

23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의 및 법령 분석 연구

서 유 정¹

¹ 한국직업능력연구원

초 록

본 연구는 현행 직장 내 괴롭힘의 문제점(판단 기준의 모호성, 사후구제 중심 정책, 사업장 모니터링 체계 부족)을 개선하기 위해 해외 국가의 정의 및 법령, 정책을 검토하고 분석하였다. 직장 내 괴롭힘을 시행하는 모든 국가 중 언어상의 한계, 자료 부족 등으로 참고하기 어려웠던 4개 국가를 제외하고, 총 15개 국가와 8개 주정부(미국, 캐나다)를 대상으로 분석을 진행하였다. 미국과 캐나다는 연방법이 없으므로 주정부의 법령을 분석하였다. 선행연구를 바탕으로 괴롭힘 판단에 활용되는 요소들과 제도적 특성(예방 중심 vs. 사후구제 중심)을 분석틀로 활용하고, 사업장 모니터링 체계가 있는 국가의 사례를 검토하였다. 괴롭힘 판단요소 분석 결과, 20개국(주)에서 최소한 하나 이상의 객관적인 기준을 적용하고 있었으며, 우리나라는 처벌조항을 보유한 국가 중 유일하게 객관적 기준이 부재했다. 제도적 특성에 따라 4개 국가를 선정하여 분석한 결과, 노르웨이와 벨기에는 예방 중심 정책, 전문성 있는 인력 양성·활용, 예방부터 신고 사후관리까지 전반적인 모니터링 체계 수립에 대한 시사점을 제공하였다. 호주와 아일랜드는 사후구제 중심 제도의 한계와 더불어 허위신고 예방 방안 등에 대한 시사점을 제시하였다. 분석 결과를 바탕으로 우리나라 역시 명확한 괴롭힘 판단 기준을 수립하고, 사후구제 중심에서 벗어나 예방 중심 정책으로 가기 위한 방안과 직장 내 괴롭힘 금지제도의 악용을 막기 위한 방안이 제시되었다. 객관적 괴롭힘 판단 기준을 효과적으로 적용하기 위해 괴롭힘 행위 유형을 구분하고, 지속성과 반복성의 구체적인 기준을 마련하는 후속 연구도 제안되었다.

주요 용어: 직장 내 괴롭힘, 직장 내 괴롭힘 금지법, 직장 내 괴롭힘 정의, 직장 내 괴롭힘 해외법

알기 쉬운 요약

이 연구는 왜 했을까? 우리나라는 2019년부터 직장 내 괴롭힘 방지법을 시행했으나 괴롭힘 판단 기준이 모호하여 억울하게 가해자로 몰리거나, 피해자로 인정받지 못하기도 한다. 예방보다 신고된 사건 대응에 집중하면서 신고되지 않은 괴롭힘은 계속 방치된다는 문제도 있다. 해외의 법령을 분석하여 이런 문제점을 개선할 방안을 찾고자 했다.

새롭게 밝혀진 내용은? 관련 법령을 시행하는 국가 중 대부분이 괴롭힘 피해를 인정할지 판단할 때, 행동이 지속된 기간과 빈도를 고려하고 있다. 괴롭힘을 사전 예방하는 나라는 신고 처리 중심인 나라보다 괴롭힘 피해율이 낮았고, 괴롭힘 예방 전문가를 양성해서 회사 내에서 괴롭힘을 유발시키는 근본적인 문제점들을 해소하고 있다. 접수된 신고 처리에 집중한 국가들은 방지법 시행 이후 허위신고 등의 부작용을 겪었고, 신고 접수의 기준을 높여 대응하고 있다.

앞으로 무엇을 해야 하나? 괴롭힘 인정 기준을 더욱 명확하게 만들어 우리나라의 법적 정의와 판단 기준 개선에 활용해야 한다. 전문가를 양성해서 예방부터 사건 대응까지 전 단계에서 전문적인 대응이 이뤄지도록 하고, 사업장에서 부당한 일이 발생하지 않도록 감시하는 체계를 만들어야 한다.

이 논문은 고용노동부의 위탁 과제인 '직장 내 괴롭힘 분쟁해결방안 연구'의 일부 내용을 보완하여 작성됨.

- 투 고 일: 2023. 06. 03.
- 수 정 일: 2023. 09. 12.
- 게재확정일: 2023. 09. 13.

I. 서론

직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 지 만 4년이 지났다. 법령 시행의 현 상황을 보면 직장갑질119·사무금융우분투재단은 2019년 44.5%에 달했던 경험률이 2023년에는 30.1%까지 떨어졌으나, 괴롭힘의 수준이 심각하다고 답한 비율은 오히려 38.2%에서 48.5%로 상승했다고 발표했다(신서희, 2023. 4. 11.). 경험률이 떨어지고 있다는 것만으로는 괴롭힘 피해가 감소한다고 보기 어려운 것이다.

그동안 지적된 법령의 한계점을 보면 ① 괴롭힘 판단 기준의 모호성(이준희, 2020), ② 예방보다는 신고에 의존하는 사후구제 중심 정책(권혁 외, 2021), ③ 사용자가 직장 내 괴롭힘 제도를 자의적·편의적 수단으로 악용하는 것을 막기 위한 모니터링 체계의 부족(김승현, 2023; 서유정 외, 2022) 등을 포함한다.

주관성에 의존하는 괴롭힘 판단 기준의 모호성은 일부 사용자와 근로자 양측에서 악용되고 있으며, 모니터링 체계의 부족이 그 점을 한층 더 악화시키고 있다. 사용자가 권력자인 가해자를 보호하고, 구체적인 괴롭힘 행위가 반복적으로 발생했어도 괴롭힘을 인정해주지 않기도 한다(서유정, 2023a). 근로자는 보상을 목적으로 1~2건의 괴롭힘으로 보기 어려운 행위를 트집 잡아 반복 신고하거나, 신고하겠다고 협박하기도 한다(서유정, 박윤희, 2023). 조사된 허위신고인 중 85%가 이익이 되는 보상을 요구했으며, 그들이 반복적으로 노동청 등에 신고한다는 이유로 사용자 중 2/3 이상이 억울한 피신고인에게 불리한 조치를 하고, 허위신고인의 손을 들어주었다(서유정, 박윤희, 2023). 괴롭힘의 판단 기준이 명확했다면, 사측의 부당조치를 감시하고 바로잡을 모니터링 체계가 있었다면 예방할 수 있는 문제였다. 해외에서도 사업장 모니터링 체계를 갖춘 국가는 드물지만, 우리나라는 노사 간 신뢰와 경영진의 투명성이 부족하며(서형준, 유명순, 2013), 이미 괴롭힘 신고 및 조치 의무가 악용되고 있다는 점에서 공정하고 중립적인 모니터링 체계의 마련이 필요하다. 사후구제 중심 제도에도 명확한 한계가 존재한다(권혁 외, 2021). 근본적인 원인 제거와 문제 해결이 아닌, 표면적인 신고 대응에 중점을 두는 최소한 조치이기 때문이다. 사후구제 제도하에서 피해자가 가해자에 대한 두려움으로 신고할 엄두를 내지 못하는 괴롭힘, 즉, 심각한 괴롭힘은 사각지대에 방치되고 있다(서유정, 2023b).

근로자를 보호하기 위한 법령이 혼란을 유발하고 악용됨에 따라 판단 기준을 개선하고, 사후구제 중심인 정책의 방향성을 바로잡고, 모니터링 체계를 마련할 필요가 있다. 본 연구에서는 해외에서 관련 법령을 시행하는 국가의 직장 내 괴롭힘 판단 기준을 검토하여 국내의 판단 기준을 개선할 방안을 모색하고, 사후구제 중심인 우리의 현행 제도를 개선하기 위해 예방 중심 정책 국가와 사후구제 중심 국가의 사례를 비교하고자 한다. 또한 사측의 직장 내 괴롭힘 조치 방식에 대한 신뢰성을 보장할 수 없는 우리나라의 상황을 반영하여 사업장 모니터링 체계를 보유한 국가의 사례를 검토하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. Bullying과 Harassment의 개념 구분

Bullying과 harassment는 모두 한국어로 ‘괴롭힘’으로 번역되지만, 해외 연구자들은 두 개념에 차이를 두고 있다(Gilmour & Hamlin, 2003; Jones, 2006). 직장 내 harassment 금지법과 직장 내 bullying 금지법은 특성이 다르기 때문에 구분할 필요가 있다. 2019년부터 시행되고 있는 우리나라의 직장 내 괴롭힘 금지법은 적용되는 범위를 고려할 때, bullying 금지법에 해당된다. 하지만 국제적으로 다른 개념으로 정리된 harassment와 bullying이 우리나라에서는 마치 같은 개념인 것처럼 잘못 인식되면서 혼란이 발생하고 있다. Bullying을 정의하는 핵심적인 요소(지속성·반복성)가 우리나라의 법적 정의에서 배제되면서 괴롭힘 피해를 입증하기도 어렵고, 허위신고를 입증하기도 어렵게 된 것이다(서유정, 2023a).

Harassment와 bullying의 차이점을 살펴보면, harassment는 일회성으로도 인정될 수 있고, 인종, 성별, 장애, 편견, 차별과 관련된 구체적이고 명확한 괴롭힘 행위이다. Bullying에 비해 범위가 제한적이다(표 1). Bullying은 harassment보다 포괄적이지만, 지속성과 반복성이라는 객관적 기준을 함께 적용한다(Gilmour & Hamlin, 2003; Matthiesen, 2008). Harassment라는 단어가 bullying을 대체하는 용어로 사용될 때는 앞에 ‘일반적인(Generic)’이나 ‘정서적인(Moral)’을 의미하는 단어와 함께 사용되어 적용범위를 넓힌다(Einarsen, 1999; Hoel & Beale, 2006). 국제적으로 harassment와

표 1. Bullying과 Harassment의 정의 비교

연구자	Bullying	Harassment
Gilmour & Hamlin(2003)	· 지속적으로 반복되는 행위 · 시간에 따라 강도가 강해지는 행위	· 일회성으로 발생해도 성립하는 행위
Jones(2006)	· 심리적인 행위(최소한 시작 단계에는)	· 인종, 성별, 장애, 편견, 차별과 관련된 행위 · 신체적이거나 성적인 행위
Vega & Comer(2005)	· 포괄적인 행위	· 구체적인 행위
Matthiesen(2008. 7)	· 일정 시간 이상 지속된 행위	· 일회성으로 발생해도 성립되는 행위
Raver & Barling(2008)	· Harassment를 포함하는 포괄적 개념(umbrella term)	· Bullying에 비해 제한된 범위의 구체적인 행위
유사 용어	· Mobbing, Generic Harassment, Moral Harassment, Psychological Harassment, Emotional Abuse 등	-

bullying을 구분한다는 점은 국가별 법령 시행 현황과 관련 자료에서도 살펴볼 수 있다. 영국과 독일은 harassment 금지 법만 보유하고 있으며, bullying은 금지 대상이 아니다 (GOV.UK, n.d.; rexx systems news, 2021. 7. 13.).

Harassment 금지법은 여러 개발도상국에서도 이미 시행하고 있을 만큼 흔한 법령이다(볼리비아, 방글라데시, 네팔 등). 우리나라 역시 현행 직장 내 괴롭힘 금지법 이전부터 직장 내 폭언, 성희롱 등을 금지하는 법령, 즉 harassment 금지법을 시행하고 있었다. 반면, 직장 내 bullying 금지법을 시행하는 국가는 우리나라를 포함하여 약 20여 개국에 불과하다. 스웨덴, 네덜란드, 벨기에, 프랑스, 아일랜드, 아이슬란드, 브라질, 폴란드, 리투아니아, 세르비아, 노르웨이, 호주(연방법+일부 주정부의 별도 법령), 지브롤터, 루마니아, 덴마크, 버뮤다, 룩셈부르크 등이 포함된다. 또한 연방법은 없으나 일부 주 정부에서 관련 법 시행 중인 캐나다(퀘벡, 온타리오, 매니토바, 브리티시 컬럼비아)와 미국(캘리포니아, 테네시, 유타, 푸에르토리코)도 있다. 일본은 법령에서 하라(harassment의 약어)라는 용어를 쓰고 있으나, 파워하라(power harassment)가 포괄적 괴롭힘을 의미하므로 bullying 금지법 보유국에 해당한다고 볼 수 있다. 우리나라의 법이 bullying 금지법에 해당하는 만큼, 정책차용 역시 bullying 금지법을 시행하는 국가를 중심으로 진행되는 것이 적절할 것이다. 하지만 harassment와 bullying이 같은 개념이라는 착각 탓에 bullying 금지법이 없으며 피해율이 높은 국가의 사례가 차용되고(예: 영국, 피해율 10~34%, Hoel, n.d.), bullying 금지법이 있고 낮은 피해율을 유지하는 국가의 사례는 차용되지 않기도 했다(예: 벨기에, 노르웨이 등).

2. 괴롭힘(Bullying) 정의의 요소 및 판단 기준

가. 해외의 판단 기준 및 요소

위에서 언급했듯이 해외의 괴롭힘(Bullying)에는 흔히 객관적인 기준(지속성 또는 반복성)의 기준이 사용되고 있다. 지속성은 얼마나 오랫동안 행위가 이어졌는가를 보는 기준이며, 반복성은 얼마나 자주 행위가 반복되었는가를 보는 기준이다. 지속성·반복성은 bullying을 정의하는 핵심 요소로 지속성 또는 반복성이 있어야 bullying이라고 주장하는 연구자들도 있다(Einarsen et al., 2003). 또한 아일랜드의 판례에서는 행위가 발생했고, 피해자가 그로 인해 스트레스성 질환을 앓았다는 것도 인정되었으나, 발생 기간이 지속성(6개월 이상)과 반복성(주 1회 이상)의 기준을 넘기지 못했다는 이유로 원고가 패소하기도 했다(Employment Rights Ireland, n.d.-b; n.d.-c; vlex, 2017). 그만큼 bullying의 판단 기준 중 지속성, 반복성을 중요하게 여기고 있는 것이다. 관련 선행 연구를 보면, 직장 내 괴롭힘의 지속성의 최저 기준은 대체로 6개월-1년, 반복성의 최저 기준은 주 1회이다. 학교 괴롭힘까지 포함할 경우, 지속성의 최저 기준 3개월을 확인할 수 있었다(Baldry & Farrington, 1999).

Bullying을 판단하는 또다른 요소 가해자의 의도(Björkqvist et al., 1994), 피해자에게 끼친 악영향(Einarsen et al., 2003)이 포함된다. 가해자의 의도는 그 행위를 통해 상대방에게 괴로움을 주고자 하는 의도가 있었는지를 보는 것이다. 피해자에게 끼친 악영향은 괴롭힘의 결과로 인해 피해자가 정서적·신체적 피해를 겪었는지 여부를 본다. 연구에서는 드물게 언

표 2. 괴롭힘의 지속성과 반복성 판단 기준

최저 기준	관련 연구	
지속성	3개월 이상	Baldry & Farrington(1999: 학교 괴롭힘)
	6개월 이상	Einarsen & Skogstad(1996); Leymann(1996); Mikkelsen & Einarsen(2010); Niedhammer et al.(2007); Nielsen et al.(2008); Rahm et al.(2019); Vartia(1996)
	1년	Salin(2001)
	가끔 (occasionally)	Salin(2001)
	자주 (often)	Vartia(1996)
반복성	주 1회 이상	Einarsen & Skogstad(1996); Mikkelsen & Einarsen(2010); Leymann(1996: 조사 기준); Niedhammer et al.(2007); Nielsen et al.(2008); Notelaers & Einarsen(2008); Rahm et al.(2019); Tsuno et al.(2010); Vartia(1996); Zapf et al.(2003)
	주 2회 이상	Hogan et al. (2020)
	거의 매일	Leymann(1996: 괴롭힘의 정의 기준)

급되지만, 판례에서는 자주 적용되는 상식적인 범위도 있다. 상식적인 범위는 상식적으로 괴롭힘으로 볼 수 있는지를 보는 경우와 상식적인 관리·업무행위를 벗어나는 행위인지를 보는 경우로 나뉜다. 지브롤터의 판례에서는 상식적인 범위를 상식적인 관리·업무행위를 벗어나는 행위로 판단했다(Mondaq, 7 Jun 2018). 해당 판례에서는 발생한 행위가 그 상식적인 범위를 벗어난다고 보기 어렵고, 또한 피해자가 행위로 인한 악영향을 겪었다고 보기 어렵다는 이유로 원고인 패소 판결을 내렸다. 위의 가해자 의도, 피해자에게 끼친 악영향, 상식적인 범위는 판단하는 사람에 따라 달라질 가능성이 있다는 점 때문에 주관적 요소로 분류된다.

주관성과 객관성을 모두 보유한 양면적 요소도 있다. 바로 힘의 불균형으로 피해자가 가해자의 행위에 저항하기 어려운 상황이었는지를 보는 것이다. 가해자가 피해자보다 높은 직급/권력을 보유했을 때는 객관적 요소(Vartia, 1996)가 되고, 물리적인 직급 차이가 없어도 피해자가 느끼기에 가해자에게 대항하기 힘든 상태일 때는 주관적 요소가 될 수 있다(Leymann, 1996; Vartia, 1996). 일부 해외 전문가는 힘의 불균형을 괴롭힘 판단 기준에 적용하는 것은 적절치 않다고 보기도 한다. 하급자가 상급자를 괴롭힐 수도 있고(downward bullying), 동일 직급 간에도 괴롭힘이 발생할 수 있으나(horizontal bullying), 힘의 불균형이라는 표현이 자칫 그런 형태의 괴롭힘을 배제하는 편견을 만들 수도 있기 때문이다(Branch et al.,

2021).

나. 우리나라의 기준

국내의 직장 내 괴롭힘 법적 정의에는 힘의 불균형(지위 또는 관계상의 우위), 가해자의 의도(우위를 이용하여), 상식적인 범위(업무상 적정 범위를 넘어), 피해자에게 악영향(고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위)을 포함한 4가지 요소가 포함된다(「근로기준법」 제76조의2). 이 정의 조항의 모호성과 개념 미비는 이미 지적을 받은 바 있다(이준희, 2020). 판례를 보면 법적 정의의 모호함을 보완하는 추가적인 요소가 고려되는 것을 볼 수 있다. 2021년도 대전지방법원의 관련 판례에서는 직장 내 괴롭힘 성립 인정을 위해 당사자들의 관계, 장소 및 상황, 피해자의 반응, 행위의 내용 및 정도, 지속된 기간, 피해자와 비슷한 처지에 있는 보통 사람이 괴롭힘이라고 동의할 수 있는 행위 등을 포함한 6개의 판단 기준이 적용되었다(대전지방법원 2020구합 105691). 위의 지브롤터 판례와는 다른 접근 방식으로 상식적인 범위를 적용했음을 확인할 수 있다. 「근로기준법」의 정의에서 언급된 기준 외에도 추가적으로 지속성을 함께 고려했다는 점도 눈에 띈다. 하지만 법원의 판례와는 달리, 현장에서는 객관적 기준이 일관되게 사용되지 않는다.

III. 연구 방법

1. 자료의 수집 및 분석 방법

본 연구의 대상은 직장 내 괴롭힘(bullying) 금지법을 시행 중인 모든 국가였다. 위에서 언급한 20여 개 국가 중, 핀란드, 아이슬란드, 세르비아, 리투아니아는 분석 대상에서 제외되었다. 핀란드는 법령에서 괴롭힘의 정의를 제시하지 않기 때문에, 아이슬란드, 세르비아, 리투아니아는 공개된 자료의 부족 및 언어상의 한계가 그 이유였다. 스웨덴, 네덜란드, 벨기에, 프랑스, 아일랜드, 브라질, 폴란드, 노르웨이, 호주, 지브롤터, 일본, 루마니아, 덴마크, 버뮤다, 룩셈부르크, 미국(4개 주), 캐나다(4개 주)를 포함, 15개국과 8개주가 분석 대상이 되었다. 해당 국가(주)의 법령 및 정책자료, 전문가의 원고 등을 검토하여 직장 내 괴롭힘의 판단 기준과 정책의 특징(예방 중심 vs. 사후구제 중심)을 분석하였다.

자료의 분석은 선행연구를 바탕으로 분석틀을 구성하여 진행하였다. 첫 번째 분석틀은 괴롭힘 판단 기준으로 선행연구에서 파악된 요소들을 바탕으로 분석을 진행하였다. 이 요소들은 지속성과 반복성(Einarsen et al., 2003), 가해자 의도(Björkqvist et al., 1994), 피해자에게 끼치는 부정적 영향(Einarsen et al., 2003), 힘의 불균형(Leymann, 1996; Vartia, 1996)을 포함하였다. 또한 선행연구에서는 찾아보기 어렵지만, 여러 국가의 관련 법령 자료에서 언급되는 상식적인 범위 역시 분석 틀에 포함하였다. 각 국가별 판단 기준은 1차로 저자와 해외 연구자 2인이 국가별 정의의 요소를 분석한 뒤, 2차

로 해외 연구자 3인이 분석된 결과를 재검토하도록 하여 객관성을 확보하였다. 판단 기준을 검토하면서, 해당 국가가 처벌 조항을 보유하고 있는지, 사용자에게 어떤 의무를 부과하고 있는지를 함께 검토하였다. 두 번째는 정책의 특징을 분석하였으며 예방에 집중하는 국가와 사후구제 중심인 국가의 차이를 살펴봄으로써 우리나라 제도의 개선점을 모색하였다. 세 번째는 사업장 모니터링 체계를 갖춘 국가의 특징을 분석하였다.

IV. 결과

1. 23개국(주)의 직장 내 괴롭힘 정의에 포함된 요소

직장 내 괴롭힘(Bullying) 금지법을 시행 중인 23개의 국가(주)의 정의를 바탕으로 각 정의에 어떤 요소들이 포함되는지 검토하였다(표 3, 표 4). 정의에 포함되는 요소들이 괴롭힘을 판단하는 기준으로 활용되기 때문이다.

선행연구에서 고려된 요소들은 다양한 방식으로 법적 정의와 판단 기준에 반영되어 있었다. 국가별 자료를 분석한 결과, 법적 정의부터 구체적으로 관련 요소들이 포함된 국가와 법적 정의는 포괄적이거나 현장(행정기관 또는 판례 등)에서 활용되는 정의로 보완하는 국가(주)의 사례를 찾아볼 수 있었다. 우리나라의 법적 정의에는 객관적 요소가 포함되어 있지 않으며, 그 외의 영역에 해당하는 힘의 불균형, 가해자의 의도, 피해자에게 가해지는 부정적 영향, 상식적인 범위가 반영되어

표 3. 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의

국가	정의
프랑스	(법적) Repeated actions constituting moral harassment, which intentionally or unintentionally deteriorate their working conditions and are likely to violate their rights and dignity, impair their physical or mental health, or jeopardise their professional future
브라질	The employee, employee or employee's exposure to humiliating or embarrassing situations, or any action, or word of gesture, that is practiced in a repetitive and prolonged manner, is considered harassment at work, for the purposes of this Law, during the working day of the organ or entity, and, by agent, delegate, supervisor or hierarchical supervisor or any representative who, in the exercise of his or her functions, abusing the authority conferred upon him, has the purpose or effect of achieving the self-esteem and self-determination of the subordinate, with damages to the work environment, to the services rendered to the public and to the own user, as well as, to hinder the evolution of the career or the functional stability of the constrained server.
노르웨이	(법적) Undesirable behaviour with the purpose or effect of violating another person's dignity; Repeated for a reasonable lengths of time. (현장) A situation where a person becomes the victim of unwanted negative actions, omissions or statements which have the intention or effect of being abusive, intimidating, hostile, degrading or humiliating.

표 3. 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의(계속)

국가	정의
호주	(법적) Repeated, unreasonable behaviour directed towards a worker or a group of workers that creates a risk to health and safety Behaviours include; yelling, screaming or offensive language; excluding or isolating employees; psychological harassment; intimidation; assigning meaningless tasks unrelated to the job; giving employees impossible jobs; deliberately changing work rosters to inconvenience particular employees; undermining work performance by deliberately withholding information vital for effective work performance; constant unconstructive criticism and/or nitpicking; suppression of ideas; and overloading a person with work or allowing insufficient time for completion and criticising the employees work in relation to this
루마니아	(법적) Any kind of behavior exercised towards an employee by another employee who is her/his hierarchical superior, by a subordinate, and/or by an employee who is comparable from a hierarchical standpoint, in connection with working relations, with the purpose or effect of deteriorating the working conditions through the violation of the employee's rights or dignity, through harming her/his physical or mental health, or through compromising her/his professional future (현장) Repeated, non-physical acts of harassment at the workplace, occurring over a significant period of time
버뮤다	(법적) Habitual display of offensive behaviour intended to harm, intimidate, humiliate, undermine or coerce a person or group of employees and includes, but is not limited to, ostracising, ridiculing, shouting at, threatening, and verbally abusing a person or group of employees
룩셈부르크	(법적) Any conduct which, by its repetition or systematization, is detrimental to the dignity or the psychological and physical integrity of a person
벨기에	(법적) Several abusive acts, which may be similar or different external or internal to the company or institution, that continue over a period of time, with the aim or effect of violating the personality, dignity, or physical or psychological integrity of a worker or another person, in the performance of their work, jeopardising their employment, or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating, or offensive environment, manifested, in particular, by words, intimidations, actions, gestures, or written texts.
아일랜드	(법적) Repeated inappropriate behaviour, direct or indirect, whether verbal, physical or otherwise, conducted by one or more persons against another or others, at the place of work and/or in the course of employment, which could be reasonably regarded as undermining the individual's right to dignity at work. An isolated incident of the behaviour described in this definition may be an affront to dignity at work, but, as a once off incident, is not considered to be bullying
스웨덴	(법적) Actions directed against one or more employees in an abusive manner, which could lead to ill health or their being placed outside the community of the workplace Behaviours include; denying someone a greeting, calling someone by a nickname, excluding someone from the social group, excluding someone from meetings, unjustly accusing someone, personally shaming someone calling someone offensive names in front of others (현장) Recurrent reprehensible or distinctly negative actions which are directed against individual employees in an offensive manner and can result in those employees being placed outside the workplace community
네덜란드	(법적) All forms of intimidating behaviour of a structural nature, coming from one or more employees (colleagues, managers) aimed at an employee or group of employees who is/are not able to defend himself/herself(s) against this behaviour. An important aspect regarding bullying is the repetition of that behaviour in time
폴란드	(법적) Behavior: 1) concerning an employee or directed against an employee, 2) consisting in persistent and long-term harassment or intimidation of an employee, 3) causing an underestimated assessment of his/her professional suitability, 4) causing or aiming to humiliate or ridicule an employee, 5) isolating or eliminating the employee from a team of colleagues
캐나다	퀘벡 (법적) any vexatious behaviour in the form of repeated and hostile or unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures, that affects an employee's dignity or psychological or physical integrity and results in a harmful work environment for the employee. [...] A single serious incidence of such behaviour that has a lasting harmful effect on an employee may also constitute...
매니토바	(법적) Behaviour: (a) of a person, either by repeated conduct, comments, displays, actions or gestures, or by a single serious comment, display, action, gesture or occurrence of conduct, that is (i) unwelcome, vexatious, hostile, inappropriate or unwanted,

표 3. 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의(계속)

국가	정의
매니토바	(ii) based on race, creed, religion, skin colour, sexual orientation, marital status, family status, disability, physical size or weight, age, nationality, ancestry or place of origin, or (iii) an improper use of the power or authority inherent in the person's position, and (b) that, in respect of a worker, (i) threatens the health or safety of the worker, (ii) endangers a worker's job or threatens the economic livelihood of the worker, (iii) undermines the worker's job performance or negatively interferes with the worker's career in any other way,
캐나다	(iv) adversely affects the worker's dignity or psychological or physical integrity, or (v) results in a harmful workplace for the worker;
브리티시 컬럼비아	(법적) Any inappropriate conduct or comment by a person towards a worker that the person knew or reasonably ought to have known would cause that worker to be humiliated or intimidated. excludes any reasonable action taken by an employer or supervisor relating to the management and direction of workers or the place of employment
온타리오	(법적) Engaging in a course of vexatious comment or conduct against a worker in a workplace that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome
푸에르토리코	(법적) Malicious, unwanted, repetitive and abusive; arbitrary, unreasonable and/or capricious; verbal, written and/or physical; [performed] repeatedly by the employer, his agents, supervisors or employees, oblivious to the legitimate interests of the employer's company, are unwelcome, ([violate the employee's] protected constitutional rights. . . . creat[ing] an intimidating, humiliating, hostile or offensive work environment, not suitable for the reasonable person to perform their duties or tasks in a normal manner
미국	유타 (법적) Verbal, nonverbal, or physical conduct of an employee to another employee that, based on its severity, nature, and frequency of occurrence, a reasonable person would determine it is intended to cause intimidation, humiliation, or unwarranted distress [or] ...results in substantial physical or psychological harm as a result of intimidation, humiliation, or unwarranted distress
테네시	(법적) Acts or omissions that would cause a reasonable person, based on the severity, nature, and frequency of the conduct, to believe that an employee was subject to an abusive work environment, such as: (A) Repeated verbal abuse in the workplace, including derogatory remarks, insults, and epithets; (B) Verbal, nonverbal, or physical conduct of a threatening, intimidating, or humiliating nature in the workplace; or (C) The sabotage or undermining of an employee's work performance in the workplace
캘리포니아	(법적) Conduct of an employer or employee in the workplace, with malice, that a reasonable person would find hostile, offensive, and unrelated to an employer's legitimate business interests
지브롤터	(법적) Acts where a person (A) engages in conduct which has the purpose or effect of causing another (B) to be alarmed, distressed, humiliated or intimidated. Persistent behaviour which is offensive, intimidating, abusive, malicious or insulting; persistent unjustified criticism; punishment imposed without justification; and changes in duties or responsibilities of person B to his detriment and without reasonable justification. Bullying does not include reasonable action taken by an employer relating to the management and direction of the employee or the employee's employment.
일본	(법적) (A) the behavior is from an actor (or actors) with power over the target of the behavior in a workplace, (not only superiors may be powerful actors but also colleagues or subordinates who wield power through their numbers or through control of essential knowledge/experience); (B) the behavior is beyond what is necessary and reasonable for the conduct of the business; and (C) the behavior is (or would ordinarily be) harmful to the working life of the target of the behavior. Six types of power harassment(Ministrial Guideline) (1) physical aggression - assault or injury, (2) psychological aggression - threats, defamation, insults, and abusive language, (3) workplace isolation - exclusion or disregard, (4) unwarranted demands - ordering work that is obviously impossible or unnecessary in the course of business, (5) underemployment - providing a level of work far lower than an employee's ability or experience, and (6) personal violations - excessive personal intrusion.

표 3. 23개 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 정의(계속)

국가	정의
덴마크	A situation where one or more persons grossly or several times expose one or more other persons in the company to bullying, sexual harassment or other degrading behaviour in the workplace. The behaviour must be perceived as degrading by the person being subject to this behaviour.

자료: Altinn(2021); Arbejdstilsynet(2020. 9. 26.); British Columbia Institute of Technology(n.d.); Bourgault & Laflamme(2018); BSP(2023. 4. 6.); Citizens Advice Plymouth(2014. 4. 23.); Employment Rights Ireland(n.d.-a); Gibraltarlawyers.com(n.d.); Herbert Consult(n.d.); Herbert(2018); IBS(2021); Law Council of Australia(n.d.); Lerouge(2013); Lund University(n.d.); Matthiesen(2008. 7.); Ministry of Foreign Affairs(n.d.); Mondaq(2021. 2. 16.); Nelson et al.(2019); Ogawa, Godsoe & Takeda(n.d.); Ontario (2022); Ostaszewski(2020); RDJ(2021. 1. 22.); RomanInsider(2021. 7. 19.); Safe Work Australia(2016); The Legislative Assembly of Manitoba(n.d.); WBI(n.d.-a); WBI (n.d.-b); Yuri(2021)

있다. 법령을 시행하는 국가 대부분이 법적 정의에 1개 이상의 객관적 요소를 명시하거나, 현장에서 활용되는 정의에 반영하고 있다는 점과 비교된다. 국내 법원 판례에서 지속성이 반영되고 있긴 하나(대전지방법원 2020구합 105691), 그 기준이 현장에 확산되지 않았으므로 우리나라를 현장 정의에 객관적 요소를 포함되는 국가로 분류하진 않았다.

표 4. 국가별 직장 내 괴롭힘 정의에 포함된 판단 요소

국가/주	객관적 요소		양면적 요소		주관적 요소	
	지속성	반복성	힘의 불균형	가해자 의도	피해자 악영향	상식적인 범위
처벌조항 보유국	대한민국		○	○	○	○
	프랑스			○	○	
	브라질	○	○		○	
	노르웨이	○	○		○	
	호주		○			○
	루마니아	(○)	(○)	○	○	
	버뮤다		○		○	
	룩셈부르크		○			○
	스웨덴		(○)			○
	네덜란드		○	○		
사용자에게 예방 및 사건 대응 의무 부여	벨기에	○		○	○	
	아일랜드	(사법기관)	○		○	○
	폴란드	○	○		○	
	캐나다 온타리오		○			○
	캐나다 매니토바		○	○		○
	지브롤터	○			○	○
	일본			○		○
	미국 푸에르토리코		○		○	○
	덴마크		○			○
	캐나다 퀘벡		○			○
사용자에게 사건 대응 의무 미부여	캐나다 브리티시컬럼비아				○	○
	미국 캘리포니아			○		○
	미국 테네시		○		○	○
	미국 유타		○		○	○
해외의 적용 국가 수	5(6)	16(18)	4	10	19	11

주: 1) <표 3>의 각국별 직장 내 괴롭힘 정의를 바탕으로 분석

2) ()는 법적 정의를 보완하는 현장 기준에 적용된 경우를 포함

자료: 「근로기준법」 제76조의2, Altinn(2021); Arbejdstilsynet(n.d.); Arbejdstilsynet(2020. 9. 26.); British Columbia Institute of Technology(n.d.); Bourgault & Laflamme(2018); BSP(2023. 4. 6.); Citizens Advice Plymouth(2014. 4. 23.); Gibraltarlawyers.com(n.d.); Herbert Consult(n.d.); Herbert(2018); IBS (2021); Law Council of Australia(n.d.); Lerouge(2013); Lund University(n.d.); Matthiesen(2008.7.); Ministry of Foreign Affairs(n.d.); Mondaq(2021. 2. 16.); Nelson et al.(2019); Ogawa, Godsoe & Takeda(n.d.); Ontario(2022); Ostaszewski(2020); RDJ(2021. 1. 22.); RomanInsider(2021. 7. 19.); Safe Work Australia(2016); The Legislative Assembly of Manitoba(n.d.); WBI (n.d.-a); WBI (n.d.-b); Yuri(2021)

직장 내 harassment 금지법이 처벌조항을 동반하는 것과는 달리, 직장 내 bullying 금지법은 일부 국가만 처벌조항을 보유하고 있다. 우리나라, 프랑스, 브라질, 노르웨이, 호주, 루마니아, 버뮤다, 룩셈부르크가 해당되며, 관련 법령을 살펴보면 다음과 같다(표 5). 우리나라의 사용자 처벌 조항은 타 국가에 비해 결코 약하지 않은 편이다. <표 3>에서 확인했듯이, 처벌 조항을 보유한 국가 중 객관적 기준을 적용하지 않는 곳은 우리나라뿐이다.

2. 예방 중심 정책 vs. 사후구제 중심 정책

직장 내 괴롭힘 예방 의무는 23개국(주) 대부분이 법령에서 언급하고 있지만, 예방 의무 실행을 위한 구체적인 지침과 담당할 전문인력, 그 인력의 역할과 자격 수준을 명시한 국가는 일부 북유럽 국가와 벨기에만이 해당된다. 본 고에서는 이러한 국가들을 예방 중심 정책 시행 국가로 분류했다. 법에서 예방 의무를 언급하곤 있지만 구체적인 지침과 담당할 전문인

표 5. 사법처벌을 시행하는 국가의 관련 법령 및 특징

국가(주)	관련 법령	특징
대한민국	근로기준법 산업재해보상보험법 산업안전보건법 고용보험법 직업교육훈련촉진법	괴롭힘의 산재 인정, 괴롭힘 피해로 이직시 실업급여 인정 사용자 사법처벌 조항 - 500만 원 이하 과태료: 신고접수 이후의 부적절한 조치, 사용자의 직접 가해 행위, 관련 취업규칙 미작성 등 - 1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금: 고객의 폭언에 대한 조치를 요구하는 근로자에 대한 인사상의 불이익 등 - 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금: 괴롭힘을 신고한 피해자에 대한 인사상의 불이익 - 5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금: 실습생 대상 업무강요 또는 폭행·감금·협박 시
	프랑스	Social modernization 2002
브라질	State Law of Rio de Janeiro no. 3.921 of 2002	사용자에게 괴롭힘 가해자 징계 의무 명시
	Law No. 11.514 of 2007 Law No. 11.948 of 2009	사용자가 직장 내 괴롭힘 유죄 선고된 공공조직의 공적자금에이전시의 대출/지원금 지급·갱신 금지 사용자가 직장 내 괴롭힘 유죄 선고된 민간조직의 National Development Bank와 Brazilian Development Bank의 대출금/지원금 지급·갱신 금지
노르웨이	Working Environment Act 2005	사용자의 예방 및 대응책임, 위반 시 사법처벌 조항(최대 징역 2년 또는 벌금) 가해자 사법처벌 조항(최대 징역 1년 또는 벌금) 사업장 안전 조항에 괴롭힘 포함 ※ 입증책임: 신고자의 합리적 초기 증거+이후 사용자/행위자 책임
	Work Health and Safety Act 2011 Fair Work Amendment Act 2013	직장 내 괴롭힘이 근로자의 건강과 안전에 미치는 영향 인정 사용자의 예방 및 대응책임, 법적 책임 부여
호주	Crimes Amendment(Bullying) Act 2011	(빅토리아 주에서 시행 중인 법령) 직장 내 괴롭힘에 대한 최초의 형법 가해자 사법처벌 조항(최대 징역 10년)
	Online Safety Act 2021	호주의 모든 성인을 온라인 학대로부터 보호 학대적이거나 유해한 온라인 콘텐츠 제거(인터넷 제공자와 호스트 대상 무거운 벌금 부과) 주정부 간의 관련법의 격차 해소
루마니아	Law no. 167/2020	사용자의 예방 및 대응책임, 괴롭힘 방치 시의 처벌(최대 40,000유로) 가해자 최대 3,000유로 벌금
버뮤다	Employment Act-Revised(2021)	사용자의 대응 및 근로자 보호 의무(위반 시 과태료 최대 5,000달러, 형법적 벌금 10,000달러)
룩셈부르크	Labour Code 2023	사용자의 예방, 대응 및 근로자 보호 의무 사용자의 괴롭힘 행위를 거부하거나 항의하는 근로자 보호 의무 사용자 의무 위반 시 과태료 25,000유로, 반복되면 50,000유로 가해자 과태료 251-2,500유로, 2년 이내 재신고되면 502-5,000유로

자료: 서유정, 박윤희(2017); Altinn(2021); International Labor Law(2013); Law Council of Australia(n.d.); L&G Global(2020. 8. 24.); Lerouge(2013); Ministry of Foreign Affairs(n.d.); Mondaq(2021. 2. 16.); Nelson et al.(2019); RomanInsider(2021. 7. 19.); Safe Work Australia(2016); SBDL(2021); Sydney Criminal Lawyers(2022. 8. 4.); Workforce Advisory(2021. 5. 13.); Hoel(n.d.)

력이 부재한 경우, 사실상 접수된 신고 건을 처리하는 사후구제 중심으로 법령이 시행된다는 점을 고려하여, 이러한 국가들은 사후구제 중심 정책 시행 국가로 분류하였다. 호주는 법령이 처음 시행된 2010년 초반에는 사후구제 중심이었으나, 이후 예방의 중요성을 강조해 왔다(Safe Work Australia, 2016. 5.). 그 외 국가들은 대체로 사후구제 중심 성향을 유지하고 있다.

본 고에서 모든 국가의 사례를 보기는 어려우므로, 벨기에, 노르웨이, 아일랜드, 호주를 중심으로 각 유형별 국가의 특징을 살펴보았다. 먼저 타 국가는 법령 시행의 부작용을 겪은 반면, 노르웨이는 초기 법령 이후의 부작용이 두드러지지 않았다는 점이 눈에 띈다. 그 이유는 노르웨이 Bergen 대학에 괴롭힘을 전문적으로 연구하는 Bergen Research Group이 있으며, 소속 연구자들이 기초 연구와 법령 및 정책 입안에 적극적으로 참여해왔기 때문으로 해석해볼 수 있다.

위에서 언급했듯이 예방 중심 정책을 시행한 국가의 특징은 괴롭힘의 예방부터 사건 대응과 사후관리까지를 전문적으로

로 담당할 핵심 인력을 양성했다는 것이다. 벨기에와 노르웨이에서는 해당 인력을 Prevention Advisor라고 부르는데, 노르웨이의 Prevention Advisor는 석사과정에서 전문 교육을 이수한다. 벨기에는 Prevention Advisor의 유형을 세분화했고, 가장 높은 전문성을 보유한 Psychosocial Prevention Advisor(PPA)만이 직장 내 괴롭힘 사건 조치와 모니터링을 단독으로 할 수 있도록 권한을 부여했다(서유정 외, 2022). 다른 prevention advisor도 괴롭힘 예방계획 수립과 사건 조치에 참여할 수는 있으나, PPA의 모니터링이 필요하다.

호주는 사후구제 중심에서 예방을 강조하는 정책으로 바뀌었으나, 핵심 전문인력을 양성하진 않았다. 하지만 사업장 밖 1차 신고기관인 준사법기관(Fair Work Commission, FWC)의 신고를 재직자에게만 제한함으로써 신고가 보복성이 아닌, 현재진행형 피해자를 보호 수단이 되도록 했다는 점이 눈에 띈다.

사후구제 중심인 아일랜드는 사업장 내 적절한 시니어급 인력을 담당자로 임명할 것을 관련 지침에 언급하고 있으나,

표 6. 예방 중심 국가와 사후구제 중심 국가의 비교

구분	벨기에	노르웨이	호주	아일랜드
유형	예방 중심	예방 중심 (+처벌조항)	사후구제 중심 → 예방 강조	사후구제 중심
피해율	3.2%	6.80%	9.70%	8.23%
초기 법령	<ul style="list-style-type: none"> The Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work Royal Decree of 16 May 2007 (사용자의 예방 및 대응 의무) 	<ul style="list-style-type: none"> Working Environment Act 2005(표 4 참조) 	<ul style="list-style-type: none"> Work Health and Safety Act 2011 Fair Work Amendment Act 2013 Crimes Amendment(Bullying) Act 2011(표 4 참조) 	<ul style="list-style-type: none"> Code of Practice Detailing Procedures For Addressing Bullying in The Workplace 2002(사용자의 예방 및 대응 책임) Safety, Health and Welfare at Work Act 2005(사용자의 직장 내 괴롭힘 금지 규칙 수립 및 대응 의무)
사업장 핵심 전문 인력	<ul style="list-style-type: none"> 전문성 높은 Psychosocial Prevention Advisor(PPA)의 활용(심리학·사회학 석사+1.5년 전문교육+5년의 경력 필요) 	<ul style="list-style-type: none"> Prevention Advisor(PA) (석사 학위과정) 	<ul style="list-style-type: none"> 노조 또는 Health and Safety Representative 사실 컨설턴트(변호사, 전문 Practitioner 등) 	<ul style="list-style-type: none"> 사업장 내 신뢰할 수 있는 시니어급 인력
특징	<ul style="list-style-type: none"> PPA가 사업장 예방대책 수립 및 실행, 괴롭힘 사건 조치 등에 직접 참여하거나 사측의 조치 현황 모니터링 	<ul style="list-style-type: none"> 90년대 법령 제정의 계기가 된 심각한 괴롭힘 사건 발생(가해자: 책임자급 임원, 피해자: 다수, 수십억 원의 조사비용 소요), 예방 중심 체계를 구축하되, 강한 처벌조항을 함께 적용하는 방식으로 법령 시행 PA가 사업장 내부에 근로자의 안전과 건강을 위협하는 모든 요소 모니터링 	<ul style="list-style-type: none"> 행정기관은 산재보상 관련 업무를 담당하며, 사업장 외부의 1차적인 신고처는 준사법기관인 Fair Work Commission (FWC) 	<ul style="list-style-type: none"> 사업장 내의 시니어 멤버를 활용한 비공식 신고조치와 공식 신고조치 관련 구체적인 지침 사업장-행정기관-준사법기관의 체계적인 역할 구분

표 6. 예방 중심 국가와 사후구제 중심 국가의 비교(계속)

구분	벨기에	노르웨이	호주	아일랜드
입증책임	신고인의 합리적인 초기 증거+이후 사용자·행위자 책임	신고인의 합리적인 초기 증거+이후 사용자·행위자 책임	• 행정/사법기관 신고: 피해자 입증	• 사업장 내부신고: 신고인의 합리적인 초기 증거+이후 사용자·행위자 책임 • 행정·사법기관 신고: 신고인의 확고한 증거+이후 사용자·행위자 책임
초기 법령 부작용 및 문제점	• 사측이 임의적으로 괴롭힘 사건에 조치하거나, PPA에게 사측 입장에서 판단하도록 압박하는 사례 발생 • European Legislation에 비해 사건 연루자 보호 범위가 제한적이라는 비판	• 확인된 법령 부작용 X	• 법령 시행과 노동시장의 불안정과 맞물려 허위신고 증가 • 코로나 팬데믹과 함께 온라인 괴롭힘이 증가했으나 현행법이 적용되지 못하는 사례 발생	• 허위신고 발생 • 괴롭힘 관련 조항이 여러 법령에 분산되어 있어 현장 적용에 혼란 발생 • 같은 사업장 근무자 간의 괴롭힘 피해만 구제
부작용 해소 방법	• Revised Laws and Royal decree 2014 시행을 통해 모든 사업장의 PPA 고용·위촉 의무화 및 PPA가 사용자의 압력으로부터 자유롭도록 독립성 보장 • Amendment 2023 (Gender Act of 2007; The discrimination Act of 2007; The Racism and Xenophobia Act of 1981; Wellbeing Act of 1996): 사용자로부터 피해자를 보호하는 범위를 해고에서 모든 종류의 부당행위로 확대, 피해자 뿐만 아니라 목격자와 조력자도 포함하는 것으로 보호범위 확대, 피해자가 회사로 복귀하지 못해도 산재 적용, 행위 유형에 따라 보상액 별도로 적용		1. 허위신고 <FWC> • 재직자 신고만 접수 • 신고 수수료 적용(현재 77.8달러, 매년 소폭 증액) 2. 온라인 괴롭힘 • Online Safety Act 2021 제정으로 모든 성인을 온라인 괴롭힘으로부터 보호(직장 내 온라인 괴롭힘 포함)	1. 허위신고 <사업장> • 취업규칙에 허위신고인 징계 등의 지침 마련 <행정기관과 준사법기관> • 6개월 이내 발생한 사건만 신고 접수(특수 상황에만 12개월 허용) • 피해자가 심리적·정신과적 피해를 입증했을 때만 신고 접수 2. 분산된 법령과 외부인 괴롭힘 피해 구제 • Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work 2020 시행으로 분리되어 있던 관련 규정 통합, 고객·협력업체 직원에 의한 괴롭힘 포함

자료: 서유정 외(2022); 벨기에 전문가가 공유한 내부자료; 노르웨이 전문가가 공유한 내부자료; Dollard et al.(2021); Employment Rights Ireland (n.d.-a); Employment Rights Ireland(n.d.-b); Lerouge(2013); Nielsen et al.(2009); Van Olmen(2023. 3. 23.); Workforce Advisory(2021. 5. 13.); Notelaers et al.(2006)

역시 전문인력은 활용하지 않고 있다(서유정 외, 2022). 2020년 개정법을 통해 고객, 협력업체 직원에 의한 괴롭힘도 구제 대상에 포함했다는 점이 우리나라 현행 법령에 대한 시사점을 제시한다.

3. 사업장 모니터링 체계

체계적인 사업장 모니터링 체계를 갖춘 국가는 해외에서도 드물며, 벨기에와 노르웨이 정도만이 해당된다. 앞에서 언급했듯이 두 국가 모두 PPA라는 전문인력을 양성하여 사업장을 예방부터 사건 조치까지 밀착 모니터링하고 있다. 특히 더욱 전문성 높은 PPA를 활용하는 벨기에의 사례는 우리나라의 현

상황에 다양한 시사점을 준다. 근로감독관조차 전문성을 보장하지 못하는 우리나라에 비해, 벨기에는 PPA라는 전문성 높은 인력을 양성·활용해왔다. PPA 양성에 소요되는 시간을 고려할 때(석사+1.5년 전문교육+5년 경력), 장기적인 관점에서 괴롭힘 문제에 접근해 왔음을 보여준다. 또한 벨기에는 객관적인 괴롭힘 판단 기준을 적용하면서 동시에 신고인의 신고서를 PPA가 검토한 뒤, 괴롭힘 판단 기준에 적합하며 타당하다고 볼 수 있는 최소한의 증거가 확인된 이후에야 신고 이후의 조치가 진행된다(Employment.Belgium, n.d.-a; n.d.-b). 모든 신고에 대해 조치할 의무가 없기 때문에 초기 단계에서부터 허위 신고를 예방할 수 있으며, 부적절한 신고 건을 처리하기 위한 인력과 자원을 낭비하지 않는다. 또한 높은 전문성을 가

진 PPA를 통해 조직문화 진단과 예방계획 수립 및 시행이 이뤄지기 때문에 사건 발생 자체를 예방한다는 장점을 갖고 있다. 예방 단계에서부터 사건 발생 후의 조사 및 의사결정, 사후 보호 조치까지 전체에 참여하여, 사측의 부당행위를 신고하는 역할을 하므로 핵심 모니터링 주체로서 작용하는 것이다. 우리나라에서 발생하고 있는 직장 내 괴롭힘 금지법의 부작용과 악용 대응 방안 마련을 위해 참고할 점이 많은 사례로 볼 수 있다.

4. 기타 국가(주)의 직장 내 괴롭힘 금지법

타 국가의 경우, 초기 법령 시행 이후 법령과 제도가 발전하지 않았거나(예: 스웨덴, 네덜란드, 폴란드, 캐나다, 지브롤터 등), 법령 시행의 시점이 최근인 탓에 발전 상황을 보기 어려웠다(미국 푸에르토리코, 일본, 덴마크 등). 법령이 시행된 지 오래되었지만 제도적 발전이 이뤄지지 않은 국가들은 괴롭힘 피해율이 낮기 때문에 필요성을 느끼지 못할 가능성도 고려해 볼 수 있다. 스웨덴(4.47%), 폴란드(0.97%), 네덜란드(7.07%)

표 7. 기타 국가(주)의 관련 법령 및 특징

국가(주)	관련 법령	특징
스웨덴	Victimization at Work 1994	심리적 괴롭힘 및 명확하지 않은(covert) 괴롭힘 행위 포함 사용자의 예방 및 대응 의무 ※ 입증책임: 주로 신고인에게 부여
네덜란드	Working Conditions Act 1994	심리적 괴롭힘 행위 포함 사용자의 근로자 보호 의무 명시
	Labour Code 2004	사용자의 예방 및 대응책임
폴란드	Labour Code 2019	괴롭힘 피해자에 대한 산재보상 강화 ※ 입증책임: 사법기관 신고·보상청구 시 신고인, 사업주 근로자 보호의무 위반시 사업주
	퀘벡 Labour Standard Act 2004	괴롭힘의 개념에 심리적 괴롭힘 추가
온타리오	Occupational Health and Safety Act 2009	사용자의 괴롭힘 신고 대응 및 처리를 위한 정보제공 의무 직장 내 괴롭힘 예방 교육에 반영되어야 할 내용 명시
캐나다	The Workplace Safety and Health Amendment Act (Harassment and Violence in the Workplace) 2010	사용자의 예방 및 대응책임
	브리티시컬럼비아 Work Safe BC Bill 14 2012	광범위한 직장 내 괴롭힘 정의 적용
지브롤터	Employment (Bullying at Work) Act 2014	사용자의 신고에 대한 조치 의무 ※ 입증책임: 신고자의 합리적 초기 증거+이후 사용자/행위자 책임
캘리포니아	주정부코드 12950 2014 AB 2053	괴롭힘을 공격적이고 악의적인 행위로 제한된 범위 적용 괴롭힘 행위 예방 교육 의무 ※ 입증책임: 신고인과 행위자·사용자 50:50
	미국	Healthy Workplace Bullying Bill 2014 주정부코드 50-1 2014
유타	주정부코드 67-19-44 2015	괴롭힘 행위 예방 교육 실시 의무
	푸에르토리코	House Bill 306 2020 House Bill 90 2020
일본	Comprehensive Labor Policy Promotion Act 2019 Amendments No. 24/2019 to the employment measures law no. 132/1966	사용자의 괴롭힘 예방 및 대응 의무 위반 시 회사명 공개 파와하라(PowerHara)를 금지 조항에 포함
덴마크	Order no. 1406 of the Danish Working Environment Authority 2020	사용자의 예방 및 대응 의무

자료: Arbedjdstilsynet(n.d.); Bourgault & Laflamme(2018); British Columbia Institute of Technology(n.d.); Citizens Advice Plymouth(2014. 4. 23.); DFEH(2017); Hansen et al.(2011); Herbert(2018); Employment Rights Ireland(n.d.-a); Gibraltarlawyers.com(n.d.); Herbert Consult(n.d.); Hoel(n.d.); IBS(2002); IBS(2005); IBS(2020); IBS(2021); Ignatowska(2019); Lerouge(2013); Mondaq(2018. 6. 7.); Ontario(2022); Ostaszewski(2020); RDJ(2021. 1. 22.); The Legislative Assembly of Manitoba(n.d.); WBI(n.d.-a); WBI (n.d.-b); Yuri(2021)

의 괴롭힘 피해율은 대체로 적극적으로 대응하는 다른 국가보다 낮은 편이었다(Dollard et al., 2021).

V. 결론

본 연구에서는 직장 내 괴롭힘(bullying) 금지법을 시행 중인 15개 국가와 8개 주의 괴롭힘 정의에서 확인된 판단 기준을 검토하고, 예방 중심 정책과 사후구제 중심 정책을 수행하는 국가를 비교하였으며, 사업장 모니터링 체계를 갖춘 국가의 사례를 검토하였다.

국가별 판단 기준을 검토한 결과, 23개 국가(주) 중 20곳에서 최소 하나 이상의 객관적 요소(지속성, 반복성)를 적용하고 있음을 확인할 수 있었다. 괴롭힘(bullying) 판단에 객관적 요소가 핵심적인 요소임을 보여주는 것이다(Einarsen et al., 2003; Employment Rights Ireland, n.d.-b; n.d.-c; vlex, 2017). 주관적 요소 중에서는 피해자에게 끼치는 악영향이 20개 국가(주)에서 활용되고 있어, 역시 핵심적인 판단 요소임을 볼 수 있었다.

가해자 의도와 상식적인 범위는 절반 수준인 10개 국가(주)에서 확인되면서, 해당 요소의 필요성에 대한 국가별 인식이 서로 엇갈림을 볼 수 있었다. 특히 가해자 의도의 경우, 가해자 스스로 괴롭힘을 인정할 가능성이 높지 않다는 점에서 현실적으로 적용 가능한지 의문이 드는 요소이다. 만약 가해자가 인정하지 않는다면 괴롭힘 미성립이 될 수도 있기 때문이다. 실제로 국내 사업장에서는 행위가 입증되어도 가해자가 인정하지 않고 완강하게 거부하면, 징계 수위를 낮춰주거나 이에 징계조치 하지 않는 사례들이 발생하고 있다. 가해자 의도는 그만큼 문제점이 많은 기준인 것이다. 지브롤터의 판례에서는 법이 가해자 의도를 판단 기준에 포함하고 있음에도 불구하고, 의도가 없어도 인정될 수 있다고 언급되기도 한다(Mondaq, 7 Jun 2018). 관련 판례가 축적된다면 지브롤터에서도 가해자 의도를 배제하는 것으로 판단 기준이 새롭게 정리될 가능성도 있다. 상식적인 범위가 절반 이하의 국가에서만 활용되는 이유는 상식의 기준을 어디에 뒀야 할지 모호하기 때문으로 짐작해 볼 수 있다. 특히 우리나라는 세대 간, 성별 간 상식의 차이와 괴롭힘 행위에 대한 민감성의 차이가 큰 편이다. 국내 판례에서는 상식적인 범위의 기준을 피해자와 유사한 집단에 둬으로써 이런 모호성과 집단 간 차이를 해소할 방안을 제시해주고 있다(대전지방법원 2020구합

105691).

마지막으로 양면적 요소인 힘의 불균형은 양면적 요소인 힘의 불균형은 우리나라를 제외하면 오직 4개 국가에서만 활용하고 있었다. 대부분의 국가에서 힘의 불균형 기준이 유발할 수 있는 편견(horizontal bullying과 upward bullying의 배제: Branch et al., 2021)을 인지하고 있음을 보여 준다.

두 번째 분석은 예방 중심 정책과 사후구제 중심 정책을 시행하는 국가들을 대상으로 진행하였다. 벨기에와 노르웨이로부터 전문성을 갖춘 인력(PPA와 PA)을 양성하여 사업장 내 위험요소를 조사하여 예방계획을 수립하고, 사업장의 상황을 지속적으로 모니터링하는 방식으로 괴롭힘을 예방하는 데 집중하고 있었다. 벨기에에서는 사용자가 PPA를 활용하지 않고 임의적으로 사건조치를 하거나, PPA에 사측의 입장에서 판단하도록 압박하는 사례가 발생하자 PPA의 의무적 활용과 보호를 보장하는 법령을 새롭게 제정하였다. 사후구제 중심인 호주와 아일랜드에서는 허위신고의 문제가 대두되었고, 법령은 개정하지 않았으나 신고의 진입장벽을 높이는 방식으로 문제에 대응했다. 호주는 코로나 팬데믹 이후 증가한 온라인 괴롭힘 예방을 위한 법령을 새로 제정했다. 아일랜드는 여러 법령에 분산된 조항으로 인해 현장 적용에 혼란이 발생하자 관련 조항을 통합했고, 고객과 협력업체 관계자의 괴롭힘도 구제 대상에 포함하는 법을 제정하였다.

세 번째로 사업장 모니터링 체계를 갖춘 노르웨이와 벨기에를 검토했으며, PA와 PPA가 사업장의 상황을 모니터링하고, 접수된 괴롭힘 신고서를 검토하여 허위신고를 차단하는 방식을 확인하였다.

위의 분석 및 검토 결과를 통해 다음과 같은 시사점을 도출하였다. 먼저 첫 번째 분석 결과는 우리나라의 법적 정의와 판단 기준 개선이 필요함을 보여준다(이준희, 2020). 이론적 배경에서 살펴봤듯이 harassment와 bullying에 해당하는 행위를 구분하고, bullying에 대해서는 객관적 기준(지속성 또는 반복성)을 마련할 필요가 있다. 선행연구에서 확인되었듯 반복성은 선행연구에서 주 1회 이상이 가장 흔히 활용되는 기준이다(Rahm et al., 2019). 지속성의 경우, 직장 내 괴롭힘은 6개월 이상, 학교 괴롭힘까지 포함하면 3개월의 최저 기준을 확인할 수 있다(Baldry & Farrington, 1999; Mikkelsen & Einarsen, 2010; Rahm et al., 2019; Vartia, 1996). 주 1회 이상과 6개월 이상을 동시에 적용하는 것은 다소 엄격한 기준이 될 수 있으므로 이를 보완한 기준 수립이 필요한 것이다.

동시에 '상식적인 범위'에 대해서도 더 구체적인 기준을 마련할 필요가 있다. 대전지방법원의 판례(대전지방법원 2020 구합 105691)를 바탕으로 신고 대응시 동료조사를 의무화하는 방법을 고려할 수 있다. 신고인과 같은 특성을 가진 동료 집단(성별, 연령대, 직군, 직급 등) 또는 신고인 스스로 본인과 유사한 기준을 갖췄다고 선택한 집단을 대상으로 신고된 행위가 괴롭힘으로 성립하는지 조사하는 절차를 거치는 것이다. 동료 조사는 괴롭힘에 대한 감수성이 낮은 경영진/관리자 등의 일반적인 판단과 신고 무마 시도를 막고, 허위 신고인이 상식적인 수준에서 괴롭힘으로 보기 어려운 행위도 괴롭힘으로 신고하는 것을 예방하는 조치가 될 수 있다.

두 번째 분석 결과는 예방 중심 정책의 중요성을 보여 주었다. 초기부터 예방 중심 정책을 수행한 국가는 장기적 관점에서 전문가를 양성하여 그들이 사업장 차원의 예방을 주도하도록 하였다. 이런 국가는 법령의 부작용이 두드러지지 않거나(노르웨이), 사용자가 전담인력을 적절히 활용하지 않는 문제(벨기에)가 확인되어 새로운 법령으로 보완할 수 있었다. 사후구제 중심으로 출발한 국가에서는 허위신고 문제가 두드러졌고(호주, 아일랜드), 신고 접수의 기준을 높이는 방식으로 문제를 해결했다. 신고 억제 효과로 이어지는 조치를 시행한 것이다. 게다가 사후구제 중심 국가는 예방 중심 국가보다 피해율도 높은 편이었다. 사후구제 중심 정책의 한계를 보여준 것이다. 우리나라의 현행 정책 역시 사후구제 중심이며, 신고인이 신고하고 그 신고가 접수되어야 후속조치가 이어진다. 즉, 법령 시행을 위한 가장 핵심적인 책임이 피해자 본인에게 집중되는 것이다. 우리나라는 강력한 법령 시행에도 불구하고 우리나라의 사용자와 경영진의 인식개선은 제대로 이뤄지지 않은 상태다(서유정, 2023b). 여전히 직장 내 괴롭힘을 개인 간의 문제, 신고하는 사람을 직장 분위기 흐리는 사람으로 보는 인식이 존재한다. 이런 상황에서 신고를 중심으로 적용되는 법령은 피해자 보호보다 피해자를 사측과 싸우게 만드는 형태로 실행되기 쉽다. 하지만 다수의 피해자가 이후의 불이익에 대한 두려움 때문에 신고하지 못한다. 특히 심각한 괴롭힘의 피해자일수록 가해자에 대한 두려움으로 더욱 신고를 어려워한다. 사용자의 신뢰를 받는 측근이 악질적인 가해자인 경우도 있다(서유정, 2023b). 피해자가 안심하고 신고할 수 있는 환경이 마련되어 있지 않은 채, 신고와 처벌에 중점을 둔 법령이 시행되고 있는 것이다. 예방 중심 국가의 사례는 우리나라의 현 상황을 개선할 수 있는 시사점을 제시해주고

있다. 근로감독관조차 전문성을 보장할 수 없는 문제를 해소하기 위해, 전문 인력 양성 정책을 수립하고, 사업장의 활용을 의무화하는 것이다. 동시에 이들이 사측의 압력으로부터 자유로울 수 있도록 법으로 독립성을 보장하고, 사측의 부당행위를 신고할 창구를 마련하는 방법도 고려할 수 있다.

예방 중심 국가의 사례는 전문인력을 활용한 사업장 모니터링 체계 마련에 대한 시사점도 제시해주었다. 전문인력이 예방부터 신고 처리 이후의 사후관리까지 전반의 상황을 사업장 단위로 모니터링하고, 부당행위에 대한 개선을 요구하거나 신고할 수 있도록 하는 것이다. 우리나라는 노-사간 신뢰가 낮으며, 사측이 거슬리는 직원을 정리해고하기 위한 수단으로 괴롭힘 금지 제도를 악용하기도 하므로(김승현, 2023), 공정하게 모니터링할 주체를 마련하고 모니터링 체계를 수립할 필요가 있다.

본고는 이상과 같이 해외 사례의 분석을 통해 국내 직장 내 괴롭힘 금지제도의 문제점을 개선할 방안을 도출하였다. 그 과정에서 직장 내 괴롭힘 금지법 시행국 대부분의 사례를 분석하고 검토하였다. 하지만 언어상 한계와 자료 부족 등의 문제로 일부 국가는 분석 대상에서 제외되었다(핀란드, 아이슬란드, 리투아니아, 세르비아 등). 해당 국가의 사례에서 우리나라의 법령 및 정책 개선을 위한 더욱 좋은 시사점이 도출되었을 가능성도 있으나, 본고에서는 다루지 못했다.

본 연구의 후속으로 일회성도 인정되는 괴롭힘에 해당되는 행위와 포괄적인 괴롭힘에 해당되는 행위를 구분하는 연구를 고려해볼 수 있다. 서유정 외(2022)가 파일럿 연구로 직장 내 괴롭힘 대응을 경험한 관리자 33인과 전문가 5인의 의견을 수렴하여 Korean Interpersonal Conflict Questionnaire의 25개 문항 중 harassment로 분류할 괴롭힘 행위와 기타 bullying으로 분류할 괴롭힘 행위를 구분한 바 있다. 다만 샘플의 숫자가 매우 적기 때문에 일반화되기에는 어려움이 있다. 유사한 방식으로 전문가와 일반 근로자 대상 대규모 조사를 실행함으로써 현장에서 활용할 harassment와 bullying의 구분 기준을 마련하고, 신고 인정 및 괴롭힘 입증 기준에 활용한다면 현장의 혼란을 완화하는 데 많은 도움이 될 수 있을 것이다.

서유정은 영국 University College London에서 학사, University of Manchester에서 석사, University of Nottingham에서 박사학위를 받았으며, 한국직업능력연구원에서 연구위원으로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 직물관계관리이며 현재 직장 내 괴롭힘, 산업안전보건, 직업교육 등을 연구하고 있다. (E-mail: nad08doc@krivet.re.kr)

참고문헌

- 권혁, 박수경, 박성주, 김수민, 이재현, 노승민 외. (2021). 직장문화개선을 위한 법제화 방안 연구. 고용노동부. 비교노동법학회.
- 김승현. (2023. 4. 10.). 직장 내 괴롭힘 등 사용자의 사적 조사. 이렇라고 만든 법이 아닐텐데. 월간노동법률, 383. [https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?in_cate=0&gopage=&bi_pidx=35485&Prm=odr_type\\$\\$2@@Search_Text\\$\\$uAE40%uC2B9%uD604@@@keyword\\$\\$uAE40%uC2B9%uD604@@@noidx\\$\\$](https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?in_cate=0&gopage=&bi_pidx=35485&Prm=odr_type$$2@@Search_Text$$uAE40%uC2B9%uD604@@@keyword$$uAE40%uC2B9%uD604@@@noidx$$)에서 2023. 6. 1. 인출
- 서유정. (2023a). 사업장의 허위 괴롭힘 신고와 진(眞) 괴롭힘 신고 대응사례 비교 연구. 노동정책연구, 23(3), In press.
- 서유정. (2023b). 직장 내 괴롭힘 약질 가해자의 특성 분석 연구. 형사정책연구 투고본.
- 서유정, 김상진, 박윤희. (2022). 직장 내 괴롭힘 분쟁 해결 방안 연구. 고용노동부, 한국직업능력연구원.
- 서유정, 박윤희. (2017). 국내외 직장 괴롭힘 관련 법령 및 정책 분석: 우리나라 직장 괴롭힘 대응에 대한 시사점. 비서학논총, 26(1), pp.181-201.
- 서유정, 박윤희. (2023). 직장 내 괴롭힘 허위 신고 사례분석 연구. 노동정책연구, 23(1), pp.117-150.
- 서형준, 유명순. (2013). 사회적 대화의 촉진조건과 국가의 역할. 프랑크스, 스웨덴, 독일의 경험을 바탕으로 한국사회학회 사회학대회 논문집, pp.303-314.
- 신서희. (2023. 4. 11.). 직장인 갑질 경험 줄고 피해정도 심각. 동양일보. <http://www.dynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=700080>에서 2023. 4. 11. 인출.
- 이준희. (2020). 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지규정 시행 1년여에 대한 평가와 개선방안. 고려법학, 98, pp.133-162.
- 대전지방법원 2020구합 105691 (법원 판례)
- Altinn. (2021). *Ban on harassment in the workplace*. <https://www.altinn.no/en/start-and-run-business/working-conditions/employment/ban-on-harassment-in-the-workplace/>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Arbejdstilsynet. (n.d.). *Offensive behaviour must stop - Let us help*. <https://at.dk/en/topics-tools/offensive-behaviour-must-stop-let-us-help/>에서 2023. 8. 21. 인출.
- Arbejdstilsynet. (2020. 9. 26.). *Executive Order on the psychological working environment*. <https://at.dk/regler/bekendtgoerelser/psykisk-arbejds miljoe-1406/>에서 2023. 8. 21. 인출.
- Baldry, A. C., & Farrington, D. P. (1999). Brief Report: Types of bullying among Italian school children. *Journal of Adolescence*, 22(3), pp.423-426.
- Björkqvist, K., Osterman, K., & Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), pp.173-184.
- Branch, S., Ramsey, S., Shallcross, L., Hedges, A., & Michelle, B. (2021). Exploring Upwards Bullying to Learn More About Workplace Bullying. In P. D'Cruz et al. (Eds.), *Pathways of job-related negative behavior* (pp.263-293). Springer.
- British Columbia Institute of Technology. (n.d.). *Worksafe BC Bill 14: Preventing Workplace Bullying and Harassment*. https://www.bcit.ca/files/hr/pdf/h_d_preventing_workplace_bullying.pdf에서 2023. 6. 1. 인출.
- Bourgault, J., & Laflamme, A. (2018). The Quebec System for Protection Against Psychological Harassment in the Workplace: Case Law Peculiarities and Issues. *Comparative Labour Case Law, Issue 4*, pp.148-155. <https://journals.openedition.org/rctcss/1806>에서 2023. 6. 1. 인출.
- BSP. (2023. 4. 6.). *Law of 29 Mar 2023 on moral harassment*. <https://www.bsp.lu/lw/publications/newsletters-newsflashes/law-29-march-2023-moral-harassment>에서 2023. 9. 3. 인출.
- Citizens Advice Plymouth. (2014. 4. 23.). *Swedish legislation to protect workers against workplace bullying*. <https://plymca.bcampaigns.wordpress.com/2014/04/22/swedish-legislation-to-protect-workers-against-workplace-bullying/>에서 2023. 6. 1. 인출.
- DFEH. (2017). *California Department of Fair Employment and Housing Workplace Harassment Prevention Guide for California Employers*. <https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2017/06/DFEH-Workplace-Harassment-Guide.pdf>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Dollard, M. F., Owen, M., Afsharian, A., & Potter, R. (2021). *Bullying and Harassment in Australian Workplaces 2021: Australian Workplace Barometer Fact Sheet*. University of South Australia, Psychosocial Safety Climate Global Observatory.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), pp.16-27.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal Work and Organisational*

- Psychology 5, pp.185-201.
- Einarsen, S. Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition: In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice* (1st Ed., pp.3-30). Suffolk: Taylor & Francis.
- Employment.Belgium. (n.d-a). *Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work* (Belgian Official Gazette 18 September 1996). <https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/Act%20of%204%20August%201996%20on%20well-being%20of%20workers%20in%20the%20performance%20of%20their%20work.pdf>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Employment.Belgium. (n.d-b). *The Belgian National Strategy for Wellbeing at Work 2016-2020 as proposed by the Minister of Employment: Strategic and operational objectives*. https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/nat_strategie_EN.pdf에서 2023. 6. 1. 인출.
- Employment Rights Ireland. (n.d.-a) *The 2 Big Problems With Claiming for Bullying in the Workplace*. <https://employmentrightsireland.com/the-2-big-problems-with-claiming-for-bullying-in-the-workplace/>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Employment Rights Ireland. (n.d.-b). *Bullying in the Workplace in Ireland-Supreme Court Raises the Bar to Successful Claims?* <https://employmentrightsireland.com/bullying-in-the-workplace-in-ireland-supreme-court-raises-the-bar-to-successful-claims/>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Employment Rights Ireland. (n.d.-c). *Workplace Bullying and Non Physical Personal Injuries Claims-What You Need to Prove*. From <https://employmentrightsireland.com/workplace-bullying-and-non-physical-personal-injuries-claims-what-you-need-to-prove/>에서 2022. 10. 6. 인출.
- Gibraltarlawyers.com. (n.d.) *The new Bullying at Work act – An introduction*. <https://www.gibraltarlawyers.com/uploads/PDF/BullyingatworkinGibraltarDecember20140.pdf>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Gilmour, D., & Hamlin, L. (2003). Bullying and Harassment in Perioperative Settings. *British Journal of Perioperative Nursing* 13(2), pp.79-85.
- GOV.UK. (n.d.). *Workplace bullying and harassment*. <https://www.gov.uk/workplace-bullying-and-harassment>에서 2023. 8. 4. 인출.
- Hansen, A. M., & Nordic bullying network group. (2011). *State of the art report on bullying at the workplace in the Nordic Countries*. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:701559/FULLTEXT01.pdf>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Herbert, L. C. (2018). *The Legal Status of Bullying in the United States*. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, Issue 4*, pp. 182-189. <https://journals.openedition.org/rdctss/1814>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Herbert Consult. (n.d.). *Unacceptable behavior in Dutch Working Conditions Act*. <https://hubertconsult.nl/dutch-bullying-law/>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Hoel, H. (n.d.). *Workplace bullying in United Kingdom*. https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-report-s/no.12_u.k.pdf에서 2023. 6. 1. 인출.
- Hoel, H., & Beale, D. (2006). Workplace bullying, psychological perspectives, and industrial relations: Towards a contextualised and interdisciplinary approach. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), pp.239-262.
- Hogan, V., Hodgins, M., Lewis, D., Maccurtain, S., Mannix - Mcnamara, P., & Pursell, L. (2020). *The prevalence of ill-treatment and bullying at work in Ireland*. https://ulir.ul.ie/bitstream/handle/10344/9036/Mannix_McNamara__2020_Prevalence.pdf?sequence=1에서 2023. 6. 1. 인출.
- IBS. (2002). *Code of Practice Detailing Procedures For Addressing Bullying in The Workplace (Declaration) Order 2002*. <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2002/si/17/made/en/print?q=bullying>에서 2023. 6. 1. 인출.
- IBS. (2005). *Safety, Health and Welfare at Work Act 2005*. <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2005/act/10/section/78/enacted/en/html#sec78>에서 2023. 6. 1. 인출.
- IBS. (2020). *Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work Order 2020*. <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2020/si/674/made/en/print?q=bullying>에서 2023. 6. 1. 인출.
- IBS. (2021). *S.I. No. 674/2020 - Industrial Relations Act 1990 (Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work) Order 2020*. <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2020/si/674/made/en/print?q=bully>

- ng에서 2023. 6. 1. 인출.
- Ignatowska, I. J. (2019). *Poland-Change to Labour Code: Discrimination and bullying, work certificates and parental leave*. <https://iuslaboris.com/insights/poland-changes-to-labour-code-discrimination-and-bullying-work-certificates-and-parental-leave/>에서 2023. 6. 1. 인출.
- International Labor Law. (2013). *Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective*. <https://www.internationallaborlaw.com/wp-content/uploads/sites/15/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>에서 2022. 6. 21. 인출.
- Jones, C. (2006). Drawing boundaries: Exploring the relationship between sexual harassment, gender, and bullying. *Women's Studies International Forum* 29(2), pp.147-158.
- L&G Global. (2020. 8. 24.). *Romania: New Legal provisions against moral harassment at the workplace*. <https://knowledge.leglobal.org/romania-new-legal-provisions-against-moral-harassment-at-the-workplace/>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Law Council of Australia. (n.d.). *Bullying and harassment in the workplace*. <https://www.lawcouncil.asn.au/policy-agenda/advancing-the-profession/equal-opportunities-in-the-law/bullying-and-harassment-in-the-workplace>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Lerouge, L. (2013) *Workplace Bullying and Harassment in France and Few comparisons with Belgium: A legal perspective*. https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-report/s/no.12_france.pdf에서 2023. 6. 1. 인출.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work & Organizational Psychology* 5(2), pp.165-184.
- Lund University. (n.d.). *Victimisation and harassment*. <https://www.staff.lu.se/employment/work-environment-and-health/victimisation-and-harassment/>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Matthiesen, S., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric Distress and Symptoms of PTSD Among Victims of Bullying at Work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), pp.335-356.
- Matthiesen, S. (2008. 7.y). *Is workplace conflict and workplace bullying the same? XXIX International Congress of Psychology*. Berlin: Germany.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2010). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10(4), pp.393-413. <https://doi.org/10.1080/13594320143000816>
- 에서 2023. 6. 1. 인출.
- Ministry of Foreign Affairs. (n.d.). *Guidelines for dealing with conflicts, harassment and other improper conduct*. https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/varsling/harassment_guidelines.pdf에서 2023. 6. 1. 인출.
- Mondaq. (2018. 6. 7.). *Gibraltar: Bullying At Work Briefing - Tribunal Case Note*. <https://www.mondaq.com/gibraltar/unfair-wrongful-dismissal/706010/bullying-at-work-briefing-tribunal-case-note>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Mondaq. (2021. 2. 16.). *Bermuda: New labour law tackles bullying and harassment*. <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/1036454/new-labour-law-tackles-bullying-and-harassment->에서 2023. 6. 1. 인출.
- Nelson, R., Rocha Teixeira, W., Fernandes, R., Alves, F., da Silva, T., Nobrega Galvão, T. & Amorim, M. (2019). Labor Harassment in the Brazilian Legal System. *Beijing Law Review*, 10, pp.487-504.
- Niedhammer, I., David, S., & Degioanni, S. (2007). Economic activities and occupations at high risk for workplace bullying: Results from a large scale cross-sectional survey in the general working population in France. *International Archives of Occupational and Environmental health*, 80, pp.346-353.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2008). Sense of coherence as a protective mechanism among targets of workplace bullying. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), pp.128-136.
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), pp.81-101.
- Notelaers, G., DeWitte, H., Vermunt, J. K., & Einarsen, S. (2006). Pesten op het werk, gewikt en gewogen. Een latente-klassenbenadering op basis van de Negative Acts-vragenlijst. *Gedrag & Organisatie*, 19(2), pp.140-160.
- Notelaers, G., & Einarsen, S. (2008). *The construction and validity of the short-Negative Acts Questionnaire*. 6th International

- Conference on Workplace Bullying: Sharing our Knowledge. Montreal: Canada.
- Ogawa, H., Godsoe, H., & Takeda, M. (n.d.). *Advice from Japan's Law Against Power Harassment*. <https://www.kojimalaw.jp/en/articles/0003>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Ontario. (2022). *Part III.0.I: Workplace violence and workplace harassment*. <https://www.ontario.ca/document/guide-occupational-health-and-safety-act/part-iii0i-workplace-violence-and-workplace-harassment>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Ostaszewski, W. (2020). *Employer's liability for mobbing (workplace bullying) in Polish labour law*. www.pwe.com.pl에서 2023. 6. 1. 인출.
- Rahm, G. B., Rystedt, I., Wilde-Larsson, B., Nordstrom, G., & Strandmark, M. (2019). Workplace bullying among healthcare professionals in Sweden: a descriptive study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 33(3), pp.582-591.
- Raver, J. L., & Barling, J. (2008). Workplace aggression and conflict: Constructs, commonalities, and challenges for future inquiry. In C. K. W. De Dreu, & M. J. Gelfand (Eds.), *The psychology of conflict and conflict management in organizations* (pp.211-244). Taylor & Francis Group/Lawrence Erlbaum Associates.
- RDJ. (2021. 1. 22.). *New Code of Practice overhauls workplace bullying*. <https://www.rdj.ie/insights/new-code-of-practice-overhauls-workplace-bullying>에서 2023. 6. 1. 인출.
- rexx systems news. (2021. 7. 13.). *Bullying in the workplace: Why employers shouldn't ignore the problem*. <https://www.rexx-systems.com/news-en/bullying-in-the-workplace/>에서 2023. 8. 4. 인출.
- RomanInsider. (2021. 7. 19.). *Moral harassment at work: Romania's struggle with workplace violence*. <https://www.romania-insider.com/moral-harassment-work-romania-struggle-workplace-violence/>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Quine, L. (1999). Workplace Bullying in NHS Community Trust : Staff Questionnaire Survey. *British Medical Journal*, 318 (7178), pp.228-232.
- Safe Work Australia (2016). *Dealing with workplace bullying – A worker's guide*. <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/workers-guide-workplace-bullying.pdf>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Safe Work Australia. (2016. 5.). *Dealing with workplace bullying – A worker's guide*. <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/workers-guide-workplace-bullying.pdf>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 10(4), pp.425-441.
- SBDL. (2021) *Employment Law Overview Norway 2021-2022*. https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG-Employment-Law-Overview-2021-2022_Norway_27.03.21.pdf에서 2023. 6. 1. 인출.
- Sydney Criminal Lawyers. (2022. 8. 4.). *The laws relating to cyber bullying and online abuse in Australia*. <https://www.sydneycriminallawyers.com.au/blog/the-laws-relating-to-cyber-bullying-and-online-abuse-in-australia/>에서 2023. 6. 1. 인출.
- The Legislative Assembly of Manitoba. (n.d.). *Bill 219. The Workplace Safety and Health Amendment Act (Harassment and Violence in the Workplace)*. <https://web2.gov.mb.ca/bills/39-4/b219e.php>에서 2023. 6. 1. 인출.
- Tsuno, K., Kawakami, N., Inoue, A., & Abe, K. (2010). Measuring Workplace Bullying: Reliability and Validity of the Japanese Version of the Negative Acts Questionnaire. *Journal of Occupational Health* 52(4), pp.216-226.
- Van Olmen, C. (2023. 3. 23.). *Belgium: New changes to Discrimination law and bullying at work: extension of protection rules*. <https://leglobal.law/2023/03/23/belgium-new-changes-to-discrimination-law-and-bullying-at-work-extension-of-protection-rules/>에서 2023. 9. 7 인출.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying: psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work Organisational Psychology*, 5, pp.203-214.
- Vega, G., & Comer, D. R. (2005). Sticks and Stones May Break Your Bones, but Words Can Break Your Spirit : Bullying in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, 58(1-3), pp.101-109.
- vlex. (2017). *Ruffley v Board of Management of Saint Anne's School*. From <https://ie.vlex.com/vid/ruffley-v-board-of-793659085>에서 2022. 10. 4. 인출.
- WBI. (n.d.-a). *WBI Healthy Workplace Bill to Prevent & Correct Abuse at Work*. <https://healthyworkplacebill.org/>에서 2023. 6. 1. 인출.

WBI. (n.d.-b). *Puerto Rico Enacts Workplace Bullying Law*. <https://workplacebullying.org/pr-hwb-2020>에서 2023. 6. 1. 인출.

Workforce Advisory. (2021. 5. 13.). *Burden of proof in harassment cases rests with the complainant*. <https://www.workforceadvisory.com.au/burden-of-proof-in-harassment-cases-rests-with-the-complainant>에서 2023. 6. 1. 인출.

Yuri, I. (2021). *Harassment in the Japanese Workplace: What Is It,*

Its Types, and How to Deal with It. <https://www.tsunagulocal.com/en/53977>에서 2023. 6. 1. 인출.

Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice* (1st Ed., pp.103-126). Suffolk: Taylor & Francis.

Investigation into the Definition and Legislation of Workplace Bullying in 23 States

Seo, Yoojeong Nadine¹

¹ Korea Research Institute for Vocational Education and Training

Abstract

This study addressed three issues in the current anti-workplace bullying legislation in South Korea: confusion over what constitutes bullying, misplaced emphasis in the related policies, and a lack of a system to monitor employer compliance. In order to draw implications for ways to overcome these issues, the legislation and policies of 23 states (15 countries and 8 Canadian and US states) were examined. The elements in their definition of workplace bullying and their emphasis on the law were analyzed. The cases of countries with employer monitoring policies were also addressed. According to the results, 20 states are using at least one objective criteria (duration or frequency) to determine bullying. South Korea, among the countries with legal penalties, is the only country without objective criteria. In order to conduct the analysis based on the emphasis of the law (prevention-focused vs. remedy-focused), four countries were selected for analysis. Norway and Belgium were prevention-focused. Australia and Ireland were remedy-focused. Norway and Belgium provided practical implications for training and using experts and building employer monitoring systems. The cases of Australia and Ireland revealed the limitations of remedy-focused policies and provided implications for preventing false claims. This study discussed how to apply the implications to the Korean setting and made suggestions for further research.

Keywords: Workplace Bullying, Definition of Workplace Bullying, International Anti-Workplace Bullying Legislation, Harassment, Bullying