

제33호

발행일 2020. 6. 1.

Gyeongbuk
Happiness
Foundation
News

Contents

01 | 경상북도 1인가구의 건강실태와 관리 방안 1p

책임연구원 강민정(경북행복재단 선임연구위원)
공동연구원 남행미(대구과학대학교 의무행정과 교수)
신은경(대구보건대학교 보건행정과 교수)

02 | 직장 내 괴롭힘 및 갑질 실태조사 - 공공 및 사회복지시설 9p

책임연구원 김동희(경북행복재단 선임연구위원)

법인명칭 경북행복재단
발행·편집인 경북행복재단 편창범
주소 39332 경상북도 구미시 박정희로 155
글로벌관 3층

T E L 054-710-8831

홈페이지 www.ghf.or.kr

경북행복 Brief

01

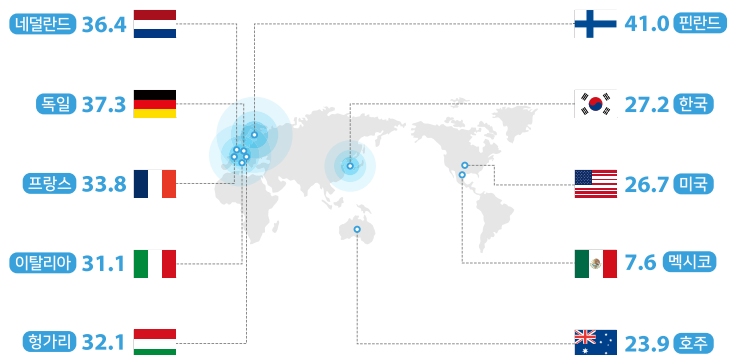
경상북도 1인가구의 건강실태와 관리 방안

1. '신 건강취약계층'으로 불리는 1인가구¹⁾에 대한 건강 관리 필요

- 개인주의화에 따른 자녀 분가, 여성의 사회진출 증가, 고령화에 따른 독거노인 증가, 미혼율 상승과 만혼화 현황, 취업난, 이혼율의 증대 등 복합적인 요인으로 1인가구가 증가추세에 있음.

- OECD 국가 중 평균 1인가구 구성비는 30.7%이며(2015년 기준), 핀란드가 41.0%로 가장 높고, 우리나라는 27.2%로 OECD 평균 보다는 낮은 것으로 나타남.

[그림 1] OECD 국가의 1인가구 구성비



1) 본 연구에서 1인가구는 통계청에서 정의하고 있는 '취사, 취침 등의 생계를 혼자 독립적으로 유지하고 있는 가구'로 정의하고, 이혼·사별·독립·취업 및 기타 사유로 인해 가족과 함께 거주하고 있지 않고 혼자 생활하는 가구를 포함하고자 함.

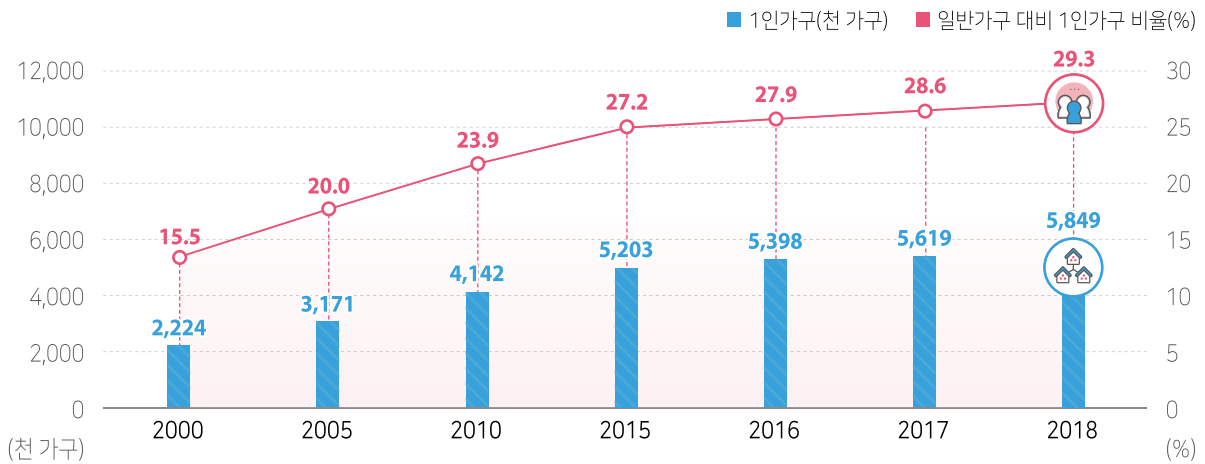
- 최근 1인가구 소위 '신 건강취약계층'이 급증하고 있는 현 상황에서, 가구 유형 및 개인을 둘러싸고 있는 환경·문화적 특성이 건강행태, 질병이환 관련 특성에 미치는 영향을 파악해 볼 필요가 있음.
- 본 연구는 경상북도 1인가구의 건강 실태 파악을 통해 1인가구의 특성별, 생애주기별 건강관리 방안을 도출하고, 1인가구를 대상으로 하는 보건사업 및 정책 개발의 기초자료로 활용하고자 수행되었음.
 - 지역사회건강조사 원시자료(2017년 경상북도 원시자료) 분석을 통해 1인가구 유형별·일반적 특성별·생애주기별 건강행태, 이환, 의료이용 등의 현황을 파악하고, 다인가구 및 전국 시·도 1인가구 평균과 비교하여 경상북도 1인가구의 건강수준 및 건강실태를 파악하였음.

2. 1인가구 현황 및 정책

1) 우리나라 1인가구 현황

- 통계청 인구주택 총조사에 따르면, 우리나라 1인가구는 2000년 222만 가구에서 2018년 585만 가구로 163.5% 정도 증가하였고, 일반가구 대비 1인가구 비율은 2000년 15.5%에서 2018년 29.3%로 증가하였음.

[그림 2] 우리나라 1인가구 변화 추이(2000~2018년)



[표 1] 일반가구 가구원수별 가구 규모 변화 추이(2000~2018년)

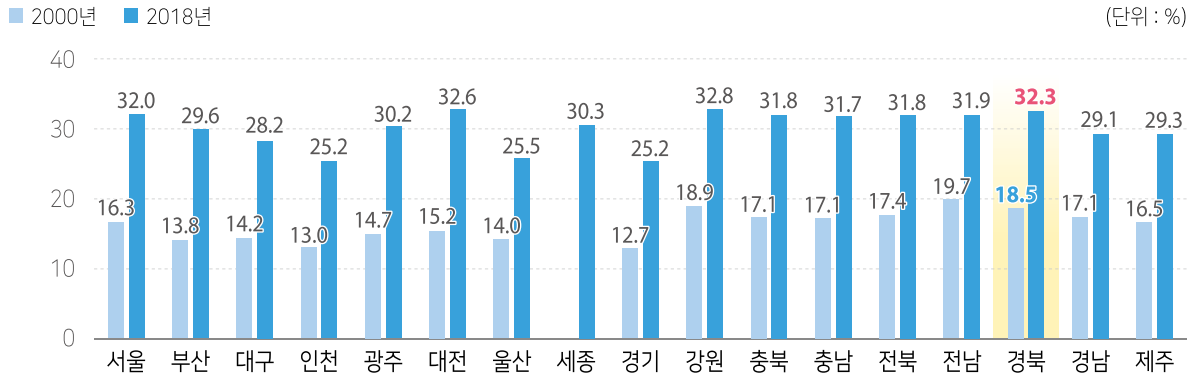
(단위: 천 가구, %)

구분	2000년	2005년	2010년	2015년	2016년	2017년	2018년	
일반가구	14,312(100.0)	15,887(100.0)	17,339(100.0)	19,111(100.0)	19,368(100.0)	19,674(100.0)	19,979(100.0)	
가구원수	1인	2,224(15.5)	3,171(20.0)	4,142(23.9)	5,203(27.2)	5,398(27.9)	5,619(28.6)	5,849(29.3)
	2인	2,731(19.1)	3,521(22.2)	4,205(24.3)	4,994(26.1)	5,067(26.2)	5,260(26.7)	5,446(27.3)
	3인	2,987(20.9)	3,325(20.9)	3,696(21.3)	4,101(21.5)	4,152(21.4)	4,179(21.2)	4,204(21.0)
	4인	4,447(31.1)	4,289(27.0)	3,898(22.5)	3,589(18.8)	3,551(18.3)	3,474(17.7)	3,396(17.0)
	5인 이상	1,922(13.4)	1,582(10.0)	1,398(8.1)	1,224(6.4)	1,200(6.2)	1,142(5.8)	1,085(5.4)

※ 일반가구 : 가족으로 이루어진 가구, 가족과 5인 이하의 남남이 함께 사는 가구, 1인가구, 가족이 아닌 남남끼리 함께 사는 5인 이하의 가구(제외: 집단가구, 집단시설가구, 외국인가구(외국인만으로 구성된 가구), 특별조사구)

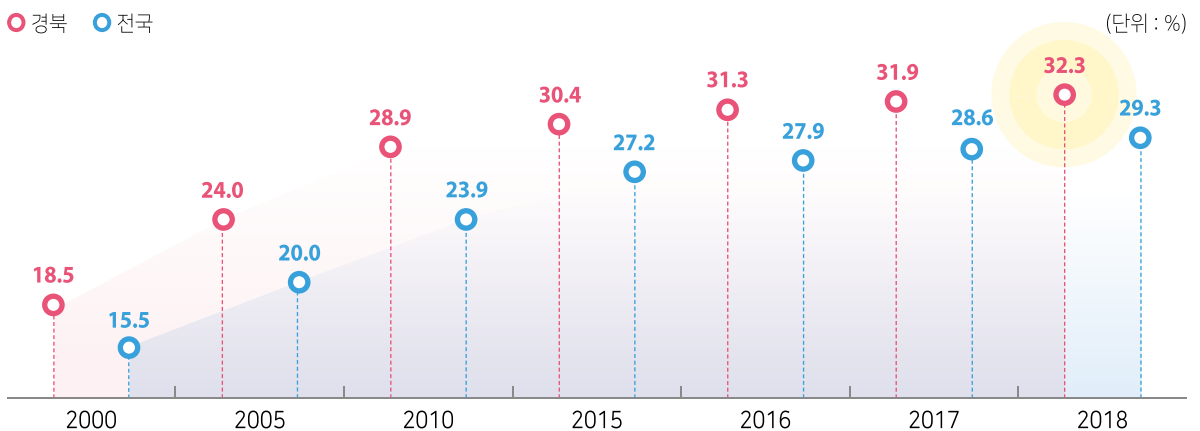
- 전국 시·도별로 일반가구 대비 1인가구 비율이 30% 이상인 지역은 10개 지역이며, 강원(32.8%), 경북(32.3%) 순으로 나타남(2018년 기준).

[그림 3] 시·도별 1인가구 구성비의 분포(2000년, 2018년)



- 경상북도 1인가구는 2000년 163,919가구에서 2018년 353,702가구로 2.22배 증가하였고, 일반가구 대비 1인가구 비율은 2000년 18.5%에서 2018년 32.3%로 증가하여 전국(29.3%)보다 높은 수준임.

[그림 4] 우리나라와 경상북도의 1인가구 비율 추이(2000~2018년)



2) 1인가구 관련 정책

- 1인가구 관련 정책은 전 세계와 우리나라 모두 사회보장제도의 혜택이 필요한 사람들을 위한 주거 지원, 고용지원, 돌봄 및 안전지원 등의 사업들이 주를 이루고 있고, 사회보장제도 지원 대상에 포함되지 않는 1인가구를 대상으로 하는 정책은 많지 않음.
 - 65세 이상 1인가구 독거노인을 대상으로는 독거노인종합지원센터, 독거노인 보호서비스, 독거노인 응급안전알림 서비스 등이 있고, 여성 1인가구 대상으로는 안전귀가지원 서비스, 여성안심택배서비스 등이 있음.
 - 건강지원 서비스는 대부분 저소득층, 차상위계층 및 독거노인을 대상으로 추진되고 있고, 청·장년층 1인가구를 위한 독자적인 건강지원 서비스는 전무한 실정임[표 2].

[표 2] 1인가구와 관련된 주요 건강지원 서비스

구분	지원 내용	선정 대상
차상위본인부담경감 대상자지원	치료가 필요한 차상위 계층의 요양급여 비용 중 본인이 부담해야 하는 금액을 지원	차상위 계층
의료급여(의료급여 건강생활유지비)	의료비(건강생활 유지비)를 지원	의료급여 수급권자
일반건강검진	질병조기발견 및 치료 ※ 생애전환기건강검진 : 만 40세, 만 65세	건강보험가입자 및 피부양자
노인건강검진	질병조기발견 및 치료를 통해 건강한 삶 지원	65세 이상 의료 급여 수급권자 중 노인건강진단 희망자
치매검진 및 의료비 지원	소득과 재산 등을 기준으로 일정 기준 이하인 경우 치매검진 비용의 전부 또는 일부 지원	의료급여수급자 및 건강보험가입자 및 피부양자

출처 : 김보람(2016)

3) 1인가구 관련 조례 제정 현황

- 전국적으로 120여 개에 달하는 1인가구 관련 조례가 제정되고 있으나 대부분 '홀로 사는 노인의 고독사 예방' 위한 조례 내용을 담고 있음.
 - 대표적인 1인가구 관련 조례는 서울시가 2016년 제정한 「서울특별시 사회적 가족도시 구현을 위한 1인가구 지원 기본 조례」가 있으며, 같은 해에 부산시에서도 「부산광역시 1인가구 지원에 관한 조례」가 제정되었음.
 - 경상북도의 경우 「상주시 1인가구의 사회적 고립 및 고독사 예방 조례」가 2019년 7월 16일 제정된 것을 제외하고는 경상북도에 1인가구 관련 조례는 설치되어 있지 않음.

3. 지역사회 건강조사 원시자료 분석 결과

1) 원시자료 분석 및 결과 제시 방법

- 지역사회건강조사는 「지역보건법」 제4조(지역사회 건강실태조사) 및 「지역보건법시행령」 제2조(지역사회 건강실태조사 방법 및 내용)를 근거로 지역주민의 건강상태를 파악하여 근거에 기반한 보건정책을 수립·평가하기 위한 통계자료를 산출하는 법정조사이며, 통계청 승인통계임.
 - ※ 지역사회건강조사 : 매년 254개 시·군별 9백명 정도, 전국적으로는 약 23만명을 대상으로 조사(현재까지 12회 실시), 지표는 18개 영역, 201개의 조사문항, 148개 지표로 구성, 본 연구에서는 경상북도 1인가구의 주요 건강 수준을 파악하기 위해 12개 영역의 42개 지표를 산출
 - 본 연구에서는 경상북도 1인가구의 주요 건강수준을 파악하기 위해 12개 영역의 42개 지표를 바탕으로 분석함.
- 1인가구의 건강수준 및 건강행태는 직접표준화율²⁾을 사용하여 구하였고, 가구 유형별·일반적 특성별·생애주기별 건강행태, 이환, 의료이용 등을 파악하였으며, 1인가구의 일반적 특성에 따른 건강행태 및 1인가구와 다인가구 두 집단의 차이는 층화변수, 집락변수, 가중치를 고려한 복합표본 기술통계 및 교차 분석과 일반선형모형을 이용하였음.
- 전국 시·도의 1인가구 중에서 경상북도 1인가구의 수준을 확인하기 위해 2017년 지역사회건강조사의 전국 시·도 값들의 사분위수 분포와 경상북도 1인가구를 비교하였음.

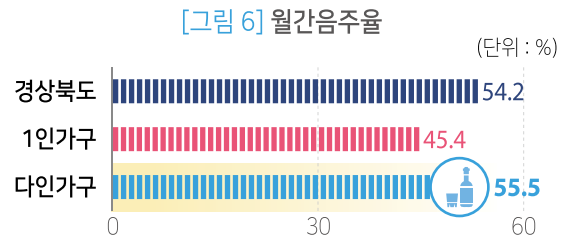
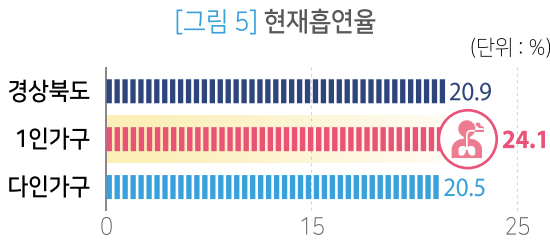
2) 표준인구 : 2005년 추계인구 사용

2) 분석 결과

(1) 1인가구와 다인가구 특성

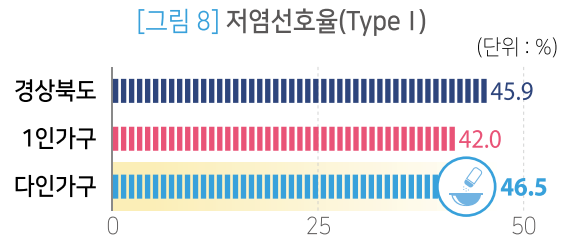
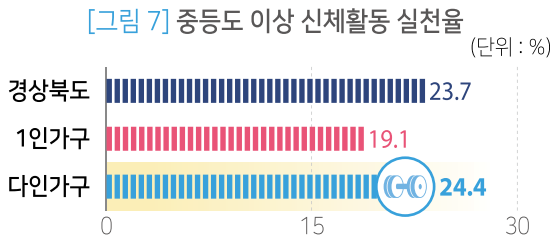
■ 흡연 및 음주

- 1인가구의 현재흡연율은 24.1%로 다인가구(20.5%)보다 높았고, 월간음주율은 1인가구가 45.4%로 다인가구(55.5%)보다 낮았음.



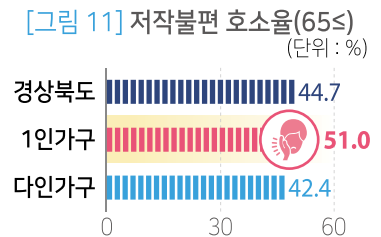
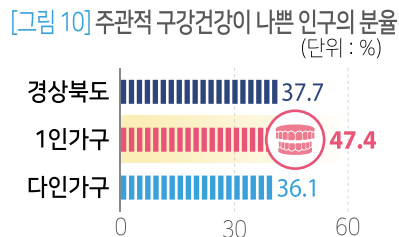
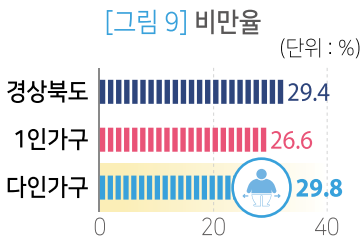
■ 신체활동 및 식생활

- 1인가구의 중등도 이상 신체활동 실천율은 19.1%로 다인가구(24.4%)보다 유의하게 낮았으며, 1인가구의 저염 선호율(TYPE I)은 42.0%로 다인가구(46.5%)보다 유의하게 낮았음.



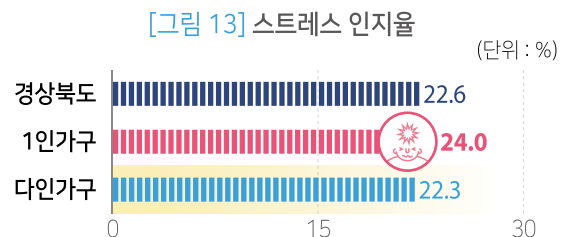
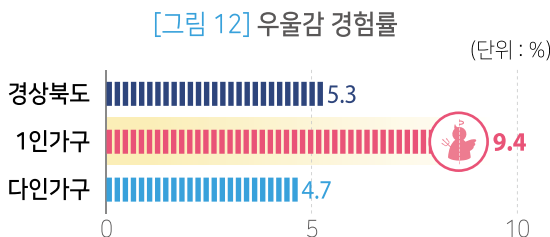
■ 비만 및 구강건강

- 1인가구의 비만율은 26.6%로 다인가구(29.8%)보다 낮았음.
- 구강건강이 나쁘다고 생각하는 비율은 1인가구가 47.4%로 다인가구(36.1%)보다 높았고, 저작불편 호소율(65≤)은 1인가구 51.0%로 다인가구(42.4%)보다 유의하게 높았음.



■ 정신건강

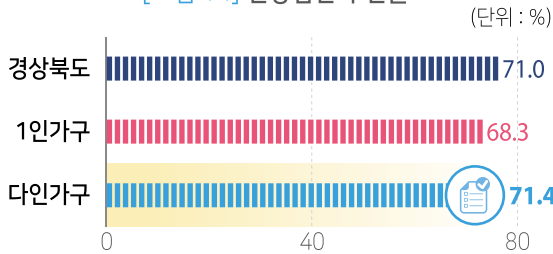
- 1인가구의 우울감 경험률은 9.4%로 다인가구(4.7%)보다 유의하게 높았으며, 스트레스 인지율은 24.0%로 다인가구(22.3%)보다 다소 높았음.



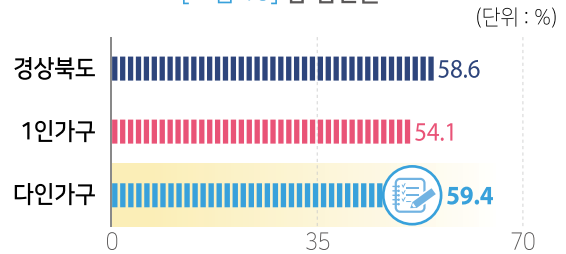
■ 건강검진

- 1인가구의 건강검진 수진율은 68.3%로 다인가구(71.4%)보다 낮았으며, 암 검진율도 다인가구보다 낮았음.

[그림 14] 건강검진 수진율



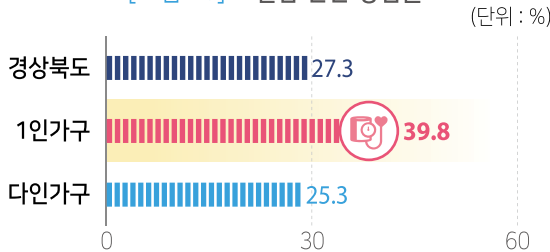
[그림 15] 암 검진율



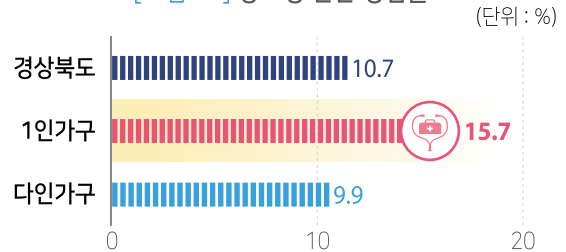
■ 이환

- 1인가구의 고혈압·당뇨병 진단 경험률은 다인가구보다 높았음.

[그림 16] 고혈압 진단 경험률



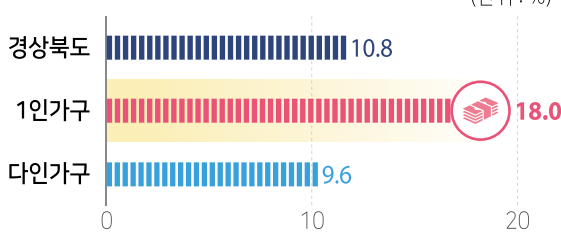
[그림 17] 당뇨병 진단 경험률



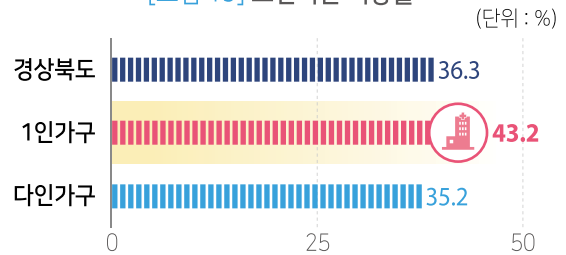
■ 의료이용 및 보건기관 이용

- 1인가구의 경제적 이유로 인한 필요의료서비스 미치료율은 18.0%로 다인가구(9.6%)의 두 배 수준으로 높았으며, 보건기관 이용률은 다인가구 보다 높았음.

[그림 18] 경제적 이유로 인한 필요의료서비스 미치료율



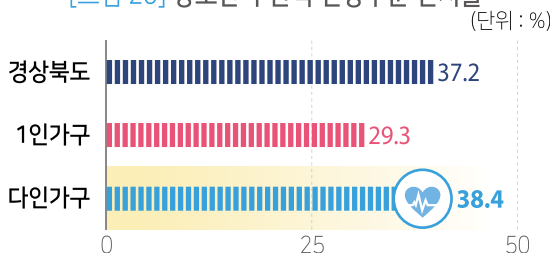
[그림 19] 보건기관 이용률



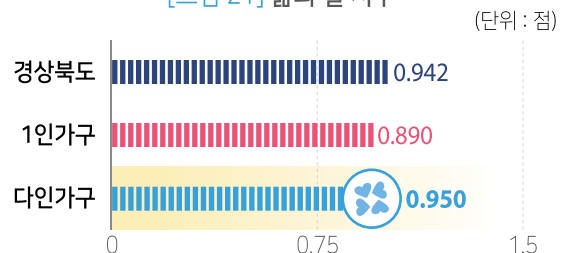
■ 삶의 질

- 1인가구의 양호한 주관적 건강수준 인지율과 삶의 질 지수는 다인가구보다 낮았음.

[그림 20] 양호한 주관적 건강수준 인지율



[그림 21] 삶의 질 지수



(2) 1인가구의 전국 시·도별 표준화율과 경상북도의 표준화율 비교

- 경상북도 1인가구의 건강수준을 2017년 전국 시·도 1인가구의 사분위수 분포를 직접표준화율 비교는 전국 시·도 1인가구의 중앙값을 기준으로 경상북도 1인가구의 건강수준의 상대적인 위치를 제시하는 것이며, 지표별로 1사분위수 이하와 3사분위수 초과인 지표는 '양호' 또는 '개선필요'를 의미함.

[표 3] 경상북도 1인가구의 건강관리를 위해 유지관리 및 개선필요 지표

구분	지속적 유지관리 지표	개선필요 지표
1사 분위수 이하	월간음주율	<ul style="list-style-type: none"> · 흡연자의 금연 시도율 · 격렬한 신체활동 실천율 · 중등도 이상 신체활동 실천율 · 걷기 실천율 · 체중조절 시도율 · 구강검진 수진율 · 혈압 인지율 · 혈당 인지율 · 양호한 주관적 건강수준 인지율 · 삶의 질 지수
3사 분위수 초과	아침결식예방 인구비율 저염선택율 연간 인플루엔자 예방접종률	<ul style="list-style-type: none"> · 주관적 구강건강이 나쁜 인구의 비율 · 고혈압 진단 경험률 · 만성·급성질환 및 사고중독 경험률 · 당뇨병 진단 경험률

- 향후 보건소에서 1인가구 대상 사업을 추진하거나 프로그램을 운영하기 위해서는 '개선이 필요한 지표'를 중심으로, 그리고 경상북도의 다인가구 대비 1인가구의 건강관리가 '취약한 지표'를 중심으로 사업을 발굴하고 추진해야 할 것임.

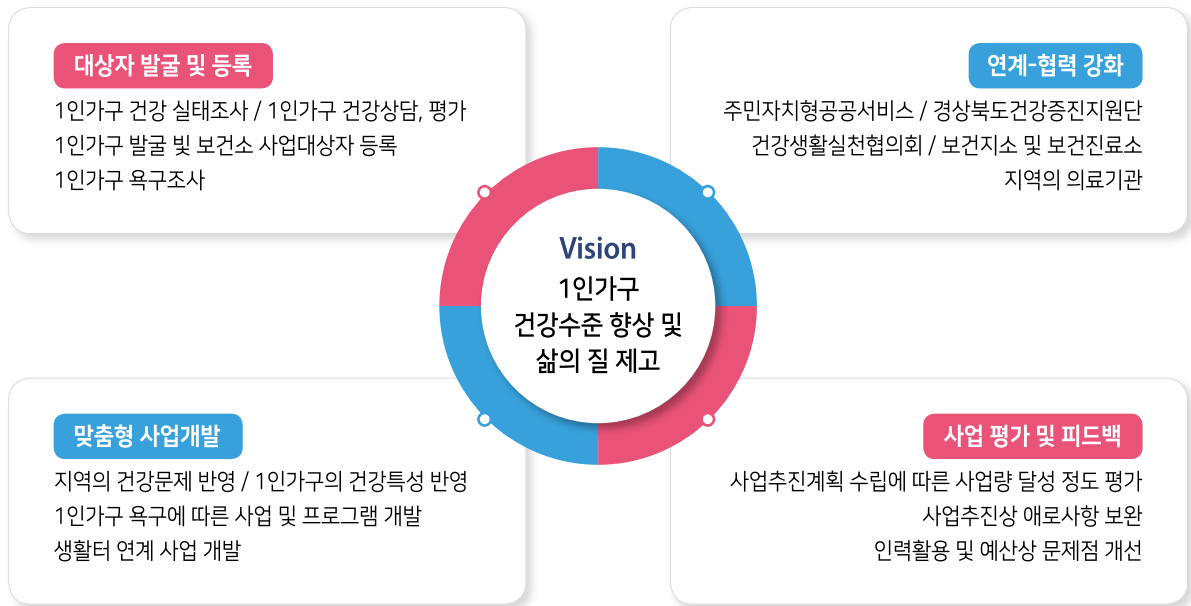
4. 제언

1인가구가 다인가구에 비해 흡연, 신체활동, 영양, 구강, 비만, 만성질환 등 대부분의 항목에서 건강실태가 좋지 않은 것으로 나타나
1인가구만을 위한 맞춤형 보건사업의 추진이 필요함.

1) 보건소 1인가구 대상 맞춤형 사업 추진

- 보건소에서 1인가구 대상 맞춤형 보건사업 추진을 위해서는 지역사회 보건·복지관련 기관 및 단체와의 연계·협력이 필요하며, 각 지자체 읍면동 마다 1인가구를 발굴하고 1인가구의 건강평가 및 상담, 욕구파악이 중요함.
- 보건소 1인가구 건강관리 사업의 추진체계는 [그림 22]와 같음.
 - 1인가구 사업을 위한 대상자는 읍면동에 배치된 방문간호사와 연계하여 사업 대상자를 발굴하고 건강상담, 평가 등을 통해 지속적으로 관리하며, 지역의 건강문제와 1인가구의 건강특성을 반영하고 욕구조사 결과를 종합하여 1인가구 맞춤형 사업 및 프로그램을 개발함.

[그림 22] 보건소 1인가구 건강관리 사업 추진 체계



2) 국민건강증진종합계획 1인가구 건강정책 및 사업 제시

- 1인가구는 일시적인 집단이 아니라 지속성을 가진 집단이면서 일반가구 대비 1인가구 비중은 해마다 증가하고 있고, 1인가구가 다인가구에 비해 건강에 취약하다는 연구가 발표되고 있음에도 불구하고 HP2020(2016~2020)에는 인구집단별 건강관리를 주요 분야로 설정해 놓았지만, 1인가구에 대한 보건 정책과 사업을 제시하지 않고 있음.

- 향후 제5차 국민건강증진종합계획(Health Plan 2030) 수립 시 반드시 인구집단별 건강관리 분야에 1인가구를 포함 시키고 관련 사업을 발굴하여 사업 추진 계획을 수립할 필요가 있음.

3) 경상북도 1인가구 지원에 관한 조례 제정

- 신 건강취약계층으로 불리는 1인가구 대상 건강관리사업과 각종 지원 사업을 지속적으로 추진하기 위해서는 「경상북도 1인가구 지원에 관한 조례」 제정이 시급함. 조례를 근거로 하여 추후 1인가구의 실태조사 및 욕구조사가 필요하며, 실태조사 및 욕구조사 결과 1인가구 대상 건강지원을 포함한 각종 지원 사업 기본 계획 수립이 필요함.

❖ 참고문헌

강은나·이민홍. (2016). 우리나라 세대별 1인가구 현황 및 정책과제. 보건복지포럼. 4호, 47-56.
 김보람. (2016). 부산광역시 1인가구 현황 및 대응. 부산복지개발원.
 문정희·이재정·김형균·이동현·오동하·오재환·서옥순·이창현. (2017). 부산지역 1인가구 증가에 따른 종합정책연구. 부산여성가족개발원·부산복지개발원·부산발전연구원.
 박은미. (2018). 경상북도 1인가구 실태 및 정책과제. 경북여성정책개발원.
 보건복지부·한국건강증진개발원. (2015). 제4차 국민건강증진종합계획.
 보건복지부·한국건강증진개발원. (2018). 2019년 지역사회 통합건강증진사업 안내[총괄]
 오유진. (2017). 1인가구, 신 건강취약계층으로의 고찰 및 대응. 한국건강증진개발원. Weekly Issue 권 004호, 1-8.
 통계청. (2019). 인구주택총조사: 가구부문

02

직장 내 괴롭힘 및 갑질 실태조사 - 공공 및 사회복지시설

1. 직장 내 괴롭힘 개념³⁾

- 2019년 「근로기준법」을 개정하여 '직장 내 괴롭힘' 개념을 법률에 규정하였고, '19.7.16부터 시행하고 있으나, 행위자에 대한 직접적 처벌규정은 법에 두고 있지 않음.

| 직장 내 괴롭힘 개념* 및 금지 명시(제76조의2)

* 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

| 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치(제76조의3)

- 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생사실을 사용자에게 신고 가능(제76조의3제1항)
 - 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고받거나 인지한 경우 사용자는 지체 없이 조사할 의무(제76조의3제2항)
 - 사용자는 괴롭힘 피해자 의견을 들어 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치(제76조의3제3항 및 제4항)
 - 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 사용자는 행위자에 대한 징계 등 적절한 조치 의무(제76조의3제5항)
 - 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고하거나 피해를 주장한다는 이유로 피해근로자에 대한 해고 등 불이익한 처우 금지(제76조의3제6항)
- ※ 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금

| 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항에 관한 취업규칙 필수 기재 의무(제93조)

- 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항 등을 정하여 취업규칙에 필수적으로 기재(제93조제11호)

■ 고용노동부(2018년)의 직장 내 괴롭힘 유형

| 신체적 고통을 주는 행위

- 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위(예 : 물건던지기, 주먹질 등)

| 정신적 고통을 주는 행위

- 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 거는 행위
- 욕설이나 위협적인 말을 하는 행위
- 부적절하게 의심하거나 누명을 씌우는 행위
- 다른 사람들 앞에서(또는 온라인상에서) 모욕감을 주는 언행을 하는 것

3) 이용재 외(2019)

| 정서적 고통을 주는 행위

- 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위
- 상사의 관혼상제나 개인적인 일상생활과 관련된 일을 시키는 행위(예 : 개인 심부름 등)
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨리는 행위
- 타인의 물건을 허락 없이 가져가거나 망가뜨리는 행위
- 음주/흡연을 강요하는 행위
- 회식 참여를 강요하는 행위
- 업무 외의 대화나 친목 모임에서 제외하는 행위
- 부당한 징계 부여(반성문, 처벌 등)

| 피해자의 업무환경을 악화시키는 행위

- 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서의 차별 행위
- 힘들고 모두가 꺼리는 업무의 부여
- 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않는 행위
- 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서의 배제
- 성과를 가로채거나 성과 달성을 방해하는 행위
- 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주는 행위
- 일하거나 휴식하는 모습의 감시(예 : CCTV를 통한 감시)
- 사고위험이 있는 작업을 할 때 주의사항이나 안전장비를 전달하지 않는 행위
- 부서이동 또는 퇴사를 강요하는 행위
- 정당한 건의사항이나 의견을 무시하는 행위
- 불필요한 추가 근무(야근, 주말 출근 등)의 강요

■ ILO 직장 내 폭력 및 괴롭힘 금지 협약과 프랑스의 「직장 내 괴롭힘과 폭력」

- 국제노동기구(ILO)는 2019.6.20. 총회에서 직장 내 폭력 및 괴롭힘에 관한 국제협약 및 권고(A Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work : ILO Convention (No.190) and Recommendation (No.206))를 채택함.

- ILO 협약에서 직장 내 폭력 및 괴롭힘이란 젠더에 기반한 폭력 및 괴롭힘을 포함하여 신체적, 정신적, 성적, 또는 경제적 위협으로 귀결되거나, 그럴 가능성이 있거나, 이를 목적으로 한 하나 또는 반복 발생 여부에 관계없이 허용될 수 없는 행동과 관행 또는 그로 인한 위협 전반(젠더 기반 폭력과 괴롭힘 포함)이라고 규정
- ILO 협약의 가장 큰 특징은 보호의 대상자를 고용계약 관계에 있는 자로 한정하지 않고 법 및 관행에 정의된 피고용인 및 계약상 지위에 관계없이 근무하는 사람, 인턴 및 견습생, 고용이 종결된 자, 자원 봉사자, 구직자 및 취업지원자, 고용주의 권한과 의무 또는 책임을 수행하는 직장 내 모든 일하는 사람을 보호대상으로 함.

- 프랑스의 직장 내 괴롭힘(도덕적, 성적)과 폭력 관련 제재 장치는 '직장 내 괴롭힘과 폭력 관련 2011년 6월 17일 협약'을 통해 현재에 이르고 있음.

**도덕적 괴롭힘
(harcèlement moral)**

- 개인의 권리와 존엄성에 영향을 주거나 정신적·신체적 건강을 해치고 직업적 미래를 위태롭게 할 수 있는 (근로자의) 근무 조건의 악화를 목적으로 하는 반복적인 행위
- 비방과 가혹 행위, 근거 없는 비판, 공개적 모욕, 억압적인 조치, 하찮은 임무 부여, 공격성, 능력 밖의 임무 부여, 격리, 작업 도구의 박탈, 근거 없는 경고, 강등, 징계 압력

**성적 괴롭힘
(harcèlement sexuel)**

- '성적으로 또는 성 차별적인 말이나 행동이 반복됨으로써 한 개인의 존엄성을 저하시키고 모욕하는 것, 또는 위협적, 적대적, 불쾌한 상황을 유발하는 행위'로 정의
- '반복되지 않더라도 가해자나 제3자의 이익을 추구하는 성적인 행위를 얻기 위한 실제적이거나 명백한 목적으로 가해지는 모든 형태의 심각한 압력'을 지칭

2. 직장 내 괴롭힘 유형

■ 직장 내 괴롭힘은 그 양태가 매우 다양해서 모든 행위 유형을 열거·규정할 수 없으나

- KICQ(Korea Interpersonal Conflict Questionnaire)⁴⁾ 등 직장 내 괴롭힘 피해 진단항목, 일본·호주 등 해외 매뉴얼 등을 토대로 직장 내 괴롭힘으로 포섭될 가능성이 있는 행위를 예시하면 아래와 같음.

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압박 행사
- 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 욕설이나 위협적인 말을 함
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함

- 위에 예시된 해당하는 행위들이 사업장의 취업규칙에 금지되는 행위로 규정되어 있는 상태에서, 해당 행위가 실제 발생하면 법상 직장 내 괴롭힘의 개념요건에 부합하는지를 판단함.

- 사업장에서는 어떤 행위를 징계 등으로 규제할 것인지, 규제대상이 되는 행위의 정도에 따라 징계 수위를 어떻게 할지 등을 명확히 할 필요 있음.

3. 공공기관 갑질행위로 인한 징계 실태⁵⁾

■ 국민권익위원회 분석 결과에 따르면, 지난 한 해 동안 '갑질 행위'로 국민권익위에 적발되거나 각급 기관에서 '견책' 이상 징계를 받은 공직자(총 59명) 중 공직유관단체 임직원이 59.3%(35명)로 가장 많았고, 팀장·계장 등 중간관리자 이상이 전체의 67.8%를 차지하고 있어, 갑질 행위자 3명 중 2명은 중간관리자 이상 간부직인 것으로 나타남.

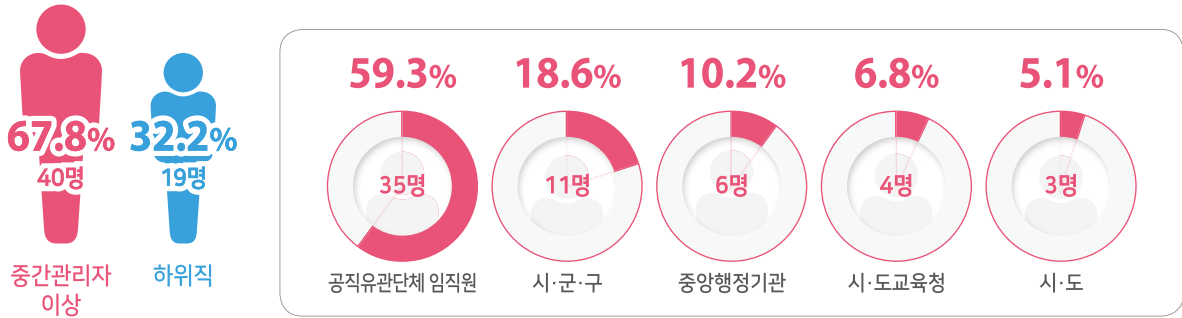
- 갑질 행위 피해자 신분으로는 '내부 직원'이 84.3%(43명), 납품 업체 직원 등 외부인인 경우는 8명이며, 고용조건의 불안정성을 악용한 '갑질 행위'는 하위직에게 더욱 빈번히 발생하는 것으로 나타남.

- 공직자들이 '갑질 행위'로 적발된 경우 중징계를 받는 사례가 많은 것으로 나타남. 일부 지방자치단체는 갑질 신고를 활성화하고 갑질 피해자를 지원하기 위한 별도의 조례를 제정하는 등 갑질 근절을 위한 공직사회 노력이 계속 되고 있음.

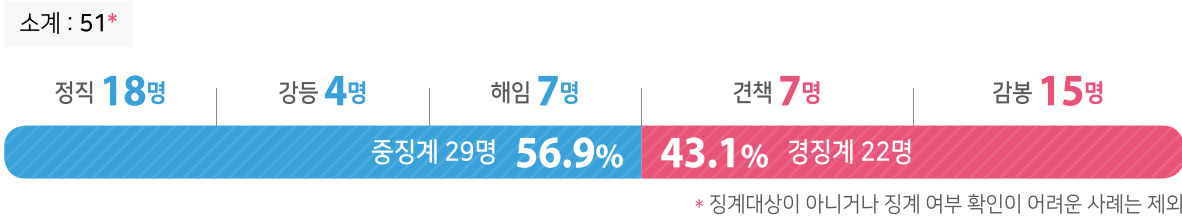
4) 서유정, 이지은(2016)

5) 국민권익위원회 보도자료(2020.3.26.)

[그림 23] 갑질 행위자 직위 분석(2019년)



[그림 24] 갑질 행위자 징계 현황(2019년)



4. 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 실태 및 사례

1) 설문조사⁶⁾

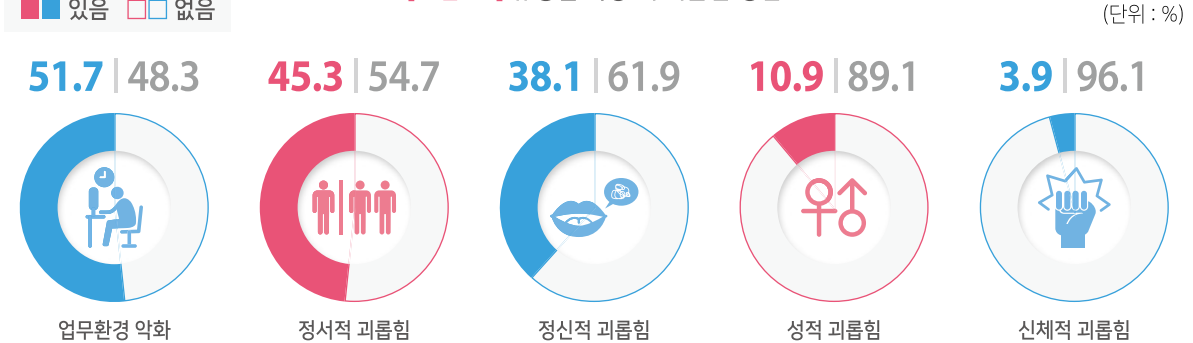
(1) 조사대상 및 방법

- 서울특별시립 사회복지시설, 서울특별시의 지원을 받는 사회복지시설 근무경력 1년 이상 사회복지시설 종사자(할당표집 응답자 1,140명) 대상으로 설문조사('19.10.14~11.15)

(2) 주요내용

- 최근 1년간 직장 내 괴롭힘을 경험한 대상자는 65.1%이며, 성별에 따라서는 여성이 67.1%로 남성보다 괴롭힘 경험이 높음.
- 괴롭힘 유형으로는 업무환경 악화 51.7%, 정서적 괴롭힘 45.3%, 정신적 괴롭힘 38.1%, 성적 괴롭힘 10.9%, 신체적 괴롭힘 3.9% 등의 순으로 나타남.

[그림 25] 유형별 직장 내 괴롭힘 경험

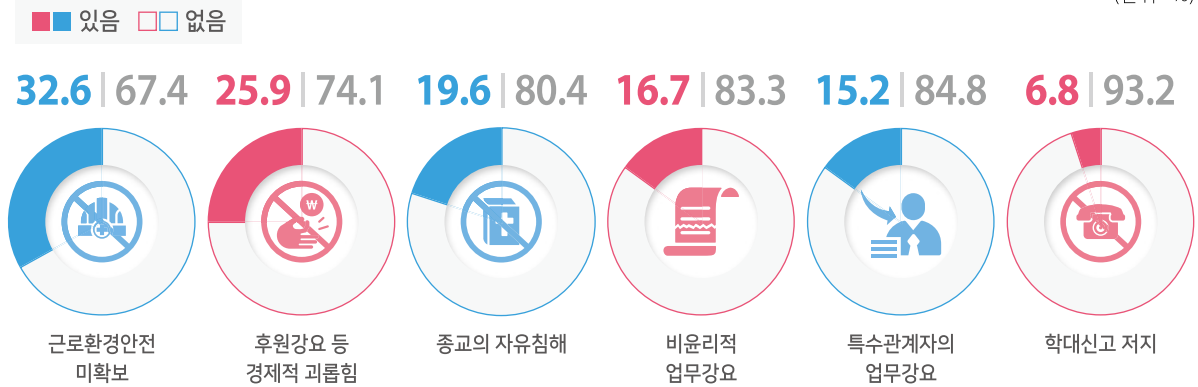


6) 이용재 외(2019), 직장갑질119

- 사회복지시설에서 나타나는 특수한 직장 내 괴롭힘 경험은 49.2%이며, 괴롭힘 유형으로는 근로안전 미확보 32.6%, 후원강요 등 경제적 괴롭힘 25.9%, 종교적 자유침해 19.6%, 비윤리적 업무강요 16.7%, 특수관계자의 업무강요 15.2%, 이용자에 대한 학대신고 저지 6.8% 등으로 나타남.

[그림 26] 유형별 사회복지시설과 관련된 특수한 직장 내 괴롭힘 경험

(단위 : %)



- 직장 내 괴롭힘을 당한 사회복지시설 종사자들은 근무 의욕이 감퇴하고(59%), 이직을 고민하게 되고 (47.9%), 분노나 불안을 느끼는(41%) 경우가 많았으며, 병원진료 및 약을 복용하는(5.4%) 경우나 자살 충동을 느끼는(5.2%) 경우도 나타남.
- 복지시설의 직장 내 괴롭힘이 심각한 이유로는 ① 사회복지사가 봉사하는 직업이라는 이미지로 인해 부당한 대우를 받아도 문제를 제기하기 어렵고 ② 법인·기관·보건복지부·지방자치단체 등 운영 주체가 많아 오히려 관리·감독이 부실하다는 점 ③ 가족이 운영하는 등 시설이 사유화된 점 등을 꼽음.

2) 직장 내 괴롭힘 사례⁷⁾

(1) 후원강요

사례

시설에서 직원들한테 매월 월급의 일부를 후원금 명목으로 떼깁니다. 참다참다 최근에 저희 팀에서는 같이 내지 않기로 해서 몇 달 전부터는 내지 않았는데, 얼마 전 저희 직원을 불러서 후원금을 내지 않는다고 뭐라 하시더라고요...(중략)..후원금을 내지 않으면 휴가비나 명절 상여금, 성과급 등 주지 않는다고 하시더라고요.

판단

사용자가 지위의 우위를 이용하여, 업무상 적정범위를 넘어 근로자에게 정신적 고통을 주고 근무 환경을 악화시킨 것으로 직장 내 괴롭힘에 해당할 가능성이 높음. 후원금을 납부하지 않았을 때 실제 상여금이나 성과급을 지급하지 않았다면 이는 그 자체로 임금체불에 해당하여 노동청 진정을 통해 돌려받을 수 있음.

7) 고용노동부(2019), 직장갑질119×공공상생연대기금(2019) 내용을 참조하여 작성

(2) 종교강요

사례

오늘 갑자기 교회에 부흥회가 있다며 직원 교육을 명목으로 교회에 전 직원 참석하라고 공지를 하더군요. 공지가 사전에 이뤄진 게 아니라 당일예요. 저는 참석 어렵다고 말하니 상급자가 꼭 참석해야 한다며 한소리 하시더군요.

판단

업무 시간과 그 외 시간에 교회 부흥회 참석을 지시한 부당한 인사권 행사 사례임. 사용자의 지시로 업무 외적으로 부흥회에 참석한다면 연장근로수당을 받을 수 있고, 불참 시 일정한 불이익이 가해 진다면 그 자체로 직장 내 괴롭힘에 해당하여 신고할 수 있음.

(3) 휴가사용 방해

사례

교통사고를 당해 입원하게 되었다. 진단서까지 제출해 병가신청을 했으나 받아주지 않았다. 해당 기간 일을 못하면 경제적 어려움이 있으므로 연차를 사용하려 했다. 그러나 월급이 최저임금 수준 이면서 월급에 이미 연차수당이 포함되어 있다고 하며 연차를 사용하지 못하게 했다. 그리고 입원한 기간 동안 월급도 받지 못했다. 심지어 사용하지도 않은 연차신청서를 작성하게 했다. 결국 연차 수당은 전혀 지급되지 않았다. 이런저런 이유로 누적된 체불액이 1천만원이 넘는다.

판단

근로기준법상 연차휴가를 제대로 사용하지 못하고 있었고, 미사용 연차수당 역시 받지 못하고 있었음. 근로자가 연차휴가를 사용하려고 했으나 사업운영에 막대한 지장을 초래하는 경우가 아님 에도 이를 거부했다면 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처할 수 있음. 또한 사용하지 못한 연차휴가에 대해 수당을 지급하지 않는다면, 노동청 진정을 통해 돌려받을 수 있음.

(4) 부당전보, 부당해고

사례

업무상 문제로 상사가 폭언을 했고 시설장에게 상사의 폭언에 대한 고충을 토로했는데, 시설장은 나에게 다른 기관으로 이동하라는 제안을 했다. 제안에 거부 의사를 밝혔음에도 계속 인사발령을 내겠다는 협박을 했다. 실제로 다른 기관으로 인사발령이 났고 나에게 사직서 작성을 요구했다. 인사발령이 아니라 타 기관 신규입사 형식이었다. 부당하다는 생각이 들어 기존에 근무하던 곳으로 출근했으나, 출입금지를 당했고 근무하지 못했다. 이후 이것을 무단결근과 인사이동 명령 불복종 으로 징계 사유로 삼아 징계 해고를 했다.

판단

직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 해고 등 불리한 처우를 당한 경우, 노동청에 신고할 수 있고 동시에 노동위원회에 부당해고 등 구제신청을 할 수 있음.

(5) 휴가사용 방해

사례

가해자인 선배가 후배인 피해자에게 술자리를 마련하지 않으면 인사상 불이익을 주겠다고 반복하여 말한 사건. “술자리를 만들어라”, “아직도 낱자를 못 잡았느냐”, “사유서를 써와라”, “성과급의 30%는 선배를 접대하는 것이다” 등 반복적으로 술자리를 갖자는 발언을 하고 시말서, 사유서를 쓰게 했다.

판단

직장 내 인사 선·후배라는 관계의 우위를 이용하여 술자리를 마련하도록 강요하고, 불응하는 경우 시말서 등을 쓰게 하는 등 사회 통념상 상당하지 않은 행위를 함. 직장 내 괴롭힘에 해당되는 것으로 판단됨.

(6) 직장 내 괴롭힘 불인정 사례

사례

의류회사 디자인 팀장은 조만간 있을 하계 신상품 발표회를 앞두고, 소속 팀원에게 새로운 제품 디자인 보고를 지시함. 디자인 담당자가 수차례 시안을 보고하였으나, 팀장은 회사의 이번 시즌 신제품 콘셉트와 맞지 않는다는 이유로 보완을 계속 요구하였고, 이로 인해 디자인 담당자는 업무량이 늘어났으며 스트레스를 받음.

판단

‘업무상 적정범위를 넘었는지 여부’와 관련하여 행위자인 팀장은 회사의 디자인을 총괄하는 담당자로서 새로운 제품 발표회를 앞두고 성과 향상을 위하여 부서원의 업무에 대해 독려 및 지시를 할 수 있는 업무상 권한이 존재하며, 이를 수행하기 위해 다른 부적절한 행위를 한 바도 없으므로 일부 업무상 부서원이 스트레스를 받았다 하더라도 이는 근로기준법 상 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 볼 수 없음.

5. 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응⁸⁾

- ① 직장 내 괴롭힘에 대한 사내 규범 마련
- ② 최고 경영자의 직장 내 괴롭힘 근절 메시지 선언
- ③ 노조, 노사협의회, 산업안전보건위원회 등 근로자 측이 참여한 기구를 통하여 직장 내 괴롭힘 발생 위험 요인 점검
- ④ 직장 내 괴롭힘 예방을 위해서는 1년에 1회 이상 직원 대상 교육 실시
- ⑤ 직장 내 괴롭힘 예방·대응 조직(담당자)의 지속적 운영
- ⑥ 다양한 방식을 통한 캠페인과 제도 홍보
- ⑦ 회사 내 직장 내 괴롭힘에 관한 예방 및 대응제도를 주기적으로 모니터링

8) 박화진 외(2019)

❖ 참고문헌

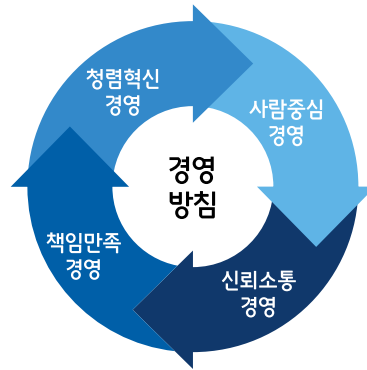
- 강성희, 권오현, 신예지, 최혜인, 박슬기, 윤가현, 정현철, 2019, 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 : 직장갑질119 제보사례를 중심으로, 직장갑질119, 재단법인 공공상생연대기금.
- 국민권익위원회 보도자료, 2020.3.26. 공직사회 “갑질” 근절 노력 계속된다. 갑질로 적발될 경우 중징계 받는 경우가 더 많아.
- 박화진, 김경선, 최태호, 박원아, 류한석, 2019, 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼, 고용노동부.
- 이용재, 김수정, 김은정, 권오훈, 엄소용, 2019, 서울시 사회복지시설 직장 내 괴롭힘 실태조사, 서울특별시.
- 직장갑질119, 2019, 직장 갑질 예방 매뉴얼.
- 서유정, 이지은, 2016, 국내 직장 괴롭힘의 실태분석 및 대응방안 연구, 한국직업능력개발원.

경북행복재단 미션 및 비전

경북복지, 다함께 열어요! **같이** 갑니다!

MISSION | 경상북도 사회서비스의 공적 책임과 가치 실현

VISION | 지역 사회서비스를 선도하는 최고의 전문 연구기관



경영목표 & 추진전략

경북 사회서비스 정책개발 1인당 2건	사회서비스 시설 100개(년) 기관 품질 관리	교육만족도 S등급 달성	사회적가치실현 90점 달성
지역 수요 맞춤형 정책 기획 / 개발	보건복지시설 현장점검 및 지원	보건복지 관련 교육 지원	윤리인권 및 도민참여 경영 추진
<ul style="list-style-type: none"> • 보건복지 관련 이슈 선점 • 보건복지 기초통계 작성 및 수요조사 • 보건복지 기획 / 개발 및 전파 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 현장 개선 과제 발굴 • 컨설팅 평가 / 인증 • 시설 운영 및 평가 표준 매뉴얼 개발 및 보급 	<ul style="list-style-type: none"> • 보건복지 교육 수요 조사 실시 • 현장점검 및 전문성을 갖춘 강사풀(pool) 구성 • 교육만족도 조사 및 피드백 	<ul style="list-style-type: none"> • 윤리인권 시스템 구축 • 청렴한 조직문화 정착 / 확산 • 도민경영 참여 활성화

편집위원 김종필, 강민정, 김동화, 오난숙.

「경북행복 BRIEF」는 경북행복재단의 보건·복지 연구성과 및 주요 동향을 경상북도민에게 발 빠르게 전달하기 위해 격월로 발행되는 정기간행물입니다. 도민 여러분의 많은 관심과 뜨거운 성원 부탁드립니다.