ISSN: 2800-051X

Hankook Research

한국리서치 주간리포트(제267-1호)

여론속의 여輿론論

기획: 직장인 46%, 직장 내 괴롭힘 직접 겪었다… 관련법 개선 목소리 높아

2024. 02. 07.

담당자 이은별 연구원
전화 | 02-3014-1038
e-mail | eb.lee@hrc.co.kr

안주을 인턴연구원
e-mail | jueul.an7@gmail.com

한국리서치 주간리포트

- 한국리서치가 기획하고 운영하는 자체 조사입니다.
- 격주로 시행하는 정기조사입니다.
- 특정 의제를 다각도로 조사하고 분석하는 심층 여론조사입니다.
  여론의 현상과 함께 흐름을 추적하고, 여론 속의 민심을 파악하고자 합니다.
- 정기지표-기획조사 등으로 구성합니다.
- 정기지표는 국가, 사회, 개인과 관련한 국민들의 인식 추이를 제시합니다.
- 기획조사는 한국리서치 연구원이 기획하고 분석합니다. 주제에 따라 외부 전문가와 함께 기획하고 분석 및 보도를 함으로써, 여론에 대한 심층적인 이해를 돕고자 합니다.
- 궁금하신 사항은 아래 에디터들에게 문의하여 주십시오.

운영책임 **이동한 수석연구원**

전화 | 02-3014-1060
e-mail | dhlee@hrc.co.kr

연구진 **이소연 연구원**

전화 | 02-3014-1062
e-mail | lee.sy@hrc.co.kr

저작권 정책

- 본 보고서에서 제공하는 모든 콘텐츠(텍스트, 차트 및 그래프)는 저작권법에 의하여 보호받는 저작물로써, 별도의 저작권 표시 또는 다른 출처를 명시한 경우를 제외하고는 원칙적으로 (주)한국리서치에 저작권이 있습니다. 따라서 본 보고서의 콘텐츠를 무단 복제, 배포하는 경우에는 「저작권법」 제136조의 지적재산권침해죄에 해당하여 5년 이하의 징역 또는 5천 만원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.
- 본 보고서의 콘텐츠는 (주)한국리서치가 상당한 투자나 노력으로 만든 성과물입니다. 출처를 명기하지 않고 이를 무단으로 사용하는 행위는 「부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률」에 위반되므로 위 행위자에 대해 해당 법률에 따른 조치 및 손해배상을 청구할 수 있습니다.
- 본 보고서로 연결되도록 링크하는 것은 허용합니다. 다만, 이 경우에도 출처는 반드시 명기하여야 합니다.
- 보도, 연구, 교육 등 정당한 범위 안에서 공익적 목적을 위해 본 보고서를 인용할 수 있습니다. 그러나 이 경우에도 인용은 저작물의 일부분에 한정되어야 하며, 전체 내용의 10% 이상을 인용하는 경우에는 이를 저작권 침해로 판단할 수 있습니다.
- 본 보고서의 콘텐츠를 영리 목적 없이 개인적으로 이용할 경우에는 복제가 가능합니다.
- 본 보고서의 콘텐츠로 수익을 얻거나 이에 상응하는 혜택을 누리고자 하는 경우에는 ㈜한국리서치와 사전에 별도의 협의를 하거나 허락을 얻어야 하며, 협의 또는 허락을 얻어 자료의 내용을 게재하는 경우에도 출처가 ㈜한국리서치임을 반드시 명시하여야 합니다.
- 본 보고서의 콘텐츠를 적법한 절차에 따라 다른 인터넷 사이트에 게재하는 경우에도 단순한 오류 정정 이외에 내용의 무단변경을 금지하며, 이를 위반할 때에는 형사 처분을 받을 수 있습니다.

일러두기

- 본 리포트의 데이터는 소수점 첫째 자리에서 반올림하여 정수로 표기하였으므로, 보고서 상에 표기된 값의 합이 100%가 되지 않을 수 있습니다.
- 복수응답 문항의 빈도는 그 합이 100%를 초과할 수 있습니다.
- 응답 사례 수가 적은 경우 해석에 유의하여 주십시오.

직장인 46%, 직장 내 괴롭힘 직접 겪었다”… 관련법 개선 목소리 높아

여론 속의 여輿론論

주요 결과

- 근로자의 인권과 노동권 보호를 위해 2019년 7월 16일 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이 시행된 지 4년이 지났으나, 직장 내 괴롭힘은 여전히 우리 사회의 고질적인 문제로 남아 있다. 사단법인 직장갑질119는 직장 내 괴롭힘 관련 상담 신청 건수가 2022년 한 해에만 1,719건에 이른다고 발표했다.[1)]

- 2022년 기준 한국의 1인당 연간 근로시간이 1,901시간에 달하여 OECD 38개 회원국 중 5위를 차지한 상황에서[2)], 직장에서 장시간을 보내는 근로자가 어떻게 하면 안전하고 존중받는 근무 환경에서 일할 수 있는지 추가적인 고민이 필요한 시점이다. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응 방안 모색을 위해 한국리서치 〈여론 속의 여론〉팀은 지난 11월 24일 ~ 12월 1일 전국 만 18세 이상 59세 이하 직장인 1,000명을 대상으로 ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 조사를 진행하였다.

- 직장인 대다수는 지난 2019년 7월 16일부터 시행된 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’에 대해서 알고 있었다. 하지만 직장 내 괴롭힘 금지법이 5인 미만 사업장, 프리랜서나 특수고용 노동자에 적용되지 않는다는 것에 대해서는 과반(57%)이 모른다고 답했다.

- 직장 내 괴롭힘 직접 경험자 3명 중 1명(33%)은 괴롭힘 상황에서 아무런 행동을 하지 않았다고 응답했다. 해당 직장에서 퇴사했다는 응답도 31%로 비교적 높다.

- 한편 응답자의 66%가 노동조합이 직장 내 괴롭힘 해결에 도움이 될 것이라고 인식하였으나 ‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 사각지대 노동자의 95% 이상은 가입할 수 있는 노동조합이 없거나 있는지 모른다고 응답했다.

- 직장인 96%는 5인 미만 사업장, 프리랜서, 특수고용 노동자에게도 직장 내 괴롭힘 금지법을 적용해야 한다고 응답하였다.

- 직장 내 괴롭힘 직접 경험자 뿐만 아니라 간접경험자 또한 10명 중 9명이 분노나 불만, 불안을 느꼈다. 직장 내 괴롭힘은 모든 근로자의 심리적 어려움, 생산성과 효율성 저하에 영향을 미친다. 이는 기업의 측면에서도 성장 둔화와 인력의 유출로 이어질 수 있어 해결과 예방을 위한 노력이 필요할 때이다.

---

1) https://gabjil119.co.kr/27

2) 자료: OECD 「https://stats.oecd.org/Labour Force Statistics」2023. 8

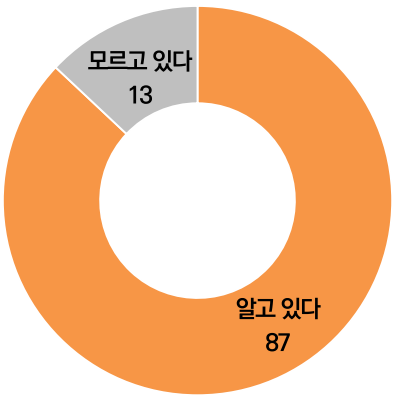
1 ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 인식 및 경험

직장인 87% ‘직장 내 괴롭힘 금지법’ 알고 있다
하지만 직장인 2명 중 1명은 직장 내 괴롭힘 금지법 사각지대에 대해서는 몰라…

지난 2019년 7월 16일부터 시행된 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’에 대해 알고 있다는 응답은 87%로, 직장인 대다수는 직장 내 괴롭힘 금지법에 대해서 알고 있었다. 하지만 직장 내 괴롭힘 금지법이 5인 미만 사업장, 프리랜서나 특수고용 노동자에 적용되지 않는다는 것에 대해서는 과반(57%)이 모르고 있었다. 직장 내 괴롭힘 금지법을 알더라도 법의 상세 적용 범위까지는 잘 알지 못하는 것이다. 특히 법을 적용 받지 못하는 당사자인 프리랜서와 특수고용, 5인 미만 사업장 노동자조차도 각각 58%가 자신들이 법의 보호를 받지 못한다는 사실을 모르고 있었다.

'직장 내 괴롭힘 금지법' 시행되고 있다는 사실, 알고 있다 87%

(단위: %)



질문: 귀하는 지난 2019년 7월 16일부터 근로기준법 제 76조에 의해 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이 시행되고 있다는 사실을 알고 계십니까?

조사 대상: 만 18세 ~ 59세 임금근로자

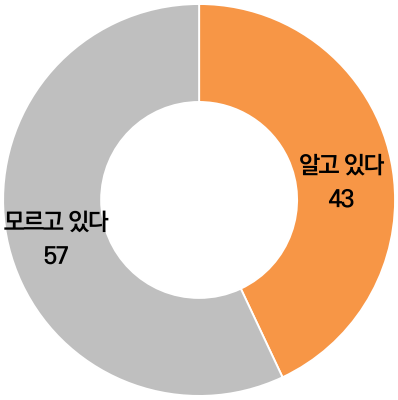
응답자 수: 1,000명

조사기간: 2023. 11. 24 ~ 12. 01

한국리서치 정기조사 여론 속의 여론(hrcopinion.co.kr)

(단위: %)

하지만 2명 중 1명, '직장 내 괴롭힘 금지법' 사각지대 인지하지 못해



특수고용직 노동자/프리랜서, 민간 5인 미만 사업장 종사자들도 10명 중 6명이 '자신은 직장 내 괴롭힘 금지법 적용 대상 아니다' 모르고 있어

(단위: %)

	사례수 (명)	알고 있다	모르고 있다	계
전체	**(1,000)**	**43**	**57**	**100**
주된 근로 형태				
상용 근로자	(804)	44	56	100
임시 근로자	(73)	46	54	100
일용근로자	(42)	20	80	100
특수고용직 노동자/프리랜서	(82)	42	58	100
직장 규모				
중앙 및 지방 공공기관 (사업장 규모 무관)	(154)	40	60	100
민간부문 5인 미만 사업장	(155)	42	58	100
민간부문 5~30인 미만 사업장	(249)	41	59	100
민간부문 30~300인 미만 사업장	(253)	45	55	100
민간부문 300인 이상 사업장	(178)	49	51	100

질문: 귀하께서는 현재 '직장 내 괴롭힘 금지법'은 5인 미만 사업장, 프리랜서, 특수고용 노동자에는 적용되지 않아 법적인 보호를 받지 못한다는 사실을 알고 계신가요?

조사 대상: 만 18세 ~ 59세 임금근로자

응답자 수: 1,000명

조사기간: 2023. 11. 24 ~ 12. 01

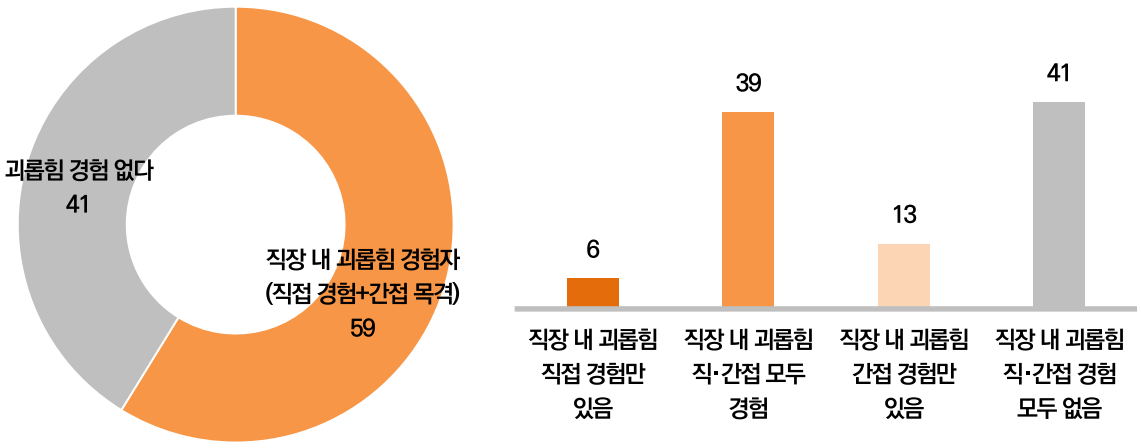
한국리서치 정기조사 여론 속의 여론(hrcopinion.co.kr)

직장인 46%, “최근 4년 내 직장 내 괴롭힘 직접 경험했다”

직장 내에서 괴롭힘으로 나타날 수 있는 8가지 상황(신체적인 공격, 정신적인 공격, 인간관계 분리, 과대한 요구, 과소한 요구, 사적 침해, 경제적인 공격, 성적 공격)과 주요 예시를 보여주고, 최근 4년 이내에 본인이 당한 경험이 있거나, 다른 사람이 당하는 것을 목격한 경험이 있는지 물었다. 8가지 항목 중 어느 하나라도 4년 내에 직접 당해본 적이 있다고 답한 직장인은 46%로, 5명 중 2명 이상이 직장 내 괴롭힘을 당했다(직·간접경험 모두 있음 39%, 직접 경험만 있음 6%). 자신이 직접 당하지는 않았으나, 다른 사람이 당하는 것을 목격한 사람(13%)까지 포함하면 직장인 10명 중 6명(59%)은 직장 내 괴롭힘을 직·간접적으로 경험한 것으로 확인됐다.

(단위: %)

임금근로자 중 59%, '직장 내 괴롭힘 직·간접 경험 있다'
직장 내 괴롭힘을 직접 경험한 사람은 46%로 2명 중 1명



질문: 다음은 직장 내 괴롭힘으로 나타날 수 있는 상황들의 예시입니다. 귀하께서는 최근 4년 내 (2019년 11월 이후)에 다음의 상황을 직접 경험하거나 목격한 경험이 있습니까?

비고: 8가지 상황(신체적인 공격, 정신적인 공격, 인간관계 분리, 과대한 요구, 과소한 요구, 사적 침해, 경제적인 공격, 성적 공격) 제시 후 각각에 대해 응답, 하나라도 경험이 있을 경우 ‘경험 있음’, 8가지 모두 경험 없으면 ‘경험 없음‘

조사 대상: 만 18세 ~ 59세 임금근로자

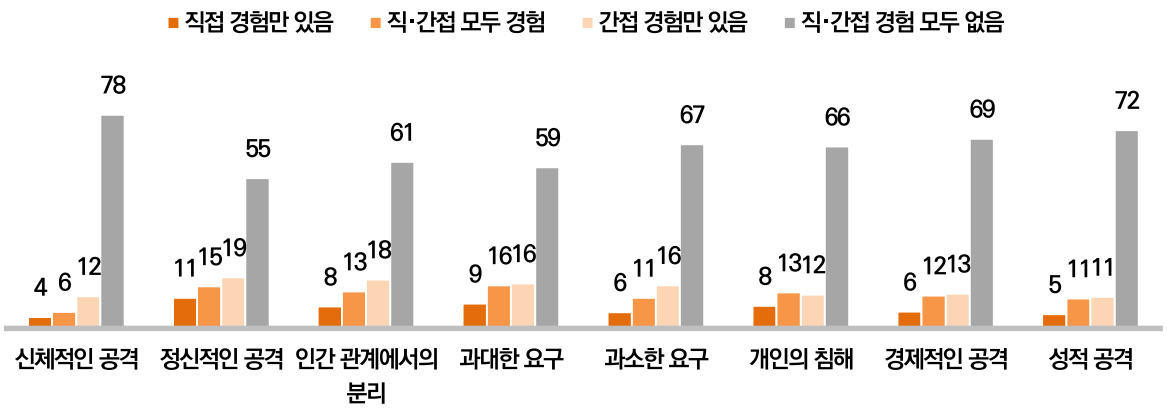
응답자 수: 1,000명

조사기간: 2023. 11. 24 ~ 12. 01

한국리서치 정기조사 여론 속의 여론(hrcopinion.co.kr)

8가지 상황 별 직장 내 괴롭힘 경험

(단위: %)



범주	설명	주요 행동 유형
신체적인 공격	폭행·상해	직접적 폭행, 물건을 던짐, 붙잡음, 감금, 신체에 위해를 가하는 행위, 위압적 태도, 물건으로 공격
정신적인 공격	협박·명예훼손, 모욕, 심한 폭언	부적절한 질책/문구/주의, 퇴직을 권고하는 발언, 누명/트집, 지나친 간섭/관리, 정신적 공격이 되는 불평등한 취급, 재촉, 폭언, 협박적 발언, 불쾌, 예의가 없는 발언, 일방적 비난, 노성 등, 부적절한 호칭
인간관계에서의 분리	격리·동료분리·무시	낮은 업무평가 내용 유포, 다른 사람들과의 소통 저지, 불리한(불평등한) 목적으로 부서이동/배치전환, 조롱, 무시, 부서이동/배치전환의 사유를 알려주지 않음, 예의 없는 행동, 상사 등이 (업무 개선 등에 관한) 의견/제안을 듣지 않음, 약속을 일방적으로 취소함, 부하 등이 지시/명령/제안 등을 듣지 않음
과대한 요구	업무상 분명히 불필요한 것, 수행 불가능한 것의 강제, 일의 방해	무리한 지시, 이동/배치전환, 필요한 정보를 주지 않음, 업무지시를 명확하게 하지 않음, 질병/부상 등에 배려하지 않음, 협조하지 않음, 사적인 일의 강제, 과도한 요구, 과도한 간섭/관리, 부적절한 시말서 등을 작성, 불평등 취급, 불법내용의 지시, 계약 외의 지시
과소한 요구	업무상의 합리성 없이 능력이나 경험과 동떨어진 정도의 낮은 일을 명하는 것이나 일을 주지 않는 것	업무를 주지 않음, 업무관련 도구/자원/정보를 주지 않고 업무에 대해 언급함, 기회에 대한 언급이나 기회를 주지 않음, 근로일이나 근로시간을 단축함, 능력과 경력에 비해 낮은 직무에 의한 이동/배치전환, 계약 외의 수준이 낮은 일의 제공
개인의 침해	사적인 일에 지나치게 간섭하는 것	개인의 특징, 질병, 장애, 연령에 관한 부적절한 발언, 사생활 간섭, 개인정보 등의 유포, 휴식시간 등의 간섭, 시간외의 강요, 소지품 체크, 사생활의 감시, 도청
경제적인 공격	부당한 평가나 근로기간, 권리박탈 등으로 경제적 불이익을 주는 것	경제적 불이익/제재, 부당한 평가, 성과에 대한 언급, 사실상의 해고와 같은 고용의 종료, 근로일이나 근로시간을 단축하거나 금지, 정당한 권리 박탈, 정당한 권리에 대한 요구를 무시
성적 공격	성적 수치심을 유발하는 것	성적 수치심을 느끼게 하는 말이나 행동

질문: 다음은 직장 내 괴롭힘으로 나타날 수 있는 상황들의 예시입니다. 귀하께서는 최근 4년 내 (2019년 11월 이후)에 다음의 상황을 직접 경험하거나 목격한 경험이 있습니까?

조사 대상: 만 18세 ~ 59세 임금근로자

응답자 수: 1,000명

조사기간: 2023. 11. 24 ~ 12. 01

한국리서치 정기조사 여론 속의 여론(hrcopinion.co.kr)

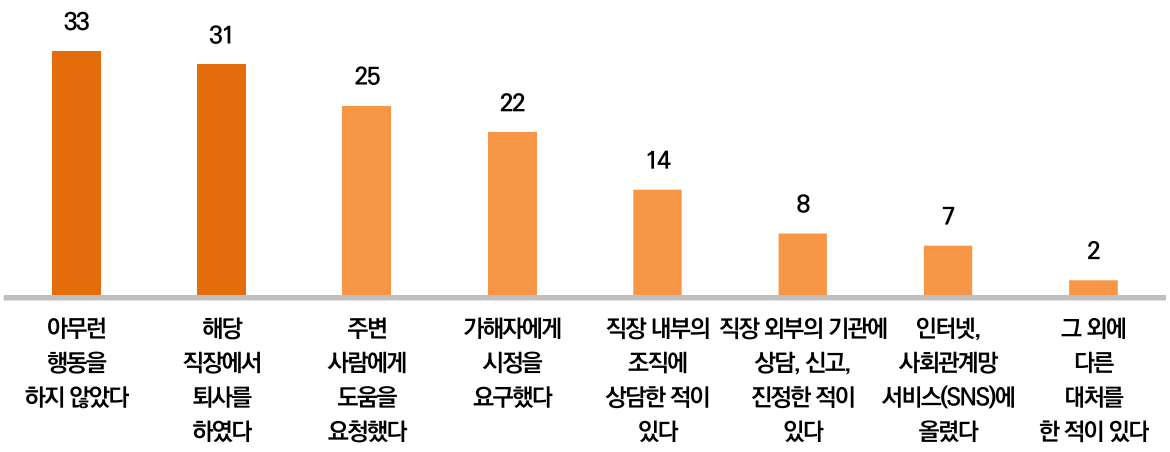
2 ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 대응

직장 내 괴롭힘 경험자의 33% ‘아무런 대응을 하지 않았다’, 31%는 ‘퇴사했다’
직장 내 구성원의 괴롭힘 인지 및 도움, 괴롭힘 피해자의 적극적 대응에 큰 영향

직장 내 괴롭힘을 직접 경험한 응답자 3명 중 1명(33%)은 괴롭힘 상황에서 아무런 행동을 하지 않았다고 응답했고, 31%는 해당 직장에서 퇴사를 한 것으로 나타났다. 주변 사람에게 도움을 요청했다는 사람은 25%, 가해자에게 시정을 요구했다는 사람은 22%였으며, 직장 내·외부 조직에 상담이나 신고하였다는 적극적인 대응은 10%대 혹은 그 이하에 머물렀다.

(단위: %)

직장 내 괴롭힘 경험자의 33%, 괴롭힘 경험 시 '아무런 행동을 하지 않았다'
'해당 직장에서 퇴사를 하였다'는 31%



질문: 직장 내 괴롭힘을 직접 경험하였을 때, 귀하는 어떻게 대응하였습니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.
비고: 복수응답
조사 대상: 만 18세 ~ 59세 임금근로자
응답자 수: 직장 내 괴롭힘 직접 경험자 456명
조사기간: 2023. 11. 24 ~ 12. 01

한국리서치 정기조사 여론 속의 여론(hrcopinion.co.kr)

한편, 주변 동료의 지지와 도움은 피해자가 적극적으로 대응하는 데 도움을 주는 것으로 보인다. 직장 내 괴롭힘을 당한 사람 중 주변에 자신의 괴롭힘을 인지하고 도움을 주는 동료가 있었던 사람은, 35%가 가해자에게 시정을 요구했다. 이는 전체 평균(22%)보다도 높은 것이다. 또한 21%는 직장 내부 조직에 상담을 했다고 답했는데 이 또한 전체 평균(14%)보다 높았다. 반면 괴롭힘을 당할 당시 주변에 자신의 괴롭힘을 인지하는 동료가 없었던 사람 중에서는 50%가, 직장 내 다른 구성원이 없었다는 사람 중에서는 63%가 아무런 행동을 하지 않았다고 답해 모두 전체 평균(33%)보다 높았다.

직장 내 괴롭힘 경험 당시, 주변 도움이 있었던 사람은 35%가 가해자에게 시정 요구, 주변 동료가 몰랐거나 없었던 경우에는 절반 이상이 아무 조치도 취하지 못해

(단위: %)

직장 내 괴롭힘 직접 경험자	사례수 (명)	아무런 행동을 하지 않았다	해당 직장에서 퇴사를 하였다	주변 사람에게 도움을 요청했다	가해자에게 시정을 요구했다	직장 내부의 조직에 상담한 적이 있다	직장 외부의 기관에 상담, 신고, 진정한 적이 있다	인터넷, 사회관계망서비스(SNS)에 올렸다	그 외에 다른 대처를 한 적이 있다
전체	(456)	33	31	25	22	14	8	7	2
직장 내 구성원 인지, 도움여부									
괴롭힘 인지, 도움 주려고 함	(121)	19	26	35	35	21	8	7	4
괴롭힘 인지, 도움주지는 않음	(194)	26	41	27	19	17	7	9	3
괴롭힘 인지 못 함	(106)	50	21	18	14	6	12	4	0
직장 내 구성원 없었음	(35)	63	17	3	11	0	4	2	0

질문: 직장 내 괴롭힘을 직접 경험하였을 때, 귀하는 어떻게 대응하였습니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

비고: 복수응답

조사 대상: 만 18세 ~ 59세 임금근로자

응답자 수: 직장 내 괴롭힘 직접 경험자 456명

조사기간: 2023. 11. 24 ~ 12. 01

한국리서치 정기조사 여론 속의 여론(hrcopinion.co.kr)

3 '직장 내 괴롭힘 금지법'과 법의 사각지대

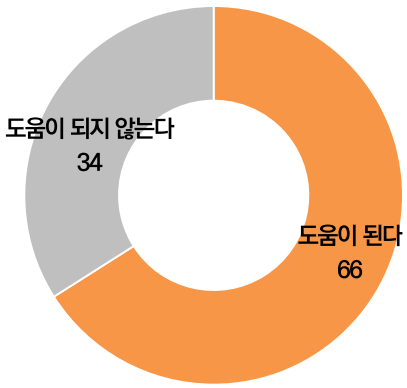
노동조합이 직장 내 괴롭힘에 도움이 될 것 66%
하지만 직장인 2명 중 1명, '가입할 수 있는 노동조합이 없다'

직장인의 66%는 노동조합의 존재가 직장 내 괴롭힘을 해소하는 데 도움이 될 것이라고 봤다. 하지만 이러한 긍정적인 인식에도 불구하고 직장인 10명 중 7명은 가입할 수 있는 노동조합이 없거나(55%) 가입할 수 있는 노동조합이 있는지 모른다(16%)고 답했다.

직장 내 괴롭힘 금지법의 적용 대상이 아닌 5인 미만 사업장 노동자의 경우, 95%가 가입할 수 있는 노동조합이 없거나 있는지 모른다고 답했고 특수고용 노동자나 프리랜서 또한 96%에 달했다. 직장 내 괴롭힘 금지법의 사각지대인 5인 미만 사업장과 특수고용 노동자, 프리랜서의 경우, 직장 내 괴롭힘 해소에 도움을 줄 수 있는 노동조합에서도 보호받지 못하고 있어 직장 내 괴롭힘 금지법의 개정을 통한 적용 범위 확대가 더욱 필요할 것으로 보인다.

노동조합이 직장 내 괴롭힘 해소에 도움된다, 66%

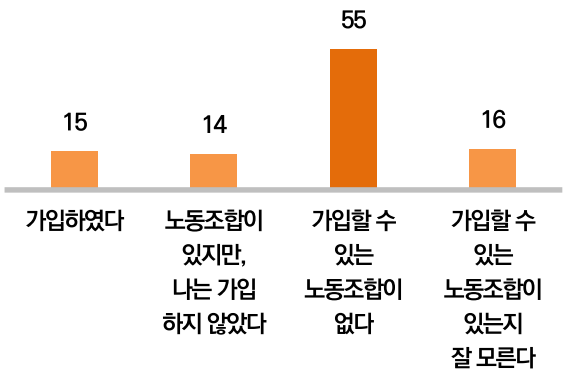
(단위: %)



질문: 노동조합의 존재가 직장 내 괴롭힘의 해소에 얼마나 도움이 된다고(될 것이라고) 생각하십니까?
조사 대상: 만 18세 ~ 59세 임금근로자
응답자 수: 1,000명
조사기간: 2023. 11. 24 ~ 12. 01

하지만 직장인 2명 중 1명, '가입할 수 있는 노동조합이 없다'

(단위: %)



질문: 귀하는 노동조합에 가입하였습니까?
조사 대상: 만 18세 ~ 59세 임금근로자
응답자 수: 1,000명
조사기간: 2023. 11. 24 ~ 12. 01

한국리서치 정기조사 여론 속의 여론(hrcopinion.co.kr)

'직장 내 괴롭힘 방지법' 사각지대 노동자의 95% 이상, 가입할 수 있는 노동조합이 없거나 있는지 모르고 있어

(단위: %)

	사례수 (명)	가입하였다	가입할 수 있는 노동조합이 있지만, 나는 가입하지 않았다	가입할 수 있는 노동조합이 없다	가입할 수 있는 노동조합이 있는지 잘 모른다	계
전체	(1,000)	15	14	55	16	100
직장 규모						
중앙 및 지방 공공기관 (사업장 규모 무관)	(154)	39	28	26	7	100
민간부문 5인 미만 사업장	(155)	0	5	69	26	100
민간부문 5~30인 미만 사업장	(249)	4	9	72	15	100
민간부문 30~300인 미만 사업장	(253)	11	10	62	17	100
민간부문 300인 이상 사업장	(178)	30	23	36	11	100
주된 근로 형태						
상용 근로자	(804)	19	15	54	13	100
임시 근로자	(73)	1	14	64	21	100
일용근로자	(42)	2	20	56	22	100
특수고용직 노동자/프리랜서	(82)	0	4	59	36	100

질문: 귀하는 노동조합에 가입하였습니까?

조사 대상: 만 18세 ~ 59세 임금근로자

응답자 수: 1,000명

조사기간: 2023. 11. 24 ~ 12. 01

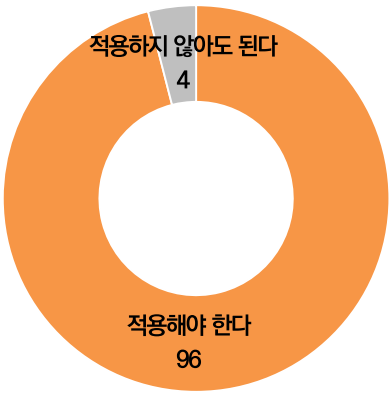
한국리서치 정기조사 여론 속의 여론(hrcopinion.co.kr)

직장인 96%, 5인 미만 사업장, 프리랜서, 특수고용 노동자에게도 직장 내 괴롭힘 금지법 적용 필요성 공감

직장 내 괴롭힘 방지법의 적용도, 노동조합의 보호도 받지 못하는 5인 미만 사업장 노동자, 프리랜서나 특수고용 노동자는 노동 환경의 특성상 괴롭힘을 인식하고 도움을 줄 수 있는 동료나 직장 내 구성원 또한 많지 않다. 따라서 이들이 주변인, 직장 내·외부의 조직의 도움을 얻거나 괴롭힘에 적극적으로 대응하는 것은 현실적으로 어려움이 있어, 직장 내 괴롭힘에 몹시 취약하다. 사각지대에 있는 노동자에게도 '직장 내 괴롭힘 금지법'을 적용해야 한다는 응답은 전체 응답자의 96%로, 직장인 10명 중 9명이 5인 미만 사업장, 특수고용이나 프리랜서 노동자의 괴롭힘 취약성에 대해 공감하고 있었다.

'직장 내 괴롭힘 금지법, 5인 미만 사업장, 프리랜서, 특수고용 노동자에게도 적용되어야 한다' 96%가 동의

(단위: %)



질문: 그렇다면, 귀하는 '직장 내 괴롭힘 금지법'이 5인 미만 사업장, 프리랜서, 특수고용 노동자에게도 적용되어야 할 필요가 있다고 생각하시나요?

비고: 적용해야 한다(반드시 적용되어야 한다+적용되면 좋을 것이다)/적용하지 않아도 된다(적용하지 않아도 괜찮다+적용하지 않아도 된다)

조사 대상: 만 18세 ~ 59세 임금근로자

응답자 수: 1,000명

조사기간: 2023. 11. 24 ~ 12. 01

한국리서치 정기조사 여론 속의 여론(hrcopinion.co.kr)

4 직장 구성원 모두를 위한 '직장 내 괴롭힘 금지법'

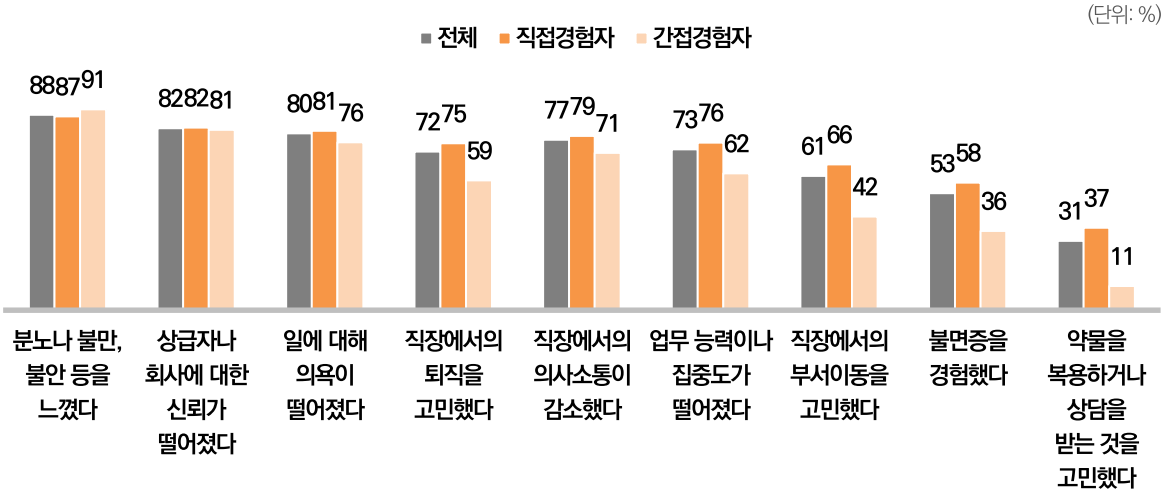
직장 내 괴롭힘 금지법, 피해자 개인을 위해서만 필요한 것은 아냐
직장 내 괴롭힘 간접경험자 10명 중 9명, 분노나 불만, 불안을 느껴

직장 내 괴롭힘 금지법의 적용과 확대가 피해자 개인만을 위한 것은 아니다. 직장 내 괴롭힘을 당한 피해자의 88%가 분노나 불만, 불안 등을 느꼈다고 답했고, 상급자와 회사에 대한 신뢰가 감소했다는 응답이 82%, 일에 대해 의욕이 떨어졌다는 응답이 80%로 높았다. 직장에서의 퇴직을 고민했다는 응답 또한 72%에 달했다. 직장 내 괴롭힘이 피해자의 심리적 요인, 업무 의욕 등에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

주목할 만한 점은, 직장 내 괴롭힘을 당한 피해당사자 뿐만 아니라 직장 내 괴롭힘을 간접적으로 목격한 경험자에게서도 부정적 영향이 크게 나타났다는 것이다. 특히 분노나 불만, 불안을 느꼈다(91%)는 부분에 대해서는 직접 경험자(87%) 이상으로 심리적 어려움을 겪은 것으로 나타났으며, 간접 경험자 10명 중 6명이 직장에서의 퇴직을 고민했다고 응답했다.

직장 내 괴롭힘 간접 경험자도 10명중 9명, 분노나 불만, 불안 등을 느껴

(단위: %)



질문: 귀하께서 직장 내 괴롭힘을 직접 경험하거나 목격하였을 때 다음의 사항을 얼마나 경험하셨습니까?

비고: 그렇다(그렇다+매우 그렇다) 응답 제시

조사 대상: 만 18세 ~ 59세 임금근로자

응답자 수: 직장 내 괴롭힘 직접, 간접 경험자 585명

조사기간: 2023. 11. 24 ~ 12. 01

한국리서치 정기조사 여론 속의 여론(hrcopinion.co.kr)

즉, 직장 내 괴롭힘을 방치하는 것은 기업의 차원에서도 근로자의 생산성과 효율성 저하로 인한 성장 둔화, 근로자의 조직에 대한 신뢰도와 충성도의 저하로 인한 인력의 유출로 이어질 수 있다. 건강한 기업과 근로자를 위해 기업과 근로자 모두가 직장 내 괴롭힘 금지법의 확대에 대한 목소리를 높이고, 직장 내 괴롭힘을 해결하고 예방하고자 하는 사내 분위기 조성을 위해 노력을 해야 할 때이다.

조사개요

구 분	내 용
모집단	• 전국의 만 18세 ~ 59세 임금근로자
표집틀	• 한국리서치 마스터샘플(23년 11월 기준 전국 89만여 명)
표집방법	• 2023년 9월 경제활동인구조사 취업자 기준 지역별, 성별, 연령별 비례할당추출
표본크기	• 1,000명
표본오차	• 무작위추출을 전제할 경우, 95% 신뢰수준에서 최대허용 표집오차는 ±3.1%p
조사방법	• 웹조사(휴대전화 문자와 이메일을 통해 url 발송)
가중치 부여방식	• 지역별, 성별, 연령별 가중치 부여(셀가중) (2023년 9월 경제활동인구조사 취업자 기준)
응답율	• 조사요청 23,606명, 조사참여 1,609명, 조사완료 1,000명 (요청대비 4.2%, 참여대비 62.2%)
조사일시	• 2023년 11월 24일 ~ 12월 1일
조사기관	• (주)한국리서치(대표이사 노익상)

한국리서치 주간리포트

여론속의 여輿론論

Hankook Research