노동자 건강권을 위해 다음 걸음이 필요한 순간

직장 내 괴롭힘 신고 1만 건 돌파

2019년 7월 16일, '직장 내 괴롭힘 금지법'[1]이 본격 시행됐다. 이후 고용노동부에 접수되고 있는 신고는 꾸준히 상승하고 있다. 2020년 5,823건이었던 신고 건수는 2023년 2배 가까이 증가한 1만 건을 돌파했다. 이를 단순 환산해 계산하면 하루 평균 27.5건에 달한다.

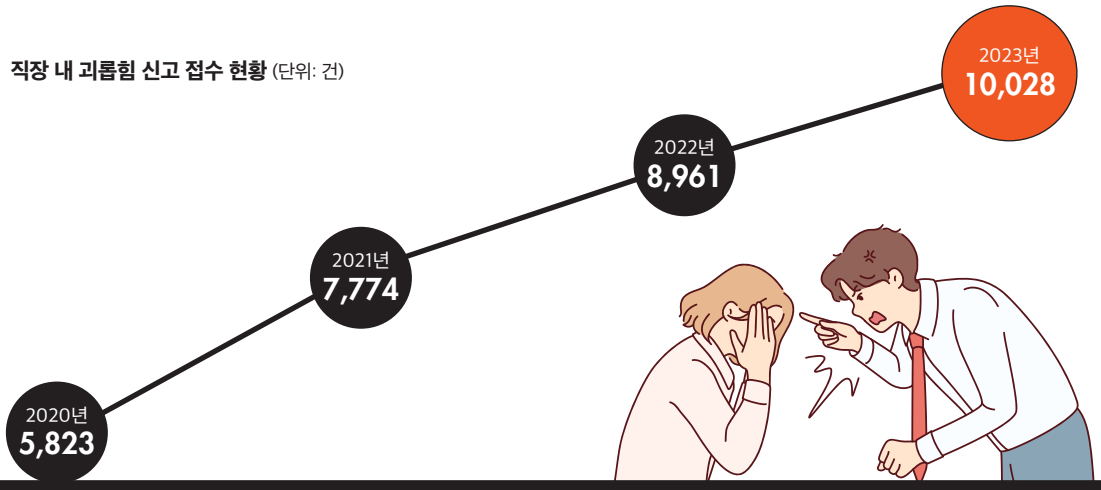
지난해 기준으로 가장 많았던 직장 내 괴롭힘 유형은 폭언이었다. 전체 신고 건수의 3분의 1에 해당하는 32.8%를 차지했다. 부당인사와 따돌림 및 험담도 각각 13.8%와 10.8%를 기록하며 그 뒤를 이었다.

그럼에도 여전한 실효성 논란

갈수록 증가하는 신고 건수처럼 직장 내 괴롭힘 금지법은 노동자들의 문제 해결 창구로 적극 이용되는 듯하다. 그러나 그 속내는 달랐다. 법 시행 후 5년 동안 신고된 4만여 건의 사건 중 검찰로 송치된 사건은 709건, 전체의 2%가 되지 않는 비율이다. 그마저도 기소로 이어진 사건은 302건으로, 전체의 0.8%였다.

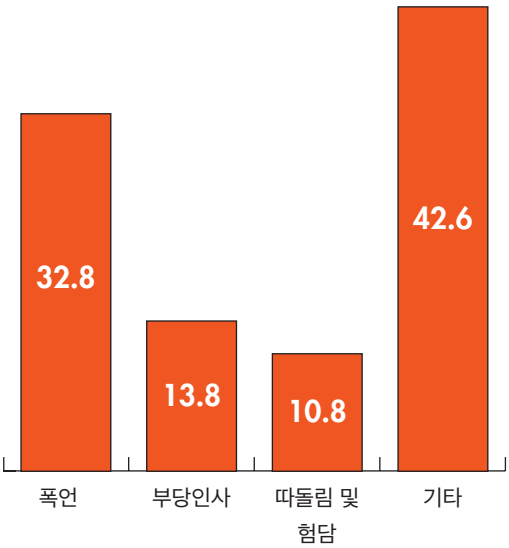
고용노동부는 처리 과정에서 시정이 이뤄져 당사자가 사건을 취하한 경우와 중복접수된 사건이 포함됐다고 설명했다. 법적으로 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘 신고 접수 현황 (단위: 건)

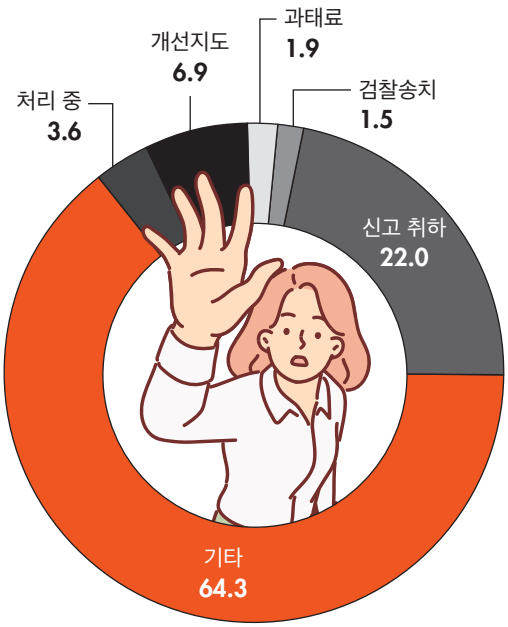


1) 「근로기준법」 제76조의2, 제76조의3

직장 내 괴롭힘 유형 (단위: %)



직장 내 괴롭힘 신고 사건 처리 현황 (단위: %)



자료 : 고용노동부 (2023)

기준이 모호해 무작정 신고하는 사례가 많다는 것이다.

법의 허점을 지적하는 시각도 많다. 비교적 강경한 조치인 검찰송치까지 이어진 사건이 적은 이유로 '사용자가 괴롭힘 사실을 신고한 근로자와 피해근로자 등에게 해고나 그밖에 불리한 처우를 해서는 안 된다'라는 조항에만 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 형사처벌 규정이 있고, 정작 직장 내 괴롭힘 행위 자체는 1천만 원 이하의 과태료로만 규정하고 있다.

소규모 사업장 적용 또한 숙제

올해 8월 (사)직장갑질119가 5인 미만 사업장 노동자와의 이메일 상담 사례를 분석한 결과, '식비를 아끼고 싶어 점심 도시락을 싸 왔더니 해고당했습니다', '사장이 제게 호감을 느낀다며 교제를 요청했다가 반응이 없었더니 해고당했습니다' 등 기상천외한 사례들이 수면 위로 드러났다. 중요한 점은 명백한 직장 내 괴롭힘 사례임에도 아무런 대응을 할 수 없다는 것. 5인 미만 사업장은 직장 내 괴롭힘 금지법 예외 대상이기 때문이다. 예외 근거는 영세 사업장의 경제적 부담이지만, 오히려 제도와 규칙이 비교적 체계적이지 못한 소규모 사업장 노동자의 심리적 부담만 더욱 커지고 있다. 사업장 규모는 달라도 노동자의 권리는 똑같아야만 한다.

(사)직장갑질119가 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 5주년을 맞아 실시한 설문조사에 따르면 괴롭힘 경험자는 시행 첫해 대비 12.5% 감소했다. 법 시행의 긍정적인 영향으로 해석할 수 있다. 이 긍정적인 효과가 더 많은 곳에 그리고 더 많은 노동자에게 미칠 수 있도록 앞으로도 우리는 꾸준히 논의를 이어가야만 한다.