

한국 임금근로자의 직장폭력 경험 현황 및 관련 요인에 관한 연구

홍 기 명
(송곡대학교)

이 경 무
(한국방송통신대학교)

장 속 량*
(중앙대학교)

본 연구는 한국 임금근로자의 직장폭력(workplace violence) 경험의 현황과 그와 관련된 요인을 알아보기 위하여, 4차 한국근로환경조사 자료 중 19세 이상 임금근로자(n=36,277)를 대상으로 수행되었다. 직장폭력 경험은 지난 12개월 간 업무수행 중 직장 동료와 상사, 후배 또는 업무 중 만난 고객이나 거래업체등의 사람들로부터 따돌림, 성희롱 또는 신체폭력을 경험한 경우로 정의하였다. 전 근로자를 대표할 수 있도록 가중치를 적용하여, 성별, 연령별로 각각 직장폭력 경험 비율을 산출하고, 다중 로지스틱 회귀분석을 통해 관련요인을 평가하였다. 중고령 임금근로자(≥55세)의 직장폭력 경험 비율은 남녀 각각 0.68%와 0.73%로 나타났으며, 이는 청장년 임금근로자(19~54세)의 경우와 비교하여 낮은 수준이었다(남녀 각각 0.79%, 1.06%). 세 가지 폭력 유형별로 구분하였을 때, 남성의 경우는 중고령 및 청장년 임금근로자에서 신체폭력 경험이 대부분을 차지하였으나(각각 0.61%, 0.65%), 중고령 여성 임금근로자에서는 신체폭력 경험이 가장 많았고(0.40%), 청장년 여성 임금근로자에서는 성희롱 경험 비율이 가장 높게 나타났다(0.74%). 직장폭력과 관련된 요인에 대한 분석결과, 직장내 폭력의 유형(따돌림, 성희롱 또는 신체폭력)별 경험비율은 성별, 연령별로 상당한 차이를 보이며, 교육수준, 직업, 교대근무, 상사의 지지, 고객의 수와 관련이 있음을 알 수 있었다.

주요 용어: 직장폭력, 임금근로자, 따돌림, 성희롱, 신체폭력

본 연구는 산업안전보건연구원 안전보건정책연구실로부터 근로환경조사 원시자료를 제공받아 수행한 것으로 이 자리를 빌려 산업안전보건연구원에 감사의 마음을 표합니다. 또한 본 연구의 내용은 연구자의 개인의 견해이며, 산업안전보건연구원의 공식적 견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다. 본 저자들은 논문의 내용과 관련한 이해상충이 없습니다.

* 교신저자: 장속량, 중앙대학교(sjang@cau.ac.kr)

■ 투고일: 2019. 4. 18. ■ 수정일: 2019. 7. 31. ■ 게재확정일: 2019. 8. 19.

I. 서론

직장폭력은 직업관련 상황에서 학대, 위협, 공격받는 사건 등으로 근로자들의 안전과 안녕, 건강에 영향을 미치는 요인으로 정의되며, 이러한 폭력에는 신체적 폭력, 정신적 폭력, 학대, 따돌림(왕따), 성희롱 등이 포함된다(International Labour Office, 2002). 최근 2019년 우리나라 근로기준법에 추가된 ‘직장내 괴롭힘’은 법적으로 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’로 정의된다(고용노동부, 2019). 직장내 괴롭힘은 기존의 ‘직장폭력(workplace violence)’ 개념과 유사하지만, 남녀고용 평등법의 적용을 받는 직장 내 성희롱과 명확하게 구분되기 어려운 점이 있고, 법적인 적용을 전제한 개념이라는 점에서 차이가 있다.

직장폭력은 당사자에게 직접적으로 정신적·신체적·경제적인 피해를 주며, 더 나아가 피해자의 직장 내 또는 손님 간의 부정적 관계를 초래할 수 있다. 또한, 피해자의 비생산적 업무행동의 증가로 인하여 조직 내에 경제적 손해를 일으킬 수 있다는 점에서도 매우 중요한 의미를 가진다. 국내에서 수행된 직장폭력(workplace violence) 경험비율에 관한 현재까지의 연구들은, 조사대상과 조사방법에 따라 성별, 연령별 및 직업분야별 위험 정도에 있어서 매우 다양한 결과를 보이고 있다. 그러나, 성별, 연령별 근로의 특성이 상이하고, 영향요인의 분포와 개인적인 감수성 또한 다양할 수 있음을 감안할 때, 더 많은 연구가 수행될 필요가 있다. 특히, 고령 근로자가 경험하는 직장폭력에 대해서도 사회적인 관심이 집중되고 있는 상황이다(국가인권위원회, 2012).

이에 본 연구에서는 우리나라를 대표하는 전국적인 조사자료인 근로환경조사 자료를 이용하여 성별, 연령별 직장폭력 경험 비율을 산출하고, 직업적 요인을 포함한 여러 가지 요인과의 연관성을 평가하였고, 구체적으로 어떠한 종류의 직업에서 이러한 경험 비율이 높게 관찰되었는지 서술하였다.

II. 이론적 배경

1. 직장폭력의 정의와 영향

직장폭력 또는 직장 내 폭력은 직업과 관련된 상황 또는 환경에서 발생하는 물리적 공격, 욕설, 위협 등을 의미하는 것으로, 사업주 및 상급자, 동료 근로자, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람에 의해 발생하는 것을 의미한다. 직장폭력은 물리적 폭력과 정신적 폭력을 모두 포괄하는 개념으로 스펙트럼이 매우 넓고 다양한데, 신체적인 폭행 뿐만 아니라 괴롭힘, 성희롱, 폭언 등이 포함될 수 있다. 미국 캘리포니아 주의 작업안전 위생관리국(Occupational Safety and Health Administration)은 직장내 폭력 사건의 유형을 가해자와 피해자의 관계를 기준으로 하여, 1) 테러리스트, 편의점 강도, 해적 등 작업과 전혀 상관없는 범죄행위, 2) 고객/손님/환자에 의한 폭력 행위, 3) 고용관계에서 비롯된 선후배근로자간, 사업주와 근로자간 폭력 행위 혹은 개인적 친분관계에서 비롯된 폭력 행위의 세 가지 유형으로 구분하였다(Cal/OSHA, 1995). 우리나라의 경우 최근 '직장내 괴롭힘이 근로기준법에 포함되었고, 산재보험법과 산업안전보건법에 직장폭력으로 인한 건강피해가 고려되고 있지만(문준혁, 2016), 직장폭력의 유형을 체계적으로 구분하려는 노력은 제한적이었다고 할 수 있다.

직장폭력은 근로자의 인격을 직접적으로 침해하는 행위일 뿐만 아니라, 더 나아가 근로자에게 직접적인 상해를 발생시키거나 외상 후 스트레스 장애나 정신적 폭력으로 인한 우울증, 불안장애 등 정신질환을 유발할 수 있다. 국내의 연구현황을 살펴보면, 근로환경조사 자료 분석을 통해 한국 임금근로자의 직장폭력 경험과 업무관련 불안감 및 우울감의 연관성(최은숙 등, 2010), 그리고 주관적인 근골격계 자각증상과의 연관성(윤재홍 등, 2015)도 보고된 바 있다. 구체적인 직업으로는 호텔, 오락시설에 종사하는 근로자(변창범 등, 2009)와 국내 병원 레지던트(김지환 등, 2015), 종합병원 여성간호사(이지선 등, 2018)에서 직장 내 폭력과 우울증상 간의 연관성이 보고되었고, 사회복지사에서 직장 내 폭력과 정서적 소진 간의 연관성이 보고된 바 있으며(박은아 등, 2016), 노인요양시설 요양보호사의 근골격계 자각증상과의 연관성도 보고된 바 있다(윤기혁 등, 2016).

2. 우리나라의 직장폭력 경험 비율

선행연구에서 보고한 직장폭력의 경험비율을 살펴보면, 조사대상, 조사방법, 직장폭력의 유형에 따라 매우 큰 차이를 보인다. 자기기입식 설문조사를 통해 직장폭력 경험비율을 보고한 연구들은 간호사(이지선 등, 2018; 정철 등, 2018; 김미혜 등, 2015; 배연희 등, 2015; 박공주 등, 2014; 김수연 등, 2007; 김태숙 등, 2004), 사회복지사(박은아 등, 2016; 서동명 등, 2015; 박미은 등, 2007), 요양보호사(황보람 등, 2015; 황보람 등, 2014; 이여경 등, 2013; 이은영 등, 2012; 서은주 등, 2012), 전공의(김지환 등, 2015), 경찰공무원(신성원 등, 2010), 백화점 및 대형할인점 근로자(김숙영 등, 2012)와 같은 동일한 직종에 종사하는 근로자를 대상으로 한 경우가 다수를 차지하고 있다. 이들 연구들은 직장폭력의 범주, 범주별로 조사하는 문항의 수, 조사하는 기간(예. 지난 1년간, 지난 1개월 간 등) 등에 있어 많은 차이를 보여, 직접 비교하기는 쉽지 않다. 지난 1년간 성희롱 경험을 비교하면, 종합병원 여성간호사에서 7%(이지선 등, 2018), 노인요양병원 간호사에서 58%(박공주 등, 2014), 정신보건사회복지사에서 37%(박미은 등, 2007), 요양보호사에서 52%(황보람 등, 2014), 여성전공의에서 14%(김지환 등, 2015), 백화점 및 대형할인점 근로자에서 17.8%(김숙영 등, 2012)였다. 지난 1년간 신체폭력 경험은, 종합병원 여성간호사에서 9%(이지선 등, 2018), 23%(김태숙 등, 2004), 정신보건 사회복지사에서 20%(박미은 등, 2007), 요양보호사에서 91%(황보람 등, 2014), 전공의에서 12%(김지환 등, 2015), 백화점 및 대형할인점 근로자에서 9.3%(김숙영 등, 2012), 자동차 영업분야 근로자에서 2%(공유정옥 등, 2014)였다.

이러한 연구와는 대조적으로, 면접방식으로 조사된 전국 근로자를 대표하는 근로환경 조사를 통해 산출된 경험비율은 상당히 낮은 수준으로 조사되었다. 최은숙 등(2010)은 2006년에 수행된 1차 근로환경조사의 자료를 분석하였는데, 지난 1년간 따돌림, 성희롱, 신체폭력 중 적어도 하나 이상을 경험한 경우를 직장폭력으로 정의하고 가중치를 적용하여 분석하였을 때, 전 연령대(≥ 15 세)의 임금근로자에서 1.8%, 50-64세에서 1.3%로 보고하였다. 한편 윤재홍 등(2015)은 2011년에 수행된 3차 근로환경조사에서 19세 이상의 임금근로자에서 동일한 방식으로 계산된 직장폭력 경험비율을 1.3%로 보고하였다. 이는 기본적으로 모든 직업을 포함하기 때문으로 볼 수 있으나, 면접방식의 조사라는 점과, 국가 기관에 의한 조사라는 특성 때문에 직장폭력의 경험비율이 과소평

가되었을 가능성도 배제할 수 없다. 이와 반대로 자기기입식 조사를 통한 결과는 설문지 회수율에 따라 과대평가될 가능성이 있다.

3. 직장폭력 경험과 관련된 요인

직장폭력(workplace violence)은 피해자나 가해자의 특성 즉 성별과 같은 인구학적 특성이나 특정 근무형태 등 직업적 특성과 연결되어 있을 것으로 추정할 수 있다. 그러나, 직장폭력이 다양한 스펙트럼을 가지고 있고, 직업별로 특성이 다르며, 피해자의 나이, 외모, 성별이나 대화법 등 피해자 요인, 가해자의 서비스에 대한 불만정도, 서비스기관에 대한 불만 등의 가해자 요인, 그리고 피해자와 가해자의 관계, 직장의 조직풍토나 도덕성 등의 조직 요인의 복합적으로 작용하여 나타나기 때문에(김태선 등, 2015), 직장폭력 경험과 관련된 요인을 규명하기가 쉽지 않다.

현재까지의 국내 연구결과를 간략히 종합하면, 성희롱의 경우 여성에서(김숙영 등, 2012; 한국산업안전보건공단, 2009), 신체폭력의 경우 남성에서 더 높게 나타난다(한국산업안전보건공단, 2014). 초과근무를 하거나 근무시간이 길수록 신체적 및 정신적 폭력이 높게 나타났다(한국산업안전보건공단, 2009, 황보람 등, 2014). 같은 맥락으로 고객에 의한 폭력의 경우는 고객 응대의 빈도가 높을수록 더 높게 나타났다(한국산업안전보건공단, 2009). 그 밖의 개인 또는 직업관련 특성에 대해서는 일관성 있는 결과가 관찰되지는 않았다. 예를 들어, 2013년 감정노동자(n=1,045)를 대상으로 한 연구에서는 교대근무의 경우 신체폭력은 교대근무를 할 때 그 수준이 유의하게 높게 나타났으나, 고객에 의한 정신적 폭력의 경우는 반대로 교대근무를 하지 않을 때 유의하게 높게 나타났다(한국산업안전보건공단, 2014). 연령, 학력, 근무기간 등의 특성과 직장폭력 간의 연관성에 대한 결과 또한 직장폭력의 유형별로 다른 결과를 보였다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 임금근로자의 따돌림, 성희롱, 신체폭력과 같은 직장폭력 경험 실태를 고령 임금근로자와 비고령 임금근로자로 구분하여 파악하고, 직장폭력 관련요인을 분석하고자 실시된 조사연구로, 제4차 근로환경조사(Korea Working Conditions Survey, KWCS)인 2014년 원시자료를 산업안전보건연구원으로부터 사용승인을 받은 후 분석하였다.

분석 대상은 제4차 근로환경조사 원시자료 유효응답자수 50,007명 중에서 19세 이상자로 한정하고, 자영업자, 사업주, 무급가족종사자를 제외하여 최종적으로 임금근로자 30,660명을 대상으로 하였다. 근로환경조사에서 임금근로자는 조사기간 전주에 1시간 이상 일한 자로, 개인, 가구 또는 사업체와 명시적 또는 암묵적으로 고용계약을 체결하여 일하고 그 대가로 급여, 봉급, 일당, 현물 등을 받는 근로자로 정의되었다. 본 연구에서는 성별과 연령특성을 고려하여 19~54세 청장년 임금근로자(가중치 적용 후 n=29,901, 남자 17,254명, 여자 12,646명)와 55세 이상 중고령 임금근로자(가중치 적용 후 n=6,376, 남자 3,825명, 여자 2,551명)로 구분하였다.

2. 측정도구

가. 직장폭력

직장폭력(workplace violence)은 직장 내에서 이루어지는 단순한 괴롭힘에서 살인에 이르기까지 그 범위가 넓다. 선행 연구들에서 직장폭력은 대체로 따돌림(왕따)(bullying), 성희롱(sexual harrasment), 신체폭력(physical violence)으로 한정되거나, 언어적 폭력(verbal abuse)까지 포함하여 정의되기도 한다. 본 연구에서는 근로환경조사에서 조사된 지난 12개월 간 업무수행 중 직장동료나 상사, 후배 또는 업무 중 만난 고객이나 거래업체 등으로부터 경험한 '따돌림', '성희롱', '신체폭력'에 대한 항목을 종합하여, 적어도 하나 이상의 경험이 있는 경우를 직장폭력이 '있음'으로, 3가지 경험이

모두 없는 경우 '없음'으로 범주화 하였다. 통계분석 시에는 3가지 항목을 종합한 직장폭력과 각각의 항목에 대해서 경험 비율을 산출하고 관련 요인을 평가하였다.

나. 개인적 요인

개인적 요인은 성, 연령, 교육수준으로 파악하였다. 이중 '연령은 크게 청장년 근로자(19~54세)와 중고령 근로자(≥ 55 세)로 구분하였고, '교육수준'은 중졸이하, 고졸, 전문대졸 이상의 3개 범주로 구분하였다.

다. 근무환경

근무환경은 한국표준직업분류(Korea Standard Occupational Classification, KSOC)에 따른 구분과 교대근무에 관한 내용을 포함하였다. 이중 '한국표준직업'은 10가지의 한국표준직업군 대분류 중에서 군인(군인은 직업이 아님)을 제외한 9개 직업군, 즉, '관리자', '전문가 및 관련종사자', '사무종사자', '서비스 종사자' 및 '판매종사자', '기능원 및 관련기능종사자', '장치·기계조작 및 조립종사자', '단순노무종사자', '농림어업종사자'로 구분하였다. '교대근무'는 평일 분할교대, 오전·오후·야간 교대, 순환교대의 경우를 모두 교대근무를 하는 것으로 정의하였다.

라. 사회·심리적 근무환경

사회·심리적 근무환경은 동료지지, 상사지지, 고객상대, 감정노동에 관한 내용을 포함하였다. '동료지지'와 '상사지지'는 "귀하의 업무 상황 중 동료(상사)들은 나를 도와주고 지지해준다"는 설문문항에 대하여 '별로 그렇지 않다', '전혀 그렇지 않다'를 '낮음'으로, '가끔 그렇다'를 '보통'으로, '대부분 그렇다'와 '항상 그렇다'를 '높음'으로 하여 3개 범주로 구분하였다. '고객 상대 정도'는 "귀하가 하는 일에서 고객, 승객, 학생, 환자와 같은 직장 동료가 아닌 사람들을 직접 상대 한다"는 설문문항에서 '거의 노출 안됨' 및 '절대 노출 안됨'을 '거의 없음', '근무시간 1/4' 및 '근무시간 3/4'을 '근무시간의 1/4~1/2'로, '거의 모든 근무시간' 및 '근무시간 내내'를 '근무시간의 3/4 이상'으로 하여 3개 범주로

구분하였다. ‘감정노동’은 “귀하의 업무 상황 중 나는 감정을 숨기고 일을 해야 한다.” 문항에서 ‘별로 그렇지 않다’ 및 ‘전혀 그렇지 않다’를 ‘낮음’으로, ‘가끔 그렇다’를 ‘보통’으로, ‘대부분 그렇다’와 ‘항상 그렇다’를 ‘높음’으로 하여 3개 범주로 정의하였다.

3. 자료분석

모든 결과표의 빈도 수는 근로환경조사에서 표본설계를 반영하여 제공하는 가중치를 적용하여 기술통계 처리한 결과를 제시하였다(SAS proc surveyfreq 이용). 대상자의 일반적 특성(성, 연령, 교육수준)과 직업특성(한국표준직업 대분류, 교대근무여부, 상사 및 동료지지정도, 고객상대 정도, 감정노동 정도)은 청장년 임금근로자와 중고령 임금근로자로 구분하여 제시하였다. 또한, 각 변수의 두 연령 그룹 간 차이에 대해 Rao-Scott chi-square test로 검정한 결과를 유의확률(P)로 제시하였다.

직장폭력(따돌림, 성희롱, 신체폭력)의 경험비율은 전체 대상자 및 비교령 임금근로자와 고령 임금근로자, 그리고 성별로 구분하여 결측치를 제외한 백분율(%)로 계산하였으며, 95% 신뢰구간(CI, confidence interval)도 함께 산출하여 제시하였다. 또한, 경험비율의 성별 또는 연령별 차이를 Rao-Scott chi-square test로 검정하였다.

따돌림, 성희롱, 신체폭력의 세부 항목에 대해 경험 비율과 일반특성 및 직업특성과의 연관성을 확인하기 위해 가중치를 고려한 다중로지스틱 회귀분석을 실시하였다(SAS proc surveylogistic 이용). 통계 모델에는 청장년/중고령 구분 및 성별 구분(청장년 남자 기준), 교육수준(고졸 기준), 한국표준직업 대분류(사무종사자 기준), 교대근무, 동료지지 정도(낮음, 보통, 높음), 상사지지 정도(낮음, 보통, 높음), 고객상대 정도(거의 없음, 근무시간의 1/4~1/2, 근무시간의 3/4 이상), 감정노동 정도(낮음, 보통, 높음)가 포함되었다. 이러한 공변수는 교란요인으로 작용할 수 있거나 직장폭력 경험을 나타내는 변수로 설명되지 않는 부분도 고려하기 위하여 선정되었다. 연관성의 크기는 교차비(OR, odd ratio)와 95% 신뢰구간(CI, confidence interval)으로 평가하였다.

따돌림, 성희롱, 신체폭력 각각의 경험비율이 높게 나타나는 구체적인 직업을 살펴보기 위하여, 가중치를 적용하여 산출한 경험비율이 3% 이상이거나 빈도가 5명 이상인 경우에 한정하여, 구체적인 직업명을 경험비율이 높은 순서대로 정리하였다. 이 경우에도 청장년 임금근로자와 중고령 임금근로자, 그리고 성별로 구분하여, 경험비율과 95%

신뢰구간을 제시하였다 분모, 즉 동일한 직업을 가진 사람의 수가 적을수록(예를 들어, 20인 이하) 경험 비율이 과대평가될 가능성이 있으나 이들 직업을 제외하지 않고 모두 포함하였다.

IV. 결과

1. 연구대상자 특성

전체 대상자 36,277명 중 19~54세 청장년 임금근로자는 29,901명(82.4%)이었고, 55세 이상의 중고령 임금근로자는 6,376명(17.6%)으로 청장년 임금근로자가 대부분을 차지하였다(표 1)

청장년 임금근로자는 남자가 57.7% 여자가 42.3%였으며, 교육수준은 전문대졸 이상이 각각 62.2% 로 가장 많았고, 한국표준직업별로는 사무종사자(27.3%), 전문가 및 관련종사자(24.8%), 판매종사자(12.3%), 장치기계 조작 및 조립종사자(11.3%)의 순이었다. 교대근무를 하는 경우는 9.7%였으며, 동료지지 정도의 경우 낮음 10.0%, 보통 37.6%, 높음 52.4%, 상사지지 정도의 경우 낮음 12.9%, 보통 36.3%, 높음 50.8%로 나타났다. 고객상대 정도의 경우 거의 없음 55.5%, 근무시간의 1/4~1/2 16.6%, 근무시간의 3/4 이상 28.0%로 나타났으며, 감정노동 정도의 경우는 보통 30.7%, 높음 69.3%로 나타났다.

중고령 임금근로자의 모든 특성은 청장년 임금근로자에 비해 통계적으로 유의한 차이를 보였다($P \leq 0.004$)(표 1). 중고령 임금근로자는 남자가 60.0%, 여자가 40.0%였으며, 교육수준은 중졸 이하가 45.8%로 가장 많았고, 한국표준직업별로는 단순노무종사자가 42.6%로 가장 많았으며, 다음으로 장치기계 조작 및 조립종사자(13.3%), 서비스종사자(11.2%), 기능원 및 관련 기능종사자(9.7%), 사무종사자(8.7%)의 순이었다. 교대근무를 하는 경우는 16.1%였으며, 동료지지 정도의 경우 낮음 16.9%, 보통 40.5%, 높음 42.6%, 상사지지 정도의 경우 낮음 22.9%, 보통 37.7%, 높음 39.4%로 나타났다. 고객 상대 정도의 경우 거의 없음 61.5%, 근무시간의 1/4~1/2 16.8%, 근무시간의 3/4

이상 21.8%로 나타났으며, 감정노동 정도의 경우는 보통 38.5%, 높음 61.5%로 나타났다.

표 1. 연구대상자인 제4차 근로환경조사(2014)의 임금근로자의 특성

변수	범주	청장년 임금근로자 (19~54) (n=29,901 ^a)	중고령 임금근로자 (≥55) (n=6,376)	p ^b
성별	남자	17,254 (57.7)	3,825 (60.0)	0.004
	여자	12,646 (42.3)	2,551 (40.0)	
교육수준	중졸 이하	773 (2.6)	2,884 (45.8)	<0.0001
	고졸	10,430 (35.2)	2,401 (38.2)	
	전문대졸 이상	18,461 (62.2)	1,007 (16.0)	
한국표준직업 분류	관리자	240 (0.8)	59 (0.9)	<0.0001
	전문가 및 관련종사자	7,385 (24.8)	462 (7.2)	
	사무종사자	8,118 (27.3)	558 (8.7)	
	서비스종사자	2,622 (8.8)	711 (11.2)	
	판매종사자	3,673 (12.3)	350 (4.8)	
	농림어업 숙련 종사자	79 (0.3)	98 (1.5)	
	기능원 및 관련 기능 종사자	2,268 (7.6)	620 (9.7)	
	장치기계 조작 및 조립 종사자	3,353 (11.3)	849 (13.3)	
	단순노무종사자	2,046 (6.9)	2712 (42.6)	
교대근무	아니오	26,737 (90.3)	5,262 (83.9)	<0.0001
	예	2,865 (9.7)	1,008 (16.1)	
동료지지 정도	낮음	2,872 (10.0)	971 (16.9)	<0.0001
	보통	10,779 (37.6)	2,334 (40.5)	
	높음	15,038 (52.4)	2,454 (42.6)	
상사지지 정도	낮음	3,704 (12.9)	1,319 (22.9)	<0.0001
	보통	10,442 (36.3)	2,171 (37.7)	
	높음	14,620 (50.8)	2,268 (39.4)	
고객상대 정도	거의 없음	16,473 (55.5)	3,877 (61.5)	<0.0001
	근무시간의 1/4~1/2	4,918 (16.6)	1,059 (16.8)	
	근무시간의 3/4 이상	8,304 (28.0)	1,373 (21.8)	
감정노동 정도	낮음	-	-	<0.0001
	보통	9,074 (30.7)	2,414 (38.5)	
	높음	20,525 (69.3)	3,851 (61.5)	

^a 모든 빈도 수는 근로환경조사의 표본설계를 반영한 가중치가 적용된 수치임; ^b 연령별 차이에 대한 검정(Rao-Scott Chi-Square Test)에서 산출한 유의확률

2. 직장폭력 경험 비율

전체 임금근로자에서 지난 12개월 동안 직장폭력, 즉, 따돌림, 성희롱, 신체폭력을 적어도 한 가지를 경험한 비율은 0.87%였다(표 2). 연령과 성별로 구분하였을 때는 청장년(19~54세) 여성 임금근로자에서 가장 높게 나타났으며(1.06%), 청장년 남성(0.79%), 중고령 여성(0.73%), 중고령 남성(0.68%)의 순서였다. 전반적으로 청장년 임금근로자에 비해 중고령 임금근로자에서 직장폭력 경험 비율이 상대적으로 낮게 나타났으나, 통계적으로 유의한 차이는 아니었다.

따돌림의 경우 청장년 여성 임금근로자에서 가장 높았으나(0.16%), 전반적으로 신체폭력이나 성희롱에 비해서 낮은 수준이었고, 성별 또는 연령별로 유의한 차이는 관찰되지 않았다.

청장년 여성 임금근로자의 직장폭력은 대부분 성희롱으로서, 동일한 연령대인 비고령 남성 임금근로자에 비해 확연히 높은 수준이었다(0.74% vs. 0.08%, $P < 0.0001$). 또한, 중고령 여성 임금근로자의 성희롱 경험 비율(0.34%)은 청장년 여성 임금근로자의 절반 정도로 낮게 나타났다($P = 0.02$).

남성 임금근로자의 직장폭력은 청장년 및 중고령 근로자 모두 신체폭력이 가장 많았다(각각, 0.65%, 0.61%). 청장년 임금근로자에서 남성이 여성보다 신체폭력 경험 비율이 유의하게 높았으나(0.65% vs. 0.28%, $P = 0.001$), 중고령 임금근로자에서는 유의한 성별 차이가 관찰되지는 않았다(0.61% vs. 0.40%, $P = 0.32$).

표 2. 제4차 근로환경조사(2014)의 임금근로자의 직장폭력(따돌림, 성희롱, 신체폭력) 경험 비율

		직장폭력		따돌림		성희롱		신체폭력	
		N ^a	% (95% CI) ^b	N ^a	% (95% CI) ^b	N ^a	% (95% CI) ^b	N ^a	% (95% CI) ^b
전체		311/35839	0.87 (0.74-0.96)	54/35819	0.15 (0.10-0.20)	119/35777	0.33 (0.26-0.40)	179/35825	0.50 (0.40-0.60)
청장년 임금근로자 (19~54) (n=29,901)	전체	267/29531	0.90 (0.76-1.05)	46/29511	0.16 (0.09-0.22)	106/29472	0.36 (0.28-0.44)	146/29518	0.49 (0.38-0.61)
	남자	135/17057	0.79 (0.60-0.99)	26/17051	0.15 (0.06-0.24)	14/17035	0.08 (0.02-0.15)	110/17048	0.65 (0.47-0.83)
	여자	132/12474	1.06 (0.81-1.26)	21/12461	0.16 (0.08-0.24)	92/12437	0.74 (0.56-0.91) ^d	36/12470	0.28 (0.17-0.40)
	<i>P</i> ^c		0.08		0.88		<0.0001		0.001
중고령 임금근로자 (≥55) (n=6,376)	전체	44/6308	0.70 (0.45-0.96)	8/6307	0.12 (0.02-0.22)	13/6305	0.21 (0.09-0.32)	33/6370	0.53 (0.30-0.76)
	남자	26/3787	0.68 (0.32-1.05)	4/3787	0.11 (0.00-0.23)	5/3784	0.12 (0.00-0.25)	23/3787	0.61 (0.26-0.96)
	여자	18/2521	0.73 (0.40-1.05)	4/2520	0.14 (0.00-0.29)	9/2521	0.34 (0.12-0.55) ^d	10/2520	0.40 (0.15-0.65)
	<i>P</i> ^c		0.07		0.74		0.09		0.32

^a SAS proc surveyfreq를 이용하여 산출한 경험자 수/ 전체 대상자 수, ^b SAS proc surveyfreq를 이용하여 산출한 경험비율 및 95% 신뢰구간, ^c 성별 경험을 차이에 대한 검정(Rao-Scott chi-square test)에서 산출한 유의확률, ^d 중고령 여성 임금근로자의 성희롱 경험이 청장년 여성 임금근로자에 비해 유의하게 낮게 나타났음(Rao-Scott chi-square test, $P=0.02$).

3. 직장폭력 관련요인

직장내 괴롭힘과 관련된 요인에 대한 분석결과(표 3), 직장 내 따돌림의 경우 고졸일 경우에 비해 전문대졸 이상에서 유의하게 경험비율이 낮았다(OR=0.32, 95% CI=0.11-0.90).

성희롱의 경우 청장년 남성과 비교하여 여성 임금근로자에서, 특히 청장년 여성 임금근로자에서 높게 나타났고(8.08, 3.19-20.5), 사무종사자에 비해 판매종사자일 경우 더 높게 나타났으며(2.01, 1.07-3.77), 고객을 상대하는 빈도가 많을수록 유의하게 경험비율이 높아졌다($P_{trend} = 0.001$).

신체폭력의 경우에는 비고령 남성과 비교하여 비고령 여성에서 유의하게 낮게(0.45, 0.25-0.80), 그리고, 상사의 지지가 높을수록 낮아진($P_{trend} = 0.02$) 반면, 사무종사자에 비해 서비스종사자(12.3, 5.07-30.0), 농림어업 숙련 종사자(9.00, 1.73-46.8), 장치기계 조작 및 조립 종사자(6.63, 2.58-17.0), 기능원 및 관련 기능 종사자(3.98, 1.25-12.6)에서 높게 나타났으며, 교대근무자이거나(3.70, 2.33-5.87), 고객을 상대하는 정도가 클수록 유의하게 증가하였다($P_{trend} < 0.0001$).

표 3. 임금근로자의 특성과 직장폭력(따돌림, 성희롱, 신체폭력)의 연관성

	따돌림			성희롱			신체폭력		
	경험비율 (%)	OR (95% CI) ^a	P ^b	경험비율 (%)	OR (95% CI) ^a	P ^b	경험비율 (%)	OR (95% CI) ^a	P ^b
성/연령 그룹									
남자 청장년 (19~54)	0.15	1.00 (ref.)		0.08	1.00 (ref.)		0.65	1.00 (ref.)	
남자 중고령 (≥55)	0.11	0.40 (0.09-1.79)	0.23	0.12	1.59 (0.35-7.15)	0.54	0.61	0.95 (0.43-2.12)	0.90
여자 청장년 (19~54)	0.16	0.93 (0.36-2.39)	0.89	0.74	8.08 (3.19-20.5)	<0001	0.28	0.45 (0.25-0.80)	0.01
여자 중고령 (≥55)	0.14	0.62 (0.17-2.24)	0.58	0.34	4.93 (1.63-14.9)	0.01	0.40	0.57 (0.24-1.40)	0.22
교육수준									
중졸 이하	0.12	0.62 (0.17-2.24)	0.47	0.17	0.76 (0.32-1.78)	0.52	0.29	0.61 (0.26-1.41)	0.24
고졸	0.23	1.00 (ref.)		0.50	1.00 (ref.)		0.69	1.00 (ref.)	
전문대졸 이상	0.11	0.32 (0.11-0.90)	0.03	0.26	0.77 (0.48-1.24)	0.28	0.40	1.41 (0.84-2.37)	0.19
P _{trend} ^f		0.09			0.46			0.08	
표준직업분류									
관리자	-	-	-	-	-	-	-	-	-
전문가 및 관련종사자	0.17	1.45 (0.43-4.94)	0.55	0.17	0.50 (0.20-1.26)	0.14	0.12	0.84 (0.28-2.52)	0.75
사무종사자	0.15	1.00 (ref.)		0.28	1.00 (ref.)		0.11	1.00 (ref.)	
서비스종사자	0.12	0.49 (0.13-1.89)	0.30	0.84	1.79 (0.89-3.58)	0.10	1.98	12.3 (5.07-30.0)	<0.0001

	따들림			성희롱			신체폭력		
	경험비율 (%)	OR (95% CI) ^a	<i>p</i> ^b	경험비율 (%)	OR (95% CI) ^a	<i>p</i> ^b	경험비율 (%)	OR (95% CI) ^a	<i>p</i> ^b
판매종사자	0.08	0.31 (0.08-1.19)	0.09	0.84	2.01 (1.07-3.77)	0.03	0.32	1.29 (0.33-5.01)	0.71
농림어업 숙련 종사자	0.28	1.95 (0.20-18.6)	0.56	0.27	2.79 (0.33-23.5)	0.35	0.55	9.00 (1.73-46.8)	0.01
기능원 및 관련 기능 종사자	-	-	-	-	-	-	0.43	3.98 (1.25-12.6)	0.02
장치기계 조작 및 조립 종사자	0.24	0.98 (0.23-4.14)	0.97	0.34	2.51 (0.85-7.36)	0.09	1.24	6.63 (2.58-17.0)	<0.0001
단순노무종사자	0.22	0.99 (0.25-3.91)	0.99	0.13	0.69 (0.16-2.98)	0.61	0.35	2.63 (0.88-7.90)	0.09
교대근무									
아니오	0.14	1.00 (ref.)		0.30	1.00 (ref.)		0.29	1.00 (ref.)	
예	0.26	1.73 (0.61-4.84)	0.30	0.57	1.58 (0.83-3.00)	0.17	0.23	3.70 (2.33-5.87)	<0.0001
동료지지 정도									
낮음	0.40	1.00 (ref.)		0.24	1.00 (ref.)		0.91	1.00 (ref.)	
보통	0.14	0.48 (0.19-1.20)	0.12	0.34	1.26 (0.50-3.15)	0.62	0.41	0.60 (0.31-1.14)	0.12
높음	0.11	0.44 (0.10-1.93)	0.28	0.36	1.45 (0.56-3.74)	0.45	0.34	0.82 (0.44-1.53)	0.54
<i>P_{trend}</i> ^c		0.32			0.39			0.84	

	따들림			성희롱			신체폭력		
	경험비율 (%)	OR (95% CI) ^a	<i>p</i> ^b	경험비율 (%)	OR (95% CI) ^a	<i>p</i> ^b	경험비율 (%)	OR (95% CI) ^a	<i>p</i> ^b
상사지지 정도									
낮음	0.37	1.00 (ref.)		0.20	1.00 (ref.)		1.02	1.00 (ref.)	
보통	0.13	0.48 (0.18-1.24)	0.13	0.41	1.97 (0.79-4.91)	0.15	0.36	0.35 (0.19-0.62)	0.0004
높음	0.11	0.49 (0.13-1.83)	0.29	0.34	1.57 (0.60-4.06)	0.36	0.45	0.43 (0.25-0.72)	0.002
<i>P</i> _{trend} ^c		0.33			0.78			0.02	
고객상대 빈도									
거의 없음	0.11	1.00 (ref.)		0.16	1.00 (ref.)		0.23	1.00 (ref.)	
근무시간의 1/4~1/2	0.34	3.23 (1.35-7.77)	0.01	0.39	2.43 (1.22-4.82)	0.01	0.53	2.24 (1.12-4.47)	0.02
근무시간의 3/4 이상	0.13	1.11 (0.40-3.05)	0.84	0.65	2.57 (1.47-4.50)	0.001	0.98	3.33 (1.86-5.97)	<0.0001
<i>P</i> _{trend} ^c		0.51			0.001			<0.0001	
감정노동 정도									
낮음	-	-	-	-	-	-	-	-	-
보통	0.10	1.00 (ref.)		0.27	1.00 (ref.)		0.29	1.00 (ref.)	
높음	0.18	1.88 (0.71-5.01)	0.21	0.36	0.98 (0.57-1.68)	0.93	0.60	1.56 (0.88-2.77)	0.13

^a SAS proc surveylogistic을 이용하여 산출한 오즈비(odds ratio) 및 95% 신뢰구간; ^b SAS proc surveylogistic을 이용하여 산출한 유의확률; ^c 경향성 검정 결과

4. 직장폭력 유형별 경험 비율이 높은 직업

<표 4>는 따돌림, 성희롱, 신체폭력 각각에 대해 가중치를 적용하여 산출한 경험비율이 3% 이상이거나 경험자가 5명 이상인 직업을 경험비율이 크게 나타난 순서대로 정리한 것이다.

청장년 남성 임금근로자에서, 따돌림은 광고 및 홍보전문가(9.3%), 자동차 조립원(5.2%), 회계사무원(2.3%)의 순이었고, 성희롱은 사회복지사(5.8%), 자동차 조립원(5.3%), 웨이터(2.2%)의 순이었다. 신체폭력은 경찰관(19.5%), 기타 경호 및 보안 관련 종사자(19.0%), 소방관(13.5%), 택시운전원(11.5%), 매장계산원 및 요금정산원(9.5%), 플라스틱제품 생산기 조작원(6.6%), 자동차 조립원(5.3%), 사회복지사(3.3%), 버스 운전원(2.6%)의 순이었다.

청장년 여성 임금근로자에서, 따돌림은 버스운전원(22.3%)의 경우만 해당되었다. 성희롱의 경험 비율이 높은 직업은 다양하였는데, 혼례종사원(32.7%), 경비원(30.0%), 화학제품생산기 조작원(26.6%), 버스운전원(22.3%), 일반기계 조립원(14.8%), 매장계산원 및 요금정산원(3.9%), 여행사무원(3.7%), 고객상담 및 모니터 요원(2.8%), 보험설계사 및 간접투자증권 판매인(2.5%), 웨이터(337명 중 7명, 1.6%), 상점 판매원(1.3%)의 순이었다. 신체폭력은 택시운전원(37.8%), 버스운전원(22.3%), 플라스틱제품 생산기 조작원(9.3%), 간병인(3.8%)의 순이었다.

중고령 남성 임금근로자에서, 따돌림은 해당되는 직업이 없었고, 성희롱은 금융관련 사무원(19명 중 2명, 11.0%)에만 해당되었다. 신체폭력은 PC 및 사무기기 설치 및 수리원(52.8%), 방수공(26.9%), 철근공(6.6%), 택시운전원(3.1%)의 순이었다.

중고령 여성에서는 따돌림과 성희롱은 해당되는 직업이 없었으며, 신체폭력은 간병인(3.0%)에서 높은 것으로 나타났다.

표 4. 직장폭력 유형별(따돌림, 성희롱, 신체폭력) 경험 비율이 높은 주요 직업^a

직업명	따돌림			성희롱			신체폭력		
	N ^b	경험비율 % (95% CI) ^c	직업명	N ^b	경험비율 % (95% CI) ^c	직업명	N ^b	경험비율 % (95% CI) ^c	직업명
창장년 임금근로자 (19~54) 남자									
광고 및 홍보전문가	3/30	9.3 (0.0-29.7)	사회복지사	3/47	5.8 (0.0-17.2)	경찰관	26/134	19.5 (11.2-27.7)	
자동차 조립원	3/58	5.2 (0.0-15.6)	자동차 조립원	3/58	5.3 (0.0-15.5)	기타 결혼 및 보안 관련 종사자	3/23	14.8 (0.0-43.0)	
회계 사무원	5/206	2.2 (0.0-5.7)	웨이터	6/256	2.2 (0.0-4.8)	소방관	7/55	13.4 (1.1-25.8)	
						택시운전원	20/170	11.5 (2.9-20.1)	
						매장계산원 및 요즘정산원	3/34	9.5 (0.0-26.6)	
						플라스틱제품 생산기 조직원	5/77	6.6 (0.0-15.7)	
						자동차 조립원	3/58	5.3 (0.0-15.5)	
						사회복지사	2/47	3.3 (0.0-8.2)	
						버스운전원	6/218	2.6 (0.0-6.1)	
창장년 임금근로자 (19~54) 여자									
버스운전원	2/9	22.3 (0.00-72.2)	혼례종사원	2/6	32.7 (0.0-100)	택시운전원	2/5	37.8 (0.0-100)	
			경비원	3/10	30.0 (0.0-91.1)	버스운전원	2/9	22.3 (0.0-72.2)	
			화환제품 생산기 조직원	3/10	26.5 (0.0-79.5)	플라스틱제품 생산기 조직원	2/17	9.3 (0.0-28.4)	
			버스운전원	2/9	22.3 (0.0-72.2)	간병인	8/198	3.8 (0.7-6.9)	

피돌림		성희롱		신체폭력	
직업명	N ^b 경험비율 % (95% CI) ^c	직업명	N ^b 경험비율 % (95% CI) ^c	직업명	N ^b 경험비율 % (95% CI) ^c
		일반기계 조립원	3/17 14.8 (0.0-43.9)		
		매장계산원 및 요문정산원	6/167 3.9 (0.9-6.8)		
		여행 사무원	2/52 3.7 (0.0-11.1)		
		고객 상담 및 모니터 요원	5/164 2.8 (0.1-5.8)		
		보험 설계사 및 간접투자증권 판매인	9/353 2.5 (1.1-3.9)		
		웨이터	7/470 1.6 (0.6-2.6)		
		상점 판매원	13/962 1.3 (0.6-2.0)		
중고령 임금근로자 (≥55) 남자					
		금융관련 사무원	2/19 11.0 (0.0-33.5)	PC 및 사무기기 설치 및 수리원	3/7 52.8 (0.0-100)
				방수공	2/7 26.9 (0.0-77.8)
				철근공	2/26 6.6 (0.0-20.1)
				택시운전원	5/150 3.1 (0.0-7.9)
중고령 임금근로자 (≥55) 여자					
				간병인	7/245 3.0 (0.7-5.2)

^a 가중치를 적용하여 산출한 경험비율 3% 이상 또는 경험자 5명 이상인 경우에 한정함, ^b SAS proc surveyfreq를 이용하여 산출한 경험자 수/ 전체 대상자 수, ^c SAS proc surveyfreq를 이용하여 산출한 경험비율 및 95% 신뢰구간

V. 논의

본 연구는 제4차 한국 근로환경조사 자료를 이용하여 19~54세의 청장년 임금근로자와 55세 이상의 중고령 임금근로자의 직장폭력(따돌림, 성희롱, 신체폭력) 경험 비율을 산출하고 그와 관련된 요인을 평가하였다. 본 연구를 통해, 남성 임금근로자에서는 신체폭력이 여성 임금근로자에서는 성희롱이 큰 부분을 차지하고 있으며, 교육수준, 교대근무, 상사의 지지 정도, 고객상대 정도와 같은 특성이 직장폭력과 연관되어 있음을 알 수 있었다.

본 연구에서 지난 1년간의 따돌림, 성희롱, 신체폭력 경험 여부를, 2014년에 수행된 4차 근로환경조사 자료를 19세 이상으로 한정하고 표본설계를 반영한 가중치를 적용하여 산출한 경험비율은 각각 0.15%, 0.33%, 0.50%였다. 이는 특정 직업 종사자를 대상으로 한 연구에서 얻어진 결과에 비해 낮은 수준으로 나타난 것이다. 이러한 차이는 기본적으로 모든 직업을 포함하기 때문으로 볼 수 있으나, 근로환경조사가 면접방식의 조사라는 점을 감안할 때 직장폭력의 경험비율이 과소평가되었을 가능성이 있다. 그러나, 동일한 방식의 조사인 1차 근로환경조사 자료의 15세 이상 임금근로자에 대한 결과(따돌림 0.8%, 성희롱 0.6%, 신체폭력 0.7%), 그리고, 3차 근로환경조사 자료의 19세 이상 임금근로자에 대한 결과(따돌림, 성희롱, 신체폭력 중 적어도 하나를 경험한 비율: 1.3%)와 비교하면 전반적으로 직장폭력의 정도는 감소하고 있다고 판단된다(최은숙 등, 2010; 윤재홍 등, 2015).

본 연구에서 전체적으로 남자는 신체폭력이 여성은 성희롱이 가장 많았으나, 고령 여성의 경우에는 고령 남성의 경우와 같이 신체폭력이 가장 많은 것으로 나타난 것이 특징적이라고 할 수 있다. 국내병원 레지던트를 대상으로 직장폭력 경험을 연구한 김지환 등(2015)의 연구에서도 신체폭력 경험 비율이 남성에서 13%로 여성의 7%보다 많았고, 성희롱의 경우 남성에서 2%, 여성에서 14%로 나타나 성별로 뚜렷한 차이를 보였다. 서울, 경기, 강원 일대의 호텔, 오락시설 종사자를 대상으로 직장폭력 경험을 연구한 변창범 등(2009)의 연구에서는 신체폭력 경험은 성별로 큰 차이가 없었으나, 성희롱의 경우는 남성에서 5%, 여성에서 58%로 큰 차이가 있었다. 비록 본 연구 대상자의 직업이나 연령이 직접 비교될 수는 없다 하더라도 본 연구결과와 어느 정도 상응한 결과를 보인 것으로 볼 수 있다.

본 연구에서 직장폭력과 관련된 요인으로 교육수준, 표준직업분류, 교대근무, 상사의 지지 정도, 고객상대 정도를 확인할 수 있었다. 교육수준이 높을 때, 즉, 대학 졸업일 경우 고등학교 졸업일 경우에 비해 따돌림 경험비율이 낮은 결과는 교육수준이 직업의 종류 및 직위와 연관되어 있다는 것을 감안하면 충분한 개연성을 가질 수 있는 결과라고 할 수 있다. 그러나, 요양보호사(이여경, 2013; 황보람 등, 2014; 황보람 등, 2015)나 정신사회복지사(박미은, 2007)와 같은 동일한 직업을 가진 사람들을 대상으로 한 연구에서는 학력과 직장폭력 경험 간의 연관성을 평가한 결과가 통계적으로 유의하지 않았다.

사무종사자에 비해 판매종사자에서 성희롱 경험 비율이 높게, 그리고, 서비스 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 장치기계 조작 및 조립 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자에서 신체폭력 경험 비율이 높게 나타난 것은 기존에 알려진 사실과 대체적으로 부합하는 결과이다. 2015년에 수행된 유통업 서비스·판매 종사자의 건강권 실태조사에서도 성희롱 경험 비율이 0.9%로 나타났고(한국노동사회연구소, 2016), 폭력행위 재해자 469명을 분석한 결과, 보건 및 사회복지사업, 운수창고 및 통신업, 제조업, 건설업 등의 종사자가 많았다(한국산업안전보건공단, 2009).

교대근무와 직장폭력, 특히 신체폭력 및 성희롱과의 연관성은 기존 연구 사례와 교대근무가 근로자에 미치는 건강영향 기전에 의해 뒷받침 될 수 있다. 감정노동자에서 신체폭력의 경우 교대근무자에서 더 높은 수준을 보인 바 있으며(한국산업안전보건공단, 2014), 국외의 경우에도 특히 보건 관련 직업에서 교대근무와 직장폭력의 연관성을 보고하고 있다(Schat et al., 2006; Sun et al., 2017; Yenealem et al., 2019). 선행연구를 통해 교대근무는 개인 및 직장생활에 부정적 영향, 예를 들어, 일주기 생체리듬(circadian rhythm) (민순 등, 1999; 김명애 등, 1992), 신장기능(김명애 등, 1992), 수면 불규칙 및 피로감 (박주상, 2013; 채여주 등, 2017) 등의 신체적 영향이나 불안감 및 우울감(최은숙, 2010)과 같은 심리적 영향을 야기할 수 있다. 이러한 영향이 동료, 상사 및 고객과의 불편한 인간관계, 나아가 직장폭력의 원인으로 작용할 수 있다. 한편, 교대근무는 강한 노동강도를 나타내는 변수로 볼 수도 있다. 교대근무는 의사, 간호사, 요양보호사 및 간병인 등의 의료분야와, 조리사나 경찰공무원 및 생산직 노동자 등과 같이 많은 경우 노동 강도가 높은 업종에서 이루어지고 있다. 따라서, 교대근무가 대체로 높은 노동 강도를 대표하는 것으로 해석할 수도 있으며, 특히 야간교대근무를 하는

직업의 경우 남의 시선을 피해 신체적 폭력을 행사할 수 있는 여건이 되기도 한다.

본 연구에서 상사의 지지가 높을수록 신체폭력 경험 비율이 낮게 나타난 것은, 이여경 등(2013)이 노인요양시설의 요양보호사에서 상사의 리더십 점수가 높을수록 신체폭력의 경험이 유의하게 낮아진 결과와 유사하다. 박은아 등(2016)의 연구에서 사회복지사의 직장 내 폭력이 정서적 소진에 미치는 영향이 슈퍼비전에 의해 완화되는 것이 관찰된 것도 동일한 맥락이라고 할 수 있다.

고객을 많이 만날수록 직장폭력의 경험 가능성이 높아진다는 본 연구의 결과는 기존의 연구결과와 일치한다. 직장폭력을 연구한 여러 연구들에서 폭력의 가해자 중 대부분을 손님이나 환자 등의 고객으로 지목하고 있다. 예를 들어, 백화점 직원(김숙영 등, 2012), 택시운전원(안윤정 등, 2011; Gilbert, 2011; Burgel et al., 2014; Schwer et al., 2010), 요양보호사(서은주, 2012, 이은영 등, 2012, 이여경 등, 2013), 간호사(박공주 등, 2014)에 대한 신체폭력 및 성희롱의 가해자는 대부분 손님, 환자 또는 보호자로 보고되고 있다. 경비원의 신체폭력 가해자가 주민(이창배, 2014), 교사의 따돌림(왕파) 가해자가 학부모와 학생(김태선 등, 2015), 경찰관 폭력의 가해자도 범죄자뿐 아니라 시민이 포함될(신성원, 2010) 정도로 고객에 의한 직장폭력은 광범위하게 존재한다.

본 연구에서 직장폭력 경험이 높은 직업은 연령 및 성별로 상당히 다른 양상을 보였다. 이는 근본적으로 연령 및 성별로 다른 직업 분포를 가지고 있기 때문에 당연한 결과라고 볼 수 있다. 또한, 분모, 즉, 동일 직업을 가진 조사대상자 총수가 작을 경우에는 직장폭력 경험비율이 과대평가되었을 가능성도 있다. 그러나, 비고령과 고령 또는 남성과 여성 모두에서 유사하게 직장폭력 경험비율이 높은 양상을 보이는 직업도 관찰되므로 직장폭력과 관련한 시사점을 유추할 수 있는 좋은 자료라고 판단된다.

비고령 남성에서 신체폭력 경험이 높은 직업은 경찰, 경호 및 보안관련 종사자, 소방관 등과 같이 강한 규율이 필요한 경우, 운송 관련 직업(택시운전원, 버스운전원, 승무원)이나 사회복지사와 같이 많은 고객을 상대하는 직업, 또는 생산현장에 종사하는 직업이라고 할 수 있다. 고령 남성에서도 직접 고객을 상대하는 직업과 택시운전원 등에서 신체폭력 경험비율이 높았다. 흥미로운 점은 비고령 여성에서도 운송 관련 직업에서 신체폭력 경험비율이 높게 나타났다는 점이다. 비록 그 직업을 가진 조사대상자의 절대적인 수가 작아서 통계적으로 불안정한 수치로 볼 수 있겠지만, 성별과 관계없이 신체폭력 경험비율이 높게 나타난다는 것은 직업 자체의 특성을 반영한다는 점에서 의미 있는

결과라고 하겠다.

예를 들어, 택시운전원의 경우 밀폐된 공간이나 야간운행과 같은 특수한 근무상황에 의해 체력이 소진되거나, 스트레스에 취약한 상태에서, 화난 고객에 의해 더 많은 언어 폭력, 위협, 신체폭력 등에 노출될 수 있으며(안윤정 등, 2011; Gilbert, 2011; Burgel et al., 2012), 심지어 인종차별과 성차별도 경험하는 것으로 보고되고 있다(Gilbert, 2011). 미국의 경우 택시운전원의 타살율은 경찰이나 그 외의 다른 직업에서보다 4배나 높다고 알려져 있다(Schwer et al., 2010). 국내 여성 택시운전사의 직무경험에 관한 심층면접 연구(안윤정 등, 2011)에 의하면, 성고정관념에 따른 편견으로 승차거부를 당하거나 부당한 대우를 받기도 하며, 취한 남성 손님에 의해 언어폭력이나 성희롱을 당하는 등 위험한 상황에 직면한다.

비고령 여성에서 성희롱의 경험비율이 높은 직업은 경비원, 버스운전원, 화학제품 생산기 조직원, 일반 기계 조립원과 같이 남성에게 비해 상대적으로 흔하지 않은 직업과 상점판매원, 매장계산원 및 요금정산원, 고객상담 및 모니터 요원, 피부미용 및 체형관리사, 인사 및 교육·훈련 사무원, 방문판매원, 보험설계사 및 간접투자증권판매인, 웨이터, 간병인 등 많은 고객을 상대하는 직업으로 보인다. 이 중에서 상점판매원과 간병인은 고령 여성에서도 성희롱 경험비율이 높은 직업이었다. 특히, 간병인은 여성이 대부분인 직업으로서 비고령, 고령 모두에서 신체폭력 및 성희롱의 경험비율이 모두 높게 나타났다.

간병인은 노인요양원 및 노인전문병원에서 일하거나 가정을 방문하여 노인을 케어하는 직업으로 보통 2교대나 3교대 근무를 하는 대표적인 직종이다. 관련 자격증인 요양보호사는 학력, 연령, 성별 등의 제한을 두지 않아 고령여성에도 흔한 직업이다. 요양보호사가 경험하는 신체폭력으로는 붙잡기, 할퀴기, 꼬집기, 밀치기, 물기, 침뱉기 등, 성희롱으로는 성적 농담이나 발언, 신체 쳐다보기, 가슴이나 엉덩이 만지기, 강제키스, 성관계 요구 및 시도 등이 있었다(이은영 등, 2012; 이여경 등, 2013). 노인장기요양보호법 제37조 제 1항 6호에는 요양보호사의 수급자에 대한 폭행, 성희롱 등의 행위 제재 규정을 두었지만, 반대로 요양보호사에 대한 수급자 측의 가해행위에 대하여서는 방치되고 있는 상황이다(최성경, 2016; 박대진, 2014).

본 연구는 우리나라 전 근로자를 대표하는 근로환경조사 자료를 이용하여 따돌림, 성희롱, 신체폭력 경험을 산출한 연구로서 전체 직업에 대해 동시에 조사한 결과를 얻어

성별, 연령별로 비교할 수 있었다는 의의가 있다. 반면, 단순히 지난 1년 간 경험여부를 조사하였고, 세부적인 항목에 대해 수집된 정보가 없다는 점, 가해자에 대한 정보가 없다는 점을 제한점으로 들 수 있다. 따라서, 향후 직장폭력의 정의와 조사방법에 대한 검토와 직장폭력 경험에 대한 지속적인 연구가 필요할 것으로 판단된다.

VI. 결론

본 연구는 우리나라 임금근로자를 대상으로 직장폭력(따돌림, 신체폭력, 성희롱) 경험비율을 성별, 연령별로 파악하였고, 직장폭력에 영향을 미치는 요인으로 교육수준, 교대근무 및 고객상대 빈도가 있음을 확인하였다. 또한 경험비율이 높게 나타나는 구체적인 직업에 대해 살펴보았다. 그러나, 우리나라의 직장폭력 현황을 파악하거나 직장폭력과 관련된 요인을 파악하기 위한 추가적인 연구가 지속적으로 수행될 필요가 있다. 또한, 직장폭력을 지속적으로 감소시키기 위해서는, 직장폭력에 대한 예방과 대처 매뉴얼 등 관련정보를 임금근로자에게 제공하고, 직장폭력이 발생할 경우 이를 신고할 수 있는 법적, 제도적 장치를 제공할 필요가 있으며, 사회적, 정서적 지지도 강화될 필요가 있을 것이다.

홍기명은 서울대학교 보건대학원에서 석사학위, 중앙대학교에서 간호학 박사학위를 받았으며, 현재 송곡대학교에서 간호학과 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 지역사회간호, 노인보건 등이며, 현재 4대중증질환과 의료비, 지역사회 노인 간호 등을 연구하고 있다.

(E-mail: kimyong76@hanmail.net)

이경무는 서울대학교 보건대학원에서 보건학 석·박사학위를 받았으며, 현재 한국방송통신대학교에서 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 환경보건, 환경분자역학 등이며, 현재 중금속 노출과 건강영향에 대한 역학연구 등을 수행하고 있다.

(E-mail: kmlee92@knou.ac.kr)

장숙량은 서울대학교 보건대학원에서 보건학 석·박사학위를 받았으며, 현재 중앙대학교 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 지역사회 간호, 건강불평등 등이며, 현재 4대 중증질환 관련 정책, 방문간호 등을 연구하고 있다.

(E-mail: sjang@cau.ac.kr)

참고문헌

- 고용노동부. (2019). 직장내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼. 세종: 동 기관.
- 공유정옥, 김승섭, 김유균, 김정수, 정하나. (2014). 자동차 영업 분야 노동자들이 경험하는 직장 내 폭력. 대한직업환경의학회 학술대회 논문집, pp.225-226.
- 국가인권위원회. (2012). 노인 집중취업분야 인권상황 실태조사. 서울: 동 기관.
- 김명애, 김기미, 권영희. (1992). 교대근무가 Cortisol 배설 및 신장기능에 미치는 영향. 전북의대 논문집, 16(2), pp.82-90.
- 김미혜, 김한나, 신유미, 오현미, 이정섭. (2015). 지역사회 정신보건간호사의 폭력경험. 한국산학기술학회 논문집, 16(12), pp.8626-8636.
- 김수연, 엄미란, 오희영, 안혜영. (2007). 응급실 간호사가 경험한 폭력과 폭력반응에 관한 조사연구. 기본간호학회지, 14(4), pp.446-456.
- 김숙영, 윤순녕. (2012). 유통업 근로자의 직장폭력 경험 실태. 지역사회간호학회지, 23(2), pp.212-221.
- 김지환, 김자영, 김승섭. (2015). 국내 병원 레지던트들의 직장 내 폭력 경험과 우울증상에 관한 연구. 보건과 사회과학, 39, pp.75-95.
- 김태선, 이지연. (2015). 교사 대상 불링(bullying)에 대한 이해와 개입 방향에 관한 고찰. 상담학연구, 16(5), pp.339-353.
- 김태숙, 김종임. (2004). 임상 간호사가 경험하는 폭력과 이직에 관한 실태조사. 간호행정학회지, 10(4), pp.427-436.
- 문준혁. (2016). 직장 내 폭력으로부터 근로자 보호 - 산재보험법과 산업안전보건법을 중심으로. 사회보장법연구, 5(2), pp.207-236.
- 민순, 박영진, 김미승, 이현주, 임옥빈. (1999). 교대근무 방향이 요증 Free cortisol, 17-Hydroxycorticosteroid의 Circadian Rhythm에 미치는 영향. 성인간호학회지, 11(2), pp.360-370.
- 박공주, 정향미, 김미경. (2014). 노인요양병원 간호사의 성희롱 경험 실태. 보건행정학회지, 8(4), pp.95-107.
- 박대진. (2014). 요양보호사의 노동실태와 개선방안. 복지동향, 189, pp.16-20.

- 박미은. (2007). 현장 정신보건사회복지사들이 경험한 클라이언트 폭력과 관련특성. *사회과학연구*, 23(2), pp.349-371.
- 박은아, 김성혜. (2016). 사회복지사의 직장 내 폭력이 정서적 소진에 미치는 영향 - 슈퍼비전의 조절효과. *정신보건과 사회사업*, 44(3), pp.325-351.
- 박주상. (2013). 교대근무 경찰공무원의 수면장애, 피로, 직무만족 및 삶의 질의 관계. *한국경찰학회보*, 15(3), pp.53-70.
- 배연희, 이태화. (2015). 병원 간호사의 폭력경험과 전문직 삶의 질과의 관계. *간호행정학회지*, 21(5), pp.489-500.
- 변창범, 윤간우, 정최경희, 조윤희, 백도명. (2009). 일부 서비스직종 근로자의 직장 내 폭력과 우울증상. *대한직업환경의학학회지*, 21(4), pp.314-323.
- 서동명, 최혜지, 이은정. (2015). 사회복지사가 지각한 인권보장 수준에 영향을 미치는 요인 - 서울시 사회복지사를 중심으로. *비판사회정책*, 46, pp.311-347.
- 서은주, 김숙영. (2012). 요양보호사의 직장폭력 경험실태. *성인간호학회지*, 24(6), pp.607-614.
- 신성원. (2010). 경찰관의 폭력피해경험이 탈진감 및 직무만족에 미치는 영향. *한국경찰학회보*, 12(1), pp.117-140.
- 안윤정, 오현주. (2011). 여성택시운전기사의 직무경험을 통한 직업유지 요인 연구. *아시아여성연구*, 50(1), pp.49-91.
- 원경혜, 이상혁. (2015). 노인의 공적, 사적이전소득이 삶의 만족도, 자존감에 미치는 영향. *한국산학기술학회 논문지*, 16(6), pp.3787-3796.
- 윤기혁, 이진열. (2016) 노인요양시설의 직장 내 클라이언트 폭력이 요양보호사의 근골격계질환 자각증상에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구. *공공사회연구*, 6(2), pp.55-98.
- 윤재홍, 성효주, 김유균, 김승섭. (2015). 한국 임금 근로자의 직장 내 폭력 경험과 근골격계 증상과의 연관성에 관한 연구. *한국산업보건학회지*, 25(2), pp.211-219.
- 이여경, 이선혜, 황환. (2013). 노인요양시설의 기관 및 종사자 관련 요인들은 클라이언트 폭력에 어떠한 영향을 미치는가? *한국사회복지학*, 65(4), pp.221-243.
- 이은영, 강희선, 김경희, 박경숙. (2012). 노인요양보호사가 경험한 환자 및 보호자에 의한 폭력 경험과 대처. *지역사회간호학회지*, 23(2), pp.134-143.

- 이지선, 최은희, 정혜선. (2018). 종합병원 여성간호사의 폭력경험이 우울에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 18(2), pp.103-112.
- 이창배. (2014). 직장 내 차별과 폭력피해 인식, 그리고 직무만족. *한국경찰학회보*, 48, pp.219-241.
- 정경희. (2009). 국제비교를 통해 살펴본 한국노인의 소득 및 빈곤실태. *보건·복지 Issue & Focus*, 1, pp.1-8.
- 정철, 이은남. (2018). 간호사의 폭력 경험과 폭력 반응 간 관계에 미치는 극복력의 매개 효과. *성인간호학회지*, 30(1), pp.41-48.
- 채여주, 고영심, 김지아, 정채경, 이민희, 하영미. (2017). 중소병원 야간교대근무 간호사의 수면의 질, 직무몰입, 웰니스의 관계. *보건정보통계학회지*, 42(4), pp.330-337.
- 최성경. (2016). 요양보호사 성희롱의 특수성과 법정책적 과제. *법과 정책연구*, 16(1), pp.365-391.
- 최은숙, 정혜선, 김수현, 박현주. (2010). 한국 근로자 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 대한 직장폭력의 영향. *대한간호학회지*, 40(5), pp.650-661.
- 한국노동사회연구소. (2016). 유통업 서비스판매 종사자 건강권 실태조사.
- 한국산업안전보건공단. (2009). 직장 폭력 예방가이드. 인천: 동 기관.
- 한국산업안전보건공단. (2014). 한국형 감정노동 및 폭력 (2013년도 연구) 조사도구 적용 연구. 울산: 동 기관.
- 황보람, 강정희, 유은경, 윤기혁, 이진열. (2014). 요양보호사가 노인요양시설에서 경험한 클라이언트 폭력의 실태와 대책: 부산지역을 중심으로. *사회과학연구*, 25(1), pp.187-214.
- 황보람, 유은경. (2015). 노인요양시설 요양보호사의 클라이언트 폭력경험 위험요인에 관한 연구. *사회과학연구*, 31(1), pp.1-28.
- Burgel, B. J., Gillen, M., White, M. C. (2012). Health and safety strategies of urban taxi drivers. *J Urban Health*. 89(4), pp.717-722.
- California Occupational Health and Safety Administration. (1995). Cal/OSHA guidelines for workplace security. https://www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications/worksecurity.html에서 2019.7.31. 인출.
- Gilbert, B. (2011). The nature of occupational violence against taxicab drivers. *Public*

Health Nurs, 28(4), pp.335-348.

International Labor Office. (2002). *Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector*. Geneva. Swiss.

Schat, A. C. H., Frone, M. R., Kelloway, E. K. (2006). Prevalence of workplace aggression in the U.S. Workforce: Findings from a national study. In: Kelloway, E. K., Barling, J., Hurrell, J. J., editors. *Handbook of Workplace Violence*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp.47-89.

Schwer, R. K., Mejza, M. C., Grun-Rehomme, M. (2010). Workplace violence and stress: The case of taxi drivers. *Transportation Journal* 49(2), pp.5-23.

Sun, S., Gerberich, S. G., Ryan, A. D. (2017). The Relationship Between Shiftwork and Violence Against Nurses: A Case Control Study. *Workplace Health Saf.*, 65(12), pp.603-611.

Yenealem, D. G., Woldegebriel, M. K., Olana, A. T., Mekonnen, T. H. (2019). Violence at work: determinants & prevalence among health care workers, northwest Ethiopia: an institutional based cross sectional study. *Ann Occup Environ Med.*, 31(8).

Violence Experience among Wage Workers in the Workplace and Related Factors in Korea

Hong, Kimyong
(Songgok University)

Lee, Kyoung-Mu
(Korea National Open
University)

Jang, Soong-Nang
(Chung-Ang University)

In our study, the prevalence of workplace violence (bullying, sexual harassment, or physical violence) in the last 12 months and related factors were evaluated among Korean wage workers using the 4th Korea Work Condition Survey Data (age \geq 19, n=33,654). The prevalence of workplace violence was 0.68% among men and 0.73% among women for the aged (\geq 55), and 0.79 among men and 1.06% for women for the non-aged (19~54). The prevalence of bullying was lower among the more educated (\geq college vs. high school, OR=0.32). The prevalence of sexual harassment was higher among women, especially non-aged women (vs. non-aged men; 8.08), sales workers (vs. office workers; 2.01), and those with higher frequency of customer meetings (P_{trend} = 0.001). The prevalence of physical violence was lower among non-aged women (vs. non-aged men; 0.45) and those with higher supervisor support (P_{trend} = 0.02). And it was higher among service workers (12.3), agriculture/forestry/fishery workers (9.00), mechanic/electricians (6.73), and senior engineers (3.98) compared to office workers, and among shift workers (3.70), and those with higher frequency of customer meetings (P_{trend} = $<$ 0.0001). Our results suggest that the prevalence of workplace violence varies remarkably according to sex and age group and are related with education, occupation, shift work and extent of supervisor support and customer meetings.

Keywords: Workplace Violence, Wage Worker, Bullying, Sexual Harassment, Physical Violence