

벨기에의 직장 내 심리사회적 위험성 규제 개관

Vanessa De Greef (Professeure, Université libre de Bruxelles)

벨기에에서는 정신건강과 정신장애 문제를 사회보장 영역에서 다루고 있다. 1년 이상 근로능력상실 상태인 50만 명 중 3분의 1 이상이 정신장애로 인해 일을 하지 못하고 있다. 그들 가운데 3분의 2는 우울증이나 번아웃에 시달리고 있다.

벨기에에서 일 문제와 직장 내 정신장애 예방 문제를 다룰 때, 특히 '직장 내 심리사회적 위험성(risques psychosociaux liés au travail)'을 10년 전부터 이야기해 왔다. 해당 문제를 관할하는 기관은 일차적으로 연방의회이며, 제정된 규칙은 벨기에 전역에 적용된다.

본고에서는 벨기에에서 업무 관련 심리사회적 위험성을 어떻게 규제하는지 간략하게 소개한 다음, 해당 규제가 어떻게 시작됐고 변화했는지 살펴볼 것이다. 마지막으로 벨기에 제도의 강점과 약점을 살펴본 후, 향후 벨기에 제도가 어떻게 변할 수 있는지 그 가능성을 간략하게 서술할 것이다.

■ 직장 내 심리사회적 위험성의 규제

직장 내 복지(bien-être au travail)에 관한 법률이 어떻게 도입되었는지 살펴본 후, 직장 내 심리사회적 위험성 관리의 새로운 시대를 연 2014년을 중점적으로 살펴볼 것이다. 벨기에에서는 업무 관련 심리사회적 위험성 문제에 잘 대처하기 위해 전문 주체에 대한 규정을 만들었다.

1996년, '복지법'의 해

1996년 8월 4일에 제정된 「업무 수행 시 노동자의 복지에 관한 법률」,¹⁾ 소위 '복지법'은 직장 내 복지에서 예방체계의 법적 근거가 되었다. '복지법'의 시행령은 대부분 직장 내 복지 법전 (Code du bien-être au travail)에 포함되어 있다.

해당 법률 이전에는 1992년부터 직장 내 성희롱의 개념이 명시되었으며, 10년 후에는 직장 내 정신적 괴롭힘과 폭력의 개념이 직장 내 복지법에 규정되었다.

직장 내 성희롱과 정신적 괴롭힘, 폭력에 대한 개념은 모두 벨기에 연방의회의 면밀한 검토를 거친 뒤, 2014년 '직장 내 심리사회적 위험성'이라는 더욱 광범위한 개념으로 통합되었다.

2014년, 직장 내 심리사회적 위험성에 대한 개념 채택

벨기에는 직장 내 심리사회적 위험성을 정의함에 있어 직장 내 괴롭힘이나 폭력에 국한하지 않음으로써 직장 내 정신건강 문제 해결을 향해 중요한 발걸음을 내디뎠다.

심리사회적 위험성이란 “사용자가 영향을 미치고 객관적으로 위험을 수반하는 업무 조직, 업무 내용 및 근로조건, 직장 생활 조건과 직장 내 대인 관계 등의 요소에 노출될 경우, 한 명이 상의 노동자가 신체적 피해를 동반할 수 있는 심리적 피해를 입을 개연성”을 뜻한다. 이 정의는 업무 관련 심리사회적 위험성의 다섯 가지 원인(누적될 수 있음)인 업무 조직, 업무 내용, 근로 조건, 직장 생활 조건 및 직장 내 대인 관계에 초점을 맞추고 있다.

직장 내 심리사회적 위험성의 원인을 파악하기 위해서는 '위험성 분석(analyse des risques)'을 실시해야 한다. 위험성 분석이란 “작업 시 노동자의 복지에 영향을 미칠 수 있는 위험을 식별하고, 노동자의 복지에 영향을 미칠 수 있는 위험성을 정의하고 한정하며 평가하는 것”을 말한다. 사용자는 위험성 분석을 실시한 뒤 역동적인 위험성 관리 체계를 구축해야 한다. 그 후 예방 조치와 이를 달성하기 위한 수단을 결정하고, 해당 조치 실행에 적절한 인적 역량을 마련하고 책임도 부여해야 한다. 이 단계는 두 가지 예방 계획을 채택함으로써 구체화된다. 첫째는 향후 5년을 위한 조정 가능한 전체 계획이고, 둘째는 전체 계획에 따라 매년 특정 우선순위를 실

1) 「loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail」.

행하기 위한 연간 계획이다. 이러한 계획은 실행 전 노동자 대표 또는 노동자와 직접 논의한다. 실제로 직원 수가 50명 이상인 기업은 ‘업무 관련 예방·보호협의회(comité pour la prévention et la protection au travail)’라는 공식적인 사회적 협의기구를 설치해야 한다.

구체적으로 사용자는 전체 예방 계획과 업무 관련 예방·보호협의회에서 개진한 사전의견을 토대로 기업 또는 기관에 필요한 역량이 무엇이고 외부 서비스를 이용해야 하는 역량이 무엇인지 결정한다.

벨기에에서는 정신건강 진단을 보장하기 위해서 일반 위험성 분석에 ‘심리사회적 위험성’ 분석을 포함시켰다. 벨기에 정부는 심리사회적 위험성 분석에 사용할 수 있는 설문지를 연구팀의 도움을 받아 개발했다. 심리사회적 위험성 분석 방법의 채택은 ‘자유’고 개별 기업이 결정하기 때문에 해당 설문지 사용은 강제적이지 않다.

직장 내 심리사회적 위험성 관련 전문 주체

벨기에에는 업무 관련 심리사회적 위험성을 규정하고 심리사회적 위험성 분석을 마련한 것 외에도 주목할 만한 특징 두 가지가 있다. 첫째는 심리사회적 측면에서 예방전문 자문위원(conseiller en prévention spécialisé)을 두고 있다는 점이다. 기업은 외부든 내부든 의무적으로 심리사회적 예방 자문위원을 배치해야 한다. 심리사회적 예방 자문위원은 해당 학위 소지자(학위 과정에 심리학 및 사회학 수업이 상당 부분 포함되어 있어야 함)이어야 하고 일차적으로 노동과 조직 분야에 전문지식을 가지고 있어야 한다. 또한 다학제적 교육을 이수하고 노동의 심리사회 방면을 전공으로 하며 노동 관련 심리사회 분야에서 5년의 유효한 실무 경험이 있어야 한다.

심리사회적 예방 자문위원을 포함해서 사용자의 업무를 지원하는 예방 자문위원은 총 5명이며 내부 인사일 수도 있고, 외부 인사일 수도 있다. 하지만 예방 자문위원은 한 분야에 국한되지 않고 다학제적인 방식으로 일하며 모두가 직장 내 복지 증진을 위해 함께 기여해야 한다. 또한 모든 기업은 사내에 업무 관련 예방·보호 부서를 두어야 한다.

둘째는 직원을 50명 이상 고용하는 사용자는 기업 내에 ‘지원 인력(personne de confiance)’을 한 명 의무적으로 임명해야 한다는 제도(2023년 말 도입)다. 해당 규정은 직원 수가 20명 이상이고, 업무 관련 예방 및 보호를 위해 외부 심리사회적 예방 자문위원만 배치한 사용자에게

도 적용된다.

해당 인력은 업무 관련 심리사회적 위험성과 관련하여 비공식적인 역할만 담당하고, 한 명이 상의 노동자가 업무 관련 심리사회적 위험성에 대해 '공식적으로' 요청을 제기할 경우 심리사회적 예방 자문위원이 공식적인 역할을 담당하게 된다.

■ 벨기에 규정의 유래

벨기에 제도는 일차적으로는 유럽 지침을 따랐고, 다음으로는 자국 제도를 평가하고 꾸준히 개선하고자 하는 벨기에 정부의 의지와 그에 동참한 정치적 의지에 맞춰 변화했다.

1989년, 중요한 해

1996년 벨기에 제도에 변화가 있었던 것은 노동자의 업무 관련 안전·건강 개선 장려조치 실행에 관한 1989년 6월 12일자 유럽연합 이사회 지침 89/391/EEC에 따라서 변경이 필요했기 때문이다. 해당 지침은 유럽연합의 모든 회원국이 시행해야 하는 정책에 관해 광범위한 가이드라인을 제시하기 때문에 '기본 지침(directive-cadre)'으로 불린다. 해당 지침에는 업무 관련 안전과 건강의 특정 측면 또는 특정 노동자 그룹(예: 임산부, 청소년)에 초점을 맞춘 약 30개의 '부속 지침(directives soeurs)'이 있다.

1996년 이후 벨기에 제도의 지속적인 개선

벨기에에서 직장 내 심리사회적 위험성 예방은 2002년 직장 내 괴롭힘(정신적 괴롭힘과 성희롱) 및 폭력 문제로부터 시작되었다. 특히 현장에서 벌어지는 여러 문제를 해결하고자 하는 벨기에 연방의회의 의지가 큰 역할을 했다.

2007년 벨기에 연방의회는 관련 위험성으로부터 노동자를 더욱 폭넓게 보호하고자 '심리사회적 책무(charge psychosociale)'라는 개념을 도입했다. 이를 통해 스트레스와 갈등 문제를 포괄할 수 있게 되지만, 고충처리 메커니즘은 여전히 직장 내 괴롭힘(정신적 괴롭힘과 성희롱)과

폭력에 국한되어 있었다.

여전히 노동자 보호 제도가 심리사회적 책무와 관련된 문제로 한정되어 있었기 때문에 벨기에 연방의회는 2014년 연구자들의 평가와 함께 관련 제도를 재검토했다. 특히 집단적 차원의 조치를 개선하는 것을 목표로 했는데, 해당 분야 전문지식을 보유한 자문위원의 임무를 개발하고, 직장 내 심리사회적 위험성의 개념을 정립하고, 심리사회적 위험성 분석에 명시적인 지위를 부여했다. 이와 같은 변화는 특히 번아웃이 직업병으로 인정되지 않더라도(증거가 있다면 직업병으로 인정될 수 있지만 사실상 입증 어려움) 이를 해결하고자 하는 의지와 관련이 있다. 번아웃은 벨기에에서 직장 내 심리사회적 위험성에 대해 언급할 때 가장 흔히 논의되는 주제다.

2014년 노동자 지원과 관련된 기업 내 소청심사 메커니즘을 개인적 관점에서 검토한 결과, 전문가의 개입을 요청하지 못하도록 막았다는 불만 사항은 더 이상 없었다. 이후 예방 자문위원들 간에 공유되는 업무상 비밀을 명확히 하여 관련 주체들이 필요 정보를 교환할 수 있도록 했다. 그리고 직장 내 괴롭힘의 개념을 보다 더 명확히 하고, 괴롭힘이나 폭력 발생 시 정액 보상에 대한 규정을 마련했다.

현재 2014년 규정(2007년 규정 개정) 평가 작업이 진행 중이다. 최근 몇 년간 제도 개선을 향한 정부 의지와 정치적 의지를 알 수 있는 대목이다.

노사, 특히 전 산업 수준 노동조합(벨기에 전역을 포괄하는 노조)도 해당 문제에 전념했고, 국가노동위원회(Conseil national du travail, 벨기에 노사협의기구-편집자 주)에서 직장 내 번아웃 및 1차 예방과 관련해서 다양한 계획을 개발했다.

■ 벨기에의 강점, 약점 및 발전 가능성

앞에서 살펴보았듯이 벨기에에서 마련된 법규는 훌륭한 결과를 낳았으며 다른 여러 유럽 국가와 비교했을 때도 그렇다고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 벨기에가 여전히 많은 도전에 직면해 있다는 사실을 간과해서는 안 된다.

2021년 유로파운드(Eurofound)가 실시한 근무조건 설문조사에서도 드러났듯이, 많은 응답자가 스스로 열정적으로 일한다고 답했음에도 불구하고 벨기에 노동자의 직장 내 심리적 복지

가 2015~2021년 사이에 악화되었다.

직장 내 불만족의 인과관계를 측정하지 않아도 몇 가지 문제점을 파악할 수 있다. 첫째는 기업에 업무 관련 예방·보호협의회가 설치되어 있어야 사회적 협의 제도가 잘 작동한다는 점이다. 노동자 대표 측과 사용자 및 사용자 대표 측은 매달 협의회에 모여 건강에 대한 모든 사항을 논의한다. 하지만 벨기에에서는 직원이 50명 이상일 때만 양측이 모일 수 있다. 따라서 소규모 기업은 직장 내 건강에 대해 논의할 기회가 되는 상기 '월례' 모임의 적용을 받지 않는다.

또 다른 문제는 해당 인력의 교육에 관한 것이다. 심리사회적 예방 자문위원과 지원 인력은 각각 교육을 받지만, 다른 주체들은 항상 교육을 받는 것이 아니기 때문에 이로 인해 문제가 발생할 수 있다. 노동자 대표와 같은 관리자에게도 직장 내 복지 교육을 한다면 해당 제도를 더욱 효과적으로 운영할 수 있다.

벨기에 사회에서 전반적으로 직장 내 복지 문제가 예전보다 많이 다루어지고 있는 것은 사실이지만, 문제가 발생하기 전에 예방하는 조치(유럽에서는 1차 예방이라고 함) 개발이 미흡하다. 각 기업 차원에서 예방 정책을 개발해야 한다.

벨기에 자체적인 구조 문제도 있다. 벨기에에서 근로감독관은 핵심적인 역할을 하지만 잘 알려지지 않았으며 기업 외부에서의 중계 역할을 강화할 필요가 있다. 이는 아마도 업무 관련 예방 및 보호 서비스(관련 인력은 기업 내·외부에 있으며 직장 내 예방을 사명으로 함)에 대한 기대가 크기 때문일 것이다. 하지만 실제로 해당 제도의 효율성이 떨어지고 벨기에 법률에 맞는 실무 경험을 갖추려면 발전이 더 필요한 상황이다.

결론적으로 유럽연합이 직장 내 심리사회적 위험성에 관한 유럽 지침을 채택한다면, 벨기에의 관련 제도가 발전할 가능성이 커질 것이다. 현재로서는 '부속 지침'의 채택 여부가 확실치 않지만, 다수의 전문가가 해당 지침을 채택하면 유럽 대륙 전체에서 직장 내 심리사회적 위험성을 통일성 있게 관리할 수 있다고 권고하고 있다. **KL1**