

# EU의 직장내 괴롭힘

Maarit Vartia (핀란드 산업보건연구원 최고전문위원)

## ■ 머리말

작고한 Heinz Leymann 교수가 1980년대 후반 스웨덴의 직장생활에 대한 논의를 시작하고 이를 주제로 하는 초기 연구를 실시하면서, 유럽에서는 직장내 괴롭힘에 대한 연구와 함께 이에 대한 관심과 인식도 확대되었다. Leymann 교수의 연구는 곧 핀란드와 노르웨이의 연구진들에게도 영향을 끼쳤고, 1990년대 초에는 그 범위가 영국과 독일 등으로 확산되었다. 1990년대 전반에 걸쳐, 직장내 괴롭힘에 관한 연구와 대중의 관심은 여러 나라로 퍼져나갔고 급기야 전 세계로 확대되었다.

오늘날 유럽에서 직장내 괴롭힘은 보편적이고 심각한 산업안전보건상 문제로 인식된다. 직장내 괴롭힘은 복잡한 문제다. 다양한 형태를 띠며, 여러 단계에서 다양한 원인으로 나타난다. 직장내 괴롭힘은 직장에서 겪는 극단적인 형태의 사회적 스트레스이며 피해자 개인의 건강과 안녕에 파괴적인 영향을 미칠 수 있는 외상적 사건(traumatic event)이다. 또한 해당 조직은 상당한 비용을 부담해야 할 수도 있다(Einarsen et al., 2011; Hoel et al., 2011; Høgh, Mikkelsen & Hansen, 2011). 작업환경의 유해 및 위험요소들 중에서, 대인 갈등과 직장내 괴롭힘 피해는 직장내 심리사회적 위험요소로 분류된다(PRIMA-EF, 2008).

이 글에서는, 직장내 괴롭힘과 관련하여, 특히 그 개념 및 유럽 전체의 발생 현황, 직장내 괴롭힘을 예방하고 관리하기 위한 다양한 단계의 개입에 대해 논하도록 한다.

## ■ 괴롭힘의 정의

이러한 현상에 대한 정의와 용어는 국가별로 그리고 학자에 따라 조금씩 다르지만, 실제로 개념 간에 존재하는 차이는 미미하다.

Leymann(1990)의 정의에 따르면, 직장생활에서 심리적인 테러나 집단적 괴롭힘은 적대적이고 비윤리적인 커뮤니케이션을 수반하며, 이는 한 명 또는 소수의 개인들에 의해 체계적으로 주로 한 명의 개인에게 향하게 되는데 그 개인은 무기력하고 방어할 수 없는 상황으로 몰리게 되고 지속적인 집단적 괴롭힘에 의해 그러한 상황이 유지된다. 이러한 행동은 매우 자주(1주 1회 이상) 장기간(6개월 이상)에 걸쳐 발생한다.

현재 유럽에서는 Einarsen과 동료 학자들이 내린 아래의 정의가 널리 사용되고 있다 (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper 2011, p. 22).

*“직장내 괴롭힘은 타인을 괴롭히고 공격하고 사회적으로 배제하거나 타인의 업무에 부정적인 영향을 가하는 것을 의미한다. 특정한 행동, 상호작용 또는 과정에 ‘괴롭힘’이라는 용어가 사용되려면, 괴롭히는 행동이 일정 기간에 걸쳐 반복적이고 주기적으로 나타나야 한다. 괴롭힘은 강도가 점차 높아지는 과정으로, 이 과정에서 괴롭힘을 당하는 사람은 결국 열등한 지위로 하락하여 체계적이고 부정적인 사회적 행동의 대상이 된다.”*

대부분의 정의에 따르면, 직장내 괴롭힘은 반복적이고, 주기적으로(체계적으로), 일정 기간에 걸쳐 발생하는 지속적인 부정적 행동으로 한 명 이상의 근로자를 대상으로 하며, 괴롭힘을 당하는 사람은 자신을 방어하기가 어렵다. 괴롭힘에는 항상 힘의 불균형이라는 문제가 작용한다. 때로는 부정적 행동의 고의성이 정의에 포함되기도 한다. 유럽의 사회적 파트너들이 체결한 ‘직장내 괴롭힘과 폭력에 관한 유럽기본협약’에 의하면, ‘한 명 이상의 근로자나 관리자가 업무와 관련된 상황에서 반복적이고 의도적으로 괴롭힘, 위협 또는 모욕을 당하는 경우 직장내 괴롭힘으로 본다’ (European Framework Agreement on Harassment and Violence at Work 2007).

부정적 행위란 사회적 배제, 업무 관련 또는 개인적으로 괴롭히는 행위 등으로 다양하다. 업

무 관련 괴롭힘에는, 가령 불합리한 마감 시한을 정하거나, 감당할 수 없는 업무량을 요구하거나, 지나치게 업무를 감시하거나, 업무를 없애거나, 의미 없는 일을 부여하는 행위가 포함된다. 모욕적인 발언을 하거나, 소문을 퍼뜨리거나, 수치심이나 위협을 느끼게 하는 태도 등은 개인적인 괴롭힘에 해당한다. 사회적 배제나 소외는 수치심을 주거나 위협하기 위해 사용될 수 있다(Einarsen et. al., 2011). 성희롱을 직장내 괴롭힘의 한 형태로 보는 경우도 있지만, 대개는 별도의 현상으로 연구된다.

이러한 현상을 가리키는 영어 표현은 다양하게 사용되고 있는데, 유럽에서는 ‘workplace bullying’ 대신에 ‘workplace harassment’가 점차 널리 사용되고 있다. 예를 들어, 유럽산업안전보건청(EU-OSHA)은 ‘workplace harassment’를 사용하는 것을 선호한다(EU-OSHA, 2010). 일부 국가에서는 ‘moral harassment’(가령 프랑스)나 ‘mobbing(집단적 괴롭힘)’ 등의 용어가 사용되기도 한다. 또한 ‘mobbing’과 ‘bullying’은 집단적 괴롭힘(mobbing)과 개인적 괴롭힘(bullying)을 구분하기 위해 사용되기도 한다.

## ■ 유럽 국가들의 직장내 괴롭힘 발생 현황

### EU 자료

괴롭힘과 관련하여 EU 차원의 가장 최근 자료는 2010년에 실시된 ‘제5차 유럽 근로조건조사(European Working Conditions Survey: EWCS)’를 통해 집계된 것이다(Eurofound, 2012). 이 조사에서는 27개 EU 회원국(EU-27)과 터키, 크로아티아, 노르웨이, 마케도니아, 몬테네그로, 알바니아, 코소보를 대상으로 (각 국가별로 약 1,000명씩) 총 43,816명의 근로자를 면담하였다.

평균적으로 EU-27 근로자의 4.1%가 지난 12개월 동안 직장내 괴롭힘을 당한 적이 있다고 밝혔다. 국가에 따른 차이는 상당한 것으로 나타났다. 직장내 괴롭힘이 많이 발생하는 국가는 프랑스(9.5%), 벨기에(8.6%), 네덜란드(7.7%), 룩셈부르크(7.2%), 오스트리아(7.2%), 핀란드(6.2%), 라트비아(5.5%), 아일랜드(5.5%) 등이었으며, 적게 발생하는 국가는 불가리아

(0.6%), 폴란드(0.7%), 이탈리아(0.9%), 슬로바키아(1.2%), 터키(1.3%) 등이었다.

업종별로는, 제조업 응답자의 3.1%, 서비스업 응답자의 4.6%가 직장내 괴롭힘을 당한 적이 있다고 답했다. 대부분 EU 국가들에서 직장내 괴롭힘은 제조업보다 서비스업에서 더 자주 발생하는 것으로 보인다. 하지만 체코 공화국, 독일, 이탈리아, 몰타와 같은 일부 국가에서는 서비스업보다 제조업에서 괴롭힘의 발생 빈도가 더 컸다.<sup>1)</sup>

직장내 괴롭힘의 피해자는 여성(4.4%)인 경우가 남성(3.9%)인 경우보다 더 많았다. 이러한 현상은 대부분의 국가에서 공통적으로 나타나는데, 네덜란드(여성 9.4%, 남성 6.3%), 핀란드(여성 8.2%, 남성 4.2%), 덴마크(여성 3.9%, 남성 2.5%)를 예로 들 수 있다. 반면에 프랑스(여성 8.4%, 남성 10.5%)와 그리스(여성 2.8%, 남성 3.7%)를 포함한 일부 국가에서는 남성이 피해자인 경우의 비중이 여성의 경우보다 높게 나타났다.

연령별로는, 30세 미만의 근로자 중에서 직장내 괴롭힘을 경험한 적이 있다고 응답한 자의 비중은 4.9%로, 30세 이상 응답자 비중(30~49세 4.1%, 50세 이상 3.9%)보다 높았다. 마찬가지로 국가 간 차이는 존재하는데, 일부 국가에서는 30~49세가 현저하게 높은 수치를 기록했지만, 다른 국가들에서는 50세 이상이 50세 미만보다 높은 비중을 보였다.<sup>2)</sup>

## 부정적 사회적 행동

제5차 유럽 근로조건조사에는 언어적 폭력, 원치 않는 성적 관심, 위협 및 모욕적 행동, 신체적 폭력, 괴롭힘, 성희롱과 관련하여 다양한 유형의 부정적 사회적 행동에 대한 여섯 가지 질문이 포함되어 있으며, 이러한 질문에 대한 응답을 기초로 ‘부정적 사회적 행동 노출’이라는 지수를 만들었다. 부정적 행동의 정도는 오스트리아(22%)와 핀란드(21%)에서 높게 나타났으며, 코소보(3%), 터키(5%), 키프로스(7%), 이탈리아(8%)에서는 낮게 나타났다. 업종별로 볼 때, 부정적 사회적 행동에 노출되어 있는 정도가 높은 부문은 보건(23%), 운송(20%)이며, 낮은 부문은 농업(6%)과 건설(9%)이었다(Eurofound, 2014).

1) [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_13\\_06.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm)

2) [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_13\\_06.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm)

## 국가별 자료 및 수치 해석

일부 국가에서는 전체 근로 인구에 대한 연구가 실시되었고, 그 결과 노르웨이는 근로자의 4.1%(Glaso et al., 2009), 핀란드는 6.1%(Kauppinen et al., 2010), 프랑스는 9.7%(Niedhammer et al., 2007), 독일은 2.7%(Meschkutat et al., 2002), 이탈리아는 7%(Campanini et al., 2008)가 괴롭힘을 당한 적이 있다고 응답하였다.

직장내 괴롭힘의 확산 정도에 대한 국가별 차이를 해석하는 일은 쉽지 않다. 직장내 괴롭힘의 발생 정도를 측정하기 위해 사용하는 방법이 다르기 때문이다(자기표시법(self-labeling method) 또는 행동적 경험 방법(behavioral experience method))(Nielsen, Notelaers & Einarsen 2011). 또한 괴롭힘으로 간주되는 행동 유형과 관련하여 문화적 차이도 존재한다. 직장내 괴롭힘이라는 문제점에 관한 인지와 인식은 여전히 국가별로 차이가 있으며, 이러한 차이는 현상에 대한 인지와 피해 경험을 신고하는 자세에 어느 정도 영향을 미칠 수 있다.

## 가해자

19개 유럽 국가들에서 채집한 40개 표본을 분석한 결과, 응답자의 65.4%는 직장 상관, 39.4%는 동료, 9.7%는 부하로부터 괴롭힘을 당했다. 북유럽 국가들인 핀란드, 덴마크, 스웨덴, 노르웨이에서는 가해자 중 직장 동료의 비중이 상관보다 다소 높거나 거의 같은 수준인 것으로 나타났다. 북유럽 국가와 중유럽 국가의 차이는 문화적 차이에서 기인하는 것으로 보이며, 스칸디나비아 국가들의 직장생활에서 일반적으로 상하 간 힘의 차이가 크지 않다는 점도 원인으로 볼 수 있다(Zapf et al., 2011).

## 직장내 괴롭힘에 대한 관심

2009년 유럽산업안전보건청(EU-OSHA)이 실시한 ‘새로운 위험요소에 관한 기업조사(Survey of Enterprises on New and Emerging Risks)’는 EU 회원국 전체, 크로아티아, 터키, 노르웨이, 스위스를 대상으로 총 28,648명의 관리자와 7,226명의 안전보건 담당자들의 조직장

내 괴롭힘에 대한 관심도를 측정하였다(EU-OSHA, 2010). EU 전체적으로, 직장내 괴롭힘은 20%의 관리자 및 안전보건 담당자들에게 주요 관심사인 것으로 나타났다. 관리자의 관심도에 서는, 관리자의 70% 이상이 직장내 괴롭힘을 주요 관심사라고 답한 터키가 가장 높게 나타났다. 포르투갈(50%), 루마니아(40%), 노르웨이(40%)도 평균보다 높았다. 직장내 괴롭힘에 대한 관심이 가장 낮은 국가들은 헝가리(‘전혀 관심 없다’는 응답이 95% 이상), 에스토니아(‘전혀 관심 없다’ 90%), 슬로베니아(‘주요 관심사’ 0%, ‘약간 관심 있다’ 5%), 스웨덴(‘주요 관심사’ 0%, ‘약간 관심 있다’ 25%)이었다.

## ■ 직장내 괴롭힘 예방 및 관리 대책

예방 및 관리 대책은 한편으로는 1차, 2차, 3차 개입, 다른 한편으로는 조직적, 업무별, 개인별 개입으로 분류된다. 정책적, 즉 거시적 개입도 가능하다. 1차 개입은 사전적 성격을 지니며, 위험요소를 줄임으로써 유해한 현상이나 결과가 발생하는 것을 애초에 방지하는 데에 목적이 있다. 2차 개입은 상황의 진행이나 건강의 악화를 되돌리거나 축소시키거나 늦추고, 개인의 자원을 확대하는 데에 목적이 있다. 3차 개입은 업무상 유해요소로 인한 부정적 영향을 줄이는 것을 목표로 한다.

## ■ EU 차원의 정책적 개입

### 유럽기본지침 89/391/EEC

EC기본지침 89/391/EEC에 의하면, 사용자는 산업안전보건 및 근로자에 대한 책임을 지닌다. 이 기본지침에는 안전보건과 관련하여 예방 및 사업장 조건의 지속적 개선 원칙에 의거하여 사용자는 ‘모든 유형의 위험’을 해결하여야 할 일반적인 의무를 지닌다고 명시되어 있다. 심리사회적 요소나 직장내 괴롭힘은 별도로 언급되어 있지 않다.

또한 EU 차원의 차별금지 대책으로, 인종이나 민족에 관계없이 모든 사람들을 동등하게 대우하는 원칙을 시행하기 위한 차별금지에 관한 ‘이사회지침 2000/43/EC’, 상품과 서비스 접근 및 공급에 있어 남녀를 동등하게 대우하는 원칙을 시행하기 위한 ‘이사회 지침 2004/113/EC’, 고용 및 직업 관련 기회의 균등 및 남녀 동등 대우 원칙 이행에 관한 ‘유럽의회 및 이사회 지침 2006/54/EC’ 등이 있다.

직장내 괴롭힘과 관련하여, 유럽 차원의 사회적 파트너인 유럽노동조합연맹(ETUC/CES), 유럽경영자연합(BUSINESSEUROPE), 유럽중소기업연합(UEAPME), 유럽공공부문사용자단체(CEEP)가 2007년에 체결한 직장내 괴롭힘과 폭력에 관한 자율적 기본협약은 중요한 의미를 지닌다. 이 협약은 사용자, 근로자 및 노사 대표들의 직장내 괴롭힘과 폭력에 대한 인식과 이해를 높이고 모든 단계의 사용자, 근로자 및 노사 대표에게 직장내 괴롭힘과 폭력 문제를 파악, 관리, 예방할 수 있는 행동 지향적 기본 틀을 제공하는 데에 목적이 있다(Framework agreement 2007). 이 협약에 따라, 기업은 직장내 괴롭힘과 폭력을 용인하지 않는다는 내용을 명시한 문서를 작성해야 하는데, 문서에는 그러한 상황이 발생하는 경우 진행되는 절차가 명시되어야 한다. 또한 이 협약에는 “괴롭힘과 폭력의 발생이 확인되는 경우, 가해자와 관련하여 적절한 조치가 취해져야 한다. 사용자는 이러한 절차들이 문제 예방 및 발생 시 대처에 있어 효과적일 수 있도록 근로자 또는 근로자 대표와 협의하여 절차를 수립하고 검토 및 감독한다”고 명시되어 있다.

## ■ 국가 차원의 직장내 괴롭힘 예방 및 관리 대책

### 정책적 규정

일부 유럽 국가는 직장내 괴롭힘에 관한 특별법을 두고 있으며, 직장내 괴롭힘의 예방 및 관리에 일반적 안전보건 규정이 사용되는 국가들도 있다(가령 노르웨이). 안전보건법규 외에, 보통법배상책임, 형법, 차별금지법, 괴롭힘 관련 법이 법적 근거가 되는 경우도 있다(Yamada, 2011).

스웨덴은 1993년에 괴롭힘 금지 법규인 ‘직장내 괴롭힘 조례 (Victimization at work Ordinance: AFS 1993:17)’를 채택함으로써 직장내 괴롭힘에 관한 특별법을 제정한 최초의 국가가 되었다. 이 조례는 직장내 괴롭힘을 ‘성인 따돌림, 정신적 폭력, 사회적 거부, 성희롱을 포함한 괴롭힘’으로 정의한다. 이 조례에 의해 사용자는 괴롭힘을 예방하여야 하고 확실한 괴롭힘 징후가 나타나면 피해자에 대한 도움을 제공하는 것을 포함하여 대응 조치를 취할 수 있도록 대책을 마련할 의무가 있다.

핀란드의 산업안전보건법에는 직장내 괴롭힘과 기타 부적절한 행동에 관한 특별 조항이 포함되어 있다. 괴롭힘 조항은 대응적 성격을 띠며, 이에 따라 사용자는 괴롭힘 또는 부적절한 행동에 관한 정보를 확보한 뒤에 조치를 취하여야 한다.<sup>3)</sup>

핀란드 산업안전보건법에는 조직 차원에서 직장내 괴롭힘을 예방하고 관리하는 데에 적용할 수 있는 다른 조항들도 포함되어 있다. 근로자는 다른 근로자의 안전보건에 유해 또는 위험을 야기하는 직장내 괴롭힘과 기타 부적절한 처우를 삼가야 하며, 사용자는 괴롭힘 방지를 위한 규정을 명시하고, 직장내 괴롭힘 위험요소를 포함한 유해 및 위험요소들을 파악하여야 한다.

프랑스의 경우, 노동법에 따라 ‘근로자는, 의도하든 의도치 않는 자신의 근로조건을 저해하고 자신의 권리와 존엄성을 침해하거나 신체적, 정신적 건강을 훼손하거나 직업적 미래를 위협할 가능성이 높은 직장내 괴롭힘에 해당하는 반복적인 행위들의 대상이 되어서는 안 된다’ (Lerouge, 2013).

## 조직 차원의 정책과 절차

괴롭힘 방지 정책과 절차 도입은 괴롭힘을 예방하고 문제를 해결하기 위해 학자들과 전문가들이 강력히 추천하는 방안이다. 괴롭힘 정책(bullying policy)이란 사용자가 기업내 괴롭힘과 관련하여 자신의 의도를 밝히고 관련 프로세스를 요약해 놓은 것을 가리킨다(Rayner & Lewis, 2011).

3) “직장에서 근로자를 괴롭히거나 기타 부적절한 처우가 발생하여 해당 근로자의 건강에 유해하거나 위협한 요소가 야기되면, 사용자는 해당 사안을 인지한 후에 가용 수단을 동원하여 그 상황을 해결하기 위한 조치를 취해야 한다.” (<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>)

이러한 정책에는 어떠한 종류의 괴롭힘도 허용되지 않는다는 경영진의 분명한 의지가 명시되어야 한다. 또한 정책을 감독하고 평가하기 위해 조직에서 사용하는 기준뿐만 아니라, 관련 법규와 기타 규정, 경영진과 안전보건 담당자를 포함한 기타 주체들의 책임과 역할, 괴롭힘 피해자, 증인, 용의자를 위한 명확한 지침, 신고 절차, 지원 제도에 관한 정보, 조직장내 괴롭힘을 방지하기 위한 대책 등이 기술되어야 한다(Einarsen & Hoel, 2008; PRIMA-EF, 2008).

일부 유럽 국가(벨기에, 핀란드, 아일랜드)에서는 상당수의 기업들이 그러한 정책을 갖추고 있으며, 최근에 정책이 이행되기 시작한 국가들도 있다. 아일랜드의 경우, 안전보건청이 직장내 괴롭힘 예방 및 해결에 관한 사용자 및 근로자 시행규칙을 마련하여, 기업 차원에서 정책을 수립하고 시행하도록 장려하고 지도하고 있다.<sup>4)</sup>

새로운 위험요소에 관한 기업조사에서는 직장내 괴롭힘에 대처하기 위해 실시되고 있는 절차들에 대한 통계도 집계하였다. EU-27 전체적으로, 관리자의 30%가 자신의 사업체에 직장내 괴롭힘에 대처하기 위한 절차가 마련되어 있다고 응답하였다. 높은 수치를 기록한 국가는 아일랜드(90%), 영국(84%), 스웨덴(79%), 핀란드(72%), 벨기에(71%)이며, 반면에 키프로스(21%), 프랑스(28%), 포르투갈(29%), 폴란드(33%), 이탈리아(38%), 스페인(39%)은 낮은 편이었다. '이러한 현상들이 우리 사업체에서는 문제가 되지 않는다'는 답을 선택한 경우도 있었는데, 몰타의 경우 관리자의 61%, 불가리아는 59%, 리투아니아는 47%가 자신의 사업체에서는 직장내 괴롭힘이 문제가 되지 않는다고 응답하였다.

## 기타 기업 차원의 대책

기업 차원의 개입 조치에는 조직문화 개발, 괴롭힘이 발생할 근로 환경적 위험 요소 감소, 인식 고취, 경영진 훈련을 비롯한 여러 형태의 훈련과 코칭 등도 포함된다. 여기서 조직문화란 괴롭힘이 발생할 여지가 없고 어떠한 종류의 괴롭힘에 대해서도 개입이 가능한 문화를 말한다(Vartia & Leka, 2011).

여러 연구에 의하면, 역할 갈등 및 역할 모호성, 과중한 업무량, 낮은 의사결정 참여도, 잦은

4) [http://www.workplacereactions.ie/en/Publications\\_Forms/Code\\_of\\_Practice\\_on\\_Prevention\\_and\\_Resolution\\_of\\_Bullying\\_at\\_Work.pdf](http://www.workplacereactions.ie/en/Publications_Forms/Code_of_Practice_on_Prevention_and_Resolution_of_Bullying_at_Work.pdf)

업무 변화 및 고용 불안정, 열악한 사회 분위기, 리더십에 대한 낮은 만족도, 자유방임적 리더십 스타일 등의 열악한 심리사회적 작업 환경이 직장내 괴롭힘을 조장하는 요인이다(Baillien & De Witte, 2009; Einarsen et al., 1994; Hauge, Skogstad & Einarsen, 2007; Hoel & Cooper, 2000; Skogstad, Matthiesen & Einarsen, 2007; Salin & Hoel, 2011; Vartia, 1996). 따라서 작업 환경에서 괴롭힘 발생 위험을 줄이고 작업 환경을 개발하며 업무 단위의 기능을 활성화하는 것이 직장내 괴롭힘을 예방하는 바람직한 조치다.

## 개인 차원의 조치

개인 차원의 개입이란, 근로자 개인이 직장내 괴롭힘으로 인해 겪을 수 있는 외상을 치유할 수 있도록 지원을 제공하고 돕는 것을 의미한다(Vartia & Leka, 2011). 개인 차원의 개입 조치에는 사회적 지원, 상담, 훈련, 개인 및 집단 치료, 신체적 활동 등이 포함된다.

조직내에서 여러 유형의 개입 조치들이 실시되는 경우가 점차 늘고 있지만, 지금까지 직장내 괴롭힘을 예방하고 관리하기 위한 개입 조치들의 실효성을 조사한 연구는 소수에 그친다(Illing et. al., 2012). 오늘날 유럽의 여러 연구자들은 다차원적 대책들을 갖춘 접근법을 권하고 있다. **KL**

---

## 참고문헌

---

- Baillien, E., and H. De Witte(2009), “Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators,” *Economic and Industrial Democracy* 30(3), pp.348–371
- Campanini, P. M., Punzi, S., Costa, G., and P. M. Conway(2008), “Workplace bullying in a large sample of Italian workers,” Sixth International Conference on Workplace Bullying, June 4–6, Montreal, Canada.

- Einarsen, S., and H. Hoel(2008), “Bullying and Mistreatment at Work: How Managers May Prevent and Manage Such Problems,” In A. Kinder, R. Hughes, and C. L. Cooper(eds.), *Employee Well-being and Support: A Workplace Resource*, John Wiley & Sons.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., and C. L. Cooper(2011), The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. L. Cooper(eds.) *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, New York, pp.3–39.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., and S. Matthiesen(1994), “Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study,” *European Work and Organizational Psychologist* 4(4), pp.381–401.
- EU–OSHA(2010), Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work: European Risk Observatory Report, Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Eurofound(2012), *Fifth European Working Conditions Survey. An overview report*, Publication Office of the European Union, Luxembourg. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf>
- Eurofound(2014). *Working conditions and job quality; Comparing sectors in Europe. Overview report*, Dublin. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1182.htm>
- Fifth European Working Conditions Survey, survey mapping tool ([http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_13\\_06.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm))
- Finnish Occupational Safety and Health Act (<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>)
- Framework agreement on harassment and violence at work 2007 <https://docs.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMzZFEtEk/edit?pli=1>
- Glaso, L., Nielsen, M. B., and S. Einarsen(2009), “Interpersonal problems among perpetrators and targets of workplace bullying,” *Journal of Applied Social Psychology* 36(6), pp.1316–

---

1333.

- Hauge, L. J., Skogstad, A., and S. Einarsen(2007), “Relationships between work environment and bullying,” *Work & Stress* 21(3), pp.220–242.
- Hoel, H., and Cooper, C. L.(2000), *Destructive conflict and bullying at work*, Manchester, UK: Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Hoel, H., Sheehan, M. J., Cooper, C. L., and S. Einarsen(2011), “Organizational Effects of Workplace Bullying,” In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper (eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, New York, pp.129–147.
- Hogh, A., Mikkelsen, E., and Å. M. Hansen(2011), “Individual Consequences of Workplace Bullying/Mobbing,” In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper (eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, New York, pp.107–128.
- Illing, J. C., Carter, M., Thompson, N. J., Crampton, P. E. S., Morrow, G. M., Howse, J. H., Cooke, A., and B. C. Burford(2012), *Evidence synthesis on the occurrence, causes, consequences, prevention and management of bullying and harassing behaviours to inform decision making in the NHS*, Durham University, School of Medicine, Pharmacy & Health, National Institute for Health Research.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, K., Karjalainen, A. et al.(2010), *Työ ja Terveys Suomessa. (Work and Health in Finland)*, Työterveyslaitos, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.
- Lerouge, L.(2013), *Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium; a Legal Perspective. Bullying and Harassment – 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment*, JILPT Report No.12 Workplace, The Japan Institute for Labour Policy and Training.
- Leymann, H.(1986), *Vuxenmobbing – om psykiskt våld I arbetslivet (Workplace bullying –*

psychological terror at working life), Lund: Studentlitteratur.

- Leymann, H.(1990), “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces,” *Violence and Victims* 5(2), pp.119–126.
- Meschkutat, B., Stackelbeck, M., and Langenhoff, G.(2002). *Der Mobbing-Report: Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland(The mobbing report; Representative study for the Federal Republic of Germany)*, Bremerhaven: Wirtschaftsverlag.
- Mikkelsen, E. G., and S. Einarsen(2001), “Bullying in Danish work life: Prevalence and health correlates,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, pp.393–414.
- Niedhammer, I., David, S., and S. Degioanni(2007), “Economic and occupations at high risk for workplace bullying: Results of a large-scale cross-sectional survey in the general working population in France,” *International Archives of Occupational and Environmental Health* 80, pp.346–353.
- Nielsen, M., Notelaers, G., and S. Einarsen(2011), “Measuring Exposure to Workplace Bullying,” In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper(eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, New York, pp. 149–174.
- PRIMA-EF(2008), *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A Recourse for Employers and Worker Representatives*, WHO: Protecting Workers’ Health Series: No.9. Available in [http://prima-ef.org/Documents/PRIMA-EF%20BROCHURE\\_English.pdf](http://prima-ef.org/Documents/PRIMA-EF%20BROCHURE_English.pdf)
- Rayner, C., and D. Levis(2011), “Managing Workplace Bullying: The Role of Policies,” In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper(eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, New York, pp.327–340.
- Salin, D., and Hoel, H.(2011), “Organizational Causes of Workplace Bullying,” In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper(eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace*.

---

*Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, New York, pp.227–243.

- Skogstad, A., Matthiesen, S. B., and S. Einarsen(2007), "Organizational changes: A precursor of bullying at work?," *International Journal of Organization Theory and Behavior* 10, pp.58–94.
- Vartia, M.(1996), "The Sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organizational Climate," *European Journal of work and organizational psychology* 5(2), pp.203–214.
- Vartia, M., and S. Leka(2011), "Interventions for the Prevention and Management of Bullying at Work," In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper(eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, New York, pp.359–379.
- Yamada, D. C.(2011), "Workplace Bullying and the Law: Emerging Global Responses," In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper(eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, New York, pp.469–484.
- Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., and M. Vartia(2011), "Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace," In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper(eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, New York, pp.75–105.