



**HAL**  
open science

# Psychosocial risks at work and government's strategies for prevention in France

Loïc Lerouge

► **To cite this version:**

Loïc Lerouge. Psychosocial risks at work and government's strategies for prevention in France. International Labor Brief, 2016, 14 (12), pp.18-26. halshs-01427757

**HAL Id: halshs-01427757**

**<https://shs.hal.science/halshs-01427757v1>**

Submitted on 24 Jan 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# 프랑스의 작업장에서의 사회심리적 위험과 정부의 예방전략

Special Feature

Loïc Lerouge (프랑스 국립과학연구원(CNRS) 연구원, 보르도대학교 교수)

## ■ 서론

‘법적으로 문제가 되는’ 사회심리적 위험은 근로자와 근로환경 간에 어떤 관계가 성립되는 경우이다. 또한 근로자의 신체건강 및 정신건강에 해를 끼칠 수 있는 작업조직의 형태와도 관련이 있다. 그러나 법과 같은 규제가 적용되기가 어려운 이유는, 동일한 근로환경에서도 근로자별로 상호작용하는 방식이 각기 다르고, 또한 근로자가 근로환경과의 관계에서 비롯되는 결과들에 어느 정도 영향을 받기 때문이다. 사회심리적 위험은 한 개인에 관한 주관적인 사실이기 때문에 매우 복잡한 사안이고, 이 주관적인 사실을 객관화하지 않는 한 법적으로 제재하기가 어렵다.

사회심리적 위험은 산업재해처럼 구체적이거나 객관적이지 않으며, 대부분의 경우 결과가 눈에 쉽게 보이지 않는다(상해나 가시적 신호가 없고, 상황 축소, 불신, 우려 등의 문제가 있을 수 있다). 그러나 그 바탕에는 노동안전보건법의 실효성과 관련된 수많은 질문들과, 이 질문들을 해결하기 위한 법 제정의 필요성 여부 논란이 깔려 있다. 즉 작업장에서의 사회심리적 위험의 특성들로 미루어 보았을 때, 법에 의한 제재는 매우 어렵다고 볼 수 있다. 근본적인 질문은, 기존의 법적 수단이 사회심리적 위험을 잡아내기에 충분한지, 그리고 사회심리적 위험을 반드시 객관화해야 하는지이다. 이 질문은 노동안전보건법의 실효성과 연결된다.

근로자건강증진정책과 관련된 모든 주체들을 동원하는 것이 이 질문들에 대한 부분적인 답

변이 될 수 있다. 다시 말해 작업장에서의 사회심리적 위험을 규명하고 기존 법체계의 틀 안에서 이 문제들을 해결하는 데 있어서 프랑스 정부의 전략이 무엇인지 알아볼 필요가 있다는 뜻이다.

## ■ 근로자의 삶의 질 향상을 위한 국가 차원의 근로자건강증진계획

근로자 건강에 관한 유럽연합 집행위원회의 전략들을 참고하여, 프랑스 노동부는 근로자 건강 분야의 국가 가이드라인을 포함하는 2015-2019 제3차 근로자건강증진계획(PST)<sup>1)</sup>을 발표했다. 이 계획은 노동부 산하 근로조건심의회(COCT)의 권고안에 기초한다. 노동법전 L.4641-1조에 의거하여, 근로조건심의회는 국가 공공정책들의 전략방향을 제시한다. 또한 유럽 및 전 세계적 차원의 전략적 문제들에 대해 프랑스의 입장을 결정한다. 근로조건과 관련된 법안과 규제 마련 시 고문 역할을 하며, 해당 분야 주체들 사이의 조율을 담당한다.

그러나 이전의 제1차, 제2차 계획에서 사회심리적 위험을 근로자의 건강과 관련된 다른 위험들과 동일하게 취급했던 것과는 달리, 제3차 계획의 방향은 정부와 노사 당사자들의 공통적인 희망을 표현하고 있으며, 근로에 대한 적극적 접근을 표방하면서 근로자의 건강을 기업 성과를 위한 조건으로 간주한다. 다시 말해 근로자의 건강에 대한 소극적 접근으로 여겨지던 사회심리적 위험을, 근로자의 건강증진, 근로자 개인의 복지, 업무성과에 초점을 둔 근로자의 삶의 질 문제의 일부로 적극적으로 접근하자는 것이 정부의 전략이다. 건강이 근로자의 삶의 질에 있어서 결정적인 요인이 되는 것이다. 건강 수준과 근로환경 수준은 근로자의 업무성과와 능력 발휘에 영향을 미친다. 또한 근로환경은 건강에 있어서 결정적인 요인인데, 근로환경에 따라 개인의 능력을 펼칠 수 있는지, 다른 이들과의 조화로운 협업이 가능한지, 그리고 더 좋은 성과가 도출될 수 있는지가 결정되기 때문이다.

2015-2019 제3차 근로자건강증진계획은 다음과 같은 7개의 축으로 구성된다.

1) <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pst3.pdf>

- ① 치료를 우선시하는 접근법에서 벗어나, 위험의 예방을 우선시한다.
- ② 근로자들이 건강상의 이유로 직업경력 단절을 겪지 않도록 이를 예방하고 고용의 유지를 촉진할 수 있도록 기업과 근로자들을 지원한다.
- ③ 근로자의 삶의 질 개선에 관한 기업의 활동을 지원한다.
- ④ 특히 중소기업 및 영세기업 근로자들의 보호를 강화하기 위해, 법규의 효율성과 유효성을 강화하는 방향으로 법을 간소화한다.
- ⑤ 일부 위험의 우선순위를 높임으로써, 사고 및 업무로 인한 건강악화 예방 방안을 재정비한다.
- ⑥ 근로자 건강 관련 정보들을 수집하고 확인이 쉽도록 정리하여, 이해하기 쉬운 정보 시스템을 모든 이해당사자들이 공유하여 예방 활동에 도움이 되도록 한다.
- ⑦ 근로자 건강 관련 주체들의 업무적 상호 보완성을 향상시킴으로써, 근로자 건강 분야의 공공 및 민간 활동의 효율성을 높인다.

근로자건강증진계획은 근로조건심의회가 확인한 다음 세 가지 사실에 기초하여 2015-2019 제3차 근로자건강증진계획으로 재탄생했다. 첫째, 프랑스의 경우 예방문화가 전반적으로 발달해있지 않음에도 불구하고, 근로자의 건강 관련 주체들은 모두 실제 예방 경험을 가지고 있고 또한 개선의 필요성에 공감하고 있다는 사실이다. 둘째, 1차에서 3차에 이르기까지 국가계획의 명칭은 ‘직업상의 위험예방계획’이 아니라 언제나 ‘근로자건강증진계획’이었다는 사실이다. 이 명칭에 걸맞도록 하려면 근로조건에 대한 적극적 접근을 발전시켜야 한다. 셋째, 이전의 두 계획에서는 결과를 평가하는 과정이 포함되지 않았었다는 사실이다.

그러나 근로자의 삶의 질 문제를 통해 근로자의 건강문제에 접근한다고 해서 사회심리적 위험을 망각해서는 안 된다. 근로자의 삶의 질은 입장(특히 근로자나 사용자나)에 따라 몇 가지 다른 해석이 있을 수 있다. 그러나 사회심리적 위험이 해결되지 않은 상태에서 근로자의 삶의 질에 집중하는 것이 과연 타당한지에 대해 자문해 볼 필요는 있다. 특히 작업조직의 형태가 근로자의 건강에 영향을 미쳤을 때 근본적인 원인을 해결하는 것이 가능한지도 의문이다. 이러한 이유들 때문에 사용자들은 근로자의 삶의 질 문제가 좀 더 대응하기 수월하다고 여긴다. 예를 들어 작업조직의 형태가 근로자의 삶의 질 문제를 고려해 만들어진 경우, 이를

빌미로 사용자가 자신의 책임을 작업장에서 건강문제를 겪고 있는 근로자(예를 들어 스트레스 해소 교육을 받은 근로자)에게 전가할 가능성도 어느 정도 존재하지 않을까? 책임이 개인적 및 사적 영역으로 전가됨으로써 문제의 진정한 원인을 밝힐 수 없게 되는 경우도 있을 수 있다. 그러나 현재 프랑스에서 통용되는 법체계는 근로자의 삶의 질 쪽으로 완전히 기울지는 않은 상태이다.

## ■ 사회심리적 위험을 위한 법체계

건강하고 올바른 환경이란 작업장에 대한 긍정적인 이미지를 전달하는 환경으로, 이러한 환경에서 근무하는 근로자들은 최고의 건강상태를 유지하고 있고 생산성 향상에 도움이 되는 동기유발이 잘 되어 있다. 국제노동기구(ILO)가 강조했듯이, 근로자들이 활동하고 서로 협업하는 작업장을 안전하고 위생적으로 만드는 것은 사용자의 책임이다.<sup>2)</sup> 그러나 사회심리적 위험은 사용자의 관리 능력과 불가분의 관계에 있는 특별한 사항, 즉 작업조직의 형태에 주목한다.

작업조직의 형태는 노동과 관련된 요소들의 결합 상태와 관련이 있다. 사회심리적 위험을 통해 우리는 개인과 작업장 간의 관계, 작업조직의 형태가 근로자 건강에 미치는 영향, 즉 작업조직 관련 위험에 대해 생각해 볼 수 있다. 법과 사회심리적 위험 간의 대립을 해결하려면, 근로로 인해 발생하는 위험을 전반적으로 예방하는 것, 그리고 건강과 안전에 대해 개인적으로 접근하지 않는 것, 즉 문제들의 개인화를 지양하는 것이 필요하다.<sup>3)</sup> 또한 작업을 사람에게 맞춘다는 개념을 재도입하고, 작업에 관한 대화를 업무 중에 진행하고, 작업조직 형태가 건강에 미치는 잠재적인 영향을 고려한 새로운 작업조직을 설계하고, 근본적인 원인을 파악해 문제를 해결해야 한다. 이것들이 바로 법과 사회심리적 위험 간의 대립에 있어서의 과제들이다.

경영방식과 작업조직의 형태가 근로자의 건강에 악영향을 줄 수 있다는 사실을 인정하는 것은, 열악한 근로조건이 더 이상 정상적으로 여겨져서는 안 된다는 사실을 인정하는 것과 같

2) ILO 협약 제187호, 직업상의 안전 및 건강증진에 관한 협약, 2006년 6월 15일.

3) 사회심리적 위험에 관한 유럽 노동조합 세미나, ETUI(European Trade Union Institute), 빌바오, 2013년 6월 19~21일.

다.<sup>4)</sup> 여기에 캐서린 리펠(Katherine Lippel)의 견해를 적용해보자. “상품운반 담당직원이 무거운 짐을 들다가 등을 다친 경우, 작업과정에서 무거운 짐이 포함될 수 있다는 것이 ‘정상적’ 임에도 불구하고 보상을 받을 수 있다.”<sup>5)</sup> 사회심리적 위험에도 이와 동일한 접근이 필요하다. 근로조건과 산업재해 및 직업병 보상과 관련된 법들을 최초로 도입했을 당시에는 신체적 안전에만 모든 관심이 집중되었다. 여러 가지 어려움에도 불구하고, 이제는 사회심리적 위험이 최우선시되어야 하며,<sup>6)</sup> 또한 근로자의 삶의 질을 생각하기 이전에 일단은 사회심리적 위험이 다른 위험들과 동일한 지위로 고려되어야 한다.

오늘날에는 법률제도에 노동을 둘러싸고 있는 세계의 새로운 현실을 반영하는 것이 중요해졌다. 입법자, 판사, 노사 당사자, 사회보장기관은 근로와 관련된 주요 문제들을 무시해서는 안 된다.<sup>7)</sup> 새로운 작업조직에서 비롯되는 제약, 그리고 임금근로자 이외의 새로운 고용형태의 등장으로 인해 노동법전 전부에 대한 재검토가 요구되고 있다. 이러한 작업조직의 변화는 정보통신기술의 발달, 경제위기, 그 자체로 새로운 작업조직을 의미하는 구조조정의 증가로 일어난다. 근로시간을 정확하게 파악하기가 어려워지고, 사생활과 공적 업무 간의 경계가 희미해지며, 감시와 통제가 늘어나고, 계약기간은 짧아진다. 프랑스 법원은 작업조직의 형태와 건강 간의 상관관계를 이해하고 있다. 법원은 계약상 결과채무<sup>8)</sup>와 신체건강 및 정신건강 침

4) K. Lippel(2014), “Les maladies psychologiques reliées au travail: droit à la réparation au Québec,” in L. Lerouge (dir.), Les risques psychosociaux au travail en droit social: une approche comparée. France - Europe du Sud et du Nord, Canada/Québec, Japon, Dalloz, p.226.

5) K. Lippel, *ibid.*

6) V. Flohimont, “Appréhension des risques et troubles psychosociaux par la sécurité sociale: une comparaison des approches en droits belge et français,” in L. Lerouge (dir.), Les risques psychosociaux au travail en droit social: une approche comparée. France - Europe du Sud et du Nord, Canada/Québec, Japon, prec.

7) *ibid.*

8) 편집자 주: 프랑스법은 ‘수단채무’와 ‘결과채무’를 구분한다. 수단채무란 계약의 목적을 달성하기 위하여 채무자가 충분한 주의를 다할 의무를 말한다. 의사의 치료행위는 대표적인 수단채무이다. 의사는 치료를 위해서 필요한 모든 조치를 다 취할 의무가 있다. 그러나 병을 완전히 고친다는 결과까지 발생시킬 의무를 부담하는 것은 아니다. 의사가 충분한 조치를 취했다면 병이 치료되지 않았다 하더라도 의사의 책임은 없다. 반면에 결과채무란 계약의 목적 자체를 달성할 의무를 말한다. 결과채무에서는 의도된 결과가 달성되지 않았다는 사실만으로 채무자의 책임이 발생한다. 채무자는 불가항력을 입증함으로써만 책임을 면할 수 있다. 노동재해를 방지할 사용자의 의무는

해 방지에 관한 법적 의무 및 일반적 의무에 근거하여, 근로자의 건강에 미칠 수 있는 영향을 고려하지 않는 작업조직의 폐지를 사용자에게 요구하고자 한다(구조조정의 경우에도 마찬가지이다).<sup>9)</sup>

노동안전보건 관련법에 따르면, 사용자는 자신의 회사에서 일하는 근로자들의 신체건강과 정신건강을 보호하기 위한 몇 가지 방안들을 마련할 의무가 있다. 사용자는 근로자의 건강 및 안전 향상을 위한 방안 이행과 관련된 1989년 6월 17일 유럽연합 기본지침에 포함된, 일반적 예방의무를 가진다.<sup>10)</sup> 이 기본지침은 EU의 모든 국가들이 예방에 기초한 근로자 건강보호 방안을 마련하는 데 있어서 공통적인 초석으로 사용되었다.<sup>11)</sup> 안전의무는 근로자의 건강 보호에 초점을 맞추고 있으며, 예방의무를 포괄적으로 적용한다. 기본지침 제5.1조는 “작업과 관련된 모든 측면에서” 근로자의 건강이 보호되어야 함을 명시하고 있다.

2002년에는 노동법전에 정신적 괴롭힘이 추가되고 ‘신체건강 및 정신건강’<sup>12)</sup>이 인정되었을 뿐만 아니라 사용자의 안전의무 범위가 확대되었다. 프랑스 대법원은 2002년 2월 28일 ‘석면판결’을 통해 안전의무가 결과채무로서의 성격을 갖는다고 인정했다.<sup>13)</sup> 이 결과적 안전의무

일종의 결과채무에 속한다. 사용자는 근로자의 건강과 안전을 보장하고 이를 위하여 필요한 조치를 취할 의무가 있다. 즉 사용자는 근로자의 안전이라는 결과를 달성시킬 의무가 있다. 그러므로 근로자의 안전이라는 결과가 달성되지 않았다는 사실만으로도, 즉 근로자의 건강과 안전이 위험에 처했다는 사실만으로도 사용자의 의무 위반이 되고 따라서 사용자의 책임이 발생한다. 이것이 곧 ‘결과적 안전의무’ 개념이다.

- 9) <Snecma> 판결, Soc. 2008년 3월 5일, RDT, 2008, p.316 note L. Lerouge L., P.-Y. Verkindt, <L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise>, Sem. soc. Lamy, 2008년 3월 28일, n° 1346, p.11; B. Pola, <Une position sévère>, Sem. soc. Lamy, 2008년 3월 28일, n° 1346, p.12; <Hewlett Packard> Soc., 2013년 3월 27일, n° 11-26.539; TGI Lyon 2012년 9월 4일, Sem. soc. Lamy, 2012, n° 1550 ; TGI Paris, 2012년 3월 6일, n° 11/15323, <Caisse d'Épargne Rhône-Alpes>; Paris 2012년 12월 13일 n° 12/00303, <FNAC>.
- 10) 기본지침 1989년 6월 12일 89/391/CE, 1989년 6월 29일 JOCE L. 183 p.1-8
- 11) M.-A. Moreau., <Pour une politique de santé dans l'entreprise>, Dr. Soc., 2002년 9~10월, p.817.
- 12) Loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002, JORF du 18 janv. 2002, p. 1008.
- 13) Cass. soc. 2002년 2월 28일, Bull., V, n° 81, p.84; M. Babin, N. Pichon, <Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur>, Dr. Soc., 2002년 9-10월, p.828-839; A. Lyon-Caen,

개념에 근거하여 법원은 ‘근로자가 노출되어 있는 위험을 사용자가 인식했거나 혹은 인식해야 했음에도 불구하고 사용자가 근로자를 보호하기 위한 조치를 취하지 않았을 때’ 사용자의 안전의무 위반에 따른 책임을 넓게 인정한다. 그 뒤로 안전과 관련된 결과채무의 적용범위는 계속해서 확대되고 있다(간접흡연,<sup>14)</sup> 새로운 작업조직의 형태,<sup>15)</sup> 정신적 괴롭힘,<sup>16)</sup> 신체적 또는 정신적 폭력<sup>17)</sup>). 안전 분야의 판례는 사용자가 결과채무를 갖는 것으로 이미 고려하고 있지만, 계속해서 더 엄격한 형태로 진화하고 있다. 2006년 2월 28일, 프랑스 대법원은 사용자가 안전의 실효성을 보장할 의무가 있다는 점을 추가했다.<sup>18)</sup> 사용자는 근로자들의 건강을 해칠 가능성이 있는 위험들을 제거할 의무를 가진다는 것이다. 2015년 11월 25일, 프랑스 대법원은 안전과 관련된 결과채무 준수 여부를 가리기 위해 노동법전 L.4121-2조에 명시된 일반적인 예방 원칙을 이행할 필요성이 있음을 포함시켰다.<sup>19)</sup> 안전을 보장하려면 예방이 필요하다. 또한

〈Une révolution dans le droit des accidents du travail〉, *Dr. Soc.*, 2002년 4월, p.445.

14) 2005년 6월 29일 〈Tabagisme〉, *Dr. soc.*, 2005, p.571 note Savatier.

15) 2008년 3월 5일 Sncma 판결, *RDT*, 2008, p.316 note Lerouge.

16) 2006년 6월 21일 Propara 판결, *Dr. soc.*, 2006, p.826, note C. Radé, 〈Revue de droit du travail〉, 2006, p.245, note p.Adam.

17) *Cass. soc.* 2010년 2월 3일, 판결 2개, n° 08-40.144 & n° 08-22.019.

18) *Cass. soc.* 2006년 2월 28일 n° 03-44.781.

19) *Cass. soc.* 25 nov. 2015 n° 14-24.444; Antonmattei P.-H., «Obligation de sécurité de résultat: virage jurisprudentiel sur l’aile», *Dr. soc.*, mai 2016, p.457; Vachet G., «L’obligation de sécurité de résultat: une notion séduisante, mais inappropriée», *JCP S*, avr. 2016, p.23; Keim-Bagot M., «Quel devenir pour l’obligation patronale de sécurité? Tout bouge, rien ne change?» *RDT*, 2016, p.222; Jeansen É., «Quel devenir pour l’obligation patronale de sécurité? Pour un cantonnement raisonné de l’obligation patronale de sécurité», *RDT*, 2016, p.222; Pignarre G., Pignarre L.-P., «La prévention: pierre angulaire ou/et maillon faible de l’obligation de santé et sécurité au travail de l’employeur?», *RDT*, p.151- 158; Gardin A., «La redéfinition de l’obligation de sécurité de l’employeur», *RJS*, 2/16, p.99; Montvalon (de) L., «De l’obligation de sécurité à l’obligation de prévention des risques», *Les Cahiers Lamy du CE*, 2016, p.155; Héas F., «Le devenir de l’obligation de sécurité de résultat en matière de travail», *Droit Ouvrier*, janv. 2016, p.11; Babin M., «L’obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche», *JCP S*, janv. 2016, 1011; Dejean de La Bâtie A., «Arrêt Air France: La chambre sociale rend un hommage appuyé à l’obligation de prévention», *JSL*, n° 401



안전의무에는 행동 차원도 포함되는데, 이 행동 차원에는 예방의 필요성을 가리키는 적극적 측면과 손해를 입히지 않을 필요성을 가리키는 소극적 측면이 있다. 이 두 가지 측면을 모두 보장하려면 근로자의 건강을 해치는 위험들을 평가하는 정책이 필요하다.

사용자는 작업조직의 형태가 근로자 건강에 미치는 영향에 대한 공동보호방안 마련을 우선시해야 한다. 이러한 맥락에서 ‘근로자들의 신체건강 및 정신건강과 안전을 보호하는 데 기여하기 위하여’ 안전보건근로조건위원회(CHSCT) 제도가 창설되었다.<sup>20)</sup> CHSCT는 사회심리적 위험을 포함한 직업상의 위험 예방에 있어서 없어서는 안 될 중요한 기관으로 떠올랐다. CHSCT는 근로자의 신체건강 및 정신건강 보호에 적용되는 법과 규정들의 준수 여부를 감시한다. 또한 사용자, 근로자, 산업안전보건의, 근로감독관들의 만남의 장소로도 사용된다. 근로조건이 문제가 될 때도 기업의 모든 주체들이 모이는 만남의 장소로 역할을 함으로써, 사용자가 제안을 받아들이지 않을 수 없게 만든다. 근로자들에게 손해를 입히는 사용자들, 특히 근로자 건강에 관한 법 규정을 준수하지 않는 사용자를 고발할 수 있는 법적 실체이기도 하다. CHSCT는 중요한 작업조직 개편이나 근로자 건강에 심각한 위험이 예상되는 경우에 전문가에게 의뢰할 수 있는 권한이 있다. 전문가는 CHSCT가 선정하고, 그 비용은 사용자가 부담한다.

위험경고권이 발달하면서, 작업장에서의 보건, 안전과 관련된 다른 주체들, 즉 산업안전보건의, 종업원 대표 등의 역할도 중요해졌다. 프랑스 노동법은 사회심리적 위험을 가능한 한 초기부터(1차 예방), 즉 원인 발생 단계부터 예방할 것을 요구한다. 프랑스 시스템은 올바른 방향으로 가고 있지만, 사회심리적 위험이라는 개념보다는 근로자의 삶의 질이라는 개념이 좀 더 긍정적인 면이 있기 때문에 후자를 더 선호하는 사용자들의 거센 반발에 부딪치고 있다. 또한 작업장에서의 보건은 단체교섭의 대상이지만, 사회심리적 위험의 문제들은 정면에서 다루지지 않고 있다는 점은 유감스럽다.

20) 노동법전 L.4612-1조

## ■ 결론

치료 측면은 본문에서 언급되지 않았다. 그러나 예방정책이 아직 제대로 기능하지 못하고 있기 때문에, 사회심리적 위험의 문제들은 여전히 주로 치료 메커니즘과 관련되어 있다는 점을 기억해야 한다. 예방과 관련된 법적 정책들을 작업장에서의 건강을 보장하는 공공정책에 반영함으로써, 치료 중심의 기존 패러다임을 예방 중심의 새로운 패러다임으로 바꾸어 나가야 한다. 즉 문제를 근본적으로 해결하고(1차 예방), 변하지 않는 근로조건에 근로자를 맞추는, 2차 또는 3차 예방의 논리에서 벗어나야 한다.<sup>21)</sup> 1차 예방의 논리란, 사회심리적 위험이 발생한 경우 필요 시에는 경영방식과 작업조직 형태에 책임을 부과할 수 있어야 함을 의미한다. 2차 예방, 3차 예방으로 늦어질수록, 사회심리적 위험의 발생 원인을 근로자의 책임으로 돌리고, 근로자로 하여금 기존의 근로상황에 적응하도록 강요하게 된다.<sup>22)</sup>

요약하자면 법적으로 문제가 되는 작업장에서의 사회심리적 위험의 존재 이유는, 작업장에서의 보건 및 안전과 관련해서 기업이 최근의 경제적 및 조직적 상황을 고려해 필요한 방안들을 강구하도록 강력하게 유도하기 위함이다. 법 역시 의사결정과정에서 중요한 역할을 수행해야 한다. 또한 집단적 차원의 예방에는 기업의 모든 주체들뿐만 아니라 정부를 포함한 기업 외부의 주체들도 참여해야 한다. 근로감독관, 연금 및 산업보건공단(CARSAT)의 직업상 위험예방 서비스, 산업안전보건 관련 기구들(전국근로조건개선협의회와 그 지역 네트워크, 국립산업안전보건연구원, 근로자건강보험기금)이 여기에 해당된다. 사회심리적 위험이라는 개념은 결국 직업상 위험의 개념을 일신하여 근로환경 개념으로 관심 범위를 확대시켰으며, 넓은 의미에서의 국가와 모든 노동 관련 주체를 포괄한다. **KLI**

21) 심리상담실 설치, 스트레스 및 시간 관리 교육, 코칭(coaching) 등이 있다.

22) T. Chakor, <사회심리적 위험 상담사들의 예방법에 대한 '제도적' 규제 : réseau 3ir PACA의 사례> in L. Lerouge (dir.), 작업장에서의 사회심리적 위험에 대한 통합적 접근법, prec.