

1. 대한민국 갑질의 현주소

- 갑질의 의미 : 상대적으로 우위에 있는 자가 우월한 신분, 지위, 직급, 위치 등을 이용하여 상대방에 오만 무례하게 행동하거나 이래라저래라 하며 제멋대로 구는 행동
- 갑질의 범위
 - 육체적, 정신적 폭력, 언어 폭력, 괴롭히는 환경 조장 등
 - 한가지 형태가 아닌 여러 가지가 복합된 형태
- 갑질의 근절을 위한 제도적 방안 : 옴부즈만, 국민신문고, 지자체, 시민단체 등
- 갑질의 처벌
 - 직장 내 괴롭힘 방지 및 피해근로자 보호 등에 관한 법률안 개정 및 신설
 - 괴롭힘을 법으로 금지
 - 사업주에게 가해자에 대한 징계 및 근무지 변경 후속 조치 의무 부여
 - 사업주가 피해 근로자 또는 피해 사실을 진술, 증언하는 근로자에 대해 불리한 조치를 할 경우 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금에 처하도록 함

2. 직장 내 갑질의 원인과 유형별 사례

- 갑질, 갑의 횡포의 원인
 - 불합리한 거래 관행
 - 끝나지 않은 신분사회
 - 남존여비 사상, 잘못된 권위의식
 - 불합리한 관행의 악순환
 - 기득권의 갑질 인식 부재
- 갑질의 유형 : 오너형 갑질, 밀어내기형 갑질, 열정페이, 텃세 등
- 직장 내 갑질 근절을 위한 노력
 - 기업 내 임직원들이 함께 예방 문화조성
 - 상사의 역할이 중요
 - 역지사지

직장 내 괴롭힘 금지 교육

1. 직장 내 괴롭힘 개념

- 괴롭힘의 개념이 존재하는 유사 법
 - 연령차별금지법
 - 장애인차별금지법
 - 경범죄처벌법
 - 남녀고용평등법
 - 공동주택관리법
- 근로기준법
 - 근로기준법 제76조의2 : 직장 내 괴롭힘의 금지
 - * 직장 내 괴롭힘을 금지한다는 명확한 규정
- 산업안전보건법
 - 산업안전보건법 개정 제4조 : 정부의 책무 추가
 - * 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 조치기준을 마련하고 지도 및 지원
- 산업재해보상법
 - 업무상의 재해의 인정 기준(산업재해보상법 제37조)
 - * 업무상 재해를 폭넓게 인정할 수 있는 제도적 장치 마련
- 직장 내 괴롭힘 유형
 - 조직적·환경적 괴롭힘
 - 업무 관련 괴롭힘
 - 개인적·대인 간 괴롭힘
 - 신체적·정신적 괴롭힘
- 직장 내 괴롭힘 판단기준
 - 다양한 측면에서 파악함
 - 반복성·지속성과 무관함
 - 가해자의 괴롭힘 의사 여부는 영향을 주지 않음
 - 피해자의 주관적 인식이 중요함
 - 증언 및 상황적 증거, 의학적 증거 등에 의해 뒷받침될 수 있음
- 직장 내 괴롭힘 주요 판단 요소
 - 행위자
 - 피해자
 - 행위장소
 - 행위요건
 - 종합적 판단

2. 직장 내 괴롭힘 사례

- 행위 예시
 - 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱
 - 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별
 - 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여
 - 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
 - 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
 - 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
 - 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
 - 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시
 - 정당한 이유 없이 부서 이동 또는 퇴사를 강요
 - 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
 - 신체적인 위협이나 폭력을 가함
 - 욕설이나 위협적인 말을 함
 - 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 모욕감을 주는 언행을 함
 - 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요함
 - 집단 따돌림
 - 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함

3. 직장 내 괴롭힘 예방 및 구제

- 직장 내 괴롭힘 예방 및 구제를 위한 기본 관점
 - 핵심 가치로서의 인간존엄
 - 직장 내 괴롭힘에 대한 총체적 이해와 통합적 접근
 - 신속한 개입, 상호연관적이고 중첩적인 대응
- 직장 내 괴롭힘 예방 교육의 실시
 - 자율적인 직장 내 괴롭힘 예방 교육 실시
 - * 수강 대상을 고려한 교육 내용
 - * 비정규직 등 고용불안에 놓여 있는 취약집단에 대한 고려
- 직장 내 괴롭힘 정책 수립
 - 자발적인 괴롭힘 정책 수립 필요
 - 금지 정책의 형식과 수립 방식
 - * 최고경영자의 메시지
 - * 사내 규범(임직원 행동강령, 방지 지침, 취업규칙 등)
 - * 단체 협약
- 직장 내 괴롭힘 구제를 위한 조직 내 고충처리시스템
 - 조직 내 발생하는 문제를 조직 내 절차를 통하여 해결하는 것이 가장 실효적이고 신속한 문제 대응 방식임
 - 법정 고충처리 기관
 - * 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 상 고충처리위원
 - * 양성평등기본법 성희롱에 대한 고충처리제도
 - * 기타 지자체 인권위원회
 - 기타 실질적인 고충처리 등도 이에 해당함
 - * 회사 인사노무팀, 상급자의 소원수리

4. 직장 내 괴롭힘 대응방법

- 법적 조치 사항
 - 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치(근로기준법 제76조의3)
 - * 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있음
 - * 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안됨
 - * 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 함
 - * 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안됨
- 직장 내 괴롭힘의 구제기관
 - 지방노동관서
 - 노동위원회
 - 국가인권위원회
 - 지방자치단체 인권보호관
 - 국민권익위원회
- 직장 내 괴롭힘의 구제방법
 - 산업재해보상 신청
 - 형사상 구제