

성희롱이라는 말은 다들 한 번쯤 들어보셨을 것입니다. 하지만 막상 성희롱을 당하고서도 그것이 성희롱에 해당하는지를 잘 모르거나, 또는 수치심에 성희롱에 대하여 대처하지 못하는 경우가 많 습니다.

• 성희롱이란 ?

'성희롱' 이라 함은 '원하지 않는 성적 행위의 부과'를 뜻합니다. 쉽게 말하면 내가 원하지 않 음에도 상대방이 성적 행위를 하는 것을 말합니다. 여기서 성적 행위라 함은 넓은 의미인데 말로 성적인 수치심을 유발케 하는 것부터, 신체접촉, 강간에 이르기까지 모든 종류의 성적 폭력 행 위를 말합니다.

• 더욱 심각한 것이 직장 내 성희롱!

- 직장 내 성희롱의 개념과 대처

특히 직장 내에서 성희롱은 법률에서 따로 정하고 있는데, '직장 내 성희롱'이라 함은 "사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것"을 말합니다.

물론 이런 사실이 수치스러울 수 있겠고, 직무에 있어서 어떠한 불이익을 당할 까 염려도 되겠지 만 반드시 주위에 도움을 요청하고 다시는 그런 행위를 하지 못하도록 하도록 해야 할 것입니다.

이러한 직장 내 성희롱에 대한 구제의 방법으로는 먼저 직장 내의 상급자 또는 동료에 의해 성희 롱이 행하여 졌다면, 사업주(사장)에게 이러한 사실과 시정조치를 요구하십시오. 그러나 사업주가 이러한 요구를 받아들이지 않는다면, 각 지역의 노동 사무소에 이를 진정할 수 있습니다. (이에 대하여는 제 3장을 참조하세요.)

**일을 하다 다치는 것은
내 잘못이 아니다**

체크포인트16 재해보상

• 업무상 재해란?

'안전제일', 공사장 주위를 지나다보면 항상 보게 되는 말입니다. 건설현장이 아니더라도 무슨 일 을 하던 안전이 최고로 중요할 것입니다. 하지만 어쩔 수 없이 일로 인한 사고나 재해를 당하게 되는 것도 사실입니다.

일하는 중에 다친 경우에는 설혹 자신의 부주의로 다친 경우라도 자신이 고의(일부로)로 자해하거나, 중대한 과실(직장 내의 안전 규정을 고의로 어긴 경우)이 없는 한, 이를 '업 무상 재해'라고 합니다.

'업무상 재해'란 업무상의 사유에 의한 노동자의 부상, 질병, 신체장애 또는 사망을 의미 합니다. 이때 다시 '업무상의 사유'라 함은 일을 하고 있던 중 또는 일과 관련된 행위를 하고 있던 중 사고가 발생한 경우나, 종사하는 업무로 인해 부상, 질병, 또는 신체장애가 발생한 경우 를 의미 합니다.

• 업무상 재해에 대한 보상

이러한 업무상 재해가 발생한 경우 사용자는 그에 의해 발생한 손해를 직접 보상하도록 근로기준 법에서는 정하고 있습니다. 따라서 일하던 중에 또는 일 때문에 발생한 사고나 질병은 사용자에 게 보상을 줄 것을 요구해야 합니다. 일과 관련된 사고나 질병은 사용자가 치료비는 물론 치료 기간 동안 일하지 못한 것에 대한 보상, 그리고 장애가 남은 경우에는 그에 대한 보상까지를 모 두 책임져야 합니다.

그러나 실질적으로는 1인 이상의 노동자를 고용하고 있는 모든 사업주는 특수한 경우를 제외하 고는 산업재해보상보험에 의무적으로 가입하도록 되어 있으며, 이에 따라 업무상 재해에 대한 각 종의 보상에 대해 우리는 사업주가 아닌 사업장 관할 근로복지공단에서 지급하도록 요구할 수 있 습니다. 또한 만일 사용자가 산재보험에 가입되어 있지 않더라도 그 보상을 근로복지공단에 요구 할 수 있습니다. 근로복지공단에 의한 산업재해 보상은 사업주가 산재보험에 가입하였는가에 관계없이 지급하기 때문입니다. 참고로 현장실습 기간에 대해서도 현재 산업재해보상을 하도록 하고 있도록 정하고 있습니다.

3. 일을 하다 그만두게 되었어요...

- 체크포인트 17에서 20까지

일을 마치기로 한 날이 다 되어서 그만두려고 하는데 어쩔 수 없이 일을 계속하게 되는 경우, 혹은 일하기로 한 날이 아직 남아있지만 그만두게 되는 경우가 있을 수 있습니다. 또 일을 그만두었는데, 사장이 이 핑계 저 핑계 대면서 임금 지급을 계속 미루는 경우도 많이 있겠죠.

이럴 때에는 어떻게 대처해야 하는지, 혹시 대응방법을 잘 몰라 포기해버리는 권리는 없는지 살펴봅시다.

체크포인트 17~ 20 마지막으로 다시 한번 체크 해 봅시다.

체크포인트 17 일을 그만둘 자유

체크포인트 19 해고의 금지

체크포인트 19 금품청산

체크포인트 20 퇴직금

내가 그만두고 싶어요!

체크포인트17 일을 그만둘 자유

일을 하다보면 어쩔 수 없이 그만 두어야 할 경우가 있습니다. 법에서는 노동자가 일을 하다 사정이 생겨 그만두는 것에 대하여 어떠한 제약이나 제한을 두고 있지는 않습니다. 이를 법에서는 '사직의 자유'라 합니다. 오히려 노동자가 일을 그만두고 싶어 하나 사업주가 그만두지 못하게 하고 강제로 계속 일을 할 것을 강요하는 것을 법에서는 금지하고 있습니다. (근로기준법 제6조)

그러나 일을 하고 그에 대한 돈(임금)을 받기로 한 것도 서로 약속(계약, 여기서는 근로계약)을 한 것이므로 서로의 약속에 대한 최소한의 기대와 믿음이 노동자와 사용자에게 생기게 됩니다. 즉, 아무 연락도 없이 일을 그만둔다거나 그 날 전화를 해서 이제 일을 하지 않겠다고 하는 것은 법 위반은 아니지만 좋은 행동이라고는 할 수 없습니다. 따라서 일을 그만두게 될 때는 최소 일주일 전에는 미리 이야기를 하는 것이 필요하다고 하겠습니다.

이처럼 미리 이야기도 하였고 설령 미리 이야기를 하지 못할 상황이 생겨 그 날 이야기를 할 수 밖에 없을 경우에도 일을 그만두지 못하게 하는 것은 법 위반이 됩니다. 또한 거나 혹은 날짜를 채우지 못했으니 임금을 주지 않겠다고 하는 것은 법 위반이 됩니다.

노동법 키 포인트9

사용자는 어떠한 사유로도 강제로 노동자에게 일을 시킬 수 없으며 노동자는 언제든지 자유롭게 의사를 밝히고 일을 하지 않을 자유가 있다. 일을 그만두겠다고 이야기를 한 후 임금을 받는 날로부터 30일이 지나면 자동적으로 일을 하지 않아도 되는 (근로계약이 자동으로 종료되는) 법적 권리가 있다.

갑자기 내일부터 나오지 말라고 하네요!

체크포인트18 해고의 금지

● 해고의 의미와 사유상의 해고 제한

기간을 정하여 일을 하기로 한 경우가 아니라면 노동자는 자유의사에 의하여 계속 일을 할 수 있습니다. 그러나 일을 하다보면 사용자가 갑자기 그만 나오라고 한다거나 또는 사소한 잘못을 이유로 일을 그만 하라고 하는 경우가 있습니다. 이처럼 사용자가 노동자에게 먼저 일을 그만 두라고 통보하는 것을 법에서는 “해고”라고 하며 이는 근로자가 먼저 일을 그만두겠다고 하는 것과 구분이 되는 개념입니다.

따라서 사용자가 노동자를 해고를 할 때는 반드시 정당한 이유가 있어야 합니다. 정당한 이유는 다음의 크게 두 가지 경우로 나누어집니다.

■ 일반적인 해고의 사유 ■

법에서는 사용자가 자유롭게 해고하는 것을 허용하지 않고 있습니다. 즉 일정한 경우, 정당한 이유가 있는 경우에만 사용자가 노동자를 해고할 수 있도록 법에서 정하고 있습니다. 사용자가 해고를 할 수 있다고 보는 경우의 대표적인 예를 보면 다음과 같습니다.

- 노동자가 아주 큰 잘못을 하여 사용자에게 금전적으로 막대한 손해를 입힌 경우
- 노동자가 큰 병에 걸려 일을 도저히 할 수 없을 경우
(노동자가 일을 하다 병에 걸린 경우는 제외됩니다. 즉, 일 때문에 병에 걸린 경우에는 노동자가 일정한 보상을 받은 경우에만 사용자가 노동자를 해고할 수 있습니다.)
- 노동자가 법을 위반하여 소년원에 가야하거나 혹은 보호관찰을 받아야 하는 경우
- 노동자가 일을 아주 못해서 도저히 주어진 일을 하는 것이 불가능한 경우

즉, 노동자에게 계속 일을 시키는 것이 아주 부적당하거나 아주 불가능한 경우에만 사용

자는 노동자를 해고할 수 있는 것이며, 노동자가 사소한 잘못을 하였다고 바로 해고를 할 수 있는 것은 아닙니다.

따라서 갑자기 일을 그만두라고 하면 어떠한 이유에서 그런 것인지를 반드시 확인하고 그것이 해고를 당할 정도의 정당한 이유가 되는 지를 반드시 확인해야 합니다.(근로기준법 제30조)

■ 경영상 이유에 의한 해고의 사유 ■

위와 같은 경우 외에도 사용자가 금전적으로 너무 어려워져서 노동자를 해고시켜야 하는 경우가 있습니다. 즉, 회사 또는 가게(이하 “사업장”)가 어려워져 도저히 노동자 전부를 일을 시키고 임금을 줄 수 없는 경우 노동자 몇 명을 해고시켜 우선 인건비를 줄이는 경우입니다.

정말로 금전적으로 어려워진 사용자는 노동자 대표와 누구누구를 어떠한 기준에 의해 해고시킬 것인가를 충분히 상의하여야 하며, 해고가 될 노동자에게 60일 이전에 이야기를 해주어야 합니다. 이중 한 가지만 사용자가 지키지 않은 경우라면 사용자는 어떠한 노동자도 해고할 수 없습니다. (근로기준법 제31조)

● 절차상의 해고 제한 (해고예고제도)

정당한 사유가 있어 해고를 하는 경우에도 사용자는 노동자의 잘못이 아주 큰 경우를 제외하고는 최소한 30일 이전에 해고를 할 것이라는 통보해야 합니다. 다만, 부득이 해고 예고를 하지 못 한 경우 한 달 치 기본임금(30일분의 통상임금)을 노동자에게 주도록 되어 있습니다. 이를 법에서는 ‘해고예고제도’라고 합니다.

그러나 노동자가 일을 한지 6개월이 되지 않았다면 해고예고를 하지 않고 노동자를 해고할 수 있습니다.

그런데 만약 사용자가 해고예고를 하지 않았다 해도 해고자체가 무효로 되는 것 아닙니다. 다만 해고예고수당을 지급하지 않은 문제만이 남게 되는 것입니다. 그러나 해고예고수당을 받을 권리도 법적으로 보장이 되어 있는 것이므로 이를 반드시 확인할 필요는 있는 것입니다. (근로기준법 제32조, 제35조)

● 시기상의 해고 제한

사용자는 우리가 일하던 중에 다친 것 즉, 업무상 재해를 당한 것을 이유로 우리를 해고할 수 없습니다. 이에 대해 근로기준법에서는 ‘사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여

휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고할 수 없다.'고 규정하고 있습니다.

법에서 이러한 규정을 두고 있는 이유는 일을 하다가 질병이나 부상을 당했음에도 사용자가 이를 이유로 노동자를 해고하게 된다면 이러한 경우 노동자가 해고까지 당하게 되면 생활이 무척 어려워지기 때문에 법에서 이를 보호하고 있는 것입니다.

절대 해고를 할 수 없는 경우가 또 하나가 있는데 여성노동자가 출산을 한 경우 법에서는 90일의 산전후 유급휴가를 보장하고 있는데 이 휴가가 끝난 후 30일 동안은 절대 해고를 하지 못하도록 하도 있습니다.

이처럼 특정 시기에는 어떠한 이유에서도 해고를 하지 못하도록 법에서 정하고 있는 것, 즉 을 이러한 때에는 해고를 할 수 없다라는 것을 보통 '시기상의 해고제한'이라고 합니다.

노동법 키 포인트 10

사용자가 일을 그만두라고 하는 경우에는 반드시 정당한 이유가 있어야 하며 그렇지 않은 경우 사용자는 근로자를 해고시킬 수 없다.

특히, 일을 하다 다친 경우에 정당한 보상 없이 노동자는 해고당하지 않으며, 치료를 받고 30일이 지나지 않으면 어떠한 이유에서도 해고를 당하지 않을 권리가 있다.

노동자는 큰 잘못이 없다면 해고를 당하더라도, 최소 30일 전에 미리 통보를 받거나 통상임금 30일분을 받을 권리가 있다.

그만 두어도 받을 건 받아야 한다!

체크포인트 19 금품청산

• 금품청산

일을 하면서 노동자가 사용자에게 받아야 할 모든 대가를 법에서는 통틀어 '금품'이라고 합니다.

대표적인 것이 사용자가 노동자에게 주어야 하는 임금입니다.

노동자의 사직, 사용자의 해고, 기타 근로계약기간의 만료 등 어떠한 이유로도 더 이상 그 사업장에서 일을 하게 되지 않는 경우, 사용자가 노동자에게 주어야 할 것이 있다면 노동자가 가장 마지막으로 일을 한 날로부터 14일 이내에 모두 주어야 합니다.(근로기준법 제36조) 이를 법적인 용어로는 "금품청산"이라고 합니다.

예를 들어 6월 10일 날 그만 두었는데 이 사업장의 월급날이 1일인 경우, 사용자가 다음 월급날 즉 7월 1일에 돈을 받아 가는 것이 당연하다고 이야기를 하는 것은 절대 맞는 이야기가 아니며 오히려 법을 위반하는 것입니다.

흔히 약속한 기간 전에 그만두는 경우, 갑자기 일을 그만두게 된 경우, 사용자가 일방적으로 나가라고 한 경우 등 중간에 그만두게 된 경우 등에 사용자는 일을 한 기간에 대하여 임금을 주지 않는 경우가 많습니다. 그러나 하루를, 한 시간을 일을 하였다고 하더라도 그 노동에 대한 임금은 받아야 하는 것입니다. 따라서 임금을 받고 얼마 안 되어 그만두게 되더라도 반드시 일한 날을 계산하여 임금을 받고 이는 일을 그만두는 날 받는 것이 가장 좋으며 최소한 일을 그만두는 날로부터 14일 이내에는 받을 수 있다고 법에 있다는 것을 꼭 알아두시기 바랍니다.

• 금품청산의 기한연장

사용자에게 특별한 사정(예를 들어 돈이 정말 없는 경우)이 있어 14일 이내에 도저히 지급 수 없는 경우라면 사용자는 노동자의 동의를 얻어 14일을 초과하는 기간(예를 들어 한달 이내, 3주 이내 등)을 금품청산의 기간으로 정할 수 있습니다.

이 때 노동자는 반드시 언제까지 줄 것인지를 사용자에게 써달라고 하여 하나는 사용자가 하나는 노동자가 각각 가지고 있도록 하는 것이 좋습니다. 왜냐하면 이후의 만약의 상황에 대비를 할 수 있습니다. 그냥 언제까지 주겠다는 것을 말로만 들었을 경우 나중에 그런 적 없다고 오리발을 내미는 사용자에게 확실하게 보여줄 수 있기 때문입니다.

노동법 키 포인트 11

노동자는 일을 하지 않게 될 경우 일을 그만둔 날로부터 14일 이내에 사용자에게 받아야 하는 모든 돈 즉 금품을 받을 권리가 있다.

체크포인트20 퇴직금

• 퇴직금 제도란?

1년 이상 계속 일을 하다가 그만두게 되면 평소에 받던 임금과 별도로 퇴직금을 받을 수가 있습니다. 이 때 일을 그만두게 되는 이유는 상관의 퇴직입니다. 즉, 회사 측에서 그만두라고 한 경우나 스스로 그만둔 경우에도 모두 퇴직금을 받을 수 있습니다.

다만, 이러한 퇴직금은 4주간을 평균하여 1주일에 15시간 이상 일하는 노동자에게 해당이 됩니다. 즉, 4주간을 평균하여 일주일에 15시간 이상 즉, 하루에 3시간 이상 5일만, 계속 1년 이상 일을 하여도 퇴직금을 받을 수 있는 법적인 권리가 생깁니다.

그런데 퇴직금은 상시 5인 이상의 노동자를 사용하는 사업장에서만 법적인 강제 의무가 있습니다.

• 퇴직금의 액수는 얼마나 될까?

퇴직금의 액수는 얼마 정도를 받아야 하는 걸까요?? 약간 복잡한 문제이나 간단히 설명하면 일을 그만두기 전 즉 퇴직하기 전 3개월 분 임금을 3개월간의 총 일수로 나누어 1일의 평균임금을 구하고, 계속 일한 1년에 대해 30일분의 평균임금을 곱하여 구하게 됩니다. 예를 들면 1년 6개월을 일했다면, 약 45일분의 평균임금을 퇴직금으로 받을 수 있는 것입니다.

(예, 퇴직 전 3개월간에 받은 임금의 총액수 / 3개월간의 총일수(89-92일)=1일 평균임금, 계속근로년수 1년당 평균임금 30일로 계산하는 퇴직금지급 산정일수로 1년6개월인 경우 45일, 1일평균임금*퇴직금 지급산정일수 45일= 퇴직금의 액수)

• 퇴직금도 금품청산의 대상으로 14일 이내에 지급하여야 합니다.

퇴직금도 체크 포인트 18에서 설명한대로 특별한 약속이 없었다면 퇴직한 지 14일 이내로 지급되어야 하는 금품청산의 대상이 되는 금품입니다. 즉, 퇴직금도 임금이므로 만약 당연히 받아야 하는데 받지 못하였다면 임금채불이 됩니다.

제3장 부당한 처우를 받았을 때의 해결 방법

알하는 청소년의 권리 찾기

1. 부당한 처우를 당했을 때에는 어떻게 해야 할까요?

위에서는 우리가 일을 하면서 받을 수 있는 권리에 대하여 알아보았습니다. 위와 같이 사업주, 경영담당자, 기타 지점장, 소장 등 사용자는 노동자를 채용하여 일을 시킬 때에는 여러 가지 지켜야 하는 의무를 부담하고 있습니다. 법에서 정한 사항은 최저의 기준이므로 이는 반드시 지켜야 하며 만일 이보다 나쁜 조건을 제시한다 하여도 이는 법에 의해 처음부터 무효가 되기 때문입니다.

그러나 현실적으로는 법을 알지 못하거나, 알아도 이윤을 위해 이러한 법에서 정한 의무를 지키지 않는 사용자는 의외로 많습니다. 따라서 법에서 우리에게 보장해준 권리는 우리 스스로 찾을 수밖에 없을 것입니다. "법은 권리 위에 잠자는 자를 절대 보살펴주지 않습니다." 침해된 권리를 위해 적극적으로 행동합시다.

우리가 취할 수 있는 구제방법의 유형!

우리가 사용자의 위법 행위⁹에 대해 우리의 권리를 보호받기 위해 취할 수 있는 방법은 상기에서 보았드시와 '행정적 구제방법', '형사적 구제방법'과 '민사적 구제 방법'으로 나뉩니다.

• 행정적 권리 구제방법

'행정적 구제방법'이란 사용자의 위법한 행위에 대하여 우리가 국가의 행정기관에 그 사실을 조사하여 적절한 조치를 취하여 달라고 요구하는 것입니다.

노동권리 침해에 대한 행정적 구제에는 '노동사무소에의 진정'을 통한 구제와 '노동위원회'를 통한 구제로 나뉩니다. 노동사무소에서는 모든 사건에 대한 구제를 행하지만, 그 중 사안이 중요한 '부당해고'에 대하여는 반드시 노동위원회의 판정을 요하고 있습니다. 따라서 부당해고의 경우에

⁹ 위법행위란 '법을 위반한 행위'로 여기서는 사용자가 지켜야 하는 법 상 의무를 위반하는 사용자의 행위를 말하는 것으로 예를 들어 임금을 제때 주지 않거나, 폭행, 폭언을 하거나, 일방적인 야간근로를 지시하는 등, 강제노동을 시키는 것 등의 모든 행위를 의미합니다.

는 노동사무소에의 진정과 동시에 노동위원회에의 부당해고 구제신청을 동시에 하는 것이 좋습니다.

노동부의 각 지방노동사무소에는 '근로감독관'들이 있는데, 이들은 노동관계 일에 있어서는 일반적으로 우리가 보는 경찰관과 똑같습니다. 진정을 통해 우리가 겪은 부당한 일을 근로감독관에게 알리면 적절한 구제조치를 취하여 줄 것입니다.

• 형사적 권리 구제방법

'형사적 구제방법'이란 일반적으로 국가의 법질서를 위반하는 사람들에게 국가가 그 형벌권을 동원하여, 범죄자에 대해 징역을 살게 하거나, 벌금 등을 부과하는 제도를 말합니다. 상기의 각 법적 의무를 위반하는 것은 다시 보면 국가의 법질서를 위반하는 것으로 근로기준법 등 노동보호법에서는 그 위반행위에 대한 벌칙조항을 두고 있습니다. 형사적 구제방법도 우리가 노동관계의 경찰관인 근로감독관에게 처벌을 원한다고 하면, 사건을 검찰에 송치하고 범죄자를 재판을 거쳐 처벌하도록 조치합니다.

• 민사적 권리 구제방법

'민사적 구제방법'이란 일반 국민들 간의 일에 있어 한 사람의 행동에 의하여 어떠한 손해를 입었다면, 이를 유발 한 사람에 대하여 그 손해를 배상하도록 법원이 판단하고 이를 강제하는 '민사소송적 구제방법'을 말합니다. 따라서 민사적 구제방법은 주로 사용자가 우리의 임금을 체불하거나, 근로계약 위반에 의한 손해를 발생케 할 경우에만 해당합니다.

민사적 구제방법은 주로 민사법원에서의 소송에 의해 진행되기 때문에 행정적 구제보다 오랜 시간이 걸립니다. 다만, 소가 2,000 만 원 이하의 소액재판은 의외로 간단한 절차에 의하니 너무 겁먹을 필요는 없습니다. 또한 사용자에게 의한 '근로조건 위반'(근로시간, 임금, 장소, 일의 내용 등)으로 손해를 입은 경우에는 법원이 아닌 행정기관인 '노동위원회'를 통해 구제받을 수 있습니다.

2. 진정제도에 대하여

아래에서는 위 세 가지 구제방법 중 가장 손쉽고 빠른 구제방법이라고 얘기되는 진정제도에 대하여 알아보시다.

진정제도에 대해 자세히 알아보기!

• 진정제도란 무엇일까요?¹⁰⁾

국가의 행정관청에 억울한 일을 당했음을 신고하는 일입니다. 우리는 일을 하다 부당한 대우를 받은 것으로 일반 경찰서가 아닌 노동부 산하 지방노동사무소에의 근로감독관에게 그 사실을 신고하면 그것이 바로 진정이 되는 것입니다.

• 진정은 어느 지방노동사무소에나 해도 되는 건가요?

진정은 사업장 소재지(주소지)의 지방노동사무소에 해야 합니다. 전국에는 각 지역에 따라 지방노동사무소가 각각 설치되어 있습니다. 예를 들어 사업장이 중랑구 면목동에 있으면 중랑구를 관할하는 동부지방노동사무소에 가서 면목동을 담당하는 근로감독관에게 진정서를 제출하면 됩니다.¹¹⁾

• 진정하는 방법은 ?

- ① 인터넷으로 지방노동사무소에 접속, 민원상담에 들어가서 글을 남기는 방법
- ② 직접 찾아가서 민원상담실에 가서 진정서를 달라고 하여 직접 써서 제출하는 방법

10 진정서의 예시에 대하여는 [자료 4]참고

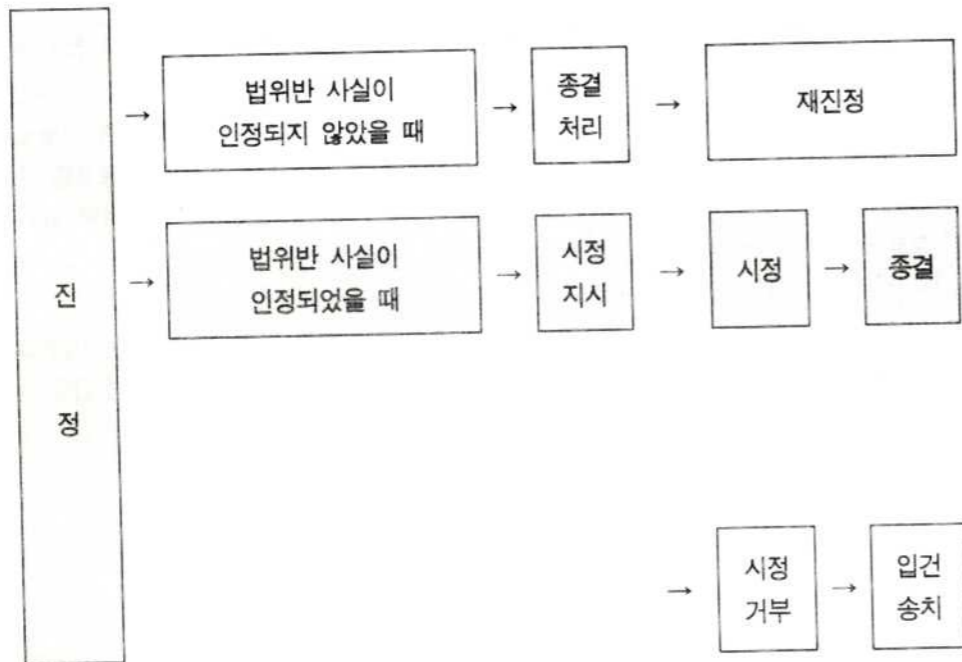
11 전국 각 지역 지방노동사무소는 [자료 5]참고

● **진정서에 쓰는 내용**

- ① 진정의 당사자 : 진정인(노동자)의 이름과 주소, 전화번호, 피진정인(사업주)의 이름과 주소, 전화번호 (두 당사자를 연락해서 조사하여야 하기 때문임)
- ② 진정 취지 : 임금을 받게 해달라는 등 자신이 행정기관에 바라는 내용
- ③ 진정 내용 : 당사자 관계(당사자는 언제부터 노동자 사용자의 관계에 있어 왔는지의 내용), 사건 경위 (사용자가 어떠한 위반행위를 했는지)

진정사건은 이렇게 처리 됩니다!

● **진정사건 처리 절차**



① **처리 기간**

접수한 날로부터 25일 이내. 부득이한 경우는 25일 이내로 1회 연장가능.

② **사건의 조사**

진정서를 접수한 근로감독관은 사건을 조사. 진정인과 피진정인을 출두시켜 조사.

③ **위반 사항의 처리**

근로감독관은 사업주에 대해서 사안에 따라 즉시 수사에 착수 하거나 기간을 정하여 시정토록 한 후 불이행하면 수사에 착수.

- 범죄인지 보고 후 수사 착수 : 강제 근로, 폭행, 중간착취, 임금 체불 등
- 즉시 시정토록 지시 : 공민행사침해, 휴게시간 미부여 등
- 7일 이내 시정 지시 : 부당해고 등
- 25일 이내 시정토록 서면 지시 : 차별 대우, 위약예정금지, 전차금상쇄금지, 강제 저축, 해고예고 불이행, 퇴직금 제도 미설정, 금품 미청산, 증명서 미교부, 임금체불, 탄력적 근로제 서면합의 미신고 등
- 30일 이내 시정 지시 : 단체협약위반, 조정불이행 등

④ **진정인에게 처리결과 통보**

⑤ **재진정**

진정이 무혐의(잘못이 없음)로 종결되면 진정인은 재진정을 할 수 있고, 이 재진정에 대해서는 근로감독관을 교체하여 재조사를 하도록 함.

⑥ **입건 송치**

사업주가 노동부의 시정 지시를 불이행하면 노동부는 입건하여 검찰에 송치.

⑦ 노동사무소의 지급명령에도 불구하고 임금을 지급하지 아니하여 사업주가 입건된 경우, 체불임금에 대하여는 별도의 민사적 구제방법을 통해 받을 수 있음.

제4장

이럴 때는 어떻게 해야 하나요?

사례로 알아보는 청소년 노동의 권리 찾기

• 근로계약 내용의 명시

Q : 저는 방학동안 공장에서 아르바이트를 하려는 고등학교 2학년 학생입니다. 아직 일은 시작하지 않았고, 사장님과 한번 만나기만 했는데요. 좀 이상한 게 '몇 시간 일하는 거냐'고 물어보니 '일이 많을 땐 좀 해야 되고, 일이 없을 땐 놀기도 하구.' 라고 하시고, '월급은 얼마나 되요'라고 물으니, 한 '6-70만원이면 되지 않겠냐'고 말씀 하셨어요. 아무래도 모든 게 불확실한 게 계약서로 정확히 정하면 좋겠는데, 좋은 방법은 없을까요?

A : 우리 근로기준법 제24조에서는 사업주와 노동자가 일을 시작하기 전에는 반드시 근로계약을 체결하도록 하고 있습니다. 이러한 근로계약의 내용에는 임금, 노동시간, 해야 할 일, 일하는 장소, 사업장에 기숙사가 있다면 기숙사 규정 등이 반드시 포함되어야 있어야 합니다. 이러한 법의 취지는 사업주와 노동자간에 임금과 노동의 내용을 모르고 노동을 시작할 경우, 사업주가 일방적으로 노동시간을 늘린다던가, 처음에 약정한 일 외의 다른 일을 시킨다던지, 임금을 적게 준다든지 하는 피해를 방지하기 위함입니다. 다만, 이러한 근로계약은 반드시 서류로 만들어서 쌍방이 각각 갖고 있어야 하는 것은 아닙니다.

그러나 임금의 구성항목, 임금의 계산방법 및 지불방법은 반드시 서류로 정하여 제시해야 한다고 제24조 후단에서 정하고 있기 때문에 근로계약서를 각각 사업주와 근로자가 보관하는 것이 원칙일 것입니다.

• 실업고 현장실습생의 현장실습표준협약서

Q : 저는 현장실습을 예정하고 있는 실업계 고 3학생 입니다. 실습을 하기로 한 회사 사장님이 근로계약을 체결한다며 임금과 근로시간 등을 간단히 정해서 알려주었습니다. 제 친구가 실습하러 다니는 공장에서는 사장님이 표준근로계약서를 썼다고 하던데요.

A : 그렇습니다. 노동부에서는 우리의 실습학생들이 공장이나 기타 사업장에 학습의 연장으로 현장실습을 가게 되는 경우 불합리한 처우를 받지 않으며, 현장실습 기간동안 안전하게 실습할 수 있도록 일종의 근로관계의 내용을 정하는 근로계약인 '현장실습표준협약서'를 체결하도록 사업주에게 의무지우고 있습니다. 따라서 실업계 학생이면서 산업현장으로 실습을 나가는 학생들은 사업주에게 자신들이 실습하면서 받게 될 보수의 금액이나, 실습내용, 실습시간 등을 구체적으로 확정할 수 있는 현장실습표준협약서를 체결하여 교부해 줄 것을 요구할 수 있습니다.

• 친권자에 의한 근로체결 대리의 금지

Q : 저는 헤어디자이너가 되길 희망하는 만 19세의 고졸 미취업생입니다. 지난 3월에 미용학원에 등록까지 하였는데, 어머니가 일반회사에 들어가라 하시며, 아시는 분을 통해 어떤 회사에서 일하기로 이미 정했다고 하십니다. 한 달 치 월급도 미리 받아 왔으니 꼼짝없이 일을 해야 된다고 하는 데, 저는 그곳에서 일을 해야 하나요.

A : 우리의 근로기준법 제65조 1항에서는 '친권자는 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.'고 정하고 있습니다. 즉, 부모님이 우리의 의사와 상관없이 어디서 일할지에 대하여 일방적으로 정할 수 없다는 내용입니다. 이러한 법의 취지는 당사자가 아닌 제3자는 부모님이라 할지라도 당사자가 원치 않는 근로계약을 체결하여 노동을 강요할 수 없게 하기 위함입니다. 따라서 질문자는 어머니가 정한 곳에서 일을 하시지 않으셔도 상관없습니다.

• 미성년자에게 불리한 근로계약 해지

Q : 저는 고등학교를 졸업하고 공장에서 일을 하고 있는 만19세인 아들을 둔 어머니입니다. 문제는 우리아이가 아침 8시에 나가면 밤 10시에 들어오는 등, 일을 너무 많이 하여 힘들어합니다. 그래서 사장님께 우리 애를 그만두게 하겠다고 하니, 이미 3개월 치 월급도 가불 받아갔으니 데려가려면 3개월 후에나 데려가라고 합니다. 좋은 방법이 없을까요?

A : 근로기준법 제65조 2항에서는 '친권자, 후견인 또는 노동부장관은 미성년자에게 불리하다고 인정하는 근로계약의 경우 향후 이를 해지할 수 있다.'고 정의하고

있습니다. 또한 민법상 친권자의 동의 없이 체결한 근로계약은 취소할 수 있으므로 어머니께서는 사장님께 본 근로계약을 취소함을 전하셔도 됩니다. 다만, 아드님이 미리 받아 가신 가불금액은 어머님께서 사업주를 상대로 배상하셔야 할 것입니다.

사례문고답하기 2 - 최저임금

• 최저임금제도와 청소년 노동자의 최저임금액

Q : 저는 주유소에서 일을 하고 있는 고등학교 2학년 학생입니다. 저희 주유소에서는 일에 대한 대가로 주유원들 에게 처음 2개월 동안은 시간당 2,000원을 주고요, 그 후 에는 시간당 2,200원을 줍니다. 저는 지금 주유소에서 일 한지가 8개월이 좀 넘어 시간당 2,200원을 받고 있는데요. 그러나 아무리 생각해봐도 일에 비해 받는 돈이 너무 적다고 생각합니다. 우리는 원래 이렇게 적은 돈을 받고 일을 해야 하나요?

A : 임금의 액수는 노동자와 사용자간에 자유롭게 정할 수 있는 사항입니다. 일의 종류, 사업장의 규모, 기타의 사정에 따라 임금을 지급할 수 있는 적정액은 사업장 마다 다르기 때문입니다. 그러나 국가에서는 최저 임금법을 만들어 최저임금을 정해 놓고 어떠한 사업장이라도 시간당 임금은 최저임금 이상 지급토록 하고 있는 데요. 현재(2003년 7월)의 최저 임금액은 시간당 2,275원입니다. 그러나 만 18세 미만의 청소년 노동자의 경우에는 성인노동자보다 일이 서투를 수 있어 취업후 6개월이 지나지 않았다면, 최저임금액의 10%를 감액한 시간당 2,047원 만을 최저임금으로 지급할 수 있습니다.

A+ 1

위의 질문에 대한 답을 정리하자면 해당 주유소에서 만 18세 미만의 청소년을 주유원으로 사용하면서 첫 2개월 동안 시간당 임금을 2,000원으로 정한 것은 최저임금법 위반입니다. 즉, 18세 미만의 자로서 일한 지 6개월이 되지 않은 자에 대한 최저임금은 2,047원이기 때문입니다.

일을 한 후 3개월부터는 시간당 2,200원을 주었는데, 이는 2,047원을 넘으므로 6개월까지는 최저임금법을 지킨 것이라 할 수 있습니다.

그러나 6개월 이후부터는 성인과 똑같이 최저임금은 2,275원을 지급하여야 하므로 질문자가 일

을 처음 시작하지 8개월이 넘었음에도 시간당 2,200만을 임금으로 주는 것은 다시 최저임금법을 위반한 행위라 할 것입니다. 따라서 그 차액은 임금체불로서 사용자에게 청구하여야 합니다.

최저임금	2,047원		2,275원					
법위반 여부	법 위반	적법					법 위반	
실제 지급액	2,000원		2,200원					
일한 기간	일 시작→	2개월	3개월	4개월	5개월	6개월	7개월	8개월 이후

● 월급으로 계산된 최저임금

Q : 저는 실업계에 다니는 고 3의 학생입니다. 이제 2학기의 중반에 접어들어 실습차 자동차 정비공장에 취업하여, 일을 하고 있습니다. 일을 하는 시간은 하루에 7시간 일하고 일요일은 쉽니다. 불만인 것은요. 시키는 일은 죽어라 힘든 데, 월급이 한 달에 40만원 밖에 되지 않는다는 것이지요. 우리나라에는 최저임금법이라는 것이 있어서 반드시 일을 시킬 때에는 그 이상의 임금을 주어야 한다고 들었는데요. 실습생의 경우에도 여기에 해당하는지요??

A : 맞습니다. 우리나라에는 최저임금법이라는 것이 있어 노동자에게 일을 시키는 모든 사업 또는 사업장에서는 최저임금법에서 정한 임금 이상을 노동자에게 주어야 합니다. 최저임금은 원칙적으로 시간당 임금으로 정합니다. 2003년 상반기 현재의 최저임금은 시간당 2,275원입니다. 그러나 월급으로 임금을 받는 경우에는 1월에 총 근로시간을 따져 이것으로 월급을 나눠 시간당 임금을 계산하여야 합니다.

A+ 1 : 월급을 최저임금으로 환산하기

우리가 하루에 7시간 일을 하고, 일요일은 쉬다고 가정한다면 1주간의 총 근로시간은 42시간이 됩니다. 그러나 여기서 일요일의 휴일은 임금을 받으면서 쉬는 것으로 간주하면 7시간을 더하여야 합니다. 따라서 1주간의 통상근로시간은 49시간이 되는 것입니다.

법정근로시간(1주 42시간, 1일 7시간)일을 한다고 하면 이를 기준으로 1월의 총 근로시간은 다음과 같습니다.

1주간의 통상근로시간 49시간(42+7)/7일=1일의 평균통상근로시간 7시간

1년의 총일수 365일/12개월= 1달의 평균통상일수 30.42일

7* 30.42= 1월의 통상 총 근로시간 213시간

그렇다면 취업 후 6개월이 안된 만 18세 미만의 청소년 노동자의 시간당 최저임금에 위에서 구한 1월의 통상 총 근로시간을 곱해봅시다. 그러면 사장이 우리에게 최소한 주어야 하는 월급의 액수가 구해집니다. 즉, 1월의 최저임금은 2,047원* 213시간= 436,011원입니다. 따라서 질문자에게는 사용자가 1월에 36,011원씩을 더 지급하여야 합니다.

A+ 2 : 질문자는 최저임금을 적용받는 노동자일까요?

이때 문제가 되는 것은 질문자는 스스로 실습생, 즉 일을 하면서 그 일에 대한 지식을 배우고 있는 형편이므로 질문자가 최저임금법이 적용되는 노동자인가의 하는 것입니다.

최저임금법이 적용되는 노동자는 근로기준법 제14조의 근로자와 동일한 의미인데, '직업의 종류를 불문하고 임금을 목적으로 사업 또는 사업장에서 근로를 제공하는 자'입니다. 따라서 우리가 기술을 배우기도 하지만 그에 더해 돈을 벌 목적으로 일을 한다면 실습생도 최저임금을 적용받아야 하는 것입니다.

사례문고답하기 3 - 임금체불

● 미성년자의 임금의 독자청구

Q : 저는 피자집에서 배달 일을 한 달 조금 넘도록 한 고 2의 학생입니다. 이렇게 질문을 드리는 것은 다름이 아니라 제가 월급날이 되서 피자집 사장님께 일을 한 것에 대한 대가 즉, 돈을 달라고 하니깐, '너에게는 직접 못 주겠다. 월급 받은 다음 받은 일 없다고 탄소리하면 어찌냐? 부모님을 직접 오시라구해라.' 라고 말씀하시는 것입니다.

그러나 저는 피자집에서 일하는 것에 대해 부모님께 말씀드리지 않았습니니다. 사실은 부모님 몰래 인라인 스케이트를 사고 싶었거든요. 그리고 부모님께 도서실 간 다구 거짓말 하구 아르바이트 한걸 아시면 혼내실 거예요. 저는 어떻게 해야 하지요? 궁금합니다.

A : 질문자와 같은 경우가 있을 것으로 대비해서 근로기준법 제 66조는 '미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.'고 하여 부모님 없이도 혼자서 임금을 받을 수 있도록 하고 있습니다. 이와 같은 규정을 근로기준법이 두고 있는 이유는 미성년자인 노동자가 일한 대가에 대해서는 미성년자 스스로 받아서 사용할 수 있도록 보장할 필요가 있기 때문입니다.

• 위약예정 및 임금체불의 금지

Q : 안녕하세요.

저는 커피숍에서 서빙 아르바이트를 하는 고 2의 학생입니다. 제가 질문을 드리게 된 것은 다름이 아니라, 처음 일을 하면서 사장님이 3개월 이상은 꼭 일을 해야 한다고 하셔서 그렇게 하겠다고 약속을 하였습니다. 그리고 첫 달 월급날이 되자 처음 사장님이 주시기로 한 제 월급 30만원에서 10만원은 적립금이라고 떼고 주시더라고요. 그래서 적립금이 뭐냐고 되물었더니 제가 3개월 이상 일을 하지 않으면 먼저 적립한 10만원은 돌려줄 수 없다고 합니다. 처음엔 3개월을 일 할 수 있다는 생각에 달리 문제를 제기하지 않았습니니다. 그런데, 그만 성적이 떨어져 어머니께 꾸중을 들었고, 3개월이 지나지도 않았는데 어머니는 당장 일을 그만두라고 하십니다. 하지만 한편으로는, 제 월급 10만원을 못 받을 생각을 하니 자꾸 억울한 생각이 드네요. 저는 어떻게 해야 하지요.

A : 먼저 일을 하겠다는 약속을 할 때, 사장님과 일하는 사람이 1년의 한도 내에서 일할 기간을 정하였다면 두 사람 모두 이 기간을 지켜야 합니다. (즉, 1년이 넘도록 일하는 기간을 정하였다면 일하는 사람은 1년이 넘은 후에는 언제라도 그만둔다구 하고 그만둘 수 있습니다.) 만약 일하는 사람이 사전에 약속한 기간을 지키지 못하였다면 이로 인해서 사장님에게 발생한 손해에 대해서는 이를 질문자가 배상해야 할 의무가 있는 것입니다. 서로간의 약속을 지키지 않은 탓이지요.

A+ 1 : 그러나 위 질문에서는 다음과 같은 문제가 있습니다.

먼저, 일한 대가인 임금은 법에 의해 '돈으로 그 전액을 직접 일한 자에게 주어야 합니다.' (근로기준법 제42조) 즉, 월급에서 일부를 사장님 마음대로 적립금이다 하여 떼고 줄 수는 없는 것이지요.

또 한 가지는 만약에 일하는 사람이 사정이 생겨 처음에 약속한 일할 기간을 지킬 수 없는 경우라도 그에 의한 손해는 손해가 발생할 때, 객관적으로 따져서 계산해야 하는 것이지 미리부터 '3개월 동안 일을 못할 경우에는 적립금 10만원은 일한 사람이 약속을 어긴 것에 대한 벌이므로 줄 수 없다'는 식으로는 할 수 없는 것이지요. 이에 대해 근로기준법 제 27조는 위약예정의 금지라 하여 '사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.' 고 정하고 있습니다. 이는 예정된 손해배상액 때문에 근로자가 일을 그만두고 싶어도 그만 두지 못하는 경우를 막기 위함입니다.

따라서 질문자는 먼저 자신의 잘못 이전에 사장님께 자신의 월급에서 떼 10만원을 돌려 달라 요구하실 수 있습니다. 그리고 만약 사장님이 자신이 일을 그만 두으로써 받은 손해가 있다면, 이

를 객관적으로 따져 달라 요구 하십시오. 사장님이 받은 손해는 다른 일할 사람을 구하는데, 돈 소식지의 광고비 3만원 정도일 가능성이 큼니다.

• 금품의 청산과 임금체불

Q : 저는 방학동안에 인쇄 공장에서 일을 했던 고 3학생입니다. 방학 동안만 한 일이라 방학이 끝난 후 제가 일을 한 것에 대한 임금을 달라고 사장님께 말씀 드렸습니다. 그런데, 사장님이 처음에는 '공장사정이 별로 좋지 않다. 그러나 곧 돈이 돌아오니 한 3주 후에는 반드시 돈을 주겠다.' 고 약속을 하셔서 그렇게 하라고 하였습니다. 그런데, 3주가 지나도 아무소식이 없어서 돈은 언제 주실 거냐고 하니 '기다리라지 않았느냐? 내가 돈을 떼어먹을 것 같냐. 너 자꾸 이러면 나도 돈을 줄 수 없다. 마음대로 해라.' 라고 말씀 하셨습니다. 저는 어떻게 해야 합니까?

A : 사용자는 임금을 돈으로 노동자에게 직접, 그 전액을 한달에 한번이상 정해진 날짜에 주어야 합니다. (근로기준법 제42조)

또한 노동자가 일을 그만 둔 경우에는 그만둔 날로부터 14일 이내에 노동자에게 줄 의무가 있는 금품, 즉 주어야 할 돈을 모두 주어야 합니다. (자세한 사항은 체크포인트 19를 참조하세요.) (근로기준법 제36조)

이를 어기면 법에서 정한 일정의 벌칙을 사장님은 받을 수밖에 없는 것이지요. (3년 이하의 징역 또는 2,000 만 원 이하 벌금) 그러나 특별한 사정 예를 들어 공장의 자금사정이 급격히 안 좋지만 곧 좋아질 것으로 예상되는 경우 등에는 사장님과 노동자가 서로 합의해서 구체적으로 얼마를 언제까지 주겠다는 약속을 하면 그때까지만 돈을 주면되는 벌칙은 적용되지 않는 것으로 봅니다.

A+ 1 : 그럼 위 질문을 살펴볼까요.

먼저, 사장은 질문자가 방학이 끝날 때까지만 일을 하기로 한 것으로 미리 임금을 주기로 정한 날이 있다면 그 날 주어야 하는 것이 원칙입니다.

또한 늦더라도 최소한 질문자가 공장을 그만 둔 날로부터 14일 이내에 질문자에게 질문자가 일한 것에 대한 임금, 기타 따로 줄 돈이 있다면 이것을 모두 주어야 합니다.

그러나 사장님은 공장 사정이 좋지 않으니 3주 후에 모든 돈을 주겠다고 약속을 하셨고 이에 대해 질문자도 좋다고 하였으므로 반드시 이 날까지는 모든 금품을 주어야 합니다. 그러나 사장님은 3주가 지난 후에도 임금을 지급하지 않았으므로 근로기준법 제 36조를

어겨 임금을 체불한 것이 됩니다.

질문자께서는 자신이 일한 공장의 소재지를 관할하는 지방 노동사무소에 가서서 이러한 사실을 구두로 혹은 문서로 전해 주십시오. 이러한 문서를 진정서라 하는데, 별다른 형식은 없습니다. 다만, 진정자의 성명, 주소, 전화번호, 피진정자(고용주)의 성명, 주소, 전화번호 등 인적 사항과 부당하게 자신의 권리가 침해된 내용을 간략히 쓰면 됩니다.

● 근로계약위반과 임금체불

Q : 안녕하세요. 저는 고등학생인데요. 학교가 끝난 후 집 근처 편의점에서 밤10시까지 알바를 했었어요. 처음에 편의점 주인 할아버지와는 시간당 2000원을 받기로 했었구요. 너무 늦게까지 알바를 하는 것이라 처음에는 시간을 바꿔 달라고도 해봤고요, 많이 망설였지만 꼭 사고 싶은 것이 있어 그냥 참고 열심히 했습니다.

근데, 기말고사 기간이 다가오니까 밤늦게 까지 할 수는 없을 것 같아서 한 십오일 정도만 하구 일을 그만두게 되었습니다. 처음에는 한 달 이상 할 거라고 할아버지와 약속을 했지만 지키지는 못했구요. 근데, 그만둔다구 한 후에 여태껏 일한 돈을 주심사하고 찾아갔더니 주인 할아버지께서는 한 달도 못 채웠으니 월급을 줄 수 없다는 겁니다. 그래서 왜 그러냐고 했더니 '네가 먼저 약속을 어기지 않았냐. 그 전 에도 너 같은 애들이 있었지만 한달 못 채우면 돈을 준 일이 없다.' 구 하시는 거예요. 약속을 못 지킨 건 죄송하지만 그렇다고 제가 일한 돈을 몽땅 못 받아야 하는 건가요?

A : 먼저, 일을 하기 전에는 사용자와 일을 할 사람 간에 근로계약기간 즉, 일을 계속할 기간에 대하여 정하는 것이 보통입니다. 만일 일할 기간을 정하지 않았다면 이는 기간의 정함이 없는 계약으로 근로자는 언제든지 그만둘 수 있어요.

위에서는 학생과 편의점 주인 간에 한 달 이상 일을 하기로 처음 정했으므로, 이는 최소 한 달 이상의 기간을 정한 근로계약이 됩니다. 따라서 따져 보자면 양 당사자간에 약속을 어긴 학생의 잘못이 먼저 있는 것이라 볼 수 있겠어요.

그러나 이렇게 학생이 약속을 어긴 것이라 하여, 기존에 일한 것에 대한 임금을 주지 않는 것은 잘못입니다. 즉, 어떠한 이유가 있다 하더라도 사용자는 근로에 대한 대가인 임금을 노동자에게 직접 전액을 지급할 의무가 있다 하겠습니까. 따라서 편의점 주인인 할아버지는 학생이 일을 그만 둔 날로부터 14일 이내에 일한 만큼의 임금을 계산하여, 지급해 주셔야 할 것입니다.

사례문고답하기 4 - 근로시간 및 휴게시간

Q : 저는 냉면집에서 서빙을 하고 있는 고 2의 학생입니다. 질문을 드리고 싶은 점은 아침 10시에 출근해서 저녁 8시까지 일을 하는 데요, 점심시간 저녁시간에는 손님도 많고 너무 힘들어서요. 또 쉬는 시간은 따로 없고요, 그냥 손님이 없을 때 쉬고, 또 손님이 들어오시면 일하고 그래요. 일하는 시간도 많다보니 집에 오면 파김치가 되기 일쑤고, 피곤해 잠에 들면 또 바로 다음날 아침에 출근해야 하고.

그래서 하루는 저녁 시간 전인 오후 5시 까지만 하면 안 되겠냐고 사장님께 부탁했더니 그럴 수는 없으시다 며, 차라리 그만두라고 하시더라고요.

이 곳이 보수는 괜찮은 지라 저는 더 일하고 싶긴 한데, 도움을 받을 수 있는 길은 없을 까요?

A : 우리나라에는 근로기준법에 법정 근로시간이라는 것이 있습니다. (이에 대하여는 체크포인트 7을 참고하세요.) 이에 따르면 만 18세 미만의 청소년 노동자에 대하여는 1주 42시간, 1일 7시간을 초과하여 근로시킬 수 없습니다. 또한 노동자와 사업주의 합의하에 연장근로를 한다 하더라도 이는 1일 1시간 1주 6시간을 초과 할 수 없는 것이고요.

따라서 위 질문자의 1일 노동시간 상한은 오전 10시에 일을 시작한다면,(휴게시간이 없는 것으로 가정할 때) 오후 5시에는 끝나야 하는 것입니다.

또한 우리의 근로기준법에는 사업주는 반드시 근로자에게 4시간 근로에 30분 이상을 8시간 근로에 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여하여야 한다고 정하고 있습니다. (체크포인트 13 참고) 이때의 '휴게 시간'이란 노동자가 사업주의 지시로부터 완전히 벗어나서, 스스로 자유롭게 사용할 수 있는 시간을 말합니다. 위의 경우와 같이 식당에 머물면서 손님이 오면 그 즉시 일해야 하는 경우는 아무리 노동을 행하지 않는다 하더라도, 대기시간으로서 노동시간에 포함되는 것으로 보며, 휴게시간으로는 볼 수 없습니다.

따라서 질문자는 청소년 노동자의 법정근로시간인 7시간을 노동하는 경우 노동시간 중에 30분 이상의 휴게시간을, 1시간을 연장하여 8시간을 노동하는 경우에는 1시간이상의 휴게시간을 요구할 수 있을 것입니다.

이 때, 한 가지 알아야 할 것은 휴게 시간은 일을 하지 않는 시간이므로, 노동시간의 계산에 있어서는 포함하지 않는 다는 것입니다. 즉, 질문자의 경우 오전 10시부터 일을 하여 중간에

30분의 휴게 시간을 갖고 법정 근로시간인 7시간을 일한다면 퇴근시간은 오후 5시 30분이 되는 것입니다.

사례문고답하기 5 - 연장근로

• 법내 연장근로와 가산임금

Q : 안녕하세요. 저는 실업계 고 3의 학생입니다. 방학 중에 컴퓨터 프로그램 회사에서 사무보조로 일을 하고 있습니다. 저는 처음 사장님과 근로계약을 맺을 때 하루에 4시간만 일을 하기로 하였습니다. 시급은 5,000원이구요. 문제는요. 매일 일이 많아져 하루 1-2시간씩은 꼭 더 일을 하게 된다는 겁니다. 어떤 날은 하루에 8시간을 넘어서 일을 하는 경우도 있고요. 제가 아버지에게 듣기로는 초과근로에 대하여는 처음에 정한 임금에 50%의 가산 임금을 붙여 주워야 한다고 들었거든요. 근데, 사장님께 물으니 그런 건 없다고 하시는데... 제가 받고 있는 대우가 당연한 건가요??? 자꾸 속는 기분인데요.

A : 사업주가 노동자에게 일을 시킬 때에 '법정근로시간'을 지켜야 합니다.(이에 대하여는 **체크 포인트 7 참고**) 만일 사정에 의하여 사업주가 법정 근로시간을 연장하여 근로케 하는 '연장근로'를 행하게 할 때에는 법정근로시간에 주기로 한 임금(이하 통상임금)에 50%를 가산하여 시간외 근로수당을 주어야 하며, 또한 이러한 '연장근로'는 아무리 가산임금을 더하여 준다 해도 만 18세 이상의 노동자에게는 1주 12시간, 만 18세 미만의 청소년 근로자에게는 1일 1시간, 1주 6시간을 초과하여 연장 근로케 할 수 없습니다.

다만, 여기서 주의할 것은 이러한 연장근로시의 가산임금의 지급은 '법정근로시간'을 초과하는 '연장근로'에만 해당한다는 것입니다.

즉, 질문자가 만 17세 라면, 처음에 사장님과 근로계약을 맺을 때 하루에 4시간씩만 일을 하기로 하였으므로(이와 같이 일을 하기 전에 고용주와 근로자간에 정하는 근로시간을 '소정근로시간'이라 합니다. 소정근로시간은 법정근로시간의 범위에서 둘 간에 자유로이 정할 수 있는 것이 원칙입니다.) 질문자의 연장근로는 법정근로시간 인 '1일 7시간이내의 연장근로'(이를 법에서는 법내 연장근로라 합니다.) 와 '1일 7시간을 초과하는 연장근로'로 나뉘어 질 수 있으며, 이중 후자만이 가산임금지급의 대상이 된다고 보아야 합니다.

다시 정리하자면, 질문자는 '소정근로시간'을 초과하나 '법정근로시간'을 초과하지 않는 4시간 이후부터 7시간 이전의 연장근로'에 대하여는 미리 정한 바와 같이 시급 5,000원만을 받을 수 있습니다. 그러나 7시간 이후의 '연장근로에 대하여는 미리 정한 시급 5,000원에 50%를 가산한 7,500원의 시급을 받을 수 있는 것입니다.

• 연장근로의 상한과 가산임금의 지급

Q : 저는 만 16세의 고 2학년 학생입니다. 저는 주말에만 피자집에서 일을 합니다. 일은 피자를 만드는 일에서부터, 썬빙, 저녁때는 설거지까지 모두 하구요. 일하는 시간은 아침 9시부터 밤 8시까지 합니다. 중간에 12시에서 12시 반까지, 저녁 5시에서 5시 반까지 교대로 두 번 쉬고요. 궁금한 것은요, 일주일에 두 번이지만 너무 장시간이다 보니 몸이 넘넘 피곤하거든요. 월요일 날 학교수업에도 지장이 있고요. 저 같은 학생에게 이렇게 오랫동안 일을 시켜 두 되는 건가요.

또 하나 궁금한 것은 누군가에게 일정시간을 초과해서 일을 하면 먼저 정한 시급보다 더 많은 시급을 받는다고 들었는데, 저희 피자집은 처음부터 끝까지 2,300원씩 하루 23,000원을 받거든요. 이걸 어떻게 되는 건가요.

A : 만 18세미만의 청소년 노동자에게 일을 시킬 때에는 1일에 7시간 1주일에 42시간을 초과하여서는 일을 시킬 수 없게 되어 있습니다. 다만, 근로자와 고용주의 합의 하에 1일 1시간 1주일에 6시간의 한도 안에서 연장근로를 시킬 수는 있는 것으로 봅니다.

질문자의 경우 만 18세가 되지 아니한 만 16세의 자이며, 토요일과 일요일을 이틀 동안 10시간씩 1주일에 20시간을 일하는 결과(이중에서 휴식시간인 점심 30분과 저녁 30분은 근로시간에는 포함되지 않습니다.)가 되는 데요.

따라서 1주 42시간이내라는 규정은 지켜지고 있지만, 1일 7시간 이내라는 규정은 지켜지지 않고 있습니다. 만일 처음 일하기로 근로계약을 체결할 때, 질문자와 피자집의 사장님 기타 매니저와 연장근로에 대한 합의를 행하였다고 보더라도 이는 하루 1시간을 초과할 수 없으므로, 1일 총 8시간을 초과하는 근로는 법에 어긋납니다.

따라서 질문자가 일하고 있는 피자집이 근로기준법에서 정한 근로시간을 지키기 위해서는 1일에 총 8시간(연장근로 1시간을 포함하여) 토크, 일을 합쳐서 16시간만을 근무하게 해야 합니다. 따라서 현재의 근로시간은 아침 9시부터 시작한다면 (점심시간 12시부터 12시 반까지, 저녁시간 5시부터 5시 반까지는 휴게시간으로 근로시간에서 제외되므로) 저녁 6시에는 끝나야 합니다.

A+ :

또 하나, 법을 위반하여 연장근로를 시킨 경우라도 이미 행한 연장 근로에 대하여는 정당한 연장근로수당을 지급하여야 합니다. 즉, 근로기준법에는 '법정근로시간'을 초과한 연장근로에 대하여는 통상임금에 50%를 가산하여 지급하도록 되어 있습니다. 따라서 법정 소정근로시간 내인 9시부터 4시 반까지는 그대로 시간급 2,300원을 받는 것이 정상이나, 이를 초과하는 시간 즉, 4시 반 이후부터는 2,300원에 50% 1,150원을 가산한 3,450원이 지급이 됩니다.

사례문고답하기 6 - 야간근로

• 야간근로의 유형과 노동자의 동의

Q : 저는 방학기간을 이용하여 편의점에서 알바를 하는 학생입니다. 처음 알바를 시작할 때에는 낮 3시부터 밤 9시까지만 하기로 되어 있었는데, 점장님이 밤부터 새벽에 일하는 사람이 그만 두었다고 일할 사람을 구할 동안에만 대신 밤에 일을 해주지 않겠냐고 하셨습니다. 처음엔 며칠 후면 금방 다른 알바 생을 구하겠거니 하구 기다렸는데요. 일주, 이주가 지나도 구해지지 않는 거예요. 더 열 받는 것은 요, 나중에 알고 보니 제 시간대에 다른 알바 생을 이미 고용했더라고 요. 저는 좋은 시간대를 다른 알바생에게 뺏기고 밤 시간대에만 하게 된 겁니다. 제가 일하는 시간은 밤 9시 이후부터 다음 새벽 6시까지인데요. 일거리도 많을 뿐더러, 술 취한 아저씨들이 걸핏하면 시비를 걸어 괴롭습니다. 저는 어떻게 해야 하지요?

A : 근로기준법에서는 노동자에게 일을 시킬 수 있는 시간대에 대하여, 노동자에 따라 세 종류로 분류하여 규율하고 있습니다. 즉, 만 18세 이상의 성인 노동자, 임신, 출산 후 1년 미만의 여성노동자 만 18세 미만의 청소년 노동자가 그것입니다.

이중 질문자의 경우 만 18세 미만의 청소년노동자에 해당한다 할 수 있겠는데요. 만 18세 미만의 청소년노동자의 경우 원칙적으로 밤 10시부터 새벽 6시 사이(이를 '야간근로'라 합니다.)에는 근로를 시킬 수 없게 되어 있습니다. 따라서 점장에 대하여 자신을 낮 시간대에 일할 수 있도록 요구하실 수 있습니다.

다만, 만 18세 미만의 청소년노동자라도 노동부장관의 인가와 일을 하게 되는 청소년노동자 자신의 명확한 동의가 있는 경우에는 야간에도 근로를 시킬 수 있습니다. 따라서 편의점에서 노동부

장관의 인가를 받았다 하더라도 질문자 본인이 이것을 거절하면 야간에 근로를 시킬 수는 없습니다.

만일 계속해서 질문자에게 야간에 일할 것을 강요한다면, 처음 질문자와 점장 간에 합의 한 근로계약을 점장 측이 어긴 것이 되므로 이를 질문자는 이유로 즉시 일을 그만둘 수 있습니다.

• 주야 3교대제와 야간근로

Q : 저는 현장실습을 나가있는 실업고 3학년 입니다. 제가 일하는 곳은 S반도체 회사인데요. 이 곳은 주야 3교대의 작업을 하고 있습니다. 또한 한 조가 휴일날 쉬게 되면 다른 조에서 16시간을 연속 작업해야 하구요. 월급은 괜찮은데 아직 어려서 인지 많이 힘드네요.

A : 만 18세 미만의 연소근로자에게는 원칙적으로 휴일근로와 야간근로를 시킬 수 없습니다. 즉, 본인이 만으로 18세가 되지 않았다면 회사에서 3교대 중 밤 10시부터 새벽 6시까지의 일을 시켜서는 안 되는 것이지요. 다만, 노동자 본인의 동의와 노동부장관의 인가를 받고, 그 실행에 관하여 근로자대표와의 협의를 거치는 경우에 한하여, 가능할 것입니다.

A+ : 또 하나 질문자의 경우 1일 3조 3교대로 일한다면 필히 8시간씩을 일하게 되는데, 만 18세 미만자의 경우 법정 근로시간은 1일 7시간, 1주 42시간 입니다. 또한 연장근로의 경우라도 1일 1시간, 1주 6시간을 초과하지 못하므로, 마지막 1시간은 시간외 근로로 가산임금을 받아야 합니다.

사례문고답하기 7 - 휴일근로

Q : 저는 주유소에서 일을 하는 고 2의 알바생 입니다. 질문 드리고 싶은 것은 다름이 아니라, 저는 새벽 6시부터 오전 11시까지 하루 5시간 씩 주유하는 일을 하는데요. 시급은 2,100원이구요. 우리는 토요일이나 일요일에도 쉬는 날이 없이 똑같이 일을 합니다. 다만, 사정이 있는 사람은 일요일 날 다른 사람한테 얘기하면, 그 사람이 쉬는 사람의 시간까지 일을 하는 형식으로 쉴 수

있는 것이고요. 하지만 매번 이렇게 쉬려니 다른 사람들에게 눈치도 보이고, 일요일은 일요일대로 피곤해서 쉬고 싶은데 그러지도 못하구. 어떻게 좋은 방법이 없을까요??

A : 먼저, 주휴일에 대하여 살펴볼 필요가 있겠네요. (이에 대하여는 **체크포인트 13**을 참고하세요) 주휴일 제도에 의하면, 질문자가 하루 다섯 시간씩 일을 한다고 봤을 때, 월요일부터 토요일까지 일을 한다면, 일요일에는 일을 하지 않고도 1일의 일당인 (5시간*2,300원=11,500원)을 그냥 받고 쉴 수 있어야 합니다.

따라서 일요일에는 일하지 않겠다고 말씀을 하세요. 그리고 일하지 않아도 받을 수 있는 일당 11,500원을 지급해 달라고 요구하세요. 이를 거절 할 경우, 근로기준법 제54조 주휴일 위반과 제42조 임금체불로 그 주유소를 관할하는 해당 지방노동사무소에 이 사실을 문서 또는 구두로 알릴 수 있습니다.

A + :

다만, 사용자가 노동자에게 명시적인 동의를 받고, 노동부 장관에게 이에 대한 인가(일종의 허락)를 받으며, 당해 사업장의 만 18세 미만 노동자를 대표하는 자와 협의하였다면 제한적으로 휴일도 노동을 시킬 수 있는 것으로 봅니다.

사용자가 휴일에 일을 시킬 때에는 다른 가산임금규정이 적용되는 사례와 같이 통상임금의 50%를 가산하여 지급하여야 합니다. 예를 들어 시급이 2,300원 이면, 휴일에 노동함으로써 받는 시급은 2,300원에 그 50%인 1,150원을 더한 3,450원이 됩니다.

예를 들어, 질문자가 만일 휴일에 다른 사람을 대신 하여 일을 할 경우를 생각해 봅시다. 질문자는 자신이 일하는 시간 5시간에 다른 사람이 일하는 시간 5시간 까지 총 10시간을 일 합니다.

그럼, 휴일날 일하지 않아도 받게 될 임금 2,300원*5시간= 11,500원-----①
 휴일날 일한 10시간에 대한 정상 임금 2,300원 * 10시간= 23,000원 -----②
 휴일날 일하였으니 이에 대한 시간급 50%의 가산금 1,150원* 10시간 =11,500원-③
 10시간 일하였으니 법정근로시간을 초과한 연장근로 3시간에 대한 가산금
 1,150원*3시간 = 3,450원-----④

질문자가 휴일날 타인 것까지 일한 것에 대하여 받을 수 있는 임금은
 총 ①+②+③+④= 49,450원입니다.

즉, 휴일날 유급으로 일하지 않아도 받을 임금100%+자신이 실제 일한 것에 대한 정상 임금 100%+휴일근로가산임금 50% (+시간외근로 시 이에 대한 가산임금50%)=250%(300%)입니다.

사례문고답하기 8 - 근로조건 위반

• 근로계약 시 약속한 내용과 실제의 근로조건이 다를 때

Q : 안녕하세요. 저는 대학교 1학년의 학생입니다. 방학 중에 알바를 하려고 인터넷으로 한국통신 자회사인 회사를 알게 되었습니다. 처음에 그 곳에서 면접을 보면서 여러 가지 근로조건에 대해 들었습니다. 우리가 할 일은 전화 전선 등을 나르거나, 수리기사 옆에서 보조하는 등의 일이라고 들었고요, 4조 3교대(하루 8시간 노동)로 일하며, 열심히 하면 얼마간의 보너스도 주겠다고 얘기를 들었습니다. 그래서 친구들 몇 명하고 이곳에서 일하기로 하고, 회사에서 요구하는 교육을 3일간 받았습니다.

그런데, 교육 중 그 곳 직원들에게서 이곳은 3교대가 아니라 2조 2교대(하루 12시간 노동)로 일한다고 들었습니다. 그리고 보너스도 받은 적이 없다고 하구요. 아무래도 2교대면 일하는 시간도 너무 많이 뺏겨 이 사실에 대해 담당직원에게 물었더니 자기들이 언제 4조 3교대라고 그랬냐고, 자기들은 그렇게 일 안 한다, 원래 2조 2교대다 이렇게 얘기하는 것입니다. 보너스는 원래 없었고요. 참 억울하다는 생각이 들었습니다. 이렇게 나쁜 사람들에게 법적인 조치를 물 수는 없는 걸까요?

A : 근로계약을 체결하기 전에 사업주는 일 할 노동자에게 임금, 근로시간, 일할 장소 및 업무의 내용 등에 대해 자세히 명시해 주어야 합니다. 그런데, 사업주가 계약체결 전에 제시했던 근로조건이 계약을 체결하고 일을 하다보면 다른 경우가 종종 있습니다. 이런 상황은 노동자의 입장에서 보면 속은 것이나 다름이 없고 참 억울한 일이지요.

근로기준법은 이러한 상황에 대한 보호 규정을 두고 있는 데요.(이에 대하여는 **체크 포인트 12**을 참고하세요.) 질문자께서는 먼저 근로계약체결 전 제시된 근로조건과 실제의 근로조건이 다름을 이유로 본 근로계약이 무효임을 주장하여, 더 이상 출근을 하지 않으셔도 됩니다.

또한 이에 부수 하여 질문자가 금전적인 손해를 입었다면 이에 대해 사업주에게 그 배상을 요구할 수 있습니다. 만일 질문자에게 손해가 발생하였음에도 불구하고 이를 사업주가 배상하지 않는다면 노동위원회에 그 배상의 청구를 신청하실 수 있습니다. 또한 노동자가 다른 곳으로 일자리를 구하기 위해 거주를 옮겨야 할 경우에는 사용자는 이에 필요한 귀향여비를 또한 지급하여야 할 의무가 있다는 것도 알아두시면 유용할 것입니다.

사례문고답하기 9 - 기숙사의 이용

Q : 저는 집에서 멀리 떨어진 반도체 공장에서 현장실습을 하고 있는 실업계고등 학생입니다. 집에서 멀어 기숙사 생활을 하고 있는데, 단체생활이다 보니 이것저것 규제가 많은 것이 사실입니다. 그러나 위생 점검을 한다며 우리가 사용하는 기숙사 방에 아무 때고 들어와 이것저것 뒤져놓거나, 개인소지품까지 검사를 합니다. 근무 시간외에 외출을 하려해도 그 사유를 물어 기숙사의 외출을 허락하지 않는 경우가 많습니다. 답답합니다.

A : 근로기준법 제101조에서는 '사용자는 사업 또는 사업장의 부속기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.'고 정하고 있습니다. 즉, 아무리 기숙사의 위생적 운영을 위한 것이라 하더라도 개인적인 소지품까지 검사할 수는 없을 것이며, 근무외의 시간에 대한 외출까지 규제하는 것은 위 법조항을 위반하는 것입니다.

사례문고답하기 10 - 해고

• 해고 사유의 제한

Q : 저는 대학교 1학년 휴학생입니다. 1년 후 유학을 가기로 결심하고 학비에 보태기 위해 얼마 전 유명 커피숍에 정식직원으로 채용되었습니다. 일주일이나 일을 했을 까요. 지점 매니저가 잠깐 면담 좀 하자기에 대수롭지 않게 응했습니다. 그런데, 황당하게도 이제 그만 일을 했으면 좋겠다는 것이었습니다. 그 이유를 물으며 잘못이 있으면, 모든 고치겠다고 사정해봤습니다만, 우리와 성격이 맞지 않아 같이 일을 못하겠다는 게 이유에 다입니다. 제 유학의 꿈을 키운 첫 직장이었기에 소중하였는데, 저는 이렇게 그만 두어야 하는 건가요.

A : 근로기준법에서는 노동자들이 해고의 위험 없이 안정적으로 직장생활을 할 수 있도록 사용자가 해고를 할 때에는 그에 응당 하는 '정당한 사유가 있어야 한다.' (이때 '정당한 사유'가 무엇

인가에 대하여는 **체크포인트 18**을 참고) 고 정하고 있습니다. (근로기준법 제30조) 이러한 정당한 사유란 사용자가 더 이상 노동자와 근로관계를 지속시킬 수 없다고 사회통념상 인정할 수 있을 정도의 사유를 의미한다고 봅니다.

질문자의 경우를 살펴볼 경우, 먼저 분명한 이유의 밝힘 없이 단지 '우리과 성격이 맞지 않다.'는 것은 정당한 사유로 보기에 너무 추상적인 이유입니다. 따라서 지점에서는 질문자를 해고한 사유가 어떠한 것인지, 예를 들어 너무 일을 못해 일을 시키는 것이 사용자측 입장에서는 손해이다 라든지, 같은 동료나 손님과의 잦은 불화로 직장의 분위기가 전반적으로 많이 나빠졌다 든지의 명확한 사유가 있어야 합니다. 또한 이러한 주장은 단순히 주장에 그치는 것이 아니라 이를 뒷받침하는 사실 즉, 손님과의 잦은 마찰 등이 객관적으로 존재해야 합니다.

또한 가령 위와 같은 사유가 존재한다 하더라도, 만일 사용자가 입은 손해가 그다지 크지 않다면 일단은 사전에 노동자에게 그러한 불만 사항에 대하여 명확히 지적을 해주고, 이를 시정할 수 있도록 기회를 주어야 합니다. 이러한 사전의 지적이나 시정의 기회를 주지 않고 하는 해고는 노동자가 중대한 실수를 범하여 사용자가 막대한 피해를 받거나, 재산상 피해를 보지 않은 이상 정당한 해고로 인정할 수 없습니다.

• 해고 시기의 제한

Q : 저는 방학동안 중 인쇄소에서 아르바이트를 하던 대학교 1학년의 학생입니다. 얼마 전 책을 옮기다가 책 더미에 깔려 심한 타박상을 입었습니다. 이 때문에 3일 정도는 통원치료를 받으며 집에서 요양을 해야만 했습니다. 근데, 한 1주일 후에 다시 인쇄소에 나갔더니 그간의 임금은 통장으로 넣으니 일은 그만 나오지 않았으면 좋겠다는 것입니다. 제가 사고로 걱정을 끼쳐 드린 건 죄송하지만, 일을 잘하려다 그런 건데 그만 두라니 좀 억울한데요.

A : 일을 하다 다쳤을 때에는 설령 자신의 잘못이 있더라도 고의와 같은 중대한 실수가 아니라면 이는 '업무상 재해'에 해당합니다. ('업무상 재해'의 보상에 대하여는 **체크포인트 16**을 참고) 사용자는 업무상 재해를 사유로 노동자를 해고할 수 없고, 업무상 재해에 대한 요양기간과 그 후 30일간은 해고를 행할 수 없습니다. 이를 '해고의 시기상 제한' 이라고도 합니다. (근로기준법 제30조)

이와 같이 노동자가 업무상 재해를 겪고 있는 동안과 그 후 30일 동안 해고를 금하고 있는 것은 업무상 재해에 대하여 사용자에게 일정 정도의 그 책임을 지게 하는 동시에, 노동자가 신체적으로 약해진 때 실업이라는 위험을 겪지 않게 하기 위함입니다.

따라서 질문자는 먼저 자신이 고의로 자해를 한 것이 아니라면, 업무 수행 중 입은 재해에 대해

여 사업주 또는 관할 근로복지공단에 정당한 보상을 청구하시고, 산업재해를 이유로 한 해고가 부당함을 주장하십시오. 그럼에도 불구하고 사용자가 질문자를 해고하였다면 사업장 관할 지방노동사무소에 가서서 이를 진정 하십시오.

또한 동 부당 해고의 구제를 위하여 서울지방노동위원회에 가서서 '부당 해고 구제신청'을 하실 수도 있습니다.

사례문고답하기11 - 고용보험

• 야간학교학생의 고용보험 가입여부

Q : 저는 야간고등학교를 다니는 고2의 학생입니다. 학교를 야간에 가기 때문에 주간에는 작은 공장에서 일을 하는데요. 다른 사람들은 모두 고용보험을 들어주는데, 저는 아직 학생이라고 고용보험을 들어 주지 않습니다. 일도 똑같이 하는데 학생이라는 신분만으로 고용보험혜택을 받지 못한다는 것은 억울하다는 생각이 듭니다.

A : 주간학생으로서 학업을 주업으로 하면서 부수적으로 단기간 아르바이트를 하는 경우 산재보험은 적용대상이 되지만, 고용보험은 제외됩니다. 그러나 야간학교를 다니는 학생으로 취업을 주업으로 하면서 야간에 학업을 병행하는 경우에는 일반 노동자와 같이 고용보험의 혜택을 받을 수 있는 노동자에 해당합니다.

• 실업계 학생의 고용/산재 보험가입여부

Q : 저는 실업계를 다니는 고3입니다. 제가 현장실습을 나가고 있는 공장에서는 실습생이라는 이유로 같은 공장에서 일하고 계신 다른 분들과 달리 고용보험이나 산재보험을 들어주지 않고 있습니다. 고용보험을 들 경우 실직후 실업급여도 탈수 있다는데요. 그리고 이곳은 위험한 작업이 많아 종종 안전사고도 납니다. 산재보험을 들어주지 않은 상태라 사고라도 나면 어쩌하나 조마조마해요.

A : 상시 1인 이상의 노동자를 채용한 모든 사업장은 그 사업장의 전 노동자에

게 산재보험과 고용보험을 가입시켜 주어야 합니다. 물론 예외도 있지만 그러한 경우는 극히 적고요. 실업계의 현장실습학생들에게도 98.1.1부터는 산재보상보험이 전면 적용됩니다. 따라서 실업고 학생들도 실습기간동안 산재보험의 가입대상으로 보호를 받게 되어 있습니다. 또한 사업주가 나쁜 마음으로 산재보험을 실습생에게 들어주지 않았다 하더라도, 그 가입여부와는 상관없이 실습중 다쳤을 땐 실습생은 근로복지공단의 보험급여를 지급받을 수 있는 혜택이 주어집니다. 강제보험이기 때문이죠.

또한 졸업직전에 취업하여 졸업 후에도 노동자로서 계속 일할 것을 예정하고 있는 실습생이라면 산재보험 뿐 아니라 고용보험의 가입대상이 됩니다.

사례문고답하기12 - 산업재해

• 업무상 재해의 인정과 보상책임

Q : 안녕하세요. 저는 방학동안 친구와 한 세계공장에서 일을 하였던 대학교 1학년 학생입니다. 한 일주일 정도 일을 했을 까요. 친구와 저는 갑자기 심한 복통을 일을 켜고, 한 이틀 동안은 집에서 병원을 다니며 쉬어야 했습니다. 그리고 다시 일을 가서 이러한 사정을 이야기했더니 그제서야 공장 내 정수기의 물을 마시지 말라고 하더군요. 냉방시설도 없는 공장에서 더위를 식히느라 마신 물이 원인이 돼서 식중독을 일으킨 것 같더군요. 저희는 기분이 나빠 일을 그만두었습니다. 돈 벌려고 갔다가 병원비만 더 든 셈이지요. 저희가 받은 고통을 보상받을 길은 없는 걸까요??

A : 일을 하다 발생한 사고, 질병, 장애 및 사망을 '업무상 재해' 라고 합니다. 이러한 업무상 재해는 업무수행을 위하여 사업주의 지배 관리 아래서 노동을 제공하거나, 사업주의 관리 하에 있는 시설물을 자유로이 이용하던 중 발생한 재해 모두가 포함됩니다. (이에 대하여는 **체크포인트 16**을 참고하세요.)

따라서 질문자와 같이 공장 내의 정수기 물을 마시다가 식중독에 걸린 경우는 '업무상 재해'에 해당하며, 그 치료비에 대하여는 전적으로 사용자가 책임을 져야 합니다. 만일, 업무에 의한 질병으로 3일 이내의 요양(치료)을 행하였다면 그 치료비를 사용자 개인에게 지급해 주도록

록 요구하시고, 3일 이상의 요양을 행하였다면 사업장을 관할하는 근로복지공단 지사에 가서서 요양보상비를 청구하여 받으실 수 있습니다. 근로복지 공단에서의 보상은 그 사업장의 사용자가 산재보험에 가입했는지와는 상관없이 보상비를 지급하여 줍니다.

● 피재자의 경과실과 업무상 재해의 인정

Q : 저는 실업계 고등학교를 다니는 실습생입니다. 얼마 전부터 인근의 회사에 현장실습을 나가게 되었는데요. 점심시간에 구내식당에 밥을 먹으러 가다 그만 식당 앞에 물이 고여 있어 미끄러운 줄도 모르고 넘어져 다리가 부러졌습니다. 그래서 이럴 경우 산재보험으로 보상을 받아야 되는 것이 아니냐고 과장님께 여쭙더니, 너는 정식직원이 아니라 산재보험을 가입시키지 않았으며, 산재보상을 받을 수 없다는 것입니다. 또한 일을 하다 그런 것도 아니고, 순전히 밥을 먹으러 가다가 그것도 제가 부주의해서 실수로 다쳤으니 아무런 보상도 해줄 수 없다는 것입니다. 이럴 경우 어떻게 해야 하나요?

A : 위에서도 말했다시피 실업계 현장실습생에게도 98. 1. 1부터 산재보험법이 적용되며, 이러한 산재보험은 국가에 의한 강제가입보험으로 1인 이상의 노동자를 사용하는 모든 사업장이 반드시 가입해야 합니다. 따라서 현장실습생이라고 산재보험을 가입시켜주지 않았다 하더라도, 본인은 근로복지공단에서 보상을 신청할 수 있습니다.

A+ : 이때 산재보상의 대상이 되는 것을 '업무상 재해'라고 하는데, 업무와 관련하여 다친 경우에만 보상이 된다는 것을 의미합니다. 그러나 업무상 재해는 반드시 일을 할 때만을 의미하는 것은 아니며, 일에 수반되어 통상적으로 사람들이 할 수 있다고 생각되는 일들이 넓게 포함됩니다. 예를 들어 일을 하는 작업을 하기 전에 작업도구를 챙기는 등 준비활동, 작업마무리와 청소, 작업도중에 화장실을 가는 생리적 행위, 사업장내 체육시설, 정수기물등 일반적으로 이용 가능한 시설을 이용하다가 그 시설의 결함으로 다친 경우, 체육대회 등 회사의 행사로 다친 경우 등입니다.

질문자의 경우 점심식사를 하는 것은 일을 하는 도중에 반드시 필요한 행위이므로 업무와의 관련성이 있는 업무상 재해에 해당할 것이며, 식당 앞에 물이 고여 있었던 것도 그 관리의 책임이 회사에게 있는 이상 보상의 대상이 되는 것입니다. 이때 물을 보지 못하는 등 다소간의 본인 책임이 있지만, 고의로 넘어져 다치지 않은 이상 보상의 대상으로 보아야 합니다.

사례문고답하기13 - 폭언·폭행·무시

Q : 저는 PC방에서 일을 하는 학생입니다. 제가 PC에 관해 잘 몰라 일이 손에 익지는 않지만 그래도 주인이 너무 교양이 없는 사람이라 하루에도 수없이 욕을 먹고, 인격 모욕적인 말을 듣기가 일수입니다. 일을 하는 동안 너무 스트레스를 받아 불면증에 우울증까지 겪고 있는 상태입니다. 이젠 도저히 더 이상은 일을 할 수 없어 그만 두려고요. 지금은 마음이 편한 상태이지만 이 주인에 대해 어떤 처벌을 구할 수 없을 까요.

A : 근로기준법 제7조에서는 '사용자는 사고발생 기타 여하한 이유로도 노동자에게 폭행, 구타 행위를 하지 못한다.'고 규정하고 있습니다. 사용자가 경제적으로 우월적인 위치를 이용하여 노동자를 구타하는 사례가 종종 있기 때문입니다.

근로기준법 제7조에서 말하는 폭행은 근로관계 하에서 발생하는 사용자에 의한 노동자에의 폭행을 말하며, 일반적인 형법에서 말하는 폭행보다 더욱 엄중한 처벌의 대상이 됩니다.

그러나 이러한 '폭행'에는 단순히 물리적, 신체적 폭행만을 의미하는 것은 아니며, 언어적, 정신적 폭행을 모두 포함되는 것입니다. 따라서 질문자의 경우와 같이 욕설이나 인격 모욕적 언행을 한 사용자는 근로기준법 제7조 위반에 따른 처벌을 받을 수 있습니다.

먼저, 증거 수집을 위해 사용자의 욕설 등을 직접 녹음하시거나 이것이 어려울 경우 증인 등에 의한 진술서를 확보하시고, 이를 근거로 PC방 지역을 관할하는 지방노동사무소 근로기준법 제7조 위반을 이유로 고소장을 접수하실 수 있습니다.

사례문고답하기14 - 직장 성희롱

Q : 저는 패밀리 레스토랑에서 서빙 아르바이트를 하고 있는 대학교 1학년의 학생입니다. 그런

데 우리 점장님이 성적 농담은 물론, 다른 동료와 외모를 비교해 가며 노골적으로 모욕감을 주곤 합니다. 몇 번이고 항의도 하고 호소도 해 봤지만 점장님은 그저 장난으로 그런 거라며 대수롭지 않게 말씀하시고 달라지는 것도 없습니다. 하지만 저는 정신적으로 너무 스트레스를 받고 있습니다. 저는 어떻게 해야 하나요?

A : '직장 내 성희롱'은 일반적인 성희롱과는 달리 직장 내에서 사업주, 상급자, 기타 동료직원 등에 의해 자신의 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 노동자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 의미합니다. (체크 포인트 15) 이러한 '직장 내 성희롱'에 대하여는 그 행위자는 '고용평등법', '남녀차별금지법' 등에 의하여 일정한 처벌을 받게 되어 있습니다.

만일 직장 내 성희롱이 직장 내 동료직원이나 상급자에 의해 행해졌다면 피해 노동자는 사업주에게 가해자에 대한 시정조치 또는 징계조치를 요청할 수 있으며, 사업주는 즉시 그 사실을 조사하여 가해 노동자에 대하여 시정 또는 징계조치를 취하여야 합니다. (일정한 징계조치를 취하지 않을 시에는 사업주는 과태료 500만원에 처해짐)

이런 경우 사업주는 도리어 피해 노동자의 행실을 들먹이며, 피해자에 대하여 해고 등의 불이익 조치를 취하는 경우가 있습니다. 그러나 이러한 사업주의 행위는 3년 이하의 징역이나 2000 만 원 이하의 벌금형을 받을 수 있는 처벌의 대상이 됩니다. 또, 피해 노동자는 사업주에 의해 직접 성희롱이 저질러진 경우, 동료직원, 상사에 대한 사업주에의 시정조치 요구가 받아들여지지 않은 경우, 이를 이유로 사업주가 피해 노동자에게 인사 상 불이익조치를 행한 경우 그 사실을 사업장 관할 지방노동사무소에 진정 또는 고소 할 수 있습니다.

제5장

참고자료 모음

[자료 1] 근로계약서 서식의 예시

[자료 2] 현장실습 표준협약서 서식의 예시

[자료 3] 취직인허증

[자료 4] 진정서 서식의 예시

[자료 5] 전국 각 지역별 노동 사무소, 노동위원회 주소

[자료 6] 실업계고등학교 현장실습 개선 캠페인

권리 찾기에 도움 되는 참고

자료모음

[자료 1] 근로계약서 서식의 예시

근로계약서

김갑부(이하 '갑'이라함)와 배삼룡(이하 '을'이라함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간: 2003년 8월 1일부터 2003년 8월 31일 까지
2. 근무장소: 서울시 광진구 화양동 '피자헛'
3. 업무의 내용: 피자 배달 및 점내 서빙
4. 근로시간 : 오전 10시부터 오후 6시까지 7시간
(휴식시간 정오 12시부터 1시까지)
5. 근무일 : 월요일부터 일요일까지 (단, 매주 화요일은 유급휴일로 함)

6. 임금 :

시간급 : 금 2,100원

기타급여(제수당등) : 없음 (0)

있음 _____ 원(해당 사항별 기재)

가산임금률(연장, 야간, 휴일근로 등): 시간급 임금의 50%(해당사항별 기재)

임금지급일 : 매월 (매주) 15일

지급방법: 직접 지급(또는 예금통장에 입금)

7. 기타

이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함.

2003년 7월 31일

(갑) 사업체명 : 피자헛 / 주소 : 서울시 광진구 화양동 전화: 000-0000

대표자 : 김갑부 (인 또는 서명)

(을) 주소 : 서울시 광진구 모진동

전화 : 016-000-0000, 성명: 김갑돌 (인 또는 서명)

[자료 2] 현장실습표준협약서 해설

현장실습 표준협약서

노동부고시 제19997-23호(1998. 1. 3)

제 1조 (목적) 이 현장 실습협약서는 _____ 회사 _____ 대표(이하 "갑"이라 한다) _____ 학교 학생(또는 _____ 훈련생)(이하 "을"이라 한다.) _____ 학교장(또는 _____ 훈련원장)(이하 "병"이라 한다) 상호간에 현장실습과 근로에 필요한 사항을 정하고 이를 성실하게 준수할 것을 약정합니다.

제 2조 (현장실습기간 및 장소)

- ① 현장실습기간은 20 . . . ~ 20 . . . 으로 한다.
- ② 현장실습기간이후 고용은 계속 유지되며 현장실습기간은 계속근로기간에 포함한다.
- ③ 현장실습은 "갑"의 산업현장시설을 이용하여 실시한다.

제 3조 (현장실습방법)

- ① 현장실습은 직업교육훈련과정에 의거 "갑"이 "병"과 협의하여 작성한 현장실습 계획에 따라 실시한다.
- ② (공고 「2·1체제」 직업교육훈련의 경우) 현장실습 기간 중 직업훈련 전용시설에서 3월 이상의 지배훈련을 실시한다. 다만, 이 집체훈련은 다른 직업훈련 실시자에게 위탁하여 실시할 수 있다.
- ③ "갑"은 "을"이 1월에 1일 이상 "을"이 소속된 직업교육훈련기간에 출석하여 직업교육훈련을 받을 수 있도록 한다.
- ④ "갑"은 "병"과 협력하여 현장실습에 관한 제반사항을 협의할 필요가 있을 경우에는 현장실습담당자와 직업교육훈련기관의 직업교육훈련교사가 참여하는 현장실습운영협의회를 구성한다.

제 4조 (사업주의 의무) "갑"은 현장실습이 내실 있게 실시될 수 있도록 다음 각 호의 사항을 준수한다.

1. "을"이 전공과 희망을 고려하여 현장실습 부서에 배치하고, "을"이 다양하고 폭넓은 현장경험을 쌓을 수 있도록 순환실습기회를 제공한다.
2. 현장실습에 필요한 시설, 공구, 재료 등을 준비한다.

3. 현장실습을 지도할 능력을 갖춘 담당자를 배치하여 "을"의 현장실습을 성실하게 지도한다.

4. "병"이 현장실습계약의 이행 여부 등을 확인하고자 할 경우 이에 협조하는 한편 그 확인 결과를 현장실습에 반영하도록 노력한다.

5. "갑"은 근로자로서 "을"이 실습기간동안 행한 근로에 대하여 동 사업장의 근로자와 공평하게 대우하도록 노력한다.

제 5조 (현장실습생의 권리)

- ① "을"은 현장실습시 산업현장의 적응력을 배양할 수 있도록 적절한 지도를 받을 수 있는 권리를 가지며, 근로기준법·산업재해보상보험법 등 기타 제반 법률의 적용을 받을 권리를 가진다.
- ② "을"은 현장실습기간 중 산업재해로부터 보호받을 권리와 산업 재해 시 적절한 보상을 받을 권리를 가진다.
- ③ "을"은 고의 또는 중대한 과실이 있는 경우를 제외하고는 현장실습과 관련하여 불이익을 받지 않을 권리를 가진다.

제 6조 (현장실습생의 의무) "을"은 다음 각 호의 사항을 준수한다.

1. 현장실습과제를 성실하고 근면하게 수행한다.
2. 현장실습기간 중 사규 등 제반 규칙을 준수한다.
3. 현장실습도중 알게 된 "갑"의 기밀을 누설하지 않는다.

제 7조 (현장실습시간 및 휴식, 휴가)

- ① 현장실습 시간은 1주 __시간, 1일 __시간(현장실습초기의 적응기간 __일은 __시간)으로 하며, 근로기준법이 정한 시간 이내로 한다.
- ② ("을"이 여성이거나 18세 미만인 경우) 현장실습기간은 1일에 7시간, 1주일에 42시간을 초과하지 못하며, 야간근로 및 휴일근로를 시킬 수 없다. 다만, "갑"이 "을"의 동의를 얻은 경우에는 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있으며 본인의 동의와 노동부장관의 인가를 얻은 경우 야간근로 및 휴일근로를 시킬 수 있다.
- ③ "갑"은 "을"이 1주일간 소정근로일수 개근시 1일의 유급휴일을, 1월간 소정근로일수를 개근할 경우 1일의 유급휴가를 준다.
- ④ "을"이 여성인 경우 1월에 1일간의 유급생리휴가를 준다.

제 8조 (현장실습 수당, 식비 및 용품 등)

① 현장실습수당은 다음과 같이 매월 __일에 지급하기로 하되, 연장 현장실습기간(제7조 제 1항 및 제 8조 제 2항의 현장실습기간을 넘은 시간과 야간 현장실습 또는 휴일현장실습에 대해서는 시간당 50%의 수당을 가산하여 지급한다. 단, "갑"은 "을"이 현장실습을 중단 포기하거나 무단결근하는 경우에는 그 실습일수에 비례하여 현장실습수당을

지급한다.

② 현장실습기간 임금 : 매월(또는 일당, 시간당) 원 (기타 수당, 상여금 등에 대하여서는 따로 정하거나 취업규칙에 따른다)

③ "갑"은 "을"이 근로하는 날에 대하여 중식을 제공한다. 중식을 제공하지 못하는 경우에는 동 사업장의 근로자와 동일하게 중식비를 지급한다.

④ "갑"은 현장실습기간 중 "을"에게 현장실습교재, 작업복, 실습재료, 개인용 공구, 안전보호구, 기타 현장실습에 필요한 물품을 무상으로 제공한다.

제 9조 (복리후생) "갑"은 "을"에게 식당, 휴게실, 의무실, 기숙사, 통근버스 등 동 사업장의 근로자와 동일하게 후생 복지시설을 이용할 수 있도록 편의를 제공한다.

제 10조 (현장실습의 평가) "갑"은 "병"이 정한 기준에 따라 "을"의 현장실습내용을 평가하여 그 결과를 "병"에게 통보한다.

제 11조 (안전 보건상의 조치) "갑"은 "을"의 산업재해를 예방하기 위하여 "을"에게 안전·보건교육 및 필요한 안전상의 조치를 취하여야 한다.

제 12조 (재해보상) "을"이 현장실습 중 그 현장실습에 의한 재해를 입은 경우에는 산업재해보상보험법의 보상규정에 의하여 재해보상을 한다.

제 13조 (상벌)

① "갑"은 "을"의 현장실습태도가 우수하여 타의 모범이 되거나 현장실습 기간 중 특별한 선행이 있는 경우에는 포상할 수 있다.

② "갑"은 "을"이 현장실습계약서, 기타 현장실습관련 수칙을 위반할 경우 징계규정에 의거 징계할 수 있으며 이 경우에는 반드시 "을"에게 소명기회를 부여하여야 하고 소명시에 "을"의 소속 직업 교육 훈련기관이 참여하며, 징계 결과를 "을"의 소속 직업 교육 훈련기관의 장에게 통보한다.

③ 징계사유, 징계종류, 징계절차 등은 "갑"이 취업규칙을 중용하거나 "갑"이 별도로 정하여 현장실습계약서 부속서류를 첨부할 수 있다.

제 14조 (현장실습내용의 변경) "갑"은 현장실습생의 소질·건강·기능습득의 정도 또는 기타 사유로 인하여 현장실습내용을 변경하고자 할 때에는 "을"과 "병"의 동의를 얻어야 한다.

제 15조 (현장실습중단 방지) "갑"은 "을"을 계약시와 다른 업무에 종사시키거나 약속한 근로조건을 지키지 않는 등 "갑"의 귀책사유로 인하여 "을"의 현장실습이 중단될 경우에는 "갑"과 동일하거나 유사한 직종이 다른 현장실습산업체로 "을"을 알선하는 등 "을"의

현장실습이 중단되지 않도록 노력하고, 이 경우 "갑"은 "병"과 미리 협의한다.

제 17조 (수료증명서)

① "갑"은 현장실습기간이 종료되었을 때에는 "을"에게 현장실습 수료증명서를 교부한다.

② "갑"은 계약기간 종료 전에 현장실습계약이 해지되었을 때에는 "을"이 이미 습득한 과정명과 기간 등을 기입한 증명서를 "을"에게 교부한다.

제 19조 (준용) 이 협약서에 명기되지 아니한 사항에 대해서는 직업교육훈련촉진법, 근로기준법, "갑"의 취업규칙을 준용한다.

본 협약서는 3부를 작성하여 "갑", "을", "병"이 기명날인한 후 각각 1부씩 보관한다.

20 . . .

(갑) 회사명	
대표	(인)
(을) 주소	
성명	(인)
(병) 직업교육훈련기관명	
대표	(인)

[자료 3] 취직인허증

15세미만인자의취직인허증 [<input type="checkbox"/> 교 부] 신청서		처리기간 3 일
15세 미만 인자	① 성 명	② 주민등록번호
	③ 주 소	(전화 :)
사용자	④ 사업장명	⑤ 사업의 종류
	⑥ 대표자성명	⑦ 주민등록번호
	⑧ 소 재 지	(전화 :)
	⑨ 15세미만 자의 종사업무	⑩ 임 금
학 교	⑪ 근로시간	⑫ 사 용 기 간
	⑬ 학 교 명	⑭ 학 교 장 성 명
	⑮ 소 재 지	(전화 :)
	⑯ 수 업 시 간	
친권자 또는 후견인	⑰ 의 견	⑱
	⑰ 성 명	⑲ 주민등록번호
	⑳ 주 소	(전화 :)
	㉑ 15세미만 자의의 관계	㉒ 동 의 여 부
<p>근로기준법 제62조제1항, 동법시행령 제31조 및 동법시행규칙 제13조제1항 제2항의 규정에 의하여 위와 같이 15세미만인 자의 취직인허증</p> <p>[<input type="checkbox"/> 교 부] 를 신청합니다. [<input type="checkbox"/> 재교부]</p> <p>년 월 일</p> <p>사용자가 될 자 (서명 또는 인) 15세미만인 자 (서명 또는 인)</p> <p>지방노동청(사무소) 장 귀하</p>		
* 구비서류 : 취직인허증을 못쓰게 되거나 잃어버리게 된 사유서(재교부 신청시에 한합니다)		수수료 없 음

210mm×297mm
(신문용지 54g/m²(재활용품))

[자료 4] 진정서 서식의 예시

진 정 서

1. 인적 사항

1)진정인

성명: 배삼룡, 주소: 서울시 00구 00동 00번지, 연락처: 016-000-0000

2)피진정인

성명: 김갑부, 사업장 소재지 : 서울시 00구 00동 00번지, 연락처: 02)000-000

2. 진정의 취지

김갑부는 배삼룡에게 체불된 임금 50만원을 즉시 지급하라는 명령을 구합니다.

3. 진정의 사실관계

1) 진정인 배삼룡은 2003년 0월 0일부터 2003년 0월0일 까지 피진정인 김갑부
의 사업장에 00직무에 고용된 자 입니다. 피진정인 김갑부 00사업장의 사업
주로서 진정인 배삼룡을 2003년 0월0일부터 2003년 0월0일 까지 자신의 사
업장의 0직무에 고용한 자입니다.

2) 진정인은 2003년 0월 0일 날 퇴사하였는바, 피진정인은 기 제공된 노동에
대한 임금 50만원을 퇴직일로부터 14일 이내인 2003년 0월 0일까지 지급할
의무가 있음에도 이를 지급하지 아니하였습니다. 이에 귀 노동사무소에서 이
러한 사실을 조사하시어 체불된 임금이 지급되도록 조치를 취하여 주십시오.

2003년 0월0일 진정인 배삼룡 (인)

서울지방노동청장 귀하

[자료 5]

전국 지역별 각 지방노동 사무소, 노동위원회 주소

■ 노동사무소 ■

● 서울지방노동청 관할

서울지방노동청(서울시 중구, 종로구, 성북구) 중구 흥인동 13-1 한성프라자 3,7,8층 2250-5720-55
 서울강남지방노동사무소(강남구, 서초구) 서초구 방배3동 1022-10 598-2451-7
 서울동부지방노동사무소(성동구, 광진구, 송파구, 강동구) 송파구 잠실동 181-2 417-9592-3
 서울서부지방노동사무소(용산구, 마포구, 서대문구, 은평구) 마포구 염리동 156-1 뉴한일빌딩 701-1316-9
 서울남부지방노동사무소(영등포구, 강서구, 양천구) 영등포구 당산동 6가 121-103 675-7705-8
 서울북부지방노동사무소(동대문구, 도봉구, 강북구, 중랑구, 노원구) 동대문구 용두동 45-1 용두빌딩 963-0633-7
 서울관악지방노동사무소(서울시 관악구, 구로구, 금천구, 동작구) 금천구 구산동 678 3282-9031
 춘천지방노동사무소(강원도 춘천, 홍천, 인제, 화천, 양구, 경기도 가평) 춘천시 호지3동 757 033)241-1914
 태백지방노동사무소(강원도 태백, 삼척) 황지1동 25-14 033)552-8605
 강릉지방노동사무소(강원도 강릉, 속초, 동해, 양양, 고성) 강릉시 포남동 1117-14 033)645-4702
 원주지방노동사무소(강원도 원주, 횡성) 원주시 단계동 783 033)745-0009
 영월지방노동사무소(강원도 영월, 정선, 평창) 강원도 영월군(읍) 영흥5리 976-1 033)374-1724-5

● 경인지방노동청 관할

경인지방노동청(인천시 남구, 중구, 동구, 남동구, 연수구, 용진군) 남동구 구월3동 1113 032)421-4716-8
 인천북부지방노동사무소(인천시 부평구, 서구, 계양구, 강화군) 인천시 계양구 계산3동 1077-1 032)556-0927
 수원지방노동사무소(수원, 용인, 화성, 평택, 안성, 오산) 장안구 울진동 528-5 031)259-0301-5
 부천지방노동사무소(부천, 김포) 부천시 원미구 중동 1032-2 031)323-9819-22
 안양지방노동사무소(안양, 군포, 의왕, 과천, 광명) 안양시 만안구 안양7동 204-6 031)448-3304-5
 안산지방노동사무소(안산, 시흥) 안산시 고잔동 526-1 031)405-7984-5
 의정부지방노동사무소(경기도 의정부, 동두천, 구리, 남양주, 고양, 파주, 양주, 연천, 포천, 강원도 철원)
 의정부시 용현동 526-1 031)851-9981
 성남지방노동사무소(성남, 하남, 이천, 광주, 양평, 여주) 성남시 수정구 신흥3동 2550 031)746-9355

● 대전지방노동청 관할

대전지방노동청(대전, 공주, 논산, 금산, 연기) 서구 둔산동 1303 042)480-6252
 청주지방노동사무소(청주, 청원, 영동, 옥천, 괴산, 진천, 보은) 청주시 상당구 복문로2가 133-2 043)252-6642
 천안지방노동사무소(천안, 아산, 예산, 당진) 천안시 신부동 369-2 041)556-1223
 충주지방노동사무소(충주, 제천, 단양, 음성) 충주시 봉방동 21-38 043)853-1214
 보령지방노동사무소(보령, 서산, 청양, 홍성, 부여, 서천, 태안) 보령시 명천동 12-68 041)936-4545

● 광주지방노동청 관할

광주지방노동청(광주, 나주, 화순, 곡성, 구례, 담양, 장성, 영광, 함평, 장흥) 동구 광산동 1-4 062)232-3405
 전주지방노동사무소(전주, 정읍, 남원, 완주, 순창, 무주, 장수, 진안, 임실) 덕진구 인후동 1가 807-8 063)245-2084-6
 익산지방노동사무소(익산, 김제) 익산시 마동 181-7 063)842-2402
 군산지방노동사무소(군산, 고창, 부안) 군산시 조촌동 852-1 063)452-1123

목포지방노동사무소(목포, 신안, 영암, 무안, 강진, 완도, 해남, 진도) 목포시 상동 976 061)283-7812
 여수지방노동사무소(여수, 순천, 광양, 고흥, 보성) 여수시 문수동 111-1 061)651-6883
 제주지방노동사무소(제주도) 제주시 이도2동 417-3 064)752-6232

● 대구지방노동청 관할

대구지방노동청(대구시 서구, 북구, 중구, 달서구, 성주, 고령, 군위, 칠곡) 북구 관음동 1372-1 053)321-6704
 대구남부지방노동사무소(대구시 남구, 동구, 수성구, 달성군, 경산, 영천, 청도) 동구 신천3동 78-2 053)753-9165-6
 포항지방노동사무소(포항, 경주, 영덕, 울릉, 울진) 포항시 남구 대잠동 940 054)275-6872-4
 구미지방노동사무소(구미, 김천, 칠곡군 석적면 중리 구미국가산업단지) 구미시 송정동 51 054)456-4673-4
 영주지방노동사무소(영주, 상주, 문경, 봉화) 영주시 휴천3동 36번지 054)634-0913
 안동지방노동사무소(안동, 예천, 의성, 영양, 청송) 안동시 동문동 130 054)852-0009

● 부산지방노동청 관할

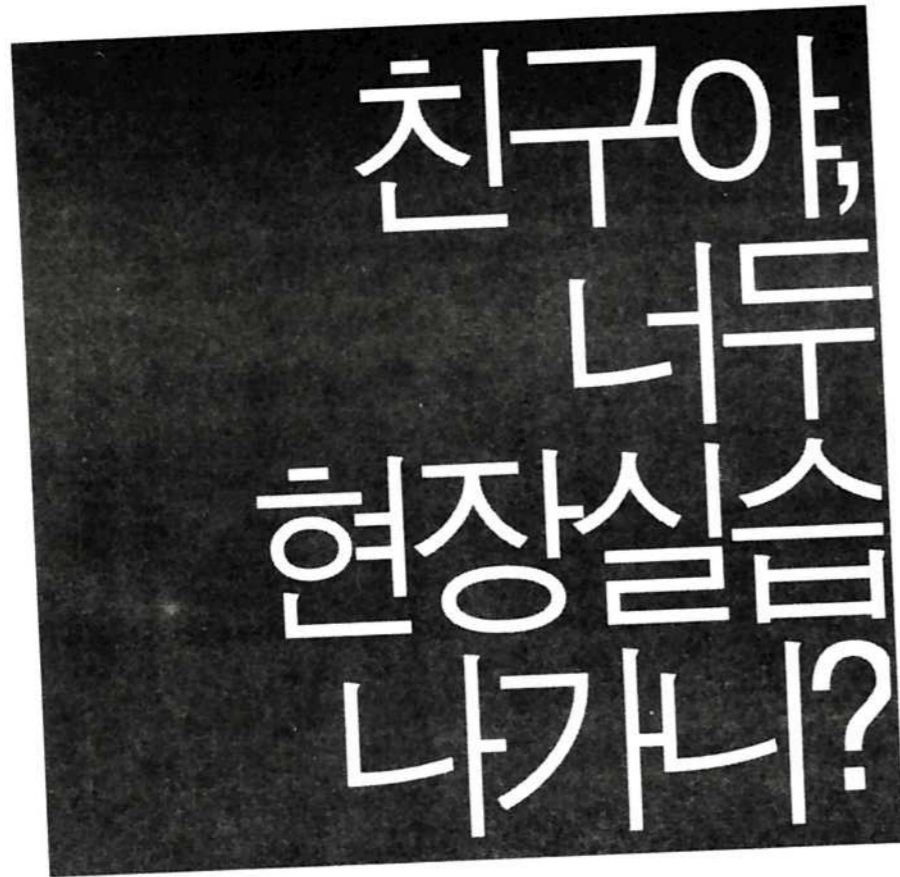
부산지방노동청(부산시 부산진구, 동구, 연제구, 남구, 중구, 서구, 영도구, 사하구) 연제구 연산2동 1470-1
 051) 851-7402-8, 851-7472-3
 부산동래지방노동사무소(부산시 금정구, 동래구, 수영구, 해운대구, 기장군) 동래구 명륜동 529-5 051)554-4734-5
 부산북부지방노동사무소(부산시 사상구, 북구, 강서구) 사상구 덕포2동 761-2 051)304-3215-6
 창원지방노동사무소(창원, 마산, 진해, 창원, 함안) 창원시 용호동 7-5 055)289-6605-6
 울산지방노동사무소(울산) 남구 옥동 126-1 052)228-1851-60
 양산지방노동사무소(양산, 김해, 밀양) 양산시 북부동 695-6 055)387-0803
 진주지방노동사무소(진주, 사천, 의령, 함양, 남해, 하동, 합천, 산청, 거창) 진주시 상대동 285-1
 055) 752-5701, 754-0024, 762-8304, 8306, 8308
 통영지방노동사무소(통영, 거제, 고성) 통영시 무전동 356-130 055)644-2741

■ 노동위원회 ■

중앙노동위원회 (전국) 서울시 마포구 공덕동 370-4 산업인력공단 7층 02)3273-0226
 서울지방노동위원회 (서울특별시) 서울특별시 강남구 논현동 71 02)541-1192-7
 부산지방노동위원회 (부산직할시·울산직할시) 부산시 동구 초당 3동 1154-6 명진 빌딩 2층 051)462-9504
 인천지방노동위원회 (인천시) 인천시 중구 송학동 3가 3-3 032)761-2053-5
 경기지방노동위원회 (경기도) 경기도 수원시 장안구 울진동 328-5 031)271-3816-9
 강원지방노동위원회 (강원도) 강원도 춘천시 온의동 513-3 자호회관 7층 033)254-2074
 충남지방노동위원회 (충청남도·대전직할시) 대전시 서구 둔산동 1303 042)483-3182-3
 충북지방노동위원회 (충청북도) 충북 청주시 상당구 문화동 69-4 043)252-0052
 전북지방노동위원회 (전라북도) 전북 전주시 덕진구 인후 1가 807-8 063)246-1502-3
 전남지방노동위원회 (전라남도·광주직할시) 광주시 남구 서동 114-14 KBS빌딩 7층 062)654-4273-4
 경북지방노동위원회 (경상북도·대구직할시) 대구시 동구 신천 4동 300-12 053)752-9791
 경남지방노동위원회 (경상남도) 경남 창원시 상남동 73-6 농협중앙회 4층 055)266-1744-6
 제주지방노동위원회 (제주도) 제주시 이도 2동 390 중소기업센터 4층 064)702-4043-4

[자료 6]

실업계고등학교 현장실습 개선 캠페인



우리두 캠페인
uridoo.net

전교조와 참여연대가 함께하는
실업계고등학교 현장실습 개선 캠페인

친구야, 너두 현장실습 나가니?

실습 나가기 전 학교에서

- 노동교육, 안전교육, 성희롱예방교육... 받았나요?
- 표준협약서 제대로 써서 한 장 보관하라고 주나요?
- 임금이나 근로시간에 대해 정확히 알고 있나요?
- 3학년 1학기 마치지도 않았는데 실습 나가라고 하나요?

실습 나간 업체에서



- 똑같이 일하는데 정규직보다 적은 돈을 받나요?
- 약속한 근로시간을 초과해서 일하라고 하나요?
- 성희롱, 성추행은 없나요?

현장실습 중 피해가 있으면 신고하세요



- 정규직원보다 못한 임금을 받거나,
 - 정해진 시간을 초과하여 일을 하거나,
 - 성희롱 등 부당한 대우를 당한 분이나 그런 사실을 아는 분은
- 우리두캠페인 사이트에 uridoo.net
들어오셔서 함께 이야기해요~

문의 : 전교조 실업교육위원회
참여연대 사회인권팀



**현장실습
교육이 아니라면 폐지되어야**

우리두 이야기 해요 *^^*

현장실습은 학생들이 그간 배우고 익힌 기술을 직접 노동 현장에 나가 실습해보면서 새롭고 풍부한 '경험'을 쌓을 수 있는 제도 같아 보입니다. 하지만 말만 그럴 뿐입니다. '산학협동'이란 미명 아래 이 제도가 처음 실시된 지난 60년대 이후 지금까지 현장실습이 자기 이름에 걸맞은 본래 취지대로 실행된 적은 단 한번도 없었습니다.

현장실습은 이미 교육적 의미를 상실했습니다. 일부 학교에서는 3학년 1학기부터 학생들을 산업체에 내보내고 있습니다. 한번 산업체에 나가게 되면 졸업할 때까지 학교에 나오지 않기 때문에 학생들은 정상적인 교육을 받기 어렵습니다. 뿐만 아니라 실습을 나가서는 저임금, 장시간노동, 잡다 업무 강요 등 단순노동인력으로 전락하고 맙니다. 때로는 성희롱을 당하거나, 구사대로 동원되기도 합니다.

실습생들은 다른 노동자들과 다름없이 일하는데도 서류상에는 '실습생'이라고 되어 있기 때문에 부당한 대우를 받더라도 어디 하소연도 제대로 못합니다. 이런 여러 가지 이유로 현장실습 도중에 포기하는 학생들이 늘어나고 있으며, 그 중의 몇몇 학생들은 출근도 등교도 하지 않습니다. 그러나 학교와 교육당국은 현장실습 문제를 해결하려는 노력 없이 방관만 하고 있는 실정입니다.

따라서 지금의 현장실습제도는 좀더 교육적 효과를 고려하여 계획성 있게 진행될 수 있도록 획기적으로 개선되지 못한다면 차라리 폐지되어야 할 것입니다.

하인호
전교조실업교육위원회 위원장

현장실습이란 자기가 배운것을 직접 체험하고 느끼는 것인데 다만 현장학습이란 간판을 달아놓고 거의 막노동 수준인것 같군요
저도 취업을 나가려는 학생으로서 불안하네요 이런일이 내일이 될수도 있을텐데...
학생들도 어엿한 사람이고 인간인데 학생이란 이유하나때문에 정식 직원이 아니라 이유 때문에 그런 행동을 할수가 있을까요?이것도 인권유린입니다
더이상 이런일이 없도록 정부에서도 무엇이든 제재가 있어야 한다고 생각합니다
-송☆☆ 2003/5/15

학생들이 현장실습에 나가면 그 기업에서는 노동자로 보는 경향이 높는데, 노동자가 아닌... 그리고 사회인으로서가 아닌 실습을 배우는 학생으로 봐줘야 하지 않을까 생각한다.
실업계 학생들도 제대로 배워서 떳떳하게 살고 싶은 꿈이 있는데도, 기업은 우리의 꿈을 무참히 짓밟고, 꼭 엘리트 교육만 받은 사람만이 사람 대접 받는 것은 옳지 못하다고 본다.
현장실습에 나가기 전에 우리의 권리에 대해서 한번 생각해보고, 희생해진 현장실습에 문제점을 찾아봐야겠다고 생각한다.
그리고 고3학생들도 현장실습을 나가지 못한 학생들에게도 선생님들(부모님들)이 나가라고 강요를 하는 것도 큰 문제라든다.
-문성고3 2003/5/16

하루에 10시간이나 넘게 일시키고 월급은 60만원 정도밖에 안준다는게 말이될니까!? 학생이라 말도 못하고 그냥 가만히 앉아서 일만 하고 그러니깐 우습게 아시나 본데 이제는 우리들에게도 말할 권리가 있습니다.
같은 인간이면서 인간을 부려 먹을 수 있습니까? 그것도 학생을..
정말 제 친구들과 다른 실업계 학생들이 정말 불쌍합니다.
이래가지고 어떻게 현장실습을 나가려고 하겠습니까?
-미애 2003/5/15

현장실습 제도부터 바꿔야한다. 쿠키를 배웠는데 생산직으로 취업을 나가다니.. 전공을 살려야 하는 것이 아닌가! 제도를 바꿔라!!
-김ㅇㅅ 2003/5/16

우리두 캠페인



"우리두"
uridoo.net



우리두, 말할수 있다

일하면서 당한 부당한 피해, 우리두 말할 수 있다

우리 실업계고 3학년 학생들은 여름방학 기점으로 현장실습을 시작합니다. 많게는 6개월 이상을 기업체에 고용되어 고된 노동을 하지요.

기업체는 우리를 저임금 비정규직 노동자로 고용하여 굴리고 있습니다.

하지만 우리의 진로에 영향을 미치는 점수를 기업체에서 받게 되고, 이에 따라 취직이 되기도 하기 때문에 저임금, 단순노동, 장시간 근로, 열악한 근로환경, 심지어 성희롱·성폭행까지 감수하고 있습니다.

그러나 우리두 현장실습 하면서 당하는 온갖 부당한 피해를 말할 권리가 있습니다.

우리두, 권리가 있다

당당하게 일할 권리, 우리두 있다

학생들은 학교에만 있어야 한다구요? 우리두 알게 모르게 알바하면서 돈 벌어요.

하지만 일터에서는 우리를 아주 만만하게 보지요.

우리가 어리다고, 아르바이트생이라고 임금을 제대로 주지 않거나, 최저임금도 못 미치는 저임금을 주거나, 근로계약서도 작성하지 않고 부당하게 부려먹거나 하는 일이 다반수예요.

그러나 우리두 당당하게 일한 노동의 대가를 받을 권리가 있습니다.

우리두, 배우고 싶다

학생이면서 노동자, 우리두 제대로 배우고 싶다

학생인지, 노동자인지 알 수 없는 그 이름 '실업계고 3학년 현장실습생'...

전체 고등학생의 43%에 해당하는 우리에게도 장래에 대한 꿈이 있습니다.

단순노동인력으로서만 대우받기 싫어요.

직업교육훈련촉진법에도 명시되어 있듯이 우리에게도 제대로 된 직업교육을 받고 싶어요.

현장실습 FAQ



현장실습 FAQ

Q: 현장실습 가기 전에 꼭 챙겨야 할 게 뭐인가요?

A: 현장실습표준협약서를 챙기세요

현장실습을 가기 전에 해당 기업체와 실습생들은 노동부가 마련한 '현장실습표준협약서 (현장실습 방법, 사업주의 의무, 실습생의 권리·의무·실습수상, 재해보상 등 근로기준법을 토대로 작성)'에 따라 근로계약을 맺습니다.

표준협약서의 내용만으로는 세부적인 근로계약을 맺는 것에 문제가 있긴 하지만 현재 이것이라도 체결해야 최소한의 노동권 보호가 이루어지는 현실입니다. >> 현장실습표준협약서 다운받기

실습표준협약서는 회사, 학생, 학교가 각각 한 장씩 보관하도록 되어 있습니다.

만약 이 문서를 본인이 보관하지 않거나 싸인을 하지 않은 채 제출했다면 문제가 있는 것이니 그럴 때에는 피해사례 신고로 접수하세요.

Q: 실습기간 산업체에서 약속과 달리 다른 곳에서 일하라고 하네요.

A: 표준협약서에 명시된 기간동안 정해진 장소에서 현장실습을 받으세요.

일하다가 다른 곳으로 보내거나, 실습 기간 이상의 노동을 요구하면 거부하시고 학교에 말씀하세요.

Q: 실습 기간동안 학교에 못 가나요?

A: 사업체는 안달에 한번 학교에 보내주어야 합니다

사업체는 학생이 1월에 1일 이상 학생이 소속된 학교에 출석하여 직업교육훈련을 받을 수 있도록 한다고 되어 있습니다.

Q: 실습계약과 달리 추가로 더 일하라고 합니다

A: 8시간 일을 하지 못하도록 되어 있습니다

그리고 18세 미만 연소자는 원칙적으로 1일 7시간, 1주일 42시간을 초과할 수 없습니다. 만약 그 이상의 시간을 일하게 한다면(최대 1주일 46시간까지) 반드시 본인의 동의가 필요합니다. 실습생이라 해서 부당한 노동착취를 당하지만 말고, 정해진 시간 이상을 일 할 수 없다고 당당하게 요구하세요.

<근로기준법으로 보호된 노동자의 근로시간>

구분	하루	일주일	합의가 있을때 최대허용시간
일반근로자 (18세 이상)	8시간	44시간	1주간 12시간 초과 한도
연소근로자 (15이상 18세 미만)	7시간	42시간	1일 1시간 1주일 6시간 초과 한도

Q: 다른 직원이랑 똑같이 일하는데 임금은 엄청 차이납니다

A: 실습생이라고 임금을 적게 주면 안됩니다

만약 회사의 정규직 직원과 동일한 시간동안 동일한 업무를 할 경우, 정규직 직원보다 적게 임금을 받는 것은 부당합니다.

Q: 계약과 다른 일을 하라고 합니다

A: 현장실습내용을 변경할 경우에는 학생과 학교의 동의가 필요합니다

실습 도중 갑자기 일을 바꾸는 경우에는 본인과 학교의 동의를 얻어야만 가능합니다

Q: 실습하다가 문제(성희롱, 성추행 등)가 생겼어요, 어떻게 하나요

A: 문제가 생기면 학교에게 조사를 요구하세요

현장실습표준협약서 제4조에 의하면 사업주는 학교가 현장실습계약의 이행 여부 등을 확인하고자 할 경우 이에 협조하게 되어 있습니다.

혼자 해결하기 어려운 문제를 당했을 때 학교 담당 선생님께 말씀하거나, 참여연대(02-723-5056, singo@pspd.org) 나 여성의 전화(02-2269-2962)로 꼭 연락하세요.

따 적보자 권리



따 적보자 우리 권리

알바하거나 현장실습하면서
억울한 일을 당했을 때
이렇게 우리의 권리를 주장하자

1. 중간에 일을 그만두었다고 임금을 주지 않는다

하루를 일해도, 일한 만큼의 임금은 받을 수 있어. 약속한 기일이 지났는데도 임금을 주지 않을 경우 사업체가 위치한 지역관할 노동사무소를 적극 활용하자.

노동부 홈페이지에서 진정서 제출 가능하지.
근로기준법 제36조에 의하면 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금·보상금 기타 일체의 금품을 지급하여야 하구.
→ 위반시 사용자 3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금 물어야 함

>> 노동부 홈페이지 바로가기 www.molab.go.kr
->왼쪽 메뉴 중 전자민원신청
->진정서 클릭

2. 사장이 근로계약을 작성하지 않는다

사용주는 근로자를 채용할 때는 임금, 근로시간, 기타 근로조건을 명시한 근로계약을 작성(임금의 구성항목, 계산, 지불방법 반드시 포함)해 교부하고, 근로계약서와 근로자명부를 3년간 보관해야 해(근로기준법 제24조). 사장이 근로계약서 문서 작성을 하지 않고 시작하면 우리가 먼저 요구하자.

→ 위반시 사용자 500만 원 이하의 벌금 물어야 함 >> 근로계약서 다운로드

3. 일하다가 다쳤는데 치료비를 주지 않는다

사업주는 근로자가 일을 하다가 부상 또는 질병에 걸린 경우에는 필요한 치료 및 요양을 해주거나 그 비용을 부담해야 해(근로기준법 제8장).

근로자 1인 이상 고용 사업주는 산재보험에 의무적으로 가입하도록 되어 있어. 따라서

업무상 재해에 대한 각종 보상에 대해 우리는 사업주가 아닌 사업장 관할 근로복지공단에서 지급하도록 요구할 수 있지. 근로복지공단에 의한 산업재해 보상금은 산재보험에 가입하였는가에 관계없이 지급하니까.

>> 근로복지공단 홈페이지 바로가기 <http://www.welco.or.kr/>

현장실습표준협약서 제5조에도 학생은 '현장실습기간 중 산업재해로부터 보호받을 권리와 산업재해시 적절한 보상을 받을 권리를 가진다' 라고 명시되어 있어. 다쳤으면 치료비 당당하게 요구하자구!

4. 갑자기 더 이상 나오지 말라고 한다

사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 못한다(근로기준법 제30조).

→ 사업주가 정당한 이유 없이 해고한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 500만 원 이하의 벌금형에 처해짐(근로기준법 제110조)

현장실습 중에도 회사와 학생이 현장실습기간 동안에 계약을 해지해야 할 부득이한 사유가 있을 때에는 회사-학교-학생이 미리 맺어놓은 기한을 넘기 전에 해지예고를 하고 계약을 해지할 수 있다고 나와 있고, 해지 예고시 그 사유를 명기하도록 되어 있어(표준협약서 제15조).

5. 애초 정한 시간 이상의 일을 시킨다

사례 : 저는 야간(20시 30분 부터 다음날 새벽 6시까지) 노래방 아르바이트를 했는데 사장님의 억지와 무시와 갖은 꼬투리로 더 이상 일할 의욕을 잃고 그만 둔다고 했습니다. 갖은 욕과 위협을 했고 지금까지 일한 급여를 달라고 하니 한 달 동안 일한게 아니니 못 주겠다는 겁니다. 첨에 일 시작하기 전에 한 달 동안 일안하면 돈을 안주겠다고 했다면서 말입니다. 저는 물론 들은 적이 없습니다. 설사 그렇게 이야기 했다고 해도 정당하게 일한 만큼 받을 수 없다는 게 이해가 가지 않습니다.

이렇게 알바생이 약속을 어긴 것이라 하여, 기존에 일한 것에 대한 임금을 주지 않는 것은 잘못이야. 어떠한 이유가 있다 하더라도 사용자는 근로에 대한 대가인 임금을 노동자에게 직접 전액을 지급할 의무가 있거든. 따라서 노래방 주인은 알바생이 일을 그만 둔 날로부터 14일 이내에 일한 만큼의 임금을 계산하여 지급해야 하지.

이렇게 해도 안 줄 경우, 2.번을 참고해서 노동부에 진정처리 하자.

b. 임금이 최저임금(시급 2,275원) 보다도 적다

사례1 : 최저 시급이 2,200원정도 인걸로 알고 있는데, 시급이 1800원임, 연습기간10일 동안은1700원이고, 대학생은1900원부터 줘, 차별,또 주말만 했다고 4개월 만에100원 올려줌, (김○○, 여(고2), 신림동 B아이스크림)

사례2 : 잠자는 시간을 제외하고 18시간 이상을 일을 시키면서, 하루에 2500원씩밖에 쳐주질 않더군요. 나중에 계산을 해보니깐, 한시간당 1300원꼴 이더라구요. 그때는 어찌 도리가 없어서 그냥 돈을 받고 나왔지만, 이제 그런 더 이상의 사기는 있어선 안 될 것이란 생각이 들어 이렇게 고발합니다. (임○○, 여, 경기도 화성, 횃집)

2002. 9.1~2003. 8. 31의 최저임금은 시간당 2,275원 (하루 8시간 기준 18,200원 월 226시간 기준 514,150원) 이다.

최저임금은 4인 이하 사업장의 노동자, 상용근로자뿐 아니라 임시직, 일용직, 시간제 근로자에게도 적용되지. 취업기간이 6월을 경과하지 않은 18세미만 근로자의 시간급 최저임금액은 2,048원(시간급 최저임 금액의 90%)으로 할 수 있어. 단, 6개월을 지나면 18세 미만이라고 하더라도 최저임금액 전액을 지급해야 해.
→사업주가 최저임금액 미만의 임금을 지급할 경우 3년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금을 내야 하지(최저임금법 제28조).

<최저임금 (기간 2002. 9.1~2003. 8. 31까지) >

구분	시간급(1시간당)	일급(8시간기준)	월급(226시간 기준)
일반근로자 (18세 이상)	2,275원	18,200원	514,150원
연소근로자 (15이상 18세 미만)	2,048원		

7. 하루 8시간 이상 일 시킨다.

야간(밤 10~6시)근무도 하라고 한다

저는 고등학교 졸업한 85입니다. 시급은2500원이구요. 형이랑 2명이서 일해요. 야간알바는 최저임금의 50%를 떠받을 수 있다는 신문 기사를 읽은 적이 있어서요 맞나요? (이○○, 남, 18세, 서울, 편의점)

18세 미만 연소자는 원칙적으로 1일 7시간, 1주일 42시간을 초과할 수 없어(근로기준법 제67조). 다만, 사업주와 연소근로자간 합의하는 경우에는 1일 1시간, 1주일 6시간을 초과하지 않는 범위 내에서 연장근로를 할 수 있어.

18세 이상인 사람도 휴게시간을 제하고 1주간의 근로시간은 1일 8시간, 1주일 44시간을 초과할 수 없어. (근로기준법 제49조). 단, 회사 측과 노동자의 합의가 있는 경우에는 1주간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있어.

→ 근로시간을 위반한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금형에 처해져(근로기준법 제113조)

<근로기준법으로 보호된 노동자의 근로시간>

구분	하루	1주일	합의가 있을때 최대허용시간
일반근로자 (18세 이상)	8시간	44시간	1주간 12시간 초과 한도
연소근로자 (15이상 18세 미만)	7시간	42시간	1일 1시간 1주일 6시간 초과 한도

<연장, 야간, 휴일근로 수당>

- 연장 (주 44시간 이상 56시간 이내의 시간)
- 야간 (밤10시부터 새벽 6시까지 사이의 근로)
- 휴일 (1주일 평균 1회 이상의 유급휴일) 근로를 할 경우 통상임금의 50%를 가산하여 지급하도록 되어 있어.

8. 쉬는 날이 없다

1일 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 중에 주어야 해.

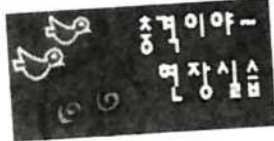
근로기준법 제53조에 의하면

- 유급휴일 : 1주간의 소정근로일수를 개근한 근로자에 대해서는 1주에 1일의 유급휴일 (근로기준법 제54조)
- 월차휴가 : 1월간의 소정근로일수를 개근한 근로자에 대해서는 월차유급휴가(근로기준법 제57조)
- 생리휴가 : 여성근로자에 대해서는 1월에 1일의 유급생리휴가(근로기준법 제71조)를 주어야 한다.

→ 사업주가 이를 위반할 경우 2년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금을 물어야 해(근로기준법 53조)

(단, 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 주휴일·월차휴가에 관한 규정이 적용되지 않아)

충격이야 ~ 현장실습



10만 현장실습생, 어떻게 살고 있나? '현장실습', 이름만 고육인 조기취업

3학년이 되면 대학진학을 생각하는 학생을 제외한 실업계고 학생의 약 10만 명은 거의 예외 없이 기업체에 '현장실습'이란 것을 나가지.

기업체들의 실습생 모집/교사들의 '추천' 과정을 거쳐 전국 곳곳의 기업체에 해당기업 노동자들과 똑같이 사내기숙사 생활을 하거나 출퇴근을 하면서 짧게는 6개월, 길게는 1년 동안 실습을 해.

현장실습은 학생들이 그간 배우고 익힌 기술을 직접 노동현장에 나가 '실습'해 보면서 새롭고 풍부한 '경험'을 쌓을 수 있는 제도로 보이긴 해.

하지만 실제로 현장실습을 나가보면 임금도 짜고 3교대로 딱딱 구르기도 하지. 그리고 현장실습이랑 채용이랑 구분이 잘 안 되잖아. 조기취업이지 우리가 현장실습하면서 뭘 배우거나 하나? 회사입장에서는 노동조합 가입도 안 하니까 좋은가봐. 들어봤지? 노동착취. 바로 그거라니깐.

학교에서 아무리 배울게 없다 하지만 우리도 좀 제대로 배워야 하지 않겠냐는 거지. 현장실습이 학교교육을 망치고 있다는 게 우리 선생님이 늘 하시는 말씀이야. 게다가 알바처럼 현장실습도 법의 사각지대래. '법'은 평등하다며. 왜 우리는 비껴가냐고

임금차별

- 현장실습을 하면 실습생은 대부분 같은 일하는 노동자들 임금의 70~80%밖에 받지 못해. 대부분 3D업종 생산직이나 중소기업체 사무직으로 일하고 보통 60~90만원 수준의 저임금을 받고 일을 하지. 60만원도 못 받는다고? 그럼 저기 현장실습 피해로 신고해. 넘 조금 받는거잖아. 이 사실을 기업체에서 실습생 모집과정에서 미리 밝히는 경우 드물어.

근로기준법불이행

- 노동부가 근로기준법을 토대로 마련한 '현장실습표준협약서'에 따라 근로계약을 맺게 되지만 지켜지는 경우도 드물지. 당연 학생들도 근로기준법과 노동법에 대해 무지한 게 사실이야. 누가 제대로 가르쳐줘야 말이지.

장시간노동

- 하루 10~12시간씩 제대로 쉬지도 못하고 일하는 친구들이 허다해. 연장근로에 대한 '당사자와의 합의'같은 것은 없어. 하기 싫어도 학교에서 '순응'하라 했으므로 무조건 '충실히' 따라야 하는 거지.

4대보험 비적용

- 기업체에서 4대보험 가입을 해준다고 모집했지. 그렇지만 실제 그렇게 하는 경우가 드물어

노조가입? 그런 것 없어

- 비정규문제 접근도 어려워하는 노조에서 이들에게까지 관심을 쏟을 여력이 당연히 없지.

성희롱, 성폭행 및 인권유린

- 현장실습이 힘들어 선배들의 절반 이상이 실습 중간에 돌아온다고 하더라구.
- 특히 상업계 고교에 다니는 여학생들에 대한 성폭력 사례도 심심찮게 들리지.

학교-기업간 짜고 치는 조기취업

- 까놓고 보면 학생, 교사, 학부모, 학교 당국 그 어느 쪽에도 '손해'보는 일 아니기 때문에 아무도 관심이 없는 거야.
- 기업 입장에서도 우리를 저임금 단순기능 인력의 수급 방법으로만 보고 있는 것이 현실이고. 다른 노동자들과 하나도 다름없이 일 시켜도 서류상에는 '실습생'이라 부러먹기 딱 좋지.
- 학교의 고충도 있어. 산업체에서 3학년 1학기부터 실습생을 요구하면 학교 측에서는 실습할 수 있는 기업체가 부족하기 때문에 어쩔 수 없이 보낸다구. 현장실습이 이루어지는 시기는 제일 빠른 남부 지역(광주, 전남, 경남 등)이 1학기 중간에 이루어지는데, 이런 지역에 큰 기업체가 없어서 타 지역 기업에서 요구할 때 거부하기 어려운 측면이 강해. 수도권에서는 상대적으로 여유가 있는 편이지만 대체로 1학기가 끝나면 현

장실습을 나가고. 실습생으로 비정규직을 채용하는 격인거야.

- 취업처가 마땅치 않은 지방학교에서는 응할 수밖에 없고, 그로 인해 3학년의 정상적인 교육과정 운영은 불가능해. 또 출석부의 허위작성이나 적당한 성적처리가 공공연히 이뤄지고 말아.

- 선생님들도 참 문제야. 3학년 학생들이 현장실습을 나가게 되면 교사의 수업이 그만큼 줄어들게 되어 남아있는 학생들에게 실습을 나가도록 강요하기도 하지.

솔직히 말해서 우리가 학교 졸업 후 기계공이나 일개 회사 사무보조으로 일하는 것, 그 이상의 꿈을 가질 수 있을까?

우리도 제대로 배워서 멋있게 살고 싶은 꿈이 있단 말이야. 대학진학만 목표로 삼고, 엘리트 교육만 받아야 사람대접 받는 이 세상에서 실업계고를 나오는 우리는 어떻게 살아가야 할지.

고등학생의 나이로 사회초년생으로 살아가야 할 우리도 제대로 배우고, 제대로 일할 권리를 찾고 싶은 거야.

~우리들의 이야기방

우리들의 이야기
너와 나의 실업계고, 현장실습 이야기
여기에서 해보자



NEWS ~ NEWS

우리들의 이야기
너와 나의 실업계고, 현장실습 이야기
여기에서 해보자



~그자질이 필요해

현장실습 피해신고



현장실습을 하면서 부당한 대우를 당하셨거나 현장실습과 관련된 비리를 아시면 여기에 신고해 주세요. 피해 당사자가 아닌 가족이나 선생님이 신고하셔도 됩니다. 아래 폼이 아닌 이메일 (singo@pspd.org) 이나 전화 (02-723-5056) 로도 신고가 가능합니다. (신고하신 정보는 신고된 내용의 처리를 위해서만 사용되며, 본인의 동의 없이 절대 외부에 유출되지 않습니다)

이름	<input type="text"/>
이메일	<input type="text"/>
생년/월	<input type="text"/> (예: 87년 6월)
전화번호	<input type="text"/>
학교 지역/이름	<input type="text"/> (예: 충남 XX 고등학교)
실습기간	<input type="text"/> - <input type="text"/> (예: 2003.6.11 ~ 2003.8.30)
실습업체	회사명 <input type="text"/>
	소재지 <input type="text"/>
	연락처 <input type="text"/>
피해 내용	<input type="text"/>
<input type="button" value="보내기"/> <input type="button" value="다시쓰기"/>	

~다운될 서식

알바

1. 진정서 서식의 예시 / 노동부 권리구제 절차 >> 다운받기
2. 근로계약서 서식의 예시 >> 다운받기
3. 취업동의서 >> 다운받기



연장실습

1. 직업교육훈련촉진법(제7~9조) 및 직업교육훈련촉진법시행령(제4~9조) >>다운받기
2. 각급학교현장실습운영에관한규칙(교육부훈령 제583호) >> 다운받기
3. 현장실습표준협약서 >>다운받기

~관련사이트

청소년 커뮤니티

하자 - 서울시립청소년직업체험센터 <http://www.haja.net>
 10대 독립 아이두 <http://www.idoo.net>
 사단법인 청소년 문화마당 "내일" <http://youth.inchon.kr>
 21세기청소년공동체 희망 <http://www.heemang21.net>

알하는 청소년 지원

YMCA알하는청소년지원센터 <http://job1318.ymca.or.kr>
 청소년자원봉사센터 <http://www.youthvol.net>

노동

참여연대 알바권리찾기캠페인 <http://poweralba.net>
 비정규 노동자를 위한 인터넷 <http://workingvoice.net>
 민주노총 <http://nodong.org>
 노동OK - 직장인을 위한 노동전문 포탈 <http://nodong.or.kr>
 한국일용근로자 복지협회 <http://www.ikiwa.or.kr>
 노동부 <http://www.molab.go.kr> ->왼쪽 메뉴 중 전자민원신청 ->진정서 클릭
 전국 각 지역별 노동사무소 <http://where.netian.com/search1/molabarea.htm>

청소년상담

한국청소년쉼터협의회 <http://www.jikimi.or.kr/>
 전교조 <http://www.eduhope.net>
 서울시청소년종합상담실 <http://www.teen1318.or.kr>

노동부 전국지방노동관서 고용명단과 근로감독과

지방노동관서		전화번호	지방노동관서		전화번호
서울청	고용명동과	02) 2237-8052	구미	근로감독과	054) 465-4673~5
	근로감독과	02) 2254-2613	영주	근로감독과	054) 634-0913
서울강남	근로감독과	02) 536-2451~7	안동	근로감독과	054) 852-0009
서울동부	근로감독과	02) 417-9592~3	경인청	고용명동과	032) 421-4720
서울서부	근로감독과	02) 701-1316~9		근로감독과	032) 421-4716~8
서울남부	근로감독과	02) 675-7705~8	인천북부	근로감독과	032) 556-0927~32
서울북부	근로감독과	02) 963-0533~7	수원	근로감독과	031) 259-0301~23
서울관악	근로감독과	02) 3281-3288~93	부천	근로감독과	032) 323-9819~22
춘천	근로감독과	033) 241-1914	안양	근로감독과	031) 449-3304~6
강릉	근로감독과	033) 645-4702~3	안산	근로감독과	031) 412-1950~64
원주	근로감독과	033) 745-0009	의정부	근로감독과	031) 851-9381~5
태백	근로감독과	033) 552-8603	성남	근로감독과	031) 746-9353~5
영월	근로감독과	033) 374-1724~5	광주청	고용명동과	062) 226-8368
부산	고용명동과	051) 851-7425		근로감독과	062) 227-3115
	근로감독과	051) 851-7410~5	전주	근로감독과	063) 245-2084~6
부산동리	근로감독과	051) 552-5243	익산	근로감독과	063) 842-2402
부산북부	근로감독과	051) 304-3215~6	군산	근로감독과	063) 452-1123~5
창원	근로감독과	055) 269-6805~7	목포	근로감독과	061) 283-7812
울산	근로감독과	052-228-1851~70	여수	근로감독과	061) 651-6983
양산	근로감독과	055) 387-0903~4	제주	근로감독과	064) 752-6232~3
전주	근로감독과	055) 752-0026	대전청	고용명동과	042) 480-6281~4
통영	근로감독과	055) 644-2741		근로감독과	042) 490-6250~61
대구청	고용명동과	053-321-6717	청주	근로감독과	043) 252-1484
	근로감독과	053) 321-6704~7	천안	근로감독과	041) 556-1223
대구남부	근로감독과	053) 753-9165~6	충주	근로감독과	043) 853-1214
포항	근로감독과	054) 275-6872~4	보령	근로감독과	041) 934-0009