

일하는 여성을 위한 권리찾기 안내서

# 법을 알면 권리가 보인다



[ 비정규직여성 권리찾기 운동본부 ]

	한국여성노동자회협의회	전국여성노동조합	E-mail
서울지역	02-853-8354	02-867-2060	swwa@jinbo.net
인천지역	032-862-1007	032-868-2060	women@jinbo.net
광주지역	062-512-1287	062-514-1282	kjwwa@nownuri.net
익산전주	063-851-2453	063-841-3966	jwwa@nownuri.net
마산창원	055-264-5049	055-295-5345	mcwl@nownuri.net
부산지역	0505-510-5050	051-557-5176	puwa2003@thrunet.com
부천지역	032-668-1011	032-668-1050	byss@welfare.net
안산시흥	031-494-4362	031-495-2060	awwc@chollian.net
대구지역		053-556-6338	twwa@jinbo.net

**비정규직여성 권리찾기 운동본부**

한국여성노동자회협의회 · 전국여성노동조합  
후원 : 여성특별위원회

비정규직여성 권리찾기 운동본부

비정규직여성 권리찾기 운동본부

비정규직여성 권리찾기 운동본부

일하는 여성을 위한 권리찾기 안내서

# 법을 알면 권리가 보인다



비정규직여성 권리찾기 운동본부

한국여성노동자회협의회 · 전국여성노동조합

후원 : 여성특별위원회

## ‘법을 알면 권리가 보인다’ 를 발간하며

책자를 발간하면서, 직장생활을 할 때 꼭 챙겨야 할 법적 권리를 나는 어디에서 배웠나 생각해 봅니다. 학교 다니면서 헌법, 국민의 권리와 의무, 이런 것은 배운 것 같은데 정작 나의 직장생활에 필요한 근로기준법이나 남녀고용평등법 같은 것은 아무도 구체적으로 가르쳐 주지 않았습니다. 알아야 면장을 한다고 ‘받지 못한 임금은 어떻게 받을 수 있는지’, ‘결혼을 했다고, 임신을 했다고 회사에서 사직서를 쓰라고 하면 어떻게 해야 하는지’, ‘관리자가 성적인 농담을 하면 어떻게 대처해야 하는지’ 알고 있어야 부당하게 당하지 않을 수 있습니다. 상담을 해보면 여성들은 권리주장하고 법적 권리를 찾는데 익숙하지 않아서, 불법적인 대우도 그냥 참거나 당하는 경우가 허다합니다.

그래서 한국여성노동자회협의회와 전국여성노동조합은 올해 ‘비정규직 여성 권리찾기 운동본부’를 결성하고 여성노동자의 법적 권리에 대해서 홍보하고, 상담전화로 통해 도움을 필요로 하는 여성노동자들을 지원하는 활동을 전국 9개 대도시에서 동시에 진행하고 있습니다. 이번에 발간한 ‘법을 알면 권리가 보인다’ 책자는 여성노동자들이 자신의 법적 권리가 무엇인지, 어떻게 권리구제를 받을 수 있는지를 알기 쉽게 설명하고 있습니다.

사회인으로서 알아야 할 기초적인 내용들이므로 이 책자에 나온 내용만큼은 꼭 알았으면 합니다. 그리고 잘 모르는 내용이 있거나, 본인의 권리찾기를 위해 더 구체적인 상담이 필요하다면 언제라도 상담하십시오. 전국여성노동조합과 한국여성노동자회협의회는 여성노동자의 든든한 언덕이 되고자 합니다.

마지막으로 이 책의 발간을 위해 애써주신 집필팀들과 법률감수를 해주신 홍수경노동자님, 그림을 그려주신 장양선·김종범님께 감사드립니다.

2000. 7. 11

비정규직여성 권리찾기 운동본부 공동대표 이철순 최상림

한국여성노동자회협의회·전국여성노동조합

## 목 차

## CONTENTS

제 1 부 나의 권리, 유형별로 알아보기	07
1. 임금체불	08
2. 해고	12
3. 부당행위	14
4. 성차별	17
5. 모성보호	26
6. 직장내 성희롱	30
7. 직장내 폭언·폭행	36
제 2 부 비정규직인데 권리가 무엇이 있나요?	39
제 3 부 노동조합도 없고, 4인이하 사업장인데요?	49
제 4 부 경제 세계화시대의 여성노동자 권리	51
제 5 부 이렇게 실천합니다.	63
■ 부록	65
• 여성노동자 지위별 4대보험의 적용방식	66
• 직장에서 나의 권리 얼마나 지켜지고 있나?	67
• 도움을 받을 수 있는 곳	71

## 제 1 부

### 나의 권리, 유형별로 알아보기



# 1

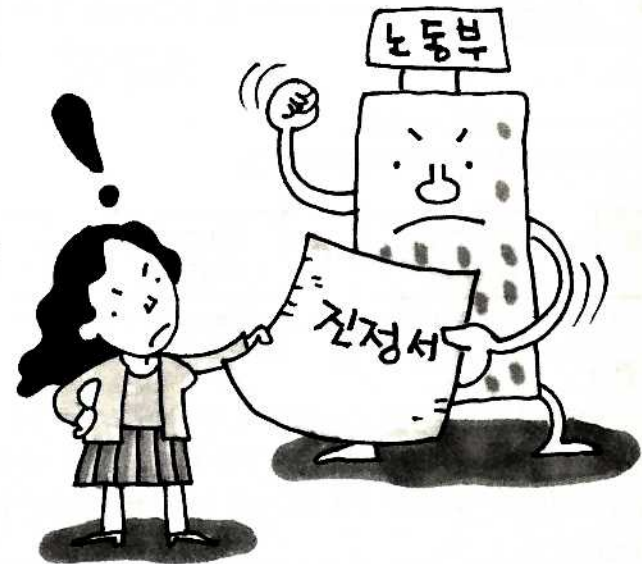
## 임금체불

- 임금은 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 통화로 직접 노동자에게 그 전액을 지급해야 한다. (근로기준법 제42조)
- 사용자의 귀책 사유로 인한 휴업기간 중 사용자는 노동자에게 평균임금의 70% 이상의 수당을 지급해야 한다. (근로기준법 제45조)
- 최종 3개월분의 임금, 최종 3년간의 퇴직금, 재해보상금은 사용자의 총재산에 대한 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. (근로기준법 제37조)
- 임금·퇴직금·재해보상금과 근로관계로 인한 채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인해 소멸한다. (근로기준법 제48조)
- 사용자는 노동자가 사망 또는 퇴직한 경우, 그 지급 사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금, 보상금, 기타 일체의 금품을 지급하여야 한다. (근로기준법 제36조)

# Q&A

## 봉제회사에서 1년간 일을 했는데, 임금이 자주 체불된다

- Q** ○○봉제회사에서 1년 1개월간 일을 했는데, 임금이 자주 체불되어 그만두었습니다. 퇴직금은 고사하고 3개월분의 임금도 받지 못했는데, 사업주가 줄 생각이 없는 것 같습니다. 어떻게 하면 받을 수 있을까요?
- A** 임금이 체불되었을 경우, 힘들더라도 내 힘으로 꼭 임금을 받아내야겠다는 의지와 적극성이 무엇보다 중요합니다. 또한 임금을 받아내는 방법을 택할 때 법적 절차만으로 한정하기 보다는 다양한 방법을 통해 사업주에게 압력을 행사하는 것이 필요합니다. 그럼에도 불구하고 사업주가 해결할 의사를 전혀 보이지 않을 경우, 체불된 임금과 퇴직금은 다음의 법적 절차를 통해 지급받을 수 있습니다.



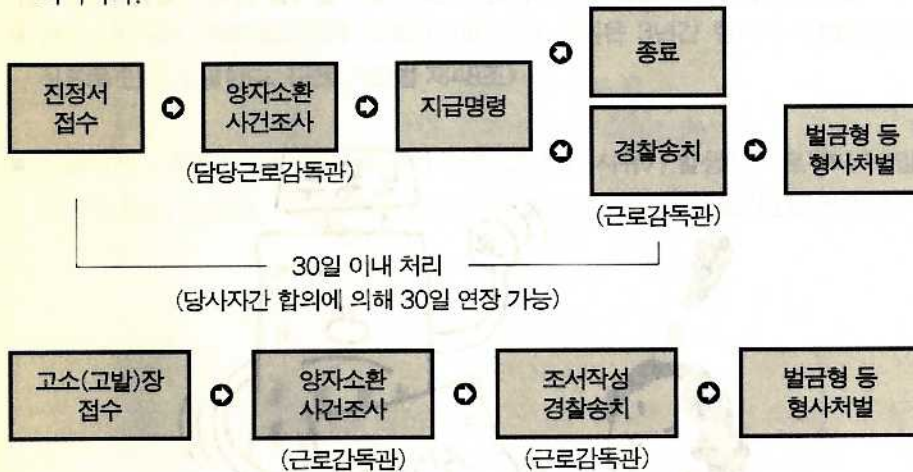
## 임금체불, 이렇게 하십시오

### 1) 증거서류의 확보

월급봉투, 임금(퇴직금)지급명세서, 지불각서 등 증거가 될 수 있는 자료는 최대한 서면으로 확보해 둔다.

### 2) 적극적으로 노동부에 진정 및 고소, 고발을 한다.

관할 지방노동사무소에 진정서, 고소(임금체불된 당사자가 할 수 있다)·고발장(당사자가 아닌 제3자도 할 수 있다)을 접수할 수 있다. 진정은 위법한 체불사건을 바로 잡아 달라는 것이고, 고소·고발은 위법한 내용에 대해 사용자를 처벌해 달라는 의미이다.



### 3) 민사청구 절차

진정, 고소·고발하여 근로감독관이 지급명령을 내렸는데도 사용자가 계속 지급하지 않을 경우 노동부는 사용자를 검찰로 송치한다. 이때 노동자는 민사소송에 필요한 '체불임금 확인서'와 '무공탁가압류 협조요청서'를 발급 받아 지방법원에 민사 절차를 밟는다.

## 활용합시다. 임금채권보장법

다녔던 회사가 망해 임금과 퇴직금을 받지 못했을 경우 임금채권보장기금에서 대신 체불임금을 받을 수 있다. 지급받을 수 있는 범위는 최종 3개월분의 임금 및 최종 3년간의 퇴직금이다. 2000년 7월1일부터 1인 이상 전사업장으로 확대되었다. 다음 조건에 해당할 경우 지방노동사무소에 가서 체당금 신청을 하면 된다.

### ■ 조건

- 노동자는 퇴직 후 6개월 이내에 노동부에 '도산 등의 사실인정' 신청을 해야하며, 사업주는 파산, 화의개시의 결정, 정리개시절차의 결정, 도산 등 사실인정을 받아야 한다.
- 파산, 도산 등으로 체불임금 지급사유 발생 6개월 전부터 2년 이내 사이에 퇴직한 노동자가 신청 가능하다.
- 1년 이상 산재보험에 가입된 사업장에서 종사했던 노동자에게 적용한다.

## 궁금합니다. 임금이란?

근로의 대가로 지급되는 일체의 임금액을 말한다(기본급과 고정적으로 지급하기로 정해진 직책수당, 위해위험수당, 근속수당 등. 단 경조금, 포상금, 출장비, 자료비 등은 제외).

- 사용자는 노동자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다. (근로기준법 제30조)
- 사용자가 노동자를 해고하고자 할 때는 적어도 30일 전에 그 예고를 하여야 하며 30일 전에 예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. (근로기준법 제32조)
- 경영상 이유에 의한 해고의 제한 (근로기준법 제31조)
  - 긴박한 경영상의 필요(경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도, 양수, 합병)
  - 해고를 피하기 위한 노력
  - 합리적이고 공정한 해고의 기준에 따른 대상자 선정
  - 남녀의 성을 이유로 차별적 해고기준과 대상자 선정 금지
  - 노동조합 또는 노동자 과반수를 대표하는 노동자대표와 60일전에 성실히 합의
  - 일정수 이상의 노동자를 정리해고 할 경우 노동부 장관에 신고
  - 정리해고자 우선 재고용 (2년 이내) 노력
- 정당한 이유 없는 해고 등의 구제신청 (근로기준법 제33조)
  - 사용자가 노동자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 한 때에는 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

○○공업(주)(마산 수출자유지역 소재)는 최근 몇 년간의 누적적자와 금융부채를 모두 상환할 정도로 경영상태가 좋아진 회사이다. 신규 모집과 잔업, 특근으로 2시간-4시간을 시키더니, 98년 4월부터 '정리해고제를 도입하겠다', '회사의 나이를 줄여야 한다'며 나이 많은 사람이 정리해고의 대상이라는 은근한 암시를 하여 불안감을 조성하였다. 12월초 연말에 물량이 줄었다는 이유로 26명에게 하루아침에 정리해고를 통보하면서 '12월 21일자로 해고하니 내일부터 출근하지 않아도 좋다'고 하였다. 이들 중 21명이 여성노동자(기혼 18명)로 해고회피 노력이나 해고에 대한 합리적인 기준 제시는 전혀 없었다.

- ① 해고자들은 회사로 출근하여 부당해고 철회를 요구하며 싸우면서, 회사의 부당함을 수출자유지역 노동자와 각 기관에 호소하였다. 사건이 확대되자 사측은 한달의 임금을 조건으로 사직서 쓸 것을 강요하여 13명이 사직서를 쓰고 말았다. 해고자들과 여성노동자회는 98년 12월 노동부와 지방사무소에 진정서를 제출하였고, 2월 근로기준법 위반혐의로 사업주는 검찰청에 송치되었고, 해고자들은 3월에 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였다.
- ② 5개월에 걸친 복직투쟁의 결과, 8명의 여성노동자들은 지방노동위원회의 판결이 나기 직전인 5월에 원직복직되었다. ○○공업은 정리해고가 부당했다는 것을 인정하였고, 해고자들은 다시 일터로 돌아가 일하게 된 것이다.

- 근로기준법에 명시된 근로조건은 최저기준이므로, 근로기준법을 이유로 근로조건을 저하시키는 것은 위법입니다.(근로기준법 제2조) 또한 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 노동조합(당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있으면)이나 근로자 과반수의 의견(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는)을 들어야 합니다. 그러나 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 동의를 얻어야 합니다.(근로기준법 제97조)
- 의사표시가 표의자가 진의아님을 알고 한 것이라도 효력은 있습니다. 그러나 상대방이 표의자의 진의아님을 알았거나 이를 알 수 있었을 경우에는 무효입니다.(민법 제107조, 진의아닌 의사표시)
- 의사표시는 법률행위의 내용의 중요부분에 착오가 있는 때에 취소할 수 있습니다. 그러나 그 착오가 표의자의 중대한 과실로 인한 때에는 취소하지 못합니다.(민법 제100조, 착오로 인한 의사표시) 그러나 사기나 강박에 의한 의사표시는 취소할 수 있습니다.(민법, 제110조 사기, 강박에 의한 의사표시)
- 본인의 동의없이 근로계약을 변경이나 강압적인 분위기에서 근로조건을 변화시키는 행위는 근로기준법과 민법을 위반하는 행위입니다. 따라서 많은 사용자들이 불법행위를 위장하기 위해 노동자의 동의절차를 강요하곤 합니다.

## Q&amp;A

회사에서 여직원들을 파견직으로 강제 전환하려고 하는데

- Q ○○전자회사에서 사무직으로 6년을 일했는데, 구조조정과정에서 여직원들을 ○○○파견회사를 만들어 파견직으로 보내려 합니다. 구미, 마산 지사는 이미 다 시행을 한 상태라 사람들은 '어차피 여기 공장만의 문제가 아니라 전 회사 차원으로 이루어지는 것이니 어쩔 수 없는 것 아닌가?' 하는 분위기입니다. 여직원들은 불만이 있지만 전체 여직원회도 없고 다른 지역에서는 이미 시행하고 있는 상태입니다. 회사에서 하는 일이 정당한가요?
- A 파견직으로 전환한다는 것은 현재 입사한 회사와 근로관계가 종료되고 파견회사와 새로운 근로계약이 체결되는 것입니다. 이 경우 근로자가 파견회사로 옮기는 것에 동의하지 않으면 사업주가 파견회사로 전직시킬 수 없습니다. 또한 전직에 동의하지 않는 근로자를 일방적으로 해고시키는 것은 부당하며 특히 여직원만을 해고대상으로 삼는 것은 근로기준법 제 31조(경영상 이유에 의한 해고), 남녀고용평등법 제 8조(여성인 것을 이유로 한 차별)위반입니다.



# Q&A

## IMF 빌미로 한 상여금 강제반납은 무효

**Q** 노동조합이 설립되어 있지 않던 ○○보험회사는 1998년 1월 8일, 각 부서와 전국의 지사에 '비상 경영체제하의 우리의 자세' 라는 서면을 보냈습니다. 회사는 'IMF 위기 상황으로 직원들은 1월부터 6월까지 일체의 상여금을 받지 아니하겠다' 는 내용에 서명란을 첨부하여 부서장 이하 모든 직원들로부터 위 조항 신설에 동의한다는 일괄 서명을 받았습니니다. 그동안 강제로 반납되었던 상여금을 받을 수 있을까요?

**A** 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경할 때에는 종전 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자들의 집단적 의사 결정방법에 의한 동의를 구해야 하고, 이러한 동의를 얻지 못한 취업규칙의 변경은 그 당시 재직 중인 근로자들에게는 효력이 없다. 따라서 상여금 미지급규정의 신설은 취업규칙 불이익 변경이고, 직원들이 신설된 조항에 동의함에 있어 사용자의 개입과 간섭이 없었다고 할 수 없다. 오히려 회사 지시와 주도 아래 전 직원, 거의 모든 직원이 일괄적으로 동의한 것으로 봄이 상당하고, ○○회사에서는 일정한 자율권을 부여했다고는 하나 ○○직원들이 서면에 동의의 서명을 할 수밖에 없는 상황을 이미 조성하고서 형식적인 기회를 부여한 것에 불과한 것이므로 직원들의 각 동의과정은 근로자들의 집단적 의사결정에 따른 동의로 볼 수 없어 당시 회사에 재직하던 직원들에 대하여 효력이 없다. (서울지법 2000.1.13 98가합104730 임금 등)

## 4

## 성차별

헌법의 남녀평등 이념에 따라 '남녀고용평등법', '남녀차별금지 및 구제에 관한 법' 이 만들어져서 시행되고 있다. 모집, 채용에서부터 임금, 교육훈련, 배치, 승진, 정년, 퇴직, 해고 전 영역에 걸쳐서 여성에 대한 차별을 금지하고 있다. 성에 대한 차별은 여성의 인권과 평등권을 침해하는 행위로서, 성차별을 한 사용자는 처벌받게 된다.

### ■ 모집과 채용

- 사업주는 노동자의 모집 및 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 주어야 한다. (남녀고용평등법 제6조)
- 사업주는 여성노동자를 모집·채용함에 있어서 모집·채용하고자 하는 직무의 대행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 기타 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제6조)

### ■ 임금

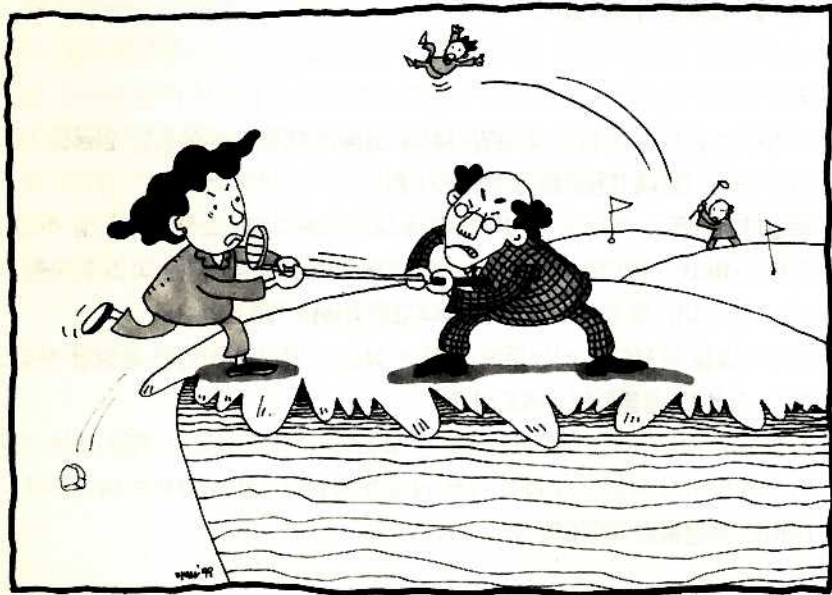
- 사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. (남녀고용평등법 제6조의 2)
- 동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 고충처리기관의 노동자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다. (남녀고용평등법 제6조의 2)
- 임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다. (남녀고용평등법 제6조의 2)
- 사업주는 임금외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제6조의 3)

■ 교육·배치·승진

- 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 결혼·임신·출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제7조)

■ 정년·퇴직·해고

- 사업주는 근로자의 정년 및 해고에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제8조)
- 사업주는 근로여성의 혼인·임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니된다. (남녀고용평등법 제8조)



이것이 성차별이다.

1. 모집, 채용에서의 성차별

- ① 여성에게는 전적으로 모집·채용의 기회를 주지 않는 경우
- ② 직종별로 남녀를 분리 모집하거나 성별로 채용 예정인원을 배정하여, 특정직종에 여성의 채용기회를 제한하는 경우(예 남자는 관리직, 여자는 사무직)
- ③ 학력·경력 등 자격이 같음에도 불구하고 여성을 남성보다 낮은 직급, 직위에 모집·채용하는 경우(예 사무직6급 고졸남자, 사무직7급 고졸여자)
- ④ 남녀가 동일자격임에도 여성을 남성보다 불리한 고용형태로 채용하는 경우(예 남자는 정규직, 여자는 임시직)
- ⑤ 여성의 채용기회를 제한할 목적으로 직무수행상 반드시 필요하지 않은 채용조건을 부과하는 경우(예 키 160cm이상, 몸무게 50kg이하)
- ⑥ 면접·구술시험에서 객관적인 기준 없이 여성을 불리하게 대우하여 여성의 채용기회를 제한하는 경우
- ⑦ 사용자, 같은 사업장에 근무하는 노동자집단, 모집의뢰인, 고객의 선호를 이유로 성별에 따라 채용을 거부하는 경우

2. 임금에서의 성차별

- ① 여성의 임금을 일률적으로 동일직군의 남성보다 적게 지급하는 경우
- ② 생활보조적·후생적 금품(가족수당, 교육수당, 통근수당 등)을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우(여성을 지급대상에서 배제하거나, 여성에게만 제한조건을 두는 경우)
- ③ 기본급·호봉상정·수당·승급 등에서 성별에 따라 기준을 달리 적용하는 경우
- ④ 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우, 병역면제자나 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용하여 지급하는 경우
- ⑤ 여성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우

### 3. 교육훈련에서의 성차별

- ① 교육훈련 대상자 선정에서 여성을 제외하거나 남성에 비해 불리한 조건을 부과하는 경우
- ② 합리적인 이유없이 성별로 교육과정을 편성·운영하는 등 교육 내용을 달리하는 경우

### 4. 배치에서의 성차별

- ① 일정한 직무의 배치 대상에서 여성을 배제하는 경우
- ② 혼인·임신·출산·연령 등을 이유로 여성을 불리하게 배치하거나, 일정한 직무 배치의 대상에서 배제하는 경우
- ③ 동일학력·자격으로 채용한 후 남자는 주로 기간업무에 배치하고, 여자는 본인의 의사에 관계없이 단순보조업무에 배치하는 경우
- ④ 승진시험에 합격하거나 일정 경력에 이르렀음에도, 여성에 대해서만 그에 상응하는 업무에 배치하지 않는 경우
- ⑤ 남성은 정기적으로 순환근무시키면서 여성근로자는 본인의 의사에 반하여 특정 업무에만 계속 근무시키는 경우
- ⑥ 여성을 특정 직군에 배치하거나 지원하도록 종용하는 경우

### 5. 승진에서의 성차별

- ① 여성에게는 승진기회를 전혀 부여하지 않거나, 객관적 기준없이 승진대상자를 남성에게 편중하는 경우
- ② 남성보다 장기간 근속을 요건으로 하거나 여성에게만 승진시험 통과를 요건으로 하는 등 여성에게 상대적으로 불리한 조건·절차를 적용하는 경우
- ③ 여성근로자에게 일정 직급, 직위 이상으로는 승진할 수 없도록 하거나, 여성의 직급(위)을 남성에 비하여 더 많은 단계로 세분화하여 결과적으로 승진에서 불리하게 하는 경우
- ④ 승진의 기준이 되는 근무평정 등에서 여성에 대해 불리한 평가를 가져오는 항목을 두는 경우

### 6. 정년, 퇴직, 해고에서의 성차별

- ① 동일직종에서 남녀간에 정년을 다르게 정하거나, 대다수가 여성인 직종의 정년을 다른 직종에 비해 현저히 낮게 정하는 경우
- ② 혼인·임신·출산 등을 이유로 여성을 해고하거나 퇴직을 강요하는 경우
- ③ 혼인·임신·출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우
- ④ 정리해고 대상 선정에서 객관적 기준없이 여성을 우선적으로 해고대상으로 선정하는 경우
- ⑤ 징계사유·절차 등에 있어 남성에 비해 불리하게 적용하는 경우

# Q&A

## 사내부부에게 명예퇴직을 강요하고 있는데...

**Q** ○○지역 농협에서는 사내부부 직원을 대상으로 명예퇴직을 강요하고 있습니다. 남편의 인사상의 불이익을 걱정한 여성노동자들이 사측의 압력에 못이겨 모두 사직서를 썼습니다. 현재 한 명의 여성만이 사표를 안쓰고 버티고 있는데, 사측은 남편을 통해 계속 퇴직압력을 넣고 있습니다.

**A** 정리해고의 객관적 기준을 정함에 있어 사내부부를 정리해고 대상에 포함시킴으로써 주로 여성이 우선 해고되는 결과를 초래하는 경우는 여성차별해고에 해당됩니다. 여성차별해고에 대해서는 노동부에 진정하거나 대통령직속 여성특별위원회에 시정신청서를 제출할 수 있습니다. 지방노동위원회에 부당해고 구제신청서를 제출하셔도 됩니다.



## 내 권리, 이렇게 찾았어요

### 출산휴가를 인정하지 않는 오랜 관행에 맞서 싸워 출산휴가쟁취

○○지역 축협에서는 결혼퇴직이 오랜 관행으로 되어있어 출산 후 다니고 있는 여직원이 단 한사람도 없었다. 또한 2년전인 97년 5월 '임신 5개월 이상의 여성은 회사를 그만둔다'는 협정서를 작성한 바 있다. 31세의 기혼으로 11년간 근무해온 ○○○씨는 출산을 앞두고 출산휴가를 신청하였으나 회사에서는 '출산휴가 불가하니 대기발령, 퇴직 후 계약직 근무 요구' 라는 답변만 하였다.

● 99년 12월 3일, 여직원들은 관리 상무, 전무를 만나 여직원회 이름으로 회사측에 '복무규정에 의한 출산휴가 인정에 대한 건의서'를 제출하였다. 그 후 12월 4일부터 15일까지 4-5차례에 걸친 개인면담을 하면서 회사측은 '퇴직후 기능직 근무 요구, 출산휴가 불가하니 대기발령' 등의 이야기만을 하였다.

● 12월 7일, 출산휴가는 명확한 법적 권리라는 점을 강조하고 노동부의 질의회시를 받아 이를 근거로 정당성을 주장하였다.

● 12월 15일, 대통령직속 여성특별위원회에 '출산휴가 인정, 복직후 인사상, 직급상의 불이익 배제'를 요청하는 내용으로 시정신청서를 제출하였다. 그러나 사측에서는 12월 17일자 인사위원회를 열어 '대기발령' 조치와 대기발령 상태로 출산휴가를 사용하도록 하였다.

● 12월 23일, 대기발령에 대해 지방노동위원회에 부당징계 구제신청서를 제출하였다.

● 2000년 4월, 경기지방노동위원회에서는 '부당대기발령'으로 판정하였고, '여성특별위원회에서도 '대기발령은 남녀차별'이라는 판정을 내렸다. 이에 회사측에서도 대기발령을 취소하였다.

### 내 권리, 이렇게 찾았어요

#### 배우자가 있는 여성노동자 가족수당 때내

○○산업 여성노동자는 배우자가 현재 실직중이기 때문에 가족부양의 책임을 지고 있다. 그래서 사측에 '가족수당 지급'을 요구하였다. 사측에서는 '부양가족이 있으면 가족수당을 지급하나, 여성의 경우에는 이혼했거나 배우자가 사망한 경우만 지급한다'라며 거부했다.

☛ 이에 이 여성노동자는 노동부에 진정을 하였고, 노동부에서는 성차별적인 것으로 시정조치를 하였다. 이후 ○○산업에서는 배우자가 있는 모든 여성노동자들이 가족수당을 지급받게 되었다.

### 내 권리, 이렇게 찾았어요

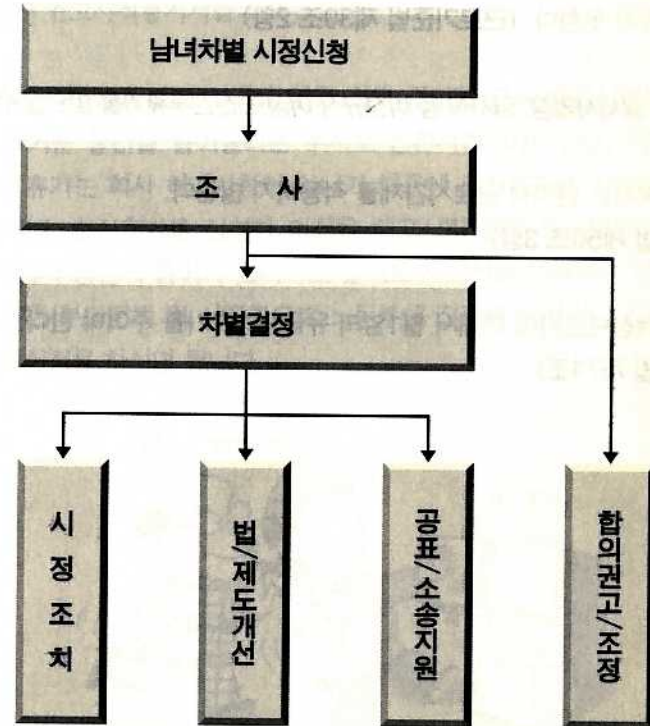
#### 남녀초봉차별 및 임금차별 시정해 내

○○식품은 여성과 군미필남성간에 초봉에서 3-4만원의 차별임금을 지급해왔다. 또한 같은 직급안에서도 남녀의 호봉표를 달리하여 호봉차별을 하였으며 같은 직급안에서도 여성은 남성의 50%를 적용하는 차별승급이 시행되고 있었다.

☛ ○○지방노동청 고용평등위원회에 균등처우 위반과 동일노동 동일임금 위반으로 조정신청을 하였고, 남녀차별이라는 결정을 받았다. 이후 남녀간의 차별적인 호봉 조정 및 임금차별이 시정되었다.

### 남녀차별신고센터에 신고하십시오

- 남녀차별 및 성희롱을 당했을 때 남녀차별신고센터에 시정신청서를 접수하십시오.
- 국가기관과 지방자치단체, 각급 학교와 기타 교육기관, 기업, 신문·방송 등 모든 언론기관, 각종 단체와 그 종사자가 적용을 받으실 수 있습니다.
- 조사결과, 남녀차별사항이라고 결정되면 남녀차별행위의 중지, 원상회복, 손해배상 등의 시정조치가 권고되고, 경제적 능력이 없는 피해자에게는 소송비용이 지원됩니다.



〈남녀차별 피해자의 권리 구제절차〉

- 임신중인 여자에 대해 60일의 유급(산후 30일이상) 보호휴가를 주어야 한다.  
(근로기준법 제72조 1항)
  - 임신중인 여성근로자의 청구가 있을 경우 경이한 근로로 전환시켜야 하며, 시간외 근로를 시키지 못한다. (근로기준법 제72조 2항)
  - 사용자는 산전·산후의 여자가 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일 간은 해고하지 못한다. (근로기준법 제30조 2항)
- \* 4인이하 영세사업장, 임시직 등 비정규직 여성도 산전후휴가를 받으실 수 있습니다.*
- 임신중인 여자는 탄력적 근로시간제를 적용하지 않는다.  
(근로기준법 제50조 3항)
  - 사용자는 여성근로자에 대해서 월1일의 유급생리휴가를 주어야 한다.  
(근로기준법 제71조)

## Q&amp;A

○○전자 근무, 임신8개월인데 무거운 물건을 들어 올리는 부서로 배치됐는데...

- Q** ○○전자에 14년째 근무하고 있습니다. 1월 3일, 임신 8개월인데 무거운 물건을 들어올리는 부서로 강제 부서전환시켰습니다. 그 부서는 바로 옆이 세척류를 취급하는데 이 세척류는 6개월마다 특수검진을 받아야 하는 곳이어서 과장에게 항의했으나 받아들여지지 않았습니다. 1월 24일, 부서전환 후 다리가 붓고 배가 당기며 조기수혈 증상이 있어 출산휴가를 제출하자 회사에서 명예퇴직 명단에 들어가 있다며 출산휴가를 못 내주겠다고 했습니다. 1월 25일, 내용증명으로 출산휴가서와 의사진단서를 첨부하여 보내고 출산휴가에 들어갔습니다. 2월 2일, 회사에서 권고사직통지서를 보내왔습니다.
- A** 임신중인 여성노동자의 청구가 있을 경우 경이한 근로로 전환시켜야 하는데, 오히려 무거운 물건을 들어올리는 부서로 전환시킨 것은 부당전직입니다. 또한 산전후 휴가는 회사 허가사항이 아니기 때문에 출산휴가를 신청하여 들어가시면 됩니다. 출산휴가를 신청한 여성을 해고시킬 경우 부당해고에 해당되므로 명예퇴직자 명단에 들어가 있더라도 절대로 사직서를 쓰셔서 안됩니다. 임신부에 대한 부당전직 및 사직강요로 노동부에 진정을 하시거나 지방노동위원회에 구제신청을 하시면 됩니다.



## 육아휴직

- 생후 1년미만의 영아를 가진 여성근로자 또는 그 배우자에게 부여한다.  
(남녀고용평등법 제11조 1항)
- 육아휴직기간은 1년 이내로 하되, 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다.  
(남녀고용평등법 제11조 2항)
- 사업주는 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다. (남녀고용평등법 제11조 3항)
- 육아휴직기간 동안 사업주가 임금을 지급할 법적 의무는 없으나, 단체협약·취업규칙 등에 임금의 전부 또는 일부를 지급한다고 규정되어 있을 경우에는 지급해야 한다.

## 노동위원회 권리구제절차

다음의 경우 지방노동위원회에 권리구제를 신청하시면 됩니다.  
(다음 사항은 노동위원회 처리사항 중 여성노동자들이 알아야 할 일부사항입니다.)

- **정당한 이유 없는 해고 등의 구제신청 (근로기준법 제33조)**  
사용자가 노동자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 한 때에는 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.
- **근로조건 위반에 대한 손해배상 신청 (근로기준법 제26조)**  
근로계약에 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우 노동자는 근로조건 위반을 이유로 손해배상을 노동위원회에 청구할 수 있다.

지방노동위원회	중앙노동위원회	행정법원
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3개월 이내 구제신청</li> <li>• 1개월 정도 소요</li> <li>• 심판위원 기피신청 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10일 이내 재심신청</li> <li>• 2~3개월 정도 소요</li> <li>• 심판위원 기피신청 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15일 이내 신청</li> <li>• 불복시 항소, 상고가능</li> </ul>

- 사업주는 직장내 성희롱 예방교육을 년1회이상 실시해야 한다.  
(남녀고용평등법 제8조의 2)
- 직장내 성희롱을 한 자에 대해 부서전환, 징계 등을 해야 한다.  
(남녀고용평등법 제8조의 2)
- 피해노동자에게 고용상의 불이익한 조치를 해서는 안된다.  
(남녀고용평등법 제8조의 2)
- 성희롱과 관련한 고충처리기구를 마련해야 한다.



입사한지 4개월된 신입여사원인데 회사 부장이 단둘이 있을 때 민망한 얘기를 자주했다. “김양, 남자를 알아요?”와 같이. 그리고 치마를 입고 갈 경우에는 “니가 술집년이 가? 잠옷을 입고 왔나?”, 배가 고프다고 하면 “나하고 같이 자면 열 달 동안은 배 안고프고 지낼 수 있다” 등.

- ① 이 여성은 참다못해 평등의전화로 상담을 했고, 바로 노동부에 직장내 성희롱으로 진정을 했다. 이후 노동부로부터 출두 요구서가 오자 사장이 온갖 욕설과 폭행을 가하고 사직서를 강요하였다. 이에 이 여성노동자는 즉시 사장의 폭언 및 폭행에 대해 노동부에 다시 고소장을 제출하였다(다행히 사장이 폭언을 한 것에 대해 녹음 해 놓은 것이 있어 사장이 폭언사실에 대해 발뺌을 못했다.).
- ② 이후 직장내 성희롱건과 사장의 폭언·폭행건은 검찰로 송치되었다. 그 후 성희롱 피해자와 사업주는 합의 전까지의 임금지급, 피해보상금 지급, 지역신문에 공개사과문 게재 등으로 합의하였다.





## 이런 경우가 직장내 성희롱!!!

다음 예시는 여성노동자회 평등의전화에 접수된 성희롱 사례이다.

### 1. 몸으로 하는 성희롱

- 상사가 하루는 몸도 가눌 수 없는 정도로 비틀거리면서 문을 닫아 걸고 껴안으려 하고 또 엉덩이를 두드리는 거였다. 더 이상 회사에 다니고 싶지 않다.
- 일요일 야간근무를 하고 있었는데, PC작업 중 뒤에서 상사가 가슴을 만졌다.
- 결혼할 상대인 여자친구가 공기업에서 일한다. 얼마전 회식을 하면서 노래방을 갔는데 부장이 억지로 키스를 했다.



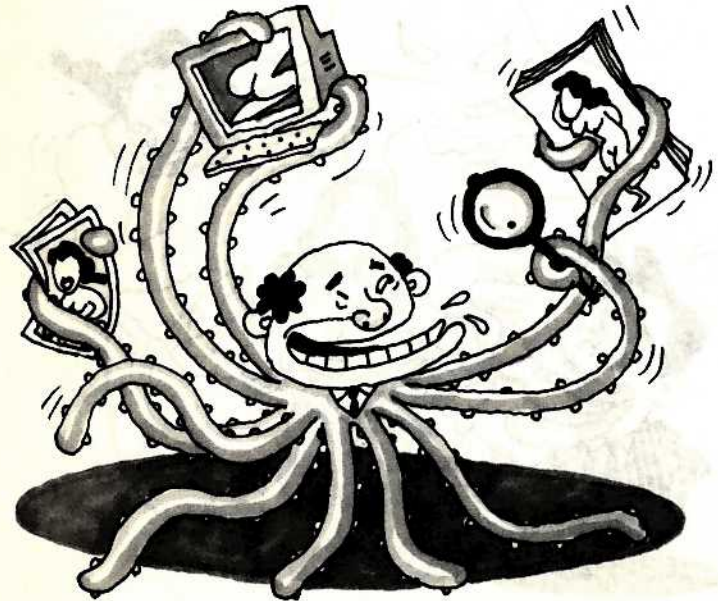
### 2. 말로 하는 성희롱

- 사장이 외국출장시 방 하나를 예약하여 함께 잘 것을 요구하여 거부하자 모욕적인 말을 하는 등 계속적으로 성희롱을 하고 있다. 거부하자 회사를 그만두라고 한다.
- 남자 상사가 "어젯밤에 무슨 즐거운 일? 얼마나 키스를 했기에 입술이 부르트느냐?" 등의 말을 수시로 한다. 속으로는 몹시 불쾌한데 대놓고 따지기가 어렵다.
- 회사 사장이 망년회에서 옆자리에 오더니 "술은 여자가 따라야 맛있다"며 술을 따르라고 했다. 내가 정중히 거부하자 사장은 "개같은 X"하면서 욕을 했다. 다음날 회사상사가 오히려 사장님에게 사과하라고 했고, 더 이상 회사에 다니고 싶지 않아 그만두었다.



### 3. 눈으로 하는 성희롱

- 컴퓨터 결제를 하는 시스템이 있어 공지사항이 있으면 컴퓨터를 통해 전 사원이 볼 수 있다. 얼마전 거기에 누군가 장난을 쳐 좋은 시구절을 뜨게 한 다음 파일에는 여자 나체를 숨겨 놓았다. 남자들은 웃으면서 재미있어 하고 난리였다. 여자들은 너무 당황했고 울어버린 여직원도 있었다.
- 여성탈의실에 대리가 몰래카메라를 설치하고, 내 서랍에 손톱 크기의 여자 하반신 나체 사진을 1월 29일과 2월 1일 2차에 걸쳐 갖다 놓았다. 문제의 사진을 확인한 결과, 본인이었다. 탈의실에서 속옷을 갈아입지 않는 정황을 봐서 컴퓨터 합성일 가능성이 높다. 평상시 이 대리는 "우리 뽀뽀나 하자" 라는 등 성에 관한 노골적인 언동을 일삼고, 음흉한 눈길을 보냈다. 촬영한 테이프는 남아 있지 않으나 테이프를 계획적, 의도적으로 유포했을 가능성이 높다.



### 내가, 동료가 성희롱을 당했을 때

- 명확한 거부 의사를 표현하십시오(말로, 또는 글로).
- 문서화된 기록을 증거로 남기십시오(해결과정에서 증거로 활용할 수 있도록 구체적인 내용과 증인 등을 자세히 기록하십시오).
- 사업장내 고충기관 등에 신고하십시오(상급자, 노동조합, 여직원회, 기타 고충처리 기관 등에 처리를 요청합니다).

### 법적인 권리구제 방법은?

- 노동부에 진정을 하거나, 여성특별위원회 남녀차별신고센터에 시정을 요청합니다. 특히 공공기관에서의 성희롱은 남녀차별신고센터에 시정신청서를 제출하시면 됩니다.
- 직장내 성희롱으로 인한 피해자가 해고, 휴직, 정직, 감봉 등 징벌을 당한 경우 노동 위원회에 구제신청을 합니다.
- 사업주와 성희롱 가해자를 대상으로 정신적·물질적 고통을 입힌데 대해 민사로 손해배상청구를 할 수 있습니다.

- 사용자는 사고발생 기타 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타행위를 하지 못한다. (근로기준법 제 7조)
- 사업주를 위하여 행위한 대리인, 사용인, 기타 종업자가 근로기준법 7조 위반시 사업주에 대하여도 벌금형을 과한다. 사업주가 위반계획 또는 위반을 알고 그 예방이나 시정에 필요한 조치를 하지 아니한 경우 사업주도 행위자로 처벌한다. (근로기준법 제116조 양벌규정)
- 사람의 신체에 대하여 폭행을 가한 경우 2년이하의 징역과 500만원 이하의 벌금 구류 또는 과료에 처한다. (형법 제260조 폭행죄)
  - \* 폭행에는 타인에게 불쾌감, 혐오감을 주는 행위도 포함하며, 폭력적 언어의 반목도 포함된다. (대법원판례 56.12.21)
- 공연히 사람을 모욕한 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만원이하의 벌금에 처한다. (형법 제311조 모욕죄)
  - \* 모욕의 방법 - 욕설, 조롱, 악평을 가하는 것
- 사람을 협박한 자는 3년이하의 징역, 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처한다. (형법 제283조 협박죄)
- 사람의 신체를 상해한 자는 7년이하의 징역, 10년이하의 자격정지 또는 일천만원 이하의 벌금에 처한다. (형법 제257조 1항 상해죄)

## Q&amp;A

## 업무상 다툼 중에 상사가 폭행했는데

- Q** 무역회사에서 사무직으로 근무하고 있습니다. 급여가 잘못 나와 상사와 말다툼이 있었습니다. 언쟁 과정에서 상사가 뒤에서 목덜미를 잡아채더니 머리채를 끌고 사무실 밖으로 끌고 나갔습니다. 병원에서 2주 진단을 받았고, 너무 충격적이어서 병가 중에 있습니다. 가해상사는 반성의 기미가 없는데 어떻게 해야 할까요?
- A** 직장내 폭행은 고용환경을 악화시키는 문제입니다. 직장내에서 폭행은 어떠한 이유로도 하지 못하도록 근로기준법에 명시되어 있으며, 위반시에는 5년이하의 징역 또는 3000만원이하의 벌금에 처하게 됩니다. 또한 사업주가 폭행을 알고도 필요한 조치를 하지 않을 시에 행위자로서 처벌을 받게 됩니다. 따라서 사업주에게 가해자에 대한 적절한 조치를 할 것과 재발방지를 위해 공개적인 사과요구 그리고 이후 인사상에 불이익한 조치를 하지 않도록 요구하십시오. 사업주가 그에 필요한 조치를 하지않을 시에는 지방노동사무소에 진정을 하십시오. 또한 사람의 신체에 가한 폭행은 폭행죄(형법 제 260조)로 형사고소가 가능합니다.



### 내 권리, 이렇게 찾았어요

#### 부하 남자직원으로부터 폭언을 들었는데

경력 주부사원으로 입사한지 3개월됐는데, 부하 남자직원과 업무협조가 안되어서 제대로 자료제출을 하라고 지시하면서 업무관련 말다툼을 하게 되었다. 그런데 남자직원이 나에게 “관리팀장이 도대체 앉아서 뭘하는거냐? 나이만 먹으면 다냐, 이년아” 라고 폭언을 했다.

다음날 사내 게시판에 오늘까지 ‘공개사과’ 하라는 글을 올리고, 사장에게도 이 사실을 알렸다. 며칠 후 남자직원이 공개사과를 해왔다.

#### 내가, 동료가 직장내 폭언·폭행을 당했을 때

- 가해자에게 공개사과를 요구하십시오.
- 여직원회나 동료들한테 이 사실을 알리고 협조를 요청하십시오.
- 사업주, 상급자에게 가해자에 대한 징계를 요구하십시오.
- 직장내 고충처리기구, 노동조합, 여성단체와 상담하십시오.
- 노동부에 진정하십시오.

## 제 2 부

### 비정규직인데 권리가 무엇이 있나요?

임시·일용직, 계약직, 축탁직, 파트타임, 아르바이트.

한 직장에서 같은 일을 하는데, 정규직이 아니라는 이유로 임금과 승진에서 차별받고 있지 않습니까? 우리는 정규직이 아니라는 이유로 무조건 회사의 지시에 따라야 한다고 생각하고 있지는 않나요?

우리 비정규직 권리, 눈을 크게 뜨고 한번 살펴봅시다.



## Q&A

1년이상 근무하면 퇴직금은 당연히 받을 수 있다.

- Q** 회사에서 일용직으로 일한지 1년이 넘었습니다. 회사에서는 정직원이 아니라며 퇴직금을 줄 수 없다고 하는데요?
- A** 5인 이상 사업장에서 1년 이상 근무하면 사업주는 퇴직금을 반드시 주어야 합니다. 일용직이든 파트타임이든 고용형태와 관계없이 지급해야 합니다. 만일 퇴직금을 지급하지 않으면 사업주는 2년이하의 징역 또는 1000만원이하의 벌금을 받게 됩니다.

## Q&A

근로계약기간을 정했다라도 수차례 갱신하였다면, 일방적인 갱신거절은 부당해고이다.

- Q** 11개월씩 촉탁직으로 일한지 3년이 넘었습니다. 회사에서는 기간이 끝났다고 해고를 통보했습니다.
- A** 계약기간을 정한 계약직의 경우 원칙적으로 기간이 만료되면 근로계약은 자동적으로 해지되는게 원칙입니다. 그러나 계약이 3-4회 갱신된 이후에는 더 이상 계약직이 아니라 상용직과 동일하게 취급됩니다. 갱신이 서면으로 이루어졌든 묵시적으로 이루어졌든 모두 인정됩니다. 따라서 기간만료를 이유로 하는 갱신거절은 '해고'에 해당되며 이 때에는 정당한 이유가 있어야 해고로 인정됩니다.

## Q&A

연봉제로 계약을 했다고 1년 경과 후 근로계약이 해지되는 것은 아니다.

- Q** 연봉제로 1년을 일했는데 회사에서는 연봉제니까 그만두라고 하는데요.
- A** 근로계약 기간과 연봉제는 별개의 것입니다. 연봉제는 임금산정의 기간을 정한 것이고, 근로계약 기간은 근로관계가 유지되는 기간을 정한 것입니다. 따라서 계약직이면서 연봉제일 경우에는 계약기간이 끝나면 원칙적으로 근로계약이 해지되지만(수차례 갱신했을 경우는 제외), 상용직이면서 연봉제일 경우는 연봉기간 만료를 이유로 근로계약을 해지하는 것은 해고에 해당됩니다. 정당한 이유없이 해고하는 것은 위법입니다.



1년미만 단기계약자, 나의 권리를 꼼꼼히 챙기세요.

- 사업주는 임금, 근로시간, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성하고 노동자에게 교부해야 합니다.
  - 나의 근로계약서 내용을 확인해 봅시다.
- 1년미만 단기계약자에 대한 취업규칙을 불이익하게 변경하는 경우에는 반드시 노동자의 동의가 필요합니다.
  - 취업규칙 변경을 요구할시, 꼼꼼히 확인하세요. 나의 의사가 무엇보다도 중요합니다.
- 근로기준법에 따라 임금, 근로시간, 주휴일, 유급생리휴가, 월차유급휴가를 정직과 동일하게 받을 수 있습니다.
  - 계약직이라는 이유로 쉽게 포기하지 마세요.
- 계약기간 중에 사용자는 일방적인 해고를 할 수 없습니다.
  - 계약기간이 아직 남았는데도 계약직이니까 해고를 받아들이라고요? 안되지요. 계약기간 중에는 정당한 이유없이 해고할 수 없습니다.

파트타임(단시간근로)은 정직에 비해 근로시간이 짧을 뿐이다.  
정직과 동일하게 근로기준법의 모든 조항이 적용된다.

- 사업주는 임금, 근로시간, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성하고 노동자에게 교부해야 합니다.
  - 나의 근로계약서 내용을 확인합시다. 파트타임으로 입사시에도 꼭! 근로계약서를 작성하세요.
- 일주일에 30시간만 일하기로 하고 입사했는데, 주 50시간을 일했다고요?
  - 단시간 노동자에게 계약한 근로시간을 초과해서 일을 시킬 때는 근로계약서에 명시해야 하고, 초과한 시간에 대한 가산임금을 지급하도록 하고 있습니다. 계약한 시간을 넘어선 노동에 대해서는 당연히 연장근로수당을 주거나 하나, 현재는 그렇지 않습니다. 그러나 법정 노동시간인 주 44시간을 넘어 일한 6시간에 대해서는 가산임금(시간외근로 수당)을 받을 수 있습니다.
- 정직에 비해 짧게 일하니까 년월차수당을 주지 않는다고요?
  - 파트타임도 년월차를 정직과 동일하게 받을 수 있습니다. 휴가로 사용하지 않으면 수당으로 당연히 지급받게 됩니다. 일주일에 15시간미만으로 아주 짧게 일하는 경우가 아니라면, 당연히 지급받아야 합니다.
- 파트타임도 월1회의 생리휴가(5인이상 사업장 적용)와 60일의 유급산전후휴가를 받을 수 있습니다.

파견노동자로 2년이상 사용업체에서 일하게 되면  
사용업체는 직접고용해야 한다.

파견법에는 2년 이상 파견노동자를 사용하면, 사용업체에서 그 노동자를 직접고용하도록 하고 있습니다. 2년 이상 사용한다면 그 업무는 굳이 파견노동자를 사용할 필요가 없다는 것이지요. 그러나 근로자의 명시적인 반대 의사 표시가 있을 경우에는 직접 고용은 제외하고 있는데, 그렇다고 해도 같은 노동자를 계속 근무하게 할 때는 파견법 위반으로 사용사업체는 1년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금에 처하게 됩니다.



파견노동자에게 주어야 할 휴일, 휴기는  
누가 책임지는지 알아봅시다.

파견업체 사업주 책임	사용업체 사업주 책임
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로계약(계약기간, 근로조건 등)</li> <li>• 휴일근로수당 지급</li> <li>• 월차수당, 연차휴가 및 수당 지급</li> <li>• 산전후휴가기간 중의 임금 지급</li> <li>• 채용시 건강진단과 일반 건강진단</li> <li>• 해고 등의 제한, 해고의 예고</li> <li>• 퇴직금과 임금, 휴업수당 지급</li> <li>• 연장근로수당, 야간근로수당</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로시간, 휴게시간</li> <li>• 주휴일, 월차휴가 부여</li> <li>• 생리휴가, 산전후휴가 부여</li> <li>• 특수건강진단 및 임신건강진단</li> <li>• 재해보상</li> </ul>

\* 임금지급의 연대책임 : 파견사업주가 사용사업주의 귀책사유(정당한 사유없는 계약해지와 정당한 사유없이 근로자파견의 대가를 지급하지 않았을 경우)로 인하여 임금지급을 못할 시에는 사용사업주와 파견사업주가 연대하여 책임을 진다.

\* 균등한 처우 : 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자가 사용사업주의 사업내의 동일한 업무를 수행하는 동종 근로자와 비교하여 부당하게 차별적 처우를 받지 않도록 해야한다.

## 근로자파견 대상업무와 파견기간

- 1) 전문지식·기술 또는 경험을 필요로 하는 업무일 경우 파견기간은 최장 1년임. 그러나 파견사업주·사용사업주·파견근로자간 합의가 있을 경우에는 1회에 한해 연장 가능(최장 2년, 허용업무 26개 단 제조업의 직접 생산공정업무는 제외)
- 2) 일시·간헐적 사유에 의해 파견사업이 가능한 경우 3개월이내의 기간임. 단, 그 사유가 해소되지 않고 파견 사업주·사용사업주·파견근로자가 합의시 1회에 한해 3개월 범위내 연장 가능(최장 6개월)
- 3) 절대금지 대상업무
  - ① 건설공사현장에서 이루어지는 업무
  - ② 운송사업 및 유통사업관련업무등의 하역업무
  - ③ 선원의 업무
  - ④ 유해하거나 위험한 업무
  - ⑤ 분진작업을 하는 업무
  - ⑥ 건강관리수첩의 교부대상업무
  - ⑦ 의료인 및 간호조무사의 업무
  - ⑧ 의료기사의 업무
  - ⑨ 여객자동차운송사업의 운전업무
  - ⑩ 화물자동차운송사업의 운전업무
  - ⑪ 공중위생 또는 공중도덕상 유해한 업무

## 용역노동자들도 근로기준법상의 모든 조항을 동일하게 적용받습니다.

용역노동자들도 근로기준법상의 모든 조항을 동일하게 적용받습니다. 현재 엔지니어링기술진흥법, 용역경비업법, 공중위생업법에 따라, 경비, 기술용역, 청소업무에 대한 영업이 가능합니다.

용역업체 노동자들도 당연히 근로기준법의 모든 조항이 동일하게 적용됩니다. 용역직이라는 이유로 자신의 권리를 포기하지 마세요.





## 특수고용형태의 여성노동자 보호를 위하여!

노동자이면서도 노동자로서의 기본권을 보호받지 못해온 여성노동자들.  
 사용자들이 지시한 업무를 수행하면서도,  
 사용자의 업무지시를 위반한 경우 급여삭감, 해고 등의 불이익을 당하면서도,  
 업무실적에 따라 성과급으로 임금이 지급된다는 이유로,  
 위탁계약직이라는 이유로, 개인사업자 신분이라는 이유로,  
 근로기준법조차 적용받지 못하고,  
 노동조합 결성의 자유도 제한받아왔던 여성노동자들이 날로 증가하고 있습니다.  
 골프 경기보조원, 학습지 교사, 판매원, 애니메이터, 텔레마케터 등  
 주로 여성들이 많이 취업해 있는 직업일수록 그러합니다.  
 이들 여성노동자들은 사용자로부터 부당한 해고를 당해도, 일하다가 다쳐도,  
 과로로 유산을 해도 보호받지 못해왔습니다.

정부와 여당은 이러한 여성노동자들의 인권과 노동기본권 보장을 위해  
 법제도를 개선하겠다고 했습니다.  
 이제 우리 여성노동자들이 나서야 할 때입니다.  
 노동자이면서도 근로기준법과 사회보험을 적용받지 못했던  
 여성노동자들의 권리 찾기 운동이 시작되었습니다.  
 해고 제한, 모성보호, 요양보상과 같은 최소한의 기본권을 확보하기 위한  
 법개정 운동이 시작되었습니다.

한사람 한사람의 힘이 중요합니다.  
 우리 모두 힘을 합쳐 모든 여성노동자가  
 최소한의 법적인 보장과 권리를 누릴 수 있도록 합시다.  
 전국여성노동조합으로 연락주십시오. (T. 708-4623)

## 제 3 부

### 노동조합도 없고, 4인이하 사업장인데요?



■ 임금

- 사업주는 시간급 1,600원 이하의 급여를 지급해서는 안된다.  
(2000년 9월 이후 시간급 인상조정 예정)
- 임금체불시 노동부에 진정할 수 있다. (3년까지 청구 가능)

■ 모성보호

- 임신한 여성은 누구나 60일간의 산전후 유급휴가(통상임금의 100%)를 받을 수 있다.

■ 해고

- 산전후 휴가기간과 그후 30일간은 해고할 수 없다.
- 결혼, 임신, 출산을 이유로 해고 등 불리한 처우를 할 수 없다.
- 해고를 할 경우 30일전에 해고를 예고하여야 하며, 예고를 하지 않은 경우 30일분 이상의 통상임금을 지불해야 한다.

■ 고용보험

- 회사의 고용보험 가입에 관계없이 6개월 이상 일한 모든 노동자들은 실업급여를 지급받을 수 있다.

■ 고용평등에 대한 권리

- 합리적인 이유없이 성을 이유로 차별하는 모든 행위는 불법이다.

## 제 4 부

### 경제 세계화시대의 여성노동자 권리



350개의 다국적 기업들이 세계무역의 40%를 차지하면서 그 힘을 증대시키고, IMF와 세계은행과 같은 국제금융기관은 한 국가의 경제정책에 막강한 영향을 미치고 있다. 국제적인 경제 무역정책들은 미국과 같은 강대국에게 유리하게 작용하고, 가난한 나라들을 더욱 가난하게 하면서 노동자들의 권리를 위협하고 있다. 다국적 기업들은 생산비용을 절감하기 위해 노동자들의 권리를 침해하고, 이 지역에서 저 지역으로, 이 국가에서 저 국가로 철새처럼 이동하고 있다.

전 세계 노동자들에게 영향을 미치는 '무역자유화'는 특히 여성노동자들의 안전한 노동조건과 생활, 건강을 심각하게 위협하고 있다. 무보수의 가사일과 육아를 병행하면서 일하고 있는 여성노동자들의 일자리는 감소되고 임시직, 가내노동과 같이 고용이 불안정한 상황으로 내몰리고 있다. 노동강도는 강화되고 안전과 건강이 위협받고 있다. 노동조합을 결성하고 참여하는데 어려움을 겪고 있다.

현재 전세계 노동자들과 노동조합, 소비자들은 서로에게 배우고 정보를 교환하고 있으며, 무역협정에 노동자들의 목소리가 반영되도록 국제적인 운동을 전개해 오고 있다. UN(국제연합)과 ILO(국제노동기구)의 협약과 같은 국제적인 기준들과 국내법에 명시된 노동자들의 권리를 수호하고자 애쓰고 있다. 한국은 1991년에 UN과 ILO에 가입하였고, 일부 협약에만 비준하였다.



여성노동자의 권리를 명시한 국제협약들의 내용에는 어떤 것이 있는지, 그리고 다른 나라의 노동자들은 자신들의 권리 확보를 위해 어떤 노력을 해오고 있는지를 함께 살펴보자. 다음은 영국에 있는 여성단체 Women Working Worldwide에서 발간한 [세계무역과 여성], [경제 세계화시대의 노동자 권리에 대한 핸드북]을 번역 발췌한 글이다.

### 1. 노동조합 운동을 통한 권리확보

노동자들의 권리를 보호하기 위한 많은 국제협약들이 각국의 정부와 기업주들에 의해 그냥 노동자들에게 주어진 것이 아니다. 노동자들은 단결로써 권리를 확보하기 위한 운동을 전개해왔다. 이러한 운동 방법 중 노동조합 결성과 참여가 가장 중요하다. 노동조합 결성의 자유는 기본적인 인권의 하나이다. 여성노동자, 비정규노동자, 가내노동자, 외국인 노동자, 소수민족출신 노동자들은 자신들의 권리확보를 위해 투쟁해왔다.

### 2. 차별을 없애자!

평등하게 대우받는 것은 인권의 기본이다. 그러나 노동법과 법원의 힘이 강력한 나라에서조차, 노동권을 보호받지 못하는 노동자들이 있다. 자유무역지구(특별경제지구, 수출자유지구라고도 부름)는 정부가 투자자들을 유치하기 위한 특별구역으로, 이 구역에서는 노동법을 적용하지 않아 노동자들의 권리가 보호되지 않는다. 파출부 등 가사일을 하는 노동자들은 남아프리카공화국이나 캐나다와 같은 일부 국가에서만 법적으로 노동자로 인정하고 있다. 가내노동자들도 노동자로 인정받지 못하는 경우도 자주 있다. 외국인 노동자(이주 노동자)들은 관련법이 있는 국가에서는 '불법' 체류자가 되곤 한다. 이와 같은 여러 형태의 차별은 국제 기준에 위반된다.

### 3. UN의 [국제인권규약]과 [여성차별철폐협약]

노동자들은 어떠한 차별도 없이 동일가치 노동에 대한 동일임금을 받아야 한다. 모든 노동자들은 휴식을 취하고 적절한 노동시간, 공휴일과 정기적인 유급휴일을 향유할 권리가 있다. 여성노동자는 승진, 직업훈련, 고용안정, 임금, 병가 및 유급휴가 등에서 동일한 기회를 가져야 한다. 어떤 여성도 임신이나 결혼으로 인해 해고될 수 없으며, 임신부들의 노동조건은 안전해야 한다.

#### 4. 국제노동기구(ILO)



국제노동기구는 1919년 창립된 UN 산하 기구이다. 국제적인 노동권의 기준을 만들고 어떻게 적용되고 있는지를 모니터링하는 국제기구이다. 세계 대부분의 국가들이 ILO에 가입하고 있다. ILO는 약 200여개의 협약을 만들었다. ILO에 가입한 국가들은 협약을 비준하면, 그 협약이 집행될 수 있도록 관련법을 만들어야 하고 어떻게 집행되고 있는지에 대한 보고서를 정기적으로 제출해야 한다. 노동조합들은 ILO에 의견을 제출할 권리가 있고, 비준된 협약들이 잘 집행되지 않는다는 항의를 ILO에 접수시킬 수 있다. 항의서가 접수되면 ILO는 그 정부에 좀 더 정확한 보고서나 정보를 요구할 수 있고, 그 정부는 압력을 받게 된다. 이로 인해 노동권이 신장되는 경우도 많다.

##### ■ 노동조합을 결성하고 단체협약을 체결하는 권리는 노동자들의 기본 권리

모든 노동자들은 노동조합을 결성하고 가입하는 권리, 노조활동으로 인한 차별과 탄압으로부터 보호받을 권리를 갖는다. (ILO협약 87호, 98호) 이 권리가 노동현장에서 적용될 수 있는 가장 기본적인 원칙이라고 여기는 이유는, 노동자들이 자유롭게 단결하고 단체협약을 체결할 수 있으면 다른 많은 권리들도 확보할 수 있기 때문이다.

##### ■ 어느 누구도 노예상태가 강요되어서는 안된다

강제노동은 인권침해이다. 모든 형태의 강제노동, 강제적인 시간의 노동, 빚으로 인한 강제 노동은 금지된다(ILO협약 29호, 105호).

#### 인도 노동자 ILO를 활용하다

힌두스탄레버(거대한 다국적기업인 Unilever의 계열사)는 인도 봄베이 공장에서 일년이 넘게 노조활동을 해고하였다가 이를 철회하였다. 그러나 회사의 노동조합 활동가에 대한 탄압은 계속되었고, 노조원과 일상적으로 접촉할 수 없는 창고로 부서이동을 시켰다. 힌두스탄레버 노조는 ILO에 탄원서를 제출했다. 여러 차례 ILO는 인도정부가 노조 탄압을 하는 회사에 압력을 행사하도록 촉구하였고, 마침내 노조 활동가들은 원직복직 되었다.

#### ILO 미얀마에서의 강제노동을 금지시키다

1999년 ILO 정기회의에서 미얀마의 강제노동 문제가 거론되었다. 군대에 의해 수천명의 마을주민들이 도로, 철도, 다리, 농장 건설에서 강제노동을 하면서 거의 무임금이거나 저임금을 강요받았다. 다른 지역의 직장으로 일하러간 성인들 대신 해 많은 어린이들이 강제 노역을 하고 있었다. ILO에서는 버마의 강제노동이 사라질 때까지 ILO의 활동에 미얀마정부가 참석하지 못하도록 하는데 동의하였다.

##### ■ 어린이 노동의 종식

모든 국가들의 최저 취업가능 연령은 15세(저개발국은 14세)이다. (ILO협약 138호) 어린이 노동을 종식시키기 위해 1999년 채택된 ILO 협약 182호에는 '정부는 노예상태의 노동, 매춘 및 포르노 혹은 범죄활동, 그리고 건강과 안전 및 윤리의식을 해치는 일 등에 18세 이하의 어린이 사용을 종식시키기 위한 긴급조치를 취해야 한다'고 하였다. 1998년 6월에 개최한 ILO 정기회의에서는 어린이 노동에 반대하는 전세계 행진을 107개국에서 거행했다. ILO와 1,100개의 민간단체들, 노동조합들이 이를 지지했다. 현재 ILO는 어린이노동 철폐를 위한 국제적인 프로그램을 신설, 대안책을 마련하고자 노력하고 있다.

##### ■ 여성에 대한 차별의 철폐

ILO 창립이래, 기회와 대우에 있어서의 평등은 ILO의 핵심 원칙이다. 모든 정부는 차별을 철폐하기 위해 국가적 차원에서 정책을 마련해야 하고 성, 인종, 종교, 출신 국가 등을 이유로 한 차별을 금지해야 한다. (ILO협약 111호)

남자와 여자는 '동일가지 노동에 대한 동일임금'을 받아야 한다. (ILO협약 100호)

##### ■ 시간제 노동자들의 평등한 노동권

시간제 노동자들에게도 전일제 노동자들과 동등한 권리가 있다. 모성보호, 고용, 유급 휴가 및 휴일, 병가, 산업안전 보건, 사회보장제도에 대해 시간제 노동자들이 동등한 대우를 받아야 한다. (ILO협약 175호)

### ■ 모성보호 권리

결혼, 임신은 해고나 취업거부의 원인이 될 수 없다. 출산휴가와 출산휴가동안 소득을 보장받는 것은 여성의 당연한 권리이다. 최소 12주간의 출산휴가를 받아야 하고, 출산휴가 중에 해고를 통보해서는 안된다. 또한 임신과 분만으로 인한 질병에 대해서는 추가로 휴가를 인정해야 한다. 수유시간은 유급으로 보장해야 한다.(ILO 협약 103호)

2000년 6월 ILO 총회에서는 출산휴가를 14주로 연장한 협약을 통과시켰다.

### ■ 양육권

자녀양육의 책임이 있는 남녀노동자에게는 기회와 처우를 균등하게 보장해야 한다. 가족부양 책임은 고용해지의 타당한 이유가 될 수 없다. (ILO협약 156호)

### ■ 가내노동자의 동등한 권리

대다수가 여성으로 구성된 가내노동자들은 가장 취약한 노동자 집단 중의 하나이다. 이들은 종종 노동자로 인식되지 못하고 있다. 가정에서 일함으로써 건강이 위협받고 어린이들이 먼지, 위험한 화학물질, 날카로운 물건 등에 노출되어 있다. 흠어져있기 때문에 조직화하는데 어려움이 많다. 그러나 고용 안정, 최저임금, 휴일 휴가, 산전후 휴가, 직업훈련, 산재로부터의 보호, 사회보장제도, 조직의 설립과 가입에 대해, 가내노동자는 다른 노동자와 동등한 권리를 가진다. (ILO협약 177호)

### ■ 국제적인 단체협약

동일한 자본가를 위해 일하는 노동자들은 기업에 대한 정보교환, 공동의 전략전술 수립으로 강력해질 수 있다. 특정 자본가들과 전세계의 모든 노동자들에게 공통으로 적용하는 협약을 체결하는데는 많은 노력이 소요되기에 아직까지는 소수이다. 국제법원이 이를 집행할 수 없기에 법적 구속력은 없으나, 노조는 이 협약을 지키도록 조합원들을 동원할 수 있다.

### 식품노동자들의 국제노동조합과 다국적 기업 다농(Danone)사와 협약 체결

1996년 국제식료품노동조합(IUF)은 프랑스의 식품, 음료제조업체인 다국적기업 다농과 단체협약을 체결했다. 다농이 위치한 전 지역에서 온 경영자측과 노조대표로 구성된 정보자문위원회가 만들어졌다. 이 위원회는 고용, 직업훈련, 노동자들의 경영정보 및 참여, 산업안전과 건강 및 노동조건, 여성노동자들의 평등 참여, 노동조합 결성의 보장과 노동자대표 보호 등을 교섭하고 실제적 조치를 취할 수 있다. 이 협약은 전 세계에 있는 다농사의 모든 노동자들에게 적용된다.

### ■ 무역협정에 명시된 사회조항(Social Clauses)

국제 노동조합조직들은 ILO기준이 국제적 차원의 무역협정에 포함될 수 있도록 운동을 전개하고 있다. WTO의 무역협정이 ILO기준을 잘 이행하는 국가에는 이득이 되고, 그렇지 않은 국가에는 처벌을 가할 수 있다고 주장한다. 이들은 이 무역협정을 '사회조항'이라고 부른다. 사회조항의 목표는 최소 노동기준을 지키지 않는 수출업자들에게 벌칙을 부가함으로써 노동기준을 보호하는 것이다. 사회조항이 무역협정속에서 채택되면 노동기준이 기본수준 이하인 국가들로부터는 상품 수입을 제한할 수 있다.

WTO에 가입한 정부들도 이에 저항하는 경우가 많다. WTO내의 힘의 불균등으로 인해 사회조항이 저개발도상국에 불이익을 가져옴을 의미한다고 두려워한다. 노동운동 내부에서도 이런 조항이 어느 정도로 효과적일지에 대해 의견이 분분하다.

### ■ 국제적 차원의 공동 캠페인

국제적 차원의 공동 캠페인을 전개하여 노동자들의 권리를 보호하도록 기업과 정부에 거대한 압력을 가할 수 있다. 노동조합, 노동단체, 시민단체들간의 협력은 항상 쉬운 일만은 아니라, 이런 협력은 점점 더 증가하고 있다.

## Rio Tinto에 대항하는 국제적 활동



Rio Tinto는 세계 제일의 민영광산업체이다. 40개국 이상에서 52,000명의 노동자를 고용하며 구리, 철, 알루미늄, 석탄, 다이아몬드, 금과 우라늄을 캐내고 있다. 스페인, 칠레, 인도네시아, 남아공과 나미비아의 독재정권과 손을 잡아왔다. 1997년 세금공제 이전의 이윤이 미화19억불에 달한다.

호주, 브라질, 인도네시아, 노르웨이와 포르투갈 노동자들이 Rio Tinto의 노조탄압적인 노사전략에 공동대응하고 있다. 원주민들과 시민단체 및 환경단체들도 시위에 동참하고 있다.

1998년초부터 ICEM (국제 화학, 에너지, 광산 및 일반노조연맹 International Federation of Chemical, Energy, Mines and General Workers' Unions)은 Rio Tinto가 인권 및 노조 권리를 인정하고 환경수칙을 지키도록 하는 목적으로 여러 나라의 노조들과 공동 네트워크를 구성했다. 이 네트워크로 전세계적 차원의 회사활동에 대한 정보를 교환하며 시민, 환경 및 기타 단체들과 공동대응하고 있다.

1999년 Rio Tinto는 호주와 영국의 연례회의에서 시위가 가열차게 전개됐다. 노조활동가들은 주주 활동가와 미국 원주민, 인도네시아 나미비아 및 기타 지역 대표들과 공동 참석해 회사의 인권유린, 국제노동기구 기준을 준수하지 않고 있는 열악한 노동상황과 환경파괴 및 악화되고 있는 산업안전 현황을 지적했다.

Rio Tinto는 우리가 일하는 길이라는 사업실행서를 유엔의 천부인권 선언과 함께 배포되었다. 회사측은 국제기준들을 준수하고 있다고 주장한다. 하지만 ICEM은 동감하지 않는다.

## 가내노동자들의 권리 쟁취 운동

Homenet는 1994년 가내노동자들을 조직하고자 설립된 국제 네트워크이다. 시민단체, 생산공동체, 노동조합, 연구자들과 여성단체들이 연대하고 가내노동자들의 노동조건을 개선하기 위해 결성되었다. Homenet는 1996년 ILO에서 가내노동자에 관한 협약을 마련하는데 큰 역할을 했다.

### ■ 소비자는 노동자의 권리를 옹호한다.

노동자들이 만든 제품과 용역을 이용하는 많은 사람들은 '노동자들이 안전한 노동 환경에서 적절한 임금을 받아야 한다'는데 동의하고 있다. 유럽이나 북아메리카의 소비자들은 상품을 생산하는 노동자들의 열악한 환경에 놀라움을 금치 못하고 있다. 노동자들이 받는 비참할 정도의 저임금과 상가에 전시된 상품가격 간의 엄청난 차이에 주목한다. 소비자운동 활동가들은 캠페인을 전개하며, 시장에 내놓은 상품들에 대해 관련 회사에 질문을 던지고, 소비자들에게 유인물을 나눠주거나 회사에 압력을 가한다. 학생들은 교내에서 노동자들에게 가혹 행위를 하는 회사 제품에 대한 불매운동을 전개한다. 회사가 창출한 엄청난 이득은 임금인상과 노동환경 개선을 통해 노동자들에게 돌려줘야 한다고 요구한다.

## 소비자 캠페인이 Nike 한방 먹었다

미국의 거대 기업인 Nike는 미국소비자들의 관심을 끌고 있다. Nike와 하청업자들은 인도네시아, 중국, 베트남 등에서 법정 최저임금도 안되는 임금을 지불하며, 주문량을 채우기 위해 시간의 노동을 강요한다. 먼지와 아교 등으로 호흡기질환과 피부병에 노출되는 열악한 노동조건에서 노동자들을 일하게 하면서 이윤을 창출하고 있다.

Nike에 대응하는 활동가들은 노동자들의 조건은 매우 열악한데, Nike는 매년 엄청난 광고비를 배정한다고 지적하고 있다. 미국에서의 TV 광고비로 10,000명의 인도네시아 노동자들의 임금을 법정 최저임금으로 끌어올릴 수 있다.

처음에 Nike는 하청업자들이 운영하는 공장에서 일어나는 관행들에 책임이 없다고 말했다. 하지만 이후 압력을 받자, Nike는 태도를 바꿨다. 모든 생산현장에 기업윤리강령을 도입했다. 하지만 그리 괜찮은 강령이 아니며 실행여부를 알아볼 길이 없다. 현재 Nike에서는 Nike가 기용한 독립업체의 기업윤리강령 실행여부를 모니터링하고 있다고 주장하고 있다.

1999년 기업윤리강령이 존재함에도 불구하고 인도네시아 공급업체 중 하나인 PT Nikomas Gemilang에 군대가 파견된 사실을 Nike는 정당화하려고 했다. 23,000여명의 어린 인도네시아인들이 연간 천만켤레의 Nike 신발을 생산하고 있다. 캐나다의 활동가들은 '인도네시아 군대를 신뢰하는 회사를 신뢰하십니까?'라는 유인물을 배포했다.

## ■ 기업윤리강령 (code of conduct)

“당신네 회사 노동자들의 노동조건을 개선하길 바란다. 그렇지 않으면 우리는 그 제품을 구입하지 않을 것이다”

노동자들의 권리를 탄압하는 기업들은 전 세계 노동자들과 소비자들로부터 압력을 받고 있다. 대부분의 회사들은 하청업체나 해외공장 노동자들에 대한 노동탄압이 자신들과 관련이 없다고 발뺌한다. 하지만 이들은 자신의 회사 이름이 먹칠당할까 봐, 그리고 매출량과 투자량이 낮아질까봐 조바심친다.

그래서 몇몇 회사들은 노동자들의 권리를 일정정도 인정하겠다고 기업윤리강령을 만들었다. 또한 기업윤리강령 중 일정정도 노동자들의 노동조건을 개선하기 위해, 회사는 하청업체와 공급업자에게 어떻게 압력을 행사할지를 적어놓고 있다. 이런 강령을 신설한 회사들은 주로 의류, 신발, 완구, 식품의 제조업체와 소매업자들이다. 기업윤리강령이 있는 회사는 강제노동이나 어린이 노동이 없고, 신체적 정신적인 폭력행위가 없으며, 안전하고 건강한 노동환경에서 노동자들이 일한다고 보통 말한다. 이들은 회사가 각국의 노동법을 잘 준수하는지를 확인하곤 한다.

그런데 노동자들은 이런 기업윤리강령이 그들 사업장에 존재하는지조차 모르는 경우가 많다. 그리고 여성노동자들에게 있어 중요한 사안인 성희롱 문제가 강령에 거의 언급되지 않고 있다. 노조결성을 언급하는 윤리강령은 거의 없다. 기업윤리강령이 잘 집행되는지 모니터링하는데에도 노동자들의 참여는 충분하지 않다.

이미 정부, 많은 기업주들, 그리고 소비자들은 노동자들에게 권리가 있음을 동의하고 있다. 우리의 권리와 단결권에 대해 좀 더 많은 노동자들에게 알리자. 보호받고자 하는 권리를 목록으로 작성하고 각종 캠페인을 전개해 정부가 동의하도록 하자. 각국의 노동법이 ILO의 핵심협약에 따르도록 캠페인을 전개하자. 정부가 비준안한 ILO협약을 비준하도록 압력을 가하고, ILO 협약을 위반한 사례를 문서화하고 ILO에 제출하자.

우리의 강한 노동조합 설립이 우리의 힘을 강화하는 길이다.

다국적 기업들은 여기저기서 노동자들간의 경쟁을 자극하도록 하고 있다.

노동자들간의 연대를 구축하여 모든 노동자들의 권리를 신장시키자.

## 노동자 자신들의 권리를 위해 일어서다

기업윤리강령은 주로 사측에서 만든다. 하지만 니카라과 수출자유지역의 여성노동자들처럼 노동자 자신들의 강령을 만들 수 있다.

이들은 노동자들에게 교육작업을 전개하였고, 자신의 요구사항에 대한 현장, 혹은 이들이 지칭하는 윤리강령(Code of Ethics)을 만들어냈다. 여성노동자를 위한 교육과정과 노동자 대중의 의식을 고양하기 위한 캠페인이 마련되었다. 이들 노동자들은 3만여명의 서명을 받아내기 위한 대중선전작업으로 각종 매체와 라디오를 이용했다. Employment Yes, but with Dignity (존엄성있는 고용이면 예스)라고 이 캠페인을 불렀다.

1998년 2월 1일, 500명의 여성노동자들 앞에서 니카라과 노동부장관은 이 윤리강령에 조인했다. 다음날, 수출자유지역에 위치한 23개 사업장이 윤리강령을 준수하기로 동의했다.

노동자들의 강령에는 임신, 인종, 종교, 연령, 장애 혹은 정치성향에 대한 차별도 없어야 하며, 자본가에 의해 신체적, 심리적으로 폭행당해서는 안된다는 조항이 있다. 또한 14세 이하의 어린이의 노동도 금지하고 있다. 이 강령에는 고용안정, 법정 노동시간, 시간외 근로 수당과 단결권 및 자본가와와의 단체협상권을 보장하고 있다.

수출자유지역 여성노동자들이 이 강령의 준수 여부를 Maquilas 여성노동자 중앙 아메리카 연대 (Central American Network in Solidarity with Women Workers in the Maquilas)의 지지하에 모니터하고 있다. 이들은 노조에 가입하길 원하나, 노조는 초기단계에서 아무런 역할을 수행하지 않았다.

이들 지도자 중의 하나인 Sandra Ramos는 물론, 이 강령이 우리의 문제를 해결하지 못한다는 것을 안다. 우리를 돕기위한 메커니즘일 뿐이다. 심각한 가난과 실업문제로 인해 노동자들은 저임금과 열악한 노동조건을 감수하며 일하게 된다. 이것이 우리가 풀어야 할 과제이다.

## 제 5 부

### 이렇게 실천합시다.





수고하셨습니다.

이제 당신은 여성노동자로서 누려야 할 최소한의 권리에 대해 알게 되었을 겁니다. 아무리 좋은 법이 있어도 그 권리를 정확히 알고 찾지 않으면 무용지물이 됩니다. 적어도 이 책자를 읽으신 분이라면 여성노동자의 법적 권리를 지키는 '지킴이'로 활동합시다. '지킴이'는 일상생활에서 작은 실천을 수행함으로써 여성노동자의 평등한 노동권을 지키는 사람들입니다.

### 이렇게 실천합시다.

- ① 근로계약은 반드시 문서로 한다.
- ② 받는 월급 계산법을 정확히 안다. 월급봉투에 상세한 내역이 적혀 나오지 않는다면 직장에서 근무한 시간과 업무 등을 기록해 두는 습관을 갖는다.
- ③ 내가 일하는 곳에서 노동관련법이 제대로 지켜지고 있는지 점검해 보고, 불만이나 문제를 느낀다면 반드시 해결방법을 강구한다.(점검표 참조)
- ④ 직장에서 부당한 일을 당했다면 언제, 어떤 상황이었는지 꼼꼼히 기록하고 도움을 청할 수 있는 상사, 상담원과 해결책을 강구한다.
- ⑤ 나만이 아니라 주위에서 함께 일하는 동료들의 조건에도 관심을 가진다.
- ⑥ 좀더 많은 여성노동자에게 권리가 있음을 알린다.
- ⑦ '비정규직여성 권리찾기' 캠페인 활동에 적극 참여한다.
- ⑧ 운동본부에서 발간하는 스티커, 뺏지를 달고 다니며 일상적인 대화의 소재로 삼는다.
- ⑨ 여성노동자의 현실과 차별의 원인에 대해 동료와 이야기하고 공부한다.
- ⑩ 성차별적인 사회구조와 법·제도, 관행과 고정관념들을 단호히 거부하고 양성평등적 사회발전을 이루어 나가기 위해 노력한다.

## 부 록

### 1. 여성노동자 지위별 4대보험의 적용방식

### 2. 직장에서 나의 권리 얼마나 지켜지고 있나? (나의 법적 권리점검표)

### 3. 도움을 받을 수 있는 곳

### 1. 근로자 직위별 4대 사회보험의 적용방식 (2000, 7월 현재)

구분		건강보험	연금보험	고용보험	산재보험	
종사상 지위	관리방식					
정규직	5인이상	사업장가입	○	○	○	○
	4인이하	사업장가입	×	×	○	○
		지역가입	○	○	-	-
비정규직	일용직	사업장가입	△(2월이상)	△(3월이상)	△(1월이상)	-
		지역가입	○	○	-	-
	임시직	사업장가입	△(3월이상)	△(3월이상)	△(1월이상)	○
		지역가입	○	○	-	-
	시간제	사업장가입	×	×	△(월80시간이상)	○
		지역가입	○	○	-	-

○ : 당연적용, △ : 일부적용, × : 적용제외, - : 적용대상 안됨  
 (자료 : 이우관, 비정규직실태와 대책, 노사정위원회, 2000 (미발간))

### 2. 직장에서 나의 권리 얼마나 지켜지고 있나?

#### 1. 남녀고용평등법 점검항목

(지켜지면 ○표, 보통이면 △표, 전혀 안지켜지면 ×표에 체크 하십시오.)

항목 내용	○	△	×
모집 및 채용에 있어 여성에게 동등한 기회를 주고 있다.			
모집 및 채용에 있어 직무수행에 필요로 하지 않는 용모, 키, 체중, 미혼조건 등을 제시하지 않는다.			
임금에 있어 같은 일(동일가치노동)에 대한 남·녀 차이가 없다.			
직장내 성희롱 발생시 후속조치를 한다. (가해자에 대한 징계 / 피해자에게 불이익한 조치 금지)			
육아휴직을 신청할 경우 이를 허용하며 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하지 않는다			
여성이라는 이유로, 결혼·임신·퇴직을 이유로 해고하지 않는다.			
가족수당, 교육수당, 통근수당 등 생활보조적, 후생적 금품지급에 있어 여성인 것을 이유로 차별하지 않는다.			
교육·배치 및 승진에 있어서 혼인·임신·출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별하지 않는다.			

\* ○표는 2점, △는 1점, ×는 0점입니다.

점수	카드	설명
0점 - 7점	RED CARD	귀하의 직장은 남녀 불평등이 매우 심하군요. 일상적으로, 관행적으로 이루어지는 직장내 성차별에 대해 체념하고 있지 않습니까? 나의 문제가 아니라고 생각하지 않습니까? 지금 당장 비정규직여성 권리찾기 운동본부'로 상담하세요.
8점 - 15점	YELLOW CARD	귀하의 직장은 법적으로 보호받을 수 있는 법적 권리가 일부만 지켜지고 있군요. 노동조합을 통해, 여직원회를 통해 회사내의 불평등한 문제에 대해 문제제기하고 해결해 나가도록 합시다. 법률적 상담과 대응을 원하시면 비정규직여성 권리찾기 운동본부'로 문의하십시오.
16점	GREEN CARD	귀하의 직장은 현행법에 보장되어 있는 최소한의 법적 권리는 지켜지고 있군요. 위 사항은 현행법에 보장되어 있는 기본적인 권리입니다. 더 나은 직장문화를 위해 동료들과 함께 의논하고, 행동하고, 요구하시기 바랍니다.

### 3. 근로기준법 점검항목

(지켜지면 ○표, 보통이면 △표, 전혀 안지켜지면 ×표에 체크하십시오.)

항 목 내 용	○	△	×
<b>■ 폭행의 금지</b> - 사고발생 기타 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타행위를 하지 않는다.			
<b>■ 해고의 제한</b> - 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 감봉 기타 징벌을 하지 않는다. - 임시, 계약직이라도 수 차례 반복 계약했다면 정규직과 동일하게 적용한다.			
<b>■ 해고의 제한</b> - 업무상 요양, 산전후 휴가 기간과 그 이후 30일간은 해고하지 않는다.			
<b>■ 연차유급휴가</b> - 1년간 개근시 10일, 90% 출근시 8일의 연차유급휴가를 주고 있다. - 업무상 질병, 산전후 휴가기간은 출근한 것으로 본다.			
<b>■ 산전후 휴가</b> - 임신한 여성에 대해 산전후 60일의 유급보호 휴가를 주고 있다. - 산전후 휴가시에는 임금의 100%를 지급한다.			
<b>■ 임신중 유산휴가</b> - 임신 4월미만의 유산은 의사진단서 첨부하여 유급휴가를 주고 있다. - 임신 4개월부터 7개월까지의 유산은 30일의 휴가를 주고 있다. - 임신 8개월 이상의 유산은 60일의 휴가를 주고 있다.			
<b>■ 육아휴직</b> - 1년미만의 영아가 있는 노동자에게 1년간의 육아휴직을 주고 있다.			

항 목 내 용	○	△	×
<b>■ 퇴직금(5인이상 사업장 적용)</b> - 1년 근무에 30일분 이상의 평균임금을 지급하고 있다. - 같은 사업장에서 임시직·계약직에게 퇴직금을 차등해서 지급하지 않고 있다.			
<b>■ 근로시간 및 초과근로수당(5인이상 사업장 적용)</b> - 근로시간은 1주간에 44시간, 하루에 8시간을 초과하지 않는다. - 여성에게는 1일 2시간, 1주일에 6시간을 초과하는 연장근무를 시키지 않는다. - 시간외 근로, 야간근로, 휴일근로에 대해 통상임금의 50%를 가산하여 지급하고 있다.			
<b>■ 생리휴가(5인이상 사업장 적용)</b> - 여성노동자에게 월 1일의 유급 생리휴가를 지급하고 있다.			

\* ○표는 2점, △는 1점, ×는 0점입니다.

점수	카 드	설 명
0점 - 9점	RED CARD	귀하의 직장은 근로기준법에서 명시한 최소한의 것조차 지켜지고 있지 않습니다. 근로기준법 위반사항에 대해 노동부에 진정하거나 고소하셔서 해결하십시오. 법률적 상담과 도움을 원하시면 '비정규직여성 권리찾기 운동본부'로 연락주십시오.
10점 - 19점	YELLOW CARD	귀하의 직장은 법적으로 보호받을 수 있는 법적 권리가 일부만 지켜지고 있습니다. 나 혼자만의 일이라니, 무기력하게 체념하고 계시지 않습니까? 지금부터 시작하시기 바랍니다. 도움을 원하시면 비정규직여성 권리찾기 운동본부 가 있습니다.
20점	GREEN CARD	귀하의 직장은 현행법에 보장되어 있는 최소한의 법적 권리는 지켜지고 있군요. 위 사항은 현행법에 보장되어 있는 기본적인 권리입니다. 더 나은 직장문화를 위해 동료들과 함께 의논하고, 행동하고, 요구하시기 바랍니다.

### 3. 도움을 받을 수 있는 곳

#### ■ 비정규직여성 권리찾기 운동본부

비정규직이라고, 여성이라고 차별받고 계십니까? 더 이상 참지 마십시오. 비정규직여성 권리찾기 운동본부가 여러분과 함께 합니다. 비정규직, 근로조건, 해고, 남녀차별, 직장내 성희롱, 모성보호 상담해 드립니다. 당신의 권리찾기에 든든한 동반자가 되어 드릴 것입니다.

#### • 법률지원단

최일숙, 문병호, 김문중, 안귀옥, 최원식, 이양원, 조영상, 노정희, 조개현, 김영덕, 정채용, 임선숙, 정주석, 김의숙, 최현우, 성상희, 송해익, 최봉태(변호사) 홍수경, 강선희, 고경섭, 이성옥, 한광연, 손경미, 강만석, 이미성, 이병훈, 최영주, 구선희(노무사) 김경훈, 이명호(법무사), 박석운(서울지방노동위원회 공익위원)

#### • 상담전문 사이트

www.equaline.or.kr

한국여성노동자회협의회		전국여성노동조합	
서울여성노동자회	02-853-8354	서울지부	02-867-2060
인천여성노동자회	032-862-1007	인천지부	032-868-2060
광주여성노동자회	062-512-1287	광주지부	062-514-1282
전북여성노동자회	063-851-2453	익산전주지부	063-841-3966
마산창원여성노동자회	055-264-5049	마산창원지부	055-295-5345
부산여성회	0505-510-5050	부산지부	051-557-5176
부천여성노동자회	032-668-1011	부천지부	032-668-1050
안산여성노동자회	031-494-4362	안산시흥지부	031-495-2060
		대구지부	053-556-6338

■ 관공서

• 대통령직속 여성특별위원회 남녀차별신고센터

- 전화 : 02-3477-4076~7

- 팩스 : 02-3477-4078

- 홈페이지 : <http://www.pcwa.go.kr>

• 지방노동사무소 고용평등상담실 근로여성과

- 전화 : 1544-5050

- 노동부 홈페이지 : <http://www.molab.go.kr>

**법을 알면 권리가 보인다**

펴낸곳	비정규직여성 권리찾기 운동본부
펴낸이	공동대표 이철순, 최상림
발행일	2000. 7. 11
감 수	홍수경 노무사
집 필	왕인순 · 이정희 · 이주환 · 손영주 · 정선
편 집	배진경 · 김지현
주 소	종로구 연지동 136-56 한국기독교연합회관 1305-6호
전 화	02-708-4620~3
팩 스	02-708-4622
E-mail	<a href="mailto:kwwa@chollian.net">kwwa@chollian.net</a> / <a href="mailto:kwunion@jinbo.net">kwunion@jinbo.net</a>
홈페이지	<a href="http://www.kwwnet.org">www.kwwnet.org</a> / <a href="http://kwunion.jinbo.net">kwunion.jinbo.net</a>
제작처	동방기획(T.02-2277-0365)

## 초 · 청 · 장

전국여성노동조합이 99년 8월 29일 발족한 이래 벌써 1주년을 맞이하였습니다. 짧은 시간동안, 고용악화로 고통을 겪는 여성노동자들과 함께 바쁘게 뛰어왔습니다.

전국여성노동조합 1주년을 맞이하여 2000년 8월 30일(수), 여성노동조합운동의 전망에 관한 공개포럼을 갖고자 합니다.

이번 공개포럼은 세계 최초로 여성노동조합을 만들었던 KAD, 인도 가내여성노동자들의 문제를 세계적인 쟁점으로 부각시켰던 인도의 SEWA, 일본 동경여성노동조합과 오사카여성노동조합 그리고 전국여성노동조합이 참여합니다. 이 자리에서 각 나라 여성노동조합의 성과를 나누고 여성노동조합 운동의 전망에 대해 모색하는 자리가 될 것입니다.

알찬 토론회가 될 수 있도록 바쁘시더라도 꼭 참석하여 주시기를 부탁드립니다.

### 전국여성노조 1주년 기념 공개포럼

### '여성노동조합운동의 전망과 연대'

- 일 시 : 2000년 8월 30일(수) 오후 2시- 6시
- 장 소 : 종로성당 3층 강당 (지하철 종로 3가역 하차, 종묘공원 옆)
- 사 회 : 이 철 순 (한국여성노동자회협의회 대표)
- 주 최 : 전국여성노동조합 · 한국여성노동자회협의회
- 진행순서 : 인 사 말
  - 이 철 순 (한국여성노동자회협의회 대표)
- 발표 1. 한국의 여성노동자 조직화 모델과 방향
  - 최 상 립 (전국여성노동조합 위원장)
- 발표 2. 덴마크 여성노동시장과 덴마크 여성노동조합의 대응
  - Kirstin Møller (덴마크 여성노동조합)
- 발표 3. 시장개방이 인도여성노동자에게 미치는 영향과 SEWA의 대응전략
  - Lalita Krishnaswamy (SEWA 부위원장)
- 발표 4. 일본여성노동시장의 변화와 일본여성노동조합의 대응
  - ITO, Midori (동경여성노동조합 위원장)
  - WADA, HIROKO (오사카 여성노동조합 간사)

• 발표자는 바뀔 수 있습니다

## 비정규직여성 권리찾기 운동본부에서는?

( 상담에서 법적인 문제해결까지  
여러분과 함께 합니다. )

운동본부에서는 많은 비정규직 여성들을 만나고 있습니다. 전화나 E-mail 그리고 면접상담에서부터 법적인 문제해결까지 당신과 함께 갑니다.

( 다년간 경험을 축적한 상담원이  
여러분을 기다리고 있습니다. )

운동본부에서는 변호사, 노무사들로 구성된 상담전문위원들과 함께 여러분의 궁금증을 풀어드리고 있습니다.

( 일하는 여성이면 누구나!!!  
조합원이 되실 수 있습니다. )

일하는 여성이면 누구나 전국여성노동조합의 조합원이 되실 수 있습니다. 조합원이 되면 교섭을 통해 회사와 대등하게 문제를 풀어나갈 수 있습니다.

## 가까운 비정규직여성 권리찾기운동본부와 상의하세요!!!

인 / 터 / 넷

<http://www.equaline.or.kr>

<http://kwunion.jinbo.net>

E-mail: [kwwa@chollian.net](mailto:kwwa@chollian.net)

E-mail: [kwunion@www.jinbo.net](mailto:kwunion@www.jinbo.net)



구분	전국여성노동조합	한국여성노동자회협의회
서울지역	02-708-4623 02-867-2060	02-853-8354
인천지역	032-868-2060	032-862-1007
부천지역	032-668-1050	032-668-1011
안산지역	031-495-2060	031-494-4362
익산전주	063-841-3966	063-851-2453
광주지역	062-514-1282	062-512-1287
마산 창원	055-295-5345	055-264-5049
부산지역	051-557-5176	0505-510-5050
대구지역	053-556-6338	

이 여자들은  
어떻게  
되었을까?



비정규직여성 권리찾기 운동본부  
한국여성노동자회협의회 · 전국여성노동조합



### 박정자 (43세/시간제간호사)

- 1995년 입사. 혈액채취원으로 활동
- 1999년 11월 회사는 구조조정을 이유로 임시직 간호사에게 정리해고 통보를 보냄
- 2000년 1월 정리해고



박정자씨는 여성노동자회와 상담한 후에 '부당해고구제신청'을 하여 사측에서 부당해고를 하였음을 입증했습니다. 게다가 임시직이라고 못받았던 법정수당을 모두 받아내었습니다.

**임시직이라고 함부로 해고하는 것! 당신도 막아낼 수 있습니다.**



### 김정순 (51세/식당 용역직 조리사)

- 1996년 K대학 조리사로 입사
- 1999년 조리사 전원이 용역직으로 전환. 임금삭감, 근로시간 연장, 상여금 삭감 등 근로조건 악화
- 그러나 96년부터 하던 조리사업무는 변함없이 계속하고 있음.



김정순씨는 계속 나빠지는 근로조건을 막아내기 위해 전국여성노동조합에 가입했습니다. 전국여성노동조합은 즉각 회사와 교섭을 하여 악화된 근로조건을 근로기준법에서 지켜야할 수준으로 되돌려 놓았습니다.

**나빠지기만하는 근로조건! 당신의 힘으로 되돌려 놓을 수 있습니다.**



### 이미숙 (27세/파견직 지게차운전수)

- 1997년 D자동차에 파견직으로 지게차운전을 시작함
- 회사 홍보 광고에서 '여성이 남성보다 섬세하게 지게차를 운전한다'는 내용으로 TV에 나옴
- 1999년 7월 지게차운전수 중 파견직 여성들만 정리해고됨



이미숙씨는 파견직 여성이라고 해고한 것은 부당하다고 생각했습니다. 여성노동조합과 함께 싸운 끝에 결국 원직복직 판결을 얻어냈습니다.

**파견직이라고 아무때나 해고할 수 없습니다! 당신도 일할 권리를 쟁취할 수 있습니다!**



### 최경애(30세/파견직 사무직)

- 1998년부터 H텔레콤에서 파견직으로 근무
- 파견회사는 출산휴가를 주겠다고 했으나 H텔레콤은 최씨의 임신사실을 알고 퇴사를 종용하였음.



최경애씨는 평등의전화와 상담을 한 후 H텔레콤 인사부장을 만나 출산휴가를 요구하였습니다. 최경애씨는 유급 출산휴가를 모두 받아내었고 또한 근무를 계속하고 있습니다.

**출산휴가는 모든 여성들의 권리입니다!**



그림 : GUGU Co.LTD

## 혹시 당신의 주위에서 이런 일이?

- ✓ 똑같은 일을 하는데 정규직이 아니라고 임금이 적다.
- ✓ 구조조정에서 정규직이 아닌 사람부터 감원한다는 소문이 돌린다.
- ✓ 부서전체를 파견직으로 돌리는데 하필이면 그 부서에 여자들이 많다.
- ✓ 정규직이 아니라고 법정수당도 안주고 심지어 임금을 체불한다.
- ✓ 하루 8시간 일을 안한다고 휴가도 안준다.

**정규직이 아니라고!! 여성이라고!! 차별 받아야할 아무런 이유가 없습니다.**

## 알쏭달쏭 나의 권리!

**비정규직여성권리찾기운동본부에서 당신의 궁금증을 속 시원히 풀어줍니다!**



사직서를 쓰기 전에 상담하세요.  
정규직에서 용역직이나 파견직으로 고용형태가 바뀔 때 보통 사직서를 써야한다고 합니다.  
사직서를 쓰기 전에 반드시 상담을 하고 결정하세요!!!  
일단 사직서를 쓰고나면 권리찾기가 두배는 어려워지니까요.