

Mc.b.7

기내노동자기 노동자로서 보호받을 권리

- 국제노동기구 협약에 따른 기내노동자의 권리 -

제작 : (사) 한국여성노동자회협의회
발행일 : 1996년 10월
인쇄 : 동방기획

시단법인 한국여성노동자회협의회

서울여성노동자회, 인천여성노동자회, 마산창원여성노동자회,
광주여성노동자회, 부산여성회

기네노동자기 노동자로서 보호받을 권리

- 국제노동기구 협약에 따른 기네노동자의 권리 -

사단법인 한국여성노동자회협의회

서울여성노동자회, 인천여성노동자회, 마산창원여성노동자회,
광주여성노동자회, 부산여성회

목차

자료집을 발간하며...	4
① 한국의 가내노동자 현실	6
② 가내노동자들의 국제적인 운동	11
③ ILO협약과 권고에 따른 가내노동자의 권리	15
④ 우리의 권리 어떻게 확보할 것인가?	26
부록 국제노동기구(ILO)의 가내노동 협약, 권고 전문	30

자료집을 발간하며...

승리는 가내노동자들에게!

여러분 모두에게 ILO라는 말은 귀에 익었을 것입니다.

이 기구는 유엔의 국제노동기구로, 이 기구의 구성원은 3개의 다른 그룹인 정부, 기업, 노동자로 조직되어 노동기준을 논의하는 조직입니다. 국제노동기구의 모든 의결은 투표에 의해 결정되고, 투표권은 한 국가당 4명인데, 정부대표 2인, 노동조직 대표 1인, 기업대표 1인으로 이루어져 있습니다.

ILO는 긴 역사 속에서 세계노동자의 기본 권리와 이에 대한 규정을 만들어 왔습니다. 이를테면 최저임금제, 조직 결성의 자유와 단체교섭의 권리, 차별금지과 사회안전 등이 있습니다.

지난 6월 20일 ILO 제83차 총회에서, 가내노동을 위한 협약과 권고안이 상정되어 투표한 결과 채택되었습니다. ILO는 전세계적으로 가내노동자들이 증가하고 있음을 인식하고 이들도 산업노동자의 한 부분임을 인정하여, 다른 노동자들과 같이 국제법으로 최저 기준을 만들어야 할 필요성에 결의하였습니다.

이 문제를 ILO의 정식 안건으로 상정하기까지 참으로 긴 시간동안 운동이 전개되었으며, 오늘이 있기까지 SEWA의 노력이 컸습니다.

SEWA는 세계에서 가장 큰 가내노동자조직입니다. 20년이라는 역사를 갖고 있는 SEWA는 노동조합으로 성장했고, ILO가 가내노동자들을 노동자로 인정하게 하는 운동에 주도적인 역할을 하였습니다.

또한 동남아시아, 아프리카, 유럽, 북미, 호주, 일본 등 세계의 많은 나라 노동조합과 노동단체들은 여성들이 그들의 집에서 그들이 한 일에 대해 인정을 받기 위한 활동을 운동의 첫출발로 삼았습니다.

ILO의 노사정 3자중 노동조합 조직들은 가장 커다란 역할을 수행하였습니다. SEWA는 세계노동조합연맹들이 ILO에서 가내노동자들을 위한 협약안을 상정하도록 하는 활동에 적극 동참하겠다는 합의를 1988년 국제자유노련(ICFTU) 총회에서 얻어내는데 성공했습니다.

그 이후 이 이슈는 ILO를 향했고 1990년 ILO 전문위원 회의에서 가내노동자들을 위한 문항이 검토되었고, 이후 더욱 단결된 운동을 통해 노동조합들은 조사연구와 조직활동을 전개했습니다.

그 결과 1995년 ILO 제82차 총회에서 가내노동에 대한 협약안을 정식 안건으로 상정하게 되었습니다. 그러나 사실 이 안이 통과된다는 보장은 없었습니다.

가내노동 협약과 권고가 채택되도록 하기 위해 폭넓은 연대운동이 있었고, 특히 'Home Net'라는 연합조직을 통한 운동의 결실이라 해도 과언이 아닙니다.

이 운동을 통해 정부 대표자들을 결정적으로 움직였고, 정부대표자들이 협약 통과에 결정적인 역할을 했습니다.

이 협약과 권고안에 대한 투표결과를 보면, 협약안 통과여부에 찬성 246표, 기권 152표, 반대 14표였고, 권고안 통과여부에 찬성 303표, 기권 111표, 반대 4표였습니다. 그래서 강력하고 유연한 가내노동 협약과 권고안이 통과되는 승리를 가져왔습니다.

가내노동자들에게 있어 ILO협약은 매우 중요합니다.

국제적인 차원에서 가내노동자가 노동자로 인정받아 이들을 위한 기본권과 노동조건의 기본틀이 만들어졌기 때문에, 이것은 곧 각 나라의 법과 정책에 반영될 수 있기 때문입니다. 또한 비조직 분야의 가내노동자들을 조직할 수 있는 토대가 되고, 앞으로 가내노동자운동을 보다 활발하게 전개할 수 있는 계기가 될 수 있다고 봅니다. 또한 우리나라 뿐 아니라 더 나아가서 아시아와 국제단체들과의 국제적인 연대조직의 토대를 만들어갈 수 있다고 생각합니다.

이제 우리들은 이 협약과 권고가 경영인에 의해 한 장의 아름다운 종지로 남겨지지 않도록 하는 책임을 갖고 있습니다.

이 협약과 권고가 세계의 수많은 가내노동자들의 현실이 될 수 있도록 확실히 지켜나가도록 노력합니다.

그리고 이 자료집이 조직운동을 하는 모든 이들에게 조금이나마 도움이 되길 바랍니다.

끝으로 ILO 가내노동 협약과 권고를 한글로 번역해주신 김은영 선생님, 번역원고를 감수해주시고 많은 시간을 할애하여 조언해주신 이광택 교수님, 한국의 가내노동자현실을 소개해주신 김경애교수님께 지면을 빌어 깊이 감사드립니다.

1996. 10. 1

사단법인 한국여성노동자회협의회
대표 이철순

우리나라는 현재까지 가내노동에 대한 공식통계가 없어서 가내노동자의 규모와 추이를 확인하기가 거의 불가능하다.

다만 기업의 하청거래가 계속 증가함에 따라 제조업의 모든 분야에서 가내노동자가 증가하고 있음을 추정하고 있다. 중소기업중 하청관계를 갖는 업체가 80년의 30.0%에서 87년 48.5%, 91년에는 73.6%로 급증하고 있다.

1. 한국의 가내노동자 현실

최근에는 출판업에서 가장 단순한 전산입력 업무에서부터 교정, 교열, 편집, 그리고 기획에 이르기까지 가내노동으로 위탁하는 사례가 부쩍 늘고 있다. (노미혜, 양승주, '가내노동의 현황과 전망', 1995.)

1989년 한국여성개발원 조사에 의하면, 서울시 거주 65세이하 기혼여성노동자 8,050명중 438명이 가내노동자로서, 그당시 경제활동 인구중 9.4%를 차지했다.

또한 가내노동자의 60.4%가 35세 이하이며, 6세 미만 자녀를 둔 가내노동자는 가내노동자 전체의 53.1%로써, 자녀양육 등으로 가사부담이 높은 연령층의 여성이 가내노동에 종사한다는 특성이 뚜렷하다. ([가내노동실태에 관한 연구], 한국여성개발원, 1989)

가내하청노동자(통칭:부업자)의 실태

김경애 (동덕여자대학교 교수, 여성학)

가내하청

노동자들은 압도적 다수가 기혼 여성들이다. 집안에서 일하고 있는 이 여성노동자들은 대기업과 중소기업, 중간 매개자(오야)를 거쳐 하청의 고리로 연결된 자본주의 노동시장의 최하 말단에 위치하면서 다양한 일을 하고 있다. 이들 이 하고 있는 일을 보면, 미싱 실밥따기 구슬 수놓기 등의 의류산업, 납땀과 전자제품 조립 등의 전기 전자산업, 장난감 산업, 목걸이 귀걸이 등의 장식품, 마늘까기 등의 식품업 등으로, 우리나라에는 80여종의 일감이 있는 것으로 알려져 있다. 이러한 다양한 물품 생산에 종사하고 있는 이들은 우리나라 제조업을 가장 말단에서 받치고 있는 받침목이다.

그러나 이들은 퇴직금, 사회보험 등의 복지혜택이 전혀 없다. 기계가 필요한 경우(예;미싱), 기계설비비, 수리비, 집기비, 마늘 등의 부품비 등도 노동자들이 부담하고 있다. 이들은 자신의 방을 일터로 제공함으로써, 기업은 이들이 일할 공간을 마련하는데 드는 비용을 절감할 수 있다. 무엇보다도 기업은 일감이 있을 때 마다 이들을 수시로 고용할 수 있어 인건비를 절약하는 이점을 누리고 있다. 거기에 덧붙여, 이들 기혼여성들이 비정기적으로 집에서 일한다는 이유로 일에 대한 대가도 극히 낮아, 집 밖에서 비슷한 시간을 일하는 기혼 여성노동자의 3분의 1 정도에 해당하는 수입을 얻을 뿐이다. 이들이 평균 일하는 날짜는 한달에 20일에서 25일 사이로, 일감이 부족한 시기가 있기 때문에 며칠 높게 된다. 이들의 노동시간은 대부분이 하루 평균 8시간 이상 노동하고

집에서 일한다는 이유로
집밖에서 비슷한 시간을
일하는 기혼여성노동자의
3분의1정도에 해당하는
수입을 얻으며, 하루 12시간
일하는 것은 보통이다.

있으나, 일감이 있을 때는 밤을 새기도 하고 하루 12시간 일하는 것은 보통이다.

가내 하청(통칭:부업)은 교육 정도가 낮고 기술이 없는 기혼 여성노동자들이 가정에서 가사일을 하면서 또 아이들을 돌보면서 틈틈이 종사하는 것으로 인식되어 왔다. 그러나 그들은 집 밖에서 일하는 기혼여성들보다 평균적으로 교육을 더 많이 받은 여성들로, 미싱을 하는 경우, 공장에서 일하는 노동자와 마찬가지로 기술이 있어야하고, 그 밖의 일은 다른 기혼여성들과 마찬가지로 쉽게 익힐 수 있는 일을 하고 있다. 가사일과 아이를 돌보는 일을 병행한다고 하지만, 일감이 있으면 이를 제치고 먼저 일에 매달리고 있다. 일감이 있을 때는 대부분 시간에 쫓기게 되고, 따라서 집안일은 미뤄놓거나 짧은 시간 내에 대충 끝낸다.

가내하청노동자들은 흔히 '아이들 때문에' 집에서 일한다고 하지만 아주 어린 아기의 경우 일하는 어머니의 등에 얹혀있는 것 외에는, 걸을 수 있는 나이가 되기만 하면 몇 백원의 돈을 움켜쥐고 집 밖으로 내몰린다. 딸 4명을 낳은 끝에 낳은 외동아들이 어머니가 집에서 일하는 동안 집 앞에서 교통사고로 숨져, 이 엄마는 눈물 마를 날이 없다. 엄마의 미싱 재봉틀에 아이의 손가락이 박히고, 엄마가 일할 동안 뜨거운 물에

직장에 다니는 기혼여성에 비해 고졸출신이 많아 높은 교육을 받았으나 자본주의의 가장말단에서 복지혜택없이 저임으로, 가사일과 아이들도 제대로 돌보지 못하면서 고되게 일하고 있다

두 아들이 다 데이기도 한다. 여성노동자들은 아이들이 자신이 일할 때는 유난히 더 보채고 일하지 말라고 떼를 쓴다는 것이다.

아이들이 엄마를 볼 수 있다는 안도감을 주는것 외에 어머니가 아이들을 돌보면서 일을 하지는 못한다.

어려운 가게를 이끌어가면서 적은 돈이라도 보탬까하여 어렵게 일하는데도 가내하청일(부업)은 '놀아가면서' 일하고 수입은 그렇게 번돈이라고 인식되고, 또한 너무 임금이 낮아 남편을 비롯한 주위 사람들로 부터 인정을 받지도 못한다. 남편을 비롯한 가족들은 이들이 가게에 경제적인 공헌을 하고 있다는 사실을 무시한다. 더욱이 남편이 가사일과 자녀 돌보기를 함께 나누거나 도와 주는 경우는 거의 없다. 오히려 자신에 대한 시중이 소홀하면 질책하여 여성들은 남편이 집에 있을 때는 일을 하지 못한

다. 또한 집안이 어질러지고, 낯 땀 등으로 냄새가 나고, 시간에 쫓겨 저녁 시간에 미싱을 할 경우 텔레비전을 보는데 시끄럽다고 남편들은 집에서 하청일을 하지 못하게 하는 경우도 흔하다.

결국 가내하청 여성노동자들은 직장에 다니는 기혼여성에 비해 고졸출신이 많아 비교적 높은 교육을 받았으나 자본주의의 가장 말단에서 복지 혜택없이 저임으로, 가사일과 아이들도 제대로 돌보지 못하면서 고되게 일하고 있다. 놀면서, 아니면 집안

일과 아이를 돌보면서 틈틈이 하는 일이라며 노동으로 제대로 인식되지도 못하고, 가족으로부터 경제적인 공헌도 인정받지 못하고 있다.

The University of Sussex 의 개별학 연구소 (Institute of Development Studies)에서 받은 박사 학위 논문 Married Women's Labour Force Participation and Status A Study of the Working Class in South Korea (기혼여성 노동 참여와 지위 : 한국의 노동자 계급 연구)의 일부에서 발췌된 것임.

가 내 노 동 자 의 하루

엄마로서, 주부로서, 노동자로서
대접받지 못하는 우리언니

박 남 희 (서울여성노동자회)

6살, 7살의 두아이의 엄마이기도 한 우리 언니는 8년을 집에서 일하는 가내 노동자이다. 지금 하고 있는 일은 여성용 속내의를 만드는 일이며 13살부터 하기 시작한 공장일을 지금도 하고 있다. 특별히 집에서 일을 하게 된 계기는 결혼을 앞두고 시간에 너무 쫓겨서 제대로 준

비 할 수 없는 탓에 집에서 일을 하면 좀 더 나아지지 않을까란 바람에서였다.

아이를 낳기 며칠 전까지도 일을 해야 했던 언니는 지금도 역시 먼지가 잘 빠져 나가지 않는 곳에서 일을 하고 있다. 두평 정도의 방에 4대의 미싱을 붙이고 한 사람 정도가

겨우 서서 일을 할 수 있는 공간이다. 봄철 성수기에는 보통 12시, 1-2시까지도 일을 한다.

언니는 하루종일 시다를 돕고 일을 끝내고 오신 형부나 나까지도 일을 거들어야 한다. 아이들에게는 집에 엄마가 있다고는 하지만 방치되기는 마찬가지다. 납품일에 맞춰 일을 해야 하기 때문에 아이가 옆에와 칭얼대면 100원씩을 쥐어 쥐 달래기도 하고, 비디오 테이프를 빌려 주기도 한다. 차가 오가는 길거리에서 놀아도 어쩔 수가 없다. 물론 아이들에게 소리도 지른다. 우리 언니도 힘이 드니까

그나마 가내노동자로는 기술을 가진 업종이기에 다른 업종에서 일하는 가내노동자보다는 수입이 괜찮은 편이지만, 그것만큼 잃어버리는게 많다. 수입이 많다는 것(괜찮다는 것)은 장시간, 힘든 일이기 때문인 거고, 밤 늦게까지 일하는 언니를 못마땅하게 생각하는 형부와 아이들과 함께 놀아줄 시간이 없는 언니. 밤늦게 일하기에 점점 나빠져가는 건강, 그러다보면 집안 살림은 엉망이 되고 엄마로서, 주부로서 그렇다고 노동자로서 대접받지도 못하면서 허덕이는 우리 언니! 친정 엄마가 많은 부분 일을 나눠주는데도 이런 정도인데 다른 가내노동자들이 겪어야 하는 고통이야 더 말할 나위가

있겠는가?

우리나라에는 상당수의 여성들이 가내노동에 종사하고 있음을 확인할 뿐, 전국적으로 조사된 자료나 실태, 현황 등이 없다. 가내노동에 대한 개념조차도 집안 일과 아이들을 보면서 반찬값 정도를 벌기 위한 '부업'으로 이해할 뿐이다.

그러나 가내노동자가 처한 현실은 절대 그렇지 않다. 가계의 보조적 수입으로의 의미가 아니라 가계를 꾸려 가는데 절대적으로 필요한 수입으로 요구되고 있는 것이다.

또한 가내노동자는 살림을 하다가 남은 시간에 일을 하는 것이 아니라 생계를 위해 지속적으로 일하고 있으며, 기업주가 고용한 노동자와 비교할 때 별반 차이가 없음을 알 수 있다.

집에서 일을 한다는 이유와 개별로 일을 한다는 이유로 물량조절, 단가결정, 납기일 등이 사용자에 의해 일방적으로 결정되고, 모든 불이익을 개인이 감수하면서 일하는 가내노동자는 보호받아야 한다.

이런 의미에서 ILO에서 통과된 가내노동자 협약을 토대로, 우리 현실에 맞는 가내노동자를 위한 보호법안 마련과 조직화방안, 충분한 조사사업을 실천해야 함이 남겨진 몫 일 것이다.

1972년 SEWA가 가내노동자를 조직하기 시작한 이래 아시아의 다른 국가에서도 그와 같은 움직임이 일어났으며 ILO는 SEWA의 경험을 모델로 삼아 동남아시아 각국에서 이를 시도하여 왔다. 그러나 전반적으로 아시아 대부분의 국가에서는 가내노동에 대한 국가의 관심이 부족한 상태에 있다.

이처럼 정보가 부족한 이유는 주로 가내노동에 대한 관심의 부족, 또는 가내노동이 하나의 '문제' 라는 인식

| 2. 가내노동자들의 국제적인 운동 |

이 결여되어 있기 때문이다. 따라서 가내노동 문제를 하나의 '사회적 문제'로 제기하고 이에 대한 인식을 확대해 나가는 작업이 필요하다.

아시아에서 가내노동자의 보호를 위한 캠페인은 민간단체들이 주도하는 운동으로써, 그간 협의를 위한 조직과 연결망을 구축하고 투쟁전술을 개발해왔다.

실제적인 행동으로는 조사연구활동, 조직화(노동조합이나 협동조합), 교육과 훈련, 사회경제적 프로젝트, 신용 자금지원 대출, 공적 개혁을 위한 로비와 지지, 기구 건설, 워크샵에의 참여 등이 있다.

인도의 자기고용여성연합회 SEWA
(Self Employed Women's Association)

세와는 1972년 결성된 여성단체로, 노동조합과 협동조합 두 축으로 구

성되어 있으며 현재 회원이 15만명에 달하고 있다.

공식부문 노동자가 전체 노동자의 10%에 불과하고 비공식부문 노동자가 90%를 차지하고 있는 인도 현실에서, 세와는 제조업 가내노동자, 행상인, 농업노동자들을 조직하면서 이들 비공식 부문 노동자들의 권리확보를 위한 운동을 전개해 나갔다.

세와는 노동자로서의 권리를 인정받고 노동조건을 개선시키는 것을 목표로 하여 활동하였고, 운동을 통해 여성의 임시노동을 공식적인 노동으로 가시화했다.

세와는 여성의 힘을 키우는 것은 '경제적인 자립과 교육'이라 생각하여 이들을 뒷받침해줄 협동조합을 조직하였고 은행을 설립하여 운영하고 있다. 또한 법률상담과 법제정 운동, 교육과 직업훈련 사업을 수행하고 있고, 탁아소와 건강센터를 운영하고 있다.

일본

아시아에서는 일본만이 유일하게 가내노동자에 대한 정규적인 조사를 시행하고 있는데, 노동성 산하 여성국이 담당하고 있다.

[제조업 가내노동자법]이 제정, 시행되고 있고, 가내노동자 수첩제도가 있다.

1977년 도쿄, 오사카, 나고야에서 제조업 가내노동 상담센터내에 여성을 위한 고용촉진 센터가 설립된 바 있고, 81년에는 노동성이 가내노동자의 노동조건을 개선하기 위한 캠페인을 벌이기도 하였다.

1985년 10일간 제조업 가내노동자를 위한 국가 캠페인을 실시하기도 했다.

동남아시아

1988년 ILO에서는 가내노동자의 조직과 사회적 보호를 위한 운동을 실시하려는 목적을 갖고 인도네시아, 태국, 필리핀을 대상으로 프로젝트를 수행해왔다.

인도네시아에서는 노동부가 가내노동자들에게 비공식부문의 자영업자를 위한 프로그램을 마련함으로써 그들을 지원해왔다.

태국에서는 치앙마이(북쪽지역에 있는 도시)에서 치앙마이YMCA와 ILO의 지원하에 HOMENET라는 가내노동자조직을 설립하여, 1천여명의 여성노동자들이 가입되어 있다. 이 조직은 ILO의 지원하에 자금의 순환, 마케팅 및 상

품개발, 소경영자에 대한 훈련을 제공하고 있다. 이들은 신용협동조합을 조직하여 필요한 자금과 예금 등을 조직적으로 이용하고 있고, 방콕시의 빈민지역에 조직되어 있는 가내노동자 조직인 라지부라나(Rajburana)와 연합체도 구성하였다.

태국의 노동조합인 노동회의는 방콕의 빈민가에서 구두를 만드는 가내노동자들을 조직하는 사업을 시작했다.

태국정부는 가내노동자의 문제를 다루기 위해 담당부처인 '노동과고용부' 및 민간단체의 대표자들이 중심이 된 협력위원회를 95년 상반기에 구성하였고, 현재 가내노동자들에게도 노동법이 적용되도록 하는 것을 검토하고 있다.

필리핀에서는 89년 가내노동자들의 전국 연결망인 PATAMABA를 결성하여 현재 3천명 이상의 회원이 활동하고 있다. 가내노동자의 조직화, 연결망 구축, 교육 및 훈련, 사회 경제적 지원, 로비활동, 정책개혁을 위한 활동 등을 시도해왔으며 정부로부터 재정적 지원을 받기도 했다.

영국의 라이체스터 가내노동 캠페인

이 캠페인은 1980년에 시작된 것으로, 가내노동자 자

신의 목소리를 듣고 그들 스스로 운동에 참여하여 정책입안에 관여할 수 있는 통로를 개설하는 목표로 하고 있다. 또 대중매체를 이용하여 가내노동자 문제를 공식적인 쟁점으로 부각시키고 가내노동자의 노동권을 주장하는 운동을 전개하고 있다.

네덜란드의 가내노동자 지원센터

이 센터는 네덜란드의 헨젤로(Hengelo)에 있는데, 가내노동자

의 존재를 가시화하고 그들의 조건을 개선하기 위한 장단기 프로그램을 갖고 가내노동자에 대한 지원사업을 수행하고 있다.

아시아지역 가내노동자 연대를 위한 국제회의

1995년 3월 20일부터 22일까

지, 3일간에 걸쳐 인도의 아메다바드(Amedabad)에서는 '아시아지역 가내노동자의 연대와 실천'을 모색하는 회의가 개최되었다. 이 회의는 95년 6월에 개최되는 ILO 정기 총회에서 정식 안건으로 다루어질 가내노동자들을 위한 법적인 보호조항을 통과시키기 위한 운동의 하나로 개최되었다.

이 회의는 인도의 SEWA, 국제식품노동조합(IUF), 국제화학노동조합

(ICF), 국제노동기구(ILO) 공동 주최로 개최되었고, 한국을 비롯하여 15개 나라에서 참석하였다.

이 회의에서는 ILO에서 조사한 가내노동자에 대한 보고와 각 나라별 가내노동자 실태보고가 있었으며, ILO 협약을 위한 가내노동자들의 권고안을 채택하여 ILO에 제출하였다.

국제가내노동자조직
(International Network of Homeworkers)

이 조직은 95년에 네덜란드정부의 지원으로 창립되었다.

지난 95년 3월에 개최된 '아시아지역 가내노동자 연대와 실천' 회의에서는 이 국제조직의 네트워크를 더욱 확대하기로 결의하여 현재 동남아시아, 남아시아, 아프리카, 중남미, 유럽 5개 권역별로 나누어 네트워크를 해나가고 있고(이 네트워크를 'homenet'라 부른다) "HOMENET"라는 잡지를 발간하고 있다.

남아시아권은 인도의 SEWA가, 동남아시아권은 태국에 있는 ILO 사무소가, 아프리카권은 남아프리카의 자영여성노동조합(SEWU, Self-Employed Women's Union)이, 중남미권에서는 캐나다에 있는 UNITE가, 그리고 유럽권에서는 영국의 homenet가 중심이 되어 네트워크를 해나가고 있다.

현재 이들 homenet는 네덜란드 정부와 네덜란드 노동조합(FNV) 국제부에서 일부 지원을 받고 있다.

■ 참고자료

- ▶ 신경아 (1994) 가내노동자의 현실과 보호, 여성연구 1994년 겨울호, 한국여성개발원
- ▶ 『가내노동자도 노동자로서 보호받아야 한다 - 아시아지역 가내노동자 연대를 위한 국제회의 보고-』, 1995. 한국여성노동자회협의회
- ▶ 『아시아비정규직 노동자와 생산협동조합 교류프로그램 보고대회』, 1996. 한국여성노동자회협의회

3. ILO협약과 권고에 따른 가내노동자의 권리

1. 가내노동자란 (가내노동자의 정의)

협약 제1조

- (a) "가내노동" 이라 함은 다음의 조건에서 가내노동자로 불리우는 자에 의해 수행되는 노동을 말한다.
 - (i) 사용자의 작업장이 아닌 자신의 주거 또는 자신이 선택한 장소에서
 - (ii) 보수(remuneration)를 받기 위해
 - (iii) 사용되는 설비, 원료, 기타 투입물(input)을 누가 제공하는가에 관계 없이, 사용자가 특정한 제품 또는 서비스를 산출한다.

다만 국내법규 또는 법원의 판결에 의해 독립된 노동자로 간주되는데 필요한 정도의 자율성 및 경제적 독립성을 갖지 않은 경우에 한한다.

가내노동자는 그간 대체로 가정에서 가사일을 하면서 또 아이들을 돌보면서 틈틈이 일을 하였기 때문에 '노동자'임에도 불구하고, 가내노동자 스스로도 '노동자'라는 인식을 하지 못하고 '부업'을 한다고 생각해왔다. ILO에서는 이러한 가내노동자들을 이 사회의 '노동자'로서의 위치를 부여하여 노동자로서의 권리를 협약과 권고를 통해 명시하고 있다.

따라서 보수를 받기 위해 노동에 필요한 설비, 원료, 기타 투입물을 사용자가 제공했든 본인이 제공했든지에 상관없이, 자신의 집이나 자신이 선택한 장소에서 일하는 노동자는 가내노동자이다.

여기서 한가지 주의할 점은 현재 근로기준법에 의해 근로자의 지위를 갖는 자 즉 고용계약이든 도급계약이든 계약의 형식에 관계없이 임금을 목적으로 사용종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공한 노동자, 스스로 작업의 조

건 및 시간배정에 관해 자유로운 결정을 할 수 없는 노동자는 근로기준법상의 근로자이므로 가내노동자가 아니다.

따라서 사업장 규모와 관계없이 사용자와 명확히 종속관계를 갖고 있는 노동자들은 현행 근로기준법을 적용받게 되며, 이 외의 가내노동자들은 ILO 협약과 권고에 따라 노동자로서의 최소한의 기본권을 보호받아야 한다.

현재 우리나라에는 '4인 이하 중소기업사업장 근로기준법·산재보상보험법 전면 적용을 위한 공동대책위원회'가 구성되어 노동조합, 사회단체가 활동을 전개하고 있는데, 앞으로 4인 이하 사업장에도 근로기준법이 전면 적용되어 노동자로서의 기본권을 보호받아야 할 것이다.

2. 국가는 가내노동자가 다른 임금노동자와 동등한 대우를 받도록 노력해야 한다.

협약 제4조

1. 가내노동에 관한 국가의 정책은 가내노동의 특성을 고려하고, 적절한 경우 기업내에서 수행되는 동일 또는 유사한 형태의 노동에 적용되는 조건을 고려하여, 가능한 한 가내노동자와 다른 임금소득자간의 동등처우를 증진해야 한다.

2. 동등한 처우는 특히 다음과 관련하여 증진해야 한다.

- (a) 가내노동자들 스스로 단체를 설립하거나 선택한 단체에 가입하고 그러한 단체의 활동에 참가할 권리
- (b) 고용 및 직업에 있어서 차별로부터의 보호
- (c) 산업안전·보건에 있어서의 보호
- (d) 보수
- (e) 법정사회보장에 의한 보호
- (f) 직업훈련을 받을 기회
- (g) 고용 또는 근로가 허용되는 최저연령
- (h) 모성보호

가내노동자는 고용종료에 관하여 다른 노동자에게 제공된 보호와 동일한 보호를 받아야 한다(권고 27조)

고용 또는 근로의 허용에 필요한 최저연령에 관한 국내법령은 가내노동에 적용된다(권고 10조)

국가는 가능한 한 가내노동자가 다른 임금노동자들과 동등한 대우를 받아 가내노동자들의 기본권이 보호받을 수 있도록 해야 한다.

가내노동자들은 조직결성의 권리를 비롯하여 차별받지 않고 안전하게 일할 권리를 갖도록 해야 한다. 또한 사회보장과 모성보호에 대한 권리, 해고 등의 고용종료에 관해서도 동일한 권리를 갖도록 정책을 수립하고 실행해야 한다.

3. 안전과 건강, 보호받을 권리가 있다

협약 제7조

작업장에서의 안전과 보건에 관한 국내법령은 가내노동의 특성을 고려하여 가내노동에 적용되어야 하며, 안전·보건을 이유로 일정한 형태의 작업과 일정한 재료의 사용이 가내노동에서 금지되는 조건을 설정해야 한다.

협약 제4조에서는 가내노동자들이 산업안전·보건에 있어서의 보호를 임금노동자와 동등하게 보호받도록 국가가 정책을 수립, 실행하도록 하고 있다.

또한 협약 제7조에서는 가내노동자들도 산업안전·보건에 관한 국내법령이 가내노동의 특성을 고려하여 적용되어야 한다고 되어 있으므로, 우리나라의 경우 현행 산업안전보건법을 가내노동자에게도 적용해야 한다.

이와 관련하여 1996년 가내노동권고에서는 7장(산업안전·보건)에서 정부, 사용자, 가내노동자가 이행해야 하는 사항을 보다 구체적으로 제시하고 있다.

권한있는 당국은 안전·보건규정과 사용자와 가내노동자가 준수하여야 하는 주의사항에 관한 지침을 배부하도록 조치하여야 한다(권고 19조)

또한 사용자는 첫째, 가내노동자에게 부여한 작업과 관련하여 사용자가 알고 있거나 또는 알아야 하는 위험과 취해야 할 주의사항에 대하여 가내노동

자에게 주지시키고, 적절한 경우 이들에 대한 필요한 훈련을 실시해야 하며, 둘째 가내노동자에게 제공된 기계, 공구 기타 설비는 적절한 안전장치를 갖추도록 하고 이들에 대한 적절한 정비를 보장하기 위한 합리적 조치를 취해야 한다. 셋째 가내노동자에게 필요한 개인 보호장구(protective equipment)를 무료로 제공하도록 하고 있다. (권고 20조)

가내노동자 또한 규정된 안전·보건조치에 응하고, 자신이 취급하는 원료, 기계, 공구 기타 설비의 적절한 사용을 포함하여 스스로의 안전·보건 및 작업장에서 자신의 작위(作爲) 또는 부작위(不作爲)로 인하여 영향을 받을 수 있는 타인의 안전·보건을 위한 합리적인 주의를 할 것을 명시하고 있다. (권고 21조)

또한 현재 고용된 노동자가 작업중지권을 갖듯이, 자신의 안전·보건에 즉각적이고도 심각한 위협을 초래한다고 믿을 만한 합리적인 이유를 가지고 작업수행을 거부한 가내노동자는 국내의 조건 및 관행에 부합하는 방법에 따라 불이익으로부터 보호되어야 한다고 명시되어 있다. 또한 가내노동자, 그 가족 또는 공공의 안전·보건에 대한 즉각적이고 심각한 위협이 있을 때에는, 근로감독관 기타 공적안전관리가 정하는 바에 따라, 그러한 상황을 치유하기 위한 적절한 조치가 취해질 때까지 가내작업의 계속은 금지되어야 한다고 명시되어 있다. (권고 22조)

4. 조직할 권리, 단체교섭할 권리

협약 제4조

1. 가내노동에 관한 국가의 정책은 가내노동의 특성을 고려하고, 적절한 경우 기업내에서 수행되는 동일 또는 유사한 형태의 노동에 적용되는 조건을 고려하여, 가능한 한 가내노동자와 다른 임금소득자간의 동등처우를 증진해야 한다.

2. 동등처우는 특히 다음과 관련하여 증진해야 한다:

- (a) 가내노동자들 스스로 단체를 설립하거나 선택한 단체에 가입하고 그러한 단체의 활동에 참가할 권리

모든 노동자조직은 단결권과 단체교섭권을 가질 때 비로소 노동자로서의 기본권을 누릴 수 있다.

가내노동자들도 자신들의 기본권 확보를 위해 단체를 조직하거나 이 단체에 가입하여 활동할 권리를 임금노동자와 동등하게 갖도록 정부는 정책을 수립하고 실행하여야 한다.

가내노동자 협약에서는 단결권만을 규정하고 있는데, 단체교섭권에 대해서는 권고 제5장(단결권 및 단체교섭권)에서 규정하고 있다.

권고 제5장 11조에서는 가내노동자가 스스로 단체를 설립하거나 스스로 선택한 노동자단체에 가입하고 그 단체의 활동에 참가할 권리를 행사하고, 가내노동자단체가 노동조합연맹 또는 연합체에 가입할 권리의 행사를 위해 법적·행정적 규제와 기타 장애를 확인하여 제거해야 한다고 규정하고 있다.

또한 권고 제12조에서는 가내노동자의 근로조건을 결정하는 수단으로서 단체교섭을 권장하기 위해 필요한 조치를 취하여야 한다고 규정하고 있다.

5. 보수에 대한 권리

협약 제4조

2. 동등처우는 특히 다음과 관련하여 증진해야 한다:

- (a) 가내노동자들 스스로 단체를 설립하거나 선택한 단체에 가입하고 그러한 단체의 활동에 참가할 권리
- (b) 고용및 직업에 있어서 차별로부터의 보호
- (c) 산업안전·보건에 있어서의 보호
- (d) 보수
- (e) 법정 사회보장에 의한 보호
- (f) 직업훈련을 받을 기회
- (g) 고용 또는 근로가 허용되는 최저연령
- (h) 모성보호

가내노동자는 보수에 있어 다른 임금노동자와 동등한 대우를 받도록 정부

가 노력할 것을 협약에서는 명시하고 있다.

권고 6장(보수)에서는 6개 조항에 걸쳐 보수에 대한 가내노동자의 권리를 명시하고 있다.

임금보호에 관한 국내법령은 가내노동자에게도 적용되며(권고 17조), 가내노동에 대한 최저임금율은 국내법에 따라 정하여야 한다(권고 13조)고 명시되어 있다.

권고 14조에서는 가내노동자의 보수율은 1차적으로 단체교섭에 의해 결정되어야 한다고 명시되어 있다. 그러나 단체교섭이 없는 경우에는 최상급 노사대표단체(이를테면 현재의 경총, 한국노총, 민주노총) 혹은 가내노동자단체 - 사용자단체와의 협의(단체가 없을 경우에는 가내노동자-사용자간의 협의)를 거쳐 당국이 결정하도록 하고 있다. 만일 위와 같은 방법으로 보수율을 결정할 수 없을 때에는 가내노동자-사용자 간의 합의에 의해 결정하도록 하고 있다.

또한 권고 15조에 따르면, 개당으로 지급되는 작업에 대한 보수율은 사용자의 기업에서 노동자가 받는 임금, 혹은 관련 부문과 지역내 있는 다른 기업의 노동자가 받는 임금에 상응해야 한다.

그리고 가내노동자는 사용자가 부여한 작업량 뿐만 아니라, 작업과 관련하여 발생한 비용(동력 및 물의 사용, 통신, 기계 및 설비의 정비와 관련한 비용 등)과 공구의 교체, 분류, 짐을 푸는 일과 포장과 같은 작업에 소요된 시간에 대해서도 보상을 받도록 하고 있다.(권고 16조)

현재 가내노동자들이 작업을 하다가 불량을 냈을 경우 그 손해액을 메꾸어 주거나 정품으로 다시 수선을 하여 주고 있는데, 이 과정에서 가내노동자들이 종종 피해를 받고 있다.

권고 17조에서는 임금보호에 관한 국내법령을 가내노동자에게도 적용하도록 명시하고 있다. 국내법령으로 감액에 관한 기준을 사전에 마련하도록 하고 있으며, 작업하자 또는 원료손상을 이유로 한 부당한 감액으로부터 가내노동자들을 보호해야 한다고 규정하고 있다.

또한 가내노동자에 대한 보수는 작업을 완료·납품할 때마다, 또는 1개월을 넘지 않는 정기적인 날에 지급하도록 하여, 임금체불을 방지하도록 하고 있다.

6. 노동시간, 휴식, 휴가, 사회보장과 모성이 보호받을 권리

권고 제8장(노동시간, 휴식, 휴가)

(23조) 할당된 작업의 완성을 위한 마감시간을 정하는 경우에도 다른 노동자가 향유하는 일일 및 주간 휴식에 상응하는 휴식의 기회를 가내노동자로부터 박탈하여서는 아니된다.

(24조) 국내법규는 가내노동자가 다른 노동자와 같이 유급공휴일, 유급연차휴가 및 유급병가의 혜택을 누릴 수 있는 조건을 정하여야 한다.

권고 제9장(사회보장 및 모성보호)

(25조) 가내노동자는 사회보장제도의 보호를 받아야 한다. 이 조치는 다음에 의하여 이루어질 수 있다:

- (a) 기존의 사회보장규정을 가내노동자에게 확대함.
- (b) 사회보장제도를 가내노동자에게도 적용함.
- (c) 가내노동자를 위한 특별한 제도 또는 기금을 개발함.

26조 모성보호에 관한 국내법규는 가내노동자에게 적용되어야 한다.

가내노동자 협약 제4조에서는 가내노동자가 다른 임금노동자와 동등한 대우를 받도록 국가정책을 실행하도록 하고 있고, 동등한 처우 중에 고용 및 직업에 있어서 차별로부터의 보호와 법정 사회보장에 의한 보호, 모성보호가 명시되어 있다.

가내노동자들의 상당부분이 여성임을 감안할 때, 적절한 노동시간, 휴식, 휴가의 확보와 모성보호는 대단히 중요한 권리이다.

가내노동자권고에서는 사회보장제도를 가내노동자에게도 적용하며, 가내노동자를 위한 특별한 제도 또는 기금을 개발하는 조치를 제시하고 있다.

현재 우리나라 가내노동자는 다른 임금노동자가 받고 있는 기존의 사회보험법(국민연금, 의료보험, 고용보험, 산업재해보상보험)을 전면적으로 적용받지 못해왔다. 현재 우리나라는 국민총생산이 세계 15위를 차지하고 있음에도 불구하고, 사회복지예산액은 국민총생산의 1%도 안되는 수준이다. 그리고 기존의 사회복지법(모자보건법, 영유아보육법 등)의 내용과 사회복지서비스 수준이 대단히 낮은 현실에서 가내노동자들의 사회복지를 위해서는 무엇보다도 정부의 올바른 관점과 정책의지를 높여내야 한다.

현재 여성단체들은 사회복지예산을 2,000년내에 국내총생산(GDP) 5%로 증액하고 여성복지예산을 획기적으로 증액할 것을 요구하고 있다. 그리고 산전후 건강관리에 대한 보험급여를 확대하고 빈곤여성을 위한 사회복지서비스의 질을 향상할 것, 보육시설을 확충하고 부모의 보육비용을 경감할 것, 방과후 보육시설 확충 및 중고등학교까지 학교급식을 확대할 것을 요구하고 있다. 또한 여성의 기능을 높이기 위한 직업훈련기관을 확대하고 여성에 대한 훈련직종을 전통적인 여성직종에서 남성직종으로 변화시켜 노동시장에서의 성별 분업구조를 해결할 것을 요구하고 있다.

사회복지예산의 획기적인 증액을 통해 가내노동자들도 사회보험법을 적용받고 질높은 사회복지서비스를 온전히 누릴 수 있도록 해야 할 것이다.

7. 국가는 가내노동에 대한 정책수립과 실행을 책임있게 수행해야 한다.

협약 제 3 조

이 협약을 비준하는 각 가맹국은 최상급 노사대표단체와의 협의 및 가내노동자에 관한 단체 및 가내노동자의 사용자단체가 있을 때에는 그 단체들과의 협의를 통하여, 가내노동자의 실정을 개선하기 위하여, 가내노동에 관한 자국의 정책을 시행하고 이 정책을 정기적으로 재검토하여야 한다.

협약 제 4 조

1. 가내노동에 관한 국가의 정책은 가내노동의 특성을 고려하고, 적절한 경우 기업내에서 수행되는 동일 또는 유사한 형태의 노동에 적용되는 조건을

고려하여, 가능한 한 가내노동자와 다른 임금소득자간의 동등처우를 증진해야 한다.

협약 제 5 조

가내노동에 관한 국가의 정책은 법령, 단체협약, 중재재정, 또는 그 밖에 국내관행에 부합하는 적절한 방법에 의해 시행되어야 한다.

협약 제 6 조

노동통계에 최대한으로 가내노동이 포함되도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

협약 제 9 조

1. 국내법과 관행에 부합하는 감독제도가 가내노동에 적용되는 법령의 준수를 보장하여야 한다.
2. 이들 법령의 위반에 대하여 필요하다면 벌칙을 포함한 적절한 구제책을 마련하고 이를 효과적으로 적용하여야 한다.

가내노동자의 기본권 보장을 위한 1차적 책임기관은 정부이다. 그동안 우리나라 정부는 가내노동에 대한 전면적인 실태조사를 단 한 번도 실행하지 않을 정도로 가내노동에 대한 정책이 전혀 수립되지도, 실행되지도 못해왔다.

ILO는 가내노동에 대한 국가정책의 수립과 실행에서 노동자, 사용자간의 협의를 통해 가내노동에 대한 정책을 시행하고 정책을 정기적으로 검토하도록 명시하고 있고, 가내노동에 적용되는 법령을 준수하도록 감독제도를 마련하도록 하고 있다. 또한 국가정책의 기본방향을 가내노동자와 임금노동자간의 동등처우 증진에 두고 있다.

그리고 이러한 국가의 정책 수립 및 집행에 대하여 권고2장(일반규정)에서 보다 세부적으로 제시하고 있다. 이것에 따르면 가내노동에 관한 국가정책의 수립 및 시행을 맡을 기관을 지정하고, 국가의 정책의 수립 및 집행에 있어서는 가능한 한 3자기구 또는 노사단체를 활용하도록 하고 있다. 또한 이러한 정책수립과 시행의 기초로서 성별로 분류된 자료를 포함한 가내노동에 관한 상세한 정보를 축적하고 최신화해야 하며, 이 자료는 간행, 공개하도록 하

고 있다.

또한 가내노동자에게는 자신에게 주어지는 고용조건에 관하여 알려주어야 하며, 이 정보에는 특히 사용자의 성명 및 주소(중개인이 있는 경우 그 중개인의 성명 및 주소), 보수표 및 보수율, 그 산정방법, 수행할 작업의 형태를 포함하도록 하고 있다.

가내노동에 대한 감독의 책임은 1차적으로 정부가 해야 할 몫이다.

권고 3장(가내노동에 대한 감독)에서는 4개조항에 걸쳐 이를 명시하고 있다. 이 권고에 따르면 가내노동자를 사용하는 사용자, 중개인의 등록을 받아 당국이 열람할 수 있도록 조치해야 한다. 그리고 사용자는 가내노동자의 명부를 성별로 분류하여 보존해야 하고, 작업 기록부를 작성 보존하여야 한다. 작업기록부에는 할당된 시간, 보수율, 가내노동자가 지출한 비용 및 그 비용에 대한 보전금액, 법에 따라 이루어진 공제, 보수총액 및 지급된 순 보수액, 지급일을 기록되어야 한다. 또한 이 기록부의 사본은 가내노동자에게 제공되어야 한다.

한편, 위와 같은 정책의 시행외에도 국가는 노사단체와 협력하여 다양한 계획을 펼쳐나가도록 하고 있는데, 권고 13장(가내노동에 관한 계획)에서는 이를 총 9개항에 걸쳐 제시하고 있다.

- (a) 가내노동자에 대하여 그들의 권리와 받을 수 있는 지원의 종류에 관하여 알려주는 계획
- (b) 노사단체, 비정부기구 및 일반대중에 대하여 가내노동에 관한 문제에 대한 인식을 제고하는 계획
- (c) 협동조합을 포함하여 스스로 선택한 단체내에서 가내노동자의 조직을 용이하게 하는 계획
- (d) 가내노동자의 숙련(비전통적인 숙련, 지도력 및 협상능력을 포함), 생산성, 고용기회 및 소득능력을 향상하기 위한 훈련 제공 계획
- (e) 가능한 한 노동자의 거소와 인접한 장소에서 수행되고, 불필요한 공식적 자격이 요구되지 않는 훈련을 제공하는 계획
- (f) 안전하고도 양질의 설비, 공구, 원료 기타 필수재료에 접근하는 것을 용이하게 하는 방법등으로 가내노동자의 안전·보건을 향상하기 위한 계획
- (g) 가내노동자에게 정보와 서비스를 제공하고 소의를 감소시키기 위한 센터 및 협의체의 설립을 위한 계획

(h) 신용거래에의 접근, 주거 및 육아의 개선을 용이하게 하기 위한 계획

(i) 가내노동을 유효한 작업경력으로 인정하는 제도를 증진하는 계획

그리고 위와 같은 계획은 농촌의 가내노동자들에게도 확대되어야 하며, 가내작업에서의 아동노동을 없애기 위한 특별한 계획이 채택되어야 한다고 명시하고 있다.

4. 우리의 권리, 어떻게 확보할 것인가?

1. 정부가 가내노동자의 실태에 대한 조사작업을 실시하도록 촉구합니다.

가내노동자에 대한 정책수립을 위해서는 무엇보다도 가내노동자에 대한 실태조사가 실시되어야 한다. 이 조사에는 가내노동자의 규모, 임금 등 제반 노동조건과 작업환경, 건강과 모성, 육아에 대한 실태 등이 포함되어야 하며, 이러한 조사결과를 기초로 하여 정책을 수립하여야 한다. 그리고 이러한 조사분석·결과는 반드시 남녀를 성별로 구분하여 나와야 한다.

또한 가내노동자에 대한 이러한 조사와 정보는 ILO의 가내노동 권고에 따라, 정책수립을 위한 근거로 이용되고 보존되어야 하며, 출판되어 공개적으로 알려져야 한다. 그리고 앞으로 모든 노동통계들에 가내노동자들에 대한 조사를 포함해야 한다.

2. 가내노동자의 기본권 보장을 위해 정부가 적극적으로 정책을 수립하고 감독하도록 촉구합니다.

ILO 협약에 따르면 가내노동자와 다른 임금노동자간의 동등한 대우를 증진하도록 국가정책을 수립, 실행하도록 하고 있다. 이러한 동등한 대우로는 조직결성권, 고용 및 직업에 있어서의 차별로부터의 보호, 산업안전·보건, 보수, 법정 사회보장에 의한 보호, 직업훈련을 받을 기회, 근로가 허용되는 최저연령, 모성보호가 명시되어 있다. 따라서 정부는 가내노동 정책의 수립에 있어 이것을 기본적인 정책기조로 삼아야 할 것이다. 또한 국가는 가내노동을 담당하는 소관기관을 통해 가내노동을 감독해야 한다. 그리고 가내노동자

의 실행을 개선하기 위해서는 가내노동자에 대한 국가정책의 수립과 실행, 그리고 정책에 대한 정기적인 제검토를 노동자들과의 협의를 통해 해야 한다.

가내노동자에 대한 실태파악, 감독, 처우개선을 위한 1차적인 책임기관은 정부이다. 따라서 정부가 보다 적극적으로 나서서 가내노동 정책을 수립하고 실행해야 한다. 특히 가내노동자의 상당부분이 여성임을 감안하면, 안전·보건, 사회보장, 모성보호 등의 기본권이 하루속히 보장될 수 있도록 해야 할 것이다.

3. 가내노동과 관련된 다양한 계획을 실시하도록 촉구합니다.

ILO (제29조) 권고에 따르면 사용자 및 노동자 단체와 협조하여 각 국은 다양한 프로그램을 증진하고 지지해야 하며, 총 9개가 제시되어 있다. 이 프로그램의 핵심 사항으로 가내노동자에게 가내노동자의 권리와 지원종류에 관해 알려주는 계획, 가내노동자들의 조직화를 용이하게 하는 계획, 가내노동자들에 대한 훈련을 제공하는 계획, 안전과 보건을 향상하기 위한 계획, 신용거래에의 접근과 주거·육아의 개선을 용이하게 하기 위한 계획, 노사 단체·비정부기구 및 일반대중에게 가내노동에 관한 문제인식을 제고하는 계획, 가내노동을 유효한 작업경력으로 인정하는 제도를 증진하는 계획 등이 제시되어 있다.

가내노동자들의 기본권을 보장하기 위해서 사회 전반적으로 가내노동에 대한 문제인식을 높이고 가내노동자들의 복지를 향상하기 위한 다양한 프로그램들이 가내노동자 법 제정과 더불어 병행되어야 할 것이다.

4. 노동조합운동은 이제 가내노동자의 권리 확보를 자신의 과제로 채택하여 조직적인 운동을 전개해야 합니다.

ILO 협약(제3조)에 따르면 각 국은 최상급 사용자단체 및 노동자단체와의 협의를 통해 가내노동에 대한 국내정책을 채택하고 시행하고 정기적으로 검토해야 한다고 되어 있다. 노동시장의 유연화 추세에서 노동자들의 조직운동을 더욱 확대해 나가기 위해서는, 노동조합운동이 중요한 조직대상으로 가내노동자들을 설정해야 한다.

또한 가내노동자들의 구체적인 현실과 요구를 수렴하여 이를 국가정책에

반영하도록 하는 것 또한 노동조합운동의 임무이다.

지역의 크고 작은 가내노동자 모임들의 조직화를 지원·지도하고, 가내노동자와 연관한 조사연구, 교육, 선전 등 다양한 사업들이 전략적으로 배치되어야 한다.

5. 이제 가내노동자도 '노동자'로서의 기본권을 보장받아야 합니다. 그러기 위해서 스스로 조직하고, 노동조합·여성단체와 연대하여 가내노동자의 권익확보를 위한 운동을 활발히 전개해 나갑시다.

ILO 협약(제4조)에는 가내노동자들과 임금노동자들간의 동등한 대우를 증진하도록 국가가 정책을 수립하고 실행하도록 되어 있다.

그리고 이러한 권리의 가장 대표적이고 핵심적인 권리는 바로 가내노동자들 스스로 자신들의 단체를 조직하고, 가입하여 활동하는 권리이다.

ILO 권고(제3조)에 의하면 가내노동자 조직이 없는 경우 각국은 가내노동자들이 자신의 의견을 표현할 수 있도록 적절한 제도를 만들어야 한다고 되어 있다.

그러나 무엇보다도 가내노동자들의 권리를 보장받는 가장 핵심적인 방법은 자신들의 조직을 결성하는 것이다. 이러한 조직이 있을 때, 비로소 가내노동자들의 현실이 보다 정확하게 알려지게 되고, 가내노동자에 대한 정책의 수립과 이행이 보다 충실히 진행될 수 있다.

ILO 협약의 비준을 촉구하는 일, 가내노동자법 제정을 위한 운동을 전개하는 일, 그리고 이 법이 시행될 때 가내노동자들을 실질적으로 보호하는 법이 될 수 있도록 하는 일은 가내노동자들의 조직체가 해야 할 커다란 몫이다.

6. 가내노동자 법 제정을 촉구합시다.

정부의 [근로여성복지기본계획]에 따르면, 가내노동자들을 보호하기 위해 94년까지 조사연구를 하고 95년까지 법 제정을 위한 기구를 구성하여, 96년까지 법제화를 추진하는 것으로 되어 있다. 그리고 가내노동자 법 제정시 검토될 내용으로, 최저공임제 도입, 무리한 납기일 설정 규제, 가내 근로수첩을 작성 교환토록 하여 당사자간 거래내용을 명시, 기업도산시 공임 우선지급

근거 마련, 일정기간 이상 거래해오던 위탁물량을 중단할 경우 사전에 예고, 안전보건 의무 부과를 예시하고 있다.

그럼에도 불구하고 현재까지 법제화 추진을 위한 일정이 전혀 진행되지 않고 있다. 그리고 법제정시 검토될 내용으로 예시된 내용도 가내노동자들의 노동자로서의 기본권을 완전히 보장하도록 하는 데는 대단히 미흡하다.

따라서 앞으로 제정될 가내노동자법에는 ILO의 협약과 권고의 내용을 충분히 수렴하여, 실질적으로 가내노동자들의 기본권을 보장하는 법이 되도록 해야 한다.

정부에서 예시하고 있는 내용 외에도 가내노동자들의 조직화와 가내노동자 조직이 교섭력을 가질 수 있도록 법적 근거를 마련해야 한다. 또한 노동자로서 평등하게 대우받을 권리, 안전한 작업환경속에서 자신의 건강을 보호받을 권리, 인간다운 삶을 유지할 수 있는 최저임금의 적용과 각종 사회보장제도의 혜택을 받을 권리, 직업 훈련을 받을 권리, 모성을 보호받을 권리, 자녀양육에 대한 사회적 지원을 받을 권리 등이 보장되는 내용의 법이 제정되어야 한다.

7. 가내노동자들이 공식부문으로 취업할 수 있도록 지원하는 정책을 수립하도록 촉구합시다.

가내노동자들의 상당수는 어린 자녀들을 돌보고 가사일을 병행하기 위해 가내노동을 선택하고 있다. 그리고 현재 전일제 정규직 노동자보다 열악한 조건에서 일하고 있다. 가내노동자에게 노동자로서의 기본권을 보호한다 하더라도, 이들 여성들을 공식부문으로 끌어들이기 위한 목적의식적인 정책이 실행되지 않는다면 여성노동력은 계속해서 주변화될 뿐 아니라, 이는 결국 전체 여성노동자의 노동조건 저하와 여성노동력에 대한 평가절하를 초래할 것이다.

따라서 가내노동자들이 공식부문으로 취업하도록 지원하여 고용에서의 안정성을 확보해야 한다. 이를 위해 1차적으로 보육시설과 방과후 아동지도시설을 확대해야 하며, 이들 시설에 대해 적은 보육료를 내고 아이들을 안심하고 맡길 수 있도록 해야 한다.

또한 가내노동자들에 대한 직업훈련을 적극적으로 실시·확대해야 하며, 기혼여성노동자들의 장기근속을 위해 제반 노동조건을 개선해야 할 것이다.

부록

국제노동기구(ILO)의
가내노동협약, 권고 전문

1996년 가내노동협약

국제노동기구(ILO) 총회는,

국제노동사무국 이사회가 1996년 6월 4일 제네바에서 소집한 제83차 회기에서,

근로조건에 관한 일반적 적용의 기준을 설정하고 있는 많은 국제노동협약 및 권고
가 가내노동자들에게 적용될 수 있다는 점을 상기하고,

가내노동을 특징짓는 특정한 조건들로 말미암아 가내노동자에 대한 이들 협약 및
권고의 적용을 개선하고 기존의 협약 및 권고에 가내노동의 특성을 고려한 기준을
보충하는 것이 바람직하다는 점에 주목하고,

회기의 4번째 의제인 가내노동에 관한 어떠한 제안을 채택하기로 결정하되,

이들 제안은 국제협약의 형식을 취하도록 할 것을 결의하여, 1996년 6월 20일 자
로 다음의 협약을 채택한다. 이 협약은 '1996년 가내노동협약'이라 부른다.

제 1 조

이 협약에서

- (a) "가내노동"이라 함은 다음의 조건에서 가내노동자로 불리우는
자에 의해 수행되는 노동을 말한다.

- (i) 사용자의 작업장이 아닌 자신의 주거 또는 자신이 선택한 장소에서
- (ii) 보수(remuneration)를 받기 위해
- (iii) 사용되는 설비, 원료, 기타 투입물(input)을 누가 제공하는가에 관계 없이, 사용자가 특정한 제품 또는 서비스를 산출한다.

다만 국내법규 또는 법원의 판결에 의해 독립된 노동자로 간주되는데 필요한 정도의 자율성 및 경제적 독립성을 갖지 않은 경우에 한한다.

- (b) 종업원(employee)의 지위를 가진 자가 단지 때때로 종업원으로서의 작업을 통상의 작업장이 아닌 주거에서 수행한다고 해서 이 협약에서 의미하는 가내노동자로 볼 수는 없다.
- (c) "사용자"란 합은 자연인 또는 법인으로서 직접적으로 또는 중개인(중개인이 국내법상 인정되는가에 관계없이)을 통하여 자신의 영업활동에 쫓아 가내작업을 제공하는 자를 말한다.

제 2 조

이 협약은 제1조에서 말하는 가내노동을 수행하는 자 모두에게 적용된다.

제 3 조

이 협약을 비준하는 각 가맹국은 최상급 노사대표단체와의 협의 및 가내노동자에 관한 단체 및 가내노동자의 사용자단체가 있을 때에는 그 단체들과의 협의를 통하여, 가내노동자의 실정을 개선하기 위하여, 가내노동에 관한 자국의 정책을 시행하고 이 정책을 정기적으로 재검토하여야 한다.

제 4 조

1. 가내노동에 관한 국가의 정책은 가내노동의 특성을 고려하고, 적절한 경우 기업내에서 수행되는 동일 또는 유사한 형태의 노동에 적용되는 조건을 고려하여, 가능한 한 가내노동자와 다른 임금소득자(wage earners)간의 동등처우를 증진해야 한다.
2. 동등처우는 특히 다음과 관련하여 증진해야 한다:
 - (a) 가내노동자들 스스로 단체를 설립하거나 선택한 단체에 가입하고 그러한 단체의 활동에 참가할 권리
 - (b) 고용 및 직업에 있어서 차별로부터의 보호
 - (c) 산업안전·보건에 있어서의 보호
 - (d) 보수(remuneration)
 - (e) 법정 사회보장에 의한 보호
 - (f) 직업훈련을 받을 기회
 - (g) 고용 또는 근로가 허용되는 최저연령
 - (h) 모성보호

제 5 조

가내노동에 관한 국가의 정책은 법령, 단체협약, 중재재정(中載裁定), 또는 그 밖에 국내관행에 부합하는 적절한 방법에 의해 시행되어야 한다.

제 6 조

노동통계에 최대한으로 가내노동이 포함되도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 7 조

작업장에서의 안전과 보건에 관한 국내법령은 가내노동의 특성을 고려하여 가내노동에 적용되어야 하며, 안전·보건을 이유로 일정한 형태의 작업과 일정한 재료의 사용이 가내노동에서 금지되는 조건을 설정하여야 한다.

제 8 조

가내노동에서 중개인의 사용이 허용되는 경우, 사용자 및 중개인 각각의 책임을 국내의 관행에 쫓아 법령 또는 법원의 판결로 정하여야 한다.

제 9 조

1. 국내법과 관행에 부합하는 감독제도가 가내노동에 적용되는 법령의 준수를 보장하여야 한다.
2. 이들 법령의 위반에 대하여 필요하다면 벌칙을 포함한 적절한 구제책을 마련하고 이를 효과적으로 적용하여야 한다.

제 10 조

이 협약은 다른 국제노동협약에 의해 가내노동자에게 적용되는 보다 유리한 규정에 영향을 미치지 아니한다.

1996년 가내노동권고

국제노동기구(ILO)총회는,

국제노동사무국 이사회가 1996년 6월 4일 제네바에서 소집한 제83차 회기에서,

근로조건에 관한 일반적 적용의 기준을 설정하고 있는 많은 국제노동협약 및 권고가 가내노동자들에게 적용될 수 있다는 점을 상기하고,

가내노동을 특징짓는 특정한 조건들로 말미암아 가내노동자에 대한 이들 협약 및 권고의 적용을 개선하고 기존의 협약 및 권고에 가내노동의 특성을 고려한 기준을 보충하는 것이 바람직하다는 점에 주목하고,

회기에 4번째 의제인 가내노동에 관한 어떠한 제안을 채택하기로 결정하되,

이들 제안은 1996년 가내노동협약을 보충하는 권고의 형식을 취하도록 할 것을 결의하여,

1996년 6월 20일자로 다음의 권고를 채택한다. 이 권고는 '1996년 가내노동권고'라 부른다.

I. 정의 및 적용범위

1. 이 권고에서

- (a) "가내노동"이라 함은 다음의 조건에서 가내노동자로 불리우는 자에 의해 수행되는 노동을 말한다.

- (i) 사용자의 작업장이 아닌 자신의 주거 또는 자신이 선택한 장소에서
- (ii) 보수(remuneration)를 받기 위해
- (iii) 사용되는 설비, 원료, 기타 투입물(input)을 누가 제공하는가에 관계없이, 사용자가 특정한 제품 또는 서비스를 산출한다.

다만 국내법규 또는 법원의 판결에 의해 독립된 노동자로 간주되는데 필요한 정도의 자율성 및 경제적 독립성을 갖지 않은 경우에 한한다.

- (b) 종업원(employee)의 지위를 가진 자가 단지 때때로 종업원으로서의 작업을 통상의 작업장이 아닌 주거에서 수행한다고 해서 이 권고에서 의미하는 가내노동자로 볼 수는 없다.
- (c) "사용자"란 합은 자연인 또는 법인으로서 직접적으로 또는 중개인(중개인이 국내법상 인정되는가에 관계없이)을 통하여 자신의 영업활동에 쫓아 가내작업을 제공하는 자를 말한다.

2. 이 권고는 제1항에서 말하는 가내노동을 수행하는 자 모두에게 적용된다.

II. 일반규정

- 3. (1) 각 가맹국은 국내법과 관행에 따라 협약 제3조에서 말하는 가내노동에 관한 국가의 정책의 수립 및 시행을 맡을 기관(들)을 지정하여야 한다.
- (2) 이 국가의 정책의 수립 및 집행에 있어서는 가능한 한 3자기구 또는 노사단체를 활용하여야 한다.
- (3) 가내노동자에 관한 단체 또는 가내노동자에 대한 사용자단체가 없을 때에는 제(1)목에서 말하는 기관(들)이 이를 노동자 및 사용자로 하

여금 가내노동에 관한 국가의 정책 및 이를 시행하기 위해 채택한 조치에 관하여 그 의견을 제시하도록 하기 위한 적절한 방안을 마련하여야 한다.

- 4. 가내노동에 관한 국가의 정책 및 이를 시행하기 위해 채택한 조치를 위한 기초로서 제공될 수 있도록 성별로 분류된 자료를 포함한 가내노동의 범위 및 성질에 관한 상세한 정보가 축적되고 최신화되어야 한다. 이 정보는 간행, 공개되어야 한다.
- 5. (1) 가내노동자에게는 서면 기타 국내법과 관행에 부합하는 적절한 방법으로 자신에게 주어지는 고용조건에 관하여 알려주어야 한다.
- (2) 이 정보에는 특히 다음 사항이 포함되어야 한다:
 - (a) 사용자의 성명 및 주소, 중개인이 있는 경우 그 중개인의 성명 및 주소
 - (b) 보수표 및 보수율, 그 산정방법
 - (c) 수행할 작업의 형태

III. 가내노동에 대한 감독

- 6. 국가적 수준 그리고 적절한 경우 지역적, 부문별 또는 지방단위의 권한 있는 당국은 가내노동자의 사용자 및 그 사용자가 이용하는 중개인의 등록을 받아야 한다. 이를 위하여 이 당국은 사용자가 제출하거나 또는 당국이 열람할 수 있도록 조치할 사항을 특정하여야 한다.
- 7. (1) 사용자는 가내작업을 최초로 제공할 때 권한있는 당국에 이를 보고하여야 한다.
- (2) 사용자는 자신이 작업을 제공하는 가내노동자의 명부를 성별로 분류하여 보존하여야 한다.
- (3) 사용자는 가내노동자에게 맡긴 작업의 기록부에 다음의 사항을 기

제하여 보존하여야 한다:

- (a) 할당된 시간
- (b) 보수율
- (c) 가내노동자가 지출한 비용이 있는 경우 그 비용, 그 비용에 관하여 보전된 금액
- (d) 국내 법령에 따라 이루어진 공제
- (e) 약정된 공제전 보수총액 및 지급된 순보수액, 지급일

(4) 제(3)목에서 말하는 기록부의 사본은 가내노동자에게 제공되어야 한다.

8. 사생활 존중에 관한 국내법과 관행에 상응하는 한, 가내노동에 적용되는 규정의 시행을 책임진 근로감독관 기타 관리에게는 가내작업이 수행되는 거소의 부분 기타 사적장소에 대한 출입이 허용되어야 한다.

9. 가내노동에 대하여 적용되는 법령에 대한 중대한 또는 반복적 위반이 있는 경우에는 국내법과 관행에 따라 가내작업의 제공중지를 포함한 적절한 조치를 취하여야 한다.

IV. 최저연령

10. 고용 또는 근로의 허용에 필요한 최저연령에 관한 국내법령은 가내노동에 적용된다.

V. 단결권 및 단체교섭권

11. 다음 사항에 대한 입법적·행정적 규제 기타 장애는 이를 확인하여 제거하여야 한다:

- a. 가내노동자가 스스로 단체를 설립하거나 스스로 선택한 노동자단체에 가입하고 그 단체의 활동에 참가할 권리의 행사
- b. 가내노동자단체가 노동조합 연맹 또는 연합체에 가입할 권리의 행사

12. 가내노동자의 근로조건을 결정하는 수단으로서 단체교섭을 권장하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

VI. 보수(Remuneration)

13. 가내노동에 대한 최저임금율은 국내법과 관행에 따라 정하여야 한다.

14. (1) 가내노동자의 보수율은 우선적으로 단체교섭에 의해 결정되어야 하고, 단체교섭이 없는 경우에는 다음에 의해 결정되어야 한다:

- (a) 최상급 노사대표단체, 가내노동자에 관한 단체 및 가내노동자에 대한 사용자단체와의 협의, 가내노동자에 관한 단체 및 가내노동자에 대한 사용자단체가 없는 때에는 가내노동자 및 가내노동자의 사용자와의 협의를 거친 후 권한있는 당국의 결정
- (b) 그 밖에 국가적, 부문별 또는 지방단위의 적절한 임금결정방식

(2) 위 제(1)목에 의한 방법으로 보수율을 결정할 수 없을 때에는 가내노동자 및 사용자 사이의 합의에 의해 결정하여야 한다.

15. 개당으로 지급되는 특정한 작업에 대하여는 가내노동자의 보수율은 사용자의 기업에서 노동자가 받는 임금에 상응하여야 한다. 그러한 노동자가 없는 때에는 관련 부문과 지역내에 있는 다른 기업의 노동자가 받는 임금에 상응하여야 한다.

16. 가내노동자는 다음의 사항에 대하여 보상을 받아야 한다:

- (a) 동력 및 물의 사용, 통신, 기계 및 설비의 정비와 관련한 비용등
작업과 관련하여 발생한 비용
- (b) 기계 및 설비의 정비, 공구의 교체, 분류, 짐을 푸는 일과 포장,
그 밖에 그러한 작업에 소요된 시간

17. (1) 임금보호에 관한 국내법령은 가내노동자에게도 적용된다.
 (2) 국내법령은 감액에 관한 기준을 사전에 마련하도록 하고 작업하자
 또는 원료손상을 이유로 한 부당한 감액으로부터 가내노동자를 보호하
 여야 한다.
 (3) 가내노동자에 대하여는 할당된 작업을 완료·납품할 때마다 또는
 1월을 넘지 않는 정기일에 지급하여야 한다.
18. 중개인이 이용되는 경우 중개인과 사용자는 국내법과 관행이 정하는
 바에 따라 가내노동자에게 지급할 보수에 대하여 연대하여 책임을 진
 다.

Ⅶ. 산업안전·보건

19. 권한있는 당국은 안전·보건규정과 사용자와 가내노동자가 준수하여야
 하는 주의사항에 관한 지침을 배부하도록 조치하여야 한다. 필요한 경
 우 이들 지침은 가내노동자들이 이해하는 언어로 번역되어야 한다.

20. 사용자는 다음 사항을 이행하여야 한다:

- (a) 가내노동자에게 부여한 작업과 관련하여 사용자가 알고 있거나
 또는 알아야 하는 위해와 취해야 할 주의사항에 대하여 가내노동
 자에게 주지시키고, 적절한 경우 이들에 대한 필요한 훈련을 실
 시할 것.
- (b) 가내노동자에게 제공된 기계, 공구 기타 설비는 적절한 안전장치
 를 갖추도록 하고 이들에 대한 적절한 정비를 보장하기 위한 합

리적 조치를 취할 것.

- (c) 가내노동자에 대하여 필요한 개인 보호장구(protective equipment)
 를 무료로 제공할 것.

21. 가내노동자는 다음 사항을 이행하여야 한다:

- (a) 규정된 안전·보건조치에 응할 것
- (b) 자신이 취급하는 원료, 기계, 공구 기타 설비의 적절한 사용을
 포함하여 스스로의 안전·보건 및 작업장에서 자신의 작위(作爲)
 또는 부작위(不作爲)로 인하여 영향을 받을 수 있는 타인의 안전
 ·보건을 위한 합리적인 주의를 할 것

22. (1) 자신의 안전·보건에 즉각적이고도 심각한 위험을 초래한다고 믿
 을 만한 합리적인 이유를 가지고 작업수행을 거부한 가내노동자는 국내
 의 조건 및 관행에 부합하는 방법에 따라 불이익으로부터 보호되어야
 한다.

- (2) 가내노동자, 그 가족 또는 공공의 안전·보건에 대한 즉각적이고
 심각한 위험이 있을 때에는, 근로감독관 기타 공적안전관리가 정하는
 바에 따라, 그러한 상황을 치유하기 위한 적절한 조치가 취해질 때까
 지 가내작업의 계속은 금지되어야 한다.

Ⅷ. 노동시간, 휴식, 휴가

23. 할당된 작업의 완성을 위한 마감시간을 정하는 경우에도 다른 노동자
 가 향유하는 일일 및 주간 휴식에 상응하는 휴식의 기회를 가내노동자
 로부터 박탈하여서는 아니된다.

24. 국내법규는 가내노동자가 다른 노동자와 같이 유급공휴일, 유급연차휴
 가 및 유급병가의 혜택을 누릴 수 있는 조건을 정하여야 한다.

IX. 사회보장 및 모성보호

25. 가내노동자는 사회보장제도의 보호를 받아야 한다. 이 조치는 다음에 의하여 이루어질 수 있다:

- (a) 기존의 사회보장규정을 가내노동자에게 확대함.
- (b) 사회보장제도를 가내노동자에게도 적용함.
- (c) 가내노동자를 위한 특별한 제도 또는 기금을 개발함.

26. 모성보호에 관한 국내법규는 가내노동자에게 적용되어야 한다.

X. 고용종료시의 보호

27. 가내노동자는 고용종료에 관하여 다른 노동자에게 제공된 보호와 동일한 보호를 받아야 한다.

XI. 분쟁해결

28. 권한있는 당국은 가내노동자와 사용자 또는 사용자가 이용하는 중개인 사이의 분쟁을 해결하기 위한 장치를 마련하여야 한다.

XII. 가내노동에 관한 계획

29. (1) 가맹국은 노사단체와 협력하여 다음의 계획을 증진·지원하여야 한다:

- (a) 가내노동자에 대하여 그들의 권리와 받을 수 있는 지원의 종류에 관하여 알려주는 계획
- (b) 노사단체, 비정부기구 및 일반대중에 대하여 가내노동에 관한 문제에 대한 인식을 제고하는 계획

- (c) 협동조합을 포함하여 스스로 선택한 단체내에서 가내노동자의 조직을 용이하게 하는 계획
- (d) 가내노동자의 숙련(비전통적인 숙련, 지도력 및 협상능력을 포함), 생산성, 고용기회 및 소득능력을 향상하기 위한 훈련 제공 계획
- (e) 가능한 한 노동자의 거소와 인접한 장소에서 수행되고, 불필요한 공식적 자격이 요구되지 않는 훈련을 제공하는 계획
- (f) 안전하고도 양질의 설비, 공구, 원료 기타 필수재료에 접근하는 것을 용이하게 하는 방법등으로 가내노동자의 안전·보건을 향상하기 위한 계획
- (g) 가내노동자에게 정보와 서비스를 제공하고 소외를 감소시키기 위한 센터 및 협의체의 설립을 위한 계획
- (h) 신용거래에의 접근, 주거 및 육아의 개선을 용이하게 하기 위한 계획
- (i) 가내노동을 유효한 작업경력으로 인정하는 제도를 증진하는 계획

- (2) 위와 같은 계획은 농촌의 가내노동자들에게도 확대되어야 한다.
- (3) 가내작업에서의 아동노동의 척결을 위한 특별한 계획이 채택되어야 한다.

30. 필요한 경우 가내노동자의 권리 및 보호에 관한 정보와 가내노동자에 대한 사용자의 의무에 관한 정보는 제29항에 제기된 계획과 함께 가내노동자가 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 한다.

위 본문은 총회에서 통과된 내용 대로이며 순전히 절차적인 규정은 생략하였다.

사단법인 한국여성노동자회협의회 소개

한국여성노동자회협의회는 일하는 여성의 권익실현과 사회적 평등 실현을 위해 일하고 있습니다. 여성노동자와 노동자가족의 인간다운 삶의 확보를 위해 1987년 3월 서울지역에 여성노동자회가 결성된 이후, 전국 각 지역에 여성노동자회가 결성되었습니다. 각 지역 여성노동자회들은 여성노동자운동을 보다 조직적이고 정책적으로, 그리고 통일적으로 전개해 나가기 위해 전국조직인 한국여성노동자회협의회를 1992년 7월에 결성하였습니다.

여성노동자회는 이런 사업을 합니다....

- 일하는 여성과 관련된 정책개발, 조사연구사업
- 조직사업
- 교육, 홍보사업, [일하는 여성] 발간
- "평등의 전화" 상담사업
- 국내외 여성, 노동단체와의 연대사업
- 어린이집 운영 등 아동보육관련 사업

여성노동자의 연락처는...

(사)한국여성노동자회협의회

주소: 서울시 구로구 구로본동 496-43호 전화: (02)869-1347

♥ 서울여성노동자회 (02)867-0516
 - 서울시 구로구 구로본동 409-54
 ☎평등의 전화 (02)853-8354
 ☎튼튼이어린이집 (02)837-3073

♥ 마산창원여성노동자회 (0551)95-5355
 - 마산시 회원구 양덕2동 151-30 3층
 ☎평등의 전화 (0551)95-5355
 ☎튼튼이어린이집 (0551)93-0820

♥ 인천여성노동자회 (032)862-2832
 - 인천시 남구 도화3동 52-20
 ☎평등의 전화 (032)863-2659
 ☎니눔어린이집 (032)863-7443

♥ 광주여성노동자회 (062)522-3029
 - 광주시 북구 운암동 423-25 2층
 ☎평등의 전화: (062)525-2896
 ☎튼튼이어린이집: (062)511-8647

♥ 부산여성회 직장사업위원회 (051)807-6540
 - 부산시 진구 부전1동 347-3 한남빌딩 301호 ☎평등의 전화: (051)807-7265

다음 자료는 최근 여성노동자회에서 발간한 자료들입니다.
 필요한 분은 한국여성노동자회협의회로 연락주시면 됩니다.

분류	제목
교재	「올바른 직장탁아소 설치를 위하여-교육선전지침서」 1992 「성의 평등, 부모의 권리, 그리고 육아를 위한 투쟁」 1992 -남아프리카공화국 노동조합 육아휴가제 확보사례- 「일하는 여성이 바라는 여성노동정책」 1992 「일본 부인노동의 실정 번역서」 1993 「여성지도자들을 위한 조직가 훈련」 1993 「일본 모성보호운동사」 1994 「When the Hen Crows ...- Korean Women Workers Educational Programs-」 1992
책	「여성노동자와 임금」 1990 「일하며 키우며」 - 일본 보육운동 사례 - 1992
연구보고서	「여성 직업훈련 현황 및 확대방안」 1994 「산업구조조정과 여성고용」 1994 (한글, 영문) 「한국의 자동화가 여성노동자에게 미친 영향에 관한 연구」 1995 (한글, 영문)
자료집	· 악화되는 여성고용, 어떻게 할 것인가 토론회 자료집 1991 · 올바른 직장탁아소 설치를 위하여 -직장탁아소의 필요성 및 설치방안- 토론회 자료집 1991 · 부인조직사업 활성화를 위한 정책토론회 자료집 1992 · 외국인 불법고용 어떻게 볼 것인가 토론회 자료집 1992 (한글, 영문) · 여성노동의 현실과 법, 제도적 개선방안 토론회 자료집 1993 · 직장탁아소추진 활성화를 위한 사례발표회 자료집 1993 · 탁아운동의 방향과 여성노동자운동의 과제 정책토론회 자료집 1993 · 한-일 일하는 여성들의 보육운동 교류보고서 1994 · 가내노동자도 노동자로서 보호받아야 한다 -아시아지역 가내노동자 연대를 위한 국제회의 보고회 자료집- 1995 · 여성노동시장정책, 어떻게 할 것인가 토론회 자료집 1996 · 아시아 비정규직노동자와 생산협동조합 교류프로그램 보고대회 자료집 1996 · 세계무역과 여성 - 변화하는 세계경제속에서 여성노동자의 권리증진을 위하여 - 1996
잡지	「일하는 여성」 (격월간 발행) 「Working Women」 -일하는 여성 영문본- (년4회)

사단법인 한국여성노동자회협의회

주소: 서울시 구로구 구로본동 496-43호 전화: 869-1347 전송: 837-1407

발신 : 한국여성노동자회협의회

수신 : 각 언론사 여성담당 기자 귀하

제목 : [가내노동자들이 노동자로서 보호받을 권리] 자료집 보도의뢰의 건

민주언론의 지평을 넓히고자 애쓰시는 기자님께 경의를 표합니다.

다름이 아니오라 한여노협에서는 최근 [가내노동자들이 노동자로서 보호받을 권리 - 국제노동기구의 협약에 따른 가내노동자의 권리 -]라는 제목의 자료집을 발간하였습니다. 지난 6월 ILO 83차 총회에서는 전세계적으로 가내노동자들이 증가하고 있음을 인식하고 이들도 노동자임을 인정하여 국제법으로 최저기준을 만들어야 할 필요성에 결의하여 '가내노동협약'과 '가내노동권고'를 채택하였습니다. 앞으로 국내에서도 이 협약을 비준하고, 협약에서 제시한 기본권을 보장하기 위해 가내노동자법을 제정하여야 할 것입니다. 또한 이 협약을 토대로 가내노동자 조직의 활성화와 노동조합운동과 여성노동자운동이 가내노동자의 권리 확보를 자신의 과제로 채택하여 조직적인 운동을 전개할 것이 요청되고 있다. 이러한 운동의 첫 단계로 가내노동협약에 따른 가내노동자의 권리를 소개하는 자료집이 발간되었습니다.

이에 이 자료집 발간을 널리 보도하여 주시어, 가내노동자들의 권리 확보를 위한 운동에 커다란 도움을 주시길 부탁드립니다.

기타 자세한 문의사항은 한여노협 이철순 대표, 왕인순 사무국장에게 연락주시기 바랍니다.(869-1347, 869-1337)

첨부자료 1. 자료집 소개

사 단 법 인 한국 여성 노동 자 회 협 의 회

- 1094

- 1992년 7월 31일

14

대 표 이 철



첨부자료 1. 자료집 소개

제 목 : 가내노동자들이 노동자로서 보도받을 권리
-국제노동기구의 협약에 따른 가내노동자의 권리-

발행처: (사)한국여성노동자회협의회

자료집 목차 및 소개

목차 1. 한국의 가내노동자 현실

2. 가내노동자들의 국제적인 운동 소개
3. ILO협약과 권고에 따른 가내노동자의 권리
4. 우리의 권리, 어떻게 확보할 것인가?

부록 : 국제노동기구(ILO)의 가내노동자 협약, 권고 전문

목차 1. 한국의 가내노동자 현실

(우리나라는 현재까지 가내노동에 대한 공식통계가 없어서 가내노동자의 규모와 추이를 확인하기가 거의 불가능하다. 다만 기업의 하청거래가 계속 증가함에 따라 제조업의 모든 분야에서 가내노동자가 증가하고 있음을 추정하고 있다. 중소기업중 하청관계를 갖는 업체가 80년의 30.0%에서 87년 48.5%, 91년에는 73.6%로 급증하고 있다. 최근에는 출판업에서 가장 단순한 전산입력 업무에서부터 교정, 교열, 편집, 그리고 기획에 이르기까지 가내노동으로 위탁하는 사례가 부쩍 늘고 있다. 1989년 한국여성개발원 조사에 의하면, 서울시 거주 65세 이하 기혼여성노동자 8,050명중 438명이 가내노동자로서, 그당시 경제활동 인구중 9.4%를 차지했다.

또한 가내노동자의 60.4%가 35세 이하이며, 6세 미만 자녀를 둔 가내노동자는 가내노동자 전체의 53.1%로써, 자녀양육 등으로 가사부담이 높은 연령층의 여성이 가내노동에 종사한다는 특성이 뚜렷하다.

김경애교수(동덕여대 여성학 교수)는 박사학위 논문(기혼여성 노동 참여와 지위:한국의 노동자 계급 연구)에서 한국의 가내노동자 현실에 대한 생생한 글을 기록하였고, 이 자료집에 이 논문의 일부를 발제하여 실었다.

목차 2. 가내노동자들의 국제적인 운동 소개

(1972년 SEWA가 가내노동자를 조직하기 시작한 이래 아시아의 다른 국가에서도 그와 같은 움직임이 일어났으며 ILO는 SEWA의 경험을 모델로 삼아 동남아시아 각국에서 이를 시도하여 왔다. 그러나 전반적으로 아시아 대부분의 국가에서는 가내노동에 대한 국가의 관심이 부족한 상태에 있다. 이처럼 정보가 부족한 이유는 주로 가내노동에 대한 관심의 부족, 또는 가내노동이 하나의 '문제' 라는 인식이 결여되어 있기 때문이다. 따라서 가내노동 문제를 하나의 '사회적 문제'로 제기하고 이에 대한 인식을 확대해 나가는 작업이 필요하다.

아시아에서 가내노동자의 보호를 위한 캠페인은 민간단체들이 주도하는 운동으로써, 그간 협의를 위한 조직과 연결망을 구축하고 투쟁전술을 개발해왔다.

실제적인 행동으로는 조사연구활동, 조직화(노동조합이나 협동조합), 교육과 훈련, 사회경제적 프로젝트, 신용 자금지원 대출, 공적 개혁을 위한 로비와 지지, 기구 건설, 워크샵에의 참여 등이 있다.

이 자료집에서는 현재 회원이 15만명에 달하는 인도의 SEWA, 일본, 동남아시아(인도네시아, 태국, 필리핀), 영국, 네덜란드, 국제가내노동조직과 HOMENET를 소개하고 있다.

목차 3. ILO협약과 권고에 따른 가내노동자의 권리

(가내노동자의 권리를 총7개 항목에 걸쳐 해설 정리하고 있다.)

첫째, 가내노동의 정의

둘째, 국가는 가내노동자가 다른 임금노동자와 동등한 대우를 갖도록 노력해야 한다

셋째, 안전과 건강, 보호받을 권리가 있다.

넷째, 조직할 권리, 단체교섭할 권리

다섯째, 보수에 대한 권리

여섯째, 노동시간, 휴식, 휴가, 사회보장과 모성이 보호받을 권리

일곱째, 국가는 가내노동에 대한 정책수립과 실행을 책임있게 수행해야 한다.

목차 4. 우리의 권리, 어떻게 확보할 것인가?

(앞으로 국내에서는 이 협약을 비준하고 가내노동자법을 제정해야 한다. 따라서 국가, 가내노동자와 노동조합, 여성단체가 무엇을 어떻게 시작할 것인지에 대한 지침을 제시하고 있다.)

첫째, 정부가 가내노동자의 실태에 대한 조사작업을 실시하도록 촉구하자.

둘째, 가내노동자의 기본권 보장을 위해 정부가 적극적으로 정책을 수립하고 감독하도록 촉구하자

셋째, 가내노동과 관련된 다양한 계획을 실시하도록 촉구하자.

넷째, 노동조합운동은 이제 가내노동자의 권리 확보를 자신의 과제로 채택하여 조직적인 운동을 전개해야 한다.

다섯째, 이제 가내노동자로 노동자로서의 기본권을 보장받아야 한다. 그러기 위해서 스스로 조직하고, 노동조합, 여성단체와 연대하여 가내노동자의 권익확보를 위한 운동을 활발히 전개해 나가자.

여섯째, 가내노동자 법 제정을 촉구하자.

일곱째, 가내노동자들이 공식부문으로 취업할 수 있도록 지원하는 정책을 수립하도록 촉구하자.

목차 3. ILO협약과 권고에 따른 가내노동자의 권리 요약

1. 가내노동자란 (가내노동자의 정의)

가내노동자는 그간 대체로 가정에서 가사일을 하면서 또 아이들을 돌보면서 틈틈이 일을 하였기 때문에 '노동자'임에도 불구하고, 가내노동자 스스로도 '노동자'라는 인식을 하지 못하고 '부업'을 한다고 생각해왔다. ILO에서는 이러한 가내노동자들을 이 사회의 '노동자'로서의 위치를 부여하여 노동자로서의 권리를 협약과 권고를 통해 명시하고 있다.

따라서 보수를 받기 위해 노동에 필요한 설비, 원료, 기타 투입물을 사용자가 제공했든 본인이 제공했든지에 상관없이, 자신의 집이나 자신이 선택한 장소에서 일하는 노동자는 가내노동자이다.

여기서 한가지 주의할 점은 현재 근로기준법에 의해 근로자의 지위를 갖는 자 즉 고용계약이든 도급계약이든 계약의 형식에 관계없이 임금을 목적으로 사용종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공한 노동자는 근로기준법상의 근로자이므로 가내노동자가 아니다.

따라서 사업장 규모와 관계없이 사용자와 명확히 종속관계를 갖고 있는 노동자들은 현행 근로기준법을 적용받게 되며, 이 외의 가내노동자들은 ILO 협약과 권고에 따라 노동자로서의 최소한의 기본권을 보호받아야 한다.

2. 국가는 가내노동자가 다른 임금노동자와 동등한 대우를 갖도록 노력해야 한다.

국가는 가능한 한 가내노동자가 다른 임금노동자들과 동등한 대우를 받아 가내노동자들의 기본권이 보호받을 수 있도록 해야 한다.

협약 4조에서는 이러한 동등처우를 8가지로 제시하고 있는데, 국가는 조직결성의 권리를 비롯하여 차별받지 않고 안전하게 일할 권리, 사회보장과 모성보호에 대한 권리, 해고 등의 고용종료에 관해서도 동일한 권리를 갖도록 정책을 수립하고 실행해야 한다.

3. 안전과 건강, 보호받을 권리가 있다

협약 제4조에서는 가내노동자들이 산업안전 보건의에 있어서의 보호를 임금노동자와 동등하게 보호받도록 국가가 정책을 수립, 실행하도록 하고 있다.

또한 협약 제7조에서는 가내노동자들도 산업안전 보건에 관한 국내법이 적용되어야 한다고 되어 있으므로, 우리나라의 경우 현행 산업안전보건법을 가내노동자에게도 적용해야 한다.

4. 조직할 권리, 단체교섭할 권리

모든 노동자조직은 단결권과 단체교섭권을 가질 때 비로소 노동자로서의 기본권을 누릴 수 있다. 가내노동자들도 자신들의 기본권 확보를 위해 단체를 조직하거나 이 단체에 가입하여 활동할 권리를 임금노동자와 동등하게 갖도록 정부는 정책을 수립하고 실행하여야 한다. 권고 제5장(단결권 및 단체교섭권)에서는 가내노동자단체가 노동조합연맹에 가입할 권리의 행사를 위해 법적·행정적 규제와 기타 장애를 확인하여 제거해야 한다고 규정하고 있

고, 국가는 가내노동자의 근로조건을 결정하는 수단으로서 단체교섭을 권장하기 위해 필요한 조치를 취하여야 한다고 규정하고 있다.

5. 보수에 대한 권리

가내노동자는 보수에 있어 다른 임금노동자와 동등한 대우를 받도록 정부가 정책을 수립 실행할 것을 협약에서는 명시하고 있고, 권고 6장(보수)에서는 6개조항에 걸쳐 보수에 대한 가내노동자의 권리를 명시하고 있다.

가내노동에 대한 최저임금율은 국내법에 따라 정하여야 한다. 또 가내노동자의 보수율은 1차적으로 단체교섭에 의해 결정되어야 한다고 명시되어 있다. 그러나 단체교섭이 없는 경우에는 최상급 노사대표단체(이를테면 현재의 경총, 한국노총, 민주노총) 혹은 가내노동자단체 - 사용자단체와의 협의(단체가 없을 경우에는 가내노동자-사용자간의 협의)를 거쳐 당국이 결정하도록 하고 있다. 만일 위와 같은 방법으로 보수율을 결정할 수 없을 때에는 가내노동자-사용자 간의 합의에 의해 결정하도록 하고 있다.

또한 개당으로 지급되는 작업에 대한 보수는 사용자의 기업에서 노동자가 받는 임금, 혹은 관련 부문과 지역내 있는 다른 기업의 노동자가 받는 임금에 상응해야 한다고 하고 있다.

또한 가내노동자에 대한 보수는 작업을 완료 납품할 때마다, 또는 1개월을 넘지 않는 정기적인 날에 지급하도록 하여, 임금체불을 방지하도록 하고 있다.

6. 노동시간, 휴식, 휴가, 사회보장과 모성이 보호받을 권리

협약 4조에서는 가내노동자가 다른 임금노동자와 동등한 대우를 받도록 국가정책을 실행하도록 하고 있고, 동등한 처우 중에 고용 및 직업에 있어서 차별로부터의 보호와 법정 사회보장에 의한 보호, 모성보호가 명시되어 있다. 또한 권고 23조, 24조에는 다른 노동자에게 있는 휴식(일일, 주간)의 기회를 가내노동자에게서 박탈해서는 안되며, 국내법규로 가내노동자가 다른 노동자와 같이 유급공휴일, 유급연차휴가, 유급병가의혜택을 누릴 수 있는 조건을 정하도록 하고 있다.

가내노동자들의 상당부분이 여성임을 감안할 때, 적절한 노동시간, 휴식, 휴가의 확보와 모성보호는 대단히 중요한 권리이다.

또한 가내노동자도 사회보장제도의 보호를 받도록 명시하고 있는데, 이를 위해 사회보장제도를 가내노동자에게도 적용하며, 가내노동자를 위한 특별한 제도 또는 기금을 개발하는 조치를 제시하고 있다.

7. 국가는 가내노동에 대한 정책수립과 실행을 책임있게 수행해야 한다.

가내노동자의 기본권 보장을 위한 1차적 책임기관은 정부이다. 그동안 우리나라 정부는 가내노동에 대한 전면적인 실태조사를 단 한 번도 실행하지 않을 정도로 가내노동에 대한 정책이 전혀 수립되지도, 실행되지도 못해왔다.

ILO는 가내노동에 대한 국가정책의 수립과 실행에서 노동자, 사용자간의 협의를 통해 가내노동에 대한 정책을 시행하고 정책을 정기적으로 검토하도록 명시하고 있고, 가내노동에

적용되는 법령을 준수하도록 감독제도를 마련하도록 하고 있다. 또한 국가정책의 기본방향을 가내노동자와 임금노동자간의 동등치우 중진에 두고 있다.

그리고 권고2장(일반규정) 3장(가내노동에 대한 감독)에서 보다 세부적으로 제시하고 있다. 이것에 따르면 정책 수립 및 집행에 있어서 가능한 한 3자기구 또는 노사단체를 활용하도록 하고 있다. 또한 가내노동자에게는 자신에게 주어지는 고용조건에 관하여 알려주어야 하며, 이 정보에는 특히 사용자의 성명 및 주소(중개인이 있는 경우 그 중개인의 성명 및 주소), 보수표 및 보수율, 그 산정방법, 수행할 작업의 형태를 포함하도록 하고 있다.

이 외에도 국가는 노사단체와 협력하여 다양한 계획을 펼쳐나가도록 하고 있다.(권고 13장(가내노동에 관한 계획))

목차 4. 우리의 권리, 어떻게 확보할 것인가? 요약

1. 정부가 가내노동자의 실태에 대한 조사작업을 실시하도록 촉구합니다.

가내노동자에 대한 정책수립을 위해서는 무엇보다도 가내노동자에 대한 실태조사가 실시되어야 한다. 이 조사에는 가내노동자의 규모, 임금 등 제반 노동조건과 작업환경, 건강과 모성, 육아에 대한 실태 등이 포함되어야 하며, 조사분석·결과는 반드시 남녀를 성별로 구분하여 나와야 한다.

또한 가내노동자에 대한 이러한 조사와 정보는 ILO의 가내노동 권고에 따라, 정책수립을 위한 근거로 이용되고 보존되어야 하며, 출판되어 공개적으로 알려져야 한다. 그리고 앞으로 모든 노동통계들에 가내노동자들에 대한 조사를 포함해야 한다.

2. 가내노동자의 기본권 보장을 위해 정부가 적극적으로 정책을 수립하고 감독하도록 촉구합니다.

ILO 협약에 따르면 가내노동자가 다른 임금노동자와 동등한 대우를 받도록 국가정책을 수립, 실행하도록 하고 있다. 이러한 동등한 대우로는 조직결성권, 고용 및 직업에 있어서의 차별로부터의 보호, 산업안전·보건, 보수, 법정 사회보장에 의한 보호, 직업훈련을 받을 기회, 근로가 허용되는 최저연령, 모성보호가 명시되어 있다. 따라서 정부는 가내노동 정책의 수립에 있어 이것을 기본적인 정책기조로 삼아야 할 것이다. 또한 국가는 가내노동을 담당하는 소관기관을 통해 가내노동을 감독해야 한다. 그리고 가내노동자의 실정을 개선하기 위해서는 가내노동자에 대한 국가정책의 수립과 실행, 그리고 정책에 대한 정기적인 재검토를 노동자들과의 협의를 통해 해야 한다.

가내노동자에 대한 실태파악, 감독, 치우개선을 위한 1차적인 책임기관은 정부이다. 따라서 정부가 보다 적극적으로 나서서 가내노동 정책을 수립하고 실행해야 한다. 특히 가내노동자의 상당부분이 여성임을 감안하면, 안전·보건, 사회보장, 모성보호 등의 기본권이 하루속히 보장될 수 있도록 해야 할 것이다.

3. 가내노동과 관련된 다양한 계획을 실시하도록 촉구합니다.

ILO 권고(제29조)에 따르면 사용자 및 노동자 단체와 협조하여 각 국은 다양한 프로그램을 증진하고 지지해야 하며, 총 9개가 제시되어 있다. 이 프로그램의 핵심 사항으로 가내노

동자에게 가내노동자의 권리와 지원종류에 관해 알려주는 계획, 가내노동자들의 조직화를 용이하게 하는 계획, 가내노동자들에 대한 훈련을 제공하는 계획, 안전과 보건을 향상하기 위한 계획, 신용 거래에의 접근과 주거·육아의 개선을 용이하게 하기 위한 계획, 노사 단체 · 비정부기구 및 일반대중에게 가내노동에 관한 문제인식을 제고하는 계획, 가내노동을 유효한 작업경력으로 인정하는 제도를 증진하는 계획 등이 제시되어 있다.

가내노동자들의 기본권을 보장하기 위해서 사회 전반적으로 가내노동자의 문제인식을 높이고 가내노동자들의 사회복지를 향상하기 위한 다양한 프로그램들이 가내노동자 법 시행과 더불어 병행되어야 할 것이다.

4. 노동조합운동은 이제 가내노동자의 권리 확보를 자신의 과제로 채택하여 조직적인 운동을 전개해야 합니다.

ILO 협약(제3조)에 따르면 각 국은 최상급 사용자단체 및 노동자단체와의 협의를 통해 가내노동에 대한 국내정책을 채택하고 시행하고 정기적으로 검토해야 한다고 되어 있다. 노동시장의 유연화 추세에서 노동자들의 조직운동을 더욱 확대해 나가기 위해서는, 노동조합운동이 중요한 조직대상으로 가내노동자들을 설정해야 한다.

또한 가내노동자들의 구체적인 현실과 요구를 수렴하여 이를 국가정책에 반영하도록 하는 것 또한 노동조합운동의 임무이다.

지역의 크고 작은 가내노동자 모임들의 조직화를 지원·지도하고, 가내노동자와 연관한 조사연구, 교육, 선전 등 다양한 사업들이 전략적으로 배치되어야 한다.

5. 이제 가내노동자도 '노동자'로서의 기본권을 보장받아야 합니다. 그러기 위해서 스스로 조직하고, 노동조합·여성단체와 연대하여 가내노동자의 권익확보를 위한 운동을 활발히 전개해 나갑시다.

ILO 협약(제4조)에는 가내노동자들도 임금노동자들과 동등한 대우를 받을 수 있도록 국가가 정책을 수립하고 실행하도록 되어 있다.

그리고 이러한 권리의 가장 대표적이고 핵심적인 권리는 바로 가내노동자들 스스로 자신들의 단체를 조직하고, 가입하여 활동하는 권리이다. 가내노동자들의 권리를 보장받는 가장 핵심적인 방법은 자신들의 조직을 결성하는 것이다. 이러한 조직이 있을 때, 비로소 가내노동자들의 현실이 보다 정확하게 알려지게 되고, 가내노동자에 대한 정책의 수립과 이행이 보다 충실히 진행될 수 있다. ILO 협약의 비준을 촉구하는 일, 가내노동자법 제정을 위한 운동을 전개하는 일, 그리고 이 법이 시행될 때 가내노동자들을 실질적으로 보호하는 법이 될 수 있도록 하는 일 또한 가내노동자들의 조직체가 해야 할 커다란 몫이다.

6. 가내노동자 법 제정을 촉구합니다.

정부의 [근로여성복지기본계획]에 따르면, 가내노동자들을 보호하기 위해 94년까지 조사연구를 하고 95년까지 법 제정을 위한 기구를 구성하여, 96년까지 법제화를 추진하는 것으로 되어 있다. 그러나 현재까지 법제화 추진을 위한 일정이 전혀 진행되지 않고 있다. 그리고 법제정시 검토될 내용으로 예시된 내용도 가내노동자들의 노동자로서의 기본권을 완전히 보장하도록 하는 데는 대단히 미흡하다.

따라서 앞으로 제정될 가내노동자법에는 ILO의 협약과 권고의 내용을 충분히 수렴하여, 실질적으로 가내노동자들의 기본권을 보장하는 법이 되도록 해야 한다.

정부에서 예시하고 있는 내용 외에도 가내노동자들의 조직화와 가내노동자 조직이 교섭력을 가질 수 있도록 법적 근거를 마련해야 한다. 또한 노동자로서 평등하게 대우받을 권리, 안전한 작업환경속에서 자신의 건강을 보호받을 권리, 인간다운 삶을 유지할 수 있는 최저임금의 적용과 각종 사회보장제도의 혜택을 받을 권리, 직업훈련을 받을 권리, 모성을 보호 받을 권리, 자녀양육에 대한 사회적 지원조치를 받을 권리 등이 보장되는 내용의 법이 제정되어야 한다.

7. 가내노동자들이 공식부문으로 취업할 수 있도록 지원하는 정책을 수립하도록 촉구합시다.

가내노동자들의 상당수는 어린 자녀들을 돌보고 가사일을 병행하기 위해 가내노동을 선택하고 있다. 그리고 현재 전일제 정규직 노동자보다 열악한 조건에서 일하고 있다. 가내노동자에게 노동자로서의 기본권을 보호한다 하더라도, 이들 여성들을 공식부문으로 끌어들이기 위한 목적의식적인 노력이 없다면 여성노동력은 계속해서 주변화될 뿐 아니라, 이는 결국 전체 여성노동자의 노동조건 저하와 여성노동력에 대한 평가절하를 초래할 것이다.

따라서 가내노동자들이 공식부문으로 취업하도록 지원하여 고용에서의 안정성을 확보해야 한다. 이를 위해 1차적으로 보육시설과 방과후 아동지도시설을 확대해야 하며, 이들 시설에 대해 적은 보육료를 내고 아이들을 안심하고 맡길수 있도록 해야 한다.

또한 가내노동자들의 취업을 촉진하기 위해서 가내노동자들에 대한 직업훈련을 적극적으로 실시 확대해야 하며, 기혼여성의 제반 노동조건을 개선해야 할 것이다.