

마포 직장인,
주민과 나눈

2020년

노동상담 통계

(통계기간 : 2020.3 ~ 2021.2)



마포구 노동자종합지원센터

마포 직장인,
주민과 나눈
2020년

노동상담 통계

(통계기간 : 2020.3 ~ 2021.2)

CONTENTS

04 소개

- _ 마포구 노동자종합지원센터 안내
- _ 발간하며

08 한눈에 보는 2020년 노동상담 통계

- 10 전체 노동상담 통계 / 상담유형
- 11 상담방법
- 12 성별 / 연령대별
- 13 거주지별 / 회사 소재지별
- 14 직종별 / 근로자수별
- 15 업종별
- 16 고용형태별
- 17 근로계약서 작성 유무 / 4대보험 가입 유무

18 인터뷰와 자주 묻는 상담 Q&A

- 20 우리센터 상담노무사님을 소개합니다
 - 함지호 공인노무사
 - 여수진 공인노무사
- 24 자주 묻는 상담 Q&A

36 노동자권익보호 2021년 가이드북

일하는 당신곁에, 마포구 노동자종합지원센터

마포구 노동자종합지원센터는

지역 내 노동자, 특히 취약계층 노동자의 아픔과 함께하며 노동상담 및 법류지원, 노동교육, 문화강좌 등 노동자 인권과 복지 향상을 위해 노력합니다.

설립근거

- 근로복지기본법 제 28, 29조
- 지방자치법 제144조
- 서울특별시 마포구 근로복지시설 설치 및 운영에 관한 조례

주요연혁

- 2019년 8월 8일 서울특별시 마포구 근로복지시설 설치 및 운영에 관한 조례 제정
- 2019년 11월 29일 마포구 노동자종합지원센터 위탁기관 모집 공고
- 2019년 12월 31일 마포구 노동자종합지원센터 위탁기관 선정
- 2020년 1월 13일 마포구 노동자 종합지원센터 위터 관리·운영 협약
- 2020년 1월 31일 마포세무서 비영리법인 및 국가기관 등 인가

위탁기관

마포 민중의집은 지역주민들이 스스로 삶을 가꾸고 서로 나눔으로써 지역사회를 보다 건강하고 따뜻하게 바꾸기 위해 만든 주민들의 자치공간이자 공동체입니다.

- 기관명 : 민중의집
- 대표자 : 정경섭
- 주소: 서울특별시 마포구 포은로6길 27(망원동) 1층



마포구 노동자종합지원센터

마포구 노동자종합지원센터 로고는 노동자의 권리와 복지를 실현하고, 노동을 존중하는 따뜻하고 희망찬 마포를 만들겠다는 의지를 표현합니다.

발간하며



민중의 집 대표
정 경 섭

클린턴 행정부 노동부 장관을 지낸 라이시 교수는 코로나 시대 노동자를 4가지로 나눴습니다. 첫 번째는 원격근무 노동자라고 불리는 부류입니다. 재택 근무가 가능한 전문인력으로 노트북으로 장시간 업무가 가능합니다. 코로나 위기에서 그나마 가장 안전하게 일하는 사람들인 것이죠. 두 번째는 필수노동자로 일자리를 잃지는 않지만 코로나 감염 위험이 매우 높은 직업입니다. 의사·간호사, 택배 및 배달 노동자, 운수노동자, 공무원 노동자 등입니다. 세 번째는 임금 못 받는 노동자입니다. 가족을 부양해야 하고 은행 대출도 갚아야 하지만 임금을 받을 수 없는, 우리 주변에서 흔히 보는 소매점, 식당, 제조업체 노동자들입니다. 네 번째는 잊혀진 노동자로 우리가 주변에서 볼 수 없는 사람들입니다. 노숙인 시설에 있거나 감옥에 있거나 외국의 경우 이민자 수용시설에 모여 있는 사람들입니다. 물리적 거리 두기가 불가능해서 코로나의 감염 위험이 매우 높습니다.

이 자료집에 담긴 대부분의 사례는 세 번째 유형, 즉 임금을 받을 수 없거나 받지 못하게 될 위기에 있는 사람들의 이야기입니다. 가장 평범해 보이는 노동자, 하루에도 몇 번씩 우리를 마주치는 그들이 코로나의 직격탄을 맞고, 지난해 첫 걸음을 땀 마포노동자 종합지원센터를 찾았습니다.

마포노동자종합지원센터는 개소하자마자 코로나 시대에 전 인류가 공통으로 겪고 있는 노동의 위기가 마포라는 공간에 어떻게 일어나는지 직접 보고 듣게 됐습니다.

그래서 여기 모인 통계는 자료집이 아니라 앞으로 우리가 풀어야 할 문제집입니다.

부디 이 통계의 수치들이 죽은 통계가 아니라 살아 숨쉬는 통계가 되기를 기대해 봅니다. 공적 영역은 물론 시민사회 영역에서도 위기상황에 처한 노동자에 대한 안전망을 지역에서 어떻게 구축할 수 있는지 활발하게 논의하며 해법을 찾아가길 바랍니다.

감사합니다.

노동상담 이용안내

- 전화상담 : 02-306-2226
: 월~금 : 10시~17시. (공휴일, 점심시간 12시~13시 제외)
- 홈페이지 상담 : 홈페이지 상담글 게시후 2~3일내 상담답변
- 방문상담 : 홈페이지 상담예약 → 화요일~금요일 2시~5시반 가능
: 내방상담이 필요한 경우 사전 사전예약 필수 : 내방상담은 통상 30분 소요

- 임금체불, 징계·해고, 근로시간, 휴일·휴가, 근로계약, 최저임금, 실업 급여, 산재, 직장갑질, 비정규직 차별 등
- 노동관련 상담과 법률지원
- 노동조합 가입, 설립상담 및 법률지원
- 노사간 원만한 분쟁조정 및 화해지원

상담내용

권리구제 지원제도

서울에서 직장을 다니거나 거주하고 있는 취약노동자 등이 임금체불, 부당해고, 산업재해 등 노동관련 건으로 노동청, 노동위원회, 근로복지공단, 법원 등 구제절차(진정, 고소, 소송 등)를 진행해야 하는 사건에 대하여, 서울시에서 위촉한 노동권리보호관지원 신청 후 타당성을 검토하여 노동권익을 실현.



발간하며



마포구
노동자종합지원센터 센터장
김 태 현

2020년 2월 상암동 마포창업복지관에 저희 마포구 노동자종합지원센터가 개소하였습니다.

저희 센터가 개소하자마자 코로나 바이러스로 인해 많은 노동자들이 해고, 휴업, 임금 삭감 등 고난을 겪었습니다.

저희 센터는 개소하자마자 3월부터 노동상담사업을 가장 중요한 사업으로 시작하였습니다. 지난 1년간 센터의 노동상담을 통해 1,071건으로 813명의 노동자가 상담을 진행하였습니다. 마포구에 거주하시거나 직장이 있는 노동자들이 주로 찾아주셨으며, 5인 미만의 음식점, 판매점과 아파트, 시설관리 노동자들이 많았습니다. 특히 취약계층인 중소영세사업장 노동자, 비정규직 노동자, 중고령 노동자들이 많습니다.

저희 센터의 노동상담을 통해서 열악한 일터에서 고생하시는 취약 노동자들의 고통이 조금이라도 덜어지고 노동인권이 신장되고 노동이 존중받는 사회를 만드는 작은 계기가 되었다고 생각합니다.

이 통계집 발간이 그 동안 저희들이 수행한 노동상담의 실태가 알려지고 보다 나은 노동상담이 이루어지는 계기가 되었으면 합니다.

그동안 고생하신 함지호, 여수진 두 노무사님께도 감사를 드립니다.

한눈에 보는 2020년

마포 직장인, 주민과 나눈 노동상담 통계

우리 센터의 노동상담을 통해,
서울시 및 마포구에서
일하는 직장인과 주민들의
근로자 상담이 1,071건, 813명,
사용자 상담이 29건, 24명으로 이루어졌습니다.



전체 노동상담 통계

작년에 2월에 개소하여 아직 노동상담 기관으로서 홍보가 덜 되어 있던 점을 감안하면

정말 많은 직장인과 주민들이 마포구 노동자종합지원센터를 통한 상담을 받았다고 할수 있습니다.

향후에는 좀 더 홍보 노력을 기울여 보다 편하고, 전문적이며, 많은 분들이 이용할 수 있도록 하겠습니다.

상담유형

임금체불에 대한 상담이 가장 많았고, 이어서 징계,해고와 관련한 상담이었으며 실업급여가 그 뒤를 이었습니다.

임금체불에 대한 상담은 단독으로 이루어지기 보다는 퇴직금, 시간외근무, 근로계약상 부정확한 계약에 따른 이견, 최저임금 여부 등에 따라 체불임금이 발생되면서 문의를 하게 된 경우가 많았습니다.

이처럼, 임금이 체불된 경우, 상담을 통해서 우리 센터가 함께 계산해 드리기도 하는데 임금이나 해고, 산재 등의 경우 그 권리를 구제받을 수 있는 절차에 대한 안내나 홍보도 필요했습니다.

한편으로 코로나19로 인해 해고, 실업급여와 관련한 상담이 많았던 것을 보면 사회적 어려움이 우리 센터에도 거세게 밀려오고 있음을 확인하여, 우리 센터의 설립의 이유기도 하여 놓침없이, 안타까움없이 해결될 수 있도록 지원해야겠습니다.

구분	상담건수	퍼센트
임금체불	211	19.7 %
징계/해고/인사 등	148	13.8 %
퇴직금	114	10.6 %
실업급여	130	12.1 %
근로시간/휴일/휴가/휴직	102	9.5 %
근로계약/취업규칙 등	88	8.2 %
최저임금	19	1.8 %
산업재해	37	3.5 %
직장내괴롭힘/성희롱/폭행 등	46	4.3 %
노조	6	0.6 %
기타	154	14.4 %
4대보험	16	1.5 %
총계(실건수)	1,071(813)	100 %

임금체불, 해고, 휴가, 실업급여 등
문의 상담의 비율이 높았다.

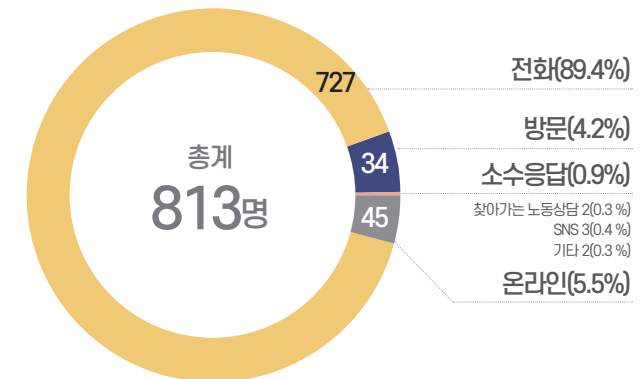
상담방법

무엇보다 전화로 상담하는 횟수가 가장 많았습니다.

취약노동자라고 할 수 있는 고령의 노동자들은 전화로 상담을 하는 것이 가장 편한 방법이었음을 알수 있는데요, 1년동안 우리 센터를 홍보했던 방법이 현수막, 마을버스, 포스터 등 임을 감안하면 상담전화번호에 대한 홍보가 주로 이루어졌다고 볼 수 있습니다.

한편으로 코로나로 인해 방문상담과 찾아가는 상담을 하다가,중단하다가를 반복할 수밖에 없어서 깊이있는 상담을 적게 한 것 같아 아쉬움도 남습니다.

그리고, "02-306-2226" 노동법률무료상담을 지속적으로 알려내면서 청년층에 대한 홍보도 많이 해 온라인 상담도 늘려 가야 하겠습니다.



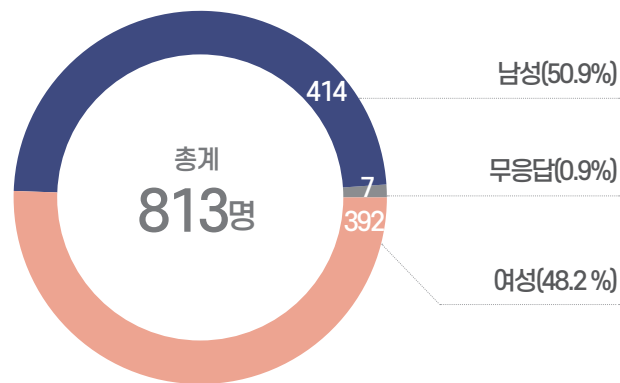
전화, 홈페이지, 온라인, 방문 등
다양한 방법으로 상담이 이루어졌습니다.

성별

전반적으로 남성과 여성이 비슷하게 상담을 이용했다고 볼 수 있었습니다.
노동현장에서 일하는 분들은 통상 남성들이 많을 것이라고 생각할 수 있는데 우리 마포에서는 여성과 남성이 비슷한 비율로 노동상담을 했습니다.
앞으로도 우리 센터는 상대적으로 취약할 수 있는 여성노동자, 직장맘 등 을 위한 상담을 강화하면서 성적으로도 평등해지는 일터와 지역이 될 수 있도록 지원하겠습니다.

남·여의 비율이 비슷한 상담을 진행했다.

임금과 근로시간 등 일터와 지역에서 평등한 노동자의 권리를 찾는데 지원하였습니다.

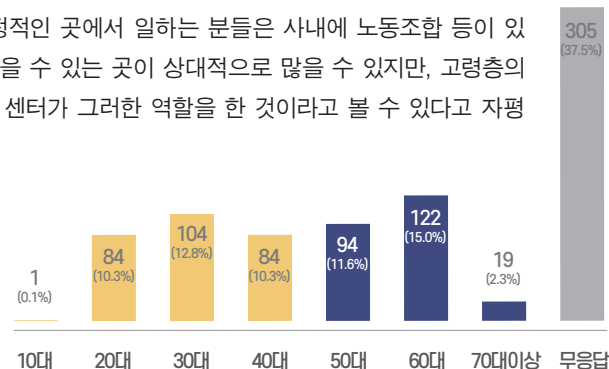


연령대별

연령대별로 살펴보면 60대 이상의 이용자가 가장 많았고, 20대부터 60대까지 고르게 이용했습니다. 60대 이상의 분들은 정년퇴직을 하고나서 이제는 노동현장에 있지 않을 것이라고 생각할 수 있는데, 우리센터에서 상담을 받으신 분들 중에 60대와 70대가 가장 많았던 것은 여전히 60대 이후에도 일을 계속하는 분들이 상당히 많다는 것을 알 수 있습니다.

한편으로 대기업, 공기업, 정규직 등의 안정적인 곳에서 일하는 분들은 사내에 노동조합 등이 있어, 침해된 노동권을 구제받거나 상담을 받을 수 있는 곳이 상대적으로 많을 수 있지만, 고령층의 취약노동자들은 적다고 할 수 있는데 우리 센터가 그러한 역할을 한 것이라고 볼 수 있다고 자평해 봅니다.

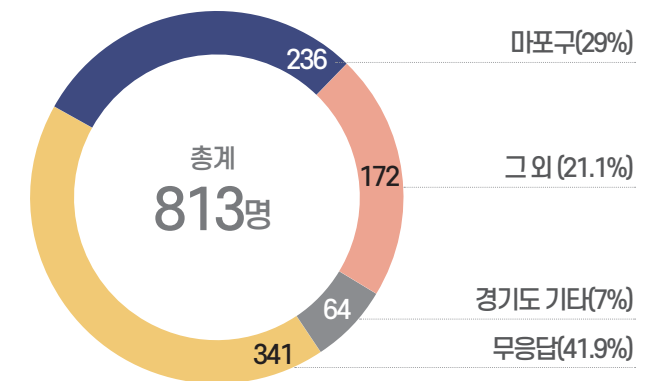
50대 이상의 중·고령 노동자의 상담이 높은 비중을 차지하고 있습니다.



거주지별

거주지별로 살펴보면 마포에 거주하는 분들에 대한 상담이 30%가량 이루어졌고, 인근의 은평구, 서대문구에 거주하는 분들도 적지 않은 분들이 상담을 하였습니다.
우리 센터가 서울시와 마포구에서 설치한 기관이고, 관내의 주요거점에 홍보를 주로 했기 때문에 서울시민, 마포주민 들이 많이 이용했다고 할 수 있으며 생활권이 비슷한 인근의 자치구에 거주하는 분들도 우리 센터와 접근성이 있다고 할 수 있었습니다.
물론, 무응답도 많았는데 통계목적임을 알리면서 거주하는 구를 알려줄 수 있는 분들에게만 묻다 보니 개인정보를 노출하는 것을 꺼리는 경향이 있는 분들도 많았음을 알 수 있었습니다.

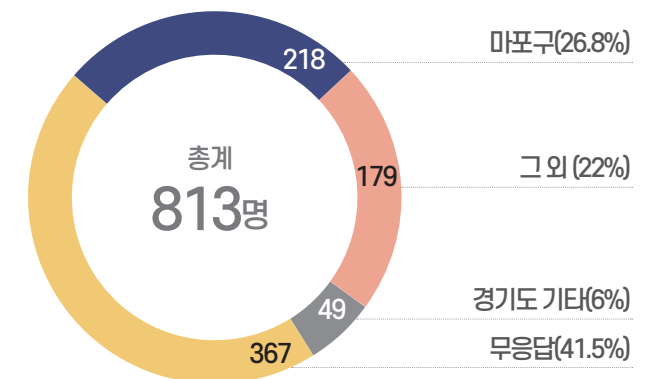
서울시민, 마포주민들이 많이 이용했다고 할 수 있으며 생활권이 비슷한 인근의 자치구에 거주하는 분들의 상담도 함께 하였습니다.



회사 소재지별

거주지 분포와 비슷하게 우리 마포구와 인근의 자치구에 회사를 둔 직장인 분들이 상담을 많이 했다고 볼 수 있었습니다.
한편으로는 강남구, 중구와 같이 서울시의 자치구별로 사업장의 수가 많고 적음에 따라 회사의 소재지별 상담이 다소 차이가 나는 점을 엿볼 수 있었습니다.

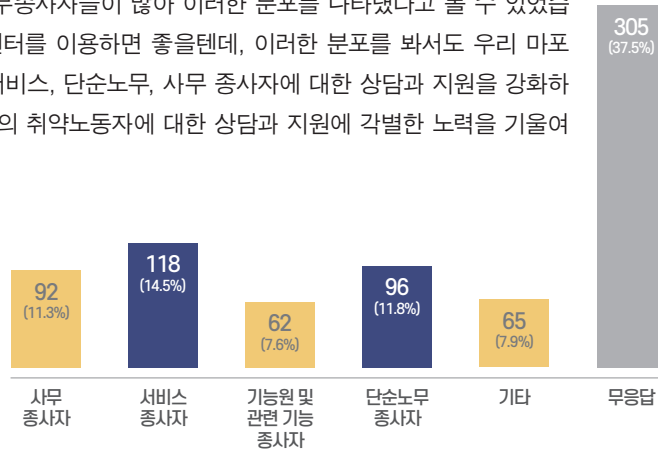
마포구와 인근의 자치구에 회사를 둔 직장인 분들의 상담을 진행하였습니다.



직종별

직종별로 보면 서비스 종사자가 가장 많았습니다. 서비스 종사자 중에 음식점, 매장 등의 판매원 등이 많았고, 단순노무 종사자 중에서는 경비원, 미화원 등이 많았습니다. 그리고, 상암동, 공덕동 등에서 일하는 분들은 대체적으로 사무종사자들이 많아 이러한 분포를 나타냈다고 볼 수 있었습니다. 모든 직종의 노동자들이 우리 센터를 이용하면 좋을텐데, 이러한 분포를 봐서도 우리 마포구의 직군별 분포를 확인할 수 있어, 서비스, 단순노무, 사무 종사자에 대한 상담과 지원을 강화하면서 음식점, 아파트경비, 청소미화 등의 취약노동자에 대한 상담과 지원에 각별한 노력을 기울여야 하겠습니다.

서비스, 단순노무, 사무 종사자의 상담 비율이 높았습니다.

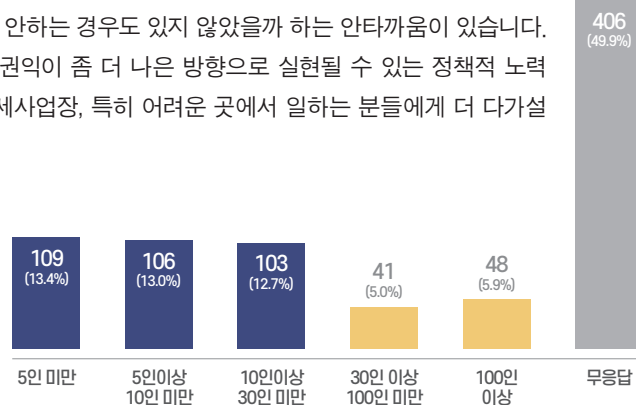


근로자수별

근로자수별 현황은 5인미만, 5인~10인미만, 10인~30인미만 사업장에서 일하는 분들이 고르게 상담을 했습니다.

마포구의 근로자수별 통계자료를 보면 5인미만 사업장의 수가 많아서 더 많은 이용을 했어야 하는데, 그 수가 비슷하게 나온 것을 보면 5인미만 사업장은 해고, 연차휴가, 시간외근로 등 노동권리가 제한되는 경우가 많아서 미리부터 상담을 안하는 경우도 있지 않았을까 하는 안타까움이 있습니다. 5인미만 사업장에서 일하는 분들의 노동권익이 좀 더 나은 방향으로 실현될 수 있는 정책적 노력과 함께, 특수고용직, 프리랜서, 중소, 영세사업장, 특히 어려운 곳에서 일하는 분들에게 더 다가설 수 있는 노력이 필요하겠습니다.

5인미만~30인미만 사업장에서 고르게 상담하였습니다.



업종별

업종으로 보면 음식업과 사업시설관리업에 종사하는 분들이 많았습니다. 특히 5인 미만의 영세한 음식점, 판매점과 아파트, 빌딩의 용역업체에 고용되어 일하는 분들이 많았습니다. 직종별 현황에서 살펴본 바와 같이 취약노동자에 대한 상담과 지원을 강화해야 할 것이며, 최근에 마포구에서도 조레가 마련된 필수노동자에 대한 사업도 활발히 전개해야겠습니다.

구분	상담건수	퍼센트
제조업	14	1.7%
건설업	30	3.7%
도매 및 소매업	41	5.0%
운수업 및 창고업	38	4.7%
숙박 및 음식점업	62	7.6%
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스	37	4.6%
금융 및 보험업	1	0.1%
전문, 과학 및 기술 서비스업	9	1.1%
사업시설관리 및 사업지원서비스업	62	7.6%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	6	0.7%
교육서비스업	23	2.8%
보건업 및 사회복지서비스업	35	4.3%
협회 및 단체, 기타 개인 서비스업	12	1.5%
부동산업 및 임대업	1	0.1%
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	12	1.5%
무응답	430	52.9%
총계	813	100%

업종으로 보면 음식업과 사업시설관리업에 종사하는 분들이 많았다.
5인 미만의 영세한 음식점, 판매점과 아파트, 빌딩의 용역업체에 고용되어 일하는 분들이 많았다.

고용형태별

고용형태별 현황은 무응답의 비율이 높아서 통계의 신뢰도가 적을 수 있겠지만, 개인정보를 노출하고 싶지 않은 이용자들의 성향을 고려하여 무응답 비율을 제외하고 보면, 정규직을 제외하여 무기계약직, 일용직, 기간제, 단시간근로 등을 통칭하는 비정규직의 비율이 상당히 높음을 알 수 있었고, 그중에서도 기간제의 고용형태가 가장 많았습니다.

특히, 아파트 경비의 경우에 용역업체를 통해 5년, 10년 동안 같은 곳에서 일을 해도 3개월, 6개월, 11개월의 기간제 계약을 갱신하는 형태로 이루어졌던 것을 보면 그 근로계약을 개선할 수 있는 정책적 노력이 필요함을 알 수 있었습니다.

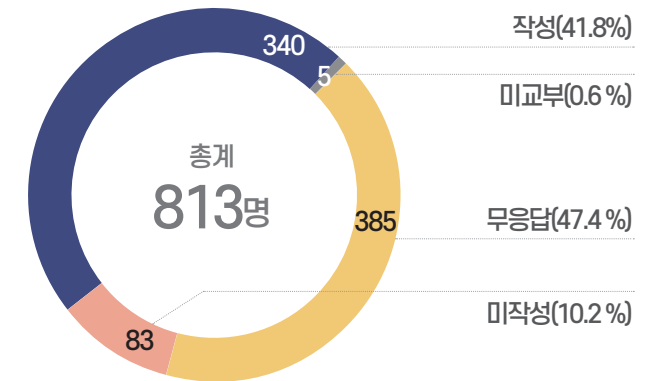
구분	상담건수	퍼센트
정규직	113	13.9 %
무기계약직	5	0.6 %
일용직	27	3.3 %
기간제	101	12.4 %
단시간근로	10	1.2 %
특수고용	9	1.1 %
일반임시직	4	0.5 %
파견	1	0.1 %
용역	16	2.0 %
무응답	510	62.7 %
기타	17	2.1 %
총계	813	100 %

무기계약직, 일용직, 기간제, 단시간근로 등을
통칭하는 비정규직과 기간제의 고용형태가
가장 많았다.

근로계약서 작성 유무

근로계약서 작성은 대체적으로 잘 지켜지고 있다고 나왔습니다. 일의 시작인 근로계약서작성이 잘 되어야 일을 하면서나 근로관계가 종료될 때 다툼이 적어질수 있을 텐데요, 그럼에도 불구하고 영세한 사업장의 경우 여전히 근로계약서 작성이 제대로 이루어지지 않는 경우가 있었습니다. 법적으로도 반드시 작성하게 되어 있고, 사회적 추세도 점점 근로관계를 정확하게 명시하는 것이 대세로 되는 것처럼 마포구에서 일하는 직장인과 주민들은 근로계약서를 꼭 작성할 수 있도록 우리 센터에서도 교육, 캠페인 등 여러 가지 방법으로 노력해야겠습니다.

마포구에서 일하는 직장인과
주민들은 근로계약서를 꼭
작성할 수 있도록 상담한다.

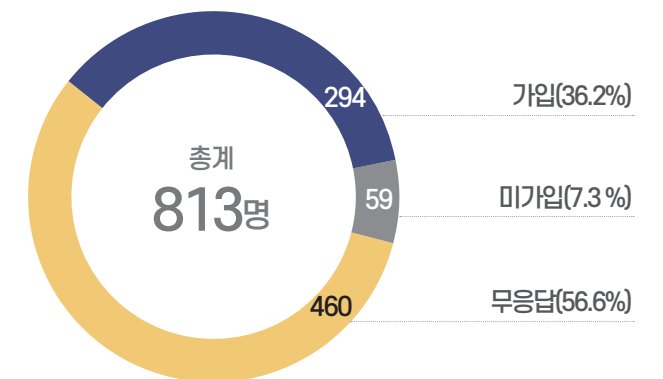


4대보험 가입 유무

4대보험을 가입하지 않은 경우가 적지 않았음을 알 수 있었습니다. 특히 실업급여(구직급여)에 대한 문의를 할 때 4대보험에 대한 가입여부를 필히 확인하게 되는데, 회사에서 가입하지 않았던 사례, 중간에 고용관계가 변경이 되었는데 이를 노사가 협의하지 않았던 사례, 노사가 합의하에 가입하지 않았던 사례 등이 있기도 했습니다.

4대보험은 일하는 사람들의 최소한의 안전장치입니다. 중소, 영세사업장의 경우 비용을 정부나 지자체에서 지원하는 경우도 있으니, 좀더 많은 홍보를 통한 가입노력으로 사각지대를 줄여나가는 노력이 필요하겠습니다.

일하는 사람들의 최소한의
안전장치인 4대보험에
가입하지 않은 회사가 많았다.



인터뷰와 Q&A

시민과 가까이, 따뜻한 벗 든든한 조력자에게 묻는다

- 함지호 공인노무사
- 여수진 공인노무사





마포구 노동자종합지원센터 노무사
함 지 호

센터에 오기 전에는 무슨 일을 하셨나요?

30대에 노동조합 간부 활동을 한 적이 있으며 노무사 취득 이후 노무법인 대표를 하며 해고, 임금체불 등의 사건 수행과 임금직무체계컨설팅 등 컨설팅을 수행하고, 지자체 노무담당 공무원(계약직)으로도 일을 하고 있었다.

1년 동안 노동 상담을 하면서 느낀 점이 있다면?

작년에 많은 상담을 한 것은 코로나19로 인한 휴업, 실업급여 관련 상담과 해고, 임금체불 등으로 코로나로 인한 실직과 경제적 곤란이 커진다는 것을 피부로 실감하게 되었다. 실직과 임금감소의 대상자는 주로 우리 사회에 취약 노동자라고 할 수 있는 저임금과 작은 사업장에 집중되었다는 것도 확인할 수 있었다

직장 내 괴롭힘 상담도 꽤 있었는데, 현실적으로 도움을 줄 수 있는 방안이 별로 없어 상담을 하면서도 곤혹스럽다는 생각을 여러 번 하게 되었다. 직장 내 괴롭힘을 당하는 사업장도 대부분 소규모 업체인 경우가 많아 어려움은 주로 취약 노동자에게 가해진다는 생각도 새삼스레 하면서…….

가장 기억에 남는 사례가 있을까요

대부분의 상담은 한번 이상 하는 경우가 거의 없는데, 임금 체불 등으로 꽤 여러 차례 상담전화를 한 노동자가 문

제가 잘 해결되어 고맙다는 연락을 한 것이 기억에 남고, 센터에서 사건 진행이나 수임을 해줄 수 없는지 요구하여 센터 여건상 그러기 어렵다고 하자 “그런 것도 해주지 않는 거기는 뭐하는 데냐”며 화를 내며 전화를 끊은 사례도 씁쓸한 기억으로 남는다. 특정하여 말하기는 어려워도 상담을 하신 많은 분들이 상담을 마치며 ‘잘 상담해줘서 정말 고맙다’는 얘기를 해주는 것 또한 즐거운 기억으로 남는다. 실제 그렇게 잘 해준 것 같지 않은데 ~~~

우리 센터가 올해는 어떻게 개선되길 바랄까요?

센터가 개소한지 이제 1년이 조금 넘는 시기라 무엇을 개선하기 보다는 지금 하는 일들, 교육, 상담, 지역 조직화 등의 사업이 더 잘 되고 성과가 있었으면 좋겠다. 또한 뾰족한 재정 여건으로 사업에 곤란을 겪는 모습을 가끔 보는데 쉽지 않겠지만 좀 더 활발하게 일을 할 수 있도록 예산 지원도 확대되었으면 좋겠다는 생각이다. 여기 일하시는 담당자들의 처우도 조금 더 나아졌으면 하고…….

교육, 상담,
지역 조직화 등의
사업이 더 잘 되고
성과가 있었으면 좋겠다.



마포구 노동자종합지원센터 노무사
여 수 진

센터에 오기 전에는 무슨 일을 하셨나요?

안녕하세요. 저는 민주노총 서울본부 노동법률지원센터 소속으로 부당해고·임금체불 등 노동사건과 노동상담, 노동법률교육 등의 업무를 주로 하고 있습니다. 전부터 상담 업무를 계속 해왔지만 센터에서의 상담은 노동자분들을 이웃으로 만나는 것 같은 특별함이 있습니다. 제가 마포구의 오랜 주민이라 그런 것 같습니다.

1년 동안 노동 상담을 하면서 느낀 점이 있다면?

규모가 큰 회사나, 노동조합의 힘이 강한 회사보다 작은 사업장 노동자들일수록, 비정규직 등 불안정 노동자일수록 노동권 침해가 쉽게 일어나고 이를 막아내기가 어렵습니다. 이러한 노동자들에게 쉽게 기댈 곳이 되는 것이 지역 노동센터의 역할이 아닐까 생각합니다.

가장 기억에 남는 사례가 있을까요

모 대학의 비정규직 노동자들을 집단 상담한 것이 기억에 남습니다. 화상회의 프로그램인 줌을 이용해서 7~8분을 한 번에 상담했는데요, 회사의 부당한 관행에 맞서려면 노동자 혼자서는 정말 힘듭니다. 법적 다툼은 퇴사를 각오해야 하고요. 그래서 편법을 바로잡고 더 나은 근로조건을 만들어 나가려면 노동자들이 힘을 합쳐 집단적으로 대응

하는 것이 중요합니다. 상담했던 분들은 십수년간 침해된 권리가 무엇인지 혼자가 아닌, 다함께 알아보고자 하였고, 궁금한 점을 하나하나 검토하고 설명 드렸어요. 저희 센터와의 상담이 출발점이 되어 그동안의 부당함을 뿌리 뽑고 오래 행복하게 일할 수 있는 일터를 만들어 나가셨으면 좋겠습니다.

우리 센터가 올해는 어떻게 개선되길 바랄까요?

마포구만의 인구특성이나 산업특성을 감안한 여러 활동들이 펼쳐졌으면 좋겠습니다. 이와 함께 작은 사업장, 여성, 청소년, 고령, 성소수자 등 더 큰 힘이 필요한 노동자들의 곁에 다가가는 여러 방법도 모색해보았으면 합니다.

센터와의 상담이
출발점이 되어 행복하게
일할 수 있는 일터를
만들어 나가면 좋겠습니다.



Q 임금체불을 당했을 때 어떻게 하나요?

A [체불임금 해결방법 : 고용노동부 신고]
사용자가 임금을 체불할 경우 사업장 소재지 관할 고용노동청에 신고(진정 및 고소)할 수 있습니다.

○ 고용노동청에 임금체불을 신고하면 민사소송보다 간편하고, 빠른 시일내에 해결할 수 있습니다.

- 일반적인 경우라면 1~2개월 내에 체불임금 해결 가능함
○ 일단 임금체불 진정·고소를 취하하면, 체불된 임금을 다 받지 못했더라도 진정이나 고소를 다시 할 수 없습니다.

- 되도록 체불된 임금 전액을 지급받은 후 진정이나 고소를 취하해 주는 것이 좋음

○ 고용노동부에 신고(진정, 고소)하기 전에 임금체불 해결에 필요한 자료들을 준비하는 것이 좋습니다.

〈필요한 자료〉

· 임금체불 증빙자료 : 임금지급명세서(임금봉투), 급여통장 사본 등

· 사업주 정보 : 성명, 주민등록번호, 주소, 사업장 소재지, 상시근로자수 등

· 기타 유용한 자료 : 근로계약서, 취업규칙, 단체협약서

○ 고용노동청의 업무처리절차는 아래와 같습니다.

① 임금체불 신고 : 노동지청 직접 방문, 인터넷, 우편, 팩스 등으로 신고 가능

· 인터넷 신고 방법 - 고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr>) → 민원마당 → 민원신청 → 검색란에 '임금체불 진정신고서' 입력 → 신고서 입력 및 제출

Q 부당하게 해고되면 어떻게 할 수 있나요?

② 사실관계조사 : 근로감독관이 임금체불 경위 및 지급시기 등 조사

· 근로감독관이 작성한 조사결과보고서를 잘 확인하고, 잘못된 내용은 수정해 달라고 요구해야 함

③ 체불임금 확정 및 시정지시 : 체불임금 확정시, 사용자에게 임금 지급 지시

· 사용자가 임금을 지급하고, 근로자가 신고 취하시 종결

A 부당하게 해고를 당하면 강제적 행정처분이 가능한 노동위원회에 구제신청을 하거나, 법원에 해고무효확인소송을 할 수 있습니다.

노동위원회 구제신청은 부당해고 등이 발생한 날로부터 3개월 이내에 해야 합니다. 부당해고로 인정받으면 원래 다니던 직장으로 돌아갈 수 있고, 복직을 원하지 않으면 해고기간 동안의 임금을 받을 수도 있습니다. 월 평균 임금이 200만원 미만인 부당해고 등 피해 근로자들에게는 지방노동위원회에서 '무료 공인노무사 법률서비스'를 지원해 줍니다.

※ 문의 : 서울지방노동위원회

☎ 02)3218-6078~9 (홈페이지 <http://www.nlrc.go.kr>)

※ 사용자가 노동위원회의 구제명령을 이행하지 않을 경우, 2천만원 이하의 이행강제금을 부과 받을 수 있습니다.

Q 해고를 마음대로 할 수 있나요?

A [해고 등의 제한]
사용자는 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그밖의 징벌(이하 부당해고 등이라 함)을 하지 못합니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

○ 해고는 함께 일할 수 없을 정도의 큰 잘못을 저질렀거나(징계해고), 해고하지 않으면 회사가 망할 정도로 회사 사정이 어려울 경우(정리해고)에만 할 수 있습니다.

- 사소한 실수나 마음에 들지 않는다는 이유 등으로 해고 하면 안됨.

- 아래의 조건들을 준수하지 않은 해고는 부당한 해고임.

〈징계해고 요건〉

- ① 징계사유가 적법할 것
- ② 직권남용에 해당되지 않을 것(가벼운 징계로도 가능한데 해고하면 안됨)
- ③ 절차적 정당성을 갖출 것(취업규칙의 징계위원회 등 절차를 따라야 함)
- ④ 징계사유의 입증은 사용자가 할 것

〈정리해고 요건〉

- ① 긴박한 경영상의 필요에 의할 것
- ② 사용자의 해고를 피하기 위한 노력이 있을 것
- ③ 합리적이고 공정한 기준에 의해 해고대상자를 선정할 것
- ④ 해고 50일전까지 근로자 대표에게 통보하고 성실하게

협의할 것

○ 징계·인사처분의 사유와 절차 및 정도가 합리적이지 않으면 부당한 징계·전직에 해당합니다.

〈부당한 징계·인사처분 사례〉

- 부상·질병 등으로 인해 업무수행이 불가능하다는 사실이 입증되지 않은 상태에서 사용자가 무급휴직 명령
- 징계위원회 등 규정된 절차를 이행하지 않고 정직처분을 한 경우
- 전직(인사발령) 필요성 보다 근로자의 생활상 불이익이 더 크다고 판단되고 인사재량권 남용에 해당되는 경우
- 법에서 정해진 감봉액 기준을 초과하여 과도하게 감봉하였을 경우 등

※ 정직(停職)

- 일정기간 직무를 정지시키는 것

※ 전직(轉職)

- 직무를 변경하는 것으로, 인사발령을 뜻함

※ 감봉(減俸)

- 일정기간 동안 월급을 깎이는 것으로 1회 감봉금액이 1일 평균임금의 50%를, 감봉금액 총액이 월급의 10%를 초과하지 못함



Q 근로계약서, 반드시 작성해야 하나요?

A [근로계약서 작성 및 교부]
근로계약서는 일하기 전에 작성해야 하며, 사용자는 2부 작성 후 근로자에게 1부를 주어야 합니다.

- 일하기 전에 반드시 근로계약서를 작성합니다.
 - 근로자의 요구가 없더라도, 사용자는 주요 근로조건을 서면으로 명시하여 근로자에게 교부해야 함
 - 단체협약 또는 취업규칙 변경 등이 있는 경우, 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부해야 함
 - 근로조건을 문서로 명확히 하지 않으면, 임금체불 등 부당한 대우를 당해도 대응하기 어려움
- 근로계약서상 근로조건은 노동법 등에서 정한 최저기준 이상을 보장해야 합니다.
 - 계약 내용이 노동법 위반인 경우, 그 부분은 무효이며 지킬 필요 없음

〈근로계약서 작성시 확인사항〉

1. 근로계약기간
2. 근무장소 및 업무내용
3. 근로시간
4. 근무일 및 휴일
5. 임금
6. 기타사항

○ 근로계약서 작성이 어려운 여건일 때, 계약 및 근무내용을 증명할 수 있는 자료들을 준비합니다. (구인광고, 사용자현황자료, 근무내용기록, 임금지급내역이 있는 통장사본 등)

Q 회사에서 일방적으로 근로조건을 바꾸는데, 그만둘 수 있나요?

○ 근로계약서를 작성하지 않거나 작성한 계약서를 주지 않는 경우 고용노동부에 신고할 수 있습니다.

※ 위반시 500만원 이하 벌금

A [근로조건이 계약내용과 다를 경우]
근로계약서에 쓰여진 근로조건이 사실과 다를 경우, 근로자는 업무를 거부하거나 손해배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있습니다.

○ 근로자의 동의 없이 일방적으로 근로계약 내용을 변경(근로조건을 저하)하는 경우, 사용자에게 거부의를 명확히 전달해야 합니다.

- 근로계약 내용대로 근로조건(임금, 근로시간·장소, 업무내용, 기타 근로자의 대우 등)을 조정해 줄 것을 요청해야 함

- 이의제기 없이 근무할 경우, 회사 측의 근로조건 변경을 암묵적으로 동의한 것으로 간주될 수 있음

○ 근로조건 변경으로 손해가 생겼을 경우 즉시 계약을 해제하거나, 노동위원회에 손해의 배상을 청구할 수 있습니다.

- 근로계약을 해제하는 경우, 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향여비를 지급해야 함

※ 노동위원회 손해배상 청구: 상시 5인 이상 사업장에 적용

※ 귀향여비(歸鄉旅費): 근로계약서의 근로조건이 사실과 달라 근로자가 근로계약을 해제하였을 경우, 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 사용자가 지급해야 하는 여비

Q 회사에서 근로계약기간 도중에 그만두면 2개월 월급을 반납한다는 서약서에 서명하라고 했습니다. 사정이 생겨 일을 그만두게 되었는데, 2개월 급여를 주지 않습니다.

A 미리 위약금 또는 손해배상액을 예정하여 계약하는 것은 부당한 계약입니다. 따라서 작성할 필요가 없으며, 작성했다 할지라도 무효이므로 지킬 필요 없습니다. 만약 손해가 발생했다면 실제 손해액에 대해 사용자가 입증하고, 제반사항을 고려해서 적정하게 계산된 손해액에 대해서만 배상하면 됩니다.

Q 연장근로에 대해 사용자의 지시가 있으면 반드시 해야하는 건가요?

A [연장근로의 제한]
사용자는 근로자와 합의하면 1주일 12시간 한도 내에서 근로시간을 연장할 수 있습니다.
※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

- 사용자가 근로자와 합의 없이 일방적으로 연장근로를 지시할 경우, 근로자는 거부할 수 있습니다.
 - 사용자의 일방적인 연장근로지시를 거부했다는 이유로 해고 등 징계할 수 없으며, 징계시 부당한 징계로 구제받을 수 있음
- '특별한 사정' 존재시 고용노동부장관 인가와 근로자 동의를 받아 1주 12시간을 초과하여 근로시간을 연장할 수 있습니다.
 - 특별한 사정이란 자연재해, 재난관리법상의 재난 및 이에 준하는 사고가 발생하여 수습을 위해 연장근로가 불가피한 경우를 말함

※ 위반시 2년 이하 징역 또는 1,000만원 이하 벌금

Q 손님이 없어 기다리는 시간(대기시간)도 근로시간에 포함되나요?

A 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기 시간 등은 근로시간으로 계산하며, 임금을 지급받아야 합니다.

〈근로시간에 포함되는 경우〉

- 일 시작 전 준비시간(작업도구 준비, 작업지시, 회의 등)
- 일 끝난 후에 정리시간(청소, 판매대금 정산, 물품정리 등)
- 손님을 기다리는 대기시간(식당, 의류판매점, 병원 등)
- 의무적으로 참석해야 하는 교육 및 회식 등

Q 손님이 별로 없다며 직원들 1/2이 돌아가면서 연차휴가를 사용하라고 합니다. 회사에서 마음대로 정할수 있나요?

A ○ 연차휴가는 원칙적으로 근로자가 청구한 시기에 주어져야 합니다. 사용자는 연차휴가 일정이 사업 운영에 막대한 지장을 초래하는 경우 그 시기를 변경할 수 있을 뿐입니다. 따라서 사용자가 임의로 연차유급휴가일을 지정하는 것은 위법입니다.
○ 연차는 1년 내에 사용해야 하며, 사용하지 못했을 경우 근로자는 연차유급휴가미사용수당을 받을 수 있습니다.

- 별도의 규정이 없으면, 잔여연차 1일마다 1일의 임금(휴가청구권이 있는 마지막달의 통상임금 또는 평균임금)을 미사용수당으로 지급함



Q 주휴일에는 유급으로 셀 수 있나요?

A [휴일]
사용자는 근로자에게 1주일에 1회 이상의 유급휴일을 주어야 합니다.

- 1주일 평균 15시간 이상 근무하고 1주일 일하기로 한 날에 모두 개근했으면 유급휴일(주휴일)을 받을 수 있습니다.
 - 1주일에 5일을 다 일하지 않고, 2~3일 일하는 경우에도 평균 15시간 이상 일하면 주휴일이 주어지야 함
 - 노사간 별도의 정함이 없어도 법에서는 주휴일과 매년 5월 1일 근로자의 날을 유급휴일로 정하고 있음
- 사용자는 지정된 주휴일을 업무량이 많다는 이유로 업무량이 적은 날로 마음대로 바꿀 수 없습니다.
- 주휴수당은 주 5일 40시간 일하는 경우를 기준으로, 1일 임금 100%를 받습니다.
 - 주 5일 40시간 근무하는 경우를 기준으로 1일의 임금이 지급되므로, 단시간 근로자는 이에 비례하여 수당금액을 지급함(고용노동부는 4주를 평균하여 1일 평균근로시간을 산출하고, 이에 대한 임금을 지급하면 된다고 해석함)

〈단시간근로자 주휴수당 계산방법〉

· 주5일제, 시급 7천원, 주 3일 5시간씩 일하는 경우(주 15시간)

$7,000\text{원} \times (15\text{시간} \times 4\text{주} \div 5\text{일} \times 4\text{주}) = 7,000\text{원} \times 3\text{시간} = 21,000\text{원}$

※ 위반시 2년 이하 징역 또는 1,000만원 이하 벌금

※ 휴일(休日) : 쉬는 날, 근로제공의 의무가 없는 날

유급휴일은 급여를 받으면서 쉬는 날, 무급휴일은 급여를 받지 않으면서 쉬는 날임

※ 주휴일(週休日) : 사용자가 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상 유급으로 주는 휴일

Q 회사에서 갑자기 쉬라고 해서 일을 못했는데, 임금을 못받나요?

A [휴업수당]
사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우, 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 70% 이상을 수당을 지급해야 합니다.

※ 상시 5인 이상 사업장에 적용

- 사용자에게 휴업의 책임이 있어 일을 하고 싶어도 못할 경우, 휴업수당을 받을 수 있습니다.
 - 회사가 어려워 저서(불황), 일감이 부족하거나(주문감소), 공장의 기계가 고장나서, 가방을 만들 가죽을 사지 못해서(원자재부족), 영업정지를 당하는 등의 이유로 일을 하지 못하게 되는 경우
- 사용자가 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 70%보다 적은 휴업수당을 지급할 수 있습니다.
- 휴업수당을 받지 못했을 경우에는 고용노동청에 사업주를 신고할 수 있습니다.

※ 위반시 3년 이하 징역 또는 2,000만원 이하 벌금

※ 평균임금(平均賃金) : 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날 직전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 3개월 총 일수로 나눈 금액

※ 휴업(休業) : 사업이나 일 등을 일시적으로 중단하고 하루 또는 한동안 쉬는 것

※ 귀책사유(歸責事由) : 휴업수당에 있어서의 귀책사유는 고의·과실 뿐 아니라 천재지변 등 불가항력에 해당하지 않는 한 사용자의 지배 영역에서 발생한 모든 경영상의 장애를 포함

Q 아르바이트생은 퇴직금을 못받나요?

A 근로자가 1주일에 평균 15시간 이상 일하고, 1년 이상 계속해서 일했다면 사용자는 퇴직금을 지급해야 합니다. 아르바이트라고 하더라도 1주일 평균 15시간 이상, 1년 이상 일했으면 퇴직금을 받을 수 있습니다. 다만, 상시 5인 미만 사업장의 경우 2010년 12월 1일 이후 기간에만 퇴직금을 받을 수 있습니다. 이 경우, 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 31일까지는 퇴직금의 50%를 받을 수 있으며 2013년 1월 1일부터는 퇴직금의 100%를 받을 수 있습니다. 퇴직금액은 근속(계속 일한 기간) 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금이 됩니다. 그리고 퇴직금은 퇴직한 후 14일 이내에 지급해야 합니다. 당사자간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 경우, 언제까지 주겠다는 확인서 등을 받는 것이 좋습니다.

※ 평균임금(平均賃金) : 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날 직전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 3개월 총 일수로 나눈 금액

※ 퇴직금 지급기한 위반시 3년 이하 징역 또는 2,000만원 이하 벌금

Q 사업주가 고용보험에 가입하지 않았는데, 실업급여를 받을 수 있나요?

A 사업주가 고용보험을 가입하지 않았거나, 사업장이 폐업된 경우에도 실업급여를 받을 수 있습니다. 관할 고용센터에 '고용보험 피보험자격 확인청구' 신청을 하면 최근 3년이내 기간에 대해 실업급여 수급 가능합니다. 다만, 해당기간 동안 미납된 고용보험료는 납부해야 합니다. 폐업시에는 근무 입증자료를 제출하여, 근무이력을 인정받아야 합니다.

Q 성희롱이란 무엇인가요?

A 사업주·상급자 또는 동료근로자는 직장내 성희롱을 해서는 안됩니다. 직장내 성희롱의 피해자는 여성 뿐 아니라 남성도 될 수 있으며, 대부분 직급이 낮은 근로자일 경우가 많습니다. 성희롱은 피해자의 느낌(굴욕감이나 혐오감)을 우선적으로 고려하며, 사업장 밖에서 이루어지는 행위(회식, 야유회 등)도 해당됩니다.

성희롱 유형	내 용
육체적 성희롱	입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위기습, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위안마나 애무를 강요하는 행위 등
언어적 성희롱	음란한 농담이나 음담패설웃차림·신체·외모에 대한 성적인 비유나 평가성적 사실 관계를 집요하게 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위음란한 내용의 전화 통화 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 등
시각적 성희롱	외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통하여 음란한 편지, 사진, 그림 송부성과 관련된 자신의 특정 신체 부위를 고의적 노출 또는 만지는 행위상대방의 특정 신체부위를 유심히 쳐다보거나 훑어보는 행위 등

〈성희롱 해당 사례〉

알아두면 쓸모있고 도움되는

노동자권익보호

2021년

가이드북 ^{Plus⁺}

공간



서울 노동권익센터



休(휴)이동노동자센터



노동자종합지원센터



아름다운청년 전태일기념관



감정노동 종사자 권리보호센터

서비스



서울시 마을노무사



노동권리보호관



아파트 경비노동자 권익보호



온라인 서울노동아카데미





공간

일하는 서울시민을 위한 **중/합/지/원/공/간**

서울노동권익센터 서울노동권익센터

임금체불, 부당해고, 산업재해, 일터에서 부당한 일을 당했나요?
혼자 고민하지 마세요. 서울노동권익센터가 상담부터 조정, 권리구제까지 책임지고 도와드립니다.

일하면서 누려야 할 권리를 찾아주는 원스톱지원공간

센터에 상주하는 공인노무사가 피해상담 노동청 진정사건 대리 등 법률구제지원과 자문을 해주며, 자신의 권리를 스스로 지킬 수 있는 맞춤형 노동교육을 실시

상담 및 권리구제 지원 분야
 최저임금위반, 임금체불, 부당해고, 산업재해, 실업급여, 비정규직 차별

노동상담	분쟁조정 화해지원	법률전문가 자문
공인노무사가 상시적·밀착형 상담을 통해 해결방안 제시	법적 쟁송 진행 전 노사간 원만한 합의 및 조정 지원	노동인권단체, 법률전문 위원 등으로 구성된 노동인권네트워크 운영
노동교육	연구조사	캠페인
일하는 시민을 위해 노동법과 노동인문학 맞춤형 무료 교육	취약노동에 대한 심층연구와 조사로 서울형 노동복지정책 수립 지원	노동자권익이 보호되는 서울 조성을 위한 홍보 추진

이용안내

시 간 평일 오전 9시~오후 6시(점심시간 12시~1시)
신 청 방문 종로구 청계천로 105 아름다운청년 전태일기념관 5층
 온라인 www.labors.or.kr | 전화 02.376.0001
 ※코로나19 예방을 위해 일시적으로 방문상담이 중단될 수 있습니다.



공간

대리-퀵서비스기사를 위한 **휴/식/공/간**

休(휴)이동노동자센터

새벽까지 대기하며 콜을 기다리는 대리운전기사, 수시로 옮겨 다녀 마땅히 쉴 곳이 없는 퀵서비스기사 등 이동노동자들이 편하게 쉴 수 있는 공간을 이동노동자 밀집 지역을 중심으로 운영합니다.

이동노동자가 많은 지역 중심으로 늦은 시간까지 운영

하루 종일 외부에서 이동하며 일하는 노동자를 위한 휴식공간을 제공하고 건강·복지·법률 등 각종 권리구제 전문상담과 노동관련법 교육, 이직을 위한 일자리 알선 및 직업교육 프로그램 제공

- 이용대상** 대리운전, 퀵서비스, 택배, 배달, 셔틀버스운전자 등 이동노동자 누구나
- 시설안내** **공 간** | 휴게실, 교육장, 회의실, 상담실, 카페테리아 등
서비스 | 컴퓨터, 휴대전화 충전기, 안마의자, 발마사지기, 혈압측정기 등
- 합정/북창** 학습지교사, 보험설계사 등 여성이 많은 노동직군을 위한 여성전용휴게실 운영
- 프로그램** 노동상담, 법적구제지원, 건강상담, 금융 및 법률상담, 주거상담, 노동법 교육 및 특강

서초센터	북창센터	합정센터	녹번센터
서초구 사평대로 354 070.5101.5431	중구 세종대로 14길 38 02.722.7214	마포구 독막로 5 070.7005.5595	은평구 통일로 680 02.4267.6679
오후 6시~ 익일 오전 6시	오전 8시30분~ 오후 8시	오전 9시~ 익일 오전 6시	오전 9시~ 오후 6시

이런곳도 있어요!

방송국이 밀집한 상암동에 방송작가, 프리랜서PD 등을 위한 **미디어노동자센터**

마포구 매봉산로 37(상암동 DMC산학협력연구센터 604호)
 1833.8261 오전 9시30분~오후 6시



공간

구별로 한곳씩 **총/총/한/노/동/서/비/스**

노동자종합지원센터

출근도 퇴근도 바쁜 지역 내 노동자들이 일터 또는 집과 가까운 센터에서 밀착형 상담과 복지서비스를 받을 수 있는 지역중심 노동허브로 자치구별로 설치·운영합니다.

노동자 권리 보호를 위한 지역기반 노동서비스 제공

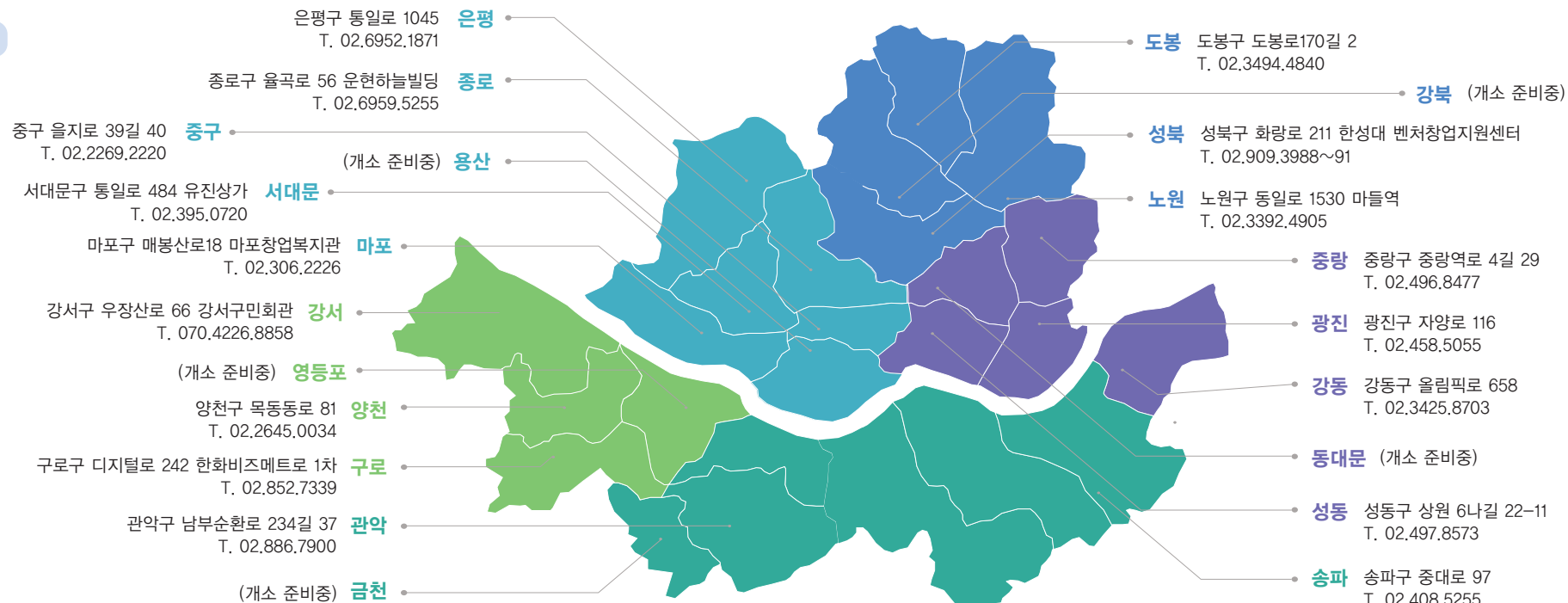
지역 내 비정규직, 영세사업장 노동자 등 취약노동자 대상 임금체불, 부당노동행위 등 노동관계법 위반상담과 산업재해관련 법률상담 등을 실시
노동자의 권익을 보호하고 복지향상을 위한 다양한 지역중심 밀착서비스 무료 제공

※ 2021년까지 25개 전자치구 설치·운영 예정

이용안내

시 간 평일 오전 9시~오후 6시(점심시간 12시~1시)
신 청 방문하고자 하는 센터로 전화 문의 후 상담시간 예약

위치



허브

시립 노동자종합지원센터

권역사업 권역 내 노조, 노동단체 등 지원
특화사업 지역 내 노동자대상 지원 사업 발굴
활동지원 사각지대 노동자 발굴 및 지원

- 직장맘지원센터
- 외국인노동자지원센터
- 어르신돌봄종사자지원센터
- 감정노동종사자 지원센터

브랜치

구립 노동자종합지원센터

상담 노동권익상담 및 피해구제 밀착 지원
교육 맞춤형 노동법 교육, 심리치유 등
캠페인 노동권익 보호 및 인권존중 등

- 자치구 일자리센터
- 자치구 이동노동자쉼터
- 직장갑질119 등 민간기관



아름다운청년



공간

국내 최초-유일 노/동/복/합/시/설

아름다운청년 전태일기념관

전태일열사의 정신을 이어받은 노동존중특별시 서울의 상징이자 복지 사각지대에 놓인 노동자를 위한 실질적 지원시설이 집약되어있는 노동자가 주인인 시설입니다.



노동자 복지를 위한 실질적 서비스 집약공간

한국 노동운동의 역사를 한눈에 관람할 수 있는 전시공간과 노동의 역사와 가치를 전달하기 위한 노동교육장, 노동자들이 이용할 수 있는 공유 사무실 등 노동의 참 의미와 가치를 전달하는 국내유일 노동복합시설



시설소개

6층	옥상쉼터
5층	서울노동권익센터
4층	노동허브(공유공간), 회의실, 교육장
3층	이음터(상설전시장), 꿈터(기획전시장)
2층	울림터(문화공연장)
1층	전태일 열사 전시품 수장고, 로비

전시실

상설 | '전태일의 꿈, 그리고'를 주제로 당시 노동계 시대상 480여점 전시
기획 | 시대적 노동 이슈 중신 기획전
 ▶ 전시 연계 교육 및 도슨트 프로그램 운영

노동허브

소규모 · 신생 노동단체를 위한 공유공간
선정방법 | 서울을 기반으로 활동하는 노동단체 중 선정 (문의 02.318.0904)

이용안내

위 치 종로구 청계천로 105(1호선 종로3가역 15번 출구, 2호선 을지로3가역 1,2번 출구)
시 간 하절기(3월~10월) 10시~오후 6시
 동절기(11월~2월) 10시~오후 5시30분 (휴관 : 매주 월요일, 1월1일, 설.추석 당일)
 ※ 코로나19 예방을 위해 운영시간이 변경될 수 있음.
관람료 무료
문 의 ☎ 온라인 www.taeil.org | ☎ 전화 02.318.0903

국내 최초 감정노동 종사자 중/합/지/원/공/간

공간

감정노동 종사자 권리보호센터

노동자 10명 중 5명, 290만명 서울의 감정노동 종사자를 위한 무료 심리상담부터 감정보복을 위한 치유서비스, 피해예방교육까지 원스톱으로 제공합니다.



현장 노동자의 목소리를 반영한 감정노동문제 해결

감정노동에 종사하는 서울시민들의 실질적 고충 치유와 해결을 위해 피해자보호 및 심리회복상담, 권리보장교육, 올바른 대응과 규제방법을 안내하고 힐링프로그램 제공 및 건강한 사회문화조성을 위한 캠페인 실시



개인상담

대상 | 서울시 거주 또는 서울시 소재 사업장에 근무 중인 감정노동 종사자
방식 | 회당 50분씩 1:1 대면상담(최대 10회)
상담 | 매주 화~금 오전10시~오후6시(수, 금 21시까지 야간상담)
 ▶ 센터방문이 어렵거나 가까운 곳에서 상담을 원할 경우 객원상담 또는 권역별 심리상담센터 연결 가능



집단치유상담

대상 | 심리치유가 필요한 5~20인으로 구성된 감정노동자 집단
방식 | 1회당 2시간(총 4회)

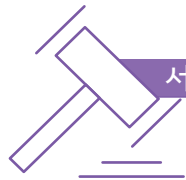


교육프로그램

대상 | 서울시 산하기관, 민간위탁기관, 민간사업장 등의 10인 이상 감정노동종사자 및 사업주
내용 | • 감정노동 개념 및 주요 직군
 • 피해 예방과 치유 방안
 • 서울시 감정노동가이드라인, 관련 법제도 안내
형태 | 신청접수 후 강사파견(1회당 2시간 이내)

이용안내

위 치 서울시 종로구 율곡로 56 운현하늘빌딩 9층
예 약 평일 오전 10시 ~ 오후 5시
문 의 ☎ 온라인 www.emotion.or.kr | ☎ 전화 02.722.2525



서비스

소규모사업장 찾아가는 무/료/노/무/컨/설/팅

서울시 마을노무사

노동법을 몰라서 위반하고, 과태료를 무는 억울한 일을 당하지 않도록 서울시가 임명한 마을노무사가 서울시내 소규모사업장을 직접 찾아가 무료로 노무컨설팅을 제공합니다.



30인 미만 소규모 사업주 대상 무료 노무컨설팅 제공

컨설팅을 받고 싶어도 방법을 모르거나, 영업을 할 수 없는 노동자 30인 미만 소규모 사업장을 마을노무사가 직접 찾아가 사업체 현황 진단 후 개선 방안 제시



컨설팅 항목

- 노무관리 현황 진단
- 근로계약서 작성법 안내
- 노동법상 임금관리 방법 설명
- 특성화고 현장실습장 컨설팅
- 플랫폼 노동자 피해상담 · 현장점검
- 노동법 위반여부 점검
- 노무관리 개선방안 제공
- 취업규칙 작성지원
- 영세사업장 직장 내 괴롭힘 예방교육

2주간 2회 방문

이용안내

- 대 상** 서울시 소재 30인 미만 소규모 사업주 누구나 신청 가능
- 방 법** 방문, 이메일, 우편, 팩스 이용 관련 서류 제출
(신청서, 개인 및 기업정보 수집, 이용, 제공동의서, 사업자등록증 사본 각 1부)
- 시 간** 오전 9시 ~ 오후 6시
- 접수처** 서울노동권익센터 ☎ 02.376.0001 🌐 www.labors.co.kr

노동자 권익 침해 해/결/지/원

노동권리보호관

서비스



총65명의 노동권리보호관(변호사 15명, 노무사 50명)이 일터에서 억울한 일을 당한 취약노동자의 법적권리를 찾아주기 위해 상담부터 진정, 청구, 행정소송 대행까지 전문적인 지원을 펼칩니다.

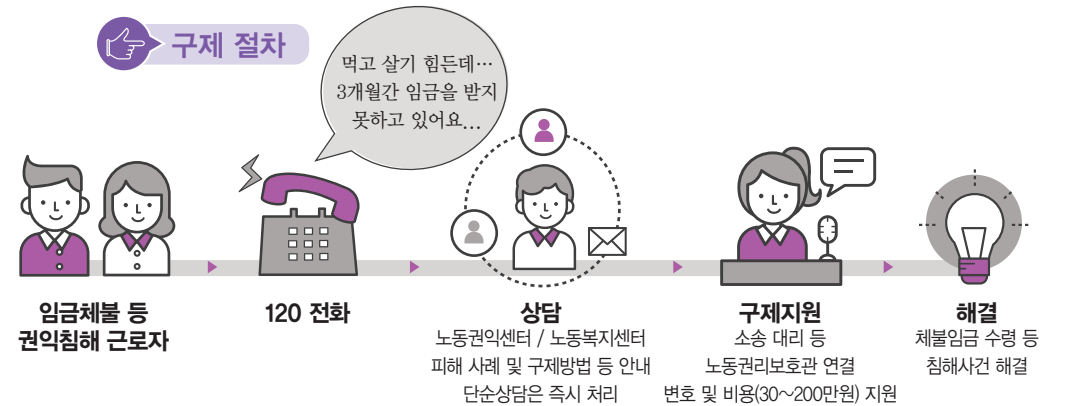


월소득 280만원 이하 노동자전담 맞춤형 법률지원

취약계층 노동자의 임금체불이나 부당해고, 부당징계, 산업재해 등 불이익 구제를 위한 소송을 지원하며 이에 소요되는 변호사와 노무사 등 법률대리인 선임비용은 서울시가 지원

대리운전 · 퀵서비스 · 택배 등 특수형태 근로종사자 및 플랫폼노동자
경비노동자, 아르바이트 청소년 노동자, 직장 내 괴롭힘 피해노동자도 지원

구제 절차



이용안내

- 대 상** 서울시 소재 사업장 근무자로 월평균 급여 280만원 이하 또는 기초생활수급자,차상위계층 노동자
- 분 야** 체불임금 진정, 부당해고,부당징계 구제신청, 산업재해 신청, 소송 지원
- 방 법** 1차 전문가 상담 후 전담 노동권리보호관 배정
- ☎ **전화** 120다산콜, 서울노동권익센터(02.376.0001)
- 📍 **방문** 자치구 노동자종합지원센터(구 노동복지센터) 방문

▶ 서울시 노동정책담당관 02-2133-5421



입주민 갑질로부터 권/리/구/제

아파트 경비노동자 권익보호

입주민의 갑질로 인한 정신적인 피해, 부당해고·임금체불 등 관리사무소의 횡포... 억울한 일을 당했지만 마땅히 지원받을 곳 없던 아파트 경비노동자들의 기댈 언덕이 되어 드립니다.

상담부터 진정, 청구, 소송까지 원스톱 전담처리

아파트 경비노동자 전담 신고 핫라인 개설. 상담과 갈등조정은 물론 법률구제, 산재처리, 부당해고 구제, 심리상담까지 다각도의무료지원

☑ 부당해고, 임금체불, 산업재해 관련 **구제 및 법적절차지원**

☑ 입주민 갑질로 인한 우울감, 스트레스 **정신적 피해 상담**

구제 절차

핫라인 신고

- 서울시 노동권리보호관
- 자치구 노동자종합지원센터 노무사
- 서울시 감정노동종사자지원센터 심리상담사

Plus

아파트 경비노동자 자조모임 지원

아파트 경비노동자들이 스스로 권리를 지킬 수 있는 자조 조직 설립을 위한 교육, 간담회, 워크숍 지원

2019 4개 자치구 > **2021** 15개 자치구

이용안내

신고전화 ☎ 070.4610.2806 | 02.371.0001
 운영시간 🕒 월~금 오전 9시~오후 6시

언택트시대 **맞/춤/노/동/교/육**

서비스



온라인 서울노동아카데미

코로나19 장기화와 비대면 생활방식이 확산됨에 따라 노동자들이 언제 어디서나 원하는 교육을 골라 듣고 필요한 정보를 습득할 수 있도록 온라인 서울노동아카데미를 운영합니다.

원하는 교육과정을 편리한 시간에 수강 가능

일터에서 꼭 필요한 노동법과 사용주가 알아야할 노무 관리부터 인문학 교육까지...분야별·계층별 노동교육 커리큘럼 집중 운영

교육과정

노동법률교육

- 첫 노동을 준비하는 청소년을 위한 노동법
- 근로기준법의 적용범위와 근로계약서
- 근로시간과 휴식
- 임금
- 근로관계의 종료
- 직장 내 괴롭힘
- 직장 내 성희롱
- 산업재해

노동인권 인문학교육

- 거대도시 서울, 노동의 흔적 찾기
- 노동 있는 민주주의와 시민
- 너의 탓이 아니야
- 느슨한 연대의 힘
- 오늘도 파손주의

노무사가 직접 찾아가는 밀착형 노동교육 (코로나19 완화 이후 진행)

10명 이상 노동자가 교육을 신청하면 원하는 시간과 장소로 전문가가 찾아가 노동법교육부터 노동 상담까지 일터에서 꼭 필요한 맞춤형 프로그램을 제공합니다.

이용안내

교육진행 서울노동권익센터 🌐 www.labors.co.kr
 교육방법 회원가입 후 원하는 강좌 수강

마포 직장인, 주민과 나눈
2020년 노동상담 통계

발행인

김태현

발행처

마포구노동자종합지원센터

발행일

2021년 5월 24일

주소

서울특별시 마포구 매봉산로 18
마포창업복지관 305호

홈페이지

<https://www.mapolabor.org/>

대표전화

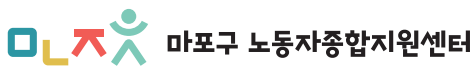
02-306-2227

디자인/인쇄

디자인북엔즈(dbookends,naver.com)

※비매품/무료

마포 직장인, 주민과 나눈
2020년 노동상담 통계
(통계기간 : 2020.3 ~ 2021.2)



서울특별시 마포구 매봉산로 18 마포창업복지관 305호
<https://www.mapolabor.org/>
02-306-2227