

취업과 근로

9장에서는 취업 및 직업훈련을 비롯해 근로기준에
관련한 주요사항을 알려 드립니다. 이밖에 고용보험,
산업재해 보상보험은 물론 출산 전후휴가 및 육아
휴직에 대한 정보도 소개합니다.

236

취업 및 직업훈련

취업

직업훈련

240

근로 관련 주요사항

근로기준법

최저임금제도

퇴직급여보장제도

임금채권보장제도

243

고용보험

사회보험

실업급여

자영업자 고용보험

247

산업재해 보상보험

산업재해

기본적인 안전수칙

알아두어야 할 안전·보건 표지

251

출산 전후휴가 및 육아휴직

출산 전후휴가

유산·사산휴가

육아휴직

육아기 근로시간 단축

고용보험 미적용자 출산급여

01 취업 및 직업훈련

1. 취업

외국인은 입국 목적에 따라, 발급받은 비자 유형에 따라 취업할 수도 있다. 결혼이민자(F-6) 비자를 받고 입국한 결혼이민자는 법적으로 취업을 할 수 있는 자격이 허용된다.

※ 본인이 가진 비자로 취업을 할 수 있는지 여부는 외국인종합안내센터(www.hikorea.go.kr 국번없이 ☎1345)에서 확인 가능

취업을 위해 가장 먼저 해야 할 일은 가족들과 취업하는 것이 필요한지, 어떤 일을 하는 것이 좋은지, 임금을 어디에 사용할 것인지 등을 상의해 보는 것이다.

(1) 일자리 알선기관 방문

거주지에서 가장 가까운 고용센터, 여성인력개발센터, 외국인력지원센터, 다문화가족지원센터에 가면 결혼이민자 등 외국인을 위한 일자리에 관한 정보를 안내받을 수 있다.

구분	내용
고용센터	국가에서 운영하고 있는 대표적인 무료취업알선기관으로 취업을 희망하는 한국 사람이나 외국인근로자들이 많이 이용하고 있다. 이곳에서는 구직자들이 자신이 원하는 사업체를 알아보기도 하며, 자신에게 무슨 일이 적합한지를 안내해 준다. 또한 취업이 이루어질 때까지 지속적으로 사업체 면접을 주선하고 있다.
취업정보센터	주거지의 시나 군에서 운영하고 있는 무료취업알선기관이다. 시청이나 군청을 방문하면, 대부분 취업정보센터가 설립되어 있으며, 거주지에서 가까운 지역으로 취업할 사업체를 안내받을 수 있다.
여성인력개발센터	여성종합취업지원기관으로 취업 알선과 직업 훈련을 실시해주는 기관이다. 대부분 무료로 이용할 수 있으나, 프로그램에 따라 유료로 저렴하게 이용할 수 있다.
외국인력지원센터	취업을 목적으로 한국에 들어온 외국인근로자들을 대상으로 다양한 어려움을 해결해 주고 있는 민간기관이다.
다문화가족지원센터	다문화가족을 위해 설립된 기관으로 취업알선, 문화프로그램 등 다양한 프로그램을 운영하고 있다.

(2) 인터넷 이용

결혼이민자들이 취업하고자 할 때 인터넷을 이용하면 편리하다. 결혼이민자들을 위한 취업알선 서비스를 실시하는 대부분의 기관에서는 인터넷 홈페이지를 운영하고 있으며, 집에서 인터넷을 이용하여 사업체를 검색할 수 있다.



서울글로벌센터(global.seoul.go.kr)

서울시가 운영하는 사이트로 주한외국인을 위한 박람회 및 취업지원, 채용정보를 영어와 중국어로 제공한다.



워크넷(www.work.go.kr)

고용노동부가 한국고용정보원을 통해 운영하는 포털 사이트로 채용정보 뿐만 아니라 직업진로, 직업훈련 등 모든 일자리 정보를 한 곳에서 제공하고 있다. 개인의 경력, 교육·훈련, 자격정보 등 정보를 빅데이터 분석하여 구직자에게 최적의 일자리를 추천하고, 추천 받은 일자리에 온라인으로 직접 입사지원 할 수도 있다. 또한, 청소년과 성인들의 진로·경력 설계, 구인·구직 등에 도움을 주기 위해 온라인으로 직업심리검사, 직업정보, 학과정보, 진로상담 등을 제공해 합리적인 진로의사결정을 내릴 수 있도록 도와준다.



고용복지플러스센터(www.workplus.go.kr)

전국적인 네트워크를 갖춘 일자리·복지·서민금융에 대해 원스톱 서비스를 제공하여 취업이 이루어질 때까지 지속적으로 도움을 받을 수 있다. 고용복지플러스센터 사이트를 통해 거주지와 가장 가까운 고용복지플러스센터의 홈페이지에 바로 접속할 수 있다. 고용복지플러스센터에서는 결혼이민자의 취업 의욕·구직 기술 향상·복지/금융서비스를 위해 ‘여성결혼이민자 진로지도 프로그램(WiCi)’을 비롯하여 단기집단상담 프로그램, 취업 특강 등 다양한 프로그램을 운영하고 있으며, 면접 시 사업체 방문에 어려움을 겪는 결혼이민자를 위해 직원이 직접 동행하는 사업체 방문 서비스도 제공한다.



여성인력개발센터(www.vocation.or.kr)

다양한 취업교육과 직업훈련, 근로여성 고충상담 등을 실시하며 취업을 알선해주는 여성종합 취업지원기관이다.

시·군취업정보센터

지방자치단체에서도 무료 취업알선기관을 운영하고 있다(지방자치단체 홈페이지 참고).

2. 직업훈련

직업훈련은 취업이나 창업에 희망하는 사람에게 직업에 필요한 기술과 기능을 익히도록 도와주는 제도이다. 외국인은 고용보험 피보험자격 취득이력이 있어야 지원 가능하지만, 결혼이민자는 고용보험 이력이 없어도 지원받을 수 있다.

- 고용센터(www.work.go.kr/jobcenter)
- 고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350)
- 고용노동부 직업능력개발정보망(www.hrd.go.kr)

(1) 내일배움카드제란?

훈련이 필요한 실업자 등에게 훈련비 지원이 가능한 직업능력개발계좌(내일배움카드)를 발급하여 적합한 훈련과정을 수강할 수 있도록 지원하는 제도

(2) 지원대상

고용센터 등에 구직신청을 한 만 15세 이상 실업자, 결혼이민자와 그 가족인 만 15세 이상의 이주청소년, 영세자영업자(사업기간이 1년 이상 도과하였고 연간 매출액이 15,000만원 미만일 것), 고3 재학생 중 비진학예정자, 대학졸업예정자 등

(3) 지원내용

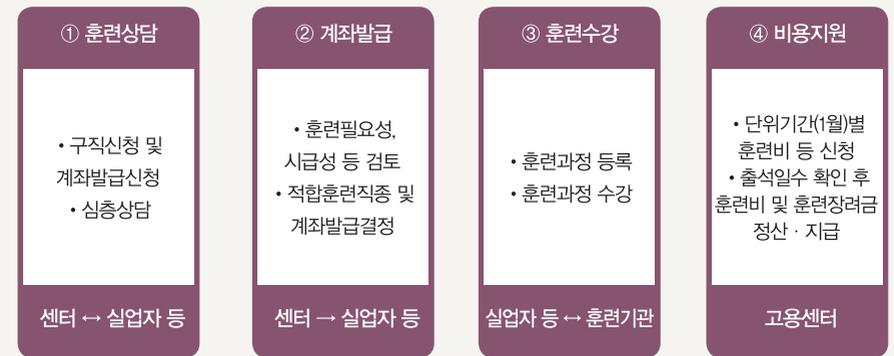
- ◎ **지원한도** : 1인당 최대 200만원까지 실제 훈련비의 20%~95% 지원(나머지 훈련비는 훈련생이 직접 부담)
 - 취업성공패키지 2유형 참여자는 실제 훈련비의 30%~95% 지원, 1유형은 최대 300만원까지 훈련비의 전액 또는 90% 지원
 - 훈련종료일로부터 6개월 이내에 훈련받은 직종과 동일직종에 취업 또는 창업하여 6개월 이상 취·창업 상태를 유지한 사람(수료자 및 조기취업자)에게는 자비로 부담한 훈련비 전액 환급
 - 단위기간(1개월) 소정훈련일수의 80% 이상 출석한 경우 월 최대 116천원의 훈련장려금 별도 지급
- ◎ **유효기간** : 계좌 발급일로부터 1년
 - 계좌발급일로부터 6개월 이내에 훈련 미참여 시 계좌사용 중지 및 한도 전액 소멸되며(다만, 취업 등 사유로 미참여시에는 유효기간 내에 재사용 가능), 계좌 재발급 시 계좌한도를 50% 감액하여 지원

(4) 지원대상 훈련과정

◎ 고용노동부에서 인정·광고하는 계좌적합훈련과정

- 훈련기관이 신청한 훈련과정 중 심사를 통해 고용노동부장관이 계좌적합훈련과정으로 인정·광고한 과정으로서 직업훈련포털 HRD-Net(www.hrd.go.kr)에서 검색하여 훈련생과 고용센터 상담원이 협의·결정한 훈련과정을 수강

(5) 지원절차



(6) 기타 직업훈련

- 고용노동부에서 지원하는 내일배움카드제 훈련 이외에도 여성결혼이민자는 여성인력개발센터(www.vocation.or.kr), 여성회관 등에서 유·무상으로 직업훈련을 받을 수 있다.
- 모든 기관이 결혼이민자를 위해 직업훈련을 실시하는 것은 아니다. 거주지에서 가까운 기관에 문의하는 것이 좋다.
- 자세한 내용은 직업훈련을 받고자 하는 당해 기관이나, 지역 다문화가족지원센터 등에서 안내받을 수 있다.

02 근로 관련 주요사항

상시근로자 10인 이상 사업장은 취업규칙을 작성하여 근로자가 자유롭게 열람할 수 있게 하여야 한다. 여기에는 근무시간과 휴식시간, 근무에 관한 사항, 근로안전과 위생에 관한 사항 등이 포함되어 있다. 이러한 내용을 확인하는 것이 필요하다.

1. 근로기준법

근로 조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 도모하기 위해 제정한 법이다.

(1) 근로 계약

사용자와 근로자 사이의 계약 체결을 말한다. 계약 체결 시에 임금, 근로시간, 휴게, 휴일, 휴가 등의 중요한 사항에 대하여 합의하는 것으로 근로계약에 관한 내용을 서면으로(당사자 간에) 주고받아야 한다.

(2) 근로기준법의 적용범위

- 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다.
- 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 근로기준법의 일부 규정만이 적용된다.
- 임금은 현금으로 직접, 전액을 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 정기적으로 지불된다.
- 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 한 경우에는 추가임금을 받을 수 있다.
- 임금 및 퇴직급여 등을 받지 못하였을 때, 사업주 또는 관리자로부터 폭행을 당했을 때, 장시간 근로 및 본인의 의사와 무관한 강제 근로를 당하였을 때 등 근로기준법 위반 시 사업장 관할 지방고용노동관서 근로개선지도과에 진정할 수 있다.

(고객상담센터 ☎1350)

(3) 임금체불

◎ 임금체불이란 사업주가 정기 임금지급일에 임금을 지급하지 않는 것을 말하며, 이 경우 사업장 관할지방고용노동관서에 진정 등 신고사건을 제기할 수 있다.

◎ 진정 사건이 지방노동관서에 접수되면 근로자와 사업주를 상대로 사실관계를 조사한다. 근로자는 자신의 주장을 입증할 수 있는 각종 자료(월급통장, 월급명세서, 근로계약서 등)를 준비하면 신속하게 처리할 수 있다.

◎ 처리순서

- ① 상담 및 신고 사건 접수(지방노동관서 민원실)
- ② 노동청 출석 및 사실관계 조사
- ③ 사실관계 조사
- ④ 사실관계 조사 후, 법 위반 확인 시 금품 지급지시 등 사업주에 대한 시정지시 명령
- ⑤ 사업주가 불응 시 사법처리(검찰) 등으로 처리

(4) 해고

근로기준법상 사용자의 해고가 유효하기 위해서는 '정당한 이유'가 있어야 하고 '정당한 이유' 없는 해고할 수 없다. 정당한 이유없이 부당하게 해고된 근로자는 사업장 관할 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있으며 부당해고로 판정되면 원직복직할 수 있다. 부당해고 구제신청은 해고된 날로부터 3개월 이내에 하여야 한다.

(5) 노동시간

• 근로기준법이 적용되는 5인 이상 사업장은 1주간의 기준근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

(6) 휴식시간

- 휴식시간은 4시간 노동에 30분, 8시간 노동에 1시간 이상 휴식시간이 주어진다.
- 휴식시간은 노동자가 자유로이 활용할 수 있고, 사업주는 휴식시간에 한해서는 임금을 지급하지 않아도 된다.

(7) 연장근로, 야간근로, 휴일근로

- 법정 근로시간인 주 40시간 또는 1일 8시간을 넘어 일하는 것을 연장근로라고 한다.
- 야간근로는 밤 10시에서 다음날 새벽 6시까지 일하는 것을 말한다.
- 휴일근로라 함은 법정휴일(주휴일, 근로자의날 등)이나, 약정휴일(회사가 정한 휴일)에 일하는 것을 말한다.

- 연장, 야간근로의 경우, 통상임금의 1.5배를 받도록 되어 있다.
- 휴일근로의 경우, 일 8시간 이내의 휴일근로에 대하여는 통상임금의 1.5배, 일 8시간을 초과하는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 2배를 받도록 되어 있다('18.3.20 법 개정).
- 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 연장근로를 할 수 있다.

(8) 교대근무

- 생산시설을 24시간 가동해야 하는 회사는 근로자들을 두 팀이나 세 팀으로 나누어 교대로 일을 시키기도 하는데, 이것을 교대제 근로라고 한다.
- 교대제로 일할 경우, 일부 공장에서는 노동자들이 1주일 간격으로 주간팀과 야간팀을 번갈아 맡기도 한다.
- 이와 달리 주간팀과 야간팀이 처음부터 구분되어 있는 공장도 있다.

2. 최저임금제도

노동자들의 기본적인 생계유지를 위해 법률로 정한 임금의 하한선이 있는데, 이를 최저임금이라고 한다.

- 1명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다.
- 2020년 최저임금액은 1시간당 8,590원 1일 68,720원이다.
- 근로기준법 상 근로자는 모두 최저임금의 적용을 받는다.

◎ 임금지급 체계

- 임금계약은 시간제, 일당제, 월급제, 연봉제가 있다.
- 제조업은 월급제가 많고, 건설업은 일당제가 많다. 시간당 근로계약을 체결한 근로자는 근로한 시간에 한해 시간급으로 계산되며, 일당으로 계산해 주기도 하지만 대개 월급날 일률적으로 지급한다.
- 임금을 제대로 받았는지 확인할 필요가 있으며, 매일 근무시간을 기록하여 근거를 남겨 두는 것이 좋다. 회사에서 출근 카드를 찍는 경우는 그렇게 하지 않아도 된다.

3. 퇴직급여보장제도

근로자가 1년 이상 계속 근로한 경우에는 퇴직금을 받을 수 있다.

- 퇴직금을 받으려면 근로기준법상의 근로자이어야 한다.
- 1주간의 근로시간이 15시간 미만인 경우 퇴직금 제도가 적용되지 않는다.
- 동일한 사업장에 1년 이상 근무하면 지급받을 수 있다.

4. 임금채권보장제도

사업주의 파산 등의 사유로 퇴직한 근로자가 임금, 퇴직급여 등을 지급받지 못한 경우에 국가로부터 다음과 같은 보장을 받는다.

- 최종 3월분의 임금 : 퇴직일 또는 사실상 근로관계의 종료일로부터 소급하여 3개월간의 근로로 인해 지급사유가 발생한 일체의 임금
- 최종 3월분의 휴업수당 : 퇴직일 또는 사실상 근로 관계의 종료일로부터 소급하여 발생한 3개월간의 휴업수당
- 최종 3년간의 퇴직급여 : 퇴직일을 기준으로 소급한 3년간의 법정퇴직급여(90일분의 평균임금)

03 고용보험

회사는 실업에 대비하여 사업주와 근로자가 매달 보수의 일정액을 고용보험료로 납부한다. 근로자가 실직하게 되면, 고용보험에서 실업급여를 지불하고 직업훈련을 받을 수 있으며, 사업주에게도 고용유지 조치 또는 교육훈련 비용을 지원해준다.

1. 사회보험

- 한국 국적이 있는 자가 취업하면 자동적으로 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험)에 가입하게 된다.
- 국적이 없는 외국인인 사회보험 가입을 선택할 수 있으며, 여러 혜택을 고려할 때 사회보험에 가입하는 것이 좋다.
- 이와 관련된 보험료는 회사가 임금에서 일괄적으로 걷어 사회보험관리기관에 제공한다.

2. 실업급여

근로자가 실직했을 때 일정 기간 급여를 지급함으로써 실업으로 인한 생계 불안을 극복하고 생활 안정에 도움을 주어 재취업의 기회를 주는 제도이다.

- 실업급여는 실업에 대한 위로금이나 고용보험료 납부의 대가로 지급되는 것이 아니다.
- 실업급여는 적극적인 재취업 활동을 위한 활동 지원금이다.
- 실업급여는 퇴직 다음날로부터 12개월이 경과하면 지급받을 수 없다.

(1) 적용대상

아래의 사항에 모두 해당되면, 실업급여를 받을 수 있다.

- 고용보험 적용사업장에서 퇴직 전 18개월 동안 피보험단위기간(보수지급의 기초가 된 날)이 180일 이상 근무한 경우
- 본인의 의사와 무관하게 직장을 그만 둔 경우
- 취업하지 못한 상태에서 적극적으로 재취업을 위하여 노력하는 경우(단, 직장을 스스로 그만 둔 경우나, 직장에 중대한 해를 입혀 해고된 경우에는 실업급여를 받을 수 없다.)

알아두세요!

고용보험 가입자격

1인 이상 근로자를 고용한 사업장에 취업하게 되면 자동적으로 고용보험에 가입되나, 우리나라 국적이 없는 사람은 상호주의 원칙이 적용되어 그 국적에 따라 별도로 적용 여부를 판단하게 된다.

(2) 실업급여 혜택

- 실업급여액 = 퇴직 전 평균임금의 50% × 지급일수(1일 상한액 66,000원, 하한액 최저임금의 90%)
* 하한액: '19.1월 현재 1일 소정근로시간 8시간 기준 60,120원(단, 2018년도 이직자는 54,216원)
- 실업급여 지급일수 : 실업급여는 퇴직 당시 연령과 고용보험 가입 기간에 따라 최소 90일에서 최대 240일까지 받을 수 있다.

실업급여 지급일수(소정급여 일수)

연령 및 가입기간	1년 미만	1년 이상 ~ 3년 미만	3년 이상 ~ 5년 미만	5년 이상 ~ 10년 미만	10년 이상
30세 미만	90일	90일	120일	150일	180일
30세 이상 ~ 50세 미만	90일	120일	150일	180일	210일
50세 이상 및 장애인	90일	150일	180일	210일	240일

※ 연령 : 퇴사 당시의 만 나이

(3) 신청절차

실직하면 인터넷으로 워크넷을 통하여 구직등록 후 즉시 본인을 확인할 수 있는 신분증을 가지고, 관할 고용센터에 실업신고를 해야 한다.

실업급여 수급자격인정신청서를 작성하여 고용센터에 제출한다.

14일 이내에 실업급여 수급자격 인정여부 결정을 통지해 준다(불인정 시 서면통보).

1~4주 단위로 지정한 날에 고용센터를 방문하여 실업인정을 받는다.

실업인정기간 동안 실업상태 및 재취업을 위한 활동(이력서 제출, 사업체 면접 등) 사실을 고용센터에 신고해야 한다.

3. 자영업자 고용보험

(1) 가입방식

임의가입(본인이 희망하는 경우 가입)

(2) 가입대상

본인 명의의 사업자등록증을 보유한, 1인 자영업자 또는 50인 미만 근로자를 고용하는 자영업자로 사업자등록일로부터 5년 이내인 자

- 고용보험법상 적용이 제외되는 사업(법인이 아닌 5인 미만 농업·임업·어업, 소규모공사, 기사서비스업)과 부동산임대업자는 가입 제외
- 만 65세 이후에 자영업을 개시한 자는 고용안정·직업능력개발사업에 한하여 가입 가능

(3) 기준보수(보험료 및 구직급여 산정기준)

고용노동부장관이 매년 고시하는 “기준보수” 중에서 본인이 선택

- 보험료 : 선택한 기준보수 × 보험료율(고용안정·직업능력개발사업 : 0.25%, 실업급여 : 2%)
- 실업급여 : 선택한 기준보수 × 50%

기준보수에 따른 월 보험료 및 월 구직급여

(단위 : 원)

구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급
기준보수	1,820,000	2,080,000	2,340,000	2,600,000	2,860,000	3,120,000	3,380,000
월 보험료	40,950	46,800	52,650	58,500	64,350	70,200	76,050
월 구직급여	910,000	1,040,000	1,170,000	1,300,000	1,430,000	1,560,000	1,690,000

(4) 혜택

- (실업급여) 비자발적으로 폐업하고, 폐업일 이전 24개월간 1년 이상 보험료를 납부한 경우 본인이 선택한 기준보수의 50%에 해당하는 금액(월 91~169만원)을 90~180일간 지급

구분	가입 기간(피보험기간)			
	1~3년	3~5년	5~10년	10년이상
급여일수	90일	120일	150일	180일

- (직업능력개발) 내일배움카드제*를 통해 훈련비용 지원

* 내일배움카드제 : 계좌발급일로부터 1년간 최대 200만원까지 훈련비 일부 지원

04 산업재해 보상보험

1. 산업재해

산업재해보상보험은 산업재해 근로자를 보호하기 위하여 국가가 사업주로부터 보험료를 징수하여 그 기금(재원)으로 사업주를 대신하여 산재근로자에게 보상해주는 것으로 원칙적으로는 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다. 근로자가 업무상 재해를 입은 경우 근로복지공단에 산재보상 신청을 하면 공단의 심사를 거쳐 산재보험급여가 지급된다.

* 공단 홈페이지 - 미디어룸 - 브로슈어 - for foreigners - Comwel working for workers 참조

(1) 산업재해 기초상식

- 산재보상 신청은 본인이나 가족이 근로복지공단(☎1588-0075)에 직접 신청하거나 상담지원단체를 찾아가 도움을 청하면 된다.
- 산재가 발생했을 때는 초기 치료가 중요하며, 반드시 전문가의 진단과 치료를 받아야 한다. 특히 손가락 절단사고가 나면, 수지접합수술이 가능한 병원으로 데려갈 것을 요구해야 한다.
- 일하다 다친 것이라면 본인의 실수로 생긴 사고라도 산재보상을 받을 수 있다.
- 산재보험급여는 본인 명의의 통장으로만 지급받을 수 있다. 그러므로 산재를 당해 치료를 받게되면 즉시 통장을 만들고 잘 보관해 두어야 한다.
- 산재치료 중에는 근로자를 해고하거나 강제로 출국시킬 수 없다. 외국인 근로자들 중에는 산재를 당했는데도 법률을 잘 몰라 강제출국 당하는 사람이 있다. 심지어 산재로 사망한 외국인근로자의 유족들이 한국 실정에 어두워 제대로 보상받지 못하는 경우도 있다. 이런 불이익을 당하지 않으려면 산재를 당하는 즉시 상담지원 단체와 의논하여 자신의 권리에 대해 알아봐야 한다.

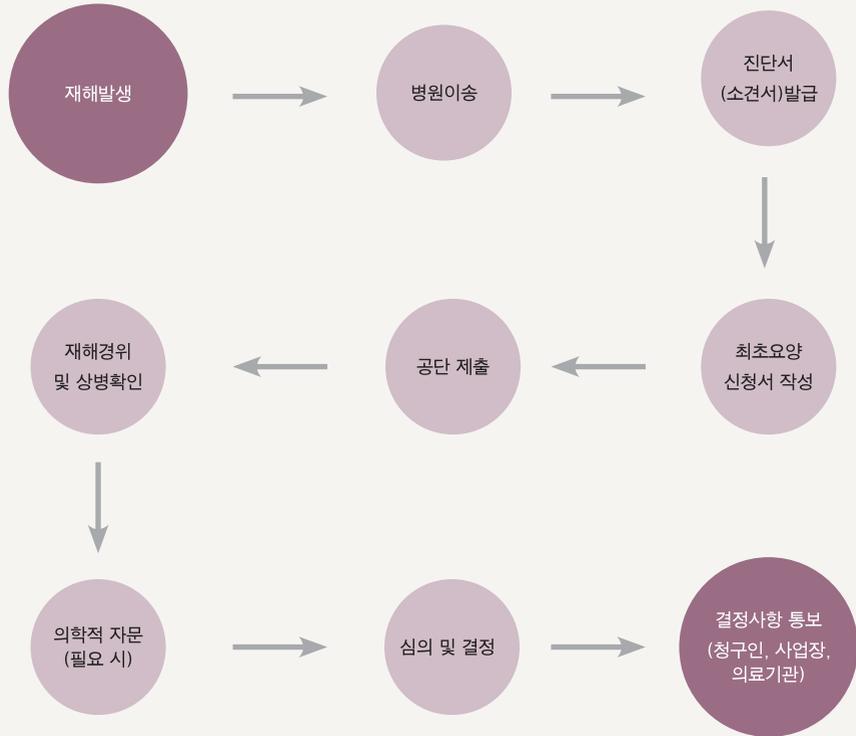
(2) 신청대상

산업재해보상보험법의 적용을 받는 사업 또는 사업장 소속 근로자가 업무상 부상, 질병, 장애 또는 사망한 경우 신청할 수 있다.

(3) 서류작성

요양급여신청서 작성 시 가능하면 재해 내용과 일시 등을 정확하고 세밀하게 기록한다. 치료받는 병원이 산재의료기관인 경우 요양신청 대행을 요청할 수 있다.

(4) 보상절차



(5) 산업재해 보험급여의 종류

구분	내용
요양급여	업무상 부상 또는 질병에 걸렸을 때 의료기관에서 상병의 치료에 소요되는 비용을 치유 시까지 지급하는 현물급여
휴업급여	요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여, 산재 근로자와 그 가족의 생활보호를 위하여 1일당 평균임금의 70%를 지급하는 급여
상병보상연금	요양급여를 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년 이상 요양 중인 재해자 중 중증요양상 태등급 1~3급 해당자인 경우 휴업급여 대신 지급

구분	내용
장해급여	업무상 재해의 치유 후 당해 재해와 인과관계가 있는 장해가 남게 되는 경우 그 장해의 정도에 따라 지급하는 급여
간병급여	요양급여를 받은 자 중 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받은 자에게 지급하는 급여
작업재활급여	장해1~12급 장해급여자 또는 요양 중으로서 장해1~12급이 명백한 자로서 취업을 위하여 직업훈련이 필요한 자 및 장해급여자를 업무상 재해가 발생한 당시 사업에 복귀시켜 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시한 사업주에게 지급하는 급여
유족급여·장의비	사망 재해 시 그 유족의 생활보장을 위하여 지급되는 유족급여와 장제에 소요되는 장의비

2. 기본적인 안전수칙

사고예방의 일차적 조건은 작업장과 주변 통로를 자주 청소하고, 정리정돈을 잘해두는 것이다. 통로의 장애물을 모두 치워서 통행에 지장이 없도록 해야 하고, 미끄러운 곳은 없는지 늘 점검해야 한다. 다음은 모든 작업장에서 반드시 지켜야 할 안전수칙들이다.

- 매 작업 시작 전에 해당 작업의 위험요인이 무엇인지 생각하고 조치 후 작업하자.
- 청소, 수리, 정비 작업 시 해당 기계의 전원을 반드시 끄자.
- 작업할 때는 작업복을 입고, 작업장 안에서는 담배를 피우거나 음식물을 먹지 말자.
- 회전하는 기계에서 작업할 때는 면장갑을 끼지 말자.
- 안전모, 안전화 등 보호장구를 반드시 착용하자.
- 절단, 연삭, 기계 등 미세먼지나 찌꺼기가 날리는 작업을 할 때는 보안경을 쓰자.
- 유해물질은 종류별로 정해진 장소와 용기에 구분해서 보관하자.
- 세척제, 접착제 등 유기용제를 취급하는 작업을 할 때는 보호(방독) 마스크를 착용하자.
- 항상 비상구가 어디에 있는지 확인해 두자.
- 구급상자와 소화기 설치 위치를 알아 두자.
- 금지·경고·지시·안내 등과 같은 안전·보건표지의 메시지를 잘 알아두자.
- 식사할 때는 손을 깨끗이 씻고 먹자.

3. 알아 두어야 할 안전·보건표지

1

금지표지

출입금지	보행금지	차량통행금지	사용금지	탐승금지
금연	화기금지	물체이동금지		

2

경고표지

인화성물질경고	산화성물질경고	폭발성물질경고	급성독성물질경고	부식성물질경고
방사성물질 경고	고안전기 경고	매달린물체 경고	낙하물 경고	고온 경고
저온경고	평균형상소음경고	레이저광선경고	발암성·변이원성·생식독성·전신독성·호흡기·과민성물질경고	위험장소 경고

3

지시표지

보안경착용	방독마스크착용	방진마스크착용	보안면착용	안전모착용
귀마개착용	안전화착용	안전장갑착용	안전복착용	

4

안내표지

독심자표시	응급구호표지	들 것	세안장치	비상구
좌측비상구	우측비상구	비상용기구		

05 출산 전후휴가 및 육아휴직

근로자가 임신한 경우, 아이를 출산하기 전이나 후에 출산전후 휴가를 받는다. 또한 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 양육하기 위해 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 제도를 이용할 수도 있다.

1. 출산 전후휴가

(1) 적용대상

• 근로기준법상 1인 이상 근로자를 사용하는 사업장에 종사하는 여성근로자는 근로계약의 형태(정규직, 비정규직 등)와 관계없이 누구든지 청구하여 사용할 수 있다.

(2) 출산 전후휴가 기간

◎ 아기의 분만이 정상적으로 진행된다면, 출산일을 전후하여 90일간 휴가를 받는다.

◎ 출산 전후휴가 기간은 출산 후에 반드시 45일 이상 되어야 한다.

※ ① 근로자가 유산·사산의 경험이 있는 경우, ② 근로자 연령이 만 40세 이상인 경우, ③ 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우에는 출산 전에 사용할 수 있는 44일의 휴가를 임신 초기에 미리 사용할 수 있음

◎ 출산 전후휴가는 해당 사업장에 근무 중인 근로자에게 부여하는 제도이므로 휴가기간 중 근로계약이 만료되는 경우에는 계약만료 시점에서 출산 전후휴가도 종료된다.

※ 한 번에 둘 이상의 아이(쌍둥이 등)를 출산하는 경우에는 120일의 출산 전후휴가를 받는다. 이때 출산 후의 기간은 60일 이상이 되어야 한다.

(3) 출산 전후휴가급여

- 출산 전후휴가 기간 동안 출산 전후휴가급여가 지급된다.
- 대기업의 경우 60일분은 회사에서 통상임금의 100%를 지급하고, 나머지 30일분은 고용보험에서 지급한다(월 2,000,000원 한도).
- 우선지원대상기업(중소기업)의 경우, 90일간의 휴가급여를 고용보험에서 지급하고(월 2,000,000원 한도) 최초 60일분은 회사에서 통상임금과 출산 전후휴가급여의 차액만큼을 지급한다.

※ 한 번에 둘 이상의 아이(쌍둥이 등)를 출산하는 경우에는 대기업의 경우 75일분은 회사에서 통상 임금의 100%를 지급하고, 나머지 45일분은 고용보험에서 지급한다(월 2,000,000원 한도). 중소기업의 경우 120일에 대해 고용보험에서 출산 전후휴가급여를 지급한다(월 2,000,000원 한도).

(4) 출산 전후휴가급여 신청방법

- ◎ 출산 전후휴가급여를 지급받고자 하는 근로자는 사업주로부터 출산 전후휴가확인서를 발급받아 출산 전후휴가급여신청서와 함께 신청인의 거주지 또는 사업장 소재지를 관할하는 고용센터에 제출하면 된다.
- ◎ 필요한 서류
 - 회사에서 받는 서류 : 출산 전후휴가확인서, 임금대장, 근로계약서 사본 등 임금을 확인할 수 있는 서류
 - 고용노동부 홈페이지나 고용센터에서 받는 서류 : 출산전후휴가급여신청서

2. 유산·사산휴가

(1) 적용대상

- 유산·사산휴가는 원칙적으로 자연 유산인 경우에만 부여하며, 휴가기간은 임신기간에 따라 차등 부여된다.
- 근로기준법상 1인 이상 근로자를 사용하는 사업장에 종사하는 여성근로자는 근로계약의 형태(정규직, 비정규직 등)와 관계없이 누구든지 청구하여 사용할 수 있다.

(2) 유산·사산 휴가 기간

- ◎ 유산 또는 사산하기 전 임신 기간에 따라 단계별로 보호휴가가 부여된다.
 - 임신 ~11주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지 보호휴가 부여
 - 임신 12~15주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 보호휴가 부여
 - 임신 16~21주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 보호휴가 부여
 - 임신 22~27주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 보호휴가 부여
 - 임신 28주 이상 : 유산·사산한 날부터 90일까지

(3) 유산·사산휴가 급여

- 유산·사산휴가 시 급여는 출산 전후휴가와 동일한 기준에 의해 지급된다.
- 대기업은 휴가기간 중 최초 60일은 회사에서, 60일을 초과하는 30일은 고용보험에서 지급한다(월 2,000,000원 한도).
- 우선지원대상기업은 휴가기간 90일 모두 고용보험에서 급여를 지급한다(월 2,000,000원 한도).

(4) 유산·사산휴가급여 신청방법

- 유산·사산휴가를 지급받고자 하는 근로자는 사업주로부터 유산·사산휴가 확인서를 발급받아 유산·사산휴가 급여 신청서와 유산·사산한 사실을 알 수 있는 의료기관의 진단서를 신청인의 거주지 또는 사업장 소재지를 관할하는 고용센터에 제출하면 된다.

3. 육아휴직

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자는 자녀 양육을 위해 1년 동안 휴직을 할 수 있다.

(1) 적용대상

- 육아휴직은 한 직장에서 6개월 이상 계속 근무하고, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀근로자가 신청할 수 있다.
- 남녀근로자가 육아문제로 인해 퇴직하는 것을 방지하고 직장과 가정을 조화롭게 양립할 수 있도록 근로자 신분을 유지하면서 휴직할 수 있는 육아휴직이 보장된다.

(2) 육아휴직 기간

- 육아휴직 기간은 최대 1년까지 보장된다.

(3) 육아휴직급여

- 육아휴직 기간은 무급이지만, 이로 인하여 생계의 위협을 받지 않고 영유아를 양육할 수 있도록 고용보험에서 육아휴직급여*를 지급하고 있다.

* 첫 3개월 : 월 통상임금의 80%(상한 1,500,000원, 하한 700,000원), 이후 9개월 : 월 통상임금의 50%(상한 1,200,000원, 하한 700,000원)

※ 같은 자녀에 대해 부모가 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 사용자(주로 아빠)의 첫 3개월 육아휴직 급여로 통상임금의 100%(상한 : 2,500,000원) 지급(아빠육아휴직 보너스제)

- 육아휴직급여와는 별도로 사업주에게도 육아휴직 등 부여 장려금(월 300,000원(우선지원대상 기업만 해당)) 및 출산육아기 대체인력 지원금(월 800,000원(인수인계기간은 월 120만원, 대규모기업은 월 300,000원))이 지원된다.

※ 우선지원대상기업에서 육아휴직자 최초 발생하였을 때 육아휴직 부여 장려금 10만원 추가 지원(1호 인센티브)

(4) 육아휴직급여 신청방법

- ◎ 휴직을 하기 30일 전에 사업주에게 육아휴직 신청서를 제출한다.
- ◎ 육아휴직급여를 지급받고자 하는 근로자는 사업주로부터 육아휴직 확인서를 발급받아 육아휴직급여 신청서와 함께 신청인의 거주지 또는 사업장 소재지를 관할하는 고용센터에 제출하면 된다.
- ◎ 서류
 - 회사에서 받는 서류 : 육아휴직 확인서, 임금대장, 근로계약서 사본 등 임금을 확인할 수 있는 서류
 - 고용노동부 홈페이지나 고용센터에서 받는 서류 : 육아휴직급여 신청서

4. 육아기 근로시간 단축

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자는 자녀 양육을 위해 주당 근무시간을 15~35시간으로 줄여서 근무하는 육아기 근로시간 단축을 할 수 있다.

(1) 적용대상

- 육아기 근로시간 단축은 한 직장에서 6개월 이상 계속 근무하고, 만 8세 이하의 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남부근로자가 신청할 수 있다.
- 육아기 근로시간 단축 제도는 일도 하면서 육아도 할 수 있어 근로자의 경력 단절 방지와 업무숙련도 저하 방지, 고용 연속성 보장 등이 가능하다.

(2) 사용기간

- 육아기 근로시간 단축 기간은 최대 1년까지 보장된다. 단, 육아휴직 미사용 기간이 있으면 그 기간을 합산하여 최대 2년까지 사용이 가능하다.

(3) 육아기 근로시간 단축 급여

- 육아기 근로시간 단축 기간에 근로한 시간에 대해서는 사업주로부터 임금을 지급받고, 단축된 근로시간에 대해서는 고용보험에서 육아기 근로시간 단축 급여(하루 1시간 단축분 : 통상임금의 100%(상한 월 2,000,000원), 나머지 단축분 : 통상임금의 80%(상한 월 1,500,000원)에 단축된 근로시간에 비례하여 지급)를 지급받을 수 있다.
- 육아휴직과 마찬가지로 육아기 근로시간 단축을 부여한 사업주에게 육아휴직 등 부여 장려금(월 300,000원(대규모기업은 월 100,000원)) 및 출산육아기 대체인력 지원금(월 800,000원(인수인계기간은 월 120만원, 대규모기업은 월 300,000원))이 지원된다.

(4) 육아기 근로시간 단축 급여 신청방법

- ◎ 육아기 근로시간 단축을 하기 30일 전에, 사업주에게 육아기 근로시간 단축을 신청한다.
 - ◎ 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받고자 하는 근로자는 사업주로부터 육아기 근로시간 단축 확인서를 발급받아 육아기 근로시간 단축 급여 신청서와 함께 신청인의 거주지 또는 사업장 소재지를 관할하는 고용센터에 제출하면 된다.
 - ◎ 서류
 - 회사에서 받는 서류 : 육아기 근로시간 단축 확인서, 임금대장, 근로계약서 사본 등 임금을 확인할 수 있는 서류
 - 고용노동부 홈페이지나 고용센터에서 받는 서류 : 육아기 근로시간 단축 급여 신청서
- * 근로자가 임신한 경우, 아이를 출산하기 전이나 후에 출산 전후 휴가를 받는다. 또한 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 양육하기 위해 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 제도를 이용할 수도 있다.

5. 고용보험 미적용자 출산급여

(1) 사업목적

- 소득활동을 하는 '고용보험 미적용자'의 출산 후 소득감소에 대한 모성보호와 생계지원을 목적으로 출산급여 지원('19.7.1 시행)(※결혼이민여성만 해당)

(2) 지원대상

- ◎ 소득활동을 하는 1인 사업자, 특수고용직, 자유계약자(프리랜서), 고용보험 수급요건(180일) 미충족자 등이 지원을 받을 수 있음

- 피고용인이 없는 단독, 공동 사업자(부동산 임대업 제외)
 - 출산 전 18개월 중 3개월 이상 소득활동을 한 특수형태 근로자, 프리랜서
 - 고용보험의 적용을 받지 않는 근로자
- ◎ 고용보험에 가입했으나 출산 전후휴가급여의 수급요건 중 '피보험단위기간 180일'을 충족하지 못한 근로자
 - ◎ 고용보험법상 적용제외 사업의 근로자 또는 고용보험법 적용 제외자
 - ◎ 고용보험 미성립 사업장의 미가입 근로자

(3) 지원금액 및 신청시기

- 총 150만원(월 50만원*3월분)으로 출산일~출산일로부터 1년 이내 신청가능하다. 기한 내 미신청시 소멸된다.

(4) 고용보험 미적용자 출산급여 신청방법

- 출산급여를 지급받고자 하는 자는 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)에 회원가입 후 신청하거나 신청인의 거주지 또는 사업장 소재지를 관할하는 고용센터에 방문 또는 우편으로 신청가능하다.
- 필요한 서류 : 출산증명서(가족관계증명서), 소득활동 증빙자료, 사업자등록증명서 등
 - ※ 고용센터 담당이 필요한 서류 외에 출산급여 지급을 위해 추가로 증빙서류를 요청할 수 있다.

【 카툰으로 보는 문화 이야기 9 】

‘절하기’에 대한 한국과 베트남의 인식 차이



한국에서는 웃어른에게 격식을 갖춰 인사할 때 보통 절을 한다. 하지만 베트남에서는 살아있는 사람에게 절을 하지 않는다. 예외적으로 절을 하는 경우는 큰 잘못을 저질러 용서를 빌 때, 두 번 다시 만나지 못할 상황에서 이별할 때뿐이다.

한국과 다문화가족 국가 간 문화차이 정보는
다누리 포털(www.liveinkorea.kr)에서 확인할 수 있다.