

실천 가이드

아이티 노동법

첫 번째 판, 2017



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP



출판물에있는 ILO 카탈로그

더 나은 일 아이티.

실용 가이드, 아이티 노동법.

국제 노동 사무소

법 / 노동 / 노동 / 산업 / 권리 / 의복

행진

All rights reserved © 국제 노동 기구 (ILO)와 국제
금융 공사 (IFC) 2016년에 처음 출판됨

March 2017

ILO 출판물들은 세계 저작권 협약 제2 의정서에 의거하여 저작권 보호를 받습니다. 그럼에도 불구하고 짧은 발제는 출처가 명시되는 경우 허가없이 복사할 수 있습니다. 복사 및 번역 권리에 대해서는 이 두 기관들의 대변인 역할을 하는 ILO에 문의하십시오: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labor Organization, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 또는 이메일을 통해 문의하는 경우: pubdroit@ilo.org. IFC와 ILO은 이러한 요청을 적극 환영합니다.

도서관, 정부 기관 및 기타 저작권 기관에 등록된 사용자들은 발급받은 라이선스에 준하여 복사를 할 수 있습니다. 귀하 국가의 저작권 관리 담당 기관을 찾으려면 www.ifrro.org를 방문해 주시기 바랍니다.

국제 연합 관행에 부합하는 이 협약에서 사용된 지정들과 그 안에 제시된 문서들은 어떤 국가 및 정부 당국들의 법적 상태, 또는 국경의 분계 결정에 관한 IFC와 ILO측의 어떠한 견해의 표명도 암시하지 않습니다. 서명된 기사, 연구 보고서 및 기타 기고문들에서 제시된 의견들에 대한 책임은 저자들에게 국한되며, IFC나 ILO가 이 출판물들에 표현된 견해를 지지한다고 간주할 수 없습니다.

회사명과 상품, 그리고 절차에 대한 언급 또한 IFC나 ILO가 이들을 지지하는 것이라는 암시로 간주할 수 없으며, 특정 사업, 제품, 또는 절차에 대해서 언급하지 않는 것 또한 불승인의 징표가 될 수 없습니다.

ILO 출판물은 주요 서점 및 ILO 지역 사무소, 또는 ILO Publications, International Labor Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland에서 직접 구할 수 있습니다. 신간 출판물들에 대한 카탈로그나 목록은 상기 주소, 또는 다음 이메일 주소에 문의하시면 무료로 받아보실 수 있습니다: pubvente@ilo.org

웹 사이트 방문: www.betterwork.org/haiti

기금

Better Work Haiti는 국제 노동 기구 (ILO)와 국제 금융 공사 (IFC) 간의 협력 기관입니다. 이 아이티 프로그램은 미국 노동부의 기금으로 운영되고 있습니다.

감사의 표시

이 실용적인 안내서를 준비하고 마무리하는 데 많은 지원을 제공해 주신 BWH의 전 기업 고문Nathalie Guerrier Necence, 노동부 부국장Maitre Jules Moise, MAST 태스크포스팀에게 특별한 감사의 말을 전합니다.

편집

Claudine François, 수석 기술 고문, Better Work Haiti

Anne Ziebarth, 법무관, Better Work

Rolf Berthold, 노사 관계 관리관, Better Work Haiti

Jules Moise, 아이티 사회 복지부 노동부 차장, Ministry of Social Affairs and Labor (MAST), Haiti

Better Work Haiti

#2, Juvenat 1, Petion-ville, Haiti (W.I)

Tel: (509) 28 16 26 46

Email : haiti@betterwork.org

Website: www.betterwork.org/haiti

차례

머리말	3
머리말	4
1. 나이	8
1.1 - 일할수 있는 법적 나이	8
2. 차별	9
2.1 - 정의 및 기준	9
2.2 - 성희롱	9
3. 노동 조합	10
3.1 - 결사 자유의 방침	10
3.2 - 노동조합의 구성	10
3.3 - 노조 활동 및 단체교섭	11
3.4 - 간섭 및 노동반대운동	11
3.5 - 노조들의 의무들	12
3.6 - 파업 및 공장 폐쇄	13
3.7 - Collective Labor Contracts	13
4. 강제 근로	17
4.1 - 정의	17
4.2 - 무의지적인 초과 근무 시간	17
5. 근로 계약 및 인적 자원	22
5.1 - 근로 계약	22
5.2 - 정의	25
6. 근로시간	31
6.1 - 일반적 근로시간	31
6.2 - 휴식 시간	31
6.3 - 초과 근무 시간 및 한계	32
6.4 - 야간 근로	33
6.5 - 혼합 노동 시간	34
6.6 - 주휴일, 공휴일과 휴무일 및 대통령령으로 공인된 휴무일	35
7. 임금과 사회혜택	38
7.1 - 임금	38
7.2 - 사회적 혜택	39
8. 단체근로계약	45
8.1 - 정의	45
8.2 - 내용, 등록 및 공포	45
9. 노동쟁의	48
9.1 - 정의	48
9.2 - 노동쟁의 결의안	49
10. 근무지 안전 및 위생	54
11. 사용자 교체	55
11.1 - Information About the Garment Sector in Haiti	55
11.2 - The Better Work Program in Haiti	56
12. 그 외	58
12.1 - 아이티 의류산업에 대한 정보	58
12.2 - 아이티 Better Work 프로그램	61
13. 약어	62

머리말

Better Work Haiti는 국제 노동 기구 (ILO)와 국제 금융 공사 (IFC) 간의 파트너십 프로그램입니다. 이 프로그램은 2009년에 평가 및 자문 서비스를 이행하기 시작했습니다. 이 프로그램의 목표는 기업 수준에서 경제적 성과를 강화하고 아이티 노동법과 직장내 기본 원칙 및 권리에 관한 국제 협약들에 대한 존중을 개선함으로써 아이티의 의류 산업의 경쟁력을 높이는 것입니다. 이 프로그램에는 아이티 정부 대표와 노동 조합 및 고용주 조직들로 구성된 프로젝트 자문위원회 (PAC)도 활동하고 있습니다.

이 Better Work 프로그램은 지속가능한 발전을 위한 기반으로 직장 내 사회적 대화와 효과적인 협력을 위한 메커니즘을 구축합니다. 이 목표를 달성하려면, 고용주와 피고용인은 법으로 규정된 자신들의 권리와 책임을 완전히 이해하고 있어야 합니다. 결과적으로 노동 법규에 대한 정보를 관련자들에게 전하는 것은 꼭 필요합니다.

이 안내서는 Better Work Haiti가 아이티 노동법에 관한 기본 정보를 제공하는 것을 목적을 가지고 누구든지 쉽게 이해할 수 있도록 노동부와 긴밀히 협력하여 준비하였습니다. 저희는 이 안내서가 사회적 준수, 조화로운 노사 관계, 유리한 근무 환경을 통합하고 사회 뿐만 아니라 사업체들에게도 도움이 되길 희망합니다.

2016년 12월

자크 벨진

노동부 국장

사회복지 및 노동부 (MAST)

서문

Better Work Haiti는 고용주, 노동자, 국제 바이어 및 기타 관계자들이 아이티 노동법에 따른 의무 및 권리를 더 잘 이해할 수 있도록 이 안내서를 준비했습니다. 이 안내서는 아이티 노동법을 사용하기 쉬운 한 권의 안내책자로 통합합니다.

이 안내서는 각 주제에 대해서 관련 법의 핵심 요소들을 이해하기 쉬운 방식으로 설명합니다. 각 당사자와 관련된 법률의 기초들이 나열되어 있으므로 원하는 경우 실제 법률 텍스트를 참조할 수 있습니다. 이 안내서는 섬유 부문과 관련된 규정 및 결정 외에도 아이티 노동법의 가장 중요한 법적 측면도 다루고 있습니다. 이 안내서는 국내법에 의해서 제정된 표준을 반영합니다. 하지만 직장내 기본 권리 (결사의 자유 및 단체 교섭, 강제 노동 철폐, 아동 노동 폐지 및 고용 차별 철폐)의 경우 Better Work Haiti가 ILO의 핵심 노동 기준을 준수하는지 평가합니다.

Better Work Haiti는 이 안내서 제작을 위해서 사회복지 및 노동부 (MAST)와 협력하여 일할 수 있었던 것을 기쁘게 생각합니다. 저희는 이것을 한 국가의 노동 기준을 유지하고 좋은 고용 기회를 장려하는 데 중요한 기여로 보고 있습니다.

2016년 11월

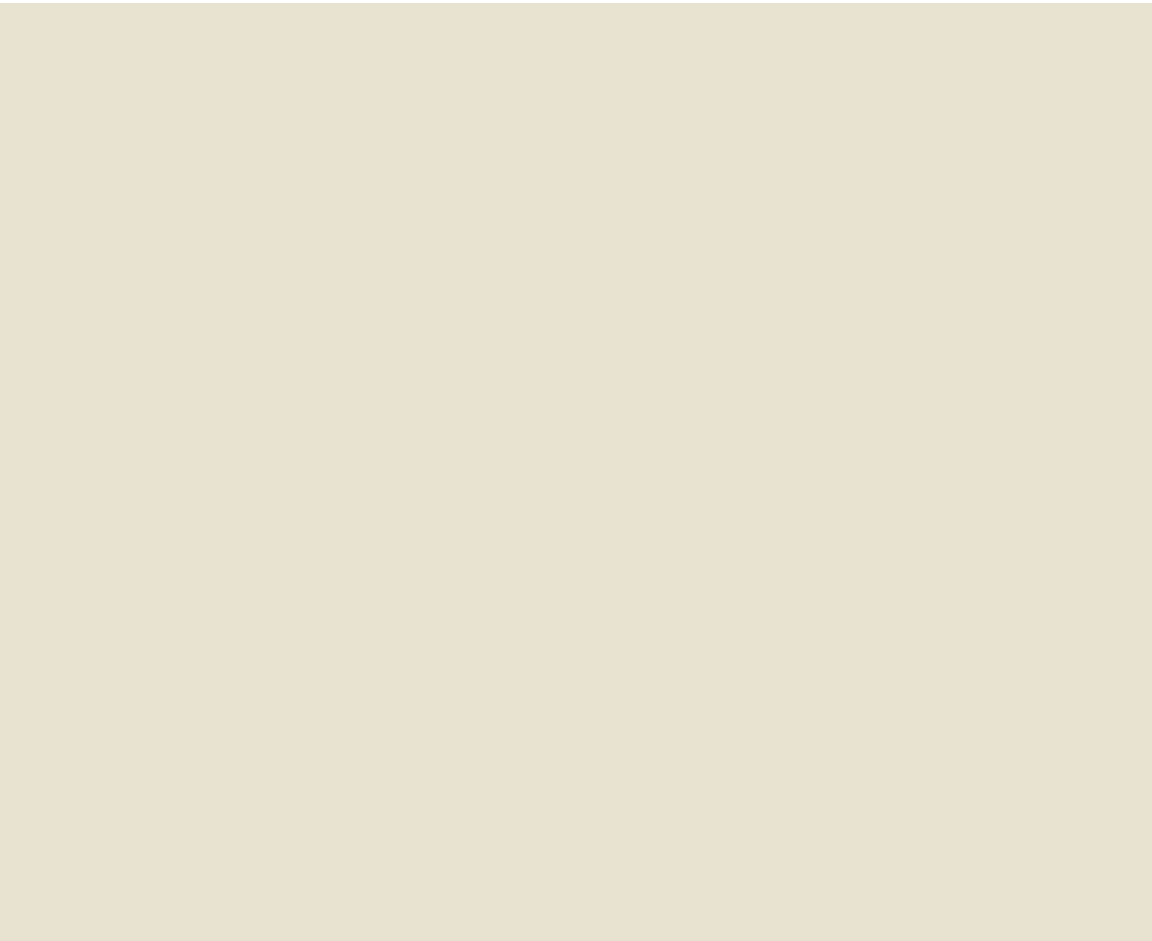
클라우딘 프랑소아

수석 기술 고문

Better Work Haïti



우리의 접근 방식은 정책, 태도 및 행동을 변화시키는 평가, 훈련, 옹호 및 연구를 통해 지속 가능하고 긍정적인 변화를 창출합니다. 현장에서 우리의 접근 방식과 결과를 공유함으로써, 의사 결정권자와 의사 결정권자가 훌륭한 사업과 더 나은 사업을 추진하도록 노력합니다.



직장의 원칙과 기본권



1. 나이

1.1 - 노동 계약을 맺고 근무하기 위한 법정 나이

가) 노동 계약을 체결할 수 있는 자격이 주어진 사람들

민사상의 행위 능력을 소유하고 18세 이상인 사람들은 근로 계약을 체결할 수 있다.

그들의 의무교육에 전혀 지장이 없으며 그들의 나이 및 그들의 능력과 어울리는 특정 근무를 위해 후견인 또는 보호자의 요구에 의하여 고용 노동부에서 취직 인허증을 취득한 미성년자들.

나) 근무 할 수 있는 최저 연령

아이티 산업, 농업, 또는 무역 기업에서 근무 하기 위한 최저 연령은 15이다

모든 사용자들은 근로자들의 나이가 기재 되어 있는 사진이 첨부된 법정 신분증을 갖고 있을 의무가 있다.

15-18세 사이에 미성년자들은 기업에서 근무를 할 수 없다. 만약 이들이 고용되기에 적절하다고 인정받는다면 건강검진 과 몇몇의 조건들의 존중을 조건으로 하여 고용될것이다:

- 고용 노동부에서 발급한 취직 인허증을 지닌자 위험한 일들과 술을 내놓는 장소는 안된다.
- 야간 근로는 안된다
- 장기간 시간은 안된다 (C182; R190)
- 18세까지 정밀 건강검진
- 고용 노동부에서 발급한 취직 인허증을 지닌자

사용자의 의무로 고용 되어 있는 미성년자들의 정보를 포함한 기록부를 소지.

노동 법전 제 20항

국제 노동 기구 최저
연령에 대한 제 138
협약;

최저 연령에 대한 권
고 146; 노동 법정
제 335조

조건들: 138; 146;
가혹한 형태의 아동
노동에 대한 제 182
협약. (아이티 승인);

가혹한 형태의 아동
노동권고 190;

노동 법전 제 22조
(가), 333-339;

국민 신원에 대한
2005년 법령 제 11
조항 (나)

2. 차별

2.1 - 정의 및 기준

제 111호 협약에 따라 차별이란 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국, 사회적 출신 성분의 의거하여 행하여지는 모든 차별, 배제, 또는 우대로서, 고용과 직업의 있어서의 기회 또는 대우균등을 저해하는 효과가 있는 행위를 의미한다. 노동법전에서는 모든 노동자들은 법 앞에선 평등하며 같은 보증과 같은 보호를 받는다고 규정한다. (제3조항)

노동법전은 명백하게 금지한다:

- 노동자의 의견에 의해 파기된 모든 근로계약, 그들의 노조 운동과, 종교 운동; 사회적 성격, 문학적 성격, 정치적 성격, 예체능적 성격 단체의 소속; 그들의 성별, 그들의 인종 (이러한 파기들은 부당한 것으로 간주된다) (제 50항)
- 같은 가치의 일을 하는 노동자들 사이에서의 모든 불평등한 임금 (제317항);
- 그들의 권리와 의무 그리고 그들의 실질적 요건들에 관해서 관해서 기혼 여성과 미혼 여성을 차별하는것 (제 330항 가);
- 임신 또는 수유의 이유만으로 근로자들을 돌려보내는것 (제 330항 나).

1987년도 헌법, 제 35-2조항;

차별 에 관한 제 111호 협약 (고용과 직업) (아이티 승인);

동등 보수에 관한 제 100호 협약(아이티 승인);

노동 법전 제 3, 50, 317, 330 (가) (나)

2.2 - 성희롱

성희롱은 성적 성향을 띄는 모든 육체적, 언어적 또는 무언적으로 여성 또는 남성의 위신을 훼손하는 행동이며, 노동자에게 시의 적절하지 않고, 비상식적이며, 모욕적이라고 판단되는 것이다.

직장에서 성희롱이 설립되기 위해선, 근로자들은 그 행동에 대응하는 그들의 방식이 다음과 같은 일을 초래 한다는것을 이해하여야한다:

- 일자리를 유지하는 상황이며/또는
- 자기 일에 관한 결정들의 영향을 미치며/또는

협약 111 차별에 관한 협약 (직업 및 위치) (C111) (RAIFIED BY HAITI);

¹ 결사의 자유

iii. 그들의 성능의 영향을 미친다

성희롱은 가혹한, 위협적인 또는 모욕적인 주위환경을 만드는 행동에서 또한 생길수 있다.

3. 결사의 자유

3.1 - 결사의 자유 방침

노동자들과 사용자들은 어떠한 차별도 없이 사전 인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약의 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할수 있는 권리를 가진다. (협약87, 1절 제 2조; 노동법전 제 225-228항)

그 누구도 노동 조합에 참여 또는 불참을 강요 받을수 없다 (노동법전 제 228항)

3.2 - 노동조합의 구성

근로자 노조는 열명의 구성원 이하로는 설립이 된수 없다; 사용자 단체에 관해서는 최소로 요구되는 구성원은 다섯명이다. 그들은 설립일로부터 60일간의 평일을 기한으로 고용노동부에 기록되어야 한다.

노조는 네개의 (4) 부류로 분류된다:

- 노동조합
- 기업 노조
- 산업노조
- 혼합노조

결사의 자유 및 단결권 보호 협약에 대한 제 87호 협약 (협약 87) (아이티 승인);

단결권 및 단체 교섭에 대한 제 98호 협약 (협약98) (아이티 승인);

노동법전 제 225에서 228항

협약87;

노동법전 제 229에서 236, 246항

3.3 - 노조편의제공 및 노동반대운동에 대비한 단결권 보호

편의 제공들은 기업들의 효과적인 기능을 방해 하지 않으며, 노동자 대표들이 기업에서 그들의 일을 빠르고 효과적으로 할수있도록 하여야 한다. (권고143)

기업의 노동자 대표들이 법, 내규, 단체협약 또는 다른 시행 중인 합의에 의한 협정에 따라 행동하는 한 대표로서의 활동 및 자격, 그들의 노조 입회, 또는 그들의 노조 운동의 참여로 초래되는 모든 불이익으로 간주되는 행위로부터 효과적인 보호를 받아야 한다. (권고 143 '5') 해고, 부서이동, 노동자들의 초과 근무 제한, 감봉 또는 소독삭감, 근무 조건의 변경 또는 면직은 선결 행위의 예 이다.

한 임금 근로자를 한 노조에 가입, 노동조합을 조직 또는 노조로서의 권위를 행사하는것을 방해하기 위하여 그를 해고, 정직처분, 좌천, 혹은 감봉을 할때에는 노동법전에서는 사용자가 벌금을 내야 할수도 있다고 규정한다. (251조항) 노조 활동으로 인하여 초래되는 모든 계약의 해지는 부당하다고 간주될것이다. 그 경우에는 노동자들은 노동부의 신청을 하여 법정에서 받은 판정에 의하여 손해배상을 받을수 있는 권리가 있다. (노동법전 제 49, 50조항)

3.4 - 간섭

사용자들이 노동자들의 기관을 관리, 지배 또는 약화시킬 목적으로 행동할때에 간섭이 설립된다. 사용자가 국내법령으로 예견되어 있지 않은 방법으로 노조의 재정을 지배하려 할때에 간섭이 설립된다. 노조원들에게 뇌물을 제공하여 노조를 그만두게 하여 노조를 약화 시키려할때, 또는 그들의 노조 활동의 참여를 방해할 목적으로 인위적 승진에 동의할때에는 간섭 행위로 간주될 것이다.

아이티 법에 의거하여, 자신의 이름으로 행정과 운영을 담당하는 기업의 경영자, 관리인, 행정관들과 주인의 대표자들은 같은 기업의 노동자 노조들의 구성원이 될수 없다. (노동법전 229조항)

협약87;

협약98;

근로자 대표 권고 제 133호;

노동법전 49, 50, 251 조항

협약98;

노동법전, 제228, 229, 251 조항

사용자 또는 사용자 단체가 그들의 지배하에 둘 목적으로 노동자 단체를 제정적 또는 다른 방식으로 설립하는 경향을 포함하여, 사용자 근로자 단체들은 상호간의 간섭 행위로부터 충분한 보호를 받아야 한다.

3.5 - 노조의 의무

노조운동의 일환으로, 다음과 같은 몇가지 의무들이 있다:

- 가) 구성원들의 기재사항, 조서 기록 및 출납부를 갖고있을것;
- 나) 중역회 구성의 돌발 변경 사항들을 선거후 15일 안에 노동부에 통지할것;
- 다) 총회 정관에 제시된 모든 수정들을 같은 기한내에 노동부에 통지할것;
- 라) 매년 노조의 이름이 기재된 구성원들의 숫자들을 노동부에 통지할것;
- 마) 노동부와 경영자들과의 관계를 위하여 지정된 최소한 한 명의 대표자의 대표권을 영구적으로 유지할것.

모든 노조에게 금지되어 있다:

- 그들의 일을 방해 하거나 노조의 가입하도록 강요하기 위해 사람들에게 폭력을 행사하는것;
- 이익에 반대하여 불법적인 행동을 유발하거나 인도하는것;
- 노동부에 고의적으로 거짓 정보를 공급하는것;
- 상업 활동에 종사하며 외교 문제에 대한 질문들에 전념하는것.

**노동법전, 제 241
과 242조항**

상기에 기재된 부정 행위들중 하나를 저지른 노조 일때, 수사후 사회부는 그 노조 일원에게 징계를 내릴것을 노동법원에 신청 할 수 있다.

그렇지만 사회부에서 요구한 수사에서는 노조 운영과 관련된 법률 조항들의 적용에 관한 노조 활동에게만 영향을 미칠수 있을 것이다.

3.6 - 파업 및 공장폐쇄

파업은 한 기관 내부에서 한 노동 단체가 그들의 사용자들에게 요구한 사항들의 충족을 얻기 위한 목적으로 계획되고 이행되는 근무의 중단이므로, 이것이 작업재개를 위한 조건이다.

공장 폐쇄는 근로자들이 근로장소의 어떠한 조건들을 강제로 받아들이게 할 목적으로 사용자들의 의한 기관의 폐쇄 및 휴업 또는 분쟁의 결과로 큰 숫자의 노동자들을 계속 사용하는것을 거부하는것이다.

파업 및 공장 폐쇄의 권리는 법 안에서 보증되며 보호를 받고 있다. 파업 및 공장 폐쇄의 불법 성격은 노동법원의 판사의 판단에 맡겨진다.

**노동법 241과 242
의 노동법**

3.7 - 단체 노동계약

3.7.1 - 정의

단체 노동 계약은 다음 사람들 사이에서 근로장소 조건들에 대한 합의이다:

- 1) 한 편으로는 하나 또는 여러 노조단체, 혹은 그러한 단체의 부재의 경우, 윗 사람들의 의해 정식으로 위임받은 노동자 대표들;

**협약98; 노동법전,
제 53에서 70 조항**

- 2) 또 다른 한편으로는 하나 또는 여러 사용자 단체 또는 다른 모든 사용자들의 집단 또는 하나 또는 여러 개인적 사용자들 (53조항)

3.7.2 - 일반 규정들

하나의 노조가 존재한다면, 사용자는 노동자들에 의해 선출된 대표자들과 직접적인 협상을 통하여 그들을 약화 시키면 안된다. 모든 협상들은 정직하게 이루어져야 하며, 두 당사자들은 타협을 목적으로 협상을 해야 하며, 모두에게 지지를 받을수 있는 해결에 이르도록 논의 하여야 한다.

하나의 기업에서 노동자들의 3분의 2가 하나의 노조에 가입되어 있을 경우, 노조가 요구할 경우 사용자는 하나의 단체 노동 계약을 성사시킬 의무가 있다; 이와 같이 노조 또한 사용자가 요구할 경우 하나의 단체 노동 계약을 성사시킬 의무가 있다. (68조항)

단체 계약들은 노동 법전에서 규정된것보다 노동자들에게 더욱 유리한 조항들을 포함할 수 있으나 어떤 경우에도 노동법전은 위반해서는 안된다. (53조항) 단체 노동계약의 혜택 또는 의무들은 가입되어 있거나 되어있지 않은, 단체 합의에 의하여 기관들에게 서비스를 제공하는 임금노동자들에게 해당된다. (59조항) 사용자가 한 단체 노동계약의 조항들의 구속 되어있을때에는, 임금노동자들에게 해당 규정 계약이 더욱 유리할때를 제외하고 그 조항들은 사용자와 개인 노동계약이 체결된것으로 이해된다. (61 조항)

같은 기업에서 여러개의 노조들이 있을 경우 그들의 단체노동계약은 공존할 수 있다. 그렇지만, 다른 노동 단체에 부여되는 단체노동 계약보다 노동자들에게 더욱 큰 특혜를 부여하는 단체노동 계약들이 같은 조건에서 실행하게 되는 한 이 같이 적용될것이다. (70조항)

3.7.3 - 내용, 기록 및 공포

단체노동계약은 노동부를 위해 두(2)개와, 각각의 당사자들을 위해 한부씩을 위해 총 네(4)개의 원본으로 작성되어야한다. 크래올 또는 불어로 작성되어 있어야 한다.

그 계약들은 노동부에 등록되자마자 즉각 유효하다. 그 등록은 당사자들의 싸인 후 최대 8일 안에 유효해야할것이다. 이 기록들은 등록 후 기업이 세워진 도시의 일간신문중 하나 혹은 수도 일간신문에 최대 10일 뒤에 기재 될것이다.

노동법전, 제 53,
59, 61, 68, 70 조항

노동법전, 제
55,63,65조항

모든 단체 노동 계약은 다음의 규정들을 포함하여야한다:

1. 계약 당사자들의 이름, 성 과 그들의 자질들 ,그리고 계약 유효의 시작 날짜.
2. 노동자들의 노조권리의 독립된 운동. 노동부 사회단체들의 서비스들은 결사 자유에 대한 조항들이 단체 노동계약에 포함되어있는지 관리할 의무가 있다.
3. 각 임금 노동자의 부류로 해당되는 임금, 지불해야 할 인상, 상여금 및 다른 임금에 관한 혜택들;
4. 보수의 장소, 주기성 및 모습; 서비스의 제공 또는 근무할 장소 혹은 장소들;
5. 국민 또는 외국인, 남성 또는 여성들의 평등한 일을 위한 평등한 임금의 법칙 규정들;
6. 노동자들의 채용과 해고의 조건들;
7. 근무 조건들;
8. 계약의 한 부분 또는 전체의 통고, 해지, 수정,
9. ~~계약 및 절차들을 내포한 규정들:~~
외국 전문가들을 불러들일 경우 기술적 틀 을 빠르게 국유화 시킬 목적으로 한 단체의 형태, 견습과 연수의 수습 기능;
10. 여성들과 미성년자들의 특정한 근로 조건들;
11. 계약체결의 장소 및 날짜와 각 당사자들 또는 대표자들의 서명.
12. The place and date of the conclusion of the contract and its signature by the parties or their representatives.

3.7.4 - 단체노동계약의 기간, 수정 및 해지

단체노동계약은 유기한 또는 무기한 계약 기간을 가질수 있다. 단체 노동 계약이 특정 기간일 경우 그 기간이 일년 이하 또는 오(5)

**노동법전 제 55 에
서 57, 67, 69 조항**

년 이상이어서는 안된다. 만약 그 기간이 명확하게 기재되어 있지 않다면 일(1)년 후에 계약이 해지된다는 걸로 추정될것이다.

만기 기간에 다가온 특정 기간의 단체노동계약은 분명한 반대 조항이 없으면 묵시의 갱신으로 갱신 될 수 있다. 불특정 기간의 단체노동계약은 한쪽 당사자의 의지와 미리 규정된 조항들의 의하여, 노동법전에서 계약의 해지와 일의 예고된 피해 없이 중단 될 수 있다.

어떠한 경우에서든지 일어나는 단체계약의 해지로 인해 기관이 계속 운영한다면은 어떤 경우에도 노동자들을 위한 조건이 그들에게 덜 유리해서는 되어서는 안된다.

단체노동계약은 이런 경우에 끝난다:

- 모든 계약의 해지 또는 기업 또는 단체 협약의 기업 당사자들의 주문으로 ;
- 합의로;
- 협약 자체의 예고된 이유들로;
- 노조의 해제 또는 단체 협약을 통과한 노조;
that have signed the collective agreement;
- 불특정 기간 단체 노동계약일 경우 통고 또는 일년의 만기로 인하여. 그러한 경우, 단체협약은 통고 통지 삼개월 후 합법적으로 끝이 난다. (69조항)

4. 강제 근로.

4.1 - 정의

강제근로 라는 용어는 어떤 사람이 처벌의 위협 하에서 강요받거나 자발적으로 제공하는 것이 아닌 모든 노동이나 서비스를 의미한다. 어떠한 시민도 법정유죄 판결의 경우가 아니고서는 강제 근로를 강요 받을수 없다.

처벌의 예:

감봉, 휴직, 면직, 미래에 초과 근무 가능성의 제한, 그리고 처벌의 위협.

강제 조치의 예:

: 육체적으로 노동자들을 방해 하거나 감금 또는 다른 유사한 방식으로 동의 없는 강제 근무를 시켜 근무 장소를 떠나게 하다.

강제 근로에 대한 제 29호 협약 (협약 29) (아이티 승인);

강제 근로 폐지에 대한 제 105호 협약 (협약105) (아이티 승인);

노동법전 제 4조항

4.2 - 처벌의 위협하에 한 무의지적인 초과근무시간

시간 상관없이 초과 근무를 하기 위해선 사용자는 각각의 노동자들의 합의가 있어야 한다.

노동자들이 이런 경우에는 강제 근로가 설립된다:

- 노동자들이 거부할 선택권 또는 처벌의 위협으로, 최저 임금을 기준으로 한 초과 근무를 강요받을때

또는

- 동의 없이 국법에서 정한 한계 이상으로 초과 근무를 의무 받고/또는, 처벌의 위협으로 일할때

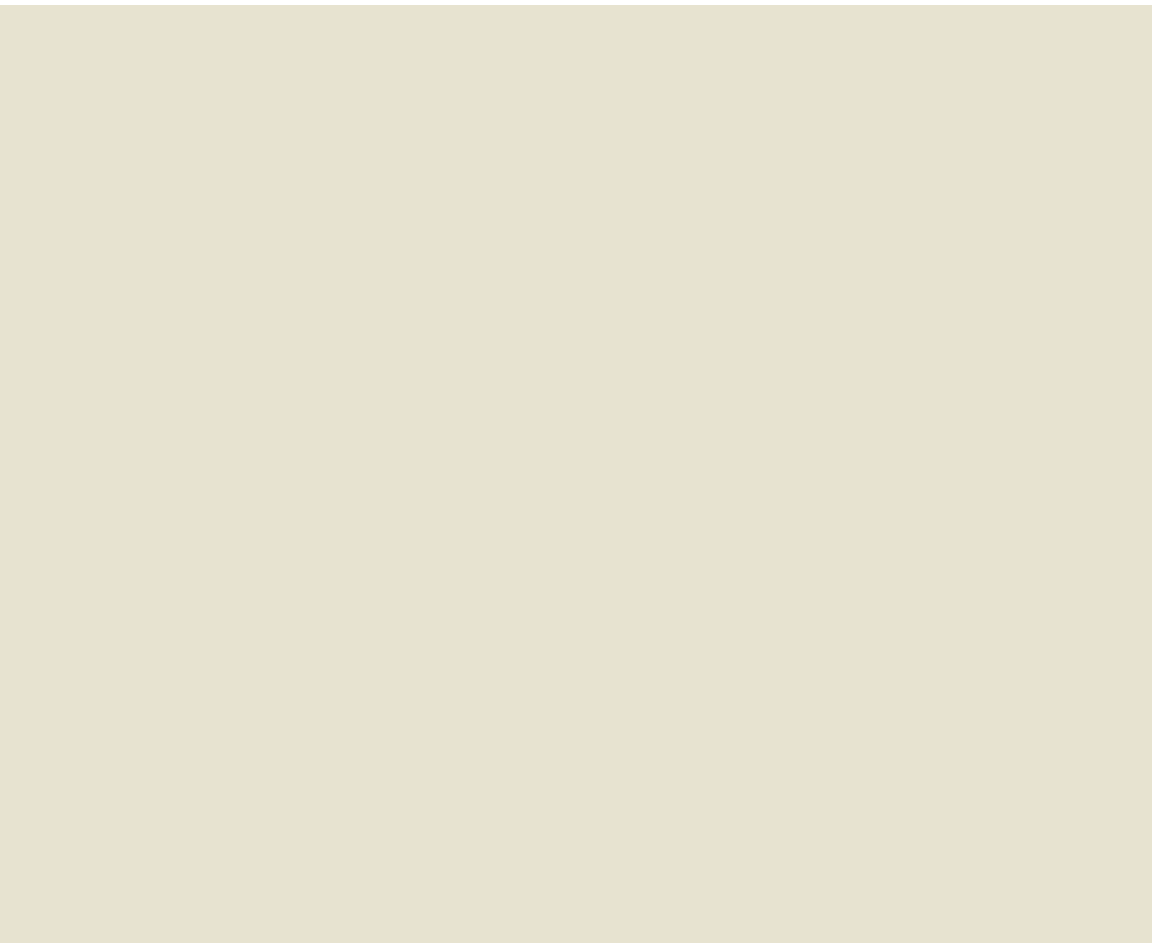
또는

- 생산 목표를 달성하기 위하여 근로자들을 보수없이 또는 처벌의 위협으로 초과 근무를 위해 붙잡아 둘 때

노동자가 자유 의지로 근로를 받아들였다는 것을 결정하기 위해선, 많은 경우에 그들의 허약함이 고려될수 있다.

강제 근로의 예

XYZ 공장은 근무자들이 생산 목표의 도달하기 위하여 보수 없이 초과 근무를 하고 있는데도 불구하고 그들이 8시간의 근로 이후에 나가는 시간을 기록하는 관습이 있다. 노동자들이 이러한 관습을 따르는 것을 거부할 경우 다음날 휴직을 당하여야 한다.



아이티 노동법



5. 근로계약 및 인적자원

5.1 - 근로계약

5.1.1 - 계약: 정의

근로 계약은 한 사람의 서비스를 보수 조건으로 하여 다른 사람의 지배 또는 의존하에 제공하는 의무를 지는 협약이다. 개인 근로계약은 구두 또는 서면으로 작성될 수 있다.

서면으로 개인 근로 계약이 작성될 때에는, 크레올 또는 불어로 각각의 계약자들에게 제출 될 수 있게 두개의 원본으로 작성되어야 한다.

5.1.2 - 여러 유형의 계약

가) 특정 기간 계약/임시

특정기간 계약은 당사자들의 의지로 기일이 미리 정해져 있는 계약이다.

나) 불투정 기간 계약

불투정 기간 계약은 기일이 미리 예정되어 있지 않으며, 근로계약 해지를 규제하는 법적 규정들의 피해 없이 사용자 또는 노동자의 의지로 즉각 중단 될 수 있다.

암암리에 갱신된 일시적 성격을 갖고 있는 계약은 불투정기간 계약으로 개조된 것으로 사료될 것이며, 그에 해당되는 모든 법적 특권과 특혜들이 노동자에게 해당되어야 한다.

다) 수습 계약

수습계약은 한 사람이 다른 사람 또는 기관이 주는

1987년 헌법,
제 5항 2;

노동법전 13, 16,
21 조항

노동법전 17, 72 에
서 78, 113 조항

전문 지식 혹은 특정 전문지식 또는 예술 교육의 대가로 그곳에 고용되는 모든 협약이다. 수습 기간에 들어가기 위해서는 최소 14세 이어야 한다.

수습 계약은 노동부에 기록되어 있어야 할 것이다. 노동부는 각자의 직업에 견습 기간을 지정할 것이다. 보상은 법적 최저임금의 40%보다 절대 낮아서는 안 된다.

5.1.3 - 근로계약의 내용

서면으로 된 계약은 반드시 다음의 규정들이 기재되 갖고 있어야 한다:

- 일. 각 계약 당사자들의 신분증 번호와 근로책자 번호;
- 이. 성, 이름, 국적, 나이, 성별, 직업, 민사신분;
- 삼. 노동자 거주지의 정확한 표기;
- 사. 하루 일정의 기간과 일정표;
- 오. 종사할 업무의 성격;
- 육. 계약이 실현될 장소 또는 장소들;
- 칠. 임금;
- 팔. 계약자들의 서명 또는 서명하지 못하는 당사자는 증인 두 명의 서명이 동반된 지문 첨부; 계약 성사의 날짜와 장소.

노동법전 제 22조항

5.1.4 - 계약 당사자들의 의무

가) 노동자의 의무들은 다음과 같다:

- 일. 근무 기관의 시행되는 일정에 따르며 근무의 규정과 법정 조항들을 지킬것;
- 이. 근무를 최선을 다하여, 능력과 성실함으로 실행하기;
- 삼. 고용주에게 산업 시설 원료에 확인될 수 있는 기업에 피해를 일으킬 가능성이 있는 결함에 대하여 말하기;

노동법전 제 30조항

- 사. 직장 동료들과 고용주를 존중할것;
- 오. 고용주 또는 근무지 책임자의 지시, 명령과 지도에 따를것;
- 육. 기업의 산출물, 제작 또는 거래 비밀을 누설하지 않고, 사용자와 맞서 경쟁하지 않으며 그에게 충실한 태도로 굴것;
- 칠. 산업시설, 원료, 및 취업 장소에 자신의 과오로 발생한 모든 피해를 고용주에게 보상할것;
- 팔. 계약의 자세하게 명기될 다른 모든 의무들을 충족 시킬것.

나) 사용자의 의무들은 다음과 같다:

- 일. 내규에 의해 근무 조건들을 결정하며 노동자들에게 알릴것;
- 이. 노동자들에게 적합한 근무 장소 및 요구된 위생 조건에서 안전이 보장되고 잘 작동하는 기계와 도구들을 공급할것;
- 삼. 용자, 대출, 사용자의 산출물, 이익 또는 시설에 입힌 증명된 손해와 손실의 환불에 대한 법적 및 합의에 의한 책무 공제후 노동자에게 계약에 규정된대로 만 기일 안에 보수를 전부 지불할것;
- 사. 노동자에게 그 어떠한, 언어 또는 실제로, 나쁜 대우를 가하지 않게 신경쓰며 그들을 존중할것;
- 오. 계약에 엄밀히 규정된 다른 모든 의무들을 충족 시킬 것.

노동법, 예술. 31

5.1.5 - 외국인 노동

그 어떠한 외국인도, 프리랜서이든 임금 노동자이든, 사전에 노동 부에서 발급받은 고용 허가제를 갖추지 않으면 그 어떠한 일이든 지 영리 목적으로 직업 또는 일을 행사할수 없다. 그렇지만, 자유 기업에서 근무중인 외국인 실행자 또는 외국 국적을 가진 직원들은 외국인 허가증 또는 고용 허가제가 제공된다.

노동법전 제 306 에서 315조항;

비관세지역에 대한 법, 제 33조항

고용 허가제는 일년 이상 지급될수 없다; 노동부의 판단의 의하여 연속 오년에 이르기까지 갱신될수 있다.

5.2. 인적자원

5.2.1 - 내규

10명 또는 그 이상의 근로자들을 고용하는 모든 사용자들에게 내규는 의무적이다. 내규는 사회노동부(MAST*) 에 의해 승인되어야 한다. 그 어떠한 내규의 규정도 근로자들에게 덜 유리하거나 또는 노동법에 상반되어서는 안된다.

*MAST: Ministère des Affaires Sociales et du Travail

내규는 반드시 다음의 사항들을 포함하여야 한다:

- 근무지 안전 및 위생에 관한 사항 ;
- 사고의 경우 사고예방조치 및 응급조치에 관한 지도;
- 노동자들의 출입 시간;
- 일과 일정표 및 장소;
- 하루 식사시간 및 휴식으로 마련된 시간;
- 노동자들의 여러가지 분야 및 임시적 성격을 가진 근무;
- 여러 형의 임금들과 그에 해당되는 노동자들의 분야;
- 급여 장소, 날짜 와 시간;
- 징계처분과 그 적용 절차들; 그리고
- 청원서, 요구사항 과 전반적 항의 청구를 제출해야 할 직원들의 지명된 일원들.

기업의 내규는 근로자들에게 공보되어 있어야 한다. 내규가 있어야한다는 의무에 따르지 않는 모든 기업들은 벌금을 내야 한다.

5.2.2 - 근로계약의 일시적 정지

다음과 같은 경우에 근로 계약은 정지될수 있다:

- 근로를 계속하기 위한 원료가 없을때에
- 불가항력 또는 뜻밖의 경우, 즉각적이지만 일시적인 근무 정지가 초래된다.

**노동법전, 제 396에
서403조항**

**노동법전, 제 32에
서36조항**

사용자의 의지와는 독립적으로 원료의 부재로 인한 임시 휴직의 경우 또는 예측하지 못하거나 불가항력의 경우에는 (예: 자연재해, 공장에서 발생하는 화재와 관련된 사고, 화재, 등등...) 사용자에게 책임을 묻지 않을 것이다.

관계된 당사자는 사회노동부(MAST)에 봉급 없는 근로의 모든 정지에 대하여 통고해야 할 의무가 있다. 논쟁의 경우 예고하는 것은 사용자의 책임이다.

30일이 넘는 모든 일시적 정지는 노동자에게는 그의 계약이 사용자에게 의해 해지 되었다고 간주될 수도 있다. 그럼에도 불구하고, 사용자의 요청으로 인해, 수사 후에 노동부는 삼십(30)일 또는 한(1)달을 넘지 않는 정지의 연장을 허락할 수 있다.

사회노동부에 의해 허락된 일시적 정지 연장의 경우에는 근로계약은 끝나지 않는다. 일시적 정지 후에, 근무가 다시 시작되지 않는다면, 계약은 끝나고 사용자는 근로자에게 법적 부담금들을 지불할 의무가 있다.

사용자는 신문 또는 라디오에 발표되는 공고, 기관 정문에 붙이는 공고, 또는 다른 모든 효과적이고 적절하다고 판단되는 광고 매체를 통하여 업무 재개에 대하여 최소 24시간 전에 근로자들에게 알릴 의무가 있다. 공고 8일 뒤에도 일을 계속하지 않는 노동자의 계약은 해지될 수 있다.

당사자들에게 책임 없이 근로계약의 정지가 생기는 다른 이유들:

- 최소 30일동안 노동자의 예방 감금 .
- 근로자가 근로계약을 일상적으로 실행하기에 무능하다고 명기된 진단서에서 확인된 질병. 그 정지의 시간은 3개월간의 기간을 넘어서선 안된다.

5.2.3 - 계약의 파기와 이유들

근로계약의 해지는 세(3)가지 방법으로 이루어질수 있다:

노동법전, 제 37에
서 43조항

가. 합법적으로: 법의 결정 또는 중재가 필요없이.

법적 소송이나 법원 판결이 필요하지 않습니다.

- 가) 계약의 예정된 기간의 만료
- 나) 정해진 작업을 위해 체결된 계약의 경우에 완성된 작업
- 다) 계약에 명백하게 명기된 해지의 이유들
- 라) 임금 노동자의 죽음 또는 정식으로 증명된 불가항력의 경우
- 마) 사용자의 죽음후 기업의 완벽하고 최종적인 폐업

개인 근로계약의 합법적 해지는 처음 네개의 경우에만 계약 당사자들에게 그 어떠한 책임도 묻지 않것이다. 마지막 경우는 예고된 법적 규정에 따른다.

나. 당사자들간의 합의로

구두 근로계약의 경우, 그 동의는 서면 또는 두명의 증인 출석 하에 구두로 확인될수 있다. 계약이 서면으로 뒀을때에는, 계약의 해지 또한 서면으로 확인되어야한다.

상호간의 합의로 인한 개인 근로계약의 해지후에 그 어떠한 당사자들에게도 책임을 묻지 않을 것이다.

당사자 중 한 사람의 의지로

책임을 지지않고 근로계약을 끝내고 싶은 임금 노동자는 노동청에 다음의 이유중 하나를 내세워 통지하여야 한다:

- 가) 일상 또는 의례적인 장소와 날짜에 보수의 전체를 불입 하지 않음;
- 나) 사용자 입장에서의 폭언, 모욕 또는 협박;
- 다) 사용자 또는 그의 대표자에 의한 근로 도구들과 연장들의 고의적 낭비;

- 라) 감염성의 질병을 가지고 있는 사람들의 존재에 노동자가 그 사람과 즉시 접촉을 멈추어야할때;
- 마) 근로 장소의 위생 환경의 부재로 인한 노동자의 건강과 안전에 대한 위협, 또는 법으로 규정된 안전과 예방 조치 불이행.
- 바) 계약 또는 법에서 사용자에게 강요되는 의무들을 위반 (참조: 계약당사자들의 의무들, 5.1.4)

예고와 관련되어서 책임의 결과를 지지않고 임금노동자의 근로계약을 끝내고 싶은 사용자는 노동청에 다음의 이유중 하나를 내세워 통지하여야 한다:

- 가) 노동자가 사용자 또는 동료에게 저지른 폭력행위 폭언, 모욕 또는 협박과 규율에 중대한 혼란으로 인한 도발과 일의 방해;
- 나) 사용자의 이익에 반하는 위반 또는 범법행위;
- 다) 임금 노동자의 타당한 이유가 없고 사용자의 허가 없이 3 일 연속 또는 같은 달의 네번의 불참;
- 라) 기관의 내규에 따르길 거부해 두명의 증인 앞에서 주어진거나 쓰여진 경고장을 받거나 사고 예방 조치를 지키길 거부;
- 마) 노동자의 가짜 보증인 또는 개인 증인 또는 그의 부적 격함을 분명하게 보여주는 방식의 일 집행 (4개월의 서비스를 연속으로 한 노동자들에게는 해당되지 않음).
- 바) 한달이 넘는 노동자의 금고형에 의해 결과된 최종적 판결.
- 사) 계약 또는 법에서 임금노동자에게 강요되는 의무들을 위반 (참조: 계약당사자들의 의무들, 5.1.4)

5.2.4 - 예고

서면으로 작성된 근로 계약을 끝내길 원하는 사용자 또는 임금노동자는 사전에 상대방에게 서면으로 된 통지서를 주어야한다. 구두로 된 계약의 경우 그 예고는 두명의 증인 출석하에 구두로 줄 수도 있다.

사용자에게 최소한 연속 삼개월간의 일을 제공한 임금노동자들에게만 그 예고가 의무이다. 한 당사자가 상기에 열거되어있는 규정들을 계약의 위반 또는 과오를 한 경우에는 예고가 필요하지 않을 것이다.

가) 예고기간은 다음과 같이 측정될 것이다:

서비스 기간	예고기간
3에서 12개월	15 일
1년에서 3년	1 달
3년에서 6년	2 달
6년에서 10년	3 달
10년이상의 서비스	4 달

모든 예고기간 동안 근로계약은 항상 유효하다. 근로계약을 즉각 끝내는 당사자는 상대방에게 만약 근무를 했었다면 벌었을 임금의 총액을 지불하여야 한다. (예고 보상금)

5.2.5 - 법적 부담금들

계산- 예고 보상금

1.월급: 근로자의 마지막 월급을 기본으로 한 계산,

예: 한달에 10,000구르드를 버는 근로자한테는, 그의 서비스 기간에 조속되어 예고 보상금의 계산은 다음과 같이 된다:

서비스 기간	예고기간	예고 보상금
3개월에서 12 개월	15 일	10000 X 반 (1/2)
1년에서 3년	1 달	10000 X1
3년에서 6년	2 달	10000 X 2
6년에서10년	3 달	10000 X 3
10년 부터	4 달	10000 X4

노동법전, 제 44에
서 46조항

노동법전, 제 46조
항

2.성과급 또는 직무급: 고려된 기간동안 근로자의 평균 일급을 기본으로 한 계산.

평균 일급 = 고려된 기간¹ 동안의 이익의 총계 나누기 근무한 날들의 수².

한주에 5일 또는 6일 일하는 기업들은 하루에 8시간씩 근로

서비스 기간	예고기간	예고 보상금
3개월에서 12 개월	15 일	1 반달 치 임금
1년에서 3년	1 달	1 달치 임금
3년에서 6년	2 달	2 달치 임금
6년에서 10년	3 달	3 달치 임금
10년 이상의 서비스	4 달	4 달치 임금

5.2.6 - 징계 절차

징계 조치는 사회노동부에서 승인받은 기업 내규에 예고되어 있다.

5.2.7 - 등록부 관리

각 근로자의 징계, 경고, 및 휴직의 수, 그들의 날짜와 이유들은 기업 등록부에 기록되어있어야 한다.

5.2.8 - 불법 및 임의적 해지

노동자들의 의견에 의해 파기된 모든 근로계약은 부당하다; 그들의 노조운동과, 종교 활동; 사회적 성격, 문학적 성격, 정치적 성격, 예체능적 성격의 단체의 소속; 그들의 성별, 그들의 인종.

한쪽에 의한 불법 또는/및 부당한 근로계약 해지의 경우, 피해자는 예고 불이행으로 인한 배상금 지급 별개로 손해배상에

노동법전, 제 148 조항

¹ 마지막 3개월동안 근로자에게서 받는 모든 보수의 총계는 초과 시간, 주휴일, 공휴일 및 휴무일, 그리고 병가와 출산휴가의 기간들을 포함한다.

² 기업에서 근로자가 실질적으로 일한 날들의 수 (주휴일, 공휴일 및 휴무일, 그리고 병가와 출산휴가의 기간들은 고려되지 않는다).

노동법전, 제 399조항

노동법전, 제 394조항 '사'

111협약;

노동법전, 제 49, 50, 87 과 98 조항

대한 권리가 있을 것이다. 그 손해배상은 노동법의 신청을 하여 법정에서 받은 판정에 의하여 받을 수 있다; 증명 되어있어야 하며 그 어떠한 경우에도 노동자의 12개월의 임금에 상당하는 총액을 초과해서는 안된다.

6. 근무 시간

6.1 - 일반적 근로 기간

근로기간은 노동자가 사용자의 재량권에 있는 시간이다. 노동자가 사용자의 재량권에 있는 시간이 아닌 동안에 쉬는 시간은 제외될 것이다.

노동법전, 제 95 및 96조항

일반적 근무 기간은 하루에 8시간, 한주에 48시간이다. 단, 산업기관에서는 하루에 아홉시간을 초과하지 않으며, 계약 당사자들간의 합의하에 일주일 노동시간을 하루에 8시간이 아닌 다른 방식으로 나눌 수 있다:

- 근로의 일정이 일주일에 48시간이며, 또는
- 기관이 직원들의 서비스를 일주일에 육일을 사용함

일반적 근로 기간을 초과하는 모든 근로 시간들은 초과근로 시간이다.

6.2 - 휴식 시간

가) 중간 휴식시간

노동청에서 서면으로 받은 허가하에 당사자들이 다르게 서로 합의하지 않은 이상, 노동자에게 중간에 최소한 한시간 반의 휴식시간이 부여되어야 한다. 그 휴식시간은 일반적 근로 기간에 속하지 않는다.

노동법전 제 99, 329 및 331 조항

나) 임신부들을 위한 휴식시간

명백한 임신 기간동안에는, 여성은 식사시간의 목적으로 마련된 중간 휴식시간 이외에도 하루에 최소한 각각 반시간인 두번의 휴식시간의 권리가 주어진다.

다) 유급 휴식시간

아이에게 수유를 하는 모든 어머니들은 그들의 근무지에서 하루 근무시간중 반시간을 하루에 두번, 혹은 그녀가 원한다면 십오분의 기간을 세시간 전부 그녀에게 수유를 목적으로 부여될수 있다. 이러한 휴식시간은 급여가 지급된다.

6.3 - 초과 근무 시간 및 한계

일반적 근로시간 이상으로 제공되는 모든 시간을 초과 근로 시간으로 이해된다. 그 시간들은 50%를 가산하여 지급이 된다.

노동자 노조 단체가 존재하는 곳에서 그들에게 통지후, 노동부의 허가 하에 초과근로 시간이 사용될수 있다. 그 시간들은 삼개월의 기간동안 80 시간을 넘어서는 안된다.

고정월급의 공식

초과 근로 시간 = 시급 x 1.5 (시급의 50%를 가산)

예: 하루 (8시간의 근로) 일급이 300구르드 일 경우 다음과 같은 방법으로 계산될 것이다:

시간 수급 = 300구르드 / 8시간 = 37.5 구르드

초과 근로 시간 = 37.5구르드 X 1.5 = 56.25구르드.

노동법전 제 97 및 98조항

직무급 또는 성과급의 공식

초과 근로 시간 = 평균 시급 * x 1.5 (시급의 50%를 가산)

*참조: 법적 수당 /직무급 또는 성과급, 5.2.5

6.4 - 야간 근로

야간근로는 저녁 6시부터 아침 6시 사이에 시행되는 근무이다. 주간 근무의 최소 50%를 가산하여 지급이 될 것이며, 일요일과 휴일 근무에 대한 보수와 관계된 규정에 손해 없이 될 것이다.

관례 밖에 경우인 하청기업들이 의무적으로 생산의 필요를 충족시키기 위해 일반 근로인 여덟시간 이상을 근무하는 일할수 있는 노동자 수를 늘리기 위하여 영구적으로 잇달아 일하는 최소 두 팀을 윤번제로 고용할때를 제외하고, 쓰이는 원료 수입관세를 면제 받는 국제 하청기업들의 예외적 경우에는,야간 근무를 하도록 허가받은 근무들도 주간근무와 같은 기준으로 지급이 된다.

허가는 노동부에 의해 부여될 것이다. 그 허가를 받기 위해선, 노동법전에 규정되어 있는 내규로 공들여져 계획된 윤번제로 일하는 팀들의 근로 조건들을 결정해야하며 직원들과 노동부에 정식적으로 등록된 단체 노동 계약을 체결하여야한다.

노동법전, 제 120, 122 조항

고정월급의 공식

야간 임금 = 주급 x 1.5 (시급의 50%를 가산)

예: 하루 (8시간의 근로) 일급이 300구르드 일 경우 야간 임금은 다음과 같은 방법으로 계산될 것이다:

야간 임금 = 300 구르드 x 1.5 = 450 구르드 (8시간의 근로)

야간 시급 = 450구르드 / 8시간 = 56.25 구르드 / 시간당

직무급 또는 성과급의 공식

야간 일당 = 고려된기간동안 받은 임금의 총액 / 근무한 날짜의

6.4.1 - 야간 초과 근로 시간

야간 초과 근로 시간들은 일요일과 휴일 근무에 대한 보수와 관계된 규정에 손해 없이 일반적 야간 시간의 50%를 가산하여 지급된다.

공식:

야간 초과 근로시간 = 야간시급 x 1.5

예 :

야간 임금 = 300 구르드 x 1.5 = 450 구르드

시급 = 450구르드 / 8시간 = 56.25구르드

야간 초과 근무 = 56.25 x 1.5 = 84.37 구르드

노동법전, 제 120
조항

6.5 - 혼합 노동 시간

혼합 노동 시간은 낮시간과 밤시간으로 이해되며 반대 명제 또한 그렇다.

공식:

혼합 노동 시간 임금 = ((주간 시급 x주간 근무 동안 근로한 시간의 수) + (야간 시급 x 야간근무 동안 근로한 시간의 수)

노동법전, 제 121
조항

주: 혼합 노동시간에 들어가는 야간근무 시간은 야간근로로 기준이되어 지급될 것이다 (즉, 1.5로 지급된다 (임금의 50% 가산))

6.6 - 주휴일, 공휴일과 휴무일 및 대통령령으로 공인된 휴무일

6.6.1 - 주휴일

연속 육일동안의 근무 (그 기간동안 몇시간을 근무 했든) 또는 한주에 48시간 (초과 시간도 포함된) 후에는 모든 노동자들은 급료가 지불되는 휴일의 권리가 있다. 그 휴일은 최소 연속 24시간으로 이루어진다.

규정된 보수를 받는 노동자들은 일당을 기본으로 지불이 된다. 직무급 또는 성과급으로 일하는 근로자들은, 평균 일당을 기본으로 보수가 지불 된다. 초과 근무는 고정월급을 버는것과 같다.

주휴일동안 근무를 하는 근로자들의 경우, 지불 되어야 할때, 다음과 같이 보수가 계산 될것이다 :

고정월급 공식

$$\text{주휴일} = \text{일당} + (\text{일당} \times 1.5)$$

주간 근로 동안 노동자가 8시간 이하로 일을 하였으면 다음과 같이 보수가 계산될 것이다:

$$\text{일당} + (\text{일반적 시급} \times \text{근무한 시간 수} \times 1.5)$$

직무급 또는 성과급의 공식

$$\text{주휴일} = \text{평균 일당}^3 + (\text{평균 일당} \times 1.5)$$

주의: 그 주간 근로의 총 급여는 일반적 일당 + 50%를 가산한 일반적 일당과 일치한다. 모든 사용자들은 주휴일에 행해지는 모든 근무를 위해선 노동청의 허가증을 가지고 있어야 한다.

아이티
헌법,
275.2조 ;

주휴(공업)
에 대한
(협약 (협약14);

노동법전 제 107,
108, 110, 112 조항

노동법전 제 107,
119 조항

현실적 예:

한 근로자가 주휴일에 8시간동안 근로를 하였다, (고려된 기간)동안 그의 평균 일당은 320구르드 이다. 그 주휴일 보수의 계산은 다음과 같은 방법으로 될 것이다:

근무한 주휴일 = 320구르드 (근무하지 않은 주휴일의 보수) +
(320 구르드x 1.5 (근무한 주휴일의 보수) = 800 구르드

6.6.2 - 공휴일과 휴무일 및 대통령령으로 공인된 휴무일

잠정 근무를 하는 고용된 경우만 제외하고, 임금감봉 없이, 노동자들은 공휴일과 휴무일 및 대통령령으로 공인된 휴무일의 혜택을 받아야한다. 보수는 고정된 또는 평균 일당을 바탕으로 계산되어야 한다.

**노동법전, 제 108,
110, 112, 119 조항**

아이티의 기념일들은 다음과 같다 :

- 사육제
- 성금요일
- 성체침례
- 몽소 승천절
- 데살린의 죽음, 10월 17일
- 죽은 자들의 축제, 11월 2일
- 크리스마스, 12월 25일

아이티의 국경일들은 다음과 같다 : (아이티 헌법)

- 1월 1일
- 1월 2일
- 5월 1일
- 5월 18일
- 11월 18일

공휴일과 휴무일 및 대통령령으로 공인된 휴무일에 낮 시간동안 근무를 하는 노동자들의 경우, 그 날은 다음과 같이 보수가 계산될 것이다:

고정월급 공식

$$\text{공휴일 및 공인된 휴무일} = \text{일당} + (\text{일당} \times 1.5)$$

직무급 또는 성과급의 공식

$$\text{공휴일 및 공인된 휴무일} = \text{평균 일당} + (\text{평균 일당} \times 1.5)$$

예: 하루에 240구르드 (시간당 30구르드) 를 벌고 주휴일 또는 공휴일에 일한 노동자는, 그 날은 다음과 같이 보수가 계산될 것이다:

$$240\text{구르드} + (240 \text{ 구르드} \times 1.5) = 600 \text{ 구르드}$$

공휴일과 휴무일 및 대통령령으로 공인된 휴무일에 초과근무를 한 근로자의 경우에는, 그 시간은 다음과 같이 보수가 계산될 것이다:

공식

$$\text{공휴일 또는 공인된 휴무일 동안의 초과근무} = \text{공휴일 또는 공인된 휴무일의 시급} \times 1.5$$

예를 들어, 일반적 하루근무에 240구르드를 버는 노동자는, 한(1) 시간의 초과 근로 시간당 다음과 같이 보수가 계산 될 것이다:

- 시급 = $240/8 = 30\text{구르드}$
- 초과 근로 시간 = $30\text{구르드} \times 1.5 = 45\text{구르드}$

$$\text{공휴일 및 공인된 휴무일 동안의 초과근무} = 45\text{구르드} \times 1.5 = 67.5\text{구르드}$$

7. 임금 및 사회적 혜택

7.1 - 임금

7.1.1 - 정의

근로계약을 근거해서 근무가 실행되기 위하여 또는 실행되기 전에 받은 도움 또는 도움을 받기 전에 사용자가 노동자에게 지불해야하는 보수 또는 이윤을 임금이라고 이해한다.

임금은 시간 단위, 직무급, 성과급 또는 미리정해놓은 액수로 지급 될수 있다.

7.1.2 - 여러 종류의 임금

가) 최저임금

최저임금은 법에 의해 정해진 금액이다.

나) 직무급 또는 성과급 (실적급)

직무급은 결정된 임금을 조건으로 하여 정해진 근무를 하는 노동자에게 지급되는 것이다.

성과급은 단위로 결정된 임금을 조건으로 하여 정해진 근무를 하는 노동자에게 지급되는 것이다.

다) 기본 임금

초과 시간으로한 부담금 서비스를 예외하고 근로자 또는 노동자가 받기로 된 기본 임금.

7.1.3 - 상여금

상여금은 사용자가 근로자들에게 의무적으로 매년 12월 24에서 31 일 사이에, 근로 기간이 얼마가 났든, 가산되는 임금이다.

상여금은 임금 노동자가 일년동안 받는 임금의 1/12보다 더 낮아서 는 안된다. 금전적 보강, 숙소 또는 수수료 와 관계된다)

노동법전 제 135조
항

노동법전, 제 136
및 137조항;

시행중인 대통령령.

노동법전, 제 19조
항;

시행중인 대통령령
노동법전, 부록 8, 제
22조항 마

1987 헌법, 제
35.1 조항;

노동법전, 제 148,
154 에서 157조항

공식

상여금 = 일년동안 받은 이익의 총계/ 12

7.1.4 - 합의 및 법적 공제

공제는 사용자에게 의해 근로자 임금의 모든 선취로 이해된다.

**노동법전, 제 143,
147조항**

가) 법적 공제: 다음과 같은 법으로 요청되는 다음과 같은 선취들:

- 6% = 국민 양로보험청 (ONA*)
- 3% = 근로 재해, 질병 및 출산 보험청 (OFATMA*)
(질병-출산 보험)
- 국세청⁴ (DGI) (국세청표)

나) 합의 공제: : 당사자들간의 합의에 의하여 실행되는 다음과 같은 선취들:

- 임금의 대출 또는 선금
- 임금 노동자가 책임자라는 것을 증명할때
에, 사용자의 산출물, 이익 또는 시설들에
입힌 손해 또는 손실의 환불

노동자의 의한 보상 보장이 불충분해서 해지된 근로계약의 경우를
예외하고 열거된 공제들의 총액은 채무에 이르기까지 월급의 1/6
을 넘어서는 안된다.

7.2 - 사회적 혜택

7.2.1 - 유급 휴가

유급휴가들은 노동자에게 부여된 보상기간들이다. 그 휴가들중 에는:

⁴ 국세청 소득세의 세율표 보기
= 해당 기간의 총 수입 / 근
무일 수

가) 연차휴가

지속적 성격의 직장을 가진 모든 노동자들은, 일년의 서비스 후엔, 평일 13일과 2일요일로 이해되는 최소 연속 15일의 연차 휴가의 권한이 있다.

노동자는 근로의 한달의 1일 $\frac{1}{4}$ (1.25) 의 유급휴가 권한이 있다. 최소 일년의 서비스를 한 근로자들의 연차휴가 날들의 수 = 서비스 한달수 $\times$ 1.25

질병 또는 출산으로 인한 휴일과 근로의 중단을 혜택받은 노동자들은 그 십오일의 연차휴가에서 공제되어서는 안 된다.

연차휴가의 포기 권한 또는 상기된 휴가들의 포기에 대한 모든 합의들은 무효이다. 노동부의 신속한 허가과 불가항력의 경우를 예외 하곤 연차휴가는 누적되지 않는다. 계약 당사자들은 2년의 기간을 넘지 않는 선에서 연차휴가의 누적을 허락하는 문서적 합의를 체결할수있다.

어떠한 이유로든 서비스년도 만기일 전에, 고용의 기간이 얼마가 되었든, 노동자의 휴직, 해임 또는 사직의 경우, 노동자는 연차휴가 보수에 권리가 있다.

따라서 15일의 연차휴가의 방침으로 보수가 다음과 같은 방식으로 계산될것이다 :

고정임금 공식

연차휴가 = 일당 $\times$ 지급해야할 날짜의 수

직무급 또는 성과급의 공식:

연차휴가 = 평균 일당 $\times$ 지급해야할 날짜의 수

노동법전, 제 123에
서 129, 148조항

나) 병가

노동자는 일년에 총 15일간의 병가를, 임금 감소없이, 낼수 있는 권한이 있다.

그 혜택을 받기 위해선, 노동자는 보건소 또는 기업 의사에게서 받은 건강 진단서를 제출해야한다. 만약 노동 근로자가 1년의 서비스를 하지 않았으면, 이미 공급한 기간의 비례하여 병가가 계산될 것이다. 병가는 누적되지 않는다.

**노동법전, 제 131
및 148 조항**

고정임금 공식

병가= 일당 x 지급해야할 날짜의 수

직무급 또는 성과급의 공식:

병가 = 평균 일당x 지급해야할 날짜의 수

평균 일당 = 고려된 기간동안 이행된 이익의 총계/ 그 기간동안 실행된 날짜의 수

다) 출산 휴가

임신한 모든 여성은, 예상된 출산 날짜가 표시된 건강 진단서를 제출 했을때에, 계속 근무중인 듯 보상되는 출산휴가의 권리가 있다

**노동법전, 제 148,
320 에서 324 조항**

출산 휴가는 지불되는 휴가이다. 출산휴가의 기간은 12주로 고정되어 있으며, 6주까지는 사용자에게 의해 지불된다. OFATMA 의 질병 출산 보험 서비스를 쓸수 있을때, 출산휴가 기간 동안의 총액은 OFATMA에 의해 지불 될것이다. (그렇지만 노동자는 출산보험을 위해 OFATMA에 공식적으로 등록 되어 있어야 한다.)

휴가의 기간은 출산전에 육주간이고 출산후에 의무적으로 육주이다. 여하간의, 기간은 최소 총 열두달이다. 출산이 예고된 날짜보다 늦을때에는, 출산 이전의 휴가는 출산 날짜까지 연장되며, 출산후의 휴가는 육주 이하로 더 축소되지 않을것이다.

- 출산 휴가의 혜택을 받기 위해선, 임신부는 출산 예정일을 x 출산 휴가의 혜택을 받기 위해선, 임신부는 출산 예정일을 표시하는 건강 진단서를 제출 해야한다. 또한, 건강 진단서는 임신 상태의 증거를 표시하여야한다,
- 예상출산 날짜
- 의무적으로 예상되는 출산날짜 4주 전이어야하는 출산휴가의 시작날짜.

유산 혹은 생존 가능성이 없는 아이의 조산의 경우, 노동자는 휴가의 시작때 받던 임금을 기본으로 한 2주에서 4주간의 지불되는 휴가 권리가 주어진다. 그 휴가의 혜택을 받기 위해선, 노동자는 다음 사항들을 보여주는 진단서를 사용자에게 제출 하여야 한다:

- 이른 출산 또는 유산 사건 날짜의 표시
- 필요한 휴식기간의 기간.

고정임금 공식

출산 휴가 = 일당 x 지급해야할 출산 휴가 날짜의 수

직무급 또는 성과급의 공식:

출산 휴가 = 평균 일당x 지급해야할 출산 휴가 날짜의 수

평균 일당 = 고려된 기간동안 이행된 이익의 총계 / 그 기간동안 실행된 날짜의 수

7.2.2 - 사회보장

가. OFATMA

가) 근로 재해 보험

근로 재해는 근무중 또는 그로 인해 일어난 모든 육체적 상해와 직장과의 관계없이 개인의 이득으로 인해 도중에 돌아서거나 방해되지 않은 출퇴근 도중 일어난 모든 사고로 이해된다.

모든 사용자들은, 그들의 책임에 절대적으로, 그들의 근로자들을 근로 재해에 대비하여 OFATMA보험에 들게 할 의무가 있다. 일의 성향에 따라 분담금의 총액 또한 다양하다;

- 무역 기업 들은 2%
- 농업 및 산업 기업, 건설 라인과 연안 항로사는 3%
- 광산 기업 들은 6%

주시되는 기업들이 내재한 위험을 고려해서 분담금 세금은 공화국 태동령으로 인해 인상 될 수 있다. (1967년 8월 28일 법, 제 32조항 참조)

나) 질병-출산 보험

질병-출산 보험을 목적으로, 모든 사용자들은 기관의 개업으로 부터 15일 안에 OFATMA 에 그들의 기업을 등록 해야한다.

분담금 세금은 근로자 기본 임금의 6%로 고정 되어있으며, 총액의 반은 사용자가 부담하며 또 다른 반은 피보험자가 부담한다.

기본 임금으로 말하자면, 근로자 또는 노동자가 서비스 제공을 재외하고 받는 임금으로 이해된다.

나. ONA

그들의 모든 노동자들을 국민양로보험 연금제도에 따르게하는 것은 사용자들의 의무이다.

분담금 세금은 근로자 기본 임금의 12%로 고정 돼있으며 6%는

**1967년 8월 28일
사회부 조직법률;**

**1975년 2월 18일
법령으로 수정된
1967년 8월 27일 법**

**1967년 8월 28일 사
회부 조직법률; 제 22
조항 다, 25, 31, 3**

**1975년 2월 18일
법령으로 수정된
1967년 8월 27일
법, 제 1, 2, 4, 6,
17조항**

**1967년 8월 28일 사
회부 조직법률, 제
177, 178, 200조
항; 1968년 3월 18
일 법령;**

**1976년 3월 10일
법령**

임금노동자로부터, 6%는 사용자로부터 납부 된다.

보험 가입자들의 권한

- 납입금 20년 후 및 55세가 되었을때에 연금에 대한 권한
- 신체 장애자 연금
- 저축 및 대출 공단 (1971년 8월 15일 법, 제 2조항)
- 담보대부 서비스 (1974년 11월 4일 법령, 제 1조항)

합의 및 법적 공제

공제는 사용자에게 의해 근로자 임금에서의 모든 선취로 이루어진다.

**노동법전 제 143,
147조항**

가) 법적 공제 : 다음과 같이 법으로 요구되는 공제 :

- 상여금의 10% 선취, 소득세에 대한 2005년 9월 24일 법령 제 95조항
- 국민 양로보험청의 (ONA) 6%
- 근로 재해, 질병 및 출산 보험청 (OFATMA) (질병 출산 보험) 의 3%
- IRI : 시행중인 경제법 참조
- CAS : 임금의 1%, 시행중인 경제법 참조
- FDU : 임금의 1%, 시행중인 경제법 참조
- CFGDCT : 임금의 1%, 시행중인 경제법 참조

나) 합의 공제 : 당사자들간의 합의에 의하여 실행되는 다음과 같은 선취 :

- 임금의 대출 또는 선금
- 임금 노동자가 책임자라는 것을 증명할때에, 사용자의 산출물, 이익 또는 시설들에 입힌 손해 또는 손실의 환불

노동자의 의한 보상 보장이 불충분해서 해지된 근로계약의 경우를 제외하고 열거된 공제들의 총액은 채무에 이르기까지 월급의 1/6을 넘어서는 안된다.

8. 노동쟁의

8.1 - 정의

노동쟁의는 근로 조건에 관해 사용자들과 근로자들 사이에 일어나는 모든 돌발적 갈등이다.

8.1.1 - 개인 노동쟁의

사용자와 직원중 한 일원 사이에 근무 조건에 관한 갈등이 일어나거나 기업 정상운영에 영향을 미치지 않고 사용자와 여러 직원들 사이에서 근무 조건에 관한 갈등이 일어날 때를 개인 노동쟁이라 일컫는다.

8.1.2 - 단체 노동쟁의

사용자와 상당한 수의 직원들 사이에 근무 조건에 관하여 기업의 원할한 진행을 위태롭게 하는 분쟁이 일어날때를 단체 노동쟁이라 일컫는다. 사용자와 상당한 수의 직원들 사이에 근무 조건에 관하여 기업의 원할한 진행을 위태롭게 하는 분쟁이 일어날때를 단체 노동쟁이라 일컫는다.

노동법전, 제 161
조항

노동법전, 제 162
조항

노동법전, 제 162,
171-181 조항 ;

1990년 6월 15일
법령으로 수정된 상
담 및 중재 삼자위원
회*의 설립을 지지
하는 1989년 1월
16일 법령

8.2 - 노동쟁의 결의안

A) INDIVIDUAL CONFLICTS

임금에 관련되거나, 그에 유사하거나 지불해야하는 다른 모든 요구들은, 육(6)개월 이내에 의무적으로 노동부 조정제 제출되어야한다 (같은 갈등의 일부인 모든 요구들과 함께).

당사자는 서문 또는 구두로 된 고소장을 집적 또는 노조 대표라는 간접적인 수단을 통해 가지고 와야한다. 조정에 임박하여 노동부에 의해 소환된 당사자는 직접 출두를 하거나 전문 대리인을 내세워야한다. 그는 변호사와 함께 참석할 수도 있다.

개인 쟁의 (제
163-170조항)

그럼에도 불구하고 유용하다고 판단된다면 근로 검사관/조정관은

사용자 혹은 그의 법적 대표자들의 참석을 요청할수 있다.

만약 소환된 당사자가 노동부 조정의 첫번째 소환에 참석하지 않는다면 두번째 소환장이 보내질것이다. 두번째 소환에 답하지 않는다면 그는 최대 24시간 이내에 참석되길 명령 될것이다. 그가 이에 따르지 않는다면, 출석 명령에 따르길 거부한 위반 조서가 작성되고 그 사건은 노동특별법정에 넘겨질것이다.

만약 소환된 당사자들이 출두한다면, 노동부는 각기의 항의들을 들어주고 기재하여 수사가 필요시 현장을 방문하고 필요하다고 판단되거나 당사자중 한명의 요구로 인해 전문가의 의견을 받을수 있도록 진행 시킬것이다.

암묵적 또는 긍정적으로 인정된 채권에 대한 분쟁의 경우, 채무자에게 합리적인 연장이 채무를 갚기위해 합의 될수도 있다; 기한 만기시에는, 노동부에 의해 지불명령이 나올것이다.

만약 주어진 기한의 만기시 채무자가 지불하길 거부한다면, 지불명령에 따르길 거부한다는 당사자의 확인된 위반 조서가 작성되고 그 사건은 노동 특별 법정에 넘겨질것이다.

만약 조정에 실패한다면, 화해 불성립 조서가 노동법정에 넘겨질것이다.

주의: 손해배상에 관계된 모든 신청서는, 노동부의 요청에 의하여, 판결을 내릴 노동특별법에 제소되어야한다.

B) 단체 쟁의

단체 쟁의는, 노조가 존재할 경우엔 그들이, 또는 노동자 통합자들이 직접적인 내적 교섭 또는 타협적 중재인의 개입을 위해 사전에 사용자에게 고소장을 제출 하여야한다.

교섭이 실패할 경우, 노동자들, 노조들 또는 사용자들의 대표자들이 상대방 당사자와, 요청에 의하여 노동부에 제출한 청원서 명단 사본에 서명할것이다. 청원서 명단은 날짜가 기록 되어야하며 무엇에 하는지, 누구에게 보내지는 것인지, 참석하는 노동자 또는 사용자들의 수, 분쟁이 나타난 일하는 장소의 정확한 상황, 고용된 노동자들의 수,

그리고 대표자들의 성과 이름이 분명하게 표시되어 있어야 한다.

요구사항 목록이 전달 되자마자, 그 어떠한 당사자도 상대방에게 보복 조치를 취하지 못하며 그들의 권리를 행사하는것을 막지 못한다. 그 순간부터는, 모든 해고를 위해선 사용자는 노동부에게서 사전 동의를 얻어야 한다. 당사자들은 모든 소환에 답해야하며 조정자들이 요구하는 모든 정보들을 공급하여야한다. 조정 과정은 팔(8)일을 넘어서는 안된다.

만약 조정에 실패한다면, 그 사건은 노동법전에 넘겨지며 (권리에 대한 분쟁에 관련 된것이면), 중재위원회의 실패 이후엔 상담 및 중재 삼자위원회 (다른 분쟁의 관련된 것이면) 에 넘겨지게 된다.

8.2.1 - 중재

중재위원회는 임금, 법적 규정, 규칙, 또는 실행중인 단체 협약 또는 합의들로 결정되어있지 않은 근로 조건, 그리고 단체협약 조항 개정의 교섭 및 개정과 연관되어있는 모든 분쟁의 결정을 내릴 것이다.

**노동법전, 제 182에
서 188조항**

중재위원회 앞에서 실패의 경우, 사건 은 상담 및 중재 삼자위원회에 넘어갈것이다.

8.2.2 - 노동 특별법정

노동법전은 근로계약과 관련있는 모든 분쟁 및 노동법 위반과 관련있는 모든 소송사건의 국제 재판 관할이 있으며, 노동자 또는 사용자가 피해자일때에 손해배상 신청서도 포함된다.

**노동법전, 제 488
및 489 조항**

9. 근무지 안전 및 위생

9.1 - 일반 규정들

근로지의 안전과 노동자들의 건강을 위하여, 사용자는:

- 가) 근무중 일어나는 사고 및 병들에 대비하여 노동자들을 보호하기
- 나) 근무중 일어나는 위험들과 필요한 주의사항들에 대하여 노동자들에게 통지하기
- 다) 노동자들에게 필요한 개인 보호 장비들을 제공하기, 예를 들어 안경, 앞치마, 복면, 밧/또는 신발, 등등.
- 라) 보호장비 사용과 유지에 관해 노동자들에게 지도하기
- 마) 화재의 위험에서 노동자들을 보호하기

주의: 이 대책들을 위하여 노동자들은 그 어떠한 비용도 내지 않는다.

9.1.1 - 보건소 및 응급조치 서비스.

최소한 20명의 노동자들을 고용하는 사용자들은 건강 상태의 악화와 감염 위험을 예방하고, 근로지 위생 조건들을 유지하고 위급한 상황에는 응급치료를 제공하는 역할을 하는 의사들의 서비스를 써야 한다. 기업의 중요성에 따라 의사들은 한명 또는 여러 명의 간호사들에 의해 보좌될것이다.

200명의 근로자들을 넘게 고용하는 기업들은 최소한 하나의 보건 진료소를 포함하는 영구적 의료 서비스를 갖추어야 한다.

노동법전, 제
438-441,
451-487 조항

노동법전, 제 477
에서 480 조항

노동자 수	보건 진료소	간호사	풀타임 의사	파트타임 의사
20 - 99	-	1*	-	일주일에 1번의 방문
100 - 199	-	1	-	일주일에 2 번의 방문
200 - 500	1	2	-	일주일에 3 번의 방문
501 또는 그 이상	1	2+ (200 노동자들 마다 1명)	1	

* 50명의 노동자들

9.1.2 - 건강진단

노동자들은 채용 당시(채용3개월안에) 그리고 일년에 한번 건강 상담의 혜택을 받아야한다. 검사의 결과들은 (페 엑스선, Khan, Rhx, 혈액형 을 포함) 보건 카드에 기재될것이다. 검사들은 OFATMA 의 의료 서비스로 될것이다.

**노동법전, 제 481
및 482조항**

9.2 - 위험에 대비한 노동자 보호

9.2.1 - 개인 보호

사용자는, 그 어떠한 비용도 노동자들에게서 받지 않고, 각 노동자에게 필요한 보호 장비 및 옷을 공급하고 보존할 책임이 있다.

사용자는 공급한 장비들의 유용한 사용을 확실히할 책임 또한 있다.

**노동법전 제 440,
441, 450, 451,
456, 465, 473,
475, 476 조항**

개인보호 장비들의 예:

- 보호 마스크: 기도의 보호
- 보호 안경
- 안전 혁대
- 보호 장갑
- 보호 옷
- 소음 대비 보호 장비

사용자는 기계 및 장비에 잠재적으로 위험성을 갖고있는 당사자들을 위해 적합한 보호장비들을 설치 해야한며 업무상 사고를 예방하기 위하여 훈련 하여야한다.

보호장비들의 예:

- 안구 보호
- 손가락 보호
- 벨트 보호
- 도르래 보호

이동대 같은 기계 장치물들은 무겁고 거추장스러운 소포를 들어 올리고 이동시킬수 있도록 공급되어야한다. 아이티 법은 기계 장치물들이 80킬로가 넘는 모든 짐들을 운반 하도록 요구한다.

서 있는 노동자들은 정기적인 간격으로 앉을수 있어야 하며/또는 서 있을수 있는 매트와/또는 발판이 있어야 한다. 사용자는 앉은 자세로 업무를 보는 모든 노동자들에게 등받이 의자를 공급할 의무가 있다.

사용자들은 더러움 또는 오염의 경우를 대비해 노동자들이 몸을 씻을수 있는 시설을 구비해 놓아야한다.

더러움의 예:

- 먼지
- 유지/기름
- 자극제 또는 전염성의 독극물

9.2.2 - 단체 보호

단체보호는 사용자에 의해 근무장소에서 노동자들의 적절한 보호를 보증하기 위하여 정해진 규정 및 모든 조항과 관련된다. 기업은 다음을 대비하여야 한다:

1. 건강에 위협이 될 정도로 폐기물 및 쓰레기가 축적 되지 않게;

기업은 깨끗하고 유지가 잘 되어있어야 한다. 또한, 샤워장이 있을 경우, 최소 하루에 한번은 청소를 하고 소독되어야 한다.

**노동법전, 제 439,
458-460,461,46
8,476조항**

2. 근무 장소의 면적과 높이는 노동자들이 전원초과치로 있지 않고 생상품, 재료, 및 연장들의 혼잡을 예방할 수 있을 정도로 충분해야 한다.
 - 철수 계획은 소화기, 비상구 및 비상 경로들을 표시하여야 한다.
 - 모든 노동자들이 이용 가능한 최소 2개의 비상구가 있어야 한다. 비상구들은 자재, 생상품, 연장 또는 가구, 등등으로 차단 되어있으면 안된다.
3. 필요에 맞고 적합한 조명이, 자연적이든 작위적이든, 또는 한번에 둘다이든, 확인되어야 한다⁵.
4. 적당한 대기 조건이 피할 수 있습니다. 알맞은 대기조건이 가능한 경우에는, 지나친 습도, 더움, 또는 추위 와 불쾌한 냄새, 그리고 공기 오염, 공기 공급 및 유통 부족을 피할 목적으로 확보되어야 한다⁶
- 5- 몸을 씻을수 있는 적합한 시설과 설비, 그리고 또 식수들이 적절한 장소에, 충분한 양으로 만족스러운 상황에 갖추어져 있어야 한다.
 - 화장실은, 초과 근무 시간중에도, 깨끗해야하며 절대로 잠겨져 있어서는 안된다. 타당한 이유없이 화장실의 사용이 제한되서는 안된다. 기업에서 일하는 노동자들의 각 25명의 남성과 각 15명의 여성을 위해 한개의 화장실이 있어야 한다.
 - 노동자들은 비누와 깨끗한 물로 그들의 손을 씻을수 있어야 한다. 시설들은 근무장소와는 분리되어 있어야 하지만, 노동자들에게는 실용적이어야 한다; 이 시설들은 잘 유지되어야 한다.
- 6- 노동자들이 근무 시작 또는 끝에 옷을 갈아입어야 할 때에는, 그들이 쓸수 있는 탈의실 혹은 다른 적절한 시설들이 구비되어있어야 한다;
- 7- 다른곳에서 보낼수 있는 적합한 대책이 세워져 있지않는 한, 노동자들이 근무 장소에서 음식을 먹거나 음료를 마시는것이 금지되어 있을 때에는, 그들이 식사시간을 보낼수있는 적절한 장소가 구비되어 있어야 한다;

사용자들은, 근무중인 노동자 수에 따라 그러한 공간을 요구하고 다른 알맞은 대안이 부재할 때엔 노동자들이 식당으로 할만한 공간을 구비해야할 필요가 있을수 있다. 하나의 구내식당이 여러 공장에 공급할수있다.

⁵ Better Work는 다음과 같은 최소한의 조명을 추천한다: 다림질을 위한300룩스, 청소와 검사를 위한 750룩스와 다른 활동을 위한500룩스.

⁶ 근무 장소의 온도는 밖의 온도보다 더 시원해야 한다. Better Work는 근무 장소에 최대 30도를 추천한다

- 8- 잡음과 노동자들의 건강에 해로운 진동은 가능한 만큼 최소화되거나 제거 되어야한다⁷.
- 9- 위험한 물질들은 안전하게 보관되어야 한다.
화학물질 사용 용도에는 다음이 포함 될수있다: 제조, 조작, 저장, 이동, 수집, 화학물질 제거 또는 취급, 혹은 보관, 수리 및 용기와 기구 청소.
 - 재고조사표는 그에 해당 되는 화학 물질 안전 보건 자료를 참조하여야한다. 물질 안전 보건자료는 위험들을 표시 해야하며 대리인들과 관련된 모든 사람들에게 지켜져야되는 대비책들이 공개 되어야한다.
 - 라벨은 화학물질 또는 물질들을 식별 해야하며 그 화학적 분류를 보여주어야한다. 노동자들이 라벨의 기재 사항들을 쉽게 알아들을수 있어야 한다. 화학물질들이 여러 용기에 보관될때에는, 하나의 비슷한 라벨이 요구된다.
 - 호환성이 없는 화학 물질들은 같이 보관해선 안되며 창고에 들어갈 용기들은 좋은 상태이어야한다. 그 공간은 적합하게 환기되어있어야한다. 인화성 또는 폭발성이 있는 화학물질들은 뜨거운 출처에서 멀리 있는 공간에 보관되어야하며 그 공간은 화재에 대항 할 보호 시스템으로 갖추어져 있어야한다.
 - 또한 사용자는 위험한 물질들이 사용되는 장소에는 흡입을 위한 환기 장치들을 설치해야한다.
 - 노동자들은 화학 물질들과 위험한 물질들을 완벽한 안전하게 저장하고, 취급하고, 사용하고, 배열할수 있게 교육 되어있어야 한다.
 - 사용자는 노동자들이 눈으로 볼수 있는 사위시설과 필요한 경우에는 화학적 화상에 대처할수 있는 물질들을 구비해 놓아야한다.
 - 사용자들은 임신여성들이 화학물질들과 위험한 물질들이 보관 되어있고 사용하는 장소에서 근무를 하지 않도록 확인하여야한다.

⁸ ILO 표준에 따르면, 근무 시간 8 시간 동안 90dB 이하의 소음 수준이 허용됩니다.

9.2.3 - 예방 대책

- 예를 들어 소화기, 소화펌프 또는 화재 자동 진화 시스템들은 소방 장비들로 포함된다⁸

⁹ Better Work는 연기 탐지기와 마찬가지로 보이기 소리 가 나는 경보 또한 설치할것을 추천한다.

- 사용자는 소방 장비 사용에 필요한 노동자들의 수를 적합하게 구성하여야한다⁹.
- 모든 노동자들이 모의 비상 대피 훈련에 참여해야한다¹⁰

9.2.4 - 노동재해 및 직업병에 대한 환급

근무중 또는 그로 인해 일어난 모든 육체적 상해를 근로 재해라 한다. 근로 재해는 근무 시간중 생기는 사고와 도중에 직장과의 관계없이 개인의 이득으로 인해 도중에 돌아서거나 방해되지 않은 출퇴근 도중 일어난 모든 사고로 포함된다.

노동재해 보험은 산업기업에서 일하는 모든 근로자들과 노동자들로 이해된다. 노동재해의 경우, 피보험자들은 제공되어야한다고 판단되는 모든 치료, 각 경우에 따라, 의사, 치과의사, 간호사, 또는 모든 다른 의료 기술자들에게서, 초비상의 경우 또는 주치의의 신속한 요구 하에 외과수술 및 입원 또한 포함하여 그에 대한 권한이 있을 것이다.

노동재해 보험, 질병보험 과 출산보험은 근로재해, 질병 및 출산 보험청 (OFATMA)에 의해 관리 될것이다.

미리 예상해 놓을 목적으로 사용자들은 그들의 기관에서 일어난 모든 사고 명단을 매달 한번씩 OFATMA에 제출해야한다. 하루 또는 그 이상동안 노동 불능 상태를 유발하는 모든 노동재해는 OFATMA에 신고되어야한다. 사용자들은 똑같이 질병-출산 보험에 의무적으로 예측된 모든 근로자들 또한 OFATMA 에 등록하여야 한다.

**1967년 8월 28일
사회부 조직법률**

¹⁰ Better Work
는 모든 근로 기간의 모든 부문에 남성과 여성을 동시에, 노동자들의 최소한 10%를, 최소한 일년에 한번 훈련 할것을 추천한다..

Better Work 는 모의 비상 대피 훈련을 일년에 두번 지휘 할것을 추천한다.

10. 사용자 교체

한 사람이 육체적 또는 정신적으로 기업의 전부 또는 절반 이상을 취득하고 같은 직무를 계속 수행하면 사용자의 교체가 있다.

사용자의 교체는 근로계약의 끝을 초래 하는것이 아니고 새로운 고용주에게 이전 되는것이다. 한번 싸인된 근로계약은 그 내용으로 고정된다. 그러므로 계약은 권리의 이전이고 임금 노동자는 근속과 보수를 유지한다. 계약에서 예고된 권리와 의무들은 유지된다.

**노동법전, 제 48조
항**

11. 그 외

11.1 - 아이티 의류 산업에 대한 정보

1980년대 초까지의 붐이 일다가 1980년 대 중반부터 쇠퇴하기 시작한 아이티의 의류 산업은 투자 유치와 일자리 창출을 도모하자 자연 재해, 정치적 불안정 및 아시아 업체들과의 경쟁을 직면하게 됩니다. 아이티를 절망에 빠트린 2010년의 지진 이전에도 이 나라는 이미 서반구에서 가장 가난한 나라였습니다. 전체 인구의 80%가 빈곤선 이하의 삶을 살고 있었고, 54%가 극빈곤층에 속하였습니다. 아이티인들의 3분의 2는 주로 소규모 자급 농업에 종사하고 있습니다. 그래서 아이티인들은 정기적으로 강타하는 자연 재해에 취약합니다. 2010년 지진 이후에 분류된 PBS 보고서에 의하면 어패럴 산업은 아이티 노동자들에게 필수적인 것으로 확인되었습니다.

아이티의 섬유 및 의류 산업이 면세 혜택을 받을 수 있도록 해주는 HOPE 및 HELP 법은 미국 구매자들이 아이티에서 물품을 구매하도록 유도하여 생산을 늘리고 아이티내 일자리를 창출하는 데 성공했습니다. 미국 시장에 대한 대대적인 면세 혜택 및 아이티의 젊은 인력 규모 덕분에 아이티는 2009년에는 미국에서는 17번째로 큰 어패럴 공급자가 되었고, 수출액은 약 4억 2천 4백만 달러에 달하게 되었습니다. 의류 부문은 현재 아이티 수출액의 4분의 3을 차지하고, 아이티 GDP의 거의 10분의 1을 차지합니다.

2014년의 경우, 섬유 및 의류 산업의 총 수출 이익은 국가 수출 이익의 약 90%를, 그리고 국가 GDP의 10%를 차지했습니다. 의류 산업은 아이티에서 가장 큰 고용주들 중 하나이며 3만 명이 넘는 사람들을 위한 일자리를 창출합니다.

11.2 - 아이티 Better Work 프로그램

2000년도가 끝나갈 중간 무렵, 미국 국회는 섬유, 의류 및 다른 재화의 면세 혜택의 개시를 확장시킨 HOPE와 HOPEII (Haitian Hemispheric Opportunity through Partnership Encouragement), 또는 협력 격으로 인한 아이티반구의 기회에 대한 법)를 투표하였다; 이러한 혜택들은 HELP (Haitian Economic Lift, 또는 아이티 경제의 발전 프로그램) 법 범위 안에서 2020년까지 인정된다.

국제 노동 기구(OIT)와 국제 금융 공사(IFC) 사이에서의 협력으로 이루어진 Better Work Haiti는 2009년 6월에 시작되었다. 이 프로그램은 아이티 노동법전의 존중 및 근로의 방침과 기본권리와 관련된 OIT의 선언들을 개선함으로써 근로조건들과 의류 산업 경쟁력을 향상할 목표로 한다; 그와 같이 기업 수준의 경쟁적 능력을 보강하려 애쓴다.

Better Work Haiti는 아이티에 있는 의류 산업, 중점적으로 나라의 수도인 포르토 프랑스와 북동을 대상으로 한다. 노동자들의 대다수 (66%)가 자기 가족들의 여러 구성원을 먹여 살리는 여성들이다. 이 프로그램은 적합의 독립적 평가를 기획하는데의 참여하는 공장들을 도우며, 이와 같이 업무 지침과 교육을 제안한다.

12. 총수

12.1 - 좋은 실행, 건강 및 직장에서의 안전



화학 제품

- 화학 물질에는 아이티 프랑수어된 명확한 표식을 붙인다
- 화학 물질이 사용되는 곳에는 데이터 시트를 배치한다
- 화학 물질로 작업하는 직원들에 대한 교육을 실시한다
- 직원들에게 보호복, 보호 장갑, 고글 및 마스크, 그리고 기타 필요한 장비 일체를 제공한다



기계류

- 모든 재봉틀에 바늘 보호 장치가 있는지 확인한다
- 도르래 보호장치와 눈 보호대를 설치한다
- 공기 압축기와 보일러를 정기적으로 체크하고 기록한다



위생

- 고장난 변기와 화장실 문을 수리한다
- 여성과 남성용 화장실을 구별 사용하기 위해서 화장실 문에 표시를 한다
- 변기 근처에 손세척 장소를 마련한다
- 냄새를 줄이기 위해 적절한 환기 장치를 제공한다



전기

- 내부 덮개를 설치한다
- 감전 방지를 위한 절연 전선관을 사용한다
- 전기 배선은 안전하게 노출되지 않도록 한다
- 전기 박스들에 안정 경고 사인을 새긴다
- 휴대폰을 위험하게 충전하지 않도록 충전대를 설치한다



소화기

- 각종 방해물은 제거한다
- 소화기가 있는 곳에 눈에 잘 띄고 쉽게 읽을 수 있는 사인을 설치한다
- 사용 지침이 아이티 프랑스어로 쓰여졌는지 확인한다
- 매월 점검 결과를 기록하고 장비가 가득 찼는지 확인한다



응급처치

- 응급처치 절차를 안내한다
- 응급처치 상자 내용물 목록을 작성하고 필요한 모든 항목들이 있는지 확인한다
- 응급처치 상자를 정기적으로 확인하고 유효기간이 지난 제품들은 새로운 것으로 반듯이 대체한다
- 직원 수에 비례하는 충분한 응급처치 상자가 있는지 확인하고, 상자들이 명확하게 표시되어 있고 쉽게 찾을 수 있는지 확인한다



비상구

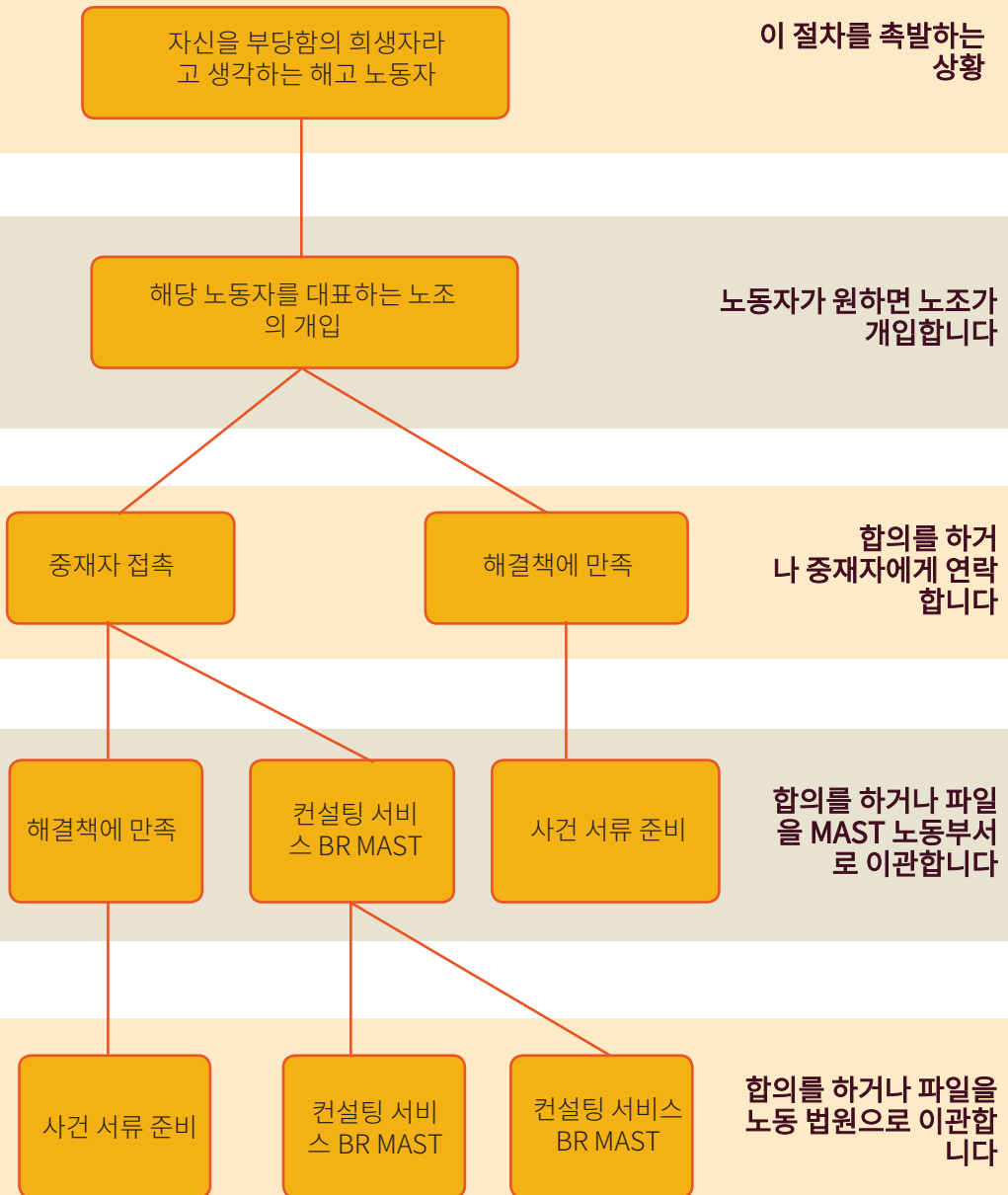
- 출구 통로는 최소 1m 너비로 명확하게 표시되어야 한다
- 모든 통로에 방해물이 없도록 한다
- 모든 바닥 표면이 미끄럼 방지 처리되도록 한다
- 출구 경로에 대한 명확한 표지판을 표시한다
- 출구문은 항상 잠겨있지 않고, 눈에 잘 띄고, 건물 밖으로 통하도록 한다



대피 지도

- 각 작업장마다 대피 계획을 잘 보이는 곳에 명확하게 표시하고 다음 정보를 포함한다:
- 출구문 위치
- 출구 통로 위치
- 소화기 위치
- 경보기 위치
- 응급처치 상자 위치
- 대피 계획에 해당하는 위치
(즉 «현재 나의 위치» 표시)
- 출구 표시 화살표들

12.2 - 중재 절차



13. Abbreviations

ADIH	: Association of Industries of Haiti (아이티 산업 협회)
BMST	: Office of the Special Ombudsman (특별 노동 중재소)
CSI	: International Trade Union Confederation (국제 노동 조합 연맹)
CAOSS	: Board of Directors of Social Security Bodies (사회보장기관 이사회)
CTMO-HOPE	: Tripartite Commission for the Implementation of the HOPE Act (HOPE 법률 시행을 위한 노사정 위원회)
FDS	: Safety data (안전 데이터 시트)
HELP	: Haiti Economic Lift Program (Haiti Economic Improvement Program) (아이티 경제 개발 프로그램)
HOPE	: Haitian Hemispheric Opportunity Through Partnership Encouragement (Haitian Hemispheric Opportunities Act through Partnership Encouragement) (파트너십 격려를 통한 아이티 반구 기회)
MAST	: Ministry of Social Affairs and Labor (사회복지 및 노동부)
OFATMA	: Labor, Sickness and Maternity Insurance Office (산재 보상, 건강 및 출산 보험부)
ONA	: National Office for Old-Age Insurance (양로 보험 국립 사무소)
SST	: Health and security at work (직업 안전 및 건강)
EPP	: Personal protective equipment (개인 보호 장비)
TAICNAR	: Technical Assistance Improvement and Compliance Needs Assessment and Remediation (기술 지원 향상 및 규정 준수 니즈 평가 및 개선) (improvement of technical assistance and evaluation and support for the implementation of corrective measures for compliance)
USDOL	: US Department of Labor (미국 노동부)



국제 노동 기구와 국제 금융 공사 간의 협업으로서, 세계 은행 그룹의 소속 기관인 Better Work은 정부, 글로벌 브랜드, 공장 소유주, 노동 조합 및 근로자 등 다양한 단체들과 같이 어패럴 산업에서의 근로 환경을 개선하고 의류 산업을 보다 더 경쟁력있도록 개선하려고 노력하고 있습니다.

핵심 기부자 Better Work :

네덜란드 외무부

스위스 주 경제 사무국

덴마크 외무부

호주 정부

외교 통상부 (DFAT)

미국 노동부

기금은 또한 DFID, 프랑스 정부, 캐나다 정부, 아일랜드 인

원조, GMAC, 캄보디아 왕립 정부 및 월트를 포함한 민간 부문 기부자들

Disney Company, Levi Strauss Foundation, Gap Inc. 및 Fung (1937) 관리 회사



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP