

<이주노동자 권리 찾기 교육 자료집 - 베트남>



# QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

교육일정 2011년 5월~10월

장소 수원이주민센터, 민주노총 경기본부

주최 경기이주노동자공동대책위원회

후원



전국민주노동조합총연맹  
Korean Confederation of Trade Unions

# 목 차

## I . 인 권

1. 인권이란? - 6
2. 사람답게 살기 위해 꼭 필요한 것 - 8
3. 이주노동자 인권탄압 사례 - 12

## II . 근로기준법

1. 근로기준법의 기본 원칙 - 20
2. 근로계약(labor contract) - 20
3. 임금(wages) - 28
4. 근로시간과 휴식(working hours and recess) - 36
5. 모성보호 - 40

## III . 산업 안전과 산업 재해

1. 노동자의 건강권 - 44
2. 나의 실수와 부주의로 다치는 것이 아니다 - 48
3. 법적으로 보장되어 있는 노동자의 권리 - 48

## IV . 노동권과 노동조합

1. 노동 3권 - 64
2. 노동조합이란? - 66
3. 서울경기인천 이주노동자 노동조합 소개 - 68
4. 이주노동자의 주요 활동 - 70
5. 노동조합에 함께하자 - 72

# MỤC LỤC

## I . NHÂN QUYỀN

1. NHÂN QUYỀN LÀ GÌ? – 7
2. NHỮNG CÁI CẦN THIẾT ĐỂ CHO CON NGƯỜI CÓ CUỘC SỐNG TƯƠI ĐẸP HƠN - 9
3. NHỮNG CÂU CHUYỆN BỊ ĐÀN ÁP NHÂN QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI TRÚ TẠI HÀN QUỐC – 13

## II . LUẬT LAO ĐỘNG

1. NGUYÊN TẮC CƠ BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG – 21
2. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG – 21
3. TIỀN LƯƠNG – 29
4. THỜI GIAN LÀM VIỆC VÀ NGHỈ NGƠI – 37
5. BẢO HỘ BÀ MẸ – 41

## III. AN TOÀN LAO ĐỘNG VÀ TAI NẠN LAO ĐỘNG

1. QUYỀN SỨC KHỎE CỦA LAO ĐỘNG – 45
2. BỊ TAI NẠN KHÔNG PHẢI LÀ DO TÔI VÔ Ý/KHÔNG CẦN THẬN – 49
3. CÁC QUYỀN LỢI CỦA LAO ĐỘNG TRÊN LUẬT – 49

## IV. QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ CÔNG ĐOÀN LAO ĐỘNG

1. 3 QUYỀN LỢI CỦA LAO ĐỘNG – 65
2. CÔNG ĐOÀN LAO ĐỘNG LÀ GÌ – 67
3. GIỚI THIỆU CÔNG ĐOÀN NGƯỜI LAO ĐỘNG NHẬP CỬ TẠI SEOUL, KYEONG KI, INCHOEN – 69
4. NHỮNG HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN NGƯỜI LAO ĐỘNG NHẬP CỬ – 71
5. CHÚNG TA CÙNG THAM GIA VÀO CÔNG ĐOÀN NHẬP CỬ – 73

# I . 인 권

# I . NHÂN QUYỀN

# I. 인권이란 무엇일까요?

다산인권센터

인권이란 무엇일까요?

누군가 이렇게 묻는다면 여러분은 어떻게 대답할 건가요?

흔히 사람들은 ‘인권은 사람이 인간답게 살아갈 권리’라고 생각합니다. 언뜻 들으면 아주 쉬운 말 같지만 곰곰이 생각해보면 그렇지도 않아요. “인간답게 산다는 것은 또 무슨 말이지?”하고 고개를 갸웃거릴 수 있어요. 웬지 나와는 먼 이야기 같고, 거창한 이야기 같이 들리고요. 하지만 사람이라면 누구나 인권을 갖고 있어요. 어쩌면 잠시 잊고 있을 뿐 인권은 아주 가까이 있는지도 몰라요. 이번 시간을 시작으로 잠자고 있던 ‘인권’을 깨워보아요.

인권은 나와 다른 사람을 소중히 여기는 것

인권이 꿈꾸는 세상은 바로 이런 것입니다. 그러므로 누군가 나를 업신여기고 함부로 대한다면 그 일은 바로 인권과 밀접한 관련이 있는 문제입니다. 인권 문제는 이렇게 여러분이 생활 속에서 겪는 수많은 일들 속에 숨어 있습니다. 자~ 그럼 인권이 무엇인지 다시 한 번 정리해볼까요?

## 1. 인권이란 ?

인권은 인간이라는 존재 자체로부터 나오는 기본적인 권리입니다. 인권은 인간으로서 존엄한 삶을 살기 위해서는 반드시 필요한 권리입니다.

인권은 누구에게나 적용되는 일반적이고 보편적인 것이어야 합니다. 즉 국적, 종교, 직업, 수입, 연령, 성별, 사회적·종교적 특성 등에 관계없이 ‘인간’이기 때문에 가질 수 있는 보편적 권리여야 합니다. 또한 인권은 ‘약자를 위한 권리’입니다. 약자들은 마땅히 인간으로서 누려야 할 여러 기본 조건을 누리지 못해 경우가 많습니다. 또 사회적 강자에 의해 약자들의 존엄한 삶의 조건이 유린 되는 경우도 많습니다. 따라서 인권은 약자들의 존엄한 삶을 지킬 수 있도록 하는 권리로서 더욱 강조됩니다. 역사적으로 보아도, 인권은 인권을 침해당한 사람들이 자신을 희생해 가면서 투쟁하여 얻어낸 것임을 알 수 있습니다.

# I . NHÂN QUYỀN LÀ GÌ ?

TRUNG TÂM NHÂN QUYỀN ĐA SAN

## Nhân quyền là gì ?

Bạn sẽ trả lời như thế nào nếu như có người hỏi bạn câu này?

Thông thường mọi người hay trả lời "nhân quyền là quyền của con người được sống một cách cao đẹp" . Nếu nghe thoáng qua thì có vẻ là đơn giản nhưng xem xét kĩ thì không phải đơn giản chút nào. Con người có thể nghĩ lệch cả cổ về câu nói " sống một cách cao đẹp là như thế nào? " . Hình như đối với mình là một câu nói rất xa vời hoặc quá rộng lớn . Nhưng nếu đã là con người thì ai cũng có nhân quyền của mình. Cũng có thể tạm thời một lúc nào đó quên đi một chút thôi chứ nhân quyền rất gần gũi với chúng ta. Lần này chúng ta hãy thử đánh thức giấc ngủ của nhân quyền xem sao.

Nhân quyền là cái được cho là vô cùng quan trọng cho bản thân mình và mọi người.

Nhân quyền chính là giấc mơ tạo dựng nên một xã hội công bằng. Chính vì vậy nếu bị ai coi thường khinh rẻ thì đó là vấn đề có quan hệ mật thiết đến nhân quyền. Nhân quyền là vấn đề luôn nằm ẩn náu trong cuộc sống sinh hoạt hàng ngày của bạn. Nào- chúng ta hãy cùng nhau sắp xếp lại cho chỉnh đốn về nhân quyền nhé.

## 1. NHÂN QUYỀN LÀ GÌ ?

Nhân quyền là quyền lợi cơ bản của con người về sự tồn tại của tư thể bản thân . Nhân quyền là quyền tôn trọng nhất định phải có cho con người .

Nhân quyền được áp dụng một cách phổ biến và toàn bộ cho tất cả mọi người . Phải tạo ra cho tất cả mọi người không phân biệt quốc tịch, tôn giáo, nghề nghiệp, thu nhập, lứa tuổi, giới tính , xã hội v. v đều được hưởng một cách phổ biến về nhân quyền. Thêm nữa nhân quyền là quyền lợi dành cho những người thua kém. Những người thua kém thường xuyên không được hưởng những quyền lợi cơ bản của con người . Và theo về mặt xã hội thì người thua kém không được hưởng những điều kiện được coi trọng như người mạnh mẽ. Vì vậy cần phải nhấn mạnh vào trọng tâm để người thua kém được coi trọng hơn về quyền lợi trong cuộc sống . Nhìn cả vào mặt lịch sử thì những người bị xâm phạm về mặt nhân quyền vừa phải đấu tranh và hy sinh bản thân mình để hiểu rõ về nhân quyền.

## 2. 사람답게 살기 위해 꼭 필요한 것

우리가 사람답게 살기 위해 꼭 필요한 것들은 사람들의 생활 모습이나 상황에 따라 다릅니다. 하지만 잘 살펴보면 사람답게 살기 위해 필요한 것들은 공통점이 있어요.

**첫째, 사람답게 살기 위해 필요한 것은 사람들의 건강과 생명 그리고 자유로운 사람과 관계가 있어요.**

예를 들자면 깨끗한 물과 공기, 음식이 있지요. 편하게 쉴 수 있는 집도 그렇고요. 신호등이나 횡단보도처럼 위험으로부터 우리를 지켜 주는 시설도 마찬가지예요. 일하는 곳에 안전시설이 없다면 다치지 않을까 사고가 나지 않을까 벌벌 떨어야 해요. 또 나의 사생활을 감시당하지 않는 것도 중요해요. 법에 정해진 것과 어긋나게 강제로 사람을 끌고 가거나 노예처럼 부려먹는 일도 없어야 해요. 따라서 그런 끔찍한 일을 막는 사회적 제도와 법도 있어야 해요. 그렇지만 지금 현실의 법이 모든 인권을 보호해 주지는 못하고 있어요.

**둘째, 사람답게 살려면 차별받지 않고 동등한 권리를 누릴 수 있어야 해요.**

피부색, 종교, 민족에 따라 차별받지 않아야 해요. 나이가 많은 적든, 남자든 여자든, 몸이 불편하든 그렇지 않든, 병에 걸렸든 건강하든, 사는 장소가 어디든 모든 사람이 동등한 기회를 갖고 동등한 권리를 누릴 수 있어야 해요. 그리고 이것을 지켜 주는 사회 제도도 필요하고요. 다른 나라에서 왔다고 똑같이 일을 했는데 임금을 조금 주는 것은 차별인 거지요.

**셋째, 사람들이 스스로 생각하고 말하고 자신의 느낌을 다양하게 표현하는 것도 중요해요.**

안심하고 숨을 쉴 수 있고, 먹을 것도 있고, 쉴 수 있는 공간도 있다고 해서 사람답게 사는 것은 아니예요. 사람은 자유롭게 생각하고 그것을 표현할 수 있어야만 살아 있음을 느끼기 때문이에요.

사람들이 서로 다르듯이 생각도 사람마다 다 달라요. 그래서 사람들은 말이나 글, 또는 행동을 통해 자신의 생각을 주고받으며 다른 사람을 이해합니다. 때로는 생각이 머릿속에서만 맴돌고 바깥으로 드러나지 않기도 합니다. 그러므로 사람들이 자유롭게 생각하고 표현하는 것은 사람답게 살기 위해 꼭 필요한 것 중 하나입니다. 어떤 생각을 했다는 이유만으로 벌을 받는다면 그건 참 무서운 일일 거예요. 말이나 글, 또는 예술 활동을 통해서도 자신의 생각을 자유롭게 표현할 수 있어야 해요. 텔레비전이나 라디오, 신문과 책을 통해서도 자신의 생각을 표현할 수 있어야 해요. 그리고 자신의 생각이나 주장 등을 억지로 밝히지 않을 권리도 여기에 해당하지요.

## 2. NHỮNG CÁI CẦN THIẾT ĐỂ CHO CON NGƯỜI CÓ CUỘC SỐNG TƯƠI ĐẸP HƠN

Để chúng ta có được cuộc sống tươi đẹp hơn thì nhất thiết phải biết vận dụng tùy vào hoàn cảnh hoặc cung cách sinh hoạt của con người. Nhưng nếu xem xét kĩ điều kiện để có một cuộc sống tươi đẹp thì đều cần có những điểm chung giống nhau.

**\*Điều kiện thứ nhất: Để được sống một cuộc sống tươi đẹp thì cần phải có mối quan hệ giữa sức khỏe và sinh mạng, giữa sự tự do của mọi con người.**

Thí dụ như có nước sạch, bầu không khí tốt hoặc thức ăn. Một mái nhà an tâm để nghỉ ngơi cũng vậy. Cũng giống như đèn báo hiệu hoặc vạch sang đường là cái mà giúp cho chúng ta không bị nguy hiểm. Nơi làm việc mà không có thiết bị an toàn thì chúng ta luôn luôn lo sợ là có thể sẽ xảy ra tai nạn. Và đời sống riêng tư của mình không bị giám sát cũng là cái rất quan trọng. Phải làm cho không còn sự lợi dụng bóc lột sức lao động như nô lệ hoặc bị cưỡng chế làm việc sai pháp luật. Vì vậy để ngăn chặn những sự việc kinh khủng này về mặt xã hội phải xây dựng các chế độ và luật pháp. Tuy nhiên hiện nay tất cả mọi nhân quyền vẫn chưa được bảo hộ hết.

**\*Điều kiện thứ hai: Nếu để sống một cuộc sống tươi đẹp thì phải được hưởng các quyền lợi về bình đẳng và không bị phân biệt đối xử.**

Không để bị đối xử phân biệt về màu da, về tín ngưỡng hoặc về dân tộc. Tất cả mọi con người đều phải được có cơ hội để hưởng quyền lợi bình đẳng như nhau không phân biệt già trẻ gái trai, người khỏe mạnh hay bị bệnh tật hoặc sống ở nơi nào đi chăng nữa.

**\*Điều kiện thứ ba: Cái quan trọng là mọi người phải tự suy nghĩ, tự nói ra, phải biểu hiện một cách đa dạng về cảm nhận của bản thân mình . Và để thực hiện được những điều này thì về mặt xã hội cần thiết phải có chế độ cụ thể. Từ một đất nước xa xôi đến đây và cùng làm việc như nhau nhưng tiền lương được nhận thì quá ít thì dĩ nhiên đó là bị phân biệt đối xử.**

Con người được hưởng cuộc sống tươi đẹp chính là được hít thở không khí một cách an toàn, được ăn uống đầy đủ, được nghỉ ngơi trong không gian cần thiết. Do con người suy nghĩ tự do và suy nghĩ đó cần phải biểu hiện ra thì người đó mới cảm nhận được là mình đang sống.

Giống như hình thức không ai giống ai cả nên sự suy nghĩ cũng không ai giống ai. Chính vì vậy thông qua hành động , chữ viết hoặc lời nói giữa con người với con người sẽ trao đổi với nhau về suy nghĩ hoặc hiểu về nhau hơn. Cũng có những lúc suy nghĩ nhưng chỉ để ở trong đầu không để lộ ra ngoài.

Chính vì vậy một trong những điều kiện để con người có được cuộc sống tươi đẹp là sự tự do suy nghĩ và biểu hiện. Nếu như bị xử phạt chỉ vì một suy nghĩ nào đó thì thật sự là một việc làm đáng sợ. Kể cả thông qua lời nói , chữ viết hoặc hoạt động nghệ thuật bản thân phải biểu hiện về suy nghĩ của mình. Và có quyền từ chối khi bị ép buộc phải bày tỏ về suy nghĩ hoặc chủ trương lập trường của mình.

넷째, 사람답게 살기 위해서는 문화를 누리고 그 사회의 주인으로서 권리를 누릴 수 있어야 해요.

사람은 원하는 것을 배우고 다양한 문화를 즐기며 자신이 원하는 일을 할 때 행복을 느낍니다. 알맞은 교육을 받고 직업을 가지고 일할 수 있고, 또 일하는 사이사이 쉴 수 있어야 해요. 여가 시간에 문화생활도 손쉽게 할 수 있어야 하고요. 이것은 모든 인간의 권리입니다. 이뿐만 아니라 사람들은 그 사회의 구성원으로서 자신이 할 수 있는 일을 할 때 그 사회의 주인이라는 느낌, 자부심, 책임감을 가질 수 있어요. 자신이 직접 대표가 되거나 정치를 할 수 있고, 후보로 나가지 않더라도 그런 사람들을 뽑는 투표를 할 수도 있어요. 자신과 같은 생각을 하는 사람들과 함께 모임이나 정당을 만들 수 있지요. 집회나 시위 등을 통해서 사람들과 함께 자신의 생각을 드러낼 수도 있어요. 이러한 자유가 보장되어만 인간답게 산다고 할 수 있어요.

이밖에도 자기가 사는 곳의 고유한 문화를 지키고 이어나갈 수 있어야 해요.

앞에서도 이야기했듯이 인권은 말로서 끝나는 것이 아니라 여러분들의 생활에서, 일하는 곳에서 함께해야 합니다. 나의 인권을 지키기 위해, 우리의 인권을 지키기 위해, 이제부터 그 변화의 시작을 함께 꿈꾸어 봐요.

**\*Điều kiện thứ tư: Để được sống một cuộc sống tươi đẹp thì phải được hưởng nền văn hóa trong xã hội đó và phải cố gắng để được hưởng quyền lợi như một người chủ nhân.**

Con người sẽ cảm nhận được hạnh phúc khi họ được học những cái họ muốn, được thưởng thức sự đa dạng của văn hóa hoặc được làm những công việc muốn làm. Phải được nhận sự giáo dục thích hợp, có nghề nghiệp để làm việc hoặc trong khoảng thời gian lao động được nghỉ giải lao, dễ dàng được sinh hoạt văn hóa vào những giờ rỗi rãi. Tất cả những cái này đều là quyền lợi của con người. Không phải chỉ riêng những cái trên mà con người đứng trên phương diện cấu thành của xã hội trong lúc làm việc còn cần có những cảm nhận, niềm kiêu hãnh, tính chịu trách nhiệm như một người chủ thực thụ. Tự bản thân mình cũng có thể trở thành đại biểu đại diện trực tiếp hoặc có thể trở thành nhà hoạt động chính trị, dù không tham dự tranh cử đi chăng nữa nhưng cũng có thể là người có đủ năng lực trong cuộc bỏ phiếu lựa chọn. Cũng có thể cùng với những người có cùng một suy nghĩ với mình tự thành lập một chính đảng hoặc tụ họp với nhau. Thông qua các buổi hội họp hoặc thị uy có thể cùng với những người khác bày tỏ bộc lộ về suy nghĩ của mình. Những vấn đề này cần được phải bảo đảm về tự do thì con người sẽ được sống trong cuộc sống tươi đẹp.

Ngoài những vấn đề trên thì bản thân phải cố gắng để giữ gìn và phát triển tiếp những đặc trưng của nền văn hóa nơi địa phương mình đang sống.

Giống như đã nói ở phần trên nhân quyền không thể dừng lại ở lời nói mà các bạn nên kết hợp với cuộc sống sinh hoạt hàng ngày hoặc ở nơi làm việc của mình. Chúng ta hãy cùng nhau bắt tay vào việc thực hiện giấc mơ về nhân quyền để bảo vệ giữ gìn cho nhân quyền của mình và của mọi người.

### 3. 이주노동자 인권탄압 사례

2006년 수원 출입국관리사무소 보호실에 보호조치 중이던 터키 이주노동자 코스군 셀림 씨가 6층에서 떨어져 사망

2006년 2월 27일 새벽 수원 출입국관리사무소 보호실에 보호조치 중이던 터키 이주노동자 코스군 셀림 씨가 6층에서 떨어져 사망했다.

셀림 씨는 지난 2월 26일 경기도 발안 지역에서 법무부 직원에 의해 단속된 후, 수원 출입국관리사무소로 이송되어 조사를 위해 보호 중이었다. 셀림 씨는 사고가 난 27일 새벽 4시 경 화장실 벽에 설치된 아크릴 창을 떼어내고 좌변기 뚜껑으로 유리 창문을 켠 뒤 통풍구 밖 18미터 아래로 투신해 병원으로 옮겨졌으나, 골반과 갈비뼈가 부러지는 중상을 입어 그만 숨지고 말았다.

셀림 씨의 사건이 알려지자 다산인권센터를 비롯한 인권단체 활동가들은 수원출입국사무소 소장을 만나 사건경위 조사 및 현장 조사를 진행하였다. 현장 조사를 마친 관계자들은 “셀림 씨의 자살동기가 명확하지 않고 겨우 20센티미터 너비의 좁은 환풍구를 통해 어떻게 혼자서 탈출이 가능했는지를 조사하여 죽음의 원인을 철저히 밝혀야 한다.”고 말했다.

이번 사건은 서너 평 남짓한 좁은 공간에서 여러 명의 이주노동자들과 함께 생활하던 중 발생한 사망사건이기에 보호소 내의 관리기능이 제대로 작동되었다면 충분히 막을 수 있었다는 지적도 받고 있다. 사고가 발생할 당시 보호소에는 직원 네 명이 근무 중이었다고 한다.

또한 셀림 씨는 단속되는 과정에서 단속반들의 강압적인 태도와 모습에서 많은 심리적 공포를 느꼈다고 한다.

사고가 발생한 수원 출입국관리사무소에서는 지난 해 10월에도 조사를 받던 40대 중국인 여성이 4층에서 투신자살한 사건이 있었다.

인권단체 관계자들은 정부당국이 이번 사건에 대한 철저한 조사를 통하여 사망의 원인을 명확히 밝혀, 이후 또 다른 이주노동자의 안타까운 죽음이 발생하지 않도록 분명한 대책을 마련해야 한다고 주장했다.

### 3. NHỮNG CÂU CHUYỆN VỀ VIỆC BỊ ĐÀN ÁP NHÂN QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

Ngày 27 tháng 2 năm 2006 tại Sở di trú khu vực SU UÔN trong lúc đang ở trong phòng bảo hộ của sở, người lao động nước ngoài có tên là XÊN LÍP mang quốc tịch thổ nhĩ kì đã nhảy từ trên tầng 6 xuống và bị chết.

anh XÊN LÍP bị bắt tại vùng Ba lan tỉnh KIÊNG KI vào ngày 26 tháng 2 và được di lý về Sở di trú SU UÔN để lấy lời khai. vào khoảng 4 giờ sáng ngày 27 tháng 2 anh đã dỡ tấm chắn cửa sổ phòng về sinh , tháo nắp đập bệ xí ra và dùng nó đập vỡ cửa kính cửa sổ rồi thông qua lỗ thông gió nhảy xuống đất với độ cao 18 mét , anh đã bị thương nặng rồi chết do gãy xương sườn và xương hông.

Sự việc xảy ra trong lúc nhiều người bị giam chung một phòng với diện tích chật hẹp khoảng 3-4 phiêng(bằng khoảng  $12m^2$ ) đã bị mọi người chỉ trích là nếu những thiết bị của nơi bảo hộ mà quản lý và phát dụng kĩ năng được tốt thì có thể đã ngăn ngừa được sự việc đau lòng đáng tiếc này. Có 4 nhân viên đang làm việc trong thời điểm xảy ra tai nạn.

Và có lẽ anh XÊN LÍP trong lúc bị đội truy quét bắt về mặt tâm lí đã rất hoảng sợ khi bị đàn áp bằng thái độ và biểu hiện của nhân viên đội truy quét.

Những người của các đoàn thể nhân quyền có chủ trương đòi những nhà chịu trách nhiệm đương sự phải trình bày rõ ràng về nguyên nhân cái chết, và phải có biện pháp đối phó hữu hiệu để tránh dẫn đến những cái chết thương tâm cho những người khác.

## 2007년 삼성 에버랜드 외국인 무용수 ‘노예 계약’

경기 용인의 놀이공원 삼성에버랜드에서 무용수로 일하는 우크라이나인 옥사나(29·여)씨는 강제 출국 위기에 놓였다. 5kg의 나비 옷을 입고 카니발 퍼레이드 등 각종 공연에 출연하다가 지난해 11월 허리를 다친 그는 지난 4월 디스크로 수술이 필요하다는 의사 소견까지 받았지만 아직도 수술 받지 못하고 있다. 대신 그는 비행기표를 사 한국을 떠나야 한다. 그를 에버랜드에 파견한 동일엔터테인먼트와 맺은 계약서에 “배우가 계약기간 중 다쳐도 에버랜드와 파견업체는 민·형사상의 책임을 지지 않으며 배우가 2주 이상의 치료를 요할 경우 집에 가야 한다.”고 돼있기 때문이다. 에버랜드에서 일하는 외국인 무용수는 9개 나라 출신 150여명이다. 부푼 꿈을 안고 한국에 왔지만 이들을 기다리는 것은 100만원 안팎의 임금에 ‘족쇄 같은 계약’(표 참조)이었다.

21일 에버랜드 정문 앞에서 열린 ‘삼성 에버랜드 공연단 이주노동자 노동권과 인권보장을 위한 기자회견’에서 남경호 수원외국인노동자쉼터 대표는 이 계약을 가리켜 “현대판 노예계약”이라고 했다. 파견업체 쪽 관계자는 “사장이 시정하겠다고 밝혔다”며 구체적 답변을 피했다. 에버랜드 안창훈 차장은 “배우의 인권을 침해하는 계약서 내용은 파견업체 쪽에 수정을 강력히 요구하겠다”고 말했다. 사건이 알려진 후 무용수의 처우가 많이 개선이 되었고 치료비와 보상도 받았지만 옥사나 씨는 결국 아픈 몸을 이끌고 본국으로 떠났다.

## **"Hợp đồng nô lệ" của diễn viên múa người nước ngoài .**

ỐC XA NA là diễn viên múa 29 tuổi người UCRAINA của đội múa biểu diễn ở công viên thuộc đoàn biểu diễn Sam sung đứng trước nguy cơ sẽ bị cưỡng chế trục xuất về nước. Do thường xuyên phải mặc những loại quần áo biểu diễn với trọng lượng khoảng 5 kg nên vào tháng 11 năm trước đã bị gãy sống lưng , bác sĩ đã cấp giấy từ tháng 4 năm sau là phải cần phẫu thuật xương sống nhưng vẫn không được phẫu thuật và bù lại đoàn sẽ cho diễn viên một chiếc vé máy bay để trở về tổ quốc. Vì nội dung của bản hợp đồng là " nếu trong thời gian hợp đồng có hiệu lực mà người diễn viên bị đau ốm từ 2 tuần trở lên thì sẽ phải trở về nhà của mình và phía đưa người không phải chịu trách nhiệm về mặt hình sự cũng như dân sự". Đội múa của công viên bao gồm 150 người của 9 quốc gia, họ là những người áp ủ giấc mơ đến với đất nước Hàn Quốc nhưng trái với sự chờ đợi của họ những diễn viên này chỉ nhận được số lương hàng tháng khoảng 1 triệu uôn.

Ngày 21 tại phía trước cổng chính của công viên EVERLAND đã có " cuộc họp báo về vấn đề bảo vệ nhân quyền và quyền lao động cho đoàn diễn viên thuộc tập đoàn Sam Sung", ông NAM KIÊNG HỒ đại diện cho trung tâm hỗ trợ cho người lao động nước ngoài của thành phố SU UON đã nói về bản hợp đồng này là " bản hợp đồng nô lệ hiện đại". Phía đại diện của bên đưa người đã nói là sẽ sửa đổi lại nhưng tránh né không trả lời giải thích một cách cụ thể . Ông AN JANG HUN người đại diện cho bên EVERLAND đã nói " phải đề nghị để cho phía đưa nhân lực sang phải chịu trách nhiệm về sự thiệt hại nhân quyền của người diễn viên trong bản hợp đồng".

Sau khi sự kiện này xảy ra thì các diễn viên của đoàn múa đã được cải thiện về sự đối xử và nhận được tiền chữa trị cũng như tiền bồi thường nhưng tiếc rằng diễn viên ỐC XA NA vẫn phải mang tẩm thân bệnh tật trở về tổ quốc.

## 2008년 보호소에서 병 걸린 이주노동자 수바수(네팔) 적절한 치료 없는 강제 출국

화성보호소에서 7개월째 수감 되었던 이주노동자 수바수씨는 당뇨병 관정을 받았다. 검사 결과 한 달 사이 몸무게가 5kg이나 줄었고, 혈당수치는 정상의 4배인 487mg/dl로, 당뇨병 혼수가 올 수 있는 500mg/dl에 육박했다. 일반 내국인의 경우 입원을 권유받는 심각한 상태였다. 더욱이 당뇨병 외에도 수바수씨는 3개월째 지속된 복통과 시력저하 등 여러 질환을 호소하고 있어 상황은 더욱 심각했다. 수바수씨의 건강상태에 대한 보다 면밀한 검진과 치료가 필요한 상태였다.

이에 의사, 변호사를 비롯한 각개 사회단체들이 조속한 치료를 위해 ‘보호일시해제’(석방)를 요청했다. 인도주의실천의사협의회가 외국인 보호소 내에서 치료가 가능치 않다는 의견서를 냈고, 이어 32명의 의사들은 “보호소 내 생활이 당뇨병을 더 악화시킬 가능성이 있다”고 호소하며 치료를 위한 석방을 촉구하는 성명서를 발표했다. 하지만 전문가도 아닌 법무부와 출입국 사무소는 “보호소 안에서 이뤄지는 검진과 치료로 충분하다”고만 말하고 있다. 단지 혈당강하제를 처방해 혈당수치를 일시적으로 줄이는 것이 이들이 말하는 ‘충분한 치료’다.

법무부와 출입국관리사무소는 석방은 고사하고 최소한의 치료와 외부진료 요구조차 거부하였다. 이 때문에 제대로 된 치료는커녕 수바수씨의 정확한 건강상태 점검조차도 이뤄지지 않고 있다. 결국 법무부는 한번의 치료도 없이, 몰래 짐차에 수바수씨를 감금한 채 강제 출국시켰다.

**Năm 2008 tại trại tạm giam giữ người bất hợp pháp , lao động người NÊ PAN bị mắc bệnh nhưng không được chữa chạy chu đáo và bị cưỡng chế xuất cảnh.**

Tại nơi tạm giam người bất hợp pháp ở HOA SÔNG anh SU BA SU trong thời gian nằm trong trại 7 tháng đã được bác sĩ thông báo là bị bệnh tiểu đường. sau khi kết quả kiểm tra nhận được sau 1 tháng cơ thể anh đã bị sụt mất 5 kg, chỉ số đường trong máu của anh tăng lên gấp 4 lần bình thường. Nếu là người Hàn Quốc thì trường hợp này sẽ được nhận sự khuyên nhủ nên nhập viện vì quá là nguy hiểm. Bên cạnh bệnh tiểu đường thì trong 3 tháng nay anh liên tục bị đau bụng và thị lực bị giảm sút rất nhiều. Tình trạng sức khỏe của anh cần phải đi giám định và phải được cứu chữa kịp thời.

Bắt đầu là các bác sĩ và các luật sư rồi tiếp theo là các đoàn thể đã đề nghị để nhanh chóng chữa trị bệnh cho anh nên " tạm thời phải thả " anh ra nhưng Bộ tư pháp và Sở di trú đã trả lời là chỉ cần vừa nằm trong trại vừa giám định và chữa trị bệnh là cũng được"

Bộ tư pháp và Sở di trú đã từ chối không tạm thời thả mà đến cả việc tối thiểu là sự giúp đỡ giữa điều trị và chữa trị của bên ngoài cũng không được. vì vậy anh SU BA SU không những không được kiểm tra một cách chính xác về hiện trạng sức khỏe mà ngay cả đến sự chữa trị cũng không được nhận. rốt cuộc Bộ tư pháp đã không chữa trị cho anh dù chỉ là một lần mà còn vụng trộm dùng xe chở hàng cưỡng chế áp giải trực xuất anh về nước.

2009년 토끼몰이 사냥처럼 단속 당하는 이주노동자, 단속 중에 다치면 그냥 버려져...

중국출신 미등록 이주노동자 심지기(39)씨는 수원출입국 단속반에 쫓기다 6~7m 웅벽 아래로 떨어져 머리가 깨지고, 오른쪽 팔다리에 골절을 입었다. 부상이 너무 심해서 몸을 움직이기도 어려웠다. 그날 심 씨는 경기 수원시 팔달구 지동 친구 집에 가는 길이었고 중국 한족이 많이 살고 있는 다세대주택이 통째로 단속되면서 친구 5명이 붙잡혀갔다. 심 씨는 도망치다 막다른 골목에 이르렀고 결국 단속반에게 목덜미가 잡히고 말았다. 살려는 몸부림이 오히려 자신의 목덜미를 옥죄어왔다. 결국 살기위해 옷을 벗었고 웅벽 아래 빈터로 떨어지고 말았다. 그리고 잠시 정신을 잃었고 깨어보니 출입국관리 공무원 2명이 자기를 쳐다보고 있었다. 심 씨는 너무 많이 다친 것 같아 못하는 한국말로 살려달라고 말했다. 하지만 그 중한명이 1명이 다가와선 자신의 물골을 보고선 단속을 관둔 채 “그냥 가라, 가” 말한 것을 심 씨는 기억한다. 고약한 ‘관용’이다. “조금만 늦었으면 목숨이 위험했다”는 병원에서 그의 치료비는 2천만 원이 넘게 나왔다.

사건이 발생하고 경기지역의 시민단체와 이주노동자 단체는 해당 수원출입국을 향의 면담했다. 면담 내내 들은 말은 ‘우리는 정당한 공무집행을 했을 뿐이고 아무런 책임을 질수 없겠다’라는 이야기였다. 지나가던 개가 자동차에 치어도 병원에 데려다 줘야 하는 게 인지상정인데, 심 씨가 다치게 된 경위가 수원출입국관리소의 1차 책임이 있음에도 불구하고 '나 몰라라' 하는 행태가 여전히 계속되고 있다. 그들에게 최소한의 인간에 대한 예의는 있는지 의심스럽다.

결국 출입국은 단 한푼의 치료비도 대주지 않았고 치료 받을 때까지의 비자 연장과 심지기씨 간호를 위해 부인에게 일시적 방문 비자를 주는 것으로 역할을 다했다.

**Những người bị truy đuổi như thỏ bị săn, trong lúc truy quét nếu bị ngã, chấn thương thì cứ bỏ mặc...**

Lao động bất hợp pháp người Trung quốc SIM CHI KI trong lúc chạy do bị đội truy quét rượt bắt đã bị ngã từ trên độ cao 6-7m xuống nên đầu bị vỡ do đập vào bức tường, chân và tay phải bị gãy xương. do bị gãy quá nặng nên không thể nào nhúc nhích nổi. ngày hôm đó SIM CHI KI đi đến một khu vực ở thành phố SU UÔN để thăm bạn, khu vực này có rất nhiều người Trung quốc sống, lúc này lại đúng lúc đội truy quét đang đến khu vực này để bắt và đã bắt được 5 người. SIM CHI KI đã chạy đến ngõ cụt và bị tóm chặt lấy cổ áo. càng cố vùng vẫy để thoát ra thì không ngờ cổ càng bị thít chặt lại hơn. Rốt cuộc anh đã cởi áo ra và nhảy xuống dưới để mong tìm sự sống. Sau một lúc ngất đi rồi tỉnh lại thì anh thấy 2 người nhân viên trong đội truy quét đang nhìn vào mình chòng chọc. Đoán rằng có lẽ mình bị thương nặng nên anh cố gắng vận dụng vốn tiếng Hàn không thành thạo của mình để cầu cứu sự giúp đỡ của 2 nhân viên. Trong kí ức của anh còn đọng lại là 1 trong 2 nhân viên nhìn vào anh một cách rất mất lịch sự và bảo thôi không truy quét nữa mà rủ nhau đi về. Thật sự là một sự đại lượng lồ bịch. Ở bệnh viện anh đã phải mất số tiền chữa trị là 2 chục triệu uôn và vẫn thấy còn may mắn chứ chỉ cần muộn một chút nữa là có thể nguy hiểm đến tính mạng.

Sau sự kiện này các đoàn thể nhân dân và các trung tâm hỗ trợ cho người nước lao động nước ngoài của khu vực tỉnh KIENG KI đã đến chất vấn Sở di trú. Trong suốt cuộc trao đổi chỉ được nghe phía Sở di trú trả lời là "họ chỉ biết thực thi nhiệm vụ của mình một cách chính đáng và không phải chịu trách nhiệm về những chuyện này". Đạo lí làm người thì kể cả đến con chó nếu bị xe đụng phải cũng cần phải đem đi bệnh viện để chữa chạy, thế nhưng Sở di trú đã không sơ cứu kịp thời mà lại còn có những lời nói và thái độ vô trách nhiệm với anh SIM CHI KI. Chúng ta cảm thấy nghi ngờ về tư cách lịch sự của những con người đó.

Sở di trú đã không cho dù là một xu tiền chữa trị mà chỉ cấp VISA ngắn hạn cho vợ của anh SIM CHI KI sang Hàn quốc để chăm sóc cho anh trong thời gian điều trị và gia hạn VISA cho anh cho đến ngày anh điều trị xong.

## II . 근로기준법

## II . LUẬT LAO ĐỘNG

## II. 국적·신앙, 신분을 이유로 차별할 수 없다 - 근로기준법 바로알기

### 1. 근로기준법의 기본 원칙

#### (basic rule of LABOR STANDARDS ACT)

- 근로조건의 최저 기준(minimum standards)을 정한 법률  
: 절대(absolute) 기준이나 평균(average) 기준을 의미하는 것이 아님. 이 법보다 높은 수준을 정한 근로조건은 적법한(legal) 것, 근로계약의 내용이 이 법보다 높은 수준이라는 이유로 근로조건을 하락시키는 것은 위법한(illegal) 것이 됨.
- 5명 이상의 근로자를 고용하는 모든 사업에 적용(4명 이하의 근로자를 고용하는 사업에는 일부만 적용) : 미등록 이주노동자, 수습중인 근로자에게도 적용
- cf) 한 집에서 같이 살며 공동으로 생활(동거:live together, cohabit)하는 친족(relatives; blood relations)으로 이루어진 사업과 가사사용인(housekeeper)에게는 적용되지 않음

#### <4명 이하 사업장에 적용되지 않는 주요 부분>

- 1) 부당해고(lay off without justifiable reasons) 금지
- 2) 퇴직금(retirement pay)
- 3) 휴일, 휴계를 제외한 근로시간 관련 규정(working hour except "holidays", "recess")
- 4) 연장·휴일근로에 대한 가산임금(added pay for overtime and holiday works)
- 5) 생리휴가(menstruation leave for female worker)

### 2. 근로계약(labor contract)

- 근로계약의 성립: 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위(equal footing)에서 자유로운 합의(mutual agreement)에 의해 결정되어야 함
- cf) 인권 침해의 금지(Prohibition of human rights abuse) - 위반 시 근로기준법상 가장 높은 처벌(5년 이하의 징역, 3천만 원 이하의 벌금형)이 부과됨
  - ① 성별(gender), 국적(nationality), 신앙(religion), 사회적 신분(social status)을 이유로 한 근로조건상 차별대우의 금지
  - ② 강제노동의 금지(Prohibition of Forced Labor) - 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단에 의한 자유의사에 어긋나는 노동의 금지
  - ③ 폭행의 금지(Prohibition of Violence)
  - ④ 중간착취의 배제(Elimination of Intermediary Exploitation) - 법률에 따르지 않은 다른 사람의 취업에 대한 개입, 중간인으로서의 이익 향유 금지

## II. Không được đối xử phân biệt vì những lí do về con người, tôn giáo hoặc quốc tịch

### - Hiểu biết đúng đắn về luật lao động

#### 1. Nguyên tắc cơ bản của luật lao động

- Luật pháp qui định về điều kiện lao động tối thiểu.

: Không phải mang ý nghĩa là tiêu chuẩn tuyệt đối hoặc tiêu chuẩn bình quân. đây là bộ luật được thành lập thích hợp với điều kiện lao động, nếu chủ lao động áp dụng cho người lao động thấp hơn mức qui định này thì sẽ bị vi phạm luật.

\* Áp dụng với tất cả những xí nghiệp sử dụng từ 5 lao động trở lên: áp dụng cả với những người lao động bất hợp pháp và những người làm thử việc (với những xí nghiệp có dưới 4 người lao động thì chỉ áp dụng được 1 phần nào thôi)

(Các mục không được áp dụng với các xí nghiệp có dưới 4 công nhân)

1) Cấm đuổi việc

2) Tiền trợ cấp thôi việc

3) Những qui định về thời gian lao động loại trừ ngày nghỉ và giờ giải lao

4) Tiền được tính cộng thêm do làm thêm giờ hoặc làm việc trong những ngày được nghỉ

5) Ngày nghỉ kinh nguyệt của phụ nữ

#### 2. Hợp đồng lao động

- Sự hình thành của hợp đồng lao động: Được quyết định dựa trên sự thỏa thuận tự do bình đẳng giữa người lao động và người tuyển dụng lao động

cf) **Cấm xâm phạm về nhân quyền** - Nếu vi phạm thì sẽ bị xử phạt theo mức nặng nhất của luật lao động( xử phạt dưới 5 năm tù hoặc nộp phạt 30 triệu)

① Cấm đối xử phân biệt về điều kiện lao động do giới tính, quốc tịch, tín ngưỡng, hoặc xã hội con người

② Cấm cưỡng chế lao động - Cấm tuyệt đối chủ nhà máy đánh đập, đe dọa, giam giữ. ngoài ra xúc phạm hay ràng buộc không được tự do về thể chất và về tinh thần làm cho người lao động bị trái ngược với ý kiến tự do của mình

③ **Cấm đánh đập**

④ Bãi bỏ khâu bóc lột trung gian - Pháp luật không cho phép bất cứ ai can thiệp vào việc xin việc của người khác vì mưu cầu lợi nhuận hay là người trung gian để thu được lợi ích

### - 근로계약서(labor contract paper)

: 구두로(by word of mouth) 정하건, 서면으로(in writing) 정하건 노동자와 사용자간의 합의에 의해 정해진 사항은 근로기준법 및 노동관계법령에 위반되지 않는 한 유효(valid)함. 다만 근로기준법은 다음의 사항을 반드시 분명히 하도록 하고 있으며, 특히 중요한 부분은 종이에 써서 분명히 정하도록 하고 있음.

→ 근로계약서는 임금체불이나 산재, 해고 등 근로계약과 관련한 다툼이 발생했을 때 가장 중요하고 기본적인 증거자료가 됨. 따라서 반드시 입사 시점에 근로계약서를 작성할 것을 사용자에게 요구해야 함.

※ 근로계약을 체결할 때 **분명히 정해야 하는** 사항

- |  |
|--|
| 1) 임금(wages)<br>2) 소정근로시간(contractual working hours)<br>3) 휴일(holidays)<br>4) 연차유급휴가(annual paid leave)<br>5) 취업의 장소(place of employment)와 종사사무(description of work) |
|--|

※ 근로계약 체결시 반드시 **종이(근로계약서)에 써서(in writing)** 분명히 정하고, 근로자가 요구할 경우 해당 사항이 담긴 근로계약서를 근로자에게 내어 주어야 하는 사항

- |   |
|---|
| 1) 임금의 구성항목, 계산 및 지급방법(constituent items of wages, the calculation and payment methods of wages)<br>2) 소정근로시간(contractual working hours)<br>3) 휴일(holidays)<br>4) 연차유급휴가(annual paid leave) |
|---|

### ※ 표준근로계약서(standard labor contract)

- 한편, 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률(ACT ON FOREIGN WORKERS' EMPLOYMENT, ETC.)에서는 고용허가제(EPS: Employ Permit System)를 통해 외국인 노동자를 고용하려면 반드시 표준근로계약서를 통해 근로계약을 체결하도록 하고 있음(제9조 제1항). 또한 이 경우 표준근로계약서 2부를 작성하여 1부는 외국인 노동자에게 내주어야 한다고 규정하고 있음(한국산업인력공단이 근로계약체결을 대행할 경우에도 마찬가지).
- 이를 이행하지 않을 경우 **500만원 이하의 과태료** 부과. 따라서 표준근로계약서를 받지 못한 근로자는 언제든지 사용자에게 근로계약서를 달라고 요청할 수 있음.

### - Hợp đồng lao động.

: Là hiệu lực hợp pháp của việc kí kết giữa chủ sử dụng lao động và người lao động dù thông qua các biện pháp kí kết khác nhau như bằng mồm hoặc bằng văn bản đi chăng nữa nhưng miễn là không vi phạm hợp đồng là được.

\* Bản hợp đồng lao động là tài liệu chứng cứ rất quan trọng để sử dụng trong trường hợp bị nợ lương, tai nạn lao động hoặc bị đuổi việc. Nhất định phải kí hợp đồng trước khi vào làm việc

※ Những điểm cần phải lưu ý khi kí kết hợp đồng lao động.

- 1) Tiền lương
- 2) Thời gian lao động qui định
- 3) Ngày nghỉ
- 4) Nghỉ phép hàng năm được hưởng lương
- 5) Nơi làm việc và công việc phải làm

※ Lúc kí kết hợp đồng lao động thì nhất định phải viết vào giấy tờ văn bản, những yêu cầu đề nghị thích hợp của người lao động thì phải ghi rõ trong văn bản để đưa cho người lao động

- 1) Cách tính chi trả tiền lương cho người lao động
- 2) Giờ lao động qui định
- 3) Ngày nghỉ
- 4) Nghỉ phép hàng năm được hưởng lương

### ※ Bản hợp đồng lao động tiêu chuẩn

\* Thông qua chế độ cấp phép lao động nhất định phải kí kết hợp đồng lao động. Hợp đồng phải được viết làm 2 bản trong đó 1 bản người lao động được giữ.

- Trong trường hợp nếu không kí kết hợp đồng hoặc không đưa cho người lao động 1 bản thì sẽ bị xử phạt hành chính 5 triệu uôn. Nếu người lao động chưa nhận được bản hợp đồng thì phải đề nghị với chủ để cầm được bản hợp đồng.

[별지 제6호서식] &lt;개정 2010.4.12&gt;

(앞쪽)

## 표준근로계약서

### Standard Labor Contract

아래 당사자는 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.

The following parties to the contract agree to fully comply with the terms of the contract stated hereinafter :

사용자(갑) Employer	업체명 Name of the enterprise	전화번호 Phone number
	소재지 Location of the enterprise	
	성명 Name of the employer	사업자등록번호 (주민등록번호) Identification number
취업자(을) Worker	성명 Name of the worker	생년월일 Birthdate
	본국주소 Address(Home Country)	

1. 근로계약기간	년 월 일부터 년 월 일까지 - 수습기간: <input type="checkbox"/> 활용(입국일부터 <input type="checkbox"/> 1개월 <input type="checkbox"/> 2개월 <input type="checkbox"/> 3개월) <input type="checkbox"/> 미활용 ※ 최초 입국자의 경우 근로계약기간의 기산일은 입국일로 변경됨
1. Term of Labor contract	from ( YY/MM/DD ) to ( YY/MM/DD ) ※ Probation period: <input type="checkbox"/> Included (For <input type="checkbox"/> 1 month <input type="checkbox"/> 2 months <input type="checkbox"/> 3 months from entry date) <input type="checkbox"/> Not included ※ The labor contract enters into effect on the date of entry.
2. 취업 장소	
2. Place of employment	
3. 업무내용	- 업종: - 사업내용: - 직무내용:
3. Description of work	- Industry: - Business description: - Job description:
4. 근무시간	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;">           &lt;제조업, 건설업, 서비스업&gt;            시 분 ~ 시 분            - 1일 평균 시간외 근로시간: 시간(사업장 사정에 따라 변동 가능)            - 교대제(<input type="checkbox"/> 2조2교대, <input type="checkbox"/> 3조3교대, <input type="checkbox"/> 4조3교대, <input type="checkbox"/> 기타)            &lt;농업, 축산업, 어업&gt;            - 월 ( )시간         </div> <div style="width: 35%;">           ※ 가사사용인, 개인간병인, 농업, 축산업 및 어업에 종사하는 사람의 경우에는 기재를 생략할 수 있음.             ※ An employer of workers in domestic help, nursing, agriculture and livestock, and fishery can omit the working hours.         </div> </div>
4. Working hours	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;">           &lt;Manufacturing, construction and service sectors&gt;            from ( ) to ( )            - average daily over time: hours(changeable depending on the condition of a company)            - shift system (<input type="checkbox"/> 2groups 2shifts, <input type="checkbox"/> 3groups 3shifts, <input type="checkbox"/> 4groups 3shifts, <input type="checkbox"/> etc.)            &lt;Agriculture &amp; livestock and fishery sectors&gt;            - ( ) hours per month         </div> <div style="width: 35%;">           ※ 「근로기준법」 제63조에 따른 농업, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않음.         </div> </div>

210mm×297mm(일반용지 60g/m<sup>2</sup>(재활용품))

[별지 제6호서식] &lt;개정 2010.4.12&gt;

(앞쪽)

## 표준근로계약서

## Hợp đồng lao động

아래 당사자는 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.

Các đương sự dưới đây nghiêm túc thực hiện bản hợp đồng lao động được ký như sau

사용자(갑) Người sử dụng lao động	업체명 Tên công ty		전화번호 Điện thoại	
	소재지 Địa chỉ			
	성명 Họ và tên		사업자등록번호 (주민등록번호) Số đăng ký kinh doanh( sốCMND)	
취업자(을) Người lao động	성명 Họ và tên		생년월일 Ngày Tháng Năm sinh	
	본국주소 Địa chỉ trong nước			

1. 근로계약기간	년 월 일부터 년 월 일까지 - 수습기간: <input type="checkbox"/> 활용(입국일부터 <input type="checkbox"/> 1개월 <input type="checkbox"/> 2개월 <input type="checkbox"/> 3개월) <input type="checkbox"/> 미활용 ※ 최초 입국자의 경우 근로계약기간의 기산일은 입국일로 변경됨	
1. Thời gian ký kết hợp đồng	Năm ( YY/MM/DD) Năm ( YY/MM/DD) ※ Thời gian thử việc: <input type="checkbox"/> Thời gian làm từ ngày nhập cảnh ( <input type="checkbox"/> 1 tháng <input type="checkbox"/> 2 tháng <input type="checkbox"/> 3 tháng) <input type="checkbox"/> Không làm việc ※ Những trường hợp người nhập cảnh lần đầu hiệu lực của hợp đồng được tính từ ngày nhập cảnh	
2. 취업 장소		
2. Địa điểm làm việc		
3. 업무내용	- 업종: - 사업내용: - 직무내용:	
3. Nội dung công việc	- Loại hình công việc: - Nội dung công việc: - Nội dung công việc được giao:	
4. 근무시간	<제조업, 건설업, 서비스업> 시 분 ~ 시 분 - 1일 평균 시간외 근로시간: 시간(사업장 사정에 따라 변동 가능) - 교대제( <input type="checkbox"/> 2조2교대, <input type="checkbox"/> 3조3교대, <input type="checkbox"/> 4조3교대, <input type="checkbox"/> 기타) <농업, 축산업, 어업> - 월 ( )시간	※ 가사사용인, 개인간병인, 농업, 축산업 및 어업에 종사하는 사람의 경우에는 기재를 생략할 수 있음.  ※ Đối với những người giúp việc gia đình, người chăm sóc người bệnh cá nhân thì có thể bỏ sót thời gian làm việc được.  ※ 「근로기준법」 제63조에 따른 농림, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않음.
4. Thời gian làm việc	<Ngành sản xuất chế tạo, ngành xây dựng, ngành dịch vụ> Giờ phút ( ) Giờ phút ( ) - Thời gian làm thêm giờ: Giờ(thời gian làm thêm giờ đối theo số lượng công việc của công ty) - Làm ca ( <input type="checkbox"/> Ngày 2 ca <input type="checkbox"/> Ngày 3 ca, <input type="checkbox"/> 4 ngày 3 ca, <input type="checkbox"/> Khác.) <Ngành nông lâm nghiệp thủy sản> - ( ) Giờ / Tháng	

210mm×297mm(일반용지 60g/m<sup>2</sup>(재활용품))

(뒤쪽)

5. 휴게시간	1일                      분	※ In pursuant to the Article 63 of the Labor Standards Act, working hours, recess hours, off-days are not applied to agriculture, forestry, live-stock breeding, silk-raising farming and marine product businesses.
5. Recess hours	(           )minutes per day	
6. 휴일	<input type="checkbox"/> 일요일 <input type="checkbox"/> 공휴일 <input type="checkbox"/> 매주 토요일 <input type="checkbox"/> 격주 토요일 <input type="checkbox"/> 기타(           )	
6. Holidays	<input type="checkbox"/> Sunday <input type="checkbox"/> legal holiday <input type="checkbox"/> every Saturday <input type="checkbox"/> every other Saturday <input type="checkbox"/> etc.(           )	
7. 임금	1) 월 통상임금 (           )원 기본급[월(시간, 일, 주)급] (           )원 - 고정적 수당: (           )원, (           )원 수당: (           )원 ※ 수습기간 중 임금 (           )원 2) 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 시간외 근로수당 지급	
7. Payment	1) Monthly Normal wages - Monthly (hourly, daily, or weekly) wage (           )won - Fixed Allowances: (           )allowances: (           )won, (           )allowances: (           )won ※ Probation period - Monthly wage (           )won 2) Additional pay rate applied to overtime, night shift or holiday work.	
8. 임금지급일	매월/매주 (           )일/요일. 다만, 임금 지급일이 공휴일인 경우에는 전날에 지급한다.	
8. Payment date	(           ) of every month/every week. If the payment date falls on a holiday, payment will be made on the day before the holiday.	
9. 지급방법	임금 및 수당은 “을”에게 직접 지불하거나 “을”의 명의로 된 예금통장에 입금한다. “갑”은 을의 명의로 된 예금통장, 도장을 관리해서는 안 된다.	
9. Payment methods	Wages and benefits will be paid to the worker or deposited to the bank account of the worker. The employer will not retain the bank book and the seal of the worker.	
10. 숙식제공	1) 숙박시설 - 숙박시설 제공 여부: <input type="checkbox"/> 제공 <input type="checkbox"/> 미제공 - 숙박비용 근로자 부담 여부: <input type="checkbox"/> 부담 <input type="checkbox"/> 미부담 2) 식사 제공 - 식사 제공 여부: <input type="checkbox"/> 제공 <input type="checkbox"/> 미제공 - 식사비용 근로자 부담 여부: <input type="checkbox"/> 부담 <input type="checkbox"/> 미부담 ※ 숙식 제공의 범위와 근로자 부담 비용의 수준은 입국 후 사업주와 근로자 간 협의에 따라 별도로 결정.	
10. Room and Board	1) Room - Provided by the employer: <input type="checkbox"/> Yes, <input type="checkbox"/> No - Cost will be shared by the worker: <input type="checkbox"/> Yes, <input type="checkbox"/> No 2) Board - Provided by the employer: <input type="checkbox"/> Yes, <input type="checkbox"/> No - Cost will be shared by the worker: <input type="checkbox"/> Yes, <input type="checkbox"/> No ※ The scope of the room and board and the amount of the cost to be borne by the worker will be decided by mutual consultation between the employer and the worker after worker's arrival.	
11. 이 계약에서 정하지 않은 사항은 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다. ※ 가사서비스업 및 개인간병인에 종사하는 외국인근로자의 경우 근로시간, 휴일·휴가, 그 밖에 모든 근로조건에 대해 사용자와 자유롭게 계약을 체결하는 것이 가능합니다. ※ 「근로기준법」 제63조에 따른 농림, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않습니다.		
11. Other matters not regulated in this contract will follow provisions of the Labor Standard Act. ※ The terms and conditions of the labor contract for workers in domestic help and nursing can be freely decided through the agreement between an employer and a worker. ※ In pursuant to the Article 61 of the Labor Standards Act, working hours, recess hours, off-days are not applied to agriculture, forestry, live-stock breeding, silk-raising farming and marine product businesses.		
<div style="text-align: center;">             년                      월                      일              (           ) (YY/MM/DD)           </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>             (갑) 사용자: _____              Employer:              (을) 취업자: _____              Worker:           </div> <div>             (서명 또는 인)              (signature)              (서명 또는 인)              (signature)           </div> </div>		

(뒤쪽)

5. 휴게시간	1일 분	* Theo điều 63 của "Luật tiêu chuẩn lao động" thì không áp dụng quy định ngày nghỉ, thời gian nghỉ, thời gian làm việc đối với những ngành sau như Thủy sản, Nuôi tằm, Chăn nuôi, Nông lâm nghiệp.
5. Recess hours	( ) minutes per day	
6. 휴일	<input type="checkbox"/> 일요일 <input type="checkbox"/> 공휴일 <input type="checkbox"/> 매주 토요일 <input type="checkbox"/> 격주 토요일 <input type="checkbox"/> 기타( )	
6. Ngày nghỉ	<input type="checkbox"/> Chủ nhật <input type="checkbox"/> Ngày lễ tết <input type="checkbox"/> Thứ bảy hàng tuần <input type="checkbox"/> Hai thứ bảy được nghỉ 1 ngày <input type="checkbox"/> Khác.( )	
7. 임금	1) 월 통상임금 ( )원 기본급[월(시간, 일, 주)급] ( )원 - 고정적 수당: ( )원, ( )원 수당: ( )원 * 수습기간 중 임금 ( )원 2) 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 시간의 근로수당 지급	
7. Tiền lương	1) Lương hàng tháng - Lương tháng (Theo giờ, theo ngày, hoặc theo tuần) ( )won - Trợ cấp cố định: ( )won, ( )won, ( )won Trợ cấp: ( )won * Mức lương trong thời gian thử việc - thời gian thử việc ( )won 2) Trợ cấp làm vào ngày nghỉ, làm đêm, làm thêm giờ.	
8. 임금지급일	매월/매주 ( )일/요일. 다만, 임금 지급일이 공휴일인 경우에는 전날에 지급한다.	
8. ngày trả lương	trả lương vào ngày( ) ngày cố định trong tháng, trường hợp ngày trả lương trùng vào ngày nghỉ thì sẽ trả vào ngày hôm trước.	
9. 지급방법	임금 및 수당은 “을”에게 직접 지불하거나 “을”의 명의로 된 예금통장에 입금한다. “갑”은 을의 명의로 된 예금통장, 도장을 관리해서는 안된다.	
9. Phương thức trả lương	Tiền lương và trợ cấp sẽ được trả trực tiếp cho "Người lao động" hoặc chuyển vào tài khoản của "Người lao động" chủ sử dụng lao động không được phép quản lý tài khoản của người lao động .	
10. 숙식제공	1) 숙박시설 - 숙박시설 제공 여부: <input type="checkbox"/> 제공 <input type="checkbox"/> 미제공 - 숙박비용 근로자 부담 여부: <input type="checkbox"/> 부담 <input type="checkbox"/> 미부담 2) 식사 제공 - 식사 제공 여부: <input type="checkbox"/> 제공 <input type="checkbox"/> 미제공 - 식사비용 근로자 부담 여부: <input type="checkbox"/> 부담 <input type="checkbox"/> 미부담 * 숙식 제공의 범위와 근로자 부담 비용의 수준은 입국 후 사업주와 근로자 간 협의에 따라 별도로 결정.	
10. Nơi ăn nghỉ	1) Phòng ở - Có cung cấp phòng ở hay không: <input type="checkbox"/> Có , <input type="checkbox"/> Không - Người lao động phải chi trả phí thuê phòng: <input type="checkbox"/> Có , <input type="checkbox"/> Không 2) Ăn - Chủ sử dụng có cho ăn hay không: <input type="checkbox"/> Có, <input type="checkbox"/> Không - người lao động có phải trả tiền ăn hay không: <input type="checkbox"/> Có, <input type="checkbox"/> Không * Phạm vi cho ăn ở và tiêu chuẩn về mức chi phí người lao động phải trả thì sau khi người lao động nhập cảnh sẽ đàm phán với chủ sử dụng và quyết định	
11. 이 계약에서 정하지 않은 사항은 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다. * 가사서비스업 및 개인간병인에 종사하는 외국인근로자의 경우 근로시간, 휴일·휴가, 그 밖에 모든 근로조건에 대해 사용자와 자유롭게 계약을 체결하는 것이 가능합니다. * 「근로기준법」 제63조에 따른 농림, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않습니다.		
11. Những điều không được quy định ở hợp đồng này sẽ được áp dụng theo luật lao động cơ bản. * Trường hợp người nước ngoài làm việc trong lĩnh vực giúp việc hoặc gia sư được tự do ký kết điều kiện làm việc trên hợp đồng với chủ sử dụng về thời gian làm việc, ngày nghỉ * Căn cứ vào điều 61 luật tiêu chuẩn lao động những trường hợp làm về nông nghiệp, chăn nuôi, nghề cá thời gian làm việc và ngày nghỉ không áp dụng trong luật này		
<div style="text-align: center;">             년 월 일              (kap) 사용자: _____ (YY/MM/DD) (서명 또는 인)              Chủ sử dụng: (Ký tên)              (ul) 취업자: _____ (서명 또는 인)              Người lao động: (Ký tên)           </div>		

### 3. 임금(wages)

- 최저임금([legally allowed] minimum wage)과 소정임금(promised[contractual] wage) : 법으로 정한 최저한도의 임금을 “최저임금”이라고 하고, 근로계약을 통해 당사자 간에 정한 임금을 “소정임금”이라고 함.

#### <최저임금액>

구분		2010년	2011년
시간급		4,110원	4,320원
일급		32,880원	34,560원
월급	주44시간	928,860원	976,320원
	주40시간	858,990원	902,880원

- 시급: **4,320원** / 일급: **34,560원**

→ 연장, 야간, 휴일근로에 대한 최저시급은 **6,480원**

if 소정임금>최저임금(O), 최저임금>소정임금(X)→최저임금이 소정임금을 대체(replacement)

#### <예외(exception)>

1. 수습 중에 있는 자(apprentice)로서 3개월이 되지 않은 자(less than three months) - 시간급 최저임금의 **90% 적용**
2. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자(A person who is engaged in surveillance or intermittent work and for whom the employer has obtained approval from the Minister of Labor) - 시간급 최저임금의 **80% 적용**

#### - 최저임금 미달여부의 판단

: 월급 100만원, 월급 150만원에 모든 수당이 포함된 것을 내용으로 하는 근로계약이 있는 경우 그 달에 연장근로(overtime work) · 야간근로(night work) · 휴일근로(holiday work)가 얼마나 포함되어 있는지에 따라 최저임금 미달 여부가 달라질 수 있음. 따라서 **매일 실제 근무한 시간 중 연장, 야간, 휴일근로를 나누어 달력이나 수첩 등에 표시해 두는 것이 반드시 필요함**(단, 뒤에서 살펴보겠지만 4인 이하 사업장의 경우 연장 · 야간 · 휴일근로에 대한 가산임금 미적용)

#### cf) 월 최저 기본급:

주40시간제-920,880(4,320원\*209시간)원/44시간제의 경우-976,320(4,320원\*226시간)원

#### - 임금 지급의 원칙(위반할 경우 3년 이하의 징역, 2천만원 이하의 벌금)

- 1) 통화(in cash) 지급의 원칙
- 2) 직접(directly) 지급의 원칙
- 3) 전액(fully paid) 지급의 원칙
- 4) 정기(regularly) 지급의 원칙

### 3. Tiền lương

- Tiền lương cơ bản tối thiểu và tiền lương cam kết : "Tiền lương cơ bản tối thiểu" là mức lương do luật lao động qui định, còn " Tiền lương cam kết" là mức lương thỏa thuận cam kết thông qua hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động

<Số tiền lương tối thiểu>			
Phân loại		Năm 2010	Năm 2011
Lương theo giờ		4,110 uôn	4,320 uôn
Lương theo ngày		32,880 uôn	34,560 uôn
L ư ơ n g	44 giờ/ 1 tuần	928,860 uôn	976,320 uôn
	40 giờ/ 1 tuần	858,990 uôn	902,880 uôn

- Lương 1 giờ: 4,320 uôn / Lương 1 ngày: 34,560 uôn  
 → Làm thêm, làm đêm, tiền lương tối thiểu trả cho những ngày nghỉ mà phải làm việc là: 6,480 uôn

if) Tiền lương cam kết phải trả cao hơn tiền lương tối thiểu thì mới đúng luật.

<Trường hợp ngoại lệ	
1. Đối với những người đang trong thời gian học việc thì tiền lương hàng tháng sẽ được nhận là 90% trong vòng 3 tháng.	

- Phán đoán xem là tiền lương được nhận có thấp hơn mức qui định tối thiểu hay không?

: Hàng ngày phải ghi lại giờ làm thêm để sau này đối chiếu với bảng thanh toán lương cho chính xác

**cf) Tiền lương cơ bản tối thiểu trong 1 tháng:**

1 tuần làm 40 giờ - 902,880 ( $4,320 \text{ uôn} \times 209 \text{ giờ}$ ) 1 tuần làm 44 giờ - 976,320 uôn ( $4,320 \text{ uôn} \times 226 \text{ giờ}$ )

- Nguyên tắc chi trả tiền lương cơ bản( trong trường hợp vi phạm thì sẽ bị xử phạt dưới 3 năm tù hoặc nộp phạt 20 triệu uôn)

- 1) Nguyên tắc chi trả bằng tiền mặt      2) Nguyên tắc chi trả trực tiếp
- 3) Nguyên tắc chi trả bằng toàn bộ      4) Nguyên tắc chi trả theo từng tháng

### - 퇴직금(retirement pay)

계속해서 1년 이상 근무한 자에 대하여 근무 기간에 따라 평균임금의 30일분 이상을 지급하도록 규정. 총 근무기간이 길수록, 평균임금이 높을수록 많은 금액을 받게 됨.

**<계산방법>** (최종 3개월분 임금/최종 3개월의 일수)\*30일\*(총근무일수/365)

[http://www.moel.go.kr/kr/oneclick/standard01/retire\\_cal.htm](http://www.moel.go.kr/kr/oneclick/standard01/retire_cal.htm)

**<제외>** 1년 미만 근무한 자, 4주간을 평균하여 1주일에 15시간 미만을 근로하는 자

**<예외>** 4인 이하 사업장의 근로자 - 2010.12.1부터 근무기간을 합산하여 1년 이상이 되는 날부터 5인 이상 사업장 근로자가 받는 퇴직금의 50%를 지급

### ※ 출국만기보험(삼성화재)과의 관계

- 1) ① 5인 이상 사업장의 사용자로서 ② (EPS를 통한) 취업활동 기간이 1년 이상 남은 이주 노동자를 고용한 사용자는 출국만기보험 또는 신탁에 가입하여야 함.
- 2) EPS를 통해 고용된 이주노동자가 ① 사업장을 이탈하지 아니하고 ② 1년 이상 근무한 기간의 만료로 출국하거나 법에 따라 사업장을 변경하는 경우 삼성화재(보험사업자)에 대하여 직접 적립된 금액을 일시금으로 청구할 수 있음.
- 3) 출국만기보험금은 퇴직금으로서의 성격을 가지나, 위의 **<계산방법>**에 따라 계산한 퇴직금보다 보험금이 적을 경우 사용자는 그 차액을 지급해야 하며, 위반시 임금채불 성립.

### - 임금채불(delay in wage payment)

노동자가 사망하거나 퇴직한 날로부터 그날로부터 14일 이내에 임금·보상금 기타 (근로제공과 관련된) 일체의 금품을 사용자가 지급할 의무가 있음(→ 위반시 임금채불 성립)

→ 단, 특별한 사정이 있을 경우 당사자 간의 합의에 의해 기일 연장 가능. 이 경우, 지급되어야 할 임금의 액수와 기일을 반드시 서면으로 받아두어서 차후의 분쟁에 대비하는 것이 필요함.

### - 임금채불 발생시 대응방안(how to take legal action?)

#### 1) 사용자에게 대한 이행 촉구

- 사용자가 임금 지급 의사를 명확히 밝히기 전이라면, 사업장 방문을 통한 면담, 전화통화, 내용증명 우편(최고장)발송 등을 통해 지급할 날짜와 지급방법에 대한 약속을 (가능하면 서면으로) 받아냄으로써 조속한 해결을 모색하여야 함.

2) 진정(petition) : 노동자가 사용자의 부당한 행위를 국가기관(고용노동부)에 알리고 조사 및 시정을 촉구하는 절차. 고소·고발에 비해 상대적으로 강제력이 낮은 편이나 법 위반 정도가 미미하고 사용자에게 사태 해결 의지가 있는 경우 신속한 해결이 가능함. 임금채불 사건에서 가장 대표적으로 활용되는 해결방법.

### - Tiền trợ cấp thôi việc

Đối với những người làm việc liên tục từ 1 năm trở lên sẽ được áp dụng mức qui định trả lương tùy theo thời gian làm việc được tính theo mức lương bình quân của 30 ngày

**<Cách tính>** (3 tháng nhận lương sau cùng/số ngày của 3 tháng sau cùng) × 30 ngày (tổng số ngày/365)

Trang web tham khảo: [http://www.moel.go.kr/kr/oneclick/standard01/retire\\_cal.htm](http://www.moel.go.kr/kr/oneclick/standard01/retire_cal.htm)

**<Loại trừ>** không áp dụng cho những người làm việc dưới năm hoặc 1 tuần làm việc dưới 15 giờ.

**<Ngoại lệ>** đối với những người lao động làm việc ở những xí nghiệp có dưới 4 công nhân - thời gian làm việc được tính bắt đầu từ ngày 1/12/2010 nếu được từ 1 năm trở lên thì từ ngày đó người lao động sẽ được chi trả 50% tiền trợ cấp thôi việc theo chế độ của những xí nghiệp có từ 5 công nhân trở lên.

### ※ Bảo hiểm mất hạn hồi lương

- 1) ① Dành cho những người làm việc ở các xí nghiệp có từ 5 công nhân trở lên  
② Thông qua chế độ cấp phép lao động những người đã làm việc còn thời hạn trên 1 năm thì chủ sử dụng lao động phải đăng kí bảo hiểm mất hạn hồi lương.
- 2) Những người đã được tuyển dụng thông qua chế độ cấp phép lao động ① Không tự ý bỏ việc ở xí nghiệp ② Những người làm việc trên 1 năm mà đến thời gian mất hạn phải xuất cảnh hoặc theo luật định thay đổi về nơi làm việc thì có thể tạm thời được đăng kí lấy số tiền đã đóng góp tại bảo hiểm sam sung
- 3) Nếu số tiền nhận được từ bảo hiểm sam sung vẫn còn chưa đủ mức qui định thì sẽ được nhận nốt số còn lại từ chủ sử dụng lao động, nếu không trả thì sẽ bị chuyển thành nợ lương chưa trả.

### - Tiền nợ lương chưa trả

Người lao động bị tử vong hoặc nghỉ việc thì bắt đầu từ ngày đó cho đến ngày thứ 14 người sử dụng lao động phải có nhiệm vụ trả hết các loại tiền lương hoặc tiền bồi thường (nếu không trả thì sẽ bị biến thành tiền nợ lương chưa trả)

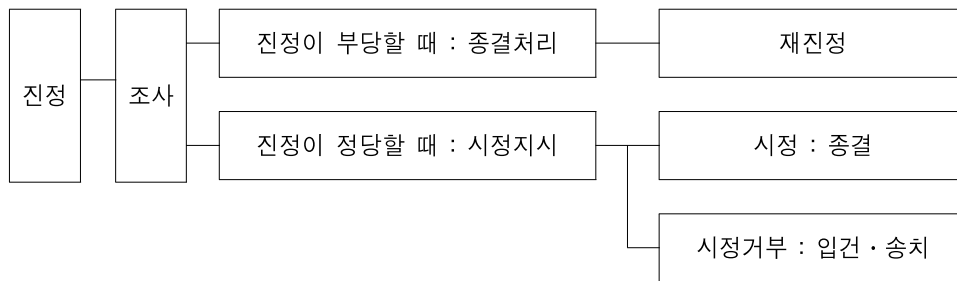
\* Trong trường hợp khi nhận được sự hứa hẹn của chủ thì phải lấy được chữ kí của chủ để đề phòng các trường hợp chủ thất hứa.

### \* Cách đối phó với trong trường hợp bị nợ tiền lương

#### 1) Hãy đốc thúc chủ phải trả lương

- Nếu trước khi chủ lao động đưa ra ý kiến về việc trả lương thì phải tìm các biện pháp thông báo cho chủ như đến gặp trực tiếp, điện thoại, nội dung chứng minh của các tài liệu gửi qua đường bưu điện cho chủ hẹn ngày giờ và cách chi trả sớm nhất (nên tìm cách lấy được chữ kí hứa hẹn của chủ thì tốt nhất)

2) **Thỉnh cầu** : Người lao động nên làm đơn thỉnh cầu lên bộ lao động để nhờ can thiệp giúp đỡ lấy được số tiền lương bị nợ



#### ※ 진정 제기 방법

- 전화, 인터넷, 방문 등 어떤 방법으로도 가능하나 일반적으로는 고용노동부에 진정서를 제출하는 방식으로 제기. <http://minwon.moel.go.kr/>의 “진정·신고” 메뉴를 통해 접수 가능.
- 조사 단계에서는 임금체불 사실에 대한 입증자료가 반드시 필요한데, 기본적으로는 1) 근로계약서 2) 급여명세서 3) 급여통장 사본 4) 근무일지 등이 될 것이고 이와 같은 서류가 전혀 없는 경우 5) 함께 일했던 동료들의 진술서라도 구비해 놓을 것.

→ EPS를 통해 고용된 이주노동자들의 경우와 달리 **미등록 이주노동자 사건**에서는 근로계약서나 급여명세서도 없고 임금도 현금으로 지급받는 경우가 많아 사건 진행시 사업주가 임금체불 사실을 부인할 경우 어려움을 겪게 됨. 따라서 이를 방지하기 위해 1) 근로계약 체결시 서면으로 근로계약서 작성을 요구하고 2) 매일 매일의 출퇴근 시간을 달력이나 수첩에 기재해 두어야 하며 3) 임금체불로 인한 퇴사 직전에 사용자로부터 임금체불 사실에 대한 확인서나 지급 각서를 요구하고 4) 이를 거부할 경우, 퇴사하기 전에 함께 일했던 동료들로부터 근무기간과 임금체불 사항에 대한 진술서를 확보해 두어야 함.

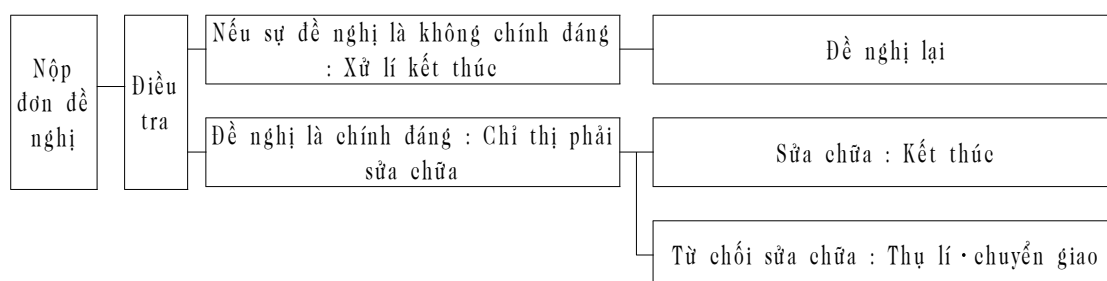
**3) 고소·고발(accusation)** : 노동관계법령에 처벌규정이 있는 경우, 해당 규정을 위반한 자에 대한 처벌을 촉구하는 절차가 고소·고발임. 고소는 피해 당사자가, 고발은 제3자가 한다는 점에서 차이가 있음. 고소 제기 이후 관할 지방노동관서로 이첩되어 근로감독관이 특별사법경찰관으로서 검사의 지휘 하에 수사를 진행하게 됨.

#### ※ 고소·고발 방법

- 진정을 제기하는 것과 마찬가지로, 진정서가 아닌 고소(발)장을 제출하여야 하며 진정인은 “고소(발)”인으로, 피진정인은 “피고소(발)”인으로 변경하여야 함. 또한 “피고소인에 대한 처벌”을 촉구한다는 의사를 명확히 해야 함.
- 조사 결과 검사가 법원에 대한 기소를 결정하게 되면 재판을 열어 판결을 하는데, 노동사건의 경우 대부분이 약식기소되며 임금체불의 경우 체불액의 약 10%정도의 벌금형이 부과됨.

#### ※ 유의사항

검사가 불기소처분을 할 경우 고소인에 대한 무고죄 성립여부를 함께 판단하므로 정확한 증거가 없거나 기소될 가능성이 높지 않다고 판단되는 경우 등에는 고소 대신 진정을 제기하는 것이 더욱 바람직함.



### ※ Cách trình bày đề nghị

- Thông qua các phương tiện thông tin đại chúng như điện thoại, mạng, đến phòng quản lý lao động gặp trực tiếp để đề nghị hoặc vào trang: <http://minwon.moel.go.kr/>

- Nhất thiết phải có những dữ liệu cơ bản để chứng minh được trong bước điều tra 1) Hợp đồng lao động 2) Bản thanh toán lương 3) Bản sao sổ nhận lương 4) Nhật ký làm việc 5) Nếu trường hợp không có các dữ liệu chứng minh như trên thì phải có giấy tường trình của bạn đồng nghiệp cùng làm.

→ Vì đã có rất nhiều trường hợp đã xảy ra với người bất hợp pháp như việc không kí kết hợp đồng lao động hoặc không có giấy thanh toán lương hoặc nhận lương bằng tiền mặt nên chủ sử dụng lao động đã phủ nhận vì vậy để đề phòng những trường hợp này thì cần chuẩn bị các giấy tờ sau 1) Lúc kí kết hợp đồng lao động đề nghị chủ phải viết hợp đồng lao động và kí tên vào 2) Hàng ngày phải ghi vào lịch hoặc vào sổ tay thời gian đi làm và thời gian về 3) Trước khi nghỉ việc ở xí nghiệp thì đề nghị chủ lao động cấp cho giấy tờ chứng nhận về việc nợ lương 4) Nếu không có các loại giấy tờ chứng nhận trên thì trước khi nghỉ việc ở xí nghiệp phải lấy bằng được giấy tường trình của bạn đồng nghiệp về thời gian làm việc và số tiền bị nợ lương của mình.

**3) Tổ tụng • Tổ cáo :** Trong bộ luật lao động nếu trong trường hợp qui định xử phạt thì với từng trường hợp sẽ có mức độ xử phạt khác nhau. nếu sau đề nghị tố tụng người sử dụng lao động đã nhận được giấy thông báo của bộ lao động mà vẫn không chịu trả tiền cho người lao động thì chủ sử dụng lao động sẽ bị chuyển lên viện kiểm soát

### ※ Cách tố tụng, tố cáo

- Giống như cách làm đơn đề nghị người lao động có quyền làm đơn tố cáo chủ lên bộ lao động với điều kiện phải ghi rõ nội dung muốn kiện chủ.
- Nếu sau khi điều tra xong viện kiểm soát đề nghị khởi tố thì bên tòa án sẽ mở phiên tòa xét xử. những vụ kiện lao động thường là sẽ khởi tố chiếu lệ và nếu chủ không trả lương cho người lao động thì chủ sẽ bị đưa ra tòa rồi chỉ cần nộp phạt 10% theo giá trị của số tiền nợ là xong.

#### 4) 민사소송(civil procedure) 및 소액사건심판

- **민사소송:** 진정, 고소 및 고발을 통해서도 임금채불이 해결되지 않는 경우 법원에 최후의 수단으로 민사소송을 제기하여야 함. 이 경우 임금채불 당시 최종 3개월분의 평균임금이 400만원 미만인 경우 고용노동부에서 <채불금품확인원>을 발급받아 대한법률구조공단(TEL:132) 지부에 무료 법률구조 신청 가능.
- **소액심판:** 채불금액이 2천만원을 넘지 않는 경우 소액심판을 제기할 수 있음. 소액심판은 관할(개인기업의 경우 대표자의 거주지, 법인의 경우 사업장 소재지)법원의 민원실이나 민사과에 가서 소액재판신청서를 작성하여 제출함으로써 제기할 수 있는데, 일반 민사소송에 비해 기간이 훨씬 짧게 소요되며(약 30일 정도), 절차가 복잡하지 않아 증거자료만 명확하다면 굳이 변호사를 선임할 필요가 없어 비용이 저렴. 다만, 피고의 주소 및 성명이 명확해야 하며 증거자료를 충분히 갖추어야 인용될 수 있음.

#### 5) 체당금 지급 신청

- 사업주가 파산, 회생절차개시 결정, 도산등사실인정(도산등사실인정의 경우 상시 300인 이하 을 받은 경우 퇴직한 노동자가 지급받지 못한 임금이나 퇴직금을 국가가 대신해서 지급하는 제도.
- 사용자 요건: 산업재해보상보험법 적용 사업장이며 사업이 6개월 이상 운영되었다가 파산, 회생절차개시 결정, 도산 등 사실인정을 받아야 함.
- 노동자 요건: 파산선고일 · 회생절차개시신청일 · 도산등사실인정 신청일의 1년 전이 되는 날 이후부터 3년 이내에 해당 사업장으로부터 퇴사한 자여야 함.
- 체당금의 범위에 포함되는 임금은 ① 최종 3개월분의 임금 ② 최종 3년간의 퇴직금 ③ 최종 3개월분의 휴업수당 ④ 재해보상금 전액임.
- 체당금 지급액의 상한은 다음과 같음.

구분	30세 미만	30세 이상 40세 미만	40세 이상 50세 미만	50세 이상
임금(1개월)	150만원	240만원	260만원	210만원
퇴직금(1년)	150만원	240만원	260만원	210만원
휴업수당(1개월)	105만원	168만원	182만원	147만원

- 체당금을 지급받으려는 노동자는 우선 관한 고용노동부에 진정을 제기하여 임금 및 퇴직금 채불내역에 대한 확인을 받고 <채불금품확인원>을 발급받아야 함.
- 고용노동부에 체당금 지급 신청을 하는 경우 사업주가 근로자에게 채불임금을 지급할 능력이 없음을 의미하는 “도산 등 사실인정 신청” 절차를 거쳐야 하는데 이 과정에서 회사의 재무제표 등 회계 관련 자료를 확보하는 것이 특히 중요함. 따라서 개인이 신청하는 것보다는 동일한 사업장에 다니던 노동자들이 공동으로 추진하는 것이 더욱 효과적이며, 체당금 신청에 있어서 사업주가 자발적으로 협조에 임하지 않는다면 체당금 신청 관련 자료 제공에 적극적으로 협조한다는 것을 조건으로 하여 진정(고소·고발)을 취하하기로 하는 등의 압력행사가 불가피함.

#### 4) Tổ tụng dân sự và xử án về số tiền nhỏ

\* **Tổ tụng dân sự:** Nếu trong trường hợp đề nghị và tố cáo mà vẫn không giải quyết được vấn đề thì biện pháp tối hậu là thông qua tòa án để tố tụng dân sự. trong trường hợp khoản nợ lương của 3 tháng cuối lương bình quân dưới 4 triệu uôn thì có khả năng được đăng kí lên công đoàn cứu trợ pháp luật.

\* **Xử án về số tiền nhỏ:** Nếu số tiền nợ lương dưới 2 chục triệu thì có khả năng nộp hồ sơ kiện. Vụ kiện về số tiền nhỏ thì đến phòng khiếu nại hoặc phòng dân sự của tòa án để viết vào mẫu đơn đề nghị rồi nộp cho tòa là được, so với tố tụng dân sự bình thường thì thời gian cần thiết rút ngắn rất nhiều chỉ có khoảng 30 ngày , quy trình đơn giản chỉ cần các tài liệu chứng cứ rõ ràng là được , không cần thuê luật sư và chi phí tốn rất ít. tuy nhiên địa chỉ và tên của người bị tố cáo phải chính xác rõ ràng.

#### 5) Đăng kí để nhận được tiền lương chi trả của chính phủ khi công ty bị phá sản

\* Nếu công ty có dưới 300 công nhân mà bị phá sản thì tiền lương hoặc tiền trợ cấp thôi việc sẽ được chính phủ chi trả thay cho chủ.

\* Để được nhận sự chi trả của chính phủ thì người lao động trước tiên phải đi đến văn phòng lao động tại khu vực của mình để đề nghị và phải nhận được "giấy xác nhận nợ tiền lương"

\* Trong trường hợp đăng kí xin nhận tiền lương của chính phủ thì không nên đăng kí cá nhân mà hãy cùng với tập thể những người làm việc với mình cùng đăng kí thì sẽ có hiệu quả cao hơn.

#### 4. 근로시간과 휴식(working hours and recess)

- 법정 근로시간(legal working hours) : 2011.7.1부터 상시 5인 이상 사업장에 주40시간제(40 working hours a week) 적용

→ 1주일의 근로시간은 40시간을, 1일의 근로시간은 8시간을 초과할 수 없음(Working hours per week shall not exceed forty hours excluding recess hours, Working hours per day shall not exceed eight hours excluding recess hours.)

cf) 상시 4인 이하 사업장 및 2011.6.30까지의 20인 미만 사업장

→ 1주일의 근로시간은 44시간을, 1일의 근로시간은 8시간을 초과할 수 없음(Working hours per week shall not exceed forty-four hours excluding recess hours, Working hours per day shall not exceed eight hours excluding recess hours.)

- 연장근로(overtime work)의 제한

→ 당사자 간의 합의에 의해 실시되는 연장근로는 1주일에 12시간을 초과할 수 없음

→ 단, 12시간을 초과하여 연장근로가 이루어졌다고 하더라도 이미 행해진 연장근로에 대해서는 임금이 지급되어야 함.

- 휴게(recess) : 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하고, 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있어야 함

- 휴일(holiday) : 사용자는 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일(주휴일)을 주어야 함(An employer shall allow a worker on the average one or more paid holiday per week). 유급주휴일은 1주일의 소정근로일수를 개근한 노동자에 한해 부여. 가령, 주40시간제 사업장에서 소정근로일수가 월요일부터 금요일까지로 정해져 있는 경우, 월요일부터 금요일까지의 기간을 만근한 시급제 노동자의 시급이 4,320원인 경우 주휴수당은 4,320원\*8시간=34,560원임. 일용직 노동자라 할지라도 계속해서 근로한 것으로 인정할 수 있는 경우 주휴수당을 청구할 권리가 있음.

→ 단, 4주간을 평균하여 1주일의 근로시간이 15시간 미만인 노동자의 경우 유급주휴일 규정 적용 제외

#### **4. Thời gian làm việc và nghỉ ngơi**

- **Thời gian làm việc theo luật lao động** : Bắt đầu từ ngày 1/7/2011 trở đi những xí nghiệp có thường xuyên từ 5 người trở lên thì 1 tuần phải làm 40 giờ

→ 1 tuần làm 40 giờ và 1 ngày không được làm quá 8 giờ

**cf) Những xí nghiệp thường xuyên có dưới 4 người và những xí nghiệp tính đến ngày 30/6/2011 có dưới 20 người**

- **Hạn chế của thời gian làm thêm**

→ Thực hiện theo sự thỏa thuận giữa chủ và người lao động với điều kiện 1 tuần không được làm thêm quá 12 tiếng.

→ Tuy nhiên trong trường hợp 1 tuần làm thêm quá 12 tiếng thì phải thực hiện chi trả số tiền làm thêm đó cho người lao động.

- **Giờ nghỉ giải lao**: Chủ lao động phải cho người lao động trong 4 tiếng làm việc thì được nghỉ 30 phút, 8 tiếng làm việc thì được nghỉ 1 tiếng, người lao động phải được tự do sử dụng số thời gian nghỉ của mình trong giờ giải lao.

- **ngày nghỉ** : phải cho người lao động 1 tuần được nghỉ 1 ngày có hưởng lương. chế độ được hưởng này áp dụng với những người lao động đi làm đủ số thời gian quy định trong 1 tuần.

→ Tuy nhiên không áp dụng cho những trường hợp tính bình quân trong 4 tuần mỗi một tuần người lao động chỉ làm được dưới 15 tiếng .

- 연장근로(overtime work) · 야간근로(night work) · 휴일근로(holiday work)

사용자는 연장 · 야간(밤 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) · 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 더해서 지급하여야 함(An employer shall additionally pay fifty percent or more of the ordinary wages for extended work, night work(from 10 p.m. to 6 a.m.) or holiday work.

→ 단, 상시 4인 이하 사업장의 경우 연장 · 야간 · 휴일근로에 대한 가산임금 적용 제외

→ 연장근로수당은 법정 근로시간(주 40시간, 일 8시간)을 초과하는 부분에 대해 지급되는 것  
이므로, 당사자 간에 일일 소정근로시간을 7시간으로 약정한 상태에서 1시간을 추가로 근무한다고 해서 가산임금이 발생하는 것은 아님

- 연차유급휴가(annual paid leave)

1) 최초 1년간 80% 이상 출근한 노동자에 대해서 **15일**의 연차유급휴가 발생

2) 단, 총 근무기간이 1년 미만인 노동자에 대해서는 1월을 만근할 경우 1일의 휴가 발생, 단 최초 1년의 출근율에 대해 발생하는 15일의 연차유급휴가 중 1년 미만의 기간 동안 1월 만근에 대해 부여된 휴가는 15일에서 공제

3) 총 근무기간이 3년을 초과하는 날부터 15일에 1일씩 추가, 최대 **25일** 한도

ex) 1년 근무 및 지난해 80% 이상 출근시 - 15일

2년 근무 및 지난해 80% 이상 출근시 - 15일

3년 근무 및 지난해 80% 이상 출근시 - 16일

4년 근무 및 지난해 80% 이상 출근시 - 16일

... (최대 25일)

→ 연차유급휴가를 정해진 기간(발생일로부터 1년) 내에 사용하지 못하게 된 경우 사용자는 수당으로 지급하여야 할 의무가 발생하게 되는데 이를 “연차유급휴가 미사용수당”이라 함. 미사용수당액은 취업규칙 등에 정한 바에 따라 통상임금 또는 평균임금으로 지급.

**- Thời gian làm thêm · Thời gian làm đêm · Làm việc trong những ngày được nghỉ**

Nếu người lao động làm thêm hoặc làm đêm ( tính từ 10 giờ đêm cho đến 6 giờ sáng ngày hôm sau) thì chủ lao động phải tính trả cho người lao động 150% tiền lương cơ bản.

- \* Tuy nhiên loại trừ không áp dụng tính cho những xí nghiệp thường xuyên có dưới 4 công nhân
- \* Theo luật định sẽ phải chi trả cho những người làm việc 1 ngày 8 tiếng, 1 tuần 40 tiếng. còn với những người đã kí với chủ 1 ngày làm việc 7 tiếng thì sẽ không được tính.

**- Nghỉ phép hàng năm được hưởng lương**

- 1) Áp dụng với những người lao động trong 1 năm tham gia được 80% thời gian trở lên thì sẽ được nghỉ 15 ngày
- 2) Những người làm việc tổng số thời gian dưới 1 năm mà trong 1 tháng đi làm đủ ngày thì sẽ được nghỉ thêm 1 ngày, những người lao động tại xí nghiệp tham gia đầy đủ ngày công tối thiểu từ 1 năm trở lên chiếu theo tỉ lệ thời gian nghỉ phép được hưởng lương sẽ được hưởng mỗi năm là 15 ngày phép
- 3) Thời gian làm việc được từ trên 3 năm trở lên sẽ được tính mỗi năm thêm 1 ngày nghỉ phép.( hạn tối đa đến 25 ngày)

ex) Làm việc được 1 năm và trong 1 năm qua ngày công làm việc đạt 80% trở lên thì sẽ được nghỉ 15 ngày phép

Làm việc được 2 năm và trong năm qua ngày công làm việc đạt 80% trở lên thì sẽ được nghỉ 15 ngày phép

Làm việc được trên 3 năm và trong năm qua ngày công làm việc đạt 80% trở lên thì sẽ được nghỉ 16 ngày phép

Làm việc được 4 năm và trong năm qua ngày công làm việc đạt 80% trở lên thì sẽ được nghỉ 16 ngày phép

... (tối đa đến 25 ngày)

- \* Ngày nghỉ phép được hưởng lương hàng năm nếu trong năm đó mà không nghỉ thì chủ lao động phải có nhiệm vụ trả cho người lao động trên danh nghĩa là tiền trợ cấp cho những ngày được nghỉ hưởng lương mà không nghỉ. tiền trợ cấp này chiếu theo quy định cho người lao động thì sẽ chi trả theo mức tiền lương bình quân hoặc tiền lương thông thường.

## 5. 모성보호

### · 임신부의 연장근로 제한(Restrictions on Overtime Work)

: 임신 중인 여성노동자에게는 연장근로가 절대적으로 금지되며, 그 노동자의 요청이 있는 경우 쉬운 근로로 전환하여야 함

No employer shall put a pregnant female worker on an overtime duty, and, if there is a request from the worker, the employer shall transfer her to a light duty.

cf) 출산 후 1년이 지나지 않은 여성노동자에 대해서는 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간 이내의 연장근로 가능

An employer shall not have, a female with less than one year after childbirth, work overtime exceeding 2 hours per day, 6 hours per week, and 150 hours per year, even if agreed in a collective agreement.

### · 임신부의 야간·휴일근로의 제한(Restrictions on Night Work and Holiday Work)

: 임신부에 대해 야간·휴일근로를 시키기 위해서는 1) 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의를 얻거나 2) 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하여야 하고 1) 또는 2)와 더불어 고용노동부장관의 인가를 얻어야 함

An employer shall not have a pregnant female work from 10 P.M to 6 A.M. and on holiday. However, this shall not apply in the cases described in any of the following subparagraphs and when the employer obtains permission from the Minister of Labor :

- 1) there is a consent from a female with less than one year after childbirth; and
- 2) a female in pregnancy makes a request.

· **생리휴가** : 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 함, 단 달리 정한 바가 없으면 생리휴가는 무급

### · 산전후휴가 및 유사산휴가

1) **산전후휴가**: 사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 하는데, 이 경우 휴가 기간의 배정은 산후에 45일 이상이 되어야 함.

2) **유사산휴가**: 사용자는 임신 중인 여성이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우에 그 노동자가 청구하면 임신기간에 따라 30일에서 90일 사이의 보호휴가를 주어야 함. 다만, 인공 임신중절 수술에 따른 유산의 경우는 제외되나, 강간이나 준강간으로 인한 인공 임신 중절 수술의 경우 등에는 유사산휴가를 주어야 함.

- ① 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
- ② 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
- ③ 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

## 5. Bảo hộ bà mẹ

### - Thời gian hạn chế lao động của người phụ nữ có thai.

:Đối với lao động nữ trong thời gian có thai cấm tuyệt đối không được bắt làm thêm, nếu lao động nữ có thai yêu cầu cho làm thêm thì phải giao công việc nhẹ nhàng cho họ.

cf) Đối với những lao động nữ sau khi sinh con dưới 1 năm có thể trong 1 ngày làm 2 tiếng, 1 tuần 6 tiếng, 1 năm được làm dưới 150 tiếng.

### - Hạn chế làm đêm và làm trong những những ngày nghỉ cho lao động nữ

: Trường hợp yêu cầu lao động nữ làm đêm hoặc làm vào những ngày nghỉ 1) Phải được sự đồng ý của người lao động nữ nếu sau khi họ sinh con được dưới 1 năm 2) Trong thời gian mang thai mà rõ ràng người lao động nữ đó yêu cầu cho làm thêm 1) thêm nữa 2) Và cùng với sự phê chuẩn cho phép của Bộ trưởng Bộ lao động.

- Ngày nghỉ kinh nguyệt : Nếu người lao động nữ đề nghị thì chủ sử dụng phải cho lao động nữ nghỉ 1 tháng 1 ngày nhưng trong trường hợp nơi làm việc không có quy định chế độ nghỉ kinh nguyệt mà lao động nữ yêu cầu chủ sử dụng cho nghỉ thì ngày nghỉ kinh nguyệt đó người lao động nữ sẽ không được hưởng lương.

### - Nghỉ trước sau đẻ và nghỉ xảy thai

**1) Nghỉ trước và sau khi đẻ :** Chủ sử dụng lao động phải cho công nhân nữ nghỉ trước và sau khi sinh tổng cộng là 90 ngày, trường hợp này phải phân chia ngày nghỉ để sau khi sinh xong sản phụ phải được nghỉ từ 45 ngày trở lên.

**2) Nghỉ xảy thai :** Những công nhân nữ có thai được 16 tuần mà nạo thai hoặc bị xảy thai trường hợp này nếu công nhân nữ đề nghị với chủ sử dụng thì chủ sử dụng phải cho công nhân nữ đó nghỉ từ 30-90 ngày tùy theo thời gian mang thai. Tuy nhiên loại trừ những trường hợp nạo thai nhân tạo, những trường hợp phá thai nhân tạo do bị cưỡng hiếp thì phải cho nghỉ

① Trường hợp có thai từ 16 đến 21 tuần : được 30 ngày tính từ ngày nạo thai hoặc xảy thai

② Trường hợp có thai từ 22 tuần đến 27 tuần : được 60 ngày tính từ ngày nạo hoặc xảy thai

③ Trường hợp có thai từ 28 tuần trở lên : được 90 ngày tính từ ngày nạo hoặc xảy thai

### 3) 휴가기간 중의 급여(산전후휴가급여)

→ 산전후휴가 및 유사산휴가 기간 중 최초 60일은 유급. 따라서 60일간 통상임금의 전액 수준 이상의 임금이 지급되어야 함.

① 고용보험 적용 사업장의 경우: 우선지원대상기업(광업 300인 이하, 제조업 500인 이하 건설업 300인 이하, 운수·창고 및 통신업 300인 이하, 기타 100인 이하 사업장 등)의 경우 전체(90일분) 급여를 국가에서 지급, 그 외(대기업)의 경우 최초 60일분은 사용자가, 나머지 30일분은 국가에서 지급. 단, 국가가 지급하는 금액의 최고한도는 30일에 135만원임.

② 고용보험 미적용 사업장의 경우: 최초 60일분의 급여에 대해서는 사용주가 지급할 의무가 있으므로 사용자에게 청구

#### - 태아검진시간

임신한 여성근로자가 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 하며, 건강진단시간에 대해서는 임금 삭감 금지

If a pregnant female worker makes a request to take time off from work to receive a regular health checkup for pregnant women, the employer shall allow her to do so, and an employer shall not cut a worker's wages on the ground that she takes time off for the health checkup.

### 3) Tiền lương trong thời gian nghỉ sinh đẻ.

\* Trong thời gian nghỉ sinh đẻ hoặc nạo xảy thai thì được hưởng lương tối thiểu là 60 ngày. Theo đó phải chi trả cho nữ công nhân theo mức tiền lương thông thường trong 60 ngày.

① Những trường hợp các công ty có bảo hiểm tuyển dụng :Đối tượng ưu tiên với những ngành(dưới 300 công nhân với ngành khai thác quặng, dưới 500 công nhân với ngành chế tạo, dưới 300 công nhân với ngành xây dựng, dưới 300 công nhân với ngành vận chuyển, bốc dỡ, thông tin, hoặc với các ngành khác mà có dưới 100 công nhân) chính phủ sẽ chi trả toàn bộ ( 90 ngày). Đối với các công ty lớn thì chủ sử dụng phải trả 60 ngày 30 ngày chính phủ sẽ trả. Tuy nhiên số tiền mà chính phủ sẽ chi trả cao nhất là 30 ngày tương đương với số tiền là 1 triệu 3 trăm 5 chục ngàn uôn.

② Trường hợp những công ty không là đối tượng được nhận bảo hiểm tuyển dụng : Chủ sử dụng có nhiệm vụ phải trả tối thiểu 60 ngày lương cho công nhân nên phải đề nghị chủ để được nhận.

#### - Thời gian kiểm tra sức khỏe thai nhi.

Vì cần khám thai định kỳ nên công nhân nữ có thai yêu cầu chủ sử dụng cho đi khám thai thì chủ sử dụng phải cho công nhân đi, không được cắt lương trong thời gian đi khám thai của công nhân nữ.

### III. 산업 안전과 산업 재해

### III. AN TOÀN LAO ĐỘNG VÀ TAI NẠN LAO ĐỘNG

### Ⅲ. 안전하고 건강하게 일하기 위해 - 산업 안전과 산업 재해

한국노동안전보건연구소

#### 1. 노동자 건강권에는 참 많은 의미가 담겨 있다.

노동자 건강권에 대해 흔히 ‘죽지 않고, 다치지 않고, 병들지 않고 일할 권리’라고 얘기하지만, 죽음과 사고와 질병 없이 일할 ‘방어적인’ 권리는 노동자 건강권의 일부일 뿐이다.

노동자 건강권이란, 건강하고 행복한 삶을 영위할 수 있는 적극적이고도 포괄적인 권리다. 어린이에게는 과자를 먹고 독극물에 중독되지 않을 권리만 있는 게 아니라, 신체적, 정신적 성장에 필요한 영양과 교육을 부족함 없이 누릴 권리가 있는 것처럼.

세계보건기구(WHO, world health organization)에서는 “건강이란 단순히 질병이 없는 상태가 아니라 육체적, 정신적, 사회적, (영적)으로 온전히 행복한 상태를 말한다”라고 정의하고 있다.

이 말을 노동자 건강권이라는 관점에서 다시 풀어본다면 “노동자 건강권이란 단순히 질병이나 사고를 당하지 않을 권리가 아니라, 육체적, 정신적, 사회적, (영적)으로 온전히 행복한 상태를 누릴 권리”라고 할 수 있다.

- ☞ 육체적 건강권 : 다치거나 병들거나 죽지 않고 일할 권리
- ☞ 정신적 건강권 : 정신적 스트레스를 일으키는 요인들에 대해 자주적, 민주적으로 통제할 권리
- ☞ 사회적 건강권 : 사회구성원 모두가 골고루 누려야 할 정치, 경제, 문화, 교육, 의료 등 모든 사회적 권리를 함께 누릴 권리
- ☞ 영적 건강권 : 사상, 종교, 이념적으로 지향하는 바를 말하고 행동하며 조직할 권리

기존의 산업안전보건 제도와 원칙들도 노동자 건강권의 시각에서 재해석해보면 참 새롭다. 예를 들어 국제노동기구(ILO, international labor organization)에서 만든 “산업보건서비스의 원칙” 다섯 가지를 재해석해보면 다음과 같다.

① 보호와 예방의 원칙 : 작업에서 발생할 수 있는 유해요인으로부터 노동자의 건강을 보호한다.

☞ **보호와 예방의 권리** : 노동자는 작업에서 발생할 수 있는 유해요인으로부터 자신의 건강을 보호할 권리가 있다.

### III. ĐỂ LÀM VIỆC AN TOÀN - HIỂU RÕ VỀ TAI NẠN CÔNG NGHIỆP VÀ AN TOÀN CÔNG NGHIỆP

*Viện Nghiên Cứu An Toàn Sức Khỏe Lao Động Hàn Quốc.*

#### 1. ĐÔI ĐIỀU LIÊN QUAN ĐẾN QUYỀN SỨC KHỎE CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Quyền Sức khỏe của người lao động thông thường nói tới quyền lợi khi làm việc mà không bị ốm đau, không bị thương tật, không bị tử vong.

Quyền Sức Khỏe của người lao động gồm nhiều thứ trong đó có mặt tích cực là được sống một cuộc sống khỏe mạnh và hạnh phúc. Ví dụ như là trẻ con không chỉ có quyền lợi không bị nghiện chất độc trong bánh kẹo mà là có quyền lợi đc giáo dục và dinh dưỡng cần thiết cho trưởng thành về mặt cơ thể, tinh thần.

Theo định nghĩa của Tổ chức Y tế thế giới, sức khỏe là trạng thái thoải mái toàn diện về thể chất, tinh thần và xã hội và không phải chỉ bao gồm có tình trạng không có bệnh hay thương tật.

Theo định nghĩa trên thì với khái niệm quyền Sức khỏe người lao động ta có thể hiểu là Người lao động có quyền được hưởng một trạng thái thoải mái toàn diện về thể chất, tinh thần và xã hội và không phải chỉ bao gồm có tình trạng không có bệnh hay thương tật.

**Quyền về sức khỏe thể chất :** Quyền lợi khi làm việc không bị thương tật, không mắc bệnh, không bị tử vong.

**Quyền về sức khỏe tinh thần :** Quyền lợi có khả năng tự kiểm soát các nguyên nhân gây ra áp lực tâm lý.

**Quyền về sức khỏe mang tính xã hội :** Có quyền hưởng thụ tất cả các phúc lợi xã hội tương đương một thành viên của xã hội như: chính trị, kinh tế, văn hóa, giáo dục, y tế ..

**Quyền sức khỏe ngôn luận:** Quyền lợi có thể tổ chức, hoạt động cũng như phát ngôn, định hướng tư tưởng hay tôn giáo.

Nếu nhìn từ góc độ tai nạn đối với quyền sức khỏe của người lao động thì việc giải thích các nguyên tắc cũng như chế độ bảo hộ sức khỏe an toàn công nghiệp thì có một số khái niệm hoàn toàn mới. Chẳng hạn như theo Hiệp Hội Lao Động Quốc Tế( gọi tắt là ILO-International Labor Organization với 5 loại nguyên tắc của Dịch Vụ Y Tế Lao Động Công Nghiệp thì Tai nạn công nghiệp được giải thích như sau:

**1.1. Nguyên tắc bảo vệ và phòng chống:** Bảo vệ sức khỏe người lao động khỏi các yếu tố nguy hiểm có thể phát sinh trong quá trình làm việc.

Theo nguyên tắc trên thì người Lao Động có quyền lợi được bảo hộ sức khỏe khỏi các yếu tố nguy hiểm có thể phát sinh trong quá trình làm việc.

② 적응의 원칙 : 노동자의 능력에 노동조건과 노동환경을 맞춘다.

☞ **적응의 권리** : 주어진 일에 자신을 맞추도록 강요받거나 그럴 수 없다는 이유로 부당한 대우를 받지 않고, 자신의 능력과 상태에서 적응할 수 있도록 노동조건과 노동환경을 바꾸어낼 권리가 있다.

③ 건강증진의 원칙 : 노동자의 신체적, 정신적, 사회적 안녕을 확대한다.

☞ **건강증진의 권리** : 노동을 통해 신체적, 정신적, 사회적, 영적 건강을 훼손 받지 않고 건강을 증진시키기 위해 노동환경을 바꿀 권리가 있다.

④ 치료와 재활의 원칙 : 산업유해요인, 사고와 상해 및 직업성 또는 직업관련성 질환으로 인해 발생하는 결과를 최소화한다.

☞ **치료와 재활의 권리** : 유해요인 및 노동재해로 인한 신체적, 정신적, 사회적 피해를 최소화하기 위해 제대로 된 치료와 재활을 요구하고 누릴 권리가 있다.

⑤ 일반적인 일차보건의료 원칙 : 노동자와 그 가족에게 작업장이나 가까운 보건시설에서 일반적인 보건의료서비스(치료와 예방 서비스)를 제공한다.

☞ **일반적인 일차보건의료의 권리** : 필요할 때면 언제든지 작업장이나 가까운 보건시설에서 일반적인 보건의료 서비스를 누릴 권리가 있다.

[참고] “적응의 권리”와 관련한 읽을거리

## 적응하지 말자

금속 제조업 공장을 둘러보면 어디나 비슷한 모습이다. 가공부서에 가면 위잉~위잉~ 금속을 돌로 갈아대는 소리가 귀를 찢는다. 공장 바닥은 절삭유가 튀어 미끄럽고 기계며 벽이며 공기 속에 흩날리는 작은 기름방울들이 내려앉아 기름때가 끼인다.

그 옆의 도장부서에 가면 취익~취익~ 분사기를 쥐고 페인트를 뿌릴 때마다 눈앞이 흐려진다. 십 킬로그램을 훨씬 넘는 제품을 번쩍번쩍 들어올리기도 하고, 작은 망치를 들고 하루에도 수천 번씩 내려치기도 한다.

이런 모습을 그냥 지나칠 수 없어 ‘너무 시끄럽네요’ ‘바닥이 미끄러워서 넘어질까봐 걱정됩니다’ ‘페인트가 너무 심하게 날리네요’ ‘몸에 무리가 갈 것 같아요’라고 얘기하면 되돌아오는 답은 십중팔구 똑같다. ‘저희는 적응이 돼서 괜찮아요.’

적응의 결과는 무얼까. 소음에 적응하다보면 소음성 난청으로 청각 장애인이 된다. 별다른 환기장치도 없이 눈코입으로 유기용제를 들이마시면서 일하는 데 적응하다보면 유기용제 중독으로 병을 얻는다. 사고 위험이 가득한 현장에 적응하면서 일하다가 떨어지고 넘어져서 다친다. 스트레스와 눈칫밥이야 다들 적응하면서 사는 거라 위안하다가 과로사로 죽고, 십년 넘게 적응해온 그 일 때문에 골병이 든다.

무릇 일터는 사람이 일할 만 해야 하고, 사람이 살만 해야 한다. 마음껏 숨 쉬고 마음껏 얘기하고 마음껏 일할 만 하지 않다면, 적응하지 말자. 적응의 대가로 내 생명과 건강을 치를 수는 없는 일 아닌가.

**1.2. Nguyên tắc thích ứng:** phải tạo điều kiện và môi trường làm việc để phù hợp với năng lực của người lao động.

**Quyền lợi thích ứng:** Người lao động không phải thích ứng với hoàn cảnh cũng như điều kiện làm việc mà chủ sử dụng lao động chỉ định mà là chính bản thân người lao động tự cảm thấy năng lực cũng như trạng thái thể chất của mình phù hợp với hoàn cảnh cũng như điều kiện làm việc, nếu không phù hợp có quyền xin được thay đổi để phù hợp với năng lực làm việc cũng như trạng thái thể chất của mình.

**1.3. Nguyên tắc nâng cao sức khỏe :** người lao động có quyền nâng cao quyền lợi được hưởng về sức khỏe thể chất, tinh thần hay phúc lợi xã hội.

**Quyền nâng cao quyền lợi sức khỏe :** Người lao động có quyền thay đổi hoàn cảnh làm việc nếu hoàn cảnh làm việc đó không giúp cải thiện tình hình sức khỏe thể chất, tinh thần hay phúc lợi xã hội của người lao động.

**1.4. Nguyên tắc điều trị và phục hồi:** Giảm thiểu các loại bệnh tật phát sinh do nghề nghiệp cũng như tai nạn hay các yếu tố nguy hiểm công nghiệp.

**Quyền lợi được điều trị và phục hồi:** Người lao động có quyền được hưởng điều trị cũng như phục hồi sức khỏe nếu mắc phải các bệnh do nghề nghiệp gây ra hoặc do các yếu tố nguy hiểm phát sinh trong quá trình làm việc.

**1.5. Nguyên tắc được hưởng chăm sóc sức khỏe y tế phổ thông :**

Cung cấp các dịch vụ y tế cho người lao động cũng như gia đình của họ ở gần nơi làm việc hoặc trạm y tế.

**Quyền lợi được hưởng chăm sóc sức khỏe y tế phổ thông :** Có quyền được hưởng những quyền lợi của chăm sóc sức khỏe y tế ở gần nơi làm việc

## ĐỪNG ÉP MÌNH THÍCH ỨNG VỚI HOÀN CẢNH

Cho dù ở đâu đi nữa thì các nhà máy sản xuất kim loại cũng na ná nhau mà thôi. Chẳng hạn như ở bộ phận chèn biển lúc nào cũng phát ra những tiếng ù ìng...ù ìng đinh tai nhức óc. Nền nhà xưởng thì nhếch nhác dầu mỡ nhờn, đi lại không cẩn thận thì có thể trượt ngã như chơi. Nơi đây người lao động luôn phải tiếp xúc với một bầu không khí đặc trưng của máy móc, dầu mỡ và sắt thép.

Nếu bạn đi tiếp đến khu vực sơn xì của nhà máy, những tiếng “chu ích”..”chu ích” do kim phun sơn gây ra suốt cả ngày. Những bộ phận kim loại nặng hàng chục kg, và những chiếc búa nhỏ nâng lên đập xuống suốt cả ngày.

Không thể bỏ qua được những cảnh nên nói là “ồn ào quá”, “nền xuống trơn trượt quá, sợ bị trượt ngã”, “ bụi sơn bay khắp nơi”, "sợ hại sức khỏe" thì chỉ nghe được một câu trả lời duy nhất “không sao đâu, chúng tôi đã quen rồi”

Vậy kết quả của sự thích ứng(sự quen) là gì? Làm việc trong môi trường quá ồn ào thính lực giảm và dẫn đến khả năng bị điếc. Hít thở bầu không khí toàn bụi sơn, vẩy sắt, không có hệ thống thoát khí tốt không khác nào uống phải một chai dung môi nhiễm độc.

Người công nhân sau quá trình cố gắng thích ứng với môi trường làm việc đầy rẫy nguy hiểm và độc hại, sức đề kháng của cơ thể dần dần suy giảm dẫn đến tổn thương nghiêm trọng. Cố gắng thích ứng với áp lực, làm việc quá sức có hiệu dụng, sau mười năm sức khỏe sẽ bị tàn phá nặng nề.

Cho dù làm bất cứ việc gì, cũng phải nghĩ rằng mình làm việc để sống, chứ không phải sống để mà làm việc. Không việc gì phải cố gắng thích ứng với công việc hoặc môi trường làm việc, chỉ nên làm việc phù hợp với sức khỏe và năng lực của mình mà thôi.

## 2. 나의 실수와 부주의로 다치는 것이 아니다.

흔히들 우리는 일하다가 다치게 되면, 내가 실수하거나 부주의했다고 생각한다. 스스로의 안전불감증을 탓하기도 하고, 조금만 더 정신을 바짝 차릴 것을 후회하기도 한다. 그러나 사실 노동자가 안전하고, 건강하지 못한 것은 개인의 문제가 아니라 안전하고, 건강하게 일할 수 있는 일터와 노동조건을 제공 받지 못한 탓이 더 크다. 실수가 사고나 사망으로 이어지지 않는 안전조치들이 마련되는 것이 더욱 중요하다.

이주노동자가 특히나 안전하고, 건강하지 못한 이유는 무엇일까?

굳이 통계를 따져보지 않더라도 장시간 노동·휴식부족 등 노동 강도의 문제, 열악한 사업장에서 일하다 보니 안전장치 혹은 안전장비 미비, 불충분한 안전교육, 의사소통의 어려움, 사업장 변경에의 차별과 제약 등의 복합적인 원인으로 인해 이주노동자들이 사망사고를 포함하는 산업재해를 당할 확률이 한국인 노동자보다 월등히 높다. 게다가 불충분한 의식주와 문화적 차이로 인한 배제 등도 이주노동자의 건강하지 못한 삶을 만들어내고 있다.

## 3. 법적으로 보장되어 있는 노동자의 권리

노동자의 건강과 관련한 법률에는 산업안전보건법과 산재보상보험법이 있다. 이주노동자를 포함하여 한국에서 일하는 모든 사람들은 이 법의 적용을 받는다.

### (1) 산업안전보건법

「산업안전보건법」 1조에 ‘산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진할’ 의무가 있다고 명시하고 있다. 산업안전보건법은 사업주가 안전하고 건강하게 일할 수 있는 일터를 제공하기 위해서 해야 할 기본적인 것들을 제시하고 있고, 위반시 처벌받는다.

#### 1) 안전보건교육

재해예방을 위해 사업주는 관리감독자와 생산직노동자는 매월 2시간 이상, 사무직 노동자는 매월 1시간 이상 정기적으로 안전·보건교육을 실시해야 한다. 이러한 정기교육 외에도 노동자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 해당 업무와 관계되는 안전·보건교육을 실시해야 한다. 특히 유해위험작업에 노동자를 사용할 때에는 해당 업무와 관계되는 안전·보건 특별교육을 실시해야 한다.

## 2. TÔI BỊ THƯƠNG KHÔNG PHẢI LÀ DO TÔI VÔ Ý/KHÔNG CẨN THẬN.

Người lao động phải nghĩ rằng bị thương trong khi làm việc không phải là do mình vô ý/sơ suất gây ra. Người lao động thường bị đổ lỗi về ý thức kém trong an toàn lao động. Nhưng thực ra thì do người lao động kém ý thức trong quá trình làm việc hay họ không nhận được một sự giáo dục đầy đủ về an toàn lao động hay các điều kiện an toàn lao động. Sơ suất trong khi làm việc dẫn đến tai nạn hay thậm chí thiệt mạng phần lớn là do các biện pháp an toàn lao động đã không được áp dụng.

**Vậy lý do không đảm bảo sức khỏe & an toàn lao động cho người lao động di trú là gì?**

Theo thống kê thì một trong những lý do là thời gian làm việc kéo dài. Người lao động phải làm việc với cường độ cao và thiếu nghỉ ngơi. Người lao động làm việc trong môi trường thiếu các thiết bị an toàn lao động cần thiết, thiếu các giáo dục an toàn lao động cần thiết, khó khăn trong việc giao tiếp ngôn ngữ bất đồng, thay đổi môi trường làm việc, bị phân biệt đối xử và các hạn chế của công nhân nhập cư nên tỷ lệ bị tai nạn và thiệt mạng trong khi làm việc của công nhân nhập cư là cao hơn so với người Hàn Quốc.

Thêm vào đó, những khác biệt về văn hóa và cách sống của người lao động nhập cư cũng tạo thành một môi trường không đảm bảo sức khỏe.

## 3. QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG PHẢI ĐƯỢC ĐẢM BẢO BẰNG PHÁP LUẬT.

Luật Bảo vệ sức khỏe người lao động và các thứ liên quan là Luật Bảo hộ An toàn Công nghiệp và Luật Bảo hiểm tai nạn công nghiệp. Tất cả các công nhân nhập cư làm việc tại Hàn Quốc đều được bảo vệ bởi các Luật này.

### 3.1. Luật Bảo Hộ An toàn Công nghiệp.

Theo điều 1 của Luật Bảo hộ An toàn Công nghiệp thì người chủ sử dụng lao động phải lập ra các tiêu chuẩn quy định về bảo hộ an toàn công nghiệp để đảm bảo cung cấp một cách rõ ràng về cách phòng chống tai nạn công nghiệp cũng như duy trì một môi trường làm việc an toàn cho người lao động. Luật bảo hộ an toàn công nghiệp cũng đưa ra những điều cấm doanh nghiệp phải tuân theo để tạo ra một môi trường làm việc an toàn và mạnh khỏe cho công nhân ở mức độ cơ bản nhất, nếu không tuân thủ thì họ sẽ bị phạt.”

#### 3.1.1. GIAO DỤC BẢO HỘ AN TOÀN

Để phòng ngừa tai nạn thì chủ doanh nghiệp phải tạo điều kiện để cho quản đốc và công nhân sản xuất mỗi tháng có trên 2 giờ đồng hồ nhận được giáo dục sức khỏe và an toàn lao động, công nhân văn phòng mỗi tháng trên 1 giờ đồng hồ cũng phải nhận được giáo dục sức khỏe và an toàn lao động tương tự. Ngoài thời gian giáo dục sức khỏe và an toàn lao động cố định hàng tháng, nội dung cũng như tài liệu giáo dục sức khỏe và an toàn lao động cũng phải được áp dụng cho phù hợp với từng lĩnh vực làm việc của người lao động. Giáo dục bảo hộ an toàn công nghiệp là bắt buộc đối với người lao động. Đặc biệt là các vấn đề an toàn có liên quan trực tiếp đến người lao động do lĩnh vực công việc tương ứng của người lao động mà người lao động có thể gặp phải.

사례) 몽골인 ○○씨는 작업에 투입된 지 1시간 만에 기계에 손이 끼여 산재를 당했다. 한국어를 전혀 하지 못했던 ○○씨는 기계 작동법 교육을 제대로 받으려고 해도 받을 수도 없는 상황이었다.

(외국인이주노동자인권을위한모임 자료)

사례) 방글라데시 출신의 ○○씨는 산업연수생으로 한국에 입국했으나 비자가 만료되자 미등록 이주노동자가 되었다. 그는 경상남도 김해의 선박 부속품을 만드는 한 금속공장에서 일했다. “비상정지버튼이 제거된 자동기계로 일을 했기 때문에 일은 매우 위험했어요. 자동이라 기계가 멈추지 않기 때문에 사고가 나면 재빨리 반응을 해야 합니다. 사장은 안전에 관한 어떤 교육도 해주지 않았어요. 내가 일하고 있을 때, 동료들이 그냥 기계를 어떻게 작동하는지 간단하게 설명을 해주었어요. 그게 끝이었어요. 제대로 된 자격을 가진 사람에 의한 교육은 전혀 없었습니다.” (엠네스티 자료)

## 2) 유해물질의 표시

사업주는 벤젠, 벤젠을 함유한 제제 등에 대해서는 명칭, 성분 및 함유량, 인체에 미치는 영향, 저장 또는 취급상의 주의사항 및 긴급방제요령, 표시자의 성명 및 주소 등을 표시하여 이를 사용하는 노동자에게 알려야 한다.

사례) 방글라데시 출신의 NB씨(37세, 남)는 2004년 한국에 관광비자로 입국하였다. 그는 직원이 6명인 경기도의 한 화분 만드는 작은 공장에서 일했다. 2006년 1월 사고가 날 당시 그는 위험한 화학물질을 다루는 일을 했지만 전에 교육을 받은 적도 없었고 보호장비도 착용하고 있지 않았다.

“화학물질이 얼어있었기 때문에 녹이기 위해서 화로에 집어 넣었어요. 그리고 나서 다른 일을 하러 갔죠. 화학물질이 화로에서 새어나와 불이 났습니다. 불을 끄려고 했지만 작업 중에 묻었던 화학물질 때문에 내 옷에 불이 붙었고 재빠르게 내 몸으로 불이 번졌어요. 근처에 소화기가 없어서 한국인 동료 한 명이 가지러 나갔어요. 그 이후로는 기억이 잘 안 납니다.” 불이 신속하게 꺼지지 않았기 때문에 NB씨는 손과 다리에 3도 화상을 입었다. 지역병원에서 치료를 받을 수 없던 그는 서울의 한 병원으로 후송되어 7개월 동안 다섯 차례의 수술을 받았다.(엠네스티 자료)

< Tình huống >

Một người lao động người Mông Cổ, trong khi họ làm việc đã gặp tai nạn do cho tay vào máy. Tình huống này là do họ gần như không biết một chút gì về tiếng Hàn và vì thế đã không được giáo dục an toàn lao động trong khi sử dụng máy móc.( Theo tài liệu của hiệp hội vì Nhân Quyền của người lao động nhập cư).

< Tình huống >

Một người mang quốc tịch Bangladesh nhập cảnh Hàn Quốc với tư cách là thực tập sinh công nghiệp. Do hết hạn VISA nên đã trở thành lao động nhập cư bất hợp pháp. Anh này làm việc trong bộ phận sản xuất phụ tùng của nhà máy cơ khí ở Kimhe,Kyungsung Namdo. Làm việc với máy tự động trong điều kiện không sử dụng nút dừng khẩn cấp là vô cùng nguy hiểm. Vì là máy tự động mà nút dừng khẩn cấp lại không được sử dụng nên tai nạn có thể xảy ra bất kỳ lúc nào.Ông giám đốc lại không cung cấp cho anh bất kỳ một biện pháp giáo dục an toàn nào cả. Để anh làm việc thì các đồng nghiệp chỉ hướng dẫn cho anh cách đơn giản nhất để cho máy hoạt động mà không quan tâm đến các vấn đề khác. Tất cả chỉ có vậy. Đáng lẽ ra anh phải được đào tạo tương tự như một người có đủ khả năng & trình độ sử dụng chiếc máy đó.

### 3.1.2. CẢNH BÁO SỰ CÓ HẠI VÀ NGUY HIỂM :

Doanh nghiệp có sử dụng Benzen. Benzen là một loại hóa chất có chứa các thành phần gây hại đến sức khỏe con người. Khi sử dụng những loại hóa chất như thế, công ty phải dán nhãn thông báo mức độ nguy hiểm, cung cấp các biện pháp phòng ngừa nguy hiểm, cách xử lý khi có tình huống nguy hiểm xảy ra, các kỹ năng xử lý trong tình trạng khẩn cấp cho người lao động.

< Tình huống >

Ông NB(37 tuổi, nam giới) người Bangladesh, đã nhập cảnh Hàn Quốc với VISA du lịch năm 2004. Ông đã làm việc trong một xưởng sản xuất bình hoa ở tỉnh Gyungky. Đến tháng 1 năm 2006 ông đã bị tai nạn do hóa chất trong xưởng gây ra mà trước đó ông đã không được đào tạo cũng như hướng dẫn trong việc phải mặc đồ bảo hộ hay phải áp dụng các biện pháp an toàn trong khi làm việc. Nguyên do là ông đã đặt một loại hóa chất bị đóng băng lại gần hỏa lò để làm tan băng, rồi bỏ đi làm việc khác.Hóa chất đã bị rò rỉ vào hỏa lò và bắt lửa. Ngọn lửa do hóa chất gây ra đã nhanh chóng bắt lửa vào quần áo và cơ thể ông. Gần đó chẳng có một bình cứu hỏa nào cả vì một đồng nghiệp đã mang ra khỏi đó từ lúc nào. Sau đó thì ông chẳng nhớ gì hết cả. Đến khi dập được lửa thì chân và tay của ông NB đã bị bỏng lửa cấp độ 3. Bệnh viện địa phương đã không thể điều trị được và ông đã được gửi lên một bệnh viện ở Seoul, và trong vòng 7 tháng đã phải chịu phẫu thuật đến 5 lần.( Theo tài liệu của MNEST.)

### 3) 물질안전보건자료의 작성·비치

사업주는 유해물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 제조·수입·사용·운반 또는 저장하고자 할 때에는 화학물질의 명칭, 안전·보건상의 취급주의사항, 환경에 미치는 영향, 물리·화학적 특성, 독성에 관한 정보, 폭발·화재시의 대처 방법, 응급조치 요령 등을 취급 노동자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 또는 비치하여야 한다.

사례) 미얀마 출신의 미등록 이주노동자인 TT씨(33세, 남)는 부산의 프레스 공장에서 일을 하며 지속적으로 화학물질에 노출되었다.

“이주노동자들은 크고 위험한 기계를 다룰 때에도 제대로 된 교육을 받지 않아요. 그런 일을 하면 부상을 입기 쉬운데 교육을 받지 않으면 그 확률은 훨씬 더 크죠. 또 고무, 플라스틱, 실리콘에서 나오는 연기는 꽤 독해요. 사장이 그 어떤 보호장비도 주지 않아서 나는 자비를 들어 마스크를 사야 했어요. 하지만 냄새가 너무 강해서 마스크를 써도 냄새가 심했죠. 1년이 지나자 나는 더 이상 그 냄새를 맡을 수 없었는데, 그게 더 걱정스러웠죠.” (엠네스티 자료)

### 4) 작업환경 측정

작업환경 측정이란 말 그대로 노동자가 근무하는 노동현장에서 발생되고 있는 각종 유해 물질의 종류와 발생농도 그 유해물질이 노동자에게 얼마만큼 노출되는지를 측정하는 것을 말한다.

사업주는 인체에 해로운 작업을 행하는 작업장에 대하여 작업환경을 측정·평가하도록 하고, 그 결과를 당해 작업장 노동자에게 알려야 하며, 그 결과에 따라 노동자의 건강을 보호하기 위하여 작업장 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 해야 한다.

노동자 대표는 작업환경측정을 할 때 입회를 요구할 수 있으며, 이 경우 사업주는 그를 입회시켜야 한다. 또한 산업안전보건위원회 또는 노동자대표의 요구가 있으면 사업주가 직접 설명회를 개최하거나, 작업환경측정을 실시한 기관으로 하여금 작업환경측정결과 설명회를 개최하도록 해야 한다.

### 5) 건강검진

사업주는 노동자를 채용할 때와 채용한 이후 정기적으로(사무직 종사 노동자 2년에 1회 이상, 기타 노동자 1년에 1회 이상) 일반건강진단을 실시해야 하며, 노동자대표가 참관을 요구하면 사업주는 이에 응해야 한다. 건강진단(채용 시 건강진단을 제외한 일반·특수건강진단 모두 포함)을 실시하면 그 결과를 노동자에게 통보하고 노동부장관에게 보고하여야 한다.

### 3.1.3. LẬP CÁC TÀI LIỆU VỀ BẢO HỘ AN TOÀN CÁC VẬT LIỆU CÓ HẠI

Doanh nghiệp phải có trách nhiệm thông báo, chỉ dẫn, cũng như đào tạo người lao động trong việc làm sao để lưu trữ, vận chuyển hóa chất, các chất độc hại một cách an toàn. Hướng dẫn người lao động về ảnh hưởng của hóa chất đó đến môi trường, các tính chất vật lý và hóa học của nó, cung cấp các thông tin về độc tính, làm thế nào để đối phó với các vụ cháy, nổ; các biện pháp xử lý trong tình huống khẩn cấp.

< Tình huống >

Ông TT(33 tuổi, nam) lao động bất hợp pháp đến từ Myanmar làm việc cho 1 xưởng dệt ở BUSAN, trong quá trình làm việc ông luôn luôn phải tiếp xúc với hóa chất độc hại. Người lao động nhập cư không được học hỏi khi làm việc với máy móc to lớn và nguy hiểm. Dùng những máy móc đó rất nguy hiểm và dễ bị tai nạn thể mà không được học trước thì khả năng bị tai nạn sẽ cao hơn nhiều. Với lại mùi khói bốc ra từ những hóa chất như cao su, nhựa, silicôn rất là nồng nặc và độc hại. Giám đốc không đưa một cái trang bị an toàn nào cả cho nên tôi phải tự mua khẩu trang. Tuy tôi đã đeo khẩu trang nhưng vẫn khó chịu vì mùi quá nồng nặc. Nhưng dần dần rồi 1 năm sau tôi chẳng nghĩ thấy mùi gì nữa, điều ấy làm tôi sợ hơn.

### 3.1.4. KHẢO SÁT MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC.

Khảo sát môi trường làm việc là nói đến việc người lao động trong quá trình làm việc phải khảo sát/chú ý trong môi trường làm việc có phát sinh ra các loại vật liệu độc hại cũng như nồng độ của các loại vật liệu độc hại đó, có tác động đến người lao động như thế nào.

Doanh nghiệp phải khảo sát, đánh giá xem môi trường làm việc có ảnh hưởng xấu đến cơ thể con người hay không, và phải thông báo cho người lao động biết rằng môi trường làm việc đó có tác động xấu hay ảnh hưởng độc hại tới sức khỏe người lao động như thế nào. Và cũng theo kết quả thẩm định đó doanh nghiệp phải có những biện pháp cũng như lắp đặt các thiết bị hay máy móc làm giảm thiểu khả năng tác động xấu của môi trường làm việc đến sức khỏe người lao động.

Đại diện người lao động có quyền yêu cầu tham gia vào việc khảo sát, thẩm định môi trường làm việc. Trong tình huống này chủ doanh nghiệp phải đồng ý. Hoặc nếu Chủ tịch hội Bảo hộ an toàn công nghiệp hoặc đại diện người lao động yêu cầu, chủ doanh nghiệp sẽ phải trực tiếp tổ chức một cuộc họp thông báo và giải thích về kết quả thẩm định của môi trường làm việc.

### 3.1.5 KIỂM TRA SỨC KHỎE

Người chủ phải tiến hành kiểm tra sức khỏe định kỳ cho người lao động khi mới tuyển dụng hoặc sau khi tuyển dụng(1 năm 1 lần). Trong trường hợp Đại Diện Lao Động yêu cầu, người chủ phải cho phép người đại diện đó tham dự buổi kiểm tra sức khỏe. Khi người chủ đã tiến hành kiểm tra sức khỏe cho người lao động (bao gồm tất cả chẩn đoán sức khỏe ngoại trừ việc kiểm tra sức khỏe lúc tuyển dụng), anh ta sẽ phải thông báo ngay kết quả khám sức khỏe đó cho người lao động và gửi kết quả đó tới Bộ Lao Động

## 6) 작업을 중지할 수 있는 권리

작업중지권은 노동자가 스스로 위험한 작업을 거부할 수 있는 권리로서 산업안전보건법 제26조에 명시되어 있다. 주요 내용은 “① 사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등의 안전·보건상의 조치를 취하여야 한다. ② 노동자는 산업재해발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체없이 이를 직상급자에게 보고하여야 하며, 사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 때에는 해고 등의 불리한 처우를 하지 못한다.” 라고 되어 있다.

작업 중지권은 자연적인 권리이다. 즉, 모든 자연은 자기 스스로를 보호하려는 본능을 가지고 있으며 인간 또한 마찬가지이다. 이는 자신에게 ‘해’가 될 일을 하지 않을 권리와 함께 위험으로부터 자신을 보호할 권리인 것이다.

## (2) 산업재해보상보험법

산업재해보상보험법은 <1조 목표>에서 “근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해 근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다.”고 의의를 밝히고 있다. 따라서 모든 노동자는 산업재해를 입게 되면 보상과 함께 치료와 재활을 보장받도록 하고 있다. 일과 관련하여 일어나는 모든 건강상의 문제(부상, 질병, 사망)를 산업재해라고 하며, 업무상사고와 업무상질병이 있다.

### 1) 업무상 사고

① 작업시간 중 사고 : 작업시간 중이 아니더라도 작업준비와 마무리하다가 다친 것도 산재이다.

### ② 작업시간 외 사고 :

- 작업시간 후, 세면·목욕 중에 다친 사고
- 휴게시간 사고 : 점심시간에 운동하다가 다쳐도 산재로 치료받을 수 있다.
- 노동자가 제대로 노동하기 위해서는 잘 쉬어야 한다. 당연히 회사 시설물 안에서 보내는 휴게시간 중의 행위로 발생한 사고도 업무와 관련 있다.
- ※ 취업규칙, 범죄행위, 회사의 타당한 지시사항을 위반한 것이 아니라면, 사회통념상 휴게시간에 할 수 있다고 인정되는 행위로 다쳤다면 산재로 인정된다.
- 작업시간 외 개인적인 업무, 관리자의 지시 없이 일을 하던 중이라도 사업주가 관리하고 있는 시설(차량, 장비 등 포함)의 결함에 의한 사고

### 3.1.6. QUYỀN NGỪNG VIỆC

Theo điều 26 của Luật Bảo hộ An Toàn Công Nghiệp, người lao động có quyền từ chối làm việc trong môi trường có ảnh hưởng xấu/nguy hiểm tới sức khỏe.

**Nội dung quan trọng:**

1. Khi người chủ lao động phát hiện thấy môi trường làm việc có khả năng phát sinh tai nạn công nghiệp hoặc tai nạn nghiêm trọng gây nguy hiểm đến sức khỏe cũng như tính mạng của người lao động, chủ lao động phải yêu cầu người lao động ngay lập tức dừng làm việc hoặc ra khỏi nơi làm việc nguy hiểm đó.
  2. Sau khi lao động ngừng làm việc và ra khỏi nơi làm việc vì thấy môi trường làm việc có khả năng phát sinh tai nạn công nghiệp thì lao động phải báo cáo lên người trực tiếp quản lý trên mình. Chủ doanh nghiệp không được phân biệt đối xử hoặc là sa thải lao động nếu lý do lao động dừng làm việc hợp lý và trường hợp có khả năng phát sinh tai nạn.
- \* Có quyền dừng làm việc trong môi trường làm việc có nguy cơ tai nạn là một điều hết sức tự nhiên đối với người lao động. Tất cả những quyền bảo vệ mình một cách tự nhiên là quyền lợi chính đáng của con người. Đây cũng chính là quyền lợi tự bảo vệ bản thân mình không làm những việc nguy hiểm có hại cho bản thân.

### 3.2. LUẬT BẢO HIỂM BỒI THƯỜNG TAI NẠN CÔNG NGHIỆP.

Theo ĐIỀU 1. Mục tiêu của Luật Bảo hiểm bồi thường tai nạn công nghiệp thì "Mục đích Luật bảo hiểm bồi thường tai nạn là ① **bồi thường tai nạn cho lao động một cách nhanh chóng và công bằng** ② **thành lập những tổ chức bảo hiểm để lao động tai nạn được điều trị và phục hồi nhanh** ③ **lập ra những dự án với mục đích là thúc đẩy phúc lợi cho lao động và phòng chống tai nạn để bảo vệ lao động.**"

Tất cả lao động đều phải được đảm bảo bồi thường và điều trị, hồi phục khi bị tai nạn lao động. Tai nạn lao động công nghiệp là tất cả vấn đề sức khỏe (bị thương, bệnh, tử vong) và phân chia 2 loại là tai nạn và bệnh tật.

#### 3.2.1. TAI NẠN LAO ĐỘNG

##### 3.2.1.1. Tai nạn xảy ra trong khi làm việc.

Ngay cả khi không chính xác là trong giờ làm việc mà bị tai nạn trong khi chuẩn bị công việc hoặc khi kết thúc công việc cũng được tính là tai nạn xảy ra khi làm việc.

##### 3.2.1.2. Tai nạn xảy ra ngoài giờ làm việc.

- + . Tai nạn xảy ra trong lúc rửa mặt, trong khi tắm sau khi làm việc.
- + . Tai nạn trong giờ nghỉ giải lao: Trong giờ ăn trưa, bị tai nạn trong lúc tập thể dục cũng được tính là tai nạn.
- + . Người lao động phải được nghỉ ngơi để có sức làm việc và làm việc có hiệu quả. Tai nạn phát sinh trong quá trình nghỉ giải lao đương nhiên cũng được tính là có liên quan đến công việc.
- \* Trừ trường hợp làm trái quy định của công ty hoặc làm tội phạm ra thì tai nạn trong giờ nghỉ giải lao cũng được coi là tai nạn lao động
- + . Tai nạn xảy ra do làm việc riêng ngoài giờ làm việc, mặc dù không có chỉ thị của người quản lý nhưng có liên quan đến sự cố trang thiết bị do người chủ doanh nghiệp quản lý.

### ③ 사업장 외 사고 :

- 행사(야유회, 체육대회, 교육....)중에, 또는 준비 중의 사고 : 사회통념상 행사에 노동자가 참여하는 것이 노무관리, 사업운영상 필요하다고 인정되는 야유회 등의 행사 중에, 준비연습 중에 발생한 사고도 업무상재해이다.
- 출장 중 사고 : 정상적인 출장코스를 이탈하지 않은 교통사고, 전염병, 풍토병 등 출장업무 중 각종 사고
- 통근버스에서 생긴 사고 : 회사의 지배관리를 받는 통근버스 또는 회사에서 지급한 통근수단(차량 오토바이)을 타고 가다가 교통사고가 난다면 산재로 인정된다.

### ④ 기타 업무관련 사고 :

- 업무와 관련하여 동료와 싸우다가 발생한 사고
- 자살 : 업무로 인한 스트레스, 산재요양 중 정신장애로 인해 정신적인 억제력이 떨어진 상태였다는 의사소견이 있을 때
- 산재 요양 중 병원에서, 통원치료 과정에서 발생한 사고

## 2) 업무상 질병

작업장의 환경이나 노동조건이 직접, 간접적으로 신체에 나쁜 영향을 미쳐서 발생한 질병을 업무상 질병(직업병)이라고 한다.

- 작업장 유해요인으로 인한 질병 : 직접사용물질, 작업 중 발생물질, 옆 공정물질 등
- 무리한 작업방법, 과로, 스트레스 등 노동조건으로 인한 질병
- 기존질환이 작업으로 악화된 질병

### 작업이나 유해노동조건으로 인해 발생하는 직업병

용접작업 : 용접공 폐증, 폐암, 파킨슨증후군, 백내장 등

도장작업 : 중추신경장해, 백혈병, 피부질환, 천식, 두통 등

절삭작업 : 호흡기질환, 절삭유에 의한 피부병, 천식 등

진동작업 : 레이노드 증후군

노동 강도, 무리한 작업 자세 : 근골격계 질환

과로, 스트레스 : 뇌경색·뇌출혈·심근경색증·고혈압성뇌증·협심증·해리성대동맥류 등

소음 : 소음성난청

기존질환이 작업으로 악화되거나 직접적인 원인은 아니지만, 작업으로 쉽게 발생한 경우 사례) 2005년 안산에서 태국과 중국 출신 이주노동자들이 '노말핵산'에 중독된 사례

### 3.2.1.3. Tai nạn xảy ra ngoài công xưởng.

- + . Tai nạn xảy ra khi tham gia hoặc trong quá trình chuẩn bị các sự kiện (dã ngoại, đại hội thể thao, nhận đào tạo... ) : tai nạn trong các buổi picnic, thể thao, đào tạo do công ty yêu cầu tổ chức thì cũng được coi là tai nạn lao động.
- + . tai nạn trong khi đi công tác : các loại tai nạn và bệnh như tai nạn xe, bệnh lây truyền, bệnh phong thổ trong khi đi công tác đúng lộ trình

### 3.2.1.4. Các tai nạn liên quan đến công việc khác:

- + .Tai nạn xảy ra khi gây gổ với đồng nghiệp có liên quan đến công việc.
- + . Tự sát: Chịu áp lực nặng nề của công việc, căng thẳng suy sụp thần kinh vì sự phán xét của người khác.
- + . Tai nạn phát sinh trong quá trình đi lại điều trị ở bệnh viện.

### 3.2.2. Bệnh tật phát sinh trong quá trình làm việc:

Môi trường làm việc hoặc các điều kiện lao động : trực tiếp hoặc gián tiếp có ảnh hưởng không tốt đến cơ thể

- + . Bệnh tật phát sinh do các yếu tố độc hại ở tại nơi làm việc.
- + . Bệnh tật phát sinh do phương pháp làm việc không hợp lý, làm việc quá vất vả, chịu áp lực...
- + . Bệnh tật phát sinh do các vấn đề tồn đọng của công việc tiền triển theo chiều hướng xấu.

#### Bệnh nghề nghiệp phát sinh do điều kiện lao động độc hại:

- + . Làm nghề hàn: bệnh bụi phổi, ung thư phổi, Parkinson(liệt run), đục thủy tinh thể, vân vân..
- + . Làm sơn: vấn đề về hệ thần kinh trung ương, bệnh bạch cầu, bệnh da, bệnh hen suyễn, bệnh đau đầu, vân vân..
- + . Làm nghề cắt, mài : bệnh lý hệ hô hấp, bệnh nấm da, bệnh hen suyễn, vân vân..
- + . Làm với máy(dụng cụ) rung động : bệnh Raynaud
- + . Cường độ làm việc, tư thế làm việc : bệnh lý hệ vận động
- + . Làm việc quá sức, chịu nhiều áp lực : bệnh đột quỵ não, xuất huyết não, nhồi máu cơ tim, bệnh não tăng huyết, Chứng đau thắt ngực, Rách phình động mạch chủ, vân vân..
- + . Làm việc trong điều kiện chịu tiếng ồn cao : khiếm thính
- + . bệnh đã có từ trước có thể bị nghiêm trọng hơn do công việc và môi trường làm việc

Ví dụ: năm 2005 ở khu công nghiệp ANSAN: một số lao động nhập cư quốc tịch Trung Quốc và Thái Lan đã bị nhiễm độc n-hexane

### 3) 산재신청

노동자가 산업재해를 당하면 사장에게 그 보상을 요구할 수 있다. 그러나 한국에서는 사회보험인 ‘산재보험’이 사장을 대신하여 치료비를 포함한 보상을 해준다. 산재보험은 정부기관인 ‘근로복지공단’이라는 곳에서 그 보상을 담당한다.

많은 이주노동자들이 산업재해를 당하고도 잘 몰라서 신청을 못하는 경우가 많다. 불법체류자일 경우에는 강제출국이 무서워서 신청을 못하기도 한다. 그러나 산업재해를 당한 이주노동자는 치료와 모든 절차가 끝날 때까지 강제출국 시키지 않는다. 때로는 사장이 산재보험으로 보상받는 것에 반대하여 신청을 포기하는 이주노동자들도 있다. 그러나 산재보험은 정부가 운영하는 사회보험이므로 사장이 반대해도 신청할 수 있다.

#### • 산재보험을 신청하면

이주노동자가 산업재해를 당하면, 정부기관인 근로복지공단에 산재보험에 의한 보상을 신청할 수 있다. 근로복지공단은 일하던 중 노동자가 다치거나 일과 관련하여 질병에 걸렸을 때 법에 보장된 보상을 해주는 정부기관이다. 따라서 산업재해를 당하면, 병원에서 곧바로 근로복지공단에 산재보험을 신청하는 것이 좋다. 큰 병원에는 산재보험을 담당하는 직원들이 따로 있으므로, 그 분들과 상의하는 것도 좋은 방법이다.

산재보험 승인 절차는 아래 표와 같다.

신청서나 요양신청서 제출	원래는 요양신청서를 제출해야 하지만, 한국어로 서류를 만들기 어려운 노동자는 자신의 이야기를 편지로 써서 보내도 된다.
↓	
출석요구 공문 송부	사건이 접수되면, 근로복지공단은 접수일로부터 10일 이내에 노동자와 사업주에게 근로복지공단으로 와야 하는 날짜를 알려준다.
↓	
사실관계 조사	근로복지공단은 산재발생이 사실인지, 질병이 직업병에 해당하는지를 판단하기 위해 조사한다.
↓	
요양승인	산업재해로 인정되면, 산업재해를 당한 노동자나 가족에게 그 사실을 통보해 주며, 이때부터 노동자는 산재보험에 의해 치료를 받게 된다.

### 3.2.3. Đăng ký tai nạn lao động

Người lao động có thể yêu cầu giám đốc đăng ký bảo hiểm tai nạn công nghiệp để có thể nhận được bồi thường khi bị thương do tai nạn công nghiệp. Nhưng ở Hàn Quốc, bảo hiểm xã hội “bảo hiểm SANJE(tai nạn lao động)” thay cho giám đốc trả tiền bồi thường cho công nhân bao gồm cả chi phí điều trị bệnh. Một tổ chức của chính phủ gọi là “근로복지공단” chịu trách nhiệm bồi thường cho người lao động bảo hiểm tai nạn lao động.

Có nhiều trường hợp là khi bị thương do tai nạn công nghiệp người lao động đã không biết cách đăng ký xin nhận bồi thường tai nạn lao động. Có trường hợp người lao động nhập cư bất hợp pháp không dám đăng ký bảo hiểm tai nạn vì sợ khi đăng ký sẽ bị cưỡng chế rời khỏi Hàn Quốc. Tuy nhiên, người lao động bất hợp pháp khi bị tai nạn công nghiệp, không bị cưỡng chế rời khỏi Hàn Quốc mà nhận được điều trị đến khi kết thúc mọi thủ tục để điều trị và bồi thường. Cũng có trường hợp từ bỏ đăng ký bảo hiểm tai nạn vì giám đốc không đồng ý. Tuy nhiên, bảo hiểm tai nạn(SANJE) là một loại bảo hiểm xã hội do chính phủ quản lý nên cho dù giám đốc không đồng ý (tức là không ký vào đơn xin bảo hiểm tai nạn) nhưng người lao động vẫn có thể đăng ký được thông qua các tổ chức hỗ trợ người lao động.

**Thủ tục để nhận được bảo hiểm SANJE có thể tham khảo các bước dưới đây:**

<b>Đệ trình đơn xin bảo hiểm (요양신청서)</b>	Bình thường thì phải đệ trình đơn xin bảo hiểm. nhưng nếu thấy khó khăn với việc làm bằng tiếng Hàn thì có thể trình bày, viết ra thư rồi gửi đi.
<b>↓</b>	
<b>근로복지공단 sẽ gửi giấy mời đến để điều tra vụ tai nạn</b>	Sau khi vụ việc đã được đăng ký, trong vòng 10 ngày kể từ ngày đăng ký ở 근로복지공단, người lao động và giám đốc sẽ được thông báo ngày đến 근로복지공단 để giải quyết vụ việc.
<b>↓</b>	
<b>Điều tra vụ tai nạn</b>	근로복지공단 sẽ điều tra và đưa ra kết luận về tình hình thực tế mắc bệnh nghề nghiệp hay thương tật do tai nạn lao động gây ra.
<b>↓</b>	
<b>Đồng ý xử lý</b>	Sau khi được xác định tai nạn lao động thì người lao động hoặc gia đình sẽ nhận được thông báo của 근로복지공단 và kể từ đó người lao động sẽ nhận được chi phí điều trị do 근로복지공단 trả.

#### ★ Cách Đăng Ký Nhận Bảo Hiểm Tai nạn (SANJE) :

Lao động nhập cư khi bị thương do tai nạn công nghiệp có thể đến 근로복지공단- một tổ chức của chính phủ để đăng ký xin nhận bồi thường bảo hiểm tai nạn công nghiệp. 근로복지공단 là một tổ chức của chính phủ có trách nhiệm trả bồi thường cho người lao động theo luật đã được bảo hộ khi người lao động nhập cư bị thương hay mắc bệnh tật do quá trình làm việc gây ra. Theo đó thì nếu người lao động bị thương do tai nạn công nghiệp thì tốt nhất là nên đăng ký bảo hiểm SANJE ngay khi còn đang điều trị ở trong bệnh viện. Ở các bệnh viện lớn, có nhân viên phụ trách làm về bảo hiểm SANJE (không liên quan đến bệnh viện), nên rất thuận tiện và dễ dàng để tư vấn và xin bảo hiểm tai nạn.

☞ 근로복지공단에서 조사받을 때 주의할 점 !!!

- ① 근로복지공단이 나오라고 한 날짜에는 꼭 가도록 합니다. 혹시 갈 수 없는 사정이 생겼다면 근로복지공단에 전화해서 다른 날로 변경해 달라고 요청할 수 있습니다.
- ② 산업재해를 당한 경위를 자세히 잘 설명해야 합니다. 만약, 자신이 한국어를 잘 못한다면 친구나 상담소 도움을 받는 것이 좋습니다.
- ③ 자신의 여권과 산업재해와 관련된 증거들을 준비해 갑니다. 증거가 없으면 사실을 잘 알고 있는 사람을 증인으로 데려가도록 합니다.
- ④ 혹시 사장이 사실과 다른 말을 한다면 가만히 있지 말고 그렇지 않다고 분명하게 이야기해야 합니다.
- ⑤ 근로복지공단 직원이 하는 말을 잘 이해하지 못했다면 이해할 때까지 설명해달라고 요청해야 합니다. 잘 모르면서 '그렇다'고 얘기하면 나중에 불리해 집니다.

#### 4) 산재 승인이 되면 이런 보상을 받을 수 있다.

##### ① 요양급여

노동자가 산재로 치료를 받을 경우, 산재보험에서 지급되는 급여이다.

요양급여에는 치료비, 입원비, 개호비, 이송비, 보철구입비 등이 포함된다.

간병료 : 다친 상태가 심해서 전담하여 간호하는 사람이 필요한 경우, 드는 비용을 개호비라고 한다.

이송비 : 재해현장이나 발병 장소에서 병원까지 갈 때, 병원을 다른 곳으로 옮길 때 필요한 교통비, 숙박비, 식사비 등을 말한다. 통원치료를 할 때는 교통비를 청구하여 받을 수 있다. 통상 시내외버스 비용 기준으로 지급된다.

보철구 구입비 : 보청기, 의수, 의족, 휠체어 등 보철구가 필요한 노동자에게 지급된다.

② 휴업급여 : 노동자가 산재요양을 받는 동안 생계를 보호하기 위해 지급되는 보상이며, 평균임금의 70%가 지급된다.

③ 장해급여 : 치료가 다 끝났지만 장해가 남았을 경우, 장해정도에 따라 지급되는 보상이다. 보상금을 한꺼번에 받는 일시금과 연금 두 가지가 있다.

**\* Những điều cần chú ý khi nhận được điều tra của 근로복지공단:**

- ① Ngày mà 근로복지공단 thông báo đến làm việc là phải đến đúng hạn. Giả sử không đến được vào ngày đó thì phải gọi điện thông báo cho 근로복지공단 là không đến được do có việc riêng và phải xin đăng ký đổi vào ngày khác.
- ② Phải giải thích rõ ràng, kỹ càng, chi tiết tình huống bị thương do tai nạn công nghiệp. Nếu bản thân không có khả năng giải thích bằng tiếng Hàn, nhất định phải tìm sự giúp đỡ từ bạn bè hoặc các trung tâm tư vấn hỗ trợ người lao động.
- ③ Khi đi đến 근로복지공단 phải chuẩn bị hộ chiếu, CMT cũng như tất cả mọi chứng cứ có liên quan đến vụ tai nạn công nghiệp của mình. Nếu không có chứng cứ, thực tế nếu có người làm chứng được vụ tai nạn đó thì cũng phải mời người đó cùng đi đến 근로복지공단 để cùng xử lý vụ việc.
- ④ Giả sử tình huống giám đốc có nói sai sự thật thì cũng không được im lặng mà phải giải thích một cách rõ ràng, mạch lạc.
- ⑤ Nếu trường hợp mà không hiểu được nhân viên 근로복지공단 nói gì thì phải yêu cầu giải thích lại, hướng dẫn lại. Nếu không hiểu rõ mà cứ vâng lời giả vờ đã hiểu rõ thì sau này mọi việc có thể trở nên xấu đi cho người lao động.

**3.2.4. Nếu bảo hiểm SANJE đồng ý thì người lao động có thể sẽ nhận được những bồi thường sau:**

**3.2.4.1. 요양급여:** là phí điều trị 근로복지공단 trả khi người lao động bị tai nạn lao động. 요양급여 bao gồm phí điều trị, phí nhập viện, phí thuê hộ lí, phí đi lại, phí mua sản phẩm thiết bị y tế để điều trị.

Phí thuê hộ lí : tình trạng vết thương rất nặng cần phải có sự chăm sóc của hộ lí

Phí đi lại: là chi phí trả cho việc đi lại trong quá trình điều trị ví dụ như tiền xe đi từ hiện trường tai nạn đến bệnh viện, các tiền xe, tiền ăn, tiền thuê phòng để ngủ đêm khi chuyển bệnh viện. Sau khi xuất viện, nếu cần phải đến bệnh viện để điều trị tiếp thì có thể xin tiền đi viện. thường được tính tiền một lượt đi bằng cước phí xe buýt/lượt

Phí mua thiết bị y tế : máy trợ thính, tay giả, chân giả, xe lăn, vvvv. những thứ này được cung cấp cho bệnh nhân cần phải dùng trong quá trình điều trị.

**3.2.4.2. 휴업급여:**

Quá trình nhận điều trị tại bệnh viện bệnh nhân không đi làm được nhưng vẫn nhận được 70% lương cơ bản của lúc đi làm bình thường.

**3.2.4.3. 장해급여**

Quá trình điều trị đã kết thúc nhưng thương tật vẫn chưa hoàn toàn bình phục thì người lao động có thể xin 근로복지공단 tiền bồi thường thương tật theo mức độ thương tật tương ứng. Tiền bồi thường này có 2 cách trả là cách trả góp (từng năm) và trả hết.

④ 유족급여와 장의비 : 노동자가 업무상재해로 사망한 경우, 유족에게 지급되는 보상이다. 유족보상금은 평균임금의 1300일분이고, 연금을 원칙으로 하되, 공단에서 인정하는 상황에 따라 일시금, 일부 일시금을 받을 수 있다. 장례비를 보상하는 장의비는 평균임금 120일분이다.

⑤ 상병보상연금 : 산재요양 2년이 지나도 치유되지 않고, 일상생활과 노무활동이 어려운 상태인 경우, 폐질등급 1-3급에 따른 상병보상연금을 받게 됩니다.

⑥ 후유증상 진료와 재요양 : 요양종결 후, 후유증이 남은 노동자의 경우 후유증상에 대한 치료(물리, 약물)를 받을 수 있고, 그 부위가 악화가 되어 치료가 적극적으로 필요하다는 의사소견이 있을 때는 재요양 치료를 받을 수 있다.

## 5) 직업병이나 사고 발생시 조치요령

### ① 직업병으로 의심되면...

- 같은 부서 동료들이 비슷한 증상이 있는지 확인한다.
- 작업환경측정 결과나 물질안전보건자료 등을 통해 유해원인을 확인한다.
- 입사 때 건강진단 기록과 전에 했던 건강진단(일반, 특수)결과를 확인한다.
- 노동조합이나 이주노동자 지원 단체를 찾아가 의논한다.
- 신경외과, 정형외과, 내과 등의 의사들이 병명은 알아도 작업과 관련이 있다고 소견을 주지 못한다면, 그 결과들을 가지고 산업의학과를 찾아가서 직업병 여부를 의논한다.

### ② 사고성 재해를 당했을 때...

- 목격자를 반드시 확보하고, 만일을 위해 꼭 보고한다.
- 옆에 동료가 있었다면 문제가 없지만, 인적이 없는 곳에서 일을 하다가 다친 경우는 소리를 질러 동료들을 부르거나 움직일 수 있으면 반장, 동료 등에게 바로 경위를 알린다.
- 사고의 원인을 확인 한다 : 기계고장, 안전장치 유무, 교육실시 실태 등의 사고의 원인을 확인해두어야 한다. 민사소송을 진행하여야 할 경우가 있다.
  - 재해발생보고서는 반드시 확인한 뒤, 도장을 찍는다. : 재해발생보고서에 작업자의 부주의, 과실로 사고가 난 것처럼 작성되는 경우가 많다.
  - 지원단체등과 계속 연락하여 불이익을 당하지 않도록 한다. : 처음부터 대처방안을 함께 마련하는 것이 좋다.

#### 3.2.4.4. 유족급여와 장의비

là tiền bồi thường tử vong và chi phí tang lễ. Trường hợp người lao động bị tai nạn thiệt mạng: gia đình người bị nạn sẽ nhận được khoản đền bù này. số tiền bồi thường gia đình người thiệt mạng nhận được tính là "lương trung bình của một ngày  $\times$  1,300 ngày" và quy định là phải trả góp(từng năm). Nhưng tùy trường hợp mà có thể trả trước một số khoản tiền. Chi phí tang lễ = lương trung bình của một ngày  $\times$  120 ngày.

#### 3.2.4.5. 상병보상연금

Sau 2 năm điều trị mà bệnh vẫn chưa khỏi hẳn và vẫn gặp khó khăn trong khi làm việc hay thậm chí trong sinh hoạt hàng ngày sẽ được chi trả cho người bệnh tùy theo cấp độ thương tật từ cấp 1 đến cấp 3.

#### 3.2.4.6. 후유증상 진료와 재요양

Sau khi kết thúc quá trình điều trị mà vẫn còn vết sẹo, vẫn phải chịu ảnh hưởng của hậu quả lớn thì bệnh nhân sẽ tùy theo tình hình mà được nhận bồi thường điều trị (thuốc, được phẩm..). Hoặc là bệnh tái phát, vết thương càng bị nghiêm trọng hơn thì theo ý kiến của bác sỹ mà có thể nhận được bồi thường điều trị lại.

### 3.2.5. Cách xử lý khi xảy ra tai nạn hay bị bệnh nghề nghiệp

#### 3.2.5.1. Khi nghi ngờ bệnh nghề nghiệp:

- + Kiểm tra xem đồng nghiệp làm cùng bộ phận với mình có xuất hiện triệu chứng, dấu hiệu mắc bệnh nào giống mình không.
- + Xác nhận các nguyên nhân gây nguy hiểm trong môi trường làm việc. (tham khảo kết quả thanh tra môi trường làm việc, các tư liệu bảo hộ an toàn lao động)
- + So sánh kết quả khám sức khỏe của trước khi vào làm và hiện tại.
- + Đến các tổ chức công đoàn lao động hoặc tổ chức hỗ trợ người lao động nhập cư để xin tư vấn.
- + Trong trường hợp mà kết quả khám xét của các bác sỹ khoa thần kinh, khoa chỉnh hình, nội khoa cũng không kết luận được là môi trường làm việc gây ra bệnh của người lao động thì người lao động phải nên mang kết quả khám xét đó tới viện khoa học công nghiệp để đề nghị giám định xem bệnh đó có phải là bệnh nghề nghiệp hay không.

#### 3.2.5.2. Khi bị thương do tai nạn mang tính sự cố.

- + Phải tìm người chứng kiến và báo cáo cấp trên:  
Lúc làm việc có người bên cạnh thì không vấn đề gì. Nhưng giả sử bên cạnh không có người, tình huống xảy ra tai nạn nhất định phải kêu to và gọi người khác. hoặc nếu cử động được thì đi gặp đồng nghiệp và tổ trưởng kể lại chi tiết.
- + Xác định nguyên nhân gây tai nạn: Những nguyên nhân gây tai nạn như là do máy móc trục trặc, không có trang thiết bị an toàn, giáo dục an toàn không được đảm bảo v.v. phải xác nhận nguyên nhân gây ra tai nạn là gì. có trường hợp phải tiến hành các vụ tố tụng dân sự.
- + Sau khi lập bản báo cáo tai nạn thì người tai nạn phải kiểm tra nội dung của bản báo cáo và đóng dấu. Bởi vì nhiều khi trong bản báo cáo người ta viết là nguyên nhân tai nạn là do sự không cẩn thận, chú ý của lao động
- + Luôn giữ liên lạc với các tổ chức hỗ trợ người lao động để không gặp điều bất lợi: Tốt nhất người lao động đến các tổ chức hỗ trợ người lao động ngay từ đầu khi xảy ra tai nạn.

## IV. 노동권과 노동조합

# IV. QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ CÔNG ĐOÀN LAO ĐỘNG

## Ⅳ. 왜 노동조합이 필요한가?

### - 노동권과 노동조합

서울경기인천 이주노동자 노동조합

#### 1. 노동 3권 (3 basic rights)

- 이주노동자는 UN이 정한 "모든 이주노동자 및 그 가족의 권리보호에 관한 협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)"에 따라 인권과 노동권을 보호받는다.
- 이주노동자는 국제노동기구(International Labor Organization) 협약에 의해 결사의 자유 등 노동자 권리를 보호받는다.
- 한국 헌법 제33조에서는 “노동자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”라고 규정하여 노동자들의 노동3권을 분명히 보장하고 있다. 이는 노동자들이 스스로 자신들의 단체(노동조합)를 결성하여 사용자와 대등한 관계 속에서 근로조건을 집단적으로 결정하도록 하여 노동자들의 사회·경제적 지위를 향상시키기 위해서이다.
- 노동자 개인은 힘이 약하지만 노동조합으로 단결하면 힘을 키울 수 있다. 그래서 단결은 노동자의 최대의 무기이다. 뭉쳐야 힘이 생긴다.
- 노동 3권은 1)단결권(노동조합을 만들 권리) 2)단체교섭권(사용자와 집단적으로 교섭할 권리) 3)단체행동권(노동조합의 이익을 실현하기 위해 파업과 같은 집단행동을 할 권리)이다.
- 노동3권은 자연적으로 생긴 것이 아니라, 수백 년 동안 노동자들이 투쟁하여 쟁취한 역사적으로 소중한 권리이다.

## IV. QUYỀN LAO ĐỘNG CƠ BẢN

### - QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG VÀ CÔNG ĐOÀN LAO ĐỘNG

*Công đoàn Lao động nhập cư của  
tp. Seoul, Inchon và tỉnh Gyeonggi*

#### 1. 3 Quyền lợi của Lao động

- + . Quyền con người và quyền lao động của người lao động di trú được bảo vệ bởi liên hợp quốc trong công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả mọi người lao động di trú và các thành viên trong gia đình của họ.
- + . Các quyền của công nhân nhập cư, bao gồm cả quyền lập hội, được bảo vệ bởi một công ước của tổ chức lao động quốc tế.
- + . Nó được quy định tại điều 33 của Hiến pháp rằng “Để cải thiện điều kiện lao động Người lao động có quyền đoàn kết độc lập, thương lượng tập thể, hành động tập thể” rõ ràng bảo vệ 3 quyền lợi cơ bản này. Điều này được thực hiện trong một nỗ lực nhằm cho phép người lao động có thể hình thành tổ chức riêng của họ( các công đoàn lao động) và đàm phán các điều kiện làm việc với quản lý trên cơ sở bình đẳng, cùng cải thiện tình trạng kinh tế xã hội.
- + . Một cá nhân có thể không đủ sức mạnh, nhưng cá nhân đó sẽ phát triển mạnh mẽ hơn khi là một phần của công đoàn của công nhân. Điều này giải thích lý do tại sao đoàn kết là vũ khí lớn nhất của người lao động. Đoàn kết nhau sẽ có sức mạnh mẽ.
- + . 3 Quyền của lao động như sau :
  - 1) Quyền Đoàn kết (Để tạo thành một liên minh).
  - 2) Các Quyền Thương Lượng Tập thể. (thương lượng với chủ sử dụng lao động)
  - 3) Quyền hành động tập thể (Có quyền tham gia vào các hoạt động
- + . Trong thời gian lịch sử lâu lao động đã đấu tranh để lấy 3 quyền cao quý này.

## 2. 노동조합이란 무엇인가?

우리는 노동자다. 우리가 공장에서 기계를 돌리고, 물건을 만들어 내지 않으면 이 사회는 마비될 것이다. 또 회사도 유지되지 않고 한국 경제도 돌아가지 않을 것이다. 기계와 관리자, 사장이 있어도 우리가 노동하지 않으면 부를 만들어 낼 수 없다. 그래서 우리 사회에서 우리 노동자들의 노동이 가장 중요하다.

종종 사장들은 우리에게 월급도 주지 않고 심지어 해고하겠다고 협박하며 힘든 작업이나 야간 노동을 강요한다. 이럴 때는 사장이 가장 큰 힘을 가진 것처럼 보인다. 하지만 사실 우리 노동자들이 동시에 일을 그만둬 버리면 사장들은 이윤을 뽑아낼 수가 없다. 그런데 이런 모든 노동자들이 한꺼번에 같이 일을 중단해야만 효과가 있다. 그래서 사장들은 우리 노동자들이 단결하는 것을 가장 두려워하고 싫어한다. 그래서 모든 자본가들은 노동자들이 노동조합을 만드는 것을 원하지 않는다.

노동조합은 노동자들이 임금, 노동시간, 수당, 휴일, 노동 강도, 복지 등을 노동자들에게 더 유리하게 만들기 위해 결성한 조직이다. 그리고 이런 활동은 노동법을 통해 합법적으로 보장받는다. 이것이 노동3권인데, 단결권, 교섭권, 단체행동권이다. 물론 이런 권리는 그 동안 선배 노동자들이 희생하며 투쟁한 결과로 얻은 성과들이다.

노동조합은 노동자들의 권리 실현을 위해 노동자들의 힘으로 만드는 조직이다. 노동조합은 사업장 내에서 노동자들의 이익을 보장하고 사회적으로 지위 향상을 위해 활동하는 조직이다. 사장들은 돈과 힘이 있고 노동자들은 돈도 없고 힘도 없으므로, 함께 단결해야 힘을 만들 수 있다. 그래서 모든 노동자들은 노동조합을 만들어야 더 나은 대우를 받을 수 있다.

한국의 민주노총(KCTU)은 80만 명이 조합원으로 가입되어 있고, 16개의 산별연맹과 16개의 지역본부가 있다. 1970년에 전태일 열사가 근로기준법 준수를 촉구하며 분신한 이래 한국 노동운동은 1987년 노동자 대투쟁을 거쳐 1990년 전노협을 만들고 1995년 민주노총을 만들었다.

민주노총 산하 서울경기인천 이주노동자 노동조합(MTU), 금속노조, 건설노조, 대구 성서공단노동조합(STU), 일부 지역일반 노동조합 등에 이주노동자가 조합원으로 가입되어 있다.

노동조합은 노동상담, 노동자 권리교육, 한글교육, 이주노동자 제도 개선 활동, 조합원 친목 활동, 대중 집회와 시위 활동 등을 통해 노동자들을 위해 활동하고 있다. 노동자는 노동조합에 가입해야 우리의 권리를 찾을 수 있다.

## 2. Công đoàn lao động là gì

- + Chúng ta là người lao động. Nếu chúng ta đều bỏ làm việc ở xưởng thì xã hội này sẽ bị hỗn loạn. Các công ty cũng không thể duy trì được nữa và kinh tế HQ cũng sẽ bị hỗn loạn. Tuy có máy móc, người quản lý, giám đốc nhưng nếu chúng ta không làm lao động nữa thì sự giàu có, kinh tế cũng sẽ không còn nữa mà thôi. Vì vậy có thể nói lao động là quan trọng nhất trong xã hội.

Thỉnh thoảng giám đốc không chịu trả lương cho chúng ta, thậm chí họ dọa là nếu chúng ta không làm tăng ca, làm đêm thì sẽ sa thải. Những lúc này giám đốc có vẻ như có quyền lực rất lớn. Nhưng thực ra nếu chúng ta đồng thời ngừng làm việc, đình công thì giám đốc cũng không thể lấy được nhuận lợi. Để có hiệu quả thì chúng ta phải đoàn kết đình công. Chính vì thế mà giám đốc sợ nhất là chúng ta đoàn kết đình công và giám đốc nào cũng không muốn lao động thành lập công đoàn lao động.

- + Công đoàn lao động là một tổ chức nhằm mục đích đảm bảo quyền, lợi ích của lao động như là về tiền lương, thời gian lao động, các khoản tiền trợ cấp, ngày nghỉ, cường độ lao động, phúc lợi v.v. Các hoạt động này đều được luật lao động đảm bảo. Đó là 3 quyền của lao động : quyền Đoàn kết, quyền Thương Lượng Tập thể, quyền hành động tập thể. Dĩ nhiên, thành quả này là kết quả của các lao động đấu tranh thời trước.
- + Công đoàn là một tổ chức được chính những người lao động thành lập nhằm thực hiện các quyền của người lao động. Công đoàn là tổ chức nhằm hỗ trợ các lợi ích của người lao động tại nơi làm việc và lợi ích an sinh xã hội. Chủ sử dụng lao động có tiền và quyền lực. Tuy nhiên, người lao động thì không có tiền hay quyền lực. Đây là lý do tại sao chúng ta cần phải hợp tác cùng nhau xây góp sức mạnh của mình. Vì vậy tất cả mọi công nhân cần phải tổ chức công đoàn để giành được sự đối xử tốt hơn.
- + Liên minh công đoàn "Dân Chủ (민주)" tại HQ đã có hơn 800,000 đoàn viên công đoàn với 16 công đoàn công nghiệp và 16 chi nhánh khu vực. Từ năm 1970, khi mà Jeon Teo-il tự thiêu để đôn đốc việc chấp hành luật lao động, các phong trào lao động Hàn Quốc đã chứng kiến cuộc đấu tranh vĩ đại của người lao động trong năm 1987, vào năm 1990 Ủy Ban Quốc Gia của Công Đoàn được thành lập, và đến năm 1995 thì Liên đoàn Công Đoàn Hàn Quốc cũng được thành lập.
- + Dưới Liên đoàn công đoàn Dân Chủ, lao động nhập cư còn đăng ký là thành viên của "Công Đoàn người lao động nhập cư của Seoul, Kyungky, Incheon", Hội Liên hiệp công nhân ngành thép, Hội liên hiệp Công nhân xây dựng, nghiệp đoàn khu công nghiệp liên hợp Deagu Seongseo và Công đoàn ở một số khu vực phổ biến.

Công đoàn phục vụ người lao động thông qua hoạt động tư vấn lao động, giáo dục quyền lao động, Giáo dục ngôn ngữ Hàn Quốc, Vận động cải thiện chính sách cho lao động nhập cư, các hoạt động xã hội, biểu tình công cộng và kháng nghị.

Vì vậy để đảm bảo cho quyền lợi của mình, người lao động nên tham gia một công đoàn.

### 3. 서울경기인천 이주노동자 노동조합 소개

이주노조는 이주노동자들을 위해, 그리고 이주노동자들에 의해 2005년 4월 건설된 노동조합으로서 민주노총에 가입되어 있다.

이주노조는 2003년 11월 노무현 정부의 미등록 이주노동자 강제 추방 정책에 항의해 명동성당에서 시작된 항의 농성에 참가했던 이주노동자들이 중심이 되어 만들었다. 이주노조의 간부들과 조합원들은 여러 국가들에서 온 이주노동자들이며 현재 방글라데시, 네팔, 필리핀, 인도네시아, 파키스탄 등의 이주노동자들이 가입해 있다. 이주노조는 노동자는 국적이나 출입국법 상의 지위와 무관하게 평등한 권리를 인정받아야 한다고 믿는다. 현재 이주노조에는 다양한 국적만큼이나 다양한 체류 자격을 가진 조합원들이 함께 하고 있다. 미등록 이주노동자, 고용허가제 노동자, 결혼 이민자 등 체류 지위와 상관없이 노동자로 살아가는 이주민들이 조합원으로 함께 하고 있다.

이주노조는 1년에 1회 전체 총회, 지역 총회를 통해 간부를 선출해 노조 지도부를 구성한다. 이주노조의 가장 큰 특징은 이주노동자들이 누구에게 의존하지 않고 스스로의 힘으로 권리 실현을 위해 노동조합을 운영한다는 것이다.

이주노조는 조합원들이 납부하는 조합비와 정기적인 연대 기금 마련 사업으로 마련한 재정으로 운영하며, 정부나 기업의 보조금은 일체 받지 않고 있다. 2005년 이주노조 건설 이래, 이주노조는 이주노동자들의 노동 조건 향상, 이주노동자들의 노동권과 인권 보장, 그리고 단속 추방 중단과 미등록 이주노동자 합법화를 위해 활동해 오고 있다.

이주노조의 주요 목표는 다음과 같다.

- 단속 추방 중단과 미등록 이주노동자 합법화
- 이주노조 인정과 합법화
- 고용허가제를 노동허가제로 전환(직장 이동의 자유, 장기 체류 허용, 가족 동반 허용 등)
- 완전한 노동3권 보장(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)
- 여성 이주민의 권리 보장

### 3. Giới thiệu công đoàn người lao động nhập cư của tp. Seoul, Inchon và tỉnh Gyonggy

Công đoàn người lao động nhập cư (gọi tắt 이주노조) được thành lập vào tháng 4, năm 2005 do chính người lao động tổ chức và nhằm mục đích mang lại lợi ích và đảm bảo quyền lợi cho người lao động nhập cư. 이주노조 đã gia nhập vào Liên đoàn công đoàn Dân Chủ.

Các cán bộ và thành viên của 이주노조 là người lao động đến từ các nước. Hiện tại có những thành viên người Bangla, Nepal, Phillipin, Indônexia, Pakistan v.v. Theo 이주노조 người lao động không được phân biệt theo quốc tịch và dựa vào luật xuất nhập cảnh HQ. Hiện tại trong 이주노조 có nhiều thành viên có quốc tịch và loại VISA khác nhau. Ví dụ như người bất hợp pháp, người lao động hợp pháp, người lấy vợ/chồng HQ v.v.

Một năm một lần 이주노조 tổ chức đại hội toàn quốc và đại hội trên khu vực để bầu cử công đoàn. đặc điểm của 이주노조 là không dựa vào ai, tổ chức khác mà lao động nhập cư tự xây dựng lên công đoàn để đảm bảo quyền của chính mình.

#### Mục đích chủ yếu của 이주노조 như sau :

- + . Không bắt đuổi người lao động nhập cư bất hợp pháp về , làm cho họ được hợp pháp
- + . công nhận công đoàn lao động nhập cư, (hợp pháp hóa)
- + . chuyển chế độ cấp phép tuyển dụng(EPS) sang chế độ cấp phép lao động (được chuyển xuống tự do, cho phép cư trú lâu dài, cho phép gia đình của lao động cùng cư trú
- + . đảm bảo 3 quyền lao động (Quyền đoàn kết, quyền thương lượng tập thể, quyền hành động tập thể)
- + . đảm bảo quyền lợi của phụ nữ di trú

## 4. 이주노조의 주요 활동

이주노조는 한국 사람에게 의존하는 것이 아니라, 이주노동자들이 스스로의 힘으로 노동자의 권리를 쟁취하기 위해 활동하는 노동조합이다. 따라서 기본적으로 모든 활동은 이주노동자들이 주도하여 진행한다.

- 1) 노동 상담 - 이주노조 지원 노무사들과 함께 상시적으로 노동 상담 진행. 체불 임금, 퇴직금, 사업장 이동, 비자 문제 등 다양한 문제에 관한 상담 활동
- 2) 교육 프로그램 - 신입 조합원 교육(매 3개월 1회), 집중 간부 교육(연 2회), 지부 및 분회 등 모임에서 교육 진행. 이주노동자 공동체들을 대상으로 한 노동법, EPS 권리 교육 진행.
- 3) 지역 모임(지부, 분회) - 이주노조는 경기북부지부, 서울지부, 경기중부지부, 경기남부지부 등 4개 지부가 있음. 월 1회 지역 모임을 진행함. 이 모임에서 노조 전체 활동 보고와 지역 상황을 공유하고 간단한 교육, 노동 상담 등을 진행.
- 4) 노조 뉴스레터 발행 - 월 1회 다국어 소식지 발행하고 있으며, 현재 영어, 방글라데시어, 네팔어로 발행하고 있음.
- 5) 캠페인 - 이주노조는 이주노동자들이 안전하게 살아가고 존엄성을 보장받기 위해 필요한 투쟁을 이주노동자들과 함께하기 위해 노력해 왔음. 이주노조는 고용주들로부터 정당한 대우를 받기 위한 투쟁, 단속추방을 중단시키기 위한 투쟁, 미등록 이주노동자 합법화를 위한 투쟁, 노동허가제 쟁취를 위한 투쟁, 이주노동자 노동권 쟁취를 위한 캠페인(최저임금 인상 등)을 해 왔음. 이외 난민 등 다른 이주자들의 권리를 위한 운동에도 연대하고 있음.
- 6) 집회 - 이주노동자 권리 개선을 위해 다른 단체들과 함께 집회나 기자회견. 특히 노동절 집회(5월), 세계 이주민의 날 집회(12월) 등을 주로 조직. 한국 노동자들의 투쟁에도 함께 연대하면서 ‘노동자는 하나’라는 정신을 확산하고 있음.
- 7) 국제연대 활동 - 본국으로 돌아간 이주노동자들과 함께 국제이주노동자연대네트워크(International Migrant Workers Solidarity Network, IMWSN)을 만들어서 본국에서 한국으로 오려고 하는 이주노동자 조직화 활동을 하고 있음. 이외에도 국제이주민연대(International Migrants Alliance, IMA), 홍콩의 APMM(Asia Pacific Mission for Migrants), 홍콩 인도네시아 가사노동자노조(Indonesia Migrant Workers Union, IMWU) 등 많은 국제단체들과 연대하고 있음.
- 8) 여성 이주민 조직화 - 여성 이주민들의 권리 향상을 위해서 여성 모임을 조직하고 하고 있음.
- 9) 한글 교실 - 2009년부터 대학생들이 만든 레인보우 스쿨과 연계해 한글 교육 진행. 현재 서울 동대문과 성수, 경기도 양주 지역에서 하고 있음. 레인보우 스쿨에서는 정기적으로 한글 강사들을 대상으로 한 교육, 이주노동자 대상으로 한 교육을 진행하고 있고 체육대회, 소풍 등 다채로운 사업을 진행하고 있음.

#### 4. Các hoạt động của 이주노조

- 1) Tư vấn lao động - các vấn đề về lao động, tiền lương, tiền thôi việc, chuyển xuống, visa v.v
- 2) chương trình giáo dục - về quyền lợi của lao động, luật lao động v.v
- 3) cuộc họp của các công đoàn chi nhánh
- 4) Xuất bản tờ báo (News Letter)
- 5) Phong trào vận động
- 6) Tổ chức tập hợp lực lượng (với mục đích phong trào, chính trị)
- 7) Giao lưu hợp tác với các tổ chức thế giới
- 8) Tổ chức hội của phụ nữ di trú HQ
- 9) Chương trình đào tạo tiếng Hàn

## 5. 노동조합에 함께하자.

노동조합은 노동자의 권리 향상을 위한 합법적인 조직이다. 노동자들은 한국노동자든 이주노동자든 자본가들에 의해 착취당하고 있다. 더 나은 삶을 위해서 모든 노동자들은 노동조합으로 단결하여 스스로의 힘으로 권리를 쟁취해야 한다.

사례 1)금속노조 삼우정밀지회

▲ 배경 : 전체 노동자 80명(이중 인도네시아 이주노동자 23명).내국인 노동자만으로 노조설립이후 현장을 튼튼하게 하기 위해서는 이주노동자와 함께해야 한다는 인식이 높아짐.

▲ 과정 : 이주노동자를 조직하는 과정에서 한국의 이주노동자 제도, 회사 및 송출업체의 횡포에 의해 이주노동자들이 스스로 대항하기 어렵다는 현실 이해(단결권 봉쇄). 이를 해결하기 위해 이주노동자까지 포함하는 유니온샵(단체협약)을 통해서 조직하는 방침을 수립함.

“이주노동자들과 함께 하지 않고, 한국인 노동자들만 임금을 올린다면, 순간은 임금이 오를지 모르지만, 회사는 더 손쉽게 사용하고 더 적은 임금을 줘도 되는 이주노동자를 이용하여 한국인 노동자와 이주노동자를 분리하고 노동자를 분할 통제하여 근본적으로 저임금 구조를 깰 수 없다”는 인식을 조합원들과 공유.

▲ 이주노동자 관련 핵심요구 : ‘유니온샵’ 인정, 단체협약 동일 적용, 임금인상 동일 적용(한국인 대상 조합원 교육/이주노동자 대상 대자보 부착, 간담회 등 진행)

▲ 결과 : 2006년 12월 지회설립 이후 2007년 7월 타결까지 8개월간 교섭과 투쟁을 진행하여 승리를 쟁취함(이주노동자를 포함하는 유니온샵 체결/단체협약 및 임금인상 동일적용/상여금 단계적 인상)

사례 2)평택안성지역 일반노조

▲ 배경: 전체 조합원 22명(내국인 11명, 이주노동자 11명:중국동포 9명+스리랑카 2명). 고용불안을 느낀 내국인들이 노조설립을 상담함.

▲ 과정: 내국인이나 이주노동자나 똑같이 고용불안을 느끼고 있고 내국인들이 적극적으로 이주노동자와 함께하면서 탄압과 해고에 대응해야 한다고 결의함.

▲ 이주노동자 관련 핵심요구: 이주노동자 고용보장, 임금인상 요구

▲ 결과: 투쟁을 통해 임단협 체결함. 이주노동자 식대 지급 받아냄.

이와 같이 사업장 내에서 한국 노동자들과 함께 노동조합을 만들 수도 있고, 이주노조처럼 독자적인 이주노동조합에 가입할 수도 있다. 어떠한 형태이든 노동자는 노동조합으로 단결하여 인간답게 살아가자.

## 5. Chúng ta cùng tham gia vào công đoàn 이주노조

Người lao động nhập cư cũng có thể tham gia vào công đoàn trong công ty hoặc là công đoàn 이주노조. Lao động phải đoàn kết nhau để giữ lấy quyền của lao động. !!