

이주노동자 권리찾기 교육 자료집

สิทธิแรงงานต่างชาติ



교육일정 2011 년 5 월 ~10 월

장소 수원이주민센터, 민주노총 경기본부

주최 경기이주노동자공동대책위원회



전국민주노동조합총연맹
Korean Confederation of Trade Unions

후원

목차

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 - 22
2. 근로계약(labor contract) - 22
3. 임금(wages) - 30
4. 근로시간과 휴식(working hours and recess) - 38
5. 모성보호 - 42

III. 산업 안전과 산업 재해

1. 노동자의 건강권 - 48
2. 나의 실수와 부주의로 다치는 것이 아니다 - 54
3. 법적으로 보장되어 있는 노동자의 권리 - 54

IV. 노동권과 노동조합 -

1. 노동 3 권 - 72
2. 노동조합이란? - 74
3. 서울경기인천 이주노동자 노동조합 소개 - 76
4. 이주노조의 주요 활동 - 78
5. 노동조합에 함께하자 - 80

สารบัญ

I. ทฤษฎีสหสัมพันธ์มนุษย์คืออะไร

1. ทฤษฎีสหสัมพันธ์มนุษย์คืออะไร? - 7
2. สิ่งที่เป็นจริง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีมนุษยธรรม - 9
3. ตัวอย่างการกดขี่สหสัมพันธ์มนุษย์ของแรงงานต่างชาติ - 13

II. สิ่งที่ต้องรู้เกี่ยวกับกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

1. ระเบียบขั้นพื้นฐานของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน - 23
2. สัญญาว่าจ้าง(labor contract) - 23
3. ค่าจ้าง(wages) - 31
4. การหยุดพักชั่วคราวและเวลาทำงาน(working hours and recess) - 39
5. การดูแลและคุ้มครองผู้เป็นแม่ - 43

III. ความปลอดภัยและมีสุขภาพดีในการปฏิบัติงาน

โรงงานอุตสาหกรรม

1. ความหมายของสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน - 48
2. ปกติเราได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน หรือได้รับบาดเจ็บขณะทำงานทุกคนคิดว่าเกิดจากการ
ผิดพลาดหรือเกิดการประมาท - 54
3. สิทธิแรงงานได้รับการรับรองโดยกฎหมาย - 54

IV. สิทธิของแรงงานและสหภาพแรงงาน -

1. สิทธิขั้นพื้นฐาน 3 ข้อ - 73
2. ความหมายของสหภาพแรงงานคืออะไร? - 75
3. สหภาพแรงงาน โชล,อินซอน ,เคียงกี - 77
4. กิจกรรมที่สำคัญของแรงงานต่างชาติ - 79
5. เข้าร่วมยูเนียน - 81

I . 인 권

I .

ทฤษฎีสถิตินุษยชนคืออะไร

인권이란 무엇일까요?

다산인권센터

인권이 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 있을뿐 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 다시한번 정리해볼까요?

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 못하 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.

ทฤษฎีสิทธิมนุษยชนคืออะไร?

ศูนย์สิทธิมนุษยชนดาชน

สิทธิมนุษยชนคืออะไร

ถ้ามีคนใดคนหนึ่งถามอย่างนี้ พวกคุณจะตอบว่าอย่างไร?

ส่วนมากผู้คนทั้งหลายจะคิดว่า ‘สิทธิมนุษยชนคือคนที่มีสิทธิดำรงชีวิตอย่างมีมนุษยธรรม’ ถ้าคิดแว๊บเดียวจะคิดว่าเป็นคำพูดที่ง่ายมาก ถ้าคิดอย่างรอบคอบดูแล้วจะไม่ใช่เช่นนั้น และการดำรงชีวิตอย่างมีมนุษยธรรมนั้นคือคำพูดอะไรอีก?”สามารถเอียงหน้าถามได้ว่าเพราะอะไรเหมือนเป็นเรื่องที่อยู่ไกลกับฉัน และเหมือนเป็นเรื่องที่ใหญ่โตหรือมัย แต่ที่ว่าถ้าเป็นมนุษย์ไม่ว่าใครก็ตามจะมีสิทธิมนุษยชนอยู่ทุกคางจะลืมไปชั่วคราวเท่านั้นสิทธิมนุษยชนนั้นอาจจะอยู่ใกล้ๆก็ไม่สามารถได้ เพราะฉะนั้นครั้งนี้เป็นเวลาที่จะปลุกสิทธิมนุษยชนที่หลับใหลให้ตื่นขึ้นมาใหม่อีกครั้งหนึ่งสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่ถือว่ามีความสำคัญกับฉัน และคนอื่นๆ มัย

สิทธิมนุษยชนนั้นเหมือนกับโลกที่ชวนฝันประมาณสิ่งนั้นเลย ดังนั้นถ้าใครคนใดคนหนึ่งดูถูกเรา โดยไร้เหตุผล เรื่องนั้นถือว่าเป็นปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ใกล้ชิดและสิทธิมนุษยชนปัญหาสิทธิมนุษยชนเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำรงชีวิตของพวกเขาทั้งหลายเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นและชักชวนในการดำรงชีวิตของคนมากมาย เอาละ ! ถ้าเป็นอย่างนั้นสิทธิมนุษยชนคืออะไรเราลองมาทำความรู้จัก ความหมายกันดูอีกทีดีมั๊ย?

ทฤษฎีสิทธิมนุษยชนคืออะไร?

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ออกมาตั้งแต่การดำรงอยู่ด้วยตัวเองของมนุษย์สิทธิมนุษยชนนั้น ด้วยความเป็นมนุษย์ และเพื่อการดำรงชีวิตด้วยศักดิ์ศรีแน่นอนเป็นสิทธิที่จำเป็นอย่างแน่นอนสิทธิมนุษยชนโดยทั่วไปใช้กับใครก็ได้เพราะเป็นสิ่งที่โดยทั่วไป กล่าวคือไม่ได้เกี่ยวข้องกับ สัญชาติ ศาสนา อาชีพ อายุและเพศที่พิเศษในทางสังคมและทางศาสนาและอื่นๆ เลยแต่เป็นเพราะการเป็นมนุษย์ที่จะต้องมียุติธรรมทั่วไปที่มีอยู่ หรือว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิ เพื่อคนที่อ่อนแอก็ได้พวกคนที่อ่อนแอด้วยความเหมาะสมของความเป็นมนุษย์ กรณีที่มีเงื่อนไขพื้นฐานทั้งหลายที่ควรจะมีแต่ไม่มีก็เยอะ หรือว่ากรณีที่เงื่อนไขที่ได้เปรียบในศักดิ์ศรีของพวกเขาคนอ่อนแอ เพื่อให้เป็นคนที่แข็งแรงในสังคมก็มีเยอะ ดังนั้นสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิสำคัญที่จะทำให้การดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีของพวกเขาคนอ่อนแอ ถ้ามองดูทางประวัติศาสตร์สิทธิมนุษยชนนั้นเท่าที่รู้มาคือพวกคนที่ได้รับการล่วงละเมิดสิทธิทั้งหลายได้เสียสละและต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิตนเอง

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 보호해주지는 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 주고 받으며 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.

สิ่งที่จำเป็นจริงๆ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีมนุษยธรรม

พวกเรานั้นสิ่งทั้งหลายที่จำเป็นจริงๆ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีมนุษยธรรมนั้น จะขึ้นอยู่กับลักษณะการดำรงชีวิตของพวกคนทั้งหลายและตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปแต่ถ้าถ้ามองมอดูดีๆ แล้วสิ่งทั้งหลายที่จำเป็นจริงๆ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีมนุษยธรรมนั้นจะมีความคิดที่คล้ายคลึงกัน

อันดับที่หนึ่ง สิ่งที่จำเป็นจริงๆ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีมนุษยธรรมนั้นคือสุขภาพและชีวิตของพวกผู้คนทั้งหลายและการมีความสัมพันธ์กับคนอื่นได้อย่างเสรีภาพ

ถ้ายกตัวอย่างเช่น มีน้ำที่สะอาดมีอากาศที่บริสุทธิ์และมีอาหารที่สะอาดมีบ้านที่สามารถพักอาศัย ได้อย่างสุขสบายก็ถือว่าใช่เช่นกันเหมือนกับทางมาลายและไฟลัญญานที่เหมือนคอยช่วยเราให้พ้นจากอันตรายก็ว่าได้ ถ้าสถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัยก็จะกังวลและสิ้นเหือนเพราะจะคอยคิดว่าจะเกิดอุบัติเหตุร้ายจะบาดเจ็บหรือเปล่าหรือว่าสิ่งที่ยังไม่เกิดก็จะคอยเผอเรววังในการดำรงชีวิต ของฉันด้วยก็ถือว่าสำคัญ สิ่งที่กำหนดในกฎหมายนั้นไม่ควรมีสิ่งที่ผิดกฎหมายเช่นการบังคับลากคนไปหรือการให้ทำงานหนักเหมือนทาส ดังนั้นควรมีกฎหมายและระบบสังคมในการให้ทำงาน อย่างอบอุ่นเช่นนั้น แต่ทว่ากฎหมายปัจจุบันในตอนนี้อยู่ ไม่มีความสามารถดูแลคุ้มครองสิทธิทั้งหมดได้เลย

อันดับที่ 2 ถ้าจะดำรงชีวิตอย่างมีมนุษยธรรมนั้นไม่แบ่งแยก และสามารถมีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่ควรแบ่งแยกสีผิว ศาสนาและชนชาติ หรือแบ่งแยกว่าอายุมาก หรือว่าเป็นผู้ชายผู้หญิง หรือ คิดว่าเป็นคนที่มีร่างกายที่ไม่สะดวกคิดถ้าเช่นนั้นจะถือว่าไม่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นคนที่เป็นโรคหรือมีสุขภาพที่ดีหรือว่าที่อยู่อยู่ที่ไหน คนทั้งหมดควรมีโอกาสเท่าเทียมกัน และมีสิทธิเท่าเทียมกันทั้งหมด และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ระบบสังคมควรรักษาสິงนี้ไว้ เพราะถึงแม้ว่าจะมาจากประเทศอื่นก็เหมือนกัน ถ้าทำงานแล้วให้เงินเดือนน้อยกว่าถือว่าเป็นการแบ่งแยกและไม่เท่าเทียมกัน

อันดับที่3 คนทั้งหลายมีความคิด และการพูดเป็นของตนเองและเป็นสิ่งที่สำคัญในการแสดงออก อย่างหลากหลายในความรู้สึกของตัวเองด้วย

มีความไว้วางใจ และสามารถหายใจได้อย่างสะดวกการมีของกินและมีที่วางที่สามารถพักผ่อนได้นี้ไม่ใช่สิ่งที่ดำรงชีวิตอย่างมีมนุษยธรรมมนุษย์นั้นควรมีความคิดได้อย่างเสรีภาพ และสามารถที่จะแสดงออกในสิ่งนั้นได้เพราะเป็นความรู้สึกที่จะสามารถใช้ชีวิตได้ คนทั้งหลายมีความคิดที่ไม่เหมือนกันเพราะแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน ดังนั้นคนทั้งหลายจะเข้าใจ คนอื่นโดยการรับและการให้ในความคิดของตัวเองโดยผ่านพฤติกรรมและการพูด หรือตัวอักษรบางครั้งความคิดนั้นจะหมุนเวียนอยู่ในหัวเท่านั้นจะไม่ปรากฏออกมาข้างนอกก็มี ดังนั้นคนทั้ง หลายการมีความคิดอย่างเสรีภาพและสิ่งที่ได้แสดงออกเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีมนุษยธรรม และเป็นสิ่งหนึ่งในสิ่งที่สำคัญ แต่ถ้าได้รับโทษด้วยเหตุผลที่ได้คิดแบบไหนก็ตาม ถือว่าสิ่งนั้นข้างเป็นสิ่งที่น่ากลัว ควรสามารถแสดงออกอย่างเสรีภาพในความคิดของตัวเองโดยผ่านกิจ กรรมทางศิลปะหรือว่าการพูดหรือตัวอักษรก็ได้ หรือว่าสามารถแสดงออกในความคิดของตัวเอง โดยผ่านหนังสือและหนังสือพิมพ์ วิทยูหรือว่าทีวีก็ได้ และเกี่ยวกับสิทธิที่ไม่ได้รับการเปิดเผยอย่างชัดเจนแต่โดนบังคับในความคิดของตัวเองหรือการยืดยัดและอื่นๆ ด้วยสามารถทำตรงนี้ได้

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.

อันดับที่4 เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีมนุษยธรรม ควรมีวัฒนธรรมเพราะเป็นเจ้าของสังคมนั้นและ ควรมีสิทธิด้วย มนุษย์นั้นจะเรียนรู้สิ่งที่ตัวเองต้องการและสนุกกับวัฒนธรรมที่หลากหลายมีความรู้สึกเป็นสุขในกาทำงานที่ตัวเองต้องการรับการศึกษที่เหมาะสมมีอาชีพอยู่และสามารถทำงานได้หรือว่าสามารถพักผ่อนในระหว่างช่วงที่ทำงานได้จากเวลาต่อไป การดำรงชีวิตด้านวัฒนธรรมนั้นจะสามารถทำได้อย่างง่าย ขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิทธิมนุษยธรรมทั้งหมด ไม่ใช่แต่สิ่งนี้เท่านั้นพวกคนทั้งหลาย เป็นสมาชิกในสังคมและถ้าเป็นเวลาที่ตัวเองสามารถทำงานได้ จะรู้สึกที่ตัวเองเป็นเจ้าของสังคม นั้นและจะมีความรับผิดชอบและมีความเชื่อมั่นในตัวเองได้ ถ้าตัวเองได้เป็นตัวแทนโดยตรง หรือสามารถทำงานด้านการเมืองได้ถึงแม้จะไม่ได้ลงเป็นผู้สมัครรับเลือกตั้งก็ตามแต่สามารถลงคะแนนเสียงเลือกคนแบบนั้นได้และประชุมร่วมกับคนที่มีความคิดเห็นเหมือนกับตัวเองได้หรือว่าสามารถก่อตั้งพรรคการเมืองได้เหมือนกัน สามารถแสดงความคิดเห็นของตัวเองร่วมกับคนอื่นโดยผ่านการชุมนุมหรือการเดินขบวนและอื่นๆ เนื่องจากเสรีภาพอย่างนี้สามารถรวมว่าเป็นการดำรงชีวิตอย่างมีมนุษยธรรมได้ นอกจากนี้ควรรักษาวัฒนธรรมดั้งเดิมของสถานที่ที่ตัวเองอาศัยอยู่ และควรที่จะก้าวเดินออกไปได้ความหมายได้กล่าวมาด้านหน้านั้นสิทธิมนุษยชนไม่ใช่สิ่งที่จะจบด้วยคำพูดแต่เป็นสิ่งที่อยู่ด้วยในสถานที่ทำงาน และเป็นสิ่งที่อยู่ด้วยในการดำรงชีวิตของพวกเขาทั้งหลาย เพื่อการรักษาสิทธิมนุษยชนของตัวเองไว้นั้น ตั้งแต่ตอนนี้เป็นต้นไปลองฝันและพร้อมกันเริ่มต้นในการเปลี่ยนสิ่งนั้น ด้วยกันดู

<이주노동자 인권탄압 사례>

2006 년 수원 출입국관리사무소 보호실에 보호조치 중이던 터키 이주노동자 코스쿤 셀림씨가 6층에서 떨어져 사망

2006 년 2 월 27 일 새벽 수원 출입국관리사무소 보호실에 보호조치 중이던 터키 이주노동자 코스쿤 셀림씨가 6층에서 떨어져 사망했다.

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

셀림씨의 사건이 알려지자 다산인권센터를 비롯한 인권단체 활동가들은 수원출입국사무소 소장을 만나 사건경위 조사 및 현장 조사를 진행하였다. 현장 조사를 마친 관계자들은 “셀림씨의 자살동기가 명확하지 않고 겨우 20 센티미터 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 네명이 근무 중이었다고 한다.

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

사고가 발생한 수원 출입국관리사무소에서는 지난 해 10 월에도 조사를 받던 40 대 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.

<ตัวอย่างการกดขี่สิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างชาติ>

เมื่อตอนเช้ามีดของวันที่ 27 เดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ.2006 ที่ห้องคุมครองดูแลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองชวอน ระหว่างที่ทำการคุมครองดูแลอยู่นั้น คุณเสริม โคสคุณ ที่เป็นแรงงานต่างชาติชาวตุรกี ได้ตกจากชั้น 6 ลงมาเสียชีวิต

คุณเสริมนั้น เมื่อวันที่ 26 เดือนกุมภาพันธ์ ที่แล้วหลังจากได้ถูกปราบปรามโดยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรมที่เขตพารันจังหวัดคยองกีแล้วเพื่อการสอบสวนจึงถูกส่งตัวไปที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองชวอนและอยู่ระหว่างการดูแลคุมครองอยู่นั้น คุณเสริมนั้นตอนเกิดเหตุในช่วงเวลาประมาณตี 4 ของวันที่ 27 ได้ดึงหน้าต่างซึ่งทำจากพลาสติกในผนังห้องน้ำออกและทุบกระจกหน้าต่างให้แตก โดยใช้ฝ่าของโถส้อมหลังจากนั้นได้ออกมาข้างนอกโดยกระโดดลงทางช่องระบายอากาศมาข้างล่างที่สูง 18 เมตร จึงได้นำตัวส่งโรงพยาบาล ซึ่งได้บาดเจ็บสาหัสที่กระดูกเชิงกราน และกระดูกซี่โครงหักจึงได้เสียชีวิตลงเรื่องครั้งนี้ ที่วางแคบๆ 3-4 ตารางวาเล็กน้อยที่พวกแรงงานต่างชาติได้อาศัยอยู่ร่วมกันหลายคน ตรงนั้นถ้าได้ดำเนินการอย่างราบรื่นตามความเป็นไปได้ในการดูแลคุมครองในสถานที่ดูแลคุมครองตอนที่เกิดเรื่องการเสียชีวิตขึ้นนั้นจะต้องสกัดหรือขัดขวางไม่ให้ทำได้อย่างแน่นอนเพราะ ตอนที่เกิดเรื่องขึ้นนั้นที่สถานดูแลคุมครองมีพนักงานที่อยู่ระหว่างการทำงานอยู่ 4 คนหรือว่าคุณเสริมนั้น ในขั้นตอนการปราบปรามได้รับความรู้สึกหวาดกลัวทางด้านจิตใจอย่างมากในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือรู้สึกกลัวในท่าทางขอพวกหน่วยงานปราบปรามก็เป็นไปได้พวกผู้ที่เกี่ยวข้องและกลุ่มมนุษยชนนั้นทางเจ้าหน้าที่รัฐบาลควรเปิดเผยในสาเหตุของการเสียชีวิตให้ชัดเจนโดยผ่านการตรวจสอบและสอบสวนอย่างทะลุปรุโปร่งเกี่ยวกับเรื่องที่เกิดขึ้นในครั้งนี้ให้ถึงที่สุดหลังจากนี้เป็นต้นไปก็หวังว่าจะไม่เกิดการเสียชีวิตอย่างน่าเศร้าใจของแรงงานต่างชาติ คนอื่นๆอีก เพราะฉะนั้นควรยืนยันและเตรียมการวางแผนรับมืออย่างแน่นอนเมื่อปี

2007 년 삼성 에버랜드 외국인 무용수 ‘노예계약’

경기 용인의 놀이공원 삼성에버랜드에서 무용수로 일하는 우크라이나인 옥사나(29·여)씨는 강제 출국 위기에 놓였다. 5 kg의 나비옷을 입고 카니발 퍼레이드 등 각종 공연에 출연하다가 지난해 11 월 허리를 다친 그는 지난 4 월 디스크로 수술이 필요하다는 의사 소견까지 받았지만 아직도 수술받지 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 2 주 이상의 치료를 요할 경우 집에 가야 한다”고 돼있기 때문이다. 에버랜드에서 일하는 외국인 무용수는 9 개 나라 출신 150 여명이다. 부푼 꿈을 안고 한국에 왔지만 이들을 기다리는 것은 100 만원 안팎의 임금에 ‘족쇄같은 계약’(표 참조)이었다.

21 일 에버랜드 정문 앞에서 열린 ‘삼성 에버랜드 공연단 이주노동자 노동권과 인권보장을 위한 기자회견’에서 남경호 수원외국인노동자센터 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 옥사나씨는 결국 아픈 몸을 이끌고 본국으로 떠났다.

2007 นักเต้นรำชาวต่างชาติของเอวอแลนด์ซัมซุงเกี่ยวกับ‘สัญญาทาส’ที่สวนสนุกเอวอแลนด์ซัมซุงของเมืองยงอิน จังหวัดคยองกี คุณโอกซานา อุเครียโน(29-หญิง)ที่ได้ทำงานเป็นนักเต้นรำนั้น ในตอนคับขันได้ถูกบังคับให้ออกนอกประเทศนั้น ช่วงเดือนพฤศจิกายนปีที่แล้วขณะที่ได้ใส่ชุดผีเสื้อที่หนัก 5 กิโลกรัมในเทศกาลคาร์นิวัลและอื่นๆ ระหว่างที่ได้แสดงการละเล่นต่างๆอยู่นั้น ได้รับบาดเจ็บที่เอว ซึ่งต่อมาเมื่อเดือนเมษายนที่ผ่านมาทางแพทย์ได้ลงความคิดเห็นว่าเขาจะต้องได้รับการผ่าตัดดิสโคร แต่ก็ยังไม่ได้รับการผ่าตัด แต่กลับว่าเขาจะต้องซื้อตัวเครื่องบิน เพื่อเดินทางออกจากเกาหลี เพราะในสัญญาได้ระบุว่า “นักแสดงในระหว่างอยู่ในระยะเวลาสัญญาถึงแม้จะได้รับบาดเจ็บถ้าทางบริษัทที่จัดส่ง และทางเอวอแลนด์ไม่ได้ให้การช่วยเหลือและรับผิดชอบในทางคดี อาญาหรือคดีแพ่ง กรณีที่นักแสดงต้องการรับการรักษา มากกว่า 2 อาทิตย์ ขึ้นไปนั้นจะต้องกลับบ้านอย่างเดียว” เพราะในสัญญาได้ระบุว่าเขาจะต้องจัดส่งให้ ความสำราญกับเอวอแลนด์ นักเต้นรำที่ ทำงานอยู่ในเอวอแลนด์นั้นมีนักแสดงทั้งหมด 150 กว่าคนที่มาจาก 9 ประเทศ โดยฝันอย่างตื่นเต้นที่จะมาเกาหลีแต่สิ่งที่พวกเขาได้รอนั้นกลับเป็นสัญญาที่เหมือนโชตรวน โดยให้เงินเดือนราว 1 ล้านวอนและในเงินเดือนได้รวมตัวประกอบไปด้วยวันที่ 21 ที่หน้าประตูใหญ่ของเอวอแลนด์ที่ได้เปิดกลุ่มการแสดงของเอวอแลนด์ซัมซุงนายัมคยองโฮที่เป็นตัวแทนช่วยเหลือที่พักอาศัยให้กับแรงงานชาวต่างชาติในการให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์เพื่อการรับรองสิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงานของแรงงานต่างชาตินั้นชี้ให้เห็นในสัญญาฉบับนี้ว่า สัญญาทาสในสมัยใหม่ผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านบริษัทที่จัดส่งจะเปิดเผยสาเหตุในการบริหาร แต่ได้หลีกเลี่ยงในการตอบที่เป็นรูปธรรม ต่อมานายอันซังฮุนที่เป็นรองหัวหน้าของเอวอแลนด์นั้นได้กล่าวว่าเนื้อหาในสัญญาที่ได้ละเมิดสิทธิมนุษยชนนักแสดงนั้นเป็น เพราะทางบริษัทที่จัดส่งมาได้เรียกร้องให้แก้ไขอย่างเข้มแข็งขึ้น หลังจากแจ้งให้ทราบในเรื่องที่เกิดขึ้นแล้วก็ได้มีการปรับปรุงการให้สวัสดิการของนักเต้นรำดีขึ้นอย่างมาก และได้รับคำรักษาพยาบาลแลค่าชดเชยแต่สรุปแล้ว คุณโอกซานาได้พาร่างกายที่ได้รับบาดเจ็บกลับประเทศของตัวเองไป

2008 년 보호소에서 병 걸린 이주노동자 수바수(네팔) 적절한 치료 없는 강제출국

화성보호소에서 7 개월째 수감 되었던 이주노동자 수바수씨는 당뇨병 판정을 받았다. 검사 결과 한 달 사이 몸무게가 5 kg이나 줄었고, 혈당수치는 정상의 4 배인 487mg/dl 로, 당뇨병 혼수가 올 수 있는 500mg/dl 에 육박했다. 일반 내국인의 경우 입원을 권유받는 심각한 상태였다. 더욱이 당뇨병 외에도 수바수씨는 3 개월째 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 않다며 의견서를 냈고, 이어 32 명의 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 치료는 커녕 수바수씨의 정확한 건강상태 점검조차도 이뤄지지 않고 있다. 결국 법무부는 한번의 치료도 없이, 몰래 짐차에 수바수씨를 감금한채 강제 출국시켰다.

เมื่อปี ค.ศ. 2008 ที่สถานดูแลคุ้มครอง คุณสุบาซุ(ประเทศเนปาล)ที่เป็นแรงงานต่างชาติที่ได้ติดโรค แต่ไม่ได้รับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมแต่กลับถูกบังคับให้ออกนอกประเทศไปคุณสุบาซุ แรงงานต่างชาติที่ได้ถูกกักขังอยู่ที่สถานดูแลคุ้มครองชั่วคราวประมาณ 7 เดือน ได้รับการตัดสินว่าป่วยเป็นโรคเบาหวาน ในช่วงหนึ่งเดือนที่ได้รับผลการตรวจนั้นน้ำหนักร่างกายได้ลดลงไป 5 กิโลกรัม และจำนวนน้ำตาลในเลือดได้สูงกว่าคนปกติ 4 เท่าถ้าเป็นกรณีของคนในประเทศเกาหลีโดยทั่วไปนั้นเป็นสภาพที่หนักจะต้องได้รับการเข้ารักษาในนอนโรงพยาบาลเพราะนอกจากยิ่งกว่านั้น คุณสุบาซุได้ป่วยเป็นโรคเบาหวานมาได้ประมาณ3เดือนแล้วและมีอาการปวดท้องและ สายตาได้เลื่อมลงและอื่นๆซึ่งอยู่ในสถานการณ์ที่รุนแรงมากเพราะโรคต่างๆอาจแทรกซ้อนได้เกี่ยวกับสภาพสุขภาพของคุณสุบาซุนั้นอยู่ในสภาพที่จำเป็นจะต้องได้รับการรักษาพยาบาลและ ตรวจสุขภาพอย่างละเอียดมากกว่าความคิดเห็นในเรื่องที่กล่าวมา พวกกลุ่มสังคมต่างๆที่คล้ายกับทนายความเพื่อการรักษาพยาบาลโดยด่วนได้เรียกร้องให้ยกเลิกดูแลคุ้มครองทันที (ปล่อยจากการกักขัง) แต่ว่าไม่ใช่เป็นผู้เชี่ยวชาญและฝ่ายตรงข้ามกลับเป็นสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและกระทรวงยุติธรรมอีกต่างหาก โดยได้กล่าวว่าควรให้การรักษาพยาบาล และการตรวจสุขภาพอย่างเต็มที่และควรทำหรือจัดการโดยภายในสถานดูแลคุ้มครองโดยตรงกระทรวงยุติธรรมและสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองนั้น ได้ปฏิเสธที่จะปล่อยตัวออกจากการกักขัง และได้ปฏิเสธในการเรียกร้องให้ตรวจสอบและได้ยกเลิกการรักษาพยาบาล และการรักษาจากภายนอกด้วย เพราะฉะนั้นเรื่องนี้การรักษาพยาบาลควรเป็นไปอย่างราบรื่นแต่กลับไม่มีการช่วยเหลือ หรือตรวจสอบในสุขภาพของคุณสุบาซุอย่างชัดเจน แต่สุดท้ายกระทรวงยุติธรรมนั้นไม่มีการให้การักษาพยาบาลเลยแม้แต่ครั้งเดียว แต่กลับแอบกักขังตัว คุณสุบาซุไว้ในรถบรรทุกและบังคับส่งให้ออกนอกประเทศไป

2009 년 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 심씨는 경기 수원시 팔달구 지동 친구 집에 가는 길이었고 중국 한족이 많이 살고 있는 다세대주택이 통째로 단속되면서 친구 5 명이 붙잡혀갔다. 심씨는 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 2 명이 자기를 쳐다보고 있었다. 심씨는 너무 많이 다친 것 같아 못하는 한국말로 살려달라고 말했다. 하지만 그 중한명이 1 명이 다가와선 자신의 목골을 보고선 단속을 관둔 채 “그냥 가라, 가” 말한 것을 심씨는 기억한다. 고약한 ‘관용’이다. “조금만 늦었으면 목숨이 위험했다”는 병원에서 그의 치료비는 2 천만 원이 넘게 나왔다.

사건이 발생하고 경기지역의 시민단체와 이주노동자 단체는 해당 수원출입국을 항의 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, 심씨가 다치게 된 경위가 수원출입국관리소의 1 차 책임이 있음에도 불구하고 '나몰라라' 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.

เมื่อปี ค.ศ 2009 แรงงานต่างชาติที่ถูกปราบปรามเหมือนกับการล่ากระต่ายหรือสัตว์และถ้าได้รับบาดเจ็บ
ในระหว่างการปราบปรามก็จะทิ้งไปเฉยๆ

คุณสมิธิ(39) ที่เป็นแรงงานต่างชาติชาวจีนที่ผิดกฎหมาย ช่วงที่ถูกไล่ตามโดยหน่วยงานปราบปราม
ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองชวอนอยู่นั้นได้ตกจากกำแพงที่สูง 6~7เมตรลงมาข้างล่างทำให้หัวแตก
และกระดูกแขน และขาข้างขวาหัก ตอนนั้นได้รับบาดเจ็บอย่างหนักทำให้การขยับร่างกายเป็นไปอย่าง
ลำบาก ซึ่งวันนั้น คุณสมิธิจึงนั้นกำลังเดินทางไปบ้านเพื่อนที่อยู่ จิดง พัลดัลกู เมืองชวอน จังหวัดคยองกีที่
เป็นเขตบ้านลูกหลานชาวจีนที่อาศัยอยู่มาก ในเขตนั้นได้ถูกปราบปรามทั้งหมดโดยเพื่อน 5คนได้ถูกจับ
ไป ส่วนคุณสมิธิได้วิ่งหนีเข้าซอยตัน แต่ในที่สุดก็ถูกหน่วยงานปราบปรามจับตันคอไว้ได้ ซึ่งในตอนนั้น
ดันรนเพื่อหนีแต่ถูกเจ้าหน้าที่จับตันคอของตัวเองซึ่งไว้ในที่สุดเพื่อมีชีวิตรอดจึงได้ถอดเสื้อทิ้งแล้วกระโดด
ลงจากกำแพงมาข้างล่างและเวลาต่อมาได้หมดสติไปพอได้สติตื่นขึ้นมาเห็นพนักงานของสำนักงานตรวจ
คนเข้าเมือง 2คน กำลังมองดูตัวเองอยู่ คุณสมิธิจึงนั้นเป็นเพราะว่าได้รับบาดเจ็บอย่างหนักหรือเปล่าก็ไม่
ทราบได้พูดขอร้องให้ช่วยเหลือด้วยภาษาเกาหลีทุกอย่างที่ตัวเองไม่รู้ภาษาเกาหลีเลย แต่ว่าเจ้าหน้าที่1คนใน
นั้นได้เข้ามาใกล้ๆ มามองดูหน้าของตัวเองเฉยๆ โดยไม่จับกุมคุณสมิธิจำได้ว่าเจ้าหน้าที่ดม. ได้พูดว่า
“ไปเถอะไป” ที่เป็นสำนวนที่ไม่ดีเลย ซึ่งตอนนั้นถ้าสายไปนิดเดียวคงเป็นอันตรายถึงชีวิตก็ว่าได้ ซึ่งค่า
รักษาพยาบาลของ เขาที่ออกมาจากโรงพยาบาลเป็นจำนวนเงินมากกว่า 20ล้านวอนหลังจากที่เกิดเรื่อง
ขึ้นแล้วทางกลุ่มพลเมืองของเขตคยองกี และกลุ่มแรงงานต่างชาติได้ขอเข้าพบผู้ที่เกี่ยวข้องขอสำนักงาน
ตรวจคนเข้าเมืองชวอน คำพูดทั้งหลายตลอดการเข้าพบนั้นได้กล่าวว่า ‘พวกเราได้ปฏิบัติหน้าที่ของ
ราชการอย่างถูกต้องเท่านั้นจะไม่รับผิดชอบใดๆทั้งนั้น’ซึ่งวิสัยมนุษย์นั้นถ้ามาเดินตัดหน้ารถแล้วถูกรถ
ชนก็ยิ่งพาส่งโรงพยาบาลแต่กรณีของคุณสมิธิที่ได้รับบาดเจ็บทั้งๆที่เป็นหน้าที่อันดับแรกของสำนักงาน
ตรวจคนเข้าเมืองแต่ได้กระทำ และปฏิเสธตลอดว่า **‘ฉันไม่รู้’** ซึ่งเป็นที่น่าสงสัยว่าพวกเขามีความเป็น
มนุษย์อย่างน้อยที่สุดของตัวพวกเขาเองมีอยู่บ้างมั๊ย สุดท้ายแล้วกองตรวจคนเข้าเมืองไม่ได้ช่วยในค่า
รักษาพยาบาลเลยแม้แต่สตางค์เดียวแต่ได้ทำบตาบต และหน้าที่โดยให้วีซ่าโดยการมาเยี่ยมอย่าชั่วคราว
ให้กับภรรยาของคุณสมิธิเพื่อการดูแลปรนนิบัติคุณสมิธิและจะต่อวีซ่าให้จนกว่าการรักษาพยาบาลจะ
เสร็จสิ้นลงเท่านั้น

II . 근로기준법

II.

สิ่งที่ต้องรู้เกี่ยวกับกฎหมาย
มาตรฐานแรงงาน

국적·신앙, 신분을 이유로 차별할 수 없다

- 근로기준법 바로알기

1. 근로기준법의 기본 원칙

(basic rule of LABOR STANDARDS ACT)

- 근로조건을 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.

- 5 명 이상의 근로자를 고용하는 모든 사업에 적용(4 명 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

<4 명 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) - 위반시 근로기준법상 가장 높은 처벌(5 년 이하의 징역, 3 천만원 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 자의의사에 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

ไม่ควรแบ่งแยกระดับชนชั้นด้วยเหตุผลตามมีความ เชื่อในศาสนาหรือสัญชาติ

– สิ่งที่ต้องรู้เกี่ยวกับกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

1. ระเบียบขั้นพื้นฐานของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

- กฎหมายที่บัญญัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของเงื่อนไขการทำงานนั้น

: ไม่ใช่สิ่งที่มีหมายถึงมาตรฐานค่าเฉลี่ยหรือมาตรฐานอย่างเด็ดขาด เงื่อนไขการทำงานที่กำหนดขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมายนั้นจะสูงกว่ากฎหมายแรงงานมาตรฐานตามที่ได้กล่าวมา แต่ถ้าเงื่อนไขการทำงานที่กำหนดขึ้นต่ำกว่ากฎหมายแรงงานมาตรฐานถือว่าผิดกฎหมาย

- จะใช้กฎหมายนี้ในสถานประกอบการที่มีแรงงานมากกว่า 5 คนขึ้นไป (สำหรับกิจการที่มีการว่าจ้างแรงงานน้อยกว่า 4 คนนั้นจะใช้กฎหมายนี้ได้บางส่วนเท่านั้น) : สำหรับแรงงานที่อยู่ระหว่างการฝึกงานและแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายนั้นสามารถใช้กฎหมายนี้ได้

<สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 4 คน ไม่สามารถได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายข้างต้นได้>

- 1) กรณีที่เลิกจ้างที่ไม่ยุติธรรม
- 2) เงินบำเหน็จบำนาญ
- 3) กฎเกี่ยวกับเวลาการทำงานที่ได้ยกเว้นในการหยุดพักผ่อนและวันหยุด
- 4) ค่าแรงที่บวกเพิ่มเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดหรือการทำงานล่วงเวลา
- 5) วันลาพักสำหรับสตรีมีรอบเดือน

2. สัญญาว่าจ้าง

- **การจัดทำสัญญาว่าจ้าง:** ตามเงื่อนไขการทำงานนั้น นายจ้างกับลูกจ้างต้องได้ตัดสินใจร่วมกันในการทำ สัญญาว่าจ้างอย่างเสรีภาพและเท่าเทียมกัน

c) การห้ามล่วงละเมิดในสิทธิมนุษยชน - การลงโทษสูงสุดเวลาฝ่าฝืนกฎหมายมาตรฐานแรงงานนั้น โดยสั่ง (ปรับไม่เกิน 30 ล้านบาทหรือจำคุกไม่เกิน 5 ปี)

- ① การห้ามปฏิบัติไม่ยุติธรรมในข้อใดข้อหนึ่งในเงื่อนไขการทำงาน ด้วยเหตุผลที่ว่าตามฐานะในสังคม, ความเชื่อในศาสนา, สัญชาติหรือการแบ่งแยกเพศ
- ② การห้ามบังคับให้ทำงาน – การห้ามทำผิดในความคิดเห็นอิสระของแรงงานโดยวิธีการกักขังอย่างไม่ยุติธรรมในเสรีภาพทางด้านร่างกายหรือทางด้านจิตใจที่นอกเหนือจากนั้นเช่น การกักขัง, การขู่เชิญหรือการทำร้ายร่างกาย
- ③ การห้ามทำร้ายร่างกาย
- ④ การขจัดการเอาเปรียบในเรื่องผลประโยชน์ของคนกลาง - ห้ามใช้สิทธิประโยชน์ในผลประโยชน์โดยถือว่าเป็นคนกลางหรือเข้าแทรกแซงเกี่ยวกับการทำงานของคนอื่นถึงแม้จะไม่ทำตามกฎหมายก็ตาม

- 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)
- 2) 소정근로시간(contractual working hours)
- 3) 휴일(holidays)
- 4) 연차유급휴가(annual paid leave)
- 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)
- 2) 소정근로시간(contractual working hours)
- 3) 휴일(holidays)
- 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(제 9 조 제 1 항). 또한 이 경우 표준근로계약서 2 부를 작성하여 1 부는 외국인 노동자에게 내주어야 한다고 규정하고 있음(한국산업인력공단이 근로계약체결을 대행할 경우에도 마찬가지).

- 이를 이행하지 않을 경우 **500 만원 이하의 과태료** 부과. 따라서 표준근로계약서를 받지 못한 근로자는 언제든지 사용자에게 근로계약서를 달라고 요청할 수 있음.

- หนังสือสัญญาว่าจ้าง

: สำหรับข้อที่ได้กำหนด และตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร หรือกำหนดด้วยวาจานั้น ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน และกฎหมายแรงงานนั้น จะถือว่าไม่ได้ฝ่าฝืนกฎหมาย

→ หนังสือสัญญาว่าจ้างนั้นจะสำคัญที่สุด และจะเป็นพยานข้อมูลพื้นฐานเวลาเกิดการทะเลาะวิวาทกัน เกี่ยวกับสัญญาว่าจ้าง หรือการค้างจ่ายค่าแรงงานหรือว่าการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน, การถูกปลดออกจากที่ทำงานและอื่นๆ ดังนั้นจุดหนึ่งในเวลาเข้าทำงานควรเรียกร้องกับนายจ้างให้ทำหนังสือสัญญาว่าจ้างให้แน่นอน

※ ข้อที่ควรกำหนดให้ชัดเจนเวลาทำสัญญาว่าจ้าง

- 1) ค่าจ้างหรือเงินเดือน
- 2) เวลาทำงานที่กำหนด
- 3) วันหยุด
- 4) การลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับเงินเดือน
- 5) กิจการงานและสถานประกอบการ

※ เวลาทำสัญญาว่าจ้าง กรณีมีข้อที่จะเสนอให้คนงานหรือมีข้อที่จะต้องเขียนลงในสัญญาว่าจ้างหรือกรณีที่ลูกจ้างได้เรียกร้องนั้น ให้กำหนดอย่างชัดเจนและควรที่จะเขียนลงในสัญญาว่าจ้างให้ชัดเจน

- 1) ข้อกำหนดของอัตราค่าจ้าง, วิธีการจ่ายและการคิดคำนวณ
- 2) เวลาทำงานที่กำหนด
- 3) วันหยุด
- 4) การลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับเงินเดือน

※ มาตรฐานสัญญาว่าจ้าง

- อีกฝ่ายหนึ่ง ตามกฎหมายมาตรา 9วรรค 1เกี่ยวกับการว่าจ้างงานของแรงงานต่างชาตินั้น ถ้าจะว่าจ้างแรงงานต่างด้าว โดยผ่านระบบการอนุญาตการว่าจ้างงาน (EPS) จะต้องทำสัญญาว่าจ้างโดยผ่านมาตรฐานสัญญาว่าจ้างให้ชัดเจน หรือว่ากรณีนี้ให้ตกลงทำมาตรฐานสัญญาว่าจ้างขึ้น 2ฉบับ โดย 1ฉบับกำหนดให้มอบให้กับแรงงานต่างชาติ (กรณีที่ทางสำนักงานบริการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลากรเกาหลีได้กำหนดทำสัญญาว่าจ้างขึ้นนั้นด้วย ก็ถือว่าเหมือนกัน).

-กรณีที่มิได้ปฏิบัติตามสิ่งที่ได้กล่าวมาจะสั่งปรับไม่เกิน5ล้านบาท. ดังนั้นถ้าแรงงานยังมิได้รับมาตรฐานสัญญาว่าจ้าง เมื่อไรก็ตามสามารถขออนายจ้างได้ตลอดเวลา

[별지 제 6 호서식] <개정 2010.4.12>

(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"/> 1 개월 <input type="checkbox"/> 2 개월 <input type="checkbox"/> 3 개월) <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	<제조업, 건설업, 서비스업> 시 분 시 분 - 1 일 평균 시간외 근로시간: 시간(사업장 사정에 따라 변동 가능) - 교대제(<input type="checkbox"/> 2 조 2 교대, <input type="checkbox"/> 3 조 3 교대, <input type="checkbox"/> 4 조 3 교대, <input type="checkbox"/> 기타) <농업, 축산업, 어업> - 월 ()시간	※ 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.	
4. Working hours	<Manufacturing, construction and service sectors> 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.) <Agriculture & livestock and fishery sectors> - () hours per month	※ 「근로기준법」 제 63 조에 따른 농림, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않음.	

210 mm×297 mm(일반용지 60g/m²(재활용품))

[แบบฟอร์มที่3ที่แนบมาด้วย]<แก้ไขเมื่อ2010.4.12>

(ส่วนหน้า)

มาตรฐานสัญญาว่าจ้าง

ข้าพเจ้าผู้เป็นคู่กรณีในการทำสัญญาต่อไปนี้ สัญญาว่าจะปฏิบัติตามกฎระเบียบทุกประการด้วยความซื่อสัตย์และจริงใจ

นายจ้าง	ชื่อบริษัท		โทรศัพท์	
	ที่อยู่			
	ชื่อ-นามสกุล		หมายเลขจดทะเบียนบริษัท (หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน)	
ลูกจ้าง	ชื่อ-นามสกุล		วันเดือนปีเกิด	
	ที่อยู่ในประเทศของตน			

1. ระยะเวลาการทำงาน	ตั้งแต่ปี เดือน วันที่ ถึงปี เดือน วันที่ - ระยะเวลาฝึกงาน: <input type="checkbox"/> ใช้(นับตั้งแต่วันที่เข้าประเทศ <input type="checkbox"/> 1เดือน <input type="checkbox"/> 2เดือน <input type="checkbox"/> 3เดือน) <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ※ สัญญาการว่าจ้างจะมีผลตั้งแต่วันที่คนงานเข้าประเทศ	
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. สถานที่ทำงาน		
2. Place of employment		
3. การงาน	- ประเภทของงาน: - ชนิดของธุรกิจ: - หน้าที่การงาน:	
3. Description of work	- Industry: - Business description: - Job description:	
4. เวลาทำงาน	<งานโรงงาน, งานก่อสร้าง, งานบริการ> นาฬิกา นาฬิกา นาฬิกา นาฬิกา - ทำงานนอกเวลาต่อวันโดยเฉลี่ย: ชั่วโมง (เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่ทำงาน) - ระบบเปลี่ยนกะ(<input type="checkbox"/> 2ฝ่าย2กะ, <input type="checkbox"/> 3ฝ่าย3กะ, <input type="checkbox"/> 4ฝ่าย3กะ, <input type="checkbox"/> อื่นๆ) <งานเกษตร, การเลี้ยงสัตว์, งานประมง> - () ชั่วโมงต่อเดือน	※ สำหรับลูกจ้างที่เป็นแม่บ้าน,คนเฝ้าไข้, งานเกษตร, การเลี้ยงสัตว์และงานประมงนั้นไม่ต้องกำหนดก็ได้ ※ An employer of workers in domestic help, nursing, agriculture and livestock, and fishery can omit the working hours.
4. Working hours	<Manufacturing, construction and service sectors> 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.) <Agriculture & livestock and fishery sectors> - () hours per month	※ ตามมาตรา 63 ของกฎหมายแรงงานนั้นงานเกษตร,การเลี้ยงสัตว์,การเลี้ยงไหม,งานประมงจะไม่ได้รับการใชกฎหมายแรงงานได้ระบุไว้ในเรื่องของเวลาการทำงาน,เวลาพักผ่อนและวันหยุด

210 mm×297 mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

(뒤쪽)

5. 휴게시간	1 일 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: (수당: 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」 제 63 조에 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.		
년 월 일 _____ (YY/MM/DD) (갑) 사용자: (서명 또는 인) Employer: (signature) (을) 취업자: (서명 또는 인) Worker: (signature)		

5. เวลาพัก	1 วันวันละ นาที	※ 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. วันหยุด	<input type="checkbox"/> วันอาทิตย์ <input type="checkbox"/> วันหยุดราชการ <input type="checkbox"/> ทุกวันเสาร์ <input type="checkbox"/> วันเสาร์ทุกสองสัปดาห์ <input type="checkbox"/> อื่นๆ ()	
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. ค่าจ้างหรือเงินเดือน	1) เงินเดือน () วอน เงินเดือนขั้นพื้นฐาน [รายเดือน(รายชั่วโมง, รายวัน, รายสัปดาห์) ค่าจ้าง] () วอน - ค่าเบี้ยประจำ: (: วอน), (: วอน) ※ ค่าจ้างช่วงฝึกงาน () วอน 2) จ่ายค่าทำงานนอกเวลาเมื่อมีการทำงานเกินเวลา/ ทำงานกลางคืน/ ทำงานในวันหยุด	
7. Payment	1) Monthly Normal wages - Monthly (hourly, daily, or weekly) wage () won - Fixed Allowances: () won, () allowances: () won ※ Probation period - Monthly wage () won 2) Additional pay rate applied to overtime, night shift or holiday work.	
8. วันจ่ายค่าจ้าง	จ่ายวันที่ () ของทุกเดือน/สัปดาห์ หากวันจ่ายค่าจ้างเป็นวันหยุดราชการจะจ่ายล่วงหน้าหนึ่งวัน	
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. วิธีการจ่าย	การชำระค่าจ้างและสิทธิประโยชน์แก่คนงาน <input type="checkbox"/> ชำระโดยตรงให้แก่คนงาน <input type="checkbox"/> ฝากเข้าบัญชีธนาคารของคนงาน นายจ้าง ไม่มีสิทธิเก็บสมุดบัญชีเงินฝากและตราประทับของคนงาน	
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. การจัดที่พักพร้อมบริการอาหารให้	1) ห้องพัก - นายจ้างมีการเตรียมไว้ให้: <input type="checkbox"/> จัดให้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้จัดให้ - ค่าใช้จ่ายในส่วนที่คนงานต้องจ่ายเอง: <input type="checkbox"/> รับผิดชอบ <input type="checkbox"/> ไม่ต้องรับผิดชอบ 2) ค่าอาหาร - นายจ้างมีการเตรียมไว้ให้: <input type="checkbox"/> จัดให้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้จัดให้ - ค่าใช้จ่ายในส่วนที่คนงานต้องจ่ายเอง: <input type="checkbox"/> รับผิดชอบ <input type="checkbox"/> ไม่ต้องรับผิดชอบ ※ ในส่วนค่าใช้จ่ายรวมของค่าที่พักและค่าอาหารที่รับผิดชอบโดยคนงานนั้น จะมีการปรึกษาพูดคุยกันก่อนจะตัดสินใจเลือก	
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. ข้อประการใดที่ไม่มีการกำหนดในสัญญาฉบับนี้ ให้เป็นไปตามกฎกติกาที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ ※ สำหรับคนงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพแม่บ้าน/ คนเฝ้าไข้ นั้นสามารถทำการตกลงและทำสัญญาได้กับนายจ้างในเรื่องเวลาการทำงาน วันหยุดและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ※ ภาคการเกษตร, การเลี้ยงปศุสัตว์, การเลี้ยงไหมและการประมงของมาตรา 61 ของกฎหมายแรงงานนั้น จะไม่ได้รับการใช้กฎกติกาตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนด		
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.		
ปี เดือน วันที่ _____ (ปี/เดือน/วันที่) นายจ้าง: (ลงชื่อหรือตราประทับ) Employer: (signature) ลูกจ้าง: (ลงชื่อหรือตราประทับ) Worker: (signature)		

3. 임 금(wages)

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

<최저임금액>

구분		2010 년	2011 년
시간급		4,110 원	4,320 원
일 급		32,880 원	34,560 원
월급	주 44 시간	928,860 원	976,320 원
	주 40 시간	858,990 원	902,880 원

- 시급: 4,320 원 / 일급: 34,560 원

→ 연장, 야간, 휴일근로에 대한 최저시급은 6,480 원

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

<예외(exception)>

1. 수습 중에 있는 자(apprentice)로서 3 개월이 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 100 만원, 월급 150 만원에 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 4 인 이하 사업장의 경우 연장. 야간. 휴일근로에 대한 가산임금 미적용)

cf) 월 최저 기본급:

주 40 시간제-920,880(4,320 원*209 시간)원/44 시간제의 경우-976,320(4,320 원*226 시간)원

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

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

ค่าจ้าง

- ค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างที่กำหนด : ตามกฎหมายที่ได้กำหนดนั้น ค่าจ้างอย่างน้อยที่สุดจะเรียกว่า “ค่าจ้างขั้นต่ำ” ส่วนค่าจ้างที่กำหนดโดยตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้นจะเรียกว่า “ค่าจ้างที่กำหนด”

<จำนวนค่าจ้างขั้นต่ำ>			
จำแนกเป็น		ปี2010	ปี2011
ค่าจ้างรายชั่วโมง		4,110วอน	4,320วอน
ค่าจ้างรายวัน		32,880วอน	34,560วอน
ค่าจ้างรายเดือน	44ชั่วโมงต่อสัปดาห์	928,860วอน	976,320วอน
	40ชั่วโมงต่อสัปดาห์	858,990วอน	902,880วอน

- ค่าจ้างรายชั่วโมง: 4,320วอน / ค่าจ้างรายวัน: 34,560วอน
 → ค่าจ้างรายชั่วโมงเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุด, การทำงานกลางคืน, การทำงานล่วงเวลานั้นชั่วโมงละ 6,480วอน

if) ค่าจ้างที่กำหนด > ค่าจ้างขั้นต่ำ(O), ค่าจ้างขั้นต่ำ > ค่าจ้างที่กำหนด(X) → ค่าจ้างขั้นต่ำจะทดแทนค่าแรงที่กำหนด

<ข้อยกเว้น>	
1. ในฐานะที่เป็นผู้ที่อยู่ในช่วงการฝึกงาน แต่เป็นผู้ที่ยังฝึกงานไม่ถึง 3 เดือน - <u>จะใช้ตามกฎหมายคือจ่าย90%</u> ของค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง	

- การวินิจฉัยเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำว่าจ่ายขาดหรือไม่

: กรณีที่สัญญาว่าจ้างมีเนื้อหาว่าในเงินเดือน1ล้านวอนหรือในเงินเดือน1ล้าน5แสนวอนนั้นได้รวมค่าเบี้ยเลี้ยงทั้งหมดนั้น ค่าจ้างขั้นต่ำว่าจ่ายขาดหรือไม่ นั้น จะแตกต่างกันไปตามการรวมว่าได้สักเท่าไรในเดือนนั้น ในค่าทำงานล่วงเวลา, ทำงานกลางคืนและการทำงานในวันหยุด ดังนั้น ในทุก ๆ วันควรทำเครื่องหมายในสมุดบันทึกหรือปฏิทินทิ้งไว้ว่าได้ทำงานจริงในเวลาทำงานล่วงเวลาทำงานกลางคืนและทำงานในวันหยุดให้จดบันทึกไว้ให้ชัดเจน

cf) เงินเดือนขั้นพื้นฐานหรือขั้นต่ำของเงินเดือน:

ระบบ40ชั่วโมงต่อสัปดาห์-902,880วอน(4,320วอน*209ชั่วโมง)/กรณีของระบบ 44ชั่วโมงต่อสัปดาห์ - 976,320วอน(4,320วอน*226ชั่วโมง)

- กฎของการจ่ายค่าจ้าง (กรณีทำผิดกฎจะปรับไม่เกิน 20ล้านวอน หรือจำคุกไม่เกิน 3ปี)

- 1) กฎของการจ่ายเป็นเงินสด 2) กฎของการจ่ายให้โดยตรง
- 3) กฎของการจ่ายด้วยจำนวนเงินทั้งหมด 4) กฎของการจ่ายตามระยะเวลาที่กำหนด

- 퇴직금(retirement pay)

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

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

http://www.moel.go.kr/kr/oneclick/standard01/retire_cal.htm

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

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

※ 출국만기보험(삼성화재)과의 관계

- 1) ① 5 인 이상 사업장의 사용자로서 ② (EPS 를 통한) 취업활동 기간이 1 년 이상 남은 이주노동자를 고용한 사용자는 출국만기보험 또는 신탁에 가입하여야 함.
- 2) EPS 를 통해 고용된 이주노동자가 ① 사업장을 이탈하지 아니하고 ② 1 년 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 임금체불 성립.

- 임금체불(delay in wage payment)

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

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

- 임금체불 발생시 대응방안(how to take legal action?)

1) 사용자에게 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. 임금체불 사건에서 가장 대표적으로 활용되는 해결방법.

- เงินบำเหน็จบำนาญ

สำหรับผู้ที่ทำงานอย่างต่อเนื่องแล้วมากกว่า1ปี กำหนดให้จ่ายมากกว่า30วันขึ้นไปของค่าจ้างโดยเฉลี่ยตามเวลาการทำงานตามเวลาการทำงานค่าจ้างโดยเฉลี่ย ถ้าจำนวนเวลาการทำงานทั้งหมดและค่าจ้างโดยเฉลี่ยสูงก็จะได้รับจำนวนเงินที่สูงตามไปด้วย

<วิธีคำนวณ> (ค่าแรง3เดือนสุดท้าย/จำนวนวันของ3เดือนสุดท้าย)*30วัน*(จำนวนวันทำงานทั้งหมด/365)
http://www.moel.go.kr/kr/oneclick/standard01/retire_cal.htm

<การยกเว้น> ผู้ที่ทำงานไม่ถึง 1ปี, ผู้ที่ทำงานไม่ถึง 15ชั่วโมงใน1สัปดาห์โดยลองคิดเฉลี่ยใน 4สัปดาห์

<ข้อยกเว้น> แรงงานของกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 4คน-ตั้งแต่ปี 2010.12.1เป็นต้นไป ถ้าการรวมเวลาการทำงานแล้วได้มากกว่า 1ปีขึ้นไปจะจ่ายให้ 50%ของเงินบำเหน็จบำนาญของแรงงานในกิจการที่มีลูกจ้าง 5คนขึ้นไป

※ การประกันเพื่อรับรองการเดินทางกลับที่เกี่ยวข้องกับ (บริษัทประกันอัคคีภัยซัมซุง)

1) ① สำหรับนายจ้างในกิจการที่มีลูกจ้าง5คนขึ้นไป ② นายจ้างที่ว่างงานต่างดาว(ผ่านระบบEPS)ที่ได้ทำงานแล้วและมีเวลาเหลืออยู่มากกว่า1ปีขึ้นไปต้องสมัครประกันเพื่อรับรองการเดินทางกลับหรือทรัพย์สิน

2) แรงงานต่างดาวที่ถูกว่างผ่านระบบEPS ① ต้องไม่หลบหนีออกจากสถานประกอบการ

② หมดเวลาการทำงานตามสัญญา1ปีขึ้นไปและต้องเดินทางกลับประเทศหรือกรณีเปลี่ยนสถานที่ทำงานตามกฎหมายสามารถทำเรื่องขอรับเงินโดยตรงต่อบริษัทประกันภัย (บริษัทประกัน)ได้

3) การประกันเพื่อรับรองการเดินทางกลับนั้น เหมือนกับเป็นเงินบำเหน็จบำนาญแต่กรณีที่เงินประกันเพื่อรับรองการเดินทางกลับนั้นน้อยกว่าเงินบำเหน็จบำนาญที่คำนวณตามวิธีการคิดด้านบน นายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในจำนวนเงินที่แตกต่างนั้น ถ้าเวลานายจ้างฝ่าฝืนถือได้ว่าการค้างจ่ายค่าจ้างได้

- การค้างจ่ายค่าจ้าง

หากแรงงานได้เสียชีวิตหรือตั้งแต่พ้นจากตำแหน่งการทำงานหรือตั้งแต่วันนั้นภายใน 14 วัน นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบโดยจ่ายเป็นเงิน หรือสิ่งของในค่าค้างจ่าย,ค่าชดเชยและอื่นๆ (ที่ได้เกี่ยวกับการจัดให้แรงงาน)ทั้งหมด (→เวลาฝ่าฝืนถือได้ว่าการค้างจ่ายค่าจ้างได้)

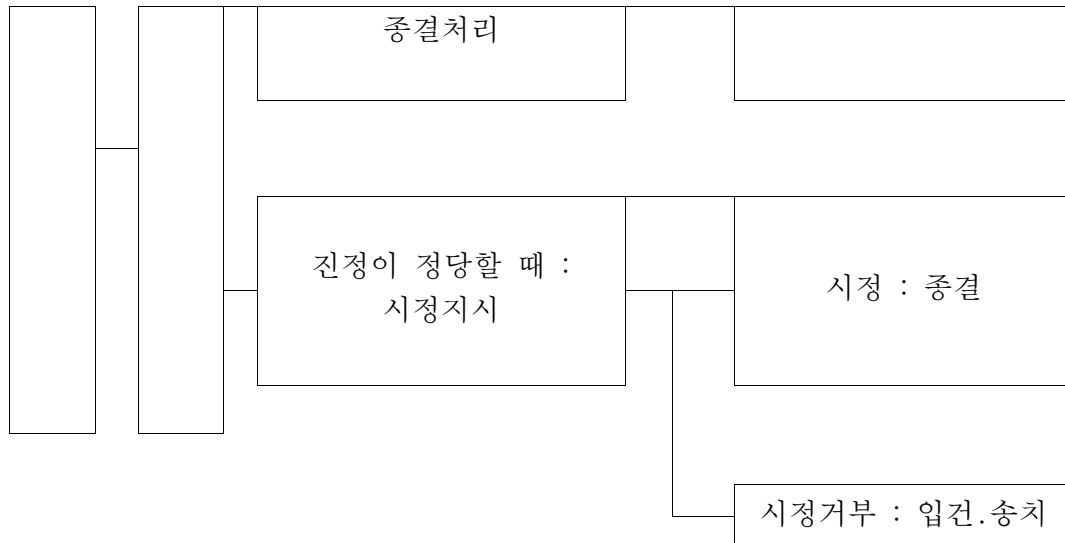
→ แต่ถ้ามามีเหตุผลพิเศษเป็นไปไม่ได้ที่จะเลื่อนวันกำหนด โดยตกลงกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง กรณีนี้เป็นสิ่งที่จำเป็น และควรบันทึกไว้ให้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยกำหนดวันที่จะจ่าย และจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้ชัดเจนเพื่อการเตรียมไว้เป็นหลักฐานตอนเกิดการโต้เถียงกันต่อไป

- แผนรับมือเวลาเกิดการค้างจ่ายค่าจ้าง

1) การเรียกร้องให้ดำเนินการกับนายจ้าง

- ถ้าอยู่ระหว่างช่วงที่นายจ้างมีความคิดเห็นที่จะจ่ายค่าจ้างหรือไม่ ควรที่จะหาวิธีแก้ไขปัญหโดยด่วน ถ้าเป็นไปได้ให้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในสิ่งที่ตกลงเกี่ยวกับวิธีการจ่ายหรือวันที่จะจ่ายโดยผ่านเรียกนายจ้างมาสอบสัมภาษณ์,ทางโทรศัพท์หรือส่งหนังสือแจ้งเนื้อหาไปให้และอื่นๆ

2) การร้องเรียน : หากแรงงานพบว่านายจ้างได้กระทำผิดกฎหมายเล็กน้อยหรือด้อยเบาๆ เป็นไปไม่ได้ที่จะบังคับฝ่ายตรงข้ามให้แก้ไขปัญหโดยเร็วโดยการแจ้งความการฟ้องร้องตามขั้นตอนการแก้ไขสอบสวน โดยแจ้งต่อกรมแรงงานเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่ยุติธรรมของนายจ้าง ซึ่งได้เป็นวิธีที่ใช้ตามแบบฉบับที่ดีที่สุดในการแก้ไขในเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้าง



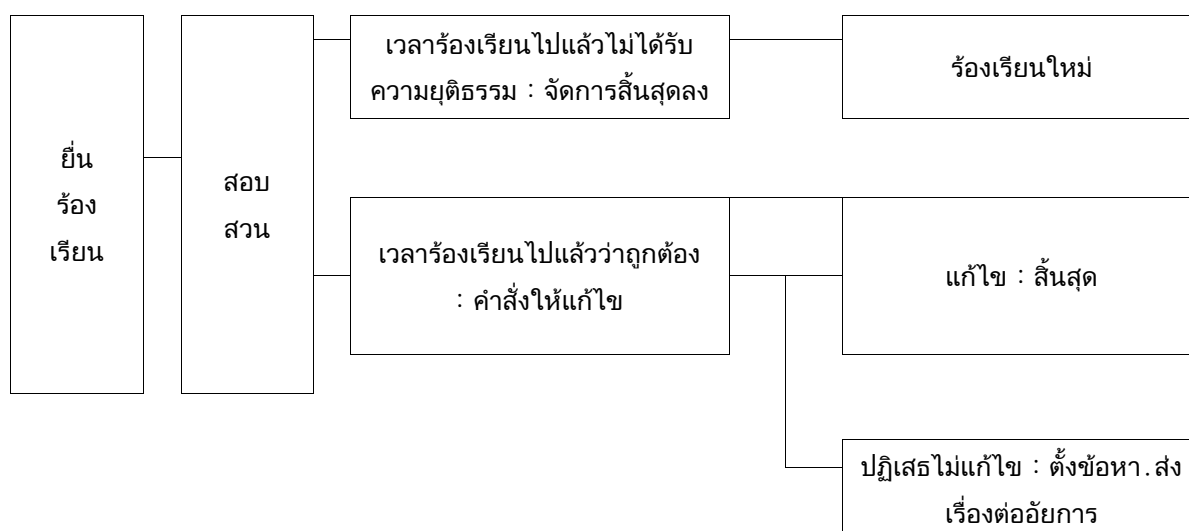
※ 진정 제기 방법

- 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 임금채불 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.

→ EPS 를 통해 고용된 이주노동자들의 경우와 달리 **미등록 이주노동자 사건**에서는 근로계약서나 급여명세서도 없고 임금도 현금으로 지급받는 경우가 많아 사건 진행시 사업주가 임금채불 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) 임금채불로 인한 퇴사 직전에 사용자로부터 임금채불 사실에 대한 확인서나 지급 각서를 요구하고 4) 이를 거부할 경우, 퇴사하기 전에 함께 일했던 동료들로부터 근무기간과 임금채불 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 제 3 자가 한다는 점에서 차이가 있음. 고소 제기 이후 관할 지방노동관서로 이첩되어 근로감독관이 특별사법경찰관으로서 검사의 지휘 하에 수사를 진행하게 됨.



※ วิธียื่นคำร้องเรียน

- โดยโทรศัพท์, ทางอินเทอร์เน็ต, ไปเยี่ยมและอื่นๆโดยใช้วิธีไหนก็ได้เป็นไปได้นั้น โดยทั่วไปเป็นไปได้ที่จะลงทะเบียนผ่านเมนู“การร้องเรียนหรือการแจ้ง”ทางเว็บไซต์<http://minwon.moel.go.kr>ตามวิธีการยื่นหนังสือร้องเรียนที่กระทรวงแรงงานได้

- ขั้นตอนการสอบสวนนั้น เอกสารแสดงหลักฐานเกี่ยวกับความจริงในการค้างจ่ายค่าจ้างจำเป็นที่จะต้องมียกอย่างแนบตามพื้นฐานเช่น 1) หนังสือสัญญาว่าจ้าง 2) รายละเอียดการจ่ายเงินเดือน 3) สมุดบัญชีรับเงินเดือน 4) บันทึกประจำวันการทำงาน และสิ่งที่ได้เกี่ยวข้องอื่นๆ กรณีที่ไม่มีเอกสารทั้งหมดตามที่ได้กล่าวมานั้น 5) ถึงแม้จะเป็นค่าใช้จ่ายของการของพวกเพื่อนร่วมงานที่เคยทำงานร่วมกันแล้วก็ตามให้จัดเตรียมทำไว้

→ **กรณีของแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย** กรณีที่ไม่มีสัญญาว่าจ้าง ไม่มีรายละเอียดการจ่ายเงินเดือน รายรับเงินเดือนโดยจ่ายเป็นเงินสด กรณีแบบนี้มีมากเวลาเกิดกรณีนายจ้างปฏิเสธเกี่ยวกับความจริงในการค้างจ่ายค่าจ้างจะประสบความสำเร็จยากลำบากขึ้นได้ ดังนั้นเพื่อป้องกันเรื่องที่ได้กล่าวมา 1) ตอนตกลงทำสัญญาว่าจ้างควรเรียกร้องให้จัดทำหนังสือสัญญาว่าจ้างให้เป็นลายลักษณ์อักษร 2) ควรจดบันทึกเวลาเข้างาน-เลิกงานของการทำงานทุกๆ วันในสมุดบันทึกหรือปฏิทินไว้ 3) ก่อนที่จะลาออกจากที่ทำงาน เพราะการค้างจ่ายค่าจ้าง ควรให้นายจ้างทำบันทึกการจ่ายหรือยืนยันในความเป็นจริงเกี่ยวกับการค้างจ่ายค่าจ้าง 4) กรณีที่ปฏิเสธตามที่ได้อ้างมา, ก่อนที่จะลาออกจากที่ทำงาน ควรให้เพื่อนที่ทำงานด้วยกันเขียนคำให้การยืนยันเกี่ยวกับเรื่องที่ค้างจ่ายค่าจ้างและช่วงเวลาที่ได้ทำงาน

3) **การฟ้องร้อง. การแจ้งความ** : กรณีที่มีภูมิลำเนาบังคับในการลงโทษเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและขั้นตอนร้องเรียนให้ลงโทษเกี่ยวกับผู้ที่ฝ่าฝืนกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้องแรงงานสามารถจัดการแจ้งความและฟ้องร้องเพื่อเรียกร้องให้ลงโทษนายจ้างในกรณีที่ไม่ได้จ่ายค่าจ้างที่ค้างจ่ายโดยผ่านการร้องเรียนตามข้อที่ 2 ที่ได้อ้างมา

※ 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 약식기소 되며 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.

4) 민사소송(civil procedure) 및 소액사건심판

- **민사소송:** 진정, 고소 및 고발을 통해서도 임금체불이 해결되지 않는 경우 법원에 최후의 수단으로 민사소송을 제기하여야 함. 이 경우 임금체불 당시 최종 3 개월분의 평균임금이 400 만원 미만인 경우 고용노동부에서 <체불금품확인원>을 발급받아 대한법률구조공단(TEL:132) 지부에 무료 법률구조 신청 가능.

- **소액심판:** 체불금액이 2 천만원을 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 30 일 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 300 인 이하 을 받은 경우 퇴직한 노동자가 지급받지 못한 임금이나 퇴직금을 국가가 대신해서 지급하는 제도.

- 사용자 요건: 산업재해보상보험법 적용 사업장이며 사업이 6 개월 이상 운영되었다가 파산, 회생절차개시 결정, 도산등 사실인정을 받아야 함.

- 노동자 요건: 파산선고일.회생절차개시신청일.도산등사실인정 신청일의 1 년 전이 되는 날 이후부터 3 년 이내에 해당 사업장으로부터 퇴사한 자여야 함.

- 체당금의 범위에 포함되는 임금은 ① 최종 3 개월분의 임금 ② 최종 3 년간의 퇴직금 ③ 최종 3 개월분의 휴업수당 ④ 재해보상금 전액임.

※ วิธีแจ้งความและฟ้องร้อง

- ยื่นหนังสือร้องเรียนตามข้อ2 และทำเหมือนขั้นตอนในข้อ2 ที่ได้กล่าวมาโดยนำเอกสารหลักฐานเสนอ ร้องเรียนต่อสำนักงานแรงงานส่วนท้องถิ่นในเขตที่รับผิดชอบเพื่อลงโทษนายจ้าง
- การตรวจสอบและผลของการตรวจสอบนั้นถ้าการฟ้องร้องได้ตัดสินโดยศาล จะเปิดการนั่งบัลลังก์และ จะตัดสิน กรณีของเรื่องแรงงานส่วนมากจะเป็นการฟ้องร้องอย่างง่าย สำหรับกรณีของการไม่จ่ายค่าจ้าง นั้นจะลงโทษให้ปรับอย่างน้อยประมาณ10%ของจำนวนเงินที่ค้างจ่าย

※ ปฏิเสธความรับผิดชอบ

ถ้าคุณต้องการที่ฟ้องร้องไม่ว่าจะเป็นผู้ร้องทุกข์โดยมีผู้พิพากษา และมีหลักฐานที่ถูกต้องก็ตามถ้าท่านเห็นสมควรไม่ฟ้องร้องก็จะมีแนวโน้มที่ดี

4) การฟ้องคดีแพ่งและการตัดสินในคดีจำนวนเงินเล็กน้อย

- **การฟ้องคดีแพ่ง:** ถึงแม้จะผ่านการแจ้งความ การฟ้องร้องและเรียกร้องแล้วก็ตาม แต่กรณีที่ไม่สามารถ แก้ไขปัญหาการค้างจ่ายค่าจ้างได้นั้น ควรยื่นฟ้องร้องคดีแพ่งเป็นวิธีการขั้นสุดท้ายต่อศาล กรณีนี้ตอนที่ ค้างจ่ายค่าจ้างในกรณีที่ค่าจ้างโดยเฉลี่ยของ3เดือนสุดท้ายน้อยกว่า 4ล้านบาท ให้รับหนังสือยืนยันการ ค้างจ่ายเงิน และสิ่งของจากสำนักงานแรงงานส่วนท้องถิ่นแล้วนั้น เป็นไปได้ที่จะยื่นเรื่องพร้อมองค์การ กฎหมายตามสาขาของสำนักงานองค์การกฎหมายเกาหลี (TEL:132)
- **การตัดสินในจำนวนเงินเล็กน้อย:** กรณีที่จำนวนเงินที่ค้างจ่ายค่าแรงไม่เกิน 20ล้านบาทนั้น สามารถ ฟ้องคดีทางแพ่งได้ถ้าเปรียบเทียบกับ การฟ้องคดีแพ่งทั่วไปจะใช้เวลานั้นมากกว่า(ใช้เวลาประมาณ30วัน) และขั้นตอนจะไม่ยุ่งยากถ้ามีเอกสารหลักฐานอย่างชัดเจน และเหมือนประหยัดค่าใช้จ่ายได้ เพราะไม่ จำเป็นต้องใช้ทนายความ แต่ว่าต้องรู้ชื่อ และที่อยู่ของจำเลยแพ่งอย่างชัดเจนและแน่นอน

5) การยื่นเรื่องขอรับเงินทดแทนเนื่องจากบริษัทล้มละลาย

- เป็นระบบที่ทางรัฐบาลจะจ่ายเงินทดแทนส่วนนี้ให้กับแรงงาน กรณีที่แรงงานไม่ได้รับค่าจ้างหรือเงิน บำเหน็จบำนาญจากนายจ้างเนื่องจากการล้มละลายของกิจการ
 - ถ้าจะขอรับเงินทดแทนเนื่องจากบริษัทล้มละลายก่อนอื่นแรงงานจะต้องจัดการยื่นร้องเรียนต่อสำนักงาน แรงงานท้องถิ่น เพื่อรับการยืนยันเกี่ยวกับเนื้อหาการค้างจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ และค่าแรงที่ค้างจ่าย โดยรับหนังสือยืนยันการร้องเรียนในการค้างจ่ายเงินและสิ่งของ
- กรณียื่นเรื่องขอรับเงินทดแทนเนื่องจากบริษัทล้มละลายต่อสำนักงานแรงงานท้องถิ่นนั้น ถ้าเป็นไปได้ ให้ดำเนินการ โดยการร่วมตัวกันกับพวกแรงงานที่เคยทำงานอยู่ในบริษัทด้วยกันดีกว่าการที่เจ้าตัวเป็น คนยื่นเรื่องคนเดียว เพราะจะมีผลมากกว่า

- 해당금 지급액의 상한은 다음과 같음.

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

- 해당금을 지급받으려는 노동자는 우선 관한 고용노동부에 진정을 제기하여 임금 및 퇴직금 체불내역에 대한 확인을 받고 <체불금품확인원>을 발급받아야 함.

→ 고용노동부에 해당금 지급 신청을 하는 경우 사업주가 근로자에게 체불임금을 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, 해당금 신청에 있어서 사업주가 자발적으로 협조에 임하지 않는다면 해당금 신청 관련 자료 제공에 적극적으로 협조한다는 것을 조건으로 하여 진정(고소.고발)을 취하하기로 하는 등의 압력행사가 불가피함.

4. 근로시간과 휴식(working hours and recess)

- 법정 근로시간(legal working hours)

: 2011.7.1 부터 상시 5 인이상 사업장에 주 40 시간제(40 working hours a week) 적용

→ 1 주일의 근로시간은 40 시간을, 1 일의 근로시간은 8 시간을 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 4 인 이하 사업장 및 2011.6.30 까지의 20 인 미만 사업장

→ 1 주일의 근로시간은 44 시간을, 1 일의 근로시간은 8 시간을 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 1 주일에 12 시간을 초과할 수 없음

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

4. การหยุดพักชั่วคราวและเวลาทำงาน

- เวลาทำงานตามกฎหมาย : ตั้งแต่ปี 2011.7.1 เป็นต้นไป ใช้กับระบบ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ของแรงงานประจำตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป

→ เวลาทำงานใน 1 วันไม่สามารถทำเกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือเวลาทำงานใน 1 อาทิตย์ไม่สามารถทำเกิน 40 ชั่วโมง

- การกำหนดในการทำงานล่วงเวลา

→ การทำงานล่วงเวลาที่ได้รับการดำเนินการโดยการตกลงกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่สามารถทำเกิน 12 ชั่วโมงใน 1 อาทิตย์

→ แต่การทำงานเกิน 12 ชั่วโมงนั้น เป็นการทำงานล่วงเวลาที่บรรลุผลสำเร็จก็ตามเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลานั้นได้ดำเนินการจ่ายค่าจ้างอยู่แล้ว

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

- **휴일(holiday)** : 사용자는 1 주일에 평균 1 회 이상의 유급휴일(주휴일)을 주어야 함(An employer shall allow a worker on the average one or more paid holiday per week). 유급주휴일은 1 주일의 소정근로일수를 개근한 노동자에 한해 부여. 가령, 주 40 시간제 사업장에서 소정근로일수가 월요일부터 금요일까지로 정해져 있는 경우, 월요일부터 금요일까지의 기간을 만근한 시급제 노동자의 시급이 4,320 원인 경우 주휴수당은 4,320 원*8 시간=34,560 원임. 일용직 노동자라 할지라도 계속해서 근로한 것으로 인정할 수 있는 경우 주휴수당을 청구할 권리가 있음.

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

- **연장근로(overtime work). 야간근로(night work). 휴일근로(holiday work)**

사용자는 연장.야간(밤 10 시부터 오전 6 시까지 사이의 근로).휴일근로에 대하여는 통상임금의 100 분의 50 이상을 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 4 인이하 사업장의 경우 연장.야간.휴일근로에 대한 가산임금 적용 제외

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

- **연차유급휴가(annual paid leave)**

1) 최초 1 년간 80% 이상 출근한 노동자에 대해서 15 일의 연차유급휴가 발생

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

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

ex) 1 년 근무 및 지난해 80% 이상 출근시 - 15 일

2 년 근무 및 지난해 80% 이상 출근시 - 15 일

- **การหยุดพักชั่วคราว** : นายจ้างในเวลาการทำงานกรณีที่ทำงาน 4 ชั่วโมงนั้น ควรให้หยุดพัก 30 นาทีขึ้นไปและกรณีที่ทำงาน 8 ชั่วโมงนั้น ควรให้เวลาหยุดพักชั่วคราวระหว่างเวลาทำงานประมาณ 1 ชั่วโมงขึ้นไปและเวลาหยุดพักชั่วคราวนั้น แรงงานสามารถใช้ได้อย่างเสรีภาพ

- **วันหยุด** : นายจ้างควรให้วันลาพักโดยได้รับเงินเดือน (วันหยุดต่อสัปดาห์) โดยเฉลี่ยมากกว่า 1 ครั้งขึ้นไปใน 1 อาทิตย์วันหยุดต่อสัปดาห์ และวันลาพักโดยได้รับเงินเดือนนั้นจะมอบให้แรงงานที่ไม่ขาดงานตามจำนวนวันการทำงานที่กำหนดใน 1 อาทิตย์ อาทิเช่น กรณีที่ได้กำหนดจำนวนวันการทำงานในสถานที่ประกอบการระบบ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยกำหนดตั้งแต่วันจันทร์จนถึงวันอาทิตย์และกรณีระบบค่าจ้างรายชั่วโมงโดยเวลานั้นจะคิดตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ ค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานนั้นอยู่ที่ 4,320 วอน กรณีค่าเบี้ยเลี้ยงในวันหยุดต่อสัปดาห์นั้น $4,320 \text{ วอน} \times 8 \text{ ชั่วโมง} = 34,560 \text{ วอน}$ ถึงแม้แรงงานจะเป็นพนักงานประจำก็ตาม กรณีที่ได้ยอมรับตามสิ่งที่ได้ทำงานตลอดมาก็ตาม มีสิทธิที่จะเรียกร้องค่าเบี้ยเลี้ยงในการลาพักต่อสัปดาห์ได้

→ **แต่ได้ยกเว้น** การใช้กฎวันหยุดหรือการลาพักโดยได้รับเงินเดือน กรณีของแรงงานที่น้อยกว่า 15 ชั่วโมงในเวลาการทำงานใน 1 อาทิตย์โดยเฉลี่ยใน 4 อาทิตย์

- **การทำงานล่วงเวลา. การทำงานกลางคืน. การทำงานในวันหยุด**

นายจ้างเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา. การทำงานกลางคืน (การทำงานกลางคืนตั้งแต่ 4 ทุ่มจนถึง 6 โมงเช้าของตอนเช้า) และการทำงานในวันหยุด ควรจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้ 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง 100 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างโดยทั่วไป

→ แต่กรณีของสถานประกอบการที่มีแรงงานประจำน้อยกว่า 4 คนนั้นได้ยกเว้นการใช้ในการจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้เกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดการทำงานกลางคืนและการทำงานล่วงเวลา

→ ค่าเบี้ยเลี้ยงในการทำงานล่วงเวลา เป็นสิ่งที่ได้จ่ายเกี่ยวกับส่วนที่จ่ายเกินในเวลาการทำงานตามกฎหมาย (8 ชั่วโมงต่อวันและ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) นั้น ในสถานการณ์ตามข้อสัญญาโดยทำงาน 7 ชั่วโมงในเวลาการทำงานที่กำหนดแต่ได้เพิ่มอีก 1 ชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องนั้น การจ่ายค่าจ้างเพิ่มจะไม่เป็นสิ่งที่ได้เกิดขึ้น

- **การลาพักร้อนประจำปีโดยได้รับเงินเดือน**

- 1) สำหรับแรงงานที่ได้ทำงานอย่างน้อย 80% ในระหว่าง 1 ปี จะลาพักได้ 15 วัน โดยได้รับเงินเดือน
- 2) แต่สำหรับแรงงานที่ได้ทำงานไม่ถึง 1 ปีในจำนวนวันที่ทำงานทั้งหมดนั้น กรณีระยะเวลาขาดประมาณ 1 เดือนนั้นลาพักได้ 1 วัน แต่ การลาพักได้ 15 วันโดยได้รับเงินเดือนที่เกี่ยวกับอัตราการการทำงานอย่างน้อย 1 ปีนั้น ระหว่างช่วงระยะเวลาที่รวมแล้วน้อยกว่า 1 ปีแต่เกี่ยวกับการขาดระยะเวลาการทำงานไปประมาณ 1 เดือนนั้น จะมอบการลาพักให้แต่จะหักจาก 15 วัน
- 3) จำนวนการทำงานทั้งหมดตั้งแต่วันที่เกินกว่า 3 ปีนั้นจะเพิ่มให้ทีละ 1 วันใน 15 วัน ถึงเขตที่จำกัดอย่างมากที่สุด 25 วัน

ex) ทำงานได้ 1 ปีและปีที่แล้วมีเวลาการทำงานมากกว่า 80% ขึ้นไป - 15 วัน

ทำงานได้ 2 ปีและปีที่แล้วมีเวลาการทำงานมากกว่า 80% ขึ้นไป - 15 วัน

3 년 근무 및 지난해 80% 이상 출근시 - 16 일
 4 년 근무 및 지난해 80% 이상 출근시 - 16 일
 ... (최대 25 일)

→ 연차유급휴가를 정해진 기간(발생일로부터 1 년) 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.

5. 모성보호

- 임산부의 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 1 년이 지나지 않은 여성노동자에 대해서는 1 일에 2 시간, 1 주일에 6 시간, 1 년에 150 시간 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.

- 임산부의 야간·휴일근로의 제한(Restrictions on Night Work and Holiday Work)

: 임산부에 대해 야간·휴일근로를 시키기 위해서는 1) 산후 1 년이 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 1 일의 생리휴가를 주어야 함, 단 달리 정한 바가 없으면 생리휴가는 무급

ทำงานได้ 3ปีและปีที่แล้วมีเวลาการทำงานมากกว่า 80%ขึ้นไป - 16วัน
 ทำงานได้ 4ปีและปีที่แล้วมีเวลาการทำงานมากกว่า 80%ขึ้นไป - 16วัน
 (มากที่สุด 25วัน)

→ กรณีที่ไม่ได้ใช้ในระยะเวลาที่กำหนดในการลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับเงินเดือนภายใน(ตั้งแต่1ปีตั้งแต่วันที่ได้รับ)นั้น ตามความหมายนายจ้างจะต้องจ่ายโดยจ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงให้ แต่ตามที่ได้กล่าวมาการลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับเงินเดือนนั้นค่าเบี้ยเลี้ยงจะไม่มีการใช้กฎการจ่ายเงิน จำนวนค่าเบี้ยเลี้ยงที่ไม่มีการใช้กฎการจ่ายเงินนั้น ตามการกำหนดกฎของการทำงานและอื่นๆ แต่จะจ่ายเป็นค่าจ้างโดยเฉลี่ยหรือเงินเดือนโดยทั่วไป

5. การดูแลและคุ้มครองผู้เป็นแม่

- การกำหนดการทำงานล่วงเวลาของผู้หญิงมีครรภ์และผู้หญิงที่เพิ่งคลอดบุตร

: สำหรับแรงงานผู้หญิงที่อยู่ระหว่างช่วงตั้งครรภ์ การทำงานล่วงเวลานั้นจะห้ามโดยเด็ดขาด แต่กรณีที่เป็นความต้องการของแรงงานนั้นควรเปลี่ยนให้ทำงานอย่างง่าย ๆ

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) สำหรับแรงงานผู้หญิงที่ได้คลอดบุตรได้ไม่ถึง 1ปีนั้น เป็นไปได้ที่จะทำงานล่วงเวลาภายใน 2ชั่วโมงต่อวัน 6ชั่วโมงต่อ 1อาทิตย์และ 150ชั่วโมงต่อ 1ปี

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.

- การกำหนดการทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาของผู้หญิงมีครรภ์และผู้หญิงที่เพิ่งคลอดบุตร

: สำหรับการสั่งให้ทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาที่เกี่ยวกับผู้หญิงมีครรภ์นั้น 1) ได้ใช้ผู้หญิงที่ยังคลอดบุตรได้ไม่ถึง1ปีหรืออื่นๆ 2) ได้เรียกร้องให้ทำงานโดยระบุชัดเจนว่าผู้หญิงอยู่ระหว่างการตั้งครรภ์ 1) หรือว่า 2) ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานกับข้อที่กล่าวมา

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.

- การลาพักสำหรับสตรีมีรอบเดือน : ถ้าแรงงานผู้หญิงได้เรียกร้องในการขอลาพัก นายจ้างจะต้องให้ลาพัก สำหรับสตรีมีรอบเดือนใน 1วันต่อ 1เดือน แต่ถ้าไม่ได้เรียกร้องหรือกำหนดตามที่พูดมา ก็ไม่ต้องจ่ายการลาพักสำหรับสตรีที่มีรอบเดือน

- 산전후휴가 및 유사산휴가

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

2) 유사산휴가: 사용자는 임신 중인 여성이 임신 16 주 이후 유산 또는 사산한 경우에 그 노동자가 청구하면 임신기간에 따라 30 일에서 90 일 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 16 주 이상 21 주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30 일까지

② 임신기간이 22 주 이상 27 주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60 일까지

③ 임신기간이 28 주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90 일까지

3) 휴가기간 중의 급여(산전후휴가급여)

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

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

② 고용보험 미적용 사업장의 경우: 최초 60 일분의 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.

- การลาพักก่อนและหลังคลอดและการลาพักฉุกเฉินในการแท้งลูก

1) การลาพักก่อนและหลังคลอด : นายจ้างจะต้องให้การลาพักเพื่อดูแลตัวเองก่อนคลอด และหลังคลอด 90 วัน ให้กับผู้หญิงที่อยู่ระหว่างการตั้งครรภ์ แต่กรณีนี้จะได้แบ่งเวลาการลาพัก 45 วันขึ้นไปหลังคลอด

2) การลาพักฉุกเฉินในกรณีแท้งลูก : นายจ้างกรณีที่ผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ 16 อาทิตย์เป็นต้นไป แต่ได้ทำแท้งหรือแท้งลูก ถ้าแรงงานหญิงคนนั้นได้เรียกร้องขอลาพัก นายจ้างจะต้องให้วันลาพักเพื่อรักษาตัวเองตามเวลาที่ได้ตั้งครรภ์คืออยู่ระหว่างภายใน 30 วันถึง 90 วันตามนั้น แต่ว่ากรณีของการแท้งลูกโดยที่ผ่าตัดทำแท้งด้วยตัวเองนั้นจะได้ยกเว้น แต่กรณีของการผ่าตัดทำแท้งด้วยตัวเองเพราะการถูกข่มขืนกระทำชำเราหรือเหมือนกับโดนข่มขืนกระทำชำเราและอื่น ๆ นั้น จะให้ลาพักฉุกเฉินในกรณีแท้งลูก

① กรณีของผู้ที่มีอายุการตั้งครรภ์มากกว่า 16 สัปดาห์ขึ้นไปหรือไม่เกิน 21 สัปดาห์นั้น : ตั้งแต่วันที่แท้งลูกหรือการแท้งจนถึง 30 วัน

② กรณีของผู้ที่มีอายุการตั้งครรภ์มากกว่า 22 สัปดาห์ขึ้นไปหรือไม่เกิน 27 สัปดาห์นั้น : ตั้งแต่วันที่แท้งลูกหรือการแท้งจนถึง 60 วัน

③ กรณีของผู้ที่มีอายุการตั้งครรภ์มากกว่า 28 สัปดาห์ขึ้นไปนั้น : ตั้งแต่วันที่แท้งลูกหรือการแท้งจนถึง 90 วัน

3) เงินเดือนของช่วงระยะเวลาการลาพัก(เงินเดือนช่วงการลาพักก่อนและหลังคลอด)

→ อยู่ระหว่างเวลาลาพักก่อนและหลังคลอด และอยู่ระหว่างการลาพักฉุกเฉินกรณีแท้งลูก ปกติจะต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อย 60 วันที่ได้ลาพักโดยได้รับเงินเดือนดังนั้นจึงควรจ่ายค่าจ้างเกินกว่าค่าจ้างมาตรฐานของจำนวนค่าจ้างโดยทั่วไปที่กำหนดไว้ 60 วัน

① **กรณีของสถานประกอบการที่ใช้ประกันกันว่าจ้าง :** กรณีของบริษัทเป้าหมายที่จะช่วยเหลือก่อน (อุตสาหกรรมเหมืองแร่ที่แรงงานน้อยกว่า 300 คน อุตสาหกรรมการผลิตที่มีแรงงานน้อยกว่า 500 คน และบริษัทก่อสร้างที่มีแรงงานน้อยกว่า 300 คน การขนส่งคลังสินค้าและกิจการการสื่อสารที่มีแรงงานน้อยกว่า 300 คน และสถานประกอบการอื่นๆที่แรงงานน้อยกว่า 100 คนและอื่นๆ) นั้น ทางรัฐบาลจะจ่ายเงินเดือนให้ทั้งหมด (90 วัน) และกรณีนอกเหนือจากนั้น(บริษัทขนาดใหญ่)นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเดือนให้อย่างน้อย 60 วัน ส่วนที่เหลือทางรัฐบาลจะจ่ายให้ 30 วัน แต่ส่วนที่รัฐบาลจะจ่ายให้ได้ในจำนวนของวงเงินที่จำกัดที่มากที่สุดนั้นอยู่ที่ 30 วันหรือ 1,350,000 วอน

② **กรณีของสถานประกอบการที่ไม่ได้ใช้ประกันการว่าจ้าง :** สำหรับในเงินเดือนอย่างน้อย 60 วัน นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายให้ ฉะนั้นให้แรงงานเรียกร้องจากนายจ้างได้

- เวลาในการตรวจสอบสภาพทารกในครรภ์

แรงงานหญิงที่ได้ตั้งครรภ์ กรณีจะต้องรับการตรวจสอบสภาพประจำของสตรีที่ตั้งครรภ์เวลาที่จำเป็น ให้อนุญาตตามเรื่องทีกล่าวมา สำหรับเวลารับการตรวจสอบสภาพนั้นห้ามตัดค่าจ้างออก

III. 산업 안전과 산업 재해

III.

ความปลอดภัยและมีสุขภาพดีในการ
ปฏิบัติงาน โรงงานอุตสาหกรรม

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”라고도 할 수 있다.

ความปลอดภัยและมีสุขภาพดีในการปฏิบัติงานโรงงาน

อุตสาหกรรม

สถาบันเกาหลีเพื่อความปลอดภัยและสุขภาพ

1. ความหมายของสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน

เรามักได้ยินและพูดกันบ่อยๆ เกี่ยวกับการให้ความปลอดภัย และมีสุขภาพที่ดีต่อทำงานคือไม่ให้เกิดอุบัติเหตุต่อชีวิต (ความตาย) ไม่เกิดโรคต่าง ๆ และไม่เกิดอุบัติเหตุ ในการทำงาน ซึ่งเป็นการพูดกันแบบลอย ๆ ตาม แนวปฏิบัติจริงไม่มีระบบการป้องกันที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงานตามที่กล่าวมาจากข้างต้นเลย

ดังนั้น เพื่อสุขภาพสำหรับแรงงานในการดูแลสุขภาพ และความปลอดภัย โดยที่ไม่เกิดอุบัติเหตุต่อชีวิตคือ (ความตาย, อุบัติเหตุต่าง ๆ หรือเกิดโรคต่าง ๆ) ควรมีการเอาใจใส่ และป้องกันไม่ให้เกิดต่อสุขภาพของผู้ใช้แรงงานตลอดจนมีสุขภาพอนามัยควบคุมไปสู่ชีวิตที่มีความสุขและมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ต่อสุขภาพให้แข็งแรง

เปรียบเสมือนกับเด็กที่กินขนม ต้องโปรดสารพิษที่เป็นอันตราย และต้องมีประโยชน์ ต่อร่างกายและด้านจิตใจ มีโภชนาการจำเป็นสำหรับการเจริญเติบโต และการศึกษาที่ดีเช่นเดียวกัน

องค์การอนามัยโลก (WHO, world health organization)

หมายถึง เป็นหน่วยงานระหว่างประเทศในสังกัดสหประชาชาติ ทำหน้าที่ดูประสานงาน ด้านสาธารณสุข ซึ่งองค์การไม่ได้มีความหมายเช่นดังที่กล่าวอย่างเดียว องค์การยังมีส่วน ช่วยเหลือให้มีความสุขทางด้านร่างกาย, สุขภาพทางจิตใจ, สุขภาพทางด้านสังคม งานขององค์การอนามัยโลกเป็นองค์การชำนาญพิเศษ ดำเนินงานภายใต้นโยบายและการ ปกครองของสมัชชาอนามัยโลก ที่ประกอบไปด้วยผู้แทนของประเทศสมาชิก ได้รับสนับสนุนจากประเทศที่ให้สัตยาบันต่อธรรมนูญขององค์การ มีหน้าที่ดังนี้คือ

1. ช่วยเหลือรัฐบาลของประเทศต่างๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการทางการแพทย์และสาธารณสุข
2. ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานการสอน และการฝึกอบรมในวิชาแพทย์สาธารณสุข
3. ให้ข้อมูลข่าวสารการปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือทางด้านสาธารณสุข
4. ส่งเสริมการพัฒนาด้านโภชนาการการเคหะการสุขภาพ
5. ส่งเสริมอนามัยและสวัสดิการแม่และเด็ก ตลอดจนการดำรงชีวิตให้กลมกลืนกับสิ่งแวดล้อม
6. ส่งเสริมด้านสุขภาพจิต โดยเฉพาะกลุ่มของบุคคลที่มีความบกพร่องในด้านมนุษย์ สัมพันธ์

สำหรับประเทศไทยอยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีสมาชิกอยู่ 11 ประเทศดังนี้ ประเทศบังคลาเทศ, ประเทศพม่า, ประเทศอินเดีย, ประเทศอินโดนีเซีย, ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนเกาหลี, ประเทศสาธารณรัฐมัลดีฟส์, ประเทศมองโกลเลีย, ประเทศเนปาล, ประเทศศรีลังกา, ประเทศภูฏาน, ประเทศไทย

- ☞ 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.
- 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.

☞ สิทธิสุขภาพร่างกาย (หรือทางกายภาพ):

สิทธิในการทำงานโดยไม่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยหรือตาย

☞ สิทธิสุขภาพจิต:

เกี่ยวกับสาเหตุของความเครียดควรมีการหาวิธีการแก้ไขด้วยตัวเองทำจิตให้สงบมี

อิสระและมีสิทธิในการควบคุมประชาธิปไตย

☞ สิทธิทางสังคมเพื่อสุขภาพ :

สมาชิกทุกคนควรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอกับการเมือง,ด้านเศรษฐกิจ,

ด้านวัฒนธรรม, ด้านการศึกษา, การแพทย์การพยาบาล

☞ สุขภาพจิตวิญญาณ :

ศาสนาอุดมการณ์ การวางแผนเกี่ยวกับความนึกคิดและสิทธิในการจัดระเบียบสิ่งที่

บอกการกระทำ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, international labor organization)

- การจัดให้มีงานทำและขจัดความยากจน ฝึกอบรมผู้ใช้แรงงานให้มีประสิทธิภาพ
- การคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน
- ส่งเสริมและประชาธิปไตย และสิทธิแห่งมนุษยชน
- เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัย และให้ตระหนักถึงภัยที่เกิดจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
- ช่วยเหลือในการออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน และอุตสาหกรรมสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับนายจ้าง สนับสนุนองค์การของผู้ใช้แรงงาน ได้กำหนดมาตรฐานสากลเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมประชาธิปไตย และคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ยุทธศาสตร์การปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คือจัดทำให้มีการเจรจาร่วมของผู้เกี่ยวข้องสามฝ่ายได้แก่ คือ ฝ่ายรัฐบาล, ฝ่ายนายจ้าง, และฝ่ายแรงงาน ในกรณีที่มีความขัดแย้งและพยายามแก้ไขปัญหาโดยให้มติเป็นเอกฉันท์

การให้บริการอาชีวอนามัยมี 5 ข้อดังนี้

- ① หลักการของการป้องกัน : ป้องกันปัจจัยที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ มากที่สุด
- ☞ สิทธิในการคุ้มครองและป้องกัน : มีสิทธิที่จะป้องกันอันตรายต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใช้แรงงานในการปฏิบัติหน้าที่ ที่สามารถอาจจะเกิดขึ้นได้
- ② หลักการดำเนินงาน : ความสามารถของคนงานปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ☞ สิทธิของผู้กระทำ : งานที่ทำการบังคับ หรือการทารุณให้ทำงานโดยไม่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง หรือไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ท่านสามารถเปลี่ยนงานได้ เพื่อความเหมาะสมกับตัวท่าน

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

☞ 건강증진의 권리 : 노동을 통해 신체적, 정신적, 사회적, 영적 건강을 훼손받지 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.

[참고] “적응의 권리”와 관련한 읽을 거리

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 끼었다.

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 눈썹밥이야 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 숨쉬고 마음껏 얘기하고 마음껏 일할 만 하지 않다면, 적응하지 말자. 적응의 댓가로 내 생명과 건강을 치를 수는 없는 일 아닌가.

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

③ หลักการของการส่งเสริมสุขภาพ : ด้านแรงงานทางกายภาพ และทางร่างกายและจิตใจ และทางสังคม ตลอดจนมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

☞ สิทธิในสุขภาพ : การทำงานผ่านทางสุขภาพกายใจ ทางสังคม และจิตวิญญาณโดยไม่สูญเสีย และส่งเสริมสุขภาพมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงาน

④ หลักการของการรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ : ปัจจัยที่มีความเสี่ยงและภัยพิบัติที่เกิดจากงาน อุบัติหารกรรม และอุบัติเหตุการบาดเจ็บและการประกอบอาชีพ เช่น ทางด้านร่างกาย, จิตใจ, สังคม เพื่อลดความเสียหายทางกายภาพอย่างถูกต้อง และได้รับการรักษา ที่เหมาะสม

☞ สิทธิในการรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ : ปัจจัยที่มีอุบัติเหตุอันตรายที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อลดปัญหา ทางด้านร่างกาย, ทางด้านจิตใจ, ทางด้านสังคม ต้องมีการรักษาที่เหมาะสม และมีการฟื้นฟูสมรรถภาพที่ถูกต้อง

⑤ หลักทั่วไปของการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิ (เบื้องต้น) : ผู้ปฏิบัติงานหรือครอบครัวของเขา เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้น ขั้นตอนแรกควรเข้ารับการรักษาพยาบาล หรือโรงพยาบาลที่อยู่ใกล้บ้านมากที่สุด หรือสถานบริการรักษาพยาบาลใกล้บ้าน

☞ หลักทั่วไปการดูแลสุขภาพ : เมื่อใดก็ตามที่คุณต้องการเข้ารับการรักษาพยาบาลเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้น ที่โรงงาน ท่านสามารถเข้ารับบริการสุขภาพที่สถานบริการที่อยู่ใกล้บ้านท่านมากที่สุด

"การปรับเปลี่ยนสิทธิ" (หมายเหตุ หรือตัวอย่าง)

งานที่ควรหลีกเลี่ยง

โรงงานผลิตเกี่ยวกับโลหะซึ่งดูแลแต่ละโรงงานมีการผลิตและสภาพแวดล้อมคล้ายกันเกือบทุกที่ ซึ่งเครื่องจักรมีเสียงดังมากมองดูที่พื้นมีคราบน้ำมันตกตามพื้นอยู่มาก ดูแล้วน่าเป็นห่วง และอันตรายจากการเกิดการลื่นล้มได้ง่าย มองดูรอบๆ ฝาผนังของโรงงานมีคราบกระเด็นของน้ำมันสีดำ ดูเลอะเทอะและสกปรกมาก โรงงานไม่มีที่ระบายอากาศที่ดี สภาพแวดล้อมที่โรงงานก็ไม่ดี มองดูต่อไปอีกแผนกเป็นแผนกพ่นสี เสียงดัง (เอียด ๆ เอียดๆ) ดูแล้วพนักงานทำงานแผนกนี้ กระป๋องสีที่ยกขึ้นยกลง ซึ่งขนาดน้ำหนักประมาณ 10 กิโลกรัม เป็นงานที่หนักมากและอันตราย

ลักษณะงาน เช่นนี้เป็นงานอันตรายต่อระบบเสียง(หู) ,ระบบสายตา และระบบทางเดินหายใจ ซึ่งทางเราได้สอบถามพนักงานว่างานเป็นงานที่ทำให้เกิดกำลังมากไปและอันตรายมาก พนักงานได้ตอบว่า “ไม่เป็นไรครับผมชินกับมันแล้วไม่ต้องเป็นห่วงหรอกครับ” ซึ่งได้ฟังคำตอบที่เขาตอบรู้สึกตกใจ มากเพราะคำที่เขาตอบนั้น เขาไม่มีระบบการป้องกันต่อสุขภาพของเขา เลย การทำงานด้านพ่นสีท่านรู้ไม่ว่ามันเป็นอันตรายต่อสุขภาพมากการสูดดมและกลิ่นของสีมีผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจมาก และเขาเองก็ไม่มีระบบการป้องกันเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุเลย เขาคิด

ว่าทำงานไปวัน ๆ มีเงินเดือน แต่หารู้ไม่ว่างานที่ทำมันเป็นงานที่ค่า ชีวิตของท่าน (ตายผ่อนส่ง)

ดังนั้น ท่านควรคำนึงถึงชีวิตของท่านด้วยว่า งานที่ทำมีผลกระทบต่อความปลอดภัยต่อชีวิตของท่านหรือไม่ งานที่ไม่ดีก็ควรหลีกเลี่ยงหางานอื่นทำดีกว่า ควรคำนึงเสมอว่าถ้าท่านแข็งแรง 10-20 ปีท่านสามารถทำงานได้ตลอด ถ้าท่านไม่มีการป้องกันที่ดีคิดแต่เรื่องเงินเท่านั้น โดยไม่คิดถึงสุขภาพของท่าน ท่านก็จะมีชีวิตอยู่ได้ไม่นาน ควรเอาใจใส่ต่อชีวิตของท่าน

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 제공받지 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」 1 조에 ‘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 2 시간 이상, 사무직 노동자는 매월 1 시간 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. ปกติเราได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน หรือได้รับบาดเจ็บขณะทำงานทุกคนคิดว่าเกิดจากการผิดพลาดหรือเกิดการประมาท

เล็กน้อย หรือตำหนิตัวเสมอ เพื่อความปลอดภัย ถ้าคุณมีความพร้อม และมีสมาธิชกนิด มีสติต่องานที่ทำ อุบัติเหตุก็จะไม่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ความจริงที่ว่าคนงานมีความป้องกันความปลอดภัย และมีสุขภาพที่ดี ซึ่งไม่ใช่ปัญหาส่วนตัว หรือส่วนบุคคล ไม่ใช่ปัญหาด้านความปลอดภัย และมีสุขภาพที่ดีต่องาน หรือสภาพทางการทำงานที่น่าเสนอไม่ได้รับมากขึ้น และการเกิดอุบัติเหตุ และความผิดพลาดซึ่งนำไปสู่ความตาย ดังนั้นควรมีการจัดทำมาตรการความปลอดภัย เพราะเป็นสิ่งที่สำคัญมากตลอดจนไม่ได้สร้างชีวิตความเป็นอยู่ และสุขภาพที่ดีต่อแรงงานต่างชาติเลย

แรงงานต่างชาติมีสุขภาพและความปลอดภัยไม่ดีเพราะเหตุใด?

ขาดการพักผ่อนไม่เพียงพอ การทำงานเป็นเวลานาน ปัญหาความรุนแรงของงานการบังคับทารุณ ความยากจน ในธุรกิจที่ไม่ดี และสถานที่ทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ขาดอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยไม่เพียงพอ และขาดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ปัญหาด้านการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน การเลือกข้อปฏิบัติ และข้อจำกัดกำหนดเวลาที่มีข้อจำกัดที่มีความซับซ้อน และการปฏิบัติรวมถึงทำให้เกิดอุบัติเหตุเสียชีวิตของแรงงานต่างชาติ ซึ่งเปรียบเทียบกับแรงงานของชาว กาหลีมีสถิติการเกิดอุบัติเหตุเสียชีวิตสูงมาก ตลอดจน ความเป็นอยู่ , อาหารการกิน, การแต่งตัว และความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมและอื่นๆ

3. สิทธิแรงงานได้รับการรับรองโดยกฎหมาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของคนงาน และอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการประกันภัยตามพระราชบัญญัติค่าตอบแทนแรงงาน คือแรงงานข้ามชาติในเกาหลีใต้ทุกคนจะมีสิทธิจะได้รับค่าประกันชดเชยแรงงานภายใต้กฎหมายบังคับของประเทศเกาหลีใต้

(1) ความปลอดภัยและพระราชบัญญัติสุขภาพ

ข้อที่ 1. มาตรฐานกำหนดสำหรับสุขภาพในภาคอุตสาหกรรมความรับผิดชอบสำหรับวัสดุจากอุตสาหกรรมโครงการเพื่อป้องกันภัยพิบัติ และสภาพแวดล้อมการทำงานโดยสร้างมีหน้าที่ชัดเจนในการรักษา และส่งเสริมความปลอดภัยของพนักงาน ความปลอดภัยและพระราชบัญญัติสุขภาพ โดยนายจ้างควรมีการป้องกันความปลอดภัย และสุขภาพที่ดีในสถานที่ทำงาน ถ้านายจ้างไม่มีระบบการป้องกัน และความปลอดภัยที่ดีถือว่าการละเมิดซึ่งจะถูกต้องโทษตามกฎหมาย

1) การศึกษาอนามัยและความปลอดภัย

ผู้ประกอบการในการป้องกันภัย

ผู้ปฏิบัติงานการผลิต หรือพนักงานออฟฟิศทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมงเดือน และพนักงานแรงงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานมากกว่า 1 เดือนต่อ 1 ชั่วโมง นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการจัดอบรมและฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ นอกเหนือจากการศึกษาแล้ว เมื่อคุณเปลี่ยนการทำงานของ คุณ นายจ้างจะต้องดำเนินการให้การดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการทำงานที่อันตราย นายจ้างจะต้องฝึกอบรมพิเศษเรื่องการเรียนรู้ในหน้าที่ของงานที่ทำอย่างละเอียดก่อนที่จะปฏิบัติงาน

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

사례) 방글라데시 출신의 00 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 NB 씨(37 세, 남)는 2004 년 한국에 관광비자로 입국하였다. 그는 직원이 6 명인 경기도의 한 화분 만드는 작은 공장에서 일했다. 2006 년 1 월 사고가 날 당시 그는 위험한 화학물질을 다루는 일을 했지만 전에 교육을 받은 적도 없었고 보호장비도 착용하고 있지 않았다.

กรณี) Case

ชาวมองโกลเลีย ชื่อ นาย 00 (นามสมมุติ) ทำงานได้ประมาณ 1 ชั่วโมงกว่า เขาเกิดอุบัติเหตุที่มีมือติดอยู่กับเครื่องจักรที่ทำงานอยู่ ซึ่งเขาไม่สามารถสื่อสารหรือพูดภาษาเกาหลีได้ตลอดจนเขาไม่ได้รับการฝึกอบรมพิเศษในเรื่องของการใช้เครื่องจักร หรือวิธีการเรียนรู้เกี่ยวกับงาน และ ไม่มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการป้องกันความปลอดภัย ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาได้รับอุบัติเหตุ (มาจากแหล่งข้อมูลการประชุมสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างชาติ)

กรณี) Case

กรณีที่นาย 000 (นามสมมุติ) เป็นชาวบังคลาเทศ ทำงานในฐานะพนักงานอุตสาหกรรม ซึ่งวิชาได้หมดอายุ จึงเป็นพนักงานที่ผิดกฎหมาย(ไม่มีบัตรบุคคลต่างด้าว หรือเรียกกันว่าบัตรผี) หรือไม่ได้จดทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งเขาทำงานอยู่ที่จังหวัดเคียงซังนัม(Gimhae, South Gyeongsang) ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ทางตอนใต้ของประเทศเกาหลี งานที่เขาทำเป็นงาน โรงงานอุตสาหกรรมโลหะเกี่ยวกับอุปกรณ์ทำเรือ ซึ่งงานเป็นเครื่องจักรโดยกดปุ่มแบบอัตโนมัติ เป็นงานค่อนข้างอันตรายมาก ถ้าเกิดอุบัติเหตุเครื่องจักรไม่สามารถหยุดได้ทันที เพราะเป็นเครื่องอัตโนมัติ และถ้าเกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้นจะต้องกดปุ่มหยุด หรือปุ่มหยุดฉุกเฉินทันที ซึ่งทางเจ้าของโรงงานไม่ได้ให้การอธิบายในเรื่องของความปลอดภัยหรือวิธีการใช้ที่ดีเลย ขณะนี้ผมทำงานอยู่ผมก็ได้ช่วยอธิบายคร่าว ๆ ในเรื่องการใช้เครื่องจักร และความปลอดภัยให้กับเพื่อน

ร่วมงานอยู่ ผมคิดว่าทางเจ้าของโรงงานหรือหัวหน้าหน่วยที่รับผิดชอบแต่ละแผนกค่อนข้างจะไม่มีคุณสมบัติผ่านการอบรมหรือการรับรองในเรื่องของความปลอดภัยเกี่ยวกับงานที่ถูกต้องเลย (แหล่งข้อมูลจาก Amnesty)

2) การแสดงผลของสารที่เป็นอันตราย

นายจ้างหรือโรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับวัตถุไวไฟ หรือวัตถุที่เป็นอันตรายเช่นจำพวกน้ำมันเบนซิน ท่านควรมีการป้องกันและระมัดระวังเรื่องการใช้อย่างรอบครอบ ควรจดซื้อส่วนผสม และความเข้มข้น และเนื้อหารายละเอียดของวัตถุแต่ละชนิดให้ถูกต้อง ตลอดจนทำเครื่องหมายเพื่อแสดงชื่อและที่อยู่ให้ชัดเจน เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน นายจ้างจะต้องบอกวิธีการใช้งานให้กับพนักงานอย่างละเอียด

กรณี) Case

กรณี นาย NB (นามสมมุติ) อายุ 37 ปี เป็นชาวบังคลาเทศ เมื่อปี ค.ศ. 2004 ได้เข้าทำงานที่เกาหลีโดยถือวีซ่านักท่องเที่ยว ทำงานอยู่ที่จังหวัดเคียงกี ที่โรงงานมีพนักงาน 6 คน ซึ่งเป็นโรงงานเล็ก ๆ ทำเกี่ยวกับผลิตเครื่องปั้นดินเผากระถางดอกไม้ต่อมาในปี ค.ศ. 2006 ประมาณเดือนมกราคมได้เกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับเขาคืออันตรายจากสารเคมี ซึ่งเขาไม่ได้รับการสอนหรืออบรมวิธีเกี่ยวกับด้านความปลอดภัยในการใช้น้ำยาสารเคมีมาก่อนเลย เหตุเกิดจากที่เขาหยิบสารน้ำยาเคมีที่เป็นก้อน แล้วโยนใส่ลงไปในเตาถ่านเพื่อให้มันละลาย ต่อจากนั้นเขาก็ไปทำงานอย่างอื่นต่อโดยไม่คิดว่ามันเป็นสารเคมีที่อันตรายสักพักหนึ่งเกิดระเบิดเพลิงลุกไหม้ซึ่งสะเก็ดไฟ

“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 안납니다.” 불이 신속하게 꺼지지 않았기 때문에 NB 씨는 손과 다리에 3도 화상을 입었다. 지역병원에서 치료를 받을 수 없던 그는 서울의 한 병원으로 후송되어 7개월 동안 다섯 차례의 수술을 받았다.(엠네스티 자료)

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 TT 씨(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 들여 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 유해물질의 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.

ได้แพร่กระจายอย่างรวดเร็วในร่างกายและเสื้อผ้าของเขา ที่สถานที่เกิดเหตุก็ไม่มีเครื่องดับเพลิงเลย มีเพื่อนพนักงานที่เป็นคนเกาหลีได้วิ่งออกไปเอาเครื่องดับเพลิงที่อยู่ข้างนอกโรงงานมาช่วยฉีดให้ หลังจากนั้นเขาก็ไม่ได้สติเลย ทางโรงงานได้นำนาย NB ส่งโรงพยาบาลที่ใกล้กับที่ทำงาน ซึ่งทางโรงพยาบาลได้แจ้งให้ทราบว่าไม่สามารถรักษาได้ เพราะว่าเกิดไฟไหม้หลายแห่งมาก และค่อนข้างอันตราย ซึ่งไฟไหม้ คือที่มือ แขน และขา ดังนั้นนายจ้างจึงได้นำ นาย NB เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลกรุงโซล เขาได้รับการผ่าตัด 5 ครั้ง และอยู่ที่โรงพยาบาลเป็นระยะเวลานานถึง 7 เดือน (แหล่งข่าว Amnesty)

3) ข้อมูลความปลอดภัยจากวัตถุเคมีและวัตถุอันตราย

ผู้ประกอบการอธิบายเกี่ยวกับการเตรียมสารที่เป็นอันตราย หรือสารเคมีขนาดบรรจุภาชนะส่งจำนวนการผลิตการใช้ คุณต้องมีการจดบันทึกข้อมูลให้ละเอียด เช่น ชื่อของสารเคมี ความปลอดภัยในการใช้ มีการเกิดระเบิดหรือไม่มีความเป็นพิษมากน้อยอย่างไร หรือทำเครื่องหมายที่มองเห็นได้ชัดว่าเป็นวัตถุอันตราย (วัตถุไวไฟ) หรือเป็นสารเคมีที่อันตราย และควรมีความพร้อมพร้อมอยู่เสมอเกี่ยวกับการป้องกัน เพราะอุบัติเหตุจะเกิดขึ้นกับเราเมื่อไรไม่รู้ สิ่งที่สำคัญเมื่อเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉินขึ้นท่านต้องรู้วิธีการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

กรณี) กรณีนาย TT (นามสมมติ) เป็นแรงงานจากประเทศพม่า อายุ 33 ปี ซึ่งเป็นคนที่ผิดกฎหมาย (ไม่ได้จดทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าว หรือถือบัตรผี) ทำงานอยู่ที่จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ทางตอนใต้ของประเทศเกาหลี งานที่เขาทำไม่ได้รับการอบรมหรือรู้จักการป้องกันความปลอดภัย หรือเรียนรู้ที่ดีเลย งานที่เขาทำเป็นงานเกี่ยวกับเม็ดพลาสติกที่แปรรูปเป็นพลาสติก, ยาง, ซิลิโคน ซึ่งมีกลิ่นคาวออกมาเหม็นมากตลอดจนที่โรงงาน ก็ไม่มีอากาศถ่ายเทที่ดี และไม่มีพัดลมที่ระบายอากาศเลย สภาพโรงงานและสิ่งแวดล้อมก็ไม่ดี ซึ่งเขาเองเวลาทำงานก็ใช้ผ้าปิดจมูกหรือใช้หน้ากากเสมอ แต่ก็ไม่สามารถระงับกลิ่นของมันได้ นายจ้างเองก็ไม่ให้ความสนใจต่อสุขภาพของพนักงานเลย 1 ปีผ่านไป เขาไม่มีความรู้สึกกับกลิ่นที่ดม ว่าเหม็นหรือไม่เหม็น ซึ่งน่าเป็นห่วงต่อสุขภาพมาก (แหล่งข้อมูลจากAmnasty)

4) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

การทำงานคนงานวัดสิ่งแวดล้อมการทำงานอย่างแท้จริงเกิดขึ้นในสภาพที่ทำงาน และผู้ปฏิบัติอาจจะมีผลกระทบต่องาน ต่อสิ่งแวดล้อม ควรจะมีการประเมินผลและวัดสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ ว่าเป็นอันตรายต่องานหรือไม่ ที่ทำงานควรมีการแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้แทนคนงาน เพื่อคอยประสานงานกับนายจ้างในเรื่องงาน และคอยดูแลสอดส่องความปลอดภัยที่มีผลกระทบต่องาน ทุก ๆ เดือนควรมีการจัดประชุม หรือการสัมมนาหรือในเรื่องงาน หรือปัญหาในการป้องกันความปลอดภัยจากงานเพื่อให้เหมาะสมกับงาน และการประชุมทุกคั้งนายจ้างหรือผู้ประกอบการ จะต้องเข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะหรือปัญหาต่าง ๆ และข้อตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่าย ถ้าผู้ประกอบการไม่เข้าร่วมประชุมหรือรับฟังปัญหาตามที่กล่าวมาเบื้องต้น ท่านสามารถเข้าแจ้งหรือร้องเรียนต่อคณะกรรมการความปลอดภัยได้ หรือผู้มีส่วนช่วยเหลือปัญหาของแรงงานต่างชาติ

5) 건강검진

사업주는 노동자를 채용할 때와 채용한 이후 정기적으로(사무직 종사 노동자 2 년에 1 회 이상, 기타 노동자 1 년에 1 회 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.

6) 작업을 중지할 수 있는 권리

작업중지권은 노동자가 스스로 위험한 작업을 거부할 수 있는 권리로서 산업안전보건법 제 26 조에 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 <1 조 목표>에서 “근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 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 입게되면 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.

5) ตรวจสุขภาพ

นายจ้างจะจ้างผู้ทำงาน มีสิทธิตรวจสุขภาพ คือ พนักงานที่ประจำออฟฟิศ หรือพนักงานประจำ มากกว่า 2 ปี ต่อ 1 ครั้ง ผู้ใช้แรงงาน หรือกรรมกร ตรวจสุขภาพมากกว่า 1 ปี ต่อ 1 ครั้ง จะต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพปกติทั่วไป หรือการตรวจวินิจฉัยสุขภาพ และอาชีวอนามัยรวมกันทั้งสองอย่างซึ่งผลการตรวจจะดำเนินการรายงานไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

6) สิทธิที่จะหยุดการทำงาน

ปัญหาการหยุดการทำงาน โดยคนงานสามารถหยุดงานได้ด้วยตนเอง มีสิทธิที่จะปฏิเสธการทำงาน อันตรายความปลอดภัย และพระราชบัญญัติสุขภาพที่กำหนดไว้ในข้อ 26 เนื้อหาหลักผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ① (สำหรับนายจ้าง) เมื่อเกิดอุบัติเหตุอันตราย หรือภัยพิบัติใหญ่ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นกับงานที่กระทำผู้ประกอบการ จะต้องดำเนินการแจ้งต่อพนักงานทันที และต้องย้ายพนักงานออกจากโรงงาน ตลอดจนระงับการปฏิบัติงานทันที เพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ② (สำหรับผู้ปฏิบัติงาน) ผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกิดเหตุอันตรายในโรงงาน หรือจากความรู้สึกจากสัญญาณจากตนเองว่างานที่ท่านปฏิบัติในขณะนี้ อาจจะเกิดอันตราย ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรีบแจ้งต่อหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบต่องานหรือผู้ประกอบการทันทีกรณีที่แจ้งแล้วหัวหน้าหน่วยหรือ ผู้ประกอบการทำ เป็นไม่รับรู้ไม่ป้องกันหรือหาวิธีแก้ไข ท่านสามารถไม่ทำงานก็ได้ และผู้ประกอบการ หรือนายจ้างไม่สามารถที่จะไล่ท่านออกจากงานได้ (เพราะมีกฎหมายคุ้มครองอยู่)

(2) ค่าประกันอุบัติเหตุจากงานอุตสาหกรรม(ค่าชดเชย,ค่าตอบแทน)

1. เป้าหมาย อุตสาหกรรมการชดเชยประกันอุบัติเหตุ หรือกรณี que ผู้ปฏิบัติงานเกิดอุบัติเหตุอันตรายท่านสามารถมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณา ค่าประกันอุบัติเหตุ หรือค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อชดเชยการรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพให้เข้ากับสังคมในปัจจุบัน ตลอดจนเมื่อท่านได้รับอุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติงานและมีปัญหาจากสาเหตุเช่น บาดเจ็บ, ติดโรค, หรือเสียชีวิต (ตาย) ท่านสามารถที่จะมีสิทธิที่จะได้รับค่าประกัน อุบัติเหตุ และได้รับค่าชดเชย

1) ท่านมีสิทธิที่จะได้รับค่าประกันอุบัติเหตุในกรณีดังต่อไปนี้

① อุบัติเหตุเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน

- กรณีได้รับบาดเจ็บในจัดเตรียมงานก่อนที่จะเข้าปฏิบัติงาน

② อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนอกเวลางาน

- หลังจากเลิกงานได้รับบาดเจ็บจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างอาบน้ำ
- ได้รับบาดเจ็บขณะออกกำลังกายในเวลาพักกลางวัน

※ 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 사업장 외 사고 :

- 행사(야유회, 체육대회, 교육....)중에, 또는 준비중의 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, 작업중 발생물질, 옆공정물질 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 : 중추신경장애, 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

- ※ กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามกฎว่าจ้างที่ได้รับไว้ตามสัญญาว่าจ้าง หรือ เช่นกรณีได้รับโทษมีความผิดร้ายแรงถึงขั้นคดีอาญา เมื่อเกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้นท่านไม่สามารถที่จะได้รับการประกันอุบัติเหตุ หรือค่าชดเชยตอบแทน
- กรณีที่ผู้ประกอบการได้สั่งให้ออกไปปฏิบัติงานส่วนตัวโดยประสบอุบัติเหตุจากการใช้ยานพาหนะ หรืออื่น ๆ นายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ และจะต้องจ่ายค่าตอบแทน
- ③ อุบัติเหตุที่เกิดจากนอกสถานที่
- การร่วมกิจกรรมนอกสถานที่ เช่น การแข่งขันกีฬาของบริษัท, การเดินทางไปอบรม หรืออยู่ระหว่างการเตรียมงานเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นสามารถเข้ารับประกันอุบัติเหตุได้
 - อุบัติเหตุจากจราจร, การติดโรคระบาดในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ท่านสามารถได้รับค่ารักษาประกันอุบัติเหตุ
 - ได้รับอุบัติเหตุจากกรณีที่ได้รับส่งพนักงานเกิดอุบัติเหตุ หรือรถยนต์ หรือรถมอเตอร์ไซด์ ที่ผู้ประกอบการเป็นผู้สั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่
- ④ อุบัติเหตุจากการทำงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- กรณีที่ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการปฏิบัติงาน
 - การฆ่าตัวตาย ซึ่งมีสาเหตุเกิดมาจากการเครียดของงานที่ปฏิบัติ หรือมีโรคเกี่ยวกับทางสภาพจิตใจไม่ปกติที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งกรณีนี้ท่านจะต้องได้รับการ รับรองจากแพทย์และวินิจฉัยว่าบุคคลดังกล่าวเสียชีวิตจากการเครียดขณะปฏิบัติหน้าที่
 - อุบัติเหตุที่เกิดจากระหว่างพักรักษาพยาบาล ที่โรงพยาบาล หรือ ขณะเดินทางไปรักษา

2) โรคจากการทำงาน

จากสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี โดยส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติงาน คือ

- โรคที่เกิดจากสารเคมีที่มีอันตราย หรืองานที่เกี่ยวข้องกับสารอันตราย หรือเกิดจากได้รับกลิ่น หรือสูดดมจากสารต่าง ๆ จากโรงงานรอบข้าง หรือโรงงานใกล้เคียง
- การปฏิบัติงานเกินกำลังสามารถ หรือทำงานหนักเกินไป
- มีโรคประจำตัวอยู่แล้ว ทำให้โรคเกิดกำเริบและมีอาการหนักกว่าเดิม มีสาเหตุมาจากการสภาพการทำงานที่อันตราย

การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดโรคร้ายแรง ที่เกิดจากสภาพการทำงานดังนี้

- งานเชื่อมโลหะ : โรคมะเร็ง, โรคมะเร็งปอด , โรคพาร์กินสัน ฯลฯ (ตาเกี่ยวกับดวง) โรคต่อกระดูก ,
- งานเกี่ยวกับกิจกรรมการเพ่นสีหรือทาสี : โรคมะเร็งในเม็ดเลือด, โรคที่เกี่ยวกับความผิดปกติกับประสาทส่วนกลาง, โรคผิวหนัง , โรคหอบหืด, โรคปวดหัว ฯลฯ
- งานเกี่ยวกับการตัดต่อ : โรคที่เกี่ยวกับทางเดินหายใจ, โรคผิวหนัง, โรคหอบหืด ฯลฯ
- งานที่เกี่ยวกับการสัมผัสความร้อน : ทำงานหนักเกินกว่ากำลังทำให้มีความผิดปกติต่อระบบกล้ามเนื้อ
- งานที่หนักเกินกว่ากำลัง ทำให้เกิดโรค Raynaud
- งานที่เครียดต่อสมอง : โรคเลือดออกในสมอง, โรคกล้ามเนื้อตาย, โรคหลอดเลือดความดันโลหิตสูง ฯลฯ

소음 : 소음성난청

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

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.

진정서나 요양신청서 제출	원래는 요양신청서를 제출해야 하지만, 한국어로 서류를 만들기 어려운 노동자는 자신의 이야기를 편지로 써서 보내도 된다.
□	
출석요구 공문 송부	사건이 접수되면, 근로복지공단은 접수일로부터 10 일 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.

งานเกี่ยวกับเสียงดังเกินปกติ : ทำให้เกิดโรคต่อหูพิการ (หูหนวก) โดยไม่ได้ยินเสียง

มีโรคประจำตัวอยู่แล้ว เมื่อปฏิบัติงานที่อันตราย ทำให้โรคที่เป็นอยู่เกิดมีอาการชุดลง

กรณี ในปี ค.ศ. 2005 มีผู้ปฏิบัติงานคนไทยและคนจีน ทำงานที่จังหวัดอันซาน ซึ่งได้ติดยาอันตราย ชื่อ ยา “โนมัลเอ็กเซนต์”

3) การยื่นคำร้องหรือแจ้งขอค่าประกันอุบัติเหตุในกรณีดังต่อไปนี้

ปกติเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดประสบอุบัติเหตุขึ้นท่านสามารถมีสิทธิ์ที่จะรับการรักษาพยาบาล นายจ้างจะต้องเป็นผู้จ่ายค่าประกันอุบัติเหตุ แต่ตามกฎหมายแรงงานของประเทศเกาหลีรัฐบาลจะเป็นผู้จ่ายค่าประกันอุบัติเหตุ เพื่อเป็นสวัสดิการแรงงาน มีผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก (แรงงานต่างชาติ) ที่ตกเป็นเหยื่อในเรื่องอุบัติเหตุ ไม่สามารถยื่นคำร้องขอเรื่องค่าประกันชดเชย เพราะกลัว หรือไม่กล้าเพราะคิดว่าไม่ใช่ประเทศของเรา บางกรณีแจ้งต่อนายจ้างแล้วนายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยให้ และกรณีเป็นคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย เมื่อเกิดประสบอุบัติเหตุขึ้นไม่กล้าแจ้งยื่นคำร้องเพราะกลัวจากสาเหตุ ที่ตนเป็นคนผิดกฎหมาย และไม่สามารถได้รับค่าประกันอุบัติเหตุชดเชย ปัจจุบันตามกฎหมายแรงงานท่านสามารถยื่น คำร้องเรียกค่าชดเชยประกันสังคม เมื่อท่านเกิดอุบัติเหตุได้เข้ารับการรักษายาลจนถึงขั้นสุดท้ายโดยที่ไม่จำเป็นต้องให้ ผู้ประกอบการอนุมัติ

* กรณีเมื่อคุณยื่นคำร้องขอค่าประกันอุบัติเหตุ

เมื่อคุณประสบอุบัติเหตุขึ้น หรือเป็นโรคต่างๆ สามารถแจ้งหรือยื่นคำร้องขอในเรื่องค่าประกันอุบัติเหตุ ตามหน่วยงาน ต่าง ๆ ของรัฐบาลที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับในเรื่องสวัสดิการแรงงานสำหรับบริษัทต่าง ๆ ที่รับประกันชดเชยค่าตอบแทน หรือท่านสามารถแจ้งต่อเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่ๆ ซึ่งจะมีแผนกที่รับแจ้งในเรื่องของค่าประกันอุบัติเหตุหรือค่าชดเชย และให้คำปรึกษาที่ดีกับท่าน

* ตารางแสดงขั้นตอนอนุมัติค่าตอบแทนหรือค่าประกันอุบัติเหตุ

แบบฟอร์มยื่นคำร้อง	ปกติจะต้องเขียนยื่นคำร้องโดยกรอกตามแบบฟอร์มที่กำหนดไว้ ปัจจุบันท่านสามารถเขียนเป็นแบบจดหมายโดยไม่จำเป็นต้องเป็นภาษาเกาหลี ท่านสามารถเขียนเป็นภาษาประจำชาติของท่านได้
<input type="checkbox"/>	
หมายเรียกตัว	เมื่อท่านได้ยื่นคำร้องเรียบร้อยแล้ว ภายในระยะเวลา 10 วัน ทางสวัสดิการแรงงานจะแจ้งให้ท่านทราบ (นายจ้าง , ลูกจ้าง) นัดหมาย วัน, เวลา ,เดือน,ปี ให้ท่านทราบ
<input type="checkbox"/>	
การตรวจสอบข้อเท็จจริง	ทางกรมแรงงานหรือสวัสดิการแรงงานจะต้องทำการตรวจสอบข้อมูลเท็จจริงว่าท่านเกิดโรคจริงหรือไม่
<input type="checkbox"/>	
การอนุมัติจากแพทย์ (ใบรับรอง)	เมื่อท่านได้รับการอนุมัติหรือได้ยืนยันจากแพทย์ว่าท่านเป็นโรคหรือประสบอุบัติเหตุที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง ครอบครัวหรือตัวท่านสามารถรับค่าประกันอุบัติเหตุหรือค่าชดเชยในการรักษาได้

☞ 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 발병장소에서 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 장애급여 : 치료가 다 끝났지만 장애가 남았을 경우, 장애정도에 따라 지급되는 보상이다. 보상금을 한꺼번에 받는 일시금과 연금 두 가지가 있다.

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

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

☞ (หมายเหตุ) ข้อควรระวังกรณีที่ทางสวัสดิการแรงงานเกาหลีตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริง

1. เมื่อท่านได้รับหมายเรียกวันนัดเวลานัดพบ ท่านจะต้องมาให้ตามวันเวลาที่นัดพบ หากท่านไม่สามารถไปนัดตามเวลาที่ระบุ ท่านจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบทราบทันที หรือแจ้งล่วงหน้า เพื่อขอลื่อนการตรวจสอบ
2. เมื่อทำการตรวจสอบท่านจะต้องแจ้งข้อมูล และอธิบายรายละเอียดให้ทางเจ้าหน้าที่โดยละเอียด กรณีที่ท่านพูดภาษาเกาหลีไม่ได้ ท่านสามารถนำตัวแทนหรือเพื่อนที่พูดภาษาเกาหลีช่วยพูดอธิบายรายละเอียดได้
3. ท่านต้องเตรียมเอกสารที่สำคัญให้ครบ เช่น หนังสือเดินทาง หรือเอกสารประกอบเกี่ยวกับอุบัติเหตุ หรือใบรับรองแพทย์เพื่อมีไว้เป็นหลักฐาน กรณีที่ ไม่มีเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรท่านสามารถนำเพื่อนร่วมงานที่เห็นเหตุการณ์ที่ประสบอุบัติเหตุไปเป็นพยานหลักฐานได้
4. กรณีที่นายจ้างพูดบิดเบือนข้อเท็จจริง ท่านไม่ต้องกลัว และตอบให้ตรงตามคำถามที่ตอบอย่างชัดเจน
5. เมื่อเจ้าหน้าที่สอบถาม เมื่อท่านไม่เข้าใจในบางเรื่องห้ามตอบ เช่น ใช่ หรือไม่ใช่ รอจนกว่าท่านจะเข้าใจอย่างถ่องแท้ หรือให้ล่ามช่วยอธิบายให้ละเอียดแล้วจึงตอบ เพราะถ้าตอบโดยที่ท่านไม่เข้าใจ อาจจะทำให้มีปัญหาลงท้าย

4) ถ้าได้รับอนุมัติอุบัติเหตุ ท่านสามารถรับค่าชดเชยกรณีดังต่อไปนี้

① การชำระเงินคืน

เมื่อท่านรักษาตัวอยู่ที่โรงพยาบาล ท่านสามารถเบิกค่าใช้จ่ายรักษา เช่น ค่ารักษาพยาบาล, ค่าห้องพัก, ค่าจ้างพี่เลี้ยงพยาบาล, ค่าไม้เท้า, ค่าซื้อรถเข็น, ค่าแขน ขาเทียม, ค่ารถส่งเข้าโรงพยาบาล, ค่าอาหาร, เครื่องช่วยฟัง

② ระยะเวลาหยุดพักฟื้น : ระหว่างที่พักรักษา โดยไม่สามารถทำงานได้ ท่านสามารถได้รับเงินเดือน 70 % ของเงินเดือนประจำ

③ พิกัด : เมื่อได้รับการรักษา ผลปรากฏว่าพิการ ท่านสามารถที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน หรือเป็นเงินเหมาจ่ายตามลำดับการพิจารณา

④ ค่าทำศพหรือค่าใช้จ่ายงานศพ : เมื่อท่านทำงานประสบอุบัติเหตุเสียชีวิต ครอบครัวของท่านจะได้ค่าทำศพ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในงานศพ และได้รับเงินค่าทำขวัญหรือค่าประกันอุบัติเหตุ ซึ่งกำหนดไว้คือคิดจาก

1300 วัน x จำนวนรายได้ต่อวัน = ? คือจำนวนเงินที่จะได้รับ ท่านสามารถที่จะรับเป็นรายเดือน (บำนาญ) หรือแบบเหมาจ่ายตามพิจารณาของอุบัติเหตุสำหรับค่าใช้จ่ายงานศพ คิดจากเงินเดือน 120 วัน x จำนวนรายได้ต่อวัน หรือประมาณ 4 เดือน จะเป็นเงินที่ท่านได้รับค่าชดเชย หรือค่าตอบแทน

⑤ เงินชดเชย ที่ยังไม่หายจากการรักษา : ปกติประกันอุบัติเหตุระบุไว้ในระยะ 2 ปี แต่ 2 ปี ผ่านไป ท่านยังไม่หาย เป็นปกติต้องเข้ารับการรักษาต่อ แต่เพราะว่าทางครอบครัว ขาดเหลือในเรื่องของค่าใช้จ่าย หรือประกันอุบัติเหตุหมดอายุ ท่านสามารถยื่นคำร้องขอ ซึ่งต้องให้แพทย์รับรอง และค่ารักษาพยาบาลจะพิจารณาตามระดับ ชั้น ต่ำ, กลาง, สูง (1-3) ได้ตามลำดับในการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายที่กำหนดไว้

⑥ หลังจากที่ได้รับการรักษา : เมื่อเข้ารับการรักษาแล้วโรคที่เกิดขึ้นอีก ถ้าแพทย์ได้รับรองว่าท่านยังต้องเข้ารับการรักษาต่อ ท่านสามารถที่จะ เบิกค่าใช้จ่ายในการรักษาได้และได้รับค่าชดเชย

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 동료를 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.

5) มาตรการ สำหรับโรคที่เกิดจากการทำงานและอุบัติเหตุ

① เมื่อสงสัยว่า ท่านเป็นโรคที่เกิดมาจากการปฏิบัติงาน

- ตรวจสอบเพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกันเพื่อให้แน่ใจว่าอาการคล้ายกันหรือไม่
- เกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานโดยผ่านการตรวจสอบ มีสาเหตุอันตรายจากเครื่องจักรที่มีอายุการใช้งานนานกว่าระยะเวลาที่กำหนด
- ควรตรวจสอบเกี่ยวกับประวัติสุขภาพ ไปรับรองแพทย์ ก่อนที่ท่านจะเข้ามาทำงาน ว่าท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่
- ควรปรึกษา หรือขอคำแนะนำเกี่ยวกับผู้ชำนาญ หรือกลุ่มผู้สนับสนุนช่วยเหลือแรงงานต่างชาติ
- เมื่อแพทย์รู้ว่าท่านเป็นโรคเกี่ยวกับระบบประสาท, โรคกระดูกและข้อ, ซึ่งแพทย์ไม่ได้รับรองหรือระบุไว้อย่างชัดเจน ท่านไม่สามารถที่จะรับค่าประกัน หรือค่าชดเชยหรือค่ารักษาพยาบาลได้ แต่ท่านสามารถที่จะเข้าแจ้งต่อสถาน ภาควิชาเกี่ยวกับหน่วยงานที่ชำนาญเกี่ยวกับโรคที่ท่านเป็นอยู่ได้

② เมื่อเผชิญกับภัยพิบัติหรือประสบอุบัติเหตุ

- ตรวจสอบว่า มีพยานพบเห็นในขณะที่ประสบอุบัติเหตุ เมื่อเกิดอุบัติเหตุขณะที่ปฏิบัติงาน โดยมีเพื่อนร่วมงานอยู่ร่วมด้วยจะต้องแจ้งผู้ประกอบการ กรณีที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่คนเดียวเกิดอุบัติเหตุขึ้น ท่านจะต้องร้องเสียงดัง หรือตะโกนให้เพื่อนร่วมงานได้รับรู้ และแจ้งต่อ ผู้ประกอบการ
- สาเหตุพิจารณาของการเกิดอุบัติเหตุ มาจาก : เช่นเครื่องจักรเสีย หรือไม่ได้รับการอบรมในการปฏิบัติงาน หรือไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงงาน
- ตรวจสอบกรณีที่น่าเป็นห่วงคือความ ควรอ่านข้อความให้ละเอียดถี่ถ้วน ให้แน่นอนก่อนที่ท่านจะเซ็นชื่อ
- * เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นครั้งแรก จะต้องแจ้งต่อผู้ช่วยเหลือแรงงานหรือศูนย์ต่างๆ เพื่อรับการปรึกษา และขอคำแนะนำก่อนที่ท่านจะ ดำเนินการ ซึ่งเป็นผลที่ดีสำหรับตัวท่าน

IV. 노동권과 노동조합

IV.

สิทธิของแรงงานและสภาพแรงงาน

왜 노동조합이 필요한가?

- 노동권과 노동조합

서울경기인천 이주노동자 노동조합

1. 노동 3 권 (3 basic rights)

- 이주노동자는 UN 이 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 제 33 조에서는 “노동자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”라고 규정하여 노동자들의 노동 3 권을 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 3 권은 1)단결권(노동조합을 만들 권리) 2)단체교섭권(사용자와 집단적으로 교섭할 권리) 3)단체행동권(노동조합의 이익을 실현하기 위해 파업과 같은 집단행동을 할 권리)이다.
- 노동 3 권은 자연적으로 생긴 것이 아니라, 수백 년 동안 노동자들이 투쟁하여 쟁취한 역사적으로 소중한 권리이다.

ทำไมเราต้องมีสหภาพแรงงาน?

- สิทธิของแรงงานและสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานต่างชาติ ไชล, เคียงกี, อินซอน

1. สิทธิขั้นพื้นฐาน 3 ข้อ

- แรงงานต่างชาติที่จัดตั้งขึ้นโดยสหประชาชาติแรงงานต่างชาติทั้งหมด และอนุสัญญาว่าด้วยคุ้มครองสิทธิของารครอบครัว

(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)

(อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติทั้งหมดและสมาชิกของครอบครัวของพวกเขา)

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิทธิมนุษยชนและแรงงานที่ได้รับความคุ้มครอง

- แรงงานต่างชาติต้องการแรงงานระหว่างประเทศ

(International Labor Organization)

ตามอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิแรงงานได้รับความคุ้มครอง

- มาตรา 33 ของรัฐธรรมนูญแห่งเกาหลี

ปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงานสมาคมอิสระเจรจาต่อรองร่วม และการกระทำร่วมกันได้

กำหนดกฎไว้ 3 ฉบับ

ฉบับของแรงงาน'บทบัญญัติแรงงานได้รับการรับรองอย่างชัดเจน คนงานตัวเองและองค์กร (สหภาพการค้า) เพื่อของพวกเขา ที่เกิดขึ้นให้ ความสัมพันธ์เท่าเทียมกับผู้ใช้ เงื่อนไขในการทำงาน และเพื่อตรวจสอบโดยรวม คนงานในการปรับปรุงสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจคนงานที่ทำงานคนเดียว มีอำนาจไม่เพียงพอ ควรมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อเพิ่มอำนาจในการทำกิจกรรมร่วมกันและควรมีความสามัคคี

- ประสิทธิภาพ 3 ข้อของงาน 1) สมาคม (สิทธิในการสร้างสหภาพการค้า) 2) เจรจาต่อรองร่วม (ผู้ใช้สิทธิในการเจรจาร่วมกับ) 3) การกระทำแบบรวม

(เพื่อให้ตระหนักถึงผลประโยชน์ของสหภาพแรงงาน

สิทธิที่จะดำเนินการนัดหยุดงานและส่วนรวม)

- 3 ข้อดังกล่าวข้างต้น ของงาน เกิดมานานหลายร้อยปี ซึ่งกลายเป็นประวัติศาสตร์การต่อสู้

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 잔업이나 야간 노동을 강요한다. 이럴 때는 사장이 가장 큰 힘을 가진 것처럼 보인다. 하지만 사실 우리 노동자들이 동시에 일을 그만뒀 버리면 사장들은 이윤을 뽑아낼 수가 없다. 그런데 이걸 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 노동 3 권인데, 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 80 만 명이 조합원으로 가입되어 있고, 16 개의 산별연맹과 16 개의 지역본부가 있다. 1970 년에 전태일 열사가 근로기준법 준수를 촉구하며 분신한 이래 한국 노동운동은 1987 년 노동자 대투쟁을 거쳐 1990 년 전노협을 만들고 1995 년 민주노총을 만들었다.

민주노총 산하 서울경기인천 이주노동자 노동조합(MTU), 금속노조, 건설노조, 대구성서공단노동조합(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. ความหมายของสหภาพแรงงานคืออะไร?

องค์การที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่มก่อตั้งสำหรับแรงงาน หรือสมาคมที่รวมกันช่วยเหลือด้านแรงงาน เช่น ถ้าเราไม่ทำงานบริษัทก็จะมีเงิน ซึ่งทั้งสองฝ่ายต้องอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้น แรงงานของคนเป็นสิ่งที่สำคัญ ไม่ใช่เครื่องจักรทำงานอย่างเดียวบางครั้งนายจ้างไม่จ่ายค่าแรง ไล่ออกหรือถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาโดยไม่จ่ายค่าแรงซึ่งบางนายจ้างใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้องบังคับ ชูเชิญ มากที่สุด เมื่อเกิดกรณีดังกล่าว ผู้ทำงานทั้งหมดควรรวมตัวกันออกจากบริษัท ห้ามออกคนเดียว เพราะนี่เป็นข้อต่อรองต่อนายจ้างที่ดีที่สุด เพราะถ้าเราออกจากงานเป็นกลุ่มนายจ้างไม่สามารถที่ทำงาน คนเดียวได้และไม่สามารถทำอะไรกับเราได้เพราะฉะนั้นนายจ้างจึงไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งหน่วยงาน หรือจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น

ซึ่งสหภาพแรงงานได้จัดสวัสดิการ เช่น วันหยุดแรงงาน, เพิ่มค่าจ้างแรงงานเป็นชั่วโมง, งานหนักให้เป็นงานเบา, สวัสดิการเพื่อให้ทำงานที่สะดวกสบาย ฯลฯ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ถูกต้อง และได้รับอนุมัติตามกฎหมายแรงงานสิทธิขั้นพื้นฐาน 3 ข้อ สมาคม, เจรจาต่อรองร่วม, การกระทำแบบรวม ซึ่งสิทธิ 3 ข้อนี้ ซึ่งเกิดจากบรรพบุรุษผู้ที่ต่อสู้แรงงานเพื่อให้ได้ชัยชนะมา ยุเนี่ยนได้คำนึงถึงสิทธิของแรงงาน เพื่อเป็นพลังขององค์กรต่อแรงงาน เพื่อให้มั่นใจว่ามีผลประโยชน์ในการปรับปรุงสภาพทางสังคมขององค์กรซึ่งนายจ้างมีพลัง อำนาจในเรื่องของเงิน แต่คนงานไม่มีเงินไม่มีอำนาจ ดังนั้น เราควรรวมตัวกันเพื่อเพิ่มอำนาจหรือสามัคคีเป็นหมู่คณะ เพื่อต่อสู้กับนายจ้างได้ ขณะนี้ สมาพันธ์สหภาพแรงงานเกาหลี (KCTU) มีสมาชิกสูงถึง 800,000 คนและและมีสาขา 16 สาขา

3. 서울경기인천 이주노동자 노동조합 소개

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

이주노조는 2003 년 11 월 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 1 년에 1 회 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. 2005 년 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 노동 3 권 보장(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)
- 여성 이주민의 권리 보장

3. สหภาพแรงงาน โชล,อินซอน ,เคียงกี

ได้จัดตั้งขึ้น เดือนเมษายน ปี ค.ศ. 2005 และมีจำนวนสมาชิกแต่ละประเทศที่เข้าร่วมแต่ละประเทศดังนี้ ประเทศบังคลาเทศ, ประเทศเนปาล, ประเทศฟิลิปปินส์, ประเทศอินโดนีเซีย ,ประเทศปากีสถาน ได้ร่วมลงทะเบียนเป็นสมาชิก ไม่ว่าคุณจะอยู่ประเทศไหน ชาติไหน ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน หรือสถานะไหน หรือคนที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย หรือสตรีที่เข้าเมืองมีสิทธิเท่าเทียมกัน

สหภาพแรงงานได้มีการประชุม 1 ปี ต่อ 1 ครั้ง เพื่อประชุมคัดเลือกประธานบริหารและกรรมการบริหาร ซึ่งผู้เข้าเป็นสมาชิกหรือแรงงานจะต้องเป็นผู้คัดเลือกและเข้าร่วมประชุม

เป้าหมายหลักของแรงงานต่างชาติดังต่อไปนี้

1. คนงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ไม่จับส่งกลับประเทศ ของเขาโดยให้ลงทะเบียนเป็นบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมาย
2. ยังไม่รับถูกต้องตามกฎหมายของแรงงานต่างชาติ
3. ต้องการให้เปลี่ยนระบบการว่าจ้างตามใบอนุญาต เช่นเสรีภาพในการเดินทาง, ทำงาน ใบอนุญาตผู้นำพักระยะยาว หรือสามารถนำครอบครัวเข้ามาอยู่ร่วมกันได้
4. ตรวจสอบให้แน่ใจแรงงาน 3 ข้อดังกล่าว
สมาคม, เจรจาต่อรองร่วมการกระทำร่วมกัน
5. สิทธิการรับประกันของแรงงานข้ามชาติหญิง

4. 이주노조의 주요 활동

이주노조는 한국사람에게 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. 체불임금, 퇴직금, 사업장 이동, 비자 문제 등 다양한 문제에 관한 상담활동을 하고 있음.
- 2) 교육 프로그램 - 신입 조합원 교육(매 3 개월 1 회), 집중 간부 교육(연 2 회), 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 4 개 지부가 있음. 월 1 회 지역 모임을 진행함. 이 모임에서 노조 전체 활동 보고와 지역 상황을 공유하고 간단한 교육, 노동 상담 등을 진행.
- 4) 노조 뉴스레터 발행 - 월 1 회 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, 단속주방을 중단시키기 위한 투쟁, 미등록 이주노동자 합법화를 위한 투쟁, 노동허가제 쟁취를 위한 투쟁, 이주노동자 노동권 쟁취를 위한 캠페인(최저임금 인상 등)을 해 왔음. 이 외 난민 등 다른 이주자들의 권리를 위한 운동에도 연대하고 있음.
- 6) 집회 - 이주노동자 권리 개선을 위해 다른 단체들과 함께 집회나 기자회견을 많이 하고 있음. 특히 노동절 집회(5 월), 세계 이주민의 날 집회(12 월) 등을 주로 조직하고 있음. 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. 이 외에도 국제이주민연대(International Migrants Alliance, IMA), 홍콩의 APMM(Asia Pacific Mission for Migrants), 홍콩 인도네시아가사노동자노조(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 - 2009 년부터 대학생들이 자발적으로 만든 레인보우 스쿨과 연계해 한글 교육 진행하고 있음. 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. กิจกรรมที่สำคัญของแรงงานต่างชาติ

- 1) ให้คำปรึกษาแรงงาน
- 2) โปรแกรมการฝึกอบรม
- 3) การประชุมระดับภูมิภาค (สาขา) สาขา
- 4) จัดหมายข่าวยูเนียนประกาศ
- 5) แคมเปญ
- 6) การชุมนุม
- 7) งานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
- 8) การจัดระเบียบแรงงานต่างชาติสตรี
- 9) ภาษาเกาหลี

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 80 명(이중 인도네시아 이주노동자 23 명).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 : 2006 년 12 월 지회설립 이후 2007 년 7 월 타결까지 8 개월간 교섭과 투쟁을 진행하여 승리를 쟁취함(이주노동자를 포함하는 유니온샵 체결/단체협약 및 임금인상 동일적용/상여금 단계적 인상)

사례 2)평택안성지역 일반노조

▲ 배경: 전체 조합원 22 명(내국인 11 명, 이주노동자 11 명:중국동포 9 명+스리랑카 2 명). 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, 이주노동처럼 독자적인 이주노동조합에 가입할 수도 있다. 어떠한 형태이든 노동자는 노동조합으로 단결하여 인간답게 살아가자.

5. เข้าร่วมยูเนี่ยน

ดังนั้น ในการสมัครเป็นสมาชิก ท่านสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงานต่าง ๆ ในประเทศ
เกาหลีได้ทุกที่