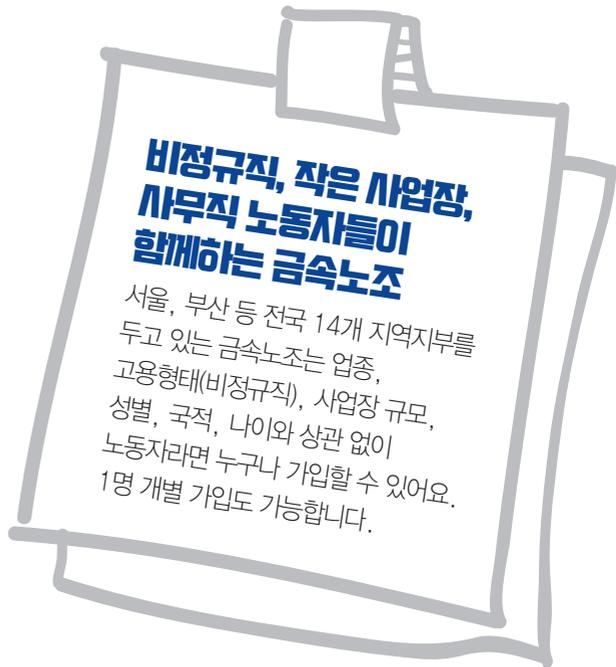


노동자 권리와 임금 지키는 가장 확실한 방법, 금속노조에 가입하세요



민주노총 전국금속노동조합은

기계, 자동차, 조선, 전기전자, 수리 서비스,
철강 업종 등에서 일하는 노동자 18만여 명이 가입해 있는
제조업 부문 가장 힘 있는 노동조합입니다.



**당신의 삶과 일터를 제대로 바꾸는 일,
금속노조가 함께 합니다!**



연말 연초 고민이 많은 당신

금속노조와 함께 라면 걱정 뚝!



몰려온다, 노동계약의 거대한 파도가!

실컷 초과노동 시켜놓고 연장근로수당을 잘라먹고?

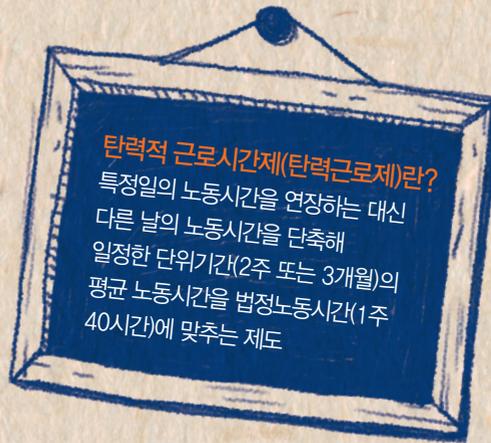
사장님만 원하는 탄력근로제 확대, 절대 안 될 일!

현행 탄력근로제 '2주 이내'

- 취업규칙(10인 이상 사업장)이나 이에 준하는 것(10인 미만)에 규정해야
- 특정 주 48시간까지 연장근로수당 지급하지 않아도 됨
- 1주 최장 60시간(48시간+연장12시간)까지 근무 가능

현행 탄력근로제 '3개월 이내'

- 근로자대표(교반수 노조 대표)와 서면합의
- 특정 주 52시간, 특정 일 12시간까지 연장근로수당 지급하지 않아도 됨
- 1주 최장 64시간(52시간+연장12시간)까지 가능



장시간 노동·공짜 노동 좋아하는 문재인 정부?

- ✓ 정부는 유연근로시간제 가이드(2018.6)에서 탄력근로제에 대해 '1주 80시간으로 운영가능', '기업부담 경감' 등 사용자 입장에서 해석·안내
- ✓ 노동부 주장대로라면 1주 최장노동시간 52시간 제한이 적용되지 않는 사업장은 노동조합이 반대하지 않는 이상, 주 80시간 노동이 계속 가능하다는 소리?

단위기간 평균 1주 근로시간은 52시간(연장근로 포함) 이하로 운영 가능하며, 업무량이 집중되는 시기에는 주당 최장 64시간*의 근로 가능

* 소정근로 52시간+연장근로 12시간

※ 2020.1.1 이후 노동시간 단축 적용 사업장*의 경우 2019.12.31까지 특정 주의 최장 근로시간은 휴일근로를 포함하여 80시간(휴일 2일 16시간)으로 운영 가능
* 50~300인 미만(2020.1.1) 5~50인 미만(2021.7.1)

- 고용노동부 유연근로시간제 가이드(2018.6) 발췌



국회, 주 52시간제 시행 빌미삼아 탄력근로제 확대 주장

- ✓ 인건비 및 연장근로수당 절감 위해 탄력근로제 도입하는 기업들, "단위기간 12개월까지 늘려줘" 억지 주장
- ✓ 단위기간 길어지면 노동자 입장에서는 그만큼 손실 더 커짐
- ✓ 현행 탄력근로제 자체로도 노동자들에게 불리한데, 오히려 확대시키겠다니!
- ✓ 노동자에게는 장시간 노동, 압축노동, 임금 삭감만 발생할 뿐
- ✓ 마음대로 일 시켜도 인건비는 줄어 들고 사용자들만 "땡큐" 환호



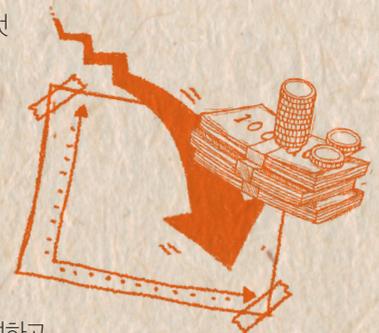
날감도 같은 주휴수당 폐지 주장!

우길 걸 우겨!

근로기준법 제55조, 1주 평균 1회 이상의 유급휴일 보장

- 취지 ① 장시간 노동에 시달리는 노동자들을 최소 주 1회 유급휴일로 쉬게 해야 함
② 연속근로로 인한 피로 해소
③ 근로제공의무에서 벗어나 자유로운 시간을 보내라는 것

- 주휴수당은 사업장 규모와 상관없이 지급해야 하기 때문에 이를 폐지할 시, 결국 **전체 노동자들 임금 삭감!**
- 다른 나라들도 주휴수당과 비슷한 제도를 운영하고 있거나, 노사 단체협약으로 주휴수당을 주고 있음.
- 한국의 경우, 현재 법적으로 5월 1일 노동절 딱 하루만 유급휴일이고 단체협약 적용률이 현저히 낮음
⇒ 주휴수당을 법제도로 유지하지 않으면 장시간 노동을 근절하고 노동자들의 휴일을 지켜줄 방법이 없음



산입범위 확대로도 모자라 최저임금법 또 개악?

2018년 5월 최저임금 산입범위가 개악되면서 2019년 최저임금 계산에 아래 항목들이 추가·포함됩니다

매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금의 일부

2019년 최저임금 월 1,745,150원의 25%(약 436,288원)를 초과하는 부분

★ 분기별 등 매월 지급되지 않는 상여금은 해당하지 않아요!

현금성 복리후생비(식비, 숙박비, 교통비 등)의 일부

2019년 최저임금 월 1,745,150원의 7%(약 122,161원)를 초과하는 부분

★ 복리후생비가 월 20만원이라면? 약 77,839원이 최저임금에 포함

최저임금 미산입 비율은 연도별로 축소

2024년이면 매월 1회 이상 지급되는 정기상여금과 현금성 복리후생비 모두 최저임금에 포함

연도별 최저임금 미산입 비율

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
월1회 이상 지급 상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

이렇게 되면 최저임금이 올라도
실제로는 임금인상 효과가 없거나
오히려 임금이 삭감될 수 있습니다



가장 큰 문제는 '취업규칙 불이익변경 원칙' 훼손

- ✓ 최저임금법 개악 과정에서 최저임금법 제6조의 2(최저임금 산입을 위한 취업규칙변경절차의 특례) 조항을 신설
- ✓ 상여금 등 1개월 초과 주기로 지급하는 임금을 최저임금에 포함시키기 위해서 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하는 경우, 과반수 노동자나 그들이 속한 노동조합의 '의견청취'만으로도 가능케 함. 원래 취업규칙은 노동자 과반수 이상 동의를 얻어야만 바꿀 수 있음.

그런데 추가 개악을 노리고 있습니다!

서울은 최저임금 9천원, 지역은 8천원? 1일 생활권에서 최저임금 지역별 차등적용이 웬 말

- ✓ 자유한국당, 개악법안 15개 발의 "업종·지역·국적에 따라 차등적용하자"
- ✓ 근거도 실효성도 없는 최저임금 차등적용은 최저임금제도를 무용화하려는 자본의 요구
- ✓ 최저임금 위반 벌칙 폐지, 2년마다 최저임금 인상하자는 법안도 있음
- ✓ 특히 지역별 차등적용은 지역 간 격차와 차별을 더 확대시킬 뿐

이제 하다가다
최저임금 차등적용까지?

문재인 정부,
더 욕심 부리면 빵 터진다!



다짜고짜 이걸 쓰고 쓰인하라고?
꼼수야, 저리 가라!



1 각종 수당이나 식대를 기본급에 포함시키는 내용의 근로계약서 변경에 서명하지 마세요!

- 월할 지급 상여금과 복리후생 수당이 최저임금에 전액 포함되는 2024년 이전에 미리 최저임금 인상을 무력화시키려는 회사의 꼼수입니다.

2 휴게시간을 늘려도 사실상 일하는 경우가 대부분 ... 실제로 근무한 시간과 휴게시간을 구분해 상세히 기록해 두세요!

3 관리자들이 자세한 설명 없이 갑자기 종이를 내밀고 서명 강요하면 거부하세요!

- 기업은 노동자들에게 유리한 것은 절대 서명 받지 않습니다.
- 회사에서 주는 서류들은 일단 무조건 꼼꼼히 읽어보시고, 취업규칙·근로계약서의 불리한 변경에는 동의하시면 안 됩니다.

4 취업규칙 불이익 변경 시, 과반수 노동자의 동의가 필수예요!

- '최저임금법 제6조의 2'의 '의견청취'는 (1개월 초과 주기로 지급하는 임금을 최저임금에 포함시키기 위해 매월 주는 것으로 취업규칙 변경하는 경우)에만 해당
- 이 경우를 제외하고 취업규칙 불이익 변경 시, 사용자나 관리자가 개입했거나 과반수 노동자의 동의가 없다면 무효!

5 무슨 말인지 잘 모르겠고, 어떻게 해야 할 지 혼자서는 막막하신가요? 망설이지 말고 금속노조로 전화주세요!



언제 어디서든
 무료상담
1811-9509

**노동조합과 함께 노동계약 막고,
 단체협약 체결로 노동조건 올리고!**

단체협약이란?

노동조합과 사용자의 단체교섭의 결과로서 노동조건 및 기타 노사관계의 제반사항에 대해 합의한 문서

근로계약서, 취업규칙보다 강한 '노동조합' 그리고 법 보다 상위의 '단체협약'

- ✓ 잘못된 근로계약서를 작성하고 실수로 취업규칙 불이익 변경에 동의했다라도, 이후 노동조합을 만들고 단체협약을 체결하여 이를 바로 잡을 수 있음
- ✓ 탄력근로제가 이미 시행되고 있었다라도 노동조합을 만들어 이를 폐지하고, 노동자에게 유리하게 만드는 것이 가능함
- ✓ 설령 근로기준법이 개악돼 탄력근로제 단위가 시간이 확대되더라도 노동조합에서 이를 받아들이지 않으면 됨
- ✓ 특히 1주 최장노동시간 52시간 제한이 적용되지 않는 사업장은 반드시 노동조합을 만들어 탄력근로제 도입 자체를 막아야 함
- ✓ 최저임금 인상 무력화를 위해 사측이 정기상여금을 월할하려고 해도 과반수 노동자로 구성된 노동조합만 있으면 이를 함부로 밀어붙일 수 없음

**노동조합 없이
 춥고 어려운 겨울 보내지 말고,
 금쪽같은 나의 권리
 금속노조와 함께!**

