

국제노동기구

위기 예측, 준비, 대응

회복력 있는 산업안전보건 시스템에 지금 투자하라

2021 세계 산업안전보건의 날
보고서

Copyright © 국제노동기구 2021

최초 출판년도 2021

국제 노동사무국의 출판물은 세계 저작권 협약 프로토콜 2에 따라 보호 받습니다. 단, 출처를 명시한 다는 조건으로 짧은 인용은 승인 없이 허용됩니다. 복제, 번역, 활용을 원하는 경우 스위스 CH-1211 Geneva 22, 국제 노동사무국 ILO 출판사(저작권 및 허가) 또는 이메일(rights@ilo.org)로 문의하시기 바랍니다. 국제 노동사무국은 자료의 활용을 환영합니다.

등록 절차를 거쳐 복제 권한이 부여된 도서관, 연구소, 그 밖에 기관은 용도에 따라 발부된 허가 조건에 따 라 사본을 제작할 수 있습니다. 국가별 복제 권한이 부여된 기관은 www.ifpro.org 에서 확인할 수 있습니다.

위기 예측, 준비, 대응: 회복력 있는 산업안전보건 시스템에 지금 투자하라

국제 노동사무국 - 제네바: ILO, 2021.

ISBN: 9789220344453 (인쇄물)

ISBN: 9789220344460 (웹 PDF)

ILO Cataloguing in Publication Data

ILO 출판물에 사용된 지명은 국제연합의 사용 기준에 따른 것이며 특정 국가, 지역, 영토의 법적 지 위나 권한, 국경의 경계와 관련한 문제와도 무관하며 국제 노동사무국의 입장이 반영되지 않은 것임 을 밝혀둡니다.

서명이 있는 논문, 연구, 그 밖에 자료에 담긴 의견은 오로지 저자의 책임이며 국제 노동사무국은 출 판물에 담긴 어떠한 의견도 옹호하지 않습니다.

업체명, 상품명, 공정 명칭이 참조된 경우 국제 노동사무국의 지지를 의미하지 않으며, 특정 업체나 상품, 공정의 명칭을 언급하지 않은 것 또한 반대 의견을 의미하지 않습니다.

ILO 출판물 생산분과(PRODOC) 제작.

ILO는 환경의 지속가능성과 사회적 책임을 생각하는 방식으로 관리되는 숲에서 난 종이를 사용하고자 노력합니다.

Code: DIN-ROS-PMSERV

조아킴 핀타도 누네스(Joaquim Pintado Nunes) 지부장의 전체적인 지도와 OSH 선임 전문가 마날 아치(Manal Azzi)의 기술 자문, 협력으로 작성된 보고서입니다. 국제 OSH 컨설턴트 다프네 파판드레아(Dafne Papandrea)가 조사 및 초안 작성을 맡았습니다. 보고서 제작 전 단계를 지원해준 라시 그로닝(Lacye Groening)께 특별한 감사 인사를 드립니다. LABADMIN/OSH, ACTRAV, ACT/EMP의 동료들, 그리고 ILO의 다른 분과와 OSH 분야 전문가들이 본 보고서를 검토하였으며 제시된 귀중한 의견은 보고서에 반영되었습니다.

국제노동기구

위기 예측, 준비, 대응

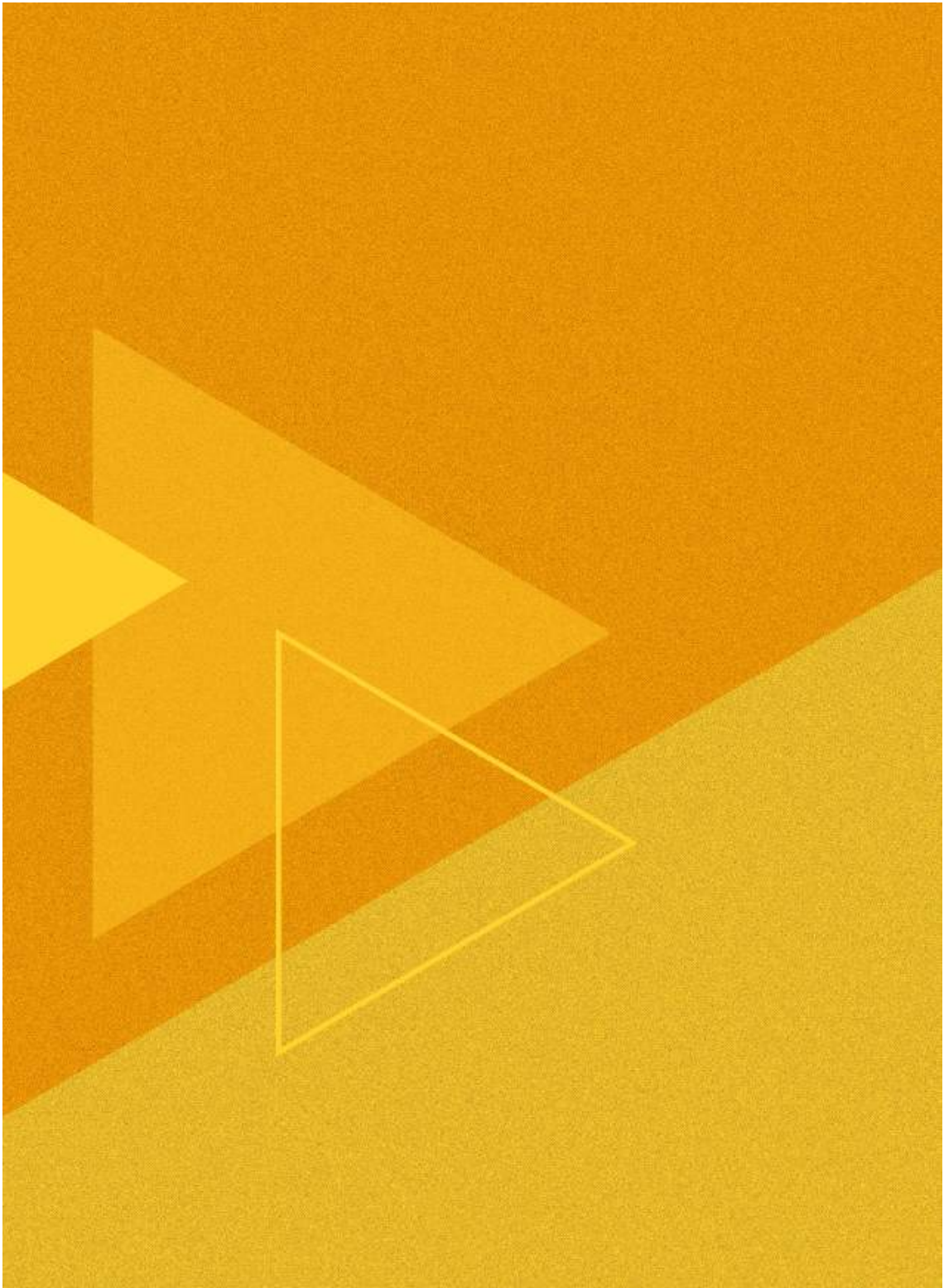
회복력 있는 산업안전보건 시스템에 지금 투자하라

2021 세계 산업안전보건의 날
보고서

차례

▶ 머리말	1
코로나 19 대유행: 일터의 안전과 건강에 발생한 전 세계적인 문제	4
코로나 19 위기 대응과 국제노동기준의 중대한 역할	7
국가 OSH 시스템의 강화	8
사회적 대화 강화	9
▶ 1. 국가 OSH 정책과 규제 체계	11
1.1 위기와 비상 상황에 보다 원활히 대응할 수 있는 효과적인 국가 OSH 정책과 규제 체계의 강화	12
1.2 관리 시스템을 통한 OSH 강화	19
1.3 업무 현장의 바이러스 확산 방지를 위한 새로운 법적 요건	20
1.4 OSH 관련 위험에 대처하기 위한 규정 채택	23
1.5 감독 시스템 등 국가 법률과 규정 준수를 확인하기 위한 장치	25
▶ 2. 국가 OSH 제도 체계	29
2.1 OSH 책임 당국 또는 기구	30
2.2 OSH 문제와 코로나 19의 영향에 대처할 수 있는 국가 3자 자문기구	31
2.3 업무상 재해와 질병을 포괄하는 보험 또는 사회보장계획과의 협력	33
▶ 3. 산업보건서비스	37
3.1 코로나 19 위기와 산업보건서비스의 범위 및 기능	38
3.2 근로 환경 모니터링과 위험성 평가	42
3.3 근로자 건강 감시와 응급치료 서비스 제공	43
3.4 근로자에 맞춘 업무 조정과 취약군 보호	44
3.5 자문 제공	45
3.6 예방 및 치유 목적의 전반적인 보건서비스 제공	46
3.7 외부 서비스와의 협력	47
▶ 4. OSH 정보 제공, 자문 서비스와 훈련	49
4.1 OSH 정보 및 자문 서비스	51
4.2 인식 제고 캠페인	54
4.3 OSH 훈련 제공	56

▶5. OSH 데이터 수집과 조사	59
5.1 전 세계적인 건강 위기와 OSH 데이터, 정보의 수집	60
5.2 업무상 재해와 질병에 관한 데이터 수집과 분석	63
5.3 OSH와 코로나 연구	66
5.4 국제 협력	68
▶6. 기업 수준에서의 OSH 관리 시스템 강화	71
6.1 경영진, 근로자와 그 대표의 업무 현장 내 협력 강화	72
6.2 포괄적인 위험성 평가 실시	74
6.3 초소형 및 중소기업과 비공식 경제의 점진적인 OSH 여건 개선을 위한 지원 장치	82
▶또 다른 위기를 위한 회복력 있는 OSH 시스템	86
▶참고문헌	90
▶부록	98
코로나 19와 근로 분야에 관한 자료	98
업무 현장의 코로나 19 예방에 관한 도구와 자료	99
재택근무 도구와 자원	105
코로나 19 위기와 심리사회적 위험(폭력과 괴롭힘 포함)에 관한 도구와 자료	107
산업분야별 코로나 19 도구와 자료	110
의료보건 분야와 응급 서비스	110
농업과 임업	113
교육	115
호텔, 음식점, 관광업	118
공업	120
운송업	122
기타	124
비공식 근로자 관련 도구와 자료	126



머리말

코로나 19의 대유행으로 근로 분야의 거의 모든 측면에 막대한 영향이 발생해왔다. 바이러스 감염 가능성과 같은 즉각적인 위협부터 봉쇄 조치, 사업장 폐쇄, 등교 중단, 핵심 분야의 광범위한 일자리 상실에 이르기까지 전 세계 공급망에 영향이 발생하고 이동에도 제약도 생겼다(ILO, 2020s). 대유행으로 빚어진 이 같은 급속한 변화는 극심한 실업률과 노동 시간 단축, 폐업을 유발하고 수많은 근로자의 고용 상태를 위태롭게 만들었다. 충분하고 적절한 보호 조치가 제공되지 않는 비공식 근로자와 기업은 산업안전보건(OSH) 위기 상황에 특히 취약하다. 이러한 위기의 영향은 근로 환경과 급여, 사업의 지속성에도 파급되며(ILO, 2021a) 병가, 사회적 편익과 같은 보호 방안의 접근성이 얼마나 중요한지 부각시킨다.

본 보고서에 관하여

본 보고서에서는 강력하고 회복력 있는 OSH 시스템의 구성요소는 무엇인지 탐구한다. 코로나 19 대유행 상황과 관련된 예시를 통해 위기가 지나간 후에도 탄탄하게 유지되는 OSH 시스템을 구축하는 방법과 함께 향후 예기치 못한 문제가 발생하더라도 대응할 수 있고 근로자의 안전과 건강을 지키는 동시에 기업의 생존과 사업 지속성을 지원할 수 있는 방법을 제시한다. 회복력을 갖춘 시스템의 필요성을 강조하는 것, 국가 기관과 고용주, 근로자, 근로자 단체, OSH 실무자, 그 밖에 이해 관계자가 활용할 수 있는 참고자료가 되는 것이 본 보고서의 목표다. 『산업안전보건 협약, 1981』(No.155)은 예방과 지속적인 개선을 바탕으로 한 포괄적인 국가 산업안전보건(OSH) 시스템의 구축과 이행을 위한 청사진을 제시한다. 해당 협약이 지지하는 전략은 OSH 필수 분야의 조치, 즉 국가 OSH 정책 수립과 이행, 주기적인 검토, 고용주와 근로자 및 관련 단체 전 계층의 전면적인 참여, 고용주와 근로자 및 그 대표의 의무와 권리 정의, 지식, 정보, 교육, 훈련 요건의 수립을 촉구한다.

위의 협약을 지원할 수 있는 국가 정책과 체계적인 접근 방식이 타당하고 중요하다는 사실은 『산업안전보건 증진 체계 협약, 2006』(No.187)을 통해 재확인되었다. 이 협약은 조직의 모든 수준에서 OSH를 관리하기 위한 체계적인 접근 방식과 예방 중심 안전보건 문화를 점진적으로 구축하는 방안에 관한 추가적인 지침을 제공한다.

본 보고서는 No.187 협약(이하 C187로 표기) 4조에 명시된 주요 내용을 토대로 각국이 위기 대응과 회복 능력을 키우기 위해 국가 OSH 시스템에 투자해야 하는 여섯 가지 주요 분야를 설명한다. 또한 국가 기관과 사회적 파트너, 그 밖에 국가 및 국제사회의 이해관계자가 위기와 그로 인한 영향을 해결하기 위해 실행한 구체적인 조치와 추진 사업을 살펴본다.

1장에서는 국가 OSH 규제 체계를 설명한다. 산업안전보건 법률, 규정과 함께 필요한 경우 총체적인 합의, 그 밖에 관련 제도(C187, 4.2(a)), 조사 시스템을 포함하여 국가 법률과 규정의 준수를 위해 마련된 장치까지 포괄된다(C187, 4.2(c)). 이와 같은 정책 기능이 OSH를 보장하는 방식과 함께 코로나 19 대유행 상황에서의 고유한 역할을 설명하고 현재의 위기가 OSH 법률과 모니터링에 얼마나 영향을 주었는지도 살펴본다. 코로나 19 사태를 계기로 예기치 못한 상황에 적응할 수 있고 신속하면서도 적절한 대응이 가능하여 새롭게 발생한 위기를 관리할 수 있는 OSH 법률의 필요성이 부각되었다. 이 같은 규정을 준수하는 것 또한 중요한 일이며, 노동 조사 시스템도 이 새로운 과제에 맞게 적응할 수 있도록 강화되어야 한다.

2장에서는 국가 OSH 제도 체계에 관해 논의한다. 국가법과 준거조항에 따라 산업안전보건을 책임지는 기관이나 단체(C187, 4.2(b)), 그리고 산업안전보건 문제를 다루는 국가 수준의 3자 자문기구(C187, 4.3(a))가 포함된다. 이러한 주무당국은 상황이 빠르게 변화하고 발전하는 위기 상황에 반드시 필요한 리더십을 제공한다. 국가 OSH 제도 체계에는 업무상 재해와 질병을 포괄하는 적절한 보험 또는 사회보장계획과의 협력 방안도 포함되어야 한다. 이는 코로나 19 상황에서도 근로자를 안전하게 지키는 필수 요소가 되었다.

3장에서는 국가법과 준거조항, 『산업보건서비스 협약, 1985』(No.161)과 해당 협약에 수반되는 권고 사항(No.171)에 따른 산업보건 서비스의 중요성과 역할(C187, 4.3(d)) 및 위기 예방과 대응에서 이러한 서비스의 역할을 전체적으로 소개한다. 산업보건 서비스의 주체는 위험성 평가 실시, 업무 현장에 정책과 조치 정보 제공, 업무 환경 모니터링, 근로자 건강 평가, 예방 차원의 보건 서비스 제공과 같은 책임을 맡는다. 위기 발생 시 산업보건 서비스는 일터에서 발생하는 건강 관련 위험에 쉽게 대응할 수 있으며 각 분야의 근로자가 맞닥뜨린 특정 위험요소를 사전에 충분히 숙지하고 향후 발생 가능성이 있는 새로운 위험요소를 인지하기에도 유리하다. 근로자의 건강과 안전을 지키는 일은 공공 서비스의 지속성에 필수적인 요소이므로, 산업보건 서비스는 코로나 19 위기 상황에서도 보건 분야에서 특히 중요한 역할을 수행해왔다.

4장에서는 OSH에 관한 정보와 자문 서비스, 훈련에 관해 살펴본다. 일상적인 업무와 비상 시나리오에 따른 상황에서 근로자와 고용주에게 필수 정보를 제공하는 산업안전보건 관련 정보 및 자문 서비스는 국가 OSH 시스템의 중심이다(C187, 4.3(b)). 코로나 19와 같은 위기 상황에서는 정보가 급격히 변화하므로 안전과 건강을 지키려면 이러한 정보를 근로자에게 적시에 제공하는 것이 중요하다. OSH의 핵심 주제를 알리는 홍보 캠페인이나 인식 제고 캠페인을 실시하는 것 또한 중요한 일이다. 코로나 19의 경우 필수 근로자 간 코로나 19 바이러스의 전파 위험성과 더불어 사람들이 집에 갇혀 지내면서 가정폭력을 비롯한 폭력과 괴롭힘이 증가한 문제 등을 주제로 인식 제고 캠페인이 실시되었다. 위기에 대응하려면 근로자가 바뀐 업무 상황이나 새로운 업무 절차에 익숙해져야 하므로 산업안전보건 훈련을 제공하는 일 또한 중요한 요소다(C187, 4.3(c)).

5장에서는 OSH에 관한 데이터 수집과 조사를 중점적으로 살펴본다. 산업안전보건에 관한 연구(C187, 4.3(e)), 업무상 재해와 질병에 관한 데이터 수집과 분석(C187, 4.3(f)), 그리고 『산업안전보건 협약, 1981』의 2002년 프로토콜은 산업안전보건 시스템의 중요한 구성 요소다. OSH 데이터와 정보를 수집하고 통지할 수 있는 시스템이 구축되어 있어야 정부와 업무 현장 모두 충분한 정보를 토대로 OSH 정책에 관한 결정을 내리고 대응할 수 있다. 이는 특히 기존에 알려지지 않은 위험한 상황이 발생했을 때 더욱 중요한 사항이다. 위기가 여러 국가로 확산되면 유용한 통찰과 습득한 교훈을 서로 교환하고 여러 국가 간에 특정한 전문적 기술을 교환할 수 있는 국제 협력이 반드시 필요하다.

6장에서는 OSH 위험을 예방하고 대응하기 위한 기업 수준의 OSH 관리 시스템 강화에 관해 설명한다. 업무 현장에서 실시하는 예방 조치에 반드시 필요한 경영진과 근로자 및 대표 간의 협력을 기업 수준에서 촉진할 수 있는 방안(C187, 4.2(d)), 초소형 기업 및 중소기업, 비공식 사업체의 산업안전보건 여건을 지속적으로 개선하기 위한 지원 장치(C187, 4.3(h)) 등을 논의한다. 안전 문화가 형성되기 위해서는 경영진과 근로자의 협력이 필수이며, 위험성을 약화시키기 위한 해결책을 마련하는 과정에 근로자가 관심을 갖고 참여해야 한다. 실제로 위험성 평가에서 잠재적 위험요소를 찾기 위해서는 근로자와의 논의가 핵심 열쇠다. 코로나 19 대유행 상황에서도 바이러스 직접 감염 위험성을 넘어 여러 가지 위험요소가 발견됐다. 수많은 업무 현장에서 폭력과 괴롭힘이 발생했고, 인간공학적 문제나 화학물질 관련 문제에 대처해야만 하는 곳도 많다. 초소형 및 중소기업(MSME)과 비공식 산업체는 코로나 19 대유행 상황에서 병가와 같은 기본적인 OSH 보호 조치를 충분히 활용하지 못하는 근로자가 많을 뿐만 아니라 일터에 개인 보호 장비(PPE), 위생시설, 그 밖에 감염을 약화시키기 위한 전략이 결여된 곳이 많다.

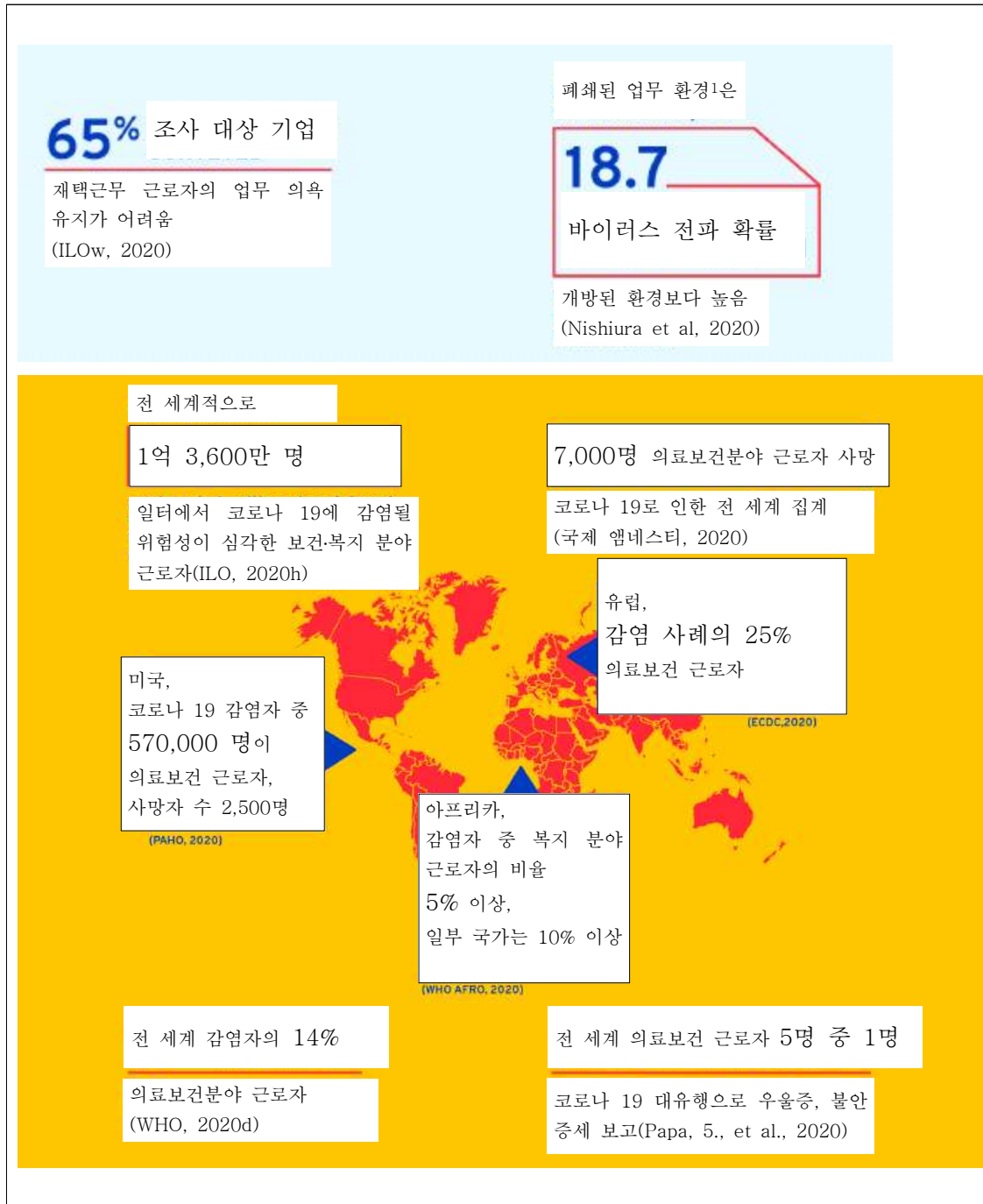
본 보고서의 부록에는 코로나 19 대유행에 대응할 수 있도록 ILO와 다른 국제기구, 국가 및 지역 기관, 사회적 파트너가 개발한 도구와 자료, 기타 지침이 나와 있다.

코로나 19 대유행:

일터의 안전과 건강에 발생한 전 세계적인 문제

코로나 19 대유행으로 근로 분야의 근로자, 사람들은 새로운 코로나바이러스에 감염될 위험에 처했다. 일부 경우 업무 현장에서 코로나 19 바이러스에 감염되는 경우도 있고, 의료보건 시설, 사회복지 시설 등 감염에 특히 큰 영향을 받는 특정한 업무 환경도 있다. 실내에서 서로간의 거리가 밀접하고 업무상 접촉이 일어나는 일터, 숙박이나 교통수단을 공유하는 업무 현장(WHO, 2002)이 코로나 19 바이러스 감염의 원천이 되기도 한다. 실내에서는 물리적인 거리 두기를 실천하기 어렵고 환기가 제대로 안 되는 것이 이 같은 문제의 원인이 될 수 있다.

코로나 19 대유행 기간의 산업안전보건 통계



1 실내 또는 환기가 최소한으로 이루어지는 업무 환경.

모든 분야의 근로자가 신종 코로나바이러스 감염 위험성과 더불어 대유행 기간에 바이러스 확산을 막기 위해 마련된 새로운 업무 수칙과 절차로 인한 다른 위험요소에도 노출되고 있다. 행정적인 조치, 공학적인 조치와 함께 재택근무, PPE와 살균제 사용 증가와 같은 확산 방지 전략이 빠르게 채택되었고 이러한 조치는 바이러스 확산 속도를 늦추는데 도움이 될 수 있으나 OSH 측면에서 화학적, 인간공학적, 심리학적 위험요소를 비롯한 새로운 위험이 생겨날 수 있다.

의료보건, 응급서비스 분야 근로자와 필수 근로자는 코로나 19 대유행으로 일터에서 수많은 스트레스 상황에 직면했다. 코로나 위기 이후 업무량 증가, 업무 시간 연장, 휴식 시간 단축은 일상이 되었다. 일터에서의 폭력과 괴롭힘 위험성도 증가하여 신체적, 정신적인 행복에도 영향을 주고 있다. 또한 의료보건 분야의 많은 근로자들이 중환자 시설에서 한정된 자원을 위중한 감염자들에게 어떻게 분배할 것인가와 같은 어려운 의사결정을 해야만 하는 상황에 놓여 도덕적인 피로감을 느끼고 있다.

다양한 형식의 재택근무가 널리 이행되고 이것이 바이러스 확산을 막고 일자리와 사업의 지속성을 유지할 수 있는 필수 선택으로 여겨지는 경우가 많지만, 인간공학적, 심리적인 위험성 등 특정한 OSH 관련 우려를 낳고 있다. 재택근무로 근로자의 업무 탄력성은 증가할 수 있지만 많은 근로자들이 “프리젠티즘(presenteeism, 업무와 사생활의 경계가 모호해지는 현상)”과 컴퓨터 앞에 고정되어 있어야 하는 업무 형태로 인한 근·골격계 문제, 업무를 하면서 자녀나 부모를 챙겨야 하는 책임감, 사무실에 나가지 않아서 발생하는 사회적 고립감과 고투를 벌이고 있다. 모두 직업적인 발전에 영향을 주는 요소다(ILO, 2021b).

코로나 19 대유행으로 가정폭력 건수도 증가했다. 사회적 봉쇄 조치로 집에 갇힌 근로자들도 포함되며, 전 세계적으로 가정폭력 신고전화 건수가 최대 5배까지 늘어난 것으로 집계됐다(UN 여성기구, 2020a).



코로나 19 위기 대응과 국제노동기준의 중대한 역할

“국제노동기준은 지속 가능하고 공정한 회복에 중점을 둔 정책적 대응에 적용할 수 있는 검증된 기반”

ILO 사무총장, 가이 라이더(Guy Ryder)

국제노동표준(ILS)에는 위기 대응의 관점에서 양질의 일자리를 지킬 수 있는 구체적인 지침이 포함되어 있다. 이 표준에는 지금도 계속 진행되고 있는 코로나 19 대유행이나 다른 공중보건 상의 비상 상황에 적용할 수 있는 지침이 마련되어 있다. 첫 번째로 산업안전과 보건, 업무 방식, 특정 분야 근로자의 보호, 차별 금지, 사회 보장, 고용 보호와 관련된 ILS의 핵심 조항을 촉진, 존중하고 이행한다면 근로자, 고용주, 정부가 코로나 19 대유행으로 인한 사회-경제적인 결과에 적응하는 동시에 양질의 일자리를 유지할 수 있다. 두 번째로 고용, 사회적 보호, 급여 보호, 초소형 및 중소기업(MSME) 강화, 일터에서의 협력에 관한 ILO의 광범위한 표준에는 위기를 이겨내고 회복을 촉진하기 위한 정책 조치에 활용할 수 있는 구체적인 지침이 포함되어 있다(ILO, 2020x).

가장 최근에 마련된 ILS 중 하나인 「평화와 회복력을 위한 고용 및 양질의 일자리 권고, 2017」(No.205)에는 위기 대응 시 전략적인 접근 방안이 개략적으로 나와 있다. 이러한 위기 대응은 안전한 양질의 근로 조건을 촉진해야 하며, 사회적인 대화가 바탕이 되어야 한다. 해당 권고에는 위험 식별, 평가, 관리(비상 대응 준비 포함) 및 효과적인 사회적 대화, 사업 지속성 관리를 통해 위기와 그에 따른 악영향을 예방하고, 약화시키고, 준비하는데 필요한 회복력을 갖추어야 한다는 견해도 담겨 있다.

코로나 19 상황과 관련하여, 근로자를 바이러스 전파 위험으로부터 보호하는 것에 관한 사항을 ILS의 여러 조항에서 찾을 수 있다. 업무 환경과 관련된 병과 질병, 부상으로부터 근로자를 보호하는 일은 1919년 이후 ILO 전문부터 규약의 중심 주제로 다루어져 왔다. 현재까지 OSH와 구체적으로 관련된 협정이 40개 이상 마련되어 근로가 이루어지는 광범위한 산업과 상황 전반에서 업무 관련 위험을 통제, 관리하고 근로자를 보호하는 최소한의 표준을 제공한다. ILO 협정의 거의 절반은 OSH 관련 문제를 직간접적으로 다루고 있으며, ILO의 지침에는 코로나 19로 인한 현 상황에서 특히 취약한 간호시설 근로자, 가사서비스 근로자, 이주 노동자, 선원, 어부 등 특정 분야 근로자의 상황까지 포괄된다. 이와 함께 현재의 위기 상황으로 생물학적인 위험요소에 대처할 수 있는 협정 마련을 위한 논의가 필요하다는 사실이 부각되었다.

OSH 관련 주요 표준

- ▶ 『산업안전보건 협약, 1981』(No.155)과 본 협약에 관한 권고(No.164). 일관성 있는 국가 OSH 정책의 채택과 근로 조건 개선을 위한 정부와 기업의 안전 및 보건 조치를 촉구한다. 본 협약을 보완하기 위해 마련된 『산업안전보건 협약 1981의 프로토콜, 2002』(No.155)에는 업무 관련 사고와 질병의 기록과 통지, 이와 관련한 연간 통계 자료의 공개에 관한 추가적인 요건이 포함되었다.
- ▶ 『산업보건서비스 협약, 1985』(No.161)과 본 협약에 관한 권고(No.171). 산업보건서비스를 마련하여 기본적인 예방 기능을 담당하고 기업에서 고용주와 근로자, 그 대표자가 안전하고 건강한 근로 환경을 유지할 수 있는 방법을 조언해야 한다는 내용이 담겨 있다.
- ▶ 『산업안전보건 증진 체계 협약, 2006』(No.187)과 본 협약에 관한 권고(No.197). OSH 관련 문제를 일관성 있게 체계적으로 처리하고 OSH에 관한 기존 협약의 내용을 인지해야 한다는 내용이 포함되었다. 본 협약의 목적은 국가 OSH 시스템을 구축하여 일관성 있는 국가 OSH 정책을 수립, 이행하고 국가가 예방 차원에서 안전하고 건강한 문화를 강화하도록 하는 것이다.

ILO가 창립 100주년을 맞이한 2019년 6월에 개최된 협의회에서는 ILO 이사회가 “ILO의 기본 원칙과 근로 권리에 관한 체계에 안전하고 건강한 업무 조건을 포함시키는 방안을 최대한 빨리 고려할 것”을 요청하는 결의안이 채택되었다(ILO 이사회, 2020). 코로나 19 대유행과 이 사태가 근로 분야에 끼친 엄청난 영향은 산업안전보건의 중요성을 명확히 보여준다.

국가 OSH 시스템의 강화

코로나 19와 같이 경고 없이 위기가 발생하면 공중보건 시스템과 OSH 시스템의 역량과 회복력은 시험대에 오른다. 현재의 위기 상황에서 근로자와 고용주는 바이러스 감염이라는 시급한 위협에 갑자기 직면했을 뿐만 아니라 효과적인 대응을 필요로 하는 다른 여러 가지 위협과 문제에도 맞닥뜨렸다. 그러므로 예기치 못한 위협을 흡수하고 새로운 위협에 대처할 수 있으면서도 기존의 여러 OSH 위험요소로부터 근로자를 보호하고 경제활동의 지속성을 보장할 수 있는, 회복력을 갖춘 국가 OSH 시스템을 구축하는 것이 무엇보다 중요하다. 코로나 19 바이러스의 확산 방지와 그 밖에 다른 공중보건 위기에 대한 궁극적인 책임은 더 광범위한 공중보건 시스템이 담당하지만 근로 분야 실무자의 행위, 특히 OSH 분야의 행위는 비상 대응에 중대한 영향을 준다. 실제로 근로 분야는 코로나 19 위기에 막대한 영향을 받고 있으며, 특정 분야가 직면한 위협에 유일하게 대응하는 역할을 OSH 실무자가 맡고 있다. 따라서 이와 같은 위기가 발생했을 때 국가 비상 대비 및 대응 계획에 OSH 대응 방안을 포함시켜 국가 차원에서 더욱 광범위한 비상 대응을 실시하는 것이 매우 중요하다.

프로그램의 차원에서나 재정적인 차원에서의 OSH 투자는 국가 수준의 OSH 시스템 강화에 기여한다. 즉 코로나 19와 같은 위기와 더불어 산업계의 중대사고, 자연재해, 그 밖에 예기치 못한 문제에 대응할 태세를 갖춘 시스템을 구축할 수 있다.

탄탄한 국가 OSH 시스템이 생명과 생계를 지키는 핵심 열쇠임을 감안할 때, 어떠한 문제가 발생하더라도 그 영향을 보다 원활히 정면으로 흡수하고 공공기관과 민간단체를 강화할 수 있도록 충분한 자원을 제공하는 것이 필수다. 이러한 시스템에 대한 투자는 위기 대응력을 보장하기 위한 목적뿐만 아니라 더 중요한 목적, 즉 그와 같은 위기에 대비하고 위기의 영향을 줄이기 위해 반드시 필요하다.

사회적 대화 강화

코로나 19 대유행으로 위기 대응은 물론 위기 예방과 우수한 OSH 여건을 촉진하기 위한 사회적 대화의 중요성이 입증되었다. 사회 정의의 강화, 폭넓은 경제 성장, 근로 조건 개선, 기업의 지속 가능성을 위해서는 정부와 고용주 및 근로자 단체의 효과적인 사회적 대화가 필수다.²

3자간의 사회적 대화를 통해 상호 신뢰의 분위기가 형성되어야 신속하면서도 효과적인 조치가 필요한 코로나 19와 같은 비상 상황을 해결하기 위한 조치를 효과적으로 이행할 수 있다.

사회적 대화를 위한 장치를 강화하고 그러한 장치에 더욱 힘을 신는다면 회복력을 구축하고 필수적인 정책 조치에 고용주와 근로자의 관심과 실천을 이끄는 강력한 기반이 된다. 이는 사회적 긴장감이 고조된 상황에서 특히 중요하다.

이어지는 각 장에서는 국가 OSH 시스템의 핵심 요소를 총 6가지 주요 주제로 묶어서 설명한다(본 보고서의 목적을 고려한 분류). 6가지 주제란 국가 OSH 정책과 규제 체계, 국가 OSH 제도 체계, 산업보건서비스, OSH에 관한 정보, 자문 서비스와 훈련, OSH에 관한 데이터 수집과 조사, 기업 수준에서 OSH 위험을 예방하고 대응할 수 있는 OSH 관리 시스템의 강화 메커니즘이다.

견실하고 회복력 있는 OSH 시스템이 마련되면 향후 비상 상황과 문제가 발생했을 때 대응하고 근로자의 안전, 건강을 보호할 수 있다. 또한 기업의 생존과 사업 지속성에도 도움이 될 수 있다.

2. ILO 보고 자료 ‘코로나 19 관련 산업안전보건에 관한 사회적 대화 - 안전한 일터 복귀를 위한 실제 사례’ 참고.

1. 국가 OSH 정책과 규제 체계

견실한 국가 OSH 정책과 규제 체계는 일터에서의 신체와 정신 건강 보호, 강화를 위해 반드시 필요하다. 코로나 19 대유행은 전 세계 근로자의 안전과 건강에 영향을 끼쳤다. 일터에서 바이러스가 전파될 위험, 그리고 예방 및 보호 조치로 인해 생겨난 다른 위험으로 심리사회적 위험, 인간공학적인 특성을 제대로 고려하지 않는 문제, 화학물질 노출, 일터에서 발생하는 사고 등 기존에 존재했거나 새롭게 등장한 OSH 위험이 더욱 악화되었다. 이러한 상황에서 근로 환경을 안전하고 건강하게 보장하는 한편, 권리와 의무를 명확하고 분명하게 밝힌 강력한 국가 OSH 정책과 규제 체계의 필요성이 대두되었다.

보건 위기, 자연 재해, 그 밖에 예기치 못한 비상사태는 예고 없이 언제 어느 때든 발생할 수 있다. 포괄적인 정책과 규정, 이를 보완하는 일관성 있고 시의적절한 지침이 마련되면 효과적이고 효율적인 대비, 대응 전략을 마련함으로써 근로 분야를 중대한 영향으로부터 보호하는데 도움이 될 수 있다. ILO의 「평화와 회복력을 위한 고용 및 양질의 일자리 권고, 2017」(No.205)에는 위기 상황으로부터 회복하기 위해서는 정부가 사회적 파트너와의 협의를 통해 노동법을 검토, 수립, 강화하고 필요한 경우 노동 보호와 OSH에 관한 조항도 그 대상에 포함되어야 한다는 내용이 나와 있다.

예기치 못한 위기에 직면했을 때 각국은 새로운 OSH 정책과 규정을 수립하거나 근로자의 건강과 안전에 위협이 되는 요소를 보다 효과적으로 없애기 위해 기존 정책, 규정을 수정할 수 있다. 코로나 19 대유행으로 전 세계 최소 188개 국가와 지역에서 대체로 사회적 대화를 통해 OSH 정책과 규정 및/또는 지침을 개발하거나 수정하여 고용주가 일터에서의 코로나 19 확산 방지를 위해 채택해야 하는 행위와 조치를 정의했다.³

1.1 위기와 비상 상황에 보다 원할히 대응할 수 있는 효과적인 국가 OSH 정책과 규제 체계의 강화

강력한 국가 OSH 정책과 규제 체계는 국가의 보건 및 노동 시스템을 통한 사업 회복 또는 지속성의 유지와 근로자 안전, 건강 보호 확률을 높여서 위기에 보다 원할히 대비할 수 있는 시스템으로 만든다는 점에서 회복력 있는 시스템의 구축에 기여한다.

『산업안전보건 협약, 1981』(No.155)과 『산업안전보건 증진 체계 협약, 2006』(No.187)은 모두 업무 환경의 고유한 위험요소를 합리적으로 실행 가능한 범위에서 최소화하여 업무 관련 사고와 질병을 예방하는 일관된 국가 OSH 정책의 채택, 이행을 촉구한다.(C155, 4(2)항).

OSH 정책을 적절히 이행하기 위해서는 포괄적이고 기능적인 규제 체계가 필요하다. 이러한 규제 체계는 모든 근로자를 포괄해야 하며 직종이나 산업 분야, 그 밖에 다른 여건과 상관 없이 근로자가 노출될 수 있는 OSH 관련 위험을 모두 반영해야 한다.

효과적인 OSH 규제 체계는 모든 근로자와 경제 활동이 포괄되고 강도 높게 이행되어야 하는 단일 핵심 OSH 법률을 토대로 구축할 수 있다(즉 근로자와 경제활동의 모든 세부 부문까지 적용할 수 있어야 한다). 또한 규제 체계는 다른 규정과의 연관성과 근로자의 전반적인 의무, 근로자의 권리, 책임을 정의해야 한다. 코로나 19 대유행과 같은 위기 상황에서 어떠한 이례적인 조치가 취해지더라도 이 기본적인 권리와 의무는 유효해야 한다. 이와 같은 법률 체계는 근로자가 위험과 위험요소가 증가하고 시급한 위기에 대처하기 위해 자원에 변동이 생기는 상황에서도 기본적인 OSH 권리를 지킬 수 있도록 한다는 점에서 특히 중요하다. 더불어 규제 체계에는 견실한 근로 감독 시스템을 포함하여 준수성을 확인할 수 있는 장치도 포함되어야 한다.

3. ILO 데이터베이스 - 코로나 19와 근로 분야, 국가별 정책 대응 - 188개 국가와 지역 정부, 고용주 및 근로자 단체가 코로나 19 확산을 막고 경제와 노동 시장의 치명적인 영향을 약화시키기 위해 이행한 정책, 규정, 기타 조치 수집 참고(<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/countryresponses/lang--en/index.htm#UN>)

© IJI Mpehu/SLO 2020



OSH 핵심 표준

『산업안전보건 협약, 1981』(No.155)와 해당 협약에 관한 권고(No.164)에는 국가법에 포함되어야 하는 근로자와 고용주의 기본적인 OSH 권리와 책임이 정의되어 있다. 모두 코로나 19 대유행과 같이 근로 분야의 안전과 건강에 발생하는 악영향을 방지하고 약화시키기 위한 필수 요소다.

고용주	근로자와 그 대표자
책임 ▶ 합리적으로 실행 가능한 범위에서 관리 대상에 포함된 일터, 기계, 장비, 공정이 안전하고 건강에 위협하지 않도록 보장한다(C.155, 16(1)항). ▶ 합리적으로 실행 가능한 범위에서 관리 대상에 포함된 화학적, 물리적, 생물학적인 성분과 물질은 적절한 보호 조치가 취해질 경우 건강에 위협하지 않도록 보장한다(C.155, 16(2)항). ▶ 필요한 경우 합리적으로 실행 가능한 범위에서 사고 위험성이나 건강에 해로운 영향을 방지할 수 있도록 적절한 보호복과 보호 장비를 제공한다(C.155, 16(3)항); 이러한 보호복과 보호 장비는 근로자의 비용 부담 없이 제공되어야 한다(R.164, Para.10(e)). ▶ 필요한 경우 적절한 응급치료 방안을 포함하여 비상 상황과 사고에 대처할 수 있는 조치를 제공한다(C.155, 18항). ▶ 근로자와 그 대표자가 업무와 관련된 OSH에 관해 협의하고, 정보를 제공 받고, 교육을 받을 수 있도록 한다(C.155, 19(c-d)항).	권리 ▶ OSH에 관한 충분한 교육과 훈련을 제공 받는다(C.155, 19(c-d)항). ▶ 업무와 관련된 OSH의 모든 측면에 관해 문의하고 고용주와 협의한다(C.155, 19(e)항). ▶ 자신의 생명이나 건강에 급박하고 중대한 위험이 발생했다는 사실을 합리적으로 정당화할 수 있는 경우, 심각한 결과가 발생하지 않도록 업무 상황에서 벗어난다(C.155, 13항). 책임 ▶ OSH와 관련하여 고용주와 협력한다(C.155, 19(a-b)항). ▶ 자신의 안전, 그리고 일터에서 자신의 행위나 누락에 영향을 받을 수 있는 다른 사람의 안전을 적절히 챙긴다(R.164, Para.16(a)). ▶ 자신과 다른 사람의 안전과 건강을 위한 지시를 준수한다(R.164, Para.16(b)). ▶ 안전장치와 보호 장비를 올바르게 이용하고 사용 불가능한 상태로 만들지 않는다(R.164, Para.16(c)). ▶ 위험요소가 존재한다는 합당한 근거를 있고 직접 시정할 수 없는 모든 상황은 직속상관에게 즉각 보고한다(R.164, Para.16(d)). ▶ 업무 과정에서, 또는 업무와 관련하여 발생했고 건강에 영향을 준 모든 사고나 부상을 보고한다(R.164, Para.16(e)).

아래와 같은 규제 체계가 OSH 법을 보완할 수 있다:

- ▶ **법률과 규정.** 특정 분야나 위험요소를 다루고 의무적으로 따라야 하는 최소 기준과 위험요소 통제, 안전 수준, 훈련 등의 목적을 정의.
- ▶ **실행 규범과 기술 표준.** 고용주가 법률 준수 방법을 구체적으로 이해할 수 있도록 지침을 제공하여 법률 보완.
- ▶ **단체 협약.** 고용주(그리고 고용주 단체)와 근로자(그리고 근로자 단체) 간의 협상으로 도출.

위기가 발생하면 필요에 따라 새로운 규정과 실행 규범, 단체 협약을 개발, 채택해야 할 필요성이 생길 수 있다.

규정과 지침이 적용 가능한 경우에는 각 분야별로 접근하여 근로자가 다양한 분야에서 맞닥뜨리는 여러 수준과 종류의 위험을 고려하고(또한 초소형, 중소기업 근로자가 특이적으로 겪는 위험) 어떤 정책 대응과 OSH 조치가 적절한지 파악해야 한다.



코로나 19를 업무상 질병으로 볼 것인가

코로나 19를 업무상 재해⁴로 볼 것인지 여부는 각국의 법률에 따라 결정된다. 코로나 19를 업무상 재해로 판단할 것인지 여부와 그러한 사실을 입증하는 방법은 각국의 OSH 법률 체계에 좌우된다.

일반적으로 국가 규정에 채택되는 과정은 아래와 같다:

- ▶ 넓은 의미에서 코로나 19를 업무상 질병으로 간주한다면,
 - A. 근로자가 특정 위험에 노출되어야 하며,
 - B. 해당 위험을 질병의 확정적 원인으로 볼 수 있어야 한다.
- ▶ 업무상 질병을 규정한 국가 목록에 등재된 질병은 업무에 질병의 근원이 존재한다고 간주된다.
- ▶ 업무상 질병을 규정한 국가 목록에 등재되지 않은 질병이 국가 법률에 따라 업무상 질병으로 인정되는 질병 목록에 등재되기 위해서는 다음 사항을 입증해야 한다:
 - 업무상 위험이 존재한다는 사실
 - 업무상 위험과 질병의 인과관계. 단순히 인과관계 가능성이 있는 것만으로는 충분하지 않다.

확률론적인 방식의 확정이 필요하다.

각국 법률 조항으로 명시하는 경우 다음 사항을 고려해야 한다:

- ▶ 고용주의 요청에 따라 실시한 업무로 인한 위험요소 노출과 근로자의 코로나 19 감염 사이에 직접적인 연관성이 입증되었을 때 코로나 19 감염을 직업상 질병으로 간주해야 한다.
- ▶ 코로나 19 바이러스 오염 위험성이 있는 바이러스 원천과 업무상 접촉이 발생한 경우 코로나 19 감염을 ILO 업무상 질병 목록에 해당하는 업무상 질병으로 간주해야 한다.⁵
- ▶ ILO 『업무상 재해 수당 협약, 1964』(No.121) [부칙 I, 1980년 개정]에 따라 보건 분야나 실험 업무, 그 밖에 오염 위험성이 있는 업무와 같이 오염 위험성이 있는 업무에서 감염이 발생한 감염 질환은 업무상 감염으로 간주할 수 있다.
- ▶ 현재 많은 국가에서 의료보건 분야 근로자나 응급서비스 종사자의 코로나 19 감염을 업무상 사고 또는 질병으로 인정한다.⁶ 필수 서비스 업무 종사자의 경우 그와 같이 인정하는 국가도 있고⁷ 인정 범위를 특정 분야나 직업으로 제한하지 않고 확대하기로 결정한 국가들도 있다.⁸

ILO는 각 회원국이 코로나 19를 업무상 질병 또는 사고로 인정한 결과를 데이터베이스로 취합하고 있다(ILO, 2020t).

4. 일반적으로 코로나 19 감염을 직업상 질병으로 간주할 수 있는지 여부가 논의되지만, “업무상 사고”로 보는 국가들도 있다(스페인, 이탈리아 등). 따라서 업무 중에 발생했거나 업무와 관련하여 발생한 사고와 질병이 모두 포괄된다는 전제로 “업무 관련 손상”으로도 표현할 수 있을 것이다.
5. 『업무상 질병 목록에 관한 권고, 2002』(No.194) (2010년 개정)에 따라, 일터에서 본 목록에서 직접 언급되지 않은 생물학적 작용물질에 의해 발생한 질병은(코로나 19가 이에 해당된다) 업무 활동으로 인한 해당 생물학적 작용물질 노출과 근로자가 감염된 질병 간에 직접적인 연관성이 있다는 사실을 과학적으로 입증하거나 각국의 상황과 현실에 알맞은 방법으로 판단할 수 있는 경우 업무상 질병으로 인정할 수 있다. 이 권고에는 해당 목록에 등재되지 않은 일반적인 호흡기 질환도 업무 활동으로 인한 위험요소 노출과 근로자가 감염된 질병 간에 직접적인 연관성이 있다는 사실을 과학적으로 입증하거나 각국의 상황, 실무에 알맞은 방법으로 판단할 수 있는 경우 업무상 질병으로 인정할 수 있다는 내용이 포함되어 있다.
6. 의료보건 분야 근로자나 응급서비스 종사자가 일터에서 코로나 19에 감염되었을 때 기존 법률의 적용 범위에 이미 포함된 경우도 있다. 예를 들어 터키(터키 정부, 『사회보험과 건강보험법 No.55 10, 2006년 5월 31일자』와 벨기에(FEDRIS: Maladies professionnelles, FAQ COVID-19: <http://www.fedris.be/fr/FAQ-Covid-19>)가 그러한 경우에 해당한다. 콜롬비아(Ministerio del Trabajo, Decreto 676 de 2020, 2020년 5월 14일자) 등 유럽연합의 다른 회원국들도 코로나 19가 포함된 새로운 규정을 채택했다.
7. 예를 들어 아르헨티나(아르헨티나 정부, Decree No. 367/2020 참고)
8. 예를 들어 이탈리아는 모든 근로자의 코로나 19 감염을 업무상 손상으로 인정하며(Decreto legge, 2020년 3월 17일자) 스페인은 업무 중에 감염되어 일시적으로 일을 할 수 없게 된 모든 사람을 그와 같이 인정한다(Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública). 덴마크는 근로자가 코로나 19 바이러스에 감염된 경우 바이러스 노출이 업무와 연관성이 있을 가능성이 있다고 판단되는 모든 경우 업무상 손상으로 인정한다(Ius Laboris, 2020년 5월 14일자).

1.2 관리 시스템을 통한 OSH 강화

정책 및 규제 체계는 OSH 예방 문화⁹의 이행과 OSH 관리 시스템¹⁰의 채택을 촉진해야 한다.

코로나 19 대유행처럼 공중보건에 위기가 발생한 상황에서 적시에 효과적으로 대응하기 위해서는 일터에 건설한 OSH 관리 시스템이 구축되어야 한다.

그러한 시스템을 이행하기 위해서는 다음 핵심 요소가 고용주의 의무 요건으로 명시된 정책과 규정이 필요하다(일부 예시):

- ▶ 위험요소 식별과 위험성 평가
- ▶ 예방 및 통제 조치 이행
- ▶ 근로자 교육과 정보 제공
- ▶ 근로자 건강 상태 감시
- ▶ 비상 상황 예방, 대비, 대응
- ▶ OSH 정보의 기록, 문서화, 통지
- ▶ 업무상 사고와 질병 조사
- ▶ 근로자 대표와의 협의와 협력

위의 요소는 모두 평상시에도 근로자의 건강과 안전 보호에 중요한 사항이나 비상 상황에서 한층 더 중요한 요소가 된다. 뒤에 이어지는 장에서 이 주제를 더 상세히 설명할 예정이다. 이와 함께 정부는 고용주와 근로자가 위기 상황에서 발생한 새로운 위험요소와 위험에 대처하고 관리할 수 있도록 구체적인 지침을 제공해야 한다.

9. 『산업안전보건 증진 체계 협약, 2006』(No.187)에서 “국가적인 예방 차원의 안전과 보건 문화”는 안전하고 건강한 근로 환경의 권리가 모든 수준에서 인정되고 정부, 고용주, 근로자가 권리와 책임, 의무가 정해진 시스템을 통해 안전하고 건강한 근로 환경을 지키는 일에 적극 참여하며 예방 원칙이 최우선적으로 중시되는 문화로 정의된다(1조).

10. 상기 No.187 협약에는 각 회원국이 국가 정책을 수립할 때는 각국의 상황과 현실에 따라 대표성이 가장 높은 고용주 및 근로자 단체와 협의하여 업무상 위험 또는 위험요소 평가, 업무상 위험 또는 위험요소의 원천 제거, 정보, 협의, 훈련을 비롯한 국가적인 예방 차원의 안전과 보건 문화 구축 등 기본 원칙을 강화해야 한다는 내용이 명시되어 있다(3(3)조).

1.3 업무 현장의 바이러스 확산 방지를 위한 새로운 법적 요건

코로나 19 위기로 새로운 상황에 선제적으로 적응하는 한편 **신속하고 적절한 비상 대응**을 위한 국가 OSH 법률의 필요성이 대두되었다.

코로나 19 대유행이 발생하자, 기업은 모든 업무 영역과 근로자가 수행하는 업무 전체를 고려하여 신종 코로나바이러스의 잠재적 노출원을 찾아야 하는 상황에 놓였다. 이에 따라 여러 국가에서 각 분야의 특정한 상황에 대처하기 위해 **업무 현장에서의 코로나 19 감염 예방과 대처를 위한 절차와 프로토콜**이 상세히 담긴 규정, 기술 표준 및/또는 단체 협약이 채택되었다.

전체적으로 일터에서의 감염 위험성을 평가하고 관리하기 위한 수많은 요건이 마련되었다. 이러한 조치는 계층적인 통제 절차를 따라야 한다. 수많은 국가에서 정부가 첫 번째 조치로 업무 현장에서의 전염 위험성을 완전히 없애기 위해 사업장 임시 폐쇄를 요청했다.

또한 거의 모든 나라에서 **업무 현장의 물리적 거리두기** 지침 또는 요건을 마련했다. 이러한 지침과 요건에는 물리적 방어막 설치, 시차를 둔 교대, 사업장에서 동시에 근무하는 근로자의 수를 특정 비율로 조정하기와 같은 전략이 포함되었다.

일터에서 **코로나 19에 감염된 근로자가 발생한 경우 고용주의 대응 방식**을 법적 요건으로 명시한 국가도 많다.

전 세계 정부가 일터에서 마스크와 같은 **개인 보호 장비(PPE)**를 채택하고 의무화하였다.

한국의 업무 현장 지침 이행

한국에서 코로나 19 대유행 초기에 발표된 데이터에 따르면, 코로나 19 감염 사례의 약 15.7 퍼센트가 업무와 관련하여 발생했다. 이에 한국 정부는 업무 현장 지침을 개발하여 이 전례 없는 공중보건 위기에 대응했다. 해당 지침에는 물리적 거리두기와 유연 근무, 근로자 조기 검사와 업무 현장 소독과 같은 규정이 포함되었다. 2015년 메르스 사태에서 얻은 교훈이 반영된 이 포괄적인 지침에는 분리와 검역, 사회적 거리두기, 지역 봉쇄, 위생, 병가, 유연 근무제와 같은 사항이 포함되어 있다. 이러한 지침을 이행한 결과 제조업 분야를 비롯한 일터에서의 감염 사례 보고가 극히 드물어졌다(Eun-A Kim, 2020).

많은 국가들이 출퇴근 과정에서 바이러스가 전파될 위험성이 있음을 인지하고 **안전한 출퇴근과 시차를 둔 출퇴근**에 관한 지침 또는 조치를 발표했다.

- ▶ 에티오피아는 공무원이 매일 출퇴근 중 혼잡한 대중교통에 노출되지 않도록 정부가 무료 버스를 운영한다(에티오피아 투자청, 2020).
- ▶ 가나는 일부 핵심 도시에 의료보건 분야 근로자를 위한 버스를 추가로 도입했다(가나 보건부).
- ▶ 아르메니아는 각 기업이 근로자의 안전한 출퇴근을 보장해야 한다는 요건을 마련했다(PWC, 2020).
- ▶ 아랍에미리트는 근로자가 일터로 출퇴근하는 차량은 좌석 점유율이 25 퍼센트 미만이어야 한다는 요건을 마련했다(ILO, 2020)
- ▶ 터키에서는 국영, 민영, 시민단체 소유의 호텔과 공공 사회시설, 게스트하우스, 기숙사를 병원 근무 근로자 중 고된 교대 근무로 인해 집으로 돌아갈 수 없는 의료보건 근로자의 임시 숙소로 제공했다(터키공화국, 2020).

신종 코로나바이러스 확산을 막기 위해 기업이 근로자 간 물리적 접촉을 제한하기 위한 예방 조치로 가능한 경우 **재택근무**를 실시할 것을 의무화한 국가도 많다.

- ▶ 사이프러스(사이프러스 정부, 2020), 싱가포르(싱가포르 노동부, 2020), 도미니카공화국(도미니카공화국 노동부, 2020)은 취약한 인구군을 보호하기 위한 재택근무 또는 휴가에 관한 새로운 규정을 채택했다. 그 밖에 다른 국가들도 원격근무에 관한 법률을 개정했다. 이탈리아에서는 총리가 기존 법률의 다른 원칙은 그대로 두고 고용주와 근로자의 개별 합의가 없어도 재택근무가 가능하다는 내용으로 법률을 개정했다(Eurofound, 2020).

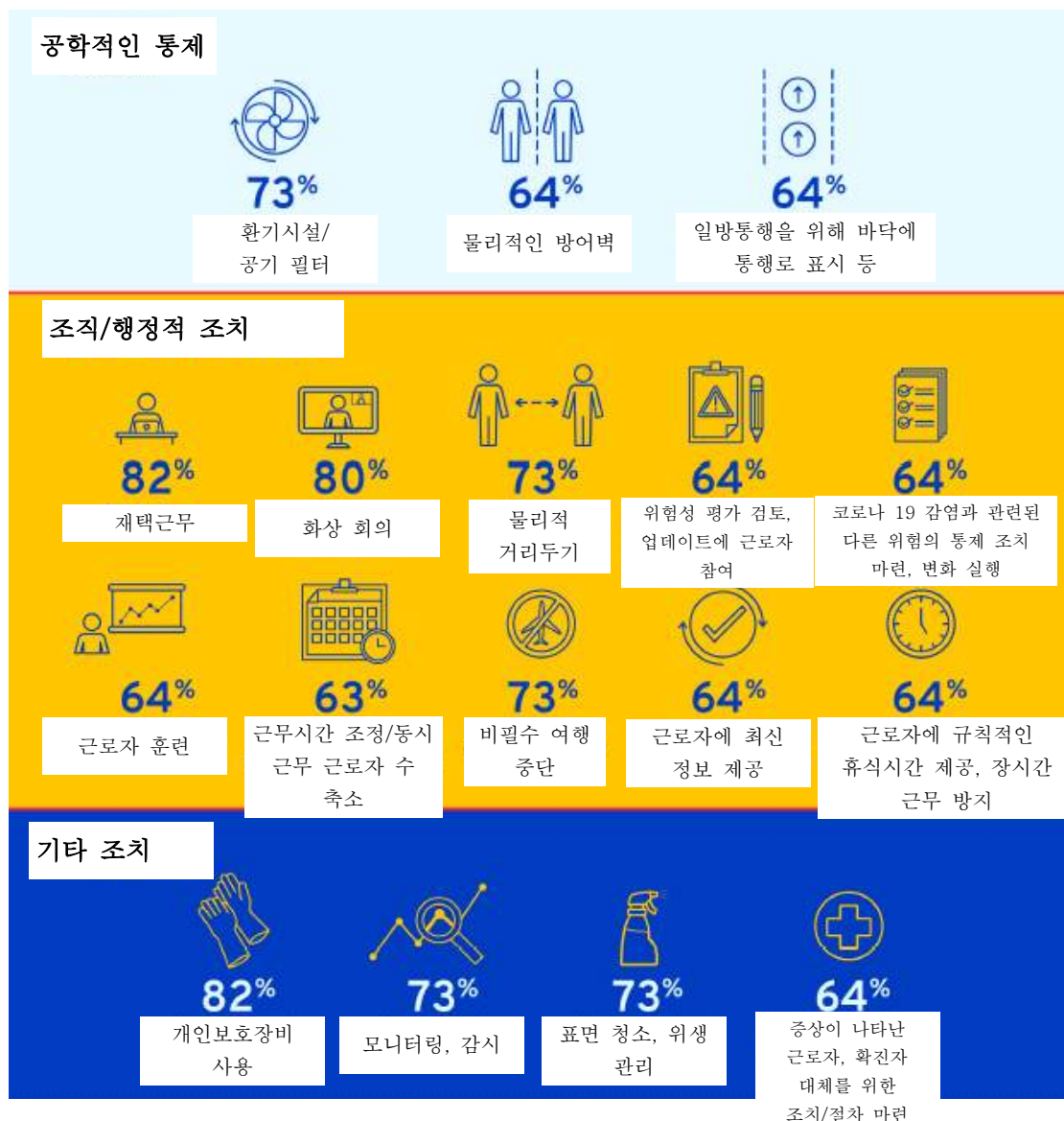
각국 보건당국은 WHO의 의견에 따라 코로나 19 양성 판정을 받은 사람, 또는 확진자와 밀접 접촉한 사람은 업무에서 제외하고 격리 생활을 할 것을 강력히 촉구한다. 근로자가 이 지침을 성실히 따르도록 하기 위해서는 정부가 격리에 들어간 근로자가 부당 해고되지 않도록 보호하고 유급 병가와 수당이 제공되도록 해야 한다.

- ▶ 캐나다에서는 최고의료책임자의 권고 또는 지시로 격리에 들어간 모든 근로자가 14일간 무급 휴가를 보장 받는다(앨버타 정부, 2020).
- ▶ 오스트리아, 핀란드, 독일, 스웨덴에서는 코로나 19 감염 경로 추적에 따라 격리에 들어간 근로자는 병가를 낸 근로자와 동일한 수당을 지급 받을 수 있다. 핀란드와 스웨덴의 경우 유급 병가로 간주된다(OECD, 2020).

G20 OSH 전문가 네트워크 조사:

코로나 19 발생 시 근로자의 OSH 보호를 위해 채택해야 하는 핵심 조치

G20 OSH 전문가 네트워크¹¹는 ILO와 협력하여 12개국 조사를 실시했다. 조사에 참여한 국가는 아르헨티나, 호주, 중국, 프랑스, 독일, 인도네시아, 이탈리아, 일본, 러시아, 스페인, 터키, 영국이다(G20 OSH 전문가 네트워크, 2021). 본 조사에서는 코로나 19 대유행에 대한 각국의 대응 방식과 일터에서 바이러스의 확산 속도를 늦추기 위해 시행된 조치의 유형을 분석했다.



1.4 OSH 관련 위험에 대처하기 위한 규정 채택

위험성 평가와 관리는 바이러스 노출 위험성뿐만 아니라 모든 위험요소를 확인해야 하며, 재택근무 등 전염을 막기 위한 OSH 조치 및 새로운 업무 과정 및 방식으로 인해 발생할 수 있는 위험의 최소화에도 초점을 맞추어야 한다. 특정 직업이나 업무 분야, 개별 상황에 따라 근로자에게 제각기 다른 방식으로 영향을 줄 수 있는 인간공학적, 화학적, 심리사회적인 위험도 포함될 수 있다.

이러한 위험을 방지하고 근로자의 신체 건강과 정신 건강을 모두 보호하기 위해서는 구체적인 규정 또는 지침이 마련되어야 한다.

의료보건 분야나 응급서비스 분야 근로자와 더불어 필수품 생산 및 판매업 종사자, 배달 및 운송업 종사자, 시민 안보와 안전 업무 종사자도 코로나 19 대유행으로 심리사회적 위험에 노출될 가능성이 높아질 수 있다. 이러한 분야의 근로자들은 공통적으로 업무량 증가, 업무 시간 증가, 휴식 시간 감소와 같은 문제를 겪는다. 일부 국가에서는 정부가 이와 같은 문제에 대처하기 위해 심리사회적 위험을 예방하고 코로나 19 대유행과 관련한 다른 OSH 조치로부터 정신 건강을 보호할 수 있는 방안이 담긴 지침을 개발했다.

- ▶ 예를 들어 말레이시아 정부는 근로자 정신건강 평가의 필요성과 일터에서의 근로자 관리 지침에 적절한 저감 전략을 포함할 것을 강조했다(말레이시아 보건부, 2020).
- ▶ 캐나다 정부는 코로나 19 대유행 기간에 정신건강과 전반적인 건강 정보를 제공하는 허브를 만들고 이곳을 통해 일터에서의 정신건강에 관한 구체적인 정보를 제공한다(캐나다 정신건강위원회, 2020).
- ▶ 미국 질병통제예방센터(CDC)는 코로나 19 대유행 기간의 근로자 스트레스 극복에 관한 자료를 개발했다(CDC, 2020a).
- ▶ 콜롬비아 노동부는 코로나 19 대유행 기간의 심리사회적 위험요소와 그 밖에 정신건강상 다른 우려 사항에 관한 최소한의 평가와 중재 조치를 체계적으로 마련했다(콜롬비아 노동부, 2020).

재택근무가 가능한 경우에도, 재택근무 근로자는 사회적 고립과 소통의 어려움, 과도한 업무량, 업무 시간 증가, 업무와 가족생활의 경계가 모호해지는 문제와 같은 특정한 심리사회적 위험에 노출될 수 있다(ILO, 2020y).

- ▶ 칠레 정부가 코로나 19 대유행에 대한 대응으로 발표한 원격근무에 관한 법률에는 근로자의 권리, 스트레스와 정신 건강, 근무 시간 조정, 통신을 끊을 권리에 관한 내용이 포함되어 있다(ILO, 2020b).

근로자가 가정에서 업무 환경을 통제할 수 있는 범위는 제한적일 수 있으므로 재택근무 시 안전하고 건강한 업무 환경을 구축하기가 어려울 수 있다. 그러므로 적절한 OSH 조치의 이행을 위해서는 근로자의 참여와 협력이 그 어느 때보다 중요한 요소가 되었다. 혁신적인 전력과 고용주와 근로자의 개방적인 대화가 특히 중요하다. 또한 고용주는 근로자가 집에서 업무를 할 수 있도록 올바른 도구와 장비를 제공함으로써 원격으로 근로자를 지원할 수 있다. 근로자와 고용주가 자주 소통하고 고용주가 인간공학적, 심리사회적 요소 및 다른 OSH

11. G20 OSH 전문가 네트워크는 2015년 G20 국가 간의 정보와 전문 지식 교환을 촉진하고 국제 정책과 기술적인 문제에 대처하는 한편 협력을 통한 해결 방안 마련, 네트워크 내 정보와 전문 지식 활용을 목표로 구성되었다.

관련 위험을 비롯해 OSH에 관한 최신 정보와 지침을 근로자에게 충분히 제공하는 것 또한 중요하다.

감염질환이 발생하면 신체적, 심리적 폭력과 괴롭힘 사례가 늘어나는 경향이 나타난다. 감염자, 또는 바이러스에 접촉 가능성이 있다고 여겨지는 사람을 향한 사회적 오명과 차별이 심해질수록 이러한 문제가 악화된다.

코로나 19 대유행 후 많은 국가에서 차별을 막기 위한 정책과 규정이 이행되었다.

- ▶ 바베이도스에서는 자가 격리 또는 고립된 사람의 신원 공개가 금지된다(Jones, 2020).
- ▶ 보츠와나에서는 일터에서 감염 의심자에 대한 차별과 괴롭힘, 공격을 막기 위한 3자 합의문이 발표되었다(ILO, 2020p).
- ▶ 의사, 간호사, 그 밖에 응급서비스 종사자 등 의료보건 분야 근로자는 바이러스에 노출될 위험이 높다고 여기거나 경제적 폐쇄 및 다른 조치가 실시된 원인이라고 비난하는 사람들이 늘어나면서 이들이 차별, 폭력, 괴롭힘을 당할 위험성이 특히 커졌다. 실제로 코로나 19 대유행 후 의료보건 분야 근로자가 공격을 당했다는 보고가 나오자 많은 국가들이 이 같은 행위를 막기 위한 새로운 법률과 규정을 도입했다.
- ▶ 인도에서는 의료보건 분야 근로자와 일선 근로자에게 신체 폭력을 가한 자는 최대 징역 7년을 구형하여 처벌할 수 있다는 새로운 법령을 도입했다(The Times of India, 2020).
- ▶ 알제리는 7월에 형법을 개정하여 의료보건 분야 근로자를 언어 공격과 신체 공격으로부터 보호하고 가해자에게 징역 5년에서 10년을 구형할 수 있다는 내용을 포함시켰다(의회도서관, 2020).

거리두기와 분리 조치가 시행되고 되도록 집에 머무르라는 권고와 함께 가능한 경우 재택근무를 권장하면 가정폭력이 발생할 위험성도 높아질 수 있다. ILO의 『폭력과 괴롭힘에 관한 협약, 2019』(No.190)에는 각 회원국이 가정폭력을 포함한 폭력과 괴롭힘을 인지해야 하며 이러한 문제가 근로 분야에 끼치는 영향을 줄여야 한다는 내용이 포함되어 있다. 또한 해당 협약은 일터에서의 차별을 없애는 방안도 제시한다.



1.5 감독 시스템 등 국가 법률과 규정 준수를 확인하기 위한 장치

“준수성 확인 장치”는 업무 현장에서 관련 OSH 법률과 규정의 준수를 촉진, 모니터링, 강화하기 위해 이해관계자(공공기관, 사회적 파트너, 기타)가 실시하는 모든 노력과 활동, 추진 사업, 계획을 의미한다.

OSH 규정이 효과가 발휘되려면 비준수 사례를 찾아서 바로 잡을 수 있도록 돕고 그러한 사례가 새로 생기지 않도록 방지하는 강력한 **근로 감독 시스템**이 반드시 필요하다.

근로 감독의 기능

『근로 감독에 관한 협약, 1947』(No.81) 3조에는 근로 감독관의 주된 기능이 다음과 같이 정의되어 있다:

- ▶ 근로 조건 및 업무 중인 근로자의 보호와 관련된 법적 조항이 집행되도록 한다. 근무 시간, 급여, 안전, 건강, 복지, 아동과 청년 채용 및 관련 사안에 관한 규정 등 근로 감독관에 의해 시행 가능한 규정이 해당된다.
- ▶ 고용주와 근로자에게 법적 조항을 가장 효과적으로 준수하는 방법에 관한 기술적인 정보와 조언을 제공한다.
- ▶ 현재 시행되는 법적 조항에 포괄되지 않는 결함이나 남용이 발견된 경우 관계당국에 문제를 제기한다.

근로 감독 활동을 보완하고 OSH 표준을 확실하게 준수하도록 하는데 기여하는 다른 장치도 있다. 자문 서비스, 실행 규범, 계약 요건, 인식 제고, 고용주 인센티브 등이 포함된다(ILO 이사회, 2014).

코로나 19 위기 상황에서 근로 감독의 역할

코로나 19 대유행 기간에 근로 감독관은 업무 현장에서 바이러스 확산을 막기 위해 채택된 모든 새로운 조치를 포함한 OSH 규정을 준수하도록 촉진하는 역할을 더욱 집중적으로 수행해야 하는 상황에 놓였다. 이와 같은 비상 상황에 대처할 수 있는 전략을 마련하여, 다른 규정의 이행 여부도 놓치지 않고 지속적으로 존재하는 다른 OSH 위험성에도 꾸준히 대응하는 것이 중요하다.

많은 국가에서 근로 감독관을 필수 공무원으로 본다. 또한 코로나 19와 같이 비상 상황이 발생한 특별한 기간에는 정부가 내리는 의사결정의 주요 대상이 된다. 코로나 19 상황에서는 정부의 전반적인 대응을 지원할 수 있는 감독 활동이 요구되며 특히 비상상황 대비를 포함하여 업무 현장에서의 코로나 19 감염 예방과 저감을 위한 계획이 사업 지속성 계획의 한 부분으로, 동시에 위험성 평가 결과에 따라 실행되는지 조사한다.

근로 감독관이 필수 공무원으로 간주되지 않는 국가에서는 감독 활동이 딜레마에 부딪힌다. 즉 우선순위에서 제외된 다른 모든 공공 서비스와 마찬가지로 업무가 중단되기도 하고 업무를 계속 실시하면서 근로자, 고용주의 도움과 지원 요청에 응하는데 이 경우 감염 위험성이 매우 높은 상황에 처할 수 있다. 대부분의 국가에서 근로 감독관은 계속해서 업무를 실시하고 있으나 주로 전자 형식(이메일, 전화)으로 대응하며 물리적인 조사는 업무 현장의 코로나 19 조치에 대한 조사가 필요할 때, 또는 OSH 관련 비상 상황이 발생한 경우에만 실시한다.

- ▶ 호주에서는 여러 사법 관할지역이 코로나 19의 영향을 함께 논의하기 위한 화상회의를 개최하고 감독 업무상 발생하는 문제에 일관성 있게 대응하는데 도움이 될 만한 정보를 공유한다. 또한 호주에서는 감독 업무의 위험성이 높은 경우 사무실에서 처리하고 현장 활동을 최소화한다. 현장 감독관도 전반적으로 업무를 최소화하고 현실적으로 가능한 경우에는 발표와 자문을 위한 방문을 가상회의로 대체한다. 현장 방문은 현장에 가지 않고 대응하는 것이 부적절하다고 판단되는 경우에만 실시한다(G20 OSH 전문가 네트워크, 2021).

근로 감독 전략에는 의무를 수행하는 과정에서 감염될 위험과 다른 위험요소로부터 감독관을 보호할 수 있는 조치가 포함되어야 한다(예를 들어 비상 상황에서는 폭력과 괴롭힘이 증가할 수 있다). 코로나 19 대유행 상황에서 실시되는 근로 감독은 업무 현장의 코로나 19 위험성과 영향에 대한 대처가 계약직, 일용직 근로자를 포함한 모든 근로자를 포괄하는 방식으로 실시되고 있는지 확인하는 중요한 기능을 한다.

- ▶ 캐나다 온타리오 주는 코로나 19로 근로자가 맞닥뜨린 전례 없는 위험에 대응하기 위해 역사상 가장 많은 수의 근로 감독관을 채용했다. 근로 감독관은 모든 업무 현장에서 코로나 19 보호 조치가 마련되어 있는지 확인할 권한을 갖는다(온타리오 주정부 보도국, 2020).
- ▶ 싱가포르에서는 감독관 전체가 동원되어 업무 현장 및 근로자가 머무는 기숙사에서 코로나 19 관련 OSH 문제가 없는지 집중적으로 조사했다. 이와 함께 유연 근무제를 실시하지 않는 업체를 점검할 공무원이 기존의 5배 규모인 100명 이상 배치되었다.
- ▶ 멕시코는 근로 감독을 확대하여 코로나 19 대유행 기간에 현장 업무를 실시하는 기업을 대상으로 필수 업무인지 조사하고 코로나 19 예방과 제한 요건을 준수하고 있는지 확인하는 한편 대유행 기간에 업무 현장의 기능에 관한 다른 법적 조항의 준수 여부를 모니터링했다(L&E Global, 2020b).
- ▶ 미얀마에서는 사업장 폐쇄 지시가 내려졌으며, 보건체육부가 정한 코로나 19 통제 및 예방 지침을 준수한다는 사실을 근로 감독 팀이 확인한 경우에만 업무를 재개할 수 있도록 했다(Hamada and Matsumoto, 2020).

근로 감독관은 필수품 공급 사업체 등 바이러스 감염 위험도가 특히 높은 곳의 준수 여부를 확인하는 기능도 맡게 되었다.

- ▶ 우루과이에서는 슈퍼마켓을 대상으로 코로나 19 보건 비상 프로토콜의 이행 여부를 파악하기 위한 조사가 실시됐다.¹²

감독관은 업무 현장에서 예방 전략을 어떻게 개선할 수 있는지 지침을 제공하는 자문가의 역할도 담당한다.

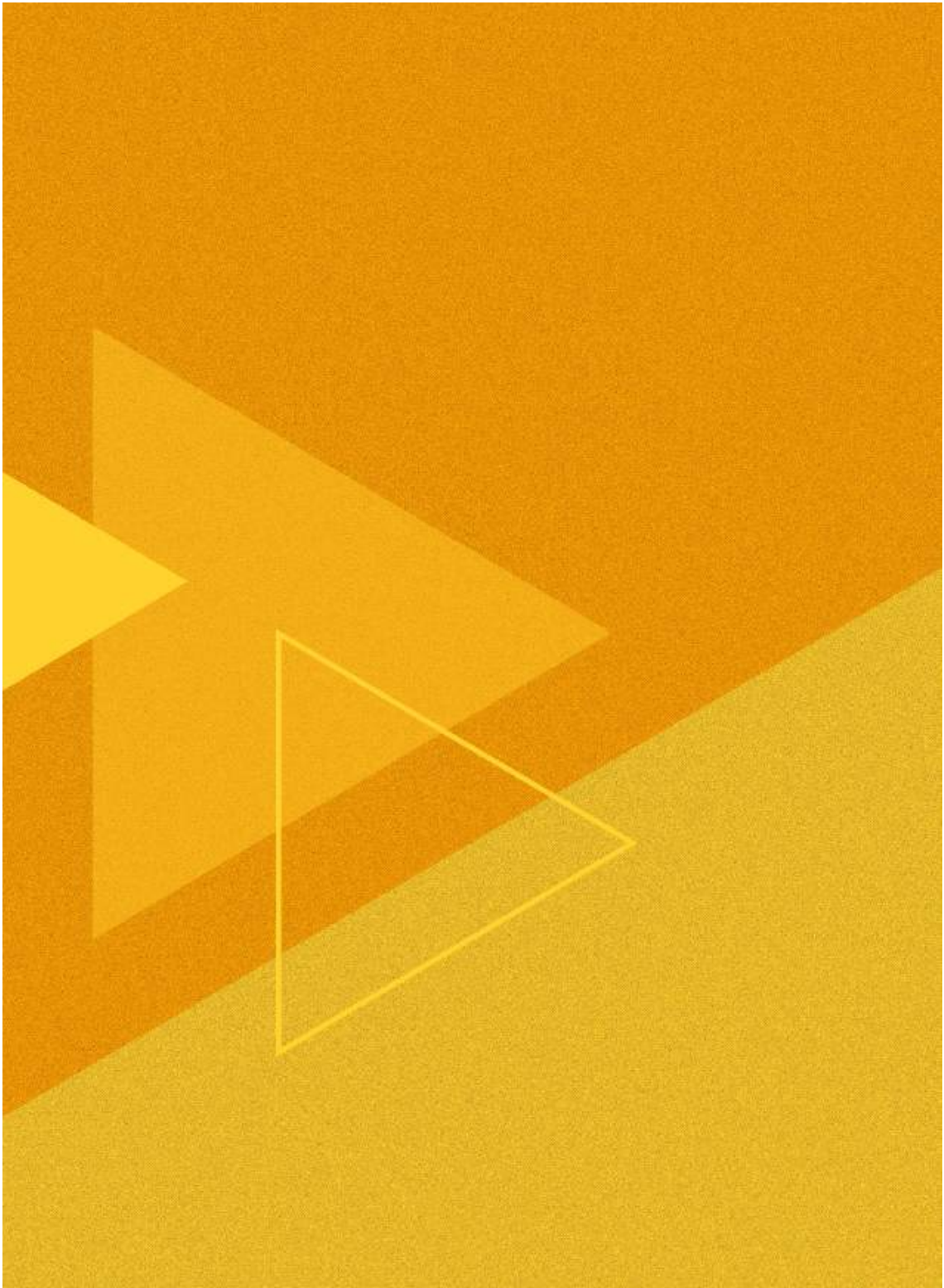
- ▶ 스페인 노동 감독부는 2020년 3월, 코로나 19가 근로 분야에 끼치는 영향에 대처하기 위해 관리 분과를 구성했다. 해당 분과에서는 예방 조치 강화, 대유행 시기에 경시되거나 제한될 수 있는 근로자의 개별적, 총체적 권리 보호를 담당한다. 이와 함께 임시 고용 규정 절차를 토대로 조사 보고서의 평가 기준을 조정하고 일원화했다. 또한 노동·사회보장 감독청이 신종 코로나바이러스(SARS-CoV-2)로 인한 상황에서 실시하는 조치와 활동에 관한 실무 기준을 발표했다(스페인 노동사회복지부, 2020).

준수성 증대를 위한 고용주 인센티브

고용주는 코로나 19 확산 위험을 줄이기 위해 새로운 의무 사항과 권고 조치가 폭넓게 실행되고 근로 분야에 발생한 변화로 다른 OSH 위험이 생겨나는 상황에도 대처해야 한다. 그러므로 수많은 분야에서 코로나 19 대유행이 사업 수익에 경제적인 영향을 끼친 상황이지만, OSH에 자원을 투자해야 한다. 경제적인 인센티브는 고용주가 OSH 관련 예방 노력에 투자하도록 동기를 부여하는 전략으로 활용되어 왔다. 이러한 인센티브는 세금 혜택, 보험 관련 혜택, 매칭 펀드 등 다양한 형태로 제공될 수 있으며 인정과 포상 등 비경제적인 인센티브도 제공될 수 있다(EU-OSHA, 2021).

- ▶ 필리핀 정부는 “코로나 19 대응 상”을 만들어서 고용주와 근로자의 협력 등 정책과 프로그램 실행으로 업무 현장의 바이러스 확산을 성공적으로 막은 고용주에게 수상한다(PEZA, 2020). 수상자 선정 기준은 ILO가 개발한 ‘업무 활동 관련 코로나 19 예방과 저감 체크리스트’를 따른다.
- ▶ 미국은 소규모 사업장을 대상으로 코로나 19 감염 근로자에게 유급 휴가를 제공하도록 근로자 한 명당 미화 최대 1만 달러의 세액 공제 혜택을 제공한다.

12. 출처: 우루과이 국가 근로감독원에서 제공한 정보.



2.

국가 OSH 제도 체계

전례 없는 공중보건 비상 상황을 맞이한 각국 정부는 바이러스 확산을 막기 위한 조치를 신속히 실시하고, 새로운 규정을 채택하고, 코로나 19 대유행과 예방 조치에 관한 정보를 관리하고, 고용주, 근로자와의 사회적 대화를 통해 긴급 조치를 계획해야 한다. 이번 위기로 국가별 강력한 OSH 체계의 수립과 이러한 대화에 OSH 주무당국의 적극적인 참여가 필요하다는 사실을 계속해서 입증되고 있다. 국가별 체계에는 OSH에 관한 사회적 대화와 업무상 재해, 사회보장, 공중보건을 관리하는 기관 등 조직의 모든 수준에서(국가, 지역, 지방) 다른 부처, 기관과의 협력을 보장할 수 있는 장치가 포함되어야 한다. 코로나 19 대응에는 다양한 정부 부처와 거의 모든 분야의 상호 협력이 필요하다는 사실이 분명하게 드러나고 있다.

2.1 OSH 책임 당국 또는 기구

코로나 19의 대유행은 모든 면에서 OSH 리더십이 핵심이다. 이에 따라 최신 정보를 토대로 OSH 규정과 지침의 신속한 도입과 업데이트가 실시되고 있다.

보다 통합적이고 신속한 대응을 위해서는 국가 수준에서 OSH 주무당국이 마련되어 위기 발생 기간에 신뢰할 수 있는 리더십을 제공하는 것이 가장 중요하다. 대부분의 국가에서 노동사회부가 이 주무당국의 역할을 맡고 있지만 보건부, 또는 재정적, 행정적 자율성을 가진 다른 국가 기관이 담당하기도 한다.

OSH 주무당국의 기능

『산업안전보건 협약에 관한 권고, 1981』(No.164) 4항에 명시된 OSH 주무당국의 주요 기능에는 다음 사항이 포함된다(전체 중 일부):

- ▶ OSH와 근로 환경에 관한 규정, 실행규범, 그 밖에 적절한 조항 발표. 이 때 안전과 보건, 그리고 근로 시간과 휴식의 측면에서 기준에 형성된 연관관계를 고려한다.
- ▶ 때때로 경험 및 과학과 기술의 발달을 고려하여 OSH와 근로 환경에 관한 법률을 검토한다.
- ▶ 위험요소를 찾고 그러한 요소를 극복할 수 있는 방법을 찾기 위한 연구 및 조사를 실시하거나 촉진한다.
- ▶ 위험요소 제거 또는 위험요소를 현실적으로 최대한 줄일 수 있도록 고용주, 근로자에게 적절한 방식으로 정보와 조언을 제공하고 고용주, 근로자 및 이들로 구성된 단체 간의 협력을 강화, 또는 촉진한다.
- ▶ 참사 방지와 협력을 위한 구체적인 조치를 제공하고 조직 내 각기 다른 수준에서 일관된 조치가 시행되도록 한다. 특히 근로자와 주변 인구군에 발생할 수 있는 위험성이 높은 업무가 실시되는 산업 지역에서 중요한 기능이다.
- ▶ 장애가 있는 근로자에게 적절한 조치를 제공한다.

OSH에 관한 책임은 여러 정부 기관과 기구가 공동으로 맡는 경우가 많으므로 국가 수준, 지역 수준에서 탄탄한 업무 관계와 장치를 구축하는 것이 매우 중요하다. 이번 대유행 사태로 업무 현장이 코로나 19 발생지가 되는 경우가 많다는 사실이 알려지면서 OSH 관련 문제에는 공동 대처가 필요하다는 사실이 명확히 입증되었다.

호주의 국가 코로나 19 조정위원회, 노사관계 실무단

호주에서는 대유행 발생 초기인 2020년 4월에 국가 코로나 19 조정위원회가 코로나 19 위기 발생 기간에 다양한 이해관계자의 참여로 안전하고 건강한 근로 환경이 만들어질 수 있도록 지원하기 위한 노사관계 실무단을 구성했다(NCCCC, 2020).

해당 노사관계 실무단은 보건, 노동 분야 전문가와 고용주, 근로자 대표자들로 구성되었다. 그리고 호주 산업안전처와 보건부, 국가 노사관계·고용·안전 팀, 호주 공정근로위원회 등이 중심 창구를 맡았다.

노사관계 실무단은 산업안전처, 지역 정부와 협력하여 여러 산업 분야의 안전한 일터 만들기 지침을 개발하고 근로자, 고용주가 건강과 안전 위험성에 관한 정보를 제공 받도록 한다. 또한 새로운 건강 문제가 발생했을 때 적용할 수 있는 안전한 업무 수칙을 마련한다(AMMA, 2020).

2.2 OSH 문제와 코로나 19의 영향에 대처할 수 있는 국가 3자 자문기구

전 세계 국가들은 코로나 19가 대유행하자 바이러스 확산을 막기 위한 봉쇄, 제한 등 신속하고 과감한 대응 조치를 취했다. 이러한 조치는 사회 전 영역에 영향을 주고 국가 경제와 근로 분야에도 영향이 발생하는 만큼, 적절한 OSH 조치를 도입할 때 근로자, 고용주, 정부가 필요로 하는 점을 고려하고 적합하면서도 지속 가능한 해결책을 마련하기 위한 사회적 대화에 중추적인 역할이 부여됐다.

각국이 OSH 관리에 근로자와 고용주의 확실한 참여를 유도하고자 개발한 가장 공통적인 장치는 정부 부처와 기관, 관련 사회적 파트너 전체 또는 대부분이 참여하는 국가 OSH 3자 자문기구다(회의, 위원회로 명명되기도 한다). 이러한 자문기구의 역할과 기능은 국가마다 상당히 다양하며 주요 기관의 활동과 프로젝트에 관한 상담부터 국가 정책, 우선순위, 실행 조치의 정의 및 법률과 규정 초안 작성 시 의사결정의 역할까지 포함된다.

OSH 3자 자문기구는 코로나 19의 영향을 약화시키기 위한 지시나 지침 발표 등 국가 수준에서 이루어지는 모든 의사결정 과정에 참여해야 한다. 3자간의 합의를 이끌어내는 이 방식을 통해 복잡한 보호 조치도 한층 원활히 실행에 옮길 수 있는 길이 마련된다.

- ▶ 캐나다에서는 정부, 고용주, 근로자 대표로 구성된 3자 회의가 캐나다 산업안전보건 센터(CCOHS)를 관리한다(ILO, 2020m). 해당 센터는 훈련과 사실 정보, 자원, 대유행 관련 정보를 제공하고 각 업체가 습득한 교훈을 다른 업체들과 공유할 수 있는 경로가 된다.
- ▶ 케냐에서는 3자 대화를 통해 코로나 19 대유행 기간에 마련되는 새로운 OSH 규정의 실행을 담당할 3자 신속 대응팀이 구성되었다(ILO, 2020z).
- ▶ 터키에서는 사회적 대화를 거쳐 코로나 19 관련 간행물이 제작되었다. 해당 자료는 국가 OSH 3자 기구와의 협력으로 완성됐다(G20 OSH 전문가 네트워크, 2021).
- ▶ 프랑스와 이탈리아에서는 OSH 3자 기구가 업무 현장의 코로나 19 관련 프로토콜 및 절차 개발에 중심적인 역할을 한다(G20 OSH 전문가 네트워크, 2021).

그 밖에 여러 수많은 국가에서 업무 현장의 코로나 19 위험성을 줄이기 위한 조치 마련 시 사회적 대화가 필수 단계로 여겨진다(ILO, 2020z).

- ▶ 벨기에에서는 사회적 파트너와 고용부가 협력하여 일터에서의 코로나 19 확산 위험 감소를 위한 지침을 개발했다(ILO, 2020z).
- ▶ 아일랜드에서는 정부와 사회적 파트너의 협의를 거쳐 “안전한 업무 복귀 프로토콜”이 발표됐다. 해당 자료에는 물리적인 거리두기, 위생 관리, 정신 건강, 환기와 같은 주제가 다루어진다(TUAC, 2020).
- ▶ 이탈리아에서는 3자 대화를 통해 건강과 안전에 관한 2건의 협약이 체결되었고 이는 국가 수준에서 채택되었다(ILO, 2020a).



2.3 업무상 재해와 질병을 포괄하는 보험 또는 사회보장계획과의 협력

국가 OSH 시스템의 주된 목표는 업무 현장에서 업무상 재해와 질병, 사망을 방지할 수 있도록 지속적인 개선을 촉진하는 것이다. 또한 사고와 질병이 발생하면 관리를 담당한다.

이와 관련하여 고용산재보험은 의료 서비스와 직업 재활을 제공하고 업무 중에 다치거나 업무 관련 질병이 발생한 근로자에게는 수당이 제공된다. 또한 업무로 사망한 희생자의 가족들에게는 유족급여가 제공된다.

ILO의 『사회보장(최소 표준) 협약, 1952』(No.102)에 고용산재보험을 포함하여 사회보장 범위에 포함되는 전통적인 임시지출이 정의되어 있다. 가장 오래된 형태의 사회보장 범위가 전 세계적으로 가장 광범위하게 적용되는 정의다.

앞서 언급한 바와 같이 오염 위험성이 높은 장소에서 업무를 실시하여 코로나 19에 감염되거나 업무 활동에서 비롯된 생물학적 작용물질 노출과 근로자에게 발생한 질병 사이에 직접적인 연관성이 입증되는 경우 업무상 손상으로 간주될 수 있다. 『업무상 재해 수당 협약, 1964』(No.121)에 따라 업무로 인해 코로나 19에 감염된 근로자는 치료를 받을 자격이 주어져야 하며 업무가 불가능한 상태인 경우 현금수당이나 보상이 지급되어야 한다(ILO, 2020x).

코로나 19 대유행으로 수많은 의료보건 분야 근로자와 그 외에 핵심 근로자가 감염되어 중증 질병을 앓거나 경우에 따라 사망에 이르렀다. 많은 국가에서 최소한 응급 구조요원과 의료보건 분야 근로자가 코로나 19의 영향을 받은 경우 보상할 수 있도록 근로자 보상 범위를 확장하기 위한 조치를 시행 중이다.

일부 경우 정부가 특정 근로자의 코로나 19 감염 시 업무와 관련이 있는 것으로 추정하고 근로자 보상 범위에 포함될 수 있도록 국가 또는 연방 정책과 규정을 개정했다. 이 같은 추정이 적용되는 경우, 고용주와 보험사가 감염이 업무와 관련이 없음을 증명해야 하는 부담을 안게 되므로 근로자의 보상 청구가 수월해진다.

- ▶ 호주 빅토리아 주에서는 보상 자격이 있는 근로자의 보상 기간을 6개월 추가로 연장하는 비상 법안이 통과됐다(Welsh, 2020).
- ▶ 사우디아라비아에서는 의료보건 분야 근로자가 코로나 19로 사망한 경우 유족에게 미화 약 13만 3,000 달러를 지급한다(AlTaher, 2020).
- ▶ 아르헨티나에서는 필수 업무를 수행하는 근로자가 코로나 19에 감염된 경우 업무상 질병으로 추정한다(Ius Laboris, 2020a).

미국의 근로자 보상 범위 확대

미국에서는 코로나 19 유행으로 의료보건 분야, 응급 구조요원, 필수 근로자 등 특정 분야의 근로자가 감염 위험성이 특히 높은 것으로 파악됐다.

지역사회 확산 질병이 업무 장소와 직접적인 인과관계가 있다는 사실을 입증하기가 어려우므로, 각 주와 연방 차원에서 마련된 기존 정책은 대체로 근로자 보상을 보장하지 못한다(NCSL, 2020).

일부 분야의 근로자가 일터에서 코로나 19에 감염될 위험이 더 높다는 사실이 알려지자 미국 여러 주에서 근로자 보상 범위를 확장하고 특정한 감염 사례는 업무와 관련이 있다고 추정함으로써 근로자가 보상을 받을 수 있도록 자체 정책을 개정했다(NCSL, 2020). 2020년 12월 기준으로 50개 주 가운데 17개 주가 법률, 행정명령, 정책 변경을 통해 코로나 19를 업무상 질병에 포함시켜 근로자 보상 범위를 확대했다(NCSL, 2020). 알래스카, 미네소타, 유타, 위스콘신 등 일부 경우 이 같은 추정에 따른 보상 범위가 의료보건 분야 근로자와 응급 구조요원에만 적용된다. 캘리포니아, 켄터키, 일리노이 등 몇몇 주에서는 식료품점 근로자를 포함한 모든 필수 근로자까지 포함되도록 보장 범위를 확대했다. 예를 들어 와이오밍 주에서는 분야와 상관없이 모든 근로자의 코로나 19 감염을 업무 관련 질병으로 본다. 또 캘리포니아 주에서는 2020년 9월에 근로자가 업무지에서 코로나 19 양성 판정을 받고 업무를 재택근무만으로 실시하지 않은 경우 근로자의 질병이나 사망이 업무로 인한 코로나 19 감염에 의한 것으로 추정한다는 내용의 법이 제정됐다(Halpern and Elkayam, 2020). 그 외에 다른 주에서도 근로자 보상 범위를 확대하기 위한 법률이 주 의회에 계류 중이다.

이와 함께 코로나 19에 감염된 사람은 일반의 진료, 전문의 진료를 포함하여 예방 및 치료 차원에서 적절한 의료보건 서비스를 필요한 기간만큼 제공받아야 하며(병원 또는 외부에서) 필수 의약품과 필요시 입원 치료와 의학적인 재활 기회를 제공받아야 한다.¹³ 공중보건과 형평성 강화를 위해서는 이러한 조항이 확대되어 이주노동자, 비공식 경제활동에 참여하는 근로자 등 모든 분류의 근로자가 포괄되어야 한다.

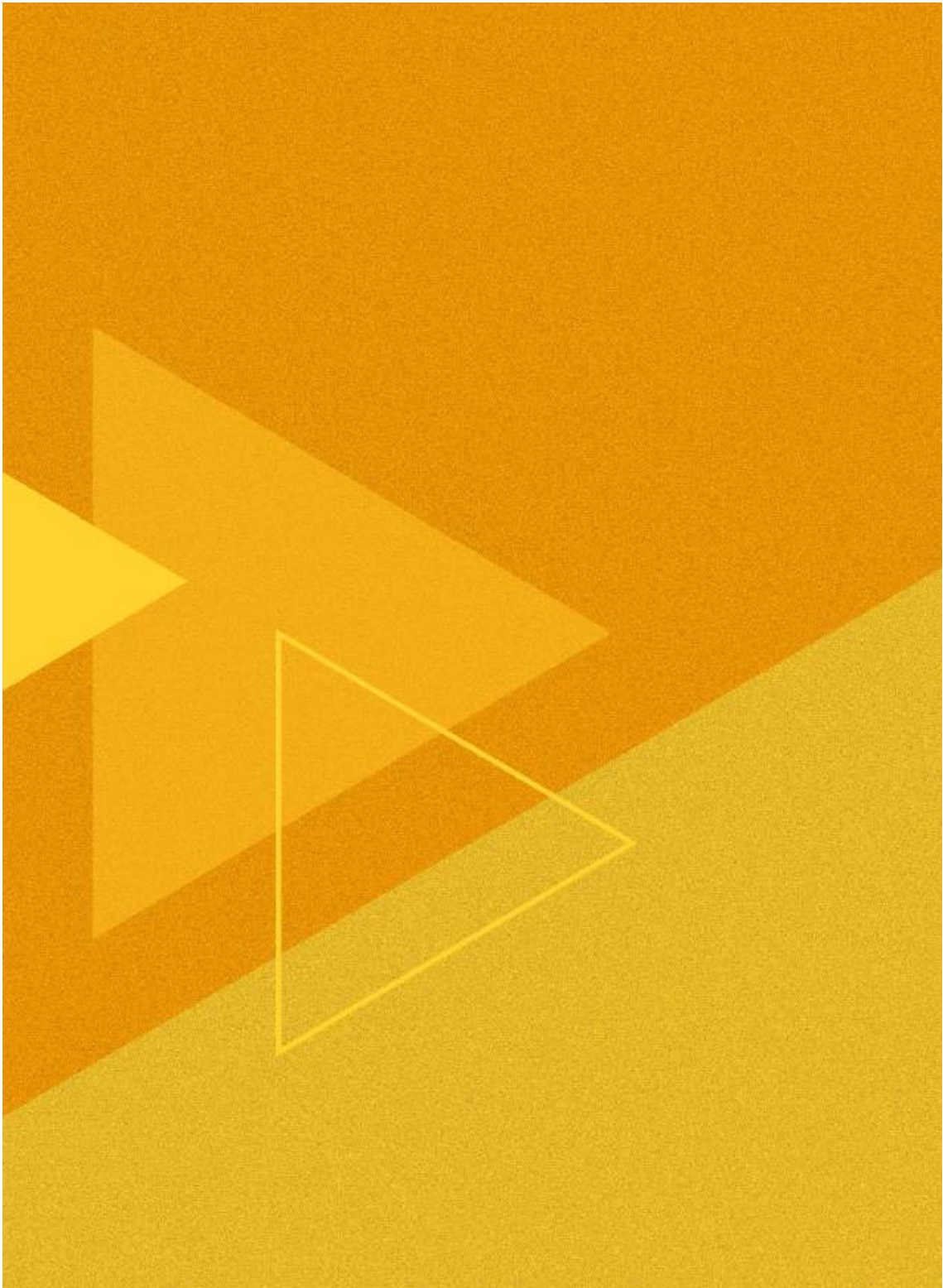
나아가 『요양급여와 상병수당에 관한 권고, 1969』(No.134)에 따라 강제 자가 격리로 인해, 또는 예방 또는 치료 목적의 진료를 받기 위해 업무를 하지 못하고 급여가 유예된 근로자는 현금 수당(상병수당)이 보장되어야 한다.

13. 『사회 보호 안전망 권고, 2012』(No.202) (4,5,8항), 『요양급여와 상병수당 협약, 1969』(No.130) II장, 『사회보장(최소 표준) 협약, 1952』(No.102) II장 참고.

- ▶ 캐나다에서 코로나 19 감염으로 업무를 수행할 수 없고 자가 격리에 들어간 근로자 또는 기초생활자 등 취약계층에 속한 근로자는 매주 현금 수당을 지급 대상으로 인정된다(캐나다 정부, 2020).
- ▶ 덴마크에서는 근로자가 코로나 19 진단을 받고 격리에 들어가야 하는 경우, 또는 고용주의 요청에 의해 집에 머물러야 하는 경우 최대 16주간 유급 휴가를 보낼 수 있는 자격이 주어진다(ILO, 2020m).
- ▶ 핀란드 사회보장원(KELA)은 근로자가 감염 질환에 걸려 격리되어 있는 동안 해당 기간의 수입 손실액 전액을 상병 수당으로 지급한다(ILO, 2020z(i)).
- ▶ 터키에서는 (접촉자 추적을 통해 파악된) 코로나 19 감염 고위험 근로자와 코로나 19 감염 양성 판정을 받고 치료를 받는 근로자 모두에게 장애수당을 제공한다(터키 공화국, 2020b).

마지막으로, 미성년 자녀가 있거나 직속가족 중 부양해야 할 가족이 있는 근로자는 가족 구성원이 병에 걸린 경우 휴직할 수 있어야 한다.

- ▶ 프랑스에서는 학교 폐쇄 조치로 학교에 갈 수 없게 된 자녀의 부모가 20일간 유급 휴가를 보낼 수 있다(Local fr, 2020).
- ▶ 미국은 『코로나바이러스 가족 우선 대응 법』에 따라 코로나 19로 인해 학교가 폐쇄되어, 또는 보육 시설을 이용할 수 없어 자녀를 돌봐야 하는 경우 유급 휴가를 연장할 수 있다(미국 노동부, 2020a).
- ▶ 핀란드에서는 아이가 병으로 인해 격리되어 부모가 출근할 수 없는 경우 부모나 후견인은 상병 수당을 받을 수 있는 자격이 주어진다(ILO, 2020z(i)).
- ▶ 독일은 코로나 19 대유행에 대응하기 위해 『감염 보호 법』에 12세 이하 자녀를 둔 부모가 국가의 지시로 아동 보육시설(유치원)과 학교가 폐쇄되어 출근할 수 없는 경우 수당을 신청할 수 있다는 내용을 새로 포함시켰다(2020q).



3.

산업보건서비스

산업보건서비스는 근로가 사람의 건강에 끼치는 영향, 그리고 근로자의 건강 상태가 업무 성과에 끼치는 영향을 조사한다. 코로나 19 대유행으로 이와 같은 서비스가 공중보건과 업무 현장을 잇는 다리 역할을 해야 한다는 점이 그 어느 때보다 부각됐다.

3.1 코로나 19 위기와 산업보건서비스의 범위 및 기능

『산업보건서비스 협약, 1985』(No.161)에서 산업보건서비스는 기본적으로 예방 기능에 매진하고 고용주, 근로자 및 그 대표자에게 다음 사항을 조언할 책임이 있는 서비스로 명시되어 있다: (a) 업무와 관련하여 신체적, 정신적 건강이 최적 상태로 유지될 수 있는 안전하고 건강한 근로 환경이 형성, 유지해야 한다는 점, (b) 근로자의 신체적, 정신적 건강 상태를 고려하여 근로자의 능력에 맞게 업무를 조정해야 한다는 점.

해당 협약에는 업무 현장의 산업적인 위험성에 따라 산업보건서비스에 다음 기능이 포함되어야 한다는 내용이 포함되어 있다:

- ▶ 업무 현장의 건강 위험요소를 찾고 위험성을 평가한다.
- ▶ 위생 시설, 구내식당, 고용주가 제공하는 숙박 시설을 포함하여 근로자의 건강에 영향을 줄 수 있는 근로 환경과 실무 방식의 위험 요소를 조사한다.
- ▶ 업무 현장의 설계와 선정, 기계 및 업무에 사용되는 다른 설비, 물질의 유지보수와 상태를 포함하여 업무 계획 수립과 체계화에 관한 조언을 제공한다.
- ▶ 업무 방식의 개선을 위한 프로그램 개발과 새로운 장비를 건강 측면에서 검사, 평가하는 과정에 참여한다.
- ▶ 산업보건, 안전, 위생과 인간공학에 관한 조언을 제공하고 개별 보호 장비와 보호 장비 전체에 관해서도 조언한다.
- ▶ 업무와 관련하여 근로자 건강을 조사한다.
- ▶ 근로자가 업무에 적응할 수 있도록 지원한다.
- ▶ 직업재활 조치를 지원한다.
- ▶ 산업보건, 위생, 인간공학 분야의 정보 제공, 훈련, 교육 시 협력한다.
- ▶ 응급처치, 응급 치료 계획을 체계적으로 마련한다.
- ▶ 업무상 사고와 질병에 관한 분석에 참여한다.

코로나 19 대유행 후 영국 산업보건서비스의 변화

영국 국민보건서비스(NHS)의 산업보건서비스는 코로나 19 대유행으로 국가 전체에서 대부분의 다른 보건 서비스와 마찬가지로 사태에 압도되고 있음을 인지했다. 이에 산업보건서비스는 이번 대유행이 근로자들에게 전례 없이 큰 영향을 준다는 사실을 파악하고 업무 모형을 다양하게 변경했다. 최근 영국의 산업보건 의사들을 대상으로 실시된 한 조사에 따르면 산업보건서비스의 51 퍼센트가 주말에도 서비스를 제공하고 시간 외 서비스도 실시하는 등 서비스 제공 시간이 확대됐다. 또한 21 퍼센트는 근로자를 추가로 채용했다. 코로나 19가 근로자들 간에 매우 공통적인 우려 사항이 되자 산업보건서비스 중 상당수가 전용 상담 전화와 이메일을 마련했다(Ranka et al., 2020).

산업보건서비스는 기업이 직접 구성하거나 공공기관, 사회복지기관, 그 밖에 권한을 가진 기관, 또는 이러한 주체가 다양한 조합으로 함께 설립할 수도 있다. 또한 단일 기업에 서비스를 제공할 수도 있고 여러 수많은 기업에 공통 서비스를 제공할 수도 있다.

산업보건서비스의 가용성: 전 세계적인 과제

산업안전서비스가 국가 법률에 의해 의무 사항으로 규정된 나라도 많지만, 코로나 19 대유행 이전에 실시된 한 조사에서 응답 국가의 약 67 퍼센트가 이 분야의 정책이 마련되어 있으면서도 그러한 서비스의 적용 범위에 포함되는 노동인구는 대체로 적은 것으로 나타났다(Rantanen et al., 2017). 이 조사에서 전 세계 근로 인구의 포함 비율은 약 24.8 퍼센트로 집계되었으며 국가별, 지역별 격차가 매우 컸다. 일부 예외도 있었지만 개발도상국의 경우 평균 5-10 퍼센트, 선진국은 20-50 퍼센트 수준이었다(Rantanen et al., 2017).

노동계층의 포함 비율이 높은 국가라 하더라도 소형 기업과 특정한 이동 근로자, 이주노동자, 건설, 농업 분야 근로자와 비공식 근로자, 자영업자는 산업보건서비스에 포함되는 비율은 15 퍼센트에도 못 미칠 정도로 서비스가 취약하고 격차가 있음을 알 수 있었다(WHO, 2017). 이러한 서비스 취약 분야와 산업의 상당수가 업무 관련 부상과 질병 위험성의 관점에서 근로자가 겪는 위험성이 가장 크다.

어떤 서비스인지에 따라서도 산업보건서비스에 포함되는 범위가 다양하다. 종합 서비스(예방과 치료)를 제공하는 국가는 약 69 퍼센트이고 예방 서비스만 제공하는 곳은 29 퍼센트인 것으로 확인됐다(Rantanen et al., 2020).

보건 근로자와 응급서비스 근로자의 보호

의료보건 시설의 산업안전서비스는 기능을 갖춘 인력을 충분히 유지하고 응급서비스 및 필수 보건서비스의 지속성 보장에 도움이 된다는 점에서 의료보건 분야 근로자와 그 밖에 응급서비스 근로자의 건강과 안전을 지키는 중요한 역할을 수행한다.

이와 같은 맥락에서, WHO-ILO의 보건 근로자를 위한 국가 산업보건프로그램 국제 체계는 의료보건 시설의 근로자 건강과 안전을 보장하는 한편 환자의 건강 보호, 높은 수준의 환자 관리와 지속 가능하고 건강한 지역 공동체 형성을 위한 보건 시스템의 강화를 촉구한다(WHO, 2020f). 더불어 산업보건 프로그램을 새로 구성하거나 기존 프로그램이 충분한 예산을 배정 받을 수 있도록 노력한다.

대유행이 발생하거나 그 밖에 비상 상황에서 비상 대응과 정규 서비스의 지속성은 의료보건 분야의 회복력과 의료보건 분야 및 응급서비스 분야 근로자의 건강과 안전에 좌우된다.

위기 발생 이후 산업보건서비스 채택, 미국 뉴욕, 브롱크스 지역의 사례

미국 브롱크스에 위치한 대형 급성환자 치료 시설인 NYC 자코비 병원(NYC Health + Hospitals/Jacobi)은 2020년 4월, 이 지역이 코로나 19 대유행의 진원지가 되자 산업보건서비스를 신속히 채택해야 하는 상황에 놓였다(Sydney et al, 2020). 코로나 19 위기로 새롭게 발생한 필요성을 효율적이고 효과적으로 충족하기 위해 자코비 병원의 산업보건서비스는 위치와 직원, 데이터 추적 방식을 변경했다.

먼저 새로운 요건에 맞게 산업보건서비스 부서의 위치를 병이 나거나 다친 직원의 이동 거리를 줄이고 병원 분석 검사소와 더 가까운 병원 본관과 가까운 곳으로 옮겼다. 보행 클리닉이 있던 곳을 개조한 이 새로운 공간으로 옮긴 후 산업보건서비스를 제공할 수 있는 병실이 4개에서 16개로 늘어났다.

이와 함께 산업보건서비스가 필요한 임상 근로자가 늘어나자 병원 전체 여러 분야의 직원이 이러한 서비스를 제공하도록 업무를 재배정했다.

또한 데이터 추적 시스템을 강화하여 의료보건 분야 근로자의 증상을 추적하고 격리 날짜와 예상되는 업무 복귀 날짜도 함께 추적할 수 있게 되었다.

이처럼 빠르고 혁신적인 조정으로 코로나 19 대유행 초기에 성공적으로 대응할 수 있었다.



싱가포르 3차 병원의 산업안전보건 서비스

싱가포르의 한 3차 병원은 코로나 19 대유행이 발생하자 3중 접근 방식을 채택했다 (Hwang et al., 2020). 즉 병원의 산업보건서비스의 핵심 목표를 사업 지속성, 병원 내 직원의 건강과 안전을 지키기 위한 직원 개개인과 인력 전체의 보호, 병원 내 감염 예방으로 정하고 중점을 두었다.

먼저 개별 직원의 감염을 막기 위해 병원 산업보건서비스는 신규 근로자가 생기면 건강이 업무에 적합한지 점검하는 한편 위험성에 따라 백신 접종, 적절한 PPE 제공과 같은 조치를 실시했다.

또한 인력 전체를 보호하기 위해 외부로 나갔다 들어오는 모든 직원을 대상으로 증상 확인과 발열 체크 등 코로나 19에 노출 가능성이 있는지 조사했다.

마지막으로 병원 전체의 내부 확산을 방지하기 위해 “건강 이상 보고 표준 프로토콜”을 만들고 “업무 복귀 평가”를 주기적으로 실시했다.

이러한 포괄적인 접근 방식으로 해당 병원은 코로나 19 대유행으로 발생한 새로운 문제에 대처하고 근로자와 경영진 모두 안전하게 지킬 수 있었다.

3.2 근로 환경 모니터링과 위험성 평가

코로나 19 대유행 이후 산업보건서비스는 고용주가 감염 위험성과 함께 새로운 조치와 업무 과정의 도입으로 발생한 그 외에 다른 위험성을 평가하고 줄일 수 있도록 지원하는 핵심적인 역할을 맡고 있다.

『산업보건서비스 권고, 1985』(No.171)에 정의된 근로 환경의 모니터링 범위에는 다음 항목이 포함된다:

- ▶ 근로자의 건강에 영향을 줄 수 있는 환경 요소의 확인과 평가
- ▶ 산업위생 상태와 업무 체계 중 근로자 건강에 위험이 발생할 수 있는 요소에 관한 평가
- ▶ 총체적으로 사용되는 보호 장비와 개인 보호 장비에 대한 평가
- ▶ 필요한 경우, 유효성이 검증되고 일반적으로 수용되는 모니터링 방법을 통해 근로자의 위험물질 노출 평가
- ▶ 노출 가능성을 없애거나 줄이기 위해 고안된 통제 시스템 평가

근로 환경 감시에는 위험한 작용물질과 공정의 확인, 그러한 상황에 노출될 위험성과 건강에 발생할 수 있는 결과 평가가 포함된다. 이러한 감시 과정을 통해 산업보건의 측면에서 조직의 필요성에 관한 정보를 얻을 수 있으며 우선적인 예방과 통제 조치가 무엇인지 파악할 수 있다. 코로나 19 대유행 이후 산업보건서비스는 기업이 업무 현장을 안전하고 건강하게 유지하고 새로 마련된 지침과 요건을 따르도록 지원해왔다.

- ▶ 네덜란드에서는 기업이 산업의학 전문의를 채용하거나 산업안전보건 서비스를 이용하여 근로자의 업무 복귀 가능성 증명, 위해 평가와 같은 업무를 맡겨야 한다(Knox et al., 2020).
 - ▶ 프랑스에서는 코로나 19 대유행 상황에서 근로자의 건강과 안전을 보장하기 위해 마련된 국가 협약의 틀 내에서 산업보건서비스가 위험성 평가와 사업 재개와 관련된 사안에 자문을 제공한다.

업무 형태를 재택근무로 전환한 기업이 많아지면서 산업보건서비스는 가정의 안전한 업무 환경 조성에도 영향을 줄 수 있다.

- ▶ 뉴질랜드에서는 산업보건 전문가, 특히 인간공학 전문가가 가정 내 사무공간에 건강한 재택근무를 뒷받침하는 정보기술 장비가 인간공학적 측면을 충분히 고려하여 설치되도록 지원해왔다.

3.3 근로자 건강 감시와 응급치료 서비스 제공

건강감진의 주된 목적은 근로자의 신체 상태가 특정 업무를 수행하기에 적합한지 확인하고 업무 절차에 내재된 해로운 작용물질 노출과 관련 가능성이 있는 모든 건강 손상을 평가하는 한편 국가 법률에 따라 업무 관련 질병 사례를 찾는 것이다.

위의 권고(No.171)에는 산업안전서비스가 근로자의 건강에 관한 데이터를 개인별 기밀 서류로 기록해야 한다는 내용이 명시되어 있다. 건강 진단과 관련된 개인 데이터는 당사자인 근로자가 동의한 경우에만 타인에게 전달할 수 있다. 더불어 근로자의 사생활을 보호하고 건강 감시가 차별을 목적으로 활용되거나 근로자의 이익을 침해할 수 있는 어떠한 방식으로든 활용되지 않도록 하는 조항이 채택되어야 한다.¹⁴

산업보건서비스는 전통적으로 조직의 응급처치와 응급치료를 담당한다. 사고 대비와 근로자 개개인의 급성 건강 문제 대비, 그리고 기업 전체에 영향이 발생하는 심각한 사고 발생 시 다른 응급서비스와 협력하여 대응할 준비를 하는 것 등이 그러한 역할에 포함된다.

코로나 19 대유행 상황에서 산업보건서비스는 근로자의 건강을 모니터링하고 응급처치 및 치료를 제공하는 본래 역할의 일환으로 확진자와 감염 의심자 추적과 잠재적 전염원 추적, 근로자 대상 격리 지시, 이 같은 조사 결과의 공중보건 기관이나 사회보장기관 통지를 책임지고 담당하는 경우가 많다.

- ▶ 아랍에미리트에서는 산업보건서비스가 지속적인 건강 모니터링과 검사, 원격 건강 상담, 적합한 격리 기간에 관한 조언 등 코로나 19 대유행에 필요한 포괄적인 감시 시스템을 제공한다. 또한 경영진이 인력 전체의 상태를 효율적으로 모니터링할 수 있도록 지원한다(News 4 U, 2020).
- ▶ 뉴질랜드에서는 산업보건 간호사가 수많은 기업에서 코로나 19 감염자 추적을 지원하고 감염이 발생하거나 감염된 동료와 밀접 접촉이 발생한 경우 근로자를 대상으로 자가 격리 방법과 시기를 조언한다(HASANZ, 2020).

14. 근로자 건강 감시와 근로자 사생활 보호에 관한 보다 자세한 정보는 ILO의 『근로자 건강 감시에 관한 기술적·윤리적 지침(산업안전보건 시리즈 No. 72), 1998』을 참고하기 바란다.

3.4 근로자에 맞춘 업무 조정과 취약군 보호

산업보건서비스는 업무를 근로자에 맞게 조정하고 근로자 중 취약군을 보호하기 위한 노력이 원활히 진행될 수 있도록 필요한 권고를 제공할 책임이 있다. 이와 같은 조정은 악영향을 최소화할 수 있는 직무 선정과 특수 장비 또는 보호 장치 제공, 병가 제공에 특히 중점을 두고 실시될 수 있다. 업무 조정은 근로자가 부상이나 질병에서 회복 중일 때 일시적인 의무 요건으로 적용할 수도 있다.

이주 노동자, 계약직 근로자, 일용직 근로자 등 특정 유형의 근로자는 특성상 고유한 위험을 겪을 수 있다. 이주 노동자의 경우 숙식 장소가 불안정하거나 타인과 공유하는 형태일 가능성이 있고, 고용 상태로 인해 안전과 건강을 최우선으로 여기기 어려울 수 있다. 그 밖에도 나이와 병력, 다른 요인으로 인해 코로나 19 바이러스 감염의 악영향에 유독 취약한 근로자가 있을 수 있다.

코로나 19 대유행 기간에는 이러한 문제의 측면에서 산업보건서비스가 반드시 필요하다. 산업안전서비스는 근로자의 건강 상태에 따른 업무 조정(나이, 인종, 체질량지수 등 알려진 모든 위험요소를 고려하여)을 지원할 수 있을 뿐만 아니라 업무 장소의 조정, 일시적인 제한, 특정 장비 승인, 특정 업무 공간의 마스크 착용 의무화, 가정 내 치료 지원과 함께 백신 접종 캠페인을 지원하고 근로자를 대상으로 백신을 접종 받을 것을 강력히 권고하는 역할도 맡을 수 있다.

- ▶ 벨기에, 영국, 프랑스, 뉴질랜드에서는 산업의학 전문의가 고용주와 협력하여 근로자 개인의 직무 또는 기존 상태를 고려하여 코로나 19 감염 취약성을 평가한다. 이 평가 결과는 필요한 경우 사무실 분리나 재택근무, PPE 등 위험성을 낮추기 위한 해결책을 찾는 데 활용되어 왔다(HASANZ, 2020) (Asanati and Paul, 2020) (프랑스 노동·고용·사회적 포함부, 2020) (Knox and Marks, 2020).
- ▶ 프랑스에서는 코로나 19 백신의 전국적인 접종 계획의 일환으로 산업의학 전문의가 공중보건 시스템과 협력하여 접종 대상자에 해당하는 근로자의 백신 접종을 지원한다. 근로자의 백신 접종은 의무 사항이 아니나, 원하는 근로자는 국가 백신 접종 전략이 정한 자격요건에 해당하는 경우 담당 산업의학 전문의를 통해 접종 받을 수 있다. 산업보건 서비스는 근로자의 익명성을 보장하기 위해 가능하면 산업보건센터에서 백신을 접종 받을 것을 권장한다(De Florival et al, 2021)(FranceInfo, 2021).

3.5 자문 제공

산업보건서비스는 코로나 19 위기가 발생하자 경영진과 고용주, 근로자와 그 대표, 보건과 안전 위원회에 평상시 업무 조건과 비상 상황(예를 들어 일터에서 감염자가 발생한 경우)에 코로나 19 바이러스 노출을 충분히 예방할 수 있는 예방 및 통제 조치에 관한 자문을 제공하는 중추적인 역할을 맡고 있다. 이 때 다른 OSH 위험성을 방지하기 위한 업무 과정과 절차의 변경 여부도 반드시 고려되어야 한다.

산업보건 전문가가 고용주, 근로자를 대상으로 실시하는 일대일 자문은 교육, 훈련 활동과 밀접한 관련이 있다. 업무 현장과 작업장, 장비의 배치 업무 체계가 바뀌는 경우 이러한 역할은 특히 중요한 기능을 담당한다.

산업보건서비스는 업무와 관련한 근로자의 건강 관련 우려 사항에 관해 개별적인 상담도 제공해야 한다. 또한 근로자가 노출되는 업무상 위험요소에 관한 인식 제고를 돕고 현재 어떤 건강상 위험이 존재하는지, 건강을 보호할 수 있는 방법은 무엇인지 함께 논의할 수 있다. 충분한 보호 조치 마련, 개인 보호 장비의 적절한 사용 등이 포함될 수 있다.

▶ 캐나다에서는 코로나 19 대유행 후 산업의학 간호사가 근로자들을 대상으로 예방 조치를 알리고 바이러스 노출에 관한 근로자의 스트레스를 관리하며 코로나 19 바이러스에 관한 교육적인 정보를 제공하는 등 사업 재개에 핵심적인 역할을 맡고 있다(Neustaeter, 2020).

고용주, 경영진, 근로자가 사고나 질병 후 업무에 복귀할 때 관련 자문과 정보를 제공하는 것도 산업보건서비스의 중요한 과제다. 이는 신속한 재활과 결근율 감소에 도움이 되고 심리사회적으로 좋은 분위기가 형성되도록 촉진한다.

3.6 예방 및 치유 목적의 전반적인 보건서비스 제공

『산업보건서비스 권고, 1985』(No.171)에는 적절한 경우 산업보건서비스의 기능에 치료 목적의 전반적인 의료보건 서비스를 제공할 것을 장려한다는 내용이 포함되어 있다. 비업무상 질병의 예방과 치료, 그 밖에 다른 일차 의료 서비스가 이러한 서비스에 포함된다.

이와 함께 해당 권고에는 산업보건서비스가 국가 차원의 예방의학 체계화와 관련하여 다음 기능을 수행할 수 있다는 내용이 명시되어 있다:

- ▶ 업무 환경의 생물학적 위험요소와 관련이 있는 예방접종 실시
- ▶ 근로자 건강 보호가 목표인 캠페인에 참여
- ▶ 공중보건 프로그램의 틀 안에서 의료보건 당국과 협력

코로나 19 대유행으로 전염성 질환의 위기에 즉각 대처해야 하는 필요성이 생기면서 비전염성 질환과 만성 질환의 예방에 할당되었던 많은 자원이 다른 곳으로 분산됐다. 하지만 2019년 기준으로 심혈관 질환과 암, 만성 호흡기 질환, 당뇨병 전 세계에서 발생한 사망자의 사망 원인 74.37 퍼센트를 차지하며 일부 경우 사망 원인 중 가장 높은 비율을 차지했다(IHME, 2020).

산업보건서비스가 코로나 19 감염으로 중증 합병증 발생 위험이 높은 사람들을 대상으로 식생활, 운동, 알코올 섭취, 정신 건강과 같은 요소를 중심으로 한 건강 증진 프로그램을 제공하는 역할을 충실히 수행하는 경우도 많다.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▶ 이탈리아에서는 예방이 코로나 19에 대처하는 핵심 요소로 부각되자 예방 목적의 산업보건서비스의 중요성도 함께 대두되었다. 이에 기업들은 근로자의 건강 상태가 업무 수행에 알맞은지 평가하던 방식에서 업무가 근로자의 건강, 안전에 알맞도록 완비시키는 방식으로 전환하고 있다.▶ 뉴질랜드에서는 업무와 코로나 19 대유행으로 근로자가 겪는 스트레스와 불안을 작업치료사와 심리치료사가 돕는다. 또한 이들은 불확실한 상황에서 경영과 리더십이 나아가야 할 방향을 파악할 수 있도록 지원한다. |
|--|

산업보건서비스가 근로자 가족에게 전반적인 비업무 관련 건강관리를 제공할 수도 있다. 이와 같은 서비스 확대는 각 지역 보건 시스템의 기반시설에 좌우된다. 오지 지역, 또는 의료서비스가 열악한 지역에서는 산업보건서비스가 업무 관련 건강관리와 함께 그러한 서비스까지 제공할 수 있다. 예를 들어 보통 일반의가 제공하는 보행 치료를 산업보건서비스가 근무시간에 제공할 수 있다. 사회보장 기관, 또는 근로자의 치료비를 보상하는 다른 보험 관련 기관과의 합의 수준에 따라 단순한 치료 정도만 실시할 수도 있고, 포괄적인 의료 서비스를 제공할 수도 있다. 접근성이 떨어지는 지역에서 이처럼 일반 의료서비스를 보완하는 기능은 코로나 19 위기처럼 수많은 공중보건 기관이 극도의 압박에 놓이는 비상 상황에서 특히 중요하다.

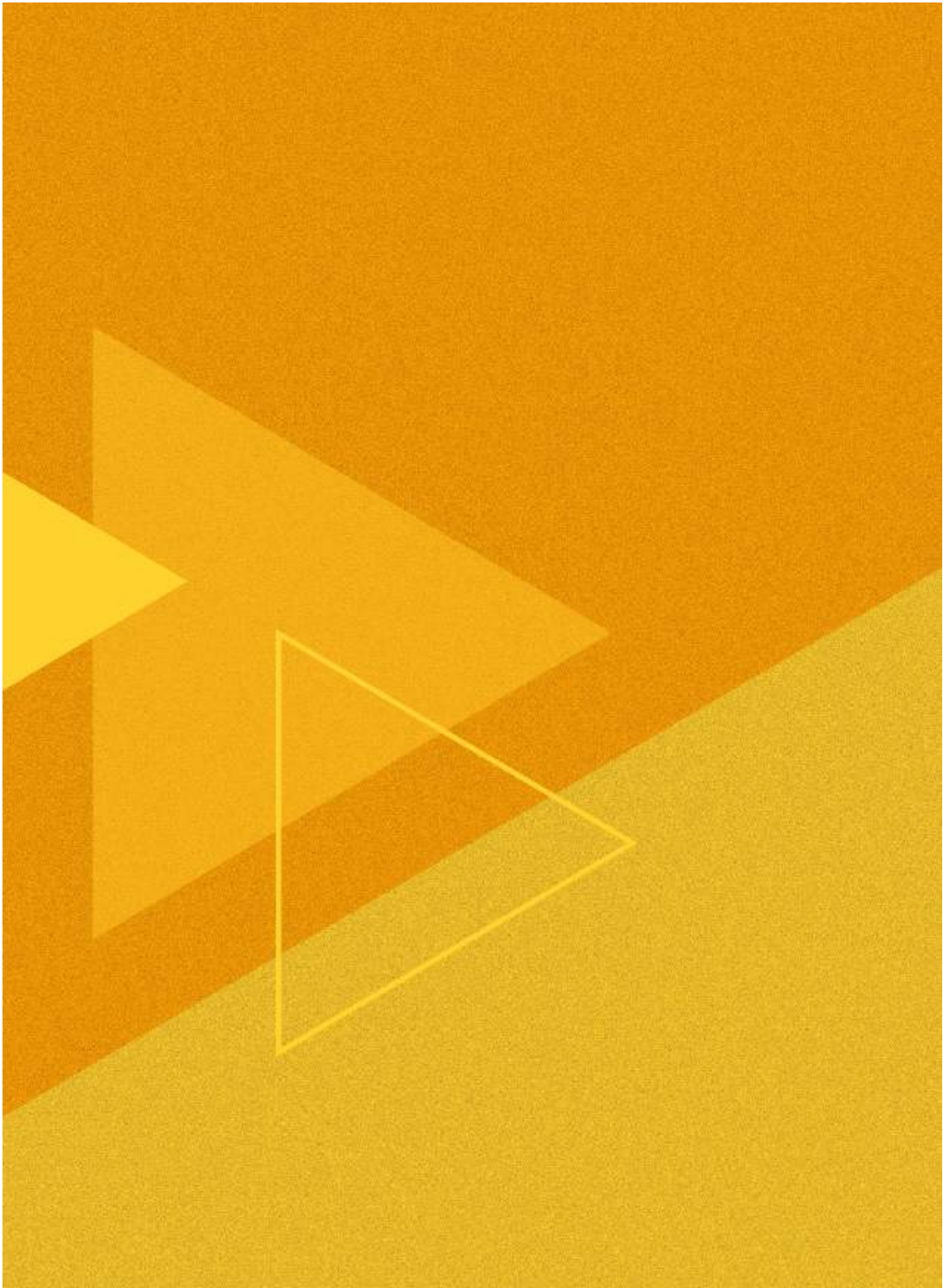


3.7 외부 서비스와의 협력

산업보건서비스는 한 국가의 일반적인 공중보건 시스템 및 지역 사회 기관, 시설 등 외부 서비스 및 기관과 긴밀한 관계를 형성해야 한다. 이러한 관계는 일차의료 기관과 먼저 형성한 후 특화된 의료서비스를 제공할 수 있는 병원들로 확대되어야 한다. 이러한 병원 중 일부는 향후 산업보건 서비스를 제공할 수 있다. 이와 같은 협력은 근로자가 업무상 재해와 질병을 적절히 진단받고 치료를 받기 위해 전문 의료서비스가 제공되는 곳으로 옮겨져야 하는 경우가 생길 수 있고 비업무 관련 건강 문제가 출근율과 업무 성과에 끼치는 악영향을 줄일 수 있다는 점에서 특히 중요하다.

구급차 서비스, 병원 외래 진료소와 응급실, 독극물 통제 센터, 경찰, 소방서, 민간 구조단체 등 응급 서비스 및 비상대응 서비스를 제공하는 주체는 급성 부상과 질병을 신속히 치료하고 중대한 응급 상황 발생 시 계획 수립, 대응을 지원할 수 있다.

사회보장 기관, 건강보험 관련 기관과 적절한 관계가 형성되면 수당 집행과 근로자 보상 체계의 기능이 원활해질 수 있다.



4.

OSH 정보 제공, 자문 서비스와 훈련

고용주와 근로자가 일터에 존재하는 업무상 위험요소를 충분히 알지 못하거나 위험을 예방하고 통제하는 방법을 모르는 국가가 많다. 일부 경우 전반적인 예방 문화를 형성하는 것으로는 불충분하고 지속적인 인식 제고와 함께 모든 이해관계자가 업무상 위험요소 노출을 피하거나 통제하는 방법에 관한 정보를 얻고 교육을 받을 수 있는 특정한 조치가 필요하다.

시스템이 제대로 기능하기 위해서는 정보와 자문, 기술적인 지원이 반드시 필요하다는 사실을 공공기관도 깨닫고 있다. 이러한 지원 사업은 기업과 근로 인구 전체에 적용되는 법률에 관한 인식 수준을 높이는 것과 더불어 고용주와 근로자의 태도에 긍정적인 영향을 주고 더욱 탄탄한 예방 문화를 형성한다는 목표로 시행된다. OSH에 관한 정보의 보급에 사회적 대화가 중요한 기능을 한다는 점, 특히 위기 상황에서 더욱 그렇다는 점도 염두에 두어야 할 중요한 요소다. 근로자 대표는 새롭게 발생한 위험과 이 위험이 근로자에게 끼치는 영향에 관해 근로자와 원활히 소통하는 독특한 역할을 수행한다.

1장에서 설명한 바와 같이, 대부분의 국가는 OSH 규정에 기업이 위험요소를 찾고 위험성을 평가하여 그러한 위험을 예방하고 통제할 수 있는 조치를 이행해야 한다는 요건이 명시되어 있다. 『산업안전보건 협약, 1981』(No.155)에는 업무 현장과 공정의 안전과 건강상 위험성이 없도록 보장할 책임이 고용주에게 있으며 필요한 경우 적절한 보호복과 보호 장비를 제공해야 한다는 사실이 포함되어 있다(16조). 코로나 19 대유행으로 업무 현장에서 바이러스 노출이 발생하지 않도록 예방하기 위해 추가적인 요건이 마련되었다. OSH 차원의 적절한 조치가 잘 지켜지고 결과적으로 잘 채택되기 위해서는 효과적이고 조직적인 소통과 정보가 명확히 필요하다.

또한 질병의 전파 방식과 확산을 막을 수 있는 방법에 관한 정보는 사람들이 자신은 물론 다른 사람을 적절히 지킬 수 있도록 널리 배포되어야 한다.

ILO의 OSH 표준 중 정보 및 훈련 관련 조항

정보와 훈련은 안전하고 건강한 근로 환경을 촉진하기 위해 마련된 ILO 주요 표준에서 핵심 요소로 다루어진다. **국가별 OSH 정책** 개발 시 반드시 고려해야 할 중요한 요소다. 이러한 조항은 현재의 코로나 19 대유행 상황에서도 참고 자료로 요긴하게 활용할 수 있으며, 업무 현장에서의 코로나 19 확산 예방의 관점에서 추가 조항을 마련하거나 기존 조항을 강화할 수도 있다.

『산업안전보건 협약, 1981』(No.155) 5조에는 **훈련**을 정책이 안전과 건강 수준을 충분히 달성하기 위해 고려해야 할 주요한 활동 영역으로 언급된다. 또한 해당 협약 14조에는 회원국이 조직 내 모든 수준에서 실시되는 교육과 훈련에 OSH 관련 문제가 포함되도록 장려하는 조치를 채택해야 한다는 내용이 나온다.

『산업안전보건 증진 체계 협약, 2006』(No.187)에는 국가 OSH 정책이 **정보**, 협의, **훈련**이 포함된 국가 차원의 예방적 안전 및 보건 문화 형성을 장려해야 한다는 점이 명시되어 있다(3조).

상기 협약에 관한 권고(No.197)의 5항에 그러한 국가 차원의 예방적 안전 및 보건 문화를 장려하는 구체적인 방안이 나와 있다. 그 중에는 각 회원국이 다음을 실천해야 한다는 내용이 포함되어 있다:

- ▶ 가능한 경우 **국가 캠페인**을 통해 업무 현장이나 국제 사회에서 실시되는 추진 사업과 연계하여 OSH에 대한 작업장과 국민의 **인식**을 높인다.
- ▶ **OSH 교육과 훈련**을 제공할 수 있는 장치를 마련한다. 특히 경영진, 감독, 근로자와 그 대표, 안전과 건강을 책임지는 정부 공무원이 그 대상이 되어야 한다.
- ▶ 고용주, 근로자, 그리고 그 대표 단체에 **정보와 자문**을 제공하고, 합리적이고 현실적으로 가능한 범위 내에서 업무 관련 위험요소와 위험을 제거 또는 최소화하기 위한 노력에 이들이 협력하도록 장려하거나 그러한 협력이 원활히 이루어질 수 있도록 지원한다.

위의 No.187 협약에는 **국가 OSH 시스템**에 OSH와 관련한 적절한 **정보 및 자문 서비스**가 포함되어야 하며 OSH **훈련**이 제공되어야 한다는 내용도 명시되어 있다(4.3(b,c)조).

해당 협약에 관한 권고(No.164)에는 국가 주무당국이 고용주와 근로자에게 정보와 자문을 제공해야 한다는 점, 그리고 현실적으로 가능한 범위에서 위험요소를 없애거나 줄이기 위한 노력에 이들과 대표 단체의 협력을 장려해야 한다는 점을 촉구하는 내용이 포함되어 있다(4(d)항).

4.1 OSH 정보 및 자문 서비스

효과적인 국가 OSH 시스템을 만들기 위해서는 국가 수준에서 다양한 표적 그룹에 여러 가지 목적으로 OSH 정보와 자문을 제공할 수 있는 체계가 포함되어야 한다. 이러한 체계는 다음 사항이 목표가 되어야 한다:

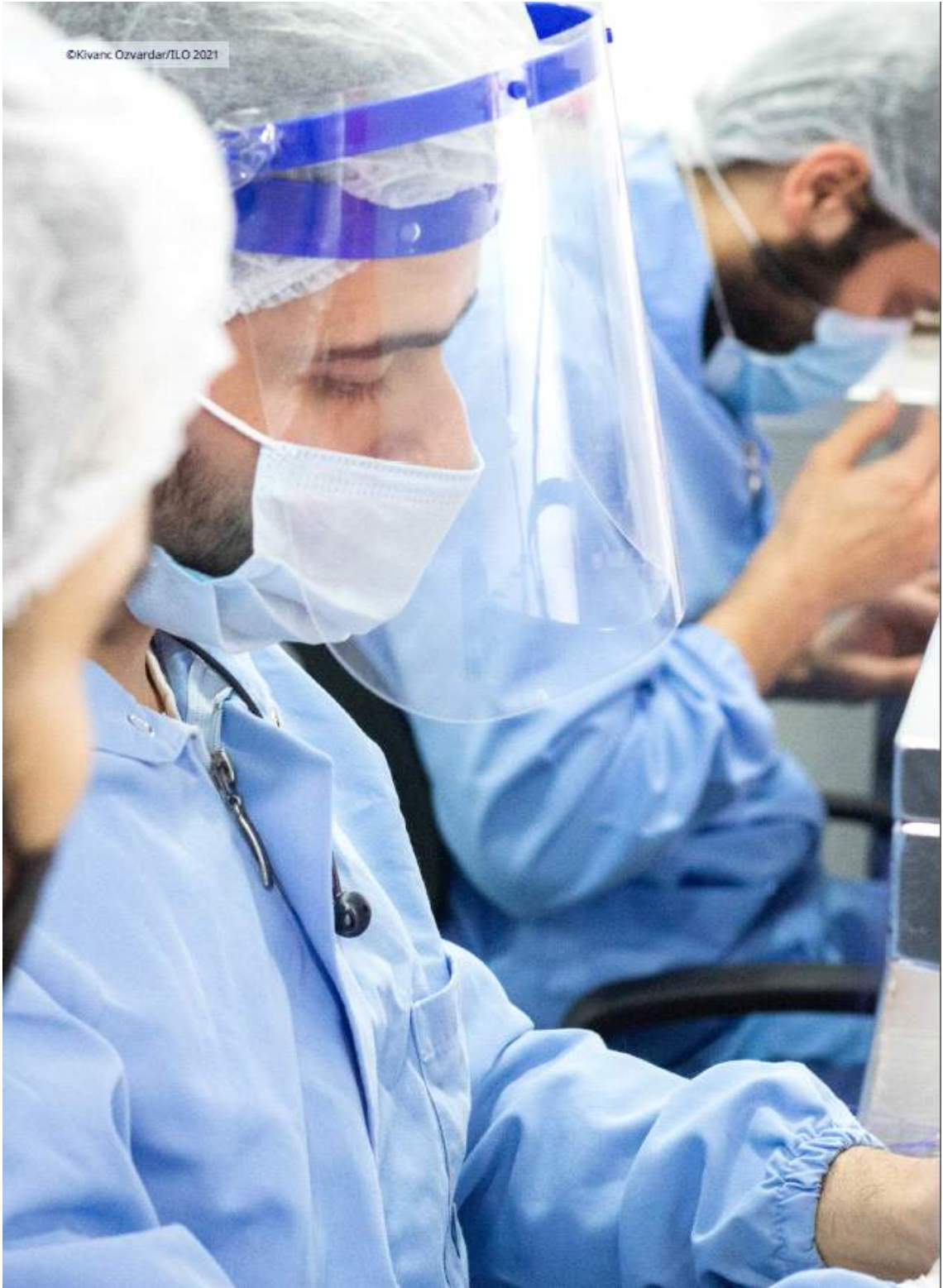
- ▶ 업무상 사고와 질병 예방의 중요성과 OSH 수칙의 필요성에 관한 고용주, 근로자와 그 대표, 일반 국민의 인식 제고
- ▶ 고용주와 그 밖에 다른 사람들에게 예방 업무의 중요성을 알림
- ▶ 업무상 안전과 건강에 관한 훈련과 연구 실시
- ▶ OSH 전문가가 최신 필수 정보와 기술적인 활동에 필요한 자원을 이용할 수 있도록 관리

미국 산업안전보건연구소의 코로나 19 연구

미국 산업안전보건연구소(NIOSH)는 코로나 19 대유행 이후 여러 다양한 분야에서 코로나 19 연구를 실시하는 수많은 연구 센터에 자금을 지원하고 있다(일리노이 대학교, 2020). 2020년에 본 연구소는 NIOSH 산하 25개 연구센터 전체와 협력하고 데이터를 종합하여 이미 구성되었거나 구성 중인 코로나 19 관련 연구와 훈련, 웹 세미나, 활동, 도구에 관해 조사했다.

코로나 19와 산업보건에 관한 연구에서는 정신 건강과 호흡기 보호, 위생과 살균, 업무 재개, 근로자의 권리 등이 집중적으로 다루어진다. 또한 코로나 19와 특이적으로 관련된 연구와 자료에는 농촌 근로자와 가정 의료 분야 노동자, 재택 근로자와 그 밖에 다양한 주제로 실시되는 훈련 프로그램 등이 포함된다.

©Kivanc Ozvardar/TLO 2021



정부는 기업에 질적으로나 양적으로 모두 충분한 OSH 자문 서비스를 제공하고 기업이 필요로 하는 지침과 기술적인 지원을 제공해야 한다.

대유행 상황에서는 적절한 OSH 자문과 정보를 제공하는 것이 훨씬 더 중요한 의미를 갖는다. 정부는 일반 대중에게 제공하는 정보와 함께 업무 현장의 감염 확산 방지에 중추적인 역할을 하는 사회적 파트너에게도 적절한 정보를 제공해야 한다. 특히 다음 사항에 유념해야 한다:

- ▶ **고용주와 관리자:** OSH 권고, 코로나 19와 관련이 있고 자신이 속한 조직에 필요하며 자신의 책임 범위에 포함된 새로운 임시 규정, 정책, 지침의 이행 방법에 관한 정보를 제공 받아야 한다.
- ▶ **근로자와 그 대표:** 감염 예방과 퇴치를 위한 장비와 절차의 올바른 활용법, 그리고 준수해야 하는 OSH 관련 실무 권고에 관한 정보를 제공 받아야 한다.

코로나 19 대유행이 진행되는 상황과 이를 막기 위해 정부가 취한 조치에 관한 정보를 신속히 전달할 수 있는 시스템이 필요하다. 텔레비전, 라디오, 신문, 잡지, 웹 사이트, 광고, 뉴스레터, 상담 전화 등이 그러한 시스템에 포함될 수 있다. 그러나 현재까지 경험한 사실을 토대로 할 때 대유행에 관한 광범위한 언론 보도는 사전 대비와 예방 조치를 강화하는 필수 경로인 동시에 정보의 배포가 적절하지 않은 경우 사회에 불필요한 혼란과 불안을 조장할 수도 있다. 그러므로 대유행에 관한 명확한 정보와 확산을 막기 위한 조치 사이에 균형이 유지되어야 하며, 그와 같은 조치를 엄격히 따른 결과 얻은 긍정적인 결과를 알려서 안심시키려는 노력도 필요하다.

OSH 국가 기관과 기구는 코로나 19 대유행에 관한 정보를 배포하는 주된 역할을 담당하고 있다. 특히 임시 정보 제공 장소를 마련하고, 다양한 산업 분야에 적합하면서도 손쉽게 복사해서 각 근로자에게 배포하거나 업무 현장에 게시할 수 있는 자료를 제작한다. 이러한 노력은 그러한 자료를 직접 제작할 수 있는 자체적인 전문 지식과 역량을 갖추지 못한 중소기업에 매우 중요하다.

- ▶ 영국 보건안전청(HSE)은 위험성 평가, PPE 사용, 살균, 물리적 거리두기, 환기 등 다양한 주제를 다룬 OSH 지침과 산업 분야별 지침을 제공한다(HSE, 2020a).
- ▶ 스위스 정부는 산업계가 특이적인 예방 필요성에 따라 채택할 수 있는 코로나 19 포스터를 제작했다(BAG Switzerland, 2020).
- ▶ 콜롬비아 안전위원회(Consejo Colombiano de Seguridad, CCS)는 산업 분야별 권고 사항과 업무 현장의 코로나 19 바이러스 억제와 같은 주제에 초점을 맞춘 OSH 및 코로나 19 관련 다양한 기술 참조문서를 제작했다(CCS, 2020).
- ▶ 미국 산업안전보건청(OSHA)은 올바른 마스크 착용법과 같은 내용이 포함된 다양한 일반 포스터와 함께 농업, 자동차 산업, 의료보건 분야, 수산물 가공, 일반 업무 현장 등 여러 산업 분야의 맞춤형 포스터를 제작했다(US OSHA, 2020). 이러한 포스터는 모두 다양한 언어로 제작되었고, 각 업무 현장에서 다운로드, 인쇄하여 사용할 수 있다.

- ▶ 캐나다 온타리오 지방 정부는 청소, 장비 사용, 소매업, 업무 현장, 정원 관리, 조경에 관한 지침이 담긴 포스터를 제작했다(온타리오 정부, 2020b).
- ▶ 인도 보건가족복지부는 코로나 19 감염 의심자나 확진자가 된 근로자, 일반인과 효과적으로 소통하는 방법을 설명한 자료를 제작, 배포했다(인도 보건가족복지부, 2020).

여러 국가에서는 사회적 파트너도 정부와 매우 적극적으로 협력하는 한편 구성원들이 업무 현장의 코로나 19 확산 방지 및 저감 조치를 취할 수 있도록 지원해왔다.

- ▶ 코트디부아르의 일반기업연합은 업무 현장의 코로나 19 확산 방지에 관한 상징과 사실 정보가 담긴 포스터를 제작했다(CGECI, 2020).
- ▶ 벨기에 기업연맹(VBO-FEB)은 사회적 거리두기 이행에 관한 고용주 지침을 마련했다(VBO FEB, 2020).
- ▶ 국제 건설목공노동조합연합(BWI)은 코로나 19 대유행 시기에 노동조합이 활용할 수 있는 건강과 안전 지침을 제작했다. 이 지침에는 위험성 평가 절차와 코로나 19에 관한 상세 정보, PPE 사용, 청소와 살균 수칙 등에 관한 내용이 포함되어 있다(BWI, 2020).

코로나 19 위기로 가정에서 일하는 사람들이 기하급수적으로 늘어났다. 이에 국가 OSH 기구와 사회적 파트너, 그 밖에 여러 관리 주체는 재택근무 근로자의 안전과 건강을 지킬 수 있는 효과적인 실무 방안에 관한 자료를 제공해왔다.

- ▶ 국제 노동조합연맹(ITUC)은 코로나 19 대유행기의 효과적인 재택근무 환경과 연결을 끊을 권리, 적절한 업무, 그 밖에 OSH 사안을 다룬 재택근무 지침을 발표했다(ITUC, 2020).
- ▶ 영국 보건안전청(HSE)은 재택근무 근로자가 기본적인 인간공학적 환경을 평가하여 부상을 방지할 수 있도록 실무 공간에 관한 체크리스트를 마련했다(HSE, 2020b).
- ▶ 캐나다 뉴브런즈윅 지역 정부는 인간공학적 요소와 업무-삶의 균형, 운동을 중점적으로 다룬 안전한 재택근무 요령을 제시했다(WorkSafe NB, 2020).
- ▶ 국제 사용자기구(IOE)가 건강하고 안전한 환경을 확립하는 동시에 사업의 지속가능성을 지켜 일자리를 보존하고 인력의 복지도 지킬 수 있는 방안을 제시한 지침에는 재택근무에 관한 내용도 포함되어 있다(IOE, 2020).

4.2 인식 제고 캠페인

상황이 급변하는 대유행기에는 업무 현장에 적용되는 규칙과 프로토콜도 빠르게 바뀌므로 인식 제고 캠페인이 특히 중요하다. 정부와 사회적 파트너의 협의로 이러한 규칙이 채택, 수정된 사례가 실제로 빈번하다. OSH 인식 제고 캠페인은 필수 정보를 배포하고 근로자, 고용주, 지역사회가 각자 자신의 권리와 책임을 인지하도록 하는 효과적인 방법이다. 언론과 소셜미디어를 전략적으로 활용하면 이러한 캠페인을 확장시켜 캠페인의 영향을 강화할 수 있다.

- ▶ 미얀마에서는 페이스북을 통해 “안전한 일터 복귀”라는 가상 캠페인이 마련되었다. 미얀마의 유명 가수가 지지를 표명하면서 접속자 수가 증가했다(Vision Zero Fund, 2020).
- ▶ 벨리즈에서는 상공회의소(BCCI)와 벨리즈 전국 노동조합회의(NTUCB)가 코로나 19 대유행 기간의 산업안전보건 관련 정보와 인식 제고를 위한 캠페인을 실시했다(ILO, 2021c).
- ▶ 스페인 평등부는 봉쇄 조치 기간에 사람들이 겪는 폭력을 포함한 성별 기반 폭력 정보 제공 캠페인을 시작했다(UN 여성기구, 2020).
- ▶ 인도네시아에서는 OSH 이행과 사회적 대화, 업무 현장의 협력을 촉진하기 위한 인포 그래픽 영상 방식의 캠페인이 실시됐다(BetterWork, 2020). 이 캠페인의 일환으로, 주요 전문가들이 코로나 19 대유행이 의류공장 근로자들에게 끼친 영향과 근로 조건 등을 논의하는 일련의 인스타그램 활동이 진행됐다.

멕시코 커피 산업의 가치사슬 관련 OSH 인식 제고 캠페인

멕시코에서는 ILO의 ‘비전 제로 기금’과 전국 커피 재배자 연맹이 캠페인을 시작하고 다양한 시청각 자료가 제작되었다. 코로나 19 사태 이후 커피 산업의 가치 사슬에 종사하는 근로자의 안전과 건강에 관한 인식을 높이는 것이 이 프로젝트의 목표다.

캠페인 내용 중에는 총 10회분으로 제작된 라디오 드라마를 통해 수확 시기의 코로나 19 위험 감소 등 다양한 OSH 주제를 다루는 방식도 포함되었다. 또한 전국 커피 재배자 연맹이 공동 참여한 라디오 프로그램에서 커피 산업의 코로나 19 위험성과 안전을 지키는 방법을 논의했다. 또 청소, 살균, 그 외에 저감 조치 등 농업 분야에서 코로나 19를 예방할 수 있는 방법을 소개한 영상 시리즈도 제작되었다.

이번 신종 코로나 사태로 가정폭력을 포함한 폭력과 괴롭힘이 증가했다.¹⁵ 대유행의 일선에서 뛰고 있는 필수 근로자들 중 다수가 폭력을 경험했다고 밝혔다(국제 엠네스티, 2020b). 이에 수많은 단체가 이러한 근로자들을 향한 폭력을 없애기 위한 캠페인을 조직했다.

코로나 19가 대유행한 전 기간에 걸쳐 사회적 파트너들은 가정폭력 증가세에 대처할 수 있는 구체적인 방안과 인식 제고의 중요성의 중요성을 강력히 알리고 있다.

15. UN 여성기구에 따르면 코로나 19 첫 유행 이후 가정폭력이 최소 25 퍼센트 증가했다(전체 사례가 다 파악하지 않은 결과). 일부 국가에서는 사람들이 격리 정책이 시행됨에 따라 집에서 일을 하기 시작하면서 가정폭력 상담전화로 전화를 걸어오는 사람들의 수가 5배 증가했다.

- ▶ 호주 소매업계 근로자들로 구성된 한 단체는 코로나 19 대유행 초기에 대중의 소매점 근로자 존중을 촉구하고 폭력적인 행동, 학대 행위는 허용할 수 없음을 강조한 캠페인을 실시했다(SDA, 2020).
- ▶ 짐바브웨 노동조합회의는 코로나 19 대유행 기간의 폭력과 괴롭힘에 관한 인식을 높이고 필요한 자원을 얻을 수 있는 출처 정보를 명시한 포스터를 제공했다(ZCTU, 2020).
- ▶ 국제 공공부문 노동조합 연맹은 2020년 11월, 근로 분야의 폭력과 괴롭힘 예방을 위한 트위터 캠페인을 시작했다. 이 캠페인에서는 디지털 형태의 폭력, 괴롭힘을 포함하여 특히 재택근무 중인 근로자가 겪는 가정폭력 등 근로 분야와 폭력의 연관성이 코로나 19 대유행으로 드러났다는 점에 주목했다(PSI, 2020).

4.3 OSH 훈련 제공

OSH 훈련 계획은 코로나 19 대유행 상황을 고려하여 새로운 위험을 포괄할 수 있는 내용으로 수정되었다. 바이러스 전파 예방, 바이러스 확산을 막을 수 있는 행정적, 공학적 통제 이행, 업무 방식 변경에 따른 심리사회적 영향 없애기와 같은 내용이 포함되었다. 이번 대유행으로 자격 요건을 갖추고 훈련을 받은 고용주와 관리자, 근로자 대표로 구성된 OSH 관리 시스템이 존재하는 경우 훈련을 새로운 필요에 맞게 더 수월하고 신속히 조정할 수 있다는 사실이 입증됐다. 기존 훈련에 위험성 평가와 비상 대비 및 대응, 사업 지속성 계획이 이미 포함된 경우 이 가능성은 더욱 높아진다.¹⁶ 근로자 대표는 근로자가 직면하는 특정한 문제를 이해하고 근로자가 코로나 19와 관련된 교육을 받도록 독려하며 행동 변화를 촉진할 수 있는 독특한 위치에 있으므로 이들이 훈련에 참여하는 것이 중요하다.

- ▶ 남아프리카 정부는 업무에 복귀하는 모든 근로자가 코로나 19 및 OSH에 관한 훈련을 완료해야 한다는 요건을 마련했다(남아프리카 노동부, 2020).
- ▶ 아일랜드 보건안전청(HSA)은 “안전한 업무 복귀 유도”라는 온라인 교육과정을 마련하여 근로자가 업무 복귀 전 반드시 교육을 받도록 하고, 기업에도 안전한 업무 복귀에 도움이 될 수 있는 자원을 제공했다.
- ▶ ILO와 아프리카 연합 개발청(AUDA-NEPAD)은 코로나 19와 OSH에 관한 총 12회 분량의 가상훈련을 개발했다. 현재까지 총 1,000명이 넘는 참가자가 이 훈련에 참가했다(AUDA-NEPAD, 2020).

16. ILO의 「산업안전보건 관리 시스템에 관한 지침」(ILO-OSH 2001)에 OSH 훈련의 구체적인 기능이 나와 있다. 모든 사람이 자신의 의무와 책임을 안전하고 건강하게 수행할 수 있는 역량을 갖추어야 하며 고용주는 업무 관련 위험요소와 위험성을 파악하여 제거 또는 통제하는 한편 OSH 관리 시스템을 실행할 수 있는 충분한 OSH 역량을 갖춘 사람을 채용하거나 그러한 역량을 가진 사람을 활용해야 한다는 내용이 포함된다.

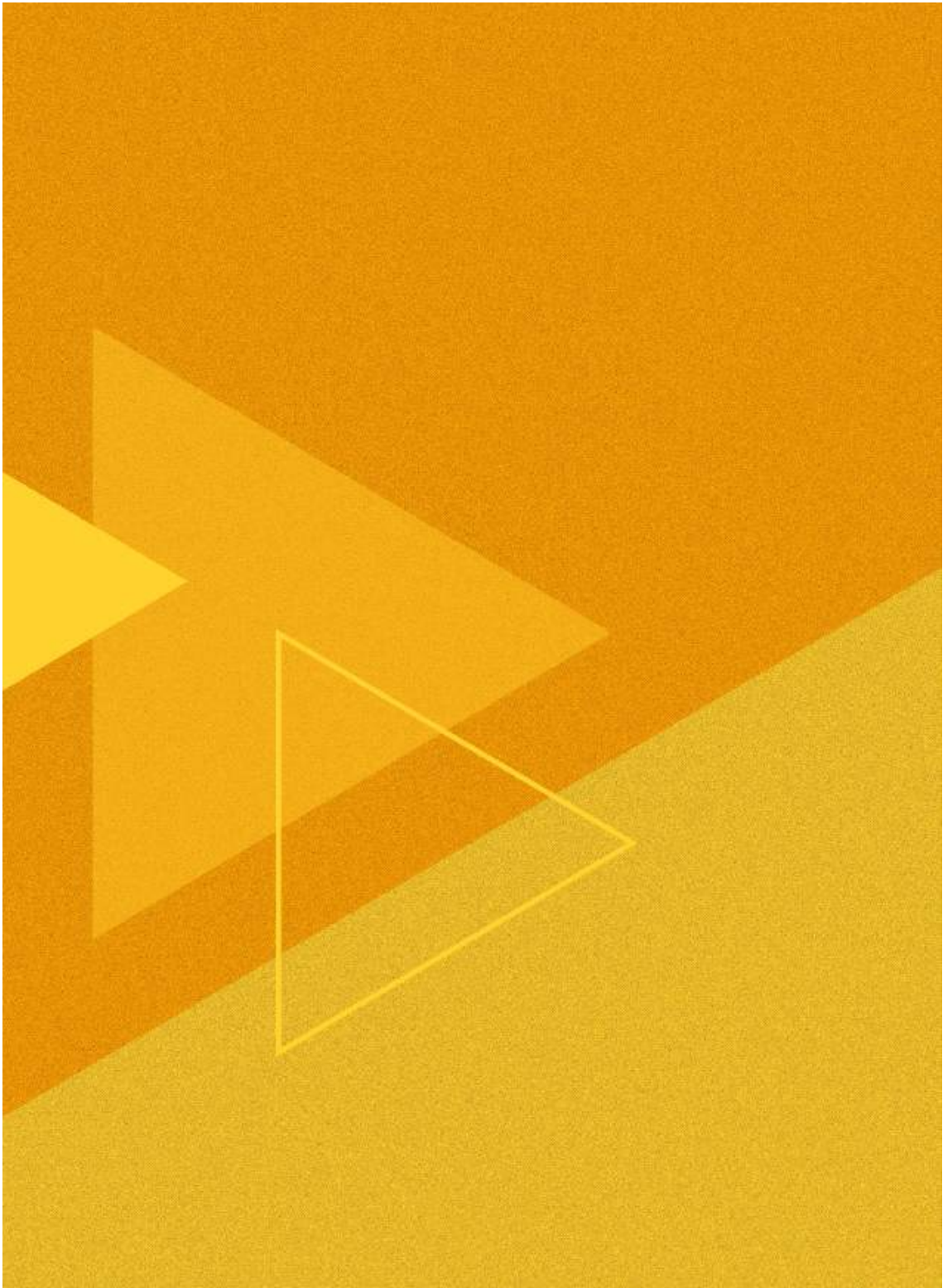


산업 분야마다 직면하는 위험성도 다르고 위험을 줄일 수 있는 요소도 다른 만큼 분야별 훈련을 마련하는 것도 중요하다.

- ▶ 싱가포르 건설사업청은 ‘근로자를 위한 코로나 안전 훈련’이라는 온라인 교육을 마련하여 건설 분야 근로자가 의무적으로 참가하도록 했다. 이 교육에서는 건설 근로자에 특이적으로 발생하는 위험을 중점적으로 다룬다(BCA, 2020).
- ▶ 미국 국립 환경보건과학연구소는 코로나 19 대유행 기간에 일터로 복귀하는 필수 근로자를 위한 맞춤형 훈련 도구를 개발했다(NIEHS NIH, 2020).
- ▶ 의료보건 분야 근로자들을 위한 훈련도 크게 늘어났다. WHO와 같은 국제기구도 의료보건 분야 근로자를 위한 온라인 훈련을 개발했다(WHO, 2020b).

그 밖에 민간단체와 조합에서도 식료품점 근로자, 장례 산업 근로자, 화학 산업 근로자 등 코로나 19 발생 시기에 다양한 분야에 알맞은 훈련을 개발했다.

OSH와 근로 분야의 여러 이해관계자가 코로나 19와 OSH에 관한 지침, 훈련, 그 외에 여러 자료를 제작했다. 본 보고서 부록에 이러한 자료가 정리되어 있다.



5.

OSH 데이터 수집과 조사

국제연합의 ‘2030 지속가능 발전 목표’¹⁷와 OSH에 관한 ILO의 여러 표준에 따라, 각국은 신뢰도 높은 OSH 데이터 수집과 활용을 위해 노력해왔다. 이러한 데이터는 OSH 분야에서 충분한 정보를 토대로 정책, 법률, 규정, 전략, 그 밖에 조치를 개발하는 필수 요소다. 이 점은 코로나 19 대유행처럼 공공기관이 상황을 수시로 평가하고 정보와 근거를 바탕으로 의사결정을 내려야 하는 긴급 상황일수록 더욱 중요해진다. 가장 큰 위험에 처한 집단을 파악하고 그 집단에 특이적인 조치를 취하려면 특정 인구군과 근로자의 데이터를 수집할 필요가 있다.

17. ‘지속가능 발전 목표(SDG) 8’은 포괄적이고 지속 가능한 경제 성장과 완전하고 생산성 있는 고용, 모두를 위한 양질의 일자리를 촉진하기 위한 목표를 제시한다. UN은 그 중에서도 이주 노동자, 특히 여성 이민자와 고용 상태가 불안정한 사람을 포함하여 모든 근로자를 위한 노동권 보장과 안전하고 확실한 근로 환경 조성을 ‘타깃 8.8’로 정의한다. 타깃 8.8 대상 국가는 업무상 재해에 따른 사망률, 그 외 부상 발생률을 성별, 이주 상태에 따라 보고해야 한다(지표 8.1.1): 목표 8, 국제연합 경제사회국(un.org).

정보를 수집, 분석하는 포괄적이고 효과적인 시스템이 갖추어지면 각국이 데이터를 수집, 분석하고 다양한 OSH 관련 문제를 조사하는데 도움이 된다. 이러한 시스템에는 업무상 사고와 질병을 기록하고 통지할 수 있는 적절한 메커니즘과 체계가 포함되어야 한다. 또한 새로운 위험이나 새로 등장한 위험을 파악하고 그러한 위험에 대처할 수 있는 예방 기술도 함께 찾아낼 수 있는 충분한 조사 능력도 갖추어야 한다. 이와 같은 역량을 갖춘 국가는 지금 필요한 것을 즉시 연구하고 조사하는데 매진할 수 있다. 가령 코로나 19 대유행과 같은 보건 위기가 발생했을 때 데이터를 수집하고 과학적인 정보를 생산하여 의사결정을 내리는 것도 가능해진다.

신종 코로나바이러스는 지금까지 확실히 알려지지 않은 특성과 동태를 보이는 만큼 바이러스가 확산되는 동안 업무 현장의 데이터는 매우 중요하다. 업무 현장에서 발생한 코로나 19 감염 확진 사례와 의심 사례에 관한 정보를 모으고 바이러스가 어떻게 확산됐는지 분석하면 업무 복귀 프로토콜의 위반 사항이나 예방 및 보호 조치의 결점을 파악할 수 있고 필요에 따라 시정 조치를 마련할 수 있다.

5.1 전 세계적인 건강 위기와 OSH 데이터, 정보의 수집

OSH 정보에는 당연히 업무상 사고와 질병에 관한 데이터가 포함된다. 그 밖에도 기업의 예방 역량을 평가할 수 있는 다른 중요한 데이터가 있다. 산업보건서비스의 존재 유무와 가용성, 위험성 평가 보고서의 존재 유무, OSH 훈련 제공 여부, OSH 규정 중 위반이 가장 많이 발생하는 부분 등이 그러한 데이터에 해당한다.

고용주와 근로자가 조직의 주요 측면과 기업의 예방 조치 이행에 관해 어떤 의견을 갖고 있는지 확인하는 조사와 연구는 전체적으로, 또한 분야별로 실시될 수 있다.

- ▶ 베트남에서는 코로나 19 대유행기에 업무 현장에서 실시된 보건 및 안전 훈련이 근로자의 안전한 행동 프로토콜 준수와 코로나 19 위험성에 대한 근로자의 인식에 어떤 영향을 주었는지 조사한 연구가 실시됐다(Chi et al, 2000).
- ▶ 중국에서 실시된接客 산업 대상 연구에서는 조직이 근로자의 코로나 19 안전 조치 준수에 어떤 영향을 줄 수 있는지 한 음식점을 대상으로 사례 연구를 실시했다(Hu et al., 2020). 이 연구에서는 4단계 절차가 근로자 개개인의 준수도를 크게 높이는 것으로 확인됐다. 4단계란 위험과 건강에 관한 개개인의 인식을 높이는 것, 코로나 19 안전 조치가 유용하다는 인식을 갖게 하는 것, 행동적 조치 채택, 일상 업무에 안전 조치 통합으로 구성되었다. 해당 연구에서는 업무 현장의 안전 전략과 조직 전체의 위기 전략에 경영진의 참여가 중요하다는 점도 입증되었다.

나이지리아, 아프가니스탄에서 실시된 보건의료 분야 근로자의 코로나 19 관련 지식과 인식에 관한 연구 2건

나이지리아 남남 지역의 보건의료 분야 근로자들을 대상으로 코로나 19에 관한 지식과 태도, 두려움을 평가하기 위한 조사가 실시됐다(Ogolodom et al., 2020). 설문 내용에는 이번 대유행에 대한 인식, 일터에서 코로나 19 정보를 제공 받고 업데이트되는 방식, 업무 현장의 위험성에 대한 개인적인 평가, 업무 현장의 안전 조치에 관한 생각, 일하는 동안 안전하다는 느낌이 들지 않게 만드는 요소 등이 포함되었다. 대부분의 응답자(62 퍼센트)는 일터의 안전도가 불충분하다고 느낀다는 의견을 밝혔다. 또 많은 근로자가 사회보험이 마련되지 않은 것이 서비스 제공에 장벽으로 작용하며, 모든 근로자에게 PPE와 추가적인 훈련이 제공되어야 한다고 전했다.

아프가니스탄에서도 8개 지역에서 비슷한 연구가 실시됐다(Raghavan, et al, 2020). 총 213명의 보건 전문가를 대상으로 코로나바이러스에 대한 생각과 인식, 지식을 평가하고 어떤 종류의 훈련을 받았는지, 훈련을 받았다면 업무 현장에 어떤 유형의 예방 전략이 활용되고 있는지 질문했다. 응답자의 55 퍼센트는 PPE 사용에 관한 훈련을 전혀 받지 않았다고 답했으며, 일부 근로자들 사이에서 코로나 19 확산에 관한 정보에 격차가 있는 것으로 나타났다. 응답자들이 밝힌 예방 조치는 위생수칙, 물리적 거리두기, 다양한 종류의 PPE 등 여러 종류였다. 3-4주 이상 N-95 등급 마스크가 부족하고 PPE가 불충분한 경우가 있었다고 밝힌 응답자가 많았다.

사회적 파트너도 구성원의 인식과 경험에 관한 데이터를 수집할 수 있다.

- ▶ 국제 노동조합연맹(ITUC)은 107개국 148개 노동조합을 대상으로 코로나 19 대유행 기간에 근로자 경험에 관한 데이터를 수집하여 안전한 업무 현장, PPE 제공의 상황을 파악했다(ITUC, 2020b).
- ▶ UNI 글로벌 유니온은 전 세계 노동조합을 대상으로 코로나 19 대응과 경험에 관한 조사를 실시했다. 응답자의 60 퍼센트 이상이 PPE와 살균제 부족을 경험했다고 밝혔다(UNI Global Union, 2020). 또한 이 조사에서 근로자들은 재택근무 시, 또는 임시 격리 기간에 “통신을 끊을 권리”를 지키기가 어렵다고 밝혔다.



- ▶ 노동조합 조사에서 코로나 19 위기가 정신건강에 끼친 영향도 드러났다. 폴란드 NSZZ Solidarnosc Commerce Union은 감염 가능성이 있는 고객과 장시간 밀접 접촉하면서 일하는 근로자가 스트레스에 시달린다고 밝혔다(UNI Global Union, 2020, p.7). 또 페루의 보안 산업 근로자 단체는 자발적인 격리를 금지하는 사업장이나 근로자에게 PPE를 제공하지 않는 사업장이 있다고 보고했다(UNI Global Union, 2020, p.8).
- ▶ 국제 사용자기구(IOE)는 ILO와 합동으로 코로나 19로 기업이 맞닥뜨린 문제와 기업에 발생한 영향, 대응에 관한 조사를 실시했다(ILO-ACT/EMP and IOE, 2020). OSH 대응에 관한 정보도 조사 내용에 포함됐다. 이 조사에서 각 조직은 주 단위로 OSH 자문을 제공하거나 자료 안내서를 제공하는 등 변화를 시도하였으며 OSH 훈련을 늘려야 한다는 점을 인지하고 있는 것으로 나타났다.

국가 수준의 전략적 계획 수립과 프로그램 조직, 조사 활동과 대응에 관한 평가가 실시되면 업무상 사고와 질병에 관한 데이터, 준수도, 그 밖에 OSH 관련 문제 등 근로 감독 통계가 반드시 필요하다.^{18,19} 코로나 19 발생 이후 많은 국가들이 업무 현장에서 코로나 19에 대처하기 위해 마련된 조치의 적용 상황에 대한 모니터링을 최우선적으로 고려하여 조사 체계를 강화하고 업무 계획을 재정비했다.

18. 『근로 감독 협약, 1947』(No.81), 21조 참고.

19. ILO는 노동 감독 데이터의 수집, 해석, 보고에 관한 보충 지침을 2건 발표했다: ‘근로 감독 통계와 수집의 조화에 관한 지침, 2016’과 ‘근로 감독 통계자료의 활용 - 간단 지침, 2017’이다.

5.2 업무상 재해와 질병에 관한 데이터 수집과 분석

대부분의 국가에서 업무상 사고와 질병 통지는 기업과 고용주의 의무 사항이며, “사고 보고서”를 작성하여 보험회사와 근로 감독 기관, OSH 주무당국에 제출해야 한다. 코로나 19를 “사고” 또는 “질병”으로 인정하는 국가에서는 각국 규정에 따라 통지해야 한다.

업무상 사고와 질병 기록, 통지에 관한 ILO 규정

『산업안전보건 협약, 1981』(No.155)에 따라 회원국은 근로자와 보험회사, 산업보건서비스, 의료인, 그 외에 직접적인 관련이 있는 기구 등 다른 주체가 업무 관련 사고와 질병을 보고하는 절차를 계속해서 수립하고 적용해야 한다(11(c)조).

위 협약의 2002년 프로토콜에는 기록과 통지에 관한 요건과 절차가 상세히 나와 있다(3조, 4조).

『산업안전보건 증진 체계 협약, 2006』(No.187)에도 OSH 국가 시스템에 업무상 재해와 질병 데이터의 수집, 분석 메커니즘이 포함되어야 하며 이 때 ILO의 관련 규정을 고려해야 한다는 내용이 명시되어 있다(4.3(f)조).

『근로 감독에 관한 협약, 1947』(No.81) 14조와 No.129 협약의 19.1조에는 근로 감독기관이 각국 법률 또는 규정에 명시된 사례에 관하여 규정된 방식에 따라 산업재해와 업무상 질병 사례를 통지 받아야 한다는 내용이 포함되어 있다.

ILO의 업무상 사고와 질병의 기록 및 통지에 관한 실행규범에는 의사결정자가 업무상 사고와 질병, 출퇴근 사고, 위험한 상황과 사고, 조사, 예방 노력에 관한 기록과 통지 절차, 방식을 마련할 때 활용할 수 있는 지침이 나와 있다. 이 실행규범에 명시된 주무당국의 역할은 다음과 같다:

- ▶ 보고, 기록, 통지 요건이 적용되는 업무상 사고, 업무상 질병, 출퇴근 사고, 위험한 상황과 사고의 분류 또는 유형을 정의한다.
- ▶ 업무상 사고, 업무상 질병, 출퇴근 사고, 위험한 상황과 사고의 보고와 기록 요건과 절차는 가능한 경우 기업, 의사, 보건서비스, 그 밖에 다른 기구의 고용주와 조직 내 모든 수준의 근로자에 동일하게 수립, 적용한다.
- ▶ 주무당국과 보험회사, 근로 감독기관, 보건 서비스, 그 밖에 다른 기관 및 직접적인 관련이 있는 기구에 업무상 사고, 업무상 질병, 출퇴근 사고, 위험한 상황과 사고를 통지하는 요건과 절차는 가능한 경우 모두 동일하게 수립, 적용한다.
- ▶ 다양한 기관과 기구 간의 조정과 협력이 이루어질 수 있는 적절한 방안을 마련한다.
- ▶ 고용주와 근로자가 법적 의무사항을 준수하는데 도움이 되는 지침이 제공될 수 있도록 적절한 방안을 마련한다.

대부분의 국가가 업무상 사고와 질병의 미보고 문제를 겪고 있다. 특히 업무로 발생하거나 악화된 질병이 보고되는 비율은 극히 낮고, 그나마도 업무가 원인일 수 있는 사례와 그렇지 않은 사례가 모두 포함되어 있다. 또한 의료보건 시스템이 질병의 실제 원인을 항상 조사하거나 보고하지도 않는다. 이러한 상황으로 인해 미보고는 빈번하고 광범위한 현상이 되었으며, 이로 인해 통계자료로 업무상 질병의 실제 발생률을 파악할 수 있는 경우는 드물다. 노동조합의 조사 결과, 보상 사례 분석, 병가 조사 등 다른 데이터는 이러한 빈틈을 메우는데 도움이 될 수 있다.

코로나 19 대유행과 같은 비상 상황에서는 정확한 데이터를 수집하고 환자 사례를 신속히 파악할 수 있는 효율적인 기록, 통지 시스템이 특히 중요하다.

- ▶ 유럽연합 회원국마다 코로나 19의 업무상 재해 또는 질병 인정 여부에는 차이가 있다. 이에 따라 유럽연합 통계국은 대유행 전 기간에 코로나 19 감염 데이터를 수집할 수 있는 새로운 보고 규정을 마련했다(Eurostat, 2020).



코로나 19 대유행기에 이탈리아의 업무상 사고와 질병 동향

이탈리아 국립 산업재해 보험 연구소(Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, INAIL)는 2020년 첫 10개월간 전체적인 부상 발생률이 전년도 대비 약 21.1 퍼센트 감소했다고 밝혔다(INAIL, 2020). 그러나 2020년 1월부터 10월까지 통지된 업무상 재해의 16 퍼센트는 코로나 19 사례였다.²⁰ 이 감염 사례는 보건 전문가(39.3 퍼센트), 보건 및 사회복지 업무 종사자(20 퍼센트), 의사(10.1 퍼센트), 사회복지사(8.4 퍼센트) 행정 근로자(3.4 퍼센트), 보건 관리자(1.1 퍼센트), 운전자(1 퍼센트)에서 발생했다. 같은 기간에 업무 현장의 치명상 사례는 2019년 대비 15.6 퍼센트 증가했다. 코로나 19로 인한 사망자로 인한 결과로, 코로나 19 사망자는 전체 사망 사례 중 3분의 1을 차지했다.

분야별로는 2020년 첫 10개월간 산업계와 서비스업계의 업무상 재해 보고 건수는 13.0 퍼센트 감소했고 농업 분야는 19.7 퍼센트, 공공 분야는 61.3 퍼센트 감소했다.

공공 부문의 경우 3월부터 6월까지 업무상 재해와 질병 통지 건수가 93 퍼센트 감소했다. 이 분야의 거의 모든 근로자가 재택근무를 실시하고(특히 1차 봉쇄 기간과 여름 이후) 초중고교와 대학교가 폐쇄된 데 따른 결과다.

그러나 보건 및 사회복지 분야의 업무상 재해 건수는 2019년보다 크게 증가했고 3분의 2는 코로나 19가 원인이었다. 2020년 첫 10개월간 업무상 재해 건수는 117 퍼센트 증가했고 3월에는 500 퍼센트, 4월에는 450 퍼센트를 넘는 최고치가 나타났다.

2020년 첫 10개월과 2019년의 결과에서 나타난 차이점은 주로 코로나 19 유행과 관련이 있다. 업무상 재해가 전체적으로 감소한 것은 3월 9일부터 5월 중순까지 비필수 생산 활동이 중단되고 학교 동시 폐쇄와 봉쇄 기간 이후에도 업체가 최대 가동률만큼 생산을 재개할 수 없었던 점 등이 원인일 수 있다. 또한 코로나 19 감염을 업무 현장에서 발생한 부상에 포함시킨 것은 보고된 사망 건수 증가에 큰 영향을 주었다.

20. INAIL은 2020년 4월 3일자 회보 No.13에서 코로나 19를 업무상 재해로 인정한다고 결정했다. 다음 자료 참고: COVID-19 per I contagisul lavoro garantite le stresse prestazioni degli infortuni.

고용주, 근로자, 그 외에 다른 주체(의료 및 건강관리 서비스 제공자 포함)가 업무상 사고, 질병, 위험한 상황, 업무상 질병으로 의심되는 사례를 통지하고 기록할 수 있거나 그것이 의무 사항이라는 사실을 모르는 것은 신뢰도 높은 OSH 데이터 수집에 중대한 장벽이 된다. 제재를 받거나 사업에 기업 명성에 영향이 발생하는 등 부정적인 결과가 초래될 수 있다는 두려움은 이러한 상황을 더욱 악화시킨다.

책임 당국은 사회적 파트너, 다른 이해관계자와 협력하여 고용주, 근로자, 그 외에 주체를 대상으로 책임에 관해 교육하고 통지 및 보고 요건을 준수하도록 관리해야 한다.

- ▶ 북아일랜드(영국) 보건안전청은 고용주가 코로나 19 감염 사례 또는 위험한 상황을 정부에 언제 보고해야 하는지 보고 기준을 정리한 목록을 제공했다(HSENI, 2020).
- ▶ 미국 OSHA도 법률에 의거하여 고용주가 어떤 경우 코로나 19 관련 입원치료 또는 사망 사례를 반드시 보고해야 하는지 명확히 밝힌 지침을 제공했다(미국 노동부, 2020b).

5.3 OSH와 코로나 연구

현재 확보할 수 있는 정보원에서 OSH 상황에 관한 충분한 데이터를 얻을 수 없어 확실한 상황을 보다 정확하게 파악할 수 있는 연구와 조사가 필요한 경우가 많다.

각국은 다양한 방식으로 이러한 서비스를 제공하는 기관을 활용해왔다. 산업화된 국가들은 대부분 국립 연구소나 주 기능이 OSH에 관한 연구, 훈련, 정보 제공, 자문 서비스인 그에 상응하는 조직체가 마련되어 있으나 개발도상국은 그러한 기관이나 조직이 있는 경우가 드물다. 담당 기관이 없으면 대학 연구단이나 사회보장 분야 연구소, 국가 보건서비스 시스템, 국가 산업보건안전 관리 기관, 민간 컨설턴트가 근로자, 그 대표와 협의하여 이 같은 서비스를 제공할 수 있다. 국가 수준의 OSH 전문 센터가 마련되어 있는 경우에도 다른 연구 기관과의 협력이 중요하다. 현재의 코로나 19 대유행 상황에서도 여러 관련 이해관계자가 전문적인 연구 역량을 발휘하여 OSH와 큰 관련이 있는 여러 산업 분야의 근로자에게 어떤 영향이 발생하는지 데이터를 신속히 도출하고 있다.

여러 산업화된 국가의 경험으로 볼 때, OSH 연구개발에 특화된 센터를 설립해야 할 타당성은 다음과 같다:

- ▶ 표준 수립과 업무상 노출 한계 설정에 필요한 과학적인 지원을 지속적으로 제공한다.
- ▶ 다양한 OSH 규율의 기능 평가에 필요한 기준을 수립하고 적용한다.
- ▶ OSH 전문가의 수와 역량을 늘릴 수 있는 교육 목적의 훈련 프로그램을 마련하고 강화한다.
- ▶ 고용주, 관리자, 노동조합, 정부 기관, 일반 대중에 OSH 관련 사안에 대한 정보와 자문을 제공한다.
- ▶ OSH 연구가 필요한 경우 직접 실시하거나 의뢰한다(ILO, 2012).

코로나 19 위기는 다음과 같은 부분에서 OSH 연구 및 조사와 특히 깊은 관련이 있다는 점이 입증되었다.

1. **산업 분야별**, 직업별 분석. 특정 분야나 산업에 특이적으로 발생하는 위험 규명과 그러한 위험을 약화시키거나 없앨 수 있는 가장 공통적인 해결책을 찾는 데 도움이 된다. 이와 같은 ‘위험 지도’는 각 분야 사업체 뿐 아니라 규정과 기술 표준 개발 및 업데이트, 대상에 맞는 지침, 정보, 훈련, 기술 지원에도 유용하다.

코로나 19처럼 유행병이 발생한 상황에서는 분야별 연구로 바이러스의 주된 노출원을 분석하는 동시에 심리사회적 위험성, 폭력 상황에 노출될 가능성 등 해당 유행병과 관련된 다른 위험도 함께 규명할 수 있다. 이를 토대로 어떤 분야가 특히 큰 영향을 받고 그 이유는 무엇인지 파악할 수 있다. 또한 분야별 연구는 대유행병에 경제적으로 가장 큰 타격을 입고 일자리 상실 위험성이 가장 큰 분야를 찾고 그러한 경제적 영향과 일자리 손실이 근로자, 기업가의 정신 건강과 신체 건강에 어떤 결과를 초래할 수 있는지도 분석할 수 있다.

▶ 코로나 19가 대유행하자 일본에서는 의료보건 분야 근로자들을 대상으로 정신 건강에 영향을 주는 요소를 파악하기 위한 연구가 실시됐다. 그 결과 근로자의 정신 건강 악화와 관련된 공통 요인은 업무량 증가, 근무 시간 증가, 전염에 대한 두려움, 오명인 것으로 확인됐다(Makino et al., 2020). 중국에서 대유행 상황에 일선에서 근무하는 의료계 근로자를 대상으로 연구를 실시한 결과 우울증(50.3 퍼센트), 불안(44.6 퍼센트), 불면증(34.0 퍼센트) 발생 비율이 높은 것으로 나타났다(Gold, 2020). 방글라데시에서 근로자 자살 사례를 조사한 연구에서는 코로나 19 위기로 인해 갑자기 실업자가 되거나 봉쇄 조치로 사업장이 폐쇄된 경우가 있는 것으로 확인됐다(Bhuiyan et al., 2020).

세계 여러 지역에서 코로나 19 대유행 후 수많은 근로자가 전면 재택근무에 들어가거나 파트타임 재택근무를 시작했다. 이에 따라 새롭게 발생하는 영향을 줄이기 위해 재택근무의 영향에 관한 조사의 중요성이 부각되었다.

▶ 포르투갈에서 재택근무 근로자들을 대상으로 새로운 업무 형식에 어떻게 적응했고 이 변화로 어떤 어려움에 맞닥뜨렸는지 평가하는 조사가 실시됐다. 응답자들은 업무 형태의 전환 자체는 매우 간단했지만, 많은 경우 프린터, 인터넷 등 업무 지원 기반 시설에 해당하는 자원 부족과 일과 사생활의 균형, 동료들과의 사회적 소통 결여 등으로 인한 어려움이 있다고 답했다.

2. **근로자 그룹별 분석**. 특수한 위험 또는 이례적으로 심각한 위험에 노출될 수 있는 특정 근로자 그룹의 상황에 관해 보다 심층적인 지식을 확보할 수 있다. 코로나 19의 경우 연구를 통해 기저 질환이 있는 사람은 감염 시 병세가 심각하거나 사망할 위험이 높다는 사실이 밝혀졌다(CDC, 2020b). 이와 같은 연구는 재택근무 형태 등을 포함한 업무 현장 정책과 그 밖에 위험 저감 전략 마련 시 지침이 될 수 있다.
3. **건강 결과에 관한 분석**. 주로 역학 연구를 통해 특정 위험과 업무 상황에서 발생한 건강상의 문제를 규명하기 위해 실시된다.
4. **준수성 평가**. 분야별, 지역별, 기업 유형별로 법적 요건의 준수도를 평가하여 책임자의 준수성을 높일 수 있다. 이러한 평가는 코로나 19 예방 및 통제 조치를 결정하는 규정에 특히 적합하다.
5. **코로나 19 관련 다양한 OSH 예방 조치의 유효성 연구**. 코로나 19에 대응할 수 있는 효과적이고 효율적인 증거 기반 정책과 예방 조치의 가치를 증대시킬 수 있다.

5.4 국제 협력

코로나 19와 같은 위기 상황에서는 다른 나라에서 실시된 연구와 조사에 관한 정보를 얻을 수 있는 국제 정보원이 마련되면 매우 유용할 뿐만 아니라 연구와 시간, 노력을 크게 절약할 수 있다. 한 국가의 특이적인 일로 보일 수 있는 문제도 대부분 다른 곳에서도 관련이 있고, 이미 다른 나라에서 연구나 조사가 실시됐을 가능성이 있다.

ILO는 코로나 19 위기 발생 후 개인과 근로자, 지역사회, 국가에 필요한 단기, 중기, 장기적인 지속 가능한 해결책을 찾아 근로자의 안전과 건강을 지킬 수 있도록 국제적인 지침을 제공하고 있다. 또한 ILO는 각국의 OSH 정책과 지침을 포함하여 각 회원국이 마련한 정책 대응 정보를 취합하고 있다(ILO, 2020r).

국제 협력과 정보 교환

『산업안전보건 증진 체계 권고, 2006』(No.197)에 OSH와 관련한 국제 협력과 정보 교환을 촉진하는 ILO의 역할이 강조되어 있다. 이 역할은 전 세계적인 대유행병 발생 상황에서 더욱 중요하다. 이러한 상황에서는 한 국가에서 나온 경험과 교훈이 같은 문제를 맞이한 다른 국가들이 신속히 참고할 수 있다. ILO는 코로나 19 대유행기 전반에 걸쳐 OSH와 관련한 기술 지침을 제공하고 각 국가 수준에서 마련한 조치 정보를 취합하고 있다.²¹

위 권고 15항에는 ILO의 역할이 다음과 같이 명시되어 있다:

- ▶ 각 국가, 특히 개발도상국을 돕는다는 관점에서 **국제적인 기술 협력** 도모. 목적은 다음과 같다:
 - 국가 수준의 예방적 안전 및 건강 문화가 형성되고 유지될 수 있도록 역량 강화
 - OSH 관리 시스템 강화
 - ILO의 OSH 강화를 위한 체계 관련 협약 비준, 그 밖의 제도 이행
- ▶ OSH에 관한 국가 정책, 시스템, 프로그램에 관한 **정보 교환**을 촉진한다. 우수 실무 사례와 혁신적인 접근 방식, 업무 현장에 **새롭게 발생한 위험요소 및 위험성** 규명에 관한 정보 등이 포함된다.
- ▶ 안전하고 건강한 근로 환경을 만들기 위한 노력의 **진행 상황**에 관한 정보를 제공한다.

21. ILO 자료, ‘코로나 19와 근로 분야: 국가별 정책 대응’ 참고.

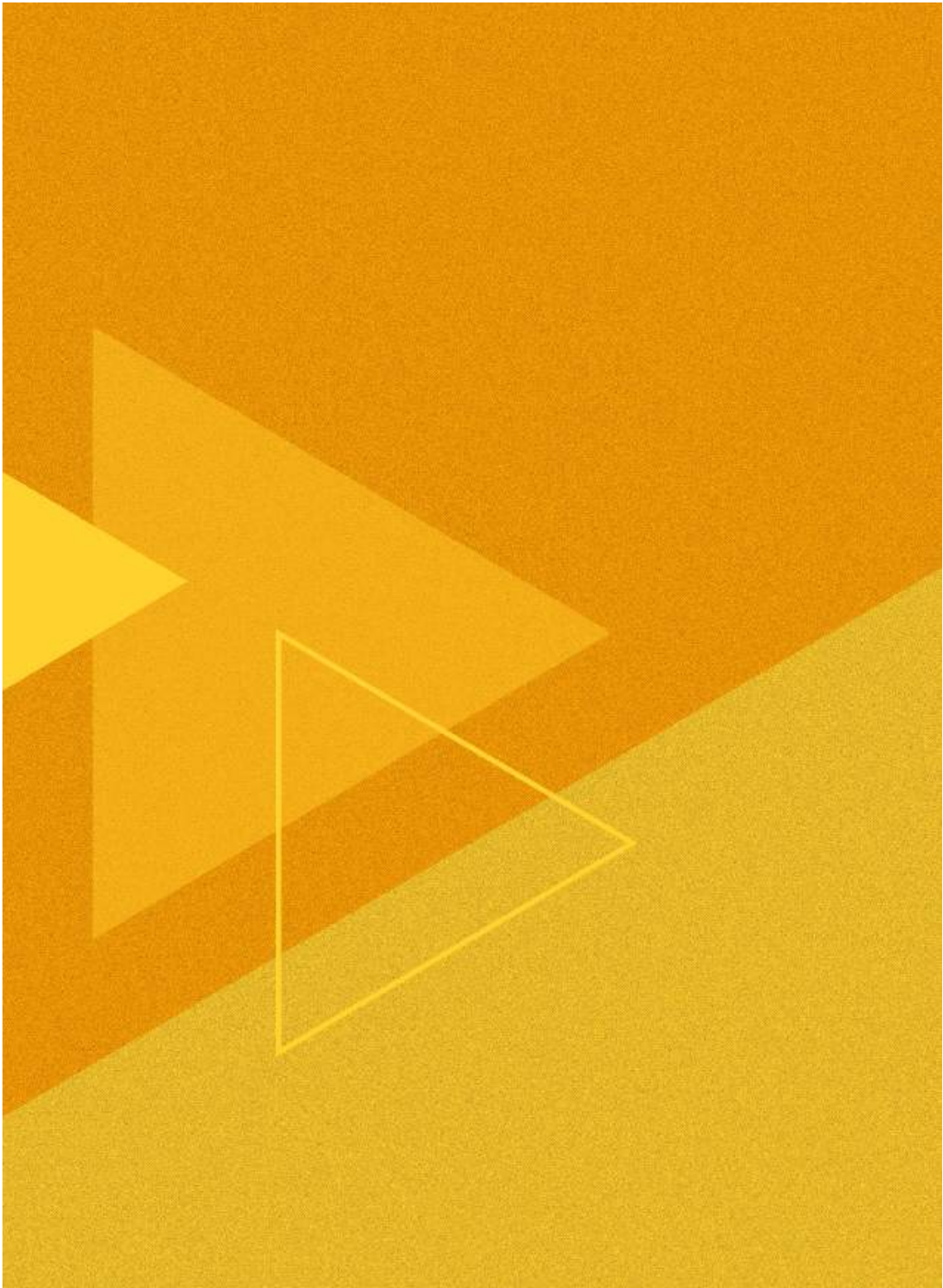


2020년에 G20 OSH 전문가 네트워크는 ILO와 협력하여 G20 국가 12곳에서 코로나 19 대유행이 OSH와 국가 OSH 시스템에 끼친 영향을 파악하기 위한 조사를 실시했다. 이 조사에서는 이번 대유행의 영향을 국가 정책, 국가 OSH 3자 기구, 근로 감독, 산업보건서비스, 데이터 수집까지 총 5개 영역으로 나누어서 조사했다(G20 OSH 전문가 네트워크, 2021). 또한 전 세계에서 실시된 우수한 추진 사업에 관한 데이터를 수집하고 코로나 19 대유행에 각국이 어떻게 대응했는지 조사했다. 인식 제고, 가장 우수한 실무 방식에 관한 정보 교환, 정보 배포, 개선이 필요한 부분과 대유행 기간의 OSH 개선을 위한 조치에 필요한 노력을 부각시키는 것이 조사 목표였다.

다른 국제기관들도 각각 특화된 분야에서 기술적인 자문을 제공하고 국가 간 협력 강화, 연구 협력, 연구 결과와 가장 우수한 실무에 관한 정보 배포에 중요한 역할을 담당한다. 예를 들어 WHO는 코로나 19 위기 이후 국제 사회의 대응 중 상당 부분을 이끌고 기술 지침과 데이터를 제공해왔다(SHO, 2021). 또 경제협력개발기구(OECD)는 산업안전보건 관련 평가 척도를 비롯해 코로나 19 이후 국가별 고용과 사회 정책 대응을 추적해왔다(OECD, 2020). UN 여성기구는 코로나 19로 인한 봉쇄 조치로 성별 기반 폭력과 가정 폭력이 증가하자 이를 예방하기 위한 지침을 마련했다. 또한 보충 데이터를 수집하고, 이 같은 상황에 대한 신속한 평가를 실시했다(UN 여성기구, 2020c). 신속 평가 결과 가정폭력 상담전화에 걸려온 전화 건수가 증가하였으나, 이러한 서비스는 코로나 19의 영향을 줄이려는 노력과 자원 재배치로 인해 축소된 것으로 나타났다(UN 여성기구, 2020c).

다른 국제기관에서도 특정 산업 분야를 위한 지침 제공에 중점을 둔 사례가 있으며, 이 경우 OSH와 근로 분야와 관련된 지침인 경우가 많다. 식량과 농업 전문 기구인 UN 식량농업기구(FAO)는 코로나 19가 식량과 농업 분야에 끼친 영향을 조사했고(FAO, 2020) 국제 항공운송협회(IATA)는 여객기로 이동 시 코로나 19 전파에 관한 연구 결과를 발표했다(BW Businessworld, 2020).

코로나 19 대유행이 소속 분야와 상관없이 자영업자, 임시 노동자, 비공식 근로자, 특히 도시와 시골 지역의 초소형 및 중소기업 소속 근로자를 포함한 모든 근로자의 건강, 경제, 고용에 끼친 영향과 사회적 영향에 대응할 수 있는 조치를 성 인지적 방식으로 마련하려는 노력에도 국제기구와 포럼이 지원을 제공할 수 있다.



6.

기업 수준에서의 OSH 관리 시스템 강화

코로나 19 대유행으로 각 업무 현장은 전염 예방을 위한 적절한 정책과 조치를 채택해야 했다. 그리고 이를 위해서는 ILO 표준²²과 지침²³에 명시된 통제 서열과 의무에 따른 철저한 OSH 위험성 평가가 필요했다. 업무 현장에서는 코로나 19로 인한 질병 예방과 저감을 위한 실행 계획을 수립하는 것이 중요하다. 이 때 사업 지속성 계획의 일환으로 비상 대응이 포함되어야 하며 위험성 평가 결과에도 부합해야 한다. 그러므로 위험 관리 조치가 지속적으로 이행되기 위해서는 고용주, 경영진, 근로자 간의 협력이 필수적이다.

22. 『산업안전보건 협약, 1981』(No.155)

23. 산업안전보건 관리 시스템에 관한 지침, ILO-OSH 2001

6.1 경영진, 근로자와 그 대표의 업무 현장 내 협력 강화

안전 문화가 형성되고 근로자의 참여도가 높아지면 안전사고가 64 퍼센트 감소하고 입원 치료율이 58 퍼센트 감소하는 등 안전사고 위험성이 감소한다(Harter et al., 2020). 전 세계적인 코로나 19 위기나 다른 비상 상황에서는 위기로 인해, 또한 새로 채택된 조치들로 인해 새로운 위험요소와 위험이 급속히 증가한다는 점에서 이러한 결과가 특히 중요한 의미를 갖는다. 불확실하고 모든 것이 빠르게 변화할 때는 근로자의 참여와 주인 의식을 갖고 상황에 대응할 수 있도록 이끌어야 지속 가능하고 적절한 해결책을 마련할 수 있다.

ILO 표준에 명시된 경영진, 근로자, 근로자 대표 간 협력의 중요성

『산업안전보건 협약, 1981』(No.155)에는 OSH 국가 정책이 업무 그룹과 사업 수준에서 **소통과 협력을 촉진**해야 하며, 이 요건은 국가를 포함하여 적절한 상위 수준 전체까지 적용되어야 한다는 내용이 명시되어 있다(5(d)조). 그러므로 각국 주무당국은 위험요소를 제거하거나 현실적인 범위에서 최대한 줄일 수 있도록 고용주와 근로자에게 적절한 방식으로 정보와 자문을 제공해야 하며 이들과 이들이 속한 조직 간의 협력을 강화해야 한다(『산업안전보건 협약에 관한 권고, 1981』(No.164) 4(d)항).

『산업안전보건 증진 체계 협약, 2006』(No.187)에는 국가 OSH 시스템에 사업 수준에서 **경영진, 근로자와 근로자 대표 간의 협력**이 업무 현장의 예방 조치에 필수 요소가 되도록 **촉진하는 방안**이 포함되어야 한다는 내용이 있다(4.2(d)조).

또한 No.155 협약에서는 **경영진과 근로자 및/또는 그 대표 간의 협력**을 업무 현장에서 실시되는 **조직 차원의 조치, 또는 그 밖에 다른 조치의 핵심 요소**로 인정한다(20조). 협력을 강화하기 위한 조치에는 적절성과 필요성을 고려하고 국가 관행에 따라 근로자 안전 대표, 근로자 안전보건위원회 및/또는 합동 안전보건위원회의 수립도 포함될 수 있다. 합동 안전보건 위원회의 경우 근로자에 고용주 대표와 최소 동등한 대표성이 부여되어야 한다(No.164 권고, 12(1)항)).

「산업안전보건 관리 시스템에 관한 지침, ILO-OSH 2001」에 강조되어 있는 바와 같이 업무 현장의 OSH 관리 시스템은 근로자의 참여가 핵심이다. 고용주는 근로자와 근로자의 안전보건 대표가 업무와 관련한 비상 대응 방안을 포함하여 OSH의 모든 측면에 관해 자문, 정보, 교육을 제공 받을 수 있도록 해야 한다. 안전보건위원회가 구성되면 고용주, 경영진, 근로자 간의 효율적인 협의와 협력이 가능하다.

코로나 19 대유행 기간에는 관리자와 재택근무 중인 근로자의 협력을 강화해야 하는 과제가 생겼다. 이 문제를 해결하기 위해서는 이메일, 뉴스레터, 인터넷 웹 페이지, 영상통화, 화상회의, 전용 어플리케이션 등을 활용하여 수시로 소통이 유지될 수 있도록 노력해야 한다.

- ▶ 오스트리아, 독일, 러시아연방에서 코로나 19 위기로 인한 재택근무의 생산성과 참여도를 조사한 연구 결과 근로자와 팀원들 간의 상호작용이 줄면서 고립이 생산성에 부정적인 영향을 준 것으로 나타났다(Kim and Coghlan, 2020). 이 연구에서는 재택근무 중인 근로자의 참여도를 유지할 수 있도록 팀원 간의 상호작용과 역량 개발을 개선해야 한다고 제안했다.
- ▶ 국제 사용자기구(IOE)는 코로나 19로 인한 재택근무 관련 지침을 마련했다. 이 지침에서는 정기적인 소통, 상호 신뢰, 온라인 협력 툴 활용 등 협력을 강화할 수 있는 방안이 제안되었다(IOE, 2020).



6.2 포괄적인 위험성 평가 실시

위험성 평가 과정은 위험의 식별과 평가, 통제가 포함된다. 이러한 위험을 피하거나 최소화하는 것, 또는 없애는 것이 평가의 목적이다. 근로자와 근로자 대표, 그리고 적절한 경우 안전보건위원회가 이 과정에 적극 참여하는 것이 매우 중요하다.

위험요소 식별과 위험성 평가

업무상 모든 위험요소는 지속적으로 규명되어야 하며 이러한 위험요소의 위험성도 계속해서 평가되어야 한다. 코로나 19 대유행 상황에서는 업무 환경과 주어진 업무, 잠재적 위험, 특히 일선에서 일하는 근로자에게 발생할 수 있는 위협과 공학적 조치 또는 조직 차원의 조치, PPE 등 이미 마련된 조치를 고려한 포괄적인 위험성 평가가 매우 중요해졌다. 또한 위험성 평가는 구내식당, 위생 시설, 사람들이 드나드는 장소 등 공용 구역의 접근성을 포함하여 근무일 전체를 고려해서 실시되어야 한다.²⁴ 이 때 생물학적, 화학적, 물리적, 사회심리적 위험요소와 폭력, 괴롭힘 노출 등 발생 가능한 다양한 유형의 위험을 고려해야 한다. 위험성 평가에서는 근로자 개개인의 특징도 반영되어야 한다. 확보할 수 있는 최신 정보를 바탕으로, 노년층과 나이와 상관없이 중증 기저질환이 있는 사람은 코로나 19 감염 시 심한 병을 앓을 위험성이 더 높을 수 있다.

장애가 있는 근로자는 몇 가지 이유로 코로나 19 감염 위험성이 더 높을 수 있다(위생시설을 이용하기 어렵고 사회적 거리두기를 실천하기 어려우며 정보 획득이 어려울 수 있다는 점 등)(WHO, 2020e). 고용주는 코로나 19 위기와 관련하여 재택근무를 포함한 유연근무제 시행과 유급 휴가, 감염 통제 조치의 접근성 강화 등의 조치로 장애가 있는 근로자를 지원할 수 있다(WHO, 2020e).

이주노동자는 전반적으로 OSH 관련 위험에 취약하다. 코로나 19와 같은 위기도 마찬가지다. 그 이유는 여러 가지가 있다. 근무 국가의 언어에 능통하지 않다는 점, 해당 국가에 대한 지식에 한계가 있다는 점, OSH 조치에 관한 정보와 근로자의 권리에 관한 정보를 접하지 못하거나 이해하지 못할 수 있다는 점 등을 꼽을 수 있다(WHO, 2020f). 또한 이주노동자 중에는 고용 상태나 안정적인 수입이 필요한 처지로 인해 제재를 받을까봐 두려워서 근로 환경이 안전하지 않아도 보고하지 않는 경우가 있다. 물리적 거리두기가 거의, 또는 전혀 실행되지 않거나 위생 시설이 충분하지 않은 공용 숙소에서 지내는 이주노동자도 많다(ILO, 2020z(ii)).

- ▶ 2020년 12월에 수많은 이주노동자가 일하는 태국 방콕 인근의 한 새우 시장에서 코로나 19 감염이 발생했다. 이로 인해 시장과 근처 기숙사가 봉쇄되어 10,000여 명의 이주노동자가 영향을 받았다. 밀수업자들이 이주노동자의 상황을 악용하고 코로나 19 대유행 기간에도 각자 자립해야 하는 현실로 인해 감염 경로 추적이 어려웠다(Thognoi, 2021). 이 사례로 이주노동자를 비롯한 취약한 근로 인구의 코로나 19 예방을 위한 맞춤형 전략이 필요하다는 점이 부각되었다.
- ▶ 말레이시아에서는 코로나 19로 이민자들이 맞닥뜨린 특정한 위험에 관한 조사가 실시됐다. 이민자 중 다수가 이민국의 불시단속을 우려하여 코로나 검사를 꺼려하는 것으로 나타났다. 또한 의사소통이 어렵고 코로나 19에 관한 자료와 지침을 이해하지 못한다는 사실도 파악됐다. 국제이주기구(이와 같은 문제를 해결하기 위해 말레이시아 근로자를 위한 다국어 건강 정보를 제공했다(Wahab, 2020)).

24. 더불어 해당되는 경우 고용주가 제공한 기숙사와 통근 수단도 고려한다.

위험성 평가에서는 근로자뿐만 아니라 공급업체, 고객, 고용주의 사업장 방문자에 발생할 수 있는 위험도 고려해야 한다.

업무 현장의 코로나 19 전파 방지를 위한 OSH 조치 채택

위험요소 식별과 위험성 평가 결과를 바탕으로 다음과 같은 계층적 통제 방식에 따라 예방 조치를 찾고 시행해야 한다.

코로나 19의 계층적 통제

제거와 대체. 아직 위험요소(신종 코로나바이러스)를 완전히 없앨 수 있는 방법은 없으므로, 이전 업무 절차를 새롭게 변경하여(예를 들어 재택근무 등) 노출과 전파 확률을 줄일 수 있다.

공학적 통제. 근로자의 행동에 의존하지 않고 위험요소 노출을 줄이는 방법이다. 또한 이행 시 비용 효율성이 가장 우수한 해결책이 될 수 있다. 예를 들어 다음과 같은 조치가 공학적 통제에 해당한다:

- ▶ 업무 환경의 환기율 증대 등을 통한 환기 개선, 필요한 경우 고효율 공기필터 설치, 일부 환경에 특수 음압환기 장치 설치(의료보건 시설의 공기 감염 격리실, 장례시설의 부검실 등)
- ▶ 비말 차단을 위한 투명 플라스틱 판 설치 등 물리적 배리어 설치
- ▶ 드라이브스루 방식의 고객 서비스 제공

행정적, 조직적 통제. 위험요소 노출을 줄이거나 최소화하기 위한 업무 정책 또는 절차 변경으로 구성된다. 이러한 조치는 아래와 같이 다양한 목적으로 실시될 수 있다.

- ▶ 물리적 거리 유지(예를 들어 교대 빈도 늘리기, 이틀에 한 번 출근하거나 출입문과 휴식 시간을 분산시켜 시설에 동시에 존재하는 총 근로자수를 줄이기 등)
- ▶ 위생 수칙 강화. 근로자 위생(예를 들어 손을 자주, 철저히 씻도록 홍보, 기침 예절 준수 장려, 다른 근로자의 전화기나 책상, 사무실, 기타 업무 도구와 장비 사용 자제 등)과 업무 현장(예를 들어 정기적인 청소와 소독 등 일상적인 관리 업무 개선) 모두 포함된다.
- ▶ 감염 통제 수칙 실행(예를 들어 건강 모니터링 정책 수립, 스크리닝 절차 시행, 몸이 아프거나 감염 가능성이 있는 근로자 발생 시 대응 조치 채택 등).

개인 보호 장비(PPE). PPE는 보통 최후의 수단으로 여겨지지만, 코로나 19 대유행기에는 특정 유형의 노출을 막기 위해 반드시 필요하다. 특히 의료보건 시설 등 위험성이 가장 높은 직업군에서 그러하다. PPE를 올바르게 사용하면 노출 방지에 도움이 도리 수 있으나 다른 예방 전략을 시행할 수 있는 경우 PPE가 이를 대체해서는 안 된다. 고용주는 근로자에게 무상으로 PPE를 제공해야 한다. 또한 근로자가 노출될 수 있는 위험요소를 토대로 PPE를 선택해야 하며 적절한 착용과 주기적인 재착용, 필요에 따라 일관되고 적절한 방식으로 착용하는 것이 중요하다. 또한 PPE는 정기적으로 점검, 유지하고 필요하면 교체해야 하며 근로자, 다른 사람들, 환경에 오염이 발생하지 않도록 적절히 제거, 세척, 보관, 폐기되어야 한다. 코로나 19 대유행기에 필요한 PPE의 종류는 노출이 발생할 수 있는 일과 업무에 따른 감염 위험성에 따라 결정된다. 고용주는 PPE에 관한 국가기관의 최신 정보를 수시로 확인해야 한다.

「ILO-OSH 2001」 지침에 따라 기업은 위험요소와 위험의 예방 및 통제 조치를 채택하고 필요에 따라 정기적으로 검토, 수정해야 하며 국가 법률과 규정을 준수하고 우수 실무 사례를 반영하는 한편 최신 정보를 고려해야 한다. 코로나 19 상황에서 고용주는 국가 또는 지역 OSH 기관이나 공중보건당국, 기구 등 산업보건서비스와 수시로 협력하여 업무 현장의 코로나 19 바이러스 노출 위험을 막을 수 있는 정보를 담은 자료를 개발하고 그 밖에 기술적인 조언을 구할 수 있다.

OSH 조치는 근로자의 안전과 건강 보호뿐만 아니라 공급업체, 도급업체, 고객, 환자 등 업무 현장에 있는 다른 사람들의 안전과 건강 보호를 목적으로 마련된다. 따라서 이러한 조치는 지역사회 전파를 줄이고 고객의 건강을 보호하는 필수 요소다.

- ▶ 싱가포르에서는 산업분야별 표준을 준수한 기업에 품질인증인 ‘SG 클린’ 마크가 부여된다(Tan, 2020). 이 인증을 받기 위해서는 업체가 공급업체, 도급업체, 고객과의 접촉 시 세부 수칙 등이 포함된 위생 및 청결 수칙을 이행해야 한다. 음식점의 경우 코로나 19 확산을 막기 위한 여러 새로운 수칙을 이행할 경우 인증을 받을 수 있다. 고객 간의 물리적 거리 유지, 테이블과 도구 위생 처리, 비접촉식 지불 방안 마련 등이 그러한 수칙에 포함된다.
- ▶ 아이슬란드에서는 각 상점이 고객 보호를 위한 조치를 마련했다. 바로 사용할 수 있는 손 세정제 마련, 고객이 직접 자신의 장바구니를 살균할 수 있도록 하는 것, 근로자에게 장갑 제공, 상점 내에 한꺼번에 머무르는 고객 수 제한, 계산대 앞에 플라스틱 보호 스크린 설치, 고객의 물리적 거리두기를 촉진하기 위해 바닥에 표시하는 것 등이 포함된다(Vinnueftirlitid, 2020).
- ▶ 영국에서는 술집과 바에서 어플리케이션을 통한 비접촉식 주문, 야외 테이블에서 식사, 좌석에 앉은 경우에만 서비스를 제공하는 것과 같은 조치를 시행했다.

ILO도 코로나 19 위기와 관련하여 고용주와 근로자를 지원하기 위해 여러 도구를 마련했다.



코로나 19 위기 관련, 근로자 안전과 건강 보호를 위해 개발된 ILO 도구

- ▶ 일터에서의 코로나 19 예방과 저감: 실행 체크리스트(2020년 4월)
- ▶ 대유행 상황: 일터에서의 안전과 건강 지키기 - 2020 세계 산업안전보건 날 보고서(2020년 4월)
- ▶ 코로나 19 대유행기의 안전하고 건강한 업무 복귀 - 정책 요약(2020년 5월)
- ▶ 안전한 업무 복귀: 10가지 실행 핵심(2020년 5월)
- ▶ 코로나 19 대유행기의 업무 관련 심리사회적 위험 관리 - 교육 자료(2020년 6월)
- ▶ 코로나 19 대유행기와 그 이후 재택근무 실무 지침(2020년 7월)
- ▶ 코로나 19와 건강 시설: 건강 시설에 필요한 조치 체크리스트(2020년 7월)
- ▶ 업무 현장의 손 위생: 코로나 19를 막기 위한 산업안전보건 필수 예방 및 통제 조치 - 요약 보고서(2020년 9월)
- ▶ 중소기업의 업무 현장 코로나 19 예방과 저감화: 실행 체크리스트(2020년 8월)

이와 함께 ILO는 OSH 문제를 중점적으로 다룬 항목이 포함된 다양한 분야별 요약 자료도 작성했다. ILO가 개발한 이러한 도구와 그 밖에 추가적인 도구와 자원, 다른 국제기관과 지역 및 국가 기구, 사회적 파트너가 개발한 관련 도구는 본 보고서 부록에 나와 있다.

코로나 19 위기와 변화 관리

코로나 19 대유행과 같은 위기 상황에서는 OSH 위험요소와 위험성의 예방 및 통제 방안에 변화 관리가 반드시 고려되어야 한다. 「ILO-OSH 2001」 지침에는 OSH에 영향을 주는 내부 변화(채용 또는 새로운 공정이나 업무 절차, 조직 구조 변화, 인수 등)와 외부 변화(예를 들어 국가 법률과 규정 개정에 따른 결과, 조직 간 합병, OSH 지식과 기술 개발 등)에 관한 내용이 나와 있다. OSH에 발생할 수 있는 이러한 잠재적 변화를 평가하고 변화가 도입되기 전에 적절한 예방 조치를 취해야 한다. 코로나 19와 같은 비상 상황에서 변화와 갑작스러운 중단, 우려가 발생한 경우에도 동일한 원칙이 적용되어야 한다.

업무 현장의 위험요소 식별과 위험성 평가는 새로운 업무 방식과 자재, 공정, 기계가 도입되거나 어떤 식으로든 변경되기 전에 실시되어야 한다. 이러한 평가의 목표는 실행 예정인 조치로 새로운 위험원이 생기지 않도록 하는 것이어야 한다. 코로나 19의 경우 바이러스 노출 예방이 목표다. 예를 들어 의료보건 분야 근로자는 얼굴에 물리적인 차단 도구를 착용하는 등 무거운 PPE와 열 스트레스, 탈수로 인한 위험을 겪을 수 있다. 또 재택근무 근로자는 특정한 심리사회적 위험과 인간공학적 위험에 노출될 가능성이 있다. 그러므로 새로운 위험요소와 전염 위험을 막기 위한 통제 조치로 생길 수 있는 부정적인 영향을 최대한 줄이기 위해서는 OSH 상태에 관한 지속적인 모니터링과 적절한 위험성 평가가 반드시 필요하다.

코로나 19 대유행기의 심리사회적 위험성 대처

코로나바이러스 대유행 사태로 전체 인구와 근로 분야에 커다란 두려움과 걱정, 우려가 발생했다. 근로자와 고용주 모두 코로나 19로 건강 문제가 생길 수 있다는 염려와 함께 이 위기가 장기간 지속될 가능성과 일자리를 잃거나 사업장이 강제 폐쇄될 수 있다는 불확실성에 시달리고 있다.

코로나 19 대유행 이후 업무 절차에는 체계와 방법, 여건, 위험성의 측면에서 급진적인 변화가 시행됐다.

일선 근로자(의료보건 분야와 응급구조 분야 근로자 등), 필수품 생산에 관여하는 근로자, 배달과 운송에 참여하는 근로자, 국민의 안전과 안보를 책임지고 지키는 근로자 등 특정 분야의 근로자는 다른 사람들보다 더 큰 영향을 받고 있다. 많은 경우 이러한 근로자들은 바이러스에 감염되거나 자신의 가족에게 바이러스를 옮길 수 있다는 걱정, 업무량 증가, 긴 업무 시간 내내 PPE를 착용해야 하는 불편함 등 다양한 어려움을 겪는다. 이주노동자의 경우 코로나바이러스를 둘러싼 과장된 정보와 두려움이 국경을 초월하여 확산되고 외국인 공포증을 부추기는 분위기가 형성되면서 오명과 차별 가능성이 높아진 문제도 함께 겪고 있다.

또한 많은 근로자들이 갑자기 집에서 일을 하기 시작한 결과 고립, 더 길어진 근무시간, 필요한 것이 잘 갖추어진 적절한 업무 공간 결여, 업무와 가족으로서의 책임이 중첩될 가능성 등 특정한 심리사회적 위험에 노출되고 있다.

인적자원관리협회(SHRM)가 최근 실시한 연구에서는 고용주의 71 퍼센트가 재택근무에 적응하느라 고투를 벌였으며 기업의 65 퍼센트는 재택근무 시 근로자의 업무 의욕을 유지하기가 어렵다고 밝혔다(ILO, 2020w).

이러한 상황과 관련하여, 고용주는 근로자와 협의하여 새로운 업무 환경으로 인해 발생할 수 있는 심리사회적 위험을 관리하기 위한 조치를 마련할 책임이 있음을 기억해야 한다. 고용주의 입장에서는 근로자가 가정환경에서 적절한 OSH를 채택하고 이행하도록 하는 일이 어려울 수 있다. 미지의 변수와 위험이 많기 때문이다. 그러므로 고용주와 근로자의 협력과 소통이 반드시 필요하다. 고용주는 예를 들어 최신 정보와 위험성 평가 체크리스트 제공, 인간공학적 측면에 관한 가상 상담 등을 통해 근로자의 안전과 건강을 보장해야 하는 자신의 의무를 수행할 수 있다.

ILO의 「코로나 19 대유행기의 업무 관련 심리사회적 위험 관리」 지침에는 고용주와 관리자가 코로나 19 대유행기에 근로자의 복지를 보호하기 위한 심리사회적 위험성 평가와 예방 조치를 이행할 때 반드시 고려해야 할 요소가 나와 있다. 또한 해당 지침에는 봉쇄 조치가 내려진 시기와 이후 업무 복귀 시 업무 관련 스트레스를 방지하고 건강과 복지를 증진하는 방안을 업무 현장 수준에서 총 10 가지 실행 분야²⁵로 나누어서 제시한다(ILO, 2020y). 위험성 평가에는 폭력과 괴롭힘(물리적, 심리적 괴롭힘 모두 해당)도 포함되어야 한다.²⁶

25. 환경과 장비, 업무량, 업무 속도와 업무 일정, 폭력과 괴롭힘, 일과 사생활의 균형, 일자리 보장, 경영진의 리더십, 소통, 정보와 훈련, 건강 증진과 부정적인 대처 메커니즘의 방지, 사회적 지원, 심리적 지원 등이다.

26. 『폭력과 괴롭힘에 관한 협약, 2019』(No.190) 4조에 따라 각 회원국은 폭력과 괴롭힘을 법으로 금지하고 집행 및 모니터링 장치를 마련하거나 강화해야 하며 폭력과 괴롭힘 예방과 퇴치를 위

코로나 19 대유행기 전반에 걸쳐 수많은 근로자가 폭력과 괴롭힘의 타깃이 되었다. 특히 일선 근로자와 필수 근로자가 그러한 피해를 입고 있다.

- ▶ 프랑스 바욘에서는 버스 운전사가 남성 승객 3명에게 마스크를 착용하라고 요청했다가 살해당했다. 프랑스에서는 모든 대중교통에서 마스크 착용이 의무화되어 있다(BBC, 2020).
- ▶ 폴란드는 광산 근로자의 코로나 19 감염이 불균형적으로 높아지자 이들을 향한 비난이 쏟아지고 소셜미디어에서 광산 근로자들을 비난하는 사람들이 나타나면서 지역사회에서 공개적인 폭력이 일어났다. 이 여파로 폴란드 최대 규모의 점결탄 생산업체인 JSW는 광산 근로자와 그 가족들을 지키기 위한 캠페인을 시작했다(Reuters, 2020).
- ▶ 미국에서도 근로자가 공격을 당한 사례가 다수 보고됐다. 예를 들어 루이지애나 주에서는 한 음식점 근로자가 사회적 거리두기 요건에 따라 음식점 내에서 13명이 한 테이블에 함께 앉을 수 없다는 사실을 알린 후 폭행을 당했다. 애리조나 주에서는 항공기 근로자가 마스크를 착용하지 않은 여성 승객의 기내 입장을 저지했다가 해당 승객으로부터 폭행을 당했다(Porterfield, 2020). 또 메릴랜드 주에서는 아이스크림 판매점에서 근무하던 여성 두 명이 고객 두 명에게 상점 내에서는 마스크를 착용하라고 요청한 후 잔혹하게 폭행을 당해 둘 다 골절상을 입었고 한 명은 눈 수술까지 받아야 했다(Stone, 2020).
- ▶ 멕시코에서는 내무부 장관이 의료보건 분야 근로자들이 공격을 당한 수십 가지 사례를 문서로 발표했다. 이 자료에 따르면 공격의 70 퍼센트는 여성 근로자를 향했다(멕시코 내무부, 2020). 멕시코의 한 간호사는 길거리를 걸어가다가 누군가 던진 염산에 맞았다고 밝혔다(Semple, 2020). 공공 버스 업체 여러 곳이 의료보건 분야 근로자의 탑승을 거부하자 몇몇 도시에서는 이들 근로자를 위한 전용 교통 서비스를 마련했다(WHO, 2020a).
- ▶ 파키스탄에서는 2020년 5월, 가족이 코로나 19로 사망했다는 이유로 70명이 카라치 국립병원으로 쳐들어와 의료보건 근로자를 공격하는 폭력 사태가 일어났다(Ali, 2020).

코로나 19의 2차 확산이 시작되자 일부 국가에서는 1차 확산 때만 해도 “천사”, “영웅”으로 여겨지던 일선 근로자를 향해 대중이 과민하게 반응하는 사례가 늘어났다. 이로 인해 언어폭력과 물리적인 폭력이 늘어난 것으로 보고됐다.

- ▶ 이탈리아에서는 코로나 19 2차 확산이 일어나자 의료보건 분야 근로자를 향한 여론이 극심한 분노와 경제 발전에 걸림돌이 된다는 생각으로 바뀌었다(Beradi, 2020). 여기에 업무 스트레스까지 가중되어 수많은 의료보건 분야 근로자가 번아웃을 겪었다. 2020년 9월에는 예방 조치와 훈련 과정, 폭력 사례 모니터링을 통해 의료 분야와 사회보건 분야 근로자를 향한 폭력에 대처하기 위한 새로운 법률이 제정됐다.²⁷

봉쇄 조치로 재택근무를 시작한 근로자가 늘어나면서 코로나 19 대유행기에 특히 여성을 중심으로 가정폭력 위험성이 높아졌다(물리적 폭력, 심리적 폭력 모두 포함). 『폭력과 괴롭힘에 관한 협약, 2019』(No.190)에는 각 회원국이 현실적으로 가능한 범위 내에서 가정폭력이 근로 분야의 끼치는 영향을 줄일 수 있도록 최선을 다해야 한다는 조항이 포함되어 있다.²⁸ 코로나 19로 경제적인 부담이 늘자 가정폭력 해결에 집중되었던 많은 자원이 코로나 19로 발생한 급박한 문제를 해결하는 쪽으로 전환되고 있다(UN 여성기구, 2020a).

한 조치가 이행될 수 있도록 포괄적인 전략을 수립해야 한다. 또한 해당 협약 9조에 따라 고용주는 업무 현장에서 폭력과 괴롭힘을 방지하기 위한 적정 수준의 통제 조치를 마련해야 한다.
 27. 2020년 8월 14일자 법률 No. 113
 28. ILO 『폭력과 괴롭힘에 관한 협약, 2019』(No.190), 10(f)조.



- ▶ 아르헨티나에서 실시된 한 연구에 따르면 코로나 19로 인한 봉쇄 기간 동안 부에노스아이레스의 가정폭력 상담전화로 걸려온 전화 건수가 32 퍼센트 증가했다. 또 다른 연구에서도 자택 대기 명령과 가정폭력 증가에 비슷한 연관성이 있는 것으로 나타났다(Perez-Vincent et al., 2020).
- ▶ 호주에서 여성 15,000명을 대상으로 실시된 연구에서는 4.6 퍼센트가 함께 사는 파트너로부터 신체 폭력이나 성폭력을 경험한 적이 있고 이 가운데 3분의 2는 코로나 19 대유행이 시작된 후 폭력이 시작됐다고 밝혔다(Boxall et al., 2020).
- ▶ 몇몇 기구에서 코로나 19로 인한 가정폭력에 대처할 수 있도록 고용주를 위한 지침을 마련했다. WHO는 코로나 19 대유행 기간의 여성 폭력 예방과 대응에 관한 지침을 발표했다(WHO, 2020c). 영국에서는 고용주 네트워크가 가정폭력 실태를 정리하고 근로자 지원을 위한 조치를 제안한 가정폭력 자료를 마련했다(The Princes Responsible Business Network, 2020).

비상 상황 예방, 준비, 대응

견실한 OSH 관리 시스템에는 비상 상황 예방과 대비, 대응 방안이 수립, 유지되어야 한다. 「ILO-OSH 2001」 지침에는 이러한 방안에 관해 다음과 같은 요건이 명시되어 있다:

- ▶ 잠재적인 사고와 비상 상황을 확인하고 이와 관련된 OSH 위험을 예방한다.
- ▶ 기업의 활동 규모와 특성에 알맞아야 한다.
- ▶ 업무 현장에 비상 상황 발생 시 모든 사람을 보호할 수 있도록 필요한 정보와 내부 소통, 협응이 보장되어야 한다.
- ▶ 관련 주무당국, 이웃 지역, 비상 대응 서비스 기관에 정보를 제공하고 소통해야 한다.
- ▶ 업무 현장에 있는 모든 사람에게 응급 처치와 의료 지원, 소방, 대피 방안이 제공되어야 한다.
- ▶ 조직 내 모든 구성원에게 관련 정보와 훈련을 제공해야 한다.
- ▶ 가능한 경우 외부 응급 서비스나 다른 기구와 협력한다.

회사에 건강 위기와 대유행 상황에 대비한 포괄적인 업무 현장 비상 대응 계획이 마련되어 있으면 코로나 19와 같은 예기치 못한 상황이 발생해도 신속하고 체계적이면서 효과적인 대응 방안을 마련할 수 있다. 마찬가지로 특정한 비상 상황도 그러한 계획에서 미리 예상해 둔 조치가 있으면 실제 상황이 발생하더라도 더 쉽게 조정할 수 있다.

업무 현장의 코로나 19 비상 계획은 기업 내 모든 업무 영역과 근로자가 수행하는 모든 활동을 고려해야 한다. 또한 잠재적인 노출원을 찾고, 정부가 국가 수준에서 정한 규정 및 조치에 따라 사회적 파트너와 협력하여 대유행을 대비, 관리하기 위한 조치를 마련해야 한다. 이러한 계획은 근로자가 일을 하면서, 또는 외부에서 코로나 19에 감염됐을 때 취해야 하는 구체적인 절차를 제공해야 한다. 접촉자로 분류되어 격리되어야 하는 경우, 검사, 감시 방안 등도 포함된다. 이 같은 절차를 마련할 때는 근로자의 사생활과 비밀 유지가 고려되어야 한다.

- ▶ 캐나다에서는 고용주가 근로자와 협의하여 업무 현장 계획을 마련했다. 교대할 때마다 코로나 19 스크리닝을 실시하고 접촉자를 추적하는 등의 위험 저감 조치도 포함되며, 노출 가능성이 있는 근로자는 접촉자에 관한 구체적인 정보를 제외하고 바이러스 노출 가능성이 있다는 사실만 통보 받는다(온타리오 정부, 2020a).
- ▶ 뉴질랜드에서는 타당하다고 판단되는 경우 업무 현장에서 근로자와 고객의 접촉 여부를 추적해야 한다(뉴질랜드 정부, 2020).

6.3 초소형 및 중소기업과 비공식 경제의 점진적인 OSH 여건 개선을 위한 지원 장치

초소형, 소형, 중소기업(MSME)과 비공식 경제는 이번 코로나 19 대유행으로 더욱 큰 타격을 입었다. OSH에 투자할 자원이 부족한 경우가 많고, 특히 코로나 바이러스로 인한 위험성이 급격히 증가하는 상황에서 더욱 그러하다. 또한 근로자 중 상당수가 이미 업무상 사고나 질병 위험성이 높아서 회사와 고용 모두 위태로운 경우가 많다.

MSME와 비공식 경제의 고용주와 근로자에 접근하는 일은 OSH 시스템의 가장 심각한 과제라 할 수 있다. MSME는 많은 경우 공식적인 OSH 요건을 준수하기가 어렵고, 업무 현장의 코로나 19 확산을 줄이기 위해 마련된 새로운 OSH 규정도 지키기가 어렵다.

최근 몇 년간 각국은 이러한 상황에 대처하기 위해 특별한 추진 사업을 마련했다. 예를 들어 사회적 파트너와의 협력 관계 강화, 전략적인 파트너십 지원(공중보건 관리 시스템, 사회보장기관, NGO, 교육기관 등), 대형 기업의 고용주가 제공하는 멘토십과 대형 업체와 MSME 간의 파트너십 장려 등을 꼽을 수 있다. 또한 MSME 네트워크 형성, 근로자와 경영진이 모두 참여하는 포괄적인 접근 방안 마련, 다른 이해관계자와 MSME 간의 신뢰 구축 등 MSME에서 OSH 수칙이 성실히 지켜질 수 있도록 독려하기 위한 다양한 전략이 활용되고 있다(Treutlein, 2009).

MSME와 비공식 업무 현장의 코로나 19 예방 촉진을 위한 웹 세미나

ILO 델리(인도) 지역사무소는 남아시아 지역의 MSME와 비공식 경제가 예방 조치를 이행하고 근로자를 지원할 수 있도록 장려하는 웹 세미나 시리즈를 기획했다.

이 웹 세미나의 개발 과정에는 정부 직원과 고용주, 근로자 단체의 대표 등 다양한 이해관계자가 참여했다. 또한 MSME 소속 근로자와 비공식 경제에 소속된 근로자를 위한 웹 세미나가 따로 마련되었다.

웹 세미나에는 이 지역에서 축적된 ILO의 경험이 반영되었으며, 참여형 개선기법(PAOT)이 적용되었다. 참가자들에게 업무 현장에서 코로나 19를 예방할 수 있는 모범 사례를 실천 단계별로 공유하도록 장려하고, 특히 물리적 거리두기, 근로자 위생, 자가 건강 점검, 합동 위험성 평가 등이 강조되었다.



코로나 19 관련 콜롬비아 커피 산업 근로자의 보호와 지원

콜롬비아 전국 커피 재배자 연맹과 농업농촌개발부는 커피 산업 분야의 코로나 19 확산 위험을 줄이기 위한 협약을 공동으로 마련했다. 이 협약에는 소규모 농장을 위한 구체적인 조치, 지침과 함께 중대형 규모 농장을 위한 맞춤형 정보가 포함되었다.

이와 함께 ‘부문별 커피 재배자 위원회’는 근무지역에 집이나 거주지가 없는 수확 농민이 코로나 19 증상이 나타나거나 양성 판정을 받은 경우 격리된 환경에서 회복할 수 있도록 “격리 센터”를 마련하는 등의 전략을 수립했다.

비공식 경제

코로나 19로 발생한 위험은 비공식 경제 분야의 가난한 근로자들이 이미 겪고 있는 취약성을 악화시키고 있다. 수많은 국가에서 전면 봉쇄, 또는 부분 봉쇄 조치가 내려지고 전 세계적으로 50억 명이 이로 인한 영향을 받은 가운데 숙박업, 음식 서비스업, 제조업, 도매업, 소매업, 농업 등에 종사하는 16억 명의 비공식 근로자가 타격을 입었다. 또한 가장 큰 영향을 받은 분야에서는 여성 근로자 수가 더 많다(ILO, 2020d).

비공식 경제에 속한 근로자, 특히 개발도상국의 근로자들은 이동 제한이나 사회적 접촉 제한, 봉쇄 조치, 그 밖에 다른 조치가 내려져도 일을 해야만 한다. 이들은 대부분 병가나 질병 수당과 같은 사회보장 혜택을 받지 못하고 가정에서도 비좁고 비위생적인 생활환경으로 인해 물리적 거리두기를 지키기가 사실상 불가능하다. 보건 당국이 의무 사항으로 정한 예방 조치를 준수하지 못하는 상황은 사회적 긴장을 높이는 원인이 되고, 위반 행위와 행동을 부추겨 국민 전체를 보호하고 대유행병과 싸우려는 정부의 노력을 위태롭게 만든다. 비공식 근로자는 PPE나 살균용품, 손 위생 시설을 이용하지 못하는 경우가 많다는 점도 감염 위험성을 높이는 원인이 된다(ILO, 2020d).

- ▶ 아프리카 대륙의 여러 국가에서 비공식 경제를 지원하고 안전한 행동을 장려하기 위한 정부의 다양한 대응을 조사한 연구가 실시됐다. 현금 지원, 경제적인 지원, 그 밖에 다양한 형태의 사회적 지원 전략이 마련된 것으로 확인됐다(Schwettmann, 2020). 남아프리카에서는 코로나 19 보건안전 지침을 개발하여 야외 시장과 길거리 노점에서 일하는 비공식 근로자들에게도 제공했다(WIEGO, 2020).
- ▶ 브라질 쿠리치바에서는 폐기물 수거 비공식 근로자들을 대상으로 PPE와 코로나 19 전파 방지 방안을 알려주는 훈련이 제공됐다(C40 Knowledge Hub, 2020).
- ▶ 짐바브웨는 비공식 경제, 특히 비공식 식품시장을 중심으로 코로나 19의 영향을 줄이기 위해 근로자 협의, 위험요소 규명 활동 등을 실시했다(ILO, 2021d).



또 다른 위기를 위한 회복력 있는 OSH 시스템

코로나 19 대유행은 근로 분야에 큰 영향을 주었다. 근로자는 일터에서 바이러스에 노출될 수 있다는 위험성을 감수하는 동시에 이동 제한을 지켜야 하는 상황이 되었다. 재택근무가 증가하고, 수많은 상업 활동과 제조 활동이 중단됐다. 코로나 19가 만든 위기는 점차 파급되어 근로시장과 근로 조건, 급여에도 영향을 주었으며 병가, 사회보장과 같은 보호 방안의 접근성에도 영향이 생긴 경우가 많다. 이번 대유행은 OSH 시스템을 강화하고 회복력 있는 시스템으로 만드는 것이 중요하다는 사실을 확실하게 보여주었다. 우리는 이 교훈을 기억하고 미래를 준비해야 한다. 코로나 19의 위기로 OSH가 더 넓은 범위의 비상 대응과 공중보건 시스템 안에서 핵심 요소가 되어야 한다는 점이 입증됐다. 국가 비상 대비·대응 기관은 국가 비상계획의 한 부분으로 OSH 대비 계획을 적극 통합해야 한다. OSH 시스템을 위한 투자는 이번 대유행에 대응하고 추가적인 전염을 방지하여 회복 속도를 높이는데 기여할 뿐만 아니라 미래에 어떠한 위기가 발생하더라도 회복력을 갖추는데 보탬이 될 것이다.

국제노동표준(ILS)에는 위기 대응의 관점에서 양질의 일자리를 지킬 수 있는 구체적인 지침이 포함되어 있다. 산업안전보건 분야와 관련된 표준은 코로나 19 대유행 상황에 활용할 수 있다. 또한 고용, 사회적 보호, 급여 보호, MSME 지원, 일터에서의 협력에 관한 ILS는 코로나 19 대유행으로 인한 사회경제적 영향을 해결하는 지침으로 활용할 수 있다. ILO 회원국은 어떠한 위기에도 더욱 탄탄하게 대비할 수 있도록 이러한 표준을 채택하고 이행해야 한다. ILS가 강조하는 사회적 대화와 일터에서의 협력 문화는 회복의 열쇠이자 위기 상황에서, 위기가 끝난 이후에도 고용과 근로 조건이 하향세로 향하지 않도록 방지할 수 있다.

ILO의 「평화와 회복력을 위한 고용 및 양질의 일자리 권고, 2017」(No.205)에는 위기 대응 시 전략적인 접근 방안이 개략적으로 나와 있다.²⁹ 특히 위기 상황에 대응할 때 사회적 대화가 중요하다는 점을 강조한다.³⁰ 또한 위기 대응 시 안전하고 질 높은 근로 환경을 장려해야 한다는 점도 강조된다.³¹

위기 대응의 모든 부문에서 **사회적 대화**가 중요하다는 사실은 코로나 19의 대유행기 전반에 걸쳐 명확히 드러났다. 근로자, 고용주, 사회 전체가 무엇을 필요로 하는지 고려한 대응 방안을 마련하려면 근로자, 근로자 대표와의 협의와 소통이 핵심이다. 사회적 대화가 효과적으로 이루어지면 현재 만연한 상황에 가장 알맞은 해결책을 전달하고 신뢰와 자신감을 구축하는데 도움이 된다. 여러 계층에서의 사회적 대화는 코로나 19 위기에 대응하기 위한 ILO 정책의 4 번째 핵심이기도 하다.

OSH 분야에서는 『산업안전보건 증진 체계 협약, 2006』(No.187)과 이 협약에 대한 권고(No.197)에는 OSH에 관한 기존 협약의 중요성을 인지하여 국가 차원에서 예방적 안전보건 문화가 형성될 수 있는 일관성 있고 체계적인 틀이 제공된다. 이 틀에는 위기 대응을 포함하여 근로자의 안전과 건강을 항상 지키는 것이 가장 중시되는 OSH 시스템의 구성요소가 전체적으로 소개되어 있다. 『산업안전보건 협약, 1981』(No.155)에는 고용주, 근로자, 국가기관이 OSH와 관련하여 수행하는 기능과 책임이 체계적으로 제시된다.

탄탄한 국가 OSH 정책과 규제 체계는 국가 보건 및 근로 시스템이 사업 회복 확률 또는 사업 지속성을 증대시키고 근로자의 안전과 건강을 지킴으로써 위기에 보다 잘 대응하도록 한다는 점에서 이러한 시스템의 회복력을 갖추는데 기여한다. 1장에서 설명한 바와 같이 여러 산업 분야의 특정한 상황에 대처하기 위해 규정, 기술 표준 및/또는 총체적 합의를 채택한 국가가 많고, 많은 경우 여기에 업무 현장의 코로나 19 예방과 대처에 관한 세부적인 절차와 협약이 포함되어 있다. 사회적 파트너와의 협의를 거쳐 법적 대응 방안을 신속히 채택하는 것도 다른 비상상황에 대처하고 책임자가 OSH 조치를 적절히 채택하도록 이끌기 위해 필요할 수 있다.

이번 코로나 19 대유행으로 바이러스 확산 속도를 늦추기 위해 마련된 조치 등 확립된 조치가 모든 종류의 기업에 일관성 있게 적용되는지 확인할 수 있도록 대규모로 실시되는 견실한 근로 감독 시스템의 필요성도 부각되었다. 근로 감독관은 업무 현장과 지속적으로 상호작용하므로, 고용주와 근로자에게 적합한 정보를 정기적으로 제공할 수 있는 특수한 위치에 있다. 이러한 역할은 준수성에도 영향을 줄 수 있다.

코로나 19 위기로 강력한 국가 OSH 제도 체계가 반드시 필요하고 OSH 주무당국이 국가 차원의 협의에 참여해야 한다는 점도 입증되었다. 리더십을 제공하고 위기 상황에서 신뢰할 수 있는 기구의 역할을 하는 국가 OSH 관리 당국은 보다 체계적이고 신속한 대응을 할 수 있는 확률이 더 높고, 국민의 신뢰 수준을 높일 수 있다. 이는 곧 제공된 지침을 더 성실히 준수하려는 행동에도 영향을 줄 수

29. No.205 권고는 각 회원국이 『결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약, 1948』(No.87), 『단결권 및 단체교섭권 협약, 1949』(No.98)을 고려하여 위기 대응에 고용주 단체와 근로자 단체가 중추적인 역할을 한다는 사실을 인정할 것을 촉구한다.

30. No.205 권고, 7(k)항, 8(i)항

31. No.205 권고, 9(d)항

있다.

적절한 OSH 조치를 결정할 때는 근로자, 고용주, 정부의 복잡한 필요를 고려한 사회적 대화가 필수적이며, 이를 통해 적절하면서도 지속 가능한 해결책을 개발해야 한다. 일반적으로 OSH 국가 3자 자문 기구가 이러한 대화가 이루어지는 제도 체계가 된다.

코로나 19 대유행으로 공중보건 시스템과 업무 현장 사이에서 다리 역할을 하는 산업보건서비스의 필요성도 부각되었다. 이러한 서비스는 자문, 협의, 교육, 훈련, 사례 모니터링, 보건 당국 및 사회보장기관 통지 등 다양한 형태로 제공될 수 있다.

업무 현장에서 적절한 OSH 조치를 준수하고 지속적으로 조치가 채택될 수 있도록 장려하기 위한 효과적이고 체계적인 소통과 정보의 강력한 필요성도 대두되었다. OSH에 관한 인식 제고, 정보 제공, 자문 서비스, 훈련 등이 포함될 수 있다. 정보를 단시간에 배포하기 위해서는 신속한 소통 체계가 필요하며, 이러한 체계를 통해 대유행병의 동향과 이를 뿌리 뽑기 위한 정부 차원의 조치를 면밀히 주시할 수 있어야 한다.

OSH와 관련하여 충분한 정보를 토대로 정책, 법률, 규정, 전략, 조치를 개발하기 위해서는 반드시 OSH 데이터가 필요하다. 특히 비상 상황에서는 공공기관이 상황을 주기적으로 평가하고 적절한 정보에 따라 증거를 토대로 의사결정을 내려야 하므로 이러한 필요성이 더욱 커진다. 코로나 19 대유행기에도 데이터 수집과 OSH 연구는 가장 취약한 집단을 구분하고(표적화된 조치를 마련하기 위해) 바이러스의 주된 노출원과 다른 관련 위험성(예를 들어 심리사회적 위험, 폭력 노출 등)을 파악하는데 도움이 될 수 있다. 연구 분야에서는 국제 사회의 정보 교환과 협력을 통해 데이터를 비교하고, 데이터를 신속히 분석하고, 다른 국가의 경험에서 영감을 얻는 등의 노력이 반드시 필요하다.

업무 현장의 수준에서는 효율적인 OSH 관리 시스템과 OSH 이행에 근로자를 참여시킬 수 있는 장치를 마련해야 지속 가능하고 적절한 해결책을 얻을 수 있다.³² 코로나 19 대유행으로 인해 업무 현장에는 전염 방지를 위한 새로운 절차, 조치와 함께 업무 방식 변화로 인한 문제 등 다른 위험을 줄이기 위한 절차와 조치도 마련해야 하는 상황에 놓였다. 기업이 이러한 새로운 문제에 대처하기 위해서는 근로 환경, 수행 과제, 위험 요소와 이미 마련된 조치를 고려한 포괄적인 위험성 평가에 필요한 전문성을 갖추어야 계층적 통제 방식에 따라 필요한 예방 조치를 찾고 이행할 수 있다. 이 때 폭력, 괴롭힘을 포함한 심리사회적 위험성에도 주의를 기울여야 한다. 회사에 건강 위기와 대유행 상황에 대비한 포괄적인 업무 현장 비상 대응 계획이 마련되어 있으면 코로나 19와 같은 예기치 못한 상황이 발생해도 신속하고 체계적이면서 효과적인 대응 방안을 마련할 수 있다.

결론적으로, 코로나 10 바이러스와 다른 공중보건 위험 요소가 국민 전체에 확산되지 않도록 방지할 책임은 공중보건 시스템에 있으나 근로자의 생명과 건강을 안전하게 지키기 위해서는 강력하고 효과적인 국가 OSH 시스템이 반드시 필요하다. 이를 위해서는 국가 OSH 시스템에 충분한 인적, 물질적, 경제적 자원이 갖추어져야 한다. 2020년 베이루트에서 발생한 질산암모늄 폭발 사고, 수많은 자연재해, 에볼라 유행을 포함한 공중보건을 위협하는 문제, 후쿠시마 핵발전소가 낳은 재앙 등 최근에 발생한 위기는 모두 위기 대응 시스템이 얼마나 탄탄한지 드러난 시험대가 되었고, 근로자의 안전과 건강에 큰 영향이 발생했다. 코로나 19에 대응하기 위해 OSH 시스템이 강화된다면 정부의 노력에도 도움이 되고 업무 현장에서 고용주와 근로자의 안전을 지킬 수 있다. 또한 회복력 있는 OSH 시스템이 갖추어지면 향후 발생할 수 있는 예기치 못한 사건과 위기에 대응하는 기반이 될 것이다.

32. 『산업안전보건 증진 체계 권고, 2006』(No.197) 참고.



참고문헌

부록

코로나 19와 근로 분야에 관한 자료

제목	기관	설명
ILO가 개발한 자료		
고용주와 산업계 회원제 단체에 관한 전 세계 조사: 코로나 19의 내부 영향과 대응	ILO	OSH 관련 요소를 포함하여 고용주와 산업계 회원제 단체의 요구와 이들이 직면한 문제를 조사했다.
일반적인 코로나 19 정책 대응에 관한 간략 요약 지침	ILO	산업계에 직간접적으로 영향을 준 코로나 19 대유행 관련 일반적인 정책 조치에 관한 참조 지침으로, 일터의 안전과 건강 강화를 위한 내용이 별도 항목으로 제시된다.
코로나 19와 근로 분야	ILO	코로나 19가 근로 분야에 어떤 영향을 주고 있는지 알 수 있는 자료와 뉴스를 웹 포털로 제공한다.
코로나 19와 근로 분야: 국가별 정책 대응	ILO	국가별 코로나 19 대응 정책을 취합한 데이터베이스로, OSH 정책도 포함되며 정기적으로 업데이트된다.
ILO 표준과 코로나 19(코로나 바이러스)	ILO	계속 변화하는 코로나 19 발생 상황과 관련이 있는 국제노동표준의 주요 조항을 자주 묻는 질문(FAQ) 형식으로 제공한다.
필요 평가 조사: 코로나 19가 기업에 끼친 영향	ILO	고용주와 산업계 회원제 단체가 코로나 19 대유행기에 기업의 우선순위와 건강 위험성을 포함한 문제를 평가할 수 있는 조사 도구다.

그 외에 국제기관이 개발한 자료		
코로나 19가 산업계와 근로자에 끼친 영향	UN 인권최고대표사무소 (OHCHR)	근로자의 안전과 건강 등 코로나 19가 산업계와 근로자에게 끼친 영향을 논의하는 웹 사이트다.
정책 보고: 근로 분야와 코로나 19	국제연합	코로나 19가 근로 분야에 끼친 영향을 요약한 정책 보고로 근로자 안전과 건강 보호 등 업무 복귀를 위한 포괄적인 접근 방식의 중요성이 포함되어 있다.
공중보건 조치와 사회적 조치 추적: 전 세계 데이터	세계보건기구 (WHO)	코로나 19의 확산 속도를 늦추거나 확산을 막기 위해 전 세계에서 적용된 공중보건 정책과 사회 정책이 담긴 데이터베이스다.
코로나 19가 OSH에 끼치는 영향 저감화: 국가별 대응에 관한 조사 보고서	G20 OSH 전문가 네트워크, ILO, 터키 정부	13개국을 대상으로 코로나 19가 근로 분야에 끼친 영향을 조사한 연구 결과가 포함된 출판물이다.

업무 현장의 코로나 19 예방에 관한 도구와 자료

제목	기관	설명
ILO가 개발한 자료		
코로나 19 발생기의 안전하고 건강한 업무 복귀를 위한 10 단계 도구	ILO	코로나 19 대유행기에 사업장을 안전하게 재개장하기 위한 권장 단계를 소개한 도구.
기업 조사 도구: 코로나 19 관련 훈련 필요성 평가	ILO	고용주와 산업계 회원제 단체가 OSH에 초점을 맞춘 주제를 포함하여 훈련 필요성을 평가할 때 활용할 수 있는 도구.

업무 현장의 코로나 19 예방과 감소를 위한 실행 체크리스트	ILO	근로자의 안전과 건강을 지키기 위한 단계별 조치를 통해 코로나 19 위험성을 간단하게 공동으로 평가할 수 있는 도구.
안전한 업무 복귀: 코로나 19 예방에 관한 고용주 지침	ILO	코로나 19 예방과 정신건강, 안전한 업무 복귀 관련 OSH 권장 수칙을 제공하는 지침.
안전한 업무 복귀: 10가지 실행 핵심	ILO	고용주, 근로자, 그 밖에 주체가 건강한 업무 복귀를 위해 실천할 수 있는 예방적 실행 조치를 목록으로 제시한 도구.
사회적 대화, 기술과 코로나 19	ILO	코로나 19 관리에 사회적 대화의 중요성과 역할을 논의하고 산업안전보건에 관한 내용을 함께 고려한 출판물.
산업안전보건 필수 훈련 신규 패키지	ILO 국제훈련센터 (ITC ILO)	일터에 안전하고 건강한 문화를 조성하기 위한 모듈로 구성. 비상 대응에 관한 내용과 코로나 19에 관해서만 다룬 섹션 포함. <i>유료 자료.</i>
그 외에 국제기관이 개발한 자료		
공중보건과 환경적, 사회적 건강 결정인자에 관한 인포그래픽	WHO	업무 현장에서 근로자를 안전하게 지키는 요령을 간단하고 알기 쉽게 제시한 인포그래픽.
의료보건시설 이외 업무 현장	WHO	코로나 19 발생기에 업무 현장의 근로자

관련 WHO 자료		와 고객 보호와 관련된 WHO 자료가 담긴 웹 사이트.
지역 기관 및 국가 기관이 개발한 자료		
업무 현장의 코로나 19 대비를 위한 실행 지침	멕시코 정부	훈련, 계획 수립, 모니터링 등 업무 현장에서 바이러스 확산 방지를 위해 실시할 수 있는 조치를 대략적으로 정리한 실행 지침. <i>스페인어로만 작성됨.</i>
임상산업보건 지침	아프리카연합	전염 위험성을 줄이기 위해 업무 현장에서 실행할 수 있는 산업안전보건 조치를 정리한 문서.
코로나바이러스: 안전한 업무 복귀를 위한 EU 지침	유럽집행위원회	업무 현장의 안전하고 건강한 업무 재개에 필요한 조치를 논의한 출판물.
코로나바이러스 정보	영국 산업안전보건연구소	코로나 19 예방, 건강한 업무 현장 만들기, 그 밖에 안전을 위해 고려할 사항에 관한 지침 링크를 취합해둔 정보 허브.
코로나바이러스: 업무 현장의 예방 조치	페루 정부	업무 현장에서 근로자의 코로나 19 노출 방지를 위한 권고 사항이 제시된 웹 사이트. <i>스페인어로만 작성.</i>
코로나바이러스: 근로자를 위한 자료	미국 국가산업안전보건위원회	사실 정보, 산업계 및 직종별 정보 등 각종 자료가 취합되어 있는 웹 사이트.
코로나 19 보건안전 자료	캐나다 산업보건안전센터	업무 현장의 코로나 19 예방을 위한 요령과 지침 등이 제공되는 웹 페이지.

업무 현장용 코로나 19 포스터	미국 산업안전 보건청 (OSHA)	업무 현장에서 이용할 수 있는 코로나 19 포스터.
코로나 19 자료	싱가포르 정부	코로나 19 관련 포스터, 비디오, 지침 등 다양한 자료가 포함된 웹 페이지.
업무 현장의 코로나 19 안전	남아프리카 정부	업무 재개 관련 정보를 제공하는 웹 페이지. 소규모 업체를 위한 정보, 모니터링과 집행, 분야별 지침, 그 외에 안전과 건강에 관한 정보 등이 제공된다.
코로나 19: 업무 복귀 - 업무 현장의 조정과 근로자 보호	EU OSH wiki	코로나 19 발생 기간에 실천할 수 있는 업무 현장의 안전 수칙을 안내한 웹 사이트.
유행병과 업무 현장	유럽 산업안전보건청(EU OSHA)	업무 현장에 영향을 주는 유행병 발생 시 위험성과 위험요소, 감염 예방과 통제에 관한 자료와 그 밖에 자료, 참고문헌을 정리한 웹 사이트.
코로나 19 대유행기 업무 현장의 안면 가리개와 마스크 사용	영국 보건안전청	다양한 종류의 안면 가리개와 업무 현장의 전염 위험성을 줄이기 위한 적절한 사용법을 논의하는 웹 페이지.
업무 현장의 코로나 19 대비 지침	스리랑카 보건 및 원주민 의료서비스부	코로나 19 대유행 관련 위험을 줄이기 위해 업무 현장에서 취해야 할 핵심 단계를 대략적으로 정리한 문서.
코로나 19와 업무 현장 대비 지침	US OSHA	업무 현장의 안전과 건강 표준에 관한 권고 사항과 설명이 담긴 문서.

업무 현장의 코로나바이러스 감염 예방을 위한 지침	핀란드 산업 보건연구소	코로나 19 대유행기에 OSH를 지키기 위한 여러 지침의 링크를 제공하는 웹 사이트.
산업위생 자료	유럽 산업안전보건 교육 훈련 네트워크 (ENETOSH)	OSH와 코로나 19 관련 출판물과 자료 링크를 제공하는 웹 페이지.
코로나 19 예방 조치	한국 산업안전보건청	각 분야별 OSH 조치에 관한 다양한 출판물을 제공하는 웹 사이트.
코로나바이러스(코로나 19) 대유행기 취약 근로자 보호	영국 보건안전청	코로나 19 합병증 고위험군에 속한 근로자의 지원 방안을 논의하기 위해 별도로 마련된 웹 페이지.
안전한 업무 복귀	아일랜드 보건서비스행정부	코로나 19 발생기 업무 복귀를 위한 우수 수칙을 대략적으로 정리한 웹 페이지.
코로나바이러스(코로나 19) 대유행 기간의 위험성 평가	영국 보건안전청	업무 현장의 코로나 19 위험성에 관한 위험성 평가 단계를 기술한 웹 페이지.
코로나 19에 관한 모든 것	멕시코 정부	훈련 자료, 근로자용 자료 등 코로나 19에 관한 정보와 지침이 제공되는 웹 페이지. <i>스페인어로만 작성.</i>
코로나바이러스(코로나 19) 대유행 기간의 환기와 냉난방 장치	영국 보건안전청	환기의 중요성과 환기 시설과 여러 종류의 시스템을 이용한 환기율 개선 방안을 논의하는 웹 페이지.

코로나 19 위험성 평가에 포함되어야 하는 요소	영국 보건안전청	업무 현장의 코로나 19 위험성 평가 방법을 대략적으로 정리한 문서.
사회적 파트너(노동조합, 고용주 단체)가 개발한 자료		
코로나바이러스 업데이트 - 근로자의 권리, 코로나 19 대처를 위한 도구와 자료	호주 노동조합 협의회 (ACTU)	코로나 19를 집중적으로 다룬 근로자 자료 센터 역할을 하는 웹 페이지. 사실 정보, 체크리스트, 분야별 지침 등이 제공된다.
코로나 19	IndustriALL	현장에서 실행해야 하는 조치에 관한 사실 정보, 포스터, 비디오 링크가 제공되는 웹 페이지.
코로나 19 코로나바이러스 -	영국 노동조합 총 협의회 (TUC)	노동조합과 근로자를 위해 근로자 안전과 건강 보호 조치에 관한 최신 지침을 포괄적으로 제공하는 자료 허브.
코로나 19 대유행 자료	미국 노동총연맹-산업별 노동조합회의 (AFL-CIO)	코로나 19 관련 업무 현장의 전반적인 지침 링크를 제공하는 웹 페이지.
코로나 19 대유행 자료	뉴질랜드 노동조합협의회	업무 현장의 코로나 19 관련 사실 정보와 FAQ를 취합한 웹 사이트
코로나 19를 이겨내고 강하게 회복하기 위한 IOE 지침	국제사용자기구(IOE)	코로나 19 대유행기에 산업체가 근로자 보호를 위해 실행할 수 있는 단계를 소개한 문서.
코로나 19에 대응하여 고용주가 이행한 다양한 근로 조치에 관한 IOE 보고서	IOE	병가, 재택근무, 근무시간 조정, 사회적 거리두기 등 전 세계 고용주가 코로나 19 대유행 후 실시한 조치 사례를 제시한 문서.
업무 복귀 시 핵심 사항	국제노동조합연맹(영문 약어 ITUC, 프랑스어로 CSI, 독일어로 IGB))	산업안전보건 관련 사항을 포함하여 업무 복귀 시 중요한 문제를 논의한 문서.

코로나 19 발생기의 업무 복귀	IOE & 미국 인사관리협회 (SHRM)	업무 복귀 계획 이행 시 산업체의 주요 질문과 산업체를 위한 자료를 제공하는 지침.
안전한 일터: 일터에서 코로나 19 확산 방지를 위한 전반적인 지침	IOE와 벨기에 기업연맹 (VBO-FEB)	업무 현장에서 실시해야 하는 전반적인 조치와 각 분야, 근로자 유형별 특화된 조치가 다루어지는 지침.

재택근무 도구와 자원

제목	기관	설명
ILO가 개발한 자료		
코로나 19 발생에 따른 재택근무 시 고용주 지침	ILO	고용주가 마련하는 직원의 재택근무 프로토콜에 관한 지침을 제시한 출판물.
코로나 19 대유행기의 효과적인 재택근무를 위한 핵심 사항	ILO	효과적인 재택근무 요령이 담긴 웹 사이트.
코로나 19 대유행기와 그 이후의 재택근무에 관한 실무 지침	ILO	코로나 19 대유행기와 그 이후에 효과적인 재택근무를 위한 권고 사항이 담긴 지침.
집에서 일하기: 보이지 않는 업무에서 양질의 일자리로	ILO	재택근무 관련 위험성과 대처 방안을 논의한 보고서

그 외에 국제기관이 개발한 자료		
재택근무 요령	국제연합	안전하고 건강한 재택근무 요령을 제공하는 웹 페이지
지역 기관 및 국가 기관이 개발한 자료		
재택근무 시 건강과 안전 책임	캐나다 브리티시콜롬비아주 근로자 재해보상위원회 (Work Safe BC)	재택근무 근로자의 안전과 건강을 지키는 권고 사항이 담긴 웹 페이지.
집에 업무 공간을 어떻게 마련해야 할까?	호주 산업안전처 (Safe Work Australia)	가정에 훌륭한 사무 공간을 마련하는 방법을 도표로 설명한 사실 정보 자료.
재택근무 근로자 보호	영국 산업안전청	고용주가 재택근무 근로자를 어떻게 지원해야 하는지에 관한 설명과 관리, 인간공학, 정신건강에 관한 정보를 제공하는 웹 페이지.
재택근무 시 인적요소와 인간공학(HF/E)을 고려하는 7가지 팁/태블릿이나 스마트폰을 이용한 가정 학습	국제 인간공학협회	인간공학적 측면을 적절히 반영하는 실용적인 팁과 코로나 19 대유행과 관련하여 고려할 사항을 논의한 출판물.
재택근무	호주 산업안전처	안전하고 건강한 재택근무 정보가 담긴 웹 페이지
건강한 재택근무	호주 인적요소 & 인간공학협회	재택근무 시 근로자가 겪는 일반적인 인간공학적 문제, 고용주가 건강한 재택근무 환경 조성을 지원할 수 있는 방안을 논의한 문서.

코로나 19 기간의 재택근무: 정신건강과 복지	미국 정신의 학회	재택근무 근로자가 정신건강을 관리하는 방법에 관한 정보와 관리자 및 인사관리 전문가가 근로자를 도울 수 있는 방법을 소개한 웹 페이지.
사회적 파트너(노동조합, 고용주 단체)가 개발한 자료		
코로나 19 시기의 재택근무에 관한 IOE 지침	IOE	재택근무 시 발생하는 주요 문제를 대략 적으로 정리하고 위험을 줄일 수 있는 조치 사례를 제시한 문서.
ITUC 법률 지침 - 재택근무	ITUC	효과적인 재택근무를 위한 핵심 원칙을 법과 사회적 대화를 중심으로 살펴본 지 침.
재택근무 - 또는 집에서 일하기	호주 빅토리 아주 노동조 합협의회	고용주의 의무, 근로자를 위한 권고, 그 밖 에 코로나 19 대유행기에 실시하는 재택 근무에 관한 정보를 제공하는 웹 사이트.

코로나 19 위기와 심리사회적 위험(폭력과 괴롭힘 포함)에 관한 도구와 자료

제목	기관	설명
ILO가 개발한 자료		
코로나 19: 업무 현장의 오명 과 차별을 없애기 위한 방안	ILO	코로나 19 대유행과 관련하여 일터에서 발생하는 오명과 차별에 노동조합이 어 떻게 대처할 수 있는지 논의한 비디오.
코로나 19 대유행기의 업무 관련 심리사회적 위험 관리	ILO	코로나 19 대유행기에 심리사회적 위험 을 줄일 수 있도록 업무 현장에서 실시 할 수 있는 조치를 대략적으로 정리한 문서. 부록에는 코로나 19와 정신 건강 에 관한 여러 자료가 담겨 있다.

그 외에 국제기관이 개발한 자료		
2019 코로나바이러스 사태와 스트레스 대응 방안	WHO	코로나 19 대유행기에 사람들이 스트레스에 건강한 방식으로 대응하는 방법을 제시한 인포그래픽.
코로나 19와 여성, 소녀 대상 폭력의 종결	UN 여성기구	코로나 19가 여성 대상 폭력에 끼친 영향을 증거와 함께 논의한 쟁점 보고. 이러한 위협의 예방, 대응을 위한 권고 사항도 포함되어 있다.
코로나 19 사태와 정신건강 및 심리사회적 고려 사항	WHO	코로나 19 발생 기간에 정신 건강의 중요성과 심리사회적으로 고려할 사항을 정리한 문서. 의료보건 분야 근로자, 보육 전문가, 그 외에 특정 그룹의 근로자를 위한 내용이 별도로 마련되어 있다.
코로나 19 대응 시 정신건강과 심리사회적 지원	국제이주기구 (IOM)	이주노동자 등 이민자들이 일반적으로 겪는 정신건강 위험성과 코로나 19 대유행기에 이러한 위협에 어떻게 대처할 수 있는지 설명한 문서와 도구 모음.
정책 보고: 코로나 19와 정신건강을 위한 조치의 필요성	UN	코로나 19가 정신건강에 끼치는 영향과 코로나 19 대유행으로 정신 건강에 발생하는 결과를 최소화하기 위한 전략을 논의한 정책 보고.
대유행의 그늘: 코로나 19 발생과 여성 대상 폭력	UN 여성기구	코로나 19와 여성 대상 폭력 위험 증가에 관한 UN 여성기구의 자료를 취합한 웹 페이지.

지역 기관 및 국가 기관이 개발한 자료		
코로나바이러스와 일터에서의 정신건강	영국 자문조정중재위원회 (ACAS)	근로자의 정신건강 지원을 위한 요령과 자료를 제공하는 웹 사이트.
코로나 19 관련 정신건강과 심리사회적 지원 지침	아프리카 연합 & 아프리카 질병통제 예방 센터 (CDC)	코로나 19 대유행기의 정신건강과 심리사회적 위험성에 관한 지침을 제공한 문서. 이러한 위험을 줄일 수 있는 실용적인 단계가 포함되어 있다.
코로나 19 관련 일터에서의 폭력 제한	미국 질병통제 예방 센터 (CDC)	소매업, 서비스업, 그 밖에 고객 기반 업종에서 폭력과 괴롭힘 위험을 줄이기 위해 고용주와 근로자에게 필요한 정보를 제공하는 웹 페이지.
정신건강 자료	아르헨티나 보건부	정신건강 관련 지침과 권고 사항이 취합되어 있는 웹 사이트. 근로자에 초점이 맞추어진 자료가 많다.
코로나 19와 의료보건 분야 근로자의 정신건강 관리	남아프리카	의료보건 분야 근로자의 정신건강을 중점적으로 다룬 링크와 자료가 제공되는 웹 페이지.
코로나 19 발생 기간의 스트레스와 불안 해소 요령	싱가포르 정부	스트레스의 영향, 스트레스와 불안을 이겨내는 방법을 논의하고 관련 주제에 관한 자료 링크를 제공하는 웹 페이지.
사회적 파트너(노동조합, 고용주 단체)가 개발한 자료		
코로나바이러스: 필수 정보 - 직원의 정신건강과 복지	영국 교직원노동조합 (NEU)	코로나 19 위기 상황에서 근로자의 정신건강을 지키기 위한 10가지 실행 방안이 나와 있는 웹 사이트.

가정폭력, 친밀한 관계의 파트너에 의한 폭력과 코로나 19	미국 노동총연맹-산업별 노동조합회의 (AFL-CIO)	가정폭력이 근로자에게 끼치는 영향을 논의하는 웹 사이트.
일터에서의 정신건강	캐나다 노동회의	정신건강과 업무 관련 정보와 지원을 찾을 수 있는 웹 포털.

산업분야별 코로나 19 도구와 자료

의료보건 분야와 응급 서비스

제목	기관	설명
ILO가 개발한 자료		
코로나 19와 가정 또는 시설 돌봄 근로자	ILO	가정이나 시설에 근무하는 돌봄 근로자가 겪는 산업안전보건 상의 문제를 논의한 분야별 보고 자료.
코로나 19와 의료시설: 의료 시설에서 실시해야 하는 조치 체크리스트	ILO	보건 분야 근로자를 보호하기 위해 의료 시설에서 실행할 수 있는 단계를 제시한 체크리스트.
코로나 19와 공공 응급서비스	ILO	코로나 19 대유행 시기에 공공분야의 일선 근로자가 겪는 위험성을 논의한 정책 보고 자료.
공공 응급서비스와 양질의 일 자리에 관한 지침	ILO	응급서비스 분야의 보건 정책과 프로그램 설계 및 이행 시 참조 도구로 활용할 수 있는 분야별 지침.
ILO 분야별 보고: 코로나 19와 보건 분야	ILO	코로나 19가 보건 분야 근로자에게 끼치는 영향을 대략적으로 정리한 보고 자료. OSH 측면에 관한 논의와 토의 도구, 대응 방안이 포함되어 있다.

공중보건 비상 상황에서의 산업안전보건: 보건 근로자와 대응 서비스 근로자 보호 매뉴얼	ILO	응급 대응 근로자와 보건 분야 근로자가 질병 발생 및 다른 비상 상황에서 겪는 산업안전보건 상의 위험성을 전체적으로 설명한 매뉴얼.
보건서비스 분야의 산업안전보건	ILO	보건 서비스 분야의 OSH 관련 국제노동기준, 실행 규범, 지침, 훈련 자료, 조사 보고서, 보고 자료 등이 포함된 자료 목록.
그 외에 국제기관이 개발한 자료		
코로나바이러스(코로나 19) 감염 사태: 보건 분야 근로자의 권리와 역할, 책임과 산업안전보건 핵심 고려 사항	WHO	의료보건 분야 근로자와 이들이 접촉하는 사람들을 모두 보호하기 위한 근로자의 권리와 책임을 정리한 보고서.
보건 분야 근로자와 응급 구조 근로자 보호에 관한 WHO 자료	WHO	보건 분야 근로자를 코로나 19 전염으로부터 보호하기 위한 WHO 자료 링크가 제공되는 웹 사이트.
지역 기관 및 국가 기관이 개발한 자료		
병원 내의 코로나 19 치료 영역과 그 외의 영역에서 근무하는 의료보건 근로자 관리에 관한 권고	인도 보건가족복지부	의료보건 시설 내에서 코로나 19 예방과 통제에 관한 지침을 제공한 문서.
보건 근로자의 건강과 복지에 관한 지침	아프리카 연합	코로나 19 발생 기간에 의료보건 분야 근로자의 산업안전보건에 관한 지침을 제공한 문서.

의료보건 분야 근로자와 고용주	미국 OSHA	코로나 19 발생 기간에 의료보건 분야 업무 현장의 안전 및 보건 표준에 관한 권고가 담긴 지침.
일선 근로자의 건강하고 안전한 업무 수행을 위한 지원 현황	뉴질랜드 산업안전처	코로나 19 대유행기에 의료보건 분야 등 일선 근로자가 겪는 문제를 논의한 웹사이트.
보건 근로자를 위한 권고 사항	아르헨티나 정부	코로나 19 대유행이 의료보건 분야 근로자의 안전과 건강에 끼치는 영향에 관한 정보가 제공되는 웹 사이트. <i>스페인어로만 작성됨.</i>
사회적 파트너(노동조합, 고용주 단체)가 개발한 자료		
신종 코로나바이러스(코로나 19) 사태에 관하여	미국 전국간호사연합	간호사를 위한 코로나 19 자료를 제공하는 웹 페이지.
국경을 초월한 회복력 구축: 보건 근로자의 이주에 관한 정책 보고	국제 공공부문 노동조합 연맹(PSI)	코로나 19 대유행 관련 보건 근로자 이주에 관한 사안을 다룬 문서. 업무 현장 안전 지키기를 포함하여 보건 및 사회보장 분야의 강화 전략을 살펴본다.
회원용 코로나바이러스(코로나 19) 정보와 자원	호주 전국 보건서비스연합(HSU)	의료보건 산업에 특이적으로 적용되는 코로나 19 자료 링크를 제공하는 웹 페이지.
보건 근로자를 위한 코로나 19 지침	영국 공공서비스노동조합(UNISON)	코로나 19 발생 기간에 의료보건 분야 근로자에게 필요한 권고와 자료를 제공하는 웹 페이지.
코로나 19: 보건 근로자의 권리	PSI	코로나 19 대유행기에 의료보건 근로자의 권리를 정리한 사실 자료. <i>스페인어와 프랑스어로만 작성됨.</i>

농업과 임업

제목	기관	설명
ILO가 개발한 자료		
코로나 19와 농업 및 식량안보에 발생한 영향	ILO	코로나 19 대유행이 농업 분야에 끼친 영향과 근로자의 OSH 보호를 위한 단계를 논의한 보고서.
온두라스 농업 분야의 코로나 19 확산 예방과 완화에 관한 권고사항이 제시된 지침	ILO & 온두라스 민간업체협의회	농업 분야의 코로나 19 확산 예방과 완화에 관한 권고사항이 제시된 지침. 온두라스의 상황에 맞게 마련됨. <i>스페인어로만 작성됨.</i>
온두라스 커피 가치체인의 코로나 19 지침	ILO & 온두라스 커피협회	커피 가치체인의 코로나 19 예방과 완화에 관한 권고사항이 제시된 지침. <i>스페인어로만 작성됨.</i>
코로나 19가 임업 분야에 끼친 영향	ILO	코로나 19 대유행기에 임업 분야에서 고려해야 할 산업안전보건 관련 사항을 논의한 분야별 보고서.
농업 분야의 코로나 19 예방과 완화를 위한 실무 지침	ILO	농업 활동 시 코로나 19 확산 예방과 완화에 관한 실무 지침을 제공한 지시 자료.
커피 가치체인의 산업안전보건 협약: 멕시코의 코로나 19 예방과 완화를 중심으로	ILO 비전제로 기금	5가지 협약을 중심으로 커피 가치체인의 확산 예방과 완화 전략을 논의한 자료.

그 외에 국제기관이 개발한 자료		
Q&A: 코로나 19 대유행 - 식량과 농업에 끼친 영향	FAO	코로나 19가 농업과 식량에 끼친 영향에 관해 자주 제기되는 질문을 정리한 웹사이트.
지역 기관 및 국가 기관이 개발한 자료		
농업 활동	프랑스 노동 고용건강부	농업 분야 근로자의 안전과 건강에 관한 정보를 제공한 사실 자료. <i>프랑스어로만 작성됨.</i>
농업과 코로나 19 안전	캐나다 브리티시컬럼비아주 근로자 재해보상위원회	코로나 19 발생 기간에 농업 분야 근로자 안전 지키기와 관련된 자료가 담긴 웹사이트.
농업 분야 고용주와 근로자의 코로나 19 감염 예방	미국 캘리포니아 노사관계부	농업 분야의 코로나 19 예방을 위한 훈련, 절차, 수칙 정보를 제공한 지침 문서.
대유행기의 산업안전보건	세계 바나나 포럼	바나나 농장 근로자의 OSH에 관한 문서와 정보를 제공하는 웹사이트.
사회적 파트너(노동조합, 고용주 단체)가 개발한 자료		
코로나 19로부터의 보호에 관한 기본 원칙	식품·농업·호텔·요식·케이터링 서비스·연초 및 유사 산업 국제노동조합연맹(IUF) 아시아/태평양 지부	농장 근로자를 코로나 19로부터 보호하기 위한 정보가 제공되는 웹 페이지.
#코로나 19 비상사태: EFFAT 분야에 발생한 영향과 회원 노조의 모범사례	유럽 식품농업관광노조연합(EFFAT)	코로나 19 대유행기에 농업 근로자와 관련된 추진 사업, 조치, 자료를 모아둔 웹 페이지.

제목	기관	설명
ILO가 개발한 자료		
코로나 19와 교육 분야	ILO	코로나 19가 산업안전보건을 포함하여 교육 분야에 끼친 영향을 논의한 분야별 보고 자료.
교사들의 학교 복귀 노력 지원: 정책입안자들을 위한 지침	국제 교사 태스크 포스 2030-유네스코-ILO	학교 복귀 정책을 설계하고 등교 재개 절차를 개발하는 정책 입안자들을 돕기 위한 일련의 권고 사항이 담긴 지침. <i>프랑스어와 스페인어로도 작성됨.</i>
교사들의 학교 복귀 노력 지원 - 학교 리더들을 위한 도구 모음	국제 교사 태스크 포스 2030-유네스코-ILO	학교 리더가 코로나 19로 인한 학교 폐쇄 이후 학교 복귀를 위해 노력하는 교사와 교육 지원 직원을 지원하고 보호할 수 있도록 고안된 도구 모음. <i>아랍어, 프랑스어, 스페인어로도 작성됨.</i>
그 외에 국제기관이 개발한 자료		
코로나 19 재확산 또는 유사한 공중보건 위기 발생 시 학교 등교 재개와 준비를 지원하기 위한 체크리스트	WHO	교육 분야 근로자와 교육시설을 이용하는 어린이의 건강을 보호하기 위해 마련된 체크리스트.
코로나 19 관련 학교에서 고려해야 할 공중보건 조치	WHO	“코로나 19 관련 공중보건 및 사회적 조치의 이행과 조정 시 고려해야 할 사항”이라는 문서의 부록으로 마련된 자료. 정책입안자와 교육자가 코로나 19 대유행기에 최대한 안전하게 학교를 운영하기 위한 의사결정을 지원하고자 마련되었다. <i>프랑스어, 스페인어로도 작성됨.</i>

2019 코로나바이러스 확산 관련 학교 및 기타 교육시설의 감염 확산 조사 프로토콜	WHO	학교와 기타 교육시설의 코로나 19 확산 조사에 관한 지침이 제시된 프로토콜. <i>프랑스어, 스페인어로도 작성됨.</i>
지역 기관 및 국가 기관이 개발한 자료		
코로나 19시기의 학교개방: 실무절차 및 의뢰지침	프랑스 교육체육부	등교 재개 시 근로자와 학생을 안전하게 지키기 위한 실무 지침이 나와 있는 웹 페이지. <i>프랑스어로만 제공됨.</i>
코로나 19: 더 많은 정보	스페인 교육부	교육 분야의 코로나 19 조치에 관한 정보 링크를 제공하는 웹 페이지. <i>스페인어로만 제공됨.</i>
교육 분야 지침	아프리카 연합	교육 시설의 산업안전보건 조치를 정리한 지침.
교육과 훈련	호주 산업안전처	교육 분야의 안전과 건강에 관한 정보가 담긴 웹 페이지.
교직원 보호	미국 CDC	초중고 교육 현장의 안전과 건강에 관한 정보와 권고 사항이 담긴 웹 사이트.
코로나 19 발생 시기의 학교 교육	WHO 유럽-UN 아동기금(UNICEF) 유럽·중앙아시아 지역사무소(ECARO)	부모/보육자, 교사, 관리 당국, 학교 행정 담당자가 필요한 정보를 한꺼번에 얻을 수 있도록 활용하기 쉬운 실무 도구와 요령으로 제시한 자료 모음.

사회적 파트너(노동조합, 고용주 단체)가 개발한 자료		
코로나바이러스: 업무 지속을 위한 체크리스트	GMB, NEU, UNISON, Unite 연합	교사와 학생 모두의 안전을 지키기 위해 학교가 지켜야 할 대응 방안을 소개한 체크리스트.
코로나바이러스: 건강과 안전	영국 전국교육노동조합 (NEU)	코로나바이러스 위기 상황에서 업무 현장을 안전하게 지키기 위한 조합원, 조합대표용 권고가 담긴 웹 페이지.
코로나바이러스 허브	영국 NASUWT - 교사연합	학교 안전, 재택근무, 강제 휴가, 정신 건강에 관한 권고와 지원 자료가 포함된 코로나바이러스 정보 허브.
코로나 19와 학계 일터 - 구성원을 위한 정보	캐나다 대학교사협회 (CAUT)	캐나다 대학 교사를 위한 자료가 담긴 웹 페이지.
코로나 19 - 위기 상황의 교육/권리 알기	미국 전국교육협회(NEA)	NEA 법률전문가가 밝힌 등교 재개 시 직업 교육자의 권리와 책임, 급여, 수당에 관한 지침을 모은 웹 페이지.
코로나 19 자료	미국 교사연맹(AFT)	“미국 학교와 지역사회의 안전한 재개장 계획”, 직원과 리더를 위한 정신건강과 법적 권리에 관한 정보 등이 포함된 웹 페이지.
학교와 교육시설 등교 재개에 관한 국제교육연맹 지침	국제교육연맹	교육시설 등교 재개 계획 수립 시 정부가 교육자, 교육노동조합과 대화를 통해 반드시 고려해야 할 5가지 측면을 소개한 지침.

학교를 향해서 - 코로나 19 상황에서 교육노동조합이 정확한 의사결정을 위해 필요로 하고 필요하다고 판단하여 제시하는 지침, 고려 사항, 자료	국제교육연맹	“학교와 교육시설 등교 재개에 관한 국제교육연맹 지침”의 5대 원칙에 관한 출판물. 전 세계 50개국 이상 교육노조의 활동에 관한 정보와 근거, 사례를 제시하고 등교 재개 계획 수립 시 교육노조의 대응 방안을 제시한다.
교육시설의 코로나 19 관련 안전지침	스페인 교직원 노동 조합 (FECCOO)	교육 시설의 코로나 19 관련 안전 수칙과 OSH 수칙을 논의한 지침. <i>스페인어로만 제공됨.</i>
코로나 19 대유행과 지도 원칙	국제교육연맹	교사와 학생의 건강을 지키기 위해 교육 분야에 필요한 권고 사항이 담긴 웹 사이트.
코로나 19 위기 관련 교육자와 교육노동조합을 위한 정보 허브	국제교육연맹	교사, 교육 지원 직원, 교육노조를 위한 정보가 담긴 웹 페이지.
UCU 코로나바이러스 권고	영국 대학연맹(UCU)	코로나바이러스 관련 일터에서의 권리 등 회원을 위한 지침이 담긴 웹 페이지.

호텔, 음식점, 관광업

제목	기관	설명
ILO가 개발한 자료		
코로나 19와 숙박업, 음식서비스 활동: 예방과 통제 체크리스트	ILO	숙박업과 음식 서비스 시설에서 코로나 19 확산을 예방하고 완화하기 위한 방안을 논의한 체크리스트.
코로나 19와 식품 소매업	ILO	코로나 19가 산업안전보건 포함 음식 소매업에 끼친 영향을 논의한 분야별 보고 자료.

코로나 19와 관광업	ILO	관광업에 발생한 영향과 이 분야 근로자 보호 방안을 논의한 분야별 보고 자료.
그 외에 국제기관이 개발한 자료		
코로나 19와 식품안전: 식품 업계를 위한 지침	WHO	식품 서비스 분야 업체를 위한 지침이 담긴 문서.
코로나 19 관련 숙박업 운영 시 고려해야 할 사항: 잠정 지침	WHO	숙박업 분야에서 코로나 19를 예방하고 위험성을 완화하기 위한 지침이 담긴 문서.
정책 보고: 코로나 19와 관광업계의 변화	UN	코로나 19가 관광업에 끼친 영향과 이 분야 근로자를 보호할 수 있는 조치를 논의한 보고 자료.
지역 기관 및 국가 기관이 개발한 자료		
코로나바이러스: 권고 사항과 일터에서의 예방	부에노스아이레스 지방정부	음식 서비스 업계근로자와 필수 서비스 업 근로자가 업무 현장에서 안전과 건강을 지키기 위한 권고 사항이 담긴 웹 사이트.
식품 및 소매업계 지침	아프리카 연합	코로나 19 발생 기간의 식품 및 소매업계 산업안전보건 지침이 담긴 문서.
호텔, 리조트, 숙박시설	미국 CDC	코로나 19 발생 기간에 호텔, 리조트, 숙박업소에 근무하는 근로자와 고용주의 안전 조치 정보를 제공하는 웹 사이트.

코로나 19 발생 기간의 식품 업체 영업 재개와 조정	영국 정부	음식 소매업 분야의 안전하고 건강한 업 무 수칙을 중점적으로 다룬 지침과 링크 가 제공되는 웹 페이지.
사회적 파트너(노동조합, 고용주 단체)가 개발한 자료		
코로나 19 자료	미국 UNITE Here 노동조 합	접객업 근로자를 위한 코로나 19 자료가 제공되는 웹 페이지.
일터 안전	미 국·캐 나 다 식품상업노동 조합(UFCW)	식료품점 근로자를 위한 코로나 19와 안 전, 건강에 관한 자료가 담긴 웹 페이지.

공업

제목	기관	설명
ILO가 개발한 자료		
코로나 19와 별목업	ILO	코로나 19 대유행 상황에서 별목업계가 근로자의 안전과 건강을 지키기 위해 실 시해야 할 단계를 정리한 체크리스트.
코로나 19와 자동차 산업	ILO	코로나 19 대유행이 자동차업계에 끼친 영향과 이 분야 업무 현장에서 근로자를 보호할 수 있는 방안을 논의한 분야별 보고 자료.
코로나 19로 의류업계에 발생 한 성별 영향	ILO	코로나 19가 의류업계에서 OSH 위험성 을 포함하여 성별 측면에서 발생 시킨 영향을 논의한 보고 자료.
지역 기관 및 국가 기관이 개발한 자료		
더 나은 근로와 코로나 19	Better Work	의류업계 근로자, 고용주, 관련 정부 기 관을 위한 코로나 19 대유행 관련 안전, 보건 자료를 제공하는 웹 페이지

제조시설 평가	미국 CDC	코로나 19 대유행 기간의 제조업 근로자와 고용주를 위한 지침이 담긴 웹 사이트.
생산직 근로자	프랑스 노동부	코로나 19 대유행 기간의 안전하고 건강한 생산 활동에 관한 지침을 제공하는 문서. <i>프랑스어로만 작성됨.</i>
사회적 파트너(노동조합, 고용주 단체)가 개발한 자료		
철강 산업의 코로나 19 대응	세계철강협회	코로나 19와 철강 업계에 관한 정보가 제공되는 웹 페이지.
연합의 코로나 19 대응	국제건설목공노동조합연합	코로나 19 대유행 후 연합의 대응에 관한 정보를 확인할 수 있는 링크가 담긴 웹 페이지.
섬유, 의류, 신발, 가죽 산업의 코로나 19 관련 시행 원칙	IndustriALL	코로나 19 대유행 기간에 섬유 제조업체의 시행 방안을 제시한 문서. <i>영어, 프랑스어, 스페인어, 아랍어로 작성됨.</i>
타일, 벽돌, 특수 내화점토 제조업체의 코로나 19 대응 근로 협약	스페인 라리오하주 노동연맹	제조업계 근로자의 안전하고 건강한 업무 수칙에 관한 정보가 담긴 문서. <i>스페인어로만 작성됨.</i>

운송업

제목	기관	설명
ILO가 개발한 자료		
코로나 19와 민간 항공	ILO	코로나 19 대유행이 민간 항공에 끼친 영향과 이 분야 근로자의 위험성을 논의한 분야별 보고 자료.
코로나 19와 도로교통	ILO	코로나 19 대유행이 도로교통 공급망에 끼친 영향과 OSH 핵심 문제를 논의한 분야별 보고 자료.
코로나 19와 도시 여객운송서비스	ILO	코로나 19가 도시 여객운송업 근로자에 끼친 영향과 산업안전보건 측면에서 고려할 사항을 논의한 분야별 보고 자료.
그 외에 국제기관이 개발한 자료		
증거에서 권고 사항으로: 항공업의 코로나 19 영향 완화	WHO	항공 분야의 코로나 19 위험성 완화를 위한 권고 사항을 제시한 문서.
화물선과 어선의 코로나 19 대응을 통한 공중보건 조치 강화	WHO	화물선과 어선의 업무 환경을 안전하고 건강하게 만드는 방안을 논의한 문서.
코로나 19 관련 도시 지역의 건강한 운송과 이동 지원	WHO	코로나 19 대유행 상황에서 도시 교통에 종사하는 근로자를 포함하여 안전과 건강이 유지될 수 있는 방안을 논의한 출판물.

지역 기관 및 국가 기관이 개발한 자료		
운송업 근로자	프랑스 노동부	배송, 운송, 물류 분야 근로자를 위한 지침이 담긴 문서. <i>프랑스어로만 작성됨.</i>
버스업체 운영자를 위한 고용주 정보	미국 CDC	버스 운송업 근로자의 안전하고 건강한 업무 수칙에 관한 정보를 제공하는 웹사이트.
2019 코로나바이러스 확산 예방을 위한 항공사 지침 - 제 4판	중국 민용항공총국	항공사와 근로자의 안전과 건강에 관한 지침을 제공하는 문서.
사회적 파트너(노동조합, 고용주 단체)가 개발한 자료		
코로나 19: 운송업 근로자의 권리 보호	유럽 운수노동자연맹	코로나 19 발생 기간에 운수업 근로자의 안전과 건강을 지키기 위한 지침, 시각 자료, 정보 링크가 제공되는 웹 페이지.
TWU 코로나 19 자료	미국 운수노동조합 (TWU)	코로나 19와 교통 분야에 관한 자료와 뉴스, 분야별 사실 정보가 제공되는 웹사이트.

기타

제목	기관	설명
ILO가 개발한 자료		
건설업계 코로나 19 실행 체크리스트	ILO	코로나 19 대유행 시기에 공사장 근로자를 안전하게 지키기 위한 실질적 조치가 포함된 실행 체크리스트.
코로나 19와 광산업: 예방 및 통제 체크리스트	ILO	광산에서 코로나 19 확산을 막고 완화하기 위한 실무 조치를 이행하고 지속적으로 개선할 수 있도록 돕는 툴로 활용 가능한 체크리스트.
코로나 19와 미디어, 문화 분야	ILO	코로나 19가 미디어와 문화 분야에 끼친 영향과 OSH 관점에서 고려할 사항을 논의한 보고 자료.
지역 기관 및 국가 기관이 개발한 자료		
사무용 건물에 관한 고용주 정보	미국 CDC	사무용 건물의 근로자 보호 방안에 관한 지침이 담긴 문서. 스페인어, 중국어, 기타 여러 언어로 제공.
광업 및 산업계 지침	아프리카 연합	광업과 산업계의 코로나 19 관련 산업안전보건 지침을 제공하는 문서.
코로나 19 관련 사무실 프로토콜	파라과이 보건복지부	코로나 19 대유행 기간에 사무 공간의 안전과 건강에 관한 지침. 스페인어로만 제공.

코로나 19 발생 기간에 사무실, 서비스센터의 안전한 근로	영국 정부	코로나 19 대유행 시 사무실 업무 환경에 관한 지침을 제공하는 문서.
사회적 파트너(노동조합, 고용주 단체)가 개발한 자료		
코로나바이러스 업데이트 - 코로나 19 대처를 위한 근로자의 권리, 도구, 자료	호주 노동조합 협의회 (ACTU)	산업별 자료와 체크리스트를 제공하는 정보 허브.
코로나바이러스 허브	GMB 연합	위험성 평가 지침, 체크리스트, 위험 분야(보건 분야, 사회복지 분야, 학교, 소매업 등)와 취약 근로자에 관한 정보 등이 제공되는 웹 페이지.
건설 분야: 코로나바이러스 지침	Unite 연합	건설 분야의 위험성 평가와 기타 코로나 19 조치를 정리한 지침.
코로나 19 - 캐나다 모든 건설현장의 표준 프로토콜	캐나다 건설협회	건설 업무현장에서 지켜야 할 예방 및 탐지 조치를 정리한 프로토콜.
건설 산업의 코로나 19 대응	북미 근로자 안전보건재단	건설 업무현장의 예방 및 통제 조치에 관한 지침을 제공하는 문서.

비공식 근로자 관련 도구와 자료

제목	기관	설명
ILO가 개발한 자료		
코로나 19와 비공식 경제	ILO	코로나 19, 비공식 경제, OSH 정보에 관한 자료 링크가 포함된 자료 제공 페이지.
그 외에 국제기관이 개발한 자료		
코로나 19 분석 스냅샷 #49: 비공식 경제 이주노동자에 끼친 영향	국제 사용자 기구(IOM)	코로나 19가 비공식 경제의 이주근로자에 끼친 영향을 논의한 사실 문서.
코로나 19가 비공식 근로자에 끼친 영향	FAO	코로나 19 대유행 상황에서 비공식 근로자의 공통적인 취약점을 정리하고 이들이 겪는 위험을 완화하기 위한 정책을 제안한 보고서.
자료: 비공식 무역업 관련 코로나 19 지침	여성 비공식 근로자: 세계화와 조직화	거리 노점, 시장 근로자, 그 밖에 비공식 무역업에 종사하는 비공식 무역업 종사자를 위한 자료가 담긴 웹 페이지.
지역 기관 및 국가 기관이 개발한 자료		
코로나 19 시기의 남아프리카 비공식 경제 분야	남아프리카 개발·기업센터	코로나 19가 비공식 경제 근로자에게 끼친 영향을 논의한 출판물.
사회적 파트너(노동조합, 고용주 단체)가 개발한 자료		
비공식 근로자: 코로나 19 위기와 자료	여성 비공식 근로자: 세계화와 조직화	가사서비스 근로자, 비공식 무역업자, 폐기물 수거 근로자 등 비공식 근로자의 안전과 예방 관련 자료를 제공하는 웹 페이지.