

코로나 19 의 직업병 인정 및 작업장 안전을 보장하는 단체협약의 단체 교섭권과 관련 조항에 대한 정보



IUF 아시아/태평양

2020 년 6 월 30 일

많은 국가에서 코로나 19 팬더믹 상황은 심각해 지고 있으며 종식의 기미는 보이지 않고 있다. 코로나 19 팬더믹을 벗어났던 몇몇 국가는 2 차, 3 차 팬더믹 재발을 경험하고 있다. 효과적으로 코로나 19 를 통제했던 국가들에서조차 여전히 코로나 19 가 남아 있으며, 계속해서 공중 보건에 심각한 위협이 되고 있다.

코로나 19 팬더믹 이후, 코로나 19 는 계속해서 심각한 위험 요인이 될 것이다. 이 위험에는 업무 중 또는 업무 관련 활동의 결과로 코로나 19 에 감염된 노동자도 포함된다.

따라서 코로나 19 를 직업병으로 인정해야 하며, 노동자의 산업안전보건(OSH) 권리도 보호해야 한다.
[아래 **코로나 19 와 OSH** 참조]

많은 노동조합에서 이미 고용주와 ‘안전한 직장 복귀’와 ‘뉴 노멀(new normal)’ 조건 하에서 업무 조정에 대해 협상을 진행하고 있다. 그러나 고용주가 대부분의 조치를 일방적으로 마련하고 있으며, 이런 조치조차 노동자가 당면한 위험의 고려없이 너무 쉽게 철회되고 있다.

예를 들어, 몇몇 필수 식품, 음료 사업장에서는 고용주가 어려운 시기에 지원 형태로서 추가 수당을 도입하였다. 이런 추가 수당은 코로나 19 팬더믹 상황에서 추가적인 책임감, 노동자의 스트레스와 어려움을 인정하는 것이다.

그러나 고용주가 일방적으로 이런 특별 수당을 도입하는 경우, 팬더믹이 악화되는 상황에서도 추가 수당을 줄이거나 철회하게 된다. 노동자의 어려움과 스트레스를 인정하는 특별 수당은 보건 비상상황에 대응해 도입 되었으나 재정적인 결정에 근거해 줄어들거나 철회되고 있다.

추가 수당 철회는 위험을 증가시킨다. 어려움과 스트레스, 늘어나는 책임감 때문에 도입된 추가 수당이 철회될 때, “모든 상황은 끝났다. 지금은 안전하다.”라는 잘못된 메시지를 전달하게 된다.

사실, 지금은 안전하지 않다. 코로나 19 관련 안전 지침은 계속되어야 하고, 이러한 지침은 여전히 스트레스, 어려움, 추가적인 책임감을 불러 일으키고 있다.

동시에 **안전한 작업장에 관한 노동자의 권리를 보호**해야 한다.

많은 노동조합에서 제안하는 코로나 19 관련 항목은 다음과 같은 내용을 담고 있다.

- **코로나 19 노사 안전 위원회:** 기존 노사 안전 위원회에 코로나 19 관련 책임성을 부여하거나 또는 새로운 코로나 19 노사 안전 위원회를 구성한다. 위원회의 기능을 효율적으로 사용하기 위해 필요한 시간과 예산을 배정해야 한다. 노사 합동 위원회는 정기적인 안전 진단, 작업병으로서 코로나 19 에 관한 새로운 정보 검토, 교육적인 정보를 노동자에게 제공, 지자체 건강 및 산업안전보건 관계 당국과 협력을 해야 한다.
- **안전한 작업장에 대한 권리:** 고용주는 안전한 작업장을 보장하고, 모든 노동자가 고용 상태에 관계 없이 안전한 작업장에 대한 권리를 가질 수 있도록 하기 위한 자신들의 책임을 인지해야 한다. 이 권리에는 노동자가 만약 코로나 19 의 감염 가능성이 높은 위험 상황에 놓이는 경우 일을 거부하거나 노동자 스스로 작업장에서 벗어날 수 있는 권리를 포함하고 있다. 안전한 노동 환경이 담보될 때까지 작업 현장을 벗어난 노동자는 어떤 형태로든 벌금, 처벌, 불이익을 받지 않도록 해야 한다.
- **양성 평등과 비차별:** 코로나 19 안전 지침과 새로운 업무 방식은 여성 노동자의 권리와 우려 사항을 반영해야 하며, 노사 합동 위원회에 여성 노동자의 대표를 포함시켜야 한다. 모든 조치와 새로운 업무 조정에 있어 성인지적 내용 보장 여부를 평가해야 하며, 성 차별이나 여성 노동자가 불이익을 받지 않도록 해야 한다. 성인지적 업무 배정과 안전 지침에 관한 어떠한 논의도 성적 침해 요소가 없어야 한다.
- **차별과 낙인찍기 금지:** 코로나 19 감염이 의심되는 노동자 또는 코로나 19 에 감염된 노동자가 어떠한 형태로든지 차별과 낙인찍기의 대상이 아닌 도움을 받을 수 있도록 하기 위해 모든 노력을 해야 한다. 작업장에서 차별과 낙인찍기 철폐를 위한 교육과 인식개선 노력은 노동조합과 사측 모두의 책임이다.
- **위험 요소 제거를 위한 안전한 업무 재조정:** 업무 속도/강도, 노동 시간, 교대 근무 형태, 휴식 시간 등을 포함하는 업무 배치를 노동조합과의 협의를 통해 재조정 해야 한다. 이는 효과적인 사회적 거리 두기, 개인보호장비 착용, 위생 관행 개선, 기타 안전 조치를 실행할 수 있도록 보장 하며, 또한 새로운 업무 조정의 스트레스를 줄이기 위한 것이다.
- **업무 관련 질환으로서 스트레스:** 스트레스는 작업장 질환으로 인정되어야 하며, 코로나 19 안전 조치와 계속되는 확진자 발생으로 인한 스트레스를 포함해 스트레스를 확인하고 줄이기 위한 노사 합동 평가가 이루어 져야 한다.

- **개인보호장비(PPE):** 충분한 수량의 적절한 개인보호장비를 무료로 모든 노동자(계약직, 임시직, 파견직 근로자 포함)에게 수당 삭감 또는 벌금 공제 없이 제공해야 한다. 노동조합과 사측은 교대근무 노동자 별로 제공하는 개인보호장비의 형태, 품질, 수량에 합의를 해야 한다. 업무 시간, 휴식 시간, 작업복 탈의 시간, 업무 속도/강도 등을 조정해 노동자가 개인보호장비를 편안하고 효과적으로 착용할 수 있도록 해야 한다. 개인보호장비는 여성 노동자에게 적합한 성인지적 요소도 갖추어야 한다. 여성 노동자에 적합한 개인보호장비와 안전 지침에 관한 어떠한 논의도 성적 침해 요소가 없어야 한다.
- **안전한 통근 교통 수단:** 노사 위원회는 배송, 판매, 업무 관련 회의 또는 훈련 장소로의 이동을 포함해 업무와 관련된 이동을 해야 하는 모든 노동자의 안전 문제를 고민해야 한다. 출퇴근 내용도 작업장의 정의에 포함시키고, 이를 통해 안전한 출퇴근을 보장하고, 출퇴근 시 코로나 19 감염 위험을 줄일 수 있는 조치를 마련해야 한다.
- **유급 병가 휴가 개선:** 모든 노동자가 벌금이나 재정적 불이익 없이 자신들의 유급 병가 휴가를 사용할 수 있어야 한다. 유급 병가 휴가는 건강을 유지하는 데 있어 모든 노동자에게 꼭 필요한 내용이다. 유급 병가 휴가 사용 여부가 근태 평가나 업무 근무성적평가 시 고려 대상이 되지 않도록 한다. 미사용 유급 병가 휴가를 수당으로 지급하지는 않는다.
- **특별 유급 휴가:** 특별 유급 휴가를 코로나 19 감염이 의심되는 노동자 또는 코로나 19 에 감염된 노동자에게 제공해야 한다. 또한 특별 유급 휴가는 가족 중에 코로나 19 감염이 의심되는 구성원이나 또는 코로나 19 에 감염된 구성원에 대해 우선적 책임을 지닌 노동자에게도 제공되어야 한다.
- **특별 지원 수당:** 코로나 19 팬더믹 관련 스트레스, 어려움, 추가적인 책임을 인정하는 여분의 수당이나 지원금 지원을 팬더믹 극복에 관한 정부 정책에 맞추어 계속 진행해야 한다. 포스트 팬더믹 상황에서도 추가적인 지원은 지속적인 코로나 19 안전 조치나 새로운 업무 배치와 관련한 스트레스, 어려움, 추가적인 책임을 인지하기 위해 여전히 필요하다.

코로나 19 와 산업안전보건(OSH)에 관한 추가적인 정보:

- 코로나 19 는 “중증급성호흡기증후군 코로나 바이러스 2” 또는 SARS-CoV-2 라 불리우는 코로나 바이러스에 의한 질병이다.
- 노동자는 업무 활동의 직접적 결과로서 코로나 바이러스 SARS-CoV-2 에 노출될 수도 있고, 이후 코로나 19 에 감염이 된다.

- 이는 코로나 19 가 **직업병**(업무 중 또는 업무 관련 활동으로 감염된 질병) 임을 의미한다.
 - 농장이나 공장에서 노동자는 만약 동료 노동자, 감독자, 매니저, 파견 계약직 노동자, 하청 업체 노동자, 식당 직원, 청소 노동자, 기타 작업장 방문자가 코로나 19 에 감염된 경우, 코로나 바이러스 SARS-CoV-2 에 노출 될 수 있다.
 - 호텔, 카지노, 리조트, 식당에서 노동자는 만약 손님 또는 고객이 코로나 19 에 감염된 경우, 코로나 바이러스 SARS-CoV-2 에 노출될 추가적인 위험에 직면하게 된다.
 - 산업안전보건 (OSH) 측면에서, “작업장”은 고객에게 제품과 서비스를 배달, 업무 상 외부 출장, 작업장 출퇴근 등 업무를 목적으로 하는 모든 움직임을 포함한다.
- 산업안전보건 (OSH) 용어로, 코로나 바이러스 SARS-CoV-2 는 **생물학적 작용제**이고 코로나 19 는 작업장에서 **생물학적 위험 요인**으로 분류된다.
 - 코로나 19 의 감염성이 상당히 높고 (감염자로부터 다른 사람에게 쉽게 전염) 백신이나 치료제가 없기 때문에 코로나 19 는 **고위험의 생물학적 위험 요인**으로 간주된다.
- 코로나 19 에 대한 산업안전보건 (OSH) 접근은 위험(risk) 기반이 아닌 위험 요소(hazard) 기반이다.
 - 위험 기반 접근은 노출의 가능성을 고려한다. 이는 위험의 수준을 평가하고 언제, 어디서 노동자가 코로나 바이러스 SARS-CoV-2 에 노출될 위험이 높은지를 예측하는 노력과 관련된다. 이를 통해, 더 위험한 업무 역할, 직위, 부서를 우선적으로 확인할 수 있다.
 - **위험 요인 기반 접근**은 코로나 19 를 중증의 전염성이 강한 질병으로 간주하며, 코로나 바이러스 SARS-CoV-2 에 의한 내재된 위험을 인정한다.
 - 위험 요인 기반 접근은 모든 노동자가 업무에서 코로나 바이러스 SARS-CoV-2 에 노출되어 있다고 간주하며, 항상 이러한 위험 요인으로부터 노동자를 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 소개하고 있다.

- 위험 요인 기반 접근이 필요한 이유는 노동자가 고용주가 결정한 구체적인 업무 배치, 업무 조직, 업무 조건 하에서 일을 해야하기 때문이다. 따라서, 노동자는 감염 위험 경감을 위한 책임을 질 수 없는 것이다.
- 모든 노동자는 코로나 19 에 대한 노출로부터 보호받을 권리를 가진다.
- 노동자의 산업안전보건 (OSH) 권리는 코로나 19 를 포함하는 영역까지 확대되어야 한다.
- 코로나 19 에 감염된 노동자는 업무 관련 질병 또는 사망과 관련된 모든 필요한 유급 휴가, 의료 치료, 건강 보험, 보상 내용에 접근할 수 있어야 한다.
 - “반박 가능한 추정 (rebuttable presumption)” 원칙이 적용된다. 이는 노동자가 업무 중에 또는 업무 관련 활동의 결과 코로나 바이러스 SARS-CoV-2 에 노출될 수 있고 코로나 19 에 감염될 수도 있다는 추정을 할 수 있다는 의미이다. 감염이 업무 중 또는 업무 관련 활동의 결과가 *아니*라는 어떠한 주장도 과학적으로 그리고/또는 의학적으로 증명될 수 있어야 한다.
- 고용주는 코로나 19 를 생물학적 위험 요인이며, 이러한 위험 요인에 대한 노출을 낮춤으로서 안전한 작업장을 보장하기 위해 노동조합과 협상 해야 한다.