



COVID-19: 현재의 보건의료 위기 상황에서 고용주와 사업체의 이주노동자 보호를 강화하기 위한 지침

버전 2.0 - 2020년 5월 26일

COVID-19 팬데믹이 지속되는 상황에서 고용주와 사업체는 이주노동자 및 그들의 커뮤니티를 보호하는 데 있어서 중요한 역할을 수행합니다. 많은 고용주와 사업체들은 필수적인 돌봄 및 재화와 서비스를 제공하고 있으며, 그 과정에서 이주노동 인력에 상당히 의존하고 있습니다. 이주노동 인력에는 간호사, 의사 등 최전선에서 근무하는 의료인 뿐만 아니라 도시와 마을에 음식과 기타 필수품을 지속적으로 공급해 주는 농업, 운송업, 소매업 종사자들도 포함됩니다. 본 지침은 고용주들이 COVID-19의 영향에 더 효과적으로 대응하고 작업장과 공급망 내 이주노동자들에 대한 보호를 강화할 수 있도록 돕기 위해 제작되었습니다. 본 지침에 수록된 내용이 가치 있는 결과를 낼 수 있기를 바랍니다.

국제이주기구 (IOM) 사무총장 안토니오 비토리노

알림: 본 출판물에 제시된 의견은 저자들의 견해로, IOM이나 IOM 회원국의 입장을 대변하지 않습니다. 본 출판물에 사용된 명칭과 제시된 자료에는 어떤 국가나 영토, 도시, 지역의 법적 지위나 권한 또는 접경지대나 국경에 관한 IOM 측의 견해가 조금도 내포되어 있지 않습니다.

본 출판물은 COVID-19로 인한 현재의 보건의료 위기에 대해 고용주들이 더 나은 대응을 할 수 있도록 예비 지침을 제공하고, 특히 작업장과 공급망 내 이주노동자들을 효과적으로 보호하는 데 필요한 조건을 제공하기 위해 제작되었습니다. 본 출판물은 “살아있는 문서”로서 팬데믹이 지속되는 동안 정기적으로 업데이트될 것입니다.

1. 이주노동자 보호 강화를 위한 일반적인 고려사항

모든 노동자는 각자의 젠더나 이주 상태와 무관하게 평등, 존엄, 존중에 기초한 대우를 받아야 한다. COVID-19 보건의료 위기가 지속되는 동안 고용주는 이주노동자를 비롯한 모든 노동자의 건강과 웰빙 및 안전을 최우선 사항으로 간주해야 한다. 사업체는 모든 노동자의 인권을 존중하고 특히 건강과 관련된 기본적인 필요를 충족시키는 등 주의 의무(duty of care)를 다해야 한다.

- a. 고용주는 공중보건 조치와 관련해 국가 및 지역 당국에서 수립한 모든 요건을 모니터링하고 준수해야 하며, 중요한 정보들을 노동자들에게 확실히 전달해야 한다.
- b. 고용주는 적절한 무역 협회, 고용주 협회, 사업체 협회와 소통하고 지원을 요청해 정보, 교훈, 권고 조치를 공유하는 등 협력을 통해 위기에 대응하는 것이 바람직하다.
- c. (상황상 필요하다면) 근무지 및 노동자 숙소에 적용되고 있는 기존의 보건의료, 안전, 노동 관련 조치와 사회적 보호 조치에 대해 신속한 현황조사를 실시하고, 노동자들이 가진 가장 시급한 필요가 무엇인지 파악한다. 또한 젠더를 민감하게 고려한 조치들에 중점을 두고, 인력 중에서도 이주노동자 등 취약한 상황에 놓이기 쉬운 집단의 필요에 맞게 대응 방안을 조정해야 한다.

2. 근무지에서의 안전 및 건강 증진

- a. 노동자들이 확진자와의 대면 감염뿐만 아니라 감염된 표면이나 물체와의 접촉을 통한 감염에 노출될 위험을 파악하고, 각종 표면(예: 책상, 테이블)과 물체(예: 문손잡이, 전화기, 키보드)를 소독제로 정기적으로 세척함으로써 그러한 위험을 예방하고 경감해야 한다. 이와 관련해서는 세계보건기구(WHO)에서 제공하는 적절한 [지침](#)을 따르도록 한다.
- b. 근무지에 적용되는 새로운 산업안전보건조치(occupational safety and health measures)를 마련하거나 기존의 조치를 조정하고, 보건당국의 지침을 철저히 준수함으로써 감염 위험을 통제해야 한다. 이러한 노력에는 새로운 청소 관련 프로토콜을 마련하거나, 세면대를 설치하거나, 손 소독제를 제공하는 등 위생관리 대책을 마련하는 것이 포함될 수 있다.
- c. 모든 화장실, 보건의료시설, 건물 입구, 모임 공간, 매점 근처에 손을 씻거나 소독할 수 있는 설비가 마련되어 있어야 하며, 모든 정규직 및 비정규직 노동자가 철저한 손 씻기를 정기적으로 실천하도록 장려해야 한다. 이 이외의 조치로는 마스크나 기타 적절한 개인보호장비(Personal Protective Equipment, PPE)를 배포하는 것이 포함될 수 있으며, 이러한 물품을 배포할 경우에는 적절한 사용법과 처리법도 안내해야 한다. 이 때, PPE는 추가적인 보호 수단으로써 손씻기의 중요성을 대체할 수 없다는 점을 강조해야 한다. 또한 별도의 의사소통 수단과 지침에 관한 안내가 포함된 포스터를 근무지 내에 비치함으로써 [올바른 호흡기 위생 습관](#)을 고취해야 한다. 마스크의 적절한 사용법과 처리법에 관한 WHO [지침](#)도 검토하도록 한다.
- d. (상황상 필요하다면) 근무지와 노동자 숙소에 손 소독제, 마스크, 장갑, 기타 개인보호장비(PPE)를 충분히 구비해 두어야 한다. 필요한 물품의 공급이 제한 또는 중단된 상태라면 대체품을 파악하고, 관련 당국과 산업 협회에 연락해 지원을 요청해야 한다.
- e. 근무지로 이어지는 모든 입구에서 노동자들의 체온을 측정해야 한다. 발열 증상이 있는 노동자는 격리해야 하며, 진단과 치료를 받는 방법 및 장소와 관련해서는 공중보건 프로토콜을 따라야 한다.
- f. COVID-19, 상황에 맞는 회사측의 지시 등에 관한 정보를 보호 조치를 조정해야 할 책임이 있

- 는 모든 집단과 개인에게 배포해야 한다.
- g. 근무지 내 양호실에서 근무하는 의료인력이 COVID-19과 기타 감염병 대응에 필요한 장비를 제대로 갖추고, 바이러스 확산 억제를 위해 도입된 모든 국가 또는 지역 차원의 조치를 인지하고 있도록 한다. 지역 보건 당국과 협력 하, 공중 보건 프로토콜 및 진료 의뢰 시스템을 개발 및 구현해야 한다. 또한 의료인력이 노동자의 신체건강뿐만 아니라 정신건강 관련 필요에도 대응하도록 함으로써 스트레스와 불안을 경감해줄 수 있도록 해야 한다(아래 참고).
- h. 은퇴주거단지나 노인복지단지 등 돌봄 경제(care economy) 분야에 종사하는 인력과 보건의료 인력을 포함하여 최전선에서 일하는 노동자들을 위해 특별한 보건의료 및 안전 대책을 마련해 두어야 한다.
- i. 팬데믹 전반에 걸쳐 수집된 모든 개인, 건강 관련 데이터는 엄격히 기밀로 취급되어야 하며, 법적으로 요구되지 않는 한 노동자의 사전 서면 동의없이 제 3 자에게 전달되지 않도록 한다.

3. COVID-19와 관련된 스트레스와 불안 경감

이주노동자들은 고향, 가족, 지지 네트워크와 멀리 떨어진 곳에서 고립되어 있기 때문에 COVID-19와 관련된 스트레스와 불안 수준이 높을 수 있다. 또한 일자리와 노동 허가 자격을 잃거나 바이러스에 감염될 경우 추방될지도 모른다는 두려움을 느낄 수도 있다. 이에 고용주에게는 이주노동자들이 가진 고유의 취약성을 고려하고 그들의 스트레스와 불안을 다루기 위한 조치를 취할 것이 강력히 권고된다.

- a. 그러한 조치에는 심리사회적 지원, 상담 서비스, 핫라인 등으로의 연계가 포함될 수 있다.
- b. 고용주는 영사관, 시민사회단체, 디아스포라 집단과의 소통을 활성화할 수도 있다.
- c. 이주노동자들이 받는 스트레스를 경감하려면, 그들의 불안을 증폭시키는 오정보(disinformation)나 허위 정보의 확산 및 유언비어에 대처하는 것도 필요할 수 있다. 가능하다면 노동자들이 게시판, 인트라넷, 기타 의사소통 수단을 통해 오로지 검증된 뉴스와 정보만 공유할 수 있도록 해야 한다. 일종의 모범적인 관행으로서 모든 노동자를 대상으로 정기적인 (일 간 또는 주간) 상황 설명을 진행하는 방안도 고려해보도록 한다.
- d. 고용주는 이주노동자들이 고향에 있는 가족 및 사랑하는 이들과 정기적으로 연락을 지속할 수 있도록 각자 숙소에서 인터넷에 원활하게 접속할 수 있게 보장해야 한다.
- e. COVID-19 관련 스트레스를 다루는 법과 관련해 WHO에서 제공한 전반적인 [지침](#)을 검토해 보도록 한다.

4. 보건의료 및 보험에 대한 보편적인 접근성 증진

현재와 같은 위기 상황에서 대부분의 이주노동자들, 특히 비정규직으로 근무하는 이주노동자들은 [사회적 보호를 받고 보건의료 서비스를 이용하는 데 있어서 어려움을 겪을 가능성이 높다](#). 그들은 건강보험에 가입되어 있지 않을 수도 있으며, 그로 인해 특히 입원처럼 비용이 많이 드는 상황에 처하면 비용 부담으로 인해 치료받기를 주저할 수도 있다. 앞서 언급했던 추방에 대한 두려움도 이주노동자들이 보건의료 서비스를 이용하지 못하도록 만드는 걸림돌이 될 수 있다. 감염 확진 판정이 나올 경우 낙인이 찍히거나 차별을 받을지도 모른다는 두려움도 존재하기 때문이다.

현재 위기는 보편적 의료 보장 제도 (Universal Health Coverage, UHC)의 긴급한 필요성을 강조하고 있다. UHC는 강력하고 탄력적인 의료 시스템으로서 취약한 사람들이 팬데믹에 대비하고 예방할 수 있도록 장려한다.

- a. COVID-19 검사 및 치료 프로그램은 이주자 신분에 관계없이 모든 이주노동자들이 받을 수 있어야 한다. 고용주는 인권을 존중하고 모든 직원의 기본적인 사회 보호 요구를 충족하기 위해 배려의 의무를 다해야 한다.
- b. 고용주는 이주노동자들이 의료 기관을 방문을 지원 해 줄 수 있고 최신 정보를 제공해 줄 수 있

는 통역사를 대동할 수 있도록 보장해 주어야 한다. 공중보건 당국이 병원 또는 진료소 방문보다 무료전화 이용을 권장하는 지역에서는 이주노동자들이 통역사 등을 통해 전문가들과 의사소통하고 그들의 말을 이해할 수 있게 해주어야 한다.

5. 근무 제도 조정

- a. 팬데믹 기간에도 사업체를 계속 운영한다면 유연근무제 도입을 고려해 보아야 한다. 필수 인력과 비필수 인력을 파악하기 위한 조치도 필요하다. 근무지 이외의 공간에서 업무가 가능한 상황이라면, 노동자들이 집에서 업무를 볼 수 있게 하거나(예: 재택근무) 유연근무제를 도입하도록 한다. 유연근무제는 학교와 보육원 폐쇄 등으로 인해 자녀에게 추가적인 돌봄과 교육을 제공해야 하는 이주노동자를 비롯해 모든 노동자에게 중요한 조치가 되어 줄 것이다. 또한 격리 등의 이동 제한조치로 인해 독립적인 생활을 유지하는 것이 어려워졌거나 스스로 자기 자신을 돌보는 데 한계가 생긴 조부모, 연로하신 부모님, 형제자매 등을 돌보아야 하는 노동자들에게는 유연한 근무 시간이 일종의 지원 대책이 될 수도 있다.
- b. 근무지에서 업무를 지속하는 노동자들을 위한 유연 근무 조치로는 업무량 경감, 일자리 공유, 일시적인 일정 변동에 적응하기 위한 교대 근무 조정 등이 포함될 수 있다. 유급 휴가(예: 병가, 개인휴가, 긴급돌봄휴가) 제도를 활용하는 것도 단기적인 해결책이 될 수 있지만, 많은 이주노동자들 - 특히 저숙련 노동자들 - 에게는 유급 휴가를 사용할 권리가 제한된 상황일 수 있다.
- c. 근무지에서는 사회적 거리두기를 강화하는 조치를 시행함으로써 대면 감염을 차단해야 한다. 사회적 거리두기 조치에는 노동자들 간에 충분한 거리가 확보되도록 작업 장소를 재배치하는 것과 대면 회의를 금지하는 것 등이 포함될 수 있다. 이와 동시에 고용주는 근무 제도를 조정(예: 교대 근무나 다른 체계를 마련)함으로써 근무지 내에서 업무를 수행하는 노동자의 수를 줄일 수 있는 지를 고려해볼 수도 있다.
- d. 추가로 노동자들이 대중교통을 통해 통근을 하고 있는 상황이라면, 고용주는 보건의료 위기 상황에서의 대중교통 이용에 관한 모든 정부 방침을 노동자들에게 명확히 설명해 주어야 한다. (가능하다면) 혼잡한 시간대의 이동량을 줄일 수 있도록 출퇴근 시간을 유연하게 조정하는 방안을 고려해 보거나, 대안적인 교통수단(예: 전용 통근버스)을 마련하여 매일 통근 시 타인과의 접촉 가능성을 제한해야 한다. 전용 교통수단을 제공한다면 모든 보건의료 관련 요건과 프로토콜을 확실히 준수하는 방식으로 운영해야 한다.

6. 이주노동자의 생활 환경 조정

- a. 이주노동자를 비롯해 근무지에서 거주 중이거나 고용주가 소유 또는 운영하는 숙소에서 거주 중인 노동자들을 위해서는 고용주가 노동자의 생활 환경이 안전하고, 위생적이며, 현재의 사회적 거리두기 요건이 지켜지는 방식으로 유지될 수 있도록 보장해야 한다.
- b. 사회적 거리두기 요건을 지키기 위한 조치로는 생활 공간을 재배치함으로써 같은 방을 공유하는 노동자의 수를 줄이거나, 식사 시간을 조정함으로써 숙소 내 공용 부엌 또는 매점 이용 시 인원이 몰리지 않게 하거나, 이용 자체를 제한하는 방안(이 경우에는 결국 다른 조리 수단을 제공해야 할 수도 있음)이 포함될 수 있다. 이와 마찬가지로, 수가 넉넉하지 않은 샤워 시설이나 기타 개인위생 관련 설비에 대해서도 유사한 이용 제한 조치를 취해야 할 수도 있다.
- c. 숙소의 생활 환경을 쉽게 조정할 수 없는 상황이라면, 고용주는 새로운 사회적 거리두기 프로토콜을 준수하는 데 필요한 임시 거주지(예: 호텔, 게스트하우스, 호스텔)를 추가로 임대하는 방안도 고려해야 한다.
- d. 고용주가 소유 또는 운영하는 숙소에서 거주하는 노동자들은 격리 중이거나, 고립되어 있거나, 이동성이 제한된 상황에서도 반드시 식수와 음식과 전기 및 기타 필수품을 지속적으로 공급받아야 한다. 이에 더해 고용주는 노동자들이 응급 서비스와 보건의료 서비스를 이용할 수 있도록 보장해야 한다. 경비 등 숙소 관리 업무를 맡고 있는 모든 직원은 이러한 모든 요건을 숙지하고 있어야 한다.

- e. 당국에서 사람들의 이동을 제한하고 공적 및 사적 모임의 인원수를 제한한 경우라면, 고용주는 외부인의 노동자 숙소 출입을 제한해야 할 수도 있다.
- f. 일지(logbook)가 구비되어 있지 않다면, 소독제를 살포하거나 청소를 완료한 시간과 날짜 및 작업자 이름을 지속적으로 기록할 수 있도록 일지를 마련해 활용해야 한다. 일지를 작성하면 관리자들이 후속조치를 취하고 작업을 이행하는 과정이 수월해질 것이다. 일지만만 아니라 청소 도구와 소독제(염소 등)도 추가로 필요할 수 있으며, 청소 직원들에게는 새롭게 시행된 조치들과 소독제를 살포하는 적절한 방법을 교육해야 할 수도 있다.
- g. 고용주는 노동자 숙소(각자 머무는 방과 세면실 포함) 내에서 COVID-19 증상을 보이는 노동자들을 다른 노동자들로부터 효과적으로 분리할 방법을 고안하고, COVID-19 증상자들이 의료 지원을 받을 수 있도록 보장하는 대책을 마련해야 한다.
- h. 근무지와 작업장이 오지 또는 고립된 지역에 위치해 있고 보건의료 시설과 기반시설에 대한 접근이 제한된 상황이라면, 고용주는 추가적인 조치를 취해야 한다. 이러한 상황에 처할 수 있는 사업체로는 소규모 산업 광산, 농장, 농업 플랜테이션뿐만 아니라 어업, 운송업도 포함될 수 있다. 가사노동자(domestic workers)들을 위한 조치는 아래에 제시된 내용을 참고하도록 한다.
- i. 고용주는 제삼자의 주택이나 거주지에서 생활하는 이주노동자들에게도 책임을 다해야 한다. 특히 이러한 이주노동자들은 생산 둔화나 근무지 폐쇄로 인해 수입이 감소하여 임대료를 내지 못하게 될 경우 강제 퇴거 위협을 받게 되기 때문에 지원이 필요할 수 있다. 가능하다면 고용주는 제삼자에 해당하는 소유주나 집주인 또는 적절한 자산관리회사와 접촉해 강제 퇴거를 막을 만한 완화 조치를 취하는 것이 바람직하다.
- j. 근무지 폐쇄나 생산 둔화로 인해 노동자들의 임금이 감소하는 상황이 벌어질 경우, 고용주는 노동자들의 숙박 비용을 일시적으로 대신 부담해 주거나 근무지 또는 숙소 매점에서 무료 음식을 제공하는 등 예외적인 조치를 취하는 방안을 고려해볼 수도 있다.

7. 위기 상황에서의 이주노동자 권리 보호

고용주는 현재 위기 동안 이주노동자의 인권과 노동권을 지속적으로 존중하고 보호해야 한다. 또한 고용 및 근로 조건과 관련된 모든 관련 법률, 규정 및 단체 협약을 준수하고 따라야 한다.

- a. 고용 및 근로 조건과 관련된 조치로는 근무 시간을 조정하고 초과 근무에 대해 구체적인 조건(규제 포함)을 설정하는 것 등이 포함된다. 현재와 같은 상황에서는 특히 필수 서비스 분야에 종사하는 노동자들의 근무 시간을 평소보다 더 면밀히 살펴봄으로써 그들이 과도한 초과 근무를 하지 않고 주중과 주말에 변함없이 필수적인 휴식을 취할 수 있도록 하는 것이 필요할 수 있다.
- b. 고용주는 비자발적이고 강제적인 초과 근무가 엄격히 금지된다는 사실을 유념해야 한다. 위기 발생 전부터 인력 공백 또는 인력 부족 문제를 겪고 있었거나 신규 채용을 제한하는 일시적인 조치가 취해졌다고 해서 강제 초과 근무를 정당화할 수는 없다. 장시간 노동을 강요하는 위협에 더 취약하고 그러한 강요를 거절하기 어려운 처지에 있는 이주노동자들에게 초과 근무를 강제하는 행위도 정당화할 수 없다.
- c. 팬데믹이 진행되는 동안 고용주는 효과적인 고충 처리 메커니즘을 유지하고 강화하여 노동자들이 고충들, 특히 건강 문제와 관련된 문제들을 제대로 제기하고 문제가 해결될 수 있도록 해야 한다. 또한 고용주는 이주노동자가 그러한 메커니즘을 사용할 때 직면하는 어려움을 인식하고 최소화하기 위해 노력해야 한다.
- d. 인력을 정리 해고하거나 일시 해고할 경우, 고용주는 해고예고기간 및 해고수당과 관련된 법적 요건을 비롯해, 관련 법률과 규제에 따른 의무를 반드시 이행해야 한다. 이주노동자를 해고하는 경우에는 고용주가 해당 이주노동자의 귀환 지원에 책임을 다해야 할 수도 있다.
- e. 이주노동자들의 이동의 자유는 바이러스 확산을 저지한다는 목적하에 필요한 경우에 한해서만 제한될 수 있다. 이 사실을 이주노동자들에게 명확하게 전달하는 것도 매우 중요하다. 또한 이주노동자들이 언제든지 자신의 신분증과 여행 증명서를 직접 찾아갈 수 있도록 해주어야 한다.

8. 임금 지급과 이주노동자의 경제적 웰빙

이주노동자들은 채용 수수료를 부담하다가 빚을 떠안게 되는 경우가 많기 때문에 해외에서 근무하는 동안 제때 정기적으로 들어오는 수입에 의존하게 된다. 생산 중단이나 일시 해고 등으로 인한 임금 체불은 이주노동자 및 이주노동자 가족의 생계에 심각한 부정적인 영향을 끼칠 수 있다. 일을 하고 있지 않거나 수요 감소로 인해 근무 시간이 줄어든 이주노동자들은 추가 수입을 얻기 위해 대안적인 기회를 모색하게 될 수도 있다.

- a. 고용주는 COVID-19 팬데믹 상황에서도 지속적으로 임금을 지급함으로써 이주노동자들을 재정적으로 지원하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다. 사업적으로 재정적인 어려움에 직면한 상황이라면 노동부 및 관련 당국과의 논의를 통해 모든 노동자가 해고를 면할 수 있도록 공적 조치를 취하도록 한다. 가능한 모든 수단을 확인하고 인원 감축을 최후의 수단이 될 수 있도록 "직업 보호 계획 (Job Protection Plan)"의 개발을 고려해 볼 수 있다.
- b. 모든 직원의 이익을 최대한으로 고려한 조치를 취해야 한다. 이는 고용 유지 및 경영부담 완화를 위해 노동자를 일시적으로 무급휴직 조치하는 것 또한 포함된다. 가능하다면 본국으로 돌아갈 수 없거나 경제적 또는 사회적으로 곤란한 상황에 처해 있는 이주노동자들을 비롯해 도움이 필요한 노동자들의 고용 유지를 우선적으로 고려하도록 한다.
- c. 이주노동자들이 채용 관련 수수료와 비용을 부담한 사실이 확인된 경우, 고용주는 해당 노동자가 현재 일시 해고 상태이건, 무급 휴직 상태이건, 아직 적극적으로 구인 활동 중이건, 그러한 비용에 대한 상환이 이루어지도록 보장할 책임이 있다.

9. 사회보장제도를 비롯한 사회적 보호에 대한 이주노동자의 접근성

- a. 고용주는 노동자들을 위한 건강보험 및 실업보험 가입 보조금 등 (이용 가능한) 정부의 사회적 보호 조치를 지원할 방법을 파악해야 한다.
- b. 고용주는 가급적이면 임시 또는 비정규 노동자들뿐만 아니라 비공식적인 경제 활동을 하는 노동자들이 처한 특수한 환경을 고려하는 것이 바람직하다.
- c. 고용주는 비정규 노동자들에게 다수의 공공기관에서 운영되고 있는 식량배분 및 보조금 프로그램과 같은 기존 혹은 신규 사회 보호 메커니즘에 대하여 안내해야 한다. 이 때 안내 대상은 비정규적 상황에 처한 이주노동자 또한 포함된다. 이러한 노동자들을 정규직으로 전환하는 조치를 취할 수 있다면 그렇게 해야 하지만, 위기가 지속되는 동안에는 비자 관련 서비스가 제한되거나 일시적으로 중단될 수도 있다.
- d. 노동자나 노동자의 가족 구성원, 특히 주된 돌봄제공자인 경우가 많은 여성이 COVID-19 관련 질병을 앓고 있다면, 유급 병가를 보장(및 연장)하는 방안을 고려해야 한다. 이는 질병을 앓고 있는 당사자뿐만 아니라 아동이나 노인 또는 기타 가족 구성원을 돌보는 돌봄제공자들에게도 소득의 안정성을 보장해주는 조치가 될 것이다.

10. 가사노동자가 지닌 고유의 취약성을 다루기 위한 조치

- a. 민간 고용주는 이주가사노동자들이 지닌 고유의 취약성을 신중히 고려해야 한다. 이주가사노동자들은 일반 가정에서 근무하기 때문에 기존의 고립 상황이 심화될 수 있고, 각종 서비스와 보호망에 접근하는 것이 어려운 상황일 수도 있다.
- b. 보건의료 위기 상황에서 이동성을 제한하는 공공 기관의 조치가 내려지면 가사노동자들은 추가적인 부담을 느끼게 될 수도 있다. 예컨대, 자발적인 격리 또는 자가격리로 인해 많은 개인인과 가족 구성원들이 집에서 머무는 시간이 늘어난 만큼 가사노동자들은 해고와 실직에 처할 위험이 있다. 한편, 고용 상태가 유지되는 돌봄 인력들은 근무 시간 및 책임져야 할 돌봄 업무가 늘어날 뿐만 아니라, 비공식적인 휴식이나 휴가 등을 누릴 자격이 일시적으로 보류될 수도 있다.
- c. 가사노동자의 고용주에게는 가정이라는 공간에서 새로운 안전 및 보건의료 조치를 적용할 것이

권장된다. 그러한 조치로는 WHO 권고사항에 부합하는 예방적 위생조치에 대해 가사노동자와 소통하고, 가사노동자에게 마스크, 장갑, 비누, 물, 알코올 손 소독제를 제공하는 것 등이 있다. 또한 가사노동자는 식료품을 구매하는 등의 업무도 수행하기 때문에 사회적 거리두기 조치에 대해서도 논의해야 한다.

- d. 가정 내에서 누군가가 아프게 될 경우, 가사노동자를 포함한 모든 구성원이 그 사실을 인지하고 각자의 건강과 안전을 보호하기 위한 즉각적인 조치를 취해야 한다.
- e. 이주가사노동자가 별도의 공간에서 거주 중이라면 통근 방식에 대해 논의해야 한다. 또한 혼잡한 장소와 교통수단을 이용하는 것은 지양할 것을 권해야 한다. 이를 위해서는 택시비를 부담해주는 방안을 고려해볼 수도 있다. 공공 기관의 조치로 인해 이동이 제한된 상황이라면, 가사노동자가 가정 내에 “상주” 하면서 돌봄과 서비스를 제공하도록 하는 방안도 고려해 보아야 한다.
- f. 가사노동자들이 관련 법률에 따라 주휴일과 연차 휴가 및 병가 혜택을 계속해서 보장받는 것은 매우 중요하다. 고용주는 이 사실을 가사노동자에게 알려야 한다. 또한 병에 걸릴 경우 집에서 머물며 의료적 지원을 받을 것을 권장해야 한다. 건강상의 문제로 일을 쉬게 될 경우에는 급여를 삭감해서는 안 된다.
- g. 이주가사노동자들이 치료를 받거나 입원을 해야 할 상황에 대비해, 고용주는 그들이 유효한 건강보험에 가입해 두도록 하는 것이 바람직하다. 관할 구역에 따라 고용주는 가사노동자를 사회보장에 등록하는 방식으로 지원할 수도 있고, 가사노동자가 민간 건강보험에 가입할 수 있도록 재정적인 지원을 제공할 수도 있다.
- h. 고용주는 가사노동자의 비자와 체류허가증 및 기타 신분증명서류가 만료되지 않은 상태로 유지되도록 해야 한다. 현재의 위기 상황에서 유효기간이 만료될 경우에는 평상시보다 재발급에 더 오랜 시간이 소요될 수 있으므로, 고용주에게는 가급적 이른 시일 내에 재발급 신청을 할 것이 강력히 권장된다.
- i. 이주가사노동자들은 여권과 기타 신분증명서류를 항상 소지하고 있어야 한다. 또한 고용주는 이주가사노동자들의 휴대폰 또는 와이파이(Wi-Fi) 기기를 압수하거나 사용을 제한하지 않고, 그들이 고향에 있는 가족 구성원들과 계속 연락을 하며 지낼 수 있도록 보장해야 한다.

11. 위기 시 발생하는 제노포비아와 사회적 배제에 대한 대응

- a. 이주노동자 및 COVID-19와 관련된 차별이나 제노포비아, 사회적 배제 등을 예방하고 다루기 위한 조치를 취해야 한다. 그러한 조치에는 바이러스와 결부된 낙인찍기 행위를 저지하기 위해 노동자들을 대상으로 추가적인 교육을 제공하고 인식을 제고하는 것이 포함될 수 있다.
- b. 노동자가 괴롭힘이나 차별 또는 기타 부적절한 행동으로 인한 피해를 자신의 상급자나 인사 담당자, 관리자에게 보고할 수 있도록 관련 메커니즘을 구축하고, 그러한 보고 행위가 비밀리에 처리될 수 있도록 해야 한다. 사실임이 입증된 사건들에 대해서는 적절한 조치를 취하고 문제를 해결해야 한다.

12. 위기 상황에서의 윤리적 고용 보장

위기 상황에서도 계속 운영되는 사업체들은 반드시 이주노동자의 윤리적 고용을 보장하기 위한 조치를 마련해 두어야 한다. 이는 특히 현재와 같이 장거리 이동이 제한된 상황에서 매우 중요한 조치이다. 비양심적인 채용 담당자들이 윤리적 고용을 위한 법망을 교묘히 피해가며 구직자와 이주자를 상당한 위험에 빠뜨릴 수 있기 때문이다.

- a. 팬데믹 기간에 신규 채용을 진행할 경우에는 장거리 이동과 대면 모임을 줄일 수 있도록 원격 기술을 활용하여 온라인 또는 화상으로 인터뷰를 진행하도록 한다.
- b. 건강검진, 공문서 발급, 심사 등에 소요되는 추가 비용은 이주노동자가 부담해야 할 사항이 아님을 확실히 해야 한다.
- c. 위기가 지속되는 기간에 채용되어 근무지에 배치되는 이주노동자들을 위해서는 이주에 수반되

는 모든 단계에 그들의 건강을 보호하고 사회적 거리두기를 준수하기 위한 조치를 확실히 마련해 두어야 한다. 그러한 조치에는 마스크, 장갑, 기타 개인보호장비(PPE)를 제공하고 적절한 사용법을 안내하는 것이 포함된다. 이주노동자가 목적국에 도착하면, 격리와 관련된 모든 현지 규제가 준수되도록 하고 적절한 숙소와 서비스를 제공해 주어야 한다.

- d. 위기 발생 이전에 시작되어 현재 “대기” 상태에 있는 채용 건과 관련해, 고용주는 해당 구직자들이 채용 담당자에게 무기한 붙잡혀 있게 되는 결과가 초래되지 않도록 조치를 취하는 것이 바람직하다.
- e. 현재 사업체를 폐쇄했거나 운영을 감축한 고용주의 경우, 향후 위기가 종료되고 그로 인한 여파가 이어지는 상황에서 생산과 서비스를 완전 재개할 때 윤리적 고용을 어떻게 보장할 것인지 그 구체적인 실행 계획을 지금부터 구상해 보아야 한다. 그러한 실행 계획은 가능한 한 빨리 “정상 운영” 상태로 복귀해야 한다는 압박이 가해질 때 매우 중요한 역할을 하게 될 것이다. COVID-19가 미친 영향과 위기 이후에 현지 노동 시장이 처할 환경을 고려하여 향후 신규 채용 수요를 미리 예측해 보는 것도 필요하다.

13. 팬데믹 상황에서의 이주노동자 귀환

- a. 이주노동자가 출신국으로 귀환할 경우, 귀환에 필요한 계획을 수립하고 모든 경비를 부담하도록 한다.
 - 현 계약상의 의무를 바탕으로 채용 담당자와 조정 과정을 거치고, 적절한 시민사회단체에 지원을 요청한다.
 - 여행 중과 여행 후에 적용되는 안전 수칙(예: 목적지 도착 직후 의무 격리)을 이주노동자에게 설명하고, 귀환으로 인한 징계가 가해지지 않는다는 사실을 알린다.
 - 이주노동자가 여행 중에 사용할 수 있는 여행용 위생 키트를 제공한다.
- b. 채용이 확정되었으나 팬데믹으로 인해 국경 이동이 불가능한 구직자들을 위해서는 그들이 출신 커뮤니티로 귀환할 수 있도록 채용 담당자와의 조정을 통해 계획을 수립하고 비용을 부담하도록 한다.
- c. 다른 선택지가 존재하지 않을 경우, 이주노동자 채용 기간에 보장되는 채권을 행사할 수 있을지에 대해 정부, 채용 담당자, 기타 관련 기관과 논의해 보아야 한다. 이주자복지기금(migrant welfare funds)이 존재한다면 대사관 및 채용 담당자에게 연락을 취해 그러한 기금을 활용할 수 있는 방안을 알아보도록 한다.

14. 이주노동자와의 소통

- a. 위기 발생 기간에 개방된 수단을 활용해 의사소통과 대화를 나누는 것은 이주노동자들 - 특히 가장 취약한 처지에 있는 노동자들 - 이 고용 보호와 사회적 보호에서 배제되지 않도록 하는 데 있어서 매우 중요하다. 고용주에게는 노동자와 채용 담당자를 비롯한 모든 관련 당사자를 위해 새로운 의사소통 수단을 마련하고 유지하는 것이 권장된다.
- b. 새로운 의사소통 수단은 COVID-19와 관련된 특정 정보들을 이주노동자를 포함한 노동자들에게 전달할 수 있어야 한다. 고용주는 이주노동자들이 가진 필요와 우려사항을 이해할 수 있도록 성별이나 국적과 무관하게 모든 이주노동자들로부터 정기적으로 피드백을 수집하는 방안을 고려해 보아야 한다. 이주노동자들이 가진 필요와 우려사항은 위기에 대한 대응 방안을 준비할 때 반드시 반영해야 한다.
- c. 제삼자와 계약을 맺은 노동자들을 비롯해 근무지에 있는 모든 노동자는 누구든 발열, 마른기침, 호흡 곤란 등 [COVID-19 증상](#)을 보일 경우 반드시 자가격리를 하면서 적절한 치료를 받아야 한다는 사실을 안내 받아야 한다. 고용주는 이주노동자들이 이러한 정보를 (가급적이면 각 이주노동자의 모국어를 통해) 전달받고 이해했음을 확인하기 위한 추가적인 조치도 취해야 한다. 제삼자에 의해 고용된 현장 노동자들을 위해서는 적절한 사업 파트너들과 지속적으로 소통할 수 있는 수단을 마련하고 소통을 유지함으로써 건설하고 조정된 대응이 이루어질 수 있도록 해야 한다.

- 다.
- d. 고용주는 노동자들을 대상으로 새로운 직업안전보건(Occupational Safety and Health, OSH) 및 COVID-19 대책에 관한 지침과 교육을 제공할 때 교육용 소책자, 포스터, 기타 영상 매체를 활용하는 방안을 고려해야 한다. 관련 자료가 텍스트로 준비되는 경우에는 근무지에서 사용되는 모든 언어로 번역되도록 해야 한다. 또한 필요할 경우 언제, 어디에서, 어떻게 의료적 지원을 받을 수 있는지에 관한 명확한 지침을 비롯해, 지역 병원과 진료소, 보건 당국, 핫라인 관련 주소와 전화번호를 노동자들에게 확실히 전달해야 한다. 가능하다면 의료 시설로 안전하게 이동하는 데 필요한 지원도 제공하도록 한다.
 - e. 또한 고용주는 노동자들과의 소통을 통해 1) 이주노동자들의 일자리가 타격을 받을 경우 최신의 법률 및 행정 관련 조언과 지원 및 정보를 제공하고, 2) 이주노동자들이 각자의 미래에 대한 결정을 내릴 수 있도록 돕고, 3) 이주노동자들이 일을 그만두어야만 할 경우 필요한 서류를 제공해야 한다.
 - f. 고용주는 자신이 제공한 숙소에서 거주하는 노동자들에게 위생과 관련된 모든 새로운 요건을 구두 및 서면으로 전달(예: 정보 제공 세션, 회의, 소책자, 게시판 활용)하고, 노동자들이 그러한 위생 요건을 철저히 준수하게끔 해야 한다. 새로운 위생 요건에는 노동자 숙소에서 근무하는 직원들을 위해 세제나 요리사 등을 지원하는 것도 포함될 수 있다.

15. 규정 준수 모니터링과 공급망 실사를 통한 이주노동자 보호 강화

- a. 글로벌 브랜드들과 바이어들은 COVID-19가 작업장 및 공급망에 미치는 영향을 제한하기 위한 임시적인 정책적 조치를 취하고 이주노동자를 비롯한 공급망 내 노동자들에 대한 보호를 강화하고 싶어 할 수도 있다. 이와 관련된 조치로는 직업안전보건(OSH)을 강화하고, 보건의료에 대한 접근성을 향상시키고, 임금과 생계를 보장하고, 사회적 보호를 제공하는 등 앞서 제시된 다양한 사안들을 위해 새로운 노력을 기울이는 것뿐만 아니라, 근무 제도, 근무 시간, 생활 조건 등과 관련해 특별한 조치를 취하는 것도 포함될 수 있다.
- b. 임시적인 정책적 조치가 취해지는 경우, 바이어들은 공급업체들이 그러한 조치를 확실히 준수하고 이행하게끔 추가적인 모니터링과 실사를 통해 새로운 정책에 대한 책임을 강화하는 것이 좋다. 그러나 여행 제한이 이루어지고 있는 현재 상황을 고려하면, 전통적인 형태의 실사 - 예컨대, 현장에서 이루어지는 사회 감사(social audit) - 는 진행이 불가능하거나 바람직하지 않을 수 있다. 이러한 경우에는 고용주들이 새로운 실사 메커니즘을 마련하고, 핫라인과 정보통신기술 및 소셜미디어를 활용하는 등 노동자에 대한 보호를 강화하기 위한 조치들을 시행해야 한다. 소비자와 고용주는 모두 이주노동자의 건강 관련 문제 및 기타 어려움을 제기하고 해결할 수 있는 회사차원의 고충 처리 메커니즘에 더욱 주의를 기울일 필요가 있다. 또한 원거리에서라도 이주노동자들을 위한 맞춤형 인식 제고 활동을 진행하고, 그들을 현지의 서비스 제공자들이나 긴급 서비스로 직접 연결해주는 것도 권장된다.

16. 추가 자료

- 국제노동기구(ILO), 유니세프(UNICEF), 유엔여성기구(UN Women), [Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take](#), 2020년 3월 27일.
- 국제사용자기구(IOE), 인권정책협회(HR Policy Association), [IOE guidance on surviving COVID-19 and coming out strong](#), 2020년 4월.
- 국제이주기구(IOM), [Information about COVID-19 and how to protect yourself in multiple languages](#), n.d.

- IOM CREST, [COVID-19 place migrant workers in highly vulnerable situations.](#)
- IOM CREST COVID-19 대응 웹사이트, <https://crest.iom.int/covid-19-response>.
- IOM PROMISE, [Tips for employers of domestic workers during the COVID-19 pandemic.](#)
- IOM PROMISE, [Tips for migrant workers whose job is affected by the COVID-19 pandemic.](#)



국제이주기구(IOM)

17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Geneva 19, Switzerland

전화번호: + 41 22 717 9111 • 팩스: + 41 22 798 6150

이메일: hq@iom.int • 웹사이트: www.iom.int