



## COVID-19: 현재의 보건의료 위기 상황에서 고용 에이전시의 이주노동자 보호를 강화하기 위한 지침

버전 1.0 - 2020년 4월 7일

전 세계가 보건의료 위기를 겪고 있는 현 상황에서 고용 에이전시들은 이주노동자를 보호하고 각종 필수 서비스가 높은 수준의 돌봄을 제공할 수 있는 직원을 통해 제공되도록 보장하는 데 있어서 중요한 역할을 수행합니다. 또한 고용 담당 기관들은 이주노동자들이 출신국으로 귀환할 수 있도록 최전선에서 도움 뿐만 아니라, 이미 출신국으로 돌아간 이주노동자들이 사회적 지원을 받고, 생계를 위한 또 다른 기회를 모색하며, 의무 격리와 사회적 거리두기가 시행되는 시기에 재통합과 관련된 어려움을 잘 극복해나갈 수 있도록 지원하고 있습니다. 본 지침은 고용 에이전시들이 COVID-19로 인한 어려움 속에서도 높은 수준의 윤리적 고용 기준을 유지해나갈 방법을 제시합니다. 이주노동자 보호를 강화하기 위한 현실적인 조치들을 적용하는 데 있어서 본 지침이 영감과 통찰을 제공해줄 수 있기를 바랍니다.

국제이주기구(IOM) 사무차장 로라 톰슨

**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 고용 에이전시들이 더 나은 대응을 할 수 있도록 예비 지침을 제공하고, 특히 각자가 담당하는 이주노동자들을 효과적으로 보호하는 데 필요한 조언을 제공하기 위해 제작되었습니다. 본 출판물은 “살아있는 문서”로서 팬데믹이 지속되는 동안 정기적으로 업데이트될 것입니다.

## 1. 이주노동자 보호 강화를 위한 일반적인 고려사항

- a. COVID-19로 인한 보건의료 위기가 진행되는 동안, 고용 에이전시는 구직자와 이주노동자의 건강과 웰빙 및 안전을 가장 우선시해야 한다. 또한 특히 여성 이주노동자와 사회적 혜택을 받지 못한 이주노동자 집단을 비롯해 모든 이주노동자의 인권을 존중하고 기본적인 필요를 충족시키는 등 주의 의무(duty of care)를 다해야 한다.
- b. 고용 에이전시는 자신이 고용한 이주노동자의 신분 관련 기록을 최신 상태로 유지해야 한다. 그러한 기록에는 얼마나 많은 이주노동자가 어떤 방식으로 영향을 받았는지를 비롯해, 이주노동자의 근로 계약서 상태, 법적 지위(예: 비자, 노동 허가증), 중대한 또는 장기적인 필요 등에 관한 데이터도 포함될 수 있다.
- c. 고용 에이전시는 이주노동자의 출신국, 경유국(해당되는 경우), 목적국 등 각국 당국에서 공표한 모든 법적 의무를 준수하고 그와 관련된 기록을 최신 상태로 유지함으로써, 이주노동자의 근무지 배치나 경유 또는 귀환이 관련 법률과 규제 및 기타 적절한 조치에 따라 진행될 수 있게 해야 한다.
- d. 고용 에이전시에게는 이주노동자의 출신국 및 목적국 내의 적절한 무역 협회, 산업 협회, 사업체 협회에 연락을 취해 지원을 요청하고, 각종 정보와 교훈 및 권고 조치들을 공유함으로써 협력적인 방식으로 위기에 대응할 것이 권장된다.

## 2. 이주노동자와의 소통

위기가 진행되는 시기에 모든 이주노동자와의 적극적인 교류와 열린 소통에 필요한 창구를 마련해두는 것은 이주노동자의 필요를 이해하는 데 있어서 필수적이며, 이는 이주노동자가 정확한 정보를 접할 수 있도록 보장함으로써 위험을 경감해주고 지원 및 보호 서비스에 대한 접근성을 향상시켜준다.

- a. 고용 에이전시에게는 근무지에 배치된 모든 이주노동자와 직접 정기적으로 소통하고, 서면 또는 구두로 그들의 건강 상태와 사회적·법적·경제적 상황을 지속적으로 확인할 것이 권장된다.
- b. 고용 에이전시가 많은 수의 이주노동자를 동일한 고용주에게 또는 동일한 근무지로 배치한 경우라면, 팀장이나 노동자 대표 또는 신뢰할 수 있는 제3자(예: 시민사회단체)를 믿을만한 연락 에이전시로 지정해 의사소통 과정을 간소화함으로써 각종 문제들이 수면 위로 드러나고, 서로에게 전달되고, 효율적으로 해결되도록 하는 것이 바람직할 수 있다.
- c. COVID-19에 관한 오정보(misinformation)의 확산을 저지하기 위해 고용 에이전시에게는 1) 신뢰할 수 있는 출처를 통해 얻은 정보만 이주노동자들에게 직접 전달하거나 공유하고, 2) 이주노동자들이 각자의 출신국과 목적국의 법률, 규제, 정부 조치에 관한 정보를 적시에 접할 수 있도록 지원할 것이 강력히 권장된다. 이주노동자가 전달받아야 할 정보에는 국경 폐쇄, 비자 면제, 노동 허가증 연장, 사회보장제도 또는 기타 혜택의 이용과 관련된 정보가 포함될 수 있다.

### 3. 고용주, 사업 파트너, 관련 이해관계자와의 소통

위기가 진행되는 시기에 고용주, 사업 파트너(제3의 고용기관 포함), 기타 이해관계자들과의 적극적인 교류와 열린 소통을 위한 창구를 마련해두는 것은 이주노동자가 보건의로 서비스나 기본적인 사회적 보호를 비롯해 각자의 목적국에서 필요한 지원을 받을 수 있도록 보장하는 데 있어서 필수적이다.

- a. 고용 에이전시에게는 고용주 및 사업 파트너들과 서면 또는 구두로 직접 정기적으로 소통함으로써 근무지에 배치된 이주노동자들의 현재 건강 상태와 사회적·법적·경제적 상황에 관한 정보를 지속적으로 제공받고 이주노동자들이 보건의로 및 기타 필수 서비스에 접근할 수 있도록 지원하는 것이 권장된다.
- b. 고용 에이전시는 (필요할 경우) 고용주와 이주노동자 사이에서 정보를 전달해 주는 원격 지원을 제공해야 하며, 특히 언어 장벽이나 기타 방해물이 존재하는 경우를 비롯해 이주노동자가 위기와 관련해 어떤 문제나 고충을 표현(이주노동자와의 소통과 관련해서는 위에 언급된 내용 참고)할 경우 그러한 문제가 수면 위로 드러날 수 있도록 하고 (가능하다면) 문제 해결을 도와야 한다.
- c. 고용 에이전시는 근무지, 숙소, (고용주가 제공하는) 교통수단 내에서 이주노동자들이 감염에 노출될 가능성을 제한하는 모든 필수적인 안전 조치가 각국의 보건의로 위기 관련 요건 및 규제에 따라 마련될 수 있도록 고용주와 소통해야 한다.
- d. 필요할 경우, 고용 에이전시는 근무지, 숙소, 귀환 관련 선택지, (법률상 가능하고 허용된다면) 동일한 국가 내에서의 고용주 변경 등과 관련된 사안들을 해결하기 위해 고용주와 협의해야 한다. 이주노동자가 심각한 건강상의 위협에 처해 있다고 판단되는 경우, 고용 에이전시는 기존의 법적 요건과 계약상의 의무를 준수하고 관련 당국이나 대사관, 영사관원, 노무 담당관, 목적국의 파트너에게 연락을 취하는 등 적절한 조치를 취해야 한다.
- e. 이주노동자들의 스트레스와 불안을 경감하려면, 고용 에이전시는 고용주들에게 노동자 숙소 등의 장소에서 원활한 인터넷 접속을 보장하도록 권고함으로써 이주노동자들이 각자의 출신국에 있는 가족과 친구, 디아스포라 집단, 영사관/노무 담당 부서와 정기적으로 연락을 취할 수 있게 해주어야 한다.
- f. 고용 에이전시에게는 (가능하다면) 목적국에 위치한 대사관이나 노무 담당관에게 연락을 취함으로써 위기가 지속되는 동안 이주노동자들을 지원하는 최선의 방법에 관한 조언을 구할 것이 권장된다.
- g. 목적국에서의 이주노동자에 대한 지원을 개선하기 위해서는 이주노동자의 건강과 웰빙 및 권리에 적극적으로 관여하는 노동조합이나 이주노동자 협회, 시민사회단체(Civil Society Organizations, CSOs), 디아스포라 집단과 소통하고 교류할 것이 권장된다.
- h. 고용 에이전시는 이주노동자를 위한 귀환 노력과 관련된 조치를 비롯해 (가능하다면) 기존의 지원 및 보호 조치를 활용하기 위하여 국제이주기구(IOM), 유엔, 기타 국제기구와도 교류할 수 있다.

### 4. 위기 상황에서의 이주노동자 권리 보호

고용 에이전시는 현 위기가 지속되는 동안에도 계속해서 이주노동자의 인권과 노동권을 존중하고 보호해야 한다. 바이러스 전파 위험을 경감하기 위한 조치를 개발하고 이행할 때에도 이주노동자들의 관점을 반영하도록 한다.

- a. 고용 에이전시는 팬데믹으로 인해 실업 또는 불완전 고용(underemployment) 위험에 처해 있는 많은 이주노동자들을 위해서 이주자 신분(migration status)과 무관하게 이용할 수 있는 사회보장제도와 그러한 제도를 이용하는 방법을 알려주도록 한다.
- b. 위기가 지속되는 동안에도 이주노동자들이 효과적인 고충 처리 메커니즘을 이용할 수 있도록 고용 에이전시가 고용주 및 기타 관련 이해관계자들과의 협력하여 지원하고, 결과적으로 고충 - 특히 보건의료와 관련된 고충 - 이 제기되고 해결될 수 있게 하는 것이 중요하다.
- c. 위기로 인해 고용주가 충족해야 할 생산 수요가 증대된 상황을 고용 에이전시가 인지하고 있거나 그러한 상황이 벌어질 것이라고 예상하고 있을 경우, 보건의료 및 안전 관련 요건이 준수되고, 근무 조건이 악화되지 않으며, 이주노동자가 법정 근로시간을 초과하여 강제 근무하는 일이 없도록 모든 노력을 기울여야 한다. 이와 마찬가지로, 휴일과 관련된 규제(예: 일주일에 최소 하루 또는 이 주일에 최소 이틀)도 위기가 지속되는 동안 변함없이 준수되어야 한다.
- d. 고용 에이전시는 고용주 및 이주노동자들에게 연락을 취해 현재 근무지의 배치 상태와 운영 방식에 관한 정보도 지속적으로 제공받아야 한다. 고용 에이전시는 모든 초과 근무가 반드시 노동자의 자발적인 의지에 따라 진행되어야 하고, 근로 계약서에 따라 초과 근무 수당이 지급되어야 하며, 급여 명세서와 근무 일지에 기록이 제대로 남아야 한다는 사실을 고용주와 이주노동자들에게 상기시켜야 한다.
- e. 이주노동자의 직무가 변경되거나 이주노동자가 동일한 고용주 또는 회사의 다른 시설로 전근을 가게 될 경우, 고용 에이전시는 1) 그러한 변화가 노동 허가증과 비자상의 규제에 부합하고, 2) 그러한 변화가 일어나기에 앞서 해당 이주노동자가 제대로 된 정보를 제공받고 동의를 표하며, 3) 근로 조건은 동일한 수준으로 유지되거나 더 나아지게끔(이주노동자가 더 수준 높은 직무를 부여받고 그에 동의한 경우라면 반드시 더 나은 조건이 제시되어야 한다) 해야 한다.
- f. 이주노동자가 현재의 노동 허가증이나 거주 허가증을 연장해야 할 경우, 고용 에이전시는 고용주, 사업 파트너, 정부 당국과 적절히 협의함으로써 해당 이주노동자가 정확한 서류를 발급받고 허가증을 확보할 수 있게 해 주어야 한다. 이때 서류 발급에 수반되는 추가 비용을 이주노동자가 부담해서는 안 된다.
- g. 위기가 지속되는 동안에도 근무지에 배치되어 계속해서 근무를 하는 이주노동자를 위하여 고용 에이전시는 근무지와 (고용주가 제공하는) 노동자 숙소가 COVID-19 확산 위험을 경감하기 위한 강화된 위생 및 사회적 거리두기 기준을 충족하고 있는지를 확인해야 한다.
- h. 위기로 인해 무급 휴직 상태이거나 고용 계약이 종료된 이주노동자를 위하여 고용 에이전시는 근로 계약서상의 모든 관련 조항들이 엄격히 준수되도록 하고 - 고용 계약이 종료된 경우 - 이주노동자가 목적국을 떠나기 전에 법적 권리에 따른 보상을 받을 수 있도록 보장하는 것이 바람직하다(이주노동자의 귀환 문제를 처리하는 것과 관련된 지침은 아래 참고).
- i. 또한 고용 계약이 종료된 이주노동자를 위하여 고용 에이전시는 기존의 여행 제한, 숙박 시설, (가능할 경우) 출국 또는 (국경 폐쇄로 인해 필요할 경우) 체류에 필요한 서류 등과 관련해 지원을 제공해야 한다.

## 5. 위기 상황에서의 (윤리적) 고용 활동

위기 상황에서도 계속해서 고용 서비스를 제공하는 고용 에이전시는 이주노동자의 윤리적 고용과 관련된 국제기준뿐만 아니라 모든 법적 요건 및 정부에서 추진 중인 중인 보건의료 관련 조치들을 준수해야 한다. 이와 관련된 활동으로는 사업 파트너들이 각종 정책과 관습을 통해 윤리적 기준을 유지하고 준수하도록 하며, 팬데믹이 지속되는 동안 보호망을 강화하는 데 필요한 활동들을 개선하거나 조정하는 것이 포함된다.

- a. 팬데믹이 지속되는 상황에 고용주가 고용 지원을 요청했을 경우, 고용 에이전시는 위험에 대한 조사와 엄격한 실사를 통해 현 상황에서 고용, 배치, 고용을 진행(예: 여행, 근무, 숙박과 관련해 안전한 환경을 보장) 하는 것이 가능할지를 판단해야 한다. 이주노동자의 안전을 보장할 수 없을 경우, 고용 에이전시는 요청받은 고용 건을 진행하지 말아야 한다.
- b. 여행 제한이 이루어지고 있는 현 상황에서는 고용 에이전시가 정부의 규칙을 준수하기 위한 조치를 마련하고 구직자와 이주노동자가 더한 감염 위험에 처하지 않도록 하는 것이 특히 중요하다. 고용 에이전시는 이주노동자들이 목적국의 영사관이나 대사관에 제대로 등록되고 영사관이나 대사관에 연락을 취하는 방법에 관한 정보를 제공받을 수 있도록 보장해야 한다. 영사관이나 대사관 같은 기관은 대피(evacuation)나 귀환이 필요해지면 그와 관련된 노력을 다해야 할 책임을 가진 경우가 많다.
- c. 위기가 발생하기 이전이나 위기가 지속되는 기간에 고용되었거나 근무지에 배치된 후 아직 근무를 시작하지 못한 이주노동자를 위해서는 고용 에이전시가 선발, 여행, 경유의 모든 단계에서 사회적 거리두기와 위생 및 기타 요건들이 준수되도록 대책을 마련해 두어야 한다. 그러한 대책에는 보호 장비와 올바른 사용법에 관한 정보를 제공하는 것이 포함된다.
- d. 이주노동자가 목적국에 도착하는 즉시, 고용 에이전시는 격리나 사회적 거리두기와 관련된 현지의 모든 규칙과 규제가 준수되고 이주노동자가 의무 격리 기간에 적절한 숙소와 음식 및 기타 필요한 지원 서비스를 제공받을 수 있도록 고용주와 조정해야 한다.
- e. 이주노동자가 근무지에 배치되었으나 현재의 제한 조치로 인해 근무를 시작할 수 없어 본국으로 귀환해야 할 경우, 고용 수수료나 제반 비용을 해당 이주노동자가 부담해서는 안 된다.
- f. 고용 에이전시는 고용 및 배치와 관련된 모든 추가 수수료나 비용 - 예: 추가 건강검진이나 공식 서류 발급 비용 - 을 이주노동자가 부담하는 일이 없도록 해야 한다. 그러한 비용은 고용주가 부담해야 하며 고용주는 이에 대한 정보를 가급적 빠른 시일 내에 제공받아야 한다.
- g. 고용 에이전시는 팬데믹과 새로운 공중보건상의 조치로 인해 고용 과정이 완료되기까지 추가 시간이 소요될 수 있음을 고용주에게 알리고 설명해야 한다.
- h. 팬데믹이 지속되는 기간에 지원자 확보와 면접 및 후보자 선발을 진행하려면 고용 에이전시는 가급적 원격으로 온라인 화상 면접을 진행할 수 있는 기술을 활용함으로써 불필요한 이동과 대면 만남을 줄여야 한다. 또한 가능하다면 관련 서류를 온라인으로 제출하도록 하는 것이 권장된다.
- i. 위기 발생 이전에 시작되었으나 고용 에이전시의 권한을 넘어서는 사유로 인해 현재 잠정 중단된 고용 건이 있을 경우, 고용 에이전시는 구직자들이 해당 고용 과정에 무기한 불합치 이동의 자유가 제한될 수 있는 상황이 발생하지 않도록 해야 한다. 이러한 경우에는 개인 정보와 관련된 모든 문서의 원본을 해당 이주노동자에게 반환해야 한다. 근무지 배치가 여전히 가능한 상황이라 할지라도, 이주노동자는 건강상의 문제나 다른 우려사항을 사유로 각자 재량껏 고용 과정을 중단할 권리가 있다.



## 6. 고용 에이전시 사무실에서의 안전 및 건강 증진

팬데믹 기간에도 계속해서 고용 업무를 진행하는 고용 에이전시는 유연한 근무 제도를 도입하는 방안을 고려해보고 필수 및 비필수 인력을 파악하기 위한 조치를 취해야 한다. 이주노동자나 구직자가 고용 에이전시의 사무 공간에 드나드는 경우라면, 사무 공간 조정 및 재배치 대책을 마련할 때 그들의 건강과 안전도 고려해야 한다.

- a. 사무실 이외의 공간에서 근무하는 것이 가능하다면, 고용 에이전시는 직원들이 집에서 업무를 볼 수 있도록(예: 재택근무) 허용하거나 유연한 근무 시간을 적용하는 등의 방안을 고려해보아야 한다. 동일한 시간에 근무지에 있는 직원의 수를 가급적 줄이기 위해 교대 근무를 시행하는 것도 유연한 근무 제도에 포함될 수 있다.
- b. 고용 에이전시는 근무지에 적용되는 산업안전보건조치(occupational safety and health measures)를 조정하고 보건당국의 지침을 따름으로써 (사무실에 누구나 방문할 수 있는 경우) 근무 중인 직원과 구직자 간의 감염 위험을 통제해야 한다.
- c. 손을 씻거나 소독을 할 수 있는 공간은 사무실에서 쉽게 이용할 수 있는 요충지에 마련되어 있어야 하며, 모든 정규직 및 비정규 노동자를 비롯해 (구직자 등) 방문자들에게 규칙적이고 철저한 손 씻기를 권장해야 한다. 마스크와 장갑, 기타 개인보호장비(Personal Protective Equipment, PPE)를 배포하는 것은 (정부의 권고사항에 부합하는) 적절한 조치로 간주될 수 있으며, 이러한 물품을 배포할 때에는 적절한 사용법과 처리법도 안내해야 한다.
- d. 고용 에이전시의 사무실이나 사업 파트너의 사업 부지를 방문해 기술 또는 언어 교육을 받아야 하는 구직자나 지원자가 있을 경우, 새롭고 유연한 방식을 도입하는 방안(예: 가능하다면 교육을 각자의 자택에서 받을 수 있도록 함으로써)을 고려해 보아야 한다.
- e. 구직자들(고용 에이전시나 사업 파트너의 사업 부지에서 임시 거주 중인 이들 포함)을 위해 공간 배치를 유연하게 조정할 수 없을 경우, 고용 에이전시는 직원과 구직자 모두에게 이익이 될 수 있는 보호망을 확실히 마련해 두어야 한다. 그러한 보호망에는 생활 공간을 재배치함으로써 같은 방을 공유하는 구직자의 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.

## 7. 이주가사노동자들이 지닌 고유의 취약성을 다루기 위한 조치

현재의 보건의료 위기 상황에서 이주가사노동자들은 고유한 취약성을 가지게 된다. 예컨대 그들은 1) 일반 가정에서 근무하기 때문에 기존의 고립 상황이 심화될 수 있고, 2) 이동의 자유가 제한될 수 있으며, 3) 보건의료 서비스나 사회적 보호 조치에 대한 접근권을 충분히 보장받지 못할 수도 있다. 이러한 이유로 고용 에이전시는 특히 여성 이주노동자들에게 더 주의를 기울이고, 그들의 건강과 안전을 보장할 수 있는 한층 강화된 보호 조치를 도입해야 한다.

- a. 가능하다면 고용 에이전시는 일반 가정으로 배치된 이주노동자들과 긴밀하고도 정기적으로 소통함으로써 팬데믹이 지속되는 상황에서도 그들의 건강과 웰빙이 보호받도록 해야 한다.

- b. 고용 에이전시는 고용주와도 정기적으로 연락하고, 이주가사노동자들이 관련 국내법과 규제에 따라 주휴일과 연차 휴가를 누릴 자격이 있음을 그들에게 상기시켜야 한다. 고용 에이전시에게는 적절한 보건 조치에 관한 정보를 고용주들과 공유하고, 고용주들이 COVID-19에 노출될 위험으로부터 가정을 보호하는 데 필요한 조치를 취하도록 보장할 것이 강력히 권장된다.
- c. 고용 에이전시는 위기가 지속되는 동안 일반 가정 내에서 스트레스와 긴장 수준이 높아짐에 따라 가정 폭력이 발생할 위험도 증대되었다는 사실을 민감하게 받아들여야 한다. 필요하다면, 그러한 상황에 대응할 수 있는 프로토콜과 절차를 마련해 두도록 한다.

## 8. 팬데믹 상황에서의 이주노동자 귀환

다른 선택지가 존재하지 않고 이주노동자가 자신의 고용 계약을 종료하기로 결정하거나 고용주에 의해서 고용 계약이 종료될 경우, 출신국으로의 귀환이 필요할 수 있다. 이러한 귀환 과정은 모든 관계자(예: 고용주, 관련 당국, 이주노동자 당사자)들이 잘 관리하고 조정함으로써 이주노동자의 안전과 건강이 항상 보장될 수 있게 해야 한다.

- a. 귀환 시에는 다음과 같은 조치가 취해져야 한다.
  - 상황상 적절하다면, 기존 계약상의 의무와 시민사회단체(CSOs)로부터 받을 수 있는 지원을 바탕으로 고용주와의 조정을 진행함
  - 이주노동자가 여행 중과 여행 후에 적용되는 안전 수칙(예: 목적지 도착 직후 의무 격리)과 귀환으로 인한 징계가 가해지지 않는다는 사실을 확실히 전달받도록 함
  - 이주노동자가 여행 중에 사용할 수 있는 여행용 위생 키트를 제공함
  - 위기가 진행되는 동안 본국 송환 서비스를 제공해 주는 정부 당국 또는 국제기구와 협력함
- b. 고용 에이전시는 이주노동자에게 모든 필수 기술 증명서와 재직 증명서를 비롯해 선행 교육과 기술 및 경험을 공식적으로 인정받는 데 필요한 기타 서류들을 구비해 놓을 것을 권고해야 한다. 이는 해당 이주노동자가 향후에 새로운 직업을 얻는 데 있어서 매우 필수적인 도움을 줄 것이다.
- c. 팬데믹으로 인해 여행이 불가능한(그러나 출신 커뮤니티 외부에 위치한 근무지로 배치될 때를 기다리고 있는) 구직자가 있을 경우, 고용 에이전시는 고용주와의 조정을 통해 해당 구직자가 출신 커뮤니티로 귀환할 수 있도록 임시 숙소와 여행 절차를 마련하고 비용을 부담해야 한다. 제반 비용을 해당 이주노동자에게 부담해서는 안 된다.
- d. 다른 선택지가 존재하지 않을 경우, 이주노동자 고용 기간에 보장되는 채권을 행사하거나 보증금을 사용할 수 있을지에 대해 정부, 다른 고용 에이전시들, 기타 관련 기관과 논의해 보아야 한다. 이주자복지기금(migrant welfare funds)이 존재한다면 관련 당국에 연락을 취해 그러한 기금을 활용할 수 있는 방안을 알아보도록 한다.
- e. 고용 에이전시에게는 실업 수당과 보험 등 출신국으로 귀환하는 이주노동자들이 자격을 갖추고 있을 수도 있는 기본적인 사회적 보호 및 지원 대책 관련 정보를 (상황상 적절하다면) 해당 이주노동자들과 공유할 것이 강력히 권장된다. 그러한 대책들에는 이주노동자를 공공고용기관, 상담 서비스, 이주노동자가 출신국에서 새로운 직업을 얻는 과정을 지원해줄 수 있는 정부 또는

시민사회 운영의 이주자 자원 센터(Migrant Resources Centers) 등으로 직접 연결해주는 것이 포함될 수 있다.

## 9. 위기 이후 (윤리적) 고용 추진

위기가 지나간 후에는 가급적 빨리 “정상 운영” 상태로 돌아가고 싶어 하는 고용주의 수요 증대에 대응할 수 있도록 고용 에이전시가 고용 서비스를 제공할 준비를 갖추고 있는 것이 중요하다. 수요가 증대했다라도 고용 에이전시는 항상 관련 법률과 규제를 준수해야 하며, 국제 고용 무결성 시스템(International Recruitment Integrity System, IRIS) 기준을 비롯한 국제기준에 부합하는 조치를 유지해야 한다. 고용 에이전시가 위기 이후 상황에 더 빨리 대비할수록, “뉴 노멀” 시대로 복귀하게 될 때의 수요를 충족하는데 있어서 더 나은 위치에 서게 될 것이다.

- a. 생산과 서비스가 완전 재개되고 위기로 인한 즉각적인 여파가 이어지는 상황에서도, 고용 에이전시에게는 국제 고용 무결성 시스템(IRIS) 기준에 따라 윤리적 고용을 보장하는 조치를 취할 것이 강력히 권장된다. 이는 “정상 운영” 상태로 복귀해야 한다거나 심지어는 생산을 늘려야 한다는 예측 가능한 압박에 직면하게 될 때, 즉 많은 수의 이주노동자를 신속히 고용해야 할 필요가 생길 때 매우 중요한 역할을 하게 될 것이다.
- b. 상황상 실현 가능하고 고용주 및 이주노동자와의 조정이 이루어질 경우, 고용 에이전시는 생산이 정상으로 복귀되면 이전 노동자들을 동일한 (또는 더 나은) 조건으로 재고용할 것을 고용주에게 권하는 것이 좋다. 이는 신규 노동자를 교육할 필요를 줄임으로써 더 빠른 시일 내에 정상 상태로 복귀할 수 있도록 해줄 것이며, 이에 더해 정부 승인 과정도 신속히 진행되게 해줄 수 있다.
- c. 고용 에이전시는 COVID-19의 영향에 따른 잠재적인 고용 수요와 노동 시장이 처할 수 있는 상태, 정부 요건 등을 어렵짐작해볼 수 있도록 위기 이후에 펼쳐질 수 있는 상황에 관한 수요 조사를 시행하는 것을 고려해보아야 한다. 그러한 수요 조사와 예측 및 예비 준비는 사전에 미리 진행해야 노동자, 고용주, 고용 에이전시에게 이익이 되는 결과로 이어질 수 있다.

## 10. 관리 시스템과 실사를 통하여 이주노동자가 맞닥뜨리는 위험 경감

마지막으로 고용 에이전시는 이주 과정 전반에 걸쳐 이주노동자를 보호하는 핵심적인 역할을 수행하며, 직접 수행하는 업무뿐만 아니라 고용 과정 전후의 사안들까지 책임진다.

- a. 이렇듯 고용 에이전시는 고용 및 배치/고용 과정 전반에 걸쳐 이주노동자의 웰빙과 안전을 비롯해 고용주와 하청업자 및 기타 사업 파트너들의 행동에 대해서도 지속적으로 책임을 진다. 팬데믹이 진행되는 동안 고용 에이전시에게는 실사를 계속 진행하고 고용주나 하청업자 또는 사업 파트너들의 활동 및 위험 경감 조치를 계속해서 모니터링할 것이 강력히 권장된다.
- b. 고용 에이전시에게 권장되는 사항 중에는 모든 고용주-의뢰인과 하청업자 및 기타 사업 파트너들이 각자 업무를 수행하는 국가 내에서 적절한 국내 법률과 규제 및 국제기준을 준수하게끔 하는 것도 포함된다.





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](mailto:hq@iom.int) • 웹사이트: [www.iom.int](http://www.iom.int)