

국제노동기구의 국제기준과 간호원

by Maria Rychtelska

지난 61년간 ILO는 여러계층에 있는 근로자들의 사회 경제적 이익의 보호와 생활 및 근로환경 개선을 위한 기준을 설정하기 위해 많은 활동을 하여 왔으며 기여한바도 크다.

ILO의 규정(convention)과 권의(recommendation) 속에는 많은 사회문제, 노동문제, 여러가지 양상의 노사관계의 규정과 근로조건이 다루어 지고 있다. 협회의 자유와 조직, 권리의 보호에 관한 규정 87과 마찬가지로 기본인권에 관한 기준역시 특히 중요한 규정이다.

“규정”과 “건의”란 용어는 모두 ILO의 “기준(standards)”이란 일반적 용어속에 포함된다. 정부가 비준한 규정은 조약과 같은 법적 효력을 지니며 건의는 정부가 이를 수행함에 있어 도덕적 의무는 있을지언정 구속력은 없다. 만일 정부가 ILO의 규정을 비준도 또한 건의에 동의도 하지 않는다 해도 그 속에 포함되어 있는 국제기준은 근로자 및 그외의 다른 집단들이 서로 협상을 하게 될때 기초자료로서 효율적으로 이용된다.

ILO에 의해 채택된 기준들은 주로 고용정책의 제 문제에 관한 것이며 ILO 기타의 기준들은 임금, 근로시간, 주말휴식, 유급휴가(예컨대 규정 140과 이에 따른 건의는 특히 유급교육휴가를 다룬다), 직업적 안전과 건강, 사회사업, 주택 및 여가등과 같은 여러 측면의 근로조건과 사회정책을 보완해 주고 있다.

대다수의 기준들은 사회안정과 관련된 것이다. 즉 의료, 실업, 가족질병, 문맹휴가, 병약, 고령 및 생존자의 연금에 관한 것이다.

또한 특수분야 근로자들의 근로조건을 다루는 기준들도 약간은 있다. (즉 여성근로자, 어린이

와 청소년 근로자, 고령 근로자, 선원 및 어부, 부두노동자, 이민근로자와 농장 근로자등). 그러나 “규정 149”와 건의“157”은 특히 간호원의 생활 및 근로조건과 관련된 것들이다.

특수분야 근로자들에 대하여 ILO의 규정과 건의에 명시되어 있는 기준은 특수집단이나 전문직의 요구와 필요성을 체계적으로 인정하고 있는 중요한 것들이며 이들 집단들은 이 기준에 포함되어 있는 조항들을 적극적으로 수행하리라 기대된다.

어떤 특수한 나라에서는 ILO 규정이 비준이나 채택이 되기도 전에 이미 노동과 사회정책수립 및 실무의 수행에 반영시키기도 하지만 적절한 시기에는 언제라도 그 비준과 수행(implementation)이 이루어져야 한다고 본다. 그러나 이때 회원들로 하여금 사회에서 제 기능을 충분히 발휘할 수 있도록 도와주는 것이 조직의 의무이듯이 근로 및 생활조건을 안정되게 하고 개선하여 국가정책의 시행과 발전에 보다 효율적인 참여를 하도록 하기 위해선 이와 관련있는 전문조직이 참여되어야 한다.

최근들어 간호전문직이나 일반 보건사업과는 다른 방향의 국가정책개발, 수정 및 수행에 간호기구 대표자들의 참여도가 점점 증가되고 있다. 이것은 전통적으로 요구되는 것 외에 전문지식과 기술의 지속적인 증가에 의한 것이라 본다. 이제 어떤 전문기구의 기능중에는 전통적 의무외에 보다 복잡한 조직의 기능이라든지 단체협상 및 대우의 불만등이 포함되어 있는 것도 있는데 예를 들어 직업안정, 사회적 지위, 근로생활의 질, 고용조건외의 제 문제등은 단체교

Maria Rychtelska는 현 ICN간호고문으로 간호원의 사회 경제복지담당위원회의 일을 보고 있으며 사회·경제복지사업계획의 조정과 수행업무를 맡고 있다.

국제노동기구의 국제기준과 간호원

섭을 통해서만이 해결이 가장 잘 될 수 있기 때문이다.

고용조건 및 근로조건에 대한 불만과 증진의 전망이 흐려 많은 간호원이 이직을 하기도 하지만 불만족스런 조건으로 불안정이 초래되므로 간호원들은 보다 좋은 조건을 찾기 위해 직업을 변경하기도 한다. 이같은 이동은 종종 간호원의 부족은 물론 도시와 지방간의 차이 및 공공분야와 사설분야간의 차이를 일으키는 원인이 될 수 있다.

또한, 불만족스런 고용 및 근로조건은 어려운 처지를 야기시켜 간호원들이 직업적, 윤리적 혹은 경제적 이익을 옹호하기 위해 예사로 스트라이크(파업)를 일으키는 요인이 되기도 한다.

과거에는, 간호원들이 순수한 전문직 협회를 구성하려 했으나, 이제는 점점 더 많은 간호원의 기구들이 단체협상을 목적으로 한 노조로서 등록을 하고 있다. 간호원의 기구는 그 유형이 전문적인 형태일 때 필요하다고 생각되는 단체협상활동을 취할 수 있게 되는데 그 이유는 전문기구라는 것은 그 나라에 있어 전문직의 발전 및 간호수행의 기준뿐만 아니라 회원의 사회경제복지에 관심을 가져야 하기 때문인 것이다.

간호인력의 생활 및 근로조건에 관한 “규정 149”와 “건의 157”

“건의 157”에 의해 보완된 간호인력의 생활 및 근로조건에 관한 ILO의 “규정 149”는 1977년 제네바에서 개최된 ILO 총회에서 정부, 근로자 및 고용주 대표자들에 의해 채택되었다.

ICN과 회원국의 각 협회는 이 원문의 내용을 전개시키기 위해 수년간을 노력해 왔고, 또한, 이 두가지의 국제기준이 채택되도록 하기 위해 많은 로비활동을 펴왔다. “규정 149와 건의 157”은 간호전문직과 간호원에 관련된 문제를 다루고 있으며, 이 속에는 고용자와 고용주간의 협의하에 이뤄져야 할 간호인력 및 간호사업 정책과 관련된 일반적 기준들이 포함되어 있다.

이 규정 및 건의들은 그 국가의 간호인력구조의 수립을 요구하고 있으며, 보건사업을 위한

간호인력구조의 조직에 대한 안내도 해주고 있다. 또한, 요구되어지는 판단의 기준, 결정권, 타 기구와의 복잡한 관계, 전문기술의 수준 및 간호업무에 대한 책임의 한계등에 따른 간호인력의 분류등도 요구하고 있다.

“규정 149”와 “건의 157”은 다음의 기준을 정하고 있다.

—기초 및 기초 후 과정을 포함한 간호교육

“기초간호교육은 그 나라의 일반 교육제도 속에 포함되어 있는 교육기관에서 행해져야 한다”고 되어 있으며, 그 기준의 내용에서는 교육과정의 이론 및 실습의 내용, 기간, 감독 및 간호교육 법규에 대한 안내를 해주고 있다.

간호전문직 수행

여기에는 간호전문직 수행, 간호업무의 기준 및 간호기능의 수행으로 야기되는 책임의 문제 등에 관한 법규가 언급되어 있다. 즉, “간호기능을 수행함에 있어 간호원은 그들 자신의 종교적, 도덕적, 윤리적, 신념과 상충되는 갈등이 있을 경우, 그리고, 환자의 기본적 간호관리에는 영향을 미치지 않는 범위내에서 환자에게 필요한 대체방안을 그의 감독에게 제의할 경우 벌을 받지 않고도 그러한(간호업무 수행(을)에 대해 면제물)것들을 허락 받을 수 있어야 한다”는 것이다.

간호인력의 참여

이 규정은 간호인력에게 영향을 미치는 어떠한 결정을 내리게 될 경우 간호인력의 적극 참여가 중요함을 강조하고 있다. 그들은 국가보건정책계획에의 참여 특히, 간호전문직과 모든 수준의 간호원에게 관계되는 정책을 결정할 시 간호인력의 참여가 필요함을 언급하고 있다. 또한, 이들 기준은 고용조건 및 시기의 결정문제로 야기 될 수 있는 논쟁의 해결절차에 대해서도 명시하고 있다.

직업적 발전

이들 기준에서는 간호가 다방면에서 광범위하게 전문적으로서의 발전가능성이 있음을 시사해 주고 있다. 그래서, 유급 또는 무급 교육휴가 및 근무기간의 적응비(Orientation 기간에의 수당등이 이에 포함), 그리고, 연수비 지급등을 요구하고 있다. 고로, "1974년 ILO에서 채택된 유급교육휴가에 관한 "규정 140"에 따라 가능하면 언제나 간호원은 유급교육휴가를 받아야 한다"고 되어 있다.

보수

이 기준에 정기적인 보수 및 어렵고 불쾌한 여건에 대한 보상이 포함되는 고정급료의 표준에 대해서 자세히 기술되어 있다. 또한, "간호인력은 고용주가 제공하고자 하는 서비스를 그 대로 시행할 것인가 아닌가에 대한 결정을 자유로이 할 수 있어야 한다."고 서술하고 있다.

근로시간 및 휴식시간

국제기준에 의하면 정상 근무시간은 주 40시간을 초과해서는 안된다. 근무 시간초과의 공휴일 근무 및 불편한 시간대의 근무시 정상 봉급율보다 더 높은 시간의 수당 및 보상을 받아야 한다."

이러한 제목하에 국제기준은 간호인력을 보호하는 기타 전문직의 국제기준에 관한 자세한 정보 및 안내를 제공하고 있다.

직업적인 건강보호

간호인력은 1959년에 채택된 "직업적인 건강서비스의 건의" 및 1953년에 채택된 "근로자 건강보호 건의"의 규정에 따라 직업적인 건강서비스에 대비할 수 있어야 한다고 시사하고 있다.

이 기준에 의하면, "취업시와 사직시 반드시 신체검사를 해야한다. 위험이 수반될 경우, 간호인력은 추가 정기 신체검사를 받아야 한다. 이 건의에서 고용주는 고용자에 대한 보호 및, 위험의 최소 감소 및 적절한 방법으로 특별 보상

을 해주어야 할 의무가 있음"을 명시하고 있다. 부가적으로 방사능 이온화에 노출되는 간호인력은 또한 1960년에 채택된 "방사능 보호 규정" 및 건의 "조항에 따라 보호되어야 한다고 시사하고 있다.

사회안정

"공공사업이든 사설분야이든 그러한 곳에 근무하는 간호인력은 사회적인 안정보호를 받쳐 이 는 간호인력이 맡은 직책의 특수성에 따라 고려되어야 한다. 국가법규에는 직업병이나 근무로 인한 질병이 발생되었을 때 특별한 보상을 해주도록 되어 있어야 한다."고 기술되어 있다.

특별 고용 기회

간호인력이 개인 또는 가정사정으로 인해 보건직을 떠나게 될 경우 이를 막기 위해 임시 혹은 시간제의 고용기회를 제공해 줄 수 있는 제도가 있어야 한다.

간호학생

"간호학생도 다른과의 학생과 같이 학생으로서의 권리와 자유를 누려야 한다"고 되어 있다. "간호학생들의 실제경험의 조직은 학생들의 훈련요구에 의해 결정되어야 한다. 필요한 인력을 보충하기 위해서 활용되어서도 안된다.

그들에게는 교육기간동안 간호인력과 똑같은 법적 보호뿐아니라 건강보호의 권리가 주어져야 한다."고 되어 있다.

국제협력

다각적 협상 및 쌍방협상 혹은 국가법규에 의해 프로그램의 교환을 외국 간호인력의 채용 및 고용조건에 대하여서도 명시하고 있다.

국제기준의 사용

ILO의 정관에 정부는 규정과 건의들에 관한 의무를 완수해야 한다고 기술하고 있다. 또한 정부는 비준된 규정의 수행에 관한 보고를 ILO에 해야하고, 아직 그 규정이 비준안 된 상태일

국제노동기구의 국제기준과 간호원

경우 그 이유와 비준에 대한 앞으로의 계획에 대해 설명해야 한다고 되어 있다. 그리고, 간호협회는 정부가 ILO 규정을 비준하도록 촉구하는데 매우 유효하고 특히 간호인력과 관계되는 “규정 149”와 “건의 157” 조항을 시행하기 위해 정부를 도와주어야 한다.

대부분의 ILO 규정과 건의들은 여러가지 제 문제가 생긴 경우 이와 관련있는 고용주와 근로자들간에 항상 서로 협상하고 협력을 하도록 요구하고 있다. 간호인력의 근로 및 생활조건을 취급하고 있는 “건의 157”의 부록에는 실제적인 적용에 대한 암시가 포함되어 있다. 이 부분은 “규정 149”와 “건의 157”의 조항들을 적용하기 위해 정부와 협력하고 있는 간호협회에 큰 도움이 될 수 있다.

“규정 149”와 “건의 157”의 내용은 전문조직에서 다방면으로 이용할 수 있다. 예를 들어, 이것은 정부와 고용 당국에게 간호인력의 근로 및 생활조건에 대한 국제기준과 국내에서의 실제현황 및 정책간의 차이를 구체적으로 밝히고,

변화가 필요한 부분을 명백히 지적할 수 있는 비교연구에 이용된다.

또한, 정부가 규정을 비준하지 않은 상태일지라도 고용주와 정부간의 협상에 이용될 수도 있다. 그리고, “규정 149”와 “건의 157”의 내용은 정부가 비준은 하지 않았더라도 정부나 고용당국에 의해 전적으로 혹은 부분적으로 시행될 수 있는데 이러한 상황의 경우 전문조직은 중요한 역할을 할 수 있다.

ILO의 기준 및 그 내용에 대한 명확한 인식과 이해는 전문조직의 목표를 달성하는데 상당한 도움이 될 수 있다.

근본적으로, 모든 간호원과 간호학생들은 “규정 149”와 “건의 157”의 내용에 대하여 잘 알고 있어야 하며, 또한, 개인적으로나 전문조직의 회원으로서 자기나라의 간호기준의 발전과 사회에 대한 전문적 의무를 다하기 위해 간호인력의 생활 및 근로조건을 향상시키려는 자기조직의 노력에 대하여도 최선을 다 할 의무가 있는 것이다. ■

질 서

편한 것

자유로운 것

아름다운 것