

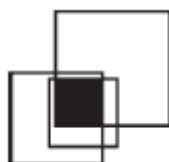


International
Labour
Office

몽골 국가 산업안전보건 현황

Ayush Nyam

사회복지노동부



비공식 경제, 빈곤 및 고용

몽골 시리즈

2호

비공식 경제, 빈곤 및 고용

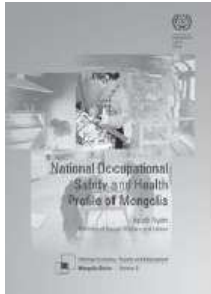
몽골 시리즈 | 2호

몽골 국가 산업안전보건 현황

Ayush Nyam

사회복지노동부

국제 노동사무국



Copyright © 국제노동기구 2006

국제노동사무국 간행물은 국제저작권협정 규약 2에 따른 저작권을 갖습니다. 하지만 이로부터 유래하는 짧은 발췌물은 출처를 밝히는 조건으로 허락 없이 복제가 가능합니다. 복제 또는 번역 권리에 대해서는 스위스 CH-1211 제네바 22 소재 국제노동사무국, ILO 출판부(권리 및 허가), 신청해야 합니다. 국제노동사무국은 그러한 신청을 환영합니다.

영국에서는 저작권라이선스기구(Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1P 9HE, 팩스: +44 171 436 3986), 미국에서는 저작권료정산센터(Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 091923, 팩스: +1 508 750 4470), 또는 관련 복제 권리 기구를 가진 그 밖의 국가들에서 등록한 도서관, 기관 및 기타 사업주들은 이 목적으로 그들에게 발급된 라이선스에 따라서 복사할 수 있습니다.

Ayush Nyam

몽골 국가 산업안전보건 현황
방콕, 국제노동사무국, 2006

ISBN 92-2-119029-3 및 978-92-2-119029-5 (인쇄본)

ISBN 92-2-119030-7 및 978-92-2-119030-1 (웹 pdf)

몽골어로도 이용가능: 몽골 국가 산업안전보건 현황

ISBN 92-2-819029-9 및 978-92-2-819029-8 (인쇄본)

ISBN 92-2-819030-2 및 978-92-2-819030-4 (웹 pdf), 울란바토르, 2006

국제연합 관례를 준수하여 ILO 간행물에 채용되는 명칭과 그 안에 수록된 자료의 설명은 국가, 지역 또는 영토나 그 당국의 법적 상태와 관련하여 또는 그 영역의 한계와 관련하여 국제노동사무국 입장에서 어떤 종류의 의견 표명도 의미하지 않습니다.

서명된 기사, 연구 및 그 밖의 기고문에 표명된 의견에 대한 책임은 전적으로 저자들에게 있으며, 간행물은 거기에 표명된 의견에 대한 국제노동사무국의 보증을 구성하지 않습니다. 법인과 상용 제품 및 공정의 명칭에 대한 인용은 국제노동사무국의 보증을 의미하지 않으며, 특정한 법인, 상용 제품 및 공정의 언급 잘못은 불찬성의 증거는 아닙니다.

ILO 간행물들은 주요한 서적 판매자나 많은 국가들에 있는 ILO 현지 사무소를 통하여 또는 스위스 CH-1211 제네바 22 소재 국제노동사무국, ILO 출판부로부터 직접 구입할 수 있습니다. 신간서적의 범주나 목록은 위 주소로부터 무료로 입수할 수 있습니다.

태국에서 인쇄.

머리말

오늘날 고성장 및 저성장 국가들 모두에서 우리는 급속하고 경쟁적인 국제화의 상황에서 살아가고 있습니다. 몽골에서 이것은 노동 세계에 수많은 소규모 개인사업체, 새로운 형태의 고용 다양성, 유연근로제도 및 경제부문의 확장에 의하여 초래되는 난제들을 양산하고 있습니다. 이러한 발전과 함께 새로운 직업적 위해성과 위험성이 나타나고 있습니다. 낡은 기계와 부적절한 시설의 만연한 이용, 보호구의 부족과 부적절한 예방안전 수단은 산업재해, 상해 및 질병 발생을 더하고 있습니다. 1997년도 산업안전보건(occupational safety and health, OSH)에 관한 전국 조사는 몽골 근로자의 18.7%가 부적절한 조건에서 근무하고 있고 약 5,700명이 불구가 되고 노동력을 상실한 것을 밝혔습니다.

몽골정부는 국제기구 및 원조국들의 지원으로 종업원 및 근로자, 연구 훈련 기관, 대중매체 및 시민사회의 제휴자들의 적극적인 참여를 통하여 이 난제를 해결하려고 노력하고 있습니다. 몽골 헌법은 건강하고 안전한 환경에서 살고 유리한 근로조건을 제공받는 시민의 권리를 촉진하는 것으로 인식됩니다.

몽골 사회복지노동부(Ministry of Social Welfare and Labour, MOSWL)는 산업안전보건 문제를 해결하는데 있어서 국제노동기구(International Labour Organization, ILO)를 국가의 주요 제후자 중 하나로 생각합니다. ILO와 사회복지노동부가 추진하는 양질의 일자리 의제는 남녀 모든 근로자들에게 지속적으로 변화하는 경제적 전망에서 건강하고 안전한 근로환경을 제공하려고 합니다. 이러한 방법으로 국가의 사회경제 발전은 산업안전보건을 향상시키는 노력으로부터 이익을 얻을 수 있습니다.

방콕 소재 ILO 소지역 사무국과 베이징에 있는 중국 및 몽골 ILO 사무국은 몽골 정부와 협력하여 이 나라의 산업안전보건을 추진합니다. 이러한 협력에 기여한 결과 "몽골 국가 산업안전보건현황"이라는 제목의 이 간행물이 탄생했고, 이것은 사회복지노동부가 ILO의 비공식 경제, 빈곤 및 고용 프로그램 하에서 작성하였습니다.

이 국가현황은 거시적 및 미시적 차원에서 법적 기틀, 산업안전보건 관리, 훈련, 인식제고, 연구, 통계, 인적자원 및 조직, 사회 제휴와 시민사회의 참여와 같이 산업안전보건에 관련된 모든 문제들에 관한 종합적인 관점을 제공합니다. 이 국가 현황에 포함된 기초정보는 이 분야에서 적절한 정보 정책 및 전략적 조치의 추가적인 개발에 입력자료 역할을 합니다.

국가현황은 2005년 2월 24-25일에 울란바토르에서 개최된 2005-2010년 몽골 산업안

전보건 프로그램 개발에 관한 국가총회에서 제시되고 논의되었습니다. 총회와 그 결과물은 관련 국가 이해당사자들과 국제기관 및 전문가들 사이에서 효과적인 협조를 입증합니다.

우리는 이 보고서를 작성한 Ms. Ayush Nyam, 사회복지노동부 정보감시평가국장과 이 보고서를 영어로 번역한 Ms. J. Munkhtsetseg에게 감사를 드리고자 합니다. 우리는 이 보고서 작성에 기여한 모든 기관과 인사들에게 감사를 표명하고자 합니다. Mr. Changyou Zhu, ILO 중국 및 몽골 사무국 선임 프로그램 담당관; Mr. Tsuyoshi Kawakami, ILO 동아시아 소지역 사무국 산업안전보건 선임 전문가; Ms. Sandra Yu, 책임 기술고문, 그리고 Ms. Z. Shurenchimeg, ILO 비공식 경제, 빈곤 및 고용 사업 국가 사업 조정관; Ms. Ts. Batnasan, 사회복지노동부 선임 전문가; Mr. Kh. Ganbaatar, 상임이사, 그리고 Ms. S. Oyunchimeg, 몽골사업주연맹 (MONEF) 선임 전문가; Mr. N. Sodnomdorj, 이사장 및 Ms. Ts. Otgontungalag, 몽골 노동조합연맹(CMTU) 산업안전보건 및 노동법 과장; Mr. B. Dovdonbaljir, 주 노동사회복지검사소장; 그리고 Ms. D. Tsetsegbadam, 주 노동검사관. 우리는 Inter Press Service Asia-Pacific, 특히 Ms. Johanna Son, Ms. Zixin Lin 및 Mr. Sanit Petchpromsorn의 최종 편집과 삽화에 감사드립니다. Ms. B. Altanchimeg와 Ms. Paveena Eakthanakit는 귀중한 행정지원을 제공하였습니다.

우리는 정부기관, 사업주 및 근로자 조직, 사업 공동체, 비정부 기구와 몽골에서 산업안전보건에 관련된 모든 기관들이 이 국가 현황이 유용하다는 것을 발견하기를 희망합니다.

Constance Thomas

이사

ILO 중국 및 몽골 사무국

중국 베이징

Ts. Bayarsaikhan

사회복지노동부 장관

몽골 울란바토르

목차

약어 목록	1
1. 서론	2
2. 1990 이전 산업안전보건(OSH) 관리 및 감독 시스템 개요	3
3. 산업안전보건 관리 및 조직 혁신	5
4. 산업안전보건에 관한 국가 정책	7
4.1 산업안전보건에 관한 국가 정책	7
4.2 산업안전보건 정책에 관한 정부 입장	8
4.3 산업안전보건에 관한 노사정 협력	8
5. 산업안전보건에 관한 법적 및 규제적 기틀	10
5.1 사회복지노동부(MOSWL) 책임 하에서 법률 및 규정의 적용	10
5.2 산업안전보건 감독에 관한 법률 및 규정	11
5.3 산업재해, 업무상 질병 및 급성중독의 경우 보상관련 법률 및 규정	13
5.4 산업재해, 업무상 질병 및 급성중독: 정의, 목록 및 조건	15
5.5 기타 부처 책임 하에 있는 법률과 규정의 적용	16
5.6 중간 결론	16
6. 산업안전보건 감독 시스템	18
6.1 산업안전보건 감독의 범위	18
6.2 산업안전보건 감독관	18
6.3 산업안전보건에 관한 검사	19
6.4 검사 이후 취해지는 조치 및 부과되는 벌금	19
7. 기타 산업안전보건 관련 책임기관	21
7.1 사회복지노동부	21
7.2 Aimag/구 차원의 산업안전보건 구조	22
7.3 산업안전보건 문제에 관한 연구기관	22
7.4 산업재해 및 업무상 질병 보험 및 보상제도	22
7.5 산업재해 및 업무상 질병 예방 프로그램	24
8. 정부, 사업주 및 근로자 조직 사이의 협력 방식	25

9. 산업안전보건 교육훈련	26
9.1 공무원을 위한 산업안전보건 훈련 및 교육과정	26
9.2 사업주 조직	26
9.3 근로자 조직	26
9.4 사업주 및 근로자 조직의 훈련 구조	27
9.5 그 밖의 산업안전보건 관련 조직	28
9.6 산업안전보건 전문직 및 훈련 필요성	28
9.7 산업안전보건 분야 비정부기구(NGO)	28
10. 산업안전보건에서 활동하는 전체적인 인적자원 수준	29
10.1 기업 차원의 산업안전보건 담당관	29
10.2 기업 차원에서 산업안전보건 담당관에 요구되는 자격	29
11. 몽골에서 산업안전 관련 가용한 통계 및 정보	31
11.1 기업 및 기타 기관 고용자수	31
11.2 산업재해 및 업무상 질병 통계	32
11.3 사회보험기금으로부터 산업재해 및 업무상 질병의 영향을 받는 인원들에게 지급되는 연금, 급여 및 보상 통계	36
12. 산업안전보건 국제협력	38
12.1 국제협력	38
12.2 양자 협력	39
13. 기타 중요한 정보	40
13.1 산업안전보건 캠페인	40
13.2 시민 차원의 산업안전보건 관련 구상	40
13.3 산업안전보건 정보 및 연구	40
14. 권고사항	41
참고문헌	43
부록	44

약어 목록

ADB	Asian Development Bank, 아시아개발은행
CMTU	Confederation of Mongolian Trade Unions, 몽골노동조합연맹
DFID	UK's Department for International Development, 영국 국제개발국
ENT	ear, nose, and throat, 이비인후
FCD	Foreign Cooperation Division, 대외협력과
IAOD	industrial accidents and occupational diseases, 산업재해 및 업무상 질병
IMED	Information, Monitoring and Evaluation Department, 정보감시평가국
JILAF	Japanese International Labour Foundation, 일본 국제노동재단
JISHA	Japanese Industrial Safety and 보건 Association, 일본 중앙노동재해방지협회
IPEC	ILO/International Programme on the Elimination of Child Labour, ILO 국제 아동노동 근절 프로그램
LMPCD	Labour Market Policy Coordinating Department, 노동시장정책협력국
MONEF	Mongolian Employers' Federation, 몽골 사업주연맹
MOSWL	Ministry of Social Welfare and Labour, 사회복지노동부
NGO	non-government organization, 비정부기구
OSH	occupational safety and health, 산업안전보건
PDPCD	Population Development Policy Coordinating Department, 인구개발정책협력국
POSITIVE	Participation-Oriented Safety Improvement by Trade Union Initiative, 노동조합의 참여 지향적 안전개선 구상
SAMD	State Administration and Management Department, 주 행정관리국
SPIA	State Professional Inspection Agency, 국가 직업감독원
SWPCD	Social Welfare Policy Coordinating Department, 사회복지정책협력국
WIND	Work Improvement in Neighbourhood Development, 근린시설 개발 근로개선
WISE	Work Improvement for Small Enterprises, 소기업을 위한 근로개선
WISH	Work Improvement for Safe Homes, 안전한 가정을 위한 근로개선

1. 서론

몽골은 중앙 계획경제에서 시장경제로 전환중인 국가이다. 이 전환기간을 단시간 안에 통과하고 높은 경제성장을 확보하기 위하여 생산성과 효율성을 증대시키는 것이 중요하다. 안전하고 건강한 환경은 근로자 역량, 생산성 및 적절한 고용에 영향을 준다.

이전 사회주의 체제에서는 대규모 국영기업들이 국가경제에서 지배적인 역할을 수행했다. 공장시설은 잘 건설되었고, 당시의 생산 및 근로환경 기준을 충족시키는 모범적인 품질계획, 배치 및 설계를 기반으로 하였다. 뿐만 아니라, 농업은 국영기업과 협동조합이라는 2가지 체제로 구성되었다. 중앙집중식 경영은 조직에 산업안전보건(OSH) 기준을 도입하고 그 이행을 감시하며, 산업재해와 업무상 질병 사례를 기록하고 조사하는 것을 용이하게 만들었다. 그러나 시장경제로의 전환과 결과적인 대기업 독점의 붕괴는 수많은 소규모 민간업체와 가내 생산자 설립을 가져왔다. 이것은 바람직한 근로 및 생활 조건 생성과 적절한 사회관계 규정과 관련한 새로운 난제와 새로운 태도를 산출하고 있다.

ILO의 비공식 경제, 빈곤 및 고용 사업의 기술지원과 영국 국제개발국(DFID)의 재정적 지원으로 수행된 본 연구는 몽골의 새로운 경제환경에서 산업안전보건 관리 및 감독 시스템이 확립되는 현황을 발견하고 이 지역에서 성과, 제약 및 향후 추세를 파악하는데 목표를 두고 있다.

이 보고서는 이행되는 정책 및 프로그램, 기존 법령, 정부, 국가 직업감독원(State Professional Inspection Agency, SPIA), 사업주 및 근로자 조직과 그 밖의 해당 기관들이 작성한 데이터베이스 및 업무보고서를 바탕으로 한다. 이 보고서를 작성하면서 산업안전보건에 관한 종합적인 데이터베이스 및 보고서 부족으로 인하여 약간의 어려움에 직면했다. 특히 현장 차원에서 산업안전보건 활동에 관한 자료를 찾는 것은 가능하지 않았다.

그럼에도 불구하고, 이 연구는 산업안전보건의 법적 환경, 검사, 관리 및 조직과 관련하여 국가적 차원에서 정보를 분석하고 통합하였다. 이 현황에서 습득된 교훈과 권고사항은 몽골에서 ILO의 산업안전보건 관리 체제 도입을 안내할 것으로 희망한다.

2. 1990 이전 산업안전보건(OSH) 관리 및 감독 시스템 개요

몽골에서 공업발달과 노동관계의 역사는 오랜 산업적 전통을 가진 선진국들과는 다르다. 몽골은 이전에 시장경제를 경험하지 않았다. 20세기 초에 몽골은 중국이나 러시아 투자가 뒷받침된 직조 및 제혁과 같은 소기업을 제외하면, 실질적으로 공업이 없었다. 국가경제의 지배적인 부문은 호구지책의 방목 축산으로서, 기업보다는 가사 생산자들로서만 존재했다. 1911년 전국적인 해방 운동까지 몽골은 민간 부문이 자본축적 수준으로 발달하지 않고 외국 투자로부터 자본 차입이 우세했던 외판 식민지 국가였다. 그러나 1921년에 시민혁명이 독립을 쟁취하여 몽골의 사회경제적 생활에 대단한 진전을 이루었다.

몽골은 1924년에 최초 헌법을 채택하여 국가의 정치, 경제, 사회 및 문화생활의 기본 원칙과 개발 기틀을 정의하였다. 신속한 경제성장을 목표로 이 나라는 1950년대와 1960년대의 “공영화”, “처녀지 개척”, “공영화 운동” 및 “문화운동”과 같은 대규모 혁신 정책을 수행하였다. 결과적으로 국가경제의 모든 부문에서 많은 경제 사업체와 조직들이 설립되었다. 이러한 설립체들은 정부 규정 및 기준에 부합하는 자체적인 안전보건 기준들을 제정하였다. 예를 들면, 1974년~1991년 동안 채택된 노동법은 기업과 기관들에서 다음의 산업안전보건 관련 조관을 규정하였다.

- 산업용 건물 및 설비 건설 및 사용 중 산업안전보건 요건을 보장한다.
- 신규 공장시설 건설 또는 다른 장소로의 이전에는 허가를 받는다.
- 인력과 근로자들을 산업안전보건에 관해 훈련하고 지시한다.
- 산업안전보건에 필요한 자원을 할당한다.
- 산업재해를 기록하고 이면의 원인을 조사하고 인력과 근로자들에게 도움을 제공한다.
- 보호의. 우유, 간식, 비누 및 기타 청소 재료를 제공한다.
- 불리한 기상조건에서 근무하는 근로자에게 특별한 관심을 기울인다.

제136조. 안전한 방법에 관한 근로자 및 인력 훈련과 지시

기업, 기관 및 조직의 관리자는 고용 중, 다른 근무지로의 전근, 1개월을 초과하는 휴가로부터 근무 복귀, 신규 기계 및 기술의 도입 또는 그 변경 및 수정뿐만 아니라 안전, 산업위생 및 부당한 기준에 관한 새로운 규칙 도입 시 근로자와 인력에 안전 지시사항을 제공할 책임을 져야 한다. 그들은 안전한 작업방법에 관한 인력의 기량이 유지된다는 것을 계속 보장할 책임을 갖는다.

제137조. 근로자 안전수칙에 관한 지식 시험

필요시 기업, 기관 및 조직의 관리자는 승인된 프로그램에 따라서 엔지니어와 기타 기술직 근로자들의 근로 안전, 특히 안전한 작업에 관한 지식을 시험해야 하고 불합격한 인원이 업무를 수행하도록 허용하지 않아야 한다.

제138조. 근로자와 인력이 준수할 의무적 근로자 안전 지시사항

근로자와 인력은 직장 또는 건설현장에서 안전에 관한 지시사항을 준수해야 한다. 근로자와 인력은 장비 또는 기계사용에 관련된 요구사항을 준수하고 보호구를 사용해야 한다.

제139조. 안전 지시사항 이행에 대한 감독

기업, 기관 및 조직의 관리자는 근로자와 인력이 안전 지시사항을 준수하는 상황을 정기적으로 감독해야 한다.

출처: 1974년 몽골인민공화국 노동법

- 안전 지시사항 이행 감독
- 인력과 관리자를 수월한 작업으로 이동
- 근로자 보상

사업주가 근로자의 안전수칙에 관한 지식을 시험하고 불합격한 근로자에게 근무가 허용되지 않도록 보장할 필요성과 같은 안전장치의 의무적 이행도 있다.

중앙계획경제 기간 중 사업주와 근로자는 산업안전보건 확보에 있어서 상호 책임을 바탕으로 협력하였다.

3. 산업안전보건 관리 및 조직 혁신

몽골에서는 1990년에 모든 유형의 소유권이 인정되었을 때 많은 민간 소기업들과 서비스 단위들이 설립되었다. 국영기업과 자산의 사유화 역시 경제에서 커다란 구조적 변화를 가져왔다. 산업부문의 구조조정으로 인하여 많은 근로자들이 해고되었고, 그들 대부분은 비공식 부문으로 이동하여 자체적인 소규모 민간사업체를 시작하였다.

사유재산의 보급으로 인해, 근로관리 및 통제 시스템이 시장경제에 일치하도록 변화시킬 필요성이 발생했다. 몽골인민공화국의 1991년 노동법은 산업안전규칙이 정부의 승인을 받고 그 밖의 규칙과 근로기준이 중앙 공공행정기관 또는 정부부처의 승인을 받도록 하는 것을 목표로 하는 새로운 규정들을 도입하였다. 이전에 이들 규칙과 기준들은 몽골노동조합중앙평의회와 그 부속기관의 참여나 자문만으로 승인을 받았다. 정부는 노동조합의 책임이었던 사안들의 책임을 맡고 그 역할을 증대시킨 것으로 볼 수 있는 반면에, 특수한 경우에는 한 단계 후퇴했다. 산업안전보건 문제를 많은 경험을 축정한 근로자 대표기관으로부터 이전하는 것은 이 분야에서 개발된 역량을 유지하고 활동의 지속성을 보장하지 못하는 부정적인 결과를 가져왔다. 법률에 따라서 산업안전보건에 대한 사업주들의 책임은 기본적으로 동일하였지만, 산업재해나 업무상 질병의 영향을 받는 근로자들에 대한 보상 제공 절차는 변경되었다.

이전에 근로자들은 사고 또는 질병 전에 수령하던 급여나 봉급과 근로자가 수월한 직무로 이전한 후 수령하는 급여나 봉급의 차이와 동일한 보상금, 또는 근로자가 자격을 얻은 연금에 대한 권리를 부여받았다. 새로운 법률은 산업재해나 업무상 질병의 영향을 받는 근로자들이 이전 급여나 봉급을 바탕으로 추정된 근로능력 상실 비율에 따라서 보상을 받아야 한다고 규정하였다. 이 조항은 공정한 것처럼 보이지만, 실제로는 근로자들을 위한 사회보장을 감소시켰고, 사업주들의 사회적 책임을 경감시켰다. 뿐만 아니라, 이 법률은 근로관리 및 감독 제도를 정하지 않았다. 그러나 몽골 사업주들은 새로운 법을 후퇴가 아닌 진전된 것으로 생각하였다.

제82조. 산업안전보건 기준 제정

82.1 산업안전보건 기준은 노동문제를 담당하는 중앙 공공행정기관과 합의하여 기준을 책임지는 기관에 의하여 해당 법령에 규정된 대로 승인을 받아야 한다.

82.2 산업안전보건에 관련된 일반 규칙은 노동문제를 담당하는 중앙 공공행정기관의 승인을 받아야 한다.

출처: 1999년 몽골 노동법

1999년에 채택된 다음 노동법은 산업안전보건 기준에 일부 변화를 가했지만, 노동 관리 및 감독 자유화와 권한이양의 개념을 유지했다. 예를 들면, 산업안전보건에 관한 일반 규칙은 노동문제를 담당하는 중앙 공공행정기관의 승인을 받아야 하고, 산업안전보건 기준은 정부가 아닌 표준화 기관의 승인을 받아야 한다. 이러한 변화가 중앙집중식 규제와 분권화 및 자유화 개념에 가깝지만, 산업안전보건과 같은 다면적인 문제의 통제는 노동문제를 담당하는 장관의 전적인 책임이었다. 한편, 산업재해나 업무상 질병의 영향을 받는 근로자들에 대한 총액 보상의 장단점에 관한 논쟁은 계속되었다. 근로감독 제도는 계속 불분명한 반면에 법률은 근로관리 및 조직 문제를 이월시켰다.

4. 산업안전보건에 관한 국가 정책

4.1 산업안전보건에 관한 국가 정책

1992년에 새로운 헌법이 발효되었다. 제2장 - 인권과 자유 제16조에 규정된 것처럼 몽골 국민은 적절한 근로조건, 건강보호 및 의료, 노령, 장애, 임신 및 육아의 경우 물질적 및 재정적 지원에 대한 권리를 누릴 수 있어야 한다. 제16조는 산업안전보건, 사회보장, 건강 및 기타 관련 서비스에 관한 국가정책의 핵심이다.

제16조

몽골 국민은 다음의 기본권과 자유를 부여받아야 한다.

- 1) 고용의 자유로운 선택, 적절한 근로조건, 급여, 휴식 및 민간업체 운영 권리. 누구도 불법적으로 노동을 강제 받을 수 없다.
- 2) 노령, 장애, 출산 및 육아와 법률이 규정하는 그 밖의 경우, 물질적 및 재정적 지원에 대한 권리
- 3) 건강 보호 및 의료에 대한 권리. 자유로운 의료 절차 및 조건은 법률에 의해 결정되어야 한다.

출처: 1992년 몽골 헌법

1995년 국가개발 개념은 "국민들이 일하고 사는데 건강하고 안전한 환경이 창출되어야 할 뿐만 아니라, 건강한 생활방식이 보장되어야 하고, 국민의 신체발달을 위한 모든 가능성이 부여되어야 한다"라고 명시하였다. 2001년 사회건강에 관한 국가정책은 "직장과 물리적 환경에서 산업안전보건 기준의 적용 보장을 통한 일시적인 근로능력 상실률, 업무상 질병 및 산업재해 감소"를 목표로 하였다. 2004년 국민개발에 관한 국가정책은 "국민들에게 건강한 환경에서 근무하고 생활하고 그들의 복지를 개선하고 교육을 받고 사회생활에 적극적으로 참여하고 독립적으로 개발하는 가능성 제공을 통하여 인간 삶의 질을 향상시키는 목표"를 정의하였다.

2001년에 정부는 산업안전보건 개선을 위한 국가 프로그램을 채택하였다. 주된 목적은 다음과 같다.

- 사회경제 변화, ILO 협약 및 권고사항에 부합하여 산업안전보건 환경 업그레이드
- 전문인력을 사용한 산업안전보건 관리, 조직구조 및 감독제도 개선 및 강화
- 산업안전보건 훈련 시스템 설치

- 종합 산업안전보건 정보시스템 구축 및 대중 인식 제고
- 연구기반 산업안전보건 개선
- 산업안전보건 여건 개선에 NGO 및 대중 참여 제고
- 작업장 조건 평가 및 측정 확대
- 경제 사업체들에서 산업안전보건 법령이 이행되도록 보장

몽골 사회복지노동부와 국가 노동복지감독원(State Labour and Social Welfare Inspection Office)은 이 프로그램을 이행하는 다수의 수단을 도입하였다. 그러나 감독원은 2002년 말에 해체되었고 새로 설립된 국가 직업감독원에 합병되었다.

4.2 산업안전보건 정책에 관한 정부 입장

2003년 정규 회의 중 정부는 산업안전보건 이행 감시 및 평가 결과를 논의하였고 "국제 기준에 부합하는 산업안전보건 관리제도" 도입의 중요성을 강조하였다. 국제 산업안전보건 관리 시스템 도입 업무는 ILO의 기술지원으로 2004년에 시작하였다. 이러한 장기 구상의 일환으로서 산업안전보건 관리시스템에 관한 ILO 지침서를 번역하여 발행하였다.

사회복지노동부장관이 작성한 산업안전보건 조건 개선에 관한 국가 프로그램의 이행에 관한 정보자료는 정부기관들에 배포되었다. 사회복지노동부장관인 Sh. Batbayar가 "산업안전보건 관리 시스템 도입"에 관한 조치를 취하도록 지정되었다.

(정부 회의록에서 발췌)

4.3 산업안전보건에 관한 노사정 협력

노동관계 규정은 몽골에서 법적 개선 과정 안에서 개발되었다. 새로운 경제환경과 노동조합 권리에 관한 신규 법률 시행과 부합하는 1991년 및 1999년 노동법에 가해진 개정은 사회관계에서 노사정 협력의 개발에 유리한 법적 환경을 제공하는 중요한 단계였다. 또한, 1998년에 몽골은 국제 근로기준 이행을 촉진하는 3부 자문에 관한 ILO 조약 No. 144를 비준하였다. 몽골 노동법 제138조에 규정된 내용으로 정부 대표자, 사업주 조직 및 근로자 조직으로 구성되는 노동 및 사회합의에 관한 노사정위원회는 사회적 대화를 위한 최고 국가차원 규제기관으로 설립되었다.

산하 소위원회 중 하나는 2001년 9월 21일에 설립된 산업안전보건에 관한 국가 노

사정 소위원회이다. 그 목적은 산업안전보건 조건의 개선에 관련된 문제 및 산업재해 또는 업무상 질병으로부터 예방에 관한 효과적인 자문을 보장하고 정부 및 대표자 조직을 통하여 국가 차원에서 활동을 협력하는 것이다. 소위원회는 4명의 정부 대표자, 3명의 사업주 대표와 3명의 근로자 대표로 구성된다. 노동문제를 담당하는 중앙 공공행정기관은 소위원회 사무국 역할을 한다. 아래는 소위원회의 기능들이다.

- 해당 기관들이 산업안전보건, 산업재해 및 업무상 질병에 관한 정보와 결론을 준비하도록 한다.
- 산업안전보건 법령 집행에 관한 검사를 실시하고 시정조치 이행을 확인한다.
- 소위원회의 결정 및 권고사항 이행을 검사하는 권한을 부여받은 해당 기관에서 활동을 수행한다.
- 산업재해 및 업무상 질병 문제에 관한 연구를 수행하고 산업안전보건 법령 집행을 위한 제안을 준비한다.
- 산업안전보건에 관한 ILO 조약을 연구하고 해당 조직에 제안서를 제출한다.
- 산업안전보건 법령 집행에 관련된 문제에 관한 정보를 수집하고 제안을 개발한다.
- ILO 조약에 부합하는 법령을 유지하는 제안서를 작성하고 산업안전보건에 관한 인식제고 활동을 권고한다.
- 산업안전보건 법령 수정 및 개정에 관한 제안을 개발하고 노동 및 사회적 합의를 위한 국가 노사정위원회를 통하여 이를 정부 및 국가 *Ikh Khural*¹⁾에 제출한다.

1) 국가 *Ikh Khural*은 몽골의 단원제 의회이다.

5. 산업안전보건에 관한 법적 및 규제적 기틀

다음 법률과 법령들이 산업안전보건 문제를 다룬다.

- 몽골 노동법
- 사회보험법
- 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험기금이 제공하는 급여에 관한 법률
- 군인연금 및 급여에 관한 법률
- 몽골 국가감사법
- 행정감독법
- 2003년 정부 결의 No. 37에 의해 승인된 국가 직업감독원 일반법
- 기타 법률 및 규정

5.1 사회복지노동부(MOSWL) 책임 하에서 법률 및 규정의 적용

몽골 사회복지노동부는 다음의 산업안전보건 법률과 규정의 적용을 책임진다.

- 노동법
- 사회보험법
- 사회보험기금이 제공하는 연금 및 급여에 관한 법률
- 군인연금 및 급여에 관한 법률

노동법은 근로조건의 등급, 작업장 일반 요건, 산업용 건물, 기계, 장비, 보호의 및 보호구 특수 요건, 화학물질, 폭발물, 방사성 및 생물활성 물질의 취급, 화재안전과 사업주 권리 및 책임을 결정한다. 노동법은 사업주가 다음을 수행할 것을 요구한다.

- 근로자들에게 바람직한 작업조건을 제공하고, 생산공정에서 화학적, 물리학적 및 생물학적 요인들이 작업장 산업안전보건과 환경에 부정적인 영향을 주지 않도록 한다.
- 불리한 조건에 있는 근로자들에게 보호의 및 보호구, 오염제거, 식사 및 식료품을 제공한다.
- 산업안전보건 조치를 위한 예산을 배정하고 이것을 연간계획 및 단체협약에 포함시킨다.

또한, 조직은 산업안전보건 문제를 담당하는 인원을 임명해야 하고, 산업안전보건 위원회가 사업주 및 근로자 대표를 포함하도록 해야 한다. 노동문제를 담당하는 중앙 공공행정기관은 조직에서 산업안전보건 활동 조직을 위한 규칙을 승인해야 하고 그 이행을 확인해야 한다.

업무 수행 중 산업안전 규칙이 위반되거나 유해한 상황이 드러나는 경우, 근로자는 작업을 중단하고 사업주에게 통보해야 한다.

업무상 질병 및 급성 중독의 경우, 사업주는 다음과 같은 의무가 있다.

- 사고의 영향을 받는 근로자를 사업주의 경비로 병원으로 후송하고, 사고의 원인과 결과를 제거하는 조치를 긴급하게 취한다.
- 산업재해를 기록하고, 산업재해 원인 규명을 담당하는 상임위원회를 유지한다.
- 산업재해에 관한 위원회 조치의 국가 근로 감독관 승인을 받는다. 사업주가 법률이 규정하는 의무를 충족시키지 못하거나 근로자가 사고 원인에 관한 결론에 동의하지 않는 경우, 사업주는 전문 근로감독기관이나 법원에 항소할 권리가 있다. 사업주는 법원 결정을 이행할 의무가 있다. 법률의 규정에 따라서 산업재해 검사 및 기록 관련 비용은 사고가 발생한 지역의 경제주체와 조직이 부담한다. 제정된 규칙에 따라서 전문 근로감독기관이나 공무원은 업무상 질병 및 급성 중독의 원인을 조사하고 기록하며 적절한 조치를 취해야 한다.

5.2 산업안전보건 감독에 관한 법률 및 규정

국가 감독에 관한 법률은 국가 감독관, 전문 근로감독기관과 그 공무원들의 권리와 책임을 정의한다. 법률에 따르면 국가 감독관은 다음 권한을 행사해야 한다.

- 법률이나 국가 공인 기관에 의하여 제정된 특수규칙의 이행을 감독하고 규칙 준수를 확인한다.
- 감독대상 시설물에 자유롭게 출입한다.
- 관련 기관과의 협약을 바탕으로 감독에 해당 전문직을 관여시키고, 전문기관이 실험실 분석 및 검증을 실시하는 전문성을 지닌 것을 확인한다.
- 감독업무를 목적으로 조직, 사업체 및 공무원이 제공하는 정보, 연구, 설명서, 참고문헌 및 기타 해당 서류에 자유롭게 접근한다.
- 분석을 목적으로 제품 시료를 무료로 얻는다. 그 금액은 해당 행정감독 기관이 정한다.
- 조직, 사업체 및 개인이 얻은 불법 수입을 공공예산으로 이전하고 타인에게 일으킨 피해를 보상하는 조치를 취한다.
- 위험이 제거될 때까지 인명, 보건 및 환경에 직간접적으로 또는 잠재적으로 유해한 것으로 간주되는 작업, 생산, 서비스 및 활동을 완전하게 또는 부분적으로 정지시킨다. 관련된 건물, 기계 및 장비의 소독, 오염제거, 정화 또는 사용중단을 결정한다. 관련 제품 판매를 금지하고, 이를 청산하거나 관련 요

건과 상충하지 않는 목적에 사용하고 이 사안을 대중에게 알린다. 이 결정을 이행하지 못하는 경우, 법률에 의하여 달리 규정되지 않는 한 관련 생산 및 서비스를 완전히 중단시킨다.

- 감독 과정에서 파악된 위반과 결핍을 종료시키고 관련 조직, 사업체 및 공무원이 그들에게 부여된 임무를 이행할 것을 요구한다.
- 심각한 사건이 발생하고, 인명 및 보건의 손상되고 많은 영의 피해가 일어나고 밝혀진 위반이 형사적 책임을 포함하는 경우, 감독 행위 및 관련 문서를 권한이 있는 기관이 이전한다.
- 법령을 엄격하게 준수하고 외부의 영향을 받지 않는다. 임무를 성실하고 충실하게 행한다. 국가, 조직, 사업체 및 공무원의 법적 이익과 명예를 존중한다. 배우자, 가족 및 친척에 관련된 문제를 감독하는 것을 스스로 금지한다. 감독을 완전하게 수행한다.
- 사실과 정황의 감독, 결론, 설명, 요청 및 정당성의 정확성을 전적으로 책임진다.
- 법률에 따라서 과태료를 부과한다.
- 법령이 지정하는 그 밖의 임무를 수행한다.

행정감독에 관한 법률과 국가 직업감독원 일반법은 국가 감독관의 구체적인 권한을 규정한다. 다음 산업안전보건 문제는 국가근로감독에 적용된다.

- 작업장 조건 측정 및 조사에 관한 국가의 표준 요건에 따른 작업장 근로조건 및 기술적 안전성 준수와 결정사항 충족
- 건설자재가 토목 산업 대상물의 건축, 재건축 및 확장을 위한 사업 및 기술적 조건에 대한 표준 요건을 충족하는지 여부와 해당 직업감독기관이 허가를 부여하였는지 여부에 관한 판단
- 기계 및 장비의 고품질 및 안전성이 기술등록증에 기록되었는지 여부와 해당 전문 기관이 허가를 부여하였는지 여부에 관한 판단
- 인양 및 운반 장치나 기계장치, 압력 용기 및 파이프 시스템이 전문기관에 의한 시험, 조정 및 인증을 받았는지 여부의 점검
- 보호의 및 보호구의 공급, 인증, 소독 및 유지보수
- 화학물질, 독극물, 방사성 및 생물활성 물질의 취급 및 저장
- 산업시설에서 유해한 조건에서 작업하는 근로자에게 오염이 제거된 식품, 위생 및 보건 요건 제공
- 정기적인 예방 건강검진으로 근로자들의 업무상 질병 및 습관적 질환에 대한 예방조치와 보호
- 산업재해 및 급성 중독의 검사, 기록 및 감시

5.3 산업재해, 업무상 질병 및 급성중독의 경우 보상관련 법률 및 규정

노동법, 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금이 제공하는 급여에 관한 법률과 군인연금 및 급여에 관한 법률은 산업재해, 업무상 질병 및 급성중독에 의해 영향 받는 근로자들의 보상에 관한 규칙을 규정한다. 노동법에 규정된 것처럼 근로자가 산업재해 및 업무상 질병에 대해 보험이 가입되었는지 여부를 불문하고 사업주는 산업재해, 급성중독 및 업무상 질병의 영향을 받는 근로자와 위 원인으로 인하여 사망한 근로자의 유족들에게 다음 금액을 보상해야 한다.

- 근로자가 산업재해, 업무상 질병 또는 급성중독으로 인하여 그의 노동력의 최고 30%를 상실한 경우, 그는 평균 급여의 5개월분에 상응하는 금액을 보상받아야 한다. 노동력의 31~50%를 상실한 근로자는 평균 급여의 7개월분에 상응하는 보상을 받아야 한다. 노동력의 51~70%를 상실한 근로자는 평균 급여의 9개월분에 상응하는 보상을 받아야 한다. 노동력의 71% 이상을 상실한 근로자는 평균 급여의 18개월분에 상응하는 보상을 받아야 한다.
- 산업재해, 급성중독 및 업무상 질병의 영향을 받는 근로자와 위 원인으로 인하여 사망한 근로자의 유족들은 사망한 근로자의 평균 급여 36개월분 이상의 금액으로 보상받아야 한다.

산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금은 피보험자에게 다음 급여를 제공한다.

- 장애연금
- 유족연금
- 일시장애 급여
- 재활비용

제5조. 장애연금 자격

1. 산업재해 또는 업무상 질병으로 인하여 장기간 또는 영구적으로 노동력을 상실한 피보험자는 장애연금 자격이 있다 적격하다.

제6조. 장애연금 요율

1. 장애연금 요율은 최고 10%의 노동력 상승 비율에 비례하고 10%를 초과하는 각 경우, 적절한 백분율로 피보험자의 급여 또는 유사한 수입("급여"라 함)로부터 평가되어야 한다.

제10조. 피부양자 연금 자격

산업재해 또는 업무상 질병으로 사망한 피보험자의 가족 피부양자는 피부양자 연금 자격이 있다.

제11조. 피부양자 연금 요율

피부양자 연금은 사망자 급여의 다음 백분율로 평가되어야 한다.

1. 3명 이상 피부양자에 대해서 100%
2. 2명 피부양자에 대해서 75%
3. 1명 피부양자에 대해서 50%

제13조. 일시 장애급여 자격

산업재해 또는 업무상 질병으로 유발된 일시 장애로 인하여 노동력을 상실한 피보험자는 일시 장애급여 자격이 있다.

제14조. 일시 장애급여 요율

산업재해 또는 업무상 질병으로 유발된 일시 장애로 인하여 노동력을 상실한 피보험자에게 제공되는 일시 장애급여의 요율은 보험가능 서비스 기간과 무관하게 급여의 100%이어야 한다.

제16조. 재활수당 자격

산업재해 또는 업무상 질병으로 인하여 노동력의 30% 이상을 상실한 피보험자는 요양원에서의 의장구, 정형외과 및 광천수 치료 목적으로 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금에서 제공되는 재활수당 자격이 있다.

제17조. 재활수당

1. 몽골에서 제작된 의장구와 정형외과 경비는 처음에는 100% 변제되어야 하고 2번째는 50% 변제되어야 한다.
2. 외국에서 불가피한 정형외과 요건(인공기관 및 정형외과)이 있는 경우, 그 경비는 전문 의료기관의 결정에 따라서 1번 변제되어야 한다.
3. 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금은 피보험자가 산업재해 또는 업무상 질병으로 인하여 요양원에서 치료받는 경우, 1년에 1번 경비를 변제해야 한다.

출처: 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금이 제공하는 급여에 관한 법률

군인은 사회보험의 보호를 받지 않으므로, 그 연금과 급여는 국가예산으로부터 충당된다. 다음 군인들은 연금과 급여를 받아야 한다.

- 군대 현역복무 장군, 장교, 선임하사관, 하사관 및 사병
- 전방부대 현역복무 장군, 장교, 선임하사관, 하사관 및 사병
- 내무부대 현역복무 장군, 장교, 선임하사관, 하사관 및 사병
- 정보기관 장군, 장교, 및 선임하사관
- 경찰서, 소방서 및 교정기관 장군, 장교, 선임하사관 및 사병
- 동원훈련 및 집회 참여 군인
- 재난보호소 장교

군인에게 부여되는 연금, 급여 및 보상금의 금액은 산업재해 및 업무상 질병과 동일하고 가능하면 사회보험기금으로부터 부여되는 연금 및 급여 금액과 가까워야 한다. 그러나 보상은 약간 많은 조건을 갖는다.

5.4 산업재해, 업무상 질병 및 급성중독: 정의, 목록 및 조건

산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금에 의하여 제공되는 연금 및 급여에 관한 법률은 다음과 같이 산업재해, 업무상 질병 및 급성중독의 조항을 정의한다.

- "산업재해"는 피보험자가 그의 작업 수행 과정에서 부작용이나 유사한 요인에 노출되는 것을 의미한다.
- "급성중독"은 피보험자가 그의 작업 수행 과정에서 방사능이나 화학물질의 독성 효과에 의하여 짧은 기간 안에 영향을 받는 것을 의미한다. 급성중독은 산업재해와 유사하다. 이 법률에 지정된 연금, 급여 및 수당은 다음 상황에서 발생하는 산업재해 또는 급성중독으로부터 고통 받는 피보험자에게 제공되어야 한다.
 - 작업대 또는 그 밖의 장소에서 작업을 수행하는 동안
 - 작업을 시작하기 전, 작업을 준비하는 동안 또는 작업 후 작업장과 장비를 정돈하는 과정
 - 직장으로 출퇴근하는 동안
- "업무상 질병"은 피보험자에 의한 작업 수행 과정에서 산업의 부작용에 의하여 유발된 질병을 의미한다. 업무상 질병 목록은 보건문제를 담당하는 국가 중앙행정기관의 승인을 받아야 한다. 1997년에 보건사회복지부 장관은 56개의 업무상 질병을 승인하였다(명령서 No A/250).

5.5 기타 부처 책임 하에 있는 법률과 규정의 적용

몽골 사회복지노동부 및 기타 부처들과 함께, 보건부는 보건 및 국민 건강보전에 관한 법률 이행을 책임진다. 이러한 법률들은 산업재해 및 업무상 질병 예방과 사고 및 질병의 영향을 받는 근로자들에게 의료지원 및 서비스 제공에 관한 규칙을 규정한다. 국민건강보험법은 법인 및 조직의 근로자, 법인, 민간기업 사업주, 대학교, 교육기관, 대학, 직업훈련 및 생산센터 학생과 정규 군복무중인 징집자와 목부들은 의무적으로 건강보험에 포함되어야 한다고 규정하고 있다. 외래진료 및 입원 치료 비용은 사회보험기금에 의하여 제공되어야 한다.

보건 감독원과 국가 직업감독원은 법률 집행과 법인 및 조직들이 다음의 산업안전 보건 관련 조치를 이행하는 것을 감독하는 업무를 담당한다.

- 의료기관의 권고에 따라서 근로자 질병예방 활동, 건강 재활 및 건강교육 구성
- 건강한 작업 및 생활환경을 창출하고, 노동력 상실을 감소시키고, 중독, 감염, 상해, 외상 및 업무상 질병을 예방하고, 보건에 영향을 줄 수 있는 요인과 관련하여 당국이 승인하는 기준, 규범 및 규칙을 엄격하게 준수하는 조치 수행
- 인체 건강에 악영향을 미칠 수 있는 생산 및 서비스를 운영하는 사업체와 조직은 연간예산 및 계획에 그러한 영향을 방지하는 조치를 취하는 자원을 할당해야 한다. 이 예산은 생산 및 서비스 위생, 기술적 조건, 생산품질 및 보안을 확보하는 활동에 지출해야 한다.

5.6 중간 결론

몽골은 1999년에 ILO의 산업안전보건조약(No.155)을 비준하였다. 이 협정에 따라서 몽골은 법적개선 과정 안에서 법령을 고도화하고 산업안전보건 문제를 규정하고 있다. 예를 들면 검토대상 120개 산업안전보건 기준 중에서 35개를 개정하였거나 새로 채택하였다.

2001년에 결의안 No. 153으로서 정부가 승인한 산업안전 보건 조건 개선에 관한 국가 프로그램 이행의 일부로서 작업장 인증이 실시되어 작업장에서 산업안전보건 조건을 개선하는데 도움을 주고 있다. 선정된 1,970개 이상의 사업체 및 조직들과 12,160개 이상의 사업장이 검사를 받았고, 53%는 양호했으며, 40.1%는 만족스러웠고, 6%는 불만족한 작업조건을 갖고 있었다.

국가 차원에서 산업안전보건 3원 구조와 기업 차원에서 상담 제도를 개발하는데 있어서 일부 진전이 이루어졌다.

전체적으로, 작업장에서 산업안전보건 환경을 촉진하는 일부 법령들이 있다. 그러나 국제 기준을 충족시키도록 이들 규정을 업그레이드하는 것이 중요하다. 이 나라의 특정한 조건, 특히 산업재해 및 업무상 질병 예방에 대한 근로자의 지식과 인식을 제고하고 시행 제도를 분명히 하는 필요성을 고려하는 것도 중요하다. 또한, 근로관리 및 감시 시스템 고도화와 근로감독에 관한 ILO 조약(No. 129 및 81)을 비준하는데 보다 많은 관심을 집중시켜야 한다.

6. 산업안전보건 감독 시스템

6.1 산업안전보건 감독의 범위

국가 직업감독원 법령은 국가 직업감독원이 몽골 국제법이 달리 규정하지 않는 한 자국 영토에서 활동하는 외국의 사업체 및 조직을 포함하여 모든 유형의 소유권을 가진 사업체와 조직들에서 직업감독을 구성해야 한다고 규정하고 있다. 공식 경제에서 사업체 및 조직들에서 모든 분야의 작업 또는 직업은 직업 및 산업안전보건 감독에 포함되는 반면, 가사 동물 사육, 농업 및 비공식 채광과 같은 비공식 부문의 비조직 부문들은 여전히 직업 감독이 미치지 않고 있다. 비공식 부문에는 몽골 경제의 큰 부분을 구성하는 고위험 직업이 많이 있다.

다음 부문들이 산업안전보건 감독에 의하여 다루어진다.

- 연료 및 에너지
- 광산
- 건설, 도로, 운송 및 통신
- 경공업
- 상업, 서비스, 관광
- 식품, 농업
- 보건, 교육
- 국가 행정, 부처, 기관

출처: 국가 직업감독원

6.2 산업안전보건 감독관

근로감독관은 국가직업감독 시스템에 포함된다. 현재, 국가 직업감독원 요원은 10명의 직원과 울란바트로 시 직업감독국의 감독관 18명과 각 *Aimag*²⁾ 직업감독국에 감독관 2명씩으로 구성된다.

2) *Aimag*는 "주"를 의미하는 몽골어이다.

표 1. 근로감독관수

감독관 유형	소속				
	국가 직업감독원 (SPIA)	수도	주	특별 사무소	합계
국가 근로감독관	7	8	21	4	40
국가 직업위생 감독관	3	10	21	1	35
합계	10	18	42	5	75

출처: 국가 직업감독원

국가 근로감독관은 특정 부문과 활동을 담당한다. 그들은 노동관계, 급여, 산업재해, 화학물질 취급, 급성중독, 업무상 질병, 아동 근로자, 여성 근로자, 국외 근로자 파견/모집에 관한 문제, 노인, 장애인 고용, 인체공학, 근로조건의 화학적, 물리학적, 생물학적, 심리학적 요인에 관한 감독과 보호의 및 보호구(부록 2 및 3 참조)와 같은 일반적인 근로감독 및 보건감독 문제에 모두 전문화되어 있다.

6.3 산업안전보건에 관한 검사

지난 5년 이내에 전국적으로 48,035개의 사업체와 조직들에서 직업검사가 실시되었고, 일부 사업체는 2회 이상을 수검했다. 평균적으로 직업검사는 연간 10,000개의 사업체와 조직들에서 실시되었으며, 이는 전체 사업체의 1/3에 해당한다. 전체적으로 한 사업체의 정기 검사는 3년마다 1회 실시된다.

국가 직업감독원 보고서에서 보듯이, 지난 5년 동안 총 검사의 60~70%는 계획에 따른 검사였고, 4%는 사고 이후 검사였으며, 8.5%는 불만 추적 시 이루어진 검사였다. 그러나 정보부족으로 인하여 산업안전보건 관련 검사의 보다 완전한 통계를 얻는 것이 불가능했다. 노동관계에 관한 통계도 마찬가지이다.

6.4 검사 이후 취해지는 조치 및 부과되는 벌금

검사 과정에서 위반이 발견되는 경우, 해당 검사기관 또는 공인 국가 감독관은 벌금을 부과하고 사업주의 사업을 부분적으로 또는 전체적으로 폐쇄하거나 조건이 개선될 때까지 해당 활동을 중단시킬 수 있다. 그러나 현재 주 및 부문별로 취해진 조치에 관한 충분한 정보가 없다.

공인 국가 감독관은 상담과 워크숍 및 훈련 조직과 같은 지원활동을 제공하고 있다. 아래는 그 사례이다.

- 인사관리 요원 및 산업안전보건 기술자들을 위한 월 최소 1회의 3일 교육
- 조직들이 구성한 훈련에서 경험 공유

국가 감독관은 기업들에 다음 문제들에 관한 조언을 제공한다.

- 산업안전보건에 관한 활동 조직
- 산업안전보건 담당 간부들에게 직무 설명
- 기타 상담사 및 간부들이 이행해야 하는 산업안전보건에 관한 활동
- 산업재해 조사 및 기록 방법
- 기업 및 조직의 내부감사
- 사업체 또는 조직이 실시해야 하는 훈련 방법

계획된 일정에 따라서, 산업안전보건 감독관들은 인프라(전기, 건설, 압력용기, 인양 장치, 채광 등), 보건(환경, 식품, 전염병 등), 산업, 상업 및 농업 부문 감독관들과 함께 합동검사를 조직하고 있다.

7. 기타 산업안전보건 관련 책임기관

7.1 사회복지노동부

인구개발정책협력국(Population Development Policy Coordinating Department, PDPCD), 사회복지정책협력국(Social Welfare Policy Coordinating Department, SWPCD), 노동시장정책협력국(Labour Market Policy Coordinating Department, LMPCD), 국가행정관리국(State Administration and Management Department, SAMD), 정보감시평가국(Information, Monitoring and Evaluation Department, IMED), 대외협력과(Foreign Cooperation Division, FCD) 및 경제예산과(Economy and Budget Division)는 50명 미만의 인원으로 몽골 사회복지노동부의 구조 안에서 운용된다.

산업안전보건 문제는 산업안전보건 문제를 담당하는 1명의 인원으로, 노동시장정책협력국(LMPCD)³⁾의 관할 하에 있다. 이 부서는 다음과 같은 산업안전보건 기능을 수행한다.

- 산업안전보건 여건을 개선하는 전국적인 정책개발
- 다른 부처 및 기관들의 활동과 정책이행 협조
- 해당 법령을 고도화하고 교육훈련 및 인식제고 활동을 조직하는 제안 및 사업 개발

사회복지정책협력국(SWPCD)은 산업재해 및 업무상 질병에 대한 보험과 사회복지에 관한 그 밖의 유형의 보험 및 정책도 관리한다.

정보감시평가국(IMED)은 정책 이행 및 효과성, 평가 감시와 결론 및 권고안 작성을 담당하는 반면에 대외협력과(FCD)는 산업안전보건 및 기타 문제 안에서 대외협력 개발을 위한 지원 제공을 담당한다(몽골 사회복지노동부 구조는 부록 5 참조).

3) 노동시장 정책 협력국은 이전에 노동국으로 불렸다.

7.2 *Aimag*/구 차원의 산업안전보건 구조

몽골 공공행정 조직에는 중앙공공행정기관과 지방공공행정기관이라는 2가지 기본 구조가 있다. 정부부처는 공공행정기관인 반면, 이행 및 규제 기관들은 부처를 주관하는 내각의 다양한 부서 안에서 기능을 발휘한다. 예를 들면, 근로감독을 담당하는 국가 직업감독원은 수상의 관할 내에서 작동하는 반면, 국가사회보험총괄실은 사회복지노동부 산하에서 작동한다. 이전에 노동 및 사회복지 서비스실은 산업안전보건 문제에 대한 책임을 갖지 않았지만 새로운 조치 하에서 이 문제에 관한 업무에 최근 1명의 담당관이 지정되었다.

직업감독, 노동 및 사회복지 서비스국과 사회보험국은 지방 차원 또는 *aimags* 및 구 차원에서 작동한다. 그러나 이들 부서는 수직적 조직구조를 갖고 있고 지방 행정단위는 이들에 거의 영향을 주지 않는다. *Aimags* 및 구의 조직구조상 전략계획 및 정책이행 협력국에는 모든 노동관련 문제를 담당하는 1명만 근무한다.

7.3 산업안전보건 문제에 관한 연구기관

1990년 이래로 어떤 연구기관도 노동분야에서 연구를 수행하지 않고 있고 가까운 장래에 그러한 기관이 설립될 징후는 없다. 현재 노동문제, 특히 산업안전보건 조사 연구를 전문화할 잠재성을 가진 몇 개의 연구조직이 있다.

사회보건원은 보건부 산하에서 작동하지만, 역량부재로 인하여 산업안전보건 문제에 관한 전문 연구를 실시한 적이 없다. 산업안전보건조건 개선에 관한 국가 프로그램은 산업안전보건 문제에 관한 조사연구 업무 확대를 목표로 하지만 필요한 과업을 효과적으로 이행할 수 없다.

국가 직업감독원 산하에 있는 근로조건측정연구원의 역할은 사업주의 요청 시 작업장 여건에 관한 연구를 실시하고 작업장이 산업안전보건 기준을 충족하는지 여부를 정의하는 것이다. 그러나 이 연구원은 그의 서비스에 대해 수수료를 부과하는 반면에 제한적인 물적 및 인적 자원을 갖고 있다.

7.4 산업재해 및 업무상 질병 보험 및 보상제도

노동법, 사회보험법 및 기타 관련 법률들은 상시 근로계약에 따라서 고정된 직장에서 근무하는 근로자는 의무적으로 5가지 유형의 사회보험의 보호를 받아야 한다고 규정하고 있다. 근로자들은 그들의 급여에서 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금에 기여하지 않는다. 그 대신에, 사업주가 임금기금 또는 유사한 수입으로

부터 1~3%의 요율로 산업재해 및 업무상 질병에 대해서 자체 근로자들을 보험에 가입하는 월간 기여금을 납부해야 한다. 기여금은 산업안전보건 요건의 조항에 따라서 다르다. 국가사회보험위원회의 제안을 바탕으로 정부는 증가된 금액으로 기여금을 납부해야 하는 사업주 명단을 승인해야 한다.

국가사회보험협의회는 일반적으로 산업재해 및 업무상 질병에 대한 보험을 관리하는 반면에 국가사회보험총괄실은 보험 서비스를 제공한다. 국가 *Ikh Khural*은 국가 협의회 구성 및 그 법률을 승인한다. 이 협의회는 정부, 사업주 및 근로자 조직으로부터 동일한 수의 대표자들로 구성된다. 피보험자는 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금으로부터 장애연금, 피부양자 연금, 일시 장애 수당 및 일부 재활 비용을 수령할 권리를 갖는다.

산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금으로부터 나오는 연금과 수당은 의료기관, 의료 및 노동 검증위원회 또는 치료품질에 관한 감독위원회가 제공하는 일시 노동력 상실 증명서 제출 시 지급되어야 한다.

노동법 제97조 규정에 따르면, 사업주는 근로자가 산업재해, 업무상 질병, 또는 급성중독에 대한 피보험자인지 여부를 불문하고 노동력을 상실한 근로자에게 1회 또는 수 회에 걸쳐 보상을 지급해야 한다. 금액은 근로자의 5개월~18개월 평균 급여에 상응해야 한다. 사망의 경우, 사망한 근로자의 평균 급여 36개월분 이상의 보상금이 그의 유족들에게 지급되어야 한다.

지난 수년 중에는 산업재해 및 업무상 질병에 대한 보험 보장이 감소하는 경향이 있었다. 공식 부문에서 근로자 수와 점유율이 증가하지 않았기 때문이었다. 그러나 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금으로부터 지출은 다음 요인들로 인하여 수입을 초과하였다. 첫째, 산업재해 및 업무상 질병 발생이 일반적으로 증가하였다. 둘째, 산업재해 및 업무상 질병의 영향을 받는 근로자나 유족들에게 총액으로 부여되는 큰 금액의 보상을 얻기 위한 노동력 상실 요율의 허위 사례가 있었다. 의료 및 노동 검증 위원회는 시정조치를 취하고 보다 효과적인 제도를 개발하는데 큰 역할을 수행해야 한다.

표 2: 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금 수입 및 지출(백만 Tugrik⁴⁾)

지표	2000	2001	2002	2003	2004
산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금 수입	2,675.2	3,095.8	3,646.4	4,235.6	4,408.1
산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금 지출	1,993.3	2,232.3	2,614.7	3,170.1	4,299.7

출처: 사회보험기금 연차보고서, 2000-2004

7.5 산업재해 및 업무상 질병 예방 프로그램

법률은 사회보험기금이 영향 받는 근로자들에게 연금, 수당 및 보상을 제공할 것을 규정한다. 그러나 예방수단에 관한 자원에 대한 법적 조판은 없다. 그러므로 몽골에는 실질적으로 산업재해 및 업무상 질병을 예방하는 프로그램이 없다.

몽골사업주연맹(Mongolian Employers' Federation, MONEF)은 업무상 질병 위험을 예방하고 업무상 질병수를 감소시키는 효과적인 조치를 취하는 사업주들을 위한 장려제도를 개발할 필요가 있다고 강조하고 있다.

몽골 사회복지노동부는 이 문제를 고려하고 있다. 2003년에 채택된 사회보장부문 전략보고서는 산업재해 및 업무상 질병 예방을 위한 프로그램 개발 및 이행과 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험기금으로부터 이 프로그램 이행을 위한 자원 할당에 대한 구체적인 목표를 포함하고 있다. 사회보험기금이 제공하는 산업재해 및 업무상 질병에 대한 연금 및 급여에 관한 법률을 개정하고 2005년까지 산업재해 및 업무상 질병 예방에 관한 프로그램을 개발하는 계획이 있다. 이 전략 보고서는 프로그램을 이행하는 시범사업과 시범 이행으로부터 얻은 교훈을 바탕으로 한 향후 확대 필요성을 지적하였다.

4) Tugrik은 몽골의 공식 통화이다.

8. 정부, 사업주 및 근로자 조직 사이의 협력 방식

몽골 정부에서 부처들은 핵심 부처와 일반 부처로 구분된다. 핵심 부처는 재무부, 외무부 및 법무내무부이다. 이들 부처는 중심적인 기능 안에서 일반 부처의 활동을 협력할 것을 요구받지만, 산업안전보건과 같은 복잡한 문제를 규제하는 것을 가능하지 않다. 그러므로 정부 대표자들의 협의회 및 위원회와 NGO는 특정 사안에 관해 정책과 활동을 협조하기 위하여 정부 차원에서 운용된다.

산업안전보건 문제에 관한 전국적인 협력 및 협조 방식은 이 보고서의 4.3절에서 자세히 설명되어 있다. 그러나 *aimag* 및 구 차원에서 동일한 구조가 아직 설립되어 있지 않으므로 이 문제는 사회적 합의에 관한 3원 방식의 개발에서 고려되어야 한다. 사업주 및 근로자 대표 조직들이 단체협상 및 단체협약과 연계하여 이 문제를 고려하고 노동법에 따라서 사업체 및 조직 차원에서 설립된 산업안전보건위원회 및 협의회들의 활동 안에서 협력할 가능성이 있다.

제93조. 산업안전보건 담당 기관 및 협의회

93.1. 기업 또는 조직은 사업주 및 근로자 대표자들로 구성되는 산업안전보건 담당자나 협의회를 지정해야 한다.

93.2. 기업 차원에서 산업안전보건 조치 구성에 관한 규정은 노동문제를 담당하는 국가 중앙행정기관의 승인을 받아야 한다.

출처: 노동법

9. 산업안전보건 교육훈련

9.1 공무원을 위한 산업안전보건 훈련 및 교육과정

현재 공무원, 사업주 및 근로자를 위해 고안된 산업안전보건에 관한 특별과정과 훈련은 없으며, 어떤 조직도 그러한 활동 제공에 전적으로 종사하지 않는다. EMJJ Co. Ltd.와 같은 소수의 민간업체들이 비록 제한된 범위지만 현재 산업안전보건 훈련과 예방 서비스에서 활동을 시작했다. 그렇지만, 근로감독관과 산업안전보건 문제를 담당하는 공무원들은 대부분 국제 또는 지원사업과 프로그램이 자금을 지원하는 주제 워크숍, 훈련 및 원탁회의에 참여하고 있다.

경영학회와 국가 직업감독원에 의하여 합동으로 개발된 산업안전보건 감독관들을 위한 10일 훈련 프로그램은 경영학회에서 1년에 1번 조직된다. 근로감독관들은 아동노동 근절에 관한 ILO/국제 프로그램(ILO/International Programme on the Elimination of Child Labour, IPEC) 사업에 의하여 조직된 훈련에도 참여한다.

9.2 사업주 조직

몽골사업주연맹(MONEF)은 지난 수년 동안 산업안전보건 훈련에 많은 관심을 기울이고 있다. 1999년부터 ILO로부터 기술적 및 재정적 지원을 받아서 소기업들을 위한 근로개선(Work Improvement for Small Enterprises, WISE)에 관한 ILO 훈련 프로그램을 이행하고 있다. 이 프로그램에서 연맹은 강사 설명서를 몽골어로 번역, 제작 및 인쇄하고 있다. 강사 훈련 워크숍은 3가지 경우에 조직되었고, 사업주 훈련은 소기업의 516명 소유자와 경영자들이 참여하여 울란바토르 시와 12개 *aimags*에서 개최되었다. 참가자들은 현재 약 6,190명의 근로자 훈련 과정에서 자체 기업들에서 이러한 참가 훈련 방법을 사용하고 있다. ILO는 몽골사업주연맹에 프로그램을 독립적으로 수행하는 권한을 이양하였고 그들이 이를 개정하여 전국적인 보급을 위해 범위를 확대할 것을 권고하고 있다. 몽골사업주연맹은 이 프로그램에 40개의 사업체, 1,800명의 사업주와 12,000명의 근로자를 참여시킬 계획을 세우고 있다(부록 3 참조).

9.3 근로자 조직

몽골노동조합연맹(Confederation of Mongolian Trade Unions, CMTU)은 국제노동기구 및 일본 국제노동재단(Japanese International Labour Foundation, JILAF)과 함께 산업안전보건 훈련을 조직하고 참고서적과 지침서를 작성하고 있다. 특히, 몽골노동조합연맹과 일본 국제노동재단은 1998년부터 공동으로 노동조합에 의한 참여

지향적 안전개선(Participation-Oriented Safety Improvement by Trade Union Initiative, POSITIVE) 훈련⁵⁾ 과정을 조직하고 있다.

산업안전보건에 관한 POSITIVE 훈련은 수도와 지방에서 21회 조직되었다. 7000명의 강사들이 연수받거나 참여한 5회의 강사 총회가 있었다. 기타 교사들을 위한 연수는 지난 5년 중 1회 개최되었다. 이어서, 이들 교사들은 그들의 업체, 조직 및 부문에서 지속적인 훈련과정을 조직하고 있다. 기존 자료는 부족하지만 몽골노동조합 연맹을 통하여 이 훈련에 참여한 교사들이 10,000명 이상의 근로자 훈련을 조직했다는 것을 나타내고 있다. 1998년과 2004년 사이에 덴마크 LO-FTF⁶⁾와 합동으로 수행된 노동조합 역량구축 사업 안에서 19가지 주제에 관한 훈련과정이 조직되었다. 이들 주제 중 하나는 POSITIVE 프로그램 하에서 19개 사례 실시된 산업안전보건 훈련이었다. 전체적으로 노동조합 회원 및 지원자를 포함한 총 395명(183명의 여성 근로자 포함)이 훈련에 참석했다(부록 4 참조).

9.4 사업주 및 근로자 조직의 훈련 구조

몽골사업주연맹은 중앙사무소에 지방 지소에서 훈련을 담당하는 요원과 전문 강사를 가진 훈련부서를 갖고 있다. 이 연맹은 사업주들을 통하여 근로자들에게 WISE 훈련을 확대하고 간단하고 저렴한 방법으로 작업장 여건을 개선하는 작업을 하고 있다.

이러한 참여 접근법은 소규모 분산형 사업체와 조직을 특징으로 하는 현 상황에서 산업안전보건 훈련을 제공하는 최선의 방법이다. 이 밖에, 그들의 연계 과정도 계속되고 있다.

한 번에 40명을 수용하는 연구훈련원과 각각 한 번에 25명과 30명을 수용하는 Orkhon 및 Khovd에 있는 연수원은 몽골노동조합연맹의 관할 하에 있다. 상승효과 전략이 사용되고 있다. 노동조합은 지방, 사업체 및 조직을 위한 강사와 방법론을 준비하고 이들 훈련된 강사들은 이어서 지방과 기업 차원에서 훈련 과정을 조직한다. 이 전략은 큰 영토와 작은 인구 및 열악하게 개발된 인프라를 가진 몽골과 같은 국가에 중요하다. 그러나 몽골노동조합연맹과 몽골사업주연맹 훈련은 모두 회신 이 부족하다.

-
- 5) 일본 국제노동재단(JILAF)의 독특한 참여 산업안전보건 프로그램인 POSITIVE는 방글라데시, 중국, 몽골, 네팔, 파키스탄, 필리핀, 태국 및 베트남에서 널리 적용된다.
- 6) LO-FTF 협의회는 국제 개발협력을 위한 네덜란드 노동조합협의회이다. 1987년에 2개의 최대 네덜란드 연맹인 네덜란드 노동조합연맹(LO)과 네덜란드 봉급자 및 공무원 연맹(FTF)에 의하여 약간 다른 명칭으로 설립되었다.

9.5 그 밖의 산업안전보건 관련 조직

적은 수의 대학교와 대학들이 산업안전보건 분야에서 전문가들을 양성하거나 직업 훈련 과정을 조직하고 있다. 공과대학교, 대학, 직업훈련원 및 생산센터 학생들은 훈련받는 직업에 해당하는 산업안전보건에 관한 짧은 교육과정을 받는다. 그러나 보건과학대학교(구 의과학대학교)는 일부 산업보건 분야에 전문화된 사회보건 근로자(구 위생사)를 교육하고 있다. 보관대학교로부터 학사학위를 가진 평균 70명의 학생들이 매년 졸업하고 있다.

9.6 산업안전보건 전문직 및 훈련 필요성

산업안전보건 정책 이행 및 협조를 담당하는 공무원, 산업안전보건 감독관 및 사업체와 조직에서 산업안전보건을 담당하는 근로자를 포함한 3가지 범주의 산업안전보건 인력이 중앙 및 지방 공공행정기관에서 근무하고 있다. 중앙 및 지방 공공행정기관은 전적으로 제한된 결원으로 인하여 산업안전보건 문제를 전담하는 인원을 가질 수 없다. 결과적으로, 이러한 인력은 복수의 임무를 수행한다. 기업 및 조직의 산업안전보건 문제 담당 근로자들도 기업의 규모에 따라서 다른 활동에 종사하고 있다. 산업안전보건 감독관들만 전적으로 산업안전보건 임무에 집중한다. 현재 훈련 시스템은 수요를 충족시키지 않으므로, 이들 3가지 인력 범주 각각을 위해 특별히 설계된 특수 훈련의 필요성이 있다. 예를 들면, 공무원들은 산업안전보건 문제의 인식상 이해를 가질 뿐만 아니라, 이 분야에서 구체적인 활동 계획수립과 이행 기량 및 방법론을 학습해야 한다. 한편, 기업체 또는 조직의 인원과 근로감독관들은 근로자 등과 함께 작업장 안전보건 확보를 위한 활동 계획과 조직에 관한 실무적인 경험과 기량을 확보해야 한다.

9.7 산업안전보건 분야 비정부기구(NGO)

몽골사업주연맹 및 몽골노동조합연맹을 비롯한 매우 적은 수의 NGO가 산업안전보건 분야에서 활동하고 있다. 산업안전보건 활동을 적극적으로 이행하는 유일한 조직인 몽골근로자보호운동은 사업체 및 조직 중에서 산업안전보건을 추진하려는 근로자 집단의 구상으로 1990년대 초에 설립되었다. 이 운동은 산업안전보건 문제에 관한 훈련 및 인식제고, 훈련 설명서 작성, 근로자용 유인물, 특수 강의실 확보를 위한 방법론적 지원 제공과 같은 대중 및 근로자를 위한 광범위한 활동을 조직하고 있다. 근로자보호운동은 일본 산업안전보건협회와 협력하여 사업체 및 조직 근로자들을 훈련하는 업무를 조직하고 있다.

10. 산업안전보건에서 활동하는 전체적인 인적자원 수준

10.1 기업 차원의 산업안전보건 담당관

노동법 제1장 제93조에 따르면 사업체나 조직은 산업안전보건 문제를 담당하는 지명 근로자 또는 사업주 및 근로자 대표로 구성되는 협의회를 두어야 한다. 광산회사, 발전소 및 철도운송 서비스와 같은 대기업들은 산업안전보건을 담당하는 전담 담당관을 두어야 한다. 그러나 소기업들은 전담 산업안전보건 요원을 거의 두고 있지 않다. 사업체와 조직들에서 산업안전보건 확보에 관한 규칙에 따르면, 이러한 담당관들의 주요한 임무는 다음과 같다.

- 근로자들에게 유리한 작업여건을 제공하는 활동 계획 및 이행
- 작업장에서 생산공정의 화학적, 물리적 및 생물학적 요인의 부정적 영향 근절, 보건 조건 및 환경 개선
- 사업주의 산업재해 및 업무상 질병 방지를 위한 의무 충족 확인

기업체와 기관들에서 몇 명의 산업안전보건 문제 담당관들이 근무하고 있고 그들 중 몇 명이 전담으로 근무하는지에 관한 객관적인 통계자료가 가용하지 않다.

10.2 기업 차원에서 산업안전보건 담당관에 요구되는 자격

기업 차원에서 산업안전보건 문제 담당관들은 대부분 기술자격을 갖춘 인원들이다. 직무 설명 승인에 관한 법적 지침이 없기 때문에 각 기업은 자체 규칙을 따른다. 이들 담당관은 기술자격을 갖고 있지만 산업안전보건 문제에 전문화되지 않았고 이 분야의 활동 조직에 기량이 부족하다. 다음 기량은 필수적이다.

- 산업안전보건 관리 및 조직 기초지식
- 산업안전보건 활동을 계획하고 조직하는 기량
- 산업안전보건에 관한 근로자 요구를 판단하고 인식제고 캠페인을 조직하는 기량
- 현대식 훈련장비(컴퓨터, 카메라, 인터넷)을 사용하는 능력

몽골이 개인소유를 바탕으로 한 경제체제로의 이동함에 따른 노동력의 높은 이직률로 인하여 산업안전보건 전문요원이 기업이나 기관에서 계속 근무하는 기간을 말하기가 어렵다. 그러므로 처음에는 기업의 전담 산업안전보건 요원의 연속 훈련 시스템

템을 설치하고 이미 훈련받은 인원들의 지식, 경험 및 시설을 이용하여 다른 기업들의 겸직 산업안전보건 담당관들을 훈련하는 것이 좋을 것이다.

11. 몽골에서 산업안전 관련 가용한 통계 및 정보

11.1 기업 및 기타 기관 고용자수

총 고용의 46.7%를 차지하는 농업은 몽골에서 비조직 부문에 속한다. 생산 및 서비스 부문은 총 고용의 53.3%를 차지하고 비공식 부문에서 일하는 126,000명이 있다. 조직 부문에서 근무하는 이 나라 총 고용의 38.8%만을 차지하는 소기업들이 지배적인 역할을 수행한다. 이것은 산업안전보건 상황을 개선하는 목적 이행을 어렵게 한다.

표 3. 경제활동 업체수

법적 기관, 업체 및 조직의 분류 (근로자 수에 따름)	분류에 속하는 법적 기관, 업체 및 조직의 수
1-9	20,693
10-19	1,913
20-43	1,751
~ 50	999
합계	25,356

표 4. 부문별 적극 고용자

부문	적극 고용 (1,000명)	%
1 농업	402.7	46.7
2 생산	103.5	12.0
3 서비스	356.3	41.3
4 합계	862.5	100.0

출처: 2002-2003년 주요 노동력 조사보고서, p. 7

몽골 국가통계국

표 5. 경제활동별 근로자 수

산업분류	합계		남성(%)	여성(%)
	수	%		
농업, 수렵 및 임업	402.2	46.6	48.2	45.0
어업	0.5	0.1	0.1	0.1
광업 및 채석	23.3	2.7	3.8	1.5
제조	46.2	5.4	4.7	6.1
전기, 가스 및 수도	15.6	1.8	2.5	1.1
건설	17.5	2.0	2.9	1.1
도매 및 소매	98.1	11.4	9.6	13.3
호텔 및 식당	13.7	1.6	1.0	2.2
운송, 창고 및 통신	51.0	5.9	8.4	3.2
금융 중개	6.3	0.7	0.7	0.8
부동산, 임대 및 사업활동	10.1	1.2	1.4	1.0
공공행정	52.1	6.0	7.8	4.2
교육	63.3	7.3	4.5	10.4
보건, 사회사업	38.0	4.4	1.9	7.1
기타 공동체, 사회 활동	22.3	2.6	2.4	2.7
가내수공업	0.9	0.1	0.1	0.1
역외 조직	1.2	0.1	0.1	0.1
전산업 도표 범주	862.5	100.0	100.0	100.0
수		862.5	448.9	413.6

출처: 2002-2003년 주요 노동력 조사보고서, p. 52

몽골 국가통계국

11.2 산업재해 및 업무상 질병 통계

국가 직업감독원으로부터 가용한 통계는 산업재해 및 업무상 질병 건수가 최근 연도에 감소하지 않고 오히려 증가한 것을 보여준다. 사회보험기금으로부터 장애연금 수령자수와 등록된 사고결과로 일시적으로 노동력을 상실한 인원수 사이에 차이가 있기 때문에 기록되지 않은 상해와 사고의 상당한 사례가 있을 수 있다. 그러나 너무 많은 소기업, 자원부족, 노후 장비 및 기술의 사용, 미개발 산업안전보건 관리 시스템 및 인원부족과 예방조치의 부족과 같이 수적인 증가를 차지하는 다수의 요인들이 있다는 점을 주목해야 한다.

표 6. 부문별 치명적인 산업재해(최근 5년)

순위	부문	사망자수				
		2000	2001	2002	2003*	2004
1	에너지	2	11	3	-	11
2	광업	7	27	16	-	3
3	농업	2	7	1	-	1
4	건설업	6	7	9	-	19
5	경공업, 식품	4	7	6	-	2
6	도로, 운송, 통신	4	8	3	-	17
7	상업, 서비스	1	4	-	-	7
8	교육	-	2	-	-	2
9	보건	-	3	-	-	1
10	기타	3	12	9	-	1
	합계	29	88	47	50*	64

출처: 국가 직업감독원 연간 근로감독 보고서, 2000-2004년

*2003년 통계는 부문별로 합산되지 않음.

표 7. 부문별 산업재해

순위	부문	산업재해 건수				
		2000	2001	2002	2003*	2004
1	에너지	25	35	28	29	39
2	광업	54	66	52	56	33
3	농업	18	5	5	25	21
4	건설업	36	38	52	59	56
5	경공업, 식품	60	67	62	59	23
6	도로, 운송, 통신	64	57	55	67	78
7	상업, 서비스	39	19	2	26	28
8	교육	10	42	19	28	10
9	보건	8	34	24	19	13
10	기타	31	65	44	13	4
	합계	345	428	343	381	305

출처: 국가 직업감독원 연간 근로감독 보고서, 2000-2004년

표 8. 주별 산업재해

순위	<i>Aimags</i> /주/省道	산업재해 건수				
		2000	2001	2002	2003*	2004
1	Arkhangai	-	9	3	-	5
2	Bayan-Ulgii	-	-	-	-	2
3	Bayanhongor	1	-	-	-	6
4	Bulgan	3	7	8	-	4
5	Gobi-Altai	-	1	-	-	-
6	Gobisumber	-	1	-	-	3
7	Darkhan-Uul	16	24	24	-	16
8	Dornogobi	-	6	-	-	2
9	Dornod	8	21	7	-	5
10	Dundgobi	-	5	2	-	2
11	Zavkhan	5	-	1	-	5
12	Orkhon	47	27	28	-	15
13	Uvurkhangai	2	3	5	-	1
14	Umnugobi	-	7	5	-	2
15	Sukhbaatar	-	-	-	-	5
16	Selenge	6	8	17	-	2
17	Tuv	9	5	4	-	2
18	Uvs	-	2	3	-	2
19	Khovd	-	-	4	-	4
20	Khuvsgul	1	5	2	-	2
21	Khentii	19	19	-	-	6
22	울란바토르	204	248	203	-	209
23	철도업무위원회	12	14	11	-	5
24	국군참모부	12	19	17	-	-
25	법원 결의 집행위원회					
	합계	345	428	343	381*	305

출처: 국가 직업감독원 연간 근로감독 보고서, 2000-2004년

* 2003년 통계는 *aimags*별로 합산되지 않음

표 9. 산업재해로 인한 영구 또는 일시 무능력자수

무능력 유형	2000	2001	2002	2003	2004 (최초 6개월)
장애인	36	36	34	42	41
일시적 능력상실	280	357	281	289	218
합계	316	393	315	331	259

출처: 국가 직업감독원 연간 근로감독 보고서, 2000-2004년

표 10. 업무상 질병

질병 유형	2000	2001	2002	2003	2004
진폐증	924	910	913	916	920
먼지 및 독성물질에 의해 유발된 급성 기관지염	3,519	3,717	3,832	4,071	7,234
화학물질에 의해 유발된 질병	534	552	578	623	651
신경 및 신경계 질환	631	748	842	946	1,062
지지 기관 및 이상 확장 정맥	485	553	603	675	729
이비인후과(ENT) 질병	217	242	272	299	329
이온화 방사선에 의해 유발된 질병	31	33	34	37	42
귀 질환	12	14	15	15	15
생물학적 요인에 의해 유발된 질병	18	34	57	75	92
합계	6,371	6,803	7,146	7,657	8,074

출처: 국가사회보험실 산하 업무상질병연구원 보고서

11.3 사회보험기금으로부터 산업재해 및 업무상 질병의 영향을 받는 인원들에게 지급되는 연금, 급여 및 보상 통계

이 보고서 5.3절에서 이미 언급된 것처럼 산업재해 또는 업무상 질병으로 인하여 일시적 또는 영구적으로 불능인 피보험자는 연금, 급여 및 보상에 자격이 있다. 아래 표들은 수급자수와 지출액을 보여준다.

표 11. 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험기금으로부터 연금 수급자수 및 지출액(백만 tugrik)

지표	2000	2001	2002	2003	2004
산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금으로부터 연금 수급자	4,531	4,852	5,063	5,334	5,558
지출액	1,540.1	1,763.1	2,084.7	2,595.4	3,455.9
평균 연금 (1,000 tugrik)	34	36.3	41.2	48.7	62.2

출처: 사회보험기금 연차보고서, 2000-2004년

표 12. 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험기금으로부터 유족연금 수급자수 및 지출액(백만 tugrik)

지표	2000	2001	2002	2003	2004
산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금으로부터 유족연금 수급자수	1,223	1,162	1,122	1,112	1,309
지출액	321.4	304.4	342.2	392.4	613.7
평균 연금 (1,000 tugrik)	26.3	26.2	30.5	35.3	46.9

출처: 사회보험기금 연차보고서, 2000-2004년

**표 13. 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험기금으로부터
일시 불능에 대한 급여 수급자수와 지출액(백만 tugrik)**

지표	2000	2001	2002	2003	2004
산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금으로부터 일시 불능에 대한 급여 수급자	377	605	401	415	650
지출액	26.4	33	43.4	47.5	50.1
평균 연금 (1,000 tugrik)	70	54.5	108.2	114.5	77.1

출처: 사회보험기금 연차보고서, 2000-2004년

**표 14. 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금으로부터
재활 지급금 수급자수와 지출액(백만 tugrik)**

지표	2000	2001	2002	2003	2004
산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금으로부터 재활 지급금 수급자	19	18	24	41	45
지출액	9.3	14.5	33.3	13.6	45
평균 연금 (1,000 tugrik)	489.5	811.1	1,387.5	331.7	1,000

출처: 사회보험기금 연차보고서, 2000-2004년

**표 15. 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금으로부터
요양원 치료 지급금 수급자수와 지출액(백만 tugrik)**

지표	2000	2001	2002	2003	2004
산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금으로부터 요양원 치료 지급금 수급자	958	1,199	929	1,039	1,150
지출액	29.1	44.6	40.8	49.2	60
평균 연금 (1,000 tugrik)	30.4	37.2	43.9	47.4	52.2

출처: 사회보험기금 연차보고서, 2000-2004년

12. 산업안전보건 국제협력

12.1 국제협력

최근 연도에 몽골은 국제노동기구 및 아시아개발은행(ADB)과 같은 산업안전보건에 관한 다수의 국제기구들과 협력을 확대하고 있다. ILO는 조언 서비스, 국제연수 및 워크숍과 국내연수 프로그램을 통하여 국가역량을 강화하고 방법론을 개선하는 지원을 제공한다. ILO는 정부, 사업주 및 근로자 조직과 협력한다.

다음은 몽골에서 ILO가 지원하는 산업안전보건 관련 활동을 요약한 것이다.

1. 국가 산업안전보건 정보 데이터베이스 사업(1997~1999), FINIDA/ILO로부터 재정지원, 21개 조직을 포함하는 정보 데이터베이스 구축 지원. 이 사업은 또한 ILO 75주년 기념 편람인 아시아에서 작업장 화학물질 사용과 유해 직업 예방수단을 인쇄하여 보급하였다. 인터넷에 연결되는 컴퓨터와 그 밖의 장비도 기증되었다.
2. 산업안전보건 연수를 위한 역량구축(2000~2001), DANIDA/ILO의 자금지원, 4개의 *aimags*, 1개 도시 및 6개 부문에서 산업안전보건 연수 필요성을 정하는 조사 실시. 조사 결과로부터 실행계획과 연수정책이 개발되었고, 62명의 강사들이 연수를 받았다. 산업안전보건 감독관과 기업 및 조직의 산업안전보건 협의회 위원들을 위한 편람도 발행되었다.
3. 아동노동 근절에 관한 국제 프로그램, ILO/IPEC(1999~2001)은 *aimag* 및 구 차원의 감독관들을 포함한 근로감독관 연수를 조직하였다. 활동과 직접 개입은 주로 선정된 부문에서 아동, 가족 및 공동체의 인식제고, 역량구축, 교육, 훈련 재할 및 아동 노동 감시를 통하여 비공식 탄광 및 금광, 도시 비공식 부문, 청소 및 유목에 참여하는 아동에 집중하였다. 언급할 만한 사업은 다음 2가지로, '지역 공동체 인식제고 및 금 채굴 및 가공분야의 유해 작업으로부터 아동 근절'과 '아동노동 예방 및 근절과 비공식적인 금 채굴 상황 개선을 위한 종합적인 부문별 사업'이다. IPEC는 최악의 아동노동 형태에 관한 조약 No. 182의 집행에 관한 역량을 구축하는데 몽골 사회복지노동부 요원들을 지원하기도 했다.
4. ILO 비공식 경제, 빈곤 및 고용 지역사업은 비공식 경제에서 남성과 여성 사이의 양질의 노동을 촉진하여 빈곤을 줄이는데 목표를 두고 있다. 이 사업의 한 요소는 몽골에서 대표적인 조직들을 통하여 비공식 경제 근로자 및 사업주의 사회적 보호를 개선하는 구체적인 조치를 파악하고 이행하는 것이다. 이 사업 하에서 가사 근로자 및 농업 근로자를 위한 참여 훈련, 즉, 안전한 가정을 위한

근로개선(Work Improvement for Safe Homes, WISH)과 근린시설 개발 근로개선(Work Improvement in Neighbourhood Development, WIND)이 이행될 예정이다. 이 산업안전보건 현황은 이 사업 하에서 작성되었다. 뿐만 아니라 이 사업은 산업안전보건에 관한 전국학회를 지원하였다.

5. ILO는 몽골 WISE 강사 연수와 몽골 강사에 의한 WISE 연수활동 지속에 있어서 몽골사업주연맹을 지원하였다.
6. 아시아개발은행은 산업재해 및 업무상 질병 보험제도(IAOD)를 개발하고 이에 대한 사회보험기금으로부터 지급되는 연금 및 급여제도를 개선하는데 몽골에 조언을 제공하였다. 아시아개발은행 지원은 부분적 및 총체적으로 불능인 인원들을 위하여 사회보장과 경제정책의 효과적인 조정에 집중하였다.

12.2 양자 협력

산업안전보건 문제에 관한 지속적인 양자협력이 있다. 예를 들면, 몽골 사회복지노동부는 한국산업안전보건공단(KOSHA)과 협력하여 2003년에 체결된 양해각서를 바탕으로 상담원 모집, 근로자 및 산업안전보건 감독관 연수, 방문 조사 조직, 정보교류 및 인식제고와 같은 조치들을 수행하고 있다.

2000년부터 몽골근로자보호운동은 일본 중앙노동재해방지협회(JISHA)와 적극적으로 협력하여 3회의 공동 산업안전보건 세미나를 조직하였고, 150명을 연수시켰다. 연수 참가자들은 무재해운동과 KYT⁷⁾ 연수 제도로 불리는 프로그램을 개발하는데 솔선하였고, 32개 중앙 및 지방 고위험 기업으로부터 864명의 근로자들을 연수시켰다. 그들은 자체 직장에서의 운동과 연수를 조직하였고, 자원자를 모집하고 회신의견을 수집하며 활동을 이행하였다. 그들은 2일 과정의 강사연수 프로그램을 조직하였고, 39명의 방법론 교사들을 인증하였다. 프로그램 안내서는 몽골어로 번역되었다. 18명의 그룹이 10일간의 연수를 위하여 일본 국제근로자보호원을 방문하였다. 또한, 몽골의 중앙 및 지방 사업체들로부터 39명이 이 센터에서 9가지 유형의 직업에 대해 산업안전보건 연수를 받았다.

몽골노동조합연맹은 1998년부터 일본국제노동재단과 광범위하게 협력하여 연수 프로그램을 이행하고 있다. 또한, 몽골노동조합연맹은 덴마크 노동조합 조직과 함께 많은 활동들을 수행하고 있다(자세한 내용은 9.3절 참조).

7) KYT는 위험 예지훈련을 말한다. 일본에서, KYT는 kiken(위험), yochi(예지) 및 훈련을 뜻한다. KYT는 근로자들이 직장과 사업장에서 잠재적 위험을 식별하고 사고가 발생하기 전에 이러한 위험을 근절할 수 있도록 이들을 교육시키는 것을 목표로 한다.

13. 기타 중요한 정보

13.1 산업안전보건 캠페인

이전 사회주의체제 중에 근로자 안전의 달을 지정하는 전국적인 캠페인이 조직되었으나 1990년에 폐지되었다. 그러나 1998년부터 몽골노동조합연맹은 ILO와 국제자유노동조합연맹이 조직한 산업재해 희생자 추모의 날을 기념하고 있다. *aimags*의 노동조합 협회는 해당 지역에서 적절한 활동을 조직한다. 중앙 차원에서 활동은 학회, 연수, 워크숍 및 인식제고로 구성된다. 2004년에 몽골 사회복지노동부는 ILO 세계 직장안전보건의 날을 기념하는데 몽골노동조합연맹 구상을 지원하였다.

13.2 시민 차원의 산업안전보건 관련 구상

일부 고위험 산업은 산업안전 문제에 보다 많은 관심을 기울이고 있다. 예를 들면, 몽골 철도 근로자들은 직장안전을 위한 1개월 캠페인, 산업안전 감독 및 연수와 같은 많은 활동들을 조직하는 전통을 갖고 있다. 관련 조직들은 확립된 산업안전보건 관리 시스템을 갖고 있지 않는 반면, 이를 도입하는 것은 가능하다. 그러나 국가 산업안전보건 정보 시스템이 가용하지 않음으로 인하여 중소기업들 사이에 새로운 구상과 방법이 존재하는지 여부를 알아내는 것은 불가능하다.

13.3 산업안전보건 정보 및 연구

업무상 질병 연구소는 업무상 질병 발생 및 원인에 관한 관찰과 연구를 수행한다. 아시아개발은행이 자금을 지원하는 사회보장부문개발 프로그램 사업팀과 함께 작업하여 산업안전보건 여건에 관한 보고서를 작성한다. 이는 지난 5년 안에 수행된 유일한 연구이기 때문에, 이 분야에서 그러한 연구를 수행하는 충분한 역량을 갖춘 기관이 있는지 여부를 판단하기가 어렵다. 또한, 산업안전보건 관련 정보 시스템이 확립되지 않았다. 그러므로 현재 몽골에는 산업안전보건 문제에 관한 신뢰성 있는 정보가 부족하다.

14. 권고사항

현재의 한계에도 불구하고 몽골에는 산업안전보건 여건을 개선하는 국가정책과 법령이 존재한다. 이러한 긍정적 환경을 구축하기 위해 다음의 조치들을 권고한다.

1. 특히 기업과 근로자의 책임 구분과 관련하여 산업안전보건에 관한 법률 및 규정의 이행. 대다수 사업조직인 10명 미만의 근로자를 가진 소기업이므로, 대기업과 소기업의 특이성을 반영하는 법령이 있어야 한다. 예를 들면, 근로자 10명 미만인 사업체에서는 임원이 산업안전보건 문제를 책임져야 한다. 뿐만 아니라 산업재해 및 업무상 질병에 대한 예방조치와 재정자원을 규정해야 한다. 사회보장 부문 전략보고서에서 제안된 것처럼 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금이 예방수단 비용을 조달하도록 해당 법률과 규정을 개정해야 한다.
2. 산업안전보건에 관한 정책 및 활동을 조정하고 정부, 지방행정, 이행 기관, 직업 감독기관, 사업주 및 근로자 조직, 개인사업체 및 NGO의 방향, 책임, 역량을 규정하는 일반관리 시스템 설치. 이것은 노동관리 시스템의 정교화를 필요로 한다.
3. 효과적이고 유연한 근로감독 시스템의 설치. 직업감독 시스템의 제공은 소기업에서는 사용하기 어렵기 때문에 직업 및 공공 검사를 조합한 새로운 감독 제도의 연구 및 실시와 1990년 이전에 산업안전보건 문제를 담당했던 몽골노동조합 연맹의 경험을 새로운 제도에 사용하는 가능성을 고려하는데 많은 관심을 기울여야 한다.
4. 통계보고서 작성 및 발행 시 국립통계국, 몽골 사회복지노동부, 국가감독원, 지방행정기관 및 대중들 사이에서 공동협력을 통하여 산업안전보건에 관한 통계의 적절성과 정확성을 개선한다. 노동통계(No. 160), 공업 및 상업 부문의 근로 감독(No. 81), 농업 부문의 근로감독(No. 129)에 관한 ILO 조약과 기타 관련 조약의 비준.
5. 산업안전보건 연수 및 연구 업무 개발 및 확대, 산업안전보건 연구기관 설립과 그 역량 구축. 이 제안을 이행하는데 다수의 의견들이 있다. 첫째, 노사정위원회는 몽골노동조합연맹의 연구훈련원에 의존하여 노동 및 사회복지 문제에 대한 연구소를 설립한다. 둘째, 기존 연구훈련기관과 NGO 중에서 최선의 기관을 선정하여 그 역량을 강화한다. 셋째, 몽골 사회복지노동부의 정보감시평가국을 확대한다. 넷째, 위 의견의 조합이 있을 수 있다.

6. 철도업무위원회, 일반연료에너지 위원회, Erdenet 구리광산업 및 Monrostsvetmet Co. Ltd.의 연수원 및 산업안전보건 전문요원을 활용하고, 각 부문에서 연수원 설립에 몽골사업주연맹을 적극적으로 참여시켜 산업안전보건 연수 및 인식제고에 민간부문과 시민사회의 참여를 증진한다.
7. 산업안전보건에 관한 방송 다큐멘터리 또는 주제 프로그램을 사용하거나 기업들에 조언을 제공하는 산업안전보건 정보연수원을 설립하여 인식 제고.
8. 전국적인 캠페인 조직
9. 시민 차원에서 공동체들이 산업안전보건 관리 시스템을 개발하고 예방조치를 이행하는데 도움을 주는 활동 수행.

참고문헌

Constitution of Mongolia (1992)

ILO Conventions (Nos. 81, 129, 155) Labour Code of Mongolia (1999) Social Insurance Legislation (1995)

Law on Pension and Benefits Provided by the Social Insurance Fund against Industrial Accidents and Occupational Diseases (1995)

Law on Pension and Benefits for Military Serviceman (1994) Law on State Audit of Mongolia (2003)

Mongolian Development Concept approved by resolution No. 26 in 1996 of the State Great Hural (1996)

State Policy on Social Health approved by resolution No. 81 in 2001 by the State Great Hural (2001)

Social Security Sector Strategy Paper (2003)

National Programme on Developing OSH conditions and Its Implementation Report (2004) Ministry of Social Welfare and Labour

Statute of the State Professional Inspection Agency (2003)

Documents of the National Tripartite Sub Committee of OSH (2003-2004) Ministry of Social Welfare and Labour

Annual Report of Industrial Accidents and Occupational Diseases (2000-2004) State Professional Inspection Agency

Annual Report of the Social Insurance Fund (2000-2004) State Social Insurance General Office

1974 Labour Code (became invalid in 1991)

1991 Labour Code (became invalid in 1999)

부록

- 부록 1

산업안전보건에 관한 법령

- 부록 2

모든 유형의 사업체와 조직을 다루는 산업안전보건에 관한 법령 목록

- 부록 3

최근 5년에 몽골사업주연맹이 조직한 연수

- 부록 4

몽골사업주연맹 조직도

- 부록 5

국가 직업감독원의 조직도

부록 1.

산업안전보건에 관한 법령

1. 몽골 노동법

제6장

근로조건, 근로자 안전 및 위생 기준

제81조. 근로조건외 분류

- 81.1 근로조건은 정상 근로조건과 비정상 근로조건으로 분류된다.
- 81.2 사업주는 전문기관에 작업장 조건의 평가를 수행할 것을 요구해야 한다.
- 81.3 비정상 근로조건에서 작업하는 근로자들에게 수혜를 주는 연금 설립에 관한 규정을 법률로 채택해야 한다.

제82조. 근로자 안전 및 위생 기준 결정

- 82.1 기준을 담당하는 기관은 노동문제를 담당하는 중앙행정기관의 동의를 얻어 해당 법률에 따라서 근로자 안전 및 위생 기준을 승인해야 한다.
- 82.2 근로자 안전 및 위생에 관한 공통 규정은 노동문제를 담당하는 중앙행정기관의 승인을 얻어야 한다.

제83조. 작업장 일반 요건

- 83.1 노동 조직은 생산기술 요건을 준수해야 하고 안전 및 위생 요건을 충족시켜야 한다.
- 83.2 작업장에서 생산 과정에서 유래할 수 있는 불리한 화학적, 물리학적 또는 생물학적 요인들은 이 법률의 82.1항에 명시된 조직이 승인하는 허용 노동 및 위생 기준을 초과하지 않아야 한다.
- 83.3 근로자의 작업장은 위생규범 기준에 따라서 구비되어야 한다.

제84조. 생산 건물 및 시설 요건

- 84.1 생산건물 및 시설의 건축사업 계획 시 근로자 안전 및 위생을 담당하는 전문기관으로부터 구조, 개량, 확장 및 사용을 위한 인도에 대한 평가를 받아야 하고 해당 기관으로부터 허가를 얻어야 한다.

제85조. 생산 건물 및 시설 공동소유 요건

85.1. 생산건물 및 시설이 둘 이상의 사업주에 의해 소유되는 경우, 소유자는 다음 요건을 확보해야 한다.

- 85.1.1 소유자는 다음 규정을 공동으로 제정하고 이를 준수해야 한다.
- 85.1.2 생산 과정에서 화학물질, 유독물질, 폭발물질, 방사성 물질 또는 생물활성 물질이 사용되는 경우, 건물 및 시설 소유자들은 서로 알리고 안전을 확보해야 한다.

85.2 법률의 85.1항에 지정된 요건이 확보되지 않는 경우, 생산건물 및 시설의 공동 소유는 금지된다.

제86조. 기계 및 설비의 요건

86.1 기계 및 설비는 안전한 사용성능에 관한 규칙과 규정에 따라서 사용해야 하고, 기술 자격증이 충분히 유지되어야 한다.

86.2 기계 및 설비 설치허가와 자본 수리 후 기계 및 설비의 사용승인은 검증을 수행하는 전문 감시기관으로부터 얻어야 한다.

86.3 인양 및 운반 기계, 가압 용기 또는 파이프 및 채널에서 시험, 조정 및 승인은 해당 규정에 따라서 실시해야 한다.

86.4 전기설비는 사업 도면에 따라서 설치되어야 하고 전기 사용 및 안전에 관한 규칙의 요건을 준수해야 한다.

제87조. 특수 작업복, 보호구 요건

87.1 사업주는 근로자에게 해당 근로자의 작업 특성에 맞고 안전 및 위생 요건을 준수하는 특수 작업복과 보호구를 제공해야 한다.

87.2 사업주는 특수 작업복과 보호구를 청소, 소독 및 수리해야 한다.

제88조. 화학물질, 유독물질, 폭발물질, 방사성 물질 또는 생물활성 물질 취급 요건

88.1 사업주는 해당 규정에 따라서 근로감시 및 기타 해당 전문기관에 생산 시 화학물질, 유독물질, 폭발물질, 방사성 물질 또는 생물활성 물질 사용해 관해 알려야 하고 공인기관이 채택하는 규정을 준수해야 한다.

제89조. 화재안전 요건

89.1 사업주는 내부 화재안전수칙을 채택하고 준수해야 한다.

89.2 화재경보 시스템과 특수 소화기를 구비한 사업체와 조직은 그러한 설비를 항상 작동 가능한 형태로 유지하고 해당 장비를 사용하도록 근로자를 훈련시켜야 한다.

89.3 생산 중, 사업주는 화재방지에 필요한 모든 조치를 취해야 한다.

제90조. 불리한 기상조건 작업요건

- 90.1 근로기준에 따라서, 사업주는 극단적인 고온, 저온, 폭풍, 강설이나 강우 또는 기타 유사한 불리한 조건에서 실외 작업을 수행하는 근로자들을 위하여 휴식 목적과 휴식 중 난방을 위한 특수 장소를 설치, 구비하고 편안하게 해야 한다.

제91조. 유리한 근로조건 제공

- 91.1 사업주는 근로자에게 유리한 근로조건을 가진 작업장을 제공해야 하고 생산 과정에서 생성되는 화학적, 물리학적, 또는 생물학적 요인이 근로자, 위생 및 자연환경에 불리한 영향을 주지 않는 조건을 촉진해야 한다.
- 91.2 사업주는 정상적인 근로조건의 근로자에게 보호구, 특수 작업복과 독성중화 물질 및 식품을 제공해야 한다.
- 91.3 사업주는 연간계획과 단체계약에 근로자 안전 및 위생 조치에 지출할 필요가 있는 자금을 포함시켜야 한다.

제92조. 건강검진

- 92.1 사업주는 근로자를 공인기관이 채택하는 규정에 따라서 작업, 생산 및 서비스 수행을 위하여 및 이와 관련하여 필수적으로 요구되는 예방 및 정기 건강검진에 보내야 한다.
- 92.2 이 조항의 92.1항에 규정된 건강검진 이행에 필요한 경비는 사업주가 부담해야 한다.

제93조. 근로자 안전 및 위생문제를 담당하는 사무소 및 협의회

- 93.1 사업체 또는 조직은 근로자 안전 및 위생문제를 담당하는 사업주 및 근로자 대표로 구성되는 사무실(근로자) 또는 협의회를 두어야 한다.
- 93.2 근로자 안전 및 위생 시설 조직에서 따라야 하는 규정은 노동문제를 담당하는 국가 중앙행정기관에 의하여 채택되어야 한다.

제94조. 생명과 신체에 불리한 영향을 주는 여건의 경우 작업 중단

- 94.1 작업수행 과정에서 생산 안전 규정을 위반하거나 생명, 신체 또는 건강에 극도로 불리한 영향을 주는 상황에 직면한 근로자는 작업을 중단하고 사업주에게 알려야 한다.
- 94.2 사업주는 그러한 위반과 조건을 즉시 시정할 의무가 있다.

제95조. 산업재해, 업무상 질병 및 급성중독의 등록

- 95.1 사업주는 즉시 그의 비용으로 사고의 영향을 받는 근로자를 병원에 후송하고 사고원인과 그 결과를 시정하는 조치를 취해야 한다.
- 95.2 사업주는 정부가 채택한 규정에 따라서 모든 산업재해를 조사하고 등록해야 하며, 산업재해를 결정하는 추진위원회(감독)를 지정해야 한다.
- 95.3 산업재해에 관한 위원회의 평가는 국가 근로감독관의 승인을 받아야 한다.
- 95.4 사업주가 법률의 95.2항과 95.3항에 규정된 그의 의무를 충족시키지 않거나 근로자가 산업재해를 일으킨 조건에 관한 결론에 동의하지 않는 경우, 근로자는 그 불만을 해당 국가 근로감독기관과 법원에 제출할 권리를 갖는다(이 조항은 2003년 5월 22일에 개정되었다).
- 95.5 사업주는 이 법률의 95.4항에 따라서 그러한 불만을 고려하여 내려진 결정을 이행할 의무가 있다.
- 95.6 사고가 발생한 사업체나 조직은 산업재해 조사 및 등록에 관련된 경비를 부담해야 한다.
- 95.7 근로감독기관 또는 근로감독관은 규정에 따라서 업무상 질병 및 급성중독을 산업재해와 동등하게 고려하여 조사 및 등록하고 이 조항이 규정한 조치와 그 밖의 적절한 조치를 취해야 한다.
- 95.8 사업주는 규정에 따라서 산업재해, 업무상 질병 및 급성중독에 관해 알려야 한다.
- 95.9 업무상 질병, 급성중독 및 산업재해 은폐는 금지되어야 한다.
- 95.10 산업재해, 업무상 질병 또는 급성중독 조사 및 등록에 관한 규칙은 정부의 승인을 받아야 한다.

제96조. 업무상 질병

- 96.1 보건문제를 담당하는 국가 중앙행정기관은 업무상 질병 목록을 채택해야 한다.
- 96.2 업무상 질병의 존재는 해당 전문기관에 의해 결정되어야 한다.

제97조. 산업재해, 급성중독 또는 업무상 질병에 의해 초래된 피해 보상

- 97.1 사업주는 근로자가 산업재해 또는 업무상 질병에 대한 보험의 보장을 받는지 여부를 고려하지 않고 다음의 방법으로 산업재해, 급성중독 또는 업무상 질병으로 상해당한 근로자나 산업재해, 급성중독 또는 업무상 질병의 결과로서 사망한 근로자의 가족을 보상해야 한다.
 - 97.1.1. 산업재해, 업무상 질병 또는 급성중독으로 인하여 노동력의 30%까지 상실한 근로자는 1회 이상 평균월급의 5개월분에 동일한 보상을 제공받아야 한다. 노동력의 31~50%를 상실한 근로자는 1회 이상 평균월급의 7개월분에 동일한 보상을 제공받아야 한다. 노동력의 51~70%를 상실한 근

로자는 평균월급의 1회 이상 9개월분에 동일한 보상을 제공받아야 한다. 노동력의 71% 이상을 상실한 근로자는 1회 이상 평균월급의 18개월분에 동일한 보상을 제공받아야 한다(이 조항은 2003년 5월 22일에 개정되었다).

■ 97.1.2. 산업재해 또는 급성중독 또는 업무상 질병에 의하여 사망한 근로자의 가족에 대해서 보상은 1회 이상 근로자 평균월급의 36개월분 이상이어야 한다.

97.2 이 법률의 97.1항에 규정된 보상 조항은 사회보험법과 다른 법령에 따라서 상해자가 수령하는 연금 및 급여에 영향을 주지 않는다.

97.3 최소 생계기준의 변경과 관련하여 이루어지는 보상금을 지수화 하는 문제는 단체계약에서 정해지고 이행되어야 한다.

97.4. 전적으로 또는 부분적으로 국가나 지방정부가 자금을 투자한 조직이 재정적으로 불능하게 되거나 파산하는 경우, 근로자에게의 보상 문제는 내각이나 지방정부에 의하여 별도로 해결되어야 한다.

(이 조항은 2003년 5월 22일에 개정되었다.)

제98조. 병원 및 노동 판정위원회

98.1 불구가 된 근로자의 노동력 상실 이유의 사실 판단과 노동력 상실 범위 판단 문제는 병원 및 노동 판정위원회에 의하여 결정되어야 한다.

98.2. 병원 및 노동 판정위원회 헌장은 정부에 의하여 채택되어야 한다.

제99조. 근로자 안전 및 위생기준을 충족시키지 못한 사업체 및 기관의 활동 중단

99.1 사업체, 조직, 그 지사 및 부서의 활동이 근로자의 건강과 생명에 불리한 영향을 주는 것이 입증되는 경우, 근로감독기관 또는 공인 담당관(국가 감독관)은 사업주가 위반행위를 시정하게 하는 조치를 취해야 한다.

99.2 이 법률의 99.1항에 지정된 위반의 시정이 이루어지지 않는 경우, 근로감독기관 또는 공인 담당관(국가 감독관)은 조직이 근로자 안전 및 위생 요건을 충족시킬 때까지 조직의 활동을 부분적으로 또는 전체적으로 일시 정지시키거나 폐쇄할 수 있다.

2. 사회보험법

제1장 총칙

제3조. 사회보험 및 그 유형

1. 사회보험은 규정된 절차에 따라서 국민(이하 피보험자), 국가, 사업체 및 조직의

보험료 지불, 사회보험 기금의 형성, 퇴직, 노동력 상실, 질병 또는 실직의 경우, 직접적으로 피보험자에게 또는 사망의 경우 그의 피부양자에게 법률이 정하는 연금, 급여 및 지불금의 지급을 포함하는 사회경제적 수단이다.

2. 다음 유형의 사회보험이 있다.
 - 1) 연금 보험
 - 2) 급여 보험
 - 3) 건강 보험
 - 4) 산업재해 및 업무상 질병 보험
 - 5) 실직 보험

제4조. 사회보험 형태 및 보장 범위

1. 사회보험은 의무적이거나 자발적이다.
2. 사업체, 조직 또는 개인(이하 사업주라 함)에 의하여 계약을 기준으로 고용된 인원과 정부 공무원들은 법률이 달리 정하지 않는 한 의무보험 가입 대상이다. 사업체, 조직 또는 개인에 의하여 계약 기준으로 고용된 목부는 계약된 근로자로 간주된다.
3. 본 조항의 2항에 포함되지 않는 생산 또는 서비스에 종사하는 국민은 이 법률에서 정해진 조건과 절차에 따라서 사회보험에 등록할 것인지 여부와 선택할 보험 유형을 결정해야 한다.
4. 몽골에서 거주하고 몽골 조직에 의하여 고용된 외국인 및 무국적자와 몽골 영토 안에서 활동을 수행하는 외국 조직이나 사업체에 의해 고용된 몽골 국민은 몽골이 당사국인 국제협정에서 달리 정하지 않는 한 사회보험 법령에 따라 등록해야 한다.
5. 자영업자, 목부 및 개인 사업체에 대한 의무적 사회보험 조항과 절차는 해당 법령에 의하여 기술될 수 있다.

제2장 사회보험 기금

제9조. 사회보험 기금의 유형

각 유형의 사회보험은 다음의 독립적인 기금을 갖는다.

- 1) 연금 보험 기금
- 2) 급여 보험 기금
- 3) 건강 보험 기금
- 4) 산업재해 및 업무상 질병 보험 기금
- 5) 실직 보험 기금

제10조. 사회보험 기금 수입원

1. 사회보험 기금의 수입은 다음 공급원에 의한다.
 - 1) 피보험자가 지불하는 사회보험료
 - 2) 사업주가 지불하는 사회보험료
 - 3) 미투입 잔액 예치금의 은행이자
 - 4) 사회보험료 납부 지체에 부과되는 과태료
 - 5) 국가 중앙예산 교부금
 - 6) 기타 공급원
2. 사회보험 기금 수입은 다양한 유형의 세금 및 부과금으로부터 면제받아야 한다.

제11조. 사회보험 기금 지출

1. 사회보험 기금은 다음 목적을 위하여 법률이 정하는 조건과 절차에 따라서 지출되어야 한다.
 - 1) 연금 및 급여 지급
 - 2) 사회보험 활동비용 자금지원
 - 3) 기타 법률이 정하는 지급금 미비용 자금지원
2. 법률에 의해 달리 정해지지 않는 한 한 유형의 사회보험 기금의 금전을 다른 유형으로 전용하거나 부적절하게 지출, 사용 또는 예치하는 것은 금지된다.

제12조. 사회보험 기금 지출 및 수입 예산 승인

1. 각 사회보험 기금 지출 및 수입예산은 지방 사회보험기관의 제안을 고려하여 사회보험 중앙기관에 의하여 매년 조정하고 사회보험국가협회의 승인을 받아야 한다.
2. 이 법률 채택 이전에 부담하는 의무에 따라서 국가 중앙예산으로부터 특수 유형의 사회보험 기금으로의 기여금은 예산에서 매년 결정되어야 한다.
3. 이 조항의 2항에 인용된 기여금은 매월 첫 10일 이내에 월별 일정에 따라서 재무부에 의해 해당 기금으로 배정되어야 한다.

3. 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금이 제공하는 연금 및 급여에 관한 법률

제2장 장애연금

제5조. 장애연금 자격

1. 산업재해 또는 업무상 질병으로 인하여 일시적 또는 영구적으로 불능이 된 피보험자는 장애연금에 자격이 있다.
2. 피보험자의 장애 비율과 기간은 의학노동사정위원회에 의해 결정된다.

제6조. 장애연금 요율

1. 장애연금 요율은 최고 10%까지 노동능력 상실률에 비례하고 10%를 초과하는 각 경우에 적절한 백분율로 피보험자의 급여 또는 유사한 소득("급여"라 함)으로부터 평가된다.
2. 30% 이상 노동력을 상실한 피보험자의 장애연금은 정부가 결정하는 월간 국민 최저급여의 75% 이상이어야 한다.

제7조. 장애연금 기간

이 법률에 따른 장애연금은 사회보험 기금이 제공하는 연금 및 급여에 관한 법률 제10조에 지정된 기간 동안 지불되어야 한다.

제8조. 장애연금 지급

1. 장애연금은 서비스를 제공하는 은행을 통하여 사회보험기관에 의하여 매월 지급된다.
2. 30%까지 영구적 또는 일시적으로 노동력을 상실한 피보험자는 6개월분에 비례하여 요청 시 총액 지급으로 또는 의학노동사정위원회가 인정하는 기간 동안 지급받을 수 있다. 이 경우, 그의 월간 연금은 총액 지급으로 인하여 중단된다.

제9조. 장애 회복 및 연금 상환

1. 장애연금을 얻지 못한 피보험자는 정당한 이유로 의학노동사정위원회가 결정한 장애에서 회복한지 6개월을 초과하지 않는 기간 동안 상환 받아야 한다.
2. 주어진 기간 동안 연금은 노동능력이 재활 불능한 것으로 결정된 피보험자에게 전액 상환되어야 한다.

제3장 피부양자 연금

제10조. 피부양자 연금 자격

1. 산업재해 또는 업무상 질병의 결과로서 사망한 피보험자의 가족 피부양자는 피부양자 연금에 자격이 있다.
2. 연금에 자격이 있는 가족 피부양자는 사회보험 기금이 제공하는 연금 및 급여에 관한 법률 제12조에 따라서 결정된다.

제11조. 피부양자 연금 요율

피부양자 연금 요율은 사망자 급여의 다음 백분율에서 평가된다.

- 1) 100% : 피부양자 3명 이상
- 2) 75% : 피부양자 2명

3) 50% : 피부양자 1명

제12조. 피부양자 연금 기간

이 법률에 따른 피부양자 연금은 사회보험 기금이 제공하는 연금 및 급여에 관한 법률 제15조에 지정된 기간 동안 지급된다.

제4장 일시 장애급여

제13조. 일시 장애급여 자격

산업재해 또는 업무상 질병으로 인하여 일시적으로 노동력을 상실한 피보험자는 일시 장애급여에 자격이 있다.

제14조. 일시 장애급여 요율

1. 산업재해 또는 업무상 질병으로 인하여 일시적으로 노동력을 상실한 피보험자에게 제공되는 일시 장애급여는 보험 서비스 기간과 무관하게 급여의 100%이어야 한다.
2. 일시 장애급여는 근로가 불가능한 각 날짜에 대해서 부여된다.

제15조. 일시 장애급여 기간

1. 일시 장애급여는 노동력을 상실한 날짜부터 불능이 재발되거나 장애연금 자격을 얻을 때까지 지급된다.
2. 일시 장애급여의 최대 기간은 연속 12개월 동안 180일을 초과하지 않아야 한다.
3. 일시 장애 기간은 전문 의료기관의 의료품질관리위원회 또는 그러한 위원회 부재 시 선임 의사, 관리자 또는 의사에 의하여 결정된다.

제5장 재활 수당

제16조. 재활수당 자격

산업재해 또는 업무상 질병으로 인하여 노동력의 30% 이상을 상실한 피보험자는 의장구 적용 및 정형외과 치료와 요양원에서 광천수 치료를 목적으로 하는 산업재해 또는 업무상 질병에 대한 사회보험 기금으로부터 제공되는 재활수당에 자격이 있다.

제17조. 재활수당 부여

1. 몽골에서 제작된 의장구 및 정형외과 경비는 최초에 100% 변제되고 2번째는 50% 변제된다.
2. 전문 의료기관의 결정에 따라서 외국으로부터 정형외과(인공기관 및 정형외과)

에 대한 불가피한 요구가 있는 경우, 그 경비는 1번 충족된다.

피보험자가 산업재해 또는 업무상 질병으로 인하여 요양원에서 치료를 받는 경우, 경비는 산업재해 및 업무상 질병에 대한 사회보험 기금에 의하여 1년에 1번 충족될 수 있다.

부록 2.

산업안전보건에 관한 법령 및 법적 규정 목록

모든 유형의 업체 및 조직 포함

법령 및 법적 규정 목록		산업안전보건에 관한 조관의 내용
A	법률	
1	몽골 헌법	건강하고 안전한 환경에서 삶을 영위하는 몽골 국민의 기본권을 선언한다.
2	몽골 노동법	모든 업체와 조직에서 모든 산업안전보건 관련 문제를 규정한다.
3	행정책임에 관한 법률	산업안전보건에 관한 법률 및 규정 위반에 대한 행정수단을 규정한다.
4	국가 감사에 관한 법률	국가 감독관의 직업 및 산업안전보건 감독의 기능, 의무 및 책임 제도와 원칙을 규정한다.
5	급성 화학 중독 보호에 관한 법률	인명 안전을 보장하기 위하여 화학적 독성 생산, 수출, 수입, 저장, 판매, 운반, 사용 및 제거에 관련된 절차를 조정한다.
6	국외 인력파견 및 외국으로부터 인력 및 전문가 초빙에 관한 법률	국외 몽골 근로자 파견과 외국으로부터 인력 및 전문가 초빙에 관련된 모든 문제, 특히 근로 조건을 규정한다.
7	형법	공무원이 산업안전보건 규칙을 준수할 의무를 이행하지 못하고, 결과적으로 누군가가 심각한 상해를 입은 경우, 최소 급여의 5~25배 금액의 벌금을 그에게 부과하거나 그를 체포하여 1~3개월간 구금한다는 것을 규정한다. 산업안전보건 규칙을 준수하지 못한 잘못으로 인하여 누군가가 사망하는 경우, 해당 공무원은 3년 동안 업무수행이 금지되거나 최고 5년 동안 징역형을 받는다.
8	민법	누군가에게 피해를 준 자는 피해자가 상실한 급여 및 이에 필적하는 소득, 의료비, 재활비, 식품 보조비 등의 지불과 같은 모든 경비를 지불하는 것을 의무적으로 이행한다. 피해자가 상해 시 소득이 없는 경우, 그는 최저 급여와 동등한 보상금을 요구할 권리를 갖는다. 피해자

법령 및 법적 규정 목록		산업안전보건에 관한 조판의 내용
		가 사망하는 경우, 그 피부양자는 장례 지출과 기타 관련 경비에 대한 지불금을 받을 자격이 있다.
9	외국인 투자에 관한 법률	몽골에서 외국인 투자와 활동을 관리하는 국제적인 인원을 가진 업체는 몽골 국민을 우선적으로 고용해야 한다고 규정한다. 인력 및 전문가는 특수 및 전문 직위에 외국에서 모집할 수 있다. 노동법, 사회보험에 관한 법률 및 기타 해당 법률은 외국인 투자를 가진 업체와 조직에서 몽골 근로자에 대한 근로자 및 사회보장 관련 문제를 규정한다. 국가 근로감독관은 이러한 법률 이행을 확인할 책임이 있다.
10	화재안전에 관한 법률	화재안전 계획을 확보하는 국민과 조직의 의무와 책임을 규정한다. 화재안전은 산업안전보건의 중요한 요소이다.
11	외국인 권리에 관한 법률	장기간 또는 영구적으로 거주하는 외국 거주자 또는 이민자가 공공행정기관 또는 공인기관으로부터 면허를 가지고 취직하거나 정부기관 및 비정부기관, 몽골에서 사업하는 국제기구 및 기관에서 근무하는 것을 허용한다.
12	아동 권리에 관한 법률	이 법률은 근로 아동의 생활이 어려움을 것을 인정하고, 사업주에게 근로아동의 교육 및 전문성 습득을 돕고, 또한 건강 회복과 진료를 도울 것을 지시한다.
13	사회복지에 관한 법률	고용촉진 및 사회복지 서비스를 동일 모형을 통하여 대중에게 확대함으로써, 국가 근로감독관의 통제 기틀에 포함되도록 한다.
14	공공서비스에 관한 법률	공무원의 특수한 노동관계를 규정한다.
15	위생에 관한 법률	업체 및 조직의 의무와 책임을 포함하여 개인위생과 건강하고 안전한 생활 및 작업조건 제공과 같은 문제를 법제화한다. 생산, 서비스, 훈련 환경, 설비 및 건물은 근로자 및 강사의 건강과 역량에 부정적인 영향을 주지 않아야 하고, 위생 및 안전 기준을 충족시켜야 한다고 규정한다.
16	보건에 관한 법률	국민들에게 건강을 위한 국가정책과 기본 원칙을 선언하고 의료서비스를 제공하는 원칙을 규정하고 보건과 관련하여 국민, 당국, 업체 및 조직의 의무와 책임을 규정한다.

법령 및 법적 규정 목록		산업안전보건에 관한 조관의 내용
	정부 결의에 의하여 승인된 규칙 및 규정	정부 관할권에 따라서 위 법률과 규정을 규제한다.
	산업안전보건 여건 개선에 관한 국가 프로그램	산업안전보건 입법, 관리, 감시 및 정보 시스템을 인수하고 산업재해 및 업무상 질병을 방지하며 산업환경으로부터 근로자들의 산업안전보건에 불리한 영향을 주는 요인을 식별 및 근절하고 사업주와 근로자의 산업안전보건 의무와 책임을 강화한다.
	표준 41	근로조건 요건을 표준화한다.
	법률 28 이행을 위한 장관 명령	해당 문제를 담당하는 국회의원의 관할권에 따라서 위 법률과 규정의 이행을 지시한다.

부록 3.

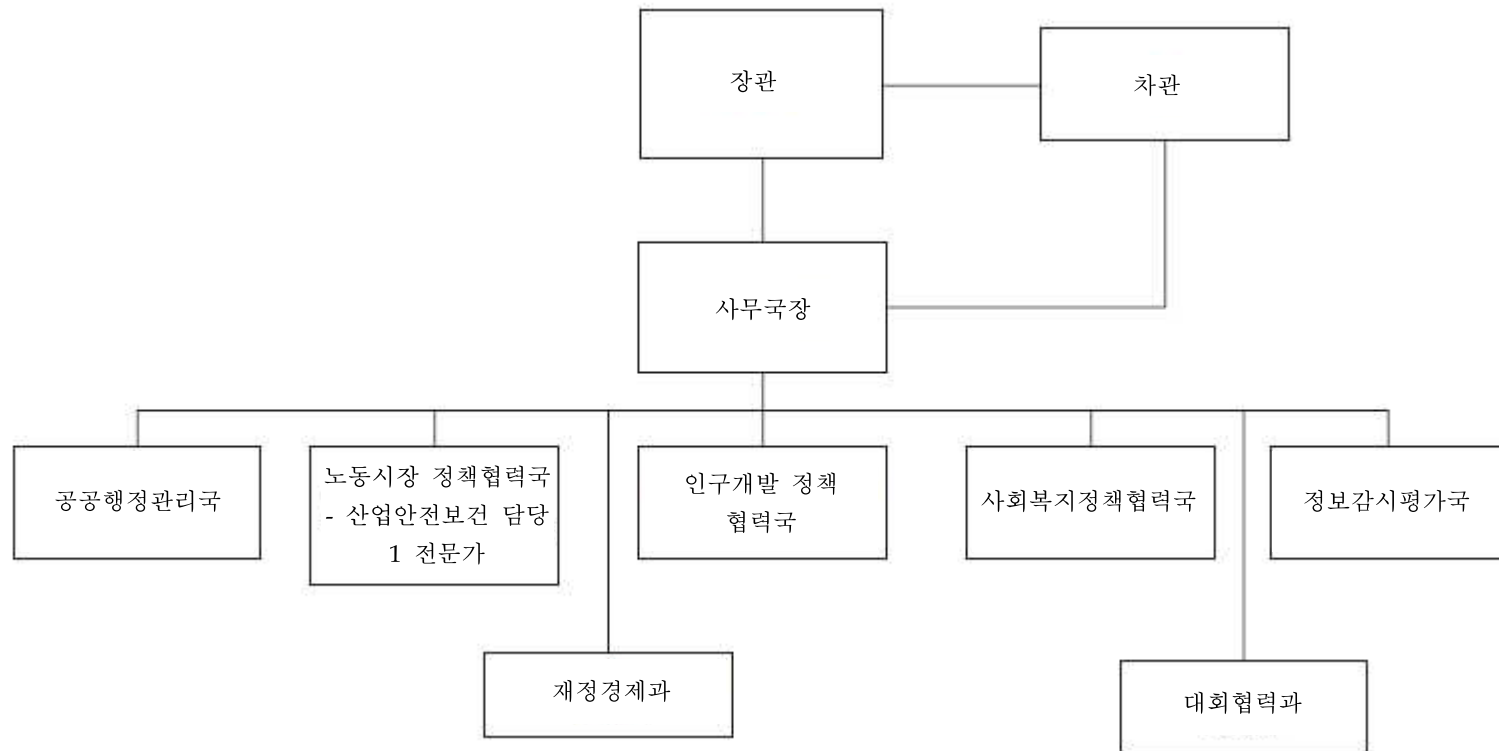
최근 5년에 몽골사업주연맹이 조직한 연수

순위	연수 주제	날짜	참가자
1	WISE에 의한 강사 연수	9월	15
2	WISE에 의한 근로자 연수	1999년 2월	23
3	식품산업 및 중소기업 당국자 연수	1999년 3월	15
4	WISE에 의한 Dornod 주 사업주 연수	1999년 5월	15
5	WISE에 의한 Darkhan-Uu 1주 연수	1999년 6월	15
6	WISE에 의한 강사 연수	2000년 6월	12
7	WISE에 의한 울란바토르 시 사업주 연수	2000년 6월	23
8	WISE에 의한 Arkhangai 주 사업주 연수	2000년 10월	25
9	WISE에 의한 Dornogobi 주 사업주 연수	2000년 11월	25
10	몽골 산업안전보건 관리 시스템 개발 (울란바토르)	2000년 12월	25
11	WISE에 의한 Selenge 주 사업주 연수	2001년 4월	36
12	WISE에 의한 Khovd 주 사업주 연수	2001년 5월	40
13	WISE에 의한 Gobi-Altai 주 사업주 연수	2002년	35
14	WISE에 의한 울란바토르 시 사업주 연수	2002년	35
15	WISE에 의한 Umnugobi 주 사업주 연수	2003년 9월	30
16	부문별 전문연맹 당국자 및 추진위원회 위원을 위한 "노동관계 및 사업주"에 관한 연수(울란바토르)	2003년 1월	36
17	WISE에 의한 Bayan-Ulgii 주 사업주 연수	2004년 9월	30

순위	연수 주제	날짜	참가자
18	WISE에 의한 강사 연수(울란바토르 시)	2004년 9월	28
19	WISE에 의한 울란바토르 시 사업주 연수	2004년 9월	28
20	참여방법에 기반을 둔 근로조건 개선 연수 (울란바토르 시)	2004년 11월	25

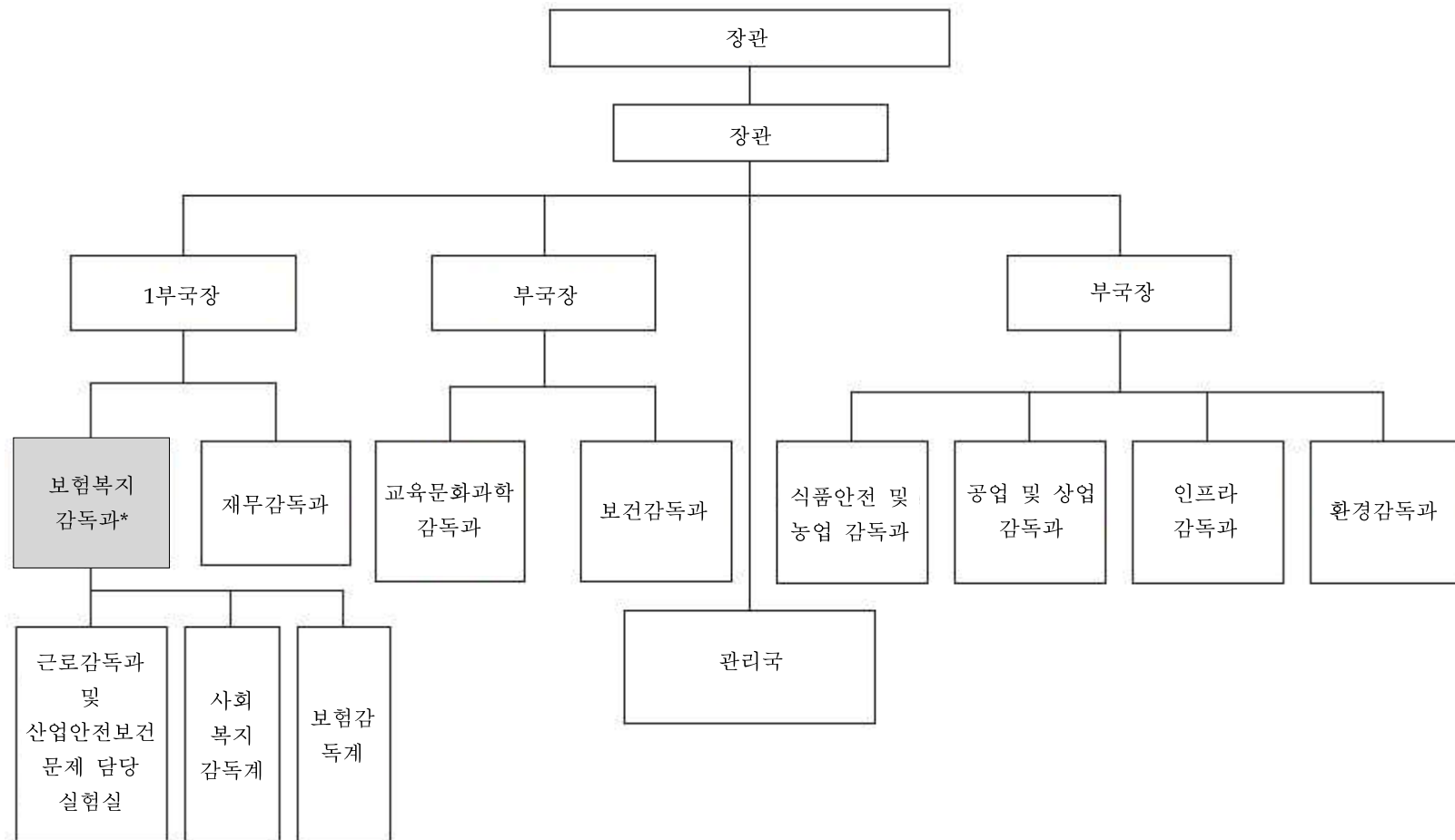
부록 4.

몽골 사회복지노동부(MOSWL) 조직도



부록 5.

국가 직업감독원(SPIA) 조직도



몽골 국가 산업안전보건 현황

Ayush Nyam

사회복지노동부 장관

몽골의 시장경제 전환은 수많은 경제 부문과 새로운 직업형태의 상해를 수반하였습니다. 산업안전보건(OSH)은 새로운 작업 시설과 부적절한 시설에서 낮은 기계를 사용하는 직업들이 창출됨에 따라서 새로운 우려를 낳고 있습니다.

본 국가현황은 법적 및 규제적 기틀, 제도적 책임, 협력방식, 교육훈련, 인적자원, 통계 및 고도화 프로그램을 포함하여, 몽골에서 산업안전보건 관련 문제에 대한 종합적인 관점을 제공합니다. ILO의 산업안전보건 조약(No. 155)의 서명국으로서 몽골 역시 건설적이고 선제적인 방법으로 산업안전보건 문제를 규제하는 법제를 평가하고 있습니다. 무엇보다도 가내 노동, 소기업 및 건설현장을 포함한 비조직 부문에서 발견되는 노동을 심도 있게 다루었습니다.

이 연구는 몽골의 산업안전보건 여건 개선을 향한 점증하는 우려를 강조하는 권고 사항을 제안합니다.

이 간행물은 방콕 소재 ILO 지역사무국이 실시하는 비공식 경제, 빈곤 및 고용 사업이 발행하는 보고서 시리즈의 일부입니다. 이 사업은 영국의 국제개발국(DFID)이 자금을 제공하였습니다.

ISBN 92-2-119029-3

978-92-2-119029-5