

국제노동단체와 국제이슈에 대한 이해

노동조합 국제활동 가이드

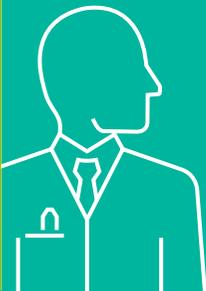
ILO

국제노동기구
International Labour
Organization



OECD-TUAC

경제협력개발기구
노동조합자문위원회
Trade Union Advisory
Committee to the OECD



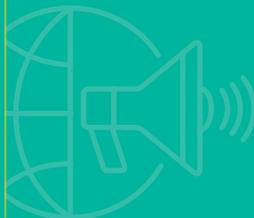
ITUC

국제노총
International Trade Union
Confederation



ETUC

유럽노총
European Trade Union
Confederation



GUFs

국제산업별노동조합연맹
Global Union
Federations

ITF

국제운수노련
International Transport Workers'
Federation

UNI

국제사무금융서비스노련
UNI Global Union

PSI

국제공공노련
Public Services International

IUF

국제식품노련
International Union of Food,
Agricultural, Hotel, Restaurant,
Catering, Tobacco and Allied
Workers' Associations

EI

국제교원노련
Education International

IFJ

국제언론노련
International Federation of
Journalists

IndustriALL

국제인더스트리올노련

BWI

국제건설목공노련
Building and Wood Workers'
International

국제노동단체와 국제이슈에 대한 이해

노동조합 국제활동 가이드



현장과 함께 국민과 함께

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

세계화의 급속한 진전으로 이제 노동자들의 노동조건과 생활조건은 개별국가 차원의 법과 제도를 넘어 전 지구적인 차원에서 결정되고 있습니다.

이러한 현실에서 노동조합의 국제활동은 국제적 지지와 연대를 통해 노동자의 권리를 보호하고 노동기본권을 강화하는 데 매우 중요합니다.

그러나 아직도 국제기구와 쟁점에 대한 한국 노동조합의 이해는 높지 않으며, 국제연대와 교류의 성과도 미미한 실정입니다. 또한, 지나치게 국내 사안에만 매몰되어 국제노동운동의 정책목표와 괴리가 있다는 비판도 제기되고 있습니다.

이러한 상황에서 이제 한국의 노동운동도 국제기구에 대한 이해를 바탕으로 적극적인 국제활동과 연대를 추구해야 합니다. 다양한 국제이슈를 파악하여 국내의 정책에 반영시키고 보다 나은 대안을 찾아가는 데 주력해야 합니다.

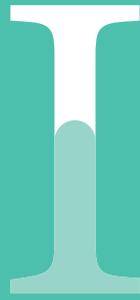
이를 위해 한국노총에서는 ‘국제노동단체와 국제이슈에 대한 이해 - 노동조합 국제활동 가이드’를 발간하게 되었습니다. 이 안내서에는 2019년 창립 100주년을 맞이한 ILO(국제노동기구), 전 세계 2억여 노동자들을 대변하고 있는 ITUC(국제노총), OECD 정책에 자문을 제공하는 OECD-TUAC(OECD 노동조합자문위원회)을 비롯한 국제노동단체의 기능과 역할이 일목요연하게 정리되어 있습니다.

또한 ILO 협약 등 국제노동기준과 그 이행을 담보하기 위한 감시기구, 자유무역협정 상의 노동기본권 보장 메커니즘, 다국적기업 노동기본권 보호를 위한 OECD 다국적기업 가이드라인에 대해서도 알기 쉽게 개괄하고 있습니다.

아무쪼록 이 안내서가 국제노동단체와 국제이슈에 대한 동지 여러분들의 이해를 제고함으로써 국제활동을 활성화하는 데 기여하기를 바랍니다. 앞으로도 한국노총은 보다 내실있는 최신의 국제노동 정보와 자료를 지속적으로 제공할 것을 약속드립니다. 감사합니다.

목차

I. 국제노동단체	07
ILO(국제노동기구, International Labour Organization)	08
ITUC(국제노총, International Trade Union Confederation)	21
OECD-TUAC(경제협력개발기구 노동조합자문위원회, Trade Union Advisory Committee to the OECD)	25
ETUC(유럽노총, European Trade Union Confederation)	26
GUFs(국제산별노동조합연맹, Global Union Federations)	27
II. 국제이슈	33
OECD 다국적기업 가이드라인	34
한-EU FTA를 중심으로 한 자유무역협정과 노동기준	41
SDGs(지속가능발전목표)	44
기후변화	47



국제노동단체



ILO

국제노동기구
International Labour Organization



International
Labour
Organization

연혁

ILO는 1919년, 보편적이고 지속적인 평화는 사회정의에 기초할 때만 가능하다는 믿음에 따라 제1차 세계대전을 종식시킨 베르사이유 조약의 일환으로 설립되었다.

이후 ILO는 1944년 5월 미국 필라델피아에서 제26차 총회를 열고 “회원국의 정책 기조가 되어야 할 원칙”인 ‘필라델피아 선언’을 채택하였다. “노동은 상품이 아니다”로 시작되는 선언은 “표현의 자유와 결사의 자유”가 인류 진보의 필수불가결한 조건임을 밝히고, “일부의 빈곤은 전체의 번영을 위태롭게 한다”는 점을 지적했다.

ILO는 1946년, 최초의 UN 전문기구로 편입되었고, 1969년에는 노벨평화상을 수상하였다. 2019년 창립 100주년을 맞이한 ILO는 일의 미래를 위한 100주년 선언을 채택하였다.



1919

제1차 세계대전을
종식시킨 베르사이유
조약의 일환으로 설립



1944

필라델피아 선언
채택



1946

최초의 UN전문기구로
편입



1969

노벨평화상
수상



2019

ILO 창립 100주년



2015

지속가능하고
포용적인 성장을 위해
양질의 노동을
핵심외제로 설정



2008

세계화 시대를 맞아
‘공정한 세계화를 위한
사회정의 선언’ 채택



1998

‘작업장에서의
기본원칙과 권리 선언’에
의해 핵심협약 선정

회원국

UN 기구로는 유일하게 노사정 삼자기구인 ILO에는 2020년 현재 187개 회원국이 가입되어 있다. 한국은 1991년 12월 9일, 152번째 회원국으로 가입하였다.

주요 기구

총회(International Labour Conference)

ILO의 최고 의사결정기구인 총회는 통상 매년 5월 말에서 6월 초, 2주간 개최된다. 참가국은 삼자 구성원칙에 따라 정부 대표 2명, 노사대표 각 1명, 필요에 따라 자문위원(advisor)을 포함하여 대표단을 구성할 수 있다.

총회는 협약 및 권고 제·개정 등 국제노동기준 설정, 신규 회원국 가입 승인, 이사회 선출, 예산 및 분담금 결정 등의 사안을 다룬다.

이사회(Governing Body)

총회에서 3년마다 선출되는 이사회는 ILO의 집행위원회로서 모든 ILO 활동의 중심 역할을 담당하고 있다.

이사회는 통상 연 3회(3, 6, 11월) 개최되며, 주요 기능은 총회의제 선정, 프로그램 및 예산 수립, 사무총장 선출 등이다.

이사회는 56명의 정이사(정부 28인, 노사 각 14인), 66명의 부이사(정부 28인, 노사 각 19인)로 구성된다. 10명의 정부 측 상임이사직은 주요 산업국가(브라질, 중국, 프랑스, 독일, 인도, 이탈리아, 일본, 러시아연방, 영국, 미국)가 맡고 있다. 다른 정부 이사는 3년마다 총회에서 선출된다. 노사 이사들은 개인자격으로 선출된다.

사무국(International Labour Office)

스위스 제네바에 있는 ILO 사무국은 사무총장과 직원으로 구성되며, 총회 및 이사회와 달리 상설기구로서 총회/이사회 활동을 위한 문서 및 보고서 준비, 연구, 교육활동, 노동 관련 정보/통계 수집 및 출판 활동 등을 담당한다.

150개국 이상의 약 2천7백여 명의 직원이 근무하며, 전 세계 약 40개의 현지사무소에서 기술협력사업을 수행하고 있다.

전 ITUC(국제노총) 사무총장 출신 가이 라이더가 사무총장을 맡고 있다.



① Guy Ryder 사무총장



② ILO 사무국 전경

※ 사진 : ILO 웹사이트

주소 : 4 route des Morillons, CH-1211, Genève 22, Switzerland

이메일 : ilo@ilo.org

전화 : +41 22 799 6111

팩스 : +41 22 798 8685

웹사이트 : www.ilo.org

지역기구(Regional Offices)

ILO는 아프리카, 라틴아메리카 및 캐리비안, 아랍, 아태지역, 유럽 및 중앙아시아에 지역기구를 두고 있으며, 각 지역은 통상 5년마다 지역회의를 개최한다.

노사지원국

노사정 삼자주의를 기반으로 운용되는 ILO는 ACTRAV(노동자활동지원국)와 ACTEMP(사용자활동지원국)을 통해 노사의 활동을 지원하고 삼자주의를 장려하고 있다.

국제노동기준

ILO 기준은 협약(Convention)과 권고(Recommendation)의 형태로 만들어진다. 이 중 협약은 회원국이 비준할 경우 이행의무가 발생한다. 반면 권고는 협약 내용과 관련해 회원국의 정책과 활동이 나아가야 할 방향을 제시하는 지침의 성격을 가지고 있다. 2020년 현재 ILO는 190개 협약과 6개 프로토콜(보충협약), 206개 권고를 채택하였다.

핵심협약

ILO는 1998년 『작업장의 기본원칙과 권리에 관한 ILO선언』을 채택한 이후, 노동자의 가장 기본적인 권리를 다루는 4개 분야 8개 협약을 모든 회원국이 비준하고 이행해야 하는 협약(소위 핵심협약, Fundamental Convention)으로 구분하고 있다. 모든 회원국은 비준 여부와 관계없이 이 핵심협약을 준수하고 이행해야 한다.

핵심협약 비준 현황(2020년 5월 기준)				
분야	협약명	채택 년도	비준 국가	한국 비준현황
결사의 자유	제87호 결사의 자유와 단결권 보장 협약	1948	155개국	×
	제98호 단결권과 단체교섭권 협약	1949	167개국	×
강제 노동	제29호 강제노동 협약	1930	178개국	×
	제105호 강제노동철폐 협약	1957	175개국	×
차별	제100호 동등보수 협약	1951	173개국	○(1997.12)
	제111호 차별(고용과 직업) 협약	1958	175개국	○(1998.12)
아동 노동	제138호 최저연령 협약	1973	172개국	○(1999.01)
	제182호 가혹한 형태의 아동노동 협약	1999	186개국	○(2001.03)

우선협약(Governance (priority) Conventions)

공정한 세계화를 위한 ILO 사회정의 선언에 따라 각국이 우선적으로 비준해야 할 협약

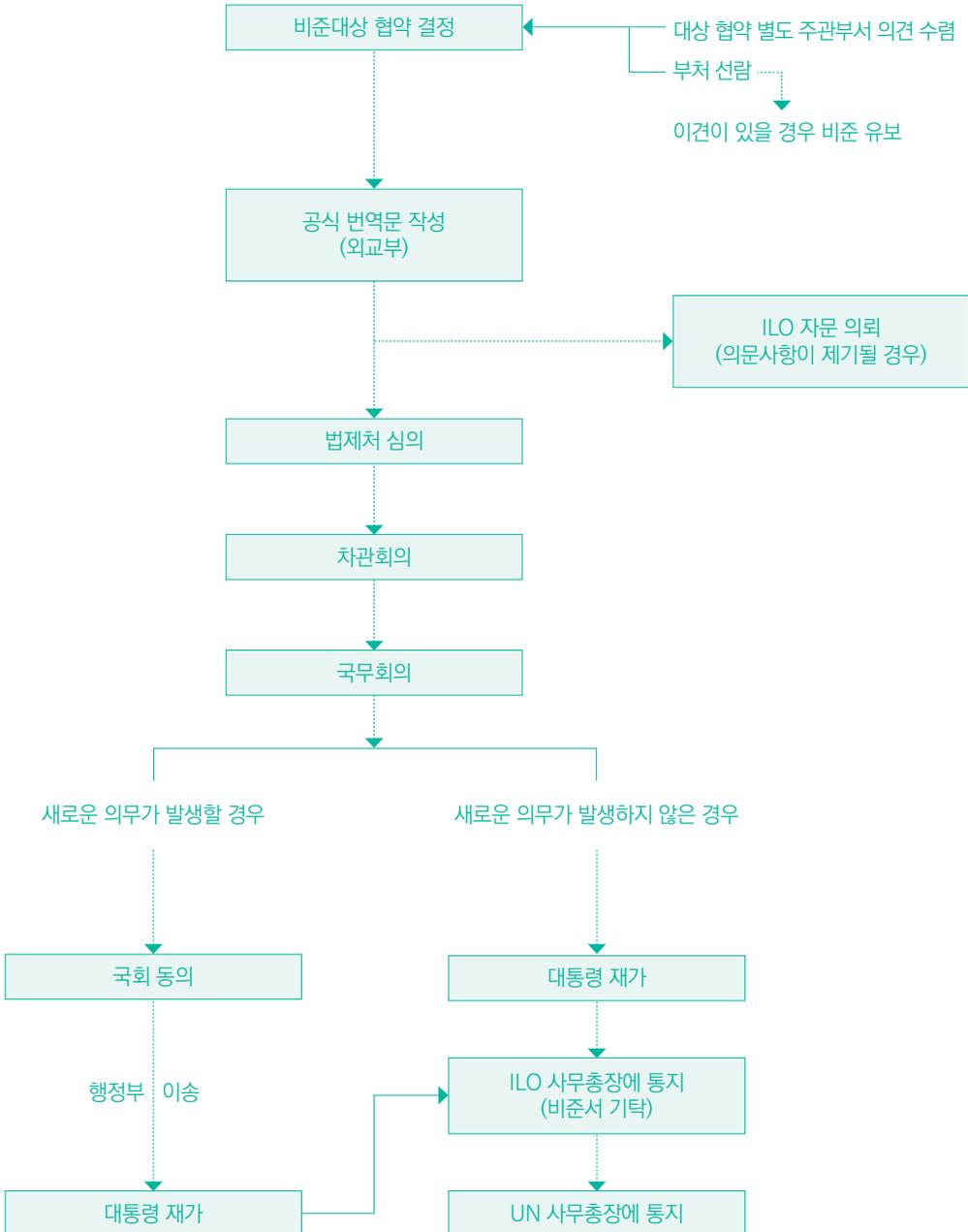
- 근로감독협약, 1947(No. 81) 및 1995년 보충협약
- 근로감독(농업) 협약, 1969(No. 129)
- 삼자협의(국제노동기준) 협약, 1976(No. 144)
- 고용정책협약, 1964(No. 122)

협약 채택 절차



이러한 과정을 거쳐 채택되는 협약의 효력은 각 협약의 규정에 따라 다를 수 있지만 대체로 2개국의 비준서가 ILO에 등록된 날로부터 1년 후에 발생한다(단, 개별국가에 대한 효력은 비준국에 한해 발생).

협약 비준 절차



※ 자료 : 노동부, ILO 주요 협약집(2002)

한국정부의 협약 비준현황

협약종류	협약번호(채택년도)	협약명	비준일
핵심협약 Fundamental Conventions	제100호(1951)	동등보수 협약	1997. 12
	제111호(1958)	차별(고용과 직업) 협약	1998. 12
	제138호(1973)	최저연령 협약	1999. 01
	제182호(1999)	가혹한 형태의 아동노동 협약	1999. 01
우선협약 Governance (Priority) Conventions	제81호(1947)	근로감독 협약	1992. 12
	제122호(1964)	고용정책 협약	1992. 12
	제144호(1976)	삼자협약(국제노동기준) 협약	1999. 11
전문협약 Technical Conventions	제2호(1919)	실업협약	2011. 11
	제19호(1925)	균등대우(재해보상) 협약	2001. 03
	제26호(1928)	최저임금 결정제도 협약	2001. 12
	제47호(1935)	주 40시간 협약	2011. 11
	제88호(1948)	고용서비스 협약	2001. 12
	제115호(1960)	방사선 보호 협약	2011. 11
	제131호(1970)	최저임금 결정 협약	2001. 12
	제135호(1971)	노동자대표 협약	2001. 12
	제139호(1974)	직업성 암 협약	2011. 11
	제142호(1975)	인적자원 개발 협약	1994. 01
	제150호(1978)	노동행정 협약	1997. 12
	제155호(1981)	산업안전보건 협약	2008. 02
	제156호(1981)	가족부양 의무 노동자 협약	2001. 03
	제159호(1983)	직업재활과 고용(장애인) 협약	1999. 11
	제160호(1985)	노동통계 협약	1997. 12
	제162호(1986)	석면 협약	2007. 04
	제170호(1990)	화학물질 협약	2003. 04
	제185호(2003)	선원 신분증명 협약(개정)	2007. 04
	MLC(2006)	해사노동협약	2014. 01
제187호(2006)	산업안전보건 증진체계 협약	2008. 02	

※ 자료 : ILO 웹사이트 NORMLEX, www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103123

※ 지금까지 비준한 협약은 총 29개이나 해사노동협약(MLC) 비준에 따라 기비준한 건강검진(선원)협약(제73호), 관리자의 자격증명서 협약(제53호)은 자동 철회됨(denounced).

감시절차

ILO는 협약 및 권고 이행을 감시하기 위해 정기적 보고서 제출과 협약 및 권고적용 전문가위원회를 통한 일반 감시제도 및 진정, 이의제기, 결사의자유위원회를 통한 특별 감시제도를 두고 있다.

일반 감시제도

각국 정부가 비준협약의 이행을 위한 조치에 대해 제출한 보고서와 노사단체의 의견에 기초해 다음 두 기구에 의해 심의가 이루어진다.

협약 및 권고 적용 전문가위원회(Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations)

- 1926년 설치된 전문가위원회는 비준협약 적용상황, 미비준협약 적용실태 및 위원회에 회부된 각종 보고를 전문적으로 검토한다. 또한 당해국에 답변서를 직접 요청하기도 하며, 여기서 검토된 의견은 총회 기준적용위원회 등에 상정된다.
- 위원은 사무총장의 제청에 의해 이사회가 임명하며 임기는 3년이다.

총회의 협약 및 권고적용 3자위원회(Tripartite Committee on the Application of Conventions and Recommendations)

- 총회시 노사정 대표로 구성되는 비상설기구로, 전문가위원회 보고서에 대한 일반토론과 개별사례를 심의한다.
- 개별사례 심의는 전문가위원회 보고서에 수록된 각 정부의 협약 불이행 사례중 25개 사례를 노사합의로 선정하여 심의한다.
- 선정기준은 △전문가위원회 코멘트의 성격(특히 주석의 존재 여부) △정부가 제출한 답변의 자질과 범위 △미흡한 협약적용의 심각성과 지속성 △특정 상황의 긴급성 △노사단체의 코멘트 △실질적인 영향력 여부 △핵심협약, 우선협약, 일반협약 간의 균형 △선진국과 개도국 간의 균형 등이다.

특별 감시제도

진정(Representation)

- ILO 규약(제24조, 제25조)에 의거, 노사단체는 특정회원국이 비준 협약을 준수하지 않을 때 ILO에 진정을 제기할 수 있다.
- 진정이 받아들여질 경우 이사회는 이 사안을 검토하기 위한 삼자위원회를 구성하거나 이 사안이 노동조합권리에 대한 협약에 관련된 경우 '결사의자유위원회'에 회부할 수 있다. 이 진정이 과거의 진정과 유사한 사안과 관련이 있을 경우, 이사회는 전문가위원회가 과거의 진정과 관련해 이사회가 채택한 권고의 후속조치를 검토할 수 있을 때까지 새로운 진정건을 검토할 위원회의 임명을 연기할 수 있다.

이의제기(Complaint)

- 회원국 정부 또는 노사는 ILO규약(제26조-29조, 31조-34조)에 의거, 다른 회원국의 비준협약 미준수를 이유로 ILO에 이의를 제기할 수 있다. 이에 대해 이사회에서는 실사위원회(Commission of Inquiry)를 구성하여 조사한 후, 시정조치를 권고한다.

결사의자유위원회(Committee on Freedom of Association)

- 결사의 자유에 관한 협약 제87호와 제98호를 비준하지 않은 국가의 경우에는 ILO 기준을 이행할 의무가 없다는 문제점이 발생한다. 이러한 문제점을 보완하기 위해 ILO는 회원국의 협약 비준 여부에 관계없이 심의가 가능한 결사의 자유위원회라는 특별감시제도를 두고 있다.
- 노사단체의 진정이 ILO에 접수되면 위원회는 문서에 기초해 조사를 실시하고 해당 정부는 답변서를 제출한다. 이 위원회의 보고를 토대로 이사회는 권고안을 채택해 해당 정부에 권고한다. 권고안은 법적 구속력은 없으며 ILO 간행물인 Official Bulletin에 수록된다.
- 진상조사위원회(Fact-Finding and Conciliation Commission on Freedom of Association) : 결사의 자유와 관련된 최고 특별기구로, 이사회가 임명한 9명의 독립적 위원으로 구성된다. ILO 이사회가 회부하는 사건을 심의하며, 결사의 자유 관련 협약을 비준하지 않은 경우 해당 정부의 동의를 전제로 조사단을 파견한다.

일의 미래를 위한 ILO 100주년 선언(2019년 제108차 총회에서 채택)

ILO 100주년을 맞이하여 열린 제108차 ILO총회는 지난 100년의 경험을 고려할 때 앞으로의 계속적이고 단결된 노사정 활동이 사회정의, 민주주의, 보편성 촉진, 평화 유지를 달성하는 데 필수적이라 확신하며, 그러한 활동이 보다 인간적인 노동조건 확립으로 이어지는 경제·사회 발전에 역사적 진보를 가져올 것이라 생각한다.

아울러 지속되는 빈곤과 불평등, 부당, 분쟁, 재난, 사회 곳곳에서 일어나는 각종 인도주의적인 위협을 발전, 번영의 공유, 모두를 위한 양질의 일자리에 대한 위협으로 간주한다.

ILO헌장과 1944년 필라델피아 선언에 내재된 목표와 목적, 원칙과 임무를 상기하고 재확인하며, 1998년 일터에서의 기본원칙과 권리에 대한 선언 및 2008년 공정한 세계화를 위한 사회정의에 대한 선언의 중요성을 강조하면서, 100년 전 ILO를 탄생시킨 사회정의의 절박함과 ILO 설립비전을 실현시킬 수 있는 일의 미래를 확립하고 ILO를 활성화시키는 것은 전 세계 노사정의 손에 달려 있다는 확신에 감회가 깊다.

사회적 대화가 전 사회를 결집시키는 한편, 경제를 생산적이고, 올바르게 기능하게 만드는 데 기여한다는 것을 인식하며, 고용창출 주체인 동시에 혁신과 양질의 일자리 촉진의 주체로서 지속가능한 기업들의 역할의 중요성에 대해 인식한다.

노동은 상품이 아니라는 사실을 재확인하며, 폭력과 괴롭힘이 없는 일의 세계를 만들기 위해 노력할 것이다.

특히 우리가 원하는 모습의 일의 미래를 확립하고 일의 미래에 닥쳐올 과제들에 대처하는 데 다자주의를 촉진하는 것이 얼마나 중요한지에 대해 강조하고, 모든 회원국들에게 그들이 1919년과 1944년에 동의하였던 사회정의와 보편적이고 지속적인 평화를 이룩하기 위한 노력을 되살리고, 변함없는 헌신을 다할 것을 재확인해 줄 것을 요청한다.

모든 지역의 대표성을 공정하게 확보하고, 회원국들 간 평등의 원칙을 확고히 함으로써 ILO 거버넌스를 민주화할 것을 바라며, 2019년 6월 20일 일의 미래를 위한 ILO 100주년 선언문을 채택한다.

I. 총회는 다음과 같이 선언한다.

- A. 기술 혁신, 인구 변화, 환경 및 기후 변화, 세계화 그리고 노동의 본질과 미래 나아가 인간의 존엄에 상당한 영향을 미치는 지속적인 불평등에 의해 야기된 일의 세계에서 의 변화가 도래하는 시기에 ILO는 100주년을 맞이하였다.
- B. 완전하고 생산적이며 자유롭게 선택할 수 있는 고용 그리고 모두를 위한 양질의 일 자리를 보장하는 공정하고 포괄적이며 안전한 일의 미래를 만들기 위한 도전 과제에 대응하고, 기회를 포착하기 위해서는 즉각 행동에 나서야 한다.
- C. 그러한 일의 미래는 빈곤에 종지부를 찍고, 아무도 도태되지 않게 하는 지속가능한 발전의 기초이다.
- D. ILO는 일의 미래에 대한 인간 중심 접근법을 개발하여 ILO 헌장이 부여하고 있는 사회정의 임무를 달성하기 위해 앞으로의 100년도 전력을 다해 전진해야만 한다.
- E. 지난 100년간 전 세계로 회원국을 넓혀간 ILO의 성장은 사회정의가 전 세계 모든 지역에서 달성될 수 있음을 뜻하며, 삼자주의 거버넌스에 완전하고 동등하며 민주적인 참여를 통해서만 회원국 모두가 이러한 노력에 이바지할 수 있다는 것을 의미한다.

II. 총회는 다음과 같이 선언한다.

- A. 헌장이 부여한 임무를 수행하는 데 있어 일의 세계에서 일어나는 심각한 변화를 고려하고 일의 미래에 대한 인간 중심 접근법을 개발하며 ILO는 다음의 노력을 다한다.
 - (i) 일의 세계에의 정의로운 전환이 경제, 사회, 환경적 차원의 지속가능한 발전에 기여할 것을 보장한다.

- (ii) 품위와 자존감 그리고 모두가 정의롭게 이익을 공유할 수 있도록 해주는 양질의 일자리와 지속가능한 발전을 달성하기 위해서는 사회적 대화 등을 통해 기술 진보, 생산성 증가의 잠재력을 최대한 활용한다.
- (iii) 아래 기술한 바를 위해서 정부와 사회적 파트너들의 공동 책임 하에 생애 전반에 걸친 모든 노동자들의 기술, 역량, 자격 습득을 촉진한다.
 - 현존하거나 예상되는 기술 격차 문제를 다루기 위해
 - 일자리의 진화를 고려하여 노동시장의 수요에 맞는 교육 훈련 시스템을 확보하는 데 특별한 관심을 가지기 위해
 - 양질의 일자리에 맞는 기회를 활용할 수 있는 역량 강화를 위해
- (iv) 완전하고 생산적이며 자유롭게 선택할 수 있는 고용 창출, 모두에게 기회가 있는 양질의 일자리, 특히 청년이 노동시장에 효과적으로 통합될 수 있도록 하는데 초점을 맞춘 교육 훈련으로부터 취업으로의 이전 촉진을 목표로 한 효과적인 정책을 개발한다.
- (v) 고령 노동자들이 양질의 생산적이고 건강한 상태의 일자리에서 은퇴할 때까지 일할 수 있도록 그들의 선택권을 넓힘으로써 활동적으로 나이들어갈 수 있도록 돕는 조치들을 지원한다.
- (vi) 포용적이고 지속가능한 성장을 달성하기 위한 핵심 요소로서 결사의 자유와 단체교섭권에 대한 인정을 핵심으로 한 노동권을 신장한다.
- (vii) 진전상황에 대한 정기적인 평가를 통해 혁신 의제를 통한 일터에서의 양성평등을 달성하는 것은
 - 남녀에 대한 동등한 기회와 동등한 참여, 동등한 대우, 동일노동에 대한 동일 임금을 보장한다.
 - 노동자와 사용자가 그들 각각의 필요와 이익을 고려하여 노동시간과 같은 문제들에 대한 해법에 동의하게 함으로써 보다 나은 일·가정 양립의 기회를 제공한다.
 - 가정에서의 책임을 조화롭게 공유하게 한다.
 - 돌봄 경제에 대한 투자를 촉진한다.
- (viii) 일의 세계에서 장애를 가진 사람들을 비롯하여 취약한 위치에 있는 사람들에게도 동등한 기회와 처우를 제공한다.
- (ix) 양질의 일자리와 생산적 고용, 모두를 위한 보다 나은 생활수준을 마련하기 위해 영세 중소기업과 협동조합 및 사회연대경제에서의 기업활동과 지속가능한 기업을 위한 환경조성을 촉진함으로써 경제성장과 고용 창출의 주 원천으로서 민간 부문의 역할을 지원한다.
- (x) 중요한 사용자이자 양질의 공공서비스 제공자로서 공공부문의 역할을 지원한다.

- (xi) 노동 행정과 감독을 강화한다.
 - (xii) 국내에서든 국제공급망에서든 다양한 형태의 근무방식, 생산, 기업모델이 사회 경제 진보를 위한 기회로 활용되도록 하며, 양질의 일자리를 제공하고, 완전하고 생산적이며 자유로운 선택에 의한 고용에 친화적이도록 한다.
 - (xiii) 강제노동과 아동노동을 근절하고, 모두를 위한 양질의 일자리를 촉진하며, 지역 간, 부문 간 국제 통합을 포함하여 국경을 넘어서는 협력을 조성한다.
 - (xiv) 농촌지역에 적절한 관심을 두면서 비공식경제에서 공식경제로의 전환을 촉진한다.
 - (xv) 일의 세계에서 발전에 적절하고 지속가능하며 적응 가능한 사회보호 체계의 수단들을 개발하고 강화한다.
 - (xvi) 회원국의 필요에 따른 노동력의 국제이동과 관련한 노력을 확대하고, 노동력 이동에 있어 양질의 일자리에 대한 선도적 역할을 수행한다.
 - (xvii) 다음과 같은 인식을 가지고 관련 정책들의 일관성 강화를 위해 다자주의 체제 내에서 참여와 협력을 강화한다.
 - 양질의 일자리는 지속가능한 발전, 특히 소득불평등 문제와 빈곤종식 문제를 다루는 데 있어서 핵심열쇠이며, 분쟁, 재난 또는 다른 인도주의적 위험에 처한 지역들에 특별한 관심을 가져야 한다.
 - 세계화 시대에 인도적 노동조건을 보장하지 못하는 국가가 그 어느 때보다 다른 국가들의 번영에 걸림돌이 되고 있다.
- B. 단체교섭 및 삼자 협력을 포함한 사회적 대화는 ILO의 모든 활동에 근본토대를 제공하며, 회원국들이 정책과 의사결정을 성공적으로 이끄는 데 기여한다.
- C. 단체교섭과 그 결과를 존중하고, 노동조합의 역할을 약화시키지 않는 방식으로 이루어지는 일터에서의 효과적인 협력은 안전하고 생산적인 일터를 만드는 중요한 수단이다.
- D. 안전하고 건강한 노동조건은 양질의 일자리를 위한 필수조건이다.

III. 총회는 모든 회원국들이 각 국가의 상황을 고려하여, 삼자주의와 사회적 대화에 기반하고, ILO의 지원을 받아 일의 미래에 대한 인간 중심 접근법 개발을 위해 다음의 방법으로 개별적 또는 집단적으로 노력할 것을 요청한다.

- A. 일의 세계에서 변화에 따른 기회를 모두가 누릴 수 있도록 하기 위해 다음의 방법을 통해 인간 역량을 강화한다.
- (i) 기회와 처우에 있어 양성 평등의 실질적 실현
 - (ii) 효과적인 평생 학습 및 모두를 위한 양질의 교육
 - (iii) 포괄적이고 지속가능한 사회 보장에 대한 보편적 접근
 - (iv) 직업 생애 전반에 걸쳐 직면하게 될 변화의 증가에 따른 효과적인 지원 수단

B. 모든 노동자를 적절하게 보호하기 위한 노동 관련 제도를 강화한다. 또한 비공식 부문의 범위와 이를 공식적인 부문으로 이전시키기 위한 효과적 조치 보장에 대한 필요성을 인지하는 한편 노동자들에게 법적 보호를 제공할 수 있는 수단으로서의 고용 관계는 계속 적절함을 재확인한다. 모든 노동자들은 다음을 고려하여 양질의 일자리 의제에 부합되게 적절히 보호되어야 한다.

- (i) 노동자의 기본 권리 존중
- (ii) 충분한 최저임금(법정 또는 협상에 의한)
- (iii) 최대 노동시간에 대한 규제
- (iv) 일터 내 산업안전

C. 다음을 통해 일관되고 포용적이며 지속가능한 경제성장, 안전하고 생산적인 고용 및 모두를 위한 양질의 일자리를 촉진한다.

- (i) 이러한 목표를 중심 목표로 두는 거시경제 정책
- (ii) 양질의 일자리를 촉진하고, 생산성을 강화하는 무역, 산업 및 부문별 정책
- (iii) 일의 세계에서 혁신적 변화를 다루기 위한 사회기반시설 및 그 외 전략적 부문에 대한 투자
- (iv) 지속가능하고 포용적인 경제성장, 지속가능한 기업의 창립과 발전, 혁신, 비공식 경제의 공식 경제로의 이전 및 본 선언문의 목표에 맞는 기업의 관행 정착을 촉진하는 정책 및 인센티브
- (v) 적절한 프라이버시와 개인 데이터 보호를 보장하고, 플랫폼 노동을 포함한 일의 디지털 전환과 관련된 일의 세계에서 기회와 도전에 대응하는 정책 및 수단

IV. 총회는 다음과 같이 선언한다.

A. 국제노동기준의 설정, 촉진, 비준과 감독은 ILO의 가장 중요한 기능이다. 이는 ILO에 명확하고 강력한 최신의 국제노동기준을 보유하고 촉진하는 동시에 투명성을 강화할 것을 요구한다. 또한 국제노동기준은 일의 세계의 변화하는 양상을 반영하고, 노동자를 보호하며, 지속가능한 기업의 필요를 고려하는 한편 권위 있고 효과적인 감독의 대상이 될 필요가 있다. ILO는 회원국들이 기준을 비준하고 효과적으로 적용할 수 있도록 지원할 것이다.

B. 모든 회원국은 ILO의 핵심 협약을 비준, 이행하기 위한 노력을 다하고, 주기적으로 노사단체와 협의하여 기타 ILO 협약 비준에 대해 숙고하여야 한다.

C. 다음과 같은 노사정 삼자회원의 역량을 강화하는 것은 ILO의 임무이다.

- (i) 강력하고, 대표성 있는 사회적 파트너 단체의 발전을 장려
- (ii) 국내외를 불문하고 노동시장제도, 프로그램 및 정책을 포함한 모든 적절한 과정에 개입

(iii) 강력하고, 영향력 있으며 포괄적인 사회적 대화 메커니즘을 통해 일터에서의 모든 기본 원칙과 권리를 강조

그러한 대표성과 대화가 사회 전체의 응집성에 기여하는 한편, 공익의 문제이자 올바르게 기능하는 생산적인 경제의 핵심이라 확신한다.

D. ILO가 회원국과 사회적 파트너들에 제공하는 서비스는 - 특히 개발협력, 남남협력 및 삼자협력을 통해서 - ILO의 임무에 부합하여야 하고, 다양한 환경과 필요, 우선 순위, 발전정도에 대한 완전한 이해와 관심에 기반하여야 한다.

E. ILO는 더욱 양질의 근거 기반(evidence-based) 정책자문을 제공하기 위해 높은 수준의 통계, 연구, 지식경영 역량 및 전문지식을 보유하여야 한다.

F. 현장이 명시하고 있는 임무를 근거로 하여 ILO는 일의 세계에 대한 인간 중심 접근법을 추구하는 데 있어 정책 일관성을 높이기 위해 사회, 무역, 재정, 경제, 환경 정책 사이의 강력하고, 복잡하며, 중요한 연결고리들을 고려하여 다른 조직들과 협력을 강화하고, 제도적 방식을 개발함으로써 다자주의 체제 내에서 중요한 임무를 수행해야 한다.



ITUC

국제노총

International Trade Union Confederation

연혁

제2차 세계대전 직후인 1945년 10월에 제국주의, 식민지주의 반대와 사회진보, 민족독립, 평화 수호를 슬로건으로 내걸며 WFTU(세계노련, World Federation of Trade Unions)가 창립되었다. 1949년 11월 런던에서는 미국노총을 비롯한 비공산주의 계열 노동조합이 WFTU에서 탈퇴해 ICFTU(국제자유노련, International Confederation of Free Trade Unions)를 창립하였다. 이에 따라 WFTU와 ICFTU가 이데올로기적으로 상호 대립하면서 국제노동조합운동이 양분되었다. 그러나 80년대 말 소련 및 동구권의 몰락과 함께 WFTU 가맹조직들이 대거 이탈하면서 ICFTU가 조직적인 우위를 확보하여 실질적인 최대조직으로서 국제노동운동을 주도해 왔다.

ICFTU는 2006년 11월, 보다 강력한 국제연대를 통해 신자유주의 이념이 주도하는 세계화에 효과적으로 대응하기 위해 WCL(세계노동총연맹, World Confederation of Labor)과 통합해 ITUC(국제노총, International Trade Union Confederation)를 출범시켰다.

회원 조직

163개국(영토 포함) 332개 회원조직 200,182,174명의 조합원이 가입되어 있다 (2019년 11월 기준).

한국노총은 ITUC와 그 전신인 ICFTU의 창립멤버로 참여하였다.

주요 기구

세계총회(World Congress)

4년마다 개최되며, ITUC의 프로그램과 정책을 결정하고 규약을 해석하는 최고 의결 기구이다.



④ 제4차 ITUC 세계총회 슬로건(2018 12/2-7, 덴마크 코펜하겐)

※ 사진: ITUC 웹사이트

주요 프로그램은 △재정보고서 등 활동보고 △전반적 노동조합 정책 △차기 4년간의 활동 제안 △규약개정 △기타 회원조직이 제출한 제안 △지역기구 활동보고 등으로 이루어진다.

대의원 수는 회원조직의 조합원 수에 따라 결정된다(여성 비율 50% 이상 의무).

5만 명 이하	: 1명
50,001명~100,000명	: 2명
100,001명~250,000명	: 4명
250,001명~500,000명	: 6명
500,001명~1,000,000명	: 8명
1,000,001명~2,500,000명	: 10명
2,500,001명~5,000,000명	: 12명
5,000,001명~7,500,000명	: 16명
7,500,000명 이상	: 20명

일반이사회(General Council)

세계총회기간 사이에 사실상 모든 안건을 토의하고 결정하는 의사결정기구로, 최소 연 1회 회의를 개최한다.

총 70명의 이사는 지역에 따라 안배하며, 의무금 납부금액을 반영해 세계총회에서 선출된다. 일반이사회 여성비율은 40%를 시작으로 세계총회 전에 점진적 목표치가 설정된다.

| 아프리카 11명, 아메리카 18명, 아시아태평양 15명, 유럽 26명

운영위원회(Executive Bureau)

세계총회 중 신규 선출된 일반이사회는 위원장, 사무총장, 25명의 정이사(여성위원회 의장 및 부의장, 청년위원회 의장 포함)로 구성된 운영위원회를 선출한다.

일반이사회는 운영위원회 여성비율 30%를 시작으로 세계총회 전에 점진적 목표치를 설정한다.

최소 연 2회 개최되는 운영위원회에서는 주로 재정과 예산문제를 다루며, 일반이사회가 개최될 때까지 기다릴 수 없는 긴급한 사안도 다룬다.

재원

회원조직이 분기별로 납부하는 의무금이 가장 중요한 재원을 이루고 있다. 4분기 이상 8분기 미만 의무금을 연체한 경우, 총회 참여 자격은 주어지지만 투표권은 부여되지 않는다. 특별한 이유 없이 8분기의 의무금을 연체한 경우에는 탈퇴한 것으로 간주한다. 의무금은 매년 일반이사회에서 결정되며, 국가경제발전 수준에 따라 선진국과 개발도상국 간의 부담능력을 감안해 등급이 책정된다.

사무국

벨기에 브뤼셀에 본부가 있으며, 스위스 제네바, 러시아 모스크바, 미국 워싱턴, 보스니아 헤르체고비나 사라예보, 영국 런던에도 사무소를 두고 있다.

- 사무총장 : Sharan Burrow(호주노총 위원장 출신)
- 위원장 : Ayuba Wabba(비상근)
- 수석부위원장 : Karl-Petter Thorwaldsson(집행위원회 의장), Cathy Feingold(연대기금관리위원회 의장)



① Sharan Burrow 사무총장



① Ayuba Wabba 위원장

※ 사진 : ITUC 웹사이트

주소 : Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1, 1210 Brussels, Belgium

이메일 : info@ituc-csi.org

전화 : +32 2 224 0211

팩스 : +32 2 201 5815

웹사이트 : www.ituc-csi.org

지역기구

ITUC 지역기구도 본부와 동일한 의사결정기구 형태를 갖추고 있다.

ITUC Asia-Pacific : ITUC의 아시아태평양 지역기구로, 2007년 9월, 인도 뱅갈로에서 ICFTU-APRO와 BATU라는 조직이 통합되어 출범하였다. 현재 아태지역 34개국(영토 포함) 59개 노총의 6천만 명의 조합원(의무금납부 조합원은 2천4백만 명)을 갖고 있다. 한국노총은 이 기구의 창립멤버이다.

지역	조직명	사무총장 (General Secretary)	연락처
아프리카	ITUC-Africa	Kwasi Adu-Amankwah	<p>info@ituc-africa.org www.ituc-africa.org</p> <p>Route Internationale d'Atakpamé, BP 4401, Lomé Agoènyivé Togo</p> <p>전화 : +228 225 07 10</p>
아시아·태평양	ITUC Asia-Pacific	Shoya Yoshida	<p>yoshida@ituc-ap.org www.ituc-ap.org</p> <p>9th floor, NTUC Centre One Marina Boulevard Singapore 018989 Singapore</p> <p>전화 : +65 63273590 팩스 : +65 63273576</p>
아메리카	TUCA (Trade Union Confederation of the Americas)	Rafael Freire Neto	<p>sede@csa-csi.org www.csa-csi.org</p> <p>Calle Buenos Aires, 404/406 11000 Montevideo Uruguay</p> <p>전화 : +598 29147588</p>
유럽	ITUC PERC (Pan European Regional Council)	Luca Visentini	<p>perc@ituc-csi.org perc.ituc-csi.org</p> <p>Bd. Du Roi Albert II, 5 Bte 1 1210 Brussels, Belgium</p> <p>전화 : +32 2 224 0319</p>
아랍	ATUC (Arab Trade Union Confederation)	Mustapha Tlili (Executive Secretary)	<p>ituc-jor@orange.jo</p> <p>Building No. 20 Abdulla Rehani St. Opposite Jameel Shaker School Swaifah Amman-Jordan</p> <p>전화 : +962 6 582 4828 팩스 : +962 6 582 4829</p>



OECD-TUAC

경제협력개발기구 노동조합자문위원회
Trade Union Advisory Committee to the OECD

역할과 기능

1948년 마샬플랜으로 알려진 유럽복구계획의 노동조합자문기구로 영국 런던에서 창설된 OECD-TUAC은 OECD 각료이사회 등 OECD 내 각종 위원회와 실무그룹을 비롯하여 G20, G7 등에서 노동운동의 견해를 대변하는 OECD 자문기구의 지위를 가진 기구이다. OECD 34개 회원국 가운데 31개국 59개 노동조합이 회원조직으로 가입되어 있으며 6천6백만 노동자를 대표하고 있다.

OECD는 기업, 노동계 등을 대표하는 주요 국제 NGO와의 정책대화를 위해 노동조합자문위원회인 TUAC과 사용자그룹자문위원회인 BIAC에게 공식적 협의자격을 부여하고 있다.

TUAC의 정책 활동은 양질의 일자리를 통해 국가 간 번영을 공유하는 한편 포용적이고 지속가능한 성장을 달성하는 데 노동조합과 사회적 대화, 단체교섭의 긍정적 역할을 확고히 하는 것을 목표로 하고 있다.

예산, 회비 및 활동 전반에 걸친 정책 결정과 임원 선출을 하는 총회(Plenary Session)가 연 2회 개최되며, 회원조직과 더불어 국제노동조합단체도 초청된다. 현재 사무총장은 Pierre Habbard이다.

운영위원회(Administrative Committee)는 TUAC의 운영 전반을 관장하는 기구로 총회의 제를 준비하고 상정한다. 실무그룹(Working Group)은 경제정책, 세계무역 및 투자, 교육, 훈련, 노동시장정책을 다루며, TUAC 총회 의제와 OECD와의 협의에 대한 입장 등을 준비하고 검토하는 역할을 담당한다.



Ⓞ Pierre Habbard 사무총장

※ 사진 : Pierre Habbard SNS

주소 : 15, rue La Pérouse 75016 PARIS, FRANCE

이메일 : tuac@tuac.org

전화 : +33 1 55 37 37 37

웹사이트 : www.tuac.org

팩스 : +33 1 47 54 98 28

ETUC

유럽노총

European Trade Union Confederation



ETUC는 사회적 유럽(Social Europe)을 건설하기 위해 노동조합의 단결을 통해 한목 소리를 내고자 1973년 설립되었다.

2019년 비엔나에서 개최된 최근의 총회에서 ETUC는 경제 거버넌스와 고용정책, 노동조합 권리와 사회적 대화, 사회적 기준과 공정한 세계화 영역에서 요구를 제시한 선언문을 채택하였다.

2020년 현재 유럽지역 38개국 90개 노총과 10개 유럽노조연맹의 4천5백만 조합원으로 구성되어 있으며, EU의 의사결정 과정에 강력한 영향을 미치고 있다.

ETUC는 벨기에 법률에 의해 설립된 비영리연구소인 ETUI(European Trade Union Institute)라는 독립적 연구기관을 운영하고 있다.

- 사무총장 : Luca Visentini



① Luca Visentini 사무총장

※ 사진 : ETUC 웹사이트

주소 : Boulevard Roi Albert II, 5, B-1210 Brussels, Belgium

이메일 : etuc@etuc.org

전화 : +32 2 224 04 11

팩스 : +32 2 224 0502

웹사이트 : www.etui.org

GUFs

국제산업노동조합연맹 Global Union Federations

연혁

GUFs는 업종 및 산업별로 조직된 국제산업별노동조합연맹이다. 많은 국제산업연맹이 19세기 후반 유럽 국가를 중심으로 숙련노동자들의 기능을 상호 인정하고 조합원의 이익을 보호할 목적으로 설립되었기 때문에 100년 이상의 역사를 가지고 있다.

2002년부터 GUFs는 ITUC, OECD-TUAC 등과 글로벌 유니온 네트워크를 구축해 활동하고 있다. GUFs는 다국적기업과 글로벌기본협약(Global Framework Agreement)을 체결해 노동자의 기본권익을 보호하고 동시에 기업의 사회적 책임과 공정한 국제경쟁을 통해 세계경제 발전에 기여하고 있다.

주요 단체



ITF(국제운수노련, International Transport Workers' Federation)

ITF는 1896년에 설립되었으며, 영국 런던에 본부를 두고 있다. 항공, 해운, 부두, 어업, 수운, 육운, 철도, 관광 분야 약 150개국 665개 회원조직의 2,000만 명이 가입되어 있다.

5년마다 개최되는 최고 의결기구인 총회(congress)에서 운수노동자들을 위한 향후 5년간의 우선사항을 결정하며, 위원장과 사무총장, 부위원장 5명을 선출한다. 현 사무총장은 Stephen Cotton이 맡고 있다.

지역기구는 유럽, 북·남미, 아시아·태평양, 아프리카, 아랍, 일본 동경에서 운영되고 있다.

한국노총 산하 선원노련, 택시노련, 자동차노련, 한국도로공사노조, 대한항공노조, 항운노련, 우정노조, 건설산업노조, 관광·서비스노련, 공공·사회산업노조 등이 가맹되어 있다.

주소 : 49-60 Borough Road London, SE1 1DR

이메일 : mail@itf.org.uk

전화 : +44 20 7403 2733

팩스 : +44 20 7357 7871

웹사이트 : www.iftglobal.org/en

UNI(국제사무금융서비스노련, UNI Global Union)

UNI는 기존에 활동하고 있던 전문직과 서비스 업종 및 산업의 4개 국제산별연맹인 FIET(사무·금융), MEI(미디어·오락), IGF(그래픽), CI(우정·통신)가 통합되어 2000년 출범하였다. 스위스 니옹에 본부를 두고 있으며 전 세계 약 150개국의 2,000만 명이상이 가입되어 있다. 미국 출신의 Christy Hoffman이 사무총장을 맡고 있다.

청소·경비, 상업, 금융, 게임, 그래픽·포장, 이·미용, 정보통신기술, 미디어·오락, 플랫폼·파견노동자, 우편·물류, 관광, 스포츠 노동자가 조직 대상이다.

한국노총 산하 금융노조, 우정노조, IT사무서비스노련 등이 가맹되어 있다.

주소 : Uni Global Union, 8-10 Ave Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland

이메일 : contact@uniglobalunion.org

전화 : +41 22 365 21 00

웹사이트 : www.uniglobalunion.org



PSI(국제공공노련, Public Services International)

PSI는 1907년 독일, 네덜란드 등 유럽 국가 기능직공무원 노동조합의 국제단체로 시작해 1935년 전문직공무원 노동조합의 국제단체와 통합하였다. 전 세계 154개국 700개 이상의 회원조합에 약 3천 만 명의 조합원을 보유하고 있는데 조합원 2/3가 여성이다. 프랑스 페르니-볼테르에 본부를 두고 있으며, 유럽, 북중남미 및 캐리비안, 아시아·태평양, 아프리카·아랍에 지역사무소를 두고 있다.

보건, 수도·전기 등의 공익사업 분야에 가장 많은 조합원이 있지만 그밖에도 중앙 및 지방정부, 사회서비스, 교육, 에너지, 수도·위생 등 공공 전 부문 종사자들을 조직 대상으로 한다.

양질의 공공서비스, 양성평등, 여성폭력 퇴치, LGBT(레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더) 노동자, 이주노동자 및 난민, 비정규직, 민영화, 공적자금 및 조세정의, 다자간서비스협정, 청년, 반부패, 2030지속가능발전의제, 연금, 사회보장 등이 주 관심사이다.

위원장과 사무총장은 총회에서 선출되는데 현 사무총장은 이탈리아 공무원노조 출신의 Rosa Pavanelli가 맡고 있다.

한국노총 산하 공공노련이 가입되어 있다.

주소 : 45 avenue Voltaire, BP 9 01211 Ferney-Voltaire Cedex France

이메일 : psi@world-psi.org

전화 : +33 450406464

팩스 : +33 450407320

웹사이트 : www.publicservices.international





IUF(국제식품노련, International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations)

1920년에 설립된 IUF는 스위스 제네바에 본부를 두고 있다. 아프리카, 아시아·태평양, 캐리비안, 유럽, 남미에 지역사무소를 두고 있으며, 제네바 본부에 동유럽 및 중앙 아시아 사무소를 두고 있다.

농업, 농장, 식음료 제조 및 가공, 호텔, 레스토랑, 관광, 케이터링서비스, 담배 분야에서 전 세계 127개국 427개 회원조합에 1000만 명 이상의 조합원을 보유하고 있다. 최고의결기구인 총회는 5년마다, 정책과 사업을 결정하는 집행위원회는 연 1회 이상 개최된다. 현재 사무총장은 Sue Longley가 맡고 있다.

주소 : Rampe du Pont-Rouge, 8, CH-1213, Petit-Lancy (Switzerland)

이메일 : iuf@iuf.org

전화 : +41 22 793 22 33

팩스 : +41 22 793 22 33

웹사이트 : www.iuf.org



EI(국제교원노련, Education International)

EI는 교사를 비롯한 교육자를 대표하는 국제산별연맹으로서 178개국 384개 조직의 약 3천2백5십만 명이 조합원으로 가입되어 있다. 벨기에 브뤼셀에 본부를 두고 있으며, 아프리카, 아시아·태평양, 유럽, 남미, 북미·캐리비안에 지역사무소를 두고 있다. 1912년 벨기에에서 공립학교 교사 노동조합들의 국제위원회(International Committee of National Federations of Teachers in Public Schools)가 설립된 것이 EI의 시초이다.

4년마다 개최되는 총회에서 활동 프로그램, 예산, 정책 등을 채택하며, 지도부와 집행위원회(Executive Board)를 선출한다. 미국 출신의 David Edwards가 2018년부터 사무총장을 맡고 있다.

질 높은 교육, 교직원의 권익, 사회평등 증진을 사명으로 하고 있다.

주소 : 5 boulevard du Roi Albert II B-1210 Brussels, Belgium

이메일 : headoffice@ei-ie.org

전화 : +32 2 224 06 11

팩스 : +32 2 224 06 06

웹사이트 : www.ei-ie.org

IFJ(국제언론노련, International Federation of Journalists)

1926년 프랑스 파리에서 설립된 IFJ는 1946년과 1952년 두 차례의 조직 재출범 과정을 거쳐 현재 140개국 187개 노조, 약 60만 명의 언론 전문가를 대표하는 세계 최대의 언론종사자 조직으로 자리하고 있다. 본부는 벨기에 브뤼셀에 있으며, 지역사무소는 아프리카, 아시아·태평양, 유럽, 남미 및 캐리비안, 중동 및 아랍권 등 5개의 지역에 두고 있다.

IFJ는 공정한 임금, 양질의 노동조건, 노동권 수호를 위한 언론노조의 투쟁을 지지하기 위한 단체행동을 조직하고, 출판의 자유 및 사회정의 수호를 위한 국제행동을 촉진하기 위해 노력하고 있다. 또한 특정 정치적 견해를 지지하지 않는다.

3년마다 열리는 최고 의결기구인 총회에서 IFJ의 정책이 결정되며, 집행위원회의 집행위원을 선출한다. 사무총장은 Anthony Bellanger가 맡고 있다.

주소 : IPC-Residence Palace Rue de la Loi 155 B-1040 Brussels, Belgium

이메일 : ifj@ifj.org

전화 : +32 2 235 22 00

팩스 : +32 2 235 22 19

웹사이트 : www.ifj.org



IndustriALL(인더스트리얼)

IndustriALL은 2012년 6월, 국제금속노련(IMF), 국제화학에너지광산노련(ICEM), 국제섬유노련(ITGLWF)이 통합하여 광산, 에너지, 제조 분야 전 세계 140개국 5천만 조합원을 둔 거대 국제산별연맹으로 탄생하였다. 스위스 제네바에 본부를 두고 있으며, 북미, 남미 및 캐리비안, 사하라 이남, 중동 및 북아프리카, 아시아·태평양 지역에 사무소를 두고 있다.

최고의결기구인 총회는 4년에 한 번 개최되며, 브라질 금속연맹 출신 Valter Sanches가 사무총장을 맡고 있다. 집행위원회는 총 60명의 위원들로 구성되어 있다.

IndustriALL은 전 세계 차원에서 다국적기업의 힘에 도전하여 그들과 협상하는 한편 민주주의와 사회정의에 기초하여 세계화의 대안적 모델과 새로운 경제 사회 모델을 개발하기 위해 노력하고 있다. 구체적으로 강력한 노조 건설, 조직화, 노동조합권 수호 투쟁, 비정규직 투쟁, 세계 자본에 대항하기 위한 노동조합의 힘 구축, 산업정책 및 지속가능성 증진, 사회정의 촉진, 평등권과 여성 참여 보장, 작업장 안전 구축, 민주주의와 포용성 증진을 위해 노력하고 있다.

한국노총 산하 금속노련, 화학노련, 전력노조가 가입되어 있다.

주소 : 54 bis, route des Acacias 1227 Geneva Switzerland

이메일 : info@industriall-union.org

전화 : +41 22 308 5050

웹사이트 : www.industriall-union.org/





BWI(국제건설목공노련, Building and Wood Workers' International)

BWI는 2005년 IFBWW(International Federation of Building and Wood Workers)와 WFBW(World Federation of Building and Wood Workers)가 통합하여 새롭게 탄생한 조직이다. 건설, 건설자재, 목재, 삼림 등의 분야에서 127개국 351개 회원조직에 약 1천2백만 명의 조합원을 보유하고 있다.

본부는 스위스 제네바에 있으며, 파나마, 말레이시아, 남아프리카공화국, 인도, 부르키나파소, 칠레, 케냐, 러시아, 페루, 브라질에 지역사무소 및 프로젝트사무소를 두고 있다. 필리핀 출신의 Ambet Yuson이 사무총장을 맡고 있다.

4년마다 개최되는 최고 의결기구인 총회에서는 임원선출 및 4년간의 전략사업이 채택된다. 총회 사이에 열리는 이사회인 World Council에서는 정책과 사업이 결정되며, 운영위원회인 World Board는 조직의 행정업무와 정책이행을 담당한다.

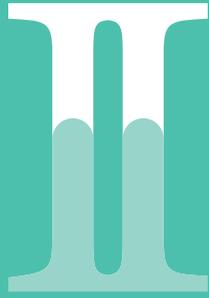
주소 : 54 route des Acacias CH-1227 Carouge GE Switzerland

이메일 : info@bwint.org

전화 : +41 22 827 37 77

팩스 : +41 22 827 37 70

웹사이트 : www.bwint.org



국제이슈



OECD 다국적기업 가이드라인

개념 및 원칙

1976년 채택된 OECD 다국적기업 가이드라인(이하 '가이드라인')은 전 세계 사업장에서 다국적기업(MNEs)에게 요구되는 기업윤리 기준에 대한 각국 정부의 권고이다. 가이드라인은 기업의 책임 있는 행동을 촉구하기 위한 자발적 원칙과 기준을 제시한 기업행동강령으로 다국적기업이 국제노동기준을 준수하도록 하는 데 노동조합이 활용할 수 있는 국제규정이다.

가이드라인을 수락한 정부는 가이드라인을 이행한다는 구속력 있는 의무를 지니며, 2019년 기준으로 한국을 포함한 48개 국가가 가이드라인을 수락하였다.

가이드라인 수락국

호주, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 칠레, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 이스라엘, 이탈리아, 일본, 룩셈부르크, 멕시코, 뉴질랜드, 노르웨이, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈, 한국, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 스위스, 터키, 영국, 미국, 아르헨티나, 브라질, 콜롬비아, 이집트, 라트비아, 리투아니아, 모로코, 페루, 루마니아, 튀니지, 카자흐스탄, 코스타리카, 요르단, 우크라이나.

가이드라인은 업종, 소재지에 관계없이 48개 수락국에 본사를 두고 있는 모든 다국적 기업에 적용되며, 자회사, 공급업체, 하도급업체, 프랜차이즈, 라이선스 계약업체, 기타 비즈니스 협력업체 등 모든 비즈니스 관계에 적용된다.

가이드라인의 목적은 다국적기업이 현재 기업 활동을 하고 있는 국가의 정책과 조화를 이룰 수 있도록 하는 데 있으며, 가이드라인은 일반정책, 환경, 소비자 보호, 과학기술 등 총 11개 장으로 구성된 본문과 이행절차로 구성되어 있다.

가이드라인은 '연성법(soft law)'의 한 예로 본질적으로 엄격한 법적 구속력을 갖지 않으므로 법원을 통해 집행될 수는 없지만 수락국 정부가 가이드라인을 이행하겠다는 법적 약속을 했기 때문에 법적 의미가 전혀 없는 것은 아니다.

기업들의 최우선적 의무는 국내법을 준수하는 것이므로 가이드라인이 국내 법규를 대체하거나 우선할 수 없다. 국내법이 가이드라인과 상충하는 경우, 기업은 국내법과 상충하지 않는 범위 내에서 최대한 가이드라인을 준수하기 위한 방안을 강구해야 한다.

OECD 가이드라인 주요 내용	
장	내용
I. 개념 및 원칙	본 가이드라인은 존용되고 있는 법과 국제적으로 인정된 기준에 부합되는 원칙과 기준으로 구성되어 있다. 본 가이드라인은 소재지를 막론하고 모든 업종의 다국적기업에 적용된다. 기업은 국내법을 준수해야 한다. 국내법이 본 가이드라인과 상충하는 경우 기업은 국내법과 상충하지 않는 범위 내에서 최대한 본 가이드라인을 준수하기 위한 방안을 강구해야 한다.
II. 일반 정책	기업은 지속가능한 발전에 기여하고, 인권을 존중하며, 현지 정치활동에 대한 부적절한 참여를 삼가고, 법·본 가이드라인·기업정책에 위배되는 관행을 신고한 노동자에게 보복조치를 취해서는 안 된다. 기업은 공급망과 비즈니스 관계를 통하여 본 가이드라인이 포괄하는 사안에 대한 부정적 영향에 연루되지 않도록 하기 위해 그리고 이러한 사실이 발생한 경우 이를 시정하기 위해 기업실사를 실시해야 한다.
III. 정보 공개	기업은 자신의 활동, 구조, 재정상황, 실적, 오너십과 지배구조 및 노동자 등 주요사항에 대한 정보를 공개해야 하며, 재정·비재정 보고에는 엄격한 기준을 적용해야 한다.
IV. 인권	기업은 인권을 존중해야 하는데 이는 기업 활동이나 관계를 통해 타인의 권리를 침해해서는 안된다는 것을 의미한다. 또한 그러한 일이 발생할 경우, 영향력(leverage)을 통해 비즈니스 파트너들이 인권에 대한 부정적 영향을 시정토록 하는 등 문제를 해소해야 한다. 기업은 인권정책을 마련하고 인권실사를 실시해야 하며, 자신들로 인해 실제로 발생한 부정적 영향을 시정하기 위해 적절한 과정을 마련해야 한다.
V. 고용 및 노사관계	기업은 노동조합 결성 및 가입권과 단체교섭권을 존중해야 하고, 아동노동의 실질적 철폐와 모든 형태의 강제노동 철폐에 기여해야 하며, 고용과 직업상 차별받지 않을 권리를 존중해야 한다. 기업은 노동자 대표에게 고용조건에 관한 중요한 협상에 필요한 정보를 제공해야 하며, 기업실적이나 기업 전반에 대한 올바르고 공정한 시각을 갖는 데 필요한 정보를 노동자와 노동자대표에게 제공해야 한다. 기업은 가능한 최상의 임금(최저수준이 노동자와 그 가족의 기본적 필요를 충족시킬 수 있어야 함)을 제공해야 하며, 산업안전보건을 보장하고, 구조조정이나 폐업 시 노동자들이 납득할 수 있도록 고지하며, 고용조건이나 노조결성 혹은 가입에 대응해 사업장을 이전하겠다는 위협을 가해서는 안 된다.
VI. 환경	기업은 자사가 환경·건강·안전에 미치는 영향에 대한 정보를 수집·평가하기 위한 환경관리시스템을 유지해야 하고, 일반 국민과 노동자에게 적시에 잠재적 영향에 대한 정보를 제공해야 하며, 피해를 입은 지역사회와 소통·협의하고 노동자에게 적절한 환경안전보건 교육·훈련을 제공해야 한다.
VII. 뇌물공여, 뇌물청탁 및 강요방지	기업은 부당이익을 취득하거나 유지하기 위해 공무원이나 민간관리자에게 뇌물을 제안·제공·요구해서는 안 되며, 이러한 목적으로 대리인 등 중개인을 이용해서도 안 된다. 기업은 급행료 지불(facilitation payments)을 금지하거나 이에 반대해야 하며, 정치적 기부는 공표요건을 철저히 준수하고 상급관리자에게 보고되도록 해야 한다.
VIII. 소비자 이익	기업은 법적으로 요구되는 모든 안전보건 기준을 준수하고, 소비자가 정보에 기초해 결정을 내릴 수 있도록 충분한 정보를 제공하며, 비사법적 분쟁해결 및 구제절차를 제공하고, 오보제공이나 정보누락 혹은 오도, 기간, 불공정 관행에 참여해서는 안 된다. 또한 자사가 연루됨으로써 일반대중의 안전보건이나 환경에 심각한 위협이 되는 문제를 해결하기 위해 공공당국과 협조해야 한다.
IX. 과학 및 기술	기업은 지속가능한 발전에 기여할 수 있도록 기술이전 지원을 실천해야 하며, 현지 공공 연구기관과의 관계를 발전시켜 나가야 한다.
X. 경쟁	기업은 경쟁에 관한 준용법 및 규정에 부합되도록 기업 활동을 수행해야 하며, 가격담합, 담합입찰, 시장분할 등의 활동을 삼가야 한다.
XI. 조세	기업은 자신의 조세부담액을 적시에 납부하고, 진출국의 세법 및 규정의 조문과 정신을 준수함으로써 진출국의 공공재정에 기여해야 한다. 또한 다른 국가로부터의 요구를 포함해 정부당국에 적시에 정보를 제공해야 하며, 조세부담을 줄이기 위해 자신의 이윤을 이전해서는 안 된다.

※ 출처 : TUAC, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises(Trade Union Guide), 2012

NCP(국내연락사무소) 설치

OECD 가이드라인을 수락한 각국 정부는 가이드라인 위반에 관한 사안 처리를 포함해 가이드라인을 홍보하고 이행하기 위한 NCP(National Contact Point)를 설치해야 한다. 정부가 지원하는 제소메커니즘이 가이드라인의 독특한 특징이다.

모든 NCP는 정부의 지원을 받으며, 대부분 정부기구로 단일부처 혹은 부처 간 기구이거나 정부대표와 외부 이해당사자를 포함하고 있다. 모든 NCP의 일상활동은 가시적이고 접근 가능해야 하며, 투명하고 책임성이 있어야 한다. 또한 불만사항을 처리할 때에는 공평하고 예측 가능하며 공정해야 한다. NCP의 주요한 역할 중 하나는 노동조합과 비정부기구(NGO)에 의한 가이드라인 위반 제소를 처리하는 것이다.

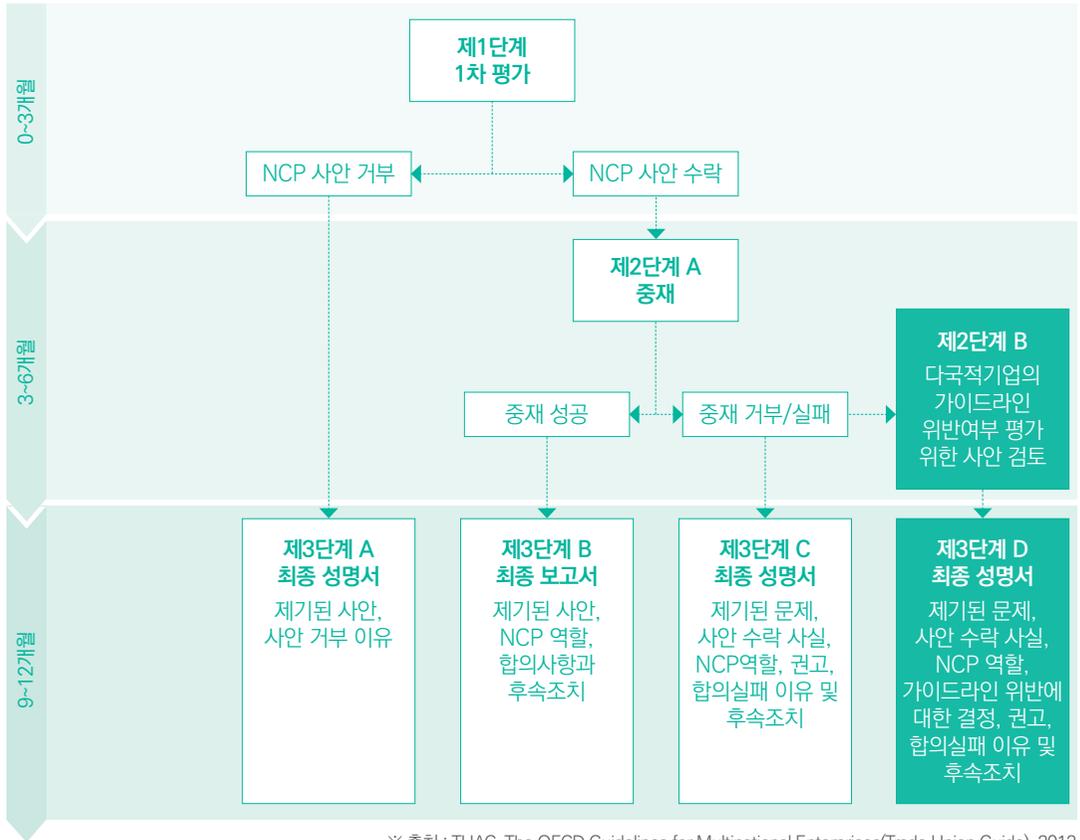
한국의 NCP는 정부와 민간이 함께 참여하는 민관 조직으로 운영된다. 위원장은 산업통상자원부(이하 '산업부') 투자정책관이 되고 1인의 위원장을 포함한 9인 이내의 비상임위원으로 구성된다. 위원은 ①관계 부처의 과장급 공무원 중 산업부장관의 요청으로 해당 기관의 장이 지정하는 사람 ②가이드라인의 내용에 관하여 전문적인 지식과 풍부한 경험이 있고, 업무를 공정하게 수행할 수 있다고 인정되는 사람 중에서 산업부장관이 위촉하는 사람이 된다. 사무국은 대한상사중재원이 맡고 있으며, 가이드라인에 관한 문의, 가이드라인의 홍보 및 교육, 가이드라인 위반 사건의 처리를 위한 사전 조사, 산업부와 OECD에 대한 가이드라인 이행상황 보고에 관한 사항을 NCP로부터 위임받아 처리한다.

NCP 제소절차

가이드라인 수락국에서 가이드라인 위반이라 여겨지는 사항이 발행할 경우 수락국의 NCP에 제소한다. 만약 가이드라인 위반이 가이드라인을 수락하지 않은 국가에서 발생했다면 그 사안은 해당 다국적기업이 본사를 두고 있는 국가(본국)에 제소되어야 한다.

적법한 이해관계가 있을 경우 모든 노동조합(기업단위, 지역단위, 업종단위, 전국단위, 범지역단위, 국제단위)을 포함한 모든 조직은 가이드라인에 따라 제소할 수 있다.

가이드라인에 따르면 12개월 내에 3단계 제소과정(1단계 : 1차 평가, 2단계 : 화해 및 중재, 3단계 : 최종보고서/최종의견서)이 완료되어야 한다. NCP에서 해당 사건을 수락하면 NCP는 관계 당사자에게 중재를 제안한다. 중재를 통해 당사자들이 합의에 이르면 해당 NCP는 보고서를 발표하고 사건을 종결한다. 중재에 실패하면 모범관행을 가진 NCP가 해당 다국적기업의 가이드라인 위반 여부를 평가하기 위한 조사를 실시한다.



※ 출처 : TUAC, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises(Trade Union Guide), 2012

제1단계 : 1차 평가 – 적합성

0~3개월

3~9개월

9~12개월

제소장이 제출되면 NCP는 제출된 사건이 가이드라인의 규정에 부합되는지 살펴보기 위해 1차 평가를 실시하는데 이는 3개월 이내에 완료되어야 한다.

〈NCP가 취해야 하는 조치〉

- 제소 사안 접수
- 해당 다국적기업에 제소사안에 대해 통보하고 일차 대응 요구
- 필요 시 제소자로부터 추가정보 요구
- NCP가 사안을 거부하기로 결정한 경우, 거부결정의 이유를 포함해 관계 당사자에게 1차 평가 결과 통보

〈NCP 검토사항〉

- 해당 다국적기업이 제소된 사안과 분명한 관계가 있는지 여부
- 해당 다국적기업의 본사가 가이드라인 조인국에 위치하는지 여부
- 사안에서 제기된 문제가 가이드라인에서 다루지는 사항인지 여부
- 사안이 해당 NCP의 관할지역인지 여부
- 제소한 노동조합이 해당 문제에 적절한 이해관계가 있는지 여부
- 제소가 경솔하거나 남용된 것이 아니라 선의로 이루어졌는지 여부
- 사안이 현재 진행 중인 법적소송에 심각한 편견을 야기하지 않는지 여부

제2단계 A : 화해 및 중재 - 문제 해결

0~3개월

3~9개월

9~12개월

일단 NCP가 사안을 수락하면 그 NCP는 관계당사자들이 사안에서 제기된 쟁점을 해결할 수 있도록 당사자에게 화해 및 중재 등을 주선한다. 이 단계는 6개월 이내에 종료되어야 한다.

〈NCP가 취해야 하는 조치〉

- 대사관, 기업대표, 노동자, NGO 및 전문가 등을 포함해 관계 당국의 자문을 구한다.
- 다른 관련 NCP(본국 또는 진출국 NCP)와 협의한다.
- 당사자들과 공동으로 혹은 단독으로 사전 화해/중재회의를 구성한다.
- 화해/조정에서 다룰 쟁점을 명백히 한다.
- 노동자의 신원 등 비밀로 유지해야 할 사안을 파악한다.
- 화해/중재에 포함될 당사자를 파악한다.
- 양 당사자가 모두 받아들일 수 있는 중립적 화해자/조정자를 임명한다.
- 목표, 기본규정, 비밀유지의 범위, 일정 등 화해/중재를 위한 위임사항을 마련한다.

〈NCP의 노동조합에 대한 요구사항〉

- 단일 노동조합 연락처
- 화해/조정에 동의한다는 서면 동의서
- 구속력 있는 결정을 하기 위해 권한이 있는 당사자의 참여
- '선의'로 화해/중재에 참여할 의지 즉, 합의에 도달하기 위한 목적으로 대화에 참여
- 화해/중재가 진행되는 동안 비밀유지 약속
- 과정 참여비용을 NCP가 지불하지 않을 경우 이를 지불할 수 있도록 재정자원 보유

(*해당 NCP가 화해/조정 비용을 지불할 것으로 기대하지만 대부분의 NCP는 중재 참여 당사자의 비용을 지불하지 않는다.)

제2단계 B : 조사 - 화해/중재 실패 시

0~3개월

3~9개월

9~12개월

화해/중재의 성공은 보장되지 않는다. 당사자 일방이 중재 참여를 거부할 수도 있고, 당사자들이 중재에 참여해도 합의에 이르지 못할 수 있다. 화해/중재가 거부되거나 실패할 경우 최선의 관행은 NCP의 가이드라인 위반 여부를 파악하기 위해 해당 사안에 대한 조사를 실시하는 것이다. 가이드라인에는 조사단계에 대한 설명이 없지만 NCP 기준관행으로 볼 때 노동조합은 NCP가 다음 역할을 할 것이라 예상할 수 있다.

〈예상되는 NCP 역할〉

- 대사관, 진출국 정부관료, 기업·노동자·NGO 대표, ILO와 같은 정부 간 기구 등을 통한 사실 확인 실시
- 본국이나 기타 가이드라인 준수국 내 관련 NCP와 협의
- 필요할 경우 제소자와 해당 다국적기업으로부터 추가정보 제공 요청

〈NCP의 노동조합에 대한 요구사항〉

- 정보요청에 적시에 반응
- 정확하고 실질적인 정보

제3단계 : 최종보고서 - 소통 및 배포

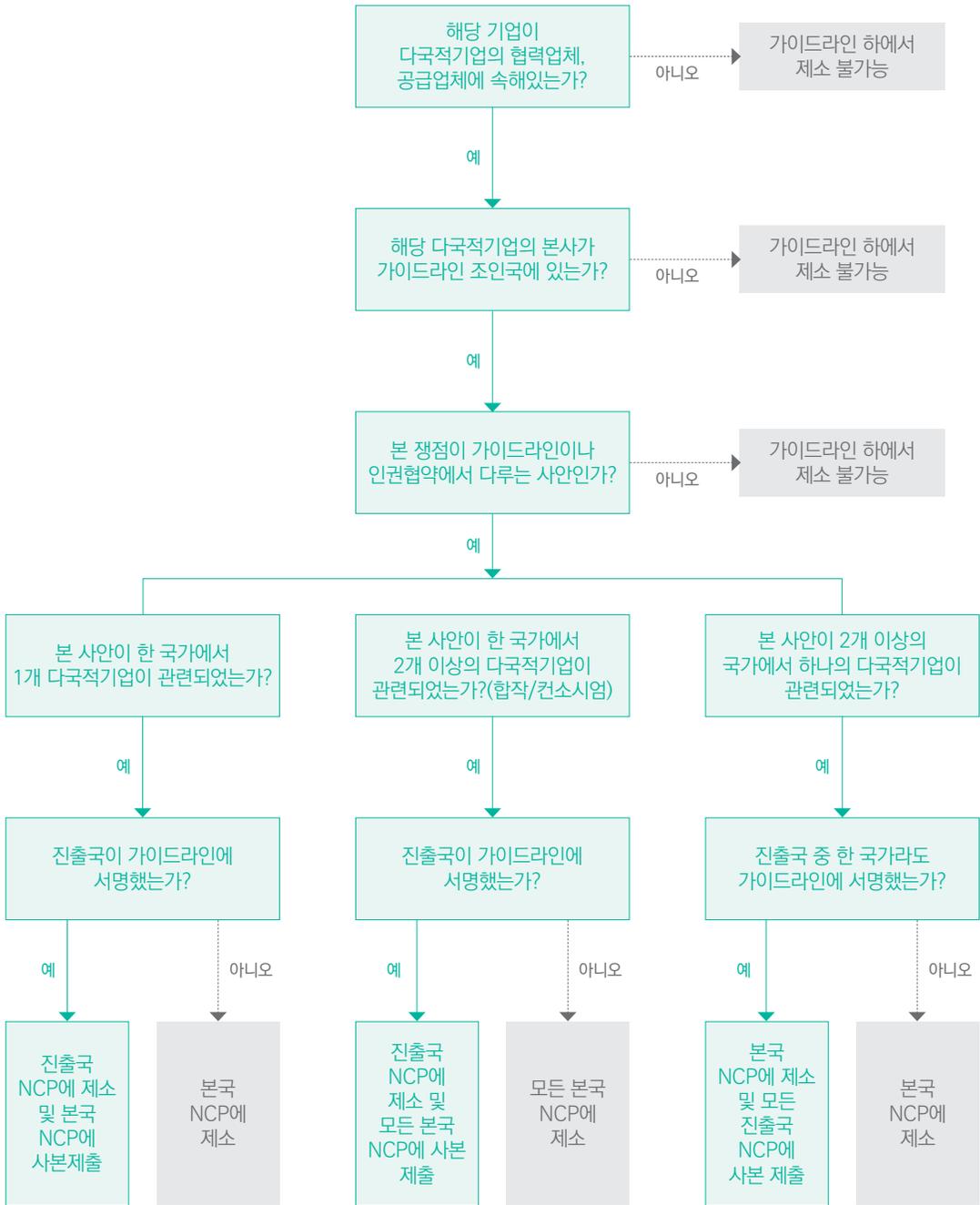
0~3개월

3~9개월

9~12개월

최종보고서/최종의견서의 내용은 당사자가 합의에 도달했는지, 중재가 실패했을 때 NCP가 사안에 대한 조사를 실시했는지 여부에 따라 다양하다. 결과에 관계없이 NCP는 모든 사안에 대해 최종보고서/최종의견서를 공개해야 한다. 또한 NCP가 관련 정부 부처에 최종보고서/최종의견서를 배포하는 것도 모범관행이다.

가이드라인에 적합한 사안인지에 대한 여부 체크



※ 출처 : TUAC, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises(Trade Union Guide), 2012

한-EU FTA를 중심으로 한 자유무역협정과 노동기준

한-EU FTA와 노동기준

자유무역협정을 중심으로 한 무역협상에서 무역과 노동기준을 연계하는 것은 국제적으로 인정된 노동기준보다 낮은 기준에서 생산된 제품이나 제품을 수출하는 국가에 대하여 무역 제재조치를 취할 수 있는 근거를 무역협정 내에 마련하는 것이다.

이에 따라 한국이 체결한 FTA 중 약 8개의 FTA가 실질적이고 분명하게 노동기준을 언급하고 있다. 그 중에서도 2015년 12월 13일 발효된 한-EU FTA는 노동과 환경분야에서 당사자(Parties)의 참여를 규정하는 '무역과 지속가능한 발전' 장을 처음으로 명시함으로써 한국 노동계의 관심을 집중시켰다.

한-EU 협정 제13장의 특징은 당사국이 무역협정에 관련한 정책을 결정하는 과정뿐만 아니라 그 영향을 평가하는 단계에서 경제, 사회, 환경 요소를 포괄적으로 고려하는 것이다. 제13장에 명시된 노동기준은 다음과 같다.

한-EU FTA 제13장에 명시된 노동기준

(13.4.3조) 양 당사자는 국제노동기구 회원국 지위로부터 발생하는 의무와 1998년 제 86차 국제노동기구 총회에서 채택된 작업장에서의 기본원칙 및 권리에 관한 국제노동기구 선언과 그 후속조치에 따라 자신의 법과 관행에서 기본권리, 즉 다음에 관한 원칙을 존중, 증진 및 실현하기로 약속한다.

- 가. 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적 인정
- 나. 모든 형태의 강제적 또는 강요에 의한 노동의 철폐
- 다. 아동노동의 효과적 폐지
- 라. 고용 및 직업상의 차별의 철폐

양 당사자는 대한민국과 유럽연합 회원국이 각각 비준한 국제노동기구 협약을 효과적으로 이행하겠다는 약속을 재확인한다. 양 당사자는 국제노동기구 핵심협약 뿐만 아니라 국제노동기구에 의해 “현행” 협약으로 분류된 그밖의 협약들을 비준하기 위해 계속적이고 지속적인 노력을 할 것이다.

(13.7.1조) 당사자는 양 당사자 간 무역 또는 투자에 영향을 미치는 방식으로, 작위 또는 부작위의 지속적 또는 반복적 과정을 통하여 자신의 환경 및 노동 법을 효과적으로 집행하지 못해서는 아니 된다.

(13.7.2조) 당사자는 양 당사자 간 무역 또는 투자에 영향을 미치는 방식으로 자신의 법, 규정 또는 기준을 면제하거나 달리 이탈하거나, 또는 면제하겠다고나 달리 이탈하겠다고 제의함으로써 무역 또는 투자를 장려하기 위해 자신의 법에 부여된 환경이나 노동 보호를 약화시키거나 감소시켜서는 아니 된다.

한국의 FTA 현황(2019년 11월 현재)	
발효	칠레 FTA, 싱가포르 FTA, EFTA FTA, ASEAN FTA, 인도 CEPA, EU FTA, 페루 FTA, 미국 FTA, 터키 FTA, 호주 FTA, 캐나다 FTA, 중국 FTA, 뉴질랜드 FTA, 베트남 FTA, 콜롬비아 FTA, 중미 FTA
서명	영국 FTA
타결	이스라엘 FTA, 인도네시아 CEPA
협상중	한중일 FTA, RCEP, 에콰도르 SECA, MERCOSUR, 필리핀 FTA, 러시아 FTA, 말레이시아 FTA, ASEAN FTA(추가 자유화), 인도 CEPA(개선), 칠레 FTA(개선), 중국 FTA(서비스·투자후속협상)
협상재개·개시 여건조성	PA, EAEU

※ 자료 : 산업통상자원부 웹사이트

이행 메커니즘

한-EU FTA는 노동기준 관련 양 당사자의 준수 노력을 이행하고 감독하기 위해 강제 및 제재장치보다는 사회적 대화와 전문가 권고 등에 기반한 유연한 이행 메커니즘 (soft enforcement mechanism)을 도입했다. 이러한 이행 메커니즘에는 △정부 간 협의의 △시민사회 대화 △전문가 패널 등이 있다.

- 정부 간 협의 : 연락사무소와 무역과 지속 가능 발전위원회가 담당한다. 연락사무소는 양 당사자의 행정부 내에 각각 지정 및 설치되며 상시적인 접촉선 역할을 담당한다. 무역과 지속가능 발전위원회는 양 당사자 행정부의 고위공무원으로 구성된 회의체로, 제13장에 규정된 내용의 이행을 감독하는 역할을 담당한다. 통상적으로 1년에 한 번씩 서울과 브뤼셀에서 교대로 개최된다.
- 시민사회 대화 : 국내자문단과 시민사회포럼을 통해 이뤄진다. 국내자문단은 제13장의 이행에 대한 자문 업무를 수행한다. 국내자문단 위원들은 환경, 노동, 기업 관련 단체들, 그리고 그밖의 이해당사자들을 대표할 수 있는 독립적인 시민사회 대표 단체들로 구성된다. 시민사회포럼은 양 당사자의 국내자문단 위원들로 구성되는 회의체로, 시민사회와의 대화 역할을 수행한다. 통상적으로 1년에 한 번씩 서울과 브뤼셀에서 교대로 개최된다.
- 전문가 패널 : 정부 간 협의를 통해 만족스럽게 다루이지 못한 사안의 검토를 위해 소집된다.

무역과 지속가능발전 장(chapter) 분쟁해결 절차

정부 간 협의 요청(서면)

- 한 당사자가 다른 쪽 당사자의 연락사무소에 서면 요청서 전달
- 협의는 협의 요청서가 전달된 후 신속하게 시작

정부 간 협의

- 상호 만족스러운 해결책에 도달하도록 모든 노력을 다해야 함.
- 그 해결책이 국제노동기구 등 기구의 활동을 반영하도록 보장해야 함.
- 양측 합의를 조건으로 국제노동기구 등 기구의 자문을 구할 수 있음.

(추가 논의 필요 시) 무역과 지속가능발전위원회 소집

- 달리 합의하지 않는 한 해결책은 공개

전문가 패널 소집 요청

- 정부 간 협의 요청 후 90일이 경과한 후 정부 간 협의에서 만족스럽게 다루어지지 않은 사안에 대해 한 당사자가 요청 가능

2개월 내

전문가 패널 구성(3인) 및 사안 검토

- 전문가 패널 후보자 명부(한국 6, 유럽연합 6, 제3국 6) 중 각 당사자가 해당국 후보자 중 1인씩을 각각 선정하고, 선정된 2인의 전문가가 제3국 의장 후보자 1인 선정

패널 구성 후 90일 내

전문가 패널 보고서 제출(권고·조언 등)

전문가 패널의 권고·조언 이행 점검

- 양 당사자는 이 장의 이행에 관한 전문가 패널의 자문이나 권고를 수용하기 위해 최선의 노력을 함.
- 전문가 패널 권고의 이행은 무역과 지속가능발전 위원회에 의해 점검.
- 전문가 패널 보고서는 양 당사자의 국내자문단에 이용 가능하도록 함.

SDGs(지속가능발전목표)

배경

SDGs(Sustainable Development Goals)는 2015년 제70차 UN 총회에서 192개 회원국 만장일치로 채택되었으며, 2030년까지 전 세계 빈곤을 종식하고, 지구를 보호하며, 모든 사람들이 평화와 번영을 누릴 수 있도록 하는 것을 목표로 한다. Leave no one behind(누구도 소외되지 않는다)라는 슬로건 아래, 17개 목표와 169개 세부목표 및 232개 지표를 제시하고 있다.

지속가능발전은 1992년 유엔환경개발회의에서 채택된 '지속가능발전을 위한 의제 21'에서 처음 제시되었으나 그동안 신자유주의 정치경제 패러다임에 밀려 부각되지 못하다가 2000년대 이후 선진국들의 장기적인 경제 저성장 흐름과 빈부격차 증대로

17개 목표

1 NO POVERTY  빈곤 퇴치	2 ZERO HUNGER  기아 종식	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING  건강과 웰빙	4 QUALITY EDUCATION  양질의 교육	5 GENDER EQUALITY  성평등	6 CLEAN WATER AND SANITATION  깨끗한 물과 위생
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY  깨끗한 에너지	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH  양질의 일자리와 경제성장	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE  산업, 혁신, 사회인프라	10 REDUCED INEQUALITIES  불평등 감소	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES  지속가능한 도시와 공동체	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION  책임 있는 소비와 생산
13 CLIMATE ACTION  기후변화 대응	14 LIFE BELOW WATER  해양 생태계 보호	15 LIFE ON LAND  육상 생태계 보호	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS  평화, 정의, 효과적인 제도	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS  목표 달성을 위한 파트너십	 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

※ 출처 : sustainabledevelopment.un.org

인한 경제·사회 위기의식이 높아지면서 새로운 정치경제 패러다임과 협력체계가 강력히 요구되자 20여 년 만에 다시 환기된 것이다.

후속 조치 및 점검 체계

유엔의 SDGs 이행점검 체계를 보면 4년마다 유엔총회에서 검토를 하고, UN ECOSOC(유엔 경제사회이사회)가 주최하는 정상급 회의인 HLPF(유엔고위급정치포럼, High-level Political Forum on Sustainable Development)에서 매년 주제를 선정하여 SDGs의 이행현황을 점검한다. UN은 4년마다 Global Sustainable Development Report(글로벌지속가능보고서)와 매년 SDGs 이행현황보고서를 발표하고, 각 국가들은 2030년까지 최소 2회의 국가보고서를 제출하도록 되어 있다. 2019년 기준 193개 UN회원국 가운데 74.6%가 SDGs 이행현황에 대한 국가보고서를 제출하였으며, 한국은 2016년에 제출한 바 있다.

SDGs와 노동권

SDGs는 △인류의 보편적인 문제(빈곤, 질병, 교육, 성평등 등), △지구 환경문제(기후변화, 에너지, 환경오염 등), △경제사회 문제(기술, 고용, 사회구조 등) 등 총 17개 주 목표(Goals)와 169개 세부목표로 이루어져 있으며, 한국도 이 목표 달성을 위해 2018년 K-SDGs(국가지속가능발전목표)를 수립, 발표하였다.

ITUC(국제노총)는 17개 목표 가운데 목표1(빈곤 퇴치), 목표5(성평등), 목표8(양질의 일자리와 경제성장), 목표10(불평등 감소), 목표13(기후변화 대응), 목표16(평화, 정의, 효과적인 제도) 등 6개 목표를 지속가능발전 달성을 위한 노조의 우선목표로 설정하였다. 이는 양질의 일자리 확대와 노동권 강화 없이는 지속가능발전을 위협하는 요인인 빈곤과 불평등의 해소가 불가능하기 때문이다.

특히 1990년대 이후 무분별하게 확대된 외주화와 비정규직 남용을 줄이고, 한국사회의 양극화 해소를 위해 목표8의 달성이 시급하다. 양질의 일자리는 신성장분야에서의 새로운 일자리 창출을 통해서 뿐만 아니라 기존 일자리를 노동권·적정소득·고용안정이 보장되는 일자리로 업그레이드함으로써 가능하다. 이를 위해서는 노동시장 전반에서 국제수준의 노동권을 보편적 기준으로 확립하고 노동권 사각지대를 해소해야 한다.

목표8 세부목표 및 지표

세부목표(12개)	지표(17개)
8.1 국가별 상황에 맞게 1인당 경제성장을 유지하고 특히 최빈국은 최소한 연간 7% GDP 성장을 유지	8.1.1 1인당 실질 GDP의 연간 성장률
8.2 고부가가치, 노동집약적 부문에 초점을 맞추는 것을 포함하여 다변화, 기술 향상 및 혁신을 통해 더 높은 수준의 경제 생산성 달성	8.2.1 취업자 1인당 실질 GDP의 연간 성장률
8.3 생산 활동, 양질의 일자리 창출, 기업가정신, 창의성과 혁신을 지원하는 개발 지향 정책을 촉진하고, 금융서비스에 대한 접근 등을 통해 영세·중소기업의 공식화와 성장 장려	8.3.1 비농업부문의 비공식 고용 비율(성별)
8.4 지속가능한 소비와 생산 10개년 계획에 따라 선진국들이 주도적으로 2030년까지 전세계 소비와 생산의 자원 효율성을 점진적으로 개선하고, 경제성장을 환경악화로부터 분리 시키도록 노력	8.4.1 재료 발자국(Material footprint), 1인당 재료 발자국, GDP당 재료 발자국
	8.4.2 국내 자원소비량, 1인당 국내 자원소비량, GDP당 국내 자원소비량
8.5 2030년까지 청년과 장애인을 포함한 모든 남성과 여성을 위한 완전하고 생산적인 고용과 양질의 일자리 및 동일가치노동에 대한 동일임금 달성	8.5.1 여성, 남성 노동자의 시간당 평균소득 (직업별, 연령별 및 장애인별)
	8.5.2 실업률(성별, 연령별, 장애인별)
8.6 2020까지 니트족 비율의 상당한 감소	8.6.1 15-24세 니트족 청년 비율
8.7 강제노동 근절, 현대판 노예, 인신매매, 소년병 동원 등 최악의 아동 노동 금지 및 2025년까지 모든 형태의 아동노동 종식을 위한 즉각적이고, 효율적 조치 단행	8.7.1 5-17세 아동노동 종사 아동 수 및 비율 (성별, 연령별)
8.8 이주(특히 여성 및 불안정 일자리 종사자)노동자를 포함한 모든 노동자를 위한 노동권 보호 및 안전한 노동환경 증진	8.8.1 치명적, 비치명적 산업재해 빈도율 (성별, 이주노동자 신분별)
	8.8.2 ILO 문헌과 국내법에 기초한 노동권 (결사의 자유 및 단체교섭)의 국가준수
8.9 2030년까지 일자리를 창출하고, 지역 문화와 상품을 홍보하는 지속가능 관광산업을 촉진하는 정책 고안 및 실시	8.9.1 총GDP 및 성장률 대비 관광산업 직접GDP 비율
	8.9.2 총일자리 및 일자리 증가율 대비 관광산업 일자리 수(성별)
8.10 은행, 보험 및 금융서비스에 대한 접근성을 확대하고 장려하기 위해 국내 금융기관의 역량 강화	8.10.1 성인 10만 명 당 상업은행 지점 수 및 ATM 수
	8.10.2 은행, 기타 금융기관 또는 모바일 금융 서비스업체에 계좌를 갖고 있는 15세 이상 성인 비율
8.A 최빈개도국에 대한 무역 관련 기술 원조를 위해 강화된 통합 프레임워크를 통해 개발도상국, 특히 최빈개도국을 위한 무역 지원 증대	8.A.1 무역거래 및 지불금 원조
8.B 2020년까지 청년 고용에 대한 글로벌 전략 수립 및 ILO의 Global Jobs Pact 이행	8.B.1 국가예산 및 GDP대비 사회보장 및 고용프로그램에 대한 총정부지출

※ 출처 : sustainabledevelopment.un.org/sdg8

기후변화

노동과 기후변화의 관계

기후변화와 이를 완화하고 적응하기 위한 기후정책은 사회 전반에 큰 변화를 가져온다. 기후변화에 의한 태풍과 집중 호우와 무더위 같은 극단적인 현상은 산업의 입지를 약화시킬 것이며, 기후변화를 완화하기 위한 온실가스 감축 정책은 에너지 가격을 올려 경제를 위축시키고 에너지 다소비 산업구조의 개편을 강제하게 될 가능성이 크다. 또한 기후변화에 따라 산업계는 국제사회의 규제와 규범과 같은 초국적인 요구, 국가 단위의 정책, 기후변화 자체에 따른 요구 등 다양한 이유로 변화를 요구받을 것이다. 기후변화와 기후변화를 완화하려는 여러 정책은 노동시장에도 다양한 방식으로 영향을 미친다. 먼저 기후변화 자체가 상품의 생산 조건을 변화시키거나 생산성을 변화시키는 경우가 있다. 연료 등 원자재 가격이 오르거나 날씨 변동으로 수확량이 줄 때처럼 농림어업이 겪는 환경 변화가 대표적이다. 그러나 기후변화에 관한 대중의 인식이 달라지고 관련 마케팅이 성장하면서 ‘소비자 행동’이 변화하는 흐름도 장기적으로 상품 생산과 노동시장에 영향을 미친다. 녹색상품과 친환경 상품, 또는 에너지절약형 차량 생산과 소비가 유도되기도 한다.

더욱 중요한 것은 기후변화 협약과 관련하여 도입되는 규제들이다. 여기에는 전통적인 규제 정책(배출기준 부과, 대중 교육 등)과 탄소 가격 부여(탄소세, 배출권거래제), 이노베이션 정책(지식 경영, 적응 지원) 등이 포함된다. 또한 후진국을 대상으로 하는 기후변화 관련 기술 이전, 재생가능에너지의 보급 지원을 위한 발전차액지원제도(Feed-in-tariffs)와 금융 제공 등 비제조업 영역의 노동시장에 미치는 영향도 점차 확대되고 있다.

또한 가뭄과 열대성 폭풍, 홍수, 해수면 상승 같은 극단적 기후 이벤트들이 고용에 부정적 영향을 미칠 가능성이 높다. 이에 따라 도시의 하부구조가 영향을 받으며 공장과 일자리도 이전될 수 있다. 실제로 기후 난민과 기후 이주민들이 국제적 문제로 대두되고 있다. 또한 기후변화는 전례없는 질병의 전파로 노동자의 유병률과 사망률을 높이고, 건설노동자와 같이 야외에서 일하는 노동자들의 노동조건을 악화시킨다.

국제사회의 대응

이러한 기후변화에 대한 위기감이 싹트던 1992년, 브라질에서 열린 유엔환경개발회의(리우회의)에서 기후변화와 관련된 국제협약이 채택되었고, 1994년 기후변화 협약이 공식 발효되었다. 이후 1995년부터는 매년 기후변화협약 당사국총회(COP)가 열려 공식적인 국제 협상을 벌이게 되었다.

국제사회가 합의하고 구속력을 지닌 첫 결과물은 1997년 COP3에서 합의되어 2005년에 공식 발효된 교토의정서이다. 그 특징은 선진국과 후진국을 두 그룹으로 나눠 선진국에 강제적 감축량을 명시한 것이다. 그러나 교토의정서는 지구온난화를 막는 데 부족하다는 비판이 끊이지 않았다.

이후 국제사회는 2005년 COP11부터 교토의정서 이후의 국제 기후체제를 준비하기 위한 논의에 들어갔고, COP13에서는 논의 완료 시점을 2009년 COP15로 규정짓는 “발리 행동계획”을 채택하여, ‘포스트 교토’ 체제를 2009년 안에 최종 합의한다는 로드맵이 만들어졌다.

그러나 2009년 코펜하겐에서 열린 COP15에서 합의가 무산되면서 이 약속은 무위로 돌아갔고, 대신에 각국의 교토의정서 적용을 2020년까지 연장하는 한편 2015년까지 ‘포스트 2020’ 체제를 논의하기로 결정했다. 그 결과로 나온 것이 2015년 말 파리의 COP21에서 채택된 “파리 협정(Paris Agreement)”이다.

가장 최근의 당사국총회는 2020년 영국 글래스고에서 개최될 예정이었던 COP26인데 코로나 19로 2021년으로 연기되었다.

파리협정(Paris Agreement)의 의의 및 특징

모두가 참여하는 포괄적(Universal and Comprehensive) 체제

교토 체제 하에서는 감축 의무 부담국가가 40여 개국으로 전세계 온실가스 배출량의 22%에 불과한 반면, 파리협정 체제하에서는 197개국으로 전세계 배출량의 95.7%(INDC 제출 161개국 기준). 교토의정서는 주로 온실가스 배출량 감축에 집중한 반면, 파리협정은 감축뿐만 아니라 적응, 자원, 기술이전, 투명성 등 다양한 분야를 포괄.

온도목표 합의

교토의정서는 온실가스 배출량 감축을 규정한 반면(1차 : 5.2%, 2차 : 18%) 파리협정은 온도 목표를 구체화(파리협정 제2조는 지구 평균 온도 상승을 2°C 보다 훨씬 아래로 유지해야 하고, 1.5°C까지 제한하도록 노력한다고 규정).

자발적 감축 목표 설정

교토의정서는 개별 국가에게 온실가스 감축목표를 할당하는 방식(Top-down)이었던 반면, 파리협정은 각 당사국이 스스로 온실가스 감축목표(NDC)를 설정(Bottom-up)하도록 규정.

선진국과 개도국 간 구분 비목록화

교토체제는 의무를 부담하는 부속서 1국가(선진국)와 감축 의무를 부담하지 않는 비부속서 1국가(개도국)를 명시적으로 목록화하여 구분하고 있는 반면, 파리협정은 목록화하지 않음.

주기적 점검 및 지속적 목표 강화 체제

교토의정서에는 규정되지 않았지만 파리협정에서는 감축 목표를 지속적·점진적으로 강화(5년마다 국제사회 차원의 종합적 이행상황을 점검하여 차기 감축 목표를 보다 강화).

교토의정서와 파리협정 비교

구분	교토의정서	파리협정
감축대상	선진국	모든 당사국
범위	온실가스 감축에 초점	감축, 적응, 이행수단(재원, 기술이전, 역량배양) 포괄
목표	온실가스 배출량 감축 (1차: 5.2%, 2차: 18%)	온도 목표 (2°C 이하, 1.5°C 추구)
목표 설정	하향식	상향식(자발적 공약)
의무 준수	징벌적(미달성량의 1.3배 패널티 부과)	비징벌적(비구속적, 동료압력 활용)
의무 강화	특별한 언급 없음	진전원칙(후퇴금지 원칙) 전지구적 이행점검(매5년)
지속성	매 공약기간 대상 협상 필요	종료 시점 없이 주기적 이행상황 점검

※ 출처: 외교부

www.mofa.go.kr/www/brd/m_20152/view.do?seq=365390&srchFr=&srchTo=&srchWord=&srchTp=&multi_itm_seq=0&itm_seq_1=0&itm_seq_2=0&company_cd=&company_nm=&page=3

국제노동단체와 국제이슈에 대한 이해 노동조합 국제활동 가이드

발행일

2020년 7월 16일

발행처

한국노동조합총연맹
서울 영등포구 국제금융로6길 26
T.02-6277-0000

편집·디자인

디자인한
T. 02.426.6810



한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

한국노동조합총연맹

서울 영등포구 국제금융로6길 26(우 07328)

Tel. 02.6277.0000 Fax. 02.6277.0023 Website. inochong.org