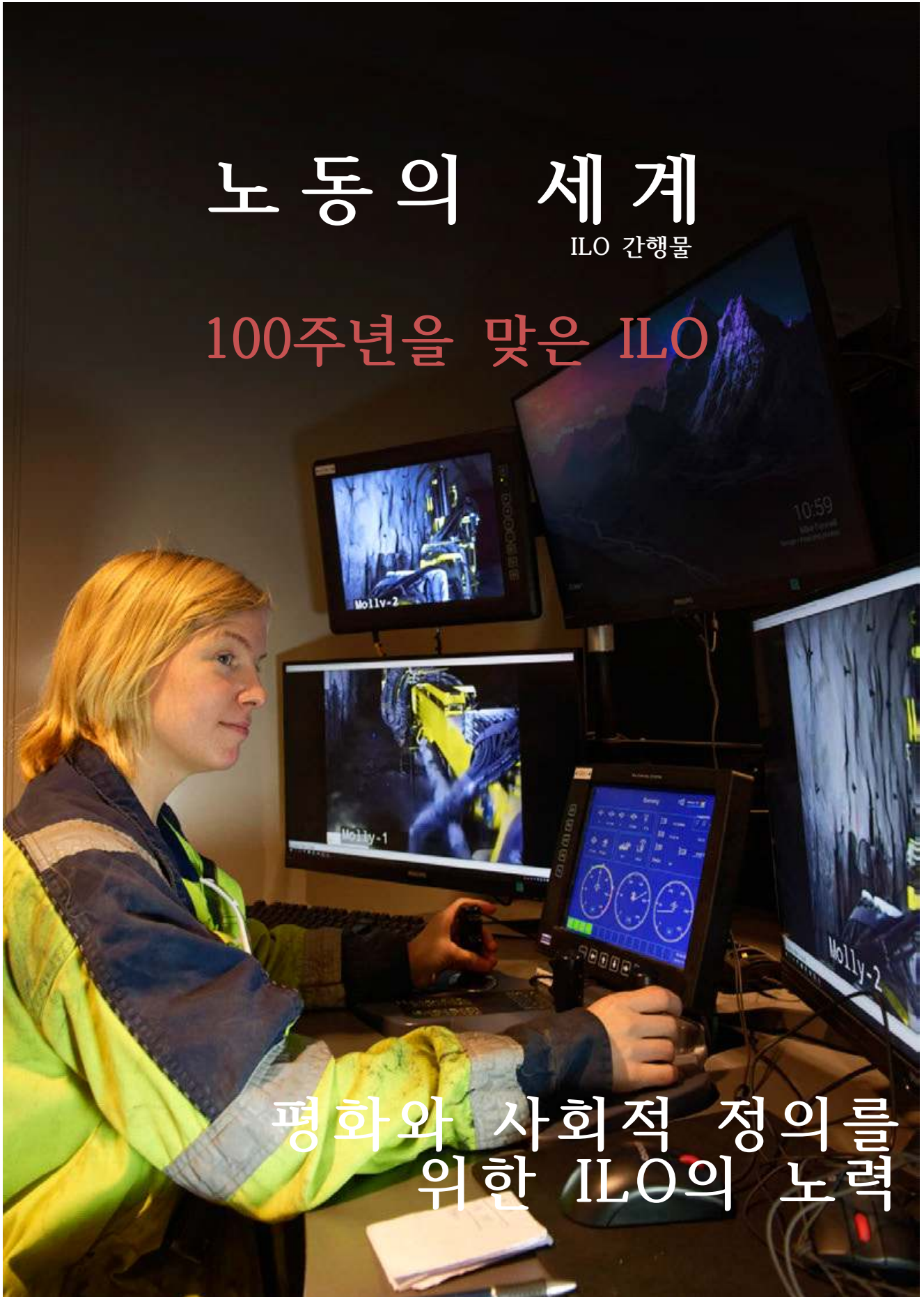


노동의 세계

ILO 간행물

100주년을 맞은 ILO

평화와 사회적 정의를
위한 ILO의 노력



노동의 세계(World of Work)는
ILO 소통공공정보과에서
영어, 프랑스어, 스페인어로 발행하는
간행물입니다.

편집
Hans von Rohland

제작
Carine Luchini

사진 편집
Marcel Crozet

기고자
Jonas Bausch, Seydina Alioune Diallo, Alejandro Iturrizaga, Jean-Luc Martinage,
Asmaa Rezk, Minette Rimando, Hans von Rohland

디자인
ILO 토리노

본 간행물은 국제노동기구(ILO)의 공식 문서가 아닙니다.

본 간행물에 포함된 의견은 ILO의 공식 입장이 아닙니다.
본 간행물에 사용된 지명은 해당 국가 또는 영토의 법적 지위,
그 주권, 국경 획정에 관한 ILO의 지지를 의미하지 않으며,
ILO의 입장과도 완전히 무관합니다.

본 간행물에 언급된 회사, 상품 공정의 명칭은
그에 대한 ILO의 지지를 의미하지 않으며,
누락된 경우에도 그에 대한 ILO의 거부를 의미하지 않습니다.

출처를 명시할 경우 글과 사진을 자유롭게
복제할 수 있습니다(포토 에이전시 사진 제외).
서면으로 복제 사실을 통지해주시면 감사하겠습니다.

모든 서신은 아래 주소로 보내주시기 바랍니다.
ILO Department of Communication and Public Information,
CH 1211 Geneva 22, Switzerland.

전화: +4122/799-7912
팩스: +4122/799-8577

이메일: ilo_magazine@ilo.org

www.ilo.org

표지, Marcel Crozet, ILO



■ 제네바 ILO 건물에 투사된 100주년 로고

편집자 서문

ILO 설립 100주년을 맞아 ILO가 거둔 성과가 무엇인지, 어떻게 그런 성과를 거둘 수 있었는지, 그리고 우리 앞에 놓인 과제와 기회는 무엇인지 살펴보려고 합니다. ILO는 양질의 일자리 창출을 촉진하고, 근로 조건과 근로자들의 삶을 개선시키기 위해 노력해왔을 뿐만 아니라, 대공황, 탈식민, 폴란드 자유노조 연대(Solidarity), 남아공의 아파르트헤이트 철폐 등과 같은 중요한 역사적인 변곡점마다 나름의 역할을 해왔습니다. 세계화 시대가 도래 한 후 ILO는 세계화의 사회적 측면에 주의를 기울일 것을 촉구해왔으며, 현재 ILO 임무의 초점은 사회적 정의가 실현되는 노동의 세계를 구축해야 한다는 지구적 과제에 맞춰져 있습니다.

노동의 세계 100주년 기념판은 ILO 역사 속의 중요한 순간들을 돌아보고, 세계 평화의 기초가 되는 사회적 정의를 실현하기 위한 ILO의 노력들을 소개하고 있습니다.

100주년 기념판의 기사들은 세계 곳곳에서 발견할 수 있는 양질의 일자리를 위한 과제와 기회를 담고 있습니다.

표지 기사인 두 광산 이야기(*A tale of two mines*)는 몇 가지 큰 차이점은 있을지언정, 선진국과 개발도상국이 직면한 과제가 결국 본질적으로는 매우 유사하다는 것을 보여줍니다.

이집트에 관한 기사에서 살펴보겠지만, 아프리카에서는 청년을 위한 일자리 창출이 가장 큰 과제입니다. 아프리카뿐만 아니라 남미에서도 비공식 경제가 가장 중요한 문제 중 하나입니다. 페루에서 진행 중인 섬유 산업 공식화 프로젝트를 통해 이 문제를 들여다 볼 것입니다.

누가 우리를 돌봐줄 것인가(*Who will look after us*)라는 제목의 기사는 독일이나 일본 같은 국가들이 직면하고 있는 인구 구조 변화의 압박에 대해 살펴보고, 로봇이나 이민자와 같이 현재 제기되고 있는 이 문제에 대한 대응책의 유효성에 대해 의문을 제기합니다. 모리타니에 대한 기사는 저개발국가의 기후 변화에 대한 대처와 녹색 일자리 창출에 대해 다루고 있습니다.

마지막으로 폭력 없는 노동의 미래를 만들기 위해 우리가 나아가야 할 길에 대해 살펴보고자 합니다. ILO가 현재 새로운 직장 내 폭력 및 괴롭힘 기준을 준비 중인 상황에서, 이 기사는 이 문제와 관련된 아이티의 사례를 소개합니다.

Hans von Rohland

노동의 세계 편집자



목 차



6

ILO 사무총장 가이 라이더 사설:
사람이 먼저인 노동의 미래



7

지나온 100년
ILO와 세계 역사의 주요 변곡점들



46

독일의 노인 돌봄:
누가 우리를 돌봐줄 것인가?



50

페루 섬유 산업 공식화를 위한
노력



포토 리포트

지상에서, 바다에서:
모리타니의 녹색 미래를
위한 노력

37



26



44

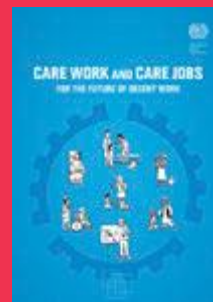
다가올 100년

- 두 광산 이야기
- 일자리의 미래: 스웨덴의 공장 자동화
- 필리핀의 사람을 위한 광업

이집트의 청년 일자리



52



57

주요 출판물

폭력 없는 미래

- 새로운 직장 내 폭력 및 괴롭힘 기준을 향해
- 베러 워크 프로그램의 아이티의 성적 괴롭힘에 대한 대응 강화



■ ILO 사무총장 가이 라이더, 노동의미래위원회 보고서 발표회에서

사설

ILO는 올해로 설립 100주년을 맞았습니다. 사회적 정의를 실현하고 양질의 일자리를 촉진하기 위한 정부, 근로자, 사용자의 공동의 노력이 자랑스러운 ILO 100년의 역사를 견인했습니다.

100주년은 ILO가 이뤄 낸 수 많은 성과들을 되돌아보기 좋은 시점입니다. 근로 시간의 제한이 없었다면, 주말에도 일을 해야 했다면, 임신한 근로자에 대한 보호가 없었다면, 우리는 지금쯤 어떤 삶을 살고 있을지 상상해보십시오. 그리고 강제 노동, 아동 노동과 싸우기 위해 ILO가 채택한 국제 규범이 세상을 어떻게 바꿔 놓았는지 생각해 보십시오.

그 밖에도 수 많은 사례들이 있으며, 그 중 일부는 노동의 세계 100주년 기념판에서도 찾아볼 수 있을 것입니다.

그러나 아직은 자화자찬에 빠져있을 때가 아닙니다.

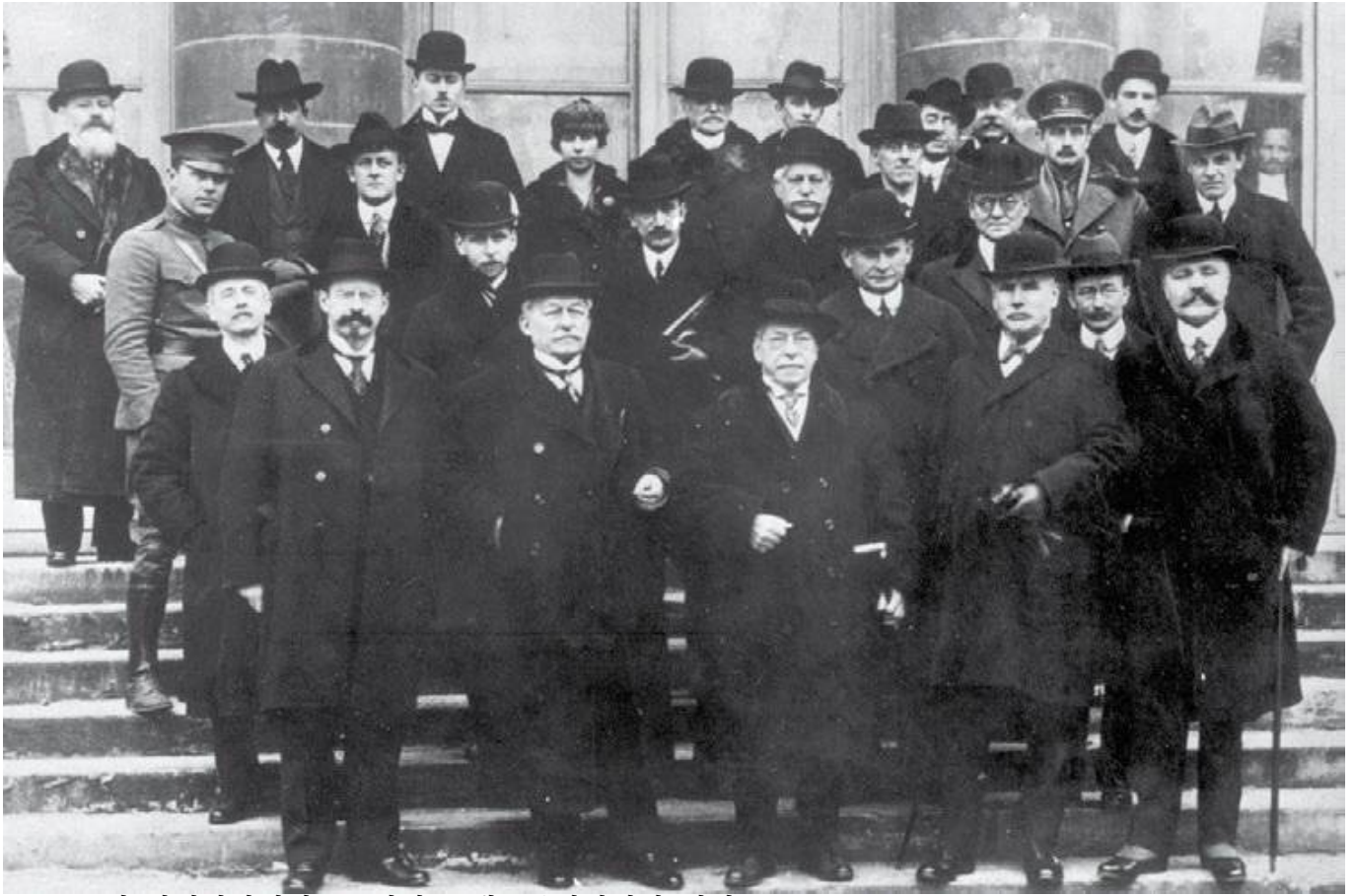
기술 혁신, 인구 구조 변화, 기후 변화로 인해 노동세계는 거의 모든 영역에서 전에 없던 빠른 속도의 혁명적인 변화를 겪고 있습니다. 일자리가 사라지고 있는 산업 부문도 있고 새로 창출되는 분야도 있습니다. 이런 변화에 대처하고 새로운 기회를 잡기 위해서는 우리 모두의 노력이 필요하며, 노동의 미래는 결코 정해져 있는 것이 아

니라는 신념이 있어야 합니다. 다행히도 우리는 우리 앞길을 인도할 길잡이를 가지고 있습니다: 사회적 정의 없이는 평화도 없다. 노동은 상품이 아니다, 표현의 자유와 결사의 자유는 지속적인 성장을 위한 전제조건이다, 빈곤이 남아 있는 한 모두의 번영이 위협을 받는다와 같은 ILO의 원칙이 바로 그것입니다.

그리고 우리에게 2019년 6월에 열린 제 108차 ILO 총회에서 논의된 사안을 정리한 노동의미래위원회의 기념비적인 보고서도 있습니다.

공정하고 지속가능한 미래를 향해 앞으로 나아가기 위해서는 사람에게 투자해야 합니다. 사람에게 투자해야 한다는 것은 일자리, 기술, 사회적 보호 뿐만 아니라 노동 시장 제도에도 투자해야 한다는 것을 의미합니다.

우리는 수동적인 관전자가 되어서는 안 됩니다. 지난 100년간 그랬듯이, 변화를 이끄는 선도자가 되어야 합니다.



■ 1919년 파리강화회의 중 열린 국제노동법위원회 회의

지난 100년

1차 세계대전이 끝난 후, 많은 국가들이 노동 조건 악화로 인한 경제적 불안정성으로 고통을 겪었고, 여론과 정치의 관심이 노동 문제에 쏠려 있었다. 이런 분위기 속에서, 노동 문제를 해결함으로써 사회적 정의에 기반 한 평화를 촉진하는데 기여하기 위한 목적으로 국제노동기구(ILO)가 베르사이유 조약을 통해 설립되었다.

지면을 통해 100년에 걸친 ILO의 역사를 전부 소개할 수는 없지만, ILO가 직면했던 난해한 과제들에 어떻게 대응해왔는지를 보여줄 수 있는 주요 사건들을 소개하고자 한다.

1919: 근로 조건: 새로운 흐름을 만들다

초창기 ILO의 활동을 주도한 것은 노동부 장관들과의 대화에 적극적으로 참여하고, 넘치는 에너지로 ILO 총회를 사로잡았던 초대 사무총장, 알버트 토마스(Albert Thomas)였다.

1919년 10월, 희망과 기대 속에 1차 ILO 총회가 열렸다. 워싱턴 DC에 모인 대표들은 노동의 세계와 관련된 베르사이유 조약의 조항들을 이행하기 위한 작업에 착수했다. 꼬박 1달이 지난 11월 29일에 끝난 1차 총회에서는 6개의 협약, 6개의 권고, 19개의 결의안이 채택되었다.

첫 번째 ILO 협약은 가장 유서 깊은 노동 관계 규범인 근로 시간에 관한 협약이었다. 근로 시간(공업) 협약, 1919(제 1호)는 하루 8시간, 한주 48시간 근무 원칙을 명시했다. 근로 시간 문제는 20년대, 30년대 내내 ILO의 주요 의제 중 하나였다.

오늘날 ILO 근로 시간관련 기준은 근로 시간, 일, 주 단위 휴식 시간, 연가에 대해 규정하고 있다. 이런 규범들은 근로 조건을 개선시켰으며, 이를 통해 경제적 생산성 향상에도 기여했다.

알버트 토마스를 기억하며

ILO의 초대 사무총장(1919-32)이었던 알버트 토마스는 “ILO 그 자체로 인식되었다. ILO의 설립 목적이었던 공정한 사회는 토마스의 일생에 걸친 열정이기도 했다.” 1920년부터 알버트 토마스와 함께 일했고 나중에 본인도 ILO 사무총장을 역임했었던 에드워드 J. 펠란(Edward J. Phelan)의 말이다.

알버트 토마스는 프랑스에서 기자, 정치인, 장관, 대사로써 화려한 경력을 쌓았다. 그러나 그가 1919년 ILO 사무총장으로 선출될 줄은 아무도 예상하지 못했다.

“그는 첫날부터 새로 맡은 일에 열정적으로 몰입했다... 그는 불과 몇 년 만에 런던에 있는 민간 주택에 직원 몇 명이 옹기종기 모여서 출발했던 ILO를 세계 곳곳에 영향을 미치는 국제기구로 탈바꿈시켜 냈다...”

그를 알던 사람들은 하나같이 토마스의 인격이 ILO가 첫 10년간 거두었던 성공에 크게 기여했다고 입을 모은다. 당시 운영위원회 위원장이었던 아툴 차터지(Atul Chatterjee) 경은 이렇게 말했다: “그는 당대 최고의 정치인 중 하나였다... 그의 비전과 열정은 사회적 정의를 넘어 국가 간의 선의와 상호 이해에 근거한 평화에까지 뻗어 있었다. 그는 보통 사람 여러 명이 해야 할 일을 혼자 해냈다. 관심을 가지지 않은 분야가 없었고, 청중을 사로잡는 연설가이기도 했다. 뛰어난 기억력만큼이나 두뇌 회전도 빨랐다. 그는 훌륭한 조직가였으며, 리더십과 기획력은 타의 추종을 불허했다.”

알버트 토마스는 1932년 숨을 거두었다. 그의 뒤를 이은 해롤드 버틀러(Harold Butler)는 1933년 ILO 총회에서 이렇게 말했다: “그는 사회적 조건 개선, 개인 인권 보호, 사회적 정의 발전을 ..., 토대로 한 전통을 구축하고 우리에게 물려주었습니다 ... 이런 그의 유산을 보존하고 강화하는 것이야 말로 그에게 바칠 수 있는 최고의 추도사일 것입니다.”



■ 초대 ILO 사무총장 알버트 토마스



■ 줄 고티에 (Jules Gautier), 1933, 협약 및 권고 적용에 관한 전문 가위원회 위원장

2018년 5월 28일 제 10차 ILO 총회 개최식에 참석한 가이 라이더 ILO 사무총장

1926년: 사회적 정의의 기준

ILO의 국제 노동 기준은 곧 사회적 정의의 잣대가 되었다. 1926년, 협약 비준국의 협약 이행을 지원하기 위해 독자적인 국제감시제도가 설립되었다. 같은 해에 독립전문가위원회가 설립되어 정부 보고서를 검토하고 국제 노동 기준 적용 실태 연례 보고서를 ILO 총회에 제출하기 시작했다.

오늘날 협약및 권고 적용 전문가위원회는 ILO 이사회가 임명하는 3년 임기의 저명한 법률가 20명으로 구성된다. 위원회의 역할은 국제 노동 기준 적용 실태를 공정하게 평가하는 것이다. 전문가 위원회와 기준 적용에 관한 총회 위원회의 보고서는 일반에 공개되어 있으며, 인터넷을 통해서도 내려받을 수 있다.

회원국의 요청이 있을 경우, ILO는 국제 노동 기준에 부합되는 국내 법령의 입안, 개정을 위한 기술적인 지원을 제공한다.

1929-1932년: 세계 경제 회복을 위한 “뉴딜” 정책 추진- 대공황 극복

1930년대 초, ILO는 당대 최고의 위기였던 대공황을 극복하기 위한 노력에 참여했다. 대공황은 1929년 시작되었으며, 많은 국가들이 대량 실업의 파도에 휩싸이면서 세계 경제 전체가 휘청이기 시작했다.

ILO는 ILO 프로그램과 활동에 고용 정책 촉진 목표를 추가하는 등 사회적 정의를 위한 ILO의 비전을 확대해나갔고, 이런 ILO의 노력은 세계적인 경제 위기 극복을 위한 국제적인 공조에 기여했다.



1932년 ILO 총회는 대공황 극복을 위한 포괄적인 통화, 무역, 공공 사업 정책을 촉구하는 결의안을 채택했다. 1930년대에는 당대의 진보적인 경제, 사회 정책과 맞물리면서 공공사업의 중요성이 강조되었다.

미국에서는 대공황을 불러 온 전통적인 통화 및 재정 정책이 루즈벨트 대통령의 뉴딜 정책으로 대체되었다.

1933년: 독일의 탈퇴

1933년 10월, 명맥만 유지하던 민주주의가 완전히 무너지면서 독일이 국제연맹과 ILO에서 탈퇴했다.

그해 6월, 국가 사회주의 독일 대표가 ILO 총회 중에 자리를 박차고 나갔다. 빌헬름 로이슈너가 이끌던 자유 노조 대신 히틀러의 독일 노동 전선 대표를 합법적 근로자 대표로 앉히려던 독일의 시도가 ILO 근로자 그룹의 반대로 실패했다.

로이슈너는 용감하게 나치 정권에 맞섰다. 그는 독일 귀국 후 체포되어 강제 수용소에 보내졌다가 ILO 사무총장의 개입으로 1934년 석방되었다. 그러나 히틀러 암살 시도에 깊숙이 개입되었다는 이유로 1944년 나치에 의해 살해되었다.

1936년: 최초의 미주 노동 총회

유럽에서 민족주의가 대두되고 나치 독일이 ILO를 탈퇴하는 가운데, 아메리카 대륙에서는 ILO의 활동 범위가 착실하게 넓어지고 있었다. 1934년 미국이 ILO에 가입했으며, 2년 후 칠레 산티아고에서 최초의 미주 노동 총회가 개최되었다. 21개 아메리카 대륙 회원국이 총회에 참여했으며, 코스타리카는 옵저버 자격으로 참여했다.

미주 노동 총회는 큰 성공을 거두었으며, 사회적 보험, 고용 및 실업 정책에 관한 기본 원칙을 규정한 결의안들이 채택되었다. 또한 이민과 아메리카 원주민 문제에 관한 연구가 ILO에 의뢰되었다.

국제노동총회: ILO의 동력

ILO 총회(ILC)는 국제 노동 기준을 채택할 뿐만 아니라 ILO의 기본 운영 원칙을 결정하는 역할도 한다.

오늘날 ILO 총회는 매년 6월 제네바에서 개최된다. ILO 회원국은 두 명의 정부 대표, 1명의 사용자 대표, 1명의 근로자 대표, 각각의 고문을 세계 노동 의회 역할을 하는 ILO 총회에 파견한다. 정부 대표는 노동 관련 부서 장관인 경우가 많다. 사용자, 근로자 대표는 국가 내에서 대표성이 높은 단체들의 합의를 통해 지명된다.

근로자 및 사용자 대표는 정부 대표의 시각과 정치적 이해관계에 이익을 제기함으로써 사용자 및 근로자의 시각을 ILO 총회에서 대표하는 역할을 한다. 모든 대표는 동등한 권리를 가지며, 자유롭게 의사를 표시하고 투표를 할 수 있다. 근로자 및 사용자 대표는 정부 대표와 다르게, 또는 상호 간에도 다르게 투표할 수 있다. 그러나 이런 다양한 입장 차이가 기본적인 사안에 대한 합의를 가로막지는 않는다.



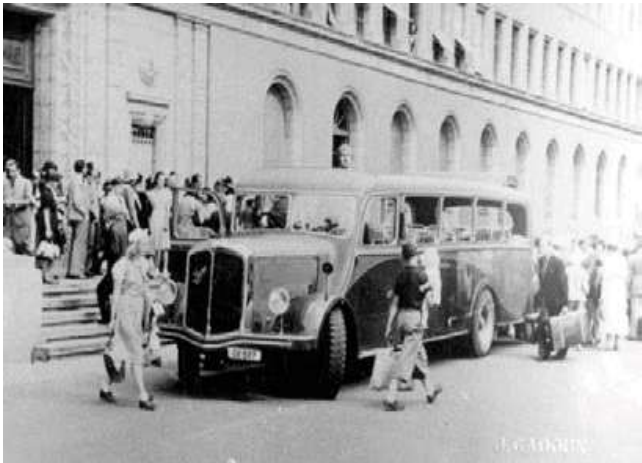
■ 1차 미주 회의에 참석한 칠레 대통령 아르투로 알레산드리 팔마 (Arturo Alessandri Palma)

1939-1941년: 세계 대전의 와중에서 살아남기 위한 ILO의 분투

2차 세계대전으로 ILO의 활동은 크게 위축되었다. ILO 설립의 기반이 된 국제 연맹은 그 기능을 완전히 상실했다.

1939년 전쟁이 시작된 후 얼마 되지 않아 스위스가 독일과 그 동맹국가 군대에 의해 포위되면서 더 이상 제네바에서 정상적인 활동을 이어갈 수 없게 되었다. 1940년 5월, ILO는 사무국을 캐나다 몬트리올의 맥길 대학으로 이전해야 했다.

당시 ILO 사무총장이었던 존 G. 위넛트(John G. Winant)는 그의 후임 에드워드 펠란에게 그의 앞날에 놓여 있는 과제에 대해 이렇게 설명한 바 있다.



■ 1940, 제네바를 떠나 몬트리올로 가기 위해 중간 기착지인 리스본으로 떠나는 ILO 직원들

“인류의 미래는 이번 전쟁에서 어떤 문명이 승리 하느냐, 전쟁 후 세계 질서가 어떻게 재편되느냐에 달려 있다. 따라서 민주주의의 사회적 전선을 지켜내고 확대하는 것이 ILO의 사명이 되어야 한다.”

연합국은 전쟁에 이기기 위해서는 근로자들의 적극적인 지원이 필요하다는 것뿐만 아니라, 총성이 멎은 후 민주주의와 사회적 진보를 지켜내야 한다는 것도 잘 알고 있었다. 이를 위해 ILO 같이 신뢰성이 높은 국제기구의 역할이 매우 중요했다.

ILO는 살아남아야 했을 뿐만 아니라, 전후 세계에서 자신의 역할을 새롭게 정의해야 하는 과제까지 떠안게 되었다. ILO 활동의 연장에 관한 논쟁의 중심에는 사회적 발전과 경제적 확장 사이의 관계에 대한 논쟁이 자리 잡고 있었다.

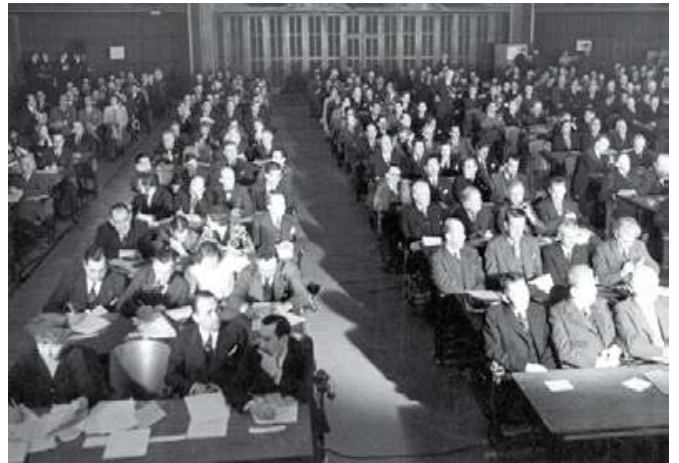
“항구적인 평화는 오직 사회적 정의를 통해서만 실현될 수 있다.”

1941년 10월, 콜롬비아 대학에서 어떤 협약이나 권고안에 대한 표결도 이뤄지지 않은 ILO “특별” 총회가 열렸다.

총회는 1941년 10월 6일 백악관에서 루즈벨트 대통령의 연설로 마무리되었다. 이 총회에서 경제적 문제에 대한 비중이 높아진 ILO의 새로운 역할에 관한 개념이 제기되었다.

1944년: 필라델피아 선언: 기본적인 인권, 경제적 권리 보장

연합군이 노르망디에 상륙한지 불과 몇 주 전인 1944년 4~5월, ILO의 목표와 목적을 새로 정립하기 위한 ILO 총회가 필라델피아에서 열렸다. “항구적인 평화는 오직 사회적 정의를 통해서만 실현될 수 있다”는 ILO 헌장의 정신에 따라 41개 회원국의 노사정 대표들은 전후 ILO의 생존을 뒷받침할 뿐만 아니라 오늘날 국제화와 상호의존성이라는 개념으로 알려져 있는 사회적 개념을 담은 시대를 앞서간 선언문을 채택했다.



■ 1944년 필라델피아 총회

필라델피아 선언을 통해 노동은 상품이 아니다, 표현의 자유와 결사의 자유는 지속적인 진보와 밀접하게 관련되어 있다, 빈곤이 남아 있는 한 모두의 번영이 위협받는다는 같은 기본 원칙들이 확립되었다. 또한 “인종, 신념, 성별과 무관하게 모든 인간은 자유와 존엄성, 경제적 안정과 기회균등이 보장되는 조건에서 물질적 복지와 정신적 발달을 추구할 권리가 있다”는 원칙도 확립되었다.

ILO가 전후에도 살아남았을 뿐만 아니라 다시 적극적으로 활동할 수 있게 된 배경에는 필라델피아 선언이 있었다. 필라델피아 선언을 통해 정립된 원칙은 1944년 당시만큼이나 오늘날에도 유효한 원칙으로 남아 있다.

1948년: 결사의 자유: ILO의 기반 강화

필라델피아 선언은 결사의 자유, 단체교섭권에 관한 새로운 ILO 기준 채택으로 가는 길을 열었다. 1948년, 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 1948(제 87호)이 ILO 총회에서 채택되었다. 사용자 및 근로자 조직을 결성할 권리는 사회적 파트너 사이의 건설적인 단체교섭과 사회적 대화를 위한 전제조건이다.

■ 1948 결사의 자유: ILO의 기반 강화



결사의 자유와 단결권은 1년 후 채택된 단결권 및 단체교섭에 관한 협약 1949(제 98호)를 통해 보호된다.

1949년: 개도국에 대한 기술 지원

탈식민지 바람이 불면서 많은 국가들이 독립하여 ILO에 가입함으로써 ILO의 가치와 원칙에 함께 했다. 새로 가입한 국가들은 법률, 정책, 프로그램, 제도 개발을 위해 ILO에 도움을 요청했다.

1949년, 기존 회원국과 신규 가입국을 대상으로 한 이와 같은 지원 활동이 개시되면서 ILO의 조직과 활동이 크게 변화했다. 첫 번째 대규모 기술 협력 프로그램은 1952년 시작된 안데스 프로그램이었다. 전문가들로 구성된 팀이 페루, 볼리비아, 에콰도르, 그리고 추후 아르헨티나, 칠레, 콜롬비아, 베네수엘라를 방문하여 현지인들과 협력하여 농업 및 생활 조건 개선 활동을 지원했다.



■ 1949 개도국에 대한 기술 지원

“단합”할 수 있는 권리에서 단결권까지

단결권은 민주주의 핵심적인 권리이다. 노조 지도자들은 민주주의 발전을 위한 투쟁에 앞장선 경우가 많으며, 그 과정에서 많은 지도자들이 자신의 신념이나 행동으로 인해 암살, 투옥, 추방되었다.

유럽의 근로자들은 1750년경부터 단결하기 시작했다. 그리고 이런 활동을 금지하는 법률과 규칙이 제정되었다. 예를 들어 영국의 경우, 근로자 단체의 결성을 금지한 단합법(Combination Act) 1799가 25년간 유효하게 적용됐다.

그러나 시간이 지나면서 근로자의 단결권이 서서히 자리잡기 시작했다. 1919년 체결된 베르사이유 조약과 ILO 헌장은 “결사의 자유 원칙”을 인정했다.

ILO도 단결권을 보장하는 노동 기준을 즉시 채택하지는 못했다. 결사의 자유, 단결권 및 단체교섭권을 규정한 협약 제 87호, 98호는 각각 1948년, 1949년이 되어서야 채택되었다.

그리고 70년이 지난 지금, 이 두 협약은 187개 ILO 회원국 중 각각 155개, 165개국에서 비준되었으며, 각국의 헌법과 법률에 명시되었다. 강력한 결사의 자유, 원활한 단체교섭은 사용자와 근로자에게 동등한 협상력을 부여하며, 이는 공평하고 공정한 협상 결과를 이끌어내기 위한 기본 전제가 된다. 단체 교섭을 통해 노사 양측은 원활한 노사 관계를 정립하고, 노동 분쟁으로 인해 발생하는 비용을 절감할 수 있다.

1951년, ILO는 사용자 단체와 근로자 단체가 ILO 헌장에 명시된 결사의 자유 원칙 위반 행위를 제소할 수 있는 전례 없는 제도를 도입했다. 관련 협약을 비준하지 않은 국가의 사용자/근로자 단체도 이 제도를 활용할 수 있다. ILO 결사의 자유 위원회를 비롯한 감독 기구들은 세계 모든 국가에서 결사의 자유가 기본적인 인권 차원에서 보장되도록 하기 위해 노력하고 있다.

1973년 칠레에서 쿠데타가 발생했을 때, 유일하게 ILO만이 칠레에 입국해서 인권 보장 문제에 대한 조사를 할 수 있었다. 칠레 군사 정권이 가했던 결사의 자유에 대한 최악의 탄압은 1979년에 멈췄지만, 칠레의 민주주의 회복은 더 오랜 시간을 기다려야 했다.

협약 제 87호, 98호는 근로자와 사용자 양쪽 모두의 권리를 규정하고 있다. 그 사례가 많지는 않지만 ILO 감독 기구가 사용자의 권리를 적극적으로 보호했던 경우도 있었다. 가장 최근의 사례로는 베네수엘라 조사위원회를 들 수 있다.

결사의 자유 원칙은 ILO의 핵심 가치이다. ILO 헌장(1919), ILO 필라델피아 선언(1959), ILO 기본 원칙 및 노동권에 관한 선언(1998)에도 결사의 자유 원칙이 명시되어 있다. 세계인권선언(1948)도 결사의 자유는 기본적인 인권으로 보장된다.

새로운 도전: 활발해진 기술 협력

2차 대전이 끝난 후 수십 년 간 ILO는 아프리카 지역에서 활동을 크게 늘려갔으며, ILO의 가치를 널리 전파하기 위한 수단으로 기술 협력을 널리 활용했다.

ILO가 처음 설립됐던 1919년 당시에는 회원국의 대부분이 산업화된 유럽 국가들이었지만, 40년대, 50년대를 거치면서 아프리카, 아시아 지역의 많은 신생독립국들이 ILO에 가입했다. ILO는 신규 회원국들이 직면하고 있는 개발 과제를 지원하기 위해 기술 협력에 관심을 기울이기 시작했다.

1944년 필라델피아 선언, 그리고 이 선언에 명시된 “모든 인간”의 동등한 권리 인정은 ILO가 1945년 이후의 탈식민주의 시대에 적극적으로 대응할 수 있는 사상적 근거가 되었다.

1956년까지 약 40개국이 ILO의 지원을 받았다. 그러나 ILO의 자원은 제한적이었고 지원 활동은 주로 유럽(특히 동유럽), 아시아, 라틴 아메리카, 중동 지역의 직업 훈련 쪽에 맞춰져 있었다.

이런 새로운 프로젝트를 제대로 시행하기 위해서는 현장 활동을 늘려야 했으며, 이를 위해서는 ILO 창립 당시와는 다른 조직 구조가 필요하다는 목소리가 대두되었다.

아프리카 국가들이 식민지를 벗어나기 시작하면서 큰 변화가 찾아왔다. 1959년 1월, ILO는 나이지리아 라고스에 최초의 아프리카 사무국을 열었다(1959년은 나이지리아가 독립하기 1년 전이다).

아프리카에서 개최된 최초의 아프리카 지역 총회도 바로 라고스에서 열렸다.

60년대를 지나면서 ILO 가입국의 수는 빠르게 늘어나서 41개국이 추가로 ILO에 가입했다. 그러면서 점차 ILO 역할의 초점도 기준 정립, 유럽의 산업화된 근로자에서 기술 협력 사업으로 대표되는 다양한 분야에 걸친 보다 국제적인 활동으로 옮겨갔다.

초기에는 직업 훈련 위주로 진행되던 협력 사업도 점차 다양한 분야로 확대되었다. ILO 현장의 완전 고용 조항과 고용 정책 협약, 1965(제 122호), 충분한 생활 임금 조항, 세계인권선언의 관련 조항의 실현을 촉진하는 것을 목표로 하는 개발 이슈가 전면으로 부상했다.

이런 의미에서 기존 개발 전략이 산업화와 경제 성장에만 초점을 맞추고 대다수의 일반 시민들을 위한 고용과 사회적 진보는 도외시해왔다는 인식을 바탕으로 1969년 시작된 세계고용프로그램(WEP)은 ILO의 새로운 도전을 위한 중요한 전기가 되었다.



1951년: 성평등: 여성을 위한 보다 많은, 그리고 보다 나은 일자리

노동 시장에 진입하는 여성의 수가 늘어나면서 ILO의 “여성 문제”에 대한 인식이 인권의 문제이자 평등의 문제로 바뀌기 시작했다.

이렇게 동등 보수 협약, 1951(제 100호) 채택으로 가는 길이 열렸다. 이 협약은 3년 전에 채택된 세계인권선언에 명시된 “동일 노동, 동일 임금” 원칙에서 몇 걸음 더 나아갔다.

■ 1951 성평등: 여성을 위한 보다 많은, 그리고 보다 나은 일자리

여성 노동의 과거와 현재 - 극과 극의 변화

ILO는 노동 성평등과 여성의 권리 강화를 위해 최전선에서 활약해온 국제기구 중 하나다. 노동 세계의 성평등은 ILO 현장에도 명시되어 있으며, 그동안 ILO가 채택한 여러 국제 노동 기준에서도 중요한 가치로 반영되어 있다.

그러나 ILO 초창기에는 야간 작업(여성) 협약 1919(제 4호)처럼 여성이 특정 작업에 종사하는 것을 금지하는 협약이 주로 채택되었다. 공장이나 광산과 같은 특정 직종에서 여성이 근무하는 것을 금지하는 협약이 채택된 것도 당시의 시대적 한계를 반영한 것이라고 할 수 있다.

그러나 시대가 바뀌면서 ILO 구성원들도 그에 따라 변화된 국제 노동 협약의 채택을 시도하기 시작했다.

야간 작업 금지 협약이 그 대표적인 사례이다. 사람들의 시각이 바뀌면서 1919년 협약은 야간 작업 (여성) 협약(개정), 1948(제 89호)으로 개정되었다가, 1990년 의정서로 폐기되었다. ILO는 사회적 진보와 현대적 사고 방식을 바탕으로 여성 근로자를 최대한 보호할 수 있는 새로운 균형점을 모색했다.

ILO는 고용 시장과 임금에서 성별 간 격차를 줄이기 위해 오랫동안 싸워왔다.

여성의 노동 생활에 특히 큰 영향을 준 ILO의 핵심 4대 협약은 다음과 같다: 동일 임금 협약, 1951(제 100호); 차별 (고용 및 직업) 협약, 1958(제 111호); 가족부양의무 근로자 협약, 1981(제 156호); 모성 보호 협약, 2000(제 183호).

오늘날 ILO는 같은 가치의 일을 하는 남성과 여성이 동등한 보수를 받도록하는 것을 목표로 하는 동등보수 국제연대 (EPIC)에도 적극적으로 참여하고 있다. 동등보수 국제연대는 ILO, OECD, UN 여성기구를 포함하여 국제 사회, 지역, 국가 단위의 다양한 관련 단체들과 협력하고 있다.

“동일 가치 노동 동일 임금 원칙은 ILO 1919 현장에도 명시되어 있다. 우리는 무려 100년을 기다려왔으며, 이제 이 원칙을 실현시키기 위해 다 함께 노력해야 합니다.” 2017년 9월에 열린 EPIC 출범식에서 ILO 사무총장 가이 라이더가 한 말이다.

여성 노동과 관련하여 임금 차별, 여전히 여성이 더 많은 부담을 떠 안고 있는 가사 노동과 그로 인한 일과 가족 사이의 균형 문제, 부족한 돌봄 서비스, 차별 대우 등과 같이 다양한 현안들이 아직 산적해 있다.



■ 아파르트헤이트 선언 채택

1951년: 아파르트헤이트 선언 채택

남아프리카공화국의 아파르트헤이트 정책에 대한 싸움은 차별에 반대하는 ILO 정책의 첫 번째 시험 무대였다. 1964년, ILO 총회는 남아프리카공화국의 아파르트헤이트 정책에 반대하는 선언을 만장일치로 채택했으며, ILO 노동 시장 분리주의(apartheid) 철폐 프로그램을 승인했다.

이 선언의 요지는 동등한 기회 원칙을 재확인하고, 남아프리카공화국이 아파르트헤이트 정책을 포기할 것을 요구하는 것이었다. 남아프리카공화국은 공식적으로 제명을 당할 상황에 처하자 1964년 3월 11일, 스스로 ILO를 탈퇴했다. 1964 선언은 ILO 사무총장이 남아프리카의 상황에 대한 특별 보고서를 매년 제출하도록 하고, ILO 총회 특별위원회에서 제출된 보고서에 대해 논의하도록 하는 내용도 포함되어 있었다.

■ 노르웨이 의회 노벨위원회 아
세 리오네스(Aase Lioneas)
위원장 으로부터 노벨 평화상
을 수상하는 데이비드 모르스
(David Morse) ILO 사무총장



이 보고서는 25년 이상 남아프리카공화국에 대한 보이콧과 제재 정책에 기여했으며, 아파르트헤이트에 저항하는 남아프리카공화국 내 자유주의 운동과 노조의 투쟁을 지원했다.

남아프리카공화국은 아파르트헤이트가 공식적으로 폐기된 지 3년, 넬슨 만델라가 대통령으로 당선된 지 10일이 지난 1994년 5월 26일에 ILO에 재가입했다.

1964년: 국제 훈련 센터

특히 최근 ILO에 가입한 개발도상국을 대상으로 ILO의 새로운 역량 강화 프로그램은 이탈리아 토리노의 국제 훈련 센터 건립으로 이어졌다. 1965년 10월, 아시아, 아프리카, 남미에서 온 40명의 첫 번째 교습생들이 캠퍼스에 도착했다. 그 후로 190개국에서 온 수만 명의 사람들이 센터의 교육 훈련 과정을 이수했다.

국제훈련센터는 근로자 및 교관을 대상으로 하는 직업 훈련 과정으로 설립되었다. 그러나 시간이 지나면서 ILO 구성원과 협력 기구의 정책 결정자, 경영인, 실무자, 훈련 교관을 대상으로 한 고위 교육 훈련 과정으로까지 확대되었다.



1969년: 노벨 평화상

설립 50주년을 맞는 1969년, ILO는 사회적 정의와 세계 평화에 기여한 공로를 인정받아 노벨 평화상을 수상했다.

노벨위원회 위원장 아세 리오네스(Aase Lioneas)는 시상 연설에서 ILO 제네바 본부 건물 초석에 새겨진 “Si vis pacem, cole justitiam”(평화를 원한다면, 정의의 씨를 뿌려라)라는 문구를 인용했다. 리오네스 위원장은 ILO 만큼 그 사명에 걸맞는 활동을 전개해온 기구는 없었다고 시상 이유를 밝혔다.

그리고 그녀는 이렇게 시상 연설을 마무리했다. “ILO의 가장 중요한 사명은 다가올 새로운 세상이 사회적 정의에 기초한 세상이 되도록 하는 것입니다.”

1973년: 아동 노동에 대한 투쟁

ILO는 설립 초창기부터 아동 노동 문제에 깊은 관심을 가지고 있었다. 그러나 아동 노동은 여전히 세계 곳곳에서 심각한 사회적, 경제적 문제를 일으키고 있다. 지난 10년 간 아동 노동 철폐를 위한 노력이 어느 정도 결실을 거두기는 했지만, 그 감소 속도는 지역마다 다르게 나타나고 있다.

이런 현상은 사실 새로운 것은 아니다. 역사적으로 볼 때 오늘날의 선진국들도 아동 노동을 완전히 철폐하기 까지 몇 세대가 걸렸다. 한때는 선진국에서도 수백만명의 아동들이 광산, 제분소, 농장, 도시의 거리에서 오늘날 개발도상국들에서 찾아볼 수 있는 것과 거의 비슷한 형태의 노동에 시달려야 했다.

1919년 열린 1차 ILO 총회(ILC)에서 39개국 대표자들은 산업 현장에서 일할 수 있는 최저 연령을 14세로 정했다. 1년 후, 해상 근무 최저 연령이 채택되었으며, 1921년에는 농업에도 같은 기준이 적용되었다.

그러나 이런 종류의 협약이 모든 부문으로까지 확대되는데는 시간이 걸렸다. 1973년이 되어서야 경제의 모든 부문에 적용되는 고용가능최저연령 협약 제 138호(1973)이 채택되었다.

■ 1964 국제 훈련 센터

90년대 들어서 최악의 형태의 아동 노동을 종식 시키는 문제를 최우선적으로 처리해야 한다는 공감대가 형성되기 시작했다.

정확한 문구를 무엇으로 할 것인가를 두고 2년간 격렬한 논의를 거친 끝에 최악의 형태의 아동 노동에 관한 협약, 1999(제 182호)가 ILO 총회에서 만장일치로 채택되었다. 협약이 만장일치로 채택되는 것은 매우 드문 경우이며, 이례적으로 많은 국가들이 신속하게 협약을 비준했다. 협약 제 138호를 비준한 회원국이 85%인데 반해, 협약 제 182호를 비준한 회원국은 95%에 달한다.

아동 노동 문제를 해결하기 위한 진정성 있는 노력이 세계적으로 전개되고 있다. 선진국의 경험에 뿌리를 둔 이 움직임은 1989년 UN 아동권리협약이 채택되면서 본격적으로 활기를 띠기 시작했으며, 1992년 ILO 국제아동노동철폐프로그램(IPEC)으로 제도화되기에 이르렀다. 1997년 열린 암스테르담, 오슬로 총회에서 협약 제 182호 채택을 촉구하면서 아동 노동 철폐를 위한 노력에 다시 한 번 힘이 실렸다.

2016년, 아동 노동 및 강제 노동 철폐를 위한 ILO 중점 프로그램이 출범했다(IPEC+). 2017년 11월 아르헨티나 부에노스아이레스에서 개최된 제 4차 지속적인 아동 노동 철폐에 관한 세계 총회에 참가한 약 100개국 대표들은 2025년까지 모든 형태의 아동 노동을 철폐하기 위한 행동에 즉각적으로 돌입할 것을 약속했다.

■ 1973 아동 노동 철폐: 가속화되고 있는 움직임



■ 1977 MNE 선언을 통한 기업의 사회적 책임 강조

1977년: MNE 선언을 통한 기업의 사회적 책임 강조

1977년, ILO 이사회는 다국적기업과 사회 정책에 관한 삼자선언(MNE 선언)을 채택했다.

이 선언에 담긴 원칙은 고용, 교육훈련, 근로/생활 조건, 산업관계에 적용되는 다국적기업(MNE), 정부, 사용자 단체, 근로자 단체를 위한 지침의 역할을 한다. MNE 선언은 관련 ILO 협약과 권고를 통해 뒷받침되고 있다.

MNE 선언에 뒤이어 1999년 채택된 UN 글로벌 컴팩트, 기업 및 인권에 관한 UN 지침 등과 같은 여러 국제 이니셔티브들이 잇따라 채택되었다. MNE 선언은 삼자주의에 입각한 사회적 대화 절차를 통해 채택되었다는 점에서 여전히 중요한 의미를 가지고 있다.

MNE 선언은 점점 국제화되고 있는 세계 경제의 변화에 발맞춰 여러 차례 개정되었으며, 세계적으로 노동의 사회적 책임에 대한 인식을 제고하는 중요한 도구의 역할을 하고 있다.



1981년: 레흐 바웬사(Lech Walesa)의 ILO 총회 연설

1981년 ILO 총회에서 폴란드 근로자 대표 레흐 바웬사가 근로자의 자기 관리, 사회적 정의, 노조의 독립성을 주제로 연설을 했다. 그의 등장은 큰 반향을 불러 일으켰다. 불과 1년 후에 그는 그단스크 조선소 파업을 주도했으며, 폴란드 정부가 근로자의 단결권과 노조의 독립성을 보장하는 그단스크 합의에 서명하도록 했다.

그러나 1981년 12월 계엄령이 선포되면서 노조는 불법화되었고, 당시 1,000만 명의 노조원이 가입되어 있던 바웬사의 노조 연대(Solidarity)도 이 조치를 피해갈 수 없었다. 1982년 6월, 프랑스와 노르웨이 근로자 대표가 폴란드가 스스로 비준한 ILO 결사의 자유 협약 위반을 위반했다는 이유로 폴란드를 제소했다.

곧 조사 위원회가 구성되어 이 사안에 대한 조사에 착수했다. 조사위원회 보고서는 폴란드가 여러 ILO 협약을 위반했다는 결론을 내렸으며, 폴란드 정부와 노조가 이 문제를 해결하기 위해 함께 노력할 것을 권고했다. 폴란드는 ILO 탈퇴의사를 공식적으로 통지했지만, 후에 철회했다. 표 폴란드 근로자의 독립 노조에 대한 꿈은 1989년, 노조 연대가 다시 합법 노조의 지위를 되찾으면서 마침내 실현되었다. 그리고 바웬사는 1990년 폴란드의 대통령이 되었다.

1981년: 산업안전보건 개선

모든 ILO 회원국들이 이미 실행되고 있는 최선의 예방 대책을 적용했다면 약 80%의 업무상 사망 및 사고가 예방 가능했다는 연구 결과가 있다. 1919년 이래로 ILO가 채택한 189개 협약 중 거의 절반 정도에 안전 보건과 관련된 내용이 포함되어 있다.

60년대 이래로 개발도상국에서 안전 보건 문제가 중요한 이슈로 부상했다. 이는 1976년, 통합 연구 기술 협력 프로그램인 근로조건및환경개선프로그램(PIACT)의 출범으로 이어졌다.

■ 1981 ILO 총회에서 연설하는 레흐 바웬사

1981년, ILO 총회는 산업안전보건협약, 1981(제 155호)을 채택했다. 이 산업안전보건 기초 협약은 여러 산업 부문에 걸친 포괄적인 위험요소에 대해 다루고 있다. 산업안전보건 관련 기준의 핵심은 예방이며, 이 원칙은 산업안전보건 증진체계 협약, 2006(제 187호) 및 관련 권고(제 197호)에도 명시되어 있다. 권고 제 197호는 국가 안전보건 관리 체계와 함께 국가 차원의 정책, 체계, 프로그램을 통해 예방 안전보건 문화를 증진하는 것을 목적으로 한다.

1989년: 원주민과 부족민: 권리의 제도화

3억 5천만 명에 달하는 전 세계 원주민들의 권리에 대한 오늘날 논의의 대부분은 ILO의 이 문제에 대한 활동에 기반하고 있다.

ILO 총회는 원주민과 부족민 문제와 관련하여 단 두 개의 협약만을 채택한 바 있다: 원주민 및 부족민 협약, 1957(제 107호), 원주민 및 부족민 협약, 1989(제 169호).

■ 1981 산업안전보건의 필요성





■ 1989 원주민, 부족민: 권리의 제도화

협약 제 107호를 개정한 협약 제 169호는 원주민과 부족민이 자신들에게 영향을 미치는 정책과 프로그램에 대해 협의하고 과정에 참여할 수 있는 권리를 명시하고 있다. 또한 원주민과 부족민의 기본적인 권리를 보장할 의무도 명시하고 있다. 협약 제 169호는 또한 관습, 전통, 토지권, 원주민 지역에서 발견된 천연 자원의 사용, 직업 훈련, 수공예 및 지역 산업, 사회 보장, 보건, 교육, 외국과의 접촉 및 소통에 관한 일반 정책도 명시하고 있다.

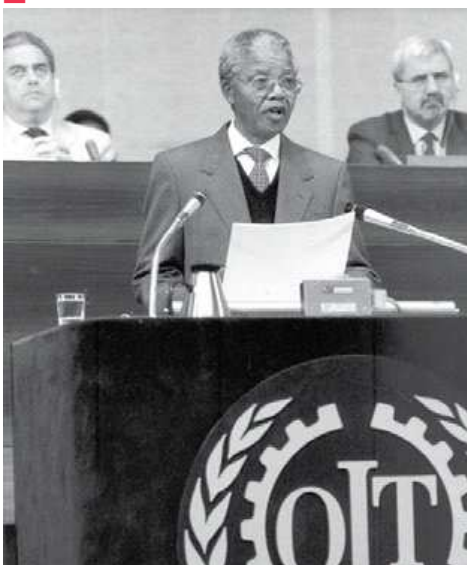
협약이 처음 채택된 이래로 많은 국가들이 협약 제 169호를 그대로 또는 수정하여 국내법으로 수용했다.

1990년: 만델라, 대화와 사회적 활동을 촉구하는 목소리

감옥에서 석방된 만델라가 처음 참석한 국제기구 회의는 1990년 6월 8일 열린 제 77차 ILO 총회였다. 만델라는 총회 연설을 통해 남아프리카공화국의 민주화와 민주주의 원칙 확립을 위한 투쟁에 대한 ILO의 “크나큰 기여”에 경의를 표시했다.

그의 연설은 총회에 참석한 대표들의 쏟아지는 박수갈채 속에 다음과 같이 마무리되었다. “마지막 한 걸음도 함께 나아갑시다.”

1990 ILO 총회에서 연설하는 넬슨 만델라



남아프리카의 인종차별을 철폐하고, 인종 간의 적대감을 무너뜨리고, 평화에 대한 위협을 종식 시키고, 남아프리카공화국이 더 이상 국제 사회에서 문제 국가로 남지 않도록 하겠다는 우리의 원대한 꿈을 현실로 만드는 길에 함께 합시다. 함께 할 때 우리는 반드시 승리할 것입니다.”

ILO의 원칙은 남아프리카공화국의 아파르트헤이트에 대한 투쟁에서 중요한 역할을 했다. ILO는 60년대 그리스 민주화 운동, 70년대 칠레의 아우구스토 피노체트 정권에 대한 투쟁, 80년대 폴란드의 노조 연대, 최근에는 미얀마에 이르기까지 국제 노동 기준을 존중할 것을 촉구하면서 중요한 사회적 운동을 지원해왔다.

1998년: 국제 경제의 사회적 보호 최저선 설정: ILO 노동 기본권 및 원칙에 관한 선언

1998년 6월 18일, ILO 총회는 1944년 필라델피아 선언 이래 처음으로 인권에 관한 명시적이고 포괄적인 선언을 채택했다. 1998년 당시에는 여러 논란이 있었지만, 오늘날에는 ILO 노동 기본권 및 원칙에 관한 선언은 전 세계에서 전폭적인 지지를 받고 있다.

이 선언은 결사의 자유, 단체교섭권, 아동 노동, 강제노동, 고용과 관련된 차별 철폐에 관한 내용을 담고 있다.



■ 1998 모두를 위한 사회적 보호 최저선 설정: ILO 노동 기본권 및 원칙에 관한 선언

이 선언의 가장 큰 특징은 보편성이다. 모든 회원국들이 관련 협약 비준 여부와 무관하게 이 선언에 담긴 원칙과 권리를 존중할 것을 약속했다.

이 선언은 1995년 코펜하겐에서 열린 사회개발 정상회담에서 시작된 세계 경제의 사회적 보호 최저선 설정을 위한 노력을 한 단계 진척시킨 선언으로 평가 받고 있다. ILO 사무총장 미셸 한센(Michel Hansenne)은 이에 대해 다음과 같이 말한 바 있다. “이 선언을 통해 전 세계적인 규모의 사회적 보호 최저선이 설정되었으며, 이제 세계는 이를 발판으로 새로운 낙관주의를 가지고 미래를 바라볼 수 있게 되었다.” 이 선언에는 선언을 실현시키기 위한 회원국들의 노력을 지원하고 진척 상황을 보고하도록 하는 내용도 포함되어 있다. 이 선언의 원칙과 권리는 다른 수많은 협약과 조약에서도 인용되고 있다. 또한 이 선언으로 인해 ILO 8대 핵심 협약의 비준 확대도 탄력을 받고 있다.

1999년: 양질의 일자리 의제 출범

1999년, ILO는 ILO의 역사적 사명을 현대적인 맥락에 맞게 명확하게 재정의했다. ILO의 사회적 사명은 양질의 일자리라는 개념으로 구체화되었으며, 이 개념은 곧 널리 통용되기 시작했다. ILO의 목표는 자유롭고, 공평하며 안전하고 인간의 존엄성이 존중되는 조건 속에서 양질의 생산적인 일자리를 촉진하는 것으로 정의되었다. 그 결과 탄생한 양질의 일자리 의제는 4개의 전략적이고 상호 연계된 목표를 제시하고 있다: 기본 원칙과 노동권, 고용, 사회적 보호, 사회적 대화(그리고 이 모든 목표들을 관통하는 성평등 담론). ILO는 양질의 일자리 의제가 공식 노동 시장에 편입되어 있지 않은 근로자를 포함한 모든 근로자에게 적용된다고 확인한 바 있다.

당시 사무총장이던 후안 소마비아(Juan Somavia)는 제 87차 ILO 총회에 제출한 보고서에서 다음과 같이 밝힌 바 있다: “오늘날 세계는 기본적인 안정과 고용을 보장하면서 동시에 날로 경쟁이 심해지는 세계 시장의 빠르게 변화하는 환경에 적응할 수 있는 역량을 키울 수 있는 사회적, 경제적 체계를 필요로 한다.”

2001년: 모두에게 혜택이 돌아가는 사회 보장 제도

세계 인구의 단 27%만이 충분한 사회 보장 혜택을 받고 있으며, 절반 이상이 아무런 보장도 받지 못하고 있다. ILO는 사회적 보호의 범위를 사회의 모든 구성원들에게까지 확대하기 위한 각국의 노력을 지원하기 위한 정책과 활동을 적극적으로 전개하고 있다. 사회 보장은 특히 노령, 실업, 질병, 장애, 산업재해, 모성, 주소득자 상실 등과 같은 상황에서 제공되는 의료 보험, 소득 지원을 모두 포괄하는 개념이다.

사회적 보험 제도는 경제적 효율성과 사회적 안정성을 제고하기 위해 19세기 말 독일에서 처음 도입되었다. 그 후 비슷한 제도가 유럽 각국으로 확대되었으며, 1935년에는 미국에서도 사회보장법이 제정되었다.

1차 세계대전이 끝난 후 여러 지역에서 사회적 보험 제도가 빠르게 발전하기 시작했으며, 종전 후 새로 설립된 국제기구들의 주요 의제로 포함되기 시작했다.

사회 보장 관련 주제는 필라델피아 선언에도 포함되었다. 필라델피아 선언은 사회보장 대책의 확대, 국제, 지역 단위에서 이뤄지는 사회보장기구들 간의 체계적이고 직접적인 협력, 정기적인 정보 교환, 사회보장행정에 관한 공통의 문제에 관한 연구를 촉구했다.

후안 소마비아 ILO 사무총장(1999-2012)



2001 모두에게 혜택이 돌아가는 사회보장제도



그리고 1년 후, UN 총회에서 세계인권선언이 채택되었다. 세계인권선언 22조는 “누구나 사회의 구성원으로써 사회보장을 받을 권리를 가진다”고 명시하고 있다. 1952년, ILO는 사회보장(최저 기준) 협약, 1952(제 102호)를 채택했으며, 2001년에는 모두에게 혜택이 돌아가는 사회보장제도 (Social Security and Coverage for All) 글로벌 캠페인을 시작했다. 그리고 2012년에는 사회적 보호 최저선에 관한 권고 2012(제 202호)가 채택되었다.

2016년에 시작된 모두를 위한 사회적 보호 최저선 설정에 관한 글로벌 프로그램이 현재 21개 국에서 활발하게 진행되고 있다. 사회적 보호 최저선은 모든 주민을 위한 기본적인 의료 보험, 노령 연금, 아동 보호, 모든 경제 활동 인구에 대한 실업, 임신, 장애, 산업재해 보험 제공을 골자로 한다.

2004년: 세계화의 사회적 측면에 관한 세계위원회

세계화에 대한 반발이 점점 거세지고 있는 상황에서 2002년에 세계화의 사회적 측면에 관한 세계위원회가 설립되었다. 이 위원회는 “현재 세계 경제의 작동 방식에 뿌리 깊게 고착화되어 있는, 윤리적으로 용인할 수 없고, 정치적으로 지속될 수 없는 불균형”을 지적했다. 핀란드 대통령과 탄자니아 연합공화국 대통령이 공동 위원장을 맡은 이 위원회는 시장이라는 좁은 범위에 맞춰진 세계화의 초점을 넓혀서 사람에 초점을 맞추고자 했다.

2004 세계화의 사회적 측면에 관한 세계 위원회



위원회는 세계화가 모든 사람과 국가를 위해 도움이 되는 방향으로 작동할 수 있도록 지원하는 것을 목표로 했다. 그리고 이를 위해 세계화의 사회적 측면(일자리, 보건, 교육)과 사람들이 일상적으로 생활하고 일을 하는 과정에서 경험하는 세계화의 측면을 강조했다.

위원회는 세계화에 대한 세계 곳곳의 다양한 시각과 인식, 기업, 노동, 시민 사회의 인식을 널리 수렴하여 국가 및 세계 단위 거버넌스와 공정한 규칙을 만들기 위한 국제적 정책 개선, 보다 신뢰성 높은 제도 구축을 포함한 광범위한 권고안을 여러 개 발표했다.

2006년: 선원 권리장전

ILO가 처음 창립된 날부터 가입국들은 노동 세계에서 선원과 선주는 지상에서 이뤄지는 노동과는 다른 독자적인 범주에 속해 있다고 인식하고 있었다. 해운업은 (90년 전에도) 전 세계 무역량의 상당 부분을 소화하고 있었을 뿐만 아니라, 세상에서 가장 유동성이 높고 다양한 사람들이 종사하고 있는 산업이었다.

1920년 이탈리아 제노바에서 열린 제 2차 ILO 총회는 선원을 위한 총회였다. 10회에 걸쳐 열린 ILO 총회 해사 회의를 통해 바다에서 이뤄지는 근로의 모든 측면을 아우르는 68개의 해사 협약과 권고가 채택되었다.

그러나 시대가 변하면서 바다를 통한 무역량도 크게 변화하기 시작했다. 이제 초대형 유조선과 같은 “대규



■ 선원 권리장전

모 선박”에서 근무하는 선원들을 위해 선주와 정부에게도 적용되는 공정 경쟁 문제까지 아우르는 “대규모 협약”이 필요해지기에 이르렀다.

이에 제 94차 ILO 총회에서 포괄적인 노동 기준을 명시한 해사노동협약, 2006이 채택되었다. 이 기념비적인 협약은 공정한 세계화를 위한 선도적인 노력으로 평가받고 있다.

2007년: 지속가능한 기업 경영 증진에 관한 합의결론

2007년 6월, ILO 총회에서 경제 성장을 위한 민간 기업의 역할, 생산적인 완전 고용 촉진, 빈곤 감소를 위한 노력이 반영된 지속가능한 기업 경영 증진에 관한 합의결론이 채택되었다. 이 합의결론은 인간의 존엄성을 존중하고, 환경적으로 지속가능하고, 양질의 일자리를 창출하는 가운데 정당하게 이윤을 추구하는 환경이 기업의 성장과 혁신에 친화적인 환경이라고 정의하고 있으며, 이에 따라 이런 환경을 조성하기 위해 필요한 기본적이고, 상호 연계되어 있으며, 시너지 효과를 일으킬 수 있는 조건들을 제시하고 있다.

2008: 불확실성의 시대와 사회적 정의

2008년 세계 경제, 금융 위기를 맞아 세계화 시대의 ILO 사명도 그에 따라 수정 및 재확인되고 있다. 금융 위기, 경기 침체, 실업, 비공식성, 불충분한 사회적 보호로 인한 불안정으로 인해 불확실성이 점점 확산되가는 와중에 열린 제 97차 ILO 총회에서 공정한 세계화를 위한 사회적 정의 선언이 채택되었다. 이 선언은 ILO가 현장에 명시된 사명을 이행하고, 세계화로 인해 대두되는 세계적인 과제들에 효과적으로 대응하기 위한





양질의 일자리 의제, 그리고 이 의제와 불가분의 관계에 있고, 상호 보완적인 4개 목표의 역할을 강조하고 있다. 이 선언은 모든 가입국의 정부, 사용자, 근로자에게 사회적 정의와 모두를 위한 공정한 성과를 위한 기본 원칙과 노동권을 존중하면서, 생산적인 완전 고용, 사회적 보호, 사회적 대화, 삼자주의를 기반으로 한 열린 경제와 사회를 지속적으로 유지하기 위한 새로운 전략을 채택할 것을 촉구한다. 이 선언은 1998년 기본원칙 및 노동권에 관한 선언을 바탕으로 한다.



■ 2009, ILO가 참여한 최초의 G20 정상회담

2009년: ILO가 참여한 최초의 G20 정상회담

2009년 이래로 ILO는 국제 경제 협력을 위한 최고협의체 역할을 하고 있는 G20을 적극적으로 지원하고 있다. ILO는 G20의 요청으로 노동, 경제, 사회 문제에 관한 데이터, 분석, 정책 권고를 제공하고 있다. ILO의 수장은 G20 정상회담에 정기적으로 초청받고 있다.

2009년: 글로벌 위기 탈출 경로 모색: 세계 일자리 협정

실업, 빈곤, 불평등, 이어지는 기업 도산이 장기화될 것이라는 우려가 팽배한 가운데 열린 제 98차 ILO 총회에서는 세계 일자리 협정(Global Jobs Pact)이 채택되었다. 이 협정은 경제 회복, 일자리 창출을 추동하고 근로자와 그 가족을 보호하기 위한 국내, 국제 정책을 제시했다.

세계 일자리 협정은 고용을 유지하고, 기업의 지속가능성을 높이고, 일자리를 창출하기 위한 대책을 촉구했다. 그리고 동시에 사회적 보호 체계, 특히 가장 취약한 계층과 성평등 문제를 고려한 사회적 보호체계의 도입도 촉구했다. 또한 “금융에 대한 보다 강력하고, 세계적으로 일관된 감독 및 규제 체계를 구축함으로써 금융이 실물 경제를 지원하고, 지속가능한 기업과 양질의 일자리를 증진하고, 사람들의 저축과 연금을 보다 잘 보호할 수 있도록 해야 한다”고 천명했다.

■ 말라위 릴롱게 직업소개소 앞에서 차를 기다리는 실업자들



2011, 가사 근로자 협약 채택을 축하하는 사람들

2011년: ILO 가사 근로자 협약 채택

제 100차 ILO 총회에서 전 세계 수 천만 명의 근로 조건을 개선하는 것을 목표로 하는 일련의 국제 기준들이 채택되었다. 사상 처음으로, 본질적으로 비공식 부문에 속해 있는 전 세계근로자, 즉 가사 근로자를 위한 국제 기준이 채택된 것이다.

가사 근로자를 위한 협약과 권고가 채택되면서 가족과 친인척을 돌보는 전 세계 가사 근로자들이 다른 근로자와 마찬가지로 합리적인 근로 시간, 최소 연속 24시간의 주휴 시간, 현물 수당의 제한, 명확한 고용 조건, 결사의 자유와 단체교섭권을 포함한 기본 원칙 및 노동권을 보장받게 되었다.

2013년: 미래 산업재해 예방

2013년 라나 플라자 공장 붕괴 사고로 1,100명이 사망한 참사가 발생한 이후, 다시는 이런 일이 발생하지 않도록 하기 위해 책임 소재를 파악해야 한다는 국제적인 목소리가 높아졌다. 참사 발생 후 1달도 지나지 않아 ILO 주도로 법령 개정, 구조적인 공장 안전 감독, 국가 노동 감독 체계 강화, 근로자 교육을 골자로 하는 방글라데시 삼자 합의가 도출되었다.

또한 ILO는 국제산업별노조연맹(UNI, IndustryAll)과 방글라데시 공장에서 제품을 공급받는 150여개 의류 소매업체들이 근로자의 안전과 권리 보장을 위해 구성된 “합의(Accord)” 이니셔티브의 중립적 의장 역할을 담당했다. ILO는 라나 플라자 생존자들과 유가족들에게 배상금을 지급하기 위한 신탁 기금을 조성하기도 했다. 또한 공장 운영을 모니터링하기 위해 ILO-IFC가 공동으로 여러 국가에서 운영하던 이니셔티브인 베타 워크(Better Work) 프로그램을 방글라데시까지 확장했다.

2013년: 100주년을 위한 준비: ILO 100주년 이니셔티브 출범

곧 다가올 100주년을 준비하면서 ILO가 미래의 사명을 다하기 위해 필요한 역량을 갖추기 위한 7대 100주년 이니셔티브가 계획되었다:

- 거버넌스 이니셔티브를 통해 ILO의 거버넌스 구조를 개혁하고 20008 선언의 효과에 대해 평가한다.
- ILO 창설 당시까지 거슬러 올라가는 중요한 사명과 직접 관련되는 기준 이니셔티브는 기준 검토, 감독 체계의 삼자 합의 강화 등을 통한 국제 노동 기준의 적실성 제고를 목적으로 한다.
- 그린 이니셔티브를 통해 ILO는 양질의 일자리 의제와도 직접적으로 연계되는 사회적 정의 실현을 위한 활동의 일환인 기후 변화 대책을

효과적으로 시행하기 위한, 환경적으로 지속 가능한 체계로의 공정한 이전을 촉진하기 위한 적극적이고 포괄적인 접근법을 채택했다.

- 기업 이니셔티브: 기업은 일자리 창출에 핵심적인 역할을 한다. 이 이니셔티브는 ILO의 목표에 부합되는 지속가능한 기업 환경 조성을 위한 플랫폼의 역할을 한다.
- 빈곤 퇴치 이니셔티브: ILO는 이 이니셔티브를 통해 지속가능한 개발을 위한 UN 2030 의제 시행에 기여하고 있다.
- 여성 근로자 이니셔티브: 이 이니셔티브는 노동 세계에서 성평등을 가로 막는 뿌리 깊은 구조적 장애물에 초점을 맞춘다. 이 이니셔티브의 목적은 뿌리 깊은 구조적 장애물을 극복하기에는 부족한 것으로 판명된 기존 정책의 한계를 뛰어 넘어 새롭고 혁신적인 대책을 고민하고 행동에 나서도록 촉구하는 것이다.
- 노동의 미래 이니셔티브: 이 이니셔티브는 100주년을 맞는 ILO 활동의 중추적인 역할을 하는 핵심적인 이니셔티브다. 이 이니셔티브의 목표는 정책적 과제를 효과적으로 해결하기 위해 노동 세계에서 발생하고 있는 근본적인 변화를 이해하는 것이다. 이 이니셔티브 하에서 노동의 미래에 관한 세계 위원회가 설립되었다.

2014년: 현대적인 노예제도 철폐를 위한 집중적인 노력

2016년을 기준으로 전 세계에서 약 4,030만 명이 현대적인 노예 제도에 시달리고 있다. 이 중 2,490만 명은 강제 노동, 1,540만 명은 강제 결혼으로 고통 받고 있다.

2014년, ILO 총회에 참석한 정부, 사용자, 근로자 대표들은 법적 구속력이 있는 강제 노동에 관한 ILO 의정서를 새로 채택했다. 이 의정서의 목표는 피해자에 대한 보호와 배상을 제공하고, 현대적인 형태의 노예 제도를 종식시키고 위한 집중적인 노력을 기울이는 것이다. 이 의정서는 강제 노동 협약, 1930(제 29호)를 보충하는 것이다; 따라서 협약 제 29호를 비준한 ILO 가입국만 이 의정서를 비준할 수 있다.





■
콩고민주공화국 부카부에 위치한 직업훈련센터 입구

2017년: 분쟁이나 재난을 이겨내고 있는 국가의 양질의 일자리

ILO 총회는 1944년 채택된 ILO 권고의 지침을 개정하는 새로운 기준인 평화와 복구를 위한 고용과 양질의 일자리 권고, 2017(제 205호)을 채택했다. 이 권고의 목적은 분쟁과 재난으로 발생한 위기에 대응하는 것이다. 또한 예방과 대비까지 포함하여 재건과 복구 기준을 확대했다.

이 권고는 분쟁과 재난으로 인한 경제적, 사회적 위기를 예방하고 대처하기 위한 독자적인 기본틀을 제공한다. 이 권고는 아동, 청년, 여성, 피난민과 같은 취약 집단에 특별한 관심을 기울이고 있다. 일자리, 평화, 복구에 관한 ILO 중점 프로그램이 이 권고의 시행을 지원하는 역할을 한다.

2018년: 현재 입안 중인 직장 내 폭력에 관한 새로운 기준

2018년 ILO 총회 첫 번째 회의에서는 직장 내 폭력에 관한 새로운 기준이 논의되었다. ILO는 2019년 6월 열릴 예정인 ILO 100주년 총회에서 이 논의를 이어나갈 예정이며, 관련 협약과 이를

보충하는 권고의 채택을 검토할 예정이다.

2019년: 노동의 미래에 관한 세계 위원회

2019년 1월, ILO 노동의 미래에 관한 세계 위원회는 기념비적인 보고서를 발표했다. 위원회는 보고서를 발표하기 전인 2016년에 모든 지역에 걸친 국가 간 대화를 통해 이 사안과 관련된 의견을 수렴했다.

남아프리카 대통령과 스웨덴 총리가 공동 의장을 맡고, 27개국으로 구성된 이 위원회가 발표한 보고서는 사람의 역량, 노동 제도, 양질의 지속가능한 일자리에 대한 투자에 기반한 사람 중심 의제를 제시하고 있다.

이 보고서는 2019년 6월 열릴 ILO 100주년 총회에 제출될 예정이며, 총회 논의를 거쳐 향후 진행될 ILO 프로그램에 반영될 것이다. ■

기준 설립 위원회: 직장 내 폭력 및 괴롭힘,
2018 ILO 총회



노동의 미래에 관한 세계 위원회

다가올 100년

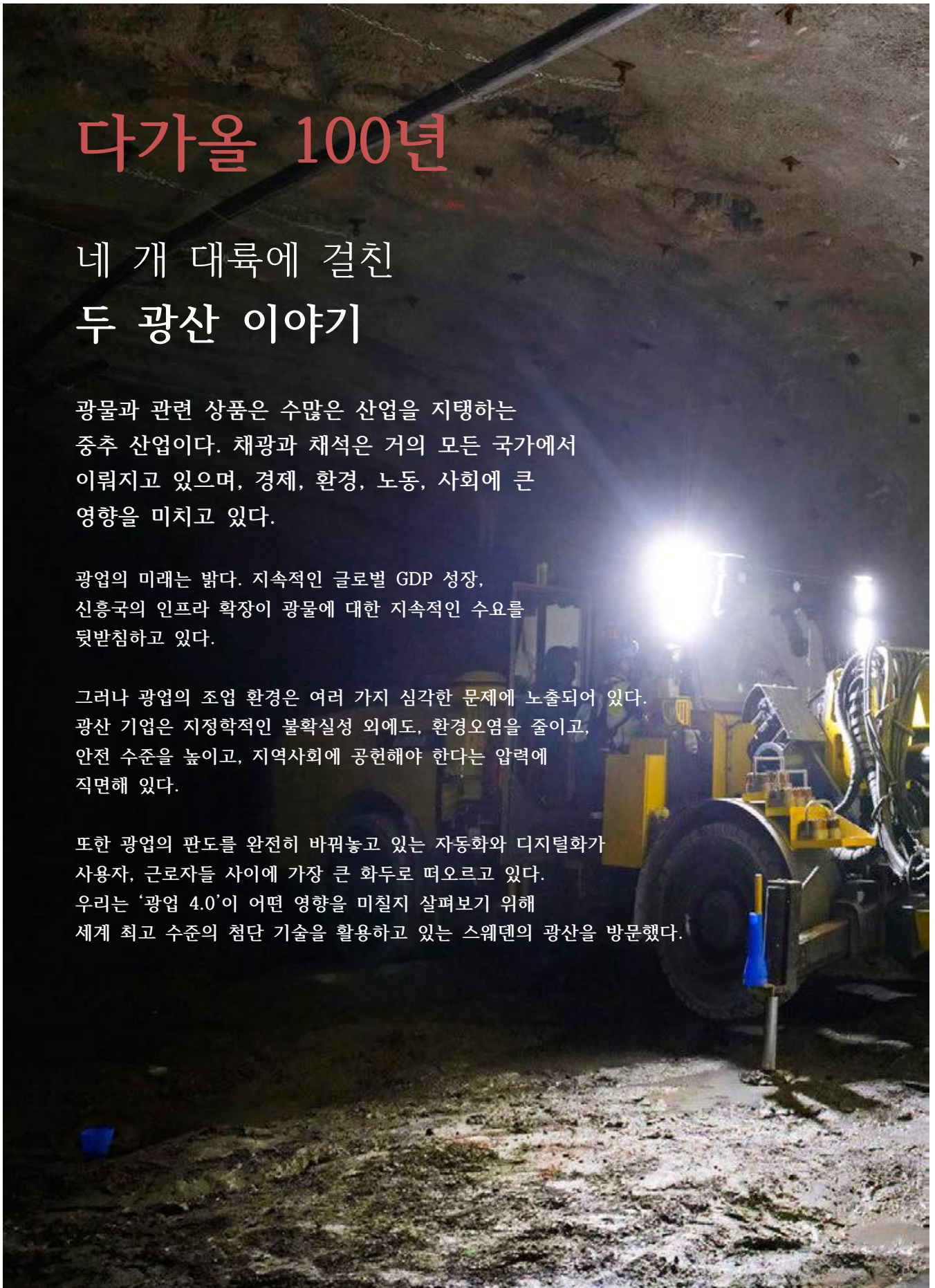
네 개 대륙에 걸친 두 광산 이야기

광물과 관련 상품은 수많은 산업을 지탱하는 중추 산업이다. 채광과 채석은 거의 모든 국가에서 이뤄지고 있으며, 경제, 환경, 노동, 사회에 큰 영향을 미치고 있다.

광업의 미래는 밝다. 지속적인 글로벌 GDP 성장, 신흥국의 인프라 확장이 광물에 대한 지속적인 수요를 뒷받침하고 있다.

그러나 광업의 작업 환경은 여러 가지 심각한 문제에 노출되어 있다. 광산 기업은 지정학적인 불확실성 외에도, 환경오염을 줄이고, 안전 수준을 높이고, 지역사회에 공헌해야 한다는 압력에 직면해 있다.

또한 광업의 판도를 완전히 바꿔놓고 있는 자동화와 디지털화가 사용자, 근로자들 사이에 가장 큰 화두로 떠오르고 있다. 우리는 '광업 4.0'이 어떤 영향을 미칠지 살펴보기 위해 세계 최고 수준의 첨단 기술을 활용하고 있는 스웨덴의 광산을 방문했다.







첨단 기술은 스웨덴의 광업을 완전히 바꿔놓았지만, 이로 인해 일자리가 크게 줄어들지는 않았다. 전환 과정은 쉽지 않았지만, 깊이 파고들어 가면 지속가능한 혁신적인 솔루션을 찾을 수 있었다. 그리고 그 배경에는 사용자와 근로자 간의 사회적 대화, 안전보건, 환경보호, 남성의 세계라고 알려져 있던 광업 부문에 대한 여성의 진출이 자리 잡고 있었다.

스웨덴 모델이 수출될 수 있을까? 그렇다고 단정할 수는 없지만 필리핀에 관한 우리의 두 번째 이야기는 개도국에서도 사회적, 환경적 측면의 확실한 발전이 가능함을 보여준다. 이 경우에도 역시 관건은 사회적 대화이다. ILO 프로그램을 통해 지역 광산 업계가 목소리를 낼 수 있었고, 자신들의 미래를 스스로 만들어갈 수 있게 되었다.

2018년 열린 ILO 이사회는 보다 많은 국가들이 광산 안전 보건 협약, 1995(제 176호)를 비준하도록 촉구하는 캠페인을 시작할 것을 ILO에 요구했다. 스웨덴과 필리핀은 협약 제 176호 비준국이다.

협약 제 176호는 비준국이 기업과 근로자의 권리/의무를 바탕으로 한 안전한 광산 환경을 조성하기 위한 기본틀을 제공한다는 점에서 특히 중요하다. 이 협약은 이런 기본틀을 구축할 정부의 책임, 광산 안전을 보장할 기업의 책임을 명시하고 있다. 협약 제 176호는 독립된 안전 대표자를 통해 광산 안전 관련 절차에 참여할 권리, 위험한 작업을 거부할 권리를 명시하고 있다.

광산의 미래가 여기 있다. 스톡홀름에서 북서쪽으로 200km 떨어진 곳에 위치한 볼리덴(Boliden)은 광부들이 원격 조정기 앞에 앉아 거의 모든 작업을 수행하는 최첨단 광산이다. 이러 변화가 고용, 안전, 여성, 환경에 어떤 영향을 미쳤을까? 스웨덴 모델을 다른 국가에도 적용할 수 있을까?

글: 장-뤽 마띠나지(Jean-Luc Martinage)

사진: 마르셀 크로제(Marcel Crozet)

가펜버그(스웨덴) - 광부라는 직업은 어쩌면 세상에서 가장 거칠고 위험한 직업이다. 광부들은 지하 깊은 뜨거운 곳에서, 먼지를 들이마시면서, 붕괴와 화재의 위험 속에서 몇 시간씩 힘들게 일을 한다.

그러나 우리가 가펜버그에서 본 광경은 그런 전형적인 광산과는 전혀 달랐다. 주로 아연, 납, 은을 채굴하는 이 광산은 겉으로 보기에 여느 광산과 크게 다르지 않았다. 그러나 우리를 단 2분 만에 지하 1,054m 아래로 데려다 준 엘리베이터를 내리자마자 전혀 다른 세상이 펼쳐졌다.



일자리의 미래

스웨덴의 최첨단 광산

우리 눈앞에 펼쳐진 광경은 기대했던 어두운 갱도가 아니라 오히려 뉴욕, 요하네스버그, 런던, 도쿄에서 쉽게 볼 수 있는, 시원한 에어컨이 켜져 있고 깔끔한 회의실과 최신식 주방이 붙어 있는 휴게실이 갖춰진 사무실에 가까웠다.

비디오 게임?

조금 더 안쪽으로 들어가자 직원 여러 명이 커다란 사무용 의자에 앉아 대형 스크린과 조이스틱을 마주보고 있었다. 마치 직원 휴게실 같은 풍경이었지만 우리가 보고 있는 것은 열심히 일을 하고 있는 미래의 광부들의 모습이었다.

전통적으로 남성들만의 세계이라고 여겨지던 광산에서 우리가 처음 만난 직원은 여성이었다. 33세의 프리다 에릭슨은 가펜버그 광산에서 3년째 기사로 일하고 있다. 그녀의 업무는 갱도의 소음과 습한 열기로부터 멀리 떨어진 사무실에서 제어 모니터로 원격 조정되는 굴착기를 운용하는 것이다.

에릭슨은 건설 현장의 물류 담당자로 커리어를 시작했다. 광업 분야로 이직한 후 그녀는 몇 개월간에 걸쳐 굴착기 조정 훈련을 받았다. 그녀는 교대 근무의 부담에도 불구하고 자신이 하고 있는 일을 사랑한다고 말한다. 굴착기는 정비 중일 때를 제외하면 24시간 가동된다. 매일 누군가는 굴착기의 작동을 모니터링 해야 한다.

아직까지는 굴착기의 위치를 옮기기 위해 가끔 갱도에 들어가야 한다. 그러나 곧 이 작업도 원격으로 가능해질 예정이다.

그녀 옆에는 칼 요한이라는 직원이 여러 개의 스크린을 앞에 두고 역시 편안한 사무용 의자에 앉아 있었다. 이번에도 우리는 비디오 게임에 열중해 있는 사람을 방해하는 것 같은 기분이 들었다. 올해 28세인 요한이 실제로 하고 있는 일은 가펜버그 광산이 자랑하는 또 하나의 혁신적인 장치인 원석을 운송하는 자동화된 차량을 관리하는 것이었다. 그는 조이스틱을 사용해서 차량을 운전했고, 비디오 카메라를 통해 차량의 움직임을 모니터링했다.



“고등학교를 졸업 한 후 농장에서 트랙터를 몰았어요. 그래서 이런 작업에 익숙한 편입니다.” 그는 화면을 오랫동안 쳐다보는 일이 피곤할 때도 있지만 자신의 일이 마음에 든다고 한다.

휴식 시간이 되자 ‘광부’라기 보다 ‘기사’에 가까운 직원들이 휴게실에 모여 들었다. 광산에는 여러 곳의 휴게실이 있었고 이 휴게실도 지하 1,000m 이상 깊은 곳에 위치해 있었다.

생산성에 대한 집념

두 명의 근로자들이 생산성 그래프를 띄워놓은 화면 아래 앉아서 식사를 하고 있었다. 광산의 관리자인 제니 고타르드손에 의하면 생산성은 모두가 항상 주의를 기울여야 하는 가장 중요한 기준이다.

“광산 업계는 경쟁이 치열합니다. 임금 수준이 높은 스웨덴 같은 나라에서는 생산성을 최적화해야 경쟁력을 갖출 수 있습니다. 우리는 경쟁력을 확보하고 있기 때문에 살아남을 수 있었고, 나아가서 일자리를 창출할 수 있었습니다.”

회사에서 지하 광산 한가운데 휴게실을 마련한 것도 지상까지 왕복하면서 허비되는 시간을 줄여서 생산성을 극대화하기 위한 것이었다.

고타르드손은 회사 내 사회적 대화의 중요성도 강조했다. 그녀는 일단 훈련 과정을 마친 근로자는 새로운 기술을 현장에 적용할 수 있을 때까지 스스로 테스트를 진행한다고 강조한다.

20분간의 점심시간이 끝나고 프리다 에릭슨은 우리가 생각하던 광산의 모습과 훨씬 비슷한 갱도로 우리로 데려갔다. 우리는 광산 내부의 길을 따라 지표면까지도 올라갈 수 있는 사륜구동 자동차에 탑승했다. 이 차를 타고 지표면까지 올라가면 90분이 걸린다고 한다. 같은 거리를 우리는 단 2분 만에 내려왔다.

굴착기 근처에서 노르웨이 출신의 거구인 크누트 룬드를 만났다. 그는 달라나에 위치한 이 광산에서 일하기 위해 90년대에 이곳으로 이주했다고 한다. 이 지역은 지난 4세기 동안 스웨덴 광산업의 메카였다. 그러나 끝없이 떨어지는 광물 가격과 치열해진 국제 경쟁으로 인해 지난 몇 년 간 이 지역에 있는 대부분의 광산들이 문을 닫아야 했다.

가펜버그 광산도 폐쇄될 예정이었지만, 볼리덴에서 새로운 광맥이 발견되었다. 2011년부터 볼리덴은 채광을 계속하는 것은 물론 오히려 규모를 확대하기로 결정했고, 동시에 자동화에 박차를 가하기 시작했다.

“저는 이 곳에서 28년간 일하면서 수 많은 변화를 지켜봤습니다.” 룬드의 말이다. 그는 과거에 그가 노출되었던 위험, 특히 붕괴의 위험에 대해 기억하고 있었다. 많은 동료들이 부상을 당했고, 그 중에는 중상자도 있었다.

그 어느 때보다 모두에게 가장 중요한 것은 안전이었다. 광부 탈의실 근처에 위치한 마네킹에는 가펜버그 광산에서 부상당한 모든 광부들의 부상 부위가 표시되어 있었다. 모두에게 안전 절차 준수 중요성을 상기 시켜주기 위함이다.

높아진 자동화율, 낮아진 사고율

첨단기술은 위험을 줄여주지만 완전히 제거해주지는 못한다. 지금도 여전히 하루 두 번, 채굴 범위를 넓히기 위한 발파 작업이 이뤄지고 있다.

오늘날에는 방문객은 물론 어떤 직원도, 광산 전체를 커버하는 웹기반 네트워크를 통해 정확한 위치를 표시해주는 추적기를 부착하지 않고는 광산 안에 들어갈 수 없다. 위험이 발생하거나 대피해야 할 경우, 모든 광부들의 정확한 위치를 즉시 파악할 수 있다. 지상에 있는 통제실에서 여러 대의 카메라로 광산의 가장 깊은 곳까지 항상 지켜보고 있다.

쿤트 룬드와 그의 동료들이 자동화를 긍정적으로 생각하는 또 다른 이유도 바로 안전 수준이 크게 향상되었기 때문이다.

룬드는 훈련을 거쳐 미래의 광부가 되어 갱도 작업과 통제실 작업을 오가면서 일을 하고 있다.

그는 프리다 에릭슨과 같은 새로운 동료들과 함께 일하게 되어 기쁘다고 한다. 이제 50세가 된 그는 자신의 경험을 동료들에게 전수해주고 있으며, 자유 시간에는 할리 데이비슨에 올라타 스칸다나비아의 도로를 누빈다.

그는 미래를 낙관적으로 보고 있지만, 장기적으로 자동화가 마지막 단계에 도달해서 한 명의 기사가 여러 대의 로봇 드릴 장비를 동시에 관리할 수 있게 되면 일자리를 위협하지 않을까 우려한다.

스웨덴 모델을 수출할 수 있을까?

제니 고타르드손은 룬드의 이런 우려에 동의하지 않는다. 그녀는 생산성이 높아지면 자동화가 되도 일자리가 줄어들지 않을 것이라고 주장한다. 더 놀라운 것은 이 광산에 있는 두 명의 노조 위원장들도 거의 같은 생각을 가지고 있다는 것이다.

“광산 자동화 덕분에 보다 안전한 조건에서 일을 할 수 있게 되었습니다. 그리고 어차피 국제적인 경쟁에서 경쟁력을 유지하기 위해서는 자동화가 불가피합니다. 그렇지 않으면 우리에게 미래가 없을 테니까요.” 가펜버그 광산의 ‘블루 칼라’ 근로자들을 대표하는 IF 금속 노조에 소속된 울프 구스타프손의 설명이다. 그는 광부들이 더 많은 훈련을 받아야 한다고 강조한다.

‘화이트 칼라’ 근로자들을 대표하는 유니오넨(Unionen) 노조에 소속된 그의 동료 프레드릭 하세도 같은 의견을 가지고 있다. 그는 광산의 자동화로 인해 모두가 신기술로 도입을 가능해진 작업을 수행하기 위해 더 열심히 일을 하게 되었다고 한다. 또한 그는 노조의 중요성을 확실히 인정하고 사측과의 정기적인 협력을 보장하는 스웨덴의 사회적 대화 모델의 중요성을 다시 한 번 지적했다.

모든 관계자들이 “신성한 연합”을 결성하고 공통의 이해를 바탕으로 생산성과 수익을 제고하면서 동시에 일자리도 지킬 수 있었던 것은 스웨덴 모델이 있었기에 가능했다는 인상을 받았다.

사회적 대화가 제대로 자리 잡지 못한 국가에 이런 방식을 그대로 적용하는 것은 쉽지 않을 것이다. 스웨덴은 정교한 사회적 보호 제도와 훈련 체계를 갖추고 신기술로 인해 일자리를 위협받는 사람들이 실업 상태에 놓일 경우 상당한 액수의 수당을 받을 수 있도록 했다.

그러나 상당한 인적, 재정적 투자를 통해 탄생한 ‘미래의 광산’이 가지는 기술적 특성에 주목하지 않을 수 없다. 가펜버그 광산은 현재 세계 아연 생산량의 거의 1%를 차지하고 있으며, 은 생산량은 1%를 넘는다. 총 생산량은 2012년 1,500kt에서 2016년 2,500kt으로 증가했다.

이 모델을 다른 국가, 특히 개발도상국에 그대로 적용하는 것은 쉽지 않겠지만, 성공적인 자동화 적용 사례로부터 얻은 교훈 중 적어도 몇 가지는 다른 국가에도 적용할 수 있을 것이다.



로봇화가 광산의 금녀의 벽을 허물다

스웨덴 가펜버그 광산은 자동화뿐만 아니라 여성에게도 광산의 문을 개방한 사례로 주목받고 있다. 광산의 관리자부터 여성이라는 것이 이런 변화를 상징적으로 보여준다고 할 수 있다.

제니 고타르드손은 이렇게 설명한다: “가펜버그 광산에서 일하는 근로자 440명 중 18%가 여성입니다. 우리는 광산 자동화를 통해 스웨덴 사회의 자연스러운 성별 비율이 광산에도 반영되기를 바랍니다.”



올해 42세인 고타르드손은 다른 광산에서 환경 관련 문제를 다뤘던 경력을 가지고 있으며, 생산 및 인사 분야에서 여러 직책을 거쳐 현재 가펜버그 광산의 관리자로 일하고 있다. 그녀는 자신이 여성이라는 사실이 장점도, 장애물도 되지 않는다고 한다.

“저의 성별은 아무런 상관이 없습니다. 저는 안전과 자동화를 포함한 광산 운영 전반을 관리하고, 개발하는 제 일에 충실할 뿐입니다.”

그동안 광업은 금녀의 구역이었다. 실제로 많은 국가들이 광산의 거친 환경 때문에 여성이 광산에 근무하는 것 자체를 법으로 금지하고 있다. 여성이 광산에서 일을 하는 경우에도 대부분 취사나 청소 같이 지상에서 이뤄지는 부차적인 작업만 담당하는 경우가 대부분이었다. 그러나 이제는 직원들의 생각도 변했다. 여성이 광산에서 일하는 것을 환영하는 분위기다. 베테랑 광부인 쿤트 룬드도 마찬가지다. “여성 동료와 함께 일하는데 아무런 불편함이 없을 뿐만 아니라 여성들은 대부분 자기가 맡은 일에 매우 열성적입니다. 월급만 받아 가면 된다고 생각하는 사람은 거의 없습니다.” 젊은 여성 직원이 굴착기 작업을 준비 중인 가운데 그가 한 말이다.

여성 근로자들의 생각도 다르지 않다. “여기서 일하는 것이 아주 자연스럽게 느껴집니다. 사실 진짜 문제는 사람들이 여성을 고용하지 않으려고 하는 것이 아니라, 광산 일에 지원하는 여성이 아직 부족하다는 것입니다.”

확실히 자동화는 굳건하던 광업 부문의 금녀의 벽을 허물어 뜨렸고, 사람들의 생각도 바뀌어왔다.



자동화가 환경 보호에 기여할 수 있을까?



광산은 채굴이 중단된 후에도 한참동안 주변 환경을 오염시키는 것으로 악명 높았다. 독성 잔류물과 수질 오염이 특히 문제가 되고 있다. 두 가지 모두 주변 환경 뿐만 아니라 지역 주민의 건강에도 심각한 해를 끼칠 수 있다.

그러나 가펜버그 광산은 폐기물, 오염수, 잔류물 관리에도 새로운 모범을 보이고 있다. 가펜버그 광산은 폐기물 처리 인프라와 두 개의 수질정화 시설에 큰 돈을 투자했다.

“환경과 관련된 문제를 적절하게 관리하는 것은 매우 중요합니다. 이걸 제대로 해내지 못할 경우 환경, 특히 지역사회에 악영향을 미칠 수 있습니다.” 가펜버그 광산의 환경 프로젝트 책임자인 마리아 린드발의 설명이다.

35세의 엔지니어인 린드발은 이런 노력의 목적이 회사의 이미지를 지키기 위한 것이라는 사실을 망설임 없이 인정한다. “우리는 오염을 방지하고 폐기물을 관리할 책임을 지고 있습니다. 그렇지 않으면 환경이 오염될 뿐만 아니라, 경제적으로도 큰 손실을 입게 됩니다. 다른 곳에서 광산 허가를 받기가 어려워질 것이고 회사의 이미지가 크게 손상될 테니까요. 이런 일이 벌어지길 바라는 직원은 없습니다.”

린드발은 현장 전체가 자동화되는 과정에서 환경 관리 절차도 함께 최적화되었다고 생각한다. “최근 들어 환경 문제가 더욱 중요해지면서, 이제는 주변을 오염시키지 않는 것이 필수적입니다. 우리는 최고 수준의 환경 기준을 만족시켜야 하며, 이미 그렇게 하고 있습니다. 두 개의 수질 정화 시설에 대한 투자가 그 좋은 예입니다.”

수질 정화 시설을 운영하고 정비할 사람들이 필요했기 때문에 이 투자는 더 많은 일자리 창출로도 이어졌다.

현재 광산이 직면하고 있는 문제는 수질 정화와 폐기물 관리를 담당할 충분한 자격을 갖춘 인력을 찾는 데 어려움을 겪고 있다는 것이다. 린드발은 이런 문제가 말로 녹색 일자리 훈련에 보다 많은 투자가 이뤄져야 하는 이유라고 주장한다.



민중을 위한 광업, 필리핀 이야기

타갈로그어로 “자유”를 뜻하는 말라야(Malaya)는 필리핀의 작은 광산 마을이다. 이곳의 광산들은 지역 주민들에게 중요한 수입원이지만, 여전히 많은 주민들이 가난과 차별에 시달리고 있다. ILO의 따뜻한 황금 프로젝트(Caring Gold Project)는 말라야가 환경적, 사회적 측면에서 보다 지속가능한 광업으로 나아가는 길에 동참하도록 돕고 있다.

미넷 리만도(Minette Rimando)

까마리네스 노르페, 필리핀 - 디고 벨레사는 이 작은 광산 마을의 살아 있는 역사다. 그는 8살 때부터 부모님의 농장에서 일을 하기 시작했다.

“아무도 우리 마을을 도와주지 않았습니다. 사람들이 우리를 말썽만 일으키는 폭도라고 생각해서 말라야 근처로 오려고 하지도 않았어요.” 올해 53세인 벨레사는 마을의 과거에 대해 이렇게 회고한다.

다른 마을 주민들처럼 벨레사도 가난 때문에 광산에서 일을 해야 했다. 그가 15살이 되던 해에 부모님이 병에 걸렸기 때문에 어쩔 수 없이 학교를 그만두고 작은 금 광산에서 일을 시작할 수밖에 없었다.

그가 광산 일을 시작했던 1970년대는 말라야의 지형을 크게 바꿔놓은 깊은 구덩이, 지하 갱, 광산 터널 같은 것이 없었다.



당시 광부들은 강물에 들어가서 모래와 자갈을 물에 이는 작업을 했다.

광부들은 금 알갱이가 함유된 광석을 모아 비닐 포일로 싼다.

블로워 같은 정교한 장비는 전혀 없었다. “우리는 그저 강에서 금을 찾았어요. 광석을 조개 껍데기에 올려놓고 대나무관으로 공기를 불어 넣으면서 목탄으로 가열했어요. 모든 일이 수작업으로 이뤄졌습니다.”

일은 무척 힘들었다. “하루 종일 물에 젖은 채로 일을 해야 했어요. 곰팡이 감염으로 발에 상처가 나면 상처가 마를 때까지 농사일로 돌아가야 했어요. 광산에서 일을 하지 않을 때는 농장에서 일을 했어요. 3일은 농장, 3일은 광산 이런 식으로 나눠서 일을 하기도 했죠.”

그로부터 수십 년이 지난 후, 사금 채취 대신 노천 광산이 들어섰다. 올해 49세인 보보이 통가에 의하면 작업은 여전히 수작업이었다. 그는 소규모 금광산에서 일을 하는 법을 배우기 위해 2006년에 가족들과 함께 말라야로 이주했다.

통가에 따르면 소규모 광산 일은 오히려 더 위험하고 어려워졌다. 이제 광부들이 최대 30m 깊이의 구덩이, 갱, 지하 터널에 들어가서 일을 해야 하기 때문이다. 광부들은 밧줄 하나에 의지해서 언제든지 무너질 수 있는 위태로운 갱도 아래로 내려간다.

광부들은 오랜 시간 작업을 하지만, 광산 운영을 위한 자금, 도구, 기계를 댄 투자자가 수익의 대부분을 가져가는 불공정한 구조 때문에 제대로 된 수입을 얻지도 못한다. 광부들의 수입은 금 1g 당 1달러에도 미치지 못한다. 그리고 그 금 1g의 국제 시세는 40\$가 넘는다.

농부와 광부

벨레사와 통가는 마그카마타오(Magkamatao) 소규모 광산 협회에서 간부로 일하고 있다. 이 협회의 타갈로그어 공식 명칭은 Magsasaka, magkakakbodnapangmakatoa, 즉 민중을 위한 농부와 광부 협회다. 마그카마타오를 통해 이 지역의 광산들은 기존의 아무런 규제도 받지 않는 전형적인 비공식 소규모 광산 운영 방식에서 보다 책임감 있고 지속가능한 운영 방식으로 점진적으로 발전해나갈 수 있게 되었다.

이 변화는 미국노동부의 자금 지원을 받은 ILO의 따뜻한 황금(Caring Gold) 프로젝트 덕분에 가능했다. ILO는 NGO 단체 밴톡식(BanToxics)와 협력하여 카마리네스 노르테스(Camarines Nortes), 사우스 코타바토(South Cotabato) 주 지역에 있는 말라야를 비롯한 소규모 광산 마을들을 지원했다.

“ILO는 소규모 광산 근로자들이 비공식 경제에서 공식 경제로 나아가는데 도움을 주었습니다. 우리는 이 변화가 양질의 일자리, 광부의 안전보건, 아동 노동 방지, 사회적 보호 확대에 결정적인 역할을 했으며, 광부들이 자신들의 목소리를 내기 시작하게 된 데도 기여했다고 생각합니다.” ILO 필리핀 국가 사무국 국장 칼리드 하산(Khalid Hassan)의 말이다.

이 프로젝트를 통해 아동노동금지법 준수 정책을 포함한 광산 운영 정책들이 시행되었다. 협회는 광산 내 음주 및 도박을 금지했으며, 광산 마을 주민들이 광산 외의 다른 소득원을 통해 생활수준을 개선할 수 있는 기회를 제공했다.

필리핀 사회복지개발부의 시범 프로그램을 통해 가족들에게도 의료, 생활, 교육, 사회보장 서비스가 제공되었다.



ILO 프로젝트를 통해 정보, 교육, 생활, 기타 개발 지원을 위한 전략적 업무 지원센터(Strategic Helpdesks for Information, Education, Livelihood and other Developmental Interventions, SHIELD)도 설립되었다.

마그카마타오는 필리핀 노동고용부에 공식 근로자 단체로 등록되어 있다. 덕분에 회원들은 자금을 대출 받을 수 있게 되었으며, 이 자금은 마을 발전에 투자되었다.

“우리는 투자자와의 협상을 통해 우리 협회를 지원해줄 것을 약속 받았고, 우리의 조건에 따라 이익을 균등하게 배분하기로 합의했습니다. 덕분에 분쇄기 같은 장비를 별도의 추가 비용 없이 사용할 수 있게 되었습니다. 또한 금 산출량이 가장 많은 지역을 협회가 관리하는데도 합의했습니다.” 벨레사의 설명이다.

이익 균등 대분 합의를 통해 마그카마타오는 자체적인 제빵소, 낚시, 가금류 사육을 시작할 수 있게 되었다. 벨레사에 의하면 광부들은 그동안 근무 시간에 비스킷을 만드는데 시간을 많이 허비해야했고, 그럼에도 배를 채우지 못했다고 한다. 그러나 이제 협회에서 롤빵, 땅콩 번, 코코넛 빵을 가까운 매장과 마을에서 판매하기 시작하면서 광부들이 더 많은 빵을 쉽게 살 수 있게 되었다.

마그카마타오는 지하 갱을 채소밭, 돼지 사육장으로 바뀌놓았다. 곧 코코아 농장도 들어설 예정이다. 버려진 광산 지역을 강가를 따라 나무를 심어서 녹지로 되살리기도 했다.

따뜻한 황금 프로젝트를 통해 협회는 수은을 사용하지 않는 보다 안전한 금 채굴 기법을 배울 수 있었다. 광부들은 플라스틱 필터나 스펀지 대신 바나나 줄기 같이 보다 친환경적이고 현지에서 조달할 수 있는 자재를 사용하기 시작했다.

“수은을 더 이상 사용하지 않게 되면서 환경을 보존하고 건강을 지킬 수 있게 되었을 뿐만 아니라, 생산 단가도 절감할 수 있었습니다.” 통가의 말이다. “수은 가격은 kg 당 약 150\$입니다. 5kg의 금을 처리하기 위해서는 약 2.5kg, 즉 375\$ 어치의 수은이 필요했습니다.”

가장 중요한 것은 이 프로젝트를 통해 말라야가 카마리네스 노르테 주에서는 최초로 민중 소규모 광산 허가를 취득했다는 것이다. 필리핀 법에 따르면 정부는 환경천연자원부가 정한 기준에 따라 합법적으로 광산을 운영할 수 있는 지역인 미나항 바안(Minahang Bayan, 소규모광산지정지역)을 지정할 수 있다.

미래를 위한 투자

광부들은 아동 노동 철폐와 교육을 통한 미래에 대한 투자의 중요성을 인식하고 있다. 벨레사처럼 말라야 지역의 아동들은 거리와 비용 문제로 고등학교를 그만두는 경우가 많다.

“우리의 미래는 아이들에게 달려 있기 때문에 아이들에 대한 교육에 투자해야 합니다. 학교가 너무 멀다는 이유로 고등학교를 자퇴하는 일이 다시 반복되서는 안 됩니다.” 벨레사의 말이다. 이 마을에서 가장 가까운 고등학교까지의 거리는 약 20km다. 고등학교 학생들은 간선도로까지 약 8km를 걸어 간 다음, 나머지 12km를 대중교통을 타고 이동한다. 벨레사의 따르면 하루에 식비와 교통비로 약 4\$가 들어가는데 말라야의 평균적인 근로자들은 하루 6\$를 벌기도 버거운 실정이다.

따라서 광부들은 학생들이 고등 교육을 계속 이어나갈 수 있도록 자발적으로 임시 고등학교 건물을 세우기로 했다. 협회는 학생들이 어쩔 수 없이 고등학교를 자퇴하지 않도록 더 많은 지원을 받을 수 있기를 바라고 있다.

벨레사는 말라야의 청년들이 양질의 일자리를 구하기 위해서는 교육과 필요한 기술 훈련이 반드시 필요하다고 생각한다. 눈 앞에서 벌어지고 있는 변화를 바라보는 벨레사의 눈시울이 붉어졌다. 그는 따뜻한 황금 프로젝트가 곧 끝나지 않을까 우려하고 있다. 마을 사람들이 스스로 자신들의 삶을 개선시켜나갈 수 있게 되는 것이 그의 소망이다. “우리가 스스로 나서지 않는다면 말라야의 근로 조건과 생활 조건은 나아질 수 없을 것입니다.” 말라야의 변화와 미래에 대한 벨레사의 마지막 결론이다.

녹색 미래를 향해 모리타니 이야기

포토 리포트, 세이디나 알리온 디알로(Sydina Alioune Diallo)



미래 노동의 중요한 과제 중 하나인 기후 변화는 모리타니를 비롯한 사헬 지역 국가들의 사막화를 악화시켰다. 이는 국가 경제에도 악영향을 미쳤으며, 이 지역 국가들의 취약 계층의 빈곤 수준도 크게 악화되었다. 모리타니는 국가 환경 예산의 15% 이상을 수도 누악쇼트까지 사막화되는 것을 막기 위한 녹색 장벽 건설 등과 같은 기후 변화 대책에 투자하는 등 지속적인 노력을 기울이고 있다. ILO는 땅과 바다에서 일자리 창출과 천연자원 활용을 촉진하는 프로그램을 통해 모리타니의 이런 노력을 지원하고 있다. 이 프로그램은 모리타니 경제의 핵심 산업인 건설업과 소규모 어업에 초점을 맞추고 있다.



■ 올해 27세인 아이체투 하디는 모리타니 남부 알레그 지역 출신이다. 특별한 기술 없이 실업 상태에 놓여 있던 그녀는, ILO의 직업훈련을 통해 PECOBAT 프로젝트 보조 측량사가 될 수 있었다. 그녀는 건설 기술 훈련 과정을 이수한 430명의 청년 중 한 명이다.



모리타니 건설

ILO는 2017년 완료된 모리타니 학교 건설 프로젝트를 통해 1,200명 이상의 청년들을 대상으로 건설 및 소규모 어업 기술 훈련을 실시했다. 이 프로젝트를 통해 52,000명 이상의 주민들이 거주하는 12개 마을에 학교가 새로 들어섰을 뿐만 아니라, 물자와 사람이 쉽게 오갈 수 있도록 도로도 개통되었다.

현재는 EU에서 자금을 지원하는 PECOBAT 프로그램이 ILO의 프로젝트를 이어 받아 사업 범위를 다른 지역으로까지 확대하고 있다. 기존 활동과 새로운 활동을 통합함으로써 수천 명의 사람들이 도움을 받을 것이며, 청년들이 현지 자재를 사용한 생물기후(bioclimatic) 건설 현장에서 일자리를 구하기 위해 필요한 기술을 습득할 수 있을 것이라고 기대된다. 이를 통해 지역 경제와 사회 활동도 활발해질 것이다.

“빈곤의 삼각지”라고 알려져 있는 모리타니 남부 지역에 이미 진흙과 같은 지역 자재를 사용한 학교 건물 두 동이 들어섰다. 학교뿐만 아니라 지역 개발을 위한 도로도 건설되었다.

음베라에 있는 말리 난민 캠프에서도 비슷한 프로젝트가 진행되어 난민들뿐만 아니라 지역 주민들까지 새로 건설된 도로의 혜택을 보고 있다. 새로 문을 연 다목적 훈련 시설을 통해 수백 명의 난민, 지역 주민 청년들이 훈련을 받게 될 것이다.

이 프로그램은 이론과 실습이 결합된 직업 훈련 과정을 제공한다. 청년들이 이 과정을 이수하고 나면 필요한 지식을 습득할 수 있을 뿐만 아니라 일정한 실무 경험까지 쌓을 수 있게 될 것이다.

지속가능한 어업

PROMOPECHE 프로젝트는 비슷한 접근법을 바다에 적용한 사례다. 이 프로젝트의 기본 개념은 양질의 일자리를 창출함으로써, 보다 여건이 나은 초지를 찾아 모리타니를 떠난다는 위험을 무릅쓰려고 하는 청년들이 국내에 머물도록 하는 것이다.

이 프로젝트는 4가지 구성요소를 중심으로 구성되어 있다: 수천 명의 모리타니 소년, 소녀들에 대한 어업 훈련 실시, 이미 어업에 종사중인 사람들에게 대한 지원; 근로자의 안전 보건 개선, 근로자 대표성 제고; 어부들을 위한 사업 지원 서비스 도입; 어부들의 근로 조건, 생활 조건 개선을 위한 안정적인 기착지 건설.

보다 안정적인 기착지 개발은 친환경적인 어업 인프라 건설을 통해 진행될 예정이다. 여러 대안들 중 진흙 건설 기술에 대해 현재 연구가 진행 중이다.

에너지와 용수 공급이 부족한 상황에서 PROMOPECHE는 바닷물 담수화 장치와 재생 에너지를 활용하여 고립된 주변 해안 마을에 전기와 용수를 공급할 계획이다.

땅 위에서



■ 다른 모리타니 청년들처럼 아마다 원도 어린 나이에 학교를 그만두고 위태로운 삶을 살고 있었다. 올해 27세인 그는 거푸집 공사 기술을 배웠고, 이를 통해 모리타니 수도 누악쇼트에 새로 지어지고 있는 보건 학교 건설 현장과 같은 대형 프로젝트에서 일을 할 수 있었다.



■ PECOBAT 프로젝트 재생 에너지 교육 과정 기말 시험 현장. 이 과정을 통해 청년들은 교육직업훈련부에서 발급하는 자격증을 취득할 수 있다.



■ 현지 자재를 사용하여 지어지고 있는 캐디(Kaédi) 학교 건설 현장에 참여한 교육생들. 교육생 중 40% 이상이 여성이다.



■ 몽겔(Monguél)에서 건설 중인 보급로는 12개 마을을 모리타니 도로망과 연결함으로써 이 지역의 교역과 여행을 활성화시킬 것으로 기대된다. 지역 경제 활동 활성화를 위해서는 지역 간의 연결성을 높이는 것이 필수적이다.

바다에서



■ PROMOPECHE 프로젝트의 일환으로 타르자 지역에서 ILO가 진행하고 있는 건설업 및 소규모 어업 교육, 인식 제고 프로그램. 다음 단계는 투명하고 일관된 방법으로 교습생을 선발하여 PECOBAT 프로그램을 통해 어업, 친환경 건설 기법을 훈련시키는 것이다.



■ 경영 훈련은 어시장 운영과 어획 방식 개선에 도움을 주었다. 어업의 부가가치 제고, 인기 어종에 집중된 어획 구조 개선 등에 초점이 맞춰졌다. 영세한 방식으로 남은 물고기는 폐기율이 높다. 지속가능한 어업을 위해서는 이런 손실을 줄이고 수산물의 가치를 높여야 한다.



■ 수습 기계공들이 PROMOPECHE 프로젝트를 통해 실무 훈련을 받는 모습. 약 300명의 모리타니 사람들이 어업 관련 교육을 받았으며, 향후 4년간 2,300명이 추가적으로 훈련을 받을 것이다.



■ 누악쇼트 해양 아카데미 프로젝트를 진행하고 있는 수습 어부와 감독관. 이 프로젝트의 목표는 신세대 어부들이 새로운, 지속가능한 어업 기술을 배우고, 환경을 존중하도록 하는 것이다.



■ 그웨ishi(Gwishu)는 이 프로그램을 통해 개선 사업이 진행될 예정인 기착지 중 하나다. 2019년에 이곳에 생선 가공 공장이 들어설 예정이다. 생선을 보존하기 위한 얼음은 재생 에너지를 사용하여 생산될 예정이며, 주변 마을에 음용수와 전기를 공급할 계획이다.



이집트 청년 일자리:

꿈의 한 조각이라도 현실로 만드는 방법

경제 위기가 절정에 달했던 시점과 비교하면 전 세계의 청년 실업률은 많이 낮아진 편이지만, 여전히 세계 대부분의 지역에서 위기 이전보다 높은 수준을 기록하고 있다. 2008년부터 2018년까지 북아프리카 지역의 실업률은 24.4%에서 28.6%로 높아졌다. ILO의 *이집트 청년을 위한 양질의 일자리* 프로젝트는 일자리를 구하지 못하고 있는 젊은 여성, 남성들이 첫 번째 직장을 가질 수 있도록 돕고 있다.

아스마 레크(Asmaa Rezk), 요나 바우쉬(Jonas Bausch)

룩소르, 이집트 - 사라 무함마드 타하의 꿈은 항상 고고학자였다. 아마 그녀가 '세계 최고의 야외 박물관'인 룩소르에서 자랐기 때문일 것이다.

과거 테베라고 불렸던 고대 도시 룩소르의 장엄함을 따라올 수 있는 도시는 많지 않다. 그러나 당신이 양질의 일자리를 찾고자 하는 룩소르 시민이라면 그 아름다움을 마음 놓고 즐기지 못할 것이다. 타하도 취업난으로 고통 받고 있는 수많은 이집트인들 중 하나다.

그녀는 고등학교 졸업 후 이집트 사우스 밸리 대학 고고학과 학사 학위를 취득했다. 그러나 올해 25살인 타하는 그녀가 가진 자격과 꿈에 걸맞은 직업을 찾지 못했다.

“문제는 고고학자를 위한 직업 자체가 거의 없다는 거예요. 젊고 경험이 없는 사회초년생을 위한 일자리는 더욱 찾기 어려워요.” 타하의 말이다.

몇 년째 일자리를 찾지 못하던 타하는 이집트 청년 센터에서 진행되는 *잡 서치 클럽(JSC)*이라는 ILO 활동을 접하게 되었다. JSC는 청년들을 모아 훈련된 담당자의 감독 하에 그들이 가진 자원과 인맥을 공유하는 방식으로 구직 활동을 하는 프로그램이다. 타하는 친구와 함께 룩소르 청년 센터를 방문했고 JSC 회원이 되었다.

“클럽에 가입하고 저와 같은 처지에서 비슷한 어려움을 겪는 청년들이 많다는 것을 알게 되니까 안도감이 느껴졌어요.” 타하의 말이다.

첫 취업 준비

타하처럼 룩소르 청년들은 학업을 마친 후 첫 번째 직장을 찾는데 어려움을 겪고 있다. 이집트의 청년 실업자 2명 중 1명은 2년 이상 구직 활동을 하고 있다. 이런 상황에서 JSC는 훈련 프로그램을 통해 일을 해본 경험이 없는 청년을 포함하여 장기 실업 상태인 청년들이 최대한 빨리 적합한 직업을 찾을 수 있도록 돕기 위한 기본 기술을 가르치고 있다.

“적극적으로 구직 활동을 하는 법, 다양한 사용자들에게 우리가 가진 기술을 알리는 법에 대해 논의하고 배울 수 있었습니다.” 타하의 JSC 활동 경험에 대한 설명이다.

“2014년 이래로 캐나다에서 자금을 지원하는 ILO 이집트 청년을 위한 양질의 일자리(DJEP) 프로젝트를 통해 3개 주에서 청년체육부가 운영하는 청년 센터에서 잡 서치 클럽 활동이 전개되었습니다.” DJEP 프로젝트 선임기술자문관인 아말 모와피(Amal Mowafy)의 말이다. “2017년에는 이 프로젝트가 룩소르 지역까지 확대되면서 청년들이 양질의 일자리를 찾는 것을 돕고 있습니다.”

“지역사회가 당신과 함께 합니다”

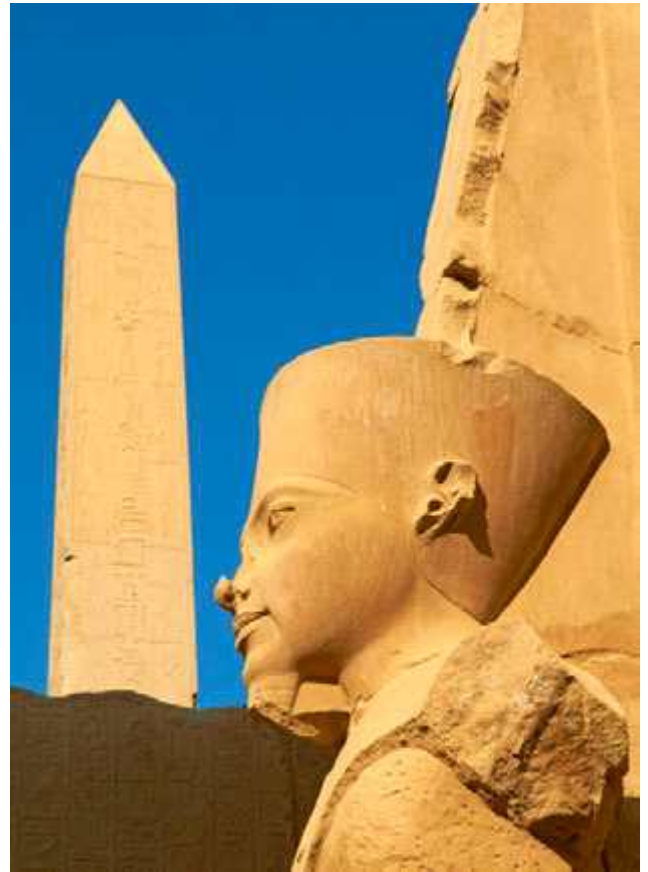
JSC 활동은 10일간의 단체 활동 프로그램으로 진행된다. 프로그램은 코칭과 그룹 활동으로 구성되어 있으며, 현대적인 IT 기기와 소셜 미디어를 활용한다. “잡 서치 클럽은 청년들이 독립적으로 양질의 일자리를 찾을 수 있게 해주며, 채용 정보를 확인하고 성공적으로 지원하기 위해 필요한 도구를 제공합니다.” 현직 ILO 카이로 담당 국장인 에릭 외슬린(Eric Oechslin)의 설명이다.

JSC는 기술 훈련에서 그치지 않고 다른 구직자들로부터 도움을 받을 수 있는 기회도 제공한다. “저에게 가장 소중했던 경험은 제가 지역사회의 일부라는 사실을 체감하게 된 것입니다.” 다른 클럽 회원으로부터 도움을 받은 일을 이야기하면서 타하가 덧붙인 말이다. “구직 활동은 쉽지 않습니다. 때로는 진이 빠지기도 합니다. 그러나 공통의 목적을 가진 동료들과 함께 하고, 성공 스토리를 공유하는 것 자체가 큰 힘이 됩니다.”

생각의 전환

훈련 프로그램에 참여한지 6주 후, 타하는 천연 오일과 화장품을 생산하는 기업의 마케팅 담당자 자리를 제안받았다.

“JSC와 함께 하지 않았다면 제 전공 분야 외의 직종에 지원할 생각조차 하지 못했을 겁니다.”



룩소르: 높은 고학력 실업률

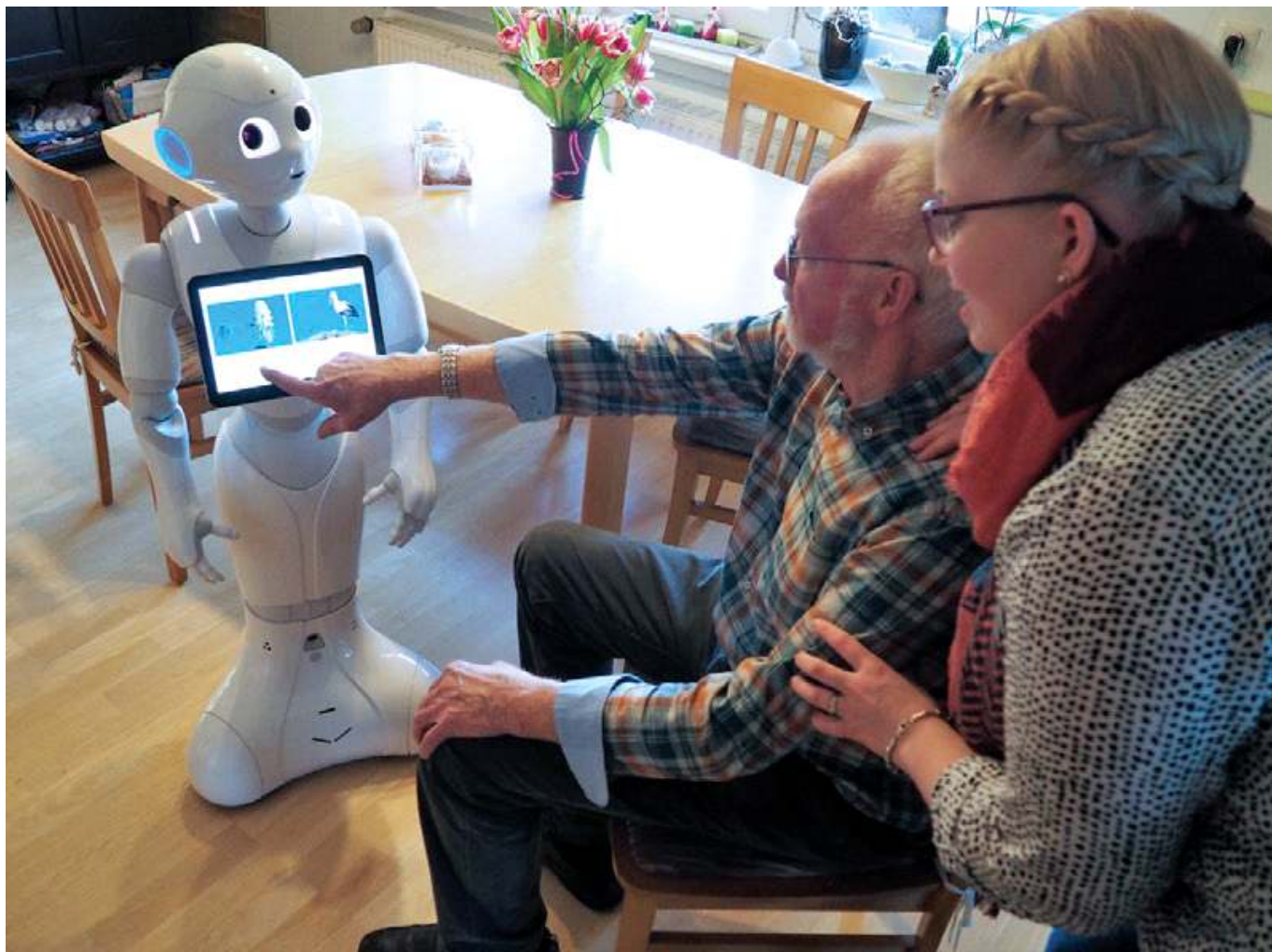
이집트 룩소르 주의 경제 활동은 관광과 전통적인 농업에 크게 의존하고 있다. 그러나 주 정부는 이런 상황을 타개하기 위해 세 개의 산업 구역을 지정할 계획을 세우고 있다.

이집트 통계청에 따르면 룩소르 주 남성의 7.5%, 여성의 46.2%가 실업 상태다. 대졸자 실업률은 52.1%로 전체 평균보다 높다.

“게다가 저는 지금 하고 있는 일이 마음에 듭니다. 그리고 이렇게 업무 경험을 쌓는 것이 앞으로 도움이 될 것이라고 생각합니다.”

그녀의 경험은 지금까지 이 프로그램을 이수했던 수천 명의 청년들의 경험과 크게 다르지 않다. JSC 회원의 40% 이상이 가입 후 3달 안에 직업을 구했다. 이는 JSC가 청년체육부가 전국적으로 시행하고 있는 청년 센터의 표준 활동이 되었다는 것을 의미한다.

“JSC는 이집트 전역에서 청년들이 보다 나은 일자리를 보다 빠르게 구하는데 기여했습니다. 이 프로젝트를 전국 단위로 확대하면 이집트의 국가 개발 의제, 특히 경제 정책의 초점이 일자리 창출에 맞춰져야 한다고 강조하는 UN 지속가능한 개발 목표 8 달성에 긍정적인 영향을 미칠 것입니다.”



노인 돌봄

독일 이야기:

누가 우리를 돌봐줄 것인가?

독일은 일찍부터 의무가입 장기요양 보험 제도를 도입하면서 고령화 사회에 대비해왔다.
그러나 노령 연금 제도의 부담은 여전히 문제로 남아 있다.

한스 본 롤랜드(Hans Von Rohland)

2018년 4월, 당시 독일에서 최고령자로 알려져 있던 사람이 112세로 사망했다.

에델가드 후버 폰 거스도프는 1905년 튀링겐에서 태어났다. 그녀는 2017년 12월 7일, 가족과 손님들이 함께 한 112번째 생일 파티에서 기자들의 질문에 꼬박꼬박 답변을 했다. 그녀는 독일 제국, 바이마르 공화국, 나치 시대, 독일 연방 공화국, 독일 통일을 모두 겪었다.

그녀의 긴 생애 중 마지막 몇 년 간은 항상 다른 사람의 돌봄이 필요했다. 항상 휠체어에 앉아 있었고, 시력은 거의 상실했으며, 잘 듣지도 못했다. 그러나 그녀는 사망하기 전까지 매일 근육 운동을 했으며, 세상사에 관심을 보였다.

독일에 100세 이상 노인이 몇 명이나 살고 있는지는 정확하게 알려져 있지 않다. 그러나 한 가지 확실한 것은 독일도 일본의 뒤를 따르게 될 것이라는 것이다. 50년 전 100세를 넘은 일본인은 327명에 불과했지만 2017년에는 67,824명으로 늘어났으며, 이는 인구 대비 세계에서 가장 높은 비율이다.

유럽의 정치인들과 학자들은 ‘구대륙’이 몇 세대 안에 곧 겪게 될 사회적, 인구학적 위기의 표본으로 일본을 자주 언급한다.

독일이든 일본 같은 나라에서는 인구 감소와 기대 수명 증가가 사회적, 재정적 시한폭탄이라는 우려가 커지고 있으며, 정부가 이 문제를 해결하기 위해 하루 빨리 나서야 한다는 목소리가 높다. 노동 인구 감소, 돌봄 경제의 유지를 위한 이민자 수용, 사람 요양사를 지원하거나 대체하는 로봇의 사용, 의료 보험과 연금 같은 사회 보장 제도에 대한 가중되는 압박 등이 사회 문제로 떠오르고 있다.

독일 보건부는 돌봄을 필요로 하는 독일 노인의 숫자가 2017년 330만 명에서 2030년 407만 명으로 늘어날 것이며, 2050년에 532만 명으로 정점에 달할 것으로 예상하고 있다.

독일은 일본, 한국과 함께 노인들을 위한 장기요양 보험 제도를 운영하는 몇 안 되는 나라 중 하나지만, 과연 이 제도만으로 언제까지 급격한 노령화에 대처할 수 있을지는 의문이다.

넓어진 적용 범위, 높아진 가격

독일은 6개월 이상 독립적인 생활을 하지 못하고 있는 사람들을 위한 포괄적인 장기요양 의무보험 제도를 1995년에 도입했다. 국가 요양 보험 제도가 도입되었고, 근로자 임금에서 일정 부분을 보험료로 공제하면 같은 액수를 사용자도 부담하는 방식으로 기금을 조성했다.

기금이 조성된 이래로 장기 요양 지출은 급격하게 증가했다. 독일은 2015년에만 요양 보험비로 280억 유로를 지출했으며, 이는 2005년 대비 56% 증가한 수치다. 보험 가입자의 부담도 점점 커지고 있다. 보험 제도가 처음 도입됐던 1995년에는 공제액이 수입의 1%에 불과했다. 그러나 2019년 초에 다시 0.5%p 인상되면서 현재는 소득의 3.05%가 장기요양 보험금으로 공제되고 있다. 그런데도 여전히 돌봄 비용을 보험만으로 감당할 수 없어서 친척들이 부족한 부분을 메워야 하는 경우가 많다.

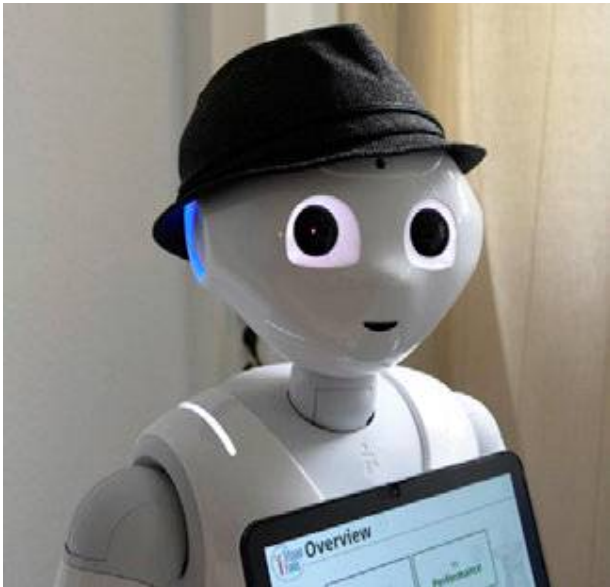
지난 20년간 노인들이 집에 머무는 시간을 늘리는 방식으로 비용을 절감하기 위한 개혁이 여러 차례 이뤄졌고 실제로 어느 정도 성과를 거두었다. 현재 돌봄 서비스를 받아야 하는 300만 명의 노인들 중 거의 4분의 3 정도가 자기 집에서 돌봄 서비스를 받고 있다.

그러나 이것이 불가능한 사람도 있다.

“치매를 앓고 있는 노인은 24시간 돌봄이 필요한데, 집에서 쉽지 않은 일입니다.” 독일 남부 작은 마을에 거주하는 안젤리카 페퍼의 말이다. 두 자녀의 어머니인 페퍼*는 이웃과 사회 보장 서비스의 도움을 받아 87세인 노모를 돌보고 있다. 어머니의 상태가 점점 악화되는 가운데 수년간의 스트레스에 시달리던 끝에 페퍼는 어머니를 요양원에 보내야겠다는 쉽지 않은 결정을 내렸다.

“어머니를 집에서 돌보려면 일을 그만둬야 했어요.”

페퍼 같은 사람들을 돕기 위해 독일은 최근 들어 가족 돌봄 휴가 제도를 새로 도입했다. 이 제도의 혜택을 받는 근로자는 최대 6개월 간 완전히 휴직하거나 파트 타임 근무를 할 수 있다. 파트 타임 근로자도 최대 24개월 까지 돌봄 휴가를 신청할 수 있다.



그녀의 이웃에 사는 은퇴한 80대 의사 부부는 다른 해결책을 찾아냈다. 이 부부는 건강이 악화되자 두 명의 헝가리 사람을 고용해서 12시간 씩 교대로 자기들을 돌보도록 했다. 이런 식이 재택 돌봄 근무는 대부분 비공식적으로 이뤄지기 때문에, 독일에서는 현재 이들의 노동권을 어떻게 보호해야 할 것인가(예, 근로 시간, 사회적 보호에 관한 입법)에 대한 논쟁이 한창이다.

돌봄 근로자 부족

이 논쟁은 독일과 같은 국가들이 직면하고 있는 심각한 돌봄 근로자 부족 문제와도 밀접하게 관련되어 있다.

현재 독일에는 13,600개 이상의 요양원이 있으며, 백만명이 넘는 사람들이 요양원에 고용되어 있다. 연방고용청에 따르면 현재 독일 요양원 업계는 필요한 훈련을 받은 노인병 전문 간호사 15,000명, 조무사 8,500명을 더 필요로 한다. 이 유는 간단하다. 일자리 100개 당 지원자가 단 21명뿐이기 때문이다.

요양 보험 개혁은 현재 훈련 과정을 현대화하고, 질을 높이고, 임금 인상을 포함한 근로 조건을 개선하는데 초점이 맞춰져 있다.

인력 부족을 줄이는 또 다른 방법은 외국인 근로자들을 활용하는 것이다. 네팔에서 온 사리타 카르키도 이런 외국인 근로자들 중 한 명이다. 그녀는 안젤리카 페퍼가 어머니를 모신 요양원에서 일을 하고 있다.

“저는 2014년에 독일에 왔습니다. 친구가 독일에 와서 일자리를 알아보는게 어떻겠냐고 얘기를 했어요. 2015년부터 노인 요양원에서 인턴으로 일을 하기 시작했어요. 일이 마음에 들어서 전문가가 되기 위한 훈련을 받았습니다.” 카르키는, 언어를 배우는 것은 어려웠지만 항상 일을 하러 가는 게 즐겁다고 한다. “지금도 마찬가지예요. 제료들은 이렇게 열성적으로 일을 하는 사람은 처음 봤다고 해요.”

돌봄 근로는 카르키에게 완전히 새로운 일이었다. 그녀에 의하면 “노인들은 집에서 가족들과 함께 지내기 때문에” 네팔에는 요양원이 없다고 한다. 네팔에서 그녀는 물류 회사에 근무했었다. “제가 요양원에서 일하게 될지, 그리고 독일에서 일하게 될 지는 정말 꿈에도 생각하지 못했어요. 그렇지만 전 괜찮습니다.”

연방정부가 발표한 자료에 의하면 2013년 이래로 독일의 외국인 간호사 수는 거의 두 배로 늘어났다. 2013년에 질병/노인 요양원에서 근무하는 외국인 간호사의 수는 74,000명이었지만 2017년에는 128,000명으로 늘어났다.

외국인을 고용한 것 외에 또 다른 대안은 로봇을 사용하는 것이다. 키 1.2m의 로봇 ‘페퍼(Pepper)’는 하노버에서 열린 노인 돌봄 박람회에 출품되었다. 페퍼는 독일 요양원에서 음악과 판타마임으로 사람들을 즐겁게 해주고, 일일 운동 수업 시간에 참가자들을 지도하는 역할을 할 것으로 보인다.

페퍼의 하드웨어는 프랑스에서 개발되었으며, 2018년 독일 과학의 해 행사 중 노동의 미래 관련 캠페인 기간 중 지겐(Siegen) 대학과 킬 응용학문대학(Fachhochschule Kiel)의 컴퓨터 공학자들이 프로그래밍을 담당했다. 페퍼와 같은 로봇을 요양원에서 사용하는 문제를 둘러싸고 현재 독일에서는 논쟁이 한창 진행되고 있다. 일본에서는 페퍼, 그리고 페퍼와 비슷한 인간형 로봇에 이미 출시되어 노인 요양원에서 태극권을 가르치고 퀴즈 놀이를 하는 등 엔터테인먼트를 담당하고 있다.

그러나 여전히 회의적인 시각도 많다. 페퍼에게 어머니를 로봇이 돌보는 것에 대해 어떻게 생각하냐고 묻자 그녀는 이렇게 답했다. “로봇이 사람을 대신할 수는 없어요.”

* 익명성을 유지하기 위해 가명을 사용함.



세계의 장기 요양 제도

ILO의 최신 세계 사회적 보호 보고서에 의하면 전 세계적으로 장기 요양 제도는 아직 걸음마 단계에 머물러 있다.

3억 명, 즉 전 세계 65세 이상 인구의 거의 절반이 장기요양 서비스를 받을 권리가 없는 나라에 살고 있다. 전 세계에서 단 6.5%의 노인만이 장기요양이 보편적인 권리로 인정되는 나라에 살고 있다. 노인 중 무려 46.3%가 장기 요양 지원이 턱없이 부족한 국가에 살고 있다. 이런 나라들은 무료 장기 요양 혜택을 받을 수 있는 자격을 갖추기가 매우 어렵다.

게다가 관련 분야 종사자 수의 부족이 장기요양 서비스의 문턱을 더욱 높이고 있다. ILO의 추산에 따르면 장기요양 관련 분야에서 부족한 인력은 1,360만 명에 달한다. 전 세계에서 이런 문제로 인해 장기요양 서비스를 받지 못하고 있는 노인의 비율은 50.1%에 달할 것으로 추산된다.

독일이나 일본처럼 장기 요양이 보편적인 권리로 인정되는 국가에서도 서비스 비용의 상당 부분을 노인들이 부담해야 한다. 독일의 경우 노인들이 서비스 비용의 평균 25%를 직접 부담한다. 일본의 경우는 개인이 처한 상황에 따라 이 비율이 10~100%다. 노인들이 장기요양을 받을 수 있는 권리를 가진 나라에서도 예산 부족으로 인해 서비스를 받지 못하는 노인의 비중이 높다. ILO가 발간한 *양질의 일자리의 미래를 위한 돌봄 노동과 돌봄 일자리(Care work and care jobs for the future of decent work)*에 의하면 2015년을 기준으로 돌봄을 필요로 하는 인구는 21억 명이며, 여기에는 15세 이하 어린이 19억 명과 노인 2억 명이 포함된다. 2030년이 되면 노인과 어린이가 각각 2억 명씩 추가되면서 이 수치는 23억 명에 달할 것으로 예상된다.

페루의 영세 기업: 공식 경제로 나아가는 길



■ 매장에서 일을 하고 있는 에밀리 로하스

페루 수도에 위치한 한 대형 의류 상가가 비공식성을 벗어나기 위한 새로운 전략을 시행하고 있다. 지역 영세 기업에 초점을 맞춘 이 이니셔티브는 ILO SCORE 프로그램의 방법론을 채택했다.

알레한드로 이투리사가(Alejandro Iturrizaga)

리마 시내에 자리 잡은 미로 같은 가마라(Gamarra) 의류/섬유 시장은 라틴 아메리카에서 가장 큰 의류 시장 중 하나이며, 비공식 경제를 줄이기 위한 페루 정부 정책의 핵심적인 대상 중 하나이기도 하다.

이 활기 넘치는 시장은 80,000명이 훨씬 넘는 사람들을 고용하고 있으며, 그 중 상당수가 사회적 보호, 노동권, 일정 수준 이상의 근로 조건을 보장 받지 못하는 비공식 고용 관계를 맺고 있다. 이 시장에서 사업을 하는 기업들도 금융권 자금 조달에 어려움을 겪고 있다.

자매인 에밀리, 제니 로하스 베라는 비공식 경제에서 공식 경제로 나아가야 한다는 확신을 가지고 있다. 이 자매들은 가마라 시장에 있는 영세 의류 업체를 부모님들로부터 물려 받아 소유하고 있다. 자매는 독자적인 남성복 브랜드도 가지고 있다(‘존 휴스턴’, ‘지노 지오다노’).

올해 들어 수익이 감소하기는 했지만, 이들은 낙관적인 미래를 꿈꾸고 있다. 자신의 기업과 그 근로자들을 공식화하려는 계획을 가지고 있기 때문이다.

“우리 회사에는 11명이 근무하고 있지만 그 중 6명 만이 공식 근로자로 등록되어 있습니다. 우리의 목표는 모든 근로자들을 공식화하는 것이지만, 생산 목표가 달성되지 않았고, 사람들이 공식화의 혜택을 아직 잘 모르고 있기 때문에 어려움을 겪고 있습니다.” 에밀리 로하스의 설명이다.

“공식화는 매우 중요한 일입니다. 공식화를 통해 근로자들은 휴가, 의료 보험, 퇴직 연금 등과 같은 수많은 혜택을 누릴 수 있게 될 테니까요. 그리고 기업 입장에서든 공식화는 자금 조달 등 여러 측면에서 분명히 유리한 점이 있습니다.” 제니 로하스는 이렇게 덧붙였다.

로하스 자매는 페루 노동고용촉진부가 “페루를 공식화하라(Formaliza Peru)” 센터를 통해 제공하는 훈련 과정에 초청 받았다. 2018년 7월에 설립된 이 센터는 사용자와 기업가들에게 근로자 공식화 과정에서 필요한 지침과 지원을 제공하는 것을 목적으로 한다.

이 프로그램은 관련 워크숍을 개최하고, 영세 기

업의 관리자와 근로자들에게 기술적 지원을 제공하며, 가마라 시장과 같은 곳의 근로자 공식화를 장려한다. 훈련 과정에는 “경쟁력, 책임감, 지속 가능성이 있는 기업에 대한 지원”이라는 이름의 ILO SCORE 프로그램 도구가 사용된다.

SCORE의 목표는 사업체 내 협력에 기반 한 지속가능한 사업 관리 체계 시행을 통해 이런 영세 기업들의 근로 조건 개선 및 생산성 제고를 지원하는 것이다.

“생신상이 높아지면 이런 영세 소기업들도 공식화로 인한 비용을 감당할 수 있게 됩니다.” ILO 페루 SCORE 프로그램 담당자 에르난 세바요스의 말이다.

“10개 이상의 영세기업들이 이미 ILO SCORE 모델에 기반 한 훈련을 이수했으며, 반응도 매우 좋았습니다. 모든 참가자들은 경영 개선 계획을 수립했고, 이 계획에는 근로자의 공식화 목표도 포함되어 있습니다.”

안데스 지역의 우선 추진 과제

ILO 안데스 국가 사무국 국장 필리페 반휘네겜(Philippe Vanhyunegem)은 ILO의 안데스 지역 활동의 초점은 비공식 경제에서 공식 경제로의 이행에 맞춰져있다고 한다.

“공식화 전략을 추진하기 위해서는 경제적, 정치적으로 우호적이고 안정적인 여건이 조성되어야 합니다. 그리고 이를 위해서는 산업 부문이나 기업 규모 간 생산성 격차를 줄이기 위한 일련의 경제 다변화 정책이 필요합니다.”

그는 2015년에 ILO 187개 회원국의 정부, 사용자, 근로자가 총회에서 채택한 비공식 경제에서 공식 경제로의 이행에 관한 권고 제 204호도 상기시켰다. “근로 조건을 개선하면 생산성이 높아지고 경제 성장과 양질의 일자리 창출도 뒷받침할 수 있습니다.”

ILO 자료에 따르면 남미/카리브 지역의 비공식률은 53%에 달하며, 거의 1억 4,000만 명이 비공식 부문에 고용되어 있다. 이들은 열악한 근로 조건에 시달리고 있으며 노동권 보장, 사회적 보호도 기대하기 어렵다.

페루 통계정보청(INEI)이 최근 발표한 공식 통계에 따르면 페루 근로자의 73%가 비공식 경제에 고용되어 있다. 이는 페루에서만 1,200만 명의 근로자들이 비공식 경제에 고용되어 있다는 것을 의미하며, 그 중 상당수는 여성이다.

반휘네겜은 비공식성을 줄이면, 불평등과 사회적 배제 문제를 해결하기 위한 정부의 노력과 UN 2030 의제 지속가능개발목표 8: 양질의 일자리와 경제 성장의 달성에 기여할 수 있다고 강조한다.

가마라 시장의 비공식 경제와 외국인 근로자

올해 47세인 제니 미셀레나는 로하스 자매의 섬유 회사에서 일하고 있는 비공식 근로자 중 한 명이다. 베네수엘라 출신인 그녀는 모국에서 대학교 강사, 행정 보조원으로 일했으며, 경제 위기에 빠져 혼란해진 베네수엘라를 떠나 페루로 왔다.

“이제 이 회사에서 일한지 한 달이 되었습니다. 아직 고용 계약은 맺지 못했지만 곧 맺게 될 겁니다. 저처럼 많은 베네수엘라 동포들이 가마라에서 비공식적으로 일을 하고 있지만 우리는 큰 걱정을 하지 않습니다. 공식화 정책이 근로자라면 누구나 누려야 할 권리를 우리에게도 보장해 줄 것이라고 기대하고 있습니다.” 미셀레나의 말이다.

UN에 따르면 300만 명 이상의 베네수엘라인들이 조국을 떠났으며, 그 대부분은 2015년 이후에 베네수엘라를 빠져 나왔다.

미셀레나는 매장을 찾는 고객들을 응대하는 일을 하고 있다. 그녀는 처음 페루에 도착했을 때 받은 따뜻한 환대를 지금도 기억하고 있으며, 모든 근로자들을 공식화시킬 것이라는 로하스 자매의 약속에 감사하고 있다.

“제 꿈은 계속해서 페루에 살면서 곧 시작될 훈련을 통해 이 일에 대해 더 배우는 거예요. 그리고 언젠가는 공식적인 제 매장을 여는 거죠. 부모님이 아직 베네수엘라에 계시기 때문에 그 분들을 부양하고 싶어요,” 미셀레나의 말이다.

국제이주기구(IOM)의 연구에 따르면 페루에서 일하고 있는 베네수엘라인의 85%가 근로계약 없이 비공식적으로 일하고 있다. 그리고 이들 중 60% 이상이 대졸 이상의 학력을 가지고 있거나 전문 기술 교육을 받았다.

가마라 시장



폭력 없는 미래

직장 내 폭력 및 괴롭힘에 관한 획기적인 새로운 기준을 향해

2018년 6월, ILO 총회는 직장 내 폭력 및 괴롭힘 문제 해결을 위한 새로운 기준 채택 가능성에 대한 첫 번째 논의를 마쳤다. 2019년 6월 열릴 ILO 100주년 총회는 최종 논의를 거쳐 이 기준을 채택할 것을 목표로 하고 있다.

작년 총회는 직장 내 폭력 및 괴롭힘 문제를 방지하고 해결하기 위한 새로운 협약(구속력 있는 국제 규범)과 권고(세부적인 내용과 실무적 지침을 규정한 구속력이 없는 규범)를 채택하기 위한 중요한 한 걸음을 내딛었다.

주제가 복잡했고 다양한 이슈를 포괄하고 있었기 때문에 이 문제는 논의 자체가 쉽지 않았었다. 또한 직장 내 폭력을 터부시하거나 불가피한 것으로 받아들여 온 관성이 문제 해결을 더욱 어렵게 만들었다.



총회에 모인 대표들은 직장 내에서 벌어지는 모든 형태의 폭력과 괴롭힘을 만장일치로 규탄했다. 또한 이제 이 문제를 해결하기 위해 국제사회가 나설 때가 되었다는 공감대가 형성되었다.

새로운 협약에는 “직장 내 폭력 및 괴롭힘”에 대한 국제적으로 합의된 정의가 명시될 것이다. 개념 정의는 문제를 예방하고 해결하는 첫 걸음이다.

ILO 사무총장 가이 라이더는 총회 폐회 연설에서 직장 내 폭력 및 괴롭힘에 관한 새로운 기준 채택을 위한 정부, 근로자, 사용자 대표 간의 협상에 진전이 있었다고 언급했다.

“이 문제의 중요성을 감안할 때 긍정적인 결론이 도출될 것으로 기대합니다. 우리가 실패하면 그 대가가 너무나도 가혹할 것입니다.”

ILO와 국제금융공사(IFC)의 합동 이니셔티브인 베타 워크(Better Work)도 이미 이 문제의 심각성을 인식하고 있다. 2018년 1월, 베타 워크 프로그램은 의류 산업에서 여성의 역량을 강화하고, 성적 괴롭힘을 방지하고, 성별 간 임금 격차를 줄이기 위한 포괄적인 5개년 성평등 전략을 발표했다. 이 전략의 목표는 의류 공장이라는 전략적 정책 대상을 선정하여, 국가, 지역, 국제 사회 단위에서 관련 정책 및 활동을 강화함으로써 여성의 경제적 역량을 신장시키는 것이다.





성적 괴롭힘과의 싸움에 나선 베타 워크 아이티 이야기

베타 워크와 그 파트너들은 아이티에서 공장 내 성적 괴롭힘 문제를 해결, 예방하기 위한 인식 제고 및 교육 활동에 나서고 있다.

포르토프랭스, 아이티 - 아이티 여성을 위한 노조연대위원회(Comité Intersyndical des Femmes) 주도로 수백 명의 여성들이 작년 4월 열린 아이티 여성 운동의 날에 포르토프랭스 시내를 행진했다. 이들의 목적은 직장 내, 특히 공장 내 폭력과 성적 괴롭힘에 대해 알리는 것이었다.

행진이 있기 한 달 전, 여성을 위한 노조연대위원회는 베타 워크 아이티(BWH)와 함께 국제 여성의 날 준비 회의를 열고 직장 내 폭력에 대해 논의했다.

전 세계에서 수천만 명을 고용하고 있는 의류 부문은 개도국의 주력 수출 산업이다. 그러나 터프츠(Tufts) 대학의 연구에 따르면 국제 의류 산업은 언어 폭력과 성적 괴롭힘을 포함한 열악한 근무 환경으로 얼룩져 있는 경우가 많다.

많은 의류 생산 국가에서 여성들이 고용이나 승진을 대가로 성적인 접촉을 요구 당하는 사례가 발견되었다. 성적 괴롭힘은 피해자에게 심리적, 신체적 상처를 줄 뿐만 아니라 직장 내 소통을 가로막고 전체적인 공장의 생산성을 저하시킨다.

의류 산업 근로자 3분의 1에 달하는 피해자

아이티의 의류 산업은 약 50,000명을 고용하고 있다. 2018년을 기준으로 섬유 및 의류 산업의 수출액은 아이티 전체 수출액의 90%를 차지했고, GDP의 10%가 섬유/의류 산업에서 창출됐다.

그러나 터프츠 대학의 연구에 따르면 베타 워크 아이티가 시작되던 시점에서 의류 산업 근로자의 약 3분의 1이 공장에서 성적 괴롭힘을 당한 경험이 있다고 답했다. 요르단이나 니카라과의 상황도 크게 다르지 않았으며, 일부 아시아 국가들은 문제가 더 심각한 것으로 나타났다.

“연구 결과를 보면 성적 괴롭힘은 이 분야 전반에 만연해 있습니다.” BWH 프로그램 매니저 클로딘 프랑수와(Claudine François)의 말이다. “새로 시작되는 5개년 전략의 일환으로 우리가 이 문제 해결에 나선 것도 바로 이런 이유 때문입니다.”

BWH는 2009년 처음 설립된 이래로 파트너들과 함께 근로자들의 소송 제기를 지원했으며, 공장들과 협력하여 방지 대책을 수립했다. 2018년까지 거의 1,000명에 가까운 근로자, 감독관, 관리자들이 공장 내 성적 괴롭힘 문제 파악 및 해결을 위한 훈련 과정을 이수했다. 이 프로그램은 의류 부문 종사자들이 그동안 간과하는 경우가 많았던 성적 괴롭힘의 성격과 실태에 대해 이해하는데 도움을 주었다.

“여성은 의류 산업 근로자의 대다수를 차지할 뿐만 아니라 가정 경제를 지탱하는 근간이기도 합니다. 여성들은 가족들을 부양하기 위해 수입이 필요합니다.” 여성을 위한 노조연대위원회 부사무총장 루이스 르브런의 말이다. 그녀는 위원회와 BWH가 합동으로 근로자, 감독관, 관리자를 위한 일련의 성적 괴롭힘 예방 훈련을 시작한다고 덧붙였다.

괴롭힘은 채용 단계에서부터 시작될 수 있으며, 공장에 채용된 후 원치 않는 행동을 강요당하는 사례가 많다. 현지 여성들은 심지어 이런 상황을 묘사하는 관용적인 문장까지 사용한다. “Sipèvisè ap ba nou check, Bondye pote nou sekou!” (“감독관이 우리를 지켜보고 있어, 주여 우리를 보호하소서!”).

터프츠 대학의 국제적인 연구에 의하면 공장 라인 감독관이 업무 상 권한을 무기로 가해자가 되는 경우가 많다.

“공장 내 성적 괴롭힘은 트라우마, 치욕, 수치심, 동료들의 비난의 원인이 됩니다.” 르브런의 말이다. “피해자들은 일자리를 잃을지도 모른다는 두려움에 이 문제에 말하기를 꺼려합니다.”

수치심과 낮은 인식 수준

여성들의 수치심과 제한된 인권에 대한 인식 수준이 가해자들에 대한 처벌을 어렵게 만들고 있다. 여기에 피해자를