

‘품위 있는 일자리(decent work)’의 논의 동향이 우리 원조에게 주는 시사점

오수현 (KOICA아카데미 ODA연구원 연구원)

제 I 장

제 II 장

섹
터
포
커
스

제 III 장

목 차

I. 서론

II. 품위 있는 일자리(decent work) 논의 배경

1. 국제노동기구(ILO) 내 ‘품위 있는 일자리’ 논의
2. 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제 규약(ICESCR)

III. 지속가능개발(SDGs) 내 품위 있는 일자리(decent work) 논의

1. SDG 8과 품위 있는 일자리
2. 그 외 관련 목표

IV. 품위 있는 일자리(decent work)를 위한 성과 관리

V. 결론과 시사점

참고문헌

요약

본 원고는 ‘품위 있는 일자리(decent work)’의 중요성에 대한 인지도는 높아져 가고 있으나, 상대적으로 ‘decent’라는 개념이 함의하고 있는 바가 무엇이며, 이를 어떻게 국제개발협력의 정책, 전략 및 사업에 담아낼지에 대한 고민은 충분하지 않다는 질문을 바탕으로 ‘품위 있는 일자리(decent work)’ 개념이 등장하게 된 배경과 논의 동향을 살펴봄으로써 동 개념이 의미하는 바를 찾고, 이를 어떻게 국제개발협력분야 내에서 구체적으로 적용할 수 있을 지에 대한 시사점을 발굴하고자 하는 목적으로 작성되었다. 본문에서는 ILO가 주도해온 ‘품위 있는 일자리’ 논의와 유엔(UN)의 권리 협약 및 지속가능개발목표(SDGs) 내의 ‘품위 있는 일자리’의 위치를 살펴보았으며, 이를 토대로 우리 원조에 주는 시사점을 간략하게 도출하였다.

I. 서론

‘품위 있는 일자리(decent work)’라는 용어가 우리나라 국제개발협력분야에서 널리 알려지기 시작한 것은 경제, 사회 및 환경 세 개의 축을 아우르는 지속가능개발목표(Sustainable Development Goals, 이하 SDGs)가 소개된 시점과 관련이 있다. SDGs 17개 목표 중에서 경제 분야를 대표하는 목표인 ‘목표 8. 지속적이고, 포용적이며 지속가능한 경제성장 촉진, 완전하고 생산적 고용 및 모두를 위한 품위 있는 일자리 제공(Promote sustained, inclusive and sustainable growth, full and productive employment and decent work for all)’에서는 ‘품위 있는 일자리(decent work)’의 제공을 주요 목표로 제시하고 있다. 이와 같이 ‘품위 있는 일자리(decent work)’의 중요성에 대한 인지도는 높아져 가고 있으나, 상대적으로 ‘decent’라는 개념이 함의하고 있는 바가 무엇이며, 이를 어떻게 국제개발협력의 정책, 전략 및 사업에 담아낼지에 대한 고민은 충분하지 않은 듯하다. 따라서, 본 원고는 ‘품위 있는 일자리(decent work)’ 개념이 등장하게 된 배경과 논의 동향을 살펴봄으로써 동 개념이 의미하는 바를 찾고, 이를 어떻게 국제개발협력분야 내에서 구체적으로 적용할 수 있을 지에 대한 시사점을 발굴하고자 하는 목적으로 작성되었다.

제I장

제II장

섹터
포커스

제III장

II. 품위 있는 일자리(decent work) 논의 배경

‘decent’의 사전적 의미는 ‘일반적으로 꽤 괜찮다고 용인되는 기준 혹은 도덕적 행동(Conforming with generally accepted standards of respectable or moral behaviour)’ 혹은 ‘허용할만한 수준, 만족스러운(Of an acceptable standard; satisfactory)’이며, 일반적으로 우리나라에서는 ‘decent work’을 ‘양질의 일자리’, ‘좋은 일자리’, ‘괜찮은 일자리’, ‘품위 있는 일자리’¹⁾ 등으로 번역하여 소개하고 있다.

1. 국제노동기구(ILO) 내 ‘품위 있는 일자리’ 논의

‘품위 있는 일자리(decent work)’라는 용어가 처음 등장한 것은 1999년 국제노동기구(International Labour Organization, 이하 ILO) 사무총장 후안 소마비아(Juan Somavia)에 의해서이다. 후안 소마비아 사무총장은 1999년 6월 제87회 ILO 총회에서 사무총장 보고서를 통해 ILO의 통합적 프레임워크와 중점 우선순위로서 ‘품위 있는 일자리(decent work)’라는 개념을 소개하였다.

동 개념이 나온 배경에 있어서는 MacNaughton, Gillian, and Diane F. Frey(2011)은 지난 30년간의 신자유주의 정책이 큰 경제적 불평등과 불안정을 주도하며 역설적으로 품위 있는 삶을 지원하기 위한 일자리를 찾는 사람들에게 영향을 미침으로써 품위 있는 일자리를 위한 권리로서의 인권을 발전시키는 기회가 되었다고 언급하고 있다. 또한, 탈규제, 민영화, 노동시장 유연성은 비정규직, 단기계약 등을 확산시키는 결과를 가져왔고 근로자의 목소리와 대표성을 잃고 소득 불안정을 증가시켰다. ILO 총재 역시 최근 경제 위기는 정부의 역할을 축소시킨 정책 내에서 불공정한 세계화와 소득 불균형 증가가 축적된 결과로써 사회적 보호의 중요성과 근로자의 존엄성을 존중하는데 실패했다고 언급한 바 있다(ILO, 2009).

ILO에서 정의하는 ‘품위 있는 일자리(decent work)’이란 생산적이고 공정한 소득을 가져다 주는 기회를 수반하며, 안전한 일터뿐 아니라 노동자와 그의 가족들에게 사회적 보호를 제공하고, 개인의 발전을 위한 보다 가능성을 제공하는 일자리이다. 또한, 사회통합을 장려하고, 삶에 영향을 주는 결정들에 대해 노동자 스스로의 관심을 표현 및 조직화 할 수 있으며, 자유롭게 의사결정에 참여할 수 있고, 모두에게 동일한 처우와 기회를 보장하는 일자리를 의미한다 (김성규, 2013:4).

1) 동 원고에서는 ‘decent work’ 논의가 시작된 배경을 고려하여 ‘품위 있는 일자리’라는 번역을 사용하기로 한다.

또한, 사무총장 보고서(2009)에서는 ILO의 주요 목표는 자유, 평등, 안전 및 인간 존엄성을 준수하며 여성과 남성 모두에게 품위 있고 생산적인 일자리를 획득할 수 있는 기회를 촉진하는 것이라고 언급하고 있으며, 품위 있는 일자리는 공식 경제 내에서의 근로자에게만 적용되는 것이 아니라 규제되지 않는 임금노동자, 자영업자 및 가사노동자들을 포함한다고 밝히고 있다.

여기서의 일자리(work)는 고용 혹은 노동보다 넓은 개념으로 사용되었으며, 사람들이 경제 및 사회에 기여하는 다양한 방식을 반영하고자 하였다. 그 이후, ILO, 국제연합(United Nations, UN) 총회 및 많은 정부, 노동조합 등에서 해당 개념을 도입하기 시작하였으며, SDGs에서도 8번째 목표로 제시된 바 있다.

이후 ILO에서는 2008년 ‘공정한 세계화를 위한 사회 정의 선언(ILO Declaration on Social Justice for a Fair Glottalization)’을 통해 ‘품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)’를 제시하였다. ‘공정한 세계화를 위한 사회 정의 선언’은 2008년 6월 ILO에서 만장일치로 채택된 선언문으로서, 1919년 ILO 수립 이후 국제 노동 컨퍼런스(International Labour Conference)에 의해 채택된 세 번째 주요 원칙문과 정책이다.

동 선언문의 제목에서 제시된 ‘사회 정의(Social Justice)’는 ILO의 핵심 가치로서 ILO가 1919년 설립 당시 제정된 ILO 헌법(Constitution) 전문(Preamble)에서 역시 ‘보편적이고 지속적인 평화는 오직 사회 정의에 근간하여 수립될 수 있다(ILO, 1919)’라고 밝히고 있다. 이는 또한 1944년 ‘필라델피아 선언(the Philadelphia Declaration)’²⁾과 이어 1998년에 발표된 ‘일터에서의 기본 원칙과 권리 선언(the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)’을 통해 그 맥락을 잇고 있다.

이는 노동은 상품이 아니며 일부의 빈곤은 사회 전체의 번영에 있어 위협으로 여겨진다는 것을 재확인하는 것이며, 조합의 자유, 단체교섭의 권리, 모든 형태의 강제노동 제거, 아동 노동의 효과적 폐지, 고용 및 직업 관련 차별 제거 등의 기본적 권리의 중요성을 강조하고 있다. 또한, 지속가능한 경제 사회 발전을 위해서는 자유, 인간 존엄, 사회 정의, 안보와 비차별은 근본적으로 필수적인 가치를 밝히고 있다.

동 선언은 세계화 속에서의 발전과 사회 정의 달성을 지원하고자 182개국으로부터의 모인

2) 1944년 국제노동기구(ILO) 필라델피아 총회에서 채택된 ILO의 목적에 관한 선언으로, ① 노동은 상품이 아니다.

② 표현과 결사(結社)의 자유는 진보를 위해 불가결한 요건이다. ③ 일부의 빈곤은 사회 전체의 번영에 있어 위협이 된다. ④ 어려움을 해결하기 위해서는 정부·노동자·사용자 대표들이 계속적이고 협조적인 국제적 노력을 기울여야 한다. 등의 내용을 담고 있다 [네이버 지식백과]

정부, 고용자, 노동조합의 3자간 대화의 결과물이기도 하다. 특히, 이들은 이러한 목적을 달성하기 위해 ‘품위 있는 일자리 의제(the Decent Work Agenda)’를 통해 ILO의 역량을 강화하는데 기여하기로 약속하였다.

사회 정의 선언의 특징으로는 기존 ‘품위 있는 일자리’에 대한 논의를 가치 중심의 서술로 설명했다면 ‘품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)’를 품위 있는 일자리(decent work)의 주요 요소 네 가지로 정리하여 소개하고, 국가 단위에서 해당 의제를 이행할 수 있는 실용적 도구로 제시하였다는 것이 특징이다.

앞서 설명한 바와 같이 ‘품위 있는 일자리’의 개념은 다음의 네 가지 요소를 포함하고 있다. 네 가지 요소는 △ 일터에서의 권리(Rights at Work), △ 고용 촉진(Fostering Employment), △ 사회적 보호(Social Protection), △ 사회적 대화(Social Dialogue)이며, 주요 내용은 다음과 같다.

〈표 1〉 품위 있는 일자리의 네 가지 관점

관점 유형	설명
일터에서의 권리 (Rights at Work)	ILO 1998 Declaration of Fundamental Principle' s and Rights at Work의 네 가지 핵심 노동 기준(△freedom of association and the right to collective bargaining, △강제노동의 제거, △아동노동 폐지, △고용 차별 폐지)을 포함.
고용 촉진 (Fostering Employment)	빈곤감소 수단으로서 적절한 임금과 함께 완전 고용 달성을 위한 정책, 목표 및 전략을 요구함. 양질의 일자리의 아이디어는 모든 노동자를 위한 고민을 동반하는 데, 이는 사회에 기여하는 어떤 유형의 일자리 즉, 무급 가사노동, 비공식 임금 노동의 모든 유형, 자영업 및 농업까지를 포함
사회적 보호 (Social Protection)	억압받는 근무환경 및 산업재해를 예방하고 유급휴가, 고령사회보장, 질병, 장애, 실업, 임신과 같은 상화에서 의미 있는 사회보호 시스템을 수립하는 정책을 요구
사회적 대화 (Social Dialogue)	삼자협의, 협상 및 노동자와 고용자 간의 필요시 합의할 수 있는 것을 요구할 수 있는 대화 촉진

출처: ILO (2009)

ILO는 이후 ‘품위 있는 일자리(decent work)’를 정의하는 위의 네 가지 요소에 대해 지속적으로 고민해왔으며, 이는 일자리가 가지고 있는 서로 다른 관점들을 하나의 단일한 프레임워크 안에 담고자 하는 노력을 볼 수 있는 면이다. 과거에는 고용, 보상, 근로조건, 사회 보장, 근로자의 권리, 참여 및 단체 교섭 등이 각각 별도로 취급되어 왔으나, 품위 있는 일자리(decent work)의 개념은 이 다양한 요소를 하나의 관점으로 보고 이들 간의 관계를 찾고자 하였다. 이들 각각의 요소는 서로 보완성을 가지고 있기도 하며, 상충 관계에도 놓이기도 한다.

또한 이 선언에서 언급하는 ‘품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)’의 특징으로는 보편성, 총체적이고 통합적이라는 것을 들 수 있다. 먼저, 동 의제는 보편적(universal)이므로 모든 회원 국가가 정책을 통해 네 가지 요소 (△일터에서의 권리(Rights at Work), △고용 촉진(Fostering Employment), △사회적 보호(Social Protection), △사회적 대화(Social Dialogue))를 추구해야 하며, 이들 네 가지 주요 요소는 총체적(holistic)이고 통합적인(integrated) 접근 방식으로 이들 목표들은 서로 분리될 수 없고, 상호 연결되어 있으며 보완하는 역할을 하며 국제노동기준은 이들 모두를 달성하기 위한 유용한 수단으로서 작용한다고 언급한다.

이어 2016년에는 제105회 ILO 총회에서 ‘품위 있는 일자리를 통한 사회정의 발전 결의안(Resolution on Advancing Social Justice through Decent Work)’을 발표하였으며, 이는 ILO 총회에서 만장일치로 채택되었다.

동 결의안의 서론에서는 2008년의 사회정의 선언의 중요성과 영향을 강조하고 있으며, 해당 선언이 현재 당면한 글로벌, 지역적, 국가 도전과제를 다루는데 그 어느 때보다 적절한 내용을 담고 있으며, 지속가능한 개발을 위한 2030 의제의 이행을 위해 결정적 영향을 미칠 것이라고 언급한다. 사회정의 선언은 ILO와 관련 국가, 지역 및 국제기구들 간에 품위 있는 일자리(decent work)를 위한 효과적 행동, 정책 일관성, 조화 및 협력을 위한 프레임워크를 제공하였으며, 이를 기점으로 많은 회원국들이 ‘Decent Work Country Programme’을 채택했다고 밝혔다.

또한, 사회정의선언은 경제 및 금융위기의 사회고용영향을 다루는데 유용한 정책 프레임워크인 세계고용협약(Global Jobs Pact) (2009)에 영향을 주었으며, 동 선언의 후속조치로서 ILO 총회에서는 사회적 보호 참가 권고안(Social Protection Floors Recommendation)(2012), ‘2014년 강제노동협약 의정서(the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930)와 ‘비공식경제로부터 공식경제로의 전환 권고사항(the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation)(2015)’ 등이 채택되었다.

2. 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제 규약(ICESCR)

앞서 소개한 ‘품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)’는 연성법임에도 불구하고, ILO 협약과정경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 이하 ICESCR)과 같은 국제 협정 내에서 인지되는

권리를 동반하고 있다.

ICESCR은 1966년 12월 16일 제21차 유엔총회에서 채택한 개인의 경제적·사회적·문화적인 권리의 국제적 보장을 정한 국제조약으로 이어 2008년 12월 유엔총회에서는 ‘경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 선택의정서(Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights; ICESCR Optional Protocol)’를 채택함으로써 품위 있는 일자리에 대한 권리를 포함한 경제적 및 사회적 권리에 위반하는 사항에 대해 ILO와 별개로 첫 번째로 국제적 항의 메커니즘을 마련하였다.

ICESCR을 모니터링하고 실행하기 위해 설립된 ‘경제적, 사회적 및 문화적 권리 위원회(Committee on Economic, Social and Cultural Rights)’에서는 품위 있는 일자리(decent work)를 인간의 기본적인 권리뿐만 아니라 근로 환경 및 보상의 관점에서 근로자의 권리를 존중하는 일자리라고 정의한다.

〈표 2〉 ICESCR 내 일자리 관련 권리

조항	인권	일자리 관련 내용
6	일터에서의 권리 Right to Work	<ul style="list-style-type: none"> • 자유롭게 일자리를 선택할 권리 • 일에 의해 생계를 유지할 권리 • 기술직업 지도 및 훈련에 대한 권리 • 완전하고 생산적인 고용에 대한 권리 • 정치적 경제적 자유를 가질 권리
7	공정하고 호의적인 조건의 일자리에 대한 권리 Right to Just and Favorable Conditions of Work	<ul style="list-style-type: none"> • 일에 의해 생계를 유지할 권리 • 평등한 가치의 일에 대한 공평한 보상에 대한 권리 • 남성에게 주어진 조건 대비 여성의 조건이 열등하지 않을 권리 • 근로자와 가족의 품위 있는 생계에 대한 권리 • 안전하고 건강한 근무 환경에 대한 권리 • 연공서열 및 능력에 기반한 공정한 승진기회에 대한 권리 • 휴식 및 여가를 취할 권리 • 근무시간에 관한 합리적인 제약에 대한 권리 • 주기적 유급휴가에 대한 권리
8	조합 권리 Union Rights	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합을 형성하고 가입할 권리 • 국가 및 국제 연맹 설립을 위한 노동조합의 권리 • 자유롭게 기능할 수 있는 노동조합의 권리 • 파업할 권리
9	사회적 안전에 대한 권리 Right to Social Security	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적 안전에 대한 권리 • 사회적 보험에 대한 권리

조항	인권	일자리 관련 내용
10	가정 권리 Family Rights	<ul style="list-style-type: none"> • 가정의 보호에 대한 권리, 구체적으로 아동의 보육 및 교육 • 여성의 출산 전후 특별한 보호에 대한 권리 • 일하는 여성의 유급휴가 혹은 사회적 안전 혜택으로 주어지는 휴가에 대한 권리 • 아동 및 청년들이 경제적 사회적 착취로부터 보호받을 권리
11	적절한 생계기준에 대한 권리 Right to an Adequate Standard of Living	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자를 포함한 가정이 적절한 의식주를 포함한 생계기준에 대한 권리 • 생계기준의 지속적인 향상에 대한 권리
12	건강에 대한 권리	<ul style="list-style-type: none"> • 산업 위생에 대한 권리 • 산업재해의 예방, 치료 및 통제에 대한 권리
13, 14	교육에 대한 권리	<ul style="list-style-type: none"> • 기술직업학교에 대한 권리 • 훈련조교를 위한 물질적 조건의 지속적 향상에 대한 권리
15	문화적 권리	<ul style="list-style-type: none"> • 과학적, 문학적 혹은 예술적 생산으로부터의 이익보호에 대한 저작자의 권리

출처: Macnaughton and Frey (2011).

ICESCR과 새로운 선택 의정서가 포함하는 근로자의 권리로서는 자유롭게 일을 선택할 권리, 완전 고용에 대한 권리, 공정한 임금에 대한 권리, 적절한 수준의 삶을 영위할 권리, 안전하고 건강한 근무 환경에 대한 권리, 휴식과 여가를 취할 권리, 노동조합 형성 및 가입할 수 있는 권리, 파업에 대한 권리, 사회 보장에 대한 권리 등이 있다. 이러한 권리들은 ILO 품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)의 주요 요소뿐만 아니라 ILO 협약 내 노동권 과도 연계된다.

뿐만 아니라 ICESCR의 인권 접근방식은 ILO 프레임워크를 보완하는 역할을 하기도 한다. 예를 들어, ILO 품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)에서 일에 대한 권리를 오직 네 개의 요소 안에서 인식하고 있다. 일터에서의 권리(rights at work)를 제외한 세 가지 요소들은 법적 기반 없이 미약한 정치적 약속에 한정되어 있다. 또한, ILO 협약은 제한된 그룹의 노동자, 예를 들면, 회사원, 광부, 공장 건설자, 운송 근로자등을 한정하여 포함하고 있는 반면, ICESCR은 보편적으로 고용 형태, 노동조합 형태 혹은 종사 분야와 상관없이 적용된다.

또한, 품위 있는 일자리 측면에서 ILO 협약의 비준 상황은 제한되어 있다. 오직 101개 국가만이 완전고용을 다루는 122번 협약을 비준하였으며, 34개 국가가 고용 계약 만료에 대한 158번 협약에 비준했다. 반면, ICESCR은 노동권에 대한 포괄적인 국제적 수단으로서 160개 국가에

제 I 장

제 II 장

섹터
포커스

제 III 장

의해 비준되었다.

인권보편선언(Universal Declaration of Human Rights)과 더불어 ICESCR이 가진 주요 특징으로는 모든 인권의 보편성(universality), 상호의존성(interdependence), 평등(equality) 원칙을 포함하는 인권 프레임워크를 가지고 있다는 것이다. 이러한 인권에 기반한 접근방식은 ILO 품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda) 내에 정치적 약속을 넘어 국내의 인권법 하 구체적인 법적 의무로서 품위 있는 일자리 논의를 재구성하며, ILO 협약과 ILO 품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)의 주요 요소를 총체적 프레임워크에 통합하는 역할을 한다.

III. 지속가능개발목표(SDGs) 내 품위 있는 일자리(decent work)

논의

SDGs에서 직접적으로 품위 있는 일자리(decent work)에 대해서 다루고 있는 목표는 ‘목표 8. 지속적이고, 포용적이며 지속가능한 경제성장 촉진, 완전하고 생산적 고용 및 모두를 위한 품위 있는 일자리 제공(Promote sustained, inclusive and sustainable growth, full and productive employment and decent work for all)’이다. 그러나, 품위 있는 일자리(decent work) 이슈는 SDGs 각각 목표에 직간접적으로 연결되어 있다. 이번 장에서는 SDG 8을 포함한 다른 목표들과 ‘decent work’와 연계성을 조사함으로써 decent work을 통해 어떻게 SDGs를 총체적으로 달성할 수 있는지를 살펴보고자 한다.

1. SDG 8과 품위 있는 일자리

SDG 8 ‘지속적이고, 포용적이며 지속가능한 경제성장 촉진, 완전하고 생산적 고용 및 모두를 위한 품위 있는 일자리 제공(Promote sustained, inclusive and sustainable growth, full and productive employment and decent work for all)’는 총 12개의 세부목표로 구성되어 있으며, 이 세부 목표들은 주제별로 △일자리 창출, △사회적 보호, △경제 성장으로 구분할 수 있다.

해당 목표는 총 12개의 세부목표로 구성되며, 이 12개의 세부 목표 중 대부분의 목표는 ‘품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)’의 네 가지 요소와 밀접하게 관련이 있으며, 하나의 세부 목표는 한 개 이상의 요소를 포함하기도 한다(<표 3> 참조). 8번 세부 목표 중 품위 있는 일자리 의제 네 가지 요소를 모두 포함하는 목표는 ‘8.5 2030년까지 생산적인 완전 고용, 청소년, 장애인을 포함한 남녀 모두에게 제공되는 품위 있는 일자리 확보 및 동일 노동 동일임금 원칙의 달성’과 ‘8.b 2020년까지 청년고용을 위한 글로벌 전략의 개발과 운영, ILO 세계 고용 협약 이행’을 들 수 있다.

제I장

제II장

섹터
포커스

제III장

〈표 3〉 SDG 8 세부목표와 품위 있는 일자리(decent work) 간의 관계

세부목표	지표	DW
8.1 각국 환경에 맞추어 특히 최빈국은 연간 GDP 성장률이 최소 7%이상 되도록 1인당 경제성장 지속	1인당 국내총생산(GDP)	
8.2 고부가가치와 노동집약적 분야 집중 등 다각화, 기술 업그레이드, 혁신을 통해 높은 수준의 경제 생산성 달성	취업자당 국내총생산(GDP) 성장률	
8.3 생산활동, 양질의 고용 창출, 창업, 창조와 혁신 등을 지원하고, 금융서비스 제공 등 마이크로 엔터프라이즈 및 중소기업의 법인화와 성장을 독려하는 개발중심 정책 추진	비 농업분야에서의 비공식 고용(informal employment) 비율 (성별분리)	고용촉진 사회적보호
8.4 선진국이 주도하는 가운데 ‘지속가능 소비와 생산을 달성하기 위한 10개년 계획(10YFP)에 따라 2030년까지 생산에서의 전 세계 자원 효율성을 점진적으로 개선하고 환경의 질적 저하와 경제 성장을 분리하기 위해 노력	자원생산성-국내생산성(GDP)을 국내 자재 소비값으로 나눈 값	
8.5 2030년까지 생산적인 완전 고용, 청소년, 장애인을 포함한 남녀 모두에게 제공되는 품위 있는 일자리 확보 및 동일 노동 동일임금 원칙의 달성	직업별 여성과 남성 근로자 평균(시간당) 임금(남녀차)	모든 영역
8.6 2020년까지 교육 및 훈련에 참여하고 있지 않거나 실업상태인 청년의 비중을 실질적으로 경감	교육 및 훈련에 참여하고 있지 않거나 실업상태인 15-24세 청년 비율(%)	고용촉진
8.7 최악의 아동노동 제거 및 금지, 강제노동 퇴치, 2025년까지 소년병의 모집 및 활용을 포함한 모든 종류의 아동 노동을 근절하기 위한 즉각적이고 효과적인 정책 이행	아동노동에 동원된 5-17세 어린이 수와 비율(%) (성별구분, 최악의 아동노동은 분리)	일터에서의 권리
8.8 노동권 보호와 이주 노동자, 특히 여성 이주노동자와 불안정 고용노동자를 포함한 모든 노동자에게 안전하고 안정적인 근무환경 제공	도수율과 산업재해로 본 시간 (성별/이주등급별 구분)	일터에서의 권리 사회적보호
8.9 2030년까지 일자리를 창출하고 지역사회의 문화와 상품을 알리는 지속가능한 관광을 장려하는 정책을 강구하고 이행	국내총생산(GDP)대비 지속가능한 관광업	고용촉진
8.10 모든 사람이 은행, 보험, 금융서비스를 이용할 수 있도록 하는 국내 금융기관 역량강화	성인 100,000명당 상업은행 영업소 및 ATM기 수	
8.a ‘최빈국에 대한 무역관련 기술지원을 위한 개선된 통합체계’ 등을 통한 개발도상국, 특히 최빈국에 대한 무역을 위한 원조 지원 증대	무역을 위한 원조에 있어 약속과 이행(지출)	
8.b 2020년까지 청년고용을 위한 글로벌 전략의 개발과 운영, ILO 세계 고용 협약 이행	국가 예산 및 GDP대비, 사회적 보호 및 고용을 위한 프로그램 분야 정부 총 지출 예산	잠재적으로 모든 영역

출처: 이상미 (2015); Frey (2017)

이와 같이 다양한 성격의 세부 목표들이 하나의 목표 안에 담기게 된 데에는 SDG 8에 대한 협의 과정에서 발생하게 되었다. ILO, 국제노동조합총연맹(International Trade Union Confederation, ITUC), 인권 NGOs 및 몇 개의 국가들은 품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)의 네 가지 주요 요소를 모두 포함하는 완전 고용 및 품위 있는 일자리 관련 목표를 별도로 수립하기를 원했다. 사실 SDGs 수립 과정 논의에서 두 가지의 제안된 목표가 8번 목표로 합쳐진 것은 매우 마지막에 이루어졌다. 협의 과정의 막바지에서야 두 개의 목표가 합쳐지는 것이 합의됨에 따라 서로 다른 성격의 목표가 조화되지 않는 부분에 대한 시사점을 고민하기엔 충분한 시간에 마련되지 않았다.

SDG 8 내 세부목표 중 위의 표에서와 같이 몇 가지 목표는 decent work의 주요 요소를 포함하고 있다. 그러나, 품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)는 통합적이고 상호 보완적인 개념인 반면, SDGs의 경우 세부목표 간의 상호 연관성에 대해서는 다루고 있지 않기에 SDGs 8번 세부목표 각각의 달성이 궁극적으로 품위 있는 일자리(decent work)를 실현하는 데에는 제약이 있을 수 있다고 판단된다.

〈표 4〉 SDGs 수립과정에서의 기업과 인권NGO의 주요 주장 비교

비즈니스의 관점	구분	인권 접근방식
빈곤, 고용 부재, 저소득, 경제사회평등 부재, 경제적정치적 불안정성	문제 인식	빈곤, 불평등 및 생태계 파괴
기업투자 및 혁신적 솔루션 착수	제시된 해결방법	SDGs의 목적으로서 인권의 실현, 불평등, 빈곤 및 생태계 파괴의 동력을 해결하기 위한 구조적 개혁
개발의 주요 동력은 기업	정부 역할	개발의 주요 의무자는 정부
개방적이고 투명한 정부, 부패로부터의 자유, 모두에게 접근 가능한 투자 및 파트너십 기회	과정	투명하고 참여적인 정책수립, 권리자에 의해 정의된 국가 수준의 개별 데이터, 인권 책무성
기업을 지원하기 위한 정책 • 원조를 활용하여 중소기업 지원 • 더 나은 비즈니스 환경 조성을 위한 재정, 경제 및 규제 정책 • 규제장벽 제거	정책	인권을 지원하기 위한 정책 • 민간부문, 특히 기업 및 민간 금융 행위자 규제 • 빈곤층 및 소외계층의 권리 보호 • 최소 수준의 경제적, 사회적 및 문화적 권리 이행 정책
기업을 위한 환경 조성	환경 조성	인권을 위한 환경 조성

출처: Frey (2017)

또한, 완전 고용 및 품위 있는 일자리는 MDGs의 경우 1번, 절대빈곤퇴치 하의 세부목표(1.b)이었으나 SDGs에서는 주요 목표로 그 준위가 상승했다는 점에서 그 중요성이 강조되었다고 볼 수 있으나, MDGs 내에서는 목표 1. 절대빈곤퇴치 내의 세부목표로서 빈곤감소와 연계되어 있던 반면, SDGs에서는 성장 관련 목표와 연계됨으로써 동 이슈를 보다 성장관점에서 바라보고 있다는 것이 특징이다. 이는 SDGs 수립 과정에 있어 과거와는 달리 초국적 기업과 같은 민간부문의 참여가 UN 사무총장 고위급패널(HLP), UN 글로벌 컴팩트 이니셔티브, 지속가능 개발네트워크(Sustainable Development Solutions Network, SDSN)을 통해 활발히 이루어진 영향으로도 볼 수 있다.

빈곤감소, 경제 성장과 불평등 간의 관계는 복잡하다. 인간 개발 관점에서, UNDP는 고용은 더 이상 경제 성장으로부터 파생되지 않는다는 것을 언급하면서 일자리와 인간 개발 간의 연계는 더 이상 자동적으로 따라오는 것이 아니라는 점을 명시했다. 개발도상국의 약 15억 명의 노동자들은 비공식경제 혹은 취약한 고용에 놓여 있는 것을 감안할 때 (UNDP), 8번 목표의 세부 목표들의 달성이 가장 빈곤한 사람들의 품위 있는 일자리에 기여할 수 있는지는 미지수이다.

2. 그 외 관련 목표

SDG 8 외에도 품위 있는 일자리(decent work)와 밀접하게 관련 있는 목표는 교육과 관련된 'SDG 4. 모두를 위한 포용적이고 공평한 양질의 교육 보장 및 평생학습 기회 증진(Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all)'이다. SDG 4의 세부목표(target) 중 직업훈련기술교육(Technical Vocational Education and Training, 이하 TVET) 관련한 항목은 SDG 8과 연계성을 가지고 있다. 다음 <표 5>를 보면, SDG 4의 세부목표 4.3, 4.4, 4.5, 4.b 달성을 통한 직업훈련교육의 동등한 접근성 보장과 교육생 수의 증대가 곧 SDG 8의 세부목표의 일자리 창출로 연결되는 것을 살펴볼 수 있다. 즉, SDG 4의 달성은 SDG 8 달성을 위한 필요조건이라고 볼 수 있겠다.

〈표 5〉 SDG 4와 SDG 8 간의 관계

4번 세부목표		8번 세부목표
4.3 2030년까지 모든 여성과 남성에게 적정비용의 양질의 기술교육, 직업교육 및 대학과정을 포함한 고등교육에 대한 평등한 접근을 보장		
4.4 2030년까지 취업, 품위 있는 일자리, 창업 활동에 필요한 전문기술 및 직업 기술을 포함하는 적절한 기술을 가진 청소년 및 성인의 수 증대	⇒	8.3 생산활동, 양질의 고용 창출, 창업, 창조와 혁신 등을 지원하고, 금융 서비스 제공 등 마이크로 엔터프라이즈 및 중소기업의 법인화와 성장을 독려하는 개발중심 정책 추진
4.5 2030년까지 교육에서의 성차별을 해소하고, 장애인, 토착민, 취약상황에 처한 아동을 포함한 취약계층이 모든 수준의 교육과 직업훈련에 대한 동등한 접근성을 가지도록 보장	⇒	8.5 2030년까지 생산적인 완전 고용, 청소년, 장애인을 포함한 남녀 모두에게 제공되는 품위 있는 일자리 확보 및 동일 노동 동일임금 원칙의 달성
4.b 2020년까지 전 세계적으로 개발도상국, 특히 최빈국, SIDs, 아프리카 국가에서 선진국이나 기타 개발도상국의 직업훈련, ICT, 과학 기술 및 공학 분야를 포함한 고등교육에 등록하도록 지원하는 장학금 수를 확대	⇒	8.6 2020년까지 교육 및 훈련에 참여하고 있지 않거나 실업상태인 청년의 비중을 실질적으로 경감
4.c 2030년까지 개발도상국, 특히 최빈국 및 SIDs에서 교사훈련을 위한 국제협력 등을 통해 양성된 교사를 포함하여 자격을 갖춘 교사 공급을 증대	⇒	

출처: 저자 작성

한편, ILO에서는 ‘품위 있는 일자리와 2030 지속가능개발 의제(Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development)’라는 보고서를 통해서 SDGs의 17개 목표가 어떻게 품위 있는 일자리 개념과 연계되어 있는지를 보여주고 있다 (<표 6> 참조). 아래 표에서 언급한 총 15개 (4, 8번 목표 제외) 목표 중 빈곤퇴치, 성 평등, 불평등 감소, 지속가능한 소비와 생산과 평화, 정의 및 강력한 제도 목표는 품위 있는 일자리와 관련되어 보다 많은 세부목표를 보유함으로써 연관성이 상대적으로 더 크다고 볼 수 있다.

〈표 6〉 2030 지속가능개발의제와 품위 있는 일자리

SDGs	품위 있는 일자리(Decent Work)과의 연계	세부목표
1. 빈곤 퇴치 (No Poverty)	빈곤층에게 가장 중요한 자산은 그들의 노동에 대한 잠재력과 업무생산성에 대한 역량임. 그러므로, 사회적 보호를 포함한 모두를 위한 품위 있는 일자리는 개인, 커뮤니티 및 국가가 빈곤에서 벗어나는 주요 루트일 것임.	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.b
2. 제로 형거 (Zero Hunger)	식량생산은 노동을 요구하며, 농업분야는 다른 어느 분야보다 많은 일자리를 창출함. 농촌 지역에 사는 대부분의 빈곤층은 농촌 지역에 거주하며, 농업으로부터 소득을 얻음. 지속가능한 농업과 식량가치사슬 내 품위 있는 일자리는 2번 목표 달성에 핵심임	2.3 2.4

SDGs	품위 있는 일자리(Decent Work)과의 연계	세부목표
3. 건강한 삶과 웰빙 (Good Health and Wellbeing)	건강한 근로자와 품위 있고 안전한 근무 조건은 노동력의 생산역량을 증대함.	3.3, 3.8 3.9
5. 성 평등(Gender Equality)	여성의 경제적 임파워먼트는 성평등의 기본임. 이를 위해 가장 중요한 원천은 일자리이며, 고용에 있어 젠더 갭을 줄이고 모든 여성이 남성 대비 동일 노동에 대한 동일 보상을 받는 것은 성평등 달성에 핵심임.	5.1, 5.2 5.4, 5.5 5.a, 5.c
6. 깨끗한 식수와 위생 (Clean Water and Sanitation)	식수는 근로자의 삶에 영향을 미침. 식수 위생에 대한 투자는 품위 있는 일자리를 창출함.	6.3
7. 적절한 가격의 클린에너지 (Affordable and Clean Energy)	녹색경제로의 전환은 품위 있는 일자리 원칙에 기초하는 ILO의 'Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all'을 요구함	7.1, 7.2 7.b
9. 산업, 혁신 및 인프라 (Industry, Innovation and Infrastructure)	산업개발은 일자리에 있어 필수이며, 품위 있는 일자리는 그러한 개발을 포용적, 혁신적 및 사회적으로 지속가능하게 만드는 데 기본임. 노동집약인프라개발프로그램은 빈곤층 남녀에게 고용혜택을 제공	9.1, 9.2 9.3
10. 불평등 감소(Reduced Inequalities)	공정한 임금, 일터에서의 안전, 개인 및 가정의 사회적 보호에 대한 강조와 함께 품위 있는 일자리는 소득 불평등을 감소시키는데 직접적 수단임.	10.1, 10.2 10.3, 10.4 10.5, 10.6 10.7, 10.c
11. 지속가능한 도시 및 커뮤니티(Sustainable Cities and Communities)	품위 있는 일자리 기회 창조는 지속가능한 도시 개발에 있어 기본임. 도시화를 위한 품위 있는 일자리 의제는 도시를 보다 생산적이고 포용적이며 지속가능하게 만들 수 있음.	11.1, 11.2 11.c
12. 책임있는 소비와 생산 (Responsible Consumption and Production)	변화된 소비 및 생산패턴에 관한 변화된 고용패턴으로의 전환은 동 목표 이행에 있어 중요함. 모두를 위한 품위 있는 일자리, 특히 녹색일자리는 친환경적이고 지속가능한 개발을 만드는 데 기여함.	12.1, 12.4 12.6, 12.a 12.b
13. 기후 행동 (Climate Action)	기후변화행동은 'Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all'에 의해 품위 있는 일자리 의제의 적용을 통해 혜택을 제공함	13.1
14. 해양 생물 (Life below Water)	선원 및 어부의 공정한 보상과 노동 조건을 포함한 모두를 위한 품위 있는 일자리는 해양 자원을 보존하고 남획을 감소시키는 데 기본임	14.4, 14.6 14.7
15. 토양 생물 (Life on Land)	지구환경보호를 빈곤감소 국가 및 지역 개발 전략에 통합 시키는 것은 모든 토양 근로자들을 위한 품위 있는 일자리 강조를 요구함	15.b
16. 평화, 정의 및 강력한 제도(Peace, Justice and Strong Institutions)	모두를 위한 품위 있는 일자리를 증진하는 효과적이고 포용적 제도는 사회적 대화를 통해 형성된 국제노동기준에 기반하며 정의롭고 평화로운 사회와 참여적 의사결정에 있어 기본임	16.2, 16.3 16.6, 16.7 16.8, 16.10 16.a, 16.b

출처: ILO (2016b)

SDGs와 품위 있는 일자리(decent work)간의 관계는 목표별로 직간접적 연계성을 가지고 있거나 상대적으로 중요도가 다르기도 하다는 것을 볼 수 있었다. 그러나 분명한 것은 위의 표를 살펴봄으로써 SDGs 달성에 있어 품위 있는 일자리는 여러 개발 주제 중의 하나로도 볼 수 있지만 각 목표 하에서 주류화(mainstreaming)시킬 수 있는 요소이기도 하다는 것을 알 수 있다.

제I장

제II장

섹
터
포
커
스

제III장

Ⅳ. 품위 있는 일자리 성과측정

앞서 SDG 8을 통해 언급한 것처럼 품위 있는 일자리(decent work)는 경제 성장의 측면과 인권의 측면을 동시에 충족해야 함으로써 상충관계가 발생할 수 있으며 이는 정책일관성에 대한 도전과제를 가져온다.

또한, 품위 있는 일자리(decent work)에 대한 다양한 현실상황과 각 국가들의 필요를 보다 잘 이해하기 위해서는 사회정의선언의 이행을 평가하기 위한 적절한 도구가 필요하다. 그러나, 품위 있는 일자리(decent work)에 대해서 많은 가치적인 논의는 있어온 반면 진행 상황을 모니터링하기 위한 적절한 지표의 수립 및 활용에 있어서는 충분한 진척이 없어온 것이 사실이다.

품위 있는 일자리(decent work) 의제를 주도해온 ILO는 2002년을 시작으로 품위 있는 일자리 측정을 위한 지표를 개발하였고, 2013년 지표 개정을 통해 아래 표 7과 같은 지표를 발표하였다.

ILO의 품위 있는 일자리(decent work) 측정을 위한 지표는 먼저 품위 있는 일자리의 실질 요소를 총 11가지인 △고용기회, △적정 소득과 생산적 업무, △적절한 근무시간, △일, 가정 및 개인의 삶 병행, △폐지되어야 할 일자리, △일자리의 안정성 및 보장성, △고용에 있어 공평한 기회 및 대우, △안전한 근무 환경, △사회적 안정성, △사회적 대화, 근로자 및 고용자의 대표성, △경제적 및 사회적 맥락으로 나누며, 각각의 실질요소는 품위 있는 일자리 의제의 네 가지 주요 요소(일터에서의 권리, 고용 촉진, 사회적 보호, 사회적 대화)를 한 개 이상 포함하고 있다.

또한, 지표는 각 실질 요소 별로 통계지표와 법적 프레임워크 지표로 구분하여 구성되어 있다. 통계지표의 경우 다시 네 가지 유형인 주요 지표(M), 추가지표(A), 향후 개발지표(F), 경제 사회적 맥락 지표(C)로 구분하며, 일부 지표들은 남녀 분리하여 집계한다. 법적 프레임워크 지표의 경우에는 일터에서의 권리 및 품위 있는 일자리를 위한 법적 프레임워크에 대한 정보를 제공하는 서술적 지표로서 각각의 실질 요소를 충족하기 위해 어떠한 법적 제도가 마련 되어야 하는지에 대해 안내하고 있다.

〈표 7〉 품위 있는 일자리 측정을 위한 주요 지표

품위 있는 일자의 실질 요소	통계지표	법적 프레임워크 지표
고용 기회 (1+2)	<ul style="list-style-type: none"> • 인구대비 고용률(S) • 실업률(S) • 15~24세 중 고용/교육/훈련에 포함되지 않는 청소년(S) • 비공식 고용률(S) 	<ul style="list-style-type: none"> • 완전고용에 대한 정부약속 • 실업보험
적정 소득과 생산적 업무 (1+3)	<ul style="list-style-type: none"> • 빈곤노동자 비율(S) • 저임금근로자비율 (시간당 소득평균 2/3 미만(S) 	<ul style="list-style-type: none"> • 법정 최저임금
적절한 근무 시간 (1+3)	<ul style="list-style-type: none"> • 초과근무시간 고용(주당 48시간 이상)(S) 	<ul style="list-style-type: none"> • 최대근무시간 • 유급연차휴가
일, 가정 및 개인의 삶 병행 (1+3)	<ul style="list-style-type: none"> • 향후 개발 예정 	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직
폐지되어야 할 일자리 (1+3)	<ul style="list-style-type: none"> • 아동노동 비율(S) 	<ul style="list-style-type: none"> • 아동노동방지법 • 강제노동방지법
일자리의 안정성 및 보장성 (1+2+3)	<ul style="list-style-type: none"> • 불안정한 고용률 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용만료
고용에 있어 공평한 기회 및 대우(1+2+3)	<ul style="list-style-type: none"> • 성별 직군 구분 • 중간급관리자의 여성비율 	<ul style="list-style-type: none"> • 공평한 기회 및 대우 • 동등한 가치의 일에 대한 남녀 공평한 보상
안전한 근무 환경 (1+3)	<ul style="list-style-type: none"> • 직업별 부상 빈번도 및 사망 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용산업재해보상
사회적 안정성(1+3)	<ul style="list-style-type: none"> • 연금혜택을 받는 법정 연금 대상 연령 이상의 인구 비율 (S) • 공공사회보장비용 (GDP대비 비율) 	<ul style="list-style-type: none"> • 고령 사회적 보장 혹은 연금 혜택 (공공/민간) • 병가
사회적 대화, 근로자 및 고용자의 대표 (1+4)	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합밀집도(S) • 고용자조직밀집도(S) • 단체교섭범위비율(S) 	<ul style="list-style-type: none"> • 조합을 조직할 자유 및 권리 • 단체교섭의 권리 • 삼자협의
경제적 및 사회적 맥락	<ul style="list-style-type: none"> • 학교에 가지 않는 아동비율(S) • HIV양성 근로자의 비율예상치 • 노동생산성 • 소득불평등 • 인플레이션율 • 경제활동에 의한 고용 • 성인인구 교육현황 • 빈곤 측정치 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동 행정 (평생학습, 기업 문화, 법적 및 규제 프레임워크, 공정한 경쟁 등)

출처: ILO (2013)

제I장

제II장

섹터
포커스

제III장

V. 결론 및 시사점

본 원고는 ‘품위 있는(decent) 일자리’라는 개념이 함의하고 있는 바가 무엇인지를 알아보기 위해 해당 개념을 중심으로 진행된 주요 논의를 살펴보았으며, 다음과 같은 주요 특징을 발견할 수 있었다.

첫째, ‘품위 있는 일자리(decent work)’은 ILO가 주도해 온 논의로서 핵심 가치로는 ‘사회 정의(social justice)’를 근간으로 하고 있다는 점이다. 1999년 처음 ‘decent work’이라는 용어가 사용되었을 때도 신자유주의에 기반한 경제 성장과 급격한 세계화로 인한 경제적 불평등과 사회적 보호로부터의 배제가 그 등장 배경이 되었으며, ILO에서는 품위 있는 일자리(decent work) 논의를 여러 선언문을 통해 ‘사회 정의’ 프레임워크 안에서 이끌어 왔다. 품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)를 제시하여 품위 있는 일자리의 정의를 주요 네 가지 요소로 함축하고, 각각의 네 가지 요소가 상호적이고 통합적이라는 특징을 고려하여 Decent Work Country Programme이라는 기틀을 마련한 것도 ‘사회 정의 선언’을 통해 이루어졌다. 이는 2016년 ‘품위 있는 일자리를 통한 사회 정의 발전 결의안’까지 그 맥락을 이어져 왔다.

둘째, SDGs 내의 ‘품위 있는 일자리(decent work)’는 사회정의가 강조되기 보다는 경제 성장의 측면에서 접근되기 시작했다. 이는 SDGs가 수립되는 과정에서 정부, 학계, 시민사회뿐만 아니라 기업이 주요 이해 관계자로 참여함으로써 일자리에 대한 논의가 경제 성장 접근방식이 인권 중심의 접근 방식을 놓고 팽팽히 맞섰으며, 두 가지의 접근 방식이 하나의 목표로 수렴됨으로써 품위 있는 일자리의 개념은 지속적이고, 포용적이며, 지속가능한 경제성장과 완전하고 생산적인 고용과 함께 다루어지기 시작했다. 물론 품위 있는 일자리의 주요 요소 중 하나로써 ‘고용 촉진’을 포함하고 있지만, 동 개념은 네 가지 요소가 모두 상호 연결되어 통합적으로 추진되어야 함을 감안할 때 SDG 8 내에서 품위 있는 일자리의 구현은 좀 더 섬세하게 고민되어야 하는 부분이다.

셋째, 사실 일자리는 사람이 살아가는 곳이라면 존재하며, 그만큼 중요한 의미를 가지고 있다. 본문에서 본 것과 같이, SDGs 17개의 모든 목표는 일자리와 연계성을 보이고 있다. 또한, 교육과 관련된 4번 목표 중 직업훈련교육과 관련된 세부 목표들은 8번 목표 내 일자리 창출을 달성하기 위한 선제적 과제로서의 연관성을 보이고 있다. 따라서, SDGs 전체를 궁극적으로 달성하기 위해서는 17개의 목표를 관통하는 ‘품위 있는 일자리(decent work)’에 대한 고민이 필요할 것으로 보인다.

한편, 동 논의가 우리나라 원조에 주는 시사점은 다음과 같이 생각해 볼 수 있다. 우리나라의 무상원조 대표 집행기관인 한국국제협력단(Korea International Cooperation Agency, KOICA)의 경우, ‘품위 있는 일자리(decent work)’ 마련과 관련된 여러 사업을 이미 실시하고 있다.

먼저, KOICA의 우선순위 분야 중 하나인 교육 사업에서 TVET 사업은 숙련된 기술자를 양성함으로써 협력국의 일자리 창출에 기여한다는 점에서 동 개념과 관련이 있다. 또한, 직업기술훈련사업 분야뿐만 아니라 농어촌분야 사업 내 농업비즈니스 발전을 통한 일자리 창출, 포용적비즈니스 프로그램을 통한 개도국 빈곤층의 비즈니스 창출 등은 일자리 창출을 주요 목적으로 하고 있다. 그러나, KOICA가 현재 수행 중인 대부분의 관련 사업들은 일자리 창출에 중점을 두고 있으며, 품위 있는 일자리(decent work) 개념이 내포하는 일터에서의 권리, 사회적 보호 및 사회적 대화 측면은 상대적으로 충분히 고려되지 못해왔다.

SDGs의 달성은 고용 창출을 넘어 ‘품위 있는 일자리’의 실현이며, 이를 통한 지속적이고 포용적이며 지속가능한 경제성장을 이루는 것에 있다. 따라서, 기존의 일자리 창출 관련 사업들을 ‘품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)’ 프레임워크 안에서 재구성하는 작업을 시도해봄으로써 부족한 부분들을 보완해나가는 과정이 필요할 것으로 보인다.

〈상자 1〉 사례: 에티오피아 섬유 의류산업 내 품위 있는 개발(decent work)과 지속가능한 개발

ILO는 스웨덴국제개발협력청(Swedish International Development Agency, SIDA)와 글로벌 의류 기업 H&M의 지원을 받아 사회적이며 지속가능한 섬유 의류산업 발전을 향상을 위해 에티오피아 아디스아바바 볼레 레미 산업지구에 위치한 Arvind Lifestyle Apparel PLC에 새로운 프로젝트를 2016년 시작하였다.

새로운 프로젝트의 명칭은 ‘에티오피아 섬유 의류산업의 품위 있는 일자리를 위한 산업관계 및 지속가능개발 향상(Improving Industrial Relations for Decent Work and Sustainable Development of Textile and Garment Industry in Ethiopia)’로서 에티오피아 노동사회부(Ministry of Labour and Social Affairs, MOLSA), 산업부(Ministry of Industry), 에티오피아 노동조합연맹(Confederation of Ethiopian Trade Unions; CETU), 에티오피아고용자연맹(Ethiopian Employers Federation, EEF) 및 주요 이해관계자들이 함께 참여한다.

에티오피아 섬유 의류산업은 빠르게 발전하고 있으며 노동집약적이고, 세계적으로 경쟁력있으며 친환경인 간단한 제조산업을 수립하는 목적으로 해외직접투자(Foreign Direct Investment, FDI)를 유치하고 있다. 동 산업은 약 35만 명의 고용기회를 창출할 수 있으며, GTP 11까지 약 10억불의 수출 이익을 가져다줄 것으로 예상된다.

본 프로젝트는 정부, 기업대표, 근로자 및 공급자들이 공통의 긴급한 문제를 함께 해결하기 위해 정기적인 대화 포럼을 창출하는 것을 목표로 한다. 이를 통해 기업은 인간의 얼굴을 가진 지속가능한

산업을 수립하기 위한 노력을 지원하고, 근로자의 권리를 보호함으로써 양질의 의류생산품을 글로벌 시장에 선보일 수 있다. 또한, 에티오피아 정부 입장에서는 평화로운 산업 관계를 창출하는 것은 생산성을 높이고 직업 기회를 증가시키는 주요 요소 중에 하나라는 것을 인지하고 있다.

섹터 수준에서 동 프로젝트는 견고한 산업관계와 사회적 대화를 발전시킴으로써 동 검사 및 분쟁 해결을 위한 노동 행정 역량 강화 및 고용자, 근로자 및 그들의 조직 역량 강화를 목적으로 한다.

에티오피아는 아프리카의 제조업 허브가 되는 것을 목표로 하며, 2025년까지 중소득국가로 거듭나기 위한 국가 '성장변혁계획(Growth and Transformation Plan)'을 달성하기 위한 근간으로 품위 있는 일자리(decent work)를 통한 포용적이고 고용창출에 기반한 성장을 추진하고 있다.

ILO와 H&M은 2014년 9월에 의류산업 내 지속가능한 글로벌공급망 관련 계약을 체결하였다. 이러한 파트너십은 다른 의류 브랜드에도 긍정적이고 혁신적인 모델을 수립하는 것을 목적으로 하며, ILO의 품위 있는 일자리 의제(Decent Work Agenda)를 글로벌 의류산업의 공급망 내에 증진시키기 위한 세계적 동맹을 수립하는 것을 추구한다.

출처: ILO 홈페이지 (<http://www.ilo.org>) (접속일: 2017.09.14).

〈참고문헌〉

- 김성규. 2013. 『개도국 일자리 창출 사업 지원방안 연구』. 성남: 한국국제협력단.
- _____. 2014. “개도국 일자리 창출 지원 사업의 유형과 평가.” 『국제개발협력』 2014년 2호. 성남: 한국국제협력단
- 이상미. 2015. “Goal 8. 포괄적이며 지속가능한 경제성장과 완전하고 생산적인 고용, 그리고 모두를 위한 양질의 일자리 제공.” 『지속가능개발목표(SDGs) 수립현황과 대응방안』. 성남: 한국국제협력단.
- Frey, Dian F.. 2017. “Economic growth, full employment and decent work: the means and ends in SDG 8”. *The International Journal of Human Rights* vol.21:1164-84.
- Ghai, Dharam. 2003. “Decent work: Concepts and indicators.” *International Labour Review* vol.142(2003) no.2:113-45.
- ILO. 1919. “ILO Constitution pmbl. 28 June 1919, 49 Stat.2712. Geneva: International Labour Organization.
- _____. 2008. “ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization” adopted by the General Conference of ILO at its 97th Session. 10 June 2008. Geneva: International Labour Organization.
- _____. 2009. “Tackling the Global Job Crisis: Recovery through Decent Work Policies: Report of the Director General.” Geneva: International Labour Organization.
- _____. 2013. “Decent Work Indicators”. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO Manual 2nd version. December 2013. Geneva: International Labour Organization.
- _____. 2016a. “Resolution on Advancing Social Justice through Decent Work” adopted by the General Conference of the ILO at its 105th Session. 9 June 2016. Geneva: International Labour Organization.
- _____. 2016b. “Decent work and 2030 Agenda for Sustainable Development.” Geneva: International Labour Organization.
- MacNaughton, Gillian, and Diane F. Frey. 2011. “Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach.” *American University International Law Review* vol.26 no.2:441-83.

ILO 홈페이지: <http://www.ilo.org> (접속일: 2017.09.14.).

제I장

제II장

섹
터
포
커
스

제III장