

보다 상세한 내용은 웹페이지

www.moel.go.kr/ilo



통해 확인할 수 있습니다.



썩 보면 
썩 알 수 있는
ILO 핵심협약

01

International Labour
Organization

“ILO”가 무엇인가요?

국제노동기구 ILO(International Labour Organization)는 가장 오랜 역사를 가진 국제기구 중 하나입니다.

🌐 ILO는 급격한 산업화로 인해 열악해진 노동인권문제를 해결하기 위해 1919년 국제연맹(UN의 전신) 산하에 설립되었으며,
- UN 설립 이후 1946년 최초의 UN 전문기구로 편입되었습니다.

🌐 ILO는 **전 세계 노동자들의 보다 나은 삶**을 위해 **국제적 기준**을 마련하고, 187개 회원국의 노·사·정이 함께 다양한 노동문제를 논의하고 있습니다.

🌐 또한 각국의 노동조건 개선을 통한 사회정의 확립을 위해, 모니터링·자문·권고 등 다양한 활동을 함께하고 있습니다.

※ 우리나라는 1991년에 152번째 회원국으로 가입했으며, 24년 연속 이사국 역할을 담당하면서 이사회 의장직('03~'04년)도 수임하는 등 적극적으로 참여중



02

International Labour
Organization

그럼 “ILO 핵심협약”은 무엇인가요?

‘ILO 핵심협약(Fundamental Conventions)’은 ILO 회원국이라면 당연히 준수해야 할 가장 기본적인 노동권에 대한 협약입니다.

① 1998년 ILO 총회에서 각 국가 노사정이 모여 「ILO 근로자 기본권 선언」을 통해 모든 회원국이 증진·존중·실현해야 할 4개 분야의 노동기본권을 정했습니다.

② 이를 통해, ① **아동노동금지**와
② **성·출신에 따른 고용차별 금지**,
③ **강제노동 금지**,
④ **결사의 자유 보호** 등
노동기본권 관련 4개 분야의 8개 협약을
핵심협약으로 정했습니다.

우리나라는 아동노동 금지, 고용차별 금지에 관한 2개 분야 4개 협약은 이미 비준('97~'01년) 하였습니다.

② 이번에는 강제노동 금지와 결사의 자유 보호에 관한 2개 분야 3개 협약을 추가로 비준하려고 합니다.

비준협약

- 아동노동 금지** > 노동 가능한 아동의 최저연령을 정하고, 특히 가혹한 노동으로부터 아동을 보호하는 내용 (제138호, 제182호 협약)
- 고용차별 금지** > 성별 및 사회적 출신성분 등을 이유로 한 취업·임금수준 등의 차별을 금지하는 내용 (제100호, 제111호 협약)

미비준협약

- 결사의 자유 보호** > 자유로운 노사단체 설립·가입 및 활동 등을 보장하는 내용 (제87호, 제98호 협약)
- 강제노동 금지** > 강요에 의해 자발적으로 제공하지 않은 모든 노동으로써의 강제노동을 금지하는 내용 (제29호, 제105호 협약)

03

International Labour
Organization

“ILO 핵심협약” 꼭 해야 하나요?

네, 이번에 비준하려는 3개 핵심협약은 이미 비준한 아동노동 금지, 고용차별 금지와 같이 **“당연하고 보편적인 기준”**입니다.

* 독일, 영국, 프랑스와 같은 선진국은 물론 캄보디아, 앙골라 등 ILO 187개 회원국 중 146개국에 8개 핵심협약 모두 비준

🌐 핵심협약 비준은 우리나라가 수십 년 간 해온 **“국제사회와의 약속”**을 지키는 일이며, **“자율과 책임의 노사관계”**를 위한 일입니다.

🌐 우리나라는 1996년 OECD 가입 당시부터 국제사회에 핵심협약 비준을 수 차례 약속해 왔지만, 아직까지 결사의 자유와 강제노동 금지 관련 핵심협약을 비준하지 못하고 있습니다.

- 우리나라가 노동후진국이란 오명을 벗고 국제사회의 책임 있는 일원으로 활동하기 위해서는 더 이상 비준을 미룰 수 없는 상황입니다.

* UN 사회권 규약 위원회, 정례인권검토 회의 ('17년) 등을 통해 국제사회는 우리나라에 핵심협약 비준을 지속 권고하고 있음

보편

남은 3개의 핵심협약도 앞선 4개와 마찬가지로, 국제사회에서 상식적이고 보편적인 수준이라고 인정받는 노동기준입니다.

약속

우리나라는 '96년 OECD 가입, '06년 UN 인권 이사회 이사국 선거, '19년 ILO 총회 등을 계기로 국제사회에 핵심협약 비준을 여러 번 약속해 왔습니다.

* “한국은 ILO 핵심협약 비준을 비롯해 노동자의 삶의 질을 높이기 위한 노력에 국제사회와 함께할 것입니다.” ('20.7.8, 문재인 대통령, 「ILO 코로나19와 일의 세계 글로벌 회담」 화상 연설 중)

자율

핵심협약 비준을 통해 노사관계에서 국가의 개입을 최소화하여 자율적인 노사관계를 발전시키는 기회가 될 것입니다.

이제 ILO 핵심협약은 노동의 문제만이 아니라 **경제의 문제로 확대되고** 있습니다.

🌐 세계 무역구조는 노동·환경과 무역의 연계를 강화하고 있습니다. 노동기본권 제한, 강제 노동, 아동 착취, 환경 훼손 등을 통해 상품 가격을 낮추는 것은 공정한 무역질서를 해치기 때문입니다.

03

International Labour
Organization

🌐 최근 선진국 중심으로 보호무역 기조가 강해지면서 FTA 협정 등을 통해 높은 수준의 노동·환경 조항을 요구하고 있습니다.

🌐 ILO 핵심협약 비준은 국제무역질서에 있어 이러한 노동조건을 충족했는지를 판단하는 가장 기본적인 척도입니다.

🌐 무역의존도가 높은 우리 경제의 불확실성이 확대되지 않도록 ILO 핵심협약 비준을 서둘러야 합니다.

EU는 우리나라가 ILO 핵심협약을 비준하지 않고 있다는 이유로 한-EU FTA 분쟁해결 절차를 개시했으며, 전 세계가 그 결과를 주목하고 있습니다.

🌐 비록 한-EU FTA에 직접적인 무역 제재조치는 없지만, 다양한 간접 제재조치가 우려되는 상황입니다.

* EU의회는 '17년 한국의 노동권 문제(핵심협약 비준 등)가 해결되기 전까지 양자 간 관계 심화(further deepening of relations)는 유보할 것을 주문

* EU집행위는 '20년 FTA 상대국에 협정 이행점검 및 관련 분쟁을 전담하는 '수석 통상감찰관' 제도 신설

🌐 일례로, EU는 작년 중국이 ILO 핵심협약을 비준하지 않는 등 노동권 보장이 미흡하다는 이유로 철강제품 반덤핑 관세 부과기간을 5년 연장하기도 했습니다.

🌐 이처럼 ILO 핵심협약 비준은 노동자뿐 아니라 우리 기업과 경제를 위해서도 꼭 필요한 일입니다.

핵심협약 비준으로 통상분쟁 사전 차단 사례



캐나다

캐-EU FTA 발효를 앞두고 제98호 협약을 비준하여 8개 핵심협약 모두 비준 완료 ('17.6월)



멕시코

멕-EU FTA 개선 협상 타결 직후 제98호 협약을 비준하여 8개 핵심협약 모두 비준 완료 ('18.11월)

04

International Labour
Organization

이번에 비준하는 “ILO 핵심협약”은 어떤 내용인가요?

‘결사의 자유 보호’와 ‘강제노동 금지’에 관한 3개 협약입니다.

‘결사의 자유’에 관한 협약(1948, 1949년 채택)은 노사가 어떠한 간섭도 없이 **자율적**으로 **단체**를 **설립·가입**하여 **활동**할 수 있다는 원칙입니다.

세부내용



❖(제87호) 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약

- (제2조) 노동자 및 사용자는 어떠한 차별도 없이 사전 인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 해당 단체의 규칙만을 따를 것으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 가짐
- (제3조) 노동자단체 및 사용자단체는 그들의 규약과 규칙을 작성하고, 완전히 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고, 사업을 수립할 권리를 가짐

❖(제98호) 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약

- (제1조) 노동자는 고용과 관련된 반노동조합 차별행위로부터 충분한 보호를 받으며, 이 보호는 노조에 가입하지 않거나 노조로부터 탈퇴할 것을 조건으로 고용하는 행위, 노동시간 외에 또는 사용자의 동의하에 노동시간 내에 노동조합 활동에 참여한다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익을 초래하는 행위에 대하여 특별히 적용됨
- (제4조) 사용자단체와 노동자단체 사이에 자발적 교섭을 위한 기구를 충분히 발전시키고 이용하도록 장려하고 촉진하기 위하여 필요한 경우 국내 사정에 적합한 조치를 취한다

그리고 ‘강제노동 금지’에 관한 협약(1930년 채택)은 모든 종류의 강제노동을 금지하는 내용이며, 특히 국가경제 발전을 위한 노동력 착취 방지를 위해 만들어졌습니다.

세부내용



❖(제29호) 강제 또는 의무노동에 관한 협약

- (제2조) 강제노동은 어떤 사람이 처벌의 위협 하에서 강요받았거나 자발적으로 제공하지 않은 모든 노동이나 서비스를 의미하되, 전적으로 군사적 성격의 작업에 대해서 의무병역법에 따라 강요되는 노동 또는 서비스 등은 포함하지 않음

05

International Labour
Organization

해고된 사람이나 실직 중인 사람도 노동조합에 가입하게 되나요?

결사의 자유 보호는 해고자나 실직자를 노조에 가입시키려는 것이 아니라, **누구나 자유롭게 단체**를 **결성**하고 **활동**할 수 있는 권리를 인정하려는 것입니다.

노동자 단체는 스스로 만든 규칙을 통해 단체의 가입자격을 규율하는 것이 전 세계적인 경향이며, 국가가 이를 제한하고 있는 나라는 없습니다.

06

International Labour
Organization

해고자·실업자가 노동조합에 가입하면, 재직중인 조합원과 동일하게 활동하게 되나요?

그렇지 않습니다.

🌐 해고자·실업자가 노동조합에 가입하더라도 노동조합 활동은 효율적 사업운영에 지장을 주지 않는 범위 내에서 가능하며, 회사내규 및 노·사간 합의된 절차를 준수하여야 합니다.

🌐 또한, 해고자·실업자는 근로시간면제자*로 지정될 수 없으며, 사업주로부터 노동조합 활동의 대가로 임금·급여 등을 제공받을 수 없습니다.

근로시간면제란

노조활동에 종사하는 노조전임자에 대해 노조활동을 이유로 근로를 제공하지 않더라도 일정 근로시간만큼 유급으로 처리해 주는 제도입니다. 해고자·실업자는 조합원 신분을 가지더라도 근로의 제공과 무관하므로 근로제공을 면제받을 수 있는 근로시간면제자 지정이 법적으로 불가능합니다.

따라서 해고자·실업자의 자유로운 노조가입은 허용되나 사업장 내에서 재직자와 동일한 권리를 행사할 수는 없습니다.

07

International Labour
Organization

「병역법」 개정 시 공익도 현역가게 되는 건가요?

그렇지 않습니다.

🌐 ILO 핵심협약과 관련된 「병역법」 개정의 핵심은 사회복무요원 대상자에게 사회복무와 현역복무 간 **선택권을 부여**하는 것입니다.

ILO는 ‘군사적 성격’의 병역의무 이행은 강제근로로 보지 않으나, ‘비군사적 성격’의 병역복무는 원칙적으로 강제노동으로 보아 금지하고 있습니다.

🌐 그러나, 비군사적 복무라 하더라도 개인이 선택할 수 있다면 강제노동으로 보지 않습니다.

🌐 우리나라의 경우 산업기능요원, 공익법무관, 공중보건의 등은 군사적 복무 대신에 개인이 선택할 수 있어 문제가 없으나

- 이러한 선택권이 없는 ‘사회복무요원’ 제도가 강제노동에 해당될 수 있습니다.

- 이에 사회복무요원 대상자에게도 현역복무를 할 수 있는 선택권을 부여하는 병역법 개정을 추진하는 것입니다.

08

International Labour
Organization

고위공무원들도 노동조합 활동을 할 수 있게 되나요?

현재는 6급 이하 공무원만 노동조합에 가입할 수 있습니다만, ILO 핵심협약이 비준되면 5급 이상 공무원도 노동조합을 설립·가입 할 수 있습니다.

🌐 하지만, 여전히 지휘·감독자 등 **직무에 따른 가입제한**이 유지되어 고위공무원은 대부분 가입할 수 없으며,

🌐 쟁의행위가 계속 금지되므로 앞으로도 **행정서비스 제공에는 전혀 차질이 없습니다.**

ILO 핵심협약 비준은

선택의 문제가 아니라,

우리나라의 국격과 국익을 위해

반드시 가야할 길입니다.

ILO 핵심협약 비준을 위한

관련 법 개정안은

국제노동기준에 부합하는

노동기본권 보호라는 원칙과 함께

우리나라 노사관계 현실을 반영하여

균형 잡힌 대안을 만들고자

고심한 결과입니다.

우리나라가

ILO 핵심협약 비준을 토대로

노사와 함께

상생도약의 길로 나아갈 수 있도록

국민 여러분의 많은 관심을

부탁드립니다.