
제111차 ILO총회 보고서

1. 개요

- 기간: 6/5(월)-6/16(금)
- 장소: 스위스 제네바 ILO본부 및 UN유럽본부
- 한국노총 참석자: 류기섭 사무총장 등 5명

2. 주요 일정

- 6/4(일): ITUC(국제노총) 사전회의 및 전체노동자그룹 회의
- 6/5(월): 개막식
- 6/5(월)-14(수): 분과위원회 회의
- 6/6(화)-13(화): 사무총장 및 이사회의장 보고서 논의(회원국 노사정 대표 연설)
 - 한국 노사정 대표연설(6/12)
- 6/14(수)-15(목): 정상회의
- 6/15(목)-16(금): 분과위원회 보고서 채택
- 6/16(금): 폐막식

3. 한국 노사정 대표

- 노동계: 한국노총 류기섭 사무총장(교체대표), 민주노총 양경수 위원장(대표)
- 경영계: 한국경총 이동근 부회장
- 정부: 고용노동부 권기섭 차관

4. ILO사무총장 보고서(사회정의 증진) 주요 내용

- 사회정의 실현에 걸림돌이 되는 요인으로 코로나19, 생계비 상승, 기상이변, 지정학적 불안정, 글로벌 부채위기, 지속적인 부정의·불평등·불안정을 지적하였음.
- 이러한 현실을 극복하기 위해 ILO와 노사정이 취해야 할 액션을 제기하였음. 즉, 사회정의를 촉진하

고 새로운 사회계약을 만들어내기 위해 ILO의 삼자주의와 함께 다자제도 내 주요 행위자와의 글로벌 연대가 중요함을 강조하였음.

- 사회정의의 측면을 △보편적 인권과 역량 △평등한 기회 △공정한 분배 △정의로운 전환 등 4가지로 파악하고, 이 네가지 차원의 사회정의를 실현하는 데 중요한 것으로 양질의 노동을 할 수 있는 권리를 제시하였음.
- 노동기본권은 자의에 의해 평등하게 고용될 수 있는 역량 및 공정분배를 위한 노동관계 균형에 필요한 역량을 제공해 준다는 사실을 강조하였음.
- 2022년 개정된 “공정한 세계화를 위한 ILO 사회정의선언”(2008)에 규정된 “양질의 노동 어젠다”는 사회정의를 위한 보편적 기대를 충족하기 위한 일련의 명확한 목표를 제시하고 있음을 상기시켰음. 즉, 사회적 대화를 촉진하고, 노동시장의 삼자기구와 정의로운 전환에 노사단체의 참여를 촉진하며, 평등기회를 보장하는 정책과 제도를 뒷받침한다는 사실을 강조하였음.

5. 한국노총 주요 활동

1) ILO 사무총장 면담

- 6/11(일), 류기섭 사무총장은 민주노총 위원장과 함께 질베르 응보 ILO 사무총장을 면담하고 양회동 열사를 죽음에 이르게 한 건설노조 때리기, 김준영 금속노련 사무처장에 대한 폭력연행과 구속을 비롯한 최근 정부의 노동탄압 현황을 공유하고 ILO의 역할에 대한 의견을 교환함.
- 한국노총 류기섭 사무총장은 “한국정부는 파업중 대체근로 허용, 과로를 조장하는 연장근로 집중사용 등 사용자의 오랜 숙원을 노동정책에 반영하려 하고 있으며, 그 과정에서 노동조합이 걸림돌이 된다고 생각하고 있다. 사용자의 불법·불공정 행위에 대해서는 엄격한 잣대를 들어대지 않고 노동조합에만 공격을 가하고 있다. 건설현장, 제조업, 공공부문 등 윤석열 정권의 노동조합에 대한 폭압적 진압으로 노사관계가 과거로 회귀되고 있다. 이에 대해 ILO가 한국정부에 강력한 메시지를 전달해 주기 바란다”고 강조함.
- 이에 질베르 응보 사무총장은 “지난해 싱가포르에서 열린 ILO 아태총회 당시 민주노총 윤택근 수석 부위원장을 만났다. 화물연대 파업 탄압 상황을 듣고 놀란 후 한국의 상황을 예의주시하고 있었다. 오늘 양노총 대표가 전한 이야기로도 매우 심각한 상황임을 파악했다. 현재 해당 내용이 ILO 결사의 자유 위원회에 진정되어 절차가 진행중이다. 결과가 나오는 대로 이에 따른 조치를 취하겠다”고 응답함.
- 관련 사이트: <http://news.inochong.org/detail.php?number=4783&thread=22r13>

2) 기타 국제단체 및 외국노총 관계자 면담

- 류기섭 사무총장은 11일 질베르 응보 사무총장을 면담한 데 이어 국제노동단체 및 외국노총과 잇달아 간담회를 개최, 한국정부의 반노동정책과 노동계의 우려를 전달하고 강력한 국제연대를 호소함.
- 특히 금속노련 김준영 사무처장에 대한 무차별 폭행과 구속에 대해 금속노련이 속해 있는 국제산별연맹인 인터스트리올 케말 외즈칸 부사무총장을 만나 조속한 사태 해결을 위한 협력을 당부함. 이에 대해 케말 부사무총장은 “원하청이라는 구조적 문제가 근본적으로 해결되어야 한다. 대기업을 길들이기 위해서는 국제적 공조가 반드시 필요하다”고 강조함. 또 “이번 상황에 대해 계속해서 정보를 제공해 주기 바라며, 국제산별연맹으로서 이 문제의 해결을 위해 최선을 다하겠다”고 밝혔음.
- 한편 ITUC 아키코 고노 위원장과 렌고 대표단, 싱가포르노총 메리 류 위원장과 응 치 멩 사무총장과도 면담을 갖고, 한국노총의 투쟁에 국제적인 지지와 협력을 당부함.

6. 분과위원회

1) 기준적용위원회: 협약비준 상황 심의 등

<개요>
<ul style="list-style-type: none"> - 기준적용위원회에서는 ILO 협약을 비준한 국가들의 협약 이행 사항을 검토하고, 위반 국가에 대해 시정조치를 촉구하였음. 이번 총회에서는 아프가니스탄(111호, 차별), 캄보디아(105호, 강제노동 철폐), 레바논(29호, 강제노동), 나카라과(87호 및 111호, 단결권 및 차별), 나이지리아(182호, 아동노동) 등의 double footnote 사례(전문가위원회가 해당 국가에 상세한 보고를 요구하는 심각한 사례)를 비롯해 총 24개국의 협약 이행 사례를 심의하였음. - 한편 “작업장 내 성평등” 관련 제너럴 서베이에서는 고용 및 직업상의 차별 협약(111호), 가족책임이 있는 노동자에 관한 협약(156호), 모성보호협약(183호) 및 관련 권고 등과 관련해 정부보고서, 사용자 및 근로자 의견서 등을 토대로, 성평등 관련 국가별 제도를 점검. 법과 실제에 있어 해당 제도가 실행되고 있는 정보 등 검토하였음.

① 개별국가 사례 심의 주요 내용

- 사례 1] 레바논 (No. 29 강제노동금지): 이주가사노동자에 대한 보호 시스템 결핍 문제를 지적하고 정부에 관련 보고 의무를 다할 것을 촉구함.
- 사례 2] 나이지리아 (No.182 아동노동금지): 무장단체에 의한 아동 강제입영 문제, 전쟁 영향 지역에서 아동 (특히 여성아동) 교육 결핍 문제를 지적함. 나이지리아 정부는 위원회 권고에 동의하나, 관련 보고서 타임프레임이 연장될 필요성이 있다고 언급함.
- 사례 3] 니카라과 (No. 87 결사의 자유): 독립적인 노동자 단체와 사용자 단체에 대한 억압과 박해

- 등 노동자 및 사용자 단체 소속 구성원들에 대한 체포 및 구금, 정부의 비협조 문제를 지적함.
- 사례 4] 니카라과 (No. 111 차별금지): 폭력적이고 억압적인 국가 분위기, 정치적 견해에 따른 직업과 고용에 있어서의 차별을 지적하고, 성별에 따른 차별을 포함한 인권 침해 중지를 촉구함.
 - 사례 5] 아프가니스탄 (No.111 차별금지): 2019년 이후 위원회의 코멘트에 정부가 반응을 보이지 않음을 지적함. 2021년 이후 여성과 여성아동에 대한 심각한 환경 악화 문제와 차별 금지를 위한 법규정 결여 등을 지적함.
 - 사례 6] 캄보디아 (No. 105 강제노동금지): 정치적 발언에 대한 처벌, 파업 참가자에 대한 처벌, 구금 및 강제 노동, 노조조합원에 대한 체포 및 구금, 정부에 반대하는 정치적 견해를 표현하는 자에 대한 체포 구금 등의 문제를 지적함. 정부에 2023년 9월 1일까지 구체적인 조치를 담은 보고서를 제출할 것을 요청함.
 - 사례 7] 인도네시아 (No. 98 단결권 및 단체교섭): 노동조합 차별로부터의 보호, 자유로운 단체협약 체결 보장 및 범위 등 관련법과 현실 간의 차이가 존재함을 지적하고, ILO협약을 준수하기 위해 법(특히 직업창출법: Job Creation Law)과 현실을 개선할 필요성을 지적함.
 - 사례 8] 이탈리아 (No. 81 근로감독, No. 129. 근로감독: 농업): 이주노동자 관련 근로감독을 개선할 필요성을 지적함. 통일된 근로감독과 데이터베이스 구축 필요성이 제기됨. 정부에 2023년 9월 1일까지 개선조치를 담은 보고서 제출을 요청함.
 - 사례 9] 라이베리아 (No. 87 결사의 자유): 안전이 보장되는 결사의 자유, 노조활동으로 인한 구금 방지, 노조활동 위협에 대한 수사 및 처벌을 촉구함. 정부에 2023년 9월 1일까지 구체적 조치를 담은 보고서 제출을 요청함. 라이베리아 정부는 ILO에 87호 협약과 관련된 컨설팅을 요청함.
 - 사례 10] 북마케도니아 (No. 98. 단결권 및 단체교섭): 노동조합 관련 차별행위를 지적하고, 노동자 및 사용자 단체가 외부의 간섭 없이 자유롭게 조직하고 활동할 수 있는 권리를 보장할 것을 촉구함.
 - 사례 11] 마다가스카르 (No. 87. 결사의 자유): 해운업 내 노조활동 제약 및 2015년 이후 조합 리더 선거의 부재 등을 지적하고, 수감된 노동활동가 Fanja Marcel Sento의 석방을 촉구함.
 - 사례 12] 가봉 (MLC, 2006 해운노동협약): 해운노동협약 준수 및 정부의 보고 의무 준수를 요청함. 정부에 관련 법령 및 통계 등을 2023년 9월 1일까지 보고할 것을 요청함.
 - 사례 13] 필리핀 (No. 87. 결사의 자유): 노조활동가들에 대한 살해 혐의, 노조에 대한 폭력 행위, 결사의 자유에 대한 심각한 위반 혐의, 관련 혐의에 대한 수사 미진의 문제를 지적함. 정부에 건설적인 사회적 대화 추진을 촉구하고, 2023년 9월 1일까지 문제 해결 로드맵을 담은 리포트를 제출할 것을 요청함.
 - 사례 14] 영국 (No. 87): 노동조합 및 관련 활동가에 대한 감시 의혹에 대한 보고를 요청함. 국내법이 협약에 준수되는지 검토함. 인허가 담당 공무원(Certification officer)의 활동이 노동자나 사용자 단체의 자율적 활동을 방해하지 않도록 권한과 범위를 명확히 할 필요성을 지적함. 전자투표 시스템 강

화 및 사회적 파트너와의 협의 강화가 강조됨. 정부에 관련 이슈에 대한 보고를 2023년 9월 1일까지 제출할 것을 요청함.

- 사례 15] 투르크메니스탄 (No. 105. 강제노동금지): 면화농장 관련 강제노동 문제, 수확목표 미달성에 대한 위협 문제가 해결되지 않고 있음을 지적하고 정부에 관련 액션플랜 수립을 요청함. 2023년 9월 1일까지 구체적 조치를 담은 보고서를 요청함. 정부는 면화농장 강제 노동 의혹이 근거가 없다고 주장함.
- 사례 16] 아르메니아 (No. 122. 고용정책): 여성, 청소년, 장애인 등 취약계층 노동자와 관련해 비정형 고용 축소를 촉구함. 직업 교육, 훈련, 사설 고용에이전시 활동 관련 사회적 파트너와의 대화를 통한 협약 준수를 요청함. 2023년 9월 1일까지 구체적 조치를 담은 보고서를 정부에 요청함.
- 사례 17] 네덜란드 신트마르턴 (No. 87 결사의 자유): 노사단체의 결사의 자유를 방해하는 행위 금지를 촉구함. 사회경제위원회(SER) 활동에 있어 노사단체가 상급단체를 설립할 수 있는 자유를 법률과 실질적으로 보장할 것을 촉구함. 사회경제위원회 노사대표가 노동자와 사용자들에 의해 자율적으로 설립된 조직을 통해 지명되고 조속히 경제사회위원회 활동이 이루어질 수 있도록 보장할 것을 촉구함. 노동자 및 사용자들에 의해 자발적으로 설립된 조직과 대화에 임할 것을 요구함. 공공부문 노동자가 법과 실제에 있어 협약에 보장된 권리를 충분히 행사할 수 있도록 보장할 것을 촉구함. 2023년 9월 1일까지 구체적 조치를 담은 보고서 제출을 정부에 요청함.
- 사례 18] 카메룬 (No. 122 고용정책): 2017년 이후 협약에서 요구하는 정부의 포괄적인 고용정책이 이행되지 못하고 있음을 지적함. 국가고용정책 실시 및 개발에 있어 사회적 파트너의 참여를 보장할 것을 요구함. 노동자가 비공식경제에서 공식경제로 전환될 수 있도록 필요한 조치를 촉구함. 여성과 청소년 실업 예방을 위한 조치, 직업훈련과 조화될 수 있는 고용정책, 직업선택의 자유를 촉진함. 정책 모니터 및 평가를 위한 정기적 통계 데이터 수집과 2023년 9월 1일까지 보고서 제출을 요청함.
- 사례 19] 코스타리카 (No.122 고용정책): 정부가 사회적 파트너와의 대화를 통해 자유로운 직업 선택을 보장하는 포괄적인 고용정책 수립에 실패한 점을 유감으로 지적하며 정책 수립 및 이행을 촉구함. 청소년 및 여성 고용을 포함한 고용정책을 사회적 파트너와 협의하여 강화할 것을 요청함. 협약 이행을 위한 취한 조치들의 영향에 관한 정보 제공을 요청함. 특히 고용 및 생산적 개발을 위한 국가전략 (ENDEP) 및 국가개발 및 공적투자계획(PNDIP, 2019-2022)에 관한 정보를 요청함. 공공재정 강화법을 포함한 적극적 노동시장 정책 설계·개발·실행·모니터링·개선에 있어 노사단체 대표들과의 협의 방식에 대한 정보를 요청함. 고용정책 개발에 있어 노사정협의 보장을 촉구하고, 2023년 9월 1일까지 보고할 것을 요청함.
- 사례 20] 과테말라 (No. 87 결사의 자유): 노조활동가 살해 혐의 및 노동조합 관련 폭력 행위, 관련 범죄 행위에 대한 면책 등에 대한 유감을 표명함. 전반적인 폭력과 억압적 분위기 해소를 요청함. 2013년 10월 17일 수립한 관련 로드맵 및 ILO권고 사항 등을 지체 없이 실천할 것을 촉구함. 노동조

합 리더 및 회원들에 대한 폭력 위협 등에 대해 지체없이 수사하고 폭력의 근본 원인을 밝혀낼 것을 요청함. 위협을 받는 노동조합 지도자 및 조합원에 대한 보호 제공 및 관련 예산 확충을 요구함. 결사의 자유에 반하는 법규정을 철폐하고, 결사의 자유에 관한 인식제고 캠페인 및 미디어 홍보 강화를 요청함.

- 사례 21] 페루 (No. 87 결사의 자유): 협약에 부합하도록 법규정을 재정비하고, 판검사를 포함한 공무원들이 스스로 노동자단체를 구성하여 활동할 수 있도록 보장할 것을 요구함. 국가노동및고용촉진위원회(CNTPE)가 사회적 파트너와 함께 노동개혁 관련 협의 등을 할 수 있도록 정상화할 것을 촉구함. 법과 실체에 있어 노사단체들의 자유로운 활동을 보장하고, 2023년 9월 1일까지 보고서 제출을 요청함.
- 사례 22] 엘살바도르 (No. 144 노사정협약): 정부기관이 노사 대표 임명에 간섭하는 관행에 대해 우려를 표명함. 합법적 노사단체 활동에 대한 위협을 중단하고, 특히, 국가경영자협회(ANEP)에 대한 위협이 반복되지 않도록 조치를 마련할 것을 촉구함. 노사단체 구성 등 노동자와 사용자의 결사의 자유 방해를 금지할 것을 촉구하고 ANEP를 포함한 노사단체에 대한 신임장 발부 지연 등에 대한 우려를 표함. 고등노동위원회(CST) 전면적 재가동, 12개월 간격 노동조합 재인가 의무 규정 폐지, 사용자 단체가 자유롭게 대표를 선출할 수 있는 권리 보장을 위한 관련법 개정을 촉구함. 2022년 고위급 노사정 대표 방문 권고 및 위원회 권고를 실행하기 위한 로드맵을 개발하고 2023년 9월 1일까지 보고서를 제출할 것을 정부에 요청함.
- 사례 23] 기니-비사우(No. 26. 최저임금): 1988년 이후 최저임금이 개선되지 않았음을 지적하고, 공공부문과 민간부문에 대한 최저임금이 협약에 부합하는지 조속히 검토할 것을 요구함. 사회적 파트너와의 협의를 통해 정기적으로 최저임금이 개선될 수 있도록 조치하고, 노사단체를 포함한 사회적 대화를 강화할 것을 촉구함. 신규 노동법 텍스트를 위원회에 제공할 것을 요구함.
- 사례 24] 네팔 (No. 182 아동노동): 농촌에서의 강제노동, 성착취, 벽돌가마공장의 위험업무 해소를 촉구하고, 아동이 연루되지 않을 것을 요청함. 자유로운 교육과 직업훈련을 통한 재할 촉진, 아동노동에 대한 근본적 원인을 해결할 수 있는 정책 실시를 촉구함. 18세 미만 아동 중 관련 업무로부터 보호되고 재할된 인원에 대한 자료, 아동포르노 제작과 관련해 처벌된 사례, 아동 성착취 관련 기소 및 처벌 건수 등에 관한 정보를 요청함. ILO로부터의 실무지원을 지속적으로 수용할 것을 권고하고, 2023년 9월 1일까지 관련 보고서를 제출할 것을 요청함.

② 제너럴 서베이(General Survey)

○ 개요

- 고용 및 직업상의 차별 협약(111호), 가족책임이 있는 노동자에 관한 협약(156호), 모성보호협약(183

호) 및 관련 권고 등과 관련해 정부보고서, 노사 의견서 등을 토대로 성평등 관련 국가별 제도를 점검 하였음.

○ 의의 및 목표

- 올해 제너럴 서베이는 성차별, 모성보호, 가족부양 근로자 관련 주제 및 183호 협약 및 191번 권고에 관한 최초의 제너럴 서베이라는 점에서 의의가 있음.
- 그 목표는 각국의 적용실태를 살펴봄으로써 각국이 유엔의 지속가능발전목표(Sustainable Development Goal, SDG) 3(건강과 웰빙), 5(성평등), 8(양질의 일자리와 경제성장) 관련 목표를 달성 할 수 있도록 지원하기 위한 것임.

○ 구성

- 서베이 구성은 △국가별 법률제도 개요 △성평등, 모성보호, 일가정 양립 관련 노동 및 고용 권리 구현을 위해 실시되고 있는 조치 △ 향후 나아갈 방향 등으로 이루어짐.

○ 결과

- 서베이를 통해 각 협약 및 권고들이 서로 연계되어 있으며, 모성보호 및 가사 분담에 있어서의 성평 등 구현이 직장내 성평등을 위해 필수적 요소임이 확인됨.
- 187개 ILO 회원국 중 위 3개 협약을 모두 비준한 국가는 20개국에 불과하지만 다수의 국가들이 협약 비준을 위한 법적 절차 등과 관련해 컨설팅을 희망하고 있음. 성평등 교육, 인식 제고, 관련 데이터 수집에 대한 교육 지원에 대한 관심도 높았음.
- 노사단체는 직장 내 성평등을 위한 향후 노력에 있어서 필수 불가결한 참여자이며, 일자리의 미래를 위한 ILO 백주년 선언 등에 명시된 바와 같이 지속가능하고 효율적인 성평등 논의에 있어 결정적 요소임.
- 성차별 유발 요소 및 이와 관련한 구조적 장애 해소를 위한 질적이며 포괄적인 변화가 시급한 상황임. 이러한 관점에서, 협약 111호, 156호, 183호 및 관련 권고는 직장내 성평등 관련 의제 발전에 필수적인 역할을 하고 있음.

2) 기준설정위원회: 도제제도에 관한 권고 채택

<개요>

- ILO는 지난 2019년 108차 ILO 총회에서 채택한 '일의 미래를 위한 ILO 100주년 선언'에서 직업훈련제도의 질 개선이 중요함을 강조하면서 새로운 국제기준 논의를 위한 본격적인 절차를 시작한 바 있음.

- 이에 따라 지난해 110차 총회에 이어 이번 111차 총회의 논의 끝에 권고를 도출하는 데 성공하였음.
- 이 권고는 도제제도가 노동자 개인에게는 평생학습과 일할 기회를 제공하고, 기업에는 생산성·경쟁력 향상에 도움이 된다는 점을 인식하고 있음.
- 특히 이 권고는 견습생에 대한 자격인증 제도 등 자격체계 수립, 사용자·노조의 견습프로그램 감시, 견습제도를 담당하는 공공기관 설립·지정 등을 통해 도제제도가 공식적으로 관리되는 것이 중요함을 강조하고 있음.
- 또한 적정 보수, 법정 노동시간 준수, 출산휴가 권한 보장, 단결권·단체교섭권 인정 등을 통해 도제제도에 참여하는 견습생의 권리를 강조하고 있다는 데 의의가 있음.

① 양질의 도제제도를 위한 규제제도

- 회원국은 관련 교육, 직업훈련, 평생교육, 고용정책 내에 양질의 도제제도를 포함시키고 촉진해야 함.
- 회원국은 양질의 도제제도에 대한 규제 프레임워크와 견습을 통해 습득한 역량을 쉽게 인정할 수 있는 자격 프레임워크 또는 시스템을 구축해야 함. 대표적 노사단체는 양질의 도제제도를 위한 프레임워크, 시스템, 정책 및 프로그램의 설계, 실행, 모니터링 및 평가에 참여해야 함.
- 회원국은 도제제도를 규율하기 위한 하나 이상의 공공기관을 설치하거나 지정하고, 여기에 대표적 노사단체의 대표성을 보장해야 함.
- 회원국은 관계당국이 책임을 명확히 규정하고 적절한 재정을 지원하며 교육훈련, 근로감독, 사회보호, 산업안전, 공공민간고용서비스를 담당하는 기타 기관과 긴밀히 협력하도록 해야 함.
- 회원국은 다음 사항을 고려하여 대표적 노사단체가 해당 직종(occupation)이 양질의 도제제도에 적합한지 결정하는 과정에 참여하도록 해야 함.
 - 해당 직업에서 일하는 데 필요한 능력
 - 그러한 능력을 습득하는 수단으로서 도제제도의 적절성
 - 그러한 능력을 습득하는 데 필요한 기간
 - 해당 직종의 기술과 고용잠재력에 대한 현재와 미래의 수요
 - 노사단체의 직업·훈련·노동시장 전문성
 - 다양한 영역의 새로 출현하는 직업분야, 발전하는 생산과정 및 서비스
- 회원국은 노사단체와 협의하여 다음과 관련된 조치를 취해야 함.
 - 138호 최저연령협약(1973) 및 182호 최악의 형태의 아동노동협약(1999)에 맞는 진입
 - 155호 산업안전보건협약(1981) 및 187호 산업안전보건촉진협약(2006)에 맞는 산업안전보건
 - 진입에 필요한 모든 교육상의 자격, 성취 또는 사전학습
 - 견습생, 사용자, 교육훈련기관, 중개인의 책임
 - 자격을 갖춘 인력에 의한 견습생 지도

- 노동자를 견습생으로 대체하지 않고 사업장 내 노동자와 견습생의 적절한 균형 유지
- 예상되는 최소최대 도제기간 규정
- 직장외(off-the-job) 훈련과 직장내(on-the-job) 훈련 간의 적절한 균형
- 도제제도 이전, 도중, 이후에 직업지도, 경력상담, 기타 지원서비스 이용
- 도제제도와 관련된 교사, 강사, 사내트레이너, 기타 전문가의 자격과 경험
- 양질의 교육훈련을 보장하기 위한 견습생과 교사간의 적절한 균형
- 습득한 능력을 평가하고 증명하는 절차 확립
- 회원국은 지속적으로 다음 조치를 취해야 함.
 - 정부기관, 노사단체, 교육훈련기관의 역량 개발 및 강화 조치
 - 호스트기업의 훈련 역량 강화 조치
 - 교사, 강사, 사내 트레이너 및 도제제도에 관여하는 기타 전문가의 능력 향상 조치
- 회원국은 해당관청이 도제제도와 프로그램을 정기적으로 모니터링하고 평가하도록 하기 위한 조치를 취해야 함. 모니터링과 평가 결과는 제도와 프로그램을 조정하고 개선하는 데 이용되어야 함.

② 견습생 보호

- 회원국은 도제제도와 관련해 작업장의 기본원칙과 권리를 존중하고 향상시키며 실현하기 위한 조치를 취해야 함.
 - 적정 보수나 기타 금전적 보상 조치(직업능력을 점차 습득해감에 따라 도제제도의 여러 단계에 따라 인상될 수 있음).
 - 국내법과 단체협약에 규정된 노동시간 이상 일하지 않도록 하는 조치
 - 유급휴일과 병가를 받도록 하는 조치
 - 유급 출산휴가 또는 배우자 출산휴가를 받도록 하는 조치
 - 사회보장과 모성보호 조치
 - 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적 인정을 보장하는 조치
 - 산업안전보건, 차별, 폭력과 괴롭힘과 관련해 보호를 받고 훈련을 받을 조치
 - 업무상 재해 및 질병에 대한 보상을 받을 조치
 - 효과적 이의제기 및 분쟁해결기구를 이용하도록 하는 조치
 - 개인정보 보호조치

③ 도제협약서

- 회원국은 견습생과 호스트 기업 또는 공공기관 간에 체결된 서면협약을 도제제도에 적용하도록 해야 하며, 국내법 및 규정에서 허용하는 경우 교육훈련기관이나 중개인과 같은 제3자가 서명할 수 있음.
- 도제협약서는 다음을 보장하도록 해야 함.
 - 당사자 각자의 역할, 권리 및 의무를 명확히 정의
 - 도제제도가 이루어지는 장소 명시
 - 도제기간 이후, 견습생의 노동시장 이동 기회 제한 조항이 포함되어 있지 않아야 함.
 - 도제기간, 보수 또는 기타 금전적 보상 및 그 빈도, 노동시간, 휴식시간, 휴게, 휴일 및 휴가, 산업안전 보건, 사회보장, 분쟁 해결 메커니즘 및 견습 계약 종료에 관한 조항
 - 습득해야 할 역량, 인증 또는 자격 및 제공될 추가 교육 지원
 - 관할 당국이 정한 조건에 따라 도제협약서 등록
 - 도제기간이 시작될 때 서명
 - 견습생이 미성년자인 경우, 부모, 보호자 또는 법정 대리인이 견습생을 대신하여 서명하거나 국가 법률 및 규정에서 요구하는 바에 따라 부모, 보호자 또는 법정 대리인의 동의를 받아 견습생이 서명
- 회원국은 대표적 노사단체와 협의하여 일관성, 통일성 및 준수를 촉진하기 위한 모범 도제협약서를 개발해야 함.

④ 평등과 다양성 보장

- 회원국은 취약계층의 상황과 필요를 특별히 고려하여 도제제도에서 평등, 다양성 및 사회적 포용을 증진하기 위한 조치를 취해야 함.
- 회원국은 도제제도의 모든 측면에서 양성평등과 균형을 촉진하기 위한 적절한 조치를 취해야 함.
- 회원국은 견습생에 대한 차별, 폭력, 괴롭힘 및 착취를 예방하고 제거하기 위한 효과적인 조치를 취하고 적절하고 효과적인 구제수단을 제공해야 함.
- 산업이나 직종을 변경하거나 기술을 업그레이드하거나 고용가능성을 향상시키려는 성인 및 경력자를 위해 견습제도를 적극 장려해야 함.
- 회원국은 비공식경제에서 공식경제로, 불안정한 일자리에에서 사회보장 및 노동보호를 받을 수 있는 양질의 일자리로의 성공적인 전환을 촉진하기 위한 수단으로 양질의 도제제도 이용을 촉진하는 조치를 취해야 함.

⑤ 양질의 도제제도 촉진

- 회원국은 대표적 노사단체와 협의하여 양질의 견습제도를 촉진 조치를 취해야 함.

- 양질의 도제제도를 위한 국가적 목표를 설정하며, 적절한 자원 할당
 - 국가적 개발전략과 교육직업훈련·평생교육·평생직업훈련에서 양질의 도제제도 주류화
 - 양질의 도제제도 이행을 촉진하기 위해 업종별 또는 직업별 스킬기관 설립
 - 노동시장 정보시스템 및 대표적 노사단체와의 정기적 협의를 통해 현재와 미래의 기술 수요를 평가하고 이에 따라 도제제도 프로그램을 설계하거나 조정
 - 효과적이고 지속가능한 자금조달 모델 이행
 - 인센티브 및 지원 서비스 제공
 - 도제제도 유지율, 미이수율, 성공률에 대한 관할기관의 데이터 수집 등 강력한 모니터링 메커니즘 개발
 - 국가가 규제하는 프레임워크 내에서 효과적인 민관 파트너십 촉진
 - 필요한 경우, 도제제도 제공을 조정·지원·보조하는 중개자 지원
 - 노동자, 청소년, 가족, 교사, 직업상담사, 노사단체, 사용자, 특히 중소기업에 대상으로 도제제도의 장점을 강조하여 양질의 도제제도에 대한 이미지와 유인력을 높이기 위해 정기적으로 인식제고 활동 및 홍보 캠페인 전개
 - 견습생의 권리, 자격 및 보호에 대한 인식 제고
 - 하나 이상의 취약집단 또는 취약한 상황에 처한 집단에 속한 사람들의 도제 참여, 유지 및 성공률 제고에 중점을 둔 수요기반 사전 도제프로그램 마련
 - 견습생을 위한 추가 직업훈련 및 기타 교육기회 개선
 - 이동성(mobility), 평생학습, 기술 및 자격의 이동성(portability)을 지원하기 위해 유연한 학습경로와 진로지도 제공
 - 도제프로그램에 멘토링을 포함하도록 개발·지원·장려
 - 새로운 기술과 혁신적 방법을 사용하여 도제제도의 효과와 질 개선
 - 일의 미래를 지향해 지식을 전파하고 스킬을 구축하기 위해 녹색경제 및 정의로운 전환 관련분야의 도제제도 장려
- 회원국은 핵심기술을 포함해 평생학습, 숙련, 재숙련 및 업스킬링의 문화를 장려해야 함.
 - 회원국은 비공식경제에서 공식경제로의 전환을 촉진하기 위해 대표적 노사단체와 협의하여 다음 조치를 취해야 함.
- 사업개발과 금융서비스를 쉽게 이용할 수 있게 하고, 산업안전보건 환경을 개선하며, 교육 및 훈련 방법과 장인의 기술 및 기업가적 역량을 강화하여 중소기업의 역량 강화
 - 견습생의 현장의 학습을 보장하고, 적절한 경우 다른 기업이나 중개자를 통해 현장학습을 보완
 - 도제제도의 질을 개선하기 위해 재정지원을 포함해 영세중소기업의 역량 강화

⑥ 양질의 도제제도를 위한 국제적·권역별·국가적 협력

○ 회원국은 다음 조치를 취해야 함.

- 양질의 도제제도의 모든 측면에서 국제적·권역별·국가적 협력을 강화하고 모범사례에 대한 정보 교환
- 견습생에게 학습기회를 확장하고 도제프로그램 또는 사전학습을 통해 습득한 역량을 인정하기 위해 협력
- 국가적·업종별·직종별 3자 스킬기관, 세계적·권역별 연합과 도제제도 네트워크 등을 통해 양질의 도제 제도 프로그램을 촉진하기 위한 효과적인 파트너십 구축
- 국가적·권역별·국제적으로 도제제도의 자격인정을 촉진

3) 정의로운 전환 위원회: “모두를 위해 환경적으로 지속가능한 경제와 사회를 향한 정의로운 전환” 결론문 채택

<개요>

- ILO는 정의로운 전환을 위한 긴급한 액션이 사회정의, 양질의 일자리, 빈곤 퇴치를 실현하고 환경 및 기후변화에 대처하기 위한 필수 요소라 보고 정의로운 전환 실현을 위한 일반 논의를 진행함.
- 이 위원회에서는 중요한 주체로서 노사정의 사회적 대화에 기반하여 회원국들이 사회적 대화에 필수적인 권리로서 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 존중·증진·실현하는 데 특별한 관심을 기울일 것을 강조함.
- 사회적 파트너와 정부 간의 협의, 정보 교환 및 기타 형태의 대화도 정의로운 전환을 위해 중요하다고 강조하고, 다자 체제 내에서 정의로운 전환에 대한 ILO의 임무와 리더십을 재확인함으로써 결연하고 일관된 행동을 긴급히 취할 것을 강조함.

① 기본 원칙

- 정의로운 전환은 양질의 일자리 기회를 창출하고 불평등을 완화하며 그 누구도 뒤처지지 않도록 포용적인 방식으로 환경적으로 지속가능한 경제를 촉진함.
- 효과적인 사회적 대화, 기본 원칙과 노동권 존중을 기반으로 하며, 국제노동기준에 부합되어야 함.
- 정의로운 전환을 보장하는 것은 모든 발전 단계의 모든 국가, 공식경제와 비공식경제를 포함한 모든 경제 부문에서 중요하며, 국가발전의 우선순위와 일치해야 함.
- 정책 결정과 이행에 사회적 대화가 필수적이며, 모든 관련 이해관계자와의 참여와 협의가 이루어져야 함.
- 작업장에서의 인권과 기본원칙 및 권리가 존중·증진·실현되어야 하며, 국제노동기준을 비준하고 효과적으로 이행해야 함.
- 성 평등, 사회적 포용 및 형평성을 증진해야 하며, 특히 취약한 상황에 처한 토착민 및 부족민과 집

단에 주의를 기울여야 함.

- 모든 수준과 다양한 분야에서 정책일관성을 촉진해야 하며, 정의로운 전환 재원 마련을 위한 적절한 조향이 마련되어야 함.

② 정부의 역할

- 성인지적이고 포용적이며 통합적이고 일관된 정의로운 전환 프레임워크를 수립 실행하고 모니터링과 평가를 해야 함.
- 정의로운 전환을 진전시키기 위해 파리협정에 대한 국가별 기여 및 넷제로 목표와 같은 환경기후 정책과 일관되고 통합적이며 포괄적인 고용·사회보호·산업 정책에 조치를 포함시킴.
- 국가지역·지방 차원에서 정의로운 전환을 위한 정부간 협력 및 정책조정을 위한 메커니즘을 구축해야 함.
- 정의로운 전환을 위한 재정여력을 확보하고 구조적 전환을 장려하며 불평등을 축소하기 위해 세금, 보조금, 인센티브 및 대출을 적절히 조합시키는 등 친고용 거시경제 프레임워크를 수립해야 함.
- 정의로운 전환의 핵심목표로서 완전하고 생산적이며 자유의지로 선택된 고용과 양질의 일자리를 촉진해야 함.
- 모든 노동자를 적절히 보호하고, 청년, 여성 및 취약한 상황에 처한 사람들에게 주의를 기울여 적극적 노동시장정책을 채택해야 함.
- 정의로운 전환과 양질의 일자리에 기여하는 포용적이고 지속가능한 무역 및 투자 프레임워크, 가치사슬, 공급망을 육성하고, “다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자 원칙 선언”과 “유엔의 기업과 인권 기본원칙”을 효과적으로 이행해야 함.
- 중소기업 등에서 기술개발과 환경적으로 건전한 기술, 청정 생산, 자원 효율성에 대한 접근을 촉진하고, 양질의 노동혜택과 일-생활 균형을 보장해야 함.
- 지속가능한 인프라와 양질의 공공서비스에 투자하여 정의로운 전환을 위한 기반을 제공해야 함.
- 사회보호 최저선 등 포괄적이고 적절하며 지속가능한 사회보호 시스템을 모든 사람들이 이용할 수 있도록 함으로써 취약성을 줄이며 회복력을 강화하여 정의로운 전환을 촉진해야 함.
- 공식경제로의 전환을 촉진하고 공식경제 일자리의 비공식화를 방지하기 위한 일관되고 통합적인 전략을 설계해야 함. 특히 환경 및 기후변화의 영향을 많이 받는 부문에 주의를 기울여야 함.
- 양질의 도제제도를 포함해 기술 및 평생학습을 장려해야 함.
- 모든 수준에서 결사의 자유와 단체교섭 및 노사정 협력을 포함한 포용적이고 효과적인 사회적 대화를 적극적으로 장려해야 함.
- 작업장의 기본원칙과 권리를 존중증진·실현하고 국제노동기준의 비준을 가속화하고 효과적으로 이행

해야 함.

- 산업안전보건에 대한 국가정책을 수립·시행·모니터링·조정하고 주기적으로 검토해야 함.
- 정신적·육체적 건강에 미치는 영향을 해결하고 안전하고 건강한 노동환경을 조성하여, 기후관련 위험과 기상이변의 영향을 받는 모든 노동자를 위한 산업안전보건 조치를 긴급히 시행해야 함.
- 파리협정에 따라 공공 및 민간, 국내외 재원으로부터 지속가능하고 저렴하며 예측 가능하고 장기적인 재원을 동원하고, 공공 및 민간 재정흐름과 공공조달을 정의로운 전환의 목표에 부합하도록 조정함.

③ 노사단체의 역할

- 단체교섭을 포함한 모든 형태의 사회적 대화에 효과적으로 참여하여 기술 진보, 녹색 전환, 인구구조 변화의 혜택을 공유하고 기업, 업종, 국가 차원에서 정의로운 전환과 양질의 일자리를 발전시켜야 함.
- 환경 및 기후변화의 영향을 분석하고 대응하기 위해 조합원 및 회원의 역량을 개발해야 함.
- 업종특화적인 이니셔티브를 포함하여 정의로운 전환을 위한 자체 이니셔티브를 설계·실행하고, 균형잡힌 정책입안에 기여해야 함.
- 훈련 및 재교육 활동에 핵심 파트너로서 기여하고, 모든 연령대의 근로자를 위한 평생 학습 문화를 조성해야 함.
- 직장 내 협력을 포함한 양자 사회적 대화를 통해 기업 및 업종 차원에서 지속가능한 전환 계획을 개발하고 실행해야 함.

④ ILO의 역할

- 유엔 기후 프로세스 및 일자리 기후행동 이니셔티브를 포함한 다자 체제에서 정부, 사용자 및 노동자를 대표하는 유일한 삼자 전문 유엔기관으로서 리더십 역할을 강화해야 함.
- 요청 시 환경 지속가능성과 순환경제로의 정의로운 전환을 촉진하고 관리하기 위해 지속가능한 산업 및/또는 부문별 정책과 생산적 개발정책을 수립하고 이행할 수 있도록 정부와 노사단체에 실무지원과 원조를 제공해야 함.
- 기상이변 및 기상 패턴 변화 시 산업안전보건에 관한 노사정 회의 소집을 고려하며, 그 방식은 이사회가 결정하도록 함.
- 정의로운 전환을 위한 지식을 습득하고 로드맵을 개발하기 위해 토착민 및 부족민과 대화할 수 있는 메커니즘을 구축해야 함.
- ILO 국제훈련센터와의 협력을 포함하여 정의로운 전환을 위한 포괄적이고 성인지적인 정책과 전략을 설계·실행·모니터링할 수 있는 정부와 노사단체의 역량을 강화해야 함.
- 모든 형태와 모든 수준에서 효과적이고 포용적인 사회적 대화의 완전한 개발과 활용을 장려하고 촉

진해야 함.

- 국제노동기준의 비준과 효과적인 이행을 촉진하고, 작업장 기본 원칙과 권리를 존중증진·실현할 수 있는 구성원의 역량을 강화해야 함.
- 정의로운 전환과 양질의 일자리에 대한 성별 및 기타 기준에 따라 세분화된 데이터를 수집하고, 기후 변화가 불평등과 사회적 배제, 노동 이동성에 미치는 영향을 권리에 비추어 더욱 잘 이해하고 해결하기 위한 연구와 지침을 지원해야 함.
- 남남협력 및 삼각협력과 동료학습을 포함하여 효과적인 정의로운 전환 정책, 모범 사례 및 그 영향에 대한 경험을 문서화하고 공유해야 함.
- 적절한 자원의 동원과 함께 국가 개발 우선순위에 따라 일관성 있고 해결책 중심적이며 결과지향적인 개발협력 프로그램과 ILO 회원국에 대한 기술지원을 설계하고 이행해야 함.
- 글로벌 금융 이니셔티브에 참여하고 국제금융기구, 다자개발은행 및 금융 부문과의 협력을 강화하여 정의로운 전환을 위한 재원 조달을 강화해야 함.
- 유엔전문기구, 기금 및 프로그램, 시민사회 및 학계를 포함한 기타 관련 국제지역 기구와 새로운 파트너십을 개발하고 기존 파트너십을 강화해야 함.
- “사회정의를 위한 글로벌 연합”, “일자리를 위한 기후행동”, “정의로운 전환을 위한 일자리 및 사회보호에 관한 글로벌 액셀러레이터” 이니셔티브 등 사회정의에 관한 ILO 주도 이니셔티브와 프로그램을 통해 정의로운 전환을 촉진해야 함.
- 소규모 도서 개발도상국 및 최빈개도국을 포함한 회원국에게 기술 지원 및 역량 강화를 통해 정의로운 전환에 착수할 수 있는 역량을 제공해야 함.
- 최빈국과 소도서 개발도상국을 특별히 고려하여 양질의 일자리, 기술 이동성 및 개발, 빈곤 감소를 증진하는 노동 이동 체계를 위한 일관된 정의로운 전환 프레임워크를 공식화해야 함.

4) 노동보호위원회

<개 요>

- ‘노동보호’는 노동조건을 규율하는 일련의 법률, 정책 및 제도를 의미하며, 노동조건 개선은 양질의 일자리와 사회 정의, 불평등 감소, 국가 번영, 보편적이고 지속적인 평화 달성에 핵심적인 요소임.
- 이번 노동보호를 위한 주기토의 위원회는 2015년 노동보호에 관한 주기 토의 이후 두 번째로 개최되었음.
- 2002년에 개정된 ‘공정한 세계화를 위한 사회정의에 관한 ILO 선언(2008)’에 따라 조직이 회원국의 현실과 요구에 어떻게 대응해야 하는지를 고려하고 ‘필라델피아 선언(1944)’과 ‘일의 미래를 위한 ILO 100주년 선언(2019)’을 적절히 고려하여 진행되었음.
- 이번 주기 토의에서는 2015년 이후 노동 보호의 핵심 분야에서의 진전과 도전 과제에 대해 논의하고, 정책 동향, 정책 혁신, 미해결 과제 및 ILO 대응을 검토하였으며, 향후 ILO 조치의 우선순위를 결정하였음.

① 주요 동향 및 과제

- 일의 세계의 혁신적 변화, 지정학적 긴장 상황, 코로나19 팬데믹, 기후 변화의 영향, 경제 및 금융위기는 기존의 양질의 일자리 부족, 빈곤 증가, 국내외의 불평등을 심화시킴.
- 2015년 노동보호에 관한 첫 번째 논의 이후, ILO 회원국들은 사회적 파트너들이 취한 긍정적인 조치를 포함하여 노동보호의 모든 측면에서 진전을 이루었으나 저임금, 장시간노동, 비공식성 문제가 여전히 남아 있음.
- 이주민, 난민, 청소년, 장애인, 소수인종 또는 민족, 원주민 및 부족민에 대한 차별, 간병인, 가사 근로자, 농업 근로자 및 재택 근로자 등 특정 직업군, 부문 및 근무형태에 속한 노동자의 노동배제, 임시직플랫폼노동재택근무자에 대한 고용상의 분류와 노동보호 문제가 해결되지 않고 있음.
- 여성의 노동 시장 접근성, 경력 발전, 기술 및 수입, 폭력과 괴롭힘, 무급 돌봄 노동과 가족 책임에서 여성의 불균형한 비중 등 성 불평등과 차별이 지속되고 있음.
- 근로감독관 시스템과 기타 관련당국에 대한 인적기술적재정적 자원이 불충분한 경우가 많아 비공식적 수준이 높아지고 법 집행의 지속적인 개선에 제약이 되고 있음.

② 행동 체제

- 임금, 노동시간, 모성보호, 고용보호, 근로감독 및 산업안전보건, 직장 내 폭력과 괴롭힘으로부터 자유로울 모든 사람의 권리 등의 문제에 관한 국제 노동 기준은 모든 노동자를 위한 포괄적이고 적절하며 효과적인 노동보호의 발전을 위한 명확한 지침을 제공함.
- 노동보호는 서로 연결되고 상호 강화되는 다양한 차원을 포괄함. 효과적 노동보호를 실현하기 위해서는 성평등을 위한 혁신적 의제를 뒷받침하는 통합적인 정책 접근 방식과 일관된 체제가 필요함. 사회적 대화를 통해 노사 모두의 정당한 요구를 고려해야 함.
- 지속가능한 기업 발전을 위해서는 노동보호를 촉진하는 동시에 기업, 특히 중소기업의 요구와 상황을 고려한 거시경제 정책과 규제 체제를 활성화해야 함.

③ 모든 노동자를 위한 포괄적이고 적절하며 효과적인 노동보호 실현

- 모든 차원에서 단체교섭을 포함한 효과적인 사회적 대화를 촉진할 수 있는 법적·제도적 환경을 조성해야 함.
- 비공식경제에서 공식경제로의 전환 권고에 따라 공식 경제로의 전환을 지원하기 위한 노력을 가속화하는 등 노동보호에서 배제되는 근본 원인을 해결해야 함.

- 모든 노동자, 특히 특정 직종부문 및 근무형태에 종사하는 노동자나 중소기업 노동자를 포함해 보호가 불충분하거나 전혀 받지 못할 위험이 높은 노동자에게 노동보호 및 사회 보장에 대한 접근성을 확대해야 함.
- 취약한 상황에 처한 노동자에 대한 차별을 해소하여 모든 노동자를 위한 포용적이고 적절하며 효과적인 노동보호를 달성해야 함.
- 고용관계의 정확한 분류를 보장해야 함.
- 양질의 일자리에 대한 여성의 접근을 가로막는 구조적 장벽을 해소하고 동일가치 노동 동일임금을 보장하는 등 직장 내 성 불평등을 해소하기 위한 노력을 강화해야 함.
- 노동보호의 혜택을 받는 일자리로의 전환을 촉진하는 재교육 및 숙련도 향상 조치를 채택해야 함.
- 신규 및 기존 산업안전위험을 고려한 정책을 포함하여 효과적인 산업안전정책 및 관리 시스템을 개발해야 함.
- 법정 또는 협상에 의한 적정 최저임금을 보장해야 함.
- 국가 차원에서 이주노동자의 권리, 임금, 산업안전보건, 사회보장 및 혜택의 국경 간 이동성, 효과적 구제수단 및 분쟁해결, 차별 해소, 공정한 채용 정책 및 관행을 보장해야 함.

④ ILO의 역할

- 임금, 노동시간, 산업안전보건, 모성 및 고용 보호, 기타 노동 보호 분야에 관한 모든 기본 협약 및 국제노동기준의 비준과 효과적인 이행을 촉진해야 함.
- 노동자 분류에 대한 기술지원 및 지침을 제공하고, 효과적인 노동보호 기관의 발전 및 강화에 대한 지침을 제공해야 함.
- 법정 또는 협상에 의한 적정 최저임금을 포함한 임금 책정 시스템 개선을 지원해야 함.
- 특히 중소기업을 대상으로 디지털기술을 활용하여 노동조건을 개선하고 산업안전보건을 강화하며 규정을 준수할 수 있는 방법에 대한 조언을 제공해야 함.
- 임시직, 플랫폼, 재택근무 노동자를 위한 노동보호에 대한 지침을 제공해야 함.
- 새로운 형태의 업무형태로 인해 발생할 수 있는 심리사회적 위험과 업무 관련 스트레스에 대응할 수 있는 역량을 강화하도록 해야 함.
- 동일가치 노동 동일임금을 위해 동일임금국제연합(Equal Pay International Coalition)에 지속적으로 참여함.
- 다자체제 내에서 주도적 역할을 담당하고, 남남협력 사업(South-South Cooperation)을 포함한 국제협력, 세계무역기구 및 국제금융기구를 포함한 노동보호에 대한 정책 일관성 및 파트너십을 강화함.
- 노동자와 배제 위험이 높은 집단을 보호하고 노동보호의 구성 요소에 대한 세분화된 데이터 수집 및

분석 연구를 수행해야 함.

- 노동보호 조치가 고용에 미치는 영향, 노동보호와 고용, 사회 보장, 재정 및 거시경제 정책 간의 상호 보완성 등을 검토해야 함.
- 주요 사회적 대화 보고서 등을 통해 결사의 자유와 단체교섭이 다양한 사회경제적 맥락에서 노동보호를 촉진하는 방식에 대해 설명할 필요가 있음.
- 고용관계를 올바르게 분류하는 방법과 비공식 경제에서 공식 경제로, 불안정한 일자리에 양질의 일자리로 성공적으로 전환하기 위한 전략을 논의해야 함.
- 임시직, 플랫폼노동, 재택근무 노동자에게 노동보호 및 사회보장에 대한 접근성을 제공하기 위한 방안을 강구해야 함.
- 공급망에서 노동보호와 기본 원칙 및 권리를 존중하고 다국적기업 선언의 의 존중, 증진 및 실현을 강화하고, MNE 선언의 틀 내에서 무역 및 투자 협정 및 공공 조달에서 노동 조항을 시행하는 데 도움을 줄 수 있는 방법을 모색해야 함.
- 1949년 노동조합(공공계약) 협약(제94호)을 고려하여 공공조달 규칙이 어떻게 노동권 준수를 촉진하고 노동보호 강화를 지원할 수 있는지에 대한 연구를 수행해야 함.