



캄보디아 왕국
국가 양질의 일자리
프로그램(DWCP)
2019-2023



국가 양질의 일자리 프로그램 (DWCP) 2019-2023

캄보디아 왕국

2019년 3월

양해각서

캄보디아 왕국 정부, 본 양해각서에 서명한 근로자 단체, 사용자 단체, 국제노동기구(ILO)를 대표하는 국제노동사무국(이상 당사자)들은 캄보디아에서 양질의 일자리를 확대하고 발전시키기 위해 협력하기로 한다.

이에 당사자들은 다음과 같이 합의한다:

1. 당사자들은 국가 양질의 일자리 프로그램(DWCP) 시행을 위해 협력하기로 약속한다. 당사자들 사이에 합의된 DWCP의 중점 과제는 다음과 같다:

중점 과제 1: 고용 및 지속 가능한 기업 발전 촉진

중점 과제 2: 산업안전보건을 포함한 사회적 보호 강화 및 확대

중점 과제 3: 산업관계 개선, 노동권 보장

2. ILO는 서면으로 합의할 규칙, 규정, 행정명령, 절차, 가용 자원 및 조건에 따라 DWCP 시행을 위해 필요한 자원 확보를 지원하고 기술적 지원을 제공한다.
3. 캄보디아 정부는 DWCP를 비롯한 ILO의 캄보디아 내 활동과 관련하여, ILO의 조직, 부동산, 자금, 자산, 그 밖에 ILO가 ILO 활동에 참여하도록 지정한 인원에 대해, 특별기구면책특권에 관한 협약 및 그 첨부 I를 적용할 것이며, 1956년 8월 28일, 동년 10월 5일에 UN, ILO, FAO, UNESCO, ICAO, WHO, ITU, WMO, 캄보디아 사이에 체결된 기술 지원 표준 협정을 적용할 것이다. 여기에는 ILO가 공적인 목적으로 사용한 상품, 장비, 인력, 서비스에 대한 부가가치세를 면제하는 내용도 포함된다.
4. 본 양해각서는 당사자들 사이의 합의로 개정할 수 있다.
5. 본 양해각서는 어떠한 경우에도 ILO가 기존에 가진 기존의 특권이나 면책 권한을 포기하는 것으로 해석될 수 없다.
6. 본 양해각서에는 DWCP가 첨부되어 있다. 3장 용어 사전 항목을 포함하여 본 MOU에서 사용된 용어와 DWCP에서 사용된 용어 사이에 불일치가 발생할 경우, MOU의 정의가 우선 적용된다.
7. 본 MOU는 영어로 작성 및 서명되었다. MOU가 다른 언어로 번역된 경우, 영어본이 정본으로 간주된다.

본 MOU는 당사자들 간에 이뤄진 기존의 모든 협약에 우선되며, 당사자들의 위임을 받은 대표자들이 서명함으로써 발효된다.

캄보디아 정부를 대표하여,



노동직업훈련부
H.E.Dr. Ith Samheng
프놈펜, 2019년 3월 28일

사용자 단체를 대표하여,



캄보디아경제인협회(CAMFEBA) 회장
Mr. Van Sou Leng
프놈펜, 2019년 3월 28일

근로자 단체를 대표하여,



캄보디아 노조 대표
Mr. Ath Thorn
프놈펜, 2019년 3월 28일

국제노동사무국을 대표하여,



국제노동사무국 태국, 캄보디아, 라오스 책임자
Mr. Graeme Buckley
프놈펜, 2019년 3월 28일



목차

1. 개요	1
2. 약어 및 줄임말	3
3. 용어 사전	5
4. 서론	8
5. ‘한 눈에 보는’ DWCP	9
6. 캄보디아 국가 발전 프레임워크	12
6.1 사각전략(Rectangular Strategy, RS) IV기	
6.2 산업 개발 및 국가 고용 정책	
6.3 2030 개발 의제	
6.4 국제연합개발지원프레임워크(UNDAF) (2019-2023)	
7. 국가 개요	15
7.1 상위중간소득국가 진입의 기초가 되는 경제 발전	
7.2 미래 노동 환경 변화에 따른 새로운 기회들	
7.3 기후 변화에 대응하는 녹색 일자리 창출 기회	
7.4 ‘인구배당효과’가 높은 역동적인 인구 구성	
7.5 줄어들고 있지만 여전히 과제로 남아 있는 빈곤 문제	
7.6 높은 노동 시장 참여율, 아직 남아 있는 여성, 청소년 문제	
7.7 여전히 높은 수준인 노동인구의 비공식성과 취약성	
7.8 해외 이주 근로자의 활용	
7.9 기술직업교육훈련 - 새로운 기회를 잡기 위한 열쇠	
7.10 성평등 - 지속적인 추진	
7.11 삼자 협의 구조 및 노사 관계 - 사회적 대화의 공간	
7.12 사회적 보호 - 양질의 일자리를 위한 초석	
7.13 산업안전보건을 저해하는 자료 부족과 낮은 법령 준수율	
7.14 아동 노동 - 개선되고 있지만 여전히 남아 있는 과제	
8. ILO가 제시한 캄보디아의 비교 우위, 이전 DWCP의 시사점	27
9. 프로그램 기본틀	28
프로그램 목표 및 기본틀	
우선추진과제, 성과, 전략, 지표, 세부목표, 파트너십, 가정, 위험요소	
10. DWCP 운영 및 삼자 거버넌스	52
11. 범분야 정책/프로그램 동인, 촉진 요소	54
12. DWCP 프로그램 간의 시너지 효과 및 연계성	55
13. DWCP 시행을 위한 자원 확보	55
14. DWCP 시행을 위한 파트너십 구축	56
15. 지식 공유	56
16. 모니터링, 평가, 학습, 보고	57
17. 옹호 및 소통	58
18. 위험 분석 및 관리	60

1. 개요

캄보디아는 지난 20년간 세계에서 가장 빠르게 성장한 10대 국가 중 하나이다. 2016년 기준 1인당 국민총소득(GNI)이 1,140\$를 기록했으며, 2015년부터 하위중간소득국(LMIC) 반열에 올라섰다. 지난 10년간 1인당 국민 소득은 거의 500% 가까이 증가했으며, 2030년까지 국민소득이 다시 400% 증가하면서 상위중간소득국(UMIC)으로 도약할 것으로 기대된다. 캄보디아의 인간개발지수(HDI)는 188개국 중 아직 143위에 그치고 있지만, 세계에서 8번째로 빠르게 인간개발지수가 개선되고 있는 국가이기도 하다. 캄보디아는 적절한 시기에 UN과 WTO가 정하는 저개발국가(LDC) 지위를 벗어날 것으로 기대된다.¹

지난 10년간 캄보디아의 경제 구조는 매우 빠른 변화를 겪었다. GDP에서 농업이 차지하는 비중은 줄어들고 공업이 차지하는 비중이 크게 늘어났다. 2016년을 기준으로 GDP에서 농업이 차지하는 비중은 10년 전 약 3분의 1에서 20.6%로 감소했으며, 이는 32.6%를 차지한 공업보다 크게 낮은 수치이다. 그 결과 노동 시장에 새로 진입하는 근로자와 시골을 떠나 도시로 이주한 근로자들은, 아직 저임금, 비숙련 일자리의 비중이 높기는 하지만, 주로 공업과 서비스업 분야에서 창출되는 일자리에 고용되고 있다. 그 결과 시골 지역 가구 소득에서 근로 소득이 차지하는 비중이 10년 전 30%였던 것에 비해 2015년에는 50%까지 증가했다. 최근 들어서는 ASEAN의 경제적 통합, 디지털/지식 기반 경제의 성장, 스마트/고부가가치 상품 생산 등이 캄보디아의 일자리 창출을 자극하는 새로운 원동력이 되고 있다.

이와 같은 경제 발전의 흐름 속에서 캄보디아의 빈곤율은 2007년 47.8%에서 2014년 13.5%로 크게 감소했다. 기아는 2014년을 기준으로 사실상 사라졌으며, 지니 계수도 2007년 0.41에서 2014년 0.29로 줄어들면서 소득 불평등도 개선되었다.

2030년까지 상위중진국으로 도약한다는 목표를 달성하기 위해 캄보디아는 양질의 일자리를 창출하고 이를 위한 제도를 정비해야 한다는 과제를 해결해야 하며, 구체적으로 다음과 같은 목표가 달성되어야 한다:

- 성별 간 디지털 격차 해소, 남녀 근로자들의 기술 수준 및 적응성 향상: 노동 현장의 기술 수요와 공급 사이의 불일치 해소: 경제의 공식성, 생산성, 다양성, 경쟁력 제고: 급증하는 외국인 직접 투자(FDI)를 남녀 근로자를 위한 양질의 일자리 창출로 연결 등의 대책을 통해 캄보디아가 “4차 산업 혁명”의 결실을 얻을 수 있도록 준비
- 근로자의 약 70%가 비공식/불안정 고용 상태에 있고, 최근의 경제 성장에도 불구하고 인구의 33%가 여러 측면에서 빈곤 상태에 놓여 있으며, 28%가 경제적 충격 또는 기후 변화의 영향으로 점점 빈발하고 있는 자연 재해 등으로 인해 언제든지 빈곤층으로 추락할 위험이 있고, 빈곤 가정, 비공식 부문 근로자, 원주민 등과 같은 취약 계층에 대한 사회적 보호 수준이 매우 낮은 문제, 즉 국가적인 취약 계층 문제 해결
- 의류 산업과 같은 특정 분야에 대한 높은 의존성, 불안정한 농산물 가격, 재정적 불안정성, 자연재해 등과 같은 캄보디아 경제의 취약성 해결
- 최근 몇 년 간 소득 불균형은 완화되고 있지만 여전히 남아 있는 교육, 보건, 민족, 성별 불평등을 완화함으로써 “아무도 소외되지 않는” 경제 구축
- 국제노동기준(ILS), 그 중에서도 법적, 제도적 기본틀을 정비, 결사의 자유 보장, 노사 협력 및 단체 협상, 분쟁 해결, 성평등 관련 C100, C111 시행, 산업안전보건, 이주근로자의 권리, 노조의 근로자 대표성 강화 관련 기준을 적극적으로 도입, 강화함으로써 캄보디아 근로자의 노동권 보장

캄보디아는 DWCP를 통해 사각전략 IV를 비롯한 국가 개발 핵심 전략을 효과적, 효율적, 지속적으로 시행하기 위해 필요한 수많은 잠재력을 가지고 있다. 그 중 일부는 다음과 같다:

- “노동의 미래”가 미칠 영향, 디지털 경제의 발전, 녹색 일자리, 새롭게 부상하는 첨단 기술 분야, 전자상거래 및 온라인 뱅킹의 확대, 온라인을 통한 자발적인 사회적 보호 지원, 생산성 증가, 온라인을 통한 노동 시장 정보 전파 및 훈련 기회 확대

1 세계은행은 1인당 국민총소득(GNI)이 1,025USD 미만인 국가를 저소득국가(LIC), 1,026~4,035USD인 국가를 하위중간소득국가(LMIC)로 정의하고 있다.

- 경제 성장, 세입 증대, 공공 지출 확대 측면에서 긍정적인 전망
- 역동적인 인구 구성, 사회적 투자를 위한 자원 확대, 가구 소득 증대로 인한 높은 인구배당효과
- ASEAN 경제 공동체(AEC)에 기반한 지역 경제 협력 강화를 통한 근로자 기술 수준 향상
- 제도적 과제들이 아직 남아 있지만 점차 확대되고 있는 여성의 지위, 활동, 교육 기회 확대, (아직 남성 보다는 낮지만) 상대적으로 높은 노동 시장 참여율, 성폭력과 모성 보호에 대한 사회적 관심 증대 등과 같은 사회적 변화를 반영하여 (서서히) 변화하고 있는 사회적 규범.
- 양질의 일자리 확대와 관련된 분야의 법적, 정책적, 제도적, 전략적 기본틀 정비
- 2019년에 예정된 인구조사를 통해 역동적으로 변화하는 노동 시장의 흐름 파악, 새로운 정보 확보

이와 같은 과제와 기회를 바탕으로 DWCP는 국가적인 노력과 자원을 투자하고 협력관계를 강화해야할 3가지 중점 분야를 선정했다: (i) 지하경제의 양성화, 기술 개발을 통한 양질의 일자리, 지속가능한 기업의 확대, (ii) 사회적 보호, 산업안전보건 수준 향상 및 적용 범위 확대; (iii) 산업관계 개선, 성적 괴롭힘 문제 해결 및 모성 보호를 포함한 노동권 보장. DWCP는 ILO 캄보디아 사무국이 핵심적이고 전략적인 역할을 담당하고 있는 UN 개혁 의제인 UNDAF 2019-2023의 기본틀과 핵심 내용들을 반영하고 있다.

DWCP의 모든 활동은 국제 노동 기준에 따라 여성, 남성, 청년, 취약 계층의 권리를 보장하고, 이들을 경제 활동에 적극적으로 포용하고 참여시킨다는 기본 원칙을 바탕으로 한다. 여기서 취약 계층이란 장애인, 원주민 사회, LGBTQI, HIV 감염자 등이 포함된다. 5장 “한 눈에 보는 DWCP”를 통해 DWCP의 중점 과제와 성과, 캄보디아 개발 계획과 국제 개발 계획 사이의 연계 등에 대해 개괄적으로 파악할 수 있을 것이다.



2. 약어 및 줄임말

AC	Arbitration Council	중재위원회
ACRA	Association of Cambodian Recruitment Agencies	캄보디아취업기관협회
ACT	Action, Collaboration, Transformation	행동, 협력, 개혁
ADB	Asian Development Bank	아시아개발은행
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations	동남아시아국가연합
BFC	Better Factories Cambodia	베터 팩토리 캄보디아
CAMFEB	Cambodian Federation of Employers and Business Associations	캄보디아경제인연합
CBA	Collective Bargaining Agreement	단체협약
C-BED	Community-Based Enterprise Development	지역사회 기반 기업 개발
CCA	Common Country Assessment	국제 공통 평가
CDC	Council for the Development of Cambodia	캄보디아개발위원회
CEACR	ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations	ILO협약및권고적용에관한전문가위원회
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women	여성차별철폐협약
CDRI	Cambodia Development Resource Institute	캄보디아 개발 자원 계획
CIPO	Cambodia Indigenous People's Organisation	캄보디아 원주민 조직
CNDSP	Cambodia National Disability Strategic Plan (2019-2023)	캄보디아 장애인 지원 전략 계획(2019-2023)
CO-BKK	ILO Country Office for Thailand, Cambodia and Lao PDR	ILO 태국, 캄보디아, 라오스 사무국
CP	Country Programme	국가 프로그램
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities	장애인의 권리에 관한 협약
CSO	Civil Society Organisation	시민사회단체
CSDGs	Cambodia Sustainable Development Goals	캄보디아 지속가능한 개발 목표
CWEA	Cambodia Women Entrepreneurs Association	캄보디아 여성기업인협회
DWCP	Decent Work Country Programme	국가 양질의 일자리 프로그램
DWT	Decent Work Technical Support Team	양질의 일자리 기술 지원 팀
ESCAP	Economic and Social Commission for Asia and the Pacific	아시아태평양경제사회위원회
EU	European Union	유럽 연합
FAO	Food and Agriculture Organisation	식량농업기구
FASMEC	Federation of Associations for SMEs of Cambodia	캄보디아 중소기업연합회
FDI	Foreign Direct Investment	외국인 직접 투자
GDP	Gross Domestic Product	국내총생산
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Germany)	독일개발협력공사
GMAC	Garment Manufacturers Association of Cambodia	캄보디아 의류산업협회
HDI	Human Development Index	인간개발지수
HEF	Health Equity Fund	건강형평성기금
HIES	Household income and expenditure survey	가구소득지출조사
HIV/AIDS	Human immunodeficiency virus and acquired immune deficiency syndrome	인간면역결핍바이러스/후천성면역결핍증
IAG-M	Industry Advisory Group on manufacturing skills standards	산업자문기구 - 제조업 기술 기준
IDP	Industrial Development Policy	산업 개발 정책
IFAD	International Fund for Agricultural Development	농업개발국제기금
ILC	International Labour Conference	국제노동기구 총회
ILO	International Labour Organisation	국제노동기구
ILS	International Labour Standards	국제노동기준
IMC	Inter-Ministerial Committee	정부부처위원회
IOM	International Office of Migration	이민청
KAB	Know About Business	노우 어바웃 비즈니스
KOSHA	Korean Occupational Safety and Health Agency	한국산업안전보건공단
LAC	Labour Advisory Committee	노동자문위원회
LDC	Least Developed Country	저개발국가
LFS	Labour Force Survey	노동력조사
LGBTQI	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer and Intersex	레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더, 퀴어, 인터섹스

LMIC	Lower-Middle Income Country
MAC	Manpower Association of Cambodia
MAFF	Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries
M&E	Monitoring and Evaluation
MEF	Ministry of Economy and Finance
MHLW	Ministry of Health, Labour and Welfare (Japan)
MIH	Ministry of Industry and Handicrafts
MoFA	Ministry of Foreign Affairs (Netherlands)
MoLVT	Ministry of Labour and Vocational Training
MoT	Ministry of Tourism
MoWA	Ministry of Womens' Affairs
MPI	Multidimensional Poverty Index
MRC	Migrant Resource Centre
MRD	Ministry of Rural Development
MRS	Mutual Recognition of Skills (ASEAN)
MTR	Mid Term Review
NCLS	National Child Labour Survey
NEP	National Employment Policy
NGO	Non-Governmental Organisation
NIS	National Institute of Statistics
NSDP	National Strategic Development Plan
NSSF	National Social Security Fund
NTUC-DWCP	National Trade Union Council for the DWCP
ODA	Official Development Assistance
OECD	Organisation of Economic Cooperation and Development
OHCHR	Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights
OSH	Occupational Safety and Health
PICC	Performance Improvement Consultative Committee
RG	Royal Government of Cambodia
SDC	Swiss Agency for Development Cooperation
SDG(s)	Sustainable Development Goal(s)
SIDA	Swedish International Development Agency
SNA	Sub-National Administration
SPPF	Social Protection Policy Framework
TVET	Technical Vocational Education and Training
UN	United Nations
UNCT	United Nations Country Team
UNDAF	United Nations Development Assistance Framework
UNDP	United Nations Development Programme
UNDS	United Nations Development System
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation
UNICEF	United Nations Children Fund
UNIDO	United Nations Industrial Development Organisation
UNW	United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women
USD	United States Dollar
USDOL	US Department of Labour
WB	World Bank
WHO	World Health Organisation

하위 중간소득국가
캄보디아 인력협회
농림어업부
모니터링 및 평가
재정경제부
보건노동복지부(일본)
산업수공업부
외무부(네덜란드)
노동직업훈련부
관광부
여성부
다차원빈곤지수
이주민지원센터
지방개발부
상호기술협력협약(아세안)
중간 검토
국가아동노동실태조사
국가고용정책
비정부기구
국가통계청
국가전략개발계획
국가사회보장기금
DWCP를 위한 국가노조협의회
공적개발원조
경제협력개발기구
유엔인권고등판무관실
산업안전보건
노사정협의체
캄보디아 정부
스위스 개발협력청
지속가능한 개발 목표
스웨덴 국제개발청
지방정부
사회적 보호 정책 프레임워크
기술 직업 교육/훈련
국제연합
국제연합국가팀
국제연합개발지원프레임워크
국제연합개발계획
국제연합개발체계
국제연합교육과학문화기구, 유네스코
국제연합아동기금, 유니세프
국제연합산업개발기구
국제연합여성기구
미국 달러
미국 노동부
세계은행
세계보건기구

3. 용어 사전

아래 용어들은 ILO 공식 용어 사전에서 선택된 것이다.

가정: 현재 시행 중이거나 계획 중인 프로젝트의 전제가 되는 미래에 대한 전망. 가정이 어긋날 경우 해당 프로젝트에 큰 변화가 있을 것으로 예상되는 경우 특히 정확한 가정이 중요하다.

기저치: 비교의 기준이 되는 측정값, 계산값 또는 위치; 성과를 측정하거나 전후를 비교하거나, 출발점으로 사용할 수 있는, 프로젝트 진행 전 파악된 현재 상황

단체 협상: 독립된 양 당사자 사이에서 이뤄지는 자유롭고 자발적인 협상. 단체 협상은 근로 조건, 고용 조건을 결정하거나 사용자와 근로자 사이의 관계를 규정하기 위해 사용자, 사용자 집단, 하나 이상의 사용자 단체와 하나 이상의 근로자 단체 사이에 이뤄지는 협상이다. 단체 협상은 다양한 수준에서 이뤄질 수 있으며, 각 수준 별 단체 협상이 상호보완적인 경우도 있다. 예를 들어 기업 내 단일 부서, 기업, 산업 부문, 지역, 국가 단위에서 단체 협상이 이뤄질 수 있다.

기여가족종사자: 가족이 운영하는 사업체에 종사하고 있지만, 경영에 참여하다고 하기에는 관여 수준이 낮은 근로자.

양질의 일자리: 자유롭고, 공정하고, 안정적이고, 인간의 존엄성이 존중되는 조건에서 이뤄지는 양질의 생산적인 근로를 할 수 있는, 남녀 모두를 위한 기회(1999 ILC 보고서). 생산적이고, 정당한 임금을 받을 수 있고, 사업장이 안전하고, 가족에 대한 사회적 보호가 제공되고, 자기 개발과 사회적 통합을 기대할 수 있고, 누구나 자신의 우려를 표현할 수 있고, 근로자의 생활에 영향을 줄 수 있는 결정에 참여할 수 있고, 남녀가 동등한 기회와 처우를 받을 수 있는 일자리.

고용: 판매, 교환, 자체 소비를 위한 제품 생산 및/또는 판매 또는 교환을 위한 서비스 제공을 위한 노동력의 사용. GDP와 국민 계정에 포함되는 경제 활동

녹색 일자리: 환경 보호 또는 회복에 크게 기여할 수 있는 일자리. 환경에 대한 부정적인 영향을 최소화함으로써 궁극적으로 환경적, 경제적, 사회적으로 지속 가능한 기업 및 경제를 구축하는데 기여할 수 있는 일자리를 녹색 일자리라 한다. 보다 엄밀하게 말하면 녹색 일자리란 에너지 및 원자재의 소비를 줄이고, 온실 가스 배출을 제한하며, 폐기물과 오염물질을 최소화하고, 생태계를 보호 및 복원하는데 기여하는 양질의 일자리를 의미한다.

지표: 개입의 성과, 개입으로 인한 변화를 측정하거나, 개발 행위자의 성과를 평가하기 위해 사용할 수 있는 정량적, 정성적 인자 또는 변수. 지표는 변화의 방향을 보여주지는 않는다. 지표는 구체적이고(specific), 측정가능하고(measurable), 달성가능하고(attainable) 현실적이고(realistic), 정해진 시간 범위 내에서(time-bound) 측정되어야 한다(SMART).

영향: 개발 개입으로 인해 장기적으로 발생한 긍정적/부정적, 일차적/부차적적, 직접적/간접적, 의도적/비의도적인 효과.

성과: 개입의 산출로 달성되었거나 달성될 것으로 기대되는 중단기 효과. 성과는 개선 과정에서 산출 완료와 목표 달성 사이에서 발생하는 제도적, 행태적 역량의 변화를 의미한다.

산출: 개발 개입에서 비롯된 결과물 또는 서비스. 개입으로 인해 비롯된 성과 달성과 관련된 변화도 산출에 포함된다.

단독자영업자: 상기 고용 ‘근로자’가 없는 자영업자.

생산적 고용: 근로자 및 그 피부양자의 기초적인 수요를 만족시킬 수 있는 수준의 소비/소득을 보장할 수 있는 노동에 대한 대가를 제공하는 고용

사회적 대화: 경제, 사회 정책에 관한 공통의 이해 문제에 대하여 정부, 사용자, 근로자 간에 이뤄지는 모든 종류의 협상, 협의 또는 단순한 정보 교환이 모두 사회적 대화에 포함된다. 사회적 대화의 정의와 개념은 국가, 지역마다 다르며, 여전히 진화하고 있다.

사회적 보호 체계: 사회적 보호란 다차원적 결핍을 줄이기 위해 국가, 시장, 시민 사회, 가정(또는 그 조합)이 개인/가정에 제공하는(또는 제공하지 못하는) 혜택을 의미한다. 다차원적 결핍은 경제 활동이 어려운 집단(예, 노인, 장애인)과 경제 활동을 하고 있는 집단 양쪽 모두에 영향을 줄 수 있다. 사회적 보호는 질병, 노령, 실업, 기타 어려움으로 인해 발생한 소득 감소 또는 상실을 보장해주는 역할을 한다. 가족/민족 연대, 단체/개인 저축, 민간 보험, 사회적 보험, 상호공제조합, 사회 보장 등이 사회적 보호에 포함된다.

세부목표: 정해진 시점까지 달성될 것으로 기대되는 정량적이고 측정 가능한 목표. 지표를 통해 세부목표 달성 현황을 모니터링할 수 있다.

불안정 고용: 단독자영업자 및 기여가족종사자를 합친 개념

근로 인구: 15세 이상 인구. 기준 연령은 국가마다 조금씩 다르다. ILO 기준은 근로 가능 최저 연령을 15세로 규정하고 있다.

DWCP에는 그 밖에도 다음과 같은 용어가 사용된다. 다음 용어에 대한 정의와 설명은 국제노동기구 홈페이지에서 발췌한 것이다:

양성평등: 노동 세계의 모든 부문에 걸쳐 여성과 남성 사이에 평등을 촉진해야 한다는 의무는 ILO 헌장에 규정되어 있으며, ILO 국제노동기준에도 반영되어 있다. 동등보수 협약(제 100호), 차별(고용과 직업) 협약(제 111호), 가족부양의무 근로자 협약(제 156호), 모성보호 협약(제 183호)이 성평등과 관련된 ILO의 4대 협약이다. 협약 제 100호, 111호는 8개 기본 협약에 포함되어 있으며, 해당 협약에 규정된 원칙과 권리는 ILO 노동 기본권 및 원칙에 관한 선언에도 반영되어 있다. ILO의 최고의사결정기구인 총회에서 채택된 결의안도 ILO의 성평등 촉진 의무를 뒷받침하고 있다.

성 주류화: 1997년 7월, UN경제사회이사회(EOSOC)는 성 주류화를 다음과 같이 정의한 바 있다: “성 관점의 주류화는 모든 영역, 모든 수준의 법령, 정책을 포함한 활동 계획이 여성 및 남성에 미치는 영향을 평가하는 과정을 의미한다. 성 주류화는 모든 정치적, 경제적, 사회적 영역에서 정책 및 프로그램을 설계, 시행, 모니터링, 평가할 때 여성 및 남성의 시각과 경험을 중요한 요소로 반영함으로써, 불평등이 고착화 되는 것을 방지하고, 여성 및 남성이 동등한 혜택을 받을 수 있도록 하기 위한 전략이다.

공식 고용: 공식 부문은 정부의 감시, 보호, 과세 대상인 사업체, 기업, 경제 활동을 의미한다. 캄보디아에서 공식 기업이란 산업수공업부에 등록되어 있고, 정부의 경영 지원 정책을 받을 수 자격이 있는 기업을 의미한다.

비공식 경제: 그 활동 및 수입의 전부 또는 일부가 정부의 규제, 과세, 감독 범위 밖에 있는 경제 활동. 비공식 고용이란 공식적인 고용 계약을 체결하지 않았으며, 국내법 및 국제노동기준에 따른 노동권이 보장되지 않는 고용을 의미한다.

국제노동기준(ILS): ILO 구성원(정부, 사용자, 근로자)이 채택한, 근로에 관한 기본 원칙과 권리를 규정하는 법률 도구. 국제노동기준은 크게 회원국의 비준을 필요로 하며, 법적 구속력이 있는 협약과 법적 구속력이 없는 지침인 권고로 분류할 수 있다. 국제노동기준은 ILO 구성원 3분의2의 지지로 채택된다. 채택된 기준은 보편적인 원칙으로 인정되지만, 동시에 ILO 회원국의 다양한 문화적, 역사적 배경, 법률 체계, 경제 개발 수준도 함께 반영되어 있다. 비준이란 해당 회원국이 해당 협약을 법적 구속력이 있는 법원(法源)으로 인정하는 공식적인 절차이다. 협약 비준국은 협약 적용 실태 감시를 위한 ILO의 정기 감독 대상이 된다.

사회적 파트너: 삼자주의 원칙에 따라 정부와 함께 ILO 구성원이 되는 사용자 단체 및 근로자 단체.

취약 집단: DWCP 2019-2023에 명시된 취약 집단은 다음과 같다: (i) 여성, 남성 비공식 근로자, 이주 근로자, 청년 근로자; (ii) 장애를 가진 자; (iii) 여성, 남성 원주민 또는 그 밖의 소수 민족; (iv) LGBTQI, (v) 여성, 남성 HIV 감염자



4. 서론

캄보디아 국가 양질의 일자리 프로그램(DWCP) 2019-2023은 캄보디아 국가 개발 목표 2030을 달성하는데 기여하기 위한 ILO, 캄보디아 정부, 사회적 파트너 사이의 협력을 위한 기본틀의 역할을 한다. DWCP 2019-2023은 5차 DWCP이며, 지난 50년간² ILO 회원국으로 활동해 온 캄보디아의 경험을 바탕으로 작성되었다. DWCP는 사각 전략 IV, 국가 전략개발계획 2019-2023, 캄보디아 지속가능한 개발 목표(CSDG)의 시행을 지원하는 역할을 하며, 이에 따라 ‘SDG 8: 포용적이고, 지속가능한 경제 성장, 생산적인 완전 고용, 모두를 위한 양질의 일자리 촉진’을 우선 추진 과제로 선정했다.

DWCP는 여성, 남성, 청년, 취약 집단을 위한 양질의 일자리 창출이라는 국가 단위 목표의 가시적인 달성을 위해 필요한 ILO의 지원에 대해 설명하고 있다. DWCP에 따르면 ILO 구성원들은 이 목표를 달성하기 위해 개별적인 노력은 물론 개발 파트너십을 포함한 상호 협력을 통한 노력을 기울여야 한다.

ILO의 활동은 정부, 사용자 단체, 근로자 단체가 ILO 총회 또는 그 밖의 국제 포럼을 통해 채택한 협약, 결의안, 권고를 바탕으로 시행되며, 구체적인 내용은 ILO가 격년으로 발표하는 프로그램 및 예산 내역에도 명시되어 있다. 2019년 1월을 기준으로 캄보디아는 8개 기본 협약 전체, 1개의 거버넌스 협약(자세한 내역은 첨부 II 참고)을 포함한 13개 국제노동기준을 비준했다.

그 중에서도 특히 ILO ‘공정한 세계화를 위한 사회 정의 선언(2008)’은 기념비적 역할을 한 중요한 선언으로 주목할 만하다. 이 선언을 통해 ILO는 ILO의 가치와 세계화 속에서 진보와 사회적 정의를 실현하기 위한 각국의 노력을 지원하는 ILO의 핵심적인 역할을 확인했다. 이 선언은 고용, 사회적 보호, 사회적 대화, 근로에 관한 기본 원칙 및 권리라는 4대 전략 목표 달성을 위한 협력을 통해 양질의 일자리를 창출할 것을 촉구하고 있다. 양질의 일자리를 통한 사회적 정의 실현에 관한 결의안(2016)을 통해 재확인되었듯이, 성평등과 차별 금지는 ILO 전략 목표의 모든 분야에 적용되는 핵심 구성요소이다. 캄보디아의 양질의 일자리 중점 과제 추진을 위한 ILO의 노력을 뒷받침하는 지역단위 파트너십으로는 2016년 12월 6~9일에 인도네시아 발리에서 열린 16차 ILO 아시아태평양지역회의에서 채택된 발리 선언, ASEAN 양질의 일자리 촉진을 위한 비공식 고용에서 공식 고용으로 이행에 관한 비엔티안 선언(2016) 등을 들 수 있다.

캄보디아 국제연합개발지원프레임워크(UNDAF) 2019-2023도 DWCP 수립 및 시행을 위한 중요한 기본틀을 제공하고 있다. UNDAF는 캄보디아의 국가 개발 중점 과제 및 목표 달성을 위해, UN 기구, UN 국가팀(UNCT) 기금 및 프로그램이 참여하는 협력 활동에 대한 내용도 담고 있다.

DWCP는 2018년부터 2019년 초까지 진행된, 캄보디아 노동직업훈련부(MoLVT) 주도로 관련 정부 부처 및 기관, 사용자 단체, 근로자 단체가 참여하는 포괄적인 삼자 협의 과정을 거쳐 수립되었다. 그 과정에서 DWCP 2016-2018 시행 과정에서 얻은 교훈, 캄보디아가 현재 처해 있는 상황과 변화에 대한 분석 결과가 반영되었다.

정부, 사용자 단체, 근로자 단체는 DWCP 계획과 성과에 대한 책임감을 강화하고, 그 효과가 장기적으로 지속될 수 있도록 하기 위한 협력을 계속 이어나갈 것이다. 이를 위해서는 DWCP 거버넌스를 주관하는 국가 고용정책 부처간공동위원회(IMC-NEP) 산하 삼자 협의 소위원회의 역할이 중요하다. DWCP 국가 프로그램은 발리 선언, 2030 지속가능한 개발 의제에 따른 캄보디아 국가개발 중점 추진 과제 달성을 위한 각 구성원들의 중점 추진 과제에 따라 시행, 조정, 갱신될 것이다.

본 DWCP는 2019년 3월 28일, 정부, 사용자 단체, 근로자 단체에 의해 채택되었다.

5. ‘한 눈에 보는’ DWCP

캄보디아 국가 개발 의제 달성을 위한 DWCP의 역할	
2030	캄보디아 비전 2030, 2050 글로벌 2030 의제 - 지속 가능한 개발 목표(SDGs) 캄보디아 지속 가능한 개발 목표(CSDGs)
2023	4각 전략 IV 국가 전략 개발 계획(NSDP) 2019-2023 UN개발지원프레임워크(UNDAF) 2019-2023
2023	캄보디아 DWCP 2019-2023 종합 목표: 2030년까지, 노동 시장의 공식성과 포용성 강화, 사회적 대화 확대 등을 통해 캄보디아의 모든 여성, 남성, 취약 집단의 지속가능하고 생산적인 양질의 일자리에 대한 접근성을 높이고, 캄보디아를 상위중간소득국가로 진입시킨다.
	DWCP 우선 추진 과제 1: 경제의 다양성, 생산성, 경쟁력을 강화하고 디지털 경제를 구축함으로써 보다 많은 캄보디아 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 생산적인 양질의 일자리에 접근할 수 있도록 한다. 성과 1.1: 보다 많은 여성, 남성, 청년, 취약 집단을 공식 고용 시장으로 진입시킨다. 성과 1.2: 보다 많은 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 4차 산업 혁명 시대에 노동 시장이 요구하는 경쟁력(기술, 지식, 행태)을 갖추도록 한다. 성과 1.3: 지속가능한 기업과 기업이 정신 개발을 통해 양질의 생산적인 일자리를 늘린다.
	DWCP 우선 추진 과제 2: 보다 많은 캄보디아 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 안전하고 건강하게 일을 할 수 있고, 효과적/효율적이고 투명한 양질의 사회적 보호 서비스의 혜택을 받을 수 있도록 한다. 성과 2.1: 보다 많은 여성, 남성, 청년, 취약 집단, 특히 비공식 근로자가 점진적으로 확대되는 사회 보호 혜택 또는 서비스를 받을 수 있도록 한다. 성과 2.2: 사회적 보호 체계를 보다 지속가능하고, 투명하고, 체계적이고, 공정하게 운용한다. 성과 2.3: 보다 많은 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 안전하고 건강하게 일을 할 수 있는 여건을 조성한다.
	DWCP 우선 추진 과제 3: 국제적 기준에 따라, 이주 근로자를 포함한 모든 근로자를 포용하는 사회적 대화, 산업관계, 노동권을 확대, 개선한다. 성과 3.1: 사회적 대화와 국가 정책을 중심으로 사회적 파트너의 전문적, 기술적 역량을 강화한다. 성과 3.2: 국가, 산업 부문, 기업 단위에서 사회적 대화, 사업장 내 협력, 단체 협상, 분쟁 해결 절차를 확대, 강화하고 여성의 목소리와 대표성을 높인다. 성과 3.3: 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 그 노동권을 완전히 행사할 수 있도록 한다.
	범분야 프로그램 성과: (i) DWCP 파트너십 확장, (ii) SDG 8 및 그에 포함된 양질의 일자리 관련 목표를 포함하여 캄보디아의 양질의 일자리 관련 모니터링 및 보고 체계 개선, 관련 자료 확충을 통해 보다 많은 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 양질의 일자리에 접근할 수 있도록 한다.

2 캄보디아는 1969년에 ILO에 가입했다

DWCP와 국내/국제 기본틀과의 연계성			
4각 전략 IV	지속가능한 개발을 위한 2030 의제 ³	UNDAF 2019-2023	ILO 프로그램 및 예산 백서 성과(2018-2019)
사각전략 1면: 인적 자원 개발, 특히 “기술 훈련, 성평등 및 사회적 보호 제도” 사각전략 2면: 경제적 다변화, 특히 “디지털 경제 및 4차 산업혁명 대비” 사각전략 3면: 민간 부문 및 시장 개발, 특히 “고용 시장 개발”, “중소기업 및 기업가정신 개발” 사각전략 4면: 포용적이고 지속가능한 개발, 특히 “농업 부문 및 시골 개발 촉진”, 농업 부문의 일자리 창출 역량 강화 불발탄 처리 및 그 피해자 지원에 관한 추가 목표 등과 같이 SDG를 대상 국가의 상황에 맞게 적용한 캄보디아 지속가능한개발목표(CSDGs) 2016-2030도 사각전략 IV 및 국가전략개발계획과 연계되어 있다.	목표 1: 빈곤 퇴치, 불평등 감소, 특히: 세부목표 1.3: 모두를 위한 국가적인 충분한 사회보호 체계 및 대책 구축 목표 3: 모든 연령대를 위한 건강한 생활 보장 및 복지 향상, 특히: 세부목표 3.9: 유해 화학물질, 공기, 수질, 토양 오염으로 인한 사망 및 질병 감소 목표 4: 수준 높은 교육 보장, 평생 학습 촉진, 특히: <u>세부목표 4.3:</u> 저렴하고 수준 높은 기술직업교육훈련(TVET), 대학을 포함한 3차 교육에 대한 평등한 접근권 <u>세부목표 4.4:</u> 고용을 위해 필요한 전문적, 직업적 기술을 갖춘 청년 및 성인의 수, 양질의 일자리, 기업가 증가 <u>세부목표 4.5:</u> 성별 간 교육 불평등 해소, 장애인, 원주민, 취약 집단 자녀를 포함한 취약 집단에 대해 모든 수준의 교육, 직업 훈련에 걸쳐 동등한 기회 제공. 목표 5: 성평등, 여성, 청소년 역량 강화: <u>세부목표 5.1:</u> 모든 분야에서 여성 및 청소년에 대한 모든 형태의 차별 철폐 <u>세부목표 5.2:</u> 인신매매를 포함하여 공공/민간 부문에서 여성 및 청소년에 대한 모든 형태의 폭력 종식 <u>세부목표 5.4:</u> (특히) 사회적 보호 정책 등을 통한 무급 돌봄 및 가사 노동의 인정 및 평가 <u>세부목표 5.5:</u> 모든 수준의 의사결정 과정에 여성이 동등한 권한을 가지고 실질적으로 참여할 수 있도록 보장	성과 1: 2023년까지, 캄보디아의 여성과 남성, 특히 차상위 계층과 취약 계층이, 보다 회복력이 높고, 공정하고, 지속가능한 사회에서 확대된 사회 보장 및 사회적 보호 서비스를 통해 그들의 기본적인 (경제적, 사회적) 수요를 충족시킬 수 있게 된다. 세부성과 1.3: 사회적 서비스와 사회적 보호를 위한 국내 자원의 확대 및 다양화 성과 2: 2023년까지, 캄보디아의 여성과 남성, 특히 차상위 계층과 취약 계층이, 확대된 양질의 일자리, 기술 혁신의 기회, 보다 공정하면서 환경적으로 지속가능하고 동시에 보다 생산적이고 경쟁력이 있는 성장하는 경제의 혜택을 볼 수 있게 된다. 세부성과 2.1: (i) 노동 기준과 공식화된 노동 시장을 통해 보호 받는 양질의 일자리(임금 근로자, 자영업자), (ii) 높은 고용률 유지 세부성과 2.2: 생산성 및 경쟁력이 향상된 경제, 혁신, 첨단 기술 도입, 외부 충격으로부터의 회복력 세부성과 2.3: 특히 여성, 장애인 격오지 주민, 국민층까지 아우르는 포용적인 경제를 촉진하는 경제적 사회적 규범, 정책, 법률, 제도 성과 4: 2023년까지, 과소대표된 계층, 차상위 계층, 취약 계층이, 이들을 경제적, 사회적 발전 과정, 정치 과정에 참여할 수 있게 해주는 보다 투명하고 체계적인 법률 및 거버넌스 제도의 혜택을 받는다.	성과 1: 포용적 성장과 청년 고용 전망 개선을 위한 보다 나은 일자리 확대 성과 2: 국제노동기준 비준 및 시행 성과 3: 사회적 안전망 구축 및 확대 성과 4: 지속가능한 기업에 대한 지원 성과 7: 노동 감독을 통한 사업체의 관련 법령 준수 확보 성과 9: 공정하고 효과적인 노동 이주 정책 수립 성과 10: 사용자 및 근로자 단체의 대표성, 역량 강화

목표 8: 모두를 위한 생산적인 완전 고용, 양질의 일자리, 특히: <u>세부목표 8.5:</u> 청년, 장애인을 위한 생산적인 완전고용, 동일 노동 동일 임금 <u>세부목표 8.6:</u> 경제, 교육, 직업훈련 활동 중 어느 것도 하지 못하고 있는 청소년의 비율 감소 <u>세부목표 8.7:</u> 강제 노동, 현대적인 노예제, 인신매매를 종식시키고, 최악의 형태의 아동 노동을 금지 및 종식시키며, 2025년 까지 모든 형태의 아동 노동을 종식시키기 위한 즉각적이고 효과적인 대책 <u>세부목표 8.8:</u> 이주 근로자, 특히 여성 이주 근로자를 포함한 모든 근로자의 노동권, 산업안전보건에 관한 권리 보장 목표 9: 탄탄한 인프라 구축, 포용적이고 지속가능한 산업화 촉진, 혁신 장려, 특히: <u>세부목표 9.2:</u> 중소기업의 대출/여신, 가치 사슬, 시장에 대한 접근성 개선 <u>세부목표 9.3:</u> 포용적이고 지속가능한 산업화, 고용 및 GDP에서 공업이 차지하는 비중 증가 목표 10: 국내의 불평등 해소, 특히: <u>세부목표 10.7:</u> 체계적인 이주 정책의 입안, 시행, 운용을 통한 질서 있고, 안전하고, 안정적이며, 책임감 있는 이주 및 이동 목표 16: 평화, 정의, 강력한 제도, 특히: <u>세부목표 16.10:</u> 대중의 정보에 대한 접근권, 국내법 및 국제 협약에 명시된 기본적인 자유 보장 <u>세부목표 16(b):</u> 차별금지법 입법 및 시행, 지속가능한 발전을 위한 정책 수립 및 시행	세부성과 4.1: 직접 또는 대표 조직을 통해 공공 및 민간 공동의사결정 과정에 참여하고, 공공 정책을 감시하며, 민주적 제도를 통해 책임을 묻고, 실효성 있는 민원을 제기할 수 있는 인간의 기본적인 권리 향유 세부성과 4.3: 국제 규범 및 기준에 부합되는 법률 및 정책; 법률 및 정책의 효과적인 시행; 가장 취약한 계층의 권리 보호; 정치적 권리, 표현, 결사, 단결, 집회의 자유를 행사할 수 있는 기회 및 민주적 공간 확보
--	---

3 양질의 일자리는 다음과 같은 SDG 목표 및 대상의 핵심 성과물이다: 목표1(세부목표 1.1, 1.3, 1.a), 목표 5(세부목표 5.5), 목표 8(세부목표 8.2, 8.3, 8.5-8.8, 8.b), 목표 10(세부목표 10.4, 10.7), 목표 14(세부목표 14.c), 목표 16(세부목표 16.10).

6. 캄보디아 국가 발전 프레임워크

6.1 사각전략(Rectangular Strategy, RS) IV기

캄보디아의 발전을 위한 비전은 사각 전략 IV기(캄보디아 정부의 사회-경제 정책 의제)와 이 전략의 시행을 위한 로드맵 역할을 하는 국가전략개발계획(NSDP) 2019-2023에 구체적으로 명시되어 있다. 사각 전략 IV는 “행정 개혁 가속화”를 중심으로 한 4대 중점 분야(사각)로 구성되어 있으며, 이는 DWCP에도 사회적 대화와 삼자 협력을 강조하는 형태로 반영되어 있다. 4대 중점 분야 중에서도 특히 DWCP와 밀접한 관련이 있는 분야는 “한눈에 보는 DWCP”에서 확인할 수 있다.

캄보디아 지속가능한개발목표(CSDGs) 2016-2030은 사각 전략 IV와 국가전략개발계획 2019-2023을 바탕으로 구체화된 발전 목표를 제시하고 있다. CSDG는 불발탄 처리 및 피해자 지원 등과 같은 목표를 추가하는 등, UN지속가능한개발목표(SDGs)를 캄보디아 실정에 맞게 채택한 것이다. 그 밖에도 노동법, 노조법, 사회보장법, 사회보호법, 최저임금법을 비롯하여 공업 개발 및 고용(아래 참고), 녹색 성장, 사회적 보호, 기술 직업교육훈련, 산업안전보건, 아동 노동, 의류 부문 개발, 기후 변화, 디지털 경제, 제조업 기술 표준 및 인턴/수습 등에 관한 정책, 전략, 계획 등과 같은 다양한 법률, 전략, 계획, 행정규칙(Praka)이 DWCP 시행을 뒷받침하고 있다.

이런 법적, 정책적 기본틀은 최저 임금 위원회, 중재 위원회, 국가사회보장기금운영기구, 국가교육훈련위원회(NTB), 노동및산업관계에 관한 8차 실무 그룹, 국가산업안전보건위원회, ILO비준협약이행감시위원회 등과 같은 삼자 협의 기관에 의해 뒷받침 된다.

노동직업교육훈련부의 전략 계획(2019-2023)은 근로 조건, 산업관계, 기술직업교육훈련, 일자리 창출, 사회적 보호, 거버넌스 등과 같은 DWCP 시행을 위한 중요한 지침들을 담고 있다.

6.2 산업 개발 및 국가 고용 정책

정부 부처와 관련 파트너 사이의 긴밀한 협력을 통해 산업개발정책(IDP) 2015-2025, 국가고용정책(NEP) 2015-2025가 수립되었다. 이 두 정책은 향후 10년간의 국가 발전과 이를 위한 ILO의 지원을 뒷받침하는 핵심적인 정책적인 기본틀의 역할을 한다.

산업개발정책은 2025년까지 캄보디아의 산업 구조를 저부가가치, 저임금, 노동집약적 구조에서 기술 중심 구조로 변모시키는 것을 목표로 하며, 이를 위해 노동 시장 개발, 산업관계, 기술 및 인적 자원 개발과 같은 여러 분야에 걸친 세부 목표를 규정하고 있다.

국가고용정책의 목표는 다음과 같다:

- 거시 경제 정책, 산업 부문 별 개발 정책, 비공식 경제/고용의 공식화를 통한 보다 생산적인 양질의 고용 기회 창출
- 핵심 고용 기술, 교육 및 직업기술교육훈련의 수준과 접근성 향상, 노동 시장의 수요에 맞춘 교육 및 직업기술교육훈련을 통한 기술 자원 및 인적 자원 개발
- 노동 시장 거버넌스 개선, 노동 시장, 고용 서비스, 근로 조건, 노동 보호에 관한 정보의 수준 및 접근성 향상, 산업관계, 임금 결정 기제, 실업 보험, 이주 근로자 보호 수준 향상

4 본문에 각주가 누락되어 있음.

5 본문에 각주가 누락되어 있음.

4 DWCP 2019-2023 작성 당시 아직 초안만 발표

5 DWCP 2019-2023 작성 당시 아직 초안 준비 계획만 발표

6.3 2030 개발 의제

양질의 일자리 의제의 4대 기둥인 고용 창출, 사회적 보호, 노동권, 사회적 대화는 지속가능한 개발 의제 2030의 핵심 요소이기도 하다. 포용적이고 지속 가능한 경제 성장을 지속적 추구하고, 생산적인 완전 고용 및 양질의 일자리를 창출할 것을 촉구하는 2030 의제 목표 8은 ILO와 캄보디아 노사정 사이의 협력을 위한 기본적인 토대라고 할 수 있다. 그 중에서도 특히 다음과 같은 세부목표들이 DWCP 시행과 밀접하게 관련되어 있다.

세부목표 8.2: 고부가가치 산업, 노동집약적 산업을 포함하여 경제 전반에 걸친 다변화, 기술 발전, 혁신을 통해 한 차원 높은 경제적 생산성 달성

세부목표 8.5: 2030년까지, 청년, 장애인을 포함한 모든 여성, 남성을 위한 생산적인 완전고용 달성, 동일 노동, 동일 임금 원칙 확립

세부목표 8.7: 강제 노동, 현대적인 노예제, 인신매매를 종식시키고, 최악의 형태의 아동 노동을 금지 및 종식시키며, 2025년 까지 모든 형태의 아동 노동을 종식시키기 위한 즉각적이고 효과적인 대책

세부목표 8.8: 이주 근로자, 특히 여성 이주 근로자를 포함한 모든 근로자의 노동권, 산업안전보건에 관한 권리 보장

캄보디아 지속가능한개발목표(CSDGs) 프레임워크(2016-2030)는 DWCP의 설계, 시행, 모니터링, 성과 보고 과정에서 중요한 참고가 되고 있다. 캄보디아 지속가능한개발목표는 2018년 11월 19일 캄보디아 국무회의 의결을 거쳐 승인되었다. 캄보디아 지속가능한개발목표는 UN지속가능한개발목표를 캄보디아 실정에 맞게 변용한 것이다. 캄보디아에 적합한 지표와 세부 목표가 채택되었으며, 목표 18: 지뢰/잔류폭발물(ERW)로 인한 피해 방지 및 피해자 지원이 추가되었다. 훈센(Samdech Akka Moha Sena Padei Techo Hun Sen) 캄보디아 총리는 서문에서 캄보디아 지속가능한개발목표 프레임워크의 목표는 “정책 결정, 기획, 예산, 시행, 모니터링 측면에서 확실한 목표 달성을 위한 뚜렷한 방향을 제시하는 것”이라고 밝힌 바 있다. 훈센 총리는 또한 “비전 2050에 의해 뒷받침되는 캄보디아 지속가능한개발목표는 사회적 변명과 통합, 교육 수준 향상, 역동적인 문화 발전, 빈곤 퇴치를 통해 모두가 조화롭게 살아가는 캄보디아를 만들기 위한 국가의 장기 의제에 중요한 한 축을 담당하고 있다.”고 밝혔다.(프놈펜, 2018년 12월 21일).

6.4 국제연합개발지원프레임워크(UNDAF) (2019-2023)

국제연합개발지원프레임워크(UNDAF) 2019-2023은 DWCP 시행을 위한 국내 정책 및 국제 협력 프레임워크의 핵심을 이루는 요소들을 담고 있다. 특히 그 중에서도 다음과 같은 UNDAF 우선 추진 과제들이 DWCP와 밀접하게 관련되어 있다. (1) 경제적, 사회적 기회 확대, (2) 지속가능한 생활수준 보장(노사정, 기타 관련 기관 및 단체가 ILO 환경적으로 지속 가능한 경제 및 사회를 향한 정의로운 전환을 위한 지침(Just Transition Guidelines Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies)을 핵심적인 도구로 활용), (3) 도시화에 대한 정책적 관리(양질의 일자리 창출 포함), (4) 책임 강화, 참여 확대(공공 의사 결정 과정과 관련하여 특히 여성, 장애인의 대표성 확대). DWCP와 특히 밀접한 관련이 있는 성과 및 세부성과에 대해서는 “한 눈에 보는 DWCP”를 참고하라.

이런 맥락에서 현재 진행 중인 UN개발체계(UNDS) 개혁 과정을 눈여겨 볼 필요가 있다. UNDS 개혁을 통해 UN의 국가 및 지역 단위 개발 체계의 조직 구성, 기술, 리더십, 협력 및 책임 기제가 큰 변화를 겪을 것으로 보인다. UNDS 개혁을 통해 UNDAF가 캄보디아를 포함한 세계 각국에서 진행되고 있는 UN 개발 활동의 계획 및 시행을 위한 가장 중요한 도구로 자리 잡게 될 것이다.⁶

6 UNCT(2018). UN 캄보디아 지원 프레임워크, 프놈펜



7. 국가 개요

7.1 상위중간소득국가 진입의 기초가 되는 경제 발전

2016년 기준 1인당 국민총소득(GNI)이 1,140\$를 달성한 캄보디아는 지난 20년간 세계에서 가장 빠르게 성장한 10대 국가 중 하나이다.⁷ 1994-2015년의 기간 동안 캄보디아의 연평균 GDP 성장률은 7.6%를 기록했으며, 캄보디아는 이런 빠른 성장세를 바탕으로 2015년부터 하위중간소득국(LMIC) 반열에 올라섰다. 세계은행의 예측에 따르면, 현재의 성장세를 이어갈 경우 2030년까지 상위중간소득국(UMIC)이 될 것으로 보이며,⁹ 평균 소득은 4배로 증가할 것으로 예상된다.¹⁰

캄보디아의 인간개발지수(HDI)는 188개국 중 143위를 기록하고 있다. 캄보디아의 HDI는 1990년 0.357에서 2015년에는 0.563으로 상승했으며, 이는 세계에서 8번째로 빠른 기록이다. 캄보디아는 아직 UN과 WTO가 크게 1인당 국민총소득(GNI), 인적 자원, 경제적 취약성의 3가지 요소를 기준으로 지정하는 저개발국가(LDC)로 남아 있다. 캄보디아는 2030년까지 저개발국가 지위를 벗어날 것으로 예상된다.

지난 10년간 캄보디아의 경제 구조는 매우 빠른 변화를 겪었다. GDP에서 농업이 차지하는 비중은 줄어들고 공업이 차지하는 비중이 크게 늘어났다. 2016년을 기준으로 GDP에서 농업이 차지하는 비중은 10년 전 약 3분의 1에서 20.6%로 감소했으며, 이는 32.6%를 차지한 공업보다 크게 낮은 수치이다. 노동 시장에 새로 진입하는 근로자와 시골을 떠나 도시로 이주하는 270,000명의 근로자들은, 아직 저임금, 비숙련 일자리의 비중이 높기는 하지만, 주로 공업과 서비스업 분야에서 창출되는 일자리에 고용되고 있다.¹¹ 최근 들어서는 ASEAN의 경제적 통합, 디지털/지식 기반 경제의 성장, 스마트/고부가가치 상품 생산 등이 캄보디아의 일자리 창출을 자극하는 새로운 원동력이 되고 있다.¹²

캄보디아에서 가장 많은 근로자를 채용하고 있는 공식 경제 부문은 여전히 여성 근로자의 비중이 매우 높은 의류 및 신발 산업이다. 매년 달라지기는 하지만 캄보디아의 의류 산업은 약 700,000명을 고용하고 있으며 (신발 및 여행 용품 산업을 포함할 경우 750,000명), 그 대부분은 여성 근로자들이다. 이는 캄보디아 전체 근로 인구의 6%에 해당되는 수치다. 글로벌 의류 공급망에 속해 있는 캄보디아의 의류 산업은 캄보디아에서 가장 규모가 큰 수출 산업이기도 하다. 1995년 2,700만\$를 기록했던 캄보디아 의류 산업 수출액은 현재 연 80억\$ 규모로 성장하면서 캄보디아 전체 상품 수출액의 74%를 차지하고 있다. 캄보디아 GDP의 20%가 의류 산업에서 나오는 것으로 추정되고 있다. 의류 산업이 이렇게 크게 발전할 수 있었던 중요한 이유 중 하나는 EU의 '무기를 제외한 모든 상품(EBA)' 협약에 따라 캄보디아 의류 산업이 유럽 시장에 성공적으로 진출할 수 있었기 때문이다. 2018년을 기준으로 캄보디아 의류 수출의 46%가 대EU 수출이다. 그러나 2019년 초에 EU가 캄보디아의 민주주의와 인권 실태에 대한 우려를 이유로 18개월의 유예 기간을 두고 협약을 종료시키기로 결정하고 종료 절차에 들어가면서 현재 EBA 협약의 연장이 불투명해진 상태다. 이로 인해 의류 산업 근로자와 그 가족, 지역사회의 생계가 영향을 받을 것으로 우려된다.

7.2 미래 노동 환경 변화에 따른 새로운 기회들

사각전략 IV는 핸드폰, 인터넷 사용률 증가 등의 지표로 나타나는 디지털 경제 발전의 가속화를 우선 추진 과제 중 하나로 선정했다. 캄보디아는 디지털 문맹 퇴치, 모바일 금융, e-커머스 같은 새로운 서비스 도입 등을 중심으로 2023년까지 캄보디아 경제를 디지털 경제로 전환시킨다는 목표를 세우고 있다. 2020년까지 도시 지역 전체, 시골 지역의 경우 70%까지 광대역 통신망 인프라가 구축될 것으로 예상된다. 캄보디아 정부의 목표는 2021년까지 적어도 인구의 80%가 인터넷에 접속할 수 있도록 하는 것이다.¹³ 디지털 플랫폼에 기반 한 일자리(예, 톡톡 기사)와 디지털 스타트업 기업은 이미 캄보디아에서도 낯선 모습이 아니다.

7 MEF, ADB (2016). 캄보디아 거시 경제의 발전, 25년간의 여정. 재정경제부.

https://www.mef.gov.kh/documents/shares/Macroeconomic_Progress_at_ADB.pdf.

8 세계은행은 1인당 국민총소득(GNI)이 1,025USD 미만인 국가를 저소득국가(LIC), 1,026-4,035USD인 국가를 하위중간소득국가(LMIC)로 정의하고 있다

9 세계은행(2018/04). 캄보디아 경제 전망: 최신 경제 발전 동향. 세계은행 그룹, 프놈펜

10 UN 국가팀, 캄보디아(2018). 국제공통평가. 2019-2023. 프놈펜

11 캄보디아청년고용협회(2017/08). UN합동프로그램백서, 프놈펜

12 세계은행(2018/04). 캄보디아 경제 전망: 최신 경제 발전 동향. 세계은행 그룹, 프놈펜

13 Sorgner, Alina., Mayne, Gloria., Mariscal, Judith., Aneja, Urvashi. (2018/07/24). 성별 간 디지털 격차 해소 https://www.g20-insights.org/policy_briefs/bridging-the-gender-digital-gap/

4차 산업혁명이 캄보디아 양질의 일자리에 미칠 영향에 관한 ILO의 연구(2017)에 따르면,¹⁴ 향후 20년 간 캄보디아 근로자의 57%(400만 명)가 자동화로 인해 일자리에 위협을 받을 것으로 예상된다. 기술 발전으로 인해 저숙련 기술자, 여성, 청년, 저학력 근로자들이 상대적으로 더 큰 영향을 받을 것으로 보인다. 산업 부문 별로는 건설업 근로자(87%), 소매업 근로자(81%), 의류 산업 근로자(88%)가 특히 큰 영향을 받을 것으로 예상된다. 특히 소매업과 의류 산업은 여성 근로자의 비율이 높은 편이다. 의류산업의 경우 여성 근로자의 비중이 85%에 달하며, 저부가가치 영세 기업의 비중이 매우 높다.

디지털 혁명은 기존 산업 구조에 위협이 될 수 있고, 특히 여성 근로자들이 불안정성에 더 크게 노출되는 것은 사실이지만, 동시에 첨단 산업 부문에서 새로운 일자리를 창출할 수 있는 중요한 기회가 되기도 한다. 농업, 임업, 어업과 같이 기후 변화에 민감한 직업들은 과거에는 일자리의 대부분을 차지했지만 이제는 더 이상 미래의 성장 동력원이 되지 못할 것으로 보인다. 디지털 혁명으로 디지털 기반 산업이 주로 저숙련 근로자들을 고용하던 기존의 위험한 수작업 위주의 산업을 대체되면서, 녹색/지속가능한 일자리를 늘리고, 산업 안전, 노동 생산성, 전체적인 상품의 품질을 향상시킬 수 있는 기회가 될 것이다.

그러나 이런 변화의 혜택이 모든 사용자, 여성/남성 근로자에게 균등하게 돌아가고 전체적인 경제 성장에 기여하도록 하기 위해서는 IDP에 따른 경제의 다변화, 기술 개발, 양질의 일자리 창출을 중점적으로 추진해야 한다. ILO의 연구에 따르면 캄보디아 사용자 5명 중 1명은 신기술 도입 및 기술 발전을 가로막는 두 번째 장애물로 디지털 기술 부족을 꼽았다. ASEAN 전체에서는 같은 답변을 한 사용자의 비율이 8명 중 1명이었다. 첫 번째 장애물로 지목된 것은 고정자본 투자비용이었다.

7.3 기후 변화에 대응하는 녹색 일자리 창출 기회

세계위험보고서(World Risk Report)에 따르면 캄보디아는 자연 재해 위험 수준과 그에 대한 대처 역량을 기준으로 산출한 위험 지수 기준으로 세계 171개국 중 9번째로 위험한 나라다. 비상사태 데이터베이스에 따르면 1980년대부터 2010년대까지 자연재해와 그에 따른 피해액이 크게 증가했다. 기후 변화로 인해 자연재해의 정도와 빈도가 늘어날 것으로 예상되며, 장기적으로 농업 생산 구조와 국가 인프라에도 영향을 줄 것으로 보인다. 또한 캄보디아는 환경성감지수(EPI) 측면에서도 세계 180개국 중 146위를 기록하고 있다(51.2 점(100점 만점)). 환경과 관련된 대부분의 분야, 특히 환경 보건(공기질, 수질, 위생)과 생태계 활력(수자원, 숲, 어업) 분야에서 개선의 여지가 매우 크다.¹⁵

이와 같은 위험에 맞서기 위한 대응 조치의 핵심적인 요소 중 하나는 환경적으로 지속가능한 경제를 구축하고 촉진하는 것이다. 예를 들어 인프라와 재산 손실을 줄이고 특히 중소기업들의 자연재해 대처 역량을 강화하기 위해 필요한 예방 대책을 개발한다면, 경제의 회복력이 높아짐과 동시에 양질의 일자리가 창출되는 효과를 기대할 수 있을 것이다. 환경 보건, 생태계 활력, 기후 변화로 인한 자연재해에 대한 대처 능력을 강화하기 위한 활동은 녹색 일자리 창출, 녹색 경제 성장, 혁신과 밀접하게 관련되어 있다. 이런 측면에서 지속가능한 농업, 유기농업도 녹색 일자리 창출에 기여할 수 있다. 에코투어리즘, 지속 가능한 수자원, 위생, 폐기물 관리; 지속 가능한 에너지 생산도 녹색 일자리 창출의 기회가 될 수 있다.¹⁶

DWCP는 이 문제와 관련하여 사각전략 IV 4면 ‘포용적이고 지속가능한 개발’, 기후 변화에 관한 파리 협약에 따른 캄보디아 (온실가스)국가결정감축기여분(NDC), 녹색성장에관한국가전략계획 2013-2030과 연계되어 있다. 이 중에서 녹색성장에관한국가전략계획 2013-2030은 천연자원의 효율성 증대, 환경의 지속가능성, 녹색 일자리, 녹색 기술, 녹색 경제 개혁 등을 포괄하는 녹색 경제로 나아가기 위한 캄보디아의 노력을 뒷받침하는 중요한 플랫폼 중 하나이다. 동 계획은 환경제, 녹색 재정, 녹색 대출, 녹색 소액금융, 녹색 투자와 같은 정책적 기제에 초점을 맞추고 있다. ‘ILO 환경적으로 지속 가능한 경제 및 사회를 향한 정의로운 전환을 위한 지침’도 녹색 경제 관련 정책 개발 및 기획 과정에서 중요한 지침으로 활용되고 있다.

7.4 ‘인구배당효과’가 높은 역동적인 인구 구성

캄보디아의 경제활동 인구(15-64세)는 전체 인구보다 빠르게 늘어나고 있다. 2007-2015년의 기간 동안 전자는 2.4%, 후자는 1.9% 증가했다.¹⁷ 사각전략 IV에서도 이로 인한 “인구배당효과”를 캄보디아의 장기 개발 목표 달성을 위한 중요한 기회 중 하나로 파악하고 있다.¹⁸ 사각전략 IV에 따르면 캄보디아의 낮은 부양비와 성장하는 중산층은 향후 30년 간 지속적으로 경제를 성장시킬 수 있는 중요한 원동력이다. 그러나 인구배당효과를 극대화하기 위해서는 경제의 다변화, 첨단 산업 분야 양질의 일자리 창출, 근로자 기술 개발이 수반되어야 한다.

장기적으로 봤을 때 향후 40년간 경제활동 인구는 6%, 노령 인구는 8% 증가할 것으로 보이며, 이는 부양비에 영향을 미칠 것으로 보인다. 전체 부양비와 청년 부양비는 현재 보다 낮아질 것이며, 노령 피부양자는 늘어날 것으로 보인다. 이런 흐름은 2018년 이후로 뚜렷해지고 있으며, 변화의 속도도 더 빨라질 것이다. 이는 캄보디아가 청년층을 지원하면서 동시에 점차 늘어날 노령 인구를 위한 정책을 동시에 고민해야 한다는 것을 의미한다.¹⁹

7.5 줄어 들고 있지만 여전히 과제로 남아 있는 빈곤 문제

지난 10년간 캄보디아의 빈곤 문제는 크게 개선되었다. 2007년에 47.8%였던 캄보디아의 빈곤율은 2014년 13.5%로 크게 줄어들었으며, 이는 같은 기간 동안 400만 명이 빈곤에서 벗어났다는 것을 의미한다. 빈곤율 감소의 60%는 농업 부문 발전에 기인한 것이다. 빈곤인구비율은 2018년에 9.5%까지 떨어진 것으로 추산된다. 지니 계수를 기준으로 한 소득 불평등은 2007년 0.41에서 2014년 0.29로 개선되었다.²⁰

경제적, 구조적 개혁으로 뒷받침 된 2007년 이래의 소득원 다변화도 빈곤로 소득 대비 근로 소득 비중 증가에 기여했다. 2015년을 기준으로 시골 지역 가구 소득의 최대 50%가 근로 소득이었으며, 이는 10년 전 30%에 비해 크게 증가한 수치다.²¹ 도시 근로자들의 송금은 여전히 시골 지역 가구 소득에서 중요한 비중을 차지하고 있다. 도시 근로자의 송금을 받는 가구의 비율은 2005년 11%에서 2014년 33%로 증가했다.²²

그러나 2014년을 기준으로 여전히 캄보디아 인구의 13.5%는 빈곤선 이하의 생활을 하고 있다. 또한 인구의 28%에 해당되는 약 450만 명이 빈곤선을 간신히 넘어서는 ‘차상위층’으로 남아 있다. 빈곤층과 차상위층은 경제적, 자연적, 기타 충격에도 가장 취약할 수밖에 없다.²³

7.6 높은 노동 시장 참여율, 아직 남아 있는 여성, 청소년 문제

캄보디아의 노동 시장 참여율은 국제적인 기준으로 봐도 높은 편이며, 실업률도 ILO 세계고용및사회전망에 따르면 2018년을 기준으로 여성 0.2%, 남성 0.3%로 매우 낮다.²⁴ 그러나 여성과 남성의 노동 시장 참여율 격차는 여전히 남아 있다. 2018년을 기준으로 여성의 노동 시장 참여율은 81.2%, 남성은 88.7%다.²⁵ 여성 근로자들은 소매업(49%)을 포함한 서비스업과 공업(25%, 주로 의류 및 신발 산업)에 집중적으로 고용되어 있다. 농업 부문의 여성 근로자 비율은 1991년 83%에서 2018년 약 25%로 감소했으며,²⁶ 비농업 가족 기업의 여성 근로자 비율이 특히 높은 편이다.²⁷

14 Kan Channmeta, 우편통신부차관 (2018/03/07), 프놈펜
15 ILO (2017). 캄보디아 국가 브리프: 변화하고 있는 ASEAN. 기술이 어떻게 일자리와 기업을 바꿔놓고 있는가. ILO ACT/EMP, 제네바
16 ILO (2017). 캄보디아 고용 및 환경의 지속가능성 자료표 2017
17 ILO (2017). 캄보디아 고용 및 환경의 지속가능성 자료표 2017
18 Ibid
19 세계은행(2018/04). 캄보디아 경제 전망: 최신 경제 발전 동향. 세계은행 그룹, 프놈펜
인구부양효과란 출산율 및 사망률 감소와 그로 인한 인구 구조의 변화가 경제 성장을 가속화시키는 효과를 의미한다. 출산율이 낮아지면 경제활동인구 대비 아동 피부양자의 수가 줄어들게 된다. 적절한 사회, 경제 정책이 시행되고 투자가 이뤄진다면, 낮은 피부양자 비율은 빠른 경제 성장의 기회가 될 수 있다. ILO 자료표: 인구부양효과 활용
20 UN국가팀, 캄보디아(2018). 국제공통평가 2019-2023, 프놈펜
21 세계은행(2015), “변화하는 캄보디아 농업: 기회와 위기.
http://www.worldbank.org/en/news/feature/2015/08/19/cambodian-agriculture-in-transition-opportunities-and-risks.
22 세계은행(2018/04). 캄보디아 경제 전망: 최신 경제 발전 동향. 세계은행 그룹, 프놈펜
23 Ibid.
24 ADB(2014). 캄보디아: 국가 빈곤 분석 2014, 아시아개발은행
https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/151706/cambodia-country-poverty-analysis-2014.pdf.
25 UN국가팀, 캄보디아(2018). 국제공통평가 2019-2023, 프놈펜
26 Ibid.
27 Ibid.

캄보디아 사업체의 65%는 여성에 의해 경영되고 있으며, 그 대부분은 영세한 도소매업 및 서비스업에 집중되어 있다. 여성이 경영하는 사업체는 남성이 경영하는 사업체보다 규모가 작고 수익이 적으며, 공식화 정도도 낮은 편이다(기업 등록 비율 전자: 1.7%, 후자: 6.6%). (i) 인프라(도로, 전기 등)에 대한 접근성 부족, (ii) 여성을 사업가로 인정하지 않고 차별하는 문화적 편견, (iii) 담보 부족과 낮은 교육수준으로 인해 상대적으로 더 높은 금융의 문턱(특히 장기 대출) 등이 이런 현상이 나타나는 주요 원인으로 지목되고 있다.²⁸

캄보디아 정기 사회/경제 조사에 의하면 여성 근로 인구(15-64세)가 남성에 비해 “무학” 또는 “초등 교육 이수” 비율이 더 높은 것으로 나타난다.²⁹ 경영진이나 기술인력 중에서도 여성의 비율이 낮은 편이며,³⁰ 공식 부문에서도 남녀 사이의 조정순임금 격차가 20%에 달한다.³¹ 또한 여성들은 거의 일방적으로 그리고 무급으로, 가사/육아에 대한 책임을 떠맡고 있다. 가사/육아에 대한 책임을 여성은 91.3%, 남성은 8.7% 지고 있다. 이를 시간으로 계산하면 여성은 하루 188분을 가사/육아에 써야 하는 반면, 남성은 고작 18분에 그치고 있다.³²

‘두터운 청년층(youth bulge)’도 캄보디아 노동 시장의 두드러진 특징 중 하나이다(7.4절 참고). 매년 약 164,000명의 청년이 노동 시장에 신규로 진입하고 있다.³³ 그러나 전체 경제활동인구의 약 43%를 차지하고 있는 15-29세 청년 인구 중 31% 만이 충분한 기술과 자격을 가지고 있다. 고학력 도시 청년들의 실업률 증가 문제가 점차 대두되고 있으며, 이를 해결하지 않을 경우 사회적, 정치적 불안 요소가 될 우려가 있다.³⁴ 청년 인구는 이주(국내, 해외) 근로자의 79%를 차지한다. 기술이 부족하고 충분한 법적 보호를 받지 못하는 경우가 많은 이들 청년 이주 근로자들은 착취, 차별, 사회적 소외의 위험에 무방비로 노출되어 있다.³⁵

경제 구조 변화가 가속화되고 농업 중심 경제에서 공업 및 서비스업 중심 경제로 전환되면서 새롭게 창출되는 일자리는 대부분 저부가가치 산업에 집중되어 있다.³⁶ 새로 생겨난 일자리의 3분의2가 생산성이나 성장을 증가에 큰 기여를 하기 어려운 환대산업이나 기타 서비스업에 집중되고 있다.³⁷ 그러나 이런 변화에도 불구하고 캄보디아는 아직 인구의 80%가 시골 지역에 거주하고 있고, 농업 부문이 경제 성장과 일자리 창출에 중요한 역할을 하고 있는 농업 국가로 남아 있다.³⁸ 캄보디아의 고용 구조를 살펴보면, 420만 명이 농업(전체 일자리의 3분의 1) 및 비농업 가족 기업(18%)에 종사하고 있는 반면, 임금 근로자는 이보다 적은 330만 명이다. 330만 명 중에서 약 3분의 1은 외국 기업에 근무하고 있다.

캄보디아 민간 부문 성장의 중요한 특징 중 하나는 이른바 “잃어버린 중간층” 현상이 두드러진다는 것이다. 기업의 80%가 근로자 10인 미만의 영세/소규모 기업이며 이들이 전체 민간 고용의 절반을 차지하고 있는 반면, 근로자 100인 이상을 고용하는 대기업의 비율은 20%에도 미치지 못한다.³⁹ 성장과 일자리 창출을 견인하는 경제의 근간이 바로 중소기업이라는 인식 하에 캄보디아 정부는 중소기업의 경쟁력과 생산 역량을 향상시키기 위한 일련의 지원 대책들을 내놓고 있다. 중점 개발 분야 인센티브 지급, 혁신 연구, ICT 개발, 환경 보호, 중소기업 클러스터 개발, 3-5년간의 세금 혜택, 관세 혜택, 2019년 중소기업은행 설립, 중소기업 지원 정책 패키지 발표, 기업지원기금(Entrepreneurial Fund) 및 첨단기술산업훈련센터(Techno New Business Training Centre) 설립 등이 현재 발표된 중소기업 정책들이다.⁴⁰



28 UN 국가팀, 캄보디아(2018). 국제공통평가, 2019-2023. 프놈펜

29 아시아개발은행(2015), 캄보디아 여성의 경제적 역량 강화, ADB, 마닐라

30 세계은행(2018/04). 캄보디아 경제 전망: 최신 경제 발전 동향. 세계은행 그룹, 프놈펜

31 UNCT(2018), 캄보디아 UN지원프레임워크, 프놈펜

32 노동시장 임금 격차에 관한 CDRI 보고서. <https://cdri.org.kh/portfolio-item/greater-mekong-sub-region-research-network-gmsnet/> 참고

33 세계은행(2018/04). 캄보디아 경제 전망: 최신 경제 발전 동향. 세계은행 그룹, 프놈펜

34 UN 국가팀, 캄보디아(2018). 국제공통평가, 2019-2023. 프놈펜

35 Ibid.

36 세계은행(2018/04). 캄보디아 경제 전망: 최신 경제 발전 동향. 세계은행 그룹, 프놈펜

37 Ibid.

38 Ibid.

39 Ibid.

40 훈센 캄보디아 총리(2019/03/29). 제 18차 정부-민간부문포럼 기조연설, 프놈펜 평화궁)

7.7 여전히 높은 수준인 노동인구의 비공식성과 취약성

캄보디아 노동인구는 높은 비공식성과 취약성이라는 구조적인 문제점을 안고 있다. ILO 세계고용사회전망 2018에 따르면 여성의 57%, 남성의 45%가 불안정 고용 상태에 놓여 있으며,⁴¹ 이들 중에는(특히 여성) 자영업자 또는 기여가족종사자의 높다.⁴² 공식 기업은 전체 기업의 3.4%에 불과하며 이들 기업들이 채용하고 있는 근로자의 수는 전체 근로자의 20%에도 미치지 못한다.⁴³ 또한 비공식 고용의 약 20%는 공식 기업에서 이뤄지고 있으며, 이로 인해 기업 노동 기준 위반 문제가 자주 발생한다는 사실에도 주목해야 한다.

캄보디아의 다면적 취약성에 관한 최근 UN 연구에 의하면 지난 10여 년간 1인당 국민 소득이 거의 6배나 증가했음에도 불구하고 아직 취약 집단이 많이 남아 있다. 특히 여성과 청소년이 더 큰 취약성과 그로 인한 위험에 노출되어 있다.⁴⁴ 이 연구에 따르면 직장을 포함하여 일상생활에서 가장 높은 수준의 불안정성에 노출되어 있는 집단은 다음과 같다:

- **비공식 부문 근로자, 이주 근로자**(캄보디아 국내 이주, 해외 이주 포함): 이들은 공식 부문 근로자보다 열악한 근로 조건, 심각한 노동권 침해에 노출되어 있는 경우가 많다. 기술 수준이 낮고 고용이 불안정한 상황에서 이들은 법률과 사회적 보호 대책의 적절한 보호를 받지 못하고 있다.
- **원주민 사회 및 기타 소수 민족**: 고원 지역 원주민 집단은 전국 평균 보다 빈곤율이 높으며, 교육과 보건 서비스에 대한 접근도 제한되어 있다. 토지 사용/광산 허가, 수력발전 댐 건설, 토지 수용, 삼림 파괴, 불법 벌목, 외부인들의 고원 지역 유입 등으로 인해 원주민의 생계와 토지 소유권이 위협받고 있다.
- **장애인**: 장애인들은 비장애인보다 빈곤, 질병, 부상을 겪을 위험이 높다. 비장애인보다 낮은 교육 수준은 장애인의 고용 기회와 생활 안정을 저해하고 있다. 장애인 여성은 인구 전체 평균에 비해 경제 활동 참여율이 19.37% 낮으며, 남성 장애인은 8.36% 낮다.⁴⁵
- **LBTGQI**: 성소수자들도 취업 기회를 비롯한 여러 분야에서 사회적 배제와 인권 침해로 고통 받고 있는 또 다른 취약 집단이다.

청소년 근로자(18세 미만)도 취약 계층에 속한다. 경제의 높은 취약성은 청년들을 위한 양질의 일자리 창출 전망도 어둡게 하고 있다. 청년들은 성인보다 실업률이 최대 3배 높으며, 젊은 여성들은 남성보다 고등 교육을 받기가 더 어렵다. 비숙련 일자리 수요를 따라 적절한 법적 보호 없이 국내외로 이주하는 청년의 비율이 높은 것도 이들이 착취, 차별, 사회적 배제의 위험에 노출되는 중요한 이유 중 하나이다.⁴⁶

특정 분야에 대한 높은 의존성도 캄보디아 경제의 취약성을 악화시키는 요인이다. 캄보디아 경제는 의류 수출, 관광, 쌀, 건설에 크게 의존하고 있으며, 수출 시장도 제한적이다. 이는 캄보디아 경제가 충격에 취약하다는 것을 의미하며, 산업 구조를 다변화하고 저임금, 저생산성 생산 모델을 탈피하기 위한 캄보디아의 노력도 어려움을 겪고 있다. 2015년 시작된 산업개발정책(IDP)은 이런 구조적 한계를 극복하고 장기적으로 지속 가능하고 포용적인 성장을 달성하기 위한 중요한 첫 걸음이다.

7.8 해외 이주 근로자의 활용

노동 이주는 캄보디아의 경제, 사회 발전에 중요한 원동력 중 하나다. 캄보디아의 노동인구는 젊고 빠르게 증가하고 있기 때문에 양질의 일자리를 찾아 가족을 부양하기 위한 해외 이주가 늘어나고 있다. ILO와 이민청(IOM)이 2017년 실시한 조사에 따르면 100만 명이 넘는 캄보디아 근로자들이 국내에서보다 높은 임금을 받기 위해 해외로 이주했으며, 이들이 소득의 일부를 국내로 송금하고 있다. 해외 이주는 캄보디아 근로자들이 부가가치가 높은 첨단 기술과 소프트 스킬을 습득하여 귀국할 수 있는 좋은 기회이기도 하다.⁴⁷

캄보디아인들이 일을 하기 위해 가장 많이 이주하는 국가는 태국이며, 한국, 일본, 말레이시아가 그 뒤를 잇고 있다. 태국에서 캄보디아 이주 근로자들이 가장 많이 종사하는 분야는 어업, 농업, 축산업, 건설업, 제조업, 가사노동을 포함한 서비스업이다. 그러나 인건비가 낮은 직종에 수요가 몰려 있고, 공식적인 이주 절차가 비용과 시간이 많이 들고 복잡하기 때문에 많은 캄보디아 해외 이주 근로자들은 불법적인 경로를 통해 해외로 나가고 있는 실정이다. 이주 근로자들은 저부가가치 직종에 고용되는 경우가 많으며, 해당 국가의 법률 또는 국제 기준에 부합되는 최저 임금이나 기본적인 노동권을 제대로 보장받지 못하고 있다. 긴 근로 시간과 열악한 근로 조건에 고통 받고 있는 경우도 많다.⁴⁸ 캄보디아 이주 근로자들은 2017년을 기준으로 공식 채널을 통해 (1,430명(이 중 여성 37%)을 대표하여) 490건의 민원을 제기한 바 있다. 가장 흔하게 발생하는 민원은 배지 지연/일자리 미제공(61%), 여권 압수(56%)로 나타났으며, 이에 대한 대책은 주로 여권 반환에 그치고 있다.

여성 이주 근로자들은 안전하고 합법적인 이주를 통해 양질의 일자리를 얻는데 더 큰 어려움을 겪고 있다. 여성 이주 근로자들이 선택할 수 있는 일자리는 주로 남성 근로자보다 임금이 낮고 법적 보호도 제대로 받지 못하는 직종인 경우가 많다. ILO/이민청 조사에 의하면 캄보디아 여성은 남성보다 21% 낮은 임금을 받고 있다. 예를 들어 가사 노동과 같이 전통적으로 여성이 해야 할 일이라는 사회적 인식이 강한 부문 또는 직종에 대한 차별과 부당한 처우가 임금 격차의 원인 중 하나지만, 남녀 모두를 고용하고 있는 부문에서도 차별적인 관행이 이어지고 있다. 여성 이주 근로자들은 그 밖에도 인신매매, 성적 착취, HIV, 학대의 위험에도 노출되어 있다.⁴⁹

7.9 기술직업교육훈련 - 새로운 기회를 잡기 위한 열쇠

생산성 증가를 가속화시키고 빠른 실질 임금 상승을 보장하면서, 4차 산업 혁명 시대에 맞는 산업 조직 구조 개혁을 계속하기 위해서는 그에 맞는 기술을 가진 노동 인구가 반드시 필요하다. 국가 기술직업훈련교육(TVET)정책프레임워크 2017-2025의 목표는 산업개발계획(IDP)에서 제시하는 고부가가치 경제로의 전환을 가로막는 기술 격차를 해결하는 것이다. 이를 위해 캄보디아 정부는 “누구나 평생 적어도 한 가지 전문 기술을 익힌다”를 전략적 목표로 내세우고 있다.

2016 세계은행그룹 기업 조사에 따르면 캄보디아 사용자들은 노동인구의 낮은 기술 수준을 제조업 기업의 발전을 가로 막는 두 번째 장애물로 지목하고 있다. 캄보디아 청년 근로자의 31%만이 자신의 직업이 필요로 하는 기술/자격을 갖추고 있는 것으로 나타나는 등 캄보디아의 직업-기술 불일치 수준은 매우 높은 편이다. 특히 공업 부문이 가장 심각한데, 공업 부문 청년 근로자 64%가 필요한 자격을 갖추지 못하고 있는 것으로 나타났다.⁵⁰ 기술직업교육훈련이 가진 잠재력에 대한 인식도 아직 부족하다. 2014년을 기준으로 25만 명의 3차 교육 과정 이상 이수자 중, 단 3% 만이 농업, 과학, 공학 분야 기술/직업 분야를 전공했다. 자격 부족 문제로 남성보다 여성에게 더 많은 영향을 미치고 있다. 바느질, 요리, 현대산업, 기계공 같은 일부 분야에서 여성에 대한 직업 훈련을 실시하고 있지만 여성의 역량 강화에는 턱 없이 부족한 실정이다.⁵¹

기술직업교육훈련은 독립적인 별개의 과정이 아니며, 1,2차 교육 과정을 포함한 국가 교육 체계의 한 부분이다. 전반적으로 열악한 교육의 질이 향후 진행되는 기술직업교육훈련에도 영향을 미치고 있다. 2018년을 기준으로 기술직업교육훈련의 출발점이 되는 기본 학력 자체가 낮은 근로자가 800만 명에 달한다. 노동 인구의 기술 수준 전체를 한 단계 끌어올리기 위해서는 교육 제도를 개선 한 후 한 세대, 또는 그 이상의 시간이 필요할 수 있다.⁵² 캄보디아 경제가 “지식” 기반 경제로 나아가면서 디지털 문해력의 중요성이 높아지고 리더십, 팀워크, 문제 해결, 기업가 정신, 경영 능력, 외국어 등과 같은 소프트 스킬의 중요성이 강조되는 상황에서 교육의 문제가 더욱 크게 부각되고 있다.⁵³ 학교 교과 과정과 교육 제도 전반에 걸쳐 산업안전보건과 그 예방에 관한 내용이 포함된다면 양질의 일자리 의제에 따른 산업안전보건 수준 개선에 큰 도움이 될 것이다.

현재 캄보디아에는 기술직업교육훈련을 위한 국가 정책, 제도, 자격 제도, 기준은 마련되어 있지만, 각각의 정책, 제도 간의 조율이 제대로 이뤄지지 않고 있다. 아직 기술 개발을 위한 노력에 (공식/비공식) 민간 부문의 참여가 저조한 것도 문제를 더욱 어렵게 만들고 있다. 공식적인 근로자 교육훈련을 실시하고 있는 기업의 비율은 동아시아, 태평양 지역의 평균에 미치지 못하는 실정이다.⁵⁴ 이 문제를 해결하기 위해서는 산업 부문별 기술 위원회 설립, 기술직업교육훈련을 위한 민관협력(PPP) 등과 같은 조치가 시급하게 필요하다. 또한 노동 시장 수요와 경향에 대한 정보(정기적인 노동인구 조사)를 개선하고, 구직자와 기업을 연결 시켜 주는 (정부/민간) 서비스를 강화/확대할 필요가 있다.

41 ILO(2018). 세계고용사회전망. <https://www.ilo.org/wesodat>

42 UN 국가팀, 캄보디아(2018). 국제공통평가, 2019-2023. 프놈펜

43 Ibid.

44 Ibid.

45 캄보디아 여성부(2014). 정책 개요 9대 권리: 여성, 청소년 취약 집단. 캄보디아 성평등 평가. www.mowa.gov.kh

46 캄보디아청년고용협회(2017/08). UN합동프로그램백서, 프놈펜

47 이 절은 캄보디아 노동이주정책 2019-2023을 근거로 한다. 해당 정책은 ILO와 이민청이 2017년 실시한 캄보디아 해외 노동 이주 조사 결과를 근거로 수립된 것이다.

48 Ibid.

49 Ibid.

50 UN 국가팀, 캄보디아(2018). 국제공통평가, 2019-2023. 프놈펜

51 Ibid.

52 세계은행(2018/04). 캄보디아 경제 전망: 최신 경제 발전 동향. 세계은행 그룹, 프놈펜

53 Ibid.

54 세계은행(2018/04). 캄보디아 경제 전망: 최신 경제 발전 동향. 세계은행 그룹, 프놈펜

7.10 성평등 - 지속적인 추진

성평등, 여성 및 청소년의 역량 강화는 그 자체로도 중요한 목표이며, 지속 가능한 개발을 촉진하는 핵심적인 원동력 중 하나이다. 캄보디아는 여성차별철폐협약(CEDAW) 및 그 선택 의정서를 포함한 여성의 인권에 관한 주요 국제 인권 협약 서명국이다. 캄보디아는 ILO 협약 제 100호(동등보수 협약, 1951), 제 111호(차별(고용과 직업) 협약, 1958)도 비준했다.⁵⁵ 성평등은 캄보디아 헌법에 명시되어 있으며, 성평등과 여성의 역량 강화에 관한 니어리 라타낙(Neary Rattanak) 5개년 전략 계획(2014-2018)으로 대표되는 정부 정책 및 전략의 중요한 목표 중 하나다. 사각전략 IV에서도 2019년에 니어리 라타낙을 최종 완성시키고 시행할 것을 중점 추진 과제로 꼽고 있다.

여러 측면에서 캄보디아 여성의 지위가 크게 향상된 것은 사실이지만, 2017년 성별 격차 보고서에 따르면 캄보디아의 성별 격차 지수는 0.676으로 조사 대상 144개국 중 99위, 아시아태평양 지역 18개 국가 중 11위에 머물러 있다. 교육 및 보건 부문의 성별 간 격차는 줄어들었지만, 정치적 대표성, 리더십 역할, 경제적 기회 측면에서는 여전히 큰 격차를 보이고 있다.⁵⁶

여성과 남성은 양질의 일자리를 구하는데 서로 다른 종류의 어려움을 겪고 있지만, 앞서 언급했듯이(7.6절 참고) 여성들이 남성들보다 더 큰 어려움을 겪고 있다. 여성은 노동 참여율이 낮고, 주로 저부가가치, 비숙련 직종에 집중적으로 고용되어 있으며, 경영진의 여성 비율도 낮은 편이다. 임금 측면에서도 여성 근로자는 남성 근로자에 비해 동일한 일을 하고도 보다 낮은 임금을 받고 있다. 여성 근로자의 비율이 높은 의류 산업을 중심으로 단기 계약으로 인한 손쉬운 해고와 같은 차별적인 대우가 만연하면서 모성에 대한 보호도 문제가 되고 있다. 직장 밖에서도 여성은 토지 소유권 제한⁵⁷, 낮은 문해율(남성 85.1%, 여성 70.9%)⁵⁸, 짧은 교육 기간(재학 기간 남성 5.6년, 여성 3.8년)⁵⁹ 등과 같은 차별을 받고 있다.

도시 지역을 중심으로 성 역할과 여성의 사회적 지위에 대한 인식과 규범이 바뀌고 있다. 그러나 여성은 여전히 육아 책임을 거의 전담하고 있으며(7.6절 참고), 여성 5명 중 1명이 파트너에게 성적, 신체적 폭력을 당한 경험이 있을 정도로 폭력에 노출되어 있다.⁶⁰ ILO 베타팩토리캄보디아(BFC) 프로그램의 연례 보고서에 따르면 직장 내에 성적 괴롭힘이 큰 문제가 되고 있지만 신고는 제대로 이뤄지지 않고 있는 실정이다.⁶¹ LGBTIQ에 대한 차별도 성 평등 문제에 포함된다. 캄보디아의 성소수자들은 법적인 불이익을 받는 것은 아니지만, 그들의 권리를 법적으로 보호받지도 못하고 있다.⁶²

7.11 삼자 협의 구조 및 노사 관계 - 사회적 대화의 공간

캄보디아에서 노사 관계를 뒷받침하고 국제 노동 기준을 국내에 적용하는 양대 핵심 법률은 노동법과 노조법이다. 노동법은 1997년 이래로 자주 개정되어 왔으며, 2018에는 공장 폐쇄에 따른 근로자 보상과 정기적인 임금 지급에 관한 조항이 추가되었다. 노조법(2016)의 경우, 노조와 기타 관계 당사자들이 제기한 합법 단체 등록 및 최고대표지위(MRS) 획득의 어려움, 노조 지도자 및 노조원에 대한 보호 부족 등과 같은 문제를 반영한 개정안이 2018년부터 노동직업훈련부에 의해 검토되고 있다.

국제 노동 기준 비준: 캄보디아는 8개 기본 협약 전체, 1개의 거버넌스 협약(고용정책협약, 1964, 제 122호)을 포함한 13개 국제노동기준을 비준했다. 금번 DWCP 기간 중에 가사근로자에 관한 협약 제 189호의 비준 여부를 검토할 예정이다. 이 협약이 비준될 경우, 1999년 이래로 처음 비준되는 ILO 협약이 될 것이다. 캄보디아가 비준한 ILO 협약에 관한 자세한 내용은 첨부 II를 참고하라.

ILO협약및권고적용에관한전문가위원회(CEACR)는 최근 들어 캄보디아의 ILO 비준 협약 시행에 진전이 있었다고 밝힌바 있지만, 2017년에 CECAR는 캄보디아의 협약 적용 실태에 관한 11건의 의견을 제시한 바 있다. 또한 ILO의 또 다른 감독 기구인 결사의자유위원회(CFA)가 1건의 결사의 자유 관련 사안을 현재 조사 중이다.

국내 적용에 개선이 필요한 협약으로는 성매매를 목적으로 이뤄지는 베트남으로부터의 인신매매와 높은 인신매매율로 인해 문제가 된 강제노동협약(제 29호), 강제노동폐지협약(제 105호), 결사의자유협약(제 87호) 등이 있다. 이중 결사의자유협약과 관련하여 CEACR는 2016년 6월 ILO 총회 기준적용위원회(CAS)의 요구에 따라 2017년 3월 캄보디아를 방문한 ILO 조사관의 보고서를 인용한 바 있다. 조사 과정에서 협약 제 87호 시행과 관련된 여러 문제와 우려가 제기되었으며, 이에 따라 노사정 합의를 거쳐 해당 협약 시행 상황에 대한 모니터링을 강화하기 위한 로드맵이 작성되었다. CEACR는 단결권및단체교섭협약(제 98호)의 이행 상황에도 주목해왔다. 2017년, CEACR는 새로 제정된 노조법의 틀 안에서 반노조 차별 사례를 원만하게 해결하기로 한 캄보디아 정부의 약속을 받고, 법적, 행정적 판단 결과를 포함한 진행 상황과 분쟁 해결 결과에 관한 정보를 기다리고 있다.

국가 삼자 협의 구조: 캄보디아 삼자 협의 제도는 노동자문위원회(LAC)에 의해 주도된다. 위원회는 노동과 고용이 서로 밀접하게 연관되어 있다는 인식 하에 단체 협약의 범위에 관한 조언을 제공하고 있으며, 최근까지 최저 임금 권고안을 제시하기도 했다.⁶³ 현재 이 역할은 국가최저임금협의회로 이관되었다. 그 밖에도 중재위원회(아래 참고), 국가사회보장기금운영기구, 국가산업안전보건위원회, 국가훈련위원회(NTB), 노동및산업관계에 관한 8차 실무 그룹, ILO비준협약이행감시위원회 등이 주요 삼자 협의 기관이다.

노동 시장 관련 제도: 경제가 빠르게 성장하면서 노동 시장 관련 제도들도 급속하게 발전했지만 그 과정에서 여러 가지 문제점들도 함께 나타났다. 앞서 언급했던 결사의 자유, 단체 협상과 관련된 문제들이 특히 의류 산업을 중심으로 제기되고 있다. 개별/단체 노동 분쟁은 노동법의 적용을 받는다. 개별 분쟁은 노동 감독관이, 단체 분쟁은 조정관이 1차적으로 담당하며, 이를 통해 분쟁이 해결되지 않을 경우 단체 협약에 따라 합의된 절차 또는 중재 위원회에 의해 중재된다.

ILO는 2003년에 캄보디아 산업 분쟁 해결 제도의 틀 안에서 독립 기구로 설치된 중재위원회의 설립 과정을 지원한 바 있다. 중재위원회는 그 효율성, 투명성, 신뢰성을 널리 인정받고 있다. 캄보디아 정부, 의류산업협회(GMAC), ILO 사이에 2001년 체결된 최초의 의류 산업 양해각서는 중재위원회의 발전에 큰 역할을 했다. ILO 베타 팩토리 캄보디아(BFC) 프로그램 시행의 근간이 되기도 한 이 양해각서의 골자는 사용자 측이 분쟁에 대한 위원회의 강제 중재 관할권을 수용하고, 근로자 측이 합법적인 파업 절차 준수를 수용한 것이었다. 이 양해각서의 최신 개정판은 BFC 시행과 관련된 내용이 추가된 2016/11/08 개정판이다.

사용자/근로자 단체: 사용자 단체와 근로자 단체 양쪽 모두 거의 존재감 자체가 없던 90년대 초 이래로 회원의 이해를 보호하기 위한 역량을 갖추고 대표성을 높이면서 크게 발전했다. 캄보디아에서 가장 상위에 있는 사용자 단체는 캄보디아경제인연합(CAMFEB)이다. CAMFEB는 가입 기업을 점차 늘려가고 있으며 경제 정책과 관련된 사회적 대화에 적극적으로 참여하고 있다. CAMFEB 내에서는 캄보디아에서 가장 규모가 큰 의류 산업을 대표하고 있는 캄보디아의류산업협회가 가장 큰 영향력을 행사하고 있다.

캄보디아에는 수많은 근로자 단체가 있지만 그 역량, 독립성, 대표성의 격차가 큰 편이다. 의류나 신발 산업의 경우 노조 조직률은 최대 70% 정도로 높은 편이지만, 정치적 성향 등 여러 가지 요인으로 인해 노조 활동이 분열되어 있다. 의류와 신발 산업 외에도 건설, 호텔, 식품가공, 운송, 공항, 서비스업 부문 등에 근로자 단체가 설립되어 있다. 그 밖에도 특목 기사 등과 같은 분야에서도 협회가 결성되어 통일된 목소리를 내고 있으며, 회원 간의 상호 원조 활동도 하고 있다.

단체 협상: 캄보디아에는 아직 체결 된 단체협약의 수가 제한적이며, 이미 발생한 분쟁을 해결하는 과정에서 체결되는 경우가 많다. 일부 대형 호텔, 의류 공장, 서비스 기업에서 단체 협상이 진행되기도 하지만 다른 부문에서는 사례를 찾아보기 어렵다. 포괄적인 단체협약도 아직 거의 체결 된 바가 없다. 그러나 2018년부터 협상이 진행 중인 의류 부문의 부문 별 단체 협약 체결 시도가 새로운 전기를 마련할 수 있을 것으로 기대된다.

55 성평등에 관한 ILO 협약에 관한 보다 자세한 내용은 용어 사전 참고.

56 UN 국가팀, 캄보디아(2018). 국제공통평가, 2019-2023. 프놈펜

57 아시아개발은행, 국가 파트너십 전략: 캄보디아, 2014-2018. 성평등 분석

<https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/cps-cam-2014-2018-ga.pdf>

58 UNSECO, www.unesco.org/new/en/phnompenh/education/learning-throughout-life/literacy/

59 UNDP(2018). 인간개발지수 및 지표: 2018 통계 업데이트. 2018 통계 업데이트 대상 국가: 캄보디아에 대한 브리핑, UNDP, 프놈펜

60 UN 국가팀, 캄보디아(2018). 국제공통평가, 2019-2023. 프놈펜

61 베타 팩토리 캄보디아(2018). 연례 보고서 2018: 공업 및 법령 준수 현황 검토. ILO, IFC, 제네바

62 UN 국가팀, 캄보디아(2018). 국제공통평가, 2019-2023. 프놈펜

63 캄보디아 노동법 XV장은 노동자문위원회(LAC)의 역할을 “노동, 근로자 채용, 임금, 직업 훈련, 노동력의 국내 이동, 이주, 물리적, 정신적 근로 조건 개선, 산업안전보건과 관련된 문제에 대한 연구’로 규정하고 있다.

7.12 사회적 보호 - 양질의 일자리를 위한 초석

국가 사회보장정책프레임워크(NSPPF, 2016-2025)는 캄보디아의 기여식/비기여식(예산 지원) 사회 보장 제도 전반에 적용되는 기본 지침이며, 유관부처들로 구성 된 국가사회적보호위원회 주도로 모든 사회적 보호 제도의 기본 방향을 설정하는 정책의 기본틀이다. 현재 이 위원회에는 사용자/근로자 단체는 참여하지 못하고 있다. 캄보디아에서 사회 복지의 혜택을 받는 인구는 10~15%다. 특히 빈곤층이나 취약층 청소년을 위한 직업훈련 프로그램, 장애인에 대한 현금 이전 등이 대표적인 사회복지 프로그램이다. 사회적 보험은 크게 (i) 건강보험, (ii) 산재보험, (iii) 질병 및 출산 수당, (iv) 장애로 구성되어 있다.

현재 사회보장법안이 입안되고 있으며, 이 법이 제정될 경우 사회적 보호 제도 전반을 관장하는 기본법의 역할을 할 것이다. 2018년 캄보디아 정부는 임산부 근로자의 권리에 관한 새로운 정책을 포함한 다양한 사회적 보호 제도에 대한 예산 지출을 크게 확대할 것이라고 발표한 바 있다. 2019년에는 민간 부문 근로자를 위한 연금 제도가 만들어질 예정이다. 그러나 사회적 보호 정책은 아직 산발적으로 추진되고 있으며,⁶⁴ 정부 지출에서 차지하는 비중도 낮은 편이고, 대부분이 공식 경제 근로자만을 대상으로 하고 있다는 한계를 가지고 있다. 따라서 사회보장 제도의 적용 대상에서 배제된 비공식 부문 근로자 대부분은 작은 외부 충격이나 경기 침체에도 큰 타격을 입을 수밖에 없는 취약한 상황에 처해 있다. 역진적인 간접세의 비중이 높은 세금 제도까지 감안한다면 비공식 부문 근로자의 부담은 더욱 커진다.⁶⁵ 소득이 가장 낮은 300만 명에게 의료비 및 기타 수당을 제공하는 건강형평성기금(HEF) 제도가 현재 캄보디아에서 적용 범위가 가장 넓은 사회적 보호 제도지만, 여전히 인구의 대다수가 의료 보험의 혜택을 보지 못하고 있다. 지역 및 국제 기준 대비 의료비 현금 지출이 매우 높은 편이며, 이로 인해 경제적으로 치명타를 입거나 빈곤층으로 전락하는 경우도 많다.⁶⁶

사회적 보호 예산의 상당 부분이 비기여식 공무원 연금과 군인 연금에 투입되고 있고 그 비율도 점점 높아지고 있는 상황에서 정부 지출의 분배도 문제가 되고 있다. NSPPF에서도 밝히고 있듯이 공무원 연금을 기여식으로 바꾸는 것은 지속가능한 연금 제도를 구축하기 위해 시급하게 해결해야 할 선결과제다. 제도의 형평성을 높이기 위해서는 민간 부문 근로자 연금에 정부 재정을 투입할 필요가 있으며, 직업이 불안정하거나 기여금을 낼 능력이 부족한 근로자도 그 대상에서 배제되어서는 안 된다.

7.13 산업안전보건을 저해하는 자료 부족과 낮은 법령 준수를

업무상 사고 및 질병, 그로 인한 피해에 관한 신뢰할 수 있는 통계는 아직 작성되지 않고 있지만, 현재 가용한 자료만으로도 ILO의 우선 관여 대상인 의류, 신발, 건설 부문을 포함한 산업 전부분에 걸쳐 문제가 심각하다는 것을 쉽게 알 수 있다. 총 관계 법령 준수 여부를 묻는 60개의 질문으로 구성된 ILO 베타 팩토리(BFC) 캄보디아 공장 모니터링 조사 프로그램에 따르면 점수가 가장 높은 부문은 의류, 신발 산업이다. 2018 BFC 연례 보고서에 의하면 산업안전보건 법령 준수율은 아직 매우 낮으며, 관련 정책, 절차의 부재, 불확실한 역할 배분 및 책임 소재 등이 그 원인으로 지목되고 있다. 보고서에 따르면 공장의 산업안전보건 법령 준수율은 해당 공장의 산업안전보건 관리 체계 수준과 밀접하게 관련되어 있다.⁶⁷

산업안전보건 규칙, 정보, 지침이 존재하는 경우에도 제대로 홍보가 안 되거나 접근성이 떨어진다는 문제가 있다. 노동 감독관이 필요한 역량을 제대로 갖추지 못한 경우도 많고, 사업장 출입도 거부당하는 일이 많다. 이런 문제를 해결하기 위한 기본 계획이 2차 산업안전보건 기본 계획이지만, 국가 및 개별 기업 단위에서 산업안전보건 수준을 개선시키기 위해서는 삼자 및 양자가 참여하는 협의 제도를 강화할 필요가 있다. 금번 DWCP 기간 중 우선적으로 추진해야 할 과제는 ILO 협약 제 155호, 187호, 167호의 내용을 포함한 포괄적인 산업안전보건 기본법을 제정하고 정책의 기본틀을 마련하는 것이다. 이를 위해서는 국가 산업안전보건 보고서 2판, 목표 달성 시한과 목표 측정 지표가 포함된 국가 석면 보고서 작성 및 발표, 노동감독기관 역량 강화 등의 노력이 뒷받침되어야 한다. 장기적으로 ILO의 관련 협약을 추가 비준 및 시행할 것이라는 약속도 캄보디아 산업 부문 전반에 걸친 산업안전보건 개선을 위한 노력에 힘을 실어줄 수 있을 것이다.

7.14 아동 노동 - 개선되고 있지만 여전히 남아 있는 과제

제 4차 아동 노동 종식에 관한 국제 회의(2017)에서 캄보디아 정부는, 아동 노동 감소 및 최악의 형태의 아동 노동 철폐를 위한 행동 계획(2016-2025), 지속가능한개발목표 8.7, ILO 협약 제 138호, 182호에 따라 모든 형태의 아동 노동을 종식시키기 위한 노력에 박차를 가할 것이라고 약속했다. 베타 팩토리 캄보디아(BFC), 캄보디아의류산업협회(GMAC)를 비롯한 여러 파트너들과의 협력을 통해 캄보디아 의류 산업의 아동 노동은 2016년 4건에서 2018년 1건으로 줄어들었지만, 기초 교육의 접근성, 질, 이수율이 모두 낮은 상황에서 빈곤에 내몰린 아동들이 결국 교육 대신 노동을 선택하는 현상은 여전히 심각한 사회적 문제로 남아 있다.

2012 국가아동노동조사(NCLS)에 따르면 캄보디아 아동 10명 중 1명이 염전, 고무 플랜테이션, 어업, 집꾼, 가사 노동, 폐기물 수집, 쓰레기 처리 등과 같은 일에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 플랜테이션 방식, 소규모 가족 경영 방식을 불문하고 사탕수수 산업에도 아동 노동 문제가 발생하고 있다. ILO가 2014년 두 개 주(캄퐁치앙, 푸르사트)를 대상으로 실시한 긴급 조사 결과 일을 하는 아동의 33%가 사탕수수 생산에 투입되어 있었다. 물론 이 조사가 전국적인 사탕수수 농장 아동 노동 실태를 정확히 반영하는 것은 아니지만, 아동을 노동 시장으로 내모는(또는 가정으로 복귀 시키는) 가족 내 요인, 아동들이 처한 열악하고 위험한 근로 조건, 아동 노동의 측면에서 소규모 가족 농장과 플랜테이션의 차이에 대해서는 중요한 시사점을 던져준다. 조사 보고서는 사탕수수 산업의 아동 노동 문제를 해결하기 위해서는 정책, 지식, 인식 제고 측면에서 공급망 내 모든 관계 당사자들의 노력이 필요하다는 점을 지적하고 있다. 캄보디아의 건설업이 크게 성장하면서 벽돌 산업의 아동 노동 문제도 주목을 받고 있다. 노동감독청의 2016 아동노동조사보고서에 따르면 벽돌 산업의 아동 노동 문제는 아직 발견되지 않았지만, 벽돌 산업의 유해한 작업 환경에 아동 노동이 사용될 우려가 여전히 남아 있다는 점에서 이 문제에 대한 지속적인 관심과 주의가 필요하며, 벽돌 산업 근로 환경을 개선하기 위한 노력도 뒤따라야 할 것으로 보인다.

64 공식 부문 민간 근로자들은 산재보험과 의료보험에 가입할 수 있지만 공공연금에는 가입할 수 없다. 반면 공공 부문 근로자는 연금에 가입되어 있으며, 2018년부터 의료 보험의 혜택도 받고 있다. 단, 2017년 제정된 “공공부문 근로자, 전직 공무원, 전직 군인을 위한 산재보험 및 의료보험 제도 설립”에 관한 칙령에도 불구하고 산재보험에는 아직 가입하지 못하고 있다.

65 빈곤층이 주로 찾는 영세한 업체/판매점에서는 VAT를 부과/징수하지 않고 있다. 소득세도 공식 부문에서만 징수하고 있다. 따라서 비공식 부문에 고용된 빈곤층 근로자는 소득세를 납부하지 않는다.

66 UN 국가팀, 캄보디아(2018). 국제공통평가, 2019-2023. 프놈펜

67 베타 팩토리 캄보디아(2018). 연례 보고서 2018: 공업 및 법령 준수 현황 검토. ILO, IFC, 제네바



8. ILO가 제시한 캄보디아의 비교 우위, 이전 DWCP의 시사점

ILO는 캄보디아 국가 구성원들이 DWCP 2019-2023을 시행하는 과정에서 활용할 수 있는 비교우위로 다음과 같은 사항을 제시하고 있다:

- 캄보디아 국가 구성원들의 50년에 걸친 긴밀한 협력과 성공의 경험
- ILO 협약에 기반한 국제 규범의 수용, 홍보, 시행, 국제 감독기구, ILO 총회에서 채택된 결의안 및 권고의 지원을 받은 감시 활동
- 정책/기술 전문성
- ASEAN을 비롯한 세계 각국의 다양한 관련 경험을 참고하여 국내적으로 수용할 수 있는 능력
- 정부, 사용자 대표, 근로자 대표로 구성된 삼자 협의제도

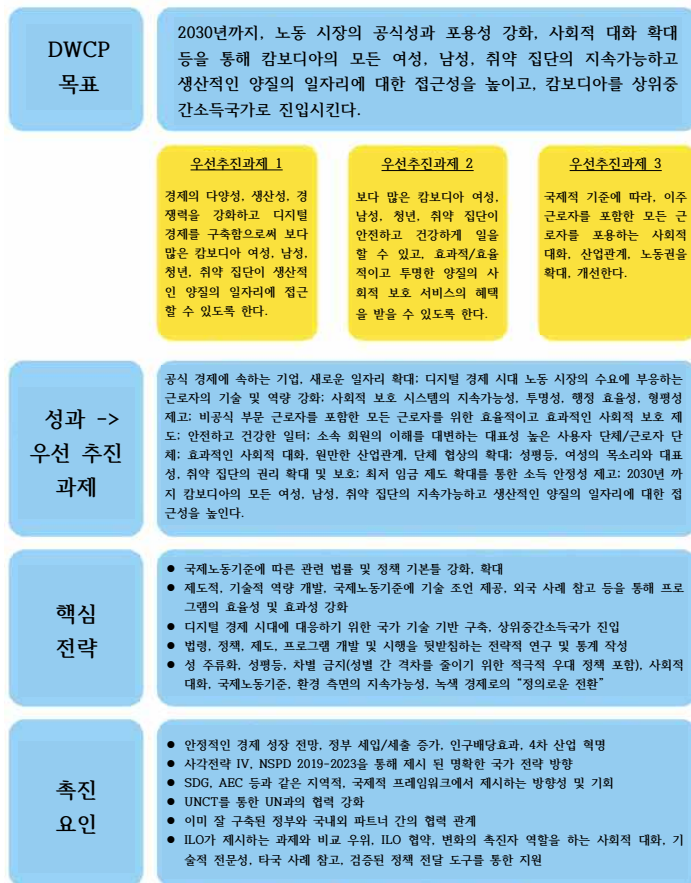
ILO는 이와 같은 비교 우위를 바탕으로 DWCP, UN 국가팀 캄보디아 프로그램을 설계 및 시행하는 과정에서 캄보디아의 국가 개발 목표 달성을 지원하는 가장 중요한 조력자이다. ILO는 정책/전략 지원, 법률/규칙 입안, 전략적 연구, 제도적, 기술적 역량 강화, 기술적 조언, 다른 국가의 경험을 포함한 관련 지식 공유 등을 통해 캄보디아를 지원한다. 이전 DWCP 시행 과정에서 얻은 다음과 같은 교훈 및 시사점도 DWCP 2019-2023 수립 과정에 반영되었다.⁶⁸

- 캄보디아의 조건에서 그 적실성이 확인된 DWCP 2016-2018 우선 추진 과제는 DWCP 2019-2023에서도 계승되었으며, 양질의 일자리 의제에서 제시한 4차 산업 혁명의 영향 및 그로 인해 새로 열리는 기회와의 연계성이 추가적으로 부각되었다.
- SDG/CSDG, 사각전략 IV, 국가전략개발계획(NSDP) 2019-2023, 산업개발계획(IDP), 국가고용정책(NEP), 관련 부문 별 정책 및 전략과 국가 정책 기본틀 및 우선 추진 과제 사이의 연계성 강화
- DWCP의 세부 성과와 캄보디아 전체의 구조적 변화 사이의 연계성 파악 및 강화(“변화 이론”)
- 이미 갖춰져 있거나 갖춰져 가고 있는 국가 양질의 일자리 법령, 정책, 제도 기본틀의 철저한 시행
- DWCP 시행을 위해 필요한 자원을 국가 예산 계획, 장기 발전 목표 달성을 위한 의사 결정 과정에 반영
- DWCP와 DWCP에 명시된 삼자 거버넌스 제도가 관련 정부 부처, 사용자 단체, 근로자 단체 사이의 협력 강화를 위한 기반이 되어야 함
- DWCP를 중심으로 다양한 관련 프로그램 및 프로젝트 사이의 시너지 효과를 극대화하여 DWCP의 효율성, 효과성, 영향력을 높임
- (i) 비공식 부문까지 적용 범위 확대, (ii) 부문 별 정책 및 역량 강화를 통해 DWCP 강화, 지속적인 시행
- 양질의 일자리 의제와 관련된 정책 및 프로그램 개발을 지원할 수 있는 전략적 자료 수집, 연구, 증거 기반 자문 역량 강화

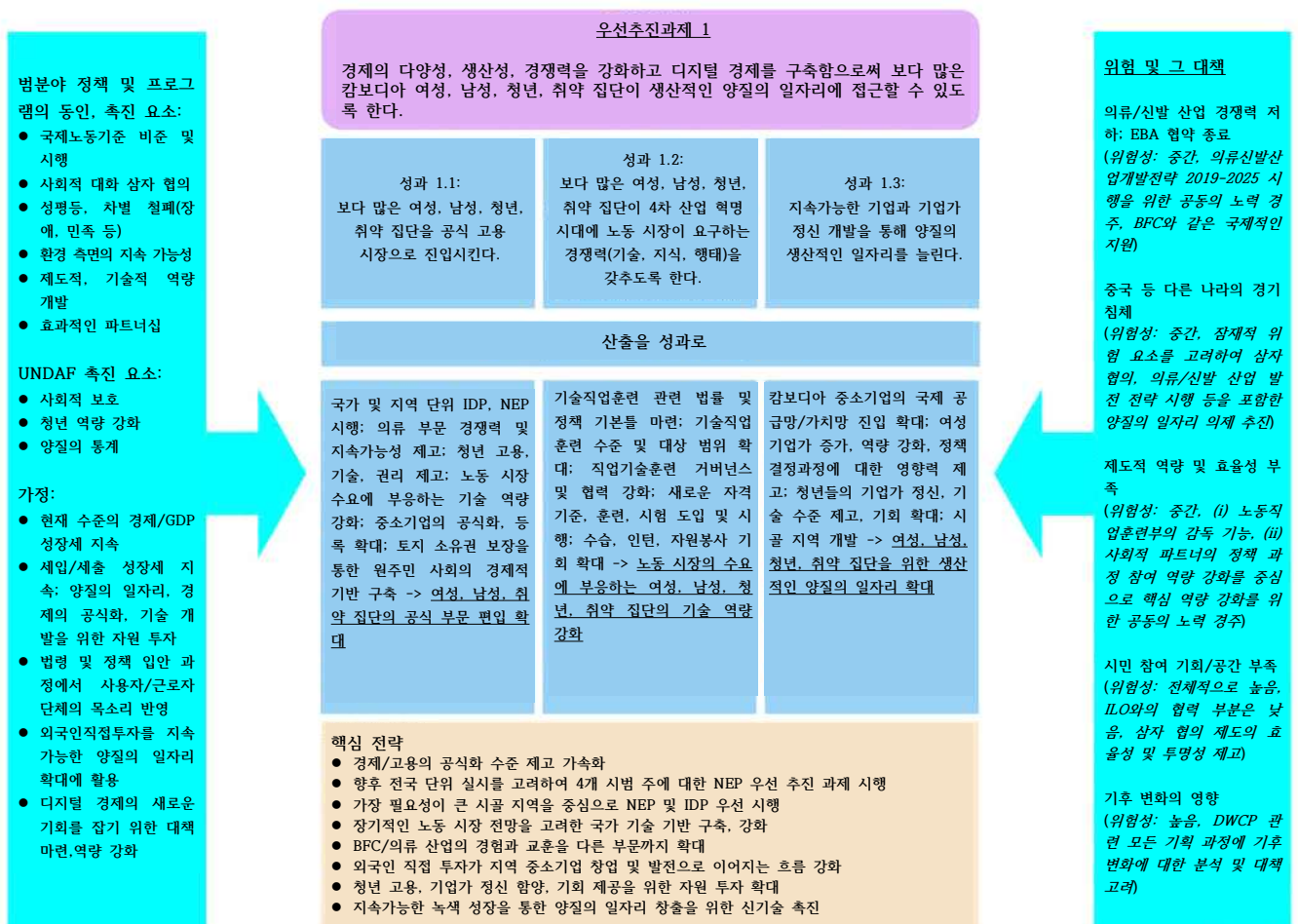


68 ILO가 2017년에 시행한 “메콩 지역 ILO 양질의 일자리 국가 프로그램 전략 및 활동에 대한 독립 평가”, DWCP 2016-2018에 따라 시행된 ILO 개발 협력 프로젝트에 대한 독립 평가 결과 등을 주로 참고

9. 프로그램 기본틀



28



우선 추진 과제 1: 경제의 다양성, 생산성, 경쟁력을 강화하고 디지털 경제를 구축함으로써 보다 많은 캄보디아 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 생산적인 양질의 일자리에 접근할 수 있도록 한다.

성과 1.1: 보다 많은 여성, 남성, 청년, 취약 집단을 공식 고용 시장으로 진입시킨다.

지속가능한개발목표(SDG)와의 연계성: 5, 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.8, 9.2, 9.3
 캄보디아지속가능한개발목표(CSDG)와의 연계성: 목표 5, 지표 5.4.1; 목표 8, 세부목표 8.2, 8.3, 8.9
 사각전략 IV와의 연계성:
 전략적 목표 1: 새로운 성장 동력 개발, 경제의 다변화, 경쟁력 강화를 통해 연 7% 성장하는 지속가능하고 회복력이 높은 경제 구축
 전략적 목표 2: 기술 훈련, 일자리 시장 정보 제공, 근로 조건 개선, 국내외 기업 경영 및 투자 여건 개선 등을 통해 캄보디아인, 특히 청년을 위한 양적, 질적으로 수준 높은 일자리 창출
 전략적 목표 3: '노동 시장 참여를 제고를 통해 빈곤의 악순환을 끊고 빈곤율을 10% 이하로 낮춘다' 사각전략 3면 - 민간 부문 개발 및 고용 촉진: 특히 (1) 노동 시장 개발; (2) 중소기업 지원, 기업이 정신 고양, (4) 경쟁력 강화.
 사각전략 4면 - 포용적이고 지속 가능한 개발: 특히 (1) 농업 및 시골 개발 촉진(농업 부문 일자리 창출 포함)
 UNDAF와의 연계성: 중간성과 2.1
 ILO 프로그램 및 예산과의 연계성: 성과 1.4, 5.6
 주요 시행 기관: MoLVT, CDC, MEF, MIH, MAFF, MRD, NEA, CAMFEBA, 근로자 단체, 기업이 연합

성과 실현을 위한 전략 및 대책

국가 개요에서 살펴봤듯이 많은 캄보디아 남녀 근로자들은 여전히 취약한 비공식 고용 관계를 맺고 있다. 따라서 사각 전략 IV, 산업개발계획(IDP), 국가고용정책(NEP)은 공식 부문 채용을 늘리는 것에 초점을 맞추고 있다. 이는 캄보디아의 장기적인 발전, 직업 안전성 및 생활수준 향상, 노동권 보장, 세입 및 공공 지출 예산 증가를 위한 핵심적인 전제조건이기도 하다.

사각전략 IV에 따른 ILO의 기술 및 역량 개발 지원 프로그램은 기존의 경험과 교훈을 바탕으로 다음과 같은 주요 전략과 대책을 제시하고 있다.

- 전국적인 확대 실시를 염두에 두고 우선 선정 된 4대 시범 주를 대상으로, 저탄소 생산, 자원 효율성 제고를 통해 경제 발전을 촉진하는 환경적인 측면의 지속 가능성, 성별 포용적인 일자리 창출에 초점을 맞춘 국가고용정책 시행에 자원과 노력을 집중한다.
- ILO 환경적으로 지속 가능한 경제 및 사회를 향한 정의로운 전환을 위한 지침(Just Transition Guidelines Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies) 적용을 통해 양질의 일자리 창출 계획의 환경적 측면 지속 가능성을 강화한다.⁶⁹ 이를 위해서는 제조업이나 건설업 같은 기존 산업 부문과 유기농업, 재생 에너지, 에코투어리즘, 자원 관리, 환경 관리 등과 같은 녹색 신산업 부문을 불문하고 환경 보존 및 복구에 기여할 수 있는 '녹색 일자리'를 확대해야 한다.⁷⁰
- (i) 시골 지역에 대한 산업개발계획(IDP), 국가고용정책을 지원하는 성인지 '세부 전략' 개발, (ii) 성 포용적 접근법과 녹색/지속가능한 고용을 모두 아우르는 새로운 농업 기본 계획의 양질의 일자리 창출 목표 적극 추진을 통해 시골 지역에서 지속가능하고 기후변화에 대응할 수 있는 양질의 일자리 창출을 가속화한다.

- 지역 기업들과의 '연계'를 촉진하는 발전 전략, 업체를 감독하고 협력을 지원하는 민간의류및신발산업자문위원회 설립 등을 골자로 하는 의류 및 신발 부문 발전 전략 2019-2025 시행을 지원한다.
- 해외 투자자, 브랜드, 바이어, 국제 의류 공급망에 속해 있는 주요 업체들⁷¹의 영향력을 계속해서 활용하여 의류 및 신발 부문의 경쟁력과 생산성을 제고한다.
- BFC/의류 산업의 경험과 교훈을 활용하여 다른 부문의 근로 조건, 생산성, 경쟁력, 성평등 수준을 제고한다.
- 양성이 평등한 청년 취업 역량 강화, 전문 기술, 소프트 스킬 개발, 커리어 조언, 기업이 정신 배양, 노동권을 포함한 UN청년고용합동프로그램(ILO가 조정 역할 담당)의 첫 두 단계를 완료하여 청년을 위한 양질의 일자리를 창출한다. 프로그램의 설계, 시행, 검토 과정에 청년을 참여시킨다. 청년 고용 위기에 관한 ILO 결의안 : 행동 촉구(2012)를 통해 프로그램을 뒷받침한다.
- 양성이 평등한 국가고용청(NEA) 고용 노동 시장 정보 제공 서비스의 확대, 강화; 일자리 포럼 및 기타 고용 촉진 계획; 출국 또는 귀국하는 이주 근로자 지원 대책 등을 통해 현장에서 필요로 하는 기술 역량을 개발한다.
- (i) 공동체 토지 소유권 확립 절차 가속화, (ii) 선정된 지역사회를 대상으로 한 양성 평등 생활수준 개선 계획, (iii) 국가원주민협의회 설립을 통한 원주민들의 목소리 대변 등을 통해 캄보디아에서 가장 '소외된' 집단 중 하나인 원주민 지역의 권리를 보장하고 수요를 충족시킨다.
- 디지털 경제로의 전환과 신기술 도입이 미칠 영향에 대한 전략적 연구 추진을 통해 성 포용적이고 지속 가능한 방식으로 양질의 일자리를 창출하고 관련 서비스를 성장시킨다.
- 모든 부문에 걸친 성주류화 외에도 적극적 우대 조치를 포함한 특화된 정책으로 생산적인 양질의 일자리 창출과 관련된 성별 간 불평등을 해소한다.

주요 산출

- 산출 1.1.1:** 국가 및 지역 단위에서 성평등을 제고하고 기후변화에 대응하는 방식으로 국가고용프로그램을 시행함으로써 여성, 남성, 청년, 취약 집단의 양질의 일자리/공식 부문 일자리 채용 증가
- 산출 1.1.2:** 산업개발정책(IDP), 국가고용정책(NEP), 농업기본계획을 통한 지속가능한 시골 지역 일자리 창출을 위한 세부 전략을 개발 및 시행함으로써 여성, 남성, 청년, 취약 집단의 양질의 일자리/공식 부문 일자리 채용 증가
- 산출 1.1.3:** 지역 기업들과의 '연계'를 촉진하는 발전 전략, 업체를 감독하고 협력을 지원하는 민간의류및신발산업자문위원회⁷² 설립 등을 골자로 하는 의류 및 신발 부문 발전 전략 2019-2025 시행을 통한 의류 산업의 경쟁력, 생산성, 부가가치, 지속가능성 제고
- 산출 1.1.4:** 양성이 평등한 청년 취업 역량 강화, 전문 기술, 소프트 스킬 개발, 커리어 조언, 기업이 정신 배양, 노동권을 포함한 UN청년고용합동프로그램(ILO가 조정 역할 담당)의 첫 두 단계를 시행하여 청소년의 양질의 일자리 채용 증가
- 산출 1.1.5:** 양성이 평등한 국가고용청(NEA) 고용 노동 시장 정보 제공 서비스의 확대, 강화; 일자리 포럼 및 기타 고용 촉진 계획; 출국 또는 귀국하는 이주 근로자 지원 대책 등을 통해 현장에서 필요로 하는 기술 역량을 개발함으로써 여성, 남성, 청년, 취약 집단의 양질의 일자리/공식 부문 일자리 채용 증가
- 산출 1.1.6:** (i) 공동체 토지 소유권 확립 절차 가속화, (ii) 선정된 지역사회를 대상으로 한 양성 평등 생활수준 개선 계획, (iii) 국가원주민협의회 설립을 통한 원주민들의 목소리 대변 등을 통해 선정된 원주민 지역의 양질의 일자리 기회 증가
- 산출 1.1.7:** 디지털 경제로의 전환과 신기술 도입이 미칠 영향에 대한 전략적 연구 추진을 통해 성 포용적이고 지속가능한 방식으로 양질의 일자리를 창출하고 관련 서비스를 성장시킴으로써 여성, 남성, 청년, 취약 집단의 기회 확대

성과 1.1의 실현을 위한 주요 국내 파트너: CDC, MEF, MIH, MoLVT, MoC, MRD, NEA, CAMFEBA, 근로자 단체, 기업이 협회(CWEA, YEAC), CIPO⁷³

주요 해외 파트너: FAO, IFAD, SDC, UNIDO, UNJP (UNDP, UNESCO, UNICEF, UNV), UNOCHR

69 본문에서 누락되어 있음
 70 ILO (2017). 캄보디아 고용 및 환경의 지속가능성 자료표 2017
https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS_627803/lang--en/index.htm

71 예, IndustriALL(국제 산별 노조) 및 국제 의류 브랜드가 참가하는 글로벌 "행동, 협력, 변화" 계획
 72 의류및신발산업개발전략 2019-2025에 따라 설립 예정, GMAC, CAMFEBA, 노조, BFC, ACT, 기타 관계당사자들로 구성
 73 캄보디아원주민기구(Cambodia Indigenous People's Organization)

지표	목표
인구 대비 고용률: (i) 남성/여성, (ii) 청년(15-30) 남성/여성; (iii) 프놈펜/그 밖의 지역 (UNDAF 지표 2.1.1)	2023년까지, (i) 기저치 + 연간 0.1%, (ii) 기저치 + 연간 0.5%; (iii) 기저치 + 연간 0.1%
국가 고용 창출 기본틀 및 프로그램의 (i) 개발 및 수정, (ii) 시행을 위해 채택된 양성 평등 계획의 수	2020년까지, IDP, NEP, 농업기본계획을 통한 시골 지역 확대를 위해 구체적인 대책 수립 및 세부 목표 설정(UNDAF 지표 및 세부목표 2.2.1, 2.2.2 관련) 2023년까지, 최소 8개 주에서 모델 NEP 시행(UNDAF 지표 및 세부목표 2.2.1(iii)) 2023년까지, 지역 기업들과의 '연계'를 촉진하는 발전 전략, 업체를 감독하고 협력을 지원하는 민간의류 및 신발산업자문위원회 설립 등을 골자로 하는 의류 및 신발 부문 발전 전략 2019-2025의 주요 내용 시행(UNDAF 지표 및 세부목표 2.2.2(vi)) 2023년까지, 청년들이 설계, 시행, 검토에 참여하는 UN청년고용합동프로그램(ILO가 조정 역할 담당)의 첫 두 단계 시행 2023년까지, 모든 주의 여성 및 남성을 대상으로 한 NEA 서비스 제공 및 노동 시장 프로그램 시행 2023년까지, 국가 고용 정책 기본틀 수립 및 시행을 지원하는 양성평등 전략 연구 성과물을 적어도 1건 이상 발표
공동체 토지 소유권 확립, 정치적 대표성 제고를 통한 양질의 일자리 기회 확대를 생활수준이 개선된 원주민 지역사회의 수	2023년까지, 최소 2곳의 원주민 지역사회에서 토지 소유권 확립, 성평등 및 차별 철폐 원칙이 반영된 지역 생활 개선 계획이 시행 2023년까지, 위원들의 성별 균형이 맞는 국가원주민 협의회를 설치 및 운영

성과 1.2: 보다 많은 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 4차 산업 혁명 시대에 노동 시장이 요구하는 경쟁력(기술, 지식, 행태)을 갖추도록 한다.

지속가능개발목표(SDG)와의 연계성: 4.5, 8.6

캄보디아지속가능개발목표(CSDG)와의 연계성: 목표 4, 지표 4.3.2;

사각전략 IV와의 연계성:

전략적 목표 2: 기술 훈련, 일자리 시장 정보 제공, 근로 조건 개선, 국내의 기업 경영 및 투자 여건 개선 등을 통해 캄보디아인, 특히 청년을 위한 양적, 질적으로 수준 높은 일자리 창출

사각전략 1면 - 인적자원 개발: 특히 (2) 직업 훈련

사각전략 2면 - 경제의 다변화: 특히 (3) (디지털 기술 개발을 통한) 디지털 경제 및 4차 산업 혁명 대비

UNDAF와의 연계성: 중간성과 2.1

ILO 프로그램 및 예산과의 연계성: 성과 1

주요 시행 기관: MoLVT, MoEYS, MEF, NTB, NEA, CAMFEB, 근로자 단체

성과 실현을 위한 전략 및 대책

국가 개요에서 살펴봤듯이, 현장의 수요와 근로자의 기술 사이의 괴리가 큰 편이며, 경제 구조의 변화와 디지털 경제의 부상으로 인해 그 괴리가 더욱 커지고 있다. 캄보디아가 2020년까지 상위중간소득국가, 2050년까지 상위소득국가로 도약하기 위해서는 강력한 첨단 기술 기반 경제를 구축하는 것이 필수적이다.

사각전략 IV에 따른 ILO의 기술 및 역량 개발 지원 프로그램은 기존의 경험과 교훈을 바탕으로 다음과 같은 주요 전략과 대책을 제시하고 있다.

- 성인지 감수성이 높은 기술직업교육훈련 법 제정과 교육기술직업훈련정책프레임워크(2017-2025) 시행을 통해 기술직업훈련 관련 법률 체계 강화
- 소프트 스킬, 디지털 문해력, 녹색 경제 기술, 기업 중간 관리/경영 기법, 민간 부문과의 협력, 가사 근로자를 포함한 이주 근로자의 학력, 경력 인정에 초점을 맞춰 특히 여행 산업, 시골 지역 청년, 향후 추가될 1개 산업 부문을 대상으로 한 기술직업교육훈련 수준 향상 및 범위 확대
- 여성 비중이 높은 일자리, 녹색 일자리를 포함하여 평가 및 인증제도 도입을 통해 ASEAN 상호기술인정협약(MRS), 상호인정협약(MRA)의 캄보디아 내 적용 범위를 적극적으로 확대
- 제도적 역량 강화, 국가훈련위원회(NTB), 제조기술표준 산업자문그룹(IAG-M), 삼자 협의체인 산업기술협의회 사이의 공식적인 협력을 통해 효과적, 체계적인 기술직업교육훈련 실시
- 우선 추진 분야를 중심으로 자격 기준 및 관련 훈련 강화, 시험 제도 도입
- 성인지 감수성이 높은 수습/인턴 정책을 시행하고, 청년 자원봉사를 장려하여 청년층의 실무 경험 및 채용 기회 확대
- 4차 산업 혁명의 기회와 과제에 관한 성인지 감수성이 높은 전략적 연구, 증거 기반 자문, 노사정, 기타 대상 집단의 인식 제고 촉진

주요 산출

산출 1.2.1: (i) 새로운 양성평등 기술직업교육훈련법 제정, (ii) 국가교육기술직업훈련정책 2017-2025 시행, (iii) 각 산업 부문 단위 전문가 조직 강화, 확대, (iv) 여성, 남성, 청년을 위한 사용자/근로자 단체의 기술직업교육훈련 촉진, (v) 여행 전문가, 시골 지역 청년, 평가 단계에서 추가로 지정될 1개 산업 부문에 집중적으로 자원 투입 등을 통해 기술직업교육훈련의 범위 확대, 질 향상

산출 1.2.2: 여성 비중이 높은 일자리, 녹색 일자리를 포함하여 평가 및 인증제도 도입을 통해 ASEAN 상호기술인정협약(MRS), 상호인정협약(MRA)의 캄보디아 내 적용 범위를 적극적으로 확대

산출 1.2.3: 제도적 역량 강화, 국가훈련위원회(NTB), 제조기술표준 산업자문그룹(IAG-M), 삼자 협의체인 산업기술협의회 사이의 공식적인 협력을 통해 효과적, 체계적인 기술직업교육훈련 실시

산출 1.2.4: 우선 추진 분야를 중심으로 자격 기준 및 관련 훈련 강화, 시험 제도 도입

산출 1.2.5: 여성, 남성, 청년의 수습, 인턴, 자원봉사 참여 확대

성과 1.2의 실현을 위한 주요 국내 파트너: CDC, MAFF, MEF, MoEYS, MoLVT, MoT, NEA, NTB, IAG-M, 산업 부문 별 기술협의회

주요 해외 파트너: ADB, FAO, IFAD, SDC, UNIDO

지표	목표
(i) 기술직업훈련 프로그램; (ii) 수습 프로그램; (iii) 기업가 정신 훈련, 남성/여성; (iv) 채용 서비스의 혜택을 받은 여성 및 남성의 수 (UNDAF 지표 2.1.3 수정)	2023년까지, (i), (ii), (iii), (iv) 기저치 + 20% (iv)와 관련하여, (1) 국가고용청에 등록된 구직자 수 (2023년까지 기저치 + 50%), (2) 채용된 구직자 수 (2023년까지 기저치 + 60%), (3) 채용 전 소프트 스킬 훈련을 받은 구직자 수(2023년까지 기저치 + 30%) (UNDAF 세부목표 2.1.3 (i), (ii), (iii), (iv)와 연계)
기술직업교육훈련의 범위 확대 및 수준 향상을 위한 성인지 감수성이 높은 법령, 정책, 기준의 수 (UNDAF 지표 2.2.2 (iv)와 연계)	2023년까지, 다음을 채택/시행: 기술직업교육훈련법, 교육기술직업훈련 정책 프레임워크: 수습/인턴 정책 (UNDAF 세부목표 2.2.2 (iv)와 연계)
제정된 자격 기준 패키지의 수	2023년까지, 여성 근로자 비중이 높은 직종을 포함하여 우선 추진 분야를 중심으로 최소 100개의 자격 기준 제정 및 시행(관련 훈련 및 시험 제도 포함) 2023년까지, 기술직업교육훈련에서 성인지 감수성이 높은 소프트 스킬 및 디지털 문해력 관련 교육이 차지하는 비중을 최소 10% 이상으로 확대
기술직업교육훈련 관련 주요 제도 및 주체들의 역량 및 협력 강화를 위한 성인지 감수성이 높은 정책 계획의 수	- NTB, IAG-M, 기타 관련 주체의 역량 및 협력 강화를 위한 계획을 매년 최소 1개 수립 2020년까지 사회적 파트너들이 적극적으로 참여하는 적어도 2개의 산업부문기술협의회 설립 - 기술직업교육훈련과 관련하여 (i) 훈련을 위한 자원 확보 및 훈련 시행 (ii) 소프트 스킬 및 디지털 기술 개발 중점 추진을 포함한 정부 및 민간 협력 강화 계획을 매년 최소 1개 수립

성과 1.3: 지속가능한 기업과 기업가 정신 개발을 통해 양질의 생산적인 일자리를 늘린다.

지속가능한개발목표(SDG)와의 연계성: 5, 8.2, 8.3, 8.5

감보디아지속가능한개발목표(CSDG)와의 연계성: 목표 5, 지표 5.4.1; 목표 8, 세부목표 8.2, 8.3, 8.9

사각전략 IV와의 연계성:

전략적 목표 1: 새로운 성장 동력 개발, 경제의 다변화, 경쟁력 강화를 통해 연 7% 성장하는 지속가능하고 회복력이 높은 경제 구축

전략적 목표 2: 기술 훈련, 일자리 시장 정보 제공, 근로 조건 개선, 국내의 기업 경영 및 투자 여건 개선 등을 통해 감보디아인, 특히 청년을 위한 양적, 질적으로 수준 높은 일자리 창출

사각전략 3면 - 민간 부문 개발 및 고용 촉진: 특히 (1) 노동 시장 개발; (2) 중소기업 지원, 기업이 정신 고양, (4) 경쟁력 강화(예, 의류 산업 전략 기술 개발).

사각전략 4면 - 포용적이고 지속 가능한 개발: 특히 (1) 농업 및 시골 개발 촉진(농업 부문 일자리 창출 포함)

UNDAF와의 연계성: 중간성과 2.1

ILO 프로그램 및 예산과의 연계성: 성과 1.4.5.6

주요 시행 기관: MoLVT, MEF, MoWA, MIH, CAMFEBA, CWEA, YEAC, 근로자 단체

성과 실현을 위한 전략 및 대책

사각전략 IV는 공식 부문의 지속가능한 기업을 늘리고, 특히 여성 및 청년을 위한 기업이 정신 고양 및 관련 기술 교육훈련 촉진을 우선 추진 과제로 꼽고 있다. 특히 IDP, NEP 시행과 2030년 까지 중간상위소득국가 진입을 위해서는 이 분야의 지속가능한 발전이 반드시 선행되어야 한다.

중소기업 발전을 촉진하는 핵심적인 동인으로는 국가 중소기업 정책 및 전략, 중소기업 세금 혜택에 관한 총리령, 재정경제부가 운영하는 기업가정신지원기금(EPF) 등이 있다.

사각전략 IV에 따른 ILO의 기술 및 역량 개발 지원 프로그램은 기존의 경험과 교훈을 바탕으로 다음과 같은 주요 전략과 대책을 제시하고 있다.

- 의류신발산업발전전략 2019-2025 시행과 함께 지역 및 국제 공급망/가치망 진입 지원을 통한 국내 중소기업 창업 활성화
- (i) ILO 여성기업가정신개발(WED) 방법론을 사용한 여성 기업가 현황 파악, (ii) 여성 기업가의 재무, 경영, IT, 시장, 네트워킹, 국가 정책 대화 참여 확대를 위한 국가 전략 수립을 통한 여성 기업가 지원 강화, 확대
- ILO 환경적으로 지속 가능한 경제 및 사회를 향한 정의로운 전환을 위한 지침(Just Transition Guidelines Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies) 적용을 통해 양질의 일자리 창출 계획의 환경적 측면 지속 가능성을 강화한다. 이를 위해서는 제조업이나 건설업 같은 기존 산업 부문과 유기농업, 재생 에너지, 에코투어리즘, 자원 관리, 환경 관리 등과 같은 녹색 신산업 부문을 불문하고 환경 보존 및 복구에 기여할 수 있는 '녹색 일자리'를 확대해야 한다.
- (i) '노우어바웃비즈니스(KAB)'의 전국적인 시행을 통한 2차 교육 기관 수 확대, (ii) ILO 지역사회 기반 기업 발전(C-BED) 도구, (iii) ILO '앞서 나가기(Get Ahead)' 프로그램, 그 밖의 여성 기업 지원 도구 적용 및 촉진을 통한 사회적 기업, 지역사회 기반 기업 확대

주요 산출

산출 1.3.1: 의류신발산업발전전략 2019-2025 시행과 함께 지역 및 국제 공급망/가치망 진입 지원을 통한 국내 중소기업 창업 활성화

산출 1.3.2: 기업 및 기업가협회의 참여를 통한 보다 효과적인 기업 발전 정책 및 규제 프레임워크 수립

산출 1.3.3: 재무, 경영, IT, 시장, 네트워킹, 국가 정책 대화 참여 확대를 통한 특히 여성, 청년 기업가 수 증가

산출 1.3.4: 관련 권고 시행 여부를 포함하여 전국적인 여성 기업이 지위 조사

산출 1.3.5: ILO/MAFF 협력 촉진 프로그램을 통해 공식적인 협력 제도에 참여하는 남성 및 여성의 수 증가

산출 1.3.6: 의류 및 신발 산업 내 여성의 경제적 권한 강화가 가족 및 지역사회에 미치는 영향에 대한 평가 완료

산출 1.3.7: 전국적인 2차 교육 기관 수 확대, 남녀 학생을 대상으로 한 KAB 프로그램 시행

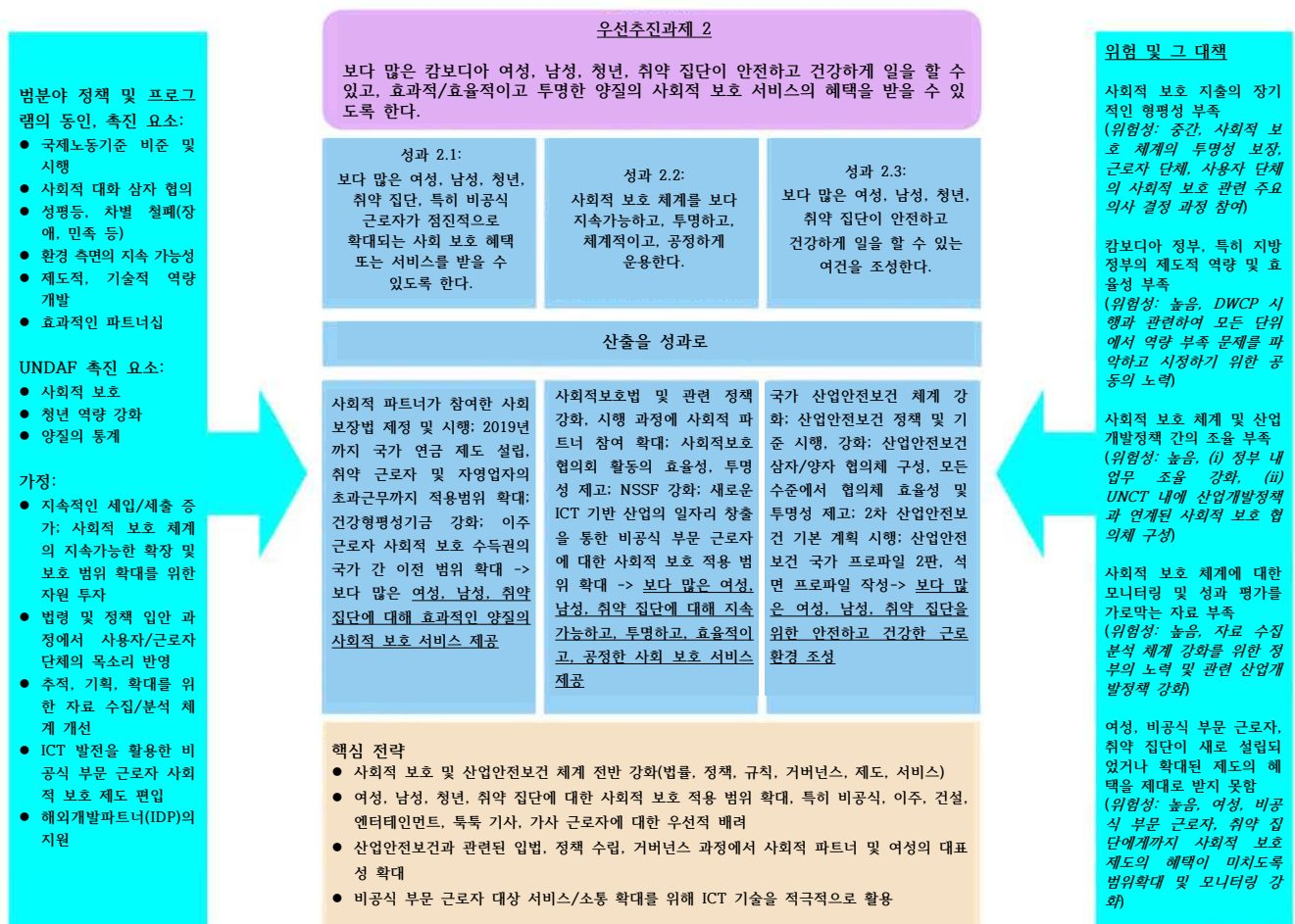
산출 1.3.8: 교육청소년체육부, UN봉사단과의 협력을 통해 매년 감보디아 기업가의 날 행사 시행

성과 1.3의 실현을 위한 주요 국내 파트너: MAFF, MEF, MIH, MoEYS, MoWA, CAMFEBA, 근로자 단체, 기업가협회(CWEA, YEAC), FASMEC

주요 해외 파트너: FAO, IFAD, UNIDO, UNV, 플랜 인터내셔널

지표	목표
공식 등록 기업 및 협동조합, 여성이 소유/경영하는 기업 수 증가율	● 2023년까지, 여성이 소유/경영하는 기업을 포함한 공식 등록 기업 및 협동조합의 수 각각 5% 이상 증가 ● 교육청소년체육부, UN봉사단과의 협력을 통해 매년 시행되는 캄보디아 기업가의 날 행사에 청년 4,000명 이상 참여 ● 2019년까지, 의료 및 신발 산업 내 여성의 경제적 권한 강화가 가족 및 지역사회에 미치는 영향에 대한 평가 완료 ● 2019년까지, 모든 기업 발전 계획에 ILO 환경적으로 지속 가능한 경제 및 사회를 향한 정의로운 전환을 위한 지침 적용 ● 2020년까지, ILO WED 방법론을 사용하여 캄보디아 내 여성 기업가 지위 조사 완료 ● 2020년까지, 우수 중소기업 시상식 최소 1회 개최, 지원자 및 후원자 모집 ● 2021년까지, 여성 기업가 지원을 위한 국가 전략 수립 ● 2023년까지, 최소 15개 국내 파트너가 참여 하여 최소 5,000명을 대상으로 C-BED 프로그램 시행; 지속 가능한 영향력 평가 완료 ● 2023년까지, 최소 200개 2차 교육 기관에 KAB 프로그램 시행 ● 2023년까지, 5개 주를 대상으로 한 시범 사업의 경험을 바탕으로 ILO/MAFF 농업 협동조합 프로그램을 최소 10개 주에서 시행, 여성, 남성에게 동등한 기회 부여
기업가연합이 참여하여 제정된 기업 및 기업가 정신 개발과 관련된 정책 및 규칙의 수	● 2023년까지, 성평등의 관점을 포함하여 기업가 연합이 참여한 정책 및 규칙 최소 5개 수립 ● 2023년까지, 역량 강화 정책의 일환으로 CAMFEDA, CWEA, YEAC가 각각 매년 최소 1회 성평등 정책 참여 활동 시행

36



우선 추진 과제 2: 보다 많은 캄보디아 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 안전하고 건강하게 일을 할 수 있고, 효과적/효율적이고 투명한 양질의 사회적 보호 서비스의 혜택을 받을 수 있도록 한다.

성과 2.1: 보다 많은 여성, 남성, 청년, 취약 집단, 특히 비공식 근로자가 점진적으로 확대되는 사회 보호 혜택 또는 서비스를 받을 수 있도록 한다.

지속가능개발목표(SDG)와의 연계성: 1.3, 3.8, 3.9, 5, 8.8
 캄보디아지속가능개발목표(CSDG)와의 연계성: 목표 1, 지표 1.3.1; 목표 3, 지표 3.9.1; 목표 10, 지표 10.4.1
 사각전략 IV와의 연계성:
 전략적 목표 3: '사회적 보호 정책 시행, 생활고 감소, 양질의 공공 서비스 제공, 사회적 양극화 감소'
 사각전략 1면 - 인적자원 개발: 특히 (4) 성평등 및 사회적 보호 강화
 UNDAF와의 연계성: 중간성과 1.3, 2.1
 ILO 프로그램 및 예산과의 연계성: 성과 3, 7
 주요 시행 기관: MEF, MoLVT, NSSF, CAMFEBA, 근로자 단체

성과 실현을 위한 전략 및 대책

국가 개요에서 살펴봤듯이 사회적 보호의 질과 적용 범위 확대는, 생산적인 양질의 일자리를 창출하고, 저개발국가 지위를 벗어나기 위한 캄보디아 정부의 노력의 중요한 초석이 된다. 사각전략 IV에서도 사회적 보호 체계의 강화 및 확대를 우선 추진 과제로 꼽고 있다.

사각전략 IV에 따른 ILO의 기술 및 역량 개발 지원 프로그램은 기존의 경험과 교훈을 바탕으로 다음과 같은 주요 전략과 대책을 제시하고 있다.

- 새로운 사회보장법 제정 및 시행을 통한 법률 및 정책 환경 강화.
- (i) 2019년에 국가 연금 제도 시행, 자원이 허락하는 범위 내에서 여성/남성 비공식/취약 근로자, 자영업자에게까지 적용 범위를 적극적으로 확대; (ii) 자원과 역량이 허락하는 범위 내에서 기존 사회적 보호 제도의 적용 범위 확대, 특히 건설, 특특 기사, 가사 근로자에 대한 지원 확대를 통한 사회적 보호 적용 범위 확대
- 국가 간 사회보장 수득권 이전 범위 확대 협정을 통해 이주 근로자에 대한 사회적 보호 강화
- 사용자 단체, 근로자 단체 회원의 (i) 사회적보호법, 제도, 기회, 요구 조건, (ii) 특히 건설업 관련 산업안전보건 법률 및 규칙에 대한 인식 제고 활동 지원

주요 산출

- 산출 2.1.1: 성인지 감수성이 높은 사회보장법 제정 및 시행
 산출 2.1.2: 비공식 부문 근로자에게까지 사회적 보호의 범위를 확대하기 위한 성인지 감수성이 높은 법률 기본틀 확립
 산출 2.1.3: 2019년에 국가 연금 제도 시행, 자원이 허락하는 범위 내에서 여성/남성 비공식/취약 근로자, 자영업자에게까지 적용 범위를 적극적으로 확대
 산출 2.1.4: 건강형평성기금을 포함한 사회보장 범위 확대, 건설, 대중교통(특히 특특 기사), 엔터테인먼트, 가사 근로자 중점 지원
 산출 2.1.5: 국가 간 사회보장 수득권 이전 범위 확대 협정을 통해 이주 근로자에 대한 사회적 보호 강화
 산출 2.1.6: 디지털 경제 기반 산업의 일자리 창출 등 통해 비공식 부문 근로자에 대한 사회적 보호 적용 범위 확대
 산출 2.1.7: 현금으로 지급되는 아동 수당, 사회적 연금 등과 같은 새로운 비기여식 프로그램 설계 및 시행
 산출 2.1.8: 사용자 단체, 근로자 단체 회원의 관련 법률, 제도, 기회, 요구 조건에 대한 인식 제고를 통해 전국적으로 사회적 보호 범위 확대

성과 2.1의 실현을 위한 주요 국내 파트너: MEF, 국가사회적보호협의회, NSSF, 사용자/근로자 단체

주요 해외 파트너: FAO, Oxfam, UNICEF, WHO

지표	목표
사회적 보호 제도의 적용을 받는 인구의 비율(사회적 안전망, 성별, 실업, HIV 감염자, HIV 감염 위험군, 노인, 장애인, 임산부, 신생아, 산업재해 피해자, 빈곤층, 취약 집단) (SDG 1.3.1, UNDAF 지표 1.3.1)	● 2023년까지, 근로 인구의 30%가 사회적 보험의 혜택을 받는다(산업재해, 의료, 모성, 노령 연금, 실업) (UNDAF 세부목표 1.3.1 (v)) ● 2023년까지, 인구의 65%가 사회적 의료 보호 제도의 혜택을 받는다(UNDAF 세부목표 1.3.1 (vi))
NSSF에 참여하는 임금 근로자, 자영업자의 수(성별, 전체 근로 인구 대비 비율) (UNDAF 지표 2.1.2(ii))	● 2023년까지, 임금 근로자 - 기저치 대비 9% 상승; 자영업자 - 기저치 대비 3% 상승(UNDAF 세부목표 2.1.2(ii))
비공식 근로자, 성별, 장애, 민족 차원의 형평을 고려하여 사회적 보호 범위 확대를 목적으로, 사회적 파트너들의 참여를 통해 제정, 시행된 법률, 정책, 프로그램, 제도의 수	● 2019년까지 사회보장법 제정(UNDAF 세부목표 2.1.2 (i)) ● 2020년까지, 비공식 경제까지 사회적 보호 범위를 확대하기 위한 법률 기본틀 수립(UNDAF 세부목표 2.1.2 (iii)) 2023년까지, ● 연금 제도 도입, 자원이 허락하는 범위 내에서 여성/남성 근로자, 항공/해양 교통수단 종사자, 자영업자에게까지 적용 범위 확대 ● 자영업자, 항공/해양 교통수단 종사자, 건설업 근로자, 특특 기사, 가사 근로자에게까지 사회 보장 범위 확대 ● 이주 근로자를 위한 국가 간 사회 보장 수득권 이전 협약 체결 ● 비공식 부문 근로자, 성별, 장애인, 민족 차원의 형평을 고려하여 디지털 등의 수단으로 기여금 납부 역량 강화 ● CAMFEBA가 주최하고 NTUC-DWCP가 참여하는 사회적 보호 인식 제고 프로그램을 최소 연 1회 실시

성과 2.2: 사회적 보호 체계를 보다 지속가능하고, 투명하고, 체계적이고, 공정하게 운용한다.

지속가능한개발목표(SDG)와의 연계성: 1.3, 5
캄보디아지속가능한개발목표(CSDG)와의 연계성: 목표 1, 지표 1.3.1; 목표 3, 지표 3.9.1; 목표 10, 지표 10.4.1
사각전략 IV와의 연계성:
전략적 목표 3: '사회적 보호 정책 시행, 생활고 감소, 양질의 공공 서비스 제공, 사회적 양극화 감소'
사각전략 1면 - 인적자원 개발: 특히 (4) 성평등 및 사회적 보호 강화
UNDAF와의 연계성: 중간성과 1.3, 2.1
ILO 프로그램 및 예산과의 연계성: 성과 3
주요 시행 기관: MoLVT, MEF, NSSF, CAMFEBA, 근로자 단체

성과 실현을 위한 전략 및 대책

얼마나 많은 수의 캄보디아인들이 필요할 때 사회적 보호 제도의 적용을 받을 수 있는지는 사회적 보호 제도 전반의 지속가능성, 투명성, 체계성, 효율성, 형평성이 얼마나 높은 지에 따라 좌우된다.

사각전략 IV에 따른 ILO의 기술 및 역량 개발 지원 프로그램은 기존의 경험과 교훈을 바탕으로 다음과 같은 주요 전략과 대책을 제시하고 있다.

- 새로운 사회보장법 제정 및 시행: 사회적 보호 프레임워크 2016-2025 시행; 국가사회적보호협의회의 효과적이고 투명한 운용을 통한 법률, 정책, 제도 환경 강화
- NSSF 기능 강화를 통해 그 확장 된 역할 수행과 새로운 사회보장운영기구 편입을 지원
- 전략적 연구와 외국 사례 참고를 통해 디지털 경제 기반 산업의 일자리를 창출함으로써 비공식 부문 근로자에 대한 사회적 보호 적용 범위 확대

주요 산출

- 산출 2.2.1: 사회적보호법 제정 및 시행
- 산출 2.2.2: 사회적보호정책 프레임워크 2016-2025 시행, 촉진, 모니터링, 평가
- 산출 2.2.3: 국가사회적보호협의회의 투명하고 효율적인 운영, 사회적 파트너 참여 확대
- 산출 2.2.4: 성인지 감수성이 높은 NSSF 활동 계획 수립 및 시행, 새로운 사회보장기구로의 편입
- 산출 2.2.5: 사회적 대화를 통해 사회적 보호 투자 정책/전략 채택, 채택된 정책/전략에 따라 투명하고 포용적인 절차를 거쳐 투자 결정
- 산출 2.2.6: 일반 대중의 NSSF 자료 및 정보 접근권 보장

성과 2.2의 실현을 위한 주요 국내 파트너: MEF, 사회적보호협의회의, NSSF, 사용자/근로자 단체

주요 해외 파트너: FAO, UNICEF, WHO

지표	목표
사회적 보호 체계의 지속가능성, 투명성, 체계성, 형평성 강화를 위해 성인지 감수성이 높은 법률/정책 기본틀 수립 및 시행, 사용자/근로자 단체의 적극적인 참여	● 2020년까지, 사회적보호법 제정, 사회적 파트너 참여 확대, 성평등 차원의 고려 반영 ● 2023년까지, 사회적보호법 및 관련 정책 기본틀 수립 및 시행, 이를 위해 필요하는 자원 확보 ● 2023년까지 사회적보호정책프레임워크 2016-2025 시행, 촉진, 모니터링, 평가
사회적 보호 체계의 지속가능성, 투명성, 체계성, 형평성 강화를 위한 성인지 감수성이 높은 거버넌스 체계, 전달 체계 확립 및 운용 사용자/근로자 단체의 적극적인 참여	● 2020년까지, 국가사회적보호협의회의 구성의 형평성 제고(성별, 근로자/사용자 단체 대표성) ● 2020년까지, 새로 설립될 국가사회보장기금 운용기구 구성의 형평성 제고(성별, 정부, 사용자 단체, 근로자 단체) ● 2020년까지, 사회적 파트너의 참여가 확대되고 시행 대책이 포함된 NSSF 활동 계획 수립 ● 2020년까지, 재무제표를 포함한 NSSF보고서 발표 ● 2023년까지, 사회적 대화 절차를 거쳐 성인지 감수성이 높은 사회적 보호 투자 정책/전략 채택, 채택된 정책/절차에 따라 투명하고 포용적인 절차를 거쳐 투자 결정

성과 2.3: 보다 많은 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 안전하고 건강하게 일을 할 수 있는 여건을 조성한다.

지속가능한개발목표(SDG)와의 연계성: 3.8, 3.9, 5, 8.8, 16
사각전략 IV와의 연계성:
전략적 목표 2: '근로 조건 개선...'
UNDAF와의 연계성: 중간성과 2.1, 4.3
ILO 프로그램 및 예산과의 연계성: 성과 2, 7
주요 시행 기관: MoLVT, CAMFEBA, 근로자 단체

성과 실현을 위한 전략 및 대책

국가 개요에서 살펴봤듯이, 업무상 사고 및 질병을 줄이고 예방하기 위해서는 산업안전보건 정책, 체계, 역량을 지속적으로 강화해나가야 한다. 급속하게 성장하고 있는 건설 부문의 열악한 산업안전보건 관련 문제를 해결하기 위해 이전 DWCP에서도 산업안전보건 수준 개선 및 역량 강화 우선 추진 대상에 건설업을 포함시킨 바 있다. DWCP 2019-2025에서도 건설업은 여전히 중요한 우선 추진 분야 중 하나이며, 특히 국가 산업안전보건 정책 및 제도의 전반적인 효율성 제고에 특히 초점이 맞춰져 있다. 사각전략 IV에 따른 ILO의 기술 및 역량 개발 지원 프로그램은 기존의 경험과 교훈을 바탕으로 다음과 같은 주요 전략과 대책을 제시하고 있다.

- 국가 차원의 산업안전보건 관련 자원 분배, 대상 선정의 기초가 되는 국가 정책, 기획, 기준 강화, 2차 산업안전보건 기본 계획 시행, 성평등 고려
- (i) 산업안전보건 관련 삼자/양자 협의체 지원을 통한 관련 제도의 효율성, 투명성 제고, (ii) 전략적 준수 확보 훈련, 보다 나은 근로 아카데미(Better Work Academy) 산업안전보건 프로그램 참여를 통한 국가 노동감독 체계의 산업안전보건 관련 역량의 지속적 강화를 통해 국가 산업안전보건 제도의 핵심 구성 요소 강화
- 성인지 감수성이 높은 산업안전보건 국가 프로파일 2판, 국가 석면 프로파일 작성을 통해 관련 자료 확보 및 연구 부족 문제 해결

산출 2.3.1: 성인지 감수성이 높은 국가 산업안전보건 법률, 제도, 정책 기본본 수립, ILO 협약 제 155호, 187호, 167호, 의정서 제 155호에 따른 기존 설립/강화

산출 2.3.2: 의료/신발, 건설, 엔터테인먼트, 부문을 중심으로 2차 산업안전보건 기본계획 시행

산출 2.3.3: (i) 산업안전보건 관련 자/양자 협의를 통한 관련 제도의 효율성, 투명성 제고, (ii) 인식 제고 및 훈련을 통한 국가 노동감독 체계의 산업안전보건 관련 역량 강화를 통해 국가 산업안전보건 제도의 전반적 역량 강화

산출 2.3.4: 산업안전보건 국가 노동안전 체계의 산업안전보건 개선 활동 계획 수립 및 시행

산출 2.3.5: 국가 석면 프로파일, 목표 달성 기한이 정해진 행동 계획 수립

주요 해외 파트너: 국제 의류/신발 브랜드, 바이어, 투자자, ASEAN-OSHNET(지역 사무국: 미얀마), 산업안전보건 분야 해외 지원 기관(GIZ, USDOL, 네덜란드 외무부, SIDA, 한국 및 일본 보건복지부)

지표	목표
핵심 노동및산업안전보건 기준 준수를 제고 (UNDAF 지표 2.2.2 (v))	● 2023년까지, 2차 산업안전보건 기본 계획 및 관련 대책 시행으로 핵심 기준 준수율을 최소 70%까지 높인다(UNDAF 세부목표 2.2.2 (v)) 2020년까지, ● 성인지 감수성이 높은 산업안전보건 국가 프로파일 2편, 국가 석면 프로파일 작성 ● 건설업 부문에 적용되는 성인지 감수성이 높은 산업안전보건 규칙 제정 및 배포, 공무원 및 근로자를 대상으로 하는 훈련 및 인식 제고 활동 ● 효과적이고 투명한 국가산업안전보건위원회 운영, 사회적 파트너의 적극적 참여, 성평등 고려 2023년까지, ● (i) ILO 보다 나은 근로 아카데미 산업안전보건 프로그램, (ii) ILO 노동 감독 준수 확보 기법 방법론에 따라 수월한 전략 계획 시행을 위한 훈련을 통해 최소 75%의 노동직업훈련부 노동 감독관 및 관련 관리자/책임자를 대상으로 산업안전보건 정책, 기준, 위험 평가, 감독 기술 교육 실시 ● 의류/신발, 건설, 벽돌, 엔터테인먼트 부문을 중심으로 성인지 감수성이 높은 산업안전보건 정책 및 기준 수립, 시행
노동직업훈련부 감독관이 조사한 건설업 부문 산업 재해 건수의 증가율(인식 제고 및 정보 확대로 인한 증가)	● 2023년까지, 노동직업훈련부로 직접 신고 되고 사고 종류에 따라 분류된 (사망, 대형) 사고의 수 10% 증가 ● 2023년까지, 모든 신고 된 사고에 대한 조사 실시
노동/산업안전보건 감독관의 감독 횟수 증가율(위반 통지, 업무 중단, 제재)	산업안전보건 감독관 최소 10% 증원, 감독, 벌금 부과, 소송을 통해 문제가 시정된 사업장 수 증가

42

국제적 기준에 따라, 이주 근로자를 포함한 모든 근로자를 포용하는 사회적 대화, 산업관계, 노동권을 확대, 개선한다.

성과 3.1: 사회적 대화와 국가 정책을 중심으로 사회적 파트너의 전문적, 기술적 역량을 강화한다.	성과 3.2: 국가, 산업 부문, 기업 단위에서 사회적 대화, 사업장 내 협력, 단체 협상, 분쟁 해결 절차를 확대, 강화하고 여성의 목소리와 대표성을 높인다.	성과 3.3: 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 그 노동권을 완전히 행사할 수 있도록 한다.
---	---	---

사용자 단체, 근로자 단체, 경제인협회의 전략적 연구, 분석, 자문, 운영 역량 강화; 첨단 기술이 가져다 줄 새로운 기회를 효과적으로 활용; 모든 단위 노조에서 합된 우선 추진 과제 해결을 위해 협력; 사용자/근로자 단체의 여성 대표성 강화 → 사회적 파트너들의 국가 정책 결정 과정 참여 확대	효과적인 삼자/양자 협의 제도(기업 단위 양자 협의 포함); 효과적인 투쟁한 중재위원회 운영; 사용자/근로자 단체의 사회적 대화 및 협상 역량 강화 → 모든 수준에서 사회적 대화, 사업체 내 협력, 단체 협상, 분쟁 해결 역량 강화	비준된 국제노동기준의 완전한 시행; 최저임금법 적용 범위 확대; 국제노동기준에 보다 잘 부합되도록 노조법 및 노동법 개정; 명확한 법률 해석; 효과적인 노동 감독; 취약 근로자/이주 근로자의 권리 보호; 아동 노동 철폐; 직장 내 성적 괴롭힘 종식 → 보다 많은 여성, 남성, 취약 집단 근로자의 권리 보장
--	--	--

- DWCP 시행 전반에 걸쳐 가장 중요한 초석 중 하나인 사회적 대화 및 삼자 협력
- 국제노동기준, ILO 감독 기제의 영향력 활용
- 법률 제정, 정책 수립, DWCP 가버넌스 과정에서 사회적 파트너들의 목소리 반영
- 전략 부문(에, 관광, 건설, 농업)의 양자 대화 확대
- 효과 극대화를 위해 향후 5년간 취약/비공식 부문 근로자 권리 보장, 엔터테인먼트, 건설 근로자 포함(에) 초점을 맞춘 근로자 권리 보장

당사자들의 참여 부족으로
인한 삼자 협의 부진
(위협성:낮음)

확대된 최저임금 기준을 준수하는데 어려움을 겪고 있는 지방 기업, 중소기업 (위험성:높음, CAMFEBA를 통한 확대 대상 기업의 적극적 참여 유도, 시간을 두고 단계적으로 확대)

노조법에 따라 설립된 노조의 대표성 부족
(위협성: 중간, 사회적 대화를 통해 법안의 변경사항에 대해 협의, FoA 로드맵 시행을 위한 공동의 노력 경주)

사회적 대화, 사업체 내
협력, 단체 협상 역량 강
화를 위해 필요한 자원 부
족

(위협성: 중간, 적극적인
자원 수요 파악,
IMC-NEP를 통해 관련 부
처 및 ILO가 함께 참여하
여 문제 해결 계획 수립)

우선 추진 과제 3: 국제적 기준에 따라, 이주 근로자를 포함한 모든 근로자를 포용하는 사회적 대화, 산업관계, 노동권을 확대, 개선한다.

성과 3.1: 사회적 대화와 국가 정책을 중심으로 사회적 파트너의 전문적, 기술적 역량을 강화한다.

지속가능개발목표(SDG)와의 연계성: 5, 16.7
 캄보디아지속가능개발목표(CSDG)와의 연계성: 지표 16.3.1; 세부목표 16.7
 사각전략 IV와의 연계성:
 전략적 목표 2: '근로 조건 개선...'
 UNDAF와의 연계성: 중간성과 4.1
 ILO 프로그램 및 예산과의 연계성: 성과 10
 주요 시행 기관: CAMFEBA, 근로자 단체

성과 실현을 위한 전략 및 대책

일자리 창출에서부터 기술 개발과 사회적 보호에 이르기까지 모든 분야에 걸쳐 국가의 법률, 규칙, 정책, 전략, 계획이 수요에 제대로 부응하기 위해서는 사용자 단체, 근로자 단체의 시각과 이해가 효과적으로 대표되어야 한다. 공적 절차에 이들의 입장을 반영하기 위해서는 합동(삼자 또는 양자) 또는 개별 협의체를 구성해야 한다. 또한 협의체에 최대한 많은 구성원들이 참여해야 하며, 연구, 분석 역량을 강화하고, 현재 확보되어 있거나 향후 도입될 기술을 적극적으로 활용해야 한다.

ILO는 과거의 경험과 교훈을 바탕으로 사회적 파트너들의 기술/역량 개발을 지원할 것이다. ILO 지원의 효과와 상호 협력을 극대화할 수 있도록 CAMFEBA, NTUC-DWCP 기술 역량 지원 기구를 통해 (공동으로, 개별적으로)매년 장기 우선 추진 과제를 선정할 것이다. 선정된 우선 추진 과제는 매년 검토 및 수정될 예정이며, 다음과 같은 분야를 집중적으로 지원할 것이다:

- 성인지 감수성이 높은 정책의 영향력, 대표성, 효과성 제고
- 단체 구성원들에 대한 서비스 제공 확대, 강화
- 중소기업, 여성, 청년, 비공식 부문 근로자, 취약 집단을 포함한 구성원들의 대표성 강화 및 확대
- (i) 자동화, 플랫폼 경제/고용, 킥 이코노미(gig economy) 등과 같은 새로운 기술에 기반한 기업 또는 산업의 확대에 의해 새롭게 대두되는 문제에 대한 대응, (ii) 서비스의 범위, 영향력, 효율성 강화를 위해 첨단 기술 활용을 위한 전략적 연구, 사회적 대화, 시범 사업 등을 통해 디지털 경제에 효율적으로 적응하기 위한 역량 강화
- (i) 캄보디아 및 ASEAN 지역 내 여성 리더 상호 지원 네트워크 구축, 협력 촉진, (ii) 리더십 개발 프로그램/활동; (iii) 기존 여성 및 청년 위원회 역량 강화; (iv) 캄보디아 여성 리더십의 과제, 역학, 기회에 관한 전략적 연구, 현재 진행 중이거나 계획 중인 ILO/BFC 계획과의 연계성 확보를 통해 여성의 대표성 제고
- DWCP 거버넌스, 캄보디아 근로자 단체 간의 협력 강화의 일환으로 단체 협약 강화, NTUC-DWCP 내 역학 관계 정립
- (i) 사회적 대화 및 삼자 협의의 기제, 특히 ILO 협약 제 87호, 98호, 144호, (ii) 직장 내 성평등 수준 제고, 특히 ILO 협약 제 100호, 111호 시행을 위한 기반이 되는 국제노동기준에 대한 인식, 이해 제고, 적극적인 적용

주요 산출

- 산출 3.1.1: (i) 전략적 기획(기존 계획 갱신 포함); (ii) 연구, 분석, 정책적 참여; (iii) 사회적 대화, 직장 내 협력, 단체 협상, 분쟁 해결; (iv) 디지털 경제에 대한 이해, 신기술 활용, (v) 사회적 보호 법 및 제도(기여식 사회적 보호 포함) 등과 같은 분야의 역량 강화를 통한 사용자/근로자 단체의 성인지 감수성 높은 정책적 영향력, 대표성, 효과성 제고
- 산출 3.1.2: 중소기업, 여성, 청년, 비공식 부문 근로자, 취약 집단을 포함한 구성원들의 대표성 강화 및 확대
- 산출 3.1.3: 사용자/근로자 단체의 모든 수준에서 리더 및 관리직 여성 수 증가
- 산출 3.1.4: 사용자, 근로자 단체 내에서 여성 및 청년의 목소리와 대표성 제고, 관련 위원회, 절차, 의제를 통한 지원
- 산출 3.1.5: 건설, 여행, 농업 부문을 중심으로, 적용 범위 및 비공식 부문 근로자를 포함한 모든 근로자들의 대표성을 제고하기 위한 근로자 단체 내 협력 강화

성과 3.1의 실현을 위한 주요 국내 파트너: CAMFEBA/NTUC 회원

주요 해외 파트너: 국제사용자기구, IndustriaALL, ITUC

지표	목표
CAMFEBA, 근로자 단체의 연구, 분석, 정책 계획에 영향을 받은 정부의 법률, 정책, 규칙의 수	● 2023년까지, CAMFEBA와 NTUC-DWCP에 속한 근로자 단체가 성감수성이 높은 노동법, 노조법, 사회적 보호법, 기술직업훈련, 이주근로자법 및 관련 정책, 규칙의 제정/개정에 기여한다.
여성 및 청년 대표성 제고를 포함한 CAMFEBA, NTUC-DWCP에 참여하는 노조 수 증가율	● 2023년까지, CAMFEBA와 NTUC-DWCP에 속한 근로자 단체의 수 25% 이상 증가(중소기업, 여성, 청년, 비공식 부문 근로자의 대표성 제고)
NTUC-DWCP로 설립된 근로자 단체 협력 계획이 반영된 DWCP 계획의 수	● 건설, 관광, 농업 부문을 중심으로, 비공식 부문 근로자를 포함한 모든 근로자들의 지위 향상을 위한 정책적 영향력, 프로그램, 서비스 수준 제고에 초점을 맞춘 NTUC-DWCP 회원 협력 계획을 매년 최소 1개 이상 발표
CAMFEBA, NTUC-DWCP 회원 단체의 여성 리더 및 고위 관리직 수	● 2023년까지, CAMFEBA, NTUC-DWCP 회원 조직 리더 및 고위 관리직의 여성 비율을 30% 이상으로 늘린다.

성과 3.2: 국가, 산업 부문, 기업 단위에서 사회적 대화, 사업장 내 협력, 단체 협상, 분쟁 해결 절차를 확대, 강화하고 여성의 목소리와 대표성을 높인다.

지속가능개발목표(SDG)와의 연계성: 5, 8.8.2

캄보디아지속가능개발목표(CSDG)와의 연계성: 지표 16.3.1: 세부목표 16.7

사각전략 IV와의 연계성:

전략적 목표 2: '근로 조건 개선...'

UNDAF와의 연계성: 중간성과 2.1, 4.3

ILO 프로그램 및 예산과의 연계성: 성과 9, 10

주요 시행 기관: MoLVT, 중재위원회, CAMFEBA, 근로자 단체

성과 실현을 위한 전략 및 대책

사회적 대화는 양질의 일자리 아젠다와 DWCP의 초석이며, 사각전략 IV와 DWCP 자체의 삼자 협의 거버넌스를 비롯한 모든 관련 프로젝트와 활동을 뒷받침하는 중요한 기제이다. 국가, 산업 부문, 개별 기업 단위에서 삼자 또는 양자 방식으로 진행되는 모든 사업체 내 협력, 단체 협상, 분쟁 해결도 결국 사회적 대화의 한 형태라고 할 수 있다. 캄보디아가 비전 2030, 2050을 달성하기 위해서는 사회 모든 구성원들의 노력, 참여, 협력이 필요하다. 지속가능개발목표를 달성하고 그 혜택이 모두에게 돌아갈 수 있도록 국가의 미래를 설계하기 위해서는 노사정 모두의 기여가 절실하다.

ILO의 기술 및 역량 개발 지원 프로그램은 기존의 경험과 교훈을 바탕으로 다음과 같은 주요 전략과 대책을 제시하고 있다.

- 삼자 협의 방식의 단체 분쟁 해결 기구 구성원으로써의 가진 역할의 중요성을 인식해야 한다. 중재위원회의 역할, 효과성, 범위, 지속가능성을 강화해야 한다.
- 국가, 산업 부문, 주, 단위에서 노동자문위원회(LAC)를 비롯한 모든 삼자 협의체 구성원들의 역량을 강화함으로써 협의체의 효과성과 대표성을 제고해야 한다.
- 이런 맥락에서 구성원들이 DWCP을 위한 전반적인 거버넌스와 조율 절차에 적극적으로 참여하도록하고, 이를 통해 삼자 협의체의 영향력을 강화할 수 있는 기제를 검토, 강화해야 한다.
- 건설, 관광, 농공산업 등을 중심으로 전략적으로 선택된 산업 부문에 삼자 산업 개발 포럼을 설치하고 지원함으로써 사회적 대화를 강화한다.
- 민원 제도 정비, 필요한 경우 제재 조치, 캄보디아 채용 기관이 제공하는 서비스의 투명성 및 일관성 제고(표준 수수료, 업무 약관 도입 등)를 통해 이주 근로자를 위한 분쟁 해결 제도를 강화한다.
- (i) BFC의 21대 핵심 문제를 준수하는 공장의 비율, (ii) 중재 절차의 강제관할권을 인정하고 효과적인 이의 제기 제도를 시행 중인 공장의 수; (iii) 성별 간 균형이 잡혀 있고 효과적인 성과개선자문위원회(PICC)를 설립하여 사업체 내에서 발생한 문제를 해결하는 공장의 수, (iv) 여성을 대상으로 한 변화의 리더십 훈련에 참여한 여성 근로자의 수를 더 늘림으로써 의류 및 신발 산업의 국제노동표준 준수 수준을 계속해서 높여간다.

주요 산출

산출 3.2.1: 중재위원회 역할, 범위, 지속가능성 강화를 통해 의류 및 신발 이외의 다른 산업 부문에서도 중재를 통한 단체 분쟁 해결 사례 증가

산출 3.2.2: 국가, 산업 부문, 주, 단위에서 노동자문위원회(LAC)를 비롯한 모든 삼자 협의체 구성원들의 역량을 강화함으로써 협의체의 효과성과 대표성 제고

산출 3.2.3: 건설, 관광, 농공산업 등을 중심으로 전략적으로 선택된 산업 부문에 삼자 산업 개발 포럼을 설치하고 지원함으로써 사회적 대화 강화

산출 3.2.4: 민원 제도 정비, 필요한 경우 제재 조치 활용, 분쟁 해결 지침 적용을 통해 이주 근로자를 위한 분쟁 해결 제도를 강화

산출 3.2.5: 표준 수수료, '업무 약관' 도입을 통해 캄보디아 채용 기관이 제공하는 서비스의 투명성, 일관성 제고

산출 3.2.6: (i) BFC의 21대 핵심 문제를 준수하는 공장의 비율, (ii) 성별 간 균형이 잡혀 있고 효과적인 성과개선자문위원회(PICC)를 설립하여 사업체 내에서 발생한 문제를 해결하는 공장의 수, (iii) 여성을 대상으로 한 변화의 리더십 및 감독 역량 훈련에 참여한 여성 근로자의 수를 더 늘림으로써 의류 및 신발 산업의 국제노동표준 준수 수준 제고

성과 3.2의 실현을 위한 주요 국내 파트너: ACRA, 중재위원회, LAC, MoLVT, CAMFEBA, 근로자 단체

주요 해외 파트너: 국제적인 의류/신발 브랜드, 바이어, 투자자: 해당 분야 해외 지원자(GIZ, USDOL, 네덜란드 외무부, SIDA); 국제 의류 공급망의 노동권 보장과 근로 조건 개선을 위한 글로벌 캠페인 플랫폼 역할을 하는 ACT(행동, 협력, 변화)를 비롯한 관련 프로그램



지표	목표
이주 근로자를 포함한 남녀 근로자와 관련하여 공식적인 이의 제기 절차를 통해 제기되고 성공적으로 해결된 분쟁/고충의 수 및 비율(이의 제기자의 성별에 따른 수/비율 포함) (UNDAF 지표 4.1.2)	2023년까지: ● 중재위원회에 회부된 사안 중 여성이 관련된 사안의 비율 증가 ● 중재위원회에 회부된 사안 중 최소 85%를 성공적으로 해결 ● 국가 채용 서비스와 연계된 주 이주민지원센터를 최소 2곳 새로 설립 ● 이주 근로자와 관련된 분쟁 중 최소 85%를 성공적으로 해결 ● 업무 규칙 개발, 투명하고 표준적인 이주 근로자 수수료 제도 확립을 통해 민간 채용 업체의 서비스 품질 개선 (UNDAF 지표 4.1.2 하 세부목표와 연계)
국가, 산업 부문, 주 단위에서 자체적인 권한을 가지고 효과적으로 운영되고 있는 삼자 협의체의 비율	● 2023년까지 사회적 대화 및 삼자 협의체에 대한 독립 평가 결과, 효과적으로 운영되고 있다는 판정을 받은 삼자 협의체의 비율이 모든 단위에서 80% 이상 ● 2019년까지, 사회적 대화와 협력을 통해, (i) LAC와의 연계, (ii) NTUC-DWCP의 효과성과 범위를 중심으로 DWCP 거버넌스 구조를 검토, 조정, 강화 ● 2020년까지, 최저임금협의회 설립에 따라 LAC의 역할 검토 및 재조정 ● 2023년까지, 건설, 관광, 농공산업 부문에 성별 간 균형이 잡힌 삼자산업개발포럼 설립
BFC의 모니터링 프로그램의 21대 중요 문제를 준수하는 의류/신발 수출 산업 공장의 비율 증가	2023년까지: ● 신발/의류 수출 산업 공장의 50% 이상이 BFC 21대 중요 문제 기준 준수 ● 최소 100 곳의 신발/의류 수출 산업 공장이 추가적으로 중재위원회 강제관할권을 인정하고 효과적인 이의제기 제도 시행 ● 최소 100 곳의 신발/의류 수출 산업 공장이 추가적으로 성별 간 균형이 잡혀 있고 효과적인 성과개선자문위원회(PICC)를 설립하여 사업체 내에서 발생한 문제 해결 ● 의류/신발 수출 산업 공장 PICC의 여성 구성원의 최소 30%가 여성 리더십 훈련 참여

성과 3.3: 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 그 노동권을 완전히 행사할 수 있도록 한다.

지속가능개발목표(SDG)와의 연계성: 5, 8.7
 캄보디아지속가능개발목표(CSDG)와의 연계성: 지표 16.3.1: 세부목표 16.7
 사각전략 IV와의 연계성:
 전략적 목표 2: '근로 조건 개선...'
 UNDAF와의 연계성: 중간성과 2.1, 4.3
 ILO 프로그램 및 예산과의 연계성: 성과 2, 9
 주요 시행 기관: MoLVT, CAMFEBA, 근로자 단체

성과 실현을 위한 전략 및 대책

ILO의 국제적인 의무와 캄보디아 정부의 약속에 따라, DWCP는 ILO 협약 및 기준으로 뒷받침되는 권리 기반 프로그램이다. 국가 개요에서 살펴봤듯이, 캄보디아는 8개 기본 협약 전체, 1개의 거버넌스 협약(고용정책협약, 1964(제 122호)를 포함한 13개 국제노동기준을 비준했다. 성평등 제고를 위한 캄보디아의 노력도 ILO 협약 제 100호, 111호에 의해 뒷받침되고 있다.

여성, 남성, 청년, 취약 집단이 그 노동권을 완전히 보장받기 위해서는 사회적 파트너들의 적극적인 참여와 ILO 국제감독기구의 모니터링 하에 이 협약들을 엄격하게 적용해야 한다. 이를 통해 근로자의 노동권이 개선된다면 캄보디아 기업의 경쟁력 및 생산성 제고, 건설적인 사회적 대화 체계 구축에 크게 기여할 수 있을 것이다.

ILO의 기술 및 역량 개발 지원 프로그램은 기존의 경험과 교훈을 바탕으로 다음과 같은 주요 전략과 대책을 제시하고 있다.

- 우선 추진 산업 부문에 대한 최저임금법 적용 범위를 확장하기 위한 타당성 연구를 시행한다.
- 사용자 단체, 근로자 단체와의 긴밀한 협의를 거쳐, 의류 및 신발 부문 외에도 적용되는 증거 기반 최저 임금 결정 체계 구축
- ILO 협약 제 87호, 98호, 그 밖에 협약 제 100호, 111호를 포함한 ILO 노동 기준에 보다 잘 부합되도록 노동법 및 노조법을 개정함으로써 근로자의 노동권 보장을 위한 법률 체계 정비, 강화. 이를 뒷받침하기 위해 (i) 법률의 명확한 해석을 위한 삼자협의체 구성, (ii) ILO CEACR(2017) 권고를 활용하여, 삼자가 합의한 로드맵에 따라 협약 제 87조에 따른 결사의 자유 보장 강화
- ILO협약시행감시위원회의 역량과 효과성 강화, 향후 우선 비준 협약을 전략적으로 선정하기 위한 적절한 절차 마련
- 과거의 경험을 참고하여 가사근로자협약(제 189호, 2011)의 비준을 위한 로드맵을 지속적으로 시행
- ILO/BFC/MoLVT 합동 행동 계획을 지속적으로 시행하여 국제적 기준에 부합되는 수준으로 노동 감독 체계 강화(전략적 준수 확보 계획, 야간작업 산업안전보건 계획 포함)
- 전략적으로 선택 된, 취약 근로자와 취약 집단의 비중이 높은 산업 부문의 노동권 보장을 위한 기본틀 시행 강화(특히 엔터테인먼트 부문 근로자에 관한 행정명령(Prakas) 164), 건설 부문에도 같은 목적의 기본틀 수립, 아동 노동 감소 및 최악의 형태의 아동 노동 철폐를 위한 행동 계획(2016-2025) 시행을 위한 국가 행동 계획 수립
- 의류 부문 BFC의 경험을 바탕으로 직장 내 성희롱 예방을 위한 국가 전략 수립, 여성에 대한 폭력 종식을 위한 국가 행동 계획 시행과 연계
- DWCP 성과, 나아가 캄보디아 국가 발전 목표 달성에 중요한 영향을 미치는 부문과 관련된 성인지 감수성이 높은 연구 의뢰를 통해 노동권 보호를 위한 이론적, 분석적 근거 확보. (i) 의류 및 신발 산업 이외의 산업 부문까지 확대된 최저 임금이 미칠 영향, (ii) 여성의 경제적 능력 강화가 미칠 영향, (iii) 디지털 경제의 시대에 양질의 일자리 창출과 노동권이 가지는 의미, (iv) 태국에서 여업에 종사하는 캄보디아 이주 근로자들의 지위(미얀마와 합동 연구) 등이 주요 연구 대상이 될 수 있음.

주요 산출

산출 3.3.1: 최저임금법 적용 범위의 적극적인 확대, 필요한 경우 사용자 단체, 근로자 단체와의 긴밀한 협의를 통해 법률 개정

산출 3.3.2: ILO 협약 제 87호, 98호, 그 밖에 협약 제 100호, 111호를 포함한 ILO 노동 기준에 보다 잘 부합되도록 노동법 및 노조법을 개정함으로써 근로자의 노동권 보장을 위한 법률 체계 정비, 강화. 이를 뒷받침하기 위해 (i) ILO CEACR(2017) 권고를 활용하여, 삼자가 합의한 로드맵에 따라 협약 제 87조에 따른 결사의 자유 보장 강화, (ii) 협약 제 100호, 111호의 우선 시행, (iii) 법률의 명확한 해석을 위한 삼자협의체 구성, (iv) ILO협약시행감시위원회의 역량과 효과성 강화

산출 3.3.3: 전략적 준수 확보 계획, 야간작업 산업안전보건 계획 등을 통해 노동 감독 체계 강화

산출 3.3.4: 과거의 경험을 참고하여 가사근로자협약(제 189호, 2011)의 비준을 위한 로드맵을 지속적으로 시행함으로써 가사 근로자의 권리 보장

산출 3.3.5: 행정명령 제 194호, 086호, 직장 내 HIV 관리 지침 시행을 통해 엔터테인먼트 부문 근로자의 권리 보호

산출 3.3.6: 건설업 근로자의 권리 보호를 위한 기본틀 수립

산출 3.3.7: 아동 노동 감소 및 최악의 형태의 아동 노동 철폐를 위한 행동 계획(2016-2025)의 시행, 모니터링, 평가를 통해 모든 부문에서 아동 노동 감소

산출 3.3.8: 여성에 대한 폭력 종식을 위한 국가 행동 계획과 연계된 국가 전략 수립 및 시행을 통해 성희롱과 젠더 기반 폭력 감소

성과 3.3의 실현을 위한 주요 국내 파트너: CDC, MoC, MoLVT, MAFF, 국가최저임금위원회, 국가아동노동위원회

주요 해외 파트너: UNIDAS, UNICEF, UNOCHR, UNW, USAID

지표	목표
국제 노동 기준에 따른 노동 시장 관련 법률 및 정책 개혁을 통해 여성 및 취약 집단의 권리 보장 강화 (UNDAF 지표 2.3.3)	2023년까지, 사회적 파트너들의 적극적인 참여 하에, 성별, 장애, 민족, 그 밖에 취약 집단의 권리 보장을 강화하는 방향으로 노동법, 노조법, 최저임금법 및 그 시행규칙을 검토/개정/수정/도입/시행(UNDAF 세부 목표 2.3.3 (i), (ii), (iii)과 연계)
	2023년까지, - 결사의 자유에 관한 ILO CEACR 권고(2018) 적용을 위한 로드맵 시행 - 협약 제 144호(삼자 협의체), 제 187호(산업안전보건)를 중심으로 향후 비준할 ILO 협약 선정을 위한 전략 수립 - ILO/BFC/MoLVT 합동 행동 계획((전략적 준수 확보 계획, 야간작업 산업안전보건 계획 포함)에 따라 국제적 기준에 부합되는 수준으로 노동 감독 체계 개혁 완료 - 엔터테인먼트 부문 근로자를 위한 행정명령 제 194호 시행: 건설 부문에도 이와 같은 기본틀 수립 - 아동 노동 감소 및 최악의 형태의 아동 노동 철폐를 위한 행동 계획(2016-2025)의 시행, 모니터링, 평가 - 가사 근로자에 관한 협약 제 189호 비준을 위한 로드맵에 따라 협약 비준, 협약 시행 계획 수립

	2023년까지, 직장 내 성희롱 퇴치를 위한 국가 전략 수립, 자원 확보, 시행 2023년까지, 여성 이주 근로자 권리 보장을 위한 국가 전략 수립, 자원 확보, 시행
최저임금법이 적용되는 산업 부문의 수	2023년까지, 최저임금법의 우선 추진 부문 확대 적용에 대한 타당성 연구 완료



10. DWCP 운영 및 삼자 거버넌스

10.1 DWCP 삼자 거버넌스

양질의 일자리를 통한 사회적 정의 실현에 관한 ILO 결의 2016에 명시되어 있듯이, 삼자 거버넌스(감독, 협력, 모니터링, 기획, 검토)는 DWCP의 핵심적인 부분 중 하나다. 삼자 협의체에 의한 효과적인 DWCP 거버넌스는 DWCP 진행 과정에서 캄보디아가 주도권을 확보하는데 있어서 중요할 뿐만 아니라, 한 차원 높은 국가 단위 삼자 사회적 대화 체계의 발전을 추동하는 역할도 한다.

ILO DWCP 지침(4판)은 “DWCP 거버넌스는 프로그램을 효과적, 효율적으로 관리하기 위한 운용 방식 및 절차이다. DWCP 거버넌스는 구성원들 간의 합의로 구성된 제도를 통해 DWCP 시행 체계와 시행 방식을 결정하고 운용한다는 것을 의미한다”라고 명시하고 있다. 캄보디아에서 DWCP 거버넌스는 DWCP 삼자 소위원회인 국가고용정책에 관한 부처간위원회(IMC-NEP)를 통해 시행된다. 정부 부처 중에서는 노동직업훈련부가 중심이 된다. 사용자 단체는 CAMFEB, 근로자 단체는 DWCP를 위한 국가노조협의회(NTUC-DWCP)를 통해 이 과정에 참여한다. 후자에는 15개 전국 노조 연맹/연합 대표자가 참여하고 있다.⁷⁵

소위원회는 연례 회의를 통해 DWCP를 검토하고 관련 계획을 수립한다. 위원장은 노동교육훈련부 장관이 맡는다. 소위원회는 ILO 합동 프로젝트 사무국에서 노사정의 의견을 참고하여 작성한 DWCP의 진척 상황, 문제점, 교훈, 우수 사례를 담은 연례 보고서를 바탕으로 DWCP 진행 상황을 검토한다. 소위원회는 과거 및 현재의 DWCP 진행 상황을 모니터링하고 검토할 뿐만 아니라, 차년도 시행 계획의 우선순위를 정하고, 그간의 경험과 변화하는 환경에 따라 산출, 지표, 세부목표를 조정하기도 한다. DWCP 시행을 위해 필요한 자원 확보도 소위원회 의제에 포함된다.

소위원회의 활동과 구성은 노동자문위원회(LAC), 국가사회보장기금(NSSF) 위원회, 산업안전보건 위원회와 같은 국가, 지방, 산업 부문 단위 삼자 협의체와도 긴밀하게 연계되어 있다.

DWCP 거버넌스를 구성하는 또 하나의 중요한 요소는 프로젝트자문위원회(PAC)다. 이런 위원회는 3자 협의체로 구성되며, 개별 프로젝트 단위로 필요에 따라 전문가를 추가한다. 위원회는 DWCP의 일환으로 해외 자금 지원을 받아 진행되는 개발 협력 프로젝트의 시행을 지원하기 위한 감독, 조언, 협력, 기획 등의 역할을 한다. 프로젝트자문위원회들 중에서 가장 먼저 설립 된 것은 베타 팩토리 캄보디아(BFC)를 위한 프로젝트자문위원회다. “하나 된 협력(Delivering as One)”이라는 구호 아래서 진행되는 합동 프로그램의 중요성이 커지면서, ILO의 조율 아래 여러 유관 기관들이 공동으로 프로젝트를 감독하고 운영하는 모델로 청년 고용에 관한 UN 합동 프로그램(UNJP)이 주목 받고 있다.

DWCP 2019-2025 기간 중 삼자 거버넌스에 기반한 검토 활동이 진행될 것이다(성과 3.2, 세부목표: 2019년 까지, 노동자문위원회(LAC)와의 연계성을 중심으로 삼자 대화 및 협력을 통해 DWCP 거버넌스 구조를 검토, 조정, 강화한다).

검토 활동을 통해 소위원회의 권한 및 효과성, 노동자문위원회(LAC)를 비롯한 삼자 기구와의 연계성, 회의 방식 및 주기, 의제 설정, 서비스 제공, 구성원의 참여와 주인 의식, 소위원회와 프로젝트자문위원회 사이의 연계, 수정된 구조가 DWCP 거버넌스를 개선할 수 있을지 여부에 대한 평가가 진행된다. 평가 과정에서 외국의 접근법과 경험도 참고가 될 수 있을 것이다.

75 NTUC-DWCP의 핵심 기능은 다음과 같다: (1) 구성원들 및 관련 단체와의 협력을 통해 DWCP 진척 상황에 관한 정보, 자료 수집, 의견 청취; (2) 정기적으로 노조의 DWCP 시행에 관한 경과 보고서 작성; (3) DWCP에 대한 연례 삼자 검토에 참여, 권고 제시; (4) DWCP 시행 과정에서 발견된 근로자의 시각에서 본 과제와 문제를 해결하기 위한 전략 및 대책 제안; (5) DWCP 하의 공동 의제 및 협력 전략 시행 및 진행 상황 검토; (6) DWCP의 맥락에서 나타난 핵심 노동 문제와 노동 정책 문제에 관한 사용자 및 정부와의 삼자 사회적 대화에 적극적으로 참여한다; (7) ILO, 개발 파트너, 국제 노조와 협력하여 보다 효과적인 DWCP 시행을 위한 기술적, 재정적 자원을 확보한다; (8) DWCP의 일환으로 진행되는 프로그램 및 프로젝트에 대한 모니터링 및 평가 과정에 참여한다; (9) 국가 프로그램, ILO 프로젝트, 계획의 기제, 절차, 산출을 참고하여 캄보디아 내에서 지속가능한 방식으로 재현하기 위해 필요한 제도적 지원; (10) 구성원들 사이의 합의에 따라 DWCP 시행과 관련하여 발생하는 그 밖의 문제에 대한 대응

10.2 DWCP 관리 및 시행

캄보디아 정부와 사회적 파트너들은 앞서 설명한 DWCP 거버넌스 구조 및 절차뿐만 아니라, 각자의 우선순위, 전략, 계획에 따라 프로그램 진행의 모든 단계와 모든 수준에서 (재정, 현물) 자원 제공을 포함한 다양한 방식으로 참여하고 있다.

캄보디아 정부 내에서도 노동직업훈련부는 관련 당사자들이 참여하는 DWCP 사안에 관한 자문 회의를 개최하는 등 핵심적인 역할을 담당하고 있다. 유관 부처 및 기관 간 그리고 노사정 간의 협력 강화, 지식 공유, 시너지 효과 극대화는 DWCP의 성공을 뒷받침하는 핵심적인 요소 중 하나다.

ILO 내에서 DWCP의 시행 및 감독을 지원하는 핵심 기구는 태국, 캄보디아, 라오스 국가 사무국(방콕)이다. ILO 아시아태평양양질의일자리팀(DWT), 아시아태평양지역사무국(ROAP), ILO 제네바 본부도 정기적인 캄보디아 방문을 포함한 다양한 방식으로 DWCP를 지원하고 있다.

이런 기본틀 안에서 프놈펜에 위치한 합동프로젝트사무국(JPO)을 기반으로 활동하는 국가 조정관은 국가 단위에서 DWCP 시행과 협력을 조율하는 역할을 담당한다.

범분야 프로그램 시행 성과:

(i) DWCP 파트너십 확대, (ii) SDG 8을 비롯한 양질의 일자리 관련 SDG 진행 상황을 포함한 캄보디아 양질의 일자리에 관한 자료, 모니터링, 보고 수준 개선을 통해 보다 많은 캄보디아 여성, 남성, 청년, 취약 집단이 양질의 일자리에 접근할 수 있도록 한다.

지표 1: 해외 개발 파트너와의 합동 프로그램의 대상이 되는 DWCP 활동의 비율
세부 목표 1: 2023년까지, DWCP 활동 중 최소 50%가 합동 프로그램을 통해 시행된다.

지표 2: UN지속가능한개발고위급정치포럼(HLPF)에 자발적으로 제출하는 캄보디아의 국가 보고서 2019를 포함한 관련 국제 SDG 모니터링 내역 및 보고서에 SDG 양질의 일자리 지표와 세부목표 진척 상황을 알 수 있는 모든 지표가 포함된다.
세부목표 2: 2023년까지, 캄보디아의 국내외 SDG 모니터링 내역 및 보고서에 ILO가 단독 또는 공동으로 감독할 책임이 있는 18개 모든 SDG 지표를 포함시킨다.⁷⁶

지표 3: 양질의 일자리 촉진, 경제의 공식화, 고용 정책 대상 선정, 기술직업훈련 우선순위 결정에 활용할 수 있는 노동시장정보(LMI)의 가용성 제고
세부목표 3: DWCP 기간 동안 아동 노동 관련 사항을 포함한 최소 2회의 노동인구조사 실시

지표 4: (i) MoLVT 산하 노동연구소 연구 프로그램, (ii) DWCP 일환으로 진행되는 전략적인 연구; (iii) BFC 모니터링을 비롯한 DWCP 프로그램 및 프로젝트를 통해 산출된 자료 등과 같이, 캄보디아 양질의 일자리 현황에 관한 향상된 연구 분석을 통해 얻은 자료를 바탕으로 한 법령, 정책, 프로그램 입안
세부목표 4(i): 2020년까지, MoLVT 노동연구소 설립하고 운영한다.
세부목표 4(ii): 2023년까지, DWCP의 일환으로 최소 2건의 전략적 연구 프로젝트를 진행하고 결과를 전파한다.
세부목표 4(iii): 2023년까지, BFC를 비롯한 DWCP 프로그램/프로젝트를 통해 산출된 자료를 근거로 정책 수립, 규칙 제정

76 ILO가 감독기관으로서 다른 기구들과 함께 감독할 책임을 지고 있는 SDG 세부목표: 목표 1(세부목표 1.1, 1.3, 1.a), 목표 4(세부목표 4.3); 목표 5(세부목표 5.5); 목표 8(세부목표 8.2, 8.3, 8.5-8.8, 8.b); 목표 10(세부목표 10.4, 10.7); 목표 14(세부목표 14.c); 목표 16(세부목표 16.10)

11. 범분야 정책/프로그램 동인, 촉진 요소

11.1 범분야 정책 동인

ILO는 프로그램 및 예산 백서 2019-2020을 통해 다음과 같은 요인들을 범분야 정책 추진을 위한 중요한 동인으로 선정하고, 이를 현실화하기 위한 전제조건, 성과, 지표, 세부목표에 대해 설명하고 있다. 아래 동인들은 DWCP 및 관련 프로젝트의 설계, 시행, 모니터링, 평가를 뒷받침하게 될 것이다.

- 국제 노동 기준의 지속적인 비준 및 시행
- 프로그램 성과 달성에 핵심적인 역할을 하는 캄보디아 노사정 구성원들이 적극적으로 참여하는 사회적 대화 및 삼자 협력
- (i) 노사정 각각의 조직 구조 내에서 여성의 리더십, 목소리, 대표성 제고, (ii) 캄보디아 국가장애인지원전략계획 2014-2018 시행을 통한 성평등 제고, 차별 금지
- 환경적으로 지속가능한 노동 세계 촉진:(캄보디아 실정에 맞춘 ILO 그린 이니셔티브 시행과 연계)

다음과 같은 요인들도 DWCP 성과 달성을 뒷받침할 수 있다:

- 모든 수준에서 제도적, 기술적 역량 강화
- (i) ILO와 캄보디아 노사정, (ii) 캄보디아 노사정 상호 간, (iii) UNDAF의 틀 안에서 ILO를 비롯한 국제기구와의 효과적인 파트너십 구축

11.2 UNDAF 촉진 요소

캄보디아 UNDAF 2019-2023은 UNDAF 목표 및 지속가능한개발목표 달성을 위한 노력을 가속화할 수 있는 4가지 촉진 요소를 추가적으로 제시한 바 있다. 이 촉진 요소들은 캄보디아 내 모든 UN 기구들에게 적용될 것이며, (i) 상호보완적인 접근법, 공통의 성과를 달성하기 위한 기관들의 협력 촉진/활용, (ii) 필요한 경우 전문가 집단 구성, (iii) 강력한 파트너십을 구축하고 다양성의 힘을 이끌어내기 위한 공동 작업 강화, (iv) 중복되거나 겹치는 활동 조정, (v) 효율성 및 시너지 효과 극대화와 같은 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

촉진 요소 1: 캄보디아 내 빈곤 퇴치를 위한 국가사회적보호정책프레임워크 실행 역량 강화

촉진 요소 2: 경제 성장의 지속가능성을 높이고, 개발 혜택이 공정하게 분배될 수 있도록 하기 위한 영양 수준 개선

촉진 요소 3: 청년 역량 강화를 통해 청년의 잠재력을 이끌어내고, 인구배당효과 확대

촉진 요소 4: 지속가능한 개발을 위한 고품질의 자료를 전파하여 접근성 및 활용성 제고

촉진 요소 1,3,4가 특히 DWCP와 밀접하게 관련되어 있으며, DWCP 성과, 산출, 지표, 세부목표에도 반영되어 있다. 촉진요소 활용의 효과와 그 과정에서 얻은 교훈은 캄보디아 UNCT의 전반적인 활동에 대한 ILO의 중요한 지원 활동 중 하나다.

12. DWCP 프로그램 간의 시너지 효과 및 연계성

DWCP 2016-2018에 대한 평가를 통해 도출된 중요한 교훈 중 하나는 DWCP의 일환으로 진행되는 프로그램 간의 시너지 효과와 연계성이 전체 프로그램의 효율성, 효과성을 극대화하는데 큰 영향을 미친다는 것이다. DWCP 2019-2023 기간 동안에는 다음과 같은 방법을 통해 이런 시너지 효과를 극대화할 것이다:

- DWCP 거버넌스를 주관하는 국가고용정책 부처간공동위원회(IMC-NEP) 산하 삼자 협의 소위원회에서 시너지 효과 및 연계성을 정기적으로 검토
- DWCP 검토, 프로젝트 평가 시 관련 사항 반영
- ILO 지역 사무국과 국가 사무국 직원 사이의 적극적인 소통 및 교류

13. DWCP 시행을 위한 자원 확보

캄보디아가 하위중간소득국가 지위를 벗어나고, 앞으로 저개발국가 지위를 벗어날 것으로 예상됨에 따라 장기적으로 공적개발원조(ODA)가 줄어들 것으로 보이며,⁷⁷ 이는 개발 자금의 확보와 그 구성에 영향을 미칠 것으로 보인다. 2030 의제 시행을 통해 2030년까지 상위중간소득국가로 도약하겠다는 캄보디아의 목표가 실현되기 위해서는, 캄보디아 정부가 보다 다양한 공공 및 민간 개발 자금을 확보하고 관리해야 한다.⁷⁸

ILO의 국제적인 의무에 따른 자금 지원 계획과 캄보디아 정부의 예산 계획에 따라 DWCP 시행을 위한 자원은 캄보디아 정부와 ILO의 정규 예산 및 예산외 자금으로 충당될 것이다. 지원 대상 국가의 주도권, 지속가능한 역량 구축, 국가 예산 배정은 서로 밀접하게 연관되어 있기 때문에, DWCP는 ILO와 캄보디아 간에 합의한 장기 중점 추진 과제가 국가 예산에 반영될 것이라는 전제하에 작성되었다.

합의된 개발 협력 프로젝트 진행을 위한 자원 중, 이미 계획된 예산 외 자금은 DWCP 결과 프레임워크에 명시되어 있다. DWCP 시행을 위한 재원이 부족한 경우, ILO는 구성원 및 파트너들과 협력하여 자체적인 자금 확보와 외부 개발 파트너를 통한 자금 확보를 모색할 것이다. 또한 사회적 파트너들은 공동으로 합의한 DWCP 우선 추진 과제를 달성하기 위해 필요한 인적, 물적 지원을 가능한 범위 내에서 최대한 제공하기로 합의한 바 있다.

이에 따른 DWCP 2019-2023 시행 기간 중 자원 확보 우선순위는 다음과 같다:

- 캄보디아의 주도권과 장기 지속가능성을 강화하기 위해 DWCP의 캄보디아 국가 예산 기여분을 단계적으로 늘려갈 것을 검토
- UNCT 구성원을 비롯하여 DWCP에 참여하는 국제 개발 파트너들과 ILO의 협력을 강화하여 (i) 청년 고용 및 사회적 보호에 관한 UN 합동 프로그램을 중심으로 장기적인 합동 계획 및 프로그램의 성과 제고, (ii) 가용 자원의 효율성 극대화, (iii) 잠재적인 자금 지원자와의 교류 심화, (iv) 프로그램의 영향력 제고
- 남남협력을 핵심적인 자원, 지식, 기술 확보원으로 활용
- DWCP의 다양한 구성요소 간의 연계성을 강화하여 내부 프로그램 간의 시너지 효과 및 효율성 개선

⁷⁷ 캄보디아개발금융평가(Cambodia Development Finance Assessment), 캄보디아부흥개발위원회(Cambodian Rehabilitation and Development Board), 캄보디아개발위원회(Council for the Development of Cambodia), 2017

⁷⁸ UNCT(2018), UN개발지원프레임워크, 프놈펜

14. DWCP 시행을 위한 파트너십 구축

ILO, 노동직업훈련부, 캄보디아경제인협회(CAMFEBA), DWCP를 위한 국가노조협의회(NTUC-DWCP)를 구성하는 노조연맹 및 노조연합 사이의 파트너십은 DWCP를 뒷받침하는 공간이다.

이런 관계는 다음과 같이 확장될 수 있다:

- 그 밖의 캄보디아 관련 부처, 부서, 기관
- UNCT, UNDAF의 지원을 받는 그 밖의 국제 개발 기구
- 국내외 NGO, 그 밖에 DWCP 우선 분야 관계자

DWCP 성과, DWCP 결과 프레임워크의 각 항목에서 해당 항목과 관련된 주요 파트너 목록을 찾아볼 수 있다.

ILO는 캄보디아 UNCT 프로그램 조정 기제에 가능한 범위 내에서 최대한 참여할 것이다. ILO가 전략적으로 선택한 우선 참여 대상은 다음과 같다: 모니터링/평가(M&E) 태스크 포스, 프로그램 관리 팀(PMT), UN 커뮤니케이션 그룹, 운영관리팀, 리더십혁신그룹, 관련 UN 테마 그룹, 확대되는 사회적 기회에 관한 성과 그룹(Results Groups)(그룹 1), 확대되는 경제적 기회에 관한 성과 그룹(그룹2).

ILO는 우선 참여 대상으로 전략적으로 선택함으로써 (i) ILO의 활동 범위를 확대하고, (ii) DWCP와 UNDAF의 연계성을 높이고, (iii) 호혜적인 시너지 효과를 높이고, (iv) 보다 많은 UN 자원과 서비스를 활용할 기회를 얻게 될 것이다.

15. 지식 공유

캄보디아 양질의 일자리 관련 지식의 생산과 공유도 DWCP의 핵심적인 요소 중 하나이다. 지식의 생산과 공유는 다음과 같은 방법을 포함한 다양한 방식으로 이뤄질 수 있다:

- 캄보디아 국내 구성원 상호 간, ILO 전문가와 캄보디아 전문가 간의 교류
- DWCP를 통해 지원되는 연구, 조사, 검토, 평가, 연구 결과물
- 훈련, 세미나, 워크숍
- DWCP 실행을 지원하는 ILO 직원 간 교류(각자 담당한 국가의 경험 공유 포함)

지식 공유의 수준과 효과성을 제고하는 것은 DWCP 2019-2023의 계획, 실행, 모니터링, 평가 과정에서 중요한 주제로 다뤄질 것이다.

16. 모니터링, 평가, 학습, 보고

DWCP의 성공적인 시행을 위해서는 효과적인 모니터링, 평가 그리고 그 결과를 바탕으로 한 지속적인 학습과 보고가 반드시 필요하다. 이를 위해 다음과 같은 방법이 활용될 것이다:

- 독립적인 중간, 기말 DWCP 검토, UNDAF 하에서 진행되는 비슷한 절차와 연계
- 개발 협력 프로젝트에 대한 독립적인 평가, 해당 프로젝트의 전체 DWCP 성과 달성에 대한 기여 정도 평가 포함
- DWCP 모니터링 계획 수립 및 정기적인 업데이트. ILO 합동프로젝트사무국은 모니터링 결과와 관계 당사자들의 의견을 반영하여 연례 DWCP 경과 보고서를 작성한다. 국가고용정책 부처간공동위원회(IMC-NEP) 산하 삼자 협의 소위원회의 연례 DWCP 검토 및 기획 회의는 이 경과 보고서를 근거로 진행된다.
- 최근 진행된 프로그램 및 프로젝트 검토/평가 결과에 대한 정기적인 검토, 진행 중인 DWCP와의 연계성, DWCP 전반으로 확대 적용 가능성 검토
- UNDAF 모니터링/평가(M&E) 태스크 포스 활동과 연계
- DWCP와 관련된 ILO 테마, 다국적 평가 결과가 캄보디아 DWCP와 관련하여 가지는 의미, 시사점 검토
- 위와 같은 방법으로 확보한 자료를 바탕으로, 국가고용정책 부처간공동위원회(IMC-NEP) 산하 삼자 협의 소위원회를 통해, DWCP 시행의 적실성, 효과성, 영향을 지속적으로 보장하기 위해 필요한 방향으로 DWCP 조정(필요한 경우 지표 및 세부 목표 수준까지 조정)

DWCP 시행에 관한 보고서는 캄보디아 정부에 제출하는 UNDAF 연례 보고서와 정부의 지속가능한개발목표 글로벌 보고서에 반영된다. ILO는 자체적인 요구조건과 절차에 따라 DWCP 시행에 관한 내부 보고서를 작성한다.

캄보디아 노사정의 모니터링/평가(M&E) 역량 강화는 DWCP에 따른 중점 역량 개발 지원 분야 중 하나다.

정기적인 노동인구조사를 늘리면 성별에 따른 세부적인 관련 자료를 확보할 수 있으며, 확보된 자료는 DWCP 시행의 평가와 수정에 반영될 수 있다.

17. 옹호 및 소통

증거에 기반 한 양질의 일자리 프로그램을 옹호하는 것은 ILO의 국가 단위 활동의 중요한 부분 중 하나다. ILO의 옹호 활동은 노사정, 그 밖의 파트너들과의 대화와 협력을 위주로 이뤄지며, 관련 연구, 외국의 경험, 프로그램 검토 및 평가 결과가 활용된다.

ILO 캄보디아 국가 조정관은 UNCT 소통 그룹과 협력하여 UN 소통 전략의 틀에서 분석한 DWCP 활동 및 그 결과에 대한 보고서를 작성한다.

ILO 옹호/지지 활동의 핵심 메시지는 다음과 같다:

- 캄보디아의 포용적이고 지속가능한 발전에 대한 ILO 협약, 사회적 대화, 지속가능한개발목표 8의 기여
- 지속가능한개발목표, 캄보디아 국가 개발 목표, 중점 과제의 달성을 위한 노력의 중심에는 양질의 일자리 의제가 자리잡고 있음
- 포용적이고, 지속가능하고, 공정한 국가 정책, 전략, 계획을 수립하고 시행하는 것을 포함하여, ILO의 삼자주의에 기반한 구성이 가지는 특유의 장점과 가치

18. 위험 분석 및 관리

DWCP 성과 달성을 위해서는 다음과 같은 전제조건이 필요하다:

- 캄보디아 정부의 정치적 의지 및 노력(DWCP 지원을 위한 국가 예산 배정)
- 공통의 목표를 달성하기 위한 사회적 파트너, 그 밖의 주요 관계 당사자들의 노력

이런 맥락에서 DWCP 2019-2023은 세 가지 중요한 가정을 하고 있다.

- 정치적 안정성 유지, 주요 정책의 방향성 유지
- 경제, 고용 성장세 유지
- 모두와 함께 가는 포용적이고 공정한 경제 성장을 위한 캄보디아 정부와 사회적 파트너의 노력 유지

DWCP 설계 과정에서 파악된 각 우선 추진 과제 별 주요 위험 요소는 다음과 같다:

우선추진과제 1

- 의류/신발 산업 경쟁력 저하; EBA 협약 종료
- 금융 부문의 불안정성, 캄보디아의 부동산 가격 급등
- 주요 교역 국가, 특히 중국의 경기 침체
- 제도적 역량 및 효율성 부족
- 시민 참여 기회/공간 부족
- 기후 변화와 환경 파괴의 영향, 특히 시골 지역의 고용과 인프라에 대한 영향

우선추진과제 2

- 보다 공정한 사회적 보호 지출의 분배가 공식 부문 근로자만을 적용 대상으로 하는 제도적 한계로 인해 지체되고 있음
- 캄보디아 정부, 특히 지방 정부의 제도적 역량 및 효율성 부족
- 사회보호 체계 와 해외 개발 파트너 간의 조율 부족
- 사회적 보호 체계에 대한 모니터링 및 성과 평가를 가로막는 자료 부족
- 여성, 비공식 부문 근로자, 취약 집단이 새로 설립되었거나 확대된 제도의 혜택을 제대로 받지 못함

우선추진과제 3

- 당사자들의 참여 부족으로 인한 삼자 협의 부진
- 확대된 최저임금 기준을 준수하는데 어려움을 겪고 있는 지방 기업, 중소기업
- 노조의 대표성 부족
- 사회적 대화, 사업체 내 협력, 단체 협상 역량 강화를 위해 필요한 자원 부족

이와 같은 파악된 위험 요소와 향후 파악될 위험 요소에 대한 정기적이고 면밀한 모니터링을 통해 대책을 수립해야 한다. 이 과정에는 IMC-NEP, ILO 캄보디아 합동프로젝트사무국, ILO 캄보디아, 라오스, 태국 국가사무국(방콕)이 참여한다.

DWCP는 합의된 목표를 지원하기 위한 캄보디아 국가 예산이 단계적으로 증액될 것이라고 가정하고 있지만, (i) 경쟁 관계인 복수의 우선추진과제를 동시에 지원하기에는 캄보디아 정부의 재정적 한계가 뚜렷하며, (ii) 장기적으로 공적개발원조 및 해외 개발 지원 자금이 감소할 것이라는 점도 함께 고려하고 있다. 따라서 DWCP의 우선추진과제, 성과, 지표, 세부목표는 이미 확보되어 있거나 확보할 수 있는 자금원을 감안하여 설계되었다.

앞서 언급했듯이 DWCP 시행 중 자금이 부족해질 경우, 국내 파트너와 ILO가 함께 재원 확보를 위해 노력할 것이다. 그러나 DWCP 시행을 위한 자원 확보가 불안정해질 수 있다는 위험성은 여전히 남아 있다.