**[ILO의 검토안]**

**‘노동세계의 폭력과 괴롭힘의 제거에 관한 협약’ 검토안**

국제노동기구(ILO) 총회는

2019년 6월…일 ILO 이사회가 소집하여 제네바에서 제108차 회의를 열었고,

필라델피아 선언이 모든 인간은 인종, 신념, 성별에 관계없이 자유와 존엄, 경제적 안전과 평등한 기회의 조건에서 자신의 물질적 복지와 정신적 발전을 추구할 권리가 있음을 확인한다는 것을 상기하고,

ILO 협약들의 타당성을 재확인하고,

세계인권선언, 시민적 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제규약, 모든 형태의 인종적 차별 제거에 관한 국제협약, 여성에 대한 모든 형태의 차별 제거에 관한 국제협약, 모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약, 장애인 권리 협약과 같은 관련 국제적 협약들을 기억하고,

젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 포함하는 폭력과 괴롭힘이 없는 노동세계에 대한 모든 사람의 권리를 인정하고,

노동세계의 폭력과 괴롭힘이 인권침해의 한 형태이고 평등한 기회에 대한 위협이며, 용인할 수 없고, 괜찮은 일자리와 양립할 수 없음을 상기하고,

회원국들이 그런 행위를 예방하기 위하여 폭력과 괴롭힘에 대한 무관용이라는 전반적 환경을 촉진할 중요한 책임이 있으며, 노동세계의 모든 행위자들이 폭력과 괴롭힘을 삼가고 예방하며 다루어야 한다는 것을 상기하고,

노동세계의 폭력과 괴롭힘이 개인의 심리적 육체적 성적인 건강, 존엄, 가족환경과 사회적 환경에 영향을 미친다는 것을 인정하고,

또한 폭력과 괴롭힘이 공공서비스와 민간서비스의 질에도 영향을 미치며, 개인들, 특히 여성이 노동시장에 진출하여 활동하고 발전하는 것을 방해할 수 있다는 것을 인식하고,

폭력과 괴롭힘이 지속가능한 기업의 촉진과 양립할 수 없으며, 작업조직, 노사관계, 노동자 참여, 기업의 평판과 생산성에 부정적 영향을 미친다는 것에 주목하고,

젠더 기반 폭력과 괴롭힘이 여성과 소녀에게 훨씬 더 많은 영향을 미친다는 것을 인정하고, 젠더 고정관념, 다중 복합적 형태의 차별, 불평등한 젠더 기반 권력관계를 포함하는 근원적인 원인과 위험요인에 맞서는, 포괄적이고 통합적인, 젠더 대응형 접근법이 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 종식하는데 필수불가결하다는 것을 인식하며,

가정폭력이 고용, 생산성, 건강과 안전에 영향을 미칠 수 있고, 노동세계와 그 제도적 행정적 틀이 가정폭력을 인식하고 대응하며 다루는데 다른 국가적 조치의 일부로서 도움을 줄 수 있음을 주목하고,

본 회의의 5번째 의제인 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 몇 개의 제안을 채택하기로 결정하였고,

이 제안들이 국제협약의 형태를 취하기로 결정하였기에,

2019년 6월…일 아래의 협약을 채택하며, 이 협약은 ‘폭력과 괴롭힘 협약 2019’로 인용할 수 있다.

**I. 정의와 범위**

**제1조**

이 협약의 목적을 위하여,

(a) 노동세계의 “폭력과 괴롭힘”이라는 용어는 육체적 심리적 성적 또는 경제적 해악을 목표로 하거나 그런 해악을 낳거나 그런 해악을 가져올 가능성이 있는, 일련의 용인할 수 없는, 일회성이든 반복적이든, 행위와 관행, 또는 그러한 위협을 지칭한다.

(b) “젠더 기반 폭력과 괴롭힘”이라는 용어는 성별 또는 젠더를 이유로 사람들을 대상으로 하거나 특정 성별 혹은 젠더의 사람들에게 훨씬 더 많은 영향을 미치는 폭력과 괴롭힘을 의미하며, 성적 괴롭힘을 포함한다.

(c) “노동자”라는 용어는 공식경제와 비공식경제, 도시와 농촌을 가리지 않고 모든 부문의 사람들을 포괄하며, 국가법률과 관행에 정의된 피고용자뿐 아니라, 계약상의 지위와 관계 없이 일하는 사람들, 인턴과 도제를 포함한 훈련 중인 사람들, 고용이 끝난 노동자, 자원봉사자, 구직자를 포함한다.

**제2조**

이 협약은 노동 과정이나 노동과 연관해서 또는 노동으로부터 일어나는, 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 적용한다.

(a) 일터인 공공적 공간과 사적 공간을 포함하는 작업장

(b) 노동자가 급여를 받으며 휴식시간을 갖거나 식사를 하거나, 위생시설, 목욕시설, 탈의시설을 이용하는 장소

(c) 출퇴근할 때

(d) 업무 관련 출장이나 여행, 훈련, 행사 또는 사회활동 기간 중

(e) 정보통신기술에 의해서 가능해진 업무 관련 연락을 통하여

(f) 사용자가 제공한 숙소에서

**제3조**

이 협약의 목적을 위하여, 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 희생자와 가해자는 사용자와 노동자, 그 각각의 대표자, 그리고 거래처, 고객, 서비스 공급자, 사용자, 환자와 대중을 포함하는 제3자 일 수 있다.

**II. 핵심 원칙**

**제4조**

1. 이 협약을 비준하는 모든 회원국은 폭력과 괴롭힘이 없는 노동세계에 대한 권리를 인정하여야 한다.

2. 모든 회원국은 국가 법률과 상황에 따라, 그리고 사용자와 노동자의 대표 조직들과 협의를 거쳐 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 제거에 관한, 포괄적이고 통합적인, 젠더 대응형 접근법을 채택해야 하며, 이것은 다음을 포함한다.

(a) 법으로 모든 형태의 폭력과 괴롭힘의 금지

(b) 관련 정책들이 폭력과 괴롭힘을 다루도록 하기

(c) 폭력과 괴롭힘을 예방하고 맞서기 위한 조치들의 실행을 위한 포괄적 전략의 채택

(d) 집행 메커니즘과 모니터링 메커니즘의 확립과 강화

(e) 희생자들이 구제와 지원을 받을 수 있도록 함

(f) 제재 조치 규정화

(g) 도구, 지침, 교육과 훈련의 개발과 인식 제고

(h) 노동감독기관이나 기타 관할 기관들을 통하여 폭력과 괴롭힘의 사례에 관한 효과적인 감사와 조사 수단을 확보하기

**제5조**

노동세계의 폭력과 괴롭힘을 제거하기 위하여, 모든 회원국은 노동의 근본 원칙과 권리, 즉 결사의 자유, 단체교섭권의 효과적인 인정, 모든 형태의 강제 노동의 제거, 아동노동의 효과적인 제거, 고용과 직업에서 차별의 제거를 존중, 촉진, 실현해야 하며, 안전하고 괜찮은 일자리를 촉진해야 한다.

**제6조**

모든 회원국은 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 의해서 훨씬 더 많은 영향을 받는 여성 노동자들, 그리고 취약 집단 또는 취약한 상태에 있는 집단들에 속한 노동자들을 위하여 고용과 직업에서 평등과 차별철폐의 권리를 보장하는 법률, 규정, 정책을 채택해야 한다.

**III. 보호와 예방**

**제7조**

모든 회원국은 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 포함한, 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 금지하는 법률과 규정을 채택해야 한다.

**제8조**

모든 회원국은 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하는 적절한 조치들을 취해야 하며, 이것은 다음을 포함한다.

(a) 관련된 사용자 조직, 노동자 조직과 협의, 그리고 기타 적절한 수단을 통하여 노동자들이 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되어 있는 부문, 직업, 작업 방식을 확인하기

(b) 그러한 노동자들을 효과적으로 보호하기 위한 조치들의 실행

**제9조**

모든 회원국은 합리적으로 실행 가능한 한, 사용자가 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하기 위한 조치를 취할 것을 요구하는 법률과 규정을 채택해야 하며, 특히 다음 사항을 포함해야 한다.

(a) 노동자 및 그 대표자와 협의를 거쳐, 폭력과 괴롭힘에 관한 작업장 정책을 채택하고 실행하기

(b) 노동안전보건의 관리에서 폭력과 괴롭힘, 그와 연관된 심리적 위험을 고려하기

(c) 노동자와 그 대표자의 참여 하에 폭력과 괴롭힘의 위험을 확인하고 평가하며, 폭력과 괴롭힘을 예방하고 통제하기 위한 조치를 취하기

(d) 폭력과 괴롭힘의 확인된 위험, 관련된 예방조치와 보호조치에 관한 정보와 훈련을 관련된 노동자들에게 제공하기

**IV. 집행과 구제**

**제10조**

모든 회원국은 다음의 목적을 위하여 적절한 조치를 취해야 한다.

(a) 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 국가 법률과 규정의 모니터링과 집행

(b) 폭력과 괴롭힘의 사례가 발생하였을 경우 관련된 모든 사람들이 적절하고 효과적인 구제, 그리고 안전하고 공정하며 효과적인 보고 메커니즘과 분쟁해결 메커니즘에 손쉽게 접근할 수 있도록 보장하며, 이것은 다음을 포함함.

(i) 작업장 수준에서 고충처리절차와 조사 절차, 그리고 적합한 경우에는 분쟁해결 메커니즘

(ii) 작업장 외부의 분쟁해결 메커니즘

(iii) 법정

(iv) 고충처리 요구자, 희생자, 증인, 내부고발자를 희생시키거나 그들에 대한 보복을 막기 위한 보호조치

(v) 고충처리 요구자와 희생자를 위한 법적, 사회적, 의료적, 행정적 지원 조치들

(c) 관련된 개인들의 프라이버시와 비밀을 가능한 한, 그리고 적절하게 보호하기

(d) 노동세계의 폭력과 괴롭힘이 발생한 경우 적절한 제재 조치의 마련

(e) 노동세계에서 젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 희생자들이 안전하고 효과적인 젠더 대응형 분쟁해결 메커니즘, 지원, 서비스, 구제 조치들에 효과적으로 접근할 수 있도록 보장하기

(f) 가정폭력이 노동세계에 미치는 영향의 인식과 그 영향을 다루기 위한 조치의 실행

(g) 노동자가 폭력과 괴롭힘 때문에 생명이나 건강에 절박하고 심각한 위험을 제기하고 있다고 합리적으로 정당하게 믿을 만한 업무상황에서 부당한 결과 피해를 입지 않고 벗어날 수 있는 권리를 보장하기

(h) 노동감독기관과 기타 관련 당국이 즉각적 집행력을 가진 조치들을 요구하는 명령, 그리고 생명이나 건강에 절박한 위험이 있는 경우에는 업무 중지 명령을 내리는 것을 포함하여 폭력과 괴롭힘에 대처하는 적절한 권한을 부여 받도록 보장하기

**V. 지침, 훈련과 인식 제고**

**제11조**

모든 회원국은 사용자 대표조직, 노동자 대표조직과 협의하여 다음 사항들이 보장되도록 노력해야 한다.

(a) 노동세계의 폭력과 괴롭힘은 노동안전보건, 평등과 차별철폐, 이주에 관한 정책과 같은 관련 국가정책에서 다룬다.

(b) 지침, 자원, 훈련, 그리고 기타 도구들이 사용자와 노동자, 그들의 조직, 그리고 관계 당국에 제공된다.

(c) 인식제고 캠페인을 포함한 기획사업들의 실시

**VI. 적용 방식**

**제12조**

이 협약의 조항들은 해당 국가 법률과 규정에 의해서, 그리고 단체협약이나 해당 국가의 관행과 일치하는 기타 조치들을 통하여 적용되어야 하며, 여기에는 폭력과 괴롭힘을 포괄하기 위하여 현존하는 노동안전보건 조치들을 확대하거나 보완하는 것, 그리고 필요한 경우 구체적 조치들을 개발하는 것을 포함한다.

**‘노동세계의 폭력과 괴롭힘의 제거에 관한 권고’ 검토안**

국제노동기구(ILO) 총회는

2019년 6월…일 ILO 이사회가 소집하여 제네바에서 제108차 회의를 열었고,

‘폭력과 괴롭힘 협약 2019’를 채택하였고,

본 회의의 5번째 의제인 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 몇 개의 제안들을 채택하기로 결정하였고,

이 제안들이 ‘폭력과 괴롭힘 협약 2019’를 보완하는 ‘권고’의 형식을 취하도록 결정하였고,

2019년 6월…일 아래의 ‘권고’를 채택하며, 이 권고는 ‘폭력과 괴롭힘 권고 2019’로 인용할 수 있다.

1. 이 ‘권고’의 조항들은 ‘폭력과 괴롭힘 협약 2019’(이하 ‘협약’이라 함)의 조항들을 보완하며, 그 조항들과 함께 고려되어야 한다.

**I. 핵심 원칙**

2. 협약의 제4조 2항에 언급된 포괄적이고 통합적인, 젠더 대응형 접근법을 채택하고 실행함에 있어서 회원국은 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 노동고용법, 노동안전보건법, 평등과 차별철폐법, 그리고 적합한 경우에는 형법에서 다루어야 한다.

3. 회원국들은 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출된 부문, 직업, 업무 방식에 있는 노동자들을 포함한 모든 노동자들이 ‘결사의 자유와 단결권 보호 협약 1948’(제87호), ‘단결권과 단체교섭권 협약 1949’(제98호)에 따라 결사의 자유와 단체교섭권을 완전히 향유하도록 보장하여야 한다.

4. 회원국들은 다음을 위하여 적절한 조치를 취해야 한다.

(a) 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하고 다루며 노동세계에 대한 가정폭력의 영향에 대처하기 위한 수단으로서 모든 수준에서 단체교섭을 촉진하기

(b) 교섭과정과 단체협약 내용의 관련 추세와 좋은 관행에 대한 정보의 수집과 보급을 통하여 그러한 단체교섭을 촉진하기

5. 회원국들은 이주노동자의 지위에 관계 없이, 출신국가, 경로국가, 이주희망국가에서 이주노동자, 특히 여성이주노동자를 노동세계의 폭력과 괴롭힘으로부터 보호하기 위한 법률적 조치 또는 기타 조치들을 취해야 한다.

6. 회원국들은 국가 법률과 규정, 정책의 폭력과 괴롭힘 관련 조항들이 동등보수협약(제100호)과 권고(제90호)(1951년), (고용과 직업) 차별협약(제111호)과 권고(제111호)(1958), 그리고 기타 관련 수단들을 포함하는 국제노동기구의 평등과 차별철폐 수단들을 고려하도록 해야 한다.

**II. 보호와 예방**

7. 국가 법률, 규정, 정책에서 폭력과 괴롭힘에 관한 노동안전보건 조항들은 국제노동기구의 노동안전보건 관련 수단들을 고려해야 한다.

8. 회원국들은 노동자와 그 대표자들이 협약의 제9조 (a)에 언급된 폭력과 괴롭힘에 관한 작업장 정책의 설계, 실행, 모니터링에 참여해야 한다고 법률과 규정에 적절하게 명기해야 하며, 그러한 정책은 다음 사항을 분명히 해야 한다.

(a) 폭력과 괴롭힘이 용인되지 않을 것임을 천명한다.

(b) 폭력과 괴롭힘 예방 프로그램을 확립하고, 적절하다면 측정 가능한 목표를 함께 세운다.

(c) 노동자와 사용자의 권리와 책임을 명기한다.

|  |
| --- |
| (d) 고충처리 절차와 조사 절차에 관한 정보를 포함한다.  (e) 폭력과 괴롭힘에 관련된 내외부의 모든 의사소통이 정당하게 고려되고 그에 따르도록 규정한다.  9. 협약 제9조 (c)에 언급된 작업장 위험평가는 폭력과 괴롭힘의 가능성을 높이는 요인들, 특히 심리사회적 위험을 고려해야 하며, 다음의 요인들로부터 비롯하는 위험을 포함해야 한다.  (a) 거래처, 고객, 서비스 제공자, 사용자, 환자, 대중과 같은 제3자  (b) 폭력과 괴롭힘을 유지시키는 차별, 불평등한 권력관계의 존재, 젠더 규범, 문화적 사회적 규범  10. 회원국들은 야간노동, 고립노동, 서비스, 보건의료, 긴급서비스, 가내노동, 운송, 교육, 연예 등과 같이, 노동자가 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되는 부문, 직업, 작업 방식을 위한 특별 조치를 채택해야 한다.  11. 비공식경제에서 공식경제로의 전환을 촉진함에 있어서, 회원국들은 비공식경제의 폭력과 괴롭힘을 예방하고 대처하기 위한 자원과 지원을 비공식경제 노동자들과 그들의 조직에게 제공해야 한다.  12. 회원국들은 폭력과 괴롭힘을 예방하기 위한 조치들이 여성과 취약집단이 특정 직무, 부문, 직업에 참여하는 것을 제한하거나 그러한 직무, 부문, 직업에서 배제되는 결과를 낳지 않도록 해야 한다. 이러한 취약집단은 다음을 포함한다.  (a) 청소년 노동자와 노령 노동자  (b) 임신 중인 노동자와 모유수유 노동자, 가족 돌봄 책임이 있는 노동자  (c) 장애인 노동자  (d) HIV 감염 노동자  (e) 이주노동자  (f) 토착민이나 부족 출신의 노동자  (g) 인종적 또는 종교적 소수자에 속하는 노동자  (h) 카스트 제도의 영향을 받는 노동자  (i) 성적 소수자에 속하는 노동자  **III. 집행, 구제와 지원**  13. 폭력과 괴롭힘이 발생한 경우 협약 제10조 (b)에 언급된 적절하고 효과적인 구제는 보상을 받고 일자리를 그만두는 것에 국한되어서는 안 되며, 다음을 포함해야 한다.  (a) 복직  (b) 물질적 손상과 비물질적 손상에 대한 보상  (c) 특정 행동의 중단, 또는 정책이나 관행의 변화를 확보하기 위하여 즉각적 집행력을 가진 조치들을 취할 것을 요구하는 명령  (d) 법률 비용  14. 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 희생자는 노동 능력을 상실케 하는 심리사회적 또는 육체적 장애가 발생한 경우 보상을 받을 수 있어야 한다.  15. 협약의 제10조 (e)에 언급된, 젠더 기반 폭력과 괴롭힘에 대한 분쟁해결 메커니즘은 다음을 포함해야 한다.  (a) 젠더 기반 폭력과 괴롭힘 사례에 대한 전문성을 갖춘 법원  (b) 신속한 절차  (c) 고충처리 요구자와 희생자를 위한 법률 자문과 지원    (d) 해당 국가의 공용어로 된 가이드와 기타 정보자료  (e) 입증 책임의 이전  16. 협약의 제10조 (e)에 언급된, 젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 희생자를 위한 지원, 서비스, 구제는 다음을 포함해야 한다.  (a) 희생자가 노동시장에 다시 진입할 수 있도록 돕는 지원책  (b) 카운슬링과 정보 서비스. 작업장에서 이루어지는 그러한 서비스를 포함    (c) 24시간 핫라인  (d) 긴급 서비스  (e) 보건의료 서비스와 치료  (f) 피난처를 포함한 긴급대책센터  (g) 희생자를 지원하는 전문화된 경찰 조직  17. 협약의 제10조 (f)에 언급된, 노동세계에 대한 가정폭력의 영향을 다루기 위한 조치들은 다음을 포함해야 한다.  (a) 가정폭력 희생자를 위한 유급휴가  (b) 스토킹과 가정폭력의 희생자를 위한 유연 노동시간  (c) 가정폭력 희생자의 다른 작업장으로의 잠정적 또는 영구적 전근  (d) 가정폭력 희생자가 해고되지 않도록 잠정적으로 보호하기  (e) 가정폭력에 특화된 작업장 위험평가  (f) 가정폭력에 대한 공공적 완화조치들이 존재하는 곳에서는 그러한 완화조치들에 대한 추천시스템  (g) 가정폭력의 영향에 대한 인식 제고  18. 폭력과 괴롭힘의 재발을 방지하고 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 가해자가 일터로 되돌아가는 것을 촉진하기 위해 카운슬링이나 적절한 기타 조치들을 통하여 그러한 가해자를 지원해야 한다.  19. 노동감독관, 그리고 기타 관계 당국의 관료들은 폭력과 괴롭힘, 심리사회적 위험, 젠더 기반 폭력과 괴롭힘, 특정 노동자집단에 대한 차별을 확인하고 대처하기 위해 젠더 대응형 훈련을 받아야 한다.  20. 노동안전보건, 그리고 젠더 평등을 포함한 평등과 차별철폐의 책임을 맡고 있는 국가기구의 임무는 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 포괄해야 한다.  21. 회원국들은 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 통계를 성별, 폭력과 괴롭힘의 형태, 경제활동부문으로 구분하여 수집하고 발간해야 하며, 여기에는 특히 협약 제6조에 언급된 노동자 집단에 대한 통계가 포함되어야 한다.  **IV. 지침, 훈련과 인식 제고**  22. 회원국들은 다음의 사항들을 개발하고 실행하며 보급해야 한다.  (a) 차별, 불평등한 권력관계, 폭력과 괴롭힘을 유지시키는 젠더 규범, 문화적 사회적 규범을 포함하는, 폭력과 괴롭힘의 가능성을 높이는 요인들에 대처하기 위한 프로그램  (b) 사용자와 노동자, 그리고 그들의 조직이 폭력과 괴롭힘을 방지하고 대처하는 것을 지원하고, 판사, 노동감독관, 경찰관, 검사와 기타 정부관료들이 폭력과 괴롭힘에 관한 자신의 임무를 수행할 수 있도록 돕기 위한 젠더 대응형 가이드라인과 훈련 프로그램  (c) 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 영향을 훨씬 더 많이 받는 집단에 속하는 노동자들의 특수한 상황을 고려한, 모든 형태의 폭력과 괴롭힘에 대한 전반적 혹은 부문 특수적인 모범 행동규약, 작업장 정책과 위험평가 도구  (d) 폭력과 괴롭힘, 특히 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 용인할 수 없다는 것을 분명히 밝히고 차별적 태도에 대처하며 희생자, 고충처리 요구자, 증인, 내부고발자에 대한 낙인 찍기를 방지하는 인식 제고 캠페인. 이 캠페인은 해당 국가의 공용어로 진행되어야 하며, 공용어에는 해당 국가에 거주하는 이주노동자의 언어가 포함된다.  (e) 모든 수준의 교육과 직업훈련에서 젠더 대응형 커리큘럼 마련  (f) 젠더 기반 폭력과 괴롭힘, 그리고 그것의 근원적 원인과 위험요인에 대한, 저널리스트와 기타 대중매체종사자를 위한 훈련 프로그램과 자료  (g) 폭력과 괴롭힘이 없는, 안전하고 건강하며 조화로운 작업장을 촉진하기 위한 캠페인 |