

Mini Guide C190 & R206

폭력과 괴롭힘 관련 ILO 협약 190호와 권고 206호에 대한 ITUC(국제노총) 가이드





ILO협약 190호(C190)는 어떤 협약이며, 왜 중요할까요?

190호 협약은 2019년 6월 21일, [ILO\(국제노동기구\)](#)가 채택한 “**폭력과 괴롭힘**” 협약입니다. 이는 모든 사람들이 일의 세계에서 젠더 기반(gender-based) 폭력과 괴롭힘에 시달리지 않을 권리를 확립한 협약으로, 이 분야 최초의 국제법입니다. 190호 협약은 각 국가 차원에서 이 협약의 이행방식에 대한 보다 상세한 추가적인 지침을 제시하는 [206호 권고](#)에 의해 보완되고 있습니다.

폭력과 괴로움은 단지 물리적 행위에만 국한되나요?

아닙니다. 이 협약은 폭력과 괴로움을 “일회성이든 반복적이든 관계없이 물리적·심리적·성적·경제적 피해를 입힐 목적으로 또는 이를 초래하거나 초래할 가능성이 있는 일련의 용납될 수 없는 행위와 관행 또는 위협”으로 정의하고 있습니다.

따라서 여기에는 물리적·언어적 학대, 따돌림과 집단적 괴롭힘, 성적 괴롭힘, 협박과 위협, 비하와 굴욕감 유발, 스토킹과 함께 신체적·심리적·경제적 피해를 야기하는 폭력적인 (abusive) 노동관행이 포함될 수 있습니다.

노동자에게 일상적으로 고통과 상처를 입히는 지나친 생산공정 속도와 목표량은 그러한 관행의 한가지 사례가 될 수 있습니다.

의도되거나 영향을 미칠 수 있거나 혹은 실제로 영향을 미치는 행동이나 관행이 이 정의의 중요한 부분입니다.

일의 세계에서 젠더 기반 폭력과 괴롭힘은 무엇일까요?

이 협약에서는 성(sex)이나 젠더를 이유로 사람들에게 가해지는 폭력과 괴롭힘 또는 특정성이나 젠더를 가진 사람들에게 더 많은 영향을 미치는 폭력과 괴롭힘이라고 정의하고 있습니다. 여기에는 성적 괴롭힘(sexual harassment)이 포함됩니다.

여성임을 이유로 한 여성에 대한 폭력과 괴롭힘(예를 들어 임신부 따돌림, 성차별적·편파적 모욕)은 젠더기반 폭력과 괴롭힘이 될 것입니다. 젠더에 순응하지 않거나 여성도 남성도 아닌 사람들, 혹은 그렇게 여겨지는 사람들에게 대한 폭력과 괴롭힘도 젠더기반 폭력과 괴롭힘이 될 것입니다.

적용대상은 누구일까요?

다음과 같은 사람들을 포함해 일의 세계에 종사하는 모든 개인에게 적용됩니다.

- 국내법과 관행에 의해 피고용인이라 정의되는 자
- 계약상의 지위를 막론하고 일하는 사람들(예를 들어 파견노동자, 프리랜서, 플랫폼기업을 통해 고용된 노동자 등)
- 인턴과 견습생 등 연수생
- 고용이 종료된 노동자
- 자원봉사자
- 구직자와 취업지원자
- 사용자의 권한, 의무, 책임을 행사하는 개인

이 협약은 민간부문과 공공부문, 공식경제와 비공식경제, 도시와 농촌지역에 관계없이 모든 업종에 적용됩니다.

정부는 일의 세계에서의 폭력과 괴롭힘에 대한 예방조치를 취할 때 비공식경제 노동자와 관련된 정부당국의 중요한 역할을 인식해야 합니다. 나아가 정부는 비공식경제 내의 폭력과 괴롭힘을 예방하기 위하여 비공식경제 노동자와 사용자 및 그 단체들에게 자원과 지원을 제공해야 합니다.

일의 세계란 사무실이나 공장 등과 같은 물리적 작업장을 의미하나요?

일의 세계란 단지 물리적 작업장보다 넓은 개념입니다.

노점상, 시장상인, 쓰레기 수거인 등 비공식경제 노동자들과 공원관리인 등의 노동자들에게는 공공장소가 작업장이 될 수 있습니다. 또한 가사노동자와 가내돌봄노동자, 가택노동자와 텔레워킹 노동자들에게는 사적 공간이 작업장이 될 수 있습니다.

“일의 세계”에서 폭력과 괴롭힘은 사외미팅과 훈련, 업무상 출장, 회사의 파티나 야유회 등의 사회활동 등 업무와 관련된 행사와 활동 중에 발생할 수 있습니다.

또한 다음과 같은 경우에도 발생할 수 있습니다.

- 보수가 지급되는 장소, 휴식장소나 식사장소, 위생·세면·탈의시설에서
- 정보통신기술로 인해 가능해진 업무관련 커뮤니케이션을 통하여(예를 들어 “사이버불링”과 “온라인 유해물 게시”, 협박성 또는 모멸성 이메일)

- 사용자가 제공하는 숙소 내에서(예를 들어 입주 가사노동자나 계절적 농업노동자 기숙사)
- 출퇴근시: 예를 들어 사용자는 원거리 작업장으로부터의 안전한 출퇴근 교통수단을 제공할 수 있으며, 정규근무시간 이외에(야간근무나 새벽근무) 일하는 노동자를 위해 안전조치를 강화할 수 있습니다. 정부도 대중교통 안전을 강화하기 위한 조치를 취할 수 있습니다(예컨대 폭력과 괴롭힘에 대한 효과적인 처벌법과 대중인식제고 캠페인을 통해).

모든 사람들이 폭력과 괴롭힘의 영향을 동일하게 받을까요?

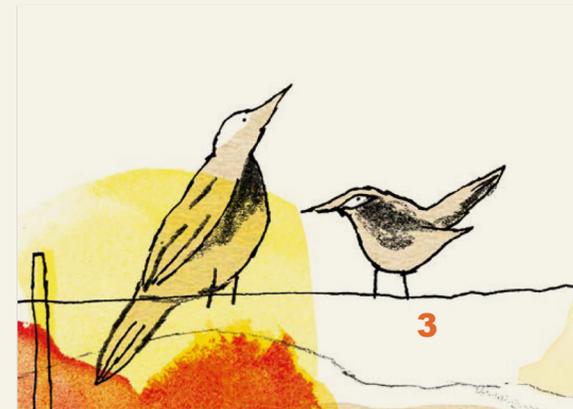
모든 사람들이 일의 세계에서 폭력과 괴로움을 경험할 수 있습니다. 그러나 일부 노동자들은 폭력과 괴롭힘의 위험에 더 많이 노출되어 있습니다.

이 협약은 여성노동자, 차별과 불평등을 겪는 노동자, 하나 또는 그 이상의 취약계층에 속하거나 취약한 상태의 집단에 속해 있는 사람들이 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘의 영향을 더 많이 받게 된다는 점을 인식하고 있습니다.

따라서 정부는 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 예방하고 근절하기 위한 조치의 일환으로 고용 및 직업상의 평등과 차별금지 권리를 보장하는 법률, 규정, 정책을 채택해야 합니다.

나아가 이 협약은 특정 업종이나 직업, 작업방식으로 인해 폭력과 괴롭힘의 위험에 더 많이 노출되어 있는 노동자나 기타 관계자들이 있음을 인식하고, 정부가 노사단체와 협의하여 이러한 업종, 직업, 작업방식을 파악해 효과적인 보호조치를 취할 것을 요구하고 있습니다. 이러한 업종, 직업, 작업방식에는 야간노동, 고립상태의 노동, 보건, 접대업, 사회서비스, 응급서비스, 가사노동, 운송, 교육, 유흥업이 포함됩니다.

중요한 것은 폭력과 괴롭힘 예방조치로 인해 여성과 특정 직업, 업종, 직업군의 취약계층을 배제하거나 참여를 제한해서는 안된다는 점입니다.



취약계층 또는 취약한 상황에 있는 집단이란 무엇인가요?

이 협약에는 이 용어가 정의되어 있지 않습니다. 그러나 관련 권고 206호에는 “취약계층과 취약한 상황에 있는 집단에 대한 지칭은 인권과 관련된 해당 국제노동기준과 국제문서에 따라 해석되어야 한다”고 규정되어 있습니다.

이것은 점차 진화하는 개념이지만 기존의 국제법에 따르면 이러한 집단에는 토착민, 장애인, 레즈비언, 게이와 트랜스젠더, 인종·피부색·혈통·국적·민족이나 종족을 이유로 차별받는 사람들, 이주노동자들이 포함될 것입니다. 구체적으로 정부는 이주노동자의 지위, 출신국, 경유국 및 최종목적지 국가에 관계없이 이주노동자, 특히 여성 이주노동자를 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘으로부터 보호하기 위한 입법조치나 기타 조치를 취해야 합니다.

포용적·통합적·젠더인지적 접근법에는 무엇이 포함되어 있나요?

190호 협약은 정부가 젠더기반 폭력과 괴롭힘 등 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 정의하고, 금지하며, 예방하기 위한 법과 규정을 채택할 것을 요구하고 있습니다.

폭력과 괴롭힘에 효과적으로 대처하기 위하여 정부는 노동과 고용, 평등과 차별금지, 이주, 산업안전, 범죄에 관한 법과 정책을 포함해 다양한 영역에 걸쳐 액션을 취해야 합니다.

190호 협약은 젠더기반 폭력과 괴롭힘이 여성과 소녀들에게 더 많은 영향을 미친다는 점을 인식하고, 젠더 고정관념화, 다양하고 광범위한 형태의 차별, 불평등한 젠더기반 권력관계 등 기저 원인과 위험요인에 대처하는 포용적이고 통합적이며 젠더인지적인 접근법을 요구하고 있습니다.

일의 세계에서 젠더기반 폭력과 괴롭힘의 희생자는 젠더 인지적이고 안전하며 효과적인 고충처리 및 분쟁해결제도를 효율적으로 이용할 수 있어야 합니다(젠더기반 폭력과 괴롭힘 전문법원 포함).

또한 상담, 정보 및 긴급 서비스, 의료와 치료 및 심리적 지원, 쉼터와 기타 위기센터와 전담경찰부서나 특별훈련담당자 등과 같은 지원, 서비스, 시정조치를 이용할 수 있어야 합니다.

근로감독관, 경찰, 사법부 등 집행과 시정조치 책임자들은 젠더기반 폭력과 괴롭힘, 특정 노동자집단에 대한 차별을 파악하고 시정할 수 있도록 젠더인지적 훈련과 지도요강을 이수해야 합니다.

사용자, 노동자 및 그 조직은 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 예방하고 시정하는 데 도움이 되도록 관련 훈련과 지도요강을 수료하고 (또는) 개발하여야 합니다.

또한 통합적 접근법을 위해서는 다음 사항이 필요합니다.

- 집행기구 및 모니터링기구 설치 또는 강화
- 피해자들에게 시정조치와 지원 보장
- 제재 조치 마련
- 쉽게 이용할 수 있는 툴(tools), 지침, 교육, 훈련, 인식제고 개발
- 폭력과 괴롭힘 사례에 대한 감독과 조사 보장

제3자 폭력이란 무엇이며, 이 협약에서는 어떻게 다루어지고 있나요?

제3자 폭력이란 의뢰인, 고객, 서비스 공급자, 이용자, 환자, 일반 사회구성원 등과 같은 집단이나 개인에 의한 폭력 또는 이들에 대한 폭력입니다. 정부는 폭력과 괴롭힘에 대처하기 위한 통합적인 법, 정책, 조치의 일환으로 이러한 제3자 폭력을 고려해야 합니다. 이를 위해 무엇보다도 사용자는 제3자 폭력으로부터 노동자를 보호해야 합니다.

예를 들어 사용자는 적절한 위기평가를 실시하고, 공공 대면 직종의 스트레스 완화조치를 취하며, 이러한 긴장된 상황에 대처하고 이를 완화하는 데 도움이 되도록 직원들에게 훈련을 제공함으로써 제3자에 의한 폭력이나 제3자에 대한 폭력을 예방하기 위한 조치를 취할 수 있습니다.

이 협약은 사용자에게 특정한 책임을 부과하고 있나요?

이 협약은 사용자들이 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘(젠더기반 폭력과 괴롭힘 포함)을 예방하기 위해 어느 정도의 통제력을 갖고 있느냐에 따라 그리고 합리적으로 실현가능한 범위 내에서 정부가 사용자의 적절한 조치를 의무화하는 법률을 제정할 것을 요구하고 있습니다.

- (a) 노동자 및 노동자대표와 협의하여 폭력과 괴롭힘에 관한 작업장 방침을 채택하고 이행
- (b) 산업안전보건 관리에서 폭력과 괴롭힘 및 이와 연관된 심리적 위험요인 고려
- (c) 노동자 및 노동자대표가 참여한 가운데 위험요인을 파악하고 폭력과 괴롭힘의 위험을 평가하며, 이를 예방하고 통제하기 위한 조치 마련
- (d) 노동자와 기타 관계자들이 적절히 이용할 수 있도록 폭력과 괴롭힘의 위험과 예방 및 보호조치에 관한 정보와 훈련 제공(작업장 방침과 관련해 노동자와 기타 관계자들의 권리와 책임에 대한 정보와 훈련 포함)

왜 일의 세계를 다루는 협약에 가정폭력이 포함되어 있나요?

이것은 노동조합의 중요한 요구였습니다.

배우자와 같은 직장에서 일할 경우 가정폭력의 가해자가 동료가 될 수 있고, 가해자는 직장에서 자신의 배우자를 쫓아다니거나 스토킹할 수 있습니다. 가정폭력을 겪는 노동자는 잦은 결근, 집중력 상실, 의욕상실로 직장 소득을 잃어버릴 수 있습니다.

이 협약은 가정폭력이 일의 세계에 영향을 미칠 수 있음을 인식하고 있습니다. 가정폭력은 고용, 생산성, 안전보건에 영향을 미칠 수 있으며, 일의 세계는 가정폭력의 영향을 완화하거나 감소시키는 데 주요한 개입지점이 될 수 있습니다. 따라서 이 협약은 정부가 가정폭력의 영향을 인식하고, 합리적으로 실행가능한 범위 내에서 일의 세계에서 영향을 완화하기 위한 조치를 취할 것을 요구하고 있습니다.

나아가 정부는 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 예방·시정하고 가정폭력의 영향을 최대한 완화하기 위한 수단으로서 모든 차원에서 단체교섭권이 실질적으로 인정될 수 있도록 해야 합니다.

사용자와 노동조합은 다음과 같은 협상을 통해 가정폭력을 겪는 노동자를 지원할 수 있습니다.

- 가정폭력 피해자를 위한 유급휴가
- 유연노동제와 보호
- 가정폭력 피해자를 해고로부터 보호

또한 사용자와 노동조합은 △가정폭력이 사업장 위험평가에 포함되도록 하고 △가능하다면 공공 가정폭력 경감조치 연계시스템을 제공하며 △가정폭력의 영향에 대한 인식을 제고시켜야 합니다.

내가 직장내 폭력과 괴롭힘을 당하면 어떻게 할 수 있을까요?

당신이 폭력과 괴롭힘을 당하거나 다른 사람들이 당하는 것을 목격하게 되는 상황이 있을 것입니다.

어느 경우든 액션을 취하는 것이 중요합니다.

- 누군가에게 이야기하십시오. 노조 대표가 있다면 이 대표에게 말씀하세요. 작업장 방침에는 이의제기와 조사절차에 대한 정보, 비밀유지와 관련자들의 사생활 보호 조치가 포함되어야 합니다.

- 폭력과 괴롭힘으로 인해 생명이나 안전보건의 다급하고 심각한 위험에 처해 있다고 생각된다면 당신은 그 상황에서 벗어날 권리가 있습니다. 또한 당신의 관리자에게도 알려야 할 것입니다. 이와 관련해서도 노조 대표가 당신에게 도움을 줄 수 있습니다.
- 고발하십시오. 폭력과 괴롭힘을 목격했다면 노조 대표와 (또는) 사용자에게 말씀하십시오. 작업장 방침에는 이의제기자, 피해자, 목격자, 내부고발자가 희생되거나 보복을 당하지 않도록 하는 보호조치가 포함되어야 합니다.

폭력과 괴롭힘의 피해자는 다음 중 하나 이상의 시정조치를 이용할 수 있어야 합니다.

- 보상을 받고 사직할 권리
- 복직
- 피해에 대한 적절한 보상
- 특정 행위의 즉각 중단을 요구하는 법원명령 또는 방침이나 관행의 변화를 요구하는 법원명령

또한 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘의 피해자가 사회심리적·물리적 피해나 기타 상해 또는 질병으로 일을 할 수 없을 경우 보상을 받을 수 있어야 합니다.

190호 협약과 206호 권고 상의 보호가 실현되도록 노동조합은 무슨 역할을 할 수 있을까요?

폭력과 괴롭힘은 그 어떤 양질의 노동과도 양립할 수 없습니다.

폭력과 괴롭힘은 사람들이 일자리를 구하고 유지할 능력과

신체적·정신적 웰빙에 영향을 미칩니다.

또한 작업장 문화, 직장내 존엄성, 생산성에도 영향을 미칩니다.

따라서 이 문제는 노동조합이 체계적으로 다루어야 할 핵심이슈입니다.

노동조합은 무엇보다도 다음을 실천할 수 있습니다.

- 190호 협약 비준 캠페인인 “[#Ratify C190!](#)”에 적극 참여
- 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 예방·시정·해결하기 위해 정부대표 및 정치인과의 대화 및 정책입안에 참여
- 190호 협약과 206호 권고에 맞게 폭력과 괴롭힘을 예방·시정·해결하기 위한 조치를 단체협약에 삽입
- 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘에 관한 작업장 방침과 절차 교섭
- 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘에 관한 위험성 평가에 참여할 수 있도록 노조대표와 간부에게 젠더인지적 훈련과 가이드라인 제공

- 불만사항을 처리하고 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 피해자를 지원하기 위한 젠더인지적 훈련과 가이드라인을 노조대표와 간부에게 제공
- 노동자들의 인식을 제고하고, 이들이 쉽게 이용할 수 있는 형태로 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘에 관한 정보와 교육 제공(젠더기반 폭력과 괴롭힘에 대한 구체적인 정보 등)
- 수반되는 심리사회적 위험성과 유해요인을 포함해 폭력과 괴롭힘이 산업안전보건 조치의 일환이 되도록 보장
- 평등과 차별금지를 강조하는 작업장 방침과 절차 협상
- 차별 관련 불만사항 처리 등 노조대표와 간부들에게 평등과 차별금지에 관한 훈련 제공

물론 190호 협약과 206호 권고는 노동조합에도 적용됩니다.
노동조합은 위험성 평가, 작업장 방침, 훈련, 정보, 인식제고 등을 통하여
190호 협약과 206호 권고에 부합되게
폭력과 괴롭힘 없는 조직과 운영을 보장하기 위한 조치를 취해야 합니다.

단서 : 이 미니가이드는 법적 조언이 아니며, 법적 조언을
제공하기 위한 것도 아니다.
또한 190호 협약과 206호 권고에 대한 권위있는 해석이나
확정적인 해석을 제시하기 위한 것도 아니다.

Mini Guide C190 & R206

International Trade Union Confederation (국제노총)
equality@ituc-csi.org

Phone: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Brussels
Belgium

www.ituc-csi.org/GBV

