

한눈에 보는 ILO

“보편적이며 지속적인 **평화**는 **사회정의**가 바탕이 되었을
때만 성립할 수 있다.”

1919년 ILO 헌장

한눈에 보는 ILO

국제노동기구(ILO)는 자유, 평등, 안정 및 인간존중의 토대 위에 남성과 여성 모두가 양질의 생산적인 일자리를 가질 수 있는 기회를 증진시키지 위해 설립된 UN 기구입니다. ILO는 직장에서의 권리 증진, 양질의 고용기회 촉진, 사회적 보호 개선, 일자리 관련 문제에 관한 대화 촉진 등을 주요 목표로 하고 있습니다.

ILO는 정부와 노사 대표가 함께 모여 정책과 사업의 틀을 마련하는 유일한 “노사정 삼자” UN 기구입니다.

ILO는 국제노동기준을 마련하고 감독하는 국제기구로서, 181개 회원국과 함께 노동기준이 원칙으로만이 아니라 실질적으로도 존중될 수 있도록 힘쓰고 있습니다.

과거...

ILO는 제1차 세계대전의 종결을 가져온 베르사유조약에 근거하여 사회정의에 입각한 보편적·지속적 평화의 확립을 기치로 1919년에 설립되었습니다. ILO의 설립자들은 인도적인 근로조건의 확산과 불평등·빈곤·고난의 해소에 헌신하였습니다. 1944년, 다시 찾아온 국제정세의 위기 속에서 ILO 회원국들은 필라델피아 선언(Declaration of Philadelphia)을 채택함으로써 이러한 목표를 더욱 강화하고자 하였습니다. 필라델피아 선언은 노동이 상품이 아님을 천명하고, “일부의 빈곤은 전체의 번영을 위태롭게 한다”는 기초 하에 기본적인 인권과 경제권을 제시하였습니다.

1946년, ILO는 새롭게 창설된 국제연합(UN)의 첫 번째 전문기구가 되었습니다. 그리고 설립 50주년을 맞이한 1969년에는 노벨평화상을 수상하였습니다.

제2차 세계대전이 끝난 후 수십 년간 회원국이 점차 증가함에 따라 ILO 역시 크게 변화하였습니다. ILO는 특히 개발도상국을 포함한 전세계 노사정에게 전문지식과 원조를 제공하기 위하여 기술지원 프로그램을 시작하였습니다. 폴란드, 칠레, 남아프리카공화국 등 일부 국가에서는 노동조합권리에 대한 ILO의 강력한 지지가 민주주의와 자유를 위한 투쟁에 힘을 실어주기도 하였습니다.

...현재

‘노동에 있어서의 기본원칙과 권리에 관한 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)’이 ILO 총회에서 채택된 1998년은 ILO의 역사에 있어서 중요한 한 해입니다. 이 선언의 원칙과 권리는 결사의 자유 및 단체교섭권과 아동노동·강제근로·고용상 차별의 철폐를 말합니다. 선언에 따르면, 그러한 노동에 있어서의 원칙과 권리를 보장하는 것이 매우 중요한데, 이는 사람들이 “기회의 평등을 바탕으로 그들이 기여한 부의 창출에 대한 공정한 몫을 자유롭게 주장하고, 인적 잠재력을 십분 발휘”할 수 있게 하기 때문입니다.

양질의 일자리...

일은 행복의 핵심입니다. 소득을 제공해 줄 뿐만 아니라 폭넓은 경제·사회 발전의 토대를 만들어 개인과 그 가족, 그리고 지역사회를 강하게 만듭니다. 다만 이러한 성과는 '양질의' 일자리를 기반으로 합니다.

양질의 일자리란 사람들이 꿈꾸는 좋은 근로 여건을 아우르는 개념입니다. 생산적인 근로 기회, 공정한 소득, 고용 안정, 가족을 위한 사회적 보호 등이 포함됩니다. 또한 양질의 일자리는 개인의 발전과 사회적 통합에 대한 더 나은 전망을 의미하며 사람들이 자유롭게 자신의 의견을 표현하고 단결하며 자신의 삶에 영향을 미치는 의사결정에 참여함을 의미합니다. 이에는 모든 여성과 남성에게 대한 기회와 대우의 평등이 수반됩니다.

양질의 일자리는 빈곤 퇴치의 열쇠입니다. 남녀 모두가 양질의 일자리를 가질 수 있다면 이들은 세계경제 통합의 확대에 따른 결실을 공유할 수 있을 것입니다. 더 많은 사람에게 양질의 일자리 기회를 확대하는 것은 세계화의 포용력과 공정성의 증진에 있어 결정적인 요소입니다. 따라서 양질의 일자리 창출을 개발정책의 핵심에 두어야 합니다.

...세계화

2004년 ‘세계화의 사회적 측면에 관한 세계위원회(World Commission on the Social Dimension of Globalization)’의 보고서는 공정한 세계화를 위한 전략을 촉진함에 있어 ILO의 역할을 지지하였습니다.

양질의 일자리를 증진하고자 하는 노력은 국제적·지역적·국가적·지방적 차원에서 ILO가 하는 일을 통합시키면서 ILO의 전 영역을 아우릅니다. ILO는 노사정이 함께 노동기준을 수립하고 기준의 이행을 감독하고 인식을 제고하며 정책과 사업을 개발함에 있어 그러한 노력이 남녀 근로자들의 필요에 근거하여 이루어지도록 하는 것을 목표로 합니다.

ILO는 빈곤 감소·퇴치 노력의 주요 요소로서 양질의 일자리 기회를 창출하도록 지원하는 정책 및 사업을 개발하고자 UN 및 여타 다자기구들과 적극 협력하고 있습니다.

사회적 대화

경제·사회 발전을 촉진하는 데 있어 정부와 노사단체 간의 협력이 가지는 중요성은 ILO 활동의 근간을 이룹니다. 정부와 이들 두 사회적 파트너간의 대화는 합의의 도출과 노동분야에서 주요 이해당사자들의 민주적 참여를 증진합니다.

“사회적 대화”는 사용자, 근로자, 정부 대표 간의 협상, 협의 또는 단순한 의견교환을 의미합니다. 사회적 대화는 노사간의 관계를 포함하지만 정부의 직접적인 관여는 있을 수도 있고, 없을 수도 있습니다. 사회적 대화는 정부와 노사단체가 변화를 관리하고 경제·사회적 목표를 달성할 수 있도록 돕는 유연한 도구입니다.

ILO는 그 이사회에서 노사와 정부가 동등한 발언권을 갖는 ILO만의 고유한 구조를 가지며 이는 사회적 대화가 실행되고 있음을 보여줍니다. 이러한 구조는 사회적 파트너들의 의견이 ILO의 노동기준과 정책 및 사업에 면밀히 반영되도록 합니다.

사회적 대화는 경제·사회적 **변화**를 달성하도록 돕는 유연한 도구이다

이와 더불어, ILO는 정부와 노사단체가 건전한 노사관계를 구축하고, 경제·사회적 환경 변화에 맞추어 노동 법령을 조정하며, 노동행정을 개선하도록 지원합니다. ILO는 노사단체를 지원·강화하기 위하여 노사간, 그리고 정부와의 효과적인 대화가 가능한 환경이 조성될 수 있도록 지원하고 있습니다.

거버넌스와 정책 수립

ILO의 광범위한 정책들은 1년에 한 번 모든 구성원이 참여하는 총회에서 수립됩니다. 총회에서는 새로운 국제노동기준이 채택되며 ILO의 사업 계획 및 예산의 승인이 이루어집니다.

ILO는 총회의 각 세션 사이에 이사회의 지시를 받습니다. 이사회는 정부 대표 28명과 사용자 대표 14명, 근로자 대표 14명으로 구성됩니다. ILO의 사무국은 스위스 제네바에 본부를 두고 있으며, 40개국이 넘는 곳에서 지역사무소를 운영하고 있습니다.

1999년에는 칠레의 후안 소마비아가 ILO의 아홉 번째 사무총장으로 선출되었습니다. 그는 최초의 남반구 출신 사무총장입니다.

기준

ILO는 초창기부터 협약, 권고 및 직업규약의 형태로 국제노동기준을 체계화함으로써 근로자들을 위해 근로조건을 개선하고 노동권을 규정·보장하는 데 힘써왔습니다.

ILO는 그간 180개 이상의 협약과 190개 이상의 권고를 채택하였습니다. 이러한 국제노동기준들은 최근 이사회에서 검토되었고, 그 결과 이사회는 1985년 이전에 채택된 협약 중 70개 이상의 협약은 여전히 시대적 흐름에 적합하지만 나머지는 개정 또는 폐지가 필요하다고 결정하였습니다. 이와 함께 수십여 개의 직업규약도 만들어졌습니다. 이러한 기준들은 출산휴가, 이주근로자 보호 등 각종 영역에서 각국의 법제 마련에 중요한 역할을 합니다. 감독절차는 각국이 비준한 기준을 잘 이행하도록 하고, ILO가 각국의 노동법을 만드는 데 조언을 제공합니다.

1998년 ‘노동에 있어서의 기본원칙과 권리에 관한 선언’의 채택과 함께 ILO 회원국들은 관련 협약의 비준 여부와 관계없이 핵심노동기준을 존중하기로 결정하였습니다. 핵심노동기준은 기본적 인권이자 양질의 일자리의 주요 요소입니다.

핵심노동기준은 양질의 일자리의 주요 요소이다

결사의 자유

근로자와 사용자가 스스로의 선택에 따라 단체를 설립하고 가입할 권리는 개방된 자유사회의 필수적인 부분입니다. 이는 경제·사회 발전의 초석이 되는 기본적인 시민의 자유입니다. 단체교섭권의 효과적인 인정이 이와 연결되어 있습니다. 발언권과 대표권은 양질의 일자리의 중요한 부분입니다.

독립적인 근로자 및 사용자 단체의 존재는 ILO 삼자구조의 기초이며, ILO의 정책 및 활동에 대한 이들 단체의 참여가 결사의 자유를 직접적 또는 간접적으로 강화시킵니다. 각국 정부에 노동법령과 관련한 조언을 제공하는 것에서부터 노동조합 및 사용자 단체에 교육과 훈련을 제공하는 것까지 ILO는 결사의 자유 증진에 지속적으로 힘쓰고 있습니다.

1951년, 근로자와 사용자의 단결권 침해를 조사하기 위하여 ILO 결사의 자유 위원회가 설치되었습니다. 위원회는 그간 노동조합 간부의 살해, 실종, 물리적 공격, 체포 및 강제추방 혐의 등을 포함해 2천 건 이상의 사건을 조사하였습니다. 위원회는 노사정 3자로 구성되며, 결사의 자유 협약의 비준 여부와 관계없이 ILO 회원국의 진정을 처리합니다.

ILO는 결사의 자유 위원회와 여타 감독기구를 통해 노동조합 및 사용자 단체의 권리를 수호했습니다. 많은 경우 이들 단체는 그들 국가의 민주화 과정에 중대한 역할을 하였습니다.

결사의 자유는 **경제·사회 발전**의 초석이다.

강제근로

전 세계적으로 강제근로의 피해자는 최소 1천 2백만 명에 이를 것으로 추정됩니다. 그 중 1천만 명은 국가에 의한 직접적인 강요가 아니라 민간경제에서 강제노동에 의해 착취되고 있습니다. ILO는 인신매매를 통한 강제근로의 결과로 연간 320억 달러의 수익이 창출되고 있는 것으로 추산하고 있습니다.

강제근로의 형태는 다양합니다. 빚을 담보로 노동을 강요하는 것이나 인신매매 및 기타 형태의 현대판 노예가 이에 포함됩니다. 매춘을 강요 받는 여성과 소녀, 빚에 대한 담보에 갇힌 이주자들, 그리고 불법으로 갇혀 거의 무급에 가까운 보수를 받거나 보수를 전혀 못 받는 노동 착취 사업장("sweatshop"), 농장 근로자들이 가장 취약한 피해자들입니다.

ILO는 설립 이후 강제근로와 그러한 강제근로를 유발하는 환경을 해소하기 위해 일해왔으며, 이러한 노력을 강화하기 위하여 '강제근로에 대한 특별 활동 프로그램(Special Action Programme on Forced Labour)'을 수립하였습니다. ILO는 근로자, 사용자, 시민사회 및 다른 국제기구와의 공조를 통하여 모든 종류의 강제근로를 해소하고자 합니다. 이를 위해, 인신매매 피해자의 출신 지역에서의 민생개선사업을 포함한 예방 조치와 더불어 강제근로에서 해방된 근로자들에 대한 지원에도 힘쓰고 있습니다. 이 프로그램에는 소액금융, 훈련기회 제공, 교육에 대한 접근성 개선 등이 포함됩니다.

또한 ILO는 강제근로 착취범에 대한 법적 제재와 적극적 고발과 같은 효과적인 국내법 및 강력한 이행체제를 갖추도록 촉구하고 있습니다. 대중의 인식을 높임으로써 인권 및 노동권 위반에 이목을 집중시키는 데에도 애쓰고 있습니다.

ILO는 모든 종류의 강제근로를 **해소**하고자 힘쓰고 있다

아동노동

전세계적으로 2억 명 이상의 아동이 일을 하고 있으며, 그 중 많은 아동이 종일 노동을 하고 있습니다. 이들은 적절한 교육과 건강은 물론이고 기본적인 자유도 빼앗긴 채 살아가고 있습니다. 이들 중 1억2천6백만 명, 다시 말해 전세계 아동 12명 중 1명은 위험한 형태의 아동노동, 즉 물리적·정신적·윤리적 안녕을 위협하는 일에 노출되어 있습니다.

지난 15년 동안 세계는 아동노동을 심각한 사회적·경제적·인권적 문제로 인식하게 되었습니다. 오늘날 아동노동은 전세계적으로 감소하고 있으며, 이러한 추세가 계속된다면 가혹한 형태의 아동노동은 향후 10년 내에 근절될 수 있을 것으로 예상됩니다. 이는 아동노동 철폐를 위하여 국제사회가 적극적으로 노력한 결과입니다.

그러한 노력에 따라 많은 나라가 전례 없는 빠른 속도로 ILO의 '가혹한 형태의 아동노동 철폐'에 관한 협약을 비준하고 있습니다. 1999년 채택된 이 협약은 전체 181개 회원국의 90%가 비준하였습니다. 마찬가지로, 1973년 채택된 ILO의 '취업 최저연령에 관한 협약'은 회원국의 80%가 비준하였습니다.

ILO는 이러한 움직임의 핵심 원동력이었습니다. 1992년에 시작된 국제 아동노동 철폐 프로그램(International Programme on the Elimination of Child Labour, IPEC)은 현재 80여 개 국가에서 활발히 추진되고 있습니다. 양질의 일자리와 관련한 다른 요소들과 마찬가지로 아동노동의 철폐는 인권 문제이면서 개발 문제이기도 합니다. ILO의 정책 및 사업은 아동이 양질의 일자리를 가진 생산적인 성인으로 성장하는 데에 필요한 교육과 훈련을 받을 수 있도록 돕는 것을 목표로 하고 있습니다.

아동노동은 **전세계적으로 감소**하고 있다

차별

수억 명에 이르는 사람들이 직장 내 차별로 고통 받고 있습니다. 이는 가장 기본적인 인권의 침해일 뿐만 아니라 그 사회·경제적 파급효과도 방대합니다. 차별은 기회를 박탈함으로써 경제발전에 필요한 인재를 허비하며, 사회적 갈등과 불평등을 심화시킵니다. 차별의 철폐는 양질의 일자리를 증진하는 데 있어 필수적인 부분이며, 차별 철폐의 성공은 사업장을 넘어서 광범위한 긍정적 파급효과를 가져옵니다.

차별과 관련된 이슈들은 ILO의 업무영역 전반에 존재합니다. 일례로, ILO는 결사의 자유를 강화함으로써 노동조합 조합원 및 간부에 대한 차별을 방지하기 위해 노력하고 있습니다.

강제근로와 아동노동 철폐 프로그램에는 매춘 또는 강제적인 가사근로에 갇힌 여성과 여자아이들을 돕는 사업이 포함됩니다. 차별 금지는 ILO의 HIV/AIDS와 일자리에 관한 직업규약의 주요 원칙이기도 합니다. ILO의 노동법 관련 지침들은 차별에 관한 규정을 포함하고 있습니다.

이와 더불어, 남녀평등은 모든 ILO 활동에 포함되어 있습니다. 이는 여성이 노동 시장에서 지속적으로 직면하는 다양한 문제를 반영합니다. 여성은 남성에 비해 임금이 낮고 보호가 열악한 직종의 종사자와, 비공식·비전형·무급 근로자의 대다수를 차지합니다. ILO는 여성의 고용기회 확대, 고용조건 개선, 남녀차별 철폐를 위해 일하고 있습니다. 또한, 지원 서비스와 창업, 훈련, 소액금융, 모범사례 문서화를 통해 여성의 기업가정신을 독려하고 있습니다. 이와 함께 근로자 단체가 직장 내 여성의 권리를 수호·확대하고, 노동조합 및 사회 전반에서의 여성의 역할을 촉진하도록 지원하고 있습니다.

차별은 기회를 박탈하여 경제 발전에 필요한 인재를 허비한다

고용과 소득

전세계 실업률이 이례적으로 높은 가운데 고용을 경제·사회 정책의 핵심에 두어야 할 필요성이 더없이 높아졌습니다. 또한 빈곤의 심각성을 감안하면, 현재 일을 하고 있는 사람들에게도 더 많은 양질의 생산적인 일자리가 필요합니다.

전 세계적으로 양질의 일자리 창출 속도가 충분히 빠르지 못하다는 사실은 국가 차원에서의 적극적인 노동시장정책뿐만 아니라 거시경제정책의 더욱 활발한 국제적인 공조가 필요함을 시사합니다.

생산적이며 자유로운 선택에 의한 고용은 ILO의 임무 중에서도 핵심이라고 할 수 있으며, ILO는 완전고용의 달성을 추구합니다. ILO는 양질의 일자리와 소득을 창출·유지하는 데 도움이 되는 정책들을 모색합니다. 즉, 이 정책들은 ILO의 구성원인 노사정 삼자가 협력하여 세계고용의제(Global Employment Agenda)에 종합적으로 담아낸 것입니다. ILO는 연구를 수행하고 고용전략에 관한 국제적 논의에 참여합니다.

고용을 경제·사회 정책의 핵심에 두어야 할 필요성이 더없이 커지고 있다

ILO는 특히 남녀 청년들의 대규모 실업에 대해 우려하고 있습니다. 전세계 실업자의 절반에 가까운 수가 청년들이기 때문입니다. 이에 ILO는 정책적 조언과 구체적인 훈련, 고용 이니셔티브를 통해 청년들과 정부를 돕고자 합니다.

ILO는 비공식경제를 분석하고 이에 대해 행동하는 데 앞장서고 있습니다. 비공식경제란 공식적인 법과 집행 기제가 미치지 않는 부분에서 행해지는 근로를 말합니다. 많은 개발도상국에서 비농업 노동력의 절반 이상이 비공식경제에 속해 있습니다. 이들 국가에서 여성 다수가 종종 노점상 등으로서 비공식 노동을 하고 있습니다. 비공식노동은 대부분 비생산적이고 불안정하며 보수가 낮고 근로조건이 열악합니다. 사용자와 근로자가 비공식경제로부터 벗어나도록 돕기 위해서는 기술과 생산성을 향상하고 법령과 그 적용을 강화하며 자활기관을 활성화할 수 있는 포괄적인 전략이 필요합니다.

ILO는 '노동시장 주요 지표(Key Indicators of the Labour Market)' 등 정기간행물을 통해 동향을 분석하고 광범위한 통계자료를 제공합니다.

ILO는 훈련 및 기술 분야에서부터 소액금융 및 소기업 개발에 이르는 폭넓은 분야에서 기술지원과 조언을 제공합니다.

ILO는 각국이 고용, 노동시장, 인적자원 정책에 있어서 중앙계획경제에서 시장경제로 전환하도록 조언하여 왔습니다. 또한, 개발도상국에서 고용 중심의 투자가 이루어지도록 촉진하는 데에 힘쓰고 있습니다.

임금 및 기타 고용 조건

많은 나라에서 임금이 높아지고 있지만 여전히 근로자들의 기본적인 필요를 충족하기에는 턱없이 부족한 경우가 많습니다. 또한, 일부 근로자들의 근로시간이 줄어들고 있는 한편, 그에 따른 예측불가능성으로 인해 고용안정성이 약화되고 일과 가정의 양립에 새로운 난관이 발생하고 있습니다. 더럽고 위험한 근로 조건은 산업화된 국가에서는 감소하는 추세이지만 개발도상국에서는 여전히 만연해 있습니다. 한편, 일과 관련된 스트레스와 폭력은 세계적으로 심각한 문제로 인식되기 시작하였습니다.

임금, 근로시간, 업무조직, 근로조건, 그리고 직장생활을 직장 밖 생활의 요구와 조화시키는 것은 고용관계 및 근로자 보호의 핵심요소이자 경제적 성과의 핵심적인 측면이며, 따라서 ILO의 주된 관심사입니다. 이러한 이슈들은 정부정책뿐만 아니라 인적자원관리, 단체교섭 및 사회적 대화의 주요 요소이기도 합니다.

사회적 보호

남녀를 불문하고 많은 사람들이 적절한 수준의 사회적 보호를 받지 못하고 있습니다. 이들은 직장에서 위험에 직면할 뿐만 아니라 연금과 건강보험의 적용을 거의 받지 못하고 있습니다. 일부에게는 충분한 휴식시간이 주어지지 않으며, 많은 여성들은 출산급여의 혜택을 받지 못합니다. UN과 국제노동기준은 사회적 보호를 기본적인 인권으로 인식합니다. 더욱이, 잘 만들어진 사회보장제도는 경제적 성과에 기여하여 경쟁력을 향상시킵니다. ILO는 각국이 모든 사회계층에 사회적 보호를 확대 제공하고, 근로조건과 산업안전을 개선하도록 돕는 데 최선을 다하고 있습니다.

ILO는 각국이 모든 사회계층에 **사회적 보호를 확대 제공**하도록 돕고
자 한다

사회보장

전 세계 인구의 20%만이 적절한 사회보장의 적용을 받고 있으며, 절반 이상은 어떠한 사회보장도 받지 못하고 있습니다. 최빈개도국에서는 사회보장의 적용을 받는 근로자가 10% 미만인 것을 볼 때, 이러한 상황은 경제발전 수준을 반영합니다. 대부분의 선진국에서는 사회보장 적용범위가 100%에 가까운 반면 중진국에서는 20-60% 수준입니다.

사회보장은 특히 고령, 실업, 질병, 장애, 산업재해, 육아, 가장의 상실 등의 경우에 의료서비스 및 소득보장을 제공하는 것을 포함합니다.

ILO는 지난 2003년 노사정의 우려를 반영하여 "모두를 위한 사회보장 적용에 관한 국제 캠페인(Global Campaign on Social Security and Coverage for All)"을 시작하였습니다. 이 캠페인은 30여 개 이상의 국가에서 이미 진행되고 있던 ILO의 활동을 확대 추진한 것입니다. 캠페인은 국가적 차원의 사회보장 적용범위 확대를 지원하고 지역사회 기반의 사회보장기관 강화를 포함합니다. ILO는 선진국과 개발도상국 내 사회보장 저해요소를 파악하기 위한 연구를 진행하고 있습니다.

국제 이주

전세계 이주자와 난민의 절반에 가까운 8천6백만 명의 성인들이 경제 활동에 참가하고 있거나, 고용상태이거나, 다른 종류의 임금노동을 하고 있습니다. 세계화가 일자리와 경제적 기회를 가져오지 못하여 일자리와 인간다운 삶을 찾아 국경을 넘는 이주자의 수가 향후 수십 년간 급증할 것으로 예상됩니다. 하지만 주요 수용국의 엄격한 출입국 관리와 장벽으로 인하여 도착지 사회에서의 이주근로자에 대한 학대와 착취가 빈번해지는 등 여러 가지 우려사항이 대두되었습니다.

ILO는 노동이주 관리 개선을 위한 정책 및 자원 등의 마련을 오늘날 전세계가 직면한 과제로 보고, 이를 통해 이민자 개인의 안녕뿐만 아니라 송출국과 수용국의 성장과 발전에도 긍정적으로 기여하고자 합니다.

안전보건

매년 2백만 명 이상의 사람들이 산업재해 또는 업무상 질병으로 사망합니다. 보수적으로 추산하더라도 산업재해는 2억 7천만 건, 업무상 질병은 1억 6천만 건에 이릅니다.

산업안전은 국가, 경제부문, 사회집단 별로 큰 차이를 보입니다. 사망과 상해는 농업, 건설, 벌목, 어업, 광업 등 위험직종의 종사자가 많은 개발도상국에 특히 큰 타격을 입히고 있습니다. 전세계적으로, 특히 여성, 아동, 이주자 등 가장 빈곤하고 보호가 취약한 사람들이 가장 큰 영향을 받고 있습니다.

그간 다수의 선진국이 심각한 상해를 줄이는 데에 성과를 거두었는데, 이는 산업 안전 개선 노력이 결실을 맺을 수 있음을 분명히 보여줍니다. 하지만 아직은 이에 대한 인식과 지식, 정보가 부족한 상황입니다. ILO는 연구, 홍보, 기술지원을 통해 이러한 간극을 메우고자 노력하고 있습니다. 각국이 위험직종을 중심으로 관리 수단, 모니터링 및 정보 서비스를 개발하도록 지원하고 있습니다.

ILO는 전세계 모든 사업장에서 예방적인 안전보건 문화를 조성·적용하는 것이 중요함을 강조합니다.

ILO는 **전세계** 모든 사업장에서 **예방적인 안전보건 문화**를 조성·적용하는 것이 중요함을 강조한다

HIV/AIDS

HIV/AIDS의 급격한 확산은 우리 시대 가장 중대한 직장 내 문제 중 하나로 부상하였습니다. 약 4천만 명의 취업가능인구가 HIV 보균자이며, 20년 전에 에이즈가 처음 발병한 이래로 세계노동인구 중 약 2천 8백만 명이 목숨을 잃었습니다.

HIV/AIDS는 개인과 가정에 막대한 영향을 끼칠 뿐만 아니라 일터에서도 여러모로 영향을 줍니다. 예를 들어, HIV/AIDS 환자에 대한 차별은 기본 노동권을 위협하고, 사람들이 양질의 일자리를 확보할 수 있는 기회를 앗아갑니다.

ILO는 노사정 협의에 따라 2001년 'HIV/AIDS와 노동에 관한 직업규약(Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work)'을 채택하였습니다.

이 선구적인 직업규약은 HIV/AIDS의 확산을 예방함과 동시에 사업장에 미칠 수 있는 영향을 관리·완화하는 데 도움이 되기 위한 것입니다. 그 주요 원칙에는 비차별, 남녀평등, 건강한 근로환경, 고용 목적의 HIV검사 금지, 비밀 유지, 고용 관계 유지가 포함됩니다. 사용자와 노동조합간 직장 내 HIV/AIDS 관련 협약에 관해 협상할 때 이 직업규약을 참고하는 경우가 점차 증가하고 있습니다.

국제노동사무국

정보통신국(Department of Communication and Public Information)

4, rout des Morillons

CH-1211 Geneva 22

Switzerland

전화: +41 22 799 7912

팩스: +41 22 799 8577

이메일: communication@ilo.org

www.ilo.org