

ILO의 폭력 및 괴롭힘 협약 (2019년, 제190호) : 직장 내 존엄성과 존중 형성을 위한 나침반

Beghini Valentina (Legal Specialist on Violence, Harassment, and Non-discrimination, ILO GEDI)
Chidi King (Chief, ILO GEDI)

■ 서론

오늘날 직장 내 폭력과 괴롭힘 문제에 대한 인식은 전 세계적인 사회운동과 언론보도를 통해 만연한 업무 관련 폭력과 괴롭힘의 진상이 드러나면서 최근 몇 년 동안 크게 확산되었다. 업무상 폭력과 괴롭힘은 노동자가 존중과 존엄성을 누리지 못하게 하며, 노동자가 일의 세계에 진입해 일자리를 유지하며 발전하는 데 있어 중대한 장애가 된다. 특히 연령, 국적 및 경제 사회적 배경을 막론하고 모든 여성, 다른 민족 출신, 이주민, 청년층, 장애인 등 차별을 받는 이들에게는 더욱 그러하다.

직장 내 폭력과 괴롭힘은, 사회심리적 위험, 업무상 스트레스뿐만 아니라 차별, 성불평등, 양질의 일자리 부족 등 여러 요소들에 의해 심화된다.¹⁾ 최근의 코로나19 팬데믹은 위기 상황에서 폭력과 괴롭힘의 위험이 가중된다는 점을 다시 한 번 더 엄중히 상기시켜주고 있다.²⁾ 여러 작업환경에서 대화, 논의 및 이견은 상호작용의 일상적인 부분을 형성하고 있지만, 대화가 긍정적인 방식으로 전개되지 못하고 노동자, 관리자, 고객 또는 일반대중의 관계를 악화하는

1) ILO(2020), “Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment”, (2023.3.6); ILO(2021), “Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206” (2023.3.6).

2) ILO(2020), “ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery” (2023.3.6).

경우도 있다. 이는 효율적이고 상호 존중하는 분위기에서 일하며 생산적인 결과를 거둔다는 목표에 부정적으로 작용한다.

이러한 배경하에 이 글에서는 가장 먼저 직장 내 폭력과 괴롭힘의 정도와 과급효과에 대해 논하고자 한다. 그다음으로, 특히 규범적 역할을 통해 이러한 현상을 타파하고자 전개해 온 ILO의 지속적인 노력에 대해 간략하게 소개한다. 마지막으로 ILO 회원국들이 2019년 폭력 및 괴롭힘 협약(제190호)의 역사적인 채택 이후 노동자 및 일터의 기타 구성원을 폭력과 괴롭힘의 위협으로부터 보호하기 위해 제정한 주요 개혁 내용을 요약하며 글을 맺고자 한다.

■ 직장 내 폭력과 괴롭힘 : 전 세계적인 문제점의 규모와 영향에 대한 개요

폭력과 괴롭힘은 노동자 및 직장 내 기타 구성원의 존엄성, 안전 및 건강을 위협하는 주요 원인이다. 개인뿐만 아니라, 가족, 기업 및 사회 전반에도 악영향을 미친다. 또한 성별에 근거한 폭력과 괴롭힘, 차별에 기반한 기타 형태의 폭력과 괴롭힘도 피해자의 임금, 경력개발 및 노동조건에 부정적인 영향을 미치면서 직장 및 사회 내 평등을 더욱 저해하는 요인이 된다. 더 나아가 노동자 개인이 일터에서 퇴출되는 결과를 초래할 수도 있다.³⁾

폭력과 괴롭힘은 기업의 생산성에도 부정적인 결과를 가져온다.⁴⁾ 폭력과 괴롭힘이 노동력과 그 외에 미치는 과급효과의 특성과 다중성 때문에 그 비용을 금전적으로 측정하기는 쉽지 않다. 그럼에도 불구하고 여러 연구에서 이러한 비용 산출을 시도하여 왔다. 한 예로, 2017년의 한 연구에 따르면 캄보디아의 의류공장 여성 노동자 약 3명 중 1명은 지난 12개월 내에 성희롱 피해를 입은 적이 있으며 이를 비용으로 산출하면 연간 8,900만 달러(캄보디아 GDP의 0.52%에 해당)에 달한다.⁵⁾ 2018년 호주에서 실시한 직장 내 성희롱의 과급효과에 관한

3) ILO(2020), “Sexual Harassment in the World of Work” (2023.3.6).

4) 관련하여 다음을 참조. ILO(2022), “Violence and Harassment at Work - An Employers' Guide” (2023.3.6).

5) CARE International(2017), “‘I know I cannot quit.’ - The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry” (2023.3.6).

조사에서는 26억 달러의 생산성 손실 비용이 발생하는 것으로 나타났다.⁶⁾ 마찬가지로 2021년에 스리랑카의 9개 기업에 대해 실시된 조사에 따르면 직장 내 폭력과 괴롭힘으로 매년 직원 1인당 6일의 근로손실이 발생하며 이에 따라 조사 대상인 9개 기업의 손실액은 최소 170만 달러에 달했다.⁷⁾

최근에 실시된 ILO-LRF-갤럽 조사에 의하면 직장인 5명 중 1명 이상(거의 23%)이 직장 생활 중에 신체적, 정신적 또는 성적으로 폭력과 괴롭힘을 경험했다.⁸⁾ 전 세계적으로 직장인 남녀의 17.9%가 직장생활에서 정신적 폭력과 괴롭힘을 경험했고, 8.5%는 신체적 폭력과 괴롭힘도 겪었다고 답했으며, 여성보다 남성이 더 피해에 노출된 것으로 나타났다. 응답자 중 6.3%는 성적 폭력과 괴롭힘을 당했으며, 특히 여성의 비중이 더 컸다.

이 조사 결과 청년, 이주노동자, 남녀 임금노동자 등 일부 집단이 여러 유형의 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되는 것으로 나타났다.⁹⁾ 우려할 만한 점은 이 조사에 의해 밝혀진 또 다른 사실로, 전 세계적으로 피해자의 절반만이 자신의 폭력 및 괴롭힘 피해 경험을 타인에게 알렸으며 한 가지 이상의 폭력과 괴롭힘 형태를 겪고 나서야 밝힌 경우도 있다는 점이다. 이는 이러한 폭로가 “시간 낭비”로 생각되거나 “평판이 두려워서”, 또는 “직장 내 절차가 투명하지 않아서”라는 이유로 폭력과 괴롭힘의 피해를 알린다는 것이 여전히 어렵다는 것을 증명한다.

결론은 명확하다. 폭력과 괴롭힘은 인권 침해나 유린에 해당하고 평등한 기회를 위협할 뿐만 아니라 양질의 일자리와 지속가능한 기업의 증진에도 부합하지 않는다.

6) Deloitte(2019), “The Economic Costs of Sexual Harassment in the Workplace - Final Report” (2023.3.6).

7) IFC(2022), “Business Case for Creating Respectful Workplaces in Sri Lanka” (2023.3.6).

8) ILO-Gallup-LRF(2022), “Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey” (2023.3.6).

9) 가령 청년 여성은 청년 남성에 비해 성적 폭력과 괴롭힘 경험이 두 배 많았으며, 이주민 여성은 비이주민 여성보다 성적 폭력과 괴롭힘 피해를 신고할 확률이 거의 두 배나 높았다. 피해자 5명 중 3명 이상이 직장 내 폭력 및 괴롭힘을 여러 차례 겪었다고 답했으며, 피해자 과반수는 가장 최근에 겪은 피해가 지난 5년 내에 발생한 것으로 나타났다.

■ 직장 내 폭력과 괴롭힘으로부터 자유로울 권리 : ILO의 창립 이후 지속적인 관심사

직장 내 모든 사람의 존엄성, 안전 및 건강을 보호하여야 할 필요성은 ILO의 창립 이후 모든 활동의 본질적인 목표다. 지금까지 ILO는 일반 노동자 또는 특정 범주의 노동자를 폭력과 괴롭힘이 자행되는 상황으로부터 보호하고자 여러 기준을 채택하였다.¹⁰⁾ 아동노동, 강제노동과 같이 ILO 기본협약에서 다루고 있는 일부 불법적 형태의 노동은 본질적으로 폭력 및 괴롭힘과 관련이 있다.¹¹⁾ 다른 국제노동기준들 중에는 직장 내에서 나타나고 있는 다양한 폭력과 괴롭힘의 실태를 직접적으로 언급하고 있거나, 특정 폭력 및 괴롭힘 상황을 다루기 위해 “ILO 협약 및 권고 이행에 관한 전문가 위원회(ILO CEACR)”가 검토한 경우도 있다. 가령 성별, 인종 또는 기타 유형의 차별에 의한 괴롭힘을 다룬 1958년 고용 및 직업상의 차별 협약(제111호)을 들 수 있다.¹²⁾ 폭력과 괴롭힘은 직장 내 안전과 보건을 위협하기 때문에, ILO의 사회보장 기준 문서뿐만 아니라 산업안전보건에 관한 ILO 기준 문서도 함축적으로 이를 규제하고 있다. 이 문서들에는 업무 관련 상해(업무상 사고 또는 직업병) 피해 및 일반적인 질환에 대한 정신적 돌봄과 치료를 포함하여, 의료 및 연관 치료와 재활에 대한 권리가 명시되어 있다.

이러한 기준의 조항들은 ILO가 지난 수십 년에 걸쳐 직장 내 폭력과 괴롭힘 관련 현안들에 어떻게 대처해 왔는지를 보여준다.¹³⁾ 하지만 이러한 보호 조치들은 개별적으로 채택되었기 때문에 특정 집단에 한하여 적용되거나 특정한 양상의 폭력 및 괴롭힘 행위에 대해서만 보호하고, 그러한 현상을 단편적으로 평등 또는 산업안전보건 문제로만 취급한다. 따라서 모든 경우에 적용할 수 있으며 평등, 차별금지 및 산업안전보건을 함께 통합적으로 아우를 수 있는

10) ILO(2021), *op. cit.*

11) ILO(2017), *op. cit.*

12) 다음을 참조. ILO(2012), “Giving Globalisation a Human Face”, <https://www.ilo.org/>; ILO CEACR(2018), “General Observation on Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)”, <https://www.ilo.org/>.

13) D. Chappell, V. Di Martino(2006), “Violence at Work”, <https://www.ilo.org/>; A. Trebilcock (2019), “What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO.”, ILO100: Law for Social Justice, pp.1031~1056.

종합적인 기준이 필요했다. 2015년 ILO 이사회는 이러한 간극을 해소할 필요가 있다고 판단하였다. 국가, 지역 및 국제적 차원에서 방대한 논의를 거친 후에 마침내 2019년 제108차 ILO 총회에서 ILO 3자 대표들의 압도적 다수 찬성으로 협약 제190호와 권고 제206호가 채택되었다.¹⁴⁾

ILO 현장의 주요 부분인 “필라델피아 선언(1944)”을 근간으로 하는 협약 제190호는 폭력과 괴롭힘이 존재하지 않는 일터에서 일할 수 있는 모든 이들의 권리를 인정하고 있다. 이 협약에서는 폭력과 괴롭힘을 “신체적, 정신적, 성적 또는 경제적 피해를 목적으로 하거나, 그러한 피해를 초래하거나 초래할 가능성이 있는”, “용인할 수 없는 다양한 행위와 관행”으로 정의한다. 또한 노동자 및 사용자와 협의하여 보호 및 예방, 집행 및 구제, 교육, 지도, 인식 고취를 위한 조치들을 갖춘 포괄적이고 통합적이며 성인지적 접근방식을 채택할 것을 촉구하고 있다. 3자주의를 국가 차원의 효과적인 이행을 위한 필수요소로 정함으로써, 이 협약은 폭력과 괴롭힘이 없는 일터 창출에 핵심이 되는 사회적 대화 및 직장 내 협력 문화에 기여하고 있다.

ILO 협약 제190호는 직장 내 폭력과 괴롭힘을 완전히 예방하고 근절하려면 다양한 상호 교차적 형태의 차별, 성적 고정관념, 성별에 따른 불평등한 권력관계 등 그 근본 원인들을 반드시 해결해야 한다는 점을 인정함으로써, 직장 내 차별과 불평등에 맞선 싸움에서 판도를 바꾸어 놓을 만한 게임체인저의 역할을 한다. 따라서 이 협약은 각 정부에 고용 및 직업상 평등과 비차별에 대한 권리를 모두에게 보장하는 법률을 제정하고 이행할 것을 촉구한다. 더 나아가 사용자에게는 노동자 및 노동자 대표들을 참여시켜 위험요소들을 파악하고 위험도 평가를 실시하는 등 폭력과 괴롭힘으로부터 보호하기 위한 적절한 예방 조치들을 취하도록 의무화하고 있다. 끝으로 협약 제190호는 최초로 가정폭력을 일터에서 모두의 건강과 안전뿐만 아니라 고용에도 부정적 영향을 미치는 요소로 인정하고 각 정부가 가정폭력의 직장 내 영향을 완화할 수 있는 조치를 취하도록 촉구한다.¹⁵⁾

14) 이 두 기준 문서가 채택되기까지의 과정을 요약한 내용과 추가 참고자료는 다음을 참조. ILO(2021), *op. cit.*

15) 2019년의 “ILO 100주년 선언”에서는 취약한 상황에 처하거나 취약집단에 속한 이들에 대한 모든 형태의 폭력과 괴롭힘을 근절하는 것이 ILO의 평등, 다양성 및 포용을 위한 변혁 의제의 핵심임을 인정하고 있다.

■ 협약 제190호의 현실화 : 최근 법률 개혁

이 글의 작성 시점 기준으로 25개국이 협약 제190호를 비준하였다. 비준 여부와 상관없이, 많은 국가들은 입법이나 사회적 대화를 통해 직장 내 폭력과 괴롭힘 위험으로부터 노동자를 보호하기 위한 대책들을 마련했다. 직장 내 성별에 근거한 폭력과 괴롭힘을 포함한 모든 폭력과 괴롭힘에 대한 정의를 내리고 이를 금지하는 것이 첫 단계다. 많은 국가들이 협약 제190호에서 예상하고 있는 모든 용인 불가한 행동 및 관행을 규제하기 위한 조항들을 채택하고 있다.¹⁶⁾ 그러나 국내법으로 규정하는 것도 중요하기는 하지만, 이러한 현상을 금지해야 행동과 관행에 있어 필요한 변화를 유도하며, 개인을 보호하고 폭력과 괴롭힘을 효과적으로 예방할 수 있다. 따라서 이러한 개혁의 상당수는 구체적인 금지 조항을 포함하고 있으며, 이는 사용자와 관리자에 한하여 적용되는 것이 아니라 모든 사람들에게 일반적으로 적용된다.¹⁷⁾

많은 사례에서 볼 수 있듯이, 현재 진행 중인 일터 변화를 고려하여 최근의 입법 개혁에서는 전통적인 물리적 사업장 이외에도 직장 내 폭력과 괴롭힘이 발생할 수 있는 여러 다양한 장소와 상황들을 명시하기 시작했다. 그중에서도 온라인 폭력은 괴롭힘과 별도의 단독 개념으로, 또는 폭력과 괴롭힘이 자행될 수 있는 수단으로서 점점 더 큰 관심의 대상이 되고 있다.¹⁸⁾ 또한 많은 국가들이 더욱 안전한 대중교통을 조성하고 길거리에서 발생하는 폭력과 괴롭힘으로부터 보호하기 위한 조치를 취하는 등 출퇴근 시 발생하는 폭력과 괴롭힘의 해결방안을 채택하고 있다.¹⁹⁾

16) 가령 캐나다는 “직장 내 괴롭힘과 폭력”이란 단일 개념을 도입하였으며 여기에는 “규정하고 있는 모든 행위, 품행 또는 발언을 포함하여, 직원에게 불쾌함, 모욕 또는 기타 신체적 또는 정신적 상해나 질환을 야기할 것으로 합리적 예상이 가능한, 성적인 경우를 포함한 모든 행위, 품행 또는 발언”이 포함된다. 코트디부아르는 “정신적 괴롭힘”, 아일랜드는 “직장 내 따돌림(bullying at work)”이라는 개념을 도입하였고, 일본은 “노동정책 종합촉진법”에 “권력형 괴롭힘(power harassment)”을 포함시켰다. 이에 대해서는 다음을 참조. ILO(2021), *op. cit.*

17) 다음을 참조. ILO(2021), *op. cit.*

18) 가령 필리핀과 싱가포르의 각각 “성별에 따른 온라인 성적 괴롭힘”과 “온라인 괴롭힘”이라는 개념을 도입하였다. 관련해서는 다음을 참조. ILO(2021), *op. cit.*

19) 2018년 프랑스는 길거리 성희롱을 불법으로 규정하고 캣콜링(catcalling, 성적인 추파나 성희롱적 발언)과 음란하거나 모욕적인 발언을 최고 750유로의 즉시 벌금 부과로 처벌할 수 있는 위법 행위로 정한 입법 조치(법률 제2018-703호)를 채택하였다. 2020년 코스타리카는 “길거리 성희롱 금지법(Law Against Street Sexual Harassment)”을 통과시켰다. 관련하여 다음을 참조. ILO(2021), *op. cit.*

한 가지 흥미로운 입법 동향은 사업체 차원에서의 보호와 관련이 있다. 최근 몇 년 동안 여러 국가에서 사용자에게 폭력과 괴롭힘 문제에 관한 별도 정책 또는 안전하고 건강한 작업 환경 제공 의무에서 비롯된 의무사항의 일부로서, 폭력과 괴롭힘에 관한 사내 정책을 채택하도록 의무화하는 법규를 채택했다.²⁰⁾ 또한 산업안전보건 시스템 관리 체제에 폭력과 괴롭힘 및 그와 관련된 사회심리적 위험을 명시적으로 언급하였다.²¹⁾ 예방을 넘어서, 모든 노동자들이 직장 내·외부에서 효과적인 분쟁해결 제도를 이용할 수 있도록 보장하기 위한 노력도 강화되었다. 사내 전담 위원회 설립, 익명 신고제 실시, 비공식 경제 노동자에 대한 제도 확대 적용 등이 그러한 노력에 포함된다.²²⁾ 폭력과 괴롭힘의 위험은 고위험 집단의 존재뿐만 아니라 업종, 직종 및 근무체제에 큰 영향을 미친다는 사실이 인지되면서, 이러한 구체적 위험요인들에 대처하고 가사노동자, 교육 또는 보건 부문 종사자 등을 더욱 효과적으로 보호하기 위한 조치들이 노동자 및 사용자 대표들과 협의를 거쳐 점점 더 많이 제정되고 있다.²³⁾

끝으로, 최근 몇 년 동안 가정폭력이 노동자의 웰빙과 생산성에 미치는 효과를 고려하여 이를 국내 노동 및 고용 법규에 반영하는 사례가 많아지고 있다. 이에 따라 가정폭력 피해 노동자에게 유급 또는 무급 휴가를 부여하는 국가도 늘고 있다.²⁴⁾ 일부 국가에서는 직원 또는 기

20) 예를 들어 캐나다의 연방 규제 산업 또는 기업의 사용자는 직장 내 괴롭힘 및 폭력 예방 정책을 마련해야 할 의무를 지닌다. 이에 대해서는 다음을 참조. ILO(2021), *op. cit.*

21) 멕시코의 직장 내 사회심리적 위험요소들에 관한 “멕시코 공식기준(Mexican Official Standard) NOM-035-STPS-2018 (NOM-035)”에는 “직장 내 폭력”이 포함되어 있으며, 이를 “노동자의 온전함 또는 건강에 해가 될 수 있는 노동자에 대한 괴롭힘, 따돌림 또는 부당대우 행위”라고 정의한다. 덴마크의 사회심리적 업무 환경에 관한 “2020 행정명령(2020 Executive Order)”에는 “따돌림과 성희롱을 포함한 불쾌한 행동”이 명시되어 있다. 이에 대해서는 다음을 참조. ILO(2021), *op. cit.*

22) 2019년부터 프랑스에서 노동자 250인 이상 기업은 성희롱 및 성차별적 행동이 근절되도록 직원들을 지도, 홍보 및 지원하는 일명 “괴롭힘 담당관(harassment officer)”이라는 담당자를 지명하여야 한다. 이에 대해서는 다음을 참조. ILO(2021), *op. cit.*; 필리핀에서는 비공식 경제 노동자가 젠더 기반 폭력과 괴롭힘 관련 진정을 제기하는 경우 노동부의 지원을 요청할 권리가 있다. 이에 대해서는 다음을 참조. Department of Labor and Employment(2021), “Department Order No.230/2021”, <https://www.dole.gov.ph/>.

23) 필리핀의 경우 사용자는 젠더에 근거한 폭력과 괴롭힘을 예방하기 위한 조치를 실시해야 할 의무가 있으며, 이러한 조치는 그러한 행위가 사용자나 사용자 가족이 아닌 이에 의해 행해지는 경우 적합한 지원을 제공하는 것도 포함한다. 관련한 내용은 다음을 참조. Department of Labor and Employment(2021), *op. cit.*

24) 2019년 페루에서는 “공적 및 사적 영역의 여성에 대한 폭력과 가정 폭력의 예방, 처벌 및 근절에

타 노동자들을 보호하기 위한 예방 조치를 취하거나 산업안전보건 관리 대상에 가정폭력을 포함하도록 사용자에게 의무를 부과하는 방안도 고려하고 있다.²⁵⁾

■ 결론

협약 제190호는 새로운 패러다임을 형성하여 모두의 존엄성과 존중을 기반으로 일의 세계를 구축할 수 있는 기회를 제공한다. 또한 3자주의의 부가가치와, 3자주의가 “2030 지속가능발전목표(2030 Sustainable Development Agenda)”의 완수에 명백하게 기여하고 있다는 사실을 증명할 수 있는 기회가 되기도 한다.

향후 직장 내 폭력과 괴롭힘이라는 어렵고도 뿌리 깊은 문제를 해결하기 위해서는 포괄적이고 통합적이며 성인지적인 접근방식의 채택과 실행이 매우 중요하다. 문제의 정도를 이해하고 가장 위험한 집단을 파악할 수 있는 좋은 데이터는 예방 및 개선을 위한 법과 제도, 정책 및 프로그램, 연구 및 지원 활동에 필요한 정보 제공을 위해 필수적이다. 주요 실행 분야에는, 노동감독 제도와 산업안전보건 정책 및 프로그램 등을 통해 일의 세계에서의 폭력 및 괴롭힘을 효과적으로 예방 및 관리하기 위한 체제를 확충 및 보완하고, 이러한 예방, 개선 및 지원을 실현하기 위해 단계별 기관들의 역량을 증진하는 일이 포함된다.

태도 전환은 결코 쉬운 일이 아니지만 직장 내 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위해서는 반드시 필요하다. 폭력과 괴롭힘을 영속시킬 수 있는 시각, 태도 및 행동을 바꾸기 위해, 불평등을 포함한 차별을 해소하고 폭력과 괴롭힘에 대한 인식을 고취하는 일은 더 없이 중요하다.

직장 내 폭력과 괴롭힘은 보편적이면서도 깊숙이 자리 잡은 문제이며, 이를 근절하기 위해

관한 법(Law to prevent, punish and eradicate violence against women in public and private sphere, and violence against family members)”이 제정되었다. 동법 제11조에 따르면 피해자가 노동자인 경우에는 5일의 휴가가 보장된다. 이에 대해서는 다음을 참조. ILO(2021), *op. cit.*

25) 가령 Safe Work Australia는 2021년에 성적 괴롭힘을 주요 내용으로 다루는 지침서를 발간하였다. 이 지침서에는 산업안전보건 법령에 의거하여 직장은 사업 또는 업체를 위해 업무를 수행하는 곳으로, 노동자가 출근하거나 업무 수행을 위해 머무는 모든 장소가 이에 포함된다고 명시한다. 더 나아가 이 지침서는 성적 괴롭힘이 노동자의 근무지가 자택인 경우를 포함하여 노동자가 원격으로 근무할 때에도 발생할 수 있다고 명시하고 있다. 이에 대해서는 다음을 참조. ILO(2021), *op. cit.*

서는 일터의 모든 주체들의 단호한 의지, 인내 및 협력이 필요하다. 정부, 노동자, 사용자 및 노사 대표 단체 모두는 이와 관련하여 완수해야 할 각자의 책임과 상보적 역할이 있다. 함께 노력한다면 모두가 더욱 존중받고 존엄성이 보장되는 노동의 미래를 맞이할 수 있는 가능성이 더욱 커질 것이다. **KLI**