

C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019,
and Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity,

and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

전문

국제노동기구 총회,

국제노동사무국 이사회가 제네바에서 소집하고 2019년 6월 10일 제108차(100주년) 회의에서 만났으며, 필라델피아 선언이 인종, 신조 또는 성별에 관계없이 모든 인간이, 자유와 존엄성, 경제적 안정과 평등한 기회의 조건에서 물질적 복지와 영적 발전을 모두 추구할 권리가 있습니다.

국제노동기구의 기본 협약의 관련성을 재확인하고,

세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약, 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐, 모든 이주 노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제 협약, 장애인 권리 협약,

성별에 따른 폭력과 괴롭힘을 포함하여 폭력과 괴롭힘이 없는 직업 세계에 대한 모든 사람의 권리를 인정하고

일의 세계에서 폭력과 괴롭힘은 인권 침해나 남용을 구성할 수 있으며, 폭력과 괴롭힘은 평등한 기회에 대한 위협이며 용납할 수 없으며 양질의 일자리와 양립할 수 없음을 인식하고

폭력과 괴롭힘을 방지하기 위해 인간존중과 상호존중을 바탕으로 하는 직장문화의 중요성을 인식하고,

구성원은 그러한 행동과 관행의 예방을 용이하게 하기 위해 폭력과 괴롭힘에 대한 무관용의 일반적인 환경을 촉진할 중요한 책임이 있으며 직장의 모든 행위자는 폭력과 괴롭힘을 자제, 예방 및 해결해야 함을 상기한다.

그리고

업무 세계에서 폭력과 괴롭힘이 개인의 심리적, 신체적, 성적 건강, 존엄성, 가족 및 사회적

환경에 영향을 미친다는 점을 인정하고,

폭력과 괴롭힘은 또한 공공 및 민간 서비스의 질에 영향을 미치고 개인, 특히 여성이 노동 시장에 접근하고 남아서 발전하는 것을 막을 수 있음을 인식하고,

폭력과 괴롭힘은 지속 가능한 기업의 촉진과 양립할 수 없으며 작업 조직, 작업장 관계, 근로자 참여, 기업 평판 및 생산성에 부정적인 영향을 미친다는 점에 주목하고,

성별에 기반한 폭력과 괴롭힘이 여성과 여아에게 불균형적으로 영향을 미친다는 점을 인정하고, 성별 고정관념, 복합적이고 교차하는 형태의 차별, 불평등한 성별을 포함한 근본적인 원인과 위험 요인을 다루는 포용적이고 통합적이며 성별에 반응하는 접근 방식을 인정한다. 기반 권력 관계는 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 종식시키는 데 필수적이며,

가정 폭력은 고용, 생산성, 건강 및 안전에 영향을 미칠 수 있으며, 정부, 고용주, 근로자 단체 및 노동 시장 기관은 다른 조치의 일환으로 가정 폭력의 영향을 인식, 대응 및 해결하는데 도움을 줄 수 있음에 주목하고, 그리고

당회의 의제 중 다섯 번째 항목인 노동계에서의 폭력과 괴롭힘에 관한 특정 제안을 채택하기로 결정하고,

이러한 제안이 국제 협약의 형태를 취하기로 결정하고, 2019년 폭력 및 괴롭힘 협약으로 인용될 수 있는 다음 협약을 2019년 6월 21일 채택한다.

I. DEFINITIONS

Article 1

1. For the purpose of this Convention:

(a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

1. 이 협약의 목적상,

(a) 업무 세계에서 "폭력 및 괴롭힘"이라는 용어는 용납할 수 없는 다양한 행동 및 관행 또는 위협을 일회성 또는 반복 여부에 관계없이 신체적 상해를 목표로 하거나, 심리적, 성적 또는 경제적 피해의 결과를 초래하거나, 초래할 가능성이 있는 행위를 의미하고, 성별 기반 폭력 및 괴롭힘을 포함한다.

(b) "젠더 기반 폭력 및 괴롭힘"이라는 용어는 성별 또는 성별 때문에 사람을 대상으로 하거나

특정 성별 또는 성별의 사람에게 불균형적으로 영향을 미치는 폭력 및 괴롭힘을 의미하며 성희롱을 포함한다.

2. 이 조 1항 (a) 및 (b)를 침해하지 않고, 국내법 및 규정의 정의는 단일 개념 또는 별도의 개념을 제공할 수 있다.

II. SCOPE

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

1. 이 협약은 국내법과 관행에 의해 정의된 피고용인뿐만 아니라 일의 세계에서 **계약 상태에 관계없이 일하는 사람, 인턴과 견습생을 포함하여 훈련 중인 사람, 해고자, 자원봉사자, 구직자 및 구직자, 고용주의 권한, 의무 또는 책임을 행사하는 개인을 보호한다.**

2. 이 협약은 민간이든 공공이든, 공식 경제와 비공식 경제, 그리고 도시 지역이든 농촌 지역이든 모든 부문에 적용된다.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

(a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;

(b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;

(c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;

(d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;

(e) in employer-provided accommodation; and

(f) when commuting to and from work.

이 협약은 다음과 같은 작업 과정에서 발생하거나 작업과 관련되거나 작업에서 발생하는 작업 세계의 폭력 및 괴롭힘에 적용된다.

(a) 작업장인 공적 및 사적 공간을 포함한 작업장

(b) 근로자가 유급, 휴식 또는 식사를 하거나 위생, 세탁 및 탈의 시설을 사용하는 장소;

- (c) 업무 관련 여행, 여행, 교육, 행사 또는 사고 활동 중
- (d) 정보 통신 기술로 가능해진 통신을 포함하여 업무 관련 통신을 통해
- (e) 고용주가 제공하는 숙소에서; 그리고
- (f) 출퇴근 시.

III. CORE PRINCIPLES

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;
- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

1. 이 협약을 비준하는 각 회원국은 폭력과 괴롭힘이 없는 일의 세계에 대한 모든 사람의 권리를 존중, 증진 및 실현해야 한다.

2. 각 회원국은 국내법과 상황에 따라 대표 고용주 및 근로자 단체와 협의하여 직장 내 폭력과 괴롭힘의 예방 및 근절을 위한 포용적이고 통합적이며 성인지적 접근 방식을 채택해야 한다. 이러한 접근 방식은 해당되는 경우 제3자와 관련된 폭력 및 괴롭힘을 고려해야 하며 다음을 포함한다.

- (a) 법적 폭력 및 괴롭힘 금지

- (b) 관련 정책이 폭력과 괴롭힘을 다루도록 보장한다.
 - (c) 폭력과 괴롭힘을 방지하고 퇴치하기 위한 조치를 이행하기 위해 포괄적인 전략을 채택한다.
 - (d) 시행 및 모니터링 메커니즘의 수립 또는 강화
 - (e) 피해자를 위한 구제책 및 지원에 대한 접근 보장
 - (f) 제재 제공;
 - (g) 적절한 접근 가능한 형식으로 도구, 지침, 교육 및 훈련을 개발하고 인식을 제공. 그리고
 - (h) 근로감독관 또는 기타 권한 있는 기관을 통하는 것을 포함하여 폭력 및 괴롭힘 사건에 대한 조사 및 조사의 효과적인 수단을 보장한다.
3. 이 조 제2항에 언급된 접근법을 채택하고 이행함에 있어서, 각 회원국은 정부, 고용주, 근로자 및 그들 각각의 조직의 상이하고 보완적인 역할과 기능을 인식하며, 그들의 다양한 성격과 책임 범위를 고려한다.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 방지하고 근절하기 위해 각 구성원은 직장에서의 기본 원칙과 권리, 즉 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적인 인정, 모든 형태의 강제 노동, 아동 노동의 효과적인 폐지, 고용 및 직업에 관한 차별 철폐를 촉진하고, 양질의 노동 촉진되도록 한다.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

각 회원국은 여성 근로자뿐만 아니라 일의 세계에서 불균형적으로 폭력과 괴롭힘의 영향을 받는 하나 이상의 취약 집단에 속하는 근로자 및 기타 사람들을 포함하여 고용 및 직업에서 평등과 비차별에 대한 권리를 보장하는 법률, 규정 및 정책을 채택해야 한다.

IV. PROTECTION AND PREVENTION

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws

and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

제1조를 침해하지 않고 일관되게 각 회원은 성별 기반 폭력 및 괴롭힘을 포함하여 일의 세계에서 폭력 및 괴롭힘을 정의하고 금지하는 법률 및 규정을 채택해야 한다.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

각 회원국은 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 방지하기 위해 다음을 포함하여 적절한 조치를 취해야 합니다.

- (a) 비공식 경제 근로자의 경우 공공 기관의 중요한 역할을 인식하는 것
- (b) 관련 고용주 및 근로자 단체와의 협의 및 기타 수단을 통해 근로자 및 기타 관련자가 폭력 및 괴롭힘에 더 많이 노출되는 분야 또는 직업 및 작업 방식을 식별하는 것
- (c) 그러한 사람들을 효과적으로 보호하기 위한 조치를 취하는 것

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

각 회원국은 성별에 따른 폭력과 괴롭힘을 포함하여 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 방지하기 위해 고용주가 통제 수준에 상응하는 적절한 조치를 취할 것을 요구하는 법률과 규정을 채택해야 하며, 특히 합리적으로 실행 가능한 한 다음과 같이 해야 한다. :

(a) 근로자 및 근로자 대표와 협의하여 폭력 및 괴롭힘에 관한 작업장 정책을 채택하고 실행한다.

(b) 산업안전보건 관리 시 폭력, 괴롭힘 및 이와 관련된 심리사회적 위험을 고려한다.

(c) 근로자와 근로자 대표가 참여하여 위험을 식별하고 폭력과 괴롭힘의 위험을 평가하며 이를 방지하고 통제하기 위한 조치를 취한다. 그리고

(d) 확인된 위험 요소와 폭력 및 괴롭힘의 위험, 관련 예방 및 보호 조치(근로자 및 기타 관련자의 권리와 책임 포함)에 대한 정보 및 교육을 적절한 접근 가능한 형식으로 본 조 (a)호에 언급된 정책과 관련하여 근로자 및 기타 관련자에게 제공한다.

V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

(a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;

(b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:

(i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;

(ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;

(iii) courts or tribunals;

(iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and

(v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;

(c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;

(d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;

(e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;

(f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;

(g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and

(h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

각 회원국은 다음과 같은 적절한 조치를 취해야 합니다.

(a) 직장 내 폭력과 괴롭힘에 관한 국내법과 규정을 감시하고 집행한다.

(b) 다음과 같이 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘이 발생한 경우 적절하고 효과적인 구제책과 안전하고 공정하며 효과적인 보고 및 분쟁 해결 메커니즘과 절차에 쉽게 접근할 수 있도록 보장한다.

(i) 불만 및 조사 절차뿐만 아니라 적절한 경우 작업장 수준의 분쟁 해결 메커니즘

(ii) 작업장 외부의 분쟁 해결 메커니즘;

(iii) 법원 또는 재판소;

(iv) 고소인, 피해자, 증인 및 내부 고발자의 희생 또는 보복으로부터의 보호; 그리고

(v) 고소인과 피해자를 위한 법적, 사회적, 의료적, 행정적 지원 조치;

(c) 관련된 개인의 사생활과 기밀을 가능한 한 적절하게 보호하고 사생활과 기밀에 대한 요구 사항이 오용되지 않도록 보장한다.

(d) 직장 내 폭력 및 괴롭힘의 경우 적절한 경우 제재를 제공한다.

(e) 직업 세계에서 젠더 기반 폭력 및 괴롭힘의 피해자가 젠더에 대응하는 안전하고 효과적인 불만 및 분쟁 해결 메커니즘, 지원, 서비스 및 구제책에 효과적으로 접근할 수 있도록 한다.

(f) 가정 폭력의 영향을 인식하고 합리적으로 실행 가능한 한 업무 세계에 미치는 영향을 완화한다.

(g) 근로자가 보복이나 기타 부당한 결과를 당하지 않고 폭력과 괴롭힘으로 인해 생명, 건강 또는 안전에 임박하고 심각한 위험을 초래한다고 믿을 수 있는 합리적인 정당성이 있는 작업 상황에서 벗어날 권리가 있으며, 경영진에게 알릴 의무가 있다.

(h) 근로감독관 및 기타 관련 당국이 즉각적인 집행력을 가진 조치를 요구하는 명령과 생명, 건강 또는 안전에 대한 급박한 위험이 있는 경우 사법 또는 행정 당국에 항소할 수 있는 권리에 따라 작업 중지 명령을 내리는 등 직장 내 폭력 및 괴롭힘에 적절히 대처할 수 있도록 권한을 부여한다.

VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

(a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;

(b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with **guidance, resources, training or other tools**, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

(c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

각 회원국은 대표 고용주 및 근로자 단체와 협의하여 다음을 보장해야 한다.

(a) 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘은 산업 안전 및 건강, 평등 및 비차별, 이주에 관한 정책과 같은 관련 국가 정책에서 다루어진다.

(b) 고용주와 근로자, 그 조직 및 관련 당국에 성별 기반 폭력 및 괴롭힘을 포함하여 일의 세계에서 폭력 및 괴롭힘에 대한 **지침, 자원, 교육 또는 기타 도구를 적절한 형식으로 제공한다**. ; 그리고

(c) 인식 제고 캠페인을 포함한 이니셔티브가 수행된다.

VII. METHODS OF APPLICATION

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

본 협약의 조항은 폭력 및 괴롭힘을 다루기 위해 기존의 산업안전보건 조치를 확장 또는 조정하고 필요한 경우 구체적인 조치를 개발하는 것을 포함하여 국내 법률 및 규정, 단체협약 또는 국내 관행에 부합하는 기타 조치를 통해 적용되어야 한다.

VIII. FINAL PROVISIONS

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

이 협약의 공식 비준서는 등록을 위해 국제노동사무국장에게 전달된다.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

1. 이 협약은 국제노동기구 사무총장에게 비준이 등록된 국제노동기구 회원국에 대해서만 구속력을 갖는다.
2. 2개 회원국의 비준이 사무총장에게 등록된 날로부터 12개월 후에 발효한다.
3. 그 후, 이 협약은 비준이 등록된 날로부터 12개월 후에 모든 회원국에 대해 효력을 발생한다.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

1. 이 협약을 비준한 회원국은 협약이 처음 발효된 날로부터 10년이 경과한 후 등록을 위해 국제노동사무국장에게 통보하는 행위를 통해 협약을 폐기할 수 있다. 이러한 폐기는 등록일로부터 1년이 지나야 효력이 발생한다.
2. 이 협약을 비준하고 전항에 언급된 10년의 기간 만료 후 1년 이내에 이 조에 규정된 폐기권을 행사하지 않는 각 회원국은 다음 기간 동안 구속된다. 10년, 그 이후에는 이 조에 규정된 조건에 따라 매 10년의 새로운 기간의 첫 해 내에 이 협약을 폐기할 수 있다.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the

second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

1. 국제노동사무국장은 국제노동기구의 모든 회원국이 전달한 모든 비준 및 폐기의 등록을 국제노동기구의 모든 회원국에게 통지해야 한다.
2. 사무총장은 통보된 2차 비준서의 등록을 기구 회원국에 통지할 때 협약이 발효되는 일자에 대해 기구 회원국의 주의를 환기시킨다.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

국제노동사무소의 사무총장은 국제연합 헌장 제102조에 따라 전조의 규정에 따라 등록한 모든 비준 및 폐기의 전체 세부사항을 국제연합 사무총장에게 통지하여야 한다.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

필요하다고 판단되는 경우, 국제노동사무국 이사회는 이 협약의 운영에 관한 보고서를 총회에 제출하고, 이 협약의 전부 또는 일부 개정 문제를 총회의 의제로 상정하는 것이 바람직한지 검토한다.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

1. 총회가 이 협약을 개정하는 새로운 협약을 채택하는 경우, 새로운 협약이 달리 규정하지 않는 한,
 - (a) 새로운 개정 협약의 회원국 비준은 위 제15조의 규정에도 불구하고 새로운 개정 협약이 발효될 경우 본 협약의 즉각적인 폐기를 수반한다;
 - (b) 새로운 개정 협약이 발효되는 날로부터 본 협약은 회원국의 비준을 위한 공개를 중단한다.
2. 이 협약은 개정 협약을 비준했지만 비준하지 않은 회원국에 대해 어떠한 경우에도 실제 형식과 내용으로 유효하다.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.