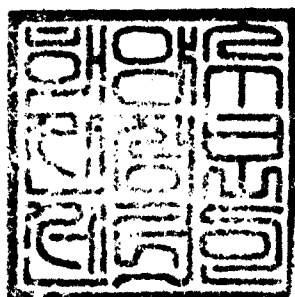


政策資料 163

ILO 商船最低基準 協約(제147호)의 受容方案에 관한 研究



趙 東 五
朴 鏞 旭
睦 鎭 庸
尹 成 淳

1997. 12



韓國海洋水產開發院
Korea Maritime Institute

머리말

우리나라의 선원정책은 크게 두 가지로 이루어지고 있다. 그 중 하나는 船員需給에 관한 정책, 즉 선원에 대한 교육 및 재교육에 의한 선원의 양성, 훈련, 자격기준 등에 관한 정책이다. 선원수급정책은 주로 국제해사기구(IMO)에서 채택한 선원의 교육·훈련, 자격증명 및 당직근무기준에 관한 협약(STCW 협약)을 국내법에 수용하여 시행되고 있다. 다른 하나는 船員의 勤勞條件에 관한 정책, 즉 선원의 임금, 근로·휴식 시간, 재해보상, 복리후생 등에 관한 정책이다. 선원근로정책은 주로 국제노동기구(ILO)의 해사근로기준을 참고하여 국내 노·사·정 협력하에 추진되고 있다.

우리나라는 1960년대부터 1980년대 중반까지 우수한 선원을 상대적으로 낮은 선원비로 양성하여 국적선과 세계 선원시장에 공급하여 왔다. 당시 우리나라의 선원임금은 국내적으로는 매우 높았으나 국제적인 선원임금에 비하면 낮은 수준이었기 때문에 양질의 선원을 공급할 수가 있었던 것이다. 따라서 그동안 우리나라의 선원정책은 주로 船員의 養成 및 資格基準 등에 주력하였으며, IMO의 STCW 협약에 관한 연구도 활발하였다. 반면 선원근로기준에 관한 정책은 선원공급정책에 비해 소극적이었고, 이로 인해 ILO의 해사근로기준에 관한 연구가 매우 부족한 실정이다.

그러나 최근 우리나라의 국제위상이 제고됨에 따라 우리나라는 1991년에 ILO에 가입하여 현재 ILO의 비상임이사국으로 진출한 상태이며, 협약 제147호가 지향하고 있는 기준미달선의 퇴치를 위한 아태지역 항만국통제의 회원국으로 활동하고 있다. 또한 우리나라는 그동안 협약 제147호의 가입에 있어서 최대의 걸림돌로 작용하고 있던 국내 一般勤勞基準에 관한 사항들을 1997년 3월에 대폭 개정하였을 뿐만 아니라, ILO 관련협약상의 해사근로기준을 충족시키기 위하여 1997년 8월에 船員法도 전면 개정함에 따라 협약 제147호의 국내 수용여건이 상당히 성숙되었다고 볼 수 있다.

본 연구는 ILO에서 채택한 다수의 해사근로기준에 관한 협약 중 가장 중요한 商船最低基準에 관한 協約 제147호의 國內 受容을 위한 연구이다. 본 연구에서는 ILO의

해사근로기준에 관하여 협약 제147호를 중심으로 살펴보고, 동 협약의 가입타당성 및 기대효과를 분석하였다. 그리고 동 협약과 국내법의 주요내용을 비교분석하여 국내 수용방안을 제시하였으며, 아울러 ILO의 제84차 해사총회에서 채택한 1996년 협약 제 147호의 의정서에 포함된 부속협약들도 함께 검토하였다. 아무쪼록 본 연구가 협약 제 147호의 국내 수용을 위한 유용한 자료로 활용되기를 바란다.

본 연구는 환경안전연구실장 조동오 연구위원, 박용욱 책임연구원, 목진용 책임연구원 및 윤성순 연구원에 의해 수행되었다. 본 연구를 위해 적극 협조하여 주신 해양수산부, 한국선주협회, 전국선원노동조합연맹, 한국선급 등의 關係者 여러분에게 깊은 感謝의 말씀을 전하는 바이다.

끝으로 본 연구의 내용은 필자들의 의견이며, 한국해양수산개발원의 공식견해가 아님을 밝혀둔다.

1997년 12월

韓國海洋水產開發院

院長 洪 承 湧

목 차

第 1 章 序 論	1
1. 研究의 背景 및 目的	1
2. 研究의 方法 및 範圍	2
第 2 章 ILO와 海事勤勞基準	4
1. ILO와 海事活動	4
1) ILO의 設立背景 및 目的	4
2) ILO의 組織 및 機能	5
3) ILO의 海事活動	6
2. ILO基準의 採擇, 批准 및 監督	8
1) 採 擇	8
2) 批 准	9
3) 監 督	10
3. ILO의 主要 海事協約 및 勸告	11
1) 訓練 및 資格證明	11
2) 船員雇傭體制 및 雇傭	12
3) 身體檢查	13
4) 雇傭條件	14
5) 安全, 健康 및 福祉	15
6) 送 還	16
7) 社會保障	16

第3章 ILO 協約 제147호 및 1996년 改正協約	18
1. ILO 協約 제147호의 特徵	18
2. ILO 協約 제147호의 主要 内容	20
1) 適用範圍	20
2) 會員國의 義務	21
3) 勸告, 不平申告 및 效力	22
3. ILO 協約 제147호와 港灣國統制	24
1) 協約 제147호에 의한 船舶檢査 및 制限	24
2) 船內 勞動狀態 檢査節次指針書上의 檢査基準	27
4. 協約 제147호의 1996년 改正協約	29
1) 1996년 改正協約의 採擇背景	29
2) 1996년 改正協約의 主要 内容	31
第4章 ILO 協約 제147호의 受容 妥當性 및 期待效果	34
1. 船員 需要國으로의 轉換	34
2. 船員資質 下落 및 海難事故 多發	38
3. 基準未達船 除去를 위한 國際協力	39
4. 期待效果	42
1) 港灣國統制에 관한 法的 根據 마련	42
2) 外國籍船의 檢査 強化에 의한 海上安全 確保	44
3) 國內船員 勤勞條件 改善效果	44

第 5 章 ILO 協約 제147호 受容方案	45
1. 協約 本文	45
1) 勞動時間과 定員	45
2) 職業訓練	50
3) 外國籍 船舶에 대한 檢査	51
2. 附屬協約	56
1) 最低年齡	56
2) 健康檢査	58
3) 雇傭契約	59
4) 職員 海技免許 및 船員 身分證明	62
5) 食料 및 調理	65
6) 船員設備	67
7) 業務上 災害防止 및 健康保護	71
8) 疾病과 療養給付	79
9) 船員送還	82
10) 結社의 自由 및 團結權・勤勞者代表의 保護	84
第 6 章 要約 및 結論	94
參 考 文 獻	100

표목차

〈표 II-1〉	합동해사위원회에서 결정한 선원의 최저임금	8
〈표 IV-1〉	선종별 선원취업 현황	35
〈표 IV-2〉	국적별 외국인선원 승선 현황	35
〈표 IV-3〉	연도별·국적별 외국인선원 고용허가 현황	36
〈표 IV-4〉	연도별 선원해외취업 현황	36
〈표 IV-5〉	외항선원의 임금 추이	37
〈표 IV-6〉	연도별 해난사고 발생 현황	38
〈표 IV-7〉	연도별 선원재해 발생 현황	39
〈표 IV-8〉	연도별 입항선박 현황	41
〈표 IV-9〉	외국적선의 해난사고 현황	41
〈표 V-1〉	1996년 권고 제187호의 주요내용	47
〈표 V-2〉	선원근로감독에 관한 협약의 주요내용	53
〈표 V-3〉	선원설비에 관한 국내법, 협약 제92호 및 제133호의 비교	71

第1章 序論

1. 研究의 背景 및 目的

우리나라 일반산업의 전반적인 소득수준 향상에 비해 선원임금의 상대적인 하락, 육상산업에서의 취업기회 확대, 가정과 사회로부터의 격리되어야 하는 직업특성 및 아직까지 잔존하는 선원천시의 사회풍조 등으로 인하여 船員職業에 대한 魅力이 날로 상실되어 가고 있는 실정이다. 이에 따라 우리나라는 1987년 당시 11만명의 선원인력을 보유한 선원강국이었으나, 그후 연평균 7.4%씩 감소하여 현재는 6만여명을 보유하고 있다.

국적선원의 임금상승은 국내 선주에게 비용부담을 가중시켜 국제경쟁력 하락의 한 요인으로 작용하고 있다. 해운업이 전 세계를 무대로 각국의 해운기업간에 치열한 경쟁을 해야 하는 특성을 지니고 있기 때문에, 우리나라 선원의 임금상승은 국내선원을 승선시켜야 하는 국내 선주에게 불리한 영향을 미칠 수 밖에 없다. 이에 따라 국적선 선박에는 중국교포 선원을 포함한 外國籍 船員 3,700여명이 현재 승선하고 있으며, 향후 이들 숫자는 증가할 것으로 전망된다. 이것은 우리나라가 과거 船員供給國에서 이제 船員需要國으로 전환하고 있음을 시사하는 것이다.

한편 선박의 관리부실 및 선원직업 매력상실에 의한 선원자질의 하락은 海難事故增加로 나타나고 있는데, 최근 5년간 해난사고가 연평균 600여건씩 발생하고 이로 인해 200여명의 선원이 사망 또는 행방불명되고 있다. 그동안 우리나라는 이와 같은 해난사고를 방지하기 위해 선박 자체의 물리적인 안정성 및 감항성 향상에 많은 노력을 경주하여 왔으며, IMO의 관련협약도 대부분 비준하여 국내법에 수용하였다.

그러나 선원의 안전, 사회보장, 선내 근로·생활조건에 관한 기준 향상을 도모하고 있는 ILO의 活動에는 매우 消極的이었으며, 그 결과 선원관련 ILO의 협약에는 단지 하나밖에 가입하지 않은 상태이다. 최근 우리나라는 국제적인 위상제고와 함께 그동안 UN의 전문기구 중 유일하게 가입하지 않았던 ILO에 1991년에 가입하였고, 1995년에

는 비상임이사국으로 진출하였다. 따라서 앞으로는 우리나라도 ILO의 활동에 적극적이고 전향적인 방향에서 동참할 것으로 전망된다.

ILO의 해사협약 중에서 가장 중요한 것은 “商船最低基準에 관한 協約(Convention concerning Minimum Standards in Merchant Ships, 1978, No. 147)”이다. 협약 제147호는 선원의 근로조건 및 선내생활여건의 향상을 기하여 基準未達船(Sub-standard Vessel)을 退治하고자 채택한 협약이며, 선원의 근로조건, 재해방지 및 선내의 안전을 위한 여러 협약들을 부속서로 채택하고 있는 포괄적인 협약이다. 동 협약은 항만국통제의 근거협약으로 채택되고 있으며, 협약의 특성상 비록 우리나라가 동 협약에 가입하지 않더라도 국적선이 외국의 항만에 기항하였을 경우 동 협약의 기준에 의한 港灣國統制(PSC)를 받게끔 되어 있다.

따라서 본 연구에서는 우리나라가 향후 ILO 해사관련협약의 비준시 가장 우선시 되고 있는 협약 제147호의 수용타당성과 기대효과를 분석하고, 동 협약의 내용과 국내법을 비교분석하여 국내 수용에 도움이 되고자 한다.

2. 研究의 方法 및 範圍

ILO의 사명은 근로조건을 개선하여 사회정의를 실현하며 세계의 항구적 평화를 확립하는 데 목적을 두고 있다. ILO는 이 목적을 달성하기 위하여 세계 각국의 근로조건에 관련한 각종의 자료를 수집·검토하여 국제노동협약 및 권고로 구체화함으로써 國際的 勤勞基準를 설정하고 있다.

선진 해운국가에서는 ILO에서 채택·발효시킨 협약 제147호를 자국 항만에 입항하는 외국적 선박의 검사기준으로 사용하고 있기 때문에, 이에 대한 대책이 시급한 실정이다. 즉 우리나라도 동 협약을 조기에 수용하여 국적선이 외국항에 기항하였을 경우에 대비하고, 우리나라에 기항하는 외국적 선박에 대한 항만국통제의 기준으로 채택하여야 할 것이다.

따라서 우리나라에서도 협약 제147호를 국내법과 비교분석하여 수용하는 방안을 고찰할 필요가 있다. 본 연구는 주로 문헌조사 및 전문가와의 면담에 의해 수행되었으며, 문헌중에서는 ILO에서 발간한 각종 문헌 및 1996년 제84차 해사총회자료를 주로 참조하였다.

본 연구의 제2장에서 ILO의 활동중 海事分野에 대한 활동, 협약의 채택·감독절차

및 주요 해사협약과 권고를 살펴보았고, 제3장에서는 협약 제147호 및 1996년 개정 협약의 특징, 주요내용 및 항만국통제와의 관계를 파악하였다.

제4장에서는 협약 제147호의 수용 타당성과 기대효과를 분석하였다. 즉 우리나라가 선원 공급국에서 선원 수요국으로 전환하는 환경변화, 선원자질의 하락 및 해난사고 현황을 분석하고, 기준미달선 퇴치를 위한 국제적 노력에 동참하여야 하는 당위성 등을 제시하였다.

제5장에서는 협약 제147호의 주요내용과 우리나라의 관련법규를 협약의 本文 및 附屬協約으로 대별하여 비교분석하고, 동 협약의 受容方案을 제시하였다. 세부적으로는 노동시간과 정원, 직업훈련, 외국선박에 대한 검사, 최저연령, 건강검사, 고용계약, 직원 해기면허 및 선원 신분증명, 식료 및 조리, 선원설비, 업무상 재해방지 및 건강 보호, 질병과 요양급부, 선원송환, 결사의 자유 및 단결권·근로자대표의 보호 등으로 구분하여 살펴보았다.

끝으로 제6장에서는 이상의 내용을 요약하고, 협약 제147호의 국내 수용에 따른 檢討結果를 정리하여 제시하였다.

第2章 ILO와 海事勤勞基準

1. ILO와 海事活動

1) ILO의 設立背景 및 目的

17세기의 산업혁명으로부터 20세기에 걸친 공업화과정에서 노동자의 이권·권익의 무시와 노동착취의 심화로 인해 사회갈등이 유발되었고, 그 결과 노동자의 조직화 및 사회주의혁명으로 이어졌다. 1917년 러시아혁명 이후 유럽에서는 자본주의체제의 모순을 시정해야 한다는 인식이 확산되었다. 또한 국가간의 무역이 확대되는 상황에서 한 국가만의 노동조건 개선은 국제경쟁력의 측면에서 상대적으로 불리하게 된다는 우려가 높아지게 되었다.

이에 따라 각국에 공통으로 적용될 수 있는 國際勞動基準을 설정할 必要性이 대두되었고, 1919. 6. 28에 조인된 베르사이유 평화협약의 “제13편 노동”에 의거 國際勞動機構(ILO: International Labour Organization)가 설립되었다. 그후 1934년 ILO 사무국은 제68차 ILO 이사회의 승인을 얻어 베르사이유 평화협약의 제13편을 ILO 헌장이라 개칭하였다.

1944. 4. 20~5. 12 미국 필라델피아에서 개최된 제26차 ILO 총회는 필라델피아 선언이라 하는 “ILO의 목적에 관한 선언”을 채택하였고, 1946년 몬트리올에서 개최된 제29차 ILO 총회에서 이를 ILO 헌장에 넣기로 결정하였다. 헌장의 전문과 헌장의 부속서로 되어 있는 필라델피아 선언상의 ILO 目的을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 사회정의의 통한 세계평화를 실현하고, 둘째, 결사의 자유 및 표현의 자유를 반드시 확보하며, 셋째, 국가 및 국제정책의 목표는 자유·존엄·경제안전·기회균등의 확보에 의한 인간다운 생활을 보장하는 것에 두어야 한다. 넷째, 완전 고용과 생활수준의 향상을 위해 노력하고, 다섯째, 부의 공정한 분배와 최저생계비의 보장을 위해 노력하며,

여섯째, 단체교섭권의 승인, 동일노동 동일임금의 실현, 생산성의 향상을 위한 노사간의 협력, 사회보장제도의 확대 및 산업안전보건조치, 아동 및 임산부의 보호, 교육과 직업의 기회균등이 이루어지도록 노력하는 것이 ILO의 목적이다.

ILO는 UN기관중 勞·使·政 3者로 구성된 유일한 非政府機關으로 1997년 6월 현재 174개 회원국이 가입하고 있다. 우리나라는 1991. 12. 9 정식으로 ILO에 가입하여 152번째 회원국이 되었으며, ILO의 각종 해사관련 협약과 권고중 해원의 건강진단에 관한 협약 제73호를 유일하게 비준하였다.

2) ILO의 組織 및 機能

ILO의 主要活動은 첫째, 근로 및 생활조건의 증진, 고용기회의 확대, 기본적인 인권의 향상을 위한 국제정책과 계획의 수립, 둘째, 국제근로기준의 설정, 셋째, 국제기술협력업무, 넷째, 연구 및 출판업무 등이다. ILO는 이러한 활동을 수행하기 위하여 국제노동총회(International Labour Conference), 집행이사회(Governing Body), 사무국(International Labour Office) 및 지역기구를 갖추고 있다.

먼저 定期總會는 매년 6월의 첫째주 수요일에 개최하여 3주간 열리도록 되어 있으며, 해사총회는 거의 매 10년 마다 개최되고 있다. 총회에 참석하는 각국의 대표는 3자 조직으로서 정부대표 2명, 노동조합대표 1명 및 고용주대표 1명으로 되어 있다. 이들 대표자들은 총회에서 개별적인 투표권이 주어지기 때문에 정부로부터 독립된 지위를 지닐 수 있고, 각 단체의 이익에 따라 정부대표와 다르게 투표할 수도 있다. 즉 이 3자 조직은 3개의 자율적 그룹을 형성하게 되므로 각 단체의 독립성이 보장된다. 총회는 전체 의사결정기관으로 ILO의 사무총장이 제출한 보고서, 사업계획·예산, 협약·권고안의 채택과 적용에 관련한 정보와 보고서, 새로운 근로기준의 채택 등을 논의한다.

執行理事會는 정부대표 28명, 고용주대표 14명 및 노동조합대표 14명으로 구성되어 매년 3~4회의 회의를 가지며, 총회에서 토의할 회의내용의 결정, 사무국의 업무지시, ILO 업무지침의 방향 제시 등을 주요 기능으로 한다.

ILO의 영속적인 업무 집행부서인 事務局에서는 총회 및 집행이사의 결정사항을 수행한다. 스위스 제네바에 ILO 사무국 본부가 위치하고 있으며, 본부 직원 약 1,200명 및 전세계 40여개국에 설치된 지역사무소 직원 약 1,500명이 근무하고 있다.

그리고 ILO와 전세계의 노동자간의 거리를 좁히기 위하여 아디스아바바(이디오피아)·방콕(타이)·리마(페루)에 아프리카·아시아·미주 지역사무소가 설치되었고,

이들 지역사무소를 지원하는 다수의 지구사무소도 설치하였다. 이러한 지역사무소는 노동자 및 사용자 단체들에게 편의를 제공할 뿐만 아니라 ILO 본부와 회원국 상호간의 의사소통을 원활하게 해주고 있다.

3) ILO의 海事活動

해운산업분야에 대한 활동은 ILO가 탄생하면서부터 시작되었다. 1919년 워싱턴의 제1회 국제노동총회에서 8시간의 근로시간을 채택함과 동시에 이를 선원에게도 적용할 것인지에 대해 논의하였다. 1920년 이후 상선선원과 관련된 협약 제37호 및 권고안 제27호를 채택하였으며, 현재 이러한 협약과 권고는 國際船員法典(International Seafarers' Code)으로서 포괄적인 기준이 되고 있다.

ILO의 海事活動은 해운사업(Shipping Industry), 어업(Fishing Industry), 항만사업(Port Industry), 내수로교통(Inland Waterways Transport)에 걸쳐 추진되고 있다. ILO는 해사산업분야에 대한 연구 및 기술보고, 기술권고, 기준의 설정, 정보의 보급 및 기술협력 등의 업무를 수행하며, 이러한 해사근로기준을 결정하는 과정을 살펴보면 다음과 같다.

- i) 사무국 : 각국에 질의서를 송부하여 회수된 답변을 근거로 합동해사위원회의 의제 작성 및 제출
- ii) 합동해사위원회 : 사무국 자료를 검토후 이사회에 제출
- iii) 이사회 : 합동해사위원회 자료를 검토후 준비총회에 제출
- iv) 준비총회에서 토의후 해사총회에 회의결과 제출
- v) 해사총회 : 협약 또는 권고의 채택여부 결정

한편 ILO는 해사관련사업을 확대하고 계속적으로 지원하기 위해 국제해사기구(IMO), 유엔통상개발회의(UNCATAD), 국제식량농업기구(FAO), 세계보건기구(WHO), 아시아 태평양 경제사회이사회(ESCAP)와 밀접하게 협력하고 있다.

(1) 연구 및 기술보고

ILO에서는 해사산업분야에 대한 研究 및 評價를 실시하고, 국제노동지(International

Labour Review) 기타 출판물에 실릴 자료를 연구하고 있다. 또한 이사회에서 설정한 안전에 관련된 산업위원회, 회의 및 기술회의, 이사회에 제출할 보고서를 작성하여 분배한다.

합동해사위원회(Joint Maritime Commission)와 관련하여 해사기술준비회의, 해사총회, ILO/WHO 선원건강합동위원회, IMO/ILO 훈련합동위원회, 어선·선원·항만종사자·내수로선원의 작업조건에 관한 기술위원회 등에 제출할 報告書도 작성한다.

(2) 기술권고

ILO가 참여하는 국제기구 및 지역국가 등의 회의·연구·검사·교육훈련에 관한 해사기술을 계획하고 準備書를 마련하며, 유엔기구·정부·기타 단체에서 제시한 해사산업분야의 노동문제와 작업기준에 관련된 각종 문서의 내용을 검토 및 해설한다. 선원의 복지문제를 취급하는 다른 기관을 지원하기 위한 작업을 준비하고, 정부의 요청에 따른 단기간의 諮問事業도 추진하고 있다. 그리고 ILO 회원국, 고용단체, 노동단체, 정부간 및 비정부간 국가단체 또는 개인의 요청에 의한 기술자문 및 정보제공을 한다.

(3) 기준설정 및 기술정보 보급

다른 기술부서와의 긴밀한 협력하에 국제해사노동기준을 개발하고, 국제협약·권고안·기타 해사회의의 결정사항 적용에 관한 각국 정부의 技術報告書를 분석한다.

ILO 회원국, 정부간 및 비정부간 국제조직, 고용단체, 노동단체 및 개인의 요청에 따른 ILO 해사업무상의 해사노동문제에 관한 특별사업을 수행하고 있다. 또한 ILO의 출판과 관련하여 해사노동자의 고용조건, 발전 및 법률문제에 관한 내용을 준비한다.

(4) 기술협력사업 지원

해사분야의 技術支援을 위하여 국가기관에 협력하고, 각 기관의 협력요청에 따른 기술협력 및 연구를 수행하고 있다. 또한 UNDP, 세계은행 등과의 쌍무접촉을 유지하면서 연구사업에 협력하며 정보와 경험을 정기적으로 교환하고 있다. 그리고 해사분야에 대한 기술협력의 계획수립과 기술지원, 기술협력 증진을 위한 단기간 특별임무

수행, 선원의 직업교육과 해사노동법률에 관한 기술협력계획의 발전과 확대 등에도 노력하고 있다.

(5) 기타 해사관계 활동

기준설정에 관련한 연구 및 기술보고 활동을 위한 회의를 준비하고, 해사기술의 발전을 위한 국제 세미나 및 심포지엄도 개최하고 있다.

이외에도 IMO/ILO 합동해사위원회에서는 ILO의 권고 제109호에 의거하여 해상경력 3년 및 18세이상인 有能船員(Able Seaman)의 最低賃金を 44개 해운국가의 미국 달러 가치와 소비자 물가지수를 고려하여 <표 II-1>과 같이 개정하고 있다.

<표 II-1>

합동해사위원회에서 결정한 선원의 최저임금

연 도	1970년	1980년	1991년	1998년
미 화	100달러	238달러	356달러	435달러

자료 : 1) (재) 한국선원선박문제연구소, 「ILO 해사협약의 국내수용에 관한 연구」, 1994.

2) 「해양한국」, “국제노동기구(ILO) 제84차 해사총회”, 1996.

2. ILO基準의 採擇, 批准 및 監督

1) 採 擇

공식적인 국제근로기준에는 협약(Convention)과 권고(Recommendation)가 있다. 協約은 회원국에 의한 비준이라는 행위를 수반하는 의무창설문서이고, 勸告는 비준이라는 행위를 수반하지 않고 국내조치를 위한 지침일 뿐이다. ILO 협약은 원칙적으로 비준에 의하여 구속력이 발생되고, 개정되더라도 신협약을 비준하지 않는 한 구협약의 구속력이 계속되는 일종의 국제법령이다. 협약은 회원국이 준수하여야 할 最低의 基準을 제시하는 것으로 그 이상의 유리한 조건이 다른 협약이나 국내법에서 보장될 경우에는 유리한 기준이 우선적으로 적용되어야 한다.

지금까지 ILO는 의회체적인 기관인 총회에서 181개의 협약과 187개의 권고를 채택하였다. ILO가 3자로 구성되어 있기 때문에 노동관계협약의 채택절차에 있어서 다

음과 같은 특징을 지닌다.

- i) 고용주 및 근로자 대표는 교섭절차의 진행에 있어서 자국 정부와 무관하게 자기가 속한 단체의 이익을 대변한다.
- ii) 협약안은 참석 대표수의 2/3이상의 찬성으로 채택하는데, 이 때 국가, 고용주 및 근로자의 각각 대표가 그 의견을 달리할 수도 있다.
- iii) 채택된 협약은 참가 대표들의 서명을 받아서 확정되는 것이 아니라 총회 의장 및 사무총장의 서명으로 확정된다.
- iv) ILO에서 확정된 협약은 그 채택에 반대한 국가라 하더라도 필요한 경우에 자국의 국회에 제출하여 국회의 確認判斷(Ratification)을 받을 수 있다.
- v) ILO의 협약을 국회가 최종 동의하는 확인판단의 과정에서는 다른 국제협약에서 비준시에 인정되고 있는 留保(Reservation)措置는 인정되지 아니한다.

총회에서 채택된 협약의 실효성을 확보하기 위해서 ILO는 각국 정부에 대하여 권한있는 기관(통상적으로 입법부를 의미한다)에 대한 報告書 提出義務를 부여하고, 비준하지 않은 협약에 대해서도 ILO가 청구하는 경우에는 관련보고서를 제출하여야 한다. 아울러 ILO에는 회원국의 협약적용을 감시하기 위한 구체적인 기구를 설치하고 있으며, 회원국은 ILO에서 탈퇴하더라도 협약상의 의무가 면제되지 않는다.

해사관련 ILO 협약과 권고를 채택하는 절차를 살펴보면 다음과 같다. 선원단체와 사용자단체의 대표자 동수로 구성되는 합동해사위원회에서 새로운 협약에 관한 논제를 토의한 후 이사회에 상정하면, 이사회는 이를 토대로 해사기술준비회의의 의제를 결정한다.

2) 批 准

ILO 신규회원국의 정부는 총회회기 종료후 12~18개월 이내에 가입 이후에 채택된 협약을 비준받기 위하여 국회에 상정하여야 한다. 국회에 상정된 협약이 비준된 경우에는 이를 ILO의 사무총장에게 통지하고 협약규정을 준수하기 위한 필요한 조치를 강구하여야 한다.

한편 국회의 비준을 얻지 못한 경우에도 협약내용에 대한 국내입법 및 관행, 비준이 곤란한 사유 등을 사무총장에게 정기적으로 보고하여야 한다. 비준을 하지 아니한 ILO 협약은 원칙적으로 법적 구속력이 발생하지 아니한다. 그러나 협약 제147호와 같은

경우에는 일정수의 국가가 비준하면 國際的 拘束力을 지닐 뿐만 아니라 전세계적으로 監督 및 規制機能을 갖게 되기 때문에, 비비준국일지라도 이 협약의 구속력을 받게 됨에 주의할 필요가 있다. 따라서 비준하지 않는 ILO 협약도 노조의 활동이나 정부의 법제정의 근거로서 노동관계발전에 상당히 중요하다고 할 수 있다.

ILO 협약은 통상적으로 2개국이 비준한 날로부터 12개월 후 발효하며(각 협약에 따라 그 기간이 달리 규정되기도 한다), 발효중인 협약에 가입하면 비준서를 기탁후 12개월 후 가입국내에서 구속력을 갖게 된다. 협약 제147호의 경우에는 세계 선박량의 25%를 차지하는 10개국 이상이 비준한 날로부터 12개월이 지날 것을 요건으로 하고 있다.

그리고 각 협약의 입법취지에 따라 協約의 適用範圍도 동일하지 않다. 예를 들어 선원의 고용계약에 관한 협약 제22호의 경우 군함, 공유선박(비영리선), 연안무역선(내항무역선), 유람선, 어선 등의 선박을 적용범위에서 제외할 것을 규정하고 있다. 한편 협약 제147호의 적용대상선박에는 해양항해선(영리선) 및 해양항행예선을 포함시키고, 범선·어로선·포경선 등의 선박은 적용범위에서 제외하고 있다.

3) 監 督

ILO 협약을 비준한 경우 회원국은 비준한 협약을 실천하기 위하여 國內 措置事項의 실태를 이사회가 정한 양식에 따라 사무국에 報告하여야 한다. 상세한 최초보고는 협약이 자국에 효력을 발생한 후 1년 이내에 제출하여야 한다. 그리고 추가보고는 최초 보고 후 2년마다 추가보고를 기본으로 하고 있으며, 특별한 사항이 없을 경우에는 5년마다 보고할 수도 있다. 이사회는 비준하지 아니한 협약이라도 중요한 협약의 경우에 매년 보고서의 제출을 요구하고 있다.

ILO는 전문가위원회의 심사, 보고서에 문제가 있다고 판단될 경우의 총괄조사, 사용자 및 노동자 단체의 감시와 참여 등을 통하여 각국의 보고서를 처리하고, 회원국의 협약 이행여부를 검사 및 평가하고 있다. 그러나 다음 경우의 보고서는 통상적인 절차가 아닌 특별한 절차에 따라 이사회에서 심사된다.

- i) 결사의 자유와 관련한 사항
- ii) 회원국이 비준협약을 준수하지 않고 있다고 노동자나 사용자 단체에서 주장하는 경우

iii) 어떤 회원국이 다른 회원국의 협약준수에 관해서 불평하는 경우

ILO의 감시절차는 적어도 두 가지 면에서 효율성이 인정되고 있다. 첫째, 非難記事에 의한 제제이다. 결사의 자유에 관한 전문가위원회의 보고서나 위원회가 토의한 기사의 발간은 회원국이 의무이행을 위한 조치를 취하도록 하는 중요한 요소로 작용하고 있다. 둘째, 근로조건을 향상시키기 위해 ILO에서는 회원국에 대하여 非公式的 助言을 수행한다. 이를 위해 ILO는 노동업무에 책임있는 국가행정기관이나 사용자·근로자 단체와의 접촉을 지속적으로 유지하고 있으며, 주로 근로기준의 내용 및 절차에 관한 정규교육이나 기술협력프로그램의 제공을 통하여 조언하고 있다.

3. ILO의 主要 海事協約 및 勸告

ILO에서 해사근로기준을 다루기 시작한 것은 1920년에 “국제선원법전의 제정 가능성(The possibility of establishing an international code for seamen)”이라는 주제로 개최된 제1차 해사총회이다. 1920년 이후 ILO는 해사근로기준에 관련하여 36개 협약과 27개의 권고를 채택하였고, 이러한 협약과 권고는 상선선원과 관련한 國際船員法典(International Seafarers' Code)으로서 포괄적인 기준이 되고 있다. ILO의 해사근로기준을 적절하게 적용함으로써 선주는 숙련된 선원들을 용이하게 확보하고, 선원은 적절한 작업환경과 기본적인 권리를 보장받을 수 있다. 그리고 정부는 선주의 경쟁력을 손상시키지 않는 법률을 제정함으로써 노동자를 보호할 수 있을 것이다.

이하에서는 아시아·태평양 경제사회위원회(ESCAP)와 ILO가 공동으로 발간한 “海事勞動法에 관한 指針書(Guidelines for Maritime Industry Labour Legislation)”를 참조하여 해사근로기준을 살펴보기로 한다. 이 지침서는 가장 주요한 2개의 해사근로기준, 즉 상선 최저기준에 관한 협약 및 권고(협약 147호 및 권고 155호)에 근거하고 있다.

1) 訓練 및 資格證明

(1) 훈련(Training)

해사노동법에 관한 지침서에서는 훈련에 관한 부분을 제일 먼저 언급하고 있다. 협약 제147호의 제2조 (e)에서 회원국은 자국등록선박에 승선한 船員이 그 직무에 알맞는 자격을 갖추고 적절한 訓練을 보장하도록 규정하고 있지만, 상세한 규정을 두고 있지 아니하다. 따라서 직업훈련에 관한 권고(Vocational Training - Seafarers - Recommendation, 1970, No. 137) 및 IMO/ILO가 발간한 지침서용 자료(Document for Guidance)가 그 기준이 된다.

(2) 자격증명(Certification)

資格證明에 관한 해사근로기준으로는 승무원의 자격 증명에 관한 협약(Officer's Competency Certificates Convention, 1936, No. 53), 선내 요리사의 증명에 관한 협약(Certification of Ships' Cooks Convention, 1946, No. 69), 유능해원의 증명에 관한 협약(Certification of Able Seamen Convention, 1946, No. 74)이 있다.

2) 船員雇傭體制 및 雇傭

(1) 인력계획(Manpower planning)

한 국가의 선원은 그 국가의 노동력의 일부이며, 선원과 노동력의 관계를 다룬 것은 기술개발에 따른 해원고용에 관한 권고(Employment of Seafarers - Technical Developments - Recommendation, 1970, No. 139)가 있다. 동 권고는 당국으로 하여금 전체 노동정책에 관하여 책임있는 부서와 협의하여 선원을 國家雇傭計劃 및 人力開發計劃에 포함되도록 보장해야 한다고 규정하고 있다.

(2) 계속적 또는 규칙적 고용(Continuous or regular employment)

자질이 우수한 선원을 지속적으로 공급하기 위해서는 繼續的 또는 規則的 雇傭이 중요한 문제이다. 주요 해사근로기준으로는 해원의 고용계속에 관한 협약(Continuity of Employment - Seafarers - Convention, 1976, No. 145) 및 해원의 고용계속에 관한 권고(Continuity of Employment - Seafarers - Recommendation, 1976, No. 154)가 있다.

(3) 고용(Engagement)

고용이라 함은 선원이 선박과 연결되어 승선하게 되는 절차이다. 고용과 관련한 주요 해사근로기준으로는 다음과 같은 협약들이 있다.

- i) 선원 직업소개소에 관한 협약(Placing of Seamen Convention, 1920, No. 9)
- ii) 선원 고용계약에 관한 협약(Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926, No. 22)
- iii) 해원 신원증명서에 관한 협약(Seafarers' Identity Documents Convention, 1958, No. 108)
- iv) 유료직업소개소에 관한 협약(Regulation of Fee-charging employment agencies Convention, No. 96)
- v) 고용종료에 관한 협약(Termination of Employment Convention, No. 158)
- vi) 고용의 최저연령에 관한 협약(Minimum Age for Employment Convention, No. 7, 58, 138, 147)
- vii) 건강검사에 관한 협약(Medical examination Convention, No. 73, 147)

이들 협약들 가운데 협약 제22호는 雇傭契約의 最低條件으로서 제147호 부속협약이기도 하다. 협약 제22호에는 공적인 감독을 받는 고용계약절차, 선원의 선상경력증서 소지의무, 계약서에 포함될 사항, 당사자의 고용계약종료 등에 관한 사항이 규정되어 있다.

ILO에서 오랜 기간에 걸쳐 아동노동을 근절시키기 위한 캠페인을 벌인 결과, 船員의 最低年齡에 관련하여 최저연령-해상-에 관한 협약 제7호, 최저연령-해상-에 관한 협약 제58호(개정) 및 고용의 최저연령에 관한 협약 제138호를 채택하였다. 협약 제7호는 최저연령을 14세로 하였고, 15세를 최저연령으로 제한하고 있는 협약 제58호에서는 선장이 승선중인 16세 이하의 모든 사람에 대한 기록을 유지하도록 규정하였다. 특히 협약 제138호에서는 의무교육을 끝내는 연령을 초과하지 않은 연소자의 고용을 금지하는 것을 주된 내용으로 하고 있다.

3) 身體檢查

신체검사(Medical Examination)는 선원이 직무를 충실히 수행하고 해상의 위험으

로부터 자신과 동료들 보호하기 위해서 매우 중요한 사항이다. 신체검사와 관련한 주요 협약으로는 연소자의 건강진단-해상-에 관한 협약(Medical Examination of Young Persons -Sea- Convention, 1921, No. 16), 건강진단-해원-에 관한 협약(Medical Examination -Seafarers- Convention, 1946, No. 73)이 있다.

身體檢査證書는 연소자의 경우 1년, 성인의 경우 2년간 유효하다. 200톤 이상의 선박에 종사하는 자는 관련된 직무에 적합하다는 것을 입증하는 신체검사증서를 소지하여야 하지만, 통상적으로 선원이 아닌 도선사 및 선주에 의해 고용되지 아니한 자는 제외된다.

4) 雇傭條件

고용조건(Conditions of Employment)에 관한 분야는 근로시간·정원, 임금 및 연차휴가로 구분하여 살펴보기로 한다.

(1) 근로시간 및 정원(Hours of Work and Manning)

근로시간 및 정원은 고용조건일 뿐만 아니라 乘船安全에도 관련되는 중요한 사항이다. 근로시간 및 정원에 관한 주요 협약 및 권고로는 해상의 임금, 노동시간 및 정원에 관한 협약(Convention concerning Wages, Hours of Work on board Ship and Manning, 1958, No. 109, Revised) 및 권고(Recommendation concerning Wages, Hours of Work on board Ship and Manning, 1958, No. 109)가 있으나, 동 협약 및 권고에 비준한 국가의 수가 부족하여 아직 발효하지 못하고 있다.

(2) 임금(Wages)

임금에 관한 협약으로는 임금, 노동시간 및 정원-해원-에 관한 협약 제109호(개정) 및 권고 제109호가 역시 기준이 된다. 이외에도 동일노동에 대한 남녀근로자 동일보수에 관한 협약(Equal Remuneration for Equal Work and for Men and Women Convention, No. 100), 최저임금결정에 관한 협약(Establishment of a System for Fixing Minimum Wages Convention, No. 131), 임금보호에 관한 협약(Protection of Wages Convention, No. 95)이 임금에 관한 중요한 원칙으로 적용되고 있다. 1994년

12월 9일 IMO/ILO 합동해사위원회에서 결정된 最低賃金은 미화 385달러이다.

(3) 연차휴가(Annual Leave)

국제기준으로 적용되는 年次休暇에 관한 협약은 유급휴가-해원-에 관한 협약(Paid Vacations - Seafarers- Convention, 1949, No. 91, Revised), 해원의 연차유급휴가에 관한 협약(Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976, No. 146)이 있다. 협약 제146호는 연차휴가와 관련한 법률을 제정하는 경우에 최상의 모델이 되고 있다. 선원은 매년 최소한 30일간의 유급휴가를 받을 권리를 가진다.

5) 安全, 健康 및 福祉

선원의 안전, 건강 및 복지(Safety, Health and Welfare)에 관한 사항으로는 선내 사고방지, 안전하고 위생적인 작업환경, 안전하고 안락한 거주시설, 육지에서의 선원 복지 증진 등이 있다. 이와 관련한 주요 협약들을 살펴보면 다음과 같다.

- i) 급식 및 조리-해원-에 관한 협약(Food and Catering - Ships' Crews- Convention, 1946, No. 68)
- ii) 침구, 식기, 잡품-해원-에 관한 권고(Bedding, Mess Utensils and Miscellaneous Provisions - Ships' Crews- Recommendation, 1946, No. 78)
- iii) 선내시설에 관한 협약 (Accommodation of Crews Convention, 1949, No. 92, Revised)
- iv) 선내시설-보충규정-에 관한 협약(Convention concerning Crew Accommodation on board Ship - Supplementary Provision-, 1970, No. 133)
- v) 선내시설-공기조절-에 관한 권고(Crew Accommodation - Air Conditioning- Recommendation, 1970, No. 140)
- vi) 선내시설-소음통제-에 관한 권고(Crew Accommodation - Noise Control- Recommendation, 1970, No. 141)
- vii) 선내 구급상자의 내용에 관한 권고(Recommendation concerning the Contents of Medicine Chests on board Ship, 1958, No. 105)
- viii) 재해방지-해원-에 관한 협약(Prevention of Accident - Seafarers- Conven-

tion, 1970, No. 134) 및 권고(Recommendation, 1970, No. 142)

- ix) 해상 및 항구에서의 해원복지에 관한 협약(Convention concerning Seafarers' Welfare at Sea and in Port, 1987, No. 163) 및 권고 (Recommendation, 1970, No. 138)
- x) 연소 해원의 보호에 관한 권고(Recommendation concerning the Protection of Young Seafarers, 1976, No. 153)

6) 送 還

협약 제147호은 海員의 送還에 관한 협약(Repatriation of Seafarers Convention, 1926, No. 23)을 최저기준으로 요구하고 있다. 이외에도 해원송환에 관련한 협약 및 권고로는 선장 및 견습선원의 송환에 관한 권고(Recommendation concerning the Repatriation of Masters and Apprentices, 1926, No. 27), 해원의 송환에 관한 협약(Repatriation of Seafarers Convention, 1987, No. 166), 해원의 송환에 관한 권고(Repatriation of Seafarers Recommendation, 1987, No. 174) 등이 있다.

7) 社會保障

선원은 육상근로자와 근본적으로 다른 노동조건을 가지고 있다. 海上勤務는 상해, 질병, 실업이나 조기퇴직의 위험이 높은 직업이며, 선원이 가족과 장기간 떨어져 있기 때문에 가족부양에 어려움이 따른다. 따라서 선원과 그 가족들에 대한 사회보장의 필요성이 강조되고 있다. 船員의 社會保障과 관련한 해사근로기준으로는 다음과 같은 협약들이 있다.

- i) 선원의 실업보험에 관한 권고(Recommendation concerning Unemployment Insurance for Seamen, 1920, No. 10)
- ii) 선원의 질병, 상해 또는 사망의 경우에 있어서 선박 소유자의 책임에 관한 협약 (Convention concerning the Liability of the Shipowner in case of Sickness, Injury or Death of Seamen, 1936, No. 55)
- iii) 선원을 위한 질병보험에 관한 협약(Convention concerning Sickness Insurance for Seamen, 1936, No. 56)

- iv) 해원의 사회보장에 관한 협약(Convention concerning Social Security for Seafarers, 1946, No. 70)
- v) 해원의 연금에 관한 협약(Convention concerning Seafarers Pensions, 1946, No. 71)
- vi) 해원의 사회보장에 대한 협정에 관한 권고(Recommendation concerning agreements relating to the Social Security for Seafarers, 1946, No. 75)
- vii) 해원의 피부양자에 대한 의료보호에 관한 권고(Recommendation concerning Medical Care for Seafarers Dependents, 1946, No. 76)
- viii) 해원의 사회보장에 관한 협약(Convention concerning Social Security for Seafarers, 1987, No. 165, Revised)

第3章 ILO 協約 제147호 및 1996년 改正協約

1. ILO 協約 제147호의 特徵

ILO의 使命은 勤勞條件을 改善하여 사회정의를 실현하며 세계의 항구적 평화를 확립하는 데 목적을 두고 있다. ILO는 이 목적을 달성하기 위하여 세계 각국의 근로조건에 관련한 각종의 자료를 수집·검토하여 국제노동협약 및 권고로 구체화함으로써 국제적 근로기준을 설정하고 있다.

ILO에서 채택한 해상노동협약 및 권고는 해상근로자를 위한 국제적인 최저기준을 의미하는 것이므로 선원관계법률의 입법화과정에서 반드시 연구·검토되어야 할 것이다. 그러나 우리나라는 1991년 12월 ILO에 가입하였기 때문에 국제노동법에 관한 연구가 매우 부족하고, 특히 선원에 관한 노동법의 연구는 거의 전무한 실정이다.

그러나 선진 해운국가에서는 商船의 最低基準에 관한 협약 제147호(Convention Concerning Minimum Standards in Merchant Ships, 1976, No. 147)를 자국 항만에 입항하는 外國籍 船舶의 檢査基準으로 사용하고 있기 때문에, 우리나라에서도 협약 제147호를 분석하여 수용하는 방안을 고찰할 필요가 있다. 아래에서는 협약 제147호와 이 협약을 시행하기 위한 「검사절차지침」을 중심으로 그 특징을 살펴보기로 한다.

ILO는 1976년에 「상선-최저기준-협약」을 채택하였고, 1981년에 발효시켰다. 협약 제147호의 입법 목적은 상선 가운데 기준이하의 선박 운항을 배제시킴으로써 선박운항의 안전성과 효율성을 제고시키고 해양환경을 보호하며, 선원의 노동환경을 개선하여 선원의 건강 및 작업의 안전성을 향상시키는 것이다. 이 협약의 내용은 상선의 근로조건에 관한 국제적 기준으로서 주로 人的 管理를 중심으로 되어 있다.

통상적으로 협약은 비준에 의하여 국제 조약으로서 효력이 발생하지만, 비준을 하지 아니하는 경우에는 법적 구속력이 발생하지 아니함이 원칙이다. 그러나 ILO 협약 제

147호의 경우에는 일정수의 국가가 비준하면 국제적인 구속력을 갖도록 하는 효력 조항을 갖추고 있기 때문에, 전세계적으로 監督 및 規制機能을 가지게 된다. 따라서 협약 제147호는 비준을 하지 아니한 국가에 대해서도 이 협약상의 기준을 준수하고 있는지에 관한 감독권을 인정하고 있다는 점이 가장 두드러진 특징이라 할 수 있다.

즉 이 협약의 핵심이 되는 부분은 항만국으로 하여금 선박 검사권 및 비준된 협약의 집행권을 인정하고 있는 감독규정이다. 감독권을 가진 항만국은 자국의 항구에 입항한 선박에 대하여 협약 제147호의 부속서에 명시된 협약들과 실질적으로 동일한(Substantially Equivalent) 조건을 갖추고 있는지를 점검할 수 있다. 이에 따라 파리 및 동경 양해각서에서는 협약 제147호의 감독규정을 항만국통제의 검사기준으로 채택하고 있다.

한편 협약 제147호의 또다른 특징은 상선에 필요한 기본적인 안전기준을 정하고 있으나 중요 사항을 구체적인 조문으로 명시하지 아니하고, ILO가 채택한 기존의 중요 협약을 附屬書에 첨부함으로써 이 협약의 범위를 선언적으로 나타내고 있다는 점이다. 협약 제147호의 附屬協約은 검사기준 및 선원노동권리에 관한 협약으로 대별할 수 있는데, 개별 부속협약들을 열거하면 다음과 같다.

i) 檢査基準이 되는 부속협약

- 해원의 최저연령에 관한 협약 및 권고(협약 제7호, 제58호 및 제138호)
- 해원의 신체검사에 관한 협약(제73호)
- 선박직원의 해기사면허증에 관한 협약(제53호의 제3조 및 제4조)
- 선내 식량 및 조리에 관한 협약(제68호의 제5조)
- 선원설비에 관한 협약(제92호)
- 해원의 재해방지에 관한 협약(제134호의 제4조 및 제7조)
- 선원의 상병치료에 관한 협약(제55호, 제56호 및 제130호)
- 선원송환에 관한 협약(제23호)
- 선원의 임금, 노동시간 및 정원에 관한 협약(제109호)
- 선원의 직업훈련에 관한 권고(제137호)
- 선원의 고용계약에 관한 협약(제22호)

ii) 선원의 勞動權利를 保護하는 부속협약

- 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호)
- 단결권 및 단체교섭권에 관한 협약(제98호)

이와 같은 개별 부속협약을 협약 제147호와 동시에 비준할 필요는 없다. 그러나 외국적 선박을 검사할 경우에 ILO에서 채택한 검사·감시절차기준에 따른 실질적 동일한 기준을 요구하고 있으므로, 협약 제147호의 부속협약은 비준여부에 관계없이 적용이 가능하다.

이외에도 ILO는 각 체약국이 협약 제147호를 비준함과 동시에 이 협약의 강제적 집행을 위하여 입법 관할청, 법률의 집행력 및 선박의 규제력, 법률위반의 처리력(법률위반자의 책임부담·제소·처벌)에 관하여 國內法으로 明示하도록 요구하고 있다는 특징을 지니고 있다. 또한 협약 제147호는 일정수의 해운국이 비준하면 즉시 국제협약으로 발효할 수 있도록 그 요건을 완화시켜 놓은 점도 주목할 만하다. 이것은 오늘날 편의치적선을 비롯하여 개발도상국 상선선원의 생활조건 및 근로조건이 매우 열악하다는 사실을 간접적으로 나타내는 것이고, 이를 개선하기 위해서는 국제적인 공동의 노력이 필요하다는 것을 의미하고 있다.

2. ILO 協約 제147호의 主要 内容

1) 適用範圍

협약 제147호(이하 “협약”이라 한다)의 적용을 받는 선박은 공·사유에 관계없이 통상을 목적(Purpose of Trade)으로 화물과 여객의 운송에 종사하거나 다른 상업상의 목적(Commercial Purpose)에 사용되는 모든 海洋航行船舶(Sea-going Ship)을 말한다. 그리고 협약의 적용을 받는 선박의 범위는 체약국의 국내법으로 정하도록 명시하고 있다.

이외에도 해양예선(Sea-going Tug)에 대해서도 협약을 적용한다. 해양예선은 대형 상선 또는 석유시추선 등을 먼 거리의 원양으로 예항하는 위험성으로 인해 작업환경과 근로조건이 나빠서 안정성의 확보가 요구되기 때문이다. 그러나 다음의 선박에 대해서는 협약을 적용하지 않는다.

- i) 보조기관의 유무에 관계없이 주로 돛에 의하여 추진되는 선박
- ii) 어로, 포경 또는 이에 유사한 업무에 종사하는 선박
- iii) 선박소유자 및 선원단체와 협의하여 각국의 관할청이 정하는 소형선박 및 굴착

또는 석유채굴용의 플랫폼 등 항행에 종사하지 아니하는 선박

2) 會員國의 義務

(1) 입법

협약을 비준하는 각 회원국은 먼저 자국의 영역내에 등록된 선박에 관하여 다음의 사항에 대해 國內 法律 또는 規則으로 제정할 것을 규정하고 있다.

- i) 선내 인명안전을 보장하기 위한 승무원의 능력, 근로시간 및 배송기준을 포함하는 안전기준(Safety Standards)
- ii) 적절한 사회보장조치(Social Security Measures)
- iii) 선내의 고용조건 및 생활환경의 기준(Shipboard Conditions of Employment and Shipboard Living Arrangements)

이와 더불어 자국이 협약의 부속서에 명시하는 협약을 실시할 의무를 부담하지 않는 경우에도, 국내 법률 또는 규칙이 협약 또는 협약의 특정규정과 實質적으로 同一하다는 것을 보장하도록 요구하고 있다.

그리고 자국의 영역에 등록된 선박이 비준·발효된 국제노동협약 및 국내 관련 법규·규칙을 잘 준수하는지를 확인하는 점검을 실시하거나 다른 적절한 방법을 강구하여야 한다.

(2) 관할과 규제

협약에 비준한 회원국은 자국의 영역에 등록된 선박에 대해 앞서 살펴본 안전기준, 사회보장조치, 고용조건 및 생활조건에 관하여 管轄權과 規制를 유효하게 행사할 수 있어야 한다. 만일 자국의 유효한 관할권이 미치지 못하는 경우에는, 선내의 다른 고용조건 및 생활조건에 대하여 효과적인 규제를 행사하기 위한 조치가 선박소유자 또는 선박소유자단체와 선원단체 사이에 합의될 것을 보장하여야 한다. 여기서 선원단체라 함은 결사의 자유 및 단결권 보호협약(Freedom of association and Protection of Right to Organise Convention, 1948)과 단결권 및 단체교섭권협약(Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949)에 따라 설립된 단체를 말한다.

해상근무라는 특수한 조건으로 인해 선원의 고용조건은 쉽게 침해당할 수 있고 침해받은 경우에 원상회복이 매우 어렵거나 늦어지는 특성이 있다. 따라서 입항국은 자국 영역내에 등록된 자국선이든 또는 외국에 등록된 외국선이든 관계없이 선원고용에 관하여 適切な 節次(Adequate Prodedures)에 따라 감독권을 행사할 수 있다. 다만, 관할청은 관할청, 선박소유자단체 및 선원단체의 3자 사이에 협의하여 이러한 절차를 전면적으로 감독하여야 한다.

(3) 직업훈련 및 해난조사

직업훈련-해원-권고(Vocational Training - Seafarers - Recommendation, 1970)를 충분히 고려하여 자국 영역에 등록된 선박의 선원은 그 직무에 알맞는 능력을 갖추고 또한 적절한 훈련을 받아야 한다. 이러한 船員의 教育訓練은 상선 선원의 질을 향상시키고 취업의 기회를 보장하기 위한 조치이다.

한편 자국의 영역에 등록된 선박에 관계되는 重大한 海難事故(Serious Marine Casualty), 특히 인명이 부상 또는 사망하는 해난에 대하여 공식적인 조사를 실시하고 이 조사의 최종보고서를 공포하여야 한다. 현재 해사에 관련된 여러 국제협약에서도 규정하고 있는 해난조사에 대한 책임은 협약에 비준한 국가의 중요한 임무가 되고 있다.

3) 勸告, 不平申告 및 效力

(1) 비준국의 권고

협약에서 요구하는 수준의 해상근로기준을 충족시키기 위하여 협약에 비준한 회원국은 협약에 비준하지 아니한 국가의 선박에 승무하고 있는 自國의 船員에게 고용계약상 발생할 수 있는 여러 문제점에 대하여 勸告할 의무가 있다.

동 권고는 전세계적으로 동일한 수준의 해상근로환경을 조성하기 위한 것이다. 그러나 이를 위해 취해지는 조치는 두 국가가 체약국으로 되는 협약에서 규정하는 근로자의 자유이동원칙에 저촉되는 것이어서는 아니된다.

(2) 불평신고 및 처리

협약에 비준한 회원국은 자국의 항구에 입항한 선박으로부터 협약의 기준에 합치하지 아니한다는 不平을 듣거나 證據를 확보한 경우에는, 그 선박의 등록국 정부 및 ILO 사무국장에게 통지하여야 하고 안전이나 건강에 명확하게 위험한 선내조건을 개선하기 위한 필요한 조치를 취할 수 있다. 이는 상선에 근무하는 해상근로자의 고용 조건을 일정한 국제수준까지 강제적으로 끌어올림으로써 해상근로환경을 향상시키기 위한 것이다. 회원국은 이러한 조치를 취함에 있어서 旗國(Flag State)의 해사기관 또는 영사·외교상의 대표자에게 즉시 통고하여 가능하면 그 대표자를 입회시키고, 그 선박을 불합리하게 억류하거나 지연시키지 않도록 주의하여야 한다.

협약에서 말하는 불평(Complaint)이라 함은 선내에 있어서 안전 또는 건강상의 위해로서 선박 자체에 관한 위험 및 그 선박의 선원 건강에 미치는 위험을 의미한다. 이와 같은 불평은 승무원, 전문기구, 협회, 노동조합 또는 선원·선박의 건강 및 안전에 관련된 사람에 의하여 신고된다.

특히 이 규정은 협약에 비준한 국가가 자국의 항만에 입항한 모든 선박에 대하여 국제적으로 인정된 기준의 준수여부를 검사할 수 있는 권한의 근거를 제공하고 있다. 따라서 港灣國(Port State)은 협약에 비준한 국가의 선박이든 또는 비준하지 아니한 국가의 선박이든 관계없이 모든 상선에 대하여 감독권을 행사할 수 있다.

(3) 효력

협약의 제2조 (a)호에 의거하여 항만국은 자국의 항구에 입항한 선박에 대하여 협약의 부속서에 명시된 11개 해사협약과 “실질적으로 동일한(Substantially Equivalent)” 조건을 갖추고 있는지를 점검할 수 있다. 협약에는 “실질적으로 동일한”이라는 용어에 대하여 더 이상 구체적으로 정의하고 있지 않다.

그러나 협약상의 “實質적으로 同一한 것”이라 함은 1976년 ILO에서 채택한 상선의 기준개선에 관한 권고(Recommendation concerning the Improvement of Standards in Merchant Ships, 1976, No. 155)에서 규정하고 있는 “단순히(Merely) 실질적으로 동일한 것” 보다는 훨씬 높은 기준, 즉 “最小限(At least) 실질적으로 동일한 것”으로 이해할 필요가 있다.

3. ILO 協約 제147호와 港灣國統制

협약 제147호는 선원의 근로조건과 생활조건이 일정한 기준에 미달하는 선박을 규제하기 위하여 채택된 국제조약이다. 비준국가는 자국에 입항하는 선박에 대하여 선박의 국적에 관계없이 이 협약에서 정하는 基準의 遵守與否를 검사할 권한을 가진다. 그러나 이러한 검사권은 불평신고 또는 증거에 의해서만 행사될 수 있는 선택적·임의적 권한이라는 것에 주의할 필요가 있다.

협약 제147호에서 규정하고 있는 비준국가의 관할(Jurisdiction)과 규제(Control)는 이 협약이 전세계적으로 적용되는 국제규범임을 고려한다면 매우 강력하고 적극적인 집행력을 가진 법적 의미로 받아들여야 할 것이다. 그러므로 항만국은 자국에 입항하는 모든 선박에 관하여 實質的 規制行爲를 행사할 수 있다.

그리고 비준국가는 이 협약에서 정하는 승무원능력·근로시간·배송기준과 같은 안전기준, 사회보장조치, 선내 고용조건 및 생활조건 등에 관한 해사근로기준을 국내 법률 또는 규칙으로 수용하여야 하며, 이러한 해사근로기준에 관한 관할·규제를 유효하게 행사하도록 규정하고 있다.

1) 協約 제147호에 의한 船舶檢査 및 制限

(1) 자국적 선박에 대한 검사

선원의 근로상태 감독에 대한 일반원칙에 관한 권고(Recommendation concerning the General Principles for the Inspection of Conditions of Work of Seamen, 1926, No. 28)의 채택목적은 근로관계법률의 실시를 보장하기 위한 감독제도의 조직에 대한 일반원칙을 설정하기 위한 것이다. 권고 제28호는 감독의 범위, 감독의 조직, 감독기관의 보고, 감독관의 권한·권능 및 직무 등을 그 주요내용으로 하고 있다.

한편 협약 제147호의 제2조 및 제4조에서는 선박의 국적에 관계없이 선박의 감독권을 행사할 수 있도록 규정하고 있다. 그리고 ILO는 협약 제147호의 내용을 구체적으로 시행하기 위한 船內 勞動狀態의 檢査節次指針書를 마련하였다. 이 검사절차지침서에서는 비준국가의 정부가 자국의 항내에 입항한 자국적 선박에 대하여 협약 제147호 및 자국 법률에서 정하는 해사근로기준의 준수여부를 검사하는 경우에 지켜야 할

사항을 다음의 6가지로 규정하고 있다.

- i) 無豫告検査: 자국선박이 자국의 법률을 준수하고 있는지를 검사하기 위하여 사전에 통보함이 없이 승선하여 실질적인 검사를 실시할 수 있다.
- ii) 書類検査: 자국선박이 국내법에서 정한 선박서류, 각종 증서 및 검사기록 등의 제시를 요구할 수 있다.
- iii) 情報 및 資料調査: 선박소유자, 선장·선원 기타 선박사용인에게 협약 제147호에서 정한 사항에 관련된 정보와 서류의 제출을 요구할 수 있다.
- iv) 検査要請事項의 신속한 處理: 선장, 해원 기타 관계인으로부터 협약 제147호나 관련 국내법의 위반사항에 대한 검사를 요청받은 경우에는 신속하게 검사하여 처리하여야 한다.
- v) 基準遵守命令: 자국선박을 검사한 결과 협약 제147호 및 국내 법률·법규에 적합하지 않은 경우에, 검사관은 기준미달사항을 즉시 개선하기 위하여 선박소유자, 선장에게 개선명령을 할 수 있도록 정부에 건의하여야 한다.
- vi) 船舶出航禁止: 자국선박을 검사한 결과 선박의 안전과 선원의 건강에 중대한 위험이 있다고 판정될 때에는, 협약 제147호 또는 국내법에 의거하여 기준미달선박의 출항을 금지시킬 수 있다.

(2) 외국적 선박에 대한 검사

지침서에서는 자국적 선박에 대해 적용되는 무예고검사, 서류검사, 정보·자료조사, 검사요청사항처리, 기준준수명령 및 선박출항금지에 관한 6가지의 기준은 자국에 입항하는 外國籍 船舶을 검사할 때에도 동일하게 適用하도록 규정하고 있다. 이것은 외국선박에 대한 항만국의 개입권한을 국제적으로 인정하는 것으로써 비준국가의 정부가 외국선박에 승선한 선원의 생활 및 근로상태에 대해 港灣國統制를 행사할 수 있는 根據를 제공하고 있다. 그리고 협약 제147호가 항만국통제에 관한 파리 및 동경양해각서에 관련협약으로 포함됨에 따라 그 중요성은 배가되었다.

외국적 선박을 검사함에 있어서 기국이 비준국이든 아니든 관계없이 동일한 기준 위에서 판정하기 위하여 지침서에서는 다음 4가지의 判定基準을 제시하고 있다. 첫째, 기국이 협약 제147호와 부속협약을 모두 비준한 경우에는 “완전한 합치”로 판단, 둘째, 기국이 협약 제147호를 비준하였지만 부속협약을 비준하지 아니한 경우에는 “실질적

으로 동등한 합치”로 판단, 셋째, 기국이 협약 제147호를 비준하지 아니 하였지만 부속협약을 전부 비준한 경우에는 “완전한 합치”로 판단, 넷째, 기국이 협약 제147호 및 부속협약을 모두 비준하지 아니한 경우에는 부속협약의 기준 규정과 “실질적 합치”로써 판단.

그러나 기항국이 외국적 선박에 적용하는 국내법의 규정이 협약 제147호에서 정한 요건보다도 더욱 엄격하더라도 검사원은 자국의 엄격한 국내법에 의거하여 검사할 수 있다. 이 원칙은 자국의 영해 안에서 해상교통질서의 확보, 해양환경의 보존, 어업자원의 보호 등을 위하여 기항국의 영토주권을 토대로 한 것이다.

(3) 협약 제147호의 제한

협약 제147호의 제4조에서는 비준국의 영역안에 입항하는 모든 선박에 대하여 입항국의 선택적 개입권을 허용하고 있다. 이 개입권의 발동 요건은 첫째, 입항 선박의 선장, 해원 기타 이해 관계인이 선박의 안전과 선원의 건강에 문제가 있다고 檢査申請을 의뢰하는 경우(신청주의), 둘째, 항만국이 이에 관하여 확고한 證據를 수집하여 검사를 실시하는 경우(증거주의)를 병용하고 있다. 그러므로 항만국의 개입권에 관한 규정은 수동적인 특질을 가진 임의규정이라 하겠다.

따라서 항만국이 이러한 개입권을 행사할 경우에는 해당 선박이 검사공무원의 자의적 법령해석, 검사지연 등으로 인한 不利益을 받지 않도록 해야 한다. 특히 개발도상국에서는 검사원의 부당한 행위로 인해 해당 선박에 대해 과도한 비용을 지출하도록 하거나 또는 출항을 지연시켜서 선박운항상의 손해를 유발시키는 경우도 발생하고 있다. 이러한 문제점을 예방하기 위하여 협약 제147호에서는 다음과 같은 여러 가지 制限條件을 두고 있다.

- i) 對象船舶要件의 制限 : 협약 제147호의 제1조에서는 적용대상선박을 정하고 있다. 즉 정상적인 영업활동 중에 또는 선박운항상의 이유로 이 협약의 비준국에 입항한 선박에만 적용한다.
- ii) 檢査要件의 制限 : 항만국이 검사권을 행사하기 위해서는 사전에 선장, 해원 또는 선박 이해관계인이 선박의 안전성 미비 또는 선원의 근로조건 미달 등에 대한 검사신청을 요구하거나 기항국이 독자적으로 기준미달상황에 대한 구체적인 증거를 확보하여야 한다.

- iii) 入港國의 措置 制限 : 항만국은 해당 선박을 검사하고서 선박의 안전과 선원의 근로조건이 현저하게 미달하면, 기국 정부와 ILO의 사무총장에게 보고서를 송부하고 기준미달부분을 개선할 때까지 선박의 출항을 금지할 수도 있다.
- iv) 不當抑留의 制限 : 입항한 외국적 선박에 대하여 기준미달사항을 개선하기 위해 실시하는 항만국의 필요한 조치로 인하여 그 선박이 부당하게 억류되거나 출항이 지연되어서는 아니된다.

2) 船內 勞動狀態 檢査節次指針書上的 檢査基準

앞서 살펴본 바와 같이 ILO 협약 제147호의 경우에는 일정수의 국가가 비준하면 국제적으로 구속력을 갖추게 되므로, 이 협약에서 규정하는 해사근로기준의 준수여부에 관한 검사권한이 비비준국가에 대해서도 인정된다는 특징을 지니고 있다. 따라서 감독권을 가진 항만국은 자국의 항구에 입항한 모든 선박에 대하여 협약 제147호의 부속협약과 실질적으로 동일한 조건을 갖추고 있는지를 점검할 수 있다.

그러나 협약 제147호를 시행함에 있어서 국제적으로 통일된 지침이 없는 관계로, 각 회원국이 獨自의 檢査方法을 시행하여 많은 혼란이 발생하게 되었다. 즉 다음과 같은 問題點들이 대두되었다. 첫째, 인적 관리의 기준, 특히 근로시간과 임금 등의 노동조건이 선원의 국적에 따라 상이하다. 둘째, 선주국, 선박기국 및 선원국이 각기 다를 뿐만 아니라, 선원 공급국인 아시아 개발도상국의 사회·정치·경제·교육·행정 등 문화적인 차이가 크기 때문에 선원관리를 근간으로 하는 상선의 안전기준도 일치하지 않는다. 셋째, 항만국의 구체적인 검사·감시기준이 각국의 조선기술수준에 따라 일정하지 않음으로 인해 국제해운의 발전을 저해하는 요인으로 작용하고 있다. 넷째, 상선관리능력을 갖추지 않은 항만당국 또는 선원노동조합의 비전문가가 자의적으로 검사·감시업무를 실행하여 선박운항을 지연시키는 등 비경제적 요인이 되고 있다.

이러한 문제점들을 해결하기 위해서는 국제적으로 공인될 수 있는 統一된 檢査·監視節次가 필요하게 되었다. 이를 위하여 1990년 2월 ILO 이사회는 선내 노동상태의 심사절차에 관한 전문가회의(MEIBS : Meeting of Experts on Procedures for the Inspection of Labour Conditions on Board Ship)가 작성하여 제출한 “船內 勞動狀態 檢査節次指針書(LCGP : Inspection of Labour Conditions on Board Ship - Guide - Lines for Procedure)”를 승인·채택하였다. 협약 제147호의 문언이 일반적이고 추상적으로 규정되어 있는 반면에, 이 검사절차지침서는 협약의 내용을 구체적으로 시행

하기 위한 국제적 통일성을 가진 공식 서류이다. 따라서 이 지침서는 협약의 자의적 해석과 집행을 방지하는 중요한 역할을 하고 있다.

이 지침서에서는 선원근로상태에 대한 선박감사관의 감독절차를 규정하고 있으며, 감독에 관한 권고절차, 선박감사관에 대한 지침서 및 부속서(협약 제28호 및 제147호)로 구성되어 있다. 이 가운데 監督에 관한 勸告節次는 다음과 같이 총칙, 외국선 및 국내외선으로 구분되어 있다.

- i) 總則에서는 제147협약의 성립배경 및 “실질적으로 동등한”의 개념 등 일반 기준을 기술하고 있다.
- ii) 外國船에 관한 부분은 항만국의 역할, 정기검사와 선원불평시의 검사절차 및 보고서작성(기국 및 ILO사무국 제출용), 선원의 안전·건강에 해로운 결함발견시의 조치 등에 대한 지침을 담고 있다.
- iii) 國內船 및 外國船에 관한 사항으로는 항만국 및 기국의 역할, 불합리한 지연이나 억류를 방지하기 위한 노력, 감독관이 선박검사시에 준수해야 할 특별절차에 대해 상세히 규정하고 있다.

항만국 정부의 검사관은 선내 노동상태 검사절차지침서상의 검사기준을 준수해야 한다. 즉 항만국이 자국의 항만에 입항하는 자국적 선박과 외국적 선박에 대한 검사를 시행하는 경우에, 검사관은 이 지침서의 검사기준에 의거하여 해당 선박이 협약 제147호 및 그 부속협약에서 요구하는 해사근로기준을 충족하고 있는지를 검사하여야 한다.

여기서는 이러한 검사절차지침서의 여러 검사기준 중에서 業務上の 災害防止에 관한 檢査基準을 대표적으로 살펴보기로 한다. 협약 제147호에서는 해원의 업무상 재해방지에 관한 협약(Prevention of Accidents – Seafarers – Convention, 1970, No. 134)의 제4조 및 제7조만을 기준협약으로 덧붙이고 있다. 협약 제134호의 제4조는 선원의 근로에 적용되는 업무상 재해방지 및 건강보호에 관한 일반적인 규정 및 해상업무에 관련한 재해방지조치를 자국의 법률, 규칙 및 기준으로 제정하도록 규정하고 있다. 그리고 이 협약의 제7조에서는 선장이 자기의 책임하에 승무원 중에서 재해방지를 책임지는 담당자를 지정하거나 위원회를 설치하기 위한 국내 규정의 제정을 요구하고 있다.

특히 협약 제134호의 제4조 제3항에서는 일반적 및 기본적인 규정(General and basic provisions), 선박의 구조상의 특성(Structural features of the ship), 기계류(Machinery), 갑판상 및 갑판하에서 취해야 할 특별한 안전조치(Special safety measu-

res on and below deck), 적하 및 양하를 위한 설비>Loading and unloading equipment), 방화 및 소화(Fire prevention and fire-fighting), 닻·체인 및 계류색(Anchors, chains and lines), 위험화물 및 발라스트(Dangerous cargo and ballast) 및 해원을 위한 보호장구(Personal protective equipment for seafarers)에 대하여 규정할 것을 요구하고 있다. 이에 따라 선내 노동상태의 검사절차지침서에는 이러한 9가지 사항에 대한 具體的 檢查內容을 마련하고 있다. 항만국 정부의 검사관은 선박검사를 시행하기 전에, 위의 9개 사항에 관한 기국 법령, 규칙 및 기준의 제시를 요구할 수 있다.

이 검사절차지침에서는 항만국의 정부가 선원, 선원노조, 선박의 안전 및 선원의 건강에 관한 이해관계자가 검사를 신청한 경우 및 선내 근무중이거나 비번인 승무원의 재해방지노력을 해치는 조건이 있다고 증명된 경우에 선박검사를 실시할 수 있도록 정하고 있다. 해당 선박을 검사하여 缺陷을 발견한 때에는 改善命令을 내리고, 그 내용을 기국의 정부와 ILO에 보고할 수 있다. 그러나 이러한 결함을 이유로 선박을 억류하거나 출항을 지연시킬 수 없다는 점에 유의하여야 한다.

4. 協約 제147호의 1996년 改正協約

1) 1996년 改正協約의 採擇背景

(1) 제84차 해사총회의 개요

1996년 10월 8일부터 10월 22일까지 ILO 본부인 스위스 제네바에서 제84차 海事總會(ILO 84th Maritime Session)가 개최되었다. ILO의 총회로서는 제84차이지만 동 회회의 의제가 해사근로기준만 다루었기 때문에 해사총회로 일컬으며, 해사총회로서는 1987년의 제11차에 이어 금번이 제12차인 것이다. 동 회회의 議題는 다음과 같이 모두 4개였다.

- i) 의제 1 : 1926년 선원근로감독에 관한 권고(제28호)의 개정
- ii) 의제 2 : 1958년 임금, 선내근로시간 및 정원에 관한 협약(제109호) 및 권고(제109호)의 개정
- iii) 의제 3 : 1920년 선원직업소개소 설치에 관한 협약(제9호)의 개정
- iv) 의제 4 : 1976년 상선최저기준협약(제147호)의 개정

동 회의에서는 3개의 分課委員會를 설치하여 위의 의제들을 나누어서 다루었다. 즉 제1분과위원회는 의제 1(권고 제28호) 및 의제 4(협약 제147호)를, 제2분과위원회가 의제 2(협약 제109호 및 권고 제109호)를, 그리고 제3분과위원회에서는 의제 3(협약 제9호)을 각각 다루었다.

(2) 제84차 해사총회의 배경

ILO에서는 지난 25년간 선주 및 선원을 포함한 해운산업에 많은 변화가 있었으며, 특히 1980년대의 선박 과잉공급 및 이에 따른 심한 경쟁은 많은 선주들로 하여금 가능한 운항경비를 감소시키는 방향으로의 구조적인 변화가 있다고 인식하였다. 즉 전통적인 해운국에의 등록선박은 감소하고 있는 반면에, 새로운 형태의 國際船舶登録制度 및 便宜置籍에 등록한 선박이 증가하고 있으며 이들 선박들은 안전, 정원, 자격 및 검사 등에서 자국에 등록한 선박에 비하여 덜 엄격하다는 安全上の脆弱性を 지니고 있다. 또한 최근 해운산업이 더욱 국제화되고 있으며, 이로 인한 선박관리회사 및 선원관리회사의 증가는 새로운 선원관리관계의 확립이 요구되고 있다.

오늘날 신조되는 선박들은 과거에 비하여 훨씬 大型化됨과 더불어 더욱 自動化되어 가고 있다. 따라서 이들 선박의 船員定員이 대폭 감소되고 승선선원의 책임은 증대되고 있는 실정이다. 예를 들어, 1950년대 12,000DWT급 유조선의 선원정원은 약 40여명이었는데, 40년이 경과한 현재 선박의 크기가 약 20배 정도로 대형화되었으나 선원정원은 약 20명에 지나지 않는다. 또한 선박의 승선선원은 다국적 선원, 특히 아시아 저개발국가들의 선원으로 구성됨에 따라 동일한 선박에서 사용하는 언어도 상이한 실정이다.

그리고 최근 세계적으로 海洋環境 및 船舶安全에 대한 관심이 고조되고 있는 상황이다. ILO는 이와 같은 환경변화를 인식하고 이에 대응하기 위한 방안의 일환으로써 선원근로기준에 관한 주요한 협약들을 제12차 해사총회에서 다루었다. 즉 이번 총회에서는 전술한 4개의 의제가 보여주듯이 선원근로감독, 근로시간 및 휴식시간, 선원 정원 및 임금, 선원직업소개소와 같은 선원의 안전 및 근로기준에 관한 핵심사항을 개정한 것이다.

2) 1996년 改正協約의 主要 内容

(1) 개정 경위 및 배경

ILO에서는 상선 선원의 안전기준, 사회보장 및 근로기준에 관한 다수의 개별 협약을 제정하여 각국으로 하여금 가입하고 시행할 것을 독려하여 왔지만, 만족할 만큼의 많은 국가가 이에 따라주지 않았다. 따라서 ILO는 1976년에 선원의 안전기준, 사회보장, 근로기준에 관한 가장 대표적인 11개의 기존 협약을 묶어서 포괄적으로 시행하기 위한 하나의 협약, 즉 協約 제147호를 採擇하게 되었다. 이 협약은 협약 본문 및 11개의 기존 협약이 포함된 부속서로 구성되어 있다.

현재 30여개국이 협약 제147호를 비준하고 있으며, 이들 국가의 상선대는 전 세계 상선대의 절반을 상회하고 있다. 협약 제147호의 제4조에 의하면 선박 기국의 협약비준을 불문하고 항만당국은 선원 또는 선원단체로부터 신고가 있을 경우 외국적 선박에 대해서도 항만국통제(PSC)를 실시할 수 있도록 규정되어 있다. 그리고 유럽 및 아시아지역 항만국통제에 관한 협정에서도 협약 제147호를 檢査基準으로 삼고 있다. 따라서 ILO의 선원근로기준에 관한 협약 가운데 협약 제147호가 가장 활성화되어 있으며, 상선 선원의 건강, 안전 및 근로기준의 향상에 상당히 기여하는 것으로 평가되고 있다.

그러나 ILO는 협약 제147호의 부속협약들이 선원의 건강, 안전 및 근로기준의 향상을 위한 最小限의 基準일 뿐이지 충분한 기준은 아닌 것으로 인식하고 있다. 이는 협약 제147호를 시행한 이후에도 기준미달선에 의한 해난사고가 줄어들지 않고 있다는 사실에 의해서 증명되고 있다. 그러므로 ILO는 더 많은 해사근로기준에 관한 협약들을 협약 제147호의 부속협약으로 포함시킬 필요가 있다고 주장하였다.

이에 따라 1987년 제25차 합동해사위원회는 부속서에 추가될 협약들을 열거하면서 의정서라는 형식에 의해 협약 제147호를 부분적으로 개정할 것을 권고하였다. 이어서 1991년 제26차 합동해사위원회에서도 협약 제147호의 의정서를 채택할 것을 재차 권고하였다.

1994년 준비총회에서 그 동안의 토의대로 협약 제147호는 그대로 존속시키고 새로운 議定書를 채택하기로 하였다. 즉 의정서의 부속협약으로는 1958년 선원신분증명서 협약 제108호, 1970년 선내 선원설비(보충규정)협약 제133호, 1976년 선원 연차유급 휴가 제146호, 1987년 선원건강보호와 의료협약 제164호, 1987년 선원송환(개정)협약 제166호, 1971년 근로자대표협약 제135호를 포함시키기로 하고, 1987년 선원사회보장

(개정)협약 제165호는 금번 회의에서 포함여부를 결정하기로 하였다.

금번 회의에서는 협약 제147호의 의정서를 채택하고 부속서에 6개의 협약을 포함시킬 것을 찬성 201표, 반대 4표 및 기권 19표로 결정하였다. 본 의정서는 협약 제147호의 일부이기 때문에, 협약 제147호의 본문내용(예 : 항만국통제 및 실질적 동등규정)이 동일하게 적용되는 것은 물론이다.

(2) 주요 개정내용

① 차별금지조항

인종, 색깔, 성별, 종교 등 差別禁止條項을 前文(Preamble)에 삽입하였다. 회의중에는 선원단체에서 차별금지조항을 제1조에서 규정할 것을 주장하고 프랑스 등 일부 국가와 선원송출국 등이 이에 찬성하였다. 그러나 다수의 국가들이 차별금지에 관한 협약 제111호가 별도로 존재하므로 의정서 본문에서 규정하는 것은 적절하지 못하다고 주장하여 차별금지조항을 전문에 삽입하기로 결정되었다.

② STCW협약

前文에는 차별금지조항과 더불어 선원의 교육·훈련, 자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약(STCW : International Convention Standards of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers)을 규정하였다. 또한 선박으로부터 해양오염방지를 위한 국제협약(MARPOL : International Convention for Prevention of Maritime Pollution from Ships)도 의정서의 전문에 언급하자는 제안도 있었으나 채택되지 않았다.

③ 부속협약의 의무적 비준 및 임의적 비준

의정서 본문 제1조에서는 의정서를 비준하는 회원국은 의정서의 부속협약 가운데 義務批准協約(Part A)들을 협약 제147호의 부속서에 동시에 포함시키고, 任意批准協約(Part B)들에 대해서는 회원국의 선택사항으로 규정하였다.

④ 부속협약의 비준에 관련한 책임당국 및 관련업계의 협의

협약 개정안에서는 책임당국은 부속협약 비준시에(At the time of ratification) 관련 선주단체 및 선원단체와 협의를 할 것을 규정하고 있었으나, 금번 회의에서 이를 批

准前 協議(Prior consultaion)로 규정하였다.

⑤ 의정서의 부속협약

1976년 협약 제147호의 議定書 附屬協約에 어떤 협약을 포함시킬 것인가, 특히 협약 제28호 및 제109호의 포함여부가 금번 회의의 최대 쟁점사항 가운데 하나였다. 지난 1994년 준비총회에서 협약 제28호 및 제109호를 포함시키는 문제가 전혀 대두되지 않았으나, 금번 회의에서는 선원단체 및 일부 유럽연합국가에서 이 문제를 강력히 제안하였다.

프랑스를 중심으로 한 유럽연합국가 및 선원단체는 개정안의 6개 협약 이외에도 가능한 한 많은 협약을 의정서의 부속서에 포함시킬 것을 주장한 반면에, 선주단체, 우리나라 및 아시아지역 국가들은 소수의 협약만을 포함시킬 것을 주장하였다. 각 국가 및 단체에서 주장한 구체적인 의견을 정리하면 다음과 같다:

- i) 우리나라 및 일본: 원안의 6개 협약 중 협약 164호 및 166호의 삭제 주장
- ii) 선주단체: 원안의 6개 부속협약중 협약 제135호, 제164호 및 제166호의 삭제 주장
- iii) 프랑스 등 EU국가: 협약 개정안 이외에 협약 제28호 및 제109호의 추가 주장
- iv) 선원단체: 협약 개정안 이외에 협약 제28호 및 제109호 그리고 제74호, 제 111호, 제144호, 제145호, 제163호, 제165호의 추가 주장

위와 같은 각 국가 및 단체의 상이한 의견에 대하여 장시간 협의한 결과, 의정서의 부속서에 포함시킬 부속협약을 다음과 같이 구분하기로 합의되었다.

i) 義務批准協約(Part A)

- 1970년 선원거주시설(보충규정) 협약(협약 제133호)
- 1996년 선원근로시간 및 선박정원 협약(협약 제180호)

ii) 任意批准協約(Part B)

- 1958년 선원신분증 협약(협약 제108호)
- 1971년 근로자대표 협약(협약 제135호)
- 1987년 선원보호 및 건강 협약(협약 제164호)
- 1987년 선원송환 협약(협약 제166호)

第4章 ILO 協約 제147호의 受容 妥當性 및 期待效果

1. 船員 需要國으로의 轉換

우리나라 전체 船員人力은 <표 IV-1>에서 보는 바와 같이 1987년 11만 5천명을 정점으로 연평균 7.4%씩 減少하고 있으며, 1996년말 현재 6만명으로 1987년 당시의 절반 수준에 불과하다.

이를 선종별로 보면 원양어선의 경우 연평균 10.9%씩 감소하고 있으며, 1987년 당시 1만 9천명에서 1996년말 현재 7천명에 불과하다. 해외취업선 역시 연평균 19.6%씩 급감하여 1987년 4만 7천명에서 1996년말 현재 9,500명에 불과하다. 외항상선의 경우 최근의 선대 증강에도 불구하고 연평균 3.1%씩 감소하고 있으며, 연근해어선도 연평균 1.7%씩 감소하고 있다.

그러나 내항선의 경우 다른 선종과 달리 연평균 4.2%씩 지속적으로 증가하여 1996년 현재 7,500명에 이르고 있다. 향후에도 내항선의 경우에는 지속적인 연안물동량 및 해양레저 관광인구의 증가 등으로 인해 내항선박 및 선원이 모두 증가할 것으로 전망된다. 이는 앞으로 내항선원이 우리나라의 해기전수에 크게 이바지할 것임을 시사하고 있다.

최근 선원직업의 매력상실 및 선원비 부담으로 인하여 국적선 선원인력이 급격히 감소하고 있는 반면에, 국적선에 승선하고 있는 外國人 船員人力은 반대로 急增하고 있다. 1991년 정부가 중국 교포선원의 고용을 처음으로 허가한 이후에 매년 그 숫자가 증가하고 있는 추세이다.

1996년말 현재 외항상선, 원양어선 및 합작외항여객선에 승선하고 있는 외국인 선원이 총 3,713명에 이르고 있다(<표 IV-2> 참조). 그리고 1991년 이후 외국인 선원에 대한 고용승인을 한 대상국가도 중국(4,274명), 인도네시아(3,173명), 베트남(1,552

명), 필리핀(704명), 미얀마(294명), 방글라데시(15명), 인도(13명) 등으로 확대되었다(〈표 IV-3〉 참조).

1996년말 현재까지는 국적선에 승선하고 있는 외국인 선원 3,713명은 우리나라 선원이 해외에 취업하고 있는 선원 9,504명보다는 적다(〈표 IV-2〉 및 〈표 IV-4〉 참조). 그러나 국적선에 승선한 외국인 선원의 증가추세 및 해외에 취업한 우리나라 선원의 감소추세가 향후에도 계속될 것으로 전망되므로, 해외 송출선원과 국내 외국인 선원의 비율은 수년내에 반전될 것으로 예상된다. 이는 결국 우리나라가 船員供給國에서 船員需要國으로 전환하고 있음을 시사하는 대목이라고 할 수 있다.

이와 같은 선원인력의 감소원인은 선원직업에 대한 매력상실에서 비롯된 결과이며, 이러한 선원직업 매력상실의 가장 큰 요인중의 하나는 船員賃金の 육상임금에 대한 상대적인 下落에 있다.

〈표 IV-1〉

선종별 선원취업 현황

단위: 명, %

구 분	1987	1989	1991	1993	1995	1996	증감률
외 항 선	9,850	9,585	8,965	8,007	7,893	7,500	△3.1
내 항 선	5,107	4,983	6,889	6,317	7,521	7,542	4.2
원양어선	18,963	20,977	15,939	10,973	8,298	7,067	△11.6
연근해어선	33,641	29,457	25,551	29,347	27,527	28,997	1.7
해외취업선	47,747	41,221	28,596	18,739	12,133	9,504	△19.6
합 계	115,308	106,223	89,940	73,383	63,372	60,610	△7.4

자료: 해양수산부, 「한국선원통계연보」, 각년도.

〈표 IV-2〉

국적별 외국인선원 승선 현황

단위: 명, 1996. 12. 31 현재

구 분	중국	인도네시아	베트남	필리핀	미얀마	인도	합계
외항상선	258	79	—	377	153	—	867
원양어선	1,039	1,282	414	13	51	13	2,812
합작외항여객선	34						34
합 계	1,331	1,361	414	390	204	13	3,713

자료: 해양수산부, 「한국선원통계연보」, 각년도.

〈표 IV-3〉

연도별·국적별 외국인선원 고용허가 현황

단위 : 명

구 분	연 도	중 국	인도네시아	베트남	방글라데시	미얀마	필리핀	인 도	합 계
합	계	4,274	3,173	1,552	15	394	704	13	10,125
외항 상선	소 계	1,184	83			289	513		2,069
	1991	106							106
	1992	359							359
	1993	225							225
	1994	127							127
	1995	339	1						363
	1996	28	82						789
원양 어선	소 계	3,020	3,090	1,552	15	105	191	13	7,986
	1993	179							179
	1994	780	474	349	11				1,614
	1995	889	809	648	4	48	97		2,495
	1996	1,172	1,807	555		57	94	13	3,698
합작	소계	70							70
외항	1995	34							34
여객선	1996	36							36

자료 : 해양수산부, 「한국선원통계연보」, 각년도.

〈표 IV-4〉

연도별 선원해외취업 현황

단위 : 명

연도	구분	해 기 사	부 원	합 계
1991		11,379	17,217	28,596
1992		9,801	12,790	22,591
1993		8,551	10,188	18,739
1994		7,430	8,021	15,451
1995		6,248	5,885	12,133
1996		5,162	4,342	9,504

자료 : 해양수산부, 「한국선원통계연보」, 각년도.

〈표 IV-5〉와 같이 1987년 이후 외항선원의 평균임금은 연평균 12.6%씩 증가하여 동 기간의 소비자물가지수 연평균증가율 3.0%를 앞지르고 있으나, 전산업 평균임금의 증가율 15.5%보다는 낮은 상태이다. 전산업평균임금 대비 외항선원임금의 비율이 1987년 1.7배에서 1995년 1.4배로 많이 낮아짐에 따라 우리나라 선원임금은 육상근로자의 임금에 비해 상대적으로 하락하는 추세를 보이고 있다.

즉 국적선 선원의 공급이 감소하는 반면에 외국적 선원인력이 증가하는 현상은 수요 및 공급 양측의 요인에 기인한다고 볼 수 있다. 供給 側面에서는 선원임금의 상대적 하락, 사회 및 가정으로부터의 격리, 선원직업에 대한 사회적 천시풍조 등으로 선원 직업 자체의 매력력이 상실되고 있다. 需要 側面에서 보면 국적 선원의 높은 임금수준이 국적 선주의 경영을 악화시키는 요인으로 대두되고 있다. 물론 우리나라 선원임금이 육상근로자의 임금에 비해 상대적으로 낮은 비율로 증가하고 있지만, 외국의 선진국의 선원임금 상승비율 또는 개발도상국의 선원임금 수준보다는 높게 증가하였다.

이 결과 우리나라는 과거 선원공급국에서 이제 선원수요국으로 전환되는 시점에 있으며, 국적 선원의 감소 및 외국적 선원의 증가는 피할 수 없는 상황이다. 그러나 우리나라는 지정학적으로나 경제·안보 측면을 고려한다면 최소한의 선원인력을 확보하지 않으면 안된다. 따라서 우리나라는 ILO 협약 제147호에서 요구하고 있는 선원의 安全, 勤勞 및 生活條件 등을 受容하여 항행선박의 위험요소를 최소화시키고 선원직업을 매력화시킴으로써 우리나라 연안·항만의 해양환경을 보존하는 동시에 최소한의 우수한 국적 선원을 확보할 필요가 있다.

〈표 IV-5〉

외항선원의 임금 추이

단위 : 천원, %

구 분	1987	1989	1991	1993	1995	1996	증감률
외항선원임금(A)	667	885	1,111	1,429	1,728	1,921	12.6
전산업평균임금(B)	386	541	754	975	1,222	—	15.5
A/B	1.73	1.64	1.47	1.47	1.41	—	△2.5
소비자물가지수	92.1	96.0	104.7	108.6	116.8	—	3.0

자료 : 해양수산부, 「한국선원통계연보」, 각년도 및 노동부, 「노동통계연감」, 각년도.

주 : 소비자물가지수는 1990년을 100으로 기준하여 환산한 것임.

2. 船員資質 下落 및 海難事故 多發

선원직업의 매력상실에 의한 선원의 자질 하락, 선주의 선박관리 부실 및 정부의 효율적인 해상안전정책 결여는 결국 크고 작은 해난사고의 발생으로 귀결되고 있다. 우리나라의 海難事故는 연평균 약 600건 정도가 발생하고 있으며, 최근 5년간 발생 빈도가 增加하고 있는 추세이다. 해난사고의 발생현황을 살펴보면 충돌·접촉(26.4%), 기관손상(25.1%), 침몰(11.7%), 좌초(10.1%) 등 주로 運航過失에 관련된 사고가 대부분이고 불가항력에 의한 사고는 극소수이다(〈표 IV-6〉 참조).

이들 해난사고에 의한 인명손실도 지난 5년 동안 약 1,500명에 이르고 있다. 사망자 및 행방불명자가 연평균 약 200명에 이르고 있으며, 대규모 인명손실을 초래한 서해 훼리호 사고가 발생한 1993년을 제외하더라도 사망 및 행방불명자는 연평균 약 180명에 이르고 있다(〈표 IV-7〉 참조).

IMO를 비롯한 국제기구에선 해난사고의 주요 원인이 운항자의 과실이라고 인정하고 있다. 우리나라의 경우도 앞에서 지적한 바와 같이 해난사고의 주요 원인인 운항 과실, 즉 人的 過失(human error)이 대부분이다. 이들 운항자 과실의 원인을 더 살펴보면 선원들의 자질하락에 기인하며, 이는 선원 직업에 대한 매력 상실 그리고 동기가 부여되지 않기 때문이다. 따라서 해난사고를 예방하기 위해선 선원 직업에 대한 동기를 부여하고 매력 상실의 원인을 제거해야 할 것이다. ILO 제147호 협약은 바로

〈표 IV-6〉

연도별 해난사고 발생 현황

단위: 건, %

구분 연도	충돌·접촉	좌초	화재·폭발	침몰	기관손상	조난·기타	합 계
1992	123	53	46	73	116	65	476
1993	131	49	41	64	144	100	529
1994	178	78	59	92	160	132	699
1995	193	69	49	75	189	134	709
1996	185	63	39	56	162	156	661
소 계	810	312	234	360	771	587	3,074
구성비	26.4	10.1	7.6	11.7	25.1	19.1	100.0

자료: 해양수산부 내부자료.

이러한 취지에서 채택된 것이다. 즉 선원의 안전, 근로조건 및 선내 생활조건의 향상을 도모하여 선원의 삶의 질을 향상시키고 직업에 대한 동기를 부여하며, 궁극적으로는 基準未達船을 축출하여 해난사고를 방지하자는 것이다.

〈표 IV-7〉

연도별 선원재해 발생 현황

단위 : 명

연도 \ 구분	사망 및 행방불명	부 상	합 계
1992	195	89	284
1993	430	53	483
1994	209	122	331
1995	190	50	240
1996	147	46	193
소 계	1,171	360	1,531

자료 : 해양수산부 내부자료.

3. 基準未達船 除去를 위한 國際協力

세계 10위권의 해운규모를 보유하고 있는 우리나라는 그동안 선박 자체의 안정성·감항성 및 해양환경의 보호를 위한 국제협약에 적극적으로 참여하여 왔다. 이에 따라 國際海事機構(IMO : International Maritime Organization)에서 채택하여 발효시킨 다음과 같은 관련협약들도 대부분 비준하여 국내법에 수용하였다.

- i) 1974년 해상인명안전협약과 1978년 의정서(1974/78 SOLAS)
- ii) 1973년 해양오염방지협약과 1978년 의정서(1973/78 MARPOL)
- iii) 1966년 국제만제홀수선협약(1966 LL)
- iv) 1972년 국제해상충돌예방규칙(1972 COLREG)
- v) 1969년 톤수측정협약(1969 TM)
- vi) 1995년 선원의 훈련·자격증명 및 당직 기준에 관한 협약(1995 STCW)
- vii) 1979년 해상수색 및 구조협약(1979 SAR)

또한 海上安全 및 海洋汚染防除를 목적으로 하고 있는 국제안전관리코드(ISM Code : International Management Code for the Safe Operation of Ships and for Pollution Prevention) 및 유류오염사고 대비·대응 및 협력에 관한 협약(OPRC : Oil Pollution Preparedness Response and Co-operation)의 국내수용을 위하여 국내 법률의 제·개정 및 해양오염방제체제의 구축에도 적극 노력하고 있다.

반면에 우리나라는 6만여명의 선원을 보유하고 1만여명의 선원인력이 해외취업선에 종사하고 있음에도 불구하고, 선원의 안전, 사회보장 및 선상 근로·생활조건에 관한 기준을 규정하는 ILO의 關聯協約을 수용하기 위한 노력에는 消極的이었다. 이에 따라 우리나라는 선원관련 ILO협약에는 단지 한 개밖에 가입하지 않고 있는 실정이다. 이는 우리나라 해운업계가 소극적으로 대처한 결과라기보다는 국내의 정치·사회·경제적 여건으로 인해 ILO 가입이 1991년에야 이루어졌기 때문이다.

현재 우리나라는 UN의 전문기구 가운데 유일하게 가입하고 있지 않았던 ILO에 가입하였을 뿐만 아니라 ILO의 (비상임)이사국으로 진출하였다. 사용자측을 대표하여 한국경영자총연합회의 부회장이 ILO의 부이사로 선임되었고, 한국노동자총연맹의 위원장도 노동자측을 대표하여 ILO의 교체이사로 선출되는 등 ILO의 활동에 적극적으로 동참하고 있다.

이는 우리나라가 WTO체제 출범 및 OECD 가입과 더불어 모든 분야에서 경제선진국으로서의 위상에 걸맞게 국제적인 협력과 노력에 동참하고자 하는 정책의 일환인 것이다. 이러한 취지하에서 ILO의 활동중 중요한 부분을 차지하고 있는 해사관련협약의 제·개정 및 수용 방향에 관하여 전향적이고 적극적이어야 할 것이다. 특히 ILO의 해사근로기준에 관한 협약 가운데 가장 중요한 協約 제147호를 조기에 受容하여 기준미달선의 제거에 적극적으로 대처하여야 할 것이다.

최근 우리나라의 대외교역 다변화정책에 의해 국내 항만에 기항하는 외국적선이 증가하고 있다. 입항규모는 해상물동량의 증가로 인해 1987년 2만 3,348척에서 1996년 4만 5,823척으로 2배 정도 증가하였다. 그러나 國籍船 積聚率의 경우 1987년에 50%를 상회하였으나 1996년에는 26.7%로서 오히려 절반 수준으로 減少하였다. 이는 국적선의 입항량이 지난 10년간 별로 변동하지 않은 반면에 외국선의 입항량이 3배 정도 급증함에 따른 것이다(〈표 IV-8〉 참조). 이러한 외국적선 가운데 편의치적선 및 저개발 국가의 기준미달선(Sub-standard Vessel)의 입항이 증가되고 있으며, 이들 선박에 의한 해난사고도 증가하고 있다.

1991년에서 1995년까지 5년간 우리나라 항만 및 영해에서 발생한 外國籍船의 海難

〈표 IV-8〉

연도별 입항선박 현황

단위: 척, %

연도 \ 구분	국적선(A)	외국선	총계(B)	국적선 적취율(A/B)
1987	12,476	10,872	23,348	53.4
1988	12,396	12,218	24,614	50.4
1989	12,577	14,146	26,723	47.1
1990	12,188	15,579	27,767	43.9
1991	11,786	20,354	32,140	36.7
1992	11,199	22,216	33,415	33.5
1993	10,888	24,805	35,693	30.5
1994	11,415	26,744	38,159	29.9
1995	11,617	30,631	42,248	27.5
1996	12,230	33,593	45,823	26.7

자료: 해양수산부, 「해양수산통계연보」, 1997.

〈표 IV-9〉

외국적선의 해난사고 현황

단위: 건

구분 \ 연도	일본	중국	파나마	라이베리아	온두라스	세인트빈센트	필리핀	싱가포르	그리스	러시아	기타	총계
1991	3	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	7
1992	6	8	4	1	1	1	1	3	0	3	7	35
1993	9	2	12	2	4	3	2	1	0	2	4	41
1994	5	3	13	2	1	2	0	2	1	1	10	40
1995	4	12	18	9	2	1	0	2	2	1	16	67
소계	27	26	50	14	8	7	3	8	3	7	37	190

자료: 해양수산부 내부자료.

事故는 총 190건이며, 최근 이들 선박에 의한 해난이 급격히 增加하고 있는 추세이다. 이들 해난사고를 일으킨 선박을 국적별로 살펴보면, 우리나라와 인접하여 교역량이 많은 일본(27건) 및 중국(26건)을 제외하면, 파나마(50건), 라이베리아(14건), 온두

라스(8건), 세인트빈센트(7건) 등 주로 편의치적국 내지는 개발도상국의 선박들이 해난을 다발시키고 있음을 알 수 있다(〈표 IV-9〉 참조). 따라서 우리나라에 입항하는 이들 기준미달선에 대한 港灣國統制(PSC)를 강화시킬 필요성이 증대되고 있다. 이미 우리나라가 가입하고 있는 아태지역 항만국통제 양해각서(Tokyo MOU)도 유럽지역 항만국통제 양해각서(Paris MOU)와 동일하게 檢査의 根據協約으로 협약 제147호를 포함시키고 있기 때문에, 우리나라가 동 협정에 의한 PSC를 시행하기 위해서라도 협약 제147호를 조기에 수용할 필요가 있다.

4. 期待效果

ILO의 협약 제147호를 수용함에 따른 기대효과는 항만국통제(PSC)에 관한 법적 근거 마련, 외국적선박의 검사 강화에 의한 해상안전 확보, 국내 선원의 근로조건 개선 등으로 나누어 볼 수 있다.

1) 港灣國統制에 관한 法的 根據 마련

협약 제147호의 제정목적은 선원의 안전, 선내 근로기준 및 생활조건의 향상으로 기준미달선(Sub-Standard Vessel)을 퇴치하는 것이다. 현재 세계 주요 해운국들은 기준미달선의 퇴치를 위하여 협약 제147호를 독자적으로 시행하면서 동시에 지역 PSC 협정(Pairs MOU 및 Tokyo MOU 등)을 통해서 자국 항만에 입항하는 外國籍 船舶에 대한 檢査를 강화하고 있다.

우리나라도 Tokyo MOU의 회원국가로서 국내의 연안해역 및 항만을 보호하기 위하여 외국적 선박에 대한 PSC를 시행하고 있다. 그러나 협약 제147호가 지향하고 있는 선원의 안전 및 근로기준 등에 관한 포괄적인 법적 근거를 마련하고 있지 못한 상태이다. 다만, 선박안전법, 선원법 및 선박직원법의 목적에서 해상위험방지, 선원의 생활보장, 항행선박의 안전 등에 대해 부분적으로 규정하고 있으며, 이들 개별법은 외국적선의 감독에 관한 규정을 두고 있다.

船舶安全法은 선박의 감항성을 유지하고 인명과 재화의 안전보장에 필요한 시설을 하게 함으로써 해상에 있어서의 제위험을 방지하기 위한 법률이다. 동법 제14조(외국적선에 관한 규정)에서는 우리나라 선박이 아닌 선박 가운데 다음의 선박에 대해 이

법의 전부 또는 일부를 준용하는 것으로 규정하고 있다.

- i) 이 법 시행지의 각 항간 또는 호천, 항만내만을 항행하는 선박
- ii) 한국선박을 소유할 수 있는 자가 차용한 선박으로서 이 법 시행지와 기타 지역간의 항행에 종사하는 선박
- iii) 기타 이 법 시행지에 있는 선박

船員法은 선원의 직무·근로기준·직업안전 등에 관한 사항을 정함으로써 선내질서, 선원의 기본생활 및 자질향상을 도모할 목적으로 제정되었다. 동법 제114조(외국선박의 감독)에서 해양수산부장관은 외국선박이 우리나라 영해안에서 다음에 해당되는 경우에, STCW 협약이 정한 항해당직기준에 따라 그 선박의 항해당직을 실시하지 아니하고 있다고 인정되는 때에는 그 선박의 선장에게 항해당직기준에 따른 항해당직을 실시할 것을 문서로 통고할 수 있도록 규정하고 있다.

- i) 충돌 또는 좌초한 경우
- ii) MARPOL 73/78협약에 위반하여 기름이나 그 밖의 물질을 배출한 경우
- iii) 선박 운항의 안전에 관한 법령에 위반하여 항행하거나 선박운항의 안전을 저해하는 운행을 한 경우

또한 1997. 8. 22에 개정된 선원법 제114조의 2(외국선박의 감독)에서는 우리나라 영해내에 정박·계류중인 외국선박의 선원근로기준·생활환경이 ILO 해사협약상의 기준에 미달되는 경우에 당해 선박의 선적국 및 ILO에 즉시 그 사실을 통고하는 것으로 규정하고 있다.

船舶職員法의 목적은 선박직원으로서 승무할 자의 자격을 정함으로써 선박항행의 안전을 도모하는 것이다. 동법 제17조(외국선박의 감독)에서 해양수산부장관은 우리나라 영해안에 있는 외국선박의 승무원에 대하여 다음의 사항을 검사하거나 심사할 수 있다고 규정하였다.

- i) STCW 협약에 적합한 면허증 또는 증서를 가지고 있는지의 여부
- ii) 동 협약이 정한 수준의 지식과 능력을 갖추고 있는지의 여부

이와 같이 선박안전법, 선원법 및 선박직원법에서는 각각 해당 법률의 목적에 따라 외국적 선박의 항만국통제에 관한 부분적인 규정을 두고 있다. 따라서 선원의 안전 및 재해방지, 선원 근로기준, 선내생활에 관한 包括的 基準을 정하고 있는 협약 제147호를

수용하여 국내 관련법률을 체계적으로 정비할 필요가 있다.

2) 外國籍船의 檢查 強化에 의한 海上安全 確保

앞에서 살표본 바와 같이 우리나라의 대외교역 다변화정책에 의해 국내 항만에 입출항하는 총 외항선박의 숫자에 대한 외국적선박의 비율이 70%를 상회하고 있다. 이들 외국적선박 가운데 저개발국의 기준미달선이 상당량에 이르고 있으며, 이들 선박에 의한 해난사고도 급증하고 있는 실정이다. 따라서 우리나라의 해상안전을 위한 대책은 이들 저개발국가의 基準未達船 除去에 집중되어야 할 것이다.

협약 제147호의 특징중의 하나는 동 협약에 가입한 연안국은 동 협약에 가입하지 않은 기국의 선박이 자국항만에 입항하였을 경우에, 동 선박에 대해 협약 제147호의 내용을 강제적으로 적용하여 港灣局統制를 실시할 수 있다는 점이다. 따라서 우리나라가 협약 제147호에 가입할 경우, 우리나라에 입항한 저개발국가의 기준미달선에 대해 강력한 항만국통제를 실시할 수가 있을 것이다. 이러한 항만국통제의 강화는 자연히 우리나라 연안해역 및 항만의 안전을 확보하는 효과를 가져올 것이다.

3) 國內船員 勤勞條件 改善效果

제5장에서 살표보겠지만 우리나라의 船員 勤勞條件은 ILO의 제반 협약에서 정하고 있는 기준보다는 전반적으로 높은 수준이다. 즉, 식료·조리 및 선원재해에 관한 규정을 제외하고, 선원의 노동시간과 정원, 선원의 직업훈련, 해원의 최저연령, 해원의 건강검사, 고용계약, 선원의 해기면허, 식료 및 조리, 선원설비, 업무상 재해방지, 질병과 요양 급부, 선원송환 등에 관한 국내의 수준은 ILO가 제시하고 있는 수준을 수용하였거나 또는 더 높은 수준을 유지하고 있다.

그러나 우리나라의 선원근로기준은 ILO의 해사관련협약이 제시하는 바와 같은 體系性을 갖추고 있지 못하며, 쟁점사항이 발생한 당시의 필요에 따라 노사간의 협의를 통하여 설정되고 있다. 따라서 향후 우리나라가 ILO의 협약 제147호를 수용할 경우 동 협약이 지향하고 있는 선원근로기준은 체계적으로 정비될 것으로 전망된다.

第 5 章 ILO 協約 제147호 受容方案

1. 協約 本文

1) 勞動時間과 定員

(1) 協約 내용

협약 제147호의 제2조(a)(i)에서는 동 협약을 비준하는 각 회원국은 자국의 영역에 등록되는 선박에 관하여 선내 인명안전을 확보하기 위한 승무원의 능력, 근로시간 및 배승의 기준과 같은 安全基準에 대하여 규정하는 법률 또는 규칙을 제정할 것을 요구하고 있다. 그러나 노동시간과 정원에 관하여 구체적인 기준을 제시하고 있지 않다.

한편 임금, 노동시간 및 정원에 관해서는 협약 제109호 및 권고 제109호가 있지만, 동 협약 및 권고는 협약 제147호의 부속서에 포함되어 있지 않다. 협약 제109호는 1946년에 제정하여 1949년 및 1958년에 개정하였지만, 가장 최근의 개정협약인 1958년 개정협약에는 단지 15개국 정도밖에 가입하고 있지 않을 정도로 많은 문제점을 안고 있었다. 즉 최근의 선원구인난, 선원자질 하락, 선원임금의 상승 그리고 해운기술의 급격한 발달이 선원의 근로조건 및 정원 등에 많은 영향을 미치고 있으나, 종전 협약은 이를 반영하고 있지 않았다. 이에 따라 1996. 10. 8부터 10. 22까지 스위스 제네바에서 개최된 제84차 海事總會(ILO 84th Maritime Session)의 제2분과위원회는 협약 제109호 및 권고 제109호의 개정에 관한 사항을 다루었다. 금번 ILO의 해사총회에서는 協約 제109호 및 勸告 제109호를 改正하여 그 명칭을 “해원 근로시간 및 선박정원에 관한 협약(Convention Concerning Seafarers’ Hours of Work and the Manning of Ships, 1996, No. 180)” 및 “해원임금, 근로시간 및 선박정원에 관한 권고(Recommendation Concerning Seafarers’ Wages and Hours of Work and the Manning of Ships, 1996, No. 187)”로 각각 변경하였다.

협약 제180호는 1996년 협약 제147호의 의정서 부속서에 의무비준협약으로 포함됨으로써 향후 항만국통제(PSC)의 검사기준으로 적용될 것이다. 동 협약은 공사를 불문하고 회원국의 영토내에 등록과 상업적 목적으로 운항하는 모든 항행선에 대해 적용된다. 동 협약상의 근로시간이라 함은 선박 때문에 선원에게 작업하도록 요구되는 시간이고, 휴식시간은 근로시간 이외의 시간으로 단기간의 휴식(short breaks)을 포함하지 않는 것으로 정의하고 있다. 勤勞時間 및 休息時間에 관련한 동 협약상의 주요 규정을 살펴보면 다음과 같다.

- i) 회원국은 선원의 최대 근로시간 또는 최소 휴식시간 중 하나를 선택하여 규정하여야 함
- ii) 정상 근로시간
 - 1일 8시간, 1주 1일 휴식 및 공휴일 휴식
 - 단, 동 기준보다 불리하지 않는 범위내(No less favourable than this standard)에서 단체협약으로 규정할 수 있음.
- iii) 최대 근로시간 및 최소 휴식시간
 - 최대 근로시간 : 연속된 24시간중 14시간, 그리고 연속된 7일중 72시간
 - 최소 휴식시간 : 연속된 24시간중 10시간, 그리고 연속된 7일중 77시간
 - 휴식시간은 두 번 이상으로 나누어 부여할 수 있음.
 - 그 중 최소한 한 번의 휴식시간은 6시간 이상이어야 함.
 - 두 휴식시간의 간격은 14시간을 초과할 수 없음.
 - 최대 근로시간과 최소 휴식시간의 선내 게시 및 기록·검사
 - 단체협약상에 최대 작업시간 및 최소 휴식시간에 대한 예외규정을 둘 수 있음.
- iv) 점호, 소방훈련, 구명정훈련 등으로 인한 휴식방해의 최소화 및 피로방지
- v) 기관실 무인자동화선의 기관사 대기시간(On call)으로 인해 정규 휴식시간이 지장을 받았을 경우 대체휴식을 부여함.
- vi) 최저연령 및 야간작업제한
 - 선원의 최저연령 : 만 16세
 - 만 18세이하의 선원에 대한 야간작업 금지

그리고 협약 제180호에서는 모든 선박에 대해 주관청이 발행한 선박정원증서에 따라 충분하고 안전하며 효율적인 船舶定員을 배치하도록 규정하였다. 주관청은 선박정원을 정하는 경우에 가능하면 무리한 작업을 방지 또는 최소화하고, 충분한 휴식을 보장하여

항 목	주 요 개 정 내 용
초과 작업시간 산정기준	○정상 근로시간 이외의 작업시간(over time)은 다음 기준에 의거한다. -정상 근로시간은 항해중 및 항만정박중 모두 1일 8시간으로 한다. -정상 근로시간 이외의 작업시간의 계산을 위해, 기본임금을 지급해야 하는 정상 근로시간은 국내법 또는 단체협약으로 규정하여야 한다. 단, 이 경우 정상근로시간은 1주일에 48시간을 초과하지 않아야 하며, 단체 협약에 의해 달리 규정할 수 있되 이 기준보다 불리하지 않게 규정되어야 한다(No less favourable treatment).
초과 작업시간에 대한 보상비율	○초과 작업시간에 대한 보상비율은 정상 근로시간의 1.25배 이상이어야 한다.
근로시간에 대한 기록유지	○선장 또는 위임받은 자는 근로시간에 대한 기록을 유지하고 선원이 정기적으로 확인할 수 있도록 하여야 한다.
선원임금의 지급을 지연한 선주에 대한 조치	○선원임금을 부당하게 지급하지 않거나 지연한 선주에 대하여 적절한 조치를 취하도록 규정하였다.
유능부원의 정의	○협약 개정안에는 “유능부원(able seamen)이란 갑판에서 부원에게 요구되는 작업 중 지도급 또는 특수직급에게 요구되지 않은 모든 작업을 수행할 수 있는 자로 국내법 또는 단체협약으로 규정하는 자”로 규정되어 있다. ○금번 회의에서 “유능부원이란 갑판에서 부원에게 요구되는 작업중 지도급 또는 특수직급에게 요구되지 않은 모든 작업을 수행할 수 있는 자 또는 국내법, 관행, 단체협약에서 규정하는 자”로 정의하였다. 즉 금번 회의에서의 정의는 개정안에서의 정의보다 더 신축적으로 결정하였다.
유능부원의 기본임금	○유능부원에 대한 기본임금(basic pay or wages)은 1995년 1월 1일부터 미화 385달러를 적용하기로 결정되었다. ○이 금액은 합동해사위원회(Joint Maritime Commission)에 의하여 정기적으로 개정되며, 국제노동기구(ILO) 사무국은 개정된 금액을 회원국에 게 통보하여야 한다.

자료 : 「해양한국」, “국제노동기구(ILO) 제84차 해사총회”, 1996.

주 : 유능부원의 기본임금 미화 385달러는 1995년 1월 1일부터 3년간 적용되며, 1998년 1월 1일부터 2000년까지 2년간은 미화 435달러이다. 이 금액은 금번 해사총회 직후 개최된 합동해사위원회에서 결정되었음.

피로를 방지하여야 한다.

한편 권고 제187호는 협약 제180호를 보충하는 것으로 상세한 규정을 두고 있다 (<표 V-1> 참조). 특히 有能部員(able seamen)에 대한 賃金額數를 권고에서 규정하고 있는데, 이 금액은 그 동안 전세계 해운업계의 참고자료(benchmark)가 되어왔다. 또한 동 권고에서는 초과 작업시간의 산정기준 및 보상비율도 규정하였기 때문에, 협약 제180호의 시행에 많은 도움이 될 것으로 여겨진다.

(2) 국내법

선원의 근로시간 및 승무정원에 관한 사항들은 선원법 제6장(제55조 내지 제66조)에 포함되어 있다. 선원법의 제55조~제62조는 선원의 근로시간에 관한 사항을 규정하는 조문이며, 제63조~제66조에서는 승무정원에 관한 사항을 규정하고 있다. 현행 선원법은 1997. 8. 22 법5366에 의해 전문개정되어 1998. 2. 23부터 시행하기로 되어 있으므로, 이 장에서는 이와 같이 개정된 사항을 중심으로 선원근로기준 및 생활조건을 살펴보기로 한다. 선원의 근로시간 및 승무정원에 관한 선원법상의 주요내용은 다음과 같다.

i) 勤勞時間에 관한 사항

- 근로시간 : 1일 8시간, 1주간 44시간으로 한함(1주간에 12시간을 한도로 근로시간 연장 가능)
- 항해당직자에 대한 시간외근로 명령 : 1주간에 12시간의 범위내(부득이 한 사유가 있는 경우 시간외근로 명령 가능)
- 휴식시간 : 1일 10시간 이상 및 1주 77시간 이상의 휴식시간 부여(1일 휴식시간은 6시간 이상 연속되어야 함)
- 정박중 1주간에 1일 이상의 휴일 부여
- 적용제외
 - 갑판·기관부의 최상위 직원으로 항해당직을 하지 아니하는 자, 의사·약사 또는 간호에 종사하는 자
 - 해원이 선장의 명령에 의하여 인명·선박·화물의 안전 또는 구조를 위한 긴급작업, 소방훈련·구명정훈련, 통관·검역절차에 필요한 작업에 종사하는 경우

- 시간외 근로시간에 관련한 장부의 선내 비치 및 기재
- ii) 乗務定員에 관한 사항
 - 갑판·기관부의 항해당직부원 : 자격요건을 갖춘 선원 승무
 - 1일 항해시간이 16시간 이상인 총톤수 500톤 이상인 선박 : 자격요건을 갖춘 3인이상의 갑판부항해당직부원 승무
 - 위험화물적재선박 : 일정한 자격요건을 갖춘 선원 승무
 - 승무정원의 인정 : 선박소유자는 필요한 선원의 정원을 정하여 해양수산관청의 인정 및 승무정원증서를 교부받음
 - 예비원 확보 : 총승선원수의 10% 이상의 예비원 확보 및 예비원에 대해 통상 임금의 70% 지급
- iii) 적용제외선박
 - 범선, 어획물운반선을 제외한 어선, 총톤수 500톤 미만의 선박
 - 기타 해양수산부령으로 정하는 선박

한편 선원법의 제80~82조에서는 16세 미만의 선원 사용을 금지하고 있지만, 가족만 승선한 선박의 경우는 예외로 하고 있다. 또한 18세 미만의 선원 및 여자선원에 대한 유해·위험작업도 금지하고 있으며, 18세 미만의 선원 사용시에는 해운관청의 승인을 얻어야 하는 것으로 규정하고 있다.

(3) 검토결과

협약 제147호의 제2조(a)(i)에서는 노동시간 및 정원에 대해 규정하는 국내 법률 또는 규칙을 제정할 것만을 요구하고 있으며, 임금, 노동시간 및 정원에 관한 협약 제109호를 협약 제147호의 부속서에 포함시키지 않았다. 따라서 근로시간 및 승무정원에 관한 상세한 규정을 두고 있는 우리나라 선원법은 협약 제147호에서 요구하는 勤勞時間 및 定員에 관한 요건을 충족하고 있다.

그리고 1996년 협약 제147호의 의정서 부속서에는 협약 제180호가 의무비준협약으로 포함되어 있다. 우리나라 선원법은 1997. 8. 22 법5366에 의해 협약 제180호를 충분히 반영하여 개정하였기 때문에, 협약 제180호의 선원근로시간 및 선박정원에 관한 요건도 충족시키고 있다고 볼 수 있다.

2) 職業訓練

(1) 협약 내용

협약 제147호는 선원의 직업훈련에 관한 별도의 부속협약을 가지고 있지 않다. 단지 협약 제147호의 제2조(e)에서 “1970년의 해원의 직업훈련에 관한 권고(Vocational Training - Seafarers- Recommendation, 1970, No.137)를 충분히 고려하여 자국의 영역에 등록된 선박에 고용되는 해원이 그 직무에 알맞는 능력을 갖추고 또한 이를 위해서 적절한 訓練을 받는 것을 報障해야 한다”라고 규정하고 있다. 권고 제137호는 다음과 같이 총 9개 장 28개 조문으로 구성되어 있다.

- i) 적용범위(제1조)
- ii) 훈련의 목적(제2조)
- iii) 국내의 계획 및 관리(제3~11조) : 조직 및 조정, 재정, 훈련의 기준
- iv) 훈련계획(제12~14조)
- v) 해원을 위한 일반적 훈련계획(제15~17조)
- vi) 상급훈련(제18~19조)
- vii) 훈련의 방법(제20~25조)
- viii) 국제협력(제26~27조)
- ix) 종전 권고에의 영향(제28조)

권고 제137호는 해원의 전문능력·소질 유지 및 향상, 상선내 재해방지기준의 유지 및 개선, 조선·항해·안전면에서의 기술발전에 따른 필요한 훈련시설 제공 등을 그 목적으로 하고 있다. 동 권고는 첫째, 영리를 위한 화물·여객운송 및 훈련·과학조사에 종사하는 공·사유의 해양항행선박에 근무할 사람을 양성하기 위한 모든 훈련, 둘째, 갑판부, 기관부, 무선부, 조리부에 속하는 사람 및 해원의 직무수행을 위한 훈련에 대해 적용된다. 그러나 어선원에 대해서는 동 권고가 적용되지 않는다.

(2) 국내법

선원법 제11장(제99조 내지 제108조)에서는 선원의 직업안정과 교육훈련에 대해서 규정하고 있다. 선원법 제99~105조는 선원의 직업안정업무, 선원관리사업, 선원인력

수급관리 등 주로 선원의 직업안정에 관한 조항들이고, 제106~108조에서 선원의 직업훈련에 사항을 규정하고 있다. 船員の教育訓練에 관한 주요내용을 정리하면 다음과 같다.

- i) 선원이 되고자 하는 자에 대한 교육·훈련 의무화
- ii) 교육훈련을 담당할 교육기관의 설립, 선박소유자의 교육훈련경비 부담, 교육기관에 대한 감독
- iii) 교육기관에 대한 시설지원, 경비보조, 국유시설·항만시설 무상대부

(3) 검토결과

선원법에는 선원의 교육훈련의무, 선박소유자의 훈련경비부담, 교육기관에 대한 감독 등에 관한 사항을 규정하고 있으며, 선원의 교육훈련기관으로 韓國海洋水産練修院이 선원법에 의해 설립·운영되고 있다. 동 교육기관에서는 현재 국적선에 승선하는 외국인 선원에 대한 교육훈련을 실시하고 있지 않으나, 이들을 교육·훈련할 수 있는 제도는 확립되어 있다고 볼 수 있다.

따라서 우리나라 선원법은 협약 제137호를 고려하여 자국적 선박에 고용되는 해원을 적절하게 훈련시킬 것을 요구하고 있는 협약 제147호 제2조(e)의 규정을 충족하고 있는 상태이다.

3) 外國籍 船舶에 대한 檢查

(1) 협약 내용

제3장에서 자세히 살펴본 바와 같이 협약 제147호는 자국적 선박뿐만 아니라 외국적 선박에 대해서도 동 협약에서 정하는 해사근로기준의 준수여부에 관한 港灣國統制(PSC: Port State Control)를 시행할 수 있는 根據規程을 갖추고 있다. 협약 제147호의 제4조에서는 입항선박의 선장, 해원 기타 이해 관계인어 선박의 안전과 선원의 건강에 문제가 있다고 검사신청을 의뢰하는 경우 및 항만국이 이에 관하여 확고한 증거를 수집한 경우에는, 항만국이 비준국의 영역안에 입항하는 모든 선박에 대하여 검사를 실시할 수 있도록 규정하고 있다. 항만국은 해당 선박을 검사한 결과 선박의

안전과 선원의 근로조건이 현저하게 미달하는 경우에 기국 정부와 ILO의 사무총장에게 보고서를 송부하고 기준미달부분을 개선할 때까지 선박의 출항을 금지할 수도 있다. 그러나 외국적 선박의 기준미달사항을 개선하기 위한 항만국의 조치로 인하여 그 선박이 부당하게 억류되거나 출항이 지연되어서는 안된다.

그리고 ILO는 협약 제147호의 내용을 구체적으로 시행하기 위한 선내 노동상태의 검사절차지침서(LCGP : Inspection of Labour Conditions on Board Ship - Guide-Lines for Procedure)를 마련하였다. 동 지침서에서는 자국적 선박에 대해 적용되는 무예고검사, 서류검사, 정보·자료조사, 검사요청사항처리, 기준준수명령 및 선박출항 금지에 관한 6가지의 기준을 자국에 입항하는 외국적 선박에 대한 검사시에도 동일하게 적용하도록 규정하고 있다.

한편 선원근로감독의 효율적인 시행, 선원의 안전 및 근로기준의 향상을 위하여 ILO는 1926년 선원의 근로상태 감독에 대한 일반원칙에 관한 권고(Recommendation concerning the General Principles for the Inspection of Conditions of Work of Seamen, 1926, No. 28)를 채택하였다. 그러나 그후 선원근로조건, 관련국내법 및 관행에 근본적인 변화가 있었음에도 불구하고 권고 제28호는 70년이 지나도록 그대로여서 개정의 필요성이 제기되었다.

따라서 1996년 제84차 해사총회에 船員勤勞監督에 관한 協約(Convention Concerning the Inspection of Seafarers' Working and Living Conditions)과 이를 보충하는 권고(Recommendation Concerning the Inspection of Seafarers' Working and Living Conditions)를 채택하였는데, 동 협약의 주요내용은 <표 V-2>와 같다. 이외에도 제84차 해사총회의 제1분과위원회에서는 EU국가 및 선주단체가 협약 제147호 의정서의 부속서에 협약 제28호도 포함시키자고 주장하였으나 반영되지 않았다.

협약 제28호는 선원근로감독에 관한 최초의 협약이며, 앞으로 동 협약에 의거 전세계적으로 船員勤勞監督이 強化될 것이다. 즉 동 협약은 회원국가로 하여금 선원근로 감독에 관한 조직을 갖추 것을 규정하고, 3년이 넘지 않은 범위에서 근로감독을 시행할 것을 요구하고 있다. 그리고 권고 제28호의 목적은 근로관계법률의 실시를 보장하기 위한 감독제도의 조직에 대한 일반원칙을 설정하기 위한 것이고, 그 주요내용으로는 감독의 범위, 감독의 조직, 감독기관의 보고, 감독관의 권한·권능 및 직무 등을 자세하게 규정하고 있다.

구분	항 목	주 요 개 정 내 용
전문		○협약의 전문(Preamble)에서 선원근로감독은 기국 선박(Flag State implementation only)에 한정한다고 규정함으로써 외국적선에 대한 항만국 통제(Port State Control)는 제외하였다.
범위 및 정의	적용대상선박	○적용대상 선박은 “통상을 목적으로 화물 또는 여객을 운송하거나 또는 기타 상업 목적에 이용되는 공유 또는 사유의 모든 항해선(Every seagoing ship)”으로 규정하고 있다. ○단, 선원근로감독 등 선박의 검사를 피할 목적으로 이중국적을 갖는 선박에 대한 근로감독을 위해 “두개의 회원국에 등록된 선박은 국기를 게양하고 있는 해당국가의 영토에 등록된 것으로 간주한다”라고 규정하여 분쟁의 소지가 없도록 하였다. ○협약의 개정안엔 협약의 적용을 받지 않는 선박 중 기관 장착여부에 관계없이 돛(sail)에 의해 항진하는 범선이 포함되어 있었으나, 금번 회의에서 삭제되어 적용의 범위에 포함되었다. 또한 해양 예인선도 포함되었다.
	적용대상 제외선박	○협약의 원안엔 소형선(small vessels)은 협약의 적용대상에서 제외되어 있었는데, 그 범위가 정의되지 않았었다. 금번 회의에서 500G/T를 기준으로 그 이하의 선박을 소형선으로 정의하였다(STCW협약의 기준과 동일).
	선원의 작업 및 생활환경의 정의	○협약의 원안에는 선원의 작업 및 생활조건(Seafares' working and living condition)에 관한 정의가 없었는데, 금번 회의에서 이를 다음과 같이 정의하였다. -선내생활 및 작업장소의 유지 및 청결, 최저연령, 고용계약, 음식·조리제공, 선원거주시설, 교대, 정원, 자격, 근로시간, 재해보상, 사회 보장, 송환, 국내법에 근거한 고용조건, 결사의 자유협약에 근거한 결사의 자유 ○위의 정의는 선원단체 및 선주단체의 각 안을 조정한 것으로 선원단체 및 선주단체의 안은 다음과 같았다. -선원단체 : 최저연령, 고용계약, 음식·조리제공, 선원거주시설, 임금, 근로시간, 정원, 건강검사, 직업상 재해방지, 재해보상, 송환, 결사의 자유, 기타 이와 관련되는 사항 -선주단체 : 선박구조, 식료제공, 건강검사, 국내법 기준의 고용조건
선원 근로 감독 조직	조 직	○협약의 회원국은 선원의 작업 및 생활조건을 감독하기 위한 조직체계를 유지토록 규정하고 있다. ○선원근로감독을 담당하는 주관청은 선원근로감독을 공공기관 또는 자격이 있는 기타 기관에 위임할 수 있으나, 어떠한 경우에도 근로감독에 대한 책임을 진다.

구분	항 목	주 요 개 정 내 용
선원 근로 감독 조직	연차검사	○근로감독에 관한 “연차검사”는 협약 제28호의 최대 쟁점사항으로 선원, 선주측과 많은 국가가 수정안을 제출하였고, 우리나라도 모든 선박에 대한 의무적인 연차검사(Annual inspection) 대신 대상선박에 대한 연차검사는 정기적(Regular interval)으로 수행하되 그 기간은 국내법으로 결정하자는 수정안을 제출하였었다. ○노사정이 제출한 수정안에 대한 논의결과 우리나라와 스웨덴이 제출한 “2년 범위내 연차검사” 안을 절충하여 다음과 같이 합의하였다. - 근로감독은 3년 범위내 정기적으로 하고, 검사기준은 국내법에 따름 - 만약 선원으로부터 고충신고가 있을 경우, 가능한 한 조기에 검사를 시행함. - 선박의 구조 또는 거주설비에 중요한 변화가 있는 경우, 3개월 이내에 검사를 시행함.
	선박의 부당한 억류금지	○근로감독관은 선원근로감독을 행함에 있어 선박의 부당한 억류를 방지하기 위해 합리적인 모든 노력을 동원하여야 한다. 만약 선박이 부당하게 억류되거나 지연될 경우(Unreasonably detained or delayed), 해당 선주 또는 운항자는 그에 따른 손실 및 손해를 보상받을 권리가 주어진다. 단, 부당한 억류 및 지연에 대한 증명은 해당 선주 또는 운항자에게 있다.
벌금		○선원근로감독에 관한 법률을 위반한 경우 및 선원근로감독의 시행을 방해한 경우에 대한 벌금조항을 국내법에 규정·시행하여야 한다.
보고서	연차보고서	○주관청은 선원근로감독에 관한 기록을 유지하고 근로감독이 완료한 시점으로부터 6개월 이내에 연차보고서를 발행하여야 한다.
	근로감독 보고서의 사용언어	○근로감독 보고서의 언어는 사용언어(Working language) 또는 영어 중 하나만을 사용하여 작성하도록 규정하였다. ○중요한 사고에 대해 선원근로감독을 시행한 경우, 검사가 끝난 후 1개월 이내에 근로감독 보고서를 작성하여야 한다.

자료 : 「해양한국」, “국제노동기구(ILO) 제84차 해사총회”, 1996.

주 : 1) 금번 해사총회에서는 연차검사와 관련하여 선원근로감독협약 실행의 중요성을 인식하고 국제노동기구(ILO) 사무국으로 하여금 1990년 동 사무국이 발행한 선원근로감독에 관한 지침서(Guidelines)를 상기하고 새로 채택된 선원근로감독협약의 기준을 고려하여 새로운 지침서를 개발하도록 하는 결의서를 채택하였음.

2) 본건에 대한 심의중에는 선원단체 및 프랑스 등 일부 국가에서는 사용언어와 영어로 각 각 보고서를 작성하도록 강력히 주장하였으나 위와 같이 결정되었음.

(2) 국내법

제4장에서 살펴본 바와 같이 선원법 제13장의 제114조는 外國船舶의 監督에 관한 사항을 규정하고 있다. 우리나라 영해내에 입항한 외국적 선박이 선원의 훈련·자격

증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약(STCW협약)에서 정한 항해당직기준을 준수하지 아니하는 때에는, 그 선박의 선장에게 항해당직기준을 준수하도록 문서로 통고할 수 있다. 외국선에 대한 이러한 통고는 다음의 경우에 실시한다.

- i) 충돌 또는 좌초한 경우
- ii) 해양오염방지에 관한 국제협약에 위반하여 기름이나 그 밖의 물질을 배출한 경우
- iii) 선박운항의 안전에 관한 법령에 위반하여 항행하거나 선박운항의 안전을 저해하는 항행을 한 경우

위의 통고에도 불구하고 해당 선박이 STCW협약상의 항해당직기준을 준수하지 않고 그 선박의 항행이 해상안전 및 해양환경을 위협하는 경우에는 선박항행을 정지시킬 수 있으며, 이와 같은 항행정지처분의 사유가 소멸되면 즉시 그 처분을 취소하여야 한다.

한편 개정된 선원법 제114조의 2에서는 우리나라 영해내에 정박·계류중인 외국선박의 선원근로기준·생활환경이 ILO 海事協約상의 基準에 미달되는 경우에 당해 선박의 선적국 및 ILO에 즉시 그 사실을 통고하는 것으로 규정하고 있다. 그리고 외국선박의 선원근로기준 및 생활환경이 선원의 안전·건강에 매우 유해한 경우에 당해 외국선박의 선장에게 그 시정을 요청할 수 있으며, 해상안전 및 해양환경을 위협하는 때에는 선박항행을 정지시킬 수 있다.

(3) 검토결과

협약 제147호는 선원의 근로조건과 생활조건의 향상을 기하여 기준미달선을 퇴치할 목적으로 채택된 협약이다. 동 협약에는 자국적 선박 및 외국적 선박에 대한 PSC를 시행할 수 있는 근거규정을 갖추고 있으며, 동 협약상의 전체 내용을 PSC의 검사기준으로 적용하고 있다.

현행 선원법은 외국적 선박이 일정한 해난을 발생시킨 경우에 1978년 STCW협약에 의한 항해당직기준의 준수여부에 대한 감독을 실시할 수 있도록 하는 규정만을 두고 있다. 그러나 1997. 8. 22에 개정된 선원법에는 외국적 선박의 선원근로기준 및 생활환경을 ILO 해사협약상의 기준에 의거하여 검사할 수 있는 규정이 신설되었기 때문에, 동 규정이 시행되는 1998. 2. 23 이후에는 협약 제147호상의 外國籍 船舶檢査에 대한 요건을 충족시킬 수 있을 것이다.

2. 附屬協約

1) 最低年齡

(1) 협약 내용

최저연령에 관련한 ILO의 협약으로는 다음과 같은 협약 제7호, 제58호 및 제138호가 있으며, 각 협약상의 최저연령은 각각 상이한 기준을 가지고 있다.

- i) 해상에서 고용할 수 있는 어린이의 최저연령을 정하는 협약(Convention fixing the Minimum Age for Admission of Children to Employment at Sea, 1920, No. 7)
- ii) 해상에서 고용할 수 있는 어린이의 최저연령을 정하는 협약(Convention fixing the Minimum Age for Admission of Children to Employment at Sea, 1936, No. 58, 개정)
- iii) 최소연령에 관한 협약(Minimum Age Convention, 1973, No.138)

즉 협약 제7호 및 제58호는 乗務員의 最低年齡을 14세와 15세로 각각 규정하고, 승무원이 가족인 경우에는 제외하고 있다. 동 협약들에서는 선장으로 하여금 자기 선박에 고용한 16세 미만의 모든 사람과 그 생년월일을 기재한 등록부 또는 해원명부를 비치하도록 하였다.

그리고 협약 제138호에서는 최소연령의 기준으로서 의무교육을 완료하는 연령 및 15세보다 높게 규정하고 있으며, 경제와 교육시설이 충분히 개발되지 아니한 회원국의 경우에는 관계 사용자단체 및 근로자단체와 협의하여 최소연령의 기준을 14세로 정할 수 있다.

(2) 국내법

선원법 제9장(제80조 내지 제84조)은 少年船員과 女子船員에 관한 사항을 규정하고 있다. 즉 선원의 최저연령기준은 제80~82조의 미성년자능력, 사용제한, 야간작업금지 등에 관한 규정에 포함되어 있고, 제83조와 제84조는 여성의 생리휴가 및 산전산후보호에 관한 사항이다.

현행 선원법에서는 선원이 되고자 하는 만20세 미만의 미성년자는 법정대리인의 동의를 얻어야 하고, 이러한 동의를 얻은 미성년자는 선원근로계약상 성년자와 동일한 능력을 가지는 것으로 규정하고 있다. 그리고 현행 기준을 일부 강화시킨 개정 선원법에서는 첫째, 16세 미만의 선원 사용금지(가족만 승선했 선박의 경우는 예외), 둘째, 18세 미만의 선원 및 여자선원에 대한 유해·위험작업 금지, 셋째, 18세 미만의 선원 사용시에는 해운관청의 승인을 얻어야 하는 것으로 되어 있다. 선원의 안전 및 위생에 관한 규칙의 제8조 제1항에서는 18세 미만의 선원에게 다음의 작업을 禁止하고 있다.

- i) 부식성 물질, 독물 또는 유해성물질을 제거하기 위한 화물창 또는 탱크안의 청소작업
- ii) 유해성의 도료 또는 용제를 사용하는 작업
- iii) 직접 햇빛을 받으며 장기간하는 작업
- iv) 추운 장소에서 장기간하는 작업
- v) 냉동고 안에서 장기간하는 작업
- vi) 수중에서 선체 또는 추진기를 검사·수리하는 작업
- vii) 선체의 전부 또는 상당부분이 물에 잠긴 상태에서 탱크 또는 보일러의 내부에서 행하는 수리작업
- viii) 먼지 또는 분말이 발생하는 장소에서 장기간하는 작업
- ix) 30kg 이상의 물건을 다루는 작업
- x) 알파선·베타선·중성자선 기타 유해한 방사선에 노출될 우려가 있는 작업

또한 선박소유자는 오후 10시~다음날 오전 6시 사이에 18세 미만의 선원에게 작업을 시켜서는 아니된다. 다만 가벼운 일로서 그 선원의 동의와 해양수산부장관의 승인을 얻은 경우, 선원법의 제62조 제2항 각호에 규정된 작업에 종사시키는 경우 및 가족만이 승선했 선박의 경우에는 예외로 한다.

(3) 검토결과

우리나라는 최저연령에 관한 ILO의 협약 제7호, 제58호 및 제138호 가운데 어느 협약에도 비준하지 않은 상태이다. 협약 제7호 및 제138호의 최저연령기준이 14세이고, 협약 제58호는 15세를 최저연령으로 정하고 있다. 한편 우리나라의 개정 선원법에서는 15세 미만인 자를 선원으로 사용하지 못하도록 하는 현행 규정을 16세 미만의 자로

상향 조정하였다. 따라서 우리나라 선원법은 상기 협약 3개의 最低年齡要件을 모두 충족하고 있다.

2) 健康檢査

(1) 협약 내용

협약 제147호의 부속서에 포함된 해원건강 관련협약으로는 海員의 健康診斷에 관한 협약(Medical Examination - Seafarers - Convention, 1946, No.73)이 있다. 동 협약은 공·사유를 불문하고 화물 또는 여객운송에 종사하는 모든 해양항행선박에 대해 적용된다. 그러나 총톤수 200톤 미만의 선박, 다우 및 정크(Dhows and Junks)와 같은 원시적 구조의 목조선, 어선, 하천운항선 등의 선박에 대해서는 동 협약을 적용하지 아니한다.

협약 제73호는 자격에 관계없이 동 협약의 적용대상선박에 승선한 모든 사람에 대하여 승선근무에 적합한 건강증명서를 소지할 것을 규정하고 있지만, 다음의 자는 동 협약의 적용대상에서 제외된다.

- i) 승무원이 아닌 도선사
- ii) 선박소유자 이외의 사람에 의하여 선내에 고용된 사람. 다만, 무선전신회사의 업무에 종사하는 무선통신사 또는 무선통신원은 예외로 한다.
- iii) 승무원이 아닌 이동중인 항만근로자
- iv) 해상에서 고용되지 아니하고 항만에서 고용된 사람

健康證明書는 발급한 날로부터 2년 동안 효력을 지니지만, 색신에 관한 검사의 유효기간은 6년까지 인정되고 있다. 건강증명서의 유효기간이 항해중에 만료된 경우에는 그 항해의 종료까지 계속 효력을 가진다.

(2) 국내법

현행 선원법의 제79조에서 선박소유자는 지정의료기관의 의사가 승무의 적합성을 증명한 건강진단서를 소지한 자만을 선원으로 승무시켜야 하는 것으로 규정하고 있다. 그리고 健康診斷에 관한 상세한 사항은 동법 시행규칙 제53~55조에 다음과 같이 규

정되어 있다.

- i) 평수구역·연해구역 또는 근해구역을 항행구역으로 하는 선박에 승무하고자 하는 자가 받아야 하는 일반건강진단의 검사항목
- ii) 원양구역을 항행구역으로 하는 선박에 승무하고자 하는 자가 일반건강진단 외에도 추가로 받아야 하는 특수건강진단의 검사항목
- iii) 일반건강진단과 특수건강진단의 판정기준
- iv) 선원수첩상의 건강진단검사결과의 확인
- v) 건강진단의 유효기간
 - 일반건강진단의 유효기간 : 1년(색신검사 3년)
 - 특수건강진단의 유효기간 : 2년(항해중 검사유효기간 만료시에는 항해종료시까지로 함)
 - 여객선의 선원에 대한 건강진단의 유효기간 : 6월(색신검사 2년)
- vi) 고용중의 선원에 대한 건강진단비용 : 선박소유자의 부담

(3) 검토결과

우리나라가 1991년 ILO에 가입한 이후 선원근로기준에 관한 협약으로는 협약 제73호만을 유일하게 비준하였다. 선원법은 선박소유자로 하여금 해운관청이 지정하는 의료기관의 의사가 승무에 적당하다는 것을 증명하는 健康診斷書를 소지한 자를 승무시키도록 규정하고 있다. 동법 시행규칙에서 건강진단서의 유효기간도 일반진건강진단의 경우 1년(색신검사 3년) 및 특수건강진단의 경우 2년으로 규정하고 있다.

따라서 우리나라 선원법은 협약 제73호에서 요구하는 선원의 건강진단서 소지의무 및 건강진단서의 유효기간(2년, 색신의 경우 6년)에 관한 요건을 충족하고 있다.

3) 雇傭契約

(1) 協약 內容

선원의 고용계약에 관한 협약(Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926, No.22)에서는 선내의 고용조건 및 생활조건을 제외한 船員雇傭에 관한 最低勞動基準

을 규정하고 있으며, 비준국은 동 협약의 기준을 자국의 선원법 및 단체협약으로 입법하여야 한다.

협약 제22호는 동 협약을 비준한 회원국에 등록된 모든 해양항행선박과 그 소유자, 선장 및 선원에 대하여 적용된다. 그러나 군함, 정부의 선박으로서 무역에 종사하지 아니하는 것, 연안무역에 종사하는 선박, 유람선 선박, 인디안 컨트리 크라프트(Indian Country Craft), 어선, 총톤수 100톤 미만 또는 300m' 미만의 선박 및 국내법으로 규정된 제한톤수내의 내항선 등의 선박에 대해서는 동 협약을 적용하지 아니한다.

동 협약상의 고용계약은 선박소유자 또는 그 대리인과 해원에 의하여 서명되어야 하며, 고용계약에 서명하기 전에 이를 검토하기 위한 충분한 편의를 해원 및 그 조연자에게 주어야 한다. 그리고 고용계약서의 서명에 대한 관할청의 감독, 고용계약절차 및 보호규정을 국내법상에 규정하여야 한다. 고용계약은 일정기간 또는 특정항해에 대하여 체결하며, 雇傭契約書에는 당사자 각자의 권리 및 의무를 명시하고 다음의 사항이 포함되어야 한다.

- i) 해원의 성명, 생년월일 또는 연령 및 출생지
- ii) 고용계약의 성립 장소 및 연월일
- iii) 해원이 승선근무를 약속한 선박명칭
- iv) 국내법에 의하여 필요한 경우에는 선박의 승무원수
- v) 고용계약을 체결할 때에 항해를 예정할 수 있을 경우의 항해
- vi) 해원으로서 근무할 수 있는 능력
- vii) 가능한 경우에는 해원이 근무하기 위하여 승선하여야 할 장소 및 연월일
- viii) 해원에게 지급되는 식량의 기준. 다만, 국내법에 의하여 다른 제도를 두는 경우에는 예외로 한다.
- ix) 임금의 총액
- x) 고용계약의 종료 및 그 조건
- xi) 국내법에 동일한 해운회사에서 1년간 계속 근무한 해원에게 유급연가를 주어야 한다는 규정이 있을 때에는 그 유급연가
- xii) 기타 국내법이 요구하는 사항

위의 사항 가운데 雇傭契約의 終了 및 그 條件은 첫째, 고용계약이 일정기간에 의하여 체결되었을 때에는 그 기간만료일, 둘째, 고용계약이 특정항해에 대하여 체결되었을 때에는 목적항 및 이에 도착한 후 해원이 해고될 때까지의 기간, 셋째, 고용계약이

기간을 정하지 아니하고 체결되었을 때에는 각 당사자가 계약을 해지할 수 있는 조건 및 계약을 해지하기 위한 예고기간(다만, 선박소유자측의 예고기간은 해원측의 예고기간보다 짧아서는 아니된다)을 말한다.

(2) 국내법

선원의 고용계약에 관해서는 선원법 제4장(제28조 내지 제46조)에서 근로조건의 명시·위반, 위약금예정·강제저축의 금지, 상계 및 근로계약 해지의 제한, 선원근로계약의 존속·종료특례·신고 등에 관한 사항을 규정하고 있다. 이러한 船員勤勞契約에 관한 주요내용을 살펴보면 다음과 같다.

- i) 선원법 위반의 계약 : 선원법이 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 선원근로계약은 그 부분에 한해 무효
- ii) 근로조건의 명시 : 선원근로계약 체결시에 선원의 임금·근로시간 등의 근로조건 명시
- iii) 근로조건의 위반 : 선원근로계약상의 근로조건이 사실과 다른 경우 선원근로계약의 해지 및 손해배상청구 가능
- iv) 위약금예정의 금지 : 선원근로계약의 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약체결 금지
- v) 강제저축의 금지 : 선원근로계약에 부수하여 강제저축 또는 저축금관리를 약정하는 계약체결 금지
- vi) 상계의 제한 : 선원에 대한 채권과 임금지급채무의 상계금지
- vii) 선원근로계약의 해지 등의 제한 : 정당한 사유없이 선원근로계약 해지의 금지 및 휴직·정직·감봉·징벌의 금지
 - 선원근로계약 해지를 금지하는 기간 : 선원이 직무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 직무에 종사하지 아니한 기간과 그 후 30일간, 그리고 산전·산후의 여자선원이 제84조의 규정에 의하여 작업에 종사하지 아니한 기간과 그 후 30일간
 - 선원근로계약 해지의 예고 : 선원근로계약 해지시에 30일 이상의 예고기간을 두고 선원에게 서면통지
 - 정당한 사유없는 해지등의 구제신청 : 정당한 사유없이 선원근로계약 해지 및

휴직·정직·감봉·징벌시 선원노동위원회에 구제신청 가능

- viii) 선원근로계약의 존속: 선원근로계약이 항해중 종료시에 다음 항구의 하역을 마칠 때까지 존속
- ix) 선원근로계약의 종료의 특례: 선박소유자 변경시에 종전 선원근로계약과 동일한 선원근로계약이 체결된 것으로 간주
- x) 선원근로계약의 신고: 선원근로계약을 체결한 선박소유자의 선원근로계약서 작성 및 신고의무

한편 선원법의 제12장(제109조 내지 112조)에서는 선주와 선원간의 개별적인 근로계약이 아닌 단체계약으로서 취업규칙의 신고, 작성절차, 감독 및 효력을 규정하고 있다. 선박소유자는 다음의 사항을 포함하는 就業規則을 작성하여 신고하여야 한다.

- i) 임금의 결정·계산·지급방법·마감 및 지급시기와 승급
- ii) 근로시간·휴일·선내복무 및 승무정원
- iii) 유급휴가부여의 조건·승하선교대 및 여비
- iv) 선내급식과 선원의 후생·안전·의료 및 보건
- v) 퇴직
- vi) 실업수당·퇴직금·재해보상·재해보상보험가입
- vii) 인사관리·상벌 및 징계
- viii) 교육·훈련
- ix) 단체협약내용중 선원근로조건

(3) 검토결과

선원법에는 고용계약에 관련하여 선원의 근로기준, 의무 및 권리 등에 관한 사항들이 이미 상세히 규정되어 있다. 따라서 우리나라의 선원법은 협약 제73호에서 요구하고 있는 船員고용에 관한 最低勞動基準을 充足하고 있다고 볼 수 있다.

4) 職員 海技免許 및 船員 身分證明

(1) 협약 내용

① 협약 제53호

직원해기면허에 관련한 ILO의 협약으로는 상선에 승무하는 선장 및 직원에 대한 직무상 자격의 최저요건에 관한 협약 (Convention concerning the Minimum Requirement of Professional Capacity for Masters and Officers on Board Merchant Ships, 1936, No.53)이 있으며, 협약 제147호의 부속서에서는 협약 제53호의 제3조와 제4조만을 요구하고 있다.

협약 제53호는 선장, 당직항해사, 기관장 및 당직기관사가 기국 정부에 의해 발급되거나 승인되는 해기사면허증을 소지하여야 하는 것으로 규정하고 있으며, 불가항력의 경우에만 예외를 인정하고 있다. 海技士免許證은 첫째, 해당 면허증 발급에 있어서 정해진 최저년령에 달하고, 둘째, 직무상 경력이 해당 면허증의 발급에 있어서 정해진 최단기간에 달하며, 셋째, 해당 면허증에 상당하는 직무수행에 필요한 자격유무를 심사하기 위하여 관할청이 조직하고 감독하는 시험에 합격한 사람에 대하여 발급하여야 한다.

그리고 이러한 해기사면허증의 발급요건 3가지, 즉 최저년령, 직무상 경력의 최단기간, 1개 이상의 시험을 실시하기 위한 관할청의 조직 및 감독에 관한 사항을 국내법 또는 규칙에 규정하여야 한다. ILO의 회원국은 비준일로부터 3년간은 동 협약에 의거해 실시된 시험에 불합격한 사람으로서 다음의 자에게 해기사면허증을 발급할 수 있다.

- i) 사실상 해당 면허증에 상당하는 직무에 대한 충분한 실제 경험을 가지고,
- ii) 중대한 기술상 과실의 기록이 없는 자

② 협약 제108호

선원의 신분증명서에 관한 협약(Seafarers' Identity Documents Convention, 1958, No.108)이 1996년 협약 제147호의 의정서 부속서에 임의비준협약으로 포함되었다. 협약 제108호는 선원이 항상 선원신분증명서를 소지하도록 규정하고 있으며, 船員身分證明書에 기재하여 할 사항은 다음과 같다.

- i) 발급기관의 명칭
- ii) 발급일자 · 장소
- iii) 동 협약의 취지
- iv) 선원의 성명 · 생년월일 · 출생지 · 국적 · 신체특징 · 사진 · 서명

v) 유효기간

이외에도 회원국은 유효한 신분증명서를 소지한 선원이 동 협약의 적용을 받는 영역에 첫째, 선박 승선 또는 타선박으로의 이동, 둘째, 선박 승선 또는 귀국을 위한 통과, 셋째, 회원국 당국이 승인하는 기타의 목적으로 입국을 요청할 경우에는 이를 허가하여야 한다.

(2) 국내법

① 선박직원법

우리나라의 선박직원법은 1978년 STCW협약을 수용하여 해기사의 자격·면허 및 선박직원에 관한 사항을 규정하고 있으며, 종전의 항해사·기관사·통신사 이외에 운항사제도를 도입하고 있다. 동법의 제2장 제4조에서는 해기사의 직종과 등급을 항해사(1급~6급), 기관사(1급~6급), 통신사(1급~3급 : 전신급과 전자급으로 구분), 운항사(1급~6급) 및 소형선박 조종사로 구분하고 있으며, 운항사는 당해 등급과 같은 등급의 항해사 또는 기관사로 인정되고 있다. 선박직원법의 제5조 내지 제9조에서는 海技士免許의 요건, 변경, 실효·정지, 취소 등에 대하여 규정하고 있다. 동법 제5조에서는 다음의 요건을 갖춘 자에 대해 면허를 발급하도록 규정하고 있다.

- i) 해기사시험에 합격하고 그 합격한 날로부터 2년이 경과하지 아니할 것
- ii) 등급별 면허의 승무경력이 있을 것
- iii) 선원법에 의하여 승무에 적당하다는 건강상태가 확인될 것

이외에도 선박직원법은 직무기준 및 선박직원 직무, 결원시 승무기준의 특례, 해기사의 승무범위, 해기사의 보수교육, 외국선박의 감독, 해기사의 수급조정 등 선박직원에 관한 상세한 규정을 포함하고 있다.

② 선원법

선원법 제45조는 선원의 신분증명서에 해당하는 선원수첩에 관한 사항을 규정하고 있다. 선원이 되고자 하는 자는 해양수산관청으로부터 선원수첩을 교부받아야 하며, 선원이 승선중에는 선원수첩을 선장에게 제출·보관하여야 하고 승선을 위한 여행 또는 하선의 경우에는 선원이 선원수첩을 소지하여야 한다.

동법 시행령 제7~15조에서는 선원수첩의 교부대상, 절차, 특례, 제한, 실효, 제출명령, 반환, 서식 등에 관한 상세한 규정을 두고 있다. 그리고 동법 시행규칙 제37조에 관련한 船員手帖의 記載事項(별지 제16호서식)을 살펴보면 다음과 같다.

- i) 발행기관의 명칭
- ii) 발급일
- iii) 수첩번호
- iv) 선원의 성명·생년월일·주민등록번호·사진·서명
- v) 근로계약관계: 선박명, 선박번호, 선적항, 선종, 항행구역, 선주명칭·주소, 총톤수, 주기관출력, 선장성명, 직책, 승선계약기간, 승선일시 및 승선지 등
- vi) 승선이력서, 당직부원자격증, 위생관리사자격증

(3) 검토결과

선박직원법에서는 1978년 STCW협약을 수용하여 해기사의 자격·면허 및 선박직원에 관한 사항을 규정하고 있다. 즉 동법은 해기사면허의 직종·등급·요건, 승무기준 및 선박직원의 직무, 해기사의 승무범위·보수교육·수급조정 등에 관한 상세한 규정을 두고 있다. 따라서 우리나라 船舶職員法은 해기사면허증의 소지의무 및 발급요건만을 규정하고 있는 협약 제53호의 제3조와 제4조를 충족하고 있다.

한편 船員의 身分證明書에 관한 협약 제108호상의 요건들도 우리나라 선원법 제45조의 선원수첩에 관한 규정에 대부분 이미 반영되어 있다. 다만 선원수첩상에 협약 제108호의 취지 및 선원의 출생지·국적·신체특징을 추가로 기재할 필요가 있다.

5) 食料 및 調理

(1) 협약 내용

협약 제147호의 부속서에 포함된 선박승무원에 대한 식료 및 조리에 관한 협약(Convention concerning Food and Catering for Crew on board Ship, 1946, No. 68)에서는 비준국이 승무원에 대한 食糧供給 및 條理에 관하여 국내법으로 규정할 것을 요구하고 있다. 그리고 국내법에 이에 대한 규정이 없는 경우 단체협약에서 적용선박의

종류를 결정하여야 하며, 단체협약에 의해 충분히 이행되는 경우를 제외하고는 政府가 다음의 사항을 수행하여야 한다.

- i) 식량 및 물의 공급, 조리과 창고 및 냉장고를 포함한 선내의 조리실 기타 조리 장소의 구조, 위치, 통풍, 난방, 조명, 급수시설 및 설비에 관한 규칙의 제정 및 시행
- ii) 식량 및 물의 공급과 식량의 저장, 취급 및 조리를 위한 선상 설비 및 장치에 대한 검사
- iii) 소정의 자격을 갖추어야 하는 조리부원의 자격증명
- iv) 적당한 식량의 공급 및 조리서비스를 확보하는 방법의 조사와 이 방법에 관한 교육 및 보급사업

정부가 제정·시행하는 식료 및 조리과 관련 법률 또는 규칙에는 첫째, 승무원의 수, 항해의 기간 및 성질 등을 고려하여 적당한 양, 질 및 종류의 食糧과 물의 공급, 둘째, 각 승무원에게 적당한 식사를 공급하도록 조리부에 필요한 設備 및 裝備의 구비에 관한 사항이 포함되어야 한다. 또한 국내 법률이나 규칙은 식량과 물의 공급, 식량과 물의 저장·취급에 사용되는 모든 장소 및 설비, 식사준비와 배식을 위한 조리실 및 기타 설비, 조리부원의 자격 등에 대한 정부의 검사제도를 규정하여야 한다. 국내법에 이러한 검사규정이 없을 경우에는 선장 또는 대리인이 식량과 물의 공급, 저장·취급 장소, 조리실 및 기타 설비에 대해 검사하도록 단체협약상에 규정해야 한다.

이외에도 동 협약에는 식료 및 조리과 관련하여 감독관 확보, 검사신고, 보고서 제출, 연차보고서 작성, 조리교육, 정보제공 의무, 직무의 위임 등의 사항을 구체적으로 규정하고 있다.

(2) 국내법

우리나라 선원법의 제8장 제74조에서 선박소유자는 승무중인 선원을 위하여 첫째, 적당한 양과 질의 食料品과 물을 선박에 공급하고, 둘째, 조리 및 급식에 필요한 設備를 갖추어 선내급식을 하여야 하며, 셋째, 조리 및 급식에 관한 지식과 경험을 가진 자를 선박에 승무시켜야 하는 것으로 규정하고 있다.

이에 따라 선원법 시행규칙 제6장 제47조에서는 적당한 양과 질의 선내급식을 위하여 각 선박(외국영토에 불기항하는 선박 또는 새우트롤러선을 제외)에 대해 선장과

조리책임자를 포함한 5인이상의 위원으로 구성하는 給食委員會를 설치하여 선원의 식생활을 관리하도록 하였다. 그리고 선박소유자는 다음에 해당하는 자중 1인 이상을 선박에 승무시켜야 한다.

- i) 조리사자격증을 소지한 자로서 선박에서 1년 이상 조리업무에 종사한 경력이 있는 자
- ii) 선박에서 2년 이상 조리업무에 종사한 경력이 있는 자
- iii) 상기의 자와 동등 이상의 자격이 있다고 인정되는 자

(3) 검토결과

선원법에는 船內給食에 관한 규정 1개만을 두고 있다. 동 규정은 협약 제68호의 주요내용인 식료품과 물의 공급, 조리·급식설비 및 유자격자의 조리사 승무에 관한 요건을 충족시키고 있다.

그러나 선내급식규정 이외에도 협약 제68호는 급식 및 조리에 관한 감독·검사, 보고서제출, 조리교육, 정보제공 등의 규정들을 포함하고 있으므로, 우리나라 선원법에도 동 협약상의 이러한 규정들을 수용하는 것이 바람직할 것이다.

6) 船員設備

(1) 협약 내용

협약 제147호의 부속협약상의 선원설비에 관한 협약은 협약 제92호이고, 동 협약은 1953. 1. 29부터 발효되었다. 그리고 1996년 협약 제147호의 의정서 부속서에 포함된 선원설비에 관한 협약으로는 협약 제133호가 있으며, 동 협약은 협약 제92호를 보다 강화시킨 것으로 1991. 8. 27에 발효되었다.

① 협약 제92호

선원설비에 관한 협약 제92호(Accommodation of Crews Convention, Revised, 1949, No. 92)에서는 침실, 화장실, 식당, 병원을 포함한 船員 居住施設의 위치, 구조, 배치, 장치 및 비품의 최저기준에 관하여 규정하고 있다. 동 협약에서 정의하는 “선원설비”

는 선원이 사용하는 침실, 식당, 위생시설, 병실설비 및 오락설비를 말하며(제2조), 적용대상선박은 공·사를 불문하고 상업용 목적으로 화물 또는 여객을 운송하는 해양항행선박에 적용한다. 그러나 500톤미만의 선박, 본래 돛에 의하여 추진되며 보조기관을 가진 선박, 어로·포경 또는 유사한 업무에 종사하는 선박, 예선(Tugs)은 동협약의 적용을 받지 아니한다(제1조).

협약 제92조에 비준한 회원국은 노사와 협의하여 책임자, 벌칙, 감독제도 등이 포함된 본 규정의 적용을 보장하는 국내 법률 또는 규칙을 제정하여야 한다(제3조). 또한 선박의 건조 계획단계 또는 설비의 변경·개수시 선원설비에 대한 선박설계도를 관할관청에 제출하여 승인을 받아야 하며, 다음의 경우 관할청은 船舶의 船員設備가 법률 및 규칙의 요건에 적합한지 확인하여야 한다(제4조 및 제5조).

- i) 선박의 등록 및 재등록시
- ii) 선원설비의 변경 및 개수시
- iii) 하자신고가 있을 경우

협약 제92조의 제6~15조에서는 벽과 출입구, 통풍장치, 난방설비, 조명시설, 침실, 식당설비, 오락설비, 위생설비, 병원설비, 방수 및 방충설비 등의 선원설비 요건에 관해 매우 광범위하게 규정하고 있다. 이러한 요건들의 대부분은 구체적인 기준이 제시되어 있지 않은 상태이며, 기국 정부로 하여금 동 협약이 지향하는 바의 효과를 얻을 수 있는 범위안에서 선원설비에 관한 기준을 마련할 것을 요구하고 있다. 그러나 일부는 구체적인 기준을 제시한 경우도 있는 바, 이 중 우리나라 船舶設備規程과 관련되는 주요한 요건을 정리하면 다음과 같다.

- i) 침실 바닥의 면적
 - 800톤 미만 : 1.85m²
 - 800톤 이상 3,000톤 미만 : 2.35m²
 - 3,000톤 이상 : 2.78m²
 - 부원 4명 이상이 하나의 침실을 사용하는 여객선의 경우 1명당 : 2.22m²
- ii) 선원 침실의 높이 : 180cm 이상
- iii) 침대 내부 규격 : 190cm×68cm
- iv) 식당 면적 : 선원이 사용하기에 충분한 크기
- v) 화장실

- 800톤 미만 : 3개
- 800톤 이상 3,000톤 미만 : 4개
- 3,000톤 이상 : 6개

② 협약 제133호

협약 제133호(Accommodation of Crews Convention, Supplementary Provision, 1970, No.133)는 협약 제92호보다 강화된 선원설비에 관한 협약으로서 1996년 제84차 해사총회에서 개정된 협약 제147호의 의정서에 포함된 부속협약이다. 동 협약은 1,000톤 미만의 선박, 주로 돛에 의하여 추진되는 선박, 어로·포경 또는 이와 유사한 업무에 종사하는 선박, 수중익선 및 에어쿠션정 등의 선박에 대해 적용되지 아니한다.

협약 제133호의 船舶設備에 관한 요건 가운데 우리나라 선박설비규정과 관련되는 중요한 사항을 살펴보면 다음과 같다.

i) 침실 바닥의 면적

- 1,000톤 이상 3,000톤 미만 : 3.75m²
- 3,000톤 이상 10,000톤 미만 : 4.25m²
- 10,000톤 이상 : 4.75m²

ii) 선원 침실의 높이 : 198cm 이상

iii) 침대 내부 규격 : 198cm×80cm

iv) 식당 면적 : 1인당 1평방미터

v) 화장실 : 6인 이하에 1개의 변소와 욕조 또는 샤워시설

vi) 1,600톤 이상 선박의 특별요건 : 갑판 및 기관 작업장 부근에 독립된 변소 및 세면기 설치

(2) 국내법

선원설비에 관한 사항은 선원의 안전보장에 필요한 선박설비에 관한 것이므로 선원법에 규정하기보다는 船舶安全法에서 규정되어야 할 사항이다. 현행 선박안전법의 제2조 제1항에서는 거주시설(제7호) 및 위생시설(제8호)을 해양수산부장관이 정하여 고시하는 기준에 따라 설치하도록 규정하였다.

해양수산부고시 제89-9호(船舶施設基準)는 총톤수 200톤 이상의 선박으로서 임해

구역을 운항하는 선박에 대해 적용되고 있다. ILO 협약 제92호 및 제133호와 관련하여 동 고시에 규정되어 있는 중요한 거주·위생시설의 요건을 살펴보면 다음과 같다.

i) 침실

—바닥면적 : 1.85~2.78m²

—선원실 높이 : 원양 200cm, 연·근해 190cm, 평수 180cm

—최대규격 : 190cm×68cm

ii) 식당 : 선원이 사용하기에 충분한 크기

iii) 위생설비 : 선원 8인마다 1개의 대변기

(3) 검토결과

선원설비에 관련하여 해양수산부고시 제89-9호 및 협약 제92호·제133호에서 규정하는 요건을 비교하면 <표 V-3>과 같다. 국내법은 협약 제92호의 요건을 충분히 수용하고 있으나, 협약 제133호에서 규정하는 침실의 바닥면적·높이·규격, 식당면적, 위생설비, 1,600톤 이상 선박의 특별요건 등을 충족시키지 못하고 있다.

한편 최근에 건조한 선박과 미주 및 구주 등을 취항하는 우리나라 대형선은 두 협약의 요건을 충족하고 있지만, 종전에 건조한 선박중 일본 및 동남아에 취항하는 다수의 中小形 船舶들이 협약 제92호 및 제133호의 요건을 충족시키지 못하는 것으로 추정되고 있다. 따라서 우리나라는 이들 중소형 선박을 개조하지 않는 이상 현재의 상태로는 두 협약에 가입할 수가 없는 상태이다. 왜냐하면 ILO 협약은 유보조항을 허락하지 않고 있으며, 일단 가입하면 전체 내용을 수용해야 하기 때문이다.

일본의 경우도 종전에 건조박들이 협약 제92호 및 제133호의 요건을 충족시키고 있지 않은 상태인 관계로, 1983. 5. 31 협약 제147호 자체는 비준하였지만 협약 제92호 및 제133호에는 가입하고 있지 않다. 일본뿐만 아니라 아시아 지역의 대부분 국가들의 환경이 비슷한 실정이다. 이에 따라 아태지역 항만국통제양해각서에서는 협약 제147호에 의한 항만국통제를 실시하는 경우 船舶構造의 改造를 요구하지 않도록 하고 있다.¹⁾

1) MEMORANDUM OF UNDERSTANDING ON PORT STANDING IN ASIAPACIFIC REGION Section 2 Relevant Instruments 2.2 "With respect to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976 (ILO Convention No.147), each Authority will be guided by the instructions in Annex 1 for the application of ILO publication 'Inspection of Labour Conditions on Board Ship : Guidelines for procedure'. The implementation of ILO Convention No.147 will not require any alterations to structure of facilities involving accommodation for ships whose keels were laid down before April 1, 1994".

〈표 V-3〉

선원설비에 관한 국내법, 협약 제92호 및 제133호의 비교

구 분		국내법(선박설비기준)	협약 제92호	협약 제133호
대상선박		-총톤수 200톤 이상 임해 구역 운항선 박	-총톤수 500톤 이상 상선(예선제외)	-총톤수 1,000톤 이상 상선 (수중익선, 에어 쿠션선 제 외) 침실 바닥면적
침실	바닥면적 선원실 높이	-1.85~2.78m ² -원양 : 200cm -연·근해 : 190cm -평수 : 180cm	-1.85~2.78m ² -190cm 이상 -선원이 사용하기에 충분한 크기	-3.75~4.75m ² -198cm 이상
	최대규격	-190cm×68cm	-190cm×68cm	198cm×80cm
식당		-선원이 사용하기에 충분한 크기	-선원이 사용하기에 충분한 크기	-1인당 1m ² 이상
위생설비		-선원 8인마다 1개 의 대변기	-변소	-6인이하에 1개소의 변소, 욕조 또는 샤워시설
1,600톤 이상 선박의 특별 요건		-특별요건 없음	-특별요건 없음	-총톤수 1,600톤 이상 선박은 갑판, 기관 작 업장 부근에 변소 및 세면기 설치

따라서 우리나라는 협약 제92호 및 제133호의 내용을 선박설비규정에 수용하되, 中 小 型 船 舶에 대해서는 동 협약의 요건을 적용하지 않도록 하는 경과규정을 두어야 할 것이다. 즉 우리나라의 일반 해상근로기준이 협약 제147호의 내용에 충족되면 협약 제 147호 자체를 비준하여야 하지만, 협약 제92호 및 제133호에는 동 협약의 요건을 충 족시키지 못하는 중소형 선박들이 폐선·개조되는 경우 또는 아태지역 국가들이 공 동으로 노력하여 동 협약상에 중소형 선박에 대한 유보조항을 삽입하는 경우에 가입 하여야 할 것이다.

7) 業務上 災害防止 및 健康保護

(1) 협약 내용

① 협약 제134호

업무상 재해방지에 관한 부속협약으로는 협약 제134호(Prevention of Accidents - Seafarers - Convention, 1970, No.134)가 있으며, 협약 제147호에선 협약 제134호의 제4조 및 제7조만을 요구하고 있다. 협약 제134호를 비준한 회원국은 선원의 재해방지 및 건강보호를 위해 제도적인 대책, 즉 안전대책을 법률 또는 기타 규정에 마련할 것을 요구하고 있지만, 시설자체의 규정을 요구하고 있지는 않다. 동 협약에서는 船員災害의 統計를 다음과 같이 관리하도록 규정하고 있다(제2조).

- i) 정부는 선원의 재해가 적절히 조사·보고되며, 그 재해의 상세한 통계가 작성 및 분석되는 조치를 취하여야 한다.
- ii) 모든 선원재해는 보고되어야 하고, 선원재해에는 사망 또는 선박에 관계되는 재해에 한정하지 아니한다.
- iii) 선원재해 통계에는 재해의 건수, 성질, 원인 및 결과를 기록하며 또한 재해가 발생한 선내의 부서(예: 갑판부, 기관부, 조리부) 및 장소(예: 해상 및 항구)를 명확하게 표시하여야 한다.
- iv) 정부는 사망 또는 중상을 야기한 선원재해 또는 기타 국내법이나 규칙에서 정하는 재해의 원인 및 상황에 대하여 조사하여야 한다.

또한 해상의 업무상 특수한 위험에 기인한 재해를 방지하기 위하여 일반적인 경향 및 통계에 의하여 명백하게 드러난 위험에 대하여 연구하여야 하며(제3조), 선원의 업무상 재해방지 및 건강보호를 위한 규정을 법률, 규정, 기타 방법으로 규정하여야 한다. 이러한 국내 규정에는 특히 일반적인 기본사항, 선박구조상의 특성, 기계장치, 갑판 상하의 특별안전조치, 하역설비, 소화설비, 정박용 계선설비, 위험화물 및 밸러스트, 선원보호용 안전기구 등의 사항을 포함시킬 것을 요구하고 있다(제4조).

이외에도 협약 제134호의 제5~9조에는 다음과 같은 선박소유자 및 선원의 의무, 災害防止에 관련한 조치, 감독, 담당자, 계획, 조직, 교육 등에 관하여 규정하고 있다.

- i) 선박소유자 및 선원의 의무: 선원의 재해방지를 위한 규정에는 선박소유자 및 선원의 의무에 대하여 규정하여야 한다.
- ii) 재해방지를 위한 조치 및 감독: 정부는 선원재해를 방지하기 위한 규정을 제정할 뿐만 아니라 동 규정의 적용을 보장하기 위한 적절한 감독 및 조치를 취해야 한다.
- iii) 재해방지 담당자의 지명: 승무원 가운데 재해방지를 책임질 적당한 담당자 또는

위원회(A suitable person or suitable persons or of a suitable committee)를 지명하도록 하여야 한다.

iv) 재해방지 계획 및 조직

—정부는 선원의 재해방지를 위한 계획을 선박소유자 단체 및 선원단체의 협력 하에 작성하여야 한다.

—정부는 동 계획의 실시에 대하여 선박소유자 및 선원 또는 그들을 대표하는 사람 혹은 그 밖의 적당한 단체에게 적극적인 역할을 다 할 수 있도록 하여야 한다.

—특히 선박소유자단체 및 선원단체의 쌍방이 대표를 차출하는 재해방지를 위한 전국적 또는 지역적인 합동위원회를 설치한다.

v) 재해방지 교육 : 선원훈련기관의 교육과정에 선원의 재해방지 및 건강보호에 관한 교육과정을 포함해야 한다.

② 협약 제164호

1996년 협약 제147호의 의정서 부속서에는 선원의 健康保護 및 醫療에 관한 협약 (Health Protection and Medical Care -Seafarers- Convention, 1987, No.164)이 임의비준협약으로 포함되어 있다. 협약 제164호는 선박의 적정한 보건·위생상태 유지에 관한 선박소유자의 책임을 국내법령으로 정하도록 규정하고 있는데, 그 주요내용을 살펴보면 다음과 같다.

i) 건강보호 및 의료를 위한 회원국의 조치

- 선원의 직업상 건강보호·의료에 관한 일반규정 적용
- 선원에 대한 육상근로자와 동등한 수준의 건강보호·의료 제공
- 기항지 의사방문에 대한 선원권리 보장
- 고용계약기간중 무료의료 제공
- 질병예방, 건강증진, 보건교육 등의 조치

ii) 醫療函의 선내 비치

- 주무관청 : 국내규정에 의한 의료함의 내용물 및 의료장비 지정
- 12개월 이내의 일정한 간격으로 의료장비, 의료함 및 그 내용물에 대한 점검
- 의료함의 내용물에 대한 상표명 유효기간·보관상태 및 일반명 목록작성
- 위험화물의 특성·위험종류·관련의료절차에 관한 정보 및 개인보호장구·해

독제의 선내 비치

- iii) 주무관청에 의해 채택된 船舶用 醫療指針의 선내 비치
- iv) 무선 또는 위성통신을 통한 의료상의 조연제도 마련
- v) 의사 및 의료담당자
- vi) - 100명 이상의 선원을 승선시키고 3일 이상의 국제항해에 종사하는 선박에 의사 승무
 - 의사를 승무시키지 아니한 모든 선박에 의료와 의약품관리를 담당하는 1인이상의 자(의료기술에 대한 이론교육 및 실습과정 수료) 승무
- vii) 병원시설
 - 15인 이상의 선원을 승선시키고 3일 이상의 항해에 종사하는 총톤수 500톤 이상의 모든 선박에 독립된 병원설비 설치
 - 연안항해 선박에 대한 요건의 경감 가능
 - 총톤수 200~500톤의 모든 선박 및 예인선에 대해서도 가능하면 적용
 - 주로 풍력에 의해 추진되는 선박에 대해서는 적용제외
- viii) 주무관청에 의한 船員用 標準醫療日誌樣式 채택

(2) 국내법

우리나라는 선원법 제76조(안전 및 위생), 제77조(의사의 승무), 제78조(위생관리자) 및 제78조의2(응급처치담당자)에서 협약 제134호의 일부 요건만을 수용하고 있는 상태이다. 선원법에서는 선박소유자가 작업용구의 정비, 의약품의 비치, 안전 및 위생교육의 실시 등 危險防止와 船内衛生의 유지에 관한 사항을 지키도록 규정하였으며, 다음과 같은 규정도 두고 있다.

- i) 위험한 선내작업시 일정한 경험·기능을 가진 선원 배치
- ii) 전염병·정신병 등의 질병에 걸린 선원의 승무금지
- iii) 선원의 위험방지와 선내위생의 유지에 관한 규정 준수의무
- iv) 기항지 의료기관에 의한 선원의 상병진료요구에 대한 선장의 거절금지

또한 선박소유자는 원양구역을 항행구역으로 하는 총톤수 5천톤 이상의 선박으로서 최대승선인원이 100인 이상의 선박과 해양수산부령이 정하는 모선식의 어업에 종사하는 어선에는 醫師를 승무시켜야 한다. 그리고 의사를 승무시키지 아니할 수 있는

선박 가운데 원양구역을 항행구역으로 하는 총톤수 5천톤 이상의 선박 및 해양수산 부령이 정하는 어선에는 衛生管理者를 두어야 한다. 그리고 1997. 8. 22에 개정된 선원법에는 의사 또는 위생관리자를 승선시키지 아니할 수 있는 선박에 대한 응급처치 담당자의 선임규정이 신설되었다. 동 규정에서 연해구역이상을 항행구역으로 하는 선박(어선 제외)과 여객정원이 13인 이상인 여객선에는 응급처치를 담당하는 선원, 즉 應急處置擔當者를 두도록 하였다. 그리고 선원법 제76조 및 제81조의 규정에 의한 선원의 안전 및 위생에 관한 규칙(해양수산부령 제837호, 1986. 6. 4)에서는 선내작업시의 위험의 방지와 선내위생의 유지를 위한 선박소유자의 의무와 선원의 준수사항, 위험한 선내작업에 대한 사항, 선내의 안전담당자 등에 관한 사항을 규정하고 있다.

한편 선박설비기준의 제47조에 의해 국제항행에 종사하려는 근해구역이상의 항행구역을 가진 선박으로서 선원 정원 15인 이상의 선박에는 독립된 진료실 및 병실 등을 설치하여야 한다. 또한 전파법 제29조의 2 및 제29조의 7 제2항에 의한 무선설비 형식검정 및 기술기준 확인증명규칙의 제2조 제16호에서는 허가를 요하는 고주파 이용설비중 의료용설비의 기기를 형식검정 대상기기에 포함시키고 있으며, 실제로 의료상조언을 위한 의료전보제도를 시행하고 있다.

(3) 일본의 재해방지 현황

일본은 협약 제147호를 수용하기 위해 협약 제134호 전체를 “船員災害防止の活動の促進에 관한 法律”에 수용하고 있다. 동법에서 선원의 재해방지 및 건강보호를 위한 제반 사항을 규정하고, 동법에 의한 “선원재해방지협회”를 설립하여 실질적인 선원재해방지를 위한 정책을 수행하도록 하고 있다.

① 선원재해방지 활동의 촉진에 관한 법률

가. 목적

선원재해방지 활동의 촉진에 관한 법률은 협약 제134호의 목적을 그대로 수용하고 있다. 즉, 동법은 선원재해방지계획을 수립하고 선원재해방지를 목적으로 하는 선박소유자 및 선박소유자 단체에 의한 自主的 活動을 촉진하기 위한 조치를 강구하며, 선내에 있어서의 쾌적한 작업환경 및 주거환경의 정비를 위한 종합적인 선원재해방지 대책을 추진함으로써 선원의 재해방지에 기여함을 목적으로 하고 있다.

나. 선박소유자 및 선원의 의무와 국가의 원조

동법은 선원재해 방지를 위해 국가, 선박소유자 및 선원에게 일정한 의무를 부과하고 있다. 즉, 國家에 대해서는 선박소유자 및 선박소유자단체가 선원재해방지를 위한 활동에 재정적 조치, 기술상의 조언, 자료제공 등 필요한 원조를 하도록 요구하고 있다. 또한 국가는 선원재해방지를 위한 과학기술의 진흥 및 연구개발의 추진, 결과의 보급 등의 조치를 취하여야 한다.

船舶所有者에게는 “선원법”과 “선원의 안전 및 위생에 관한 법령”에서 요구하고 있는 규정사항의 준수 이외에도 선원의 재해방지를 위해 자주적인 활동을 통해 선내의 쾌적한 작업환경 및 주거환경 그리고 선원의 노동조건의 개선을 시행할 것을 요구하고 있다. 또한 선박소유자는 선원의 재해방지를 위한 국가의 정책에 협조하여야 한다.

船員은 선원재해를 방지하기 위한 필요한 사항을 준수할 뿐만 아니라 선박소유자 및 기타 관련자가 실시하는 사항에 협조하도록 규정하고 있다.

다. 선원재해방지의 계획

교통부장관으로 하여금 5년 단위의 선원재해방지를 위한 基本計劃을 수립하고, 동 기본계획의 실시를 위해 매년 실시계획을 수립할 것을 요구하고 있다. 동 實施計劃은 다음 사항을 포함하여야 한다.

- i) 선원재해의 감소목표
- ii) 선원재해방지에 관해 역점을 두어야 할 선원재해의 종류
- iii) 선원재해방지를 위한 주요 대책에 관한 사항
- iv) 기타 선원재해방지에 관한 중요 사항

라. 안전위생관리체제

교통부령에서 정하는 일정한 수이상의 선원이 승선하는 선박의 선박소유자는 “총괄안전위생담당자”를 지정하고, “안전위생위원회”를 설치하도록 규정하고 있다. 이러한 총괄안전위생담당자 및 안전위생위원회가 수행해야 하는 업무는 다음과 같다.

i) 總括安全衛生擔當者

- 선원의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위한 조치에 관한 사항
- 선내의 작업환경 및 주거환경을 쾌적한 상태로 유지·관리하기 위한 조치에 관한 사항

- 선원의 안전 및 위생에 관한 교육의 실시에 관한 사항
- 건강검사의 실시 및 기타 선원의 건강관리에 관한 사항
- 선원재해의 원인조사 및 재발방지대책에 관한 사항
- 기타 선원재해방지를 위한 필요한 업무

ii) 安全衛生委員會

- 선원의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위한 기본대책
- 선내의 작업환경 및 주거환경을 쾌적한 상태로 유지·관리하기 위한 대책
- 선원재해의 원인 및 재발방지대책
- 기타 선원재해방지에 관한 주요 사항

②일본선원재해방지협회

선원재해방지 활동의 촉진에 관한 법률에 의한 선원의 재해방지 및 건강증진에 관한 정부의 정책은 船員災害防止協會를 설립하여 동 협회에 의하여 구체적으로 수행하게끔 하고 있다. 동 협회에 관한 주요사항을 살펴보면 다음과 같다.

i) 명칭 및 설립근거

- 명칭 : 일본선원재해방지협회
- 설립근거 : 선원재해방지활동 촉진에 관한 법률

ii) 목적 : 선원의 안전확보와 선내위생 향상을 위한 대책의 자주적 추진으로 선원 재해를 방지함.

iii) 회원 자격 : 선박소유자 및 선박소유자 단체

iv) 재원

- 회비수입(일반, 단체, 찬조)
- 국고보조금
- 사업수입
- 단체보조금(일본해사재단, 일본선박진흥회, 모타보트 경주회)

v) 주요 업무

- 선박소유자 및 선박소유자 단체가 실시하는 선원재해방지활동의 촉진
- 교육 및 기술적인 지원을 위한 시설의 설치 및 운영
- 선원재해방지규정의 설정

- 안전 및 위생에 관한 진단, 기술지도
- 선내작업에 필요한 기계 및 기구에 관한 시험 및 검사
- 선원의 기능에 관한 강습
- 재해 자료의 수집과 원인 규명
- 안전 및 위생에 관한 홍보활동

vi) 안전관리사 및 위생관리사의 선임 : 협회의 주요업무 중 선원재해의 방지에 관한 기술적인 사항을 시행하기 위하여 협회내에 안전관리사 및 위생관리사를 두어야 함.

(4) 검토결과

국내 관련규정이 동 협약의 부속협약을 모두 충족되어야 협약 제147호를 수용할 수 있을 것이다. 그러나 우리의 현실이 부속협약들을 즉시 수락할 수 있는 여건이 아닌 상태이므로 漸進的・個別的으로 受容하여야 한다. 따라서 협약 제147호에서는 협약 제134호의 제4조 및 제7조만을 요구하고 있으나, 협약 제134호를 개별적으로 수용하기 위해서는 일본의 경우와 같이 동 협약 전체를 수용하는 방안을 검토하는 것이 바람직하다.

협약 제134호를 수용하기 위해서는 일본의 경우와 같이 특별법을 제정하는 방안 및 선원법에 동 협약을 수용하는 방안을 고려할 수 있다. 동 협약의 내용이 시설에 대한 사항이 아니고 제도적인 사항이며 또한 많은 내용이 아닌 점을 감안한다면, 船員法の改正에 의해 동 협약을 수용하는 방안이 특별법의 제정보다는 더 타당할 것이다. 선원법에 수용해야 하는 주요내용은 동 협약에서 요구하고 있는 다음과 같은 사항들이다.

- i) 선원재해에 대한 통계 : 우리나라는 선원재해의 보고, 원인조사, 사고 현황 및 사후 처리 등에 대한 통계자료가 전무한 상태이다. 협약의 내용을 전면 수용하여야 한다.
- ii) 선원재해에 대한 연구 : 선원재해에 관한 통계자료가 전무하듯이 선원재해에 대한 연구도 제도적으로 전혀 이루어지지 않고 있다. 이를 제도적으로 연구할 수 있도록 규정하여야 하고 구체적인 방안이 제시되어야 한다.
- iii) 선원재해 방지를 위한 규정 : 선원의 업무상 재해방지 및 건강보호를 위해 특별히 협약 제147호의 제4조에서 규정한 9가지 사항을 선원법에서 명시하고, 동 9가지 사항에 대한 구체적인 방안은 선원재해방지규정에서 명시하여야 할 것이다.

- iv) 재해방지를 위한 조치 및 감독 : 선원재해를 방지하기 위한 많은 부분을 선원재해방지협회와 같은 민간부문에 위임하더라도, 정부는 재해방지를 위한 조치 및 감독에 대해 궁극적인 책임이 있음을 규정하여야 한다.
- v) 재해방지 계획 및 조직 : 정부는 선박소유자 및 선원단체 등과 협력하여 재해방지를 위한 계획을 수립하고 이를 추진할 수 있는 조직에 대해 규정하여야 한다.
- vi) 선원재해방지협회 설립 : 선원의 재해방지업무를 보다 효율적으로 수행하기 위해서는 일본의 선원재해방지협회와 같은 민간단체를 설립·운영하는 방안을 장기적인 관점에서 적극 검토할 필요가 있다.

한편 국내 선원법, 선박안전법, 전파법 등 관련법규의 규칙들은 협약 제164호에 규정된 선원의 健康保護 및 醫療에 관한 主要 要件들, 즉 의사 및 의료담당자, 병원시설, 무선을 통한 의료상의 조언제도 등을 대부분 充足시키고 있다. 다만, 협약 제164호에서 세부적으로 규정하고 있는 의료함, 선박용 의료지침, 선원용 표준의료일지양식 등에 관한 사항을 우리나라 선원법에 반영할 필요가 있다.

8) 疾病과 療養給付

(1) 협약 내용

협약 제147호의 부속서에는 선원의 질병 및 요양급부에 관한 협약으로서 다음과 같은 3가지의 협약들이 포함되어 있다.

- i) 선원의 질병, 상해 또는 사망의 경우에 있어서 선박소유자의 책임에 관한 협약 (Convention concerning the Liability of the Shipper in case of Sickness, Injury or Death of Seamen, 1936, No.55)
- ii) 선원을 위한 질병보험에 관한 협약(Convention concerning Sickness Insurance for Seamen, 1936, No.56)
- iii) 치료 및 의료급부에 관한 협약(Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969, No.130)

협약 제147호만을 가입하고 위의 3개 협약 가운데 어느 협약에도 가입하지 않은 국가는 협약 제147호의 제2조 (a)(ii)에 의거하여 동 협약들과 실질적으로 동등한 선

원의 社會保障制度를 마련하여야 한다.

협약 제55호에서 선박소유자는 고용계약중에 발생하는 선원의 질병, 상해 및 사망에 대하여 책임을 질 것을 요구하고 있다. 다만 국내법 또는 규칙은 첫째, 선박근무 이외에 발생한 상해, 둘째, 고의 또는 과실로 인한 상해·질병, 셋째, 고용시 고의로 은폐한 질병 또는 장애, 넷째, 고용시 건강검사를 거절한 경우의 질병 또는 사망에 관하여 예외를 둘 수 있다. 선박소유자의 비용에 의한 의료 및 생활비는 의료, 적당하고도 충분한 약제·치료재료의 공급 및 식량·숙박을 포함한다.

이러한 질병 또는 상해로 인해 근로가 불가능한 경우에 선박소유자는 승선중인 환자 또는 부상자에 대해 給料의 全額을 지불할 책임을 지며, 하선시에는 급료의 전부 또는 일부를 지불하되 부상일 또는 발병일로부터 16주 이상의 기간으로 제한할 수 있다. 이외에도 협약 제55호에서는 선원의 질병 또는 상해에 관련하여 송환비용, 사망장제비지급, 선원휴대품보호규정, 분쟁해결, 면책 등에 관한 사항을 규정하고 있다.

한편 협약 제56호는 군함을 제외한 해양항행 또는 해상어업에 종사하는 선박에 고용된 모든 사람은 强制 疾病保險制度에 의한 보험에 가입하여야 하며, 질병으로 근로가 불가능하여 급료를 받지 못하는 피보험자는 최소 26주 또는 180일의 기간에 대하여 현금급부를 받을 권리를 가지는 것으로 규정하고 있다. 그리고 협약 제130호에서는 선원을 포함한 일반 근로자의 재해보상에 관한 사항들을 규정하고 있다.

(2) 국내법

선원법 제10장(제85조 내지 제98조)에서는 요양의 범위 및 보상, 상병·장애·일시·유족에 대한 보상, 장제비, 행방불명 및 소지품유실에 대한 보상, 보험가입 등 선원의 재해보상에 관하여 상세히 규정하고 있다. 선박소유자가 책임져야 하는 선원의 療養 및 疾病給付에 관한 주요내용을 살펴보면 다음과 같다.

i) 요양보상

- 선원의 직무상 부상 및 질병이 치유될 때까지 요양비용 부담
- 승무중인 선원의 직무외 부상 및 질병에 대해 3월 범위안에서 요양비용 부담

ii) 요양의 범위 : 진찰, 약제 또는 치료재료와 의지 기타 보철구의 지급, 수술 그 밖의 치료, 병원·진료소 그 밖에 치료에 필요한 자택외의 곳에서의 수용 (식사

포함), 간호, 이송, 통원치료에 필요한 교통비

iii) 상병, 장애, 일시 및 유족 보상

- 직무상 부상 및 질병으로 요양중인 선원에게 4월의 범위안에서 치유될 때까지 매월 1회 통상임금을 보상(4월 이후에는 매월 1회 통상임금의 70%를 상병보상)
- 직무외 부상 및 질병으로 요양중인 선원에게 요양기간중(3월내) 매월 1회 통상임금의 70/100을 보상
- 치유후에도 신체장애가 남는 경우에는 장애등급에 따른 일수에 승선평균 임금을 곱한 금액을 보상
- 2년후에도 치유되지 않는 경우에는 제1급의 장애보상을 일시에 지급
- 선원이 직무상 사망한 경우에는 유족에게 승선평균임금의 1,300일분(직무외의 경우 1천일분)을 유족에게 보상

iv) 장제비 : 선원의 사망시에는 유족에게 승선평균임금의 120일분을 지급

v) 행방불명 및 소지품유실 보상

- 해상에서 선원의 행방불명시에는 피부양자에게 1월분의 통상임금과 승선평균임금의 3월분을 보상(행방불명후 1월을 경과하면 유족보상과 장제비를 지급)
- 해난사고로 승선중인 선원의 소지품을 분실한 경우에는 통상임금의 2월분의 범위안에서 보상

이외에도 선박소유자는 선원법에 정한 재해보상을 완전히 이행할 수 있도록 保險에 加入하여야 하며, 재해보상에 관한 이의청구를 처리하기 위하여 해양수산관청 및 선원노동위원회의 심사·조정규정을 두고 있다.

(3) 검토결과

협약 제55호는 선원이 고용계약 기간중 질병 또는 부상당한 경우 선박소유자가 治療期間을 16주 이상의 기간으로 제한할 수 있도록 규정하고 있다. 한편 선원법에서는 선원의 질병 또는 부상이 직무로 인해 발생한 경우에 치료가 완치될 때까지, 그리고 직무외로 인한 경우는 치료기간을 3개월로 제한할 수 있도록 함으로써 협약 제55호의 기준보다 높게 책정되어 있다. 또한 선원법은 선원의 재해보상을 완전히 이행할 수 있는 保險加入에 관한 규정을 두고 있으므로, 강제 질병보험제도에 관한 사항을 규정

하고 있는 협약 제56호의 기준도 충족시키고 있다.

9) 船員送還

(1) 협약 내용

① 협약 제23호

선원송환에 관하여 협약 제147호의 부속서에 포함된 협약은 1926년에 채택된 협약 제23호(Convention concerning the Repatriation of Seamen, 1926, No.23)이다. 협약 제23호에서는 고용계약중 또는 고용계약 종료시에 下船한 船員은 국내법에 의거하여 자신의 본국, 고용항 또는 발항항까지 送還될 權利를 가지는 것으로 규정하고 있다. 이러한 국내법에는 송환비용의 부담책임을 누가 질 것인가에 대한 규정이 포함되어야 하며, 본국 이외의 국가에서 고용된 외국인 선원의 송환에 관한 국내법 또는 규정이 없는 경우에는 고용계약에서 정하는 바에 따라야 한다. 선원이 송환비용을 부담하지 아니하는 경우는 다음과 같다.

- i) 선박근무중에 얻은 상해
- ii) 난파
- iii) 선원의 고의 또는 과실에 의하지 아니한 질병
- iv) 선원의 귀책사유로 인하지 아니한 해고

동 협약상의 送還費用에는 선원의 운임, 숙박비, 식비 및 생활비도 포함된다. 그리고 선적국의 관할청은 승무원의 국적에 관계없이 송환에 대하여 감독할 책임을 지며, 필요시에는 송환비용의 선불에 대한 책임을 져야 한다.

② 협약 제166호

1996년 협약 제147호의 의정서 부속서에는 선원송환에 관한 협약(Repatriation of Seafarers Convention - Revised -, 1987, No. 166)이 임의비준협약으로 포함되어 있다. 협약 제166호에서는 외국에서의 고용계약 종료, 송환을 요하는 질병 또는 상해, 난파선, 선주의 파산·선박매각·선박등록지변경, 고용의 종료·중지 등의 경우에 선원이 송환자격을 가지는 것으로 규정하였다. 국내법령 또는 단체협약은 선원이 송환자격을 부여받는 승선기간의 최대지속기간 및 선원송환의 목적지를 규정하여야 한다.

船員送還에 관련하여 선주가 준비해야 하는 사항은 다음과 같다.

i) 적절하고 신속한 수단에 의한 송환 준비

－표준적인 운송수단 : 항공편

ii) 송환비용

－선주가 송환 목적지까지의 운임·숙박비·급식비, 송환중의 급여·수당, 개인 수하물(30kg)의 운송비용, 치료비 등의 비용을 부담함.

iii) 선원의 직무 해태로 인한 송환의 경우에 송환비용의 전부 또는 일부를 송환선원에게 부담시킬 수 있음.

iv) 선주가 선원송환에 실패하는 경우에는 선박이 등록된 회원국의 관할청은 선원송환을 준비하고 송환비용을 지불하여야 함.

이외에도 동 협약에서는 선원이 송환에 필요한 자신의 여권 및 기타 신분증명서를 입수할 수 있어야 하며, 송환에 따른 대기시간 및 송환여행기간은 유급휴가기간으로 부터 공제되어서는 아니되는 것으로 규정하였다.

(2) 국내법

선원의 송환에 관한 규정은 선원법 제4장 제41~42조의2에 규정되어 있다. 선박소유자는 선원이 하선하는 경우에 船舶所有者의 費用과 責任으로 선원의 거주지 또는 선원근로계약의 체결지까지 즉시 送還하여야 한다. 그러나 선박소유자는 다음의 경우에 송환비용을 선원에게 부담시키거나 청구할 수 있다.

i) 선원이 정당한 사유없이 임의로 하선하는 경우

ii) 해원이 정계를 받고 하선하는 경우

iii) 단체협약·취업규칙 또는 선원근로계약으로 정하는 사유에 해당하는 경우

또한 선박소유자는 하선한 선원에게 송환에 소요된 일수에 따라 그 선원의 통상임금을 송환수당으로 지급하여야 하고, 선원의 거주지 또는 선원근로계약의 체결지까지 선원을 송환하기 위하여 保險 또는 控除에 가입하여야 한다.

한편 선원법의 제13장(제113조 내지 제122조)에서는 행정처분, 외국선박의 감독, 근로감독관 및 그 권한, 사법경찰권, 감독기관에 대한 신고, 보고사항 등 감독사항을 규정하고 있다.

(3) 검토결과

선원법에서는 선박소유자의 비용과 책임으로 하선하는 선원을 송환하여야 하며, 선박소유자가 선원송환에 실패한 경우를 대비하여 보험 또는 공제에 가입하도록 규정하였다. 그리고 선원송환에 관련된 관련당국의 감독은 선원법에서 규정하는 선원근로감독관의 감독사항의 하나로 볼 수 있다.

따라서 우리나라 선원법은 협약 제23호 및 협약 제166호에서 요구하고 있는 선원송환, 송환비용, 선주의 선원송환 실패에 따른 관할청의 조치, 관할청의 감독책임 등에 관한 主要 要件들을 充足하고 있다.

10) 結社의 自由 및 團結權 · 勤勞者代表의 保護

(1) 협약 내용

① 협약의 특징

협약 제147호의 부속협약은 앞에서 살펴본 바와 같이 주로 선원의 근로조건과 안전보호에 관한 협약들이다. 그러나 다음의 협약들은 직접 선원의 勤勞條件과 雇傭環境을 규제하는 협약이 아니지만, 이러한 사항들을 간접적으로 支援하는 협약이다.

i) 협약 제147호의 부속협약

—결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, No.87)

—단결권, 단체교섭권에 관한 협약(Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, No.98)

ii) 협약 제147호 의정서의 임의비준 부속협약

—근로자대표에 관한 협약(Workers' Representatives Convention, 1971, No. 135)

특히 이들 협약의 규정이 선원뿐만 아니라 一般 勤勞者 모두를 對象으로 하는 협약이므로 선원법에서 규정할 성질의 협약은 아니다. 또한 관할 정부부처도 선원법과 달리 해양수산부가 아닌 노동부이다. 보다 근본적으로는 이들 협약은 정부의 노동정책방향과 밀접한 관련이 있어서 그 수용여부 또한 정부의 정책결정에 관한 문제이기도

하다.

이들 협약과 관련하여 주목할 사실은 1950년에 유엔의 경제사회이사회와 ILO가 근로자의 결사자유를 보장하기 위하여 2개의 특별기구 즉, 結社의 自由委員會(Committee on Freedom of Association)와 實情調查委員會(Fact Finding and Concillation Commission)를 ILO내에 설치하였다는 점이다. ILO 헌장의 부속 규정은 협약준수의무를 협약당사국에게만 부여하고 있다. 그러나 ILO의 이러한 위원회들은 근로자를 보호할 목적으로 이들 협약을 비준하지 아니한 국가에 대하여서도 협약준수와 관련한 활동을 할 수 있도록 하는 예외적인 조치를 취하고 있다. 그만큼 이들 협약은 근로자를 보호하기 위한 기본협약으로 인식되고 있다.

② 협약 제87호

협약 제87호는 근로자 및 사용자가 사전인가를 받지 아니하고 스스로 선택하는 단체설립의 자유, 즉 結社의 自由를 보장하고 있다(협약 제2조). 이 협약의 결사자유는 근로자뿐만 아니라 사용자에게도 동일하게 인정되는 것으로 이를 보장하기 위해 다음의 4가지 사항을 충족시킬 것을 요구하고, 국내 법률로 이러한 보장을 저해하지 못하게 규정하도록 요구하고 있다(제1조 및 제8조).

- i) 사전 승인없이 스스로 선택한 단체설립권의 확보(제2조)
- ii) 규약 또는 규칙의 작성권, 자유로운 대표자 선출권, 단체의 관리 및 활동에 관한 규정과 계획 수립권 보장(제3조 제1항)
- iii) 공적기관의 근로자단체 권리제한, 권리의 합리적인 행사 방해금지(제3조 제 2항) 또한 근로자단체의 해산 또는 노동행위정지를 위한 행정권력의 개입 금지(제4조)
- iv) 근로자단체의 연합 또는 총연합의 설립 및 가입권, 단체연합의 국제단체에 대한 자유로운 가입권 확보

③ 협약 제98호

협약 제98호는 제1조에서 근로자가 고용에 관한 차별적 대우로부터 충분히 보호받도록 규정하고 있다. 또한 제2조는 노동조합에 가입하지 아니하거나 노동조합으로부터 탈퇴하는 것을 고용조건으로 하지 못하게 하고, 조합원이라는 이유 또는 근로시간외에(사용자의 동의를 얻은 경우 근로시간내에도 가능) 조합활동에 참가하였다는 이유로 근로자를 解雇하거나 不利益 處分을 하지 못하도록 요구하고 있다. 사용자에게

의한 부당노동행위도 금지하고 있는데, 사용자가 근로자 단체를 자기의 지배하에 두기 위하여 사용자의 노동단체를 구성하는 행위를 不當勞動行爲로 명시하고 있다(제3조). 한편 이 협약은 근로조건을 정하는 단체협약 체결에 관련한 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간의 자주적 교섭을 촉진시키기 위한 조치를 국내법으로 마련하도록 요구하고 있다(제4조).

④ 협약 제135호

협약 제135호에서는 근로자대표의 행동이 현행법, 단체협약, 기타 공동합의서에 부합하는 한, 勤勞者代表는 그 지위·행동 또는 노동조합원·노동운동참여로 인한 해고 등의 불이익으로부터 실질적 保護를 받도록 규정하고 있다(제1조). 또한 근로자대표에게는 신속하고 효율적으로 그들의 임무를 수행하기 위한 적절한 施設이 제공되어야 한다(제2조). 동 협약상의 근로자대표는 국내법규 또는 관행에 의거하여 다음과 같이 인정되는 사람을 의미한다(제3조).

- i) 노동조합 대표들 : 노동조합 또는 노동조합원이 지명하거나 선출한 대표
- ii) 선출된 대표들 : 국내법규 또는 단체협약에 따라 근로자들이 자유로이 선출한 대표

동일한 사업장내에 위의 노동조합 대표와 선출된 대표가 공존하는 경우에 선출된 대표자가 노동조합이나 그 대표의 입장을 저해해서는 아니되며, 선출된 대표, 노동조합 및 그 대표들간의 협력을 증진시키기 위한 적절한 조치가 취해져야 한다(제5조). 그리고 협약 제135호는 국내법령뿐만 아니라 단체협약이나 국내관행이 동 협약의 요건들과 일치하면 그 효력을 인정하는 것으로 규정하고 있다(제6조).

(2) 국내법

① 협약 제87호

가. 개정전 노동관계법

협약 제87호와 관련한 국내법으로는 헌법에 의해 보장되는 근로자의 자주적인 단결권, 단체교섭권과 단체행동권을 보장하며, 근로자의 근로조건을 유지·개선하고 근로자의 복지를 증진함으로써 그 경제적·사회적 지위의 향상과 국민생활의 발전에 기여함을

목적으로 제정된 勞動組合法이 있다. 이 법에서는 협약에서 요구하는 규정들을 상당히 수용하고 있으나, 복수노조 조항(제3조 5호)과 정치활동 금지조항(노동조합법 제12조) 등이 협약의 내용과 상충되고 있었다.

가) 複數勞組

노동조합법의 제3조 제5호는 조직이 기존 노동조합과 조직대상을 같이하거나 그 노동조합의 정상적인 운영을 방해하는 것을 목적으로 설립하는 경우에는 노동조합으로 보지 않는다고 규정하고 있다. 이 중에서 정상적인 노조활동을 방해할 목적으로 설립된 단체를 노동조합으로 보지 아니하는 것은 타당하며, 이는 협약 제98호 제2조 제2항의 사용자 등이 노동조합을 그의 지배하에 두기 위해 사용자 등에 지배되는 노동조합의 설립을 촉진하거나 경리상 원조를 하는 행위를 금지하고 있는 취지와도 일치한다. 그러나 동법은 기존 노동조합과 조직대상을 같이하는 노동조합을 설립할 수 없도록 하여 소위 單一勞組主義를 취하고 있다. 단일노조주의는 노조의 단결력 및 교섭력을 안정적으로 유지하고 유니온샐제를 통해 단결력을 제고할 수 있는 장점이 있으나, 원칙적으로 기본적 노동권인 노동자의 결사자유와 단결권을 제한하는 것으로 단결권을 보장하는 헌법 제33조뿐만 아니라 ILO 협약 제87호에도 위배된다.

한편, 노동조합법 제3조 5호와 관련하여 ILO 결사의 자유위원회가 내린 결정의 전문을 인용하면 다음과 같다.

“연합단체 및 총단체의 등록을 포함하여 본 위원회는 기존의 노동조합이 존재할 때 第2의 勞動組合法 登録을 금지하는 조치가 실제로 적용되고 있는 사례를 주목한다(예를 들어 건설업의 경우). 본 위원회는 당국이 관련 노동자들의 이익을 충분히 대표하는 노동조합이 이미 등록되어 있다고 하여 제2조직의 등록신청을 사실상 거부하는 등록에 관한 법률조항은, 경우에 따라서는 ILO 감시기구들이 오래동안 견지해 온 원칙인 結社自由의 原則 즉, 근로자들이 스스로 선택하는 단체에 가입할 권리를 否定할 수 있음에 대해 정부의 주의를 환기시키지 않을 수 없다. 이에 본 위원회는 정부에게 노동자들이 아무런 제약 없이 받고 스스로 선택하는 단체를 설립·가입할 수 있도록 노동조합법 제3조 제5호를 개정할 것을 요구한다.”

나) 노동조합의 정치활동

노동조합의 정치활동은 조합이 근로조건 개선, 근로자의 지위향상 등 그 목적을 달성하기 위해 입법정책 등 국가의사의 결정이나 집행과 관련하여 일정한 요구를 제시

하고, 이를 실현하기 위해 수행하는 제반활동으로 파악된다. 이러한 政治活動은 첫째, 노동조합이 물가·조세·주택문제 등과 관련하여 제도의 개선이나 법령의 개정 등 정책대안을 제시하는 활동, 둘째, 언론·출판·집회·시위 등을 통해 여론에 호소하는 활동, 셋째, 정부나 정당과의 협의, 국회청원, 정부의 정책심의 또는 의결기구에서의 참가 등을 통해 법의 제·개정 및 정책결정 과정에 참여하는 활동, 넷째, 공직선거에서 특정 정당이나 특정인을 지지하거나 정치자금을 지원하는 활동 등을 들 수 있다.

기존 勞動組合法 제12조는 노동조합은 공직선거에 있어서 특정정당을 지원하거나 특정인을 당선시키기 위한 행위를 할 수 없을 뿐만 아니라, 조합원으로부터 정치자금을 징수할 수 없으며, 노동조합 자금을 정치자금에 유용할 수 없도록 규정하고 있다. 그리고 公職選舉 및 選舉不正防止法은 단체가 선거기간중에 그 명의 또는 그 대표자의 명의로 특정정당이나 후보자를 지지·반대하거나 지지·반대할 것을 권유하는 행위를 할 수 없다(동법 제10조)고 하여 노동조합을 포함한 사회단체의 정치활동을 금지하고 있다. 또한 政治資金法도 모든 기업체(공기업을 제외)의 정치자금 기부행위를 허용하면서 유독 노동조합에 대해서는 이를 금지하고 있다(동법 제12조).

나. 개정 노동관계법

정부는 1997. 3. 13에 노사간의 자율적인 교섭기반을 정비하고 실효성 있는 노동쟁의 조정절차와 합리적인 쟁의행위 요건을 정함으로써 자율성과 대등성을 기초한 노동관계 발전을 도모하기 위하여 기존의 노동조합법과 노동쟁의조정법을 폐지하고, “勞動組合 및 勞動關係 調停法(법률 제5310호)”을 제정하였다. 또한 노사협의회의 기능을 강화하여 근로자의 참여와 삶의 질 향상을 도모하기 위하여 기존의 노사협의회의법을 폐지하고 “勤勞者 參與 및 協力增進에 관한 法律”을 제정하였다.

가) 복수노조

노동조합 및 노동관계 조정법의 제5조에서는 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있다고 규정하여 종전에 금지한 複數勞動組合의 設立을 허용하였다. 따라서 상급 노동단체에 해당하는 산업별 연합단체와 총연합단체 및 업종별이나 직종별 노동조합 등은 복수노조 설립이 가능하게 되었다. 그러나 동법 부칙 제5조에서 企業單位에서의 복수노조 설립허용에 관한 규정은 2001. 12. 31까지 그 적용을 유예하고 있기 때문에, 이 기간동안은 단위노조·지부·분회 등 명칭여하를 불문하고 하나의 기업내에서 조직대상이 중복되는 복수노조를 설립할 수 없게 되었다. 따라서 당분간은 협약

제87호의 요건을 충족하지 못하게 되었다.

나) 노동조합의 정치활동

기존 노동조합법 제12조는 노동조합의 선거운동, 정치자금의 징수, 노동조합 기금의 정치자금 유용 등을 제한하는 규정을 두고 있었으나 노동조합 및 노동관계 조정법은 이를 삭제하였다. 다만, 노동조합이 정치단체화하는 것을 방지하기 위하여 주로 정치활동을 목적으로 설립된 단체는 노동조합으로 인정하지 않고 있다(제2조 4호 마목). 따라서 노동조합은 근로조건의 유지·개선 및 근로자의 지위향상이라는 본래의 목적달성을 위한 보조적 수단으로써 다양한 정책적, 사회적 활동을 전개할 수 있다.

그러나 노동조합의 정치활동은 다른 단체와 마찬가지로 정치관련법의 적용을 받아야 하므로, 개정법에서 勞組政治活動禁止에 관한 규정이 삭제되었다고 하더라도 사실상 정치활동이 전면적으로 허용된 것은 아니다. 한편 외국의 사례를 보면, 영국은 조합원의 과반수의 찬성을 얻어 정치기금을 설치하여 특정정당이나 후보자를 지원하는 것은 물론이고 정치자금 기부도 허용하고 있다. 미국에서도 정치적 목적으로 노동조합으로부터 분리·독립된 기금의 설치나 운영, 기금모금을 위한 자발적인 헌금의 권유를 허용하고 있으며, 일본의 경우 공직선거에서 특정정당이나 후보자의 지지결의, 정치자금지원 및 선거운동이 가능하다.

따라서 정치자금법에 관한 법률의 노동단체의 정치자금기부 금지(제12조), 정당후원회의 회원이 될 수 없는 조항(제5조), 그리고 공직선거 및 선거부정방지법의 노동조합과 기업을 포함한 단체의 단체명의 또는 그 대표자 명의의 선거운동 금지(제87조), 단체내에서의 지위를 이용하여 선거운동을 할 수 없도록 한 규정(제85조)에 비추어 협약 제87호를 충족하고 있다고 볼 수 없다.

② 협약 제98호

가. 개정전 노동관계법

협약 제98호의 제4조는 근로조건을 정하는 단체협약 체결과 관련하여 노·사간의 자주적 교섭을 촉진시키기 위한 조치를 국내법으로 규정하도록 요구하고 있다. 그러나 이 협약의 규정에 관련하여 국내법 규정에서 문제점으로 인식되고 있는 것은 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노사협의회법 등에서 규정하고 있는 제3자 개입금지조항, 노동조합법의 단체교섭대표자의 제한조항(제33조 1항 단서) 및 단체교섭의 위임제한조항(제

33조 2항)이다.

노동조합법 제12조의 2는 “직접 근로관계를 맺고 있는 근로자나 당해 노동조합 또는 법령에 의하여 정당한 권한을 가진 자를 제외하고는 누구든지 노동조합의 설립과 해산, 노동조합에의 가입·탈퇴, 사용자와의 단체교섭에 대해 영향을 미칠 목적으로 개입하는 행위를 하여서는 아니된다”라고 하고 있다. 또한 노동쟁의조정법에서는 쟁위행위에 관하여 제3자가 개입하지 못하게 하고(제13조의 2), 노사협의회법에서는 협의회 운영에 관한 제3자의 개입을 금지하고 있다(제27조). 특히 노사협의회법은 1986년 개정 노동조합법에서 총연합단체인 노동조합, 산업별 연합단체 등 상급단체의 개입을 허용하고 있는 것과는 달리 이들도 제3자로 보고 있다.

이러한 第三者 介入禁止條項은 정당한 조합활동이나 쟁의행위에도 적용되는 등 해석 여하에 따라 勞動組合의 團結活動을 본질적으로 제한할 소지가 많다는 이유에서 헌법 재판소에서 위헌성 여부가 다루어졌고, ILO로부터 수차례에 걸쳐 개정권고를 받았다.

즉 1993년 3월에 ILO 결사의 자유위원회는 “분쟁해결에 대한 제3자의 개입금지에 관하여 위원회는 노동조합들이 이 금지의 결과로 전문가의 도움을 받을 수가 없게 되었다는 점을 주목한다. 위원회는 이와 같은 금지가 노동조합의 자유로운 기능발휘를 심각하게 제한하고 있다고 생각한다. 따라서 위원회는 정부가 이러한 금지를 철폐할 것을 요구한다”는 내용의 잠정권고를 한 바 있다.

이와 같이 ILO 결사의 자유위원회는 노동조합의 단결력과 교섭력을 약화시키는 결과를 초래하는 제3자 개입금지 조항은 근로조건을 정하는 단체협약 체결과 관련하여 노·사간의 자주적 교섭촉진에 필요한 국내조치를 요구하고 있는 협약 제98호의 내용과 상치된다고 보고 있다.

한편 노동조합법의 제33조는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자가 그 노동자 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 단체협약 체결 기타의 사항에 관하여 교섭할 권한을 인정하고 있다. 그러나 동법 제33조 제1항 단서조항에서는 사용자단체와의 교섭에 있어서는 단위노동조합의 대표자가 직접 교섭할 수 없고, 단위 노동조합의 대표자 가운데 다시 대표자를 선정하거나 연명으로만 교섭할 수 있도록 하는 團體交渉代表者에 대한 制限規定을 두고 있다. 또한 交渉委任도 노동조합이 가입한 연합단체에 대해서만 허용하고 있다(제33조 2항). 이 또한 근로자와 사용자의 자율적 교섭을 저해하는 것으로 협약 제98호의 내용과는 다른 것으로 지적되고 있다.

나. 개정후 노동관계법

노동조합 및 노동관계 조정법의 제40조에는 기존의 노동조합법 제12조의 2에서 규정하고 있던 제3자 개입금지조항을 삭제하는 대신에 노동관계의 지원조항을 신설하였다. 노동조합이나 사용자가 團體交渉이나 爭議行爲와 관련하여 다음의 자로부터 支援을 받을 수 있도록 규정하고 있고, 이러한 자들이 단체교섭 또는 쟁의행위에 간여하거나 이를 조종·선동하는 것을 허용하고 있다.

- i) 당해 노동조합이 가입한 산업별 연합단체 또는 총연합단체
- ii) 당해 노동조합이 지원을 받기 위해 노동부장관에게 신고한 자
- iii) 기타 법령에 의하여 정당한 권한을 가진 자

한편 기존 노동조합법은 노동조합과 사용자의 교섭권에 관한 규정을 두고 있다. 그러나 기업단위 노동조합의 대표는 그 노동조합이 소속된 노동자조합 단체 즉, 상급 노동조합을 통해서만 직접 사용자 단체와 교섭할 수 있도록 하고 있었다(제33조 제1항). 또한 단체교섭에 대한 위임도 반드시 당해 기업단위 노동조합이 가입하고 있는 연합단체인 노동조합에만 할 수 있도록 제한하고 있었다(제33조 제2항). 그러나 새로 제정된 노동조합 및 노동관계 조정법의 제29조는 이러한 제한 없이 기존 노동조합법의 노동조합과 사용자의 교섭권 및 단체교섭 위임조항을 수용하였다. 따라서 기업단위 勞動組合 代表는 사용자 및 사용자단체와 직접 團體交渉을 할 수 있으며, 단체교섭도 노동조합의 결의만 있으면 第三者 또는 第3의 團體에게 자유로이 위임할 수 있게 되었다.

③ 협약 제135호

가. 노동조합 및 노동관계 조정법

노동조합 및 노동관계 조정법은 근로자, 사용자, 사용자단체, 노동조합, 노동쟁의, 쟁의행위 등에 관한 용어정의를 하고 있지만(제2조), 노동조합 대표 또는 근로자 대표에 관해서는 별도로 정의하고 있지 않다. 다만 노동조합의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 규약에 대표자와 임원에 관한 사항을 기재하여야 하는 것으로 규정하고 있다(제11조 제8호). 동법에는 노동조합의 설립 신고서 및 노동조합의 규약에 주된 사무소의 소재지를 기재하도록 하는 규정을 두고 있으며(제10조 제2호 및 제11조 제3호), 사용자는 다음과 같은 不當勞動行爲를 할

수 없도록 하였다(제81조).

- i) 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자에 대해 해고하거나 불이익을 주는 행위
- ii) 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위
- iii) 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 2/3 이상을 대표하는 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
- iv) 근로자가 노동조합을 조직·운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 傳任者에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의·교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.
- v) 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대해 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고·증언하거나 기타 노동관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자에 대해 해고하거나 불이익을 주는 행위

이와 같이 노동조합 및 노동관계 조정법에는 근로자에 대한 부당노동행위금지에 관한 규정에서 최소한의 노동조합의 사무실 제공을 제외하고 있을 뿐이고, 근로자 대표에 대한 시설제공 및 근로자 대표의 보호에 관한 명시적인 규정은 두고 있지 않은 상태이다. 반면에 노동조합의 대표자(傳任者)에게 급여를 지급하거나 노동조합 운영비를 支援하는 것을 不當勞動行爲로 규정하여 이를 처벌하고 있어서 자칫 근로자 대표의 활동을 제한하는 결과를 초래할 수도 있다.

나. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에서는 노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니 한다고 규정하고 있다(제5조). 근로자를 대표하는

위원, 즉 근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하는 것으로 되어 있다(제6조 제2항).

그리고 사용자는 협의회위원으로서의 직무수행과 관련하여 근로자위원에게 不利益處分을 하여서는 아니되며(제9조 제2항), 근로자위원의 업무를 위하여 장소사용 등 基本的 便宜를 제공하여야 하는 것으로 규정하였다(제10조 제2항).

(3) 검토결과

앞에서 살펴본 바와 같이 협약 제87호에 관련하여서는 첫째, 새로 제정된 노동조합 및 노동관계 조정법은 勞動組合의 政治活動에 아무런 규제조항을 두고 있지 않지만 정치자금에 관한 법률, 공직선거 및 선거부정방지법 등에서 여전히 이를 제한하고 있으며, 둘째, 노동조합 및 노동관계 조정법 부칙에 의하면 企業單位의 複數勞組는 2001. 12. 31까지 허용되지 않고 있다. 따라서 현재로서는 협약 제87호의 국내 수용이 어려울 것으로 보인다. 그리고 협약 제98호와 관련하여서는 그동안 주요 걸림돌이 되어 왔던 제3자 개입금지조항, 단체교섭대표자의 제한 및 단체교섭의 위임제한 등의 國內 規制가 撤廢되었기 때문에, 동 협약의 가입을 위한 여건이 상당히 성숙되었다고 볼 수 있다.

한편 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상의 근로자위원에 관한 규정은 협약 제135호의 요건을 충족시키고 있지만, 노동조합 및 노동관계 조정법에는 勤勞者 代表에 대한 정의, 보호 및 시설제공에 관한 구체적인 규정을 두고 있지 않다. 그러나 협약 제135호는 국내법령뿐만 아니라 단체협약이나 국내관행이 동 협약의 요건들과 일치하면 그 효력을 인정하고 있다. 통상 團體協約에서는 근로자 대표자에 대한 시설제공, 근로자 대표자의 회의참석을 위한 휴가부여, 임기후 보장 등에 관한 규정을 두고 있으므로, 협약 제135호의 국내수용에는 큰 어려움이 없을 것으로 보인다. 다만, 노동조합의 전임자에 대한 급여지급을 노사자율에 맡기지 않고 부당노동행위로 규정하여 처벌하는 명문규정을 두고 있는 것은 노동조합 대표자의 활동을 실질적으로 규제하는 효과를 가져온다는 점에서 논란의 소지가 남아 있다.

第6章 要約 및 結論

각국에 공통으로 적용될 수 있는 국제노동기준을 설정할 필요성이 대두됨에 따라 1919년 베르사이유 평화협약에 의거하여 國際勞動機構(ILO: International Labour Organization)가 설립되었다. 1944년 제26차 ILO 총회에서 채택한 필라델피아 선언상의 ILO 목적은 사회정의의 통한 세계평화 실현, 결사의 자유 및 표현의 자유 확보, 인간다운 생활 보장, 완전고용과 생활수준의 향상, 부의 공정한 분배와 최저생계비의 보장 등으로 되어 있다. UN기관중 노·사·정 3자로 구성된 유일한 비정부기관으로 되어 있는 ILO의 주요활동은 첫째, 근로 및 생활조건의 증진, 고용기회의 확대, 기본적인 인권의 향상을 위한 국제정책과 계획의 수립, 둘째, 국제근로기준의 설정, 셋째, 국제기술협력업무, 넷째, 연구 및 출판업무 등이다. ILO는 이러한 활동을 수행하기 위하여 국제노동총회, 집행이사회, 사무국 및 지역기구를 갖추고 있다.

해운산업분야에 대한 활동은 ILO가 탄생하면서부터 시작되었으며, ILO에서 지금까지 채택한 협약 36개 및 권고 27개는 國際船員法典(International Seafarers' Code)으로서 포괄적인 기준이 되고 있다. ILO의 해사활동은 해운사업, 어업, 항만사업, 내수로교통에 걸쳐 추진되고 있으며, 해사산업분야에 대한 연구 및 기술보고, 기술권고, 기준의 설정, 정보의 보급 및 기술협력 등의 업무를 수행하고 있다. 해사관련 ILO 협약과 권고를 채택하는 절차는 合同海事委員會에서 새로운 협약에 관한 논제를 토의한 후 이사회에 상정하여 해사기술준비회의의 의제를 결정하고, 해사총회에서 최종적으로 협약이나 권고를 채택하게 된다. ILO 신규회원국의 정부는 총회회기 종료후 12~18개월 이내에 가입 이후에 채택된 협약을 비준받기 위하여 국회에 상정하며, 국회에서 비준된 경우에는 이를 ILO의 사무총장에게 통지하고 협약규정을 준수하기 위한 필요한 조치를 강구하여야 한다. 회원국은 비준한 협약을 실천하기 위한 국내조치사항의 실태에 관한 상세한 최초보고를 자국내에서의 협약발효 후 1년 이내에 ILO 사무국에 보고하고, 최초보고 후 2년마다 추가보고를 기본으로 하고 있다.

협약 제147호의 주요 특징은 첫째, 동 협약에 비준하지 아니한 국가에 대해서도 이

협약에서 정해진 기준을 준수하고 있는지에 관한 監督權을 인정하고 있다는 것, 둘째, 안전기준의 중요사항을 구체적인 조문으로 명시하지 아니하고 ILO가 채택한 기존의 중요 협약을 附屬書에 첨부함으로써 이 협약의 범위를 선언적으로 나타내고 있다는 것이다. 동 협약의 부속서에는 협약 제7호, 제22호, 제23호, 제53호, 제55호, 제56호, 제58호, 제68호, 제73호, 제87호, 제92호, 제98호, 제109호, 제130호, 제134호, 제138호 및 권고 제137호 등이 포함되어 있다.

협약 제147호에서는 동 협약을 비준하는 각 회원국은 먼저 자국의 영역내에 등록된 선박에 관하여 안전기준, 사회보장조치, 선내의 고용조건 및 생활환경의 기준에 대한 국내 법률 또는 규칙으로 제정할 것을 규정하고 있다. 이와 더불어 자국이 협약의 부속서에 비준하지 않은 경우에도 국내 법률 또는 규칙이 협약 또는 협약의 특정규정과 實質적으로 同一하다는 것을 보장하도록 요구하고 있다. 그리고 비준 회원국은 자국의 영역에 등록된 선박에 대해 관할권과 규제를 유효하게 행사할 있어야 한다. 즉 협약 제147호는 선원의 근로조건과 생활조건이 일정한 기준에 미달하는 선박을 규제하기 위하여 채택된 국제조약이기 때문에, 비준국가는 자국에 입항하는 선박에 대하여 선박의 국적에 관계없이 이 협약에서 정하는 기준의 준수여부를 검사하는 港灣國統制의 權限을 가진다. ILO 본부인 스위스 제네바에서 개최된 1996년 제84차 海事總會(ILO 84th Maritime Session)에서는 선원근로감독, 근로시간 및 휴식시간, 선원정원 및 임금, 선원직업소개소와 같은 선원의 안전 및 근로기준에 관한 핵심사항(협약 제9호, 제109호, 제147호 및 권고 제28호, 제109호의 개정)이 다루어졌다. 금번 회의에서 협약 제147호의 의정서를 채택하고, 동 의정서의 부속서에는 의무비준협약(Part A : 협약 제133호 및 제180호)과 임의비준협약(Part B : 협약 제108호, 제135호, 제164호, 제166호)이 포함되어 있다.

우리나라 전체 선원인력은 1987년 11만 5천명을 정점으로 연평균 7.4%씩 감소하고 있으며, 1996년말 현재 6만명으로 1987년 당시의 절반 수준에 불과하다. 한편 1991년 정부가 중국 교포선원의 고용을 처음으로 허가한 이후에 매년 그 숫자가 증가하고 있는 추세이며, 1996년말 현재 국적선 선박에 승선중인 외국인 선원이 총 3,713명에 이르고 있다. 이는 결국 우리나라가 船員供給國에서 船員需要國으로 전환하고 있음을 시사하는 대목이라고 할 수 있다. 한편 선원직업의 매력상실에 의한 선원의 자질 하락, 선주의 선박관리 부실 및 정부의 효율적인 해상안전정책 결여는 결국 크고 작은 해난사고의 발생으로 귀결되고 있다. 우리나라의 海難事故는 연평균 약 600건 정도가 발생하고 있으며, 최근 5년간 해난발생빈도가 增加하고 있는 추세이다. 해난사고의

발생현황을 살펴보면 주로 운항과실에 관련된 사고가 대부분이고 불가항력에 의한 사고는 극소수이다. 이들 해난사고에 의한 인명손실도 지난 5년 동안 약 1,500명에 이르고 있는데, 사망자 및 행방불명자가 연평균 약 200명에 이르고 있다.

우리나라는 그동안 선박 자체의 안정성·감항성 및 해양환경의 보호를 위한 國際海事機構(IMO)의 協約들을 대부분 비준하여 국내법에 受容하였다. 그러나 선원의 안전, 사회보장 및 선상 근로·생활조건에 관한 기준을 규정하는 ILO의 關聯協約을 수용하기 위한 노력에는 消極적이었던 우리나라는 선원관련 ILO협약에는 단지 한 개밖에 가입하지 않고 있는 실정이다. 최근 우리나라의 대외교역 다변화정책에 의해 국내항만에 기항하는 외국적선이 증가하고 있다. 이들 외국적선 가운데 주로 편의치적국 또는 개발도상국의 선박들이 해난을 다발시키고 있는 점을 주목하고, ILO의 해사근로기준에 관한 협약 가운데 가장 중요한 협약 제147호를 조기에 수용하여 基準未達船의 除去에 적극적으로 대처할 필요가 있다. 우리나라가 동 협약을 수용하는 경우에 항만국통제(PSC)에 관한 법적 근거 마련, 외국적선박의 검사 강화에 의한 해상안전 확보, 국내 선원의 근로조건 개선 등의 효과를 가져올 것으로 기대된다.

본 연구에서는 협약 제147호의 본문과 그 부속협약들을 국내 관련법률과 비교분석하였으며, 아울러 1996년 협약 제147호의 의정서에 포함되어 있는 부속협약들도 함께 살펴보았다. 협약 제147호의 국내 수용을 위한 검토결과를 요약하여 정리하면 다음과 같다.

(1) 協約 本文

우리나라 선원법은 협약 제147호의 본문에 규정되어 있는 노동시간과 정원, 직업훈련 및 외국적 선박에 대한 검사에 관한 구체적인 조문을 갖추고 있다. 따라서 동 협약의 국내 수용에 따른 별다른 문제점은 없을 것으로 판단된다.

(2) 附屬協約

① 협약 제147호의 부속협약

협약 제147호에 포함되어 있는 부속협약들은 첫째, 선원근로기준에 관한 소프트웨어, 즉 制度的 事項, 둘째, 선원의 안전을 위한 하드웨어, 즉 船舶設備에 관한 사항,

셋째, 해운·선원업계의 차원을 넘는 일반근로자 전체에 해당하는 勤勞政策에 관한 사항으로 분류될 수 있다. 국내 관련법률은 이러한 부속협약의 대부분을 수용하고 있지만, 일부 협약이 아직 반영되어 있지 않은 상태이다.

가. 선원제도에 관한 협약

부속협약에 규정되어 있는 선원제도에 관한 사항으로는 최저연령, 건강검사, 고용계약, 직업훈련, 해기면허, 식료 및 조리, 노동시간과 정원, 질병과 요양급부, 송환, 재해방지 등이 있다. 이와 관련한 협약들의 주요 요건은 대부분 국내 선원법 및 선박직원법 등에 이미 수용되어 있다. 다만, 협약 제68호와 협약 제134호에서 요구하고 있는 給食 및 條理에 관한 감독·검사·보고서제출·교육·정보제공, 船員災害에 대한 통계·연구 및 재해방지에 관한 규정·조치·감독·계획·조직 등의 규정을 선원법에 신설할 필요가 있다.

나. 선원설비에 관한 협약

선원설비에 관한 협약 제92호에는 선원의 침실, 화장실, 식당 등을 포함한 거주시설의 위치, 구조, 배치, 장치 및 비품의 최저기준에 관한 사항을 규정하고 있다. 우리나라 선박안전법에 근거를 둔 船舶設備基準은 이러한 협약상의 요건들을 충분히 수용하고 있다.

그러나 종전에 건조된 다수의 중소형 선박, 주로 아시아지역에 취항하는 선박들은 협약 제92호의 요건을 충족시키지 못하고 있는 실정이다. 따라서 우리나라가 동 협약을 수용할 경우에는 선박설비기준에 기존의 中小型 船舶들에 대한 경과규정을 두어 협약적용을 면제시키는 것이 바람직할 것이다.

다. 일반근로정책에 관한 협약

일반근로정책에 관련해서는 협약 제87호 및 제98호가 있다. 동 협약들에서 규정하는 결사의 자유, 복수노동조합 허용, 노동조합의 정치활동, 제3자의 개입 등에 관한 해사근로기준은 우리나라 해운업계의 노·사·정 차원이 아닌 일반근로자를 대상으로 하는 정책사항이다.

최근 우리나라는 노사개혁위원회에서 이러한 노사정책의 핵심사항들에 관해 전국민의 폭넓은 의견을 수렴하고, 우리나라의 현실과 장래에 적합한 최적안을 도출하여 노동관계법령에 반영하였다. 그 결과 제3자의 개입금지, 단체교섭대표자의 제한 및

단체교섭의 위임제한 등에 관한 규제가 철폐되었다. 그러나 勞動組合의 政治活動에 대해서는 여전히 제한조건이 남아 있고, 複數勞組의 許容에 관한 사항도 2001년까지 유예되어 있는 상태이다.

① 1996년 협약 제147호의 의정서 부속협약

가. 의무비준협약 협약

제109호를 개정한 협약 제180호는 노동시간 및 정원에 관한 협약으로서 1996년 협약 제147호 의정서의 의무비준 부속협약이다. 우리나라 선원법은 1997. 8. 22 법5366에 의해 협약 제180호를 충분히 반영하여 개정하였기 때문에, 협약 제180호의 요건을 충족시키고 있다고 볼 수 있다.

한편 협약 제133호는 협약 제92호를 보다 강화시킨 선원설비에 관한 협약이다. 현행의 우리나라 선박설비기준은 협약 제133호에서 요구하는 침실의 바닥면적·높이·최대규격, 식당, 위생설비, 1,600톤 이상 선박의 특별규정 등의 요건을 충족시키지 못하고 있으므로, 동 협약의 국내 수용을 위해서는 船舶設備基準의 改正이 필요한 상태이다.

나. 임의비준협약

우리나라 선원법은 선원의 신분증명서에 관한 협약 제108호 및 선원송환에 관한 협약 제166호에서 요구하고 있는 주요 요건들을 대부분 충족하고 있다. 다만, 선원법상의 船員手帖에 협약 제108호의 취지 및 선원의 출생지·국적·신체특징을 추가로 기재할 필요가 있다.

선원법, 선박안전법, 전파법 등 국내 관련법규는 선원의 건강보호 및 의료에 관한 협약 제164호에서 요구하고 있는 선원의 건강보호 및 의료에 관한 주요 요건들을 대부분 충족시켜고 있다. 다만, 협약 제164호에 규정된 醫療函, 船舶用 醫療指針, 船員用 標準醫療日誌樣式 등에 관한 세부적인 사항을 우리나라 선원법에 반영할 필요가 있다.

한편 우리나라 團體協約에서는 통상적으로 근로자 대표자에 대한 시설제공, 휴가부여, 임기후 보장 등에 관한 규정을 두고 있으므로, 근로자 대표에 관한 협약 제135호의 국내 수용에는 큰 어려움이 없을 것으로 보인다. 그러나 노동조합 및 노동관계 조정법에서 노동조합의 專任者에 대한 급여지급을 부당노동행위로 규정한 것은 노동조합 대표자의 활동을 실질적으로 규제하는 효과를 가져온다는 점에서 논란의 소지가 남아

있다.

결론적으로 해상안전 확보, 선원근로복지 향상, 선원의 건강 및 재해방지를 위해서는 협약 제147호의 국내 수용이 조기에 이루어져야 한다. 지금까지 살펴본 바와 같이 선원법을 비롯한 국내 관련법규는 협약 제147호 및 부속협약 제7호, 제22호, 제23호, 제53호, 제55호, 제56호, 제58호, 제73호, 제92호, 제98호, 제109호, 제130호, 제138호에서 요구하고 있는 主要要件들을 대부분 充足시키고 있는 것으로 분석된다. 따라서 우리나라는 協約 제147호의 加入을 적극 추진하고, 이와 더불어 국내 법률이 협약상의 요건을 충족시키고 있는 위의 附屬協約에 대해 個別的으로 비준할 필요가 있다. 다만, 협약 제147호의 부속협약 제68호 및 제134호에 대해서는 선원법의 정비를 통해 협약상의 급식·조리 및 선원재해에 관한 요건을 충족시킨 후에 비준할 수 있을 것이다. 그리고 일반노동정책에 관한 부속협약 제87호의 경우에는 우리나라의 일반노동여건이 더욱 성숙되어야만 동 협약의 국내 수용이 가능할 것으로 보인다.

한편 장기적으로는 1996년 협약 제147호의 議定書 및 그 附屬協約의 국내 수용을 위한 노력에도 소홀해서는 아니 될 것이다. 부속협약들의 요건을 충족시키고 있지 못한 국내 관련법규의 일부 규정에 대한 정비가 필요한 상태이다. 특히 船舶設備基準은 선원설비에 관한 부속협약 제133호의 요건에 적합하게 改正되어야 할 것이다.

參考文獻

노동부, 「노동통계연감」, 각년도.

_____, 「ILO 협약집」, 1996.

노사관계개혁위원회, 「노동조합 정치활동/제3자 개입금지」, 노동관계법 쟁점자료 96-6,
1996.

중앙해난심판원, 「해난심판사례집」, 각년도.

(재) 한국선원선박문제연구소, 「ILO 해사협약의 국내수용에 관한 연구」, 1994.

_____, 「국제노동기구(ILO) 해사협약과 권고」, 1994.

한국해사재단, 「STCW 협약 개정에 따른 대책수립에 관한 연구」, 1996.

해양수산부, 「해양수산통계연보」, 각년도.

_____, 「한국선원통계연보」, 각년도.

해운산업연구원, 「해사관련 국제기구(I)」, 1996.

_____, 「ILO 해사근로기준에 관한 노·사·정 국제세미나」, 1996.

강동수, 「기준미달선에 대한 항만국통제제도의 발전과 그 법적 문제에 관한 연구」,
1997.

공경자, 「해상교통정책, 해원관계협약과 선원법의 비교」, 1994.

목진용, 「해양한국, ILO 해사협약의 개정 동향」, 1995.

박찬조, 「한국선원제도의 국제화를 위한 연구: 국제노동기구의 협약을 중심으로」, 19
93.

정길오, 「근로시간·휴일·휴가/복수노조」, 노동관계법 개정을 위한 공개토론회 자료,
1996.

조동오, 「해양한국, 국제노동기구(ILO) 제84차 해사총회」, 1996.

황병훈, 「국제노동기구의 사회적 조향과 국내 노동기준의 비교연구」, 1996.

International Labour Conference, *Provisional Record, Eight-fourth(Maritime) Session*,
1996.

International Labour Office Geneva, *Maritime labour Conventions and Recommendations*, 1994.

_____, *Inspection of labour conditions on board ship :
Guide-lines for procedure*, 1992.

_____, *Accident prevention on board ship at sea and
in port*, 1996.

International Labour Organization, *Tripartite Meeting on Maritime Labour Standards*,
1994.

海事法令研究会, 「海事法令シリーズ, 船員六法」, 1996.

武城正長, 「海上労働法の研究」, 1985.

日本海事広報協会, 「船員労働災害補償の研究」, 1983.

ILO 商船最低基準 協約(제147호)의 受容方案에 관한 研究

1997年 12月 26日 印刷

1997年 12月 30日 發行

編輯兼 洪 承 湧
發行人

發行處 韓國海洋水產開發院
서울특별시 강남구 삼성동 154-10

전 화 569-2761~8 FAX : 565-7403

등 록 1984년 8월 6일 제16-80호

組版・印刷/해항회 인쇄소 568-0880