

2006년 해사노동협약의 채택의의

지상원*

*한국해양대학교 해사수송과학부 교수

A Study on the Significance of the Maritime Labour Convention 2006

Sang-Won Ji*

*Division of Marine Transportation Science, Korea National Maritime University, Pusan 606-791, Korea

요 약 : 국제노동기구(ILO)는 해상근로자의 근로조건 향상과 양호한 근로환경의 보장 및 근로인격의 향상을 위하여 꾸준한 노력을 기울려 왔으며 1996년까지 채택된 39개의 해사협약과 29개의 권고 채택하였다. 기존 해사협약은 새로운 해상 근로 환경의 변화에 따른 요구를 충족하지 못하며, 중복되는 것이 많고, 복잡한 개정구조로 인한 최신화의 어려움 등, 여러 문제점이 있다는 것이 제기 되어 왔다. 이에 ILO는 2001년부터 해사 노동기준의 기존 내용을 최신화하고, 통합하는 작업을 시작하여 2006년 2월 23일 2006년 해사노동협약(Maritime Labour Convention 2006)을 채택하였다¹⁾. 따라서 여기에서는 기존 해사협약에서는 볼 수 없었던 새로운 사항에 관한 특징을 중심으로 그 의의에 관하여 살펴보고, 향후 해운산업에서의 해사노동 문제에 미치는 영향에 관하여 논하고자 한다.

핵심용어 : 국제노동기구, 국제노동총회, 해사총회, 합동해사위원회, 해사협약, 해사노동, 근로, 양호한 근로, 선원, 선박소유자

ABSTRACT : ILO has contributed for seafarers to promote conditions of employment and decent work through maritime labour standards. Between 1920 and 1996, a total of 39 Conventions and 29 Recommendations concerning seafarers have been adopted, which demonstrates the import part of ILO activities devoted to seafarers' questions. But many instruments were outdated, deficient and not reflective of modern practice, many contained technical detail which discouraged ratification. the Governing Body of ILO, at its 262nd Session(March-April 1995), decided to set up a Working Party regarding the revision of maritime labour standards. This Working Party initiated its examination of maritime instruments to 273rd Session(November 1998) of the Governing Body. The review made by the Working Party has concluded that existing maritime Conventions were considered either up to date or were identified for promotion, most of which were approved by the Governing Body. Therefore, ILO started to create a single, coherent instrument embodying as far as possible all up-to-date standards of existing maritime labour convention. The Maritime Labour Convention 2006 has been adopted in February 2006. This paper aims to analyze the significance of this convention and the influence regarding to maritime labour affairs in the field of shipping industry.

KEY WORDS : ILO, ILC, maritime session, maritime convention, maritime labour, work, conditions of employment, seafarer, ship owner

*대표저자 : 지상원(학술위원), swji@hhu.ac.kr, 051)410-4232

1. 서론

해상근로자의 근로조건 향상과 양호한 근로환경의 보장을 위하여 국제노동기구(International Labour Organization: ILO)는 1996년까지 39개의 해사협약과 29개의 권고를 채택하여 크게 기여하여 왔다. 그러나 기존 해사협약에 관한 여러 문제점이 제기 되어 왔다. 이 때문에 ILO는 2001년부터 해사 노동기준의 기존 내용을 최신화 하고, 통합하는 작업을 시작하여 2006년 2월 23일 2006년 해사노동협약(Maritime Labour Convention 2006)을 채택되었다¹⁾. 따라서 여기에서는 이 협약의 채택 과정과 기존 해사협약에서는 볼 수 없었던 새로운 사항에 관한 특징을 중심으로 그 의의에 관하여 살펴보고, 향후 해운산업에서의 해사노동 문제에 미치는 영향에 관하여 논하고자 한다.

이 논문에서는 문헌조사와 법사학적 연구 방법과 입법론적 연구 방법을 채택하였다.

2. 채택 과정

2.1 해사노동기준의 채택절차

바다를 항행하는 선박에서 전개되는 해사노동의 특성으로는 위험성, 고립성, 이동성, 장소 한정성, 책임의 중대성, 이가정성과 이사회성, 비건강성 등을 들 수 있다²⁾. 각국은 대체로 같은 선내조직과 동일한 형태의 노동방법이 채용되어 있기 때문에, 해사노동에 관한 법규와 제도도 많은 접촉점을 가지고 있으며,³⁾ 필연적으로 국제적인 통일이 요망된다. ILO 현장 전문은 “어떤 국가가 인도적 노동조건을 채용하지 않는다는 것은, 근로조건을 개선할 희망하는 타국의 장애가 된다”고 천명하고 있으며,⁴⁾ “근로자의 인격과 권리를 보장하는 선언”이 채택되어 있다.⁵⁾ 근로자는 보호되어야 한다는 규범은 해상근로자에 있어서도 다를 바가 없다.⁶⁾

해사노동의 특수성에서 비롯하는 선원근로 보호를 위한 해사노동기준은 ILO의 통상의 국제노동총회(International Labour Conference: ILC)가 아닌 별도의 해사총회(Maritime Session)를 개최하여 채택한다. 해사총회는 통상적으로 ILC 회기중에 별도의 회의일을 정하여 개최하지만, ILC가 전적으로 해사총회만을 위하여 개최되는

경우도 있다.

ILO에서 새로운 해사협약의 채택 또는 개정은 이전 해사총회에서의 논의 시작 또는 처음 JMC에서 논의 이후, 이사회 승인, 개정안 마련을 위한 3자간 회의, 예비기술해사회의(Preliminary Technical Maritime Committee)를 거쳐 ILC의 해사총회에서 채택하는 절차로 이루어져 있다. 이를 모두 종결하기까지는 수년을 요한다.

2.2 채택 배경

1920년 처음으로 채택된 선원의 최저 연령에 관한 조약 제7호 이후, 그 동안 ILO에서 채택한 해사협약은 그 노동기준이 해운산업의 발전에 따르지 못하고 복잡하며, 잘 조정되어 있지 않아 중복 및 일관성이 결여되어 있고, 각국의 비준율이 낮아 국제 기준으로서의 적용이 부적절 하며, 많은 시간과 비용을 요하는 개정 절차 때문에 신속한 개정을 통한 최신화가 어렵고, 평등하게 시행되지 않아 양호한 근로(decent work)에 대한 불공정한 부담을 주고 있으며, 비3자간 기구의 그것보다 불리한 측면이 있음이 제기되었다.⁷⁾ 이에 ILO 이사회는 1995년 제262차 회의에서 합동해사위원회(Joint Maritime Commission: JMC)에 국제선주협회(International Shipping Federation: ISF)와 국제수운연맹(International Transport Worker's Federation: IFT) 합동작업반을 구성하여 이를 검토하도록 하였다. 이 작업반은 1998년 제273차 이사회에 기존 해사협약의 전면적인 개정 필요성을 보고하였고, 이사회는 이를 승인하였다.⁸⁾ 2001년 1월 22일부터 26일까지 개최된 JMC 제29차 회의에서는 2004년 예비총회 및 2005년 ILC 해사총회를 개최하여 해사기준의 기존내용을 가능한 한, 통합하여 단일의 협약을 채택할 것을 ILO 이사회에 권고하였다.⁹⁾ 이 권고는 2001년 3월에 ILO이사회에서 승인되어 단일 해사협약 채택 작업이 시작되었다. 그 동안 4차례의 고위 3자간 작업반 회의, 2차례의 3자간 소작업반 회의, 예비기술해사총회(2004년 9월 13일 - 24일) 및 특별중간 작업반회의(2005년 4월 21일 - 27일)에서의 검토를 거쳐, 2006년 2월 7일 - 23일 제네바 UN 유럽본부에서 개최된 제94회 국제노동총회(제10차 해사총회)에서 찬성 314표, 반대 0표, 기권 4표(2개국)로 “2006년 해사노동협약”(협약 제186호)이 채택되었다.

3. 협약의 의의

3.1 해사노동기준의 최신화

해상 근로와 관련한 기본원칙은 변하지 않았지만, 기존 협약과 권고에 있는 일부 사항은 해운산업의 발전과 변화에 따르지 못하여 시대에 뒤떨어지고, 그 기준이 세계적으로 광범위하게 골고루 시행되지 않아 성실한 근로제공자에게 오히려 불공정한 영향을 미쳐왔다.

이러한 문제점을 해소하고 해사노동기준을 급변하는 해운산업 발전과 시대에 부합하게 최신화 하였다는 점에 이 협약의 가장 큰 의의를 들 수 있다.

3.2 간략 개정절차(Simplified Amendment Procedures)의 도입

해사협약의 간단한 내용 개정에도 있어서도 모든 절차를 거쳐야 하고 이를 위하여 많은 시간과 경비가 소요되었다. 이것은 관련자 모두에게 큰 부담이 될 뿐만 아니라, 신속하게 최신화 하는 것을 매우 어렵게 하여 왔다. 또한 새로운 협약이나 개정규정의 발효에도 많은 기간이 걸린다. 따라서 급변하는 환경에 시의 적절하게 대응하여 근로조건을 향상시킨다는 것이 어렵다.

이것은 ILO에 적합한 개정절차 마련의 필요성과 수락절차도 고려해야 한다는 것을 의미한다.

1) 묵시적 수락절차

협약은 4단계 구조로 하여 전문에는 기본권을 포함한 채택 취지를 천명하고, 모두 16개 조문으로 구성된 본문(Article)에는 기본 원칙 및 권리와 일반규정 등 협약을 포괄하는 내용을 규정하고 있다. 기존 협약을 관련성이 있는 것으로 5개 장으로 구분하여 각 장에는 해사노동협약의 기본원칙들로 구성된 규정(Regulation)을 두고, 각 규정에는 그 목적을 먼저 짧은 문장으로 명시하고 그 목적에 따른 기본 요소를 두고 있다. 이 규정(Regulation)을 어떻게 이행할 것인가에 대한 코우드 A의 기준(Standard A)과 코우드 B의 권고(Guideline B)를 두고 있다. 이 4단계 구조 중 전문, 본문, 규정 및 코우드 A는 강행 규정이며 코우드 B는 임의규정이다.

신속한 개정과 각 당사국의 수락을 촉진할 수 있는 단순화된 간략 개정 절차로 최상위 규정인 Article과 제2단계 규정인 Regulation은 명시적 개정절차를 채택하고 있지만, 제3단계, 4단계 규정인 Code part A(Standard)와 Code part B(Guideline)는 묵시적 수락절차를 도입하였다.¹⁰⁾

2) 개정절차 및 발효요건

코드에 대한 개정안은 선박소유자 대표 그룹 또는 선원 대표자 그룹 및 5개국 이상의 지지를 받은 회원국 정부에서 제안 할 수 있다(제15조 2항). 이 제안은 정부대표, 선원대표 및 선박소유자 대표 모두 협약 가입국가의 과반수로 구성되는 검토위원회에서 출석 대표단의 2/3 이상 찬성이 있을 때 다음 총회에 승인을 위하여 제출되며,(제15조 4항). 총회에서는 출석자의 2/3 이상의 찬성으로 채택한다(제15조 5항).

코드 개정안은 명시된 기간의 종료시까지 이 협약을 비준한 국가 선박의 총톤수 40%이상을 구성하는 협약 비준국 수의 40% 이상 회원국으로부터 공식적인 반대 의사가 접수되지 않으면 수락된 것으로 간주한다(제15조 7항).

이 협약은 세계상선 총선복량의 33% 이상을 구성하는 30개국 이상의 회원국이 비준서를 등록한 날로부터 12개월 후에 발효한다. 명시적 개정절차가 적용되는 본문 및 규정에 대한 개정안의 발효 요건도 이와 같다(제14조 4항)

3) 특별 3자간 위원회 설치

해사노동기준을 신속하게 최신화 할 수 있도록 하기 위하여 그 작동을 지속적으로 검토할 책임을 지는 특별 3자간 위원회의 설치가 필요하다는 인식에 바탕하여 본문 제13조에 특별 3자간 위원회 설치에 관한 규정을 두고 있다. 이 위원회는 협약을 비준한 각 정부가 지명한 2명의 대표, JMC와 협의한 후에 집행이사회가 지명한 선박소유자 및 선원의 대표자들로 구성된다.

이에 따라 해사노동기준의 최신화가 용이하여 해운산업의 급속한 변화에 신속하게 대처할 수 있는 제도적 장치가 마련되었다. 따라서 종전보다는 해사노동협약 개정이 빈번할 것으로 예상되며, 국내에서도 이에 대비할 수 있는 인적 제도적 장치가 마련되어야 할 것으로 본다.

3.3 양호한 근로의 향상

제1차 고위 3자간 작업반 회의에서는 양호한 근로의 본질적인 요소를 해사협약에서 적절하게 고려할 수 있는 문서¹¹⁾에 관한 검토가 있었다. 제87회 ILC에서 ILO 사무총장은 “오늘날 매우 경쟁이 치열한 세계시장에서 급변하는 환경을 수용할 수 있는 능력을 유지하여 기본적인 안전과 고용을 보장할 수 있는 사회적 경제적 시스템의 확립이 필요함”을 지적하면서, ILO의 최대의 이상이자 기본적인 목표는 양호한 근로 보장임을 주장한 바가 있다.¹²⁾ 이를 해운산업의 해사노동 분야에 달성하기 위한 방법으로 ILO의 핵심적인 명령이 양호한 근로조건의 향상임을 전문에 천명하고, “일할 권리, 고용과 임금, 사회보호와 보장, 사회적 협의”와 관련 해상에서 양호한 근로에 관한 모든 기본 바탕을 새로운 협약에 받아들이고 있다.¹³⁾

또한 협약 전문은 “1998년 직장에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언(The ILO Declaration on fundamental Principles and Rights at Work, 1998)”을 상기하여 이 협약을 채택한다는 것을 천명하고 있다. 선언적 의미에서 뿐만 아니라, 강행규정인 본문 제3조에서도 각 회원국은 자국 법령의 규정이 이 협약과의 관계에 있어서 결사의 자유 및 단체교섭권의 효과적인 인정(freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining), 모든 형태의 강제 또는 의무적인 노동의 제거(the elimination of all forms of forced or compulsory labour), 아동 노동의 효과적인 철폐(the effective abolition of child labour), 고용 및 직업과 관련한 차별 제거(the elimination of discrimination in respect of employment and occupation)에 관한 기본권을 스스로 만족하도록 규정하고 있다.

본문 제4조는 선원의 고용권 및 사회권에 관하여 모든 선원은 안전기준을 준수하는 안전하고 보안이 유지되는 일터를 향유할 권리, 공정한 고용 조건을 향유할 권리, 선내에서 양호한 작업 및 생활 조건을 향유할 권리 및 건강보호와 복지조치 및 기타 사회적 보호 형태를 향유할 권리를 가지며, 각 회원국은 자국 관할의 한계내에서 이들이 철저히 이행되도록 하여야 한다고 규정하고 있다.

이것은 해사노동에 있어서도 기본권 및 원칙과 고용권 및 사회권을 철저히 보장하여 선원의 노동권익을 보장하는 것으로 해사노동기준의

최신화와 함께 양호한 근로의 향상에 이 협약이 크게 기여할 것으로 판단된다.

1) 근로계약의 비치

선원과 선박소유자가 각각 서명한 선원근로계약서 원본을 1부씩 소유하여야 한다(제A2.1조 제I(c)항). 선원근로조건에 대하여 선장을 포함한 선원이 선내에서 쉽게 접할 수 있고 방선하는 관계 당국자를 포함한 선원근로감독관이 쉽게 접할 수 있어야 한다(제A2.1조 제I(c)항).

이것은 해사노동기준에 관한 항만국 통제를 통한 근로조건 향상에 기여할 것으로 본다.

2) 선장의 근로시간 및 휴식시간 규정 적용

당직을 서지 않는 선장에게도 근로시간 및 휴식시간에 관한 규정이 적용된다(제A2.3조).

선장도 선원의 한 사람으로 정서적으로 선장의 권위가 위축되는 듯한 측면 이외에 선장의 시간의 근무에 대한 수당 지급 등의 현실적인 문제가 우리나라 선원법상 제기된다.

3) 거주구역 및 오락시설 기준 향상

선박은 선원의 건강과 복지증진을 위해 양호한 거주구역 및 오락시설을 유지하여야 한다. 이들에 관한 기준이 기존 “선원의 거주설비에 관한 협약”(제133호)에 비하여 향상 되었다.

동일 선박에 양성이 모두 승선하고 있는 경우만이 아니라, 협약 발효 이후 건조되는 선박에 대하여서는 남성 및 여성용으로 분리된 침실 및 화장실이 제공되어야 한다. 여성 선원의 직업 진출이 확대되는 경향과 이를 장려하는 측면에서도 바람직한 것으로 판단된다.

3.4 공정한 경쟁체제 확립

오늘날 해사노동시장은 널리 세계화가 이루어져 있기 때문에 해사노동기준의 불공정한 적용은 국제해운에 불공정한 경쟁체제를 초래하게 된다. 해운산업에 있어서 선원비용이 주요한 역할을 하고 있고 국제 해사노동기준에 미달하는 조건을 제공하는 회사가 성실한 근로조건을 제공하는 회사들보다 더 경쟁력을 갖출 수 있다.

해운산업의 구조적 변화로는 상선 선박의 소유권, 재정 및 경영상의 변화, 새로운 형태의 등록제도, 노동력 공급원의 극적인 변화, 다국적 및 다문화적 선원의 급성장 및 선박운항 선회들의

가속화와 선원배승인원의 감소 등을 들 수 있다. 등록제도로의 변화에 따라 선박의 소유권, 경영 및 통제 형식이 다양화된 결과 선원과 선박소유자간의 연계가 약화되고, 국제적 경쟁이 치열하게 됨에 따라 선원의 사회적 보호 규정을 회피하는 경향이 나타나고 있다.

선박소유자는 사업의 경영에 관한 한 타 분야의 사용자와 마찬가지로의 입장이다. 선박소유자는 규정, 통제 또는 벌칙을 강화하는 것에 대해서는 반대하나 공정한 경쟁이 지배하는 실용적이고 합리적인 노동기준을 설정하여야 한다는 입장이다. 최저 기준에 미달하는 근로조건을 제공함으로써 얻는 선원비를 절약하는 반사 이익이 아니라 서비스의 질에 따라 고객이 선택하는 공정한 경쟁이 지배하는 사회를 만들자는 것이었다. 이 협약의 채택에 있어서 선원측의 일방적인 권리 신장이 아니라, 선박소유자측의 이러한 의도가 합치하였기 때문에 협약의 성립이 가능하였고, 협약의 의의 또한 상당한 평가를 받을 수 있게 된 것이다.

해사노동 문제와 관련된 모든 분야에서 선박소유자 사이의 공정한 경쟁체제가 확립된 것으로 평가할 수는 없지만, 그 체제의 이상은 도입된 것으로 본다.

3.5 협약 기준을 향상

ILO의 기존 해사협약은 기준율이 낮아 국제 협약의 기능이 미약하다는 비판이 제기되어 왔다. 협약상 해사노동기준이 국제적 통일 규정으로 널리 적용되어 해사노동자의 근로조건을 개선하고 양호한 근로 환경을 이룩하며, 선박소유자의 공정한 경쟁체제 확립을 위하여서는 세계 각국이 비준할 수 있도록 하는 제도의 도입은 매우 중요하기 때문이다.

1) 유연성

기존 협약을 통합하는 해사노동협약은 명료하며, 간단하고 모든 회원국으로 폭 넓은 비준을 받을 수 있도록 그 이행이 용이한 기준을 설정할 필요가 있다는 것이 초기부터 폭넓게 인식되었고 지지를 받았다.

이와 관련하여 협약은 유연성 규정을 두고 있지만 회원국이 결정한 완화 규정은 국제노동사무소 사무총장에게 보고서를 제출하여야 하며 사무총장은 회원국에게 이를 통지하도록 하는

조항을 두고 있다. ILO 사무국에서는 유연성은 선택적 접근을 피하기 위해 적절히 사용되어야 한다는 견해이다.

2) 실질적 동등 규정의 도입

협약의 비준을 향상시키기 위한 규정으로 실질적 동등(Substantial Equivalence) 규정이 도입되었다. 기본적으로 각 회원국은 규칙에 설정된 원칙과 권리를 존중할 의무를 지며, 코드 A편의 상응하는 조항에 규정된 방식으로 각 규정을 이행할 의무를 기본적으로 부담하여야 한다. 그러나 코드 A편에 설정된 방식으로 원칙과 권리를 이행할 처지에 있지 않는 회원국은, 이 협약에서 달리 규정하지 않는 한, 코드 A편의 조항과 실질적으로 동등한 자국의 법령 또는 기타 조치를 통하여 코드 A편을 이행할 수 있다(제6조 3항).

한편, 이것은 이행할 처지에 있지 않으면서 동등한 상태를 유지하라는 것은 모순이라는 견해와 “실질적 동등 규정”은 협약 이행에 도움이 되며, 폭넓은 비준을 위해 매우 중요하다는 견해가 있다.

3.6 기국, 항만국 및 선원공급국의 책임 강화

이 협약은 당사국의 권한하에 있거나, 또는 그들의 권한안으로 들어오는 모든 선박에 양호한 근로조건을 보장하는 유효성을 확보하기 위하여 모든 국가에 책임을 부여하는 규정을 포함하여야 한다는 것에 기초하여, 기국, 항만국 및 선원공급국의 역할과 책임을 강화하여 구체적으로 규정하고 있다. 이것은 그 동안의 기국주의에서 선원의 사회보장과 관련 진보된 것으로 선원보호에 실질적인 역할을 할 것으로 기대되는 사항이다.

1) 기국 책임

이 협약의 이행 및 법집행 책임에 관하여 제5조는 각 회원국은 자국 관할하에 있는 선박 및 선원과 관련하여 이 협약에 의한 책무를 완수하기 위하여 채택한 법령 또는 기타 조치를 이행하고 집행하여야 하며(1항). 자국기를 게양하는 선박(국제항해에 종사하는 총톤수 500톤 이상 선박)으로 하여금 이 협약에 의하여 요구되는 바에 따라 해사노동증서 및 해사노동적합선언서를 비치하게 하여야 한다(3항)라고 규정하고 있다.

해사노동 증명서에 해당하는 요소는 최저연령,

건강증명서, 해기면허, 선원신분증명서, 고용계약서(Articles of agreement), 근로/휴식시간, 승무정원, 식량 및 조달, 건강·안전 및 사고방지, 선내 및 육상체류시 의료관리, 선상 및 항만 복지에 관한 사항이다.

2) 항만국 책임

이 협약은 적용 대상 선박은 기국이 아닌 회원국이 자국 항구에 있을 때 이 협약의 요건을 준수하고 있는지 여부를 확인하기 위하여 국제법에 따라서 검사를 받아야 한다(제5조 4항)라고 규정하여 항만국 통제를 폭넓게 받아들이고 있다. 항만국의 통제권에 해당하는 요소는 최저연령, 건강증명서, 해기면허, 선원신분증명서, 고용계약서(Articles of agreement), 근로/휴식시간, 승무정원, 식량 및 조달, 건강·안전 및 사고방지, 선내 및 육상체류시 의료관리 등이다.

3) 선원 공급국 책임

협약은 각 회원국이 선원의 고용계약, 사회보장에 관하여 선원 공급국이 이 협약에 따른 책임을 이행할 것을 보장하기 위한 규정을 두고 있다(규정 제5.2.1). 이것은 종전의 기국주의에서 선원의 사회보장과 관련 진보된 것으로 선원보호에 실질적인 역할을 할 것으로 기대된다.

3.7 비 통합협약

이 협약에 1920년 최저연령(해상) 협약 제7호부터 1996년 선원의 근로시간, 선박 승무정원 협약 제180호까지 37개 협약이 통합되었다. 그러나 2003년 협약 제185호로 개정된 국가가 발급하는 선원신분증명서에 관한 협약과 1946년 선원연금 협약(협약 71호)은 통합되지 않았다.

5. 결 론

2006년 해사노동협약은 낡거나 중복된 기준을 제거하고 해사노동기준을 최신화하고 합리화 한 것으로 평가할 수 있다. 개정절차의 간소화, 그 비준과 이행을 용이하게 하기 위한 유연성과 실질적 동등규정의 도입으로 신속한 개정과 비준 촉진을 어느 정도 달성할 것으로 평가할 수 있다. 항만국 통제의 강화는 양호한 근로의 향상과 공정한 경쟁체제의 확립에 상당한 기여를 할 것으로 평가할 수 있지만, 지속적인 노력과 연구가 필요하리라고 본다. 이 협약의 발효에

대비하여 우리나라도 조기 비준을 위한 국내 관련 법령의 검토와 항만국 통제 및 관련 요원의 교육 등 이를 시행하기 위한 준비를 철저히 할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- [1] ILO, Consolidated maritime labour convention(Recommended draft), Preparatory Technical Maritime Conference, Geneva, 13-14 September 2004.
- [2] 이준수, 국제선원법연구, 단국대학교 법학박사학위논문, 1969.
- [3] 石井照久 編著, 海上労働の國際統一法運動と海上労働法の推移 - ILOと日本海運, 8面(財團法人 日本海技協會(1984), 船長ハンドブック第2巻 船長の勞務管理, 東京, 成山堂書店, 111面에서 再引用).
- [4] ILO(2004), CONSTITUTION of the International Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Conference, Geneva: International Labour Office,
- [5] 菊池勇夫, 労働法講座, 第7卷(上)(東京 ; 有斐閣, 1959),
- [6] ILO(2000), Fundamental rights at work and international labour standards, Geneva, International Labour Office,
- [7] ILO, TWGMLS/2001/1, High-Level Tripartite Working Group on Maritime Labour Standards(first meeting), Appendix 1 (a) List of ratifications of international maritime labour Conventions, Geneva, 2001,
- [8] ILO, Review of relevant ILO maritime instruments(JMC/29/2001/1), Geneva, 2001,
- [9] ILO, Final report, Joint Maritime Commission(29th Session), JMC/29/2001/14, Appendix 2 Resolution concerning the review of relevant ILO maritime instruments, Geneva, 22-26 Jan. 2001,
- [10] ILO, TWGMLS/2002/2, High-level Tripartite Working Group on Maritime Labour Standards(Second meeting), Simplified amendment procedure for the proposed new maritime labour Contion(Geneva, 2002), pp.1-3.
- [11] ILO, Report of the first session of the High-Level Tripartite Working Group on Maritime Labour Standards, Governing Body doc., GB.283/LLS/7(Geneva, 2002), pp.26-27.
- [12] ILO, Decent work, Report of the Director - General, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999, p.4.
- [13] ILO, STWGMLS/2002/5, Sub-Group of the High-Level Tripartite Working Group on Maritime Labour Standards(first meeting), An analysis of the essential aspects of decent work in the maritime context, pp.2-10.