

국제노동기구(ILO) 어선원노동협약 비준을 위한 컨퍼런스 환영사

2019년 7월 2일(화) 14시 국회 의원회관 제1간담회의실



안녕하십니까?

더불어민주당 정책위원회 상임부의장 오영훈 의원입니다.

‘국제노동기구(ILO) 어선원노동협약 비준을 위한 컨퍼런스’에 참석하시기 위해 바쁜 시간을 내주신 내·외빈 여러분께 감사의 마음을 전합니다.

특히, 오늘 컨퍼런스를 함께 주관해주신 공익법센터 어필의 정신영 대표변호사님을 비롯한 관계자분들 그리고 오늘 컨퍼런스에서 발제와 토론을 맡아주신 많은 분들께도 다시 한 번 고마운 마음을 전합니다.

어선원노동협약은 2007년 국제노동기구(ILO)에서 채택된 협약입니다.

오랜 기간 어선에 탑승해 조업하는 특성으로 노동착취와 강제노동, 인신매매 등에 노출되기 쉬운 어업 종사자들을 보호하기 위한 장치입니다.

더욱이 어선원노동협약에는 협약 비준국이 자국 영역 내에 있는 선박에 대해서는 그 선박의 국적에 관계없이 동등하게 어선원노동협약을 적용토록 요구할 수 있는 조항이 있습니다. 이에 작년 7월에는 대만 어선이 남아프리카 연안에서 협약 위반으로 억류되어 조사를 받기도 했습니다.

어선원들의 노동권을 보호하는 좋은 취지의 협약이지만 국내 비준 과정에서 어선 내 휴게공간을 만들거나 어선원들의 기존 임금체계를 정비하는 등 비준과 함께 시급하게 추진해야 할 정책적 과제들도 분명 존재합니다.

어선원 노조 관계자와 정부 관계자, 학계 전문가 등 이번 현안에 많은 관심을 가진 분들이 참석하는 오늘 이 자리에서 국제노동기구(ILO) 어선원노동협약 국내 비준 과정을

면밀히 검토하여 다양한 정책적 제언들이 나오기를 소망합니다.

오늘 논의된 고견을 바탕으로 저는 더불어민주당 정책위원회 상임부의장으로서, 국회 농림축산식품해양수산위원회 소속 위원으로서 균형 잡힌 정책을 수립하고, 법제화로 뒷받침할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

다시 한 번 ‘국제노동기구(ILO) 어선원노동협약 비준을 위한 컨퍼런스’에 참석하신 모든 분들께 감사의 마음을 전하며, 오늘 행사에 참석하신 분들의 가정에 건강과 행복이 가득하시길 기원합니다. 감사합니다.

국회 농림축산식품해양수산위원회
더불어민주당 정책위원회 상임부의장
오영훈 배상

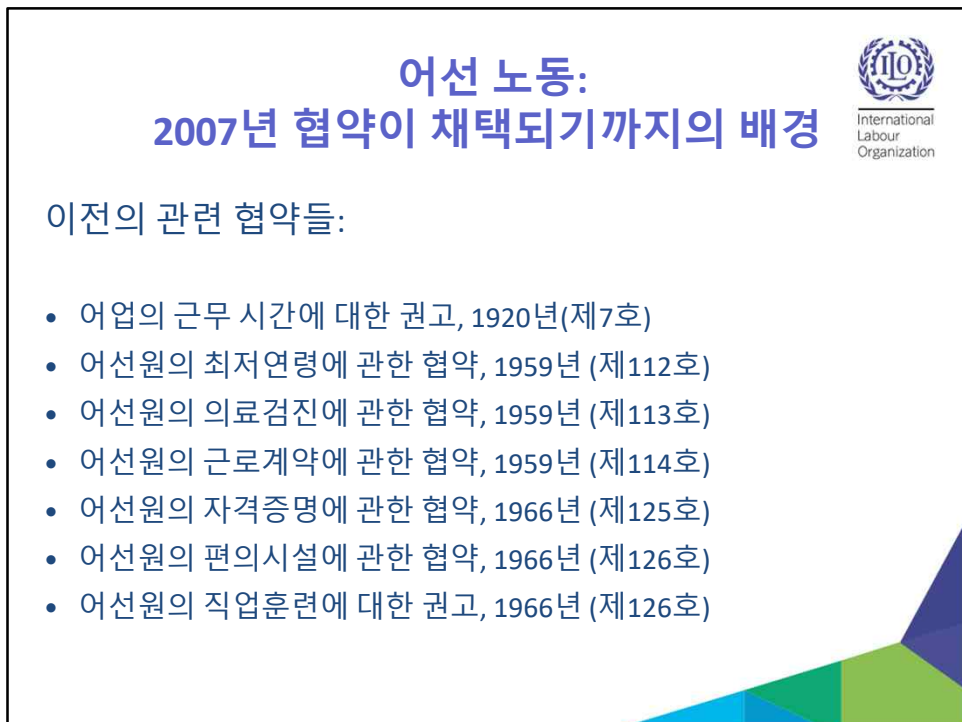
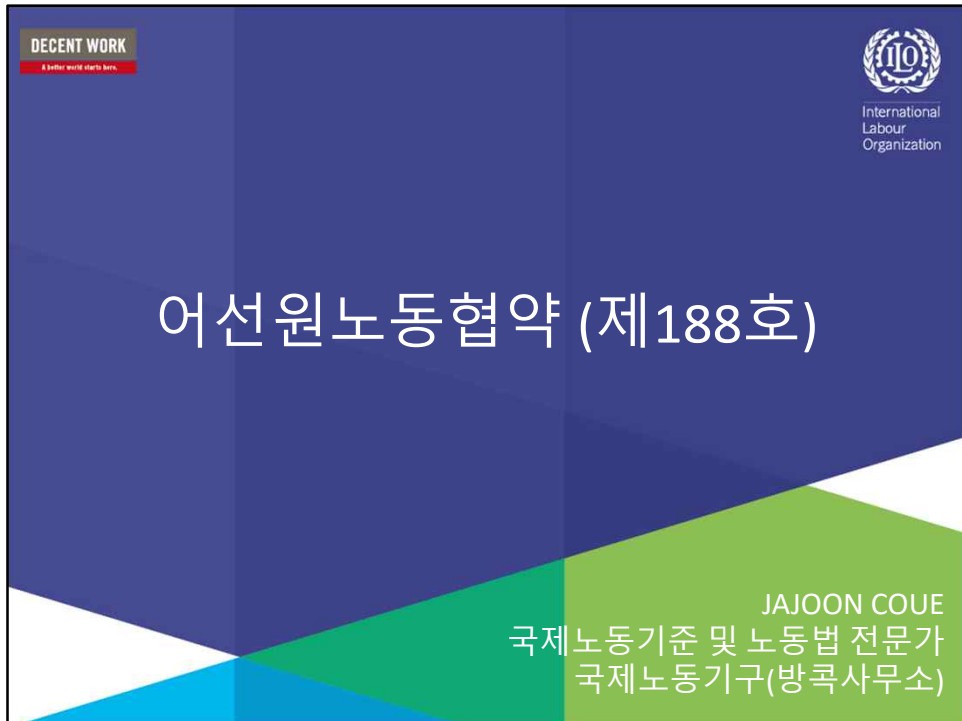
발제 1

어선원노동협약(제188호)

The Work in Fishing Convention(No. 188)

JAJOON COUE

국제노동기준 및 노동법 전문가



협약 제188호



- 이전 국제 노동 기준을 강화시키고, 어선원의 1)최저연령 2)근로계약 3)직업 안전 및 건강 4) 사회보장에 대한 포괄적 보호를 규정하는 '골조' 협약
- 해안 국가 8개국 포함 10개국에서의 비준이 이뤄지고 1년 후인 2017년 11월 16일 발효됨
- 지금까지 14개국의 비준이 이루어졌으며, 그 중 아시아태평양지역 국가는 단 한 곳 (태국, 2019년 1월)

1장. 정의와 적용범위



상업적 어업 - 강, 호수, 운하에서 행해지는 것을 포함한 모든 어로작업
오로지 생계나 오락을 목적으로 하는 어로작업만 예외적으로 제외됨

어선원 - 어선에 승선하여 어떠한 직무로든 고용되거나 종사하는 모든 사람

- 도선사, 해군 및 기타 어선에 승선하여 근로하는 육상근로자는 **해당하지 않음**

범위 - 상업적 어업에 종사하는 모든 어선 및 어선원들에게 적용됨*

*예외 허용

2장. 일반 원칙



협약의 이행

비준국은 협약의 의무를 충족시키기 위해 채택된 국내 법규 및 기타 조치들을 이행할 것

관할기관 및 기관간 조정

단수 혹은 복수의 관할기관을 지정하며 관련기관 간의 조정을 위한 제도를 구축할 것

2장. 일반 원칙 책임



어선소유자

선장이 협약을 준수하는 동시에 선박이나 승선한 어선원들의 안전과 관련하여 본인의 전문적인 판단력이 제한되지 않도록 필요한 자원 및 설비의 제공을 보장하여야 함

어선장

어선원의 안전과 선박의 안전 운행에 대한 책임이 있음

어선원

어선장의 합법적이고 합리적인 명령과 적용되는 안전보건을 위한 조치를 준수하여야 함

3장. 최소 근로 요건



최저연령

- 16세 - 어선에 승선하여 작업하기 위한 보편적 최저 연령
- 15세 - 의무교육이 종료되었거나 직업훈련의 목적으로 어업에 종사할 경우 허용
 - 만약 의무교육이 종료되지 않았다면, 가벼운 작업의 경우 방학기간 동안은 예외로 허용
- 18세 - 위험한 작업 및 야간 근로 시

3장. 최소 근로 요건



건강진단

- 적합성을 증명하는 건강진단서가 없는 자는 어선에 승선하여 작업할 수 없음
- 배의 크기, 의료 지원의 유무, 항해 기간, 작업 장소 및 유형에 따라 면제가 가능하나, 길이가 24미터 이상이고 해상에 3일 이상 머무르는 배의 경우는 해당 사항 없음
- 건강검진의 성격, 건강진단서의 유형과 내용이 명시되어야 하고, 자격 있는 자에 의해서 주기적으로 시행되어야 함

3장. 최소 근로 요건



건강진단

- 길이가 24미터 이상이고 해상에 3일 이상 머무르는 배의 경우
 - 최소 청력 및 시력검사 추가 시행하며,
 - 어선원이 건강이 악화되거나 작업에 부적합하게 되거나 다른 이들을 안전 및 건강을 위협하는 의료상황에 있지 않다는 것을 증명해야 함

4장. 복무 조건



인원배치와 휴식시간

- 어선소유자의 의무
 - 안전 운항을 위해 선박이 충분하고도 안전하게 배승되며, 자격을 갖춘 선장의 통제 아래 있도록 할 것
 - 어선원들의 안전 및 건강을 보장하기 위해 충분한 기간의 규칙적인 휴식시간이 주어지도록 할 것

4장. 복무 조건



인원배치와 휴식시간

- 관련 기관의 의무
 - 길이 24미터 이상의 선박의 경우, 선박의 안전 운항을 위해 요구되는 어선원의 숫자와 자격요건을 명시한 최소배승기준을 정할 것
 - 3일 이상 해상에 머무르는 선박의 경우, 하루 24시간 중 최소 10시간, 일주일 중 최소 77시간을 휴식시간으로 정할 것
 - 특정한 이유에 대한 일시적인 면제를 허용하고 그것을 보상하는 휴식시간을 제공할 것
 - 선박, 선원, 어획 그리고 다른 배에 대한 원조 등의 안전과 관련된 위급한 경우를 예외사항으로 함

4장. 복무 조건



선원명부 - 사본을 육상의 권한 있는 자에게 제출해야 함

어선원의 근로계약

- 협약의 내용과 일치하고 이해 가능해야 하며 부속서II에 따른 최소한의 명세사항을 포함해야 함
- 어선원이 근로계약을 체결하기 전에 계약서를 검토하고 자문 받을 수 있도록 함
- 기록을 보관할 것
- 이의제기의 수단을 마련할 것
- 계약서를 선상에 비치하며, 어선원이 이용할 수 있도록 할 것
- 어선소유자는 어선원이 승선하여 제대로 된 근로 및 생활환경을 갖도록 하는 내용이 담긴 서면으로 된 근로 계약서나 그와 유사한 협의의 증명을 소지하도록 할 책임이 있음

4장. 복무 조건



본국 송환

- 어선원은 타국의 항구로부터 본국으로 송환될 권리가 있음
(근로기간의 만료 혹은 종료 시)
- 비용은 어선소유자가 부담함

4장. 복무 조건



모집과 배치

- 만약 공공 직업소개가 존재한다면, 이는 공공고용 서비스의 일부가 되거나 이와 협력해야 함
- 사설직업소개소는 면허제도, 인증제도 또는 기타 형식으로 규제되어야 함
- 사설 업체가 어선원의 근로계약 체결을 방해 및 저지하거나 직간접적으로 수수료를 부담하도록 하는 것을 금지할 것
- 1997 민간 직업소개업체 협약(제181호)의 회원국은 책임 및 의무 부여를 위해 어선소유자를 파견근로 이용기업으로 간주할 것

4장. 복무 조건



임금(임금을 받는 근로자)

- 매월 또는 기타 정기적인 지급
- 가족에게 송금하는 수단 무료로 제공

5장. 거주설비 및 식량



거주설비

- 크기 및 상태가 양호해야 함
- 이를 위해, 다음 사항에 대한 기준이 필요함
 - 선박 건조 및 개조의 허가
 - 선박 유지(안전, 건강, 쾌적)
 - 환기, 난방, 냉방, 조명
 - 소음 및 진동의 경감
 - 침실, 식당 및 위생시설
 - 불이행에 따른 불만 처리 절차

5장. 거주설비 및 식량



식량 및 식수

- 품질 및 양이 충분해야 함
- 어선소유자에 의해 무료로 제공되어야 함

전체 효력은 부속서III 참조

6장. 의료 처치, 건강보호와 사회보장



의료 처치

- 선박은 적절한 의료장비 및 의약품을 비치할 것
- 응급처치 훈련을 받은 어선원이 적어도 한 명 이상 승선했을 것
- 선박에 무선 또는 위성통신을 위한 설비를 설치할 것
- 어선원은 중대한 상해 또는 질병의 경우 시기적절한 방법으로 육상에서 치료받을 권리가 있음

길이 24미터 이상인 어선의 경우, 선내 비치 의료장비 및 의약품, 그것들의 관리 및 정기 점검, 의료지침서, 미리 준비된 무선 의료조언에의 접근, 선상 의료 처치의 무료 제공 등에 대한 별도의 규정이 요구됨

6장. 의료 처치, 건강보호와 사회보장



직업안전 및 건강과 사고예방

업무상 사고, 상해 및 질병 예방을 보장하기 위해 다음 사항이 요구됨

- 어구 사용법에 대한 훈련
- 18세 미만 어선원에 대한 특별 고려사항
- 사고의 보고와 조사
- 산업안전보건에 관한 합동위원회 구성

길이가 24미터 이상이고 해상에 3일 이상 머무르는 선박에 대한 추가 요구사항

- 어선소유자가 기본 훈련과 보호장비를 제공
- 위험성 평가 시행

6장. 의료 처치, 건강보호와 사회보장



사회보장

- 자국 영역에 **통상적으로 거주하는** 어선원들과 그들의 부양가족은 자국 법이 규정하고 있는 범위 내에서, 자영업자를 포함한 기타 근로자들에게 적용하는 사회보장보다 불리하지 않은 여건 아래 사회보장 보호의 혜택을 받아야 함
- 포괄적인 사회보장 보호가 점진적으로 실현되는 정책이 마련되어야 함
- 국적에 관계 없는 평등한 대우, 거주지에 관계없이 이미 취득한 사회보장권의 유지 등을 보장하는 것에 대한 국제 협력

6장. 의료 처치, 건강보호와 사회보장



작업 관련 질병, 상해 및 사망에 대한 보호

- 어선원은 중대한 상해 및 사망 시에 적절한 의료처치 및 보상을 받을 수 있어야 함
- 이를 위해 어선소유자의 책임제도, 강제보험, 근로자의 보상 또는 기타 제도를 마련할 것
- 국가의 조치가 없을 경우, 어선소유자가 건강 보호 혹은 의료 처치의 공급에 책임이 있으며 이는 외국의 항구에서도 동일함

7장. 준수와 이행



기국의 의무

‘기국은 자국의 선박에 대해 본 협약의 요구사항을 준수하도록 하는 시스템을 구축함으로써 사법권과 통제권을 효과적으로 행사할 수 있다.’

- 해상에 3일 이상 머무르고 길이가 24미터 이상인 선박, 혹은 통상적으로 기국 연안으로부터 200해리를 초과하는 거리를 항해하거나 대륙붕 외각 경계를 넘어서 항해하는 선박이 검사를 받았고 협약을 준수하고 있음을 증명하는 유효한 증서를 발급할 것
- 검사를 위한 효율적인 시스템을 구축하며, 자격을 갖춘 검사관을 충분히 지정할 것

7장. 준수와 이행



협약 불이행에 대한 불만 혹은 증거

- 기국은 반드시 이를 조사하고 결함을 시정 조치하도록 할 것
- 항만국은 기국과 ILO에 이를 보고하고, 선상의 위험 환경을 분명히 바로잡도록 조치를 취할 것

평등대우

협약은 반드시 미비준국의 국기를 게양한 선박이 비준국의 국기를 게양한 선박보다 더 나은 대우를 받지 않는 것을 보장하는 방식으로 적용되어야 한다.

협약의 유연성



적용범위에 관한 유연성

어선원협약은 강, 호수, 운하에서 하는 어로작업을 포함하여 상업적 어로작업에 종사하는 모든 어선원과 어선에 적용됨 (생존형 및 오락성 어업은 제외)

해당 어선의 선주단체 및 선원단체를 비롯한 고용주 및 근로자의 대표기관과의 협의 후에, 길이 24미터 이상의 선박에 적용되는 조항을 더 작은 선박에도 확장 적용할 수 있음

협약의 유연성



적용범위에 관한 유연성

협약의 요구사항 혹은 다음에 대한 특정 조항들에 있어서
예외가 인정될 수 있음

- 강, 호수, 혹은 운하에서 작업하는 어선들
- 한정된 범주의 어선원 혹은 어선 등
근로 혹은 작업의 특정 상황과 관련된 실질적 측면에서의
특수한 문제들의 경우, 협의를 거쳐 예외 적용

협약의 유연성



적용범위에 관한 유연성

면제된 경우, 비준국은 반드시

- 첫 번째 보고서에서 관련 대표기관 각자의 입장 서술과 함께
면제 대상 및 그 이유를 나열하고, 이에 대해 유사한 보호를
제공하기 위해 취한 조치들을 설명할 것
- 추후 보고서에서 협약에서 요구하는 점진적 확대조치에 대해
설명할 것

협약의 유연성



점진적 이행

다음을 요구하는 조항들은 협의를 통해 만들어진 계획에 따라 점진적 이행을 허용함

- 건강진단서
 - 선원명부
 - 서면 계약서
 - 위험성 평가
 - 작업상 질병, 상해 및 사망 시의 보호 등
- 기반시설 혹은 기관이 충분히 발달하지 않음으로 인한 중대한 성질의 특별한 문제들 때문에 제시된 모든 조치들을 즉각적으로 수행하기 어려운 경우

협약의 유연성



점진적 이행

다음의 어선에 대해서는 점진적 이행을 허용되지 않음

- 길이 24미터 이상의 선박, 또는
- 7일 이상 해상에 머무르는 선박, 또는
- 통상적으로 연안으로부터 200해리 이상이나 대륙붕의 경계 바깥에서 항해하는 선박, 또는
- 항만국에 의한 통제에 따라야 하는 선박

협약의 유연성



점진적 이행

점진적 이행의 경우, 비준국은 반드시

- 첫 번째 보고서에 점진적 이행을 하는 조항의 명시와 함께 그 이유를 설명하고 대표기관의 입장을 서술하며 점진적 이행을 위한 계획을 담을 것
- 추후 보고서에서 협약의 모든 조항을 유효하게 하기 위해 취해진 조치에 대해 설명할 것

협약의 유연성



실질적 동등조치

휴식시간: 협의를 거친 후에 하루 중 10시간, 일주일 중 77시간의 의무 사항과 실질적으로 동등하며 안전 및 건강을 위협하지 않도록 규정된 대안을 채택할 것

편의시설: 부속서Ⅲ의 항목들을 이행하는 대상이 아닌 경우, 협의를 거친 후에 실질적으로 동등한 조항 혹은 조치들을 채택하도록 하나, 식량 관련 조항의 경우는 허용되지 않음



International
Labour
Organization

DECENT WORK
A better world starts here.

감사합니다

 www.ilo.org/asia

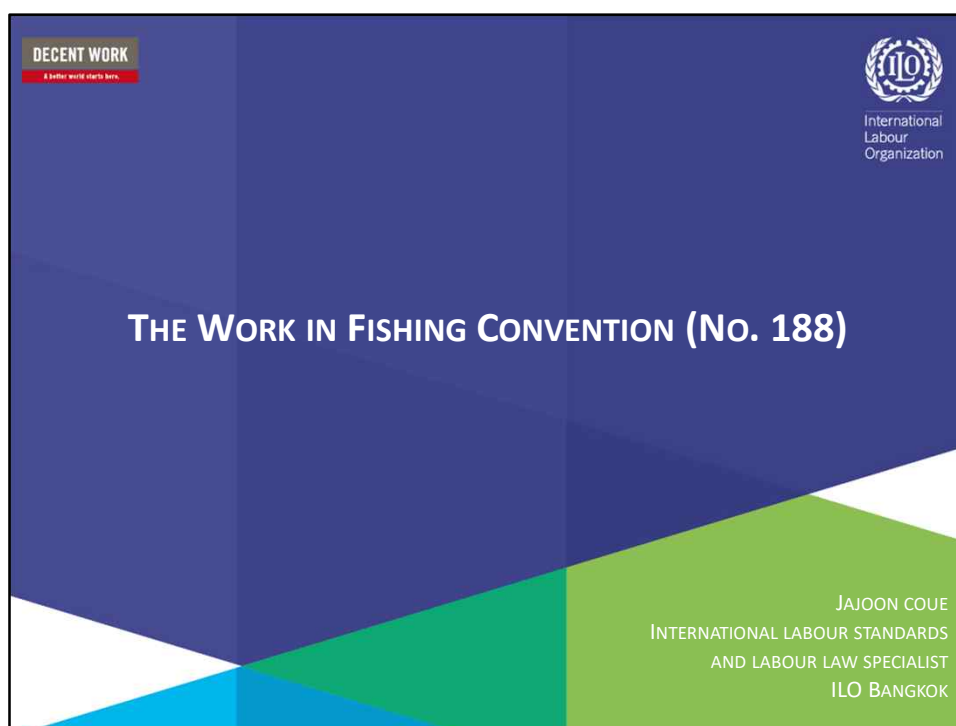
 bangkok@ilo.org

 ILO.ORG

 ILOTV

 iloasiapacific

 @ilo



**Work in Fishing:
Background to the 2007 instruments**

ILO
International
Labour
Organization

Pre-existing specific instruments:

- Hours of Work (Fishing) Recommendation, 1920 (No. 7)
- Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959 (No. 112)
- Medical Examination (Fishermen) Convention, 1959 (No. 113)
- Fishermen's Articles of Agreement Convention, 1959 (No. 114)
- Fishermen's Competency Certificates Convention, 1966 (No. 125)
- Accommodation of Crews (Fishermen) Convention, 1966 (No. 126)
- Vocational Training (Fishermen) Recommendation, 1966 (No. 126)

The slide has a white background with a blue header and footer. The ILO logo is in the top right. The title is in blue, and the list of instruments is in black. A decorative geometric pattern of blue, green, and white triangles is at the bottom right.

C No. 188



- A 'framework' instrument, consolidating previous ILS and laying down comprehensive protections for fishers
 - Minimum age
 - Work agreements
 - OSH
 - Social Security
- Entered into force on 16 November 2017 – one year after 10th ratification, including 8 from coastal States
- 14 ratifications to date – 1 from Asia-Pacific region (Thailand, Jan 2019)

Convention No. 188

Part I. Definitions and Scope



Commercial fishing - All fishing operations, including on rivers, lakes, or canals, with the exception of subsistence and recreational fishing

Fisher - Every person employed or engaged in any capacity on board any fishing vessel. **NOT**

- Pilots, naval personnel, shore-based persons carrying out work aboard a fishing vessel

Scope – **C No. 199 applies to ALL fishers and ALL fishing vessels engaged in commercial fishing***

*Exceptions apply.

Convention No. 188

Part II. General Principles



Implementation

and enforcement, by the ratifying State, of laws, regulations and other measures adopted to fulfil commitments under the Convention

Competent authority and coordination

competent authority or authorities to be designated and mechanisms for coordination amongst them to be established

Convention No. 188

Part II. General principles



Responsibilities

Fishing vessel owners

Ensure that skippers are provided with the resources and facilities to comply; not constrain their professional judgment regarding the safety of the vessel or of the fishers on board

Skippers

Responsible for the safety of the fishers and the safe operation of the vessel

Fishers

Must comply with the lawful orders of the skipper and applicable safety and health measures.

Convention No. 188

Part III. Minimum requirements for work



International
Labour
Organization

Minimum age

16 - general minimum age for work on board fishing vessels

15 - if compulsory schooling ended *and* engaged in fishing as vocational training

- if compulsory schooling not ended, for light work, during school holidays

18 – hazardous and night work

Convention No. 188

Part III. Minimum requirements for work



International
Labour
Organization

Medical examination

- No work on board fishing vessels without a valid medical certificate attesting to fitness
- Possible exemptions (size, availability of medical assistance, duration of voyage, area and type of operation) but not for > 24 meters of length and over or > 3 days @ sea
- Provisions for nature of exams, form and content of certificate, qualified certifier, frequency
- for >24m/3d@s, at a minimum: hearing and sight; no condition likely to be aggravated or rendering the fisher unfit or endangering safety or health of others)

Convention No. 188

Part IV. Conditions of service



Manning and hours of rest

- Fishing vessel owners to ensure that:
 - Vessels are sufficiently and safely manned for safe operation of vessel and under control of a competent skipper
 - Fishers are given regular periods of rest of sufficient length to ensure safety and health
- Competent authority to establish:
 - for >24m, minimum manning levels for safe operation – number, qualifications
 - for >3d@s, minimum rest of 10 hours in any 24-hour period, and 77 hours in any 7 day period
 - Temporary exceptions for limited and specified reasons (with compensatory rest); exception of emergency (safety of the vessel, persons, catch, assistance to other boats or ships)

Convention No. 188

Part IV. Conditions of service



Crew list – with copy provided to authorized persons ashore

Fisher's work agreement

- Comprehensible and consistent with Convention, including minimum particulars in accordance with Annex II
- Opportunity to review, seek advice, before conclusion
- Records to be maintained
- Means of dispute settlement
- Carried on board, available to the fisher
- Responsibility of the fishing vessel owner to ensure each fisher has a written work agreement, or evidence of contractual or similar agreement providing decent work and living conditions on board

Convention No. 188

Part IV. Conditions of service



Repatriation

- Fishers are entitled to repatriation from foreign port (at expiry or termination)
- Cost to be borne by the fishing vessel owner

Convention No. 188

Part IV. Conditions of service



Recruitment and placement

- Public recruitment and placement service, if any, to be part of or coordinated with, public employment service
- Private recruitment and placement services to be licensed, certified or otherwise regulated
- Prohibits private services from blacklisting, charging fees directly or indirectly to fishers
- For countries party to the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), fishing vessel owners to be considered as user enterprise in agency work for the purpose of allocating responsibilities and obligations.

Convention No. 188

Part IV. Conditions of service



Payment (for those paid a wage)

- monthly or other regular payment
- means of transmission to families at no cost

Convention No. 188

Part V. Accommodation and food



Accommodation

- must be of sufficient size and quality
- To this end, measures for
 - approval of plans for construction, modification;
 - maintenance (safe, healthy, comfortable);
 - ventilation, heating, cooling, lighting;
 - mitigation of noise, vibration;
 - sleeping rooms, mess rooms; sanitary facilities;
 - procedure for complaints for non-compliance

Food and potable water

- of sufficient quality and quantity
- provided at no cost by fishing vessel owner

Full effect to be given to Annex III

Convention No. 188
***Part VI. Medical care, health protection
and social security***



Medical care

- Vessels to carry appropriate medical equipment and supplies
- At least one fisher on board trained in first aid
- Vessels to be equipped with radio or satellite communications
- Fishers have the right to be treated ashore in a timely manner in the event of serious injury or illness

For >24m, specific requirements on equipment and supplies to be carried on board; their maintenance and periodic inspection; medical guide; access to prearranged tele assistance; free of charge medical care on board

Convention No. 188
***Part VI. Medical care, health protection
and social security***



OSH and accident protection

To ensure prevention of occupational accidents, diseases and work-related risks:

- Training on handling of fishing gear
- Special consideration for fishers under 18 years old
- Reporting and investigation of accidents
- Setting up of joint committees on OSH

Further requirements for >24m and >3d@s d

- Vessel owner to provide basic training, protective equipment
- Risk evaluation to be conducted

Convention No. 188
***Part VI. Medical care, health protection
and social security***



Social Security

- Fishers *ordinarily resident* in the territory and their dependents must benefit from existing social security protections under conditions no less favourable than those enjoyed by all other workers, including self-employed, as laid down in national laws
- Measures to achieve progressively comprehensive social security protection must be undertaken
- International cooperation to ensure equality of treatment, irrespective of nationality; maintenance of acquired social security rights regardless of residence

Convention No. 188
***Part VI. Medical care, health protection
and social security***



Protection in case of work-related sickness,
injury or death

- Fishers must have access to appropriate medical care and compensation in case of serious injury and death
- To that end, a system of fishing vessel owner liability or compulsory insurance, workers' compensation or other schemes
- In the absence of national provisions, measures to ensure that fishing vessel owners are responsible for provision of health protection or medical care, including in a foreign country

Convention No. 188

Part VII. Compliance and enforcement



Flag State responsibilities

'Each Member shall effectively exercise its jurisdiction and control over vessels that fly its flag by establishing a system for ensuring compliance with the requirements of this Convention...'

- Must issue a valid document stating the vessel has been inspected and complies with the Convention for vessels at sea for more than 3 days and either: are 24 meters in length or over, or normally navigate at a distance exceeding 200 nm or beyond the outer edge of continental shelf
- Must establish an effective system for inspection and appoint a sufficient number of qualified inspectors

Convention No. 188

Part VII. Compliance and enforcement



Complaint or evidence of non-conformity

- Flag State *must* act:
investigate; ensure action is taken to remedy deficiencies
- Port State *may* report to flag State:
report copied to the ILO; measures to rectify clearly hazardous conditions on board

Equal treatment

Convention must be applied in such a way as to ensure that vessels flying the flag of non-ratifying State do not receive more favourable treatment than those flying the flag of a ratifying State

Convention No. 188 Flexibility features



Flexibility as to the scope

Applies to all fishers and all fishing vessels engaged in commercial fishing operation, including on rivers, lakes and canals (exception of subsistence and recreational fishing)

After consultation with representative organizations of employers and workers concerned, including representative organizations of fishers and fishing vessel owners, where they exist, provisions applying to >24m vessels may be extended to smaller vessels

Convention No. 188 Flexibility features



Flexibility as to the scope

Possible exclusion from the requirements of the Convention or from certain of its provisions of

- fishing vessels operating in rivers, lakes or canals
- limited categories of fishers or fishing vessels

where special problems of a substantial nature in the light of particular conditions of service or operation and after consultation

Convention No. 188 Flexibility features



Flexibility as to the scope

In case of exclusions, ratifying State must:

- in its 1st report – list categories; give reasons for exclusions, stating respective positions of representative organizations concerned; describe measures taken to provide equivalent protection to excluded categories
- in subsequent reports – describe measures to progressively extend to categories concerned the requirements of the Convention

Convention No. 188 Flexibility features



Progressive implementation

in accordance with a plan drawn up in consultation, of provisions requiring:

- a medical certificate
 - A crew list
 - A contract in writing
 - A risk evaluation
 - Protection in case of work-related sickness, injury or death
- where, owing to special problems of a substantial nature in the light of insufficiently developed infrastructure or institutions, it is not immediately possible to implement all measures provided for

Convention No. 188 Flexibility features



Progressive implementation

No progressive implementation for fishing vessels

- >24m or
- >7d@S or
- that normally navigate beyond 200nm or continental shelf, whichever is more distant from coastline, or
- subject to port State control

Convention No. 188 Flexibility features



Progressive implementation

In case of progressive implementation, ratifying State must:

- in its 1st report – indicate provisions to be progressively implemented; explain reasons, state respective positions of representative organizations; describe plan for progressive implementation
- In its subsequent reports – describe measures taken with a view to giving effect to all provisions of the Convention

Convention No. 188 Flexibility features



Substantial equivalence

- Hours of rest: after consultation, alternative requirements to the 10/24 and 77hrs/7days, provided they are substantially equivalent and do not jeopardize safety and health
- Accommodation: if not in a position to implement provisions of Annex III, adopt, after consultation, provisions or measures substantially equivalent, with the exception of provisions on food



International
Labour
Organization

DECENT WORK
A better world starts here.

THANK YOU

 www.ilo.org/asia

 bangkok@ilo.org

 ILO.ORG

 ILOTV

 iloasiapacific

 @ilo

발제 2

2007 어선원노동협약 국내 수용을 위한 핵심과제

전영우

한국해양대학교 교수



2007 어선원노동협약 국내수용을 위한 핵심 과제

2019. 7. 2.

한국해양대학교
전 영 우

목 차	
①	핵심과제 1 – 적용범위
②	핵심과제 2 – 선원법의 체계
③	핵심과제 3 – 선원의 정의
④	핵심과제 4 – 최저연령
⑤	핵심과제 5 – 건강진단
⑥	핵심과제 6 – 승무정원과 휴식시간
⑦	핵심과제 7 – 거주설비
⑧	핵심과제 8 – 무료급식
⑨	핵심과제 9 – 의료관리, 선내안전보건
⑩	결 언

핵심과제 1. 적용범위

1. 협약의 요건 - 일반적 적용범위(제2조)

- ◆ 이 협약에서 달리 규정한 경우를 제외하고, **상업적 어로작업에 종사하는 모든 어선원과 어선에 적용**
- ◆ 상업적 어로 종사 **여부에 대해 의문**이 있는 경우, 책임당국이 협의 후 결정
- ◆ **길이 24미터 이상 선박에서 근로하는 어선원**을 위해 이 협약에 규정된 보호를,
 - **24미터 미만 선박 어선원에게 전부나 일부를 적용 가능**
- ◆ **길이 24미터 = 총톤수 300톤**

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

3

핵심과제 1. 적용범위

2. 우리나라 상황

- ◆ 선원법 적용 대상 : 총톤수 20톤 이상의 평수, 연해, 근해구역 어선
- ◆ 근기법 적용 대상 : 총톤수 20톤 미만 평수, 연해, 근해구역 어선
호수, 강, 항내만 종사하는 모든 어선
 - ◆ **상시근로자 5명 이상 사업/장**
- ◆ 선원법과 근기법 적용대상 이외 상업적 어로선
 - ◆ **상시근로자 5명 이상 사업/장 이외의 상업적 어로선**

☞ **모든 상업적 어로종사선에 대해서 협약을 적용하도록 제도 정비가 필요(선원법 적용제외 어선 포함)**

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

4

핵심과제 1. 적용범위

- [방안 1] 물적 대상에 대한 관할을 그대로 두고 협약을 수용하는 방안
 - 해양수산부와 고용노동부가 공동으로 비준 여부 검토 필요
- [방안 2] 관할을 해양수산부로 이관하여 통합관할하는 방안
 - 고용노동부와 해양수산부 협의 + 선원법 개정 필요

현행	개정안	이유
제3조(적용 범위) ① 이 법은 ----- 적용한다. 다만, -----이 법을 적용하지 아니한다. 1., 2. (생략) 3. 총톤수 20톤 미만인 어선으로서 해양수산부령으로 정하는 선박	제3조(좌 동) ① 이 법은 ----- 적용한다. 다만, -----이 법을 적용하지 아니한다. 1., 2. (현행과 같음) 3. 상업적 어로에 종사하지 아니하는 총톤수 20톤 미만인 어선으로서 해양수산부령으로 정하는 선박	○ 어선원 노동협약 제2조 제1항

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

5

핵심과제 1. 적용범위

3. 협약의 요건 - 개별규정 적용제외

◆ 협약은 개별규정의 적용을 면제시킬 수 있는 특별한 제도를 마련하고 있음, 그 전제는

- ① 노사의 협의
- ② 적용대상 : 강, 호수 또는 운하에서 어로작업에 종사하는 어선 또는 한정된 범주의 어선원 또는 어선
- ③ 협약에서 규정된 조치의 즉각적인 이행이 불가능한 상황의 존재
- ④ 협약 요건을 점진적으로 확대하기 위한 입안계획 수립 조치
- ⑤ ILO 사무총장에게 보낼 최초보고서 + 후속보고서에 해당 내용 수록

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

6

핵심과제 1. 적용범위

■ 점진적 이행이 허용되지 않는 어선

- 길이 24미터 이상인 어선,
- 7일 이상 해상에 머무르는 어선,
- 기국해안선으로부터 200해리를 초과한 영역 또는 기국의 대륙붕 외곽쪽 경계밖의 영역 중 해안선으로부터 보다 먼 영역에서 항해하는 어선
- 항만국통제의 대상이 되는 어선

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

7

핵심과제 1. 적용범위

4. 검토 결론

- ◆ 강, 호수, 운하의 어로종사선과 평수구역선 등에 대해서는 어선원노동협약의 수준적용 보다는 **근로기준법 수준의 근로조건을 준용하도록 하는 방향의 검토가 필요**
- ◆ 그 밖에 연근해 어선 중 협약의 특정한 규정을 **충족시키기 곤란한 부분에 대해서는 어선주측의 면밀한 검토가 필요**
- ◆ 20GT 미만 어선에 대한 점진적 이행 제안 항목
 - [건강진단서 소지]
 - [선원명부]
 - [어선원 근로계약서 소지]
 - [위험성평가]
 - [재해보상] 선원법, 근로기준법 적용대상을 제외한 어선

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

8

핵심과제 1. 적용범위

5. 적용범위 요약

총톤수/길이 항해기간/거리	총톤수 20톤 미만 근해구역 이내	총톤수 20톤 이상	길이 24미터 미만	길이 24미터 이상
3일미만	선원법 적용제외 협약 적용 최소승무기준 제외 건강진단서 제외 휴식시간 제외	선원법 적용 협약 적용 최소승무기준 제외 건강진단서 제외 휴식시간 제외	선원법 적용 협약 적용 최소승무기준 제외 건강진단서 제외 휴식시간 제외	선원법 적용 협약 적용 최소승무기준 건강진단서 제외 휴식시간 제외
3일 이상 7일 미만	선원법 적용제외 협약 적용 휴식시간 점진적 이행	선원법 적용 협약 적용 휴식시간 점진적 이행		선원법 적용 협약 적용 건강진단서 최소승무기준 휴식시간 산업안전보건
7일 이상	선원법 적용제외 협약 적용 휴식시간 점진적 이행 불가	선원법 적용 협약 적용		휴식시간 항만국통제 점진적 이행 불가
200해리 이내 3일 이상 200해리 이원		점진적 이행 항만국 통제 점진적 이행 불가		

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

9

핵심과제 1. 적용범위

6. 검토 사항 - 미결 과제

- ◆ 상업적 어로종사선 : 생계형/오락목적의 어로종사선을 제외한 것
 - ILO는 FAO의 생계형 어선을 의미한다는 입장 : “생계형 어선”이란 포획한 생선을 중간상인이 매입하여 그 보다 큰 시장에 판매하지 아니하고 포획한 생선을 어선원의 가족과 친척이 배분하고 직접 소비하는 어업을 말함.
 - 상시근로자수, 고용관계의 성립 여부로 정하는 것 불인정
 - 2010년 국내수용연구에서는 위의 가능성을 긍정적으로 검토

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

10

〈표 1〉 톤급별 어선척수

(2017년말)

구분	합계	%	구성/적용법률
1톤 미만	15,002	22.48	63,915척/95.77% (근로기준법 또는 적용법 없는 경우)
1~5	39,940	59.85	
5~8	4,920	7.37	
8~10	3,258	4.88	
10~20	795	1.19	
20~30	1,036	1.55	2,829척/4.23% (선원법)
30~50	496	0.74	
50~100	743	1.11	
100~200	242	0.36	
200이상	312	0.47	
합계	66,736	100	

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

11

7. 선원법 및 시행규칙 개정안

현행	선원법 개정안	이유
제2조 [정의] 〈신 설〉	법 제2조 [정의] 8의2. "상업적 어로"란 강, 호수, 운하 및 해양에 서의 어로작업을 포함한 모든 어로작업을 말한 다. 다만, 오락을 목적으로 한 어로 및 해양수산 부령으로 정하는 생계를 목적으로 하는 어로의 기준에 해당하는 어로는 제외한다.	○협약 제1편 제1조(a)호 수 용
〈신 설〉	제1조의3(생계형 어로) 법 제2조 제8의2호 단서 에서 "해양수산부령으로 정하는 생계를 목적으 로 하는 어로의 기준" 이란 포괄한 어획물을 어 선원과 그의 가족이 직접소비하는 어업으로서 해양수산부장관이 정하는 것을 말한다.	○법 제2조제8 호의2에 따른 생계형 어로의 개념을 설정

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

12

핵심과제 2 - 선원법의 체계

1. 2007년 어선원 노동협약과 2006년 해사노동협약

- ◆ ILO는 해사노동협약(상선원)과 어선원노동협약(어선원)으로 구분 채택
 - 상선원 협약과 어선원 협약의 내용이 현저하게 다름
 - 선원법의 입법시 기본 방향에 대한 검토 필요성 대두

- ◆ 덴마크, 일본 등은 법률을 분리하지 않고 선원법 내에 유지

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

13

핵심과제 2 - 선원법의 체계

2. 추진방향 검토

방안	장점	단점
현행 체계 유지안 [제1안]	• 현행 체계 유지로 최소한의 변화로 협약 수용 가능	• 협약수용을 위한 입법 기술상 문제가 있고 상선원과 어선원에 대한 내용의 규정시 복잡해질 우려
상선원과 어선원의 구분이 필요한 장애 한하여 구분 규정하는 안 [제2안]	• 상선원과 어선원의 특성이 다른 부분(임금, 근로시간, 승무기준, 유급휴가 등에 한하여 구분함으로써 현행 체계에 대한 최소한의 변화로 협약의 수용이 가능	
상선원편과 어선원편으로 구분 규정하는 안 [제3안]	• 상선원과 어선원에 대한 내용을 구분 규정함으로써 협약 수용 입법시 간명하고 명확히 규정 가능 • 상선선원과 어선선원의 노동문제를 분리 발전 가능	• 체계 개편으로 인한 노사와의 상당한 협의 필요
상선원법과 어선원법으로 분리하는 안 [제4안]	• 상선원과 어선원에 대한 내용을 별개의 법률로 규정함으로써 협약 수용 입법시 간명하고 명확히 규정 가능 • 상선선원과 어선선원의 노동문제를 분리 발전 가능	• 체계 개편으로 인한 노사와의 근본적 협의 필요 • 노사의 반대
별도 부령을 제정하고 이를 수산업부장부서가 관장하는 방안	• 어선원에 대한 내용을 별개의 부령으로 규정함으로써 협약 수용 입법시 간명하고 명확히 규정 가능 • 상선선원과 어선선원의 노동문제를 분리 발전 가능	• 어선원에 대한 세부규정을 부령에 규정하게 되어 어선원 근로조건이 법적인 안정성을 해칠 우려가 있음

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

14

핵심과제 2 - 선원법의 체계

3. 제안

- 제2안을 우선적으로 추진이 바람직
- 제5안 선택 전제 : 수산업무관장부서의 어선원 노동문제에 대한 적극적인 관장의지와 부내 업무조정 협의 필요
 - 어선원에 대한 세부규정을 시행규칙에 규정하여 어선원 근로조건의 법적안정성 약화
 - 수산업무관장부서의 선원노동문제에 대한 경험부족,
 - ➔ 제5안 추진여건 미성숙상황이므로 준비 기간이 필요
 - 해양수산부 내 업무
 - ✓ 선원정책과 일반선원정책 담당
 - ✓ 수산업무관장부서 어선원 특별정책 담당

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

15

핵심과제 3 - 선원의 정의

1. 협약의 요건 - 어선원 정의

- ◆ “어선원”이란 어획량 배분에 기초하여 보수를 받고 있는 선내 근로중인 사람을 포함하여, 어선에 승선하여 어떠한 직무로든
 - 고용되거나,
 - 종사하거나,
 - 직업적으로 임무를 수행하는 모든 사람을 말한다.
- ✓ 다만, 도선사, 해군, 기타 어선에 승선하여 근로하는 상근 정부근로자와 육상근로자 및 어업감시관은 제외한다.
- ◆ 특징 : 광범위한 정의, 비종속 근로자 포함

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

16

핵심과제 3 – 선원의 정의

2. 선원법상 선원 정의

- ◆ “선원”이란 이 법이 적용되는 선박에서 **근로를 제공하기 위하여 고용된 사람**을 말한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다(법제2조제1호).
- ◆ 선원법 시행령 제2조 : 선원이 아닌 사람
 1. 선박검사원
 2. 선박의 수리를 위하여 선박에 승선하는 기술자 및 작업원
 3. 항만도선사
 4. 항만운송관련사업을 위하여 고용하는 근로자
 5. 선원이 될 목적으로 실습을 위하여 선박에 승선하는 사람
 6. 선박에서의 공연(公演) 등을 위하여 일시적으로 승선하는 연예인
 7. 노사단체 대표자와 협의를 거쳐 해양수산부장관이 정하여 고시하는 사람

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

17

핵심과제 3 – 선원의 정의

3. 개정안

- ◆ 선원법개정안
 - 종속근로자 뿐만 아니라 선주겸 선원 등도 포함하도록 개정 필요

현행	개정안	이유
제2조(정의) (생략) 1. "선원"이란 이 법이 적용되는 선박에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 사람 을 말한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다.	제2조(정의) (생략) 1. "선원"이란 이 법이 적용되는 선박에서 어떠한 선내직무로든지 고용되거나, 종사하거나 업무에 종사하는 모든 사람 을 말한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 어선원 노동협약 제1편 제1조(e) 수용 • 해사노동협약의 정의와 일치

- ◆ 선원법시행령 개정방향
 - 어선에 승선하여 상시근로하는 정부공무원, 육상직원과 어업감시자를 선원에 아닌 사람에 포함하도록 시행령 제2조 개정

2019-06-26

어선원노동협약비준핵심과제

18

핵심과제 4- 최저연령

협약	국내법	검토	결과
어선승선근로 최저연령 : 16세 (제9조제1항)	선원법 제91조(사용 제한) : 16세 미만인 자의 선원사용금지	협약과 선원법의 규 정이 동일함	협약의 기준을 충족
의무교육을 더 이상 받을 수 없는 자로 서, 어업분야의 직 업훈련을 받은 자 : 15세	선원법 제91조제1항 의 단서조항을 통하 여 “그 가족만을 사 용하는 선박”에 대 하여는 최저연령의 적용을 제외함	<ul style="list-style-type: none"> 연소자의 건강과 안전 및 인권보호 를 위해 최소연령 을 낮추는 것은 곤 란 가족선에 대한 적 용제외는 협약 요 건 불충족 	선원법 제91조 제1항 단서 삭 제
15세인 자에 대한 방학기간 동안 경미 한 근로 가능 : 근로 종류, 근로조건 및 휴식시간을 결정			

2019-06-26

19

핵심과제 5 - 건강진단

협약	국내법	검토	결과
업무수행에 적합하고 유효한 건강진단서를 소지하지 않으면 승 선근로를 금지 (제10조제1항)	선원법 제79조제1항 : 「의료법」에 의한 병원급 이상의 의료 기관이 발급한 건강 진단서의 소지 의무	협약과 선원법이 동일	협약규정을 충족
어선원의 건강 등을 참조하여 면제를 허 용할 수 있음 (제10조제2항)	국내규정은 없음	<ul style="list-style-type: none"> 건강진단서의 소지 강제에 따른 연근해 어선원에게 미치는 영향을 가능한 경감 하기 위하여 선원법 을 개정할 필요가 있 음 연해어선원 등에 대 해서는 건강진단의 기준을 필요 최소한 의 기준을 설정 	총톤수 20톤 미만 의 어선으로서 해 상에 머무는 기간 이 3일 미만인 어 선에 승무하는 어 선에 대해서는 건 강진단서의 소지 를 면제하는 규정 도입이 필요(선원 법 제87조 단서 신 설)
위 2항의 면제는 길 이 24미터 이상 또는 3일 이상 해상에 머 무는 어선에는 적용 을 제외 (제10조제3항)			

2019-06-26

20

핵심과제 6 - 승무정원과 휴식시간

1. 협약(제13조~제14조 (승무정원과 휴식시간))

기본원칙	강제적용 대상선박과 기준	일시적 면제 사유와 요건	대체 요건의 허용여부와 조건
안전항해와 안전조업 위한 충분한 안전 배승 + 자격 갖춘 선장의 통제	대상 : 길이 24미터 이상 기준 : 안전항해 위한 최소배승 기준	-	•허용여부 : 허용 •허용조건 : ① 노사의 협의 + ② 실질적 동등한 안전보건 보장
피로방지를 위한 충분한 규칙적 휴식시간 부여	대상 : 3일 이상 해상체류 선박 기준 : 임의 24시간 10시간, 77시간/주	일시적 면제 허용 가능한 보상 휴식 부여	

2019-06-26

21

핵심과제 6 - 승무정원과 휴식시간

2. 국내법의 문제점과 수용방안

문제점	승무정원에 관한 수용방안		최소휴식시간의 수용방안
	항해안전을 위한 최소승무기준	조업안전을 위한 부원의 승무정원	
선원법 제68조 [적용범위]에서 어선을 제외함	선장과 직원	선박직원법 제11조 및 시행령 22조(별표 3)	문제점 어선노동 특성상 협약 기준의 엄격준수 곤란
	항해당직 부원	상선기준 준용 : 총톤수500톤 이상-갑판당직부원 2명, 주기관 출력 1,000kW 이상-기관 당직부원 1명	해결책 근로기준법상 탄력적 근로시간제를 탄력적 휴식시간제로 변형
	조리사	선원법 제76조제2항	방안 3개월 이내의 기간내에서 노사간 합의로 결정

2019-06-26

22

핵심과제 7 - 거주설비

1. 협약의 요건

- ◆ 어선의 선내 거주구역이 충분한 규격과 품질을 갖추고, 어선원이 업무수행과 선내 거주하고 있는 기간 동안 적합하게 설비되도록 요구하는 법령 또는 기타 조치를 제정 [제26조]
- ◆ 어선의 거주구역에 관한 부속서 III의 요건을 충족(제27조)
- ◆ 유연성 규정 : 실질적 동등규정
- ◆ 적용
 - 갑판이 있는 **신조어선**에 적용(회원국의 협약 발효일 이후 건조)
 - 현존선은 적용제외

2019-06-26

23

핵심과제 7 - 거주설비

2. 국내법

- ◆ 관련 국내법
 - 어선법
 - 어선설비기준
 - 총톤수 10톤 미만 소형어선의 구조 및 설비기준
 - 수산업법, 수산자원관리법 및 동법 시행령
 - 어업의 허가 및 신고에 관한 규칙

2019-06-26

24

핵심과제 7 - 거주설비

3. 국내법

◆ 국내법 분석

- **현행 어선설비기준이 협약이 요구하는 사항을 모두 충족시키고 있지는 않으나 어선원의 안전성 확보를 위한 부분은 이미 대부분이 적용되고 있음.**
- **어선원의 편의성, 안락성 등이 강조된 본 협약의 요건을 충족하기 위하여 보완이 필요**
- 어업의 허가 및 선박량의 제한에 대한 검토 필요 : **중톤 허용**
- 선박길이와 총톤수의 대체 합의
 - [15미터 = 75톤], [24미터 = 300톤], [45미터 = 950톤]

◆ 어선거주설비 문제는 협약 **비준의 큰 장애가 아닐 것**

2019-06-26

25

핵심과제 8 - 무료급식

1. 협약요건

◆ 각 회원국은 다음을 요구하는 법령 또는 기타 조치를 제정해야 함(제27조)

- (a) 충분한 영양가, 품질 및 양의 식량이 적재되고 공급될 것
- (b) 충분한 품질 및 양의 식수가 제공될 것
- (c) 식량과 식수는 어선소유자에 의해 **무료로 제공되어야 함.**

그러나, **국내법령에 따라**, 비율급제도 또는 어선원 근로계약에 적용되는 단체협약에 규정되어 있는 경우에 그 비용은 운영비에서 회수될 수 있음.

2019-06-26

26

핵심과제 8 - 무료급식

2. 국내법

- ◆ 선원법 제76조는 선박소유자로 하여금 적당한 양과 질의 식료품과 물을 선박에 공급하고, 조리와 급식에 필요한 설비를 갖추어 선내급식할 의무를 규정하나, 무료급식이라는 명시규정이 없음
- ◆ 실태
 - 원양어업 : 종래 일부는 선원이 공동경비를 부담하였으나 노사가 무료급식하기로 합의
 - 근해어업 : 대형선망, 대형기선저인망, 일부 오징어 채낚기, 권현망어선을 제외한 대부분의 영세업종은 공동경비 임.
 - 연안어업 : 자영 가족노동에 의한 어업이 대부분이고, 어로기간이 짧아 비용 부담에 대한 뚜렷한 구분이 없음.

2019-06-26

27

핵심과제 8 - 무료급식

3. 해외사례

- ◆ 일본, 인도네시아, 말레이시아, 영국, 노르웨이, 칠레, 페루, 캐나다, 나이지리아, 멕시코, 파나마, 튀니지, 노르웨이 등에서는 무료급식이 법령화 또는 실질적 무료급식을 시행.
- ◆ 대만, 인도, 중국, 태국, 스리랑카, 필리핀은 법령 및 실질적 무료급식 시행 여부가 불명확
 - 아시아 권역의 여러 국가에서 무료급식에 대한 명확한 법제화가 이루어 지지 않은 상황

2019-06-26

28

핵심과제 8 - 무료급식

4. 제안

- ◆ 선원법상 무료급식의 원칙을 명확히 하고, 단서조항을 두되 비율급제의 경우 어선원의 과반수 이상의 동의가 있을 경우에는 식량과 식수의 공급에 사용된 비용을 공동경비에 계상할 수 있도록 하는 명시규정을 신설
- ◆ 향후 점진적으로 무료 선내급식의 원칙에 대한 예외의 인정을 축소 지향

2019-06-26

29

핵심과제 9 - 의료관리, 선내안전보건

1. 의료관리

- ◆ [협약요건] 의료장비와 의약품 비치, 의료관리자, 무료무선의료조언, 의료관리 무료 제공 등
- ◆ [선원법] 선박소유자의무, 의약품비치, 의료관리자(300톤 이상에 한함), 무선의료조언 등 규정
- ◆ [제도개선] 총톤수 300톤 미만의 원양어선과 근해어업에 종사하는 어선 중 길이 24미터 이상의 모든 어선에 응급처치 담당자를 두도록 제도 개선

2019-06-26

30

핵심과제 9 – 의료관리, 선내안전보건

2. 선내안전보건

- ◆ [협약요건] 위험성평가와 예방, 어구어벌 교육, 사고조사과 보고, 합동위원회 구성, 선내사고예방절차, 보호장구, 기초훈련, 승선전 장비사용법 교육 등
- ◆ [선원법] 선내안전보건, 사고예방기준, 선박소유자의 의무, 사용제한, 작업제한, 선원교육훈련 등
- ◆ [제도개선] 어선원이 사용할 어구별 취급과 어벌 교육 및 통상 3일 이상 해상에 머무르는 길이 24m 이상 어선에 승무하고자 하는 모든 어선원에 대한 장비 사용법 교육 내용 구체화 필요

2019-06-26

31

3. 선원법시행규칙(안) 별표 2 삽입

교육과정	교육대상자	교육내용	교육기간	유효기간
어선원 기초교육	어선 승무 경력이 3개월 미만 자로서 최초로 3일 이상 해상에 머무르는 길이 24미터 이상 어선에 승무하고자 하는 부원	승무하고자 하는 어선의 어구 종류별 취급 및 어벌	2일	없음

비고 <신설>

13. 어선원 기초교육은 육상교육 또는 선상교육으로 하며 교육 내용 및 실시 방법 등은 다음 각 목에 따른다.

- 가. 교육 내용은 어구의 운용과 어벌의 실행방법에 관한 내용으로 한다.
- 나. 교육은 어선 승선 후부터 조업 준비 시작 전에 실시하여야 한다.
- 다. 교육은 선장 또는 자격 있는 항해사 등이 시켜야 한다.

2019-06-26

32

《 결언 》

◆ 비준국(14개국)

- 앙골라, 아르헨티나, 보스니아, 콩고, 에스토니아, 프랑스, 리투아니아, 모로코, 노르웨이, 남아공, 나미비아, 세네갈, 태국, 영국

◆ 고용노동부와 해양수산부의 협의 및 공동대응이 필요

- 협약은 모든 상업적 어선의 선주와 선원에 적용

◆ 노사정학과 의회의 협약 비준 대비대책반 구성 운영

- 주요 과제 해결방안 검토
- 주요 수산국(일본, 중국, 러시아, 페루, 미국, 칠레, 대만)의 동향 분석
- 비준을 위한 로드맵 작성

2019-06-26

2007 어선원노동협약세부연구

33



어선원의 근로조건 개선의 필요성

김택훈
전국해상선원노동조합연맹
수산정책본부장

어선원의 근로조건 개선의 필요성

전국해상선원노동조합연맹
수산정책본부장 김택훈

1. 문제의 제기

우리 헌법 제10조는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다” 라고 명시하고 있습니다.

또한, 헌법 제32조 제3항은 “근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다” 라고 명시하고 있습니다.

이를 기준으로하여 우리 어선원들의 선내 근로실태를 살펴보면 인간이 가져야하는 최소한의 존엄과 가치 그리고 행복추구권이 침해당하고 있으며, 이는 선원의 근로기준을 정하고 있는 선원법이 이를 방기하고 있다는 사실입니다.

이와 같은 현실은 어선원들이 점점 어선이라는 일터에서 떠나가고, 더 이상 젊은 선원 인력이 어선원이라는 직업에 진입하지 못하도록 하는 요인이 되고 있습니다.

이러한 현실이 개선되지 않을 경우 어선어업의 지속적 영위를 위한 인적 자원은 고갈될 것이고 계속해서 기피 직업이라는 인식에서 벗어나지 못하게 될 것입니다.

이제 우리는 어선원의 근로환경을 개선함으로써 어선원들의 선내에서의 노동이 인간으로서 최소한의 존엄성이 보장될 수 있도록 하여야 하고, 이는 곧 어선어업이 지속적으로 유지 발전될 수 있는 길입니다.

2. 협약 수용의 필요성 및 방향

1) 승무정원

협약 제13조제a호는 안전한 항해 및 운항을 위해 충분하고도 안전하게 인원의 배승되어야 함을 명시하고 있고, 제14조제1항제a호에서는 25미터 이상의 선박에 대하여 선박의 안전 항해를 위하여 요구되는 어선원의 숫자와 자격요건을 명시한 최소 배승기준을 정 하도록 하고 있습니다.

어선이 해상에서 어로작업을 안전하게 수행하기 위해서는 적정인원이 필

요합니다. 어선에서는 어로작업은 대부분을 인력에 의해서 이루어지는 고강도의 노동집약적 작업 특성을 가지고 있습니다. 그러므로 원활한 어로작업을 위해서는 필요한 인력이 충분하게 배치되어야 합니다. 통상적으로 필요한 인력에 결원이 발생하였을 경우에는 노동 강도는 가중되며 이로 인한 피로의 누적으로 안전사고가 발생할 수 있으며, 회복될 수 없는 다양한 질병에 노출될 수 있습니다.

선원법은 제65조에서 선박소유자는 필요한 정원을 정하여 해양항만관청의 인정을 받도록 하고 있으나 제68조에서 어선에서의 적용을 제외시키고 있습니다. 따라서 협약에서 명시한 바와 같이 조업에 필요한 적정인원을 정하도록 선원법에 명시할 필요가 있습니다.

2) 휴식시간

협약 제13조제b호는 어선원들에게 건강 및 안전을 보장하기 위해 충분한 기간의 규칙적인 휴식시간이 주어질 것 그리고 협약 제14조제1항제b호에서는 선박의 크기와 관계없이 3일 이상 해상에 머무르는 어선에 대하여, 협의후 그리고 피로를 제한할 목적상, 어선원에게 24시간 중 10시간, 7일 중 77시간의 휴식시간을 제공하도록 하고 있습니다.

앞에서 말씀드렸듯이 어선에서의 어로작업은 고강도의 노동으로 이루어지는 특성을 가지고 있으므로, 충분한 휴식은 필수적인 요소입니다. 충분한 휴식이 이루어지지 않게될 경우 안전과 건강을 해치게되는 결과를 초래하게 됩니다.

선원법 제60조제3항은 24시간에 10시간 이상, 1주간에 77시간 이상의 휴식시간을 주도록 명시하고 있으나, 선원법 제68조에서 어선에서 적용을 제외하고 있습니다. 그러므로 어선에서의 안전과 건강을 보장하기 위해서 협약에서 정한 바와 같이 선원법에서 24시간 중 10시간, 7일 중 77시간의 휴식시간을 제공하도록 하여야 합니다.

3) 선원명부의 공인

협약 제15조는 선박 출항 이전에 선원명부를 책임당국에 제공하도록 하고 있습니다.

선원법 제44조제3항은 선원의 승하선시 해양항만관청의 공인을 받도록 명시하면서 시행령 제6조제1호 및 제2호에서 연안어선 및 근해어선에 승무하

는 부원선원의 경우에는 선원명부의 공인을 면제하도록 하고 있습니다.

선원명부의 공인제도는 선원의 승하선 교대가 있었다는 사실에 대하여 공적증거력을 부여하고 승무원 명부의 공인과정을 통하여 인원의 적정성과 선원의 근로보호를 위한 관리감독의 실효성을 확보하기 위한 것입니다.

따라서 협약을 수용하여 연안어선 및 근해어선의 부원선원에 대해서도 선원명부를 공인 받도록 하여야 합니다.

4) 재해보상제도

협약 제38조는 어선원을 업무상 질병, 상해 또는 사망으로부터 보호하기 위한 조치와 업무상 사고 또는 질병으로 인한 상해의 경우 어선원은 ① 적절한 의료관리 ② 국내법령에 따라 상응하는 보상을 이용할 수 있어야 하도록 하고 있습니다.

이에 대하여 선원법 제94조제1항에서 선박소유자는 선원이 직무상 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우, 그 부상이나 질병이 치유될 때까지 선박소유자의 비용으로 요양을 시키거나 요양에 필요한 비용을 지급하도록 하고 있으며, 이를 위한 절차로서 선원법 제104조에서 선원의 직무상 부상·질병 또는 사망의 인정, 요양의 방법, 재해보상금액의 결정 및 그 밖에 재해보상에 관하여 해양항만관청의 심사·조정을 할 수 있도록 하고 있으며, 그 결과에 대한 불복시 선원노동위원회의 심사와 중재를 청구할 수 있도록 하고 있습니다. 그러나 2004. 1.1.부터 연근해 어선원에 대해서는 선원법이 아닌 어선원 및 어선재해보상보험법이 적용되면서 재해보상절차의 실효성이 침해되고 있습니다. 어선원 및 어선재해보상보험이 입법되기 이전에는 20톤 이상의 어선에 승선하는 어선원의 경우 선원법에 의하여 재해보상이 시행되고 있어서, 재해 발생의 경우 선원근로감독관의 상담과 조력을 받으면서 해양항만관청의 심사와 조정, 선원노동위원회의 심사와 조정 절차에 따라 재해에 따른 보상을 받았습니다. 어선원 및 어선재해보상보험법이 입법되면서 이 법에 따라 재해 심사가 진행되므로 선원근로감독관의 상담과 조력을 받을 수 없게 되어 있습니다. 이에 대해서 선원노동계에서 지속적으로 개선을 요청하고 있으나 해양수산부는 거부하고 있는 실정입니다. 제도 유지를 위한 조치에 불과하고 선원의 재해보상 수급권이 침해되고 있으므로 20톤 이상의 어선에 승하고 있는 어선원의 재해보상을 어선원 및 어선재해보상법에서 삭제하여 선원법의 규정을 적용 받을 수 있도록 하거나, 어선원 및 어선재해보상보험법 적용을 유지하되 재해심사는 선원법을 적용 받도록 하는 것이 필요합니다.

어선원노동협약과 어선원 이주노동자

이한숙
이주와 인권연구소
선원이주노동자인권네트워크

어선원노동협약과 어선원 이주노동자

이한숙(이주와 인권연구소, 선원이주노동자인권네트워크)

해양수산 분야 전반에서 이주노동자에 대한 의존도가 증가하고 있지만, 특히 어선에서 그 의존도는 더욱 커져, 2017년 기준 원양어선 선원의 68%, 20톤 이상 연근해어선 선원의 36%, 20톤 미만 연근해어선 선원의 약 25%가 이주노동자다. 한국인 선원의 심각한 고령화가 진행 중임을 감안하면 앞으로 그 비율은 더욱 높아질 것으로 예상된다.

어선원 이주노동자는 이주노동자 중에서도 특히 열악한 노동조건 하에서 극심한 인권침해를 겪으며 일하고 있지만 그 실태의 심각성에 비하면 크게 주목을 받지 못했다. 어쩌면 국적을 불문하고 어선원 노동자의 열악한 노동조건 자체가 주목을 받지 못한, 딱 그만큼 어선원 이주노동자도 주목을 받지 못한 것인지도 모른다.

어선원 노동자는 경제발전 과정에서 외화획득의 주요 원천이었으면서도 전체 노동자 중에서 수적 비중이 적고, 바다라는 특수한 환경, 선상이라는 고립된 공간에서 일하는 탓에 잘 보이지 않으며, 성과만큼 나눠 가진다는 보합제 임금제로 열악한 노동조건이 무마되면서 그 존재 자체를 무시당해 왔다.

이유야 어찌 되었건 현재, 이주노동자가 전체 어선원의 적어도 과반수를 차지하고 있다. 어선원의 노동기준 강화와 보호가 어선원노동협약의 원 목적이라면 어선원노동협약의 국내수용 과정에서 이주노동자가 처한 특수한 조건을 고려하지 못한다면 협약은 그 목적을 달성하지 못할 것이다.

어선원 이주노동자가 처한 특수한 조건

「선원법」 제6장 근로시간, 제7장 유급휴가 등 선원들의 최소한의 노동조건에 대한 규정은 어선원들에게는 적용이 제외되어 있다. 때문에 「선원법」 적용을 받는 원양 어선원 이주노동자와 20톤 이상 연근해 어선원 이주노동자들은 최소한의 노동조건을 보장받을 수 있는 법 규정이 없이 장시간의 고강도 노동에 시달리고 있다. 20톤 미만 연근해 어선에서 일하는 고용허가제 어업 노동자도 「근로기준법」 제63조의 근로시간, 휴게, 휴일에 의한 적용제외 규정으로 인해 최소한 노동조건에 대해 법적 보호를 받지 못하기는 마찬가지다. 이는 국적을 불문하고 어선원 노동자 모두에게 동일하다. 그러나 어선원 이주노동자는 그에 더해 다음과 같은 특수한 조건에 처해 있다.

1) 노사합의에 맡겨진 최저임금 결정, 극심한 임금차별과 저임금

「선원법」 적용을 받는 원양 어선원 이주노동자와 20톤 이상 연근해 어선원 이주노동자들의 임금은 노동시간과 무관하게 월정액으로 정해지는 최저임금과 보합제 임금으로 구성된다. 선원의 최저임금은 매년 해양수산부 장관의 「선원 최저임금 고시」로 정해지는데, 이 고시는 ‘적용의 특례’를 두어 어선원 이주노동자의 최저임금 결정은 해당 선원노동단체와 선박소유

자단체 간의 단체협약에 위임하였다. 그렇게 정해진 20톤 이상 연근해 어선원 이주노동자의 최저임금은 2007년, 한국인 선원의 최저임금 906,000원의 83%인 750,000원에서 시작해서 2019년 1월부터 한국인 선원 최저임금 2,153,710원의 76.1%인 1,640,000원으로 그 격차가 확대되었다.

그런데 한국인 선원의 임금은 최저임금보다 보합제 임금 몫이 훨씬 큰 경우가 많은데, 20톤 이상 연근해와 원양 어선원 이주노동자는 모두 초과수당이 없고 보합제에서 완전히 배제되어 있어 매월 '외국인 선원 최저임금'만 받거나 선주나 선장의 선처로 약간의 보너스를 얻어 받는다. 때문에 한국인 선원과 어선원 이주노동자 간의 임금차별은 최저임금 차이보다 훨씬 크다. 또한 보합제 임금몫을 나누어 받지 못하는 어선원 이주노동자가 더 많이 일할수록 한국인 선원의 임금 몫이 커지므로 인권침해를 심화시키는 구조이기도 하다.

20톤 미만 연근해 어선에서 일하는 고용허가제 어업 노동자도 「근로기준법」 제63조에 의해 가산수당 등을 받지 못하지만, 「최저임금법」의 적용을 받기 때문에 일한 시간만큼 최저임금을 지급받아야 한다. 그러나 2016년 고용노동부 조사 결과에 따르면, 하루 10~11시간 일하고 한 달 2일 이하를 쉬는 비율이 높는데, 대부분 일한 시간만큼 최저임금을 지급받지 못하고 있는 것으로 판단된다.

2) 높은 송출비용, 송출업체와 송입업체에 의한 착취

민간 영리기업이 도입과 사후관리를 담당하고 있는 원양어선과 20톤 이상 연근해 어선원 이주노동자들은 모집과 송출과정에서 송출업체와 송입업체에 의해 극심한 착취를 당하며, 이는 단적으로 송출비용에서 드러난다. 20톤 이상 연근해 어선원 이주노동자의 평균 송출비용은 1천만원 이상, 원양어선의 경우도 수백만원에 달해서 임금에 비해 매우 높은 송출비용을 지불하고 있다. 그리고 원양과 연근해 어선원 이주노동자 모두 각종 물적·인적 담보를 잡히고 배를 탄다.

20톤 이상 연근해 어선원 이주노동자의 경우 해양수산청에 진정하여 「선원법」 제111조¹⁾에 근거해 송입업체가 받은 불법 수수료를 돌려주라는 지급지시를 받는 경우가 있었다. 그러나 이는 입출금 기록 등 증거가 있을 때만 가능하다. 또한 최근에는 송출업체와 송입업체가 국내가 아니라 입국 전이나 출국 후 현지에서 수수료를 받는 방식으로 대응하거나, 입국 전에 선원에게 미리 수수료나 벌금을 지불하겠다는 송출업체와의 '합의서'나 별도의 '계약서'를 받아두는 경우도 늘어났다. 별도의 계약서는 원양 어선원 이주노동자의 경우에도 마찬가지다.

3) 이탈을 막기 위한 각종 인권침해(원양, 20톤 이상과 미만 연근해 어선원 이주노동자)

어선원 이주노동자들의 송출비용에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 이탈보증금이다. 이탈 방지를 위해 첫 2~3달의 임금을 지급하지 않거나 몇 개월에 한 번씩 임금을 지급하는 관행도 널리 퍼져 있다. 그 외에도 이탈을 막기 위해 쓰이는 방법은 신분증과 통장을 압수하는 것이

1) 「선원법」 제111조(금품 등의 수령 금지) 선원을 고용하려는 자, 선원의 직업소개·모집·채용·관리에 종사하는 자 또는 그 밖에 선원의 노무·인사 관리업무에 종사하는 자는 어떠한 명목으로든 선원 또는 선원이 되려는 사람으로부터 그 직업소개·모집·채용 등과 관련하여 금품이나 그 밖의 이익을 받아서는 아니 된다.

다. 원양 어선원 이주노동자는 송출업체에 선원 지원을 하면 송출계약도 체결하기 전에 여권을 빼앗긴 상태에서 기다리게 된다. 20톤 이상 연근해 어선원 이주노동자의 경우는 입국 직후에 여권, 외국인등록증, 수협이 일괄적으로 개설해 주는 급여통장까지 압수당하는 경우가 많다.

2013년 7월, 해양수산부가 발표한 <연근해어선 승선 외국인 선원 근로여건 개선 대책>에서는 통장, 여권, 외국인등록증을 본인이 관리토록 “유도”한다고 하면서 본인에게 “동의서”를 받는 경우에는 예외로 한다는 조건을 달았다. 이는 명백히 위법한 행위를 합법화시켜 준 것이다.

20톤 미만 연근해어선의 고용허가제 어업 노동자는 송출업체와 송입업체에 이탈보증금을 내는 경우는 없지만, 2016년 고용노동부 자료에 따르면 고용허가제 어업 노동자도 40% 이상이 물품 강제보관을 당한 적이 있다고 답변하였다.

4) 재해보상에서 차별

「어선원 및 어선 재해보상보험법」(이하 어선원재해보상법)은 4톤 미만과 원양 어선은 그 적용에서 제외하고 있어서, 이들 어선은 수협중앙회의 승인을 받아 임의가입해야 한다. 어선원 재해보상법 적용에서조차 제외되어 있는 원양어선의 경우 대부분 선주가 송출업체를 통해서 보험가입을 하는데, 「선원법」에서 보험가입금액을 승선평균임금 이상으로 해서 가입하도록 하고 있는데도 불구하고 턱없이 낮은 금액으로 보험가입을 하고 있으며 그에 대한 관리감독이 부재하다. 2014년 12월, 러시아 서베링해에서 침몰한 사조산업의 명태잡이 트롤어선 501오룡호의 유족 중에는 인도네시아 보험회사로부터 유족보상으로 1,290만 원을 받은 사람이 있었다. 2014년 최저임금 월 435달러를 기준으로 하더라도 선주에게 2,100만원의 유족보상지급의 무가 있었음에도 불구하고 그조차 담보할 수 없는 낮은 보험가입 금액으로 보상을 가입한 때문이었다.

20톤 이상 연근해어선은 어선원재해보상법의 적용을 받는다. 그런데 육상 노동자들의 산재보험은 고용노동부 산하 공공기관인 근로복지공단에서 운영하는 반면, 어선원의 재해보험사업은 해양수산부가 수협중앙회에 위탁해 운영하도록 하였다. 또한 근로복지공단의 보험급여 결정에 노동자가 이의를 제기하면 그 심사와 결정은 별도의 독립적인 위원회에서 하지만 어선원의 경우에는 보험료 징수, 보험급여에 대한 심사와 결정뿐 아니라 그 이의에 대한 결정까지, 보험제도 전반을 수협중앙회에서 운영하며, 자금의 운영 역시 별도의 보험회사가 아닌 수협은행이 하고 있다.

그리고 수협중앙회는 재해보상에서도 어선원 이주노동자를 심각하게 차별해 왔다. 해양수산부 장관은 매년 어선원의 재해보상 시 적용되는 기준임금을 별도로 고시한다. 계약기간 중에 재해가 발생하면 최저임금에 보합제 임금을 더해 정해지는 어선원의 통상임금이나 평균임금을 산정하기 어려워 어선원이 불리한 처지에 놓일 수 있기 때문이다. 그러나 수협중앙회는 어선원 이주노동자에게는 외국인선원최저임금=통상임금=평균임금으로 재해보상액을 산정해 왔다.

2010년 어선원 이주노동자의 재해보상액을 어선원 이주노동자의 최저임금으로 산정해 지급한 데 대해 수협중앙회를 상대로 소송이 제기되었고, 2016년 말 대법원은 어선원 이주노동자에게도 해양수산부 장관이 고시한 기준임금을 동등하게 적용해야 한다고 판결하였다.(대구지

방법원[2012.6.1.선고 2011구합4147], 대구고등법원[2013.2.1.선고 2012누1397], 대법원 상고 기각) 그러나 수협중앙회는 대법원 판결 이후에도 어선원 이주노동자에게 여전히 '외국인선원 최저임금'으로 재해보상액을 산정해 지급한 사례가 발견되고 있다.

어선원 이주노동자의 보호와 관련, 어선원노동협약의 국내수용을 위한 핵심과제에 추가되어야 할 사항

1) 어선원 이주노동자의 모집과 고용알선에서 공공부문의 역할 강화

어선원노동협약 제22조는 송출과 고용알선에 대한 비용의 일부 또는 전체를 어선원이 내지 않도록 해야 한다고 규정하고 있으며, 어선원의 모집 및 고용알선에서 민간 송출 및 송입업체가 관련 법규를 위반했을 시 허가증, 자격증 또는 그와 유사한 허가를 정지 또는 철회시킬 수 있는 요건을 정하고, 민간 송출 및 송입업체가 영업할 때 지켜야 할 요건들을 구체화해야 한다고 하고 있다.

그런데 현재 어선원 이주노동자의 모집과 고용에 대해서는 선원법 등에서 어떤 규정도 찾을 수 없으며 해양수산부 장관 고시인 「외국인선원관리지침」과 이에 근거해 선박소유자단체가 자체적으로 만든 지침에 의해 운용되고 있다. 해당 고시는 어선원 이주노동자의 모집과 고용뿐 아니라 송출·송입업체에 대한 감독까지 선박소유자단체에 위탁하고 있다.

송출과 고용알선에 대한 비용을 어선원이 부담하지 않도록 하기 위해서는 어선원 이주노동자의 도입과 고용알선을 공공부문이 관장하도록 하는 것이 유일한 해답이다. 고용허가제는 여러 가지 제도적 한계에도 불구하고 양 정부의 공공기관이 송출·송입을 담당함으로써 송출비리를 줄이는 데는 크게 기여한 바 있다.

2) 국적에 따른 차별 폐지와 동등 대우 - 최저임금 차별 폐지

어선원 이주노동자의 최저임금 결정을 노사 간 단체협상에 위임한 현행 해양수산부 장관의 「선원 최저임금 고시」의 '적용의 특례'를 폐지하고, 「최저임금법」 제4조 제2항에 준하여, 어선원 이주노동자를 포함한 선원의 최저임금위원회를 구성하고 그 심의를 거쳐 해양수산부 장관이 선원의 최저임금을 정하도록 해야 한다. 해양수산부는 2012년 개선방안에서 이미 노사 간 단체협약에 위임하였던 어선원 이주노동자의 최저임금 결정을 장관이 결정·고시하는 것으로 변경하겠다고 약속한 바 있으나 이를 지키지 않고 있다.

3) 공공부문에 의한 선원재해보상보험 운영 및 어선원 이주노동자의 재해보상 차별 폐지

재해보상과 관련해서는 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 상의 적용 제외 규정을 폐지하여 원양 어선원 이주노동자도 동등한 법적용을 받을 수 있도록 해야 할 것이다.

그 전이라도 「선원법」 제106조(재해보상보험 등의 가입 등) 제2항에 따라, 특히 원양 어선 선박소유자의 보험가입 금액이 승선평균임금 이상이 되도록 감독을 강화하고, 수협중앙회가 어선원 이주노동자의 재해보상 시 해양수산부 장관이 고시한 재해보상 시 기준임금을 동등하게 적용하는지에 대한 감독을 강화하여 재해보상에서 국적에 따른 차별을 폐지하고 어선원 이주노동자가 정당한 보상을 받을 수 있도록 해야 할 것이다.

장기적으로는 어선원의 재해보험을 선박소유자단체인 수협중앙회에 위탁해 운영하는 제도를 폐지하고, 어선원재해보험과 산업재해보상보험을 통합하여 운영하여야 할 것이다. 그 전이라도 어선원이 보험급여 결정에 이의를 제기했을 때 그 심사와 결정은 수협중앙회가 아니라 근로복지공단과 마찬가지로 독립적인 위원회를 구성하여 하도록 해야 할 것이다.

4) 위법적인 동의서와 합의서 징구 금지

해양수산부는 2013년 발표한 <연근해어선 승선 외국인 선원 근로여건 개선 대책>에서 통장, 여권, 외국인등록증을 본인이 관리토록 “유도”한다고 하면서 본인에게 “동의서”를 받는 경우에는 예외로 한다는 조건을 달았다. 그러나 어선원 이주노동자의 취약성은 이러한 동의서에 거부 의사를 밝히는 것을 어렵게 하므로 동의서를 받았더라도 이는 명백히 신분증의 ‘압수’에 해당한다. 게다가 백지에 미리 서명을 받는 경우와 여러 개의 동의서나 합의서에 설명 없이 서명을 강요한 경우도 발견되고 있다.

따라서 인권침해를 야기하거나 국내 법령을 위반하거나 어선원 이주노동자의 근로조건을 저하시키는 동의서나 합의서 등이 유효하지 않도록 법령을 개정해야 하며, 그 전이라도 표준근로계약서에 이를 명시하여 근로계약을 체결하도록 해야 한다.

5) 근로감독의 전문성과 모니터링 강화

해양수산부 산하 선원근로감독을 담당하는 해양수산청 근로감독관은 그 수에 있어서도 절대적으로 부족하지만, 고용노동부 노동청 근로감독관과 달리 근로감독 업무를 전담하지 않고 다른 업무와 겸업하며, 여타 업무로 보직순환하기 때문에 전문성이 부족하다는 지적이 지속적으로 제기되고 있다. 이에 근로감독 인력을 적정한 수준으로 충원하고 겸직이나 보직순환 없이 근로감독업무를 전담하도록 하여야 한다.

또한 고용노동부 노동청 근로감독관은 육상 노동자에 비해 어선원의 특수성에 대한 이해가 부족하다는 문제가 있다. 이에 고용노동부와 해양수산부 근로감독관들에게 어선원 이주노동자의 인권실태와 그 예방 및 대책에 대한 정기적인 교육을 실시하여 임금체불뿐 아니라 신분증과 통장 압수, 폭언과 폭행 등 어선원 이주노동자에게 흔히 발생하는 인권침해에 적절히 대응하여 그러한 관행을 근절할 수 있도록 해야 할 것이다.

어선원 이주노동자의 인권 개선은 타 업종에서보다 훨씬 더 복잡한 이해관계가 얽혀 있어 그 과정이 녹록치 않을 것으로 예상된다. 때문에 정책이 일관되고 성과 있게 추진될 수 있도록 해양수산부는 어선원 이주노동자 인권개선을 위한 중장기계획을 수립하고 정기적인 모니터링을 진행해 이를 점검해 나가야 할 것이다.

토론

**ILO어선원 노동협약
비준을 위한 컨퍼런스 토론문**

한덕훈
한국해양수산개발원

토론 - ILO어선원 노동협약 비준을 위한 컨퍼런스

한덕훈 박사(한국해양수산개발원)

1. 올해 열린 IMO 제106차 법률위원회는 작년에 이어 선원의 유기문제를 지속적으로 제기하였음.
 - 즉, 지난 2019년 3월 27일-29일 런던에서 열린 IMO법률위원회는 2018년을 기준으로 366건의 유기가 발생되었고, 이는 4886명의 선원에 악영향을 주었다고 보고하였음. 이중 175건은 해결되었고, 77건은 지속적으로 분쟁 중이고, 52건은 아직 사건의 해결을 시작도 하지 못하였다고 하였음.
 - 이 경우는 상선에서 종사하고 있는 선원을 주로 말하고 있는데 어선원, 특히 원양어선원의 경우에도 이에 못지않은 여러 위험에 노출되어 있음. 국제노동기구(ILO)는 이미 지난 1999년 매년 24,000여명의 수산업계 노동자들이 사망한다고 발표하여 수산업의 위험성에 대하여도 환기한 바 있음.

2. 최근 영국 비영리단체 해상인권(Human Rights at Sea: HRAS)은 해상에서의 인권에 관한 제네바선언을 발표하여 해상노동자의 인권문제를 부각시켰음.
 - 그 내용으로는 첫째, 해상에서의 인권은 육지에서의 그것과 같은 수준으로 보호되어야 하며, 둘째, 해상에서의 모든 인간은 차별 없이 인간으로서의 권리를 향유하며, 셋째, 인권기준의 악화를 허용하는 어떠한 해상법 규정도 없으며, 넷째, 조약과 관습국제법으로 확립된 모든 인권은 해상에서도 역시 존중되어야 함을 천명하고 있음.
 - 결국 동 선언은 국제적으로 불법어업, 해적에 대한 보호, 범집행 효율성 강화 등이 필요하며, 이를 해결하기 위한 국제적 이니셔티브를 제안하고 있다.
 - 상선의 경우는 우리 정부는 2006년 해사노동협약(Maritime Labour Convention, 2006)을 비준하여 선원에게 국제해사노동기준을 적용하고, 국제해상인명안전협약(SOLAS)도 적용하여 선박의 기본적인 구조 설비 운항 등 안전을 강화하였다. 그러나 어선에는 동 협약들이 적용되지 않아 어선원 권리보호 및 어선 안전강화와 관련하여 충분하지 않다는 지적이 있어 왔다.

3. 상기와 같이 어선원 노동자의 권리와 인권을 제고해야한다는 국제적 분위기가 계속되고 있는 때에 ILO어선원노동협약의 비준을 도입을 위한 컨퍼런스가 오늘 개최되어 논의 심도를 더하고 있다. 관련된 발표는 문제의 해결 방향을 제시하여 주는 매우 의미 있는 발표라고 생각된다.

IUU어업 방지를 위하여 조업 과정에서 불법어업만이 아니라 어선원 승선채용, 어선원 노동법적 권리보장 등 인신매매 방지, 선박의 제반 안전 관리규정 준수 등 모든 법규정을 제대로 지키면서 조업활동이 이루어져야 한다는 것은 국제적으로 확고해진 추세이다. 따라서 이미 2015년 국제적인 IUU 문제를 슬기롭게 극복한 경험이 있는 한국으로서는 동 협약에 대하여도 비준 준비를 하는 것이 바람직할 것이다.

4. 다만, ILO어선원노동협약을 도입하는 경우 큰 틀에서 방향이 옳으나 실제로 적용하기 위하여 검토해야 할 점도 적지 않다고 사료된다. 아무리 좋은 취지와 내용의 법률이라고 하더라도 비준 후 실제로 국내에서 규범력을 제대로 발휘할 수 있기 위하여는 법률이 가지는 실재의 내용이 어떠한 것인지 수범자들과 이해관계인들이 충분히 인식하고, 발생할 수 있는 여러 부작용에 대한 사전적 연구도 병행하여 검토와 준비 작업이 충분히 이루어진 이후에 비준이 이루어져야 하는 것도 반드시 검토해야 할 것이다. 즉, 규범의 영향 분석이 좀 더 면밀히 이루어져야 할 필요성이 있다. 법적 영향, 산업적 영향 및 수범자 및 이해관계인의 인식 공유 통한 비준 후 규범력 제고가 필요하다.

5. 한편, 업계의 입장에서는 한국이 비준을 하기 전이라고 하더라도, 동 협약 비준국의 항만을 해외에서 이용하는 경우 동 협약의 적용을 받고 이로 인한 법적 문제 발생 소지가 있기 때문에, 현재 동 협약에 대한 비준국이 계속 증가하고, 국제적으로 발효된 현 시점에서 그 법률적 내용을 숙지하고 대응해야 할 필요성이 매우 시급하다.

해설

‘188 협약’

188 협약 해설¹

개요²

전 세계적으로 5,800만명이 넘는 사람들이 어업에 종사하고 있다. 그 중 천 5백만명이 넘는 사람들은 종일 어선에 승선하여 일하고 있다. 이렇게 바다에 나가 생계를 유지하는 사람들은 종종 어렵고 위험한 상황에 처하게 된다. ILO(International Labor Organization, 국제노동기구)에서는 2007 어선원노동협약(제188호)을 통해 선상 근로에 대한 국제 노동 기준을 제시하고 있는데, 이 협약은 선상 근로 및 근로조건, 거주 설비 및 식량, 안전과 건강보호, 의료 처치 및 사회보장에 대한 기준을 제시하여 어선원들의 노동환경 보장을 이루고자 한다. 또한 이 협약은 이주어선원에 대한 문제들을 다루고, 어업 분야의 강제노동 및 아동노동을 근절시킬 수 있는 중요한 도구이다. 2019년 5월을 기준으로 앙골라, 아르헨티나, 보스니아 헤르체고비나, 콩고, 에스토니아, 프랑스, 리투아니아, 모로코, 나미비아, 노르웨이, 세네갈, 남아프리카 공화국, 태국, 영국 등의 14개국이 어선원노동협약을 비준했으며, 협약은 이 중 10개국에서의 비준이 이뤄진 후 2017년 11월 17일에 발효되었다.

어선원들에게 제대로 된 어선노동환경을 보장³

대부분의 국가에서 선원들의 어선원들의 근무 환경에 관한 규제는 일반적인 선원들의 근무 환경

¹ 본 팜플렛의 내용 대부분은 아래 각주의 ILO 출처에서 그대로 가져온 것이다.

² 국제노동기구(ILO), *Fisheries* [웹페이지], <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/shipping-ports-fisheries-inland-waterways/fisheries/lang--en/index.htm> (접속일자 2019.04.02); ILO, *Ensuring decent work for fishers: ILO's Work in Fishing Convention 2007 (No.188)* [영상], 2013.05.29, <https://www.youtube.com/watch?v=1UldDeugSyM#t=76> (접속일자 2019.04.02); ILO Press Release, *Thailand Ratifies Work in Fishing Convention*, 2019.01.30, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_666581/lang--en/index.htm (접속일자 2019.05.20).

³ ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (접속일자 2019.04.02), p. 2, 7.

에 관한 법에 의해 이루어지고 있다. 하지만 어선원들이 겪는 어려움들은 화물선이나 여객선에서 근무하는 선원들의 문제들과는 다르다. 때문에 선상 노동 환경과 관련된 2006 ILO 해사노동협약의 적용범위에는 어선이 포함되지 않는다. 국가는 2007 어선원노동협약(제188호)을 비준함으로써 연근해에서 일하는 이들을 포함한 어선원들에게 보호를 제공할 수 있는 제도에 대한 기반을 마련할 수 있다.

어선원노동협약은 어업의 특수성과 어선원들이 매일의 근로 현장에서 마주하는 상황들을 반영하여 만들어졌다. 어선원들의 근로 환경은 다른 분야의 근로자들의 환경과는 다르며, 매우 위험하다. 이는 어선원의 사망률이 다른 분야의 근로자들보다 몇 배가 높다는 것을 통해 알 수 있다. 또한 근무 시간과 여가 시간의 구분이 명확하지 않는 경우가 많다. 상당수의 어선원들은 선박에서 일할 뿐만 아니라 그 안의 좁고 답답한 환경에서 생활을 하기도 한다. 집을 떠난 지 오래 됐을 수도 있고, 근무 시간이 굉장히 길 수도 있다. 근무 시간 외에 여가 시설을 이용하는 것뿐만 아니라 제대로 된 식량과 식수를 제공받는 것이 문제가 될 수도 있다. 긴 근무 시간에서 비롯된 피로 또한 심각한 문제로 확인되고 있다

188 협약은 무엇을 다루는가?

*적용, 자격, 그리고 범위*⁴

이 협약은 상업적 어로작업에 관련되어 있는 모든 어선과 어선원들에게 적용된다.⁵ 협약상 어선원의 정의는 “어획량 할당에 기초하여 보수를 받고 있는 선내 근로자인 사람을 포함하여 어선에 승선하여 어떠한 직무로든 고용되거나 종사하거나 직업적으로 임무를 수행하는 모든 사람”을 말한다. 다만, “도선사, 해군 및 기타 상근 정부근로자, 어선에 승선하여 작업하는 육상근로자, 그리고 어업감시관은 제외”한다.⁶ 따라서 소유의 형태에 상관없이 상업적 어업을 목적으로 이용되거나 혹은 간접적으로 이용되는 모든 선박과 배에 협약이 적용되며, 어선 상에서 일하지 않는 어선원들은 협약에 포함되지 않는다.⁷ 길이가 24미터 이상이거나 바다에 3일 이상 나가 있는 선박에만 적용되는 조항들도 있다. “상업적 어업”은 강, 호수, 운하에서 행해지는 것을 포함한 모든 어로작업

⁴ ILO, *ibid*, p. 3, 6, 8, 9.

⁵ *Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)*, 제2조 제(1)항.

⁶ *Ibid*, 제1조 제(e)항.

⁷ *Ibid*, 제1조 제(g)항.

을 말하며, 오로지 생계나 오락을 목적으로 하는 어로작업만 예외로 제외된다.⁸

어선소유자, 어선장, 어선원의 의무와 책임⁹

협약 제8조는 어선소유자와 어선장, 어선원의 의무와 책임을 명시하고 있다.

- 선상 근로 환경에 대한 전적인 책임은 어선소유자에게 있다. 어선소유자는 어선장에게 어선원이 협약상의 의무를 준수하는 데 필요한 자원 및 설비의 제공을 보장할 총체적인 책임이 있다.
- 어선장은 승선중인 어선원의 안전과 선박의 안전운항을 위한 책임이 있다.
- 어선원은 어선장의 합법적이고 합리적인 명령과 적용되는 안전보건을 위한 조치를 준수하여야 한다.

최저 연령¹⁰

협약 제9조에서 어선에 승선하여 근로하기 위한 최저 연령을 설정하고 있으며, 연소자에 대한 특별 보호 조항을 두고 있다.

- 어선에 승선하여 근로하기 위한 최저 연령은 16세이다.
- 특정 상황에 해당하는 15세의 미성년자는 허가를 받고 어선원으로 일할 수 있다.
- 안전 및 건강이 문제가 되는 특정 경우에는 18세 이상의 어선원에게만 임무를 할당해야 한다.

⁸ Ibid, 제1조 제(a)항 (“생계형 어로작업”의 의미에 관한 ILO의 비공식적 의견은 협약의 부속서II 참조.)

⁹ ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (접속일자 2019.04.02), p. 8, 9.

¹⁰ILO, *ibid*, p. 10

건강진단¹¹

협약 제10조에서 제12조까지는 건강진단에 대해 다루고 있다. 어선에 승선하여 근로하기 위해서는 특정 수준의 신체적 건강이 요구되며, 건강진단은 검진 당사자뿐만 아니라 선상의 다른 어선원을 보호하는데 도움이 된다.

- 어선원은 업무수행에 적합함을 증명하는 유효한 건강진단서를 소지하지 아니하면, 어선에서의 승선근로를 할 수 없다
- 길이 24미터 미만이거나 해상에 3일 미만으로 머무르는 어선에 승선하는 어선원에 대해서는 본 요구사항이 완화될 수 있다.

승무정원 및 근로시간¹²

협약 제13조, 제14조는 해상에서의 긴 근로시간과 충분하지 않은 휴식 기간으로 인한 심각한 피로감의 문제에 대해 다루고 있다.

- 어선은 선박의 안전한 항해 및 운항을 위해 충분하고도 안전하게 배승되어야 하고, 또한 자격을 갖춘 선장의 통제 하에 있어야 한다.
- 어선원들에게는 건강 및 안전을 보장하기 위해 충분한 기간의 규칙적인 휴식시간이 주어 져야 한다.
- 해상에 오랜 기간 머무르는 선박에는 더 엄격한 기준이 적용된다. 그러나 어선장은 어선, 승선중인 어선원 또는 어획물의 즉각적인 안전이나 해상에서 조난당한 다른 단정, 선박 또는 인명을 지원할 목적으로 필요한 추가 근로를 수행하도록 어선원에게 요구할 수 있다.
- 어선 소유자와 어선원들의 대표들과 상의가 됐고 그 내용이 건강과 안전을 위협하는 것이 아니라면, 근로시간과 휴식시간, 배승의 조정이 가능하다.

¹¹ ILO, *ibid*, p. 11

¹² ILO, *ibid*, p. 12.

선원명부 및 근로계약¹³

협약 제15조부터 제20조까지와 부속서II는 어선 내에 선원명부를 비치할 것과 수행하는 근로의 조건이 담긴 서명된 근로계약을 어선원들이 소지할 것을 명시하고 있다.

- 모든 어선들은 선내에 반드시 선원명부를 비치해야 하며, 관련 정보를 육상의 책임당국자에게 제공하여야 한다.
- 선박에서 일하는 어선원들은 본인이 이해 가능하며 협약의 규정에 합치하는 근로계약을 소지해야 한다.

송환¹⁴

협약의 제21조는 어선원의 근로계약이 만료되는 등의 사유일 경우에 그들이 송환될 권리에 대해 규정하고 있다. 송환 비용은 어선소유자가 부담하여야 한다. 만약 어선소유자가 송환을 제공하지 않은 경우, 선박의 기국은 해당 어선원을 송환하고, 그 비용을 어선소유자로부터 구상할 권리가 있다.

구직 구인

협약 제21조는 구직 구인에 관한 기준을 제시하고 있다. 협약에 따르면 비준국은 “구직 구인을 위한 수수료나 다른 부담금을 직접적이던 간접적이던, 전적이던 부분적이던 어선원이 부담하지 않도록 하는” 법 및 제도를 마련해야한다.¹⁵

임금

협약 제23조, 제24조는 어선원들에게 지급되는 임금의 지급방법에 대해 제시하고 있다.

- 어선원들에게 지급되는 임금은 정기적이어야 한다.

¹³ ILO, *ibid*, p. 13.

¹⁴ ILO, *ibid*, p. 13.

¹⁵ 어선원노동협약, 제22조 (3)(b)

- 어선에 승선하여 근로하는 모든 어선원들이 수령된 자신의 임금 전부 또는 일부를 가족에게 무료로 송금할 수 있는 수단이 제공되어야 한다.

거주설비 및 식량¹⁶

협약 제25조에서 제28조와 부속서III에 선상 거주설비 및 식량에 대한 기준이 정리되어 있다.

- 어선에는 선원들을 위한 충분한 생활공간이 마련되어야 한다.
- 환기, 난방, 냉방, 조명, 과도한 소음 및 진동의 경감 등의 사항이 반드시 고려되어야 한다.
- 어선원들에게 적절한 위생시설이 제공되어야 한다.

안전과 건강을 위하여 적절한 거주시설을 갖추는 것은 중요하다. 많은 어선원들은 해상이나 항구에 정박하는 기간에도 선박에서 일을 하고, 오랫동안 거주하기 때문이다. 가능한 한 많은 장비와 어획물을 싣기 위해 거주 구역을 줄이는 것은 선상 근로 및 거주 환경을 악화시키게 되며, 더 나아가 어선원의 모집과 체류에도 영향을 미칠 수 있다.

협약은 대형 선박에 적용되는 기준과 소형 배 혹은 긴 시간 동안 해상에 머무르지 않는 배들에 적용되는 기준을 다르게 제시하고 있다. 따라서, 협약에 대형선박에는 침실 등의 규모의 기준이 명시되어 있지만, 소형 배들에게는 명백한 기준을 제시하지 않고 있다. 또한 선실들의 특정 규모 요건들도 새로 건조된 선박들에는 적용이 되지만, 이미 운행하고 있는 선박들에는 적용되지 않는다.

- 충분한 영양가를 갖춘 양질, 적절한 양의 식량이 적재되고 공급되어야 한다.
- 적절한 질과 양의 식수가 제공되어야 한다.
- 식량과 식수는 어선소유자에 의해 무료로 제공되어야 한다. 그러나 국내 법령에 따라, 단체협약 또는 어선원의 근로계약에 규정되어 있는 경우에 그 비용은 운영비에서 구상할 수 있다.

¹⁶ ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (접속일자 2019.04.02), p. 14.

안전과 건강¹⁷

협약 제29조에서 제33조 및 제38조, 제39조에서 직무 상 안전 및 건강, 그리고 어선에서의 기본적인 의료처치에 대한 요구사항을 설정하고 있다. 어선원들의 근로환경은 위험할 뿐 아니라, 특별한 건강문제를 야기하기도 한다. 따라서 본 협약은 비준국들이 건강과 안전 문제들을 다루기 위한 적절한 법과 규제, 기타 다른 수단을 책임지고 마련하도록 하고 있다.

- 사용하는 어구 별 취급 방법 등에 대한 교육과 훈련이 충분히 이뤄져야 한다.
- 발생한 사고에 대한 보고와 조사가 이루어져야 한다.
- 어선들은 의료 장비를 비치해야 하며, 응급처치 훈련을 받은 사람이 최소 한 명 이상 승무해야 한다.
- 어선원들은 심각한 부상이나 질병이 생길 경우 즉시 육지로 이송되어 치료를 받을 권리가 있다. 대형선박이나 해상에서 3일 이상 머무르는 선박에는 추가적인 조치를 취하도록 한다.
- 어선원 혹은 어선원들의 대표자들의 참관 하에 어업에 관한 위험성 평가가 적절히 이뤄져야 한다.

사회보장보호¹⁸

협약의 제34조에서 제37조는 사회보장보호에 대해 다루고 있다. 많은 국가들의 어선원들이 직업 특성상 다른 분야의 근로자들과 동일한 사회보장보호를 받지 못하고 있다. 따라서 본 협약은 자국의 영역 내에 통상적으로 거주하는 어선원과 국내법에서 규정된 범위까지의 그들의 부양가족이 다른 근로자들에게 적용하는 사회보장보호보다 불리하지 아니한 혜택을 받을 자격이 부여되도록 보장할 것을 요구하고 있다.

¹⁷ ILO, *ibid*, p. 15.

¹⁸ ILO, *ibid*, p. 16.

왜 188 협약을 비준해야 하는가?¹⁹

어업은 가장 위험한 직종 중 하나이다. 어선원들의 노동 환경은 날씨와 계절의 변호, 해양 환경 내 노동이 갖는 위험성 때문에 안전하기가 어렵다. 선원에 대한 처우가 적절한 경우도 있지만, 비공식적 업무 관행 또한 종종 발생하고 있으며, 특히 이주어선원에 대한 강제노동, 인신매매, 노동 착취에 대한 우려가 전세계적으로 제기되고 있다. 그러나 불충분하고 불명확한 관련 법률로 인하여 어선원들은 보호의 사각지대에 놓여있다. 본 협약은 비준국이 어선 승선 근로가 안전하고 적절하게 이루어질 수 있도록 점검하는 것 등을 포함한 기준을 제시하고 있다.

본 협약은 다른 분야 근로자들과 동일한 수준의 직업 상 안전 및 건강, 해상 및 육지에서의 의료 처치, 휴식기간, 서면으로 된 근로계약서와 사회보장보호 등의 어선상 근로와 관련된 주요 문제들을 다루기 위해 법적 구속력이 있는 요구사항들을 정리하고 있다. 이 협약은 모든 선원들, 특히 이주어선원들에게 발생하는 인신매매 및 강제노동 문제를 사전에 방지하고, 선원 채용 과정 및 어선원으로부터 접수된 불편사항 조사 등과 관련된 법률을 마련하기 위한 근거를 제시한다. 또한 협약을 통해 선상에서 어선원들에게 제대로 된 주거 환경이 제공되도록 어선들을 건조하고 유지시키고자 한다. 협약은 또한 정부, 어선 소유자, 그리고 어선원들 간의 대화를 유도하고자 한다. 협약 비준국들은 조사, 보고, 모니터링, 불만처리절차, 벌금 및 시정조치를 통해 어선들을 통제할 수 있으며, 자국 항구에 정박하는 외국 어선들을 조사하고 적절한 조치를 내릴 수도 있다. 이는 강제노동과 인신매매를 비롯한 인권침해를 예방하는데도 도움이 된다. 어선원을 보호하는 것은 해양수산자원의 지속 가능한 활용과도 관련이 있다.

¹⁹ ILO, Convention on working conditions on fishing vessels enters into force [영상], https://www.youtube.com/watch?time_continue=52&v=Vxzw7XgyiPA (접속일자 2019.05.17); ILO News, ILO Work in Fishing Convention No.188 (2007) enters into force, 2017.11.16, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_596898/lang--en/index.htm?utm_content=buffer76e83&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer (접속일자 2019.05.17).

어떻게 188 협약을 비준할 수 있는가?²⁰

협약 비준을 위한 첫 단계는 협약에 의해 영향을 받는 국내 법규 및 기타 조치들에 대한 상세한 현황 분석을 수행하는 것이다. 이를 통해 개정 혹은 국내 법규 조정을 위해 어떤 변화가 필요할지 결정할 수 있다. 이 단계에 모든 정부 관계 기관들과 협약의 영향을 가장 많이 받는 고용주, 노동단체, 특히 어선 소유자나 어선원 당사자를 대표하는 단체들이 관여하게 될 것이다.

유연성 적용²¹

본 협약은 최대한 많은 국가들의 비준을 보장하기 위해 유연하게 설계되었고, 몇몇 국가들은 모든 요구사항을 이행하는데 어려움을 겪을 것이라는 사실을 감안하였다. 회원국은 국내 법규, 혹은 단체협약과 같은 기타 수단을 통해 협약을 이행할 수 있다.

협약 제3조, 제4조, 제5조, 제28조 및 특정 문제(예를 들면 건강진단)를 다루는 몇몇 조항에는 유연성이 적용된다. 협약 제3조에 따르면 비준국은 협약의 적용이 “관련된 어선원의 특별한 근무조건 관계된 어선의 조업에 비추어 실질적 성격의 특별한 문제를 야기하는 경우,” 협의에 따라 특정 어선이나 어선원들을 본 협약의 전체 혹은 특정 조문의 요구사항에서 제외시킬 수 있다.

협약 제4조는 특히 개발도상국들이 협약을 비준하고, 협약 상 보장되어야 하는 보호 조치들을 점진적으로 이행할 수 있도록 하려고 한다. 협약 제4조는 비준국이 기반시설 및 제도를 적극적으로

²⁰ ILO, *Guideline to undertake a comparative analysis of the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188) and national laws, regulations or other measures*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161223.pdf, (접속일자 2019.04.02), p. 1, 2.

²¹ ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, p. 17, 18.

ILO, *Handbook for improving living and working conditions onboard fishing vessels*, 2010, https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_162323/lang--en/index.htm, (접속일자 2019.05.20).

ILO, *The flexibility clauses of the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_618563.pdf, (접속일자 2019.05.20), p. 4.

개선하여 결국에는 협약을 완전히 이행할 수 있도록 유예기간을 주는 것으로 이해할 수 있다. 협약 제4조 (1)항은 만약 비준국이 “충분히 발전하지 못한 기반시설과 제도에 의한 중대한 성질의 특별한 문제로 인하여” 즉각적인 이행이 불가능 한 경우, 제10조 제(1)항(건강검진 관련 조항)과 제(3)항 중 해상에 3일 이상 머무르는 선박에 적용되는 부분(건강검진 관련 조항), 제15조(선원명부 관련 조항), 제20조(어선원 근로계약 관련 조항), 제33조(직업 상 안전 및 건강과 사고 예방에 대한 위험성 평가 관련 조항), 제38조(작업 관련 질병, 상해 및 사망 시의 보호 관련 조항) 등을 점진적으로 이행할 수 있게 한다. 이는 반드시 고용주 및 노동자 단체, 특히 해당 어선 소유자와 어선원의 대표기관이 관여한 협의에 의해 세워진 계획에 따라 이뤄져야 한다.

제5조에서는 부속서I에 정리된 등가표에 따라 회원국이 측량 기준을 선택할 수 있게 한다. 이러한 협약의 유연성은 각국에서 행해지는 각기 다른 어업 관행과 전통적 어선들의 다양한 유형을 고려한 것이다.

부속서II는 어선원의 근로계약의 내용과 관련해서 비준국이 지금 당장 이행할 준비가 되어 있는 자국 법규 혹은 단체 교섭의 협의에 따라 계약서의 내용을 조정할 수 있도록 한다.

제28조 (2)항은 비준국이 부속서III(어선내 시설)의 조항들을 이행하는 대상이 아닐 경우, 협의를 거쳐 자국의 법규 내에서 부속서 III에 정리되어 있는 조항들과 실질적으로 동등한 기타 수단들을 채택하나, 제27조와 관련된 식량 및 식수 조항들은 예외로 한다고 명시하고 있다.

협약의 유연성 조항들로 인하여 비준국들은 국가별로 어선 및 어업의 종류에 맞춰 적절하게 협약의 조항들을 조정할 수 있다. 협약에는 대형 선박이나 항해기간이 긴 선박에만 적용되는 조항들이 있고, 소형 선박이나 기간이 짧은 낚시용 배를 위한 조항들은 비교적 부담이 적다. 비준국은 몇몇 유형의 배나 낚시용 보트(예를 들면 호수, 강, 운하와 같은 육수에서 낚시하는 배들)를 애초에 배제할 수도 있다.

협약에서 허용되는 유연성에는 제한이 있다. 유연성이 적용되기 위해서는 고용주와 근로자의 대표기관, 구체적으로는 어선주와 어선원의 대표기관이 관여한 협의를 거쳐야 한다.

다음의 표²²는 어선원노동협약의 유연성 조항들을 요약한 것이다.

188 협약 조항 및 부속서	조항 내 유연성	제4조의 점진적 이행 적용	제3조의 선박 및 어 선원의 예외 적용
제1조 정의	없음	적용되지 않음	적용됨
제2조 범위	선박의 상업적 어로작업 여부	적용되지 않음	적용됨
제3조 제한적 예외	협약 전체 혹은 일부에서 선박 및 어선원에 대해 제한적으로 예외를 둠	적용되지 않음	적용됨
제4조 점진적 이행	점진적 이행. 길이 24미터 이거나 해상 체류기간이 7일 이상인 선박, 혹은 기국의 연안선에서 200해리 이상 항해하거나 항만국의 통제를 받는 선박은 해당하지 않음.	적용되지 않음	적용됨
제5조 측량	전장의 사용 혹은 부속서 III에 따 라 길이 대신 선박의 총톤수 사용.	적용되지 않음	적용됨
제6조 이행	이행 수단의 유연성 적용	적용되지 않음	적용됨
제7조 관할당국과 조정	없음	적용되지 않음	적용됨
제8조 어선 소유자, 어선 장, 어선원의 의무	없음	적용되지 않음	적용됨
제9조 최저연령	관할당국은 의무교육이 끝났거나 직업훈련을 받는 자에 한해 15세 어선원이 어선에서 근로하게 할 수 있음	적용되지 않음	적용됨

²² ILO, *The flexibility clauses of the Work in Fishing Convention, 2007 (No.*

188), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_618563.pdf (접속일자 2019.5.20), *Table 3.1 Table summarizing*

the flexibility clauses of the Convention, by Article, pp. 31-34.

188 협약 조항 및 부속서	조항 내 유연성	제4조의 점진적 이행 적용	제3조의 선박 및 어 선원의 예외 적용
제10조 건강검진	길이 24미터 미만이거나 3일 이 상 해상에 머무르지 않는 선박은 면제 가능	적용됨	적용됨
제11조 건강검진	없음	적용되지 않음	적용됨
제12조 건강검진	없음	적용되지 않음	적용됨
제13조 승무정원 및 평균 휴식시간	없음	적용되지 않음	적용됨
제14조 승무정원 및 추가 휴식시간	배승 및 휴식시간에 따라 실질적 으로 동등한 요구사항으로 대체 가능. 제한적이고 특수한 이유에 따라 휴식시간 상의 일시적 예외 허용.	적용되지 않음	적용됨
제15조 선원명부	없음	적용됨	적용됨
제16조 어선원의 근로계약	없음. 부속서II 참조.	적용되지 않음	적용됨
제17조 어선원의 근로계약	없음	적용되지 않음	적용됨
제18조 어선원의 근로계약	없음	적용되지 않음	적용됨
제19조 어선원의 근로계약	없음	적용되지 않음	적용됨
제20조 어선원의 근로계약	어선 소유자 혹은 권한이 있는 대 표가 아닌 자가 어선원의 근로 계 약서에 서명할 수 있는 가능성을 둬	적용됨	적용됨
제21조 송환	없음	적용되지 않음	적용됨

188 협약 조항 및 부속서	조항 내 유연성	제4조의 점진적 이행 적용	제3조의 선박 및 어 선원의 예외 적용
제22조 노동시장 서비스	181 협약 제1조 제1(b)항에 따라 특정한 어선 소유자의 의무사항을 사설고용업체에 전가하는 조건적 가능성을 둠	적용되지 않음	적용됨
제23조 어선원의 급여	없음	적용되지 않음	적용됨
제24조 어선원의 급여	없음	적용되지 않음	적용됨
제25조 거주시설 및 식량	없음	적용되지 않음	적용됨
제26조 거주시설	없음	적용되지 않음	적용됨
제27조 식량 및 식수	없음	적용되지 않음	적용됨
제28조 거주시설 및 식량	부속서III에 따라 요구사항과 실질 적으로 동등한 대안 허용	적용되지 않음	적용됨
제29조 의료 처치	없음	적용되지 않음	적용됨
제30조 추가적 의료 처치	없음	적용되지 않음	적용됨
제31조 직업 상 안전 및 건강	없음	적용되지 않음	적용됨
제32조 직업 상 추가적 안 전 및 건강	없음	적용되지 않음	적용됨
제33조 위험성 평가	없음	적용됨	적용됨
제34조 사회보장	없음	적용되지 않음	적용됨
제35조 사회보장	없음	적용되지 않음	적용됨
제36조 사회보장	없음	적용되지 않음	적용됨

188 협약 조항 및 부속서	조항 내 유연성	제4조의 점진적 이행 적용	제3조의 선박 및 어 선원의 예외 적용
제37조 사회보장	사회보장법률이 적용 가능한 다른 규칙 허용	적용되지 않음	적용됨
제38조 작업 상 질병, 상 해 및 사망 시의 보호	없음	적용됨	적용됨
제39조 어선 소유자의 법 적 책임	없음	적용되지 않음	적용됨
제40조 준수 및 이행	없음	적용되지 않음	적용됨
제41조 유효 문서	없음	적용되지 않음	적용됨
제42조 조사관 및 점검	없음	적용되지 않음	적용됨
제43조 기국 및 항만국의 통제	없음	적용되지 않음	적용됨
제44조 항만국 통제 평등한 대우	없음	적용되지 않음	적용됨
제45조 부속서의 개정	없음	적용되지 않음	적용됨
제46조 이전 어업 협약의 개정	없음	적용되지 않음	적용됨
제47조	없음	적용되지 않음	적용됨
제48조	없음	적용되지 않음	적용됨
제49조	없음	적용되지 않음	적용됨
제50조	없음	적용되지 않음	적용됨
제51조	없음	적용되지 않음	적용됨
제52조	없음	적용되지 않음	적용됨
제53조	없음	적용되지 않음	적용됨

188 협약 조항 및 부속서	조항 내 유연성	제4조의 점진적 이행 적용	제3조의 선박 및 어 선원의 예외 적용
제54조 권위적 언어	없음	적용되지 않음	적용됨
부속서I 측량단위 등가표	제5조의 유연성 수단	적용되지 않음	적용됨
부속서II 어선원의 근로계약	국내 법규 혹은 단체 교섭의 협의를 통해 어선원의 근로계약 상 내용을 다른 방식으로 조정하는 것을 허용	적용되지 않음	적용됨
부속서III 어선 상 거주시설	(ㄱ) 현재 사용 중이며 갑판이 없는 선박(항목 2) (L) 24시간 미만으로 해상에 머무르는 선박(항목 3) (ㄷ) 식량 및 식수를 제외하고 실질적으로 동등한 조건(제28조 참조) 및 선박의 길이 대신 총톤수를 사용하는 것(제5조와 항목 8 참조), 그리고 종교적, 사회적 관습들(항목 84)에 대해 유연성 허용	적용되지 않음	적용됨

결론

어업은 전 세계적으로 가장 힘들고 위험한 직업 중에 하나이다. 어선원들에게는 이들의 특수한 상황과 함께 각기 다른 ILO 회원국 간의 차이를 고려한 유연성이 있는 국제적 보호 기준이 필요하다. 무엇보다도 이 기준을 통해 가능한 한 많은 어선원들의 업무 환경이 개선될 수 있어야 한다.²³

어선원노동협약은 어업분야의 거주 및 근로에 대한 종합적인 국제적 최소 기준을 제공하고 있다. 또한 어선원들이 어선에 승선하여 보다 나은 환경에서 근무할 수 있도록 하는 어업에 특화된 광범위한 문제들을 다루고 있다. 이 협약은 가능한 많은 국가들이 비준을 할 수 있도록 유연하게 적용될 수 있다. 회원국은 협약의 비준을 통해 어선에 승선하여 근로하는 어선원들이 적절한 환경에서 생활하고 근무할 수 있도록 할 뿐 아니라, 이 분야에 만연한 인권침해와 강제노동, 인신매매의 문제들을 근절할 수 있게 될 것이다.

²³ ILO, *Handbook for improving living and working conditions onboard fishing vessels*, 2010, https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_162323/lang--en/index.htm, (접속일자 2019.05.20), p. 3.

Convention 188 Explained¹

Overview²

Over 58 million people around the world work in the fishing industry. Over 15 million people are working full-time on board fishing vessels. Those who earn a living from the sea are often exposed to challenging and risky conditions. The International Labour Organisation's (ILO) international labour standard for work on board fishing vessels is the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188). It aims to ensure decent conditions of work with regard to minimum requirements for work on board: conditions of service; accommodation and food; occupational safety and health protection; medical care and social security. The Convention is a valuable tool for addressing issues concerning migrant fishers and eliminating forced labour and child labour in the fishing sector. As of May 2019, 14 countries have ratified the Work in Fishing Convention, Angola, Argentina, Bosnia and Herzegovina, Congo, Estonia, France, Lithuania, Morocco, Namibia, Norway, Senegal, South Africa, Thailand and the United Kingdom. The Convention came into force on 17 November 2017 once 10 States had ratified.

Ensuring fishers have decent conditions of work on board fishing vessels³

In many countries laws and regulations that address the conditions of work of seafarers at least partly also address conditions of work of marine fishers. However, the issues faced by fishers often differ from those faced by seafarers working on cargo or passenger ships. For this reason, the ILO's Maritime Labour Convention, 2006, which concerns conditions of work on ships, excludes fishing vessels from its application. To ensure fishers, including fishers working in coastal and inland waters, have updated and comprehensive legal protection States need to ratify the Work in Fishing

¹ The majority of the content of this pamphlet is taken verbatim from the footnoted ILO sources.

² The information in this section is from: International Labour Organisation (ILO), *Fisheries* [website], <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/shipping-ports-fisheries-inland-waterways/fisheries/lang--en/index.htm> (Accessed 2 April 2019); ILO, *Ensuring decent work for fishers: ILO's Work in Fishing Convention, 2007 (N°188)* [video], 29 May 2013, <https://www.youtube.com/watch?v=1UldDeugSyM#t=76> (Accessed 2 April 2019); and ILO Press Release, *Thailand Ratifies Work in Fishing Convention*, 30 January 2019, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_666581/lang--en/index.htm (Accessed 20 May 2019).

³ The information in this section is from: ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (Accessed 2 April 2019), pages 2 and 7.

Convention, 2007 (No. 188).

The Work in Fishing Convention was tailored to reflect the particular characteristics of the fishing industry and the situations fishers face during their day-to-day working lives. Fishers have conditions of work that are different from those experienced by workers in other sectors. Fishing is hazardous. The fatality rate of fishers is typically several times higher than for other workers. There is also often no clear separation between working time and personal time. Many fishers live as well as work in their vessels, in conditions that can be cramped and congested. There may be long periods away from home and very long working hours. Access to adequate food and drinking water – as well as to recreational facilities when fishers are off-duty – can be an issue. Fatigue linked to long working hours has also been identified as a serious problem.

What is covered under Convention 188?

*Application, eligibility, and scope*⁴

The Convention applies to all fishers and all fishing vessels engaged in commercial fishing operations.⁵ Fisher is defined in the Convention as “every person employed or engaged in any capacity or carrying out an occupation on board any fishing vessel, including persons working on board who are paid on the basis of a share of the catch but excluding pilots, naval personnel, other persons in the permanent service of a government, shore-based persons carrying out work aboard a fishing vessel and fisheries observers”.⁶ The scope of the Convention thus does not cover fishers who are not working on fishing vessels. The Convention applies to all ships or boats used or intended to be used for the purpose of commercial fishing, irrespective of the form of ownership.⁷ However, some provisions of the Convention apply only to vessels over 24 metres long or those that remain out at sea for three days or more. “Commercial fishing” means all fishing operations, including fishing operations on rivers, lakes or canals. Only subsistence fishing and recreational fishing are specifically excluded.⁸

⁴ The information in this section is from: ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (Accessed 2 April 2019), pages 3, 6, 8 and 9.

⁵ Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Article 2 (1).

⁶ Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Article 1 (e).

⁷ Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Article 1 (g).

⁸ Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Article 1 (a). Refer to Appendix II of the Convention for an ILO informal opinion concerning the meaning of “subsistence fishing”.

Responsibilities of fishing vessel owners, skippers and fishers⁹

Article 8 of the Convention establishes the responsibilities of fishing vessel owners, skippers and fishers.

- The owner of the fishing vessel is ultimately responsible for conditions of work on board the vessel. The fishing vessel owner has the overall responsibility to ensure that the skipper is provided with the necessary resources and facilities to comply with the obligations of the Convention.
- The skipper has responsibility for the safety of the fishers on board and the safe operation of the vessel.
- The fishers are responsible for complying with the lawful orders of the skipper and applicable safety and health measures.

Minimum age¹⁰

Article 9 of the Convention establishes a minimum age for work on board fishing vessels and requires special protection for young fishers.

- The minimum age for work on board a fishing vessel is 16 years.
- Fifteen year olds are permitted to work as fishers in certain circumstances.
- In some situations, for example relating to safety and health concerns, fishers must be at least 18 to be assigned to certain activities.

Medical examinations¹¹

Articles 10 to 12 of the Convention address medical examinations. A certain level of fitness is needed

⁹ The information in this section is from: ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (Accessed 2 April 2019), pages 8 and 9.

¹⁰ The information in this section is from: ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (Accessed 2 April 2019), page 10.

¹¹ The information in this section is from: ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (Accessed 2 April 2019), page 11.

on board fishing boats and medical examinations help protect not only the fisher who has undergone the examination but also other fishers on board.

- No fishers shall work on board a fishing vessel without a valid medical certificate attesting to fitness to perform their duty.
- The medical certificate requirement can in some circumstances be relaxed for fishers working on fishing vessels less than 24 metres in length or which remain at sea for less than three days.

*Manning and hours of work*¹²

Articles 13 and 14 of the Convention address the serious problem of fatigue, which results from long working hours and insufficient rest periods at sea.

- Fishing vessels are to be sufficiently and safely manned for the safe navigation and operation of the vessel and under the control of a competent skipper. Large vessels are required to carry a sufficient number of qualified fishers.
- Fishers must be given regular periods of rest of sufficient length to ensure safety and health.
- More stringent requirements are set for vessels that remain at sea for longer periods. However, skippers are also allowed to require fishers to work extra hours for the immediate safety of the vessels, persons on board or the catch, or for helping other vessels in distress, as long as afterwards fishers receive more rest.
- Different arrangements of working hours, rest time and manning are allowed as long as representatives of fishing vessel owners and fishers are consulted and the arrangements do not undermine health and safety.

*Crew lists and work agreements*¹³

Articles 15 to 20 and Annex II of the Convention set out the requirement for fishing vessels to have a

¹² The information in this section is from: ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (Accessed 2 April 2019), page 12.

¹³ The information in this section is from: ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (Accessed 2 April 2019), page 13.

crew list and fishers to have the protection of a signed work agreement setting out the terms of the work they are performing.

- Every fishing vessel must carry a crew list, and provide this information to authorised persons ashore.
- Fishers working on vessels must have a work agreement that is comprehensible to them and is consistent with the provisions of the Convention.

*Repatriation*¹⁴

Article 21 of the Convention lays down the right of fishers to be repatriated when their agreements end, and for other reasons. Repatriation is normally to be at the expense of the fishing vessel owner. The flag State has the duty to intervene if the owner fails in his or her duties, and the State has the right to recover costs from the owner.

Recruitment and placement

Article 22 of the Convention sets out the standards in relation to recruitment and placement of fishers. The Convention requires that States have in place laws, regulations or other measures to ensure that “no fees or other charges for recruitment or placement of fishers be borne directly or indirectly, in whole or in part, by the fisher”.¹⁵

Wages

Articles 23 and 24 of the Convention address how fishers are to be paid.

- Fishers paid a wage must be paid in regular payments.
- All fishers working on board fishing vessels shall be given a means to transmit all of part of their payment received to their families at no cost.

¹⁴ The information in this section is from: ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (Accessed 2 April 2019), page 13.

¹⁵ Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), Article 22 (3)(b).

*Accommodation and food*¹⁶

Articles 25 to 28 and Annex III of the Convention set out the standards for living accommodation and food on board.

- Fishing vessels must have sufficient room for the crew's living space.
- Issues such as ventilation, heating and cooling, lighting, and mitigation of excessive noise and vibration must be addressed.
- Fishers must have adequate sanitary facilities.

Proper accommodation has a direct effect on safety and health. For many fishers the vessel is not only where they work but also where they live for extended periods – not only while at sea but sometimes also while in port. Pressures to reduce accommodation space – often as the result of efforts to carry as much equipment and as many fish possible for the size of the vessel – can lead to unsustainable conditions on board. This can affect recruitment and retention of fishers.

The Convention does recognise that what is appropriate for large vessels will not be so relevant for smaller boats or those which do not stay at sea for long periods of time. The Convention therefore sets dimensions for such areas as sleeping rooms for large vessels, but is less specific for small boats. The requirements for specific dimensions of rooms apply to newly built vessels, but not those already in service.

- Food carried and served on board must be of a sufficient nutritional value, quality and quantity.
- Drinking water must be of sufficient quality and quantity.
- Food and water must be provided by the fishing vessel owner at no cost to the fisher. However, costs can be recovered as an operational cost in accordance with national laws and regulations if the collective agreement or fisher's work agreement so provides.

¹⁶ The information in this section is from: ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (Accessed 2 April 2019), page 14.

*Safety and health*¹⁷

Articles 29 to 33 and Articles 38 and 39 of the Convention establish requirements for occupational safety and health, and a basic level of medical care on fishing vessels. Fishers face particular dangers as a consequence of their work. Fishers also suffer from special health problems due to the nature of their work. The Convention therefore aims to ensure that States have in place laws, regulations or other measures to address health and safety issues.

- Adequate instruction and training for fishers in such things as handling fishing gear is required.
- Accidents are to be reported and investigated.
- Fishing vessels are to carry medical equipment, and have at least one person on board trained in first aid.
- Fishers have the right to be taken ashore promptly for medical treatment when they suffer serious injuries and illnesses. There are additional measures for larger vessels and for those staying at sea for more than three days.
- Risk evaluation in relation to fishing shall be conducted, as appropriate, with the participation of fishers or their representatives.

*Social security protection*¹⁸

Articles 34 to 37 of the Convention cover social security protection. Fishers in many countries do not have the social security protection available to other workers because of the particular nature of their work. The Convention thus requires that States ensure that fishers ordinarily resident in its territory, and their dependents to the extent provided in national law, are entitled to benefit from social security protection under conditions no less favourable than those applicable to other workers.

¹⁷ The information in this section is from: ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (Accessed 2 April 2019), page 15.

¹⁸ The information in this section is from: ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (Accessed 2 April 2019), page 16.

Why States should ratify Convention 188¹⁹

Fishing is one of the most hazardous occupations. Fishers face serious challenges to decent working conditions because of weather and seasonality and the generally hazardous nature of working in the marine environment. Though many fishing vessel owners treat their crews well, there are often informal work practices, and there are concerns worldwide about forced labour, human trafficking and the exploitation of migrant labour in fishing. Yet related laws and regulations are often non-existent or unclear. Gaps in labour laws can leave fishers unprotected. The Convention sets the standards for decent work on fishing vessels, standards that countries can enforce, including through inspections.

The Convention sets out binding requirements to address the main issues concerning work on board fishing vessels, including occupational safety and health and medical care at sea and ashore, rest periods, written work agreements, and social security protection at the same level as other workers. The Convention helps prevent unacceptable forms of work for all fishers, especially migrant fishers. It provides for regulation of the recruitment process and investigation of complaints by fishers. It aims to ensure that fishing vessels are constructed and maintained so that fishers have decent living conditions on board. The Convention also enhances dialogue among government, vessel owners and fishers. States ratifying the Convention commit to exercising control over fishing vessels, through inspection, reporting, monitoring, complaint procedures, penalties and corrective measures, and may then also inspect foreign fishing vessels visiting their ports and take appropriate action. This also helps prevent abuses including forced labour and trafficking. Protecting fishers also supports sustainable use of oceans and fisheries.

How States can ratify Convention 188²⁰

The first step towards ratification will be to conduct a detailed gap analysis of national laws,

¹⁹ The information in this section is from: ILO, *Convention on working conditions on fishing vessels enters into force* [video], https://www.youtube.com/watch?time_continue=52&v=Vxzw7XgyiPA (Accessed 17 May 2019); ILO News, *ILO Work in Fishing Convention No.188 (2007) enters into force*, 16 November 2017, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_596898/lang--en/index.htm?utm_content=buffer76e83&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer (Accessed 17 May 2019).

²⁰ The information in this section is from: ILO, *Guideline to undertake a comparative analysis of the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188) and national laws, regulations or other measures*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161223.pdf (Accessed 2 April 2019), pages 1 and 2.

regulations and other measures that are intended to give effect to the provisions of the Convention to determine where changes are needed to amend or otherwise adjust national laws or regulations. This process will involve all of the relevant government agencies and those people most directly affected by the Convention, including employer and worker organizations, particularly the representative organizations of fishing vessel owners and the fishers themselves.

*Flexible implementation*²¹

The Convention is designed to be flexible to ensure the maximum number of States are able to ratify it. It takes into account the fact that some States might have difficulty in implementing all of its requirements. Implementation can be through national laws and regulations, or through other measures, such as collective agreements.

The flexibility provisions are found in Article 3, Article 4, Article 5, Article 28 and some Articles covering specific issues (for example, medical examinations). Article 3 allows States, after consultation, to exclude limited categories of fishers or fishing vessels from any or all provisions of the Articles of the Convention, but only if the application of the Convention to a category of fishers or fishing vessels raises “special problems of a substantial nature”.

Article 4 is intended to help ensure that, in particular, developing countries will be able to ratify and implement gradually the full range of protective measures provided for in the Convention. Article 4 is limited in scope and time and essentially a grace period during which States have to actively pursue the improvement and development of existing infrastructure or available institutions, so as to permit the full application of the Convention. Article 4 (1) allows States to implement the provisions of Article 10 (1) (concerning medical examination); Article 10 (3) in so far as it applies to vessels remaining at sea for more than three days (also concerning medical examination); Article 15 (concerning crew lists); Article 20 (concerning fisher’s work agreements); Article 33 (concerning risk evaluation with respect to occupational safety and health and accident prevention); and Article 38

²¹ The information in this section is from: ILO, *Decent Working Conditions, Safety and Social Protection, Work in Fishing Convention 188 Recommendation 199*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161209.pdf (Accessed 2 April 2019), pages 17 and 18; ILO, *Handbook for improving living and working conditions onboard fishing vessels*, 2010, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_162323.pdf (Accessed 20 May 2019), page 3; ILO, *The flexibility clauses of the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_618563.pdf (Accessed 20 May 2019), page 4.

(concerning protection in the case of work-related sickness, injury or death) progressively if immediate implementation is not possible “owing to special problems of a substantial nature in the light of insufficiently developed infrastructure or institutions”. This must be done in accordance with a plan drawn up in consultation with the employers and workers organisations concerned, and in particular the representative organisations of fishing vessel owners and fishers, where they exist.

In Article 5, member States are permitted to choose the basis for measurement in relation to the equivalences set out in Annex I. The inclusion of this flexibility in the Convention was to take into account different practices and varying designs of traditional fishing vessels in different countries.

Annex II provides for the contents of a fisher’s work agreement, giving States the flexibility to regulate the contents of the fisher’s work agreement in another manner where national laws and regulations, or a collective bargaining agreement are in place.

Article 28 (2) provides that member States that are not in a position to implement the provisions of Annex III (Fishing vessel accommodation) may, after consultation, adopt in their laws and regulations other measures substantially equivalent to the provisions set out in Annex III, with the exception of the food and water provisions related to Article 27.

The flexibility clauses in the Convention allow States to adapt the Convention’s provisions in a way that recognises the wide range of types of fishing vessels and fishing operations and the differences among countries. Throughout the Convention there are provisions that apply only to larger vessels or for those at sea for long periods. Less demanding provisions are made for smaller vessels and for boats on short fishing trips. States can choose to initially exclude some types of boats or fishing craft (for example, those fishing in inland waters like lakes, rivers and canals).

The flexibility permitted in the Convention has limits. In all cases the flexibility offered must be determined after or in consultation with the representative organizations of employers and workers concerned, and in particular the representative organizations of fishing vessel owners and fishers.

A table summarising the flexibility clauses of the Work in Fishing Convention is attached as an Appendix.

Conclusion

Fishing is one of the most challenging and hazardous occupations in the world. Fishers need global standards that provide protection, reflect their special situation and allow for sufficient flexibility in order to account for the differences within the sector and among different ILO member States. Above all, standards must serve to improve the conditions of as many fishers as possible.²²

The Work in Fishing Convention sets out in a comprehensive manner the minimum international standards for living and working in the fishing sector. It covers a broad range of issues particular to the fishing industry with the objective of ensuring that fishers have decent conditions of work on board fishing vessels. The Convention provides flexibility with respect to certain Articles so that as many States as possible can ratify. By ratifying the Convention, States commit to ensuring acceptable living and working conditions for fishers working onboard fishing vessels, thereby contributing to the elimination of human rights abuse, forced labour and trafficking issues prevalent in this sector.

²² ILO, *Handbook for improving living and working conditions onboard fishing vessels*, 2010, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_162323.pdf (Accessed 20 May 2019), page 3.

Appendix²³

Table 3.1. Table summarising the flexibility clauses of the Convention, by Article

C188 Articles/Annexes	Flexibility clauses within the Article	Application of Article 4 on Progressive implementation	Application of Article 3 on Limited vessel/fisher exclusions
Article 1 Definitions	None	No	Yes
Article 2 Scope	Determination of whether vessel is engaged in commercial fishing.	No	Yes
Article 3 Limited exclusions	Limited vessel/fisher exclusion of entire or part(s) of C188.	No	Yes
Article 4 Progressive implementation	Progressive implementation. <i>Not</i> with respect to vessels: of 24 m L and over; or remaining at sea for more than 7 days; or normally navigate > 200 nm from coastline of flag State; or are subject to port State control.	No	Yes
Article 5 Measurement	Usage of Length Overall or, with regard to Annex III, Gross Tonnage instead of Length.	No	Yes
Article 6 Implementation	Flexibility on instruments of implementation.	No	Yes
Article 7 Competent authority and coordination	None	No	Yes
Article 8 Responsibilities of fishing vessel owners, skippers and fishers	None	No	Yes
Article 9 Minimum age	Competent authority may permit 15 year olds to work on fishing vessels, no longer in compulsory schooling and engaged in vocational training.	No	Yes
Article 10 Medical examination	Exemptions possible for vessels < 24 m L, or at sea not more than 3 days.	Yes	Yes
Article 11 Medical examination	None	No	Yes
Article 12 Medical examination	None	No	Yes
Article 13 Manning and hours of rest General	None	No	Yes

²³ The following table is from ILO, *The flexibility clauses of the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_618563.pdf (Accessed 20 May 2019), *Table 3.1 Table summarizing the flexibility clauses of the Convention, by Article*, pages 31 to 34.

C188 Articles/Annexes	Flexibility clauses within the Article	Application of Article 4 on Progressive implementation	Application of Article 3 on Limited vessel/fisher exclusions
Article 14 Manning and hours of rest Additional	Alternative but substantially equivalent requirements with regard to manning and hours of rest. Temporary exceptions for limited and specified reasons with regard to hours of rest.	No	Yes
Article 15 Crew list	None	Yes	Yes
Article 16 Fisher's work agreement	None; see Annex II.	No	Yes
Article 17 Fisher's work agreement	None	No	Yes
Article 18 Fisher's work agreement	None	No	Yes
Article 19 Fisher's work agreement	None	No	Yes
Article 20 Fisher's work agreement	Possibility to have the fisher's work agreement signed by a different party than the fishing vessel owner or his authorized representative.	Yes	Yes
Article 21 Repatriation	None	No	Yes
Article 22 Labour market services	Conditional possibility to have certain fishing vessel owner responsibilities allocated to private employment agencies as referred to in C181, Article 1, paragraph 1(b).	No	Yes
Article 23 Payment of fishers	None	No	Yes
Article 24 Payment of fishers	None	No	Yes
Article 25 Accommodation and food	None	No	Yes
Article 26 Accommodation	None	No	Yes
Article 27 Food and potable water	None	No	Yes
Article 28 Accommodation and food	Substantially equivalent alternative requirements with regard to Annex III.	No	Yes
Article 29 Medical care	None	No	Yes
Article 30 Medical care Additional	None	No	Yes

C188 Articles/Annexes	Flexibility clauses within the Article	Application of Article 4 on Progressive implementation	Application of Article 3 on Limited vessel/fisher exclusions
Article 31 Occupational safety and health	None	No	Yes
Article 32 Occupational safety and health Additional	None	No	Yes
Article 33 Risk assessment	None	Yes	Yes
Article 34 Social security	None	No	Yes
Article 35 Social security	None	No	Yes
Article 36 Social security	None	No	Yes
Article 37 Social security	Other rules concerning applicable social security legislation.	No	Yes
Article 38 Protection in the case of work-related sickness, injury or death	None	Yes	Yes
Article 39 Fishing vessel owner liability	None	No	Yes
Article 40 Compliance and enforcement	None	No	Yes
Article 41 Valid document	None	No	Yes
Article 42 Inspectors and inspection	None	No	Yes
Article 43 Flag State and port State control	None	No	Yes
Article 44 Port State control No more favourable treatment	None	No	Yes
Article 45 Amendment of Annexes	None	No	Yes
Article 46 Revised earlier Conventions on fishing	None	No	Yes
Article 47	None	No	Yes
Article 48	None	No	Yes
Article 49	None	No	Yes
Article 50	None	No	Yes
Article 51	None	No	Yes
Article 52	None	No	Yes

C188 Articles/Annexes	Flexibility clauses within the Article	Application of Article 4 on Progressive implementation	Application of Article 3 on Limited vessel/fisher exclusions
Article 53	None	No	Yes
Article 54 Authoritative languages	None	No	Yes
Annex I Equivalence in measurement	Flexibility instrument of Article 5	No	Yes
Annex II Fisher's work agreement	Allows to regulate content of fisher's work agreement in another manner by national laws or regulations or a collective bargaining agreement.	No	Yes
Annex III Fishing vessel accommodation	Flexibility with regard to: (a) existing and undecked fishing vessels (item 2); (b) vessels at sea < 24 hours (item 3); (c) substantial equivalence except for food and potable water (see Article 28); use of GT instead of L or LOA (see Article 5 and item 8); religious and social practices (item 84).	No	Yes