

마이애미 가이드라인 정책

편의치적 크루즈 선박의 ITF 승인
단체협약 승인을 감독하는 정책 가이드라인



2011년 6월 15일, 부에노스 아이레스,
ITF 공정실행위원회에서 채택

도입

1. 이 “마이애미 가이드 라인 정책”은 편의치적 크루즈선박에만 적용하는 ITF 승인 협약의 승인을 관리하는 1994 가이드라인을 개정한 것이다. 크루즈 산업은 다른 해사 운송 시스템과는 달리 특별한 운영시스템으로 발전해 왔다. 이 가이드라인은 크루즈산업의 독특한 성격을 반영하며, ITF 가맹노조와 ITF 크루즈협약을 서명할 때 사용하는 조항들이 나와 있다.

협상권과 책임

2. 국제 컨소시엄으로 크루즈 선박을 소유한 경우, 최초의 실선주국 노조는 선원을 공급하는 노조와 적절한 노조를 포함하여 협상을 “리드” 하는 역할을 해야 한다.
3. 국제 컨소시엄이 크루즈 선박을 소유한 경우 리드하는 노조는 조합원의 권리와 노조 서비스를 확보하기 위해 노동 공급국 노조와 쌍무협약을 체결해야 한다.
4. 그러나 이러한 장치가 유효하기 위해서는 선주/운영사들은 이러한 쌍무협약에 일부로 초대될 수도 있다.

편의치적 크루즈 선박 협약을 체결하는 협의 절차

5. 협약은 선주와 운영사간 체결할 수 있으며 매우 예외적인 경우, ITF 사무국의 승인을 받은 후 매니저와 대리점과도 할 수 있다.
6. 선주/운영사는 가능한 경우 선박이 운영되는 지역에서 노동을 공급 하도록 노력을 경주해야 한다.
7. 다년 협약의 체결도 받아들일 수 있다.
8. 상급자 임금, 근로조건과 보상이 국내법에 상응하는 경우 단체협약 이나 보상은 ITF 최저 조건을 상회해야 한다.
9. 협약의 조건은 개인별 고용계약서에 나와 있어야 한다.

이 가이드라인에 맞지 않는 협약은 파기되어야 한다. 또한 협약이 가이드라인의 기준에 맞도록 벤치마크의 조정 기간이 허용되어야 한다.

10. 모든 협약은 ITF 사무국에 보내지고, 이 가이드라인에 맞는지 확인 받아야 한다. 사무국에서 이 가이드라인에 맞지 않는 것을 발견한 경우 협약을 갖고 있는 노조와 연락하고 코멘트 하도록 해야 한다.
11. ITF 사무국은 협약을 권고할 수 있고 변칙이 주요 문제가 될 경우 크루즈 태스크 포스팀에 검토하도록 보낸다. ITF 크루즈 선박 태스크 포스팀은 협약을 승인 또는 거부할 권한이 있고, 수정을 권고할 수 있다.
12. 협약을 갖고 있는 노조는 ITF 크루즈 선박 태스크 포스팀의 결정을 공정실행위원회 운영위원회에 어필할 수 있다.
13. ITF 사무국에 제출된 협약은 모든 관계자 즉, ITF 및 ITF 가맹노조에 구속력이 있고 승인, 재정절차를 통해 선원은 협약의 만기일까지 승인한 협약으로 보호된다.

14. 노조와 선주/운영사간 합의만 있다면 개정은 유효한 기간 중 혹은 만기일내에 이루어 진다. 협약 및 개정된 협약은 협약 및 개정된 협약이 서명된 후에 첫 갱신일에 ITF 특별협약에 첨부되어야 한다.
15. 쟁의 상황이 발생한 경우 ITF 검사관은 실선주국노조와 연락해야 한다. 실선주국에 ITF 가맹조합이 없는 경우 ITF 검사관은 ITF 사무국과 협의하여 하며, 자신의 선택으로 ITF 승인협약을 체결한다. 쟁의상황에서는 ITF 검사관은 가능한 경우 선단협약을 체결하도록 해야 한다.
16. ITF 승인 협약을 체결한 크루즈 선박의 선원으로부터 고충을 접수한 ITF 검사관과 코디네이터는 어떠한 행동을 취하기 전에 ITF 사무국에 연락해야 한다. 검사관과 코디네이터는 크루즈 협약이 매우 특별한 고충과/조정 과정을 포함하기 때문에 직접 선주/운영사와 접촉해서는 안된다. ITF 사무국이 관련노조에 이 사안을 이첩했을 때, 검사관과 코디네이터는 그 결과를 나중에 들어야 한다.

훈련과 교육

17. 크루즈 선박에 승선한 조합원을 가진 노조는 노조세미나(예를 들면 ITF/NSU 세미나)에 조합원의 참석을 독려해야 한다.

일반적인 규정

선원

18. MLC 2006와 마이애미 가이드라인을 맞추고 선원에 대한 정의를 분명히 하기 위해, 이 가이드라인은 MLC2006의 1항(F)에 있는 정의를 채택한다:

“선원이라 함은 이 협약이 적용되는 선박에서 어떠한 직무로 고용되거나 종사하거나 근로하는 일체의 자를 말한다.”

협약의 배포

19. 협약사본과 프로토콜은 선박내에 있어야 하고, ITF 사무국에도 보내야 한다. 협약의 인쇄된 사본은 협약이 적용되는 모든 선원에게 주어 야 하고, 고용계약을 체결하기 전에 협약을 포함한 자신의 근로조건에 대해 검토하고 자문을 구할 수 있는 기회가 있어야 한다.

차별

20. 협약은 ILO 차별(고용과 직업)과 MLC2006 3항의 기준에 부합해야 한다.

MLC 2006 3항

“각 회원국은 자국법령의 규정이 이 협약과의 관계에 있어서 다음의 기본권을 존중하는 것이 되도록 스스로 판단해야 한다.

결사의 자유 및 단체교섭권의 효과적인 인정,

모든 형태의 강제 또는 의무 노동의 철폐,

아동노동의 효과적인 철폐, 그리고

고용 및 직업과 관련한 차별 철폐”

대리점과 고용 파트너

21. 선원은 어떠한 신청비, 대리점 수수료, 유사한 수수료 등을 지불해서는 안되며 이러한 수수료는 선주/운영사가 내야 한다.
22. 대리점은 의료 증서를 발행하는 의료시설로부터 소개료, 유사한 수수료를 운영하거나 수수하도록 허가해서는 안되며, 이러한 일이 있는 경우 선원에게 부과하는 것을 못하도록 해야 한다.

고용과 송환

23. 선박으로 이동 경비, 귀국, 비자비는 선주/운영사가 부담해야 한다.

의료 증서

24. 선원이 의료 증서비용의 일부 또는 전부를 내는 경우, 선원이 거주하는 국가의 법이나 기국에서 요구하지 않는 경우 테스트를 포함해서는 안된다. 부가 테스트가 필요할 경우, 비용은 전적으로 선주/운영사가 내야 한다.

25. 임신 테스트는 어떠한 경우에도 해서는 안된다.

26. HIV 테스트는 의무사항이 아니다. 국내법이 이민이나 의료평가목적으로 요구하는 경우 어떠한 경우라도 고용목적용 하는 선원에게 반하여 차별하기 위한 것으로 이용되어선 안된다. 실제 혹은 지각된 HIV 상태라는 근거로 선원을 차별해서는 안된다.

서비스 기간

27. 고용기간은 다음과 같이 최대 기간을 단축하고자 하는 목적으로 절대로 최대 10개월이어야 한다.

2014년까지 9개월;

2018년까지와 그 이후 8개월;

2022년까지 7개월.

수습기간

28. 처음으로 고용되는 선원은 선주/운영사와 첫 90일은 수습기간으로 하며, 이 기간에는 선원과 선주/운영사는 사전 통보없이 고용을 만료할 수 있다. 그러나, 선주/운영사가 선원 고용을 만료하기로 결정한 경우 귀국비는 선주/운영사가 책임진다.

29. 승진한 선원의 경우, 첫 90일은 수습기간이다. 승진이 확인되지 않은 경우, 선원은 이전 직책으로 돌아갈 수 있는 선택이 주어져야 한다. 그러나 쌍방이 고용 만료에 합의한 경우 귀국비는 선주/운영사가 책임져야 한다.

고용 종료

30. 선원은 1개월전에 서면 통지를 함으로서 자신의 고용을 만료할 수 있어야 하고, 선박이 내항력이 없는 것으로 증명되었을 경우 즉시 고용을 만료할 수 있어야 한다. 수습기간 중 만료를 제외하고 합의된 서비스 기간의 만기전에 고용주가 고용을 만료하였을 경우 선원은 2개월의 기본급을 받아야 한다.

근로시간

31. 단체협약은 한개 혹은 두개의 시스템을 가지며, 즉;

전부 통합된 임금 즉; 무제한의 근로시간이 휴식시간조항으로만 제한된다.

일부 통합된 임금 즉; 기본급으로 커버되는 주당 최대 근로시간이 월요일부터 금요일까지 40시간이고, 월 최대 통합 시간외근로는 130시간, 월 303시간, 그 이외에 추가 시간외 근로 지급

휴식시간

32. 각 선원은 24시간내 최소한 10시간, 7일간 77시간의 휴식시간을 갖는다. 휴식시간은 2회이상 분할해서는 안되며, 한번에 최소 6시간의 연속 휴식시간이 있어야 한다. 연속적인 휴식시간 사이는 14시간을 초과할 수 없다. 30분 이내의 짧은 휴식은 휴식시간으로 간주하지 않는다. 24시간이라 함은 선원이 연속적인 6시간의 휴식시간을 가진 직후부터 시작된다. 국내법과 규정, 국제규정에 따른 점검, 소방, 구명정 훈련, 훈련 등은 선원의 휴식시간을 방해하지 않고 피로를 유발하지 않도록 최소한의 방법으로 실시해야 한다. 선주/운영사는 항만과 항구에서의 서비스 일정을 상세히 보이는 곳에 게시해야 하고, 각 직급의 휴식시간에 대해서는 선박사용언어와 영어로 게시해야 한다. 선원의 일일 휴식시간의 기록은 이 조항을 따르는지 모니터링할 수 있도록 유지되어야 한다.

임금

33. ILO 동등임금협약, 1951(100호)에서 요구하는 비차별근거에 따라 모든 선원의 임금이 지급되도록 협약이 확실히 해야 하고, ILO MLC 2006 에 따라 지급해야 한다.

시간외 근로

34. 단체협약이 일부 통합임금일 경우 시간외 근로기록 조항을 반드시 넣어야 한다. 포함된 시간외 근로는 25%미만의 보너스를 지급해서는 안되고 그 외 별도 시간외 근로는 기본급의 50%미만의 보너스를 지급해서는 안된다.

생명 보험

35. 생명 보상은 다음보다 적으면 안된다;

21세 이하 자녀에게 각각 US\$75,000 플러스 US\$15,000

2014년까지 21세 자녀에게 각각 US\$90,000 플러스 US\$20,000

2018년까지 21세 자녀에게 각각 US\$100,000 플러스 US\$22,000
으로 추가 인상.

2022년까지 21세 자녀에게 각각 US\$120,000 플러스 US\$25,000

36. 선원의 자연사, 선박으로/에서 이동 중 사망 혹은 해사 및 유사한 훈련 중 사망 등 회사의 고용 중 사망한 경우, IMO/ILO 계약적 청구 형식을 사용하여 보상금을 지급해야 한다.
37. 사고로 죽은 선원의 유가족에게 조속한 해결을 도모하기 위해, 관련 당사자 모두가 추가 보상이 없음에 합의한 경우 보상금은 두배가 된다. 그러나, 유가족이 협약 문구에 있는 계약적 보상에 합의를 하지 않고 보상을 추구하는 경우 협약을 지배하는 법에 있는 옵션에 대해서도 유가족에게 알려줘야 한다.

장애 보험

38. 장애 보상은 아래보다 미만이어서는 안된다;

US\$80,000

2014년까지 주니어 부원에게 US\$100,000, 시니어 부원에게 US\$120,000, 사관에게 US\$140,000까지 인상

2018년까지 주니어 부원에게 US\$120,000, 시니어 부원에게 US\$140,000, 사관에게 US\$160,000까지 인상

2022년까지 주니어 부원에게 US\$150,000, 시니어 부원에게 US\$200,000, 사관에게 US\$250,000까지 인상

39. 실수여부와 상관없이 회사의 고용기간 중 사고의 결과, 선박으로/부터 여행 중 발생한 사고를 포함하여 모든 영구 장애로 고통받는 선원은 IMO/ILO 계약적 청구 형식을 사용하여 지급받는다.

40. 사고로 인해 장애로 판단된 선원의 조속한 해결을 돕기 위해, 모든 관련자가 추가 보상이 없음에 합의한 경우 두배가 된다. 그러나 선원은 유가족이 협약 문구에 있는 계약적 보상에 합의를 하지 않고 보상을 추구하는 경우 협약을 지배하는 법에 있는 옵션에 대해서도 유가족에게 알려줘야 한다.

개인물품의 유실

41. 선원은 최소 다음과 같이 보상을 받는다:

US\$3,000

2014년까지 US\$4,000 인상

2018년까지 US\$5,000,

2022년까지 US\$6,000 개인물품 유실 보상을 받는다.

의료 처치 및 유지

42. 선원은 선주/운영사의 경비로 무료 의료처치를 받고 병상과 병실이 선주/운영사가 지급하지 않는 한 최대 의료적 호전이 이루어질 때까지 일일 최소 미화 12불의 유지비를 받는다.

상병 임금

43. 선원이 질병 혹은 부상으로 어느 항구에서 하선한 경우, 보장된 임금의 비율로 급여를 받으며, 이는 회사의 경비로 귀국될 때까지 계속된다.
44. 귀국 후 아플 경우 최대 130일 동안 기본급에 해당하는 상병보상을 받을 자격이 있다.
45. 그러나, 사고로 무력해졌을 경우, 부상입은 선원이 완치되거나 의료적으로 영구 장애 조항에 맞는 판정이 이루어질 때까지 기본급을 지급한다.

연금과 퇴직금

46. 선원의 요청이 있거나, 연금 수령 연령과 서비스 시기가 같거나, 62세 이전에 퇴직 시 선원은 연금과/혹은 퇴직금을 받는다.

공휴일

47. 해상, 항구에서 다음의 날은 공휴일로 친다; 크리스마스, 박싱데이(Boxing day), 신년, 굿 후라이데이(성금요일), 부활절 월요일, 노동자의 날, 봄 여름 뱅크휴일(5월 마지막 월요일과 8월 마지막 월요일), 혹은 합의된 휴일, 선원 다수 국가의 휴일이나 단체협약에 명시된 휴일. 공휴일근로 급여는 고정월액수로 임금표에 포함될 수 있으며 시간외 수당으로 지급된다. 공휴일이 토요일이나 일요일일 경우, 익일은 공휴일로 간주한다.
48. 시간외 수당 대신에 공휴일은 서비스 월에 하루의 추가 보상 휴일로 보상될 수 있다.

출산

49. 다음의 최저 조건을 갖는 ILO 모성보호협약, 2000(183호)의 기준에 맞는 모성휴가 조항을 협약에 포함해야 한다;

임신 26주 이전에는 선주/운영사의 비용으로 선박의 운영 특성상 위험한 경우 첫 기항지에서 송환,

2개월의 기본급, 2014년까지 10주로 인상, 2018년까지 12주, 2022년까지 14주.

출산후 1년 이내에 동일하거나 동등한 직급으로 적합한 공석을 채우는 우선권

숙박

50. 선박이 건조될 때, ILO 협약과 권고안의 요건에 맞아야 하고, 주문된 선박 혹은 후에 선박이 실질적으로 변경된 선박의 경우 ILO 2006가 유효하다.

식량

51. ILO 2006의 요건에 맞아야 한다.

전쟁지역과 고위험지역

52. 선원은 전쟁지역과 고위험지역에 항해를 거부할 수 있는 권리가 있으며 선주/운영사의 경비로 귀국할 수 있는 권리가 있다. 선원이 전쟁지역과 고위험지역을 항해하는 경우 이 지역에 선박이 머무는 기간에 최소 5일간 계약 임금에 추가로 기본급의 100%를 받으며 장애/사망보상은 두배를 받을 자격이 있다.

건강과 안전

53. 협약에는 선원의 기본 안전훈련을 위해 필요한 개인보호장비를 제공하는 안전조항과 업무 특성상 위험하거나 위험성이 있는 일에 대해 조언을 구하고 사고예방조치 조항을 포함해야 한다.

54. 협약에는 ILO의 승선시 사고예방 관행 코드와 ISM CODE 요건에 맞춰 선내 안전 및 건강위원회를 설치하는 것을 독려해야 한다. 협약은 건강 및 안전위원회의 회원이 되는 선출된 선원안전대표를 두어야 한다.
55. 협약은 규정 VI/1에 따라 모든 선원이 기본적인 안전 훈련 과정을 마치도록 개정된 STCW1978 협약의 요건을 따라야 한다. 크루즈 선 협약은 이러한 훈련과정을 위한 기금 조항을 포함할 수 있다.
56. 선원은 건강한 근로환경을 가질 권리가 있다; 회사는 흡연 위험을 제거한 근로조건을 제공해야 한다.
57. 해사의료 적합성 평가 목적은 다른 의료조건이 다른 사람을 위험에 빠지지 않도록 하고, 개인이 해상에서 근로조건으로부터 과도한 개인적 위험에 노출되지 않도록 하는 것이다.

항운근로자의 조항

58. 임시직/영구직에 상관없이 선주/회사가 고용한 선원이나 승선한 누구도 기타 전통적으로 역사적으로 항운근로자들이 한 작업을 사전에 ITF 항운조합이나 관련 조합의 합의없이 화물처리작업을 해서는 안 된다. 만일 선원이 자발적으로 이러한 작업을 한 경우 적절하게 보상을 받는다.
59. 이 조항의 목적상 ‘화물처리’는 다음을 포함하며 이에 국한하지 않는다:
 - 여객의 짐을 올리고 내리는 일. 그러나, 선내 배분은 이에 해당되지 않고 여객의 짐 모으기는 선원의 일이다.
 - 선박의 선용품과 부식을 싣고 내리는 일. 그러나 승선내 운송을 포함하지 않고 선내 짐쌓기는 선원의 일이다.

60. ITF 항운노조와 쟁의중인 항구에 정박한 경우 선주/회사에서 영구/임시로 고용된 기타 누구나 선원은 전통적으로 역사적으로 공식적인 노조 분쟁에 관련된 노조의 조합원이 하는 화물 처리 작업이나 다른 일을 하도록 지시 받거나 유도 받으면 안된다.
61. 항구에서 ITF 항운 노조가 전통적으로 역사적으로 항운노조가 해오던 작업을 선원이 하도록 허용하는 경우, 선원은 특별히 명시된 추가의 시간외 요율로... 통상 임금에 추가로 주당 40시간내에 이러한 작업을 한 시간/일부에 해당하는 것을 받아야 한다. 주당 40시간외에 이러한 작업을 한 경우 이러한 작업을 한 시간/일부에 별도로 두배의 시간외 요율로 받아야 한다.
62. 만일 선원이 전적으로 통합임금으로 받는다면, 별도의 시간외 요율은 다음과 같이 계산된다: 총 월 통합 임금을 303으로 나누고 계산할 때 별도의 시간외 요율에 1.5를 곱한다.

분쟁 해결과 중재

63. MLC 2006 요건에 맞게 선내 분쟁해결절차가 협약에 포함되어야 하고 중재 조항도 포함될 수 있으며, 만일 중재비를 선주/운영사가 낼 경우, 선원의 법적 대리비는 선주/운영사 혹은 개인 상담이 선원을 대표하지 못할 경우 노조가 부담한다.

권리 포기

64. 선원이 포기하거나 노조가 협상한 협약의 조건변경을 하도록 하거나 합의한 협약을 선원에게 요구하거나 요청해서는 안된다.

카보타주

65. 크루즈 선박이 ITF 아덴정책과 기타 다른 ITF 정책과 직접적으로 경쟁하는 경우에 서로 ITF 아덴정책에 있는 기준과 기타 ITF 적용 가능한 ITF 정책과/혹은 MOU는 서로 맞아야 한다.

선박에 접근

66. ITF 검사관과 협약 당사자 노조대표가 선박을 방문하도록 하고, 선박과 선원에 접근하도록 하는 조항이 협약에 들어있어야 한다. 이것은 선주/운영사와 노조간 프로토콜이 ITF 사무국에서 미리 승인하고 ITF 정책 조항을 만족시킬 경우 프로토콜을 통해 규제될 수 있다.

갑판과 엔진

임금

67. 갑판과 엔진의 모든 사관과 부원은 ITF 기준협약이나 ITF 승인 총선원비 협약, 국내 협약, 비차별 근거로 그것의 콤비네이션으로 보호되어야 한다.

연차휴가

68. 1/30일에 근거하여 근로 8.5일/월에 미만이어서는 안된다.

케이atering(음식, 음료, 호텔 서비스)

임금

69. ITF 벤치마크를 위해 1.000지급의 기본율은 ILO의 최저 임금권고 (AB)보다 하회해서는 안되며, 연수자, 실습자 및 유사 직책을 제외한 하위직급은 60%미만이어서는 안된다.

연차 휴가

70. 미만이어서는 안된다.

4.5일/월, 1/30/일

2014년까지 1/30일 계산하여 5일

2018년까지 1/30일 계산하여 6일

2022년까지 1/30일 계산하여 8.5일.

영업권 소유자(접객업소, 카지노, 가게, 스파 등)

71. 영업인원의 근로조건은 케이터링 직원보다 낮아서는 안되며, 주당 40시간의 기본급이 AB 에 대한 ILO 최저임금보다 낮아서는 안된다. 선주/운영사는 자선에 승선하여 서비스를 제공하는 영업인원들의 최저 조건을 강제하도록 할 책임이 있다.

ITF 특별 협약

크루즈선박 16가지 질문서:

72. 선박 매니저, 대리점 및 기타와 협약이 이루어지는 경우 언제나 질문서는 ITF 사무국에 보내야 한다.

선원복지기금

73. 최저 년 US\$6,000에 ITF 복지기금의 10%, 2014년 최저 년 US\$7,500에 ITF 복지기금의 12.5%, 2018년까지 최저 US\$9,000에 복지기금의 15%, 2022년까지 최저 US\$12,000에 복지기금의 20%이다. ITF 사무국에서 승인하거나 크루즈 선박 태스크 포스의 의장과 부의장이 사전에 협의하지 않는 한 더 이상의 할인은 없다.

ITF 특별 협약

74. 2년간이며 매년 갱신하는 것도 용인된다.

부록

계약적 청구를 위한 영수증과 청구서 모델

선명 :

사고 :

선원/법적 상속인과/혹은 부양가족 :

선주 :

본인(선원)(선원의 법적 상속인과/혹은 부양가족)*은 나/선원의 고용 계약의 근로조건에 따라 부상과/혹은 사망의 계약적 보상을 지급해야 하는 선주의 책임을 만족시키는 총액(통화와 총액)을 정히 영수하며, 이에 상기 근로조건에 따른 선주의 책임을 면제한다.

본 지급은 청구에 대해 면책이며, 법적 과실, 불법행위나 본 사고로 일어날수 있고 발생한 다른 법률상의 보상을 추구할 수 있는 본인/선원의 법적 상속인과/혹은 부양가족의 권리를 침해하지 않고 수락한 것이다.

여기에 지급한 금액은 추가 회복 경비를 포함한다.

일자 : 장소 :

선원, 법적 상속인 그리고/혹은 부양가족 :

서명 :

승인을 위해:

선주/선주 대표 :

서명 :

보험사/보험사 대표 :

서명 :

*적절히 삭제