

목 차

제14호 협약	3
주휴(공업) 협약(1921년)	
제19호 협약	9
균등대우(재해보상) 협약(1925년)	
제26호 협약	13
최저임금결정제도 협약(1928년)	
제29호 협약	19
강제근로 협약(1930년)	
제53호 협약	37
항해사 해기(海技) 면허 협약(1936년)	
제73호 협약	45
선원의 건강진단에 관한 협약(1946년)	
제77호 협약	53
연소자 건강검진(공업) 협약(1946년)	
제78호 협약	65
연소자 건강검진(비공업 직업) 협약(1946년)	
제81호 협약	77
근로감독 협약(1947년)	
제87호 협약	95
결사의 자유 및 단결권 보호 협약(1948년)	
제88호 협약	101
고용서비스협약(1948년)	
제94호 협약	113
노동조항(공계약) 협약(1949년)	
제95호 협약	125
임금보호 협약(1949년)	

제97호 협약 취업이주 협약(개정)(1949년)	137
제98호 협약 단결권 및 단체교섭 협약(1949년)	165
제100호 협약 동등보수 협약(1951년)	169
제102호 협약 사회보장(최저기준) 협약(1952년)	173
제105호 협약 강제근로 폐지 협약(1957년)	225
제106호 협약 주휴(상업과 사무) 협약(1957년)	229
제110호 협약 플랜테이션 협약(1958년)	237
제111호 협약 차별(고용과 직업) 협약(1958년)	281
제115호 협약 방사선 보호 협약(1960년)	287
제118호 협약 균등대우(사회보장) 협약(1962년)	295
제120호 협약 위생(상업과 사무) 협약(1964년)	307
제121호 협약 업무상 상해 급부 협약(1964년)	315
제122호 협약 고용정책 협약(1964년)	343
제124호 협약 연소자 건강검진(갱내근로) 협약(1965년)	347
제128호 협약 폐질, 노령, 유족 급부 협약(1967년)	355

제129호 협약 393	근로감독(농업) 협약(1969년)
제130호 협약 409	요양과 질병 급부 협약(1969년)
제131호 협약 441	최저임금 결정 협약(1970년)
제135호 협약 447	근로자 대표 협약(1971년)
제138호 협약 451	최저연령 협약(1973년)
제139호 협약 463	직업상 암 협약(1974년)
제140호 협약 467	유급교육휴가 협약(1974년)
제141호 협약 473	농촌근로자 조직 협약(1975년)
제142호 협약 479	인적자원 개발 협약(1975)
제143호 협약 483	이주근로자(보충규정) 협약(1975년)
제144호 협약 497	삼자협약(국제노동기준) 협약(1976년)
제145호 협약 503	고용계속(선원) 협약(1976)
제146호 협약 507	어선원의 유급연차휴가 협약(1976년)
제147호 협약 517	상선(최저기준) 협약(1976년)
제148호 협약 527	근로환경(대기오염, 소음과 진동) 협약(1977년)

제149호 협약 537 간호인력 협약(1977년)	537
제150호 협약 543 노동행정 협약(1978년)	543
제151호 협약 551 노사관계(공공서비스) 협약(1978년)	551
제152호 협약 559 산업안전과 보건(부두근로) 협약(1979년)	559
제154호 협약 585 단체교섭 협약(1981년)	585
제155호 협약 591 산업안전 보건 협약(1981년)	591
제156호 협약 605 가족부양의무 근로자 협약(1981년)	605
제157호 협약 613 사회보장 권리 유지 협약(1982년)	613
제159호 협약 635 직업재활과 고용(장애인) 협약(1983년)	635
제160호 협약 641 노동통계 협약(1985년)	641
제161호 협약 651 산업보건 서비스 협약(1985년)	651
제162호 협약 661 석면 협약(1986년)	661
제163호 협약 675 선원 복지 협약(1987년)	675
제164호 협약 679 건강보호와 및 의료(선원) 협약(1987년)	679
제165호 협약 693 사회보장(선원) 협약(개정)(1987년)	693

제166호 협약 선원송환 협약(개정)(1987년)	713
제167호 협약 건설 안전 보건 협약(1988년)	723
제168호 협약 고용촉진과 실업방지 협약(1988년)	745
제169호 협약 토착민과 부족민 협약(1989년)	767
제170호 협약 화학물질 협약(1990년)	793
제171호 협약 야간근로 협약(1990년)	809
제172호 협약 근로조건(호텔과 식당) 협약(1991년)	817
제173호 협약 근로자 청구권 보호(사용자 파산) 협약(1992년)	825
제174호 협약 중대산업재해 방지 협약(1993년)	835
제175호 협약 단시간근로 협약(1994년)	849
제176호 협약 광산 안전과 보건 협약(1995년)	857
제177호 협약 가내근로 협약(1996년)	873
제178호 협약 근로감독(선원) 협약(1996년)	879
제179호 협약 선원모집과 알선 협약(1996년)	889
제180호 협약 선원의 근로시간과 선박 정원 협약(1996년)	897

제181호 협약	909
민간 직업소개소 협약(1997년)	
제182호 협약	921
가혹한 형태의 아동노동 협약(1999년)	
제183호 협약	929
모성보호 협약(2000년)	
제184호 협약	941
농업 안전 보건 협약(2001년)	
제185호 협약	957
선원신분증명 협약(개정)(2003년)	
MLC	977
해사 노동 협약(2006년)	
제187호 협약	1001
산업안전 보건 증진체계 협약(2006년)	
제188호 협약	1013
어선근로 협약(2007년)	

ILO 주요협약

제14호 협약

주휴(공업) 협약(1921년)

효력발생 : 1923년 6월 19일 (119개국 비준)

주요내용

모든 공업부문 사업장의 근로자는 7일간의 기간중에 최소한 24시간의 연속적 휴식을 부여받아야 한다.

주휴는 가능한 한 각 사업장의 모든 근로자에게 동시에 부여되어야 하며 당해 국가 또는 지역의 전통이나 관습에 의하여 이미 정하여진 날과 가능한 한 일치하도록 정하여져야 한다.

보상휴식이 주어진 경우 주휴적용에 예외를 둘 수 있다.

사용자는 모든 근로자에 대하여 주휴를 전체적으로 부여하는 경우 공시 또는 기타 방법으로 이를 공지해야 하며 휴가 명부를 두어야 한다.

국제노동기구 사무국 이사회가 1921년 10월 25일 제네바에 소집한 제3차 회의에서, 회기 의사일정의 일곱 번째 의제인 공업부문 사업장에서의 주휴에 관한 제안을 채택하기로 결정하고, 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여, 1921년 주휴(공업) 협약이라고 부를 다음의 협약을 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약에서 ‘공업부문 사업장’이라 함은 특히 다음 각호를 포함한다.
 - (가) 광산업, 채석업 및 기타 토지로부터 광물을 채취하는 사업
 - (나) 물품의 제조, 개조, 세척, 수리, 장식, 완성, 판매를 위한 손질, 파괴, 해체를 위하여 또는 재료의 변조를 위한 사업장(조선 및 전기 또는 각종 동력의 발생, 변경 및 전도를 포함한다)
 - (다) 건물, 철도, 궤도, 항만, 부두, 잔교, 운하, 내지수로, 도로, 터널, 교량, 육교, 하수도, 배수로, 우물, 전신전화시설, 전기공작물, 가스공작물, 수도 기타 공작물의 건설, 개조, 보존, 수리, 변경, 해체 및 이러한 공작물 또는 구조물의 준비 기초공사

- (라) 인력에 의한 운송을 제외한 도로, 철도 또는 내지수로에 의한 여객 또는 화물의 운송 및 부두, 선창 또는 창고에서의 화물의 취급
2. 공업부문 사업장에서 근로시간을 1일 8시간, 1주 48시간으로 제한하는 워싱턴 협약에서 정한 특정국가의 예외조항이 적용될 수 있는 한 위의 정의는 당해 예외조항에 따른다.
 3. 회원국은 위에서 열거한 사항 이외에 필요에 따라 공업을 상업 및 농업과 구별하는 기준을 정할 수 있다.

제 2 조

1. 별도의 정함이 없는 한 모든公私의 공업부문 사업장 또는 그 각 부문에 고용된 모든 근로자는 7일의 기간중에 최소한 계속하여 24시간의 휴식을 향유하여야 한다.
2. 이 휴식은 가능한 한 각 사업장의 모든 근로자에게 동시에 부여하여야 한다.
3. 이 휴식은 당해 국가 또는 지역의 전통이나 관습에 의하여 이미 정하여진 날과 가능한 한 일치하도록 정하여야 한다.

제 3 조

회원국은 동일한 가족에 속하는 자만을 고용하는 공업부문 사업장에 고용된 자를 제2조의 적용에서 제외할 수 있다.

제 4 조

1. 회원국은 인도적·경제적 측면을 충분히 고려하고, 책임있는 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그 단체들과 협의하여 제2조 규정의 전부 또는 일부에 대한 예외(정지 또는 단축을 포함한다)를 허가할 수 있다.
2. 현행 법령하에서 이미 예외의 정함이 있는 경우에는 제1항의 협의가 반드시 필요한 것은 아니다.

제 5 조

회원국은 제4조에 의한 정지 또는 단축에 대하여 보상휴식을 가능한 한 두어야 한다. 다만, 단체협약 또는 관습에 의하여 위 휴식이 이미 규정되어 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제6조

1. 회원국은 제3조 및 제4조에 따른 예외표를 작성하고 국제노동기구 사무국에 이를 통지하여야 하며, 그후 2년마다 그 예외표의 수정을 통지하여야 한다.
2. 국제노동기구 사무국은 본건에 관한 보고를 국제노동기구 총회에 제출하여야 한다.

제 7 조

이 협약 규정의 시행을 촉진하기 위하여 사용자, 이사 또는 지배인은 다음 각호의 의무를 이행하여야 한다.

- (가) 모든 근로자에 대하여 주휴를 전체적으로 부여하는 경우에는 사업장이나 기타 편리한 장소 또는 정부가 승인하는 다른 방법에 의하여 그 전체적 휴식의 일시를 공시할 것
- (나) 모든 근로자에 대하여 휴식을 전체적으로 부여하지 아니하는 경우에는 이 특별한 휴식제도의 적용을 받는 근로자 또는 종업원을 당해 국가의 법령 또는 권한있는 기관(competent authorities)의 규칙이 승인하는 방법에 따라 작성되는 출근자명부에 의하여 공시하고 위 제도를 명시할 것

제 8 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정 의심의, 정본), 비본토지역에의 적용

제19호 협약

균등대우(재해보상) 협약(1925년)

효력발생 : 1926년 9월 8일 (121개국 비준)

주요내용

이 협약은 산업재해를 당한 다른 회원국 국민에 대하여 자국민에게 보장하는 것과 동일한 보상 관련 처우를 보장

이 협약 비준국은 근로자 재해보상 관련 제도를 구비하지 않은 경우 비준일로부터 3년 이내에 제도를 도입하여야 함

근로자 재해보상 관련법 집행 관련 회원국간 협력, 관련 법 개정 관련 ILO 사무국 통지 등 규정

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회가 1925년 5월 19일 제네바에 소집한 제7차 회의에서,
회기 의사일정의 두 번째 의제인 근로자 재해보상에 있어서의 내·외국인 근로자
균등대우에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
1925년 균등대우(재해보상) 협약이라고 부를 다음의 협약을 1925년 6월 25일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 그 영토 내에서 발생한 산업재해로 인하여 개인적 상해를 입은 이 협약을 비준한 다른 회원국의 국민 또는 해당 근로자의 피부양자에게 자국민에게 허용하는 것과 동일한 근로자보상 관련 처우를 허용할 것을 약속한다.
2. 이 균등대우는 어떠한 거주지 관련 조건도 없이 외국인근로자 또는 그 피부양자에게 보장되어야 한다. 회원국 또는 그 국민이 이 원칙의 적용에 있어서 해당 회원국의 영토 밖에서 행하여야 할 지급과 관련하여, 필요한 경우에는 관련 회원국간의 특별합의를 통해 채택될 조치를 규제하여야 한다.

제 2 조

관련 회원국간 체결된 특별합의를 통해 해당 근로자가 한 회원국의 영토 내에서 다른 회원국에 위치한 사업체를 대신하여 임시적 또는 간헐적으로 고용되어 있는 동안 발생한 산업재해에 대한 보상은 사업체가 위치한 회원국의 법령으로 규제되어야 한다.

제 3 조

이 협약을 비준하는 회원국으로서 보험 및 기타의 방법으로 근로자 재해보상에 관한 제도를 구비하지 않은 국가는 그 비준일로부터 3년 이내에 이러한 제도를 도입하는 데 동의한다.

제 4 조

이 협약을 비준하는 회원국들은 이 협약의 적용과 근로자보상에 관한 자국의 관련 법령의 집행을 촉진하기 위하여 상호 협력하고, 근로자보상에 관한 현행 법령 개정과 관련하여 국제노동기구 사무국에 통지할 것을 약속하며, 사무국은 다른 관련 회원국에 이를 알려야 한다.

제 5 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정 의심의, 정보), 비분토지역에의 적용

제26호 협약

최저임금결정제도 협약(1928년)

효력발생 : 1930년 6월 14일 (103개국 비준)

주요내용

비준국은 임금규제 제도가 마련되어 있지 않고 임금이 예외적으로 낮은 산업에 대하여 최저임금을 결정할 수 있는 제도를 수립·유지하여야 함

비준국은 최저임금 결정제도의 성격과 형태, 운용방법을 결정할 자유를 가짐

최저임금 결정제도를 적용하기 전, 관련 노사대표와 정부당국은 협의하는 것이 적절하다고 판단되는 직업·직무상 자격 있는 사람들과 협의하여야 함

비준국은 관련 사용자 및 근로자가 현행 최저임금을 알 수 있도록 하고, 최저임금이 준수되도록 감독 및 제재 조치를 취하여야 함

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1928년 5월 30일 제네바에 소집한 제11차 회의에서, 회기 의사일정의 첫 번째 의제인 최저임금결정제도에 관한 제안을 채택하기로 결정하고, 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

국제노동기구 헌장에 따라 회원국들이 비준하도록, 1928년 최저임금결정제도 협약이라고 부를 다음의 협약을 1928년 6월 16일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 단체협약 또는 기타의 방법으로 임금을 효율적으로 규제하는 제도가 존재하지 않고 임금이 예외적으로 낮은 산업 또는 산업의 일부분(특히 가내근로산업)에 고용되어 있는 근로자를 위하여 최저임금을 결정할 수 있는 제도를 수립하거나 유지할 것을 약속한다.
2. 이 협약의 목적상 '산업'이라는 용어는 제조업 및 상업을 포함한다.

제 2 조

이 협약을 비준하는 회원국은 관련 산업 또는 그 일부분에 근로자단체 및 사용자 단체가 존재하는 경우에는 그러한 단체와 협의하여, 특정산업 또는 그 일부분 특히 가내근로산업 또는 그 일부분에 관하여 제1조의 최저임금결정제도를 적용할 것인지를 결정할 자유를 가진다.

제 3 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 최저임금결정제도의 성격과 형태 및 그 운용 방법을 결정할 자유를 가진다.
2. 제1항의 규정은 다음 각호의 조건에 따라야 한다.
 - (가) 산업 또는 그 일부분에 관하여 최저임금결정제도를 적용하기 전에 관련 사용자 및 근로자대표(사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그러한 단체의 대표자 포함)와 권한 있는 기관이 협의하는 것이 적당하다고 인정한 직업상 또는 직무상 특별히 자격 있는 사람과 협의하여야 한다.
 - (나) 관련 사용자 및 근로자는 국내법령에 정해진 방법 및 정도에 따라, 다만 어떠한 경우에도 같은 인원수와 평등한 조건으로 최저임금결정제도의 운용에 참여하여야 한다.
 - (다) 결정된 최저임금은 관련 사용자 및 근로자를 구속하며, 개별적 합의 또는 권한 있는 기관의 일반적 혹은 개별적 승인이 없는 한 단체협약에 의하여 삭감되어서는 안된다.

제 4 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 관련 사용자 및 근로자가 현행 최저임금을 알 수 있도록 하며, 동시에 그 최저임금이 적용되는 경우에 이보다 낮은 비율로 임금이 지급되지 않도록 하기 위하여 감독 및 제재의 방법으로 필요한 조치를 취하여야 한다.
2. 최저임금의 적용을 받는 근로자가 그보다 낮은 임금을 지급받아온 경우, 국내 법령에서 정할 수 있는 기간의 범위내에서 사법적 또는 기타 법적 절차에 따라 그 부족액을 지급 받을 권리를 가져야 한다.

제 5 조

이 협약을 비준하는 회원국은 최저임금결정제도가 적용되는 산업 또는 그 일부분의 목록을 포함하여 동제도의 적용방법 및 결과를 기재한 일반적 설명서를 매년 국제노동기구 사무국에 송부하여야 한다. 또한 이 설명서에는 동제도의 적용을 받는 근로자의 개략적인 수, 결정된 최저임금, 최저임금과 관련하여 결정된 비교적 중요한 기타 조건이 존재하는 경우에는 그 조건이 요약본의 형태로 포함되어야 한다.

제 6 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의심의, 정본)

제29호 협약

강제근로 협약(1930년)

효력발생 : 1932년 5월 1일 (174개국 비준)

주요내용

강제근로라 함은 처벌의 위협 하에서 강요받거나 임의로 제공하는 것이 아닌 모든 노무로서, 다음의 다섯개 항목은 포함되지 않음 : 의무군복무, 공민으로서의 특정의무, 교도소내의 강제근로, 비상시의 강제근로, 소규모 공동체 노무
강제근로의 불법적인 강요는 형사범죄로 처벌되어야 함

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회가 1930년 6월 10일 제네바에 소집한 제14차 회의에서,
회기 의사일정의 첫 번째 의제인 강제근로에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
국제노동기구 헌장 규정에 따라 국제노동기구 회원국이 비준할 수 있도록 1930년 강제근로 협약이라고 부를 다음의 협약을 1930년 6월 28일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약을 비준하는 국제노동기구 회원국은 가능한 한 조기에 모든 형태의 강제근로의 사용을 금지할 것을 약속한다.
2. 이러한 완전한 금지를 위하여, 강제근로에 의지하는 것은 과도기 동안 공익의 목적을 위해서만, 그리고 예외적 조치로서 행해질 수 있으며, 다음에서 규정하는 조건 및 보장사항을 준수하여야 한다.
3. 이 협약의 효력발생 후 5년의 기간이 만료하고 국제노동기구 이사회가 이 협약 제31조에 규정된 보고서를 작성할 때, 이사회는 다시 과도기를 두지 아니하고 모든 형태의 강제근로를 금지할 가능성 및 이 문제를 총회의 의제로 채택하는 것이 바람직한가의 여부를 숙고하여야 한다.

제 2 조

1. 이 협약상 목적을 위하여, ‘강제근로’라는 용어는 어떤 사람이 처벌의 위협 하에서 강요받거나 자발적으로 제공하는 것이 아닌 모든 노동이나 서비스를 의미한다.
2. 그럼에도 불구하고, 이 협약상 목적을 위하여 ‘강제근로’라는 용어는 다음을 포함하지 않는다.
 - (가) 전적으로 군사적 성격의 작업에 대해서 의무적인 병역법에 의해서 강요되는 노동 또는 서비스
 - (나) 완전한 자치국 국민의 통상적인 시민적 의무의 일부를 구성하는 노동 또는 서비스
 - (다) 공공기관의 감독 및 관리하에서 행해지며, 사인·회사 또는 단체에 고용되거나 또는 그 지휘에 복종하지 않는다는 조건하에 법원 판결의 결과로 강요되는 노동 또는 서비스
 - (라) 긴급한 경우, 즉 전쟁의 경우나 화재, 홍수, 기근, 지진, 극심한 전염병이나 가축 전염병, 짐승이나 곤충류 혹은 식물류의 해로운 물질에 의한 침입, 기타 일반적으로 인구 전체 또는 일부의 생존이나 안녕을 위태롭게 하는 모든 상황과 같은 재해나 그러한 우려가 있는 경우 강요되는 노동 또는 서비스
 - (마) 공동체의 직접적 이익을 위하여 주민에 의해 수행되고 따라서 공동체 구성원이 부담하여야 하는 통상적인 시민적 의무라고 인정될 수 있는 소규모의 공동체 서비스. 다만, 공동체의 구성원 또는 공동체의 직접적 대표자는 이러한 서비스의 필요성에 대하여 협의 받을 권한을 가져야 한다.

제 3 조

이 협약상 목적을 위하여, ‘권한 있는 기관’이라는 용어는 해당 영토에서 제일 높은 중앙 정부당국 또는 본국의 정부당국을 의미한다.

제 4 조

1. 권한 있는 기관은 사인(私人), 회사 또는 단체의 이익을 위하여 강제근로를 강요하거나 허가해서는 안된다.
2. 회원국이 이 협약의 비준을 국제노동기구 사무총장이 등록한 시점에 사인(私人), 회사 또는 단체의 이익을 위한 강제근로가 존재하는 경우, 해당 회원국은 이 협약이 회원국에 대하여 효력을 발생하는 날로부터 그 강제근로를 완전히 폐지하여야 한다.

제 5 조

1. 사인(私人), 회사 또는 단체에 주어진 영업권은 사인(私人), 회사 또는 단체가 이용·거래하는 생산물의 생산·수집을 위한 어떠한 형태의 강제근로도 포함하지 않아야 한다.
2. 이와 같은 강제근로를 포함한 규정이 들어있는 영업권이 존재하는 경우, 이 협약 제1조를 준수하기 위하여 가능한 신속하게 이러한 규정을 폐지하여야 한다.

제 6 조

행정관청의 직원은 자신의 책임하에 있는 주민에 대하여 어떠한 형태의 근로에 종사하도록 장려하는 임무를 갖는 경우라고 하더라도, 이들 주민 또는 그중 어떠한 개인에 대해서도, 사인, 회사 또는 단체를 위하여 근로하도록 강요해서는 안된다.

제 7 조

1. 행정적 기능을 수행하지 않는 기관의 장은 강제근로를 시켜서는 안된다.
2. 행정적 기능을 수행하는 기관의 장은 이 협약 제10조 규정에 따라 권한 있는 기관의 명시적 허가를 받아 강제근로를 시킬 수 있다.
3. 적법하게 인정된 기관의 장으로서 다른 형태로 적절한 보수를 받지 않는 사람은 개인적 서비스를 이용할 수 있다. 다만, 적절한 규칙을 준수하여야 하며, 남용을 방지하기 위하여 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.

제 8 조

1. 강제근로를 사용하기 위한 모든 결정에 대한 책임은 관련 영토에서 시정을 담당하는 최고기관에 있다.
2. 그럼에도 불구하고, 그 최고기관은 근로자의 평상시의 거주지로부터의 이전을 수반하지 않는 강제근로를 강요할 권한을 지방 최고기관에 위임할 수 있다. 이 최고기관은 직무수행중인 행정관청 직원의 이동을 용이하게 하기 위하여 그리고 정부저장품의 운송을 위하여 근로자의 평상시의 거주지로부터의 이전을 수반하는 강제근로를 강요할 권한을 이 협약 제23조에 규정된 규칙에 나열된 그러한 조건에 따라 그러한 기간 동안 최고지방기관에 위임할 수 있다.

제 9 조

이 협약 제10조에 달리 규정된 경우를 제외하고는 강제근로를 강요할 권한 있는 기관은 강제근로의 사용을 결정하기에 앞서 다음 각호를 확인하여야 한다.

- (가) 제공될 노동이나 서비스가 이를 필요로 하는 공동체에 중대하고 직접적인 이익을 가져다 주는 것일 것
- (나) 이러한 노동이나 서비스가 현재 필요하거나 급박하게 필요한 것일 것
- (다) 이러한 노동이나 서비스를 수행하기 위해서 유사한 노무 또는 서비스 제공을 위한 해당 지역의 통상 임금이나 조건보다 불리하지 않은 임금을 및 근로 조건을 제공하더라도 자발적인 노동을 구할 수 없을 것
- (라) 이용 가능한 노동력 및 노무 수행 역량을 고려할 때, 이러한 노동이나 서비스가 현재 주민에게 과도한 부담이 되지 않을 것

제10조

1. 조세로서 부과되는 강제근로 및 행정적 기능을 수행하는 기관의 장에 의한 공공 사업 수행을 위하여 사용되는 강제근로는 점진적으로 폐지하여야 한다.
2. 그 동안에, 강제근로가 조세로서 강요되는 경우 및 행정적 기능을 수행하는 기관의 장에 의한 공공사업 수행을 위하여 강제근로가 사용되는 경우, 관련 권한 있는 기관은 우선 다음 각 호를 확인하여야 한다.
 - (가) 제공될 노동이나 서비스가 이를 필요로 하는 공동체에 중대하고 직접적인 이익을 가져다 주는 것일 것
 - (나) 이러한 노동이나 서비스가 현재 필요하거나 급박하게 필요한 것일 것
 - (다) 이용 가능한 노동력 및 노무 수행 역량을 고려할 때, 이러한 노동이나 서비스가 현재 주민에게 과도한 부담이 되지 않을 것
 - (라) 이러한 노동이나 서비스가 근로자의 평상시의 거주지로부터의 이전을 수반하지 않을 것
 - (마) 이러한 노동이나 서비스 제공이 종교, 사회생활 및 농사의 긴급성에 따라 수행될 것

제11조

1. 누가 봐도 알 수 있는 나이가 18세 이상 45세 이하인 신체 건강한 성인남자만 강제근로에 동원할 수 있다. 이 협약 제10조에서 규정한 종류의 근로에 관한 것을 제외하고는 다음 각 호의 제한 및 조건이 적용된다.

- (가) 가능한 경우에는 항상, 징집대상자가 전염병에 걸리지 않았으며, 요구되는 업무 및 그 업무가 수행될 조건에 신체적으로 적합한지 여부를 행정관청이 임명한 의사가 사전에 결정할 것
 - (나) 학교교사 및 학생, 행정관청의 직원을 제외할 것
 - (다) 각 지역에 가족생활 및 사회생활에 필수적인 신체 건강한 성인 남자의 수를 유지할 것
 - (라) 부부 및 가족간 유대관계를 존중할 것
2. 제1항 (다)호의 적용에 있어서 이 협약 제23조에서 규정한 규칙은 한 번에 강제 근로에 동원할 수 있는 신체 건강한 성인남자 주민의 비율을 정하여야 한다. 다만, 이 비율은 항상 25퍼센트를 초과할 수 없다. 이 비율을 결정함에 있어서 권한 있는 기관은 인구밀도, 주민의 사회적·신체적 발달, 계절 및 관련자가 그들의 지역에서 자신의 생계를 위하여 행해져야 하는 작업을 고려하여야 하며, 일반적으로 관련 지역의 일상생활의 사회·경제적 필요를 고려하여야 한다.

제12조

1. 어떤 사람이 어떠한 12개월 기간 중 모든 종류의 강제근로에 동원될 수 있는 최장기간은 근무장소를 왕복하는 데 소요되는 기간을 포함하여 60일을 초과해서는 안된다.
2. 강제근로를 강요받은 근로자에게 강제근로 종료시 강제근로기간을 명시하는 증명서를 교부하여야 한다.

제13조

1. 강제근로가 강요되는 사람의 일반적인 근로시간은 자발적인 노동인 경우의 통상적인 근로시간과 동일하여야 하며, 일반적인 근로시간을 초과한 근로시간에 대해서는 자발적인 노동을 위한 초과근로의 경우 통상적인 임금률에 따라 보수를 지급하여야 한다.
2. 어떠한 종류의 강제근로가 강요되는 모든 사람에게는 주당 1일의 휴일이 부여되어야 하며, 이 휴일은 가능한 한 관련 영토 또는 지방의 전통이나 관습으로 정해진 날과 일치하여야 한다.

제14조

1. 이 협약 제10조에서 규정하는 강제근로 이외의 모든 종류의 강제근로에 대해서는 노동력이 고용된 지역 또는 노동력이 동원된 지역에서 유사한 작업에 통상적으로 지급되는 임금률(어느 쪽이 높은지는 불문)보다 낮지 않게 현금으로 보수를 지급하여야 한다.

2. 기관의 장에 의하여 그 행정적 기능의 수행에 사용되는 노동의 경우 제1항의 규정에 따른 임금의 지급은 가능한 한 신속하게 하여야 한다.
3. 임금은 각 근로자에게 개별적으로 지급하여야 하며, 그 부족의 장 또는 다른 정부당국에게 지급되어서는 안된다.
4. 임금을 지급받기 위한 근로 장소로의 왕복에 소요되는 일수는 근로일수로 계산하여야 한다.
5. 본조는 일상적인 배급식량을 임금의 일부로 지급하는 것을 금하지는 않는다. 이러한 배급식량은 그 상당하다고 인정되는 금액과 적어도 동일한 가치이어야 한다. 다만, 조세의 지급을 위한 것, 작업의 특수한 환경에서 작업 수행에 적합한 상태로 유지하기 위해서 근로자에게 공급하는 특별한 음식이나 피복, 숙박을 위한 것, 공구류의 공급을 위해서는 임금에서 공제할 수 없다.

제15조

1. 근로로 인한 재해 또는 질병에 대한 근로자보상에 관한 법령 및 사망하거나 정상적인 생활을 할 수 없게 된 근로자의 피부양자에 대한 보상을 제공하는 법령으로서 관련 영토에서 집행되고 있거나 집행되어야 하는 것은 강제근로와 자발적 근로에 동등하게 적용되어야 한다.
2. 근로로 인한 재해 또는 질병에 의하여 스스로를 부양할 능력을 완전히 또는 일부 상실한 자의 생계를 보장하고, 해당 근로자의 근로로 인해 발생한 정상 생활불능 또는 질병의 경우 이 근로자가 실제로 부양하는 자의 생활을 보장해 주기 위한 조치를 취하는 것은 어떠한 경우에도 근로자를 강제근로에 사용한 기관의 의무이다.

제16조

1. 특별히 필요한 경우 이외에는 강제근로가 부여된 사람은 음식물 및 기후가 그들에게 익숙한 것들과 현저히 달라서 그들의 건강을 위태롭게 만드는 지역으로 이송되어서는 안된다.
2. 어떠한 경우에도 근로자를 그 환경에 적응시키고 그들의 건강을 보호하기 위하여 필요한 위생 및 숙박에 관한 모든 조치가 엄격히 적용되지 않는 한 근로자의 이송은 허용되어서는 안된다.
3. 이러한 이송이 부득이한 경우, 권한 있는 의사의 권고에 따라 음식물 및 기후의 새로운 환경에 점차적으로 적응시키는 조치가 도입 되어야 한다.
4. 이러한 근로자가 익숙하지 않은 규칙적인 작업을 하도록 요구되는 경우, 특히 점진적 훈련, 근로시간, 휴식 제공, 필요한 경우에는 음식물의 추가공급이나 개선에 있어서 근로자들이 그러한 규칙에 익숙해지도록 보장하기 위해서 조치를 취하여야 한다.

제17조

근로자가 근무장소에 상당 기간 동안 체류하여야 하는 건설 또는 보수를 위한 강제 근로 사용의 허가에 앞서 권한 있는 기관은 다음 사항을 확인하여야 한다.

- (가) 근로자의 건강을 보호하고 필요한 의료조치를 보장하는 모든 필요한 조치를 취할 것. 특히,
 - (1) 근로자가 작업을 개시하기 이전, 그리고 근로기간 중 일정한 간격으로 의료 검사를 받도록 할 것
 - (2) 모든 요구되는 것을 만족시키기 위하여 필요한 조제실, 진료소, 병원 및 설비를 갖춘 충분한 의료요원이 있을 것
 - (3) 작업장의 위생상태와 식수, 식량, 연료, 취사도구의 공급, 필요한 경우에는 거주 및 피복의 공급이 만족스러울 것
- (나) 특히 근로자의 요청이나 동의에 따라 안전한 방법으로 임금의 일부를 가족에게 송금하는 것을 용이하게 하여 근로자 가족의 생계를 보장하기 위한 분명한 조치를 취할 것
- (다) 근로자의 작업장으로의 이동은 행정관청의 비용으로 행정관청의 책임 하에 이루어질 것. 행정관청은 이용할 수 있는 모든 운송수단을 완전하게 사용함으로써 그러한 이동을 용이하게 하여야 한다.
- (라) 일정기간 근로불능을 초래하는 질병 또는 재해의 경우, 근로자는 행정관청의 비용으로 송환되도록 할 것
- (마) 강제근로 만료 시점에 자발적 근로자로 남고자 하는 근로자는 무료로 송환될 수 있는 권리를 2년간 상실하지 않고 이것이 허용될 것

제18조

1. 짐꾼이나 뱃사공의 근로와 같이 여객 또는 화물 운송을 위한 강제근로는 가능한 한 단기간내에 폐지되어야 한다. 폐지할 때까지 권한 있는 기관은 다음 각 호를 정하는 규칙을 공포하여야 한다.

- (가) 직무수행 중인 행정관청 직원의 이동을 용이하게 하기 위해서, 또는 정부 저장품의 운송 또는 아주 긴급한 필요가 있는 경우 직원 이외의 사람을 운송하기 위해서만 강제근로를 이용할 것
- (나) 의학적 검사가 가능한 경우에는 강제근로에 동원된 근로자의 신체적 적합성을 의학적으로 증명할 것. 이러한 의학적 검사의 실행이 현실적으로 어려운 경우에는 근로자가 신체적으로 적합하고 전염병에 걸리지 않도록 보장할 책임을 그 근로자의 사용자가 부담할 것
- (다) 근로자가 운반할 수 있는 최대하중
- (라) 근로자가 가족으로부터 떨어져 있을 수 있는 최대거리
- (마) 근로자가 가정으로 귀환하는 데 필요한 일수를 포함하여 한달간 또는 다른 기간 중 동원될 수 있는 최대일수
- (바) 이러한 형태의 강제근로를 요구할 수 있는 자 및 강제근로를 요구할 수 있는 정도

2. 제1항 (㉔), (㉕), (㉖)호에 규정한 최대한도를 정함에 있어서 권한 있는 기관은 해당 근로자가 속한 인구의 신체적 발달, 근로자가 통근할 지역의 성질 및 기후 상태를 포함한 모든 관련요소를 고려하여야 한다.
3. 권한 있는 기관은 나아가, 운반하여야 할 중량과 통행거리뿐만 아니라 도로의 상태나 계절 및 다른 모든 관련요소까지 고려해서, 근로자의 통상적인 하루 통근이 하루 평균 8시간 근로에 상당하는 거리를 초과하지 않을 것 및 통근 시간이 통상적인 하루 통근을 초과하는 경우에는 일반임금률보다 높은 임금률로 보수를 지급하여야 함을 규정하여야 한다.

제19조

1. 권한 있는 기관은 기근이나 식량공급 부족에 대한 예방수단으로서만 강제적인 경작을 허용하고, 이는 항상 식량이나 생산물이 이를 생산하는 개인이나 공동체의 소유로 남아있는 것을 조건으로 하여야 한다.
2. 생산이 법이나 관습에 의해 공동체 단위로 조직되고 생산물이나 그 생산물의 판매로부터 발생하는 이익이 해당 공동체의 소유로 남는 경우에는 이 조항이 법이나 관습에 의해 해당 공동체가 구성원에게 요구하는 작업을 수행할 해당 공동체 구성원의 의무를 해제하는 것으로 해석되어서는 안된다.

제20조

공동체 구성원의 범죄에 대하여 공동체가 처벌되는 단체처벌 법령은, 처벌수단의 하나로서의 공동체에 의한 강제근로 규정을 포함해서는 안된다.

제21조

강제근로는 광산의 갱내근로를 위하여 사용되어서는 안된다.

제22조

이 협약을 비준하는 회원국이 이 협약의 규정을 이행하기 위하여 취한 조치에 관하여 국제노동기구 현장 제22조의 규정에 따라 국제노동기구 사무국에 제출하기로 합의한 연례보고서는 각 관련된 영토에 대해서 강제근로가 해당 영토에서 사용되는 정도, 강제근로를 사용하는 목적, 질병 및 사망률, 근로시간, 임금지급 방법 및 임금률에 관한 가능한 한 완전한 정보와 기타 모든 관련정보를 포함하여야 한다.

제23조

1. 이 협약의 규정을 이행하기 위하여 권한 있는 기관은 강제근로의 사용을 규제하는 완전하고도 상세한 규칙을 공포하여야 한다.
2. 이러한 규칙은 특히 강제근로를 강요받는 자로 하여금 근로조건에 관한 모든 진정을 정부 당국에 제기할 수 있도록 허용하고, 이러한 진정이 심사되고 고려되도록 보장하는 규정을 포함하여야 한다.

제24조

자발적인 근로를 감독하기 위하여 설치된 기존의 근로감독기관의 권한을 강제근로 감독에 미치도록 확장함으로써, 또는 기타 적당한 방법으로 강제근로의 사용을 규율하는 규칙이 엄격하게 적용되도록 보장하기 위해서 적당한 조치를 모든 경우에 취하여야 하며, 강제근로를 강요받은 사람이 이러한 규칙을 알 수 있도록 보장하기 위한 조치도 취해져야 한다.

제25조

강제근로의 불법적인 강요는 형사상의 범죄로 처벌되어야 하며, 법령에 의하여 부과되는 형벌이 실제로 적절하고 엄격하게 집행되도록 보장하는 것이 이 협약을 비준하는 회원국의 의무이다.

제26조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은, 회원국이 국내 관할권 문제에 영향을 미치는 의무를 수락할 권리를 가지는 한 그 국가의 주권, 관할권, 보호, 종주권, 후견 또는 지휘권 하에 놓여 있는 영토에 대하여 이를 적용하기로 약속한다. 다만, 회원국이 국제노동기구 헌장 제35조의 규정을 원용하려는 경우에는 다음 사항을 명시하는 선언을 비준시 첨부하여야 한다.
 - (가) 해당 회원국이 수정 없이 이 협약의 규정을 적용하고자 하는 영토
 - (나) 해당 회원국이 이 협약의 규정을 수정을 가하여 적용하고자 하는 영토 및 수정의 구체적인 내용
 - (다) 관련하여 해당 회원국이 그 결정을 유보하는 영토
2. 상기 선언은 비준의 중요한 일부로 간주되어야 하며 비준의 효력을 가진다. 모든 회원국은 애초의 선언에서 본조 (나), (다)호의 규정에 따라 만들어진 유보의 전체 또는 일부를 사후 선언에 의해 취소할 수 있다.

제27조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정 의심의, 개정협약의 효력, 정보)

제53호 협약 항해사 해기(海技) 면허 협약(1936년)

효력발생 : 1939년 3월 29일 (37개국 비준)

주요내용

이 협약은 상선에 근무하는 선장 및 항해장과 기관사들이 직무상 갖춰야 하는 최저 요건 설정에 관한 원칙을 정함

선박이 등록된 영토의 공공기관이 발급한 해기면허를 소유하지 않은 선장, 당직항해장, 기관장, 당직기관사는 해당 선박에 고용될 수 없음

해기면허 지원자의 최저연령과 업무경력, 해당 면허에 상응하는 능력을 가졌는지를 심사하기 위한 권한 있는 기관의 시험 준비 및 감독에 대하여 국내법으로 규정하여야 함

국제노동기구의 총회는

국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1936년 10월 6일 제21차 회의를 개최하고,

회기 의사일정의 네 번째 의제인 모든 해운국의 상선에 승무하는 선장 및 당직을 맡는 항해장과 기관사에 대한 직무상 자격의 최저요건 설정에 관한 제안의 채택하기로 결정하고,

이 제안이 국제조약의 형식을 취할 것을 결정하고,

1936년의 항해사해기면허협약이라고 부를 다음 협약을 1936년 10월 21일에 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약은 다음 각호를 제외하고, 이 협약이 실시되는 지역에 있어서 등록되어 해양항행에 종사하는 모든 선박에 적용된다.
 - (가) 군함
 - (나) 상업에 종사하지 않는 정부 선박 또는 공공기관용으로 사용되는 선박
 - (다) 다우 및 정크와 같은 원시적 구조의 목조선박
2. 국내 법령은 총톤수 200톤미만의 선박에 대하여 예외 또는 면제를 인정할 수 있다.

제 2 조

이 협약의 목적상 다음의 용어는 아래와 같은 뜻을 가진다.

- (가) '선장'은 선박의 지휘 또는 감독을 맡은 사람을 의미한다.
- (나) '당직항해장'은 도선사한 당분간 실제로 선박의 운항을 맡은 사람을 의미한다.
- (다) '기관장'은 선박의 기계적 추진을 영속적으로 책임지는 사람을 의미한다.
- (라) '당직기관사'은 당분간 실제로 선박 엔진의 운전을 맡은 사람을 의미한다.

제 3 조

1. 누구든지 선박이 등록된 영토의 공공기관에 의하여 발급되거나 승인된 해기면허를 소유하지 않는 경우, 본 협약의 적용을 받는 선박에서 선장, 당직항해장, 기관장 또는 당직기관사의 직무를 수행하거나 수행하기 위하여 고용될 수 없다.
2. 불가항력의 경우에만 본 조항의 규정에 대한 예외를 둘 수 있다.

제 4 조

1. 다음의 경우가 아니면 해기면허를 발급받을 수 없다.
 - (가) 해당 면허 발급을 위하여 규정된 최저연령에 달하고,
 - (나) 업무 경력이 해당 면허 발급을 위하여 규정된 최단기간을 만족시키고,
 - (다) 취득하고자 하는 해당 면허에 상응하는 직무수행에 필요한 능력을 가졌는지를 심사하기 위하여 권한 있는 기관이 준비·감독한 시험에 합격한 사람
2. 국내의 법령은 다음 사항을 규정하여야 한다.
 - (가) 단계별 해기면허를 받고자 하는 사람에게 요구되는 최저연령 및 최소한의 업무경력
 - (나) 해기면허를 받고자 하는 사람이 해당 면허에 상응하는 직무수행에 필요한 능력을 가졌는지를 심사하기 위하여 권한 있는 기관이 하나 또는 그 이상의 시험을 준비 및 감독

3. 국제노동기구의 회원국은 그 비준일로부터 3년간은 본조 제2항 (나)에 의하여 준비된 시험에 합격하지 않은 사람에게도 다음에 해당하는 경우 해기면허를 발급할 수 있다.
 - (가) 사실상 해당 면허에 상응하는 직무에 있어서 충분한 실무경험을 가지고,
 - (나) 중대한 기술상 과실 기록이 없을 것

제 5 조

1. 본 협약을 비준하는 회원국은 효과적인 감독제도에 의한 협약의 적절한 이행을 확보하여야 한다.
2. 국내 법령은 회원국 정부당국이 그 영토에 등록된 선박을 본 협약 규정 위반을 이유로 억류할 수 있는 경우를 규정하여야 한다.
3. 본협약을 비준한 회원국의 당국이 본 협약을 비준한 다른 회원국의 영토에 등록된 선박이 본협약의 규정을 위반한 사실을 발견한 경우, 이 선박이 등록된 영토의 회원국 영사에게 통고하여야 한다.

제 6 조

1. 국내 법령은 본 협약 조항들이 지켜지지 않는 경우에 대하여 벌칙 또는 징계 조치를 규정하여야 한다.
2. 이와 같은 벌칙 또는 징계 조치는 특히 다음 경우에 대하여 규정되어야 한다.
 - (가) 선박소유자, 그 대리인 또는 선장이 본협약에 의해 요구되는 면허를 가지지 않은 사람을 고용한 경우
 - (나) 선장이 해당 면허증 또는 상급 면허증을 가지고 있지 않은 사람에게 본 협약 제2조에서 정의한 직무를 수행하도록 허용한 경우
 - (다) 필요한 면허증을 가지지 않은 사람이 앞의 제2조에서 정한 직무를 수행하기 위하여 허위 또는 위조문서에 의하여 고용된 경우

제7조

1. 국제노동기구헌장 제35조에 언급된 영토에 대하여 이 협약을 비준하는 국제노동기구의 회원국은 다음 사항을 명시한 선언을 비준서에 첨부하여야 한다.
 - (가) 해당 회원국이 이 협약의 규정을 변경하지 않고 적용할 것을 약속하는 영토
 - (나) 해당 회원국이 이 협약의 규정을 변경하여 적용할 것을 약속하는 영토 및 규정 변경 세목

- (다) 이 협약을 적용할 수 없는 영토 및 적용할 수 없는 사유
(라) 해당 회원국이 그 결정을 유보하는 영토
2. 본조 제1항(가) 및 (나)의 약속은 비준의 핵심적 부분으로 간주되며, 비준의 효력을 가진다.
 3. 모든 회원국은 본 조 제1항(나), (다) 또는 (라)에 의거한 그 최초 선언상 유보의 전부 또는 일부를 그 후의 선언에 의하여 취소할 수 있다.

제8조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정 의심의, 개정협약의 효력, 정보)

제73호 협약 선원의 건강진단에 관한 협약(1946년)

효력발생 : 1955년 8월 17일 (46개국 비준)

주요내용

이 협약은 교역을 목적으로 화물 또는 여객을 운송하는 공·사유의 모든 해양항행 선박의 모든 승선자의 건강진단에 관한 사항을 규정

이 협약의 적용을 받는 사람은 자신의 해상근무 적격성을 입증하는 증명서를 제시하지 못하는 한 선박에 고용될 수 없음

권한 있는 기관은 관련 선주단체 및 선원단체와 협의하여 건강진단 내용 및 증명서 세부내용을 정하여야 함

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1946년 6월 6일 시애틀에 소집한 제28차 회의에서, 회기 의사일정의 다섯 번째 의제인 선원의 건강진단에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

1946년 선원의 건강진단 협약이라고 부를 다음의 협약을 1946년 6월 29일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약은 교역을 목적으로 화물 또는 여객운송에 종사하는 선박으로서 협약이 시행되는 영토에 등록된 공·사유의 모든 해양항행선박에 적용한다.
2. 선박의 해양항행 인정여부는 국내법규에 따라 결정한다.
3. 이 협약은 다음 선박에는 적용하지 않는다.
 - (가) 총톤수 200톤 미만의 선박
 - (나) 다우 및 정크와 같은 원시적 구조의 목선
 - (다) 어선
 - (라) 하천운항선

제 2 조

이 협약은 다음 각호의 사람을 제외하고는 역할에 관계없이 모든 승선자에게 적용된다. 다만, 다음 각 호의 사람이 건강하고 다른 승선자의 건강을 해하지 않도록 보장하기 위하여 취해져야 하는 절차에는 영향을 미치지 않는다.

- (가) 승무원이 아닌 도선사
- (나) 무선전신회사의 업무에 종사하는 무선통신사 또는 무선통신원을 제외한, 선주 이외의 사용자가 고용한 승선자
- (다) 승무원이 아닌 이동항만근로자
- (라) 통상 해상에서 고용되지 않고 항만에서 고용되어 있는 사람

제 3 조

1. 이 협약의 적용을 받는 사람은 자신의 해상근무에 대한 적격성을 입증하는, 의사가 서명한 증명서, 또는 시력에 관한 경우에는 권한 있는 기관에 의해 증명서 발급을 허가받은 사람이 서명한 시력관련 증명서를 제시하지 못하는 한 이 협약의 적용을 받는 선박내에 고용될 수 없다.
2. 다만, 협약 발효전 2년 기간중 상당기간 동안 이 협약이 적용되는 해양항행 선박에 고용되어 있었음을 입증하는 사람은 협약의 발효일로부터 2년 동안 협약이 적용되는 영토에서 종사할 수 있다.

제 4 조

1. 권한 있는 기관은 관련 선주단체 및 선원단체와 협의하여 건강진단의 내용 및 건강증명서의 세부내용을 정하여야 한다.
2. 건강진단의 내용을 정함에 있어서는 피검진자의 연령과 수행할 직무의 성격이 충분히 고려되어야 한다.
3. 특히 건강증명서는 다음 사항을 입증하여야 한다.
 - (가) 수검자의 청력 및 시력 그리고 갑판부에 고용될 사람(수행할 업무에 대한 적합성이 색각의 결함에 의해 영향을 받지 않는 특정 전문직 종사자 제외)의 경우에는 색각이 모두 만족스러움
 - (나) 수검자가, 해상근무로 인해 악화될 우려가 있거나, 해상근무에 부적합 하게 만들거나, 다른 승선자의 건강을 해할 우려가 있는 질병에 걸리지 않았음

제 5 조

1. 건강증명서는 발급일로부터 2년이 넘지 않는 기간 동안 유효하여야 한다.
2. 색각에 대한 증명서의 경우, 발급일로부터 6년이 넘지 않는 기간 동안 유효하여야 한다.
3. 건강증명서의 유효기간이 항해 중에 만료된 경우 그 효력은 항해 종료시까지 지속되어야 한다.

제 6 조

1. 긴급한 경우 권한 있는 기관은 위 조항들의 요건을 구비하고 있지 않은 사람에게 대하여 1회의 항해에 한하여 고용을 허가할 수 있다.
2. 이 경우 근로조건은 건강증명서를 소지한 동종 선원의 근로조건과 동일하여야 한다.
3. 이 조의 규정에 따른 고용은 그 후 어떠한 경우에도 제3조의 목적을 위한 이전의 고용으로 간주되어서는 안된다.

제 7 조

권한 있는 기관은 필요한 건강증명서가 발급되었음을 증명하는 소정 양식의 서류를 건강증명서 대신 제공할 수 있다.

제 8 조

건강진단 결과 증명서 발급이 거부된 사람이 의료검사요원 또는 선주, 선주단체 또는 선원단체로부터 독립된 검사요원에 의한 재검사를 신청할 수 있는 조치를 마련하여야 한다.

제 9 조

권한 있는 기관은 선주단체 및 선원단체와 협의한 후, 일반적인 선원 관련 업무를 수행하는 단체 또는 정부기관에게 업무 또는 그 일부를 위임함으로써 이 협약에 따른 권한 있는 기관의 역할을 수행할 수 있다.

제10조

이하 표준최종규정(비준등록, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의심의, 개정협약의 효력, 정본) 다만, 효력발생에 관해서는 다음과 같다.

제11조

1. 이 협약은 국제노동기구 사무총장에게 비준을 등록한 국제노동기구 회원국만을 기속한다.
2. 이 협약은 미국, 아르헨티나, 호주, 벨기에, 브라질, 캐나다, 칠레, 중국, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 영국, 그리스, 인도, 아일랜드, 이탈리아, 네덜란드, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 스웨덴, 터키 및 유고슬라비아 중 적어도 총톤수 100만톤 이상의 선박을 보유한 4개국을 포함한 7개국이 비준을 등록한 날로부터 6개월 후에 발효된다. 이 규정은 회원국들에 의한 협약의 조기비준을 촉진하고 권장하기 위한 것이다.
3. 협약 발효후에 비준한 회원국에 대하여, 이 협약은 비준서를 등록한 날로부터 6개월 후에 발효된다.

제77호 협약**연소자 건강검진(공업) 협약(1946년)**

효력발생 : 1950년 12월 29일 (43개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
국제노동사무국의 이사회에 의하여 몬트리올에 소집되어 1946년 9월 19일 제29차 회의를 개최하고,
본회의의 의사일정의 제3의제에 포함된, 공업에 있어서 아동 및 연소자의 고용적격을 위한 건강검사에 관한 제안의 채택을 결의하고,
이 제안은 국제협약의 형식에 의하여 할 것을 결정하고,
1946년의 연소자 건강검진(공업) 협약이라 부를, 다음 협약을 1946년 10월 9일 채택한다.

제1부 총 칙**제1 조**

1. 본 협약은 공사(公私)의 공업적 사업에 있어서 또는 이에 관련하여 고용되거나 또는 근로하는 아동 및 연소자에게 적용한다.
2. 본 협약에서 「공업적 사업」이라 함은 특히 다음에 드는 것을 포함한다.
 - (가) 광산업, 채석업, 기타 토지에서 광물을 채취하는 사업
 - (나) 물품의 제조, 개선, 정세(淨洗), 수리, 장식, 완성, 판매를 위한 손질, 파괴나 해체, 또는 재료를 변조하는 사업(조선 및 전기 또는 각종 동력의 발생, 변경 및 전도(傳導)에 종사하는 제 기업을 포함한다)
 - (다) 건축 및 공목(工木)공사에 종사하는 사업(건설, 수리, 보존, 변경 및 해체 공사를 포함한다)
 - (라) 도로, 철궤도, 내륙수로 및 항공에 의한 여객 또는 화물의 운송(선거(船渠), 안벽(岸壁), 선창, 창고 또는 공항에서의 화물의 취급을 포함한다)
3. 공업을 농업, 상업 및 기타 비공업적 업무와 구별하는 한계선은 각국의 권한 있는 기관이 정하여야 한다.

제 2 조

1. 아동 및 18세 미만의 연소자는 엄밀한 건강검사에 의하여 고용되어야 할 작업에 적합하다고 인정되지 아니하면 공업적 사업에 이를 고용할 수 없다.
2. 고용적격을 위한 건강검사는 권한있는 기관이 승인하는 유자격의 의사에 의하여 행하여져야 한다. 또한 검사는 건강증명서에 의하여 또는 노동허가서 또는 근로수첩의 이서(裏書)에 의하여 이를 증명하여야 한다.
3. 고용적격을 증명하는 서류는 다음의 경우에 발행할 수 있다.
 - (가) 고용의 특수한 조건의 의거하여,
 - (나) 고용적격을 위한 건강검사에 관한 법률 또는 규칙의 시행에 대하여 책임을 가지는 당국이 동일부류의 건강상의 위험을 가지는 것으로 분류한 특정의 직무 또는 직무군 또는 업무군에 대하여,
4. 국내의 법률 또는 규칙은 고용적격을 증명하는 서류를 발행할 권한있는 기관을 정하고 또한 이 서류의 작성 및 발행에 관하여 지켜야 할 조건을 정하여야 한다.

제 3 조

1. 아동 또는 연소자가 종사하는 고용에 대한 적격은 18세에 달할 때까지 의사의 감독하에 두어야 한다.
2. 아동 또는 18세 미만의 연소자를 계속하여 고용하는 경우에는 1년을 넘지 아니 하는 간격을 두고 되풀이하여 건강검사를 받도록 하여야 한다.
3. 국내의 법률 또는 규칙은 다음의 규정을 포함하여야 한다.
 - (가) 이전의 검사에 나타난 그 아동 또는 연소자의 직업에 있어서의 위험 및 건강 상태에 관하여 유효한 감독을 하기 위하여 연차검사에 부가하여 또는 또다시 빈번히 건강재검사를 필요로 하는 특별한 경우의 규정을 둘 것, 또는
 - (나) 예외의 경우에는 권한있는 기관에 건강재검사를 요구할 권한을 부여할 것

제 4 조

1. 고도로 건강상에 위험이 있는 직업에 있어서는 적어도 21세에 달할 때까지 고용적격의 건강검사 및 재검사를 행하여야 한다.
2. 국내의 법률 또는 규칙은 적어도 21세에 달할 때까지 고용적격에 대한 건강검사 및 재검사를 필요로 하는 업무 또는 업무의 범위를 정하든가 또는 이를 정할 권한을 적당한 기간에 부여하여야 한다.

제 5 조

전 제조(諸條)에 의하여 요구되는 건강검사에 대하여는 아동 또는 연소자 또는 그 양친에 어떠한 비용도 부담시켜서는 아니된다.

제 6 조

1. 권한있는 기관은 건강검사에 의하여 어떤 종류의 작업에 부적당하다거나 또는 신체상의 장애 또는 제한을 가지고 있다고 판명된 아동 및 연소자의 직업지도 및 육체적 직업적 갱생에 대하여 적당한 조치를 취하여야 한다.
2. 이와 같은 조치의 성질 및 범위는 권한있는 기관이 이를 결정하여야 한다. 이를 위하여 근로, 보건, 교육 및 사회의 각 관계기관 간에 협력을 얻어야 하며 또한 이와 같은 조치를 취하기 위하여 이들 각 기관 간에 유효한 연락을 유지하여야 한다.
3. 국내의 법률 또는 규칙은 고용에 대한 적격이 명확히 결정되지 아니한 아동 및 연소자에 대하여 다음을 발행하는 규정을 둘 수 있다.
 - (가) 일정기간 유효하며 그 기간의 만료와 함께 연소자가 건강재검사를 받을 것을 요하는 바와 같은 가노동허가증 또는 건강증명서
 - (나) 특별한 고용조건을 필요로 하는 허가증 또는 증명서

제 7 조

1. 사용자는 국내의 법률 또는 규칙에 의하여 규정되는 고용에 대한 신체적 지장이 없음을 나타낸 고용적격의 증명서 또는 노동허가서 또는 근로수첩을 비치하고 근로감독관에게 제시할 수 있도록 하여 두어야 한다.
2. 국내의 법률 또는 규칙은 본 조약의 엄중한 시행을 보장하기 위하여 기타의 감독방법을 정하여야 한다.

제2부 특정 가맹국에 대한 특별규정**제 8 조**

1. 인구의 희박 또는 그 지역의 발전단계를 이유로 권한있는 기관이 본 협약의 규정의 시행을 불가능하다고 인정하는 광대한 지역을 가지고 있는 가맹국에 대하여는 권한있는 기관은 이와 같은 지역에 대하여 일반적인 또는 특정한 기업 또는 업무에 대하여 적당하다고 인정되는 바와 같은 예외를 두어 본 협약의 적용을 제외할 수 있다.
2. 각 가맹국은 국제노동기구헌장 제22조에 의하여 제출하는 본 협약의 적용에 관한 최초의 연차보고에서 본 조의 규정을 원용하고자 하는 지역을 지적하여야 한다. 또한 여하한 가맹국도 최초의 연차보고일 후에는 위에서 말한 지역을 제외하고는 본 조의 규정을 원용할 수 없다.

3. 본 조의 규정을 원용하는 가맹국은 그 후의 연차보고에서 본 조의 규정을 원용할 권리를 포기하는 지역을 지적하여야 한다.

제 9 조

1. 본 협약의 비준을 승인하는 법률 또는 규칙의 채택일 이전에 아동 및 연소자의 공업에 있어서의 고용적격을 위한 건강검사에 관한 법률 또는 규칙을 가지고 있지 아니한 가맹국은 그 비준에 부수되는 선언에서 제2조 및 제3조에 규정하는 18세 대신으로 18세 미만의 연령으로써 할 수 있으나 어떠한 경우에도 16세보다 적을 수 없다. 또한 제4조에 규정하는 21세 대신으로 21세 미만의 연령으로써 대신할 수 있으나 어떠한 경우에도 19세보다 적을 수는 없다.
2. 이와 같은 선언을 한 가맹국은 언제든지 그 후에 발하는 선언에 의하여 이 선언을 취소할 수 있다.
3. 본 조 1에 의한 선언이 시행되고 있는 가맹국은 매년 본 협약의 적용에 관한 연차보고에서 본 협약 규정의 완전한 적용을 목표로 얼마나 진보가 되었는가에 대하여 보고하여야 한다.

제 10 조

1. 본 협약 제1부의 규정은 본 조에 표시된 변경을 조건으로 하여 인도에 적용된다.
 - (가) 전기(前記)의 규정은 인도 입법부가 그 적용의 관할권을 가지는 모든 영토에 적용된다.
 - (나) 「공업적 사업」이라 함은 다음에 드는 것을 포함한다.
 - (1) 인도 공장법에 정의되어 있는 공장
 - (2) 인도 광산법에 정의되어 있는 광산
 - (3) 철도
 - (4) 1938년의 아동고용법의 적용을 받는 모든 고용
 - (다) 제2조 및 제3조는 아동 및 16세 미만의 연소자에게 적용된다.
 - (라) 제4조에 있어서는 19세로써 21세에 대신한다.
 - (마) 제6조 1 및 2는 인도에 적용되지 아니한다.
2. 본 조 1의 규정은 다음에 드는 절차에 의하여 수정할 수 있다.
 - (가) 국제노동총회는 이 문제가 그 의사일정에 포함되는 회의에서 본 조의 개정안을 3분의 2의 다수로써 채택할 수 있다.

- (나) 이 개정안은 총회의 폐회 후 1년 이내에 또는 예외적인 사정하에서는 18개월 이내에 인도에서 입법 기타의 조치를 위하여 이 문제에 대하여 권한있는 기관에 제출하여야 한다.
- (다) 인도는 이 문제에 대하여 권한있는 기관의 동의를 얻었을 때에는 개정의 정식비준을 등록하기 위하여 국제노동사무국장에게 통고하여야 한다.
- (라) 위의 개정안이 인도에 의하여 비준되었을 때에는 본 협약의 개정으로써 효력을 가진다.

제3부 최 종 규 정

제11조

본 협약은 본 협약에 규정된 것보다 유리한 조건을 보장하는 어떠한 법률, 재정(裁定), 관습 또는 사용자와 근로자 간의 협약에도 하등의 영향을 미치지 못한다.

제12조

본 협약의 정식비준서는 등록을 위하여 국제노동사무국장에게 이를 송부하여야 한다.

제13조

1. 본 협약은 사무국장에게 그 비준을 등록한 국제노동기구의 가맹국만을 구속한다.
2. 본 협약은 2개 가맹국의 비준이 사무국장에게 의하여 등록된 날로부터 12개월 후에 효력을 발생한다.
3. 그 후 본 협약은 다른 어떠한 가맹국에 대하여도 그 비준이 등록된 날로부터 12개월 후에 효력을 발생한다.

제14조

1. 본 협약을 비준한 가맹국은 본 협약의 최초의 효력발생일로부터 10년 기간만료 후 국제노동사무국장에게 등록을 위하여 송부하는 문서에 의하여 이를 폐기할 수 있다. 이 폐기는 등록된 날로부터 1년간은 효력을 발생하지 아니한다.
2. 본 협약을 비준하고 전항에 든 10년의 기간만료 후 1년 이내에 본 조에 정한 폐기의 권리를 행사하지 아니한 각 가맹국은 다시 10년간 구속을 받아야 하며 그 후 매 10년의 기간만료마다 본 조에 정한 조건에 의거하여 본 협약을 폐기할 수 있다.

제15조

1. 국제노동사무국장은 국제노동기구의 가맹국으로부터 통고받은 모든 비준 및 폐기의 등록을 국제노동기구의 모든 가맹국에 통지하여야 한다.
2. 사무국장은 통고받은 두 번째의 비준등록을 국제노동기구의 가맹국에 통지할 때에는 본 협약의 효력발생일에 대하여 가맹국의 주의를 환기시켜야 한다.

제16조

국제노동사무국장은 전 제조(諸條)의 규정에 따라 등록된 모든 비준서 및 폐기서의 완전한 명세를 국제연합헌장 제102조에 의한 등록을 위하여 국제연합사무총장에게 송부하여야 한다.

제17조

국제노동사무국의 이사회는 본 협약의 효력발생일로부터 매 10년의 기간만료마다 본 협약의 시행에 관한 보고를 총회에 제출하여야 하며 그 전부 또는 일부의 개정에 관한 문제를 총회의 의사일정에 상정할 여부를 심의하여야 한다.

제18조

1. 총회가 본 협약의 전부 또는 일부를 개정하는 신협약을 채택하는 경우에는 그 신협약에 특별한 규정이 없는 한
 - (가) 가맹국에 의한 신개정협약의 비준은 신개정협약이 효력을 발생하였을 때 전기(前記) 제14조의 규정에 불구하고 당연히 본 협약의 즉시폐기를 수반한다.
 - (나) 신개정협약의 효력발생일로부터 본 협약은 가맹국에 의하여 비준됨을 그치게 된다.
2. 본 협약은 이를 비준하였으나 개정협약을 비준하지 아니한 가맹국에 대하여는 어떠한 경우에도 그 현재의 형식 및 내용으로 계속 효력을 가진다.

제19조

본 협약은 영어 및 불어의 본문을 정문(正文)으로 한다.

제78호 협약**연소자 건강검진(비공업 직업) 협약(1946년)**

효력발생 : 1950년 12월 29일 (39개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
 국제노동사무국의 이사회에 의하여 몬트리올에 소집되어 1946년 9월 19일 제29차 회의를 개최하여
 이회의의 의사일정의 제3의제에 포함된, 비공업적 업무에 있어서 아동 및 연소자의 고용적격을 위한 건강검사에 관한 제안의 채택을 결의하고,
 이 제안은 국제협약의 형식에 의하여 할 것을 결정하고,
 1946년의 연소자 건강검진(비공업 직업) 협약이라 부를, 다음 협약을 1946년 10월 19일 채택한다.

제1부 총 칙**제 1 조**

1. 본 협약은 비공업적 업무에서 임금을 위하여 고용되거나 또는 직접 혹은 간접으로 수익을 위하여 근로하는 아동 및 연소자에게 적용한다.
2. 본 협약에서 「비공업적 업무」라 함은 권한있는 기관이 공업적, 농업적 또는 해사적 업무라고 인정하는 이외의 모든 업무를 포함한다.
3. 권한있는 기관은 비공업적 업무를 공업적, 농업적 또는 해사적 업무와 구별하는 한계선을 결정하여야 한다.
4. 국내의 법률 또는 규칙은 양친 및 아동 또는 피보호자만이 고용되는 가족기업에 있어서 아동 또는 연소자의 건강에 위험하지 아니하다고 인정되는 작업에 있어서의 고용을 본 협약의 적용에에서 제외할 수 있다.

제 2 조

1. 아동 및 18세 미만의 연소자는 엄밀한 건강검사에 의하여 당해 작업에 적합하다고 인정되는 것이 아니면 비공업적 업무에 있어서의 고용 또는 작업에 이를 고용하여서는 아니된다.

2. 고용적격을 위한 건강검사는 권한있는 기관이 승인하는 유자격의 의사에 의하여 행하여져야 한다. 또한 이 검사는 건강증명서에 의하여 또는 노동허가서 또는 근로수첩의 이서(裏書)에 의하여 이를 증명하여야 한다.
3. 고용적격을 증명하는 서류는 다음의 경우에 발행할 수 있다.
 - (가) 고용의 특수조건에 의거하여,
 - (나) 고용적격을 위한 건강검사에 관한 법률 또는 규칙의 시행에 대하여 책임을 가지는 당국이 동일부문의 건강상의 위험을 가지는 것으로 분류한 특정의 직무 또는 직무군 또는 업무군에 대하여,
4. 국내의 법률 또는 규칙은 고용적격을 증명하는 서류를 발행할 권한있는 기관을 정하고 또한 이 서류의 작성 및 발행에 관하여 지켜야 할 조건을 정하여야 한다.

제 3 조

1. 아동 또는 연소자가 종사하는 고용에 대한 적격은 18세에 달할 때까지 이를 의사의 감독하에 두어야 한다.
2. 아동 또는 18세 미만의 연소자를 계속하여 고용하는 경우에는 1년을 넘지 아니 하는 간격을 두고 되풀이하여 건강검사를 받도록 하여야 한다.
3. 국내의 법률 또는 규칙은
 - (가) 이전의 검사에 나타난 그 아동 또는 연소자의 직업에 있어서의 위험 및 건강 상태에 관하여 유효한 감독을 하기 위하여 연차검사에 부가하여 또는 빈번히 건강재검사를 필요로 하는 특수한 경우를 규정하여야 한다.
 - (나) 예외의 경우에는 권한있는 기관에 건강재검사를 요구할 권한을 부여야 한다.

제 4 조

1. 고도로 건강상의 위험을 수반하는 업무에 있어서는 고용적격을 위한 건강검사 및 재검사는 적어도 21세까지 이를 행하여야 한다.
2. 국내의 법률 또는 규칙은 적어도 21세에 달할 때까지 고용적격을 위한 건강 검사 및 재검사를 필요로 하는 업무 또는 업무의 범위를 정하든가 또는 이를 정할 권한을 적당한 기관에 부여하여야 한다.

제 5 조

전 제조(諸條)가 요구하는 건강검사는 아동 또는 연소자 또는 그 양친에게 어떠한 비용도 부담시켜서는 아니된다.

제 6 조

1. 권한있는 기관은 건강검사에 의하여 어떤 종류의 작업에 부적당하다거나 또는 신체상으로 장애 또는 제한을 가지고 있음이 명백한 아동 및 연소자의 직업 지도나 육체적 직업적 갱생에 대하여 적당한 조치를 취하여야 한다.
2. 이와 같은 조치의 성질 및 범위는 권한있는 기관이 결정하여야 한다. 이를 위하여는 근로, 보건, 교육 및 사회의 각 관계기관 간에 협력을 얻어야 하며 또한 이와 같은 조치를 시행하기 위하여 이를 각 기관 간에 유효한 연락을 유지하여야 한다.
3. 국내의 법률 또는 규칙은 고용에 대한 적격이 명확히 결정되지 아니한 아동 및 연소자에 대하여 다음을 것을 발행할 규정을 둘 수 있다.
 - (가) 단기간 유효하며 동 기간의 만료와 함께 연소자가 건강재검사를 받을 것을 요하는 바와 같은 노동허가서 또는 건강증명서
 - (나) 특별한 고용조건을 필요로 하는 허가서 또는 증명서

제 7 조

1. 사용자는 국내의 법률 또는 규칙에 의하여 규정되는 사용에 대한 의학적 지장이 없음을 나타낸 고용적격의 증명서 또는 노동허가서 또는 근로수첩을 조치하여 근로감독관에게 제시할 수 있도록 하여 두어야 한다.
2. 국내의 법률 또는 규칙은 다음 사항을 결정하여야 한다.
 - (가) 자신의 이익을 위하여 또는 양친의 이익을 위하여 가두 또는 공중이 출입하는 장소에서 순회사업 또는 기타의 업무에 종사하는 아동 및 연소자에 대한 고용 적격을 위한 건강검사제도의 적용을 보장하기 위하여 취하여야 할 증명에 관한 조치
 - (나) 기타 본 협약의 엄중한 시행을 보장하기 위하여 취하여야 할 감독방법

제2부 특정 가맹국에 대한 특별규정**제 8 조**

1. 인구의 희박 또는 그 지역의 발전단계를 이유로 권한있는 기관이 본 협약 규정의 시행을 불가능하다고 인정하는 광범한 지역을 가지고 있는 가맹국에 대하여는 권한있는 기관은 이와 같은 지역에 대하여 일반적으로 또는 특정한 기업 또는 업무에 대하여 적당하다고 인정되는 바와 같은 예외를 두어 본 협약의 적용을 제외할 수 있다.

2. 각 가맹국은 국제노동기구헌장 제22조에 의하여 제출하는 본 협약의 적용에 관한 최초의 연차보고에서 본 조의 규정을 원용하고자 하는 지역을 지적하여야 한다. 또한 여하한 가맹국도 최초의 연차보고일 후에는 위에서 말한 지역을 제외하고는 본 조의 규정을 원용할 수 없다.
3. 본 조의 규정을 원용하는 가맹국은 그 후의 연차보고에서 본 조의 규정을 원용할 권리를 포기하는 지역을 지적하여야 한다.

제 9 조

1. 본 협약의 기준을 승인하는 법률 또는 규칙의 채택일 이전에 아동 및 연소자의 비공업적 업무에 있어서의 고용적격을 위한 건강검사에 관한 법률 또는 규칙을 가지고 있지 아니한 가맹국은 그 기준에 부수되는 선언에서 제2조 및 제3조에 규정하는 18세 대신으로 18세 미만의 연령으로써 어떠한 경우에도 16세보다 적을 수는 없다. 또한 제4조에 규정하는 21세 대신으로 21세 미만의 연령으로써 대신할 수 있으나 어떠한 경우에도 19세보다 적을 수는 없다.
2. 이와 같은 선언을 한 가맹국은 언제든지 그 후의 선언에 의하여 이 선언을 취소할 수 있다.
3. 본 조 1에 의한 선언이 시행되고 있는 가맹국은 매년 본 협약의 적용에 관한 연차보고에서 본 협약 규정의 완전한 적용을 목표로 얼마나 진보가 되었는가에 대하여 지적하여야 한다.

제3부 최 종 규 정

제10조

본 협약은 본 협약에 규정된 것보다 유리한 조건을 보장하는 어떠한 법률, 재정(裁定), 관습 또는 사용자와 근로자 간의 협약에도 하등의 영향을 미치지 못한다.

제11조

본 협약의 정식비준서는 등록을 위하여 국제노동사무국장에게 송부하여야 한다.

제12조

1. 본 협약은 사무국장에게 그 기준을 등록한 국제노동기구의 가맹국만을 구속한다.
2. 본 협약은 2개 가맹국의 기준이 사무국장에 의하여 등록된 날로부터 12개월 후에 효력을 발생한다.

3. 그 후 본 협약은 다른 어떠한 가맹국에 대하여도 그 비준이 등록된 날로부터 12개월 후에 효력을 발생한다.

제13조

1. 본 협약을 비준한 가맹국은 본 협약의 최초의 효력발생일로부터 10년의 기간 만료 후 국제노동사무국장에게 등록을 위하여 송부하는 문서에 의하여 이를 폐기할 수 있다. 이 폐기는 등록된 날로부터 1년간은 효력을 발생하지 아니한다.
2. 본 협약을 비준하고 전항에 든 10년의 기간만료 후 1년 이내에 본 조에 정한 폐기의 권리를 행사하지 아니한 각 가맹국은 다시 10년간 구속을 받아야 하며 그 후 매 10년의 기간만료마다 본 조에 정한 조건에 의거하여 본 협약을 폐기할 수 있다.

제14조

1. 국제노동사무국장은 국제노동기구의 가맹국으로부터 통고받은 모든 비준 및 폐기의 등록을 국제노동기구의 모든 가맹국에 통지하여야 한다.
2. 사무국장은 통고받은 두 번째의 비준등록을 국제노동기구의 가맹국에 통지할 때에는 본 협약의 효력발생일에 대하여 가맹국의 주의를 환기시켜야 한다.

제15조

국제노동사무국장은 전 제조(諸條)의 규정에 따라 등록된 모든 비준서 및 폐기서의 완전한 명세를 국제연합헌장 제102조에 의한 등록을 위하여 국제연합사무총장에게 송부하여야 한다.

제16조

국제노동사무국의 이사회는 본 협약의 효력발생일로부터 10년의 기간만료마다 본 협약의 시행에 관한 보고를 총회에 제출하여야 하며 그 전부 또는 일부의 개정에 관한 문제를 총회의 의사일정에 상정할 여부를 심의하여야 한다.

제17조

1. 총회가 본 협약의 전부 또는 일부를 개정하는 신협약을 채택하는 경우에는 그 신협약에 특별한 규정이 없는 한
 - (가) 가맹국에 의한 신개정협약의 비준은 신개정협약이 효력을 발생하였을 때 전기(前記) 제13조의 규정에 불구하고 당연히 본 협약의 즉시폐기를 수반한다.
 - (나) 신개정협약의 효력발생일로부터 본 협약은 가맹국에 의하여 비준됨을 그치게 된다.
2. 본 협약은 이를 비준하였으나 개정협약을 비준하지 아니한 가맹국에 대하여는 어떠한 경우에도 그 현재의 형식 및 내용으로 계속 효력을 가진다.

제18조

본 협약은 영어 및 불어의 본문을 정문(正文)으로 한다.

제81호 협약

근로감독 협약(1947년)

효력발생 : 1950년 4월 7일 (141개국 비준)

주요내용

이 협약은 공업 및 상업부문 사업장에서 근로조건과 근로자 보호에 관한 법규정 집행을 보장하기 위한 근로감독 체계를 제공하기 위함

이 협약은 감독기능 및 조직, 중앙기관의 책임, 감독관과 공사 기관, 사용자, 근로자 또는 노사단체와의 협력, 여성을 포함한 충분한 수의 감독관의 채용, 감독관의 적절한 지위, 사무실과 교통수단 등 물질적 수단 및 장비, 철저하고 정기적인 사업장의 감독, 감독작업에 관한 보고서 및 연간 통계 출간 등을 규정

근로감독관의 기능(법규정 집행 보장, 사용자와 근로자에게 자문 제공, 권한 있는 기관에 정보 제공) 및 권한, 즉 감독대상인 사업장에 자유롭게 출입할 수 있는 권한, 자유롭게 조사 특히 신문할 수 있는 권한, 서류 검토, 견본수거의 권한, 결함 시정에 관한 명령을 내리거나 경고 혹은 조연의 적절성 여부를 결정하거나 절차이행 또는 추천할 권한을 규정

근로감독관은 감독을 받는 사업체에 대하여 직·간접적인 이해관계를 가져서는 안되며 업무처리 중 알게된 제조상·상업상 비밀 또는 진정의 출처를 누설하여서는 안됨

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1947년 6월 19일 제네바에 소집한 제30차 회의에서, 회기 의사일정의 네 번째 의제인 공업 및 상업부문에서 근로감독의 조직에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

1947년 근로감독협약이라고 부를 다음의 협약을 1947년 7월 11일 채택한다.

제 1 절 공업부문 근로감독

제 1 조

이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 회원국은 공업부문 사업장에서 근로감독 제도를 갖추어야 한다.

제 2 조

1. 공업부문 사업장의 근로감독제도는 근로감독관에 의해 해당 사업장 관련 근로 조건 및 작업중인 근로자 보호에 관한 법규정 집행이 가능한 모든 사업장에 적용되어야 한다.
2. 광업 및 운송업체 전체 또는 일부는 국내법규에 따라 이 협약의 적용을 면제 받을 수 있다.

제 3 조

1. 근로감독제도는 다음의 기능을 수행하여야 한다.
 - (가) 근로시간, 임금, 안전, 건강 및 복지, 아동 및 연소자의 고용, 그 밖의 관련 사항에 관한 규정 등 근로조건 및 작업중인 근로자 보호에 관한 법규정이 근로감독관에 의해 집행가능한 한도 내에서 집행되도록 보장할 것
 - (나) 사용자 및 근로자에게 법규정을 준수하는 가장 효과적인 방법에 관하여 기술적 정보 와 조언을 제공할 것
 - (다) 현행 법규정에 구체적으로 규정되어 있지 않은 결함이나 폐해에 관하여 권한 있는 기관에 알릴 것
2. 근로감독관에게 부여될 수 있는 추가적 임무는 근로감독관이 주된 임무를 효과적으로 수행하는 데 지장을 주어서는 안되며, 어떠한 경우에도 사용자 및 근로자와의 관계에서 근로감독관에게 필요한 권위 및 공정성을 해하여서는 안된다.

제 4 조

1. 회원국의 행정관행에 반하지 않는 한 근로감독은 중앙당국의 감독 및 관리 하에 두어야 한다.
2. 연방국가의 경우 ‘중앙당국’이라 함은 연방당국 또는 연방구성단위의 중앙당국을 의미할 수 있다.

제 5 조

- 권한있는 기관은 다음 사항을 촉진하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.
- (가) 근로감독기관과 유사한 활동에 관여하는 그 밖의 정부기관 및 공공·민간 기관간의 효과적 협력
 - (나) 근로감독기관의 감독관과 사용자 및 근로자와의 협력 또는 이들 단체와의 협력

제 6 조

근로감독관은 신분 및 근무조건에 있어서 고용의 안정성이 보장되고 정권 교체 및 외부의 부당한 영향으로부터 독립적인 공무원으로 구성되어야 한다.

제 7 조

1. 근로감독관은 국내법규에 규정되어 있을 수 있는 공무원 채용조건에 따라 그들의 임무를 수행하기 위하여 필요한 능력만을 고려하여 채용되어야 한다.
2. 상기 능력을 확인하는 방법은 권한 있는 기관이 결정하여야 한다.
3. 근로감독관은 임무수행을 위하여 적절한 훈련을 받아야 한다.

제 8 조

남·녀 모두 감독관으로 임명될 수 있어야 하며, 필요한 경우 남·녀 감독관에게 특별한 임무가 부여될 수 있다.

제 9 조

회원국은 작업중인 근로자의 건강과 안전 보호에 관한 법규정 집행을 보장하고, 작업공정과 재료, 방법이 근로자의 건강과 안전에 미치는 영향을 조사하기 위하여, 국내여건상 가장 적절하다고 생각되는 방법으로 의학·공학·전기·화학분야 전문가를 포함한 적절한 절차에 따라 자격을 인정받은 기술자 및 전문가가 감독 업무에 관여하도록 하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

제10조

근로감독관 수는 감독 임무의 효과적 수행을 보장하기 위하여 충분한 인원이어야 하며, 다음 사항을 적절히 고려하여 결정되어야 한다.

- (가) 감독관이 수행하여야 하는 임무의 중요성, 특히
 - (1) 감독대상 사업장의 수와 성격, 규모, 위치
 - (2) 이들 사업장에 고용된 근로자의 수와 직급
 - (3) 집행될 법규정의 수와 복잡함의 정도
- (나) 감독관이 사용할 수 있는 물적수단
- (다) 효과적 감독을 위하여 임검(臨檢)이 요구되는 실제상황

제11조

1. 권한있는 기관은 근로감독관에게 다음을 제공하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.
 - (가) 모든 관계자의 접근이 가능하고 서비스 제공에 필요한 적정시설이 갖춰진 지역사무소
 - (나) 적절한 공공교통수단이 없는 경우 감독관의 임무수행에 필요한 교통수단
2. 권한 있는 기관은 근로감독관에게 임무수행에 필요한 모든 교통경비 및 부대 경비를 상환해 주기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

제12조

1. 적절한 증명서를 소지하고 있는 근로감독관에게 다음과 같은 권한이 부여되어야 한다.
 - (가) 감독대상인 사업장에 주야 어느 시간이든 예고없이 자유롭게 출입할 수 있는 권한
 - (나) 감독대상이라고 인정할 만한 합당한 사유가 있는 부지에 주간에 출입할 수 있는 권한
 - (다) 법규정의 엄격한 준수 여부를 확인하기 위하여 필요한 조사, 검사 또는 신문을 할 수 있는 권한, 특히
 - (1) 법규정의 적용에 관련된 사항에 대하여 단독으로 또는 증인의 입회하에 사용자 또는 사업체 직원을 신문할 권한
 - (2) 근로조건이 법규정에 부합하는지 여부를 확인하기 위하여 근로조건 관련 국내법규에 따라 비치하여야 할 장부, 대장 또는 그 밖의 서류의 제출을 요구하고, 이들 문서를 복사하거나 발췌할 권한
 - (3) 법규정에서 요구하는 고지사항을 게시하도록 할 권한
 - (4) 분석을 목적으로 수거하는 샘플과 물질을 사용자 또는 그 대리인에게 통고하는 것을 조건으로, 사용 또는 취급되는 원료의 견본 및 물질을 분석하기 위하여 수거할 권한
2. 근로감독관이 임검(臨檢)을 하는 경우, 통고하는 것이 감독관의 임무수행에 방해가 될 수 있다고 생각되지 않는 한 임검(臨檢)계획을 사용자 또는 그 대리인에게 통고하여야 한다.

제13조

1. 근로감독관은 시설, 배치 또는 작업방법에서 발견된 결함이 근로자의 건강 또는 안전을 위협한다고 믿을 만한 합당한 이유가 있을 때 이를 시정하기 위한 조치를 취할 권한을 가져야 한다.
2. 감독관은 위 조치를 취하기 위하여 다음 사항을 요구하는 명령을 내릴 권한을 가져야 한다. 다만, 사법 또는 행정기관에 이 명령에 대한 이의를 제기할 권리가 주어져야 하고, 이 이의제기권은 법에 규정되어 있을 수 있다.
 - (가) 근로자의 건강 또는 안전에 관련된 법규정 준수를 확보하기 위하여 필요한 경우 일정한 기간안에 시설 또는 설비를 변경하도록 하는 조치
 - (나) 근로자의 건강 또는 안전에 급박한 위험이 있을 경우 즉각적 집행효력을 가지는 조치
3. 제2항에 정한 절차가 회원국의 행정 또는 사법관행과 양립하지 않는 경우 감독관은 권한 있는 기관에 명령 또는 즉각적 집행효력을 가지는 조치의 시행을 요청할 권리를 가져야 한다.

제14조

산업재해와 직업병 사례는 발행한 경우 국내법규에 규정된 바에 따라 근로감독 기관에 통고되어야 한다.

제15조

국내법규로 정할 수 있는 예외를 제외하고는, 근로감독관은

- (가) 자신의 관할하에 있는 기업체에 대하여 직접 또는 간접적 이해관계를 가지는 것이 금지되어야 한다.
- (나) 감독관직을 사퇴한 후에도 임무수행 중 알게 된 제조상·영업상 비밀 또는 작업공정을 누설하지 않도록 하기 위하여 (위반하는 경우) 적절한 처벌 또는 징계처분 대상이 되어야 한다.
- (다) 법규정의 결함 또는 위반에 관하여 감독관에게 제기되는 진정의 출처를 극비로 취급하여야 하며, 이러한 진정에 따라 임검(臨檢)을 하였음을 사용자 또는 그 대리인에게 시사해서는 안된다.

제16조

관련 법규정의 효과적 적용을 위하여 필요한 경우 사업장을 수시로 철저하게 감독하여야 한다.

제17조

1. 근로감독관이 집행하는 법규정을 위반하거나 이의 준수를 태만히 한 사람은 사전경고 없이 즉각적 사법절차의 대상이 되어야 한다. 다만, 시정조치 또는 예방조치를 이행하기 위한 사전 안내가 주어지는 경우에 대하여 국내법규로 예외를 정할 수 있다.
2. 사법절차를 개시하거나 권고하는 대신 경고 및 조언을 하는 것은 근로감독관 재량사항이어야 한다.

제18조

근로감독관이 집행하는 법규정 위반 및 그 임무수행의 방해에 대해서는 국내법규로 적절한 벌칙을 정하고 이를 효과적으로 집행하여야 한다.

제19조

1. 근로감독관 또는 지방감독 사무소는 사정에 따라 감독활동 결과에 관한 정기 보고서를 중앙감독당국에 제출하여야 한다.

2. 이 보고서에는 중앙당국이 때때로 정하는 방식에 따라 이 당국이 정하는 사항을 작성한다. 또한 이 보고서는 최소한 중앙당국이 정하는 횟수만큼, 적어도 연 1회 이상 제출하여야 한다.

제20조

1. 중앙감독당국은 관할 감독기관의 업무에 관한 연례 종합보고서를 발간하여야 한다.
2. 이 연례 보고서는 해당연도 종료 후 적절한 기간 내에, 그리고 어떤 경우에도 12개월 내에 발간하여야 한다.
3. 이 연례보고서의 사본은 발간 후 적절한 기간 내에, 그리고 어떤 경우에도 3개월 내에 국제노동기구 사무총장에게 송부하여야 한다.

제21조

중앙감독당국이 발간하는 연례보고서에는 이 당국의 관할 하에 있는 한 다음 사항 및 그 밖의 관련사항을 수록하여야 한다.

- (가) 감독기관의 업무와 관련된 법규
- (나) 근로감독기관의 직원
- (다) 감독대상 사업장 및 이 사업장에 고용된 근로자 수에 관한 통계
- (라) 임검(臨檢)통계
- (마) 위반 및 부과된 처벌에 관한 통계
- (바) 산업재해 통계
- (사) 직업병 통계

제 2 절 상업부문 근로감독

제22조

이 협약 제2절의 적용을 받는 국제노동기구의 회원국은 상업부문사업장에 근로 감독제도를 두어야 한다.

제23조

상업부문 사업장의 근로감독제도는 근로감독관이 근로조건과 작업 중인 근로자 보호에 관한 법규정을 집행하는 사업장에 적용되어야 한다.

제24조

상업부문 사업장의 근로감독제도는 적용 가능한 한 협약의 제3조 내지 제21조의 규정을 따라야 한다.

제 3 절 기타규정

제25조

1. 이 협약을 비준하는 국제노동기구의 회원국은 비준서에 첨부된 선언서를 통하여 제2절을 제외하고 협약을 수락할 수 있다.
2. 이러한 선언을 한 회원국은 차후의 선언으로 언제든지 그 선언을 취소할 수 있다.
3. 제1항에 따라 선언을 한 회원국은 매년 이 협약의 적용에 관한 연례보고서에 협약 제2절의 규정에 관한 자국의 법률 및 관행의 현황과 이 규정이 이행되어 왔거나 또는 이행될 범위를 명시하여야 한다.

제26조

기업체의 전부, 기업체의 일부나 업무 또는 사업장이 이 협약이 적용되는 기업체, 기업체 일부, 업무 또는 사업장인지 여부가 의문시될 경우, 권한 있는 기관이 이 문제를 해결하여야 한다.

제27조

이 협약에서 ‘법규정’은 법규뿐만 아니라 법적 효력이 부여되고 근로감독관에 의하여 집행 가능한 중재결정 및 단체협약을 포함한다.

제28조

국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 연례보고서에는 이 협약규정을 이행하는 모든 법규에 관한 상세한 자료가 포함되어야 한다.

제29조

1. 희박한 인구밀도 또는 지역별 발전단계상 권한 있는 기관이 이 협약규정 집행이 비현실적이라고 인정할 만큼 넓은 영토를 가진 회원국의 경우, 해당 정부는 이러한 지역에 대하여 전반적으로 또는 적절하다고 판단되는 특정기업 또는 직업에 대하여 예외적으로 협약의 적용을 면제할 수 있다.

2. 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초의 연차보고서에 이 조의 규정을 원용하고자 하는 지역을 지정하고 그 이유를 명시하여야 한다. 어떠한 회원국도 최초의 연차보고일 후에는 상기 지역을 제외하고는 이 조의 규정을 원용하지 못한다.
3. 이 조의 규정을 원용하는 회원국은 추후 연차보고서에 이 조의 규정을 원용할 권리를 포기하는 지역을 명시하여야 한다.

제30조, 제31조

비본토지역 적용 관련

제 4 절 최종규정

제32조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제 연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정보)

제87호 협약 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(1948년)

효력발생 : 1950년 7월 4일 (150개국 비준)

주요내용

근로자와 사용자는 각자의 이익을 보호·증진하기 위한 목적으로 어떠한 차별도 없이 스스로 선택하여 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권한을 가짐

근로자 단체 및 사용자 단체는 규약과 규칙을 작성하고 자유로이 대표자를 선출하며 관리 및 활동에 대해서 결정하고 그 계획을 수립할 권리를 가짐. 공공기관은 이 권리를 제한하거나 합법적인 행사를 방해하고자 하는 어떠한 간섭도 중단하여야 함

근로자 및 사용자는 권한 있는 기관에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 안됨
근로자 단체 및 사용자 단체는 이들 단체와 동일한 권리 및 보장을 받는 연합단체와 총연합단체를 설립하고 이에 가입할 권리를 가짐. 이들 단체는 국제 근로자 단체 및 사용자 단체에 가입할 권리를 가짐

이 협약에서 규정한 권리를 행사하는데 있어서 근로자 및 사용자 그리고 그 단체는 다른 국내법령을 존중하여야 함. 그러나 국내법령과 그 법령의 적용으로 인해 협약에 규정한 보장내용이 침해되어서는 안됨

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1948년 6월 17일 샌프란시스코에 소집한 제31차 회의에서, 회기 의사일정의 일곱 번째 의제인 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 제안을 국제협약의 형식으로 채택할 것을 결의하고,

국제노동기구 현장 전문에서 “결사의 자유 원칙의 인정”은 근로조건을 향상시키고 평화를 확립하는 수단이라고 선언하고 있음을 고려하고,

필라델피아선언에서 “결사의 자유 및 표현의 자유는 지속적인 발전에 필수적”이라고 재확인하고 있음을 고려하고,

국제노동기구 총회가 제30차 회의에서 국제적 규정의 기반을 형성하는 원칙들을 만장일치로 채택하였음을 고려하고,

국제연합 총회가 제2차 회의에서 이러한 원칙들을 지지하고, 국제노동기구가 하나 이상의 국제협약을 채택할 수 있도록 하기 위하여 모든 노력을 계속할 것을 요청하였음을 고려하여,

1948년 결사의 자유 및 단결권 보호 협약이라고 부를 다음의 협약을 1948년 7월 9일 채택한다.

제 1 절 결사의 자유

제 1 조

이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 회원국은 다음의 규정을 이행할 것을 약속한다.

제 2 조

근로자 및 사용자는 어떠한 차별도 없이 사전 인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 가진다.

제 3 조

1. 근로자단체 및 사용자단체는 그들의 규약과 규칙을 작성하고, 완전히 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고, 계획을 수립할 권리를 가진다.
2. 공공기관은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼가하여야 한다.

제 4 조

근로자단체 및 사용자단체는 행정당국에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 안된다.

제 5 조

근로자단체 및 사용자단체는 연합단체와 총연합단체를 설립하고 이에 가입할 권리를 가지며, 이러한 단체, 연합단체 또는 총연합단체는 국제적인 근로자단체 및 사용자단체와 연합할 권리를 갖는다.

제 6 조

이 협약 제2조, 제3조 및 제4조의 규정은 근로자단체 및 사용자단체의 연합단체 및 총연합단체에도 적용된다.

제 7 조

근로자 및 사용자의 단체, 연합단체 및 총연합단체의 법인격 취득은 이 협약 제2조, 제3조 및 제4조 규정의 적용을 제한하는 성질을 가진 조건의 적용을 받아서는 안된다.

제 8 조

1. 이 협약에 규정된 권리를 행사하는데 있어서 근로자 및 사용자 그리고 그 단체는 다른 개인이나 조직된 집단과 마찬가지로 국내법을 존중하여야 한다.
2. 국내법은 이 협약에 규정된 보장사항을 저해하거나 저해할 목적으로 적용되어서는 안된다.

제 9 조

1. 이 협약에 규정된 보장사항을 군대 및 경찰에 적용하여야 하는 범위는 국내법령으로 정하여야 한다.
2. 국제노동기구 헌장 제19조 제8항에 명시된 원칙에 따라, 회원국이 이 협약을 비준하는 것이 군대 또는 경찰의 구성원이 이 협약에서 보장하는 권리를 누릴 수 있도록 하는 기존의 법률, 판정, 관행 또는 단체협약에 영향을 미치는 것으로 간주되어서는 안된다.

제10조

이 협약에서 ‘단체’라는 용어는 근로자 또는 사용자의 이익을 증진·옹호하는 것을 목적으로 하는 모든 근로자단체 또는 사용자단체를 의미한다.

제 2 절 단결권의 보호**제11조**

이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 회원국은 근로자 및 사용자가 단결권을 자유롭게 행사할 수 있도록 보장하기 위해서 필요하고 적절한 모든 조치를 취할 것을 약속한다.

제 3 절 기타규정**제12조~제13조**

비본토지역의 적용

제 4 절 최종규정**제14조**

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제88호 협약**고용서비스협약(1948년)**

효력발생 : 1950년 8월 10일 (86개국 비준)

주요내용

이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 회원국은 무료 공공고용서비스기관을 설립 하거나 유지하여야 함. 공공고용서비스기관은 완전고용 달성 및 유지, 생산자원의 개발 및 이용을 위한 국가계획의 핵심적인 부분으로서 가능한 한 고용시장에서 최상의 조직이 되어야 할 책임을 가짐

효과적인 모집과 알선을 위한 조직, 조직과 다른 단체와의 협력을 규정

고용서비스기관을 운영하는 데 있어서 사용자와 근로자 대표가 협력할 것을 제안

특정 근로자 집단의 수요를 고려하여 고용서비스기관의 기능(직업소개, 직업간·지역간의 이동 촉진, 고용정보, 실업급여 및 기타 실업자 구제조치 실시)에 관한 협력 등)과 이 기관이 취하여야 할 조치를 규정

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1948년 6월 17일 샌프란시스코에 소집한 제31차 회의에서 회기 의사일정의 네 번째 의제인 고용서비스 조직에 관한 제안을 채택하기로 결정하고, 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

1948년 고용서비스 협약이라고 부를 다음의 협약을 1948년 7월 9일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 회원국은 무료로 공공고용서비스를 유지 하거나 그 유지를 보장하여야 한다.
2. 고용서비스의 필수적 임무는 필요한 경우 다른 관련 공공기관 및 민간기관과 협력하여 완전고용의 달성 및 유지와 생산자원의 개발 및 이용을 위한 국가적 계획의 핵심 부분으로서 고용시장을 최적으로 조직화하는 것이다.

제 2 조

고용서비스는 정부당국의 지휘 하에 있는 고용사무소의 전국적 체계로 구성되어야 한다.

제 3 조

1. 이 체계는 해당 국가의 각지역에 서비스를 제공하기에 수적으로 충분하고 사용자 및 근로자가 이용하기에 편리한 장소에 위치한 지방 및 적절한 경우에는 지역 사무소 네트워크로 구성되어야 한다.
2. 이 네트워크의 구성은,
 - (가) 다음과 같은 경우에는 재검토되어야 한다.
 - (1) 경제활동 및 노동력인구 분포에 중대한 변화가 있는 경우
 - (2) 권한 있는 기관이 시험운영 기간중에 얻은 경험에 비추어 재검토함이 바람직하다고 인정하는 경우
 - (나) 이러한 재검토 결과, 개정이 필요하다고 인정되는 경우 수정되어야 한다.

제 4 조

1. 고용서비스기관의 구성 및 운영과 고용서비스 정책 개발에 관하여 사용자 및 근로자대표의 협조를 얻기 위하여 자문위원회를 통해서 적절한 조치가 이루어져야 한다.
2. 이러한 조치에는 하나 또는 그 이상의 중앙자문위원회와 필요한 경우에는 지방 자문위원회의 설치가 포함되어야 한다.
3. 이들 자문위원회의 사용자 및 근로자 대표는 대표적인 사용자·근로자 단체가 존재하는 경우 이들과 협의하여 각각 동수로 임명되어야 한다.

제 5 조

근로자에게 적절한 일자리를 소개하는 것과 관련한 일반적 고용서비스 정책은 제4조에서 정하는 자문위원회를 통하여 사용자 및 근로자대표와 협의하여 결정하여야 한다.

제 6 조

고용서비스는 효과적인 채용 및 취업알선을 보장할 수 있도록 조직되어야 하며 또 이를 위해서,

- (가) 근로자는 적절한 직장을 찾고, 사용자는 적합한 근로자를 찾을 수 있도록 지원하고, 특히 전국적으로 적용되는 규정에 따라 다음 사항을 행하여야 한다.
 - (1) 구직자를 등록하고, 직업상의 자격, 경험 및 희망사항에 주의하여, 취업을 위하여 면접을 실시하고, 필요한 경우에는 그 육체적·직업적 능력을 평가 하며, 적당한 경우에는 직업지도 또는 직업훈련이나 직업재훈련을 받도록 원조할 것
 - (2) 사용자가 제공한 구인 및 사용자가 요구하는 근로자가 구비하여야 할 요건에 관한 정확한 정보를 사용자로부터 얻을 것

- (3) 적절한 기능과 육체적 능력이 있는 구직자를 소개할 것
- (4) 최초의 고용서비스 기관이 구직자를 적당한 직장에 알선할 수 없거나 결원을 적당히 충원할 수 없는 경우, 또는 그러한 일이 발생할 것이 확실한 기타의 경우에는 구직 및 구인을 다른 고용서비스기관에 의뢰할 것
- (나) 다음 사항을 행하기 위하여 적당한 조치를 취하여야 한다.
 - (1) 노동력의 공급을 여러가지 직업에서의 고용기회에 따라 조절하기 위하여 직업간의 이동을 용이하게 하기
 - (2) 적당한 고용기회가 있는 지역으로 근로자가 이동하는 것을 돕기 위하여 지역간 이동을 용이하게 하기
 - (3) 노동력 수요공급의 일시적인 지역적 불균형에 대응하는 수단으로 한지역에서 다른 지역으로의 근로자의 일시적 이동을 용이하게 하기
 - (4) 관련 정부의 승인을 얻어 행해지는 한 국가에서 다른 국가로의 이동을 촉진 시킬 것
- (다) 적절한 경우, 다른 공공기관, 경영진 및 노동조합과 협력하여, 전국적·산업별·지역별 고용시장 상황 및 예상되는 발전양상에 대한 가능한 한 완전한 정보를 수집·분석하고, 이를 조직적이고도 신속하게 공공기관, 관련 근로자 및 사용자 단체, 일반국민이 이용할 수 있도록 하여야 한다.
- (라) 실업보험, 실업부조, 기타 실업자구제조치 집행에 있어서 협력하여야 한다.
- (마) 필요한 경우, 관찮은 고용 환경을 확보하기 위한 사회·경제 계획에 있어서 다른 공공기관 및 민간기관을 지원하여야 한다.

제 7 조

다음 사항을 실시하기 위한 조치를 취하여야 한다.

- (가) 고용서비스기관 내에 농업 및 기타 전문화가 유용한 활동부문 등의 직업별·산업별 전문화를 촉진할 것
- (나) 장애인과 같은 특수 범주 구직자의 요구를 충분히 만족 시킬 것

제 8 조

고용서비스 및 직업지도 서비스 체계 내에서 연소자에 대한 특별한 조치가 개시·발전되어야 한다.

제 9 조

1. 고용서비스 기관의 직원은 그 신분 및 근로조건에 있어서 정부 교체나 부적절한 외부의 영향으로부터 독립적이고, 해당 조직상의 필요를 전제로 고용안정성이 보장되는 공무원으로 구성되어야 한다.
2. 고용서비스기관의 직원은 국내법령에 규정되어 있을 수 있는 공무원 채용 조건에 따라 그 임무수행에 필요한 자격만을 고려하여 채용되어야 한다.
3. 제2항의 자격을 인정하는 방법은 권한있는 기관이 결정하여야 한다.
4. 고용서비스기관의 직원은 그 임무수행을 위하여 적절한 훈련을 받아야 한다.

제10조

고용서비스기관 및 적절한 경우 다른 공공기관은 사용자 및 근로자단체와 기타 이해관계가 있는 단체와 협력하여 사용자 및 근로자가 자발적으로 고용서비스를 충분히 이용하도록 권장하기 위한 모든 가능한 조치를 취하여야한다.

제11조

권한 있는 기관은 공공고용서비스 기관과 영리를 목적으로 하지 않는 민간직업 소개소간의 효율적인 협력을 확보하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

제12조

1. 희박한 인구밀도 또는 지역별 발전단계상 권한 있는 기관이 이 협약규정 집행이 비현실적이라고 인정할 만큼 넓은 영토를 가진 회원국의 경우, 해당 정부는 이러한 지역에 대하여 전반적으로 또는 적절하다고 판단되는 특정기업 또는 직업에 대하여 예외적으로 협약의 적용을 면제할 수 있다.
2. 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초의 연차보고서에 이 조의 규정을 원용하고자 하는 지역을 지정하고 그 이유를 명시하여야 한다. 어떠한 회원국도 최초의 연차보고일 후에는 상기 지역을 제외하고는 이 조의 규정을 원용하지 못한다.
3. 이 조의 규정을 원용하는 회원국은 추후 연차보고서에 이 조의 규정을 원용할 권리를 포기하는 지역을 명시하여야 한다.

제13조, 제14조
비본토지역의 적용 관련

제15조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제 연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제94호 협약

노동조항(공계약) 협약(1949년)

효력발생 : 1952년 9월 20일 (59개국 비준)

주요내용

공계약 이행시에 최소한의 노동기준을 보장하기 위한 본 협약은 건설, 해체, 소재, 비품·장비의 제조, 관련 서비스의 이행 및 공급을 위하여 중앙행정기관이 기타 기관에 제공하는 공공자금과 관련한 모든 계약을 다루고 있다.

협약은 또한 하도급 계약의 경우에도 적용된다(총액이 일정한도를 초과하지 않는 계약에 대해서는 노사단체와의 협의를 거쳐 예외적으로 적용을 면제할 수 있다). 공계약에는 해당 근로자에게 수당을 포함한 임금, 근로시간, 기타 근로조건의 보장을 통해서 국내 법률, 규칙, 단체협약, 중재결정, 거래 및 업계의 일반적인 관행에 의하여 보장되는 것과 같은 성격의 근로와 동일한 보장을 받을 수 있도록 하는 조항이 포함되어 있다

본 협약에서는 해당 근로자에게 공정하고 합리적인 건강, 안전, 복리 조건을 보장하는 조치를 규정하고 있다.

본 협약은 협약실행관련 문서의 작성, 감독체계, 제재조치(공계약에서 노동관련 조항을 이행·적용하지 못함으로 인하여 공공기관이 계약을 보류하는 것과 같은), 해당 근로자들이 지급받아야 할 임금을 지급하는 조치(특히 당국의 계약조건하에서 사용자가 지불을 보류하는 경우)를 요구하고 있다.

본 협약의 규정은 관련 사용자 단체 및 근로자 단체와 협의한 후 불가항력의 경우 또는 국가의 복리나 안전을 위태롭게 하는 비상사태의 경우에 일시적으로 이행이 정지될 수도 있다.

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1949년 6월 8일 제32차 회의를 개최하고,

회기 의사일정의 여섯 번째 의제인 공계약에 있어서의 근로조항에 관한 제안의 채택을 결의하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,

1949년의 근로조항(공계약)협약이라고 부를 다음 협약을 1949년 6월 29일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약은 다음 조건을 충족하는 계약에 적용된다.
 - (가) 적어도 계약당사자의 일방이 공적기관일 것.
 - (나) 계약의 이행은 다음 사항을 수반할 것.
 - (1) 공공기관에 의한 자금의 지출 및
 - (2) 계약의 상대방에 의한 근로자의 고용
 - (다) 계약은 다음 사항에 대한 계약일 것.
 - (1) 공공공사의 건설, 변경, 수리 또는 해체
 - (2) 재료, 보급품 또는 장치의 제작, 조립, 취급이나 발송
 - (3) 용역의 수행 또는 제공
 - (라) 계약은 협약이 실시될 국제노동기구의 회원국의 중앙기관에 의하여 심사될 것.
2. 권한있는 기관은 협약이 중앙기관이외의 기관에 의하여 심사될 계약에 적용되어야 할 정도 및 방법을 정하여야 한다.
3. 본협약은 재도급업자 또는 계약의 수탁자에 의하여 행하여지는 작업에 적용한다. 이와같은 적용을 확보하기 위하여 권한있는 기관은 적당한 조치를 취하여야 한다.
4. 권한있는 기관이 관련 사용자단체 및 근로자단체(각 단체가 있는 경우)와 협의한 후 정한 한도를 초과하지 아니하는 공적자금의 지출을 수반하는 계약은 본협약의 적용에서 제외할 수 있다.
5. 권한있는 기관은 관련 사용자단체 및 근로자단체와 협의한 후, 관리의 지위에 있는 자, 또는 기술적, 전문적, 과학적인 업무에 종사하는 자로 근로조건이 국내법령, 단체협약 또는 중재결정에 의하여 규율되지 아니하며 통상 육체 노동을 행하지 아니하는 자를 이 협약의 적용으로부터 제외할 수 있다.

제 2 조

1. 본협약의 적용을 받는 계약은 당해근로가 행하여지는 지역에서 관련 직업 또는 산업에 있어서의 동일성질의 근로에 대하여 다음 사항에 의하여 정하여진 것보다 불리하지 않은 임금(수당을 포함한다), 근로시간 기타의 근로조건을 관계 근로자에 보장해주는 조항을 포함하여야 한다.
 - (가) 관련 직업 또는 산업에 있어서의 사용자 및 근로자의 대부분을 각각 대표할 사용자단체 및 근로자단체의 대표자간의 단체협약 기타의 승인된 교섭절차
 - (나) 중재결정
 - (다) 국내법령에 의하여

2. 당해근로가 행하여지는 지역에 있어서 앞 항에 규정된 근로조건이 동항에 든 방법으로 규제되지 아니하는 경우에는, 계약중에 삽입될 조항은 다음 사항보다 유리한 임금(수당을 포함한다), 근로시간 기타의 근로조건을 관계근로자에 보장해 주는 것이라야 한다.
 - (가) 가장 가까운 적당한 지역에서 관련 직업 또는 산업에 있어서의 동일성질의 근로에 대하여 단체협약이나 기타의 승인된 교섭절차, 또는 중재나 국내법령으로 정하여지는 것.
 - (나) 계약자가 종사하는 직업·산업의 통상적인 조건이 유사한 사용자에 의해 준수되는 수준.
3. 계약에 삽입되어야 할 조항의 조건 및 이의 변경은 권한있는 기관이 관련 사용자 및 근로자의 단체(그러한 단체가 있는 경우)와 협의한 후 국내사정에 가장 적당하다고 인정되는 방법으로 이를 결정하여야 한다.
4. 권한있는 기관은 광고에 의한 명세서 기타에 의하여, 계약신청자에게 당해 조항의 조건을 알리기 위하여 적당한 조치를 취하여야 한다.

제 3 조

계약의 이행에 종사하는 근로자의 건강, 안전 및 복리에 관한 적당한 규정이 국내법령, 단체협약이나 중재재정에 의하여 아직 적용되지 아니한 경우에는, 권한 있는 기관은 관계근로자에 대하여 공평하고 합리적인 건강, 안전 및 복리의 조건을 확보하기 위하여 충분한 조치를 취하여야 한다.

제 4 조

본협약의 규정을 실시할 법률 및 규칙 또는 기타의 수단은,

- (가) (1) 모든 관계자에게 알려야 하고,
 - (2) 이 준수를 위한 책임자를 정하여야 하며,
 - (3) 근로자에게 그 근로조건을 알리기 위하여 관련 설비 및 작업장에 보기 쉬운 장소에 게시할 것을 요구하여야 한다.
- (나) 유효하게 실시하기 위하여 기타의 조치가 실시되고 있는 경우를 제외하고,
 - (1) 관련 근로자가 근로한 시간 및 이에 지불된 임금에 대한 적당한 기록의 보존에 관하여 규정하여야 한다.
 - (2) 유효하게 실시하기 위한 충분한 감독제도의 유지에 관하여 규정하여야 한다.

제 5 조

1. 공계약에 있어서 근로조건 관련 규정을 준수하지 않는 경우에는, 계약의 보류 기타 적당한 제재를 가해야 한다.
2. 관련근로자가 그 적당한 임금을 받도록 하기 위하여, 계약하의 지불보류 기타의 방법으로 적당한 조치를 취하여야 한다.

제 6 조

국제노동기구헌장 제22조에 의하여 제출될 연차보고에는 본협약의 규정을 실시하기 위한 조치에 관한 충분한 정보를 포함하여야 한다.

제 7 조

1. 인구의 희박 또는 지역의 발전단계를 이유로 권한있는 기관이 본협약의 규정의 실행을 불가능하다고 인정하는 광범한 지역을 가지고 있는 회원국에 대하여는, 권한있는 기관은 관련 사용자 및 근로자의 단체와 협의한 후(그러한 단체가 있을 때에는) 이와 같은 지역에 대하여 일반적으로 또는 특정한 기업 또는 업무에 대하여 적당하다고 인정할 만한 예외를 두어 본협약의 적용을 제외할 수 있다.
2. 각 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 의하여 제출하는 본협약의 적용에 관한 최초의 연차보고에서 본조의 규정을 원용하고자 하는 지역을 지적하고 이를 원용하고자 하는 이유를 명시하여야 한다. 어떠한 회원국도 최초의 연차보고 후에는 위에서 말한 지역을 제외하고는 본조의 규정을 원용할 수 없다.
3. 본조의 규정을 원용하는 각 회원국은 3년을 초과하지 아니하는 기간에 있어서, 관련 사용자 및 근로자 단체와 협의한 후(그러한 단체가 있을 때에는) 제1항에 의하여 제외되는 지역에 본협약의 적용을 확대하는 가능성을 고려하여야 한다.
4. 본조의 규정을 원용하는 회원국은 그 후의 연차보고에서 본조의 규정을 원용할 권리를 포기하는 지역과 그 지역에서의 협약의 점진적 적용을 위한 진전의 정도를 지적하여야 한다.

제 8 조

본협약의 규정의 실시는 권한있는 기관이 관련 사용자 및 근로자의 단체와 협의한 후(이러한 단체가 있는 경우) 불가항력의 경우 또는 국가의 복리나 안전을 위태롭게 하는 비상사태의 경우에 있어서 일시 이를 정지할 수 있다.

제 9 조

1. 이 협약은 관련 회원국에 대한 협약의 효력 발생전에 체결된 계약에는 적용하지 아니한다.
2. 이 협약의 폐기는 협약의 실시중 체결된 계약에 대한 적용에 영향을 미치지 못한다.

제10조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본) 다만 다음의 예외조항이 있다.

제12조

1. 국제노동기구헌장 제35조 제2항에 의하여 국제노동기구 사무총장에게 통고할 선언은 아래사항을 명시하여야 한다.
 - (가) 관련 회원국이 본협약의 규정을 수정하지 아니하고 적용할 것을 약속하는 지역.
 - (나) 관련 회원국이 수정을 가하여 이 협약의 규정을 적용할 것을 약속하는 지역 및 수정의 명세
 - (다) 이 협약을 적용할 수 없는 지역 및 그러한 경우에는 적용할 수 없는 이유
 - (라) 관련 회원국이 다시 사정을 고려할 때까지 그 결정을 유보하는 지역.
2. 본조 제1항 (가) 및 (나)에 규정된 약속은 비준의 불가분의 일부로 간주되며, 비준과 동일한 효력을 가진다.
3. 회원국은 본조 제1항 (나), (다)는 또는 (라)에 의하여 그 원래의 선언에서 행한 유보를 그후의 선언에 의하여 언제든지 전부 또는 일부를 취소할 수 있다.
4. 회원국은 제14조의 규정에 의하여 본협약을 폐기할 수 있는 기간중에는 언제든지, 전선언의 조항을 변경하거나 명시하는 지역에 관한 현황을 기술한 선언을 사무총장에게 통고할 수 있다.

제13조

1. 국제노동기구 헌장 제35조 제4항 또는 제5항에 의하여 국제노동기구 사무총장에게 통고될 선언은 이 협약의 규정을 변경하지 아니하거나 변경하여 관계지역에서 적용할 여부를 지적하여야 한다. 선언은 협약의 규정을 변경하여 적용할 것을 지적하는 경우에는, 위 변경의 상세사항을 명시하여야 한다.
2. 관련 회원국이나 국제기구는 이전선언에서 지적한 변경을 원용할 권리를 그 후의 선언에 의하여 언제든지 전부 또는 일부를 폐기할 수 있다.
3. 관련 회원국이나 국제기구는 제14조의 규정에 의하여 이 협약을 폐기할 수 있을 경우에는 언제든지 이전선언의 조건을 변경하거나, 협약의 적용에 관한 현황을 기술한 선언을 사무총장에게 통고할 수 있다.

제95호 협약

임금보호 협약(1949년)

효력발생 : 1952년 9월 24일 (96개국 비준)

주요내용

금전으로 지불되어야 할 임금은 법정화폐로 지불되어야 함. 수표를 통한 임금지급은 특수한 사정이 있을 때에 한하여 가능

부분적인 현물지급은 그것이 관례이거나 바람직한 상황 혹은 근로자나 그 가족의 개인적인 용도·이익을 위하여 적합한 경우일 때 가능

임금은 통상 해당 근로자에게 직접 지불되어야 하며, 근로자가 사업장내 매점사용을 강요받지 않고 자신의 임금을 자유롭게 처분할 수 있는 자유를 보장하여야 함

이 협약은 임금에서의 공제가 허락되는 범위를 규정제한. 임금은 근로자 및 그 가족의 생활에 필요하다고 인정되는 한도에서, 차압 또는 양도에 대하여 보호를 받아야 함. 기업의 파산 혹은 사법상의 청산의 경우에 임금은 우선적 채권으로 취급되어야 함

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1949년 6월 8일 제32차 회의를 개최하고,
회기 의사일정의 일곱 번째 의제인 임금의 보호에 관한 제안의 채택을 결의하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,
1949년의 임금보호협약이라고 부를 다음 협약을 1949년 7월 1일 채택한다.

제 1 조

이 협약에서 「임금」이라 함은 명칭 또는 계산방법의 여하를 불문하고 금전으로 평가할 수 있고, 쌍방의 합의나 국내의 법령으로 정해진 보수 또는 소득으로, 완성되었거나 앞으로 완성될 일 또는 제공되었거나 앞으로 제공될 용역에 관하여 사용자가 문서 또는 구두에 의한 고용계약에 의거하여 근로자에게 지불하는 것을 말한다.

제 2 조

1. 본협약은 임금을 지불받거나 지불받을 수 있는 모든 사람에게 적용되어야 한다.
2. 권한 있는 기관은 고용의 사정 및 조건 상 본협약의 규정의 전부 또는 일부의 적용이 부적당한 범주에 속한 사람, 육체노동에 고용되지 않은 사람 또는 가사나 이와 유사한 일에 고용되는 사람에 대하여, 직접관계가 있는 사용자단체 및 근로자단체가 있는 경우에는 그들 단체와의 협의를 거쳐 본협약 규정의 전부 또는 일부를 적용하지 않을 수 있다.

3. 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 의거하여 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초의 연차보고에서, 전항의 규정에 따라 이 협약의 규정의 전부 또는 일부의 적용으로부터 제외하고자 하는 사람의 범주를 지정하여야 한다. 어떠한 회원국도 최초의 연차보고일 후에는 이와 같이 지정된 범주의 사람 이외에는 제외할 수 없다.
4. 최초의 연차보고에서 본협약의 규정의 전부 또는 일부의 적용으로부터 제외하고자 하는 범주의 사람을 지정한 회원국은 그 이후의 연차보고에서, 본조 제2항의 적용을 포기하고자 하는 범주를 지정하여야 하며, 동 범주에 속한 사람에게 본협약을 적용하기 위한 진전을 기재하여야 한다.

제 3 조

1. 금전으로 지불한 임금은 법정화폐로 지불하여야 하며, 약속어음, 수령증 또는 상품권 등의 형식 또는 법정화폐를 대신할 수 있다고 주장되는 기타의 형식에 의한 지불은 금지하여야 한다.
2. 권한 있는 기관은 은행수표, 우편수표, 또는 우편환에 의한 임금의 지불에 관하여는, 그것이 관습이거나 특수한 사정에 의하여 필요한 경우 또는 그것이 단체협약이나 중재재정으로 규정되어 있거나, 그 규정이 없는 때라도 관련 근로자의 동의를 얻은 경우에는, 이 방법에 의한 지불을 허가하거나 명령할 수 있다.

제 4 조

1. 산업 또는 직업의 성질상 현물급여의 형식에 의한 임금의 지불이 관습이거나 바람직한 경우에는, 국내법령, 단체협약 또는 중재재정에 의하여, 그 산업 또는 직업에서의 현물급여의 형식에 의한 임금의 일부지불을 인정할 수 있다. 다만 알콜도수가 높은 주류 또는 유해한 약품에 의한 임금 지불은 어떠한 경우에도 허용되지 않는다.
2. 현물급여의 형식에 의한 임금의 일부지불을 인정하는 경우에는 다음 사항을 보장하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.
 - (가) 그 현물급여가 근로자 및 그 가족의 개인적 용도 및 이익에 부합할 것.
 - (나) 그 현물급여의 가치가 공정하며 합리적일 것.

제 5 조

임금은 국내법령, 단체협약 또는 중재재정에 특별한 규정이 있는 경우 또는 해당 근로자의 동의가 있는 경우를 제외하고, 해당 근로자에게 직접 지불되어야 한다.

제 6 조

사용자는 근로자의 자기의 임금처분에 대한 자유를 어떠한 방법으로도 제한할 수 없다.

제 7 조

1. 근로자에게 상품을 판매하기 위한 직장매점 또는 서비스를 제공하기 위한 시설이 사업장내에서 운영되는 경우에, 이와 같은 매점 또는 시설을 이용할 것을 관련 근로자에게 강제하여서는 안된다.
2. 다른 매점 또는 시설을 이용할 수 없는 경우에는, 권한 있는 기관은 공정하며 타당한 가격으로 상품이 판매되거나 시설이 제공될 것 또는 사용자가 설치한 매점 및 제공하는 시설이 이윤이 아닌 근로자의 이익을 위하여 운영되도록 보장하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 8 조

1. 임금으로부터의 공제는 국내 법령, 단체협약 또는 중재재정으로 정한 조건 및 한도 내에서만 허용될 수 있다.
2. 근로자에 대해서는 권한 있는 기관이 가장 적당하다고 인정하는 방법으로, 그러한 공제의 조건 및 한도를 알려야 한다.

제 9 조

근로자가 고용의 획득 또는 그 유지를 위하여 임금의 공제액을 사용자나 그 대리인 또는 중개인(노무공급 또는 모집에 종사하는 사람)에게 직접 또는 간접으로 지불하는 것은 금지된다.

제10조

1. 임금은 국내법령으로 정하는 방법 및 한도에 한하여, 차압 또는 양도할 수 있다.
2. 임금은 근로자 및 그 가족의 생계유지에 필요하다고 인정되는 한도에서, 차압 또는 양도로 부터 보호되어야 한다.

제11조

1. 기업의 파산 또는 사법상의 청산의 경우, 해당 기업에 고용된 근로자는 파산 선고나 사법상의 청산절차 개시전의 법정기간 중에 제공한 노무에 대하여 지불될 임금, 또는 국내법령으로 정한 액수를 초과하지 않는 액수의 임금에 대하여 우선적 채권자로 취급되어야 한다.

2. 우선적 채권을 구성하는 임금은 통상채권자의 자산배분에 대한 청구권이 확정되기 전에 전액 지불되어야 한다.
3. 우선적 채권을 구성하는 임금과 여타 우선적 채권과의 상대적 우선순위는 국내의 법령으로 정한다.

제12조

1. 임금은 정기적으로 지불되어야 한다. 일정한 간격을 두고 행하는 임금의 지불을 보장할 다른 적당한 조치가 있는 경우를 제외하고, 임금지불의 간격은 국내법령, 단체협약 또는 중재재정으로 정하여야 한다.
2. 고용계약의 종료시에는 지불하여야 할 모든 임금의 최종 결제를 국내의 법령, 단체협약 또는 중재재정에 따라서 행하여야 하며, 적용할 법, 협약 또는 중재가 없는 경우에는 계약의 조항을 고려한 적정한 기간 내에 행하여야 한다.

제13조

1. 현금에 의한 임금의 지불은 국내법령, 단체협약 또는 중재재정에 특별한 규정이 있는 경우 또는 해당 근로자가 알고 있는 다른 조치가 한층 더 적절하다고 인정되는 경우를 제외하고, 근로일에 근무처 또는 그 근처에서 행해져야 한다.
2. 술집 기타 이에 유사한 시설에서의 임금의 지불, 폐해를 방지할 필요가 있는 상품 소매점, 오락장에서의 임금의 지불은 그곳에 고용된 사람에 대한 경우를 제외하고 금지되어야 한다.

제14조

필요할 경우에는 적절하고 쉽게 이해할 수 있는 방법으로 근로자에게 다음 사항을 알리기 위하여 효과적인 조치를 취하여야 한다.

- (가) 취직하기 전 근로자에게 적용할 임금에 관한 조건 통보 및 그 후 조건에 변경이 있을 경우 통보
- (나) 각 급여기간에 있어서의 근로자의 임금의 세목이 변경될 경우 임금 지급시에 통보

제15조

이 협약 규정의 효력을 발생시키는 법령은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

- (가) 관계자가 이를 알 수 있도록 할 것.
- (나) 그 준수에 관하여 책임지는 사람을 정의할 것.
- (다) 그 위반에 대하여 적절한 제재 또는 다른 적당한 구제조치를 할 것.
- (라) 모든 적당한 경우에 있어서 승인된 양식 및 방법에 의한 적정한 기록유지를 규정할 것.

제16조

국제노동기구 헌장 제22에 의거하여 제출될 연차보고에는 이 협약의 규정에 효력을 부여하기 위하여 취한 조치에 관한 모든 정보가 포함되어야 한다.

제17조

1. 인구의 과소 또는 지역별 발전단계 등의 이유로 이 협약규정의 집행이 불가능하다고 인정될 만큼 광범한 지역을 가지고 있는 회원국의 경우, 권한 있는 기관은 해당 사용자 및 근로자 단체(그러한 단체가 있을 경우)와 협의한 후 이와 같은 지역에 대하여 일반적으로 또는 적절하다고 생각되는 특정한 기업이나 업무에 대하여 예외적으로 협약 규정의 적용을 면제할 수 있다.
2. 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 의하여 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초의 연차보고에 본조의 규정을 원용하고자 하는 지역을 지정하고, 이를 원용하고자 하는 이유를 명시하여야 한다. 어떠한 회원국도 최초의 연차보고일 후에는 지정된 지역을 제외하고는 본조의 규정을 원용할 수 없다.
3. 본조의 규정을 적용하는 회원국은 3년을 초과하지 않는 간격으로, 관련 사용자 및 근로자 단체(그러한 단체가 있을 경우)와 협의한 후 제1항에 의하여 제외되는 지역에 대한 협약의 확대 적용의 실익을 고려하여야 한다.
4. 본조의 규정을 원용하는 회원국은 그 후의 연차보고에서 본조의 규정을 원용할 권리를 포기하는 지역과, 그 지역에서의 협약의 점진적 적용을 목적으로 행하여진 진전의 정도를 명기하여야 한다.

제18조

이 협약의 정식 비준서는 등록을 위하여 국제노동사무소 사무총장에게 전달된다.

제19조

1. 이 협약은 사무총장에게 비준서를 등록한 국제노동기구의 회원국에 대해서만 구속력을 갖는다.
2. 이 협약은 2개의 가맹국의 비준서가 사무총장에게 등록된 날로부터 12개월 후에 발효한다.
3. 그 후에는 이 협약은 모든 회원국에 대하여 그 회원국의 비준서가 등록된 날로부터 12개월 후에 발효한다.

제20조

1. 국제노동기구 헌장 제35조 제2항에 의하여 국제노동기구 사무총장에게 통고할 선언은 하기 사항을 명시하여야 한다.
 - (가) 해당 회원국이 본협약의 규정을 수정하지 않고 적용할 것을 약속하는 지역.
 - (나) 해당 회원국이 수정을 가하여 이 협약의 규정을 적용할 것을 약속하는 지역 및 수정의 명세.
 - (다) 이 협약을 적용할 수 없는 지역 및 그러한 경우에는 적용할 수 없는 이유.
 - (라) 해당 회원국이 입장을 좀 더 검토할 때까지 그 결정을 유보하는 지역.
2. 본조 제1항 (가) 및 (나)에 언급된 약속은 비준의 불가분의 일부로 간주되며 비준과 동일한 효력을 가진다.
3. 회원국은 본조 제1항 (나), (다) 또는 (라)에 의하여 그 원래의 선언에서 행한 유보를 그 후의 선언에 의하여 언제든지 전부 또는 일부를 취소할 수 있다.
4. 회원국은 제22조의 규정에 의하여 이 협약을 폐기할 수 있는 기간중에는 언제든지 전선언의 조항을 변경하거나, 구체적으로 명시한 지역에 관한 현재의 입장을 기술한 선언을 사무총장에게 통고할 수 있다.

제21조

1. 국제노동기구 헌장 제35조 제4항 또는 제5항에 따라 국제노동기구 사무총장에게 통고할 선언은 해당지역에서 이 협약의 규정을 변경하지 않고 적용하거나 변경하여 적용할 것을 명시하여야 한다. 그 선언은 이 협약의 규정을 변경하여 적용할 것을 명시하고 있을 경우에는, 그 변경의 세목을 제시하여야 한다.
2. 1개 또는 그 이상의 관련 회원국이나 관련 국제기구는 이전 선언에서 명시한 변경을 적용할 권리의 전부 또는 일부를 그 후의 선언에 의하여 언제든지 파기할 수 있다.
3. 1개 또는 그 이상의 관련 회원국이나 관련 국제기구는 제22조의 규정에 따라 이 협약을 폐기할 수 있는 기간 중에는 언제든지 이전 선언의 조항을 변경하거나, 이 협약의 적용에 관한 현재의 입장을 기술한 선언을 국제노동기구 사무총장에게 통고할 수 있다.

제22조

이하 표준최종규정(폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정보)

제97호 협약

취업이주 협약(개정)(1949년)

효력발생 : 1952년 1월 22일 (47개국 비준)

주요내용

본 협약은 각국이 서로 이용할 수 있는 정보에 관한 규정과 이민 근로자들을 지원하고 정보를 제공하는 무료시설의 설치에 관한 일련의 규정을 담고 있다.

또한, 각국은 이민에 관한 잘못된 선전에 관하여 가능한 한 모든 조치를 취하기 위하여 다른 관련 회원국과 협력하여야 한다.

이민 근로자들의 출발·여행·도착을 원활하게 할 수 있는 적절한 조치를 취해야 한다.

본 협약은 이민 근로자들과 그들의 가족을 위한 의료시설 설치를 규정하고 있다.

또한, 이 규정은 평등고용을 다루고 있다. 이 규정에 의한 협약 비준국은 합법적으로 자국내에서 일하는 모든 이민 근로자들에게 국적·인종·종교·성별에 관계없이 특정 문제에 관하여 자국민들보다 불리한 대우를 하여서는 아니된다.

본 협약은 또한 고용안정기관과 다른 이민관련 기관간 협력에 관한 조항 및 이민 근로자들을 위한 공공고용안정서비스의 무료제공에 관한 조항을 포함하고 있다.

본 협약은 영구 거주 이민 근로자들과 그 가족들이 입국후에 감염된 질병이나 상해로 인하여 업무를 수행할 수 없다는 이유로 본국으로 송환하는 것을 금지한다.

본 협약 비준국은 통화 송금 및 반입관련 국내법 및 규정에 의하여 허용되는 한도를 고려하여 이민 근로자가 원할 경우 소득과 저축의 일부 송금을 허락하는 조치를 취해야 한다.

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 「제네바」에 소집되어, 1949년 6월 8일 제32차 회의를 개최하고,

회기 의사일정의 열한번째 의제인 제25차 총회에 의하여 채택된 1939년의 이민 근로자조약의 개정에 관한 제안의 채택을 결의하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,

1949년의 취업이주 협약(개정)이라고 부를 다음 협약을 1949년 7월 1일 채택한다.

제 1 조

이 협약을 시행하는 국제노동기구의 각 회원국은 요구에 의하여 국제노동기구 사무국 및 기타의 회원국에 다음을 이용시킬 것을 약속한다.

- (가) 출 이민 및 입 이민에 관한 국책, 법률 및 규칙에 관한 정보
- (나) 노무를 위한 이민 및 이민근로자의 근로 및 생활조건에 관한 특별규정에 관한 정보
- (다) 회원국에 의하여 체결된 일발협약에 특별협약에 관한 정보

제 2 조

본협약을 시행하는 각 회원국은 이민근로자를 원조하고 또한 특히 그들에게 정확한 정보를 제공하기 위하여 적당하고도 무료의 시설을 유지하거나 또는 그것이 유지 되도록 확인할 것을 약속한다.

제 3 조

1. 본협약을 시행하는 각 회원국은 국내의 법률 및 규칙이 허용하는 한, 출 이민에 관한 잘못된 선전에 대한 모든 적당한 조치를 취할 것을 약속한다.
2. 이 목적을 위하여, 회원국은 적당한 경우에는 다른 관련 회원국과 협력하여 행동하여야 한다.

제 4 조

각 회원국은 그 관할권내에 있어서의 이민근로자의 출발, 여행 및 도착을 촉진하기 위하여 적당한 조치를 하여야 한다.

제 5 조

본협약을 시행하는 각 회원국은 그 관할권내에서 다음 사항에 대하여 책임을 지는 적당한 의료시설을 유지할 것을 약속한다.

- (가) 필요한 경우에는, 출발 및 도착시에 이민근로자 및 이와 동반하거나 또는 뒤따라 갈 것을 허용받은 가족성원이 건강한 상태를 유지하도록 보장할 것.
- (나) 이민근로자 및 그 가족성원이 출발할 때, 시행중 및 목적지에 도착할 때, 적당한 의료 서비스를 받고 위생상태가 양호할 수 있도록 보장할 것.

제 6 조

1. 본협약을 시행하는 각 회원국은 다음 사항에 관하여 자국민에게 적용하는 것 보다 불리하지 아니한 대우를 국적, 인종, 종교 또는 성에 관한 차별없이 그 영역 내의 합법적인 입 이민에 대해 적용할 것을 약속한다.

- (가) 이와 같은 사항이 국내의 법령에 의하여 규제되거나 또는 행정기관의 통제하에 있는 한,
- (1) 보수(보수의 일부를 구성하는 가족수당포함), 근로시간, 초과시간의 조치, 유급휴가, 가족근로에 관한 제한, 고용을 위한 최저년령, 수습 및 훈련, 부인근로 및 연소자근로
 - (2) 노동조합의 조합원자격 및 단체교섭의 이익 향수
 - (3) 숙박설비
- (나) 사회보장(기 업무상 상해, 모성, 질병, 폐질, 노령, 사망, 실업 및 가족책임 및 국내의 법률 및 또는 규칙에 의하여 사회보장제도의 적용을 받는 기타의 사고에 관한 법률). 다만 다음과 같은 제한을 받아야 한다.
- (1) 이미 취득한 권리 및 취득중인 권리의 보전을 위하여 적당한 협약을 맺을 수 있다.
 - (2) 입이국민의 법령은 전부 공적기금에서 지불되는 급부 또는 그 일부에 관한 특별한 조치, 모든 통상의 연금지급을 위하여 규정되는 기여금조건을 구비하지 아니한 자에게 지불되는 수당에 관한 특별한 조치를 규정할 수 있다.
- (다) 고용되는 자에 관하여 지불되어야 할 고용세, 조합비 또는 기여금
- (라) 본협약에서 규정한 사항에 관한 법률상의 절차

2. 연방국에 있어서는, 본협약의 규정은 본조에서 취급되고 있는 사항이 연방의 법령에 의하여 규제되거나 또는 연방의 행정기관의 통제하에 있는 한 이를 적용하여야 한다. 연방을 구성하는 방, 주 또는 도의 법률이나 규칙에 의하여 규칙되거나 또는 행정기관의 통제하에 있는 사항에 관하여 본조의 규정이 적용되는 정도 및 방법은 각회원국이 이를 결정하여야 한다. 회원국은 본조에서 취급되고 있는 사항이 연방의 법령에 의하여 규율되거나 또는 연방의 행정기관의 통제하에 있는 정도를 협약의 적용에 관한 연차보고에서 지적하여야 한다. 연방을 구성하는 방, 주 또는 도의 법률이나 규칙에 의하여 규제되거나 그 행정기관의 통제하에 있는 사항에 관하여 회원국은 국제근로기관현장 제19조 제7항(라)에 정하는 조치를 강구하여야 한다.

제 7 조

1. 본협약을 시행하는 각 회원국은 이민 관련 직업안정기관 및 기타의 시설이 적절한 경우 타회원국의 상응한 시설과 협력하게 할 것을 약속한다.
2. 본협약을 시행하는 각회원국의 그 직업안정기관이 이민근로자에 대하여 하는 업무를 무료로 하도록 보장할 것을 약속한다.

제 8 조

1. 영구적 기초에서 입국이 허용된 이민근로자 및 그 이민근로자를 수행하거나 또는 뒤따라 갈 것을 허가받은 가족성원은 이민근로자가 입국후에 걸린 질병 또는 상해로 인하여 그 업무를 수행할 수 없다는 이유로 그 출신영역 또는 출 이민 영역에 이를 송환할 수 없다. 그러나 관계자가 희망하거나 또는 당해회원국이 당사자인 국제협정에 정할 때에는 예외로 한다.
2. 이민근로자가 이민국에 도착하였을 때 영구적 기초에서 입국이 허용된 경우에는, 그 입 이민국의 권한있는 기관은 본조 제1항의 규정이 이 이민근로자의 허용일로부터 어떠한 경우에도 5년을 넘지 아니하는 합리적인 기관의 경과후에만 효력을 발생한다고 정할 수 있다.

제 9 조

본협약을 시행하는 각회원국은 통화의 송금 및 반입에 관한 국내의 법률 및 규칙에 의하여 허용되는 한도를 고려하여, 이민근로자의 소득 및 저금으로서 그 이민이 희망하는 바 있는 일부의 이송을 허가할 것을 약속한다.

제10조

회원국의 영역으로부터 다른 회원국의 영역으로 가는 이민의 수가 상당히 많은 경우에는, 관련영역의 권한있는 기관은 필요하거나 요망될 때에는 본협약의 규정의 적용과 관련하여 일어나는 공통 이해사항을 규제할 목적으로 협정을 체결하여야 한다.

제11조

1. 본협약에서 “이민근로자”라 함은 자영업자가 아닌, 취업목적으로 일국으로부터 타국으로 이민하는 자를 말하며, 이민근로자로서 정상적으로 입국이 인정되는 자를 포함한다.

2. 본협약은 하기자에게는 적용하지 아니한다.
 - (가) 국정근로자
 - (나) 자유직업에 종사하는 자 및 예술가의 단기간의 입국
 - (다) 해원

제12조

이하 표준 최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보) 다만 다음의 예외조항이 있다.

제13조

1. 본협약을 비준하는 각회원국은 그 비준에 첨부하는 선언에 의하여 협약의 부록의 일부 또는 전부를 그 비준에서 제외할 수 있다.
2. 이와 같은 선언의 조건의 유보하에, 본협약의 부록의 규정은 본협약의 규정과 동일한 효력을 가진다.
3. 이와 같은 선언을 한 회원국은 그 후 새로운 선언에 의하여 그 선언문에 포함 된 부록의 일부 또는 전부를 수락한다는 것을 사무국장에게 통고할 수 있다. 이와 같은 통고가 사무국장에게 등록된 날로부터 이와 같은 부록의 규정은 당해 회원국에 적용되어야 한다.
4. 본조 제1항에 의거하여 행하여지는 부록에 관한 선언이 여전히 유효한 동안에는, 회원국은 그 부록을 권고의 효력을 가지는 것으로서 수락하고자 하는 의지를 선언할 수 있다.

제14조

1. 국제노동기구 헌장 제35조제2항에 따라 국제노동기구 사무국장에게 통고하는 선언은 다음 사항이 명시되어야 한다.
 - (가) 관련회원국이 변경을 가하지 아니하고 본협약의 규정 및 부록의 일부 또는 전부를 적용할 것을 약속하는 지역
 - (나) 관련회원국이 변경을 가하여 본협약의 규정 및 부록의 일부 또는 전부를 적용할 것을 약속하는 지역 및 이 변경의 명세
 - (다) 협약 및 부록의 일부 또는 전부를 적용할 수 없는 지역 및 이와 같은 경우에는 적용할 수 없는 이유
 - (라) 관계회원국의 사정을 고려할 때까지 그 결정을 유보하는 지역
2. 본조 제1항(가) 및 (나)에 규정된 약속은 비준의 불가분의 일부로 간주되며 또한 비준의 효력을 가진다.
3. 회원국은 본조 제1항 (나), (다) 또는 (라)에 의하여 전 선언에서 행한 유보를 그후의 선언에 의하여 언제든지 전체적 또는 부분적으로 취소할 수 있다.
4. 회원국은 제17조의 규정에 따라 협약을 폐기할 수 있는 경우에는 언제든지, 전 선언의 조건을 다른 점에서 변경하고 또한 그 명시하는 지역에 관한 현상을 기술한 선언을 사무국장에게 통고할 수 있다.

제15조

1. 국제노동기구헌장 제35조제4항 및 제5항에 따라 국제노동기구 사무국장에게 통고하는 선언은 본협약 및 부록의 일부 또는 전부의 규정에 변경을 가하지 아니하고 또는 변경을 가하여 관계지역에서 적용되는가의 여부를 명시하여야 한다. 선언은 본협약 및 부록의 일부 또는 전부의 규정에 변경을 가하여 적용될 것을 명시할 경우에는 이러한 변경의 명세를 표시하여야 한다.
2. 관계있는 회원국 또는 국제기구는 전선언에서 명시한 변경을 원용할 권리를 그후의 선언에 의하여 언제든지 전체적 또는 부분적으로 폐기할 수 있다.
3. 관계있는 회원국 또는 국제기구는 제17조의 규정에 따라 본협약 또는 부록의 일부 또는 전부를 폐기할 수 있을 경우에는 언제든지, 전선언의 조건을 다른 점에서 변경하고 또한 협약의 적용에 관한 현상을 기술한 선언을 사무국장에게 통고할 수 있다.

【부 속 서】

부 속 서 1

집단이송을 위하여 정부의 감독하에 행하여지는 협정 이외의 방법으로 모집되는 이민 근로자의 모집, 직업소개 및 노동조건

제 1 조

본 부속서는 집단이송을 위하여 정부의 감독하에 행하여지는 협정 이외의 방법으로 모집되는 이민근로자에게 적용한다.

제 2 조

본 부속서에서,

(가) “모집”이란 다음을 말한다.

(1) 하나의 영역에 있는 자를 다음 영역에 있는 사용자를 위하여 고용되는 것, 또는

(2) 하나의 영역에 있는 자에게 다른 영역에 있는 근로를 제공할 것을 약속하는 것. 그리고 출이민을 모집하고 또한 이를 선발하는 것과 출이민의 출발 준비를 포함하는 (1) 및 (2)에서 드는 활동에 관련하는 조치를 취하는 것.

(나) “이입”이란 본조(가)의 정의하에 모집된 자의 1 영역에의 도착 또는 입성을 보장하거나 또는 용이하게 하기 위한 활동을 말한다.

(다) “직업소개”란 본조(나)의 정의하에 이입된 자의 노무를 보장하거나 또는 용이하게 하기 위한 활동을 말한다.

제 3 조

1. 본 부속서를 시행하는 각회원국으로서 그 법률 및 규칙이 제2조에 정의된 이민 근로자의 모집, 이입 및 직업소개의 활동을 허용하는 국가는 본조의 규정에 따라 그 법률 및 규칙에 의하여 허용되는 바와 같은 활동을 규제하여야 한다.
2. 다음 항의 규정의 유보하에, 모집, 이입 및 직업소개의 활동에 종사할 권리는 다음의 자에 한하여 부여되어야 한다.

(가) 활동영역의 공공직업안정기관 또는 기타의 공공기관

(나) 활동영역의 공공기관으로서 관계정부간의 협정에 의하여 그 영역에서 활동할 것을 허용받은 기관

(다) 국제문서의 조항에 따라 설립된 기관

3. 국내의 법률 및 규칙 또는 쌍무협정이 허용하는 한도 내에서 모집, 이입 및 직업소개의 활동은 다음의 자가 행할 수 있다.
 - (가) 장래의 사용자 또는 사용자의 노무에 종사하며 그를 대신하여 행동하는 자로서 이민의 이익을 위하여 필요한 때에는 권한있는 기관의 승인 및 감독에 복종하는 자
 - (나) 공공기관. 다만, (1) 이와 같은 활동이 행하여지는 영역의 법률 및 규칙에 의하거나, 또는 (2) 출신민의 영역의 권한있는 기관 또는 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관과 이민민의 영역의 권한있는 기관간의 협정에 의하여 정해지는 경우 및 조건에 있어서, 이와 같은 활동이 수행되는 영역의 권한있는 기관에 의하여 사전에 허가를 받은 때에 한한다.
4. 이와 같은 활동이 수행되는 영역의 권한있는 기관은 제3항(b)에 따라 허가를 한 기관 및 개인의 활동을 감독하여야 한다. 다만, 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관으로서 그 지위가 그 국제문서의 조항에 의하여 또는 이 기관과 당해 권한있는 기관간의 협정에 의하여 계속하여 규제되는 경우에는 예외로 한다.
5. 본조의 어떠한 규정도 이민근로자가 회원국의 영역에 들어가는 것을 이민민의 영역의 권한있는 기관 이외의 개인 또는 기관이 수락할 것을 허용하는 것으로 간주할 수 없다.

제 4 조

본부속서를 시행하는 각 회원국은 이민근로자의 모집, 이입 또는 직업소개에 관련하여 공공직업안정기관 행하는 업무를 무료로 제공하도록 보장할 것을 약속한다.

제 5 조

1. 본부속서를 시행하는 각 회원국으로서 사용자 또는 그를 대신하여 행동하는 자와 근로자간의 고용계약에 대한 감독제도를 유지하고 있는 국가는 다음 사항을 요구할 것을 약속한다.
 - (가) 이민자가 출발하기 전 또는 관계정부가 동의할 때에는 이민민의 영역에 도착하는 때에, 수용소에서 고용계약의 사본을 교부할 것.
 - (나) 이 계약에는 근로조건 특히 이민자에게 지급되는 보수를 나타내는 조항을 포함시킬 것.
 - (다) 이민자가 출발전, 개인적으로 관계있는 또는 그 이민자가 단원인 이민집단에 관계있는 서류에 의하여, 이민민의 영역내에서 적용되는 일반 생활조건 및 근로조건에 관한 정보를 문서로써 수리할 것.

2. 이민자가 입이민의 영역내에 도착하는 때에 계약의 사본이 교부될 경우에는, 이민자는 출발전 개인적으로 관계있는 또는 그 이민자가 단원인 이민집단에 관련된 서류에 의하여 그 이민자가 고용된 업종 및 기타의 근로조건 특히 이민자에게 보장되는 최저임금에 대하여 문서로써 배부하여야 한다.
3. 권한있는 기관은 전항의 규정이 시행될 것 및 이의 위반에 대하여 적당한 형벌이 적용될 것을 보장하여야 한다.

제 6 조

본협약의 제4조에 의하여 취하여야지는 조치는 적당한 경우에는 다음 사항을 포함하여야 한다.

- (가) 행정상의 절차의 간소화
- (나) 통역의 제공
- (다) 이민자 및 그 수행 및 사후출발이 허용된 가족성원이 이민지에서 정주하는 최초의 기간 중에 필요한 원조
- (라) 이민 및 그 수행 및 사후출발이 허용된 가족성원의 여행중 특히 선상에서의 복지의 보호

제 7 조

1. 한 회원국의 영역에서 다른 회원국의 영역으로 가는 이민근로자의 수가 상당히 많은 경우에는, 관계영역의 권한있는 기관은 필요한 경우 본부록의 규정의 적용과 관련하여 생기는 공통 이해사항을 규제하기 위하여 협정을 체결하여야 한다.
2. 회원국이 고용계약에 관한 감독제도를 유지하는 경우에, 이와 같은 협정은 사용자의 계약상 의무를 이행시킬 방법을 지적하여야 한다.

제 8 조

밀이민 또는 불법 이민을 촉진하는 자는 적당한 형벌에 처하여야 한다.

부속서 2

집단이송을 위하여 정부의 관리 행하여지는 협정에 의거하여 모집되는 이민근로자의 모집, 직업소개 및 근로조건

제 1 조

본 부속서는 집단이송을 위해 정부의 관리하에 소집되는 이민근로자에게 적용한다.

제 2 조

본 부속서에 있어서,

(가) “모집”이란 다음을 말한다.

(1) 집단이송을 위하여 정부의 감독하에 한 영역에 있는 자를 다른 영역에 있는 사용자를 위하여 고용하는 것, 또는

(2) 집단이송을 위하여 정부의 감독하에 한 영역에 있는 자에게 다른 영역에 있는 노무를 제공할 것을 약속하는 것.

그리고 출이민을 모집하고 또한 이를 선발하는 것과 출이민의 출발준비를 포함하는 (1) 및 (2)에서 든는 활동에 관련하는 조치를 취하는 것.

(나) “이입”이란 본조(가)의 정의하에 집단이송을 위하여 정부의 관리하에 모집되는 자의 한 영역에의 도착 또는 입성을 보장하거나 용이하게 하기 위한 활동을 말한다.

(다) “직업소개”란 본조(나)의 정의하에 집단이송을 위하여 정부의 감독하에 행하여지는 협정에 의거하여 이입된 자의 업무를 보장하거나 용이하게 하기 위한 활동을 말한다.

제 3 조

1. 본 부속서를 시행하는 각 회원국으로서 그 법률 및 규칙이 제2조에서 정의된 이민근로자의 모집, 이입 및 직업소개의 활동을 허용하는 국가는 본조의 규정에 의하여 정하고 있는 활동을 규제하여야 한다.

2. 다음 항의 규정의 유보하에, 모집, 이입 및 직업소개의 활동에 종사할 권리는 다음의 자에 한하여 부여되어야 한다.

(가) 활동이 수행되는 영역의 공공직업안정기관 또는 기타의 공공기관

- (나) 활동이 수행되는 이외의 영역의 공공기관으로 관계정부간의 협정에 의하여 그 영역에서 활동하는 것을 허용받은 기관
 - (다) 국제문서의 조항에 따라 설립된 기관
3. 국내의 법률 및 규제 또는 쌍무협정이 허용하는 한도내에서 또한 이민을 위하여 필요한 경우 권한있는 기관의 승인 및 감독을 받는 것을 조건으로 하여 모집, 이입 및 직업소개의 활동은 다음의 자가 할 수 있다.
 - (개) 장래의 사용자 또는 사용자의 노무에 종사하며 그를 대신하여 행동하는 자
 - (나) 공공기관
 4. 모집, 이입 및 직업소개의 활동에 종사하는 권리는 (1) 이러한 활동이 수행되는 영역의 법률 및 규칙에 의하거나, 또는 (2) 출신민의 영역의 권한있는 기관 또는 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관과 입이민의 영역이 권한있는 기관간의 협정에 의하여 정해지는 경우 및 조건으로, 이러한 활동이 행해지는 영역의 권한있는 기관에 의하여 사전의 허가를 얻은 경우에 한한다.
 5. 활동이 수행되는 영역의 권한있는 기관은, 권한있는 관계기관간에 체결된 협정에 따라, 전항에 의하여 허가한 기관 및 개인의 활동을 감독하여야 한다. 다만, 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관으로서 그 지위가 그 국제문서의 조항에 의하여 또는 이 기관과 당해 권한있는 관계기관간의 협정에 의하여 계속하여 규제되는 경우는 예외로 한다.
 6. 입이민의 영역의 권한있는 기관은 이민근로자의 이입을 허가하기 전, 당해노동을 할 수 있는 자격있는 자의 수가 기준에 충분히 있는지 여부를 확인하여야 한다.
 7. 본조의 어떠한 규정도 이민근로자가 회원국의 영역에 들어가는 것을 입이민의 영역의 권한있는 기관이외의 개인 또는 기관이 수락할 것을 허용하는 것으로 간주할 수 없다.

제 4 조

1. 본 부속서를 시행하는 각 회원국은 이민근로자의 모집, 이입 또는 직업소개와 관련하여 공공직업안정기관이 행하는 업무를 무료로 제공하도록 보장할 것을 약속한다.
2. 모집, 이입 및 직업소개의 관리비는 이민자에게 부담시켜서는 아니된다.

제 5 조

제3국을 통과할 필요가 있는 일국에서 타국으로의 이민의 집단이송에 대하여는, 통과영역의 권한있는 기관이 지체 및 관리상의 곤란을 피하기 위하여 통행을 촉진하는 조치를 강구하여야 한다.

제 6 조

1. 본 부속서를 시행하는 각 회원국으로서 사용자 또는 그를 위하여 행동하는 자와 이민근로자간의 고용계약에 대한 감독제도를 유지하는 국가는 다음 사항을 요구할 것을 약속한다.
 - (가) 이민자가 출발하기 전 또는 관계정부가 동의할 때에는 입이민의 영역에 도착할 때 수용소에서 고용계약의 사본을 교부할 것.
 - (나) 이 계약에는 근로조건 특히 이민자에게 지급되는 보수를 나타내는 조항을 포함시킬 것.
 - (다) 이민자가 출발하기 전, 개인적으로 관계있는 또는 그 이민자가 단원인 이민 집단에 관계있는 서류에 의하여, 입이민의 영역내에서 적용되는 일반생활조건 및 근로조건에 관한 정보를 문서로써 수리할 것.
2. 이민이 입이민의 영역내에 도착할 때에 계약의 사본이 교부되는 경우에는, 이민은 출발전 개인적으로 관계있는 또는 그 이민이 단원인 이민집단에 관계있는 서류에 의하여 그 이민이 고용되는 업종 및 기타의 근로조건 특히 이민에게 보장되는 최저임금에 대하여 문서로써 통지하여야 한다.
3. 권한있는 기관은 전항의 규정의 이행과 그 위반에 대한 처벌적용에 대해 보장하여야 한다.

제 7 조

본 협약의 제4조에 의하여 취하여지는 조치는 적당한 경우에는 다음 사항을 포함하여야 한다.

- (가) 행정상 절차의 간소화
- (나) 통역의 제공
- (다) 이민자 및 그 수행 또는 사후출발이 허용된 가족성원이 이민지에 정주하는 최초의 기간중에 필요한 원조
- (라) 이민자 및 그 수행 또는 사후출발이 가족성원의 여행중, 특히 선상에서의 복지의 보호
- (마) 영구적으로 입국이 허용된 노무를 위한 이민의 재산청산 및 이송에 관한 허가

제 8 조

권한있는 기관은 이민근로자의 고용조건에 관한 문제에 대하여 최초의 기간동안 원조하기 위하여 적당한 조치를 강구하여야 한다. 적절한 경우 이와같은 조치는 승인된 임의적인 기관과 협력하여 강구할 수 있다.

제 9 조

본 부속서의 제3조의 규정에 따라 한 회원국의 영역에 이입되는 이민근로자가 자기의 책임이 아닌 사유로 모집된 목적의 노무 또는 기타 적당한 노무에 취업할 수 없을 때에는, 최종목적지까지의 관리비, 수송 및 생활비와 가사용품 운송비를 포함한 이민자와 그 가족의 귀환비를 이민자에게 부담시켜서는 아니된다.

제10조

입이민의 영역의 권한있는 기관은 이민근로자가 본 부속서의 제3조에 의하여 모집된 노무가 부적당하다고 판단할 때는, 내국인근로자를 저해하지 않는 적당한 노무를 찾아내고 이민을 원조하기 위하여 적당한 조치를 강구하여야 하며, 또한 이와 같은 노무가 소개될 때까지, 또는 이민이 모집당시 귀환을 희망하거나 또는 이에 동의할 때에는 이민이 모집된 지역에 귀환할 때까지, 또는 다른 곳으로 재이민할 때까지, 그 생활을 보장하는 조치를 강구하여야 한다.

제11조

피난민 또는 이동자인 이민근로자로서 본 부속서의 제3조에 따라 입이민의 영역에 들어간 자가 그 영역내의 어떤 노무에서 과잉될 때에는, 그 영역의 권한있는 기관은 이와같은 이민으로 하여금 내국인근로자를 저해하지 아니하는 적당한 노무를 얻기까지 최선의 노력을 하여야 하며, 또한 적당한 노무에 소개될 때까지 또는 다른 곳에 재이민 할 때까지 그 생활을 보장할 조치를 강구하여야 한다.

제12조

1. 관련영역의 권한있는 기관은 본 부속서의 규정의 적용에 관련하여 생기는 공동 이해사항을 규정하기 위하여 협정을 체결하여야 한다.
2. 회원국이 고용계약에 관한 감독제도를 유지할 경우에는, 이와같은 협정은 사용자의 계약상의 의무를 이행시킬 방법을 명시하여야 한다.
3. 본 협정은 적당한 경우에는 제8조의 규정에 따라 이민에게 부여되어야 할 고용조건에 관한 원조에 관하여 출이민영역의 권한있는 기관 또는 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관과 입이민 영역의 권한있는 기관간의 협력에 대하여 규정하여야 한다.

제13조

밀이민 또는 불법이민을 촉진하는 자는 적당한 형벌에 처하여야 한다.

부 속 서 3

이민근로자의 개인적소지품, 공구 및 장구의 이입

제 1 조

1. 이민근로자 및 그 동반 및 사후합류가 허용된 가족성원의 개인소지품은 입이민의 영역내에 도착할 때에 관세를 면제하여야 한다.
2. 근로자가 그 각개의 업무를 수행하기 위하여 통상 소지하는 종류의 휴대용공구 및 휴대용장구로서 이민근로자 및 그 동반 사후합류가 허용된 가족구성원의 소유에 대해서는 입이민의 영역내에 도착할 때에 관세를 면제하여야 한다. 다만 이민이 이와같은 공구 및 장구를 소유하고 있거나, 상당한 기간 소유 및 사용하고 있었거나, 또는 그 업무수행중 이를 사용할 의사가 있다는 것을 이민당시 증명할 수 있는 경우에 한한다.

제 2 조

1. 이민근로자 및 이에 수행하거나 또는 뒤따라 가도록 허용받은 가족성원에게 속하는 개인적소지품은 상기자가 그 출신국에 귀환하는 때에 관세를 면제하여야 한다. 다만 이와 같은 자가 출신국에 귀환할 당시 그 국적을 보지하고 있을 경우에 한한다.
2. 근로자가 그 각개의 업무를 수행하기 위하여 통상 소지하는 종류의 휴대용공구 및 휴대용장구로서 이민근로자 및 그 동반·사후합류가 허용된 가족성원의 소유에 대해서는 근로자가 그 출신국에 귀환하는 때 관세를 면제하여야 한다. 다만 이민근로자가 출신국에 귀환할 당시 그 국적을 보유하고 있으며 또한 이민이 이와 같은 공구 및 장구를 현실로 소유하고 있거나, 상당한 기간 소유 및 사용하고 있었거나 또는 그 업무수행중 이를 사용할 의사가 있다는 것을 이민당시 증명할 수 있는 경우에 한한다.

제98호 협약

단결권 및 단체교섭 협약(1949년)

효력발생 : 1951년 7월 18일 (160개국 비준)

주요내용

이 협약은 단결권 행사중인 근로자에 대한 보호, 근로자 단체와 사용자 단체간의 상호 불간섭, 자발적인 단체교섭 추진을 목적으로 함

근로자들은 노동조합원이라는 이유로 인한 고용거부, 노동조합원 또는 노동조합원 활동참여로 인한 차별 또는 편견으로부터 보호받아야 함

근로자 단체와 사용자 단체는 서로 간섭행위에 대하여 보호를 받아야 함. 사용자나 사용자 단체가 근로자 단체를 지배·재정지원·통제하려는 행위에 대해서도 보호가 이루어져야 함

필요한 경우 협약에 명시된 단결권을 보장하기 위하여 각국의 상황에 맞는 기관을 설립하여야 함

필요한 경우 각국의 상황에 맞는 조치들을 취하여 고용조건과 상황을 규제하기 위한 자발적인 단체교섭 개발 및 이용을 격려·촉진하여야 함

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회가 1949년 6월 8일 제네바에 소집한 제32차 회기에서,
회기 의사일정의 네 번째 의제인 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
1949년 단결권 및 단체교섭권 협약이라고 부를 다음의 협약을 1949년 7월1일 채택한다.

제 1 조

1. 근로자는 고용과 관련된 반노조적 차별행위에 대하여 적절한 보호를 받아야 한다.
2. 이러한 보호는 다음 각호의 행위에 대하여 보다 특별히 적용되어야 한다.
 - (가) 노동조합에 가입하지 않거나 노동조합으로부터 탈퇴할 것을 조건으로 한 근로자 고용 행위
 - (나) 노동조합원이라는 이유, 근로시간외 또는 사용자 동의하에 근로시간내에 노동조합 활동에 참여하였다는 것을 이유로 근로자를 해고하거나 기타 불이익을 초래하는 행위

제 2 조

1. 근로자단체 및 사용자단체는 그 설립, 운영 및 관리에 있어서 상호간 또는 상대의 대리인이나 구성원의 모든 간섭 행위로부터 충분한 보호를 받아야 한다.
2. 특히, 근로자단체를 사용자 또는 사용자단체의 지배하에 둘 목적으로 사용자 또는 사용자단체에 의하여 지배되는 근로자단체의 설립을 촉진하거나 근로자단체를 재정적 또는 다른 방식으로 지원하기 위한 행위는 이 조가 의미하는 간섭행위로 간주된다.

제 3 조

필요한 경우에는 상기 조항에서 정한 단결권의 존중을 보장하기 위하여 국내사정에 적합한 기관을 설립하여야 한다.

제 4 조

필요한 경우에는 단체협약으로 고용조건을 규제하기 위하여 사용자 또는 사용자단체와 근로자단체 사이에 자발적 교섭을 위한 메커니즘을 충분히 발전시키고 이용하도록 장려·촉진하기 위하여 국내사정에 적합한 조치를 취하여야 한다.

제 5 조

1. 이 협약에 규정된 보장사항을 군대 및 경찰에 적용하여야 하는 범위는 국내법령으로 정하여야 한다.
2. 국제노동기구 헌장 제19조 제8항에 명시된 원칙에 따라, 회원국이 이 협약을 비준하는 것이 군대 또는 경찰의 구성원이 이 협약에서 보장하는 권리를 누릴 수 있도록 하는 기존의 법률, 관정, 관행 또는 단체협약에 영향을 미치는 것으로 간주되어서는 안된다.

제 6 조

이 협약은 국가행정에 종사하는 공무원은 다루지 않으며 어떤 방식으로든 그 권리 및 지위에 불리하게 해석되어서도 안된다.

제 7 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본), 비본토지역의 적용에 관한 선언

제100호 협약

동등보수 협약(1951년)

효력발생 : 1953년 5월 23일 (168개국 비준)

주요내용

동일가치근로에 대한 동등 보수란 남녀차별 없이 동등하게 지불되는 보수를 의미
비준국은 보수수준 결정방법과 일치하는 한도 내에서 모든 근로자에 대한 동일가치
근로에 대한 동등보수원칙 적용을 촉진·보장하여야 함
이 협약은 고용에 의하여 발생한 근로에 대하여 사용자가 근로자에게 직·간접적으로
혹은 현금·현물의 형태로 지불하는 최저임금, 급료, 그 밖의 모든 형태의 추가급여에
적용

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회가 1951년 6월 6일 제네바에 소집한 제34차 회의에서,
회기 의사일정의 일곱 번째 의제인 동일가치의 근로에 대한 남녀근로자의 동일보수
원칙에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하면서,
1951년 동등보수 협약이라고 부를 다음의 협약을 1951년 6월 29일 채택한다.

제 1 조

이 협약의 목적상,

- (가) '보수'라는 용어는 통상적인 기본급이나 최저임금 또는 급료와 근로자의 고용을
이유로 사용자가 근로자에게 현금 또는 현물로 직·간접적으로 지급하는
모든 부가적 급부를 포함한다.
- (나) '동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수'라는 용어는 성별에 기초한
차별이 없이 정해지는 보수율을 말한다.

제 2 조

1. 회원국은 보수율 결정에 사용되는 방법에 적합한 수단을 사용하여 이 방법과 양립하는 한 동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수의 원칙을 모든 근로자에게 적용하도록 촉진하고 그 적용을 보장하여야 한다.
2. 이 원칙은 다음 각 호의 방법으로 적용할 수 있다.
 - (가) 국내법령
 - (나) 법적으로 확립되었거나 인정된 임금결정제도
 - (다) 사용자와 근로자간의 단체협약
 - (라) 위의 각종 수단의 결합

제 3 조

1. 수행될 업무에 기초한 객관적인 직무평가를 장려하는 조치가 이 협약 규정의 이행에 효과적인 경우에는 그러한 조치를 취하여야 한다.
2. 이러한 평가에 사용되는 방법은 보수율 결정을 담당하는 정부 당국, 또는 보수율이 단체협약에 의하여 결정되는 경우에는 그 당사자들이 결정할 수 있다.
3. 성별과 무관하게 이러한 객관적 평가에 의해 결정되는 업무 수행상 차이에 따른 근로자간의 보수율의 차이는 동일가치의 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수의 원칙에 반하는 것으로 간주되어서는 안된다.

제 4 조

회원국은 이 협약의 규정의 이행을 위하여 관련 사용자단체 및 근로자단체와 적절히 협력하여야 한다.

제 5 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본), 비분토지역 적용에 관한 선언

제102호 협약

사회보장(최저기준) 협약(1952년)

효력발생 : 1955년 4월 27일 (43개국 비준)

주요내용

본 협약은 9개 주요 사회보장분야, 즉 의료보험, 상병급여, 실업급여, 노령급여, 업무상 재해급여, 가족급여, 모성급여, 장애급여, 유족급여를 한 제도 속에서 다루고 있다. 이 9개 분야에서 세분야만 선택하여도 비준의 충분한 조건이 된다. 세 분야에서 최소한 한 분야는 실업급여, 업무상 재해급여, 노령급여, 장애급여, 유족급여 중에서 선택되어야 한다. 비준국은 협약의 기타 부분의 의무사항도 수용할 수 있다.

협약의 제 3조에서는 경제와 의료시설의 발달이 불충분한 회원국에 대한 몇가지 임시적인 예외규정을 정하고 있다.

협약에서는 의료보험, 특정한 경우 현물로 지급되는 다른 급여, 정기적으로 현금의 형태로 지불되는 급여에 대한 규정이 마련되어 있다.

협약내용의 정의와 운영, 정기적 급부 산정기준, 자원, 항소에 관한 일반적인 조항과 더불어 본 협약은 각 분야마다 최소 보호내용, 급여수준, 적용기간, 수급자격 요건 등의 정의에 관한 적절한 내용을 다루고 있다. 이러한 점에서 본 협약은 다양한 계획과 발전 수준을 고려한 유연성을 가지고 있다.

적용범위는 근로자 층, 경제활동인구 층, 거주민 생활수단의 분류에 따라 일반적으로 3가지로 분류되며, 선택은 비준국에 달려있다.

정기적 급부의 경우 급여수준은 해당국가의 임금수준에 준하여 결정된다.

본 협약은 다양한 계획에 적용할 수 있는 급여산정의 세가지 형태를 규정하고 있다. 첫째, 비례 혹은 부분 비례형으로 수급자의 이전소득이나 가족 부양책임과 연계된 형태, 둘째, 일률급여로 성인남성근로자를 기준으로 정한 기본급여로 이루어진 급여, 셋째, 해당 수급자의 자산과 연계된 급여로서, 해당 수급자가 급여를 줄일만한 다른 자산이 없을 경우 급여액은 두번째 방법대로 결정된다.

외국인 거주자들도 자국민 거주자들과 똑같은 권리를 가져야 한다. 그러나 공적자금을 재원으로 하는 급여 혹은 과도적 계획에 의하여 지급되는 급여관련 특별규칙이 제시될 수도 있다.

급여지급이 중단되는 경우로는 수급자가 국가를 떠나있는 경우 또는 공적 자금이나 사회보장비에 의존해서 수급자가 생활하는 경우, 구체적인 잘못을 범해서 유죄의 판결을 받은 경우이다. 모든 수급자는 지급이 거부당하는 경우에는 항소할 권리와 급여의 양과 질에 관하여 항의할 권리를 갖는다.

본 협약은 급여재원, 급여의 적절한 지급제도 및 서비스의 적절한 운영책임에 대해서도 규정하고 있다.

협약에서는 수급자의 대표가 사회보장제도 운영에 참여할 것을 규정하고 있으며 운영이 공공기관이나 정부기관에 의하여 이루어지지 않는 곳에서는 수급자 대표가 협의대상으로 참여해야 한다고 규정되어 있다.

본 협약은 선원이나 어부들의 경우에는 적용되지 않는다.

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 이사회가 1952년 6월 4일 제네바에 소집한 제35차 회의에서,
회기 의사일정의 다섯 번째 의제인 사회보장의 최저기준에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
1952년 사회보장(최저기준) 협약이라고 부를 다음의 협약을 1952년 6월 20일 채택한다.

제1절 일반 규정

제 1 조

1. 이 협약에서,
 - (가) '소정의'라 함은 국내법령에 의해서 또는 이에 근거하여 결정된 것을 말한다.
 - (나) '거주'라 함은 회원국의 영토내에 통상 거주하고 있는 것을 말하며, '거주자'라 함은 회원국의 영토내에 통상 거주하는 자를 말한다.
 - (다) '처'라 함은 남편이 부양하는 부인을 말한다.
 - (라) '과부'라 함은 남편의 사망 당시 남편에 의해서 부양되던 여자를 말한다.
 - (마) '자녀'라 함은 국내법령이 정하는 바에 따라 의무교육 종료연령 또는 15세 미만인 자녀를 말한다.
 - (바) '자격기간'이라 함은 국내법령에 정해진 바에 의해서 각출기간, 고용기간 혹은 거주기간 또는 이러한 것들의 결합을 말한다.
2. 제10조, 제30조 및 제49조에서 '급여'라 함은 의료의 형식에 의한 직접급여 또는 관계자가 부담하는 비용의 상환에 의한 간접급여를 말한다.

제 2 조

- 이 협약이 적용되는 각 회원국은,
- (가) 다음의 규정을 이행하여야 한다.
 - (1) 제1절의 규정
 - (2) 제2절 내지 제10절 중에서 적어도 3개의 절(제4절 내지 제6절, 제9절 및 제10절 중 적어도 하나의 절을 포함할 것을 요한다)의 규정
 - (3) 제11절 내지 제13절의 관계규정
 - (4) 제14절의 규정
 - (나) 비준시 제2절 내지 제10절 중에서 이 협약의 의무를 수락하는 절을 지정한다.

제 3 조

1. 경제 및 의료시설이 충분히 발달하지 않은 회원국은 권한있는 기관이 필요하다고 인정한 경우에, 이 기관이 필요하다고 인정하는 기간동안 그 비준에 부수되는 선언으로 제9조 (라)호, 제12조 제2항, 제15조 (라)호, 제18조 제2항, 제21조 (다)호, 제27조 (라)호, 제33조 (라)호, 제34조 제3항, 제41조, 제48조 (다)호, 제55조 (라)호 및 제61조 (라)호에서 정한 잠정적인 예외규정을 원용할 수 있다.
2. 제1항의 규정에 따라 선언을 행한 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조의 규정에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 연차보고에서 자국이 원용하고 있는 각각의 예외규정에 관하여 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.
 - (가) 당해 예외규정을 원용하는 이유가 계속적으로 존재하고 있을 것
 - (나) 당해 예외규정을 일정한 시일 이후에는 원용하지 않을 것

제 4 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 그후에 국제노동기구 사무총장에 대해서 제2절 내지 제10절 중에서 그 비준시 지정하지 않았던 1 또는 2 이상의 절에 대해서 이 협약의 의무를 수락하는 것을 통지할 수 있다.
2. 제1항에서 언급한 의무의 수락은 비준의 불가분의 일부로 보며, 통지일부터 비준과 동일한 효력을 갖는다.

제 5 조

회원국은 제2절 내지 제10절 중에서 그 비준에 의해서 의무를 수락하게 되는 절의 규정을 이행함에 있어서 근로자 또는 거주자의 특정한 백분율 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 자를 보호할 필요가 있는 경우에는 그 절의 규정의 이행을 약속하기에 앞서서 소정의 종류에 속하는 자들이 당해 특정한 백분율에 달하고 있음을 확인하여야 한다.

제 6 조

회원국은 제2절, 제3절, 제4절, 제5절, 제8절(의료에 관한 규정에 한한다), 제9절 또는 제10절의 규정을 이행함에 있어서 피보호자에 대하여 국내법령에 의해서 강제적인 것으로 되어 있지 아니한다고 하여도 보험방식에 의한 다음 각호의 보호를 고려할 수 있다.

- (가) 공적 기관이 감독하거나, 또는 사용자 및 근로자가 소정의 기준에 따라 공동으로 관리하는 것
- (나) 숙련 남자육체근로자의 근로소득 미만의 소득을 갖고 있는 자의 대부분을 대상으로 하는 것
- (다) 적절한 경우에는 다른 형식의 보호와 배합하여 이 협약의 관계규정에 적합한 것

제2절 의 료

제 7 조

제2절의 규정이 적용되는 회원국은 이 절의 규정에 따라 피보호자에게 예방적 또는 치료적 의료급여의 지급을 보장하여야 한다.

제 8 조

급여사유는 원인 여하를 불문하고 모든 병적 상태와 임신, 분만 및 그 결과로 한다.

제 9 조

피보호자는 다음 각 호의 자로 한다.

- (가) 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자 및 그 처와 자녀
- (나) 모든 거주자의 20퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 경제활동 참가자 및 그 처와 자녀
- (다) 모든 거주자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 거주자
- (라) 제3조의 규정에 의한 선언이 행해지고 있는 경우에는 20인 이상의 자를 고용하는 공업부문 사업장에서 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자 및 그 처와 자녀

제10조

1. 급여에는 적어도 다음 각호와 같은 사항이 포함되어야 한다.

- (가) 병적 상태에 대해서는,
 - (1) 일반의에 의한 진료(왕진을 포함한다)
 - (2) 입원환자 및 통원환자에 대한 전문의에 의한 병원내에서의 진료 및 병원 외에서 행해질 수 있는 전문의에 의한 치료
 - (3) 의사 기타 자격 있는 자의 처방에 따른 필수적인 약제 지급
 - (4) 필요한 경우 병원에서의 입원
 - (나) 임신, 분만 및 그 결과에 대해서는,
 - (1) 의사 또는 자격있는 조산원에 의한 산전, 분만 및 산후의 진료
 - (2) 필요한 경우 병원에서의 입원
2. 병적 상태로 인한 수급자의 의료비용은 수급자나 수급자의 부양자에게 일부를 부담하게 할 수 있다. 이러한 비용부담에 관한 규칙은 관계자에게 과중한 부담을 초래하지 않도록 작성되어야 한다.
3. 제10조에 의한 급여는 피보호자의 건강, 근로능력 및 자신의 수요에 족한 능력을 유지하고 회복 또는 개선함을 목적으로 지급되어야 한다.

4. 급여를 관리하는 단체 또는 행정부서는, 적절하다고 인정되는 수단으로, 공공 기관 또는 공공기관이 인정하는 단체에 의해서 피보호자가 이용하도록 설치된 일반적인 보건의 시설을 피보호자가 이용하도록 장려하여야 한다.

제11조

앞조의 급여는 급여사유가 발생한 경우에는 남용의 방지를 위해서 필요하다고 인정되는 자격기간을 충족시킨 피보호자나 그 피부양자에게 보장되어야 한다.

제12조

1. 제10조의 급여는 급여사유가 존속하는 기간동안 지급한다. 다만, 병적 상태의 경우 급여의 지급기간은 동일한 병적 상태에 대해서 26주 동안으로 제한할 수 있다. 다만, 급여는 상병급여가 지급되고 있는 동안은 정지되어서는 아니 되며, 장기요양이 필요하다고 인정되는 소정의 질병에 대해서는 그 제한된 기간을 연장하기 위한 조치를 강구하여야 한다.
2. 제3조의 규정에 의한 선언이 행하여진 경우의 급여의 지급기간동안 동일한 부상 또는 질병에 대해서 13주로 제한할 수 있다.

제3절 상병급여

제13조

본절 규정의 적용을 받는 회원국은 이 절의 규정에 따라 피보호자에 대해서 상병 급여의 지급을 보장하여야 한다.

제14조

급여사유는 병적 상태에 기인하고 근로소득의 정지를 수반하는 근로불능으로서 국내법령에서 정하도록 한다.

제15조

피보호자는 다음 각 호의 자로 한다.

- (가) 전체근로자 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자
- (나) 전체거주자의 20퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 경제활동참가자
- (다) 급여사유가 존재하는 동안에 자산가액이 제67조의 요건에 따라 국내법령에서 정하는 한도액을 초과하지 아니하는 모든 거주자
- (라) 제3조의 규정에 의하여 선언이 행하여지는 경우에는 20인 이상을 고용하는 공업부문 사업장에서 전 근로자 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자

제16조

1. 소정의 종류에 속하는 근로자 또는 소정의 종류에 속하는 경제활동참가자를 피보호자로 하는 경우에 급여는 제65조 또는 제66조의 요건에 적합하도록 산정된 정기적 급부(periodical payment)로 하여야 한다.
2. 급여사유가 존재하는 기간동안 자산가액이 소정의 한도액을 넘지 않는 모든 거주자를 피보호자로 하는 경우 급여는 제67조의 요건에 적합하게 산정된 정기적 급부(periodical payment)로 하여야 한다.

제17조

제16조의 급여는 급여사유가 발생한 경우에는 남용을 방지하기 위해서 필요하다고 인정되는 자격기간을 최소한 충족시키고 있는 피보호자에게 확보되어야 한다.

제18조

1. 제16조의 급여는 급여사유가 존속하는 기간동안 지급한다. 다만, 급여의 지급 기간은 동일한 병적 상태에 대해서 26주로 제한할 수 있으며, 급여는 근로소득의 정지후 최초 3일간에 대해서는 지급하지 아니하여도 무방하다.
2. 제3조의 규정에 의한 선언이 이행되고 있는 경우 급여의 지급기간은 다음 각 호와 같이 제한할 수 있다.
 - (가) 1년간의 상병급여의 연지급일수가 그 1년간 피보호자의 평균인수의 10배 이상으로 되는 기간
 - (나) 동일한 질병에 대해서 13주간. 이 경우 급여는 근로소득의 정지후 최초 3일간에 대해서는 지급하지 아니하여도 무방하다.

제4절 실업급여**제19조**

본절의 규정을 적용받는 회원국은 이 절의 규정에 따라 피보호자에 대해서 실업급여의 지급을 보장하여야 한다.

제20조

급여사유는 근로능력이 있으며 취업가능한 상태에 있는 피보호자가 적합한 직업에 취업하지 못함으로 인한 근로소득의 정지로서, 국내법령에서 정하여야 한다.

제21조

피보호자는 다음 각 호에 해당되는 자로 한다.

- (가) 전체근로자 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자

- (나) 급여사유가 존재하는 기간동안 자산가액이 제67조의 요건에 따라 국내법령에서 정하는 한도액을 초과하지 아니하는 모든 거주자
- (다) 제3조의 규정에 의하여 선언이 행하여지고 있는 경우에는 20인 이상의 자를 고용하는 공업부문 사업장에서 전체근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자

제22조

1. 소정의 종류에 속하는 근로자를 피보호자로 하는 경우에는 급여는 제65조 및 제66조의 요건에 따라 산정한 정기적 급부으로 하여야 한다.
2. 급여사유가 존재하는 기간동안 자산가액이 소정의 한도액을 넘지 아니하는 모든 거주자를 피보호자로 하는 경우에는 급여는 제67조의 요건에 따라 산정된 정기적 급부으로 하여야 한다.

제23조

제22조의 급여는 급여사유가 발생한 경우에는 남용을 방지하기 위해서 필요하다고 인정되는 최소한의 자격기간을 충족시키고 있는 피보호자에 대해서 확보되어야 한다.

제24조

1. 제22조의 급여는 급여사유가 존속하는 기간동안 지급한다. 다만, 급여의 지급 기간은 다음 각 호의 기간으로 제한할 수 있다.
 - (가) 소정의 종류에 속하는 근로자를 피보호자로 하는 경우에는 12개월의 기간 동안 13주간
 - (나) 급여사유가 존재하는 동안에 자산가액이 소정의 한도액을 넘지 아니하는 모든 거주자를 피보호자로 하는 경우에는 12개월의 기간동안 26주간
2. 급여 지급기간이 각출기간의 길이 또는 소정의 기간내에 이미 받은 급여에 따라서 다르다는 취지를 국내법령에서 정하고 있는 경우에 급여의 평균 지급 기간이 12개월의 기간동안 적어도 13주간인 경우는 제1항 (가)호의 규정은 충족된 것으로 본다.
3. 급여는 동일한 근로소득의 정지에 대해서 최초 7일간의 대기기간에 대해서는 지급하지 아니하여도 무방하다. 이 경우에 소정의 기간을 넘지 아니하는 일시적 취업 전후의 실업일수는 근로소득의 정지로 계산하여야 한다.
4. 계절적 근로자에 대해서는 급여의 지급기간 및 대기기간을 그 취업조건에 적합하게 할 수 있다.

제5절 노령급여

제25조

본절의 규정을 적용받는 회원국은 이 절의 규정에 따라 피보호자에 대하여 노령 급여의 지급을 보장하여야 한다.

제26조

1. 급여사유는 소정의 연령을 초과하는 생존으로 한다.
2. 소정의 연령은 65세를 넘지 아니하는 노령 또는 권한있는 기관이 당해 국가의 노인의 근로능력을 충분히 고려하여 정한 65세보다 높은 연령으로 한다.
3. 수급권자가 소정의 유상활동에 종사하고 있는 경우에는 당해 급여를 정지할 것을 국내법령에서 정할 수 있으며, 각출제에 의한 급여에 대해서는 수급자의 근로소득이 소정의 액을 넘는 경우와 무각출제에 의한 급여에 대해서는 수급자의 근로소득이나 그 이외의 자산가액 또는 이 둘의 합계액이 소정의 액을 넘는 경우에 당해 급여를 감액할 것을 국내법령에서 정할 수 있다.

제27조

피보호자는 다음 각 호의 자로 한다.

- (가) 전체근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자
- (나) 모든 거주자의 20퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 경제활동 참가자
- (다) 급여사유가 존재하는 경우에 자산가액이 제67조의 요건에 적합하도록 국내 법령에서 정하는 한도액을 넘지 아니하는 모든 거주자
- (라) 제3조의 규정에 의한 선언이 행하여지고 있는 경우에는 20인 이상의 자를 고용하는 공업부문 사업장에서 전체근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자

제28조

급여는 다음 각 호의 정기적 급부(periodical payment)로 한다.

- (가) 소정의 종류에 속하는 근로자 또는 소정의 종류에 속하는 경제활동참가자를 피보호자로 하는 경우에는 제65조 또는 제66조의 요건에 따라 산정된 정기적 급부
- (나) 급여사유가 존재하는 동안에 자산가액이 소정의 한도액을 넘지 아니하는 모든 거주자를 보호대상으로 하는 경우에는 제67조의 요건에 따라 산정된 정기적 급부

제29조

1. 제28조의 급여는 급여사유가 발생하는 경우에는 적어도 다음 각호의 자에 대해서 확보되어야 한다.
 - (가) 급여사유가 발생하기 전에 30년 이상 기여금을 납부하거나 고용되어 있던 자 혹은 20년 이상 거주한 피보호자
 - (나) 원칙적으로 모든 경제활동참가자를 피보호자로 하는 경우에는 기여금에 있어서 소정의 자격기간을 충족하고 있으며 근로능력이 있었던 기간동안에 소정의 연평균 납부회수의 기여금을 납부한 피보호자
2. 제1항의 급여가 기여금 납부 또는 고용에 대해서 최소한의 기간의 경과를 조건으로 하는 경우에는 적어도 다음 각 호의 자에 대해 감액된 급여를 보장하여야 한다.
 - (가) 급여사유가 발생하기 전에 기여금 납부 또는 고용에 대해서 15년의 자격기간을 소정의 규칙에 따라 충족하고 있는 피보호자
 - (나) 원칙적으로 모든 경제활동참가자를 피보호자로 하는 경우에는 기여금 납부에 있어서 소정의 자격기간을 충족하고 있으며 근로능력이 있었던 기간에 제1항 (나)호에서 언급한 소정의 연평균 납부회수의 2분의 1의 회수의 기여금을 납부한 피보호자
3. 제11절의 부속표에 열거된 표준수급자의 백분율에서 100분의 10을 감한 백분율로 하여 제11절의 요건에 따라 산정한 급여가 기여금 납부나 고용의 경우 10년, 거주하는 경우에는 5년의 기간을 소정의 규칙에 따라 최소한 충족하고 있는 피보호자에게 확보되어 있는 경우에는 제1항의 요건은 충족된 것으로 본다.
4. 급여를 위해서 필요한 자격기간이 기여금 납부 또는 고용에 있어서 10년이상 30년 미만인 경우, 급여는 제11절의 부속표에 열거된 백분율을 비례적으로 감하여 얻은 백분율에 의해 산정된 급여로 할 수 있다. 이 경우에 당해 자격기간이 15년을 넘는 경우는 감액된 급여를 제2항의 규정에 따라 지급하여야 한다.
5. 제1항, 제3항, 제4항의 급여가 기여금 납부 또는 고용에 대해서 최소한 기간의 만료를 조건으로 하는 경우에는 제5절의 적용에 대한 관계규정의 효력발생시 노령이었기 때문에 제2항의 규정에 따라 국내법령에서 정한 조건을 충족시키지 못한 피보호자에 대해서 감액된 급여를 소정의 조건에 따라 지급하여야 한다. 다만, 이러한 자에 대해서 제1항, 제3항, 제4항의 규정에 적합한 급여가 통상의 연령보다 높은 연령에 대하여 확보되고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제30조

제28조 및 제29조의 급여는 급여사유가 존속하는 전 기간동안 지급하여야 한다.

제6절 업무상 재해급여**제31조**

본절의 규정을 적용받는 회원국은 이 절의 규정에 따라 피보호자에게 업무상 재해 급여의 지급을 보장하여야 한다.

제32조

급여사유는 업무에 기인하는 사고 또는 소정의 질병으로 인한 다음 각호에 해당 되는 것으로 한다.

- (가) 병적 상태
- (나) 병적 상태에 기인하며 소득의 정지를 수반하는 근로불능으로서 국내법령에서 정하는 것
- (다) 소득능력의 전부 상실 또는 소정의 정도를 넘는 소득능력의 일부 상실로서 영구적인 것으로 될 우려가 있는 경우 또는 이에 상당하는 신체기능의 상실
- (라) 부양자의 사망의 결과로 배우자 또는 자녀가 입은 부양의 상실. 다만, 배우자가 급여를 받을 권리에 대해서는 국내법령에 따라 자활이 불가능한 상태에 있을 것을 조건으로 할 수 있다.

제33조

피보호자는 다음 각호의 자로 한다.

- (가) 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자 및 부양자의 사망에 관계된 급여에 대해서는 당해 소정의 종류에 속하는 근로자의 배우자 및 자녀
- (나) 제3조의 규정에 의한 선언이 행하여진 경우에는 20인 이상을 고용하는 공업 부문 사업장에서 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자 및 부양자의 사망에 관계된 급여에 대해서는 당해 소정의 종류에 속하는 근로자의 배우자 및 자녀

제34조

1. 병적 상태에 대한 급여는 제2항 및 제3항에서 규정하는 의료로 한다.
2. 의료는 다음 각호로 구성된다.
 - (가) 입원환자 및 통원환자에 대한 일반의 및 전문의에 의한 치료(왕진을 포함한다)
 - (나) 치과진료
 - (다) 가정 또는 병원 기타 의료시설에서의 간호

- (라) 병원, 요양소 기타 의료시설에의 수용
 - (마) 치과용 치료재, 약제 기타 내·외과용의 치료재료(의수, 의족등 인공기관 및 그 수리를 포함한다) 및 안경
 - (바) 의료업에 유사한 것으로, 법률상 인정되는 직업에 종사하는 자가 의사 또는 치과의사의 감독하에 행하는 진료
3. 제3조의 규정에 의한 선언이 행해지고 있는 경우 의료에는 적어도 다음 각호의 것이 포함되어야 한다.
- (가) 일반의에 의한 진료(왕진을 포함한다)
 - (나) 입원환자 및 통원환자에 대한 병원내에서의 전문의에 의한 진료 및 병원외에서 행해질 수 있는 전문의에 의한 진료
 - (다) 의사 기타 자격있는 자의 처방에 따른 필수적인 약제의 지급
 - (라) 필요한 경우 병원외의 입원
4. 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 진료는 피보호자의 건강, 근로능력 및 자기의 수요를 충족시킬 수 있는 능력의 유지, 회복 또는 개선을 목적으로 지급되어야 한다.

제35조

1. 의료를 관리하는 단체 또는 행정부서는 심신장애인을 적당한 업무에 재고용시키기 위하여 일반적인 직업재활사업과 적절하게 협력하여야 한다.
2. 국내법령은 제1항의 단체 또는 행정부서에 대하여 심신장애인의 직업재활을 위한 조치를 실시하도록 권한을 부여할 수 있다.

제36조

1. 근로능력이나 영구화 우려가 있는 경제력의 전부 상실 혹은 이에 상당하는 신체기능의 상실 또는 부양자 사망에 대한 급여는 제65조 또는 제66조의 요건에 따라 산정된 정기적 급부으로 한다.
2. 영구화 우려가 있는 경제력의 일부상실 또는 이에 상당하는 신체기능의 상실에 대한 급여를 지급하는 경우에는 소득능력의 전부 상실 또는 이에 상당하는 신체기능의 상실에 관계된 정기적 급부에 대한 적당한 비율의 정기적 급부으로 한다.
3. 다음 각호의 경우 정기적 급부는 일시금으로 지급할 수 있다.
 - (가) 불능 또는 상실의 정도가 경미한 경우
 - (나) 일시금이 적절하게 사용될 것이라고 권한있는 기관이 인정하는 경우

제37조

급여사유가 발생한 경우 제34조 및 제36조의 급여는, 피보호자가 재해발생 당시 또는 질병발생 당시 회원국의 영역내에 고용되어 있었을 때에는 적어도 그 피보호자에 대하여, 그리고 부양자의 사망에 관한 정기적 급부에 있어서는 적어도 당해 피보호자의 배우자 및 자녀에게 보장하여야 한다.

제38조

제34조 및 제36조의 급여는 급여사유가 존속하는 기간동안 지급한다. 다만, 근로 불능에 관한 급여는 당해 근로소득의 정지후에 최초 3일간에 대해서는 지급하지 아니하여도 무방하다.

제7절 가족급여**제39조**

이 절의 규정을 적용받는 회원국은 이 절의 규정에 따라 피보호자에 대해서 가족 급여의 지급을 보장하여야 한다.

제40조

급여사유는 소정의 자녀에 대한 부양의 의무로 한다.

제41조

피보호자는 다음 각호의 자로 한다.

- (가) 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자
- (나) 모든 거주자의 20퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 경제활동 참가자
- (다) 급여사유가 존재하는 동안에 자산가액이 소정의 한도액을 넘지 아니하는 모든 거주자
- (라) 제3조의 규정에 의한 선언이 행해진 경우에는 20인 이상의 자를 고용하는 공업부문 사업장의 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자

제42조

급여는 다음 각호의 것으로 한다.

- (가) 소정의 자격기간을 충족시키고 있는 모든 피보호자에게 지급되는 정기적 급부
- (나) 자녀에게 혹은 자녀에 관해서 제공되는 식료품, 의류, 주거, 휴일 또는 가사 보조
- (다) (가)호 및 (나)호의 배합

제43조

제42조의 급여는 적어도 기여금 납부나 고용기간에 있어서 3개월 또는 거주에 대해서 1년의 자격기간 중 어느 하나로 하고 국내법령의 요건을 소정의 기간내에 충족시키고 있는 피보호자에게는 보장하여야 한다.

제44조

제42조의 규정에 따라 피보호자에 대해서 지급되는 급여의 총액은 다음 금액으로 한다.

- (가) 제66조의 규정에 따라 결정된 보통 성인 남자근로자의 임금의 3퍼센트에 피보호자 자녀의 총수를 곱한 금액
- (나) (가)호의 임금의 1.5퍼센트에 거주자 자녀의 총수를 곱한 금액

제45조

정기적 급부는 급여사유가 존속하는 전기간동안 지급하여야 한다.

제8절 모성급여**제46조**

이 절의 규정을 적용받는 회원국은 이 절의 규정에 따라 피보호자에 대해서 모성 급여의 지급을 보장하여야 한다.

제47조

급여사유는 임신, 분만 및 그 결과와 국내법령에서 정한 사유에 따른 근로소득의 중단으로 한다.

제48조

보호대상자는 다음 각호의 자로 한다.

- (가) 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 집단에 속하는 모든 여성 근로자 및 모성 의료급여에 대해서는 당해 소정의 집단에 속하는 남성근로자의 처
- (나) 모든 거주자의 20퍼센트 이상을 구성하는 소정의 집단에 속하는 모든 여성 경제활동참가자 및 당해 소정의 집단에 속하는 남자근로자의 처
- (다) 제3조의 규정에 의한 선언이 행해지고 있는 경우에는 20인 이상의 자를 고용하는 공업부문 사업장의 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 집단에 속하는 모든 여성근로자 및 모성의료급여에 대하여는 당해 소정의 종류에 속하는 남성근로자의 처

제49조

1. 임신, 분만 및 그 결과에 대한 모성 의료급여는 제2항 및 제3항에 규정한 의료로 한다.
2. 의료에는 최소한 다음 각호의 것이 포함되어야 한다.
 - (가) 의사 또는 자격있는 조산원에 의한 산전·후 진료 및 분만
 - (나) 필요한 경우 병원에서의 입원
3. 제2항의 의료는 피보호자의 건강, 근로능력 및 자신의 수요를 충족시킬수 있는 능력을 유지·회복·개선할 것을 목적으로 지급하여야 한다.
4. 모성의료급여를 관리하는 단체 또는 행정부서는 적당하다고 인정되는 수단으로, 공공기관 또는 공공기관이 인정하는 단체가 피보호자의 사용을 위해 설치한 일반적인 보호에 관한 시설을 피보호자가 이용하도록 장려하여야 한다.

제50조

임신, 분만 및 그 결과에 기인하는 근로소득 중단에 대한 급여는 제65조 및 제66조의 요건에 따라 산정된 정기적 급부로 한다. 정기적 급부액은 그 평균액이 제65조 또는 제66조의 요건에 적합한 범위내에서 급여사유가 존속하는 기간동안 변동시킬 수 있다.

제51조

제49조 및 제50조의 급여는 급여사유가 발생한 경우에는 남용을 방지하기 위해서 필요하다고 인정되는 자격기간을 최소한 충족시키고 있는 제48조 규정에 따른 소정의 여성에 대해 보장되어야 한다. 제49조의 급여는 제48조에 규정된 소정의 집단에 속하는 남자가 그러한 자격기간을 충족시키고 있는 경우에는 그 배우자에게도 확보되어야 한다.

제52조

제49조 및 제50조의 급여는 급여사유가 존속하는 전 기간동안 지급되어야 한다. 다만, 정기적 급부의 지급기간은 국내법령에 의해 12주 이상의 휴업기간이 필요하거나 인정되는 경우를 제외하고는 12주로 제한할 수 있다. 국내법령에 의해 12주 이상의 휴업기간이 필요하거나 인정되는 경우에는 이 휴업기간 이하로 제한할 수 없다.

제9절 장애급여

제53조

본절의 규정을 적용받는 회원국은 이 절의 규정에 따라 피보호자에게 장애급여의 지급을 보장하여야 한다.

제54조

급여사유는 영구화할 우려가 있거나 상병급여의 종료후에도 지속되는, 경제활동에 종사할 수 없는 소정의 상태이다.

제55조

피보호자는 다음 각호의 자로 한다.

- (가) 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자
- (나) 모든 거주자의 20퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 경제활동참가자
- (다) 급여사유가 존속하는 동안 자산가액이 제67조의 요건에 따라 국내법령으로 정한 한도액을 넘지 아니하는 모든 거주자
- (라) 제3조의 규정에 의한 선언이 행해지고 있는 경우에는 20인 이상의 자를 고용하는 공업부문 사업장의 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자

제56조

급여는 다음 각호의 정기적 급부로 한다.

- (가) 소정의 종류에 속하는 근로자 또는 소정의 종류에 속하는 경제활동참가자를 보호대상자로 하는 경우 제65조 및 제66조의 요건에 따라 산정된 정기적 급부
- (나) 급여사유가 존속하는 기간동안 자산가액이 소정의 한도액을 넘지 아니하는 모든 거주자를 피보호자로 하는 경우, 제67조의 요건에 따라 산정된 정기적 급부

제57조

1. 제56조의 급여는 급여사유가 발생한 경우에는 적어도 다음 각호의 자에게 대해서 보장되어야 한다.
 - (가) 급여사유가 발생하기 전에 기여금 납부나 고용기간에 있어서 대해서 15년 또는 거주에 있어서 10년의 자격기간을 소정의 규칙에 따라 충족시키고 있는 피보호자

- (나) 원칙적으로 모든 경제활동참가자를 피보호자로 하는 경우 기여금 납부에 대해서 3년의 자격기간을 충족하고 있으며 근로능력이 있었던 동안 소정의 연평균 납부횟수의 기여금을 납부한 피보호자
2. 제1항의 급여가 기여금 납부나 고용기간에 대해서 최소한의 기간의 경과를 조건으로 하는 경우에는 적어도 다음 각호의 자에 대해 감액된 급여를 보장하여야 한다.
- (가) 급여사유가 발생하기 전에 기여금 납부나 고용기간에 있어서 5년의 자격기간을 소정의 규칙에 따라서 충족하고 있는 피보호자
- (나) 원칙적으로 모든 경제활동참가자를 피보호자로 하는 경우에는 기여금 납부에 대해서 3년의 자격기간을 충족하고 있으며, 근로능력이 있었던 동안 소정의 연평균 납부횟수의 2분의 1의 횟수의 기여금을 납부한 피보호자
3. 제11절의 부속표에 열거된 표준수급자의 백분율에서 100분의 10을 삭감한 백분율로 하여 제11절의 요건에 따라 산정된 급여가 기여금 납부, 고용 또는 거주에 대해서 5년의 기간을 소정의 규칙에 따라 최소한 충족하고 있는 피보호자에게 확보되어 있는 경우에는 제1항의 요건은 충족된 것으로 본다.
4. 급여를 위해서 필요한 자격기간이 기여금 납부 또는 고용에 대해서 5년은 초과하나 15년을 충족시키지는 아니하는 경우에는 급여는 제11절의 부속표에 열거된 백분율을 비례적으로 삭감하여 얻은 백분율에 의해 산정된 급여로 할 수 있다. 이 경우에는 감액된 급여를 제2항의 규정에 따라 지급해야 한다.

제58조

제56조 및 제57조의 급여는 급여사유가 존속하는 전기간동안 또는 노령급여가 지급될 때까지 지급하여야 한다.

제10절 유족급여

제59조

본절의 규정을 적용받는 회원국은 이 절의 다음 각조의 규정에 따라 피보호자에 대해서 유족급여의 지급을 보장하여야 한다.

제60조

1. 급여사유는 부양자의 사망의 결과로 배우자 또는 자녀가 입은 부양의 상실로 한다. 다만, 배우자의 급여를 받을 권리에 대해서는 국내법령에 따라 스스로의 힘으로 생활할 수 없는 상태에 있을 것을 요건으로 할 수 있다.
2. 급여를 받을 권리를 갖는 자가 소정의 경제활동에 종사하고 있는 경우에, 당해 급여의 정지 및 각출제에 의한 급여에 있어서는 수급자의 근로소득, 그 이외의 자산가액 또는 이 둘의 합계액이 소정의 액을 초과하는 경우 당해 급여에 대한 감액을 국내법령에서 정할 수 있다.

제61조

피보호자는 다음 각호의 자로 한다.

- (가) 전체 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 경제활동 참가자가 부양하는 배우자와 자녀
- (나) 전체 거주자의 20퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 경제활동 참가자가 부양하는 배우자와 자녀
- (다) 부양자를 상실하고, 급여사유가 존속하는 기간동안 자산가액이 제67조의 요건에 따라 국내법령에서 정한 한도액에 미달하는 모든 거주자인 배우자와 자녀
- (라) 제3조의 규정에 의한 선언이 행해지는 경우 20인 이상을 고용하는 공업부문 사업장의 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자가 부양하는 배우자와 자녀

제62조

급여는 다음 각호의 정기적 급부으로 한다.

- (가) 소정의 종류에 속하는 근로자 또는 소정의 종류에 속하는 경제활동참가자를 피보호자로 하는 경우에는 제64조 및 제66조의 요건에 따라 산정된 금액
- (나) 급여사유의 존속기간 동안 자산가액이 소정의 한도액을 넘지않는 모든 거주자를 피보호자로 하는 경우에는 제67조의 요건에 따라 산정된 정기적 급부

제63조

1. 제62조의 급여는 급여사유가 발생한 경우에는 적어도 다음 각호의 자에게 보장하여야 한다.
 - (가) 부양자가 기여금납부나 고용에 대해서 15년 또는 거주에 대해서 10년의 자격기간을 소정의 규칙에 따라 충족하고 있는 피보호자
 - (나) 원칙적으로 모든 경제활동참가자의 배우자와 자녀를 피보호자로 하는 경우에는 부양자가 기여금납부에 대해서 3년의 자격기간을 충족하고 있으며 당해 부양자가 근로능력이 있었던 기간동안에 소정의 연평균 납부의 기여금을 납부한 피보호자
2. 제1항의 급여가 기여금 납부 또는 고용에 대해서 최소한의 기간의 경과를 조건으로 하는 경우에는 적어도 다음 각호의 자에 대해서 감액된 급여를 보장하여야 한다.
 - (가) 부양자가 기여금 납부 또는 고용에 대해 5년의 자격기간을 소정의 규칙에 따라 충족하고 있는 피보호자
 - (나) 원칙적으로 모든 경제활동참가자의 배우자와 자녀를 피보호자로 하는 경우에는 부양자가 기여금 납부에 대해서 3년의 자격기간을 충족하고 있으며 당해 부양자가 근로능력이 있었던 제1항 (나)호에서 언급한 소정의 연평균 납부횟수의 2분의 1의 횟수의 기여금을 납부한 피보호자
3. 제11절의 부속표에 열거된 관계표준수급자의 백분율에서 100분의 10의 비율을 감한 백분율로 하여 제11절의 요건에 따라 산정된 급여가 기여금 납부, 고용 또는 거주에 대해서 5년의 기간을 소정의 규칙에 따라서 충족하고 있는 피보호자에게 보장되어 있는 경우에는 제1항의 요건은 충족된 것으로 본다.
4. 급여를 위해서 필요한 자격기간이 기여금 납부 또는 고용에 대해서 5년을 초과하나 15년을 충족시키지 아니하는 경우에는 급여는 제11절의 부속표에 열거된 백분율을 비례적으로 감하여 얻은 백분율에 의해 산정된 급여로 할 수 있다. 이 경우에는 감액된 급여를 제2항의 규정에 따라 지급하여야 한다.
5. 자녀가 없는 피보호자의 배우자로서 스스로의 힘으로 생활할 능력이 없는 자가 유족급여를 받을 권리를 취득하기 위해서는 혼인이 최소한의 기간 존속되고 있었음을 요건으로 할 수 있다.

제64조

제62조 및 제63조의 급여는 급여사유가 존속하는 전기간동안 지급하여야 한다.

제11절 정기적 급부(periodical payment)의 산정기준

제65조

1. 이 조가 적용되는 정기적 급부에 있어서는, 급여액과 급여사유의 존속기간 동안 지급된 가족수당의 합계액은 당해 급여사유에 관해서 본절 부속표의 표준수급자에 대해서 최소한 수급자 또는 수급자의 부양자의 근로소득과 표준수급자와 동일한 가족적 책임을 갖는 피보호자에 지급된 가족수당의 합계액에 동부속표의 백분율을 곱하여 산정된 액수에 달하여야 한다.
2. 수급자 또는 수급자의 부양자의 종전 근로소득은 소정의 규칙에 따라서 계산한다. 피보호자 또는 피보호자의 부양자가 그 근로소득계층에 따라 분류되는 경우 그 자의 종전 근로소득은 당해인이 속하는 계층의 표준근로소득으로 계산할 수 있다.
3. 급여액 또는 급여의 계산에 있어서 고려하는 근로소득에 대해서는 최고한도를 국내법령으로 정할 수 있다. 다만, 이 최고한도는 수급자 또는 수급자의 부양자의 종전의 근로소득이 숙련 남자 육체근로자의 임금과 동일하거나 이보다 낮은 경우에는 제1항의 규정에 따라 정한다.
4. 수급자 또는 수급자의 부양자의 종전 근로소득, 숙련 남자 육체근로자의 임금, 급여 및 가족수당은 동일한 시점을 기초로 계산하여야 한다.
5. 표준수급자 이외의 수급자에 대한 급여는 표준수급자에 대한 급여와 균형을 유지하여야 한다.
6. 본조의 적용에서 숙련 남자 육체근로자는 다음 각호의 자로 한다.
 - (가) 전기·기계 이외의 기계제조업의 설비공 또는 선반공
 - (나) 제7항의 규정에 따라 선정된 전형적인 숙련근로자
 - (다) 모든 피보호자 중 75퍼센트의 자의 근로소득과 비교하여 이와 동등하거나 이를 초과하는 근로소득을 갖는 자. 이 경우 근로소득은 국내법령에서 정하는 바에 따라 1년 또는 이보다 짧은 기간을 기준으로 한다.
 - (라) 모든 피보호자의 근로소득 평균의 125퍼센트에 해당되는 근로소득을 갖는 자

7. 제6항 (나)호의 적용에 있어서 전형적인 숙련근로자는 당해 급여사유로 보호받고 있는 경제활동참가자인 남자 또는 피보호자의 부양자의 최대다수를 포괄하는 경제활동의 대분류에 종사하는 자로 하며, 경우에 따라서는 이러한 피보호자 또는 부양자의 최대다수를 포함하는 경제활동의 중분류에 종사하는 자로 한다. 이를 위해서는 국제연합 경제사회이사회가 1948년 8월 27일 제7차 회기에서 채택하고 차후 개정하는 전경제활동의 국제표준산업 분류를 사용하여야 한다.
8. 급여액이 지역에 따라 다른 경우에는 숙련 남자 육체근로자를 제6항 및 제7항의 규정에 따라 지역마다 결정할 수 있다.
9. 남성 숙련근로자의 임금은 단체협약에 의해서, 국내법령이 적용되는 경우에는 이에 의하거나 또는 관행에 의해서 결정된 통상의 근로시간의 임금(생계수당이 있으면 이를 포함한다)을 기초로 하여 결정하여야 한다. 이들 임금이 지역에 따라서 다르고 제8항의 규정이 적용되지 않는 경우에는 중간치의 임금을 채택하여야 한다.
10. 노령, 업무상 재해(근로불능의 경우는 제외), 장애 및 부양자의 사망에 관계된 정기적 급부는 생계비의 상당한 변동의 결과로 일반 근로소득수준에 큰 변동이 생기는 경우에는 재검토하여야 한다.

제66조

1. 이 조가 적용되는 정기적 급부에서 급여액과 급여사유의 존속기간동안 지급된 가족수당의 합계액은 당해 급여사유에 관해서 본질의 부속표의 표준수급자에 대해서 최소한 보통 성인 남성 근로자의 임금액과 표준수급자와 동일한 가족적 책임을 갖는 피보호자에게 지급된 가족수당의 합계액에 동부속표의 백분율을 곱하여 산정된 액수에 달하여야 한다.
2. 보통 성인 남자근로자의 임금과 급여 및 가족수당은 동일한 시점을 기초로 계산하여야 한다.
3. 표준수급자 이외의 수급자에 대한 급여는 표준수급자에 대한 급여와 균형을 유지하여야 한다.
4. 이 조의 적용에서 보통 성인 남성근로자는 다음 각호의 자로 한다.
 - (가) 전기·기계 이외의 기계제조업의 전형적인 미숙련근로자
 - (나) 제5항의 규정에 기하여 선정된 전형적인 미숙련근로자

5. 제4항 (나)호의 적용에 있어서 전형적인 미숙련근로자는 당해 급여사유로 보호 받고 있는 경제활동참가자인 남자 또는 피보호자의 부양자의 최대다수를 차지 하는 경제활동의 대분류에 종사하는 자로 하며, 경우에 따라서는 이러한 피보호자 또는 부양자의 최대다수를 포괄하는 경제활동의 중분류에 종사하는 자로 한다. 이를 위해서는 국제연합 경제사회이사회가 1948년 8월 27일 제7차 회기에서 채택하고 차후 개정하는 전경제활동의 국제표준산업분류를 사용하여야 한다.
6. 급여액이 지역에 따라 다른 경우에는 보통 성인 남성근로자를 제4항 및 제5항의 규정에 따라 지역마다 결정할 수 있다.
7. 보통 성인 남성근로자의 임금은 단체협약에 의해서, 정해진 국내법령이 적용 되는 경우에는 이에 의하거나 또는 관행에 의해서 결정된 통상의 근로시간의 임금(생계수당이 있는 경우에는 이를 포함한다)을 기초로 하여 결정하여야 한다. 이들 임금이 지역에 따라 다르고 제6항의 규정이 적용되지 않는 경우에는 중간 치의 임금을 채택하여야 한다.
8. 노령, 업무상 재해(근로불능의 경우를 제외), 장애 및 부양자의 사망에 관계된 정기적 급부는 생계비의 상당한 변동의 결과로 일반근로소득수준에 상당한 변동이 생기는 경우에는 재검토하여야 한다.

제67조

이 조가 적용되는 정기적 급부에 있어서는,

- (가) 급여액은 소정의 급여비율 또는 권한있는 공공기관이 소정의 규칙에 따라 정하는 급여비율에 따라서 결정하여야 한다.
- (나) (가)호의 액은 수급자 및 그 가족의 당해 급여 이외의 자산액이 소정의 상당한 액 또는 권한있는 공공기관이 소정의 규칙에 따라 정한 상당한 액을 넘는 경우에 한해서 그 한도에서 감액할 수 있다.
- (다) 급여와 급여 이외 자산액의 합계액에서 (나)의 상당한 액을 공제한 금액은 수급자 및 그 가족의 건강 및 상응한 생활을 유지하기 위해서 충분하고 제66조의 요건에 따라 산정된 해당 급여액을 하회하지 아니하는 금액이어야 한다.
- (라) 각 절의 규정에 의하여 지급된 급여총액이 제66조의 규정 및 다음에 열거한 규정을 적용한 경우에 얻어진 급여총액을 30퍼센트 이상 초과하는 경우에는 (다)호에서 규정된 요건은 충족된 것으로 본다.

- (1) 제3절에 대해서는 제15조 (나)호의 규정
- (2) 제5절에 대해서는 제27조 (나)호의 규정
- (3) 제9절에 대해서는 제55조 (나)호의 규정
- (4) 제10절에 대해서는 제61조 (나)호의 규정

〈부속표〉 표준수급자에 대한 정기적 급부

절	급여사유	표준수급자	백분율
3	상 병	처와 두 명의 자녀가 있는 남자	45
4	실 업	처와 두 명의 자녀가 있는 남자	45
5	노 령	연금수급자격있는 배우자가 있는 남자	40
6	업무상재해 근로불능 장해 유족	처와 두 명의 자녀가 있는 남자	50
		처와 두 명의 자녀가 있는 남자	50
		두 명의 자녀가 있는 배우자	40
8	모 성	여자	45
9	장 해	처와 두 명의 자녀가 있는 남자	40
10	유 족	두 명의 자녀가 있는 과부	40

제12절 외국인 거주자에 대한 균등우대

제68조

1. 외국인 거주자는 자국인 거주자와 동일한 권리를 갖는다. 다만, 전적으로 또는 주로 공적 자금을 재원으로 하는 급여 또는 급여의 부분 및 과도적인 제도에 대해서는 외국인 및 자국의 영역외에서 생활하는 자국인에 관한 특별한 규칙을 국내법령으로 정할 수 있다.
2. 근로자를 피보호자로 하는 각출제의 사회보장제도에 대해서는 당해 절의 의무를 수락한 다른 회원국의 국민인 피보호자는 당해 절에 관하여 자국인과 동일한 권리를 가져야 한다. 다만, 이 절의 적용에 대해서는 상호주의를 규정한 양국간 또는 다수국가 사이의 협정의 존재를 조건으로 할 수 있다.

제13절 공통규정

제69조

제2절 내지 제11절의 어떠한 절의 규정에 따라 피보호자에게 지급해야 하는 급여는 다음 각호의 기간동안 또는 다음 각호의 경우에는 소정의 범위내에서 정지할 수 있다.

- (가) 관계인이 당해 회원국의 영역내에 있지 아니한 기간
- (나) 관계인이 공적 비용 또는 사회보장단체 혹은 사업의 비용으로 생활을 유지하고 있는 기간, 다만, 이 생활의 유지를 위한 비용을 초과하는 급여부분은 수급자의 피부양자에게 지급한다.
- (다) 관계인이 다른 사회보장급여(가족급여를 제외하며 현금에 한한다)를 받고 있는 기간 및 관계인이 동일한 사유에 대해서 제3자로부터 보상을 받고 있는 기간. 다만, 급여가 정지되는 부분은 당해 다른 사회보장급여 또는 제3자에 의한 보상의 액을 초과하지 아니하도록 한다.
- (라) 관계인이 허위의 청구를 한 경우
- (마) 급여사유가 관계인의 범죄행위에 기인하는 경우
- (바) 급여사유가 관계인의 의도적인 비행행위에 기인하는 경우
- (사) 적당한 경우에 관계인이 그 이용에 공여된 의료 혹은 재활에 관한 시설의 이용을 태만히 하고, 또는 급여사유의 발생 혹은 그 지속의 확인 혹은 수급자가 행해야 할 행위에 관한 소정의 규칙에 따르지 아니하는 경우
- (아) 실업급여에 대해서는 관계인이 그 이용을 위해 제공된 직업안정에 관한 시설을 이용하지 아니한 경우
- (자) 실업급여에 대해서는 관계인이 노동쟁의에 의한 조업중단의 직접적 결과로 실직하거나 정당한 이유없이 자발적으로 퇴직한 경우
- (차) 유족급여에 대해서는 사망한 피보호자의 과부가 어떤 남자와 동거하고 있는 기간

제70조

1. 모든 청구인은 급여가 거부되거나 급여의 질·양에 관한 이의가 있는 경우 제소할 권리를 갖는다.
2. 이 협약의 적용상 입법기관에 대해 책임을 부담하는 공공기관이 의료를 관리하고 있는 경우에는 의료의 거부 또는 받은 의료의 질에 관한 이의에 대해서 적당한 기관에 제소할 권리를 가지며 제1항의 제소할 권리에 갈음할 수 있다.
3. 사회보장에 관한 문제의 처리를 위해 설치되고 또 피보호자의 대표자가 참가하는 특별한 심판기관이 이를 해결하는 경우에는 제소할 권리는 반드시 부여되어야 하는 것은 아니다.

제71조

1. 이 협약에 의하여 급여에 소요되는 비용 및 당해 급여의 관리에 필요한 비용은 자산이 적은 자가 과중한 부담을 지지 않고 회원국 및 각 종류에 속하는 피보호자의 경제상태를 고려하여 보험기여금(insurance contribution), 세금 또는 이 두 가지 방법을 배합하여 부담하여야 한다.
2. 피보호자인 근로자가 부담하는 보험기여금(insurance contribution)의 총액은 근로자 및 그 배우자와 자녀의 보호에 충당되는 재원의 총액의 50퍼센트를 초과하지 아니하도록 한다. 이 조건이 충족되고 있는가 여부를 확인함에 있어서는 이 협약에 의한 회원국의 급여는 가족급여 및 특별부정으로 행해지는 경우에 있어서의 업무상 재해급여를 제외하고는 그 모두를 전체적으로 고려할 수 있다.
3. 회원국은 이 협약에 의하여 급여의 적정한 지급에 대해서 일반적 책임을 부담하며 이 목적을 위해서 필요한 모든 조치를 취하고 재정적 균형에 관해서 필요한 보험수리의 연구 및 계산을 정기적으로 행한다. 이러한 조치는 급여의 변경, 보험기여금액(insurance contribution)의 변경 또는 당해 급여사유를 대상으로 하는 세금의 변경에 앞서서 적절하게 행하여야 한다.

제72조

1. 공공기관의 규제를 받는 단체 또는 입법기관에 대해서 책임을 부담하는 공공기관이 관리를 담당하지 않는 경우에는 피보호자의 대표자가 소정의 조건에 따라서 운영에 참가하거나 고문의 자격으로 참여하여야 한다. 국내법령은 사용자 및 공적 기관의 대표자의 참여에 관해서도 규정할 수 있다.
2. 회원국은 이 협약의 적용에 관여하는 단체 및 사업의 적절한 관리에 대해 일반적인 책임을 부담한다.

제14절 기 타 규 정

제73조

이 협약은 다음 각호에 대해서는 적용하지 아니한다.

- (가) 당해 절이 당해 회원국에 대해서 효력을 발생하기 전에 발행한 사유
- (나) 당해 절이 당해 회원국에 대해서 효력을 발생한 후에 발생하는 사유에 관계된 급여로서, 수급권이 효력발생일 이전의 기간에 유래하는 경우

제74조

이 협약은 현존하는 어떠한 협약도 개정하는 것으로 간주되어서는 아니된다.

제75조

이 협약에서 취급하고 있는 사항에 관해서 장래 총회가 채택할 신협약이 그러한 취지를 규정하는 경우에는 신협약에서 명시하는 이 협약의 규정은 신협약을 비준한 회원국에 대해서 신협약이 효력을 발생하는 날부터 당해 회원국에 대해서 적용되지 아니한다.¹⁾

제76조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조의 규정에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 연차보고에 다음의 각호를 포함시켜야 한다.

- (가) 이 협약의 규정을 실시하는 법령에 관한 충분한 정보
- (나) 다음에 열거한 규정에서 정하는 통계적 조건의 충족에 대한 증거. 이 경우 국제노동기구의 이사회가 표시의 통일화에 관하여 행한 제안에 실행 가능한 한도에서 따르도록 한다.
 - (1) 피보호자의 수에 관해서 제9조(가)·(나)·(다)·(라)호, 제15조 (가)·(나)·(라)호, 제21조 (가)·(다)호, 제27조 (가)·(나)·(라)호, 제33조 (가)·(나)·호, 제41조 (가)·(나)·(라)호, 제48조 (가)·(나)·(다)호, 제55조 (가)·(나)·(라)호, 제61조 (가)·(나)·(라)호의 규정
 - (2) 급여액에 관해서, 제44조, 제65조, 제66조, 제67조의 규정
 - (3) 상병급여의 지급기간에 관해서 제18조 제2항 (가)호의 규정
 - (4) 실업급여의 지급기간에 관해서 제24조 제2항의 규정
 - (5) 피보호자인 근로자의 보험기여금이 재원 중 차지하는 비율에 관해서 제71조 제2항의 규정

1) 제75조에 의한 규정은 제121호(제29조), 제128호(제45조), 제130호(제36조) 협약에도 포함되어 있음.

2. 이 협약을 비준하는 회원국은 제2절 내지 제10절에서 그 비준에 있어서 또는 제4조의 규정에 의하여 차후 행하는 통지에 있어서 지정하지 않는 부분에 관한 자국의 법률 및 관행의 현황을 이사회가 요청하는 적당한 기간마다 국제노동기구 사무총장에게 보고하여야 한다.

제77조

1. 이 협약은 선원 또는 어민에 대해서는 적용하지 아니한다. 선원 및 어민의 보호를 위한 규정은 국제노동기구의 총회에 의해서 채택된 1946년 선원연금 협약 중에 설정하여야 한다.
2. 회원국은 제2절 내지 제10절에서 그 비준에 의해서 의무를 수락한 절의 규정에 따라 피보호자로 된 근로자 또는 거주자에 관계된 백분율을 계산함에 있어서 선원 및 어민을 근로자, 경제활동참가자 또는 거주자의 수에서 제외시킬 수 있다.

제15절 최종규정

제78조

이하 표준 최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보), 비본토지역의 적용에 관한 선언

제82조

폐기에 관한 표준최종규정에서 “이 협약 또는 제2절 내지 제10절에서 1 또는 2 이상의 절”을 폐기할 수 있다는 규정은 예외로 한다.

제105호 협약

강제근로 폐지 협약(1957년)

효력발생 : 1959년 1월 17일 (169개국 비준)

주요내용

- 이 협약 하에 회원국은 다음 다섯 가지의 강제근로를 금지하는 조치를 취하여야 함
- (가) 정치적 강압이나 교육의 수단이나 정치적 견해 또는 기존의 정치·사회·경제 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 표현하는 것에 대한 제재
 - (나) 경제발전을 위하여 노동을 동원하고 이용하는 수단
 - (다) 노동규율의 수단
 - (라) 파업 참가에 대한 제재
 - (마) 인종·사회·민족 또는 종교적 차별대우의 수단

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1957년 6월 5일 제네바에 소집한 제40차 회기에서, 회기 의사일정의 네 번째 의제인 강제근로문제를 심의하고,

1930년 강제근로 협약의 규정에 주목하고,

1926년 노예협약이 강제근로가 노예제도와 유사한 형태로 발전하는 것을 방지하기 위하여 필요한 모든 조치를 취하여야 한다고 규정하고 있는 점과 1956년 노예제도, 노예매매 및 노예제도와 유사한 제도 및 관행의 폐지에 관한 보충협약이 채무담보 노예제 및 농노제의 완전한 폐지를 규정하고 있다는 점에 주목하고,

1949년 임금보호협약이 임금은 정기적으로 지급되어야 하며 근로자가 고용을 종료시킬 수 있는 실질적 가능성을 박탈하는 임금지급 방식을 금지한다고 규정하고 있음에 유의하고,

국제연합 헌장에 규정되어 있고 세계인권선언에 선언되어 있는 인권의 침해가 되는 모든 형태의 강제근로의 폐지에 관한 제안을 채택하기로 결의하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

1957년 강제근로폐지 협약이라고 부를 다음의 협약을 1957년 6월 25일 채택한다.

제 1 조

이 협약을 비준하는 국제노동기구 회원국은 다음에 규정한 모든 형태의 강제근로를 금지하고 이를 이용하지 않을 것을 약속한다.

- (가) 정치적 강압이나 교육의 수단이나 정치적 견해 또는 기존의 정치·사회·경제 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 표현하는 것에 대한 제재
- (나) 경제발전을 위하여 노동을 동원하고 이용하는 수단
- (다) 노동규율의 수단
- (라) 파업 참가에 대한 제재
- (마) 인종·사회·민족 또는 종교적 차별대우의 수단

제 2 조

이 협약을 비준하는 국제노동기구 회원국은 제1조에서 규정한 강제근로의 즉각적이고 완전한 폐지를 보장하기 위하여 효과적인 조치를 취할 것을 약속한다.

제 3 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제106호 협약**주휴(상업과 사무) 협약(1957년)**

효력발생 : 1959년 3월 4일 (63개국 비준)

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회가 1957년 6월 5일 제네바에 소집한 제40차 회의에서,
회기 의사일정의 일곱 번째 의제인 상업 및 사무부문의 주휴에 관한 제안을 채택
하기로 결정하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
1957년 주휴(상업 및 사무부문) 협약이라고 부를 다음의 협약을 1957년 6월 26일
채택한다.

제 1 조

이 협약의 규정은, 법정 임금결정제도, 단체협약, 중재재정, 기타 국내여건에 맞는
국내관행에 합치하는 방법에 따라 그 실효성이 확보되지 않는 한 국내법령으로
실시하여야 한다.

제 2 조

이 협약은 공사를 불문하고 다음 각호의 기업, 시설 또는 행정기관에 고용되어
있는 수습중에 있는 자를 포함한 모든 자에게 적용된다.

- (가) 상업적 기업
- (나) 근로자 대부분이 사무직에 종사하는 기업, 시설 및 행정기관(자유직업에 종사
하는 자의 사무소를 포함한다)
- (다) 관계자가 제3조에 열거한 사업장에 고용되어 있지 아니하며 또한 공업, 광업,
운송업 또는 농업에서의 주휴에 관한 국내규칙 기타 조치의 적용을 받지
아니하는 경우에 한하여,
 - (1) 모든 기업의 영업부문
 - (2) 근로자가 주로 사무직에 종사하는 모든 기업의 부문
 - (3) 상업과 공업의 혼합기업

제 3 조

1. 이 협약은 이 협약을 비준하는 회원국이 이 협약의 비준에 첨부되는 선언에서 지정하는 다음 각호의 사업장에 고용되어 있는 자에게도 이 협약이 적용된다.
 - (가) 개인용역을 제공하는 기업, 시설 및 행정기관
 - (나) 우편 및 전기통신시설
 - (다) 신문사업장
 - (라) 극장 및 공중오락장
2. 이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 회원국은 제1항에서 규정한 기업 중에서 종전 선언에서 지정하지 않은 것에 관하여 이 협약의 의무를 수락한다는 취지를 그후의 선언으로 국제노동기구 사무총장에게 통지할 수 있다.
3. 이 협약을 비준한 각 회원국은 국제노동기구 현장 제22조에 의한 연차보고에서 이 조 제1항에서 열거한 기업 중에서 이 조 제1항 또는 제2항의 규정에 따라 행한 선언이 적용되지 않는 기업에 관하여 이 협약의 규정이 어느 정도로 실시 되었으며 또한 실시되려고 하는가와 그러한 기업에 이 협약의 점진적 적용이라는 목적하에서 취해진 진전사항을 명시하여야 한다.

제 5 조

각국은 권한있는 기관이나 적당한 제도에 의해 이 협약의 적용범위에서 다음 각호를 제외할 수 있다.

- (가) 임금소득자가 아니거나 또는 임금소득자로 간주할 수 없는 사용자의 가족만을 고용하고 있는 기업
- (나) 고위의 관리적 지위에 있는 자

제 6 조

1. 이 협약을 적용받는 자는 이하에서 별도의 정함이 있는 경우를 제외하고 7일의 각 기간중에서 최소한 24시간 이상의 계속되는 주휴를 받을 권리를 가진다.

2. 주휴기간은 각 사업장의 모든 관계자에게 가능한 한 동시에 부여되어야 한다.
3. 주휴기간은 국가 또는 지역적 전통이나 관행에 의하여 휴일로 정해진 날과 가능한 한 일치하여야 한다.
4. 소수 종교의 전통 및 관행은 가능한 한 존중하여야 한다.

제 7 조

1. 근로의 성질, 기업에서 수행하는 서비스의 성질 또는 그 서비스의 수혜자나 근로자의 수로 인하여 제6조의 규정을 적용할 수 없는 경우, 각국의 권한있는 기관이나 적합한 기관은 사회적·경제적 고려를 하여 이 협약이 적용되는 특정한 범주에 속하는 자 또는 기업에 대하여 특별한 주휴제도를 적용하기 위한 조치를 취할 수 있다.
2. 제1항의 특별제도가 적용되는 모든 자는 7일의 각 기간에 관하여 적어도 제6조에서 정하는 기간에 상당하는 기간의 휴가를 받을 권리를 가진다.
3. 특별제도가 적용되는 부문이나, 그 일부분이 독립되는 경우 제6조의 규정이 적용될 수 있는 분야에 종사하는 근로자는 제6조 규정의 적용을 받는다.
4. 앞의 제3항의 규정의 적용에 관한 어떠한 조치도 관계있는 대표적인 사용자단체 및 근로자단체가 있는 경우 그 단체와 협의하여 실시하여야 한다.

제 8 조

1. 다음의 경우에는 제6조 및 제7조 규정의 전부 또는 일부의 일시적인 적용제외(휴가기간의 정지 또는 단축을 포함한다)가 각국의 권한있는 기관에 의하여 또는 국내법령 및 국내관행에 합치하고 권한있는 기관이 승인한 다른 방법으로 인정될 수 있다.
 - (가) 재해가 실제로 발생하였거나 그 우려가 있는 경우, 불가항력의 경우 또는 건물 및 설비에 대한 긴급한 공사의 경우. 다만, 사업장의 통상적인 운영에 중대한 지장을 방지하기 위하여 필요한 경우에 한한다.
 - (나) 특별한 사정으로 업무가 비정상적으로 증가하는 경우. 다만, 사용자가 통상적인 다른 조치를 취할 수 없는 경우에 한한다.
 - (다) 손괴되기 쉬운 상품의 손실을 방지할 것을 목적으로 하는 경우
2. 전항 (나)호 및 (다)호의 규정에 따라 일시적 적용제외를 인정할 수 있는 경우를 결정할 때에는 관계있는 대표적인 사용자단체 및 근로자단체가 있는 경우 그 단체와 협의하여야 한다.

3. 이 조의 규정에 따라 일시적 적용제외가 행하여지는 경우에는 관계있는 자는 적어도 제6조에서 정하는 기간에 상당하는 보상적 휴가를 받아야 한다.

제 9 조

임금이 법령에 의하여 규제되거나 또는 행정당국의 통제하에 있는 경우에는 이 협약이 적용되는 자의 소득은 이 협약에 의하여 취해지는 조치가 적용되더라도 삭감되어서는 아니된다.

제10조

1. 주휴에 관한 규칙 또는 규정의 실시를 확보하기 위하여 충분한 행정적 감독 기타의 방법에 의하여 적당한 조치를 취하여야 한다.
2. 이 협약의 규정을 실시하는 방법으로 적당한 때에는 그 규정의 실시를 확보하기 위하여 형벌의 형식에 의한 필요한 조치를 취하여야 한다.

제11조

이 협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조 규정에 따른 연차보고에 다음 각호 사항을 포함시켜야 한다.

- (가) 제7조에서 정하는 특별한 주휴제도가 적용되는 자 및 기업의 종류에 관한 도표
- (나) 제8조의 규정에 따라 일시적인 적용제외를 인정할 수 있는 경우에 관한 정보

제12조

이 협약의 어떠한 규정도 관련근로자에게 이 협약에서 정하는 조건보다 유리한 조건을 보장하는 국내법령, 중재재정, 관행 또는 단체협약에 대하여 영향을 미치지 아니한다.

제13조

전쟁 기타 국가안전을 위협하는 긴급사태시 각국의 정부는 이 협약 규정의 적용을 정지할 수 있다.

제14조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제110호 협약

플랜테이션 협약(1958년)

효력발생 : 1960년 1월 22일 (10개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어 1958년 6월 4일 제 42회 회의를 개최하고, 이 회의의 의사일정의 제5의제인 농원근로자의 고용조건의 문제를 심의하고, 현재 제협약이 보다 일반적으로 비준되고 또한 그 규정이 이들 협약의 적용범위안에 있는 모든 자에게 적용될 때까지 이 협약의 규정을 농원에 적용할 것을 촉진하고, 동시에 현재 농원에 적용되지 아니한 협약을 농원에 적용할 것을 규정하기 위하여, 이 목적을 위한 문서를 채택하는 것이 예외적 조치로서 기대될 것을 결정하고, 이 문서는 국제협약의 형식을 취하여야 할 것을 결정하고, 1958년의 농원협약이라고 부를 다음 협약을 1958년 6월 24일로 채택한다.

제 I 부 일 반 규 정

제 1 조

1. 본협약의 적용상, “농원”이라 함은 고용근로자를 정기적으로 고용하는 농업적 사업으로서, 열대 또는 아열대에 있으며, 상업적목적을 위하여, 주로 커피, 사탕수수, 고무, 바나나, 코코아, 코코넛, 땅콩, 목화, 담배, 섬유, 또는 파인애플을 재배 또는 생산하는 것을 포함한다. 지방적 소비를 위하여 생산하며, 정기적으로 근로자를 고용하지 아니하는 가족농지 또는 소규모농지는 포함하지 않는다.
2. 본 협약의 적용을 받는 회원국은 관련 사용자단체 및 근로자단체로서 가장 대표적인 것이 있는 경우에는, 이들과 협의한 후 다음 방법에 의하여 본 협약을 다른 농원에 적용할 수 있다.
 - (가) 본조 제 1항에 든 농작물표에 다음 농작물의 하나 또는 그 이상을 추가하는 것. 쌀, 치커리, 제라늄,

- (나) 본조 제 1항에 들지 아니한 종류의 사업으로서 국내법 또는 국내관례에 의하여 농원으로서 분류되는 것을 제 1항에 정한 농원에 추가하는 것, 전기의 회원국은 국제노동기구 헌장 제 22조의 규정에 의거하여 제출하는 당해 회원국의 본 협약의 적용에 관한 연차보고에서, 이를 위하여 취한 조치를 기재하여야 한다.
3. 본 협약의 적용상, 농원이라 함은 토상 농원생산물의 제1차적 가공을 행하는 작업을 포함한다.

제 2 조

본 협약을 비준하는 각회원국은 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 국적, 사회적 출신, 부족 또는 노동조합 소속의 여하를 불문하고 모든 농원 근로자에 대하여 평등하게 본 협약의 규정을 적용할 것을 약속한다.

제 3 조

1. 본 협약의 적용을 받는 각 회원국은
- (가) 다음의 사항을 실시하여야 한다.
- (1) 제 I 부
 - (2) 제 IV 부, 제 IX 부 및 제 XI 부
 - (3) 제 II 부, 제 III 부, 제 V 부, 제 VI 부, 제 VII 부, 제 VIII 부, 제 X 부, 제 XII 부 및 제 XIII 부 중 적어도 2 부
 - (4) 제 XIV 부
- (나) 본 협약에 의거한 의무의 주락 중 하나 또는 그 이상의 부를 제외하는 경우에는 해당회원국의 비준에 첨부하는 선언에 그와 같이 제외된 부를 명기하여야 한다.
2. 본조 제 1항(나)의 규정에 의거하여 제출하는 해당 회원국의 연차보고에서 제외된 부를 적용하기 위하여 이루어진 진전을 기재하여야 한다.
3. 본협약을 비준하였으나 전제조항의 규정에 의거하여 본협약의 어느 부를 제외한 각 회원국은 그후, 국제노동기구 사무국장에 대하여, 그와 같이 제외한 부에 관하여 본 협약의 의무를 수락할 것을 통보할 수 있다. 이 약속은 비준의 불가분의 부분으로 간주되며, 통보일로부터 비준과 동일한 효력을 가지는 것으로 간주된다.

제 4 조

국제노동기구헌장 제19조 제8항의 규정에 따라, 본협약의 어떠한 규정도 본협약이 규정한 조건보다 관계근로자에게 유리한 조건을 확보하는 어떠한 법률, 규정, 관행 또는 협약에도 영향을 미쳐서는 아니된다.

제II부 고용, 모집 및 이주근로자

제 5 조

본협약의 이 부의 규정의 적용상 모집이라 함은 자발적으로 자기의 노무를 제공하지 아니하는 자의 근로를 노무지, 공적이민사무소나 직업소개소 또는 사용자단체에 의하여 경영되고 권한있는 기관에 의하여 감독되는 사무소에서 획득하거나 제공할 목적으로 행하는 모든 행위를 포함한다.

제 6 조

가장의 모집은 그 가족성원의 모집을 포함하는 것으로 간주하여서는 아니된다.

제 7 조

어떠한 개인 또는 단체도, 그 개인 또는 단체가 권한있는 기관에 의하여 면허되어, 행정청 또는 하나 그 이상의 특정한 사용자나 사용자단체를 위하여 근로자를 모집하는 경우를 제외하고, 직업적 모집에 종사하여서는 아니된다.

제 8 조

사용자, 사용자의 대리인, 사용자단체, 사용자에 의하여 보조되는 단체 및 사용자단체와 사용자에 의하여 보조되는 단체의 대리인은 권한있는 기관에 의하여 면허되는 경우를 제외하고, 모집에 종사하여서는 아니된다.

제 9 조

1. 모집된 근로자는 공무원 앞에 출두하여야 하며, 그 직원을 모집에 관한 법률 및 규칙이 준수되었다는 것과 특히, 그 근로자가 위법한 압박을 받거나 또는 사기나 착오에 의하여 모집되지 아니하였다는 것을 확인하여야 한다.
2. 모집된 근로자는 모집지에 가능한 한 편리하고 가까운 공무원 앞에 또는 상이한 행정청 하에 있는 지역에서 모집된 근로자에 있어서는 늦어도 모집지를 떠나는 장소의 공무원 앞에 출두하여야 한다.

제10조

권한있는 기관은 모집된 근로자로서 모집지 또는 그 부근에서 일에 종사하지 아니하는 각 근로자에 대하여 당해기관이 정하는 사항, 예를 들면 근로자의 신원, 장래의 고용조건 및 근로자에 대하여 마련된 임금의 선불을 포함하는 채용증서, 노동수첩 또는 가계약서 등의 서류를 발행할 것을 요구하는 조치의 채택을 실행가능하고 필요한 사정이 있는 경우에는, 그것을 요구하여야 한다.

제11조

1. 모든 모집된 근로자는 의학적 검사를 받아야 한다.
2. 근로자가 모집지로부터 원거리인 장소에서의 노무를 위하여 모집되거나, 또는 상이한 행정청 하에 있는 지역에서의 노무를 위하여 일지역에서 모집된 경우에는, 모집지에 편리하고 가능한 한 가까운 장소에서, 또는 상이한 행정청 하에 있는 지역에서의 노무를 위하여 한 지역에서 모집된 근로자에 대하여는 늦어도 모집지를 떠나는 장소에서 의학적 검사를 받아야 한다.
3. 권한있는 기관은 근로자가 제 9조의 규정에 따라 그 앞에 출두할 공무원에 대하여 그 공무원이 다음 사항을 확인할 때는 의학적 검사에 앞서 그 근로자가 출발하는 것을 허가하는 권한을 부여할 수 있다.
 - (가) 모집지의 부근 또는 출발지에서 의학적 검사를 하는 것이 불가능하였거나 불가능할 것,
 - (나) 근로자가 여행 및 장래의 노무에 적합할 것.
 - (다) 근로자가 노무지에 도착할 때 또는 그 후 가능한 한 신속히 의학적 검사를 받을 것
4. 권한있는 기관은 특히 모집된 근로자의 여행이 그 건강을 해칠 우려가 있는 기간 및 상태에서 행하여 질 때에는, 모집된 근로자에게 출발전 및 근로지도착 후 의학적검사를 받을 것을 요구할 수 있다.
5. 권한있는 기관은 모집된 근로자를 풍토 및 환경에 순응시키고 질병에 대한 면역을 가지도록 하기 위하여, 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.

제12조

1. 모집자 또는 사용자는 가능할 때에는 언제든지 모집된 근로자를 노무지까지 수송하여야 한다.
2. 권한있는 기관은 다음 사항을 확보하기 위하여, 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.
 - (가) 근로자의 운송에 사용되는 차량 또는 선박이 전기의 운송에 적합하고, 선량한 위생상태에 있는 정원을 초과하지 아니할 것,
 - (나) 장거리여행의 경우에 있어서는, 근로자의 의료 및 복리를 위하여 모든 필요한 시설을 비치할 것,

3. 모집된 근로자가 노무지까지 도보로 장거리여행을 하여야 할 경우에는 권한 있는 기관은 다음 사항을 확보하기 위하여 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.
 - (가) 매일의 여정이 근로자의 건강 및 체력의 유지에 적합할 것,
 - (나) 근로자의 이동 정도에 따라 필요한 때에는, 주된 경로의 적당한 장소에 휴식처 또는 휴식숙소를 설비하여, 적당한 위생상태에서 유지하여야 하고, 필요한 의료시설을 설치하여야 한다.
4. 모집된 근로자가 집단으로 노무지까지 장거리여행을 하여야 할 때에는, 책임 있는 자에 의하여 호송되어야 한다.

제13조

1. 모집된 근로자의 노무지까지의 여비(여행 중 그 보호를 위하여 필요한 모든 비용을 포함한다)는 모집자 또는 사용자의 부담으로 한다.
2. 모집자 또는 사용자는 모집된 근로자에 대하여, 노무지까지의 여행 중 그 복리를 위하여 필요한 모든 것(특히 지방 사정에 따라 적당하고 충분한 식료품, 음료수, 연료와 취사도구, 피복과 담요를 포함한다)을 공급하여야 한다.

제14조

모집된 근로자로서 다음 사항 중 하나에 해당하는 자는 모집자 또는 사용자의 비용으로 송환되어야 한다.

- (가) 노무지까지의 여행 중 질병 또는 재해로 인하여 근로불능으로 된 자
- (나) 의학적검사에 의하여 노무에 적합하지 않다고 인정된 자
- (다) 개인의 책임에 귀속되지 아니하는 이유로 인하여 모집 후 고용되지 아니한 자
- (라) 사기 또는 착오로 인하여 모집된 자로 권한있는 기관에 의하여 인정된 자

제15조

모집된 근로자의 가족이 노무지까지 근로자와 동행하도록 허가된 경우에는, 권한있는 기관은 여행 중 그 건강과 복리를 보호하기 위하여 모든 필요한 조치를 취하여야 하고, 특히

- (가) 본협약 제 12조 및 13조의 규정은 전기 가족에게 적용되어야 한다.
- (나) 근로자가 제14조의 규정에 의하여 송환될 때에는 그 가족도 또한 송환되어야 한다.
- (다) 근로자가 노무지까지의 여행 중 사망하였을 때에는 그 가족은 송환되어야 한다.

제16조

권한있는 기관은 임금의 선불에 관하여 모집된 근로자에게 지불될 금액을 제한하여야 하며, 그 선불이 이루어질 조건을 규제하여야 한다.

제17조

1. 본 협약의 이 부의 규정의 적용을 받는 각 회원국의 국내의 법률 및 규칙이 허용하는 한, 이민에 관한 그릇된 선전에 대하여 모든 적당한 조치를 취할 것을 약속한다.
2. 이 목적을 위하여, 회원국은, 적당한 경우에는, 다른 관계 회원국과 협력하여 행동하여야 한다.

제18조

각 회원국은 적당한 경우에는 그 관할권 안에서, 농원에서 고용되는 이민의 출발, 여행 및 수용을 용이하게 하기 위하여 조치를 취하여야 한다.

제19조

본 협약의 이 부의 규정의 적용을 받는 각 회원국은 그 관할권 안에서 다음 사항에 관하여 책임있는 적당한 의료시설을 유지할 것을 약속한다.

- (가) 필요한 경우에는, 출발 및 도착시에, 농원에서 고용되는 이민 및 이에 동행하거나 후에 합류하도록 허가된 그 가족이 적당한 건강상태에 있는 것을 확인할 것,
- (나) 농원에서 고용되는 이민과 그 가족이 출발할 때, 여행중 및 목적지에 도착할 때 적당한 의료 및 양호한 위생상태를 향유할 것을 확보할 것

제III부 고용계약 및 형벌의 폐지

제20조

1. 관계지역에서 실시되고 있는 법률 및(또는) 규칙은 문서 혹은 구두를 불문하고 계약에 있어서 명시적 또는 묵시적으로 정해진 근무기간의 최대한을 정하여야 한다.
2. 장기적이고도 비용이 드는 여행을 수반하지 않는 고용계약에 있어서 명시적 또는 묵시적으로 정해질 근무기간의 최대한은, 어떠한 경우에 있어서도, 근로자가 가족을 동반하지 아니할 때에는 12개월, 근로자가 가족을 동반할 때에는 2년을 초과하지 못한다.
3. 장기적이고도 비용이 드는 여행을 수반하는 고용계약에 있어서 명시적 또는 묵시적으로 정해질 근무기간의 최대한은, 어떠한 경우에 있어서도, 근로자가 가족을 동반하지 아니할 때에는 2년, 가족을 동반할 때에는 3년을 초과하지 못한다.

4. 권한있는 기관은 관계이익을 대표하는 사용자단체 및 근로자단체가 있는 경우에는 이들과 협의한 후, 사용자와 직업선택의 자유가 충분히 보장되고 있는 비육체적 근로자 간에 체결되는 계약을 본협약의 이 부의 규정으로부터 제외할 수 있다. 이 제외는 한 지역의 모든 농원근로자, 특정농작물의 생산에 종사하는 농원근로자, 특정 사업의 근로자 또는 특별종류의 농원근로자에게 적용할 수 있다.

제21조

농원근로자에 의한 고용계약 기간의 위반에 대하여 형사적 재판을 부과하고 있는 각국의 권한있는 기관은 모든 이러한 형사적 재판을 폐지하기 위한 조치를 취하여야 한다.

제22조

전조의 조치는 즉시 적용되는 적당한 조치에 의하여 그와 같은 전조의 형사적 제재를 모두 폐지할 것을 정하여야 한다.

제23조

본협약의 이 부의 규정의 적용상 계약의 위반이라 함은 다음 사항을 말한다.

- (가) 근로자가 계약에 정한 업무를 개시 또는 수행하는 것을 거절하거나 불이행하는 것
- (나) 근로자가 의무를 해태하거나 또는 근무를 하지 않는 것
- (다) 근로자가 허가 또는 정당한 이유없이 결근하는 것
- (라) 근로자가 무단으로 이탈하는 것

제IV부 임금

제24조

1. 관계근로자를 대표하는 노동조합과 사용자의 또는 사용자단체 간에 자유롭게 체결되는 단체협약에 의하여 최저임금을 결정하는 것은 장려되어야 한다.
2. 단체협약에 의한 최저임금의 결정에 관하여 적당한 협약이 없는 경우에는, 사용자단체 및 근로자단체가 있을 때에는 그 대표를 포함하는 사용자 및 근로자의 대표자와 완전히 평등한 입장에서 협의하여, 적당한 경우에는 국내의 법령에 의하여 최저임금률을 결정할 수 있는 필요한 조치를 취하여야 한다.
3. 전항의 규정에 의하여 취해진 조치에 따라 정해진 최저임금률은 관계사용자 및 관계근로자를 구속하며, 이를 인하할 수 없다.

제25조

1. 본협약의 적용을 받는 각 회원국은 관계사용자 및 관계 근로자에게 현행 최저 임금률을 알릴 것과 최저임금률이 적용되는 경우에 이 율의 이하로써 임금이 지불되지 아니할 것을 확보하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다. 이 조치는 당해국의 농원이 놓인 상태에 필요하며 적당한 감독, 검사 및 처벌의 규정을 포함하여야 한다.
2. 최저임금률의 적용을 받는 근로자로서 최저임금률이하의 임금을 받은 자는 국내의 법령이 정하는 기간 내에 사법 또는 기타의 적당한 절차에 의하여 지불 부족액을 회수하는 권리를 가진다.

제26조

금전으로 지불될 임금은 법화로서만 지불되어야 하며, 약속어음, 증서, 쿠폰 또는 법화로 표시되는 기타 형 식에 의한 지불은 금지되어야 한다.

제27조

1. 현물급여의 형식에 의한 임금의 지불이 관습으로 되어 있거나 유리할 경우에는, 국내의 법률이나 규칙, 단체협약 또는 중재규정에 의하여, 현물급여의 형식에 의한 임금의 일부지불을 인정할 수 있다. 알콜도수가 높은 주류 및 유해한 약품에 의한 임금의 지불은 어떠한 경우에도 허용되지 아니한다.
2. 현물급여의 형식에 의한 임금의 일부지불이 인정되는 경우에는, 그 현물 급여가 근로자 및 그 가족의 개인적인 사용과 이익에 적합하도록 확보하기 위하여 적당한 조치를 취하여야 한다.
3. 식료, 주거, 의류, 기타 생필품 및 용역이 보수의 일부를 형성하는 경우에는, 그것이 충분하여 그 환가가 적당하게 평가되었다는 것을 확보하기 위하여 모든 실행가능한 조치를 취하여야 한다.

제28조

임금은 국내의 법률이나 규칙, 단체협약 또는 중재재정에 특별한 규정이 있는 경우 또는 관계근로자가 다른 방법에 의한 지불을 인정하는 경우를 제외하고, 관계 근로자에게 직접 지불하여야 한다.

제29조

사용자는 어떠한 방법에 의하여도, 근로자가 자기의 임금을 처분하는 자유를 제한하지 못한다.

제30조

1. 사업에 부대하여, 근로자에게 상품을 판매하기 위한 작업장매점이 설치되거나 또는 용역을 제공하기 위한 시설이 운영되고 있는 경우에 관계 근로자는 그 매점이나 시설을 이용할 것을 강제당하지 아니한다.
2. 다른 매점 또는 시설의 이용이 불가능할 경우에는, 권한있는 기관은 공정하고 타당한 가격으로 상품이 판매되고 시설이 제공될 것 또는 사용자가 설치하는 매점 및 사용자가 운영하는 시설이 이윤을 획득하기 위하여서가 아니고 관계 근로자의 이익을 위하여 운영될 것을 확보하기 위하여, 적당한 조치를 취하여야 한다.

제31조

1. 임금으로부터의 공제는 국내의 법률이나 규칙, 단체협약 또는 중재재정으로 정하는 조건과 한도에서만 허용된다.
2. 권한있는 기관은 가장 타당하다고 인정하는 방법으로, 전기의 공제가 허용되는 조건과 한도를 근로자에게 알려야 한다.

제32조

임금으로부터의 공제로서 고용 또는 그 유지를 위해 사용자, 그 대리인 또는 중개인(직업소개업자)에 대하여 행하는 직접 또는 간접적인 지불을 확보하기 위한 어떠한 조치도 폐지되어야 한다.

제33조

1. 임금은 정기적으로 지불하여야 한다. 일정한 간격을 두고 행하는 임금의 지불을 확보하는 다른 적당한 조치가 있는 경우를 제외하고, 임금지불의 간격을 국내의 법률이나 규칙, 단체협약 또는 중재재정으로 정하여야 한다.
2. 고용계약이 종료되었을 때에는, 지불되어야 할 모든 임금의 최종적 결제는 국내의 법률이나 규칙, 단체협약 또는 중재재정에 따라 행하여야 하며, 적용할 법률이나 규칙, 협약 또는 재정이 없는 경우에는 계약사항을 고려하여 타당한 기간 내에 행하여야 한다.

제34조

필요한 경우에는, 적당하고 용이하게 이해되는 방법으로 근로자에게 다음 사항을 알릴 것을 확보하기 위하여, 유효한 조치를 취하여야 한다.

- (가) 근로자가 고용되는 임금에 관한 조건(이 조건은 근로자의 고용관계가 성립되기 전 및 변경이 있을 때에 알려야 한다.)
- (나) 관계급여기간에 대한 근로자의 임금의 세목(이 세목은 변동이 있는 한 임금이 지불될 때마다 알려야 한다)

제35조

본 협약의 제26조부터 제34조까지의 규정을 실시하는 법령은

- (가) 관계자가 알 수 있도록 하여야 한다.
- (나) 그 준수에 관하여 책임을 질 자를 정하여야 한다.
- (다) 그 위반에 대하여 적당한 형벌 또는 다른 적당한 조치를 정하여야 한다.
- (라) 모든 적당한 경우에, 승인된 양식 및 방법에 의한 적당한 기록의 비치에 관하여 정하여야 한다.

제 V 부 연차유급휴가**제36조**

농원에서 고용되는 근로자는 동일사용자에게 일정한 기간 계속 근무한 후에는, 연차 유급휴가를 얻을 수 있다.

제37조

1. 본 협약의 이 부의 규정의 적용을 받는 각 회원국은 농원에서의 유급휴가를 부여하는 방법을 자유로이 결정할 수 있다.
2. 농원에서의 유급휴가는, 적당한 경우에는, 단체협약에 의하여 또는 농원에서의 유급휴가의 규제를 특별한 기관에 위임함으로써 부여할 수 있다.
3. 농원에서의 유급휴가를 부여하는 방법이 허용할 때에는,
 - (가) 관계사용자단체 및 관계근로자단체의 가장 대표적인 것이 있는 경우에는, 그러한 단체와 충분한 예비적 협의를 하여야 하며, 직업 또는 직무상 특히 자격을 가진 기타의 자로서 권한있는 기관이 협의하는 것을 유익하다고 인정하는 자와도 충분한 예비적 협의를 하여야 한다.
 - (나) 관계 사용자 및 근로자는 국내의 법률 및 규칙이 정하는 방법 및 범위안에서, 그러나 어떠한 경우에도 완전히 평등한 입장에서, 유급휴가의 규제에 참여 하거나 협의를 받아야 하며, 또는 의견을 진술할 권리가 부여되어 있다.

제38조

필요한 계속근무의 최단기간 및 연차유급휴가의 최단기간은 국내의 법률이나 규제, 단체협약, 중재재정 또는 농원에서의 유급휴가의 규제를 위임받을 특별한 기관에 의하여 또는 권한있는 기관이 승인하는 다른 방법으로 결정하여야 한다.

제39조

적당한 경우에는, 농원에 있어서의 유급휴가의 규제에 관하여 확립된 절차에 따라, 다음사항에 관한 규정을 두어야 한다.

- (가) 성년근로자에게 부여되는 연차유급휴가가 연소근로자에게 적당하지 아니하다고 인정하는 경우에는 연소근로자에 대한 보다 유리한 대우
- (나) 근무기간에 상응하는 연차유급휴가기간의 증가
- (다) 근로자의 계속근무기간이 연차유급휴가를 얻기에 충분하지 아니하나 확립된 절차에 따라 결정되는 최단기간을 초과하는 경우에는 근무시간에 비례한 휴면 또는 그에 대신하는 임금의 지불
- (라) 공휴일, 관습에 의한 휴일과 주말기간 및 질병 또는 사고와 같은 원인으로 인한 취업의 일시적 중단으로서 확립된 절차에 따라 정하여진 범위안에서 든 것에 대한 연차유급휴가로부터의 제외

제40조

1. 이 협약이 이 부의 규정에 의하여 휴가를 얻는 모든 자는 휴가의 전기간에 대하여 그 자의 통상보수이하를 부회하지 아니하는 액 또는 본조 제1항 및 제3항의 규정에 따라 정하여지는 보수를 받는다.
2. 휴가에 관하여 지불되는 보수는 국내의 법률이나 규칙, 단체협약, 중재재정 또는 농원에 있어서의 유급휴가의 규제를 위임받는 특별기관에 의하여 또는 권한있는 기관이 승인하는 다른 방법에 의하여 정하는 바에 따라 계산되어야 한다.
3. 휴가를 얻는 자의 보수가 현물급여를 포함하는 경우에는 휴가에 관하여 그 현물 급여와 동가의 현금을 지불할 것에 관한 규정을 둘 수 있다.

제41조

연차유급휴가를 받는 권리를 포기하거나 또는 그 휴가를 폐지하는 협약은 무효이다.

제42조

부여되어야 할 휴가의 전부 또는 일부를 얻기 전에 해고되거나 퇴직한 자는 이 협약의 이 부의 규정에 의하여 그 자에게 부여되어야 할 휴가의 각 일에 관하여 제40조에 정하는 보수를 받는다.

제VI부 주 휴

제43조

1. 다음 제조의 특별한 규정이 없는 한 농원근로자는 7일의 기간마다 적어도 연속 24시간을 포함하는 휴계기간을 향유한다.
2. 이 휴계기간은 가능한 경우 언제든지 각 농원의 모든 근로자에게 동시에 부여하여야 한다.
3. 그 기간은 가능한 경우에는 언제든지 당해국 또는 당해지방의 전통이나 관습에 의하여 확립된 날과 일치하도록 정하여야 한다.

제44조

1. 각 회원국은 모든 적당한 인도적 및 경제적 사정을 특히 고려하고 동시에 책임 있는 사용자단체 및 근로자단체가 있는 경우에는 그러한 단체와 협의한 후 제43조의 규정의 전부 또는 일부의 예외(정비 또는 단축을 포함한다.)를 허가할 수 있다.
2. 그 협의는 현행의 법령에 의하여 이미 인정되어 있는 예외의 경우에는 필요하지 아니하다.

제45조

각 회원국은 협약 또는 관습에 의하여 이미 그와 같은 기간이 정하여진 경우를 제외하고 제44조의 규정에 의거하여 행하여지는 정지 또는 단축에 대한 대표적인 휴계기간을 정하는 규정을 둘 수 있는 한 두어야 한다.

제VII부 출산에 관한 보호

제46조

이 협약의 이 부의 규정의 적용상 “여자”라 함은 연령, 국적, 인종 또는 신앙을 불문하고 기혼이거나 미혼이거나를 불문하고 모든 여성을 말하며 그리고 “자녀”라 함은 적자이거나 아니거나를 불문하고 모든 자녀를 말한다.

제47조

1. 이 협약의 이 부의 규정의 적용을 받는 여자는 출산예정일에 관한 적당한 증명서를 제출하면 출산휴가를 얻는 권리를 가진다.
2. 권한있는 기관은 사용자 단체 및 근로자단체의 가장 대표적인 것이 있는 경우에는 그 단체와 협의한후 출산휴가에 대한 자격기간을 정할 수 있다. 이 기간은 출산전 12개월간에 동일사용자에 의하여 고용되고 있었던 경우에는 그 고용기간의 합계에 있어서 150일을 초과하여서는 아니된다.
3. 출산휴가의 기간은 적어도 12주간이어야 하며, 출산후의 강제적 휴가의 기간을 포함하여야 한다.

4. 출산후의 강제적휴가의 기간은 국내의 법령으로 정하여야 한다. 그러나 어떠한 경우에도 6주간이내여서는 아니된다. 출산휴가의 잔여기간을 국내의 법령으로 정하는 바에 따라 출산예정일전에 일부를 강제적 휴가의 기간이 만료한 후에 부여할 수 있다.
5. 출산예정일전의 휴가는 출산예정일과 실제출산일간에 경과한 기간만큼 연장되어야 한다. 그리고 출산후에 취할 강제적 휴가의 기간은 이로 인하여 단축되어서는 아니된다.
6. 임신에 기인한다는 상당한 증거가 있는 질병에 관하여는 국내의 법령으로 출산전의 추가휴가에 관한 규정을 두어야 한다. 그 최종기간은 권한있는 기관이 정할 수 있다.
7. 출산에 기인한다는 상당한 증거가 있는 질병에 관하여는 여자는 출산후의 휴가의 연장을 받을 권리를 가진다. 그 최종기간은 권한있는 기관이 정할 수 있다.
8. 임신중인 여자에 대하여는 그 출산휴가전의 기간중에는 유해한 종류의 작업을 행할 것을 요구할 수 없다.

제48조

1. 제47조의 규정에 따라 출산휴가에 의한 결근기간중 여자는 금전 및 의료의 급부를 받을 권리를 가진다.
2. 금전급부의 비율은 적당한 생활수준에 따라 본인 및 그 자녀가 충분하고 건강한 생계를 영위하는데 만족스러운 급부를 확보할 수 있도록 국내의 법령으로 정하여야 한다.
3. 의료급부는 자격있는 조산원 또는 의사에 의한 출산전, 출산 및 출산후의 간호와 필요한 경우의 입원비를 포함한다. 의사 및 공사병원의 선택의 자유는 실행 가능한 한 존중되어야 한다.
4. 출산급부를 부여하는 강제적 사회보장제도에 의거하여 지불될 거출금 및 지불된 임금을 기초로 하여 계산되는 조세로서 전기의 급부를 지급하기 위하여 징수되는 것은 사용자 및 근로자의 양자에 의하여 지불되거나 사용자에게 의하여 지불되거나 불문하고 또 성별의 여하를 불문하고 관계사업에 고용되는 남녀총수에 관하여 지불되어야 한다.

제49조

1. 여자는 그 자녀를 양육하고 있는 경우에는 국내의 법령으로 정하는 조건에 의거하여 그것 때문에 그 작업을 중단하는 권리를 가진다.
2. 양육을 위한 작업의 중단은 법률 및 규칙에 의하거나 따라 규제되는 경우에는 근로시간으로 계산하고 이에 응하여 보수를 지급하여야 한다. 단체협약에 의하여 규제되는 경우에는 당해협약에 의하여 결정하도록 한다.

제50조

1. 여자가 제47조의 규정에 따라 출산휴가에 의한 결근기간중 그 사용자가 해고의 통고를 하거나 또는 그 기간중 만기가 되는 때에 해고의 통고를 하는 것은 위법이다.
2. 여자가 임신되어 있거나 또는 그 자녀를 양육하고 있다는 이유만으로 이를 해고 하여서는 아니된다.

제Ⅷ부 근로자 보상**제51조**

이협약의 이 부의 규정의 적용을 받는 각회원국은 근로자의 사용에 의거하여 또는 사용중에 일어난 재해로 인한 신체상 상해에 관하여 근로자에 대한 보상을 정하는 해당 회원국의 법률 및 규칙을 모든 근로자에게 적용할 것을 약속한다.

제52조

1. 이협약의 이 부의 규정의 적용을 받는 회원국은 이 부의 규정의 적용을 받는 다른 회원국의 국민으로서 그 회원국의 영역안에서 발생하는 산업재해로 인한 신체상 상해를 받은 자 또는 그 피부양자에 대하여 자국민에게 부여하는 것과 동일한 근로자보상에 관한 대우를 할 것을 약속한다.
2. 이 대우의 균등은 외국인근로자 및 그 피부양자에 대하여 그거처의 여하를 불문하고 보장되어야 한다. 회원국 또는 그 국민이 이 원칙에 의거하여 그 회원국의 영역밖에서 하여야 할 지불에 관하여 취하여야 할 조치는 필요할 때에는 관계 회원국의 특별한 협정에 의하여 규정되어야 한다.

제53조

한 회원국의 영영에서 다른 회원국의 영역안에 있는 사업을 위하여 일시적 또는 계속적으로 고용되고 있는 동안에 근로자에게 발생하는 산업재해에 대한 보상은 전기 다른 회원국의 법률 및 규칙으로 규제되어야 함을 정하기 위하여 관계 회원국간에 특별협약을 체결할 수 있다.

제Ⅸ부 단결과 및 단체교섭권**제54조**

사용자 및 근로자가 모든 합법적인 목적을 위하여 체결하는 권리는 적당한 수단에 의하여 보장되어야 한다.

제55조

사용자와 근로자간의 분쟁에 관한 조사를 위한 모든 절차는 될 수 있는 한 간단하며 신속하여야 한다.

제56조

1. 사용자 및 근로자에 대하여는 분쟁을 피하고 분쟁이 일어났을 경우에는 조정에 의하여 공정한 해결에 도달하도록 장려하여야 한다.
2. 이 목적을 위하여 조정기관의 설치 및 운영에 관하여 사용자 단체와 근로자 단체의 대표자와 협의하고 그 대표를 이에 참가시키기 위하여 모든 가능한 조치를 취하여야 한다.
3. 전기기관의 활동을 조건으로 하여 공무원은 분쟁의 조사에 관하여 책임을 져야 하며 조정의 촉진과 당사자가 공정한 해결에 도달하도록 조력하는 것에 노력하여야 한다.
4. 실행가능할 때에는 이 공무원은 전기직무를 위하여 특히 선임되어야 한다.

제57조

1. 사용자와 근로자간의 분쟁의 해결을 위한 기관을 될 수 있는 한 신속히 설치하여야 한다.
2. 관계사용자 및 관계근로자의 대표(각 단체가 있는 경우에는 그대표를 포함한다.)는 실행가능할 때에는 권한있는 기관이 정하는 방법 및 범위에서 그러나 어떠한 경우에는 동수의 인원과 동등한 조건으로 전기 기관의 운영에 참가하여야 한다.

제58조

1. 근로자는 고용에 관한 반조합적인 차별대우에 대하여 충분한 보호를 받아야 한다.
2. 전기의 보호는 특히 다음 사항을 목적으로 하는 행위에 관하여 적용한다.
 - (가) 노동조합에 가입하지 아니하는 것 또는 노동조합으로부터 탈퇴하는 것을 근로자의 고용조건으로 하는 것
 - (나) 조합원이란 이유로 또는 근로시간외나 사용자의 동의를 얻어 근로시간내에 조합활동에 참가하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 기타 그 자에 대하여 불이익한 취급을 하는 것

제59조

1. 근로자단체 및 사용자단체는 그 설립, 임무수행 또는 관리에 관하여 상호간 상호대리인 또는 구성원을 통하여 행하는 간섭에 대하여 충분한 보호를 받는다.

2. 특히 사용자나 사용자단체에 지배되는 근로단체의 설치를 촉진하거나 또는 근로자단체를 사용자나 사용자 단체의 지배하에 두기 위하여 근로자단체에 경리상의 원조 또는 다른 원조를 제공하는 행위는 본조의 의미상의 간섭으로 간과된다.

제60조

전제조항에서 정한 단결권의 존중을 확보하기 위하여 필요한 경우에는 국내사정에 적합한 기관을 설치하여야 한다.

제61조

단체협약에 의하여 고용조건을 규제할 목적으로 사용자 또는 사용자단체와 근로자 단체간의 자주적 교섭을 위한 기구의 충분한 발달 및 이용을 장려하고 촉진하기 위하여 필요한 경우에는 국내사정에 적합한 조치를 취하여야 한다.

제X부 결사의 자유

제62조

근로자 및 사용자는 어떠한 차별도 없이 사전인가를 받지 아니하고 자기가 선택하는 단체를 설립하거나 관계단체의 규칙에 따를 것을 유일한 조건으로 하여 그 단체에 가입할 권리를 가진다.

제63조

1. 근로자단체 및 사용자단체는 그 규약과 규칙을 작성하고 완전한 자유 하에 그 대표자를 선출하고 그 관리와 활동을 정하여 그 계획을 입안할 권리를 가진다.
2. 공적기관은 이 권리를 제한하거나 또는 이 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 억제하여야 한다.

제64조

근로자단체 및 사용자단체는 행정기관에 의하여 해산되거나 또는 그 활동을 정지당하지 아니한다.

제65조

근로자단체 및 사용자단체는 연합 및 총연합을 설립하고 이에 가입할 권리를 가진다. 그리고 이러한 단체, 연합 또는 총연합은 근로자의 국제단체 및 사용자의 국제단체에 가입할 권리를 가진다.

제66조

제62조, 제63조 및 제64조의 규정은 근로자단체 및 사용자단체의 각 연합 및 총연합에 적용한다.

제67조

근로자단체 및 사용자단체와 그 연합 및 총연합에 의한 법인격의 취득에 대하여는 제62조, 제63조 및 제64조의 규정의 적용을 제한하는 조건을 달아서는 아니된다.

제68조

1. 근로자, 사용자 및 그 각 단체는 이 협약의 이 부에 규정하는 권리를 행사할 때 다른 개인 또는 조직된 집단과 동일하게 그 국가의 법률을 존중하여야 한다.
2. 국가의 법률은 이 협약의 이 부에서 정하는 보장을 해쳐서는 아니되며, 그것을 해치는 방법으로 적용되어서는 아니된다.

제69조

이 협약의 이 부에서 “단체”라 함은 근로자 또는 사용자의 이익을 증진하고 보장하는 것을 목적으로 하는 모든 근로자단체 또는 사용자단체를 말한다.

제70조

이 협약의 이 부의 적용을 받는 각 회원국은 근로자 및 사용자가 자유로이 단결권을 행사할 수 있도록 하기 위하여 모든 필요 적절한 조치를 취할 것을 약속한다.

제XI부 근로감독

제71조

이 협약의 적용을 받는 각 회원국은 근로감독제도를 보장하여야 한다.

제72조

근로감독기관은 적당한 훈련을 받은 감독관으로 구성하여야 한다.

제73조

근로자 및 그 대표자에게 감독관과 자유로이 연락하기 위하여 모든 편의를 제공하여야 한다.

제74조

1. 근로감독제도의 기능은 다음과 같다.
 - (가) 감독조건 및 작업중의 근로자의 보호에 관한 법규, 예를 근로시간, 임금, 안전, 건강 및 복지, 아동과 청소년의 고용 그리고 다른 관계사항에 관한 규정의 실시를 근로감독관의 권한의 범위내에서 확보할 것
 - (나) 법규를 준수하는 가장 실효적인 방법에 관하여 사용자 및 근로자에게 전문적인 정보와 조언을 제공할 것
 - (다) 현행법규에 명시적 규정이 없는 한 결함 또는 폐해에 관하여 권한있는 기관의 주의를 환기시킬 것
2. 근로감독관에게 위임되는 기타의 직무는 근로감독관 본래의 직무의 실효적인 수행을 방해하여서는 아니되며, 사용자 및 근로자와의 관계에 있어서 근로 감독관에게 필요한 권위와 공정을 조금이라도 해쳐서는 아니된다.

제75조

- 권한있는 기관은 다음 사항을 촉진하기 위하여 적당한 조치를 취하여야 한다.
- (가) 근로감독관과 이와 동종의 활동에 종사하는 다른 정부기관 및 공사의 시설간의 유효한 협력
 - (나) 근로감독기관의 직원과 사용자 및 근로자 또는 그 단체간의 노력

제76조

감독직원은 신분 및 근로조건에 관하여 직업의 안정이 보장되고 정부의 갹송 및 부당한 외부로부터의 영향과 관계없는 공무원이어야 한다.

제77조

1. 권한있는 기관은 근로감독관에게 다음 사항을 제공하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.
 - (가) 업무의 필요에 따라 적당한 설비를 가지고 또한 모든 관계자가 이용할 수 있는 지방의 사무소
 - (나) 적당한 공공의 교통시설이 존재하지 아니하는 경우에는 감독과의 직무수행에 필요한 교통상의 편의
2. 권한있는 기관은 근로감독관에 대하여 그 직무수행에 필요한 여비 및 잡비를 변상하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

제78조

1. 정당한 증명서를 소지하는 근로감독관은 다음 권한을 가진다.
 - (1) 감독을 받을 사업장에 주야 언제든지 자유롭게 예고없이 출입하는 것
 - (2) 감독을 받아야 할 것으로 인정할 만한 상당한 이유가 있는 어떠한 장소에도 주야 출입하는 것
 - (3) 법규가 엄격히 준수되고 있는 여부를 확인하기 위하여 필요하다고 인정하는 조사, 검사 또는 심문을 행하는 것. 특히
 - (가) 법규의 적용에 관한 어떠한 사항에 대하여도 단독으로 또는 증인의 입회 하에 사용자 또는 사업의 직원을 심문하는 것.
 - (나) 근로조건에 관한 국내의 법령의 규정에 의하여 비치하여야 할 장부, 대장 또는 기타 서류가 법규에 적합한 여부 확인 및 이 서류의 사본을 만들기 위하여 그 서류의 제출을 요구하는 것.
 - (다) 법규에 의하여 요구되는 계시를 행하게 하는 것.
 - (라) 사용되거나 취급되는 원료 및 재료를 분석하기 위하여 수거하는 것. 다만, 이러한 목적을 위하여 원료 또는 재료를 수거하는 것을 사용자 또는 그 대표자에게 통보하여야 한다.
2. 감독관은 임검(臨檢)을 하는 경우에는 직무수행을 방해할 염려가 있다고 인정하는 경우를 제외하고 그 임검(臨檢)을 사용자 또는 그 대표자에게 통고하여야 한다.

제79조

- 법률 또는 규정으로 정하는 예외를 유보하고 근로감독관은
- (가) 그 감독하에 있는 사항에 대하여 직접 또는 간접적인 이해관계를 가지는 것을 금지당한다.
 - (나) 직무상 지득한 제조상이나 상업상의 비밀 또는 작업공정을 퇴직한 후에도 누설하여서는 아니되며 이에 위반하였을 때에는 적당한 형벌 또는 징계처분을 받는다.
 - (다) 시설의 결함 또는 법규의 위반에 관하여 주의를 환기시킨 진정에 관하여 그 출처를 극비로 취급하여야 하며 그러한 진정을 수리한 결과로서 임검(臨檢)을 행하였다는 것을 사용자 또는 그 대표자에게 알려서는 아니된다.

제80조

산업재해 및 직업병에 관하여 국내의 법령으로 정하는 경우 및 그 정하는 방법으로 근로감독기관에 통지하여야 한다.

제81조

사업장에 대하여 관계법규의 효과적인 적용을 확보하는데 필요한 한도까지 빈번하고 완전하게 감독을 실시하여야 한다.

제82조

1. 근로감독관에 의하여 실시될 법규에 위반하거나 또는 이것을 준수하는 것을 해태하는 자는 사전경고 없이 신속한 사법상의 절차에 회부된다. 다만, 정정 조치 또는 예방조치를 취하여야 할 예고가 필요한 경우에는 국내의 법령으로 예외를 둘 수 있다.
2. 근로감독관은 그 재량에 의하여 사법상의 절차를 개시하거나 권고하는 대신으로 계고 또는 조언을 할 수 있다.

제83조

근로감독관에 의하여 실시될 법규의 위반 및 근로감독관의 직무수행의 방해에 관하여 적당한 형벌을 국내의 법령으로 규정하고 효과적으로 실시하여야 한다.

제84조

1. 근로감독관 또는 지방의 감독사무소는 각각 그 감독활동의 결과에 관한 정기 보고를 중앙감독기관에 제출하여야 한다.
2. 이 보고는 중앙기관이 정하는 양식에 의하여 작성하고 이 기관이 수시로 정하는 사항을 취급한다. 이 보고는 적어도 중앙기관이 정하는 회수만큼(어떠한 경우에도 년1회) 제출하여야 한다.

제Ⅹ부 주 거**제85조**

권한있는 기관은 관계사용자단체 및 관계근로자단체가 있는 경우에는 그 대표자와 협의한 후 농원근로자에게 적당한 주거를 제공하도록 장려하여야 한다.

제86조

1. 권한있는 공적기관은 전조의 규정에 따라 제공될 주거의 최저기준을 규정하여야 한다. 그 기관은 실행가능할 때에는 주거에 관한 사항에 관하여 협의하기 위하여 사용자 및 근로자의 대표자로 구성되는 자문기관을 설치하여야 한다.
2. 전항의 최저기준은 다음 사항에 관한 세목을 포함하여야 한다.
 - (가) 사용될 건축재료
 - (나) 주거의 최저의 크기, 설계, 환기 및 방의 면적과 높이
 - (다) 베란다의 면적, 요리, 세탁, 저장, 수도 및 위생시설

제87조

전조의 규정에 따라 정하여질 법규의 위반에 관하여 적당한 형벌을 법령으로 규정하여야 하며, 효과적으로 실시하여야 한다.

제88조

1. 사용자에게 의하여 주거가 제공되는 경우에는 농원근로자에 대한 주거조건은 국내 관습 또는 국내법령에 의하여 확립된 조건보다 불리하여서는 아니된다.
2. 거주근로자가 해고될 때에는 언제든지 주거를 비우기 위하여 적당한 기간을 주어야 한다. 그 기간은 법률로서 정하여지지 아니하였을 경우에는 인정된 교섭기관에 의하여 또는 합의에 도달하지 아니할 경우에는 민사법원의 통상의 절차에 의하여 결정되어야 한다.

제 VIII 부 의 료**제89조**

권한있는 기관은 관계 사용자단체 및 관계근로자단체가 있는 경우에는 그 대표자와 협의한 후 농원근로자 및 그 가족에 대한 적당한 의료시설을 하도록 장려하여야 한다.

제90조

1. 의료시설의 기준은 공적기관이 정하여야 한다. 이 시설은 관계있는 인원수를 고려하여 적당하며 충분한 수의 자격있는 직원에 의하여 운영되어야 한다.
2. 이 시설은 권한있는 공적기관에 의하여 설치될 때에는 관계기관의 기준, 관습 및 관례에 따라야 한다.

제91조

권한있는 기관은 관계사용자단체 및 관계근로자단체가 있는 경우에는 그 대표자와 협의한 후 농원지역의 유행풍토병을 근절하거나 억제하기 위한 조치를 취하여야 한다.

제IX부 최 종 규 정

제92조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제111호 협약

차별(고용과 직업) 협약(1958년)

효력발생 : 1960년 6월 15일 (169개국 비준)

주요내용

이 협약은 고용과 직업에 있어서 모든 형태의 차별을 철폐할 목적으로 국가정책을 결정·추진함으로써 기회와 대우의 평등을 촉진하고자 하는 근본 목표를 협약 비준국에게 부여

차별이란 인종·피부색·성별·종교·정치적 견해·출신국·사회적 출신성분에 의거하여 행하여지는 모든 차별, 배제, 또는 우대로서, 고용과 직업에 있어서의 기회 또는 대우균등을 저해하는 효과가 있는 행위를 의미

협약 비준국은 협약의 기본정책에 위반되는 법조항을 철폐하고 행정조치 및 관행을 수정하여야 하며 사용자 단체 및 근로자 단체와의 협력이행에 도움이 되는 법안을 재정하고 교육 프로그램을 추진하여야 함

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1958년 6월 4일 제42차 회의를 개최하고,

회기 의사일정의 네 번째 의제인 고용 및 직업에 있어서의 차별에 관한 제안의 채택을 결의하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,

필라델피아 선언이 모든 인간은 인종, 신앙 또는 성별에 관계없이, 자유 및 존엄과 경제적 안정 및 기회균등의 조건에 있어서, 물질적 안녕과 정신적 발전을 추구할 권리를 가지고 있음을 확인하고 있는 것을 고려하고,

나아가, 차별은 세계인권선언에 의하여 선언된 권리의 침해임을 고려하여,

1958년의 차별(고용 및 직업)협약이라고 부를 다음 조약을 1958년 6월 25일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약의 목적상, “차별대우”는 다음을 포함한다.
 - (가) 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 무효로 만들거나 손상시키는 효과가 있는, 인종·피부색·성별·종교·정치적 견해·출신국 또는 사회적 출신에 기초하여 행하여지는 모든 차별, 배제 또는 우대
 - (나) 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 무효로 만들거나 손상시키는 효과가 있는 다른 차별, 배제 또는 우대로서, 해당 회원국이 대표적인 사용자단체와 근로자단체가 있는 경우에 그 단체 및 기타 적합한 단체와 협의한 후 결정한 것
2. 특정 업무와 관련하여 그 업무의 고유한 요건에 의한 차별, 배제 또는 우대는 차별대우로 간주하지 않는다.
3. 이 협약의 목적상, ‘고용’ 및 ‘직업’이라는 용어는 직업훈련에 대한 접근, 고용 및 특정 직업에 대한 접근, 고용조건을 포함한다.

제 2 조

이 협약의 적용을 받는 회원국은 고용 및 직업에 있어서의 차별을 철폐하기 위하여, 국내여건과 관행에 적합한 방법으로 고용과 직업에 있어서의 기회 및 대우의 균등을 촉진하기 위하여 수립된 국가정책을 선언하고 추진할 것을 약속한다.

제 3 조

이 협약의 적용을 받는 회원국은 국내여건과 관행에 적합한 방법으로 다음 사항을 행할 것을 약속한다.

- (가) 상기 정책을 인정하고 준수하도록 장려하는데 있어 사용자단체와 근로자단체, 기타 적절한 단체의 협력을 얻을 것
- (나) 상기 정책의 인정 및 준수를 확보하기 위하여 그러한 법령을 제정하고 그러한 교육 프로그램을 장려할 것
- (다) 상기 정책과 양립하지 않는 모든 규정을 폐지하고 모든 행정 명령이나 관행을 변경할 것
- (라) 고용 관련 상기 정책을 국가 정부당국의 직접 관리하에 수행할 것
- (마) 직업지도, 직업훈련 및 취업알선 활동에 있어서의 상기 정책 준수를 국가 정부당국의 감독 하에 확보할 것
- (바) 이 협약의 적용에 관한 연례보고서에 상기 정책 추진을 위하여 취해진 조치와 그 조치의 결과를 기재할 것

제 4 조

국가의 안전에 해가 되는 활동에 하고 있다고 타당한 혐의를 받고 있거나 그러한 활동에 종사하고 있는 사람에게 영향을 미치는 어떠한 조치도 차별로 간주하여서는 안된다. 다만, 이 개인은 국내의 관행에 따라 설립된 권한 있는 기관에 이의를 제기할 권리를 가져야 한다.

제 5 조

1. 국제노동기구의 총회가 채택한 다른 협약 또는 권고에서 규정한 특별한 보호 또는 지원 조치는 차별로 간주하여서는 안된다.
2. 모든 회원국은 대표적인 사용자 및 근로자 단체가 있는 경우에는 그들 단체와 협의한 후 성별, 연령, 신체장애, 부양책임 또는 사회·문화적 지위를 이유로 특별한 보호 또는 지원이 필요하다고 일반적으로 인정되는 사람의 특정한 필요를 충족시키기 위하여 만들어진 특별 조치가 차별로 간주되어서는 안된다고 결정할 수 있다.

제 6 조

본협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장의 규정에 따라 비본토지역에 본협약을 적용할 것을 약속한다.

제 7 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제115호 협약

방사선 보호 협약(1960년)

효력발생 : 1962년 6월 17일(48개국 비준)

주요내용

16세 미만의 어떠한 근로자라도 전리방사선과 관련된 직업에 종사하여서는 안되며 적절한 의학적 조언에 반하는 전리방사 노출의 염려가 있는 작업에 고용되어서는 안됨
근로자가 전리방사선에 노출되는 것을 가능한 한 최저수준으로 제한하기 위하여 모든 노력을 기울여야 하며 어떤 불필요한 노출도 없도록 하여야 함

비준국이 취하여야 할 다양한 조치, 전리방사선의 최대허용치 및 신체가 수용할 수 있는 방사선 물질의 최대허용치, 위험에 대한 경고, 예방조치에 대한 근로자들 교육, 노출작업 통보, 근로자 및 사업장에 대한 감독, 적절한 의료진단에 관한 사항을 규정

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어 1960년 6월 1일 개최된 제44차 회기에서,

회기 의사일정의 네 번째 의제인 '전리방사선으로부터의 근로자 보호'에 관한 제안을 채택하기로 결의하고, 이 제안이 국제협약의 형식을 취하는 것으로 결정하여, 방사선보호협약(1960년)이라고 부를 아래의 협약을 1960년 6월 22일 채택한다.

제1부 일반규정

제 1 조

이 협약을 비준하는 국제노동기구의 회원국은 법령, 기업행동강령 또는 다른 적절한 방법으로 본 협약을 이행할 것을 약속한다. 본 협약의 규정을 적용함에 있어서 권한 있는 기관은 사용자 및 근로자 대표와 협의하여야 한다.

제 2 조

1. 이 협약은 작업과정에서 근로자가 전리방사선에 노출되는 것과 관련된 모든 활동에 적용된다.

2. 본 협약은 밀봉 또는 비밀봉 여부와 상관없이 방사성 물질에는 적용되지 않으며, 전리방사선 발생장치로서 동 장치에서 발생하는 전리방사선이 제한된 양이어서 제1조에서 규정한 본 협약의 이행 방법 중 하나에 의해 적용이 면제되는 장치에도 적용되지 않는다.

제 3 조

1. 근로자의 건강 및 안전에 있어서 전리방사선으로부터 근로자를 효과적으로 보호하기 위하여, 당시에 이용 가능한 지식을 고려하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.
2. 이 목적을 달성하기 위하여 필요한 규칙 및 대책이 도입되어야 하고, 효과적인 보호를 위하여 필수적인 자료가 이용가능 하도록 하여야 한다.
3. 효과적인 보호를 보장하기 위하여,
 - (가) 전리방사선으로부터 근로자를 보호하는 조치로서 회원국이 이 협약을 비준한 후에 채택하는 조치들은 이 협약의 규정에 따라야 한다.
 - (나) 관련 회원국은 본 협약을 비준하기 전에 채택한 조치를 가능한한 빨리 이 협약상 규정에 부합하도록 수정하여야 하며, 본협약 비준시 존재하던 기타의 조치에 대해서도 이러한 수정을 진행시켜야 한다.
 - (다) 관련 회원국은 이 협약을 비준할 때, 협약 규정의 적용 방법 및 규정의 적용을 받는 근로자의 범주를 기술한 보고서를 국제노동기구 사무총장에게 송부하여야 하며, 이 협약의 이행상황에 대한 보고서에 이 문제와 관련한 진전사항을 명시하여야 한다.
 - (라) 국제노동기구 이사회는 이 협약의 최초 발효일로부터 3년이 경과한 시점에 (나)항의 적용에 관한 특별보고서를 동 조항과 관련한 향후 조치로 적절하다고 판단되는 제안과 함께 총회에 제출하여야 한다.

제2부 보호조치

제 4 조

제2조에 규정한 활동은 이 부에 규정한 보호를 보장하도록 준비되고 시행되어야 한다.

제 5 조

근로자가 전리방사선에 노출되는 것을 가능한한 낮은 수준으로 제한하기 위하여 모든 노력을 기울여야 하며, 모든 관련당사자는 불필요한 노출을 피하여야 한다.

제 6 조

1. 신체 외부 또는 내부의 물질로부터 받아들여질 수 있는 전리방사선의 최대허용선량 및 체내에 흡수될 수 있는 방사선물질의 최대허용량은 제1부의 규정에 따라 다양한 범주의 근로자에 대하여 정해져야 한다.
2. 상기 최대허용선량 및 최대허용량은 관련 지식이 발전함에 따라 지속적으로 재검토되어야 한다.

제 7 조

1. 방사선작업을 직접 수행하는 다음의 근로자에 대하여 제6조의 규정에 따라 적절한 기준을 마련하여야 한다.
 - (가) 18세 이상의 사람
 - (나) 18세 미만의 사람
2. 16세 미만의 어떠한 근로자도 전리방사선과 관련된 작업을 수행해서는 안된다.

제 8 조

방사선작업을 직접 수행하지 않는 근로자로서 전리방사선 또는 방사선물질에 의한 피해의 우려가 있는 장소에 머물러 있거나 그 장소를 통과하는 사람에 대하여 제6조의 규정에 따라 적절한 기준을 마련하여야 한다.

제 9 조

1. 전리방사선에 의한 위험이 있음을 표시하기 위하여 적절한 경고수단을 사용하여야 한다. 이에 대하여 필요한 모든 정보를 근로자에게 제공하여야 한다.
2. 방사선작업을 직접 수행하는 모든 근로자에게 건강 및 안전과 관련하여 근로자를 보호하기 위하여 취하여야 할 예방조치 및 그 이유를 취업전 및 취업중에 충분히 설명하여야 한다.

제10조

법령은 작업과정에서 근로자가 전리방사선에 노출될 수 있는 작업에 대하여 동법령으로 정한 방법으로 통보하도록 규정하여야 한다.

제11조

적용 가능한 기준을 준수하는지 여부를 확인하기 위하여, 전리방사선 및 방사선물질에 대한 근로자의 노출정도를 측정하기 위한 근로자 및 작업장에 대한 적절한 모니터링을 실시하여야 한다.

제12조

방사선작업에 직접 종사하는 모든 근로자는 취업전 또는 취업직후에 적절한 건강검진을 받아야 하며, 그 후에도 적당한 간격을 두고 검진을 받아야 한다.

제13조

방사선 노출의 성질이나 정도 또는 양자의 조합 때문에 제1조에 언급된 이 협약의 이행 방법 중 하나의 방식으로 다음의 조치를 즉시 취하여야 할 상황을 명시하여야 한다.

- (가) 근로자는 적절한 건강검진을 받아야 한다.
- (나) 사용자는 권한 있는 기관에 정해진 요건에 따라 통보하여야 한다.
- (다) 방사선 보호와 관련하여 권한이 있는 사람은 근로자가 업무를 수행하는 환경을 검사하여야 한다.
- (라) 사용자는 기술적 검사의 결과 및 의학적 조언에 의거하여 필요한 개선 조치를 취하여야 한다.

제14조

어떠한 근로자도 적절한 의학적 조언에 반하여 전리방사선 노출의 염려가 있는 작업에 고용되거나 해당 작업에 계속 고용되어서는 안된다.

제15조

본 협약을 비준하는 회원국은 본 협약의 이행을 지도하기 위하여 적절한 감독을 실시하거나 적절한 감독이 실시되고 있음을 확인하여야 한다.

제 3 부 최 종 규 정**제16조**

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제118호 협약

균등대우(사회보장) 협약(1962년)

효력발생 : 1964년 4월 25일 (37개국 비준)

주요내용

협약 비준국은 협약이 적용되는 다른 비준국 국민·난민·무국적자에게 동등한 처우를 보장하기 위한 조치를 취해야 한다.

균등처우는 급여 적용범위와 권리에 적용된다. 이 원칙은 비준국이 협약의무를 받아들인 모든 사회보장 분야에 적용된다.

균등처우는 거주조건과 관계없이 적용되어야 한다.

비준국이 자국 영토내 국민들에게 법으로 적용하고 있는 의료보험 등의 사회보장 분야에서 협약의무 조항이 적용될 수 있다.

본 협약은 공무원이나 전쟁희생자들을 위한 특별제도·공적부조에는 적용하지 않는다.

특정급여(상병, 고령, 유족, 사망 일시급, 업무상 재해급여)는 수급자가 해외에 거주할 때에도 협약 비준국 국민과 해당분야에 대한 협약 의무사항을 받아들인 다른 비준국 국민에게 지급되어야 한다고 협약에 규정되어 있다. 회원국 영토내에 거주하는 자녀의 경우 가족급여는 회원국 국민과 그 분야의 협약의무를 받아들인 다른 비준국 국민에게 제공되어야 한다.

협약에는 비준국은 이미 습득한 권리 및 습득과정에 있는 권리를 유지하기 위한 계획에 참여해야 한다고 규정되어 있다.

국제노동기구 총회는, 국제노동기구 사무국 이사회가 1962년 6월 6일 제네바에 소집한 제46차 회의에서, 회기 의사일정의 다섯 번째 의제인 사회보장에서 내외국인의 균등대우에 관한 제안을 채택하기로 결정하고, 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여, 1962년 균등대우(사회보장) 협약이라고 부를 다음의 협약을 1962년 6월 28일 채택한다.

제 1 조

이 협약에서,

(가) '법령'이라 함은 법률, 규칙, 사회보장에 관한 모든 법규를 말한다.

(나) '급여'라 함은 보전분 또는 증액분을 포함한 모든 급여, 수당 및 연금을 말한다.

- (다) '경과적 제도하에서 주어지는 급여'라 함은 적용되는 법령이 효력을 발생한 날에 소정의 연령에 달한 자에게 주어지는 급여 또는 회원국의 현재 영토 밖에서 발생한 사고 혹은 만료된 기간을 고려하여 경과조치로 주어지는 급여를 말한다.
- (라) '사망일시금'이라 함은 사망한 경우에 지급되는 일시금을 말한다.
- (마) '거주'라 함은 통상의 거주를 말한다.
- (바) '소정의'라 함은 (가)호에 정해진 국내법령에 의해 또는 그에 의하여 결정되는 것을 말한다.
- (사) '난민'이라 함은 1951년 7월 28일 난민의 지위에 관한 조약 제1조에서 정한 자를 말한다.
- (아) '무국적자'라 함은 1954년 9월 28일 무국적자의 지위에 관한 조약 제1조에서 정한 자를 말한다.

제 2 조

1. 각 회원국은 다음에 열거한 사회보장의 부분의 1 또는 2 이상에 대해서 이 협약의 의무를 수락할 수 있다. 다만, 당해 회원국이 당해 부문에 대해서 그 영역내에서 자국민에게 실효성 있게 적용되는 법령을 갖고 있을 것을 조건으로 한다.
 - (가) 의료
 - (나) 상병급여
 - (다) 출산급여
 - (라) 장애급여
 - (마) 노령급여
 - (바) 유족급여
 - (사) 업무상 재해급여
 - (아) 실업급여
 - (자) 가족급여
2. 이 협약의 적용을 받는 회원국은 이 협약의 의무를 수락한 사회보장부문에 관해서 이 협약의 규정에 따르도록 한다.
3. 회원국은 그 비준시에 사회보장의 어떠한 부문에 대해서 이 협약의 의무를 수락하는가를 명시하여야 한다.
4. 이 협약을 비준한 회원국은 최초의 비준에서 명시하지 않았던 사회보장의 1 또는 2 이상의 부문에 대해서 차후 협약의 의무를 수락하는 취지를 국제노동기구 사무총장에게 통지할 수 있다.
5. 제4항의 약속은 비준의 불가분의 일부로 인정되며 통지한 날로부터 비준과 동일한 효력을 갖는다.

6. 이 협약상의 어떠한 부문에 대한 의무를 수락하고 있는 회원국으로 다음 각호의 급여에 관한 규정이 포함된 법령을 갖고 있는 국가는 그 법령에서 규정하는 당해 급여를 명시하는 설명서를 국제노동기구 사무총장에게 송부하여야 한다.
 - (가) 피보호자나 그 사용자의 직접적인 재정적 참가 또는 직업활동에 종사한 기간에 근거하여 지급되는 급여
 - (나) 경과적 제도하에서 지급되는 급여
7. 제6항의 송부는 비준 또는 제4항의 규정에 의한 통지의 시점에 행하여야 한다. 차후 채택하는 법령의 경우에는 법령 채택일로부터 3개월 이내에 송부하여야 한다.

제 3 조

1. 이 협약을 적용받는 회원국은 이 협약의 의무를 수락한 사회보장부문에 관해서 적용범위 및 수급권에 대해서 그 영역내에서 이 협약의 적용을 받는 다른 회원국 국민에 대해서 자국의 법령상 자국민에 대한 것과 균등한 대우를 부여하여야 한다.
2. 유족급여에 있어서는 이 협약을 적용받는 회원국의 국민의 유족에 대해서도 국적의 여하를 불문하고 제1항에서 언급한 균등한 대우를 부여하여야 한다.
3. 제1항 및 제2항의 규정은 어떠한 회원국에 대해서도 사회보장의 특정부문에 관한 법령을 갖고 있음에도 불구하고 그 부문에 대해서 균등대우를 당해 회원국의 국민에게 부여하고 있지 아니한 다른 회원국의 국민에 대해서 당해 부문의 급여에 관해 이러한 규정을 적용하여야 함을 의미하는 것은 아니다.

제 4 조

1. 급여의 지급에 관한 균등대우는 거주조건을 부가하지 아니하고 부여되어야 한다. 다만, 사회보장의 특정부문의 급여에 관한 균등대우에는 법령에 의해 그 부문의 급여지급에 대해서 자국의 영역내에 있어서 거주 조건을 붙이고 있는 회원국의 국민에 대해서 거주조건을 붙일 수 있다.
2. 제1항의 규정에도 불구하고 제2조 제6항 (가)호에서 언급한 급여(의료, 상병급여, 업무상 재해급여 및 가족급여를 제외)의 지급은 당해 급여에 대해서 규정하고 있는 법령을 갖고 있는 회원국의 영역내에서 수급자(유족급여에서는 사망자)가 다음 각호에 열거한 기간을 초과하지 않는 기간동안 거주했을 것을 조건으로 할 수 있다.

- (가) 출산급여 및 실업급여의 지급에 대해서는 청구의 제출 직전 6개월
 - (나) 상해급여의 지급에 대해서는 청구의 제출 직전 계속해서 5년, 유족급여의 지급에 대해서는 사망 직전 계속해서 5년
 - (다) 노령급여의 지급에 대해서는 18세에 달한 후 10년(청구의 제출 직전 계속해서 5년의 요건을 포함시킬 수 있다)
3. 경과적 제도하에서 지급되는 급여에 대해서는 별단의 규정을 설정할 수 있다.
 4. 급여의 중복을 방지하기 위해서 필요한 조치는 필요에 따라 관계있는 회원국 사이의 특별한 조치에 의해서 결정한다.

제 5 조

1. 제4조의 규정 이외에도 관련 사회보장의 1 또는 2 이상의 부문에 있어서 의무를 수락한 회원국은 자국민 및 당해 부문에 대해서 이 협약의 의무를 수락한 다른 회원국의 국민이 해외에 거주하는 경우에는 이러한 자들에 대해서 상해급여, 노령급여, 유족급여, 사망일시금 및 업무상 재해급여의 지급을 보장하여야 한다. 다만, 필요한 경우에는 이를 위해 제8조의 조치를 취할 것을 조건으로 한다.
2. 외국거주의 경우에 대해서는 제2조 제6항 (가)호에서 언급한 종류의 상해급여, 노령급여 및 유족급여의 지급은 관계 회원국이 제7조에서 정한 권리의 보전을 위한 계획에 참가할 것을 조건으로 할 수 있다.
3. 본조의 규정은 경과적 제도하에서 지급되는 급여에 대해서는 적용하지 아니한다.

제 6 조

제4조의 규정 이외에도 가족급여에 있어서 이 협약의 의무를 수락한 회원국은 자국민 및 가족급여에 대해서 이 협약의 의무를 수락한 다른 회원국의 국민의 자녀들이 당해 회원국의 영역에 거주하는 관련 회원국들이 합의한 조건 및 한도내에서 이러한 자녀들에 대해서 가족급여의 지급을 보장하여야 한다.

제 7 조

1. 이 협약의 적용을 받는 회원국은 제8조의 규정에 따라 관련 회원국들간에 합의된 조건에 따라 관련 회원국이 이 협약의 의무를 수락한 사회보장 전부분에 대해서 이 협약을 적용받는 회원국의 국민이 법령에 따라 이미 획득하거나 획득하는 과정에 있는 권리를 유지하기 위한 계획에 참여하도록 노력하여야 한다.
2. 상기 계획은 특히 권리의 취득, 보전 또는 회복 및 급여의 산정을 목적으로 하는 보험기간, 고용기간, 거주기간 및 유사한 기간의 계산에 대해서 규정하여야 한다.
3. 이렇게 결정된 상해급여, 노령급여 및 유족급여에 요구되는 비용은 관련 회원국의 합의에 의해서 관련 회원국 사이에서 분담하거나 수급자가 거주하는 영역이 속하는 회원국이 부담한다.

제 8 조

이 협약을 적용받는 회원국은 1935년 이주자의 연금권유지협약의 비준, 특정한 회원국간의 상호합의에 의한 동협약 규정의 적용 또는 당해 의무의 이행에 관한 다수국가 또는 2국간의 협정에 의해 제5조 및 제7조의 규정에 근거한 의무를 이행할 수 있다.

제 9 조

이 협약의 규정은 다른 회원국의 권리 및 의무에 영향을 미치지 아니하며, 취득 과정에 있는 권리 및 취득한 권리의 보전에 대해서 이 협약에서 정한 조건과 전체적으로 적어도 동등한 조건으로 규정하는 회원국 사이의 협정으로 대치할 수 있다.

제10조

1. 이 협약은 상호주의를 조건으로 하지 아니하며 이민 및 무국적자에게 적용한다.
2. 이 협약은 공무원이나 전쟁희생자를 위한 특별제도 또는 공적부조에는 적용하지 아니한다.
3. 이 협약은 어떠한 회원국에 대해서도 국제문서의 규정에 따라 그 회원국의 사회보장에 관한 국내법령의 적용으로부터 제외되고 있는 자에게 이 협약의 규정을 적용할 것을 요구하는 것은 아니다.

제11조

이 협약을 적용받는 회원국들은 이 협약의 적용 및 각각의 사회보장에 관한 법령의 실시를 용이하게 하기 위해서 상호 무상으로 행정적인 원조를 제공하여야 한다.

제12조

1. 관련 회원국에 대해서 급여가 지급되어야 하는 사회보장 부문에 관한 이 협약이 효력을 발생하기 이전에 발생한 사유에 의한 급여에는 이 협약이 적용되지 않는다.
2. 사후에 급여를 지급토록 규정한 사회보장 부문에 관한 이 협약이 효력을 발생하기 이전에 발생한 사건에 의한 급여에 대한 이 협약의 적용범위는 다수국가 또는 2국간의 협정에 의하여 또는 그러한 협정이 존재하지 아니하는 경우에는 회원국의 법령에 의해서 결정한다.

제13조

이 협약은 어떠한 현행 협약도 개정하는 것으로 보아서는 아니된다.

제14조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제120호 협약**위생(상업과 사무) 협약(1964년)**

효력발생 : 1966년 3월 29일(50개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1964년 6월 17일 제48차 회의를 개최하고,
회기 의사일정의 네번째 의제인 상업 및 사무소에 있어서의 위생에 관한 제안의 채택을 결의하고
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,
1964년의 위생(상업 및 사무)협약이라고 부를 다음 협약을 1964년 7월 8일 채택한다.

제1부 당사국의 의무**제 1 조**

본 협약은 다음 사항에 적용된다.

- (가) 상업사무소
- (나) 근로자가 주로 사무직에 종사하는 사업체, 기관 및 행정시설
- (다) 당해자가 공업, 광업, 운송업 또는 농업에 있어서의 위생에 관한 국내의 법률, 규칙 또는 기타 협약의 적용을 받지 아니하는 경우에 한하여, 근로자가 주로 상업 또는 사무직에 종사하는 기타 사업체, 기관 및 행정시설의 부문

제 2 조

권한있는 기관은 고용의 환경 및 조건이 본협약 규정의 전부 또는 일부를 적용하기에 부적당할 경우에, 직접 관계가 있는 사용자 및 근로자단체가 있는 경우에는 이들과 협의하여, 제1조에 언급한 특정종류의 사업체, 기관 또는 행정시설, 또는 그 부문을 본협약 규정의 전부 또는 일부의 적용에서 제외할 수 있다.

제 3 조

어떠한 사업체, 기관 또는 행정시설이 본협약의 적용을 받는 것인가에 의문이 있을 어떠한 경우에도, 이 문제는 관련 사용자 및 근로자의 대표단체와 협의한 다음에 권한있는 기관에 의하여 또는 국내의 법률 및 관행에 합치되는 기타방식으로 해결 되어야 한다.

제 4 조

본협약을 비준하는 각 회원국은 다음 사항을 이행할 책임을 진다.

- (가) 제2부에 규정된 일반원칙의 적용을 확보하는 제법령을 시행한다.
- (나) 1964년의 위생(상업 및 사무)권고 또는 이와 동등한 규정에 대해 국내사정상 실현가능하고 바람직한 효력이 발생하도록 보장한다.

제 5 조

이 협약의 규정을 발효시키는 제법령 및 1964년의 위생(상업 및 사무)권고 또는 이와 동등한 규정에 대해 국내사정상 실현가능하고 또한 바람직한 효력을 발생시키는 어떠한 제법령도 관련 사용자 및 근로자의 대표단체가 있는 경우에는 이들과 협의한 후 제정되어야 한다.

제 6 조

1. 제5조에 언급된 제법령의 적절한 적용을 보장하기 위하여 적절한 검사 또는 기타방법으로 적절한 조치를 취한다.
2. 이 협약이 발효되는 방식에 적합한 경우에는 동법령의 시행을 보장하기 위하여 형벌 형식의 필요한 조치를 취한다.

제2부 일 반 원 칙**제 7 조**

근로자가 사용하는 모든 구역 및 그 설비는 정돈되고, 청결한 상태를 유지해야 한다.

제 8 조

근로자가 사용하는 모든 구역에는 신선하고 정화된 공기를 공급할 수 있는 자연, 인공 또는 이 두 가지의 충분하고 적절한 통풍장치가 있어야 한다.

제 9 조

근로자가 사용하는 모든 구역에는 충분하고 적절한 조명이 있어야 하며, 작업장에는 가능한 한 자연조명이 있어야 한다.

제10조

사정이 허락하는 한, 쾌적하고 일정한 온도가 근로자가 사용하는 모든 구역에서 유지되어야 한다.

제11조

모든 작업장 및 작업위치는 근로자의 건강에 유해한 영향을 미치지 아니하도록 배치 배열되어야 한다.

제12조

충분한 양의 위생적인 생수 또는 기타 위생적인 음료를 근로자가 이용할 수 있어야 한다.

제13조

충분하고 적절한 세탁시설 및 화장실을 제공하고 적절히 유지하여야 한다.

제14조

충분하고 적절한 좌석을 근로자에게 공급하여야 하며, 이를 사용할 적당한 기회를 근로자에게 주어야 한다.

제15조

작업중 착용하지 아니하는 의복을 갈아입고, 보관하고, 말릴 수 있는 적절한 시설을 제공하고 적절히 유지하여야 한다.

제16조

작업이 실시되는 지하 또는 창이 없는 구역은 적절한 위생표준을 준수하여야 한다.

제17조

근로자는 불쾌하고, 건강에 해롭거나, 유독하거나 또는 어떤 이유로나 유해로운 물질, 공정 및 기술로부터 적절하고 실시가능한 조치에 의하여 보호되어야 한다. 작업의 성질상 필요할 경우에는 권한있는 기관이 개인보호설비를 규정하여야 한다.

제18조

근로자에게 해로운 영향을 미칠 수 있는 소음 및 진동을 가능한 한 적절하고 실시 가능한 조치로 감소시켜야 한다.

제19조

이 협약이 적용되는 각 사업체, 기관이나 행정시설 또는 그 일부분은 각각의 규모 및 야기될 수 있는 위험도를 고려하며 다음 사항을 실시한다.

- (가) 자체의 의무실 또는 구급실을 유지하거나,
- (나) 여타 사업체 사무소, 기관이나 행정시설 또는 그 일부분과 공동으로 의무실 또는 구급실을 유지하거나 또는
- (다) 하나 또는 그 이상의 구급선반, 상자 또는 구급대를 보유한다.

제3부 최 종 규 정

제20조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제 연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제121호 협약

업무상 상해 급부 협약(1964년)

효력발생 : 1967년 7월 28일(24개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국의 이사회가 1964년 6월 17일 제네바에서 소집한 제48차 회기에서,
회기 의사일정의 다섯번째 의제인 산업재해 및 직업병에 대한 급부에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
1964년 업무상 재해급부 협약이라고 부를 다음의 협약을 1964년 7월 18일 채택한다.

제 1 조

이 협약에서,

- (가) ‘법령’이라 함은 법률, 명령 및 사회보장에 관한 규정을 말한다.
- (나) ‘소정의’라 함은 국내법령에 의하거나 이에 근거하여 정해진 것을 말한다.
- (다) ‘공업부문 사업장’이라 함은 광업, 채석업, 제조업, 건설업, 전기·가스·수도·위생업, 운수·창고 및 통신업 등의 경제활동부문에 종사하는 모든 사업장을 말한다.
- (라) ‘피부양자이다’라 함은 소정의 경우에 존재하리라고 추정되는 피부양 상태를 말한다.
- (마) ‘피부양자인 자녀’라 함은 다음 각호의 자를 말한다.
 - (1) 의무교육 졸업연령과 15세 중에서 높은 쪽의 연령에도 도달하지 않은 자녀
 - (2) 소정의 조건하에서 (1)에서 정한 연령보다도 높은 일정한 연령에 도달하지 아니한 자녀로 수습생이나 학생 또는 만성질병이나 심신장애로 어떠한 유상활동에도 종사할 수 없는 경우. 다만, 국내법령이 ‘피부양자인 자녀’를 (1)에서 정하는 연령보다도 높은 연령에 도달하지 않은 모든 자녀를 의미한다고 규정하고 있는 경우에는 이 요건은 충족된 것으로 본다.

제 2 조

1. 경제 및 의료시설이 충분히 발달하지 아니한 회원국은 비준시 부가하는 선언으로 이 협약 제5조, 제9조, 제3항 (나)호, 제12조, 제15조 제2항, 제18조 제3항에서 정하는 잠정적 적용제외를 원용할 수 있다. 이러한 선언은 적용제외를 원용하는 이유를 명시하여야 한다.
2. 제1항의 규정에 따라 선언을 하는 각 회원국은 국제노동기구헌장 제22조에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고에서 자국이 원용하는 각각의 적용제외에 대해서 다음 각호 중 하나를 명시한다.
 - (가) 적용제외를 원용하는 이유가 계속해서 존재하고 있을 것
 - (나) 당해 적용제외를 일정한 날 이후로는 원용하지 않을 것

제 3 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 이 협약에서 요구되는 급여와 동등하거나 그 이상의 급여를 지급하는 전체적으로 특별한 제도에 의해서 다음 각호의 자가 보호되고 있는 경우에 그 비준시 부가하는 선언으로 이러한 자들을 이 협약의 적용에서 제외시킬 수 있다.
 - (가) 선원(어선원을 포함한다)
 - (나) 공무원
2. 제1항의 규정에 의한 선언이 행하여지고 있는 경우 당해 회원국은 제4조 제2항 (태)호, 제5조의 규정에 따라 근로자수의 백분율을 계산함에 있어서 이 협약의 적용에서 제외된 범주에 속하는 자를 근로자수에서 공제할 수 있다.
3. 제1항의 규정에 의한 선언을 행한 회원국은 차후에 국제노동기구 사무총장에 대해서 이 협약의 비준시 제외된 종류에 속하는 자에 대해서 이 협약의 의무를 수락하는 통고를 할 수 있다.

제 4 조

1. 산업재해 보상에 관한 국내법령은 공공부문(협동조합을 포함)에 있어서 모든 근로자(수습생을 포함) 및 부양자의 사망의 경우 소정의 종류에 속하는 수급권자를 보호하여야 한다.
2. 회원국은 다음 각호의 자에 대해서 필요하다고 인정하는 적용제외를 정할 수 있다.
 - (가) 사용자의 사업 이외의 목적으로 임시로 고용된 자
 - (나) 가내근로자

- (다) 사용자의 가족구성원으로 사용자를 위한 작업과 관련하여 사용자와 동거하는 자
- (라) 기타 종류에 속하는 근로자로서 (가), (나), (다)호의 규정에 의하여 제외되는 자 이외의 피용자 총수의 10퍼센트에 달하지 아니하는 자

제 5 조

제2조의 규정에 의한 선언이 행하여지고 있는 경우에는 산업재해 급여에 관한 국내법령의 적용을 공업부문 사업장의 모든 근로자의 75퍼센트를 하회하지 아니하는 수의 소정의 범주에 속하는 근로자로, 부양자의 사망의 경우에는 소정의 범주에 속하는 수급권자로 제한할 수 있다.

제 6 조

급여사유는 업무상 재해에 기인하는 다음 각호의 것으로 한다.

- (가) 병적상태
- (나) 병적상태에 기인하고, 소득의 중단을 수반하는 근로불능으로서 국내법령이 정하는 것
- (다) 경제능력의 완전 상실 혹은 소정의 정도를 초과하는 경제능력의 일부 상실로서 영구적인 것으로 될 우려가 있거나 이에 상당하는 신체적 기능의 상실
- (라) 부양자의 사망 결과 소정의 종류에 속하는 수급권자가 입는 부양의 상실

제 7 조

1. 각 회원국은 '산업재해'의 정의(통근에 관계된 사고를 산업재해로 하는 조건을 포함)를 법령에 정하고, 국제노동기구 헌장 제22조의 규정에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고에서 이 정의의 내용을 명시하여야 한다.
2. 통근에 관계된 사고가 업무상 재해 보상제도 이외의 사회보장제도의 대상이 되고 이 사회보장제도가 통근에 관계된 사고에 대해서 이 협약에 의하여 요구되는 급여와 동등하거나 그 이상의 급여를 전체적으로 지급하고 있는 경우에는 통근에 관계된 사고는 '산업재해'의 정의에 포함시키지 아니하여도 무방하다.

제 8 조

각 회원국은 다음 각호를 행하여야 한다.

- (가) 소정의 조건하에서 직업병이라고 인정되는 질병(적어도 별표 1에 열거된 질병을 포함)의 목록을 법령으로 정할 것
- (나) 적어도 별표 1에 열거된 질병을 망라할 수 있을 정도로 충분히 포괄적인 직업병의 일반적 정의를 법령으로 정할 것

- (다) 직업병의 일반적인 정의에 의하여 보충하거나 또는(예시되어 있지 아니하거나 소정의 조건과는 상이한 조건에서 발생하는) 질병이 직업에 기인함을 확정하기 위한 기타의 규정으로 보충함으로써 (개)호 규정에 합치하는 직업병의 목록을 법령으로 정할 것

제 9 조

1. 회원국은 소정의 조건에 따라 피보호자에게 다음 각호의 지급을 확보하여야 한다.
 - (가) 병적상태에 대해서는 의료 및 이와 관련된 급여
 - (나) 제6조 (나), (다), (라)호에서 규정하는 급의 원인에 대해서는 현금급여
2. 수급자격은 고용기간, 보험기간, 기여금의 지급을 조건으로 해서는 아니된다. 다만, 직업병에 관해서는 위험에 노출되는 기간에 대해 국내법령으로 정할 수 있다.
3. 급여는 급여사유가 존속하는 전기간동안 지급하여야 한다. 다만, 근로불능과 관련된 현금급여는 다음의 경우 최초의 3일간에 대해서는 지급하지 아니하여도 무방하다.
 - (가) 회원국의 법령이 이 협약의 효력발생일에 대기기간에 대해 정하고 있는 경우. 다만, 이러한 회원국이 국제노동기구 헌장 제22조의 규정에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고에 적용제외를 원용하는 이유가 계속해서 존재하고 있음을 명시할 것을 조건으로 한다.
 - (나) 제2조에 의한 선언이 행해지고 있는 경우

제10조

1. 병적상태와 관련된 질병 및 이와 관련된 급여는 다음 각호를 포함하여야 한다.
 - (가) 입원환자 및 통원환자에 대한 일반의 및 전문의의 진료(왕진을 포함)
 - (나) 치과진료
 - (다) 가정 또는 병원, 기타 의료시설에서의 간호
 - (라) 병원, 회복기 요양소, 장기 요양소(Senatorium) 기타 의료시설에의 수용
 - (마) 치과용 치료재료, 약제, 기타 내과용 및 외과용 치료재료(보장구와 그 수선 및 필요한 경우의 재교부를 포함)와 안경
 - (바) 의료와 유사하다고 법률상 인정되는 직업에 종사하는 자가 의사 또는 치과 의사의 감독하에서 행하는 진료
 - (사) 가능한 경우 사업장에서의 다음과 같은 조치
 - (1) 정도가 중한 재해를 입은 자에 대한 응급조치
 - (2) 부상이 경미하고 근로의 중단이 필요하지 않은 자에 대한 사후조치

2. 제1항의 규정에 의한 급여는 피해자의 건강, 근로능력 및 자신의 필요를 충족할 수 있는 상태를 유지하고, 회복 또는 회복이 불가능한 경우에는 개선할 것을 목적으로 모든 적당한 수단으로 지급되어야 한다.

제11조

1. 일반적 보건의제도 또는 근로자를 위한 의료제도에 의하여 의료 및 이에 관련된 급여를 지급하는 회원국은 이러한 급여가 재해를 당한 사람에 대해서 다른 유자격자와동일한 조건으로 지급되도록 법령으로 정할 수 있다. 다만, 이 사항에 대한 규정들이 관계자가 곤란한 상태에 빠지지 않도록 작성될 것을 조건으로 한다.
2. 비용을 상환하는 제도에 의해 의료 및 이에 관련된 급여를 지급하는 회원국은 이러한 급여의 범위, 기간 또는 비용이 합리적인 한도를 초과하는 경우에 대한 특별규정을 법령으로 정할 수 있다. 다만, 이 사항에 관한 규정이 제10조 제2항에 정한 목적에 반하지 않고, 관계자가 곤란한 상태에 빠지지 않도록 작성될 것을 조건으로 한다.

제12조

제2조의 규정에 의한 선언이 행해지고 있는 경우, 의료 및 이에 관련된 급여에는 적어도 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.

- (가) 일반의의 진료(왕진을 포함한다)
- (나) 병원에서 입원환자 및 통원환자에 대한 전문의의 진료 및 병원 이외의 장소에서 가능한 전문의의 진료
- (다) 의사, 기타 자격 있는 자의 처방에 따른 필수적인 약제 지급
- (라) 필요한 경우의 입원
- (마) 가능한 경우 산업재해를 입은 사람에 대한 사업자에서의 응급조치

제13조

일시적이거나 가벼운 근로불능과 관련된 현금급여는 제19조 또는 제20조의 요건에 따라 산정된 정기적 급부(Periodical Payment)로 하여야 한다.

제14조

1. 영구적인 것으로 될 우려가 있는 경제력의 상실 또는 이에 상당하는 신체기능의 상실과 관련된 현금급여는 제13조의 규정에 따라 급여의 지급기간의 만료시에 소정의 정도를 초과하여 존속하는 모든 경우에 지급하여야 한다.

2. 영구적인 것으로 될 우려가 있는 경제력의 완전 상실 또는 이에 상당하는 신체기능의 상실에 대해서는 제1항의 급여는 제19조 또는 제20조의 요건에 따라 산정된 정기적급부로 하여야 한다.
3. 영구적인 것으로 될 우려가 있는 경제력의 일부 상실로 상당한 정도의 것(소정의 정도를 초과하는 것) 또는 이에 상당하는 신체기능의 상실에 대해서는 제1항의 급여는 제2항의 정기적 급부에 대한 적당한 비율의 정기적 급부으로 하여야 한다.
4. 영구적인 것으로 될 우려가 있는 경제력의 일부 상실로 상당한 정도의 것은 아니지만 제1항에서 규정하는 정도를 초과하거나 이에 상당하는 신체기능의 상실에 대해서는 제1항의 급여는 일시금의 형식으로 할 수 있다.
5. 제1항 및 제3항에서 규정하는 경제력의 상실 정도 또는 이에 상당하는 신체기능의 상실정도에 대해서는 관계자가 곤란한 상태에 빠지지 않도록 국내법령으로 정하여야 한다.

제15조

1. 제14조 제2항 및 제3항의 정기적 급부의 전부 또는 일부는 예외적인 사정이 있고 재해를 입은 사람의 동의를 얻은 경우에는 보험 계산시 당해 정기적 급부의 전부 또는 일부에 상당하는 금액의 일시금으로 지급할 수 있다. 다만, 그 일시금이 당해 재해를 입은 사람에게 특히 유리한 방법으로 사용된다고 권한 있는 기관이 믿을 만한 이유가 있는 경우에 한한다.
2. 제2조에 의한 선언이 행하여지고 있는 경우 당해 회원국이 정기적 급부의 지급에 필요한 관리운영의 수단이 없다고 인정하는 경우에는 제14조 제2항 및 제3항의 정기적 급부는 이용할 수 있는 자료에 근거하여 산정된 바에 따라 보험 계산시 당해 정기적 급부에 상당하는 금액의 일시금으로 지급할 수 있다.

제16조

신체에 상해를 입은 자로 계속적인 간호를 필요로 하는 자에 대해서는 국내법령에서 정하는 바에 따라 정기적 급부의 할증금이나 다른 부가급여 또는 특별급여를 지급하여야 한다.

제17조

경제력의 상실 또는 이에 상당하는 신체기능의 상실에 대해서 상실 정도의 변화에 따라 지급하는 정기적 급부를 재검토·정지 또는 취소하는 요건은 국내법령으로 정하여야 한다.

제18조

1. 부양자의 사망과 관계된 현금급여는 사망자의 처(국내법령에서 정하는 바에 따른다), 남편(신체의 장애가 있고 피부양자인) 및 피부양자인 자녀 및 기타 소정의 사람에게 지급되는 정기적 급부로 하여야 하며, 이 정기적 급부는 제19조 또는 제20조의 요건에 따라 산정하여야 한다. 다만, 신체장애가 있고 피부양자인 남편에 대한 급여는 다른 유족에게 지급되는 현금급여가 이 협약에 의해서 요구되는 급여를 어느 정도 초과하고 업무상 재해 보상제도 이외의 사회보장제도가 1952년 사회보장(최저기준) 협약에 의해서 요구되는 장애와 관계된 급여를 어느 정도 초과하여 당해 남편에게 지급하고 있는 경우에는 지급하지 아니하여도 무방하다.
2. 이 이외에 통상의 장의비를 하회하지 않는 소정액의 장의비를 지급한다. 다만, 유족에게 지급되는 현금급여가 이 협약에 의해 요구되는 급여를 어느 정도 초과하는 경우에는 장의비를 받을 권리는 소정의 요건에 따르도록 할 수 있다.
3. 제2조의 규정에 의한 선언이 행해지고 있는 경우에 당해 회원국이 정기적 급부의 지급에 필요한 관리운영의 수단이 없다고 인정하는 경우에는 제1항의 정기적 급부는 이용할 수 있는 자료에 의하여 산정된 바에 따라 보험 계산시 당해 정기적 급부에 상당하는 금액의 일시금으로 지급할 수 있다.

제19조

1. 이 조가 적용되는 정기적 급부의 경우에 급여액과 급여사유가 존속하는 기간 동안 지급되는 가족수당의 합계액은 당해 급여사유에 관해 별표 2에서 열거하는 표준수급자에게 수급자 또는 수급자의 부양자의 종전소득과 표준수급자와 동등한 가족부양책임을 갖는 피보호자에게 지급되는 가족수당의 합계액에 별표 2의 백분율을 곱한 금액을 최소한 지급하여야 한다.
2. 수급권자 또는 수급권자의 부양자의 종전소득은 소정의 규정에 따라 계산하여야 한다. 피보호자 또는 피보호자의 부양자가 그 소득에 따라 분류되고 있는 경우에는 당해인에 대한 종전의 소득은 당해인이 속하고 있었던 종류의 기본소득으로 계산할 수 있다.
3. 급여액 또는 급여 계산에 있어서 고려될 소득에 대하여는 최고한도를 국내법령으로 정할 수 있다. 다만, 이 최고한도는 수급자 또는 수급자의 부양자의 종전소득이 숙련남자육체근로자의 임금과 대등하거나 이보다 낮은 경우에는 제1항의 규정에 따라 산정한다.

4. 수급자 또는 수급자의 부양자의 종전소득 숙련남자육체근로자의 소득, 급여 및 가족수당은 동일시점을 기초로 계산하여야 한다.
5. 표준수급자 이외의 수급자에 대한 급여는 표준수급자에 대한 급여와 합리적인 관계를 유지하여야 한다.
6. 이 조의 적용에서 숙련남자육체근로자는 다음과 같은 자로 한다.
 - (가) 전기·기계 이외의 기계제조업에 종사하는 조립공 또는 선반공
 - (나) 제7항의 규정에 따라 선정된 전형적인 숙련근로자
 - (다) 모든 피보호자 중 75퍼센트의 자의 소득과 비교하여 이와 대등하거나 초과하는 소득을 받는 자. 소득은 국내법령이 정하는 바에 따라 1년 또는 이보다 짧은 기간을 기준으로 한다.
 - (라) 모든 피보호자의 소득 평균의 125퍼센트에 달하는 소득을 받는 자
7. 제6항 (나)호의 적용에서 숙련근로자는 당해 급여사유로 보호받는 피보호자인 남자경제활동종사자 또는 당해 피보호자인 부양자의 최대다수를 차지하는 경제활동의 대분류에 종사하는 자로 하며, 경우에 따라서는 그러한 피보호자 또는 부양자의 최대다수를 포괄하는 경제활동의 중분류에 종사하는 자로 한다. 이를 위해 1948년 8월 27일 국제연합 경제사회이사회가 제7차 회의에서 채택하고 그후 개정된 바 있는 전경제활동의 국제표준산업분류를 사용하며, 차후 개정될 경우에는 개정될 분류를 사용하여야 한다.
8. 급여액이 지역에 따라 다른 경우에는 숙련남자근로자는 제6항 및 제7항의 규정에 따라 지역마다 결정할 수 있다.
9. 숙련남자근로자의 임금은 단체협약에 의해 정하거나 국내법률이나 명령의 적용이 있는 경우는 이에 의하거나 이에 근거하여, 또는 관행에 의해 정해지는 국내법령이 적용되는 경우에는 그것에 의하거나 그것에 근거하여, 또는 관습에 의하여 결정되는 통상근로시간의 임금(생계비수당이 있는 경우에는 이를 포함)을 기준으로 결정해야 한다.
10. 정기적 급부는 소정의 최저 수준보다 낮아서는 안된다.

제20조

1. 이 조가 적용되는 정기적 급부에 관해서는 급여액과 급여원인이 존재하는 기간 중에 지급된 가족수당액의 합계액이 당해 급여의 원인에 별표 2에서 열거하는 표준수급자에 있어서 보통성년 남자근로자의 임금액과 표준수급자와 동일한 가족적 책임을 갖는 보호대상자에게 지급되는 가족수당액의 합계액에 별표 2의 백분율을 곱하여 얻은 액수에 달하도록 한다.

2. 보통성년 남자근로자의 임금, 급여액, 가족수당은 동일시점을 기준으로 계산한다.
3. 표준수급자 이외의 수급자에 대한 급여는 표준수급자에 대한 급여와 합리적인 관계를 유지하여야 한다.
4. 본조 규정의 적용에 있어서 보통 성인남자근로자는 다음 각호의 자로 하여야 한다.
 - (가) 전기·기계 이외의 기계제조업의 전형적인 미숙련근로자
 - (나) 제5항의 규정에 따라 선정된 전형적인 미숙련근로자
5. 제4항 (나)호 규정의 적용에 있어서 전형적인 미숙련근로자는, 당해 급여의 원인에 관련이 있는 남자보호대상자(경제활동에 종사하는 자) 또는 보호대상자의 부양자의 최대다수를 갖는 경제활동의 대분류 중에서 이들 남자보호대상자 또는 부양자의 최대다수를 갖는 중분류에 고용되어 있는 자들 중에서 선정한다. 이를 위해 1948년 8월 29일에 국제연합 경제사회이사회에서 채택되고, 그후 개정된 전경제활동의 국제표준산업분류를 사용하며, 차후 그것이 개정될 경우에는 개정될 분류를 사용하여야 한다.
6. 급여액이 지역에 따라 다른 경우에는 보통성년 남자근로자를 제4항 및 제5항의 규정에 따라 지역마다 결정할 수 있다.
7. 보통성년 남자근로자의 임금은 단체협약에 의해 정하거나 국내법령 적용이 있는 경우는 이에 의하거나, 또는 관습에 의해 정해지는 통상근로시간의 임금(생계 비수당이 있는 경우에는 이를 포함)을 기준으로 결정하여야 한다. 이들 임금이 지역에 따라 다르고 제6항의 규정이 적용되지 않는 경우에는 중간치의 임금을 채용하여야 한다.
8. 정기적 급부는 소정의 최저수준보다 낮아서는 안된다.

제21조

1. 제14조 제2항, 제14조 제3항, 제18조 제1항에 따라 지급되는 현금급여는 생계비가 크게 변동하여 일반 임금수준에 상당한 변동이 있는 경우에는 재검토하여야 한다.
2. 각 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고에서 제1항의 재검토의 결과와 취해진 조치를 명시하여야 한다.

제22조

1. 이 협약의 규정에 따라 보호대상자에게 지급되어야 할 급여는 다음의 기간중 이거나 다음의 요건이 있는 경우에는 소정의 범위내에서 정지시킬 수 있다.
 - (가) 관계자가 당해 회원국의 영역내에 있지 아니한 기간
 - (나) 관계자가 공공비용 또는 사회보장제도 혹은 사업의 비용으로 생활을 유지하고 있는 기간
 - (다) 관계자가 허위로 청구한 경우
 - (라) 업무상 재해 관계자의 형사상의 범죄에 기인하는 경우
 - (마) 업무상 재해 관계자가 스스로 야기한 주취(酒醉)상태나 중독상태 또는 관계자의 중대하고 의도적인 비행행위에 의하여 발생한 경우
 - (바) 관계자가 정당한 이유없이 의료 및 이에 관련된 급여 또는 관계자에게 제공되는 재활에 관한 시설의 이용을 해태하거나 급여사유의 발생이나 계속의 증명 또는 수급권자의 행위에 관한 소정의 규칙에 따르지 아니한 경우
 - (사) 유가족인 배우자가 다른 자와 배우자로 동거하고 있는 기간
2. 지급되지 아니한 현금급여 중 일부는 소정의 요건과 한도내에서 피보호자의 피부양자에게 지급되어야 한다.

제23조

1. 모든 청구인은 급여가 거부된 경우나 급여의 양·질에 대해 이의가 있는 경우에 제소할 권리를 갖는다.
2. 이 협약의 적용상 입법기관에 대해 책임을 부담하는 행정부서가 의료급여를 관리하는 경우에는 의료급여의 거부 또는 지급된 의료급여의 질에 대한 청구인의 제1항의 제소권은 적절한 기관에 의해 심사받을 권리로 갈음할 수 있다.
3. 업무상 재해급여 또는 사회보장 일반에 관한 문제를 처리하기 위해 설치되고 피보호자의 대표자가 참여하는 특별한 재정기관이 청구에 관한 분쟁을 해결하는 경우에는 제1항의 제소권을 인정하지 아니하여도 무방하다.

제24조

1. 공공기관의 규제를 받는 제도로 관리하지 아니하거나 또는 입법기관에 대해서 책임을 부담하는 행정부서가 관리하지 아니하는 경우 피보호자의 대표자는 소정의 요건에 따라 운영에 참가하거나 고문의 자격으로 이에 참여한다. 사용자 및 공공기관의 대표자의 참가에 대해서도 국내법령으로 정할 수 있다.
2. 회원국은 이 협약의 적용에 관한 제도 및 사업의 적절한 관리에 대해서 일반적 책임을 부담하여야 한다.

제25조

회원국은 이 협약에 의한 급여의 적절한 지급에 대해서 일반적 책임을 부담하며 이를 위해 필요한 모든 조치를 취하여야 한다.

제26조

1. 회원국은 소정의 조건에 따라 다음의 각호의 조치를 취하여야 한다.
 - (가) 산업재해 및 직업병을 예방하기 위한 조치
 - (나) 신체에 장해를 입은 자가 가능한 한 종전의 활동으로 복귀할 수 있도록 또는 그것이 불가능한 경우에는 이에 대신할 수 있는 것으로 그 적성과 능력상으로 보아 가장 적당한 경제활동에 종사할 수 있도록 훈련시키기 위한 재할에 관한 시설의 제공
 - (다) 신체에 장해를 입은 자가 적당한 직업을 갖도록 촉진시키기 위한 조치
2. 회원국은 산업재해 사고의 빈도 및 강도에 관한 정보를 국제노동기구 헌장 제22조의 규정에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고에 가능한한 포함 시켜야 한다.

제27조

회원국은 업무상 재해급여에 관해서 자국의 영역내에서 자국민에게 부여하는 대우와 동등한 대우를 외국인에게 부여하도록 확보하여야 한다.

제28조

1. 이 협약은 1921년 근로자보상(농업) 협약, 1925년 근로자보상(산업재해) 협약, 1925년 근로자보상(직업상) 협약 및 1943년 근로자보상(직업병) 협약(개정)을 개정한다.
2. 1934년 근로자보상(직업병) 협약(개정)의 당사국인 회원국에 의한 이 협약의 비준은 이 협약의 효력발생을 조건으로 1934년 근로자보상(직업병) 협약(개정) 제8조의 규정에 따라 당연히 즉시 폐기된다. 다만, 이 협약이 효력을 발생한다고 하더라도 1934년 근로자보상(직업병) 협약(개정)에 대해서 새로이 비준할 수 없는 것은 아니다.

제29조

1952년의 사회보장(최저기준) 협약 제6절의 규정 및 기타 절의 관계규정은 동협약 제74조에 따라 이 협약을 비준한 회원국에 대한 효력발생일로부터 당해 회원국에는 적용되지 않는다. 다만, 이 협약상 의무의 수락은 1952년 사회보장(최저기준) 협약 제2조의 규정에 따라 동협약 제6절의 규정 및 기타 절의 관계규정의 의무를 수락하는 것으로 본다.

제30조

이 협약이 취급하는 사항에 관해 장래 총회가 채택하는 협약에 그러한 취지의 규정이 있는 경우에는 당해 협약에 명시하는 이 협약의 규정은 당해 협약을 비준한 회원국에 대한 효력발생일로부터 당해 회원국에는 적용되지 아니한다.

제31조

1. 국제노동기구 총회는 [별표 1]의 개정에 관한 문제가 의사일정에 포함되어 있는 회기에 그 개정을 3분의 2 이상의 다수결로 채택할 수 있다.
2. [별표 2]의 개정은 이미 이 협약의 당사국인 회원국에 대해서는 당해 회원국이 그 개정의 수락을 국제노동기구 사무총장에게 통지하는 시기에 효력을 발생한다.
3. [별표 2]의 개정은 총회가 그 개정을 채택하는 시기에 별단의 결정을 행하지 아니하는 한 채택후에 이 협약을 비준하는 회원국에 대해서는 총회가 그 개정을 채택함에 의해서 효력을 갖는 것으로 한다.

[별표 1] 직업병 목록(1980년)

직업병	당해 위험작업
1. 조직경화성의 광물성 분진에 의한 진폐(규폐·탄폐·석면폐) 및 규폐성 폐결핵, 단, 규폐는 노동불능 또는 사망의 주된 원인인 경우에 한함.	당해 위험에 노출되는 모든 작업
2. 중금속 분진으로 인한 기관지 폐질환	상 동
3. 면, 아마, 대마, 사이잘마 등의 분진에 의한 기관지 폐질환(면폐증)	상 동
4. 작업과정에서 발생하고 인식되는 감각 또는 자극에 의한 작업성 천식	상 동
5. 소정의 유기분진 흡입으로 인한 외인성, 알레르기성 폐포염	상 동
6. 베릴륨 또는 그 독성화합물로 인한 질병	상 동
7. 카드뮴 또는 그 독성화합물로 인한 질병	상 동
8. 인 또는 그 독성화합물로 인한 질병	상 동
9. 크롬 또는 그 독성화합물로 인한 질병	상 동
10. 망간 또는 그 독성화합물로 인한 질병	상 동

직업병	당해 위험작업
11. 비소 또는 그 독성화합물로 인한 질병	상 동
12. 수은 또는 그 독성화합물로 인한 질병	상 동
13. 납 또는 그 독성화합물로 인한 질병	상 동
14. 불소 또는 그 독성화합물로 인한 질병	상 동
15. 이황화탄소 또는 그 독성화합물로 인한 질병	상 동
16. 지방족 탄화수소의 독성 할로겐 유도체로 인한 질병	상 동
17. 벤젠 또는 그 독성 동족체로 인한 질병	상 동
18. 벤젠 및 그 동족체의 독성 니트로 및 아미노 유도체로 인한 질병	상 동
19. 니트로글리세린 또는 기타 질산에스테르로 인한 질병	상 동
20. 알콜 글리콜 케톤에 의한 질병	상 동
21. 일산화탄소 시안화수소 또는 그 독성화합물 황화수소에 의한 질병	상 동
22. 소음에 의한 청력손상	상 동
23. 진동에 의한 질병 (근육, 힘줄, 골관절, 말초 혈관이나말초 신경의 이상)	상 동
24. 고압공기 환경의 작업에 의한 질병	상 동
25. 전리 방사선으로 인한 질병	전리 방사선에의 노출을 수반하는 모든 작업
26. 다른 항목에 포함되어 있지 않은 물리적·화학적·생물학적 요인에 모든 작업 의한 피부질환	당해 위험에 노출되는 모든 작업
27. 타르, 피치, 토력청, 광유, 안트라센 또는 이들의 화합물, 제품 또는 그 잔재로 인한 피부의 원발성 상피암	상 동
28. 석면으로 인한 폐암 또는 중피종	상 동
29. 특별히 오염 위험이 있는 직업에서 얻게 되는 감염성 또는 기생충질환	상 동 (가) 보건 및 실험실작업 (나) 수의 작업 (다) 동물, 그 사체, 사체의 일부, 이들에 의해 오염된 상품을 다루는 일 (라) 특별한 오염을 수반하는 기타 작업

* 이 별표의 적용시 적절한 경우에는 노출의 정도와 유형을 고려하여야 한다.

제32조~제39조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제 연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제122호 협약

고용정책 협약(1964년)

효력발생 : 1966년 7월 15일(103개국 비준)

주요내용

이 협약은 회원국이 경제성장과 발전을 촉진하고 생활수준을 향상시키고 인력수요를 충족시키는 한편 실업 및 불완전 고용을 해소하기 위하여 완전 고용을 촉진하는 적극적인 정책을 주요 목적으로 선언하고 추진하도록 요구

모든 근로자는 자신에게 적합한 직장에서 차별 없이 최대의 기회를 누리고 자신의 기술과 재능을 발휘할 수 있어야 함

고용정책은 경제발전단계와 수준, 고용목표 및 경제, 사회목표사이의 관계를 고려하여 국내여건과 관행에 부합되는 방법으로 추진되어야 함. 구체적인 목표달성을 위한 조치는 조정된 경제, 사회정책의 틀 속에서 결정되고 검토되어야 함

이 협약은 해당 조치의 영향을 받게 되는 사람들, 특히 사용자와 근로자의 대표와 협의할 것을 규정

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1964년 6월 17일 제네바에 소집한 제48차 회의에서, 필라델피아 선언에서 완전고용과 생활수준향상을 달성할 계획을 전세계 국가들 사이에 발전시킬 국제노동기구의 엄숙한 의무를 인정하고, 국제노동기구 현장의 전문에서 실업 예방 및 적정생활급 지급을 규정하고 있음을 고려하며,

“모든 인간은 인종, 신조 또는 성에 관계없이 자유 및 존엄성과 경제적 안정 및 기회 균등의 조건하에 물질적 행복과 정신적 발전을 추구할 권리를 가진다”는 근본 목표에 비추어 경제·재정정책이 고용정책에 미치는 영향을 검토하고 고려하는 것이 필라델피아 선언의 규정에 따른 국제노동기구의 책무임을 고려하고,

세계인권선언이 “사람은 누구나 일할 권리, 직장을 자유로이 선택할 권리, 공정하고 유리한 근로조건을 누릴 권리, 실업으로부터 보호받을 권리를 가진다”고 규정하고 있음을 고려하며,

고용정책과 직접 관련되는 현행 국제노동협약 및 권고의 내용과 특히 1948년 고용서비스 협약 및 권고, 1949년 취업지도 권고, 1962년 직업훈련 권고, 1958년 차별(고용과 직업) 협약 및 권고의 내용에 유의하고,

이들 기제가 완전하고 생산적이며 자유로이 선택된 고용에 기초한 경제성장을 위한 보다 광범위한 국제적 계획의 범주안에 포함되어야 함을 고려하며, 회기 의사일정의 여덟번째 의제인 고용정책에 관한 제안을 채택하기로 결정하고, 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여, 1964년 고용정책 협약이라고 부를 다음의 협약을 1964년 7월 9일 채택한다.

제 1 조

1. 회원국은 경제성장과 발전을 촉진하고, 생활수준을 향상시키며, 인력수요를 충족시키고, 실업 및 불완전고용을 극복하기 위하여 완전하고 생산적이며 자유로이 선택된 고용을 촉진시키기 위하여 만들어진 적극적 정책을 주요 목적으로 선언하고 추진하여야 한다.
2. 위 정책은 다음 사항을 목표로 한다.
 - (가) 일할 수 있고, 하기를 원하는 모든 사람을 위한 일자리의 확보
 - (나) 가능한 한 생산적 일자리의 확보
 - (다) 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 견해, 국적 또는 사회적 출신성분에 관계없이 근로자가 자신에게 적합한 일자리를 위하여 필요한 자격을 갖추고, 이러한 일자리에서 기술과 재능을 발휘할 수 있도록 하기 위하여 일자리 선택의 자유와 가능한 최대한의 고용기회 확보
3. 위 정책은 경제발전 단계 및 수준, 고용목표와 그 밖의 경제·사회적 목표간의 상호관계를 충분히 고려하고, 국내여건과 관행에 적합한 방법으로 추진되어야 한다.

제 2 조

회원국은 국내여건에 적합한 방법과 범위 내에서 다음을 이행하여야 한다.

- (가) 조화된 경제·사회정책 구조 안에서 제1조에 규정된 목적을 달성하기 위하여 채택할 조치를 결정하고 검토
- (나) 이러한 조치를 적용하기 위하여 적절한 경우 계획 수립을 포함하여 필요한 대책을 강구

제 3 조

이 협약의 적용에 있어서 채택될 조치로 인해 영향을 받는 사람들의 대표, 특히 사용자 및 근로자대표의 경험 및 의견을 충분히 고려하고, 고용정책의 입안 및 정책에 대한 지지를 획득하여 전폭적 협조를 얻기 위하여 고용정책과 관련하여 이들과 협의하여야 한다.

제 4 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정보)

제124호 협약

연소자 건강검진(갱내근로) 협약(1965년)

효력발생 : 1967년 12월 13일 (41개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
국제노동사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어 1965년 6월 2일 제49회 회의를 개최하고,
이회의의 의사일정의 제4의제에 포함된, 광산의 갱내에 있어서 연소자의 고용적격을 위한 건강검사에 관한 제안의 채택을 결의하고,
광산에 적용되는 1946년의 연소자 건강검사(공업) 협약에 아동 및 18세 미만의 연소자는 엄격한 건강검사에 의하여 고용되어야 할 작업에 적합하다고 인정되지 아니하면, 공업적 사업에 고용할 수 없으며, 아동 및 18세 미만의 연소자를 계속하여 고용하는 경우에는 1년을 넘지 아니하는 간격을 두고 되풀이하여 건강검사를 받도록 하여야 하며, 또한 국내의 법률 또는 규칙은 추가적 재검사에 관한 규정을 두어야 한다고 규정하고 있음에 유의하여,
동 협약은 또한 고도로 건강상 위험이 있는 직업에 있어서는 적어도 21세에 달할 때까지 고용적격의 건강검사 및 재검사를 행하여야 하며, 국내의 법률 또는 규칙은 이 요건이 적용되는 업무 또는 업무의 범위를 정하거나 또는 이를 정할 권한을 적당한 기관에 부여하여야 한다고 규정하고 있음에 유의하여,
광산의 갱내고용에 고유한 건강상의 위험으로 보아 21세에 달할 때까지 광산의 갱내 고용을 위하여 적합한가를 결정하기 위하여 건강검사 및 정기재검사를 필요로 하며, 이러한 검사의 성질을 명시하는 국제적 표준이 요망됨에 비추어,
이 표준은 국제협약의 형식에 의하여야 함에 비추어,
1965년의 연소자 건강검진(갱내근로) 협약이라고 부를 다음 협약을 1965년 6월 23일 채택한다.

제 1 조

1. 본 협약의 적용상 “광산”이라 함은 갱내에서 사람의 고용을 포함한 방법에 의하여 지표하로부터 어떠한 물질을 채취하는 공사(公私)의 사업장을 말한다.
2. 광산의 갱내에서의 고용 또는 작업에 관한 본 협약의 규정은 채석장갱내에서의 고용 또는 작업을 포함한다.

제 2 조

1. 21세 미만자의 광산의 갱내고용 또는 노동을 위하여는 고용적격에 대한 철저한 건강검사 및 1년을 넘지 아니하는 간격의 정기재검사를 필요로 하여야 한다.
2. 권한있는 기관이 본 조 제1항에 의거하여 요구하는 것과 동등하거나 또는 더 효과적이라는 의학적 조언에 만족하는 경우 및 관계사용자 및 노동자의 가장 대표적인 단체와 협의하여 합의에 도달한 경우에는, 18세에서 21세까지의 연소자의 건강감독을 위한 대체방안을 허용하여야 한다.

제 3 조

1. 제2조에 정한 건강검사는
 - (가) 권한있는 기관이 승인하는 유자격의 의사에 의하여 행하여져야 하며,
 - (나) 적당한 방법으로 증명되어야 한다.
2. 최초 건강검사시 및 의학상 필요하다고 간주될 경우에는, 추후 재검사시에 폐의 X선 「필름」을 요구하여야 한다.
3. 본 협약에 의하여 요구되는 건강검사에 있어서는 연소자, 그의 양친 또는 보호자에게 어떠한 비용도 부담시켜서는 아니된다.

제 4 조

1. 본 협약의 규정의 효과적인 시행을 보장하기 위하여, 권한있는 기관은 적당한 처벌규정을 포함한 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.
2. 본 협약을 비준하는 각 가맹국은 본 협약의 규정의 적용을 감독하기 위하여 적당한 감독제도를 유지하거나 또는 적당한 감독이 실시되고 있음을 확인할 것을 약속한다.
3. 국내의 법률 또는 규칙은 본 협약의 규정을 준수할 책임이 있는 자 규정하여야 한다.
4. 사용자는 21세 미만의 자로서 갱내에 고용되거나 또는 노동하는 자에 관한 하기 (下記)사항을 포함하는 기록을 유지하여 감독관의 이용에 제공하여야 한다.
 - (가) 가능하면 정당하게 증명된 출생일
 - (나) 그들의 업무의 성질표시
 - (다) 건강사항을 포함하지 아니하는 고용적격을 표시하는 증명
5. 사용자는 본 조 제4항에 언급한 자료를 요청이 있으면 노동자대표의 이용에 제공하여야 한다.

제 5 조

각 국의 권한있는 기관은 일반적인 시책을 결정하고 또한 본 협약의 조건에 따라 규칙을 채택하기 전에, 관계사용자 및 노동자의 가장 대표적인 단체와 협의하여야 한다.

제 6 조

본 협약의 정식비준서는 등록을 위하여 국제노동사무국장에게 송부하여야 한다.

제 7 조

1. 본 협약은 사무국장에게 그 비준을 등록한 국제노동기구의 가맹국만을 구속한다.
2. 본 협약은 2개 가맹국의 비준이 사무국장에 의하여 등록된 날로부터 12개월 후에 효력을 발생한다.

제 8 조

1. 본 협약을 비준한 가맹국은 본 협약의 최초의 효력발생일로부터 10년의 기간 만료 후 국제노동사무국장에게 등록을 위하여 송부하는 문서에 의하여 이를 폐기할 수 있다. 이 폐기는 등록된 날로부터 1년간은 효력을 발생하지 아니한다.
2. 본 협약을 비준하고 전 조에 든 10년의 기간만료 후 1년 이내에 본 조에 정한 폐기의 권리를 행사하지 아니한 각 가맹국은 다시 10년간 구속을 받아야 하며 그 후 매 10년의 기간만료마다 본 조에 정한 조건에 의거하여 본 협약을 폐기할 수 있다.

제 9 조

1. 국제노동사무국장은 국제노동기구의 가맹국으로부터 통고받은 모든 비준 및 폐기의 등록을 국제노동기구의 모든 가맹국에 통지하여야 한다.
2. 사무국장은 통고받은 두 번째의 비준등록을 국제노동기구의 가맹국에 통지할 때에는 본 협약의 효력발생일에 대하여 가맹국의 주의를 환기시켜야 한다.

제10조

국제노동사무국장은 전 제조(諸條)의 규정에 따라 등록된 모든 비준서 및 폐기서의 완전한 명세를 국제연합헌장 제102조에 의한 등록을 위하여 국제연합사무총장에게 송부하여야 한다.

제11조

국제노동사무국의 이사회는 필요하다고 인정할 때에는 본 협약의 시행에 관한 보고를 총회에 제출하여야 하며, 그 전부 또는 일부의 개정에 관한 문제를 총회의 의사일정에 상정할 여부를 심의하여야 한다.

제12조

1. 총회가 본 협약의 전부 또는 일부를 개정하는 신협약을 채택하는 경우에는 그 신협약에 특별한 규정이 없는 한
 - (가) 가맹국에 의한 신개정협약의 비준은 신개정협약이 효력을 발생하였을 때 전기(前記) 제8조의 규정에 불구하고 당연히 본 협약의 즉시폐기를 수반한다.
 - (나) 신개정협약의 효력발생일로부터 본 협약은 가맹국에 의하여 비준됨을 그치게 된다.
2. 본 협약은 이를 비준하였으나 개정협약을 비준하지 아니한 가맹국에 대하여는 어떠한 경우에도 그 현재의 형식 및 내용으로 계속 효력을 가진다.

제13조

본 협약은 영어 및 불어의 본문을 정문(正文)으로 한다.

제128호 협약

폐질, 노령, 유족 급부 협약(1967년)

효력발생 : 1969년 11월 1일 (16개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회가 1967년 6월 7일 제네바에 소집한 제51차 회의에서,
회기 의사일정의 네번째 의제인 1933년 노령보험(공업등) 협약, 1933년 노령보험(농업) 협약, 1933 장해보험(공업등) 협약, 1933년 장해보험(농업) 협약, 1933년 유족보험(공업등) 협약, 1933년 유족보험(농업) 협약의 개정에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
1967년 장해, 노령 및 유족급부 협약이라고 부를 다음의 협약을 1967년 6월 29일 채택한다.

제1절 일반 규정

제1 조

이 협약에서,

- (가) '법령'이라 함은 법령 및 사회보장에 관한 규약을 말한다.
- (나) '소정의'라 함은 국내법령에 의해 또는 이에 따라 결정된 것을 말한다.
- (다) '공업부문 사업장'이라 함은 광업, 채석업, 제조업, 건설업, 전기·가스·수도·위생업, 운수·창고 및 통신업 등 경제활동부분에 종사하는 모든 사업장을 말한다.
- (라) '거주'라 함은 회원국의 영역내에서 통상 거주하는 것을 말하며, '거주자'라 함은 회원국의 영역내에서 통상 거주하는 자를 말한다.
- (마) '피부양자이다'라 함은 소정의 경우 존재하리라고 추정되는 피부양상태를 말한다.
- (바) '처'라 함은 남편의 피부양자인 처를 말한다.
- (사) '과부'라 함은 남편의 사망 당시 남편에 의해서 부양되고 있었던 부인을 말한다.

- (예) ‘자녀’라 함은 다음 각호의 자를 말한다.
- (1) 의무교육 종료연령 또는 15세의 연령 중에서 높은 쪽의 연령에 미달하는 자녀
 - (2) 소정의 조건하에서 (1)에서 정하는 연령보다 높은 소정의 연령 미만의 자로서 피훈련자, 학생 또는 만성질환자, 질병이나 허약으로 유상활동에 종사할 수 없는 자. 다만 국민법령이 ‘자녀’를 (1)에서 정하는 연령보다 상당히 높은 연령에 미달하는 자로 규정하는 경우에는 이 요건은 충족된 것으로 본다.
- (재) ‘자격기간’이라 함은 소정의 각출기간, 고용기간, 거주기간 또는 이들의 기간 배합을 말한다.
- (차) ‘기여금을 토대로한 급여(contributory benefit)’ 및 ‘기여금을 토대로 하지 않은 급여(non-contributory benefit)’라 함은 각각 피보험자 혹은 그 사용자의 직접적 비용분담 또는 직업활동에 의한 자격기간을 근거로 하여 지급되는 급여 및 이에 근거하지 않고 지급되는 급여를 말한다.

제 2 조

1. 이 협약이 적용되는 회원국은 다음의 규정을 이행하여야 한다.
 - (가) 제1절의 규정
 - (나) 제2절, 제3절 및 제4절 가운데 적어도 한 절의 규정
 - (다) 제5절 및 제6절의 관계규정
 - (라) 제7절의 규정
2. 회원국은 그 비준시 제2절 내지 제4절의 내용 중 어느 분야의 의무조항을 수락하는 가를 명시하여야 한다.

제 3 조

1. 이 협약을 비준하는 각 회원국은 이 협약의 제2절 내지 제4절에서 비준시 명시하지 않았던 1 또는 2 이상의 절에 대해서 이 협약의 의무를 수락한다는 취지를 국제노동기구 사무총장에게 차후 통지할 수 있다.
2. 제1항에 규정한 약속은 비준의 불가분의 일부로 간주하며 통지한 날로부터 비준과 동일한 효력을 갖는다.

제 4 조

1. 경제가 충분히 발달하지 않은 회원국은 비준시에 행하는 선언으로 제9조 제2항, 제13조 제2항, 제16조 제2항 및 제22조 제2항에서 정하는 잠정적 적용제외를 원용할 수 있다. 이 선언에는 원용하는 이유를 명시하여야 한다.

2. 제1항의 규정에 따라 선언을 행하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고에서 자국이 원용하고 있는 각각의 적용제외에 대해서 다음 각호의 사항을 명시하여야 한다.
 - (가) 당해 규정을 원용하는 사유가 계속 존재한다는 것
 - (나) 당해 규정을 원용하는 권리를 일정한 날 이후로는 포기한다는 것
3. 제1항의 규정에 의한 선언을 한 회원국은 사정이 허락하는 경우에는 근로자인 피보호자의 수를 증가시켜야 한다.

제 5 조

회원국은 비준의 효력이 미치는 제2절 내지 제4절의 모든 절의 규정을 준수하기 위하여 근로자 또는 전경제활동인구의 특정한 백분율 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 자가 피보호자인 경우에는 당해 절의 규정을 준수할 것을 약속하기에 앞서서 이 백분율이 달성되어 있음을 확인하여야 한다.

제 6 조

회원국은 제2절, 제3절 또는 제4절의 규정을 준수하기 위하여 피보호자에 대하여 국내법령에 의해서 강제적인 것으로 되어 있지는 않더라도 보험방식에 의한 다음 각호의 보호를 고려할 수 있다.

- (가) 공공기관이 감독하거나 또는 소정의 기준에 따라 사용자 및 근로자가 공동으로 운영하는 보호
- (나) 숙련남자육체근로자의 소득을 넘지 아니하는 소득이 있는 대부분의 자에게 적용되는 보호
- (다) 적당한 경우에는 다른 형태의 보호와 결합하여 이 협약의 관계규정에 적합한 보호

제 2 절 장 해 급 여

제 7 조

본절의 규정을 적용받는 회원국은 이 절의 규정에 따라 피보호자에 대해서 장해 급여의 지급을 확보하여야 한다.

제 8 조

급여사유는 유상활동에서 소정 정도의 근로불능이 영구적인 것으로 될 우려가 있거나 또는 일시적 혹은 초기적인 근로불능이 소정의 기간 종료후에도 존속하는 것을 포함하여야 한다.

제 9 조

1. 피보호자는 다음 각호의 자로 한다.
 - (가) 피훈련자를 포함하는 모든 근로자
 - (나) 전경제활동인구의 75퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 경제활동인구
 - (다) 모든 거주자 또는 급여사유가 존속하는 기간동안의 생계수단이 제28조의 요건에 의한 소정의 한도를 넘지 않는 거주자
2. 제4조의 규정에 의하여 행한 선언이 적용되는 경우에는 피보호자는 다음 각호의 자로 한다.
 - (가) 모든 근로자의 25퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자
 - (나) 공업부문 사업장에서 전체근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 공업부문 사업장의 소정의 종류에 속하는 근로자

제10조

- 장해급여는 다음 각호의 방법으로 계산된 정기적 급부으로 하여야 한다.
- (가) 근로자 또는 경제활동인구가 피보호자인 경우에는 제26조 또는 제27조의 요건에 적합한 방법
 - (나) 모든 거주자 또는 사고기간중에 생계수단이 소정의 한도를 넘지 않는 모든 거주자가 피보호자인 경우에는 제28조의 요건에 적합한 방법

제11조

1. 보호대상이 되는 사고가 발생한 경우에는 적어도 다음 각호의 자에게는 제10조에 규정된 급여의 지급을 확보하여야 한다.
 - (가) 소정의 규칙에 따라 사고 발생전에 기여금 납부나 고용에 대해서 15년 또는 거주에 대해서 10년의 자격기간을 충족시킨 피보호자
 - (나) 모든 경제활동종사자가 원칙적으로 보호되는 경우에는 소정의 규칙에 따라 사고 발생전에 기여금납부에 대해서 3년의 자격기간을 충족하고 근로연령에 있었던 기간동안 법정의 연평균횡수 또는 연횡수의 기여금을 납부한 피보호자
2. 장해급여가 기여금납부, 고용 또는 거주에 대한 일정기간의 만료를 조건으로 하는 경우에는 적어도 다음 각호의 자에게 감액된 급여를 확보하여야 한다.
 - (가) 소정의 규칙에 따라 사고 발생전에 기여금납부, 고용 또는 거주에 대해서 5년의 자격기간을 충족시킨 피보호자

- (나) 모든 경제활동종사자가 원칙적으로 피보호자인 경우에는 소정의 규칙에 따라 사고발생전에 기여금납부에 대해서 3년의 자격기간을 충족하고 근로연령에 있었던 기간동안 제1항 (나)호에서 열거하는 소정의 연평균횡수 또는 연횡수의 2분의 1의 기여금을 납부한 피보호자
3. 소정의 규칙에 따라 기여금납부, 고용 또는 거주에 대해서 최소한 5년의 기간을 충족시킨 피보호자에 대해서 제5절의 요건에 따라 또 동절의 부속표에 열거된 관계표준수급자에 관한 백분율에서 10퍼센트를 감하여 계산된 급여의 지급이 확보되어 있는 경우에는 제1항의 규정은 충족된 것으로 본다.
 4. 제5절의 부속표에 열거된 백분율에 대응하는 급여에 관한 자격기간이 기여금납부, 고용 또는 거주에 대해서 5년은 초과하나 기여금납부 혹은 고용에 대해서 15년을 충족하지 아니한 경우 또는 거주에 대해서 10년을 충족하지 아니한 경우에는 비례적으로 감하여 계산할 수 있다. 감액급여는 제2항의 규정에 따라 지급하여야 한다.
 5. 소정의 최고연령에 달할 때까지 연령의 증가와 함께 증가하지만 소정의 최저연령에 있어서 5년을 넘지 않는 기여금납부 또는 고용에 대한 자격기간을 소정의 규칙에 따라 충족하고 있는 피보호자에 대해서 최소한 제5절의 요건에 따라 계산된 급여가 보장되는 경우에는 제1항 및 제2항의 규정은 충족된 것으로 본다.

제12조

제10조 및 제11조에서 규정하는 급여는 급여사유가 존재하는 전기간을 통해서 또는 노령급여의 지급이 개시될 때까지 지급하여야 한다.

제13조

1. 제2절의 규정을 적용받는 회원국은 소정의 조건하에서 다음 각호의 조치를 시행하여야 한다.
 - (가) 장애의 상태에 있는 자가 가능한 한 종전의 활동에 복귀하도록 하거나 그것이 불가능한 경우에는 그 적성 및 능력을 고려하여 가장 적절한 대체적인 유상 활동에 복귀할 수 있도록 준비하게 하는 재활에 관한 사업을 행할 것
 - (나) 장애의 상태에 있는 자를 적절한 직업에 고용되는 것을 촉진시키기 위한 조치를 집행할 것
2. 회원국은 제4조의 규정에 의하여 행한 선언이 적용되는 경우에는 제1항의 규정의 적용을 제외할 수 있다.

제3절 노령급여

제14조

제3절의 규정을 적용받는 회원국은 이 절의 규정에 따라 피보호자에 대해서 노령급여의 지급을 확보하여야 한다.

제15조

1. 급여사유는 소정의 연령을 초과하는 생존으로 한다.
2. 소정의 연령은 65세 또는 65세를 초과하는 연령으로서 권한있는 기관이 통계적으로 입증되는 인구적·경제적·사회적 기준을 충분히 고려하여 결정하는 연령을 초과할 수 없다.
3. 소정의 연령이 65세 이상인 경우 노령급여의 지급연령은 작업이 어렵거나 또는 건강을 해한다고 국내법령으로 인정하는 직업에 종사하는 자에 대해서는 소정의 조건하에서 인하하여야 한다.

제16조

1. 피보호자는 다음 각호의 자로 한다.
 - (가) 피훈련자를 포함한 모든 근로자
 - (나) 전경제활동인구의 75퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 경제활동인구
 - (다) 모든 거주자 또는 급여사유가 존속하는 기간동안의 생계수단이 제28조의 요건에 적합한 소정의 한도에 미달하는 거주자
2. 제4조의 규정에 의한 선언이 적용되는 경우 피보호자는 다음 각호의 자로 한다.
 - (가) 전체근로자의 25퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자
 - (나) 공업부문 사업장에서 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 공업부문 사업장의 소정의 종류에 속하는 근로자

제17조

노령급여는 다음과 같은 방법으로 계산된 정기적 급부으로 한다.

- (가) 근로자 또는 경제활동인구가 피보호자인 경우에는 제26조 또는 제27조의 요건에 적합한 방법
- (나) 모든 거주자 또는 급여사유가 존속하는 기간동안의 생계수단이 소정의 한도를 넘지 않는 모든 거주자가 피보호자인 경우에는 제28조의 요건에 적합한 방법

제18조

1. 급여사유가 발생하는 경우에는 다음 각호의 자에 대해서 최소한 제17조 규정에 의한 급여의 지급을 확보하여야 한다.
 - (가) 소정의 규칙에 따라 급여사유의 발생전에 기여금납부나 고용에 대해서 30년 또는 거주에 대해서 20년의 자격기간을 충족시킨 피보호자
 - (나) 모든 경제활동종사자가 원칙적으로 피보호자인 경우에는 급여사유의 발생전에 각출에 대해서 소정의 자격기간을 충족시키고 근로연령에 있었던 기간 동안 소정의 연평균횟수의 기여금을 납부한 피보호자
2. 노령급여가 기여금납부 또는 고용에 대해서 일정기간의 만료를 조건으로 하는 경우에는 다음 각호의 자에 대해서 최소한 감액된 급여의 지급을 확보하여야 한다.
 - (가) 소정의 규칙에 따라 급여사유의 발생전에 기여금납부 또는 고용에 대해서 15년의 자격기간을 충족시킨 피보호자
 - (나) 모든 경제활동종사자가 원칙적으로 피보호자인 경우에는 급여사유의 발생전에 기여금납부에 대해서 소정의 자격기간을 충족시키고 근로연령에 있었던 기간동안 제1항(나)호에 열거하는 소정의 연평균횟수 또는 연횟수 2분의 1의 기여금을 납부한 피보호자
3. 소정의 규칙에 따라 기여금납부나 고용에 대해서 10년 또는 거주에 대해서 5년의 기간을 충족시킨 피보호자에 대해서 제5절의 요건에 따라 동절 부속표의 관계표준수급자에 대한 백분율에서 10퍼센트를 감액하여 계산된 급여의 지급이 최소한 보장되는 경우에는 제1항의 규정은 충족된 것으로 본다.
4. 제5절의 부속표의 백분율에 있어서 그 백분율에 대응하는 급여를 위한 자격기간이 기여금납부이나 고용에 대해서 10년 또는 거주에 대해서 5년은 초과하지만 기여금납부나 고용에 대해서 30년 또는 거주에 대해서 20년을 충족시키지 아니하는 경우에는 비례적으로 감하여 계산할 수 있다. 이 자격기간이 15년을 초과하는 경우에는 제2항의 규정에 따라 감액된 급여를 지급하여야 한다.

제19조

제17조 및 제18조에서 규정하는 급여는 급여사유가 존속하는 전기간동안 지급하여야 한다.

제4절 유족급여

제20조

제4절의 규정이 적용되는 회원국은 이 절의 규정에 따라 피보호자에 대한 유족급여의 지급을 확보하여야 한다.

제21조

1. 급여사유에는 부양자의 사망의 결과 과부 또는 자녀가 입게되는 부양의 상실이 포함되어야 한다.
2. 과부에 대해서는 소정의 연령에 도달했을 것을 조건으로 유족급여를 받을 권리를 인정할 수 있다. 이 연령은 노령급여의 수급연령을 초과하는 것이어서는 아니된다.
3. 다음 각호의 경우에는 연령에 관해서 어떠한 조건도 부가하여서는 아니된다.
 - (가) 과부가 소정의 장애상태에 있는 경우
 - (나) 과부가 사망한 자의 피부양자인 자녀를 양육하고 있는 경우
4. 자녀가 없는 과부에 대해서는 일정한 혼인기간의 존속을 조건으로 유족급여를 받을 권리를 인정할 수 있다.

제22조

1. 피보호자는 다음 각호의 자로 한다.
 - (가) 근로자 또는 피훈련자인 모든 부양자의 처, 자녀 및 소정의 다른 피부양자
 - (나) 전경제활동인구의 75퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류의 경제활동인구에 속하는 부양자의 처, 자녀 및 소정의 다른 피부양자
 - (다) 부양자를 상실한 모든 과부, 자녀 및 소정의 다른 피부양자 또는 경우에 따라 이들중 급여사유가 존속하는 기간동안의 생계수단이 제28조의 요건에 따라 소정의 한도에 미달하는 자
2. 제4조의 규정에 의한 선언이 적용되는 경우에는 피보호자는 다음 각호의 자로 한다.
 - (가) 전체 근로자의 25퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자인 부양자의 처, 자녀 및 소정의 다른 피부양자
 - (나) 공업부문 사업장의 전체 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 공업부문 사업장의 소정의 종류에 속하는 근로자인 부양자의 처, 자녀 및 소정의 다른 피부양자

제23조

유족급여는 다음 각호의 방법으로 계산된 정기적 급부으로 한다.

- (가) 근로자 또는 경제활동인구가 피보호자인 경우에는 제26조 또는 제27조의 요건에 따른 방법
- (나) 모든 거주자 또는 급여사유가 존속하는 기간동안의 생계수단이 소정의 한도를 넘지 않는 모든 거주자가 피보호자인 경우에는 제28조의 요건에 따른 방법

제24조

1. 급여사유가 발생한 경우에는 다음 각호의 자에 대해서 적어도 제23조의 급여의 지급을 확보하여야 한다.
 - (가) 부양자가 소정의 규칙에 따라 기여금납부나 고용에 대해서 15년 또는 거주에 대해서 10년의 자격기간을 충족시킨 피보호자. 다만, 과부에게 지급되는 급여에 대해서는 이러한 요건 대신 당해 과부가 거주에 대해서 소정의 자격기간을 충족시킬 것을 요건으로 할 수 있다.
 - (나) 모든 경제활동종사자의 처 및 자녀가 원칙적으로 피보호자인 경우에는 당해 부양자가 근로연령에 있었던 기간동안 당해 부양자에 대한 소정의 연평균 횟수의 기여금을 납부한 피보호자
2. 유족급여가 기여금납부 또는 고용에 대한 일정기간의 만료를 조건으로 하는 경우에는 다음 각호의 자에 대해서 적어도 감액된 지급을 확보하여야 한다.
 - (가) 부양자가 소정의 규칙에 따라 기여금납부 또는 고용에 대해서 5년의 자격기간을 충족시킨 피보호자
 - (나) 모든 경제활동종사자의 처 및 자녀가 원칙적으로 피보호자인 경우에는 부양자가 소정의 규칙에 따라 기여금납부에 대해서 3년의 자격기간을 충족시키고 부양자가 근로연령에 있었던 기간동안 부양자에 관해서 제1항 (나)호에서 열거하는 소정의 연평균횟수 또는 연횟수의 2분의 1의 기여금을 납부한 피보호자
3. 피보호자로 그 부양자가 소정의 규칙에 따라 기여금납부, 고용 또는 거주에 대해서 5년의 기간을 충족한 자에 대해서 제5절의 요건에 따라 동절의 부속표에 열거된 관계표준수급자에 대한 백분율에서 10퍼센트를 감하여 계산된 급여가 최소한 보장되는 경우에는 제1항의 규정은 충족된 것으로 본다.

4. 제5절의 부속표에 열거된 백분율에 대해서는 그 백분율에 대응하는 급여에 관한 자격기간이 기여금납부, 고용 또는 거주에 대해서 5년은 넘지만 기여금납부 혹은 고용에 대해서 5년 또는 거주에 대해서 10년을 충족하지 않은 경우에는 비례적으로 감하여 계산할 수 있다. 이 자격기간이 기여금납부 또는 고용에 관한 것인 경우는 제2항의 규정에 따라 감액한 급여를 지급하여야 한다.
5. 부양자가 소정의 최고연령에 달할 때까지의 연령의 증가와 함께 증가하지만 소정의 최고연령에서 5년을 넘지 않는 기여금납부 또는 고용에 대한 자격기간을 소정의 규칙에 따라 충족시킨 피보호자에게 제5절의 요건에 따라 계산된 급여가 최소한 확보된 경우에는 제1항 및 제2항의 요건은 충족된 것으로 본다.

제25조

제23조 및 제24조에서 규정하는 급여는 급여사유가 존속하는 전기간동안 지급하여야 한다.

제 5 절 정기적 납부(Periodical payment)에 필요한 기준

제26조

1. 본조가 적용되는 정기적 급부에 대해서는 급여액과 급여사유가 존속하는 기간 동안 지급되는 가족수당의 합계액은 당해 급여사유에 관한 제5절의 부속표의 표준수급자에 대해서 적어도 수급자 또는 부양자의 종전소득과 표준수급자와 동일한 가족부양 책임을 갖는 피보호자에게 지급되는 가족수당의 합계액에 위 부속표의 백분율을 곱하여 얻은 금액에 달하여야 한다.
2. 수급자 또는 그 부양자의 종전소득은 법이 정한 바에 따라 계산하여야 하며, 피보호자 또는 그 부양자가 그 소득계층에 따라 분류되어 있는 경우에는 이러한 자의 종전소득은 이들이 속하는 계층의 기준소득으로 계산할 수 있다.
3. 급여액 또는 급여의 계산에 있어서 고려대상이 되는 소득에 대해서는 소정의 최대한도를 설정할 수 있다. 이 최대한도는 수급자 또는 그 부양자의 종전소득이 숙련남자육체근로자의 임금과 동일하거나 이보다 낮은 경우에는 제1항의 규정에 따라 정한다.
4. 수급자 또는 그 부양자의 종전소득, 숙련남자육체근로자의 임금, 급여 및 가족수당은 동일한 시점을 기준으로 하여 계산하여야 한다.
5. 표준수급자 이외의 수급자에 대한 급여는 표준수급자에 대한 급여와 균형을 유지하여야 한다.

6. 제26조의 적용상 숙련남자육체근로자는 다음 각호의 자로 한다.
 - (가) 전기기계 이외의 기계제조업에 종사하는 조립공 또는 산반공
 - (나) 제7항의 규정에 의하여 전형적인 숙련근로자라고 인정되는 자
 - (다) 전체 피보호자의 75퍼센트의 자의 소득과 같거나 초과하는 소득이 있는 자.
이 소득은 소정의 1년 또는 이보다 짧은 기간에 따라 계산하여야 한다.
 - (라) 모든 피보호자의 평균소득의 125퍼센트에 해당되는 소득이 있는 자
7. 제6항 (나)호의 적용에 전형적인 숙련근로자라고 인정되는 자는 당해 급여사유로 보호받는 경제활동종사자인 남자 피보호자의 최대다수를 차지하는 경제활동의 대분류의 경제활동에 종사하거나, 경우에 따라서는 이러한 피보호자 또는 부양자의 최대다수를 포괄하는 중분류의 경제활동에 종사하는 자로 한다. 이를 위하여 국제연합 경제사회이사회가 1948년 8월 27일 제7차 회의에서 채택하고 1958년까지 개정되었으며 차후 개절될 전경제활동의 국제표준산업분류를 사용하여야 한다.
8. 급여액이 지역에 따라 다른 경우에는 숙련남자육체근로자는 제6항 및 제7항에 따라 지역마다 결정할 수 있다.
9. 숙련남자육체근로자의 임금은 단체협약에 의해 국내법령이 적용되는 경우에는 이에 의하거나 혹은 이에 근거하여, 또는 관행에 의해 정해진 통상근로시간에 대해서 임금을 기준으로 한 생계비수당이 있는 경우에는 이를 포함하여 결정한다. 이러한 임금이 지역에 따라 다르고 제8항의 규정이 적용되지 아니하는 경우에는 중위의 임금을 채용하여야 한다.

제27조

1. 제27조가 적용되는 정기적 급부에 있어서는 급여액과 급여사유가 존속하는 기간동안 지급되는 가족수당의 합계액은 당해 급여사유에 관하여 본질 부속표의 표준수급자에 대해서 보통 성인남자근로자의 임금과 표준수급자와 동일한 가족 부양 책임을 갖는 피보호자에게 지급되는 가족수당의 합계액에 위 부속표의 백분율을 곱하여 얻은 금액에 최소한 달하여야 한다.
2. 보통 성인남자근로자의 임금, 급여 및 가족수당은 동일한 시점을 기준으로 계산하여야 한다.
3. 기타 수급자에 대한 급여는 표준수급자에 대한 급여와 균형을 유지하여야 한다.

4. 제27조의 적용상 보통 성인남자근로자는 다음 각호의 자로 한다.
 - (가) 전기기계 이외의 기계제조업에 있어서 전형적인 미숙련근로자라고 인정되는 자
 - (나) 제5항의 규정에 의하여 전형적인 미숙련근로자라고 인정하는 자
5. 제4절의 적용에 전형적인 미숙련근로자라고 인정되는 자는 당해 급여사유로 보호받는 경제활동조사자인 남자 피보호자 또는 피보호자인 부양자의 최대다수를 차지하는 경제활동의 대분류의 경제활동에 종사하거나 경우에 따라서는 이러한 피보호자 또는 부양자의 최대다수를 포괄하는 중분류의 경제활동에 종사하는 자로 하여야 한다. 이를 위하여 국제연합 경제사회이사회가 1948년 8월 27일 제7차 회기에서 채택하고 1958년까지 개정되었으며 차후 개정될 전 경제활동의 국제표준산업분류를 사용하여야 한다.
6. 급여액이 지역에 따라 다른 경우에는 보통 성인 남자근로자는 제4항 및 제항의 규정에 따라 지역마다 결정할 수 있다.
7. 보통 성인 남자근로자의 임금은 단체협약에 의하여 또는 이에 근거하거나 관행에 의해 결정되는 통상근로시간에 대한 임금을 기준으로 생계비수당이 있는 경우에는 이를 포함하여 결정한다. 이 임금이 지역에 따라 다르고 제6항이 적용되지 않는 경우에는 중위의 임금을 채용하여야 한다.

제28조

제28조가 적용되는 정기적 급부에 대해서는,

- (가) 급여액은 법이 정한 급여표 또는 권한있는 공공기관이 정한 급여표에 따라 결정하여야 한다.
- (나) 위 급여액은 수급자 및 그 가족의 기타 자산이 법이 정한 상당한 액 또는 권한있는 공공기관이 소정의 규칙에 따라 정한 금액을 초과하는 경우에는 그 한도에서만 감액할 수 있다.
- (다) 급여 및 기타 자산의 합계액에서 (나)호에서 규정하는 상당한 액을 공제한 금액은 수급자 및 그 가족이 건강하고 인간다운 생활을 영위하기 위하여 충분한 것이어야 하며, 제27조의 제요건에 따라 산정된 당해 급여보다 하회하여서는 아니된다.
- (라) 해당되는 절의 규정에 따라 지급되는 급여의 총액이 최소한 제27조의 규정 및 다음규정을 적용하여 산출한 급여 총액의 30퍼센트를 상회하는 경우에는 (다)호의 규정은 충족된 것으로 본다.

- (1) 제2절에 대해서는 제9조 제1항 (나)호의 규정
- (2) 제3절에 대해서는 제16조 제1항 (나)호의 규정
- (3) 제4절에 대해서는 제22조 제1항 (나)호의 규정

제29조

1. 제10조, 제17조 및 제23조의 규정에 따라 현재 지급되는 현금급여의 비율은 소득의 일반적 수준 또는 생계비에 상당한 변동이 있는 경우에는 재검토되어야 한다.
2. 각 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조의 규정에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고에서 위 재검토의 결과를 포함하여 이에 근거하여 실시한 조치를 명시하여야 한다.

〈부 속 표〉

절	사 고	표 준 수 급 자	백분율
제2절	장 해	처 및 두 명의 자녀가 있는 남자	50
제3절	노 령	연금수급연령의 처가 있는 남자	45
제4절	부양자의 사망	두명의 자녀가 있는 과부	45

제6절 공 통 규 정

제30조

국내법령은 기여금납부에 의한 장애, 노령 및 유족급여에 관해 소정의 조건하에서 취득과정에 있는 권리의 보전을 규정하여야 한다.

제31조

1. 장애, 노령 및 유족급여의 지급은 수급자가 유상활동에 종사하는 경우에는 소정의 조건하에서 중단할 수 있다.
2. 기여금납부에 의한 장애, 노령 또는 유족급여는 수급자의 소득이 소정액을 초과하는 경우에는 감액할 수 있다. 그 감액은 소득액을 초과하는 것이어서는 아니 된다.
3. 기여금에 토대를 두지 않은(non-contributory) 장애, 노령 또는 유족급여는 수급자의 소득이나 다른 생계수단 또는 이들의 합계액이 소정의 금액을 초과하는 경우에는 감액 할 수 있다.

제32조

1. 피보호자가 제2절 내지 제4절 중 어떤 절의 규정에 따라 본래의 수급권을 가진 급여는 다음 각호의 경우에 법이 정한 한도까지 정지할 수 있다.

- (가) 관계자가 당해 회원국의 영역내에 있지 않은 기간. 다만, 소정의 조건하에서 기여금에 토대를 둔 급여(contributory benefit)의 경우는 제외한다.
 - (나) 관계자가 공공비용 또는 사회보장제도나 사회보장서비스의 비용으로 부양되고 있는 기간
 - (다) 관계자가 허위의 청구를 한 경우
 - (라) 급여사유가 관계자의 범죄행위에 기인하는 경우
 - (마) 급여사유가 관계자의 고의적인 중대한 비행행위에 기인하는 경우
 - (바) 적당한 경우에 관계자가 정당한 이유없이 자신이 이용하도록 제공된 의료 시설이나 재활시설의 이용을 해태하거나, 급여사유의 발생이나 계속의 입증 또는 수급자의 행위에 관한 소정의 규칙에 따르지 아니한 경우
 - (사) 과부에 대한 유족급여의 경우는 당해 과부가 타인을 배우자로 하여 동거하고 있는 기간
2. 본래 지급되어야 할 급여의 일부는 법이 정한 경우 및 그 한도내에서 당해인의 피부양자에게 지급하여야 한다.

제33조

1. 피보호자가 이 협약에서 정하는 둘 이상의 급여를 동시에 받을 권리를 갖는 경우에는 이러한 급여는 소정의 조건 및 한도내에서 감액할 수 있다. 피보호자에게 지급되는 급여의 총액은 최소한 가장 유리한 급여에 해당되는 금액에 달하여야 한다.
2. 피보호자가 이 협약에서 정하는 급여를 받을 권리를 갖고 또 동일한 급여사유에 대해서 다른 사회보장상의 현금급여(가족급여를 제외)를 받고 있는 경우 이 협약에 의한 급여는 소정의 조건 및 한도내에서 감액하거나 정지할 수 있다. 그 감소되거나 정지되는 금액은 위 다른 급여액을 초과하는 것이어서는 아니 된다.

제34조

1. 청구인은 급여가 거부된 경우 또는 급여의 질이나 양에 대해서 이의가 있는 경우에는 제소권을 갖는다.
2. 적절한 경우에 청구인이 스스로 선택한 자격있는 자 또는 피보호자를 대표하는 단체가 파견하는 자로 하여금 자신을 대리하게 하거나 도움을 받는 것을 인정하기 위한 소정의 절차를 설정하여야 한다.

제35조

1. 회원국은 이 협약에 의한 급여의 정당한 지급에 대해서 일반적 책임을 부담하며 이를 위하여 필요한 모든 조치를 취하여야 한다.

2. 회원국은 이 협약의 적용에 관계있는 기관 및 사업의 적절한 운영에 대해서 일반적 책임을 부담하여야 한다.

제36조

공공기관의 운영상 감독을 받는 기관에 의하여 운영되지 아니하거나 또는 입법 기관에 대해서 책임을 지는 정부기관에 의해 운영되지 아니하는 경우에는 피보호자의 대표자를 소정의 조건하에서 운영에 참가하도록 하여야 한다. 국내법령은 동일한 방법으로 사용자 및 공공기관의 대표자의 참가에 대해서도 규정할 수 있다.

제7절 기 타 규 정

제37조

법령에 의해 근로자를 보호하는 회원국은 필요한 경우에는 다음 각호의 자를 이 협약의 적용에서 제외시킬 수 있다.

- (가) 임시로 고용되어 있는 자
- (나) 사용자와 동거하는 사용자의 가족 구성원으로, 사용자를 위하여 근로하는 자
- (다) (가)호 및 (나)호의 규정에 따라 제외된 자 이외의 근로자의 총수의 10퍼센트를 넘지 아니하는 근로자

제38조

1. 법령에 의하여 근로자를 보호하는 회원국은 그 비준시 행하는 선언으로 농업 부문의 근로자로서 그 비준시 법령의 보호범위에서 제외되어 있는 자를 이 협약의 적용에서 일시적으로 제외시킬 수 있다.
2. 제1항의 규정에 의한 선언을 한 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고에서 농업부문의 근로자에 대해서 이 협약의 규정이 어느정도로 시행되고 있으며 시행하려고 하는 가를 명시하고, 이들에 대한 이 협약의 적용이라는 목표하에서 취해진 진전사항을 명시하여야 하며, 보고하여야 할 진전사항이 없는 경우에는 그에 대해 적절히 설명하여야 한다.
3. 제1항의 규정에 의한 선언을 한 회원국은 여건이 허락하는 대로 농업부문의 근로자 중에서 피보호자의 수를 신속하게 증가시켜야 한다.

제39조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 다음 각호의 자가 이 협약에서 요구하는 급여와 최소한 총액으로 대등한 급여를 지급하는 특별한 제도에 의해 보호받고 있는 경우에는 비준시에 행하는 선언으로 이러한 자를 이 협약의 적용에서 제외시킬 수 있다.
 - (가) 선원(어선원을 포함한다)
 - (나) 공무원
2. 회원국은 제1항의 규정에 의한 선언이 적용되는 경우에는 제9조 제1항 (나)호, 제9조 제2항 (나)호, 제16조 제1항 (나)호, 제16조 제2항 (나)호, 제22조 제1항 (나)호, 제22조 제2항 (나)호, 제37조 (다)호에 열거된 백분율의 계산에서 고려해야 할 인원수에서 이 협약의 적용에서 제외되는 종류에 속하는 자를 제외시킬 수 있다.
3. 제1항의 규정에 의하여 선언을 행한 회원국은 차후 국제노동기구 사무총장에 대해서 그 비준시 제외된 종류의 자에 대해서 이 협약의 의무를 수락한다는 취지를 통지할 수 있다.

제40조

피보호자가 부양자의 사망의 경우에 국내법령에 따라 유족급여 이외의 정기급여를 받을 권리를 갖는 경우에는 그 정기급여는 이 협약의 적용상 유족급여로 볼 수 있다.

제41조

1. 회원국은 다음 각호의 조건을 충족하는 경우에는 제2항의 규정을 원용할 수 있다.
 - (가) 제2절, 제3절 및 제4절의 규정에 대해서 이 협약의 의무를 수락할 것
 - (나) 제9조 제1항 (나)호, 제16조 제1항 (나)호, 제22조 제1항 (나)호에서 요구하는 백분율보다 최소한 10퍼센트가 더 많은 경제활동인구를 보호하거나 제9조 제1항 (다)호, 제16조 제1항 (다)호, 제22조 제1항 (다)호의 규정을 준수할 것.
 - (다) 제2절, 제3절 및 제4절에 규정하는 급여사유 중에서 적어도 두 가지의 급여사유에 대해서 제5절의 부속표에 열거된 백분율에 적어도 5퍼센트를 더한 백분율에 상당하는 금액의 급부를 보장할 것

2. 제1항의 회원국은 다음 각호의 조치를 취할 수 있다.
 - (가) 제11조 제2항(나)호 및 제24조 제2항 (나)호의 규정을 적용하는 경우에 소정의 기간을 3년에서 5년으로 하는 것
 - (나) 제21조에서 요구하는 방법과는 다르다고 할지라도 수급자의 총수가 제21조의 규정을 적용한 경우에 있어서의 수급자의 수보다 적지 않도록 보장하는 방법으로 유족급여의 수급자를 결정하는 것
3. 제2항을 원용하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고에서 제2항에서 규정하는 사항에 관한 자국의 법률 및 관행의 현황 및 이 협약의 완전한 적용이라는 목표하에서 취하여야진 진전 사항을 명시하여야 한다.

제42조

1. 회원국은 다음 각호의 조건을 충족하는 경우에는 제2절, 제3절 및 제4절의 특정한 규정의 적용을 배제할 수 있다. 다만, 당해 절의 규정에 따라 지급되는 급여의 총액은 적어도 당해 절의 모든 규정을 적용하여 받을 수 있는 급여 총액의 110퍼센트가 되어야 한다.
 - (가) 제2절, 제3절 및 제4절의 규정에 대해서 이 협약의 의무를 수락할 것
 - (나) 제9조 제1항 (나)호, 제16조 제1항 (나)호, 제22조 제1항 (나)호에서 요구하는 백분율에 최소한 10퍼센트를 더한 백분율의 경제활동인구를 보호하거나 또는 제9조 제1항 (다)호, 제16조 제1항 (다)호, 제22조 제1항 (다)호의 규정을 준수하는 것
2. 제1항의 적용제외를 행한 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고에서 이러한 적용제외에 관한 자국의 법률 및 관행의 현황 및 이 협약의 완전한 적용이라는 목표하에서 취하여야진 진전사항을 명시하여야 한다.

제43조

- 이 협약은 다음 각호의 경우에는 적용하지 아니한다.
- (가) 당해 회원국에 대해서 이 협약의 해당되는 절의 효력발생일 이전에 발생한 급여사유
 - (나) 당해 회원국에 대해서 이 협약의 해당되는 절의 효력발생일 이후에 발생하는 급여사유에 대해서 지급되는 급여로서 당해 수급권이 효력발생일 이전의 기간에서 유래하는 경우

제44조

1. 이 협약은 본조에서 규정하는 조건하에서 1933년 노령보험(공업등) 협약, 1933년 노령보험(농업) 협약, 1933년 장해보험(공업등) 협약, 1933년 장해보험(농업) 협약, 1933년 유족보험(공업등) 협약 및 1933년 유족보험(농업) 협약을 개정한다.
2. 개정된 1 또는 2이상의 협약의 당사국인 회원국이 이 협약의 의무를 수락하는 경우의 법적 효력은 다음 각호와 같다.
 - (가) 이 협약의 제2절의 의무를 수락하는 경우에는 1933년 장해보험(공업등) 협약 및 1933년 장해보험(농업) 협약은 당연히 즉시 폐기된다.
 - (나) 이 협약의 제3절의 의무를 수락하는 경우에는 1933년 노령보험(공업등) 협약 및 1933년 노령보험(농업) 협약은 당연히 즉시 폐기된다.
 - (다) 이 협약의 제4절의 의무를 수락하는 경우에는 1933년 유족보험(공업등) 협약 및 1933년 유족보험(농업) 협약은 당연히 즉시 폐기된다.

제45조

1. 제38조 규정에 의한 선언이 적용되지 않는 경우 이 협약의 의무를 수락한 회원국은 1952년 사회보장(최저기준) 협약 제75조의 규정에 따라 당해 회원국이 이 협약의 구속을 받는 날로부터 동협약의 다음 각호의 절의 규정 및 다른 절의 관계규정은 당해 회원국에 대해서는 적용되지 아니한다.
 - (가) 이 협약의 제2절의 의무를 수락하는 경우에는 동협약의 제9절
 - (나) 이 협약의 제3절의 의무를 수락하는 경우에는 동협약의 제5절
 - (다) 이 협약의 제4절의 의무를 수락하는 경우에는 동협약의 제10절
2. 제38조 규정에 의한 선언이 적용되지 않는 경우 이 협약의 의무를 수락한 회원국은 1952년 사회보장(최저기준) 협약 제2조 규정 및 동협약의 다음 각호의 다른 절의 관계규정의 의무를 수락한 것으로 본다.
 - (가) 이 협약의 제2절의 의무를 수락하는 경우에는 동협약의 제9절

- (나) 이 협약의 제3절의 의무를 수락하는 경우에는 동협약의 제5절
- (다) 이 협약의 제4절의 의무를 수락하는 경우에는 동협약의 제10절

제46조

이 협약에서 규정하는 문제에 관해서 장래 총회가 채택하는 협약으로 그러한 취지의 규정이 있는 경우에는 신협약에서 지정하는 이 협약의 규정은 효력이 발생한 날로부터 이 협약을 비준하는 회원국에 대해서 적용되지 아니한다.

제 8 절 최 종 규 정

제47조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제129호 협약

근로감독(농업) 협약(1969년)

효력발생 : 1972년 1월 19일 (45개국 비준)

국제노동기구 총회는,
 국제노동기구 사무국 이사회가 1969년 6월 4일 제네바에서 소집한 제53차 회의에서
 공업 및 상업에 적용되는 1947년 근로감독 협약과 제한된 종류의 농업부문 사업장에
 적용되는 1958년 농원협약과 같은 근로감독에 관한 현행 국제노동기구 협약의
 제규정을 유의하고,
 농업 전반에서의 근로감독에 대하여 규정하는 국제적인 기준의 설정이 바람직하다는
 점을 고려하고,
 회기 의사일정의 네번째 의제인 농업의 근로감독에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
 1969년 근로감독(농업) 협약이라고 부를 다음의 협약을 1969년 6월 25일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약에서 ‘농업부문 사업장’이라 함은 경작, 축산(가축의 증식 및 사육을 포함), 임업, 원예, 보유지의 운영자에 의한 농산품의 1차 가공 또는 다른 형태의 농업활동에 종사하는 사업장 또는 그 일부를 말한다.
2. 필요한 경우 권한있는 기관은 관계있는 가장 대표적인 사용자단체와 근로자 단체가 존재하는 경우는 이들 단체와 협의하여 전국적인 근로감독제도에서 어떠한 농업부문 사업장도 제외되지 않는 방향으로 농업을 공업 및 상업과 구별하는 기준을 결정하여야 한다.
3. 사업장 또는 그 일부가 이 협약의 적용을 받는가의 여부에 의문이 있는 경우에는 권한있는 기관이 이를 결정하여야 한다.

제 2 조

이 협약에서 ‘법규’라 함은 법령 이외에 법적인 효력을 갖고 근로감독관이 강제 집행할 수 있는 중재재정 및 단체협약을 포함한다.

제 3 조

이 협약이 적용되는 국제노동기구의 회원국은 농업에서의 근로감독제도를 유지하여야 한다.

제 4 조

농업에서의 근로감독제도는 근로자나 견습공을 고용하는(보수의 방식 및 계약의 종류, 형식 또는 기간 여하를 불문) 농업부문 사업장에 적용된다.

제 5 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 비준시 행하는 선언으로 농업부문 사업장에 고용되어 있는 다음 1 또는 2 이상의 종류에 속하는 자들에 대해서도 농업에 있어서의 근로감독제도를 적용할 것을 약속할 수 있다.
 - (가) 제3자의 조력을 받지 아니하는 소작농, 분익농 기타 유사한 종류의 농업 종사자
 - (나) 협동조합원과 같은 집단적 경제기업의 참가자
 - (다) 사업장 운영자의 가족 구성원으로 국내법령에서 정하는 자
2. 이 협약을 비준하는 회원국은 제1항에서 열거한 1 또는 2이상의 종류의 자 중에서 종전의 선언에 포함되어 있지 않았던 자들에게 농업에서의 근로감독제도를 적용할 것을 약속하는 취지의 선언을 국제노동기구 사무총장에게 통지할 수 있다.
3. 이 협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조의 규정에 따라 제출하는 보고에서 제1항에 열거한 종류의 자로 선언에 포함되어 있지 않았던 자들에게 이 협약이 어느 정도 실시되고 있으며 실시하려고 하는가를 명시하도록 한다.

제 6 조

1. 농업에서의 근로감독제는 다음 각호의 기능을 수행하여야 한다.
 - (가) 근로시간, 임금, 주휴 및 휴일, 안전, 보건 및 복지, 여성·아동·청소년의 고용과 같이 작업중인 근로자의 보호 및 근로조건과 관련된 법규를 근로감독관이 강제집행할 수 있는 경우, 이러한 법규의 시행 및 기타 연관된 조치를 확보할 것
 - (나) 법규를 준수하는 가장 효과적인 방법에 관하여 사용자 및 근로자에게 전문적인 정보와 조언을 제공할 것
 - (다) 현행법규에 명시적인 규정이 없는 결함이나 폐해에 대하여 권한있는 기관이 주의를 환기시키고 법령의 개선을 위한 제안을 권한있는 기관에 제출할 것

2. 국내법령은 근로자 및 그 가족의 생활상태에 관한 법규의 적용에 관하여 농업 근로감독관에게 조언 또는 감독의 기능을 부여할 수 있다.
3. 농업 근로감독관에게 위임되는 기타의 임무는 근로감독관 본래의 직무의 효과적인 수행을 방해하여서는 아니되며, 사용자나 근로자와의 관계에서 필요한 권위와 공정성을 저해하는 것이어서도 아니된다.

제 7 조

1. 농업에서의 근로감독은 회원국의 행정상의 관행에 반하지 아니하는 한 중앙기관의 감독 및 관리를 받아야 한다.
2. 연방국가에 있어서 '중앙기관'이라 함은 연방의 수준 또는 연방의 구성단위 수준의 중앙기관을 말한다.
3. 농업에서의 근로감독은 다음 각호의 방법으로 수행할 수 있다.
 - (가) 경제활동의 모든 부문에 대해서 책임을 지는 단일한 근로감독부서
 - (나) 농업부문에서 직무를 집행하는 감독관을 적절하게 훈련시킴으로써 내부적으로 직무상의 전문화를 기한 단일한 근로감독부서
 - (다) 농업부문에서 직무를 수행하는 직원으로 구성되고 기술적인 자격을 갖는 부서를 창설함으로써 내부적으로 제도상의 전문화를 기한 근로감독부서
 - (라) 공업, 운수업, 상업 등 농업 이외의 분야에서의 근로감독에 대해서도 동일한 권한을 갖는 중앙기관에 의하여 감독받는 전문적인 농업감독기관

제 8 조

1. 농업 근로감독 직원은 신분 및 근로조건이 보장되며 정권교체나 외부로부터의 부당한 영향과 무관한 공무원으로 구성되어야 한다.
2. 국내법령 또는 관행에 반하지 아니하는 한 회원국은 농업에서의 근로감독 제도에 공적 감독직원의 업무를 보조하는 활동을 하는 직업단체의 임원 또는 대표를 포함시킬 수 있다. 이러한 자들은 신분이 보장되며 외부로부터의 부당한 영향과 무관하여야 한다.

제 9 조

1. 농업 근로감독관의 채용시 국내법령에서 정한 공무원 채용에 관한 조건에 따라 그 임무수행에 필요한 자격 이외의 요소를 고려하여서는 아니된다.
2. 제1항의 자격을 인정하는 방법은 권한있는 기관(competent authorities)이 결정하여야 한다.
3. 농업 근로감독관에 대해서는 그 업무수행을 위해 적절한 훈련을 실시하여야 하며, 고용기간중에 적절한 추가훈련을 위한 조치를 실시하여야 한다.

제10조

남녀 모두 농업 근로감독관에 임명될 수 있는 자격을 갖는다. 필요한 경우에는 남자감독관 및 여자감독관에 대해서 각각 특수한 업무를 부여할 수 있다.

제11조

회원국은 기술적 지식을 필요로 하는 문제의 해결에 도움을 줄 수 있는 정당한 자격을 가진 기술자 및 전문가가 국내사정하에서 가장 적당하다고 인정하는 방법으로 농업 근로감독업무에 협력하도록 하는 데 필요한 조치를 실시하여야 한다.

제12조

1. 권한있는 기관은 농업근로감독기관과 이에 유사한 활동에 종사하는 정부기관 및 공공기관 또는 승인을 받은 기관간의 유효한 협력을 촉진시키기 위해 적당한 조치를 실시하여야 한다.
2. 권한있는 기관은 필요한 경우에는 적절한 정부기관 혹은 공공기관에 지역적 또는 지방적 차원에서 일정한 감독직무를 보조적으로 위탁하거나 그 감독 직무의 수행에 당해 정부기관 혹은 기타기관이 관여하게 할 수 있다. 다만, 이 협약의 원칙의 적용에 방해 요인이 되지 아니하여야 한다.

제13조

권한있는 기관은 농업 근로감독기관의 직원과 사용자 및 근로자, 또는 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 이들 단체와의 협력을 촉진시키기 위해 적당한 조치를 실시하여야 한다.

제14조

농업 근로감독관의 수는 감독기관의 업무가 효율적으로 수행될 수 있도록 충분하여야 하며, 다음 각호의 사항을 고려하여 결정될 수 있도록 조치를 실시하여야 한다.

- (가) 감독관이 수행하여야 할 업무의 중요성. 특히,
 - (1) 감독을 받는 농업적 사업장의 수·성질·규모 및 위치
 - (2) 이들 사업장의 종업원 수와 종류
 - (3) 시행되어야 할 법규의 수와 복잡성
- (나) 감독관이 사용할 수 있는 물질적인 수단
- (다) 감독이 효율적으로 수행되기 위하여 임검(臨檢)을 필요로 하는 실제 사정

제15조

1. 권한있는 기관은 농업 근로감독관에게 다음 각호의 사항을 제공하기 위하여 필요한 조치를 실시하여야 한다.
 - (가) 농업부문 사업장의 입지조건과 통신수단을 고려하여 선정된 장소에 있어야 하며, 업무수행에 필요한 적당한 시설을 갖추고 있어야 하며, 가능한한 관계자들이 쉽게 이용할 수 있는 지방사무소
 - (나) 적절한 공공 교통수단이 존재하지 아니하는 경우에는 농업 근로감독관의 업무수행에 필요한 교통편의
2. 권한있는 기관은 농업 근로감독관에 대하여 그 업무수행에 필요한 여비 및 경비를 지출하는 데 필요한 조치를 실시하여야 한다.

제16조

1. 정당한 증명서를 소지하고 있는 농업 근로감독관은 다음의 권한을 갖는다.
 - (가) 감독을 받는 사업장에 항상 자유롭게 예고없이 출입할 수 있는 권한
 - (나) 감독을 받아야 한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 장소에 항상 출입할 수 있는 권한
 - (다) 법규가 엄격히 준수되고 있는지 여부를 확인하기 위하여 필요하다고 인정하는 조사·검사 또는 심문을 행할 수 있는 권한. 특히,
 - (1) 법규의 적용에 관계된 어떠한 사항에 대하여도 단독으로 또는 증인의 입회 하에 사용자, 사업장의 직원, 기타 사업장내에 있는 자를 면담할 수 있는 권한
 - (2) 생활조건 및 근로조건에 관한 국내법령에 따라 사업장내에 비치하여야 할 장부, 대장 기타 서류의 적법성 여부를 확인하고, 이러한 서류들을 복사·발췌하기 위해 국내법령에서 정하는 방법에 따라 이러한 서류의 제출을 요구하는 권한

- (3) 사용·취급하는 제품 원료 및 재료를 분석하기 위하여 이를 수거할 수 있는 권한. 다만, 이 목적을 위하여 제품 원료 및 재료를 수거할 경우에는 이를 사용자 또는 그의 대표자에게 통고하여야 한다.
2. 근로감독관은 기업경영자의 동의를 얻은 경우 또는 권한있는 기관은 특별 허가를 얻은 경우 이외에는 이 조 제1항 (가)호 또는 (나)호의 규정에 따라 기업 경영장의 주거에 출입할 수 없다.
 3. 감독관이 임검(臨檢)하는 경우에는 이를 사용자 또는 사용자의 대표 및 근로자 또는 근로자대표에게 통고한다. 다만 이러한 통고에 의해 감독관의 임무수행이 방해받을 우려가 있다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제17조

농업 근로감독기관은 권한있는 기관이 결정하는 요건에 따라 건강 또는 안전을 해할 우려가 있는 새로운 설비, 원료 또는 재료 및 생산물의 새로운 취급이나 가공 방법에 대한 예방적 규제에 참여하여야 한다.

제18조

1. 농업근로감독관은 농업부문 사업장에서의 설비·배치 또는 작업방법의 결함 (유해한 원료나 재료의 사용을 포함한다)으로 건강 또는 안전을 해한다고 인정 하기에 족한 상당한 이유가 있는 것에 대해서 시정조치를 취할 권한을 갖는다.
2. 근로감독관은 제1항의 조치를 위하여 다음과 같은 내용의 명령을 내리거나 내리도록 할 수 있는 권한을 갖는다. 다만, 법령에서 정하는 사법기관 또는 행정 기관에 소추할 수 있는 권리는 유보된다.
 - (가) 건강 및 안전에 관한 법규의 준수에 필요한 장치, 설비, 건물, 도구, 비품 또는 기계의 변경을 일정한 기일내에 실시하도록 하는 것
 - (나) 건강 및 안전에 대하여 급박한 위험이 존재할 경우에는 작업의 정지를 포함한 즉각적인 조치를 취하도록 하는 것
3. 제2항의 절차가 회원국의 행정상 또는 사법상의 관행과 일치하지 아니하는 경우에 감독관은 권한있는 기관에 대하여 명령을 내리거나 즉각적인 조치의 개시를 신청할 권한을 갖는다.
4. 감독관이 임검(臨檢) 도중에 인정한 결함 및 제2항의 규정에 따라 내리거나 내리도록 하는 명령 또는 제3항의 규정에 따라 신청한 명령은 사용자 및 근로자의 대표자에게 지체없이 통지하여야 한다.

제19조

1. 농업부문에서 발생하는 산업재해 및 직업병은 국내법령에서 이를 정하는 경우 그 정한 방법에 따라 농업 근로감독기관에 통고하여야 한다.
2. 감독관은 중대한 산업재해 및 직업병, 특히 다수의 근로자에게 영향을 미치거나 치명적인 결과를 초래하는 산업재해 및 직업병의 원인에 대한 현장조사에 가능한 한 참여하여야 한다.

제20조

농업 근로감독관은 국내법령에서 규정한 예외를 제외하고는,

- (가) 자신의 감독하에 있는 사업장에 대하여 직접적인 또는 간접적인 이해관계를 가질 수 없다.
- (나) 직무상 지득한 제조상·상업상의 비밀 또는 작업공정에 대하여 퇴직후에도 이를 누설하여서는 아니되며, 이에 위반하였을 때에는 상당한 형벌 또는 징계 처분을 받는다.
- (다) 설비등의 결함, 작업공정상의 위험 또는 법규의 위반에 관하여 감독관에게 주의를 환기시킨 고충신청의 출처에 대하여 극비로 취급하여야 하며 그러한 고충을 수리한 결과로 임검(臨檢)을 행했다는 사실을 사용자 또는 그의 대표자에게 알려서는 아니된다.

제21조

농업부문 사업장에 대하여 관계법규의 효과적인 적용의 확보에 필요한 범위내에서 빈번하고도 완전한 감독을 실시하도록 한다.

제22조

1. 농업 근로감독관에 의한 실시가 확보되어 있는 법규를 위반하거나 그의 준수를 해태하는 자는 사전경고 없이 바로 사법상 또는 행정상의 절차에 회부한다. 다만, 시정조치나 예방조치가 필요하다는 취지의 예고를 필요로 하는 경우에 국내법령으로 예외를 둘 수 있다.
2. 근로감독관은 그 재량으로 제1항의 절차를 개시하거나 권고하는 대신에 경고나 조언을 할 수 있다.

제23조

농업 근로감독관이 스스로 제22조 제1항의 절차를 개시할 권한을 갖고 있지 아니 하는 경우에는 이러한 절차를 개시할 권한을 갖는 기관에 대해서 법규위반에 관한 보고를 직접 위탁할 권한이 있다.

제24조

농업 근로감독관에 의한 실시가 확보되어 있는 법규위반 및 근로감독관의 업무 방해에 대해서는 상당한 형벌을 국내법령에 규정하고 이를 효과적으로 실시하여야 한다.

제25조

1. 근로감독관 또는 지방의 감독사무소는 농업에서의 감독활동 결과에 관한 정기 보고는 중앙감독기관에 제출되어야 한다.
2. 제1항의 정기보고는 중앙감독기관이 수시로 결정하는 양식에 따라 적성하고 수시로 정하는 사항을 취급하여야 한다. 이러한 정기보고는 적어도 중앙감독 기관이 정하는 횟수만큼(적어도 연 1회 이상) 제출되어야 한다.

제26조

1. 중앙감독기관은 농업 근로감독기관의 업무에 관한 연차보고서를 별도의 보고 또는 일반연차보고의 일부로 공표하여야 한다.
2. 제1항의 연차보고는 당해 연도의 종료후 적당한 기간내에 적어도 12월 이내에 공표하여야 한다.
3. 연차보고 사본은 공표후 3월 이내에 국제노동기구 사무총장에게 제출되어야 한다.

제27조

다음 각호의 사항이 중앙감독기관의 관리하에 있는 한, 중앙감독기관이 공표하는 연차보고에 포함되어야 한다.

- (가) 농업 근로감독업무에 관계있는 법령
- (나) 농업 근로감독기관의 직원
- (다) 감독을 받아야 할 농업부문 사업장에 대한 통계 및 이러한 기업의 종업원의 수
- (라) 임검(臨檢)에 관한 통계
- (마) 위반 및 처벌에 관한 통계
- (바) 산업재해(원인 포함)에 관한 통계
- (사) 직업병(원인 포함)에 관한 통계

제28조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제 연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제130호 협약

요양과 질병 급부 협약(1969년)

효력발생 : 1972년 5월 27일 (15개국 비준)

국제노동기구 총회는,
 국제노동기구 사무국 이사회가 1969년 6월 4일 제네바에서 소집한 제53차 회의에서
 회기 의사일정의 다섯번째 의제인 1927년 상병보험(공업) 협약 및 1927년 상병보험
 (농업) 협약의 개정에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
 1969년 의료보호 및 상병급여 협약이라고 부를 다음의 협약을 1969년 6월 25일
 채택한다.

제1절 총칙

제1조

이 협약에서,

- (가) '법령'이라 함은 법령 및 사회보장에 관한 규칙을 말한다.
- (나) '소정의'라 함은 국내법령에 의하여 또는 이에 의거하여 결정되는 것을 말한다.
- (다) '공업부문 사업장'이라 함은 광업, 채석업, 제조업, 건설업, 전기·가스·수도·위생업, 운수·창고 및 통신업의 경제활동에 종사하는 모든 사업장을 말한다.
- (라) '거주'라 함은 회원국의 영역내에서 통상 거주하는 것을 말하며, '거주자'라 함은 회원국의 영역내에서 통상 거주하는 자를 말한다.
- (마) '피부양자'라 함은 소정의 경우 존재하리라고 추정되는 피부양상태를 말한다.
- (바) '처'라 함은 남편의 피부양자인 처를 말한다.
- (사) '자녀'라 함은 다음 각호의 자를 말한다.

- (1) 의무교육 종료연령 또는 15세의 연령 중에서 높은 쪽의 연령에 미달하는 자녀. 다만, 제2조의 규정에 의하여 선언을 행한 회원국은 그 선언이 효력을 갖는 기간동안 '자녀'에 의무교육 종료연령 또는 15세에 달하지 않는 자를 포함하여 이 협약을 적용할 수 있다.

- (2) 소정의 조건하에서 (1)에서 정하는 연령보다 높은 소정의 연령에 미달하는 자로서, 수습중인자 또는 학생, 만성질환이나 허약으로 유상활동에 종사할 수 없는 자. 다만, 국내법령이 '자녀'를 (1)에서 정하는 연령보다 상당히 높은 연령에 미달하는 자로 규정하는 경우에는 이 요건은 충족된 것으로 본다.
- (아) '표준수급자'라 함은 처와 두 자녀가 있는 자를 말한다.
- (자) '자격기간'이라 함은 소정의 각출기간, 고용기간, 거주기간 또는 이들의 배합을 말한다.
- (차) '상병'이라 함은 원인 여하를 불문하고 모든 병적상태를 말한다.
- (카) '의료보호'에는 관련급여도 포함된다.

제 2 조

1. 경제 및 의료시설이 충분히 발달하지 않은 회원국은 비준시에 행하는 선언으로 제1조 (사), (아)호, 제11조, 제14조, 제22조 및 제26조 제2항의 잠정적 예외규정을 원용할 수 있다. 이 선언에는 그 원용의 이유를 명시하여야 한다.
2. 제1항의 규정에 의한 선언을 행한 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조의 규정에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고에서 자국이 원용하는 각각의 적용 제외에 대해서 다음 각호의 사항을 명시하여야 한다.
 - (가) 당해 규정을 원용하는 이유가 존속하고 있다는 것
 - (나) 당해 규정을 원용하는 권리를 일정한 날 이후에도 포기한다는 것
3. 제1항의 규정에 의한 선언을 행한 회원국은 그 선언에 적합하고 또 사정이 허락하는 경우에는 다음 각호의 조치를 시행하여야 한다.
 - (가) 피보호자의 수를 증가시킬 것
 - (나) 지급하는 의료보호의 범위를 확대할 것
 - (다) 상병급여의 기간을 연장할 것

제 3 조

1. 법령에 의해 근로자를 보호하는 회원국은 비준시에 행하는 선언으로 농업부문 직의 근로자로 그 비준시 아직 이 협약에 적합한 법령의 보호를 받고 있지 못한 자에 대해서 일시적으로 이 협약의 적용에서 제외시킬 수 있다.
2. 제1항의 규정에 의한 선언을 행한 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 협약의 적용에 관한 보고에서 농업부문의 근로자에 대해서 이 협약의 규정이 어느 정도로 시행되고 있으며 시행되려고 하는가를 명시하고, 이들에 대한 이 협약의 적용이라는 목적하에서 취해진 진전사항을 명시하여야 하며, 보고해야 하는 진전사항이 없는 경우에는 그에 대한 적절한 설명을 하여야 한다.

3. 제1항의 규정에 의한 선언을 행한 회원국은 여건이 허락하는 대로 농업부문의 근로자 중에서 피보호자의 수를 신속하게 증가시켜야 한다.

제 4 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 다음 각호의 자가 이 협약에서 요구되는 급여와 최소한 총액으로 대등한 급여를 지급하는 특별한 제도에 의해 보호받고 있는 경우에는 비준시에 행하는 선언으로 이러한 자를 이 협약의 적용에서 제외시킬 수 있다.
 - (가) 선원(어선원을 포함)
 - (나) 공무원
2. 제1항의 규정에 의한 선언이 적용되는 경우에는 당해 회원국은 다음 각호의 자를 이 협약의 적용에서 제외시킬 수 있다.
 - (가) 제5조, 제10조, 제11조, 제19조 및 제20조에서 규정하는 백분율의 계산에서 고려하여야 할 인원수에서 이 협약의 적용에서 제외되는 종류에 속하는 자
 - (나) 제10조 (다)호에서 규정하는 백분율의 계산에서 고려하는 인원수에서 이 협약의 적용에서 제외되는 종류에 속하는 자, 그 자의 처 및 자녀
3. 제1항의 규정에 의한 선언을 행한 회원국은 차후 비준시 제외된 종류에 속하는 자에 대해서 이 협약의 의무를 수락한다는 취지를 국제노동기구 사무총장에게 통지할 수 있다.

제 5 조

- 법령에 의해 근로자를 보호하는 회원국은 필요에 따라서 이 협약의 적용에서 다음 각호의 자를 제외시킬 수 있다.
- (가) 임시로 고용되어 있는 자
 - (나) 사용자와 동거하는 사용자의 가족구성원으로 사용자를 위해 근로하는 자
 - (다) 기타 종류의 근로자로서 (가)호 및 (나)호의 규정에 따라 제외된 자 이외의 근로자의 총수의 10퍼센트를 초과하지 아니하는 자

제 6 조

- 회원국은 이 협약의 규정을 준수하기 위하여 피보호자에 대하여 국내법령에 의해서 강제되지 아니한 경우라 할지라도 보험방식에 의한 다음 각호의 보호를 고려할 수 있다.
- (가) 공공기관이 감독하거나 또는 소정의 기준에 따라 사용자 및 근로자가 공공으로 운영하는 보호

- (나) 제22조 제6항의 숙련 남자근로자의 소득을 넘지 않는 소득이 있는 대부분의 자에게 적용되는 보호
- (다) 적당한 경우에는 다른 형식의 보호와 배합하여 이 협약에 적합한 보호

제 7 조

급여사유에는 다음 각호의 것이 포함되어야 한다.

- (가) 치료적 성질의 의료보호의 필요성 및 소정의 조건하에서 예방적 성질의 의료 보호의 필요성
- (나) 상병에 기인하고 소득의 정지를 수반하는 근로불능으로 국내법령에서 정하는 것

제 2절 의 료 보 호

제 8 조

회원국은 제7조 (가)호의 급여사유에 대해서 소정의 조건에 따라 피보호자에 대해서 치료적 또는 예방적 성질의 의료보호의 지급을 보장하여야 한다.

제 9 조

제8조의 의료보호는 피보호자의 건강, 근로능력 및 자신의 수요를 충족시킬 수 있는 능력을 유지·회복 또는 증진시키기 위하여 부여하여야 한다.

제10조

제7조 (가)호의 급여사유에 관한 피보호자는 다음 각호의 자로 한다.

- (가) 수습중인 자를 포함하는 모든 근로자, 그의 처와 자녀
- (나) 전경제활동인구의 75퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류의 경제활동인구, 그 종류에 속하는 자의 처 및 자녀
- (다) 모든 거주자의 75퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류의 거주자

제11조

제2조의 규정에 의한 선언이 적용되는 경우에는 제7조 (가)호의 급여사유에 관한 피보호자는 다음 각호의 자로 한다.

- (가) 모든 근로자의 25퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자, 그 자의 처 및 자녀
- (나) 공업부문 사업장에 있어서 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 공업 부문 사업장의 소정의 종류에 속하는 근로자, 그의 처 및 자녀

제12조

장해, 노령, 부양자의 사망 또는 실업에 대해서 사회보장급여를 받고 있는 자 및 적당한 경우에는 그의 처 및 자녀는 제7조 (가)호의 급여사유에 관해서 소정의 조건하에서 계속 보호받아야 한다.

제13조

제8조의 의료보호에는 적어도 다음의 각호가 포함되어야 한다.

- (가) 일반의의 진료(왕진을 포함한다)
- (나) 병원에서의 입원환자 및 통원환자에 대한 전문의의 진료와 병원 외에서 행하는 전문의의 진료
- (다) 의사 기타 자격있는 자의 처방에 따른 필수적인 약제의 지급
- (라) 필요한 경우의 입원
- (마) 소정의 치과적 치료
- (바) 소정의 의학적 재활(보장구 및 정형외과적 치료장구의 지급·보수 및 갱신을 포함한다)

제14조

제2조의 규정에 의한 선언이 적용되는 경우에는 제8조의 의료보호에는 최소한 다음 각호가 포함되어야 한다.

- (가) 일반의의 진료(가능한 경우에는 왕진을 포함한다)
- (나) 병원에서의 입원환자 및 통원환자에 대한 전문의의 진료 및 가능한 경우에는 병원 외에서 행하는 전문의의 진료
- (다) 의사 기타 자격있는 자의 처방에 따른 필수적인 약제의 지급
- (라) 필요한 경우의 입원

제15조

회원국의 법령이 제8조의 의료보호를 받을 권리에 대해서 피보호자 또는 그 부양자가 자격기간을 충족하는 것을 조건으로 하는 경우에 이 자격기간의 조건은 통상적으로 피보호자의 종료에 속하는 자로부터 수급권을 박탈하는 것이어서는 아니된다.

제16조

1. 제8조의 의료보호는 급여사유가 존재하는 전기간을 통해서 지급하여야 한다.
2. 수급자가 피보호자의 종류에 더이상 속하지 아니하게 된 경우에는, 당해 수급인이 그 종류에 속하는 기간동안 발생한 상병에 대해 의료보호를 받을 권리는 26주를 하회하지 아니하는 소정의 기간으로 제한할 수 있다.

3. 제2항의 규정에도 불구하고 의료보호의 기간은 장기의 의료보호를 요한다고 인정되는 소정의 상병에 대해서는 연장하여야 한다.

제17조

회원국의 법령에 의해 수급자 또는 당해인의 부양자가 제8조의 의료비용을 부담하게 된 경우에는 그 비용의 부담에 관한 규칙은 과중한 부담이 되어서는 아니되며 의료적 및 사회 보호의 효과를 훼손시키는 것이어서는 아니된다.

제3절 상 병 급 여

제18조

회원국은 제7조 (나)호의 급여사유에 대해서 소정의 조건에 따라 피보호자에 대한 상병급여의 지급을 보장하여야 한다.

제19조

제7조 (나)호의 급여사유에 관한 피보호자는 다음 각호의 자로 한다.

- (가) 수습중인 자를 포함하는 모든 근로자
- (나) 전경제활동인구의 75퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 경제활동인구
- (다) 급여사유가 존속하는 기간동안의 자산이 제24조의 요건에 의한 소정의 한도를 넘지 않는 모든 거주자

제20조

제2조의 규정에 의한 선언이 적용되는 경우에는 제7조 (나)호의 급여사유에 관한 피보호자는 다음 각호의 자로 한다.

- (가) 모든 근로자의 25퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류에 속하는 근로자
- (나) 공업부문 사업장의 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 공업부문 사업장의 소정의 종류에 속하는 근로자

제21조

제18조의 상병급여는 정기적 급부으로 하며, 다음 각호의 방법으로 계산하여야 한다.

- (가) 피보호자가 근로자 또는 경제활동인구인 경우에는 제22조 또는 제23조의 요건에 적합한 방법
- (나) 피보호자가 급여사유가 존속하는 기간동안의 자산이 소정의 정도에 미달하는 모든 거주자인 경우에는 제24조의 요건에 적합한 방법

제22조

1. 이 조가 적용되는 정기적 급부에 대해서는 급여액과 급여사유가 존속하는 기간 동안 지급된 가족수당의 합계액은, 제7조 (나)호의 급여사유에 관한 표준수급자에 대해서 수급자의 종전소득과 표준수급자와 동일한 가족부양책임이 있는 피보호자에게 지급되는 가족수당의 합계액의 최소한 60퍼센트에 달해야 한다.
2. 수급자의 종전소득은 소정의 규칙에 따라 계산하여야 하며, 피보호자가 그 소득 계층에 따라 분류되고 있는 경우에는 당해인의 종전소득은 당해인이 속하는 계층의 기준소득으로 계산할 수 있다.
3. 급여율 또는 급여의 계산에서 고려해야 할 소득액에 대해서는 소정의 최대한도를 설정할 수 있다. 수급자의 종전소득이 숙련남자근로자의 임금과 동등하거나 낮은 경우에 그 최대한도는 제1항의 규정에 따라 결정된 것이어야 한다.
4. 수급자의 종전소득, 숙련남자근로자의 임금, 급여 및 가족수당은 동일한 시점을 기준으로 계산하여야 한다.
5. 표준수급자 이외의 수급자에 대한 급여는 표준수급자에 대한 급여와 균형을 유지하여야 한다.
6. 본조의 적용상 숙련남자근로자는 다음 각호의 자로 한다.
 - (가) 전기·기계 이외의 기계제조업에 종사하는 조립공 또는 선반공
 - (나) 제7항의 규정에 의한 전형적인 숙련남자근로자
 - (다) 모든 피보호자의 75퍼센트의 자의 소득과 같거나 초과하는 소득이 있는 자. 이 소득은 1년 이하의 소정의 기간에 근거하여 계산한다.
 - (라) 모든 피보호자의 평균소득의 125퍼센트에 해당되는 소득이 있는 자
7. 제6항의 적용에 있어서 전형적인 숙련근로자라고 인정되는 자는 당해 급여 사유로 보호받는 경제활동종사자인 남자 피보호자의 최대다수를 포괄하는 경제활동의 대분류의 경제활동에 종사하거나 경우에 따라서는 이러한 피보호자 또는 부양자의 최대다수를 포괄하는 중분류의 경제활동에 종사하는 자로 한다. 이를 위해 국제연합 경제사회이사회가 1948년 8월 27일 제7차 회기에서 채택하고 1968년에 개정되었으며 차후 개정될 전경제활동의 국제 표준산업분류를 사용하여야 한다.

8. 급여액이 지역에 따라 다른 경우에는 숙련남자근로자는 제6항 및 제7항의 규정에 따라 지역마다 결정할 수 있다.
9. 숙련남자근로자의 임금은 단체협약에 의하여, 국내법령이 적용되는 경우에는 그것에 의하거나 그것에 근거하여 또는 관행에 의하여 결정되는 통상근로 시간의 임금(생계비수당이 있는 경우는 이를 포함한다)을 기준으로 하여 결정하여야 한다. 이러한 임금이 지역에 따라 다르고 또 제8항의 규정이 적용되지 않는 경우에는 중위의 임금을 채용하여야 한다.

제23조

1. 이 조가 적용되는 정기적 급부에 대해서는 급여액과 급여사유가 존속하는 기간 동안 지급되는 가족수당의 합계액은 제7조 (나)의 급여사유에 관한 표준수급자에 대해서 보통성인남자근로자의 임금과 표준수급자와 동일한 가족부양책임이 있는 피보호자에게 지급되는 가족수당이 합계액의 최소한 60퍼센트에 달해야 한다.
2. 보통 성인 남자근로자의 임금, 급여 및 가족수당은 동일한 시점을 기준으로 계산하여야 한다.
3. 표준수급자 이외의 수급자에 대해서는 급여는 표준수급자에 대한 급여와 균형을 유지하여야 한다.
4. 이 조의 적용상 보통성인남자근로자는 다음 각호의 자로 한다.
 - (가) 전기·기계 이외의 기계제조업에 종사하는 전형적인 미숙련근로자라고 인정되는 자
 - (나) 제5항의 규정에 따라 전형적인 미숙련근로자라고 인정되는 자
5. 제4항 (나)호의 적용상 전형적인 미숙련근로자라고 인정되는 자는 제7조의 급여사유로 보호받는 경제활동종사자인 남자 피보호자의 최대다수를 포괄하는 경제활동에 종사하거나, 또는 경우에 따라서는 이들 피보호자의 최대다수를 포괄하는 중분류의 경제활동에 종사하는 자로 한다. 이를 위해 국제연합 경제사회 이사회가 1948년 8월 27일에 제7차 회기에서 채택하고 1968년까지 개정되었으며 차후 개정될 전경제활동의 국제표준산업분류를 사용하여야 한다.
6. 급여액이 지역에 따라 다른 경우에는 보통 성인 남자근로자는 제4항 및 제5항의 규정에 따라 지역마다 결정할 수 있다.
7. 보통 성인 남자근로자의 임금은 단체협약에 의하여, 국내법령이 적용되는 경우에는 그것에 의하거나 그것에 근거하여 또는 관행에 의하여 결정되는 통상근로 시간의 임금(생계비수당이 있는 경우는 이를 포함한다)을 기준으로 하여 결정하여야 한다. 이러한 임금이 지역에 따라 다르고 또 제6항의 규정이 적용되지 않는 경우에는 중위의 임금을 채용하여야 한다.

제24조

이 조가 적용되는 정기적 급부에 대해서는,

- (가) 급여액은 소정의 급여표 또는 권한있는 공공기관이 소정의 규칙에 따라 정하는 급여표에 따라 결정하여야 한다.
- (나) 위 급여액은 수급자 및 그 가족의 기타 자산의 소정의 규칙에 따라 정한 상당 금액을 초과하는 경우에는 그 한도에서만 감액할 수 있다.
- (다) 급여 및 기타자산의 합계액에서 (나)호에서 규정하는 상당액을 공제한 금액은 수급자 및 그 가족이 건강하고 인간다운 삶을 영위하기 위하여 충분한 것이어야 하며 제23조의 요건에 따라 계산한 당해 급여를 하회하는 것이어서는 아니된다.
- (라) 이 협약에 따라 지급되는 상병급여의 총액이 제23조 및 제19조 (나)호의 규정을 적용하여 얻은 급여의 총액의 최소한 30퍼센트를 상회하는 경우에는 (다)호의 규정은 충족된 것으로 본다.

제25조

회원국의 법령이 제18조의 상병급여의 수급권에 대해서 피보호자가 자격기간을 충족시킬 조건으로 하고 있는 경우에는 이 자격기간의 조건은 통상적으로 피보호자의 종류에 속하는 자로부터 수급권을 박탈하는 것이어서는 아니된다.

제26조

1. 제18조의 상병급여는 급여사유가 존속하는 전기간을 통해서 지급하여야 한다. 다만, 급여 지급기간은 소정의 각 근로불능에 대해서 52주를 하회하지 않는 소정의 기간으로 제한할 수 있다.
2. 제2조의 규정에 의한 선언이 적용되는 경우에는 제18조 상병급여의 지급기간은 소정의 각 근로불능에 대해서 26주를 하회하지 않는 소정의 기간으로 제한할 수 있다.
3. 회원국의 법령이 소득이 정지된 직후의 기간동안 상병급여가 지급되지 않음을 규정하고 있는 경우에는 그 기간은 3일을 초과하여서는 아니된다.

제27조

1. 제18조의 상병급여의 수급자 또는 수급자격자가 사망한 경우 유족 또는 다른 피부양자 또는 장의비를 부담하는 자에게는 소정의 조건에 따라 장의비를 지급하여야 한다.

2. 회원국은 다음 각호의 경우에는 제1항 규정의 적용에서 제외시킬 수 있다.
- (가) 당해 회원국이 1975년 장애, 노령 및 유족급여 협약 제4절의 의무를 수락하고 있는 경우
 - (나) 당해 회원국의 국내법령이 피보자에 대한 상병급여의 지급에서 소득의 80 퍼센트 이상의 현금급여를 규정하고 있는 경우
 - (다) 피보호자의 과반수에 대해서 공공기관의 감독을 받는 임의보험으로 장의비의 지급이 보장되어 있는 경우

제4절 공통 규정

제28조

1. 이 협약에 따른 본래의 수급자에 대한 급여는 다음 각호의 경우에 소정의 한도 내에서 정지할 수 있다.
- (가) 관계자가 당해 회원국의 영역내에 있지 않은 기간
 - (나) 관계자가 급여사유에 대해서 제3자로부터 보상을 받고 있는 기간동안 그 보상의 한도까지
 - (다) 관계자가 허위의 청구를 한 경우
 - (라) 급여사유가 관계자의 범죄행위에 기인하는 경우
 - (마) 급여사유가 관계자의 고의적인 중대한 비행행위에 기인하는 경우
 - (바) 관계자가 자신이 이용하도록 제공된 의료보호시설이나 재활시설 이용을 정당한 사유없이 해태하거나, 급여사유의 발생이나 계속의 입증 또는 수급자의 행위에 관한 소정의 규칙에 따르지 아니하는 경우
 - (사) 제18조의 상병급여의 경우 관계자가 공공비용 또는 사회보장제도나 사회보장 서비스의 비용으로 부양받고 있는 기간
 - (아) 제18조의 상병급여의 경우 관계자가 가족급여 이외의 사회보장상의 현금 급여를 받고 있는 기간, 다만, 급여가 정지된 부분은 그 사회보장상의 현금 급여를 초과하여서는 아니된다.
2. 소정의 경우에 소정의 한도내에서 본래 지급되어야 할 급여의 일부를 관계자의 피부양자에게 지급하여야 한다.

제29조

1. 청구인은 급여가 거부된 경우 또는 급여의 질·양에 대해서 이의가 있는 경우에는 제소권을 갖는다.

2. 이 협약의 적용상 입법기관에 대해서 책임을 지는 정부기관에게 의효보호의 관리가 위임되어 있는 경우에는 제1항의 제소권은 의효보호의 거부 또는 의효보호의 질에 관한 이의에 대해서 적당한 기관에 심사를 청구할 수 있는 권리를 갖는 것으로 대체할 수 있다.

제30조

1. 회원국은 이 협약에 의한 급여의 적절한 지급에 대해서 일반적 책임을 부담하여야 하며 그에 필요한 모든 조치를 취하여야 한다.
2. 회원국은 이 협약의 적용에 관계있는 기관 및 서비스의 적절한 운영에 대해서 일반적 책임을 부담하여야 한다.

제31조

운영이 공공기관의 감독을 받는 기관이나 입법기관에 대해서 책임을 지는 정부기관에 의해 운영되지 않는 경우에는,

- (가) 피보호자의 대표자에게는 소정의 조건하에서 운영에 참가할 권리를 부여하여야 한다.
- (나) 국내법령은 적당한 경우 동일한 방법으로 사용자의 대표자의 참가에 대해서도 규정하여야 한다.
- (다) 국내법령은 동일한 방법으로 공공기관의 대표자의 참가에 대해서도 규정할 수 있다.

제32조

회원국은 자국의 영역내에서 통상 거주 또는 취업하고 있는 자로서 내국인이 아닌 자에 대해서 이 협약에서 정하는 수급권에 관한 내국인에게 부여하는 것과 동등한 대우를 부여하도록 하여야 한다.

제33조

1. 다음 각호의 조건을 충족하는 회원국은 가장 대표적인 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 이들 단체와 협의하여 이 협약의 제2절 및 제3절의 특정 규정의 적용을 일시적으로 제외할 수 있다. 다만, 그 적용제외가 이 협약의 기본적인 보장을 근본적으로 훼손 또는 저해하는 것이어서는 아니된다.
 - (가) 제2조 및 제3조에 의한 예외 및 제외를 원용하지 아니하고 이 협약의 의무를 수락 할 것
 - (나) 이 협약에서 규정하는 것보다 전체적으로 높은 급여를 지급하며 의효보호 및 상병급여에 관한 지출의 합계가 국민소득의 최소한 4퍼센트에 달할 것
 - (다) 다음의 세 가지 조건 중에서 적어도 두 개의 조건을 충족할 것
 - (1) 제10조 (나)호 및 제19조 (나)호에서 요구하는 백분율에 최소한 10퍼센트를 더한 백분율의 경제활동인구를 보호하거나 제10조 (다)호에서 요구하는 백분율에 최소한 10퍼센트를 더한 백분율의 모든 거주자를 보호할 것
 - (2) 제13조의 의효보호보다 상당히 높은 수준의 치료적 및 예방적 성질의 의효보호를 제공할 것

- (3) 제22조 및 제23조에서 요구되는 백분율에 최소한 10퍼센트를 더한 백분율에 상당하는 상병급여를 지급할 것
2. 제1항의 적용제외를 행한 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 이협약의 적용에 관한 보고에서 그 적용제외에 관한 자국의 법률의 현황 및 관행의 현황과 이 협약의 완전한 적용이라는 목적하에서 취해진 진전사항을 명시하여야 한다.

제34조

이 협약은 다음 각호에 대해서는 적용하지 아니한다.

- (가) 당해 회원국에 대해서 이 협약의 효력발생일 이전에 발생하는 급여사유
- (나) 당해 회원국에 있어 이 협약의 효력발생일 이후에 발생하는 급여사유에 대해서 지급되는 급여로서 당해 수급권이 효력발생일 이전의 기간에서 유래하는 경우

제5절 최 종 규 정

제35조

이 협약은 1927년 상병보험(공업) 협약 및 1927년 상병보험(농업) 협약을 개정한다.

제36조

- 제3조 규정에 의한 선언이 적용되지 않는 경우 이 협약의 의무를 수락한 회원국은 1952년 사회보장(최저기준) 협약 제75조 규정에 따라 당해 회원국이 이 협약의 구속을 받는 날로부터 동협약 제3절 규정 및 동협약의 다른 절의 관계규정은 당해 회원국에 대해서는 적용되지 아니한다
- 제3조의 규정에 의한 선언이 적용되지 않는 경우 이 협약의 의무를 수락한 회원국은 1952년 사회보장(최저기준) 협약 제2조에 따라 동협약 제3절의 규정 동협약의 다른절의 관계규정의 의무를 수락한 것으로 본다.

제37조

이 협약에서 규정하는 문제에 관해서 장래 총회가 채택하는 협약에 그러한 취지의 규정이 있는 경우에는 신협약에서 지정하는 이 협약의 규정은 효력이 발생하는 날로부터 이 협약을 비준하는 회원국에 대해서 적용되지 아니한다.

제38조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제 연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정보)

부 속 서**경제활동 국제표준산업분류****대분류 1. 농업, 수렵업, 임업 및 어업**

11		농업 및 수렵업
	111	농업 및 축산업
	112	농업서비스업
	113	수렵업
12		임업 및 벌목업
	121	영림업
	122	벌목업
13	130	어업

대분류 2. 광업 및 채석업

21	210	석탄광업
22	220	원유 및 천연가스 채취업
23	230	금속광업
29	290	기타광업

대분류 3. 제조업

31		음·식료품 및 담배제조업
	311~312	식료품제조업
	313	음료품제조업
	314	담배제조업
32		섬유·의복 및 가죽산업
	321	섬유제조업
	322	의복제조업(신발류 제외)
	323	가죽·대용가죽 및 모피제품제조업(신발과 의복 제외)
	324	신발제조업(성형고무 및 플라스틱 신발 제외)
33		목재 및 나무제품제조업(가구 포함)
	331	나무 및 콜크제품제조업(가구 제외)
	332	가구 및 장치물제조업(금속제품 제외)
34		종이 및 종이제품제조업, 인쇄 및 출판업
	341	종이 및 종이제품제조업
	342	인쇄·출판 및 관련산업
35		화학물, 석유, 석탄, 고무 및 플라스틱제품제조업
	351	산업용화학물제조업
	352	기타 화학제품제조업
	353	석유정제업
	354	기타 석유 및 석탄제품제조업
	355	고무제품제조업
	356	달리 분류되지 않는 플라스틱제품제조업
36		비금속광물제품제조업(석유 및 석탄제품 제외)
	361	도기·자기 및 토기제품제조업
	362	유리 및 유리제품제조업
	369	기타 비금속광물제품제조업
37		제1차금속산업
	371	철강산업
	372	비철금속산업
38		조립금속제품, 기계 및 장비제조업
	381	조립금속제품제조업(기계 및 장비 제외)
	382	기계제조업(전기 제외)
	383	전기 및 전자기기제조업
	384	운수장비제조업
	385	의류, 광학, 전문, 과학, 측정 및 제어장비제조업
39	390	기타제조업

대분류 4. 전기·가스 및 수도업

41	410	전기, 가스 및 증기업
42	420	수도사업

대분류 5. 건설업

50	500	건설업
----	-----	-----

대분류 6. 도·소매 및 음식·숙박업

61	610	도매업
62	620	소매업
63		음식·숙박업
	631	음식점업
	632	숙박업

대분류 7. 운수·창고 및 통신업

71		운수 및 창고업
	711	육상운수업
	712	수상운수업
	713	항공운수업
	719	운수관련 서비스업
72		통신업

대분류 8. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업

81	810	금융업
82	820	보험업
83	831	부동산업
	832	용역업(기계 및 설비의 대여 및 리스 제외)
	833	기계 및 설비의 대여업 및 리스업

대분류 9. 사회 및 개인서비스업

91	910	공공행정 및 국방
92	920	위생 및 유사서비스
93		사회서비스업
	931	교육서비스업
	932	학술연구기관
	933	의료보건 및 수의서비스업
	934	사회복지기구
	935	기업, 전문 및 노동단체
	939	기타 사회서비스업
94		오락 및 문화예술서비스업
	941	영화 및 기타 예술서비스업
	942	도서관, 박물관, 식물원, 동물원 및 달리 분류되어 있지 아니한 기타 문화서비스업
	949	달리 분류되지 않는 오락서비스업
95		개인 및 가사서비스업
	951	기타 수선업
	952	세탁 및 염색업
	953	기사서비스업
	959	기타 개인서비스업
96	960	국제 및 기타 외국기관

대분류 10. 분류불능산업

0	000	분류불능산업
---	-----	--------

제131호 협약

최저임금 결정 협약(1970년)

효력발생 : 1972년 4월 29일(51개국 비준)

주요내용

이 협약은 부당한 저임금으로부터 근로자를 보호하기 위하여 최저임금제를 시행할 것을 규정. 최저임금제의 적용대상이 되는 임금근로자의 범위는 해당 사용자 대표와 근로자 대표 단체와의 합의나 협의를 통해 결정되어야 함

최저임금수준 결정에 고려할 요소는 근로자와 가족들의 필요, 경제발전 필요성 및 높은 고용수준유지를 포함한 경제적 요소임

최저임금을 결정하고 수시로 조정할 수 있도록 국내여건 및 필요에 적합한 제도를 수립하고 유지하여야 함

최저임금제의 수립·운영에 대하여 관련 사용자 단체 및 근로자 단체, 또는 그러한 단체가 존재하지 않는 경우 관련 사용자 단체 및 근로자 대표와 충분히 협의하기 위한 조치를 취하여야 함

최저임금은 법적 효력을 가져야 하며 이 법을 준수하지 않을 경우 상응하는 처벌과 제재조치를 받아야 함

최저임금제와 관련된 모든 조항을 효과적으로 적용하기 위해서는 기타 필요한 조치에서 요구되는 적절한 감독 등의 적합한 조치를 취하여야 함

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1970년 6월 3일 제네바에 소집한 제54차 회기에서, 널리 비준되어 있는 1928년 최저임금결정제도 협약 및 1951년 동일보수 협약과 1951년 최저임금결정제도(농업) 협약의 규정을 인지에 주목하고,

이들 협약이 취약계층 임금근로자의 보호에 중대한 역할을 수행하여 왔음을 고려하고, 이들 협약을 보충하고 부당한 저임금으로부터 임금근로자를 보호하는 것을 규정하는, 일반적으로 적용되지만 개발도상국의 필요를 특히 고려한 그 이상의 기준을 채택할 시기가 도래하였음을 고려하고,

회기 의사일정의 다섯번째 의제인 개발도상국을 특히 고려한 최저임금결정제도 및 관련문제에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하고,

1970년 최저임금결정 협약이라고 부를 다음의 협약을 1970년 6월 22일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약을 비준하는 국제노동기구의 회원국은 고용조건에 비추어 보아 대상이 되기에 적절한 모든 임금근로자 그룹에게 적용되는 최저임금제도를 수립할 것을 약속한다.
2. 각국의 권한 있는 기관은 관련된 대표적인 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 이들과 합의하거나 또는 충분히 협의하여 적용대상이 되는 임금근로자의 범위를 결정하여야 한다.
3. 이 협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조의 규정에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초 보고서에 이 조항에 따라 적용되지 않는 임금근로자 그룹 목록을 그들에게 적용하지 않는 이유를 첨부하여 제출하고, 차후의 보고서에서 해당 그룹에 관한 자국의 법률 및 관행의 현황과 이 협약이 해당 그룹에 대해서 어느 정도로 이행되고 있으며 이행되려고 하는가를 명시하여야 한다.

제 2 조

1. 최저임금은 법적 효력을 가지며, 인하의 대상이 되어서는 안된다. 최저임금의 적용을 해태하는 경우 관련자는 적절한 형벌이나 기타 제재를 받아야 한다.
2. 제1항의 규정에 따를 것을 조건으로 단체교섭의 자유는 충분히 존중되어야 한다.

제 3 조

국내 관행 및 상황에 따라 가능하고 적절한 한도 내에서, 최저임금수준 결정시 다음 각호를 고려하여야 한다.

- (가) 해당 국가의 일반적 임금수준, 생계비, 사회보장급여 및 다른 사회집단의 상대적인 생활수준을 고려한 근로자 및 그 가족의 필요
- (나) 높은 수준의 고용을 달성하고 유지함이 바람직하다는 점, 경제개발의 필요성, 생산성 수준 등의 경제적 요인

제 4 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 이 협약의 제1조의 규정에 따라 적용대상이 된 임금근로자 그룹을 위한 최저임금을 결정하고 수시로 조정할 수 있도록 국내 여건 및 필요에 적합한 제도를 수립·유지하여야 한다.

2. 그러한 제도의 수립·운영 및 수정에 대하여 관련 사용자단체 및 근로자단체의 대표 또는 그러한 단체가 존재하지 않는 경우에는 관련 사용자 및 근로자 대표와 충분히 협의하기 위한 규정이 만들어져야 한다.
3. 최저임금결정제도의 성격상 적당한 경우에는 제도의 운용에 다음 각호의 사람들이 직접적으로 참여할 수 있도록 규정이 만들어져야 한다.
 - (가) 관련 사용자단체 및 근로자단체의 대표 또는 그러한 단체가 존재하지 않는 경우에는 형평성에 기초한 사용자 및 근로자대표
 - (나) 국가의 일반적 이익을 대표하는 데 권한이 있다고 인정되고, 관련된 대표적인 사용자단체 및 근로자단체가 존재하며 이들 단체와 협의하는 것이 국내법률 또는 관행에 적합한 경우에는 이들과 충분히 협의하여 임명한 자

제 5 조

최저임금과 관련된 모든 조항의 효과적인 적용을 보장하기 위해서 다른 필요한 수단에 의해서 강화된 적절한 감독과 같은 적절한 조치가 취해져야 한다.

제 6 조

이 협약은 어떠한 현행 협약도 개정하는 것으로 간주되어서는 안된다.

제 7 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제135호 협약

근로자 대표 협약(1971년)

효력발생 : 1973년 6월 30일 (83개국 비준)

주요내용

국내법령에 의하여 인정된 근로자 대표들은 근로자 대표라는 이유로 당하는 해고를 포함한 모든 불이익 조치에 대하여 보호를 받아야 함. 보호 대상은 근로자 대표, 노동조합임원으로서의 활동, 노조활동에의 참여를 포함하고, 기존 법령이나 단체협상, 혹은 기타 당사자간 합의된 협약에 의거하여 보호가 이루어짐

근로자 대표들이 그들의 임무 수행에 있어서 신속하고 효율적으로 활동을 수행할 수 있도록 편의가 제공되어야 함

협약내용은 국내법령이나 단체협약, 또는 국내관행과 일치하는 방식으로 이행될 수 있음

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1971년 6월 2일 제네바에 소집한 제56차 회기에서, 고용에 있어서의 반노조적 차별대우에 대한 근로자 보호를 규정하고 있는 1949년 단결권 및 단체교섭권 협약의 규정에 주목하고,

근로자대표와 관련하여 이러한 규정을 보완하는 것이 바람직하다는 점을 고려하여, 회기 의사일정의 다섯 번째 의제인 기업에서 근로자대표에게 제공되는 보호 및 편의에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

1971년 근로자대표 협약이라고 부를 다음을 협약을 1971년 6월 23일 채택한다.

제 1 조

기업의 근로자대표는 현행 법령, 단체협약 또는 기타 노사합의에 따라서 행동하는 한, 근로자대표로서의 지위나 활동을 이유로 또는 노동조합원이라는 이유나 노동조합활동에 참가했다는 이유로 행해진 해고를 포함한 그들에게 불리한 행위로부터 효과적인 보호를 받아야 한다.

제 2 조

1. 근로자대표가 그 직무를 신속하고도 능률적으로 수행할 수 있도록 기업에 그러한 편의가 적절하게 제공되어야 한다.
2. 이 경우에 국내 노사관계 제도의 특성 및 해당 기업의 필요, 규모, 능력을 고려하여야 한다.
3. 그러한 편의제공은 해당 기업의 능률적인 운영을 방해해서는 안된다.

제 3 조

이 협약의 목적상, ‘근로자대표’라는 용어는 국내법령 또는 관행에 따라 그렇게 인정되는 사람을 의미하며, 다음 각호에 해당하는지에 상관없다.

- (가) 노동조합대표, 즉 노동조합 또는 노동조합원이 지명하거나 선출한 대표
- (나) 선출된 대표, 즉 그 기업의 근로자들이 국내법령 또는 단체협약의 규정에 따라 자유로이 선출한 대표자로서, 해당 국가에서 노동조합의 배타적 특권으로서 인정되고 있는 활동이 그 임무에 포함되어 있지 않은 사람

제 4 조

국내법령, 단체협약, 중재판정 또는 법원의 판결에서 이 협약에서 규정하는 보호 및 편의를 받을 권리를 가진 근로자대표의 종류를 결정할 수 있다.

제 5 조

동일 기업내에 노동조합대표와 선출된 대표가 둘 다 존재할 경우, 선출된 대표의 존재가 노동조합 또는 그 대표의 지위를 훼손하기 위하여 이용되지 않도록 보장하고, 선출된 대표와 노동조합 및 그 대표간 모든 관련사항에 관한 협력을 장려하기 위하여 필요한 경우 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 6 조

이 협약은 국내법령이나 단체협약에 의하여 또는 국내관행에 적합한 기타의 방법으로 이행할 수 있다.

제 7 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제138호 협약

최저연령 협약(1973년)

효력발생 : 1976년 6월 19일 (155개국 비준)

주요내용

비준국은 아동노동의 효과적인 철폐를 보장하고, 또한 고용의 최저연령을 연소자의 심신의 완전한 발달에 가장 적합한 수준까지 점진적으로 높일 것을 목적으로 하는 국내 정책을 수행할 책임이 있음

최저연령은 의무교육 종료연령 미만이어서는 안되며, 어떠한 경우라도 15세미만 이어서는 안됨

업무의 성질에 따라 또는 업무가 행해지는 상황에 따라 연소자의 건강, 안전, 또는 도덕성에 위하여가 우려되는 업무에 취업할 수 있는 최저연령은 18세, 특수한 경우에는 16세미만이어서는 안됨

이 협약은 일반교육·직업교육 또는 기술교육을 위한 학교 및 기타 훈련기관에서 행해지는 근로에는 적용되지 않음

13세이상 15세미만의 청소년 혹은 의무교육을 마치지 않은 15세 이상의 청소년이 일정유형 또는 일정조건하에서 경노동에 종사하는 것은 가능

예술공연 참가와 같은 목적을 가진 개별적인 경우 예외가 인정될 수 있음

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 사무국의 이사회가 1973년 6월 6일 제네바에 소집한 제58차 회의에서, 회기 의사일정의 네 번째 의제인 고용이 허가되는 최저연령에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,

1919년 최저연령(공업) 협약, 1920년 최저연령(해상) 협약, 1921년 최저연령(농업) 협약, 1921년 최저연령(석탄부 및 화부) 협약, 1932년 최저연령(비공업부문 고용) 협약, 1936년 최저연령(해상) 협약(개정), 1937년 최저연령(공업) 협약(개정), 1937년 최저연령(비공업부문 고용) 협약(개정), 1959년 최저연령(어선원) 협약, 1965년 최저연령(깡내작업) 협약의 규정에 유의하며,

아동근로의 전면적인 철폐를 달성하기 위하여, 제한된 경제부문에 한하여 적용되고 있는 현존하는 협약들을 점진적으로 대체하는 동 주제에 대한 일반적 협약을 수립할 시기가 도래하였다는 점을 고려하여,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

1973년 최저연령 협약이라고 부를 다음의 협약을 1973년 6월 26일에 채택한다.

제 1 조

이 협약의 적용을 받는 회원국은 아동근로의 효과적인 철폐를 확보하고, 또한 고용이나 근로가 허용되는 최저연령을 연소자들의 심신의 완전한 발달에 적합한 수준까지 점진적으로 높이기 위한 국가 정책을 추구할 것을 약속한다.

제 2 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 그 비준시 첨부하는 선언에서 자국영토 및 자국영역에 등록된 운송수단에서의 고용 또는 근로가 허용되는 최저연령을 명시하여야 한다. 이 최저연령에 달하지 않은 사람은 제4조 내지 제8조의 규정에 따른 경우를 제외하고는 어떠한 직업에도 고용되거나 근로를 시켜서는 안된다.
2. 이 협약을 비준하는 회원국은 그 후 추가적 선언에 의해 이전에 명시한 연령보다 높은 최저연령을 국제노동기구 사무총장에게 통지할 수 있다.
3. 제1항의 규정에 따라 명시된 최저연령은 의무교육 종료 연령을 하회하여서는 안되며, 어떠한 경우에도 15세를 하회하여서는 안된다.
4. 제3항의 규정에도 불구하고 경제 및 교육기관이 충분히 발달하지 않은 회원국은 관련 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그러한 단체와 협의한 후 처음부터 최저연령을 14세로 명시할 수 있다.
5. 제4항의 규정에 따라 최저연령을 14세로 명시한 회원국은 국제노동기구 현장 제22조의 규정에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고서에 다음 각호의 사항을 명시하여야 한다.
 - (가) 제4항의 규정을 원용한 사유가 존속한다는 것
 - (나) 제4항의 규정을 원용할 권리를 일정 기일 이후에는 포기한다는 것

제 3 조

1. 업무의 성질에 따라 또는 업무가 행해지는 상황에 따라 연소자의 건강, 안전 또는 도덕성을 저해할 우려가 있는 종류의 고용과 근무가 허용되는 최저연령은 18세를 하회하여서는 안된다.
2. 제1항의 규정이 적용되는 고용이나 근무는 관련 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그 단체와 협의한 후 국내법령 또는 권한 있는 기관에 의하여 정해져야 한다.

3. 제1항의 규정에 불구하고, 국내법령 또는 권한 있는 기관은 관련 사용자 단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그 단체와 협의한 후 해당 연소자의 건강, 안전 및 도덕성이 완전히 보호받고 있다는 것과 관련 활동부문에 있어서 적절한 특별교육 또는 직업훈련을 받았다는 것을 조건으로 16세부터의 고용이나 근로를 허가할 수 있다.

제 4 조

1. 권한 있는 기관은 필요한 경우에 한하여 관련 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그 단체와 협의하여 특수하고도 상당한 적용상의 문제가 발생한 제한된 범주의 고용이나 근무를 이 협약의 적용범위에서 제외할 수 있다.
2. 이 협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 의거하여 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초 보고서에 제1항의 규정에 의하여 제외된 범주를 그 제외사유와 함께 명시하여야 하며, 후속 보고에서 제외된 범주에 관한 자국의 법률과 관행의 현황 및 그 범주에 관하여 협약이 어느 정도 이행되고 있는가 또는 이행하려고 하는가를 명시하여야 한다.
3. 제3조에 규정한 고용이나 근무는 이 조의 규정에 의하여 이 협약의 적용범위에서 제외되어서는 안된다.

제 5 조

1. 경제 및 행정기관이 충분히 발달하지 아니한 회원국은 관련 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우 그 단체와 협의한 후 처음에 이 협약의 적용범위를 제한할 수 있다.
2. 제1항의 규정을 원용하는 회원국은 그 비준시 첨부하는 선언에서 이 협약의 규정을 적용하는 경제활동 부문 또는 기업의 범주를 명시하여야 한다.
3. 이 협약은 최소한 다음의 분야에는 적용되어야 한다. 광업 및 채석업, 제조업, 건설업, 전기·가스 및 상수도, 위생사업, 운수·창고 및 통신사업, 농장 및 기타 상업적 목적을 위하여 생산하는 농업부문 사업장. 다만, 지역적 소비를 위하여 생산하는 가족회사 및 소규모 회사로 근로자를 주기적으로 고용하지 않는 기업은 제외한다.

4. 이 조의 규정에 따라 이 협약의 적용범위를 제한한 회원국은,
- (가) 국제노동기구 헌장 제22조에 의거한 보고서에, 이 협약의 적용범위에서 제외된 경제활동 부문에서의 연소자 및 아동의 고용이나 근로에 관한 일반 현황 및 이 협약 조항의 적용범위를 확장하기 위하여 취한 조치의 진전사항을 명시하여야 한다.
 - (나) 언제라도 국제노동기구 사무총장에게 제출한 선언을 통해 이 협약의 적용범위를 공식적으로 확대할 수 있다.

제 6 조

아동 및 연소자에 의하여 일반교육, 직업교육 또는 기술교육을 위하여 학교에서 행해지거나 기타 훈련기관에서 행해진 근로, 또는 기업에서 14세 이상의 사람에 의해 행해진 근로에 대해서는, 관련 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그 단체와 협의한 후 권한 있는 기관이 정하는 조건에 따라 행해지고 또한 다음 각호의 불가결한 일부분인 경우에는 이 협약이 적용되지 않는다.

- (가) 학교 또는 훈련기관이 주로 책임을 지는 교육 또는 훈련과정
- (나) 권한 있는 기관이 승인한 대체로 또는 전면적으로 기업 내에서 실시되는 훈련과정
- (다) 직업 또는 훈련 과정의 선택을 용이하게 하기 위하여 만들어진 지도 또는 오리엔테이션 프로그램

제 7 조

1. 국내법령은 다음의 요건을 충족하는 경노동에 관하여는 13세 이상 15세 미만인 사람의 고용 또는 근로를 허용 할 수 있다.
 - (가) 그들의 건강이나 발육에 유해할 우려가 없을 것, 그리고
 - (나) 그들의 학교 출석, 권한 있는 기관에 의해 인정된 직업지도나 훈련과정에 참여, 습득한 교육으로부터 혜택을 받을 능력을 손상시키지 않을 것
2. 국내법령은 제1항 (가)호 및 (나)호에서 규정한 요건을 충족하는 근로에 대해서는 의무교육을 아직 마치지 않은 15세 이상의 사람의 고용 또는 근로를 허용할 수 있다.
3. 권한 있는 기관은 제1항 및 제2항의 규정에 의거하여 고용이나 근로가 허용되는 활동을 결정하고, 그러한 고용이나 근로가 행해지는 시간 및 조건을 규정하여야 한다.
4. 제1항 및 제2항의 규정에도 불구하고, 제2조 제4항의 규정을 원용하는 회원국은 그 원용을 계속하는 동안 제1항의 13세 및 15세를 12세 및 14세로 대체할 수 있으며 제2항의 15세를 14세로 대체할 수 있다.

제 8 조

1. 권한 있는 기관은 관련 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그 단체와 협의한 후 예술공연 참가와 같은 목적을 위하여 개별적으로 허가를 교부함으로써 제2조에서 규정하는 고용이나 근로 금지에 대한 예외를 인정할 수 있다.
2. 제1항에 따른 허용시 고용 또는 근로의 시간 및 조건을 제한하여야 한다.

제 9 조

1. 권한 있는 기관은 이 협약의 규정의 효과적인 이행을 보장하기 위하여 적절한 벌칙 제공을 포함한 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.
2. 국내법령 또는 권한 있는 기관은 이 협약을 이행하는 규정들을 준수할 의무를 가진 사람을 정하여야 한다.
3. 국내법령 또는 권한 있는 기관은 사용자가 이용·보관하여야 하는 명부 또는 기타 서류를 규정하여야 한다. 그 명부 또는 서류는 해당 사용자가 고용하거나 그들 위하여 근로하는 18세 미만인 사람의 이름과 나이 또는 가능한 경우 정식으로 증명된 생년월일을 포함하여야 한다.

제10조

1. 이 협약은 이 조에서 규정한 조건하에 1919년 최저연령(공업) 협약, 1920년 최저연령(해상) 협약, 1921년 최저연령(농업) 협약, 1921년 최저연령(석탄부 및 화부) 협약, 1932년 최저연령(비공업부문 고용) 협약, 1936년 최저연령(해상) 협약(개정), 1937년 최저연령(공업) 협약(개정), 1937년 최저연령(비공업부문 고용) 협약(개정), 1959년 최저연령(어선원) 협약 및 1965년 최저연령(갱내작업) 협약을 개정한다.
2. 이 협약이 효력을 갖게 된 후에도 1936년 최저연령(해상) 협약(개정), 1937년 최저연령(공업) 협약(개정), 1937년 최저연령(비공업부문 고용) 협약(개정), 1959년 최저연령(어선원) 협약, 1965년 최저연령(갱내작업) 협약의 기준을 끝내서는 안된다.
3. 1919년 최저연령(공업) 협약, 1920년 최저연령(해상) 협약, 1921년 최저연령(농업) 협약 및 1921년 최저연령(석탄부 및 화부) 협약은 이 협약의 기준에 의하여 또는 국제노동기구 사무총장에게 전달하는 선언에 의하여 모든 회원국들이 그러한 협약의 기준을 종결하는데 동의한 경우에는 더 이상의 기준 마감한다.

4. 이 협약의 효력발생을 조건으로 하여, 이 협약상의 의무가
- (가) 1937년 최저연령(공업) 협약(개정)을 비준한 회원국에 의해 수락되었을 때, 그리고 이 회원국이 이 협약 제2조에 따라 15세를 하회하지 아니한 최저연령을 명시한 경우, 1937년 최저연령(공업) 협약(개정)은 법률적으로 즉각 폐기된다.
 - (나) 1932년 최저연령(비공업부문 고용) 협약(개정)에서 규정한 비공업부문 고용에 관하여 이 협약을 비준한 회원국에 의해 수락되었을 때, 1932년 최저연령(비공업부문 고용) 협약(개정)은 법률적으로 즉각 폐기된다.
 - (다) 1937년 최저연령(비공업부문 고용) 협약(개정)에 명시된 비공업부문 고용에 관하여 이 협약을 비준한 회원국에 의해 수락되었을 때, 그리고 이 회원국이 이 협약 제2조에 따라 15세를 하회하지 아니한 최저연령을 명시한 경우, 1937년 최저연령(비공업부문 고용) 협약(개정)은 법률적으로 즉각 폐기된다.
 - (라) 해상 고용에 관하여 1936년 최저연령(해상) 협약(개정)을 비준한 회원국에 의해 수락되었을 때, 그리고 이 회원국이 이 협약 제2조에 따라 15세를 하회하지 아니한 최저연령을 명시하거나 해당 회원국이 이 협약의 제3조가 해상 고용에 적용된다고 명시한 경우, 1936년 최저연령(해상) 협약(개정)은 법률적으로 즉각 폐기된다.
 - (마) 해상어업에 관하여 1959년 최저연령(어선원) 협약을 비준한 회원국에 의해 수락되었을 때, 그리고 이 회원국이 이 협약 제2조에 따라 15세를 하회하지 아니한 최저연령을 명시하거나 해당 회원국이 이 협약의 제3조가 해상어업 고용에 적용된다고 명시한 경우, 1959년 최저연령(어선원) 협약은 법률적으로 즉각 폐기된다.
 - (바) 1965년 최저연령(갱내작업) 협약을 비준한 회원국에 의해 수락되었을 때, 그리고 이 회원국이 이 협약 제2조에 따라 15세를 하회하지 아니한 최저연령을 명시하거나 해당 회원국이 이 협약의 제3조의 효력에 의해 갱내 고용에 그러한 최저연령이 적용된다고 명시한 경우, 1965년 최저연령(어선원) 협약은 법률적으로 즉각 폐기된다.
5. 이 협약의 효력발생을 조건으로 하여,
- (가) 이 협약상 의무를 수락하는 것은 제12조의 규정에 따라 1919년 최저연령(공업) 협약의 폐기를 수반한다.
 - (나) 농업에 관하여 이 협약상 의무를 수락하는 것은 제9조의 규정에 따라 1921년 최저연령(농업) 협약의 폐기를 수반한다.
 - (다) 해상고용에 관하여 이 협약상 의무를 수락하는 것은 제12조의 규정에 따라 1920년 최저연령(해상) 협약은 제10조 및 1921년 최저연령(석탄부 및 화부) 협약의 폐기를 수반한다.

제11조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제139호 협약

직업상 암 협약(1974년)

효력발생 : 1976년 6월 10일 (36개국 비준)

주요내용

이 협약은 비준국이 작업상 노출이 금지되거나 규제되는 발암성 물질 및 약품을 정기적으로 결정해야하며 발암성 물질 및 약품을 비발암성 물질이나 약품 또는 보다 덜 유해한 물질이나 약품으로 대체하기 위하여 모든 노력을 기울이고 보호·감독조치·필요정보·의학검사·실험·조사를 해야한다는 규정을 두고 있다.

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1974년 6월 5일 제59차 회의를 개최하고,
1960년의 방사선으로부터의 보호 협약 및 권고와 1971년의 벤젠협약 및 권고를 주목하고,
발암성물질 및 약품으로부터의 보호에 관한 국제기준을 설정하는 것이 바람직하다는 것을 고려하고,
국제노동기구와 협력관계에 있는 기타 국제기구, 특히 세계보건기구 및 국제 암 연구소의 관련된 규정을 고려하여,
회기 의사일정의 다섯번째 의제인 발암성 물질 및 약품에 기인되는 작업상의 위험 예방 및 통제에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고,
이러한 제안이 국제협약의 형식을 취하여야 할 것을 결정하고,
1974년의 작업상 암 협약이라고 부를 다음 협약을 1974년 6월 24일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약을 비준하는 각 회원국은 작업상 노출이 금지되거나 또는 승인이나 통제 되어야 하는 발암성물질 및 약품, 그리고 이 협약의 기타 규정이 적용되는 물질 및 약품을 정기적으로 정하여야 한다.
2. 금지의 예외는 각각의 경우마다 준수하여야 하는 조건을 명시한 증명서 발급에 의해서만 인정될 수 있다.
3. 본 조의 제1항에서 요구하는 물질 및 약품에 대한 결정을 내릴 때에는 국제노동기구사무국에서 설정한 관행 관례집 또는 지침서에 실린 가장 최근의 정보 및 기타 해당기구에서 제공하는 정보를 고려하여야 한다.

제 2 조

1. 이 협약을 비준하는 각 회원국은 근로자가 작업도중 노출될 수 있는 발암성물질 및 약품을 비발암성 물질이나 약품 또는 보다 덜 유해한 물질이나 약품으로 대체하기 위하여 모든 노력을 기울여야 한다. 대체 물질이나 약품 선정시에는 발암성, 중독성 및 기타 성질을 고려하여야 한다.
2. 발암성물질 또는 약품에 노출되는 근로자의 수와 그와 같은 노출의 지속기간 및 정도는 안전성과 부합하는 최소의 기준까지 줄여야 한다.

제 3 조

이 협약을 비준하는 각 회원국은 근로자들이 발암성 물질이나 약품에 노출되지 않도록 보호하기 위한 조치를 명시하여야 하며 적절한 기록체계를 설립하여야 한다.

제 4 조

이 협약을 비준하는 각 회원국은 발암성 물질이나 약품에 노출되었거나 또는 노출 가능성이 있는 근로자들이 관련된 위험과 취하여야 할 조치들에 관한 모든 이용 가능한 정보를 제공받을 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

제 5 조

이 협약을 비준하는 각 회원국은 근로자들에게 고용기간 동안 그리고 고용계약이 끝난 후에도 직업상의 위험과 관련된 노출의 정도를 측정하고 건강상태를 관리하기 위하여 필요한 건강진단이나 생물학적 검사 및 기타 검사가 제공될 수 있도록 보장하는 조치를 취하여야 한다.

제 6 조

본 협약을 비준하는 각 회원국은,

- (가) 법령이나 기타 국내관행 및 여건에 부합하는 방법에 따라, 그리고 관련된 사용자단체와 근로자 단체를 가장 잘 대표하는 단체들과의 협의를 거쳐 이 협약의 실행에 필요한 조치를 취하여야 한다.
- (나) 국내 관행에 따라 본 협약의 준수 의무를 수행할 사람 또는 단체를 명시하여야 한다.
- (다) 본 협약의 제규정이 제대로 적용되고 있는 지를 감독하기 위한 적절한 감시기구를 제공하거나 또는 감시가 올바르게 수행되고 있음을 확인하여야 한다.

제 7 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정보)

제140호 협약

유급교육휴가 협약(1974년)

효력발생 : 1976년 9월 23일 (34개국 비준)

주요내용

본 협약에서는 비준국이 유급교육휴가의 부여를 더욱 촉진하기 위한 정책을 만들고 적용해야 한다고 규정하고 있다.

본 협약의 이행은 국내법령단체협약중재재정 그리고 그 밖의 방법에 의하여 이루어 진다.

본 협약의 주요목적은 직업상·직무상 기술의 습득, 향상, 적용, 과학기술 발전에서 고용과 직업안정 촉진, 기업 및 지역사회의 활동에 대한 근로자 및 근로자 대표들의 적극적인 참여, 근로자의 인적·사회적·문화적 발전 및 지속적인 교육과 훈련이다.

이 정책은 각 국의 개발상황 및 특수 수요를 고려해야 하며 고용, 교육, 훈련 및 근로 시간 관련 일반 정책들과 조화를 이루어야 한다.

공공기관과 사용자, 근로자 단체들과 관련 기관들은 해당 정책수립 및 실시에 협력해야 한다.

재원은 정기적으로 지급되어야 하며 적절한 수준이 되어야 한다.

유급휴가는 인종피부색·성별·종교·정치적 견해·국적·사회적 출신성분 등을 이유로 거부되어서는 아니된다.

유급교육휴가기간은 고용관계에 대한 사회적 보장 및 다른 권리 보장을 위해서 근무 기간으로 간주되어야 한다.

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1974년 6월 5일 제네바에 소집한 제59차 회의에서, 모든 사람은 교육받을 권리가 있음을 확인한 세계인권선언 제26조에 유의하고, 직업훈련 및 근로자대표의 보호에 관한 현존의 국제노동기구 권고 중에 포함되어 있는 규정으로 교육계획 또는 훈련계획에 참가할 것을 목적으로 하는 근로자의 일시적인 취업면제 또는 근로자에 대한 휴가 부여에 관한 제규정에 유의하고, 과학기술의 발전과 사회경제관계의 변화 형태와 관련한 계속적인 교육 및 훈련의 필요성으로 인하여 사회적·경제적·기술적·문화적 성격의 새로운 열망, 필요, 목표를 충족하기 위한 교육 및 훈련을 목적으로 하는 휴가에 관한 적당한 조치가 필요하게 되었다는 점을 고려하고,

유급교육휴가가 현대사회에서 개별 근로자의 진정한 생활상의 수요를 충족시키기 위한 하나의 수단으로 보아야 한다는 점을 고려하고,
 유급교육휴가가 계속적인 교육 및 훈련과 관련하여 점진적이고도 효과적인 방법으로 실시되도록 정책적으로 설정되어야 한다는 점을 고려하고,
 회기 의사일정의 네번째 의제인 유급교육휴가에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여
 1974년 유급교육휴가 협약이라고 부를 다음의 협약을 1974년 6월 24일 채택한다.

제 1 조

이 협약에서 ‘유급교육휴가’라 함은 근로시간중의 일정한 기간동안 교육상의 목적을 위하여 근로자에게 부여되는 휴가로서, 충분한 금전적 급여가 수반되는 것을 말한다.

제 2 조

회원국은 다음 각호의 목적을 위한 유급교육휴가의 부여를 국내 사정 및 국내 관행에 적합한 방법에 의하여, 그리고 필요한 경우에는 단계적으로 촉진하기 위한 정책을 수립·실시하여야 한다.

- (가) 모든 단계의 훈련
- (나) 일반교육, 사회교육, 시민교육
- (다) 노동조합교육

제 3 조

제2조의 정책은 필요에 따라 각종 방법으로 다음의 사항에 기여할 것을 목적으로 하여야 한다.

- (가) 직업 및 직무상 필요한 기능의 습득·향상·적응 그리고 과학기술의 발전 및 경제적·구조적 변화의 상황하에서의 고용의 촉진 및 보장
- (나) 기업 및 지역사회의 활동에 대한 근로자 및 근로자대표의 충분하고도 적극적인 참여
- (다) 근로자의 인간적·사회적·문화적 향상
- (라) 일반적으로 동시대의 요구에 근로자를 적응시키기 위한 적절한 교육의 계속 및 훈련의 촉진

제 4 조

제2조의 정책은 국가와 각종 활동부문의 발전단계 및 특수한 필요를 고려하여야 하며, 근로시간 및 업무량의 계절적 변동이 고려된 근로시간 관련정책뿐 아니라, 고용, 교육·훈련에 관한 일반적 정책과 조정되어야 한다.

제 5 조

유급교육휴가에 관한 규정은 국내법령, 단체협약, 중재재정 또는 국내관행에 적합한 기타의 방법에 의하여 정할 수 있다.

제 6 조

교육 및 훈련을 행하는 공공기관, 사용자단체, 근로자단체 및 기타 단체는 국내 사정 및 국내 관행에 적합한 방법에 의하여 유급교육휴가를 촉진하기 위한 정책의 수립 및 실시에 협력하여야 한다.

제 7 조

유급교육휴가에 소요되는 재원은 정기적으로 충분하게 국내 관행에 따라 확보 되어야 한다.

제 8 조

유급교육휴가는 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 견해, 국적 또는 사회적 신분을 이유로 거부되어서는 아니된다.

제 9 조

필요한 경우에는 다음 각호의 경우에 대하여 유급교육휴가에 관한 특별규정을 들수 있다.

- (가) 소규모 기업의 근로자, 농촌이나 벽지에 거주하는 근로자, 교대제 근로자, 가족부양책임이 있는 근로자 등 특수한 종류의 근로자로서 일반적인 유급교육휴가 규정을 적용하기 곤란한 경우
- (나) 소규모 기업, 계절적인 기업 등 특수한 종류의 기업으로서 일반적 유급교육휴가 규정을 적용하기 곤란한 경우. 다만, 그러한 기업의 근로자에 대하여 유급교육휴가를 받을 이익을 배제할 수 있다고 해석되어서는 아니된다.

제10조

유급교육휴가의 요건은 그 휴가가 다음 각호의 어떤 것을 목적으로 하는가에 따라서 달리할 수 있다.

- (가) 모든 단계의 훈련
- (나) 일반교육, 사회교육, 시민교육
- (나) 노동조합교육

제11조

유급교육휴가 기간은 국내법령, 단체협약, 중재재정 또는 국내관행에 따른 기타의 방법에서 정하는 바에 따른 사회급여에 대한 청구권 기타 고용관계로부터 파생되는 권리를 확정하는데 기준이 되는 유효 근무기간에 통합된다.

제12조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제141호 협약

농촌근로자 조직 협약(1975년)

효력발생 : 1977년 11월 24일 (40개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
 국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1975년 6월 4일 제60차 회의를 개최하고,
 전 세계적으로 농촌근로자의 중요성이 높아짐에 따라 농촌근로자의 근로 및 생활조건이 영구적으로 그리고 효과적으로 향상되기 위하여는 경제·사회적 발달에 농촌근로자들을 참여시키는 것이 긴급하다는 점을 인식하고,
 세계 다수 국가들 특히 개발도상국에서 막대한 토지와 노동이 효율적으로 사용되지 않고 있기 때문에 농촌근로자들이 자유롭고 존속 가능한 단체를 발달시킬 수 있도록 모든 가능한 지원을 함으로써 이들 단체가 회원의 보호와 이해증진 및 경제·사회적 발달에 효과적인 기여를 할 수 있어야 한다는 것에 주목하고,
 그러한 단체가 세계의 다양한 지역에서의 만성적인 식량생산부족 완화에 기여할 수 있으며 또한 반드시 기여해야 한다는 점을 고려하여,
 토지개혁이 많은 개발도상국에서 농촌근로자의 근로조건 및 생활의 질을 향상시키는데 있어서 필수적 요소이며 따라서 그러한 근로자 단체가 토지개혁수행에 적극적으로 협력하고 참여해야 한다는 점을 인식하고,
 농촌근로자를 포함한 모든 근로자가 자유롭고 독립적인 단체를 조직할 자유를 확인해주는 현행 국제노동기구의 협약 및 권고의 조항, 그 중에서도 특히 1921년의 농업근로자의 결사 및 조합의 권리에 관한 협약, 1948년의 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약, 1949년 단결권 및 단체교섭권에 관한 협약, 및, 그리고 농촌근로자에게 적용될 수 있는 기타 여러가지의 국제노동기구협약 및 권고, 그 중에서도 특히 그 수행에 있어서 근로자의 조직참여를 필요로 하는 제규정들을 상기하고,
 국제연합 및 특수기관, 특히 국제노동기구 및 국제연합의 식량농업기구가 토지개혁 및 농촌개발에 공동으로 기울이고 있는 관심에 주목하고,
 다음의 기준들이 국제연합의 식량농업기구와의 협력하에 만들어졌으며, 중복을 피하기 위하여 이러한 기준들의 적용을 증진하고 보장하는 데 있어서 국제연합의 식량농업기구와 국제연합과의 협력이 계속 이루어져야 한다는 점을 유의하고,
 이 회의의 의사일정의 네번째 의제인 농촌근로자 단체와 그들의 경제, 사회적 발달에서의 역할에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고,

이러한 제안의 국제협약의 형식을 취하여야 할 것을 결정하고, 1975년의 농촌근로자조직에 관한 협약이라고 부를 다음의 협약을 1975년 6월 23일 채택한다.

제 1 조

이 협약은 모든 유형의 농촌근로자 단체뿐만 아니라 농촌근로자의 대표가 참가하고 있는 기타 단체에도 적용된다.

제 2 조

1. 이 협약에서 “농촌 근로자”란, 농업, 수공업 또는 농촌지역 관련업에 종사하는 모든 근로자를 의미하며, 여기에는 임금근로자 및 본조 제2항의 제규정에 따라 차지인(借地人), 소작농 또는 소규모 자작농등의 자영업자가 포함된다.
2. 이 협약은 농사가 주소득원이며 단지 자신의 가족만의 도움이나 간혹 외부 근로자의 도움을 얻어 경작하는 사람으로서 다음의 경우에 해당하지 않는 소작농이나 소규모 자영농, 차지인에게만 적용된다.
 - (가) 근로자를 상시 고용하는 자 또는
 - (나) 상당한 수의 계절적 근로자를 고용하는자, 또는
 - (다) 소작농이나 차지인이 경작하는 토지를 소유하는 자

제 3 조

1. 모든 종류의 농촌근로자는, 그들이 임금근로자이건 자영근로자이건 상관없이, 관련된 단체법에 따라 그들 자신이 선택하는 단체에 사전승인 없이 가입할 권리를 갖는다.
2. 결사의 자유는 완전히 보장되어야 한다. 농촌 근로자단체는 성격상 독립적이며 자발적인 단체이어야 하며 어떠한 간섭이나 강제 또는 강압으로부터 자유로워야 한다.
3. 농촌근로자 단체가 법인격을 습득하는 것이 본조 전항의 제규정의 적용을 제한하는 성격등의 조건에 따르게 하는 것이 되어서는 아니된다.
4. 본조에 명시된 권리를 행사함에 있어서, 농촌근로자 및 그들의 단체는, 다른 사람이나 단체와 같이 자국의 법을 존중해야 한다.
5. 국내법은 본조에서 보장하는 제규정을 침해하거나 또는 침해할 목적으로 적용되어서는 아니된다.

제 4 조

각국의 농촌개발관련 정책의 목적은, 농촌근로자의 참여를 보장하는 효과적 수단으로서, 1958년의 고용 및 직업상의 차별대우에 관한 협약에 규정된 바와 같이 경제, 사회적 발전과 그로 인해 파생되는 혜택에서 차별대우를 받는 일이 없이, 자발적으로 강력하고도 독립적인 농촌근로자단체를 설립하고 발전시키는 것을 돕는 것이 되어야 한다.

제 5 조

1. 농촌근로자단체가 경제, 사회적 발전에 맡은 바 역할을 다할 수 있도록 하기 위해, 본 협약을 비준하는 각 회원국은 이러한 단체를 활성화시킬 정책을 채택, 수립하여야 한다. 또한 이러한 단체의 수립, 성장 및 합법적인 활동의 장애물과 농촌근로자단체나 그 회원들에게 있을 지도 모르는 법적, 행정적 차별을 제거하기 위하여 유의하여야 한다.
2. 본 협약을 비준하는 각 회원국은 농촌부문의 특수상황을 고려하여 국내법령이 농촌근로자단체의 설립과 성장을 저해하지 않도록 보장해야 한다.

제 6 조

농촌근로자단체 성장의 필요성 및 농촌의 고용증대 및 전반적인 근로조건과 생활향상에 미치는 기여도에 대한 이해를 제고하고 이로인한 국민 총수입의 증대와 좀더 나은 소득분배에 대한 이해를 높일 수 있도록 단계적인 조치가 취해져야 한다.

제 7 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제142호 협약

인적자원 개발 협약(1975)

효력발생 : 1977년 7월 19일 (67개국 비준)

주요내용

비준국은 고용과 밀접하게 관계된 직업지도 및 직업훈련에 관한 포괄적이고 조화된 정책과 프로그램을 채택하고 특히 공공고용서비스기관을 통하여 정책을 시행하여야 함

이 협약은 고용수요 및 기회, 한 국가의 발전수준 및 그 밖의 경제·사회·문화적 목표 등의 영향요인과 개개인의 능력향상이라는 정책목표, 비차별주의의 원칙, 후속교육 및 훈련체계에 관하여 구체적으로 규정

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1975년 6월 4일 제60차 회의를 개최하고,
회기 의사일정의 여섯번째 의제인 인적자원 의제 : 작업지도 및 훈련에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고,
이러한 제안이 국제협약의 형식을 취하여야 한다고 결정하고, 1975년 인적자원개발 협약이라고 부를 다음의 협약을 1975년 6월 23일 채택한다.

제 1 조

1. 회원국은 특히 공공고용서비스를 통하여 고용과 밀접하게 관련된 직업지도와 훈련에 관한 포괄적이고 종합적인 정책과 프로그램을 도입·발전시켜야 한다.
2. 상기 정책과 프로그램은 아래와 같은 사항을 적절하게 고려하여야 한다.
 - (가) 지역적·전국적 차원에서의 고용 수요, 기회, 문제점
 - (나) 경제·사회·문화적 발전 단계 및 수준
 - (다) 인적자원개발과 기타 경제·사회·문화적 목적과의 상호관계
3. 이러한 정책과 프로그램은 국내여건에 적절한 방법으로 추진되어야 한다.
4. 이러한 정책과 프로그램은 근로환경과 사회환경에 대한 각 개인의 이해력과 개인적으로나 또는 집단적으로 이런 환경에 영향을 줄 수 있는 능력을 향상시킬 수 있도록 고안되어야 한다.

5. 이러한 정책과 프로그램은 사회적 필요성을 고려하여 모든 사람이 평등하게 어떠한 차별도 받지 않고 각자 자신을 위하여 자신의 포부에 따라 자신의 일 할 수 있는 능력을 개발·발휘할 수 있도록 가능하게 하고 권장하여야 한다.

제 2 조

앞 항에 기술된 내용을 염두에 두고, 정규교육 제도 내에서나 제도 밖에서, 회원국은 개방적이고 융통성 있으며 상호보완적인 일반·기술·직업 교육 및 직업지도, 직업 훈련 제도를 수립·발전시켜야 한다.

제 3 조

1. 회원국은 장애자를 위한 적절한 프로그램을 포함하여 모든 아동, 청소년 및 성인이 이용가능한 종합적인 정보와 가능한 한 광범위한 취업지도를 보장하기 위하여 지속적인 취업정보 제공을 포함한 직업지도시스템을 점진적으로 확대시켜야 한다.
2. 이와 같은 정보제공과 직업지도에는 직업의 선택, 직업훈련 및 관련된 교육의 기회, 취업현황 및 취업전망, 승진전망, 근무조건, 작업장의 안전 및 위생상태, 경제·사회·문화 활동의 여러 부문과 모든 책임수준에서의 직장생활의 단면이 포함되어야 한다.
3. 정보와 직업지도에는 단체협약과 노동법의 모든 관련 권리와 의무의 일반적 측면에 대한 정보가 보충되어야 한다. 이러한 정보는 국내법과 관행에 따라 관련 근로자단체 및 사용자단체 각각의 기능과 임무를 고려하여 제공되어야 한다.

제 4 조

회원국은 모든 경제부문과 경제활동의 모든 분야의 모든 기술 및 책임 단계에서 청소년과 성인 모두의 직업훈련에 대한 욕구를 평생 만족시킬 수 있도록 직업훈련 제도를 점진적으로 확대·조정·조화 시켜야 한다.

제 5 조

직업지도와 직업훈련을 위한 정책 및 프로그램은 사용자단체와 근로자단체와 협력하여, 다른 관련 기구와 함께, 국내법과 관행에 따라 적절하게 수립·실시되어야 한다.

제 6 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제143호 협약

이주근로자(보충규정) 협약(1975년)

효력발생 : 1978년 12월 9일 (23개국 비준)

주요내용

본 협약은 각각 두 부분에서 남용상황에 놓인 이주민 문제와 기회와 처우균등에 관하여 다루고 있다. 협약 비준국은 협약의 선언문에 의거하여 어느 한 부분의 제외를 인정할 수 있다.

1부에서는 남용 상황에 처한 이민 근로자 문제를 다루고 있으며 모든 이민 근로자들의 기본 인권을 존중해야 할 의무를 규정한다.

또한 1부에서는 협약이 시행되는 각 회원국은 자국의 영토내에 불법적으로 고용된 이민 근로자들의 존재여부와 국제협약이나 국내법령에 저촉되는 이민 근로자들의 고용 운동단체가 국내영토를 떠나거나 경유하거나 혹은 들어오는지 여부를 결정하도록 요구하고 있다.

국내·외의 모든 필요한 조치를 취하여 이민 근로자들의 은밀한 또는 불법 고용 운동을 차단하고 이민 근로자들의 불법 또는 은밀한 고용운동을 방지하며 불법취업을 금지한다. 이 문제에 관한 조직적인 접촉과 정보의 교류가 다른 국가들과 이루어져야 하며 행정적·민사상·형사상 제재조치가 정의되고 적용되기 위한 규정이 마련되어야 한다.

또한 실직 이민 근로자와 불법적 상황에 놓인 근로자들에 대한 보호조치를 취해야 한다.

1958년 차별관련 조항에 의하여 만들어진 2부에 따르면 협약 비준국은 고용과 직업, 사회보장, 노동조합, 문화권 및 개별, 단체의 자유에 있어서 균등 처우를 촉진·보장하는 정책을 선언하고 추진하여야 한다.

해당 국가에게 각 국의 상황과 실정에 맞는 방법을 운용하는 재량권을 주면서 이 방법을 실행하기 위한 일련의 조치를 규정하고 있다.

그러나 본 협약은 고용의 균등기회에 관한 일정한 제한요소들(2년이하의 합법적 거주 기간 이후의 취업의 자유로운 선택, 자격증 및 학위의 인정, 국가의 이익에 필요할 경우 취업 및 기능의 제한적 습득)을 인정하고 있다.

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1975년 6월 4일 제60차 회의록을 개최하고,

국제노동기구 현장 전문에 국제노동기구가 “근로자가 자국 이외의 국가에서 고용된 경우 근로자의 이익”을 보호해 주는 임무를 가지고 있다고 명시한 점을 고려하고,

필라델피아 선언이 국제노동기구의 기초로 되어 있는 기본원칙 중에서도 “노동은 상품이 아니다”와 “일부의 빈곤은 전체의 번영에 위협하다”의 원칙을 재확인하고 또한 국제노동기구의 숭고한 의무가 “고용을 포함한 노동의 이전”을 통하여 특히 완전 고용을 성취하기 위한 프로그램을 추진하는 것임을 인식하고,

1964년의 국제노동기구 고용 프로그램 및 고용정책협약과 이민노동자에 대한 부정적인 사회적, 인간적 결과로 인하여 과도하고 통제되지 않거나 또한 보조가 없는 이민 근로자의 이동을 방지하여야 할 필요성을 강조하고,

저개발과 구조적인 만성 실업을 극복하기 위하여 많은 국가가 근로자의 이동보다는, 근로자의 출신국과 취업국의 상호이익을 위하여 이러한 국가들의 요구와 요청에 부합하는, 자본과 기술이전을 고무하는 것이 바람직하다는 것을 강조하고,

모든 사람들이 세계인권선언과 시민적·정치적 권리에 관한 규약에 명시된 대로 고국을 포함한 어떠한 국가라도 출국하거나 또는 입국할 권리를 가진다는 점을 고려하고, 이민근로자 모집, 소개 및 취업알선에 대한 규칙, 이민에 관한 정확한 정보제공, 이민근로자가 누릴 수 있는 여행중의 그리고 도착시의 최저조건, 이러한 문제에 대한 적극적인 고용정책 및 국제협력 채택등을 다룬 1949년의 취업이민협약 및 권고(개정), 1955년의 이민근로자(개발도상국) 보호 권고, 1964년의 고용정책협약 및 권고, 1948년의 직업안정조직협약 및 권고, 1949년의 유료직업소개소협약(개정)에 명시된 제규정들을 상기하고,

근로시장의 여건에 따른 근로자의 이주가 공식취업기관의 관장하에 또는 쌍무 혹은 다자간 협정에 따라, 특히 근로자의 자유로운 이동을 허가하는 협정에 따라 행하여져야 한다는 것을 고려하고,

불법적이고 은밀한 노동시장이 존재한다는 증거가 있기 때문에 이러한 노동시장의 남용을 막기 위하여 특별히 고안된 기준이 필요하다는 점을 고려하고,

1949년의 이민근로자에 관한 협약(개정)이 각 회원국에 대하여 자국의 영토내에 합법적으로 이주한 이민근로자에게 여러가지 사항이 국내의 법령에 의하여 규제되거나 또는 행정기관의 통제하에 있는 한 자국민에게 적용하는 것 보다 불리하지 아니한 대우를 적용할 것을 요청하고 있음을 상기하고,

1958년의 고용 및 취업에 있어서 차별대우에 관한 협약에 명시된 “차별대우”라는 용어의 정의가 국적에 근거한 차별대우를 포함하지 않고 있음을 상기하고,

이민근로자에 대한 동등한 기회와 대우를 증진시키기 위하여, 국내의 법령에 의하여 규제되거나 또는 행정기관의 통제하에 있는 사항을 고려하여, 적어도 자국민과 동등한 대우를 보장하기 위하여 사회보장까지 포함하는 보다 높은 기준을 인정하는 것이 바람직하다는 것을 고려하고,

이민근로자들의 다양한 문제점을 다룰 조치들을 성공적으로 이끌기 위하여는 국제 연합과 기타 다른 전문기관들의 긴밀한 협조가 필수적임을 주목하고,

다음의 기준들을 설정함에 있어서 국제연합과 기타 다른 전문기관들의 의견을 고려하였으며, 또한 중복을 피하고 적절한 협조를 보장하고 이러한 기준 적용을 추진 및 보장하기 위하여 지속적인 협력관계가 있어야 한다는 점을 주목하고, 본 회기의 의사일정의 다섯번째 의제인 이민근로자에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고, 이러한 제안이 1949년의 이민근로자 협약(개정)과 1958년의 차별대우(고용 및 취업) 협약을 보충하는 국제협약의 형식을 취하여야 할 것을 결정하고 1975년의 이주근로자(보충규정) 협약이라고 부를 다음 협약을 1975년 6월 24일 채택한다.

제 I 부 적용되는 조건에서의 이주

제 1 조

본 협약이 시행되는 각 회원국은 모든 이민근로자의 기본적인 인간의 권리를 존중하여야 한다.

제 2 조

1. 본 협약이 시행중인 각 회원국은 자국의 영토내에 불법적으로 고용된 이민근로자가 있는지의 여부와 자국의 영토를 출발, 경유 및 입국시 취업이민대상자의 행동이 또는 거주 및 취업기간동안의 행위가 해당 쌍무, 다자간 협정이나 제도 또는 국내법 및 규칙에 위반하는지를 결정하기 위한 방법을 모색하여야 한다.

제 3 조

각 회원국은 자국의 관할권내에 있어서 그리고 다른 회원국과의 협력하에 본 협약의 제2조에 언급된 악용의 사례를 방지하고 제거하기 위하여 다음을 시행하기 위한 적절한 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.

- (가) 취업을 위한 은밀한 이주 및 불법취업을 금지한다.
- (나) 이 협약 제2조에 언급된 악용사례를 방지하고 제거하기 위하여, 자국 영도에서의 출발, 경유, 입국등 취업을 위한 불법적이고 은밀한 이주를 알선하는 행위와 불법 이민자 고용을 금지한다.

제 4 조

회원국은 특히 사용자단체와 근로자단체 대표와의 협의하에 이민근로자에 관하여 국가적인 그리고 국제적인 수준에서 체계적인 연락망과 정보교환을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

제 5 조

본 협약의 제3조와 4조에 의거하여 조치를 행하는 목적중의 하나는 불법 취업이 민알선업자를, 그들의 활동무대가 어느 국가이건 간을 막론하고 처벌하기 위한 것이어야 한다.

제 6 조

1. 불법취업 이민근로자를 효과적으로 찾아내고, 본 협약 제2조에 언급된 악용 사례를 포함한 것으로 규정된 이민 근로자의 불법취업, 이민취업을 위한 알선 행위, 이윤을 위하여 또는 다른 이유 때문에 그러한 불법이민을 알면서도 고용한 행위에 대하여 행정적, 민사적, 형사적인 제재 조치를 적용 및 정의하기 위하여 국내법령에 의거 제규정을 만들어야 한다.
2. 이 조를 시행할 목적으로 만들어진 규정에 따라 사용자가 처벌받을 경우, 사용자는 자신의 결백에 대한 증거를 제공할 권리를 가진다.

제 7 조

위에서 언급된 악용사례를 방지 및 제거하고 본 협약에서 언급된 법령 및 기타 조치에 관하여 대표적인 근로자단체 및 사용자단체와 협의하여야 하며 또한 그러한 목적을 위하여 이 두 단체 대표가 주도권을 잡는 가능성이 인정되어야 한다.

제 8 조

1. 이민근로자가 취업을 목적으로 회원국의 영토내에 합법적으로 거주한다는 조건 하에, 해당 이민근로자는 일자리를 잃어버렸다는 단순한 사실로 인하여 불법적인 또는 비정상적인 상태에 놓인 것으로 간주되어서는 아니되며, 취업상실 자체가 해당 이민근로자의 거주권 박탈을 의미하여서는 안된다.

2. 따라서 이민근로자는 특히 고용안정보장, 대체고용제공, 실업구제사업 및 재훈련 등에 관하여 자국인과 동등한 대우를 받아야 한다.

제 9 조

1. 이민근로자가 해당 법령에 따라 회원국의 영토내에 입국하고 취업이 인가되도록 함으로써 취업이민을 통제하는 조치를 침해함이 없이 이민근로자는 이러한 법령이 존중되지 않거나 또는 자신의 위치가 정상적으로 될 수 없는 경우, 보수, 사회보장 및 기타 급여는 과거 취업에 기인한 권리에 관하여 당사자 및 그의 가족은 동등한 대우를 받아야 한다.
2. 앞 제1항의 권리에 관한 분쟁이 발생하는 경우, 해당 근로자는 권한있는 기관 (competent authorities)에 자신이 또는 대리인을 통하여 이의를 제기할 수 있어야 한다.
3. 이민근로자 또는 가족이 추방당하는 경우 그 비용을 그들이 부담해서는 아니 된다.
4. 본 협약의 어떠한 규정도 회원국이 자국의 영토내에 비합법적으로 거주하거나 취업하고 있는 사람들에게 거주할 권리와 합법적인 취업에 대한 권리를 부여하는 것을 금지 할 수 없다.

제II부 동등한 기회 및 대우

제10조

이 협약을 시행중인 각 회원국은 국내 상황 및 관행에 적합한 방법에 의하여 이민 근로자 및 그 가족으로써 자국의 영토내에 합법적으로 거주하는 자들에게 고용 및 취업, 사회보장, 노동조합 및 문화적인 권리와 개인의 자유 및 집단적인 자유에 관한 동등한 기회 및 대우를 촉진하고 보장하기 위한 국내정책을 선언하고 추구 하여야 한다.

제11조

1. 본 협약의 제II부의 목적상, “이민근로자”라 함은 자영업이 아닌 기타형태의 고용을 목적으로 자국으로부터 타국으로 이민하는 자를 말하며, 이민근로자로서 정기적으로 입국이 인정되는 자를 포함한다.
2. 본 협약은 다음과 같은 자를 적용되지 아니한다.
 - (가) 국경근로자
 - (나) 자유직업에 종사하는 자 및 예술가로서 단기간 입국한 자
 - (다) 해원
 - (라) 훈련 또는 교육의 목적으로 입국한 자

- (마) 한 국가의 영토내에서 운영되는 조직이나 기업의 고용인으로서 특수한 임무 또는 업무를 맡기 위하여 고용주의 요청에 따라 해당 국가에 한정된 기간동안 잠정적으로 입국이 허가된 자로서 해당 임무의 완료와 함께 출국하는 자

제12조

각 회원국은 국내상황 및 관행에 부합하는 방법에 따라 다음을 행하여야 한다.

- (가) 본 협약의 제10조에 기술된 정책의 수락과 준수를 촉진하기 위하여 사용자 단체 및 근로자단체 그리고 기타 적절한 단체와의 협력을 구하여야 한다.
- (나) 그러한 정책의 수락과 준수를 보장하기 위하여 고안된 법령을 입안하고 교육 프로그램을 촉진시켜야 한다.
- (다) 이민근로자가 그들의 권리를 행사하고 또한 그들을 보호하는 데 효과적으로 도움을 줄 수 있도록 고안된 정책에 대하여 이민근로자가 완전히 알 수 있도록, 즉 자신의 권리와 의무 그리고 활동범위를 충분히 알 수 있도록 교육프로그램을 촉진하고 기타 다른 활동을 개발하고, 필요한 조치를 취하여야 한다.
- (라) 정책과 부합하지 아니하는 법적규정을 폐지하고 행정지도나 관행을 수정하여야 한다.
- (마) 사용자 및 근로자의 대표적인 단체와의 협의하에 이민근로자가 취업국의 사회생활에 적응될 때까지 필요한 특수한 점들을 고려하여, 동등한 기회 및 대우의 원칙을 손상시키지 않고, 그들과 그들의 가족이 내국인이 누리는 동등한 대우를 받을 수 있도록 국내상황과 관행에 부합하는 사회정책을 고안하고 적용시켜야 한다.
- (바) 이민근로자 및 그 가족이 자신의 국적과 민족성 및 고국과의 문화적인 교류를 유지하려는 노력과 그 자녀가 모국어를 배우려는 노력을 원조하고 장려하기 위하여 모든 조치를 취하여야 한다.
- (사) 근로조건에 관하여 모든 이민근로자가, 그들의 취업조건이 아무리 특수하던간에, 동일한 활동에 대하여 동등한 대우를 받도록 보장하여야 한다.

제13조

1. 회원국은 자국의 영토내에 합법적으로 거주하고 있는 모든 이민근로자의 가족의 재결합을 촉진하기 위하여 모든 필요한 조치를 취하여야 하며 이를 위하여 다른 회원국들과 협력하여야 한다.
2. 이 협약이 적용되는 이민근로자의 가족은 배우자, 부양자녀 및 부모이다.

제14조

회원국은,

- (가) 이민근로자가 2년을 초과하지 아니하는 규정된 기간동안 취업을 목적으로 자국의 영토내에 합법적으로 거주한다는 조건하에서, 또는 법령이 2년 이하의 정해진 기간동안 계약을 하도록 하는 경우에는 해당 근로자가 첫번째 고용 계약을 완료하였다는 조건하에서, 이민근로자에게 지리적으로 이동할 수 있는 권리를 확보해 주는 반면, 직업을 자유롭게 선택할 수 있다.
- (나) 사용자단체 및 근로자단체 대표들과의 적절한 협의를 거쳐 자국 영토밖에서 습득한 자격증 및 학위증을 포함한 취업상의 자격요건을 인정하는 데 관한 규정을 만든다.
- (다) 당해국의 이익을 위하여 필요한 경우 제한된 범주의 직업이나 기능에 대하여는 취업이민을 제한한다.

제III부 최종규정**제15조**

본 협약은 회원국이 본 협약의 적용상 야기되는 문제점을 해결하기 위하여 다자간 또는 쌍무간 협정을 맺는 것을 금지하지 아니한다.

제16조

1. 본 협약을 비준하는 회원국은 비준시 첨부하는 선언에 의하여 제 I 부 또는 제 II 부를 그 비준에서 제외할 수 있다.
2. 그와 같은 선언을 한 회원국은 그 선언을 추후 새로운 선언에 의하여 언제든지 취소할 수 있다.
3. 본 건의 제1항에 의거하여 행한 선언이 시행중인 모든 회원국은 본 협약의 적용에 관한 보고서를 비준에서 제외한 규정에 대한 국내법과 관행의 현황, 효력이 발생한 범위, 또는 어느 정도까지 효력이 발생할 것으로 제안되었는지와 본 협약 수락시 포함되지 않는 이유를 명시하여야 한다.

제17조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제 연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제144호 협약

삼자협약(국제노동기준) 협약(1976년)

효력발생 : 1978년 5월 16일 (125개국 비준)

주요내용

비준국은 다음과 같은 사항에 있어서 정부·사용자·근로자 대표 사이의 효율적인 협의를 보장하기 위한 절차적 조치를 취하여야 함

- 국제노동기구 총회 의사일정중 의제에 관한 질의서에 대한 정부의 답변과 총회에서 논의하도록 제안된 안건에 대한 정부의 의견
- 국제노동기구헌장 제19조에 의거 협약 및 권고에 대한 권한 있는 기관의 보고서
- 미비준 협약 및 권고에 대한 재검토
- 국제노동기구헌장 제22조에 의거 국제노동기구 사무국에 송부할 보고서에 관한 제반 문제
- 비준된 협약의 폐기 제안

이러한 절차의 성격과 형식은 사용자 대표와 근로자 대표 단체와의 협의 후에 국내 관행에 따라 결정되어야 함

- 사용자와 근로자는 모든 권한 있는 기관 내에서 동등한 권한을 부여받아야 함
- 필요한 경우 권한 있는 기관은 절차 이행에 관한 연례보고서를 발간하여야 함

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1976년 6월 2일 제61차 회의를 개최하고,

사용자와 근로자가 자유롭고 독립적인 단체를 설립할 수 있는 권리를 확인하고, 국가적인 차원에서 공공당국과 사용자단체 및 근로자단체 간의 효과적인 협의를 장려하기 위한 조치를 촉구하는 현행 국제노동기구 협약 및 권고, 특히 1948년 결사의 자유 및 단결권 보호 협약, 1949년 단결권 및 단체교섭 협약, 1960년 협의(산업별 및 국가 단위) 권고의 조건들을 상기하고, 그러한 효력을 발생시키기 위한 조치에 관한 사용자 단체와 근로자단체의 협의를 규정하는 많은 국제노동협약 및 권고의 조항들을 상기하며, “국제노동기준의 이행을 촉진하기 위한 3자 협의체 설립”이라는 제목의 본 회의 의사일정 네번째 의제를 고찰한 뒤, 국제노동기준의 이행을 촉진하기 위한 3자 협의와 관련한 제안을 채택할 것을 결의하고,

이러한 제안이 국제협약의 형식을 취하여야 할 것을 결정하고,

1976년의 3자 협의(국제노동기준) 협약이라고 부를 다음 협약을 1976년 6월 21일 채택한다.

제 1 조

본 협약에서 “대표적인 단체”라는 용어는 결사의 자유권을 누리는 가장 대표적인 사용자 및 근로자단체를 의미한다.

제 2 조

1. 본 협약을 비준하는 국제노동기구 회원국은 아래 제5조 제1항에 명시된 국제노동기구 활동에 관한 문제와 관련하여 정부, 사용자 및 근로자 대표간 효과적인 협의를 보장하는 절차를 운영할 것을 약속한다.
2. 본조의 제1항에 규정된 절차의 특성과 형식은 대표적인 단체가 존재하고 그러한 절차가 아직 만들어져 있지 않은 경우 대표적인 단체들과의 협의를 통하여 국내 관행에 부합하도록 회원국에 의해 결정되어야 한다.

제 3 조

1. 본 협약에서 규정된 절차의 목적을 위하여, 사용자 대표 및 근로자 대표는 대표적인 단체가 존재하는 경우 그 대표적인 단체에 의해 자유로이 선정되어야 한다.
2. 협이가 행해지는 어떠한 기구에서도 사용자와 근로자는 대응하게 대표되어야 한다.

제 4 조

1. 권한 있는 기관은 이 협약에 규정된 절차를 행정적으로 지원할 책임을 져야한다.
2. 이러한 절차에 참가하는 사람들에게 필요한 훈련을 재정적으로 지원하기 위하여 대표적인 단체가 존재하는 경우 그 대표 단체와 권한 있는 기관 간에 적절한 합의가 이루어져야 한다.

제 5 조

1. 이 협약에 규정된 절차의 목적은 다음 사항에 대한 협의를 위한 것이다.
 - (가) 국제노동기구 총회 의사일정의 의제에 관한 질의서에 대한 정부 답변과 총회에서 논의하도록 제안된 안건에 대한 정부 의견
 - (나) 국제노동기구 현장 제19조에 의거한 협약 및 권고 제출과 관련하여 권한 있는 기관에 제출된 제안
 - (다) 비준되지 않은 협약 및 효력이 발생되지 않은 권고에 대하여 이러한 협약 및 권고의 이행 및 비준을 적절하게 촉진하기 위하여 취할 수 있는 조치를 고려하기 위한 적절한 간격을 둔 재검토
 - (라) 국제노동기구 현장 제22조에 의거 국제노동기구 사무국에 송부할 보고서에 관한 질의

- (마) 비준된 협약의 폐기를 위한 제안
2. 본 조 제1항에 언급된 문제를 적절히 고려하기 위하여 합의에 의해 정해진 간격을 두고, 다만 적어도 1년에 한번은 협의회가 이루어져야 한다.

제 6 조

대표적인 단체가 존재하는 경우, 대표적인 단체와의 협의를 통해 적절하다고 생각되는 경우, 권한 있는 기관은 이 협약에서 규정한 절차의 이행에 관한 연례보고서를 발간하여야 한다.

제 7 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제145호 협약

고용계속(선원) 협약(1976)

효력발생 : 1979년 5월 3일 (17개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1976년 10월 13일 제62차 회의를 개최하고,
1970년의 선원고용(기술적 발전) 권고 제IV부(고용 및 수입의 규칙성)의 규정에 유의하며,
회기 의사일정의 네번째 의제인 선원의 고용 계속에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고,
이 제안은 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,
1976년의 고용계속(선원) 협약이라고 부를 다음 협약을 1976년 10월 28일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약은 선원으로서 항상 근로할 수 있는 사람으로 연간 주된 수입을 선원으로서의 근로에 의하여 얻는 사람에 대하여 적용한다.
2. 이 협약의 적용에 있어서 “선원”이라 함은 국내법, 국내관행 또는 단체협약에 의하여 선원으로 정의되는 사람으로 다음 선박이외의 해양항행선박에 통상적으로 승무원으로 고용되는 사람을 말한다.
 - (가) 군함
 - (나) 어로 혹은 이에 관련하는 작업 또는 포경, 기타 이에 유사한 업무에 종사하는 사람
3. 이 협약의 적용상 선박이 어떠한 경우에 해양항행선박으로 인정되는 가는 국내법 또는 규칙으로서 정하여야 한다.
4. 관련 사용자단체 및 근로자단체는 2와 3에서 규정하는 정의 설정 및 개정에 대하여 협의를 하고 또는 그 정의의 인정과 개정에 참가하여야 한다.

제 2 조

1. 해운업을 갖고있는 각 회원국에서는, 실시할 수 있는 한, 자격을 갖춘 선원에 대하여 고용 계속 또는 상시 고용을 확보하고, 이에 따라 선박소유자에게 안정적이고 또한 유능한 노동력을 확보해 줄 수 있도록 모든 관계자에 대하여 권장하는 것을 국가의 시책으로 한다.

2. 선원에 대하여 그 국가의 경제 및 사회적 사정에 알맞게 최저의 고용기간 또는 최저의 수입 혹은 금전적 수당이 보장되도록 모든 노력이 경주되어야 한다.

제 3 조

앞 조에서 규정하는 목적을 달성하기 위한 조치에는 다음 사항을 포함시킬 수 있다.

- (가) 해운회사 또는 선박소유자협회의 사이에 고용계속 또는 상시고용을 규정하는 계약 또는 협약
- (나) 자격을 갖춘 선원의 직종별 등록부 또는 명부를 작성하여 유지함으로써 고용의 상시화를 위한 조치

제 4 조

1. 선원의 고용계속이 등록부 또는 명부를 작성하여 유지하는 것만으로 보장되는 경우에는, 이들 등록부 또는 명부에는 국내법, 국내관행 또는 단체협약에서 정하는 방법에 의하여 모든 직종의 선원을 포함시킨다.
2. 등록부 또는 명부상의 선원은 선원으로서의 고용에 있어서 우선권을 가진다.
3. 등록부 또는 명부상의 선원은 국내법, 국내관행 또는 단체협약에서 정하는 방법에 의하여 근로할 수 있음이 요구된다.

제 5 조

1. 등록부 또는 명부상의 선원의 정수는 국내법 또는 규칙이 허용하는 한도안에서 해운업의 수요에 적합한 수준에 달하도록 정기적으로 검토한다.
2. 등록부 또는 명부상의 정수를 줄일 필요가 있을 경우에는 그 국가의 경제적 및 사회적인 사정을 고려하여 선원에 대한 불이익을 방지 또는 최소화 하기 위한 모든 적절한 조치가 취해져야 한다.

제 6 조

각 회원국은 안전, 건강, 복지 및 직업훈련에 관한 적절한 규정이 선원에 대하여 적용되는 것을 보장한다.

제 7 조

이 협약은 단체협약 또는 중재재정에 의하여 또는 국내관행에 합치하는 기타의 방법에 의하여 실시하는 경우를 제외하고는 국내법 또는 규칙에 의하여 실시한다.

제 8 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제 연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제146호 협약**어선원의 유급연차휴가 협약(1976년)**

효력발생 : 1979년 6월 13일 (17개국 비준)

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 이사회에 의하여 제네바에 소집되어 1976년 10월 13일 제62차 회의를 개최하고,
이 회기 의사일정의 두번째 의제인 1949년 유급휴가(선원)협약(개정)(제91호)을 1970년 유급휴가협약(개정)(제132호)(다만, 반드시 이 협약에만 한정하지 아니한다)에 비추어 개정하는 제안을 채택할 것을 결의하고,
이 제안은 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하며,
1976년 선원연차유급휴가협약이라고 부를 다음 협약을 1976년 10월 29일 채택한다.

제 1 조

이 협약은 단체협약, 중재재정, 판결, 법정 임금결정제도 기타 국내사정으로 보아 국내관행에도 합치하는 적절한 방법에 의하여 실시하지 않는 한, 국내법규에 의하여 실시한다.

제 2 조

1. 이 협약은 선원으로 고용되는 모든 사람에 대하여 적용한다.
2. 이 협약의 적용상 “선원”이라 함은 자격에 관계없이 이 협약의 적용을 받는 영역에 등록되어 있는 해양항행선박에 고용되는 사람을 말한다. 다만, 다음 선박은 제외한다.
 - (가) 군함
 - (나) 어로나 직접 이에 관련있는 작업 또는 포경이나 유사한 업무에 종사하는 선박
3. 국내법령은 이 협약의 적용상 어떤 선박이 해양항행선박으로 인정되느냐 하는 것을 관련 선박소유자단체 및 선원단체가 있는 경우 그들 단체와 협의하여 규정하여야 한다.
4. 이 협약을 비준하는 각 회원국은 노사 단체가 있는 경우 그들 단체와의 협의로 2(나)의 규정에 의한 선원의 정의에서 제외되는 사람 또는 그중 일정한 종류의 것에 대하여 그 산업의 상태에 따른 필요한 수정을 가하여 이 협약의 적용 범위를 확대할 수 있다.

5. 이 협약의 비준에 있어서 4항의 규정에 따라 그 적용범위를 확대하는 각 회원국은 그 비준에 즈음하여 붙이는 선언에 적용범위가 확대되는 종류의 것 및 수정이 있는 경우에는 필요한 수정을 명시하여야 한다.
6. 이 협약을 비준한 각 회원국은 그 이후에도 국제노동기구 사무총장에게 비준에 즈음하여 선언에 명시한 종류 이외의 내용에 대하여 이 협약 적용범위 확대를 통고할 수 있다.
7. 어느 국가의 권한있는 기관(competent authorities) 또는 적절한 기관을 통하여 관련 선박소유자단체 및 선원단체가 있는 경우 그들 단체와 협의하여 해상항행 선박에 고용되어 있는 특정한 종류의 자에 대하여 이 협약의 적용을 제외하기 위한 필요한 조치를 취할 수 있다.
8. 이 협약을 비준하는 각 회원국은 국제노동기구 현장 제22조의 규정에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초 보고서에 3항 및 7항의 규정에 따라 제외된 종류의 자를 그 제외 이유를 부기하여 명시하고, 그 이후 보고에 있어서 제외된 종류의 자에 관한 자국의 법률 및 관행의 현황과 아울러 이 협약이 그들 종류에 대하여 실시되는 정도 및 향후 실시 예정여부를 기술하여야 한다.

제 3 조

1. 이 협약의 적용을 받는 모든 선원은 소정의 최소한의 기간의 연차유급휴가를 받을 권리를 가진다.
2. 이 협약을 비준하는 각 회원국은 그 비준에 즈음하여 붙이는 선언에 연차휴가의 기간을 명시하여야 한다.
3. 휴가는 어떠한 경우에도 1년의 근무기간에 대하여 30일 미만이 되어서는 아니 된다.
4. 이 협약을 비준한 각 회원국은 국제노동기구 사무총장에게 그 이후 선언으로 비준에 즈음하여 명시한 연차휴가보다 긴 연차휴가를 정하는 것을 통고할 수 있다.

제 4 조

1. 어느 해의 근무기간이 앞 조에서 정하는 연차유급휴가를 완전하게 받을 자격을 얻기 위하여 필요한 기간에 미달하는 선원은 그 해에 대하여는 그 해의 근무기간에 비례하는 연차유급휴가를 받을 권리를 가진다.
2. 이 협약의 “연”이란 역년 또는 기타 이와 동일한 길이의 기간을 말한다.

제 5 조

1. 휴가를 받을 자격을 얻기 위한 근무기간의 산정방법은 각 국의 권한있는 기관 또는 적절한 기관을 통하여 이를 정한다.
2. 계약외의 근무는 각 국의 권한있는 기관 또는 적절한 기관이 정하는 조건에 따라 근무기간의 일부로서 계산된다.
3. 인정된 해사 직업훈련과정에 참가하기 위한 결근 또는 질병, 부상, 출산 등 그 선원의 부득이한 사유로 인한 결근은 각 국의 권한있는 기관 또는 적절한 기관이 정하는 규정에 따라 근무기간의 일부로 인정된다.

제 6 조

다음 사항은 제3조 3항에서 정하는 최소한의 연차유급휴가의 일부로 인정되어서는 아니된다.

- (가) 연차유급휴가 기간과의 중복여부를 불문하고 각 국에서 인정되어 있는 공식적·관습적 휴일
- (나) 각 국의 권한있는 기관 또는 적절한 기관이 정하는 규정에 따라 질병과, 부상 또는 출산으로 인하여 발생하는 근로불가능 기간
- (다) 계약기간중 선원에게 주어지는 일시 상륙중의 휴가
- (라) 각 국의 권한있는 기관 또는 적절한 기관이 정하는 규정에 따른 모든 종류의 보상휴가

제 7 조

1. 이 협약에서 정하는 연차휴가를 받는 모든 선원은 그 휴가의 전기간에 대하여 적어도 권한있는 기관 또는 적절한 기관이 정하는 방법에 의하여 산정되는 통상 임금(현물지급되는 부분의 현금상당액을 포함한다)을 받는다.
2. 1항의 규정에 따라 지불되는 금액은 국내법령이나 규칙 또는 그 선원 및 사용자에게 적용되는 협약에 특별한 규정이 없는 한 휴가에 앞서서 그 선원에게 지불한다.
3. 자기에게 주어질 연차휴가를 받기 전에 퇴직하거나 또는 해고된 선원은 그 연차휴가에 대하여 1항의 규정에 따라 보수를 받는다.

제 8 조

1. 각 국의 권한있는 기관 또는 적절한 기관은 연차유급휴가의 분할 또는 1년의 근무기간에 대하여 주어질 연차유급휴가와 다음해 휴가의 합산을 인정할 수 있다.
2. 1항의 규정에 근거하는 경우와 관련 사용자와 선원에 적용될 협약에 규정되는 경우를 제외하고는 이 협약이 규정하는 연차유급휴가는 중단되지 아니하는 기간으로 구성된다.

제 9 조

각 국의 권한있는 기관 또는 적절한 기관은 예외적으로 이 협약에 의하여 주어지는 연차휴가에 대신하여 적어도 제7조에서 규정하는 보수와 동일한 금액의 현금 지급을 규정할 수 있다.

제10조

1. 휴가를 받는 시기는 규칙, 단체협약, 중재재정 기타 국내의 관습에 합당한 방법으로 정하여져 있는 경우를 제외하고는 사용자가 해당 선원 또는 그의 대표자와 협의하여 가능한 한 동의를 얻어 결정한다.
2. 어떤 선원도 단체협약, 국내법령에 규정되어 있는 경우를 제외하고는 본인의 동의 없이 고용 또는 모집의 장소중 어느 쪽이든 거주지에 가까운 장소 이외의 장소에서 자신에게 주어질 연차휴가를 받을 것을 요구받지 아니한다.
3. 선원이 연차휴가를 2항의 규정에 의하여 인정되는 이외의 장소에서 받을 것을 요구받는 경우 그 선원은 고용 또는 모집의 장소중 어느 쪽이든 거주지에 가까운 장소까지의 교통비 및 그 장소로 이동에 소요되는 비용 기타 이에 직접 관련되는 비용은 사용자가 부담한다. 이에 소요되는 기간을 해당 선원에게 주어지는 연차유급휴가에서 공제하여서는 아니된다.

제11조

제3조 3항에서 정하는 최소한의 연차유급휴가를 받을 권리를 포기하는 협약 또는 제9조에서 정하는 예외적인 경우를 제외하고는 그 휴가를 폐지하는 협약은 무효로 한다.

제12조

연차유급휴가중의 선원은 특별히 긴급한 경우에만 적절한 통지에 의하여 송환될 수 있다.

제13조

연차유급휴가에 관한 규칙 또는 규정의 적절한 적용 및 실시를 확보하기 위하여 적절한 감독 기타의 방법에 의하여 이 협약의 실시방법에 적합한 효과적인 조치가 취해진다.

제14조

이 협약은 1949년 유급휴가(선원)협약(개정)을 개정하는 것이다.

제15조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제147호 협약

상선(최저기준) 협약(1976년)

효력발생 : 1981년 11월 28일 (56개국 비준)

국제노동기구 총회는,
 국제노동기구 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어, 1976년 10월 13일 제62차 회의를 개최하고,
 1958년 선원고용(외국선박) 권고와 아울러 1958년 사회적 조건 및 안전(선원) 권고의 규정을 상기하며,
 이 회기 의사일정 다섯번째 의제인 기준이하의 선박 특히 편의치적선에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고,
 이 제안은 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하며,
 1976년 상선(최저수준) 협약이라고 부를 다음 협약을 1976년 10월 29일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약은 이조에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 공·사유에 관계없이 영리를 위한 화물·여객의 운송 또는 다른 상업상의 목적에 사용되는 모든 해양항행선박에 대하여 적용한다.
2. 국내법령은 이 협약의 적용에 있어서 어떤 경우의 선박이 해양항행선박으로 인정되는가를 규정하여야 한다.
3. 이 협약은 해양을 항해하는 예선에 대하여 적용한다.
4. 이 협약은 다음 선박에 대해서는 적용하지 아니한다.
 - (가) 보조기관의 유무에 관계없이 주로 돛에 의하여 추진되는 선박
 - (나) 어로, 포경 또는 이에 유사한 업무에 종사하는 선박
 - (다) 각 국의 권한있는 기관(competent authorities)이 가장 대표적인 선박소유단체 및 선원단체와 협의하여 이 (다)항의 규정의 적용을 받는 선박으로 결정되는 소형선박 및 굴착 또는 석유채취용의 플랫폼오음등 항해에 종사하지 아니하는 경우의 선박
5. 이 협약의 어떠한 규정도 이 협약의 부속서에 명시하는 협약 또는 협약의 특정 규정의 적용범위 확대로 간주되어서는 아니된다.

제 2 조

이 협약을 비준하는 각 회원국은 다음 사항을 이행하여야 한다.

- (가) 자국의 영역에 등록된 선박에 관하여 다음의 (1)부터 (3)까지의 사항을 규정하는 법령을 제정할 것과 자국이 협약의 부속서에 명시하는 협약을 실시할 의무를 부담하지 않는 경우 그 법령이 그들 조약 또는 협약의 특정규정과 실질적으로 동등하다는 것을 보장해야 한다.
- (1) 선박내에 있어서의 인명의 안전을 보장하기 위한 승무원의 능력, 근무시간 및 인원배치 기준등의 안전기준
 - (2) 적절한 사회보장조치
 - (3) 선박내에 있어서 고용조건 및 생활조건. 다만, 단체협약이 이들 조건에 대하여 적용되지 않거나 관할법원이 관련 선박소유자 및 선원을 공평하게 구속하는 방법으로서 이들 조건을 규정하고 있지 않다고 회원국이 인정하는 경우에 한할 것.
- (나) 다음 사항에 관하여 자국의 영역에서 등록된 선박에 대하여 관할권과 규제를 유효하게 행사해야 한다.
- (1) 승무원의 능력, 근로시간 및 인원배치에 관한 기준등의 안전기준으로 국내 법령에 규정
 - (2) 국내법령에 규정하는 사회보장제도
 - (3) 국내법령에 규정하고 또는 관련 선박소유자 및 그 선원을 공평하게 구속하는 방법으로서 관할법원이 정하는 선박내의 고용 및 생활조건
- (다) 선박내의 다른 고용 및 생활조건(자국의 유효한 관할권이 미치지 못하는 것)에 대하여 유효한 규제를 행사하기 위한 조치가 선박소유자 또는 선박소유자 단체와 1948년 결사의 자유 및 단결권보호협약과 1949년 단결권 및 단체교섭권협약에 따라 설립된 선원단체와의 사이에서 합의될 것을 보장해야 한다.
- (라) 다음의 사항을 보장해야 한다.
- (1) 자국의 영역에서 등록된 선박에 있어 선원의 고용과 이와 관련하여 발생하는 불평불만을 조사하기 위한 적절한 절차가 있을 것. 다만, 이 절차에 적당한 경우 권한있는 기관과 대표적인 선박소유자단체 및 선원단체의 3자 사이에서 협의하여 권한있는 기관에 의한 전면적인 감독을 받아야 한다.

- (2) 외국의 영역에서 등록된 선박에 있어서의 자국선원의 자국 영역내 고용에 관한 불평불만을 가급적 고용시에 조사하기 위한 적절한 절차가 있어야 한다. 다만, 이 절차는 적절한 경우 권한있는 기관과 대표적인 선박소유자 단체, 그리고 선원단체 사이의 3자회담을 거친 뒤 권한있는 기관에 의한 전면적인 감독을 받아야 한다. 아울러 권한있는 기관은 그 불평불만 및 외국의 영역에도 등록된 선박에서의 외국인 선원의 자국 영역내에서 고용에 관한 불평불만을 가능하면 빨리 고용시 그 선박이 등록되어 있는 국가의 권한있는 기관에 통보하고 또한 그 사본을 국제노동기구 사무총장에게 제출해야 한다.
- (마) 1970년 직업훈련(선원) 권고를 충분히 고려하여 자국의 영역에서 등록된 선박에 고용되는 선원이 그 직무에 알맞은 능력을 갖추고 또한 그를 위한 적절한 훈련을 보장해야 한다.
- (바) 자국의 영역에 등록된 선박이 자국이 비준하여 적용할 수 있는 현행의 국제노동협약(가)에서 말하는 법규 또는 국내법에서 적절하다고 인정하는 경우 적용할 수 있는 노동협약에 적절한 것을 감독 또는 그 밖의 적절한 방법에 의하여 확인해야 한다.
- (사) 자국의 영역에서 등록된 선박에 관계되는 중대한 해난, 부상, 사망이 따르는 중대한 재난에 대하여 공식적인 조사를 실시하고 통상 이 조사의 최종보고를 공시해야 한다.

제 3 조

이 협약을 비준한 회원국은 이 협약을 비준하지 아니한 국가에 등록되는 선박들의 고용에 관하여 발생가능한 문제에 대하여 이 협약이 규정하는 기준과 동등한 기준이 적용되고 있는 지를 확인하기까지 가능한 한 자국의 국민에게 조언을 해야 한다. 이 협약을 비준한 회원국이 취하는 조치는 해당국가가 체약국이 되는 협약에 규정하는 근로자의 이동자유의 원칙에 저촉되어서는 아니된다.

제 4 조

1. 이 협약을 비준한 회원국의 항구에 예정된 항로에 따라 또는 운항상의 이유로 기항한 선박이 이 협약의 효력발생 이후에 이 협약의 기준에 합치하지 아니한다는 불평불만을 그 회원국이 받거나 또는 증거를 잡은 때에는 그 회원국은 그 선박이 등록된 정부에 통보하고 또한 그 사본을 국제노동기구 사무총장에게 보내고, 동시에 안전 또는 건강에 분명한 위험이 있는 선박내의 조건을 시정하기 위한 필요한 조치를 취할 수 있다.

2. 회원국은 1의 조치를 취함에 있어서 즉시 귀국의 가장 가까운 해사기관의 대표자, 또는 영사상 또는 외교상의 대표자에게 통고하여 가능하면 그 대표자가 입회토록 하여 그 선박을 불합리하게 억류하거나 지연시켜서는 아니된다.
3. 이 조항의 적용에 있어서 “불평불만”이라 함은 승무원, 직원단체, 협회, 노동조합 또는 일반적으로 승무원의 안전이나 건강에 대한 위협에 관한 이해와 같이 선박의 안전에 대한 이해를 가진 사람으로부터 제출된 정보를 말한다.

제 5 조

1. 이 협약은 다음 (가)에서 (다)까지의 모든 협약의 체결국인 회원국에 의한 비준을 위하여 개방한다.
 - (가) 1960년 해상에 있어서의 인명의 안전을 위한 국제협약 혹은 1974년 해상에 있어서의 인명의 안전을 위한 국제협약 또는 이들 협약의 개정협약
 - (나) 1966년 국제만재흡수선협약 또는 그 개정협약
 - (다) 1960년 해상에 있어서의 충돌예방을 위한 국제규칙 혹은 1972년 해상에 있어서의 충돌예방을 위한 국제규칙에 관한 협약 또는 국제교서의 개정협약
2. 이 협약은 또한 1에서 규정하는 비준을 위한 요건을 아직 충족하지 아니하였더라도 이 협약을 비준할 때에 이 요건을 충족할 것을 약속하는 회원국에 의한 비준을 위하여 개방한다.
3. 이 협약의 정식비준은 등록을 하기 위하여 국제노동기구 사무총장에게 통지하여야 한다.

제 6 조

1. 이 협약은 사무총장에게 그 비준을 등록한 국제노동기구의 회원국만을 구속한다.
2. 이 협약은 총톤수로 세계 선박량의 25퍼센트를 차지하는 10개 이상의 회원국의 비준이 등록된 날로부터 12개월이 지난 후에 효력이 발생한다.
3. 그 후 이 협약은 어느 회원국에 대하여도 그 비준이 등록된 날로부터 12개월이 지난 후에 효력을 발생한다.

제 7 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

부 속 서

- 1973년 최저연령협약(제138호),
 1936년 최저연령(해상) 개정협약(58호) 또는,
 1920년 최저연령(해상) 협약(제7호)
 1936년 선박소유자책임(상병해원) 협약(제55호),
 1936년 질병보험(해상) 협약(제56호) 또는
 1969년 의료 및 질병급부에 관한 협약(제130호)
 1946년 건강검사(선원) 협약(제73호),
 1970년 화재방지(선원) 협약 (제134호) (제4조 및 제7조)
 1949년 선원설비협약(개정) (제92호), 1946년 식량 및 조리(선박승무원) 협약(제68조)
 (제5조), 1936년 직원해기사면허증(제53조)(제3조 및 제4조)
 1926년 해원의 고용계약협약(제22호),
 1926년 해원송환협약(제23호),
 1948년 결사의 자유 및 단결권보호협약(제87호),
 1949년 단결권 및 단체교섭권(제98호)

제148호 협약**근로환경(대기오염, 소음과 진동) 협약(1977년)**

효력발생 : 1979년 7월 11일 (44개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
 국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어, 1977년 6월 1일 제63차 회의를 개최하고,
 현행 국제노동기구협약 및 권고, 특히 1953년 근로자 건강보호 권고, 1959년 직업 건강업무 권고, 1960년 방사선 보호협약 및 권고, 1963년 기계방호 협약 및 권고, 1964년 업무상 상해의 경우에 있어서 급부협약, 1964년 위생(상업 및 사무소) 협약 및 권고, 1971년 벤젠 협약 및 권고, 1974년 작업상 암협약 및 권고의 제조조건에 주목하여, 본 회기 의사일정의 네번째 의제인 공해, 소음 및 진동등의 작업환경에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고,
 이러한 제안이 국제협약의 형식을 취하여야 할 것을 결정하고,
 1977년 작업환경(공해, 소음 및 진동) 협약이라고 부를 다음의 협약을 1977년 6월 20일 채택한다.

제1 절 범위 및 정의**제1 조**

1. 본 협약은 모든 분야의 경제활동에 적용된다.
2. 본 협약을 비준하는 회원국은, 대표적인 노사단체가 존재하는 경우, 그들 단체들과의 협의를 거쳐, 본질적인 중대한 성질의 특별한 문제에 관한 특정한 분야의 경제활동에 대하여는 본 협약의 적용을 제외시킬 수 있다.
3. 본 협약을 비준하는 각 회원국은 국제노동기구헌장 제22조에 의거하여 제출하는 본 협약의 적용에 관한 최초 보고에서 본 조의 제2항에 의거하여 제외된 분야 및 제외된 이유를 기술하여야 하며, 후속 보고에서 제외된 분야에 관한 자국법과 관행의 입장 및 그와 같은 분야에 관하여 본 협약의 효력이 어느 정도 까지 발생되는지 또는 제안되었는지를 기술하여야 한다.

제 2 조

1. 각 회원국은 대표적인 노사단체가 존재하는 경우, 이들 단체들과의 협의를 거쳐 다음의 각 항목에 대하여 본 협약의 의무를 별개로 수락할 수 있다.
 - (가) 공해
 - (나) 소음 및
 - (다) 진동
2. 위의 하나 이상의 위험 항목에 대하여 본 협약의 의무를 수락하지 아니한 회원국은 비준시 이를 명시하여야 하며, 국제노동기구헌장 제22조에 의거하여 제출하는 본협약 적용에 관한 최초보고에서 그 이유를 밝혀야 한다. 또한 후속 보고에서 제외된 위험 항목에 관한 자국의 국내법 및 관행의 입장과 그와 같은 위험 항목에 관하여 본 협약이 어느 정도까지 효력이 발생되었는지 또는 제안되었는지를 기술하여야 한다.
3. 비준시 모든 위험 항목에 대하여 본 협약의 의무를 수락하지 아니한 회원국은 추후 여건이 허락하여 그러한 의무를 수락하고자 하면, 이전에 제외된 항목에 대하여 본 협약의 의무를 수락한다는 것을 국제노동기구 사무총장에게 통지하여야 한다.

제 3 조

본 협약에서

- (가) “공해”란 물질적(physical) 상태가 여하하던 간에 건강에 해롭거나 위험한 물질에 의해 오염된 모든 공기를 말한다.
- (나) “소음”이란 청각장애를 일으킬 가능성이 있거나 또는 건강에 해롭거나 위험한 모든 소리를 말한다.
- (다) “진동”이란 단단한 구조물을 통하여 인간의 신체에 전파되는, 건강에 해롭거나 위험한 모든 진동을 말한다.

제 2 절 일반규정**제 4 조**

1. 국내법령은 공해, 소음 및 진동으로 인한 작업환경에 있어서의 직업상의 위험을 방지하고 그로부터 보호 및 통제하기 위하여 취할 조치를 규정하여야 한다.
2. 그와 같이 규정된 조치를 실제로 이행하기 위한 규정은 기술수준, 실행법령 및 기타 적절한 방법으로 채택할 수 있다.

제 5 조

1. 본 협약의 효력을 발생시키는 데 있어서 관계당국은 가장 대표적인 관련 노사 단체와 협의를 거쳐야 한다.
2. 노사대표는 제4조에 의거 규정된 조치를 실질적으로 이행하기 위한 규정 마련에 참여하여야 한다.
3. 본 협약에 의거 규정된 조치 이행시 적용되는 규정은 모든 계층의 사용자 및 근로자들과 될 수 있는 한 긴밀한 협조하에 마련되어야 한다.
4. 사업의 노사대표는 본 협약에 의거 규정된 조치이행 여부를 감독하는 감독관이 관계당국의 일반적인 지시에 비추어 자신의 업무 수행을 저해한다고 생각하지 않는 한 감독관을 통한 감독이 수행될 수 있도록 해야 한다.

제 6 조

1. 사용자는 규정된 조치를 준수할 의무를 가진다.
2. 둘 이상의 사용자가 동일 사업장에서 동시에 조치를 취할 때에는 이들은 언제나 각기 다른 사업주에 속한 근로자들의 건강과 안전을 위한 각 사업주의 책임을 침해함이 없이 규정된 조치를 준수하기 위하여 협력해야 할 의무를 가진다.

제 7 조

1. 근로자들은 공해, 소음, 진동에 기인하는 작업환경에 있어서의 직업상의 위험을 방지·통제하고 이러한 위험으로부터 보호하기 위한 안전절차를 준수하여야 한다.
2. 노사 대표는 작업환경내의 공해, 소음 및 진동으로 인한 직업상의 위험으로부터 보호를 확보하기 위하여 관계 당국에 방안을 제안하고, 정보 및 훈련을 받고 또한 청원할 권리를 갖는다.

제 3 절 예방 및 보호조치**제 8 조**

1. 관계 당국은 작업환경내의 소음 및 진동에 노출되는 위험 정도를 정하는 기준을 세워야 하며, 적절한 경우, 이러한 기준에 근거하여 노출한계를 규정하여야 한다.

2. 기준을 설정하고 노출한계를 결정할 때 관계 당국은 가장 대표적인 관련 노사 단체가 지정한 전문가의 의견을 고려하여야 한다.
3. 기준 및 노출한계는 사업장내의 여러가지 해로운 요인에 동시에 노출되기 때문에 발생하는 작업상의 위험 증가를 최대한 고려하고, 현재의 국가적·국제적인 정보 및 자료에 비추어 정기적으로 설정, 보완 및 수정되어야 한다.

제 9 조

될 수 있는 한 공해, 소음 또는 진동으로 인한 어떠한 위험도 일어나지 않도록 작업환경을 유지하기 위하여 다음과 같은 조치를 취하여야 한다.

- (가) 새로운 공장 또는 공정의 설계 또는 설치시 기술적인 조치를 적용하거나, 또는 기존의 공정에 적용하거나, 또는 이러한 것이 가능하지 않을 경우에는,
- (나) 보충적인 조직 측면의 조치를 취하여야 한다.

제10조

제9조에 의거하여 취한 조치가 공해, 소음 및 진동을 제8조에 명시한 한도 이내로 끌어내리지 못하는 경우, 사용자는 적절한 개인방호장비를 제공하고 유지·관리 하여야 한다. 사용자는 본 조의 규정에 따라 근로자가 개인방호장비를 착용하지 않고 작업하도록 요구해서는 아니된다.

제11조

1. 작업환경내의 공해, 소음 또는 진동으로 인한 작업상의 위험에 노출되거나, 또는 노출되어야 하는 근로자의 건강상태를, 관계당국이 정한 조건과 상황에 따라, 적절한 간격을 두고 검사하여야 한다.
2. 본 조의 앞 제1항에 명시된 검사는 관련 근로자에게 무료로 행하여져야 한다.
3. 공해·소음 또는 진동에 노출되는 작업에 계속하여 할당근무하는 것이 의학적으로 바람직하지 않다고 판명된 경우, 관련 근로자를 적절하게 다른 직장으로 전직시켜 주던가 또는 사회보장이나, 기타 방법으로 소득을 계속 유지시켜 주기 위하여 국내관행과 여건에 부합하는 모든 노력을 기울여야 한다.
4. 본 협약 시행에 있어 사회보장 또는 사회보험법령하에서 근로자의 권리가 불리하게 침해되어서는 아니된다.

제12조

관계 당국이 규정하는 공해, 소음, 및 진동에 기인하는 작업환경에 있어 근로자가 직업상 위험에 노출되는 공정, 물질, 기계 또는 시설물의 사용은 관계 당국에 통보하여야 하며, 관계 당국은 적절한 경우 규정된 여건하에서 그러한 사용을 허가하거나, 또는 금지할 수 있다.

제13조

모든 관련자들에게 다음 사항에 대하여 적절한 정보를 제공하여야 한다.

- (가) 공해, 소음 및 진동에 기인하는 작업환경에 있어서의 잠재적인 직업상의 위험
- (나) 그와 같은 위험을 방지·통제, 또한 그러한 위험으로부터 보호하기 위하여 사용 가능한 방법

제14조

공해, 소음 및 진동에 기인하는 작업환경에 있어서의 위험을 방지·통제하기 위하여 국내 상황과 자원을 고려하여 이 분야 연구를 추진하기 위한 조치를, 취하여야 한다.

제 4 절 조치 및 적용**제15조**

관계 당국이 정한 조건 및 상황에 의거하여, 사용자는 작업환경내의 공해, 소음 및 진동을 방지·통제하는 문제를 다루기 위하여 전문가를 임명하거나, 또는 여러 사업체에서 공동으로 사용하는 전문 외부 용역에 의뢰하여야 한다.

제16조

각, 회원국은,

- (가) 국내법령 또는 국내관행 및 여건에 부합하는 다른 방법을 사용하여, 본 협약의 효력을 발생시키기 위하여 적절한 벌칙 규정을 포함한 필요한 조치를 취하여야 한다.
- (나) 본 협약의 시행을 감독하기 위한 적절한 감독업무 제공, 또는 적절한 감독이 수행되고 있음을 확인하여야 한다.

제 5 절 최 종 규 정**제17조**

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제149호 협약

간호인력 협약(1977년)

효력발생 : 1979년 7월 11일 (38개국 비준)

국제노동기구 총회는,
 국제노동기구 사무국 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어, 1997년 6월 1일 제63차 회의를 개최하고,
 간호인과 건강분야에 종사하는 다른 근로자들이 국민의 건강 및 복지 증진에 중요한 역할을 수행하고 있음을 인식하고,
 공공부문이 간호인 사용자로서 간호인의 고용 및 근로조건 향상에 적극적인 역할을 담당해야 한다는 점을 인식하고,
 많은 국가의 간호인 현황이, 자격을 갖춘 간호인이 부족하고 기존의 간호인도 항상 최대로 활용되고 있지 않으며, 이러한 상황이 효율적인 건강사업 발전에 장애물이 되고 있음을 주목하고,
 간호인이 차별대우, 결사의 자유 및 단체교섭권, 임의 알선 및 사표, 작업시간, 유급 휴가 및 유급교육휴가, 사회보장 및 사회시설, 출산보호 및 근로자건강보험등 고용 및 근로조건에 관한 일반기준을 명시한 많은 국제노동기구 협약 및 권고에 포함되어 있음을 상기하고,
 간호가 수행되는 특수한 여건이 간호인이 건강분야에서 자신의 역할에 부응하여 자신이 용납할 수 있는 위치를 누릴 수 있도록 간호인에게 특수하게 적용되는 기준을 위에서 언급한 일반기준에 보충하는 것이 바람직하다는 점을 고려하고,
 다음의 기준이 세계보건기구와의 협력하에 마련되었으며 또한 이러한 기준의 적용을 촉진 및 보장하기 위하여 세계보건기구와 계속하여 협력하여야 한다는 점에 주목하고,
 본 회기 의사일정 여섯번째 의제인 간호인의 고용, 근로조건 및 활용에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고,
 이러한 제안이 국제협약의 형식을 취하여야 할 것을 결정하고,
 1997년의 간호인협약이라고 부를 다음의 협약을 1997년 6월 21일 채택한다.

제 1 조

1. 본 협약에서 “간호인”이란 간호업무를 제공하는 모든 분야의 사람을 말한다.
2. 본 협약은 간호인의 근로 장소가 어디이건 간에 모든 간호인에게 적용된다.
3. 권한있는 기관(competent authorities)은 노사단체가 존재하는 경우 그들 단체와의 협의를 통하여 자발적으로 간호업무를 수행하는 간호인에 관한 특별 규칙을 정하여야 한다. 단, 그와 같은 규칙이 본 협약의 제2조2항(1)호, 제3조, 제4조 및 제7조의 제 시정을 훼손하여서는 아니된다.

제 2 조

1. 본 협약을 비준하는 각 회원국은 국내여건에 부합하는 방법으로 국민의 건강을 가능한 한 높은 수준으로 끌어올리기 위하여 필요한 높은 수준의 충분한 간호 업무를 제공하기 위하여 일반적인 건강 프로그램이 존재하는 경우 그와 같은 프로그램의 테두리 안에서, 그리고 건강관리에 사용할 수 있는 자원의 범위 내에서 간호업무와 간호인력에 관한 정책을 수립·실시하여야 한다.
2. 특히, 간호직에 대한 선호도를 높이고 간호인이 계속 이 직종에 근무토록 하기 위하여 간호인에게 다음 사항을 제공하기 위한 필요한 조치를 취하여야 한다.
 - (가) 간호인의 업무수행에 적절한 교육 및 훈련
 - (나) 직업전망 및 보수를 포함한 고용 및 근로조건
3. 위 1 항에서 언급된 정책은, 관련된 노사단체가 존재하는 경우, 이들 단체와의 협의를 거쳐 마련되어야 한다.
4. 이 정책은 관련된 노사단체의 협의를 거쳐 건강사업의 다른 측면과 고용분야에 종사하는 다른 근로자에 관한 정책과 연계되어야 한다.

제 3 조

1. 국내법령, 또는 그와 같은 법령에 따라 위임된 관계 당국 또는 전문기관은 간호 교육, 훈련 및 그와 같은 교육 및 훈련감독에 관한 기본적인 자격을 명시하여야 한다.
2. 간호교육 및 훈련은 건강분야의 다른 근로자에 대한 교육 및 훈련과 연계되어야 한다.

제 4 조

국내법령은 간호업무 수행을 위한 자격을 명시하여야 하며 그와 같은 자격을 갖춘 자에 한하여 간호업무를 허가하여야 한다.

제 5 조

1. 간호인이 간호업무계획에 참여하도록 장려하고 국내상황에 부합하는 방법으로 그들에 관한 의사결정에 간호인과의 협의를 거치도록 조치를 취하여야 한다.
2. 고용 및 근로조건에 대한 결정은 될 수 있는 한 관련 노사단체와의 협의를 통해 이루어져야 한다.
3. 고용조건 결정과 관련하여 야기되는 분쟁은, 관련 당사자들의 신뢰감을 보장할 수 있는 방법으로 당사자들간의 협의를 통하여 조정, 중재, 임의알선 등의 독립적이고 공정한 방법으로 해결되어야 한다.

제 6 조

간호인은 다음의 사항에 있어서 해당국의 다른 분야 근로자들과 적어도 동등한 대우를 받아야 한다.

- (가) 근로시간외 작업, 난이한 시간대작업, 교대작업에 대한 규정 및 보상을 포함한 근로시간
- (나) 주휴일
- (다) 연차유급휴가
- (라) 교육휴가
- (마) 출산휴가
- (바) 상병휴가
- (사) 사회보장

제 7 조

각 회원국은 필요한 경우, 현행 법령을 간호업무 및 간호업무현황이라는 특수 여건에 맞도록 조정함으로써 직업상의 건강 및 안전에 관한 현행 법령을 개선시키도록 노력하여야 한다.

제 8 조

본 협약은 단체 협약, 취업규칙, 중재재정, 법원의 판결, 또는 국내상황에 비추어 적절한 국내관행에 의하여 효력이 발생하지 아니하는 한 국내법령에 의하여 효력을 발생한다.

제 9 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제150호 협약

노동행정 협약(1978년)

효력발생 : 1980년 10월 11일 (70개국 비준)

주요내용

협약 비준국은 적절히 조율된 효율적인 노동행정, 기능, 책임체계를 조직하여야 하며, 사용자 단체와 근로자 단체와의 협의·협력·협상체계를 수립하여야 함

이 협약은 노동행정의 기능(국가노동정책의 준비, 행정적 조치, 조정, 검토와 법령의 준비와 시행, 국가고용 정책 및 근로조건 등 관련업무, 근로자 및 사용자와 그 단체에 대한 서비스와 조언, 국제노동문제에 관한 국가 입장의 대표)을 규정

노동행정시스템의 담당자는 자격을 갖춘 사람으로서 외부의 부당한 영향을 받지 않아야 하며, 이들에게는 효율적인 업무수행에 필요한 지위·물적수단·재원이 제공되어야 함
노동행정서비스는 법적으로 고용되지 않은 근로자에게도 확대되어야 함

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1978년 6월 7일 제네바에 소집한 제64차 회의에서, 특정한 노동행정활동의 실시를 요하는 현존 국제노동기구 협약 및 권고의 규정, 특히 1947년 근로감독 협약, 1969년 근로감독(농업) 협약 및 1948년 고용서비스 협약의 규정을 상기하면서,

전반적인 노동행정 제도에 관한 지침을 확립하는 기준을 채택하는 것이 바람직하다는 것을 고려하고,

1964년 고용정책 협약 및 1975년 인적자원개발 협약의 규정을 상기하고; 적절한 보수가 제공되는 완전고용 창출이라는 목표를 상기하며, 노동행정 계획이 이 목표를 향해 일하고 상기 협약의 목적을 이행하는데 필요함을 확인하고,

근로자 및 사용자 단체의 자치를 완전히 존중할 필요성을 인식하고, 이와 관련하여 결사·단결·단체교섭의 권리를 보장하고 이들의 권리를 제한하거나 그것의 합법적인 행사를 방해하는 공공당국에 의한 간섭을 금지하는 현존 국제노동기구 협약 및 권고, 특히 1948년 결사의 자유 및 단결권 보호 협약과 1949년 단결권 및 단체교섭권 협약의 규정을 상기하며 경제·사회·문화적 발전이라는 목적달성에 있어서 중요한 역할이 근로자 및 사용자 단체에 주어져 있음을 고려하여,

이 회기 의사일정 네번째 의제인 노동행정(역할·기능·조직)에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
1978년 노동행정 협약이라고 부를 다음의 협약을 1978년 6월 26일 채택한다.

제 1 조

이 협약의 목적상,

- (가) ‘노동행정’이라는 용어는 국가 노동정책 분야에서의 공공행정 활동을 의미한다.
- (나) ‘노동행정제도’라는 용어는 준국가, 지방 또는 지역 정부기관을 포함한 부처 또는 정부기관인지, 다른 형태의 분권화된 행정기관인지에 관계없이 노동행정의 책임이 있거나 노동행정에 종사하는 모든 행정기관 및 이러한 기관들의 활동을 조정하고 사용자와 근로자 및 그 단체와 협의하고 이들의 참여를 확보하기 위한 제도적 조직을 포함한다.

제 2 조

이 협약을 비준하는 회원국은 국내법령 또는 국내관행에 따라서 노동행정의 일정한 활동을 비정부단체 특히 근로자 및 사용자 단체 또는 적절한 경우 근로자 및 사용자 대표에게 위임 또는 위탁할 수 있다.

제 3 조

이 협약을 비준하는 회원국은 해당 국가의 노동정책분야에서의 특정한 활동을 국내법령 또는 국내관행에 따라 근로자 단체와 사용자 단체간의 직접적인 교섭에 의해 규제되는 사안으로 간주할 수 있다.

제 4 조

이 협약을 비준하는 회원국은, 그 영역 내에서 국내여건에 적절한 방식으로, 적절하게 조정된 노동행정 제도 및 기능, 책임이 조직되고 효과적으로 운영되도록 보장하여야 한다.

제 5 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 노동행정 제도 내에서 공공당국과 가장 대표적인 근로자 및 사용자 단체 사이 또는 적절한 경우 근로자 및 사용자 대표 간의 협의·협력·협상을 확보하기 위해서 국내여건에 적합한 조치를 취하여야 한다.

2. 국내법령 및 관행과 양립하는 한 이러한 조치는 각종 경제활동 분야에서 뿐만 아니라 전국·지방·지역 차원에서도 취해져야 한다.

제 6 조

1. 노동행정 제도 내에서 권한 있는 단체는 적절하게 국가노동정책의 준비, 시행, 조정, 감독 및 재검토의 책임을 지거나 이러한 것들에 기여하여야 하며, 또한 공공행정 영역 내에서 그러한 것들을 이행하는 법규정의 준비 및 시행 도구가 되어야 한다.
2. 특히 이러한 단체는 국제노동기준을 고려하면서 다음 각호의 사항을 시행하여야 한다.
 - (가) 국내법령 및 관행에 따라 국내고용정책을 준비, 시행, 조정, 감독 및 재검토 하는 일에 참가할 것
 - (나) 근로환경과 근로생활, 고용조건에 관한 국내법령 및 관행을 고려하여 취업자, 실업자 및 불완전취업자의 상황을 연구하고 계속적으로 검토할 것. 이들 환경과 조건에 있어서의 결함과 폐해에 주의를 환기하고 그것에 대한 극복 방안을 제안할 것
 - (다) 전국·지역·지방 차원뿐만 아니라 각종 경제활동 분야의 차원에서 공공 당국 및 공공단체와 근로자 및 사용자 단체 사이, 그리고 근로자 및 사용자 단체 간 효과적인 협의와 협력을 촉진하기 위하여 국내법령 또는 관행에 따라 적절하게 근로자 및 사용자 그리고 그들의 단체가 그 서비스를 이용할 수 있도록 할 것
 - (라) 요청하는 경우 근로자 및 사용자 그리고 그들의 단체가 기술적 조언을 이용할 수 있도록 할 것

제 7 조

가능한 제일 많은 수의 근로자의 필요를 충족시키기 위하여 국내사정상 필요한 경우, 그리고 아래의 활동이 이미 수행되고 있지 않은 경우, 협약을 비준하는 회원국은 필요하면 점진적으로 노동행정 제도의 기능이 아래와 같이 법적으로 고용되어 있지 않은 적절한 범주의 근로자들의 고용환경 및 고용생활과 관련된 활동을 포함시키고 이러한 활동이 다른 권한 있는 기관과의 협력 하에 수행되도록 노동행정 제도의 기능 확대를 장려하여야 한다.

- (가) 제3자의 조력을 받지 않는 차지농(借地農), 소작농, 기타 유사한 범주의 농업 근로자
- (나) 국내 관행상 비공식 부문이라고 이해되는 부문에 종사하는 자영업자로서 제3자의 조력을 받지 않는 사람

- (다) 협동조합 및 근로자에 의해서 경영되는 기업의 구성원
- (라) 공동체의 관행 또는 전통에 의해 확립된 제도하에서 근로하는 사람

제 8 조

노동행정 제도 내에서 권한 있는 기관은 국내법령 및 관행과 양립하는 한, 국제 노동문제에 관한 국가정책 준비에 기여하여야 하고, 이러한 문제와 관련하여 국가의 대표로 참가하여야 하며, 그러한 문제에 관해서 국가 차원에서 취해질 조치를 준비 하는데 기여하여야 한다.

제 9 조

노동행정 제도의 기능 및 책임을 적절히 조정하기 위하여, 국내법령 또는 국내 관행에 위하여 결정된 방법에 따라 노동부 또는 다른 유사 기관은 특정한 노동행정 활동에 책임을 지는 준국가기관과 특정한 노동행정활동이 위임되어 있는 지방 또는 지역 기관이 국내법령에 따라서 운영되고 있는지, 이들 기관에 부여된 목적을 준수하는지 여부를 확인하는 수단을 가지고 있어야 한다.

제10조

1. 노동행정기관의 직원은 맡겨진 활동 수행을 위한 적절한 능력을 가지고, 이러한 활동을 위하여 필요한 훈련을 받을 기회를 가지며, 부당한 외부의 영향을 받지 않는 사람으로 구성되어야 한다.
2. 1항의 직원은 그 임무의 효과적인 수행을 위해서 필요한 직위, 물질적 수단 및 재정적 자원을 갖추어야 한다.

제11조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제151호 협약

노사관계(공공서비스) 협약(1978년)

효력발생 : 1981년 2월 25일 (44개국 비준)

주요내용

본 협약의 내용은 제98호 협약과 유사한 것으로 공공부문 근로자들이 노조 차별 행위로부터 적절한 보호를 받을 것을 규정하고 있다.

공공부문 근로자 단체는 단체 설립·기능·행정에 있어서 공공기관의 간섭으로부터 적절히 보호받아야 한다. 공공부문 근로자 단체는 공공기관으로부터 완전히 독립되어야 한다.

공공부문 근로자는 다른 부문의 근로자들과 마찬가지로 결사의 자유를 통상적으로 행사하는데 반드시 필요한 시민권·정치권을 누려야 하며 공무원으로서의 지위와 역할의 성격으로 인해 발생하는 의무에만 구속된다.

공인받은 공공부문 근로자 단체의 대표들이 그 역할을 근로시간내외에 관련 행정이나 업무의 효율적인 수행과 동시에 방해받지 않으며 즉각적이고 효율적으로 수행할 수 있도록 여건을 마련해 주어야 한다.

국내상황에 적합한 조치를 통해 공공부문 근로자의 고용계약 및 근로조건을 위한 협상을 촉진하고 이러한 분쟁해결 과정에 근로자 대표들이 참여하도록 하는 방법을 강구하여야 한다. 분쟁해결은 각 주체들의 협상을 통하여 혹은 독립적이고 공정한 기구를 통하여 모색되어야 한다.

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1978년 6월 7일 제네바에서 소집한 제64차 회의에서, 1948년 결사의 자유 및 단결권 보호 협약, 1949년 단결권 및 단체교섭권 협약, 1971년 근로자대표 협약 및 1971년 근로자대표권고의 규정에 유의하고,

1949년 단결권 및 단체교섭권 협약이 특정 종류의 공공부문 근로자에게 적용되지 아니하고, 1971년 근로자대표 협약 및 권고가 기업의 근로자대표에게 적용된다는 점을 상기하고,

많은 국가에서 공공부문 활동의 광범위한 확대에 유의하고, 공공기관과 공공근로자 단체 사이의 건전한 근로관계의 필요성에 유의하며,

회원국간의 정치·사회·경제 제도상의 다양성 및 회원국간의 관행상의 차이(예컨대 중앙, 지방, 연방 정부, 주, 군 등 지방자치단체, 국영기업 및 다양한 형태의 공공 자치단체, 준자치단체 등의 각각의 기능 및 고용관계의 성격에 관한 차이)를 고려하고,

많은 국가에서 민간부문에서의 고용과 공공부문에서의 고용간에 차이가 존재하기 때문에 국제기준의 적용범위 및 용어의 정의에서 발생하는 특수한 문제, 1949년 단결권 및 단체교섭권 협약의 관련 규정의 공무원에 대한 적용에 관하여 발생하는 해석상의 곤란, 그리고 몇몇 정부가 다수의 공공부문 근로자의 집단을 이 협약의 적용범위에서 제외하고 있다는 국제노동기구의 감독기관이 종종 표명한 의견을 고려하여, 회기 의사일정 다섯번째 의제인 공공부문에서의 결사의 자유 및 고용조건에 대한 결정을 위한 절차에 관한 제안을 채택하기로 결정하고, 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하고, 1978년 근로관계(공공부문) 협약이라고 부를 다음의 협약을 1978년 6월 27일 채택한다.

제 1 절 적용범위 및 정의

제 1 조

1. 이 협약은 다른 국제노동기구 협약에서 보다 유리한 규정이 적용되지 아니하는 한 공공기관에 고용된 모든 근로자에게 적용된다.
2. 정책결정 또는 관리에 관련이 있는 것으로 통상 간주되는 직무를 수행하는 고위직 근로자 또는 고도의 기밀적 성격의 업무를 수행하는 근로자에 관하여 이 협약에서 규정하는 보장을 적용하는 범위는 국내법령에서 정한다.

제 2 조

이 협약에서 ‘공공부문 근로자’라 함은 제1조에 따라 이 협약의 적용을 받는 모든 근로자를 말한다.

제 3 조

이 협약에서 ‘공공부문 근로자단체’라 함은 구성 여하를 막론하고, 공공부문 근로자의 이익을 증진·옹호하는 것을 목적으로 하는 단체를 말한다.

제 2 절 단결권의 보호

제 4 조

1. 공공부문 근로자는 고용에 관한 반조합적 차별대우로부터 충분한 보호를 받아야 한다.
2. 1항에서 말하는 보호는 특히 다음 각호를 목적으로 하는 행위에 관하여 적용되어야 한다.
 - (가) 근로자단체에 가입하지 아니하거나 또는 근로자단체로부터 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 행위
 - (나) 공공부문 근로자단체의 조합원이라는 이유 또는 공공부문 근로자단체의 정상적인 활동에 참가하였다는 것을 이유로 공공부문 근로자를 해고하거나 기타 불리한 대우를 하는 행위

제 5 조

1. 공공부문 근로자단체는 공공기관으로부터 완전한 독립을 보장받아야 한다.
2. 공공부문 근로자단체는 그 설립·활동·운영에 관하여 공공기관의 간섭으로부터 충분한 보호를 받아야 한다.
3. 특히 공공부문 근로자단체를 공공기관의 지배하에 두기 위하여 공공기관의 지배를 받는 근로자단체의 설립을 꾀하거나 또는 근로자단체에 재정상 원조 기타 원조를 하는 행위는 이러한 의미에서 간섭으로 간주하여야 한다.

제 3 절 공공부문 근로자단체에 제공되는 편의

제 6 조

1. 승인된 공공부문 근로자단체의 대표자가 근무시간중이나 근무시간외에 그 업무를 신속하고 효율적으로 수행할 수 있도록 적절한 편의가 제공되어야 한다.
2. 1항의 편의의 제공은 관련 관공서 또는 기관의 효율적 운영을 저해하는 것이 되어서는 아니된다.
3. 1항의 편의제공의 성질 및 범위는 제7조에서 규정한 방법 또는 기타 적절한 방법으로 정하여야 한다.

제 4 절 고용조건의 결정을 위한 절차

제 7 조

관련 공공기관과 공공부문 근로자단체 사이의 고용조건의 교섭을 위한 절차 또는 고용조건의 결정에 대하여 공공부문 근로자대표의 참여를 가능하게 하는 여타 방법의 충분한 개발 및 이용을 장려·촉진하기 위하여 필요한 경우에 국내사정에 적합한 조치를 취하여야 한다.

제 5 절 분쟁의 해결

제 8 조

고용조건의 결정과 관련하여 발생하는 분쟁은 당사자간의 교섭 또는 알선·조정·중재 등 관련 당사자의 신뢰를 확보할 수 있는 방법으로 설정된 절차를 통하여 국내사정에 적합한 방법으로 해결이 도모되어야 한다.

제 6 절 시민적·정치적 권리

제 9 조

공공부문 근로자는 여타 근로자와 마찬가지로 결사의 자유의 정상적 행사에 필수적인 시민적·정치적 권리를 가지며, 그 신분 및 직무의 성질에서 기인하는 의무에만 구속된다.

제10조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제152호 협약

산업안전과 보건(부두근로) 협약(1979년)

효력발생 : 1981년 12월 5일 (26개국 비준)

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회에 의해 제네바에서 소집되어 1979년 6월 6일 제65차 회의를 개최하고,
현재 관련되는 국제노동기구 협약 및 권고들, 특히 1929년 선박에 의해 운송되는 포괄장화물의 증량표시에 관한 협약, 1963년 기계의 방호에 관한 협약, 그리고 1977년 공해·소음·진동에 기인하는 작업환경에 있어서의 직업상의 위험에 대한 근로자 보호에 관한 협약에 나타나는 의미에 유의하고,
이 회기 의사일정 네번째 의제인 1932년 선박의 적하 또는 불하에 고용되는 근로자의 재해로부터 보호에 관한 협약(제32호)의 개정과 관련하여 제안된 몇몇 사항들을 채택하기로 결정하고,
이러한 제안들은 일종의 국제협약의 형태를 취해야 한다는 점을 고려하여, 1979년 6월 25일 부두작업에서의 작업상 안전과 보건에 관한 협약이라고 부를 다음 협약을 채택한다.

제 1 절 범위와 정의

제 1 조

이 협약에서 부두작업이란 어떠한 선박이든지 선박에 짐을 싣거나 그것으로부터 짐을 내리는 일과 그것에 부수되는 일의 전부 또는 일부를 말하고 그러한 일에 대한 정의는 국가의 법이나 관행에 따라 세워져야 한다. 해당 노사단체는 이러한 정의의 설정이나 수정에 있어 협의하거나 그 설정·수정에 직접 참여해야 한다.

제 2 조

1. 회원국은 선박의 왕래가 불규칙적이고 소형 선박에 국한되는 어떠한 곳의 부두 작업뿐 아니라, 어선 혹은 특별히 명시된 범주의 부두작업에 대해선 이 협약의 규정들을 적용시키는 데에 있어 아래의 조건들을 설정하여 면허 또는 제외시킬 수 있다.
 - (가) 안전한 작업조건들이 지켜져야 하고,
 - (나) 권한있는 기관(competent authorities)은 관련 노사 대표단체들과 협의한 후 면허 또는 제외를 설정하는 것이 모든 상황으로 보아 합리적인 것으로 느껴야 한다.

2. 이 협약 제3부에서 특정된 필요조건들은, 권한있는 기관이 관련 노사 대표 단체들과 협의한 후 그 조건들의 변경에 상응하는 실익이 높다고 느끼고 또 현실적으로 취해진 전반적인 보호조치의 효과가 이 협약의 규정들을 철저히 적용함으로써 도출될 수 있는 보호효과에 상당하다고 여길 경우 변경·적용할 수 있다.
3. 1항에 따라 취해진 어떠한 면허나 제외 및 2항에 따라 취해진 어떠한 중대변경 뿐만 아니라, 이에 대한 이유들도 국제노동기구의 현장 제22조에 따라 제출하는 협약적용에 관한 보고서에 명시되어야 한다.

제 3 조

이 협약에서

- (가) “근로자”란 부두작업에 종사하는 사람을 말한다. 또한,
- (나) “적격한 사람”이란 어떤 특정한 업무나 또는 업무들을 수행하는 데에 있어 요구되는 지식과 경험을 갖추고 권한있는 기관에 의해 인정된 사람을 의미한다. 또한,
- (다) “책임자”란 사용자, 즉 선박의 주인이나 경우에 따라서는 전동장치(gear)의 소유자에 의해 어떤 특정업무 수행을 총책임지도록 임명되고 그 업무나 업무들의 올바른 수행을 위한 충분한 지식과 경험 그리고 필요권한을 갖고 있는 사람을 의미한다. 또한,
- (라) “허가된 자”란 사용자, 즉 선박의 주인이나 책임자에 의해 어떤 특정업무나 업무들을 부여받도록 인가받고 또한, 필요한 기술적 지식과 경험을 갖추고 있는 자를 의미한다. 또한,
- (마) “들어올리는 장치”란 연안에 설치된 동력기계장치인 램프(ramp)같은 것으로, 연안 또는 선상에서 화물을 공중에 정지시키거나, 들어올리거나, 끌어내리거나, 혹은 그것들을 매달거나 지탱된 상태에서 한 곳에서 다른 곳으로 이동시키는 데에 사용되는 고정식 또는 이동식의 모든 하역처리장치를 말한다.
- (바) “느슨한 기어(gear)”란 들어올리는 장치에 짐을 부착시킬 수는 있으나 그 장치나 화물의 구성요소를 이루지 않는 모든 기어를 말한다.
- (사) “접근”이란 “밖으로 나가는 것”도 포함한다.
- (아) “선박”이란 전함을 제외한 어떠한 종류의 선박, 베슬(vessel), 바지(barge), 라이터(lighter) 혹은 호우버크라프트(hovercraft)를 말한다.

제 2 절 일반규정

제 4 조

1. 국내법령은 이 협약의 제3부와 일치하는 조치들이 부두작업과 관련하여 다음과 같은 목적을 위해 취해져야 함을 규정해야 한다.
 - (가) 안전하고 건강을 해칠 염려가 없는 작업장, 설비 그리고 작업방법을 제공하고 유지하기 위해, 또한,
 - (나) 어떠한 작업장이든 안전하게 접근하는 수단을 제공하고 유지하기 위해, 또한,
 - (다) 근로자들을 그들의 고용으로 인해 혹은 고용 도중에 일어날 수 있는 사고나 건강의 침해로부터 확실히 보호하는 데에 필요한 정보, 훈련 그리고 감독을 제공하기 위해, 또한,
 - (라) 고용침해나 사고의 위험으로부터 근로자들을 충분히 보호하는 다른 수단이 제공될 수 없는 경우, 그들에게 필요하다고 생각되는 어떤 개인용 방호장비와 방호복 그리고 구명장치를 제공하기 위해, 또한,
 - (마) 적절하고도 충분한 구급 및 구조 시설을 제공하고 유지하기 위해, 또한,
 - (바) 발생가능한 어떤 비상사태에 대처하기 위한 상당한 절차들을 강구하고 수립하기 위해.
2. 이 협약에 따라 취해야 할 조치들은
 - (가) 부두작업이 수행되는 부두 건축물이나 다른 장소에서의 건설, 조치, 유지와 관련되는 모든 필요조건들
 - (나) 화재와 폭발방지 그리고 방호
 - (다) 선박, 선창, 발판, 설비와 리프트 장치에 접근하기 위한 안전한 수단
 - (라) 근로자의 수송
 - (마) 수문의 개·폐, 수문로의 보호, 그리고 선창에서의 작업
 - (바) 리프트 장치와 다른 선적조종장치의 설치, 유지 및 사용
 - (사) 비계의 건설과 유지, 그리고 사용
 - (아) 선박데크의 설치와 사용
 - (자) 리프트 장치, 고리와 밧줄을 포함한 느슨한 기어(gear), 그리고 선적 총체를 구성한다고 할 수 있는 달아올리는 기계(sling)와 여타의 리프트 장치에 대한 시험, 조사, 경우에 따라서는 검정
 - (차) 다른 유형의 선적의 취급
 - (카) 물건들을 쌓고 보관하는 것
 - (타) 작업 환경안에서의 위험한 물체와 다른 위험 요소
 - (파) 개인방호 장비와 방호복
 - (하) 공중 변소와 수도 시설 그리고 후생복지의 편의시설
 - (기) 의료관리
 - (니) 구급 및 구조시설
 - (디) 안전 및 보건기구
 - (리) 근로자의 훈련
 - (미) 직업사고나 직업병의 고시 및 연구등을 다루어야 한다.

3. 1항에 따라 규정된 필요조건들의 실제적 관행은 권한있는 기관이 인정한 실제에 있어서의 기술적 척도와 규칙에 의해, 특수규범이나 실무규칙 또는 국가가 실정한 여타의 적절한 방법에 의해 보장되거나 지지되어야 한다.

제 5 조

1. 국내법령은 이 협약의 제4조1항에 언급된 조치의 준수에 관해 사용자든, 소유자이든, 경우에 따라 선장 혹은 다른 사람이든, 적절한 사람이 책임지도록 하여야 한다.
2. 둘 또는 다수의 사용자가 한 작업장에서 동시에 사업을 착수한 때마다, 규정된 조치들은 따르기 위해 근로자들의 안전과 보건에 대한 각 사용자의 책임에 편견을 두지말고 공동 협력해야할 의무를 갖는다. 적절하다고 생각될 때 권한있는 기관은 이 공동협력을 위한 일반적 절차를 규정하여야 한다.

제 6 조

1. 근로자들이
 - (가) 그들 자신이나 여타 사람들을 보호하기 위해 설치된 안전장치를 정당한 이유 없이 방해하거나 오용하지 말 것을 요구하는
 - (나) 작업중 행동이나 태만으로 영향을 받을 수 있는 본인과 다른 사람들의 안전에 대해 상당한 주의를 기울이는
 - (다) 위험발생 가능성이 있다고 생각되고 자신들로서는 어찌할 수 없는 상황을 직근상관에게 곧바로 보고함으로써 수정조치들이 강구될 수 있도록 대책들이 마련되어야 한다.
2. 근로자들은 어느 작업장에서든지, 설비와 작업방법에 대해 통제하는 정도로, 안전한 작업의 보장에 참여할 권리를 가지며, 또 안전에 관련있다고 생각되는 경우 이미 채택된 작업 절차에 대한 견해를 표현하는 권리를 가진다. 국내법규하에 적절한 한, 이 협약의 제37조에 따라 안전과 보건위원회가 구성된 곳에서 이러한 권리는 이 위원회를 통해 실행되어야 한다.

제 7 조

1. 국내법령이나 국내의 실제여건에 맞는 다른 적절한 방법으로 이 협약의 규정들에 효력을 부여하는 데에 있어 권한있는 기관은 관련 노사단체와의 협의 내에서 활동하여야 한다.
2. 이 협약의 제4조 제1항에 언급된 조치들의 적용에 있어, 노사 혹은 노사대표 사이에 밀접한 협력관계에 대한 규정이 마련되어야 한다.

제 3 절 기술적인 조치

제 8 조

작업장이 안전치 못하게 되었거나 또는 보건을 해칠 위험이 있을 경우, 다시 안전하게 될 때까지 근로자들을 보호하기 위한 효과적인 조치들이 취해져야 한다(울타리를 친다든가, 깃발을 세운다든가, 때로는 작업중단까지도 포함한 여타의 적절한 수단을 취해야 한다).

제 9 조

1. 부두작업을 행하고 있는 모든 장소와 그곳으로 통하는 모든 길은 적절하고도 충분하게 조명되어야 한다.
2. 리프트 장치, 기구, 또는 인간의 동작에 위험 가능성이 있는 모든 방해물은, 그것들을 제거시키지 못할 실질적 이유가 있다면, 적절하고도 뚜렷이 표시되어야 하고, 필요하다면 충분히 조명되어야 한다.

제10조

1. 기구가 이동하는 데에 그리고 재료와 제품을 쌓는 데에 사용되는 모든 바닥 표면은 목적상 적절히 유지되어야 한다.
2. 제품과 재료의 보관 및 입출입이 이루어지는 곳에서 다루어지는 작업은 제품과 재료 또는 그것들의 특성을 감안하여 안전하고 질서있게 수행되어야 한다.

제11조

1. 충분한 넓이의 통행로가 기구나 화물조절장치의 안전한 사용이 가능하도록 확보되어야 한다.
2. 도보를 위한 통로가 필요할 경우 실질적인 곳에 마련되어야 한다. 또한, 그러한 통행로는 충분히 넓어야 하고 가능하다면 기구에 의해 사용되는 통로와 구별되는 것이 바람직하다.

제12조

재해 진압을 위해 적절하고도 충분한 수단이 마련되어야 하고, 부두작업이 행해지는 곳에서 사용이 가능하도록 유지되어야 한다.

제13조

1. 기계장치의 모든 위험한 부분은, 만일 그것이 효과적으로 방호되었다면 안전할 그러한 위치에 있지 않거나 혹은 그렇게 설치되어 있지 않다면, 효과적으로 방호되어야 한다.
2. 비상사태시 필요한 경우 어떤 기계장치로의 효력을 즉각 차단하기 위한 효과적인 조치들이 강구되어야 한다.

3. 어느 개인이든 위험이 닥칠지 모르는 정화, 유지 또는 보수작업이 기계장치에 의해 행하여질 때에, 이 작업이 시작되기 전에 그 기계장치의 작동이 멈춰져야만 하고, 그 작업이 완료될때까지 기계장치가 재작동될 수 없다는 것을 보장할 수 있는 충분한 조치들이 강구되어야 한다.
4. 오직 허가된 사람에게만
 - (가) 작업이 수행되기 위해 필요하다고 생각되는 경우 어떤 방호장치를 제거시키는 것과
 - (나) 안전장치를 제거시키거나 또는 정화, 조정, 또는 보수를 위해 작동을 중단시키는 것이 허가되어야 한다.
5. 만일 어느 방호물이 제거될 경우, 충분한 예방책이 강구되어야 하고, 사용할 수 있는 한 빨리 그 방호물은 복구되어야 한다.
6. 만일 어느 안전장치가 제거되었거나 작동이 중지된 경우, 그 장치는 될 수 있는 한 빨리 대체되거나, 복구되어야만 하고, 그때까지 관련설비가 사용되거나, 부주의하게 가동되지 않도록 조치가 강구되어야 한다.
7. 이 조의 목적을 위해 사용된 용어인 기계장치란 모든 리프트 장치, 기계화된 승강구 커버기, 혹은 동력에 의해 움직이는 장치를 말한다.

제14조

모든 전기 설비나 장치는 위험을 방지하도록 건설, 가설, 작동, 유지되어야만 하고, 권한있는 기관이 승인한 규격에 적합해야만 한다.

제15조

포구에서 또는 다른 선박옆에서, 어느 선박에의 적하 또는 그것으로부터 하역 작업이 행해지고 있을 때, 그 선박에 접근할 수 있도록 적절히 가설되고 확보되어진 충분한 안전수단이 마련되어야 하고 유효한 상태가 유지되어야만 한다.

제16조

1. 해로로 근로자들이 선박이나 다른 장소로부터 또는 그곳으로 이동 할 때, 안전한 승선을 보장하기 위한 적절한 조치가 강구되어야 한다. 또한, 이 목적을 위해 배슬(vessel)을 이용할 때 준수해야할 조건들이 명시되어야 한다.
2. 벽지의 작업장으로, 또는 그곳으로부터 근로자가 이동하여야 할 때, 이동수단이 사용자에게 의해 안전하게 강구되어야만 한다.

제17조

1. 선창이나 뱃짐갑판에로의 접근은
 - (가) 튼튼하고 알맞게 만들어진 고정계단 또는 이것이 실용적이지 못한 곳에서는 적당한 크기의 고정 사다리나 클리트(cleat) 또는 받침, 또는
 - (나) 권한있는 기관이 인정할 수 있는 다른 방법에 의하여야 한다.

2. 합리적으로 사용이 가능하다면, 이 조에 명시된 접근수단은 개시된 승강로(hatchway)로부터 분리되어야 한다.
3. 근로자는 이 조에서 명시하지 아니한 선창 또는 뱃짐바닥에로의 다른 어떤 접근수단을 사용해서도, 사용이 강요되어서도 안된다.

제18조

1. 만약 사용상 튼튼히 건축되지 않았거나 충분한 힘이 없다면 설치·유지되는 어떠한 승강구 커버(hatch cover)나 가로들보(beam)도 사용되어서는 아니된다.
2. 리프트 장치의 도움으로 조정되는 승강구에는 달아올리는 기계(sling)와 안전을 위해 즉시 접근이 가능하고 적절한 부속물이 있어야 한다.
3. 승강구 커버나 가로들보가 교체될 수 없는 곳에서는, 그들 속에있는 승강구와 당해장소에서 위치가 나타나도록 명확히 표시되어야 한다.
4. 오직 허가받은 사람만이(실행가능할 때에 언제나 그 선박 승무원 중 일원이) 동력에 의해 동작되는 승강구 커버를 개·폐할 수 있다. 또한, 그 승강구 커버의 작동으로 인해 사람이 상해를 입을 가능성이 있는 경우, 그것을 개·폐하는 행위를 해서는 안된다.
5. 이 협약 제4항의 규정은 선박선체내, 문·램프(ramp), 차량갑판(cardeck)이나 이와 유사한 장치등의 동력에 의해 움직이는 선박장치에도 준용된다.

제19조

1. 근로자들이 일해야 하는 갑판안이나 위에 있는 어떤 구멍으로 인해 근로자들이나 기구들이 떨어질 수 있는 경우를 대비한 충분한 조치가 강구되어야 한다.
2. 충분한 높이와 힘을 가진 테두리판(coaming)이 설치되지 않은 모든 승강로(hatchway)는, 작업이 일시적으로 중단된 경우를 제외하고, 사용하지 않을 닫혀져 있어야 하거나 그것의 방호장치는 대체되어야 한다. 그리고 어떤 책임 있는 사람이 이러한 조치의 시행을 보장하는 책임을 져야만 한다.

제20조

1. 동력기구가 선창에서 작동되고 동력장치에 의한 화물의 상·하역 작업이 행하여질 때, 선창안이나 혹은 뱃짐바닥에서 일해야 하는 근로자의 안전을 보장하는 모든 필요한 조치가 강구되어야 한다.
2. 승강로(hatchway) 아래 선창안에서 작업이 진행 중일 때 승강구 커버(hatch cover)나 가로들보(beam)가 이동·대체되어서는 안된다. 적하작업 또는 불하작업이 개시되기 전에 확실하게 제 위치에 고정될 수 없는 승강구 뚜껑(hatch cover)이나 가로들보(beam)는 그 어느 것이든 제거되어야 한다.
3. 내부연소엔진이나 다른 원인으로 배출된 가스에 의해 보건을 해칠 위험이 일어나지 않도록 신선한 공기가 순환될 수 있게 충분한 통풍기구가 선창이나 뱃짐바닥에 마련되어야만 한다.

4. 딱딱한 뱃짐을 어떤 선창이나 갑판에서 상·하역중일 때, 또는 근로자가 선박의 빈(bin)이나 호퍼(hopper)에서 일해야 할 때, 근로자들의 안전을 위해 안전한 탈출 수단을 포함한 충분한 대책들이 마련되어야 한다.

제21조

적하물의 총체적부분을 이루는 모든 리프트 장치, 느슨한 기어(gear)의 모든 부품, 모든 달아올리는 기계(sling)와 리프트 기계는

- (가) 좋은 디자인과 건축물이어야 하고, 그것이 사용될 목적에 맞는 충분한 힘을 가진 것이어야 하며, 적절한 보수작업절차를 밟아 유지되어야 하고, 또 리프트 장치의 경우 특히 적절한 가설이 요구된다.
- (나) 안전하고 적절한 방법으로 사용되어야 하고, 또 명시된 실험목적의 경우나 혹은 적절한 사람이 지휘하는 경우를 제외하고는 안전작업 하중을 초과하여서는 아니된다.

제22조

1. 모든 리프트 장치와 느슨한 기어의 모든 부품은, 그것의 최초사용전과 그것의 안전에 영향을 줄 수 있는 어떤 부분의 실질적 경우 혹은 보수 후에, 적절한 사람에 의하여 국내법규에 따라 검사되어야만 한다.
2. 어떤 선박설비의 일부분을 이루는 리프트 장치는 적어도 5년에 한번씩 재검사되어야만 한다.
3. 연안에 설치된 리프트 장치는 권한있는 기관에 의해 규정된 시기에 재검사되어야만 한다.
4. 이 조에 따라 실시된 리프트 장치와 느슨한 기어의 부품에 대한 모든 검사가 완료될 때, 그 장치와 기어는 그 검사를 실시하고 있는 사람에 의해 철저하게 조사되고 증명되어야 한다.

제23조

1. 22조의 요건들 이외에도 모든 리프트 장치와 느슨한 기어의 부품은 적절한 사람에 의하여 정기적으로 정밀하게 조사되고 증명받아야 한다. 그러한 조사는 적어도 12개월에 한번 실시되어야 한다.
2. 22조제4항과 이 조의 1항의 목적상, 밀접 조사란 적절한 사람에 의하여 실시되고 세부적이고 시각적인 검사를 의미하고, 검사받은 장치와 느슨한 기어 부품의 안전에 관한 믿을 만한 결론에 도달하기 위해 필요하다면 기타의 적절한 수단과 조치들로 보완되어야 한다.

제24조

1. 느슨한 기어의 모든 부품은 사용전에 검사해야 한다. 처분해야 될 달아 올리는 기계들은 재사용해서는 안된다. 미리 달아 올려진 하물의 경우, 그 달아올리는 기계는 합리적으로 가능하다면 자주 검사해야 한다.

2. 1항의 목적을 위한 검사란, 그러한 방법으로 확인되어질 수 있는 한, 그 기어나 달아올리는 기계(sling)의 계속사용 안전여부를 결정하기 위해 실시된 책임있는 사람에게 의한 시각검사를 말한다.

제25조

1. 관련된 리프트 장치와 느슨한 기어의 안전상태에 대해 일견 증거를 제공해줄 정식으로 인증된 기록물들은 연안 혹은 경우에 따라 선박에 보존되어야 한다. 또한 그 기록들은 안전작업하중, 검정의 일자과 결과, 그리고 이 협약의 제22조, 제23조, 그리고 제24조에 언급된 정밀조사와 검사를 명시하여야 한다. 또한, 이 협약의 제24조제1항에 언급된 검사의 경우 기록물은 검사에 따라 결함이 발견된 곳에서만 만들어져야 한다.
2. 리프트 장치와 느슨한 기어의 부품에 대한 기록부는 국제노동기구에 의해 추천된 형식을 고려하여, 권한있는 기관에 의해 규정된 형식으로 보존되어야 한다.
3. 기록부는 리프트 장치와 느슨한 기어의 부품의 검정, 경우에 따라서는 정밀 검사와 검사에 관련하여, 국제노동기구가 추천한 형식을 고려하여 권한있는 기관이 규정한 형식으로 권한있는 기관에 유효하다고 인정하거나 승인한 증명서 또는 상술한 증명서의 확인된 복사본을 포함하고 있어야 한다.

제26조

1. 선박 설비의 일부를 형성하는 리프트 장치와 느슨한 기어의 부품에 대한 검정, 정밀조사 및 검사 그리고 증명을 위해 이 협약을 비준한 회원국들에 의하여 만들어진 대책 및 거기에 관한 기록에 대한 상호인식을 확보하기 위해
 - (가) 이 협약을 비준한 각 회원국의 권한있는 기관은, 지명이나 승인 행위의 영속성은 만족스러운 임무수행에 달려있다는 확실한 조건 하에서, 검정이나 정밀조사 및 관련기능을 수행할 적격한 사람이나 국내 또는 국제기구를 지명·승인하여야 한다.
 - (나) 이 협약을 비준한 회원국은 이 항의 (가)호에 준해 지명·승인된 자들을 수락 또는 승인하거나, 그런 수락 또는 승인에 관한 상호대책을 세워야 한다. 어느 경우든, 수락 또는 승인의 영구성은 만족스러운 임무수행에 달려 있어야 한다.
2. 어떠한 리프트 장치, 느슨한 기어, 혹은 기타 하역조정장치도 아래와 같은 조건 하에서는 사용하여서는 아니된다.
 - (가) 필요한 검정이나 조사 또는 검사가 이 협약의 규정에 따라 수행되었다는 검정 및 조사 증명서 또는 경우에 따라서는 인증된 기록부에 관해 권한있는 기관이 만족하지 않을 때
 - (나) 권한있는 기관의 관점에서, 장치나 기어(gear)가 사용에 안전치 않을 때

3. 2항은 권한있는 기관에 만족스러운 설비가 사용되는 선박에서 하적 또는 하역 작업을 지체시키는 경우가 발생하도록 적용되어질 수 없다.

제27조

1. 선박의 데릭(derrick)이외의 단순안전작업하중을 가진 모든 리프트 장치와 느슨한 기어(gear)의 모든 부품은 스탬프 또는 그렇지 못할 경우 다른 적절한 방법으로 그것의 안전작업하중을 분명하게 표시해야 한다.
2. 선박의 데릭(derrick)이외의 복합안전작업하중을 가진 모든 리프트 장치는 그것을 조종하는 사람이 각각의 사용상태에 따라 안전작업하중을 결정할 수 있도록 효과적인 수단이 있어야 한다.
3. 데릭크레인(derrick crane) 등 모든 리프트 장치는 그 데릭(derrick)이,
 - (가) 단독 지레작용으로,
 - (나) 아래의 하물고패와 같이,
 - (다) 어느 위치에서의 고패와 함께 연합지레작용으로 사용되고 있을 때 적용되는 안전작업하중을 명확히 표시해야 한다.

제28조

모든 선박은 그것의 데릭(derrick)과 부속기어가 안전한 한 그것의 의장을 허가 하는데 필요한 의장계획과 관련 정보를 가지고 있어야 한다.

제29조

하물을 담거나 지탱하기 위한 하물갈판이나 이에 유사한 기구는 튼튼한 건축물 이어야 하고, 충분한 힘을 지닌 것이어야 하며, 눈으로 보아 그것들의 안전한 사용 여부를 알 수 있어야 한다.

제30조

안전한 방법으로 리프트 장치에 매달리거나 부착되지 않은 하물을 올리거나 내려서도 안된다.

제31조

1. 모든 하물컨테이너 종착항은 합리적으로 가능한 한 근로자들의 안전이 보장될 수 있게 설계·운영되어야 한다.
2. 선박이 컨테이너를 운반할 경우 컨테이너를 묶고 푸는데 있어서 근로자들의 안전을 보장할 수 있는 방법이 마련되어야 한다.

제32조

1. 위험한 하물은 어느 것이든, 해로를 통한 위험한 상품 수송에 적용되는 국제협약 혹은 특히 입항이나 정박중의 위험한 상품을 다루는 협약의 요구에 따라 포장·표시, 레이블 부착, 취급·보관 그리고 선적되어야 한다.
2. 위험한 물질은, 그러한 것의 수송에 관한 국제협약을 준수하여 그것들 포장·표시되고 레이블이 붙어 있는 상태가 아닌 경우, 취급·보관·선적되어서는 안된다.

3. 만일 위험한 물질을 담고 있는 용기나 콘테이너가 부러지거나 해를 입어 위험한 상태에 이르렀을 경우, 위험을 없애기 위해 필요작업 이외에 관련지역에서의 부두작업은 중단되어야만 하고 근로자들은 안전한 장소로 대피하여야 한다.
4. 유독·유해한 물질이나 작용제, 혹은 산소 부족이나 가연성 있는 대기에 근로자가 노출되는 것을 방지하기 위한 충분한 조치가 강구되어야 한다.
5. 유독·유해한 물질이 존재하거나 혹은 산소부족 상태가 발생할 수 있는 밀폐된 장소로 근로자가 들어가야 하는 경우, 사고나 보건침해를 막기 위해 충분한 조치가 강구되어야 한다.

제33조

작업장의 과도한 소음에 따른 유해한 영향에서 근로자를 보호하기 위해 적절한 예방책이 강구되어야 한다.

제34조

1. 사고 위험이나 보건침해에 대한 충분한 보호가 다른 수단으로는 보장되지 않는 곳에서, 근로자들이 작업 수법에 따라 합리적으로 요구하는 개인방어장비나, 방호복을 제공받아야 하고, 그러한 것들은 적절히 사용할 수 있도록 하여야 한다.
2. 근로자들은 그 개인방호장비와 방호복을 살펴야 한다.
3. 개인방호장비나 방호복은 사용자가 적절히 보관하여야 한다.

제35조

사고가 발생했을 경우, 위험에 처한 사람의 구조를 위한 구급대책 및 합리적으로 실행가능하다면 위험하지 않은 곳으로 부상자들을 이동시키기 위해 훈련된 요원을 포함한 충분한 시설이 마련되어야 한다.

제36조

1. 각 회원국은 국내법규나 국가의 실제여건에 일치하는 적절한 다른 방법에 의해, 그리고 관련 노사단체와 협의한 후
 - (가) 작업에 내재해 있는 위험에 대비해 초기의료조사 또는 정기의료조사 또는 그 두가지 모두가 실시되어야 하는지, 또한
 - (나) 위험의 성격과 정도, 그리고 특별한 상황에 적절히 주목하여 정기의료조사가 실시되어야 할 최대간격, 또한
 - (다) 근로자들이 특별한 직업상의 보건위험에 처하게 된 경우, 필요하다고 간주되는 특별조사의 범위, 또한
 - (라) 근로자들을 위한 직업상 보건서비스의 제공을 위해 적절한 대책들을 결정해야 한다.

2. 1항에 따라 모든 의료조사와 연구 비용을 근로자들에게 부담시켜서는 아니된다.
3. 의료조사와 연구기록은 비밀이 보장되어야 한다.

제37조

1. 상당수의 근로자가 있는 모든 항구에는 노사 대표들을 포함한 안전·보건위원회가 구성되어야 한다. 그러한 위원회는 필요하다면 다른 항구에서도 역시 구성되어야 한다.
2. 그 위원회의 설립, 구성 및 기능은 국내법규나 국가의 실정에 일치하는 적절한 다른 수단에 의해, 관련 노사단체와 협의후 지역적 상황을 고려하여 결정되어야 한다.

제38조

1. 작업에 수반될 가능성이 있는 잠재적 위험과 이를 위하여 취할 주요예방책에 대해 적절한 교육과 훈련을 받지 않은 어떤 근로자도 부두 작업에 고용되어서는 안된다.
2. 리프트 장치와 여타의 하물조정장치는 적어도 18세 이상인 자나 필요한 소질과 경험을 소유한 자, 또는 적절한 통제하에서 교습중인 자에 의해서만 작동되어야 한다.

제39조

직업재해와 직업병의 예방을 위해서 그것들이 권한있는 기관에 보고되고 또 필요한 곳에서는 조사할 수 있는 조치가 강구되어야 한다.

제40조

국내법령이나 국가의 실정에 따라, 각 부두에는 적절하고 양호한 기능을 갖춘 충분한 보건소와 급수시설이 가능할 경우 작업장내 어느 곳이든지 합리적 거리내에 마련 되어 적절히 유지되어야 한다.

제 4 절 이행규정

제41조

- 이 협약을 추진한 각 회원국은,
- (가) 부두 작업에 관련된 사람과 단체들의 보건 및 직업안전에 관한 임무를 명시 하여야 한다.
 - (나) 이 협약 규정을 실행하기 위해 적절한 처벌조항을 포함하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

- (다) 협약에 따라 취해진 조치들의 적용을 감독하기 위하여 적절한 감사업무를 규정하거나 적절한 감사가 수행되었음을 확인하여야 한다.

제42조

1. 국내법규는 아래와 관련하여 이 협약의 규정들이,
 - (가) 선박의 건조와 장비, 또한
 - (나) 연안기지에 설치된 리프트 기구나 여타의 하물조정기구의 건설이나 장비, 또한
 - (다) 느슨한 기어의 모든 부품의 설치에 대해 적용되어야 하는 시한을 규정하여야 한다.
2. 1항에 따라 규정된 시한은 이 협약의 비준일로부터 4년을 초과해서는 안된다.

제 5 절 최종규정

제43조

이 협약은 1929년 선박의 적하 또는 적하에 고용되는 근로자의 재해에 대한 보호에 관한 협약과 1932년 개정 선박의 적하 또는 적하에 고용되는 근로자의 재해에 대한 보호에 관한 협약을 개정한다.

제44조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제154호 협약

단체교섭 협약(1981년)

효력발생 : 1983년 8월 11일 (38개국 비준)

주요내용

본 협약에서는 단체협약의 용어 정의, 협약내용의 전 경제활동 분야에의 적용, 단체협상 촉진을 위한 국내여건에 적합한 조치의 필요성을 규정하고 있다.

본 협약에서는 이러한 조치의 목적을 규정하고 있으며 단체협상이 중재 및 조정기구 내에 발생하고, 단체협상 절차의 당사자들이 자발적으로 참여하는 노사관계의 운영을 배제하지 않고 있다.

사용자 단체와 근로자 단체의 사전협의를 규정하고 있으며 추진내용으로 인하여 단체교섭의 자유가 방해받아서는 아니됨을 명시하고 있다.

본 협약이 단체협약중재재정 및 기타 국내관행과 양립할 수 있는 방법에 의하여 이행되는 경우를 제외하고는 국내법령에 의하여 효력이 발생되어야 한다.

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1981년 6월 3일 제네바에서 소집한 제67차 회의에서, 세계 각국이 단체교섭권을 효과적으로 승인하도록 하는 계획을 촉진하는 국제노동기구의 엄숙한 의무를 인정한 필라델피아선언의 규정을 재확인하고, 이 원칙이 모든 지역에 있어서 모든 자에게 완전하게 적용되어야 한다는 점에 유의하여,

1948년 결사의 자유 및 단결권 보호 협약, 1949년 단결권 및 단체교섭권 협약, 1951년 단체협약 권고, 1951년 임의조정 및 임의중재 권고, 1978년 근로관계(공공부분) 협약 및 권고와 1978년 노동행정 협약 및 권고에 포함되어 있는 기존의 국제기준의 결정적 중요성을 고려하고,

이 기준들과 특히 1949년 단결권 및 단체교섭권 협약 제4조와 1951년 단체교섭 권고 제1조에서 선언한 일반원칙의 목적을 달성하기 위하여 더 많은 노력을 기울이는 것이 바람직하다는 점을 고려하고,

따라서 이 기준이 위의 원칙에 기초를 두고 자유롭고 임의적인 단체교섭을 촉진하는 데 목적을 둔 적절한 조치에 의하여 보완되어야 한다는 점을 고려하고,

회기 의사일정 네번째 의제인 단체교섭의 촉진에 관한 제안을 채택하기로 결정하고, 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

1981년 단체교섭 협약이라고 부를 다음의 협약을 1981년 6월 19일 채택한다.

제1절 범위 및 정의

제1조

1. 이 협약은 모든 경제활동분야에 적용된다.
2. 이 협약에 규정된 조건들의 군대 및 경찰에 대한 적용범위는 국내법령 및 국내 관행으로 정할 수 있다.
3. 공공부문에 대하여서는 이 협약의 적용을 위한 특별한 형식을 국내법령 및 국내 관행으로 정할 수 있다.

제2조

이 협약의 적용에 있어서 단체교섭이라 함은 다음 각호의 목적을 위하여 개별 사용자, 다수의 사용자단체 또는 하나 혹은 둘 이상의 사용자단체를 일방 당사자로 하고, 하나 혹은 둘 이상의 근로자단체를 다른 당사자로 하여 양당사자 사이에 이루어지는 모든 교섭을 말한다.

(가) 근로조건과 고용조건 결정

(나) 노사간의 관계 규제

(다) 사용자 또는 사용자단체와 하나의 근로자단체 또는 복수의 근로자단체간의 관계 규제

제3조

1. 국내법규 또는 관행으로 1971년 근로자대표에 관한 협약 제3조 (나)호에서 정한 근로자대표의 존재를 인정하는 회원국은 이 협약상 단체교섭이라는 용어가 이러한 대표와의 교섭에 확대적용되도록 국내법령이나 관행에서 이를 결정할 수 있다.
2. 단체교섭이라는 용어가 제1항에 의거하여 제1항에 언급된 근로자대표와의 교섭 까지도 포함한 경우 이러한 근로자대표의 존재가 관련 근로자단체의 지위를 저해하는 데 이용되지 아니하도록 필요한 경우 적절한 조치를 취하여야 한다.

제2절 적용 방법

제4조

이 협약은 단체협약, 중재재정 기타 국내관행과 양립할 수 있는 방법에 의하여 효력을 갖지 않는 한, 국내법령에 의해 실시되어야 한다.

제 3 절 단체교섭의 촉진

제 5 조

1. 단체교섭을 촉진하기 위하여는 국내사정에 적합한 조치가 취해져야 한다.
2. 제1항에서 언급한 조치의 목적은 다음 각호에 두어야 한다.
 - (가) 이 협약이 적용되는 경제활동분야의 모든 노사단체는 단체교섭을 할 수 있어야 한다.
 - (나) 단체교섭은 이 협약 제2조 각 호의 규정에 의하여 적용되는 모든 문제에까지 점진적으로 확대되어야 한다.
 - (다) 노사단체간 또는 근로자단체간에 합의된 절차규정의 확립이 장려되어야 한다.
 - (라) 단체교섭은 그 절차에 적용되는 규정의 부재 또는 그러한 규정의 불충분성이나 부적절성으로 인하여 저해되어서는 아니된다.
 - (마) 노동쟁의의 해결을 위한 기구 또는 절차는 단체교섭의 촉진에 기여할 수 있도록 마련되어야 한다.

제 4 절 최 종 규 정

제 9 조

이 협약은 기존의 협약 및 권고를 개정하지 아니한다.

제10조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제155호 협약

산업안전 보건 협약(1981년)

효력발생 : 1983년 8월 11일 (56개국 비준)

주요내용

이 협약은 공공부문을 포함한 모든 근로자들과 모든 경제활동에 적용되며, 비준국은 국내 여건 및 관행에 맞게 가장 대표적인 근로자 단체 및 사용자 단체들과의 협의를 통하여 산업안전 및 보건과 작업환경에 관한 일관된 국가정책을 수립·이행하고 정기적으로 검토하여야 함

- 이는 현실적으로 가능한 범위 내에서 작업환경에 내재된 위험요소를 최소화함으로써 근로와 관계된 사고·상해를 예방하기 위한 것임

이 협약은 작업에 필요한 기계·소재에 관한 조치, 점검체제 운영 및 방호장비의 제공 등을 규정함

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1981년 6월 3일 제네바에 소집한 제67차 회기에서, 회기 의사일정 여섯번째 의제인 산업안전보건 및 작업환경에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

1981년 산업안전보건 협약이라고 부를 다음의 협약을 1981년 6월 22일 채택한다.

제1 절 범위 및 정의

제1 조

1. 이 협약은 모든 경제활동 부문에 적용된다.
2. 이 협약을 비준하는 회원국은 가능한 한 초기에 관련된 대표적인 근로자 및 사용자 단체와 협의하여, 해상운송 또는 어업 등 그 성질상 특수한 문제가 발생하는 특정 경제활동부문에 대하여 이 협약의 일부 또는 전부의 적용을 제외할 수 있다.

3. 이 협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 현장 제22조에 의거하여 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초 보고서에 본조 제2항에 따라 이 협약 적용에서 제외되는 모든 부문 및 제외사유와 제외된 부문에서 종사하는 근로자를 적절하게 보호하기 위하여 취한 조치를 기재하고, 후속 보고서에서 적용 확대를 위한 모든 진전사항을 명시하여야 한다.

제 2 조

1. 이 협약은 적용되는 경제활동 부문에 종사하는 모든 근로자에게 적용된다.
2. 이 협약을 비준하는 회원국은 가능한 한 초기에 관련된 대표적인 근로자 및 사용자 단체와 협의하여, 특수한 어려움이 있는 제한된 범주의 근로자에 대해서 이 협약의 일부 또는 전부의 적용을 제외할 수 있다.
3. 이 협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 현장 제22조에 의거하여 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초 보고서에 본조 제2항에 따라 이 협약 적용에서 제외되는 제한된 범주의 근로자 및 제외사유를 기재하고, 후속 보고서에서 적용 확대를 위한 모든 진전사항을 명시하여야 한다.

제 3 조

- 이 협약의 목적상,
- (가) “경제활동부문”이라는 용어는 공공부문을 포함하여 근로자가 고용된 모든 부문을 포함한다.
 - (나) “근로자”라는 용어는 공공부문 근로자를 포함하여 고용된 모든 사람을 포함한다.
 - (다) “사업장”이라는 용어는 근로자가 작업을 위하여 있어야 하거나 가야 하는 모든 장소로서, 사용자의 직접적 또는 간접적 통제를 받는 장소를 포함한다.
 - (라) “규칙”이라는 용어는 권한 있는 기관이나 정부당국에 의하여 법적 효력이 부여된 모든 규정을 포함한다.
 - (마) “보건”이라는 용어는 작업과 관련하여 단순히 질병이나 질환이 없는 상태만을 가리키는 것이 아니라 작업상 안전 및 위생에 직접적으로 관련된 보건에 영향을 미치는 신체적·정신적 요소도 포함한다.

제 2 절 국가정책의 원칙

제 4 조

1. 회원국은 국내여건 및 관행의 측면에서 가장 대표적인 근로자 및 사용자 단체와 협의하여 산업안전과 산업보건, 작업환경에 관한 일관된 국가정책을 수립·시행하고 이를 정기적으로 재검토하여야 한다.

2. 이러한 정책의 목표는 합리적으로 실행 가능한 범위 내에서 작업환경에 내재하는 위험요인을 최소화함으로써 작업에 기인하거나 작업과 관련되거나 작업 과정에서 발생하는 사고 및 상해를 예방하는 것이다.

제 5 조

제4조에서 언급된 정책은 산업안전보건 및 작업환경에 영향을 미치는 한 다음의 주요 활동 부문을 고려하여야 한다.

- (가) 물질적인 작업요소(작업장, 작업환경, 도구, 기계 및 설비, 화학적·물리적·생물학적 물질 및 인자, 작업공정)의 설계, 검사, 선택, 대체, 설치, 배치, 사용 및 유지
- (나) 물질적인 작업요소와 작업을 수행 또는 감독하는 사람의 관계, 그리고 기계 및 설비, 작업시간, 작업구조 및 작업공정을 근로자의 신체적·정신적 능력에 맞게 조절
- (다) 적절한 수준의 안전과 보건을 달성하는데 있어서 특정 능력이나 다른 능력에 대해서 관계자를 훈련(재훈련 포함)시키고 자격 및 동기를 부여하는 것
- (라) 작업그룹 및 기업단위, 국가단위를 포함하여 국가 단위까지의 기타 모든 적절한 단위에서 서로 대화하고 협력하는 일
- (마) 제4조에서 언급된 정책에 따라 그들이 적절하게 취한 행동의 결과로 인하여 불이익처분을 받지 아니하도록 근로자 및 근로자 대표를 보호하는 일

제 6 조

제4조에서 언급된 정책을 수립할 경우, 공공당국, 사용자, 근로자 등이 가지는 책임의 상호보완성과 국내 여건 및 관행을 고려하여, 이들이 산업안전과 보건 및 작업환경에 대해서 각각 부담하고 있는 기능 및 책임을 명시하여야 한다.

제 7 조

산업안전보건 및 작업환경과 관련된 상황은 주요 문제점 파악, 이러한 문제를 다루는 효과적인 방법 및 행동의 우선순위 개선, 결과 평가를 위하여 전반적으로 또는 특정 분야에 대해서 적절한 주기로 재검토하여야 한다.

제 3 절 국가차원의 조치

제 8 조

회원국은 관련된 대표적인 근로자 및 사용자 단체와 협의하여 법령이나 국내여건 및 관행에 부합하는 기타의 방법으로 제4조를 이행하는 데 필요한 조치를 취하여야 한다.

제 9 조

1. 산업안전보건 및 작업환경에 관한 법령은 적절하고 적합한 감독 시스템에 의해 그 집행이 확보되어야 한다.
2. 이 집행 시스템은 법령 위반에 대한 적절한 제재를 규정하여야 한다.

제10조

사용자와 근로자가 법적 의무를 준수하도록 도와주기 위하여 지원하도록 조치를 취하여야 한다.

제11조

제4조에 언급된 정책의 이행하기 위해서 권한 있는 기관이나 정부당국은 다음의 기능이 점진적으로 수행되도록 보장하여야 한다.

- (가) 위험요인의 성질과 정도에 따라 필요한 경우 사업장의 설계, 건축 및 과업 배치를 좌우하는 조건의 결정, 사업장 가동의 시작, 사업장에 영향을 주는 중요한 변화 및 목적의 변경, 작업에 사용되는 기술장비의 안전성, 권한 있는 기관에 의해 결정된 절차의 적용
- (나) 노출이 금지·제한되어 있거나, 권한 있는 기관의 허가 또는 통제에 따라야 하는 작업과정과 물질 및 인자의 결정; 몇 가지의 물질 및 인자에 동시에 노출됨으로써 발생하는 건강상의 위험을 고려
- (다) 사용자 그리고 적절한 경우 보험기관 및 기타 직접적으로 관련된 사람들이 업무상 재해와 직업병을 통보하는 절차를 수립·적용, 업무상 재해와 직업병에 관한 연간통계 작성
- (라) 작업과정 또는 작업과 관련하여 발생하는 업무상 상해, 직업병 또는 기타 건강에 대한 상해의 사례가 심각한 상황을 반영하는 것으로 나타난 경우 조사를 실시

- (마) 제4조에 언급된 정책에 따라 취해진 조치에 관한 정보와 작업과정 또는 작업과 관련하여 발생한 업무상 상해, 직업병 및 건강에 대한 상해에 관한 정보를 매년 출판
- (바) 국내여건과 가능성을 고려하여 근로자의 건강에 대한 위험과 관련한 화학적·물리적·생물학적 인자를 검사하는 시스템을 도입 또는 확대

제12조

직무상의 용도를 가진 기계, 설비 또는 물질을 설계·제작·수입·공급 또는 운반하는 사람이 다음을 준수하도록 보장하기 위해서 국내법 및 관행에 따라 조치를 취하여야 한다.

- (가) 기계·설비 또는 물질은 합리적으로 실행 가능한 한 이를 올바르게 사용하는 사람의 안전 및 건강에 대한 위험을 수반하지 않도록 할 것
- (나) 기계·설비의 올바른 설치 및 사용과 물질의 올바른 사용에 대한 정보, 알려진 위험을 피하는 방법에 대한 지침을 포함한 기계·설비의 위험성 및 화학물질과 물리적·생물학적 인자 또는 제품의 위험성에 대한 정보를 공개
- (다) 이 조 (가)호 및 (나)호를 준수하는 데 필요한 과학적·기술적 지식에 관해서 연구·조사를 실시하거나 최근 상황을 알고 있을 것

제13조

자신의 생명이나 건강에 급박하고 심각한 위험이 존재한다고 믿을만한 합리적인 이유가 있는 작업환경으로부터 스스로 이탈한 근로자는 국내여건과 관행에 따라 부당한 결과로부터 보호받아야 한다.

제14조

국내여건 및 관행에 부합하는 방식으로 산업안전보건 및 작업환경 문제를 모든 근로자의 훈련 요구를 만족시키는 방법으로 기술적, 의학적, 전문적 고등교육을 포함한 모든 단계의 교육·훈련 과정에 포함시키는 것을 촉진하기 위하여 조치를 취하여야 한다.

제15조

1. 회원국은 제4조에 언급된 정책과 그 적용을 위한 조치의 일관성을 보장하기 위하여, 가능한 한 초기에 가장 대표적인 근로자·사용자 단체 및 기타 적절한 단체와 협의하여 이 협약의 제2절 및 제3절을 이행하는데 요구되는 여러 정부당국과 단체간 필요한 협력을 보장하기 위하여 국내여건 및 관행에 적합한 조치를 취하여야 한다.

2. 여건상 필요하고 국내여건 및 관행이 허락하는 경우 이러한 조치에 중앙기구의 설치가 포함되어야 한다.

제 4 절 기업 차원의 조치

제16조

1. 사용자는 합리적으로 실행 가능한 한도 내에서 자신의 통제 하에 있는 작업장, 기계류, 장비, 작업공정이 확실히 안전하고 보건상 위험이 없도록 보장하도록 요구되어야 한다.
2. 사용자는 합리적으로 실행 가능한 한도 내에서 자신의 통제 하에 있는 화학적·물리적·생물학적 물질 및 인자가 적절한 보호조치를 취한 경우 건강에 위험이 없도록 보장하도록 요구되어야 한다.
3. 사용자는 필요한 경우 합리적으로 실행 가능한 한도 내에서 사고의 위험이나 건강에 대한 부정적 영향을 예방하기 위해서 적절한 방호복과 보호장비를 제공하도록 요구되어야 한다.

제17조

둘 이상의 기업이 동일한 작업장에서 동시에 작업하는 경우 항상 이 협약의 요구 사항을 적용하는데 협력하여야 한다.

제18조

사용자는 필요한 경우 적절한 응급조치를 포함하여 긴급사태 및 사고에 대응하기 위한 조치를 규정하도록 요구되어야 한다.

제19조

사업장 차원에서 다음 각호의 사항에 대한 합의가 있어야 한다.

- (가) 근로자는 작업수행과정에서 사용자가 의무를 완수하는 데 협력한다.
- (나) 사업장의 근로자대표는 산업안전보건 분야에서 사용자와 협력한다.
- (다) 사업장의 근로자대표는 산업안전보건을 보장하기 위하여 사용자가 취한 조치들에 대한 적절한 정보를 제공받고, 영업상의 비밀을 누설하지 않을 것을 조건으로 그들의 대표단체와 그러한 정보에 관해서 협의할 수 있다.
- (라) 근로자와 사업장의 근로자대표는 산업안전보건에 관한 적절한 훈련을 제공 받는다.
- (마) 근로자와 사업장의 근로자대표 그리고 경우에 따라서 사업장의 근로자단체는 국내법과 관행에 따라 그들의 작업과 연관된 산업안전보건의 모든 측면에 대해서 사용자에게 질의할 수 있으며 사용자와 협의한다. 이를 위하여 상호 합의에 의해 사업장 외부에서 기술전문가를 영입할 수 있다.

- (바) 근로자는 자신의 생명이나 건강에 급박하고 심각한 위험이 존재한다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있는 상황을 자신의 직속관리자에게 즉시 보고한다. 사용자가 개선조치를 취하기 이전에는 필요한 경우 생명이나 보전에 급박하고 심각한 위험이 계속되고 있는 작업 상황에 근로자가 복귀할 것을 요구할 수 없다.

제20조

사업장에서 근로자와 사용자, 그리고 그들의 대표자간의 협력은 제16조 내지 제19조에 따라 취해진 조직상의 조치 또는 기타 조치의 본질적 요소이다.

제21조

산업안전 및 보건 조치는 근로자에게 어떠한 비용도 부담시켜서는 안된다.

제 5 절 최 종 규 정**제22조**

이 협약은 어떠한 국제노동협약 또는 권고도 개정하지 않는다.

제23조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제156호 협약 가족부양의무 근로자 협약(1981년)

효력발생 : 1983년 8월 11일 (40개국 비준)

주요내용

이 협약은 피부양 아동이나 직계가족에 대한 부양책임 때문에 경제활동 참여 가능성이 제한되는 남녀근로자에게 적용

비준국은 이들 근로자들이 고용에 있어서 차별을 받지 않으며 가능한 한 직업과 부양 책임 사이의 갈등이 없도록 국가정책을 수립하여야 함

이 협약은 남녀근로자에 대한 기회와 대우균등원칙과 가족부양 책임이 있는 근로자 문제에 대한 일반의 폭넓은 이해를 도모하기 위한 정보와 교육에 관하여 규정

가족부양책임은 해고의 정당한 사유가 되지 못함

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1981년 6월 3일 제네바에 소집한 제67차 회기에서, “모든 인간은 인종, 신념, 성별에 관계 없이 경제적 안정 및 기회균등에 있어서의 자유 및 존엄의 조건하에서 물질적 안녕 및 정신적 발전을 추구할 권리를 가진다”고 인정한 국제노동기구의 목적에 관한 필라델피아 선언에 유의하고,

국제노동기구 총회에서 1975년 채택된 여성근로자의 기회 및 대우 균등에 관한 선언과 여성근로자의 기회 및 대우 균등을 장려하기 위한 활동계획에 관한 결의의 내용에 인식하고,

남녀근로자의 기회 및 대우 균등을 보장할 목적의 국제노동기구 협약 및 권고, 즉 1951년 동일임금 협약 및 권고, 1958년 차별(고용 및 직업) 협약 및 권고, 1975년 인적자원 개발 권고의 제3절 규정들을 인지하고,

1958년 차별(고용 및 직업) 협약이 명시적으로 가족부양책임을 근거로 하는 차별을 포함하고 있지 않다는 점을 상기하고, 이러한 측면에 대한 보완적인 기준이 필요하다는 점을 고려하며,

1965년 고용(가족부양의무가 있는 여성) 권고의 조항들을 인지하고, 권고 채택 이후에 일어난 변화를 고려하고,

남성과 여성의 기회 및 대우 균등에 관한 기제가 국제연합 및 기타 전문기구에 의해서 이미 채택된 바 있음을 유의하며, 특히 모든 국제연합의 당사국들은 “남녀간 완전한 평등을 성취하기 위해서는 사회와 가정내에서의 전통적인 남성과 여성의 역할의 변화가 필요하다는 것을 인식”한 1979년 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 국제연합 헌장 전문의 열네번째 문단을 상기하며,
 가족부양책임이 있는 근로자의 문제는 국가정책에서 고려하여야 하는 가정 및 사회에 관련된 보다 광범위한 문제의 측면임을 인식하고,
 가족부양책임이 있는 남녀근로자간 그리고 그러한 근로자와 그렇지 아니한 근로자간 기회 및 대우의 효과적인 평등을 창출할 필요성이 있음을 인식하고,
 모든 근로자들이 당면하고 있는 문제들 중 많은 부분이 가족부양책임이 있는 근로자들의 경우 더욱 심각해진다는 점을 고려하고, 이러한 가족부양책임이 있는 근로자들의 특수한 필요에 대응하는 조치와 일반 근로자의 근로조건을 개선시키기 위하여 만들어진 조치를 통해서 가족부양책임이 있는 근로자들의 근로조건을 개선시킬 필요성이 있음을 인식하고,
 회기 의사일정 다섯번째 의제인 가족부양책임이 있는 남녀근로자에 대한 기회 및 처우 균등에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
 1981년 가족부양책임이 있는 근로자 협약이라고 부를 다음의 협약을 1981년 6월 23일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약은 피부양 아동에 대한 책임으로 인해 경제활동을 위한 준비, 이 활동에의 진입, 참여 또는 증진의 가능성이 제한되는 남녀근로자에게 적용된다.
2. 이 협약의 규정은 보호 및 부양의 필요성이 명백한 다른 직계가족에 대한 책임 때문에 경제활동을 위한 준비, 이 활동에의 진입, 참여 또는 증진의 가능성이 제한하는 남녀근로자에 대해서도 적용된다.
3. 이 협약의 목적을 위하여, 피부양 아동과 보호 및 부양의 필요성이 명백한 다른 직계가족이라는 용어는 회원국이 이 협약의 제9조에 언급된 방법 중 하나를 사용하여 정의한 사람을 의미한다.
4. 이 조 제1항 및 제2항의 효력의 적용을 받는 근로자는 이하 가족부양의 책임이 있는 근로자로 한다.

제 2 조

이 협약은 모든 경제활동부문과 모든 범주의 근로자에게 적용된다.

제 3 조

1. 남녀근로자를 위하여 기회 및 대우의 효과적인 평등을 창출하기 위해서, 회원국은 현재 고용되어 있거나 고용되고자 하는 가족부양 책임이 있는 사람이 차별받지 아니하고 가능한 한 고용과 가족부양 책임 사이의 충돌 없이 그들의 고용될 권리를 행사하는 것이 가능할 수 있도록 하는 것이 국가정책의 목적으로 만들어야 한다.
2. 이 조 제1항상 목적을 위하여, 차별이라는 용어는 1958년 차별(고용 및 직업)협약의 제1조 및 제5조에 규정된 고용 및 직업에 있어서의 차별을 의미한다.

제 4 조

남녀근로자를 위한 기회 및 대우의 효과적인 평등을 창출하기 위해서 다음을 달성하기 위한 국내여건 및 가능성에 부합하는 모든 조치를 취하여야 한다.

- (가) 가족부양 책임이 있는 근로자가 자유롭게 직업을 선택할 수 있는 권리를 행사할 수 있도록 할 것
- (나) 근로조건 및 상태, 그리고 사회보장에 있어서 이들의 요구를 고려할 것

제 5 조

다음을 달성하기 위하여 국내여건과 가능성에 부합하는 모든 조치를 취하여야 한다.

- (가) 지역계획에 있어서 가족부양책임이 있는 근로자의 요구를 고려할 것
- (나) 육아·가족 서비스 및 편의시설과 같은 공공 또는 민간 지역서비스를 개발·촉진시킬 것

제 6 조

회원국의 권한 있는 기관과 단체는 남녀근로자를 위한 기회 및 처우 균등의 원칙과 가족부양 책임이 있는 근로자 문제에 대한 일반의 좀 더 폭넓은 이해와, 이러한 문제의 극복에 도움이 되는 여론을 일으키는 정보 및 교육을 증진시키기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 7 조

가족부양 책임이 있는 근로자가 노동력에 통합되고 그것을 유지하는 것과 그들의 책임으로 인해 노동시장을 떠난 후 재진입하는 것을 가능하게 하기 위하여 직업 지도 및 훈련 분야에서의 조치를 포함하여 국가 상황과 가능성에 부합하는 모든 조치가 취해져야 한다.

제 8 조

가족부양 책임이 고용 종료의 정당한 사유가 되어서는 안된다.

제 9 조

이 협약의 규정은 법령, 단체협약, 취업규칙, 중재판정, 법원판결 및 이러한 수단의 결합이나 국내여건을 고려하여 적절한 것으로 생각되는 국내관행에 부합하는 방식으로 적용될 수 있다.

제10조

1. 이 협약의 규정은 필요한 경우 국내여건을 고려하여 단계적으로 적용될 수 있다. 다만, 어떠한 경우라도 그러한 이행 조치는 제1조 제1항의 적용대상인 모든 근로자들에게 적용되어야 한다.
2. 이 협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 협약 적용에 관한 최초 보고서에, 이 조 제1항에 의해 부여된 수단을 어떠한 측면에서 원용하려고 하는가를 명시하여야 하며, 그 후의 보고에서는 이 측면에서 이 협약의 효력을 어느 정도로 이행하고 있으며 이행할 것인가 명시하여야 한다.

제11조

근로자 및 사용자 단체는 이 협약의 규정을 이행하기 위한 조치를 마련하고 적용하는데 있어서 국내여건과 관행에 적절한 방식으로 참여할 권리를 가져야 한다.

제12조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제157호 협약 사회보장 권리 유지 협약(1982년)

효력발생 : 1986년 9월 11일 (3개국 비준)

주요내용

본 협약은 국외에서 근로하거나 거주하는 근로자들의 의료보험, 의료급여, 출산급여, 상병급여, 노령급여, 유족급여, 업무상 상해급여, 실업급여, 가족급여에 관한 권한 유지를 위한 국제규정이다.

비준시 적용되는 조항과 양국, 혹은 다자간 협약의 형태로 적용되는 의무 이행사이에 차이를 인정하여 유연성을 보장하고 있다. 각 국간 특별협정이나 비준시 체결되는 보충 조약으로 본 협약의 특정부문을 대신하는 것도 가능하다.

본 협약은 비준국내에 월급근로자들뿐 아니라 자영업자, 해당 근로자의 가족들도 보호 하도록 하고 있다.

협약 목적에 나열된 9개의 경우에 급여가 지급되며 각각 적절한 상황에 맞게 급여가 지불된다.

본 협약은 권리습득 과정에서의 권리유지 계획에 따라 보험기간·고용·직업 활동·거주에 관한 조항을 두도록 규정하고 있다.

또한 본 협약은 해당국가가 발효한 협약관련 법령과 관계된 다양한 급여에 관한 습득된 권리 유지를 위한 적절한 상황을 규정하고 있다.

본 협약 비준국은 상병·노령·유족자 현금급여, 업무상 상해 및 사망급여를 협약 체결국의 국민·난민·무국적자 등의 급여 수급자에게 제공할 것을 규정하고 있다.

본 협약에서는 또한 급여 수급자에 대한 지원, 혹은 행정지원을 다루고 있다.

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어, 1982년 6월 2일 제68차 회의를 개최하고,
균등처우 및 취득한 권리 및 취득중에 있는 권리의 보전에 대한 1962년 균등처우협약(사회보장)에 의하여 설정된 원리를 상기하고,
1952년 사회보장(최저기준)협약에 포함된 모든 분야의 사회보장에 관하여 취득중에 있거나 이미 취득한 권리의 보전원칙적용을 규정하는 것이 필요하다는 점을 고려하여, 회기 의사일정 네번째 의제인 이민근로자의 사회보장권리(협약 제48호 개정) 보존에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고,

이러한 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고, 1982년 사회보장권리의 유지에 관한 협약이라고 부를 다음의 협약을 1982년 6월 21일 채택한다.

제 1 절 일반규정

제 1 조

본 협약에서,

- (가) 회원국이라 함은 본 협약의 구속을 받는 국제노동기구의 모든 회원국을 말한다.
- (나) 법령이라 함은 법률, 규칙 및 사회보장에 관한 규정을 말한다.
- (다) 관할국이라 함은 관련된 자가 그 법령에 따라 급부를 청구할 수 있는 국가를 말한다.
- (라) 기구라 함은 한 국가의 모든 법령 또는 일부 법령을 적용시키는데 직접적인 책임을 지고 있는 기구를 말한다.
- (마) 난민이라 함은 1951년 7월 28일 난민의 지위에 관한 협약 제1호 및 1967년 1월 31일 난민의 지위에 관한 의정서 제1조 제2항에 정한 자를 말한다.
- (바) 무국적자라 함은 1954년 9월 28일 무국적자의 지위에 관한 협약 제1조에 정한 자를 말한다.
- (사) 가족이라 함은 급여지불의 근거가 되는 법령에 의하여 한 가정의 구성원으로 정의 또는 간주되거나 또는 관련된 회원국간의 상호협정에 따라 정하여진 자를 말한다. 관계법령에 따라 이들이 관련된 자와 거주를 하는 조건하에만 가족으로 정의 또는 간주되는 경우 관련된 자로부터 대부분의 경제적인 보조를 받는 사람은 이 조건을 만족시키는 것으로 간주된다.
- (아) 유족이라 함은 급부지급의 근거가 되는 법령에 의하여 정의 또는 간주된 사람을 말한다. 관계법령에 따라 이들이 사망자와 동거를 하였다는 조건하에서만 유족으로 정의 또는 간주되는 경우 사망자로부터 대부분의 경제적인 보조를 받았던 사람은 이 조건을 만족시키는 것으로 간주된다.
- (자) 거주라 함은 정상적인 거주를 말한다.
- (차) 보험기간이라 함은 법령에 의하여 보험기간으로 정의 또는 인정된 지출, 고용, 직업활동 또는 거주기간을 말한다.

- (가) 거주기간이라 함은 법령에 의하여 정의 또는 인정된 거주기간을 말한다.
- (태) 기여금 납부에 의하지 않은 방식(non-contributory)은 피보험자 또는 그 사용자의 직접적인 재정적 참여나 일정기간의 직업활동을 요건으로 하지 않는 급여, 그러한 급여를 배타적으로 제공하는 모든 제도에 적용된다.
- (파) 잠정적인 조치하의 급여 부여란 입국일에 일정한 연령을 초과한 사람들에게 부여되는 급여 및 잠정적인 조치로서 회원국의 영토밖에서 발생한 사건 또는 완료한 기간들을 고려한 후 부여되는 급여를 말한다.

제 2 조

1. 제4조 제1항 및 제2항 (가)호의 제규정에 따라 본 협약은 회원국의 법령에 의해 시행중인 다음의 사회보장분야에 적용된다.
 - (가) 의 료
 - (나) 의료급여
 - (다) 출산급여
 - (라) 노령급여
 - (마) 유족급여
 - (바) 업무상 상해급여, 즉 직업성의 상해 및 질병에 관한 급여
 - (사) 실업급여
 - (아) 가족급여
2. 본 협약은 본조의 제1항에 언급된 모든 분야의 사회보장에 관하여 법령으로 규정된 재할급부에도 적용된다.
3. 본 협약은 기여금 납부(contributory) 및 기여금 납부를 토대로 하지 않은 방식(non-contributory)을 포함하는 모든 일반적이고 특정한 사회보장제도 및 본조의 제1항에 언급된 모든 분야의 사회보장에 관한 법령에 의하여 사용자에게 부과된 업무제도에 적용된다.

4. 본 협약은 공무원 및 전쟁희생자를 위한 특수한 제도 및 사회 또는 의료지원 제도에는 적용되지 아니한다.

제 3 조

1. 제4조의 제1항 및 3항 제(나)호 및 제9조 제1항의 제규정에 따라 본 협약은 본 협약에서 정한 권리의 보전을 위한 국제기구가, 관련된 자가 현재 그 영토에서 거주하고 있거나 잠정적으로 거주하고 있는 국가이외의 국가의 법령을 고려하여야 한다고 요구하는 모든 경우 하나 이상의 회원국 법령의 적용을 받는 사람과 그의 가족 및 유족에게 적용된다.
2. 본협약은 어떠한 회원국에 대하여도 당해국 법령의 적용대상에서 제외된 자에게 국제기관의 힘을 빌어 본 협약의 제규정을 적용시킬 것을 요구하지 아니한다.

제 4 조

1. 회원국은 본 협약의 제2부부터 제4부의 제조항에 따른 그들의 업무에 대하여 관련된 국가들간의 상호협정에 의하여 정하여진 조건에 따라 이러한 업무의 효력을 발생하게 하는 쌍무 또는 다자간 기구에 의하여 효력을 발생시킬 수 있다.
2. 본조 제1항의 규정에도 불구하고, 본 협약의 제7조 제4항, 제8조의 제2항 및 3항, 제9조의 1항 및 4항, 제11조, 제12조, 제14조, 제18조의 제3항은 각 회원국에서 본 협약이 효력을 발생하는 날로부터 해당국에 의하여 즉시 적용된다.
3. 본협약의 제1항에서 언급된 기구는 특히 다음을 규정하여야 한다.
 - (가) 본 협약의 제6조 및 제10조에서 언급된 호혜적 요구를 고려한 후, 그 기구에 의하여 적용될 사회보장분야는 관련된 회원국들이 그러한 분야를 포함하는 법령이 있는 경우, 본 협약의 제10조 제1항의 제규정에 따라 적어도 장애급부, 노령급부, 유족급부 및 업무상 상해 연금 및 의료, 질병급부, 출산급부 및 업무상 상해의 경우 연금 및 사망급부 이외의 기타 급부를 포함하여야 한다.
 - (나) 그러한 기구가 적용가능한 사람의 범주는 적어도 근로자(적절한 경우, 국경 근로자와 계절적 근로자를 포함한) 및 그 가족 및 유족으로서 관련된 국가중 한 국가의 국적을 소유하고 있거나 관련된 국가 중 한 국가의 영토내에서 거주하고 있는 피난민 또는 무국적자를 포함하여야 한다.

- (대) 한 국가의 기구가 다른 국가의 기구를 위하여 지불한 급부 및 기타 경비에 대한 변상을 위한 조치. 단, 관계국간에 변상하지 않는다는 협정이 없어야 한다.
- (라) 기여금(contribution) 또는 다른 의무나 급부의 부당한 중복을 피하기 위한 규칙

제 2 절 적용가능한 법령

제 5 조

1. 본 협약에 포함된 사람들에게 적용 가능한 법령은, 다음의 규칙에 따라, 보호의 부족 또는 기여금(contribution)이나 기타 의무 또는 급부의 부당한 중복으로 인하여 야기될 수 있는 법률간의 불일치 및 바람직하지 않는 결과를 방지하기 위하여 관련된 국가간의 상호협정에 의하여 결정되어야 한다.
 - (가) 한 회원국의 영토에서 정상적으로 고용된 근로자는 자신이 다른 회원국의 거주인 또는 이들을 고용하는 기업이나 이들의 사용자가 다른 국가의 영토에 등록 또는 거주하는 경우에라도 고용된 국가법령의 적용을 받는다.
 - (나) 한 회원국의 영토내에서 정상적으로 자영업을 하는 사람은 이들이 다른 국가의 영토내에서 거주하고 있다 하더라도 자영업을 하는 국가의 법령을 적용받는다.
 - (다) 한 회원국의 국적하의 배에 승선하여 항해중인 근로자 또는 자영인은 이들이 배의 국적과는 다른 회원국의 영토내에 거주하고 있거나 또는 이들을 고용한 기업 또는 이들의 사용자가 다른 회원국의 영토내에 사업등록을 했거나 거주한다 하더라도 배의 국적이 속한 국가의 법령을 적용받는다.
 - (라) 경제활동 인구에 속하지 않는 사람은 본 항의 제(가)부터 (다)호에 의하여 보호되지 아니하는 한 그들이 거주하고 있는 회원국의 법률을 적용받는다.
2. 본조의 제1항의 제(가)호부터 (다) 호까지의 제규정에도 불구하고, 관련된 회원국들은 일정한 범주의 사람, 특히 자영인의 경우에는, 그들이 거주하고 있는 국가의 법률을 적용할 것에 합의할 수 있다.
3. 관련된 회원국들은 관련된 사람들의 이익을 위하여 상호협약에 의하여 본 조의 제1항에 명시된 규칙에 예외를 둘 수 있다.

제 3 절 취득중인 권리의 보전

제 6 조

본 협약의 제4조 제3항 (가)호의 제규정에 따라 각 회원국은 본 협약의 제2조 제1항에 언급된 각 분야의 사회보장에 관하여 취득중인 권리의 보전과, 이러한 회원국들이 법률을 시행하고, 계속적으로 또는 비계속적으로 해당국가 법률의 적용을 받는 사람들의 이익을 위한 제도에 다른 모든 관련된 회원국들과 참여하기 위하여 노력하여야 한다.

제 7 조

1. 본 협약의 제6조에서 언급된 취득중인 권리보전을 위한 제도는 경우에 따라 관련된 회원국들의 법령하에서 완료한 보험, 취업, 직업활동 또는 거주기간들을 다음의 목적을 위하여 필요한 정도까지 합산함을 명시하여야 한다.
 - (가) 적절한 경우, 임의보험 또는 선택적 계속보험에 가입
 - (나) 권리의 취득, 보전 또는 회복 및 경우에 따라 급부산정
2. 둘 이상의 회원국 법령하에서 동시에 완료된 기간은 한번으로 간주된다.
3. 관련 회원국은 필요한 경우, 특별제도에 따른 급부에 대한 권리를 취득하기 위한 자격기간과 서로 상이한 성질의 기간을 합산하기 위한 특별조치를 상호 협정에 의하여 정하여야 한다.
4. 서로 다른 쌍무간 또는 다자간 기구에 속하는 셋 이상의 회원국의 법령에 의거 기간을 완료한 사람의 경우 두개 이상의 관련기구에 의하여 동시에 구속을 받는 각 회원국은 급부에 대한 권리의 취득 보전 또는 회복을 위하여 이러한 기구의 제규정에 따라 그와 같은 기간들을 합산하여야 한다.

제 8 조

1. 본 협약의 제6조에서 언급된 취득중인 권리의 보전을 위한 제도는 다음의 급부를 부여하는 방식 및 적절한 경우, 관련된 비용의 해당방식도 정하여야 한다.
 - (가) 장애, 노령 및 유족급여 및
 - (나) 취업상 사망의 경우 연금

2. 본 협약의 제7조 4항에서 언급된 바와 같은 경우 두 개 이상의 관련기구에 의하여 동시에 구속을 받는 각 회원국은 관련 회원국들의 법령에 따라 합당한 기간들을 고려하여, 자국법령에 적용되어 받을 권리가 발생한 급여를 산정하기 위하여 이러한 기구들의 제규정을 적용하여야 한다.
3. 본 협약의 제2항의 제규정 적용시 회원국이 두개 이상의 쌍무 또는 다자간 기구에 따라 동일한 사람에게 동일한 성질의 급여를 제공하여야 하는 경우, 해당국은 이러한 급여의 최초 부여시 정하는 바에 따라 관련 수급권자에게 가장 유리한 하나의 급여만을 부여하도록 요청된다.
4. 본 협약 제2항의 제규정도 불구하고 필요한 경우 관련 회원국들은 제2항에서 규정된 급여산정을 위한 추가규정에 협의할 수 있다.

제 4 절 취득한 권리보전 및 국외급여의 제공

제 9 조

1. 각 회원국은 한 회원국의 국적을 가진 자, 난민 또는 무국적자가 자국의 법령에 의거하여 획득한 권리인 장애, 노령 및 현금 유족급여, 업무상 상해시의 연금 및 사망급여에 대한 권리를 취득하였을 때 이들의 거주장소와 관계없이 이들 수급권자에게 이러한 목적을 위한 조치에 따라, 필요한 경우 관련된 국가와의 협정에 따라 위에 언급한 급여의 지불을 보장하여야 한다.
2. 1항의 제규정도 불구하고 본 협약 제6조의 언급된 취득중의 권리보전을 위한 제도에 참여하는 관련 회원국들은 본 협약 제4조 제1항에서 언급된 쌍무 또는 다자간 협정의 테두리 내에서 해당국 이외의 영토에 거주하는 수급권자에게 본조 제6조에서 언급된 급여제공을 보장하는데 동의할 수 있다.
3. 그 외에도, 1항의 제규정도 불구하고, 기여금에 토대를 두지 않은 급여(non-contributory benefit)에 대하여는, 관계 회원국들은 이와같은 급여 제공이 관할국 이외의 영토에서 거주하는 수급권자에게 보장되도록 하는 조건을 상호협정에 따라 정하여야 한다.
4. 본조의 제1항, 2항 및 3항의 제규정은 다음의 항목에는 적용할 필요가 없다.
 - (가) 보조의 형식으로, 또는 필요한 경우에 제공되는 특별한 기여금에 토대를 둔 급여(special contributory benefit)
 - (나) 잠정적인 제도하에서 제공되는 급여

제10조

1. 관련 회원국들은 각 회원국의 법령에 따라 시행되고 있는 다음의 각 사회보장 분야에 관하여 본 협약 제3부의 제규정을 제고한 후 각국의 법령에 의거하여 획득한 권리보전(의료, 질병급여, 출산급여 및 업무상 상해에 관한 연금 및 사망급여 이외의 연금)을 위한 제도에 참여할 수 있다. 이와같은 제도는 관리국이외의 회원국중 한 국가에 거주하거나 또는 일시적으로 거주하는 사람에게, 관련된 국가간의 상호협정에 따라 정한 조건하에서, 그리고 정한 범위내에서 이와 같은 급여를 보장하여야 한다.
2. 현행 법령이 명확하지 않은 경우 1항의 상호주의(reciprocity) 원칙에 따라 다른 회원국의 법령하에서 제공되는 급여를 보장할 수 있는 조치를 상대국과의 협정에 따라 취하여야 한다.
3. 관련 회원국들은 각 회원국의 법령에 따라 시행되고 있는 다음의 각 사회보장 분야에 관하여 본 협약 제3부의 제규정을 고려한 후 각국의 법령에 의거 획득한 권리보전(실업급여, 가족급여 및 본 협약의 제9조 제1항과 본조 제1항의 규정에도 불구하고 재활급여)을 위한 제도에 참여할 수 있다. 이와같은 제도는 관할국 이외의 회원국중 한 국가에 거주하거나 또는 임시 거주하는 사람에게, 관련 국가간의 상호협정에 따라 정한 조건하에서, 그리고 일정한 범위내에서 이와 같은 급여를 보장하여야 한다.

제11조

한 회원국의 법령에 따라 제공되는 급여조정을 위한 규칙은 본 협약의 제규정에 의거하여 그 법령하에서 지급가능한 급여에 적용될 수 있어야 한다.

제 5 절 행정적 지원 및 본 협약에 의하여 포함되는자에 대한 지원

제12조

1. 각 회원국의 권한있는 기관(competent authorities)은 본 협약과 해당국 법령의 시행을 촉진하기 위하여 상호지원을 제공하여야 한다.
2. 원칙적으로 이와 같은 관할기관이 서로에게 제공하는 지원은 무상이어야 한다. 회원국들은 일정한 경비에 대하여는 변제하도록 협의할 수 있다.
3. 한 회원국의 관리청, 기관 및 사법기관은 다른 회원국의 공식언어로 작성되었다는 이유로 그들에게 제출된 청구서와 문서들을 거절할 수 없다.

제13조

1. 청구자가 당해국이 아닌 다른 회원국의 영토내에 거주하는 경우, 이 청구자는 거주장소의 해당기관에 청구서를 합법적으로 제출할 수 있으며, 그 기관은 청구서에 언급된 기관으로 그 청구서를 송부하여야 한다.
2. 회원국의 법령에 의거 일정기간내에 한 회원국의 관리청, 기관 또는 사법기관에 제출되어야 하는 모든 청구, 선언 또는 청원은 이것들이 규정된 시간내에 청구자가 거주하는 영토내에 있는 다른 회원국의 관리청, 기관 또는 사법기관에 제출된 경우 접수가 가능하여야 한다. 이러한 경우, 청구, 선언 또는 청원을 접수한 관리청, 기관 또는 사법기관은 이들 서류를 지체함이 없이 첫번째 회원국의 관리청, 기관 또는 사법기관으로 송부하여야 한다. 두번째 회원국의 관리청, 기관 또는 사법기관에 청구, 선언, 또는 청원서를 제출한 날짜가 이들 서류를 실제 처리할 관리청, 기관 또는 사법기관에 제출된 날짜로 간주되어야 한다.
3. 한 회원국이 다른 회원국의 영토내에 거주 또는 일시 거주하는 수급권자에게 제공하는 급부는 관련 회원국들간의 협정에 따라 급여의 책임을 가진 기관이 직접 수급권자에게 지불하거나 또는 상대방 회원국이 지정한 중개기관을 통하여 수급권자가 거주 또는 임시 거주하는 장소에서 지불될 수 있다.

제14조

각 회원국은 본 협약에 포함된 사람들, 특히 이민근로자들이 받을 권리를 가진 급부의 취득 및 수급과 관련하여 관리청, 기관 및 사법기관과의 처리문제를 지원하고 또한 그들의 개인 및 가족의 복지를 촉진하기 위한 사회사업의 발전을 도모하여야 한다.

제 6 절 기타 규정**제15조**

비용부담을 둘 이상의 회원국이 분담하는 장애, 노령 및 가족급여, 직업상의 질병에 관한 급여를 제외하고는, 본 협약은 동일한 기간의 의무 보험, 고용, 직업상의 활동 또는 거주에 근거한 동일한 성질의 여러 급여에 대한 권리를 부여하거나 유지시키지 않는다.

제16조

1. 한 회원국의 기구가 다른 회원국의 기구를 위하여 제공한 급여 및 기타 경비는 이들 국가들이 변제를 하지 않기로 동의하지 않는 한 당사국들의 상호협정에 따라 정하여진 형식으로 변제되어야 한다.

2. 본 협약의 적용으로 산출된 금액이전은 필요한 경우 관련된 회원국들간 발효 중인 협정에 따라 이전날짜에 효력을 발생한다. 그러한 협정이 없는 경우 당사국들간에 필요한 조치에 대하여 합의가 있어야 한다.

제17조

1. 회원국은 둘 이상의 회원국 사이에서 종결된 쌍무 또는 다자간 기관의 테두리 안에서의 특별조치가 다른 회원국의 권리와 의무에 영향을 미치지 않으며, 또한 전체적으로 볼 때 본 협약을 적용시킬 때 보다 유리한 조건으로 제권리의 보전을 정하는 경우 그와 같은 특별 조치에 의하여 본 협약을 손상시킬 수 있다.
2. 회원국은 다음과 같은 본 협약은 제9조 1항 및 제9조의 제규정을 만족시키는 것으로 간주된다.
 - (가) 회원국이 이 협약을 비준한 날짜로부터 자국의 법령에 의거하여 규정된 상당한 금액의 해당급여 제공을 모든 수급권자에게 그들의 국적이나 거주지와는 상관없이 보장하는 경우
 - (나) 회원국이 본 협약의 제4조 1항에 언급된 쌍무 또는 다자간 기구의 테두리 안에서 본 협약의 제9조 1항 및 제11조의 제규정에 효력을 발생시키는 경우
3. 본 조의 제2항의 규정을 적용하는 각 회원국은 국제노동기구현장 제22조에 의거하여 제출하는 본 협약의 적용에 관한 보고서에 다음 사항을 기재하여야 한다.
 - (가) 본 조 제2항의 규정을 적용할 이유가 존재하고 있다는 것, 또는
 - (나) 본 조 제2항의 규정을 적용할 권리를 명시한 날짜 이후 폐기한다는 것.

제 7 절 경과규정 및 최종규정

제18조

1. 본 협약은 관련 국가에서 본 협약이 효력발생하기 이전의 기간 동안의 급여에 대한 어떠한 권리도 부여하지 아니한다.
2. 본 협약의 적용시 본 협약의 제6조에서 언급된 취득중의 권리보전을 위한 제도가 해당국에서 효력을 발생하기 이전에 그 국가의 법령하에서 완료된 모든 보험, 취업, 직업상의 활동 및 거주기간은 필요한 경우 관련 국가들간의 동의를 이루어진 특별규정에 의하여 그와같은 권리보전제도의 효력발생일로부터 그 제도에 따라 권리가 부여되는지의 여부를 결정하기 위하여 고려되어야 한다.

3. 청구인이 관할국 이외의 다른 국가의 영토에 거주하고 있다는 이유로 해서 본 협약의 제9조 제1항에서 언급된 급부가 부여되지 않았거나 또는 중지된 경우, 이와 같은 중지된 급부는 관련된 자의 요청에 따라 본 협약이 청구인에게 거주국에서 효력을 발생하는 날짜 또는 청구인 국적을 가진 국가에서 효력을 발생하는 날짜중 보다 늦은 날짜로부터 지급이 시작되거나 또는 재개되어야 한다. 단, 청구인에게 그 이전에 급부를 일괄적으로 지급하지 않아야 한다. 권리 소멸에 관한 관할국의 법령은, 청구인이 경우에 따라 제9조 1항에 명시된 조치의 효력발생일로부터 2년 이내에 청구서를 제출한 경우 관련 청구인에 불리하도록 만들어져서는 아니된다.
4. 관련 회원국들은 상호협정에 따라 본 협약의 제6조에서 언급된 취득중의 권리 보전을 위한 제도를 이러한 국가에서 그러한 제도가 효력을 발생하기 이전에 일어난 우발적 사건에 대하여 어느 정도까지 적용할 것인가를 정하여야 한다.

제19조

1. 회원국에 의한 본협약의 폐기는 폐기가 효력을 발생하기 이전에 일어난 우발적 사건에 관한 회원국의 의무에 영향을 미치지 아니한다.
2. 본 협약에 의하여 보전되는 취득중의 권리는 회원국의 폐기로 소멸되지 아니한다. 본 협약이 효력이 중지된 이후의 그들 권리의 보전에 대하여는 관련 회원국이 결정한 쌍무 또는 다자간 사회보장기구에 따라 결정하거나 그러한 기구가 존재하지 아니하는 경우 해당국의 법령에 따라 결정한다.

제20조

1. 본 협약은 본조의 다음 항에 명시된 조건에 따라 1935년 이민자의 연금에 대한 권리보전협약을 개정한다.
2. 1935년 이민자의 연금에 대한 권리보전협약의 의무를 구속받는 모든 회원국에서의 본 협약의 효력발생이 1935년 협약의 즉각 폐기를 가져오지는 않는다.
3. 1935년 이민자의 연금에 대한 권리보전협약은, 당사국들에 있어서 본협약 제6조에 따라 취득중인 권리보전을 위한 제도가 적용 가능한 날짜로부터, 당사국에서 효력을 중지하게 된다.

제21조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제159호 협약

직업재활과 고용(장애인) 협약(1983년)

효력발생 : 1985년 6월 20일 (82개국 비준)

주요내용

비준국은 국내여건에 따라 장애인의 직업재활 및 고용에 관한 국가정책을 이행하여야 하며 관련 조치가 모든 계층에 적용되도록 노력하여야 함

장애인의 직업재활 및 고용 관련 정책은 장애인과 일반 근로자간의 동등한 기회원칙에 토대를 두어야 하며 정책수행에 있어 장애인 대표 단체, 사용자와 근로자 대표 단체와 협의하여야 함

권한 있는 기관은 직업소개, 직업훈련, 취업 및 기타 고용에 관련된 적절한 서비스를 장애인들에게 제공하여야 함

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회가 1983년 6월 1일 제네바에 소집한 제69차 회기에서, 1955년 직업재활(장애인) 권고 및 1975년 인적자원개발 권고에 포함된 현행 국제노동기준에 주목하고,
1955년 직업재활(장애인) 권고가 채택된 이후 재활의 필요성에 대한 이해, 재활서비스의 범위 및 조직, 협약에서 다루는 문제와 관련된 많은 회원국의 법률 및 관행에 있어서 괄목할 만한 발전이 이루어졌음을 주목하고,
1981년이 국제연합 총회에서 “완전한 참여와 평등”을 주제로 한 세계 장애인의 해로 선언되었고, 장애인에 관한 포괄적인 세계행동강령이 사회생활과 발전에 있어서의 장애인의 “완전한 참가”와 “평등”이라는 목표를 실현하기 위하여, 국제적·국가적 차원에서 효과적인 조치를 제공하도록 하고 있음을 고려하고,
이러한 발전으로 인하여 도시와 농촌에서의 고용과 사회로의 통합문제에 있어서 모든 종류의 장애인에게 기회와 처우의 균등보장의 필요성을 특별히 고려한 새로운 국제기준을 채택함이 적절하다는 점을 고려하고,
이러한 발전으로 인해 장애인의 고용과 사회로의 통합을 위하여 도시와 농촌 지역 모두에서의 모든 범주의 장애인에 대한 특히 기회 및 처우 균등 보장의 필요성을 고려한 주제에 대한 새로운 국제기준을 채택함이 적절해졌음을 고려하고,
회기 의사일정 네번째 의제인 직업재활에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
1983년 직업재활 및 고용(장애인) 협약이라고 부를 다음의 협약을 1983년 6월 20일 채택한다.

제1 절 정의 및 범위

제1 조

1. 이 협약의 목적을 위하여, ‘장애인’이라는 용어는 정식으로 인정된 신체적·정신적 손상의 결과로 인해 적합한 고용을 확보·유지·증진할 수 있는 가능성이 상당히 감소된 사람을 의미한다.
2. 이 협약의 목적을 위하여, 회원국은 직업재활의 목적을 장애인이 적절한 고용을 확보·유지·증진하는 것을 가능하게 함으로써 장애인의 사회에 통합 또는 재통합되는 것을 촉진시키는데 두어야 한다.
3. 이 협약은 회원국에 의해 국내여건에 적합하고 국내 관행에 부합하는 조치를 통해 적용되어야 한다.
4. 이 협약은 모든 범주의 장애인에게 적용되어야 한다.

제2 절 장애인을 위한 직업재활 및 고용정책의 원칙

제2 조

회원국은 국내여건, 관행 및 가능성에 따라 장애인의 직업재활 및 고용에 관한 국가정책을 수립·시행하고 정기적으로 검토하여야 한다.

제3 조

상기 정책은 적절한 직업재활 조치가 모든 범주의 장애인에게 제공되도록 보장하고 개방된 노동시장에서의 장애인들을 위한 고용기회를 촉진시키는 것을 목적으로 하여야 한다.

제4 조

상기 정책은 장애인과 일반 근로자간의 동등한 기회 원칙에 기초하여야 한다. 남녀장애인에 대한 기회 및 대우에 있어서의 평등이 존중되어야 한다. 장애인과 다른 근로자간의 기회 및 대우에 있어서의 효과적인 평등을 위한 별도의 적극적 조치는 다른 근로자들에 대한 차별대우로 간주되어서는 안된다.

제5 조

직업재활 활동에 종사하는 공공기관과 사설기관간의 협력 및 조정을 장려하기 위하여 취해진 조치를 포함한 상기 정책의 이행에 대하여 사용자와 근로자의 대표적인 단체와 협의하여야 한다. 대표적인 장애인 단체 및 그들을 위한 대표단체와도 협의하여야 한다.

제 3 절 장애인을 위한 직업재활 및 고용 서비스 발전을 위한 국가적 차원에서의 조치

제 6 조

회원국은 법령 또는 국내여건과 관행에 부합하는 다른 방법에 의하여 이 협약 제2조, 제3조, 제4조 및 제5조를 이행하는 데 필요할 수 있는 조치를 취할 수 있다.

제 7 조

권한 있는 기관은 장애인이 고용을 확보·유지·증진할 수 있도록 하기 위하여 직업지도, 직업훈련, 직업알선 및 기타 고용에 관련된 서비스를 수립·평가하는 조치를 취하여야 한다. 또한, 가능하고 적절한 경우 근로자를 위한 기존의 고용 서비스가 필요에 따른 적절한 개조를 거쳐 사용되어야 한다.

제 8 조

농촌 및 벽촌 지역의 장애인을 위한 직업재활 및 고용서비스 수립 및 발전을 촉진하기 위한 조치를 취하여야 한다.

제 9 조

회원국은 장애인의 직업지도, 직업훈련, 직업알선 및 고용을 담당하는 재활 상담사 및 다른 적합한 자격을 갖춘 직원들의 훈련 및 이용가능성을 보장하는 것을 목표로 하여야 한다.

제 4 절 최종 규정

제10조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제160호 협약

노동통계 협약(1985년)

효력발생 : 1988년 4월 24일 (48개국 비준)

주요내용

비준국은 경제활동인구, 평균임금과 근로시간, 노동비용, 소비자 물가지수, 노동쟁의 등을 포함한 기본적인 노동통계를 정기적으로 수집· 집계·출판하여야 함
 통계를 수집· 집계· 출판하는 데 사용되는 개념· 정의· 방법을 만들고 수정하는데 있어서 회원국은 국제노동기구의 후원 아래 수립된 최신의 기준 및 지침을 고려
 통계를 수집· 집계· 출판하는 데 사용되는 개념· 정의· 방법을 만들고 수정하는데 있어서 대표적인 근로자 및 사용자 단체의 요구를 고려하여야 함
 이 협약에 따라 집계·출판된 통계를 가능한 한 빠른 시일 내에 ILO에 제출하여야 함

국제노동기구 총회는,
 국제노동기구 사무국 이사회가 1985년 6월 7일 제네바에 소집한 제71차 회의에서,
 회기 의사일정 다섯번째 의제인 1938년 임금 및 근로시간 통계 협약(제63호)의 개정
 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
 이 제안이 국제협약의 형식을 취하여야 한다는 고려 하에,
 1985년 노동통계 협약이라고 부를 다음의 협약을 1985년 6월 25일 채택한다.

제1절 총 칙

제1조

이 협약을 비준하는 회원국은 기본적인 노동통계를 정기적으로 수집· 집계· 출판하여야 하며, 이 기본통계는 아래의 주제를 포함하도록 점진적으로 확대되어야 한다.

- (가) 경제활동인구, 고용, 관련 있는 경우에는 실업, 가능한 경우 가시적인 불완전고용
- (나) 세부적인 분석과 기초자료 제공을 위한 경제활동인구의 구조 및 분포
- (다) 평균임금과 근로시간(실근로시간 또는 유급근로시간), 적절한 경우 시간당 임금률과 통상근로시간
- (라) 임금구조 및 분포

- (마) 노동비용
- (바) 소비자 물가지수
- (사) 가계지출 또는 적절한 경우 가족지출, 가능한 경우 가계수입 또는 적절한 경우 가족수입
- (아) 업무상 재해 및 가능한 한도 내에서 직업병
- (자) 노동쟁의

제 2 조

이 협약에서 요구되는 통계를 수집·집계·출판하는 데 사용되는 개념·정의·방법을 만들고 수정하는데 있어서 회원국은 국제노동기구의 후원 아래 수립된 최신의 기준 및 지침을 고려하여야 한다.

제 3 조

이 협약에서 요구되는 통계를 수집·집계·출판하는 데 사용되는 개념·정의·방법을 만들고 수정하는데 있어서 대표적인 근로자 및 사용자 단체가 존재하는 경우 이들의 요구를 고려하고 이들과의 협력을 보장하기 위하여 이들과 협의하여야 한다.

제 4 조

이 협약의 어떤 조항도 어떠한 방식으로든 개인, 가계, 사업장 또는 기업과 같은 개별 통계단위와 관련된 정보가 유출되는 결과를 초래할 수 있는 자료를 출판 또는 누설할 의무를 부과해서는 안된다.

제 5 조

이 협약을 비준하는 회원국은 이 협약에 따라 집계·출판된 통계를 가능한 한 빠른 시일 내에 국제노동기구에 제출하여야 하며, 특히 다음 각호의 출판에 관련된 정보를 제출하여야 한다.

- (가) 사용된 배포수단에 따라 적절한 관련 정보(인쇄된 출판물의 경우 제목 및 참조번호, 다른 형태로 배포된 자료의 경우 그에 상당한 설명)
- (나) 가장 최근 자료 또는 서로 다른 유형의 통계가 나와 있는 기간, 그리고 출판 일자 또는 발행일자

제 6 조

이 협약에 따라 통계를 수집·집계하는 데 사용된 출처, 개념, 정의 및 방법의 세부적인 설명은 다음 각호에 따라야 한다.

- (가) 주된 변화를 반영하도록 작성·갱신될 것
- (나) 가능한 한 빠른 시일 내에 국제노동기구에 제출될 것
- (다) 권한 있는 국가기관에 의해 출판될 것

제 2 절 기본적인 노동통계

제 7 조

경제활동인구, 고용, 관련 있는 경우에는 실업, 가능한 경우 가시적인 불안전고용에 관한 현재 통계는 해당 국가를 전체적으로 대표하는 방식으로 집계되어야 한다.

제 8 조

경제활동인구의 구조 및 분포에 관한 통계는 세부적인 분석과 기초자료 제공을 위하여 해당 국가를 전체적으로 대표하는 방식으로 집계되어야 한다.

제 9 조

1. 평균임금과 근로시간(실근로시간 또는 유급근로시간)에 관한 현재 통계는 모든 주요 범주의 근로자와 모든 주요 경제활동 부문을 포함하여 해당 국가를 전체적으로 대표하는 방식으로 집계되어야 한다.
2. 적절한 경우 시간당 임금률과 통상근로시간에 관한 통계는 주요 경제활동 부문에 있어서의 주요 직업 및 직종을 포괄하여 해당 국가를 전체적으로 대표하는 방식으로 집계되어야 한다.

제10조

임금구조 및 분포에 관한 통계는 주요 경제활동 부문에 있어서의 근로자를 포괄하여 집계하여야 한다.

제11조

노동비용에 관한 통계는 주요 경제활동 부문을 포괄하여 집계되어야 한다. 가능한 경우 이러한 통계는 동일한 범위의 고용 및 근로시간(실근로시간 또는 유급근로시간)에 대한 자료와 일치하여야 한다.

제12조

소비자 물가지수는 주요 인구층 또는 전체 인구의 소비유형을 대표하는 품목의 가격에 있어서 시간에 따른 변동을 측정할 수 있도록 계산되어야 한다.

제13조

가계지출 또는 적절한 경우 가족지출, 가능한 경우 가계수입 또는 적절한 경우 가족수입에 관한 통계는 모든 유형과 규모의 민간 가계 및 가족을 포괄하여 해당 국가를 전체적으로 대표하는 방식으로 집계되어야 한다.

제14조

1. 산업재해에 관한 통계는 가능한 경우 모든 경제활동 부문을 포괄하여 해당 국가를 전체적으로 대표하는 방식으로 집계되어야 한다.
2. 직업병에 관한 통계는 가능한 한 모든 경제활동 부문을 포괄하여 해당 국가를 전체적으로 대표하는 방식으로 집계되어야 한다.

제15조

노동쟁의에 관한 통계는 가능한 한 모든 경제활동 부문을 포괄하여 해당 국가를 전체적으로 대표하는 방식으로 집계되어야 한다.

제 3 절 의무의 수락**제16조**

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 제1절에서 언급한 일반의무에 따라 제2절의 조항 중에서 하나 또는 둘 이상과 관련된 이 협약상의 의무를 수락한다.
2. 회원국은 제2절의 조항 중에서 이 협약상의 의무를 수락하는 조항을 비준시 명시하여야 한다.
3. 이 협약을 비준하는 회원국은 비준시 이미 명시하지 않았던 제2절의 조항 중에서 하나 또는 둘 이상에 관한 이 협약상의 의무를 수락한다고 국제노동기구 사무총장에게 사후에 통지할 수 있다. 이러한 통지는 전달되는 날부터 비준의 효력을 갖는다.
4. 이 협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 의거하여 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고에서 해당 국가가 관련한 협약상 의무 준수를 수락하지 않았던 제2절의 조항이 규정하는 사항에 관한 국내 법률 및 관행의 현황과 이러한 사항과 관련하여 협약을 어느 정도 이행하고 있으며 이행하려고 하는가를 명시하여야 한다.

제17조

1. 회원국은 최초로 관련한 이 협약상의 의무를 수락한 협약 제2절의 조항 중에서 하나 또는 둘 이상의 조항과 관계있는 통계의 범위를 특정 범주의 근로자, 경제 부문, 경제활동 분야 또는 지역에 제한할 수 있다.

2. 제1항에 따라 통계의 범위를 제한하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초의 보고에서 이러한 제한이 적용되는 이 협약 제2절의 조항 및 그 제한의 성질과 이유를 명시하여야 하며, 그 후의 보고에서 다른 범주의 근로자, 경제부문, 경제활동 분야 또는 지역으로 그 범위를 확대하는 것이 어느 정도로 가능해졌으며 확대를 계획하고 있는가를 명시하여야 한다.
3. 회원국은 관련 있는 대표적인 근로자 및 사용자 단체와 협의하여, 협약 효력 발생 기념일로부터 한달 이내에 국제노동기구 사무총장에게 통지하는 선언을 통해서, 해당 국가가 관련한 이 협약상의 의무를 수락한 제2절 조항의 적용을 받는 통계의 기술적 범위에 대한 제한을 차후에 도입할 수 있다. 이러한 선언은 등록일로부터 1년 동안 효력이 있다.
이러한 제한을 도입한 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 이 협약의 적용에 관한 보고서에 이 조항의 제2항에서 언급한 세부사항을 명시하여야 한다.

제18조

이 협약은 1938년 임금 및 근로시간 통계협약을 개정한다.

제 4 절 최 종 규 정

제19조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제161호 협약

산업보건 서비스 협약(1985년)

효력발생 : 1988년 2월 17일 (26개국 비준)

주요내용

일관된 국가정책들 속에서 전체근로자를 위한 산업보건기구가 설립되어야 하며 이를 위해 회원국은 사용자와 근로자 대표 단체들과 협의해야 한다.

산업보건기구는 하나 또는 복수의 기업, 공공기관, 사회보장기구, 권한있는 단체에 의하여 조직될 수 있다. 사용자와 근로자 그리고 그들의 대표들은 산업보건기구의 운영에 협력하고 참여해야 한다.

산업보건기구는 작업환경 및 작업관행을 조사함으로써 사업장내의 유해 요인으로부터의 위험과 근로자의 근로관련 건강상태를 확인·평가해야만 한다. 산업보건기구는 이러한 문제에 대하여 조언을 제공하며 근로자의 업무조정을 도모하고 이 분야에 있어서 정보·훈련·교육을 제공한다. 응급조치를 취하고 업무상 재해 및 직업병 분석에 참여하며 직업재활 조치에 기여한다.

기업의 다른 업무분야와 보건업무 제공관련 단체들과 협력을 통하여 기능을 수행한다.

산업보건기구의 직원들은 직업상의 전문성이 완전히 보장되어야 하며 적절한 자격을 갖추어야 한다.

산업보건기구는 근로자의 건강악화 등의 이유로 작업에서 이탈한 경우 근로자의 건강을 해칠 수 있는 요인으로서 이미 알려진 것이거나 잠재적인 것 모두에 대하여 통보를 받아야 하나 이탈의 이유 규명을 요구받아서서는 아니된다.

작업과 관련된 근로자 건강검진은 무료로 이루어져야 하며 가능한 한 근로시간내에 이루어져야 한다. 또한 건강검진으로 인하여 근로자의 수입에 손실이 있어서는 아니된다.

산업보건기구를 감독하고 조언을 제공하는 당국은 국내법령에 의하여 임명되어야 한다.

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1985년 6월 7일 제네바에서 소집한 제17차 회기에서, 업무로 기인하는 상병, 질병 및 부상으로부터 근로자를 보호하는 것이 국제노동기구 헌장에 따라 국제노동기구에 부과된 임무 중의 하나임에 유의하고,

관련있는 국제노동기구 협약 및 권고, 특히 국가정책 및 국가차원에서의 조치에 관한 원칙을 설정한 1953년 근로자 건강보호 권고, 1959년 산업보건기구 권고, 1971년 근로자대표 협약, 1981년 산업안전보건 협약 및 권고 등에 유의하고,

회기 의사일정 네번째 의제인 산업보건에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

1985년 산업보건기구 협약이라고 부를 다음의 협약을 1985년 6월 26일 채택한다.

제 1 절 국가정책의 원칙

제 1 조

이 협약에서,

- (가) '산업보건기구'라 함은 본질적으로 예방적 기능을 수행하고 다음 사항에 대하여 기업내의 사용자 및 근로자와 그 대표에게 조언을 할 책임이 있는 기구를 말한다.
 - (1) 작업과 관련하여 최적의 신체적·정신적 건강을 용이하게 하는 안전하고 건강한 작업환경을 수립·유지하기 위한 조건
 - (2) 근로자의 신체적·정신적 건강상태 측면에서 근로자의 능력에 맞는 작업의 조정
- (나) '기업내의 근로자대표'라 함은 국내법령에 따라 인정되는 자를 말한다.

제 2 조

회원국은 국내여건과 국내관행 측면에서 가장 대표적인 노사단체가 존재하는 경우 이들과 협의하여 산업보건기구에 관한 일관된 국가정책을 수립·시행하고 주기적으로 재검토하여야 한다.

제 3 조

1. 회원국은 공공부문과 협동조합의 구성원을 포함하는 모든 사업장과 모든 경제 활동부문에 있어서 근로자를 위한 산업보건기구를 부단히 발전시킬 책임을 진다. 실시되는 규정은 기업의 특수한 위험에 비추어 적정·타당한 것이어야 한다.
2. 산업보건기구를 모든 사업에 대하여 즉시 설치할 수 없다면, 관련 회원국은 가장 대표적인 노사단체가 존재하는 경우 그 단체와 협의하여 그러한 기구의 설치를 위한 계획을 작성하여야 한다.

제 4 조

권한있는 기관은 가장 대표적인 노사단체가 존재하는 경우 이 협약 규정의 실시를 위해 취하여야 할 조치에 관해서 그 단체와 협의하여야 한다.

제 2 절 기 능

제 5 조

고용하고 있는 근로자의 보건과 안전에 대해서 개별사용자들이 부담하는 책임에 대한 편견없이, 그리고 근로자가 산업안전보건 문제에 참여할 필요성을 정당하게 고려하여, 산업안전보건기구는 기업의 업무상 위험에 대해서 적정·타당한 다음과 같은 기능을 수행하여야 한다.

- (가) 작업장내에서 보건상의 유해요인으로부터 발생할 수 있는 위험의 파악 및 평가
- (나) 위생시설, 구내식당 및 숙소도 포함하여 사용자가 시설을 제공하는 곳으로, 근로자의 보건에 영향을 미칠 수 있는 작업환경 및 작업관행에 내재하는 요소의 감독
- (다) 작업장을 포함하여 작업의 계획 및 조직, 기계와 다른 설비의 상태 및 유지, 그리고 작업에 사용되는 물질에 관한 조언
- (라) 새로운 장비의 보건상의 측면에 대한 검사 및 평가, 작업관행의 개선을 위한 프로그램의 개발에 대한 참여
- (마) 산업안전보건 및 위생, 인체공학 그리고 개인적·집단적 방호장비에 관한 조언
- (바) 근로자의 작업과 관계있는 건강에 대한 감독
- (사) 근로자에 대한 업무조정 개선
- (아) 직업재활을 위한 조치에 대한 기여
- (자) 산업보건, 위생 그리고 인체공학분야에 있어서의 정보, 훈련 및 교육의 제공에 대한 협력
- (차) 응급처리와 긴급조치시의 조직
- (카) 업무상 재해 및 직업병 분석에 대한 참여

제 3 절 조 직

제 6 조

다음과 같은 방법으로 산업보건기구를 설치하기 위한 규정을 만들어야 한다.

- (가) 법령
- (나) 단체협약 또는 관련 노사가 합의한 기타의 방법
- (다) 관련 대표적 노사 단체와 협의하여 권한있는 기관의 승인을 얻은 기타의 방법

제 7 조

1. 산업보건기구는 하나의 기업에 대한 기구 또한 복수의 기업에 대한 공동기구의 어느 것이나 적정하게 구성할 수 있다.

2. 산업보건기구는 국내여건 및 국내관행에 따라 다음과 같은 요소로 구성될 수 있다.
- (가) 관련된 하나 또는 복수의 기업
 - (나) 공공당국 또는 공공기관
 - (다) 사회보장기구
 - (라) 권한있는 기관이 승인한 단체
 - (마) 이상의 각 요소의 결합

제 8 조

노사 그리고 이들의 단체가 존재하는 경우 그 단체는 산업보건기구와 관계된 조직상 및 기타 조치의 실시에 동등한 자격으로 협력하고 참가한다.

제 4 절 운영의 조건

제 9 조

1. 국내법령 및 국내관행에 따라 산업보건기구에는 여러 분야가 결합되어야 한다. 직원의 구성은 수행할 임무의 성격에 따라 결정되어야 한다.
2. 산업보건기구는 기업내의 다른 기구와 협력하여 그 기능을 수행해야 한다.
3. 국내법령 및 국내관행에 따라 보건업무와 관련된 적절한 기타 조직과 산업보건기구의 적절한 협력 및 조정을 위한 조치를 실시하여야 한다.

제10조

산업보건기구의 직원은 제5조에 명시된 기능에 관하여 노사 및 이들의 대표자가 존재하는 경우 그 대표자로부터 완전히 자유로운 직업상의 독립성이 보장되어야 한다.

제11조

책임있는 기관은 수행할 임무의 성질과 국내법령 및 국내관행에 따라 산업보건기구의 직원이 될 수 있는 필요한 자격을 결정해야 한다.

제12조

근로자의 작업과 관련된 건강상의 감독을 이유로 근로자의 수입이 감소되거나 비용부담을 수반해서는 아니되며, 가능한 한 근무시간중에 수행되어야 한다.

제13조

모든 근로자에게 작업과 관련된 보건상의 위험에 관한 정보를 제공되어야 한다.

제14조

노사는 근로자의 보건에 영향을 줄 수 있는 작업환경에 관련된 요인인 것으로 이미 알려진 것이건 잠재적인 것이건 모든 요인을 산업보건기구에 통고하여야 한다.

제15조

근로자의 건강이 악화되거나 근로자가 건강을 이유로 작업에서 이탈한 경우 건강의 악화 및 작업으로부터의 이탈의 원인과 작업장에 존재할 수 있는 어떠한 건강상의 위험 사이에 어떠한 관계가 존재하는지 여부를 확인할 수 있도록 산업보건기구는 이에 관하여 통보받을 수 있도록 해야 한다. 사용자는 산업보건기구의 직원에게 작업으로부터의 이탈의 원인을 입증하도록 요구할 수 없다.

제5절 일 반 규 정**제16조**

국내법령은 산업보건기구가 설치된 후에는 그 운영의 감독과 조연의 책임에 대하여 책임있는 기관을 지정하여야 한다.

제17조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제162호 협약**석면 협약(1986년)**

효력발생 : 1989년 6월 16일 (32개국 비준)

주요내용

이 협약은 작업 중 석면에 노출된 근로자의 모든 관련 활동에 적용됨
 국내법령은 작업상 석면에 노출됨으로써 나타나는 건강상의 위험예방·통제·근로자 보호에 관한 조치를 포함하여야 하며, 사용자는 이를 준수할 책임이 있음
 그밖에 석면 관련 사업장 및 근로자의 건강검진·보호·예방에 관한 다양한 세부적인 조치를 규정함

국제노동기구 총회는,
 국제노동기구 사무국 이사회에 의하여 제네바에 소집된 1986년 6월 4일 제72차 회기를 개최하고,
 국가정책 및 국가차원의 행동의 원칙을 수립한 관련 국제노동기구 협약 및 권고, 특히 1974년 작업상 암 협약 및 권고, 1977년 작업환경(공기오염, 소음 및 진동) 협약 및 권고, 1981년 산업안전 및 보건 협약 및 권고, 1985년 산업보건서비스 협약 및 권고, 1964년 업무상 상해급여 협약에 첨부되어 있는 1980년 개정된 직업병 목록, 1984년 국제노동기구가 발표한 석면 사용시 안전에 관한 실천규약에 유의하고,
 본 회의 의사일정 네번째 의제인 석면사용에 있어서의 안전에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고,
 이러한 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,
 1986년 석면협약이라고 부를 다음의 협약을 1986년 6월 24일 채택한다.

제1 절 범위 및 정의**제1 조**

1. 이 협약은 작업 과정에서 근로자의 석면 노출과 관련된 모든 활동에 적용된다.

2. 이 협약을 비준하는 회원국은 가장 대표적인 관련 근로자 및 사용자 단체와 협의한 후 관련된 건강상의 위험과 적용되는 안전 조치에 대한 평가에 근거하여 특정한 경제활동 부문 또는 특정한 사업에 이 협약의 일부 규정을 적용할 필요가 없다고 확신하는 경우 그러한 부문과 사업을 적용범위에서 제외시킬 수 있다.
3. 권한 있는 기관은 특정 경제활동 부문이나 특정 사업에 대한 이 협약의 적용 제외를 결정할 때 작업의 유형 및 작업장 환경뿐만 아니라 노출빈도, 노출시간 및 정도를 고려하여야 한다.

제 2 조

이 협약의 목적상,

- (가) “석면”이란 용어는 크리스탈라이트(백석면) 같은 사문석 계통과 액티널라이트, 아모사이트(갈색석면, 커밍터나이트-구루너라이트), 엔소필라이트, 크로우 씨도라이트(청석면), 트레몰라이트와 같은 각섬석 계통의 암반형성 광물질에 속하는 광물성 규산의 섬유상 형태, 또는 이것들 중 한 두 가지가 섞인 물질을 의미한다.
- (나) “석면먼지”란 용어는 공중에 떠도는 석면입자 또는 작업장에서 공중에 떠돌 가능성이 있는 침전된 입자를 의미한다.
- (다) “공중에 떠도는 석면먼지”란 용어는 계량의 목적을 위하여 측정중력계의 측정 및 기타 이에 상당하는 방법에 의해 계량된 먼지 입자를 의미한다.
- (라) “호흡성 석면 섬유”란 용어는 지름이 3마이크로미터(μm) 이하이고 세로-직경의 비율이 3:1이상인 석면섬유를 의미한다. 길이 5마이크로미터(μm) 이상인 섬유만 측정 목적을 위하여 고려되어야 한다.
- (마) “석면에의 노출”이란 용어는 석면으로부터 기인한 것인지 석면을 포함한 광물, 물질, 또는 생산물에서 기인된 것인지에 상관없이 작업도중 공중에 떠도는 호흡성 석면 섬유 또는 석면먼지에 노출되는 것을 의미한다.
- (바) “근로자들”이란 용어는 생산협동조합의 구성원을 포함한다.
- (사) “근로자 대표들”이란 용어는 1971년 근로자 대표 협약에 부합하는 국내법이나 관례에 의해 그렇게 인정된 근로자 대표들을 의미한다.

제 2 절 일반 원칙

제 3 조

1. 국가의 법령은 작업시 석면에 노출되어 발생하는 건강상의 위험을 예방·통제 하고 그 위험으로부터 근로자를 보호하기 위하여 취할 조치들을 규정하여야 한다.

2. 이 조의 제1항에 따라 작성된 국내법령은 과학지식의 기술적 진보와 발전의 측면에서 정기적으로 재검토되어야 한다.
3. 권한 있는 기관은 관련 근로자 및 사용자의 가장 대표적인 단체들과 협의하여 결정한 조건 및 기간제한 하에서 이 조의 제1항에 따라 규정된 조치들을 일시적으로 적용하지 않는 것을 허용할 수 있다.
4. 이 조의 제3항에 따라 적용제외를 허용한 때에 권한 있는 기관은 근로자들의 건강을 보호하기 위하여 필요한 예방조치가 취해지도록 보장하여야 한다.

제 4 조

권한 있는 기관은 이 협약의 규정들을 이행하기 위하여 취할 조치들에 관해 관련 근로자 및 사용자의 가장 대표적인 단체들과 협의하여야 한다.

제 5 조

1. 이 협약의 제3조에 따라 채택된 법률의 집행은 적절하고 적합한 감독체계에 의해 확보되어야 한다.
2. 국가의 법률은 이 협약 조항의 효과적인 집행과 준수를 보장하기 위하여 적절한 제재를 포함한 필요한 조치들을 규정하여야 한다.

제 6 조

1. 사용자들은 규정된 조치들을 준수할 책임을 가진다.
2. 둘 이상의 사용자들이 하나의 작업장에서 동시에 활동할 때, 그들이 고용한 근로자의 건강과 안전에 대한 각 사용자들의 책임을 침해하지 않고 규정된 조치들을 준수하기 위하여 서로 협력하여야 한다. 권한 있는 기관은 필요시 이러한 협력의 일반적 절차들을 규정하여야 한다.
3. 사용자들은 관련 근로자 대표들과 협의 한 후 산업안전·보건 서비스 기관과 협력하여 비상사태에 대응하기 위한 절차들을 마련하여야 한다.

제 7 조

근로자들은 그들의 자신들의 책임한도 내에서 작업상 석면 노출로 인한 건강상 위험 요인의 예방·제어 및 근로자 보호에 관한 안전·위생 절차들을 준수하도록 요구되어야 한다.

제 8 조

사용자와 근로자 또는 그들의 대표자들은 이 협약에 따라 규정된 조치들의 적용에 있어 사업내의 모든 차원에서 가능한 한 밀접하게 협력하여야 한다.

제 3 절 보호 및 예방조치

제 9 조

이 협약의 제3조에 따라 채택된 국내 법률은 석면에 대한 노출이 다음 조치들 중 하나 이상에 의해 예방·제어되도록 규정하여야 한다.

- (가) 석면에 노출될 수 있는 작업에 대해서는 작업장 위생을 포함하여 적절한 공학적 통제나 작업관행을 규정하고 있는 규정에 따르도록 할 것
- (나) 석면 또는 특정 종류의 석면이나 석면 함유 제품의 사용, 또는 특정 작업 과정에 대해 허가를 포함한 특별한 규칙과 절차를 규정할 것

제10조

국내 법률은 근로자의 건강을 보호하기 위하여 필요하거나 기술적으로 실행 가능한 경우 다음 조치들 중 하나 또는 그 이상을 규정하여야 한다.

- (가) 가능하다면 언제나 석석면 또는 특정 종류의 석면이나 석면 함유 제품을 권한 있는 기관에 의해 무해하거나 해가 적다고 과학적으로 평가된 다른 물질이나 제품으로 대체하거나 그렇게 평가된 다른 기술을 사용하는 것
- (나) 특정 작업과정에서 석면 또는 특정 종류의 석면이나 석면 함유 제품의 사용을 전면적 또는 부분적으로 금지시키는 것

제11조

1. 크로우씨더라이트나 이러한 섬유질을 함유한 제품 생산물을 사용해서는 안된다.
2. 권한 있는 기관은 대체가 합리적으로 실행 가능하지 않을 때 관련 근로자 및 사용자의 가장 대표적인 단체와 협의한 후 이 조 제1항에 포함된 금지규정을 적용하지 않는 것을 허용할 권한이 부여되어야 한다. 단, 이 경우 근로자들의 건강이 위험에 처하지 않도록 보장하기 위한 조치가 취해져야 한다.

제12조

1. 모든 형태의 석면은 분무가 금지된다.
2. 권한 있는 기관은 대안적 수단이 합리적으로 실행 가능하지 않을 때 관련 근로자 및 사용자의 가장 대표적인 단체와 협의한 후 이 조 제1항에 포함된 금지규정을 적용하지 않는 것을 허용할 권한이 부여되어야 한다. 단, 이 경우 근로자들의 건강이 위험에 처하지 않도록 보장하기 위한 조치가 취해져야 한다.

제13조

국내 법령은 사용자가 권한 있는 기관이 정한 방법으로 이 기관이 정한 범위 내에서 석면에 대한 노출을 수반하는 특정 종류의 작업을 권한 있는 기관에 보고 할 의무가 있음을 규정하여야 한다.

제14조

석면의 생산자와 공급자, 석면 함유 제품의 제조업자와 공급자는 석면을 담은 용기나 적절한 경우 제품에 권한 있는 기관이 규정한 대로 관련 근로자와 사용자가 쉽게 이해할 수 있는 언어나 방법으로 적절하게 표지를 부착할 책임이 있다.

제15조

1. 권한 있는 기관은 근로자가 석면에 노출되는 한계 또는 작업환경의 측정을 위한 기타 노출기준을 규정하여야 한다.
2. 그 노출한계나 기타 노출기준은 고정되어 있어야 하며, 기술발달과 기술적·과학적 지식의 진보에 따라 정기적으로 재검토·갱신되어야 한다.
3. 근로자가 석면에 노출된 모든 작업장에서 사용자는 노출한계나 기타 노출기준이 반드시 준수되도록 하고 노출을 합리적으로 실행가능한 한 최저 수준으로 줄이기 위하여, 석면먼지의 공기중 비산을 예방 또는 제어하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.
4. 이 조의 제3항에 따라 취해진 조치가 석면노출을 노출한계 내로 한정하지 못하거나 이 조의 제1항에 따라 명시된 기타 노출기준들을 준수하지 않는 경우, 사용자는 필요한 경우 적합한 호흡용 방호 기구와 특수방호복을 근로자의 비용 부담 없이 적절하게 제공, 유지, 교체하여야 한다. 호흡 보호구는 권한 있는 기관에 의해 설정된 기준을 준수하여야 하며 보조적·일시적·비상시 혹은 예외적 조치로만 사용되고 기술적 통제에 대한 대안으로 사용되어서는 안된다.

제16조

사용자는 자신이 고용한 근로자들이 석면에 노출되는 것을 예방·통제하고 석면에 기인한 위험요인들로부터 그들을 보호하기 위하여 실질적인 조치들을 수립·시행하여야 할 책임이 있다.

제17조

1. 부스러지기 쉬운 석면절연물질을 포함하고 있는 공장이나 구조물의 해체·제거 과정에서 석면이 비산되기 쉬운 건물이나 구조물로부터의 석면제거는 이 협약의 규정에 따라 권한 있는 기관에 의해 그러한 작업을 수행할 자격을 인정받고 그러한 작업을 수행할 권한을 부여받은 사용자나 도급업자에 의해서만 행해질 수 있다.
2. 사용자나 도급업자는 철거작업을 시작하기 전에 명시한 다음의 조치를 포함한 조치들을 명시한 작업계획을 작성하도록 요구되어야 한다.
 - (가) 근로자들에게 필요한 모든 보호를 제공할 것
 - (나) 석면먼지가 비산되는 것을 제한할 것

(대) 이 협약의 제19조에 따라, 석면 함유 폐기물의 처분에 대한 대책을 세울 것

3. 근로자나 그들의 대표자들은 이 조 제2항에 언급된 작업계획에 관한 협의에 참여하여야 한다.

제18조

1. 근로자들의 옷이 석면먼지에 오염될 가능성이 있는 경우 사용자는 국내 법률에 따라 근로자 대표들과 협의한 후 적절한 작업복을 지급하여야 한다. 다만, 그 작업복은 작업장 밖에서 착용되어서는 안된다.
2. 사용된 작업복과 특수방호복의 취급 및 세척은 권한 있는 기관이 요구하는 대로 석면먼지의 비산을 방지하도록 통제된 환경에서 행해져야 한다.
3. 국내 법령은 작업복 및 특수방호복과 개인적 보호장비를 집으로 가져가는 것을 금지하여야 한다.
4. 사용자는 작업복, 특수방호복 및 개인용 보호구의 세척·유지 및 보관을 책임져야 한다.
5. 사용자는 석면에 노출된 근로자들이 적절한 경우 작업장에서 씻거나 목욕 또는 샤워를 할 수 있는 시설을 작업장에 제공하여야 한다.

제19조

1. 국내법과 관행에 따라 사용자는 석면폐기물을 처리하는 사람들을 포함한 관련 근로자들 또는 회사 인근 주민들에게 건강상 위험을 야기 시키지 않는 방법으로 석면을 포함한 쓰레기를 처리하여야 한다.
2. 권한 있는 기관과 고용주들은 작업장에서 나오는 석면먼지에 의해 전반적인 환경이 오염되는 것을 방지하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 4 절 작업환경과 근로자건강에 대한 감독

제20조

1. 근로자의 건강을 보호하기 위하여 필요한 경우, 사용자는 작업장 공기중 석면 먼지의 농도를 측정하고, 권한 있는 기관이 명시한 방법을 사용하여 주기적으로 근로자의 석면에 대한 노출을 점검하여야 한다.
2. 작업환경과 근로자의 석면에 대한 노출을 점검한 기록은 권한 있는 기관이 규정한 기간 동안 보관되어야 한다.
3. 관련 근로자들과 그들의 대표자, 그리고 감독기관은 이러한 기록에 대한 접근권을 가진다.

4. 근로자나 그들의 대표자들은 작업환경에 대한 점검을 요청하고 그 점검결과에 대하여 권한 있는 기관에 이의를 제기할 권리를 가져야 한다.

제21조

1. 석면에 노출되었거나 노출되어 왔던 근로자들은 국내법과 관행에 따라 직업상 위험에 관련된 건강을 감독하고 석면에 대한 노출로 인해 야기된 직업병을 진단하기 위하여 필요한 건강진단을 제공받아야 한다.
2. 석면의 사용과 관련한 근로자의 건강 점검은 근로자 소득의 손실을 가져와서는 안된다. 이는 무료이어야 하며 가능한 한 근무시간 중에 행해져야 한다.
3. 근로자들은 충분하고도 적절한 방법으로 의료진단 결과를 통보받아야 하며 작업과 관련된 자신들의 건강에 대하여 개별적인 조언을 받아야 한다.
4. 석면에 대한 노출이 수반되는 작업에 계속적으로 배치되는 것이 의학적으로 권한 만하지 않은 경우, 관련 근로자에게 그들의 소득을 유지하는 별도의 수단을 제공하기 위하여 국가의 상황과 관행 부합하는 모든 노력이 행하여져야 한다.
5. 해당관청은 석면에 의해 야기된 직업병을 고지하는 시스템을 개발하여야 한다.

제 5 절 정보와 교육

제22조

1. 권한 있는 기관은 관련 근로자 및 사용자의 가장 대표적인 단체들과 협의·협력하여 석면에의 노출로 인한 건강상의 위험요인 및 예방·통제방법에 관한 정보 보급 및 교육을 촉진시키기 위한 적절한 조치를 마련하여야 한다.
2. 권한 있는 기관은 사용자들이 석면의 유해성과 예방 및 통제 방법에 관해 근로자들을 교육시키고 정기적으로 훈련시키기 위한 조치들에 대하여 명시된 정책과 절차들을 수립하였는지를 확인하여야 한다.
3. 사용자는 석면에 노출되었거나 노출될 가능성이 있는 모든 근로자들이 그들의 작업과 관련된 건강상의 위험에 대하여 통지받고, 예방대책과 올바른 작업 관행에 대하여 교육받고, 이 분야에 대한 지속적인 훈련을 받도록 보장하여야 한다.

제 6 절 최 종 규 정

제23조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제163호 협약

선원 복지 협약(1987년)

효력발생 : 1990년 10월 3일 (16개국 비준)

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어, 1987년 9월 24일 제74차 회기를 개최하여,
1936년 항구내에서의 선원복지에 관한 권고의 1970년 선원복지에 관한 권고의 제조항을 상기하고,
이 회기 두번째 의제인 해상 및 항구내에서의 선원복지에 관한 몇몇 제안들의 채택을 결의하고,
이들 제안은 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고, 1987년 선원복지협약이라 부를 다음의 협약을 1987년 10월 8일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약의 목적상,
 - 가. “선원”이란 용어는 군함이 아닌, 대양항해선(공·사유를 불문한다)에 어떠한 자격으로든지 고용되어 승선하고 있는 모든 사람을 말한다.
 - 나. “복지시설과 편익”이란 용어는 복지, 문화, 오락 및 안내시설과 편익을 말한다.
2. 각 회원국은 선주를 대표하는 단체 그리고 선원을 대표하는 단체들과 협의를 거쳐, 자국 영토내에 등록된 어떤 선박이 선내 복지시설과 편익에 관한 이 협약 제규정의 목적상 대양항해선으로 간주될 것인지를 내국법령으로 결정하여야 한다.
3. 그것이 실행가능하다고 간주되는 한도까지 어선선주와 어선원들을 대표하는 단체들과 협의를 거쳐, 권한있는 기관(competent authorities)은 이 협약의 제조항들을 상업적인 해양어업에 적용하여야 한다.

제 2 조

1. 이 협약이 발효되어 있는 각 회원국은 적절한 복지시설과 편익이 항구내에 있는 선원들과 승선중인 선원들에게 공히 제공하도록 보장할 의무를 진다.
2. 각 회원국은 이 협약의 제규정에 의거 제공되는 복지시설과 편익에 대한 재원 조달을 위하여 필요한 제도적 장치마련을 보장하여야 한다.

제 3 조

1. 각 회원국은 복지시설과 편익을 국적, 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해 또는 사회적 출신계층에 관계없이 그리고 당해선원이 고용되어 있는 선박이 등록된 국가에 관계없이, 당해국의 적정항구내에서 모든 선원들에게 제공하도록 보장할 의무를 진다.
2. 각 회원국은 선주를 대표하는 단체 그리고 선원을 대표하는 단체들과 협의를 거쳐, 어떤 항구들이 이 조의 목적상 적정항구로 간주될 것인지를 결정하여야 한다.

제 4 조

각 회원국은 자국영토내에 등록된 모든 대양항해선(공·사유를 불문한다)상의 복지시설과 편익이 승선중인 모든 선원들을 위하여 제공되고 있음을 보장할 의무를 진다.

제 5 조

복지시설과 편익은 해운산업내의 기술상, 운항상 그리고 기타 발전의 결과로서 일어나는 선원들의 필요변화에 비추어 그것들이 적절한 것임을 보장하기 위하여 자주 재검토되어야 한다.

제 6 조

각 회원국은 다음의 의무를 진다.

- 가. 이 협약의 적용을 보장할 목적으로 다른 회원국들과 협력할 의무, 그리고
- 나. 해상 및 항구내에서의 복지증진에 참여하고 관심을 갖고 있는 당사자들 사이의 협력을 보장할 의무

제 7 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제164호 협약

건강보호와 및 의료(선원) 협약(1987년)

효력발생 : 1991년 1월 11일 (14개국 비준)

국제노동기구 총회는,
 국제노동기구 사무국 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어, 1987년 9월 24일 제74차 회기를 개최하여,
 1946년 선원의 건강진단에 관한 협약, 1949년 선원설비에 관한 개정협약, 1970년 선원설비 한(보충규정)협약, 1958년 선내 의료함에 관한 권고, 1958년 해상의료조언에 관한 권고 및 1970년 선원의 재해방지에 관한 협약 및 권고의 제규정을 주목하고,
 선상에서 발생가능한 사고 또는 질병의 경우에 대한 의료지원 방법의 훈련에 관하여,
 1978년 선원에 대한 훈련, 자격증명 및 당직의 기준에 관한 국제협약상의 용어에 주목하고,
 선원에 대한 건강보호 및 의료분야 활동의 성공을 위하여 국제노동기구, 국제해사기구 및 세계보건기구간에 그들 각자의 분야에 있어서 긴밀한 협력관계가 유지되는 것이 긴요하다는데 주목하고,
 다음의 기준들이 그에 따라서 국제해사기구와 세계보건기구의 협력을 통하여 체계가 잡혀왔음과, 그리고 이들 기준의 적용에 있어 그들의 지속적인 협력을 얻기 위해 노력하도록 제안되고 있음에 주목하고,
 이 회기 네번째 의제인 선원에 대한 건강보호 및 의료에 관한 몇몇 제안의 채택을 결의하고,
 이들 제안은 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,
 1987년(선원) 건강보호 및 의료협약이라 부를 다음의 협약을 1987년 10월 8일 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약은 이 협약이 시행되고 있는 어느 회원국의 영토내에 등록되고 통상적으로 상업적인 해양항해하는 모든 대양항해선(공·사유를 불문한다)에 적용한다.
2. 그것이 실행가능하다고 간주되는 한도까지, 어선선주와 어선원들을 대표하는 단체들과 협의를 거쳐, 권한있는 기관(competent authorities)은 이 협약의 제 조항들을 상업적인 해양어업에 적용하여야 한다.

3. 어느 선박들이 이 협약의 목적상 상업적인 해양항해 또는 상업적인 해양어업에 종사하고 있는 것으로서 간주될 것인지 그 여부가 불확실한 경우, 그 문제는 당해 선주단체, 선원단체 그리고 어선원단체와 협의를 거쳐 권한있는 기관에 의해 결정되어야 한다.
4. 이 협약의 목적상 “선원”이란 용어는 이 협약이 적용되는 대양항해선에 어떠한 자격으로든지 고용되어 승선하고 있는 모든 사람을 말한다.

제 2 조

이 협약은 국내법령, 단체협약, 작업규칙, 중재재판의 재결, 법원의 판결 또는 국내사에 적절한 기타의 수단을 통하여 시행된다.

제 3 조

각 회원국은 국내법령에 의해 선주로 하여금 본선을 적정한 보건·위생상태로 유지하도록 책임을 부여하여야 한다.

제 4 조

각 회원국은 선원들에 대한 건강보호 및 의료에 대비하는 다음의 조치들의 채택이 보장되도록 하여야 한다.

- (가) 선원들에게 선내작업 고유의 특별조항들 뿐만 아니라 선원직업에 관련되는 직업상의 건강보호와 의료에 관한 모든 일반적인 규정들의 적용을 보장하는 조치
- (나) 선원들에게 육상근로자가 통상적으로 이용할 수 있는 것과 가능한한 필적할만한 건강보호와 의료를 제공하는 것을 목표로 하는 조치
- (다) 선원들에게 실행이 가능한 경우 기항항에서 지체없이 의사를 방문하는 권리를 보장하는 조치
- (라) 국내법 및 관습에 의거, 의료와 건강보호가 그들이 계약에 따라 근무하고 있는 기간동안 선원들에게 무료로 제공되는 것을 보장하는 조치
- (마) 질병에 걸리거나 부상당한 선원들의 치료에 국한되지 않고 예방적 성격의 조치들을 포함하여, 그리고 선원들 자신이 그들중 건강하지 못한 사람의 비율을 감소시키는데 적극적으로 참여할 수 있도록 하기 위하여 건강증진 및 보건 교육에 관한 계획의 개발에 특별한 관심을 기울이는 조치

제 5 조

1. 이 협약이 적용되는 모든 선박은 의료함을 비치하는 것이 요구된다.
2. 본선에 비치하는 의료함의 내용물과 의료장비는 선종, 승선한 사람의 수, 그리고 항해의 성격, 목적지 및 기간과 같은 요소들을 고려하여 권한있는 기관에 의해서 정해져야 한다.

3. 본선에 비치하는 의료함의 내용물과 의료장비에 관한 국내 규정들을 제정하거나 재검토하는데 있어서, 권한있는 기관은 의학지식과 공인된 치료법의 개발뿐만 아니라, 세계보건기구에 의하여 발간된 선박용 국제의료지침과 주요의약품 목록의 최신판과 같은 이 분야의 의료권고들을 고려하여야 한다.
4. 본선에 비치되는 의료장비뿐만 아니라 의료함과 그 내용물은 적절하게 간수 되어야 하며, 12개월을 초과하지 아니하는, 일정한 간격으로 권한있는 기관에 의해 지명된 책임자에 의해서 주기적으로 점검되어야 한다. 그리고 당해 책임자는 모든 의약품들의 약효소멸시효와 그 보관상태가 점검되고 있음을 보장하여야 한다.
5. 권한있는 기관은 의료함의 내용물이 사용되는 상표명, 약효소멸시효와 보관 상태에 추가하여 일반명을 사용하여 목록이 작성되고 분류되며, 그리고 그들이 전국적으로 사용되는 의료지침에 부합되는 것을 보장하여야 한다.
6. 권한있는 기관은 위험품으로 분류되는 화물이 국제해사기구에 의하여 발간되는 위험물수반사고 발생시 사용을 위한 응급처리지침의 최신판에 포함되지 않았을 경우, 당해물질의 특성, 수반되는 위험, 필요한 개인방호장비, 관련의료절차 및 특효가 있는 해독제에 관한 필요정보를 선장, 선원 그리고 기타 이해관계인들이 이용할 수 있도록 보장하여야 한다. 그러한 특효가 있는 해독제와 개인 방호장비는 위험물이 운송될 때는 언제든지 선상에 비치되어야 한다.
7. 긴급한 필요가 있는 경우 그리고 유자격 의료요원에 의하여 선원을 위해 처방된 약품이 의료함내에 없을 때, 선주는 가능한 한 빨리 그것을 입수하기 위하여 필요한 모든 조치를 취하여야 한다.

제 6 조

1. 이 협약이 적용되는 모든 선박은 권한있는 기관에 의하여 채택된 선박용 의료지침을 비치하는 것이 요구된다.
2. 의료지침은 의료함의 내용물이 어떻게 사용되어질 것인지를 설명하여야 하며 그리고 의사가 아닌 사람이 무선 또는 위성통신을 이용하여 의료상의 조언을 얻을 수 있는 경우와 없는 경우 공히 선상에서 질병에 걸리거나 부상당한 사람을 돌볼 수 있도록 꾸며져야 한다.
3. 전국적으로 사용되는 선박용 의료지침을 채택하거나 재검토하는데 있어서, 권한있는 기관은 선박용 국제의료지침과 위험물 수반사고 발생시 사용을 위한 응급 처치지침의 최신판을 포함한, 이 분야의 국제권고들을 참작하여야 한다.

제 7 조

1. 권한있는 기관은 해상에 있는 선박에게 무선 또는 위성통신을 통하여, 전문가의 조언을 포함하는 의료상의 조언이 주야간의 어느 시간대에도 얻을 수 있도록 하는 것을 사전에 마련된 제도로 보장하여야 한다.
2. 그러한 의료상의 조언은 선박과 조언을 제공하는 육상체류자들 사이의 무선 또는 위성통신을 이용한 의료통신의 전송을 포함하여 모든 선박에게 그들이 등록된 지역에 관계없이 무료로 이용될 수 있어야 한다.
3. 무선 또는 위성통신을 통한 의료조언용 시설들이 최적으로 이용되는 것을 보장하기 위하여,
 - (가) 이 협약이 적용되는 무선통신설비가 장치된 모든 선박은 의료상의 조언이 얻어질 수 있는 무선국에 대한 완벽한 목록을 비치하여야 한다.
 - (나) 이 협약이 적용되는 위성통신설비가 장치된 모든 선박은 의료상의 조언이 얻어질 수 있는 해안지구국에 대한 완벽한 목록을 비치하여야 한다.
 - (다) 목록은 최신의 것으로 유지되어야 하며 통신업무에 책임을 지고 있는 승무원이 보관하여야 한다.
4. 무선 또는 위성통신을 이용하여 의료상의 조언을 구하는 선상요원은 그들이 수신하게 되는 조언 뿐만 아니라 조언하는 의사가 필요로 하는 정보의 유형을 이해할 수 있도록 하기 위하여 선박용 의료지침과 국제해사기구에 의하여 발간된 국제신호서 최신판의 의료에 관한 장에 대한 이용법이 교육되어야 한다.
5. 권한있는 기관은 본조에 의거 의료상의 조언을 제공하는 의사들에게 적절한 훈련 및 선내상황 파악이 보장되어야 한다.

제 8 조

1. 100명 이상의 선원을 태우고 3일 이상의 국제항해에 통상적으로 종사하는 이 협약이 적용되는 모든 선박은 의료제공을 책임지는 선원의 일원으로서 의사를 승무시켜야 한다.
2. 국내법령은 특히 항해기간, 성격 및 조건 그리고 승선중인 선원의 수와 같은 요소들을 고려하여, 기타 선박들은 어떤 선박들이 선원의 일원으로서 의사를 승무시키는 것이 요구될 것인지를 결정하여야 한다.

제 9 조

1. 이 협약이 적용되는 선박으로서 의사를 승선시키고 있지 아니한 모든 선박은 정규직무의 일환으로 의료와 의약품 관리를 담당하고 있는 1인 이상의 지명된 사람을 선원의 일원으로서 승선시켜야 한다.

2. 선내의료를 담당하고 있는 사람으로서 의사가 아닌 사람은 권한있는 기관이 승인한, 의료기술에 대한 이론교육 및 실습과정을 수료하여야 한다.
이 과정은 다음으로 구성된다.
 - (가) 통상적으로 8시간 이내에 유자격 의료와 의료시설에 도달할 수 있는 1,600 총톤 미만의 선박에 대하여는, 그러한 사람들로 하여금 선상에서 발생가능한 사고 또는 질병발생 즉시 유효한 활동을 행할 수 있게 하고 무선 또는 위성 통신을 통한 의료상의 조언을 이용할 수 있도록 하는 초급훈련
 - (나) 그밖의 모든 선박들에 대하여는, 관계되는 사람들로 하여금 해상에 있는 선박들에 대한 의료지원종합계획에 효율적으로 참여할 수 있게 하며, 그리고 질병에 걸리거나 부상당한 사람들에게 그들이 선내에 머무르게될 가능성이 있는 기간동안 만족스러운 수준의 의료를 제공할 수 있게 만드는, 실행이 가능한 경우 병원응급실에서 이루어지는 실습 그리고 정맥요법과 같은 구명기법에 대한 훈련을 포함하는, 고급의료훈련, 가능한 경우에는 언제나 이러한 훈련은 무선 또는 위성통신방식의 의료업무에 대한 전문지식을 포함하여, 의료상의 제문제 및 선원직업환경에 대한 완벽한 지식과 이해를 갖춘 의사의 감독하에서 이루어져야 한다.
3. 본조에 언급된 과정들은 유사국내지침들 뿐만 아니라 국제해사기구에 의해서 발간된 선박용 국제의료지침, 위험물 수반사고 발생시 사용을 위한 응급처리 지침, 지침용문서, 국제해상훈련지침 그리고 국제신호서의 의료에 관한 장 최신 판의 내용에 기초하여야 한다.
4. 본조 제2항에 언급된 사람들 그리고 권한있는 기관에 의해서 요구받을 수 있는 범주의 기타의 선원들은, 그들로 하여금 자신들의 지식과 기술을 유지 확대할 수 있게 하며 그리고 새로운 발전에 뒤지지 않게 할 수 있도록 대략 5년 간격으로 재교육과정을 이수하여야 한다.
5. 모든 선원들이 자신의 해사직업훈련기간중, 선상사고 또는 기타 의료상 비상 사태에 직면하였을 때 취하여야 되는 긴급대응조치에 대하여 교육받아야 한다.
6. 선상의료를 담당하는 사람 또는 사람들과 더불어 특정선원 또는 선원들은 그 또는 그들로 하여금 선상에서 발생가능한 사고 또는 질병이 발생한 경우 즉시 유효한 활동을 행할 수 있도록 의료에 대한 초급훈련을 받아야 한다.

제10조

이 협약이 적용되는 모든 선박은 실행이 가능한 경우, 그것을 요청할 수도 있는 기타 다른 선박들에게 가능한 모든 의료지원을 제공하여야 한다.

제11조

1. 15인 이상의 선원을 태우고 3일 이상의 항해에 종사하는 500총톤 이상의 모든 선박에는 독립된 병원시설이 갖추어져야 한다. 권한있는 기관은 연안항해에 종사하는 선박에 대하여는 이 요건을 완화시킬 수 있다.
2. 200총톤과 500총톤사이의 모든 선박과 예인선에는 본조가 적당하고 실행 가능한 경우 적용되어야 한다.
3. 본조는 주로 풍력에 의해 추진되는 선박에는 적용되지 아니한다.
4. 병원시설은 적절한 장소에 위치함으로써, 출입이 용이하고 사용자가 편안하게 입원할 수 있으며 또한 어떠한 날씨에도 적당한 간호를 받을 수 있어야 한다.
5. 병원시설은 진찰과 응급처치가 손쉽게 이루어지도록 설계되어야 하다.
6. 입구, 병상, 조명, 환기, 난방 및 급수설비는 편안함을 보장하고 입원자의 치료를 촉진하도록 설계되어야 한다.
7. 요구되는 병상의 수는 권한있는 기관에 의해서 정하여진다.
8. 화장실 설비가 병원시설 이용자 전용으로, 시설의 일부로서 또는 그곳에 인접한 장소에 설치되어야 한다.
9. 병원시설은 의료목적 이외의 용도로 사용되어서는 아니된다.

제12조

1. 선원용 표준 의료일지양식은 선의, 선장 또는 승선근무중인 의료담당자 그리고 육상소재병원 또는 의사용 양식의 모델로서 권한있는 기관에 의해서 채택되어야 한다.
2. 당해 양식은 병원 또는 상해사건이 발생한 경우 본선과 육상간에 개별선원에 대한 의료 및 관계정보의 교환이 손쉽게 이루어지도록 특별히 제작되어야 한다.
3. 의료일지양식에 담겨져 있는 정보는 기밀문서로 유지되어야 하며 선원들의 치료를 촉진하기 위한 용도 이외의 목적으로 사용되어서는 아니된다.

제13조

1. 이 협약이 시행되고 있는 회원국들은 선원의 건강보호와 승선중인 선원에 대한 의료를 촉진하는데 있어서 서로 협력하여야 한다.
2. 그러한 협력은 다음의 사항을 포함할 수 있다.

- (가) 1979년 해상수색 및 구조에 관한 국제조약의 제조항, 그리고 국제해사기구에 의하여 개발된 상선수색 및 구조지침서와 IMO의 수색 및 구조지침서에 따라서, 수색 및 구조노력을 전개하고 조정하며 그리고 주기적인 선위통보제도, 구조조정본부 및 긴급헬리콥터 서비스 등 그러한 수단을 통하여 선상에서 중병에 걸리거나 중상을 입은 사람들에 대하여 신속한 의료지원과 해상소개활동을 행하는 것
 - (나) 의사를 승선시키고 있는 어선과 병원과 구조시설을 제공할 수 있는 해상 고정 배치선박을 최적 이용하는 것
 - (다) 선원에게 긴급의료를 제공하는데 있어 범세계적으로 이용될 수 있는 의사와 의료시설의 국제목록을 편집·유지하는 것
 - (라) 응급치료를 위해 선원들을 항구에 상륙시키는 것
 - (마) 당해 환자 담당의사와 의료소견에 따라, 실행할 수 있는 한에서 가능한 한 빨리 국외에서 입원중인 선원들을 송환하는 것. 이 경우 선원의 희망과 필요를 고려할 것.
 - (바) 당해 환자 담당의사의 의료소견에 따라, 송환기간중 선원에 대한 개별 지원 조치를 마련하는 것. 이 경우 선원의 희망과 필요를 고려할 것.
 - (사) 다음의 활동을 행하기 위한 선원 건강센터를 설립하기 위해 노력하는 것.
 - (1) 선원들의 건강상태, 의료 및 예방적 성격의 건강관리에 관한 연구를 수행하는 것
 - (2) 의료 및 건강관리요원에게 해양의학을 교육하는 것
 - (아) 선원들에 대한 직업상의 사고, 질병 및 사망자수에 관한 통계를 수집·평가하며 그리고 이들 통계를 그밖의 분야 근로자를 포함하는 직업상의 사고, 질병 및 사망자수에 관한 모든 기존의 국내통계체제에 통합시키고 조화시키는 것
 - (자) 국제훈련과정, 세미나 및 작업단뿐만 아니라 기술정보, 훈련자료 및 요원의 국제적인 교환을 계획하는 것
 - (차) 항구내에서 모든 선원들에게 치료적·예방적 성격의 전용의료 및 건강관리 서비스를 제공하거나, 또는 그들에게 일반적인 건강, 의료 및 재활서비스를 이용할 수 있게 만드는 것
 - (카) 친족의 희망에 따라, 실행할 수 있는 한에서 가능한 한 빨리 사망한 선원들의 사체 또는 유골의 송환을 준비하는 것
3. 선원에 대한 건강보호 및 의료분야에 관한 국제협력은 회원국들간의 양자간 협정 또는 다자간협정 또는 협의에 기초하여야 한다.

제14조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제165호 협약 사회보장(선원) 협약(개정)(1987년)

효력발생 : 1992년 7월 2일(3개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1987년 9월 24일 제74차 회의를 개최하여,
이 회기의 세 번째 의제인자국 국기가 아닌 국기를 게양한 선박에 승무하고 있는 사람들을 포함하여 선원들을 대상으로 하는 사회보장에 관한 제안들의 채택을 결의하고,
이들 제안들은 1936년 (해상)질병보험에 관한 협약과 1946년 (선원)사회보장에 관한 협약을 개정하는 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,
1987년(개정) (선원)사회보장 협약이라 부를 다음의 협약을 1987년 10월 8일 채택한다.

제 1 절 일반 규정

제 1 조

이 협약에 있어서

가. “회원국”이란 용어는 본 협약에 의하여 의무가 부과되는 국제노동기구의 회원국을 의미한다.

나. “법령”이란 용어는 법령과 더불어 모든 사회보장규칙을 포함한다.

다. “선원”이란 용어는 교역을 목적으로 하여 화물 또는 여객을 운송하는데 종사하거나, 기타의 상업목적으로 활용되거나, 또는 대양항해용 예인선에 어떠한 자격으로든지 고용되어 승선 근무하고 있는 사람을 의미한다. 그러나 다음의 선박에 고용된 사람은 제외된다.

① 보조기관의 장차여부를 불문하고 주로 풍력에 의하여 추진되는 선박을 포함하는 소형선박

② 항해에 종사하지 아니할 때의 시추선과 석유시추플랫폼과 같은 선박

제①호 및 제②호의 대상이 되는 선박 및 시설의 범위에 대한 결정은 선주와 선원들의 대표적 단체들과 협의를 거쳐 각 회원국의 권한있는 기관(competent authorities)이 내려야 한다.

라. “피부양자”란 용어는 국내법에 의하여 그것에 부여된 의미를 갖는다.

- 마. “유족”이란 용어는 급여가 지급되는 법령에 의하여 그렇게 정의되거나 인정되는 사람을 의미한다. 그들이 고인과 함께 살았다는 것을 조건으로 하여서만 사람들이 관계법률에 의거하여 유족으로 정의되거나 인정되는 경우에는, 이러한 조건은 고인으로부터 그들이 주된 생활비를 얻었던 사람들에 관하여 충족되는 것으로 간주되어야 한다.
- 바. “관할회원국”이란 용어는 당해국의 법령에 의거하여 관계인이 급여를 요구할 수 있는 회원국을 의미한다.
- 사. “거주” 및 “거주의”라는 용어는 상주를 말한다.
- 아. “일시거주”란 용어는 일시체재를 말한다.
- 자. “송환”이란 용어는 법령 또는 그들에게 적용되어질 수 있는 단체협약에 의거하여 선원들이 귀환할 권리를 갖고 있는 장소까지 수송하는 것을 의미한다.
- 차. “기여금을 토대로 하지 않은 급여”라는 용어는 당해급여의 급부가 피보호자 또는 그들의 사용자에 의한 직접적인 재정참가에 좌우되거나 또는 직업활동을 행할 권한이 부여된 기간에 좌우되지 아니하는 급여를 의미한다.
- 카. “난민”이라는 용어는 1951년 7월 28일자의 난민의 지위에 관한 협약 제1조와 1967년 1월 31일자의 난민의 지위에 관한 의정서 제1조 제2항에서 당해 용어에 부여된 의미를 갖는다.
- 타. “무국적자”라는 용어는 1954년 9월 28일자의 무국적자의 지위에 관한 협약 제1조에서 당해 용어에 부여된 의미를 갖는다.

제 2 조

1. 이 협약은 모든 선원들에게 적용되며 그리고 적용이 가능한 경우에는, 그들의 피부양자와 유족들에게 적용된다.
2. 그것이 실행가능하다고 간주되는 한도까지, 어선선주와 어선원들을 대표하는 단체들과 협의를 거쳐, 권한있는 기관은 이 협약의 제9항들을 상업적인 해양 어업에 적용하여야 한다.

제 3 조

회원국은 다음에 명시할 사회보장분야중 다호, 라호, 마호, 아호 및 자호에 명시된 분야중 적어도 한 분야를 포함하여, 적어도 3개분야에 관하여 제9조 또는 제11조의 규정을 준수할 의무가 있다.

- 가. 의 료
- 나. 상병급여
- 다. 실업급여
- 라. 노령급여
- 마. 업무상 재해급여
- 바. 가족급여
- 사. 출산급여
- 아. 장애급여
- 자. 유족급여

제 4 조

각 회원국은 비준서에서 제3조에 기술된 분야들중 어떠한 분야에 관하여 당해국이 제9조 또는 제11조의 의무를 수락하는지를 명시하여야 하고, 명시된 각 분야에 관해서 당해국이 제9조의 최저기준을 적용할 의무를 질 것인지, 제11조의 상위 기준을 적용할 의무를 질 것인지를 별도로 표시하여야 한다.

제 5 조

각 회원국은 당해국이 비준시에 아직 명시하지 아니한, 제3조에 기술된 분야들 중 하나 또는 그 이상의 분야들에 관해서 이 협약상의 의무를 수락하고, 통고일로부터 당해의무를 이행할 것임을, 그 분야에 제9조의 최저기준을 적용할 의무를 질 것인지 제11조의 상위기준을 적용할 의무를 질 것인지를 이들 분야 각각에 대하여 별도 명시하여, 국제노동기구 사무총장에게 추후 통고할 수 있다.

제 6 조

회원국은 국제노동기구 사무총장에게, 통고일자로부터 효력이 발생하게 되어 있는 통고를 행함으로써, 수락한 어떠한 사회보장분야에 관해서도 제9조의 규정적용을 제11조의 규정적용으로 추후 대체할 수 있다.

제 2 절 공여되는 보호**일 반 기 준****제 7 조**

각 회원국의 법령은 당해 회원국의 법령을 적용할 수 있는 선원들에게 당해 회원국이 현행 법령을 갖고 있는 제3조에 기술된 각각의 사회보장분야에 관해서 육상근로자가 누리고 있는 것보다 불리하지 아니한 사회보장보호를 제공하여야 한다.

제 8 조

회원국의 선원을 대상으로 하는 강제사회보장계획의 적용이 중단된 후 육상근로자를 대상으로 하는 당해 회원국의 그것에 상당하는 계획의 적용대상이 되게 되는 사람 또는 그 반대의 상태에 있는 사람에 의해 획득 과정중에 있는 제권리의 보전을 위한 제도적 장치들이 관련 계획들에 마련되어야 한다.

최 저 기 준

제 9 조

회원국이 어느 사회보장분야에 대하여 본조의 규정을 적용할 의무를 지고 있는 경우, 당해 회원국의 법령에 의하여 보호되는 선원 그리고 적용이 가능한 경우, 그들의 피부양자 및 유족은 담보되는 급여사유, 급여조건, 수준 및 기간에 관하여 다음 각 호에 명시된 1952년 사회보장(최저기준)협약상의 규정들에 명시된 것보다 불리하지 아니한 사회보장급여를 수령할 권리를 갖는다.

- 가. 의료에 대하여 제8조, 제10조(제1항 내지 제3항), 제11조 및 제12조(제1항)
- 나. 상병급여에 대하여 제14조, 제16조(제65조, 제66조 또는 제67조와 함께), 제17조 및 제18조(제1항)
- 다. 실업급여에 대하여, 제20조, 제22조(제65조, 제66조 또는 제67조와 함께), 제23조 및 제24조
- 라. 노령급여에 대하여 제26조, 제28조(제65조, 제66조 또는 제67조와 함께), 제29조 및 제30조
- 마. 업무상 재해급여에 대하여 제32조, 제34조(제1항, 제2항 및 제4항), 제35조, 제36조(제65조 또는 제66조와 함께) 및 제38조
- 바. 가족급여에 대하여 제40조, 제42조, 제43조, 제44조(적용이 가능한 경우 제66조와 함께) 및 제45조
- 사. 모성급여에 대하여, 제47조, 제49조(제1항 내지 제3항), 제50조(제65조 또는 제66조와 함께), 제51조 및 제52조
- 아. 장애급여에 대하여, 제54조, 제56조(제65조, 제66조 또는 제67조와 함께), 제57조 및 제58조
- 자. 유족급여에 대하여, 제60조, 제62조(제65조, 제66조 또는 제67조와 함께) 제63조 및 제64조

제10조

제9조 가항, 나항, 다항, 라항, 사항(의료에 관하여), 아항 또는 자항의 조항을 준수할 목적으로, 회원국은 당해국 법령에 의하여 선원들에게 가입이 강제되지 아니하는 보험이 다음에 명시하는 요건을 만족한다면 당해보험을 수단으로하여 달성되는 보호를 고려할 수 있다.

- 가. 권한있는 기관(competent authorities)에 의하여 감독되거나 또는 선주와 선원공동 운영방식으로, 정하여진 제기준에 따라 관리되는 경우
- 나. 소득이 숙련근로자의 소득을 넘지 아니하는 선원들의 대부분을 보호하는 경우 그리고
- 다. 적절한 경우의 기타 형태의 보호와 관련하여 1952년 사회보장(최저기준) 협약의 관련규정들을 준수할 경우

상 위 기 준

제11조

회원국이 어느 사회보장분야에 대하여 본조의 규정을 적용할 의무를 지고 있는 경우, 당해 회원국의 법률에 의하여 보호되는 선원 그리고 적용이 가능한 경우, 그들의 피부양자 및 유족은 담보되는 급여사유, 급부조건, 수준 및 기간에 관하여 다음에 명시된 것보다 불리하지 아니한 사회보장급여를 수령할 권리를 갖는다.

- 가. 의료에 의하여, 1969년 의료와 질병급여에 관한 협약의 제7조 제가호, 제8조, 제9조, 제13조, 제15조, 제16조 및 제17조
- 나. 질병급여에 대하여, 1969년 의료와 질병급여에 관한 협약의 제7조 제나호, 제18조, 제21조(제22조, 제23조 또는 제24조와 함께), 제25조 및 제26조(제1항 및 제3항)
- 다. 노령급여에 대하여, 1967년 장애, 노령 및 유족급여에 관한 협약의 제15조, 제17조(제26조, 제27조 또는 제28조와 함께), 제18조, 제19조 및 제29조(제1항)
- 라. 업무상 재해급여에 대하여, 1964년 직무상 재해급여에 관한 협약의 제6조, 제9조(제2항 및 제3항(머리말)), 제10조, 제13조(제19조 또는 제20조와 함께), 제14조(제19조 또는 제20조와 함께), 제15조(제1항), 제16조, 제17조, 제18조(제1항 및 제2항) (제19조 또는 제20조와 함께) 및 제21조(제1항)
- 마. 모성급여에 대하여, 1952년 임신부보호에 관한 개정협약의 제3조 및 제4조
- 바. 장애급여에 대하여, 1967년 장애, 노령 및 유족급여에 관한 협약의 제8조, 제10조(제26조, 제27조 또는 제28조와 함께), 제11조, 제12조, 제13조 및 제29조(제1항)
- 사. 유족급여에 대하여, 1967년 장애, 노령 및 유족급여에 관한 협약의 제21조, 제23조(제26조, 제27조 또는 제28조와 함께), 제24조, 제25조 및 제29조(제1항)
- 아. 실업급여와 가족급여에 대하여 국제노동기구 총회가 그것이 발효된 후, 총회 의제에 포함된 특별해사현안의 틀내에서 채택된 의정서를 수단으로 하여 본항의 목적상 적용할 수 있다고 인정한 제9조의 다항 및 바항에 명시된 것보다 높은 기준을 규정한 장래의 어떠한 협약

제12조

제11조 가항, 나항, 다항, 마항(의료에 관하여), 바항, 사항 또는 아항(실업급여)의 조항준수를 목적으로, 회원국은 당해국 법률에 의하여 선원들에게 가입이 강제되지 아니하는 보험이 다음에 명시하는 요건을 만족하면 당해보험을 수단으로하여 달성되는 보호를 고려할 수 있다.

- 가. 권한있는 기관에 의하여 감독되거나 또는 선주와 선원공동 운영방식으로, 정하여진 제기준에 따라 관리되는 경우, 그리고
- 나. 소득이 숙련근로자의 소득을 넘지 아니하는 선원들의 대부분을 보호하는 경우, 그리고
- 다. 기타 형태의 보호와 관련하여 적절한 경우 제11조 상기조항에서 인용된 협약상의 규정들을 준수할 것

제3부 선주의 책임

제13조

선주는 승선중에 의료를 필요로 하는 상태에 처해 있는 선원 또는 그들의 상태 때문에 관할 회원국이 아닌 국가의 영토내에 남겨져 있는 선원들에게 다음에 열거한 조치를 취하는 것이 요구된다.

- 가. 그들이 회복되는 시점 또는 그들이 송환되는 시점중 어느 것이든 먼저 오는 시점까지 적절하고 충분한 의료의 제공
- 나. 적절한 일자리를 얻을 수 있게 된 시점 또는 송환되는 시점중 어느 것이든 먼저 오는 시점까지 숙식의 제공
- 다. 송환

제14조

그들의 상태 때문에 관할 회원국이 아닌 국가의 영토내에 남겨져 있는 선원들은 그들이 남겨지게 된 당해 시점부터 그들이 적절한 일자리를 제의받는 시점 또는 그들이 송환되는 시점, 또는 당해 회원국의 국내법령 또는 단체협약에 의하여 정해진 기간(당해기간은 12주에 미달하여서는 아니된다)이 종료하는 시점중 최초로 오는 시점까지 계속해서 자신들의 전체임금(상여금 제외)을 수령할 권리를 갖는다. 선주는 당해선원이 관할회원국의 법령에 의거하여 현금급여를 수령할 권리를 갖는 시점부터 임금지급의무가 종료된다.

제15조

그들의 상태 때문에 송환된 선원 또는 관할 회원국의 영토내에 상륙하게 된 선원은 그들이 송환된 시점 또는 상륙하게 된 시점부터 그들의 회복시점, 또는 당해 회원국의 국내법령 또는 단체협약에 의하여 정하여진 기간(당해기간은 12주에 미달하여서는 아니된다)이 종료하는 시점중 먼저 오는 시점까지 계속해서 자신들의 전체임금(상여금제외)을 수령할 권리를 갖는다. 제14조에 의해 임금이 지급된 기간은 당해기간으로부터 공제되어야 한다. 선주는 당해 선원이 관할 회원국의 법령에 의거하여 현금급여를 수령할 권리를 갖는 시점부터 임금지급의무가 종료된다.

제4부 외국선원 또는 유랑선원의 보호

제16조

다음의 규칙들은 하나 이상의 회원국 법률의 지배아래 있거나 있어온 선원들, 그리고 그들과 더불어 적용이 가능하다면, 그들의 피부양자 및 가족들에게, 전술한 어느 회원국이 그것에 대하여 선원에게 적용가능한 현행 법령을 갖고 있는, 제3조에 명시된 어느 사회보장분야에 관해서도 적용된다.

제17조

법 적용상의 충돌을 회피하고 보호의 결여를 통하여서든 보험료 또는 기타 책임의 부당한 이중부담 또는 급여의 부당한 이중급부의 결과로든 당사자들에게 발생할 지도 모르는 바람직하지 못한 결과들을 회피하고자, 선원들에 대하여 적용될 수 있는 법률은 다음의 규칙들에 따라 당해 회원국들에 의해서 결정된다.

가. 선원은 오직 1개 회원국 법률의 지배를 받는다.

나. 이 법률은 원칙적으로 다음 국가의 법률이 된다.

- 선박이 계양하고 있는 국가가 대표하는 회원국, 또는
- 선원이 자국영토내에 거주하는 회원국

다. 전항에 제기한 규칙들에 불구하고 당해 회원국들은 당사자들을 위해 선원에게 적용될 수 있는 법령들을 상호합의를 통하여 결정할 수 있다.

제18조

한 회원국 법령의 지배아래 있는 선원으로서 다른 회원국의 국민이거나 또는 한 회원국 영토내에 거주하는 난민 또는 무국적자인 선원은 보호범위 및 급여수령권에 관하여 당해 법령에 의거 당해 회원국의 국민과 동등한 대우를 향유하여야 한다. 이 요건은 적절한 경우에는 그들의 국적에 관계없이 선원의 피부양자 및 유족의 급여 수령권에 대하여도 또한 적용하여야 한다.

제19조

제18조의 규정에 불구하고 기여금을 토대로 하지 않은 급여(non-contributory benefit)의 급부는 그 수혜자가 또는 유족급여의 경우에는 고인이 다음에 명시한 기간을 초과하지 아니하고 정해될 수 있는 일정기간 동안 관할 회원국의 영토내에 거주하여야 한다는 조건이 첨부될 수 있다.

가. 실업급여와 출산급여에 대하여는 급부요구서 제출시점으로부터 기산하여 직전 6개월

- 나. 장애급여에 대하여는 급부청구서 제출시점으로부터, 유족급여에 대하여는 사망시점으로부터 연속적으로 기산하여 직전 5년
- 다. 노령급여에 대하여는 18세와 연금급부 개시연령 사이에 있는 기간으로서, 10년. 단, 이 기간중 급부청구서 제출시점으로부터 기산하여 직전 5년간이 포함되어야 한다는 요건이 병과될 수 있다.

제20조

제13조 내지 제15조에 규정된 선주의 책임에 관한 각 회원국의 법령은 그들의 거주지에 관계없이 선원들에게 동등한 대우를 보장하여야 한다.

제21조

각 회원국은 계속해서 또는 번갈아가며 선원의 자격으로 당해 회원국 법령의 지배 아래 있어온 사람들을 위하여 이들 회원국 각각이 당해 분야에 관한 현행 법령을 갖고 있는 제3조에 명시된 각각의 사회보장분야에 대해서는 획득과정중에 있는 제권리의 보전을 위한 계획에 다른 모든 관계회원국들과 함께 참여하도록 노력하여야 한다.

제22조

제21조에 언급된 획득기간중에 있는 제권리의 보전을 위한 계획은 권리의 획득, 유지 또는 회복 그리고 경우에 따라서는 급여의 계산을 위하여 당해 회원국의 법령에 의거하여 개개의 경우에 따라 요구되는 보험기간, 고용기간 또는 거주기간의 필요한 한도까지의 합산을 규정하여야 한다.

제23조

제21조에 언급된 획득기간중에 있는 제권리의 보전을 위한 계획은 적절한 경우 수반되는 비용의 배분과 더불어 장애급여, 노령급여 그리고 유족급여의 급부방법을 결정하여야 한다.

제24조

각 회원국은 자국의 법률 아래서 당해 수급권이 획득된 장애급여, 노령급여, 유족에 대한 현금급여, 직무상 상해에 대한 연금 그리고 사망보상급여를 필요한 경우, 회원국들간 또는 당사국들과의 협정에 의하여 취해진 이러한 목적을 위한 조치들을 조건으로하여 그들의 거주지에 관계없이 회원국의 국민 또는 난민 또는 무국적자인 수급권자에게 지급하는 것을 보장하여야 한다.

제25조

제24조의 규정에 불구하고 비각출급여의 경우에는 당해 회원국들은 이들 급여의 지급이 관할 회원국의 영토밖에 거주하는 수급권자에게 보장되는 조건들을 상호 협정에 의하여 결정하여야 한다.

제26조

제24조에 언급된 사회보장분야중 하나 또는 그 이상의 분야에 대하여 1962년(사회보장) 동등대우에 관한 협약상의 의무들을 수락하였으나 1982년 사회보장권의 보전에 관한 협약상의 의무들을 수락하지 아니한 회원국은 당해국이 위 협약상의 의무들을 수락한 각 분야에 관해서 제24조의 규정들을 폐지시키고 그대신 당해 협약 제5조의 규정들을 적용할 수 있다.

제27조

당해 회원국들은 이들 회원국 각각이 선원들에게 적용될 수 있는 현행 법령을 갖고 있는 다음의 사회보장분야 각각에 대해서 그들 국가의 법률아래에서 획득된 제권리를 보전하기 위한 계획에 참여하도록 노력하여야 한다. 다음의 사회보장분야란 의료, 상병급여, 실업급여, 연금과 사망보상급여 이외의 직무상 재해급여, 가족급여 그리고 출산급여를 말한다. 이들 계획들은 그러한 급여들을 당사국들간의 상호협정에 의하여 결정된 조건과 범위내에서 관할 회원국 이외의 이들 회원국들 중 한 회원국의 영토내에 거주하거나 일시체재하는 사람들에게 보증하여야 한다.

제28조

본 절의 규정들은 사회부조와 의료부조에는 적용하지 아니한다.

제29조

회원국들은, 당해 회원국중 둘 또는 그 이상의 국가들간에 체결된 양자간 또는 다자간 문서의 틀안에서 특별한 제도적장치를 마련함으로써 만약 그것들이 다른 회원국들의 권리와 업무에 영향을 미치지 아니하고 또한 총체적으로 볼 때, 적어도 아래 조문들에 의거하여 요구되는 것들보다 유리한 규정들에 따라 사회보장문제들에 있어 외국인 또는 이민선원들에 대한 보호를 규정하고 있다면, 제16조 내지 제25조와 제27조의 규정들을 손상시킬 수 있다.

제5부 법적 및 행정상의 보장규정**제30조**

모든 당사자는 급여가 거부될 경우의 청원권이나 당해 급여의 성격, 수준, 양 또는 질에 대한 고소권을 보유하여야 한다.

제31조

입법책임을 저야할 정책부서가 의료에 대한 행정을 위탁받고 있는 경우에는 모든 당사자는 제30조에 규정된 청원권에 더하여 의료의 거부 또는 급부받은 의료의 질에 대한 고소가 권한있는 기관에 의해 조사되도록 할 수 있는 권리를 보유하여야 한다.

제32조

각 회원국은 제13조 내지 제15조에 규정된 선주의 책임에 관한 분쟁이 신속하고 비용이 많이 들지않고 해결되는 것이 보장되도록 대비하여야 한다.

제33조

회원국들은 이 협약에 부응하여 규정되는 제급여의 정당한 지급을 위한 일반적인 책임을 수락하여야 하며 이러한 목적을 위하여 필요한 모든 조치를 취하여야 한다.

제34조

회원국들은 이 협약의 적용에 있어 관계되는 기관 및 사업의 적정관리를 위한 일반적인 책임을 수락하여야 한다.

제35조

행정이 공공당국에 의하여 통제되는 기관 또는 입법책임을 져야 할 정부부서에 위탁되고 있지 않을 경우,

가. 보호를 받게 되는 선원의 대표자가 내국법령에 의하여 정해지는 제조건하에서 관리에 참여하여야 한다.

나. 국내법령은 또한 적절한 경우 선주 대표자의 참여를 규정하여야 한다.

다. 국내법령은 또한 공공당국 대표자의 참여를 규정할 수 있다.

제6부 최 종 규 정**제36조**

이 협약은 1936년 (해상)질병보험에 관한 협약과 1946년 (선원)사회보장에 관한 협약을 개정한다.

제37조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제166호 협약

선원송환 협약(개정)(1987년)

효력발생 : 1991년 7월 3일(13개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
 국제노동기구의 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어 1987년 9월 24일 제74차 회기를 개최하여,
 1926년 선원송환에 관한 협약과 1926년 선장 및 견습원의 송환에 관한 권고를 채택한 이래로, 해운산업내의 제발전이 권고상의 적절한 요소들을 편입시키기 위하여 협약을 개정하는 것을 필요하게 만들었음에 주목하고,
 이에 더하여, 상당한 진전이 1926년 선원송환에 관한 협약의 대상이 되지 않는 여러 상황에 있어 선원송환을 규정한 국내법률과 관행을 통해 이루어져 왔음에 주목하고, 해운산업에 외국인 선원들의 고용이 광범위하게 전개되고 있음을 참작할 때 선원송환의 새로운 양상에 관하여 새로이 후속조치를 취하는 것이 바람직함을 고려하여, 이 회기의 다섯 번째 의제인, 1926년 선원송환에 관한 협약(제23호 협약)과 1926년 선장 및 견습원의 송환에 관한 권고(제27호 권고)의 개정에 관한 제안들의 채택을 결의하고,
 이 제안은 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,
 1987년(개정) 선원송환협약이라 부를 수 있는 다음의 협약을 1987년 10월 9일 채택한다.

제1부 적용범위 및 정의

제1 조

1. 이 협약은 이 협약이 시행되고 있는 어느 회원국의 영토내에 등록되고 통상적으로 상업적인 해양항해에 종사하는 모든 대양항해선(공·사유를 불문한다)과 그리고 그러한 선박들의 선주 및 선원에게 적용한다.
2. 그것이 실행 가능하다고 간주되는 한도까지, 어선선주와 어선원들을 대표하는 단체들과 협의를 거쳐, 권한있는 기관(competent authorities)은 이 협약의 제조항들을 상업적인 해양어업에 적용하여야 한다.

3. 어느 선박들이 이 협약의 목적상 상업적인 해양항해 또는 상업적인 해양어업에 종사하고 있는 것으로서 간주될 것인지 그 여부가 불확실한 경우에는, 그 문제는 당해 선주단체, 선원단체 그리고 어선원단체와 협의를 거쳐 권한있는 기관에 의해 결정되어야 한다.
4. 이 협약의 목적상 “선원”이란 용어는 이 협약이 적용되는 대양항해선에 어떠한 자격으로나 고용되어 승선하고 있는 모든 사람을 의미한다.

제2부 자격 부여

제 2 조

1. 선원은 다음의 사항하에 있는 경우에는 송환될 자격이 부여된다.
 - (가) 일정기간 또는 일정항해에 대한 고용계약이 국외에서 종료된 경우
 - (나) 협약상의 또는 선원고용계약상의 규정들에 따라서 정하여지는 통지기간이 종료된 경우
 - (다) 의학상으로 볼 때 여행하기에 적합한 것으로 생각될 때 송환을 요하는 질병 또는 상해 또는 기타 의료상의 상태에 처한 경우
 - (라) 난파선의 경우
 - (마) 선주가 파산, 선박의 매각, 선박등록지의 변경 또는 그밖의 다른 어느 유사한 이유 때문에 선원의 사용자로서의 법적 내지 계약상의 의무를 계속해서 이행할 수 없는 경우
 - (바) 선박이, 당해선원이 진입하는 것에 동의하지 아니하는, 내국법령 또는 단체 협약에 의해서 정의된 전쟁지역으로 항진하는 경우
 - (사) 재정 또는 국제협약에 따라 고용이 종료되거나 중지된 경우, 또는 다른 어떤 유사한 이유로 고용이 종료된 경우
2. 국내법령 또는 단체협약은 그 기간이 지난후 선원이 송환자격을 부여받게 되는 승선기간의 최대지속기간을 규정하여야 한다. 그러한 기간들은 12개월 미만이어야 한다. 최장기간을 결정하는데 있어서, 선원들의 작업환경에 영향을 주는 요소들이 고려되어야 한다. 각 회원국들은 기술의 변화 및 발전에 비추어, 가능한 경우에는 언제나 이들 기간을 감축하고자 노력하여야 하며 그리고 합동해사위원회에 의해 이 문제에 관하여 내려진 권고들에 의해서 지침을 받을 수도 있다.

제3부 목 적 지

제 3 조

1. 이 협약이 시행되고 있는 각 회원국은 선원들이 송환되어질 수 있는 목적지들을 국내법령으로 규정하여야 한다.

2. 그렇게 규정된 목적지들은 선원이 고용계약을 체결하기로 합의했던 장소, 단체협약에 명시된 장소, 선원의 거주국, 또는 고용계약 체결시 상호간에 합의될 수도 있는 그러한 장소를 포함하여야 한다. 선원은 송환예정인 장소를 규정된 목적지들 중에서 선택하는 권리를 보유하여야 한다.

제4부 송환을 위한 준비

제 4 조

1. 적절하고 신속한 수단에 의한 송환을 준비하는 것은 선주의 책임이 된다. 표준적인 운송수단은 항공편이 된다.
2. 송환비용은 선주가 부담한다.
3. 선원이 직업상의 의무들을 심히 해태하였음이 밝혀져 그 결과로 국내법령 또는 단체협약에 따라 송환이 이루어진 경우에는, 이 협약의 어느 조항도 국내법령 또는 단체협약에 따라 그 선원으로부터 송환비용의 전부 또는 그 일부를 회복하는 권리를 침해하지 아니한다.
4. 선주에 의해 부담되는 비용은 다음을 포함한다.
 - (가) 상기 제3조에 의거 송환을 위해 선택된 목적지까지의 운임
 - (나) 선원이 선박에서 출발하는 시점으로부터 송환 목적지에 도착할 때까지의 숙박 및 급식비용
 - (다) 국내법령 또는 단체협약에 의해 규정되어 있다면, 선박에서 출발하는 시점으로부터 송환목적지에 도착할 때까지의 급여 및 수당
 - (라) 송환 목적지까지 30kg에 당해하는 선원 개인 소장 수하물의 운송비용
 - (마) 선원이 송환 목적지까지 여행하기에 의학상의 견지에서 적합하게 될 때까지 필요한 경우 치료하는데 드는 비용
5. 선주는 선원들에게 고용이 개시될 때 송환비용조로 선급금 지불을 요구하여서는 아니되며, 또한 선주는 상기 제3항에서 규정된 경우를 제외하고는 선원의 임금 또는 기타 권리물로부터 송환비용을 구상하여서도 아니된다.
6. 국내법령은 당해 선주에 의하여 고용되지 아니한 선원들의 송환비용을 그들이 사용자에게 요구하는 선주의 어떠한 권리도 침해하지 말아야 한다.

제 5 조

만일 선주가 송환될 자격이 부여된 선원의 송환을 준비하거나 또는 송환비용을 지불하는데 실패한다면,

- (가) 자국의 영토내에 그 선박이 등록된 회원국의 권한있는 기관은 당해선원의 송환을 준비하고 송환비용을 지불하여야 한다.
만일 당해국이 그렇게 하는데 실패한다면, 자국으로부터 그 선원이 송환되기로 되어 있는 국가 또는 자국의 국민인 국가는 송환을 준비할 수 있으며 그리고 자국의 영토내에서 그 선박이 등록된 선원국으로부터 그 비용을 회복할 수 있다.
- (나) 그 선원을 송환하는데 있어 발생된 비용은 자국 영토내에 그 선박이 등록된 회원국에 의해 선주로부터 회복되어질 수 있어야 한다.
- (다) 송환경비는 상기 제4조제3항에 규정된 경우를 제외하고는 어떠한 경우에도 선원의 부담이 되어서는 아니된다.

제5부 기타의 준비

제 6 조

송환될 예정인 선원들은 송환을 위해 자신들의 여권과 기타 신분증명서들을 입수할 수 있어야 한다.

제 7 조

송환을 대기하면 소비한 시간과 송환여행기간은 그 선원에게 주어지는 유급휴가 기간으로부터 공제되어서는 아니된다.

제 8 조

선원은 상기 제3조에 의거 규정된 목적지에 상륙하게 되면, 또는 그 선원이 국내 법령 또는 단체협약에 의하여 정의된 적정기간내에 송환될 권리를 주장하지 아니하면 정당하게 송환되어진 것으로 간주되어 진다.

제 9 조

이 협약의 제규정은 만약 그것들이 단체협약을 수단으로 하거나 또는 국내상황 하에서 적절한 것일 수 있는 기타의 방법으로 달리 시행되어지지 않는 한에서는 국내법령에 의해서 시행되어져야 한다.

제10조

각 회원국은 자국 항구에 기항하거나 자국영해 또는 내수를 통항하는 선박들에서 근무하는 선원들의 송환 뿐만 아니라 그 선원들의 교체송선을 용이하게 하여야 한다.

제11조

각 회원국의 권한있는 기관은 자국의 영토내에 등록된 선박의 선주들이 이 협약의 제규정을 준수하는 것을 적당한 감독에 의하여 보장하여야 하며, 그리고 관계 정보를 국제노동기구 사무국에 제공하여야 한다.

제12조

이 협약의 원문은 이 협약이 시행되고 있는 어느 회원국이라도 그 회원국의 영토 내에 등록된 모든 선박의 선원들에게 적절한 언어로 이용될 수 있어야 한다.

제6부 최 종 조 항**제13조**

이 협약은 1926년 선원송환조약을 개정한다.

제14조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제167호 협약

건설 안전 보건 협약(1988년)

효력발생 : 1991년 1월 11일(21개국 비준)

주요내용

본 협약은 모든 사업장이 안전하고 건강상 유해 위험이 없도록 보장 되어야 함을 규정하고, 이를 위한 주요 기술적인 요건을 규정하고 있다.

본 협약의 규정은 위험평가를 기초로 하여 사용자 단체 및 근로자 단체와의 협의를 통해 법령에 의거하여 적용되어야 한다. 이 법령은 국제표준기구가 채택한 기준을 적절히 고려하여 기술적인 기준이나 행동강령으로 보충할 수 있다.

이 분야에서의 사용자와 근로자의 협력은 촉진되어야 하며, 이들의 책임과 그에 따른 의무, 공사계획 당사자의 의무도 규정되어야 한다. 특히 원계약자는 조치들을 조정해야 하는 책임이 있으며 사용자는 취해진 조치를 자신의 책임하에 있는 근로자에게 적용해야 할 의무가 있다. 근로자는 이에 긴밀히 협력해야 하며 위험에 대하여 보고해야 한다. 근로자는 급박하고 중대한 위험으로부터 벗어날 권리가 있으며 이 사실을 즉시 직속 상관에게 알려야 할 의무가 있다.

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어, 1988년 6월 1일 제75차 회의를 개최하고,
국제노동기구 협약 및 권고, 특히 1937년의 안전규정(건축업) 협약 및 권고, 1937년의 사고방지(건축업)협력 권고, 1960년의 방사선 보호 협약 및 권고, 1963년의 기계방호 협약 및 권고, 1967년의 최고중량협약 및 권고, 1974년의 작업상의 압협약 및 권고, 1977년의 작업환경(공해, 소음 및 진동) 협약 및 권고, 1981년의 산업안전보건협약 및 권고, 1986년의 석면협약 및 권고, 1964년의 고용상 상해급부 협약에 첨부된 1980년의 개정된 직업병 명단등을 주목하고,
회기의 의사일정의 네 번째 의제인 건설업의 안전의제인 보건에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고,
이러한 제안이 국제협약의 형식을 취하여야 할 것을 결정하고,
1988년의 건설업의 안전 및 보건협약이라고 부를 다음의 협약을 1988년 6월 20일 채택한다.

제1부 범위 및 정의

제 1 조

1. 이 협약은 모든 건설행위, 즉 건축, 토목, 조립 및 해체와 건설현장에서 행하여지는 모든 공정, 직업 또는 운송과 준비현장에서 작업완료 현장까지 행하여지는 모든 활동에 적용된다.
2. 본 협약을 비준하고 회원국은 가장 대표적인 노사단체가 존재하는 경우에는 그들 단체들과의 협의를 거쳐 안전하고 건전한 작업환경이 지속된다는 조건 하에서, 특수한 성질로 인해 문제가 야기될 수 있는 특정한 분야의 경제활동 또는 특정사업에 대하여는 본 협약의 적용 또는 일부 규정의 적용을 제외시킬 수 있다.
3. 본 협약은 국내법령이 규정한 바에 따라 자영업자에게도 적용된다.

제 2 조

본 협약에서

- (가) “건설”이란 용어에는 다음이 포함된다.
- (1) 모든 유형의 건물 또는 구조에 대한 굴착 및 건축, 구조변경, 수리, 청소 및 칠을 포함한 보수유지 및 파괴를 포함하는 건축
 - (2) 공항, 도크, 항구, 내수로, 댐, 강 및 해안 방어 작업, 도로 및 고속도로, 철로, 다리, 터널, 통신, 육교, 하수도, 상수도, 물 및 에너지공급 등과 관련된 작업등을 포함하는 토목
 - (3) 조립식 건물을 세우는 일과 허무는 일 및 건축현장에서의 조립식 요소 제작
- (나) “건축현장”이란 위의 (가)항에 기술된 공정 또는 작업이 행하여지는 모든 장소를 말한다.
- (다) “작업장”이란 아래 (마)항에 규정된 바에 따라 사용자의 통제하에 있는 장소로서 근로자들이 작업을 하기 위하여 상주하거나 또는 출근하는 모든 장소를 의미한다.
- (라) “근로자”란 건축에 종사하는 모든 사람을 말한다.
- (마) “고용주”란 다음을 의미한다.
- (1) 건축현장에서 1명 이상의 근로자를 고용하는 개인 또는 법인
 - (2) 계약에 따라, 원 계약자, 청부업자 또는 하청업자

- (바) “자격자”란 특정한 작업을 안전하게 수행할 수 있도록 적절한 훈련과 충분한 지식, 경험 및 기술 등의 적절한 자격을 갖춘 사람을 의미한다.
 권한있는 기관(competent authorities)은 그와 같은 사람을 정하는 적절한 기준을 정하고 그들에 대한 임무를 할당할 수 있다.
- (사) “발판”이란 고정되거나, 매달리거나 또는 이동이 가능한 임시적 구조물로서, 근로자 및 재료를 지탱해 주기 위하여 사용되며 또한 그와 같은 구조물에 접근하기 위하여 사용되는 모든 구조물을 말한다. 발판은 다음, (아)항에 규정된 “리프트 장비”가 아니다.
- (아) “리프트 장비”란 사람이나 짐을 부착시키는 기어 또는 택클을 말한다. 단, 리프트기어는 리프트장비 또는 짐의 일부가 되지는 않는다.

제2부 일반 규정

제 3 조

관련된 가장 대표적인 노사단체는 이 협약을 이행하기 위한 조치에 대하여 협의하여야 한다.

제 4 조

이 협약을 비준하는 각 회원국은 관련된 안전 보건 위험에 대한 평가를 근거로 하여 이 협약의 이행을 보장하는 법령을 채택하고 시행한다.

제 5 조

1. 위 제4조에 의거하여 채택된 법령은 기술적 기준이나 실천규약 또는 국내여건 및 관행에 부합하는 기타 적절한 방법으로 실제적인 적용방법을 규정하여야 한다.
2. 위 제4조 및 본조 제1항의 효력을 발생시키는데 있어서 각 회원국은 표준화 분야에서 인정된 국제기관이 채택한 적절한 기준을 충분히 고려하여야 한다.

제 6 조

건설현장에서의 안전 및 보건을 촉진하기 위하여 국내법령이 규정한 방법에 따라 사용자 및 근로자간의 협력을 위한 조치를 취하여야 한다.

제 7 조

국내법령은 사용자 및 자영업자가 규정된 작업장에서의 안전 보건 조치를 준수할 의무를 가지도록 요구하여야 한다.

제 8 조

1. 두명 이상의 사용자가 하나의 건설현장에서 동시에 활동을 벌이는 경우에는 언제나,
 - (가) 원계약자 또는 전반적인 건설현장의 활동에 대하여 일차적인 책임 또는 실질적인 통제권을 가지고 있는 개인 또는 단체는, 국내 법령과 일치하는 한, 규정된 안전 보건 조치를 조정할 책임과 그러한 조치의 준수를 확보하는 책임을 진다.
 - (나) 국내 법령과 부합하는 한, 원계약자 또는 전반적인 건설현장의 활동에 대하여 일차적인 책임 또는 통제권을 가지고 있는 개인 또는 단체가 현장에 나타나지 아니하는 경우, 이들은 다른 자격자 또는 단체에게 자신들을 대신하여 명시된 조치를 조정하고 준수하는데 필요한 자격 및 수단을 부여하여 임명하여야 한다.
 - (다) 각 사용자는 계속하여 자신이 고용하고 있는 근로자에 대하여 규정된 조치를 적용시킬 의무를 가진다.
2. 여러명의 사용자 또는 자영업자들이 동일한 건설현장에서 동시에 작업을 하는 경우 이들은 국내법령에 명시된 바에 따라 규정된 안전 보건 조치 적용시 서로 협력할 의무가 있다.

제 9 조

건설사업의 설계 및 계획에 관련된 자들은 국내 법령 및 관행에 의거하여 건설업의 안전 보건을 고려하여야 한다.

제10조

국내법령은 근로자들이 어떠한 사업장에서도 장비 및 작업방법을 근로자들이 통제할 수 있는 정도까지 안전한 작업여건을 보장하는데 참여하고 또한 안전과 보건에 영향을 미칠 수 있는 채택된 작업절차에 대한 그들의 견해를 발표할 수 있는 권리와 의무를 가지도록 규정하여야 한다.

제11조

국내법령은 근로자들이 다음과 같은 의무를 가지도록 명시하여야 한다.

- (가) 규정된 안전 보건 조치 적용시 자신의 사용자와 될 수 있는한 긴밀하게 협조한다.
- (나) 자신의 안전 보건과 또한 작업시 자신의 행동 또는 태만으로 인하여 영향 받을 수있는 다른 사람의 안전 보건에 충분히 주의를 기울여야 한다.
- (다) 자신이 임의로 사용할 수 있는 시설을 사용하고 또한 자기 자신이나 다른 사람을 보호하기 위하여 제공된 어떠한 물건도 남용하지 아니한다.

- (라) 위험이 발생할 수 있다고 확신이 서는 모든 상황과, 자신이 적절하게 처리할 수 없는 상황에 대하여는 즉시 직속 상관에게 또는 근로자의 안전담당자가 있는 경우에는 안전담당자에게 알려야 한다.
- (마) 규정된 안전 보건 조치를 준수한다.

제12조

1. 국내법령은 근로자가 자신의 안전이나 건강에 절박한 심각한 위험이 있다고 확신할 수 있는 충분한 증거가 있을 때 그 위험으로 부터 피할 권리를 가지고, 즉시 상관에게 보고할 의무가 있음을 명시하여야 한다.
2. 근로자의 안전에 절박한 위험이 있는 경우 사용자는 즉시 작업 중지조치를 내리고 적절하게 근로자들을 철수시켜야 한다.

제3부 예방조치 및 보호조치

제13조 작업장의 안전

1. 모든 작업장이 안전하고 근로자의 안전 보건을 손상시킬 수 있는 위험이 없도록 모든 적절한 사전조치를 취하여야 한다.
2. 모든 작업장을 안전하게 출입할 수 있는 수단을 제공하고, 보수 유지하고 또한 적절히 표시되어야 한다.
3. 건설현장 주위 및 건설현장의 모든 사람들을 그러한 현장에서 일어날 수 있는 모든 위험으로부터 보호하기 위한 모든 적절한 사전조치를 취하여야 한다.

제14조 발판과 사다리

1. 작업을 지상에서 또는 지상으로부터, 혹은 건물이나 기타 영구물로부터 안전하게 수행할 수 없는 경우에는 안전하고 적절한 발판이 제공되고 보수유지되거나 또는 기타 동일하게 안전하고 적절한 장비가 공급되어야 한다.
2. 높은 작업장소에 접근할 수 있는 안전한 대체방법이 없는 경우에는 적절하고 견고한 사다리가 제공되어야 한다. 사다리는 부주의한 행동에 대비하여 적절하게 단단히 고정시켜야 한다.
3. 모든 발판과 사다리는 국내법령에 따라 제작되고 사용되어야 한다.
4. 자격자는 국내법령에 규정된 바에 따라 발판을, 필요한 경우와 필요한 때에 검사하여야 한다.

제15조 리프트 장비 및 기어

1. 모든 리프트 장비 및 리프트기어의 구성요소, 부착물, 고정용구 및 지지물을 포함하여, 다음의 조건을 만족시켜야 한다.
 - (가) 사용하려는 용도에 맞는 훌륭한 설계 및 제작과정을 거친 견고한 재료의 지구력이 강한 것이라고 한다.
 - (나) 적절하게 설치되고 사용되어야 한다.
 - (다) 양호한 작업절차로 보수유지되어야 한다.

- (라) 국내법령의 규정에 따라 적절한 경우와 적절한 때에 권한있는 기관이 검사 및 시험을 해야 한다. 또한 이러한 검사 및 시험의 결과는 기록되어야 한다.
 - (마) 국내법령에 따라 적절한 훈련을 받은 근로자가 운전하여야 한다.
2. 사람이 심하게 부상을 입었거나 치명적인 사건이 일어날 수도 있는 경우에, 리프트 장비가 안전하게 사용될 수 있는 긴급사태를 제외하고는, 리프트장비가 국내법령에 따라 사람을 운반하기 위한 목적으로 설치 사용되지 아니하는 한 어떠한 사람도 리프트 장비를 사용하여 들어올리거나, 내리거나 또는 운반되어서는 아니된다.

제16조 운송장비, 토공기계장비 및 용구처리장비

1. 모든 차량 및 토공기계 또는 용구처리장비는
 - (가) 인간공학원리를 최대한 고려하여 견고하게 설계 및 제작하여야 한다.
 - (나) 양호한 작업절차로 보수유지되어야 한다.
 - (다) 적절하게 사용되어야 한다.
 - (라) 국내법령에 따라 적절한 훈련을 받은 근로자가 운전하여야 한다.
2. 차량, 토공기계 또는 용구처리장비가 사용되는 모든 건설현장에서는
 - (가) 그러한 장비가 안전하고 적절하게 출입할 수 있는 통로가 제공되어야 하며,
 - (나) 그러한 장비를 안전하게 운전할 수 있도록 차량 또는 장비소통이 적절히 조절 및 통제되어야 한다.

제17조 공장설비, 기계, 장비 및 손장비

1. 수동 및 동력으로 움직이는 손장비를 포함하여 공장설비, 기계, 장비는
 - (가) 인간공학원리를 최대한 고려하여 견고하게 설계 및 제작되어야 한다.
 - (나) 양호한 작업절차로 보수유지되어야 한다.
 - (다) 원래의 설계목적에서 벗어난 사용을 자격자가 평가한 후 그와 같은 사용이 안전하다고 판정내린 경우를 제외하고는 원래 설계된 작업에서만 사용되어야 한다.
 - (라) 적절한 훈련을 받은 근로자가 운전하여야 한다.
2. 안전사용법에 관한 설명은 제조업자 또는 사용자에 의해 이용자가 이해하기 쉽도록 행해져야 한다.
3. 자격자는 국내법령에 규정된 경우와 시기에 압축설비 및 장비를 검사 및 시험하여야 한다.

제18조 지붕일을 포함한 높은 곳에서의 작업

1. 위험으로부터 방어하기 위하여 필요하거나 또는 구조물의 높이나 경사가 국내 법령에 규정된 한도를 초과하는 경우, 근로자 및 도구나 기타 물질 또는 재료가 떨어지는 것을 예방하기 위한 예방조치를 취하여야 한다.
2. 근로자가 지붕위 또는 지붕가까이에서나, 깨지기 쉬운 물질로 덮여있는 기타 떨어지기 쉬운 장소에서 작업을 해야 하는 경우에는 사고로 발을 헛디디거나 또는 깨지기 쉬운 물질 때문에 그 안으로 떨어지는 것을 방지하기 위하여 예방 조치를 취하여야 한다.

제19조 굴착, 샤프트, 토공, 지하작업 및 터널

모든 굴착, 샤프트, 토공, 지하작업 및 터널공사에는 적절한 사전조치가 취하여야 한다.

- (가) 흙, 바위 또는 기타 물체의 낙하로부터 근로자를 안전하게 보호하기 위하여 적절한 버팀목을 대거나 또는 기타 조치를 취함.
- (나) 굴착, 샤프트, 토공, 지하작업 또는 터널공사시 사람 또는 물체가 넘어지거나 또는 갑작스런 물의 유입으로 인한 위험으로부터 보호하기 위한 조치
- (다) 호흡에 적절하고 또한 연기, 가스, 수증기, 먼지 또는 기타 불순물이 국내 법령으로 규정된 허용치를 초과하지 않는 대기환경상태를 유지하기 위한 환기장치를 모든 작업장에서 설치함.
- (라) 화재, 또는 물 또는 물체의 유입시 근로자가 안전한 곳에 피신할 수 있도록 함.
- (마) 액체 유입이나 가스 밀집등 지하에서 있을 수 있는 위험으로부터 근로자를 보호하기 위하여 그와 같은 액체 또는 가스를 찾아내기 위한 적절한 검사를 함.

제20조 임시방축 및 케송(Caisson)

1. 모든 임시 방축 및 케송은
 - (가) 견고하게, 적절한 재료를 사용하여 충분한 내구성을 갖도록 제작하여야 한다.
 - (나) 근로자가 물 또는 물체가 갑자기 유입될 때 안전한 곳으로 적절하게 도피할 수 있는 수단이 되어야 한다.
2. 임시방축이나 케송의 제작, 개조 또는 철거는 자격자의 직접 감독하에서만 행하여야 한다.
3. 모든 임시방축 및 케송은 법에 규정된 기간마다 자격자가 검사하여야 한다.

제21조 압축된 공기속에서의 작업

1. 압축된 공기속에서의 작업은 국내법령에 규정된 바에 따라서만 수행될 수 있다.

2. 압축된 공기속에서의 작업은 건강진단에 의하여 신체적으로 그와 같은 작업을 수행할 수 있다고 판정이 난 근로자에 한하여 자격자가 작업을 직접 감시하는 경우에 한하여 수행될 수 있다.

제22조 구조물 및 틀작업

1. 구조물 및 구성요소, 틀작업, 비계 및 버팀목 설치작업은 자격자의 감시하에서만 수행되어야 한다.
2. 구조물의 일시적인 불안정상태로 인하여 발생할 수 있는 위험으로부터 근로자를 보호하기 위하여 적절한 사전조치를 취하여야 한다.
3. 틀, 비계 및 버팀목은 모든 부하물을 안전하게 지탱할 수 있도록 설계, 제작 및 보수유지되어야 한다.

제23조 물과 관련된 작업

물위 또는 물 가까이에서 작업을 수행할 때에는 다음을 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

- (가) 근로자가 물에 떨어지지 않도록 함.
- (나) 익사의 위험시의 근로자의 구조
- (다) 안전하고도 충분한 수송

제24조 철거

건물 또는 구조물의 철거가 근로자 또는 일반인에게 위험을 초래할 수 있는 경우

- (가) 국내법령에 따라 쓰레기 또는 잔여물 제거를 포함한 적절한 사전조치 방법 및 철거과정을 채택하여야 한다.
- (나) 철거작업은 자격자의 감시하에서만 계획 및 수행할 수 있다.

제25조 조명

적절한 경우 이동식 조명기기를 포함하여 적절하고 알맞는 조명기구를 모든 작업장과 근로자가 통행해야 하는 건설현장의 모든 장소에 설치하여야 한다.

제26조 전기

1. 모든 전기기구 및 설치물은 자격자가 제작, 설치 및 보수유지하여야 하며 위험을 방지하기 위하여 사용되어야 한다.
2. 건설을 시작하기 전과 공정 과정중에는 근로자를 건설현장의 지하 또는 지상에 설치된 건설이나 또는 기구로부터의 감전이나 기타 위험으로부터 보호하기 위하여 그리고 그와 같은 위험이 존재한다는 것을 환기시켜주기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.
3. 건설현장에서의 전선 및 전기기구 설치 및 보수유지는 전국에 적용되는 기술적인 규칙 및 기준에 따라 행하여져야 한다.

제27조 폭발물

폭발물은 다음의 경우를 제외하고는 저장되거나, 운송되거나 또는 취급되어서는 아니된다.

- (가) 국내법에 의하여 규정된 경우 및
- (나) 자격자가 근로자 및 기타의 사람이 상해의 위험에 노출되지 않도록 필요한 조치를 분명하게 취할 경우

제28조 건강상의 위험

1. 근로자가 건강에 위협한 정도까지 화학적, 물리적, 생물학적인 위험에 노출될 경우, 그와 같은 노출로부터 보호하기 위하여 적절하게 예방조치를 취하여야 한다.
2. 위 제1항에서 언급된 예방조치에는 다음이 포함된다.
 - (가) 해로운 물질을 가능한 경우에는 언제나 해가 없거나 또는 덜 해로운 물질로 대체한다.
 - (나) 공장설비, 기계, 장비 및 공정에 기술적인 조치를 한다.
 - (다) 위 제(가)항 및 (나)항을 준수하기가 어려운 경우에는 개인 보호장비와 보호용 의류 착용을 포함한 다른 효과적인 조치를 취한다.
3. 근로자가 유해 또는 중독성 물질이 존재하는 지역이나 산소가 충분하지 않은 곳 또는 가연성 물질이 많은 곳에 들어가야 하는 경우에는 그러한 위험으로부터 근로자를 보호하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.
4. 쓰레기는 건강에 해가 될 수 없는 방법으로 건설현장에서 파괴되거나 또는 처리되어서는 아니된다.

제29조 화재 예방

1. 사용자는 다음을 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.
 - (가) 화재의 위험을 없앤다.
 - (나) 화재가 발생하였을 때는 신속하고 효율적으로 대처한다.
 - (다) 사람들을 신속하고 안전하게 대피시킨다.

제30조 개인 보호장비 및 보호복

1. 위험한 상황에의 노출을 포함하여 재해 또는 건강에 대한 위험으로부터 적절하게 보호할 수 있는 방법이 달리없는 경우에는 적절한 개인 보호장비 및 보호복을 당해 작업 및 위험의 유형을 고려한 후 사용자가 국내법령에 따라 제공 및 보수유지하여야 하며, 이를 위하여 근로자에게 경제적인 부담을 주어서는 아니된다.
2. 사용자는 근로자들이 개인 보호장비를 사용할 수 있는 적절한 방법을 알려주고, 이 장비를 적절히 사용할 수 있도록 해야 한다.

3. 보호장비 및 보호복은 권한있는 기관이 인체공학적 원리를 최대한 고려하여 규정한 기준을 준수하여야 한다.
4. 근로자들은 자신에게 주어진 보호장비 및 보호복을 올바르게 사용하고 잘 간수하여야 한다.

제31조 응급조치

사용자는 훈련된 인력을 포함하여 응급조치를 확보할 책임이 있다. 이들이 사고 또는 불의의 변을 당한 근로자들을 치료하기 위하여 이동할 수 있는 조치를 취하여야 한다.

제32조 복지

1. 모든 건설현장에는 충분한 식수를 공급하여야 한다.
2. 모든 건설현장에서 근로자의 수와 작업기간에 따라 다음의 시설이 제공되고 보수유지되어야 한다.
 - (가) 위생시설 및 세면시설
 - (나) 의류보관 및 의류건조시설
 - (다) 기후조건 때문에 작업이 중단된 기간동안 식사 및 휴식을 취할 수 있는 시설
3. 남성근로자와 여성근로자에게는 위생시설 및 세면시설이 따로 따로 제공되어야 한다.

제33조 정보 및 훈련

근로자들은 다음 사항에 대한 정보 및 훈련을 적절하게 제공받아야 한다.

- (가) 작업장에서 근로자가 노출될 수도 있는 안전 및 건강상의 위험에 대한 정보
- (나) 그와 같은 위험을 예방, 통제하고 그러한 위험으로부터 보호받기 위하여 사용가능한 방법에 대한 지도와 훈련을 받아야 한다.

제34조 사고 및 질병 보고

국내법령은 직업상의 사고 및 질병이 발생한 경우에 규정된 시간내에 권한있는 기관에 보고하도록 명시하여야 한다.

제4부 시 행

제35조

각 회원국은,

- (가) 이 협약을 효율적으로 시행하기 위하여 적절한 형벌 및 개선조치를 비롯한 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.
- (나) 본 협약에 따라 취하여야 할 조치들의 적용을 감시하기 위하여 적절한 감독 업무를 제공하며 이러한 업무수행을 위하여 필요한 자원을 제공하거나 또는 적절한 감독업무가 만족스럽게 수행되고 있음을 확인하여야 한다.

제5부 최 종 규 정

제36조

본 협약은 1937년의 안전규정(건축업)을 개정한다.

제37조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의,

제168호 협약

고용촉진과 실업방지 협약(1988년)

효력발생 : 1991년 10월 17일(7개국 비준)

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 이사회가 1988년 6월 1일 제네바에서 소집한 제75차 회기에서, 근로 및 생산적 고용이 당해 사회에 대하여 자원을 창출할 뿐만 아니라 그러한 근로 및 고용이 근로자에게 유발하는 수입, 사회에 대하여 행하는 역할 및 그로부터 근로자들이 얻을 수 있는 자부심으로 인하여 어떤 사회에서의 근로 및 생산적 고용이 중요성을 갖는다는 점을 강조하고,

고용과 실업보호와 관련한 기존의 국제기준(1934년 실업급여 협약 및 권고, 1935년 실업(연소자) 권고, 1944년 소득보장 권고, 1952년 사회보장(최저기준) 협약, 1964년 고용정책 협약 및 권고, 1975년 인적자원개발 협약 및 권고, 1978년 노동행정 협약 및 권고, 1984년 고용정책(보충규정) 권고)을 상기하고,

모든 발전단계상의 전세계 다수 국가에 영향을 미치는 광범한 실업 및 불완전고용, 그리고 특히 처음 취업하려는 연소자 문제를 고려하고,

이러한 실업에 대한 보호에 관한 협약 및 권고가 채택된 이후 다수 회원국에서 중요한 새로운 법률과 관행이 발전되어 왔기 때문에 기존의 기준 특히 1934년 실업급여 협약의 개정 필요성과 사회보장을 포함하여 모든 적절한 방법으로 완전하고 또한 생산적이고도 자유로이 선택된 고용의 촉진에 관한 새로운 국제기준의 채택의 필요성을 고려하고,

1952년 사회보장(최저기준) 협약의 실업급여에 관한 규정에 명시된 보호의 수준이 이제는 대부분의 선진공업국의 현행 보상제도에서 제시하는 수준보다 낮아졌으며 다른 급여에 관한 기준과는 달리 실업급여는 그렇게 높은 수준은 아니었으나 문제의 기준이 실업보상제도를 도입하려고 하는 개발도상국에 있어서는 여전히 목표가 된다는 점에 유의하고,

비록 자원의 재분배가 고용을 촉진하는 제반 활동 특히 직업지도, 직업훈련, 직업 재활 등을 지향하는 순수한 원조지향적 활동의 재정조달에 현재 기여하고 있음에도 불구하고 안정적이고 지속적이며 인플레이를 수반하지 아니하는 경제성장, 변화에 대한 유연한 대처, 중소기업, 협동조합, 자영업과 지역 취로사업 등을 포함한 생산적이고도 자유로이 선택된 고용의 모든 형태의 창출 및 촉진을 목표로 하는 정책이 비자발적 실업의 부작용에 대한 가장 최선의 보호를 제공함에도 불구하고 비자발적 실업은 존속하며 따라서 사회보장제도는 비자발적 실업상태에 있는 자에 대한 고용 원조사업과 경제적 원조를 제공하여야 한다는 점을 인식하고, 회기 의사일정의 다섯 번째 의제인 고용촉진 및 사회보장, 특히 1934년 실업급여 협약의 개정을 위한 제안을 채택하기로 결정하고, 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여, 1988년 고용촉진 및 실업보호 협약이라고 부를 다음의 협약을 1988년 6월 21일 채택한다.

제1절 총 칙

제 1 조

이 협약에서

- (가) ‘법령’이라 함은 법령뿐만 아니라 모든 사회보장 규칙을 말한다.
- (나) ‘소정의’라 함은 국내 입법에 의하여 결정된 것을 말한다.

제 2 조

회원국은 실업보호제도와 고용정책을 조정하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다. 이 목적을 위하여 회원국은 실업보호제도와 특히 실업급여의 지급방법이 완전하고도 생산적이며 자유로이 선택된 고용을 촉진하는 데 기여할 수 있도록 보장하여야 하며, 생산적 고용을 제공하려는 사용자와 생산적 고용에 취업하려는 근로자를 방해하지 아니하도록 보장하여야 한다.

제 3 조

이 협약은 국내관행에 따라 노사단체와의 협의와 협력을 거쳐 시행되어야 한다.

제 4 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 비준시 첨부하는 선언에 의하여 비준에 의하여 수락한 의무에서 제7절의 규정을 제외할 수 있다.
2. 제1항의 규정에 따라 선언을 한 회원국은 추후 선언으로 언제든지 그 선언의 전부 또는 일부를 취소할 수 있다.

제 5 조

1. 회원국은 비준시 첨부하는 선언에 의하여 제10조 제4항, 제11조 제3항, 제15조 제2항, 제18조 제2항, 제19조 제4항, 제23조 제2항, 제24조 제2항 및 제25조 제2항 중에서 최대한 2개 규정을 일시적 예외규정으로 할 수 있다. 당해 회원국은 선언에 그 예외를 정당화시키는 이유를 명시하여야 한다.
2. 제1항의 규정에도 불구하고 자국의 사회보장제도상의 보호범위가 허용하는 한 회원국은 비준시 첨부하는 선언에 의하여 제10조 제4항, 제11조 제3항, 제15조 제2항, 제18조 제2항, 제19조 제4항, 제23조 제2항, 제24조 제2항 및 제25조 제2항을 일시적 예외규정으로 할 수 있다. 당해 회원국은 선언에 그 예외를 정당화시키는 이유를 명시하여야 한다.
3. 제1항과 제2항의 규정에 의거하여 선언을 한 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출하는 이 협약 적용에 관한 보고서에 포함된 자국이 결정한 각 예외조항에 대하여 다음 각호를 명시하여야 한다.
 - (가) 예외규정을 둔 이유, 또는
 - (나) 특정일로부터 예외규정의 원용권을 포기한다는 것
4. 제1항 및 제2항에 따라 선언을 한 회원국은 선언의 문언에 적합하고 또한 여건이 허락하는 경우 다음의 사항을 준수하여야 한다.
 - (가) 부분적 실업의 급여사유에 포함시킬 것
 - (나) 피보호자수의 증가
 - (다) 급여액의 증가
 - (라) 대기기간의 단축
 - (마) 급여기간의 연장
 - (바) 법정 사회보장제도를 시간제 근로자에게도 적용시킬 것
 - (사) 실업급여 수급자와 그 피부양자에게도 의료보험을 보장하여 주도록 노력할 것
 - (아) 수급기간을 사회보장급여 수급권의 취득과 적절한 경우 장애급여, 노령급여 및 유족급여의 산정을 고려하여 보장하도록 노력할 것

제 6 조

1. 회원국은 모든 피보호자가 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 견해, 출신국, 국적, 인종 또는 사회적 신분, 장애 또는 연령에 근거한 차별이 없이 평등한 대우를 받을 수 있도록 보장하여야 한다.

2. 제1항의 규정은 제12조 제2항에서 규정한 제도하의 집단에 적용되는 특별한 조치의 채택 또는 노동시장에서 특수한 문제를 가진 종류의 자, 특히 보호가 필요한 집단의 특수한 수요를 충족시키기 위한 특별한 조치의 채택을 방해하지 아니하며, 상호주의 원칙에 근거한 실업급여와 관련한 썩방간 또는 다자간 협정의 체결을 방해하지 아니한다.

제2절 생산적 고용의 촉진

제 7 조

회원국은 최우선적 목표로서 사회보장을 포함한 모든 적절한 방법을 사용하여, 완전하고도 생산적이며 자유로이 선택된 고용을 촉진시키기 위한 정책을 선언하여야 한다. 그 수단에는 직업안정조직, 직업훈련 및 직업지도가 포함되어야 한다.

제 8 조

1. 회원국은, 국내법령 및 국내관행에 따라 여성, 연소근로자, 장애인, 노령 근로자, 장기실업자, 자국에서 합법적으로 영주하는 이민근로자, 구조적 변화의 영향을 받고 있는 근로자와 같이 계속적 고용으로 취업함에 있어서 곤란을 겪고 있거나 곤란을 겪을 우려가 있는 종류의 보호가 필요한 근로자에 대하여 추가적인 취업 기회와 고용원조를 촉진하고, 자유로이 선택된 생산적인 고용을 장려하기 위한 특수한 프로그램을 확립하도록 노력하여야 한다.
2. 회원국은 국제노동기구 현장 제22조에 따라 제출할 보고에 고용프로그램 대상자의 종류를 명시하여야 한다.
3. 회원국은 보호대상 종류의 수를 최초의 보호대상 종류의 수보다 점진적으로 확대되도록 노력하여야 한다.

제 9 조

이 절에서 규정한 조치는 1975년 인적자원개발 협약 및 권고, 1984년 고용정책(추가 규정) 권고에 따라 행해져야 한다.

제3절 급 여 사 유

제10조

1. 급여사유는 소정의 조건에 따라 근로능력이 있고, 근로가 가능한 상황이며 실제로 취업할 의사가 있는 자로서, 제21조 제2항의 규정에 따라 적절한 취업을 하지 못한 데서 기인하는 소득의 상실로 정의된 완전실업을 포함하여야 한다.

2. 회원국은 소정의 조건에 따라 다음의 급여사유에까지 이 협약의 보호범위를 확대하도록 노력하여야 한다.
 - (가) 통상근로시간 또는 법정근로시간의 일시적 감축으로 정의되는 부분적 실업에 따른 소득의 상실
 - (나) 특히 경제적·기술적·구조적 또는 기타 유사한 성격의 이유로 인한 고용 관계의 단절을 수반하지 아니하는 일시적 조업중단으로 인한 소득의 정지 및 감소
3. 회원국은 실제로 상시근로를 원하는 시간제 근로자에게도 급여를 지급하도록 노력하여야 한다. 시간제 근로에서 얻은 급여액과 임금총액은 상시근로를 하려고 하는 의욕을 유지시킬 수 있어야 한다.
4. 제5조에 따라 행한 선언이 효력을 발생하고 있는 경우 제2항 및 제3항의 시행은 연기할 수 있다.

제4절 피 보호 자

제11조

1. 피보호자는 공공부문 근로자와 견습생을 포함한 모든 근로자의 85퍼센트 이상으로 구성되는 소정의 종류의 근로자를 포함하여야 한다.
2. 제1항에도 불구하고 국내법령에 의하여 통상적인 정년까지 고용이 보장된 공공부문 근로자는 보호대상에서 제외될 수 있다.
3. 제5조에 따른 선언이 효력을 가지고 있는 경우에는 다음 각호의 자는 피보호자로 보호되어야 한다.
 - (가) 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정의 종류의 피용자
 - (나) 경제발전의 단계에 따라 특별히 정당한 경우에 20인 이상을 고용하는 공업 부문 사업장에서 모든 근로자의 50퍼센트 이상을 구성하는 소정 종류의 피용자.

제5절 보호 방법

제12조

1. 이 협약에서 달리 규정되지 아니하는 한 회원국은 이 협약의 효력을 발생시키기 위하여 그 보호방법을 각출제도 또는 무각출제도 또는 양제도의 배합 중에서 선택하여 결정할 수 있다.

2. 그럼에도 불구하고 수급기간중 자산이 소정의 제한을 초과하지 아니하는 경우 모든 거주자를 회원국의 법령으로 보호한 경우 제16조의 규정에 따라 수급권자 및 그 가족의 자산을 고려하여 보호범위를 제한할 수 있다.

제6절 급여의 수준

제13조

실업자에 대한 정기적 급부의 형태로 지급되는 급여는 보호수단과 연계시킬 수 있다.

제14조

완전실업의 경우 급여는 수급권자에게 부분적·일시적으로 임금을 대체하면서도 동시에 근로의욕이나 고용창출 동기에 대한 저해요인이 생기지 아니하는 방식으로 산정된 정기적 급부의 형태로 지급되어야 한다.

제15조

1. 고용관계의 단절을 수반하지 아니하는 일시적 조업중단으로 인한 소득중단과 완전실업이 협약의 적용대상이 되는 급여사유에 해당되는 경우에는 다음과 같이 산정된 정기적 급부의 형태로 급여가 지급되어야 한다.
 - (가) 이러한 급여의 기초가 피보호자에 대한 보호, 피보호자의 기여 또는 종전소득에 있는 경우에 급여는 적어도 종전소득의 50퍼센트 이상이어야 하며, 당해 지역에서의 근로자의 평균임금이나 숙련육체근로자의 임금에 연계시키는 방식과 같이 급여액이나 고려대상이 되는 소득에 상한을 설정할 수 있다.
 - (나) 이러한 급여의 기초가 기여나 종전소득이 아닐 경우 급여는 적어도 법정 최저임금이나 일반근로자 임금의 50퍼센트 이상 또는 기본최저생계비의 수준 중에서 높은 기준이어야 한다.
2. 제5조에 의한 선언이 시행되고 있는 경우의 급여는 다음과 같다.
 - (가) 종전소득의 45퍼센트 이상, 또는
 - (나) 법정 최저임금이나 일반근로자 임금의 45퍼센트 이상. 다만, 기본 최저생계비용보다 낮은 수준이어서는 아니된다.
3. 적절한 경우에는 세금 및 공제후 순정기금과 세금 및 기여금을 공제한 순소득을 비교하여 제1항 및 제2항에 규정된 비율을 결정할 수 있다.

제16조

제15조의 규정에도 불구하고, 제19조 제2항 (가)호에 규정된 최초의 기간 이후에 지급되는 급여와 제12조 제2항에 따라 회원국이 지급하는 급여는 다른 재원을 고려하여 수급권자와 그 가족이 받을 수 있는 소정의 한도 이상으로 소정의 범위에 따라 결정할 수 있다.

제17조

1. 회원국의 법률이 실업급여를 받을 수 있는 권리에 일정한 자격취득기간의 완료를 요건으로 하는 경우에 이 기간은 남용을 방지하기 위해서 필요하다고 여겨지는 정도를 초과할 수 없다.
2. 회원국은 계절적 근로자의 직업적 여건에 따라 자격취득기간을 조정하는데 노력하여야 한다.

제18조

1. 회원국의 법률이 대기기간의 종료전에는 급여가 지급되지 아니한다고 규정하고 있는 경우에, 이 기간은 7일을 초과할 수 없다.
2. 제5조에 의한 선언이 시행되고 있는 경우의 대기기간은 10일을 초과할 수 없다.
3. 계절적 근로자의 경우에 제1항에 규정된 대기기간은 당해 근로자의 직업적 상황에 따라 조정할 수 있다.

제19조

1. 고용관계의 단절을 수반하지 아니하는 일시적 조업중단으로 인한 소득중단 및 완전실업의 경우에 지급되는 급여는 이러한 급여사유가 존재하는 전기간에 걸쳐서 지급되어야 한다.
2. 그럼에도 불구하고 완전실업의 경우에는,
 - (가) 제15조에 의해 지급되는 급여의 최초지급기간은 각 실업기간에 대해서 26주 까지 또는 24개월에 대해서 39주까지 제한할 수 있다.
 - (나) 최초지급기간 이후에 계속되는 실업의 경우에 제16조에 따라 수급권자와 그 가족의 재원을 고려하여 산정할 수 있는 급여의 지급기간은 소정의 기간으로 제한할 수 있다.
3. 회원국의 법률이 제15조에 규정된 급여의 지급기간을 자격취득기간에 따라 달리하는 경우 급여의 평균지급기간은 적어도 26주 이상이어야 한다.

4. 제5조에 의한 선언이 시행되고 있는 경우 급여의 지급기간은 12개월에 대해서 13주까지 또는 법률이 급여의 최저지급기간을 자격취득기간에 따라 달리하는 경우에는 평균 13주까지 제한할 수 있다.
5. 제2항 (나)호에 해당하는 경우 회원국은 관계자가 생산적이고 자유로이 선택된 직업을 찾고 특히 제2절에 규정된 수단으로 재원을 획득하는 것을 허용하기 위해서 관계자들에게 부가적인 적절한 지원을 보장하도록 노력하여야 한다.
6. 계절적 근로자에 대한 급여의 지급기간은 제2항 (나)호의 규정에 관계없이 직업적 여건에 따라 조정할 수 있다.

제20조

완전실업, 부분적 실업 혹은 고용관계의 단절을 수반하지 아니하는 일시적인 조업 중단으로 인한 소득중단의 경우 피보호자에게 보장되어 있는 급여는 다음과 같은 경우에는 거부, 취소, 중단 또는 소정의 정도로 삭감할 수 있다.

- (가) 관계자가 회원국의 영토로부터 이탈한 기간
- (나) 관계자가 고의적으로 자신의 해고를 유발하였다고 권한있는 기관이 결정한 경우
- (다) 관계자가 정당한 이유없이 자발적으로 사직하였다고 권한있는 기관이 결정한 경우
- (라) 쟁의기간중 관계자가 쟁의에 참가하기 위해서 작업을 중지하였거나 당해 쟁의로 인한 조업중단의 직접적인 결과로 작업하지 못한 경우
- (마) 쟁의기간중 관계자가 쟁의에 참가하기 위해서 작업을 중지하였거나 당해 쟁의로 인한 조업중단의 직접적인 결과로 작업하지 못한 경우
- (바) 관계자가 적당한 이유없이 복직, 직업지도, 훈련, 재훈련 또는 적절한 작업으로의 배치전환을 위해서 이용할 수 있는 수단을 이용하지 아니하는 경우
- (사) 관계자가 당해 회원국의 법률에 규정된 다른 소득유지급여를 받고 있는 경우. 다만, 지급이 중단되는 급여부분이 당해 다른 급여보다 상회하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제21조

1. 완전실업의 경우 피보호자에게 보장되어 있는 급여는 관계자가 적절한 취업 기회의 수락을 거절한 경우에는 거부, 취소, 중단 또는 소정의 정도로 삭감할 수 있다.

2. 취업의 적절성을 평가함에 있어서는, 특히 소정의 조건과 적절한 정도의 범위 내에서 실직자의 연령, 종전직장에서의 근속기간, 기술습득 정도, 실직기간, 노동시장의 여건, 당해 취업이 당해인 자신과 그 가족에게 미치는 영향 및 당해 취업이 현재 진행중인 쟁의로 인한 조업중단의 직접적인 결과로 발생한 것인지 여부 등을 고려하여야 한다.

제22조

피보호자가 국내법령이나 단체협약에 의해 어떠한 재원, 또는 직접적으로 사용자로부터 완전실업의 경우에 겪게 되는 소득의 상실로부터 피보호자를 보상하는 데 도움이 되는 것을 주요 목적으로 하는 퇴직수당을 받고 있는 경우에는 회원국은 다음 중 어느 하나를 결정할 수 있다.

- (가) 퇴직수당이 소득상실에 대한 보상으로 지급되는 기간에 상응하는 기간동안 관계자에게 보장되어 있는 실업급여를 중단할 수 있거나,
- (나) 퇴직수당이 소득상실에 대한 보상으로 지급되는 기간에 상응하는 기간동안 관계자에게 보장되어 있는 실업급여의 총액으로 환산한 가치에 상응하는 금액만큼 퇴직수당을 삭감할 수 있다.

제23조

1. 회원국은 당해 국가의 법률이 의료보호를 받을 권리를 설정하여 그 제공을 직접 또는 간접적으로 취업활동의 조건부로 규정하고 있는 경우에는 소정의 조건 하에서 실업급여의 수급자와 그의 부양을 받는 자에게 의료보호의 제공을 확보하도록 노력하여야 한다.
2. 제5조에 의한 선언이 시행되고 있는 경우 제1항의 이행을 연기할 수 있다.

제24조

1. 회원국은 당해 회원국의 법률이 다음 사항에 해당되는 급여를 설정하여 그것을 직접 또는 간접적으로 취업활동의 조건부로 규정하고 있는 경우에는 실업급여의 수급자에게 소정의 조건하에서 다음 사항에 해당되는 경우에 급여의 지급 기간이 고려대상이 되도록 보장하는 데 노력하여야 한다.
 - (가) 장애급여, 노령급여 및 유족급여를 받을 권리의 취득과 적절한 경우에 그러한 급여의 산정을 위해서,
 - (나) 실업의 종료 이후에 의료보호, 상병급여, 모성급여 및 가족급여를 받을 권리의 취득을 위해서
2. 제5조에 의한 선언이 시행되고 있는 경우 제1항의 이행을 연기할 수 있다.

제25조

1. 회원국은 취업활동에 근거를 두고 있는 법정 사회보장제도가 소정의 조건하에서 단시간근로자의 근로시간 또는 임금이 무시되어도 좋다고 생각되는 경우가 아니라면, 단시간근로자의 직업적 여건에 맞게 조정되도록 확보하여야 한다.
2. 제5조에 의한 선언이 시행되고 있는 경우 제1항의 이행을 연기할 수 있다.

제7절 새로운 취업희망자를 위한 특별규정**제26조**

1. 회원국은 한 번도 실업자로 인정되지 못했거나, 실업자로 더 이상 인정되지 않거나, 또는 한 번도 실업자의 보호를 위한 제도의 적용을 받아 보지 못했거나 더 이상 적용받지 못하는 자로서 취업을 희망하는 많은 종류의 자들이 존재하고 있다는 사실을 고려하여야 한다. 결과적으로 취업을 희망하는 자로서 다음의 10개항 중에서 적어도 3개항에 속하는 자는 소정의 요건과 조건에 따라 사회 보장급여를 받아야 한다.
 - (가) 직업훈련을 수료한 연소자
 - (나) 학업을 수료한 연소자
 - (다) 의무적 국방의무를 필한 연소자
 - (라) 전적으로 아동을 양육하거나, 병자·장애인·노인을 간호한 기간동안 취업할 수 없었던 자
 - (마) 유족급여가 보장되어 있지 아니하는 동안 배우자가 사망한 자
 - (바) 이혼하거나 별거중인 자
 - (사) 출감한 자
 - (아) 장애인을 포함한, 일정한 직업훈련을 수료한 성인
 - (자) 모국으로 귀환한 이민근로자. 다만, 귀환 직전에 근로하던 국가의 법률에 따른 기득권을 갖고 있는 경우는 그러하지 아니하다.
 - (차) 이전에 자영업을 하던 자
2. 회원국은 국제노동기구 현장 제22조에 의해 제출하는 보고에서 이 조 제1항에 열거된 종류 중에서 어떠한 종류의 근로자를 보호하려고 하는지를 명시하여야 한다.
3. 회원국은 보호대상 종류의 수를 최초의 보호대상 종류의 수보다 점진적으로 확대하도록 노력하여야 한다.

제8절 법적·행정적 및 재정적 보장

제27조

1. 급여가 거부, 최소, 중지 또는 삭감되거나 그 액수에 관한 분쟁이 있는 경우 청구인은 급여제도를 관리하는 기구에 이의를 제기할 수 있는 권리와 그 후 독립된 기관에 제소할 권리를 가진다. 청구인은 문서로써 이용가능한 절차에 관하여 통지받아야 하며, 이 경우의 절차는 간단하고 신속하여야 한다.

제28조

회원국은 이 협약의 적용을 담당하는 제도와 업무의 건전한 운영에 대하여 전반적인 책임을 져야 한다.

제29조

1. 그 운영이 입법부에 책임을 지는 정부부서에 직접적으로 위임된 경우 피보호자 대표 및 사용자대표는 소정의 조건하에서 자문역으로 운영에 관여하여야 한다.
2. 입법부에 대하여 책임을 지는 정부부서에 그 운영이 위임되지 아니하는 경우에는,
 - (가) 피보호자의 대표자가 소정의 조건에 따라 운영에 참여하거나 또는 자문역으로 이에 관여하여야 한다.
 - (나) 국내법령에 의하여 사용자대표의 참여를 인정할 수 있다.
 - (다) 나아가 국내법령에 의하여 공공기관의 대표자의 참여를 인정할 수 있다.

제30조

고용을 보장하기 위하여 국가 또는 사회보장제도에서 보조금이 지급되는 경우 회원국은 그 목적을 위하여만 지급금이 사용되도록 보장함에 있어서 필요한 조치와 그 지급금을 수령하는 자에 의한 부정사용이나 남용을 방지하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

제31조

이 협약은 1934년 실업급여 협약을 개정한다.

제32조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제169호 협약

토착민과 부족민 협약(1989년)

효력발생 : 1991년 9월 5일 (19개국 비준)

국제노동기구 총회는,
 국제노동사무국 이사회가 1989년 6월 7일 제네바에서 소집한 제76차 회기에서,
 1957년 토착민 및 부족민 협약과 권고에 포함된 국제기준에 유의하고, 국제인권선언,
 경제, 사회, 문화권에 관한 국제규약, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약,
 그리고 차별방지에 관한 다수의 국제협약 및 권고의 내용을 상기하고,
 1957년 이래 국제법의 발전 뿐만 아니라 세계 각 지역 토착민 및 부족민의 상황이
 발전되어왔기 때문에 이전 기준에 담겨있던 동화론자 중심적 입장을 제거하기 위한
 목적으로 새로운 국제기준의 채택이 필요해졌음을 고려하고,
 토착민 및 부족민들이 그들이 살고있는 국가의 틀 속에서 자신들의 제도, 생활방식,
 경제개발을 스스로 통제하고 자신들의 정체, 언어, 종교를 유지, 발전시키고자하는
 열망을 인식하고,
 세계 여러 지역에서 이러한 사람들이 국가내의 나머지 국민과 동등한 기본 인권을
 누리지 못하며, 그들의 법률, 가치, 관습 및 관점이 종종 침식되고 있음을 유의하고,
 인류의 문화적 다양성과 사회, 생태학적 조화, 그리고 국제협력 및 이해에 대한
 토착민과 부족민들의 독특한 기여에 주의를 환기시키고, 다음 규정들은 국제연합,
 국제연합 식량농업기구, 국제연합 교육, 과학, 문화기구, 세계보건기구, 그리고 남북
 아메리카인디언연구소 등의 협력을 얻어 각 관련 영역에 걸쳐 적절한 수준으로
 만들어졌으며 이러한 규정의 적용을 촉진하고 확보하기 위해 이러한 협조를 계속
 하도록 제안되었음에 유의하고,
 회기 의사일정의 의제4인 토착민 및 부족민 협약(107호)의 일부 개정에 관한 제안을
 채택하기로 결정하고,
 이 제안이 1957년 토착민 및 부족민 협약을 개정하는 국제협약의 형식을 취할 것을
 결의하여,
 1989년 토착민과 부족민 협약이라고 하는 다음의 협약을 1989년 6월 27일 채택한다.

제1절 총 칙

제 1 조

1. 이 협약은 다음에 적용된다:
 - (가) 독립국가의 부족민으로서 사회적, 문화적 경제적 조건이 나머지 국민과 구별되며, 자신들의 관습이나 전통 혹은 특수한 법률이나 규칙에 의해 지위의 전부 또는 일부를 통제받는 자들
 - (나) 국가에 거주하는 주민으로서, 그 국가에 거주하던 주민들의 후예인 이유로, 또는 정복이나 식민 혹은 현재의 국경 수립 시기에 그 국가가 속해있던 지리적 지역이라는 이유에 의해 토착민으로 간주되며, 법적인 지위에 개의치 않고 자신들의 사회적, 경제적, 문화적, 정치적 제도를 전부 또는 일부 보유하고 있는 자들
2. 협약의 규정이 적용되는 집단을 결정함에 있어 스스로 자신들을 토착민 또는 부족민으로 인식하는 것을 기본적 기준으로 간주한다.
3. 이 협약에서 '주민'이라 함은, 국제법상 용어에 부속될 수 있는 권리와 관련한 어떠한 의미로도 해석되지 않는다.

제 2 조

1. 정부는 당해 주민이 참여한 가운데 이 주민들의 권리를 보호하고 이들의 보전에 대한 존중을 확보하기 위해 균형있고 체계적인 활동을 전개할 책임을 져야 한다.
2. 그러한 활동에는 다음과 같은 조치가 포함되어야 한다:
 - (가) 이러한 주민 구성원들도 국내법령에 따라 그 외 국민 구성원에게 부여되는 권리 및 기회와 동등한 혜택을 누릴 수 있도록 보장
 - (나) 그들의 사회, 문화적 정체성, 관습 및 전통, 그리고 제도와 관련하여 그들의 사회, 경제, 문화적 권리의 완전 실현을 도모
 - (다) 토착민과 그외 국민 구성원 사이에 존재할 수 있는 사회경제적 격차를 그들의 열망과 생활방식에 조화될 수 있는 방식으로 제거해 나갈 수 있도록 주민 구성원들을 지원

제 3 조

1. 토착민과 부족민은 방해나 차별을 받지 않고 인권과 기본적 자유를 충분히 누릴 수 있어야 한다. 이 협약의 규정은 주민의 남녀 구성원 모두에게 차별없이 적용되어야 한다.
2. 이 협약에 담겨진 권리를 포함하여 당해 주민의 인권과 기본적 자유를 위반하는 어떠한 형태의 힘이나 강제력도 사용할 수 없다.

제 4 조

1. 당해 주민의 인명, 제도, 자산, 노동, 문화 및 환경을 보호하기 위한 적절한 특별조치를 채택하여야 한다.
2. 이러한 특별조치는 당해 주민이 자유로이 표명한 소망에 어긋나서는 아니된다.
3. 그러한 특별조치가 어떤 방식으로든 차별없는 일반 공민권의 향유를 저해하여서는 아니된다.

제 5 조

이 협약의 규정을 적용함에 있어서:

- (가) 이 주민들의 사회, 문화, 종교 및 정신적 가치와 관행이 인정되고 보호되어야 하며, 집단 및 개인적으로 당면한 문제의 본질이 충분히 고려되어야 한다.
- (나) 이 주민들의 가치, 관행 및 제도의 보전이 존중되어야 한다.
- (다) 당해 주민들의 참여와 협력하에 새로운 생활 및 근로조건에 처하여 이 주민들이 겪는 어려움을 경감시키기 위한 목적의 정책을 채택하여야 한다.

제 6 조

1. 이 협약의 규정을 적용함에 있어서, 정부는:

- (가) 당해 주민들에게 직접적인 영향을 미칠 수 있는 입법 혹은 행정조치에 대해 고찰할 경우에는 언제든지, 적절한 절차를 따라야 하며 특히 그들의 대표기관을 통해 당해 주민과 협의해야 한다.
 - (나) 이 주민들이 그들과 관련된 정책과 프로그램을 담당하는 선거기관, 행정 및 기타 기관에서 최소한 나머지 인구 구성원과 동등한 정도로 모든 정책결정 단계에 자유롭게 참여할 수 있도록 하는 방법을 수립해야 한다.
 - (다) 이 주민들 고유의 제도와 주도권을 충분히 개발하기 위한 방법을 수립하고, 적절한 경우 이를 위해 필요한 자원을 제공해야 한다.
2. 이 협약을 적용함에 있어, 제안된 조치에 대해 합의나 승낙을 얻을 수 있도록 상황에 맞는 적절한 형태로 성실하게 협의를 실시해야 한다.

제 7 조

1. 당해 주민들은 그들의 생활, 신념, 제도, 정신적 안녕 및 그들이 점유하거나 사용하는 토지에 영향을 미치는 진전과정에 대해 자신들의 우선 순위를 결정하며, 자신들의 경제, 사회, 문화 발달에 대해 최대한 통제력을 행사할 수 있는 권리를 가져야 한다. 뿐만 아니라, 그들에게 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 국가 및 지역 개발계획과 프로그램의 수립, 시행 및 평가에 참여할 수 있어야 한다.
2. 당해 주민들이 거주하는 지역의 전반적인 경제개발 계획에 있어, 주민들의 참여와 협력속에 그들의 생활 및 근로조건과 건강 및 교육수준의 향상이 우선시되어야 한다. 문제지역의 개발을 위한 특별사업은 그러한 향상을 도모할 수 있도록 고안되어야 한다.
3. 정부는 적절하다고 생각될 때는 언제든지 당해 주민과의 협력하에 그들에게 미칠 수 있는 사회적, 정신적, 문화적, 환경적 충격을 평가하기 위한 연구를 실시할 수 있도록 보장해야 한다. 이 연구의 결과는 이러한 활동의 시행을 위한 기본적 척도로서 고려되어야 한다.
4. 정부는 당해 주민들과의 협력하에 그들이 거주하는 영토의 환경을 보호하고 보전하기 위한 조치를 취하여야 한다.

제 8 조

1. 당해 주민들에 대하여 국내 법령을 적용함에 있어서, 그들의 관습이나 관습법에 대한 적절한 고려를 해야 한다.
2. 국내 법률체계에 의해 규정된 기본적 권리 및 국제적으로 인정된 인권에 모순되지 않는 한 이 주민들은 자신들의 관습과 제도를 보유할 권리를 가져야 한다. 필요할 경우에는 언제나, 이러한 원칙을 적용함에 있어 야기될 수 있는 갈등을 해결하기 위한 절차를 수립해야 한다.
3. 이 조항의 1항과 2항의 적용으로 인해 이 주민들이 모든 시민에게 부여된 권리를 행사하지 못하거나 그에 따른 의무를 지지 못하도록 방해받아서는 안된다.

제 9 조

1. 주민 구성원들이 범한 위반사항을 다룸에 있어, 국내 법률체계 및 국제적으로 인정된 인권에 모순되지 않는 한, 주민들 사이에 관습적으로 행사되오던 방법을 존중해야 한다.
2. 형사사건을 다루는 당국과 법원은 형사상의 문제와 관련된 주민들의 관습을 고려해야 한다.

제10조

1. 주민 구성원에게 일반 법률에 의해 규정된 형벌을 가할 때는 그들의 경제적, 사회적, 문화적 특성을 참작해야 한다.
2. 구금이외의 처벌 방법에 대해 우선 순위를 부여하여야 한다.

제11조

모든 시민들에 대해 법률에 의해 규정된 경우를 제외하고는, 당해 주민 구성원들에게 유급, 무급을 불문한 어떠한 형태의 강제적 신체 봉사를 강요하는 것은 법률에 따라 금지되며 처벌받을 수 있다.

제12조

당해 주민들은 그들의 권리를 남용당하지 않도록 보호받아야 하며 그러한 권리를 효과적으로 보호하기 위해 개인적으로 또는 대표기구를 통해 법률 소송절차를 밟을 수 있다. 이러한 주민 구성원들이 법률 소송절차에서 내용을 이해하고 상대방에게 자신들의 의견을 납득시킬 수 있도록 조치가 취해져야 하며 필요할 경우에는 해석 규정을 통하거나 기타 효과적인 방법을 사용해야 한다.

제2절 토 지**제13조**

이 협약 2절의 규정을 적용함에 있어 정부는 당해 주민들이 점유하거나 사용하는 토지 또는 영토, 또는 둘 다와의 관계에 있어 이들 주민의 문화적 및 정신적 가치에 대한 특별한 중요성을 존중해야 하며 특히 이러한 관계의 집단적인 측면을 존중해야 한다.

제15조와 제16조에서 '토지'라 함은 당해 주민이 점유하거나 사용하는 지역의 환경 전체를 모두 포괄하는 영토의 개념을 포함한다.

제14조

1. 전통적으로 점유해 온 토지에 대한 당해 주민들의 소유권 및 점유권이 인정되어야 한다. 또한, 당해 주민들이 독점적으로 점유하고 있지는 않지만, 그들의 생계와 전통적 활동을 위해 출입해왔던 토지에 대해 당해 주민의 사용권을 보호하기 위해 적절한 경우 조치를 취해야 한다. 이러한 점에서 유목민과 이동 경작농의 입장에 대해 특별한 관심을 기울여야 한다.
2. 필요에 따라 정부는 당해 주민이 전통적으로 점유하고 있는 토지를 확인하고 그들의 소유권 및 점유권의 효과적인 보호를 보장하기 위한 조치를 취해야 한다.
3. 당해 주민이 제기한 토지청구권 문제를 해결할 수 있는 적절한 절차를 국내 법률체계 내에서 수립하여야 한다.

제15조

1. 토지에 부속된 천연자원에 대한 당해 주민의 권리를 특별히 보호하여야 한다. 이 권리에는 주민이 이러한 자원의 사용, 관리 및 보전에 참여할 수 있는 권리가 포함된다.
2. 토지에 부속된 광물이나 지하자원에 대한 소유권 또는 기타 자원에 대한 권리를 국가가 보유할 경우, 정부는 그들의 토지에 부속된 자원의 탐사 또는 개발을 위한 프로그램을 수행하거나 허가하기에 앞서, 당해 주민의 이익에 손해를 끼치는지의 여부와 그 정도를 확인하기 위해 당해 주민들과 협의할 수 있는 절차를 수립하거나 유지하여야 한다. 당해 주민은 언제든지 가능할 경우 이러한 활동의 이익을 위해 참여할 수 있어야 하며, 이러한 활동의 결과로 입게되는 손해에 대해 공정한 보상을 받아야 한다.

제16조

1. 이 조의 다음 항들에 따라, 당해 주민은 그들이 점유하는 토지로부터 퇴거 당해서는 아니된다.
2. 예외적인 조치로서 당해 주민의 이주가 필요하다고 여겨질 경우, 반드시 주민들의 자발적인 승낙이 있어야만 이주가 이루어질 수 있다. 이들의 승낙을 얻지 못할 경우에는, 당해 주민의 효과적인 대변 기회를 제공하는 대중조사를 포함하여, 국제 법령에 의해 수립된 적절한 절차를 밟아야만 이주가 이루어질 수 있다.
3. 이주를 위한 근거가 사라지는 즉시, 당해 주민은 가능한 언제든지 자신들의 전통적인 토지로 귀환할 수 있는 권리를 가져야 한다.
4. 합의에 의한 결정에 따라, 또는 그러한 합의가 없을 경우에는 적절한 절차에 따라 귀환이 불가능한 경우에는 최소한 그들이 이전에 점유하던 토지와 동등하며 현재의 필요와 미래의 개발을 대비하기에 적합한 품질의 토지 및 법적 지위를 가능한 모든 경우 당해 주민에게 제공하여야 한다. 당해 주민이 금전이나 물품상의 보상을 더 선호할 경우에는 적절한 보증하에 그러한 보상을 받을 수 있어야 한다.
5. 이렇게 이주된 자는 이주에 따른 손실이나 상해에 대해 완전한 보상을 받아야 한다.

제17조

1. 당해 주민 구성원간에 토지소유권의 이전과 관련하여 당해 주민이 수립한 절차를 존중하여야 한다.
2. 자신들의 토지를 양도하거나 또는 달리 공동체 외부로 자신들의 권리를 이전할 수 있는 그들의 자격이 고려되는 경우에는 언제든지 당해 주민들과 협의하여야 한다.

3. 이들 주민 구성원이 아닌 자는, 주민의 관습을 이용하거나 주민 구성원들이 자신들에게 속한 토지의 소유, 점유 또는 이용을 확보하기 위한 법률에 대해 이해가 부족한 점을 이용하여서는 아니된다.

제18조

당해 주민의 토지를 무단으로 침입하거나 사용하는 경우 법률에 따라 이에 대한 적합한 벌칙이 수립되어야 하며, 정부는 그러한 위반행위를 방지하기 위한 조치를 취하여야 한다.

제19조

국내 농업 프로그램은 다음에 관련하여 나머지 부문의 인구에 대해 허용된 것과 동일한 처우를 당해 주민들에 대해서도 보장하여야 한다:

- (가) 주민이 정상적인 생계의 본질을 제공하거나 또는 구성원의 수적 증가를 위해 필요로 하는 면적을 보유하고 있지 않을 경우 그러한 주민에 대해 더 넓은 토지를 (보장하는) 규정
- (나) 그러한 주민이 이미 보유하고 있는 토지의 개발을 증진시키기 위해 필요한 방법을 (보장하는) 규정

제3절 모집 및 고용조건

제20조

1. 정부는 국내 법령체계 속에서 당해 주민과의 협력하에 근로자의 채용 및 고용 조건과 관련하여, 일반 근로자들에게 적용되는 법률에 의해 효과적으로 보호 받지 못하는 경우 이를 효과적으로 보호할 수 있도록 특별조치를 채택하여야 한다.
2. 당해 주민 구성원인 근로자와 기타 근로자간에 특히 다음 각 호와 관련된 차별을 방지하기 위해 가능한 모든 방법을 강구하여야 한다.
 - (가) 숙련고용을 포함한 고용허가 및 승진과 진급을 위한 조치
 - (나) 동등한 가치의 근로에 대한 동등한 보수
 - (다) 의료 및 사회원조, 산업안전 및 보건, 모든 사회보장 혜택과 기타 직업과 관련된 혜택 및 주택
 - (라) 적법한 모든 노동조합 활동에 대한 결사의 권리 및 자유와 사용자 또는 사용자 단체와 단체협약을 체결할 수 있는 권리
3. 취해진 조치에는 다음 각 호를 보장하기 위한 조치도 포함되어야 한다:
 - (가) 농업 및 기타 고용 분야의 계절, 임시 및 이주 근로자를 포함한 당해 주민에 속하는 근로자 뿐만 아니라 노동계약자에 의해 고용된 자들은 국내법률과 관행에 따라 같은 부문에서 일하는 여타 근로자들에 대해 부여되는 보호를 동등하게 누리며, 그들에게 주어진 노동법상의 권리 및 시정방법에 대해 충분히 통지받을 것

- (나) 이들 주민에 속하는 근로자는 특히 살충제 또는 기타 독성물질에 대한 노출을 통해 그들의 건강에 위험을 미치는 근로조건에 처하지 않을 것
 - (다) 이들 주민에 속하는 근로자는 담보노동(bonded labour) 및 기타 채무예속(debt servitude) 형태를 포함한 강제모집 제도에 처하지 않을 것
 - (라) 이들 주민에 속하는 근로자는 남녀 모두 동등한 고용 기회 및 동등한 고용 처우를 누리며 성희롱(harassment)으로부터 보호받을 것
4. 당해 주민에 속하는 근로자가 임금을 받고 고용된 분야에 대하여 이 협약 이절의 규정이 준수될 수 있도록, 적절한 노동감시 서비스를 수립하는 문제에 특별한 관심을 기울여야 한다.

제4절 직업훈련, 수공업 및 농촌지역산업

제21조

당해 주민의 구성원은 직업훈련 조치와 관련하여 다른 시민과 적어도 동등한 기회를 누려야 한다.

제22조

1. 일반적으로 적용되는 직업훈련 프로그램에 대하여 당해 주민 구성원의 자발적인 참여를 증진시킬 수 있는 조치를 취하여야 한다.
2. 일반적으로 적용되는 기존의 직업훈련 프로그램이 당해 주민의 특수한 필요를 만족시키지 못할 경우 언제든지 정부는 이들 주민의 참여속에, 특수 훈련 프로그램 및 시설에 대한 규정을 확보해야 한다.
3. 모든 특수 훈련 프로그램은 당해 주민의 경제적, 환경적, 사회적 및 문화적 조건과 실질적인 필요에 바탕을 두어야 한다. 이러한 맥락에서 이루어지는 모든 연구는 이들 주민과의 협력속에서 실시되어야 하며 그러한 프로그램의 조직과 운영에 대하여 주민과 협의하여야 한다. 실행 가능한 경우, 그리고 자신들이 그렇게 결정한 경우, 이들 주민은 그러한 훈련 프로그램의 조직과 운영에 대한 책임을 점진적으로 수행해야 한다.

제23조

1. 수공업, 농촌 및 지역사회 기반산업과 수렵, 어획, 사냥(trapping) 및 채취와 같은 당해 주민의 생존과 관련된 전통적 활동은 그들의 문화유지와 경제적 독립 및 개발에 주요한 요소로서 인정되어야 한다. 적절한 경우 언제든지 이들 주민의 참여속에 정부는 이러한 활동에 강화되고 증진될 수 있도록 보장하여야 한다.

2. 당해 주민의 요청에 따라 이들 주민의 전통적 기술 및 문화적 특성 뿐만 아니라 유지가능하고 공정한 개발의 중요성을 참작하여 가능한 모든 경우에 적절한 기술적 및 재정적 원조를 제공하여야 한다.

제5절 사회보장 및 보건

제24조

당해 주민이 포함될 수 있도록 사회보장 계획이 점진적으로 확장되어야 하며 이들에 대한 차별없이 적용되어야 한다.

제25조

1. 정부는 당해 주민에게 적절한 보건서비스가 제공될 수 있도록 보장하여야 하며 자신의 책임과 통제하에 이들 주민 스스로가 그러한 서비스를 설계하고 시행할 수 있도록 자원을 제공함으로써 이들 주민이 성취 가능한 최고의 육체적, 정신적 보건 수준을 누릴 수 있도록 하여야 한다.
2. 보건서비스는 가능한 한 지역사회를 기반으로 하여야 한다. 이러한 서비스는 당해 주민의 협력속에 계획되고 운영되어야 하며 그들의 전통적 예방적 보호, 치료 관행 및 약품 뿐만 아니라 경제적, 지리적, 사회적 및 문화적 조건도 고려하여야 한다.
3. 보건보호 제도는 지역사회 보건 근로자의 훈련과 고용에 우선권을 부여하여야 하며 다른 차원의 보건보호 서비스와의 강한 유대를 유지하는 동시에 1차적 보건보호에 초점을 맞추어야 한다.
4. 그러한 보건서비스 규정은 국내의 여타 사회적, 경제적 및 문화적 조치와 조정되어야 한다.

제6절 사회보장 및 보건

제26조

당해 주민 구성원들이 나머지 국민들과 적어도 균등한 기반위에 모든 차원의 교육을 받을 수 있는 기회를 갖도록 보장하기 위한 조치가 취해져야 한다.

제27조

1. 당해 주민에 대한 교육 프로그램 및 서비스는 그들의 특수한 필요를 충족시킬 수 있도록 그들과의 협력을 통해 개발되고 시행되어야 하며 그들의 역사, 지식 및 기술, 가치체계 및 향후 사회적, 경제적 및 문화적 열망을 통합하는 것이어야 한다.
2. 권한있는 기관은 이러한 프로그램의 수행 책임을 적절하고 점진적으로 이들 주민에게 이전시키기 위한 목적을 가지고 이들 주민 구성원의 훈련 및 교육 프로그램의 조직과 시행에 대한 이들의 참여를 확보하여야 한다.

3. 또한 정부는 이들 주민이 자신들의 교육제도(institution)를 수립할 수 있는 권리를 인정하여야 한다. 다만 그러한 제도는 권한있는 기관이 주민과 협의하여 수립한 최소 기준을 충족시키는 것이어야 한다. 이러한 목적을 위해 적절한 자원이 제공되어야 한다.

제28조

1. 당해 주민에 속하는 어린이는 그들 고유의 토착 언어 또는 그들이 속하는 집단에서 가장 보편적으로 사용되는 언어로 읽고 쓸 수 있도록 교육을 받아야 한다. 이를 실행할 수 없는 경우에는 이러한 목적을 달성하기 위한 조치의 채택을 위해 권한있는 기관이 이들 주민과 협의하여야 한다.
2. 이들 주민이 자국 언어 또는 국가의 공식 언어 중 하나에 능통할 수 있는 기회를 갖도록 보장하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.
3. 당해 주민의 토착언어의 발전과 관행을 보전하고 증진하기 위한 조치를 취하여야 한다.

제29조

당해 주민에 속하는 어린이가 자신들의 지역공동체 및 국가공동체에 완전하고 동등하게 참여할 수 있도록 도움을 줄 수 있는 일반 지식 및 기술의 분배가 이들 주민에 대한 교육의 목적이 되어야 한다.

제30조

1. 당해 주민에게 특히 노동, 경제적 기회, 교육 및 보건문제, 사회복지 및 이 협약에서 추론된 권리와 관련된 그들의 권리와 의무를 알려주기 위해 정부는 당해 주민의 전통과 문화에 적합한 조치를 채택하여야 한다.
2. 필요한 경우 번역 및 이들 주민의 언어를 이용한 마스크의 사용을 통하여 이를 행하여야 한다.

제31조

교육적 조치는 국가공동체 모든 분야에서 실시되어야 하며, 특히 이들 주민에 대해 품을 수 있는 편견을 제거하기 위해 당해 주민과 가장 직접적인 접촉을 갖는 사람들을 대상으로 실시되어야 한다. 이러한 목적을 위해 역사 교과서와 기타 교육 자료가 이들 주민의 사회와 문화를 공정하고, 정확하며 유익하게 묘사할 수 있도록 노력을 기울여야 한다.

제7절 범국가적 접촉 및 협력

제32조

경제적, 사회적, 문화적, 정신적 및 환경적 분야를 포함하여 국가간의 토착민 및 부족민 사이에 접촉과 협력을 촉진하기 위해 정부는 국제협약의 수단을 포함한 적절한 조치를 취하여야 한다.

제8절 운 영

제33조

1. 이 협약에 다루어진 문제를 담당하는 정부기관은 당해 주민에게 영향을 미치는 프로그램을 운영하기 위한 기관이나 기타 적절한 장치가 마련되도록 보장하며 그들에게 할당된 기능을 적절히 완수하기 위해 필요한 수단을 보유하도록 보장하여야 한다.
2. 이 프로그램에는 다음 각 호가 포함되어야 한다.
 - (가) 당해 주민과 협력하여 이 협약에 규정된 조치의 계획, 조정, 실행 및 평가
 - (나) 권한있는 당국에 대하여 법률과 기타 조치의 제안 및 당해 주민과의 협력 하에 취해진 조치의 적용을 감독

제9절 일반규정

제34조

이 협약을 실시하기 위해 취해지는 조치의 성격과 범위는 각 국가의 조건과 특성을 고려하여 신축성있게 결정되어야 한다.

제35조

이 협약의 규정 적용으로 인하여 다른 협약 및 권고, 국제기구(instrument), 조약 또는 국내법률, 심판, 관습 또는 협약에 준하는 당해 주민의 권리와 이익이 저해되어서는 아니된다.

제10절 최종규정

제36조

이 협약은 1957년 토착민과 부족민 협약을 개정한다.

제37조 (비준)

이 협약의 정식 비준서는 등록을 위하여 국제노동사무총장에게 통지하여야 한다.

제38조 (효력발생)

1. 이 협약은 국제노동사무총장에게 비준이 등록된 국제노동기구 회원국만을 기속한다.
2. 이 협약은 2개 회원국이 사무총장에게 비준을 등록한 날로부터 12월 후에 발효한다.
3. 협약 발효 후에 비준한 회원국에 대하여, 이 협약은 비준서를 등록한 날로부터 12월 후에 발효한다.

제39조 (폐기)

1. 이 협약을 비준한 회원국은 협약의 발효일로부터 10년이 만료한 후 국제노동사무총장에게 문서로 등록함으로써 협약을 폐기할 수 있다. 협약의 폐기는 등록일로부터 1년 후에 발효한다.
2. 이 협약을 비준하고 제1하에 규정된 10년의 기간이 만료한 후 1년안에 이 조에 규정된 폐기권을 행사하지 아니한 회원국은 다시 10년의 기간 협약의 기속을 받으며, 그 후 10년의 기간이 만료할 때마다 이 조에서 규정된 조건에 따라 협약을 폐기할 수 있다.

제40조 (회원국에 대한 비준의 통고)

1. 국제노동사무총장은 국제노동기구 회원국으로부터 통보받은 모든 비준 및 폐기에 관한 등록사항을 모든 회원국에 통고한다.
2. 국제노동사무총장은 2번째의 비준등록 통보를 받아 회원국에 통고할 경우 협약의 발효일에 대하여 회원국의 주의를 환기한다.

제41조 (국제연합에 대한 통지)

국제노동사무총장은 위 조항들의 규정에 따라 등록된 모든 비준서 및 폐기서의 명세를 국제연합헌장 제102조에 따라 등록을 위하여 국제연합사무총장에게 통보한다.

제42조 (개정 의 심의)

국제노동사무국 이사회는 필요하다고 인정하는 경우 협약의 이행에 관한 보고서를 총회에 제출하며 협약의 전부 또는 일부 수정에 관한 문제를 총회 의제로 상정할 것인지를 심의한다.

제43조 (개정협약의 효력)

1. 총회가 이 협약의 전부 또는 일부를 수정하는 신협약을 채택하는 경우 신협약에 달리 규정하지 아니하는 한
 - (가) 회원국이 신 수정협약의 비준으로 신 수정협약이 발효하였을 때 제6조의 규정에 불구하고 당연히 이 협약은 즉시 폐기된다.
 - (나) 이 협약은 신 수정협약의 발효일로부터 더 이상 회원국의 비준대상이 되지 아니한다.
2. 이 협약을 비준하였으나 신 수정협약을 비준하지 아니한 회원국에 대하여 이 협약은 현재의 형식 및 내용으로 계속 유효하다.

제44조 (정본)

이 협약문의 영어본과 불어본을 동등하게 정본으로 한다.

제170호 협약

화학물질 협약(1990년)

효력발생 : 1993년 11월 4일(17개국 비준)

주요내용

이 협약은 화학물이 사용되는 모든 경제활동분야에 적용됨
 사용자와 근로자 단체 중 가장 대표적인 단체들과의 협의를 통하여 이 협약을 이행하는 조치를 마련하여야 하며, 회원국은 이 분야에 있어서 일관성 있는 정책을 수립·이행하고 정기적으로 검토하여야 함
 그밖에 화학물의 분류체계, 라벨 및 표시, 화학물질 안전 자료, 공급자 및 사용자의 책임(화학물의 성분표시, 이동, 처분, 노출, 정보, 훈련, 근로자와의 협력) 등을 규정
 근로자는 협력 및 합리적인 예방의 의무가 있으며 특히 정보를 제공받아 위험에서 벗어날 권리를 가짐
 화학물질을 수출하는 회원국은 자국에서 일부 혹은 모든 유해화학물의 사용이 작업장에서의 안전 및 건강상의 이유로 금지될 경우 이 사실 및 이유를 수입국에게 알려야 함.

국제노동기구 총회는,
 국제노동기구 이사회가 1990년 6월 6일 제네바에 소집한 제77차 회기에서,
 관련 국제노동협약 및 권고, 특히 1971년 벤젠 협약 및 권고, 1974년 직업상 암 협약 및 권고, 1977년 작업환경(공기오염, 소음 및 진동) 협약 및 권고, 1981년 산업안전 보건 협약 및 권고, 1985년 산업보건서비스 협약 및 권고, 1986년 석면 협약 및 권고 그리고 1964년 업무상 상해급여 협약에 첨부되어 있는 1980년 개정된 직업병 목록을 주목하고,
 화학물질의 악영향으로부터 근로자를 보호하는 것이 일반대중과 환경에 대한 보호도 강화할 수 있다는 점에 주목하고,
 근로자는 그들이 작업장에서 사용하는 화학물질에 대한 정보를 알 필요와 권리가 있음에 유의하고,
 다음 각 호에 의해 화학물질에 의해 유발되는 질병과 상해 발생을 예방 또는 감소시키는 것이 필수적임을 고려하고:

(가) 모든 화학물질에 대하여 그 위험 요인을 결정하기 위한 평가를 확보

- (나) 사용자가 근로자들을 화학적 위험으로부터 보호하기 위한 효과적인 프로그램을 시행할 수 있도록 작업장에서 사용되는 화학물질에 대한 정보를 공급자로부터 얻을 수 있는 메커니즘을 사용자에게 제공
- (다) 근로자들이 보호프로그램에 효과적으로 참여할 수 있도록 작업장의 화학물질과 적절한 예방조치에 대한 정보를 근로자에게 제공
- (라) 화학물질이 안전하게 사용될 수 있도록 보장하는 프로그램을 위한 원칙을 수립

국제노동기구, 국제연합 환경프로그램 및 세계보건기구간의 화학물질 안전에 관한 국제프로그램 내에서 뿐만 아니라 국제연합 식량농업기구 및 국제연합 산업개발 기구와의 협력의 필요성을 고려하고, 이 기구들이 공포한 관련 기제, 규약 및 지침에 주목하고,

회기 의사일정의 다섯 번째 의제인 작업장에서의 안전한 화학물질 사용에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

1990년 화학물질 협약이라고 부를 다음의 협약을 1990년 6월 25일 채택한다.

제1절 범위 및 정의

제1 조

1. 이 협약은 화학물질이 사용되는 모든 부문의 경제활동에 적용된다.
2. 이 협약을 비준하는 회원국의 권한 있는 기관은 가장 대표적인 관련 근로자 및 사용자 단체와 협의를 거쳐 관련한 위험요인 평가 및 적용될 보호조치에 기초하여:
 - (가) 다음과 같은 경우에는 특정 경제활동 부문, 사업 또는 제품을 이 협약 또는 특정 조항의 적용에서 제외시킬 수 있다:
 - (1) 중대한 성격의 특수한 문제가 발생할 경우
 - (2) 국내법률 및 관행에 따라 수반되는 전반적인 보호가 협약의 규정을 완전히 적용한 결과에 따른 보호에 못 미치지 않을 경우
 - (나) 근로자의 안전과 보건에 해가 되지 않는 한 경쟁자에게 노출됨으로써 사용자의 사업에 해를 끼칠 수 있는 비밀정보를 보호하기 위한 특별규정을 만들어야 한다.
3. 이 협약은 정상적이거나 합리적으로 예측 가능한 사용 조건하에서 근로자를 유해한 화학물질에 노출시키지 않는 물품에는 적용되지 않는다.

4. 이 협약은 유기물에는 적용되지 않으나 유기물에서 유도된 화학물질에는 적용된다.

제 2 조

이 협약상 목적을 위하여:

- (가) ‘화학물질’이라는 용어는 화학적 성분 및 화합물, 그리고 그에 따른 자연적이거나 합성에 의한 혼합물을 의미한다.
- (나) ‘유해한 화학물질’이라는 용어는 제6조에 따라 유해한 물질로 분류되었거나 그 물질이 유해함을 표시하는 관련 정보가 존재하는 모든 화학물질을 포함한다.
- (다) ‘작업장에서의 화학물질 사용’이라는 용어는 다음 각 호를 포함하여 근로자를 화학물질에 노출시킬 수 있는 모든 작업 활동을 의미한다.
 - (1) 화학물질의 생산
 - (2) 화학물질의 취급
 - (3) 화학물질의 보관
 - (4) 화학물질의 운송
 - (5) 화학폐기물 처분 및 처리
 - (6) 작업활동에 의한 화학물질의 방출
 - (7) 화학물질을 위한 기기 및 용기의 정비, 수리 및 청소
- (라) ‘경제활동 부문’이라는 용어는 공익사업을 포함하여 근로자가 고용된 모든 부문을 의미한다.
- (마) ‘물품’이라는 용어는 제조과정에서 특정한 형태나 디자인으로 형성되는 물건 또는 자연형태로 있으면서 그것의 사용이 그것의 형태나 디자인에 전부 또는 일부 의존하는 물건을 의미한다.
- (바) ‘근로자 대표’라는 용어는 1971년 근로자대표 협약에 따라 국내 법률이나 관행에 의해 그렇게 인정된 사람을 의미한다.

제2절 일반원칙

제 3 조

이 협약 규정을 이행하기 위하여 취할 조치에 대하여 가장 대표적인 근로자 및 사용자 단체와 협의하여야 한다.

제 4 조

회원국은 국내여건과 관행의 견지에서 가장 대표적인 근로자 및 사용자 단체와 협의하여 작업장에서의 안전한 화학물질 사용에 관한 일관된 정책을 수립·시행하고 정기적으로 재검토하여야 한다.

제 5 조

권한 있는 기관은 안전 및 보건상 이유로 정당화된 경우 특정한 유해화학물질의 사용을 금지 또는 제한하거나 그러한 화학물질을 사용하기 전에 사전 통고 및 허가를 요구할 수 있는 권한을 가져야 한다.

제3절 분류 및 관련 조치**제 6 조 분류체계**

1. 권한 있는 기관이나 권한 있는 기관에 의해 승인 또는 인정된 기구는 국내 또는 국제기준에 따라 화학물질 고유의 보건 및 신체상 유해성의 유형 및 정도에 따라 모든 화학물질을 분류하고 화학물질의 유해성을 판단하는데 필요한 정보의 적절성을 평가하는데 적합한 체계와 구체적인 기준을 수립하여야 한다.
2. 두 가지 이상의 화학물질로 구성된 혼합물의 유해성은 그 혼합물 구성요소 고유의 유해성에 기초한 평가에 의해 결정될 수 있다.
3. 화학물질 운송의 경우 상기 체계와 기준은 위험물 운송에 관한 국제연합 권고를 고려하여야 한다.
4. 분류체계 및 이의 적용은 점진적으로 확대되어야 한다.

제 7 조 라벨 및 표시

1. 모든 화학물질은 그 정체를 나타낼 수 있도록 표시되어야 한다.
2. 유해한 화학물질은 추가적으로 근로자가 쉽게 이해할 수 있도록 추가로 라벨을 붙여 화학물질의 분류, 그것이 갖는 유해요인, 그리고 준수되어야 할 안전 예방 조치에 관한 필수정보를 제공하여야 한다.
3. (가) 1항 및 2항에 따른 화학물질 표시 및 라벨의 요건은 국내법률 및 국제기준에 따라 권한 있는 기관 또는 권한 있는 기관이 승인 또는 인정한 기구에 의해 수립되어야 한다.
(나) 화학물질 운송의 경우 상기 요건은 위험물 운송에 관한 국제연합 권고를 고려하여야 한다.

제 8 조 화학물질 안전 자료

1. 유해한 화학물질에 대해서는 그것의 정체, 공급자, 분류, 유해성, 안전 예방책 및 응급절차에 관한 자세한 필수정보가 수록된 화학물질 안전자료가 사용자에게 제공되어야 한다.
2. 화학물질 안전자료의 준비 기준은 국내기준 또는 국제기준에 따라 권한 있는 기관이나 권한있는 기관이 승인 또는 인정한 기구에 의해 수립되어야 한다.
3. 화학물질 안전자료상에서 화학물질 또는 화학물질을 지칭하는데 사용되는 일반적인 이름은 라벨에 사용된 이름과 동일하여야 한다.

제 9 조 공급자의 책임

1. 화학물질의 공급자는 그것이 제조업자인지 수입업자인지 또는 유통업자인지 다음을 보장하여야 한다.
 - (가) 화학물질의 특성에 대한 지식과 가용 정보에 대한 조사를 바탕으로 제6조에 따라 그러한 화학물질을 분류하거나 아래 3항에 따라 평가할 것
 - (나) 제7조 1항에 따라 그러한 화학물질의 정체를 나타낼 수 있도록 표시할 것
 - (다) 제7조 2항에 따라 그들이 공급하는 유해화학물질에 라벨을 붙일 것
 - (라) 제8조 1항에 따라 그러한 유해화학물질에 대한 화학물질 안전자료를 준비하고 사용자에게 공급할 것
2. 유해화학물질 공급자는 관련된 안전 및 보건에 대한 새로운 정보가 나올 때마다 국내법률 및 국내관행에 부합하는 방법으로 수정된 라벨과 화학물질 안전자료를 준비하여 사용자에게 공급하도록 보장하여야 한다.
3. 제6조에 따라 아직 분류되지 않은 화학물질의 공급자는 그것이 유해한 화학물질인지를 판단하기 위하여 가용정보에 대한 조사를 바탕으로 그들이 공급하는 화학물질의 정체를 밝히고 그 특성을 평가하여야 한다.

제4절 사용자의 책임

제10조 성분표시

1. 사용자는 제7조의 요건에 따라 작업장에서 사용되는 모든 화학물질에 라벨을 부착하거나 표시하도록 보장하여야 하며, 제8조의 요건에 따라 화학물질 안전자료가 준비되고 근로자 및 근로자 대표가 이를 이용할 수 있도록 보장하여야 한다.
2. 제7조의 요건에 따라 라벨이 부착되거나 표시되지 않았거나 제8조의 요건에 따라 화학물질 안전자료가 제공되지 않은 화학물질을 받는 사용자는 공급자 또는 다른 합리적으로 이용 가능한 출처로부터 관련 정보를 입수하여야 하며 그러한 정보가 입수될 때까지는 그 화학물질을 사용해서는 안된다.
3. 사용자는 작업장에서 사용되는 화학물질이 제6조에 따라 분류되거나 제9조 3항에 따라 파악되고 평가되고, 제7조에 따라 라벨이 부착되거나 표시된 화학물질만을 사용하도록 보장하여야 하며, 화학물질 사용시 필요한 모든 예방책을 취하도록 보장하여야 한다.
4. 사용자는 작업장에서 사용되는 유해한 화학물질에 대하여 적절한 화학물질 안전자료를 상호 참조한 기록을 유지하여야 한다. 이 기록은 모든 관련 근로자 및 근로자 대표가 이용할 수 있어야 한다.

제11조 화학물질의 이동

화학물질을 다른 용기나 장비로 이동시킬 때 사용자는 화학물질의 정체, 그 사용에 따른 유해성 및 준수하여야 할 안전 예방책을 근로자에게 알려진 방법으로 내용물을 표시하도록 보장하여야 한다.

제12조 노출

사용자는 ;

- (가) 국내기준 또는 국제기준에 따라 권한 있는 기관이나 권한 있는 기관이 승인 또는 인정한 기구에 의해 수립된 작업환경 평가 및 통제를 위한 노출한계 또는 기타 노출 기준을 초과하는 한도까지 근로자가 화학물질에 노출되지 않도록 보장하여야 한다.
- (나) 유해한 화학물질에 대한 근로자의 노출을 측정하여야 한다.
- (다) 근로자의 안전과 보건을 보호하기 위하여 필요할 경우 또한 권한 있는 기관에 의해 규정된 경우, 유해한 화학물질에 대한 근로자의 노출을 감시하고 기록하여야 한다.
- (라) 작업환경의 감시 기록 및 유해화학물질을 사용하는 근로자의 노출 기록을 권한 있는 기관이 규정한 기간 동안 보관하고, 근로자와 근로자 대표가 이 기록을 이용할 수 있도록 보장하여야 한다.

제13조 운영상 통제

1. 사용자는 작업장에서의 화학물질 사용으로 인해 발생하는 위험을 측정하고 다음과 같은 적절한 방법을 이용하여 그러한 위험으로부터 근로자를 보호하여야 한다.
 - (가) 위험을 제거 또는 최소화시키는 화학물질의 선택
 - (나) 위험을 제거 또는 최소화시키는 기술의 선택
 - (다) 적절한 공학 제어장치의 사용
 - (라) 위험을 제거 또는 최소화시키는 작업 시스템과 관행의 채택
 - (마) 적절한 산업 위생조치의 선택
 - (바) 위와 같은 조치가 충분하지 않을 경우 근로자에 대한 개인 보호장비 및 의복의 무상 공급 및 적절한 정비와 그 사용을 보장하기 위한 조치의 시행
2. 사용자는 :
 - (가) 근로자의 안전 및 건강을 보호 할 수 있도록 유해화학물질에 대한 노출을 제한하여야 한다.
 - (나) 응급처치를 제공하여야 한다.
 - (다) 응급사태에 대처할 수 있는 준비를 갖추어야 한다.

제14조 폐기

더 이상 필요치 않은 유해한 화학물질과 내용물은 들어있지 않지만 유해화학물질 잔여물이 남아있을 수 있는 빈 용기는 국내법률 및 관행에 따라 안전 및 보건, 환경에 대한 위험을 제거 또는 최소화하는 방법으로 처리하거나 폐기하여야 한다.

제15조 정보 및 훈련

사용자는 ;

- (가) 작업장에서 사용되는 화학물질에 노출되는 것과 관련된 유해성에 대하여 근로자에게 알려야 한다.
- (나) 라벨과 화학물질 안전자료에 포함된 정보를 입수하고 사용하는 방법을 근로자에게 가르쳐야 한다.
- (다) 근로자를 위한 지침을 준비하는 기초로서 그 작업장에 해당되는 정보와 함께 화학물질 안전자료를 사용하되 이 지침은 적절한 경우 문서로 작성되어야 한다.
- (라) 작업장에서 화학물질을 안전하게 사용하기 위하여 지켜야하는 관행과 절차에 대하여 지속적으로 근로자를 훈련하여야 한다.

제16조 협력

사용자는 그들의 책임을 이행하는데 있어 작업장에서의 화학물질 사용에 있어서의 안전에 관련하여 근로자 또는 근로자 대표와 가능한 한 긴밀히 협력하여야 한다.

제5절 근로자의 의무**제17조**

1. 근로자는 사용자가 책임을 이행하는데 있어 가능한 한 긴밀히 사용자와 협력하여야 하며 작업장에서의 화학물질 사용에 있어서의 안전과 관련된 모든 절차 및 관행을 준수하여야 한다.
2. 근로자는 작업장에서의 화학물질 사용으로부터 자신 및 다른 사람에게 미칠 수 있는 위험을 제거 또는 최소화시키기 위하여 모든 합리적인 조치를 취하여야 한다.

제6절 근로자 및 근로자 대표의 권리**제18조**

1. 근로자는 그들의 안전이나 보건에 급박하고 심각한 위험이 있다고 믿을만한 합리적인 정당성이 있는 경우 화학물질의 사용으로 인한 위험으로부터 스스로를 이탈시킬 권리를 가져야 하며, 자신의 감독자에게 즉시 알려야 한다.
2. 제1항의 규정에 따라 위험으로부터 스스로를 이탈시키거나 이 협약에 따른 여타의 권리를 행사하는 근로자는 부당한 결과로부터 보호받아야 한다.

3. 관련 근로자와 그들의 대표는 다음 각 호를 누릴 권리를 가져야 한다:
 - (가) 작업장에서 사용되는 화학물질의 정제, 그러한 화학물질의 유해성, 예방조치, 교육 및 훈련에 관한 정보
 - (나) 라벨 및 표식에 수록된 정보
 - (다) 화학물질 안전자료
 - (라) 이 협약에 따라 기록이 요구되는 기타 정보
4. 화학 혼합물 성분의 특정 정체가 경쟁자에게 노출되는 것이 사용자의 영업상 손해를 초래할 경우, 사용자는 3항에 의해 요구된 정보를 제공함에 있어서 제1조 2(나)항에 따라 권한 있는 기관에 의해 승인된 방법으로 그 정체를 보호할 수 있다.

제7절 수출국의 책임

제19조

수출하는 회원국에서 작업장에서의 안전 및 보건상의 이유로 유해한 화학물질의 전부 또는 일부 사용이 금지되는 경우, 수출회원국은 이러한 사실과 그 이유를 수입국에게 통지하여야 한다.

제20조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제171호 협약

야간근로 협약(1990년)

효력발생 : 1995년 1월 4일(9개국 비준)

주요내용

본 협약은 농업·축산업·어업 및 해상수송을 제외한 모든 분야의 근로자에게 적용되며 야간근로시 근로자의 건강과 안전의 보장과 보상, 모성보호조치를 규정하고 있다

본 협약은 법령과 단체협약, 중재재정 또는 법원의 판결이나 이러한 방법들의 결합에 의해 이행될 수 있다.

근로자들은 야간근무 전후에 무료 정기건강 검진을 받을 권리가 있다. 야간근로의 부적합성이 발견될 경우를 제외하고는 근로자의 동의없이 진단결과를 제 3자에게 제공해서는 아니된다.

야간근로가 부적합한 근로자는 가능한 경우 유사직종으로 전환되어야 하며 전환이 불가능할 경우에는 당해 근로자는 근로를 제공할 수 없는 근로자와 동일한 각종 급여를 받아야 한다. 일시적으로 야간근로에 부적합한 것으로 판정된 야간근로자는 건강상의 이유로 근로할 수 없는 근로자와 마찬가지로 해고로부터 동일하게 보호되어야 한다.

이밖에, 응급조치 시설, 적절한 보상이 제공되어야 하며 임신·출산시에는 특별보호 조치(대안근무, 휴가, 해고방지, 소득보장, 승진에서의 우대)가 마련되어야 한다.

야간근무 계획을 도입하기 앞서 사용자는 근로자 대표와 협의해야 한다.

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 이사회가 1990년 6월 6일 제네바에 소집한 제77차 회기에서, 연소자의 야간근로에 관한 국제노동기구 협약 및 권고의 규정, 특히 1946년 연소자 야간근로(비공업부문 고용) 협약 및 권고, 1948년 연소자 야간근로(공업) 협약(개정), 1921년 농업에 종사하는 연소자의 야간근로에 관한 권고 규정에 각각 유의하고, 여자의 야간근로에 관한 국제노동기구 협약 및 권고의 규정, 특히 1948년 야간근로(여성) 협약(개정), 1990년 의정서, 1921년 여성근로자의 야간근로(농업) 권고와 1952년 모성보호 권고 제5조에 유의하고, 1958년 차별(고용 및 직업) 협약의 규정에 유의하고, 1952년 출산보호협약(개정)의 규정에 유의하고,

회기 의사일정의 네 번째 의제가 야간근로에 관한 제안을 채택하기로 결정하고, 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여, 1990년 야간근로 협약이라고 부를 다음의 협약을 1990년 6월 26일 채택한다.

제 1 조

이 협약에서,

- (가) '야간근로'라 함은 권한있는 기관이 가장 대표적인 노사단체와 협의하여 결정하거나 또는 단체협약으로 결정하는 자정부터 오전 5시까지를 포함한 7시간 이상 계속되는 근로를 말한다.
- (나) '야간근로자'라 함은 일정한 제한을 초과하여 상당시간 동안 야간근로를 수행하여야 하는 업무에 고용된 자를 말한다. 이 제한은 권한있는 기관이 가장 대표적인 노사단체와 협의하여 정하거나 또는 단체협약으로 정한다.

제 2 조

1. 이 협약은 농업, 축산업, 어업, 해상수송 및 내륙운항을 제외한 분야에 종사하는 모든 근로자에게 적용된다.
2. 이 협약을 비준하는 회원국은 관련되는 대표적 노사단체와의 협의를 거쳐 협약의 적용으로 특별한 문제가 야기될 경우 일정한 범위의 근로자에 대하여 협약의 전부 또는 일부를 적용 제외할 수 있다.
3. 제2항의 규정에 따라 협약의 적용을 제외한 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따른 협약의 적용에 관한 보고에 적용 제외되는 근로자 종류 및 그 제외 사유를 명시하여야 한다. 또한 회원국은 적용이 제외되는 관련 근로자에게 이 협약 규정을 점진적으로 확대 적용하기 위하여 취한 모든 조치를 명시하여야 한다.

제 3 조

1. 건강을 보호하고 가정 및 사회적 책임을 이행할 수 있도록 지원하며 직업상의 성취기회를 제공하고 적절한 보상을 하기 위하여, 제4조 내지 제10조에서 규정하는 것을 최저기준으로 하여 야간근로의 속성상 요청되는 특별대책을 야간근로자들에게 대하여 행하여야 한다. 그 대책은 또한 야간근로를 수행하는 모든 근로자의 안전 및 모성보호분야에서도 강구되어야 한다.
2. 제1항에서 규정한 대책들은 점진적으로 적용될 수 있다.

제 4 조

1. 근로자들은 청구에 의하여 다음 각호의 경우 무료 건강진단을 받을 권리를 가지며 작업과 관련된 건강상의 문제를 회피하거나 감소시키는 방법에 대하여 조언을 받을 권리를 가진다.
 - (가) 야간근로자의 직무를 맡기 전
 - (나) 그 직무를 수행하는 동안 정기적으로
 - (다) 야간근로를 하기 전에는 발생하지 아니하였던 건강상의 문제가 발생한 경우
2. 야간근로가 부적합하다는 진단결과가 있을 때 이외에는 검진결과는 근로자의 동의없이 타인에게 공개되어서는 아니되며 당해 근로자에게 불이익이 되어서도 아니된다.

제 5 조

야간근로를 수행하는 근로자를 위하여 적당한 응급조치 시설을 마련하여야 하며, 필요한 경우 근로자를 적절히 치료할 수 있는 기관으로 신속히 수송하기 위한 대책도 강구하여야 한다.

제 6 조

1. 건강상의 이유로 야간근로에 부적합한 것으로 판정된 야간근로자는 가능한 경우 그에게 알맞은 유사직종으로 전환되어야 한다.
2. 그러한 직종으로의 전환이 불가능한 때에는 당해 근로자는 근로를 제공할 수 없거나 고용을 유지할 수 없는 근로자와 동일한 각종 급여를 받아야 한다.
3. 야간근로에 일시적으로 부적합한 것으로 판정된 야간근로자는 건강상의 이유로 근로할 수 없는 근로자와 마찬가지로 해고 또는 해고예고로부터 동일하게 보호되어야 한다.

제 7 조

1. 야간근로가 아니었다면 그러한 업무를 수행하였을 여성근로자에게는 다음 각호의 경우 야간근로를 대체하는 업무를 보장하도록 하는 조치가 취하여야 한다.
 - (가) 출산을 전후하여 적어도 출산예정일 이전 8주를 포함하는 최소 16주간
 - (나) 건강진단서가 산모나 유아의 건강을 위하여 필요하다고 인정한 추가기간
 - (1) 임신기간
 - (2) (가)호에 따라 정해진 산후기간을 초과하는 일정한 기간으로서 권한있는 기관이 가장 대표적인 노사단체와 협의하여 결정한 기간
2. 제1항에서 규정한 조치에는 가능한 경우 주간근로로의 전환, 사회보장급여 지급 또는 모성휴가의 연장 등이 포함될 수 있다.

3. 제1항에서 규정한 기간중
 - (가) 임신 또는 출산과 무관한 정당한 이유가 있는 경우를 제외하고는 여자근로자를 해고하거나 해고예고를 하여서는 아니된다.
 - (나) 여성근로자의 소득은 적당한 생계기준에 따라 본인과 그 자녀의 생활유지에 충분하도록 보장되어야 한다. 이러한 소득보장은 제2항에서 열거한 조치나 다른 적절한 조치 또는 이러한 조치들의 결합으로 확보될 수 있다.
 - (다) 여성근로자는 정상적인 야간근로의 경우에 부여되는 직책, 연공서열 및 승진 기회를 상실하여서는 아니된다.
4. 이 조의 규정으로 인하여 모성휴가와 관련한 보호 및 급여가 축소되어서는 아니 된다.

제 8 조

야간근로자에게는 야간근로의 성격을 감안하여 근로시간, 임금 또는 그와 유사한 급여의 형태로 보상이 이루어져야 한다.

제 9 조

야간근로자 및 필요한 경우 야간근로를 하는 근로자에게는 적절한 사회서비스가 제공되어야 한다.

제10조

1. 사용자는 야간근로자의 근로가 필요한 작업계획을 도입하기 이전에 그 계획의 세부사항, 당해 사업장에 가장 적합한 야간근로 조직의 형태, 그 구성원, 필요한 산업보건조치 및 사회서비스 등을 관련 근로자대표와 협의하여야 한다. 야간근로자를 고용하는 사업장에서는 이러한 협의를 정기적으로 실시하여야 한다.
2. 이 조에서 '근로자대표'라 함은 1971년 근로자대표 협약에 따라 국내법률 또는 국내관행에 의하여 대표로 인정된 자를 말한다.

제11조

1. 이 협약 규정은 법령, 단체협약, 중재재정 또는 법원의 판결과 이러한 방법의 결합 또는 국내사정과 국내관행에 적절한 다른 방법으로 시행될 수 있다. 이 협약 규정이 다른 방법으로 시행되고 있지 아니하는 한 법령에 의하여 시행되어야 한다.
2. 이 협약의 규정이 법령으로 시행되는 경우에는 가장 대표적인 노사단체와 사전에 협의하여야 한다.

제12조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제172호 협약**근로조건(호텔과 식당) 협약(1991년)**

효력발생 : 1994년 7월 7일(14개국 비준)

국제노동기구 총회는,
 국제노동기구 이사회가 1991년 6월 5일 제네바에 소집한 제78차 회기에서,
 근로조건에 관한 일반적 적용기준을 규정하는 협약 및 권고가 호텔, 레스토랑 및
 유사업체의 근로자에게 적용가능함을 상기하고,
 호텔, 레스토랑 및 유사업체에서의 특정 근로조건상, 이러한 분야의 업체에 대한
 이 협약 및 권고의 적용을 개선시키고, 당해 근로자가 이처럼 급속히 확장되는 분야의
 업체에서 그들의 역할에 상응하는 지위를 누릴 수 있도록 고안된 특정기준을 통해
 이를 보완하며, 근로조건, 훈련 및 경력 잠재성을 증진시킴으로써 새로운 근로자를
 유인하는 것이 바람직하다는 점을 유의하고,
 이러한 부문에서 근로조건을 결정하는 효과적인 수단은 단체교섭임을 유의하고, 단체
 교섭과 함께 협약을 채택함으로써 근로자에게 유리하도록 근로조건, 경력 장래성
 및 직업안정이 향상된다는 점을 고려하고,
 회기 의사일정의 네 번째 의제인 호텔, 레스토랑 및 유사업체의 근로조건에 관한
 제안을 채택하기로 결정하고, 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
 1991년 근로조건(호텔 및 레스토랑) 협약이라고 부를 다음의 협약을 1991년 6월 25일
 채택한다.

제 1 조

1. 제2조 1항의 규정에 따라, 이 협약은 다음과 같은 곳에 고용된 근로자에게
 적용된다 :
 - (가) 숙박을 제공하는 호텔 및 유사업체
 - (나) 음식, 음료 또는 두 가지 모두를 제공하는 레스토랑 및 유사업체

2. 위의 (가), (나)호에 언급된 항목의 정의는 당해 노사단체와 협의를 거친 후 국내 여건에 비추어 각 회원국이 결정하여야 한다. 이 협약을 비준하는 회원국은 노사단체와 협의하여, 위에 언급한 정의에 포함되지만 그럼에도 불구하고 중대한 성격의 특수한 문제가 발생할 경우, 특정 유형의 업체에 대해 협약을 적용 제외시킬 수 있다.
3. (가) 이 협약을 비준하는 회원국은 당해 노사단체와 협의하여, 관광서비스를 제공하는 기타 관련업체에 협약의 적용을 확대시킬 수 있으며, 이는 협약 비준시 첨부되는 선언문에 명시하여야 한다.
(나) 협약을 이미 비준한 회원국은 당해 노사단체와 협의하여, 관광서비스를 제공하는 여타 관련 업체 분야에 이 협약의 적용을 추가로 확대시킨다는 사실을 선언을 통해 국제노동기구 사무총장에게 통보할 수 있다.
4. 이 협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 의거하여 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초 보고에서 본조 2항에 따라 이 협약 적용에서 제외되는 모든 종류의 업체를 열거하고 그 제외사유를 설명하여야 하며, 그러한 제외와 관련하여 당해 노사단체의 입장을 각각 명시하고, 후속 보고서에서는 제외된 업체에 대한 자국의 법률 및 관행의 실태 및 그러한 업체에 관하여 이 협약을 어느 정도 시행하였으며 시행할 것인지에 대하여 명시하여야 한다.

제 2 조

1. 이 협약에서 ‘당해 근로자’라 함은 고용관계의 성격과 기간에 상관없이, 제1조의 규정에 따라 이 협약이 적용되는 업체에 고용된 근로자를 의미한다. 그러나 회원국은 관련 노사단체와 협의한 후, 국내법률, 국내여건 및 관행에 비추어, 특정범주의 근로자에 대해서 협약 규정의 전부 또는 일부를 적용 제외시킬 수 있다.
2. 이 협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 의거하여 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초의 보고에서 본조 제1항에 따라 이 협약의 적용에서 제외되는 모든 근로자 부문 및 제외사유를 명시하고, 후속 보고서에서 적용을 확대시키기 위하여 취해진 모든 진전사항을 명시하여야 한다.

제 3 조

1. 회원국은 관련 노사단체의 자율성을 적절히 고려하여, 국내법률, 국내여건 및 관행에 적합한 방법으로, 관련 근로자의 근로조건을 향상시킬 수 있도록 고안된 정책을 채택하고 적용하여야 한다.
2. 그러한 정책의 일반적 목표는 사회보장권과 관련된 기준을 포함, 일반근로자에 대하여 국가적 차원에서 채택된 최저기준의 범위로부터 관련 근로자가 제외되지 않도록 보장하는 것이어야 한다.

제 4 조

1. 국내법률이나 관행에 의해 달리 결정되지 않는 한, ‘근로시간’이라 함은 근로자가 사용자의 지휘하에 있는 시간을 의미한다.
2. 관련근로자는 국내법률 및 관행에 따라 합리적인 정상 근로시간 및 초과근로 규정에 대한 권리를 가져야 한다.
3. 관련근로자는 국내법률 및 관행에 따라 합리적인 최소한의 일휴 및 주휴 기간을 제공받아야 한다.
4. 관련근로자는 가능한 경우, 근로일정에 대하여 충분한 사전 통보를 받아 그에 따라 자신의 사생활 및 가족생활을 계획할 수 있어야 한다.

제 5 조

1. 근로자가 공휴일에도 근무해야 할 경우에는, 단체협약의 결정사항 또는 국내 법률 또는 관행에 따라 시간 또는 보수면에서 적절히 보상을 받아야 한다.
2. 관련 근로자는 단체협약이나 국내법률 또는 관행에 따라 기간이 결정되는 연차 유급휴가를 받아야 한다.
3. 근로자의 계약이 만료되거나 연속근무기간이 연차유급휴가를 받을 수 있는 기간을 충족시키지 아니하였을 경우, 관련근로자는 단체협약의 결정사항이나 국내법률 또는 관행에 따라 근무기간에 비례한 유급휴가나 그 보상으로서의 임금지급을 받아야 한다.

제 6 조

1. ‘봉사료(팁)’라 함은 서비스를 받은 댓가로 고객이 지불하여야 하는 금액 외에 고객이 근로자에게 자발적으로 주는 금액을 의미한다.
2. 근로자는 봉사료와 무관하게 정기적으로 지불되는 기본보수(기본급)를 받아야 한다.

제 7 조

그러한 관행이 존재하는 경우, 제1조에 언급된 업체에서의 일자리의 판매 및 구매는 금지되어야 한다.

제 8 조

1. 이 협약의 규정은 국내법령, 단체협약, 중재재정이나 사법판결, 또는 기타 국내 관행과 부합하는 모든 적절한 방법에 의해 적용될 수 있다.
2. 이 협약의 규정이 일반적으로 사용자 또는 사용자단체 및 근로자단체간의 협약에 맡겨지거나 협약의 규정이 법률에 의하기보다는 일반적으로 다른 방법에 의해 시행되는 회원국의 경우, 그러한 규정이 관련 근로자 대다수에 대해 그러한 협약 또는 기타 방법을 통해 적용된다면 그러한 규정의 준수는 유효한 것으로 취급되어야 한다.

제 9 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제173호 협약**근로자 청구권 보호(사용자 파산) 협약(1992년)**

채택일 : 1995년 6월 8일(19개국 비준)

국제노동기구 총회는,
 국제노동기구 이사회가 1992년 6월 3일 제네바에 소집한 제79차 회의에서,
 사용자 파산시 근로자의 청구권 보호에 관한 문제의 중요성을 강조하고, 1949년
 임금보호 협약 제11조 및 1925년 근로자보상(업무상재해) 협약 제11조에 나타난 관련
 규정을 상기하고,
 1949년 임금보호 협약의 채택 이후 파산업체의 재건에 관한 문제가 더욱 중요시되
 었다는 점과 파산의 사회적·경제적 파급효과 때문에 가능한 한 사업체의 재건 및
 고용보장의 노력이 있어야 한다는 점을 주목하고,
 전술한 기준들이 채택된 이후 회원국의 국내법률과 관행에 중요한 발전적인 변화가
 일어나 사용자 파산시 근로자의 청구권 보호에 관한 문제가 상당히 개선되었다는
 점을 주목하고,
 근로자의 청구권 보호에 관한 문제에 대해서 새로운 기준을 채택하는 것이 적절
 하다고 판단하여,
 회기 의사일정의 네 번째 의제인 사용자 파산시 근로자의 청구권 보호에 관한 문제에
 관한 몇가지 제안을 채택하기로 결정하고,
 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
 1992년(사용자 파산시) 근로자 청구권 보호 협약이라고 부를 다음의 협약을 1992년
 6월 22일 채택한다.

제 1 절 총 칙**제 1 조**

1. 이 협약에서 '파산'이라 함은 국내법률과 관행에 따라 집단적 채권변제를 위하여
 사용자의 자산에 대해 소송절차가 개시된 경우를 말한다.

2. 이 협약과 관련하여 회원국은 ‘파산’이라는 용어를 사용자의 자산총액으로 보아 파산소송절차의 개시가 정당화될 수 없는 경우와 같이 사용자의 재정상태로 보아 근로자의 청구권이 변제될 수 없는 다른 경우에 대해서도 원용할 수 있다.
3. 제1항의 소송절차의 대상이 되는 사용자의 자산의 범위는 개별국가의 법률 또는 국내관행으로 결정하도록 한다.

제 2 조

이 협약은 국내법령이나 관행에 따라 기타의 수단에 의해 적용되어야 한다.

제 3 조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 우선특권 수단을 통한 근로자의 청구권 보호를 규정하고 있는 제2절의 의무사항이나 보장제도를 통한 근로자의 청구권 보호를 규정하고 있는 제3절의 의무사항, 혹은 양자를 모두 수락하여야 한다. 이 중 어떠한 방법을 취할 것인가는 협약 비준시에 명시하여야 한다.
2. 처음에 제2절이나 제3절만을 수락하였던 회원국은 국제노동기구 사무총장에게 통지함으로써 차후에 다른 절에 대해서도 수락할 수 있다.
3. 이 협약의 의무사항을 모두 수락하는 회원국은 가장 대표적인 노사단체와 협의하여 제3절의 적용을 특정한 종류의 근로자들 및 특정한 부문의 경제활동에 국한시킬 수 있다. 이러한 제한은 이 협약의 비준시 명시하여야 한다.
4. 제3항에 따라 제3절의 의무사항을 제한적으로 수락한 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 국제노동기구 사무총장에게 제출하는 이 협약의 적용에 관한 최초의 보고에서 제한적으로 수락한 이유를 명시하여야 한다. 차후의 보고에는 제3절을 다른 범주의 근로자 또는 다른 범주의 경제활동에 확대하는 것에 관한 정보를 명시하여야 한다.
5. 제2절과 제3절의 의무사항을 모두 수락한 회원국은 대표적인 노사단체와 협의후 3절에 따라 보호되는 청구권을 2절의 적용에서 배제할 수 있다.
6. 회원국이 제2절의 의무사항을 수락하면 1949년 임금보호 협약 제11조 규정에 의한 회원국의 의무사항은 당연히 폐지된다.

7. 제3절만을 수락한 회원국은 국제노동기구 사무총장에게 통지하여 1949년 임금 보호 협약 제11조에 의한 의무사항 중 제3절에 따라 보호되는 청구권과 관련된 부분을 폐지할 수 있다.

제 4 조

1. 제2항 규정에 의한 예외와 제3조 제3항에 명시된 제한을 제외하고는 이 협약은 모든 근로자 및 모든 분야의 경제활동에 적용된다.
2. 권한있는 기관(competent authorities)은 가장 대표적인 노사단체와 협의하여 제2절이나 제3절 혹은 양자의 수락에 있어서 특정한 종류의 근로자들, 특히 공공부문의 근로자들을 제외시킬 수 있다. 다만, 이들의 고용관계가 특수한 성격을 띠고 있거나, 이들에게 이 협약의 규정에 상응하는 다른 형태의 보호 조치가 마련되어 있어야 한다.
3. 제2항 규정에 의한 예외를 원용하고 있는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 의해 제출하는 보고서에서 그 예외를 원용하는 이유 및 관련된 정보를 명시하여야 한다.

제 2 절 우선특권 수단에 의한 근로자의 청구권 보호

<피보호 청구권>

제 5 조

사용자 파산시 고용관계에서 파생되는 근로자들의 청구권은 우선특권이 부여되어 있지 않은 다른 채권자들의 청구권보다 파산 사용자의 자산으로부터 우선적으로 변제받을 수 있다.

제 6 조

우선특권에 의하여 보호되는 근로자의 청구권에는 적어도 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.

- (가) 파산 또는 고용관계의 종료가 있기 전 3개월 이상의 소정의 기간에 관련된 근로자의 임금청구권
- (나) 파산 또는 고용관계의 종료가 있었던 당해 연도와 그 전년도에 근로의 결과로 발생한 휴가수당 청구권
- (다) 파산 또는 고용관계의 종료가 있기 전 3개월 이상의 소정의 기간에 관련된 다른 형태의 유급휴일에 대하여 지급될 금액에 대한 청구권
- (라) 고용종료시 근로자에게 지급하게 될 퇴직금 청구권

<한 계>**제 7 조**

1. 국내법령은 우선특권에 의한 근로자의 청구권 보호를 소정의 금액으로 제한할 수 있다. 다만, 제한된 금액은 사회적으로 인정되는 수준을 하회하는 것이어서는 아니된다.
2. 근로자 청구권에 인정된 우선특권이 제한되는 경우에는 소정의 금액은 가치의 유지에 필요한 정도로 조정되어야 한다.

<우선특권의 순위>**제 8 조**

1. 국내법령은 근로자의 청구권에 대하여 다른 대부분의 우선적 청구권보다 높은 순위를 부여하여야 하며, 그 순위는 특히 국가나 사회보장기구의 청구권보다 높아야 한다.
2. 근로자의 청구권이 제3절에 따른 보장제도로 보호받을 경우에는 국가나 사회보장기구의 청구권보다 그 순위를 낮출 수 있다.

제 3 절 보장제도에 의한 근로자의 청구권 보호**<일반원칙>****제 9 조**

고용관계에서 파생되는 사용자에 대한 근로자의 청구권에 의한 변제가 사용자의 파산으로 인하여 불가능한 경우에는 보장제도를 통해서 변제를 보장하여야 한다.

제10조

제3절에 효력을 부여함에 있어서 회원국은 가장 대표적인 노사단체들과 협의하여 남용가능성을 방지하기 위한 적절한 조치를 취할 수 있다.

제11조

1. 임금보장제도의 조직, 관리, 운영 및 재정은 제2조에 따라 결정하여야 한다.
2. 제1항의 규정에도 불구하고 회원국은 각국의 특수성 및 필요에 따라 충분한 지급조건이 보장되는 한 보험회사로 하여금 제9조 규정에 의한 보호를 제공하도록 할 수 있다.

<보장제도에 의한 피보호 청구권>

제12조

제3절에 의하여 보호되는 근로자 청구권에는 적어도 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.

- (가) 파산 또는 고용관계의 종료가 있기 전 8주 이상의 소정의 기간에 관련된 근로자의 임금청구권
- (나) 파산 또는 고용관계의 종료가 있기 전 6개월 이상의 소정의 기간동안의 근로의 결과로 발생한 휴가수당 청구권
- (다) 파산 또는 고용관계의 종료가 있기 전 8주 이상의 소정의 기간에 관련된 다른 형태의 유급휴일에 대하여 지급될 금액에 대한 청구권
- (라) 고용 종료시 근로자에게 지급하게 될 퇴직금 청구권

제13조

1. 제3절에 의하여 보호되는 청구권은 소정의 금액 이하로 제한할 수 있다. 다만, 제한되는 금액은 사회적으로 인정되는 수준을 하회하는 것이어서는 아니된다.
2. 제3절에 의하여 보호되는 청구권이 제한되는 경우에는 소정의 금액은 가치의 유지를 위해 필요한 정도로 조정되어야 한다.

제 4 절 최 종 규 정

제14조

이 협약은 제3조 제6항과 제7항이 규정하는 범위내에서 1949년 임금보호 협약을 개정한다. 그러나 이러한 개정이 이 협약에 대한 더 이상의 비준이 불가능함을 의미하지는 않는다.

제15조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제174호 협약

중대산업재해 방지 협약(1993년)

효력발생 : 1997년 1월 3일(11개국 비준)

국제노동기구의 총회는

이사회가 1993년 6월 2일 제네바에서 소집한 80차 회기에서
 관련 국제노동기구 협약과 권고, 특히 1981년 산업안전과 보건 협약과 권고, 1990년
 화학협약과 권고에 유의하고, 전세계적으로 일관된 접근이 필요하다는 점을 강조하고,
 또한 1991년 발간한 중대산업사고의 예방 실시규약에 유의하고,
 아래 사항을 위하여 취해진 모든 적절한 조치를 확인할 필요성에 대해서 주목하고

(가) 중대사고의 예방

(나) 중대사고의 위험을 최소화

(다) 중대사고로 인한 악영향을 최소화

조직상의 오류, 인적요소, 구성요소의 결함, 정상적인 운전상태에서의 일탈, 외부장애,
 자연의 현상이 개재된 사고의 원인을 고려하여,

다른 관련 정부간 조직들 뿐만 아니라 국제노동기구, 국제연합환경프로그램과 세계
 보건기구간의 화학물질 안전에 관한 협력의 필요성을 중시하고,

회기 4번째 의제인 중대산업사고의 예방에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,

이러한 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

1993년 중대산업사고의 예방협약이라고 부를 다음 협약을 1993년 6월 22일 채택한다.

제 1 절 적용범위와 용어의 정의

제 1 조

1. 이 협약의 목적은 위험물질이 개재된 중대사고의 예방과 사고로 인한 악영향을 최소화하는데 있다.
2. 이 협약은 주요위험시설에 적용한다.
3. 이 협약은 다음 사항에 대해서는 적용을 제외한다.
 - (가) 원자력시설과 방사능 물질을 취급하는 시설. 단, 이러한 시설중 비방사능 물질을 취급하는 설비는 제외함.
 - (나) 군사시설
 - (다) 파이프라인외 다른 방법에 의한 시설의 부지 밖으로 운송
4. 이 협약을 비준한 회원국은 본 협약의 내용에 상응하는 보호가 제공되는 시설들 또는 경제활동 분야에 대해서는 노사를 대표하는 단체들과 영향을 받을 수 있는 관련단체들과 협의를 거쳐 이 협약의 적용을 제외할 수 있다.

제 2 조

이 협약에서 규정한 모든 예방 및 방호조치를 즉시 시행하기가 불가능한 중요한 성격의 특별한 문제가 발생할 경우에는, 회원국은 가장 대표적인 노사단체와 기타 영향을 받을 수 있는 단체들과 협의하여 정해진 기간내에 해당조치를 점진적으로 시행하기 위한 계획을 수립해야 한다.

제 3 조

이 협약에서

- (가) “위험물질”이란 화학적, 물리적, 독성학적 특성때문에 단독으로 혹은 다른 물질과 함께 위험을 유발하는 하나의 물질 또는 혼합물을 말한다.
- (나) “규정량”이란 특별한 상황을 고려하여 국내 관계법규에서 정한 위험물질 또는 위험물질의 범주에 속하는 물질의 양으로써 이를 초과하면 주요위험시설로 분류된다.
- (다) “주요위험시설”이란 위험물질 또는 위험물질의 범주에 속하는 하나 이상의 물질을 영구적이거나 일시적으로 규정량을 초과하여 생산·가공·취급·사용·폐기 또는 저장하는 시설을 말한다.
- (라) “중대사고”란 주요위험시설내에서 작업활동중에 발생하고 한개 이상의 위험 물질들로 인해 즉시 또는 시간이 지난 후 근로자, 인근주민, 혹은 환경에 대해 심각한 위험을 가져오는, 특히 방출, 화재 또는 폭발과 같은 급작스런 사고를 말한다.

- (마) “안전보고서”란 주요위험시설의 위험과 리스크와 그것의 통제방법을 포함하고 시설의 안전조치에 대한 정당성이 확보된 기술적·관리적·운전상의 정보를 문서화한 것을 말한다.
- (바) “일보직전의 사건(near miss)”이란 완화시키는 조치나 시스템이 없었다면 중대사고로 발전할 뻔한 하나 또는 그 이상의 위험물질이 개재된 급작스러운 사건을 말한다.

제 2 절 일 반 원 칙

제 4 조

1. 각국의 법령, 조건 및 관행들을 고려하고, 가장 대표적인 노사단체와 기타 영향을 받을 수 있는 관련 단체들과 협의하여 회원국은 중대사고의 위험으로부터 근로자, 인근주민, 환경을 보호하기 위한 일관성있는 국가 정책을 수립·실행하고 이를 주기적으로 검토해야 한다.
2. 이 정책은 주요 위험시설에 대한 예방과 방호조치를 통해 실행되고, 실행가능한 최선의 안전기술의 사용을 촉진토록 하여야 한다.

제5조

1. 권한있는 기관(competent authorities) 또는 권한있는 기관에 의해 승인 또는 인정된 기구는 가장 대표적인 노사단체와 영향을 받을 수 있는 단체들과 협의를 거쳐 국내법령 또는 국제기준에 의거 위험물질 또는 위험물질의 범주에 속하는 물질의 목록 및 그것들 각각의 규정량에 근거해서 제3조 (다)항에서 정의된 주요 위험시설들을 확인할 수 있는 체계를 수립해야 한다.
2. 위 1항의 확인체계는 정기적으로 검토되고 갱신되어야 한다.

제6조

권한있는 기관은 가장 대표적인 노사단체와 협의 후 해당 사용자의 사업상 손해를 가져오기 쉬운 비밀정보로서 본 협약 8조, 12조, 13조 또는 14조에 의해 제출되거나 알게된 비밀을 보호하기 위한 특별한 규정을 만들어야 한다. 단, 이 규정이 근로자, 인근주민 또는 환경에 심각한 위험을 초래할 경우에는 그러하지 아니하다.

제 3 절 사용자의 책임

제 7 조 <확인>

사용자는 제5조에서 언급한 체계에 근거하여 자신의 통제하에 있는 모든 주요위험 시설에 대해서 확인하여야 한다.

제 8 조 <통지>

1. 사용자는 자신이 확인한 모든 주요위험시설을 권한있는 기관에 통지해야 한다.
 - (가) 기존시설에 대하여는 정해진 기간 내에
 - (나) 새로운 시설에 대하여는 가동 전에
2. 사용자는 영구적으로 주요위험시설을 폐쇄시키기 전에도 통지해야 한다.

제 9 조 <시설차원에서의 조치사항>

사용자는 각 주요위험시설에 대하여 다음 조치사항을 포함하는 문서로 작성된 주요위험 통제시스템을 수립하고 유지하여야 한다.

- (가) 물질들간의 가능한 상호작용을 고려한 위험의 확인·분석 그리고 리스크 평가
- (나) 설계, 안전시스템, 시공, 화학물질의 선택, 운전, 시설의 보수유지 및 체계적 점검등을 포함하는 기술적 조치
- (다) 담당자의 교육 및 훈련, 안전확보를 위한 장비에 대한 규정, 담당직원의 수준, 작업시간, 책임의 부여, 외부하청자 및 현장의 임시작업자에 대한 통제 등을 포함하는 조직적 조치
- (라) 다음의 사항을 포함하는 비상계획과 절차
 - (1) 중대사고 또는 중대사고의 위험이 있을 경우 비상의료절차를 포함한 효과적인 사업장 비상계획과 절차의 작성, 필요에 따라 비상계획과 절차의 효과에 대한 주기적인 측정, 평가 및 수정
 - (2) 시설 밖의 환경과 인근주민의 보호를 위하여 비상계획과 절차의 준비를 책임지고 있는 관계기관과 단체에게 사고의 잠재성과 비상계획에 관한 정보의 제공
 - (3) 기타 관계당국들과의 모든 필요한 협의
- (마) 중대사고의 피해를 줄이기 위한 조치
- (바) 근로자와 그들의 대표자들의 협의
- (사) 정보의 수집, 사고와 야차사고의 분석을 위한 조치를 포함한 체계의 개선. 이로인해 얻을 수 있는 교훈은 근로자와 그 대표자들과 협의하고 국내법과 관행에 따라 기록하여야 한다.

제10조 <안전보고서>

1. 사용자는 제9조에서 규정한 준수사항을 기초로 한 안전보고서를 마련해야 한다.
2. 보고서는 다음의 경우에 마련되어야 한다.
 - (a) 기존 주요 위험시설의 경우에는 신고후 국가의 법령에서 규정한 기간 내에
 - (b) 새로운 주요 위험시설의 경우에는 가동되기 전에

제11조

- 사용자는 다음의 경우에 안전보고서를 검토·갱신·수정해야 한다.
- (가) 시설의 안전수준, 시설의 공정 또는 기존의 위험물질의 양에 중대한 영향을 주는 변경이 있는 경우
 - (나) 기술이나 위험평가 방법의 발달로 필요하다고 인정될 때
 - (다) 국가의 법령에서 규정하고 있는 일정주기
 - (라) 권한있는 기관에서 요구하는 경우

제12조

사용자는 제10조와 제11조에서 언급한 안전보고서를 권한있는 기관에 제출하거나 이용할 수 있도록 하여야 한다.

제13조 <사고보고>

사용자는 권한있는 기관과 이 목적으로 위탁된 다른 기관에게 중대사고가 일어난 후 가능한 한 빨리 알려야 한다.

제14조

1. 사용자는 중대사고 후 정해진 기간 내에 그 사고의 원인분석과 사고로 인한 현장의 직접적인 피해상황, 그 사고의 피해를 경감하기 위하여 취해진 모든 조치등에 관해 설명한 상세한 보고서를 권한있는 기관에 제출해야 한다.
2. 본 보고서는 재발을 방지하기 위해 취해진 상세한 조치들에 대한 권고들을 포함하여야 한다.

제 4 절 권한있는 기관의 책임**제15조 <외부 비상조치의 준비>**

사용자에 의해 제공한 정보를 참조하여, 권한있는 기관은 각 주요위험시설밖에 있는 인근주민과 환경의 보호를 위한 규정을 포함한 비상계획과 절차들이 제정되고 적절한 간격으로 갱신되고 있는지와 관련기관 및 단체들과 공조하고 있는지를 확인해야 한다.

제16조

권한있는 기관은 다음의 사항도 확인해야 한다.

- (가) 중대사고 발생시 취할 안전조치와 올바른 행동에 관한 정보가 중대사고에 의해 피해받기 쉬운 인근주민의 구성원에게 그들이 요구하지 않는 때에도 배포되어 있는가. 그러한 정보들은 적절한 간격을 두고 갱신 및 재배포되고 있는가.
- (나) 중대사고의 경우에 가능한한 빨리 경보를 했는가.
- (다) 중대사고가 인접국에 피해를 줄 경우 (가), (나) 항에서 요구하는 정보가 관련된 국가들간에게 제공되었는가, 이들 국가들과의 협력과 공조를 위한 지원체제가 마련되었는가.

제17조 <주요 위험시설의 선정>

권한있는 기관은 설치 예정인 주요 위험시설들에 대해서 주거지역과 공장지역 그리고 공공시설물들로부터 적절히 분리하여 배치시키고, 기존의 시설들에 대해서도 적절한 조치를 취하도록 하는 종합적인 부지설정 정책을 수립하여야 한다. 이러한 정책은 본 협약 제2절의 일반원칙을 반영하여야 한다.

제18조 <점검>

1. 권한있는 기관은 이 협약에서 다루는 내용에 대해서 점검·조사·평가·조언을 할 수 있는 적절한 기술과 충분한 기술적·전문적인 지식을 갖춘 적절한 자격이 있고 훈련된 전문가를 보유해야 하며, 관계 법령의 시행을 확인해야 한다.
2. 사용자 대표와 주요위험시설의 근로자 대표는, 감독관이 권한있는 기관의 일반적인 점검지침에 비추어 그들의 임무를 수행하는데 지장이 없다고 판단되는 경우, 이 협약에서 규정하고 있는 조치들을 점검하는 감독관과 함께 점검할 수 있는 기회를 가져야 한다.

제19조

권한있는 기관은 중대사고의 긴급한 위험이 있는 어떠한 작업도 중지시킬 수 있는 권한을 갖는다.

제 5 절 근로자와 그 대표들의 권리와 의무**제20조**

주요 위험시설의 근로자와 그 대표들은 작업장의 안전체제를 확인하기 위한 적절한 상호협조체제를 통해서 협의해야 한다. 특히 근로자와 그 대표들은

- (가) 주요위험시설과 관련있는 위험과 그로 인해 발생가능한 결과들에 대해서 정확하고 적절하게 알 수 있어야 한다.

- (나) 권한이 있는 기관에서 내린 지시, 지침, 권고에 대하여 알 수 있어야 한다.
- (다) 다음 서류들의 준비에 협의할 수 있고 쉽게 접근할 수 있어야 한다.
- (1) 안전보고서
 - (2) 비상계획과 절차
 - (3) 사고보고서
- (라) 중대사고 예방을 위한 관행과 절차, 중대사고로 진행될 경향이 있는 사고의 통제, 그리고 중대사고의 발생시 준수되어야 하는 비상절차에 관해 정기적으로 교육과 훈련을 받아야 한다.
- (마) 그들의 직무범위내에서 어떠한 불이익을 당함이 없이, 올바른 조치를 취하고 그들의 훈련과 경험을 바탕으로 중대사고의 급박한 위험이 있다고 판단되는 상당한 이유있는 때에 한하여 필요한 경우 행위를 중지할 수 있다. 그리고 그러한 조치를 취하기 전 또는 취한 후 가능한한 빨리 감독자에게 보고하거나 적절하게 경보를 해야 한다.
- (바) 중대사고의 발생가능성이 있다고 판단되는 어떠한 잠재위험성에 대해서도 사용자와 토의하고 당해 위험에 대해서 권한있는 기관에 알릴 권리가 있다.

제21조

주요 위험시설의 부지에 고용되어 있는 근로자들은

- (가) 주요 위험시설 안에서 중대사고의 예방과 중대사고로 진행할 경향이 있는 사고의 통계와 관련한 모든 절차들과 관행들을 준수하고
- (나) 중대사고가 일어날 경우 모든 비상절차들을 준수해야 한다.

제 6 절 수출국가의 책임

제22조

수출하는 회원국에서 위험물질을 사용함에 있어서 기술이나 공정이 중대사고의 잠재위험을 이유로 금지될 경우, 수출국가는 이러한 금지와 금지사유에 관한 정보를 모든 수입국가가 이용할 수 있도록 해야 한다.

제23조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제175호 협약

단시간근로 협약(1994년)

효력발생 : 1998년 2월 28일(11개국 비준)

국제노동기구 총회는

국제노동기구 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어 1994년 6월 7일 제81차 회기를 개최하여

1951년 평등보수협약, 1958년 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약, 1981년 가족 부양 책무를 가진 근로자에 관한 협약 및 권고안이 단시간 근로자에게 가지는 중요성을 주목하고

1988년 고용촉진 및 실업으로부터의 보호에 관한 협약과 1984년 고용정책 권고안이 근로자에게 가지는 중요성을 주목하고

모든 근로자들의 생산적이고 자유롭게 선택된 고용, 단시간 근로의 경제적 중요성, 고용기회 확대에 있어서의 단시간 근로의 역할을 고려한 고용정책의 필요성, 고용, 근로조건, 사회보장 혜택에 있어서 단시간 근로자 보호 필요의 중요성을 인식하고 본 회기 네번째 의제인 단시간 근로자에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고

이러한 제안이 국제협약의 형식을 취해야 할 것을 결정하고 1994년 6월 4일 단시간 근로협약이라고 부를 다음협약을 채택한다.

제 1 조

본 협약의 목적상,

- (가) 단시간(part-time)근로자는 정상적인 근로시간이 비교 가능한 통상(full time)근로자의 근로시간보다 적은 근로자를 말한다.
- (나) 정상 근로시간이란 주당 또는 주어진 고용기간의 평균으로 계산한다.
- (다) 비교하는 통상근로자란
 - (1) 동종의 고용관계
 - (2) 동종 또는 유사업종 종사
 - (3) 동종 사업장에 고용되어 있거나, 동종 사업장내 비교되는 통상근로자가 없는 경우에는 동종기업에, 동종기업에 비교되는 통상근로자가 없는 경우에는 동종업종에 고용되어 있는 통상근로자를 지칭한다.

(라) 단시간근로자라는 정의는 경제적, 기술적, 구조적인 이유로 인해 정상적인 근로시간이 집단적, 일시적으로 감축된 결과 나타나는 부분적인 실업영향을 받는 통상근로자(full-time worker)들에게는 적용되지 않는다.

제 2 조

이 협약은 다른 협약하에서 단시간근로자에게 적용될 수 있는 보다 호의적인 규정에 영향을 미쳐서는 안된다.

제 3 조

1. 이 협약의 적용이 중요한 성격의 특별한 문제를 초래하는 경우, 회원국은 제한된 특정 범주의 근로자나 사업장을 그 적용 영역으로부터 부분적으로 또는 전적으로(관련 노사단체와 협의한 후에) 배제할 수 있다는 조건으로 모든 단시간 근로자에게 적용되어야 한다.
2. 협약의 경우, 이 협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출되는 협약 적용에 관한 보고에 상기 항에 의거하여 적용배제되는 근로자와 사업장의 특정한 범주들을 지적하고, 왜 배제되었는지 그리고 지금도 적용이 배제되는 것이 필요한 지 그 사유를 지적해야 한다.

제 4 조

이 협약에서 다음과 같은 사항에 대해 모든 근로자들에게 허용된 보호를 단시간 근로자에게는 향유하지 못하도록 하는 장애를 확인하고 제거하는 조치가 취해져야 한다.

- (가) 단결권, 단체교섭권, 근로자대표 행위권
- (나) 산업안전 및 보건
- (다) 고용과 직장에서의 차별

제 5 조

국내법과 관행에 따라 단시간근로자들은, 단지 단시간근로를 한다고 하여 비교가능한 통상근로자들이 받는 시간급, 성과급, 또는 도급에 기초하여 비례적으로 계산된 단위임금보다 적게 받지 않도록 보장하는 조치가 취해져야 한다.

제 6 조

직업활동에 기초한 사회보장제도는 단시간근로자가 비교가능한 통상근로자의 사회보장제도와 동일한 조건을 향유하도록 조정되어야 한다. 그러한 조건들은 근로시간, 기여금 또는 소득 또는 국내법과 관행에 일치한 다른 방법에 따라 비례하여 결정될 수 있다.

제 7 조

단시간근로자가 동일 사업장에서 비교되는 통상근로자들이 향유하는 대우와 동일한 대우를 받도록 조치가 강구되어야 한다.

- (가) 모성보호
- (나) 고용관계 종료
- (다) 연차 유급휴가와 유급 공휴일
- (라) 병가

다만, 금전적인 대우는 근로시간이나 소득에 비례하여 달라질 수 있다.

제 8 조

1. 회원국은 특정기준 이하의 근로시간 혹은 소득의 단시간근로자를 다음의 범주로부터 배제할 수 있다.
 - (가) 업무상 재해급여 지급을 제외한 제6조에서 언급된 사회보장제도의 모든 범주
 - (나) 사회보장제도에서 제공되는 경우 이외의 모성보호 조치는 제외한, 제7조에서 언급된 조치들의 모든 범주
2. 위 1항에서 언급된 기준은 과도하게 많은 단시간근로자가 제외되지 않도록 충분히 낮아야 한다.
3. 1항의 가능한 조치를 활용하는 회원국은
 - (가) 정기적으로 시행기준을 검토하여야 한다.
 - (나) ILO헌장 제22조에 의거한 협약의 적용에 관한 보고에서 시행기준, 그에 대한 이유, 배제된 근로자들에게 점진적으로 보호를 확대 적용하기 위한 고려가 행해졌는가 등을 명시하여야 한다.
4. 가장 대표적인 노사단체는 동조에 규정된 시행기준의 수립 검토 및 변경에 대해 협의하여야 한다.

제 9 조

1. 위의 제4조~제7조에서 언급된 보호조치가 보장된다면, 사용자와 근로자를 공히 만족시키는 생산적이고 자유로이 선택된 단시간근로가 촉진되기 위한 조치가 강구되어야 한다.
2. 그러한 조치들은 다음을 포함한다.
 - (가) 단시간근로를 막거나 약화시키는 법률과 규정에 대한 검토
 - (나) 정보제공과 직업소개활동에 있어서, 단시간근로를 확인·공표하기 위한 고용 서비스 활용

- (다) 고용정책면에서 실업자, 가족 부양책임자, 고령자, 장애인, 교육 및 훈련중인 근로자와 같은 자의 요구와 선호에 특별 관심 부여
3. 이러한 조치들은 또한 사용자와 근로자들의 경제·사회적 목적에 단시간근로가 부응할 수 있을 정도로 정보전달과 연구가 이루어질 것도 포함된다.

제10조

적절한 경우, 국내법과 관련 사업장의 운영상 필요에 따라, 통상근로에서 단시간 근로로 또는 그 반대 경우로의 이동이 자유롭게 선택되도록 보장하는 조치가 이루어져야 한다.

제11조

단체협약이나 자국내 관행에 의해 보장되지 않는다면 이 협약의 규정은 법률 또는 규정에 의해 집행되어야 한다. 이 법률 또는 규정이 채택되기 전에 가장 대표적인 노사단체와 협의하여야 한다.

제12조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제176호 협약**광산 안전과 보건 협약(1995년)**

효력발생 : 1998년 6월 5일(21개국 비준)

국제노동기구 총회는

국제노동기구 이사회에 의하여 제네바에 소집되어 1995년 6월 6일 제82차 회의를 개최하고

국제노동기구 협약 및 권고, 특히 1957년 강제근로폐지 협약, 1960년 방사능 보호 협약 및 권고안, 1963년 기계류 보호 협약 및 권고안, 1964년 고용 상해 급여 협약 및 권고안, 1965년 최소임금에 관한 협약 및 권고안, 1977년 근로 환경(대기, 소음 및 진동)에 관한 협약 및 권고안, 1981년 산업 안전 및 보건에 관한 협약 및 권고안, 1985년 산업안전기관에 관한 협약 및 권고안, 1986년 석면 사용시 안전에 관한 협약 및 권고안, 1988년 건설업의 안전과 보건에 관한 협약 및 권고안, 1990년 화학물에 관한 협약 및 권고안, 1993년 주요 산업재해예방에 관한 협약 및 권고안의 중요성을 주목하고

광산업 근로자들이 처한 위험관련 안전, 건강조치를 준비·이행하는데 있어서 이들 근로자들이 정보, 훈련, 협의의 필요성 및 권리를 가지고 있음을 고려하고

근로자들과 일반 대중들에게 겪게되는 사망사고, 중상사고, 건강악화와 광산업으로 인한 환경피해를 예방하는 것이 바람직하다고 인정하고

국제노동기구와 세계보건기구, 국제원자력기구, 기타 관련 기구들과의 협력의 필요성을 인정하며 관련 제도, 행동강령, 이 기구들의 강령 및 권고안을 주목하고

회기 의사일정 네번째 의제인 광산의 안전보건에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고 이 제안이 국제협약의 형식을 취해야 할 것을 결정하고 1995년 6월 22일 광산 안전 보건에 관한 협약이라고 부를 다음협약을 채택한다.

제 1 절 정 의

제 1 조

1. “광산”이라 함은
 - (가) 지표면 또는 지하장소로써 특히 다음의 작업이 이루어지는 곳을 말한다.
 - (1) 석유와 가스를 제외한 광물의 개발
 - (2) 석유와 가스를 제외한 광물의 추출
 - (3) 채취된 광물의 파쇄, 분쇄, 추출 또는 세척작업
 - (나) 위에서 언급된 작업과 관련하여 사용되는 기계, 장비, 공장, 건축물 및 토목 공사 구조물 등을 포함한다.
2. 이 협약 목적상 “사용자”라 함은 1인 이상의 근로자를 고용하는 개인 또는 법인을 의미하는 것으로 내용상 광산 운영자, 주계약자, 하청업자 또는 하도급업자를 의미한다.

제 2 절 적용범위 및 방법

제 2 조

1. 본 협약은 모든 광산에 적용한다.
2. 대표적 노사단체와의 협의후 본 협약 비준국의 권한있는 기관(competent authorities)은
 - (가) 어떤 범주의 광산이 만일 국가법령에 의해 협약의 규정에 상응하는 전반적인 보호가 보장된다면 본 협약수준 보다 못하지 않다면, 본 협약 또는 협약의 일부조항을 적용대상에서 제외될 수 있다.
 - (나) 위에서 언급된 근거에 따라서 광산의 범주를 제한할 경우에는 점진적으로 모든 광산에 협약의 적용을 확대하기 위한 계획을 세워야 한다.
3. 본 협약을 비준하고 위 적용제외 조항을 원용할 회원국은 국제노동기구 헌장 제22조에 규정된 협약의 적용에 관한 보고에서 적용제외 범주와 그 이유를 명시하여야 한다.

제 3 조

국가별 여건 및 관행에 비추어 관련되는 대표적인 노사단체와 협의후 회원국은 광산안전보건에 대한 일관성있는 정책, 특히 본 협약의 규정내용을 이행하기 위한 조치를 수행하고 정기적으로 재검토하여야 한다.

제 4 조

1. 본 협약의 적용을 보증하는 수단은 국내법령에 의해 규정되어야 한다.
2. 국내법령은 다음과 같은 것에 의하여 보충되어야 한다.
 - (가) 기술적 기준, 지침 및 시행규칙, 또는
 - (나) 국가 관행에 맞는 기타 적용수단

제 5 조

1. 제4조 1항에 의한 국내법령은 광산 안전보건의 여러가지 사항들을 감시·감독 하는 권한있는 기관을 지정해야 한다.
2. 국내법령은 다음 사항을 규정하여야 한다.
 - (가) 광산 안전보건의 감독
 - (나) 권한있는 기관에 의해 지명된 감독관에 의한 광산의 감독
 - (다) 국내법령에 정의된 사망사고, 중상사고 및 위험상태의 발생 및 광산 재해에 대한 조사 및 보고절차
 - (라) 국내법령에 정의된 사고, 직업병, 위해 발생 등에 대한 통계의 작성 및 발간
 - (마) 안전 보건상 문제가 있을 때 그 사유가 해결될 때까지 광업활동을 중지 또는 제한할 수 있는 권한있는 기관의 권한 부여
 - (바) 근로자 및 근로자 대표가 작업장에서의 안전보건에 관해 자문을 구하고, 직접 참여할 수 있는 권리 신장을 위한 효율적인 절차의 설정
3. 이러한 국내법령은 화약의 제조, 저장, 운반과 광산내의 점화장치 운반은 관련 유자격자의 직접 감독하에 이루어지도록 규정해야 한다.

4. 국내법령은 다음의 사항을 상세히 규정해야 한다.
- (가) 광산에서의 인명구조, 응급구호 및 적절한 의료시설에 관한 설치기준
 - (나) 지하탄광이나 필요시는 여타광산 갱내에서 근로자들을 위한 자기구명기 비치의무
 - (다) 폐광에서의 작업시 안전보건상의 위험을 제거 또는 최소화하기 위한 예방 조치에 관한 사항
 - (라) 채광과정에서 발생된 유해물질과 광산에서 생산된 폐석의 안전한 저장, 운송 및 폐기에 대한 기준
 - (마) 위생용품, 세탁, 탈의 및 식사 시설의 충분한 공급 및 청결유지의무
5. 또한 이 법령은 사업주가 작업 개시 이전에 적절한 작업계획을 수립하고, 만일 큰 변동이 있을 때에는 정기적으로 계획서를 수정하여 현장에서 볼 수 있도록 해야 한다.

제 3 절 광산에서의 예방 및 보호조치에 대한 사업주의 의무

A. 사업주의 의무

제 6 조

협약의 본 조항에 의한 예방 및 보호조치에 있어서 사용자는 위험을 평가하고 다음의 우선순위에 의해 그 위험을 다루어야 한다.

- (가) 위험의 제거
- (나) 위험의 근원 제거
- (다) 안전한 작업방식의 설계를 포함한 수단에 의한 위험의 최소화
- (라) 위험이 상존할 때는 개인용 보호구의 제공

제 7 조

사용자들은 그들의 책임하에 광산 안전 보건상 위험을 제거하거나 최소화하기 위한 모든 필요한 조치를 취해야 한다. 특히,

- (가) 광산은 안전조업을 위한 조건과 쾌적한 환경이 확보될 수 있도록 설계, 건설 되고, 통신시설을 포함한 기계, 전기 기타 장비들이 마련되어야 한다.
- (나) 광산은 개광, 가동, 유지보수, 폐광 등이 모두 근로자들이 그들에게 부여된 작업을 그들 자신이나 또는 타인에게 안전 보건상의 위험이 없이 수행할 수 있도록 보장해야 한다.
- (다) 근로자들이 그들의 일을 위해 들어가 있는 작업장 지반의 안전성을 유지할 수 있는 조치를 취해야 한다.

- (라) 모든 지하작업장에는 가능한 한 각각 다른 방법으로 지표로 연결되는 두개의 통로를 확보해야 한다.
- (마) 근로자들이 노출될 수 있는 여러가지 위험을 확인하고 그 노출정도를 평가하기 위하여 작업환경의 감시, 정기적인 검사 및 평가를 해야 한다.
- (바) 근로자들이 들어갈 수 있도록 되어있는 모든 갱내는 적절한 통기를 확보해야 한다.
- (사) 특별한 위험지역에 대해서는 설계, 작업계획의 실행 및 작업순서 등이 근로자들을 보호할 수 있는 안전한 작업방식이어야 한다.
- (아) 화재나 폭발의 발생 및 확산을 방지하거나 감시 및 대응하기 위하여 광산 작업의 상황에 적합한 사전 주의 및 대책을 취하여야 한다.
- (자) 근로자들에게 안전 및 보건상 중대한 위험이 있을때는 작업을 중단시키고 안전한 장소로 대피시키도록 해야 한다.

제 8 조

사용자는 예측 가능한 산업재해 및 자연재해에 대하여 각 광산의 특성에 맞는 응급 구호대책을 준비하여야 한다.

제 9 조

근로자가 물리적, 화학적 또는 생물학적 위험에 노출되는 장소에 대하여 사용자는 다음의 조치를 해야 한다.

- (가) 작업상 위험 및 보건상 위험에 대해서는 그 내용과 예방 및 보호조치를 알기 쉽게 근로자들에게 통보해야 한다.
- (나) 이러한 유해위험사항에 노출됨으로 인한 위험을 제거 또는 최소화하기 위한 적정수단을 강구해야 한다.
- (다) 사용자 부담으로 적절한 보호구, 작업복 및 유해위험사항으로부터 보호받을 수 있는 시설의 제공 및 유지관리를 해야 한다.
- (라) 부상 근로자들을 적정의료시설까지 운반할 수 있는 운송수단을 마련해야 한다.

제10조

사용자는 다음의 사항을 보장하여야 한다.

- (가) 근로자에게 무상으로 적절한 교육을 실시하고 그들에게 부여된 작업내용과 안전 보건에 대한 준수사항을 알기 쉽게 알려주어야 한다.

- (나) 국내법령에 따라서 광산에서 안전작업이 이뤄지도록 각 교대조에 대한 적절한 감독과 통제를 해야 한다.
- (다) 지하작업장 근로자의 신원을 신속, 정확하게 파악할 수 있는 체제를 구축해야 한다.
- (라) 국내법령에서 정하고 있는 모든 사고와 위험발생은 조사되고 시정되어야 한다.
- (마) 국내법령에 따라서 사고와 위험 발생은 권한있는 기관에 보고되어야 한다.

제11조

사용자는 국내법령, 산업보건의 일반원리의 기초하에 광산작업에서의 건강 장애 위험에 대하여 정기적인 보건감시규정을 두어야 한다.

제12조

2인 이상의 사용자들이 동일한 광산에서 공동으로 사업을 영위할 경우에는 항상 모광의 광업권자가 근로자들의 안전보건에 관한 모든 조치들의 실행을 조정해야 하며 작업의 안전에 대한 일차적 책임을 져야 한다. 그렇다고 개개의 사용자들이 그들의 근로자들에 대한 안전보건 관련조치의 실행책임으로부터 면제될 수는 없다.

B. 근로자 및 근로자 대표의 권리와 의무

제13조

1. 제4조에 언급된 국가법령에 따라서 근로자들은 다음의 권리를 가져야 한다.
 - (가) 사고 및 위험을 사용자와 권한있는 기관에 통지할 권리
 - (나) 안전보건과 관련하여 관심을 요하는 곳에 사용자 및 권한있는 기관에서 시행하는 감독과 조사를 요청하고 받을 권리
 - (다) 근로자들의 안전보건에 영향을 미칠 수 있는 작업장의 위험성을 알거나 통보 받을 권리
 - (라) 사용자 또는 권한있는 기관에서 갖고있는 안전보건 관련 정보를 획득할 권리
 - (마) 합리적인 판단으로 작업환경이 근로자의 안전보건에 심각한 위험에 직면할 수 있는 경우 그러한 작업장소로부터 대피할 권리
 - (바) 근로자들 공동으로 안전보건 대표자를 선출할 권리

2. 제1항의 (㉸)호에 언급된 안전보건 대표자는 국내법령에 의하여 다음의 권리를 가져야 한다.
 - (가) 제1항의 권리들의 이행을 포함한 안전 보건의 모든 분야에 관하여 근로자를 대표할 권리
 - (나) (1) 사용자 및 권한있는 기관이 실시하는 조사와 감독에 참여할 권리
(2) 안전 보건문제들에 대하여 감시하고 조사할 권리
 - (다) 조언자 및 개별 전문가를 이용할 수 있는 권리
 - (라) 정부의 정책과 정책 수행절차를 포함한 안전보건상의 제반 문제에 관하여 적절한 방식으로 사용자와 협의할 수 있는 권리
 - (마) 관련있는 기관과 협의할 수 있는 권리
 - (바) 그들이 선택한 장소에 대하여 사고 및 위험 발생들을 통지받을 권리
3. 위의 1, 2항에 의한 권리 행사방법은 다음과 같은 방법으로 규정되어야 한다.
 - (가) 국내법령
 - (나) 사용자, 근로자 및 그들의 대표자간의 협의
4. 국내법령은 1, 2항에 정하여진 권리들이 차별 또는 보복없이 행사되도록 보장하여야 한다.

제14조

국내법령에 따라 근로자들은 그들이 교육받은 바에 따라 다음의 의무를 가져야 한다.

- (가) 정해진 안전보건의 조치를 준수해야 한다.
- (나) 근로자 자신의 안전보건에 주의를 기울이고, 그들의 행동과 실수에 의해 피해를 줄 가능성이 있는 다른 작업자의 안전보건을 위해 합당한 주의를 기울여야 하고, 그들에게 지급된 보호용 복장, 장비와 시설을 적절히 사용하여야 한다
- (다) 위험이 있다고 믿어지나 근로자들 자신이 해결할 수 없는 상황의 경우는 상급자에게 즉시 보고해야 한다.
- (라) 협약에 의거 사용자에게 부여된 의무와 책임을 다하도록 사용자와 협력하여야 한다.

C. 협 력

제15조

국내법령에 따라 광산에서의 안전보건을 증진시키기 위하여 사용자, 근로자, 근로자 대표자 사이의 협력을 촉진시키기 위한 조치들이 취해져야 한다.

제 4 절 집 행

제16조

각 회원국들은

- (가) 본 협약 각 조항의 효율적인 집행을 위하여 적절한 벌금을 부과하거나 대책을 수립하게 하는 등의 필요한 모든 조치를 한다.
- (나) 본 협약에 따라 취해지는 조치사항의 적용을 감독하기 위하여 적절한 검사 활동을 해야 하고, 업무수행에 필요한 물자 등을 제공해야 한다.

제17조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제177호 협약

가내근로 협약(1996년)

효력발생 : 2000년 4월 22일(5개국 비준)

국제노동기구 총회는

국제노동기구 이사회에 의하여 제네바에 소집되어 1996년 6월 4일 제83차 회의를 개최하고

근로조건에 관해 일반적으로 적용되는 표준을 마련해주는 많은 국제노동기구 협약 및 권고안이 가내근로자에게도 적용됨을 상기하고 가내근로의 특수한 상황을 고려할 때 일반협약과 권고안을 가내근로자에게 개선·적용하고 이들 협약과 권고안을 가내근로의 특수한 성격을 고려하는 표준을 통하여 보충하는 것이 바람직하다고 여기고 회기 의사일정 네번째 의제인 가내근로에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고 이 제안이 국제협약의 형식을 취해야 할 것을 결정하고 1996년 6월 20일 가내근로 협약이라고 부를 다음협약을 채택한다.

제 1 조

이 협약의 목적상

- (가) “가내근로”(home work)라 함은 가내근로자(homeworker)라고 불리는 사람들에 의해 수행되는 일로서,
- (1) 그의 집 또는 그가 선택한 다른 장소에서(사용자의 사업장이 아닌)
 - (2) 임금을 목적으로
 - (3) 사용되는 장비, 재료, 또는 투입물의 제공자가 누구든지 간에 사용자에게 의해 정해진 재화나 용역을 생산하되, 국내법령이나 법원판결에 의해서 자영업자로 간주될 정도의 경제적 독립성이나 자율성을 갖지 않아야 한다.
- (나) 단지 근로자가 때때로 그들의 일상적인 작업장이 아닌 집에서 일하는 경우에 대해서는 이 협약상의 가내근로자라 할 수 없다.
- (다) 사용자라 함은 직접적 또는 중개인을 통해서 사업활동의 일환으로 가내작업을 제공하는 자연인 또는 법인을 의미한다.

제 2 조

이 협약은 위 제1조에서 규정된 가내근로를 수행하는 모든 가내근로자에게 적용된다.

제 3 조

협약을 비준하는 각 회원국들은 가장 대표적인 노사단체와 협의를 통해, (그리고 존재한다면) 가내근로자와 관련된 노사단체들과 협의를 통해 가내근로자들의 상태를 향상하기 위해 가내근로자에 관한 국가정책을 채택하고, 이행하고, 주기적으로 검토하는 조치를 취해야 한다.

제 4 조

1. 가내근로에 관한 국가정책은 가내근로의 특수성과 기업에서 행하는 동일 또는 유사 형태의 일에 적용가능한 조건들을 고려하여 가내근로자와 다른 임금소득자 사이에 공평한 대우를 촉진하여야 한다.
2. 공평한 대우는 특히 아래 사항에 대해 적용되어야 한다.
 - (가) 자유로운 선택에 의한 단체의 설립 또는 단체가입, 그리고 그러한 단체에서 활동할 권리
 - (나) 고용과 직업의 차별에 대한 보호
 - (다) 산업안전과 보건분야에서의 보호
 - (라) 임 금
 - (마) 법정사회보장제도
 - (바) 훈련에의 접근
 - (사) 취업에의 최저연령
 - (아) 모성보호

제 5 조

가내근로에 관한 국가 정책은 법령, 단체협약, 중재재정 또는 기타 국가 관행에 따라 집행되어야 한다.

제 6 조

기본 노동통계에 가내근로를 포함시키도록 적절한 조치가 취해져야 한다.

제 7 조

국내법령들은 그 근로형태의 특성을 고려하여 가내근로에 있어 안전과 보건상 특정형태의 근로나 물질의 사용을 금지토록 하는 조건을 설정하여야 한다.

제 8 조

가내근로에 있어 중개인의 이용이 허용되는 경우에는 사용자와 중개인 각각의 책임이 국가 관행에 따라 법령 또는 법원의 판결에 의하여 결정되어야 한다.

제 9 조

1. 국내법 및 관행에 일치하는 감독체계는 가내근로에 적용되는 법령의 준수를 보장하여야 한다.
2. 이 법령들의 위반에 대해서는 벌금을 포함한 적절한 구제조치가 마련되고 적용되어야 한다.

제10조

이 협약은 다른 국제노동협약에서 가내근로자에게 보다 유리하게 규정된 조항들에 영향을 미치지 아니한다.

제11조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제178호 협약

근로감독(선원) 협약(1996년)

효력발생 : 2000년 4월 22일 (14개국 비준)

국제노동기구 총회는,
 국제노동기구 사무국 이사회가 1996년 10월 8일 제네바에서 소집한 제84차 이사회에서,
 선박산업의 성격의 변화 및 그 결과로서, 1926년 선원에 대한 근로감독 권고의 채택
 이후 선원의 근로 및 생활조건의 변화에 주목하고,
 1947년 근로감독 협약 및 권고, 1947년의 광산 및 운송업에서의 근로감독 권고와
 1976년의 상선의 최저기준 협약을 상기하고,
 1982년의 해양법에 관한 국제연합 협약의 발효(1994. 11. 16)를 상기하고,
 회기 의사일정의 첫 번째 의제인, 1926년의 선원의 근로감독 권고의 개정과 관련
 어떠한 제안의 채택을 결정하고,
 이번 제안이 당해 선박이 속한 국가에서만 이행되도록 하는 국제협약의 형식을
 띠 것을 결정하여,
 1996년 10월 22일 선원의 근로감독 협약(1996)이라고 불릴 다음의 협약을 채택한다.

제 1 절 범위와 정의

제 1 조

1. 이 조에서 달리 정하는 경우를 제외하고 이 협약은 공·사유에 관계없이 회원국의 영토내에서 등록되고 무역을 목적으로 화물이나 여객수송에 종사하거나 다른 상업목적에 종사되고 있는 해양항행선에 적용된다. 이 협약의 적용을 위하여 2개 회원국에 등록된 선박은 국기를 게양한 회원국의 영토내에 등록된 것으로 간주한다.
2. 국내법령은 이 협약의 적용을 위하여 어느 선박이 해양항행선으로 인정되는가를 규정하여야 한다.

3. 이 협약은 해양을 항행하는 예선(tugs)에 대하여 적용한다.
4. 이 협약은 500G/T(총톤수)이하의 선박과 석유시추선과 같이 항행에 종사하지 아니하는 선박에는 적용되지 아니함. 이 절에 어느 선박이 해당되는가는 대표적인 선박소유자 및 단체와 협의하여 중앙조정기관이 결정하여야 한다.
5. 중앙조정기관은 어선소유자 및 어선원대표와 협의후 적용가능하다고 판단하는 범위내에서 어선에 이 협약의 조항을 적용한다.
6. 이 협약 적용을 위하여 어느 선박이 상업적으로 운영되고 어느 어선이 상업적으로 운영되고 있는가에 의문이 발생하였을 경우, 그러한 의문은 선박소유자, 선원 및 어선원 단체와 협의후 중앙조정기관에서 결정되어야 한다.
7. 이 협약의 적용을 위하여
 - (가) “중앙조정기관”이란 회원국의 영토내에서 등록된 선박과 관련한 선원의 근로 및 생활조건에 관하여 법률적인 효력을 가진 규정, 규칙, 명령 또는 지침을 만들고 시행을 감시하는 기관을 말함.
 - (나) “감독관”이란 선원의 근로 및 생활조건에 대하여 조사할 책임이 있는 공무원과 제2조 3절의 규정에 중앙조정기관에 의하여 권한이 부여된 조직 및 기관에서 근로감독업무를 수행하고 있는 사람을 말함.
 - (다) “규정”은 법령뿐만 아니라 법률적인 효력이 부여된 재정과 단체협약을 포함한다.
 - (라) “선원”이란 본 협약이 적용되는 해양항행선의 어느 부서에서든지 고용되어 있는 사람을 말함. 이 협약의 적용을 위하여 어느 부류의 사람이 선원인가에 의문이 발생하였을 경우 그러한 의문은 선박소유자 및 선원단체와 협의후 중앙조정기관에 의하여 결정되어야 함.
 - (마) “선원의 근로 및 생활상태”란 근로 및 생활공간의 유지 및 청결기준, 최저 연령, 계약조항, 식품 및 조리, 채용, 정원, 자격, 근로시간, 의료검사, 직업상의 재해방지, 상병수당, 사회복지, 송환, 국내법규에 의한 고용조건, 국제노동기구의 결사의 자유 보호 협약에 의한 결사의 자유를 말함

제 2 절 감독의 조직

제 2 조

1. 이 협약이 시행되는 회원국은 선원의 근로 및 생활상태를 조사하기 위한 조직을 유지하여야 한다.
2. 중앙조정기관은 선원의 근로 및 생활상태에 전적으로 또는 부분적으로 조사에 관련된 사항을 조정하여야 하며, 준수되어야 할 원칙을 수립하여야 한다.
3. 중앙조정기관은 선원의 근로 및 생활상태 감독의 모든 경우에 책임이 있다. 중앙조정기관은 공적인 기구 및 다른 조직에 대하여 선원의 근로 및 생활상태의 감독을 독립적으로 수행할 수 있는 권한을 부여할 수 있다. 중앙조정기관은 그러한 기구 및 조직의 명세를 유지하고 공표하여야 한다.

제 3 조

1. 각 회원국은 자국의 영토내에 등록된 모든 선박이 선원의 근로 및 생활상태가 국내법령에 적합한가 여부를 확인하기 위하여 3년을 초과하지 아니하는 기간마다(가능하면 매년) 감독받도록 하여야 한다.
2. 회원국이 자국의 영토내에 등록된 선박에서 선원의 근로 및 생활상태가 국내 법령에 적합하지 않다는 불만을 접수하였거나 증거를 확보한 경우에는 가능하면 즉시 감독을 실시할 수 있는 수단을 강구하여야 함.
3. 선박의 구조나 선원설비에 변화가 있을 경우에는 3개월 이내에 감독을 받아야 함.

제 4 조

각 회원국은 그들의 의무를 수행할 수 있는 자격을 갖춘 감독관을 임명하여야 하고 이 협약의 요구에 부응할 수 있도록 충분한 인원을 확보할 수 있는 필요한 단계적인 조치를 취하여야 한다.

제 5 조

1. 감독관은 정부의 변화나 부적절한 외부의 영향으로부터 영향을 받지 아니하는 독립적인 지위를 유지하여야 한다.
2. 적절한 자격을 갖춘 감독관은 다음의 권한이 부여되어야 한다.
 - (가) 감독을 위하여 회원국 영토내에 등록된 선박에 승선하거나 감독을 위해 필요한 구역에의 출입
 - (나) 법률조항이 엄격하게 적용되고 있는가를 확인하기 위하여 필요하다고 인정하는 시험 및 조사의 수행

- (다) 불충분한 사항을 개선하도록 요구하는 것
- (라) 불충분한 사항이 선원의 건강과 안전에 중대한 위험을 초래한다는 근거가 있을 경우에는 재판을 청구하거나 관계당국에 조치를 요구할 수 있으며 그러한 절차를 진행중인 선박은 항구를 떠나지 못하도록 할 수는 있으나 선박이 부당하게 억류되거나 지연되어서는 아니됨.

제 6 조

1. 이 협약에 의한 검사가 진행되거나 어떠한 수단이 강구될 경우 불합리하게 선박이 억류되거나 지연되지 않도록 모든 합리적인 노력을 기울여야 한다.
2. 만약 선박이 불합리하게 억류되었거나 지연될 경우 선박소유자 또는 운영자는 손해에 대하여 보상을 청구할 권한이 있다. 어느 경우에도 선박이 불합리하게 억류되거나 지연된 것에 대한 입증책임은 선박소유자 또는 운영자에게 있다.

제 3 절 벌 칙 규 정

제 7 조

1. 법 규정의 위반에 대하여 감독관은 적정한 벌칙을 가해야 하며, 감독업무수행을 방해하였을 경우에는 국내법과 규정에 적정한 벌칙을 정해야 하고 또한 효과적으로 강제해야 한다.
2. 감독관에게는 정식 재판절차를 취하는 대신에 경고나 충고를 할 수 있는 재량이 주어져야 한다.

제 4 절 보 고

제 8 조

1. 중앙조정기관은 선원의 근로 및 생활실태 감독에 관한 기록을 유지하여야 한다.
2. 중앙조정기관은 감독을 수행하는 조직의 명세를 포함한 감독활동에 관한 연차 보고서를 발행하여야 한다. 그 보고서는 매 연도 종료후 적정한 기간내에 발행되어야 하며 어떠한 경우에도 연도 종료 후 6개월 이내에 발행하여야 한다.

제 9 조

1. 감독관은 중앙조정기관에 건별 감독에 관한 보고서를 제출하여야 한다. 영어 또는 선내 작업언어로 작성된 보고서 사본 1부는 선박의 선장에게 제공되어야 하며 또 하나는 선원들에게 정보를 제공하기 위하여 선내 게시판에 부착하거나 선원대표에게 보내야 한다.
2. 중대한 사고에 대한 조사를 시행하였을 경우 그 보고서는 검사종료후 1개월이 내에 가능한 한 빠른 기한내에 제출하여야 한다.

제 5 절 최 종 규 정**제10조**

이 협약은 1926년의 선원근로감독권고를 대체한다.

제11조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제179호 협약

선원모집과 알선 협약(1996년)

효력발생 : 2000년 4월 22일 (10개국 비준)

제 1 조

1. 이 협약의 목적을 위하여

- (가) “권한있는 기관(competent authorities)”이란 선원채용 및 직업소개에 관한 규정, 명령 또는 법률적인 효력을 가진 지침을 제공하는 권한을 가진 정부 부서를 말함.
- (나) “채용 및 직업소개업체”란 사용자를 대신하여 선원을 채용하고 직업소개를 수행하는 개인, 회사 또는 공·사의 조직을 말함

- (다) “선박소유자”란 선박운항에 책임이 있는 선박소유자와 선박소유자로부터 선박운항의 책임을 위임받은 선박운항자, 또는 나용선자 등과 같은 사람을 말함.
 - (라) “선원”이란 군함 또는 상업목적으로 이용되지 아니하는 정부선박을 제외하고 해양항행선의 어느 부서에든지 채용되어 종사하는 사람을 말함.
2. 대표적인 어선소유자 및 어선원단체와 Maritime Mobile offshore unit 소유자 및 선원과 협의후에 어선원 및 Maritime Mobile offshore unit에 승선하는 선원에 대하여 이 협약의 규정을 적용할 수 있다.

제 2 조

1. 이 협약의 어떠한 조항도
 - (가) 회원국이 선원과 선박소유자의 필요에 충족시키기 위하여 공공의 무료채용 및 직업소개기관을 운영하는 것을 금지하지 아니한다.
 - (나) 회원국이 민간 채용 및 직업소개기관을 만드는 것을 의무화하지 아니한다.
2. 민간 채용 및 직업소개업체sms 회원국의 영토내에서 면허, 인증 등에 의하여 서만 유지되어야 한다. 이러한 체제는 대표적인 선박소유자 및 선원단체와 협의하여서만 수립되고 유지되고 개정될 수 있다. 민간 채용 및 직업소개업체가 과도하게 확산되지 아니하도록 하여야 한다.
3. 이 협약의 어느 조항도 회원국이 선원의 채용 및 직업소개와 관련하여 자국의 국기를 계양하고 있는 선박에 그 법령을 적용할 권리에 영향을 주지 않는다.

제 3 조

이 협약의 어떠한 조항도 선원이 노동조합의 권리를 포함하여 인간으로서의 권리를 행사하는 것을 방해하지 아니한다.

제 4 조

1. 회원국은 국내법령에 의하여 다음 사항을 이행하여야 한다.
 - (가) 채용 및 직업소개와 관련하여 선원으로부터 직접적이든 간접적이든, 전적이든 부분적으로든 어떠한 수수료를 받지 않도록 해야한다. 이 규정의 목적상 국내법상의 건강검사, 증명서, 개인여행서류, 선원수첩 관련 비용은 수수료에 해당되지 아니한다.
 - (나) 어떠한 조건하에서 채용 및 직업소개업체가 선원을 해외로 채용, 직업소개를 할 것인가를 결정
 - (다) 사생활과 개인 비밀의 보호를 적절히 고려하여 선원의 인적사항이 직업소개 기관에 의해 적절히 취급되고 제3자에게 제공될 수 있는 조건을 규정해야 한다.
 - (라) 법, 규정을 위반하였을 경우 채용 및 직업소개업체에 관한 면허, 증명 또한 유사한 인증이 중지되거나 취소되는 조건을 결정해야 한다.
 - (마) 채용 및 직업소개업체가 지켜야 할 조건의 이행여부를 규제할 수 있는 조직과 법령위반에 대한 처벌을 명확히 하여야 한다.
2. 회원국은 권한이 있는 기관이 다음 사항을 이행하도록 하여야 한다.
 - (가) 모든 채용 및 직업소개업체에 대한 엄격한 감독
 - (나) 채용 및 직업소개업체가 국내법령이 요구하는 조건에 적합한가를 확인한 후에 면허, 증명 또는 유사한 인증서의 발급 및 갱신
 - (다) 채용 및 직업소개업체 운영자 및 직원은 해운산업과 관련한 지식을 갖추고 적합하게 훈련을 받은 사람이 되도록 요구
 - (라) 채용 및 직업소개업체가 선원이 직업을 구하지 못하도록 하기위해 목록을 작성하는 등의 행위를 하지 못하게 함
 - (마) 사용자가 직업소개업체가 가능한한 사용자로 하여금 선원이 외국의 항구에 버려지지 않도록 하게 하는 조치를 취하도록 요구
 - (바) 채용 및 직업소개와 관련하여 선원이 부담하게 되는 금전상의 손실에 대비 하여 보험 또는 그와 유사한 보호제도의 보장

제 5 조

1. 모든 채용 및 직업소개업체는 관계당국의 감독에 이용될 수 있도록 선원으로 채용되고 소개되기 위하여 등록된 사항을 유지하여야 한다.
2. 모든 채용 및 직업소개업체는 다음 사항을 보증하여야 함.
 - (가) 그들에 의하여 채용되고 소개된 모든 선원은 선원으로서 적합하여야 하고 그 직업과 관련하여 필요한 증명 또는 필요한 서류를 가지고 있을 것.
 - (나) 고용계약조항은 적용가능한 법령 또는 단체협약에 적합하여야 함.
 - (다) 선원에게 고용계약과 관련한 권한과 의무가 알려져야 하며, 그러한 계약 조항은 고용계약전 또는 고용계약중에 알려져야 함.
 - (라) 선원들에게는 서명하기 전과 서명 후에 고용계약서 및 동의사항을 검토하기 위하여 필요한 절차가 마련되어야 함.
3. 제2절의 어떠한 조항도 선박소유자 또는 선원의 의무와 책임을 감소시키는 것으로 이해하여서는 안된다.

제 6 조

1. 권한있는 기관(competent authorities)은 채용 및 직업소개기관의 활동의 진정에 관하여, 가능하다면 선박소유자 및 선원을 포함하여, 조사는 시행하기 위한 적절한 조직과 절차를 확실하게 제공하여야 한다.
2. 모든 채용 및 직업소개업체는 그들의 활동에 관해 제기된 어떠한 진정도 검토하고 응답하여야 하며 권한있는 기관(competent authorities)에 해결되지 아니한 불만에 대해 조언하여야 한다.
3. 승선하고 있는 선박의 근로 및 생활조건에 대한 진정이 채용 및 직업소개 기관에 제기되었을 경우에는 그러한 진정은 적절한 권한있는 기관(competent authorities)에 알려야 한다.
4. 이 협약의 어떠한 조항도 선원이 적절한 권한있는 기관(competent authorities)에 직접 진정을 제기하는 것을 방해하지 아니한다.

제 7 조

이 협약은 1920년의 선원직업소개협약을 개정한다.

제 8 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제180호 협약

선원의 근로시간과 선박 정원 협약(1996년)

효력발생 : 2002년 8월 8일 (21개국 비준)

제 1 절 범위 및 정의

제 1 조

1. 이 협약은 공·사유에 관계없이 이 협약이 시행되고 있는 회원국의 영토내에서 등록되고 기본적으로 상업적인 목적에 종사되고 있는 모든 해양항행선에 적용된다. 이 협약의 적용을 위하여 2개 회원국에 등록된 선박은 국기를 게양한 회원국의 영토내에서 등록된 것으로 간주한다.

2. 권한있는 기관(competent authorities)은 어선소유자 및 어선원대표와 협의를 거친 후 실행가능한 범위내에서 상업적으로 이용되는 어선에도 이 협약의 규정을 적용하여야 한다.
3. 어느 선박 또는 어선이 상업적인 목적으로 이용되고 있는가에 의문이 제기되었을 경우 그러한 의문은 선박소유자, 선원 및 어선원과 협의한 후 권한있는 기관이 결정하여야 한다.
4. 다우나 정크와 같이 재래식으로 건조된 목조선박에는 적용되지 않는다.

제 2 조

이 협약상

- (가) “권한있는 기관(competent authorities)”이란 선원의 근로 및 휴식시간과 선박의 정원에 관한 규정, 명령 또는 법률적 효력을 가진 지침을 제정할 권한을 가진 정부 부서 또는 다른 기관을 뜻한다.
- (나) “근로시간”이란 선박에서 선원에게 근로를 제공하도록 요구하는 시간을 뜻한다.
- (다) “휴식기간”이란 근로를 제공하지 아니하는 시간을 말함. 다만 잠시의 휴식은 포함되지 아니한다.
- (라) “선원”이란 이 협약이 적용되는 해양항행선의 모든 부서에 고용되어 근로를 제공하고 국내법과 규정에서 선원이라고 정의된 사람을 의미한다.
- (마) “선박소유자”란 선박운항에 책임이 있는 선박소유자와 선박소유자로부터 선박운항의 책임을 위임받은 선박운항자, 또는 나용선자 등과 같은 사람을 의미한다.

제 2 절 선원의 근로시간과 휴식시간

제 3 조

제5조에서 정한 범위내에서 일정기간 동안에 초과하여서는 아니되는 최대 근로시간 또는 일정기간 동안에 제공되어야 할 최소 휴식시간을 정하여야 한다.

제 4 조

이 협약을 비준한 회원국은 선원의 정상적인 근로시간은 다른 근로자와 마찬가지로 1주일에 1일의 휴식과 공휴일에 휴식을 취하고 1일 8시간 근로에 기초를 두어야 함을 인정하여야 한다. 그러나 이러한 사항은 회원국이 동 기준을 하회하지 아니하는 수준에서 단체협약을 등록하거나 인정하는 것을 방해하지 않는다.

제 5 조

1. 근로시간 및 휴식시간의 한계는 다음과 같아야 한다.
 - (가) 최대 근로시간은 다음을 초과하지 아니하여야 한다.
 - (1) 24시간중 14시간
 - (2) 1주일에 72시간
 - (나) 최소휴식시간은 다음보다 적어서는 아니된다.
 - (1) 24시간중 10시간
 - (2) 1주일에 77시간
2. 휴식시간은 2회 이내로 분할되어야 하고, 그 중의 하나는 최소 6시간이어야 하며 휴식시간의 간격은 14시간을 초과하여서는 안된다.
3. 소집, 소화훈련, 구명정훈련과 국내법령과 국제협약에서 규정한 훈련은 휴식시간의 방해를 최소화하고 피로를 유발하지 않도록 시행되어야 한다.
4. 기관실에서 근무하지는 않지만 선원이 대기상태에 있다가 작업을 위하여 휴식시간에 방해가 되었을 경우에는 적절한 보상휴식을 주어야 한다.
5. 단체협약·중재재정이 존재하지 아니하거나 권한있는 기관이 단체협약·중재재정 관련규정이 3, 4절에 적합하지 아니하다고 결정하였다면 권한있는 기관은 그러한 규정이 선원들에게 충분히 휴식을 할 수 있는 방향으로 수정하여야 한다.
6. 제1절, 2절의 규정에도 불구하고 회원국은 권한있는 기관이 휴식시간·근로시간의 예외를 정한 단체협약을 승인하는 법률 또는 규정을 제정할 수 있도록 할 수 있다. 그러한 예외규정은 가능한 한 자주 휴가를 실시하거나 휴가를 장기간 실시함으로써 보상이 실시되도록 하여야 한다.
7. 회원국은 쉽게 접근할 수 있는 장소에 작업절차 일람표를 부착하도록 하여야 하며 최소한 다음 사항이 포함되도록 하여야 한다.
 - (가) 항해중 및 항구에 정박중의 작업 일정
 - (나) 법, 규칙 및 단체협약에 의하여 요구되는 최대 근로시간과 최소 휴식시간

8. 제7절 관련 작업일람표는 실제 사용하는 언어, 또는 영어로 표준서식에 의하여 작성되어야 한다.

제 6 조

18세미만의 선원은 야간에 작업을 할 수 없다. 이 조의 목적상 야간이라 함은 자정부터 새벽 5시까지를 포함하여 최소한 9시간을 의미한다. 이 조항은 수립된 계획에 의하여 16세이상 18세미만의 선원이 효과적인 훈련을 받았을 경우에 이 규정은 적용되지 않는다.

제 7 조

1. 이 협약의 어떠한 조항도 선박, 인명, 화물의 안전을 위하거나 해상에서 조난을 당한 다른 선박이나 인명에 대하여 도움을 주기 위하여 필요한 작업을 요구하는 선장의 권한을 침해하는 것으로는 볼 수 없다.
2. 제1절과 관련하여 선장은 정상적인 상황으로 회복될 때까지 근로시간이나 휴식 시간을 연기하고 선원에게 어떠한 작업을 수행하도록 요구할 수 있다.
3. 정상적인 상황으로 회복되는 즉시 선장은 휴식시간에 근로를 제공한 선원에게는 적절한 휴식시간을 보장하여야 한다.

제 8 조

1. 회원국은 제5조의 규정에 적합여부를 확인하기 위하여 선원의 일일 근로시간 및 휴식시간에 관한 기록을 유지하도록 요구하여야 한다. 선원은 선장 또는 선장이 지명하는 자가 확인하고 선원이 서명한 자기의 근무에 관한 기록 사본을 받아야 한다.
2. 권한있는 기관은 선박에서 그러한 기록을 하는 절차를 결정하여야 한다. 권한 있는 기관은 선원의 근로시간이나 휴식시간에 관한 기록을 유지하는 서식을 국제노동기구의 지침에 의하여 작성하거나 국제노동기구에서 제정한 표준 서식을 사용하도록 하여야 한다.
3. 이 협약의 내용을 포함한 국내법령과 단체협약은 선박에 비치하고 선원이 쉽게 접근할 수 있도록 하여야 한다.

제 9 조

권한있는 기관은 이 협약의 근로시간 및 휴식시간 관련규정의 적합여부를 확인하기 위하여 적절한 간격으로 제8조의 규정에 의한 기록을 검사하여야 한다.

제10조

그러한 기록 또는 다른 증거로 근로시간 및 휴식시간에 관한 규정을 위반하였음을 알았을 경우 권한있는 기관은 법령위반 방지를 위하여 선박의 정원 재조정 등 여러 가지 방안을 강구토록 요구하여야 한다.

제 3 절 선박의 정원**제11조**

1. 이 협약이 적용되는 모든 선박은 권한있는 기관이 발급하는 최소안전정원증서에 의거하여 충분하고 안전하며 능률적으로 근로를 할 수 있도록 선원이 승선하여야 한다.
2. 승무정원을 정하고 승인하고 재조정할 경우에 권한있는 기관은 다음 사항을 고려하여야 함.
 - (가) 가능한 한 과도한 근로시간을 피하거나 최소화하고 충분한 휴식시간을 보증하며 피로를 최소화하기 위한 필요
 - (나) 이 협약 전문에 열거된 국제협약

제12조

16세미만인 자는 선박에서 근무할 수 없다.

제 4 절 선박소유자와 선장의 책임**제13조**

선박소유자는 선박의 정원을 포함하여 이 목적을 위하여 필요한 모든 수단이 선장에게 제공되어 있다는 것을 확인하여야 한다. 선장은 선원의 근로시간, 휴식시간이 이 협약의 규정에 적합하도록 필요한 모든 조치를 취하여야 한다.

제 5 절 적 용**제14조**

이 협약을 비준한 회원국은 단체협약, 중재재정 및 법원의 판결에 의하여 정하여진 경우를 제외하고는 법령에 의하여 본 협약의 규정을 적용할 책임이 있다.

제15조

이 협약을 비준한 회원국은

- (가) 이 협약 관련 조항의 효과적인 시행의 보장을 위하여 적절한 처벌과 교정 수단을 포함한 필요한 모든 수단의 강구해야 하고
- (나) 이 협약 조항 적용에 대한 감시를 위하여 필요한 적절한 감시기구를 만들고 감시목적을 위하여 필요한 수단을 제공하고
- (다) 선박소유자 및 선원단체와 협의하여 이 협약에 포함된 사항과 관련된 불만을 조사하기 위한 절차를 조정해야 한다.

제 6 절 최 종 규 정**제16조**

이 협약은 1958년 선원임금, 근로시간 및 정원협약, 1949년 선원임금, 근로시간 및 정원협약, 1946년 선원임금, 근로시간 및 정원협약과 1936년 선원근로시간 및 정원협약을 개정한다. 위의 모든 협약은 이 협약의 효력이 발생하는 날로부터 회원국의 비준을 위한 개방을 중단한다.

제17조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제181호 협약

민간 직업소개소 협약(1997년)

효력발생 : 2000년 5월 10일 (20개국 비준)

국제노동기구의 총회는 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어, 1997년 6월 3일 제85차 회의를 개최하고,

유료 직업소개업체 협약(1949년 개정)의 조항에 주목하고, 노동시장 기능에 있어 탄력성의 중요성을 주시하고, 1994년 제81차 총회에서 동 협약의 개정을 추진해야 할 필요성이 개진되었음을 상기하고,

또한, 동 협약이 채택되었을 당시와 비교해 볼 때 일반적으로 민간 직업소개업체의 운영환경이 변화했음을 고려하고, 제기능을 발휘하는 노동시장에서 민간 직업소개업체들이 맡을 수 있는 역할을 인지하며, 근로자들을 부조리로부터 보호할 필요성을 재강조하고, 원활한 노사관계 체제의 필수요건으로서 결사의 자유를 보장하고 단체교섭권과 사회적 대화를 증진시켜야 할 필요성을 재인식하였다.

이 외에 직업안정기관 협약(1948)의 조항에 주목하고, 강제노동협약(1930), 결사의 자유와 단체 결성권 보호 협약(1948), 단체결성과 단체교섭권 협약(1949), 차별(고용 및 직업) 협약(1958), 고용정책 협약(1964), 최저연령 협약(1973), 고용 증진 및 실업 보호 협약(1988)등의 조항과, 취업 이민 협약(1949년 개정)과 이민근로자(추가조항) 협약(1975) 중 모집 및 배치와 관련된 조항을 상기하면서

회기의사일정의 네 번째 의제인 유료 직업소개업체 협약을 개정하기 위하여 제시된 제안을 채택하기로 결정하고 이러한 제안이 국제 협약의 형식을 취할 것을 결정하고, 1997년 6월 19일 민간 직업소개업체 협약(1997)이라고 부를 다음 협약을 채택한다.

제 1 조

1. 이 협약상, “민간 직업소개업체”는 공공기관으로부터 독립되어 아래와 같은 노동시장 서비스를 1개 이상 제공하는 자연인 또는 법인을 일컫는다.
 - (가) 구직·구인의 수요를 연결시켜 주되, 그로 인한 발생한 고용관계의 당사자가 되지는 않는 서비스
 - (나) 근로자에게 업무를 할당하고 업무수행을 감독하는 자연인 또는 법인인 제3자 (이하 “사용사업체(user enterpris)”라 칭함)가 근로자를 사용할 수 있도록 근로자들을 고용하는 서비스
 - (다) 권한있는 기관(competent authorities)이 대표적 노사단체와 협의 후에 결정하는, 특정한 구직 및 구인 수요를 연결시키는 기능이 없는(예 : 정보의 제공) 구직과 관련된 기타 서비스
2. 이 협약의 목적상, “근로자”라 함은 구직자를 포함한다.
3. 이 협약의 목적상, “근로자의 개인정보 처리”는 신분이 확인된 또는 확인 가능한 근로자에 대한 정보의 수집, 저장, 조합, 통신, 기타 이용을 의미한다.

제 2 조

1. 이 협약은 모든 민간 직업소개업체에 적용된다.
2. 이 협약은 모든 범주의 근로자와 모든 경제활동에 적용된다. 단, 선원의 모집 및 배치는 제외된다.
3. 이 협약의 목적은, 이 협약 규정내에서 민간 직업소개업체의 서비스를 이용하는 근로자를 보호하고 민간 직업소개업체의 운영을 인정하기 위함이다.
4. 대표적 노사단체와 협의를 거친 후, 각 회원국은,
 - (가) 특정 상황하에서, 제1조 1항에 언급된 서비스중 하나 이상을 제공하는 데 있어 일정 범주의 근로자 및 경제활동과 관련하여 민간 직업소개업체의 활동을 금지할 수 있다.
 - (나) 특정 상황하에서, 일정 범주의 경제활동에 종사하는 근로자를 이 협약 및 협약의 일부 규정의 적용에서 제외할 수 있다. 단, 관련 근로자에 대한 적절한 보호조치가 다른 방식으로 보장되어야 한다.
5. 이 협약을 비준할 회원국은 국제노동기구 헌장 22조에 의거하여 제출되는 보고에 위의 4항에 의해 취해지는 금지 및 제외에 대해 상세히 기술하며 그 이유를 제시하여야 한다.

제 3 조

1. 민간 직업소개업체의 법적 지위는 대표적 노사단체와의 협의 후 각국의 법과 관행에 의해 결정된다.
2. 각 회원국은 면허제 및 허가제에 의해 민간 직업소개업체의 운영조건을 결정한다. 단, 운영조건이 자국의 적절한 법과 관행에 의해 규정되어 있는 경우는 제외된다.

제 4 조

제1조에 언급된 기능을 수행하는 민간 직업소개업체에 의해서 모집된 근로자의 결사의 자유 및 단체 교섭권이 박탈되지 않도록 적절한 조치가 취해져야 한다.

제 5 조

1. 취업 및 특정직업에 대한 기회 및 대우의 균등을 향상시키기 위해, 각 회원국은 민간 직업소개업체들이 근로자를 대우함에 있어 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국, 사회적 기원, 기타 법과 관행에 언급되는 차별의 형태, 예를 들면, 연령 및 장애에 근거한 차별이 없도록 적절한 조치를 취해야 한다.
2. 위 1항을 시행함에 있어, 가장 불리한 입장에 처한 근로자의 구직활동을 지원하기 위한 특별서비스나 프로그램을 민간 직업소개업체가 제공하지 못하게 해서는 안된다.

제 6 조

민간 직업소개업체의 근로자 개인정보 처리는,

- (가) 각국의 법과 관행에 의해 개인정보가 보호되고 근로자의 사생활이 보장되는 범위내에서 이루어져야 한다.
- (나) 해당 근로자의 자격 및 직업 경력 그리고 직접적 관련이 있는 정보에 국한되어야 한다.

제 7 조

1. 민간 직업소개업체는 직접 또는 간접적으로, 전체 또는 부분적으로 수수료나 비용을 근로자에게 청구해서는 안된다.
2. 근로자의 이익을 위해서, 그리고 대표적 노사단체와 협의한 후에, 권한있는 기관은 민간 직업소개업체가 제공하는 특정 형태의 서비스 및 일정 범주의 근로자와 관련하여 위의 1항에 대한 예외를 인정할 수 있다.
3. 위 2항에 의거 예외를 인정하는 회원국은 국제노동기구 헌장 22조에 의거한 보고에 그러한 예외와 예외를 허용한 이유에 대해 정보를 제공해야 한다.

제 8 조

1. 민간 직업소개업체에 의해 자국의 영토내에서 모집되거나 배치되는 이민근로자를 적절히 보호하고 부조리를 막기 위해, 각 회원국은 대표적 노사단체와 협의 후에 관할권내에서 모든 필요하고 적절한 조치를 채택하며, 필요할 경우 다른 회원국과 협조하여 실행하여야 한다. 이러한 조치에는 사기적 관행과 부조리를 행하는 민간 직업소개업체의 영업금지를 비롯하여 여러 처벌을 규정한 법과 규정이 포함된다.
2. 한 국가에 고용될 목적으로 다른국가에서 모집되는 근로자의 경우, 해당 회원국은 근로자의 모집, 배치, 고용에 있어 사기적 관행 및 부조리를 막기 위한 상호 협약의 체결을 고려해야 한다.

제 9 조

각 회원국은 민간 직업소개업체에 의한 아동노동 사용 및 제공이 금지되도록 적절한 조치를 취해야 한다.

제10조

권한있는 기관은 민간 직업소개업체의 활동과 관련하여 제기되는 진정, 부조리 고발 및 사기적 관행을 조사하기 위해 대표적 노사단체가 참여하는 적절한 기구 및 절차가 마련되도록 하여야 한다.

제11조

자국의 법과 관행에 의거하여 각 회원국은 1조 1항(나)에 규정된 바와 같이 민간 직업소개업체에 의해 고용된 근로자의 적절한 보호를 보장하기 위해 아래 사항에 대해 적절한 조치를 취해야 한다.

- (가) 결사의 자유
- (나) 단체교섭권
- (다) 최저임금
- (라) 근로시간 및 기타 근로조건
- (마) 법적 사회보장 급여
- (바) 훈련의 기회
- (사) 산업 안전 및 보건
- (아) 산재 및 직업병에 대한 보상
- (자) 파산시 보상 및 근로자의 청구권 보호
- (차) 모성 보호 및 급여, 여성 보호 및 급여

제12조

각 회원국은 자국의 법과 관행에 의거하여, 제1조 1항(나)에 명시된 서비스를 제공하는 민간 직업소개업체와 사용자 기업에 대하여 아래와 관련한 의무를 결정하고 그 의무를 양자사이 배분해야 한다.

- (가) 단체교섭권
- (나) 최저임금
- (다) 근로시간 및 기타 근로조건
- (라) 법적 사회보장 급여
- (마) 훈련의 기회
- (바) 직업안전 및 보건분야에 있어서의 보호
- (사) 산재 및 직업병에 대한 보상
- (아) 파산시 보상 및 근로자의 지급 요구 보호
- (자) 모성 보호 및 급여, 부성 보호 및 급여

제13조

1. 자국의 법과 관행에 의거하여 대표적 노사단체와 협의를 거친 후, 각 회원국은 공공 직업소개기관과 민간 직업소개업체의 협력을 증진시키기 위한 조건을 형성 및 확립하고 주기적으로 점검하여야 한다.
2. 위 1항에서 언급된 조건은, 공공기관이 아래의 각 항에 대한 최종 권한을 지닌다는 전제에 의한다.
 - (가) 노동시장 정책 형성
 - (나) 노동시장 정책 시행을 위해 책정된 공공기금의 사용 또는 관리
3. 민간 직업소개업체는 권한있는 기관이 정하는 일정주기마다 권한있는 기관이 요구하는 정보를 제공해야 하며, 이때 그러한 정보의 기밀성이 적절하게 고려되어야 한다. 정보제공의 목적은 아래와 같다.
 - (가) 권한있는 기관이 자국의 여건 및 관행에 따라 민간 직업소개업체의 구조 및 활동을 알 수 있도록 한다.
 - (나) 통계활동을 목적으로 한다.
4. 권한있는 기관은 정기적으로 관련정보를 집계하여 일반에 공개하여야 한다.

제14조

1. 이 협약의 규정은 자국의 법령 또는 법정 판결·중재 재정·단체협약 등 국가의 관행과 상호 일치하는 수단에 의해 적용되어야 한다.
2. 이 협약이 효력을 지니기 위한 규정의 이행 감사는 근로감독기관 및 기타 권한 있는 기관에 의해 보장되어야 한다.
3. 이 협약의 위반시, 필요한 경우 처벌을 포함한 적절한 대책이 규정되어야 하며 효과적으로 적용되어야 한다.

제15조

이 협약은, 민간 직업소개업체에 의해 모집, 배치 또는 고용되는 근로자들에게 더 유리하게 적용될 수 있는 다른 국제노동협약 규정에 영향을 미치지 않는다.

제16조

본 협약은 유료 직업소개소 협약(1949년 개정)과 유료 직업소개소 협약(1933)을 개정한다.

제17조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제182호 협약 가혹한 형태의 아동노동 협약(1999년)

효력발생 : 2000년 11월 19일(172개국 비준)

주요내용

‘아동’은 18세 미만의 모든 사람에게 적용되며, 비준국은 가혹한 형태의 아동노동의 금지 및 근절을 즉시 보장하기 위하여 즉각적이고 효과적인 조치를 취하여야 함

‘가혹한 형태의 아동노동’ 아래 각호를 포함

- (가) 모든 형태의 노예제 또는 노예제와 유사한 관행으로서, 아동매매 및 밀매, 채무를 담보로 한 노동, 농노 및 무력분쟁에 이용하기 위하여 아동을 강제 또는 의무적으로 징용하는 것을 포함한 강제 또는 의무노동
- (나) 매춘, 음란물 제작 및 음란행위를 위한 아동의 사용, 주선 및 제공
- (다) 불법활동, 특히 관련 국제조약에 명시되어 있는 약물의 생산 및 밀매를 위한 아동의 사용, 주선 및 제공
- (라) 수행되는 작업의 성격 및 환경상 아동의 건강, 안전 및 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업

회원국은 처벌 또는 기타 제재규정을 포함하여, 이 협약의 효과적인 이행과 집행을 보장하기 위하여 모든 필요한 조치를 취하여야 함

회원국은 사회경제 개발, 빈곤퇴치 프로그램 및 보편적인 교육을 위한 지원을 포함한 국제협력 및 지원 강화를 통해 상호 지원하기 위한 적절한 조치를 취하여야 함

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 이사회에 의하여 제네바에 소집되어 1999년 6월 1일 제87차 회의를 개최하고,

국제협력 및 지원을 포함한 국가적·국제적 행동을 위하여 우선 필요한 조치로서 가혹한 형태의 아동노동을 금지 및 근절하기 위한 새로운 수단을 채택하고, 아동노동이 관한 기본적 수단인 1973년 고용이 허용된 최저연령에 관한 협약 및 권고를 보완할 필요가 있음을 고려하고,

가혹한 형태의 아동노동을 효과적으로 근절하기 위해서는 무상 기초교육의 중요성과 아동을 작업장에서 분리시킬 필요성, 그들 가족의 요구를 만족시키면서 그들의 재활 및 사회적 통합을 촉진시킬 필요성을 고려한, 즉각적이고 포괄적인 조치가 필요함을 고려하고,

1996년 제83차 국제노동기구 총회에서 채택된 아동노동 근절에 관한 결의문을 상기하고, 아동노동이 주로 빈곤에 의해 야기된다는 점과 그 장기적인 해결책은 사회적 발전 특히 빈곤완화와 보편적인 교육으로 연결되는 지속적 경제성장에 있다는 점을 인식하고,

1989년 11월 20일 국제연합 총회에서 채택된 아동의 권리에 관한 협약을 상기하고, 1998년 제86차 국제노동기구 총회에서 채택한 국제노동기구 근로자 기본권 선언 및 후속조치를 상기하고, 가혹한 형태의 아동노동의 일부는 다른 국제기준들, 특히 1930년 강제노동협약과 1956년 노예제, 노예매매, 노예제와 유사한 제도 및 관행의 철폐에 관한 국제연합 보충 협약에 규정되어 있음을 상기하고, 본회의 의사일정의 네 번째 의제인 아동노동에 관한 제안을 채택하기로 결의하고, 이러한 제안이 국제협약의 형식을 취하여야 할 것을 결정하고, 1999년 가혹한 형태의 아동노동 협약이라고 부를 다음의 협약을 1999년 6월 17일 채택한다.

제 1 조

이 협약을 비준하는 회원국은 가혹한 형태의 아동노동의 금지 및 근절을 즉시 보장하기 위하여 즉각적이고 효과적인 조치를 취하여야 한다.

제 2 조

본 협약의 목적상, ‘아동’이라는 용어는 18세 미만의 모든 사람에게 적용된다.

제 3 조

본 협약의 목적상, ‘가혹한 형태의 아동노동’이라는 용어는 아래 각호를 포함한다.

- (가) 모든 형태의 노예제 또는 노예제와 유사한 관행으로서, 아동매매 및 밀매, 채무를 담보로 한 노동, 농노 및 무력분쟁에 이용하기 위하여 아동을 강제 또는 의무적으로 징용하는 것을 포함한 강제 또는 의무노동
- (나) 매춘, 음란물 제작 및 음란행위를 위한 아동의 사용, 주선 및 제공
- (다) 불법활동, 특히 관련 국제조약에 명시되어 있는 약물의 생산 및 밀매를 위한 아동의 사용, 주선 및 제공
- (라) 수행되는 작업의 성격 및 환경상 아동의 건강, 안전 및 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업

제 4 조

1. 제3조 (라)에 언급된 작업의 종류는, 관련 근로자 및 사용자 단체와의 협의를 거쳐 관련 국제기준들, 특히 1999년 가혹한 형태의 아동노동 권고 제3항과 제4항을 고려하여 국내법규 또는 권한 있는 기관에 의해서 결정되어야 한다.
2. 권한 있는 기관은 관련 근로자 및 사용자 단체와의 협의를 거쳐, 위와 같이 결정된 종류의 작업이 어느 곳에서 이루어지고 있는지를 파악하여야 한다.
3. 위 1항에 의해 결정된 작업 종류의 목록은 필요한 경우 관련 근로자 및 사용자 단체와 협의를 통해 정기적으로 검토·수정 되어야 한다.

제 5 조

회원국은 관련 근로자 및 사용자 단체와 협의를 통해 본 협약에 효력을 부여하는 조항들의 이행을 감독할 적절한 수단을 마련하거나 지정하여야 한다.

제 6 조

1. 회원국은 가혹한 형태의 아동노동을 근절하기 위한 행동계획을 우선과제로서 수립하고 시행하여야 한다.
2. 그러한 행동계획은 관련 정부기관과 근로자 및 사용자 단체와의 협의하여, 그리고 적절하다면 다른 관련기관의 견해를 고려하여 수립·시행되어야 한다.

제 7 조

1. 회원국은, 차별조항 또는 적절하다고 판단되는 경우에는 기타 제재규정의 제공 및 적용을 포함하여, 본 협약에 효력을 부여하는 조항의 효과적인 이행과 집행을 보장하기 위하여 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.
2. 회원국은 아동노동을 근절하는데 있어 교육의 중요성을 감안하여, 다음을 위한 효과적이고 즉각적인 조치를 취하여야 한다.
 - (가) 아동이 가혹한 형태의 노동에 종사하는 것을 방지
 - (나) 가혹한 아동노동으로부터 아동을 격리하고 그들의 재활과 사회적 통합을 위하여 필요하고 적절한 직접적 지원을 제공
 - (다) 가혹한 형태의 아동노동으로부터 격리된 모든 아동들에게 무상 기초교육과, 가능하고 적절한 경우에는 직업훈련의 기회를 보장
 - (라) 특히 위험에 처해있는 아동들을 파악하여 지원
 - (마) 소녀들의 특수한 상황을 고려
3. 회원국은 본 협약에 효력을 부여하는 규정의 이행을 책임지는 권한 있는 기관을 지정하여야 한다.

제 8 조

회원국은 사회·경제 개발, 빈곤퇴치 프로그램 및 보편적인 교육을 위한 지원을 포함한 국제협력 및 지원 강화를 통해 이 협약을 이행하는데 있어 상호 지원하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 9 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제183호 협약

모성보호 협약(2000년)

효력발생 : 2002년 2월 7일 (13개국 비준)

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 이사회가 2000년 5월 30일 제네바에 소집한 제88차 회의에서 모든 근로 여성의 평등 및 모자 건강 및 안전을 더욱 증진하며 국내법과 관행에 있어서 모성보호의 발전과 기업의 다양성뿐만 아니라 회원국의 사회, 경제적 발전의 다양성을 인정하여 1952년 모성보호에 관한 협약(개정) 및 모성보호에 관한 권고의 개정 필요성에 주목하고,

남녀 근로자의 기회 및 대우 평등을 위한 국제노동협약 및 권고 특히 1981년 가족 부양의무가 있는 근로자에 관한 협약과 세계인권선언(1948년), UN의 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약(1979년), UN의 아동의 권리에 관한 협약(1989년), 북경선언 및 행동강령(1995년), ILO의 여성 근로자의 기회 및 대우의 평등에 관한 선언(1975), ILO의 노동의 기본원칙 및 권리 선언과 그 후속조치(1998년)의 조항을 주목하며,

정부와 사회의 공동책임인 여성 근로자의 상황과 임부보호의 필요성을 고려하여, 회기의사일정의 네 번째 의제인 1952년 모성보호에 관한 협약(개정) 및 권고의 개정과 관련하여 제시된 제안을 채택하기로 결정하고,

이러한 제안이 국제 협약의 형식을 취할 것을 결정하여,

2000년 6월 15일 모성보호에 관한 협약(2000)이라고 명명될 다음 협약을 채택한다.

제1절 범위

제 1 조

이 협약의 목적상 “여성”이라 함은 차별없이 모든 여성을 말하며 “아동”이라 함은 차별없이 모든 아동을 말한다.

제 2 조

1. 본 협약은 모든 비정형 형태의 의존 근로자를 포함하여 모든 고용여성에게 적용된다.
2. 그러나 본 협약을 비준한 각 회원국은 협약의 적용이 심각한 성격의 특수한 문제를 일으킬 경우 당해 사용자 및 근로자의 대표 기구와 협의를 거쳐 제한된 범주의 근로자를 협약의 범위로부터 전부 혹은 일부 제외할 수 있다.
3. 이전 항에서 부여된 가능성을 사용하는 각 회원국은 국제노동기구 헌장 22조에 따라 협약의 적용에 대한 1차 보고서에서 제외된 근로자의 범주와 제외된 이유에 대한 목록을 작성해야 한다. 후속 보고서에서 회원국은 협약을 이런 범주까지 점진적으로 확대하기 위해 취한 조치에 대해 기술해야 한다.

제2절 건강보호

제 3 조

각 회원국은 사용자 및 근로자 대표 기구와 협의를 거쳐 임신 및 수유여성이 모성과 아동의 건강에 해롭다고 당국이 결정했거나 모성이나 그 아동의 건강에 상당한 위험이 있다고 평가가 내려진 업무를 수행하지 않도록 적절한 조치를 채택해야 한다.

제3절 출산휴가

제 4 조

1. 국내법 및 관행에서 정해진 대로 출산 예정일이 적힌 진단서나 기타 적절한 증명서 제출시 본 협약이 적용되는 여성은 14주 이상의 출산휴가를 받을 수 있어야 한다.
2. 위에서 언급한 휴가 기간은 본 협약의 비준에 수반하는 선언에서 각 회원국에 의해 명시되어야 한다.

3. 각 회원국은 출산휴가기간을 연장하는 추가 선언을 국제노동사무소 국장에게 추후에 기탁해야 한다.
4. 모성과 아동의 건강 보호와 관련하여 정부와 사용자 및 근로자 대표 기구에 의해 국가 수준에서 달리 합의되지 않은 경우 출산휴가는 출산후 6주의 의무 휴가를 포함해야 한다.
5. 출산휴가의 출산 전 휴가 기간은 출산후 의무 휴가 기간의 단축없이 출산예정일과 실제 출산일 사이의 기간으로 연장되어야 한다.

제4절 질병이나 합병증이 있는 경우의 휴가

제 5 조

진단서의 제출시 임신이나 출산으로 인한 질병, 합병증 또는 합병증 위험이 있는 경우 출산휴가 기간 전 또는 후에 휴가가 부여되어야 한다. 이런 휴가의 성격 및 최대 기간은 국내법과 관행에 따라 명시될 수 있다.

제5절 급여

제 6 조

1. 현금급여는 국내법 및 규정에 따라 또는 국내 관행과 일치하는 기타 방식으로 4조나 5조에서 언급한 휴가로 인해 결근한 여성에게 제공되어야 한다.
 - . 현금급여는 여성이 자신과 아동의 양호한 건강상태와 적절한 생활 수준을 유지할 수 있는 수준이어야 한다.
3. 국내법이나 관행에 따라 4조에서 언급한 휴가와 관련하여 지급하는 현금급여가 이전의 임금에 기초한 경우 급여 액수는 여성의 이전 임금 또는 급여 산정에 이용한 임금의 3분의 2보다 적지 않아야 한다.
4. 국내법이나 관행에 따라 4조에서 언급한 휴가와 관련하여 지급하는 현금급여를 결정하는데 기타 방식을 사용한 경우 급여 액수는 이전 항을 적용하여 평균적으로 나온 액수에 필적할 수 있어야 한다.

5. 각 회원국은 현금급여 수급 자격 조건이 본 협약이 적용되는 대다수 여성에 의해 만족될 수 있도록 해야한다.
6. 국내법 및 규정에 따라 또는 국내 관행과 일치하는 방식으로 여성이 현금 급여 수급 자격조건을 충족하지 못하는 경우 사회부조기금에서 적절한 급여를 해당 부조에 요구되는 자산조사를 받아 수급할 수 있어야 한다.
7. 국내법 및 규정에 따라 또는 국내 관행과 일치하는 방식으로 의료급여는 여성과 그 아동에게 제공되어야 한다. 의료급여는 출산전, 출산 및 출산후 진료 및 필요시 입원치료까지 포함해야 한다.
8. 노동시장에서 여성의 입지를 보호하기 위하여 4조 및 5조에서 언급한 휴가와 관련한 급여는 의무적 사회보험 또는 공공기금을 통해서나 국내법과 관행으로 정해진 방식으로 제공되어야 한다. 사용자는 다음의 경우를 제외하고는 사용자의 구체적 동의 없이 고용된 여성에게 제공하는 이런 금전적 급여의 직접 비용을 개인적으로 책임지지 말아야 한다.
 - (가) 국제노동총회에서 본 협약을 채택하기 이전에 회원국의 국내법이나 관행으로 이러한 내용이 규정된 경우나
 - (나) 정부와 사용자 및 근로자 대표 기구에 의해 국가 수준에서 후속적으로 합의한 경우

제 7 조

1. 경제 및 사회보호제도가 충분히 발달하지 않은 회원국은 현금급여가 국내법과 규정에 따라 질병 또는 일시장애에 대한 급여 지급률 보다 낮지 않은 비율로 제공될 경우 6조 3항과 4항에 따르는 것으로 간주되어야 한다.
2. 이전 항에서 부여된 가능성을 사용하는 회원국은 국제노동기구 헌장 22조에 따라 협약의 적용에 대한 1차 보고서에서 이에 대한 이유를 설명하고 현금급여 지급율을 나타내야한다. 후속 보고서에서 회원국은 협약을 급여율을 점진적으로 확대하기 위해 취해진 조치에 대해 기술해야 한다.

제6절 고용보호 및 비차별

제 8 조

1. 임신이나 출산 및 이에 따른 결과나 수유와 무관한 이유가 있는 경우를 제외하고는 사용자가 여성이 임신이나 4조나 5조에서 언급한 휴가로 결근한 동안이나 국내법이나 규정에서 규정된 업무로 복귀한 이후에 그 고용관계를 종료하는 것은 불법이 되어야 한다. 해고의 이유가 임신이나 출산 및 이에 따른 결과나 수유와 무관하다는 것을 입증하는 것은 사용자의 몫이어야 한다.
2. 여성은 출산휴가를 마친 후 동일한 지위나 동일한 임금을 지급하는 동등한 지위로 복귀한 권리를 보장받는다.

제 9 조

1. 각 회원국은 모성이-2조 1항에도 불구하고-취업기회의 접근을 포함하여 취업차별의 원인이 되지 않도록 적절한 조치를 택해야 한다.
2. 이전 항에서 언급한 조치는 여성이 취업신청을 한 경우 다음의 업무와 관련하여 국내법이나 규정으로 요구되는 경우를 제외하고는 임신테스트나 그런 테스트 증명서의 요구를 금지하는 것을 포함한다.
 - (가) 국내법이나 규정에 따라 임신이나 수유 여성에게 금지 또는 제한된 업무나
 - (나) 여성이나 아동의 건강에 인정되거나 중대한 위험이 있는 업무

제7절 수유모성

제10조

1. 여성은 자녀의 수유를 위해 매일 1회 이상의 휴식시간이나 일일 시간단축 권리를 제공받아야 한다.
2. 수유휴식시간이나 일일 근로시간 단축 허용 기간, 횟수, 수유휴식시간길이 및 일일 근로시간단축 절차는 국내법과 관행에 따라 결정되어야 한다. 이런 휴식시간이나 일일 근로시간 단축은 근로시간에 포함되며 따라서 보수가 주어진다.

제8절 정기검토

제11조

각 회원국은 사용자 및 근로자 대표 기구와 협의하여 4조에서 언급된 휴가기간의 연장과 6조에서 언급된 현금 급여율 또는 액수의 인상에 대한 적절성을 정기적으로 검토해야 한다.

제9절 이행

제12조

단체협약, 중재재정 및 법원판결에 의해서나 국내관행에 일치하는 기타 방식으로 효력이 발생하지 않는 경우를 제외하고 본 협약은 법이나 규정으로 이행되어야 한다.

제10절 조항

제13조

본 협약은 1952년 모성보호에 관한 협약(개정)을 개정한다.

제14조

이하 표준 최종 규정

제184호 협약

농업 안전 보건 협약(2001년)

효력발생 : 2003년 9월 20일 (8개국 비준)

국제노동기구 총회는 사무국 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어 2001년 6월 5일 제 89차 회기를 개최하여,

관련 국제노동협약과 권고, 특히 플랜테이션 농업에 관한 협약 및 권고 (1958), 산업 재해급여협약 및 권고 (1964), 농업부문 노동감독에 관한 협약 및 권고(1969), 산업 안전 및 보건에 관한 협약 및 권고(1981), 산업보건서비스에 관한 협약 및 권고 (1985), 화학물질에 관한 협약 및 권고(1990)에 구현된 원칙을 주목하며,

농업에 대한 일관된 접근의 필요성을 강조하고 농업 분야에 적용 가능한 기타 ILO의 기준들, 특히 ‘결사의 자유 및 단체결성권 보호에 관한 협약 (1948)’ ‘단체결성권 및 단체협상권에 관한 협약 (1949)’ ‘최저연령에 관한 협약 (1973)’ ‘가혹한 형태의 아동노동에 관한 협약(1999)’에 구현된 원칙의 폭 넓은 기본 틀을 고려하며, ‘다국적기업과 사회 정책에 관한 원칙의 노사정선언문’과 관련 행동지침, 특히 ‘산업재해 및 질병의 기록 및 통보에 관한 행동지침 (1996)’ ‘임업에서의 안전과 보건에 관한 행동지침 (1998)’을 주목하며,

본 회기의 논의주제 가운데 네 번째 항목에 해당하는 농업부문의 안전과 보건에 관한 제안의 채택을 결정하며,

이러한 제안이 국제협약의 형태를 가져야 한다고 결정하며,

2001년 6월 21일, 다음의 협약을 채택하며 이를 ‘2001 농업부문의 안전 및 보건에 관한 협약’으로 명명한다.

제1절 범위

제 1 조

본 협약에서 '농업'이라는 용어는 작물 생산, 임업 활동, 목축, 잠업, 사업장의 운영자에 의한 혹은 운영자를 대표한 농산품 및 축산품의 가공과 농업 사업장에서 농업생산과 직접적으로 관련된 모든 가공, 보관, 운영, 수송을 포함한 기계, 장비, 도구, 기기, 농업설비의 사용과 유지보수를 포함한 농업 사업장에서 행해지는 모든 농업 및 임업활동을 포괄한다.

제 2 조

본 협약에서 '농업'이라는 용어는 다음을 포괄하지 않는다.

- (가) 자급농업 (subsistence farming)
- (나) 농산품을 원자재로서 사용하는 산업가공 및 관련 서비스
- (다) 임야의 산업 용도 개발

제 3 조

1. 본 협약을 비준한 회원국의 권한있는 기관은 관련 사용자와 근로자 대표 단체들과 협의한 후,
 - (가) 본질적인 성격의 특별한 문제가 발생한 경우, 본 협약이나 협약의 특정 조항의 적용에서 특정 농업 사업장이나 제한된 범주의 근로자들을 제외시킬 수 있다.
 - (나) 상기한 제외가 발생하는 경우 모든 사업장과 모든 범주의 근로자들을 조항의 적용에 전향적으로 포함하는 계획을 마련하여야 한다.
2. 각 회원국은 ILO헌장 제 22조에 의거하여 제출하는 협약적용에 관한 최초 보고서에서 제 3조 1(가)에 의거한 제외를 그러한 제외의 이유를 함께 기술하여 나열하여야 한다. 또한 회원국은 본 협약의 조항을 관련 근로자들에게 전향적으로 확대하는 목적으로 취한 조치를 후속 보고서에 기술하여야 한다.

제2절 일반규정

제 4 조

1. 국가의 상황과 관행을 고려하고 관련 사용자와 근로자 대표 단체들과 협의한 후 회원국은 농업부문의 안전, 보건에 관한 일관된 국가정책을 세우고, 수행하며, 정기적으로 검토하여야 한다. 이러한 정책은 농업작업환경의 위험을 제거, 최소화, 통제함으로써 작업에서 비롯되거나 관련되거나 발생한 사고와 상해를 예방하는 목적을 가져야 한다.
2. 이러한 목적을 위하여 국가의 법과 규정으로,
 - (가) 농업부문의 산업안전, 보건에 관한 정책의 이행 및 관련 국가법과 규정의 집행의 책임을 담당하는 권한있는 기관을 지정하여야 한다.
 - (나) 농업부문의 산업안전, 보건에 관한 사용자와 근로자의 권리와 의무를 규정하여야 한다.
 - (다) 농업부문의 관련 기관과 단체 사이의 분야간 조정 기재(mechanism)를 설치하고, 이러한 관련 기관과 단체들의 상호보완성과 국가적인 상황 및 관행을 고려하여 이들의 기능과 책임을 규정하여야 한다.
3. 지정된 권한있는 기관은 국가법과 규정에 의거하여 시정 조치와 적절한 처벌 조치를 규정하여야 하며 이러한 조치들에는, 적절하다고 간주되는 경우, 근로자의 안전과 건강에 긴급한 위험을 초래하는 농업활동을 정지하거나 제한하여 정지나 제한 조치에 이르게 한 상황이 시정되도록 하는 조치가 포함된다.

제 5 조

1. 회원국은 농업사업장을 위한 적절하고 적합한 검사 제도를 갖추어야 하며 이러한 제도에 적절한 수단을 부여하여야 한다.
2. 국가의 법제에 의거하여 권한있는 기관은 지역이나 지방 단위의 보조적인 성격의 특정한 검사 기능을 적절한 정부서비스나 공공기관, 또는 정부의 통제하에 있는 민간기관에게 위탁하거나 이러한 서비스나 기관들을 특정검사기능의 행사와 연계할 수 있다.

제3절 예방 및 보호 조치

총 칙

제 6 조

1. 국가법.규정과 일치하는 범위에서 사용자는 근로와 관련된 모든 측면에서 근로자의 안전과 보건을 보장하는 의무를 가져야 한다.
2. 국가법.규정 혹은 권한있는 기관은 하나의 농업 사업장에서 둘 이상의 사용자가 사업활동을 하거나 한 명 이상의 사용자 혹은 한 명 이상의 자영업자가 사업 활동을 하는 경우, 이들 사용자나 자영업자가 안전과 보건의 의무사항을 적용 하는데 있어서 서로 협력하여야 한다고 규정하여야 한다. 적절한 경우 권한있는 기관은 이러한 협력을 위한 일반적인 절차를 규정하여야 한다.

제 7 조

본 협약 제 4조에서 언급된 국가정책에 일치하기 위한 목적으로, 국가법과 규정 혹은 권한있는 기관은 사업장의 크기와 그 활동의 성격을 고려하여 사용자가 다음을 준수할 것을 규정하여야 한다.

- (가) 근로자의 안전.보건과 관련된 적절한 위험평가를 실시하고 평가 결과에 근거 하여, 사용자의 통제하에 있는 모든 농업활동, 사업장, 기계류, 장비, 화학 물질, 도구, 처리과정들이 이들이 의도적으로 사용되는 모든 상황에서 안전 하며 규정된 안전보건 기준을 준수하도록 보장하는 예방적이고 보호적인 조치들을 채택한다.
- (나) 안전과 보건에 관한 적합하고 적절한 훈련, 이해할 수 있는 수준의 지도, 필요한 지침이나 감독이 - 업무와 연관된 위험과 근로자들을 보호하기 위하여 취한 조치에 관한 정보를 포함하여 - 근로자들의 교육수준과 언어의 차이를 고려하여 농업부문 근로자들에게 제공되도록 보장한다.
- (다) 안전과 보건에 급박하고 중대한 위험이 있는 모든 운영을 중단하고 적절한 경우 근로자를 대피시키기 위한 즉각적인 조치를 취한다.

제 8 조

1. 농업부문 근로자들은 다음의 권리를 가져야 한다:
 - (가) 새로운 기술에서 비롯된 위험을 포함하여 안전과 보건에 관하여 정보를 제공 받고 협의한다.

- (나) 안전과 보건조치의 적용과 검토에 참여하며 국가법과 관행에 의거하여 안전과 보건 대표들과 안전·보건위원회들의 대표들을 선임한다.
- (다) 자신의 안전과 보건에 급박하고 중대한 위험이 있다고 믿을만한 타당한 이유가 있을 경우 작업활동에서 비롯된 위험에서 벗어나며 그러한 사실을 감독자에게 즉시 통보한다. 이러한 조치로 인하여 당해 근로자가 불리한 위치에 놓여져서는 안 된다.
2. 농업부문 근로자들과 그들의 대표는 규정된 안전·보건 조치를 준수하여야 하며 사용자가 자신의 의무와 책임을 준수할 수 있도록 사용자와 협력하여야 한다.
 3. 위 제 8조 1절과 2절에서 언급된 권리와 의무를 행사하는 절차는 국가법과 규정, 권한있는 기관, 단체협약, 혹은 기타 적절한 수단에 의하여 확립되어야 한다.
 4. 본 협약의 조항이 위 3절의 규정대로 이행되는 경우 관련 사용자와 근로자 대표 단체들과의 사전협의를 있어야 한다.

기계류의 안전과 인체공학

제 9 조

1. 국가법·규정, 권한있는 기관은 농업에서 사용되는 개인 보호장비, 기구, 연장을 포함한 기계류와 장비가 국가의 안전·보건 기준 혹은 기타 인정받은 안전·보건 기준에 부합되어야 하며 적절히 설치, 유지, 보호되어야 한다고 규정하여야 한다.
2. 권한있는 기관은 제조업자, 수입업자, 공급자들이 위 1절에 언급된 기준을 준수하고 위험 경고 표시를 포함한 적합하고 적절한 정보를 공식 언어, 혹은 기계류와 장비의 사용인의 국가언어로 그 사용인에게 제공하며, 요청이 있을 경우 권한 있는 기관에게 제공하도록 보장하는 조치를 취해야 한다.
3. 사용자는 근로자가 제조업자, 수입업자, 공급자들이 제공한 안전·보건 관련 정보를 입수하고 이해하도록 보장하여야 한다.

제10조

국가법과 규정은 농업 기계류와 장비에 관하여 다음을 규정하여야 한다.

- (가) 농업기계류와 장비는 최초의 설계 목적 외의 사용이 국가법과 관행에 의거하여 안전하다고 평가되지 않는 한 설계된 용도의 작업을 위하여 사용되어야 하며, 특히 사람을 수송하도록 설계되거나 변형되지 않은 한 사람의 수송을 위하여 사용되어서는 안 된다.
- (나) 농업기계류와 장비는 국가법과 관행에 의거하여 훈련받은, 자격을 가진 사람들에 의하여 운전되어야 한다.

자재의 취급 및 운반

제11조

1. 관련 사용자와 근로자 대표 단체들과 협의 후 권한있는 기관은 자재의 취급과 운반, 특히 수동 취급에 대한 안전·보건 요건을 마련하여야 한다. 그러한 요건은 국가법과 관행에 의거하여 업무가 수행되는 모든 관련 상황을 고려하여 위험 평가, 기술적인 기준, 의학적인 소견에 근거하여야 한다.
2. 근로자는 그 무게나 성질로 인하여 근로자의 안전과 건강을 위협할 가능성이 있는 화물의 수동 취급이나 운반에 관여하도록 요구되거나 허락되어서는 안 된다.

화학물질의 안전한 관리

제12조

- 권한있는 기관은 국가법과 관행에 의거하여 다음을 보장하는 조치를 취해야 한다.
- (가) 농업에서 사용되는 화학물질의 수입, 분류, 포장, 표기, 이러한 물질의 금지나 제한을 위한 구체적인 기준을 세우기 위한 권한있는 기관에 의하여 승인된 적절한 국가적인 제도나 기타 제도를 마련한다.
 - (나) 농업에서 사용되는 화학물질을 생산, 수입, 제공, 판매, 이전, 보관, 처리하는 사람들은 국가의 안전·보건 기준 혹은 기타 인정된 안전·보건 기준을 준수하여야 하며 적합하고 적절한 정보를 공식 언어로 혹은 화학물의 사용인의 국가언어로 그 사용인에게 그리고 요청이 있을 경우 권한있는 기관에게 제공한다.
 - (다) 화학폐기물, 오래된 화학물, 화학물의 빈 용기의 안전한 회수, 재활용, 처리를 위한 제도를 마련하여 기타 목적으로 이들이 사용되는 것을 피하며 보건·안전과 환경에 대한 위험을 제거하거나 최소화한다.

제13조

1. 국가법, 규정이나 권한있는 기관은 화학물질의 사용에 관한 그리고 사업장 단위의 화학폐기물 처리에 관한 예방적이고 보호적인 조치를 마련하도록 보장한다.
2. 이러한 조치들에는 다음의 내용이 포함되어야 한다.
 - (가) 화학물질의 준비, 취급, 적용, 보관, 운반
 - (나) 화학물질의 확산을 초래하는 농업활동

- (다) 화학물질을 위한 장비와 용기의 유지보수, 수리, 청소
- (라) 빈 용기의 폐기 및 화학 폐기물과 오래된 화학물의 처리와 폐기

동물 취급 및 생물학적 위험에 대한 보호

제14조

국가 법·규정은 감염, 알레르기, 중독과 같은 위험을 예방하고 생물학제 취급에 있어서 그러한 위험을 최소화하며 동물, 가축, 사육지와 관련된 활동이 국가의 안전·보건 기준이나 기타 인정된 안전·보건 기준을 준수하도록 보장하여야 한다.

농업 설비

제15조

농업 설비의 건축, 유지보수, 수리는 국가법규정과 안전·보건 요건에 부합하여야 한다.

제4절 기타 조항들

아동 근로자들과 유해 작업

제16조

1. 작업이 수행되는 성격이나 상황에 의하여 아동들의 안전·보건에 해를 줄 가능성이 있는 작업을 배정하는 최저 연령은 18세 미만이 되어서는 안 된다.
2. 위 1절이 적용되는 고용이나 작업의 유형은 사용자와 근로자 대표 단체들과의 협의 후 국가법·규정이나 권한있는 기관에 의하여 결정되어야 한다.
3. 위 1절에도 불구하고 사용자와 근로자 대표 단체들과의 협의 후 국가법·규정이나 권한있는 기관은 위 1절에 언급된 작업의 수행 연령을 16세 이상으로 승인할 수 있다. 단 적절한 사전 훈련을 제공하여야 하며 아동 근로자들의 안전·보건을 충분히 보호하여야 한다.

임시·계절 근로자

제17조

임시/계절 근로자들이 농업 부문의 상시 근로자들에게 부여되는 것과 같은 안전·보건 관련 보호를 받을 수 있도록 보장하는 조치를 취해야 한다.

여성 근로자

제18조

여성 농업부문 근로자들의 특별한 수요를 임신, 수유, 모자보건과 관련하여 고려하는 조치를 취해야 한다.

복지/숙박 시설

제19조

사용자와 근로자 대표 단체들과의 협의 후 국가법 규정이나 권한있는 기관은 다음을 규정하여야 한다.

- (가) 근로자에게 무료로 제공되는 적절한 복지 시설
- (나) 사업장에서 임시 혹은 영구적으로 거주해야 하는 근로의 성격으로 인하여 요구되는 근로자를 위한 최소한의 숙박 시설 기준

근로시간조정

제20조

농업부문 근로자의 근로시간, 야간 근로, 휴식 시간 등은 국가법·규정 혹은 단체협약에 일치하여야 한다.

산업재해 및 질병에 대한 보상

제21조

1. 국가법과 관행에 의거하여 농업부문 근로자들은 치명적이거나 그렇지 않은 산업재해나 질병, 질병으로 인한 취업불능, 기타 근로관련 보건 위험에 대하여 최소한 기타 분야의 근로자들과 동일한 수준의 보험 혹은 사회 보험제도에 의하여 보상을 받아야 한다.
2. 그러한 보험제도는 국가적인 제도의 일부이거나 국가법과 관행에 부합하는 기타의 적절한 형태가 될 수 있다.

제185호 협약 선원신분증명 협약(개정)(2003년)

효력발생 : 2005년 2월 9일 (18개국 비준)

주요내용

이 협약은 선원이 상륙, 통과, 전선 또는 송환의 목적으로 회원국 영토로 들어가는 것을 용이하게 하기 위하여 선원신분증명서의 표준을 정함

선원신분증명서는 간단하게 제작되어야 하며, 해상의 조건을 특별히 고려하여 내구성이 있는 재질로 제작되어야 하고 기계판독이 가능하여야

회원국은 자국이 발급, 정지 또는 회수한 선원신분증명서 관련 기록을 반드시 전자 데이터베이스에 저장하여야 함

비준국이 이 협약의 규정에 따라서 발급한 유효한 선원신분증명서를 소지하고 있는 모든 선원은 증명서의 진위가 의심스럽다는 명백한 근거가 없는 한 이 협약이 의미하는 선원으로 인정되어야 함

국제노동기구 총회는,

국제노동사무소 이사회에 의해 제네바에 소집되어 2003년 6월 3일 제91차 회의를 개최하여,

여객과 승무원의 안전, 선박의 안전, 국가의 국익, 개인에 대한 지속적인 위협을 염두에 두고,

또한 양호한 근로조건을 증진시키기 위한 국제노동기구의 핵심 임무를 염두에 두고, 해운산업의 국제적 성격을 감안할 때 선원은 특별한 보호가 필요하다는 것을 고려하고, 상륙, 통과, 전선 또는 송환의 목적으로 선원이 회원국 영토로 들어가는 것을 용이하게 하는 것과 관련한 1958년 선원신분증명서 협약에 구현된 원칙을 인식하며, 개정된 국제해사기구의 1965년 국제해상교통의 촉진에 관한 협약, 특히 기준 3.44항 및 3.45항에 주목하고,

나아가 국제연합 총회결의서 A/RES/57/219(테러에 대응하는 동안의 인권 및 기본적 자유의 보호)는 국가들이 테러를 진압하기 위하여 취한 일체의 조치가 국제법, 특히 국제 인권, 난민 및 인도주의법 하의 그들의 의무를 준수한다는 점을 확실히 하여야 한다는 것을 재확인했음에 주목하며,

선원이 국제무역에 관여하는 선박에서 일하고 생활한다는 점과, 육상시설에의 접근 및 상륙은 선원의 일반적인 복지에 있어 중대한 요소이며 따라서 보다 안전한 해운과 깨끗한 해양을 이룩하기 위하여 중대한 요소임을 인식하고,
 또한 선박 승선 및 합의된 승무기간 후의 하선을 위해서는 상륙할 수 있는 능력이 필수적이라는 점을 자각하며,
 2002년 12월 12일 국제해사기구 외교회의에서 채택된 해사 안전 및 안보 강화를 위한 특별 조치와 관련되어 개정된 1974년 해상에서의 인명 안전을 위한 국제협약의 개정 규정에 주목하고,
 이 회기 의제의 일곱 번째 항목인 선원 신분증명서의 개선된 보안과 관련한 특정한 제안을 채택하기로 결정하였으며,
 이 제안은 1958년 선원신분증명서 협약을 개정하는 국제협약의 형식을 취한다고 결정하고,
 2003년 선원신분증명서 협약(개정)으로 부를 다음의 협약을 2003년 6월 19일 채택한다.

제 1 조 적용범위

1. 이 협약의 목적상, “선원”이라는 용어는 군함을 제외하고 통상적으로 해사 항해에 종사하는 선박에서 어떠한 직무로든지 고용되거나 종사하거나 일하는 모든 사람을 의미한다.
2. 이 협약의 목적상, 어떠한 범주의 사람을 선원으로 간주할 것인가에 대하여 의문이 있는 경우, 이러한 의문은 그러한 사람의 국적국 또는 영주국의 권한 있는 기관이 관련 선박소유자 및 선원 단체와 협의한 후 이 협약의 규정에 따라 결정하여야 한다.
3. 권한 있는 기관은 어선 소유자 및 어선에서 일하는 사람들의 대표 단체와 협의한 후, 이 협약의 규정을 상업적인 해사 어업에 적용할 수 있다.

제 2 조 선원신분증명서 발급

1. 이 협약이 발효된 회원국은 선원신분증명서 발급을 신청하는 자국민 선원에게 이 협약 제3조의 규정에 부합하는 선원신분증명서를 발급하여야 한다.
2. 이 협약에서 달리 규정하지 않는 한, 선원신분증명서 발급은 여행문서의 발급을 위한 국내 법령에 의하여 정해진 것과 동일한 조건을 따를 수 있다.

3. 회원국은 또한 제1항에 언급된 선원신분증명서를 자국 영토 내에서 영주자의 지위를 얻은 선원에게도 발급할 수 있다. 영주권자는 모든 경우에 제6조 제7항의 규정에 따라 여행하여야 한다.
4. 회원국은 선원신분증명서가 반드시 부당하게 지연되지 않고 발급되도록 하여야 한다.
5. 선원은 그들의 신청이 거부될 경우에 행정적 이의를 제기할 권리를 가진다.
6. 이 협약은 난민 및 무국적자에 관한 국제합의 하에 회원국이 가지는 의무를 침해하지 않는다.

제 3 조 내용 및 형식

1. 이 협약이 적용되는 선원신분증명서는, 그 내용에 있어서, 부속서 (가)에 규정된 모델에 부합하여야 한다. 증명서의 양식 및 증명서에 사용된 재료는 모델에 규정된 일반적 사양에 부합하여야 하며, 그 모델은 아래에 규정된 기준을 기초로 하여야 한다. 일체의 개정이 아래의 항들에 부합한다는 것을 조건으로, 부속서 (가)는 필요할 경우 특히 기술 발전을 고려하여 아래의 제8조에 따라서 개정될 수 있다. 개정안을 채택하는 결정을 할 때, 필요한 경우 국내 선원신분 증명서 및 절차를 개정하는데 있어 요구되는 충분한 시간을 회원국에 주어야 할 필요성을 고려하여 언제 그 개정안이 발효되는지를 명시하여야 한다.
2. 선원신분증명서는 간단하게 제작되어야 하며, 해상의 조건을 특별히 고려하여 내구성이 있는 재질로 제작되어야 하고 기계판독이 가능하여야 한다. 사용된 재료는,
 - (가) 가능한 한 증명서의 변경이나 위조를 방지하여야 하고, 변경사항을 쉽게 탐지할 수 있어야 한다.
 - (나) (가)호에 규정된 목적을 확실히 달성할 수 있는 최저 비용으로 정부가 일반적으로 취득할 수 있어야 한다.
3. 회원국은 공통의 국제기준 이용을 촉진할, 국제노동기구가 사용될 기술 기준에 대하여 개발한 모든 이용 가능한 지침을 고려하여야 한다.
4. 선원신분증명서는 통상적인 여권보다 커서는 안된다.
5. 선원신분증명서는 발급당국의 명칭, 그 당국과 신속히 접촉할 수 있는 연락처, 증명서 발급일 및 발급장소, 그리고 다음의 내용을 포함하여야 한다.
 - (가) 이 증명서는 국제노동기구의 2003년 선원신분증명서협약(개정)상 선원신분 증명서이다.
 - (나) 이 증명서는 독립적 증명서이며 여권이 아니다.

6. 선원신분증명서의 최대 유효기간은 발급국의 법률에 따라서 결정되어야 하며, 최초 5년이 지난 후 갱신되는 것을 조건으로 어떠한 경우에도 10년을 초과하여서는 안된다.
7. 선원신분증명서에 포함된 증명서 소지자에 대한 명세는 다음 사항에 제한되어야 한다.
 - (가) 성명 (적용 가능한 경우 성과 이름)
 - (나) 성별
 - (다) 생년월일 및 출생지
 - (라) 국적
 - (마) 신분식별에 도움이 될 일체의 특별한 신체적 특성
 - (바) 디지털 또는 원본 사진 및
 - (사) 서명
8. 제7항에도 불구하고, 다음의 전제조건을 만족하는 것을 조건으로 부속서 (가)에 규정된 명세를 충족하는 소지자의 생체인식 형판 또는 기타 증표를 선원신분증명서에 포함하는 것이 요구되어야 한다.
 - (가) 생체인식정보가 관련된 사람에 대한 일체의 사생활 침해, 불쾌감, 건강에 대한 위협 또는 존엄성에 대한 침해 없이 채취될 것
 - (나) 생체인식정보는 그 자체를 신분증명서 상에서 볼 수 있어야 하고, 형판 또는 기타 증표로부터 그것을 재구성할 수 없어야 함
 - (다) 생체인식정보의 제공 및 검증에 필요한 장비는 사용에 용이하고 통상적으로 정부가 저렴한 가격으로 입수할 수 있을 것
 - (라) 생체인식의 검증 장비는 권한 있는 기관이 통상적으로 신분을 검증하는 항구 및 선상을 포함한 다른 장소에서 편리하고 확실히 작동될 수 있을 것
 - (마) 생체인식정보가 이용될 시스템(장비, 기술 및 사용 절차 포함)은 신분증명 위한 일률적이고 믿을 수 있는 결과를 제공할 것
9. 신분증명서에 기록된 선원에 관한 모든 데이터는 눈으로 볼 수 있어야 한다. 선원들은 자신과 관련된 육안판독이 가능하지 않은 일체의 자료를 검사할 수 있도록 하는 기계를 편리하게 이용할 수 있어야 한다. 그러한 편의는 신분증명서를 발급하는 당국 또는 그 당국을 대신하는 자에 의하여 제공되어야 한다.
10. 선원신분증명서의 내용 및 양식은 부속서 (가)에 인용된 관련 국제기준을 고려하여야 한다.

제 4 조 국가 전자 데이터베이스

1. 회원국은 자국에 의해 발급, 정지 또는 회수된 각 선원신분증명서 기록이 반드시 전자 데이터베이스에 저장되도록 하여야 한다. 가입 또는 인가되지 않은 접근으로부터 데이터베이스를 보호하기 위하여 필요한 조치가 취해져야 한다.
2. 기록에 포함된 정보는 선원신분증명서 또는 선원의 신분을 검증하기 위하여 필수적이고, 선원의 사생활 권리에 부합하며, 모든 적용 가능한 데이터 보호 요건을 충족하는 세부사항에 한정되어야 한다. 이 세부사항은 부속서 (나)에 규정되어 있으며, 회원국에게 국가 데이터베이스 시스템에 대하여 필요한 모든 개정을 하기 위한 충분한 시간을 부여할 필요성을 고려하여, 아래 제8조에서 규정하는 방식으로 개정될 수 있다.
3. 회원국은 자국이 선원신분증명서를 발급한 모든 선원이 전자 데이터베이스에 유지·저장되어 있는 자신과 관련된 모든 자료의 유효성을 조사·점검할 수 있고, 필요할 경우 관련 선원이 어떠한 비용도 부담하지 않고 수정할 수 있도록 하는 절차를 완비하여야 한다.
4. 회원국은 자국의 정부당국에 의해 발급된 선원신분증명서의 진위 및 유효성에 관하여 국제노동기구의 모든 회원국의 출입국 당국 또는 기타 권한 있는 기관으로부터의 문의에 응답하기 위한 영구적인 연락처를 지정하여야 한다. 영구적인 연락처에 대한 세부사항은 국제노동기구 사무국에 통보되며, 사무국은 기구의 모든 회원국에게 통보되는 목록을 유지하여야 한다.
5. 제2항에 언급된 세부사항은 기구의 회원국에 있는 출입국 당국 및 기타 권한 있는 기관이 전자적으로 또는 제4항에서 언급된 영구적인 연락처를 통해서 항상 즉시 접근할 수 있어야 한다.
6. 이 협약의 목적상, 적용 가능한 데이터 보호 및 사생활 권리 기준이 준수되는 것을 보장하는 메커니즘이 완비되지 않는 한, 데이터 특히 사진이 교환되지 않도록 보장하기 위한 적절한 규제가 수립되어야 한다.
7. 회원국은 전자 데이터베이스상의 개인자료가 선원신분증명서 검증 이외의 일체의 다른 목적으로 사용되지 않도록 하여야 한다.

제 5 조 품질관리 및 평가

1. 품질관리절차를 포함한 선원신분증명서 발급을 위한 과정 및 절차에 관한 최저 요건은 이 협약 부속서 (다)에 규정되어 있다. 이 최저 요건은 선원신분증명서의 발급을 위한 자국 시스템의 운영에 있어서 회원국이 달성하여야 할 의무적인 결과를 정하고 있다.
2. 과정 및 절차는 다음을 위하여 필요한 보안을 보장하기 위하여 완비되어야 한다.
 - (가) 공백인 선원신분증명서의 제작 및 인도
 - (나) 공백인 선원신분증명서와 완성된 선원신분증명서의 보관, 취급 및 책임
 - (다) 발급신청서의 처리, 권한 있는 기관과 선원신분증명서를 발급할 의무가 있는 부서에 의하여 공백인 선원신분증명서를 특정인의 선원신분증명서로 완성하는 것, 선원신분증명서의 전달
 - (라) 데이터베이스의 운영 및 유지
 - (마) 절차의 품질관리 및 주기적 평가
3. 제2항에 따라, 부속서 (다)는 회원국에게 자국의 과정 및 절차에 대한 일체의 필요한 개정을 하기 위하여 충분한 시간을 부여할 필요성을 고려하여, 제8조에서 규정한 방법으로 개정될 수 있다.
4. 회원국은 적어도 5년에 한번 품질관리절차를 포함한 선원신분증명서 발급을 위한 자국 시스템 운영에 대한 독립적인 평가를 실시한다. 그러한 평가에 관한 보고서는, 일체의 기밀내용을 삭제하는 것을 조건으로, 관련 회원국의 선박 소유자 및 선원들의 대표단체를 위한 사본과 함께 국제노동사무소의 사무총장에게 제공되어야 한다. 이 보고 요건은 국제노동기구 현장 제22조에 따른 회원국의 의무를 침해하지 아니 한다.
5. 국제노동사무소는 회원국이 이들 평가보고서를 이용할 수 있도록 한다. 이 협약에 의해 허가된 사항 이외의 사항을 공개하는 것은 보고서를 제출한 회원국의 동의를 요한다.
6. 국제노동사무소의 이사회는, 자신이 만든 조치에 따라서 모든 관련 정보에 기초하여 행동하며, 제1항에서 언급한 최소요건을 완전히 충족한 회원국의 명단을 승인하여야 한다.
7. 이 명단은 기구의 회원국들이 항상 이용할 수 있어야 하며, 적절한 정보가 접수됨에 따라 갱신되어야 한다. 특히, 명단에 어떤 회원국이 포함되는 것에 대하여 제8항에서 언급한 절차의 틀 내에서 확실한 근거에 입각하여 이의가 제기될 경우에는 회원국들에게 즉시 통지되어야 한다.

8. 이사회가 수립한 절차에 따라서, 그 목록으로부터 제외되었거나 제외될 수 있는 회원국과 관심 있는 비준한 회원국의 정부, 선박소유자 및 선원의 대표단체로 하여금, 위에서 규정된 절차에 따라 자신의 견해를 이사회에 밝히고 또한 의견차이를 적시에 타당하고 공정하게 해결하도록 규정을 마련하여야 한다.
9. 회원국에 의해 발급된 선원신분증명서의 인정은 제1항에서 언급한 최소요건에 따르는 것을 조건으로 한다.

제 6 조 선원의 상륙, 통과 및 전선의 간편화

1. 이 협약이 발효 중인 회원국이 이 협약의 규정에 따라서 발급한 유효한 선원 신분증명서를 소지하고 있는 모든 선원은 선원신분증명서의 진위가 의심스럽다는 명백한 근거가 없는 한 이 협약이 의미하는 선원으로 인정되어야 한다.
2. 아래 제3항 내지 제6항 또는 제7항 내지 제9항에 따라 입국을 요청하는 선원이 이 협약의 요건에 따라 발급된 선원신분증명서의 소지자라는 것을 보장하는데 필요한 검증, 일체의 관련 질의 및 정식절차는 선원 또는 선박소유자에게 어떠한 비용도 부담시켜서는 안된다.

상 륵

3. 제2항에서 언급한 검증, 일체의 관련 질의 및 정식절차는, 권한 있는 기관이 증명서 소지자의 합리적인 사전 도착통지를 접수한 것을 조건으로, 가능한 한 최단기간에 실시되어야 한다. 소지자의 도착통지는 부속서 (나)의 제1절에 명시된 세부사항을 포함하여야 한다.
4. 이 협약이 발효 중인 회원국은 선박이 항내에 있는 동안의 일시상륙을 위하여 입국이 요청되는 경우, 선원신분증명서의 진위가 의심스럽다는 명백한 근거가 없는 한 유효한 선원신분증명서를 소지한 선원의 자국 영토로의 입국을 가능한 한 최단기간 내에 허가하여야 한다.
5. 그러한 입국은 선박의 도착에 관한 정식절차가 완료되고 권한 있는 기관이 공중 보건, 공공의 안전, 공공질서 또는 국가안보를 근거로 상륙허가를 거절할 이유가 없는 한 허가되어야 한다.
6. 상륙 목적을 위하여 선원에게 비자 소지가 요구되어서는 안된다. 이 요건을 완전히 이행하지 못하는 회원국은 자국의 법률 또는 관행이 실질적으로 동등한 장치를 제공한다는 것을 보장하여야 한다.

통과 및 전선

7. 이 협약이 발효 중인 회원국은 다음의 목적으로 입국이 요청될 경우에도, 여권이 첨부된 유효한 선원신분증명서를 소지한 선원에게 가능한 한 최단기간 내에 자국 영토로의 입국을 허가하여야 한다.
 - 가. 그들의 선박에 승선 또는 다른 선박으로의 전선
 - 나. 다른 국가에 있는 그들의 선박에 승선하기 위한 통과 또는 송환; 또는 관련 회원국의 권한 있는 기관에 의해 허가된 다른 목적을 위한 통과
8. 그러한 입국은 선원신분증명서의 진위가 의심스럽다는 명백한 근거가 없는 한, 권한 있는 기관이 공중보건, 공공의 안전, 공공질서 및 국가안보를 근거로 입국을 거절할 이유가 없다는 것을 조건으로 하여 허가되어야 한다.
9. 모든 회원국은 제7항에 명시된 목적 중 하나로 자국 영토로의 입국을 허가하기 전에, 선원의 목적과 그 목적을 수행할 능력에 관한 문서상의 증거를 포함한 충분한 증거를 요구할 수 있다. 회원국은 또한 선원의 체류를 해당 입국 목적상 합리적이라고 간주되는 기간으로 제한할 수 있다.

제 7 조 지속적인 소지 및 회수

1. 선원신분증명서는, 선원의 서면동의를 얻어 관련 선박의 선장이 안전하게 보관하는 경우를 제외하고는, 항상 선원이 소지하여야 한다.
2. 발급국가는 선원이 더 이상 이 협약에 따른 증명서 발급 조건을 충족하지 못한다는 것을 확인한 경우 즉시 선원신분증명서를 회수하여야 한다. 선원신분증명서의 정지 및 회수절차는 선박소유자 및 선원의 대표단체와 협의하여 작성되어야 하며, 행정적 이의제기 절차를 포함하여야 한다.

제 8 조 부속서 개정

1. 이 협약의 관련 규정에 따라, 부속서는 적절한 절차에 의해 구성된 국제노동기구의 삼자 해사 단체의 자문을 받아 국제노동총회에서 개정될 수 있다. 그 결정은 최소한 이 협약을 비준한 회원국의 절반을 포함하여 총회 참석 대표의 3분의 2 다수결을 요한다.
2. 이 협약을 비준한 모든 회원국은 그러한 개정안을 채택한 날로부터 6개월 이내에 자국에 대하여 개정안이 발효되지 않는다거나 추후 서면통보가 있는 날 발효된다는 것을 사무총장에게 서면으로 통보할 수 있다.

제 9 조 경과 규정

1958년 선원신분증명서 협약의 당사국이자 이 협약을 비준할 목적으로 국제노동기구 헌장 제19조에 따라 조치를 취하고 있는 모든 회원국은 사무총장에게 잠정적으로 이 협약을 적용할 의사를 통보할 수 있다. 그러한 회원국에 의하여 발급된 선원신분증명서는 이 협약의 제2조부터 제5조까지의 요건이 충족되고 관련 회원국이 이 협약에 따라 발급된 선원신분증명서를 인정하는 것을 조건으로, 이 협약의 목적상 이 협약에 따라 발급된 선원신분증명서로 취급된다.

최종 규정

제10조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

MLC

해사 노동 협약(2006년)

미발효(2008.2.현재) (3개국 비준)

국제노동기구 총회는,

국제노동사무소 집행이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 2006년 2월 7일 제94차 회의를 개최하고,

다른 국제노동협약 특히 다음 협약에 수록되어 있는 기본적 원칙 뿐 아니라 현행 국제해사노동협약과 권고를 가능한 한 최신화하고 모든 기준을 통합하여 단일의 통일성 있는 문서를 개발하기를 희망하며, 그리고

- 1930년 강제노동협약(29호),
- 1948년 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(87호),
- 1949년 단결권 및 단체교섭권 협약(98호),
- 1951년 동등한 처우에 관한 협약(100호),
- 1957년 강제노동의 철폐에 관한 협약(105호),
- 1958년 차별금지(고용 및 직업) 협약(111호),
- 1973년 최저연령 협약(138호),
- 1999년 최악의 형태의 아동노동 협약(182호), 그리고

국제노동기구의 핵심 사명인 양호한 근로조건의 증진을 염두에 두고, 그리고

1998년 직장에서의 기본원칙 및 기본권에 관한 ILO 선언을 상기하며, 그리고

또한 다른 ILO 문서의 규정이 선원에게 적용된다는 것과 선원이 모든 자에게 적용되는 기본권과 자유로서 확립된 기타의 권리를 가진다는 것을 염두에 두고, 그리고 해운산업의 범세계적인 특성상, 선원에게 특별한 보호가 필요하다는 점을 고려하고, 그리고

또한 「1974년 해상인명안전협약과 그 개정규정」 과 「1972년 국제해상충돌방지협약과 그 개정규정」 상 선박안전, 인적 보안 및 선박품질관리에 관한 국제기준 그리고 「1978년 선원의 훈련, 자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약 및 그 개정규정」 상 선원 훈련 및 해기능력 요건을 염두에 두며, 그리고

1982년 유엔해양법협약은 일반적 법률 체제를 설정하여 대양과 바다에서의 모든 활동이 그 체제에 따라 수행되어야 한다는 점과 동 협약은 해양분야에 있어서 국가적, 지역적 그리고 세계적 행동 및 협력을 위한 근거로서 전략적 중요성이 있다는 점 그리고 그 완전성이 유지될 필요가 있다는 점을 상기하고, 그리고

1982년 유엔해양법협약 제94조가 자국기를 게양하는 선박에서 특히 근로조건, 배승 및 사회적 문제와 관련하여 기국의 의무와 책임을 정하고 있다는 점을 상기하며, 그리고

국제노동기구 헌장 제19조 제8항은 어떤 경우에도 총회에 의한 일체의 협약이나 권고의 채택 또는 어떠한 회원국에 의한 협약의 비준도 본 협약 또는 권고에서 규정된 것보다 관계 근로자에게 더 유리한 조건을 보증하는 일체의 법률, 판례, 관습 또는 협정에 영향을 미치는 것으로 간주되어서는 아니 된다고 규정하고 있음을 상기하고, 그리고

이 새로운 문서는 양호한 근로의 원칙을 좇아야 할 정부, 선박소유자 및 선원이 가장 폭넓게 수용할 수 있도록 고안되어야 한다는 점과 용이하게 최신화 할 수 있어야 하며 그리고 효과적으로 이행 및 집행하기에 적합하여야 한다는 결정을 하였으며, 그리고

이 회의의 의사일정의 유일한 의제인 그러한 문서의 실현을 위하여 상정된 제안을 채택하기로 결의하고, 그리고

이 제안이 국제협약의 형식을 취하여야 한다는 것을 결정하였으며,

「2006년 해사노동협약」이라고 인용될 수 있는 다음의 협약을 2006년 2월 23일에 채택한다.

일반적 의무

제 1 조

1. 이 협약을 비준하는 각 회원국은 양호한 고용에 대한 모든 선원의 권리를 확고히 하기 위하여 본문 제6조에서 규정하는 방식에 따라 자국의 규정이 철저히 효력을 발생하도록 할 의무가 있다.
2. 회원국은 이 협약의 효과적인 이행과 집행을 확보할 목적으로 상호 협력하여야 한다.

정의 및 적용범위

제 2 조

1. 이 협약의 목적상 특정 규정에서 달리 규정하지 않는 한, 용어의 정의는 다음과 같다.
 - (가) “책임당국”이라 함은 관계 규정의 주된 문제와 관련하여 법적 강제력을 가지는 법령, 규칙 또는 기타 명령을 발행하고 집행할 권한을 가진 장관, 정부부서 또는 기타 당국을 말한다.
 - (나) “해사노동적합선언서”라 함은 규정 제5.1.3조에서 규정하는 선언을 말한다.

- (다) “총톤수”라 함은 1969년 선박의 톤수측정에 관한 국제협약 또는 일체의 후속 협약의 부속서 1에 수록된 톤수측정 규정에 따라서 계산된 총톤수를 말한다. 국제해사기구가 채택한 톤수측정 잠정 계획이 적용되는 선박에 대한 총톤수는 1969년 국제톤수증서의 비고란에 포함되어 있는 총톤수로 한다.
- (라) “해사노동적합증서”라 함은 규정 제5.1.3조에서 규정하는 증서를 말한다.
- (마) “이 협약의 요건”이라 함은 이 협약의 본문, 규정 및 코드 A편에 있는 요건을 말한다.
- (바) “선원”이라 함은 이 협약이 적용되는 선박에서 어떠한 직무로든 고용되거나, 종사하거나 또는 근로하는 일체의 자를 말한다.
- (사) “선원근로계약”은 고용계약과 계약주요사항을 포함한다.
- (아) “선원 모집 및 직업소개업체”라 함은 선박소유자를 대신하여 선원을 모집하거나 또는 선원의 직업소개에 종사하는 공공 또는 민간 영역의 일체의 개인, 회사, 협회, 대리점 또는 기타의 조직을 말한다.
- (자) “선박”이라 함은 전적으로 내해를 항행하거나 차폐된 수역 내 또는 항만 규칙이 적용되는 지역 내의 수역이나 이에 근접된 수역을 항행하는 선박 이외의 선박을 말한다.
- (차) “선박소유자”라 함은 선박의 소유자 또는 선박의 소유자로부터 선박의 운항에 대한 책임을 위탁받았고 그리고 기타 조직 또는 개인이 선박소유자를 대신하여 의무와 책임의 일부를 완수하는지와는 무관하게 그 책임의 위탁 시 이 협약에 따라서 선박소유자에게 부과된 의무와 책임을 인수하기로 동의한 선박관리자, 대리인 또는 나용선자와 같은 그 기타 조직 또는 개인을 말한다.
2. 달리 명시적으로 규정하지 않는 한, 이 협약은 모든 선원에게 적용된다.
 3. 이 협약의 목적상 어떤 범주의 자가 선원으로 간주되어야 할 것인지에 대하여 의문이 있는 경우, 각 회원국의 책임당국은 그 사안에 관계되는 선박소유자단체 및 선원단체와 협의 후 그 사안을 결정하여야 한다.
 4. 달리 명시적으로 규정하지 않는 한, 이 협약은 어업 또는 유사한 목적에 종사하는 선박과 삼각돛 붙이 범선 및 밑이 평평한 범선과 같이 전통적 구조의 선박을 제외하고는 공·사유를 불문하고 통상적으로 상업적 활동에 종사하는 모든 선박에 적용된다. 이 협약은 전함 또는 해군보조함에는 적용되지 아니한다.
 5. 이 협약이 어떤 선박 또는 특정 범주의 선박에 적용되는 지에 대하여 의문이 있는 경우, 각 회원국의 책임당국은 관계되는 선박소유자단체 및 선원단체와 협의 후 그 사안을 결정하여야 한다.

6. 책임당국이, 해당 회원국의 국기를 게양하는 선박 또는 특정 범주의 선박에 제6조 제1항에서 규정하는 코드의 일부 세부사항을 적용하는 것이 현재의 시점에서는 합리적이지 않거나 실질적이지 않다고 결정한 경우에는 그 코드의 관계 규정은 관계사안이 국내 법률 또는 규정 또는 단체협약 또는 기타 조치에 의하여 달리 취급되는 범위까지는 적용되지 않는다. 그러한 결정은 관계되는 선박소유자단체 및 선원단체와 협의를 거쳐서만 하여야 하며 그리고 국제 항해에 종사하는 총톤수 200톤 미만의 선박과 관련해서만 하여야 한다.
7. 이 조 제3항, 제5항 또는 제6항에 의하여 회원국이 규정한 일체의 결정사항은 국제노동사무소 사무총장에게 전달하여야 하며 사무총장은 기구의 회원국에게 통고하여야 한다.
8. 달리 명시적으로 규정하지 않는 한, 이 협약에 대하여 인용하는 것은 동시에 동 협약의 규정과 코드에 대하여 인용하는 것으로 한다.

기본권 및 기본원칙

제 3 조

각 회원국은 자국 법령의 규정이, 이 협약과의 관계에 있어서, 다음의 기본권을 존중하는 것이 되도록 스스로 판단하여야 한다.

- (가) 결사의 자유 및 단체교섭권의 효과적인 인정
- (나) 모든 형태의 강제 또는 의무 노동의 제거
- (다) 아동 노동의 효과적인 철폐, 그리고
- (라) 고용 및 직업과 관련한 차별의 제거

선원의 근로권 및 사회권

제 4 조

1. 모든 선원은 안전기준을 준수하는 안전하고 보안이 유지되는 일터에 대한 권리를 가진다.
2. 모든 선원은 공정한 고용 조건에 대한 권리를 가진다.
3. 모든 선원은 선내에서 양호한 근로 및 생활 조건에 대한 권리를 가진다.
4. 모든 선원은 건강보호, 의료관리, 복지조치 및 사회적 보호의 기타 형태에 대한 권리를 가진다.
5. 각 회원국은 자국 관할의 한계 내에서 이 조의 상기 항에서 규정하는 선원의 근로권과 사회권이 이 협약의 요건에 따라서 철저히 이행되도록 하여야 한다. 이 협약에서 달리 명시하지 않는 한, 그러한 이행은 국가 법령, 적용 가능한 단체협약 또는 기타 조치를 통하여 또는 관습으로써 달성할 수 있다.

이행 및 법집행 책임

제 5 조

1. 각 회원국은 자국 관할 하에 있는 선박 및 선원과 관련하여 이 협약에 의한 책무를 완수하기 위하여 채택한 법령 또는 기타 조치를 이행하고 집행하여야 한다.
2. 각 회원국은 적용 가능한 법에 의한 주기적 검사, 보고, 감시 및 법적 소송을 포함하여 이 협약 요건의 준수를 보증하기 위한 하나의 제도를 구축함으로써 자국의 국기를 게양하는 선박에 대하여 효과적인 관할권 및 통제를 행사하여야 한다.
3. 각 회원국은 자국기를 게양하는 선박으로 하여금 이 협약에 의하여 요구되는 바에 따라 해사노동적합증서 및 해사노동적합선언서를 비치하게 하여야 한다.
4. 기국이 아닌 회원국도 해당 선박이 자국 항구에 있을 때 이 협약의 요건을 준수하고 있는지 여부를 확인하기 위하여 국제법에 따라서 이 협약이 적용되는 선박을 검사할 수 있다.
5. 각 회원국은 선원 모집 및 직업소개업체가 자국 영역에 설치된 경우 이들에 대하여 자국의 관할권과 통제를 효과적 행사하여야 한다.
6. 각 회원국은 이 협약 요건의 위반을 금지하고 그리고 국제협약에 따라서 제재 조치를 하거나 자국 법으로 그러한 위반을 억제하기에 적합한 시정조치를 채택할 것을 요구하여야 한다.
7. 각 회원국은 이 협약을 비준하지 않은 국가의 국기를 게양하는 선박이 이 협약을 비준한 국가의 국기를 게양하는 선박보다 더 유리한 처우를 받지 않게 하는 방식으로 이 협약에 의한 책임을 이행하여야 한다.

규정과 코드 A편 및 코드 B편

제 6 조

1. 규정과 코드 A편의 조항은 강행규정이다. 코드 B편의 조항은 강행규정이 아니다.
2. 각 회원국은 규정에 설정된 권리와 원칙을 존중할 의무를 지며 코드 A편의 상응하는 조항에 규정된 방식으로 각 규정을 이행할 의무를 진다. 부가하여 회원국은 코드 B편에서 규정하는 방식으로 자국의 책임을 이행하도록 상당한 고려를 하여야 한다.

3. 코드 A편에 설정된 방식으로 권리와 원칙을 이행할 처지에 있지 않는 회원국은, 이 협약에서 달리 규정하지 않는 한, 코드 A편의 조항에 실질적으로 동등한 자국의 법령 또는 기타 조치를 통하여 코드 A편을 이행할 수 있다.
4. 이 조 제3항의 유일한 목적상, 일체의 법령, 단체협약 또는 기타 이행조치는, 회원국이 다음에 대하여 만족하는 경우, 이 협약과 관련하여 실질적으로 동등한 것으로 간주되어야 한다.
 - (a) 관계 코드 A편의 조항 또는 조항들의 일반적 목적과 목표를 철저하게 성취 하는데 있어 도움이 된다.
 - (b) 코드 A편의 관계 조항 또는 조항들을 유효하게 한다.

선박소유자 및 선원단체와의 협의

제 7 조

협약이 선박소유자단체 및 선원단체와 협의를 할 것을 요구하나 회원국내에 선박소유자단체의 대표 또는 선원단체 대표자가 존재하지 않는 경우에는 본문 제13조에서 규정하는 위원회와 협의를 통하여서만 이 협약에 대한 일체의 완화, 적용제외 또는 기타 유연한 적용에 대하여 해당 회원국이 결정할 수 있다.

발 효

제 8 조

1. 이 협약의 공식비준서는 등록을 위하여 국제노동사무소 사무총장에게 송부하여야 한다.
2. 이 협약은 사무총장에게 그 비준서가 등록된 국제노동기구 회원국만을 구속한다.
3. 이 협약은 세계 총선보량의 33%이상을 구성하는 30개국 이상의 회원국이 비준서를 등록한 날 후 12개월에 발효한다.
4. 그 후에는 이 협약은 비준서가 등록된 날 후 12월에 해당 회원국에 대해서 발효한다.

폐 기

제 9 조

1. 이 협약을 비준한 회원국은 협약이 최초로 발효한 날로부터 10년이 경과한 후에 등록을 위하여 국제노동사무소 사무총장에게 그러한 취지를 전달함으로써 이 협약을 폐기할 수 있다. 그러한 폐기는 등록일로부터 1년이 지난 후에 효력을 발생한다.

2. 이 조 제1항에서 규정하는 10년의 기간이 경과한 후 1년 이내에 이 조에서 규정하는 폐기권을 행사하지 아니한 회원국은 다시 10년간 구속받아야 하며 그 후 매 10년의 기간이 경과할 때마다 이 조에서 정한 조건에 의하여 이 협약을 폐기할 수 있다.

발효의 효과

제10조

이 협약은 다음 협약을 개정한다.

- 1920년 최저연령(해상) 협약 제7호
- 1920년 실업보상(선박 멸실·침몰)에 관한 협약 제8호
- 1920년 해원의 직업소개소 설치에 관한 협약 제9호
- 1921년 연소자(해상)의 신체검사에 관한 협약 제16호
- 1926년 해원의 고용계약에 관한 협약 제22호
- 1926년 해원의 송환에 관한 협약 제23호
- 1936년 해기사의 자격증명에 관한 협약 제53호
- 1936년 유급휴가(해상)에 관한 협약 제54호
- 1936년 선박소유자의 책임(해원의 질병 및 상해)에 관한 협약 제55호
- 1936년 질병보험(해상)에 관한 협약 제56호
- 1936년 근로시간 및 승무정원(해상)에 관한 협약 제57호
- 1936년 최저연령(해상) (개정)협약 제58호
- 1946년 식량 및 조달(선박 승무원) 협약 제68호
- 1946년 선박조리사의 자격증명에 관한 협약 제69호
- 1946년 사회보장(선원) 협약 제70호
- 1946년 유급휴가(선원) 협약 제72호
- 1946년 신체검사(선원) 협약 제73호
- 1946년 유능부원의 자격증명에 관한 협약 제74호
- 1946년 선원 거주설비 협약 제75호
- 1946년 임금, 근로시간 및 승무정원(해상) 협약 제76호
- 1949년 유급휴가(선원)에 관한 (개정)협약 제91호
- 1949년 선원 거주설비 (개정)협약 제92호
- 1949년 임금, 근로시간 및 승무정원(해상) (개정)협약 제93호
- 1958년 임금, 근로시간 및 승무정원(해상) (개정)협약 제109호
- 1970년 선원 거주설비(보충규정) 협약 제133호
- 1970년 재해방지(선원) 협약 제134호
- 1976년 고용계속(선원) 협약 제145호
- 1976년 선원 연차유급휴가 협약 제146호
- 1976년 상선최저기준 협약 제147호
- 1976년 상선최저기준 협약 제147호에 대한 1996년 의정서

- 1987년 선원복지협약 제163호
- 1987년 건강보호 및 의료관리(선원) 협약 제164호
- 1987년 사회보장(선원) (개정)협약 제165호
- 1987년 선원송환(선원) (개정)협약 제166호
- 1996년 선원근로감독 협약 제178호
- 1996년 선원 모집 및 배치에 관한 협약 제179호
- 1996년 선원의 근로시간, 선박 승무원 협약 제180호

기탁의 기능

제11조

1. 국제노동사무소 사무총장은 이 협약의 모든 비준서, 수락서 및 폐기서의 등록을 국제노동기구의 모든 회원국에게 통고하여야 한다.
2. 본문 제8조 제3항에서 규정하는 조건이 충족되었을 때, 사무총장은 국제노동기구의 회원국에게 협약이 발효할 날짜에 대하여 주의를 환기하여야 한다.

제12조

국제노동사무소의 사무총장은 이 협약에 의거하여 기구에게 등록된 모든 비준서, 수락서 및 폐기서의 세부사항을 국제연합헌장 제102조에 따라서 국제연합사무총장에게 전달하여 등록하여야 한다.

특별삼자간위원회

제13조

1. 국제노동사무소의 집행이사회는 자신이 설치한 해사노동기준 분야에 특별한 능력을 갖춘 위원회를 통하여 이 협약에 대한 지속적인 검토 작업을 유지하게 하여야 한다.
2. 이 협약에 따라서 사안을 다루기 위하여, 특별삼자간위원회는 이 협약을 비준한 각 회원국의 정부가 지명한 2명의 대표단, 집행이사회가 합동해사위원회와 협의 후 지명한 선박소유자 및 선원의 대표자들로 구성된다.
3. 이 협약을 비준하지 아니한 회원국의 정부 대표단은 위 위원회에 참가할 수는 있으나 이 협약에 따라서 다루는 일체에 사안에 관한 투표권을 가지지는 못한다. 집행이사회는 기타의 단체 또는 기관을 특별삼자간위원회에 참관인으로 대표단이 출석할 수 있도록 초청할 수 있다.
4. 특별삼자간위원회에 있어서 각 선박소유자 및 선원 대표의 투표는, 선박소유자 그룹과 선원 그룹의 비중이 각각, 관계 회의에 참석하고 투표할 권리가 있는 정부 합계수의 투표권의 절반이 되도록 하여야 한다.

협약의 개정

제14조

1. 이 협약 조항의 어느 것에 대한 개정도 국제노동기구의 헌장 제19조의 체제와 협약의 채택을 위한 동 기구의 규칙과 절차에 따라 총회에 의하여 채택될 수 있다. 코드에 대한 개정안도 본문 제15조의 절차를 취한 후에 채택될 수 있다.
2. 개정안이 채택되기 전에 이 협약의 비준서를 등록한 회원국의 경우에는, 비준을 위하여 그들에게 개정안의 문안이 전달되어야 한다.
3. 동 기구의 기타 회원국의 경우에는, 헌장 제19조에 따라서 비준을 위하여 그들에게 협약과 개정안의 문안이 전달되어야 한다.
4. 개정안은, 세계 총선복량의 33%이상을 구성하는 30개국이상의 회원국이, 경우에 따라 개정안 또는 협약과 개정안에 대한 비준서를 등록한 날에 수락된 것으로 본다.
5. 헌장 제19조의 체제에 따라 채택된 개정안은 국제노동사무소 사무총장에게 비준서가 등록된 동 기구의 회원국만을 구속한다.
6. 이 조 제2항에서 규정하는 일체의 회원국에 대해서는, 이 조 제4항에서 규정하는 수락일 후 12개월 또는 개정안에 대한 자국의 비준서가 등록된 날 후 12개월 중 나중의 날짜에 개정안이 발효한다.
7. 이 조 제9항을 조건으로 이 조 제3항에서 규정하는 회원국에 대해서는, 이 조 제4항에서 규정하는 수락일 후 12개월 또는 협약에 대한 자국의 비준서가 등록된 날 후 12개월 중 나중의 날짜에 협약과 개정안이 발효한다.
8. 이 협약은 개정안의 채택 전에, 협약의 비준서를 등록하였으나 개정안을 비준하지 않은 회원국에 대해서는 관련 개정안을 제외한 발효 상태를 유지한다.

9. 개정안이 채택된 후 그러나 이 조 제4항에서 규정하는 날짜 이전에 이 협약의 비준서를 등록한 일체의 회원국은, 비준문서에 첨부된 선언으로 해당 비준이 관련 개정안을 제외한 협약에 관계된다는 것을 명시할 수 있다. 그러한 선언서가 첨부된 비준의 경우에는 동 협약은 해당 비준서가 등록된 날 이후 12개월에 관계 회원국에 대하여 발효한다. 비준문서에 그러한 선언서가 첨부되지 않거나 비준이 제4항에서 규정하는 날 또는 그 이후에 등록되는 경우에는 그 비준서가 등록된 날짜 이후 12개월에 관계 회원국에 대하여 발효하며 해당 개정안에 달리 규정하지 않는 한 이 조 제7항에 따른 발효 즉시 그 개정안은 관계 회원국을 구속한다.

코드의 개정

제15조

1. 코드는 본문 제14조에서 규정하는 절차 또는, 달리 규정하지 않는 한, 이 조에서 규정하는 절차에 따라서 개정될 수 있다.
2. 코드에 대한 개정안은, 기구의 일체의 회원국 정부 또는 본문 제13조에서 규정하는 특별삼자간위원회로 지명된 선박소유자 대표 그룹 또는 선원 대표자 그룹에 의하여 사무총장에게 제안될 수 있다. 한 정부에 의하여 제안된 개정안은 최소한 협약을 비준한 5개의 정부 또는 이 항에서 규정하는 선박소유자 대표 그룹 또는 선원 대표 그룹에 의하여 제안되거나 지지되어야 한다.
3. 개정 제안이 이 조 제2항의 요건을 충족한다는 것을 검증한 후, 사무총장은 적절하다고 간주되는 일체의 의견과 권고를 첨부하여 그 제안을 신속하게 기구의 모든 회원국에게 6개월의 기간 또는 집행이사회가 설정한 다른 기간(3개월 미만이거나 9개월을 초과하여서는 아니 됨) 내에 그 제안에 관한 그들의 관찰사항 또는 제안사항을 송부하여 달라는 요청과 함께 전달하여야 한다.
4. 이 조 제3항에서 규정하는 기간 종료시점에서 회원국에 의한 일체의 관찰사항 또는 제안사항의 요약서를 첨부한 제안서가 특별삼자간위원회에게 회의에서 검토할 수 있도록 송부되어야 한다. 개정안은 다음의 경우 동 위원회에 의하여 채택된 것으로 간주된다.

- (가) 동 제안서를 검토하는 회의에서 이 협약을 비준한 회원국 정부의 최소한 절반이 참석하였을 것, 또한
- (나) 동 위원회의 최소한 2/3의 다수결이 개정안을 찬성하는 것으로 투표하였을 것, 또한
- (다) 그 제안이 투표에 붙여졌을 때 회의에 등록된 동 위원회 구성원 중 최소한 정부 투표권의 절반, 선박소유자 투표권의 절반 그리고 선원 투표권의 절반이 찬성의 투표를 하였을 것
5. 이 조 제4항에 따라서 채택된 개정안은 승인을 받기 위하여 차기 총회에 제출되어야 한다. 그러한 승인은 출석 대표단의 2/3 다수결을 요한다. 그러한 다수결을 획득하지 못한 경우 제안된 개정안은 특별삼자간위원회가 원하는 것을 조건으로 재검토 할 수 있도록 동 위원회에 회부되어야 한다.
6. 총회에 의하여 채택된 개정안은 그 총회에 의하여 승인이 되기 전에 이 협약의 비준서를 등록한 각 회원국에게 사무총장이 통고하여야 한다. 이 회원국들은 아래에서 “비준회원국”이라고 지칭한다. 그 통고는 이 조에 대한 인용을 포함하여야 하며 또한 반대의 의견을 전달할 수 있는 기간을 명시하여야 한다. 이 기간은, 승인 당시에 총회가 최소한 1년인 다른 기간을 설정한 경우를 제외하고는 통고일로부터 2년이어야 한다. 그 통고의 사본을 동 기구의 타 당사국에도 정보사항으로 전달하여야 한다.
7. 총회에 의하여 채택된 개정안은, 명시된 기간의 종료 시까지 동 협약을 비준한 회원국의 40개국을 초과하고 동 협약을 비준한 회원국 선복량의 40%이상을 구성하는 회원국으로부터 공식적인 반대의 의사가 접수된 경우를 제외하고는, 수락된 것으로 간주된다.
8. 수락된 것으로 간주되는 개정안은 이 조 제7항에 따라서 반대의 의사를 표시하고 제11항에 따라서 그 반대의 의사를 철회하지 아니한 비준 회원국을 제외한 모든 비준 회원국에 대해서는 명시된 기간의 종료 후 6개월에 발효한다. 그러나,
- (가) 명시된 기간의 종료 전에, 일체의 비준 회원국은 사무총장에게 자국이 수락의 명시적 의사를 표시를 한 후에만 당해 회원국에 대하여 그 개정안이 발효한다는 취지의 통지를 할 수 있다. 또한
- (나) 개정안의 발효일 전에, 일체의 비준 회원국은 사무총장에게 어떤 특정의 기간 동안 당해 개정안이 발효하지 않는다는 취지의 통지를 할 수 있다.

9. 이 조 제8(가)호에서 규정하는 통지가 적용되는 개정안은, 해당 회원국이 개정안의 수락의사를 사무총장에게 통지한 날 또는 그 개정안이 최초로 발효한 날 중 나중의 날로부터 6개월 후에 그 회원국에 대하여 발효한다.
10. 이 조 제8(가)호에서 규정하는 기간은 개정안의 발효일로부터 1년 또는 그 개정안의 승인 시 총회가 결정한 다른 더 긴 기간을 초과할 수 없다.
11. 개정안에 대하여 반대의 의사를 표시한 회원국은 언제나 반대의 의사를 철회할 수 있다. 개정안이 발효한 후에 사무총장이 그러한 철회의 통지를 수령한 경우 그 개정안은 그 통지가 등록된 날 후 6개월에 그 회원국에 대하여 발효한다.
12. 개정안이 발효한 후, 협약은 개정된 형태로만 비준될 수 있다.
13. 해사노동적합증서가 이 협약이 발효한 후의 개정규정이 적용되는 사안과 관계되는 범위에 있어서는,
 - (가) 동 개정안을 수락한 회원국은, 다음 각목의 1에 해당하는 타 회원국의 국기를 게양하고 운항하는 선박에 대하여 발급한 해사노동적합증서와 관련하여 이 협약에 의한 이익을 확대할 의무는 없다.
 - (i) 이 조 제7항에 따라서 그 개정안에 대하여 공식적으로 반대의 의사를 표명하고 그러한 반대를 철회하지 않았을 것, 또는
 - (ii) 이 조 제8(가)호에 따라서 자국의 수락은 후속의 명시적 통지에 의한다는 통고를 하고 동 개정안을 수락하지 않았을 것, 그리고
 - (나) 개정안을 수락한 회원국은, 이 조 제8(나)호에 의하여 통지를 하였고 이 조 제10항에 따라서 명시한 기간동안 해당 개정안이 효력을 발생하지 않는다는 것을 통지한 타 회원국의 국기를 게양하고 운항하는 선박에 대하여 발급한 해사노동적합증서와 관련하여 이 협약에 의한 이익을 확대하여야 한다.

공식 언어

제16조

이 협약 내용의 영어 및 불란서어 판은 동등한 정본이다.

제187호 협약

산업안전 보건 증진체계 협약(2006년)

효력발생 : 2009년 2월 20일 (16개국 비준)

주요내용

비준국은 가장 대표적인 사용자 및 근로자 단체와 협의하여 국가정책, 국가 시스템, 국가 프로그램을 개발함으로써 업무상 상해, 질병 및 사망을 예방하기 위한 산업안전 보건의 지속적인 개선을 촉진하여야 함

회원국은 국가정책을 수립함으로써 안전하고 건강한 근로환경을 촉진하여야 하며, 모든 관련한 단계에서 안전하고 건강한 근로환경에 대한 근로자의 권리를 증진하고 향상시켜야 함

모든 회원국은 가장 대표적인 사용자 및 근로자 단체와 협의하여 산업안전보건에 관한 국가 프로그램을 수립, 이행, 점검, 평가하고 주기적으로 검토하여야 함

국제노동기구의 총회는,

국제노동사무국 이사회가 2006년 5월 31일 제네바에 소집한 제95차 회기에서, 업무상 상해, 질병 및 사망의 세계적 규모와 이를 줄이기 위한 추가 조치의 필요성을 인정하며,

고용으로 발생하는 질병과 상해로부터 근로자를 보호하는 것이 국제노동기구 헌장에 명시된 국제노동기구의 목표에 해당함을 상기하며,

업무상 상해, 질병 및 사망이 생산성 및 경제·사회 발전에 부정적 영향을 미친다는 점을 인정하며,

국제노동기구는 모든 직종에서 근로자의 생명과 건강을 적절하게 보호할 프로그램을 전세계 국가들 사이에 발전시킬 엄숙한 의무가 있다고 규정한 필라델피아 선언 III(g)에 주목하며,

1998년 ILO 근로자기본권 선언 및 그 후속조치에 유의하며,

1981년 산업안전보건협약(제155호) 및 1981년 산업안전보건권고(제164호)와 산업안전 보건 증진체계와 관련된 기타 국제노동기구 기제들에 주목하며,

산업안전보건의 증진은 모두를 위한 양질의 고용이라는 국제노동기구 의제의 일부임을 상기하며,

특히 국가별 의제에서 산업안전보건이 우선시 되도록 보장하는 것과 관련하여 ILO 제91차 총회(2003년)에서 채택한 국제적 전략인 산업안전보건 분야의 ILO 기준 관련 활동에 관한 결론을 상기하며,
 지속적인 국가적인 예방적 안전·보건 문화를 장려하는 것의 중요성을 강조하며,
 본 회기 의사일정의 네 번째 의제인 산업안전보건 관련 제안을 채택하기로 결정하여,
 이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하며,
 2006년 산업안전보건 증진체계 협약이라고 부를 다음의 협약을 2006년 6월 15일 채택한다.

I. 정 의

제1조

이 협약의 목적상,

- (가) ‘국가정책’이라는 용어는 1981년 산업안전보건협약(제155호) 제4조의 원칙에 의거하여 수립된 산업안전보건 및 근로환경에 관한 국가정책을 말한다.
- (나) ‘국가 산업안전보건 시스템 또는 국가 시스템’이라는 용어는 산업안전보건 관련 국가정책과 국가 프로그램을 이행하기 위한 주요 체계를 제공하는 기반 시설을 말한다.
- (다) ‘국가 산업안전보건 프로그램 또는 국가 프로그램’이라는 용어는 사전에 정해진 시간계획 내에 달성되어야 할 목표, 산업안전보건을 개선하기 위하여 수립된 우선과제 및 행동 수단, 경과를 평가하기 위한 수단을 포함하는 모든 국가 프로그램을 말한다.
- (라) ‘국가적인 예방적 안전보건 문화’라는 용어는 권리·책임·의무가 뚜렷한 시스템을 통해 정부, 사용자 및 근로자가 안전하고 건강한 근로환경 확보에 적극 참여하고 예방 원칙을 최우선시 하는 가운데 안전하고 건강한 근로환경에 대한 권리가 모든 단계에서 존중되는 문화를 말한다.

II. 목적

제 2 조

1. 본 협약을 비준한 모든 회원국은 가장 대표적인 사용자 및 근로자 단체와 협의하여 국가정책, 국가 시스템 및 국가 프로그램을 개발함으로써 업무상 상해, 질병 및 사망을 예방하기 위하여 산업안전보건의 지속적 개선을 촉진하여야 한다.
2. 모든 회원국은 산업안전보건 증진체계와 관련된 국제노동기구 기체에 명시된 원칙들을 고려하여 산업안전보건에 관한 국가 시스템 및 국가 프로그램을 통해 안전하고 건강한 근로환경을 점진적으로 달성하기 위한 적극적인 조치를 취하여야 한다.
3. 모든 회원국은 가장 대표적인 사용자 및 근로자 단체와 협의하여 ILO의 관련 산업안전보건협약들을 비준하기 위하여 취할 수 있는 조치들을 주기적으로 검토하여야 한다.

III. 국가정책

제 3 조

1. 회원국은 국가정책을 수립함으로써 안전하고 건강한 근로환경을 촉진하여야 한다.
2. 회원국은 모든 관련한 단계에서 안전하고 건강한 근로환경에 대한 근로자의 권리를 증진하고 향상시켜야 한다.
3. 모든 회원국은 자국의 국가정책을 수립함에 있어 국가 상황 및 관행을 고려하고 가장 대표적인 사용자 및 근로자 단체와 협의하여 업무상 위험을 평가하고, 업무상 위험을 원천에서부터 근절하고, 정보·협의·훈련을 포함하는 국가적인 예방적 안전보건 문화를 발전시키는 등의 기본 원칙들을 촉진하여야 한다.

IV. 국가제도

제 4 조

1. 회원국은 가장 대표적인 사용자 및 근로자 단체와 협의하여 산업안전보건을 위한 국가 시스템을 수립·유지하고 점진적으로 개발하며 주기적으로 검토하여야 한다.
2. 산업안전보건을 위한 국가 시스템은 특히 다음을 포함하여야 한다.

- (가) 산업안전보건 관련 법령, 적절한 경우 단체협약, 기타 관련 기제
 - (나) 국내법과 관행에 따라 지정된 산업안전보건 관할 정부당국이나 기관, 또는 정부당국들이나 기관들
 - (다) 국내법령의 이행을 확보하기 위한 감독 제도를 포함한 메커니즘
 - (라) 사업장 차원에서 근로자, 사용자, 그리고 그들의 대표들간의 협력을 작업장 관련 예방적 조치의 중요한 요소로서 촉진하기 위한 장치
3. 산업안전보건을 위한 국가 시스템은 적절한 경우 다음을 포함하여야 한다.
- (가) 산업안전보건 문제를 다루는 국가 차원의 노사정 3자 자문기구
 - (나) 산업안전보건 관련 정보 및 자문 서비스
 - (다) 산업안전보건 관련 훈련 제공
 - (라) 국내법과 관행에 의거한 산업보건 서비스
 - (마) 산업안전보건에 관한 연구
 - (바) 관련 ILO 기제를 고려한 업무상 상해 및 질병에 관한 자료의 수립 및 분석을 위한 메커니즘
 - (사) 업무상 상해 및 질병에 대한 관련 보험 또는 사회보장 제도와의 협력 규정
 - (아) 영세사업장, 중소기업 및 비공식 경제부문의 산업안전보건 환경의 점진적 개선을 위한 지원 메커니즘

V. 국가 프로그램

제 5 조

1. 모든 회원국은 가장 대표적인 사용자 및 근로자 단체와 협의하여 산업안전보건에 관한 국가 프로그램을 수립, 이행, 점검 및 평가하고 주기적으로 검토하여야 한다.
2. 국가 프로그램은 다음을 시행하여야 한다.
 - (가) 국가적인 예방적 안전보건 문화의 발전을 촉진한다.
 - (나) 업무상 상해, 질병 및 사망을 예방하고 사업장에서의 안전보건을 증진하기 위하여 국내법과 관행에 의거하여 합리적으로 실현가능한 정도로 업무관련 위험을 제거 또는 최소화함으로써 근로자의 보호에 기여한다.
 - (다) 산업안전보건을 위한 국가 시스템에 대한 분석을 포함하여 산업안전보건 관련 국가현황 분석에 근거하여 수립·검토된다.

- (라) 목적, 목표 및 성과 지표를 포함한다.
 - (마) 가능한 경우, 안전하고 건강한 근로환경의 점진적 달성을 지원할 기타 보완적인 국가 프로그램 및 계획의 지원을 받는다.
3. 국가 프로그램은 광범위하게 홍보되고 가능한 한 최고 국가 기관이 승인하여 착수하여야 한다.

VI. 최종 조항

제 6 조

이 협약은 어떠한 국제노동협약 또는 권고도 개정하지 않는다.

제 7 조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

제188호 협약

어선근로 협약(2007년)

미발효(2008.2. 현재)

국제노동기구 총회는,
 국제노동사무소 집행이사회에 의해 제네바에서 소집되어져 2007년 5월 30일자에 제96차 회의를 개최하였고, 그리고
 세계화가 어업부문에 끼치는 큰 영향을 인식하며, 그리고
 「1998년 직장에서의 기본원칙 및 기본권에 관한 ILO선언」을 주목하고, 그리고
 다음의 국제노동협약에 수록되어 있는 기본원칙을 고려하며,
 - 「1930년 강제근로에 관한 협약(29호)」
 - 「1948년 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(87호)」
 - 「1949년 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(98호)」
 - 「1951년 동등한 처우에 관한 협약(100호)」
 - 「1957년 강제근로의 철폐에 관한 협약(105호)」
 - 「1958년 차별대우(고용 및 직업)에 관한 협약(111호)」
 - 「1973년 취업의 최저연령에 관한 협약(138호)」
 - 「1999년 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(182호)」, 그리고
 특히, 다음의 국제노동기구 관련 문서를 주목하고,
 - 「1981년 산업안전보건에 관한 협약(155호) 및 권고(164호)」
 - 「1985년 산업보건기구에 관한 협약(161호) 및 권고(171호)」
 부가적으로, 「1952년 사회보장(최저요건)에 관한 협약(102호)」을 주목하고, 해당 협약의 제77조 규정은 회원국에 의해 사회보장제도하에서 어선원을 확대 보호하기 위해 장애가 되어서는 아니됨을 고려하며, 그리고
 국제노동기구는 다른 직업과 비교하여 어업이 위험직업으로 고려됨을 인식하고, 그리고 또한 「2003년 개정 선원신분증명서 협약(185호)」 제1조 제3항을 주목하며, 그리고 국제노동기구의 핵심 사명인 양호한 근로조건의 증진을 염두에 두고, 이러한 관점에서 어선원의 권리는 보호 및 증진할 필요성을 염두에 두며, 그리고 「1982년 유엔해양법협약」을 상기하고, 그리고
 다음 국제협약의 최신화와 특히 소형 선박에 승선하여 근로하는 수많은 세계 어선원이 혜택을 받을 수 있도록, 국제노동기구에 의해 특별히 어업부문에 관하여 채택된 다음 국제협약의 개정 필요성을 고려하며,
 - 「1959년 최저연령(어선원)에 관한 협약(112호)」
 - 「1959년 건강검진(어선원)에 관한 협약(113호)」
 - 「1959년 어선원의 고용계약에 관한 협약(114호)」
 - 「1966년 선원(어선원)의 거주설비에 관한 협약(126호)」, 그리고

이 협약의 목적은 어선원이 근무조건, 거주구역 및 식량, 산업안전보건, 그리고 의료 관리 및 사회보장 등 승선중 근로를 위한 최저 요구사항을 고려하여 어선에 승선중 양호한 근로조건에의 보장에 있음을 주목하고, 그리고 이 회의 의사일정의 네 번째 의제로서 어업부문의 근로에 관하여 상정된 제안을 채택하기로 결정하며, 그리고 이 제안이 국제협약의 형식을 취하여야 한다는 것을 결정하였으며, 「2007년 어선원노동협약」이라고 인용될 수 있는 다음의 협약을 2007년 6월 14일에 채택한다.

제1편 정의 및 적용범위

정 의

제 1 조

협약의 목적상

- (가) “상업적 어로”라 함은 강, 호수 및 운하에서의 어로작업을 포함한 모든 어로작업을 말한다. 다만, 생계 및 오락을 목적으로 한 어로는 제외한다.
- (나) “책임당국”이라 함은 관계 규정의 주된 사안과 관련하여 법적 강제력을 가지는 법령, 규칙 또는 기타 명령을 발령하고 집행할 권한을 가진 장관, 정부부서 또는 기타 당국을 말한다.
- (다) “협약”이라 함은 협약의 규정을 실행하기 위하여 취해져야 할 조치와 협약하에서 허용되는 일체의 완화, 면제 또는 기타 유연성 있는 적용에 관하여 책임당국과 관련된 사용자 및 근로자의 대표단체와의 협의를 말한다. 다만, 어선 선박소유자와 어선원의 대표단체가 있는 경우에는 책임당국과 그들과의 협의를 말한다.
- (라) “어선소유자”라 함은 어선의 소유자 또는 그 소유자로부터 선박의 운항에 대한 책임을 위탁받았고 그리고 기타 조직 또는 개인이 어선소유자를 대신하여 의무나 책임의 일부를 완수하는지와는 관계없이 그 책임의 위탁 시 이 협약에 따라서 어선소유자에게 부과된 의무와 책임을 인수하기로 동의한 선박관리자, 대리인 또는 나용선자와 같은 일체의 기타 조직 또는 개인을 말한다.
- (마) “어선원”이라 함은 어획량 할당에 기초하여 보수를 받고 있는 선내 근로중인 어선원을 포함하여 어선에 승선하여 일할 자격이 있거나 일을 수행하고 있는 어선에서 고용되거나 종사하는 모든 자를 말한다. 다만, 도선사, 해군, 기타 어선에 승선하여 근로하는 영구적인 정부근무자 및 육상 근무자와 어업 감시자는 제외한다.
- (바) “어선원근로계약”이라 함은 근로계약, 고용계약 또는 기타 유사한 계약이나 어선원의 선박내 거주 및 근로조건을 규제하는 그 밖의 계약을 말한다.

- (사) “어선” 또는 “선박”이라 함은 그 성질이 어떠한 것이든 소유의 형태와 관계 없이, 사업적 어로를 목적으로 사용되거나 사용되어질 의도가 있는 모든 종류의 선박이나 주정을 말한다.
- (야) “총톤수”는 1969년 선박의 톤수측정에 관한 국제협약의 부속서 I 과 이를 개정하거나 대체하는 일체의 문서에 포함된 톤수측정 규정에 따라 계산된 총톤수를 말한다.
- (자) “길이(L)”이라 함은 용골상면으로부터 측정한 최소 형 깊이의 85%에 있어서의 수선상 총 길이의 96% 또는 그 수선상에 있는 선수재의 전면으로부터 타두재의 중심선까지의 길이 중 큰 것을 말한다. 용골이 경사하여 설계되어 있는 선박에 있어서 그 길이를 측정하는 수선은 계획수선과 평행하여야 한다.
- (차) “전장(LOA)”이라 함은 선수의 최전단과 선미의 최후단 사이에서 계획수선과 평행한 직선상의 거리를 말한다.
- (카) “모집과 직업소개업체”라 함은 어선소유자를 대신하여 어선원을 모집하거나 또는 어선원의 직업소개에 종사하는 공공 또는 민간영역에서의 일체의 개인, 회사, 협회, 대리점 또는 기타의 조직을 말한다.
- (타) “어선장”은 어선을 지휘하는 어선원을 말한다.

범 위

제 2 조

1. 이 협약에서 달리 규정한 경우를 제외하고, 이 협약은 상업적 어로작업에 종사하는 모든 어선원과 어선에 적용한다.
2. 선박이 상업적 어로에 종사하는지 여부에 대해 의심스러운 경우, 책임당국은 그 문제를 협의 후 결정하여야 한다.
3. 모든 회원국은, 길이 24미터 이상 선박에서 근로하는 어선원을 위해 이 협약에 규정된 보호를, 협의 후 이 보다 작은 선박에서 근로하는 어선원에게 이 협약의 전부 또는 일부를 적용하도록 확대할 수 있다.

제 3 조

1. 협약의 적용은 어선원의 특별한 근무조건이나 관계된 어선의 조업의 견지에서 중대한 성질의 특별한 문제가 발생할 경우, 회원국은, 협의 후, 이 협약의 요구 사항 또는 협약의 특정 규정을 면제할 수 있다.
 - (가) 강, 호수 또는 운하에서 어로작업에 종사하는 어선
 - (나) 어선원 또는 어선의 한정된 범주
2. 상기 항에 따라 면제된 경우, 책임당국은 실행 가능한 한 이들의 관계된 어선원 및 어선의 범주에 대하여 협약에 따른 요구사항을 점진적으로 확대하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

3. 이 협약을 비준한 각 회원국은 다음을 이행하여야 한다.
- (가) 이 협약의 적용에 관한 최초 보고서에 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 다음 사항을 제출하여야 한다.
 - (i) 제1항에 따라 면제된 어선원 또는 어선의 범주를 수록할 것
 - (ii) 관계된 사용자 및 근로자의 대표단체, 특히 어선소유자 및 어선원의 대표단체가 있을 경우 그들 각각의 입장을 진술한 그 같은 면제의 사유를 기록할 것
 - (iii) 면제된 범주들과 동등한 보호를 제공하기 위해 취해진 일체의 조치를 기술할 것
 - (나) 협약의 적용에 관한 후속보고서에는 제2항에 따라 취해진 일체의 조치를 기술할 것

제 4 조

1. 회원국은 자국의 불충분한 기반시설 및 법령의 견지에서 중대한 성질의 특별한 문제로 인하여 이 협약에서 규정된 모든 조치의 즉각적인 이행이 불가능한 경우, 협의하여 입안된 계획에 따라 다음 규정들의 전체 또는 일부에 대해 점진적으로 이행할 수 있다.
 - (가) 제10조 제1항
 - (나) 제10조 제3항, 다만, 3일 이상 해상에 머무르는 선박에 적용한다.
 - (다) 제15조
 - (라) 제20조
 - (마) 제33조, 그리고
 - (바) 제38조
2. 제1항은 다음 어선에는 적용하지 아니한다.
 - (가) 길이 24미터 이상인 어선, 또는
 - (나) 7일 이상 해상에 머무르는 어선
 - (다) 통상적으로 기국의 해안선으로부터 200해리를 초과한 영역 또는 기국의 대륙붕 외곽쪽 경계밖의 영역 중 해안선으로부터 보다 먼 영역에서 항해하는 어선
 - (라) 이 협약의 제43조에 규정된 항만국통제의 대상이 되는 어선. 다만, 항만국 통제가 불가항력적인 경우로 발생한 경우는 제외한다.
3. 제1항에서 주어진 가능성 그 자체를 적용한 각 회원국은 다음을 행하여야 한다.
 - (가) 이 협약의 적용에 관한 최초 보고서에 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 다음 사항을 제출하여야 한다.

- (i) 점진적으로 이행되어지기로 한 협약의 규정들을 표시할 것
 - (ii) 그 사유와 관계된 사용자 및 근로자의 대표단체, 특히 어선소유자 및 어선원의 대표단체가 있을 경우 그들 각각의 입장을 기술할 것
 - (iii) 점진적 이행을 위한 계획을 기술할 것
- (나) 협약의 적용에 관한 후속보고서에는 협약의 모든 규정들이 효력을 갖기 위한 관점에서 취해진 조치를 기술할 것

이행 및 법집행 책임

제 5 조

1. 이 협약의 목적상, 책임당국은 협의 후 부속서 I에 규정된 동등규정에 따라 측정단위로서 길이(L) 대신에 전장(LOA)을 사용하도록 정할 수 있다. 이에 부가하여, 이 협약 부속서 III에 규정된 각 항들의 목적상, 책임당국은 협의 후 부속서 III에 규정된 동등기준에 따라 측정단위로서 길이(L) 또는 전장(LOA) 대신에 총톤수를 사용하도록 정할 수 있다.
2. 국제노동기구 헌장 제22조에 따라 제출된 보고서에, 회원국은 이 조에 따라 취해진 결정의 사유와 협의시 제기된 일체의 의견을 전달하여야 한다.

제2편 일반원칙

이 행

제 6 조

1. 각 회원국은 자국의 관할권하에 있는 어선원 및 어선에 관하여 이 협약에 따라 자국의 책무를 완수하기 위해 채택되어진 법령 또는 기타 조치들을 이행하고 집행하여야 한다. 기타 조치들에는 단체협약, 법원판결, 중재판정 또는 국내법 및 실무와 모순됨이 없는 기타 수단들을 포함할 수 있다.
2. 이 협약은 이 협약에 규정된 요구사항들보다 더 유리한 조건을 보장하는 어떠한 법, 판결이나 관습 또는 어선소유자와 어선원간의 일체의 근로계약에는 영향을 미치지 아니한다.

책임당국 및 조정

제 7 조

각 회원국은 다음을 행하여야 한다.

- (a) 책임당국 또는 책임당국들을 지정하는 것
- (b) 적합한 국가 및 지방차원에서 어업분야의 관련 책임당국간 조정제도를 마련하는 것과 그들의 인원과 국가상황 및 실무를 고려한 그들의 기능 및 책임을 정하는 것

어선소유자, 어선장 및 어선원의 책임

제 8 조

1. 어선소유자는 어선장으로 하여금 협약의 의무사항을 이행할 수 있도록 필요한 자원 및 설비를 제공하도록 보장할 총체적인 책임이 있다.
2. 어선장은 승선중인 어선원의 안전과 선박의 안전운항을 위하여 다음 사항에 대한 책임이 있으며, 이에 국한하지 아니한다.
 - (가) 어선원이 실행가능한 한 최상의 안전보건상태에서 근로를 수행할 수 있도록 지도감독을 제공하는 것
 - (나) 승선중인 어선원들의 피로예방을 포함한 안전보건을 고려하여 어느 정도 어선원을 관리하는 것
 - (다) 산업안전보건에 있어서 선상 안전의식훈련을 촉진하는 것
 - (라) 안전항해, 당직근무 및 이와 연계된 선박운용술 기준에 적합하도록 보장하는 것
3. 어선장은 어선의 안전, 안전항해 및 안전조업 또는 승선중인 어선원의 안전을 위해 필요한 자신의 전문적인 판단에 있어 어떠한 결정도 어선소유자로부터 구속되어서는 아니 된다.
4. 어선원은 어선장의 합법적이고 합리적인 명령과 적용가능한 안전보건을 위한 조치를 준수하여야 한다.

제3편 어선의 선내 근로에 관한 최저요건

최저연령

제 9 조

1. 어선에 승선하여 근로하기 위한 최저 연령은 16세이어야 한다. 그러나 책임당국은 국내법령에 의해 규정된 의무교육을 더 이상 받을 수 없는 자로서 어업 분야 직업훈련을 받는 자는 15세로 최저 연령을 정할 수 있다.
2. 책임당국은 국내법 및 관습에 따라 15세 이하의 자에 대하여 방학 기간 동안 경미한 근로를 수행하도록 인정할 수 있다. 그와 같은 경우에는, 협의 후 허용된 근로의 종류를 결정하여야 하며, 그와 같은 근로가 행하여 져야 할 조건과 요구되는 휴식기간을 명시하여야 한다.
3. 어선에 승선하여 활동이 부여된 최저 연령은 그들이 수행해야 할 근로의 성격 또는 사정이 연소자의 건강, 안전 또는 도덕을 위태롭게 할 수 있는 경우 18세 이상이어야 한다.
4. 제3항을 적용하는 활동의 형태는 협의 후 관련된 위험 또는 적용할 수 있는 국제 기준을 고려하여 국내 법령 또는 책임당국에 의하여 결정되어야 한다.
5. 16세의 연령부터 이 조의 제3항에서 언급된 활동의 수행은 관계된 연소자의 건강, 안전 또는 도덕이 전적으로 보호되고, 관계된 연소자가 적절한 특정 교육 또는 직업훈련을 받았을 것과 승선 전 기초안전교육을 이수하였다는 조건으로 국내 법령 또는 책임당국에 의하여 결정되어야 한다.
6. 야간근로를 위한 18세 미만 어선원의 종사는 금지되어야 한다. 이 조의 목적상, “야간”은 국내 법률 및 관습에 따라서 정의되어야 한다. 야간은 자정이전에 시작하여 익일 오전 5시 이후에 종료하는 최소한 9시간의 기간이 포함되어야 한다. 책임당국은 다음의 경우에 야간 근로 제한의 엄격한 준수에 대한 면제를 정할 수 있다.
 - (가) 관계된 어선원의 효과적인 훈련이 설정된 프로그램 및 계획에 따라 지장을 주는 경우
 - (나) 임무의 특별한 성질 또는 승인된 훈련프로그램은 어선원이 야간업무 수행의 면제에 따라 적용되도록 요구되며, 책임당국은 협의 후 그들의 건강 또는 복지에 관하여 이롭지 못한 영향이 없는 근로를 결정하는 경우
7. 이 조의 어떠한 규정도 회원국로 하여금 다른 기타 국제노동협약의 비준으로부터 야기되는 일체의 의무들에는 영향을 미치지 아니한다.

건강진단

제10조

1. 어떠한 어선원도 그들의 업무를 수행하는데 적합하다는 것을 증명하는 유효한 건강진단서를 소지하지 아니하는 한 어선에 승선하여 근로할 수 없다.
2. 책임당국은, 협의 후, 이 조 제1항의 적용으로부터 어선원의 건강 및 안전, 선박의 크기, 의료원조 및 피난의 가능성, 항해기간 그리고 어로작업 형태를 고려하여 면제를 허락할 수 있다.
3. 이 조 제2항에서의 면제는 길이 24미터 이상인 어선 또는 3일 이상 해상에서 머무는 어선에 승선하는 어선원에게 적용되지 않는다. 긴급한 경우, 책임당국은 최근 날짜에 만료된 건강진단서를 소지한 자가 건강진단서를 획득할 때까지 제한되고 특정한 기간 동안에 그와 같은 선박에서 근로하는 자에게 허락할 수 있다.

제11조

각 회원국은 다음을 제공하기 위하여 법령 또는 기타 조치들을 채택하여야 한다.

- (가) 건강진단서의 성질
- (나) 건강진단서의 양식과 내용
- (다) 건강증명서는 정히 자격을 갖춘 개업의사 또는 시력에 관한 별도의 진단서의 경우에는 책임당국이 그러한 건강진단서를 발급할 자격을 갖춘 자로 인정된 자에 의해 발급되어야 한다. 자격을 갖춘 개업의사는 건강검진절차를 수행하는 동안 자신의 의료적 판단을 수행함에 있어서 철저히 직업적 독립성을 가져야 한다.
- (라) 건강검진의 주기와 건강진단서의 유효기간
- (마) 건강진단서의 발급이 거부된 자 또는 그가 수행해야 할 근로에 관하여 부과된 제한이 있을 경우에는 다른 독립된 개업의사에 의해 재검사를 받을 권리
- (바) 기타 관련 요구사항들

제12조

제10조 및 제11조에 규정된 요구사항에 추가하여, 길이 24미터 이상인 어선 또는 통상적으로 3일 이상 해상에 머무르는 어선의 경우;

1. 어선원의 건강진단서는 최소한 다음 사항을 포함하여야 한다.
 - (가) 관련 어선원의 청력 및 시력은 어선에서 어선원의 업무수행을 위해 만족스러울 것
 - (나) 어선원이 해상근무로 인하여 악화되기 쉽거나 해상근무에 부적합하다고 판단되거나 또는 선내에 있는 기타의 자의 안전이나 건강을 해하기 쉬운 일체의 의료조건으로부터 고통을 받지 아니할 것

2. 건강진단서는 발급일로부터 최대 2년간 유효하다. 다만, 18세 미만의 어선원의 경우 건강진단서의 최대 유효기간은 1년이다.
3. 항해중 건강진단서의 유효기간이 만료되었을 때에는 그 진단서는 해당 항차가 종료시까지 그 효력이 지속된다.

제4편 근무 조건

승무정원과 휴식시간

제13조

각 회원국은 자국의 국기를 게양하는 어선소유자로 하여금 다음을 보장하도록 하기 위해 요구되는 법령 또는 기타 조치들을 채택하여야 한다.

- (가) 그들의 선박은 선박의 안전한 항해 및 운항을 위해 충분하고도 안전하게 배승되어야 하고, 또한 자격을 갖춘 선장의 통제하에 있을 것
- (나) 어선원들에게는 건강 및 안전을 보장하기 위해 충분한 기간의 규칙적인 휴식시간이 주어 질 것

제14조

1. 제13조에서 규정된 요구사항에 추가하여, 책임당국은 다음 사항을 정하여야 한다.
 - (가) 길이 24미터 이상인 선박에 대하여, 선박의 안전 항해를 위하여 요구되는 어선원의 숫자와 자격요건을 명시한 최소배승기준을 정할 것
 - (나) 선박의 크기와 관계없이 3일 이상 해상에 머무르는 어선에 대하여, 협의 후 그리고 피로를 제한할 목적상, 어선원에게 제공되어야 할 최소 휴식시간을 정할 것. 최소 휴식시간은 다음의 정해진 시간 이상이어야 한다.
 - (i) 일체의 24시간 동안 10시간; 그리고
 - (ii) 일체의 7일 동안 77시간
2. 책임당국은 제한적이고 특정한 사유로, 이 조의 제1(b)항에서 정해진 기준에 대해 일시적인 면제를 허용할 수 있다. 그러나 그와 같은 사정에 있어서, 휴식시간은 어선원이 실행 가능한 한 보상적인 휴식기간을 받도록 하여야 한다.
3. 책임당국은, 협의 후, 이 조의 제1항 및 제2항에 규정된 요구사항에 대한 대체 요구사항을 정할 수 있다. 다만, 그와 같은 대체 요구사항은 실질적으로 동등하여야 하며, 어선원의 안전보건을 위태롭게 하지 않아야 한다.
4. 이 조의 어떠한 경우에도 어선, 승선중인 어선원 또는 어획물의 즉각적인 안전이나 해상에서 조난당한 다른 단정, 선박 또는 인명을 지원할 목적으로 필요한 일체의 근로를 수행하기 위해 어선원에게 요구하는 어선장의 권리는 해하는 것으로 간주되지 아니하여야 한다. 따라서 어선장은 정상적인 상황으로 회복되어질 때까지 휴식시간의 계획을 일시중지하고 일체의 필요한 근로를 수행하도록 어선원에게 요구할 수 있다. 실행가능한 한 정상적인 상황으로 회복되어지면, 어선장은 계획된 휴식시간중에 근로를 수행한 모든 어선원들에게 적절한 휴식시간을 제공하여야 한다.

선원명부

제15조

모든 어선은 1통의 선원명부를 비치하여야 하며, 1통의 사본은 선박의 출항 이전에 육상의 책임당국자들에게 제공되거나 선박의 출항 후 즉시 육상에 전달되어야 한다. 책임당국은 그와 같은 정보를 누구에게 그리고 언제 제공하여야 하는지와 어떠한 목적으로 사용할 것인지를 정하여야 한다.

어선원의 근로계약

제16조

회원국은 다음에 관한 법령 또는 기타 조치를 제정하여야 한다.

- (가) 자국의 국기를 게양하는 선박에서 근로하는 어선원들이 그들에게 이해될 수 있고, 협약의 규정에 합치하는 어선원의 근로계약에 의해 보호되도록 요구하는 것
- (나) 부속서Ⅱ에 포함된 규정에 따라 어선원의 근로계약에 포함되어져야 하는 최소한의 명세들을 명시할 것

제17조

회원국은 다음에 관한 법령 또는 기타 조치를 제정하여야 한다.

- (가) 어선원이 어선원의 근로계약을 체결하기 전에 그 계약의 조건을 검토할 기회가 부여되고 자문을 구할 수 있도록 보장하는 절차
- (나) 그와 같은 근로계약 하에서 어선원의 근로에 관한 기록 유지
- (다) 그와 같은 계약과 관련된 분쟁을 해결하는 수단

제18조

어선원의 근로계약서는 선내에 비치되어야 하고, 그 사본1부는 어선원에게 제공되어야 하며, 어선원과 국내법령에 따라 요청하는 기타 관련자가 이용 가능하여야 한다.

제19조

제16조 내지 제18조와 부속서Ⅱ는 선박을 단독으로 운항하는 어선소유자에게 적용하지 아니한다.

제20조

이 협약의 요구에 따라 선박에 승선 중 양호한 근로 및 생활조건을 제공하기 위해 어선소유자는 각각의 어선원이 어선원과 어선소유자 또는 위임받은 어선소유자의 대표자 양자간에 서명한, 서면으로 된 근로계약서를 소지하도록 보장할 책임이 있다.(또는 어선원이 어선소유자에 의해 고용되어지거나 종사되어지지 아니한 경우, 어선소유자는 계약 또는 유사한 협정의 증거를 소지하여야 한다.)

송 환

제21조

1. 회원국은 자국의 국기를 게양하는 어선에 승무하고 외국항에 입항하는 어선원이 어선원의 근로계약이 만료된 경우, 어선원 또는 어선소유자의 정당한 사유로 종료된 경우 또는 선원이 근로계약에 의해 요구되는 자신의 업무를 더 이상 수행할 수 없거나 특정한 상황에서 그 업무를 수행할 수 없다고 예상되는 경우에 송환될 자격이 부여되도록 보장하여야 한다. 이것은 또한 동일한 사유로 자국 선박으로부터 외국항으로 전선되어지는 어선원에게도 적용한다.
2. 이 조의 제1항에서 언급된 송환비용은 어선소유자가 부담하여야 한다. 다만 국내 법령 또는 기타 조치에 따라 어선원이 자신의 근로계약의무에 관한 중대한 과실이 있는 것으로 밝혀진 경우는 제외한다.
3. 회원국은 선원이 제1항에 따라 송환될 자격이 있는 상세한 상황, 법령 또는 기타 조치에 의해, 어선원이 송환 자격을 갖추기 위한 선내 최대 승무기간, 및 어선원이 송환되어질 목적지를 규정하여야 한다.
4. 만약 어선소유자가 이조에 언급된 송환을 위한 의무를 게을리 한 경우, 자국의 국기를 게양한 선박의 회원국은 관련된 어선원의 송환을 수배하여야 하며, 그 비용은 어선소유자로부터 구상할 권리가 있다.
5. 국내법령은 제3자의 계약협정에 따라 송환비용을 구상할 어선소유자의 일체의 권리를 침해하지 아니한다.

직업 소개

제22조

어선원의 직업소개

1. 어선원 직업소개를 제공할 공공업무를 운영하는 회원국은 그 업무가 모든 근로자 및 고용주를 위한 공공업무의 일부를 구성하거나 그것과 동등하도록 보장하여야 한다.
2. 회원국의 영역 내에서 운영되고 있는 일체의 사설 어선원직업소개는 표준화된 면허제도, 인증제도 또는 기타 형식의 규제에 적합하게 운영되도록 하여야 하며, 또한 이러한 제도는 협의 후에만 수립, 수정 또는 변경하여야 한다.

3. 회원국은 법령 또는 기타 조치에 의해 다음을 행하여야 한다.
- (가) 직업소개가 선원이 고용되는 것을 방해하거나 저지할 목적의 수단 또는 메카니즘을 사용하거나 목록의 작성을 금지하는 것
 - (나) 어선원의 직업소개를 위한 어떠한 수수료 또는 기타 비용도 직접적이든 간접적이든, 전적이든 부분적이든 부과하지 아니하도록 요구하는 것
 - (다) 직업소개의 면허, 인증 또는 유사한 공인에 의한 조건들은 관련법령을 위반한 경우 중지 또는 철회되어질 수 있도록 정할 것. 그리고 직업소개를 운영할 수 있는 조건을 명시할 것

사실고용대리업

4. 「1997년 사실 고용대리업협약(제181호)」을 비준한 회원국은 해당 협약의 제1조 제1(나)항에 언급된 업무를 제공하는 사실 고용대리업자들에게 이 협약하에서의 특정 책임을 부여할 수 있다. 해당 협약의 목적상 “사용사업체”가 되는 일체의 그와 같은 사실 고용대리업자들 및 어선소유자의 각 책임은 해당 협약의 제12조에서 규정하고 것으로 판단되고 부여되어야 한다. 그와 같은 회원국은 이 협약에 따라 업무를 제공하는 사실 고용대리업체들 및 “사용사업체”에게 부여된 어떠한 각각의 책임 또는 의무도 어선소유자에게 발생한 유치권을 주장하는 것으로부터 어선원을 방해하여서는 아니된다.
5. 제4항의 규정에도 불구하고, 어선소유자는 사실 고용대리업자가 「1997년 사실 고용대리업협약(제181호)」의 문맥상 “사용사업체”인 어선소유자를 대신하여 어선원에게 자신의 의무를 태만할 경우, 책임을 져야 한다.
6. 이 협약상 어떠한 것도 이 조 제4항에서 언급한 사실 고용대리업자들의 어업 부문에서 운영을 허용하기 위한 의무를 회원국에게 부과한 것으로 간주되어서는 아니된다.

어선원의 임금 지급

제23조

각 회원국은, 협의 후, 어선원에게 지급되어야 하는 임금이 매월 또는 기타 정기적인 지급이 보장되도록 규정하는 법령 또는 기타 조치를 제정하여야 한다.

제24조

각 회원국은 어선에 승무하여 근로하는 모든 어선원에게 전도금을 포함하여 수령된 자신의 임금의 전부 또는 일부를 가족에게 합리적인 비용으로 송금할 수 있는 수단이 제공되도록 요구하여야 한다.

제5편 거주구역 및 식량

제25조

각 회원국은 자국의 국기를 게양하는 어선의 선내 거주, 식량 및 휴대용 식수와 관련된 법령 또는 기타 조치를 제정하여야 한다.

제26조

각 회원국은 자국의 국기를 게양하는 어선의 선내 거주구역이 충분한 규격과 품질을 갖추고, 어선원이 업무수행과 선내 거주하고 있는 기간 동안 적합하게 설비되도록 요구하는 법령 또는 기타 조치를 제정하여야 한다. 특히, 그와 같은 조치는 다음 사항들을 적절히 명시하여야 한다.

- (가) 거주구역에 관한 어선의 건조 또는 개조를 위한 도면의 승인
- (나) 위생과 전반적으로 안전보건 및 안락한 조건을 상당히 고려한 거주구역 및 주방공간의 유지
- (다) 통풍, 난방, 냉방 및 조명
- (라) 과도한 소음 및 진동의 경감
- (마) 침실, 식당 및 기타 거주공간의 위치, 크기, 재질, 가구 및 비품
- (바) 화장실 및 욕실을 포함한 위생설비와 충분한 온수 및 냉수의 공급
- (사) 기준미달 거주구역에 관한 불만처리를 위한 대응 절차

제27조

각 회원국은 다음을 요구하는 법령 또는 기타 조치를 제정하여야 한다.

- (가) 충분한 영양가, 품질 및 양의 식량이 적재되고 공급될 것;
- (나) 충분한 품질 및 양의 휴대용 식수가 제공될 것; 그리고
- (다) 식량 및 식수는 어선소유자에 의해 어선원에게 무료로 제공되어야 한다. 그러나, 국내 법령에 따라, 비율급제도 또는 어선원의 근로계약에 적용되는 단체협약에 규정되어 있는 경우 그 비용은 운영비에서 구상되어질 수 있다.

제28조

1. 제 25조 내지 제27조에 따라 회원국에 의해 채택된 법령 또는 기타 조치는 어선 거주구역에 관한 부속서 III에 철저히 효력이 미쳐야한다. 부속서 III은 제45조에 규정된 방법에 따라 개정되어질 수 있다.

2. 부속서 III의 제반규정을 이행할 위치에 있지 아니한 회원국은, 협의 후, 제27조와 관련된 규정들의 면제를 포함하여 부속서 III에 규정된 규정들과 실질적으로 동등한 규정들을 자국의 법령 또는 기타 조치로 제정할 수 있다.

제6편 의료관리, 보건 및 사회보장

의 료 관 리

제29조

- 각 회원국은 다음 사항을 요구하는 법령 또는 기타 조치를 제정하여야 한다.
- (가) 어선은 승선중인 어선원 수, 운항구역 및 항해기간을 고려하여, 선박의 업무를 위한 적절한 의료장비 및 의약품을 비치하여야 한다.
 - (나) 어선은, 승선중인 어선원의 수, 운항구역 및 항해기간을 고려하여, 응급처치 및 기타 의료관리의 자격을 갖추거나 이에 대한 교육을 이수하고, 관련 선박의 의료장비 및 의약품을 이용에 관한 필요한 지식을 갖춘 자가 최소한 1명이 승무하여야 한다.
 - (다) 선내 비치된 의료장비 및 의약품에는 상기 제(b)에서 언급된 자 또는 자들에 의해 이해되는 언어 및 양식의 사용설명서 또는 기타 정보가 수반되어야 한다.
 - (라) 어선은, 운항구역 및 항해기간을 고려하여, 의료조언을 제공할 수 있는 육상의 자 또는 의료기관과 무선 또는 위성통신을 위한 설비가 설치되어야 한다.
 - (마) 어선원은 육상에서 치료받을 권리가 있으며, 중대한 상해 또는 질병의 경우 시기적절한 방법으로 육상에서 치료가 이루어지도록 요구할 권리가 있다.

제30조

- 각 회원국은, 승선중인 어선원의 수, 운항구역 및 항해기간을 고려한, 길이 24미터 이상인 어선에 대하여, 다음 사항을 요구하는 법령 및 기타 조치를 제정하여야 한다.
- (가) 책임당국은 선내 비치되어야 할 의료장비 및 의약품을 명시할 것
 - (나) 선내 비치된 의료장비 및 의약품은, 책임당국이 정한 정기적인 간격으로 책임당국에 의해 지정되거나 승인된 책임 있는 자에 의해 적절히 유지하고 점검할 것
 - (다) 선박은 책임당국에 의해 채택되거나 승인된 의료지침서 또는 (국제노동기구/국제해사기구/세계보건기구)의 「선박을 위한 국제의료지침서」를 배치할 것

- (라) 선박은 해상에 있는 선박에게 무선 또는 위성통신에 의하여 항상 이용할 수 있는 전문적 조언을 포함한 의료조언이 미리 준비된 제도에 접근하도록 할 것
- (마) 선박은 의료조언을 얻을 수 있는 무선 또는 위성통신 목록을 선내에 비치할 것
- (바) 회원국의 국내 법령 및 관습에 일치하는 범위까지 의료관리는 어선원이 승선중이거나 외국항에 상륙한 때 어선원에게 무료로 제공되어야 할 것

산업안전보건 및 사고예방

제31조

각 회원국은 다음에 관한 법령 또는 기타 조치를 제정하여야 한다.

- (가) 어선원의 위험 평가 및 관리와 교육훈련 및 선내 교육을 포함한 직업상 사고, 질병 및 선내 근로와 관련된 위험성의 예방
- (나) 어선원이 사용할 어구의 종류별 취급과 그들이 종사하게 될 어선 조업에 관한 지식을 어선원에게 교육훈련
- (다) 18세 미만 어선원의 안전보건을 위해 상당히 고려되어야 할 어선소유자, 어선원 및 다른 관련자들의 의무
- (라) 자국 국기를 게양한 어선에서 발생한 사고의 보고 및 조사
- (마) 산업안전보건에 관한 합동위원회 또는, 협의 후, 기타 적절한 단체들의 구성

제32조

1. 이 조의 요구들은 통상적으로 3일 이상 해상에 머무르는 길이 24미터 이상인 어선에 적용하여야 하며, 협의 후, 승선중인 어선원 수, 운항구역 및 항해 기간을 고려하여 기타 선박에게도 적용하여야 한다.
2. 책임당국은 다음 사항을 행하여야 한다.
 - (가) 협의 후, 어선소유자가, 국내 법령, 단체교섭계약 및 관습에 따라, 관련된 어선에서 존재할 수 있는 특정 유해 및 위험을 고려하여 업무상 사고, 상해 및 질병의 예방을 위한 선내 절차를 정하도록 요구할 것
 - (나) 어선소유자, 어선장, 어선원 및 기타 관련자에게 선내 안전보건의 위험성을 어떻게 평가하고 관리할 것인가에 관한 충분하고 알맞은 지침, 훈련자료 또는 기타 적절한 정보가 제공되도록 요구할 것

3. 어선소유자는 다음 사항을 행하여야 한다.
- (가) 모든 승무중인 어선원에게 적합한 개인 보호복 및 보호장비를 제공되도록 보장할 것
 - (나) 모든 승무중인 어선원은 책임당국에 의해 승인된 기초훈련을 이수하도록 보장할 것, 책임당국은 동등한 지식 및 경력을 입증하는 어선원에 대하여 이 요구사항의 문서화된 면제를 부여할 수 있을 것
 - (다) 어선원은 장비의 사용 또는 관련된 직업에 참여하기 이전에, 관련안전 조치를 포함하여 장비 및 장비의 운용방법에 충분히 그리고 합리적으로 수련되도록 보장할 것

제33조

어선에 관계된 위험성평가는 어선원들 또는 그들의 대표자가 참석한 상태에서 적절히 실시되어야 한다.

사 회 보 장

제34조

각 회원국은 자국의 영역 내에 통상적으로 거주하는 어선원과 국내법에서 규정된 범위까지의 그들의 부양가족이 자국의 영역에서 통상적으로 거주하는 고용된 자 또는 자영업자를 포함한 기타 근로자들에게 적용하는 사회보장보호보다 불리하지 아니한 혜택을 받을 권리가 주어지도록 보장하여야 한다.

제35조

각 회원국은, 국내 사정에 따라 자국의 영역에 통상적으로 거주하는 모든 어선원을 위해 점진적이고 포괄적인 사회보장보호를 성취하기 위한 단계별 조치를 취하여야 한다.

제36조

회원국들은, 국내 법령 또는 관습에 따라, 다음 사항을 위해 양자간 또는 다자간 협정이나 기타 협정을 통해 협력하여야 한다.

- (가) 국적에 관계없이 평등대우원칙을 고려하여, 어선원의 점진적이고 포괄적인 사회보장보호를 성취하는 것
- (나) 거주와 관계없이 모든 어선원들에 의해 취득되었거나 취득중에 있는 사회보장보호권의 유지를 보장하는 것

제37조

제34조, 제35조 및 제36조에서 책임의 귀속에도 불구하고, 회원국들은 양자간 및 다자간 협정과 지역경제통합기구 체제에서 채택된 규정을 통하여, 어선원에게 적용되는 사회보장법규에 관한 다른 규칙을 정할 수 있다.

업무상 질병, 상해 또는 사망시 보호

제38조

1. 각 회원국은, 국내 법령 또는 관습에 따라, 어선원을 업무상 질병, 상해 또는 사망으로부터 보호하기 위한 조치를 취해야 한다.
2. 업무상 사고 또는 질병으로 인한 상해의 경우, 어선원은 다음을 이용할 수 있어야 한다.
 - (가) 적절한 의료관리
 - (나) 국내법령에 따라 상응하는 보상
3. 어업분야에서의 특성을 고려하여, 이 조의 제1항에서 언급된 보호는 다음을 통하여 보장되어질 수 있을 것이다.
 - (가) 어선소유자의 책임제한 제도 또는
 - (나) 강제보험, 근로자의 손해보상 또는 기타 제도들

제39조

1. 어선원에 관한 국내 규정이 부재한 경우, 각 회원국은 어선소유자가 자국의 국기를 게양하고 있는 어선에 승선하는 어선원에 대하여 해상 또는 외국항에 머무르고 있는 어선에 고용되거나 종사하거나 또는 일하는 동안에 보건 및 의료관리에 대한 규정에 대해 책임을 질 것을 보장하기 위한 법령 또는 기타 조치를 제정하여야 한다. 그와 같은 법령 또는 기타 조치는 어선소유자가 어선원이 송환될 때까지, 외국에서 의료처치를 하는 동안, 관계되는 물질적인 지원 및 보조를 포함한 의료관리 비용을 지불할 책임을 질 것을 보장하여야 한다.
2. 국내 법령은 당해 선박의 업무와 관계없이 발생한 상해, 종사중 은폐된 질병이나 질환, 또는 어선원의 고의적인 부당행위에 기인한 상해나 질병의 경우, 어선소유자의 책임 면제를 허용할 수 있다.

제7편 준수 및 집행

제40조

각 회원국은 자국의 국기를 게양하는 선박을 효과적으로 관할하고 통제하기 위하여, 국내 법령에 따라 적절한 검사, 보고, 감시, 불만처리 절차, 벌금 및 시정 조치 등을 포함하여 이 협약의 기준에 적합하다는 것을 보장하기 위한 제도를 마련하여야 한다.

제41조

1. 회원국들은 3일 이상 해상에 머무르는 다음의 어선이 생활 및 근로조건에 관한 이 협약의 규정들에 적합함을 책임당국 또는 그들을 대신한 자에 의하여 점검되어졌음을 나타내는 책임당국에 의해 발행된 유효한 문서를 비치하도록 요구하여야 한다.
 - (가) 길이 24미터 이상인 어선
 - (나) 통상적으로 기국의 해안선으로부터 200해리를 초과하는 영역 또는 기국의 대륙붕 외곽쪽 경계밖의 영역 중 해안선으로부터 보다 먼 영역에서 항해하는 어선
2. 그와 같은 문서의 유효기간은 국내 또는 국제 어선안전증서의 유효기간과 일치할 수 있으나, 어떠한 경우에도 그 유효기간은 5년을 초과하여서는 아니된다.

제42조

1. 책임당국은 제41조에 따른 자신의 책임을 충족하기 위해 충분한 인원의 자격을 갖춘 검사관을 지정하여야 한다.
2. 어선의 선내거주 및 근로 조건에 관한 효과적인 검사 제도를 정함에 있어서, 회원국은 검사의 수행 및 증명서의 발급업무를 적합하고 독립적인 것으로서 인정하는 공공기관 또는 기타 단체에게 적절하게 위탁할 수 있다.

제43조

1. 회원국은, 자국의 국기를 게양하는 어선이 이 협약의 요구사항에 일치하지 아니하다는 불만사항을 접수하거나 증거를 획득한 경우, 그 사안을 조사하기 위한 필요한 조치를 취하고, 발견된 일체의 결함을 해결하기 위한 시정조치가 취해지도록 보장하여야 한다.
2. 회원국은, 정상적인 업무상 또는 운항상의 사유로 자국의 항구에 기항한 어선으로부터 해당어선이 이 협약의 요구사항에 일치하지 아니하다는 불만사항을 접수하거나 증거를 획득한 경우, 국제노동사무소의 사무총장에게 사본 1부와 함께 해당어선의 기국 정부에게 전달하기 위한 보고서를 마련하여야 하고, 안전 또는 보건에 명확하게 위협한 일체의 선내 조건을 시정하도록 필요한 조치를 취할 수 있다.
3. 이 조의 제2항에서 언급된 조치를 취할 경우, 회원국은 기국의 가장 가까운 대표부에게 통지하여야 하며, 가능한 경우, 그러한 대표부가 출석하도록 통지하여야 한다. 회원국은 선박을 불합리하게 억류하거나 지연하지 아니하여야 한다.

4. 이 조의 목적상, 불만사항은 어선원, 전문단체, 협회, 노동조합 또는 선내 어선원의 안전보건의 위험에 관한 사항을 포함하여 선박의 안전에 관심 있는 일체의 자에 의해 제출되어질 수 있다.
5. 회원국은 명백하게 판명되지 아니한 불만사항에 대하여 이 조를 적용하지 아니한다.

제44조

각 회원국은 이 협약을 비준하지 않은 국가의 국기를 게양한 어선이 이 협약을 비준한 회원국의 국기를 게양한 어선보다 더 유리하게 대우를 받지 않게 하는 방식으로 협약을 적용하여야 한다.

제8편 부속서 제1장, 제2장 및 제3장의 개정

제45조

1. 이 협약의 관련 제반규정상, 국제노동총회는 부속서 제1장, 제2장 및 제3장을 개정할 수 있다. 국제노동사무소의 집행이사회는 3자간 전문가회의에 의해 정해진 부속서 제1장, 제2장 및 제3장에 대한 개정의 제안에 관하여 국제노동총회의 의제로 상정할 수 있다. 개정안의 채택을 위한 결정은 이 협약을 비준한 회원국의 과반수이상을 포함하여 총회에 출석한 대표단의 2/3 다수결로 한다.
2. 이 조의 제1항에 따라 채택된 일체의 개정안은 이 협약을 비준한 모든 회원국에 대하여 채택한 날짜로부터 6개월 후에 발효한다. 다만, 회원국이 자국에 대하여 개정안을 발효하지 아니하거나 후속적인 서면 통지한 날짜이후에만 발효한다는 취지를 사무총장에게 서면으로 통지한 경우에는 제외한다.

제9편 종결규정

제46조

이 협약은 「1959년 최저연령(어선원)에 관한 협약(112호)」, 「1959년 건강검진(어선원)에 관한 협약(113호)」, 「1959년 어선원의 고용계약에 관한 협약(114호)」 및 「1966년 선원(어선원)의 거주설비에 관한 협약(126호)」을 개정한다.

제47조

이 협약의 공식적인 비준서는 등록을 위해 국제노동사무소의 사무총장에게 전달 되어져야 한다.

제48조

1. 이 협약은 비준서가 국제노동사무소의 사무총장에게 등록되어진 국제노동기구의 회원국에 한하여 구속한다.
2. 이 협약은 8개 연안국을 포함한 10개 회원국의 비준서가 사무총장에게 등록되어진 날짜로부터 12개월 후에 발효한다.
3. 그 이후에는, 협약의 비준서가 등록되어진 날짜로부터 12개월 후에 발효한다.

제49조

1. 이 협약을 비준한 회원국은 협약이 최초로 발효한 날로부터 10년이 경과한 후에 등록을 위하여 국제노동사무소 사무총장에게 그러한 취지를 전달함으로써 이 협약을 폐기할 수 있다. 그러한 폐기는 그 등록일로부터 1년이 지난 후에 효력을 발생한다.
2. 이 협약을 비준하고 전항에서 언급된 10년의 기간이 경과한 후 1년 이내에, 이 조에서 규정하는 폐기권을 행사하지 아니한 회원국은 다시 10년간 구속 받아야 하며, 그 후 매 10년의 기간이 경과할 때마다 이 조에서 정한 조건에 의하여 이 협약을 폐기할 수 있다.

제50조

1. 국제노동사무소의 사무총장은 기구의 회원국들로부터 전달되어진 모든 비준서, 선언서 및 폐기서의 등록을 국제노동기구의 모든 회원국에게 통고하여야 한다.
2. 협약의 발효를 위해 요구되는 최종 비준서의 등록을 기구의 회원국으로부터 통지되었을 때, 사무총장은 국제노동기구의 회원국에게 협약이 발효할 날짜에 대하여 주의를 환기하여야 한다.

제51조

국제노동사무소의 사무총장은 자신에 의해 등록된 모든 비준서, 선언서 및 폐기서의 세부사항을 국제연합헌장 제102조에 따라서 국제연합사무총장에게 전달하여 등록하여야 한다.

제52조

현 협약이 논의가 필요하다고 고려될 경우, 국제노동사무소의 집행이사회는 이 협약의 업무에 관한 보고서를 총회에 제출하여야 하며, 또한 제45조의 규정을 고려하여, 협약의 전부 또는 일부에 대한 개정문제를 총회의 의제로 상정하는 것이 바람직한지 여부를 조사하여야 한다.

제53조

1. 총회에서 이 협약을 개정한 새로운 협약을 채택하고, 새로운 협약에 달리 규정하지 아니한 경우에는,
 - (가) 새로운 개정 협약의 회원국에 의한 비준은 새로운 개정 협약이 발효된 때, 상기 제49조의 규정에도 불구하고, 법률 그 자체에 의해 이 협약의 즉각적인 폐기를 수반하여야 한다.
 - (나) 새로운 개정 협약이 발효한 날로부터, 이 협약은 회원국의 비준을 위한 개방을 중지하여야 한다.
2. 이 협약은 어떠한 경우에도 이 협약을 비준하고 새로운 개정 협약을 비준하지 아니한 회원국을 위해 협약 자체로서의 형태 및 내용에 대한 효력이 유지되어야 한다.

제54조

이 협약 내용의 영어 및 불란서어 판은 동등한 정보이다.

※ 이 책의 내용에 의문사항이 있으실
경우 고용노동부 국제기구담당관실로
문의하시기 바랍니다.

ILO 주요협약

2010년 9월 일 인쇄

2010년 9월 일 발행

발행 | **고용노동부**
국제기구담당관실

과천시 중앙동 1번지 정부과천청사

Tel. (02)503-9764

Fax.(02)507-4755

인쇄 | **문원기획**

Tel. (02) 502-6978
