



STF.AS.S.001.KO\_STF Code of Conduct and Vessel Auditable Standards V.2. 20181212 (Korean)  
선박 감사 표준

이 문서에는 Seafood Taskforce (STF) 행동 규범 및 선박 감사 표준이 포함되어 있습니다. 본건은 선박에 적용할 수 있는 감사표준으로 STF 및 그 회원을 위해 감사 자격을 부여 받은 STF 회원 또는 감사자가 사용할 수 있는 대외비의 STF 참고용 문서입니다.

Seafood Taskforce 행동 규범 (STF 규범)

STF 규범은 STF 의 대단히 중요한 방침이며 Taskforce 회원의 해산물 공급망의 모든 부분에 적용됩니다. STF 규범은 공개적으로 공유되며 STF 웹 사이트에 있습니다.

선박 감사 표준 (VAS)

선박 감사 표준은 STF 또는 그 회원이 공급망에서 선박에 대해 수행할 수 있는 감사 또는 기타 활동에서 STF 행동 규범 준수 여부를 결정하기위한 것입니다.

행동규범	선박 감사 표준
<p><b>1. 아동 노동</b></p> <p>아동 노동의 사용은 엄격히 금지됩니다. "아동"이란 용어는 15 세 미만이거나 의무 교육 연령, 또는 해당 국가에서 정한 최저 고용 연령 중 보다 높은 연령 미만의 사람을 의미합니다.</p> <p>잠재적 아동 노동 상황에 대처하기 위해 고용주, 그리고 공급자, 하도급자 또는 그를 대행하는 대리인은 잠재적인 아동 근로자의 보호를 장려하는 아동 노동 개선 방침 및 절차를 가지고 있습니다.</p> <p>해상 작업: 18 세 또는 법으로 요구되는 나이 중 높은 연령 미만의 사람은 해상 기반 작업에 고용될 수 없습니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 작업장에는 어떠한 형태의 아동 노동도 없습니다.</li> <li>2. 아동이 작업장에 있지 않습니다.</li> <li>3. 고용주는 아동 노동의 사용을 금지하는 서면 방침을 가지고 있습니다.</li> <li>4. 고용주는 가능한 경우 정부 문서에 근거한 명확하고 투명하며 문서화된 나이 확인 절차를 갖추고 있으며, 근로자를 비하하거나 무례하게 대하지 않습니다.</li> <li>5. 모든 아동 보호를 보장하는 아동 노동 개선 방침 및 절차가 마련되어 있습니다.</li> <li>6. 연소자 근로자는 현지 법을 준수하여 고용해야 하고, 시설 / 선박 / 선박 소유주는 그들의 기록을 유지 관리해야 하며, 연소자 근로자는 신체적, 정신적 또는 정서적 발달을 해치는 일을 해서는 안 됩니다.</li> </ol>
<p><b>2. 강제 노동</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 작업장에는 어떠한 형태의 강제, 의무, 담보, 도제 노동, 재소자 노동 또는 인신매매 노동도 없습니다.</li> </ol>



선박 감사 표준

<p>강제, 담보 (부채 상환 노역 포함) 또는 도제 노동, 재소자 노동, 노예 또는 인신매매는 금지됩니다. 이것은 위협, 강제, 강압, 납치, 또는 노동 및 용역에 대한 속임수 등을 사용하여 사람을 파견, 감금, 모집, 이전 또는 수급하는 것을 포함합니다. 모든 근로는 자발적이어야 하며 근로자는 법률 및 규정에 따라 벌금 없이 언제든지 고용을 종료할 자유를 가져야 합니다.</p> <p>해상 작업: 계약을 해지할 수 있는 자유는 다음 정기 항구 방문에서 이루어집니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. 계약에서 합의된 업무 및 근무 시간을 초과하는 업무를 포함한 모든 업무는 자발적이어야 합니다.</li> <li>3. 이주 노동자 (또는 그 가족)는 고용 또는 고용 유지 강요를 위한 당국에 고발 위협을 받지 않아야 합니다.</li> <li>4. 고용주는 강제, 담보, 도제, 교도소 노동, 노예 또는 인신매매 노동을 금지하는 서면 방침을 가지고 있습니다.</li> <li>5. 고용주 또는 그를 대신하는 하도급 업체는 강제적인 수단으로 당국에 고발 위협 사용을 명시적으로 금지합니다.</li> <li>6. 고용주와 그 하도급 업체는 강제 노동의 위험을 최소화하기 위한 고용, 계약, 임금 및 근로 시간에 대한 명확하고 투명한 인사 방침을 채택합니다.</li> <li>7. 근로자는 자유롭게 취업할 수 있습니다. 업무 성격, 고용 조건 및 신체 조건은 속임, 강요, 강탈 또는 징벌의 위협 없이 자발적으로 합의됩니다. 근로자는 계약서에 서명하기 전에 고용 조건을 통보 받아야 합니다.</li> <li>8. 근로자는 항구 방문 최소 10 일 전 통보 받아 다음 정기 항구 방문에서 고용을 해지할 수 있는 자유를 갖습니다.</li> <li>9. 고용 중 또는 기타 고용 관계 기간 중 보증금, 보험금 청구, 채권 발행 또는 담보 보증(일반적으로 고용주가 발행)의 요구가 없어야 합니다.</li> <li>10. 고용 또는 고용 지속과 관련된 수수료가 없습니다. (일반적으로 모집인이 발행)             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 서면 계약서에 기술된 바와 같이, 그리고 채용 관련 비용 책임에 대한 지침서 (Guidance on Responsibility for Recruitment Related Costs)에 따라, 계약 종료 전에 고용을 해지한 근로자를 본국으로 송환하는 데 소요되는 실제 비용에 대한 비례 배율로 요금을 부과할 수 있습니다.</li> <li>b. 채용 관련 비용 책임에 대한 지침서에 따라 허용되는 비용을 근로자에게 요구할 수 있습니다.</li> </ol> </li> <li>11. 폭력 또는 폭력 협박은 근로자 고용 목적을 포함한 어떤 상황에서도 용납될 수 없습니다.</li> </ol>
---	--



선박 감사 표준

	<p>12. 고용주 또는 그를 대신하는 하도급 업체는 법적으로 요구되는 경우에만 근로자 급여의 일부를 공제합니다.</p> <p>13. 근로자가 고용주가 촉진한 자발적인 저축에 참여하기로 결정한 경우, 고용주는 저축 계획의 조건 및 제한을 미리 설명해야 하며, 해당 근로자는 저축 계획의 규칙에 따라 모든 저축 및 금전에 대하여 제약 없는 접근과 완전한 통제를 갖습니다.</p> <p>14. 급여지급 부정은 발생하지 않습니다.</p>
<p><b>3. 고용 계약</b></p> <p>근로 계약서는 근로자가 이해하는 언어로 근로자에게 제공되어야 하며, 임금, 수당, 근무 시간, 근무지, 생활 조건, 주택 및 관련 비용, 작업 관련 위험, 그리고 기타 근로 및 고용 조건을 포함하여 근로자의 권리, 책임, 및 고용 조건을 명확히 표시하여야 합니다.</p> <p>근로자는 배치 전에 서명한 고용 계약서 사본을 제공받아야 합니다. 서면 계약을 이해하기 어려운 근로자에게는 계약 조건에 대한 구두 설명이 제공되어야 합니다.</p> <p>근로자에게 유리하지 않은 새로운 계약 또는 조건으로 원래 계약 또는 그 조항을 대체하기 위한 추가 계약의 사용과 계약 대체 또는 고용주에 의한 추가 계약의 사용은 엄격히 금지됩니다.</p> <p>근로자가 계약을 해지하는 데 필요한 통지 기간은 법이 요구하는 것을 초과하지 않아야 하며 현지 법이 적용되지 않는 경우 1 개월을 초과할 수 없습니다.</p>	<p>1. 모든 지원자는 고용의 권리와 의무 및 조건을 명확하게 전달받으며, 고용된 지원자에게는 배치 전에 계약서 사본이 제공됩니다.</p> <p>2. 모든 근로자에게 배치 전에 근로자가 이해할 수 있는 언어로 되어 있는 서명한 계약서 원본을 제공합니다. 고용주와 근로자는 서명한 고용 계약서 원본을 보관해야 합니다.</p> <p>3. 고용주는 근로자가 이해하는 언어로 계약의 권리와 의무 및 조건을 설명하고 근로자가 계약 조건을 명확하게 이해하고 완전히 동의했는지 확인하는 절차를 가지고 있습니다.</p> <p>4. 고용 계약서에는 고용 종료 시 외국인 근로자가 파견국으로 돌아갈 수 있도록 귀국 비용을 제공하거나 지불할 책임을 명시해야 합니다.</p> <p>5. 고용 계약서는 근로자가 일하고 있는 국가의 국민이 아니며 근로자가 귀국을 선택할 경우, 일을 위해 파견 받은 근로자에게 고용 종료 시 귀국 비용을 제공하거나 지불할 고용주의 책임을 명시해야 합니다.</p> <p>6. 고용 계약서는 근로자가 합당한 통지를 받고, 해당 법에 따라, 불이익 없이 계약을 해지할 수 있는 상황을 분명히 명시합니다. 현지 법이 적용되지 않는 경우 근로자가 계약을 해지하는 데 필요한 통보 기간은 1 개월을 초과하지 않습니다. 공해상 선박: 근로자가 계약을 해지하는 데 필요한 통보 기간은 현재 여행이 끝나기 전 최소 10 일 전입니다.</p>



선박 감사 표준

<p>근로자는 필요한 통지를 함으로써 고용 계약 해지에 대한 불이익을 받지 않습니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. 근로자는 요구된 통지를 함으로써 고용 계약 해지에 따른 불이익을 받지 않습니다.</li> <li>8. 모집 시점에 기술된 근무 조건의 세부 사항은 고용 시 고용 계약에 포함된 세부 사항 및 실제 업무 조건 및 책임과 일치합니다.</li> <li>9. 고용주는 본래 계약 조항을 근로자에게 유리하지 않은 조항으로 대체하는 것을 금지합니다. 조건을 개선하기 위한 모든 수정은 근로자의 인식과 서면 동의를 바탕으로 이루어집니다.</li> <li>10. 근로 조건의 변경은 근로자의 인식과 동의 하에 이루어집니다. 동의는 자발적으로 그에 따른 불이익의 위협 없이 이루어집니다. 근로자가 원래 기대한 임금, 수당 또는 기타 근로 조건을 어떤 방법으로든 줄이거나, 높은 신체적 위험이 있다고 생각되는 위치에 작업자를 배치하거나, 심리 또는 정서상 정신적 외상을 초래하거나, 기타 다른 형태의 불리한 점 또는 취약점으로서의 변경은 없습니다.</li> <li>11. 계약서와 같이, 어선에 표준 작업 스케줄이 없다는 것을 근로자에게 전달해야 합니다. 어업 활동은 어획량에 따라 변동하기 때문에 어업 종사원은 서서 오랜 시간 동안 육체적으로 힘들고 격렬한 업무를 수행하는 것이 종종 요구됩니다. 예비 어업종사원은 어선의 작업 요구사항에 대해 설명을 받아야 합니다.</li> </ol>
<p><b>4. 이동의 자유와 개인의 자유</b></p> <p>근로자는 작업장 또는 고용주가 제공하거나 주선한 주택에서 근무 시간 및 근무 외 시간 중 깨끗한 식수와 화장실과 같은 기본 필수품에 제한 없이 접근할 수 있어야 합니다.</p> <p>근로자의 이동의 자유가 부당하게 제한되어서는 안됩니다. 근로자는 작업장이나 고용주 또는 모집자가 운영하는 거주지와 같은 곳이나 이에 국한되지 않는 부지내에 물리적으로 갇혀 있어서는 안되며, 근로자의 이동의 자유 또는 개인의 자유를 제한하기 위한 기타 강제적 수단을 사용해서도 안됩니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자는 선박이나 거주구역 같은 기타 관련 부지내에서, 자신의 의지와 반해 물리적으로 갇혀 있어서는 안되며, 이동 자유가 부당하게 제한되어서는 안됩니다. 어업 종사원, 다른 승무원, 선박 또는 제품의 안전을 특별히 고려하여 선박의 특정 구역에 대한 접근은 제한될 수 있습니다.</li> <li>2. 근로자는 근무 시간 및 근무 외 시간 중 구내에 있을 때, 기본 필수품 (식수, 화장실)에 대하여 제한 없이 접근이 가능합니다.</li> <li>3. 작업장이나 고용주 또는 모집자가 제공하거나 주선한 주거지에서의 일정한 감시는 근로자의 이동의 자유를 부당하게 제한하는 수단으로 사용되지 않습니다.</li> </ol>



선박 감사 표준

<p>고용주가 제공하거나 주선한 시설에서의 강제 거주는 법이 요구하지 않는 한 고용 조건이 되어서는 안됩니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. 개인 문서의 압수, 금전 위약금 또는 보증금 (재정적 또는 담보)의 부과, 임금 지불 및 공제에 대한 부정확한 방법의 사용을 포함하여 근로자의 이동의 자유 또는 개인의 자유를 제한하기 위한 다른 강제 수단을 사용하지 않습니다.</li> <li>5. 법이 요구하지 않는 한, 근로자에게 고용 조건으로 고용주 또는 모집자 운영 주거지에 거주하도록 요구하지 않습니다.</li> <li>6. 근로자는 허가된 휴가 기간 동안 어떠한 불이익이나 해고 위험 없이 본국으로 돌아갈 수 있습니다.</li> </ol>
<p><b>5. 개인 문서 보유</b></p> <p>모든 근로자는 자신의 개인 문서 원본에 대한 완전한 통제권을 유지해야 합니다. 취업 허가증과 여행 서류(예: 여권)를 포함하여 신원이나 이민 서류에 대한 근로자의 접근을 압수, 파괴, 보류 또는 거부하는 것은 엄격히 금지됩니다.</p> <p>해상 작업: 해상 작업 중 보관을 위해 선장에게 개인 문서를 제공하는 경우, 근로자는 부두에 도착했을 때 또는 언제든지 요청하였을 때 자신의 서류를 수령할 수 있어야 합니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 여권, 거주 또는 취업 허가증, 은행 통장이나 ATM (현금 자동 인출기) 카드와 같은 기타 개인 서류를 포함한 신청자 또는 근로자의 신원 또는 이민 서류는 어떤 이유로든 파괴되거나 숨겨 지거나 압수되거나, 그 외 다른 방법으로 근로자의 접근이 거부되지 않습니다.</li> <li>2. 법적 요구 사항에 따라 고용주 또는 하도급 업체가 개인 문서를 보관하는 경우, 고용주 또는 하도급 업체는 다음을 지켜야 합니다.             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 요구 시 전제 조건 없이 개인 문서를 즉시 근로자에게 반환;</li> <li>b. 근로자가 소지하지 않을 때 개인 문서의 정확한 복사본 제공;</li> <li>c. 오남용 방지를 위해 서면 방침 및 절차 개발;</li> <li>d. 책임자를 지명하여, 요구 시 근로자가 아무런 방해 없이 본인 문서에 접근할 수 있음;</li> <li>e. 해당 절차를 근로자에게 알림.</li> </ol> </li> <li>3. 근로자에게는 고용주가 제공한 숙소 및 작업장에서 개인 문서 및 귀중품을 보관할 수 있는 개별 안전 보관 공간이 제공됩니다.</li> <li>4. 선박 소유자는 승무원의 여권 및 / 또는 계약서를 안전하게 보관하고 출항 통관을 용이하게 할 수 있는 지정된 담당자(예: 어업 전문가 또는 무선 통신사)를 확인합니다. 이것은 일반적으로 어선에 대한 "우수 사례"이지만 자발적으로 고려됩니다.</li> </ol>



선박 감사 표준

<p><b>6. 채용 수수료</b></p> <p>근로자는 합법적으로 허용된 비용 외의 모집 및 채용 관련 비용을 고용주, 대리인 또는 고용 중개인에게 지불할 필요가 없습니다. 근로자에게 부과되는 모든 수수료는 사전에 공개되어야 하며 근로자가 이해할 수 있는 언어로 문서화되어야 합니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법적으로 허용된 비용 외의 모집 및 채용 관련 비용을 근로자에게 청구하지 않습니다.</li> <li>2. 고용주는 근로자가 고용주 또는 공급자 또는 하도급 업체와 함께 일자리를 확보하기 위해 합법적으로 허용된 비용만을 지불해야 한다는 서면 방침을 가지고 있습니다.</li> <li>3. 고용주, 하도급 업체 및 공급 업체의 구인 광고에는 합법적으로 허용된 비용 외의 모집 및 채용 과정의 어떤 단계에서도 수수료를 부과하지 않는다는 내용이 포함됩니다.</li> <li>4. 고용주는 고용 계약 완료 시 근로자의 본국 귀국 비용을 완전히 보상합니다.</li> <li>5. 고용주는 합법적으로 허용된 비용과는 별도로 일자리를 확보 및 / 또는 보유하기 위한 금액이 근로자에게 청구되지 않도록 지속적으로 모니터링하고 보장할 수 있는 방법을 갖추고 있습니다. 모니터링은 최소 연 1 회 실시되어야 합니다.</li> <li>6. 고용주 또는 그를 대신하는 하도급 업체는 합법적으로 허용된 비용을 제외하고는 고용을 위하여 직접적으로 관련된 서비스에 대해서 수수료 또는 비용을 근로자에게 부과하지 않는다는 것을 구직 시점에 구직자에게 알리는 절차를 갖추고 있습니다.</li> <li>7. 고용주 또는 근로자 사용 국가의 모집자는 합법적으로 허용된 비용 외의 모집 및 채용 관련 비용을 근로자에게 청구하지 않도록 하는 검증 절차를 갖고 있습니다.</li> <li>8. 합법적으로 허용된 비용 외의 비용을 근로자에게 청구한 경우 상환 절차가 마련되어 있습니다.</li> </ol>
<p><b>7. 인도적 대우</b></p> <p>모든 근로자는 존경과 존엄으로 대우받아야 합니다. 어떠한 근로자도 신체적, 성적, 심리적 또는 언어적 괴롭힘, 학대, 폭력 또는 위협을 당하지 않아야</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직장 내 어떤 형태의 괴롭힘, 학대, 폭력 또는 협박도 없습니다.</li> <li>2. 고용주는 징계 수단으로 업무 부과, 불법적인 벌금, 임금 삭감 또는 혜택 축소와 같은 불법 징계 조치를 가하지 않습니다.</li> </ol>



선박 감사 표준

<p>합니다. 징계 조치의 수단으로 업무 부과, 불법적인 벌금, 임금 삭감 및 혜택 축소와 같은 법적 제한을 초과하는 징계 조치는 엄격히 금지됩니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. 고용주 또는 그를 대신하는 하도급 업체는 물리적 또는 성적인 폭력, 괴롭힘 및 협박의 사용 또는 위협을 엄격히 금지하는 서면 방침을 가지고 있으며 고위 경영진은 이 방침에 대한 명확한 이행 약속을 표명합니다.</li> <li>4. 고용주는 근로자 징계 수단으로서 업무 부과, 불법적인 벌금, 임금 삭감 또는 혜택 축소와 같은 불법 징계 조치를 부과하는 제재를 금지하는 서면 방침을 가지고 있습니다.</li> <li>5. 고용주 차원에서 정책 준수를 실시, 모니터링 및 보장하기 위한 효과적인 조치가 마련되어 있습니다.</li> </ol>
<p><b>8. 직장 평등</b></p> <p>국적, 법적 지위 또는 기타 개인적 특성과 관계없이 모든 근로자는 공정하고 평등하게 대우받아야 합니다. 법에 따라 달리 요구되지 않는 한, 이주 노동자는 임금, 수당 및 숙소를 포함하여 (이에 국한되지 않음) 국가 국민이 이용할 수 있는 것과 동일하거나 더 좋은 근로 조건으로 혜택을 받아야 합니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 모든 근로자는 출신 국가, 민족, 인종, 법적 지위 또는 기타 개인적 특성에 상관없이 직장에서 동등하게 대우받습니다.</li> <li>2. 출신 국가, 민족, 인종 또는 기타 개인적 특성에 근거한 채용, 보상, 교육에 대한 접근, 승진, 해고 또는 퇴직에 대한 차별은 없습니다.</li> <li>3. 이주 노동자는 모든 고용 측면에서 국가 국민보다 덜 우호적으로 대우받지 않아야 하며, 이는 다음에 국한되지는 않습니다:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 보수, 근무 시간, 초과 근무 배정 및 유급 휴가;</li> <li>b. 교육에 대한 접근;</li> <li>c. 승진 및 임금 인상 자격;</li> <li>d. 노동조합 또는 기타 근로자 단체의 회원;</li> <li>e. 숙소;</li> <li>f. 법적으로 이용할 수 있는 경우, 사회 보장, 여성 출산 휴가, 남성 출산 휴가, 병가, 장애 및 고용 상해 보험을 포함한 혜택 및 사회 보험.</li> </ol> </li> <li>4. 고용주는 차별을 금지하는 서면 방침을 가지고 있습니다.</li> <li>5. 어떠한 근로자 또는 잠재적 근로자도 차별적 방식으로 사용될 수 있는 의학적 검사 또는 신체 검사의 대상이 되지 않아야 합니다.</li> <li>6. 보안절차는 차별 없는 방식으로 실시되어야 합니다.</li> </ol>



선박 감사 표준

<p><b>9. 결사의 자유</b></p> <p>고용주는 근로자의 결사 및 단체 교섭 권리를 존중하고, 관련 법에 따라 근로자가 권리를 행사할 수 있도록 합니다. 법으로 다르게 제한되지 않는 한, 고용주는 근로자 대표 및 근로자 복지 위원회와 같은 모든 근로자를 위한 독립적이며 자유로운 결사 및 교섭의 대안 수단을 허용합니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 고용주는 결사의 자유 및 단체 교섭과 관련된 모든 관련 법을 준수합니다.</li> <li>2. 고용주는 단체의 가입 또는 비 가입에 근거하여 차별하지 않습니다.</li> <li>3. 고용주는 근로자 조직에 대한 경영진의 간섭을 허용하지 않습니다.</li> <li>4. 근로자가 자유롭게 회합하거나 단체 교섭하기 위한 노력에 대해 고용주는 근로자를 괴롭히거나, 협박 또는 보복하지 않습니다.</li> </ol>
<p><b>10. 고충 처리 절차</b></p> <p>개별적으로 또는 다른 근로자와 함께하는 모든 근로자가 어떤 종류의 편견이나 보복 없이 고충을 제기할 수 있는 수단을 제공하는 효과적인 기밀 고충 처리 절차가 수립되어야 합니다. 고충 처리 절차에는 고충 해결 방법에 동의하지 않는 근로자를 위한 비 보복 항소 절차가 포함되어야 합니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 익명성 및 기밀성을 제공하고 근로자가 이해할 수 있는 언어로 사용할 수 있는 불만 또는 고충 처리 방법이 있습니다.</li> <li>2. 고용주는 다음을 설명하는 고충 처리 절차를 가지고 있습니다:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 신고 채널;</li> <li>b. 근로자가 직속 상사 이외의 사람에게 신고할 수 있는 방법;</li> <li>c. 신고된 불만 사항을 관리하는 절차;</li> <li>d. 근로자가 불만 사항의 처리 상태를 모니터링하는 절차;</li> <li>e. 불리하게 해결된 불만 또는 징계 조치에 대한 항소 시스템</li> </ol> </li> <li>3. 고충 처리 절차는 고용 시작 시를 포함하여 모든 근로자에게 전달됩니다.</li> <li>4. 근로자가 해당 절차를 어떻게 사용하는지를 알고, 안전하다고 느끼며, 잠재적 보복을 당하지 않도록 하는 효과적인 조치가 마련되어 있습니다.</li> <li>5. 불만 사항이나 고충이 제기된 경우, 신속하고 투명한 조치가 취해졌음을 보여주는 증거가 있습니다.</li> <li>6. 조사 과정 및 결과에 대한 문서는 파일로 보관됩니다.</li> <li>7. 불만을 처리하는 방법에 대한 정식 교육이 시행자에게 제공됩니다.</li> <li>8. 조사 절차의 일부로 내부 고발자 신분을 보호하기 위한 세부 절차가 마련되어 있습니다.</li> </ol>





선박 감사 표준

**11. 임금 및 혜택**

모든 근로자는 최소한 관련 법에서 요구하는 최저 임금을 받아야 하며 법적으로 의무화된 모든 수당을 제공받아야 합니다.

임금은 일정한 간격으로 지급되어야 하나, 월 1 회 이상이어야 하며, 관련 법에 따라 근로자에게 직접 이루어져야 하고 지연, 연기 또는 보류되어서는 안 됩니다.

임금 지급 시 근로자는 급여 명세서를 받아야 합니다.

관련 법에 의해 허가된 공제, 선불 및 대출만 허용되며, 제공되는 경우 근로자의 완전한 동의와 이해를 통해서만 이루어질 수 있습니다. 근로 시간, 임금을 및 법정 공제의 계산에 대한 정보를 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공해야 하며 고용 계약서 또는 동의서에 문서로 작성해야 합니다.

모든 근로자는 급여에 대하여 완전한 통제권을 유지해야 합니다. 근로자를 고용주 또는 일자리에 구속하기 위해 임금 삭감을 사용해서는 안 됩니다. 근로자가 빚에 속박되거나, 빚을 갚기 위해 노동을 강요 당하지 않아야 합니다.

임금 약속, 지급, 선불 및 대출에 대한 부정행위는 금지되어 있습니다.

근로자가 선택하는 대로 임금을 처분할 수 있는 근로자의 자유는 제한되지 않습니다.

1. 고용 계약서에 명시된 임금은 법적 최저 임금을 충족합니다.
2. 이익 배당금이 주어진다면, 배당금은 최저 임금을 충족시키기 위해 사용되지 않아야 합니다.
3. 근로자 구속 수단으로 임금 지급이 연기, 지연 또는 보류되지 않습니다. 적용 법률에 따라 간격을 두고 근로자에게 임금이 지급되지만, 한 달에 한 번 이상 지급되어야 합니다.
4. 임금을 대신하는 비 현금, 상품권, 약속 어음 또는 "현물" 지불은 사용되지 않습니다.
5. 임금을 및 급여는 완전히 투명하게 계산됩니다.
6. 법정 임금 공제를 포함한 임금 계산 및 지급을 모든 근로자에게 명확하게 설명되고 모든 근로자가 이해합니다. 근로자에게는 급여 명세서가 제공됩니다.
7. 근로자들의 임금에 대한 불법적 또는 무단 공제는 없습니다. 임금 공제는 고용 계약서에 분명하게 기술되어 있으며 근로자의 서면 동의 하에 수행됩니다. 고용주 또는 대리인은 근로자의 계좌에서 인출할 수 있는 권한이 없습니다.
8. 지각 또는 결근에 대해 부과된 임금 공제는 실제 지각 또는 결근 시간 (분)에 비례하며 미 참여 업무 시간을 초과하지 않습니다.
9. 근로자에게 제공되는 임금 선불 또는 대출은 최소한 관련 금리를 따르고 법을 준수해야 합니다. 추가로,
  - a. 금리와 상환 기간은 공정합니다. 금액은 근로자 월급의 10%를 초과하지 않으며, 6 개월을 초과하지 않는 기간 내에 상환될 수 있습니다;
  - b. 대출과 선불에 대한 이자율 계산 및 상환을 위한 임금 공제는 근로자에게 완전히 투명하게 이루어집니다;
  - c. 이자율은 지역의 보편적인 시장 은행 금리를 초과하지 않습니다;
  - d. 임금 선불 조건 및 상환은 양 당사자가 사전에 서면 형식으로 합의 합니다
10. 구직자, 지원자 또는 근로자는 채용이나 기타 서비스와 관련된 비용을 회수하기 위한 강제적 또는 강압적인 저축에 참여하도록 요구되지 않습니다.



선박 감사 표준

	<p>11. 이주 노동자가 고용주가 제공하거나 소개한 주택 및 음식에 대해 지불하는 경우, 그러한 비용은:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 시중 금액 또는 현지 근로자가 지불하는 금액을 초과하지 않습니다;</li> <li>b. 고용주 또는 하도급 업체가 근로자의 비용으로 이익을 얻도록 하지 않습니다;</li> <li>c. 근로자 모집을 위해 고용주가 지불한 배치 비용 또는 기타 비용을 회수하기 위한 노력의 일부가 아닙니다.</li> </ul> <p>12. 임금 지급에 부정행위가 발생하지 않습니다.</p> <p>13. 근로자는 소득에 대한 완전한 통제권을 가지며, 자신이 선택한 대로 자유롭게 지출할 수 있습니다.</p> <p>14. 근로자는 모든 법정 수당을 받습니다.</p>
<p><b>12. 근무 시간</b></p> <p>근로자에게 적용 가능한 법 및 / 또는 단체 협약에 의해 허용되는 시간 (근로자를 위한 더 큰 보호 수준을 허용하는 시간 적용)을 초과하여 근로하도록 요구해서는 안 됩니다.</p> <p>육지 작업: 근로자는 법에 따라 매주 휴식을 제공받아야 합니다. 법이 적용되지 않는 곳에서는, 정규 근무 시간은 일일 8 시간, 주당 48 시간을 초과하지 않아야 하며, 초과 근무 시간을 포함한 총 근로 시간은 60 시간을 초과하지 않아야 하며, 7 일 근무 기간 당 1 일의 휴식이 제공되어야 합니다.</p> <p>모든 초과 근무는 자발적입니다. 근로자는 처벌, 해고 또는 당국에 고발 위협으로 초과 근무를 해서는 안 됩니다. 어떤 근로자도 징계 조치 또는 생산 할당량 달성 실패로 초과 근무를 시킬 수 없습니다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자는 관련 법에서 허용하는 시간보다 더 많이 일하도록 강요 받지 않습니다.</li> <li>2. 모든 초과 근무는 자발적입니다.</li> <li>3. 근로자는 처벌이나 보복에 대한 위협이나 두려움 없이 초과 근무를 거부할 수 있습니다.</li> <li>4. 어업 종사원들에게 안전과 건강을 보장하기 위한 충분한 휴식 기간이 정기적으로 제공됩니다.</li> <li>5. 3 일 이상 바다에 머무는 선박의 경우, 최소 휴식 시간은 24 시간 중 10 시간 이상을 포함하며, 여행 전체 기간 동안 주당 평균 77 시간을 포함합니다.</li> <li>6. 일일 최소 10 시간의 휴식은 어류 포획 및 어류 가공 중에는 6 시간 이상으로 단축될 수 있습니다. 그러나 어업 종사원은 실행 가능한 한 빨리 보상 휴식 기간을 받아야 합니다.</li> <li>7. 때때로 선박에서의 작업량은 규칙적인 휴식 기간을 제공하는 일정으로부터 변화를 요구할 수 있음을 알고 있습니다. 이러한 상황에서, 그러한 변화는 합리적인 것이어야 하며, 실행 가능한 한 빨리 보상 휴식 기간을 어부들에게 제공해야 합니다.</li> </ul>



선박 감사 표준

<p><b>13. 근로자 인식 및 교육</b></p> <p>근로자는 근로 계약 조건과 본 규범의 규정과 본국, 일이 수행되는 국가, 그리고 일을 계약한 국가 및 관할 구역의 모든 관련 법규를 포함하여, 고용 시, 그들의 권리와 책임을 알아야 합니다.</p> <p>근로자는 고용주의 작업장 규칙 및 절차, 고충 처리 절차, 주택 마련 (고용주가 제공하거나 소개한 경우), 그리고 보건 및 안전 위험과 개인 안전을 확보하기 위해 필요한 주의 사항을 포함하는 업무 조건에 관하여 사용 국가 도착 시 교육을 받아야 합니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 모든 서면 정보 및 교육은 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공됩니다.</li> <li>2. 근로자는 본 규범의 규정과 본국, 일이 수행되는 국가, 그리고 일을 계약한 모든 국가 및 관할 구역의 모든 관련 법규를 포함하여, 고용 시, 구두 및 서면으로 그들의 권리와 책임을 알아야 합니다.</li> <li>3. 출국 전 오리엔테이션은 계약 의무, 근로 조건, 그리고 생활 조건, 고용주 방침 및 근로자를 위한 적절한 고충 처리 방법을 포함하는 그러나 이에 국한되지는 않는 기타 사항을 검토하기 위해 수행됩니다.</li> <li>4. 근로자는 고용주의 작업장 규칙 및 절차, 고충 처리 절차, 주택 마련 (고용주가 제공하거나 소개한 경우), 그리고 보건 및 안전 위험과 개인 안전을 확보하기 위해 필요한 주의 사항을 포함하는 업무 조건에 관하여 사용 국가 도착 시 교육을 받습니다.</li> <li>5. 고용주는 교육 완료 시 근로자 지식 측정, 교육 이후 정기적으로 조사, 인터뷰 및 기타 수단을 사용하여 교육 및 인식 노력의 효과를 평가합니다.</li> </ol>
<p><b>14. 사설 고용 대행사 및 채용 담당자</b></p> <p>고용주는 가능한 한 근로자를 직접 고용해야 합니다. 모집 및 고용에 대하여 하도급이 필요한 경우, 고용주는 자신이 사용하는 고용 대행사가 합법적으로 운영되고, 해당 운영 국가의 관할 기관에 의해 인증 또는 허가되고, 근로자에게 불법 채용 수수료를 부과하지 않으며, 해당 규범 및 법적 권리에 대해 교육받은 근로자만 사용하고, 근로자가 노동 착취와 학대에 취약하게 만드는 부정 채용 관행에 관여되지 않도록 보장해야 합니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 고용주와 그 공급 업체는 가능한 한 근로자를 직접 고용합니다.</li> <li>2. 근로자 모집, 선발 및 고용이 사설 고용 대행사 또는 제 3 자에 의해 착수될 때, 공급 업체는 대행사가 합법적으로 운영되고, 관할 기관에 의해 인증 또는 허가되고, 해당 규범 및 법적 권리에 대해 교육받은 근로자만 사용하고, 불법 채용 수수료를 부과하지 않으며, 근로자가 노동 착취 인신매매 위험에 처하도록 하는 부정 행위에 관여되지 않도록 보장합니다.</li> <li>3. 고용주는 하도급 대행사와 공식 계약을 체결하고 근로자의 채용 및 배치와 관련된 대행사 및 파트너에 대해 정기적인 실사를 실시합니다.</li> <li>4. 하도급 업체들이 운영되는 각 관할 지역의 하도급 업체 법적 준수를 보장하기 위하여 고용주는 효과적인 조치를 수립합니다.</li> <li>5. 고용주와 그 공급 업체는 하도급 대행사가 운영이 이루어지는 모든 국가에서 최신 면허 또는 허가를 보유하고 있고, 하도급 대행사와 파트너 또는 그 역할을 대신하는</li> </ol>



선박 감사 표준

	<p>대리인이 최신 허가, 면허, 또는 기타 법적으로 요구되는 등록을 보유하고 있음을 입증할 수 있어야 합니다.</p> <p>6. 고용주와 그 공급 업체는 하도급 대행사가 어떤 운영 국가의 법률도 위반하여 소환, 정지 또는 기타 제재를 받지 않았음을 입증할 수 있습니다. 또는 위반에 대한 소환장이 있는 경우, 대행사는 위반 사항의 시정을 입증할 수 있습니다.</p> <p>7. 고용주는 근로자 모집, 배치, 이동 또는 관리에 대한 부정, 사기 및 / 또는 강요가 발생하지 않도록 대행사 및 채용 담당자의 업무 수행을 모니터링하는 방법을 갖추고 있습니다.</p> <p>8. 고용주 또는 그 역할을 대신하는 하도급 업체는 업무 성격, 임금, 복리 후생, 및 계약 기간을 포함하여 채용 시 근로 조건에 대한 정확한 세부 사항을 구직자에게 제공하고 각각에 대한 감독 조건을 유지합니다.</p> <p>9. 업무 및 고용 조건에 대한 세부 사항은 그들이 이해할 수 있는 언어로 구직자에게 전달됩니다.</p> <p>10. 배치 / 고용 전에 업무 성격, 보상, 위치, 고용 조건 및 / 또는 물리적 환경이 투명하고 정확하며 이해할 수 있어야 합니다.</p> <p>11. 하도급 대행사는 모든 방침이 모든 관련 법규 및 규정을 준수하는지 확인하기 위한 실행 구조, 책임 있는 담당자, 그리고 명확한 절차를 가지고 있습니다. 여기에는 모든 운영 국가에 대한 현행 법규 등록부와, 대행사에 새로운 법률 / 규정 또는 법률 / 규정의 변경 사항에 대해 정기적으로 알려주는 방법이 포함됩니다.</p> <p>12. 하도급 대행사는 강제 노동을 금지하는 행동 규범을 가지고 있으며, 근로자 보호 조치를 수립합니다.</p> <p>13. 하도급 대행사는 준수 위반, 고충 처리 방법, 고충에 대한 조사 및 보고 절차, 내부 고발자 보호 (예 : 신원 보호, 직업 안정, 등)에 대한 기밀 보고 방안을 수립했습니다.</p> <p>14. 하도급 대행사는 불법 모집 수수료가 근로자에게 상환되도록 보장하기 위한 방법을 포함하여 검증된 준수 위반 보고의 경우 효과적인 개선 절차를 수립했습니다.</p>
--	---



선박 감사 표준

**15. 보건 및 안전**

고용주는 사고 및 발생 예방, 식별된 위험 관리, 화재 안전, 비상 절차, 근로자 훈련, 응급 처치 및 의료 서비스 접근, 개인 보호 장구, 장비 및 전기 안전, 소음, 조명 및 환기, 위생, 청결한 식수 및 식품 위생에 대한 접근에 특별한 주의를 기울여 산업 표준에 따라 안전하고 위생적인 작업 및 생활 환경을 근로자에게 제공해야 합니다.

1. 작업장은 가능한 안전하며 작업자는 무료로 개인 보호 장구에 대한 훈련을 받고 사용합니다.
2. 응급 처치 용품 및 훈련된 응급 처치 요원이 있습니다. 상해에 대한 의료 서비스가 제공되며 모든 업무상 사고에 대한 기록이 보관됩니다.
3. 18 세 미만의 사람, 임신 또는 수유 중인 여성, 정신 질환, 호흡기 질환, 만성, 간 또는 신장 질환을 가진 사람은 위험한 작업을 할 수 없습니다.
4. 근로자는 필요한 개인 보호 장구(PPE) 및 작업복을 제공받습니다.
5. 근로자는 음용수에 접근할 수 있습니다.
6. 남녀가 있는 소형 보트는 개인적이며, 안전하고 위생적인 구역을 갖추고 있으며 대형 보트에는 위생 시설이 제공됩니다.
7. 작업장 유지 보수 시스템이 마련되어 있습니다.
8. 위험 사항은 표지판과 서면 지시 사항에 의해 명확하게 식별됩니다.
9. 안전 방침이 있으며, 안전 및 방침 교육 담당자가 있습니다. 근로자는 그들이 이해하는 언어로 방침 교육 및 훈련을 받습니다.
10. 작업장 위생 시설 및 거주 구역(해당되는 경우)은 깨끗하고 남성과 여성이 분리되어 제공됩니다.
11. 3 일 이상 바다에서 배를 타는 어부들은 일할 수 있는 진단서를 가지고 있습니다.
12. 선박과 해안 통신은 모든 선박에 설치되어 있습니다.
13. 선박은 선박의 모든 승무원에게 적합한 개인 부양 장치 및 / 또는 구명 보트를 보유하고 있습니다.
14. 선박은 선내에 소방 장비를 갖추어야 합니다.
15. 작업장은 해당 분석, 결과 통제, 조치 및 개선 계획과 함께 보건 및 안전 위험성 평가 기록과 사고 및 아차 사고 기록을 유지합니다.