

[NCS-학습모듈의 위치]

대분류	숙박·여행·오락
중분류	관광·레저
소분류	관광·레저서비스

세분류

카지노
운영 관리

카지노
기획 개발

크루즈
운영 관리
유원 시설
운영 관리

능력단위	학습모듈명
크루즈 프론트 관리	크루즈 프론트 관리
크루즈 캐빈 관리	크루즈 캐빈 관리
크루즈 식음료 관리	크루즈 식음료 관리
크루즈 조리 관리	크루즈 조리 관리
크루즈 기항지 관광 관리	크루즈 기항지 관광 관리
크루즈 카지노 관리	크루즈 카지노 관리
크루즈 위락 시설 관리	크루즈 위락 시설 관리
크루즈 마케팅 관리	크루즈 마케팅 관리
크루즈 지상 지원 관리	크루즈 지상 지원 관리
크루즈 선상 지원 관리	크루즈 선상 지원 관리

차 례

크루즈 지상 지원 관리

학습 1. 인사 관리하기

- 1-1. 인력 수요 조사, 배치 및 운영 -----
- 1-2. 근로 계약 및 인력 수급 계약 체결 -----
- 1-3. 교육 훈련 계획 수립 및 실시 -----

학습 2. 자재 관리하기

- 2-1. 필요 자재 수량 및 가격 변동 추이 파악 -----
- 2-2. 자재 공급 가격 체결 -----

학습 3. 회계 관리하기

- 3-1. 상품 판매 집계 분석 -----
- 3-2. 자금 계획 수립, 집행 관리, 운용 자금 관련 재무제표 분석 -----
- 3-3. 회계 처리의 감사 및 오류 파악 -----

학습 4. 폐기물 관리하기

- 4-1. 폐기물 및 위험물 파악 -----
- 4-2. 폐기물 처리 능력 파악 및 외부 업체 계약 체결 -----
- 4-3. 폐기물 처리 지침과 국제 법규 준수 -----

활용 서식 -----

크루즈 선상 지원 관리

학습 1. 공용 장소 관리하기

1-1. 공용 장소 관리하기

학습 2. 선상 승무원 인사 관리하기

2-1. 선상 승무원 인사 관리하기

학습 3. 선상 안전 관리하기

3-1. SOLAS 규정에 의한 안전 관리 하기

3-2. SOLAS 규정에 의한 안전 훈련 매뉴얼 교육하기

3-3. SOLAS 규정에 의한 화재 및 구명정 훈련하기

학습 4. 승하선 안전 관리하기

4-1. SOLAS 규정에 의한 승하선 안전 관리하기

학습 5. 의료 서비스 안전 관리하기

3-1. 크루즈 의료 서비스 관리하기

활용 서식

I . 크루즈 지상 지원 관리

학습모듈의 목표

인사, 자재, 회계, 폐기물을 관리할 수 있다.

선수학습

인력의 채용 및 교육 훈련, 자재 수요 파악 및 수급 절차, 손익 계산서에 대한 기본 이해
해양 오염 및 선박 폐기물에 대한 기본 이해

학습모듈의 내용 체계

학습	학습 내용	NCS 능력단위요소		
		코드번호	요소명칭	수준
1. 인사 관리	1-1. 인력 수요 조사 및 배치 1-2. 근로 계약 및 인력 수급 계약 체결 1-3. 교육 훈련 계획 수립 및 실시	LM1203040309_13v1.1	인사 관리하기	6
2. 자재 관리	2-1. 필요 자재 수량 및 가격 변동 추이 파악 2-2. 자재 공급 가격 체결	LM1203040309_13v1.2	자재 관리하기	5
3. 회계 관리	3-1. 상품 판매 수입 집계 및 분석 3-2. 자금 계획 및 집행, 재무제표 작성 3-3. 회계 처리의 감사 및 오류 파악	LM1203040309_13v1.3	회계 관리하기	6
4. 폐기물 관리	4-1. 폐기물 및 위험물 파악 4-2 폐기물 처리 능력 파악 및 외부 업체 계약 체결 4-3. 폐기물 처리 지침 및 관련 법규 준수	LM1203040309_13v1.4	폐기물 관리하기	5

핵심 용어

직무, 근로 계약, 교육 훈련, 주문량, 자재 관리, 재무제표, 폐기물 관리

학습 1

인사 관리(LM1203040309_13v1.1)

학습 2	자재 관리(LM1203040309_13v1.2)
학습 3	회계 관리(LM1203040309_13v1.3)
학습 4	폐기물 관리(LM1203040309_13v1.4)

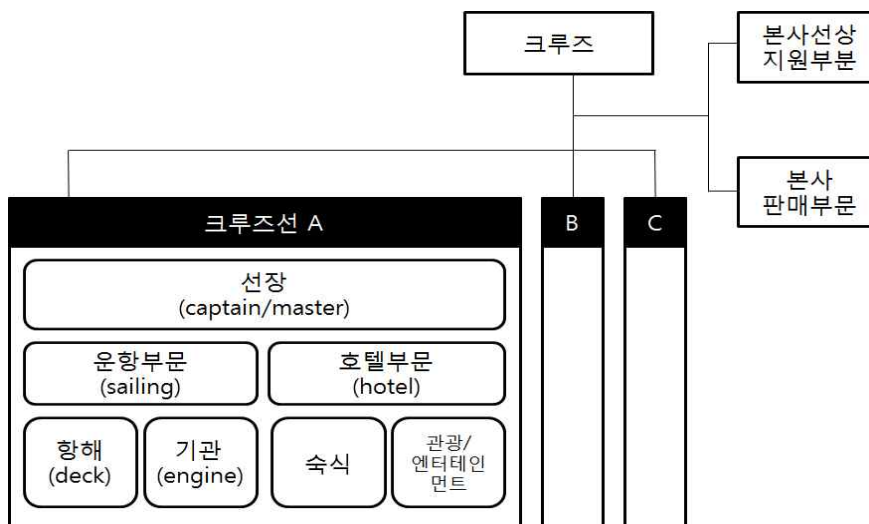
1-1. 인력 수요 조사, 배치, 운영

학습 목표 • 크루즈 선박별 / 직종별 필요한 인력 수요를 조사하고 배치 운영할 수 있다.

필요 지식 /

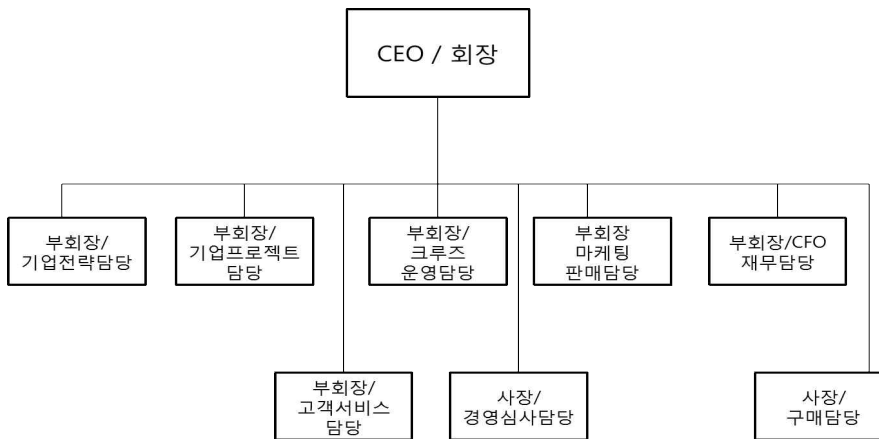
① 크루즈의 직무 체계

인력에 대한 수요는 직원이 얼마나 필요할 것인가에 대한 조사, 즉 업무를 나눈 직무체계에 대한 이해를 먼저 해야 한다. 업무를 나무 모양으로 나타낸 것이 조직도이다. 크루즈의 업무를 크게 나누면 현장 업무와 지원 업무가 있다. 현장 업무는 크루즈 고객을 싣고 해상에서 크루즈 체험을 제공하는 것이고, 지원 업무는 육상에서 각 선박이 이러한 일을 하는데 간접적으로 도와주는 역할을 한다. 따라서 크루즈의 인력 수요, 배치, 운영은 선박과 지원 부분을 포괄한다.



[그림 1-1] 크루즈 직무의 분류

본사 선상 부분의 직무를 자세히 살펴보면 다음과 같다. 각 크루즈 선사에 따라 차이는 있다. 대체적으로 경영 방향을 수립하고(하단의 기업 전략 및 기업 프로젝트, 재무), 판매하고(마케팅 및 판매), 운영하고(구매, 운영, 서비스), 제대로 실행되었는지 확인하는(심사) 일을 나누어져 하고 있다. 최고 높은 계층인 임원만 표시한 것으로 아래에는 디렉터 급, 매니저 급, 실무 담당으로 계층이 있다.



[그림 1-2] 본사 선상 부문 직무

② 인원 인건비 분석

인력이 얼마나 필요한지에 대한 조사를 하고 난 다음에 필요 인원을 산출하면 과연 그 숫자가 적당한 인원인지를 판단해야 한다. 즉 일이 있고, 직무가 있으면 과연 그 직무를 몇 명이 수행하여야 하는가를 말한다. 그렇다면 일은 어떻게 생기는가? 앞에서 살펴본 바와 같이 직무는 크게 현장과 지원 부분으로 나눈다고 하였다. 따라서 현장의 일은 고객을 응대하는 것이고 지원 부분은 현장에서 고객을 응대하는 데 얼마나 편리하게 만들어 주느냐이다. 이러한 인원 충원에 대한 적정성을 판단하는 것을 인원 분석이라고 한다.

인원은 많을수록 좋으나 무한정으로 늘릴 수 없는 것은 인원에 따라 인건비가 발생하기 때문이다. 따라서 보다 정확히는 인원 인건비 분석이라고 하고, 이것은 생산성 분석의 한 종류가 된다. 즉 얼마의 인원을 투입해서 얼마의 성과를 올렸느냐를 알아보는 것이다. 현장의 인원은 고객의 수, 매출 등 성과가 쉽게 파악이 된다, 그러나 지원 부분은 그러하지 못하다. 다음은 인원 인건비 분석의 기본 공식이다.

매출 ÷ 인원 수, 고객 ÷ 인원 수, 매출 ÷ 인건비, 고객 ÷ 인건비

현장 부문은 선박 단위, 부문별(카지노, 식음료 식당 등) 등 다양한 차원에서 분석할 수 있다. 다른 부분과 비교하여 인원 인건비 분석의 수치가 현저하게 낮으면 인원 투입을 재고해야 한다.

수행 내용 / 인력 수요 조사, 배치, 운영하기

재료 · 자료

- 인원 투입 및 운영 관리 계획

기기(장비 · 공구)

- 크루즈 운영 관리 시스템에서 내부 자원 관리 시스템(인력 관리 시스템)

안전 · 유의 사항

- 현업에서의 인력수요는 대체적으로 실제 필요인원 이상으로 요청되는 경우가 많으므로 유의

수행 순서

① 크루즈 선박별 / 직종별 필요한 인력 수요를 조사하고 이를 검토한다.

1. 본사 차원에서 각 선박이 필요한 인력 수요를 예측한다.

본사의 경영 전략(어느 시장, 어느 선박, 어느 부문에 경영적 노력을 집중 할 것 인가)에 의거하여 연간, 단기, 중장기 인력 투입 계획을 수립한다.

2. 각 선박에게 필요 인력 계획을 요청한다.

선박별로 내년 1년 동안 얼마의 인력이 필요한지를 요청하라는 내용을 전달한다. 여기에는 운항 부문, 호텔 부문, 기타 부분으로 세분화한다.

3. 각 선박에 필요한 인력 계획을 수립하라는 요청과 함께 전사 계획 및 인력 계획 수립 지침을 포함하여 전달한다.

선박별로 인력 계획을 수립할 때 전사적인 차원에서의 경영전략을 감안 하라는 취지에서 본사의 경영 전략과 지침을 포함한다.

② 크루즈 선박별 / 상품별 인력의 적정성을 검토한다.

1. 각 선박으로부터 각 선박이 필요한 인원 계획을 확보한다.

각 선박은 본사의 지침과 선박의 경영 의지를 담아서 필요한 인원 계획을 수립하고, 이를 본사로 보낸다. 물론 필요한 인원은 인원 감소분을 포함한다.

2. 각 선박으로부터 취합한 필요 인원 계획의 적정성을 검토한다.

본사에서는 인원 인건비 분석 등 다양한 툴(tool)을 활용하여 각 선박이 보내 준 인

원 계획이 합당한지를 검토한다. 필요 시 본사와 각 선박 부분 간의 조정이 있다.

3. 각 선박이 수립한 인원계획을 확정하고 각 선박에게 최종 계획을 하달한다.

각 선박별로 필요한 인원에 대한 검토가 끝나고 본사 지원 부분에 대한 인력 충원 계획을 완료하면 각 선박별로 연간 투입 인원 계획 최종본을 하달한다.

<표 1-1> 선박의 인력 충원 계획표

직급 : 오피서(Officer)

연간	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	계
호텔 부문													
- 퍼서													
- 식음료													
- 객실													

직급 : 크루(CREW)

연간	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	계
호텔 부문													
- 퍼서													
- 식음료													
- 객실													

③ 크루즈 선박별 / 상품별 필요한 인력을 배치한다.

1. 인력 투입 계획에 의거하여 필요한 인력을 채용한다.

본사의 인력 관련 부서는 연간 인력 투입 계획에 맞추어 필요한 인력을 채용하도록 한다. 채용에는 채용 공고, 면접 등 스크리닝(screening), 최종 채용 결정 등의 프로세스를 거친다.

2. 크루즈 선사에 인력을 공급하는 에이전트(agent)와 계약을 수립한다.

크루즈는 개별 채용을 진행하는 것이 아니라 선원을 공급하는 에이전트와 일괄 계약을 한다. 인력 운영상에 매우 효과적일 뿐만 아니라 번거로운 채용 및 교육 훈련 절차를 간소화할 수 있다. 호텔 부문 역시 비슷한 방식을 채택하고 있다. 다만 특수한 기능(의무실의 의사), 고위 직종(officer), 본사 지원 부문의 직원은 소수이면서도 특수하기 때문에 개별 채용을 진행한다.

3. 채용 후에 소정의 교육을 거치고 인력을 필요 부서에 배치한다.

개별 계약 혹은 에이전트를 통한 단체 계약 등을 거쳐 인력이 필요한 선박과 직무에 따라 인력을 배치한다.

1-2. 근로계약 및 인력수급계약 체결

학습목표

- 크루즈 승무원의 직종별 근무 조건을 파악하여 근로 계약을 체결하고 급여 체계를 수립할 수 있다.
- 크루즈 종사자를 위한 인력 교육 기관, 인력 수급 업체와 인력 수급 계약을 체결할 수 있다.

필요 지식 /

① 근로 계약

근로 계약이란 근로자와 사용자 사이에 댓가를 받을 것을 조건으로 노무를 제공함을 약속하는 유상 쌍무 계약(有償雙務契約)을 의미한다(네이버 지식 백과, 2014). 근로자는 크루즈에서 근무하는 사람이 되고 사용자는 크루즈 선사가 된다. 양자 간의 계약이므로 쌍무가 되는 것이다. 예를 들면 크루즈의 식음료 부서 웨이터는 6개월 간 해당 선박에서 근무할 것을 문서화한 계약서로 약속을 하고 근무 동안에는 본인에게 주어진 다양한 임무를 수행한다. 이때 임무 수행에 대한 대가를 받기 때문에 유상이다. 계약을 통해서 당사자들은 의무(해야 할 것)와 권리(요청할 수 있는 것)를 확보하게 된다. 근로 계약은 양자 간 합의를 통해 특정 기간 동안 효력을 발휘하게 되며 기간이 지나면 효력을 상실한다.

② 급여 체계

노무 제공의 대가로서 얼마를 주고받을 것인가는 직무와 맡고 있는 직책 즉 해당 인원의 연공 등에 의해 결정된다. 예를 들어 식음료 부문의 주방(galley)의 수석 조리사(chef)는 직책에 해당되고, 선내에 승객을 위해 식음료 준비 과정에서 발생하는 모든 업무를 관장하는 것이 직무이다. 직무와 연공 두 가지 요소가 급여를 결정한다. 본사 직원, 선박의 고위급 직원인 오피서(officer)는 급여(salary)라고 하며 월 2회에 걸쳐 지급되며, 전체 총액은 연봉 계약에 의한다. 반면 주로 항해와 호텔 부문의 하위 직원인 크루(crew)는 임금(wage)이라 한다. 특히 고객 서비스에 종사하고 있는 크루는 임금은 기본급 이외에 상당 부분을 고객으로부터의 팁(tip)에 의존하고 있다. 이외에도 특별한 성과를 보상해 주는 보너스(bonus)와 유·무형적인 복리 후생이 추가된다.

③ 인력 수급의 글로벌화와 단체 인력 수급 계약

인력을 단체로 수급하고 단체로 노동 계약을 맺는 것은 크루즈 인력 수급이 글로벌화 되어 가고 있는 것과 밀접한 관련이 있다. Wood(2000)는 “바다에서의 세계화(globalization at sea)” 라고 하였다. 크루즈 승무원을 채용하는 것 자체가 전 세계를 대상으로 한다는 것이다. 이러한 이유는 크루즈 직무가 국제적으로 분업화되어 있기 때문이다.

크루즈의 직무는 선상 근무와 본사 지원 부문으로 나뉘는 것을 앞에서 살펴 보았다. 본사 지원 부문은 크루즈 주요 고객이 북미에 있기 때문에 크루즈 선사 역시 북미에 본사를 둔다. 카니발 크루즈 그룹이나 로얄 캐리비언 인터네셔널 등은 모항(home port)이 미국 플로리다 주 마이애미 시에 위치하고 있다. 따라서 본사 근무 직원은 대체로 미국인이 주를 이룬다. 반면 크루즈 선상 근무는 항해 부문과 호텔 부문으로 나누어지는데, 이것 역시 글로벌화한 승무원 채용으로 이루어지고 있다. 항해 부문의 오피서(officer)는 전통적으로 선박 운항 기술이 발달한 영국, 그리스 출신 승무원으로 채워진다. 반면에 크루(crew)는 해당 국가 뿐만 아니라 제3세계에서도 수급이 이루어진다. 또한 개별적인 노동 계약이 아니라 선원 노조를 통한 단체 계약이 이루어진다. 호텔 부문의 퍼서 데스크(purser desk)는 영어를 모국어로 하는 고객을 직접 대하고 미국 본사와의 연락이 빈번하므로 영미권 출신이 많다. 식음료 및 객실은 필리핀, 인도, 동유럽 출신이 많은데 제3세계의 인력 공급 업체인 에이전트를 통해서 일괄 계약을 한다.

보다 좋은 서비스를 제공하기 위해서 물리적으로 선박을 대형화하는 전략이 있다. 이와 더불어 성장하는 크루즈 시장에 발맞추어 신형 선박의 공급이 급증함에 따라 크루즈 승무원에 대한 인력 수요가 커지고 있음에 따라 국제적인 차원에서의 인력 수급의 효과적인 방법으로 활용되고 있다. 또한 크루즈는 전 세계 크루즈 승객의 증가 및 감소에 능동적으로 대처하기 위해 운항 항로를 바꾸어 가면서 크루즈 상품을 출시하고 있으며(이를 크루즈의 리포지셔닝, repositioning이라고 한다), 때문에 고객의 서비스를 극대화할 수 있는 크루즈 승무원을 채용하고 있다. 예를 들어 성장하고 있는 한국 시장에 대응하여 한국어를 할 수 있는 승무원을 적극 채용하는 것도 좋은 예라고 볼 수 있다.

수행 내용 / 근로 계약 체결하기

재료·자료

- 근로 계약서 양식
- 채용 공고 양식
- 인력 수급 관련 단체 협상 계약서

기기(장비·공구)

- 임금 계산을 위한 계산 장비

안전·유의 사항

- 단체협상의 원칙을 지켜야 함

수행 순서

- ① 고위직 크루즈 승무원 및 지상 지원 본사 스텝을 채용하기 위해서 크루즈 선사의 제 반 근무 조건을 제시한다.
 1. 불특정 다수에게 근무 조건을 포함하여 채용 공고를 낸다.

본 내용은 에이전트의 단체 계약이 아닌 선박의 고위직, 특수 직종, 본사 지원 부문 스텝을 채용하는 데 적용한다. 채용 공고(job opening)는 주로 인터넷을 활용하며 크루즈 직종 전문 사이트를 활용한다.
 2. 채용이 최종적으로 확정된 승무원에게 제시할 근무 조건을 검토한다.

근무 조건은 채용 공고에서 제시한 내용과 대동소이하며 다만 해당 인원과 사람에 따라서 근무 조건의 가감이 있을 수 있다. 이에 지원자의 기본 정보를 바탕으로 제시할 내용을 내부적으로 검토한다.
 3. 채용이 최종적으로 확정된 승무원에게 근무 조건을 제시한다.

내부적으로 검토한 내용을 해당 승무원에게 제시하여 수용 여부를 타진한다.

■ 담당 업무

크루즈 승무원/ 기프트샵 스텝/ 사진 스텝/ 엔터테인먼트 스텝/ 주니어 어시스턴트
퍼서 / 식음료 및 객실 서비스 스텝

학력/경력	모집 인원	근무 형태	직급 및 연봉
대학 졸업(2,3년) 신입/경력 2~5년	30명	정규직 수습 3개월	면접 후 결정 회사 내규 따름

■ 근무 정보

-근무 부서: 000 크루즈 전 부서
-근무 요일: 주 5일(월~금)

■ 자격 요건

- 우대조건: 외국어 능력(영어 능통자, 일본어 가능자)
- 활동 경험(해당 직무 인턴 경력, 해당 직무 근무경험, 해외 연수자)

■ 근무 환경

- 선상 근무 : 근무 시간 이외에 방문항 관광 가능
- 숙식제공, 기본적 품위를 유지할 수 있는 유니폼 및 기타 제공

[그림 1-3] 채용 공고의 구성 양식

② 고위직 크루즈 선상 승무원 및 본사 지상 지원 스텝에게 급여 조건을 제시한다.

1. 채용이 최종적으로 확정된 승무원에게 제시할 급여 조건을 검토한다.

채용 공고에는 구체적인 급여 정보는 포함하지 않으나, 어느 정도 범위가 제시된다.
이에 채용이 확정된 승무원에 대한 개별적 검토를 통해서 급여 조건을 내부적으로
확정한다.

2. 채용이 최종적으로 확정된 승무원에게 급여 조건을 제시한다.

내부적으로 검토가 완료된 승무원에게 급여 조건을 제시하며, 해당 승무원은 본인에
게 제시된 급여 조건을 받아들일지를 의사 결정한다.

3. 승무원과 크루즈 선사는 필요시 급여 조건에 대한 조정을 한다.

고위직 일수록 급여 조건에 대한 협상(negotiation)이 시간을 요하게 된다. 다만 근무
조건과 마찬가지로 급여 조건 역시 회사의 급여 임금 기준표(wage table)의 원칙을
크게 벗어나면 안 된다.

③ 크루즈 승무원과 근로 계약을 체결한다.

1. 크루즈 선사는 근로 계약 조건을 근로 계약서로 구체화한다.

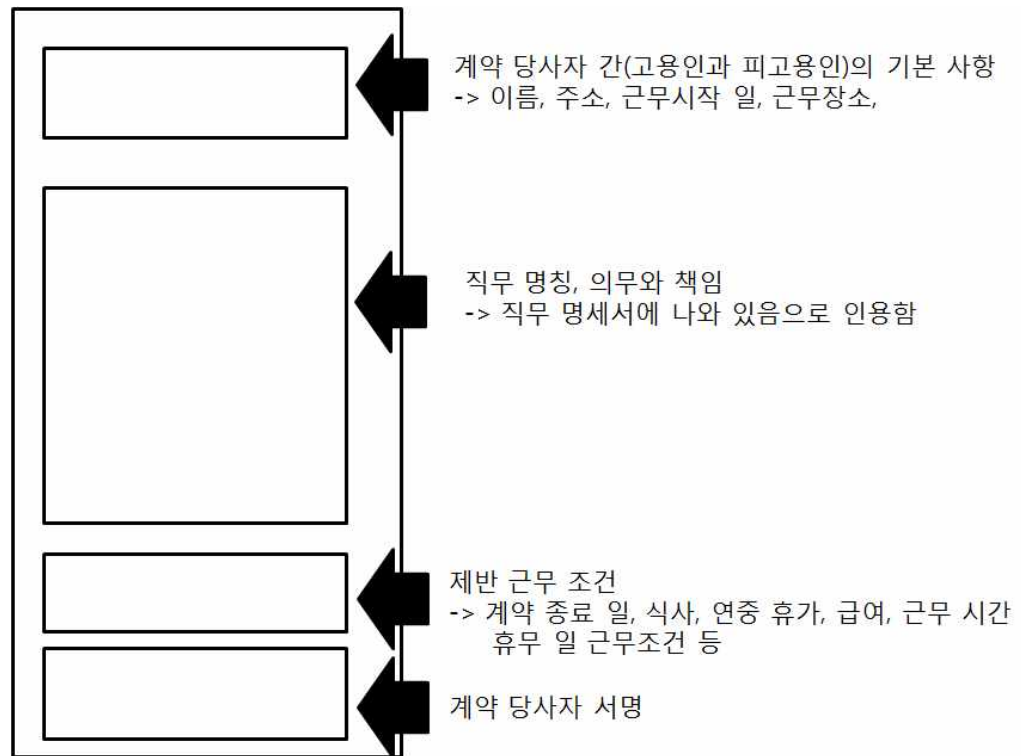
근로 계약에는 앞에서 살펴본 근무 조건과 급여 체계가 포함된다.

2. 크루즈 승무원에게 근로 계약 조건을 검토하게 한다.

과정 ① 과 ②에서 논의한 내용이 잘 문서화되어 있는지 확인하면서 최종적으로 근무 여부를 결정한다.

3. 상호 간 근로 계약 검토 후 합의를 한다.

크루즈 선사(계약의 대행자로서 인력 채용 팀 담당)와 크루즈 선사는 서로 합의의 증거로서 서명을 하고 각각 1부를 보관한다.



[그림 1-4] 고용 계약서의 구성 내용

④ 하위직 선상 근무 인력(crew) 수급을 위해 국제적으로 유명한 에이전트를 선정한다.

1. 기존의 에이전트와의 인력 수급 성과에 대한 검토를 한다.

인력 수급 성과는 필요한 시기에 양질의 인력을 공급하였느냐 등 다양한 차원에서 검토를 할 수 있다. 물론 에이전트 수수료(fee)의 적정성에 대한 검토를 포함한다.

2. 유명한 새로운 에이전트와의 인력 수급 계약을 검토한다.

크루즈 선사 입장에서 보다 유리한 조건의 인력 수급 계약을 맺을 수 있는 에이전트를 발굴한다. 이전 에이전트가 미흡하거나 새로운 경영 전략을 수립하는 등 다양한 이유가 있을 수 있다.

3. 검토 후 인력 수급을 담당할 에이전트를 선정한다.

향후 수년 간 크루즈 선사와 파트너로서 에이전트를 선정한다. 이러한 크루즈 선사의 노력을 공급 사슬 관리(supply chain management)라고 한다.

⑤ 에이전트와 인력 수급을 위한 단체 근로 계약을 한다.

1. 선정된 에이전트와 진행할 인력 수급 계약에 포함된 단체 근로 계약을 검토한다.

검토 내용은 ①에서 에이전트 선정 시 검토된 내용이 포함되며, 이 단계에서는 특정 에이전트를 염두해 두고 보다 구체화된 계약 내용을 검토하는 단계이다.

2. 선정된 에이전트와 진행할 인력 수급 계약과 이에 포함된 단체 근로 계약을 작성한다.

계약서 작성 시 포함해야 할 주요 내용은 다음과 같다.

계약서를 작성할 때에는 본사 직원 뿐만 아니라 선박 근무하는 종업원의 대표의 의견을 반드시 수렴하도록 한다. 이를 통해서 처우 개선과 동기 유발 그리고 성과와 연결하는 인사 전략이 필요하다.

- 조항 1 계약 당사자(parties of agreement)
- 조항 2 계약의 적용(application of agreement)
- 조항 3 임금(wages)
- 조항 4 임금 계산의 원리(wage calculation)
- 조항 5 근무 일(hour of duty)
- 조항 6 초과 근무(overtime)
- 조항 7 위급 상황에서의 서비스(service in case of emergency)
- 조항 9 전시 상황 같은 운영 장소에서의 서비스
(service in war like operation area)
- 조항 10 선상 인력 총원 및 조항(ship manning and provision)
- 조항 11 유급 휴가(leave pay)
- 조항 12 치료 보조와 치료(sick pay and medical treatment)
- 조항 13 치료 보조에 대한 조건(conditions regarding sick pay)
- 조항 14 사망에 대한 보상(compensation for loss of life)
- 조항 15 장애에 대한 보상(compensation for disability)
- 조항 16 귀국(repatriation)
- 조항 17 숙식 제공(food and accommodation)
- 조항 18 기초 보조 수당(subsistence allowance)
- 조항 19 유니폼(uniform)
- 조항 20 계약의 시작과 종료(duration and termination of contracts)

조항 21 선박 간의 직무 이동(transfer)
조항 22 근무 시간(work schedule)
조항 23 외부 업체와의 계약(concessionaire's seafarers)
조항 24 면책 보상(indemnification)
조항 25 고충 및 다툼 처리(grievances and dispute)
조항 26 규율(discipline)
조항 27 조합 배타성 및 대표성(union exclusivity and representatives)
조항 28 체포 통지(notice of arrest)
조항 29 조합 회원 자격(union's membership)
조항 30 계약 위반(breach of contracts)
조항 31 조항 수정(amendment to agreement)
조항 32 교육 훈련(teaching and training)
조항 33 계약 효력(validity of agreement)

3. 에이전트에게 작성된 계약 내용을 검토 의뢰하고 문제가 없을 경우에 이에 대한 최종 확정을 한다.

계약 내용 작성 중에 실무적 차원에서 에이전트와의 협의를 통해 내용의 가감이 이루어지고 에이전트와 크루즈 선사와의 서명을 통해 최종 확정을 한다.

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

ORIGINALE

between

FIT/CISL ITF

and

CELEBRITY CRUISES, Inc.

taking into account:

- The economic downturn in the cruise industry following the terrorist attack in New York;
- The need to keep the cruise vessels operating and provide employment for the crew;
- The big financial effort to increase the fleet with the new buildings SUMMIT and CONSTELLATION;

The above two parties agree:

- To maintain the same terms and conditions of the year 2001 valid also for the year 2002;
- Before the end of the year 2002 the two parties will meet to evaluate the situation and to formulate the renewal.

Rome, 18th December 2001

Signed by 
On behalf of
CELEBRITY CRUISES INC.
Thomas F. Murrill
Vice President
and Chief Human Resources Officer


Signed by 
On behalf of
the FIT/CISL ITF
Capt. Remo Di Fiore

[그림 1-5] 에이전트와의 인력 수급 계약서(일부 내용), 로알 캐리비안 크루즈(2001).

⑥ 에이전트의 인력 공급 계약의 수행에 관한 품질 관리를 한다.

1. 에이전트가 계약 내용의 준수하고 있는지를 모니터링한다.
2. 에이전트에 대한 모니터링 결과를 피드백 하여 개선을 유도한다.
3. 에이전트에 대한 품질 관리 결과에 따라 차후 재계약 여부에 반영한다.