



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

經營學碩士 學位論文

외국인 선원 관리제도의 문제점 및  
개선방안에 관한 연구

(우리나라 외항상선에 승선하는 외국인 선원 중심으로)

A Study on the Problems of Foreign Seafarers'  
Management System and Measures for Improvement

(Focused on Foreign Seafarer who is onboarding in  
Ocean-going Korean Vessels)



指導教授 辛容尊

2018年 06月

韓國海洋大學校 海洋金融·物流大學院

海運港灣物流學科

金君眞

本 論文을 金君眞의 經營學碩士 學位論文으로 認准함.

委員長 吳 聳 湜



委員 金 鐘 泰



委員 辛 容 尊



2018年 6月 22日

韓國海洋大學校 海洋金融·物流大學院

## 목 차

<표> 목차 .....	iv
<그림> 목차 .....	vi
<b>Abstract</b> .....	vii
국문초록 .....	x
<b>제1장 서론</b> .....	<b>1</b>
제1절 연구의 배경과 목적 .....	1
제2절 연구의 방법 및 구성 .....	3
<b>제2장 이론적 배경</b> .....	<b>5</b>
제1절 외국인 선원에 대한 이해 .....	5
1. 외국인 선원의 정의 .....	5
2. 외국인 선원의 고용 필요성 .....	7
3. 우리나라 외국인 선원 고용 변천사 및 수급현황 .....	10
제2절 선원에 관한 선행연구 .....	17
<b>제3장 우리나라 외국인 선원 관리제도</b> .....	<b>20</b>
제1절 외국인 선원 관련법과 단체협약 등 .....	20
1. 선원법 .....	20

2. 선박직원법 .....	20
3. 국제선박등록법 .....	21
4. 선원업무처리지침 .....	22
5. 외국인선원관리지침 .....	23
6. 해양수산부고시 .....	23
7. 우리나라 외항상선 외국인 선원 단체협약 .....	24
제2절 외국인 선원 고용 정원 제도 .....	26
제3절 해기면허 인증협정 제도 .....	30
제4절 우리나라 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차 .....	32
1. 우리나라 외국인 선원 송입 및 고용 절차 .....	32
2. 외국인 해기사 해사법규 교육 및 승무자격증 발급 .....	34
3. 외항상선에 승무중인 외국인 선원 중 출입국 사범에 대한 행정 제재 · 40	
제5절 외국인 선원 양성제도 .....	41
<b>제4장 우리나라 외국인 선원 관리제도 문제점 및 개선방안 .....</b>	<b>44</b>
제1절 외국인 선원 관리제도 문제점과 개선방안에 대한 설문조사 개요 .....	44
1. 설문조사의 개요 .....	44
2. 설문 응답 기업의 외국인 선원 승선선박 및 관리현황 .....	47
제2절 외국인 선원 관리제도 문제점 및 개선방안 .....	49
1. 외국인 선원 관련법과 단체협약 등 .....	49
2. 외국인 선원 고용 정원 .....	54

3. 해기면허 인증협정 .....	63
4. 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차 .....	66
5. 외국인 선원 양성제도 .....	73
<b>제5장 결론 .....</b>	<b>80</b>
제1절 연구결과의 요약 및 시사점 .....	80
1. 연구결과 요약 .....	80
2. 연구의 한계와 향후과제 .....	86
참고문헌 .....	87
설문지 .....	89



## 표 목차

<표 2-1> 최근 10년간('07~'16년) 우리나라 외항상선 한국인 및 외국인 선원 고용 현황 .....	7
<표 2-2> 외국인 선원 고용범위 변천사 .....	12
<표 2-3> 우리나라 외항상선 최근 10년간 외국인 선원 고용인원 현황 .....	14
<표 2-4> 우리나라 외항상선 외국인 선원 고용 정원에 따른 고용 가능인원 .....	15
<표 2-5> 2016년말 기준 우리나라 외항상선 외국인 선원 수급현황 .....	16
<표 2-6> 선원에 관한 선행연구 정리 .....	19
<표 3-1> 우리나라 외항상선 외국인 선원 고용 정원 .....	27
<표 3-2> 국가필수국제선박·지정국제선박 선정기준 및 의무와 보상 .....	27
<표 3-3> 각국의 외국인 선원 고용관련 제한 .....	29
<표 3-4> 우리나라 해기면허 인정협정 체결현황 .....	30
<표 3-5> 우리나라 해사법규 세부내용 및 강의시간 .....	35
<표 3-6> 외국인 해기사 해사법규 교육기관 .....	36
<표 3-7> 외국인 해기사 해사법규 강사 .....	37
<표 3-8> 우리나라 선박관리사별 외국인 선원 최소 승진 연한 .....	42
<표 3-9> 1등 항해사 및 1등 기관사의 승무등급 기준 .....	43
<표 4-1> 설문기업의 업종별 특성 .....	44
<표 4-2> 설문 응답자의 인구, 통계적 특성 .....	45
<표 4-3> 설문 응답 기업의 외국인 선원 승선선박 및 관리현황 .....	47
<표 4-4> 외국인 선원 관련법 및 단체협약 등의 문제점에 대한 설문결과 .....	51

<표 4-5> 외국인 선원 관련법 및 단체협약 등의 개선 필요성 .....	52
<표 4-6> 외국인 선원 관련법과 단체협약 등 상치되는 부분의 합리적 개선 방향 ..	53
<표 4-7> 관련법 및 지침상 외국인 선원 고용 정원 의사결정 주체 .....	55
<표 4-8> 우리나라 외항상선 한국인 부원 연령별 인원 및 분포 .....	57
<표 4-9> 우리나라 외항상선 선종별 현황 .....	58
<표 4-10> 우리나라 지정국제선박(국가필수국제선박 포함) 선종별 비율 .....	58
<표 4-11> 외국인 선원 고용 정원 제도의 문제점에 대한 설문결과 .....	58
<표 4-12> 외국인 선원 고용 정원 제도의 개선 필요성 .....	59
<표 4-13> 외국인 선원 고용 정원을 결정하는 주체 .....	60
<표 4-14> 외국인 선원 고용 정원 규모 결정 .....	61
<표 4-15> 해기면허 인증협정의 문제점에 대한 설문결과 .....	64
<표 4-16> 해기면허 인증협정 국가 확대 필요성 .....	64
<표 4-17> 해기면허 인증협정 확대 필요 국가 .....	65
<표 4-18> 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차의 문제점에 대한 설문 결과 .....	69
<표 4-19> 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차 개선 필요성 .....	69
<표 4-20> 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차 개선 방안 .....	70
<표 4-21> 외국인 선원 양성제도의 문제점에 대한 설문결과 .....	77
<표 4-22> 외국인 선원 양성제도 개선 필요성 .....	77
<표 4-23> 외국인 선원 양성제도 개선 방안 .....	78



## 그림 목차

<그림 2-1> 2016년말 기준 외국인 선원 국적별 고용인원 및 비율 .....	13
<그림 3-1> 외국인 선원 송입 및 채용절차 .....	32
<그림 3-2> 우리나라 외국인 선원 고용신고 및 승선공인 절차 .....	33
<그림 3-3> 우리나라 대형 해운회사 외국인 해기사 양성 체제 .....	42



## Abstract

# A Study on the Problems of Foreign Seafarers' Management System and Measures for Improvement

Kim, Kun-Jin

*Department of Shipping and Port Logistics  
Graduate School of Marine Finance and Logistics  
Korea Maritime and Ocean University*

As of the end of 2016, the total number of seafarers employed by ocean-going Korean Vessels is about 20,000, of which about 8,500 are Korean seafarers, and about 11,000 are foreign seafarers, accounting for 57% of all seafarers. Foreign seafarers have been allowed to hire since 1991 and Chinese seafarer was hired for the first time in 1993, but now there are various nationalities including China, Philippines, Myanmar, Indonesia, Vietnam and Ukraine.

Considering the impact of foreign seafarer on the ocean-going Korean vessels, it is recognized that foreign seafarer are indispensable for vessel operation, not being eliminated after a short period of employment. However, although it has been operating for a long period of about 27 years since the permission to hire foreign seafarer, the foreign seafarers' management system has not been organized systematically. The purpose of

this study is to provide a more efficient and systematic management of foreign seafarer by summarizing the current status of foreign seafarer and the problem of the foreign seafarers' management system of the ocean-going Korean vessels. In addition to the analysis of the previous study, this study was conducted by surveying on the shipowner company, the ship management company, the crew manning company ,and then to find ways to improve it. The conclusion is summarized as follows.

First, it is necessary to reorganize and apply the collective agreement or the law applicable to the foreign seafarer separately in regard to the foreign seafarer related laws and collective agreements applied in the same way as the Korean seafarer.

Second, it is necessary to change the decision maker to shipowner in deciding on the number of foreign seafarers employed by the ocean-going Korean vessels or if the decision maker (shipowner's association and federation of seafarer's union) remains the same as before, The relevant law must be clearly defined of the decision maker. In addition, considering the status of supply and demand for each position of Korean seafarer, the number of foreign seafarers should be applied for each position and in order to maintain the balance of Korean and foreign seafarer members by ship's type, it is necessary to designate designated international ship by ship's type.

The third is to expand the recognition arrangement for certificate of ship's officers to eastern Europe and Asian countries in order to expand the range of options for hiring foreign seafarers according to their competitiveness in each country.

The fourth is to prevent the waste of administrative manpower by simplifying complicated and unnecessary administrative procedures (Abolition of issue and submission for a written opinion of seafarer's union, Abolition of education of maritime laws and issue a foreign seafarer's certificate of qualification of bare boat charter hire purchase vessel, Abolition of duplicate submission of license and educational certificate already certified at the time of issuing the foreign seafarer's certificate of qualification when approving boarding a ship, Providing information for immigration offender to the shipowner from relative authorities and so on) from hiring and boarding of foreign seafarers.

The fifth is to establish a systematic education and training system for foreign seafarers in foreign seafarer's country in cooperation with related shipping companies and government authorities associations and so on.

It is time to improve the management system of foreign seafarers based on the basic data of this study in order to efficiently operate the foreign seafarers employed in the ocean-going Korean vessels.

## 국 문 초 록

# 외국인 선원 관리제도의 문제점 및 개선방안에 관한 연구

김 군 진

한국해양대학교 해양금융·물류대학원 해운항만물류학과

2016년말 기준 우리나라 외항상선에 고용중인 전체 선원 규모는 약 2만명 수준으로 이중 한국인 선원은 약 8,500명, 외국인 선원은 약 11,000명으로 외국인 선원이 전체 선원 중 약 57%를 차지하고 있다. 외국인 선원은 1991년 외국인 선원 고용이 일부 허가된 것을 시작으로 1993년 중국인 선원이 처음으로 고용되었으나, 현재는 중국을 포함하여 필리핀, 미얀마, 인도네시아, 베트남, 우크라이나 등 국적도 다양해지고 있는 실정이다.

외국인 선원이 우리나라 외항상선에 미치는 영향을 고려할 때, 외국인 선원은 우리나라 외항상선에 단기간 고용 후 사라지는 존재가 아닌 선박운항에 있어 없어서는 안 되는 존재로 인식되고 있다. 그러나 우리나라의 외국인 선원 관리제도는 외국인 선원 고용 허가 이래 약 27년의 장기간 동안 운영되면서도 체계적으로 정비되지 못한 게 현실이다. 이에 본 연구는 우리나라 외항상선의 외국인 선원에 대한 현황과 관리제도의 문제점을 정리하고 개선방안을 도출하여 외국인 선원에 대해 보다 효율적이고 체계적 관리가 될 수 있도록 함에 목적이 있으며 선행 연구 분석과 더불어 국내 선주회사, 선박관리회사, 선원관리회사, 관련협회 등을 선원 인사 담당자 및 전문가를 대상으로 설문조사를 시행하여 개선방안을 도출하였으며 그 결론은 아래와 같다.

첫째 한국인 선원과 동일하게 적용되는 외국인 선원 관련법 및 단체협약 등에 대하여 별도로 외국인 선원에 맞는 단체협약 또는 법률의 개편 및 적용이 필요하다는 것이다.

둘째는 우리나라 외항상선의 외국인 선원 고용 정원을 결정함에 있어 의사결정 주체를 선박 소유자로 변경할 필요가 있으며, 혹은 기존 의사결정 주체(선박 소유자 단체 및 선원 노동자 단체)를 유지한다면 관련법에서의 주체를 명확히 규정해야 한다. 또한 한국인 선원의 직책별 수급현황을 고려하여 외국인 선원 고용 정원을 직책별로 적용하여야 하며, 선종별 한국인 및 외국인 선원의 균형을 유지하기 위하여 지정국제선박을 선종별로 지정할 필요가 있다.

셋째는 외국인 해기사를 고용함에 있어 국가별 경쟁력에 따라 선택의 폭을 확대하기 위하여 동유럽, 아시아 국가로의 해기면허 인증협정을 확대하자는 것이다.

넷째는 외국인 선원 고용 및 승선까지 복잡하고 불필요한 행정절차(노조의 견서 발급 및 제출 폐지, 해사법규교육 폐지 및 국적취득조건부 나용선의 외국인 해기사 승무자격증 발급 폐지, 외국인 해기사 승무자격증 발급 시 검증된 자격면허와 법정교육 등 증서에 대하여 승선 공인시 이중으로 제출하는 제도 폐지, 과거 출입국 사범에 대한 관련기관에서 선박소유자에게 정보 제공 등)를 간소화 하여 행정력 낭비를 방지하여야 한다.

다섯째는 외국인 선원과 관련된 회사 및 정부기관, 협회 등 공동으로 외국인 선원에 대한 체계적인 양성체제 구축이 필요하다.

우리나라 외항상선에서 고용하고 있는 외국인 선원을 효율적으로 운영하기 위해 본 연구의 기초자료를 바탕으로 우리나라의 외국인 선원에 관한 관리제도의 개선이 필요한 시점이다.

# 제1장 서론

## 제1절 연구의 배경과 목적

우리나라는 1960년대 선원 송출이 개시된 이래, 1980년대 말까지 약 4만명이 해외취업 상선에 취업하여 외화를 획득하는 등 선원 인력 송출국가로서의 지위를 유지하여 왔다. 이는 우리나라의 경제가 후진국의 위치에 있었으며, 해외취업 상선에 승선시 육상 근로자의 임금보다 7~10배가량 많은 임금 소득으로 인하여 선원직에 대한 매력이 많았기 때문이었다. 그러나 우리나라 경제가 지속적으로 발전하면서 1988년 서울 올림픽 이후, 육상 임금이 상승하면서 선원의 임금 경쟁력 및 선원직에 대한 매력이 하락하기 시작하였으며, 세계적으로 편의치적제도<sup>1)</sup>가 확대되면서 일본 및 서유럽 등의 해운 선진국에 새롭게 등장한 필리핀 선원 등 동남아 선원들과 인도 선원들이 공급되기 시작하였다. 또한 소비에트연방의 사회주의 개혁에 의해 소비에트연방 및 동구권의 체제 변혁과 냉전의 종식으로 러시아 및 동구권의 선원들도 선원시장에 진출하기 시작하였으며, 중국도 사회주의 체제를 유지하면서 시장경제라는 논리로 개방되어 중국 선원들도 세계 선원시장에 진출하게 되었다. 이와 같은 세계 선원시장의 변화와 함께 우리나라 선원의 해외 송출 규모는 축소되기 시작하였다. 우리나라의 해운업이 발전하면서 국적 외항상선의 규모가 증가되고 국가 필수 선대 유지를 위한 우리나라 선원 확보 정책으로 해외에 송출됐던 한국인 선원 중 일부의 인원들은 우리나라 국적 외항상선으로 흡수 되었으나, 일부의 인원들은 선원직에서 타직종으로 직업 전환이 많이 이루어지면서 전체적인 한국인

---

1) 편의치적제도: 세금을 줄이고 값싼 외국인 선원을 승선시키기 위해 선박을 자국에 등록하지 않고 제3국에 치적하는 제도이다. 주로 일본, 미국, 유럽 등 해운 선진국들이 행하고 있으며, 주요 편의치적국으로는 파나마, 라이베리아, 바하마, 마셜, 말타등이 있다.

선원 규모는 축소되었다.

이후 우리나라의 외항상선 척수는 지속적으로 증가하였으며, 부원인력에서부터 한국인 선원이 부족해지는 현상이 발생하게 되었다. 이에 따라 1991년 선박 소유자 단체 및 선원 노동자 단체의 노사합의에 따라 우리나라의 외항상선에 외국인 선원이 처음으로 승선하게 되었다. 1990년대 후반 국제선박등록제도<sup>2)</sup>가 마련되면서 해외에 국적을 두고 있던 선박들이 우리나라 국적으로 등록을 변경하고, 또한 우리나라 해운회사들이 운영 선단을 대규모화함에 따라 선원의 수요는 지속적으로 증가하게 되었다. 이에 따라 선박 소유자 단체 및 선원 노동자 단체에서 여러 차례 노사합의를 통하여 부족한 한국인 선원을 대체하기 위해 외국인 선원 고용을 지속적으로 증가시키게 되었다. 통계에 따르면 2016년말 기준 우리나라 외항상선에 고용중인 한국인 선원은 약 8,500명이며, 외국인 선원은 약 11,000명으로 외국인 선원이 전체의 약 57%를 점유하고 있으며, 한국인 선원보다 더 많은 비중을 차지하고 있다. 또한, 외국인 선원은 중국인 선원이 처음으로 고용되었으나, 현재는 중국을 포함하여 필리핀, 미얀마, 인도네시아, 베트남, 우크라이나 등 국적도 다양해지고 있는 실정이다.

체류 기간이 한정되어 있어 고용에 제약을 받는 대부분의 육상 외국인 노동자와는 달리 지속적 고용이 가능한 외국인 선원은 우리나라 선원시장에서 차지하는 비중과 한국인 선원의 양성 및 수급 현황을 고려할 때, 우리나라 외항상선의 선박운항에 있어 없어서는 안 될 존재로 인식되고 있다.

그러나 우리나라의 외국인 선원 관리제도는 약 27년 동안 운영되어 오면서도 체계적으로 정비되어 있지 못하다고 할 수 있다. 한국인 외항상선 선원에게 적용되는 선원법과 선박직원법 그리고 단체협약을 그대로 외국인 선원에 적용함으로써 국제협약과 상충되고, 외국인 선원의 고용 및 승선 행정절차가

---

2) 국제선박등록제도: 선박의 국적제도 중의 하나로서, 기존의 국적등록이 아닌 제2의 선적제도를 말한다. 선박의 국제 경쟁력을 강화시키기 위한 조치로서 편의치적과 같은 경쟁력을 자국선박에 마련해주기 위한 제도로 세금의 특전을 가지고 외국인 선원을 고용할 수 있게 하는 제도이다. 국제선박등록제도는 선박의 편의치적제도를 자국의 제도로 도입한 것이다.



불필요하게 너무 복잡하며, 외국인 선원 자질 향상을 위한 양성체계가 미흡하다는 등의 문제점이 제기되고 있다. 그러나 외국인 선원 관련 제도를 검토하여 문제점을 분석하고 개선방안을 제시하는 연구는 매우 미흡한 실정이다.

본 연구는 이러한 상황에서 외국인 선원 관리제도의 전반적인 문제점을 분석하고 이에 대한 개선방안을 도출해 보고자 한다. 이를 위해 우리나라의 외국인 선원 고용 현황과 선원관리 제도를 고찰해 보도록 한다. 그리고 외국인 선원관리 실태를 조사하여 외국인 선원 고용 및 관리상의 문제점을 진단 및 분석해 보도록 한다. 그리고 이러한 문제점 분석을 토대로 선원관리 효율성을 제고하고 해운산업 경쟁력을 강화하기 위한 외국인 선원 관리 개선방안을 제시해 보도록 한다.

## 제2절 연구의 방법과 구성

본 연구는 우리나라 외국인 선원의 관리제도상의 문제점을 분석하고 개선방안을 제시하기 위하여 문헌연구와 실태조사 연구를 수행하였다. 먼저 외국인 선원의 고용 필요성과 수급 현황 그리고 관리제도 등에 관한 전문 서적과 논문 및 통계자료 등을 검토하는 문헌연구를 수행하였다. 그리고 실질적인 외국인 선원의 관리현황을 파악하기 위하여 관련분야 전문가와 해운선사 및 선박관리 회사 업무 담당자를 대상으로 면담조사를 시행하였으며, 외국인 선원 관리제도의 실질적인 문제점과 개선방안을 도출하기 위하여 외국인 선원관리 업무 담당자들 대상으로 설문조사를 실시하였다.

본 연구는 다음과 같이 다섯 개의 장으로 구성되어 있다.

제1장은 서론으로 연구의 배경과 목적을 명시하고, 연구의 방법과 범위를 제시하였다.

제2장은 외국인 선원에 대한 이해를 위해 외국인 선원의 정의와 필요성, 외국인 선원 고용에 대한 변천사, 외국인 선원의 수급현황 및 선행연구에 대해 살펴보았다.

제3장에서는 우리나라의 외국인 선원 관리제도에 대해 관련법 및 단체협약 등, 외국인 선원 고용 정원제도, 해기면허 인증협정 제도, 우리나라 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차, 외국인 선원 양성제도라는 다섯 가지 큰 틀에서 정리하였다.

제4장에서는 우리나라 외국인 선원 관리제도에 대한 문제점 및 개선방안에 대한 설문지를 작성하여 우리나라 외항상선에 외국인 선원을 고용하거나 관련 업무를 수행하는 선주사, 선박관리회사, 선원관리회사, 관련 협회의 담당자 및 전문가를 대상으로 설문조사를 시행하였다. 그리고 설문조사 결과를 반영하여 외국인 선원 관리제도의 문제점을 확인하였으며, 이에 대한 개선점 및 대안을 제시하였다.

마지막으로 제5장에서는 본 연구의 결론 부분으로서 전체적인 요약과 연구의 시사점, 연구의 한계 및 향후 과제를 제시하였다.

## 제2장 이론적 배경

### 제1절 외국인 선원에 대한 이해

#### 1. 외국인 선원의 정의

선원이라 함은 일반적 사전의 의미로는 임금을 받을 목적으로 배안에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 자. 즉, 배의 승무원을 지칭한다. 우리나라 선원법상 선원의 정의는 선원법 제2조(정의)에 “선원이란 이법이 적용되는 선박에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 사람을 말한다.” 단, 선원법 시행령 제2조(선원이 아닌 사람)에 따라 선박검사원, 선박의 수리를 위하여 선박에 승선하는 기술자 및 작업원, 도선법 제2조 제2호에 따른 도선사, 항만운송사업법 제2조 제2항에 따른 항만운송사업 또는 같은 조 제4항에 따른 항만운송 관련 사업을 위하여 고용하는 근로자, 선원의 목적으로 실습을 위하여 선박에 승선하는 사람, 선박에서의 공연 등을 위하여 일시적으로 승선하는 연예인은 제외된다.

선원법상 선원은 선장, 해원, 직원, 부원, 예비원으로 구분하고 선장은 해원을 지휘 감독하며 선박의 운항관리에 관하여 책임을 지는 선원을 말한다. 해원이란 선박에서 근무하는 선장이 아닌 선원을 총칭하며, 직원이란 항해사, 기관장, 기관사, 전자기관사, 통신장, 통신사, 운항장 및 운항사와 그 밖에 대통령령으로 정하는 해원을 말한다. 부원이란 직원이 아닌 해원을 말하며, 예비원이란 선박에서 근무하는 선원으로서 현재 승무중이 아닌 선원을 말한다.

1978 STCW 협약<sup>3)</sup> 부속서 제1장 제I/1조에서는 선원의 정의에 대하여 선장, 해기사 및 부원으로 구분하여, “선장이란 선박의 지휘권을 가진 사람, 해기사란 국내법 또는 규정에 따라 그렇게 지정되거나 또는 법령에 의하여 지정되지 않은 경우에는 단체협약 또는 관습에 의하여 지정된 선장 이외의 선원의 일원, 부원이란 선장 또는 해기사가 아닌 선원의 일원을 말한다.” 라고 정의하고 있다. 더 넓은 선원의 정의는 2006 해사노동협약<sup>4)</sup> 본문 제2조에서 “선원이란 통상적으로 상업적 활동에 종사하는 모든 선박에서 어떠한 직무로든 고용되거나, 종사하거나 일하는 모든 사람을 말한다.” 라고 정의하고 있으며, 어떤 범주의 사람이 선원으로 간주 되어야 할 것인지에 대하여 의문이 있는 경우에는 그 사안에 관계되는 선박소유자 및 선원 단체와 협의를 거쳐 각 회원국의 권한 당국이 그것을 결정한다.” 라고 정의하고 있다.(조창수, 2016)

우리나라의 외국인 선원에 대한 정의는 해양수산부고시 제2017-171호 “외국인 선원 관리지침 제2조(정의)에 따라 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 선박 소유자의 선박에서 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자”를 말한다. 여기서 선박 소유자란 “선원법 제2조(선주, 선주로부터 선박의 운항에 대한 책임을 위탁받고 이법에 따른 선박 소유자의 권리 및 책임과 의무를 인수하기로 동의한 선박관리업자, 대리인, 선체용선자등)에 의한 선박을 소유한 자로서 선원을 고용하고 그 선원에게 임금을 지급하는 자”를 말한다. 즉, 다시 말하면 대한민국 선박이거나, 대한민국 국적을 취득할 것을 조건으로 용선(傭船)한 외국선박 및 국내 항과 국내 항 사이만을 항해하는 외국선박에 승무하는 대한민국 국적이 아닌 다른 나라 국적의 선원을 의미한다.

3) 1978 STCW 협약: 선원의 훈련, 자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약(International Convention on Standards of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978)

4) 2006 해사노동협약 : 선원의 근로와 생활환경 기준에 관한 국제협약(Maritime Labour Convention, 2006)

## 2. 외국인 선원의 고용 필요성

해양수산부에서 발간한 『우리선원의 역사』 및 한국선원복지고용센터의 『한국선원통계연보』에 따르면 우리나라 외항상선에 근무하는 한국인 선원은 공식적인 집계가 이루어진 1984년 기준으로 13,066명(해기사 5,046명, 부원 8,020명)에서 계속 증가하여 1990년에 27,455명(해기사 8,611명, 부원 18,844명)으로 최대 인원에 달하였으며, 이는 우리나라 해운회사들이 세계 해운시장에서 지속적인 성장을 통하여 지속적으로 선박을 확대하는데서 기인되었다. 그러나 이러한 환경에도 불구하고 경제발전에 의한 해상직 매력 저하, 일부 선원 직급의 양성 부재, 국제 해운 경영에서의 경쟁력 확보를 위한 조치 등 여러 가지 요인으로 인하여 우리나라 선원은 지속적으로 감소하여 2016년말 기준 8,548명(해기사 7,083명, 부원 1,465명)이 우리나라 외항상선에서 근무하고 있다.

반면에 외국인 선원의 경우는 한국인 선원의 감소와 함께 지속적으로 고용이 증가되어, 1993년 중국인 선원 338명을 시작으로 2016년말 기준 현재 우리나라 외항상선에서 근무하고 있는 외국인 선원은 필리핀, 미얀마, 인도네시아, 중국, 베트남, 인도, 우크라이나 등 총 11,141명(해기사 2,379명, 부원 8,762명)으로 확대 되었다. 2007년부터 2016년까지 최근 10년간 우리나라 외항상선에 한국인 및 외국인 선원의 고용 현황은 <표 2-1>과 같다.

**<표 2-1> 최근 10년간('07~'16년) 우리나라 외항상선 한국인 및 외국인 선원 고용 현황**

단위: 명

구분	선박 척수(척)	한국인 선원 고용인원			외국인 선원 고용인원			합계
		해기사	부원	소계	해기사	부원	소계	
2007년	704	5,836	2,206	8,042	2,878	2,878	10,920	

2008년	786	6,362	2,311	8,673	5,367		5,367	14,040
2009년	861	6,574	2,265	8,839	5,701		5,701	14,540
2010년	930	6,962	2,115	9,077	7,825		7,825	16,902
2011년	972	7,184	2,187	9,371	1,462	7,450	8,912	18,283
2012년	1,034	7,315	1,993	9,308	1,619	7,996	9,615	18,923
2013년	1,016	7,664	1,880	9,544	1,650	7,882	9,532	19,076
2014년	1,031	7,675	1,703	9,378	1,801	6,817	8,618	17,996
2015년	1,088	7,674	1,634	9,308	2,259	9,807	12,066	21,374
2016년	1,028	7,083	1,465	8,548	2,379	8,762	11,141	19,689

자료: 한국선주협회 내부자료(2016년말), 한국선원복지고용센터 선원통계연보('07~'16년)

조창수(2016)는 "외국인 선원 혼승과 선박관리비에 관한 연구" 에서 외국인 선원 고용 필요성에 대해 우리나라 외항상선의 한국인 해기사들의 이직에 따른 구인 어려움, 우리나라 경제성장에 따른 선원의 직업적 특성에 기인한 육상직종으로 신분 전환, 선원 직업의 매력 상실과 선원 직업 선택 기피, 삶의 질을 중시하는 선진형 사회구조로 전환 및 저 출산 현상에 따른 핵가족화 심화, 외국으로 인력을 송출하는 국가에서 인력을 유입하는 국가로 변모, 보유선대 및 선박건조 증가로 인하여 전체적인 선원수요 증대, 해운회사들의 저임금 외국인 선원 혼승을 통한 국제 경쟁력 확보 등으로 주요 이유를 제시하였다.

허기영(2014)은 "외국인 혼승 형태와 이문화 적응에 따른 선원의 직무태도에 관한 연구"에서 우리나라는 경제성장으로 국민 소득의 증가, 고학력화로 근로자들의 임금수준이 높아짐에 따라 근로자들은 특정업종에 고용을 기피하는 현

상을 초래하게 되었는데 국내 근로자들이 기피하는 3D 업종과 제조업 분야를 중심으로 인력 부족 문제의 해결과 동시에 임금경쟁력이 있는 저임금 외국인 근로자에 대한 선호가 심화되면서 외국인 근로자의 수요는 꾸준히 증가하게 되었으며, 앞으로도 지속적으로 증가할 것으로 예상하였다. 또한 해상에서 운송서비스를 제공하는 해운선사에서도 선원 인력부족 현상은 심각한 문제로 대두되고 있으며, 국내 선박량의 증가에 따른 선원 인력의 수요가 증가하는 가운데 우리나라 선원의 선원직 매력도 감소로 인한 조기하선과 선원직 기피현상으로 인하여 선원인력 부족을 해결하기 위한 외국인 선원의 수요는 지속적으로 증가될 것으로 보았다.

이는 비단 우리나라의 현상만은 아니다. 일본 및 서유럽 국가 등 해운 선진국의 경우도 일찍이 이러한 자국선원 부족 현상이 나타났으며, 우리나라보다 더 자국선원의 양성 및 고용이 어려운 상태에까지 이르러 외국인 선원 양성 및 고용 확대를 통해 자국선원을 대체하고 있는 실정이다.

선행연구에서의 외국인 선원의 고용 필요성과 선진국에서의 자국 선원이 도태한 역사를 되돌아보면 우리나라도 향후 이러한 현상은 지속적으로 심화될 것이나, 우리나라는 분단국가라는 상황을 고려할 때 전시상황에서의 물자수송을 대비하기 위한 최소한의 자국 선원의 고용을 유지할 필요가 있다고 할 것이다. 그러나 우리나라 경제 및 국민들의 소득수준이 유지되거나 지속 성장할 경우 선원직의 기피현상은 지속적으로 확대될 것이며, 이에 따른 한국인 선원 부족 인원을 외국인 선원으로 대체할 수밖에 없음은 자명한 사실이다.

### 3. 우리나라 외항상선 외국인 선원 고용 변천사 및 수급현황

외국인 선원은 우리나라 외항상선의 선원 인력난 해소를 위하여 1991년 선박소유자 단체인 한국선주협회와 선원 노동자 단체인 전국해상산업노동조합연맹의 합의와 정부의 승인에 따라 제한적으로 고용이 시행되었다. 1991년 7월 "외국인 선원 혼승에 관한 노사합의"에 따라 1991년 11월부터 척당 부원 3명 이내에서 외국인 선원의 고용이 가능하게 되어, 외국인 선원 혼승이 처음으로 시행되었다.

이후 1993년 7월 9일 1차 개정, 1993년 10월 19일 2차 개정, 1994년 6월 15일 3차 개정이 이루어졌다. 그리고 WTO<sup>5)</sup> 출범으로 인한 세계화 시대에 대비하여 우리나라 해운업의 국제경쟁력을 높이고 한국인 선원들의 고용을 지속적으로 유지 발전시키며 선원들의 선내 노동환경을 개선하기 위하여 1995년 03월 31일 개최된 외항상선 선원정책협의회에서는 외국인 선원 증원(기존 부원 3명 → 부원 6명)하는 4차 개정이 이루어졌다. 또한 외항상선 선원정책협의회 4차 개정은 외국인 선원 증원에 대하여 선사별 정원제도 (척당 인원에 척수를 곱한 총인원 한도에서 상황에 따라 탄력적으로 운영)를 시행할 수 있게 하였다. 2003년 6월 26일에는 국제선박<sup>6)</sup>에 승무하는 외국인 선원을 7명으로 추가 증원하는데 합의하였으며, 이중 2명은 해기사로 운영할 수 있도록 하고 외국인 해기사 시범 운영에 대한 노사합의가 이루어졌다. 2004년 8월 24일 노사합의는 최초의 외국 해기사 도입에 대한 토대를 마련하였으며, 척당 부원 선원 6명에서 '척당 부원 선원 7명, 해기사 선원 1명'으로 확대 하는데 합의하였으나 선원법 개정까지 즉시 시행되지 못하였으며, 2005년 8월 18일 국가필수국

5) WTO: 세계무역기구 (World Trade Organization)로서 세계무역질서를 세우고 회원국 간 통상 분쟁 해결, 세계교역 및 새로운 통상 논점에 관한 연구를 위하여 설립된 국제기구

6) 국제선박: 국제항행을 하는 상선으로서 국제선박등록부에 등록된 선박



제선박제도<sup>7)</sup> 시행을 위한 노사합의서에서 동 사항이 적용되면서 증원이 시행되었다. 단, 국가필수국제선박<sup>8)</sup>에는 기존 6명으로 제한하고, 기타 일반국제선박<sup>9)</sup>에만 적용되었다. 이후 국적 상선대의 급격한 팽창으로 인한 한국인 선원의 수가 급격하게 부족함에 따라 2007년 12월 선박 소유자 단체인 한국선주협회와 선원 노동자 단체인 전국해상산업노동조합연맹은 단계별 외국인선원 고용 정원 확대에 합의하였다. 동 합의에 있어 한국인 선원 부족 인원에 대한 외국인 선원의 고용 정원은 확대하되, 외국인 선원의 무분별한 고용을 막고 기존 한국인 선원 5,000명(예비원 포함) 규모의 일자리를 유지 및 고용안정을 위해 국가필수국제선박·지정국제선박<sup>10)</sup> 300척(국가필수국제선박 50척, 지정국제선박 250척)을 지정하고 국가필수국제선박에는 외국인 부원 6명, 지정국제선박은 외국인 부원 8명(또는 해기사 1명, 부원 7명), 일반국제선박은 외국인 해기사 2명/부원 8명까지 고용범위를 확대하였다.

2009년 1월 1일부터는 2008년 9월 4일에 체결된 외국인 선원 고용확대에 관한 노사합의에 따라 일반국제선박에 승선하는 외국인 선원 정원이 해기사 4명, 부원 9명까지 확대되었으며, 외국인 실습생 승선인원 또한 적당 2명에서 4명으로 확대시키기로 합의하였다. 또한 총 국가필수국제선박은 70척으로 확대, 지정국제선박은 230척으로 축소하였다. 2010년 1월 1일부터는 일반국제선박의 경우 선장, 기관장을 제외한 전 승무원에 대하여 외국인 선원 고용이 가능해졌으며, 국가필수국제선박은 88척으로 확대, 지정국제선박은 212척으로 축소되었다. 외국인 선원 고용범위 변천사를 정리하면 아래의 <표 2-2>와 같다.

- 
- 7) 국가필수국제선박제도: 국가 비상시 주요 물자를 수송하여 국가안보에 기여하고, 평상시에는 해운산업의 경쟁력 제고와 한국인 선원의 기여함을 목적으로 하는 제도
  - 8) 국가필수국제선박: 전시 사변 또는 이에 준하는 비상시에 국민경제에 긴요한 물자와 군수물자를 수송하기 위한 국제선박
  - 9) 일반국제선박: 국가필수국제선박과 지정국제선박을 제외한 선박
  - 10) 지정국제선박: 한국인 선원이 고용 안정과 적정규모 유지를 위하여 지정 운영하는 선박

<표 2-2> 외국인 선원 고용범위 변천사

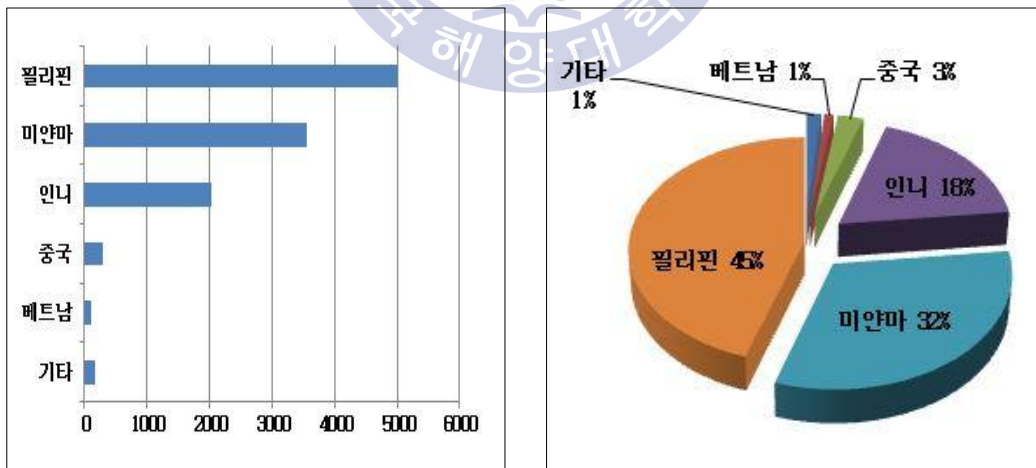
적용시점	대상선박	소분류	외국인 선원 고용범위
1991. 08. 01	외항선		부원 원직급 최대 3명
1995. 03. 31	외항선		부원 5명 (노사 합의된 선박은 6명까지)
2001. 06. 20	국제선박		부원 6명, 정원제도 운영
2003. 06. 26	국제선박	시범선박 50척	선원 7명(해기사는 최대 2명)
2004. 08. 24	국제선박		해기사 1명+부원 6명(정원제도)
2006. 01. 01	국제선박	필수선박 30척	부원 6명(정원제도 불가)
		기타 선박	해기사 1명+부원 7명(정원제도)
2008. 01. 01	국제선박	필수선박 50척	부원 6명(정원제도 불가)
		지정선박 250척	선원 8명(해기사 최대 1명, 정원 제도)
		일반선박	해기사 2명+부원 8명(정원제도)
2009. 01. 01	국제선박	필수선박 70척	부원 6명(정원제도 불가)
		지정선박 230척	선원 8명(해기사 최대 1명, 정원제도)
		일반선박	해기사 4명+부원 9명(정원제도)
2010. 01. 01	국제선박	필수선박 88척	부원 6명(정원제도 불가)
		지정선박 212척	선원 8명(해기사 최대 1명, 정원제도)
		일반선박	선장,기관장 외 외국인 선원 고용 가능

자료: 해운년보(2012),p.164,한국해양수산연수원 외국인선원고용실태조사 연구보고서 (2011)

한국복지고용센터의 2017년 『한국선원통계연보』에 따르면 우리나라 외항 상선의 외국인 선원은 <그림 2-1>과 같이 2016년말 현재 총 11,141명(해기사 2,379명, 부원 8,762명)으로 집계되고 있다. 이중 필리핀 선원이 총 5,005명(해기사 884명, 부원 4,121명)으로 전체 45%로 차지하고 있으며, 미얀마 선원은 총 3,548명(해기사 540명, 부원 3,008명)으로 32%, 그 다음으로는 인도네시아 선원이 총 2,031명(해기사 665명, 부원 1,366명)으로 18%를 차지하고 있다. 상기 3개 국가의 선원이 우리나라에서 고용하고 있는 전체 외국인 선원의 약 95% 점유하고 있는 실정이다.

전체 외국인 선원 중 해기사의 비율은 약 21%, 부원의 비율은 약 79%로 부원 이 해기사보다 약 4배가 많으며, 이러한 현상은 국가필수 및 지정, 일반 국제선박에 따른 외국인 선원 고용 정원에 있어 전체적으로 해기사보다는 부원 고용 정원이 많으며, 또한 고용자 측에서 선박의 안전운항을 고려하여 다소 전문성이 필요하지 않은 부원 중심으로 외국인 선원 고용을 확대해 왔기 때문이다.

<그림 2-1> 2016년말 기준 외국인 선원 국적별 고용인원 및 비율



<표 2-3>을 보면 최근 10년간 외국인 선원의 고용 인원은 매년 증가하여 2007년 대비 약 4배가량 증가하였으며, 국적별로 필리핀, 미얀마, 인니 선원은 지속적으로 증가한 반면 중국인 선원은 점차 감소되고 있다. 그 이유는 동남아시아 선원과 달리 중국인 선원의 경우 순종적이지 않은 성격으로 선박에서 승무원들과의 불화, 외국 항만에서의 밀항, 영어 의사소통의 문제와 더불어 중국의 경제발전 에 따른 육상 임금의 상승으로 부원 직급에서의 선원직 이탈 심화 등으로 점차 중국 선원을 고용하는 회사가 많이 줄었기 때문이다.

연도별로는 2015년까지 매년 지속적으로 외국인 선원이 증가하였으나, 2016년 말에는 2015년 대비 감소하는 현상이 발생하였다. 그 이유는 고용자의 외국인 선원 고용 감소로 기인한 현상은 아니며, 한진해운 등 우리나라 해운회사들의 경영 악화에 따른 파산 등으로 인하여 외항상선의 척수가 2015년(1,088척) 대비 2016년(1,028척)에 60척 가량이 축소되어 외국인 선원의 자연 고용 감소가 발생하였기 때문이었다.

**<표 2-3> 우리나라 외항상선 최근 10년간 외국인 선원 고용인원 현황** 단위:명

구 분	필리핀	미얀마	인니	중국	베트남	기타	합계
'07년	1,162	640	437	638	1	-	2,878
'08년	2,011	1,778	935	620	23	-	5,367
'09년	1,905	1,964	1,115	706	11	-	5,701
'10년	3,185	2,721	1,194	698	19	8	7,825
'11년	3,399 (543)	3,327 (450)	1,573 (398)	581 (63)	21 (8)	11 (0)	8,912 (1,462)
'12년	4,078 (674)	3,407 (504)	1,680 (381)	449 (59)	-	1(1)	9,615 (1,619)
'13년	4,549 (692)	3,165 (492)	1,579 (406)	235 (59)	-	4(1)	9,532 (1,650)
'14년	4,225 (698)	2,834 (559)	1,354 (473)	194 (64)	10(6)	1(1)	8,618 (1,801)
'15년	5,757 (1,015)	3,978 (659)	1,991 (513)	311 (63)	-	29 (9)	12,066 (2,259)

'16년	5,005 (884)	3,548 (540)	2,031 (665)	290 (98)	103 (49)	164 (143)	11,141 (2,379)
------	----------------	----------------	----------------	-------------	-------------	--------------	-------------------

자료: 한국선원복지고용센터 한국선원통계연보('07~'16), ( )안은 해기사 수임.

기타인원은 우크라이나, 키리바시, 스리랑카 등 외국인 선원임.

우리나라의 전체 외항상선의 외국인 선원 고용 가능 정원을 살펴보면 <표 2-4>과 같이 2016년말 우리나라 전체 외항상선 척수(1,028척) 기준으로 국가필수 국제선박 88척에 적당 외국인 부원 6명 고용이 가능함에 따라 외국인 부원 528명이 고용 가능하며, 지정국제선박 212척에는 외국인 선원 8명만 고용 가능함에 따라 해기사와 부원을 포함한 1,696명 고용이 가능하다. 나머지 728척은 일반국제선박으로 선장, 기관장을 제외한 전 승무원에 대하여 외국인 선원 고용이 가능함에 따라 해기사와 부원을 포함한 약 13,104명 고용이 가능하다. 이에 따라 우리나라 외항상선에 고용 가능한 총 외국인 선원의 수는 약 15,328명으로 추산이 가능하다.

<표 2-4> 우리나라 외항상선 외국인선원 고용 정원에 따른 고용 가능인원

구 분	국가필수 국제선박	지정 국제선박	일반 국제선박	합 계
외항상선 척수	88척	212척	728척	1,028척
적당 외국인 선원 고용가능 정원	부원 6명	부원 8명 or 해기사 1명 + 부원 7명	해기사 6명+ 부원 12명	-
전체 외국인 선원 고용가능 인원	총 528명 (부원 528명)	총 1,696명 (부원 1,696명 or 해기사 212명/ 부원 1,484명)	총 13,104명 (해기사 4,368명, 부원 8,736명)	총 15,328명 (해기사 4,368명/ 부원 10,960명 or 해기사 4,580명/ 부원 10,748명)

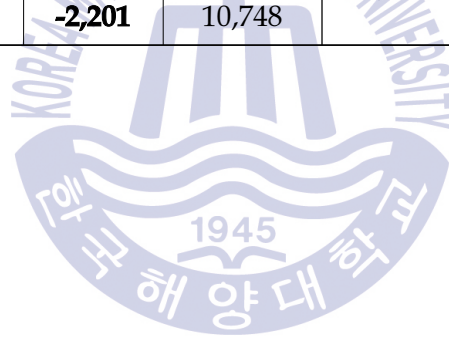
※ 외항상선 척수는 2016년말 기준 한국선주협회에 등록된 척수임

※ 일반국제선박 외국인 선원 적당 고용가능 인원은 업계 평균치 (정원 평균 20명 중 선장, 기관장 제외 총 18명외국인 선원: 해기사 6명, 부원 12명) 반영

<표 2-3>과 <표 2-4>을 비교해 보면 2016년말 기준 우리나라 외항상선에 고용 가능한 외국인 선원(15,328명) 대비 고용된 인원(11,141명)은 약 73%이며, <표 2-5>와 같이 약 4,000여명의 외국인 선원이 추가로 고용될 수 있음을 알 수 있다. 그러나 우리나라 외항상선에 노사합의로 허가된 외국인 선원 고용가능 인원에 100% 고용이 안 된 이유는 대형선 및 특수선 등에서 안전운항 측면 선원의 자질 등 여러 가지 환경을 고려하여 현재까지 한국인 선원들의 고용을 유지하고 있는데서 기인하고 있다.

**<표 2-5> 2016년말 기준 우리나라 외항상선 외국인 선원 수급현황** 단위: 명

해기사			부원			합계
수요	공급	Gap	수요	공급	Gap	Gap
4,368 or 4,580	2,379	<b>-1,989 or -2,201</b>	10,960 or 10,748	8,762	<b>-2,198 or -1,986</b>	<b>-4,187</b>



## 제2절 선원에 관한 선행연구

본 절에서는 선원에 관한 선행 연구들을 살펴보았으며, 주요내용은 다음과 같다.

박 한(2003)은 우리나라 선원인력의 활성화 방안에 관한 연구에서 해운산업의 주체인 선원인력의 원활한 수급을 위해 해운산업 전반에 대한 종합적 분석을 토대로 하여 우리나라 선원수급의 문제점을 규명하고 선원수급의 안정화를 위한 선원수급 정책의 개선방안을 제시하였다.

정영섭(2006)은 외국인 선원 혼승 선박의 문화 조직적 특성이 자기효능감과 조직 커미트 먼트에 미치는 영향에 대해 연구하였으며 외국인 선원 혼승 선박의 문화적 동질성 제고와 관련된 이문화 수용과 적응 등의 문화적 특성과 승선근무의 특수성과 어려움 등 선박조직 고유의 조직적 특성이 외국인 선원의 자기 효능감에 어떠한 영향을 미치며 나아가 직무만족 및 조직몰입과 같은 조직 커미트 먼트에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 검증하였다.

김종태(2007)는 효율적 선원 관리제도 개선을 통한 선박관리업의 활성화 방안에 관한 연구에서 선박관리업이 당면하고 있는 선원 관리제도상의 문제점을 분석하고, 선박관리업의 활성화를 위한 법적, 제도적 측면 선원 관리제도의 효율적인 개선방안을 제시하였다.

김윤영(2013)은 외항선원의 직무만족도와 이직 의도에 관한 연구에서 우리나라 외항 선원들의 직무만족에 영향을 주는 요인이 무엇인지 파악하고 직무만족이 이직의도에 어떤 영향을 미치는지 파악하여 선원들의 직무만족을 통한 이직을 줄일 수 있는 방안을 제시하였다.

허기영(2014)은 외국인 선원 혼승 형태와 이문화 적응에 따른 선원의 직무태도에 관한 연구를 통해 혼승 선박에서 직급별 혼승 형태와 외국인 혼승 비중에 따른 선박조직의 집단응집성과 조직몰입도 및 직무만족도의 관계를 고찰하

여 외국인 선원 혼승 선박에서 합리적인 혼승 방안을 규명하고, 외국인 선원의 활용을 통한 선박조직 구성원의 만족감을 제고 및 조직의 유효성을 제고시키는 방안을 제시하였다.

김태우(2015)는 AHP를 이용한 선원의 고용 및 복지사업 우선순위 도출에 관한 연구에서 선원고용 및 복지사업 우선순위에 관한 주요 평가항목과 세부 평가 속성에 대해 검토하고 우리나라 선원들에게 필요한 고용 및 복지에 대한 우선순위 요인을 도출하여 도움이 될 기준을 제시하였다.

이호영(2015)은 System Dynamics를 이용한 선원인력 수급 예측 및 활성화 방안에 관한 연구에서 System Dynamics를 활용하여 선원인력에 영향을 미치는 요인에 대하여 시나리오 분석을 통해 전략적인 선원 수 변화를 분석하여 선원인력 부족에 대한 원활한 수급방안을 제시하였다.

조창수(2016)는 외국인 선원 혼승과 선박관리비에 관한 연구를 통해 외국인 선원 혼승이 실제로 국내 선사의 선박관리비에 미치는 영향에 대하여 분석하여 외국인 선원 고용이 경제적으로 비합리적이지 않다는 사실을 규명하였으며 국내 선사는 외국인 선원을 적절히 고용하여 선원비를 절감하고 국제경쟁력을 확보할 수 있음을 시사 하였다.

전영우(2017)는 우리나라 선원실업과 고용제도 개선 연구에서 우리나라 국제항해 상선선원의 고용현황과 문제점을 분석하고 선원 고용문제의 해소방안과 해운업 발전을 위한 해기사의 고용방안을 제시하였다.

신해미(2018)는 선원의 조직문화가 선박 조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구에서 선원의 연령, 직급, 승선기간, 근무형태에 따라 선박조직문화를 어떻게 인식하는지 파악하고 선박조직문화가 직무만족, 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향관계를 검증하였다. 또한 선박조직의 유효성을 향상시킬 수 있는 조직문화 형성 방안을 제시하였다.

선행연구를 정리해보면 <표 2-6>와 같이 선원 관련 연구는 선원의 수급 및



외국인 선원 혼승에 따른 이문화, 선박조직 측면에서의 연구가 많이 이루어진 것으로 나타났으며, 외국인 선원의 관리제도에 대한 연구는 미비하였다. 따라서 본 연구는 현재 우리나라 외항상선에 승선중인 외국인 선원에게 적용되는 제도의 문제점 분석과 함께 개선방안을 찾아보고자 한다.

**<표 2-6> 선원에 관한 선행연구 정리**

연구자	연구내용
박한(2003)	우리나라 선원인력의 활성화 방안에 관한 연구
정영섭(2006)	외국인 선원 혼승 선박의 문화 조직적 특성이 자기효능감과 조직 커미트먼트에 미치는 영향
김종태(2008)	효율적 선원 관리제도 개선을 통한 선박관리업의 활성화 방안에 관한 연구
김윤영(2013)	외항 선원의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구
허기영(2014)	외국인 선원 혼승 형태와 이문화 적응에 따른 선원의 직무태도에 관한 연구
김태우(2015)	AHP를 이용한 선원의 고용 및 복지사업 우선순위 도출에 관한 연구
이호영(2015)	System Dynamics를 이용한 선원인력 수급 예측 및 활성화 방안에 관한 연구
조창수(2016)	외국인 선원 혼승과 선박관리비에 관한 연구
전영우(2017)	우리나라 선원실업과 고용제도 개선 연구
신해미(2018)	선원의 조직문화가 선박조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구

## 제3장 우리나라 외국인 선원 관리제도

### 제1절 외국인 선원 관련법과 단체협약 등

#### 1. 선원법

우리나라의 선원법은 선원의 특수한 근로환경을 고려하여 선원에게 별도로 적용되는 특별법으로 1962년 1월 10일 제정되었으며, 2013년 국제적으로 발효된 “선원의 근로와 생활환경 기준에 관한 해사노동협약(Maritime Labour Convention, 2006).“의 내용을 포함하여 여러 차례 개정을 통해 선원의 직무, 복무, 근로조건의 기준, 직업안정, 복지 및 교육훈련에 관한 사항 등을 정함으로서 선내 질서를 유지하고, 선원의 기본적 생활을 보장하고 향상시킴과 동시에 선원의 자질 향상 도모를 목적으로 하고 있다. 선원법 제 3조(적용범위)는 “특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 선박법에 따른 대한민국 선박, 대한민국 국적을 취득할 것을 조건으로 용선한 외국선박 및 국내 항과 국내 항 사이만을 항해하는 외국선박에 승무하는 선원과 그 선박의 선박소유자에 대하여 적용한다.“라고 규정하고 있으며, 외국인 선원에 대한 예외 규정이 없어 한국인 선원과 동일하게 선박법에 따른 선박에 승선하는 외국인 선원에도 적용된다고 볼 수 있다. 선원법의 구성은 제17장, 180조 및 부칙으로 구성되어 있다.

#### 2. 선박직원법

우리나라의 선박직원법은 1960년 제정되었으며, 1984년 발효된 “선원의 훈련, 자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약 (1978 STCW)“의 내용을

포함하여 여러 차례 개정을 통해 선박직원<sup>11)</sup>으로서 선박에 승무(乘務)할 사람의 자격을 정함으로써 선박 항행의 안전을 도모함을 목적으로 하고 있다. 선박직원법 제3조(적용범위)는 “한국선박 및 그 선박소유자, 한국선박에 승무하는 선박직원에 대하여 적용한다. 다만, 이 법에 특별한 규정이 있는 경우에는 외국선박 및 그 선박소유자, 외국선박에 승무하는 선박직원에 대하여도 적용한다. 또한 이 법에서 선박소유자에 관한 규정은 선박을 공유하여 선박관리인을 둔 경우에는 선박관리인에게 적용하고, 선박임대차의 경우에는 선박차용인에게 적용한다.”라고 규정하고 있고, 선박직원법 제2조(정의)에서 선박직원은 외국인 해기사를 포함하고 있어 우리나라 국적선 및 국적취득조건부 나용선(BBCHP) 선박<sup>12)</sup>에 승무하는 외국인 해기사에게도 선원직원법이 적용된다고 할 수 있다. 선박직원법은 제5장, 31조 및 부칙으로 구성되어 있으며, 외국인 해기사의 자격인증에 대해서는 선박직원법 제10조, 동법 시행령 17조, 동법 시행규칙 22조에 외국의 해기사 자격을 가진 사람에 대한 특례조항 및 승무자격증, 해사법규 교육관련 조항을 별도로 규정하고 있다.

### 3. 국제선박등록법

국제선박등록법은 우리나라 상선의 해외 이적을 사전에 방지 및 국민경제의 안정과 국가안보를 도모하고, 나아가 우리나라가 21세기 태평양권 해운 중심 기지로서의 역할을 수행하기 위한 선대 확충 기반을 조성하는데에 취지를 두고 1998년 2월 23일 제정되었으며, 우리나라의 국제선박<sup>13)</sup>으로 등록하는 선박

11) 선박직원: 선박직원법 제2조(정의) 3.“선박직원”이란 해기사(제10조의2에 따라 승무자격인정을 받은 외국의 해기사를 포함한다)로서 선박에서 선장·항해사·기관장·기관사·전자기관사·통신장·통신사·운항장 및 운항사의 직무를 수행하는 사람을 말한다.

12) 국적취득조건부 나용선(Bare Boat Charter Hire Purchase) 선박: 해운법 시행령 제2조(소유권을 이전받기로 하고 임차한 선박)에 따라 “리스에 의하여 도입된 선박, 국적취득을 조건으로 임차한 선박, 그 밖에 장래에 소유권 이전이 확실한 선박”을 말한다.

13) 국제선박: 국제항행을 하는 상선으로서 국제선박등록법 제4조(등록절차)에 따라 국제선박등록부에 등록된 선박을 말한다.

(대한민국 선박 및 국적취득조건부 나용선 선박)에 대해서는 조세 감면에 대한 혜택과 동시에, 적당 6명 이내의 외국인 부원 고용 제한에 대하여 확대할 수 있는 외국인 선원 승무의 기준 및 범위, 국가안보를 위한 국가필수국제선박<sup>14)</sup>(외국인 부원 6명 이내 고용제한)에 대한 규정을 명시하고 있다. 국제선박 등록법은 제1조~제13조와 부칙으로 구성되어 있다.

#### 4. 선원업무처리지침

선원업무처리지침은 1982년 6월 7일 제정되었으며, 해양수산부훈령으로 선원법 및 선박직원법과 그 하위법령의 시행에 필요한 세부기준을 정하여 선원행정의 효율적 수행을 목적으로 하고 있다. 선원법 및 선박직원법이 전체적으로 외국인 선원에게 적용됨에 따라 선원업무처리지침도 외국인 선원에게 적용된다고 할 수 있다. 선원업무처리지침은 제12장, 75조 및 부칙으로 구성되어 있으며, 외국인 해기사의 자격인증에 대해서는 선박직원법과 유사하게 제51조(승무자격증<sup>15)</sup> 발급), 제51조2(외국인 해기사 해사법규교육<sup>16)</sup>), 제51조3(외국인 해기사 교육기관 지정 및 관리)에 외국의 해기사의 승무자격증, 해사법규교육 관련 조항을 별도로 규정하고 있다.

14) 국가필수국제선박: 국가 비상사태 시 선박과 선원의 효율적인 활용이 필요한 경우를 대비하여, 국민경제 또는 국가안보에 중대한 영향을 미치는 물자를 운송하는 선박 중 해양수산부장관이 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 지정한 선박. 국가필수국제선박에는 외국인선원의 승선을 제한할 수 있으나 내국 선원과의 임금 차이에 따른 추가적 임금부담을 정부가 선박소유자에게 보상하는 것이 특징임.

15) 승무자격증: 선박직원법 제10조의2(외국의 해기사 자격을 가진 사람에 대한 특례)에 의거 『선원의 훈련, 자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약』에 따라 다른 당사국이 발급한 해기사 자격을 인정하기로 협정을 체결한 국가의 해기사 자격을 가진 사람으로서 승무기준에 맞는 자격을 가졌다고 인정하는 경우 당사국의 해기사 면허증에 선박직원으로서 승무할 수 있는 선박 및 그 선박에서의 직무 범위를 정하여 이를 인정하고 발급하는 증서

16) 해사법규교육: 선박직원법 시행령 제17조(외국의 해기사면허증 소지자에 대한 특례)에 의거 외국인 해기사가 선박직원으로서의 직무를 원활히 수행할 수 있도록 우리나라 해사법규에 관한 지식을 갖추도록 자료를 제공하고, 시행하는 교육

## 5. 외국인선원관리지침

외국인선원관리지침은 2003년 1월 18일 제정되었으며, 여러 차례 개정과 함께 해양수산부 고시로 선원법 제115조 및 같은 법 시행령 제39조의 규정에 따라 외국인 선원의 고용범위 결정, 고용절차 등을 체계적으로 마련하여 선원수급의 안정과 관련 산업의 생산적 발전을 도모함에 그 목적이 있다. 외국인 선원 관리지침의 목적에 따라 제2장 제3조(업종별 고용기준 결정 및 선사별 고용절차)에 외국인 선원의 총 도입규모 등 고용기준은 선원노동조합연합단체와 한국선주협회, 한국해운조합, 수산업협동조합중앙회 등 업종별로 각각의 선박소유자 단체가 자율적으로 합의하여 정하도록 하고 있다. 또한 다수의 선원노동조합연합단체는 업종별로 공동 교섭단을 구성하여 제1항의 총 도입규모 등 고용기준을 업종별로 선박 소유자 단체와 합의하도록 하고 있는 등 외국인 선원의 고용에 관련한 세부적 운영 내용을 포함하고 있으며 제1장~4장, 1조~14조 및 부칙으로 구성하고 있다.

## 6. 해양수산부고시

### 1) 2018년도 선원 최저임금 고시 (해양수산부고시 제 2017-175호)

선원의 최저임금 관한 사항에 대해서는 육상 노동자의 최저임금 및 해상근로의 특수성을 감안하여 매년 해양수산부에서 고시하고 있다. 2018년 선원의 최저임금에 대한 고시 내용을 보면 「선원법」 제2조 제1호의 '선원'을 적용 대상으로 규정하고 있으며, 2018년 1월 1일부 시행된 선원 최저임금은 월 1,982,340원을 고시하고 있다. 선원법상 선원을 적용 대상으로 하고 있어 한국인 선원과 외국인 선원 전부가 해당될 수 있으나, 동 고시 "2의 나항 (적용의 특례)"에 외국인 선원의 경우는 해당 선원 노동자 단체와 선박 소유자단체 간에 단체협약으로 최저임금을 정할 수 있도록 하고 있어, 사실상 외국인 선원에 대해서는 적용 대상에서 제외하고 있다.

## 2) 국제선박 외국인 선원 승무기준 및 범위고시(해양수산부고시 제2017-177호)

국제선박 외국인 선원 승무기준 및 범위에 관한 고시는 “국제선박등록법 제 5조 제2항 외국인 선원을 승무하게 하는 경우 그 승무의 기준 및 범위는 선원을 구성원으로 하는 노동조합의 연합단체, 선박소유자등이 설립한 외항운송사업 관련 협회 등 이해당사자와 관계 중앙행정기관의 장의 의견을 들어 해양수산부장관이 정한다.”라는 조항에 따라 국제선박에 승무하는 외국인 선원의 승무기준 및 범위에 관한 사항을 세부적으로 규정함을 그 목적으로 하고 있다. 동 고시의 내용을 보면 국제선박등록법에 따라 선원노동조합연합 단체와 선박소유자 등이 설립한 외항운송사업관련 협회에서 합의하여 정한 국가필수국제선박(적당 부원 6명) 및 지정국제선박(부원 8명 이내 또는 선장·기관장을 제외한 해기사 1명과 부원 7명 이내), 일반국제선박(선장·기관장을 제외한 전 선원)의 외국인 선원의 승무인원을 명시하고 있다.

## 7. 우리나라 외항상선 외국인 선원 단체협약

### 1) 국제선박 단체협약

국제선박제도의 원활한 시행과 안착을 위해 2001년 6월 전국해상산업노동조합연맹과 한국선주협회는 “국제선박제도의 정착을 위한 합의서”를 체결함에 있어 첨부로 국제선박 단체협약을 체결하였다. 국제선박 단체협약은 국제선박등록법 제6조에 따라 신의성실의 원칙아래 전국해상산업노동조합연맹과 한국선주협회가 체결한 우리나라 국제선박에 등록되어 있는 외항상선 및 국적취득 조건부 나용선 선박에 승선하고 있는 외국인 선원에 적용되는 단체협약으로 외국인 선원의 고용 및 근로조건, 재해보상 등을 규정하고 있다. 국제선박 단체협약의 구성은 총 8장, 32조 및 부칙으로 구성되어 있다.

## 2) ITF-FKSU National Agreement (NAT: 국내협약)

ITF<sup>17)</sup>-FKSU<sup>18)</sup> NAT는 우리나라 선주단체인 한국선주협회와 노동자 단체인 전국해상산업노동조합연맹이 공동 서명하고 ITF의 합의를 얻어 체결되었으며, 국적취득조건부 나용선 선박을 포함한 한국인 소유의 선박에 승선한 선원에게 적용되는 단체협약으로 한국인 선원과 외국인 선원 전부에 적용된다고 볼 수 있다. ITF-FKSU NAT는 선원의 고용 및 근로 조건, 재해보상 등을 정하고 있으며, 총32조로 구성되어 있다.



---

17) ITF: International Transport Worker's Federation(국제운수노련)으로 1896년 발족된 국제적 운수 분야에 종사하는 운수 계통의 근로자들의 연맹체임. 즉, 국제적인 운수 분야 선박, 항만, 철도, 자동차, 항공에 종사하는 근로자들의 권익을 위해 국제적으로 연합된 노동조합. 2011년 기준 155개 국가의 781개 노동조합에서 460만 명이 넘는 조합원들이 가입하고 있음.

18) FKSU: Federation of Korean Seafarer's Unions(전국해상산업노동조합연맹)으로 1946년에 설립되었으며 우리나라의 해운업, 수산업에 종사하는 해상 노동자들의 기업별, 지역별, 업종별 단위노조 약 54개로 구성된 노조연합단체(내항선 해상노동자 제외)

## 제2절 외국인 선원 고용 정원 제도

우리나라 외항상선에 외국인 선원 고용 정원은 1991년 외국인 선원 고용 허가 이래 <표 3-1>과 같이 1995년 3월 31일 외항상선선원정책협의회<sup>19)</sup>에서 노사합의로 적당 외국인 부원 고용을 6명으로 한정하고 있다. 그러나 우리나라 국제선박으로 등록된 외항상선의 경우 국제선박등록법 제5조(외국인 선원의 승무)에 따라 외국인 선원을 승무하게 하는 경우 그 승무의 기준 및 범위는 선원을 구성원으로 하는 노동조합의 연합단체, 선박소유자등이 설립한 외항운송사업 관련 협회 등 이해당사자와 관계 중앙행정기관의장의 의견을 들어 해양수산부 장관이 정하게 되어 있다. 이에 따라 우리나라 국제선박에 등록된 외항상선의 외국인 선원 승무 기준 및 범위는 “2007년 12월 28일 체결된 한국인 선원의 고용안정과 적정규모 유지를 위한 노사합의서”를 근거로 2008년 1월 8일 노·사·정<sup>20)</sup>이 “한국인 선원의 고용 안정과 일류 해운국가로의 도약을 위한 노·사·정 공동선언문”을 발표하였으며, 공동선언문에는 최소 5,000명의 한국인 선원(예비원 포함)의 고용 유지 및 보장을 위해 국가필수국제선박 및 지정국제선박을 300척 확보하고 국가필수선박의 외국인 선원 승선 규모를 국제선박등록법 및 하위법령이 정하는 바에 따라 적당 부원 6명으로 하고 지정국제선박의 경우 선사별 정원제도<sup>21)</sup>로 적당 부원선원 8명으로 하되, 선사별 또는 선박별 상황에 따라 단위 노사합의로 해기사 1명, 부원 8명을 운영할 수 있게 하였다. 그리고 그 외 일반국제선박인 경우 2010년 1월 1일 이후 선장, 기관장

19) 외항상선선원정책협의회: 선박 소유자 단체(한국선주협회) 및 노동자 단체(전국해상산업노동조합연맹)간의 우리나라 선원정책 관련 협의체로 다수의 사측 및 노측 위원으로 구성

20) 노·사·정: 노(전국해상산업노동조합연맹), 사(한국선주협회), 정(해양수산부)

21) 선사별 정원제도: 외국인 선원의 최대 승무 인원수와 해당 사업자가 보유한 지정국제선박척수를 곱한 인원의 범위 내에서 지정 국제선박의 선박별 외국인 선원의 승선 인원을 조정할 수 있는 제도. 예를 들면 지정국제선박을 2척 보유한 사업자인 경우 적당 8명의 외국인 선원 고용 정원을 2척의 합인 16명에 대하여 사업자의 자율에 따라 1척에 전부 고용 or 분산 고용 가능.



을 제외하고 외국인 선원의 고용을 자율화 하였다.

**<표 3-1> 우리나라 외항상선 외국인 선원 고용 정원**

구 분		외국인 선원 고용 정원	근 거
국제선박을 제외한 우리나라 외항상선		부원 6명	1995년 3월 31일, 외항상선선원정책협의회 노사합의서
국제선박	국가필수국제선박	부원 6명	2007년 12월 28일, 한국인 선원의 고용안정과 적정규모 유지를 위한 노사합의서
	지정국제선박	8명 (해기사 최대 1명 포함)	
	일반국제선박	선장, 기관장 외 전 선원 고용가능	

국가필수국제선박은 국제선박등록법 시행령 제3조(국가필수국제선박의 지정 기준)에 따라 선정 및 국가필수국제선박 지정으로 인한 사업자의 상대적 손실에 대한 보상기준을 마련하여 지원하고 있다. 지정국제선박은 선박 소유자의 보유척수 및 보유톤수의 비율로 정하며, 전체 우리나라 외항상선의 척수 및 톤수를 고려하여 때에 따라 비율을 달리 적용하여 운영하고 있다. 국가필수국제선박 및 지정국제선박의 지정 및 보상기준은 아래 <표 3-2>와 같다.

**<표 3-2> 국가필수국제선박·지정국제선박 선정기준 및 의무와 보상**

구 분	국가필수국제선박	지정국제선박
운영척수	88척	300척 (국가필수국제선박 포함)
선정기준	○ 총톤수 1만5천 톤 이상 및	○ 국제선박으로 등록된

	<p>선령 20년 미만인 선박</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대량 화주와 장기운송계약을 체결한 선박 지정 우선</li> <li>- 군수품,양곡,원유,액화가스, 석탄,제철연료 등을 수송하는 선박</li> </ul>	<p>선박</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 보유척수 대비 35% 이상</li> <li>○ 보유톤수 대비 30% 이상</li> </ul>
<p><b>의무와 보상</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노·사 합의에 따라 필수선박 88척 에 대해 외국인선원 승선 제한</li> <li>- 외국인선원 부원 6명 이내로 승선 제한</li> <li>○ 외국인 부원선원 승선 제한에 따른 손실보상금 정부에서 지급</li> <li>- 지정국제선박 외국인 8명과 국가필수국제선박 외국인 6명과의 2명 차액분 보상</li> </ul>	<p>-</p>

외국인 선원 고용에 관한 제한은 주요 해운국가에서도 자국 선원의 보호를 위해 운영되고 있다. <표 3-3>과 같이 영국, 노르웨이, 프랑스, 네덜란드 등에서 자국인 선원의 양성부족 및 해상직 이탈로 인해 제2선적제도 등을 통한 외국인 선원을 도입하고 있으나, 현존하는 자국 선원의 고용 유지를 우선으로 외국인 선원 고용에 제한을 두고 있다. 특히, 자국 선원의 직책별 인원을 고려하여 국가별 현실에 맞게 외국인 선원 고용 정원을 운영하고 있는 것으로 보인다.

<표 3-3> 각국의 외국인 선원 고용관련 제한

국가	적당 외국인 선원 고용범위
영국(맨섬)	- 해기사 4인(선장,기관장,1등항해사,통신사)은 영국인 - 부원에 대한 국적요건 없음
노르웨이(NIS)	- 선장을 제외하고 외국인 선원 승선가능 (선장도 탄력적 예외규정 존재)
프랑스 (케호구엘렌섬등록)	- 전체 선원의 35%이상 프랑스인 유지(4명은 해기사)
네덜란드	- 선장만 네덜란드인(시험 합격시 선장 승선도 가능)
덴마크(ISR/GIS)	- 선장만 덴마크인
독일(ISR/GIS)	- 국적요건은 없으나 사실상 부원선원에 한정
일본	- 선장만 일본 선원
홍콩	- 국적요건 없음

자료: 효율적 선원 관리제도 개선을 통한 선박관리업의 활성화 방안에 관한 연구, 2008 김종태

### 제3절 해기면허 인정협정 제도

IMO<sup>22)</sup>의 "선원의 훈련자격증명 및 당직근무에 관한 협약(STCW) 제 I /10조에 따르면 자국의 외항상선에 외국인 해기사를 승선시키기 위해서는 당사국간 해기사면허증과 교육이수증 등을 인정하는 해기면허 인정협정을 체결하고, 이에 따라 승무자격증(Endorsement)을 발급하도록 되어 있다.

우리나라의 경우에도 한국인 선원의 부족에 대비하여 해기사 공급 체계를 다양화하고, 외국선박에 취업지원을 통한 고용확대를 도모하도록 <표 3-4>과 같이 1999년 마샬과 라이베리아를 시작으로 2017년말 기준 방글라데시까지 약 30개국과 해기사의 해기면허 인정협정을 체결하고 있다. 30개국 중 18개국과는 해기사 면허증을 상호 인정하는 쌍무협약이 체결되어 있으며, 나머지 12개국과는 우리나라의 해기사 면허증을 일방적으로 인정하는 편무협약이 체결되어 있다. 해기면허 인정협정은 당사국의 실무 부서간 (우리나라의 경우 해양수산부) 약정의 성격을 지니고 있다.

**<표 3-4> 우리나라 해기면허 인정협정 체결현황**

구분	선박국적	협정종류	체결현황
1	마샬군도	편무	체결(1999.01)
2	라이베리아	편무	체결(1999.03)
3	바베이도스	편무	체결(2001.06)
4	바하마	편무	체결(2001.06)
5	싱가포르	쌍무	체결(2001.06)
6	바누아트	편무	체결(2001.10)

22) IMO: International Maritime Organization(국제해사기구)로 1948년 창설되었으며, 국제연합(UN)의 산하 전문기구로 해운, 조선, 항만 등 국제해사 문제를 다룸

7	홍콩	쌍무	체결(2001.10)
8	말타	쌍무	체결(2002.02)
9	가나	쌍무	체결(2002.04)
10	파나마	편무	체결(2002.04)
11	사이프러스	쌍무	체결(2002.04)
12	벨리제	편무	체결(2002.05)
13	세인트빈센트	편무	체결(2002.07)
14	말레이시아	쌍무	체결(2002.07)
15	캄보디아	편무	체결(2002.08)
16	몽고	편무	체결(2003.05)
17	인도네시아	쌍무	체결(2003.08)
18	미얀마	쌍무	체결(2003.08)
19	영국	쌍무	체결(2003.10)
20	중국	쌍무	체결(2003.10)
21	필리핀	쌍무	체결(2005.09)
22	베트남	쌍무	체결(2007.06)
23	일본	쌍무	체결(2010.03)
24	뉴질랜드	쌍무	체결(2010.04)
25	안티구아바부다	편무	체결(2011.05)
26	키리바시	편무	체결(2011.09)
27	조지아	쌍무	체결(2015.02)
28	스리랑카	쌍무	체결(2015.04)
29	아제르바이잔	쌍무	체결(2016.03)
30	방글라데시	쌍무	체결(2017.10)

자료: 해양수산부

## 제4절 우리나라 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차

### 1. 우리나라 외국인 선원 송입 및 고용 절차

우리나라 외국인 선원 송입은 해운법 제33조 및 선박관리업 등록관리요령 제 6조 규정에 의거 외국인 선원을 직접 고용하는 선박소유자 및 선박소유자로부터 외국인 선원에 대한 사무를 수탁 받아 대행하기 위해서는 지방해양수산청장이 발급하는 해운업등록증 내 외국인 선원 송입업이 포함된 송입업체에 한하여 외국인 선원 송입이 가능하다. 송입업체로 등록된 자가 외국인 선원 송입을 하는 경우 현지 송출업체와 선원 송입 계약을 체결하여 진행하여야 하며, 현지 송출업체는 해당 국가의 관계 기관에 등록 또는 허가된 업체라야 현지에서 선원 송출이 가능하다. 외국인 선원의 송입 및 채용 절차는 <그림 3-1>과 같다.

<그림 3-1> 외국인 선원 송입 및 채용절차



자료: 외국인 선원 고용실태 조사연구, 2011

외국인 선원 송입시 송입하는 업체는 외국인 선원이 승선하는 지역에 관계 없이 우리나라 외항상선(국적취득조건부 나용선 선박 포함)에 승선하는 경우는 우리나라 지방해양수산청에 외국인 선원의 고용신고와 함께 선원수첩 및 승무원 명부에 승선공인을 하고 선박에 승선시켜야 한다. 외국인 선원의 고용 신고 및 최종 승선공인까지 행정절차는 아래 <그림 3-2>와 같다.

<그림 3-2> 우리나라 외국인 선원 고용신고 및 승선공인 절차

구분	단체협약 적용확인서 및 외국인 T.O 승인서 발급	외국인 선원 고용신고	해사법규 이수증 발급 (해기사만 해당)	승무 자격증 발급 (해기사만 해당)	선원수첩 or 선원보증서 발급	승선 공인
승인주체	국제선박 외국인선원 고용 협의회(선주협회 & FKSU)	지방해양수산청	(사) 한국선주협회	지방해양수산청	지방해양수산청 or 선박소유자	지방해양수산청
신청서	국제선박 단체협약 적용 및 선사별 T.O제도 (신규, 변경) 승인 신청서	외국인선원 고용신고서	외국인 해기사 해사법규 교육신청서	승무자격증 발급 신청서	선원수첩 발급 신청서 or 선원보증서 발급	승선 공인 신청서
첨부서류	1.선박별 명세 및 선사별 T.O제도 운영계획 2.선박별 외국인선원 명단 3.선원 고용계약서 4.사업자등록증, 선박국적 증명서(국제선박등록증 포함),선박검사증서 사본 5.외국인 해기사의 경우 승무자격증 사본 6.외국인 선원의 근로조건에 관한 노사합의서	1. 선원이 승무할 선박 및 승,하선 외국인 선원 명단 2.근로계약서 사본 3.노사의견서 또는 단체협약 적용 확인서 4.선박운항사업면허증, 허가증 또는 등록증과 검사증서 사본 5.외국인선원 고용 관리 업무를 위탁받았음을 증명하는 서류	1.교육생 명단 2.제반비용 송금내역 확인 서류 3.교육생 서명이 된 출석부 원본 4.교육생 증명사진을 지정양식에 따라 워드시트로 작성한 전자파일 5.해사법규 교육시 촬영한 교육현장 사진 원본 또는 전자파일	1.해기사면허증 사본 2.건강진단서, 사진 2매 3.해사법규 교육이수증 사본 4.교육이수증 사본(BRTM, ECDIS, ERM, 레이더 교육, 안전교육등) 5.대한민국 선사와 계약한 근로계약서 사본	※ 선원수첩 발급첨부서류 1.사진 1매 2.외국인인 경우 여권사본 3.본국정부에서 발행한 선원수첩 또는 본국정부로부터 승선에 적합하다는 사실을 확인받은 서류 ※ 선원보증서 발급 선원법 시행규칙 별지 제8호의 5서식에 의거 선박소유자가 발급	1. 승무원 명부, 선원수첩 또는 선원보증서 2. 외국인선원 고용신고 수리서 사본 3. 여권 및 건강진단서 사본 4. 선원근로계약서 사본 5. 유기구제 보험 증명서 사본 6. 교육이수증 사본(BRTM, ECDIS, ERM, 레이더 교육, 안전교육등) 7. 사관인 경우 승무자격증
발급서류	단체협약 적용 확인서, 외국인 T.O 운영 승인서	외국인 선원 고용신고서	해사법규 이수증	승무 자격증	선원수첩 or 선원보증서	승선원 명부 공인 서명
근거	외국인 선원 관리지침 제3조, 국제선박 외국인선원 고용 협의회 운영규정 제 5조	외국인선원 관리지침 제5조	선박직원법 시행령 제17조(외국의 해기사면허증 소지자에 대한 특례), (사)한국선주협회 외국인 해기사 해사법규교육 운영 규정	선박직원법 시행령 제17조(외국의 해기사면허증 소지자에 대한 특례), 선박직원법 시행규칙 제22조의2(외국인 해기사의 승무자격증 발급신청등)	선원법 제45조(선원수첩), 선원법 시행령 제10조(선원보증서에 의한 선원수첩의 갈음), 선원법 시행규칙 제34조(선원수첩의 발급신청)	선원법 제44조(선원명부의 공인), 선원법 시행규칙 제 26조(공인신청에 대한 확인)

## 2. 외국인 해기사 해사법규 교육 및 승무자격증 발급

국제항해에 종사하는 우리나라 선박에서 외국인 해기사로 승무하기 위해서는 우리나라 관청에서 발급하는 승무자격증을 소지하여야 한다. 우리나라 선박직원법 제10조의2(외국의 해기사 자격을 가진 사람에 대한 특례) 1항에는 “선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약에 따라 다른 당사국이 발급한 해기사 자격을 인정하기로 협정을 체결한 국가의 해기사 자격을 가진 사람으로서 해양수산부장관의 인정을 받은 사람은 국제항해에 종사하는 한국선박의 선박직원이 될 수 있다”라고 규정하고 있다. 또한 2항에는 “해양수산부장관은 제1항에 따른 인정을 받으려는 사람이 승무기준에 맞는 자격을 가졌다고 인정하면 해당 체약국의 해기사 면허증에 승무할 수 있는 것으로 되어 있는 선박 및 그 선박에서 수행할 수 있는 직무의 범위에서 선박직원으로서 승무할 수 있는 선박 및 그 선박에서의 직무 범위를 정하여 이를 인정하고, 승무자격증을 발급할 수 있다”고 규정하고 있다. 선박직원법 시행령 제17조(외국인 해기사면허증 소지자에 대한 특례) 1항에는 “국제해사기구가 국제협약의 규정을 준수하고 있다고 인정한 국가에서 국제협약에서 정하고 있는 기준에 따라 발급된 외국의 해기사자격증을 소지한 자(외국인 해기사)가 동일한 직종·등급으로 인정하는 국내의 승무자격증을 받고자 하는 경우 이를 위한 시험 및 교육·훈련을 면제할 수 있도록 하고 있으며, 4항에는 “승무자격증을 받고자 하는 외국인해기사가 선박직원으로서의 직무를 원활히 수행할 수 있도록 우리나라 해사법규에 관한 지식을 갖추도록 자료를 제공하고, 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 하도록” 규정하고 있다. 우리나라 해사법규 교육의 세부내용 및 강의시간은 아래 <표 3-5>와 같다.



<표 3-5> 우리나라 해사법규 세부내용 및 강의시간

교육과목	교육내용	교육시간
선원법	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 선장의 직무와 권한</li> <li>○ 선내질서의 유지</li> <li>○ 선원근로조건</li> <li>○ 선내급식과 안전 및 위생</li> <li>○ 재해보상</li> <li>○ 선원교육훈련 및 벌칙</li> </ul>	3
선박직원법	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 해기사자격제도</li> <li>○ 선박직원</li> <li>○ 벌칙</li> </ul>	2
선박안전법	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 선박검사제도</li> <li>○ 항행상의 조건</li> <li>○ 벌칙</li> <li>○ 항법, 등화 및 신호(항만통제 등) 등 개항 질서 관계법령</li> </ul>	3
해양환경관리법	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 해양오염방지조치</li> <li>○ 해양오염방제조치</li> <li>○ 벌칙</li> </ul>	2
선박 및 항만보안에 관한 규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 선박 및 항만보안에 관한 규정/법률</li> </ul>	2
개강·수료		1
합 계		13

자료: 선원업무처리지침 별표 9의3

5항에는 제4항의 규정에 따른 교육의 실시를 위하여 외국인 해기사 교육기관을 별도로 지정·고시하도록 하고 있다. 아래 <표 3-6>과 <표 3-7>와 같이 2017년 기준 등록된 해사법규 교육기관은 10개국 (대한민국, 중국, 미얀마, 인

도네시아, 베트남, 필리핀, 러시아, 우크라이나, 조지아, 라트비아)에 37개 교육장과 51명의 해사법규 강사가 지정 운영되고 있다.

**<표 3-6> 외국인 해기사 해사법규 교육기관**

지역	번호	회사명	담당자
대한민국	1	범진상운	허*
	2	에스엠리더	윤**
	3	TMS코리아	김**
	4	고려해운	이**
	5	티제이에스엠	김**
	6	교동국제해운	최**
중국	7	고려해운(위해해운선무유한공사)	이**, 류**
미얀마	8	하스매니지먼트	이**, 임**
	9	고려해운(멀티게이트)	이**, 고**
	10	성호해운(M Ship Management)	한**, 문**
	11	STX마린서비스(STX마린서비스 미얀마)	소**, 박**
	12	인피세스해운(JSM maritime training center)	서**, 백**
인도네시아	13	범일해운(PT.BISCO MANAJEMEN INDONESIA)	우**
	14	페트라무역(Ruko di Gading Batavia)	전**
	15	부광해운(PT. BSI MANAJEMEN INDONESIA)	이**, 김**
	16	케이엘칩핑(PT. KAWOORI LINTAS SAMUDRA)	김**, 박**
	17	코리아해운(PT. KSM-INDONESIA)	이**, 홍**
	18	유수에스엠(PT.KORIN GLOBAL MANDIRI )	김**, 홍**
	19	STX 마린서비스(PT. JASINDO DUTA SEGARA)	김**, 구**
	20	범진상운(PT.KAISC MULIA)	허**, 이**
	21	웰라인(PT.SEA ATLANTIC JAKARTA )	전**, 고**
	22	보양사(PT. GLOBAL LINGKAR CEMRLANG )	박**, 김**
	23	하나마린(PT. INKOR DUNIA SAMUDRA)	배**, 강**

베트남	24	보배해운(INLACO SAIGON)	방**, B**
	25	하나마린(PVTRANS SHIPS MANAGEMENT COMPANY )	배**, T**
	26	하나마린(Service and tourist hai thanh sea company)	배**, T**
	27	범진상운(PT.KAISC MULIA )	허*, PV**
	28	웰라인(PHU TAI SHIPMANAGEMENT JOINT STOCK COMPANY)	전**, T**
	29	도건해운(DGS VIETNAM MANAGEMENT )	김**
필리핀	30	신성해운(KORPIL Shipmanagement )	장**, 이**
	31	임스코(솔피아마린)	이**, 심**
	32	남성해운(PAROLA MARITIME)	권**, 남**
	33	SK해운(SK해운 마닐라)	강**
러시아	34	범진상운(COLUMBIA SHIPMANAGEMENT LTD)	허**, S**
우크라이나	35	범진상운(COLUMBIA SHIPMANAGEMENT LTD )	허**, M**
조지아	36	범진상운(COLUMBIA SHIPMANAGEMENT LTD)	허**, V**
라트비아	37	범진상운(COLUMBIA SHIPMANAGEMENT LTD)	허**, J**

자료: 한국선주협회, 2017년

<표 3-7> 외국인 해기사 해사법규 강사

번호	소속	강사	교육지
1	케이엘쉽핑	박**	인도네시아
2	MKP SHIPPING	전**	베트남
3	성호해운	문**	미얀마
4	부광해운	김**	인도네시아
5	TMS 코리아	한**	부산

6	TMS 코리아	송**	부산
7	SK해운	강**	필리핀
8	STX마린서비스	박**	부산
9	범진상운	박**	부산
10	범진상운	허**	부산
11	범진상운	허 *	부산
12	신성해운	이**	부산
13	금강에스엠	이**	-
14	지앤엠	전**	인도네시아
15	트러스트쉽매니지먼트	조**	부산
16	유수에스엠	최**	부산
17	하스매니지먼트	임**	미얀마
18	보양사	김**	인도네시아
19	범진상운	김**	부산
20	트러스트쉽매니지먼트	김**	부산
21	POS SM	남**	부산
22	POS SM	박**	부산
23	POS SM	신**	부산
24	범일해운	우**	인도네시아
25	에스엠리더	서**	부산
26	하스매니지먼트	김**	미얀마
27	신성해운	장 *	부산
28	(주)마린벤처스	오**	부산
29	코리아해운	이**	인도네시아
30	코리아해운	홍**	인도네시아
31	선진해운	홍**	인도네시아
32	STX마린서비스	구**	인도네시아

33	멀티게이트 서비스	고**	미얀마
34	범진상운	이**	인도네시아
35	범일해운	이**	인도네시아
36	신성해운	이**	필리핀
37	PAROLA MARITIME	남**	필리핀
38	트러스티쉽매니지먼트(PT.SEA)	고**	인도네시아
39	솔피아마린	심**	필리핀
40	고려해운	이**	부산
41	포스콘	김**	필리핀
42	포스콘	김**	필리핀
43	포스콘	정**	필리핀
44	STX마린서비스	박**	미얀마
45	티제이에스엠	김**	부산
46	티제이에스엠	오**	부산
47	하나마린	강**	인도네시아
48	JSM KOREA	김**	미얀마
49	JSM KOREA	백**	미얀마
50	JSM KOREA	이**	미얀마
51	도건해운	김**	베트남

자료: 한국선주협회, 2017년

외국인 해기사의 승무자격증을 발급받으려는 업체는 “<그림 4-2> 우리나라 외국인 고용신고 및 승선공인 절차”의 승무자격증 발급 시 필요한 서류를 첨부하여 지방해양수산청장에게 제출하여야 하며, 지방해양수산청장은 첨부된 서류를 검증하고, 승무경력에 대해서는 당사국에 조회하여 진위여부를 확인한 뒤 승무자격증을 발급하게 되어 있다.

### 3. 외항상선에 승무중인 외국인 선원 중 출입국 사범에 대한 행정

#### 제재

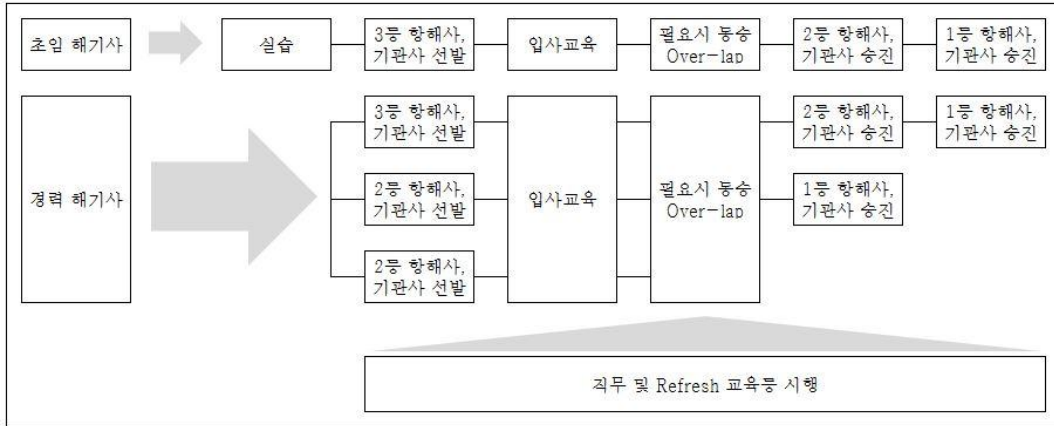
2016년부터 항만보안 강화방안의 일환으로 우리나라 항만의 출입국사무소에서 국내 항에 입항하는 우리나라 외항상선에 승무중인 외국인 선원에 대한 신원조회 및 과거 출입국 사범에 대한 감시가 강화되고 있다. 출입국관리법 제73조(운수업자등의 일반적 의무) 제4항은 출국 또는 입국 요건을 갖추지 못하여 선박 등에 탑승하기에 부적당하다고 출입국관리 공무원이 통보한 사람의 탑승을 방지하게 하고 있으며, 제5항은 입국·상륙·탑승의 방지를 위하여 출입국관리 공무원이 요청하는 감시원을 배치하게 하고 있다. 이 법 제96조(벌칙)에는 정당한 사유 없이 제73조에 따른 준수사항을 지키지 아니하는 경우는 1천만원의 벌금을 부과할 수 있다. 근본적으로 이 법에서 요구하는 사항은 과거 우리나라에 육상 노동자 신분으로 불법 체류 등 사실이 있는 출입국 사범에 대해서는 선박에 승선을 방지하고, 이미 승선하고 있는 경우는 우리나라 항구에 입항시 상륙을 불허한다는 취지이다. 출입국 사범이 승선하고 있는 경우 선박에 감시원을 배치하고 있으며, 감시원에 대한 비용을 선박 소유자에게 부담하게 하고 있다.

## 제5절 외국인 선원 양성제도

우리나라에서 고용하고 있는 외국인 선원은 대다수 필리핀, 인도네시아, 미얀마 등 동남아시아의 선원들이다. 외국인 부원인 경우 1993년 고용이래 약 25년간 원직급<sup>23)</sup>부터 시작하여 별도 양성제도 없이 승격 등을 통해 자체 양성이 이루어져 왔으며, 이는 선박에서의 업무의 특성을 고려할 때 별도 양성체 없이 운영이 가능한 직책이기 때문이다. 그러나 해기사인 경우 선박의 안전한 운항을 도모하고 협약 등 각종 국제 규정을 준수하기 위해서는 일정한 질적 수준을 보유하여야 한다. 우리나라의 경우 외국인 해기사는 2005년부터 주로 동남아시아 해기사를 고용해 왔다. 대부분의 동남아시아의 해기사 교육수준은 한국인 해기사 양성기관의 교육수준보다 다소 떨어지며, 또한 교육기관에서 졸업하는 해기사는 학문적 이론의 습득은 가능하나, 고용하는 회사의 선박의 특성 및 실제 운항 스킬은 부족한 게 현실이다. 이에 따라 우리나라의 외국인 선원을 고용하는 회사들은 대형 해운회사를 중심으로 외국인 해기사에 대해 아래 <그림 3-3>과 같이 양성 체제를 구축하여 외국인 해기사를 양성해 왔다. 외국인 실습생 제도를 운영하여 1년간 회사의 선박에 승선시킴으로서 회사에서 필요한 초임 외국인 해기사를 배출함과 동시에 현지 선원공급국가의 선원공급 협력회사의 시설·장비를 이용하여 교육하거나, 외부 교육기관에 위탁하여 교육을 시행하는 등의 노력을 시행하여 왔으며, 또한 선박에서의 업무 수행능력에 따라 <표 3-8>와 같이 승진제도를 통하여 한국인 선원과 유사한 시스템으로 1등 항해사 및 1등 기관사까지 배출하였다. 그러나 해운경기 불황에 따른 환경변화로 이러한 제도는 일부 회사에서만 시행되고 있으며, 이 또한 대부분 소규모로 운영되고 있는 실정이다. 중소형 회사인 경우는 조직 및 비용상 이유로 별도 양성체제 없이 선원시장에서 경력자를 구인하여 운영함이 전부인 실정이다.

23) 원직급: 선박 승무원의 직책 중 갑판원, 기관원, 조리원을 통합하여 부르는 명칭

<그림 3-3> 우리나라 대형 해운회사 외국인 해기사 양성 체제



<표 3-8> 우리나라 선박관리사별 외국인 선원 최소 승진 연한

구분	"A"사	"B"사	"C"사
1항기사 → 선,기관장	1,100일	3년	3년 6개월
2항기사 → 1항기사	460일	1년 6개월	1년 6개월
3항기사 → 2항기사	280일	1년	1년 3개월
수직급 부원 <sup>24)</sup> → 직장급 <sup>25)</sup> 부원	920일	7년 (원직급 경력포함)	5년
원직급 부원 → 수직급 부원	550일	45개월	3년

\* 상기 기간은 순 승선 기간이며, "A"사인 경우 누적 승선 기간임

우리나라의 외국인 선원 양성에 대한 법률 조항을 살펴보면 선박직원법 제3조의2(국가간 협력 및 지원)에 의거하여 해양수산부장관은 해사 기술의 국가간 교류·협력을 촉진하기 위하여 필요하다고 인정하면 「선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약」 당사국 중 개발도상국가에 “해기사

24) 수직급: 선박 승무원의 직책 중 갑판수, 기관수, 조리수를 통합하여 부르는 명칭

25) 직장급: 선박 승무원의 직책 중 갑판장, 조기장, 조리장을 통합하여 부르는 명칭



를 위한 기관의 설립 지원, 해기사 교육과 관련한 행정·기술 요원의 교육 및 훈련 지원, 해기사 교육을 위한 장비·시설의 무상 지원, 해기사 교육을 위한 계획의 수립·개발 지원, 그 밖에 해기사의 능력개발을 위하여 필요하다고 인정되는 조치로서 해기사 교육과 관련된 지원”을 할 수 있게 규정하고 있어 정부차원의 외국인 선원 양성을 위한 법률적 토대가 마련되어 있다.

반면에 선박직원법 제17조(외국의 해기사면허증 소지자에 대한 특례)에 의거하여 선원업무 처리지침 별표 9의 승무등급기준에는 1등 항해사 및 1등 기관사의 승무등급 기준을 아래 <표 3-9>로 규정함으로써 일부 직책의 승무등급 기준에 대한 제한을 두고 있어 외국인 해기사 양성에 있어 다소 제약이 있는 실정이다.

**<표 3-9> 1등 항해사 및 1등 기관사의 승무등급 기준**

1등 항해사	
승선코자 하는 우리나라 선박의 총톤수	승무경력
3,000톤 미만	5,000톤 이상 3,000톤 미만의 외국적선에서 1등 항해사로 6월 이상 승선한 경력 또는 국적선에서 선박직원으로 6월 이상 승선한 경력
3,000톤 이상	3,000톤 이상의 외국적선에서 1등 항해사로 6월 이상 승선한 경력 또는 국적선에서 선박 직원으로 6월 이상 승선한 경력
1등 기관사	
승선코자 하는 우리나라 선박의 주기관 추진력	승무경력
3,000톤 미만	주기관 추진력이 750~3,000킬로와트 미만의 외국적선에서 1등 기관사로 6월 이상 승선한 경력 또는 국적선에서 선박직원으로 6월 이상 승선한 경력
3,000톤 이상	주기관 추진력이 3,000킬로와트 이상의 외국적선에서 1등 기관사로 6월 이상 승선한 경력 또는 국적선에서 선박직원으로 6월 이상 승선한 경력

## 제4장 우리나라 외국인 선원 관리제도 문제점 및 개선방안

### 제1절 외국인 선원 관리제도 문제점과 개선방안에 대한 설문조사

#### 개요

#### 1. 설문조사의 개요

본 연구는 우리나라 외항상선의 외국인 선원에 대하여 효율적이고 체계적 관리가 될 수 있는 방안을 모색하기 위해 그간 사례연구를 분석하고 업계에서 외국인 선원에 대한 제도의 문제점과 개선이 필요하다고 인식하고 있는 내용을 전문가와 담당자의 인터뷰를 통하여 식별 및 설문 문항을 작성하여 국내 선주회사, 선박관리회사, 선원관리회사, 관련협회 등을 대상으로 설문 조사를 시행하였다. 설문조사 기간은 2018년 4월 11일부터 4월 25일까지였으며, 설문지는 외국인 선원 20명 이상을 고용하고 있는 41개 업체에 배포하여 그 중 34개 업체의 124부 설문지를 회수, 실증분석을 시행하였다. 설문에 응답한 34개의 업체의 외국인 선원 고용 규모는 약 8,700명 수준으로 우리나라 외항상선의 외국인 선원 고용 인원인 약 11,000명의 약 79%에 해당한다.

**<표 4-1> 설문기업의 업종별 특성**

구 분	빈 도	비 율(%)
선주회사	21	16.9
선박관리회사	68	54.8

선원관리회사	26	21.0
협 회	7	5.7
결측값	2	1.6
합 계	124	100.0

설문기업의 특성은 <표 4-1>과 같다. 총 회수된 설문지 중 선박관리회사가 54.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로 선원관리회사 21.0%, 선주회사가 16.9%, 협회가 5.7% 순으로 나타났다. 선박관리회사가 설문응답 비율이 가장 많은 이유는 현재 산업의 구조상 선원관련 업무는 선주회사에서 직접 관리하기보다는 선주회사의 선박관리 자회사나 위탁관리를 맡긴 선박관리업체에 많이 시행하고 있는 때문이다.

**<표 4-2> 설문 응답자의 인구, 통계적 특성**

구 분		빈 도	비 율(%)
연 령	20대	12	9.7
	30대	59	47.6
	40대	41	33.0
	50대 이상	10	8.1
	결측값	2	1.6
	합 계	124	100.0
직 급	사 원, 대 리	31	25.0
	과 장	32	25.8
	차 장, 부 장	46	37.1
	임 원	12	9.7

	결측값	3	2.4
	합 계	124	100.0
업무 근무경력	3년 미만	20	16.1
	3~6년 미만	26	21.0
	6~10년 미만	29	23.4
	10년 이상	44	35.5
	결측값	5	4.0
	합 계	124	100.0
성별	남 자	108	87.1
	여 자	14	11.3
	결측값	2	1.6
	합 계	124	100.0

설문 응답자의 인구, 통계적 특성을 정리하면 <표 4-2>와 같다. 설문 응답자의 연령은 30대가 47.6%, 40대가 33.0%, 20대가 9.7%, 50대 이상이 8.1%로 30~40대가 응답 비중이 높았으며, 직급은 차장, 부장이 37.1%, 과장이 25.8%, 사원, 대리 25.0%, 임원이 9.7% 순으로 응답을 많이 하였다. 업무 근무경력을 보면 10년 이상이 35.5%, 6~10년 미만이 23.4%, 3~6년 미만이 21.0%, 3년 미만이 16.0%가 응답하였으며, 성별은 남자가 87.1%, 여자가 11.3% 응답하였다. 전체적으로 설문응답자의 특성은 선원에 관련된 직무에 종사하는 직원들이 대다수 30~40대에 남자 과장~부장들로 많이 구성되어 있기 때문에 상기와 같은 응답자의 비중이 분포된 것으로 보인다.

## 2. 설문 응답 기업의 외국인 선원 승선선박 및 관리현황

설문 응답자의 외국인 선원 승선선박 및 관리현황을 살펴보면 <표 4-3>과 같이 외국인 선원 승선 선박은 10척~30척 미만이 33.1%로 가장 많았으며, 50척 이상이 27.7%, 30척~50척 미만이 13.7%, 10척 미만이 10.5%로 나타났다. 외국인 선원 중 해기사의 관리현황을 살펴보면 50명 이상이 전체 60.5%로 가장 높으며, 10명~30명 미만이 12.1%, 그 외의 인원 값은 다소 낮게 나타났다. 부원은 200명 이상이 전체 62.1%로 가장 많았으며, 100명~200명 미만이 16.1%, 그 외의 인원 값은 다소 낮았다. 실습생 운영은 10명 미만이 32.3%, 10명~30명 미만이 27.4%, 50명 이상이 13.7%, 30명~50명 미만이 9.7%로 나타났다.

**<표 4-3> 설문 응답 기업의 외국인 선원 승선선박 및 관리현황**

구 분		빈 도	비 율(%)
외국인 선원 승선선박 척수	10척 미만	13	10.5
	10척~30척 미만	41	33.1
	30척~50척 미만	17	13.7
	50척 이상	34	27.4
	결측값	19	15.3
	합 계	124	100.0
외국 해기사 인원수	10명 미만	8	6.5
	10명~30명 미만	15	12.1
	30명~50명 미만	10	8.0
	50명 이상	75	60.5

	결측값	16	12.9
	합 계	124	100.0
외국 부원 인원수	50명 미만	4	3.2
	50명~100명 미만	7	5.7
	100명~200명 미만	20	16.1
	200명 이상	77	62.1
	결측값	16	12.9
	합 계	124	100.0
실습생 인원수	10명 미만	40	32.3
	10명~30명 미만	34	27.4
	30명~50명 미만	12	9.7
	50명 이상	17	13.7
	결측값	21	16.9
	합 계	124	100.0

전체적으로 소수의 외국인 선원을 고용하는 업체보다는 어느 정도의 규모의 외국인 선원을 고용하는 회사의 선원관련 인사 담당자가 대다수 설문에 응하였으며, 외국인 선원 승선척수 및 관리현황의 결측값이 다소 발생한 것은 관련협회 등이 설문에 참가하면서 나타나는 현상이다.

## 제2절 외국인 선원 관리제도 문제점 및 개선방안

### 1. 외국인 선원 관련법과 단체협약 등

외국인 선원 관련 국내법은 기본적으로 우리나라 선원법 및 선박직원법, 국제선박등록법이 적용되고 있다. 1991년 노사합의를 통해 외국인 선원이 고용되기 시작하면서 외국인 선원에 대한 별도의 적용 법률 검토가 미흡하였으며, 한국인 선원에 적용되는 법률이 그대로 외국인 선원에게 적용되고 있는 실정이다. 선박의 국적별로 보면 외국인 선원에 대한 선박소유자 단체와 선원 노동자 단체가 체결한 단체협약이 또한 별도로 존재하고 있다. 혼재하고 있는 우리나라의 외국인 선원 관련법과 단체협약 등 문제점에 대하여 아래와 같이 4가지로 정리해볼 수 있다.

첫째, 선원법 등 관련법이 한국인 선원 기준으로 법률이 제정 및 개정되어 왔으나, 한국인 선원뿐 아니라 외국인 선원에게도 적용하고 있는 문제이다. 일부 조항은 현실적으로 외국인 선원에 적용하기 어려우며, 이로 인하여 외국인 선원을 고용하는 선박 소유자 단체들의 법 위반의 소지 및 일부 법 조항은 이해 단체들의 논쟁의 소지가 있다는 점이다.

둘째, 우리나라 외국인 선원 관련법이 외국인 선원 단체협약의 근로조건보다 상회하고 있어 단체협약 효력에 문제가 있다는 점이다. 단체협약의 근로조건은 관련법을 하회하지 않은 상태에서 고용자 단체와 노동자 단체가 체결하여야 하나, 현재 적용되는 외국인 선원 단체협약은 그러하지 못하다. 그 이유는 단체협약 체결시 관련법의 테두리 안에서 관련법을 적용하여 체결하기 보

다는 ILO<sup>26)</sup> 규정 및 ITF 등의 요구조건에 따른 국제 환경을 고려한 단체협약을 체결하였기 때문이다.

셋째, 국제적으로 선원의 경우 국제협약인 해사노동협약에 최소 근로조건을 정하고 있다. 우리나라 선원의 경우 해사노동협약을 충족하면서 우리나라의 육상 노동자들에게 적용되는 근로기준법 수준의 근로조건을 포함하여 선원법에 반영함으로써 해사노동협약보다는 상회한 근로조건을 적용하고 있다. 우리나라 수주에 따라 국제 기준보다 상향된 근로조건이 한국인 선원에게 적용되는 것은 문제가 없으나, 우리나라의 선원에 관한 법률이 외국인 선원에게도 동일하게 적용되면서 우리나라 고용자 단체들이 외국인 선원의 고용에 대한 이점을 얻지 못하고 타 국가의 고용자 단체들과 비교하여 국제 경쟁력이 하락하는 문제가 발생하고 있다.

넷째, 국적취득조건부 나용선 선박에 적용하는 단체협약이 우리나라 법률과 국제운수노조(ITF)의 요구 조건이 상이함에 따라 양쪽의 요구조건을 모두 충족하는데 어려움이 많다. 우리나라는 국적취득을 조건으로 외국에 편의치적한 선박에 대하여 우리나라 법률을 적용하고 있다. 그러나 국제운수노조(ITF)는 국적취득조건부 나용선 선박의 국적이 대한민국이 아닌 타국가이므로 우리나라 법률이 아닌 국제노사협상에서 정한 기준 근로조건을 적용할 것을 요구한다. 이러한 이유로 국적취득조건부 나용선 선박에는 별도의 단체협약인 ITF-FKSU NAT가 존재하게 되었으며, 외국인 선원을 고용하는 우리나라의 고용자 단체는 우리나라의 관련법과 ITF-FKSU NAT를 동시에 충족시켜야 하는 상황이다. 또한 ITF-FKSU NAT를 갱신할 때마다 우리나라 법률과 국제 단체

---

26) ILO: International Labour Organization(국제노동기구)로 1919년 창설되었으며, 사회복지의 향상과 노동자의 노동조건의 개선을 목적으로 한 유엔의 전문 기관임, 각국의 정부, 사용자 대표, 노동자 대표로 구성되어 있음.



협약 상 적용기준에 대한 논란이 지속되고 있는 실정이다.

외국인 선원에 적용되는 법률 및 단체협약 등에 대해 해운 선진국인 일본의 사례를 보면 선원법에 선원에 관한 근로조건을 선원 국적에 관계없이 전체적으로 명시하고 있으나, 선원직원안정법 제3조(선원 선택의 자유) 및 제4조(균등대우)에 선원의 고용 및 근로조건·처우에 관해서는 선박소유자 또는 그 단체와 노동조합 사이에 체결된 단체협약을 적용하게 되어 있어, 사실상 외국인 선원에 대한 근로조건 및 처우에 대해서는 일본인 선원과 동일한 법률적용보다는 외국인 선원의 현실에 맞는 노사간 단체협약으로 근로조건 및 처우를 적용하고 있다.

선주회사, 선박관리회사, 선원관리회사, 관련협회를 대상으로 우리나라 외국인 선원 관련법 및 단체협약 등의 개선 필요성과 문제점에 대한 문항을 설문 조사하였으며, 리커트 7점 척도로 측정하여 분석하였다.

**<표 44 외국인 선원 관련법 및 단체협약 등의 문제점에 대한 설문결과>**

	평 균	표준편차
선원법 등 관련법이 한국인 선원 기준으로 법률이 제정되었으나, 전체 적용범위에 외국인 선원을 포함하고 있음. 일부 조항은 현실적으로 외국인 선원에 적용하기 어렵기 때문에 법 위반의 문제점이 발생하고 있다	6.06	0.97
우리나라 외국인 선원 관련법이 외국인 선원 단체협약의 근로조건보다 상회하고 있어 단체협약 효력에 문제가 있다	5.52	1.30
선원 관련법을 한국인과 동일한 근로조건으로 외국인 선원에게 적용하기 때문에, 우리나라 해운기업들이 외국선원 채용의 이점을 얻지 못하고 국제 경쟁력이 하락하는 문제가 있다	5.48	1.35
국적취득나용선(BBCHP) 선박에 대한 우리 정부와 국제단체(ITF)의 요구 조건이 상이하여 양쪽의 요구조건을 모두 충족하는데 어려움이 많다	5.89	1.19

<표 4-4>와 같이 설문 분석결과에서도 외국인 선원에게 적용되는 법률이 현실적으로 외국인 선원에 적용하기 어렵다는 것이 평균 6.06으로 높게 나타났으며, 나머지 항목에 대해서도 다소 높게 나타나 외국인 선원 관련법 및 단체협약 적용에 문제점이 많음을 시사하고 있다.

이러한 문제점에 대한 개선 필요성에 대해서도 <표 4-5>와 같이 평균 5.67로 높게 나타나고 있어, 현시점 개선이 시급한 것으로 보인다.

**<표 4-5> 외국인 선원 관련법 및 단체협약 등의 개선 필요성**

	평 균	표준편차
외국인 선원 관련법 및 지침과 단체협약의 개선이 필요하다	5.67	1.21

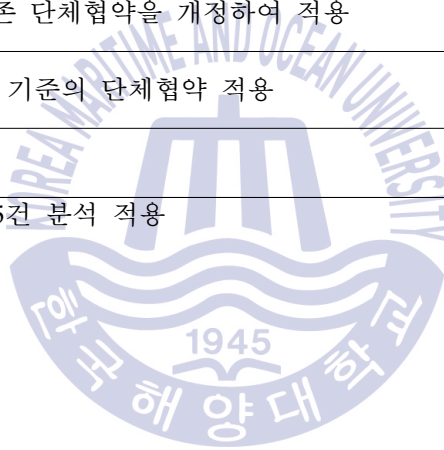
외국인 선원 관련법 및 단체협약 등의 개선방안으로는 외국인 선원은 선원법 및 선박직원법 등에서 제외시켜 외국인 선원에게만 적용할 수 있는 별도의 규정 마련이 필요하다는 것이다. 이를 위하여 <표 4-6>의 설문조사 결과에서 보듯이 가장 합리적인 방법으로 첫 번째 일본의 사례를 참조하여 선박 승무원에 공통적으로 적용해야 하는 근로조건에 대해서는 관련법을 적용하되, 외국인 선원 고용 및 임금, 처우에 대해서는 국내법에서는 제외 규정을 두고 기존 단체협약 등을 개정하여 적용해야 한다는 것이다. 이는 다변하는 국제적인 노동시장 환경을 단체협약에 탄력적으로 반영하여 적용함과 동시에 외국인 선원 국가의 선원 관련 규정 등을 포함한 현실적인 근로 조건을 적용할 필요가 있기 때문이다. 두 번째 방법으로는 기존 선원법, 선박직원법, 국제선박등록법 및 관련지침, 단체협약 내용을 통합한 별도의 외국인 선원에 관한 법률을 제정하여 적용하는 방안이다. 외국인 선원에게 적용할 수 있는 별도의 법률을 마련하여 기존 여러 법률 및 단체협약에 분산되어 있는 외국인 선원에 대한 조항을 통합 및 재정비하자는 것이다.

국가별 수준에 따른 선원의 근로조건을 보호하고 고용자 단체의 국제경쟁력을 확보하기 위하여 외국인 선원들에 탄력적으로 적용할 수 있는 관련법 및 단체협약 등에 대하여 시급성을 가지고 재정비가 반드시 필요한 시점이다.

**<표 4-6> 외국인 선원 관련법과 단체협약 등 상치되는 부분의 합리적 개선방향**

	빈 도	비 율(%)
현행 유지하되, 관련법 및 지침을 외국인 선원관련 조항을 별도로 구분	11	8.8
기존 선원법, 선박직원법, 국제선박등록법 및 관련지침, 단체협약을 통합한 별도의 외국인 선원에 관한 법률 제정 및 적용	42	33.6
국내법에서는 제외, 기존 단체협약을 개정하여 적용	43	34.4
국제협약(MLC) 및 ITF 기준의 단체협약 적용	29	23.2
합 계	125	100

※ 중복 응답에 의해 125건 분석 적용



## 2. 외국인 선원 고용 정원

우리나라 외항상선의 외국인 선원 고용 정원은 현재 선박 소유자 단체인 선주협회와 선원 노동자 단체인 전국해상선원노동조합연맹의 상호 노사합의에 의해 결정되고 있으며, 외국인 선원 고용 정원 관련 1991년 8월 체결된 “노사합의”를 통해 외국인 부원 3명 도입을 시작으로 2007년 12월 체결된 “한국인 선원의 고용안정과 적정규모 유지를 위한 노사합의서”를 통해 정해진 외국인 선원 고용 정원을 적용하고 있다. 외국인 선원 고용 정원에 대한 문제점은 아래와 같이 3가지로 정리해 볼 수 있다.

첫째, 외국인 선원 고용 정원의 의사결정 주체가 관련법과 하위 지침상 상이하다는 것이며, 법률보다는 하위 지침을 준수하고 있다는 것이다. <표 4-7>을 보면 선원법 제107조(선원정책기본계획의 수립 등)에 의거 “해양수산부 장관은 선원정책의 효율적·체계적 추진을 위하여 선원정책위원회의 심의를 거쳐 외국인 선원의 고용을 포함한 선원인력의 수급에 관한 사항을 5년에 1회 기본계획을 수립·시행하여야 한다.”고 되어 있다. 그리고 국제선박등록법 제5조(외국인 선원의 승무)에는 “외국인 선원을 승무하게 하는 경우 그 승무의 기준 및 범위는 선원을 구성원으로 하는 노동조합의 연합단체, 선박소유자등이 설립한 외항운송사업 관련 협회 등 이해당사자와 관계 중앙행정기관의 장의 의견을 들어 해양수산부 장관이 정한다.”라고 되어 사실상 법의 취지는 해양수산부 장관은 우리나라 선원인력의 수급을 분석하고 이해 당사자의 의견을 들어 우리나라 선원의 고용안정을 우선하고 부족한 인원에 대하여 외국인 선원 고용인원을 결정해야 할 것으로 보인다. 그러나 “외국인 선원 관리지침”에는 외국인 선원 고용 정원은 노동조합연합단체와 한국선주협회, 한국해운조합, 수산업협동조합중앙회 등 업종별로 각각의 선박소유자 단체가 자율적으로 합의하

여 정하도록 하고 있으며, 또한 “국제선박 외국인선원 승무기준 및 범위고시”에도 지정국제선박의 지정 및 운영 등에 관한 사항은 선원을 구성원으로 하는 선원노동조합연합단체와 선박소유자 등이 설립한 외항운송사업관련 협회에서 합의하여 정하는 바에 따르게 하고 있어 하위지침에서는 외국인 선원의 고용 정원에 대하여 의사결정 주체가 해양수산부 장관에서 선원노동조합연합단체와 선박소유자 단체로 바뀌어 있다는 점이다. 이에 따라 해양수산부 장관은 법령에서 정한 5년에 1회 선원인력의 수급을 분석하여 적절한 외국인 선원의 고용 정원을 결정하여야 하나 그러지 못하는 현상이 발생하고 있는 것이다.

**<표 4-7> 관련법 및 지침상 외국인 선원 고용 정원 의사결정 주체**

선원법	국제선박등록법	외국인선원 관리지침	국제선박 외국인 선원 승무기준 및 범위 고시
제107조(선원정책 기본계획의 수립 등) ① <b>해양수산부장관은</b> 선원정책의 효율적·체계적 추진을 위하여 제3항에 따른 <b>선원정책 위원회의 심의를 거쳐 5년마다 선원정책에 관한 기본계획(이하 "선원정책기본계획"이라 한다)을 수립·시행</b> 하여야 한다. 2. 선원인력 수급에 관한 사항 가. 선원인력의 수요전망 및 양성 <b>다. 외국인 선원의 고용.</b>	제5조(외국인 선원의 승무) ② 제1항에 따라 외국인 선원을 승무하게 하는 경우 그 승무의 기준 및 범위는 선원을 구성원으로 하는 노동조합의 연합단체(이하 "선원노동조합연합단체"라 한다), 선박소유자등이 설립한 외항운송사업 관련 협회(이하 "외항운송사업자 협회"라 한다) 등 이해당사자와 관계 중앙행정기관의 장의 의견을 들어 <b>해양수산부장관</b> 이 정한다.	제3조(업종별 고용 기준 결정 및 전사별 고용절차) ① 외국인선원 총 도입규모 등 고용기준은 <b>선원노동조합 연합단체와 한국 선주협회, 한국해운조합, 수산업협동조합중앙회 등 업종별로 각각의 선박소유자 단체가 자율적으로 합의하여 정한다.</b>	제2조(국제선박의 구분) 으로 구분한다. ② 제1항의 지정국제선박의 지정 및 운영 등에 관한 사항은 선원을 구성원으로 하는 <b>선원노동조합 연합단체와 선박소유자등이 설립한 외항운송사업 관련 협회에서 합의하여 정하는 바에 따른다.</b>

둘째, 현재 외국인 선원 고용 정원은 2007년 노사합의에 의한 외국인 선원 고용 정원 적용으로 현재 직책별 한국인 선원 수급현황이 고려되지 않아 일부 직책에 한국인 선원의 잉여 및 부족현상이 발생하고 있다는 점이다. 2007년 12월 노사합의 당시 외항상선에 한국인 선원 고용인원은 약 8,042명(해기사 5,836명, 부원 2,206명)이었으며 우리나라의 외항상선은 약 704척이었다. 고용 인원의 약 62%인 5,000명의 고용안정과 전체 외항상선의 약 43%인 300척이 지정국제선박으로 지정되어 운영 되었다. 2016년말 기준 우리나라 외항상선은 약 1,028척이며, 한국인 선원의 고용인원은 약 8,548명(해기사 7,083명, 부원 1,465명)이다. 우리나라 외항상선의 한국인 선원 고용 인원으로 볼 때는 2007년 이후 전체규모에서 크게 변동은 없으나, 해기사와 부원으로 세분화해서 보면 해기사는 증가, 부원은 감소함을 알 수 있다. 해기사인 경우 2017년 11월 한국해양대학교 전영우 교수의 “우리나라 선원실업과 고용제도연구개선” 내용에 의하면 최근 정원 증가로 인한 해양계 대학에서의 해기사 배출인원은 2019년 약 1,037명이며, 지정국제선박 300척에 100% 고용시 전체 배출인원의 약 75.2%만 승선이 가능할 것으로 예측하고 있어 해양계 대학에서 국비로 양성되고 배출되는 인력에 대하여 실업 발생이 가시화 되고 있는 실정이다. 반면에 부원인 경우 2016년말 기준 한국선원통계연보에 의하면 <표 4-8>과 같이 전체 약 40%가 60세 이상이며, 향후 10년내 전체 73% 이상이 60세 이상이 될 것으로 추측된다. 그러나 현재 우리나라 지정국제선박에 필요한 부원은 현 필수선박 88척에 척당 6명 한국부원 고용시 528명, 지정선박 212척 척당 4명 한국부원 고용시 848명으로 승무 인원은 총 1,376명이며, 선원법상 평균 예비원 최소 10% 고려시 총 1,514명, 실제 선원법상 법정 휴가 부여를 위한 예비원률 약 30% 감안시에는 총 1,789명이 필요하나, 현재 우리나라 부원의 현재 인원은 1,465명이며 이 또한 부족현상이 지속적으로 심화되고 있다. 보다 심각한 문제는 내항 및 송출선 부원의 현실도 비슷하여 외항상선으로 부원 직책의 인원 유입이 불가능한 상황이며, 신규 양성도 어렵다는 점이다.

<표 4-8> 우리나라 외항상선 한국인 부원 연령별 인원 및 분포

구 분	25세미만	25~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상	합 계
인 원	1	36	135	239	476	578	1,465
비 율	0%	2%	9%	16%	33%	40%	100%

자료: 한국선원통계연보, 2017, 2016.12.31일 기준

셋째, 선종별 선원 인력수급과 양성을 고려하지 않은 외국인 선원 고용 정원 적용으로 우리나라 외항상선 선종별 선원 인력수급 및 양성에 문제가 있다는 점이다. 우리나라 지정국제선박(국가필수국제선박 포함)의 지정 기준은 회사별 보유척수 및 보유 톤수에서 기준하고 있으며, 선종별로는 기준이 별도로 없는 실정이다. 이에 회사에서는 실제로 주력선대 및 위험성과 수익이 많은 선종에 편향에서 한국인 선원의 고용을 우선시 하고 있다. 이에 따라 우리나라에서 전체 보유중인 외항상선에 한국 및 외국 인력수급에 있어서 선종별로 평준화되지 못하고 편중된 현상을 보이고 있다. 쉽게 말하면 TANKER, LNG 등 특수선 및 CONTAINER선은 지정국제선박으로 우선 지정하고, BULK선은 일반국제선박으로 지정하여 실질적으로 특수선 등에는 한국인 선원이, BULK선에는 외국인 선원 정원이 편중되어 운영되고 있는 실정이다. 아래 <표 4-9> 및 <표 4-10>의 선주협회 자료에 따르면 우리나라 외항상선 중 BULK선은 약 47%를 차지하고 있으나, 지정국제선박 중 BULK선의 비중은 약 29%로 대다수 일반국제선박으로 운영되어 외국인 고용이 가장 많으며, TANKER는 우리나라 외항상선 중 27%를 차지하고 있으나, 지정국제선박 중 TANKER의 비중은 31.1%로 높게 지정하여 한국인 선원 고용이 많이 이루어지고 있는 실정이며 LPG/LNG, CONTAINER선도 동일한 현상을 보이고 있다.

**<표 4-9> 우리나라 외항상선 선종별 현황**

구 분	BULK 선	자동차 운반선	CONTA INER선	TANK ER선	LPG 선	LNG 선	기타	합계
척 수	487척	58척	137척	282척	41척	21척	19척	1,028척
비 율	47%	6%	14%	27%	4%	2%	2%	100%

※ 자료: 선주협회, 2016년말 기준

**<표 4-10> 우리나라 지정국제선박(국가필수국제선박 포함) 중 선종별 비율**

구 분	BULK 선	자동차 운반선	CONTA INER선	TANK ER선	LPG 선	LNG 선	기타	합 계
비 율	29.2%	6.8%	22%	31.1%	9.1%		1.8%	100%

※ 자료: 선주협회, 2018년초 기준

선주회사, 선박관리회사, 선원관리회사, 관련협회의 우리나라 외국인 선원 고용 정원에 대한 문제점에 대한 설문 분석 결과는 <표 4-11>와 같이 전체적으로 높게 나타나고 있어, 대다수의 업무 담당자 및 전문가들도 현재 외국선원 고용 정원 제도에 대해 문제점이 많음을 인식하고 있다.

**<표 4-11> 외국인 선원 고용 정원 제도의 문제점에 대한 설문결과**

	평 균	표준편차
한국인 선원 수급을 고려하지 않고 선박소유자 단체와 노동자 단체의 이해관계에 따라 노사합의로 외국인 선원 고용 정원을 결정하고 있다	5.61	1.37
2007년 노사합의에 의한 외국인 선원 고용 정원 규모는 한국 선원 수급현황을 반영하지 못하고 있으며, 외국선원 고용 정원이 적절한 규모에서 운영되고 있지 않다	5.67	1.20
선종별 선원 인력수급과 양성을 고려하지 않은 외국인 선원 고용 정원 적용으로 우리나라 외항상선 선종별 선원인력 수	5.54	1.35



급 및 양성에 문제가 발생하고 있다		
직책별 한국인 선원 인력수급을 고려하지 않은 외국인 선원 고용 정원 적용으로 일부 직책에 한국인 선원의 잉여 및 부족 현상이 발생하고 있다	5.46	1.52

외국인 선원의 고용규모를 결정함에 있어서는 한국인 선원의 고용을 우선 보장하여야함에 대해서는 의견이 없다. 한국인 선원의 규모를 반영하여 부족한 인원에 대하여 외국인 선원의 고용을 허가해야 하며, 현재까지의 노사합의도 이러한 기준에서 외국인 선원의 고용규모를 책정하여 운영해왔다. 그러나 현재 외국인 선원의 고용 정원은 2007년 12월에 체결된 노사합의 사항을 적용하고 있다. 당시의 한국인 선원규모 등을 고려하여 외국인 선원의 고용 정원은 합리적으로 결정했다고 볼 수 있으나, 현재의 한국의 선원의 규모 및 양성 현황 등을 감안할 때 10년전 노사합의로 체결한 외국선 선원 고용 정원을 적용함에 있어서는 개선이 필요한 사실이다. <표 4-12>와 같이 설문조사에서도 외국인 선원 고용 정원 제도의 개선 필요성에 대해서는 평균 5.78로 높게 나타나고 있다.

**<표 4-12> 외국인 선원 고용 정원 제도의 개선 필요성**

	평 균	표준편차
한국인 선원 수급과 연계되도록 하는 외국인 선원 고용 정원 제도의 개선이 필요하다	5.78	1.25

외국인 선원의 고용 정원을 결정하는 주체는 현재 선박 소유자 단체 및 노동자 단체이다. 이는 이해 당사자인 선박 소유자 단체와 노동자 단체의 상호 합의에 의한 측면에서는 맞을 수 있으나, 앞에 기술한 몇 가지 문제점에 대해서는 개선이 필요하다. 이러한 관점에서 외국인 선원 고용 정원을 결정하는 주체에 있어서 <표 4-13>는 설문조사의 결과에서 보듯이 첫 번째로 외국인 선원을 고용하는 당사자인 선박 소유자에게 외국인 선원 고용 정원의 의사결정

권한을 부여하는 것이다. 선박 소유자에게 권한을 부여함에 있어 노동계가 우려하는 한국인 선원을 외국인 선원으로 대거 교체하는 등의 현상은 급속도로 발생하지 않을 것이다. 지난 10년간 외국인 선원의 고용 정원은 증가됨에도 불구하고 한국인 선원은 감소되지 않았으며, 실제 허가된 외국인 고용 정원보다 약 4,000명가량이 외국인 선원 고용이 축소 운영되고 있음이 이를 단적으로 증명하고 있다. 일부 선박소유자 및 선종에 따라서는 경쟁력이 있는 한국인 선원을 지속적으로 고용할 것이다. 두 번째로는 기존대로 선박 소유자 단체와 노동자 단체의 합의에 의해 의사 결정하는 방식을 유지하는 것이다. 이를 위해서는 논란의 소지를 없애기 위해 하위지침뿐 아니라 관련법 개정을 통한 해양수산부 장관이 아닌 선박소유자 단체와 노동자 단체의 노사합의에 의해 결정될 수 있도록 외국인 선원 고용 정원의 의사결정 주체를 명확히 하고, 또한 변화하는 인력수급 현황을 적시에 반영하여 적용될 수 있도록 주기적으로 상호 이익보다는 우리나라 외항상선의 안정적 인력수급 측면에서 상호 노력해야 할 것이다.

**<표 4-13> 외국인 선원 고용 정원을 결정하는 주체**

	빈도	비율(%)
실질적으로 외국인 선원을 고용하는 선박소유자 단체	54	43.6
한국인 선원의 고용안정을 대변하는 노동자 단체	0	0.0
선원법 및 국제선박등록법에 의거한 해양수산부장관	22	17.7
외국인선원 관리지침에 의거 기존 의사결정 주체인 선박소유자 단체와 노동자 단체의 합의로 결정	47	37.9
결측값	1	0.8
합계	124	100

외국인 선원 고용 정원의 규모를 결정함에 있어서는 <표 4-14>에 나타나듯이 직책에 관계없이 전체인원으로 규정한 외국인 선원 고용 정원을 한국인 선원의 직책별(해기사·부원) 인력수급을 고려하여 외국인 선원 고용 정원을 직책별로 운영해야 할 것이다. 한국인 선원의 일부 직책에서 잉여인력과 부족인력 현상이 심화되고 있는 가운데, 인력 수급을 원활히 하기 위해서는 이를 적절히 조정하여 적용함이 인력수급에 있어 균형을 맞출 수 있을 것이다.

두 번째는 지정국제선박을 선정할 때 선종별 비율을 적용하여 한국인 선원과 외국인 선원이 선종별로 고루 양성되고 운영될 수 있는 기반을 마련하고 일부 선종에 편향되는 것을 방지하여야 한다. 마지막으로 일반국제선박에 일부 외국인 선장과 기관장을 고용을 허용하는 것이다. 외국인 선장 및 기관장은 기존 한국인 선장 및 기관장의 고용을 보장할 수 있는 한도내에서 허용하여 잘 양성된 외국인 해기사 인력이 우리나라 선박에서는 선장 및 기관장이 될 수 없음에 따라 타 국가로 이동하는 것을 방지하여야 한다.

**<표 4-14> 외국인 선원 고용 정원 규모 결정**

	빈도	비율(%)
한국선원 직책별(해기사/부원) 선원인력 수급을 고려한 외국인 선원 직책별 고용 정원 규모 결정	77	38.3
선종별로 한국인 및 외국인 선원인력의 원활한 운영을 위한 지정국제선박 운영시 선종을 고려하여 외국인 고용정원 규모 결정	61	30.3
외국해기사의 지속적인 이탈방지를 위한 일반국제선박에 일부 외국인 선장과 기관장 고용 정원 허용	53	26.4
기존“한국인 선원의 고용안정과 적정규모 유지를 위한 노사합의서”에 의거한 외국인 선원 고용 정원 규모 유지	8	4.0
한국인 선원 고용안정을 위해 외국인 선원 고용 정원을 줄이고 한국인 선원으로 대체	2	1.0

합 계	201	100
-----	-----	-----

※ 중복 응답에 의한 201건 분석 및 적용

외국인 선원의 고용 정원은 정부와 산업계와 노동계, 학계의 상호 이해가 필요한 부분이다. 일부 단체의 이익에 편향 되서는 안 되며 이에 상기 개선방안을 통해 정부 및 학계의 입장에서는 청년실업 해소 및 국비로 양성된 졸업생 취업 확대의 이점이 있으며, 산업계 및 노동계 입장에서는 일부 직책에서의 고용감소와 고용증가, 다양한 선종별 인력 양성 및 확보 등에 따른 전체적 인 원수급의 균형 및 경쟁력 확보면에서 상호 Win-win 하는 방안이라 할 수 있다.



### 3. 해기면허 인증협정

우리나라 외항상선에 외국인 해기사가 승선하는 경우 우리나라에서 해기면허 인증협정이 체결된 국가의 해기사만이 해당국가의 해기면허를 인증 받을 수 있어, 사실상 해기면허 인증협정이 체결된 국가의 해기사만이 우리나라 외항상선에 고용할 수 있다.

우리나라 해기면허 인증협정 체결 국가는 주로 선박의 편의치적에 따라 파나마, 마셜, 말타, 홍콩 등 편의치적국과의 해기면허 인증협정을 체결하고 있으며, 실제 선원공급국 중에는 필리핀, 인도네시아, 미얀마 등 동남아시아에 편중하여 해기면허 인증협정이 체결되어 있다. 또한 실제로 고용이 이루어지는 않는 몽골, 캄보디아, 조지아 등 국가인 경우도 국가간 협력사업에 의해 해기면허 인증협정이 체결되어 있는 상황이다.

전 세계 실제 선원공급국을 보면 동남아시아의 필리핀, 인도네시아, 미얀마 등이 있으며, 극동아시아의 중국이 있다. 또한 이전부터 선원 공급국으로 자리매김한 인도와, 동유럽의 러시아, 우크라이나, 루마니아 등을 들 수 있다. 또한 신흥 선원 공급국으로 가나 등 아프리카 선원 시장도 개척되고 있는 실정이다. 허나, 이러한 국가들 중 많은 선원이 공급되고 있는 인도를 비롯하여 동유럽 국가들과는 아직까지 우리나라는 해기면허 인증협정이 체결되지 않고 있어, 선박 소유자 입장에서는 국가별 선원의 자질 및 비용 등을 고려하여 탄력적으로 외국인 선원을 고용하지 못하는 문제가 발생하고 있는 실정이다.

우리나라 외국인 선원 고용을 위한 해기면허 인증협정 국가의 확대 필요성

과 문제점에 대한 설문조사 결과는 아래 표 <4-15>와 같다. 해기면허 인증협정에 관한 문제는 외국인 선원 관리제도의 여러 문제점과 비교하여 7점 척도 평균은 다소 낮게 나타나고 있어 심각성이 많은 것으로 보기 어려우나, 편차가 높게 나타나고 있어 업체별 상황에 따라 일부 업체에서는 심각성이 크며, 또한 다른 일부 업체에서는 현재 해기면허 인증협정 국가로도 충분하다는 의견이 양분되고 있는 것으로 보인다. 이는 많은 외국인 선원을 고용하거나, 다국적 선원선박관리를 시행하는 고용자들은 개선 필요성이 높으나, 그렇지 않은 고용자들은 개선 필요성에 대하여 시급하지 않은 것으로 판단된다.

**<표 4-15> 해기면허 인증협정의 문제점에 대한 설문결과**

	평 균	표준편차
다양한 선원공급국과의 해기면허 인증협정 미체결로 외국인 선원 고용에 제한이 있으며 탄력적인 외국인 선원 고용이 어렵다	4.74	1.60
산업계 현황에 대한 고려가 미흡하고, 정부의 판단에 의해 우선 해기면허 인증협정을 체결하여 다수의 불필요한 국가가 포함되어 있다	4.82	1.36
실제로 선원공급 필요성이 높은 국가와의 인증협정 체결이 이루어지고 있지 않아서 인증협정 체결이 시급하다	4.74	1.56

외국인 선원 해기면허 인증협정 국가 확대 필요성에 대해서는 <표 4-16>의 설문조사의 결과에서 보듯이 확대가 필요한 것으로 보인다. 점차 외국인 선원의 고용이 확대됨에 있어 경쟁력을 갖춘 외국인 선원의 선택적 고용은 산업체에 중요한 사항이기 때문이다.

**<표 4-16> 해기면허 인증협정 국가 확대 필요성**

	평 균	표준편차
외국인 선원 고용의 선택권 확대를 위한 해기면허 인증협정 국가의 확대가 필요하다	5.38	1.41

해기면허 인증협정 국가를 확대한다면 <표 4-17>의 설문조사에서 나타난 아시아 국가 및 동유럽 국가가 우선되어야 할 것이다. 이유는 전 세계 선원공급 국대부분이 아시아 및 동유럽으로 집중되어 있기 때문이다. 해기면허 인증협정에 대해서는 국가간 상호 협약이 체결되어야 하기 때문에 시일이 걸리는 문제이다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 필요하다면 해기면허 인증에 대한 국가간 상호 협약을 체결하기 이전 우리나라 정부에서 임시 허가로 선조치하는 방법도 고려해 볼 필요가 있다.

**<표 4-17> 해기면허 인증협정 확대 필요 국가**

	빈도	비율(%)
동유럽 국가 (러시아,우크라이나,크로아티아등)	62	32.0
서유럽 및 북유럽 국가 (독일,네덜란드,프랑스,덴마크,노르웨이등)	10	5.2
아프리카 국가 (나이지리아,사우스아프리카등)	12	6.2
중동 국가 (사우디아라비아, 오만, 아랍에미리트,예멘,이란)	3	1.5
북미 국가 (미국, 캐나다등)	7	3.6
남미 국가 (멕시코, 아르헨티나, 칠레등)	4	2.1
아시아 국가 (인도,라오스,태국,대만등)	88	45.4
호주	4	2.0
결측값	4	2.0
합계	194	100

※ 중복 응답에 의한 194건 분석 및 적용

#### 4. 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차

우리나라의 외항상선에 외국인 선원을 고용하고 승선시키기 위해서는 선박 소유자 단체 및 노동자 단체, 관련 관청의 신고 및 허가를 받아야 된다. 현재 외국인 선원 고용 정원 승인서를 시작으로 승선 공인시까지 진행되어야 하는 행정절차가 복잡한 실정이다. 우리나라의 외국인 선원 관련 행정절차의 문제 점은 아래와 같이 5가지로 정리해 볼 수 있다.

첫째, 외국인 선원 고용 신고시 노조의견서 필수 제출의 문제이다. 외국인 선원 관리지침 별지 제1호 서식에 의거 외국인 선원 고용 신고시 노조의견서(단위노조가 없는 경우 노조연맹의 서명) 또는 국제선박등록법 시행규칙 제3조제8호의 규정에 의한 단체협약 적용 확인서(외국인 정원 승인서 포함) 1부를 제출하게 되어 있으나 해당 관청에서는 노조의견서 및 단체협약 적용확인서(외국인 정원 승인서 포함) 전부를 요청하고 있다. 외국인 선원 고용 신고시 단체협약 적용확인서(외국인 선원 정원 승인서)를 국제선박 외국인선원 고용 협의회(선박소유자 단체 및 선원 노동자 단체의 협의회)에서 승인하고 발급하고 있으나, 또 다시 노동자 단체의 노조의견서를 필수로 제출을 요구하고 있어, 외국인 선원을 고용하고자 하는 선박소유자 입장에서는 선원 노동자 단체를 방문하여 서류를 발급받고 제출해야 하는 이중 업무를 하고 있는 실정이다.

둘째, 외국인 해기사의 승선 공인시 사전 승무자격증 발급시에 제출하는 서류와 동일한 서류(자격면허, 교육증서 등)를 중복 요청하고 있어 행정력을 낭비하고 있다. 외국 해기사인 경우 승하선 공인 이전 선박직원법 시행규칙 별지 제12호의2 서식에 의거하여 승무자격증을 발급받아야 한다. 이때 해기사



면허증 및 건강진단서, 근로 계약서와 각종 STCW 협약에서 요구하는 필수 교육증서를 첨부로 제출하고 있다. 그러나 승선 공인시에는 선원법 시행규칙 별지 제7호 서식에 의거하여 승무원 명부, 선원수첩 또는 신원 보증서를 첨부로 제출하게 되어 있으나, 관할 관청에서는 승무자격증을 포함한 승무자격증 발급시 제출하였던 서류를 또다시 요청하고 있는 실정이다. 승무자격증을 발급한 것은 자격면허 및 법정교육에 있어 문제가 없음을 해당 관청에서 인정한 것인데, 또 다시 승선 공인시 관련 서류를 요청하는 것은 선박소유자의 입장에서 중복된 서류를 이중으로 준비 및 제출해야 되는, 해당 관청 입장에서는 검증 및 승인된 외국인 해기사의 자격검증을 다시 이중으로 검증하는 등 상호간 행정력을 낭비하는 결과를 초래하는 문제가 발생하고 있다.

셋째, 해사법규 교육의 효과성 미미 및 이수증 발급 절차가 복잡하다는 문제이다. 현재 외국인 해기사에게 시행되고 있는 해사법규 교육을 위한 각 국가별 교육기관 및 강사가 너무 많이 무분별하게 지정되어 동일한 수준으로 해사법규 교육을 시행하는 것은 어려운 실정에 있다. 또한 교육내용에 있어 한국법에 대한 교육으로 외국 해기사에 대한 교육 효과 또한 미미하다. 교육 시행 후 이수증 발급에서도 교육을 시행하는 교육기관에서 발급하는 것이 아니라, 선박소유자 단체에서 교육기관에서 이수한 교육의 증명을 확인한 후 발급하고 있어 행정상 불필요한 시간소요 및 복잡성의 문제도 발생하고 있다.

넷째, 국적취득조건부 나용선 선박에 승무하는 해기사의 경우 해당기국의 면허를 발급받음에도 불구하고 국제적으로 인정되지 않는 우리나라 승무자격증 발급을 요구하고 있다는 점이다. STCW 협약 본문 제2조 및 제3조에 따라 승무자격증을 포함한 모든 증명서는 국기를 게양할 권리를 가진 당사국의 정부(주관청)에 의해 발급되고 주관청에서 발급한 증명서를 인정하고 있어, 사실상 국적취득조건부 나용선 선박의 승무원 자격면허는 기국의 자격면허가 인정

되고 우리나라 승무자격증은 국제적으로 인정되지 않는다. 현재 우리나라의 국적취득조건부 나용선 선박에 승선하는 해기사는 해당 기국의 해기사 면허를 별도로 발급 중에 있으며, 또한 우리나라 선박직원법을 적용하여 우리나라 승무자격증을 국적취득조건부 나용선 선박의 해기사에게도 동일하게 적용하고 있다. 국제적으로 불필요한 증명서 발급으로 인하여 고용자 및 해당 관청의 행정력이 낭비되는 문제가 발생하고 있는 것이다.

다섯째, 과거 출입국 사범이었던 외국인 선원에 대해 현실적으로 고용자의 검증이 불가함에도 불구하고, 한국항 입항시 감시원 배치 등 행정 제재의 불합리성 발생하고 있다. 출입국관리법 제73조(운수업자등의 일반적 의무)에 의거하여 이전 우리나라의 출입국 사범인 경우 선박의 승선을 방지하여야 한다. 허나, 외국인 선원 고용시 선박소유자의 입장에서 출입국 사범에 대한 정보가 없어 이를 식별하기 어렵다. 근본적으로 출입국 사범에 대한 고용을 방지하기 위해서는 출입국을 관리하는 기관에서 정보를 얻어야 하나 이것마저도 정보보안의 문제로 선박소유자에게는 공개되지 않고 있다. 출국 또는 입국 요건을 갖추지 못하여 선박 등에 탑승하기에 부적당하다고 출입국관리공무원이 통보한 사람의 탑승을 방지하게 되어 있으나 현재까지 출입국관리공무원이 선박소유자에게 통보한 사례 또한 없는 실정이다. 출입국 사범에 대해서는 고용 및 선박의 탑승자체를 방지하여야 하나 현재 불가한 상황이며 후속조치로 선박에서 육상으로 상륙 방지를 위하여 출입국관리공무원이 요청하는 감시원을 배치하게 하고 감시원에 대한 비용을 선박소유자에게 부가하고 있는 실정이다. 선박소유자의 의지로 식별할 수 없는 사항에 대해 행정제재 및 비용이 수반되고 있어, 제도의 개선이 필요한 사항이다.

아래 <표 4-18>와 같이 외국인 선원 고용 및 승선 관련 행정절차의 문제점에 대한 설문 결과는 전체 항목에 평균은 높게 나타나고, 편차는 낮게 나타나

대다수의 업체에서 매우 심각하게 생각하는 문제임을 알 수 있다.

**<표 4-18> 외국인 선원 고용 및 승선 관련 행정절차의 문제점에 대한 설문결과**

	평 균	표준편차
외국인 선원 고용 신고시 노조의견서 필수 제출 등 절차 복잡	6.10	1.15
외국인 해기사의 승선 공인시 사전 승무자격증 발급시에 제출하는 서류와 동일한 서류(교육증서 등)를 중복 요청하여 행정력 낭비	6.31	0.98
해사법규 교육의 비 효과성 및 이수증 발급 절차가 복잡하다	6.18	1.10
국적취득조건부 나용선에 승무하는 해기사의 경우 해당국 면허를 발급받음에도 불구하고 국제적으로 인정되지 않는 우리나라 승무자격증 발급을 요구하여 행정력 낭비	6.30	1.00
과거 출입국 사범이 있는 외국선원에 대해 현실적으로 선박소유자의 검증이 불가함에도 불구하고, 한국항 입항시 감시원 배치 등 행정 제재의 불합리성 발생	5.77	1.26

외국인 선원의 고용 및 승선관련 행정절차의 문제점에 대한 개선 필요성은 <표 4-19>의 설문조사에 나타난 바와 같이 가장 시급한 사항이다. 외국인 선원이 우리나라 선박에 승선하기 위한 행정절차는 필요한 사항이나, 불필요한 제도 등은 간소화 및 개선하여 행정력 낭비를 방지하여야 한다.

**<표 4-19> 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차 개선 필요성**

	평 균	표준편차
우리나라 외국인 선원 승선관련 행정절차 제도 개선을 통한 복잡한 행정절차의 간소화가 필요하다	6.36	0.96

외국인 선원 고용 및 승선 관련 행정절차에 있어 개선이 필요한 사항은 <표 4-20>의 설문조사 결과에서 나타났듯이 첫째, 외국인 선원 고용 신고시 단체협약 적용 확인서만 제출하는 것이다. 단체협약 적용 확인서 발급시 노동자

단체가 승인을 하는 사항이므로, 별도로 노동자 단체의 노조의견서를 추가 발급하는 것은 필요치 않아 보인다.

**<표 4-20> 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차 개선 방안**

		빈 도	비 율(%)
외국인 선원 고용신고시 노조의견서 및 단체협약 적용 확인서 제출관련	현행유지 필요	7	5.4
	단체협약 적용 확인서만 제출	60	46.9
	노조의견서만 제출	2	1.6
	1개의 서류 선택 제출	23	18.0
	2개 서류 모두 폐지	34	26.5
	결측값	2	1.6
	합 계	128	100.0
해사법규 교육 및 이수 증 발급관련	현행유지 필요	11	8.7
	해사법규 교육 폐지	74	58.7
	국가별 지정 교육기관 및 강사를 축소 및 매주 교육, 해사법규 이수증을 직접 발급	39	31.0
	결측값	2	1.6
	합 계	126	100.0
국적취득조건부 나용선 (BBCHP)에 승선하는 외 국인 선원의 승무자격증 발급 관련	현행유지	8	6.5
	폐 지	114	91.9
	결측값	2	1.6
	합 계	124	100.0

과거 출입국 사범에 대한 감시원 배치 등 행정 제재	현행유지	14	11.1
	폐지	39	30.9
	출입국 관련기관에서 선박소유자에 사전 정보제공 및 외국인 선원 고용 시 고용을 제한	52	41.3
	입국 관련기관 및 승선허가 관련 기관간 정보 공유 및 외국인 선원 고용 신고시 사전 고용제한	19	15.1
	결측치	2	1.6
	합 계	126	100.0

둘째, 효과성이 미미한 해사법규교육은 폐지하여야 한다. 만약 해사법규 교육을 반드시 시행해야 한다면 제대로 시행될 수 있도록 교육기관을 단일화하고, 검증된 강사를 지정하여 동일한 수준의 교육이 시행될 수 있도록 개선하여야 한다. 또한, 교육 이수중에 대해서는 각 교육기관에서 즉시 발급하여 빠르게 운용될 수 있도록 조치가 필요하다.

셋째는 국적취득조건부 나용선 선박에 승선하는 외국인 선원의 승무자격증 발급을 폐지하여야 한다. 국적취득조건부 나용선 선박의 해당 기국에서 승무원의 자격면허가 발급됨에도 불구하고 우리나라 승무자격증 필수 발급은 불필요한 사항이며 행정력 낭비로 보인다.

네 번째로는 우리나라 선박이 우리나라 항만에 입항시 과거 출입국 사범에 대한 감시원 배치 등 행정제재에 대하여 출입국 관련기관에서 선박소유자에 사전에 정보를 제공하여 출입국 사범이 외국인 선원으로 고용되는 것을 방지

하여야 한다. 우리나라의 선박은 우리나라의 영토이다. 출입국 사범에 대하여 우리나라 영토에 입국하는 것을 막는 것이 목적이라면, 감시원을 배치하여 선박에서 육상으로 상륙하는 것을 제한할 것이 아니라 우리나라 선박에 승선 자체를 제한하여야 한다는 것이다. 정보보안 문제로 출입국 사범에 대한 선박소유자에게 정보제공이 어렵다면 제도를 폐지하는 것도 검토 되어져야 한다. 과거 출입국 사범이 선박이라는 우리나라 영토에 이미 입국을 했기 때문에 한국항 입항시의 행정체제는 의미가 없어 보인다.

마지막으로 해기사 승무자격증 발급시 이미 자격면허 및 교육 이수증 등 제출하여 인정된 부분에 대하여 승선 공인시 동일한 서류 제출하여 검증하는 것은 이중 업무로 행정력 낭비 방지 차원 반드시 폐지하여야 한다.



## 5. 외국인 선원 양성제도

외국인 선원 고용이 허가된 이래 약 27년이 도래하고 있으나, 아직까지 외국 선원에 대한 체계적인 양성제도는 없는 실정이다. 국제협약 및 각종 규정들은 강화되고 있고 선박은 점점 대형화 추세에 있어 선박을 운항하는 선원에 일정 수준 이상의 자질 보유가 필요한 사항이다. 선박의 안전운항을 확보하기 위해서는 지속적인 한국인 선원의 양성과 더불어 외국인 선원의 양성을 통해 우수한 선원의 확보가 필요한 실정이나, 현실은 그렇지 못하다. 우리나라의 외국인 선원 관련 양성제도의 문제점에 대해서는 아래와 같이 세 가지로 정리해 볼 수 있다.

첫째, 우리나라 선박 소유자의 외국인 선원 양성에 대한 투자 및 의지가 미약하다는 점이다. 우리나라의 선박소유자는 일부 대형회사를 제외하고 대다수 영세한 편이며, 또한 선박 소유자별로 고용된 외국인 선원 또한 소수인원이 대부분이다. 이러한 현실을 고려할 때 외국인 선원의 양성을 위한 체계적인 조직 구비 및 양성체제를 구축하는 것은 쉽지 않은 일이다. 또한 해운경기 약화에 따라 경비 절감 차원 일부 대형회사에서 운영하였던 외국인 선원 양성 시스템도 점차 중단되고 있는 실정이다. 외국인 선원은 점차 증가하는데 있어 우리나라 선박 소유자별 양성체제는 후퇴하고 있으며, 양성보다는 필요시마다 외부의 경력자를 채용하여 운영하는 방향으로 일반화되고 있는 실정이다.

둘째, 관련단체 및 정부기관의 외국인 선원 양성에 대한 정책개발이 미흡하다는 점이다. 우리나라 외항상선에 과반수 이상이 외국인 선원들로 운영되고 있으나, 외국인 선원 관련 양성정책에 대해서는 관련단체 및 정부기관 등 정책 개발이 미미한 상태이다. 선박직원법 제3조의2(국가 간 협력 및 지원) “해

양수산부장관은 해사기술의 국가 간 교류·협력을 촉진하기 위하여 필요하다고 인정하면 「선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약」의 당사국 중 개발도상국가에 지원을 할 수 있다”고 되어 있으나 이를 활용한 사례도 미흡하다. 또한 선박소유자 단체도 한국인 선원의 양성 및 유지에는 많은 노력을 기울였으나, 외국인 선원의 양성에 대한 체계적인 정책 개발에는 미흡했던 게 사실이다.

셋째, 외국인 선원 고용 정원 제도상 우리나라 외항상선에 외국인 선장, 기관장 고용 불가로 인해 양성된 외국 1등 항해사, 1등 기관사의 이탈심화 및 양성이 단절되는 문제점이 발생하고 있다. 1항기사까지 잘 양성된 외국인 고급 해기사가 선장, 기관장이라는 최상위 직책에 대한 미래 비전이 제한되어 있어, 타국가 회사로 선장, 기관장 승진을 위해 이동하고 있는 실정이다. 외국인 1등 항해사 및 기관사의 운영이 불가피한 상황에서 우수한 자원이 지속적인 이탈로 인하여 우리나라의 선박소유자는 또 다시 외국인 1등 항해사, 1등 기관사를 양성 및 친숙화 시키고, 양성 및 친숙화된 인력은 타 국가의 회사로 이동하는 악순환의 고리에 빠져 있다.

넷째, 선박직원법 제17조(외국의 해기사면허증 소지자에 대한 특례)에 의거하여 선원업무 처리지침 별표 9는 승무 등급기준에 외국인 1등 항해사와 기관사는 외국적선에서 해당직책으로 6개월 근무하거나 우리나라 국적선에서 선박직원으로 6개월 이상 근무한 경력을 전제로 채용 및 직무를 부여할 수 있어, 외국인 고급 해기사의 양성 및 확보에 탄력적이지 못하다는 점이다. 다른 직급은 제한을 두고 있지 않으며 1등 항해사 및 기관사에만 제한을 두고 있어, 필요시 탄력적으로 승진 등을 통해 우수인력을 운영하는데 어려움이 있는 실정이다.



외국인 선원 양성관련 일본 해운회사의 사례를 보면 K-LINE인 경우 KLMA(K Line Maritime Academy) 개념을 도입하여 KLMA JAPAN, PHILIPPINES, INDIA, EAST EUROPE(BULGARIA), NORTH EUROPE의 5개국에 Training Center를 운영하고 있다. KLMA JAPAN에서는 일본 선원 교육 및 핵심 기술 능력 배양, K-LINE Global Training의 정책을 수립하고 표준 교육 과정 및 교재 개발, 교재 및 Manual 통합, 경력개발 및 승진제도를 통합 운영하고 있다. KLMA PHILIPPINES 인 경우는 실질적 거점 Training Center로 모든 종류의 교육 과정을 운영하고 K-LINE에서 고용하는 모든 국적 선원에게 필요한 교육을 제공하고 있다. KLMA INDIA인 경우는 인도 해기사를 대상으로 컨테이너 선박 및 위험물 운송 특수 선박에 승선하는 해기사 직급에 특화된 교육을 시행하고 있으며, KLMA EAST EUROPE에서는 불가리아 해기사에 대해 PCC 선박에 대한 특화된 교육을 시행하고 있다. KLMA NORTH EUROPE에서는 유럽 해기사에 대하여 LNG 및 특수선박에 특화된 교육이 시행중에 있다. K-LINE인 경우 자사선에 승선하는 다국적 선원을 대상으로 교육을 통해 자질을 일정하게 유지하기 위해 상기 운영체제를 갖추고 선원을 양성하고 있으며, 용선 선박의 용선주에게도 선원 교육의 중요성과 필요성을 설득하여 KLMA 교육 프로그램에 동참하도록 하고 있다.

NYK인 경우 NYK Maritime College(NMC) 개념을 도입하여 NYK에서 양성하고 고용하는 모든 선원에 대하여 국적에 관계없이 동일한 수준에 교육을 시행하고 있다. 연간 약 900명의 특성화 교육을 시행하고 있는 JAPAN MTI Training center를 기점으로 NYK Shipmanagement의 본사가 있는 SINGAPORE에도 Training center 설치하여 연간 약 400명의 국가별 선원 교육을 시행하고 있다. NYK의 주 선원인력 공급국가인 PHILIPPINES에는 연간 11,000명의 교육을 시행하는 Training center와 더불어 2006년부터 약 120명 규모의 해기사 인력을 양성하는 해양대학교(4년 과정)를 직접 설립하여 운영

하고 있다. 또한 NYK에서 고용하는 다국적 선원들의 국가인 ROMANIA, CROA TIA, INDIA, RUSSIA, UKRAINE, CHINA, INDONESIA에는 Manning office를 이용하여 실습생 운영 및 일괄된 교육 시행 등으로 선원을 양성하고 있다.

일본 선주사의 경우 회사별 규모화된 선대를 보유하고 있어 회사별로 실습생 및 장학생 제도를 운영하고 있으며, 국가별 기점 교육기관을 마련하여 선원의 질적 향상을 위한 교육에 많은 투자를 하고 있다. 또한, 양성된 우수한 해기사를 대상으로 졸업 후 장기간(약 10년)의 고용 계약에 대한 MOA를 체결하여 유럽선사 대비 다소 낮은 임금으로 고용하고 있어, 장기적으로 선원의 임금 경쟁력도 갖추고 있다는 점이 특징이다.

노르웨이 선주사는 개별 회사별로 양성체제를 운영하는 것이 아니라 노르웨이의 선주협회(NSA : Norwegian Shipowners' Association)를 중심으로 약 20개의 해운선사가 투자하여 1990년 필리핀에 Training Center를 설립 및 선원을 양성시키고 있으며, 필리핀의 최고 해양대학인 PMMA(Philippine Merchant Marine Academy)에 약 50명 이상 실습생 및 장학생을 선발하여 운영하는 등 공동으로 해기사를 양성하고 있다. 현재까지 필리핀에 Training Center에서 양성된 해기사가 2017년말 기준 4,500여명에 이를 정도로 규모화 되어 있는 실정이다.

우리나라의 외국인 선원 양성제도의 문제점에 대한 설문결과는 <표 4-21>와 같이 전체 항목에 다소 높게 나타나고 있어 개선이 필요한 것으로 보인다.

**<표 4-21> 외국인 선원 양성제도의 문제점에 대한 설문결과**

	평 균	표준편차
우리나라 선박소유자의 외국인 선원 양성에 대한 투자 및 의지가 미약하다	5.31	1.43
관련단체 및 정부기관의 외국인 선원 양성에 대한 정책개발 미흡하다	5.65	1.16
외국인 선원 고용 정원 제도상 외국인 선장, 기관장 고용 불가로 인해 양성된 외국 1등 항해사, 1등기관사의 이탈심화 및 양성단절 등 양성에 문제점이 있다	5.79	1.24
선박직원법상 외국인 1등 항해사와 기관사는 외국적선에서 해당직책으로 6개월 근무하거나 국적선에서 선박직원으로 6개월 이상 근무한 경력을 전제로 채용 및 직무를 부여할 수 있어, 외국인 고급해기사의 양성 및 확보에 문제점이 있다	5.53	1.21

외국인 선원이 지속적으로 증가하고 있으며, 특히 외국 해기사에 대한 일정 수준 이상의 자질 확보를 통한 우리나라 선박의 안전한 운항을 위해서는 외국인 선원의 양성체제 구축은 반드시 필요하다. <표 4-22>의 설문조사 결과에서도 외국인 선원 양성관련 선박소유자, 관련협회, 정부 기관의 양성제도 개선이 필요하다는 의견이 많았다.

**<표 4-22> 외국인 선원 양성제도 개선 필요성**

	평 균	표준편차
외국인 선원 양성관련 선박소유자, 관련 기관, 정부기관의 양성제도의 개선이 필요하다	5.51	1.30

우리나라의 외항상선의 척수를 보면 전체 약 2016년말 1,028척, 2017년말 기준 공식적인 집계는 완료되지 않았지만 약 1,100척 규모에 근접하고 있다. 하지만 100척 이상의 우리나라 외항상선을 운영하는 선박소유자는 거의 없다는 게 현실이다. 일본 및 유럽의 대형 회사들은 회사별 100척 ~ 1,000척에 근접하

는 회사가 많이 있으며, 이러한 회사들은 회사별 독자적인 선원양성 프로그램을 운영하고 있다. 우리나라인 경우 전체 척수가 약 1,000척 규모임을 감안할 때 선박소유자별 외국인 선원 양성제도를 운영하는 것에는 한계가 있어 보인다. 특히 외국인 선원 인사제도 측면에서는 승진제도 등을 통한 양성제도가 일정부분 운영될 수 있으나, 실습생 운영을 통한 양성 및 교육 등에서는 전체 선박소유자가 연합하여 운영함이 효율적으로 보인다. 이를 위해서는 <표 4-23>의 설문조사 결과와 같이 선박 소유자와 관련협회 정부기관 연합으로 양성체제를 구축함이 제일 좋은 방법이며, 만약 정부기관과의 협력이 어렵다면 관련 협회를 중심으로 선박소유자가 연합하여 우리나라에서 고용을 많이 하고 있는 외국인 선원 공급 국가에 우선적으로 양성체제를 구축할 필요가 있다. 이때 관련 협회는 선박 소유자등의 의견을 취합하여 중장기적 관점으로 우수한 외국인 선원을 양성하기 위한 실습생 선발 운영 및 교육시행 등에 대해 체계적인 계획을 수립하고 접근하여야 할 것이다. 또한 선박 소유자는 이러한 양성제도 운영에 적극적인 투자를 시행하여 우수한 인력이 양성되어 선박의 안전운항을 도모하는데 역할을 다하여야 할 것이다.

**<표 4-23 > 외국인 선원 양성제도 개선 방안**

	빈도	비율(%)
선박소유자별 별도 투자 및 확대를 통한 선원 양성체제 구축	21	17.0
선박소유자별 보유선대 및 외국인 선원 고용현황 고려 선박 소유자와 관련협회 등 연합으로 양성체제 구축	41	33.0
선박소유자와 관련협회, 정부기관 연합으로 양성체제 구축	60	48.4
결측치	2	1.6
합계	124	100.0

또한, 외국인 선원 고용 정원 제도의 문제점 및 개선방안에서도 이미 언급했

듯이 일부 외국인 선장, 기관장의 고용 허가를 통한 외국 1등 항해사, 1등 기관사의 이탈을 방지하여 양성이 단절되는 것을 방지하여야 하며, 한국인 해기사에게는 적용되지 않는 선박직원법상 외국인 1등 항해사와 기관사는 외국적선에서 해당직책으로 6개월 근무하거나 국적선에서 선박직원으로 6개월 이상 근무한 경력을 규제하는 것을 해소하여 탄력적으로 양성될 수 있는 환경을 만들 필요가 있다.



## 제5장 결론

### 제1절 연구결과의 요약 및 시사점

#### 1. 연구결과 요약

우리나라 운송수단별 수출입 물량의 국제수송 통계를 보면 약 99%가 선박을 이용한 해상운송이 차지하고 있을 정도로 국가 경제에서 해운산업이 매우 중요한 역할을 수행하고 있다. 이러한 해상운송의 안전성과 지속적인 경쟁력을 확보하기 위해서는 선원들의 자질과 역량이 중요한 요인으로 대두되고 있다.

우리나라는 단기간에 비약적인 경제성장을 이루는 과정에서 외화가득을 위한 선원 공급국에서 해운산업의 급속한 성장으로 선원 수요국으로 그 지위가 변화하였다. 선원직은 해상 노동의 특수성으로 인해 가급적 기피하는 직종으로 인식되고 있다. 1990년 이후부터 선원직의 임금 및 처우가 육상직종과의 차별화가 없어지면서 선원직에 대한 매력과 한국인 선원 인력 수는 점점 축소되고 있는 실정이다. 국민소득 3만불 시대에 임금 및 근로조건이 열악한 한국인 부원 선원은 거의 도태되고 있으며, 해기사 직급은 군복무 대체라는 혜택에 의해 지속적으로 양성, 공급되고 있으나, 장기승선이 이루어지고 있지 않으며, 군복무 대체 인력 감소에 의해 승선근무예비원 제도가 축소될 경우에는 한국인 해기사 선원인력도 점점 감퇴되게 될 것이다. 한국인 선원의 부족에 따라 1991년부터 외국인 선원의 공급이 증가하여 2016년 기준으로 외항상선 선원의 57%이상이 외국인 선원으로 충원되고 있으며, 향후 지속적으로 외국인 선원수가 증가할 것으로 예상되고 있다.

이러한 환경변화에 대응하면서 외항상선의 인력수급을 안정화하여 산업체의 경쟁력을 확보함과 동시에 국가 경쟁력을 확보하기 위해서는 한국인 선원 인력 양성과 외국인 선원 인력 확보 및 관리를 체계적으로 시행하여야 할 것이다. 특히, 외국인 선원에 대해서는 한국인 선원을 대체하는 단기적인 고용 인력으로 볼 것이 아니라, 향후 지속적으로 우리나라 해운산업의 경쟁력을 유지할 중요한 선원 인적자원으로 인식하여야 한다. 외국인 선원에 대한 체계적인 제도를 구축하고 우수한 인력을 양성, 유지하여 우리나라 해운산업의 근간을 튼튼하게 구축하여야 할 것이다. 그러나 현재까지 우리나라 외항상선의 외국인 선원 도입 기간(27년 이상)과 고용 규모(1만명 이상)를 감안할 때, 우리나라의 외국인 선원에 대한 관리제도는 사실상 미비되어 있고, 몇 가지 현실적인 문제점들을 가지고 있다고 하겠다.

이에 본 연구는 우리나라 외항상선에 승선하고 있는 외국인 선원의 고용 및 관리 제도에 관한 당면 문제점들을 선주회사, 선박관리회사, 선원관리회사, 관련협회의 업무 담당자와 전문가 대상의 면담조사와 설문조사를 통하여 분석하고 체계적인 개선방안을 제시하였다. 우리나라의 외국인 선원 관리상의 주요 문제점들을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 우리나라 선원들을 대상으로 제정 및 체결된 선원법과 선박직원법 그리고 단체협약 등을 외국인 선원에게도 동일하게 적용하여 국제협약 및 국제적인 단체협약과 충돌하는 등의 문제점이 나타나고 있다. 우리나라 외항상선의 한국인 선원에게 최적화 되어 있는 관련법을 외국인 선원에게 그대로 적용하여 이를 준수하도록 강요하는 것은 현실적으로 많은 어려움을 발생시키고 있다. 국제환경 및 실질적인 외국인 선원의 근무상황을 고려하여 외국인 선원에게 적용할 수 있는 적절한 법규 및 단체협약의 개선이 필요하다.

둘째는 외국인 선원의 고용 정원을 결정하는 주체에 대해 법률적으로 명확히 규정되어 있지 않으며, 현행의 외국인 선원 고용 정원을 결정하는 주체를 변경하는 문제도 검토해 볼 필요가 있다. 그리고 현재의 외국인 선원 고용 정원은 한국인 선원의 수급 현황을 반영하여 조정되지 못하기 때문에, 일부 정책에 한국인 선원의 잉여 및 부족 현상이 발생하고 있다. 또한 지정국제선박을 선정할 때 선종별로 제한이 없기 때문에, 외국인 선원 인력수급 및 양성이 일부 선종에 편향되어 운영되고 있는 문제가 발생하고 있다.

셋째는 해기면허 인증협정의 문제점을 들 수 있다. 현재 외국인 선원 고용이 지속적으로 증가되고 있는 시점에서 많은 국가와 해기면허 인증협정을 체결하고 있으나, 협정이 필요 없는 다수의 국가와 협정을 체결하는 반면에, 실질적으로 협정이 꼭 필요한 국가와는 체결이 이루어지고 있지 않은 문제점이 나타나고 있다. 세계 선원 수요국들은 선원의 자질 및 확보 비용 등을 고려하여 세계 각국의 선원 인력을 탄력적으로 고용 및 운영하고 있는데, 우리나라의 해운산업계는 제한된 국가로부터 선원을 확보하기 때문에, 역량이 뛰어나고 확보 비용이 경제적인 국가의 선원들을 적절하게 고용하지 못하는 문제가 발생하고 있다.

넷째는 외국인 선원 고용 및 승선에 관한 행정절차가 복잡하고 중복되는 문제가 나타나고 있다는 것이다. 외국인 선원의 선원자격증 및 교육증서 등을 승무자격증 발급시와 승선 공인시 중복하여 제출하도록 하고, 국적취득조건부 나용선 선박의 해기사에게도 불필요한 승무자격증 등을 요구하여 실효성이 떨어지는 제도 운영에 의해 행정력 낭비가 발생하고 있다.

마지막으로 외국인 선원에 대한 자질을 향상시키기 위한 양성체제가 미흡하



다는 문제를 들 수 있다. 외국인 선원 규모로 볼 때 우리나라의 선박소유자들이 독자적으로 별도의 양성체제를 갖추기는 어려운 상태이므로, 선박소유자와 관련협회 그리고 정부 등이 공동으로 양성체계를 구축하고 운영하여야 한다. 그러나 이러한 외국인 인력양성에 대해 선박소유자의 소극적인 투자 의지와 소극적인 정부정책 그리고 관련 규제 등으로 인하여 외국인 선원이 체계적으로 양성되고 있지 못한 실정이다.

본 연구는 우리나라 외항상선에 고용되고 있는 외국인 선원들이 직면하고 있는 이러한 관리제도의 문제점을 해결하고 현실에 맞는 효율적인 관리제도의 개선을 위해 다음과 개선방안을 제시하였다.

외국인 선원에 관한 법률 및 단체협약 등의 개선방안으로 우선 외국인 선원에 대하여 선박에서 공통적으로 적용해야 하는 근로조건에 대해서는 관련법을 적용하고, 외국인 선원 고용과 임금 및 처우 등에 대해서는 관련법에 예외 규정을 두고 기존 단체협약 등을 개정하여 적용하는 것을 제시하였다. 그리고 기존 선원법, 선박직원법, 국제선박등록법 및 관련지침, 단체협약의 내용 중에서 외국인 선원에 한정하여 적용하여야 하는 사항들을 추출하여 별도의 외국인 선원에 관한 법률을 제정하여 적용하는 방안도 고려해 보아야 할 것이다.

외국인 선원 고용 정원 제도의 문제점에 대한 개선방안으로 먼저 선박소유자에게 고용 정원의 결정주체로서의 권한을 부여하여 산업체가 필요한 시기에 적절히 대응토록 하는 것을 제안하고, 다른 방안으로 기존대로 선박소유자 단체와 노동자 단체의 합의에 의해 의사 결정하는 방식을 유지하되 논란의 소지를 없애기 위해 노사합의에 의해 결정할 수 있도록 명확한 법적 근거를 마련하도록 하는 것을 제시하였다. 또한 변화하는 인력수급 현황을 적시에 반영하

여 운영될 수 있도록 우리나라 외항상선의 안정적 인력수급 측면에서 노사정이 상호 노력해야 하는 방안을 제시하였다. 그리고 외국인 선원 고용 정원의 규모를 결정함에 있어서는 직책별 한국인 선원의 인력수급을 고려하여 외국인 선원 직책별 고용 정원을 결정하고, 선종별 비율을 적용하여 한국인 및 외국인 선원 양성이 고루 이루어질 수 있도록 하며, 일반국제선박에 일부 외국인 선장과 기관장 고용을 허용하여 잘 양성된 외국인 해기사 인력이 타 국가로 이탈하는 것을 방지해야 된다는 점 등을 제시하였다.

외국인 해기사 해기면허 인증협정에 대한 개선방안으로 경쟁력을 갖춘 외국인 선원을 선택적으로 고용할 수 있도록 선원 공급국이 많이 집중되어 있는 아시아 국가 및 동유럽 국가에 해기면허 인증협정의 확대방안을 제시하였다. 인증협정 체결에 많은 시일이 요구되므로, 필요하다면 해기면허 인증에 대한 국가간 상호 협약을 체결하기 이전에 우리나라 정부에서 임시 고용허가의 선조치를 통해 유능한 외국인 선원을 확보하는 방안도 제시하였다.

또한 본 연구는 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차 개선 방안으로 노조의견서 발급을 폐지하고, 외국인 해기사의 승선 공인시에 자격면허 및 교육증서 등 관련서류 제출을 승무자격증으로 대체하도록 하여, 해사법규교육도 폐지하는 방안을 제시하였다. 만약 해사법규 교육을 반드시 시행하여야 한다면 교육기관을 단일화하고 검증된 강사를 지정하여 운영하도록 하며, 교육 후 이수증에 대해서는 각 교육기관에서 즉시 발급할 수 있도록 하여 불필요한 행정절차를 줄여야 한다고 하였다. 그리고 국적취득조건부 나용선 선박에 승선하는 외국인 선원에게는 불필요한 승무자격증 제출을 폐지하여 행정력을 낭비하지 않도록 하여야 한다. 또한 과거 출입국 사범 선원에 대해 감시원을 배치하여 국내 상륙을 차단하는 행정제제가 이루어졌는데, 출입국 관련기관에서

선박소유자에게 출입국 사범 선원에 대한 사전 정보를 제공하여 해당 외국인 선원의 고용 자제를 제한하도록 하여야 할 필요가 있다.

마지막으로 외국인 선원 양성제도 개선방안으로는 선박 소유자와 관련협회 정부기관 연합으로 양성체제를 구축하여 외국인 선원을 양성하도록 하며, 만약 정부기관과의 협력이 어렵다면 관련협회를 중심으로 선박소유자가 연합하여 양성제도를 운영하는 방안을 제시하였다. 또한, 일부 외국인 선장, 기관장의 고용 허가를 통해 해기사 양성이 단절되는 것을 방지하고, 선박직원법상 외국인 1등 항해사와 기관사에만 적용되는 최소 승무경력에 대한 규제를 해소하여 유능한 외국인 해기사가 탄력적으로 양성될 수 있는 기반을 조성할 필요가 있다는 것을 제안하였다.

본 연구는 우리나라 외국인 선원의 관리 제도를 고찰하고, 현재 당면하고 있는 제도상 문제점을 분석하여 개선방안을 제시하였다. 외국인 선원에 대한 고용이 점차 증가하고 있는 가운데 외국인 선원의 관리제도의 문제점이 식별되고 있는 상황에서 실질적인 외국인 선원의 관리제도의 개선 방안을 도출함으로써 산업계에 직면한 과제 해결에 기여할 것으로 사료된다.

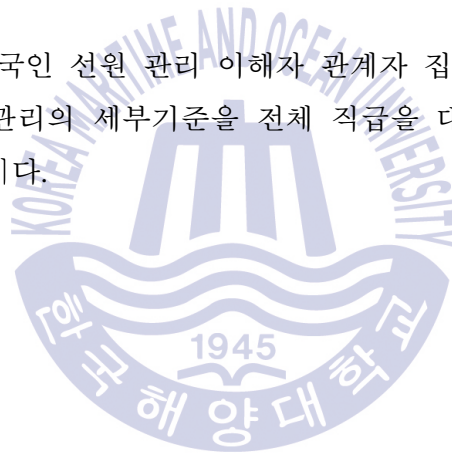
## 2. 연구의 한계와 향후 과제

본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한계점을 가지고 있다고 할 수 있다. 설문 대상 표본이 선주회사, 선박관리회사, 선원관리회사, 관련협회 등 외국인 선원 고용자 중심으로 표본이 구성되어 있어 외국인 선원 노동자 단체 및 정부기관 등의 전체적인 의견이 충분히 반영되고 있지 못하다고 할 수 있다.

그리고 외국인 선원의 국가별 선원 송출시 적용되고 있는 선원관련 제도와 비교분석이 제대로 이루어지지 못하였다는 점을 들 수 있다. 우리나라에서 적용되고 있는 외국인 선원관리 수준이 선원 송출국보다는 상위하고 있음은 분명하나, 실질적인 분석을 통해 외국인 선원에게 적용되는 적절한 세부 적용 기준을 제시하지는 못하였다.

마지막으로 직책별 외국인 선원 고용 정원제 운영을 제시함에 있어서 일부 직책에 한해서는 인력수급 상황을 분석을 하였으나, 전체 직급에 대한 인원 수급의 세부적인 분석이 미흡하였다는 것을 들 수 있다.

향후 연구에서는 외국인 선원 관리 이해자 관계자 집단 모두를 대상으로 한 연구와 외국인 선원 관리의 세부기준을 전체 직급을 대상으로 분석하는 연구가 수행되어야 할 것이다.



## 참고문헌

### ■ 국내문헌

- 박 한, “우리나라 선원인력의 활성화 방안에 관한 연구”, 부경대학교 석사학위논문, 2003
- 정영섭, “외국인 선원 혼승 선박의 문화 조직적 특성이 자기효능감과 조직커미트먼트에 미치는 영향”, 한국해양대학교 박사학위논문, 2006
- 김종태, “효율적 선원 관리제도 개선을 통한 선박관리업의 활성화 방안에 관한 연구”, 한국해양대학교 석사학위논문, 2008
- 김윤영, “외항 선원의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구”, 중앙대학교 석사학위논문, 2013
- 허기영, “외국인선원 혼승 형태와 이문화 적용에 따른 선원의 직무태도에 관한 연구”, 한국해양대학교 석사학위논문, 2014
- 김태우, “AHP를 이용한 선원의 고용 및 복지사업 우선순위 도출에 관한 연구”, 한국해양대학교 석사학위논문, 2015
- 이호영, “System Dynamics를 이용한 선원인력 수급 예측 및 활성화 방안에 관한 연구”, 인재대학교 석사학위논문, 2015
- 조창수, “외국인 선원 혼승과 선박관리비에 관한 연구”, 한국해양대학교 석사학위논문, 2016
- 신해미, “선원의 조직문화가 선박조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 목포해양대학교 박사학위 논문, 2018

전영우, 『우리나라 선원실업과 고용제도 개선 연구』, 2017  
한국해양수산연수원, 『외국인선원 고용 실태조사 연구보고서』, 2011  
해양수산부 등 4개 단체, 『우리 선원의 역사』, 2004  
한국선원복지센터, 『선원통계연보』, 2007~2016  
전국해상산업노동조합연맹, 『외국인선원 고용관련 법령 및 노사합의서』,  
2010  
법제처, 『선원법』, 『선박직원법』, 『국제선박등록법』, 『선원업무처리  
지침』, 『외국인 선원 관리 지침』 『해양수산부 고시』

#### ■ 외국문헌

IMO, International Convention on Standards of Training Certification and  
Watchkeeping for Seafarers, 1978  
IMO, Maritime Labour Convention, 2006  
Wang, Ying , Tae Yeo, Gi. "The Selection of a Foreign Seafarer Supply  
Country for Korean Flag Vessels", asian journal of shipping and  
logistics, 2016, p.221-227  
Yamada, S. "Introduction of the Filipino seafarer training system in NYK  
Line" NAVIGATION - TOKYO, 2014. p49-50  
Bin Wu, Nik Winchester. "Crew study of seafarers: a methodological  
approach to the global labour market for  
seafarers", Marine Policy, 2005, p323-330

## 설문지

안녕하십니까? 우리나라의 선원 관련업계에서 중추적 역할을 맡고 계시는 귀하의 노고에 경의를 표합니다. 본 설문조사는 우리나라 외항상선에 고용 중인 외국인 선원 제도 관련하여 실태와 문제점을 파악하고, 개선방안을 모색하기 위하여 귀하의 고견을 구하고자 실시하는 것입니다. 응답해 주시는 모든 내용은 귀한 자료가 되어 연구의 밑거름이 될 것입니다. 본 조사의 자료는 익명으로 처리되어 순수한 학술 목적에만 사용될 것이며, 절대 비밀이 보장됨을 알려드립니다. 귀하께서 평소 알고계신 사실을 바탕으로 진지하게 응답하여 주시길 바랍니다. 설문 협조와 배려에 머리 숙여 감사드립니다.

2018년 4월

한국해양대학교 해양금융·물류대학원 해운항만물류학과 김군진

I. 다음은 우리나라의 외국인 선원 관련제도의 개선에 관한 문항입니다. **외국인 선원 관련제도 개선 필요성**에 대한 귀하의 생각을 **해당번호(1~7)중 선택하여 우측칸에 기입**해 주십시오.

외국인 선원 관련제도의 개선 필요성	전혀 필요치 않다	보통이다	매우 필요하다	필요성의 정도 (1~7점 중 선택 기입)
1. 외국인 선원 관련법(선원법, 선박직원법, 국제선박등록법등) 및 지침 (선원업무처리지침, 외국인선원 관리지침)과 단체협약 (국제선박 단체협약, NAT)의 개선이 필요하다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
2. 한국인 선원 수급과 연계되도록 하는 외국인 선원 고용 정원 제도의 개선이 필요하다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
3. 외국인 선원 고용의 선택권 확대를 위한 해기면허 인증협정 국가의 확대가 필요하다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
4. 우리나라 외국인 선원 승선관련 행정절차 제도 개선을 통한 복잡한 행정절차의 간소화가 필요하다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
5. 우리나라의 외국인 선원 양성관련 선박소유자, 관련 기관, 정부기관의 양성제도의 개선이 필요하다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			

II. 다음은 우리나라의 외국인 선원 관련법과 단체협약을 외국인 선원에게 적용하는 과정에서 발생하는 문제점에 관한 문항입니다. 문제점에 대한 귀하의 생각을 해당번호(1~7)중 선택하여 우측칸에 기입해 주십시오.

외국인 선원 관련법과 단체협약 적용상의 문제점	전혀 그렇지 않다 보통이다 전적으로 그렇다	문제점의 정도 (1~7점 중 선택 기입)
1. 선원법 등 관련법이 한국인 선원 기준으로 법률이 제정되었으나, 전체 적용범위에 외국인 선원을 포함하고 있음. 일부 조항은 현실적으로 외국인 선원에 적용하기 어렵기 때문에 법 위반의 문제점 발생	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
2. 우리나라 외국인 선원 관련법이 외국인 선원 단체협약의 근로조건보다 상회하고 있어 단체협약 효력에 문제 있다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
3. 선원 관련법을 한국인과 동일한 근로조건으로 외국인 선원에게 적용하기 때문에, 우리나라 해운기업들이 외국선원 채용의 이점을 얻지 못하고 국제 경쟁력이 하락하는 문제가 있다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
4. 국적취득나용선(BBCHP)에 대한 우리 정부와 국제단체(ITF)의 요구조건이 상이하여 양쪽의 요구조건을 모두 충족하는데 어려움이 많다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	



Ⅲ. 다음은 한국인 선원 수급과 연계되지 않은 외국인 선원 고용 정원 제도의 문제점에 관한 문항입니다. 문제점에 대한 귀하의 생각을 해당번호(1~7)중 선택하여 우측칸에 기입해 주십시오.

외국인 선원 고용 정원 제도의 문제점	전혀 그렇지 않다 보통이다 전적으로 그렇다	문제점의 정도 (1~7점 중 선택 기입)
1. 한국인 선원 수급을 고려하지 않고 선박소유자 단체와 노동자 단체의 이해관계에 따라 노사합의로 외국인 선원 고용 정원을 결정하고 있다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
2. 2007년 노사합의에 의한 외국인 선원 고용 정원 규모는 한국선원 수급현황을 반영하지 못하고 있으며, 외국선원 고용 정원이 적절한 규모에서 운영되고 있지 않다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
3. 선종별 선원 인력수급과 양성을 고려하지 않은 외국인 선원 고용 정원 적용으로 우리나라 외항상선 선종별 인력수급 및 양성에 문제 발생	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
4. 직책별 한국인 선원 인력수급을 고려하지 않은 외국인 선원 고용 정원 적용으로 일부 직책에 한국인 선원의 잉여 및 부족현상이 발생하고 있다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	

IV. 다음은 외국인 선원 고용을 위한 **우리나라 해기면허 인증협정의 문제점**에 관한 문항입니다. 문제점에 대한 귀하의 생각을 **해당번호(1~7)중 선택하여 우측 칸에 기입**해 주십시오.

우리나라 해기면허 인증협정의 문제점	전혀 그렇지 않다	보통이다	전적으로 그렇다	문제점의 정도 (1~7점 중 선택 기입)
1. 다양한 선원공급국과의 해기면허 인증협정 미체결로 외국인 선원 고용에 제한이 있으며 탄력적인 외국인 선원 고용이 어렵다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
2. 산업계 현황에 대한 고려가 미흡하고, 정부의 판단에 의해 우선 해기면허 인증협정을 체결하여 다수의 불필요한 국가가 포함되어 있다.	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
3. 실제로 선원공급 필요성이 높은 국가와의 인증협정 체결이 이루어지고 있지 않아서, 인증협정 체결이 시급하다	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			



V. 다음은 우리나라 **외국인 선원 승선관련 행정절차의 문제점**에 관한 문항입니다. 문제점에 대한 귀하의 생각을 **해당번호(1~7)중 선택하여 우측칸에 기입**해 주십시오.

우리나라 외국인 선원 승선관련 행정절차 문제점	전혀 그렇지 않다	보통이다	전적으로 그렇다	문제점의 정도 (1~7점 중 선택 기입)
1. 외국인 선원 고용 신고시 노조의견서 필수 제출 등 절차 복잡	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
2. 외국인 해기사의 승선 공인시 사전 승무자격증 발급시에 제출하는 서류와 동일한 서류 (교육증서 등)를 중복 요청하여 행정력 낭비	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
3. 해기법규 교육의 비 효과성 및 이수증 발급 절차 복잡	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
4. 국적취득조건부 나용선에 승무하는 해기사의 경우 해당국국 면허를 발급받음에도 불구하고 국제적으로 인정되지 않는 우리나라 승무자격증 발급을 요구하여 행정력 낭비	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
5. 과거 출입국 사범이 있는 외국선원에 대해 현실적으로 선박소유자의 검증이 불가함에도 불구하고, 한국항 입항시 감시원 배치 등 행정 제제의 불합리성 발생	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			

VI. 다음은 우리나라 **외국인 선원 양성관련 문제점**에 관한 문항입니다. 문제점에 대한 귀하의 생각을 **해당번호(1~7)중 선택하여 우측칸에 기입**해 주십시오.

우리나라 외국인 선원 양성관련 문제점	전혀 그렇지 않다	보통 이다	전적 으로 그렇다	문제점 의 정도 (1~7점 중 선택 기입)
1. 우리나라 선박소유자의 외국인 선원 양성에 대한 투자 및 의지 미약	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
2. 관련단체 및 정부기관의 외국인 선원 양성에 대한 정책개발 미흡	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
3. 외국인 선원 고용 정원 제도상 외국인 선장, 기관장 고용 불가로 인해 양성된 외국 1등 항해사, 1등기관사의 이탈심화 및 양성단절 등 양성에 문제점 발생	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			
4. 선박직원법상 외국인 1등 항해사와 기관사는 외국적선에서 해당직책으로 6개월 근무하거나 국적선에서 선박직원으로 6개월 이상 근무한 경력을 전제로 채용 및 직무를 부여할수 있어, 외국인 고급해기사의 양성 및 확보에 문제점 발생	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7			

VII. 다음은 우리나라 외국인 선원 관련제도의 개선방안에 대한 설문입니다. 각 문항별로 귀하의 생각과 일치하는 해당 번호를 ( )안에 기입해 주십시오.

1. 우리나라 외국인선원 관련법과 단체협약 등 상치되는 부분의 합리적인 개선 방향은?

( )

- ① 기존과 동일하게 유지하여 관련법 및 지침에 외국인 선원 관련 조항을 별도로 구분하여 적용
- ② 외국인 선원에 대하여 기존 선원법, 선박직원법, 국제선박등록법 및 관련지침, 단체협약을 통합하여 외국인 선원 공급 국가 상황과 국제적 환경을 반영한 별도의 외국인 선원에 관한 법률 제정 및 적용
- ③ 외국인 선원은 국내법에서는 제외하고, 국제적 환경을 반영한 기존 단체협약을 개정하여 적용
- ④ 국제협약(MLC) 및 ITF 기준의 단체협약 적용

2. 외국인 선원 고용 정원을 결정하는 주체로서 적합한 기관은? ( )

- ① 실질적으로 외국인 선원을 고용하는 선박소유자 단체
  - ② 한국인 선원의 고용안정을 대변하는 노동자 단체
  - ③ 선원법 및 국제선박등록법에 의거한 해양수산부장관
  - ④ 외국인선원 관리지침에 의거 기존 의사결정 주체인 선박소유자 단체와 노동자 단체의 합의로 결정
- ※ 선원법 제107조 “외국선 선원 고용을 포함한 선원인력수급에 관한 사항에 대하여 5년에 1회 선원 정책기본계획을 수립”을 해양수산부장관이 시행하여야 하며, 국제선박등록법 제5조 “외국인 선원의 승무에 대하여 이해당사자와 중앙행정기관의 장의 의견을 들어 해양수산부장관이 정한다.
- ※ 외국인선원 관리지침 제3조 “외국인선원 총 도입규모등 고용기준은 선원노동조합연합단체와 한국선주협회 등 업종별로 각각의 선박소유자 단체가 자율적으로 합의”하여 정한다.

3. 국가 필수, 지정, 일반 국제선박의 외국인 고용 정원 규모 결정은?(복수응답 가능) ( )

- ① 한국선원 직책별(해기사/부원) 선원인력 수급을 고려한 외국선원 직책별 고용정원 규모 결정
- ② 선종별로 한국인 및 외국인 선원인력의 원활한 운영을 위한 지정국제선박 운영시 선종을

고려하여 외국인 고용 정원 규모 결정

- ③ 외국해기사의 지속적인 이탈방지를 위한 일반국제선박에 일부 외국인 선장과 기관장 고용 정원 허용
- ④ 현재 적용중인 2007년 12월 28일 체결된 “한국인 선원의 고용안정과 적정규모 유지를 위한 노사합의서”에 의거한 외국인 선원 고용 정원 규모 유지
- ⑤ 한국인 선원 고용안정을 위해 외국인 선원 고용 정원을 줄이고 한국인 선원으로 대체

4. 외국인 선원 고용을 위한 해기면허 인증협정 국가의 확대가 필요하다면 추가로 필요한 국가는? (복수응답 가능) ( )

- ① 동유럽 국가 (러시아,우크라이나,크로아티아 등)
- ② 서유럽 및 북유럽 국가 (독일,네덜란드,프랑스,덴마크,노르웨이 등)
- ③ 아프리카 국가 (나이지리아,사우스아프리카 등)
- ④ 중동 국가 (사우디아라비아, 오만, 아랍에미리트,예멘,이란)
- ⑤ 북미 국가 (미국, 캐나다 등)
- ⑥ 남미 국가 (멕시코, 아르헨티나, 칠레 등)
- ⑦ 아시아 국가 (인도,라오스,태국,대만 등)
- ⑧ 호주

※ 2017년말 기준 해기면허 인증협정 국가(30개국): 마셜,라이베리아,바베이도스,바하마,싱가포르,바누아트,홍콩,가나,말타,파나마,사이프러스,벨리제,세인트빈센트,말레이시아,캄보디아,몽고,인도네시아,미얀마,영국,중국,필리핀,베트남,일본,뉴질랜드,안티구아바부다,키리바시,조지아,스리랑카,아제르바이잔,방글라데시

5. 우리나라 외국인 선원 승선관련 행정절차를 개선한다면 합리적 방안은 무엇이라 생각하십니까? (복수응답 가능)

- 1) 외국인 선원 고용 신고시 노조의견서(단위노조가 없는 경우 노조연맹의 서명) 또는 단체협약 적용 확인서(외국인 정원 승인서로 대체)를 제출하게 되어 있으나 해당 관할청에서는 2개 서류의 제출을 요청하고 있다. 2개의 서류 제출에 대한 귀하의 생각은? ( )
  - ① 현행유지 필요    ② 단체협약 적용 확인서만 제출    ③ 노조의견서만 제출
  - ④ 노조의견서 또는 단체협약 적용 확인서 중 1개의 서류 선택 제출    ⑤ 2개 서류 모두 폐지
- 2) 해사법규 교육 및 이수증 발급에 대한 귀하의 생각은? ( )

- ① 현행유지 필요
  - ② 효과성이 없으므로 해사법규 교육은 폐지되어야 한다
  - ③ 해사법규 교육의 개선 : 국가별 지정 교육기관 및 강사를 축소하여 교육이 일괄적으로 시행될 수 있도록 하고, 지정된 교육기간은 매주 단위로 교육을 개설하며, 해사법규 이수증을 직접 발급하는 등 행정업무 처리를 간소화하여야 한다
- 3) 국적취득조건부 나용선(BBCHP) 선박에 승선하는 외국해기사에 대한 국제적으로 인정되지 않는 우리나라 승무자격증 발급과 관련한 귀하의 생각은? (                      )
- ① 현행유지 필요
  - ② 폐지되어야 한다
- 4) 승무중인 외국선원 중 과거 출입국 사법에 대한 한국항 입항시 감시원 배치 등 행정제제에 대한 귀하의 생각은? (                      )
- ① 현행유지 필요
  - ② 폐지되어야 한다
  - ③ 출입국 관련기관에서 선박소유자에 사전 정보제공을 통해 외국인 선원 고용시 고용을 제한하는 것이 필요하다
  - ④ 출입국 관련기관 및 승선허가 관련 기관간 정보 공유를 통해 외국인 선원 고용 신고시 사전 고용제한이 필요하다
6. 우리나라 외국인 선원 양성관련 제도를 개선한다면 합리적 방안은 무엇이라 생각하십니까?  
(                      )
- ① 선박소유자별 별도 투자 및 확대를 통한 선원 양성체제 구축
  - ② 선박소유자별 보유선대 및 외국인 선원 고용현황 고려 선박소유자와 관련협회 등 연합으로 양성체제 구축
  - ③ 선박소유자와 관련협회, 정부기관 연합으로 양성체제 구축

VIII. 다음은 귀사 및 귀하에 관한 일반적인 문항입니다. 해당하는 번호를 ( )에 기입해 주십시오.

1. 귀사는 다음 어디에 해당됩니까? ( )  
① 선주회사 ② 선박관리회사 ③ 선원관리회사 ④ 관련협회
2. 귀사에서 고용하고 있는 외국인 선원의 국적은 어디입니까? (해당번호 모두 기입)  
( )  
① 필리핀 ② 인도네시아 ③ 미얀마 ④ 베트남 ⑤ 중국 ⑥ 말레이시아  
⑦ 캄보디아 ⑧ 스리랑카 ⑨ 방글라데시 ⑩ 기타
3. 귀사에서 외국인 선원을 고용한 기간은 얼마정도입니까? ( )  
① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5~10년 미만 ⑤ 10년 이상
4. 귀사에서 고용하고 있는 외국인 선원은 몇 명입니까?  
외국인 해기사 (        명),        부원 (        명)
5. 귀사에서 연간 양성하고 있는 외국인 실습생 인원은 몇 명입니까? (        명)
6. 귀사에서 외국인 선원을 승선시키고 있는 선박의 척수는? (        척)
7. 귀하의 선원관련 업무 근무경력은? (        )  
① 3년 미만 ② 3년-6년 미만 ③ 6년-10년 미만 ④ 10년 이상
8. 귀하의 직책은? (        )  
① 사원, 대리 ② 과장 ③ 차장·부장 ④ 임원
9. 귀하의 성별은? (        )  
① 남자 ② 여자
10. 귀하의 연령대는? (        )  
① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

끝까지 설문에 응해주셔서 감사합니다.



## 감사의 글

한국해양대학교 해양금융물류대학원에 입학한지가 엇그제 같은데 벌써 2년이라는 시간이 빠르게 지나갔습니다. 대학 졸업 후 오랜 기간이 흘렀지만 다시 학업을 계속하여 소중한 연구결실을 얻을 수 있도록 도움을 주신 많은 분들께 감사의 인사를 드립니다.

재학기간 동안 학업을 지도하시고, 논문의 주제부터 작성과정, 완성까지 끊임없이 지도편달을 해주신 신용준 지도교수님께 무한한 감사를 드립니다. 또한 논문의 완성도를 높이기 위해 학문적인 세심한 검토와 조언을 해주신 오용식 논문심사위원장님, 전문가의 시각으로 논문의 내용에 대한 검증과 조언을 해주신 논문심사위원이신 한국선박관리산업협회 김종태 부회장님께도 감사의 말씀을 드립니다.

석사과정동안 학문적으로 부족했던 부분에 대하여 열과 성의로 강의해주시고 많은 가르침을 주신 신영란 해운항만물류학과 학과장님과 학과 교수님 그리고 외부 전문가 여러분에게도 감사드립니다. 또한 대학원 과정에서 우리나라 해운항만물류 전문가로서의 역량을 쌓을 수 있도록 재정적, 행정적 지원을 해주신 해양수산부와 한국해양대학교 해운항만물류 전문인력양성사업단 김환성 단장님 및 김율성 부단장님, 사업단 소속교수님께 심심한 감사를 드립니다.

2년의 기간 동안 일과 학업을 병행하면서 때로는 어렵고 아쉬운 점도 많았지만 그럴 때마다 함께하고 서로 의지가 될 수 있었던 23기 동기 학우 여러분

에게도 감사의 말씀을 전합니다.

논문의 이론적 실무적 체계를 갖출 수 있도록 도움을 주신 선주회사, 선박  
관리회사, 선원관리회사, 관련협회의 선원인사 담당자분들에도 감사드립니다.

마지막으로 일과 학업을 병행할 수 있도록 옆에서 지원해준 가족에게 진심  
으로 고마운 마음을 전합니다.



2018년 6월  
김군진 배상