수시연구 2026-05

외국인선원 관련 선원법 개정 연구

A Study on the Amendment of the Seafarers Act of Korea Concerning Foreign Seafarers

안영균 · 김보람 · 이정호









KMI 한국해양수산개발원
KOREA MARITIME INSTITUTE

수시연구 2026-05

외국인선원 관련 선원법 개정 연구

A Study on the Amendment of the Seafarers Act of Korea Concerning Foreign Seafarers

안영균 · 김보람 · 이정호

KMI 한국해양수산개발원
KOREA MARITIME INSTITUTE

저자	**안영균, 김보람, 이정호**
내부연구진	연구책임자 안영균 한국해양수산개발원 해운물류·해사연구본부 부연구위원 공동연구원 김보람 한국해양수산개발원 해운물류·해사연구본부 부연구위원
외부연구진	공동연구원 이정호 김앤장 법률사무소 변호사

연구기간	2026. 4. 1. ~ 2026. 9. 30.

보고서 집필내역

연구책임자	안영균 연구총괄, 제1장, 제2장, 제3장, 제4장, 제5장
내부연구진	김보람 제2장, 제3장, 제4장, 제5장
외부연구진	이정호 제4장

산·학·연·정 연구자문위원	전주열 동아대학교 법학대학원 교수 윤인숙 한국법제연구원 연구위원 이정로 해양수산부 선원정책과 과장 장순길 해양수산부 선원정책과 사무관

※ 순서는 산·학·연·정 순임

발간사

바다는 늘 우리 곁에 있었지만, 바다를 움직이는 사람들에 대해서는 충분히 이야기하지 못한 시간이 있었다.

대한민국은 수출입 물동량의 대부분을 해상운송에 의존하는 대표적인 해양국가다. 세계를 향해 나아가는 수많은 선박은 우리 경제와 산업을 연결하는 혈관과 같은 역할을 수행하고 있다. 그리고 그 선박 위에는 오늘도 묵묵히 항해를 이어가는 선원들이 있다.

그러나 최근 우리 해운산업은 선원 수급 구조의 근본적인 변화를 마주하고 있다. 내국인 선원의 고령화와 신규 인력 유입 감소가 지속되는 가운데, 외국인선원은 더 이상 부족한 인력을 보완하는 존재가 아니라 대한민국 해운산업을 지탱하는 핵심 구성원으로 자리 잡고 있다. 실제로 외국인선원은 우리 선박의 안전운항과 국가 물류망 유지에 필수적인 역할을 수행하며 해운산업의 지속가능성을 뒷받침하고 있다.

그럼에도 불구하고 현재 외국인선원 관리체계는 행정지침을 중심으로 운영되고 있어 제도의 안정성과 예측가능성 측면에서 여러 한계를 안고 있다. 외국인선원의 고용과 관리, 권리보호와 행정감독에 관한 사항이 법률 차원에서 충분히 규정되지 못한 현실은 제도 운영의 불확실성을 높이고 있으며, 국제적 기준에 부합하는 제도 정비의 필요성을 더욱 크게 만들고 있다.

본 연구는 이러한 문제의식에서 출발하였다. 주요 해운국의 법제를 비교·분석하고 관계 전문가 및 정책당국의 의견을 폭넓게 수렴하여 외국인선원 관련 제도를 「선원법」 체계 안에서 정비하기 위한 구체적인 개정 방향을 제시하였다. 특히 외국인선원의 고용신고, 국가 차원의 정책결정체계, 정기 실태조사, 내국인선원 우선 구인 노력, 외국인선원관리기관의 지정 및 행정감독 등에 관한 법적 근거를 마련함으로써 행정지침 중심의 운영체계를 법률 기반 체계로 전환하는 방안을 제안하였다.

아울러 본 연구는 외국인선원을 단순한 노동력의 관점이 아니라 국가 해운산업과 공급망 안정을 위한 전략적 인적자원으로 바라보고자 하였다. 글로벌 공급망 불안정성과 국제 물류환경 변화가 심화되는 오늘날, 선원은 단순히 선박을 운항하는 인력을 넘어 국가 경쟁력을 떠받치는 중요한 자산이기 때문이다.

바다는 국경이 없지만, 제도는 사람을 보호하기 위해 존재한다. 이번 연구가 외국인 선원의 권익을 보호하고, 해운산업의 지속가능한 발전을 지원하며, 나아가 대한민국 해양강국의 기반을 더욱 공고히 하는 데 의미 있는 밑거름이 되기를 기대한다.

끝으로 본 연구 수행에 참여한 연구진과 자문위원, 그리고 귀중한 의견을 제공해 주신 해양수산부와 관계 전문가 여러분께 깊은 감사의 말씀을 드린다.

2026년 11월
한국해양수산개발원
원장 조 정 희

목차

정책제안 _i

요약 _iii

Executive Summary _vii

01 서론 _1

제1절 연구 배경 및 목적 1
1. 연구 배경 및 필요성 1
2. 연구 목적 8
3. 연구 범위 9

제2절 연구 내용 및 방법 11
1. 연구 내용 11
2. 연구 방법 14

제3절 선행연구 검토 및 본 연구의 차별성 17
1. 국내 선행연구 17
2. 해외 선행연구 24

02 외국인선원 및 외국인선원 관리제도 현황 _31

제1절 외국인선원 현황 31
1. 개관 32
2. 국적별 33
3. 직책별 35

제2절 외국인선원 관리제도 현황 및 문제점 40
1. 행정지침 중심의 외국인선원 관리체계 40
2. 행정지침 중심 운영에 따른 문제점 42
3. 외국인선원 관리제도 문제점에 대한 실증적 검토 48

03 주요국 선원법상의 외국인선원 관련 규정 _51

제1절 비교대상국 선정기준 및 자료 검증방법 52
1. 비교법적 검토의 목적 52
2. 대상국 선정 기준 52
3. 비교분석의 기준 및 자료 검증방법 57

제2절 덴마크 60
1. 개요 60
2. 외국인선원에 대한 기본 접근 61
3. 외국인선원 고용 및 승선관리 체계 62
4. 외국인선원 근로조건 및 권리보호 체계 65
5. 행정감독 및 이행확보 체계 68
6. 소결 69

제3절 싱가포르 72
1. 개요 72
2. 외국인선원에 대한 기본 접근 73
3. 외국인선원 고용 및 승선관리 체계 74
4. 외국인선원 근로조건 및 권리보호 체계 75
5. 행정감독 및 이행확보 체계 78
6. 소결 79

제4절 일본 81
1. 개요 81
2. 외국인선원에 대한 기본 접근 82
3. 외국인선원 고용 및 승선관리 체계 82
4. 외국인선원 근로조건 및 권리보호 체계 85
5. 행정감독 및 이행확보 체계 87
6. 소결 88

제5절 주요국 법제 비교 및 국내법 간 격차 분석 결과 90
1. 분석 개요 90
2. 우리나라와 주요국 간 격차 분석 91

04 외국인선원 관련「선원법」개정(안) _99

제1절 외국인선원 관련 법적 체계 정비 방향 99
1. 외국인선원 관련 법적 체계 정비의 기본방향 99
2. 외국인선원 관련 법적 체계 정비의 주요 원칙 101
3. 국제기준 및 관련 법령과의 정합성 확보 103
4. 소결 105

제2절「선원법」개정(안) 주요 내용 107
1. 외국인선원 관련 선원법 개정 개요 107
2. 주요 조문별 입법 취지 111
3. 현 문제점 및 개정조문 간 대응 논리 117
4. 외국인선원 관련 개정조문의 도출 및 설계 근거 118

제3절「선원법」개정(안)에 대한 이해관계자 의견수렴 133
1. 이해관계자 의견수렴 개요 133
2. 주요 이해관계자 의견수렴 결과 135
3. 의견수렴 결과의 개정(안) 반영 및 시사점 140

05 결론 및 정책제언 _143

제1절 연구결과 종합 143
1. 연구의 주요 결과 143
2.「선원법」개정안의 의의 148
3.「선원법」개정에 따른 기대효과의 정량적 측정방안 150

제2절 정책제언 153
1. 외국인선원 관련「선원법」개정의 조속한 추진 153
2. 외국인선원 통합관리체계 구축 155
3. 외국인선원을 국가 해운산업의 전략적 인적자원으로 활용 158
4. 외국인선원 권익보호와 관리·감독체계의 실효성 강화 163
5. 중장기 정책 추진방향 164

참고문헌 _169

부록: 외국인선원 관리지침(해양수산부고시 제2025-238호)_175

표 목차

〈표 1-1〉 연구 배경 ····· 5
〈표 1-2〉 주요 자문 회의 개요 ····· 15
〈표 1-3〉 국내 주요 선행연구와 본 연구의 차별성 ····· 21
〈표 1-4〉 해외 주요 선행연구와 본 연구의 차별성 ····· 29
〈표 2-1〉 외항상선 외국인선원 현황 ····· 32
〈표 2-2〉 외항상선 한국인선원 현황 ····· 32
〈표 2-3〉 외항상선 외국인선원 직군별·국적별 현황 ····· 34
〈표 2-4〉 외항상선 외국인 항해사 직책별 현황 ····· 35
〈표 2-5〉 외항상선 외국인 기관사 직책별 현황 ····· 36
〈표 2-6〉 외항상선 외국인 갑판부 직책별 현황 ····· 38
〈표 2-7〉 외항상선 외국인 기관부 직책별 현황 ····· 38
〈표 2-8〉 외항상선 외국인 조리부 직책별 현황 ····· 39
〈표 2-9〉 외국인선원 관리제도의 주요 문제점에 대한 실증근거 ····· 50
〈표 3-1〉 비교대상국 선정 관련 주요 정량 지표 ····· 56
〈표 3-2〉 주요국 외국인선원 법제 비교를 위한 공통 분석기준 ····· 59
〈표 3-3〉 덴마크 선원법상 외국인선원 관련 주요 규정 ····· 70
〈표 3-4〉 싱가포르 선원법상 외국인선원 관련 주요 규정 ····· 80
〈표 3-5〉 일본 선원법상 외국인선원 관련 주요 규정 ····· 89
〈표 3-6〉 우리나라와 주요국의 외국인선원 관련 법제 비교 ····· 97
〈표 4-1〉 초기 검토사항과 최종 개정안 반영방향 ····· 110
〈표 4-2〉 외국인선원 관리제도의 문제점과 「선원법」 개정방향 간 대응관계 ····· 117
〈표 4-3〉 외국인선원 관련 선원법 개정(안) ····· 120
〈표 4-4〉 외국인선원 관련 「선원법」 개정(안) 이해관계자 의견수렴 개요 ····· 134
〈표 4-5〉 외국인선원 관련 「선원법」 개정(안) 이해관계자 의견수렴 회의 개요 ····· 136
〈표 4-6〉 이해관계자별 주요 의견 및 「선원법」 개정(안) 반영·검토 결과 ····· 138
〈표 5-1〉 현행 외국인선원 관리체계의 주요 문제점과 개선방향 ····· 145
〈표 5-2〉 주요국 비교를 통한 우리나라 외국인선원 법제 개선 시사점 ····· 147
〈표 5-3〉 「선원법」 개정에 따른 기대효과 및 정량적 성과지표(안) ····· 152
〈표 5-4〉 외국인선원 관리제도의 법령별 규율사항 및 정책방향 ····· 154
〈표 5-5〉 외국인선원 통합관리체계 구축을 위한 기관별 역할 및 정보연계(안) ····· 158
〈표 5-6〉 외국인선원 제도 개선을 위한 단계별 정책 로드맵 ····· 166

그림 목차

〈그림 1-1〉 연구 필요성 ····· 7
〈그림 1-2〉 연구 목적 ····· 9
〈그림 2-1〉 외국인선원 관리제도 운영 구조 ····· 41
〈그림 2-2〉 외국인선원 관리제도의 구조적 취약성 ····· 43
〈그림 2-3〉 외국인선원 관리제도 운영의 비일관성 ····· 44
〈그림 2-4〉 외국인선원 관리제도 운영의 복잡성 ····· 46
〈그림 2-5〉 외국인선원 관리제도 운영 절차의 분절성 ····· 47
〈그림 4-1〉 외국인선원 관련 선원법 개정 방향 ····· 101
〈그림 4-2〉 외국인선원 관련 법적 체계 정비시 주요 원칙 ····· 103
〈그림 4-3〉 국제기준 및 관련 법령과의 정합성 확보 방안 ····· 105
〈그림 4-4〉 선원법 개정(안) 주요 조문별 입법 취지 ····· 116
〈그림 5-1〉 외국인선원 관련 선원법 개정안의 의의 ····· 150
〈그림 5-2〉 외국인선원 양성 해외 거점 구축(안) ····· 161
〈그림 5-3〉 외국인선원의 국내 해운사업 내 전략적 활용(안) ····· 162

약어 목록

- DIS(덴마크 국제선박등록제도): Danish International Register of Shipping
- MLC(해사노동협약): Maritime Labour Convention
- MPA(해사항만청): Maritime and Port Authority
- ILO(국제노동기구): International Labour Organization
- IMO(국제해사기구): International Maritime Organization
- SRS(싱가포르 선박등록제도): Singapore Registry of Ships
- STCW(선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약): International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers
- WMU(세계해사대학): World Maritime University

정책제안

▌분석 내용 및 방법

1. **(주요 해운국 외국인선원 법제 비교·분석)** 외국인선원 관리체계를 법률에 근거하여 운영하고 있는 주요 해운국의 제도를 비교·분석하였음. 특히 싱가포르와 일본의 선원 관련 법령을 중심으로 외국인선원의 고용, 승선관리, 근로조건 보호, 자격관리 및 행정감독 체계를 검토하고 우리나라 제도와의 차이점 및 시사점을 도출하였음

2. **(법 전문가 연구 참여)** 로펌(김앤장 법률사무소) 변호사가 외부연구진으로 참여하여 외국인선원 관련 법령 체계와 「선원법」 개정 방향에 대한 법률 검토를 수행하였음. 특히 외국인선원 관련 신규 장 신설, 조문 체계 설계, 관계 법령과의 정합성 확보 등을 중점적으로 검토하여 연구결과의 법적 타당성과 입법 실현 가능성을 제고하였음

3. **(학·연·정 전문가 자문)** 해양수산부 선원정책과, 한국법제연구원 및 법학 분야 전문가를 대상으로 자문회의와 서면자문을 실시하였음. 이를 통해 외국인선원 관리체계의 운영상 문제점과 법제 개선 필요사항을 검토하고, 외국인선원 정의, 고용추천, 고용신고 및 행정감독 체계 등에 관한 전문가 의견을 폭넓게 수렴하였음. 또한 연구 과정에서 도출된 「선원법」 개정(안)에 대하여 정책적 필요성, 법적 정합성 및 제도적 실효성을 종합적으로 검증함으로써 연구결과의 완성도를 제고하였음

▌정책제안

1. 외국인선원 관련 선원법 개정

- **외국인선원의 고용신고, 정책위원회 설치, 정기 실태조사, 내국인선원 우선 구인 노력, 외국인선원관리기관 지정 및 행정감독 등을 「선원법」에 규정하여 법률 기반 관리체계 구축**

- 행정지침 중심의 운영체계를 법률 중심 체계로 전환
- 외국인선원 관련 권리·의무 및 관계기관 역할 명확화
- 정책의 안정성·예측가능성 및 법적 정당성 제고

2. 외국인선원 통합관리체계 구축

- **선원법 개정을 토대로 외국인선원의 도입부터 승선·하선, 교육훈련, 고충처리 및 관리·감독까지 포괄하는 통합관리체계 구축**

- 고용추천, 고용신고 및 행정관리 절차의 체계화
- 선원 수급 현황에 대한 정책 대응역량 강화
- 외국인선원 관리의 효율성 및 투명성 제고

3. 외국인선원 정책의 전략자원화

- **외국인선원을 단순 인력수급 수단이 아닌 국가 해운산업과 공급망 안정을 위한 전략적 인적자원으로 인식하고 중장기 정책체계 마련**

- 글로벌 선원시장 변화에 대응한 지속가능한 인력정책 추진
- 외국인 해기사 양성 및 우수인력 확보 기반 구축
- 국가 물류망 안정성과 해운산업 경쟁력 제고

요 약

외국인선원 관련 선원법 개정 연구

안영균 · 김보람 · 이정호

1. 연구의 배경 및 목적

1) 연구의 배경

- **우리나라 해운산업은 내국인 선원의 고령화, 신규 인력 유입 감소, 선원 직종 기피 심화 등으로 선원 수급 기반이 약화되고 있음**
  - 이에 따라 외국인선원은 더 이상 보조적 인력이 아니라 해운산업 운영을 지탱하는 핵심 인력으로 자리매김함
  - 외국인선원 의존도는 외항상선과 일부 내항선에서 구조적으로 확대되고 있음

2) 연구의 목적

- **외국인선원 관리체계를 행정지침 중심의 운영구조에서 법률 기반 제도체계로 전환하기 위한 「선원법」 개정안을 제시함**

2. 주요 연구 내용

1) 외국인선원 관련 「선원법」 개정 (본 연구 제4장에서 개정안 제시)

- **외국인선원의 고용신고, 정책위원회 설치·운영, 정기 실태조사, 내국인선원 우선 구인 노력, 외국인선원관리기관 지정, 관리비 징수·공개 및 행정처분 등을 「선원법」에 규정하여 법률 기반 관리체계를 구축함**
  - 행정지침 중심의 운영체계를 법률 중심 체계로 전환함
  - 외국인선원 관련 권리·의무와 관계기관의 역할을 명확히 함
  - 제도의 안정성, 예측가능성 및 법적 정당성을 제고함

2) 외국인선원 통합관리체계 구축

- **「선원법」 개정을 토대로 외국인선원의 도입부터 사후관리까지 포괄하는 통합관리체계를 마련함**
  - 고용추천, 고용신고 및 행정관리 절차를 체계화함
  - 승선·하선, 교육훈련, 고충처리 및 관리·감독 기능을 연계함
  - 외국인선원 관리의 효율성과 투명성을 높임

3) 외국인선원 정책의 전략자원화

- **외국인선원을 국가 해운산업과 공급망 안정을 위한 전략적 인적자원으로 인식하고 중장기 정책체계를 마련해야 함**
  - 글로벌 선원시장 변화에 대응한 지속가능한 인력정책을 추진함
  - 외국인 해기사 양성 및 우수인력 확보 기반을 구축함
  - 국가 물류망 안정성과 해운산업 경쟁력 제고에 기여할 수 있도록 제도를 설계함

3. 기대효과

1) 외국인선원 관리체계의 법적 안정성 및 투명성 제고

- **외국인선원 관련 주요 관리사항의 법률화를 통해 제도 운영의 법적 안정성과 정책의 지속성을 확보할 수 있음**

- 외국인선원의 권리·의무 및 관계기관의 책임을 명확히 하여 관리체계의 투명성과 예측가능성을 제고함
- 관리비 공개 및 행정처분 근거 마련 등을 통해 외국인선원 관리과정의 불합리한 관행을 예방

2) 외국인선원 관리 효율성 및 권익보호 강화

- **외국인선원의 고용·승하선·교육훈련 및 사후관리 절차를 체계화하여 행정관리의 효율성을 높일 수 있음**

- 정부와 선사, 관리기관 간 유기적인 정보공유 및 관리·감독체계를 구축하여 외국인선원 관리의 사각지대를 축소함
- 고충처리 및 권리보호 기능 강화를 통해 외국인선원의 근로환경 개선과 안정적인 승선생활을 지원함

3) 해운산업 경쟁력 및 국가 해상수송 안정성 강화

- **외국인선원의 안정적인 확보와 체계적인 관리를 통해 내·외항 해운산업의 선원 수급 불균형을 완화할 수 있음**

- 우수 외국인 해기사 및 숙련선원 확보 기반을 강화하여 국적선사의 선박 운항 안정성과 인력 운용 효율성을 제고함

- 외국인선원을 국가 차원의 전략적 인적자원으로 관리함으로써 해운산업의 지속가능한 성장과 국가 물류공급망 안정성 확보에 기여함

EXECUTIVE SUMMARY

A Study on the Amendment of the Seafarers Act of Korea Concerning Foreign Seafarers

Young-Gyun Ahn · Bo-Ram Kim · Jung-Ho Lee

1. Background and Purpose of the Study

1) Background

- The seafarer supply base of Korea's shipping industry is weakening as Korean seafarers age, fewer new personnel join the profession, and reluctance to pursue seafaring occupations deepens
  - Accordingly, foreign seafarers are no longer a supplementary workforce but are becoming core human resources supporting the operation of the shipping industry
  - Dependence on foreign seafarers is expanding structurally in ocean-going merchant vessels and some coastal vessels

2) Purpose

- This study proposes amendments to the Seafarers Act to shift the foreign seafarer management system from a framework based on administrative guidelines to a statutory institutional framework

2. Results

1) Amendment of the Seafarers Act Concerning Foreign Seafarers (Proposed amendments are presented in Chapter 4 of this study)

- The proposed amendments would establish a statutory management framework by incorporating into the Seafarers Act provisions on employment reporting for foreign seafarers, the establishment and operation of a policy committee, regular fact-finding surveys, efforts to prioritize the recruitment of Korean seafarers, the designation of foreign seafarer management agencies, the collection and disclosure of management fees, and administrative sanctions
  - The proposed amendments would convert the current system based on administrative guidelines into a statutory system
  - The rights and obligations related to foreign seafarers, as well as the roles of relevant authorities, are clarified

- The stability, predictability, and legal legitimacy of the system are enhanced

2) Establishment of an Integrated Management System for Foreign Seafarers

- Based on the amendment of the Seafarers Act, this study establishes an integrated management system covering the entire process from the introduction of foreign seafarers to post-employment management
  - Procedures for employment recommendation, employment reporting, and administrative management are systematized
  - Functions related to embarkation and disembarkation, education and training, grievance handling, and supervision are linked
  - The efficiency and transparency of foreign seafarer management are enhanced

3) Strategic Utilization of Foreign Seafarer Policy

- Foreign seafarers should be recognized as strategic workforce supporting the national shipping industry and supply chain stability. A mid- to long-term policy framework should be established to reflect this role
  - A sustainable workforce policy should be promoted in response to changes in the global seafarer labor market

- A foundation should be established for training foreign ship officers and securing qualified personnel
- Institutional frameworks should be designed to contribute to the stability of national logistics network and enhanced competitiveness of the shipping industry

3. Expected Outcomes

1) Enhancement of Legal Stability and Transparency in the Foreign Seafarer Management System

▪ Establishing statutory provisions for key matters related to foreign seafarer management can secure both the legal stability of institutional operations and policy continuity

- The transparency and predictability of the management system can be enhanced by clarifying the rights and obligations of foreign seafarers and the responsibilities of relevant authorities
- Unfair practices in the foreign seafarer management process can be prevented through measures such as disclosing management fees and establishing legal grounds for administrative sanctions

2) Improvement of Foreign Seafarer Management Efficiency and Strengthening of the Protection of Their Rights and Interests

- The efficiency of administrative management can be improved by systematizing procedures related to the employment, embarkation and disembarkation, education and training, and post-employment management of foreign seafarers
  - Blind spots in foreign seafarer management can be reduced by establishing an integrated information-sharing, management, and supervision system among the government, shipping companies, and management agencies
  - Improved working conditions and stable onboard employment for foreign seafarers can be supported by strengthening grievance handling and rights protection functions

3) Strengthening of Shipping Industry Competitiveness and National Maritime Transport Stability

- Imbalances in seafarer supply and demand in the ocean-going and coastal shipping industries can be alleviated through the stable recruitment and systematic management of foreign seafarers
  - The stability of vessel operations by Korean shipping companies and the efficiency of personnel management can be enhanced by strengthening the foundation for securing qualified foreign ship officers and experienced seafarers
  - Managing foreign seafarers as strategic human resources at the national level can contribute to the sustainable growth of the shipping industry and the stability of the national logistics supply chain

01
서론

제1절 연구 배경 및 목적

1. 연구 배경 및 필요성

1) 연구 배경

(1) 선원 수급 구조 변화

가. 내국인 선원 고령화 및 신규 인력 유입 감소

우리나라 해운산업은 내국인 선원을 중심으로 성장해 왔으나 최근에는 이러한 기반이 근본적으로 변하고 있다. 특히 선원 인력의 고령화가 빠르게 진행되면서 생산 가능 선원 규모가 점진적으로 감소하고 있으며, 이는 단순한 인력 감소를 넘어 해운산업의 지속가능성에 영향을 미치는 구조적 문제로 인식되고 있다.

선원 직종은 장기간 승선, 가족과의 분리, 고강도 노동 등 직업 특성상 신규 진입 장벽이 높은 분야로 평가되고 있으며, 이러한 요인은 청년층의 진입 기피로 이어지고 있다. 최근에는 일부 해운회사의 신규 해기사 채용

축소 등으로 해양계 대학 졸업생의 초기 승선기회 확보가 어려워지는 현상도 나타나고 있다. 다만 이러한 현상은 전체 해기사의 공급과잉을 의미하기보다는 초급 해기사의 취업기회 부족과 경력 해기사의 확보 어려움이 병존하는 직급·경력별 수급 불균형으로 이해할 필요가 있다. 이는 단순한 인력 부족이라기보다 직급·직무·경력 단계별 수급 불균형과 노동시장의 미스매치가 동시에 발생하고 있음을 의미하며, 중장기적으로는 내국인 해기사 공급 기반 약화로 이어질 가능성이 있다.

선원 직종에 대한 사회적 인식 변화와 노동시장 구조 변화는 신규 인력 유입 감소의 주요 요인으로 작용하고 있다. 특히 장기간 승선과 육상 근무와 다른 생활환경, 경력관리의 불확실성 등은 청년층의 선원 직종 선택에 영향을 미칠 수 있는 요인이다. 아울러 신규 해기사의 초기 승선기회 확보 문제와 중·상급 해기사의 인력 확보 어려움이 병존하고 있어 선원 수급 문제를 전체 인원 규모뿐만 아니라 직급과 경력 단계별로 구분하여 접근할 필요가 있다.

또한 최근에는 해양계 교육기관 졸업생 가운데 승선을 희망함에도 불구하고 일부 선사의 신규 채용이 축소되면서 초기 승선 일자리를 확보하지 못하는 사례가 증가하고 있다. 반면 중·상급 해기사와 장기 승선인력은 여전히 확보가 어려운 상황이 지속되고 있어 교육과 노동시장 간 인력 수급의 미스매치가 심화되는 양상을 보이고 있다. 이러한 상황은 결과적으로 내국인 선원 공급 기반의 구조적 축소로 이어지고 있으며, 해운산업 전반에 걸쳐 인력 확보의 어려움 역시 커지고 있다.

나. 외국인선원의 역할 확대 및 구조적 의존 심화

내국인 선원 수급은 신규 해기사의 초기 취업기회 부족과 중·장기 승선 경력을 갖춘 인력의 확보 어려움이 병존하는 등 직급·경력별 수급 불균형이 나타나는 것으로 분석된다. 이러한 상황에서 해운산업은 즉시 투입 가

능한 승선인력을 확보하기 위해 외국인선원 활용을 지속적으로 확대하여 왔으며, 외국인선원은 현재 선박 운영에 필수적인 인적자원으로 자리매김하였다. 초기에 외국인선원은 일부 보조적 역할로 활용되었으나 현재는 주요 직무를 수행하는 핵심 인력으로 자리매김하고 있다. 특히 외항선과 일부 내항선의 경우 외국인선원이 전체 승선 인력의 상당 부분을 차지하고 있으며, 이는 외국인선원이 단순한 대체 인력이 아닌 필수 운영 요소로 기능하고 있음을 의미한다. 실제로 외국인선원의 규모가 내국인 선원을 상회하는 구조가 형성되고 있는 점은 이러한 변화의 단면을 보여준다.

외국인선원 의존도 증가는 단순한 수급 불균형의 결과가 아니라 구조적 변화로 이해될 필요가 있다. 이는 단기간 내 해소 가능한 문제가 아니라 노동시장 구조, 교육 시스템, 산업 환경 등이 복합적으로 작용한 결과이기 때문이다.

따라서 외국인선원은 더 이상 일시적 대체 인력이 아니라 해운산업 유지에 필수적인 생산요소로 인식되어야 하며, 이에 상응하는 제도적 기반 구축이 요구되는 상황이다.

(2) 외국인선원 관리체계의 제도적 한계

가. 법률기반의 부재 및 운영의 비일관성

현재 외국인선원 관리체계는 「외국인선원 관리지침」 등 행정규칙을 중심으로 운영되고 있으며, 이는 법률에 근거한 체계적 제도라기보다는 행정편의에 기반한 운영 구조에 가까운 형태이다. 이러한 구조는 제도의 안정성과 예측가능성을 저해하며, 정책 집행 과정에서 다양한 해석상의 문제가 초래될 수 있다. 특히 이해관계자 간 분쟁이 발생하는 경우 법적 기준이 명확하지 않기 때문에 제도의 신뢰성이 저하될 수 있다.[1)]

행정지침 중심의 제도는 정책 환경 변화에 따라 유연하게 대응할 수 있다는 장점이 있으나 반대로 일관성 부족이라는 구조적 한계를 내포한다. 각종 관리 기준, 고용 절차, 권리보호 기준 등이 법률 수준에서 명확히 규정되어 있지 않기 때문에 정책당국의 해석이나 운영 방식에 따라 적용 기준이 달라질 가능성이 존재한다. 이는 제도의 공정성과 투명성을 해치는 문제로 작용할 수 있다.

나. 법적 공백으로 인한 권리보호 및 관리 체계 한계

외국인선원의 고용추천, 고용신고 및 변경신고 등에 관한 명확한 법적 규정이 부재한 상황은 제도 운용의 불확실성을 증가시키는 요인이다.

특히 현재 구조는 외국인선원 고용 절차, 신고 체계, 고용기준 및 직무 배치 범위 등 핵심 요소들이 체계적으로 정립되지 않아 정책 집행의 일관성과 행정 운영의 예측가능성을 확보하기 어렵다.

외국인선원의 근로조건, 권리보호 및 복지 수준 등에 관한 사항 역시 법률 차원에서 충분히 규정되어 있지 않아 국제기준인 해사노동협약(MLC: Maritime Labour Convention)과의 정합성 측면에서도 지속적인 개선 필요성이 제기되고 있다.

또한 외국인선원의 고용추천, 승선·하선 관리, 체류관리 및 교육·훈련 체계 등이 개별 지침과 행정실무 중심으로 운영되고 있어 통합적이고 체계적인 관리체계 구축이 요구된다.

1) 외국인선원 관리지침(해양수산부고시 제2025-238호, 2025.12.31., 일부개정)

〈표 1-1〉 연구 배경

대분류	세부 구분	주요 내용
선원 수급 구조 변화	내국인 선원 고령화 및 신규 인력 유입 감소	• 선원 고령화 심화로 생산 가능 인력 지속 감소 • 청년층 직종 기피와 함께 일부 신규 해기사 취업난 병존 • 교육–산업 간 수급 미스매치 심화 및 중장기 인력 공급 기반 약화
	외국인선원 역할 확대 및 구조적 의존 심화	• 외국인선원의 핵심 인력화 진행 • 일부 선종에서 내국인 선원 규모 상회 • 구조적 의존 심화로 제도적 대응 필요
외국인선원 관리 체계의 제도적 한계	법률 기반의 부재 및 운영의 비일관성	• 행정지침 중심 운영으로 법적 근거 미흡 • 고용·관리 기준 불명확 및 적용 편차 발생 • 제도 안정성·예측가능성 확보 한계
	법적 공백으로 인한 권리보호 및 관리 체계 한계	• 도입·고용·근로조건 관련 법적 기준 미비 • 권리보호 및 복지 기준 체계 미흡 • 송·출입·체류·교육 등 관리 체계 분절 운영

자료: 저자 작성

최근 해양계 대학 졸업생의 초기 승선기회 확보 문제가 제기되고 있으며, 이는 초급 해기사의 구직 어려움과 경력 해기사의 확보 어려움이 병존하는 선원 수급구조의 특성을 보여준다. 이러한 현상은 전체 선원 수급이 충분하다는 의미라기보다 초급 해기사 채용시장과 중·장기 승선경력을 갖춘 인력시장 간의 구조적 미스매치를 보여주는 것으로 이해된다. 따라서 외국인선원 제도의 정비는 내국인 일자리를 대체하기 위한 정책이 아니라 내국인 선원 양성정책과 병행하여 선원 수급체계 전반의 안정성과 예측 가능성을 확보하기 위한 법적 기반을 마련하는 데 그 목적이 있다.

2) 연구 필요성

(1) 정책 환경 변화

가. 정책기관 문제 제기

최근 국민권익위원회 등 정책기관에서 외국인선원 관리 제도의 법적 근거 마련 필요성을 지속적으로 제기하고 있으며, 이는 제도 개선의 필요성이 정책적으로 공론화되고 있음을 의미한다. 이러한 문제 제기는 단순한 행정 개선 수준을 넘어 법률 개정 등 제도 전반의 구조적 개편이 필요함을 시사한다.[2)]

나. 정책 수요 확대

해운산업의 글로벌 경쟁 심화, 공급망 불안정성 증가, 에너지 수송 안정성 확보 필요성 등 다양한 정책 환경의 변화로 인해 외국인선원 관리체계의 중요성이 더욱 부각되고 있다. 특히 해상 공급망 안정성 확보라는 관점에서 외국인선원 관리체계는 단순한 노동정책을 넘어 국가 물류 안보와 직결되는 요소로 인식될 필요가 있다.

(2) 산업 및 제도 리스크 확대

가. 해운산업 운영 리스크

외국인선원 관리 체계의 미비는 단순한 행정 문제를 넘어 해운산업 운영 리스크로 이어질 수 있는 구조이다. 예를 들어 인력 공급 불안정, 관리 기준 불명확, 근로조건 관련 분쟁 등은 선박 운항의 안정성을 저해하며, 이는 궁극적으로 국가 물류체계에 영향을 미칠 수 있다.

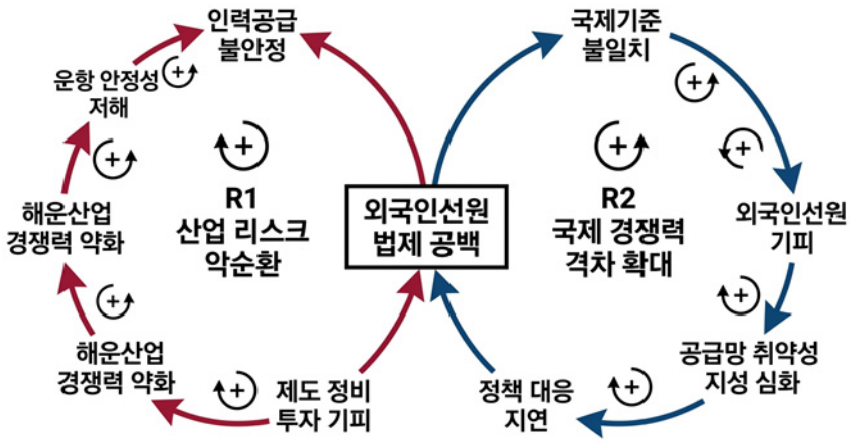
2) 국민권익위원회(검색일자: 2026.4.11.)

나. 국제 경쟁력 저하 가능성

덴마크, 싱가포르 및 일본 등 주요 해운국은 선원의 고용과 근로조건, 자격관리 및 행정감독에 관한 사항을 관련 법률과 제도를 통해 규율하고 있다. 이러한 해외 법제와의 비교는 우리나라 외국인선원 관리체계의 법률상 근거를 보완할 필요성을 검토하는 데 참고가 된다.

따라서 국제기준에 부합하는 제도 정비는 선택이 아닌 필수적 과제로 인식되어야 한다.

〈그림 1-1〉 연구 필요성



자료: 저자 작성

2. 연구 목적

1) 외국인선원 관련 조문 체계 설계 (선원법 일부 개정)

본 연구의 일차적 목적은 외국인선원 관리체계를 법률 수준에서 정립하는 것이다. 이를 위해 「선원법」 개정을 통해 외국인선원 관련 규정을 명문화하고 제도 운용의 법적 근거를 확보하고자 한다. 이는 단순한 규정 추가가 아니라 기존 제도의 구조적 한계를 해소하고 체계적인 관리 시스템을 구축하기 위한 근본적 접근이라 할 수 있다.

외국인선원의 고용신고, 정책위원회 설치·운영, 정기 실태조사, 내국인선원 우선 구인 노력, 외국인선원관리기관 지정, 관리비 징수·공개 및 행정감독 등 핵심 요소를 포함하는 조문 체계를 설계·제시하는 것이 본 연구의 핵심 과제이다. 이를 통해 외국인선원 관리제도의 명확성과 일관성을 확보하고, 정책결정의 공공성과 투명성 및 법 집행 실효성을 제고하고자 한다.

2) 제도 운영 체계 정비

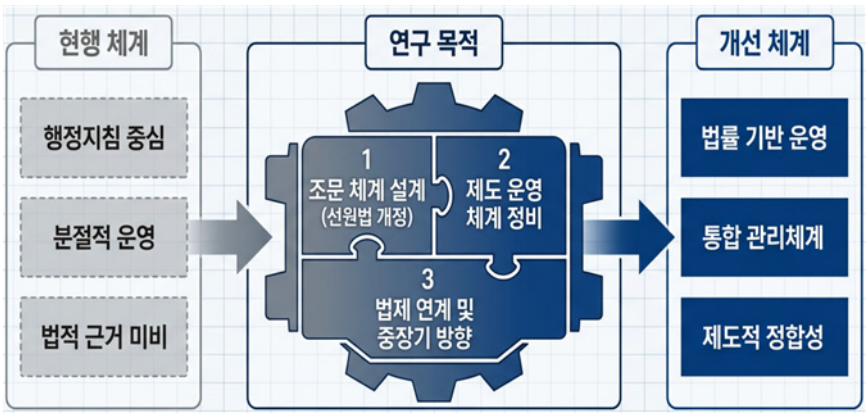
현행 행정지침 중심 운영 구조를 법률 기반 체계로 전환함으로써 제도 운영의 안정성과 신뢰성을 확보하는 것이 주요 목적이다. 이를 통해 정책 당국의 집행력 강화 및 이해관계자 간 갈등 최소화를 기대할 수 있다.

외국인선원의 도입, 추천, 신고, 고용 등 전 과정에 걸친 통합적 관리체계를 구축하는 것이 필요하다. 이는 분절적으로 운영되고 있는 기존 시스템을 개선하여 효율성과 정책 활용성을 동시에 제고할 수 있을 것으로 기대된다.

3) 법제 연계 및 중장기 방향 제시

「선원법」, 「출입국관리법」 등 관련 법제와의 연계 필요사항을 검토하고 이를 바탕으로 외국인선원 관리체계의 제도적 정합성 확보 방안을 도출하고자 한다. 아울러 외국인 해기사 도입, 체류 관리, 자격 인정 등 제도 확장 가능성을 고려한 중장기 정책 과제를 함께 제시하고자 한다.

〈그림 1-2〉 연구 목적



자료: 저자 작성

3. 연구 범위

본 연구는 외국인선원 관련 「선원법」 개정방향을 제시하기 위한 법·제도 연구로서 연구 대상은 현행 「외국인선원 관리지침」의 적용대상과 「선원법」의 적용체계를 기준으로 설정하였다. 이에 따라 연구의 적용범위를 선박의 종류, 선원의 범위 및 제도적 범위로 구분하여 다음과 같이 한정하였다.

1) 대상 선박

본 연구의 대상은 「선원법」 및 「외국인선원 관리지침」의 적용을 받는 외항상선과 외국인선원이 승선하는 일부 내항상선 및 어선을 대상으로 한다.

2) 대상 선원

본 연구에서 외국인선원은 외국 국적을 가진 선원으로서 외항상선 및 일부 내항상선에 승선하는 해기사와 부원을 모두 포함한다. 본 연구의 주요 목적이 외국인선원 관리체계 전반을 「선원법」상 법률체계로 정비하는 데 있으므로 해기사와 부원을 구분하여 별도 입법체계를 제안하지는 않았다.

3) 제도적 범위

본 연구는 외국인선원의 고용신고 및 변경신고, 외국인선원정책위원회의 설치·운영, 정기 실태조사, 내국인선원 우선 구인 노력, 외국인선원관리기관의 지정과 관리비 징수·공개, 보고·조사 및 행정처분 등 외국인선원 관리에 관한 주요 사항을 「선원법」 체계에서 규율하기 위한 법적 개선방안을 제시하고자 하였다. 따라서 본 연구의 제도적 범위는 행정지침 중심으로 운영되고 있는 현행 관리체계를 법률에 근거한 제도로 전환하는 한편, 국가 차원의 정책결정과 관리·감독 기능을 강화하기 위한 입법적 개선방안을 제시하는 데 있다.

제2절 연구 내용 및 방법

1. 연구 내용

1) 외국인선원 관리제도 운영 구조 분석

(1) 외국인선원 관리지침 중심 운영 체계

현재 외국인선원 관리체계는 「외국인선원 관리지침」을 중심으로 운영되고 있으며, 이는 법률이 아닌 행정규칙에 기반한 구조라는 점에서 제도적 한계를 내포하고 있다. 이러한 운영 체계는 정책 환경 변화에 따라 유연하게 대응할 수 있다는 장점이 있으나 법적 구속력의 한계로 인해 제도의 안정성과 지속성을 확보하는 데 제약이 존재하는 구조이다. 특히 외국인선원의 도입, 고용, 관리에 관한 주요 기준이 행정지침에 의존하고 있어 제도 운영의 일관성과 예측가능성이 낮은 상태이며, 이는 정책 집행 과정에서 다양한 해석상의 혼선을 초래할 가능성이 존재한다.

(2) 법적 근거 및 제도적 한계 분석

가. 선원법 및 관련 법령 체계 검토

외국인선원과 관련된 법적 근거는 「선원법」을 중심으로 일부 규정이 존재하나 외국인선원에 특화된 체계적 규정은 미흡한 상황이다. 또한 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」, 「선박직원법」, 「출입국관리법」 등 관련 법령과의 연계성 역시 충분히 확보되지 않아 법령 간 역할과 기능이 명확히 구분되지 않는 문제가 존재한다. 이러한 구조는 제도 운영 과정에서 중복 또는 공백을 발생시키는 요인으로 작용할 수 있다.

나. 위임근거 부재 및 법적 공백 도출

현행 외국인선원 관리체계는 법률의 명시적 위임 없이 행정지침을 통해 운영되고 있는 부분이 존재하며, 이는 제도의 법적 정당성을 약화시키는 요소이다. 특히 외국인선원의 고용기준, 고용추천, 고용신고, 고용제한 등 핵심 사항에 대한 법적 근거가 부족하여 제도 운영의 신뢰성과 예측가능성을 확보하는 데 한계가 존재한다. 이에 따라 법적 공백 영역을 체계적으로 도출하고 이를 보완하기 위한 제도 개선 방향을 제시할 필요가 있다.

2) 주요 해운국 법제 비교 및 시사점 도출

주요 해운국은 외국인선원 고용 및 관리에 있어 법률 기반의 체계적 제도를 구축하고 있으며, 이를 통해 인력 수급 안정성과 산업 경쟁력을 동시에 확보하고 있다. 이들 국가의 제도는 외국인선원 도입 기준, 고용 절차, 권리 보호, 교육·훈련 등 전반적인 관리체계를 법률 또는 법률에 준하는 제도로 명확히 규정하고 있다는 점에서 우리나라와 차별성을 가진다.

이러한 비교를 통해 국내 제도의 구조적 한계를 진단하고 향후 제도 개선을 위한 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

3) 「선원법」 개정(안) 도출 및 제도 설계

(1) 외국인선원 관련 법적 체계 설계

가. 외국인선원 정의 및 적용범위 설정

외국인선원의 법적 개념을 명확히 하고 적용 범위를 설정함으로써 제도 운용의 기본적인 기준을 정립하고자 한다. 이를 통해 외국인선원과 관련된 제도 적용의 범위와 대상에 대한 기본 틀을 마련하고자 한다.

나. 관리체계의 법률 구조 설계

외국인선원의 도입, 고용 및 관리 등에 관한 전반적인 체계를 법률 구조로 정리하고자 한다. 이를 통해 현행 제도의 운영 체계를 보다 체계적으로 정비하고, 제도 운용의 일관성을 확보할 수 있는 기반을 마련하고자 한다.

(2) 선원법 개정 주요 내용 도출

가. 고용기준 및 수급관리 체계 정비

외국인선원의 고용 기준과 수급 관리에 관한 기본적인 방향을 정립하고, 이를 통해 외국인선원 수급의 안정성과 제도 운용의 합리성을 제고하는 데 기여하고자 한다.

나. 고용추천 체계 정비

외국인선원의 고용추천 절차 및 운영기준과 관련된 제도적 사항을 검토하고 개선 방향을 제시하고, 이를 통해 외국인선원 고용 과정의 투명성과 행정절차의 일관성을 확보하고자 한다.

다. 고용신고 및 행정지도 체계 구축

외국인선원의 고용신고, 변경신고 및 행정지도와 관련된 제도적 개선 방향을 검토하고, 이를 통해 외국인선원 고용질서의 안정성과 관리체계의 실효성을 제고하기 위한 기본적인 제도적 기반을 마련하고자 한다.

2. 연구 방법

1) 문헌 및 정책자료 분석

(1) 국내외 법·제도 문헌 분석

외국인선원 관련 국내외 법·제도 및 선행연구를 검토하여 제도 운영의 현황과 주요 쟁점을 파악하고자 한다. 이를 통해 연구의 기초 자료를 확보하고 분석의 방향을 설정한다.

(2) 정책자료 및 행정지침 분석

외국인선원 관리지침 및 정책당국 자료 등을 분석하여 현행 제도의 운영 구조와 정책적 흐름을 검토하고자 한다. 이를 통해 제도 운용상의 주요 특징과 한계를 도출한다.

2) 법제 분석 및 전문가 자문

(1) 법령 체계 분석

외국인선원 관련 법령 구조를 검토하여 제도적 공백 및 개선 필요사항을 도출하고자 한다. 이를 통해 법제 정비 방향에 대한 기초적인 검토를 수행한다.

(2) 전문가 자문 활용

법률 전문가 자문을 통해 선원법 개정(안)의 방향성과 타당성을 검토하고자 한다. 필요시 일부 사항에 대해 전문가 자문을 위탁하여 개정안의 완성도와 법적 정합성을 제고하고자 한다.

특히 선원법, 출입국관리법, 근로기준법, 국제노동협약(MLC 2006) 및

국제해사협약(STCW 협약) 등에 대한 전문성을 보유한 학계·법조계 전문가를 대상으로 자문을 실시하여 개정(안)의 법적 타당성, 제도적 실현 가능성 및 관계 법령과의 정합성을 종합적으로 검토하고자 한다.

아울러 외국인선원의 도입, 고용, 관리, 교육훈련, 권리보호 및 행정감독 체계 등 주요 쟁점에 대하여 전문가 의견을 수렴함으로써 현행 제도의 한계를 분석하고 개선 방향을 구체화하고자 한다. 이를 통해 법률 규정의 명확성 확보는 물론 제도 운영 과정에서 발생할 수 있는 해석상 혼선과 현장 적용상의 문제점을 최소화하고자 한다.

〈표 1-2〉 주요 자문 회의 개요

일자	자문 회의 개요	주요 참석자
2026. 4. 24.	• 킥오프 회의 (선원정책과 회의실) • 향후 연구진행 방향 협의 • 외부연구진 및 자문위원 조율 등	• 선원정책과
2026. 4. 29.	• 전문가 자문회의 (부산역 회의실) • 외국인선원 관련 신규 장 신설 방안 논의 등	• 김앤장 법률사무소
2026. 5. 14.	• 도출 개정(안) 관련 서면 자문 • 외국인선원 관리기준 조항 설정 • 외국인선원 대상 표준계약서, 외국인선원 대상 교육훈련 등 불필요 조항 삭제 필요성 검토 등	• 선원정책과
2026. 5. 26.	• 도출 개정(안) 관련 전문가 워크숍 (선원정책과 회의실) • 개정(안) 추가 보완 방안 협의	• 선원정책과 • 김앤장 법률사무소 • 동아대학교 법학대학원
2026. 5. 28.	• 도출 개정(안) 관련 서면 자문 • 개정(안) 추가 보완 방안 협의	• 법제연구원
2026. 5. 31.	• 도출 개정(안) 관련 서면 자문 • 개정(안) 추가 보완 방안 협의 → 현 지침에 규정하고 있는 일부 조항을 신규 장에 이전 및 선원법 상에서 위임하는 방안 등	• 선원정책과 • 김앤장 법률사무소
2026. 6. 1.	• 제9장 소년선원, 여성선원 등에 추가하는 방안 등 검토 (서면 자문) • 고용추천, 고용신고 조문 등 개정 방향 협의	• 선원정책과 • 김앤장 법률사무소

일자	자문 회의 개요	주요 참석자
2026. 6. 8.	• 도출 개정(안) 관련 세부 사항 조율 (서면 자문) • 시행령 개정 필요성 검토 등	• 선원정책과
2026. 6. 11.	• 근로기준법 등과의 정합성 제고 관련 협의 (부산역 회의실)	• 김앤장 법률사무소

자료: 저자 작성

3) 비교법 및 제도 조사

(1) 주요 해운국 법제 비교

주요 해운국의 외국인선원 관련 법령과 제도를 조사·분석하여 국가별 외국인선원 관리체계의 특징을 파악하고 우리나라 제도에 대한 시사점을 이끌어내고자 한다.

특히 외국인선원의 고용기준, 관리주체, 승선관리, 권리보호 및 행정감독 등 제도 운영체계를 중심으로 비교·검토함으로써 우리나라 제도의 개선 필요사항과 입법적 시사점을 도출하고자 한다.

(2) 주요국 외국인선원 제도 조사

주요 해운국의 외국인선원 관련 법령과 제도를 조사하여 국가별 입법체계와 관리방식을 검토한다. 특히 외국인선원의 적용범위, 고용기준, 관리주체, 행정절차 및 권리보호 제도를 중심으로 국가별 제도의 공통점과 차이점을 분석하고 우리나라 제도에 적용 가능한 시사점을 도출하고자 한다.

이를 통해 외국인선원 관리체계의 법적 정합성과 제도적 실효성을 높이기 위한 입법적 개선방향을 제시하고자 한다.

제3절 선행연구 검토 및 본 연구의 차별성

1. 국내 선행연구

1) 국내 선행연구 검토

(1) 외국인선원 관리제도 및 운영 실태 연구

국내 선행연구는 외국인선원의 도입 배경과 관리체계의 운영 실태를 파악하는 데 중점을 두어 왔다. 특히 내항상선과 외항상선을 대상으로 외국인선원의 고용 현황, 도입 규모, 국적별 구성, 직급 및 직무별 배치, 고용추천과 승선관리 절차, 관리주체 간 역할 분담 등을 분석하고 현행 제도의 운영상 문제점과 개선방향을 제시하였다. 이들 연구는 내국인 선원 감소와 외국인선원 의존도 확대라는 선원 수급구조의 변화를 배경으로 외국인선원이 실제 선박 운항과 해운산업 유지에 어떠한 역할을 담당하고 있는지를 구체적으로 보여주었다는 점에서 의미가 있다. 또한 외국인선원 도입 및 관리 과정에서 나타나는 행정절차의 복잡성, 관리주체 간 업무 중복, 고용 및 승선관리 기준의 불명확성, 송출·입 과정의 문제 등을 주요 쟁점으로 제시하였다.

다만 이러한 연구는 주로 제도 운영 실태와 현장 중심의 개선과제를 제시하는 데 초점을 두고 있어 외국인선원 관리체계 전반을 상위 법률에 근거한 통합적인 법률체계로 전환하는 방안까지 구체적으로 다루지는 못하였다. (김영모, 2012; 김영운, 2012; 김군진·신상훈·신용존, 2019; 최서리, 2018)

(2) 외국인선원 근로조건 및 권리보호 연구

외국인선원의 근로조건과 노동환경, 임금, 재해보상, 복지 및 고충처리 등 권리보호와 관련된 연구도 지속적으로 수행되어 왔다. 특히 MLC와 국내 법령 및 제도를 비교하여 외국인선원의 근로계약, 임금지급, 휴식시간, 선내 생활환경, 의료 및 복지지원, 산업재해 발생 시 보상체계 등을 분석하고 국내 제도의 법적 쟁점과 개선방향을 제시하는 연구가 이루어졌다. 이들 연구는 외국인선원이 내국인 선원과 비교하여 상대적으로 취약한 지위에 놓일 가능성이 크다는 점을 지적하고 국적이나 고용형태에 관계없이 적정한 근로조건과 기본적 권리를 보장하는 제도적 장치가 필요하다고 보았다. 또한 외국인선원의 권리보호가 단순한 노동복지 차원의 문제가 아니라 선박의 안전운항, 선원 간 갈등 예방, 국제협약 이행 및 국내 해운산업의 대외 신뢰도와도 밀접하게 연계되어 있음을 강조하였다.

다만 기존 연구는 임금, 재해보상, 근로환경 등 개별 권리보호 쟁점을 중심으로 분석한 경우가 대부분으로 외국인선원의 도입과 고용부터 승선관리, 교육훈련, 고충처리 및 행정감독까지를 포괄하는 통합적인 관리체계와의 연계는 상대적으로 부족하였다. (전영우, 2013; 서경원, 2020; 권기흥, 2021; 허성례 외, 2021)

(3) 법제 및 제도체계 정비 관련 연구

선원 관련 법률체계 전반을 대상으로 제도 정비의 필요성과 법제 개선방향을 분석한 연구도 수행된 바 있다. 이러한 연구는 「선원법」을 비롯한 선원 관련 법령의 구조와 적용체계를 검토하고 변화된 해운산업 환경과 국제기준을 현행 법제가 충분히 반영하고 있는지 분석하였다. 특히 선원 고용관계, 근로조건, 자격 및 교육훈련, 권리보호, 행정감독 등 주요 제도영역에서 나타나는 법률상 공백과 규정 간 불일치, 하위 행정규칙에 대한 과도

한 의존 등의 문제를 지적하고 법률체계의 정합성과 실효성을 높이기 위한 개선방향을 제시하였다. 이들 연구는 외국인선원 제도를 직접적인 분석대상으로 삼지 않더라도 현행 선원 관련 제도의 법적 근거를 강화하고 국제협약 및 관계 법령과의 정합성을 확보할 필요가 있다는 점을 제시함으로써 외국인선원 관리체계의 법제화 필요성을 뒷받침하는 기반을 제공하였다.

그러나 기존 연구는 선원 관련 법체계 전반의 정비방향이나 개별 법적 쟁점을 중심으로 논의를 전개한 경우가 많았으며, 외국인선원의 정의, 적용범위, 고용기준, 고용추천, 고용신고 및 행정감독 등을 하나의 법률체계로 구성하고 구체적인 조문 수준으로 제시한 연구는 제한적인 수준에 머물러 있다. (황진회 외, 2017; 한종길, 2023)

2) 국내 선행연구와 본 연구 간의 차별성

국내 선행연구는 내·외항상선의 외국인선원 관리, 외국인어선원 고용제도, 외국인선원 근로조건과 재해보상, 체류관리 등 다양한 쟁점을 분석해 왔다. 특히 김군진·신상훈·신용존(2019)는 외항상선 외국인선원 관리제도의 운영 실태와 고용정원 및 양성체계 개선방안을 제시하였으며, 권기흥(2021)은 외국인선원의 근로조건과 차별, 국제적 강행법규 및 「외국인선원 관리지침」의 개정 필요성을 검토하였다. 따라서 외국인선원 제도의 문제점과 법제 개선 필요성 자체는 기존 연구에서 상당 부분 논의된 것으로 평가할 수 있다.

다만 기존 연구는 내항상선·외항상선·어선 등 특정 선박유형이나 근로조건, 재해보상, 체류관리, 해기사 양성 및 근로감독과 같은 개별 쟁점을 중심으로 수행되었다. 외국인선원의 정의와 적용범위, 고용기준, 고용추천, 고용신고, 승선관리 및 행정감독 등 현행 「외국인선원 관리지침」의 주요 내용을 하나의 법률체계로 재구성하고 이를 「선원법」의 구체적인 개정 조문

으로 제시한 연구는 상대적으로 제한적이다. 이에 본 연구는 선행연구에서 확인된 제도적·법적 쟁점을 토대로 행정지침 중심의 외국인선원 관리체계를 법률에 근거한 제도로 전환하기 위한 조문안과 조문별 입법 취지를 제시한다는 점에서 차별성을 가진다.

〈표 1-3〉 국내 주요 선행연구와 본 연구의 차별성

구분	연구대상	주요 내용	선행연구 한계점	본 연구의 추가 기여
김영모(2012)	내항상선에 승선하는 외국인선원	내항상선 외국인선원의 도입 배경, 고용 현황 및 관리상의 문제점을 분석하고 제도 개선방향을 제시	내항상선 외국인선원 관리에 초점을 두고 있어 외항상선을 포함한 외국인선원 관리체계 전반의 법제화는 다루지 않음	외항상선과 일부 내항상선을 포괄하여 외국인선원 관리제도의 법적 근거와 「선원법」 개정방안을 제시
김영운(2012)	한국과 일본의 연근해어선에 승선하는 외국인선원	한·일 외국인어선원 고용제도를 비교하고 사업장 이탈 등 관리상의 문제를 분석	어선 외국인선원을 대상으로 한 비교연구로 상선 외국인선원 관리체계는 분석범위에 포함되지 않음	상선 외국인선원을 대상으로 고용기준, 승선관리 및 행정감독체계를 종합적으로 분석
전영우(2013)	우리나라 선박에 승무하는 외국인선원의 근로조건	외국인선원의 근로계약, 단체협약 및 근로조건과 관련된 법적 쟁점을 검토	근로조건 및 근로계약에 중점을 두고 있어 외국인선원 관리체계 전반의 법률 설계는 다루지 않음	근로조건뿐 아니라 외국인선원의 정의, 고용기준, 고용추천·신고, 승선관리 및 행정감독을 포함한 법률체계를 설계
황진회 외(2017)	선원 분야의 법률 및 제도체계 전반	선원 관련 법률체계의 구조와 제도 정비방향을 종합적으로 검토	선원 분야 전체의 법률체계를 대상으로 하여 외국인선원 관리제도의 구체적인 입법체계는 제시하지 않음	외국인선원 관리제도를 독립된 법률체계로 구성하고 구체적인 조문과 입법 취지 제시
최서리(2018)	국내에 체류하는 외국인선원	외국인선원의 체류관리 및 출입국 관리제도의 문제점과 개선방향을 분석	체류관리 중심의 연구로 선원 고용관리 및 「선원법」상 관리체계는 다루지 않음	외국인선원의 체류관리와 연계되는 고용기준, 승선관리 및 행정관리체계를 함께 검토

구분	연구대상	주요 내용	선행연구 한계점	본 연구의 추가 기여
김군진·신상훈·신용존(2019)	우리나라 외항상선에 승선하는 외국인선원과 관련 관리제도	외국인선원 관리제도의 운영 실태와 고용정원, 행정절차, 자격인정 등의 개선방안 제시	제도 운영상 정책 개선을 중심으로 하여 법률 조문 수준의 입법방안은 제시하지 않음	정책 개선사항을 「선원법」 개정조문으로 구체화하고 법률·시행령 간 역할을 체계적으로 정비
서경원(2020)	외항상선에 승무하는 외국인선원의 재해보상 관계	외국인선원 재해보상과 준거법 적용에 관한 법률관계를 검토	재해보상과 준거법이라는 개별 법률문제에 한정되어 외국인선원 관리체계 전반은 다루지 않음	재해보상을 포함하여 외국인선원 고용부터 행정감독까지의 관리체계를 종합적 제시
권기흥(2021)	외항상선에 승선하는 외국인선원의 근로관계와 고용범위	외국인선원의 고용절차, 근로조건, 관리지침 및 관련 법적 쟁점을 종합적으로 분석	근로관계 및 개별 법적 쟁점 분석에 중점을 두고 있어 행정지침의 법률화는 제시하지 않음	현행 「외국인선원 관리지침」을 「선원법」 체계에 반영하기 위한 입법체계를 제시
허성례 외(2021)	내·외국인을 포함한 선원의 인권과 근로여건 및 선원근로감독관제도	선원 인권보호 및 선원근로감독관제도의 운영 개선방안을 분석	선원 전체를 대상으로 한 근로감독 연구로 외국인선원 관리제도의 독립적 법률체계는 제시하지 않음	외국인선원에 특화된 행정감독체계와 권리보호 제도를 법률체계 내에서 구체화
한종길(2023)	일본 해운산업의 외국인 해기사 및 해기인력 글로벌화	일본의 외국인 해기사 확보 및 교육·양성체계를 분석	외국인 해기인력 확보 및 양성정책을 중심으로 하여 우리나라 외국인선원 관리법제는 다루지 않음	일본 사례를 참고하여 우리나라 외국인선원 관리제도의 법률적 기반과 정책적 시사점을 제시

구분	연구대상	주요 내용	선행연구 한계점	본 연구의 추가 기여
본 연구	외항상선 및 현행 외국인선원 관리제도의 적용을 받는 일부 내항상선에 승선하는 외국인 해기사와 부원	외국인선원의 정의, 적용범위, 고용기준, 고용추천, 고용신고, 승선관리, 권리보호 및 행정감독체계를 종합적으로 분석하고 「선원법」 개정안을 마련	-	행정지침 중심으로 운영되는 외국인선원 관리체계를 「선원법」에 근거한 법률체계로 전환하기 위한 구체적인 개정 조문과 조문별 입법 취지를 제시하고, 관련 법령 및 국제협약과의 정합성을 확보

자료: 저자 작성

2. 해외 선행연구

1) 해외 선행연구 검토

(1) 국제규범 및 해사노동 연구

해외 선행연구는 주로 MLC를 중심으로 선원의 근로조건, 기본적 권리, 선내 생활환경 및 복지 수준을 분석하는 방향으로 이루어져 왔다. 특히 MLC의 채택과 발효가 국제 해운산업의 고용관행과 선원 노동환경에 어떠한 변화를 가져왔는지를 검토하고 국제적으로 통일된 해사노동 기준을 마련할 필요성을 강조하는 연구가 다수 수행되었다. 이들 연구는 선원근로계약, 임금지급, 근로시간과 휴식시간, 의료지원, 숙식 및 복지시설, 고충처리와 송환 등 선원 권리보호와 직접적으로 관련된 주요 제도를 폭넓게 다루고 있다.

또한 MLC가 기존의 개별 해사노동 관련 협약을 통합하여 국제적인 최소기준을 제시하였다는 점에 주목하고 협약의 이행 여부가 선원의 노동권 보호뿐 아니라 선박의 안전운항과 해운기업의 지속가능성에도 영향을 미친다고 분석하였다. 일부 연구는 기국과 항만국의 감독체계, 선박검사와 증서 발급, 해운기업의 협약 이행책임 등을 검토하면서 국제규범의 실효성을 확보하기 위한 행정감독과 이행확보 수단의 중요성을 제시하였다.

이러한 연구는 외국인선원을 포함한 모든 선원에게 공통적으로 적용되는 국제적 권리보호 기준을 정립하고 각국의 선원 관련 법령과 제도가 MLC와 정합성을 확보해야 한다는 점을 강조하였다는 데 의의가 있다. (WMU (World Maritime University), 2007; McConnell, 2011; Mantoju, 2021)

(2) 외국인선원 노동시장 및 공급구조 연구

주요 선원 공급국과 선원 수요국을 중심으로 외국인선원의 공급구조와 국제 해운노동시장의 특성을 분석한 연구도 지속적으로 이루어져 왔다. 이들 연구는 글로벌 해운산업이 필리핀, 인도네시아, 인도 등 주요 선원 공급국의 노동력에 크게 의존하고 있다는 점에 주목하고 선원의 국가 간 이동, 채용과 송출, 교육·훈련, 승선 및 귀국으로 이어지는 인력공급 구조를 분석하였다. 특히 선원 송출기관, 선박소유자, 선박관리회사, 국제 채용 네트워크 및 정부기관이 외국인선원 고용과 관리 과정에서 어떠한 역할을 담당하는지를 검토하였다.

또한 글로벌 해운노동시장에서 외국인선원이 선박의 국적이나 선주의 소재지와 관계없이 국제적으로 이동하는 노동력이라는 점을 강조하고 이러한 특성이 고용관계의 복잡성과 관리책임의 분산으로 이어질 수 있다고 보았다. 일부 연구는 선원 공급국의 교육·훈련체계, 자격증명과 면허인정, 채용비용, 송출 수수료 및 고용계약 구조가 외국인선원의 근로조건과 직업 안정성에 영향을 미친다고 분석하였다.

아울러 선원 공급의 국가별 편중, 고령화, 신규 인력 유입 감소, 해기사와 부원 간 수급 차이 등 국제 선원노동시장의 구조적 변화도 주요 쟁점으로 제시하였다. 이러한 연구는 외국인선원 제도가 개별 국가의 고용정책에만 의존하는 것이 아니라 국제적인 선원 공급망과 노동이동 구조를 함께 고려하여 설계되어야 한다는 점을 보여주었다. (Galam, 2022; Amante, 2023)

(3) 법적 쟁점 및 관할권 연구

외국인선원의 노동관계와 관련하여 적용법률, 재판관할, 선주의 책임 및 권리구제 절차 등 법적 쟁점을 분석한 연구도 다수 수행되었다. 외국인선원은 선원의 국적, 선박의 기국, 선박소유자 또는 선박관리회사의 소재지, 선원근로계약의 체결지 및 실제 근무지가 서로 다른 경우가 많기 때문에 분쟁 발생 시 어느 국가의 법률을 적용하고 어느 국가의 법원이나 기관이 관할권을 행사할 것인지가 중요한 문제로 제기된다. 이에 따라 국제사법 및 해사법적 관점에서 선원근로계약의 준거법, 법정지 선택, 국제적 강행규정 및 공서규정의 적용 가능성을 검토하는 연구가 이루어졌다.

또한 임금 미지급, 부당해고, 산업재해, 질병, 사망, 송환 및 선박 방치 등 외국인선원이 실제로 직면할 수 있는 분쟁 유형을 중심으로 선박소유자와 사용자의 책임범위를 분석하였다. 일부 연구는 선박소유자, 선박관리회사, 용선자, 선원송출기관 등 다수의 관계자가 고용과 관리에 관여하는 구조에서 책임주체가 불분명해질 수 있다는 점을 지적하고 선원의 실질적인 권리구제를 위해 책임관계를 명확히 할 필요성을 제시하였다.

이와 함께 기국의 감독권, 항만국 통제, 선원 공급국의 보호책임 및 국제기구의 역할을 검토하면서 외국인선원 보호를 위해서는 국내법과 국제협약 간의 연계뿐 아니라 국가 간 협력체계도 중요하다고 보았다. 이러한 연구는 외국인선원 관리제도가 단순한 고용행정의 문제가 아니라 국제사법, 해사법, 노동법 및 행정법이 복합적으로 결합된 영역임을 보여주었다. (Chen & Shan, 2017; Zhang et al., 2020; Bhatia et al., 2024; Cui et al., 2025)

2) 해외 선행연구와 본 연구 간의 차별성

해외 선행연구는 크게 국제규범 및 해사노동, 외국인선원 노동시장과 공급구조, 외국인선원의 법적 지위 및 관할권 문제를 중심으로 이루어져 왔다. 먼저 세계해사대학(WMU, 2007), McConnell(2011), Mantoju(2021) 등은 MLC를 중심으로 선원의 근로조건, 기본적 권리, 선내 생활환경 및 복지 수준을 분석하고, 기국과 항만국의 감독 및 해운기업의 협약 이행책임을 검토하였다. Galam(2022)과 Amante(2023)는 주요 선원 공급국을 중심으로 선원의 국가 간 이동, 채용·송출, 교육·훈련, 승선 및 귀국으로 이어지는 국제 선원노동시장 공급구조를 분석하였다. 또한 Chen & Shan(2017), Zhang et al.(2020), Jing(2023), Bhatia et al.(2024), Cui et al.(2025)은 외국인선원 근로관계에서 발생하는 준거법, 재판관할, 선주와 선박관리회사 등의 책임 및 권리구제 문제를 국제사법과 해사법 관점에서 검토하였다. 이에 따라 외국인선원의 권리보호, 국제적 노동이동, 송출·고용관계 및 분쟁해결에 관한 주요 쟁점은 해외 선행연구에서 폭넓게 논의되어 온 것으로 평가할 수 있다.

다만 해외 선행연구는 국제적으로 적용되는 선원 권리보호 기준이나 글로벌 선원 공급구조, 국제적 노동분쟁의 준거법과 관할권 등 개별 주제를 중심으로 수행되었다. 따라서 특정 국가에서 외국인선원을 도입하고 고용·관리하는 과정에서 필요한 고용기준, 고용추천, 고용신고, 승선관리 및 행정감독 등의 세부 절차를 하나의 국내 법률체계로 구성하는 문제는 상대적으로 충분히 다루어지지 않았다. 특히 국제규범과 국제 선원노동시장의 특성을 반영하면서도 우리나라의 행정체계와 법률구조에 부합하도록 외국인선원 관리제도를 구체적인 법률 조문으로 설계한 연구는 제한적이다.

이에 본 연구는 해외 선행연구에서 제시된 MLC상 선원 권리보호 기준, 국제 선원 공급망의 구조적 특성, 선박소유자·선박관리회사·송출기관 등 관

계주체의 역할 및 국제적 법률관계를 종합적으로 고려하였다. 이를 토대로 현행 「외국인선원 관리지침」에 규정된 외국인선원의 정의와 적용범위, 고용기준, 고용추천, 고용신고, 승선관리, 권리보호 및 행정감독에 관한 사항을 「선원법」 체계 안에서 재구성하고 구체적인 개정 조문과 조문별 입법취지를 제시한다는 점에서 기존 해외 선행연구와 차별성이 있다.

〈표 1-6〉 해외 주요 선행연구와 본 연구의 차별성

구분	연구대상	주요 내용	선행연구 한계점	본 연구의 추가 기여
WMU(2007), McConnell(2011), Mantoju(2021)	MLC와 국제 해사노동 기준의 적용을 받는 선원 및 해운기업	MLC의 채택과 이행이 선원의 근로조건, 권리, 생활환경 및 복지에 미치는 영향을 분석하고 기국·항만국의 감독 및 해운 기업의 협약 이행책임을 검토	선원 전체에 적용되는 국제적 권리보호 기준과 협약 이행체계를 중심으로 하여 개별 국가의 외국인선원 고용·관리 절차에 관한 구체적인 법률체계는 제시하지 않음	MLC의 권리보호 기준을 반영하여 우리나라 외국인선원의 고용, 승선관리, 권리보호 및 행정감독에 관한 구체적인 「선원법」 개정방안을 제시
Galam(2022), Amante(2023)	주요 선원 공급국과 국제 해운노동시장에 참여하는 외국인선원	선원의 국가 간 이동, 채용·송출, 교육·훈련, 승선·귀국 및 선원 공급기관과 고용주체의 역할을 분석	국제 노동시장과 선원 공급구조를 중심으로 하여 특정 국가의 외국인선원 관리제도를 법률 조문 수준으로 구체화하지 않음	국제 선원 공급망을 고려하여 외국인선원의 고용추천·신고, 송출 및 승선관리 과정에서 관계기관의 역할과 책임을 법적으로 명확히 함
Chen & Shan(2017), Zhang et al.(2020), Bhatia et al.(2024), Cui et al.(2025)	국제적 요소가 포함된 외국인선원의 노동관계 및 분쟁	준거법, 재판관할, 법정지 선택, 선주·관리회사·용선자·송출기관의 책임과 선원의 권리구제 문제를 분석	국제사법과 해사법상 분쟁 해결 및 책임관계에 중점을 두고 있어 외국인선원의 도입·고용· 승선관리 행정체계는 구체적으로 다루지 않음	국제적 법률관계와 책임구조를 고려하여 국내 선박에 승선하는 외국인선원의 관리주체, 행정절차 및 감독책임을 「선원법」상 명확히 규정
본 연구	외항상선 및 현행 외국인선원 관리제도의 적용을 받는 일부 내항상선에 승선하는 외국인 해기사와 부원	국제규범, 국제 선원노동시장 및 외국인선원 관련 법적 쟁점을 종합하여 외국인선원 관리제도의 법적 근거와 「선원법」 개정안을 검토	-	MLC 등 국제규범과 주요국 제도를 반영하여 외국인선원의 정의, 적용범위, 고용기준, 고용추천·신고, 승선관리, 권리보호 및 행정감독을 하나의 법률체계로 구성하고 구체적인 개정 조문을 제시

자료: 저자 작성

02
외국인선원 및 외국인선원 관리제도 현황

제1절 외국인선원 현황

외국인선원은 우리나라 외항상선의 운항을 담당하는 주요 인력으로서 국내 선원 수급구조 변화에 따라 그 역할이 확대되고 있다. 이러한 변화는 제2장의 외국인선원 고용현황과 직급별 구성에 관한 통계자료를 통해 검토할 수 있다.

최근에는 일부 해운회사의 신규 해기사 채용 축소로 인해 해양계 대학 졸업생의 초기 승선기회 확보가 어려워지는 현상도 나타나고 있다. 이러한 현상은 중·장기 승선경력을 보유한 인력 부족과 병존하는 구조적 수급 미스매치의 일환으로 이해할 필요가 있으며, 외국인선원 제도는 이러한 노동시장 구조를 고려하여 법률적 안정성과 관리체계를 정비할 필요가 있다.

본 절에서는 외항상선에 승선 중인 외국인선원의 규모와 국적별·직책별·직군별 현황 등을 살펴보고 이를 통해 우리나라 외항상선 외국인선원 수급구조의 특징을 분석하고자 한다.

1. 개관

2025년 12월 31일 기준, 국내외에서 실제 승선 중인 외항상선 전체 외국인 선원 수는 총 18,118명이다. 이는 해기사 4,926명과 부원 13,192명으로 구성된다.

외항상선 외국인 해기사의 경우 총 4,926명으로 이는 항해사 2,453명과 기관사 2,473명으로 분류된다. 외항상선 외국인 부원의 경우 총 13,192명으로 이는 갑판부 6,885명, 기관부 4,220명 및 조리부 2,087명으로 분류된다.

〈표 2-1〉 외항상선 외국인선원 현황

단위: 명

		해 기 사			부 원			
		계	항해사	기관사	계	갑판부	기관부	조리부
외 항 외국인 전 체	18,118	4,926	2,453	2,473	13,192	6,885	4,220	2,087

자료: 한국선원복지고용센터(2026). “외국인선원 선원통계” p. 332 (검색일: 2026. 9. 25.) 토대로 저자 작성

2025년 말 기준 외항상선 종사 한국인 선원은 총 8,708명으로, 이 중 승선원은 6,583명(75.6%), 예비원은 2,125명(24.4%)으로 나타났다. 승선원은 해기사 6,012명과 부원 571명으로 구성되어 있으며, 예비원 역시 해기사 1,884명과 부원 241명으로 해기사의 비중이 높은 것으로 나타났다.

〈표 2-2〉 외항상선 한국인선원 현황

단위: 명

		승 선 원			예 비 원		
		계	해기사	부원	계	해기사	부원
외 항 한국인 전 체	8,708	6,583	6,012	571	2,125	1,884	241

자료: 한국선원복지고용센터(2026). “한국선원 선원통계” p. 50 (검색일: 2026. 9. 25.) 토대로 저자 작성

한편 본 개정안에서 규율하는 외국인선원은 「선원법」상 외항상선에 승선하는 외국인선원을 기본 대상으로 한다. 이는 현행 제도상 외항상선은 국제항해에 종사하는 선박으로서 내국인선원의 수급 부족을 보완하기 위해 외국인선원의 고용이 폭넓게 허용되어 온 반면, 내항선은 국내 연안운송을 수행하는 선박으로서 국내 해상운송시장과 내국인선원의 고용기반을 보호할 필요성이 크기 때문이다.

또한 내항운송은 국가 물류체계와 해양주권 측면에서 공공성이 높은 영역으로 평가되며, 「해운법」 등 관련 법령에서도 내항운송의 수행 주체를 우리나라 선박 중심으로 운영하고 있다. 이에 따라 외국인선원의 고용 역시 외항상선과 내항선을 동일하게 규율하기보다는 각각의 정책목적과 산업 특성을 고려하여 차등적으로 운영되고 있으며, 본 연구의 개정안 역시 이러한 현행 제도의 기본 구조를 전제로 외항상선 분야의 외국인선원 관리체계를 법률에 명확히 규정하는 데 초점을 두었다.

2. 국적별

외항상선에 승선 중인 외국인 선원의 국적별 현황을 살펴보면 필리핀 선원이 8,213명으로 전체 외국인 선원의 약 45.3%에 해당하며, 가장 높은 비중을 차지한다. 그 다음으로 인도네시아 선원이 4,729명(26.1%)으로 뒤를 잇고 있으며, 미얀마 선원이 3,809명(21.0%)으로 세 번째로 많다. 이 세 나라 출신 선원이 전체 외국인 선원의 90% 이상을 차지하고 있어 외항상선의 외국인 인력 수급이 특정 동남아 국가에 편중되어 있음을 확인할 수 있다. 세부 직무별로 보면 필리핀과 인도네시아 출신 해기사는 각각 1,717명, 1,812명으로 다수 포진해 있으며, 특히 인도네시아 선원의 기관사(912명) 비중이 비교적 높은 것이 특징이다. 반면, 미얀마와 인도 출신

선원은 주로 부원직에 집중되어 있으며, 각각 3,075명(80.7%), 603명(55.5%)이 부원직으로 분류된다.

한편 중국·베트남·조지아 등 기타 국가는 상대적으로 적은 인원을 차지하고 있으며, 대체로 해기사보다 부원직 비율이 높게 나타난다. 특히 중국의 경우 총 77명 중 60명이 부원으로 선박 내 보조 및 지원 역할 중심의 인력 구조를 보이고 있다. 이러한 결과는 한국 외항상선의 인력구성이 고숙련 해기 인력은 자국민 중심, 일반 노무 및 보조직무는 외국인 선원 중심으로 이원화되어 있음을 시사한다. 향후 특정 국가 인력에 대한 과도한 의존도를 완화하고 다양한 국적 인력의 안정적 확보와 교육훈련 체계를 병행할 필요가 있음을 보여주는 결과이다.

〈표 2-3〉 외항상선 외국인선원 직군별·국적별 현황

단위: 명

구분 / 국적	합 계	해 기 사				부 원			
		계	항해사	기관사	통신사	계	갑판부	기관부	조리부
계	18,118	4,926	2,453	2,473	-	13,192	6,885	4,220	2,087
인도네시아	4,729	1,812	900	912	-	2,917	1,484	953	480
필리핀	8,213	1,717	861	856	-	6,496	3,333	2,107	1,056
베트남	26	26	3	23	-	-	-	-	-
미얀마	3,809	734	396	338	-	3,075	1,663	974	438
중국	77	17	8	9	-	60	38	8	14
인도	1,085	482	218	264	-	603	330	174	99
조지아	76	74	37	37	-	2	2	-	-
기 타	103	64	30	34	-	39	35	4	-

자료: 한국선원복지고용센터(2026). “외국인선원 선원통계” p. 337 (검색일: 2026. 9. 25.) 토대로 저자 작성

3. 직책별

1) 해기사

(1) 항해사(Deck Officers)

외항상선에 승선 중인 외국인 항해사(Deck Officers)는 총 2,453명으로 전체 외국인 해기사 4,926명(표2-1)의 49.8%를 차지한다.

직책별로는 선장(Master) 56명, 1항사(Chief Officer) 478명, 2항사(2nd Officer) 922명, 3항사(3rd Officer) 997명으로 구성되어 있다. 국적별로는 인도네시아 900명, 필리핀 861명, 미얀마 396명, 인도 218명 등의 순으로 인도네시아와 필리핀 국적 선원이 전체 외국인 항해사의 상당 부분을 차지한다.

직책별 분포를 살펴보면 선장과 1항사 등 상위 직급보다는 2항사와 3항사에 외국인 항해사가 집중되어 있다. 특히 2항사와 3항사는 각각 922명과 997명으로 전체 외국인 항해사의 약 78.2%를 차지하여 외국인 항해사의 활용이 상대적으로 실무 항해직급에 집중되어 있다.

〈표 2-4〉 외항상선 외국인 항해사 직책별 현황

단위: 명

직책	총계(명)	주요 국적 분포(명)
선장 (Master)	56	인도 24, 필리핀 13, 미얀마 5, 인도네시아 3
1항사 (Chief Officer)	478	인도네시아 180, 필리핀 135, 미얀마 73, 인도 63
2항사 (2nd Officer)	922	인도네시아 334, 필리핀 332, 미얀마 174, 인도 64
3항사 (3rd Officer)	997	인도네시아 383, 필리핀 381, 미얀마 144, 인도 67
소계	2,453	인도네시아 900, 필리핀 861, 미얀마 396, 인도 218 등

자료: 한국선원복지고용센터(2026). "외국인선원 선원통계" p. 332, p. 348, (검색일: 2026. 9. 25.) 토대로 저자 작성

(2) 기관사(Engineer Officers)

외항상선에 승선 중인 외국인 기관사(Engineer Officers)는 총 2,473명으로 전체 외국인 해기사 4,926명(표2-1)의 50.2%를 차지한다.

직책별로는 기관장(Chief Engineer) 62명, 1기사(2nd Engineer) 684명, 2기사(3rd Engineer) 952명, 3기사(4th Engineer) 775명으로 구성되어 있다. 국적별로는 인도네시아 912명, 필리핀 856명, 미얀마 338명, 인도 264명 등의 순으로 나타나며, 항해사와 마찬가지로 인도네시아와 필리핀 국적 선원이 높은 비중을 차지하고 있다.

직책별 분포에서는 기관장이 62명으로 상대적으로 적은 반면, 1기사·2기사·3기사가 총 2,411명으로 전체 외국인 기관사의 약 97.5%를 차지한다. 특히 2기사가 952명으로 가장 많아 외국인 기관사 역시 기관장보다는 선박의 기관운전·정비 등 실무를 담당하는 직급을 중심으로 활용되고 있는 것으로 나타난다.

〈표 2-5〉 외항상선 외국인 기관사 직책별 현황

단위: 명

직책	총계(명)	주요 국적 분포(명)
기관장 (Chief Engineer)	62	인도 23, 필리핀 15, 미얀마 4, 인도네시아 3
1기사 (2nd Engineer)	684	인도네시아 315, 필리핀 187, 미얀마 82, 인도 64
2기사 (3rd Engineer)	952	필리핀 333, 인도네시아 332, 미얀마 154, 인도 105
3기사 (4th Engineer)	775	필리핀 321, 인도네시아 262, 미얀마 98, 인도 72
소계	2,473	인도네시아 912, 필리핀 856, 미얀마 338, 인도 264 등

자료: 한국선원복지고용센터(2026). “외국인선원 선원통계” p. 332, p. 348, (검색일: 2026. 9. 25.) 토대로 저자 작성

(3) 통신장(Radio Operator)

한국선원복지고용센터(2026) 자료에 따르면 외항상선에 승선 중인 외국인 통신장(Radio Operator)은 2025년 12월 31일 기준 별도로 집계된 인원이 없는 것으로 나타났다. 따라서 외항상선 외국인 해기사 4,926명(표2-1)은 항해사 2,453명과 기관사 2,473명으로 구성되어 있다.

2) 부원

(1) 개요

외항상선의 부원 직군은 해기사와 달리 외국인선원의 활용 규모가 매우 큰 분야이다. 2025년 말 기준 외항상선에 승선 중인 외국인 부원은 총 13,192명(표2-1)으로, 외국인 해기사 4,926명(표2-1)의 약 2.7배에 달한다. 직무별로는 갑판부 6,885명, 기관부 4,220명, 조리부 2,087명으로 구성되어 있으며, 갑판부가 전체 외국인 부원의 절반 이상을 차지하고 있다.

외국인 부원은 갑판부·기관부·조리부 등 선박의 일상적인 운항과 유지관리를 담당하는 다양한 직무에 종사하고 있다. 따라서 외국인선원 관리체계를 검토하기 위해서는 해기사뿐만 아니라 외국인 부원의 규모와 직무별 구성, 국적 분포 등을 함께 살펴볼 필요가 있으며, 이하에서는 갑판부, 기관부 및 조리부로 구분하여 외국인 부원의 현황을 분석한다.

(2) 갑판부(Deck Dept.)

외항상선에 승선 중인 외국인 갑판부(Deck Department) 부원은 총 6,885명으로 전체 외국인 부원 13,192명(표2-1)의 약 52.2%를 차지한다. 직책별로는 장직(Bosun) 1,148명, 수직(Able Seaman) 3,721명, 원직(Ordinary Seaman) 2,016명으로 구성되어 있다.

직책별로는 수직이 3,721명으로 갑판부 외국인선원의 약 54.0%를 차지하여 가장 큰 비중을 보이며, 원직 2,016명, 장직 1,148명이 뒤를 잇는다.

〈표 2-6〉 외항상선 외국인 갑판부 직책별 현황

단위: 명

직책	총계(명)	주요 국적 분포(명)
장직(Bosun)	1,148	필리핀 532, 미얀마 307, 인도네시아 259, 인도 46, 기타 4
수직(Able Seaman)	3,721	필리핀 1,759, 미얀마 960, 인도네시아 831, 인도 165, 기타 6
원직(Ordinary Seaman)	2,016	필리핀 1,042, 미얀마 396, 인도네시아 394, 인도 119, 기타 65
소계	6,885	필리핀 3,333, 미얀마 1,663, 인도네시아 1,484, 인도 330 등

자료: 한국선원복지고용센터(2026). "외국인선원 선원통계" p. 332 (검색일: 2026. 9. 25.) 토대로 저자 작성

(3) 기관부 (Engine Dept.)

외항상선에 승선 중인 외국인 기관부(Engine Department) 부원은 총 4,220명으로 전체 외국인 부원 13,192명(표2-1)의 약 32.0%를 차지한다. 직책별로는 장직(No. 1 Oiler) 1,133명, 수직(Oiler) 2,362명, 원직(Wiper) 725명으로 구성되어 있다.

직책별로는 수직이 2,362명으로 전체 기관부 외국인선원의 약 56.0%를 차지하여 가장 큰 비중을 보이며, 장직 1,133명, 원직 725명이 뒤를 잇는다.

〈표 2-7〉 외항상선 외국인 기관부 직책별 현황

단위: 명

직책	총계(명)	주요 국적 분포(명)
장직 (No. 1 Oiler)	1,133	필리핀 503, 미얀마 297, 인도네시아 282, 인도 47, 기타 4
수직 (Oiler)	2,362	필리핀 1,157, 미얀마 558, 인도네시아 543, 인도 101, 기타 3
원직 (Wiper)	725	필리핀 447, 인도네시아 128, 미얀마 119, 인도 26, 기타 5
소계	4,220	필리핀 2,107, 미얀마 974, 인도네시아 953, 인도 174 등

자료: 한국선원복지고용센터(2026). "외국인선원 선원통계" p. 332 (검색일: 2026. 9. 25.) 토대로 저자 작성

(4) 조리부 (Catering Dept.)

외항상선에 승선 중인 외국인 조리부(Catering Department) 부원은 총 2,087명으로 전체 외국인 부원 13,192명(표2-1)의 약 15.8%를 차지한다. 직책별로는 장직(Chief Cook) 1,020명, 수직(Cook) 464명, 원직(Boy) 603명으로 구성되어 있다.

직책별로는 장직이 1,020명으로 가장 많고, 원직 603명, 수직 464명 순으로 구성되어 있다.

〈표 2-8〉 외항상선 외국인 조리부 직책별 현황

단위: 명

직책	총계(명)	주요 국적 분포(명)
장직 (Chief Cook)	1,020	필리핀 492, 인도네시아 258, 미얀마 223, 인도 38, 기타 9
수직 (Cook)	464	필리핀 259, 인도네시아 98, 미얀마 89, 인도 18
원직 (Boy)	603	필리핀 305, 인도네시아 124, 미얀마 126, 인도 43, 기타 5
소계	2,087	필리핀 1,056, 인도네시아 480, 미얀마 438, 인도 99 등

자료: 한국선원복지고용센터(2026). “외국인선원 선원통계” p. 332 (검색일: 2026. 9. 25.) 토대로 저자 작성

제2절 외국인선원 관리제도 현황 및 문제점

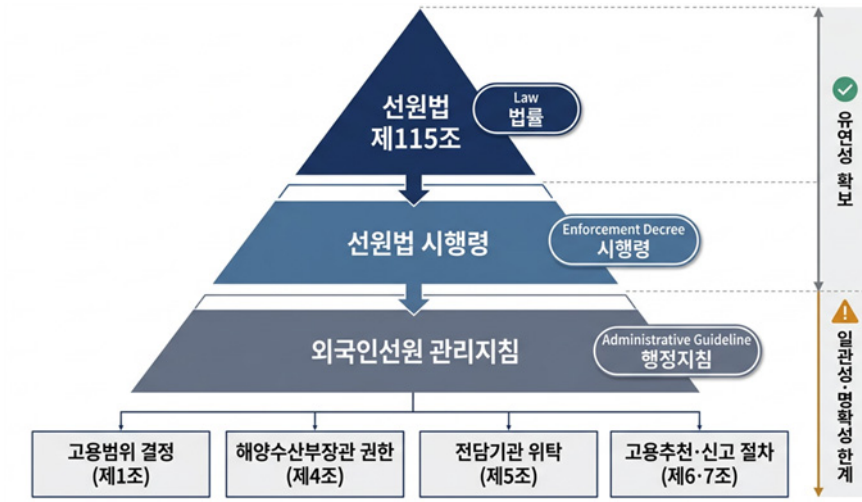
외국인선원 관리제도는 우리나라 해운산업의 인력 수급 구조 변화에 대응하여 단계적으로 확대되어 왔으며, 현재는 선박 운영을 유지하기 위한 필수적인 제도로 정착되어 있다. 다만 현행 제도는 법률, 시행령, 행정지침으로 구성된 다층적 구조를 갖추고 있음에도 불구하고 실제 운영은 행정지침에 크게 의존하는 특징을 보이고 있다.

1. 행정지침 중심의 외국인선원 관리체계

현행 외국인선원 관리 제도는 「선원법」 제115조를 최상위 근거로 하고 「선원법 시행령」을 통해 기본적인 집행 구조가 마련되며, 구체적인 고용범위, 고용절차 및 관리 방식은 「외국인선원 관리지침」을 따르는 다층적 법체계를 형성하고 있다.

이러한 구조는 형식적으로는 법률–시행령–행정지침으로 이어지는 위계적 체계를 갖추고 있으며, 외국인선원 관리에 필요한 최소한의 제도적 틀을 제공하고 있다.

〈그림 2-1〉 외국인선원 관리제도 운영 구조



자료: 저자 작성

이와 같은 구조는 정책 환경 변화에 유연하게 대응할 수 있는 장점을 가진다. 특히 행정지침은 법률 개정에 비해 비교적 신속한 변경이 가능하므로, 외국인선원 수급 상황이나 산업 환경 변화에 따라 탄력적인 제도 운영이 가능하다는 특징을 가진다. 또한 현장의 다양한 상황을 반영하여 세부 기준을 조정할 수 있다는 점에서 행정적 효율성을 확보하는 데에도 기여하고 있다.

그러나 실제 제도 운용 측면에서는 하위 규범인 행정지침이 실질적인 기준으로 기능하고 있다는 점에서 법체계상의 위계와 실제 운영 간 괴리가 존재한다. 이는 외국인선원 관리제도가 법률 중심의 규율체계라기보다는 행정적 운영에 의존하는 구조로 작동하고 있으며, 제도의 안정성과 예측가능성 측면에서 일정한 한계를 내포하고 있음을 의미한다. 즉, 제도의 핵심적인 운영 기준이 법률이 아닌 행정지침에 의해 규정되고 있다는 점에서 법적 규율보다는 행정적 판단으로 제도가 운용될 우려가 있다.

2. 행정지침 중심 운영에 따른 문제점

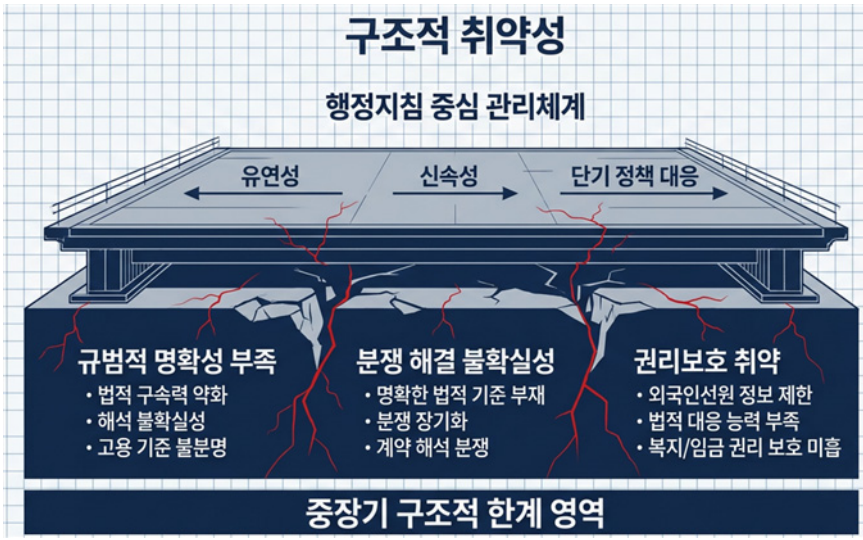
1) 구조적 취약성

행정지침 중심의 외국인선원 관리체계는 제도의 유연성과 신속성을 확보하는 데 기여하는 반면, 법적 안정성과 체계성 측면에서는 일정한 한계를 내포하고 있다. 우선 행정지침은 법률에 비해 법적 구속력이 상대적으로 약하기 때문에 제도 운영 과정에서 규범적 명확성이 충분히 확보되지 않을 수 있다. 이는 외국인선원의 고용 기준, 관리 절차, 권리보호 수준 등이 명확한 법적 근거 없이 운영되거나, 정책 집행 과정에서 해석상의 불확실성이 초래될 수 있음을 의미한다.

아울러 명확한 법적 기준이 부재한 상황에서는 이해관계자 간 분쟁이 발생할 가능성이 높아진다. 외국인선원의 근로조건, 임금, 복지, 계약 해석 등을 둘러싼 분쟁이 발생할 경우 이를 판단할 수 있는 명확한 법적 기준이 부족하기 때문에 분쟁 해결 과정이 장기화되거나 불확실성이 확대될 수 있다. 특히 외국인선원의 경우 정보 접근성과 법적 대응 능력이 상대적으로 제한되어 있어 권리보호 측면에서 구조적으로 더욱 취약해질 수 있다.

종합적으로 볼 때 현행 외국인선원 관리체계는 행정지침을 중심의 유연한 운영 구조를 통해 단기적 정책 대응에는 효과적으로 작동하고 있으나, 중장기적으로는 법적 기반의 미비로 인한 구조적 한계를 내포하고 있는 것으로 이해된다.

〈그림 2-2〉 외국인선원 관리제도의 구조적 취약성



자료: 저자 작성

2) 제도의 비일관성

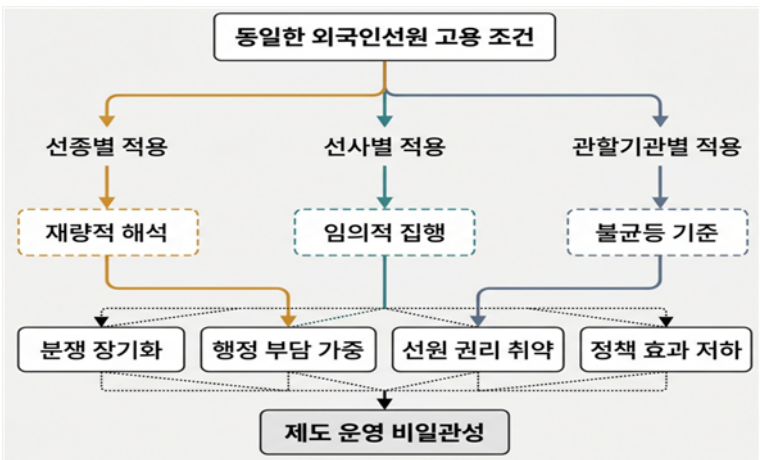
외국인선원 관리체계는 법률이 아닌 행정지침에 의존하고 있기 때문에 제도 운영 과정에서 일관성이 확보되지 않는 문제가 발생할 수 있다. 특히 외국인선원의 고용 기준, 관리 절차, 권리보호 수준 등이 명확하게 법률로 규정되어 있지 않다는 점은 정책당국의 해석 및 집행 방식에 따라 적용 기준이 달라질 가능성을 내포한다.

이와 같은 구조에서는 동일한 조건임에도 불구하고 선종, 선사, 관할기관 등에 따라 외국인선원 관련 적용 기준이 상이하게 운영될 가능성이 존재하며, 이는 제도의 공정성과 형평성을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다. 즉, 동일한 유형의 선박이나 유사한 고용 조건에서도 외국인선원의 배치 기준이나 관리 방식이 다르게 적용될 수 있고, 이는 제도에 대한 신뢰

저하로 이어질 수 있다.

아울러 제도 운영의 비표준화는 정책 집행의 비효율성을 초래하는 주요 요인으로 작용한다. 외국인선원 도입 및 관리와 관련된 절차가 체계적으로 표준화되어 있지 않기 때문에 행정기관과 선사 모두에게 불필요한 행정 부담이 발생할 수 있으며, 현장에서는 절차에 대한 이해 부족으로 혼선이 발생할 가능성이 존재한다. 이러한 문제는 결국 제도 운영 비용의 증가와 정책 효과의 저하로 이어질 수 있다.

〈그림 2-3〉 외국인선원 관리제도 운영의 비일관성



자료: 저자 작성

3) 제도의 복잡성

「외국인선원 관리지침」 제1조는 외국인선원의 고용범위 결정 및 고용절차의 마련을 제도의 주요 목적으로 규정하고 있으며, 이에 따라 외국인선원의 고용은 단순히 법률 규정에 의해 일률적으로 확정되는 것이 아니라 일정한 정책적 판단에 따라 운영되는 구조를 가진다.

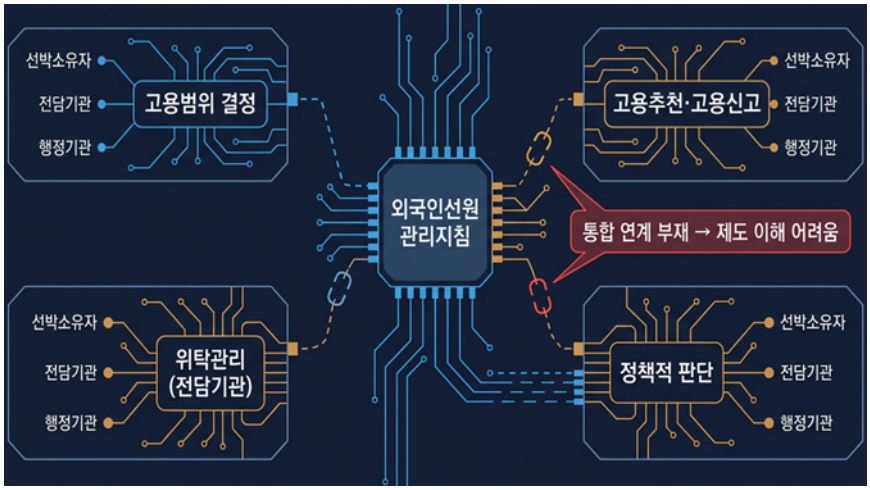
이와 같은 규정 체계에 따라 외국인선원의 고용범위는 고정된 기준에 의해 일괄적으로 적용되기보다는 지침에서 정한 고용범위 및 절차에 따라 개별적으로 적용되는 구조를 보인다. 실제로 외국인선원의 고용은 고용추천 및 고용신고 절차를 통해 이루어지며, 선박소유자는 외국인선원을 고용하기 위하여 사전에 추천을 받아야 하는 등 일정한 행정절차를 거치도록 되어 있다(외국인선원 관리지침 제6조 및 제7조).

또한 「외국인선원 관리지침」은 외국인선원의 도입 및 관리와 관련된 업무를 일정 기관에 위탁할 수 있도록 규정하고 있으며, 이에 따라 외국인선원의 모집, 선발, 배치 및 사후관리 등의 기능이 전담기관을 중심으로 수행될 수 있는 제도적 기반을 마련하고 있다(외국인선원 관리지침 제5조). 이러한 위탁 구조는 외국인선원 관리의 전문성과 효율성을 확보하기 위한 제도적 장치로 기능하고 있다.

다만 이와 같은 제도 구조는 외국인선원 관리에 있어 일정 수준의 유연성을 확보하는 데에는 기여하고 있으나 적용 기준이 행정지침에 의해 개별적으로 설정·운영된다는 점에서 제도 전반의 구조가 복잡하게 형성되는 한계가 있다. 특히 고용범위 결정, 고용추천, 고용신고, 위탁관리 등 각 요소가 상호 연계된 단일 체계로 통합되기보다는 기능별로 분산되어 규정되고 운영됨에 따라 제도 이용자인 선사 및 관련 기관 입장에서는 전체 제도의 구조를 이해하고 적용하는 데 어려움이 발생할 수 있다.

이러한 복잡성은 결과적으로 제도 접근성을 저하시킬 뿐만 아니라 정책 집행 과정에서의 비효율성과 혼선을 유발하는 요인으로 작용할 수 있으며, 제도 운영의 일관성과 안정성을 저해하는 구조적 문제로 이어질 수 있다.

〈그림 2-4〉 외국인선원 관리제도 운영의 복잡성



자료: 저자 작성

4) 제도의 분절성

외국인선원 도입 절차는 일반적으로 선박소유자가 외국인선원 고용을 위해 관련 기관에 고용을 의뢰하는 단계에서 시작되며, 이후 근로계약 체결, 고용신고, 고용추천서 발급, 비자 발급, 입국 및 교육을 거쳐 최종적으로 승선 및 근무에 이르는 복수의 절차를 순차적으로 진행하는 구조를 가진다. 이러한 절차는 외국인선원의 고용과 관리가 일정한 행정적 통제 하에서 이루어지도록 하기 위한 것으로 관리지침상 고용추천 및 고용신고 절차에 의해 구체적으로 규율된다(외국인선원 관리지침 제6조, 제7조).

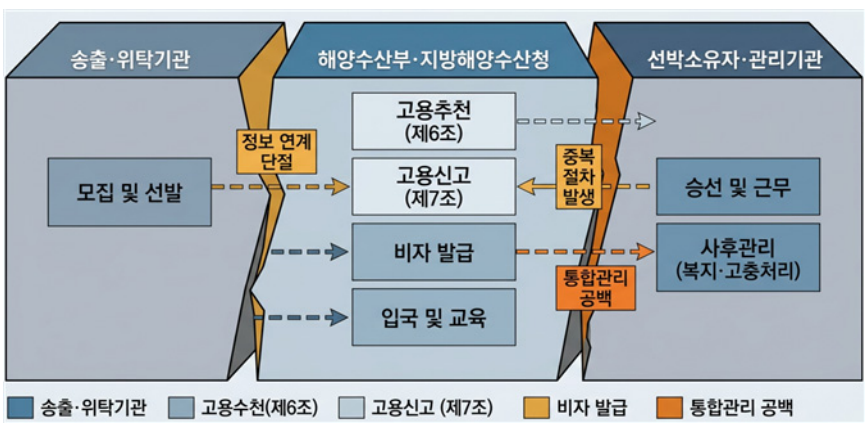
그러나 이와 같은 절차는 하나의 통합된 시스템으로 운영되기보다는 각 단계별로 상이한 주체에 의해 분절적으로 관리되는 특징을 보인다. 외국인선원의 모집 및 선발 단계는 송출기관 또는 관리지침에 따른 위탁기관이 수행하며(외국인선원 관리지침 제5조), 고용추천 및 고용신고와 같은 행정절차는 해양수산부 또는 지방해양수산청이 담당하고(외국인선원 관리지침

제6조 및 제7조), 이후 근로 및 사후관리 단계는 선박소유자 또는 관련 관리기관에 의해 수행되는 구조를 형성하고 있다.

이와 같은 다중 주체에 의한 분절적 운영 구조는 일정 부분 전문성과 효율성을 확보하는 데 기여하는 측면이 있으나 동시에 구조적 한계를 내포하고 있다. 우선, 단계 간 연계성이 충분히 확보되지 못하고 있다는 점이 문제로 지적된다. 관리지침은 각 단계별 절차를 개별적으로 규정하고 있으나 단계 간 정보 연계 또는 통합 관리에 관한 명시적 규정은 제한적인 수준에 머물러 있다. 이에 따라 외국인선원의 선발 단계에서 확보된 정보가 고용 및 사후관리 단계까지 일관되게 활용되지 못할 수 있으며, 이는 관리 공백 또는 사각지대를 초래하는 원인이 된다.

또한 절차의 중복성과 복잡성 역시 주요한 문제로 나타난다. 외국인선원 고용과 관련하여 고용추천, 고용신고, 출입국 관련 절차 등이 각각 별도의 법령 및 행정절차에 따라 수행되면서 동일한 정보가 반복적으로 제출되거나 유사한 절차가 중첩되는 구조가 형성된다(외국인선원 관리지침 제6조 및 제7조).

〈그림 2-5〉 외국인선원 관리제도 운영 절차의 분절성



자료: 저자 작성

3. 외국인선원 관리제도 문제점에 대한 실증적 검토

1) 실증자료의 구성 및 분석방법

앞에서는 현행 법령 및 「외국인선원 관리지침」의 규정체계와 실제 행정절차를 분석하여 외국인선원 관리제도의 문제점을 구조적 취약성, 비일관성, 복잡성 및 분절성의 네 가지 측면으로 구분하였다. 다만 이러한 분석은 법령 및 행정체계의 구조를 중심으로 한 제도적 진단이라는 점에서 실제 제도 운영과정에서 해당 문제가 어떠한 형태로 나타나는지를 추가적으로 확인할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 앞서 도출한 네 가지 문제점의 객관성과 현장 적용성을 보완적으로 검토하기 위해 외국인선원 관련 행정통계 및 제도운영 자료와 이해관계자 의견수렴 결과를 교차하여 분석하였다. 행정통계는 외국인선원의 규모와 관리수요의 변화를 확인하는 자료로 활용하고 이해관계자 의견은 현행 제도의 실제 운영과정에서 발생하는 절차상·관리상 문제를 확인하는 자료로 활용하였다.

특히 본 절의 분석은 네 가지 문제점의 발생빈도나 인과관계를 통계적으로 추정하기 위한 것이 아니라 법·제도 분석을 통해 도출한 문제점이 실제 제도 운영과정에서도 확인되는지를 검토하는 보완적 실증분석의 성격을 갖는다. 따라서 개별 자료만으로 문제점을 단정하기보다는 법령·행정체계 분석과 행정자료 및 이해관계자 의견이 동일한 방향을 가리키는지를 종합적으로 검토하였다.

2) 행정통계 및 제도운영 자료를 통한 검토

외국인선원 관리제도는 이미 제한적인 규모의 보완인력을 관리하는 제도

를 넘어 다수의 선박과 선종에 승선하는 대규모 인력을 관리하는 제도로 변화하고 있다. 2025년 말 기준 외항상선에 승선하는 외국인선원은 18,118명(표2-1)이며, 해기사와 부원뿐만 아니라 다양한 국적과 선종에 걸쳐 외국인선원이 활용되고 있다.

이러한 외국인선원 규모와 활용범위의 확대는 행정지침 중심의 제도 운영에 따른 관리수요 역시 함께 증가하고 있음을 의미한다. 특히 고용추천, 고용신고, 출입국·체류관리 및 승·하선관리 등 여러 절차가 상호 연계되어야 하는 관리대상이 1만 8천 명(표2-1)을 상회한다는 점에서 외국인선원의 정의와 고용기준, 행정기관의 권한 및 관리절차를 보다 명확한 법적 근거 아래 체계화할 필요성이 커지고 있다.

3) 이해관계자 의견을 통한 검토

본 연구는 후술하는 제4장 제3절 "「선원법」 개정(안)에 대한 이해관계자 의견수렴"에서 외국인선원, 노조단체, 선주사단체, 선사, 선원관리회사, 정책당국 등을 대상으로 하는 의견 수렴 결과를 제시하였다.

의견 수렴 결과는 앞서 법·제도 분석을 통해 도출한 네 가지 문제점이 실제 외국인선원 고용·관리 과정에서도 나타날 가능성이 있음을 보여준다. 특히 선사와 선원관리회사의 의견은 제도의 복잡성과 분절성에 대한 진단을 뒷받침한다. 선사는 고용추천과 고용신고가 중복적인 행정절차로 작용하지 않도록 제도 간 연계가 필요하다는 의견을 제시하였으며, 선원관리회사는 고용추천·신고·승하선 과정에서 동일한 선원 및 선박정보를 반복적으로 제출하는 절차의 개선 필요성을 제기하였다.

또한 정책당국의 의견은 구조적 취약성에 관한 법·제도 분석 결과와 연결된다. 정책당국은 현행 행정지침에 의존하는 고용기준·추천·신고·관리절

차에 보다 명확한 법률상 근거를 마련할 필요가 있다는 의견을 제시하였다. 다만 정책환경 및 선원 수급상황의 변화에 탄력적으로 대응할 필요가 있으므로 모든 세부사항을 법률에 직접 규정하기보다는 기본적인 권리·의무 및 행정작용의 근거를 법률에 두고 구체적인 기준은 하위법령에 위임할 필요성이 함께 제기되었다.

〈표 2-9〉 외국인선원 관리제도의 주요 문제점에 대한 실증근거

구분	법·제도 분석을 통한 진단	실증근거	실증적 확인 결과
구조적 취약성	외국인선원의 고용·관리 사항이 법률보다 행정지침에서 규정	• 2025년 말 외항상선 외국인 선원은 18,118명으로 관리 대상 규모가 큼 • 정책당국 의견에서도 고용기준·추천·신고·관리절차의 명확한 법률상 근거 확보 필요성이 제기됨	• 외국인선원 활용규모에 비해 핵심 관리절차의 법적 근거가 행정지침에 상당 부분 의존하는 법적 안정성 문제가 확인됨
비일관성	선종·선사·관할기관 등에 따라 적용·해석 차이 발생 가능성	• 선주사단체 및 선사는 선종·항로·직무별 인력수급 여건이 상이하여 획일적 기준 적용이 어렵다는 의견을 제시 • 정책당국도 법률과 하위법령 간 명확한 규율범위 설정 필요성을 제시함	• 공통적인 법적 원칙과 함께 세부기준을 일관되게 적용할 수 있는 법령체계 정비 필요성이 확인됨
복잡성	고용추천·고용신고·변경신고 등 여러 절차의 법적 성격과 상호관계 불명확	• 선사는 고용추천과 고용신고의 중복 가능성과 기존 선원·출입국 절차와의 연계 필요성을 제기 • 중견선사는 변경신고 범위 확대에 따른 행정부담을 지적함	• 복수 행정절차 간 역할 구분과 중복자료 제출 최소화 필요성이 현장 의견에서도 확인됨
분절성	도입–고용–승선–하선–사후관리 정보가 단계별·기관별로 분산	• 선원관리회사는 동일한 선원·선박정보가 고용추천·신고·승하선 과정에서 반복 제출되고, 이탈·선원교대·승선선박 변경 등에 대한 정보연계가 필요하다고 지적함	• 외국인선원의 생애주기별 정보를 연계하는 통합관리체계 구축 필요성이 확인됨

자료: 한국선원복지고용센터(2026). “외국인선원 선원통계” p. 332 (검색일: 2026. 9. 25.) 및 본 연구 이해관계자 의견수렴 결과를 토대로 저자 작성

03
주요국 선원법상의 외국인선원 관련 규정

주요 해운국들은 외국인선원을 단순한 보조 인력이 아닌 해운산업 운영을 위한 핵심 인력으로 인식하고 있으며, 선원법 또는 관련 해사법령을 통하여 외국인선원 관리체계를 제도화하고 있다. 이들 국가는 선원법 내에 외국인선원 관련 별도의 챕터를 구축하기보다는 선원 전체를 대상으로 하는 통합적 규율체계 안에서 외국인선원을 관리하고 있다는 특징을 보이고 있다.

이에 제3장에서는 세계 주요 해운국 가운데 외국인선원 활용 비중이 높고 국제적으로 제도적 선진성을 인정받고 있는 덴마크, 싱가포르 및 일본의 선원 관련 법제를 검토하고자 한다. 이를 통해 외국인선원의 정의, 고용절차 및 행정감독 체계 등을 비교·분석함으로써 우리나라 선원법 개정 시 참고할 수 있는 시사점을 도출하고자 한다.

제1절 비교대상국 선정기준 및 자료 검증방법

1. 비교법적 검토의 목적

본 장에서는 외국인선원 관리체계를 법률에 근거하여 운영하고 있는 주요 해운국의 제도를 비교·분석함으로써 우리나라 「선원법」 개정에 필요한 입법적 시사점을 도출하고자 한다. 비교법적 검토는 외국의 제도를 단순히 소개하거나 특정 국가의 제도를 그대로 도입하기 위한 것이 아니라 외국인선원의 법적 지위와 적용범위, 고용 및 승선관리, 근로조건과 권리보호, 외국 해기자격 인정 및 행정감독이 각 국가의 법률체계 안에서 어떠한 방식으로 구성되어 있는지를 파악하는 데 목적이 있다.

특히 우리나라의 외국인선원 관리제도가 「외국인선원 관리지침」 등 행정규칙을 중심으로 운영되고 있다는 점을 고려하여 비교대상국이 외국인선원 관련 핵심 사항을 법률 또는 법률에 근거한 하위규정에 어떠한 방식으로 배치하고 있는지를 중점적으로 검토하였다. 이를 통해 외국인선원의 정의, 고용기준, 고용절차, 승선관리, 권리보호 및 행정감독에 관한 사항을 우리나라 「선원법」 체계에 반영할 때 참고할 수 있는 법제적 대안을 확인하고자 하였다.

2. 대상국 선정 기준

1) 주요 해운국으로서의 대표성

비교대상국은 국제해운시장에서 일정한 규모와 영향력을 보유하고 있으며, 외국인선원을 포함한 다국적 선원 인력을 활용하여 선대를 운영하는

국가를 중심으로 선정하였다. 외국인선원 제도는 해당 국가의 선원 노동시장뿐만 아니라 선박등록제도, 해기자격, 선원모집·알선, 해사노동 감독 및 국제협약 이행체계와 밀접하게 연계되어 있으므로 국제해운 활동이 활발한 국가를 대상으로 검토할 필요가 있다.

이에 따라 유럽연합 회원국이자 세계적인 해운국인 덴마크와 아시아의 대표적인 국제선박등록국인 싱가포르, 우리나라와 법체계 및 해운산업 구조가 상대적으로 유사한 일본을 비교대상으로 선정하였다. 이러한 구성은 특정 지역이나 단일 법체계에 편중되지 않고 유럽과 아시아의 제도를 함께 검토할 수 있다는 점에서도 의미가 있다.

2) 우리나라 「선원법」 개정과의 비교 가능성

비교대상국은 외국인선원 관련 사항을 일반 노동법만으로 처리하지 않고 선원 또는 해사노동을 대상으로 하는 별도의 법률체계 안에서 규율하고 있는 국가를 우선적으로 선정하였다.

본 연구의 핵심 목적이 현행 행정지침에 규정된 외국인선원 관리사항을 우리나라 「선원법」에 반영하기 위한 개정안을 마련하는 것이므로 선원에 관한 독립적인 법률과 행정체계를 갖춘 국가를 검토하는 것이 입법적 비교 가능성 측면에서 적절하기 때문이다.

덴마크는 「선원의 고용조건 등에 관한 법률(Act on Seafarers' Conditions of Employment, etc.)[3]」을 중심으로 선원의 고용조건을 규율하고 있으며, 싱가포르는 「Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014[4]」를 통해 해사노동협약 이행에 관한 법적 근거를 마련하고 있다. 일본

3) Bekendtgørelse af lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. (LBK nr. 335 af 09/04/2024). 덴마크 법령

4) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014),

은 「船員法[5]」을 기본법으로 하여 「船員職業安定法[6]」 등 관련 법률을 연계하여 운영하고 있다. 이처럼 세 국가는 법률의 명칭과 세부적인 규율방식에는 차이가 있으나 외국인선원을 포함한 선원의 고용·관리 및 권리보호를 법률에 근거하여 운영한다는 공통점을 가진다.

3) 서로 다른 법제 유형의 비교 가능성

비교대상국은 외국인선원 관리에 관한 국가별 법제의 차이와 다양한 접근방식을 비교할 수 있도록 선정하였다.

덴마크는 선원 일반의 고용조건 보호체계에 외국 해기자격 인정, 선원모집·알선기관 인증 및 해사노동 검사제도를 결합한 유럽형 법제의 사례에 해당한다. 싱가포르는 외국인선원을 별도의 법적 범주로 구분하기보다 해사노동협약 이행법 안에서 국적과 관계없이 모든 선원을 통합적으로 보호하는 유형에 해당한다. 일본은 선원 일반에 관한 「선원법」을 중심으로 하되 선원직업소개와 외국 해기자격 승인 등 외국인선원 관련 사항을 개별 법률 및 행정제도와 연계하는 유형으로 판단된다.

따라서 세 국가의 비교를 통해 외국인선원을 선원 일반의 법체계에 포함한다는 공통점을 확인하는 한편, 고용절차, 자격관리, 모집·알선기관 관리 및 행정감독을 구체화하는 방식에는 국가별 차이가 있음을 파악할 수 있다.

Section 2. 싱가포르 법령

5) 船員法 (昭和22年法律第100号、1947年9月1日公布)

6) 船員職業安定法 (昭和23年法律第130号、1948年7月10日公布)

4) 정량지표를 활용한 비교대상국 선정의 타당성 검토

앞서 제시한 대표성, 비교가능성 및 법제유형의 세 가지 기준은 비교대상국의 제도적 특성을 중심으로 한 정성적 선정기준이다. 이에 본 연구에서는 비교대상국 선정의 객관성을 보완하기 위하여 각국의 해운산업 규모와 외국인선원 활용 정도를 확인할 수 있는 정량지표를 추가적으로 검토하였다.

먼저 해운산업 규모 측면에서 덴마크, 싱가포르 및 일본은 모두 세계 해운시장에서 상당한 규모의 상선대를 운영하는 주요 해운국에 해당한다. 2025년 운항톤수(operated tonnage)를 기준으로 싱가포르는 약 1억 4,620만 GT, 일본은 약 1억 1,690만 GT, 덴마크는 약 6,050만 GT로 각각 세계 3위, 4위 및 9위 수준이다. 이는 세 국가가 모두 국제해운시장에서 대규모 선대를 운영하면서 선원 확보와 외국인선원 관리가 실질적인 정책 과제로 작용할 수 있는 국가임을 보여준다.[7)]

특히 덴마크의 경우 2025년 기준 덴마크 선사가 운항하는 선박은 약 1,687척이며 이 가운데 약 640척이 덴마크 국적선이다.[8)] 또한 덴마크 선박 등을 포함한 해상근로자 약 1만 8,500명 가운데 덴마크인은 약 7,000명으로 제시되어 있어 자국인 이외의 선원이 상당한 규모를 차지하는 인력구조를 확인할 수 있다.[9)] 덴마크 국제선박등록제도(DIS: Danish International Register of Shipping) 역시 국제경쟁력 확보를 위해 외국인선원의 고용을 제도적으로 허용하고 있어 외국인선원 활용과 관련한 비교법적 분석대상으로서 의미가 있다.[10)]

7) DanishShipping(2025)(검색일자: 2026.9.17.)
8) DanishShipping(2026)(검색일자: 2026.9.19)
9) 전게서
10) Danish Maritime Authority (검색일자: 2026.9.19)

싱가포르 역시 운항톤수를 기준으로 세계 3위 수준의 대규모 해운국이며, 싱가포르 등록선박에 승선하는 선원의 국적에 원칙적인 제한을 두지 않는 제도를 운영하고 있다. 싱가포르 해사항만청(MPA: Maritime Port Authority)은 싱가포르 등록선박의 선원 구성에 국적 제한이 없음을 명시하고 있으며, 외국 정부가 발급한 해기자격의 인정제도를 별도로 운영하고 있다.[11] 따라서 싱가포르는 대규모 국제선대를 운영하면서 외국인선원의 활용을 개방적으로 허용하고 이를 선원자격 및 승선관리체계와 연계하고 있다는 점에서 비교대상으로서 대표성을 가진다.

일본은 2025년 운항톤수 약 1억 1,690만 GT로 세계 4위 수준의 해운국이며, 자국 해운기업 지배·운항 국제선대에서 외국인선원, 특히 아시아 선원에 대한 의존도가 높은 국가이다. 일본 국토교통성도 일본 상선대에서 아시아 선원이 차지하는 비중이 확대되어 왔음을 밝히고 있으며, 이에 대응하여 해외 선원의 확보·양성을 위한 정책을 추진해 왔다.[12] 이러한 특징은 자국선원의 확보와 외국인선원의 활용을 병행해야 하는 우리나라와 유사한 정책적 과제를 가지고 있다는 점에서 비교가능성을 뒷받침한다.

〈표 3-1〉 비교대상국 선정 관련 주요 정량 지표

구분	덴마크	싱가포르	일본
운항톤수(2025)	60.5백만 GT (전세계 9위)	146.2백만 GT (3위)	116.9백만 GT (4위)
외국인선원 활용 수준	해상근로자 약 18,500명 중 덴마크 국적선원 약 7,000명 (이외 외국인선원)	싱가포르 등록선박의 선원 국적 제한 없음	일본 상선대, 아시아 선원 활용도 높음
외국 해기자격 인정	운영	운영	운영

자료: DanishShipping(2025)(검색일자: 2026.9.17.) 자료를 토대로 저자 작성

11) Maritime and Port Authority of Singapore(검색일자: 2026.9.19)
12) Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism(검색일자: 2026.9.19)

3. 비교분석의 기준 및 자료 검증방법

1) 국가별 비교자료의 동등성 확보

본 연구는 덴마크, 싱가포르 및 일본의 외국인선원 관련 법제를 비교함에 있어 국가별 법체계와 제도 운영방식의 차이로 인해 단일 법률 간의 직접적인 조문 비교에는 한계가 있다는 점을 고려하였다. 이에 따라 특정 법률의 명칭이나 조문 형식 자체를 일률적으로 비교하기보다는 외국인선원의 고용과 관리 과정에서 수행되는 동일한 제도적 기능을 기준으로 비교대상 자료를 선정하였다.

구체적으로 각 국가의 ① 외국인선원에 대한 기본적인 법적 접근, ② 고용 및 승선관리, ③ 근로조건 및 권리보호, ④ 외국 해기자격의 인정 및 자격관리, ⑤ 행정감독 및 이행확보 체계를 공통 분석영역으로 설정하였다. 이를 통해 국가별 법령체계의 형식적 차이에도 불구하고 외국인선원의 도입·고용·승선·보호·감독이라는 동일한 정책기능을 중심으로 제도를 비교하였다.

또한 비교자료는 원칙적으로 각국 정부 및 관계 행정기관이 제공하는 현행 법령, 하위규정 및 공식 제도자료를 우선적으로 활용하고 국제협약 및 선행연구는 법령의 내용과 제도적 배경을 보완적으로 확인하기 위한 자료로 활용하였다.

2) 원문 법령의 확인 및 번역·검증 절차

국가별 법령 및 제도 분석은 각국 정부의 법령정보 또는 관계 행정기관이 제공하는 원문 및 공식 영문자료를 우선적으로 확인하는 방식으로 수행하였다. 싱가포르는 영문 법령을 직접 검토하였으며, 덴마크와 일본은 원문

법령과 함께 관계기관이 제공하는 영문자료 또는 공식 설명자료를 병행하여 법령의 의미와 실제 제도 운영방식을 확인하였다.

비영어권 국가의 법령을 우리말로 제시하는 경우에는 직역보다는 해당 조문의 법적 의미와 제도적 기능이 유지되도록 번역하였으며, 법률용어 및 주요 개념은 원문 또는 영문 명칭을 함께 확인하였다. 특히 국내 「선원법」 개정방향과 직접 연계되는 외국인선원의 적용범위, 고용·승선관리, 해기자격, 권리보호 및 행정감독 관련 사항은 연구진의 검토와 법률전문가 자문을 통해 국내 법체계와의 비교 가능성 및 해석의 적정성을 재확인하였다.

다만 국가별 법체계와 법률용어가 상이하므로 외국 법령의 번역문은 국내법상 동일한 법적 효력을 갖는 개념으로 단정하기보다는 해당 국가의 제도적 맥락을 파악하기 위한 비교법적 자료로 활용하였다.

3) 분석항목별 판단기준

국가 간 비교의 일관성을 확보하기 위해 각 분석항목별 판단기준을 사전에 설정하였다. 외국인선원에 대한 기본 접근은 외국인선원이 선원 일반의 법률체계에 포함되는지와 별도의 특례규정이 존재하는지를 중심으로 판단하였다. 고용 및 승선관리 체계는 고용계약, 모집·알선, 승선정보 관리 및 외국 해기자격 인정 등의 법적 근거와 절차를 검토하였다.

근로조건 및 권리보호는 임금, 근로·휴식시간, 송환, 의료보호 및 고충처리 등 MLC의 주요 보호영역이 국내법 또는 하위규정에 어떠한 방식으로 반영되어 있는지를 기준으로 분석하였다. 행정감독 및 이행확보는 관계 행정기관의 감독권한, 검사·자료제출 및 위반 시 제재수단의 존재 여부를 중심으로 검토하였다.

마지막으로 국내 제도에 대한 시사점은 외국제도의 존재 여부 자체를 기준으로 도출하지 않고, ① 우리나라 현행 제도의 법적 공백을 보완할 수 있는지, ② 현행 「선원법」 체계와 정합성을 확보할 수 있는지, ③ 국내 선원 수급 및 행정체계에서 실제 적용 가능한지를 종합적으로 고려하여 판단하였다.

〈표 3-2〉 주요국 외국인선원 법제 비교를 위한 공통 분석기준

분석영역	주요 판단기준	주요 확인자료
법적 적용체계	외국인선원의 일반 선원법 적용 여부, 별도 특례 존재 여부	선원 관련 기본법 및 하위법령
고용·승선관리	고용계약, 모집·알선, 승·하선 및 정보관리 절차	관련 법령 및 해사행정기관 자료
자격관리	외국 해기자격 인정 여부 및 승인절차	자격 관련 법령·행정기관 자료
근로조건·권리보호	임금, 휴식, 송환, 의료보호, 고충처리 등의 보장체계	선원법령, MLC 이행규정
행정감독·이행확보	감독기관, 검사·자료제출, 시정·제재수단	관련 법령 및 행정규정
국내 적용 가능성	국내법상 법적 공백 보완, 「선원법」과의 정합성, 행정적 적용 가능성	국내 법령 및 전문가 자문

자료: DanishShipping(2025)(검색일자: 2026.9.17.), DanishShipping(2026)(검색일자: 2026.9.19), Danish Maritime Authority (검색일자: 2026.9.19), Maritime and Port Authority of Singapore(검색일자: 2026.9.19), Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism (검색일자: 2026.9.19) 토대로 저자 작성

제2절 덴마크

1. 개요

덴마크는 유럽연합(EU)의 주요 해운국으로서 자국 선박에 승선하는 선원의 고용관계와 근로조건을 법률에 근거하여 규율하고 있다. 덴마크 선원 관련 법제의 중심에는 「선원의 고용조건 등에 관한 법률(Act on Seafarers' Conditions of Employment, etc.)」이 있으며, 현행 법률은 2024년 4월 9일 법률고시 제335호로 정리되어 있다. 동 법률은 선원의 정의, 선박소유자와 사용자의 책임, 근로계약, 임금, 질병·부상 시 보호, 송환 및 감독 등에 관한 기본사항을 규정하고 있다.[13)]

덴마크는 2011년 6월 23일 해사노동협약(MLC 2006)을 비준하였으며, 협약은 2013년 8월 20일부터 덴마크에서 발효되었다. 덴마크는 MLC에서 정한 선원의 고용계약, 임금, 휴식시간, 송환, 의료보호, 사회보장, 고충처리 및 선박검사 등에 관한 기준을 「선원의 고용조건 등에 관한 법률」과 그에 따른 시행명령을 통하여 국내법에 반영하고 있다.[14)]

덴마크는 외국인선원만을 대상으로 하는 독립된 법률이나 별도의 장을 두고 있지는 않다. 대신 덴마크 국적선에서 고용되거나 승무하는 자를 국적과 관계없이 원칙적으로 선원 관련 법률의 적용대상에 포함하고 외국인의 해기자격과 승선자격에 대해서는 별도의 자격인정 절차를 두는 방식을 취하고 있다. 따라서 덴마크의 외국인선원 관리체계는 선원 일반에게 적용되는 고용·근로조건 보호체계와 외국 해기자격 인정제도, 선원모집·알선기

13) Bekendtgørelse af lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. (LBK nr. 335 af 09/04/2024). 덴마크 법령

14) International Labour Organization(2011)(검색일자: 2026.7.23)

관 관리제도 및 해사노동 검사제도가 결합된 구조라고 할 수 있다.[15]

2. 외국인선원에 대한 기본 접근

덴마크「선원의 고용조건 등에 관한 법률」제1조는 선원을 선장을 제외하고 덴마크 선박에 고용·승선하거나 선박에서 근무하는 사람으로 정의하고 있다. 이때 선원의 국적을 별도의 요건으로 두지 않으므로 외국인이라도 덴마크 선박에 고용되어 근무하는 경우 원칙적으로 동 법률상 선원에 포함되는 구조이다. 선장에게는 별도의 적용조항이 마련되어 있으나 외국인 여부에 따라 선원의 법적 지위를 달리 정하는 방식은 취하고 있지 않다.[16]

동 법률은 선박소유자에게 법률과 하위 규정에서 정한 고용조건을 준수하고 선원고용계약에 따른 권리가 이행되도록 보장할 책임을 부과한다. 이러한 책임은 선박소유자가 특정 업무를 선박관리회사나 선원관리회사 등 다른 기관에 위탁한 경우에도 원칙적으로 유지된다. 또한 선박소유자와 실제 사용자가 다른 경우에는 고용계약과 관련된 의무가 사용자에게도 함께 부과된다.[17]

이와 같은 구조는 외국인선원을 내국인선원과 분리하여 별도의 낮은 보호기준을 적용하기보다 덴마크 선박에서 근무하는 선원이라는 지위를 기준으로 동일한 법적 보호체계에 편입시키는 방식으로 이해할 수 있다. 외국인선원의 국적이나 송출국이 다르더라도 고용계약, 임금, 휴식시간, 송환, 의료보호 및 고충처리 등에 관한 기본적인 보호기준은 선원 일반에 관한 법률과 MLC 이행규정을 통하여 확보된다. 다만 외국인선원이 선장이나 항

15) Bekendtgørelse af lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. (LBK nr. 335 af 09/04/2024). 덴마크 법령
16) 전게서
17) 전게서

해사·기관사 등 해기사 직무를 수행하기 위해서는 외국에서 취득한 해기자격에 대한 덴마크 해사청의 인정이 필요하다. 따라서 덴마크는 근로조건과 권리보호 측면에서는 국적 중립적인 선원법 체계를 적용하면서도 선박의 안전운항과 직접 관련되는 해기자격에 대해서는 외국인선원 특유의 별도 심사절차를 운영하고 있는 것으로 판단된다.[18)]

3. 외국인선원 고용 및 승선관리 체계

1) 선원고용계약

덴마크에서는 선원이 선박에서 근무하기 위해서는 승선 전에 서면으로 작성된 선원고용계약을 체결하여야 한다. 덴마크 해사청은 선원이 선박에서 근무하려는 경우 늦어도 승선근무를 시작할 때까지 서면계약이 체결되어 있어야 한다고 설명하고 있다. 「선원의 근로조건에 관한 서면계약 체결의무에 관한 시행명령」 역시 선박소유자 또는 사용자에게 선원이 근무를 시작하기 전에 서면 근로계약을 체결하도록 의무를 부과하고 있다.[19)]

선원고용계약에는 선원과 사용자의 신원, 근무할 선박, 직무, 계약개시일, 임금과 수당, 계약기간, 해고 또는 계약종료 조건, 유급휴가, 정상 근로시간, 시간외근로와 보상, 송환권, 건강보호 및 사회보장에 관한 사항 등이 포함되어야 한다. 외국인선원의 경우에는 언어, 송출국, 근로조건 및 계약관계가 서로 다를 수 있으므로 이러한 서면계약제도가 임금이나 근로조건을 둘러싼 분쟁을 예방하는 핵심 장치로 기능한다.[20)]

또한 선원은 계약에 서명하기 전에 계약내용을 검토하고 그 조건에 관하

18) Danish Maritime Authority: Certificate of recognition(검색일자: 2026.7.23)
19) 전게서
20) 전게서

여 조언을 구할 기회를 보장받는다. 이는 외국인선원이 이해하지 못한 계약조건에 동의하거나 모집·알선 과정에서 제시된 조건과 실제 계약내용이 달라지는 문제를 방지하기 위한 제도적 기반으로 이해된다.[21]

2) 승선경력 및 선원 관련 정보 관리

덴마크는 선원의 승선경력을 해기자격 발급·갱신과 연계하여 관리하고 있다. 선원은 자신의 승선기간과 근무경력을 덴마크 해사청의 온라인 시스템 또는 모바일 애플리케이션을 통하여 등록할 수 있으며, 선원수첩이나 승선경력증명서 등을 증빙자료로 활용할 수 있다. 외국인선원도 덴마크 전자신원수단이 없는 경우 별도의 사용자명과 비밀번호를 이용하여 관련 시스템에 접근할 수 있다.

이러한 전자적 승선경력 관리체계는 외국인선원의 승선·하선 및 근무경력을 행정기관과 선박소유자가 확인할 수 있도록 하고 외국 해기자격 인정, 자격갱신 및 승선자격 확인의 기초자료로 활용된다는 점에서 의미가 있다.[22]

3) 선원모집 및 알선기관 관리

덴마크는 민간 선원모집 및 알선기관이 영업을 시작하기 전에 덴마크 해사청의 인증을 받도록 하고 있다. 인증은 최장 5년 동안 유효하며, 인증조건을 위반하거나 파산하는 등의 사유가 발생하면 철회될 수 있다. 모집은 선박소유자 등을 대신하여 선원과 고용계약을 체결하는 활동을 의미하고, 알선은 구직 선원과 선원을 필요로 하는 사용자를 연결하는 활동을 의미한다.[23]

21) Bekendtgørelse af lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. (LBK nr. 335 af 09/04/2024). 덴마크 법령
22) Danish Maritime Authority: Seagoing service(검색일자: 2026.7.24)

덴마크 선박소유자가 MLC 비준국에 소재한 외국 선원모집·알선기관을 이용하는 경우에는 해당 기관이 협약에 부합하게 운영된다는 인증서나 허가서를 확인하여야 한다. 반대로 해당 기관이 소재한 국가가 MLC를 비준하지 않았다면 선박소유자는 해당 기관이 MLC상 모집·알선기관 기준을 충족한다는 사실을 별도로 입증하여야 한다. 덴마크 해사청은 이러한 외국 기관의 이용을 일정 기간 승인할 수 있다. 이는 외국인선원의 송출과 모집이 국외에서 이루어지는 경우에도 덴마크 선박소유자가 외국 모집기관의 적법성과 신뢰성을 확인하도록 하는 제도이다. 따라서 외국인선원의 고용과정에서 발생할 수 있는 과도한 모집비용, 허위계약, 이중계약 및 부당한 알선 등을 예방하기 위한 선박소유자의 관리책임을 명확히 한 것으로 평가할 수 있다.[24]

4) 외국 해기자격 인정

외국에서 해기교육을 이수하고 외국 정부로부터 해기자격증을 발급받은 사람이 덴마크 국적선에서 해기사로 승선하기 위해서는 덴마크 해사청이 발급하는 자격인정증서(Certificate of Recognition)를 받아야 한다. 자격인정증서는 덴마크 교육과정을 이수하지 않았거나 덴마크 해기면허를 보유하지 않은 선원이 덴마크 국적선에서 근무할 수 있도록 외국 자격을 인정하는 제도이다.

외국인 부원에게는 원칙적으로 별도의 자격인정증서가 요구되지 않지만, 외국인 해기사는 자격인정증서를 보유하여야 한다. 또한 모든 선원은 STCW 협약을 이행하고 MLC를 비준한 국가에서 발급된 유효한 건강진단서를 보유하여야 하며, 상급 해기사와 선장은 일정한 덴마크 해사법 교육

23) Danish Maritime Authority: Recruitment and placement(검색일자: 2026.7.24)
24) Danish Maritime Authority: Employment agreements(검색일자: 2026.7.24)

을 이수하여야 한다.

외국인 선박조리사의 경우에도 별도의 인정체계가 운영된다. EU 또는 유럽경제지역(EEA) 회원국에서 발급된 선박조리사 자격은 해당 국가의 자격증을 기초로 인정되는 반면, EU·EEA 외 국가의 자격에 대해서는 경력이나 교육과정에 관한 추가적인 확인이 이루어질 수 있다. 이처럼 덴마크는 외국인선원의 국적 자체를 고용제한의 기준으로 삼기보다 담당 직무와 자격의 적정성을 중심으로 승선자격을 관리하고 있다.[25]

4. 외국인선원 근로조건 및 권리보호 체계

1) 임금

덴마크 「선원의 고용조건 등에 관한 법률」은 선원의 임금과 지급방법에 관한 사항을 규정하고 있다. 선원의 임금은 근무기간 동안 계속하여 발생하며, 임금과 각종 수당에 관한 사항은 선원고용계약 또는 해당 고용관계에 적용되는 단체협약에 명시되어야 한다. 임금은 원칙적으로 1개월을 초과하지 않는 간격으로 지급되어야 하며, 선원에게 임금 산정내역을 제공하여야 한다.[26]

외국인선원 역시 덴마크 선박에서 근무하는 선원에 해당하는 경우 임금 관련 법률의 적용대상에 포함된다. 특히 임금과 수당을 서면계약에 명시하도록 하는 제도는 외국인선원의 임금체불, 부당공제 및 송출단계에서 제시된 임금과 실제 지급임금 간 차이를 예방하는 데 중요 한 기능을 수행할 것으로 판단된다.

25) 전게서
26) Danish Maritime Authority: MLC surveys(검색일자: 2026.7.24)

2) 휴식시간

덴마크 선원은 연속되는 24시간 동안 최소 10시간, 연속되는 7일 동안 최소 77시간의 휴식시간을 보장받는다. 24시간 동안의 휴식시간은 최대 두 구간으로 나눌 수 있으나 그중 한 구간은 최소 6시간 이상이어야 하고 두 휴식기간 사이의 간격은 14시간을 초과할 수 없다.[27]

선박의 안전이나 인명구조 등 긴급한 상황에서 선장이 예정된 휴식시간 중 근무를 명할 수 있으나 이 경우에는 가능한 한 신속하게 충분한 보상휴식을 부여하여야 한다. 단체협약을 통하여 일부 예외를 정하는 경우에도 선원의 건강과 안전, 피로 방지를 고려해야 하며, 관련 협약은 덴마크 해사청에 등록되어야 한다.[28]

이러한 규정은 장시간 근로와 불규칙한 당직에 노출될 가능성이 높은 외국인선원의 피로 누적을 방지하고 선박의 안전운항을 확보하기 위한 법적 기준으로 기능한다.

3) 송환권

덴마크 법제는 계약종료, 질병·부상 또는 일정한 귀책사유가 없는 승선관계 종료 등의 경우 선원의 귀국 또는 적절한 장소로의 이동을 보장하는 송환제도를 두고 있다. 선원의 송환권과 송환 조건은 선원고용계약에 포함되어야 하며, 선박소유자는 관련 법률과 하위 규정에 따라 선원의 귀환비용을 부담한다.[29]

또한 덴마크는 선박소유자나 사용자가 고용계약상 의무를 이행하지 않아

27) Danish Maritime Authority: Hours of rest(검색일자: 2026.7.24.)
28) 전게서
29) Danish Maritime Authority: Employment contracts for seafarers(검색일자: 2026.7.24.)

선원이 유기되는 경우에 대비하여 보험 또는 이에 상응하는 재정보증을 확보하도록 규정하고 있다. 해당 재정보증은 고용관계 위반으로 유기된 선원의 임금, 생계유지 및 송환과 관련된 비용을 보장하기 위한 것이다.[30]

송환권과 재정보증제도는 본국과 멀리 떨어진 해역에서 근무하고 사용자나 선박소유자에게 경제적으로 의존할 수밖에 없는 외국인선원을 보호하는 핵심 장치라고 할 수 있다.

4) 의료보호 및 사회보장

덴마크 선원은 승선 중 질병이나 부상을 입은 경우 치료와 임금보호를 받을 수 있다. 선원이 근무종료 시점에도 질병 상태에 있는 경우 선박소유자는 일정한 범위에서 계속하여 질병기간 중 임금을 지급할 책임을 부담한다. 일정 요건을 충족하는 경우에는 덴마크 해사청을 통한 질병급여 등 사회보장제도와도 연계된다.[31]

이러한 보호체계는 선원의 국적보다는 덴마크 선박에서의 고용관계와 사회보장 적용요건을 중심으로 운영된다. 다만 외국인선원의 거주국, 고용형태 및 사회보장협정 적용 여부 등에 따라 구체적인 급여 적용범위에는 차이가 발생할 수 있으므로, 선원고용계약에 건강보호와 사회보장에 관한 선박소유자 및 사용자의 의무를 명시하도록 하고 있다.[32]

30) Bekendtgørelse om forsikring eller anden garanti til dækning af rederens ansvar over for de søfarende og skibsføreren i tilfælde af misligholdelse af ansættelsesforholdet (BEK nr. 814 af 20/06/2023). 덴마크 법령
31) Danish Maritime Authority: Social security and repatriation(검색일자: 2026.7.24.)
32) Danish Maritime Authority: Employment contracts for seafarers(검색일자: 2026.7.24.)

5) 고충처리

덴마크 선박에서 근무하는 선원은 근로조건, 선내 생활조건, 거주설비, 휴게시설, 건강보호 및 선내 급식 등에 관한 불만을 제기할 권리를 가진다. 선원은 우선 상급자에게 고충을 제기하고 해결되지 않는 경우 선장에게 문제를 제기할 수 있으며, 고충처리 과정에서 다른 사람의 동행이나 대리를 받을 수 있다. 선내에서 고충이 해결되지 않으면 덴마크 해사청에 직접 신고할 수 있다. 이 경우 신고자의 신원은 원칙적으로 비밀로 보호되며, 덴마크 해사청은 해당 선원의 동의 없이 신원이나 개인정보를 공개할 수 없다. 선박소유자는 합리적이고 신속하며 실효적인 선내 고충처리절차를 마련할 책임을 부담한다.[33]

이는 외국인선원이 언어적·문화적 차이와 사용자에 대한 종속성으로 인해 권리침해를 외부에 알리기 어려운 현실을 고려할 때 중요한 권리구제 수단으로 이해된다.

5. 행정감독 및 이행확보 체계

덴마크는 MLC에 따른 선박검사와 인증제도를 통하여 선원의 근로·생활조건을 감독하고 있다. 국제항해에 종사하는 총톤수 500톤 이상의 화물선과 여객선은 해사노동증서(Maritime Labour Certificate)를 보유하여야 하며, 해사노동적합선언서 제1부와 제2부를 함께 비치하여야 한다.[34]

선박검사에서는 최저연령, 건강진단, 선원 자격, 선원고용계약, 모집·알선기관 이용, 근로·휴식시간, 임금, 선박 거주설비, 식료와 식수, 의료보호,

33) Danish Maritime Authority: Complain about working and living conditions(검색일자: 2026.7.24.)
34) Danish Maritime Authority: Danish ships' MLC certificates(검색일자: 2026.7.24.)

안전보건 및 고충처리절차 등 MLC가 요구하는 주요 항목을 확인한다. 화물선의 경우에는 일정한 범위에서 공인선급이 검사를 수행하고, 여객선과 비선급 화물선 등은 덴마크 해사청이 직접 검사와 인증을 수행한다.[35]

덴마크 해사청은 선원의 고충신고를 계기로 선박의 근로·생활조건을 조사할 수 있으며, 외국인선원을 포함한 선원의 권리가 침해되거나 MLC 기준을 충족하지 못한 경우 시정조치와 인증 관련 행정조치를 취할 수 있다. 또한 선원모집·알선기관이 인증조건을 위반하면 인증을 철회할 수 있고 외국 해기사에게 필요한 자격인정이 없는 경우 덴마크 국적선에서 해당 직무를 수행할 수 없도록 하고 있다.[36]

따라서 덴마크의 행정감독 체계는 선원 개개인의 근로계약과 권리보호에 관한 규율을 선박 단위의 검사·인증제도, 선원모집기관 인증 및 외국 해기자격 인정과 연계함으로써 법률의 실효성을 확보하는 구조라고 평가할 수 있다.

6. 소결

덴마크는 외국인선원만을 대상으로 하는 별도의 법률이나 독립된 장을 두고 있지는 않지만, 「선원의 고용조건 등에 관한 법률」을 중심으로 외국인선원을 포함한 선원의 고용관계와 근로조건을 법률에 따라 규율하고 있다. 동 법률은 선원 정의에서 국적을 별도의 요건으로 두지 않고 덴마크 선박에 고용·승선하거나 근무하는지 여부를 기준으로 적용대상을 정하고 있다.

덴마크 법제의 첫 번째 특징은 선박소유자의 책임을 법률에 명시하고 선원관리 업무를 다른 기관에 위탁하더라도 선박소유자의 법적 책임이 원칙적으로 유지되도록 한다는 점이다. 이는 외국인선원의 도입과 관리 과정에

35) Danish Maritime Authority: Apply for a certificate(검색일자: 2026.7.25.)
36) 전게서

선박소유자, 사용자, 선박관리회사 및 국외 송출기관 등 다수의 주체가 관여하더라도 최종적인 책임주체를 명확히 할 필요가 있음을 보여준다.

두 번째 특징은 서면 선원고용계약, 모집·알선기관 인증, 승선경력 관리 및 고충처리절차를 통하여 외국인선원의 고용 전 단계부터 승선 중 근로관계와 사후 권리구제까지 관리한다는 점이다. 특히 외국의 모집·알선기관을 이용하는 경우에도 선박소유자에게 해당 기관이 MLC 기준을 충족하는지 확인할 책임을 부과하는 제도는 외국인선원 송출·입 과정에서 발생할 수 있는 권리침해를 방지하기 위한 참고사례가 될 수 있다.

세 번째 특징은 외국인선원의 근로조건은 선원 일반의 법률체계 안에서 보호하면서도 외국인 해기사의 자격에 대해서는 자격인정증서 발급이라는 별도의 절차를 운영한다는 점이다. 이는 외국인선원을 국적에 따라 포괄적으로 제한하기보다 선박의 안전운항과 직접 관련된 직무 및 자격을 중심으로 승선 가능 여부를 판단하는 방식이라고 할 수 있다.

덴마크 사례는 우리나라가 외국인선원 관련 규정을 「선원법」에 마련할 경우 외국인선원을 선원법상 보호·관리대상으로 명확하게 편입하는 한편, 고용추천과 고용신고, 선박소유자의 관리책임, 국외 송출기관 관리, 외국 해기자격 인정 및 행정감독에 관한 근거를 상호 연계하여 규정할 필요가 있음을 시사한다. 또한 외국인선원 관리제도를 단순한 인력 도입제도로 한정하지 않고 고용계약에서 근로조건 보호, 자격관리, 고충처리 및 선박검사에 이르는 전체적인 법률체계로 구성할 필요성을 보여준다.

〈표 3-3〉 덴마크 선원법상 외국인선원 관련 주요 규정

구분	덴마크 법령상 주요 내용	관련 조문
선원 정의	덴마크 선박에 고용·승선하거나 근무하는사람을 선원으로 규정하고 국적을 별도의 요건으로 두지 않음	「선원의 고용조건 등에 관한 법률」 제1조

구분	덴마크 법령상 주요 내용	관련 조문
선박소유자 책임	선원 관련 법령과 고용계약 준수 및 선원의 권리 이행에 대한 선박소유자의 책임을 규정	「선원의 고용조건 등에 관한 법률」 제1a조
서면 고용계약	선원이 승선근무를 시작하기 전에 서면 선원고용계약을 체결하도록 의무화	「선원의 고용조건 등에 관한 법률」 제3조, 2023년 시행명령 제591호
계약조건 명시	임금, 직무, 계약기간, 휴가, 근로시간, 송환 및 사회보장 등 주요 근로조건의 명시를 의무화	2023년 시행명령 제591호
임금	임금 지급, 지급주기 및 임금 산정내역 제공 등에 관한 사항을 규정	「선원의 고용조건 등에 관한 법률」 제21조~제26조
휴식시간	24시간 중 최소 10시간, 7일 중 최소 77시간의 휴식시간을 보장	선원 휴식시간 관련 시행명령
송환	계약종료, 질병·부상 등의 경우 선원의 귀환 및 송환비용 부담에 관한 사항을 규정	「선원의 고용조건 등에 관한 법률」 및 송환 관련 시행명령
재정보증	선박소유자의 계약불이행으로 유기된 선원의 임금·생계·송환을 보장하기 위한 보험 또는 재정보증을 의무화	2023년 시행명령 제814호
모집·알선기관	민간 선원모집·알선기관이 영업 전에 덴마크 해사청의 인증을 받도록 규정	2024년 시행명령 제1560호
외국 모집기관 이용	외국의 모집·알선기관이 MLC 기준을 충족하는지 선박소유자가 확인하도록 규정	모집·알선기관 관련 시행명령 및 덴마크 해사청 지침
승선경력 관리	선원의 승선기간과 근무경력을 전자적으로 등록·관리하고 자격 발급에 활용	덴마크 해사청 승선경력 관리제도
외국 해기자격 인정	외국 해기자격 보유자가 덴마크 국적선에서 해기사로 근무하려는 경우 자격인정증서를 받도록 규정	덴마크 해사청 자격인정제도
외국인 선박조리사	EU·EEA 국가와 그 외 국가의 자격에 대해 차등화된 인정절차를 운영	덴마크 해사청 외국인 선박조리사 자격인정제도
고충처리	선내 고충처리절차와 덴마크 해사청에 대한 외부 신고 및 신고자 비밀보호를 규정	선내 고충처리 관련 시행명령
해사노동증서	국제항해에 종사하는 500톤 이상 화물선과 여객선에 MLC 증서 및 적합선언서 보유 의무 부과	MLC 선박검사·인증 관련 규정
행정감독	덴마크 해사청과 공인선급이 선원의 근로·생활조건에 대한 검사와 인증을 수행	MLC 선박검사 및 인증제도

자료: Bekendtgørelse om forsikring eller anden garanti til dækning af rederens ansvar over for de søfarende og skibsføreren i tilfælde af misligholdelse af ansættelsesforholdet (BEK nr. 814 af 20/06/2023). 덴마크 법령자료를 토대로 저자 작성

제3절 싱가포르

1. 개요

싱가포르는 아시아를 대표하는 국제 해운 중심지이며, 싱가포르 선박등록제도(SRS: Singapore Registry of Ships)는 세계 상위권의 선박등록제도로 평가된다. 싱가포르 해사항만청(MPA: Maritime and Port Authority)에 따르면 싱가포르 선박등록제도는 1966년에 설립되었으며, 4,400척 이상, 1억 GT 이상의 선박을 보유한 세계 10대 선박등록제도 중 하나이다. 싱가포르는 자국 인구 규모가 제한적인 도시국가임에도 불구하고 대규모 국제선박등록제도와 해운서비스 산업을 운영하고 있으므로 선원 인력 운영 측면에서 외국인선원 활용이 구조적으로 중요한 국가라고 할 수 있다.[37]

다만 싱가포르는 외국인선원만을 별도로 규율하는 독립된 장 또는 별도 법률을 두기보다는 선원 전체를 대상으로 하는 해사노동 법체계 안에서 외국인선원을 함께 관리하고 있다. 싱가포르의 선원 관련 핵심 법률은 「Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014」이며, 이 법은 2006년 해사노동협약(MLC 2006)을 국내법으로 이행하기 위하여 제정된 법률이다. MPA도 동 법률에 대해 해사노동협약을 이행하기 위한 싱가포르 의회 법률이며, 선박 내 선원의 고용 및 근로조건에 관한 요건을 규정한다고 설명하고 있다.[38]

37) Singapore Registry of Ships(검색일자: 2026.6.15.)
38) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Section 2. 싱가포르 법령

2. 외국인선원에 대한 기본 접근

싱가포르 법제의 가장 큰 특징은 외국인선원을 별도의 법적 범주로 구분하지 않고 선원이라는 직업적 지위를 중심으로 동일한 법률체계 안에서 규율한다는 점이다.

동 법은 선원을 "선박에서 어떠한 형태로든 고용되거나 종사하는 자(any person who is employed or engaged or works in any capacity on board a ship)"로 정의하고 있으며, 정의규정에서 국적을 별도의 요건으로 두고 있지 않다. 따라서 싱가포르 선박에서 근무하는 선원은 내국인인지 외국인인지 여부와 관계없이 원칙적으로 MLC Act상 선원으로서 고용계약, 휴식시간, 임금, 송환, 의료보호, 안전보건 및 고충처리 관련 보호를 받는다.[39]

이는 외국인선원을 별도 관리대상으로 분리하기보다는 선원 일반에 대한 보호체계를 강화함으로써 외국인선원의 권리보호를 함께 달성하는 방식으로 평가된다.[40]

39) 전게서
40) International Labour Organization(2011)(검색일자: 2026.6.17)

3. 외국인선원 고용 및 승선관리 체계

1) 선원고용계약

싱가포르는 선원고용계약(Seafarer's Employment Agreement)을 선원 고용의 핵심 수단으로 규정하고 있다. 동 법 제14조는 선원고용계약 없이 선원을 고용하거나 승선시키는 것을 금지하고 있으며, 이는 외국인선원을 포함한 모든 선원에게 적용된다.

선원고용계약은 선원의 임금, 직무, 계약기간, 휴가, 송환, 근로조건 등을 명확히 하는 기능을 수행하므로 국적·언어·송출국이 다양한 외국인선원 고용환경에서 분쟁을 예방하는 핵심 장치로 기능한다. 또한 MLC Act는 동 법보다 선원에게 불리한 고용계약 조건은 그 불리한 범위에서 선박소유자가 주장할 수 없도록 하고 있어 선원고용계약의 최저보호 기준을 법률 차원에서 확보하고 있다.[41]

2) 선원명부 및 승선관리

싱가포르는 선원명부(crew list) 통보제도를 통하여 외국인선원 포함 선박에 실제 고용된 선원 정보를 행정적으로 관리하고 있다. 동 법 제15조는 선박소유자와 선장이 선박 등록, 선원 승선 및 하선 등 일정한 경우 외국인선원 포함 선원 관련 사항을 싱가포르 당국에 통보하도록 규정하고 있다.

이러한 선원명부 관리체계는 외국인선원의 승선·하선 현황을 행정적으로 파악할 수 있게 하며, 임금체불, 송환, 재해보상, 의료지원 등 사후 관리의 기초자료로 활용될 수 있다.[42]

41) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Section 2. 싱가포르 법령
42) 전게서

3) 선원모집 및 알선기관 관리

싱가포르는 선원모집 및 알선기관(seafarer recruitment and placement services)에 관한 사항을 별도로 규율하고 있다. 동 법은 선원모집 및 알선기관, 모집·알선 절차, 외국 항만에서 선원이 방치되는 문제를 방지하기 위한 선박소유자의 보호수단, 모집기관 관련 고충처리 절차 등을 규정할 수 있도록 하고 있다.[43]

MPA가 제시한 부속법령 목록에도 「Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Seafarer Recruitment and Placement Services) Regulations」가 포함되어 있어 싱가포르는 선원모집기관을 MLC 이행체계의 한 축으로 관리하고 있음을 확인할 수 있다.[44] 이는 외국인선원 고용에서 빈번하게 문제되는 과도한 알선수수료, 허위계약, 송출과정의 권리침해 등을 예방하기 위한 제도적 기반으로 평가할 수 있다.[45]

4. 외국인선원 근로조건 및 권리보호 체계

1) 휴식시간

싱가포르는 선원의 휴식시간을 법률 차원에서 규정하고 있다.[46] 관련 부속규정은 예외적으로 휴식시간을 조정하는 경우에도 24시간 중 최소 10시간, 7일 중 최소 70시간 이상의 휴식시간을 보장하도록 규정하고 있다.[47]

43) 전게서
44) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014).
45) International Labour Organization(2011)(검색일자: 2026.6.17)
46) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Section 16.
47) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Requirements and Conditions of Employment) Regulations 2014 (S 180/2014, 1 April 2014), Regulation 4.

또한 휴식시간 기록은 IMO/ILO 지침상의 표준양식에 따라 작성되도록 규정되어 있어 단순한 선언적 보호가 아니라 기록·점검 가능한 관리체계를 갖추고 있다고 이해된다.[48]

2) 임금

싱가포르 MLC Act는 선원의 임금에 관한 사항을 별도 조문으로 규정하고 있다.[49]

임금 관련 규정은 외국인선원이 해외 가족에게 임금을 송금하는 현실과 밀접하게 관련되며, 선원고용계약과 결합하여 임금체불이나 부당공제를 방지하는 기능을 수행한다.[50]

3) 연차휴가

싱가포르는 선원에게 월 2.5일 이상의 유급 연차휴가를 보장한다.[51] 이는 MLC 2006상 유급휴가 기준을 국내법에 반영한 것으로 볼 수 있으며, 장기간 승선하는 외국인선원의 피로 누적과 노동강도 문제를 완화하는 제도적 장치로 기능한다.[52]

48) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Requirements and Conditions of Employment) Regulations 2014 (S 180/2014, 1 April 2014), Regulation 6.
49) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Section 20.
50) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Sections 14 and 20.
51) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Section 22(1).
52) International Labour Organization(2011)(검색일자: 2026.6.19)

4) 송환권

싱가포르는 외국인선원 포함 선원의 송환권을 법률로 보장하고 있다.[53] 동 법은 일정한 사유가 발생한 경우 선원이 자기 비용 부담 없이 적절한 항만에서 송환될 기회를 가져야 한다는 취지의 규정을 두고 있다.[54]

송환권은 외국인선원 보호에서 특히 중요한 의미를 가지는데, 외국인선원은 계약 종료, 질병, 부상, 선박억류, 선박소유자의 비용부담 회피 등의 상황에서 본국 귀환이 어려워질 수 있기 때문이다.[55]

5) 의료보호 및 선박소유자 책임

싱가포르 MLC Act는 의료보호와 치료에 관한 별도 장을 두고 있다.[56] 동 법은 의료지원, 의료보고서, 의약품 비치, 선내 의료처치, 무선의료자문, 육상 의료서비스 접근, 의료비용 부담 등에 관한 사항을 규정하고 있다.[57]

또한 선박소유자는 선원이 질병 또는 부상으로 임금을 정상적으로 지급받지 못하는 경우 일정한 범위에서 임금 차액을 지급하여야 하는 책임을 부담한다.[58] 부속규정은 외국 의료인이 발급한 건강진단서도 일정 요건하에 인정할 수 있도록 하고 있는데, 이는 다국적 선원고용 현실을 반영하고 있는 것으로 이해된다.[59]

---

53) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Section 23.
54) 전게서
55) International Labour Organization(2011)(검색일자: 2026.6.19)
56) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Part VI.
57) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Sections 28–35.
58) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Sections 36.
59) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Requirements and Conditions of Employment) Regulations 2014 (S 180/2014, 1 April 2014), Regulation 13.

5. 행정감독 및 이행확보 체계

싱가포르 MLC Act는 선박검사와 인증제도를 통하여 선원의 근로조건을 행정적으로 감독하고 있다.[60] 동 법은 일정 규모 이상의 국제항해 선박에 대해 해사노동증서(Maritime Labour Certificate) 및 해사노동적합선언서(Declaration of Maritime Labour Compliance)를 요구한다.[61]

또한 동 법은 선내 고충처리절차를 규정하고 있어 선원이 임금, 근로조건, 안전보건, 의료, 송환 등과 관련한 문제를 제기할 수 있는 제도적 통로를 마련하고 있다.[62]

싱가포르 법제는 항만국통제와도 연계되어 있으며, 항만 내 선박검사를 통해 선박의 근로·생활조건이 법률 또는 MLC 기준에 적합한지 확인할 수 있도록 하고 있다.[63] 특히 검사 과정에서 외국인선원 포함 선원의 안전, 건강 또는 보안에 명백한 위해가 될 수 있는 근로·생활조건이 확인되는 경우, 당국은 시정조치와 선박억류 등 이행확보 수단을 활용할 수 있다.[64]

60) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Part VIII.
61) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Sections 48–54.
62) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Sections 55–56.
63) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Part X.
64) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Sections 58–59.

6. 소결

싱가포르는 외국인선원만을 별도로 규율하는 독립 장을 두고 있지는 않지만, MLC Act를 중심으로 외국인선원을 포함한 모든 선원을 통합적으로 보호하는 체계가 구축되어 있다.

선원을 정의할 때 국적을 별도 요건으로 두지 않고 선원고용계약, 선원명부, 휴식시간, 임금, 연차휴가, 송환, 의료보호, 안전보건, 고충처리 및 선박검사 체계를 하나의 법률 안에 배치하고 있다.

또한 선원모집 및 알선기관에 관한 별도 규율을 두고 있다는 점은 외국인선원의 도입·송출·고용 과정에서 발생할 수 있는 권리침해를 예방하기 위한 제도적 장치로 평가할 수 있다.

따라서 싱가포르 사례는 우리나라가 외국인선원 관련 규정을 선원법에 신설(신규 章) 할 경우 외국인선원을 별도의 예외적 노동력으로 볼 것이 아니라 선원법상 보호·관리체계 안에 명확히 편입시키는 방식이 필요하다는 점을 보여준다. 특히 우리나라 선원법 개정 시에는 외국인선원의 정의, 고용추천 및 신고, 행정감독 등에 관한 근거를 법률 차원에서 명확히 규정할 필요가 있다.

〈표 3-4〉 싱가포르 선원법상 외국인선원 관련 주요 규정

구분	싱가포르 법령상 주요 내용	관련 조문
선원 정의	선박에서 고용되거나 종사하는 자를 선원으로 정의하고 국적에 따른 구분을 두지 않음	MLC Act Section 2
고용계약	선원고용계약 없이 선원을 고용하거나 승선시키는 행위를 금지	MLC Act Section 14
선원명부	선원 승선·하선 및 등록 관련 사항을 당국에 통보하도록 규정	MLC Act Section 15
휴식시간	선원의 휴식시간 및 예외적 조정 기준을 규정	MLC Act Section 16, Requirements Regulations Regulation 4
임금	선원의 임금 지급 및 관련 보호 규정을 명시	MLC Act Section 20
연차휴가	월 2.5일 이상의 유급 연차휴가를 보장	MLC Act Section 22
송환	계약 종료, 질병, 부상 등의 경우 선원의 송환권을 보장	MLC Act Section 23
의료보호	의료지원, 의료보고, 의약품 비치 및 육상 의료서비스 접근 등을 규정	MLC Act Sections 28~35
선박소유자 책임	질병 또는 부상 발생 시 임금 및 비용부담 책임을 규정	MLC Act Sections 35~39
안전보건	선박소유자의 안전·보건 확보 의무를 규정	MLC Act Section 40
선원모집·알선기관	선원모집 및 알선기관의 운영·감독 근거를 규정	MLC Act Section 12, Recruitment and Placement Services Regulations 2014
고충처리	선내 고충처리절차 및 정보제공 의무를 규정	MLC Act Sections 55~56
해사노동증서	해사노동증서(Maritime Labour Certificate) 발급 및 유지 의무를 규정	MLC Act Sections 48~54
항만국통제	항만국통제 및 선박검사 권한을 규정	MLC Act Part X
제재조치	법령 위반 시 시정명령, 벌칙 및 행정조치 근거를 규정	MLC Act Parts IX~X

자료: Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014), Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Requirements and Conditions of Employment) Regulations 2014 (S 180/2014, 1 April 2014) 토대로 저자 작성

제4절 일본

1. 개요

일본은 우리나라와 유사하게 선원에 관한 기본법으로 「선원법(船員法)」을 두고 있으며, 동 법은 선원의 고용계약, 임금, 근로시간, 유급휴가, 재해보상, 선내 안전·위생 및 감독 등에 관한 사항을 포괄적으로 규율하고 있다.[65]

일본 「선원법」은 별도의 외국인선원 장을 두고 있지는 않으나 선원의 정의, 고용계약, 선원수첩, 근로조건 및 감독에 관한 일반 규정을 통하여 외국인선원을 포함한 선원 관리체계를 구축하고 있다.[66]

일본의 외국인선원 관련 법제는 「선원법」만으로 완결되는 구조가 아니라 「선원직업안정법[67]」, 「선박직원 및 소형선박조종자법[68]」 등 관련 법령과 연계되어 운영된다. 특히 외국 해기자격을 보유한 외국인선원이 외항 일본 선박에 승선하기 위해서는 일본의 외국인 선박직원 승인제도, 즉 이른바 승인선원제도를 통하여 국토교통대신의 승인을 받아야 한다.[69]

따라서 일본은 싱가포르와 마찬가지로 외국인선원만을 대상으로 하는 별도의 독립 법률이나 장을 두기보다는 선원 일반법과 해기자격 인정제도 및 직업소개 관리제도를 결합하여 외국인선원을 관리하는 방식으로 운영한다고 평가할 수 있다.

65) 船員法 (昭和22年法律第100号、1947年9月1日公布)
66) 船員法, 第1条 및 第4章~第12章
67) 船員職業安定法 (昭和23年法律第130号、1948年7月10日公布)
68) 船舶職員及び小型船舶操縦者法 (昭和26年法律第149号、1951年4月16日公布)
69) 国土交通省(검색일자: 2026.6.22.)

2. 외국인선원에 대한 기본 접근

일본 「선원법」은 선원을 “일본선박 또는 국토교통성령으로 정하는 일본선박 이외의 선박에 승무하는 선장, 해원 및 예비선원”으로 규정하고 있으며, 정의 규정에서 선원의 국적을 별도의 요건으로 두고 있지 않다.[70] 이에 따라 일본 「선원법」상 선원 해당 여부는 원칙적으로 국적이 아니라 해당 선박에 승무하는지 여부와 직무상 지위에 따라 판단되는 구조로 이해된다.

일본 「선원법」은 외국인선원에 대한 별도 정의 규정을 두고 있지 않으며, 외국인선원 역시 법률상 선원에 해당하는 경우에는 고용계약, 임금, 근로시간, 휴식, 유급휴가, 재해보상 및 감독 규정의 적용을 받는 구조이다.[71] 이러한 체계는 외국인선원을 별도 노동력으로 분리하기보다 선원법상 보호대상에 포함시키는 방식으로 이해할 수 있다.

다만 일본은 외국인선원을 일반 선원법 체계에 포함시키면서도 외국 해기자격을 보유한 선원의 일본선박 승선에 대해서는 별도의 승인절차를 요구하고 있다는 점에서 자격관리 측면의 특수성이 있다.

3. 외국인선원 고용 및 승선관리 체계

1) 선원고용계약

일본 「선원법」은 고용관계 기본 단위로 고용계약 관련 장을 두고 있다.[72]

70) 船員法, 第1条
71) 船員法, 第4章 雇入契約等, 第5章 給料その他の報酬, 第6章 労働時間・休日及び定員, 第7章 有給休暇, 第10章 災害補償
72) 船員法, 第4章 雇入契約等, 第31条~第51条

선박소유자는 선원과 고용계약이 성립한 경우 선원에게 계약 관련 사항을 기재한 서면을 교부하여야 하며, 이는 선원의 직무, 임금, 계약기간 등 기본적인 근로조건을 명확히 하기 위한 제도적 장치이다.[73] 외국인선원의 경우에도 선원법상 선원에 해당하는 한 고용계약 관련 규정의 적용대상에서 당연히 배제되지 않으므로 일본 법제는 외국인선원 보호를 별도 조문이 아니라 일반 선원고용계약 규정을 통해 확보하는 구조라고 볼 수 있다.[74]

2) 선원수첩 및 승선관리

일본은 선원의 신분, 승선경력 및 고용관계 확인을 위한 제도로 선원수첩 제도를 운영하고 있다.[75] 일본 국토교통성 산하 지방운수국 안내자료에서도 선원은 「선원법」 제50조에 따라 선원수첩을 보유하여야 한다고 설명하고 있다.[76]

일본 「선원법 시행규칙」은 외국인의 선원수첩 유효기간에 관한 별도 규정을 두고 있으며, 외국인 선원수첩의 유효기간은 원칙적으로 5년으로 정하고 있다.[77]

이는 일본이 외국인선원을 선원 일반의 승선관리 체계 안에 포함시키면서도 외국인의 체류·신분관리 특성을 고려하여 선원수첩의 유효기간 등 일부 사항을 별도로 규율하고 있음을 보여주는 것이다.

73) 船員法, 第32条
74) 船員法, 第1条 및 第32条
75) 船員法, 第50条
76) 関東運輸局(검색일자: 2026.6.24.)
77) 船員法施行規則 (昭和22年運輸省令第23号、1947年9月1日公布)

3) 선원직업소개 및 모집 관리

일본은 선원 인력의 수요와 공급을 조정하기 위하여 「선원직업안정법」이 별도로 존재한다. 동 법은 정부가 지방공공단체 등의 협력을 받아 선원직업소개 등을 수행하고 정부 이외의 자가 수행하는 선원직업소개사업 등이 해상노동력의 수요와 공급을 적정하고 원활하게 조정하도록 하기 위한 법률이다.[78]

「선원직업안정법」은 선원직업소개, 선원 모집, 선원노무공급사업 및 선원파견사업 등에 관한 규정을 두고 있어 외국인선원의 모집·알선 및 공급과 관련된 제도적 기반으로 기능할 수 있다.[79] 이는 싱가포르의 선원모집 및 알선기관 관리제도와 유사하게 외국인선원 등 선원 공급과정에서 발생할 수 있는 부당한 알선, 허위모집, 근로조건 왜곡 등을 예방하기 위한 별도 법률체계를 마련하고 있다는 점에서 의미가 있다.

4) 외국인 해기사 자격 인정 및 승인선원제도

일본은 외국 정부가 발급한 선박 운항 또는 기관 운전에 관한 자격증을 보유한 자에 대하여 일정한 요건 하에 국토교통대신의 승인을 받을 수 있도록 하고 있다. 외국 정부가 부여한 선박 운항 또는 기관 운전에 관한 자격증을 가진 자가 국토교통대신의 승인을 받은 경우에는 일정 범위에서 일본 선박의 선박직원으로 승무할 수 있는 구조를 두고 있는 것이다.[80]

국토교통성은 이를 “승인선원제도”로 설명하고 있으며, 외국인선원이 외항 일본적선에 승선하기 위해 필요한 제도로 소개하고 있다. 승인선원제도는 STCW 협약에 따른 외국 해기자격의 승인과 연계되어 있으며, 일본은

78) 船員職業安定法, 第1条
79) 船員職業安定法, 第3条
80) 船舶職員及び小型船舶操縦者法

해기자격 승인약정을 체결한 국가의 자격증을 대상으로 외국인 선박직원 승인을 운영하고 있다.[81]

따라서 일본의 외국인선원 제도는 단순 부원 인력 도입에 그치지 않고 외국 해기사 자격의 승인과 일본선박 승선을 연계하는 자격관리 체계를 포함한다는 점에서 특징적이다.

4. 외국인선원 근로조건 및 권리보호 체계

1) 임금

일본 「선원법」은 선원의 임금 및 기타 보수에 관한 장을 두고 있으며, 선원의 급여 지급과 관련된 기본사항을 규율로 정한다.[82]

외국인선원 역시 선원법상 선원에 해당하는 경우 임금 관련 규정의 보호 대상에서 배제되지 않으므로 일본 법제는 국적별 별도 임금체계보다는 선원 일반 규정을 통한 임금보호 방식을 취하고 있다고 평가할 수 있다.

2) 근로시간 및 휴식

일본 「선원법」은 선원의 근로시간, 휴일 및 정원에 관한 별도 장을 두고 있으며, 원칙적으로 선원의 1일 근로시간은 8시간 이내로 규정하고 있다.[83] 국토교통성도 선원법상 선원의 근로시간은 원칙적으로 1일 8시간 이내이며, 기준노동기간을 통한 1주 평균 근로시간은 40시간 이내라고 설명하고 있다. 또한 일본 선원법은 근로시간뿐만 아니라 휴식시간, 시간외근로 보상

81) 国土交通省(검색일자: 2026.6.22.)
82) 船員法, 第5章 給料その他の報酬, 第52条~第59条
83) 船員法, 第6章 労働時間、休日及び定員, 第60条

휴일, 승무정원 등 선박 운항 특성을 반영한 근로시간 관리체계를 두고 있다.[84]

이러한 근로시간 및 휴식 규정은 외국인선원이 선원법상 선원으로 인정되는 경우에도 동일하게 적용될 수 있으므로 외국인선원의 과도한 장시간 노동과 피로 누적을 방지하는 법적 근거로 기능한다.[85]

3) 유급휴가

일본 「선원법」은 유급휴가에 관한 별도 장을 두고 있으며, 선원의 장기 승선 및 해상근무 특성을 고려한 휴가제도를 규정한다.[86]

외국인선원 역시 선원법상 선원에 해당하는 경우 유급휴가 규정의 적용 대상에서 원칙적으로 제외되지 않으며, 이는 장기 해상근무에 따른 피로와 생활상 불이익을 완화하기 위한 제도적 장치이다.[87]

4) 식료, 안전 및 위생

일본 「선원법」은 선내 식료, 안전 및 위생에 관한 장을 두고 있으며, 선박소유자와 선장이 선원의 건강과 안전을 확보하도록 관련 의무를 규율로 정한다.[88]

이는 외국인선원이 국적이나 언어 차이로 인해 선내 안전·보건 정보 접근에 취약할 수 있다는 점을 고려할 때 선원 일반 규정으로 외국인선원의 안전보건을 보호하는 기능을 수행한다.[89]

84) 船員法, 第60条~第73条
85) 船員法, 第1条 및 第60条~第73条
86) 船員法, 第7章 有給休暇, 第74条~第79条의2
87) 船員法, 第1条 및 第74条~第79条의2
88) 船員法, 第8章 食料並びに安全及び衛生, 第80条~第83条

5) 재해보상

일본 「선원법」은 재해보상에 관한 장을 두고 있으며, 선원이 직무 수행 중 부상, 질병, 장해 또는 사망에 이른 경우 보상체계를 규정하고 있다.[90]

외국인선원도 선원법상 선원에 해당하는 경우 재해보상 관련 규정의 적용대상에서 배제되지 않으므로 일본 법제는 외국인선원의 업무상 재해 보호를 별도 외국인선원 조문이 아니라 선원 일반의 재해보상 체계 안에서 처리하는 구조로 이해된다.[91]

5. 행정감독 및 이행확보 체계

일본 「선원법」은 선원의 근로조건 등에 관한 검사제도를 두고 있으며, 제11장의2에서 선원의 노동조건 등에 대한 검사와 관련된 사항을 규정하고 있다.[92] 또한 동 법은 감독에 관한 별도 장을 두고 있으며, 국토교통대신 등 행정기관의 감독권한을 규정하고 있다.[93]

일본 「선원법」은 일본선박뿐만 아니라 일정한 경우 외국선박에 대한 감독 규정도 두고 있으며, 이는 항만국통제 및 MLC 이행체계와 연계되는 부분이다.[94] 일본은 2013년 해사노동협약(MLC 2006)을 비준하였으며, 이에 따라 선원의 근로·생활조건과 관련된 국제기준을 국내 선원법 체계에 반영해 왔다.[95]

89) 船員法, 第8章
90) 船員法, 第10章 災害補償, 第89条~第96条
91) 船員法, 第1条 및 第89条~第96条
92) 船員法, 第11章の2 船員の労働条件等の検査等, 第100条의2~第100条의11
93) 船員法, 第12章 監督, 第101条~第112条
94) 船員法, 第120条의3
95) ILO: Ratifications of MLC – Japan(검색일자: 2026.7.23.)

따라서 일본의 외국인선원 관리체계는 선원법상 근로조건 보호, 선원직업안정법상 모집·소개 관리, 선박직원법상 외국 해기자격 승인, 그리고 MLC 이행을 위한 검사·감독 체계가 결합된 복합적 구조라고 할 수 있다.

6. 소결

일본은 외국인선원만을 대상으로 하는 독립된 법률이나 선원법 내 별도 장을 두고 있지는 않지만, 선원법상 선원 일반 규정, 선원직업안정법상 모집·소개 규정, 선박직원법상 외국 해기자격 승인제도를 통하여 외국인선원을 제도권 안에서 관리하고 있다.

특히 선원법상 선원의 정의에서 국적을 별도 요건으로 두지 않고 고용계약, 임금, 근로시간, 유급휴가, 재해보상, 안전·위생 및 감독 규정을 선원 일반에게 적용하는 구조는 외국인선원을 선원법 체계 내에 포섭하는 방식으로 평가할 수 있다.

또한 외국인 선박직원 승인제도는 향후 우리나라가 외국인 해기사 도입 또는 외국 해기자격 인정제도를 확대할 경우 중요한 비교법적 참고사례가 될 수 있을 것으로 보인다.

일본 사례는 우리나라가 외국인선원 관련 규정을 「선원법」에 신설할 경우 외국인선원을 선원법의 보호대상으로 명확히 편입시키되 고용추천, 고용신고, 행정지도 등에 관한 근거를 법률 또는 하위법령에 체계적으로 배치할 필요가 있음을 시사한다.

특히 우리나라와 일본은 법체계 및 행정문화가 유사하다는 점에서 일본 사례는 우리나라 선원법 개정안의 조문 구조를 설계하는 데 참고자료가 될 수 있다.

〈표 3-5〉 일본 선원법상 외국인선원 관련 주요 규정

구분	일본 법령상 주요 내용	관련 조문
선원 정의	일본선박 등에 승무하는 선장, 해원 및 예비선원을 선원으로 규정하고 국적을 별도 요건으로 두지 않음	선원법 제1조
고용계약	선원 고용계약 및 근로조건 서면교부 등 고용관계의 기본사항을 규정	선원법 제31조~제51조, 특히 제32조
선원수첩	선원의 신분 및 승선경력 관리를 위한 선원수첩 제도 운영	선원법 제50조
외국인 선원수첩	외국인의 선원수첩 유효기간을 별도로 규정	선원법 시행규칙 제35조
임금	선원의 급여 및 기타 보수에 관한 사항 규정	선원법 제52조~제59조
근로시간·휴식	선원의 근로시간, 휴일 및 정원에 관한 사항 규정	선원법 제60조~제73조
유급휴가	선원의 유급휴가에 관한 사항 규정	선원법 제74조~제79조의2
식료·안전·위생	선내 식료, 안전 및 위생 관련 의무 규정	선원법 제80조~제83조
재해보상	직무상 부상·질병·장해·사망 등에 대한 보상 규정	선원법 제89조~제96조
선원직업소개	선원직업소개, 모집, 노무공급 및 파견사업 규율	선원직업안정법 제1조 및 제3장
외국 해기자격 승인	외국 정부 발급 해기자격 보유자의 일본 선박직원 승인을 규정	선박직원 및 소형선박조종자법 관련 규정
승인선원제도	외국인선원이 외항 일본적선에 승선하기 위한 승인제도 운영	국토교통성 「承認船員制度について」
노동조건 검사	선원의 노동조건 등에 관한 검사제도 규정	선원법 제100조의2~제100조의11
감독	국토교통대신 등 행정기관의 감독권한 규정	선원법 제101조~제112조
외국선박 감독	일정한 외국선박에 대한 감독 및 항만국통제 관련 규정	선원법 제120조의3

자료: 「船員法」, 「船員法施行規則」, 「船員職業安定法」, 「船舶職員及び小型船舶操縦者法」 国土交通省(검색일자: 2026.6.22.) 토대로 저자 작성

제5절 주요국 법제 비교 및 국내법 간 격차 분석 결과

1. 분석 개요

앞선 절에서는 덴마크, 싱가포르 및 일본의 외국인선원 관련 법제를 국가별로 검토하였다. 세 국가는 외국인선원만을 대상으로 하는 별도의 독립 법률을 두기보다 외국인선원을 선원 일반에 관한 법률의 적용대상에 포함하고, 고용계약, 승선관리, 근로조건, 자격관리 및 행정감독에 관한 일반 규정을 적용하는 방식을 공통적으로 취하고 있다. 다만 외국인선원의 모집·알선, 외국 해기자격 인정, 선원명부 또는 선원수첩 관리, 선박검사 및 행정제재 등에 대해서는 국가별 법률과 하위규정을 통하여 서로 다른 관리체계를 운영하고 있다.

우리나라 역시 「선원법」을 통하여 선원의 근로계약, 임금, 근로시간, 유급휴가, 재해보상 및 행정감독에 관한 일반적인 사항을 규정하고 있으므로 외국인선원도 「선원법」상 선원에 해당하는 경우 원칙적으로 이러한 규정의 적용을 받는다. 그러나 외국인선원의 도입과 고용에 직접 관련되는 정의, 고용기준, 고용추천, 고용신고, 자료제출, 행정지도 및 고용제한 등에 관한 사항은 현행 「선원법」에 명확하게 규정되어 있지 않고 상당 부분 「외국인선원 관리지침」 등 행정규칙과 행정실무에 따라 운영되고 있다.

이에 본 절에서는 우리나라와 덴마크, 싱가포르 및 일본의 관련 법령을 동일한 항목에 따라 비교하고 해외 주요국과 비교할 때 현행 우리나라 「선원법」에 어떠한 법적·제도적 공백이 존재하는지를 분석하고자 한다. 이를 통하여 제4장에서 제시하는 외국인선원 관련 「선원법」 개정안의 필요성과 주요 개정조문의 비교법적 근거를 구체화하고자 한다.

2. 우리나라와 주요국 간 격차 분석

1) 외국인선원의 법적 지위 및 관리체계에 관한 근거 부족

(1) 주요국의 법률 기반 관리체계

덴마크, 싱가포르 및 일본은 외국인선원을 선원 일반의 법적 보호체계에 포함하고 있다. 세 국가는 외국인선원을 별도의 낮은 보호기준이 적용되는 노동력으로 분리하지 않고 해당 국가의 선박에 승선하여 근로를 제공하는 선원이라는 지위를 기준으로 고용계약, 임금, 근로시간, 휴가, 송환, 의료보호 및 행정감독에 관한 법률을 적용한다.

특히 외국인선원에게 특수하게 요구되는 외국 해기자격 인정, 국외 선원모집·알선기관 이용, 외국인 선원수첩 및 승선경력 관리 등에 대해서는 법률 또는 법률에 근거한 하위규정을 마련하고 있다. 즉, 선원 일반의 권리보호는 일반 선원법제에 포함하고 외국인선원 특유의 고용·자격·승선관리 사항은 별도의 규정으로 보완하는 구조이다.

(2) 우리나라 「선원법」의 격차

우리나라 「선원법」도 외국인선원을 명시적으로 적용대상에서 제외하지 않으므로 외국인선원이 법률상 선원에 해당하면 선원 일반의 근로조건과 권리보호 규정을 적용받을 수 있다. 그러나 현행 「선원법」에는 외국인선원의 법적 개념과 적용범위가 별도로 규정되어 있지 않다.

이로 인해 「선원법」상 선원의 일반적인 보호규정과 「외국인선원 관리지침」상 외국인선원의 도입·고용·관리제도가 법률상 하나의 체계로 연결되지 못하고 있다. 외국인선원의 규모와 역할이 지속적으로 확대되고 있음에도 제도의 적용대상과 관리범위를 행정지침에 의존하고 있다는 점에서 법적

안정성과 예측가능성이 낮은 구조라고 평가할 수 있다.

따라서 현행 「선원법」에 외국인선원의 정의를 신설하고 외국인선원 관련 규정이 적용되는 인적 범위를 명확히 할 필요가 있다.

2) 외국인선원 고용기준과 수급관리의 법률상 근거 미흡

(1) 주요국의 고용관리 방식

덴마크와 싱가포르는 외국인선원의 국적 자체를 기준으로 고용을 제한하기보다 유효한 고용계약, 해기자격, 건강진단 및 선박별 배승기준을 충족하는지를 중심으로 관리한다. 일본은 「선원법」상 선원 일반의 고용기준과 함께 「선원직업안정법」에 따른 선원 수급조정 및 직업소개, 외국 해기자격 승인제도를 연계하여 운영한다.

이들 국가는 구체적인 제도형태에는 차이가 있으나 외국인선원의 고용과 승선에 필요한 핵심 요건을 법률 또는 법률에 근거한 하위규정으로 정하고 있다는 공통점이 있다.

(2) 우리나라 「선원법」의 격차

우리나라에서는 외국인선원의 선종별·직책별 고용범위와 고용인원, 관리기준 등이 주로 「외국인선원 관리지침」과 노사합의 등에 따라 결정된다. 그러나 외국인선원 고용기준을 수립할 수 있는 해양수산부장관의 권한, 기준 수립 시 고려사항 및 관계기관 협의절차 등이 현행 「선원법」에 충분히 규정되어 있지 않다.

또한 외국인선원의 고용이 내국인선원 양성 및 고용정책과 충돌하지 않도록 하기 위한 내국인선원 구인 노력 역시 명시적인 법률상 의무로 체계

화되어 있지 않다. 이에 따라 외국인선원 고용규모가 변경될 경우 법률상 기준보다 행정협의와 지침 개정에 의존하게 되는 문제점이 발생할 수 있다.

따라서 외국인선원의 고용기준을 「선원법」에 명시하고 선원 수급상황, 선종별 인력수요 및 내국인선원의 고용기회 등을 종합적으로 고려하도록 할 필요가 있다. 아울러 외국인선원을 고용하기 전에 내국인선원 확보를 위한 합리적인 노력이 이루어지도록 법적 근거를 마련할 필요가 있다.

3) 고용추천과 고용신고 절차의 법률상 공백

(1) 주요국의 고용·승선정보 관리

싱가포르는 선원명부 통보제도를 통해 선원의 승선·하선과 고용정보를 행정적으로 관리하고 있다. 일본은 선원고용계약과 선원수첩을 통해 고용관계 및 승선경력을 확인하며, 덴마크는 서면 고용계약과 전자적 승선경력 관리체계를 활용한다.

각국의 제도 명칭과 운영방식은 다르지만 선박에 실제 승선하는 선원의 신원, 고용관계, 직무 및 승선기간을 행정기관이 확인할 수 있는 제도적 수단을 갖추고 있다는 점은 공통적이다.

(2) 우리나라 「선원법」의 격차

우리나라는 외국인선원의 고용추천과 고용신고 및 변경신고 제도를 운영하고 있으나 추천과 신고의 법적 성격, 담당기관, 신청·신고 시기, 필요서류, 변경신고 대상 및 신고 불이행에 대한 조치가 현행 「선원법」에 명확히 규정되어 있지 않다.

특히 고용추천은 외국인선원을 도입하기 전에 고용 가능 여부를 확인하는 사전절차이고 고용신고는 실제 고용 및 승선 사실을 행정기관에 알리는 사후 관리절차임에도 두 제도의 기능과 관계가 법률상 명확하게 구분되어 있지 않다. 이는 선박소유자와 관리기관이 준수해야 할 절차를 불명확하게 하고 추천을 받은 인원과 실제 승선인원 간 차이를 체계적으로 관리하기 어렵게 하는 요인이 될 수 있다.

따라서 고용추천과 고용신고를 서로 구분된 법정 절차로 규정하고 각 절차의 주체·시기·요건 및 변경사항을 법률과 시행령에 구체적으로 배치할 필요가 있다.

4) 선원모집·알선 및 국외 송출기관 관리의 법률상 연계 부족

(1) 주요국의 모집·알선기관 관리

덴마크는 민간 선원모집·알선기관에 대한 인증제도를 운영하고 덴마크 선박소유자가 외국 소재 모집기관을 이용할 때 해당 기관이 MLC 기준에 부합하는지를 확인하도록 한다. 싱가포르도 선원모집 및 알선기관의 운영과 감독에 관한 별도의 하위규정을 두고 있다. 일본은 「선원직업안정법」을 통해 선원직업소개, 모집, 노무공급 및 파견사업을 규율한다.

이들 제도는 외국인선원의 고용이 국외 송출기관과 민간 알선기관을 매개로 이루어진다는 현실을 반영하여 모집단계에서의 허위계약, 과도한 수수료, 이중계약 및 부당한 비용전가를 방지하는 데 목적이 있다.

(2) 우리나라 「선원법」의 격차

우리나라 외국인선원 도입 과정에도 송출기관, 관리업체, 선박소유자 및 관련 단체 등 다수의 주체가 참여한다. 그러나 이들 기관의 법적 지위, 역

할과 책임, 위반행위에 대한 감독 및 선박소유자의 확인의무 등이 「선원법」상 하나의 체계로 충분히 규정되어 있지 않다.

외국인선원 모집·송출 과정에서 문제가 발생하더라도 국내 선박소유자, 관리업체 및 국외 송출기관 가운데 어느 주체가 어떠한 책임을 부담하는지가 불명확해질 수 있다. 특히 국외 송출기관에 대한 국내 행정기관의 직접적인 집행권에는 한계가 있으므로 선박소유자 또는 국내 관리주체에게 적정한 송출기관을 이용하고 이를 확인·관리할 의무를 부과하는 간접적인 관리방식을 검토할 필요가 있다.

다만 본 연구의 개정안은 외국인선원의 정의, 고용기준, 고용추천, 고용신고 및 행정관리의 법률화에 중점을 두고 있으므로 모집·알선기관의 인증이나 송출기관의 직접 규율은 향후 별도의 입법과제로 단계적으로 검토할 필요가 있다.

5) 외국인선원 관리에 특화된 행정감독 및 집행수단 부족

(1) 주요국의 감독 및 이행확보 체계

덴마크와 싱가포르는 MLC에 따른 선박검사, 해사노동증서 및 적합선언서 제도를 통해 선원의 근로·생활조건을 감독하고 있다. 모집·알선기관이 기준을 위반하면 인증을 철회할 수 있으며, 외국 해기사에게 필요한 자격이 없으면 해당 직무의 수행을 제한한다.

일본은 「선원법」상 노동조건 검사와 행정감독 규정을 두고 있으며, 선원직업소개 및 외국 해기자격 승인제도에 대해서도 관계 법률에 따른 감독수단을 운영한다. 이처럼 주요국은 법률상 의무를 규정하는 데 그치지 않고 검사, 자료확인, 시정조치, 인증 철회 및 승선제한 등 집행수단을 함께 마련하고 있다.

(2) 우리나라 「선원법」의 격차

우리나라 「선원법」에는 선원근로감독과 일반적인 보고·검사 및 벌칙 관련 규정이 존재한다. 그러나 외국인선원 고용추천, 고용신고, 이탈관리, 임금체불 및 관리지침 준수 여부를 확인하기 위한 자료제출 요구와 행정지도에 관한 특화된 근거는 충분하지 않다.

또한 고용추천을 받지 않거나 고용신고를 하지 않은 경우 거짓으로 신고한 경우 또는 중대한 권익침해가 반복된 경우에 해당 선박소유자의 외국인선원 신규 고용을 제한할 수 있는 명시적인 법적 근거가 미흡하다. 일반적인 과태료만으로는 외국인선원 고용질서를 실질적으로 확보하기 어려울 수 있으므로 위반행위의 내용과 정도에 따라 일정 기간 고용추천 또는 고용신고의 수리를 제한할 수 있는 제도적 수단이 필요하다.

이를 보완하기 위해 본 연구는 제4장 개정안에서 제93조의7에 자료제출 및 행정지도 근거를 두고 제93조의8에 외국인선원 고용제한 근거를 마련하는 방향을 제시하였다. 개정안은 고용추천·신고 위반, 부정한 신고, 중대한 권익침해 및 시정명령 불이행 등에 대해 일정 기간 외국인선원의 신규 고용을 제한할 수 있도록 설계되어 있다.

〈표 3-6〉 우리나라와 주요국의 외국인선원 관련 법제 비교

구분	한국	덴마크	싱가포르	일본
기본 법체계	「선원법」이 선원 일반의 근로조건과 권리·의무를 규율하나, 외국인선원 도입·고용관리는 주로 「외국인선원 관리지침」에 따라 운영	선원의 고용조건에 관한 법률과 하위규정을 중심으로 선원 일반의 고용·근로조건을 규율	「Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act」를 중심으로 MLC 기준을 국내법에 반영	「선원법」을 중심으로 「선원직업안정법」 및 「선박직원 및 소형선박조종자법」을 연계
외국인선원의 정의	현행 「선원법」에 외국인선원에 관한 별도의 정의규정이 없음	선원 정의에서 국적을 별도 요건으로 두지 않고 덴마크 선박에서 근무하는 사람을 법률 적용대상에 포함	선박에서 고용되거나 종사하는 사람을 선원으로 정의하고 국적에 따른 구분을 두지 않음	일본선박 등에 승무하는 선장·해원·예비선원을 선원으로 정의하고 국적을 별도 요건으로 두지 않음
외국인선원 적용방식	「선원법」상 선원에 해당하면 일반 근로조건 규정은 적용되지만, 외국인선원의 도입·고용·관리 절차는 법률상 체계화가 미흡	외국인선원을 선원 일반의 법률체계에 포함하고 외국자격 등 특수사항을 별도 규정	외국인선원을 별도로 분리하지 않고 모든 선원을 동일한 해사노동보호체계에 포함	외국인선원을 선원 일반 규정에 포함하되 선원수첩과 외국 해기자격 등 일부 사항은 별도 관리
외국인선원 고용기준	선종·직책·인원 등 구체적인 외국인선원 고용기준이 「선원법」에 명시되어 있지 않고 행정지침 등에 따라 운영	국적 자체보다 선원의 자격, 고용계약 및 승선요건 충족 여부를 중심으로 관리	별도의 국적별 고용정원보다는 선원고용계약과 자격·배승기준을 중심으로 관리	선원 일반의 고용·승선기준과 외국 해기사 승인제도를 결합하여 관리
고용추천	외국인선원 고용추천제도가 행정지침에 따라 운영되나 「선원법」상 직접적인 근거가 미흡	우리나라와 동일한 형태의 고용추천제도보다는 고용계약·자격확인·모집기관 인증을 통해 관리	별도의 고용추천보다는 선원모집·알선기관과 선박소유자의 책임을 중심으로 관리	선원직업소개 및 모집제도를 별도 법률에 따라 관리

구분	한국	덴마크	싱가포르	일본
고용신고 및 변경신고	외국인선원 고용 및 변경신고의 대상·시기·절차가 「선원법」에 구체적으로 규정되어 있지 않음	선원고용계약과 승선·경력정보 등을 행정적으로 관리	선원명부를 통해 승선·하선 및 선원 관련 사항을 당국에 통보	고용계약, 선원수첩 및 관련 행정절차를 통해 승선·고용관계를 관리
선원고용계약	「선원법」상 근로계약 관련 일반 규정이 적용되나 외국인선원 고용추천·신고와 계약의 연계가 명확하지 않음	승선 전에 서면 선원고용계약을 체결하고 임금·직무·휴가·송환 등 주요 조건을 명시	선원고용계약 없이 선원을 고용하거나 승선시키는 행위를 금지	선원과 고용계약을 체결하고 주요 근로조건을 서면으로 교부
자료제출 및 행정지도	외국인선원 고용·관리와 관련된 자료제출 요구 및 행정지도에 관한 구체적 법률 근거가 미흡	검사·인증 및 감독권한에 따라 관련 자료와 시정조치를 요구	선박검사와 MLC 인증 과정에서 자료확인 및 시정조치를 시행	감독기관이 보고·검사 및 시정에 필요한 권한을 행사
위반 시 제재	일반 벌칙·과태료 규정은 존재하지만 고용추천·신고 위반 등에 대응한 외국인선원 고용제한의 명시적 근거가 미흡	인증 철회, 승선자격 제한 및 법령상 제재를 통해 이행 확보	시정명령, 벌칙, 선박억류 및 행정조치 가능	행정감독, 시정 및 법령상 벌칙·제재를 통해 이행 확보

자료: 대한민국 「선원법」 및 「외국인선원 관리지침」, 덴마크 선원의 고용조건 관련 법령, 싱가포르 「Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act」, 일본 「선원법」·「선원직업안정법」·「선박직원 및 소형선박조종자법」을 토대로 저자 작성

04
외국인선원 관련 「선원법」 개정(안)

제1절 외국인선원 관련 법적 체계 정비 방향

1. 외국인선원 관련 법적 체계 정비의 기본방향

1) 외국인선원 관리제도의 법률상 근거 강화

우리나라 해운산업은 내국인 선원 수급의 구조적 제약이 심화되는 가운데, 외국인선원의 역할과 비중이 지속적으로 확대되고 있다. 특히 외국인선원은 일부 선종과 직무에서 단순 보조인력을 넘어 선박 운영의 핵심 인력으로 기능하고 있으나 이를 규율하는 제도는 상당 부분 행정지침과 실무관행에 의존하고 있는 실정이다.

이와 같은 구조는 외국인선원의 고용범위 및 고용기준, 고용추천 및 고용신고 절차 등 제도 운영의 핵심 사항이 법률상 충분히 정비되어 있지 않음을 의미하며, 결과적으로 제도의 예측가능성과 안정성을 저해할 우려가 있다.

현행 외국인선원 제도는 일정 수준의 유연성을 확보하는 데에는 기여하였으나 외국인선원 규모 확대와 제도 운영의 복잡성 심화를 고려할 때 행

정규칙 중심 체계만으로는 한계가 있다. 특히 외국인선원 관련 제도는 선원 수급, 해사안전 및 국제협약 이행과 밀접하게 연계되는 사안이므로 제도의 기본 구조는 법률에 직접 규정하는 것이 바람직하다.

이에 따라 외국인선원 관련 법적 체계는 행정지침 중심의 운영 구조에서 벗어나 고용추천·고용신고 및 행정적 관리 체계 등을 중심으로 하는 법률 기반의 안정적·체계적 구조로 전환될 필요가 있다.

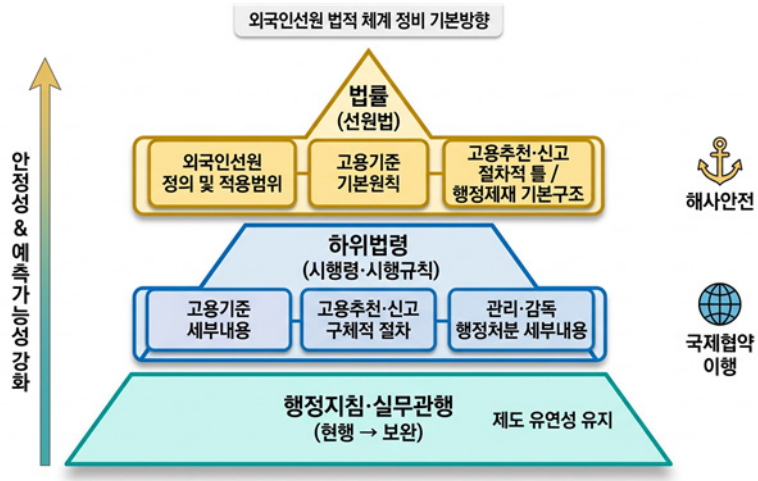
2) 법률과 하위법령 간 기능 배분의 체계화

외국인선원 관련 제도를 법률에 반영함에 있어서는 모든 사항을 법률에 일률적으로 규정하기보다는 법률에는 기본원칙과 핵심적 사항을 두고 세부 기준은 시행령 등 하위법령에 위임하는 방식이 적절하다. 이는 제도의 안정성과 유연성을 동시에 확보하기 위한 것으로 입법 체계상으로도 합리적인 접근이라 할 수 있다.

예컨대 외국인선원의 정의, 적용범위, 고용기준(기본원칙), 고용추천 및 고용신고의 절차적 틀, 행정제재 등에 관한 기본 구조는 법률에 직접 규정할 필요가 있다. 반면 고용기준의 세부 내용, 고용추천 및 고용신고의 구체적 절차, 관리·감독 등 행정처분 세부 내용 등은 하위법령(시행령 등)에서 탄력적으로 정하는 것이 더욱 적절하다.

이와 같은 기능 배분은 제도 운영 과정에서 정책환경 변화에 유연하게 대응할 수 있도록 하는 동시에 법률의 기본적 안정성과 체계성을 유지하는 데 기여할 수 있다.

〈그림 4-1〉 외국인선원 관련 선원법 개정 방향



자료: 저자 작성

2. 외국인선원 관련 법적 체계 정비의 주요 원칙

1) 총칙과 개별 규정의 체계적 연계

외국인선원 관련 법적 체계 정비는 기존「선원법」체계와의 정합성을 유지하면서 필요한 사항을 단계적으로 보완하는 방향으로 이루어질 필요가 있다. 이를 위해 외국인선원의 정의 규정을 신설하여 적용 대상을 명확히 하고 선원인력 수급관리 체계와 연계하여 외국인선원 고용제도의 법적 근거를 마련할 필요가 있다.

개별 규정에서는 외국인선원 고용기준의 수립, 내국인선원 구인 노력, 고용추천, 고용신고 및 변경신고, 자료제출 및 행정지도, 고용제한 등의 사항을 중심으로 규율체계를 구성하는 것이 적절하다. 이러한 체계는 외국인선원의 도입 이전 단계부터 고용 이후의 관리 및 감독 단계까지를 하나의

흐름으로 연결함으로써 제도 운영의 예측가능성과 행정 효율성을 높이는 데 기여할 수 있다.

또한 기존 선원법상 선원인력 수급관리, 교육훈련, 고충처리 및 근로감독 체계와 유기적으로 연계함으로써 별도의 중복 규정을 최소화하고 현행 법체계 내에서 외국인선원 관련 제도를 안정적으로 운영할 수 있는 기반을 마련할 필요가 있다.

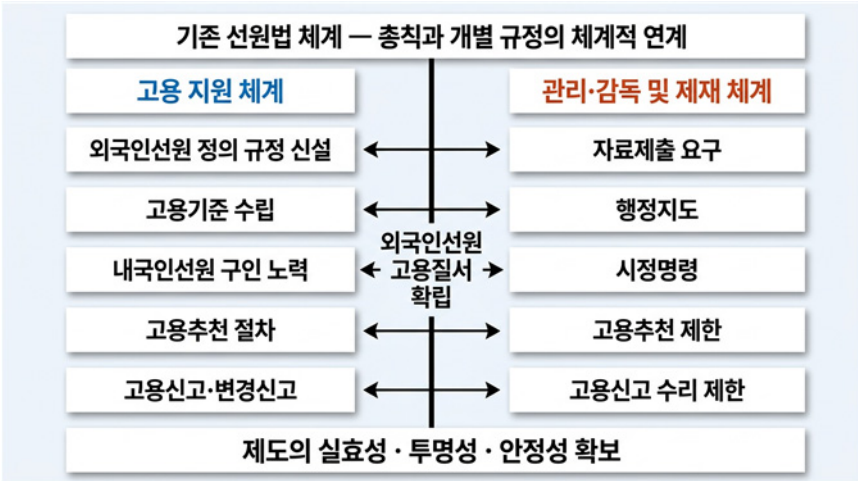
2) 고용질서 확립과 관리체계의 실효성 확보

외국인선원 관련 법적 체계 정비는 외국인선원의 원활한 도입을 지원하는 동시에 선원인력 수급질서와 고용관리 체계의 안정성을 확보하는 방향으로 진행되어야 한다. 특히 외국인선원의 고용기준, 내국인선원 구인 노력, 고용추천 및 고용신고 절차 등을 법률상 명확히 규정함으로써 외국인선원 고용과 관련된 행정절차의 예측가능성과 투명성을 높일 필요가 있다.

아울러 외국인선원 제도의 실효성을 확보하기 위해서는 정책당국의 관리·감독 권한 역시 체계적으로 마련될 필요가 있다. 외국인선원 관련 제도가 법률에 명문화되더라도 적절한 관리수단이 확보되지 않을 경우 제도의 실질적 운영에 한계가 발생할 수 있으므로 자료제출 요구, 행정지도, 시정명령 및 고용제한 등의 수단을 적절히 연계할 필요가 있다.

특히 외국인선원의 고용추천 또는 고용신고 수리 제한과 같은 행정적 제재수단은 외국인선원 고용질서를 유지하기 위한 핵심적인 관리장치로 기능할 수 있다. 따라서 외국인선원 관련 법적 체계는 고용기준과 행정절차를 명확히 하는 한편, 관리·감독 및 제재 체계를 함께 구축함으로써 제도의 실효성과 안정성을 확보해야 한다.

〈그림 4-2〉 외국인선원 관련 법적 체계 정비시 주요 원칙



자료: 저자 작성

3. 국제기준 및 관련 법령과의 정합성 확보

1) 국제협약과의 정합성 고려

외국인선원 제도는 국내 선원인력 수급정책의 일환인 동시에 국제해운산업의 인력 이동과 밀접하게 연계되는 분야이므로 관련 법적 체계를 설계함에 있어 국제기준과의 정합성을 충분히 고려할 필요가 있다. 특히「해사노동협약(MLC, 2006)」과「STCW 협약」은 선원의 근로조건, 안전한 승무 및 적정한 자격요건 등에 관한 국제기준을 제시하고 있어 외국인선원 제도 운영의 중요한 기준으로 기능한다.

이에 따라 본 개정안은 외국인선원의 고용기준 수립, 내국인선원 구인노력, 고용추천, 고용신고 및 변경신고 등 외국인선원 관리체계의 기본 구조를 법률상 규정하되, 세부적인 운영기준은 시행령 및 하위규범에서 정하

도록 하여 국제기준 변화에 유연하게 대응할 수 있도록 설계하였다. 또한 외국인선원 고용규모, 직무범위 및 관리기준을 선원인력 수급상황과 연계하여 운영함으로써 국제해운시장의 변화와 국내 선원인력 정책을 함께 고려할 수 있는 체계를 마련하고자 하였다.

특히 외국인선원 관련 제도의 운영 과정에서 국제협약상 안전운항 원칙, 선원의 적격성 확보 및 적정한 근로환경 유지라는 기본 취지를 훼손하지 않도록 하고, 관련 행정절차 역시 국제기준과 조화를 이루는 방향으로 운영될 필요가 있다.

2) 관련 법령과의 체계적 연계

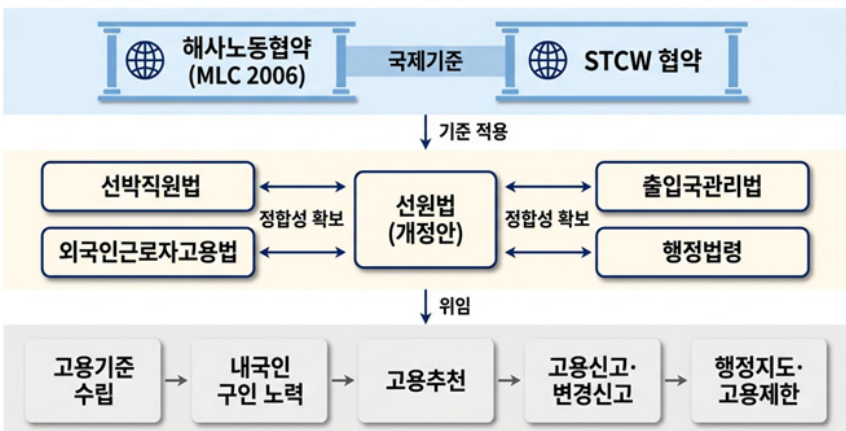
외국인선원 관련 법적 체계는 「선원법」 단독으로 완결되는 것이 아니라 「선박직원법」, 「출입국관리법」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 및 관련 행정법령과 유기적으로 연계되는 구조로 이해할 필요가 있다.

우선 외국인 해기사의 자격 인정 및 승무기준은 「선박직원법」 체계와의 정합성이 확보되어야 하며, 외국인선원의 입국·체류 및 체류자격 관리는 「출입국관리법」에 따라 운영되어야 한다. 또한 외국인선원 고용추천 및 고용신고와 관련된 행정절차는 일반 행정절차 및 관계 법령과의 조화를 전제로 운영될 필요가 있다.

본 개정안은 외국인선원에 관한 모든 사항을 별도의 독립적인 체계로 규율하기보다는 현행 선원법상 선원인력 수급관리 체계와 연계하여 외국인선원 고용기준을 운영하고 내국인선원 구인 노력, 고용추천, 고용신고, 자료제출 및 행정지도, 고용제한 등의 기본사항을 규정하는 방식으로 설계하였다. 이는 기존 법체계와의 충돌을 최소화하면서도 외국인선원 관리에 필요한 최소한의 법적 근거를 마련하기 위한 것이다.

향후 외국인선원 규모 확대 및 해운산업 환경 변화에 대응하기 위해서는 선원인력 수급정책, 출입국 관리정책 및 외국인력 정책 간 연계성을 지속적으로 검토하고 관계 법령 간 정합성을 보완하기 위한 제도 개선 노력이 지속적으로 병행될 필요가 있다.

〈그림 4-3〉 국제기준 및 관련 법령과의 정합성 확보 방안



자료: 저자 작성

4. 소결

외국인선원 관련 법적 체계 정비는 단순히 새로운 조문을 추가하는 차원을 넘어 현재 행정지침 중심으로 운영되고 있는 외국인선원 관리체계를 법률에 근거한 제도로 전환하는 데 의의가 있다. 그동안 외국인선원의 고용기준, 내국인선원 구인 노력, 고용추천, 고용신고 및 변경신고, 행정지도 등의 주요 사항은 행정지침을 중심으로 운영되어 왔으나 법률상 근거가 충분하지 않아 제도 운영의 안정성과 예측가능성 측면에서 한계가 존재하였다.

이에 따라 외국인선원 관련 제도를 「선원법」 체계 내에 편입하여 외국인선원의 정의, 고용기준 수립, 내국인선원 구인 노력, 고용추천, 고용신고 및 변경신고, 자료제출 및 행정지도, 고용제한 등에 관한 기본적인 사항을 법률에 규정함으로써 외국인선원 관리체계의 법적 기반을 강화할 필요가 있다. 이를 통해 외국인선원 제도 운영의 투명성과 일관성을 제고하고 정책당국의 집행력과 산업현장의 수용성을 함께 확보할 수 있을 것으로 기대된다.

이를 위해 첫째, 외국인선원 고용기준과 수급관리의 기본 원칙을 법률에 규정하고 둘째, 고용추천 및 고용신고 등 외국인선원 관리에 필요한 핵심 절차를 법률상 명확히 규정하며, 셋째, 구체적인 운영기준과 세부 절차는 시행령 및 해양수산부령에 위임하여 제도 운영의 유연성을 확보할 필요가 있다. 또한 보고 및 자료제출, 행정지도 및 고용제한 등 관리수단을 함께 마련함으로써 외국인선원 제도의 실효성을 확보할 필요가 있다.

아울러 외국인선원 관련 법적 체계는 「해사노동협약(MLC, 2006)」 및 「STCW 협약」 등 국제기준과의 정합성을 고려하는 한편, 「선박직원법」, 「출입국관리법」 등 관계 법령과의 체계적 연계를 전제로 설계될 필요가 있다. 이를 통해 국내 선원인력 수급정책과 국제해운산업 환경 변화에 대응할 수 있는 지속가능한 외국인선원 관리체계를 구축할 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구에서 제시한 「선원법」 개정(안)은 이러한 기본 방향에 기초하여 외국인선원 관리체계의 법적 기반을 마련하고자 한 것으로 향후 입법 과정에서는 관계부처 협의, 법제 검토 및 노·사·전문가 의견수렴 등을 통해 제도의 실효성과 법적 완결성을 지속적으로 보완해 나갈 필요가 있다.

제2절「선원법」개정(안) 주요 내용

1. 외국인선원 관련 선원법 개정 개요

1) 외국인선원 관리의 법률상 근거 마련

현행 외국인선원 제도는「외국인선원 관리지침」등 행정규칙을 중심으로 운영되고 있어 외국인선원의 고용기준, 고용추천, 고용신고 및 변경신고, 행정지도 등 주요 관리사항에 대한 법적 근거가 충분하지 않은 측면이 있다. 특히 외국인선원의 규모가 지속적으로 증가하고 있음에도 불구하고 제도의 핵심 운영기준이 행정지침에 의존하고 있어 제도 운영의 안정성과 예측가능성 확보에 한계가 있다는 지적이 제기되어 왔다.

이에 따라 본 개정안은 외국인선원 관리에 관한 주요 사항을「선원법」에 규정함으로써 기존 행정지침 중심의 운영체계를 법률 중심의 운영체계로 전환하고자 하였다. 특히 외국인선원의 고용신고 및 변경신고, 외국인선원정책위원회의 설치·운영, 정기 실태조사, 내국인선원 우선 구인 노력, 외국인선원관리기관의 지정 및 관리비 징수·공개, 보고·조사와 행정처분 등에 관한 기본적인 사항을 법률에 명문화함으로써 외국인선원 관리의 공공성과 투명성을 강화하고 제도의 법적 안정성과 집행력을 제고하고자 하였다.

또한 외국인선원 제도를 독립적인 관리체계로 운영하기보다는 현행 선원법상 선원인력 수급관리 체계와 연계하여 운영함으로써 국내 선원인력 정책과 외국인선원 정책 간의 정합성을 확보할 수 있도록 하였다.

2) 선원인력 수급관리 체계와의 연계 강화

본 개정안은 외국인선원 제도를 별도의 독립된 인력정책으로 접근하기보다는 현행 「선원법」상 선원인력 수급관리 체계의 연장선상에서 규율하는 방향으로 설계하였다. 이에 따라 외국인선원 고용기준을 수립하는 과정에서 선원인력 수급상황, 내국인선원 고용여건, 업종별·선종별 인력수요 및 선박의 안전운항 여건 등을 종합적으로 고려하도록 하였다.

또한 외국인선원 고용 이전 단계에서는 내국인선원 구인등록을 우선적으로 신청하도록 하고 외국인선원을 고용하려는 선박소유자가 법령에서 정한 요건을 갖추어 고용신고를 하도록 함으로써 외국인선원 도입과 국내 선원인력 활용 간의 균형을 도모할 수 있게 하였다. 아울러 외국인선원 고용 이후에는 외국인선원관리기관을 통한 지원체계를 마련하고 정기 실태조사와 보고·조사, 시정명령 및 고용제한 등의 관리수단을 통해 제도의 실효성을 확보하는 체계를 구성하였다.

특히 국무총리 소속 외국인선원정책위원회를 설치하여 외국인선원 관련 기본계획, 업종별 도입규모 및 송출국가의 지정·취소 등 주요 정책사항을 심의·의결하도록 하였다. 아울러 외국인선원실무위원회를 통해 노동계와 사용자단체, 관계 중앙행정기관 및 전문가 등의 의견을 사전에 검토할 수 있도록 함으로써 정책결정 과정의 객관성과 수용성을 제고하고자 하였다. 이와 같은 체계는 외국인선원의 도입부터 사후관리까지의 전 과정을 국가 차원의 정책결정체계와 연계하여 운영함으로써 외국인선원 제도의 안정성과 정책 집행의 효율성을 동시에 확보하기 위한 것이다.

3) 단계적 법제화 및 법률·고시 간 역할 분담

본 연구에서 제시한 외국인선원 관련「선원법」개정안은 향후 해양수산부 선원정책과 등을 중심으로 의원입법 방식의 발의가 추진될 예정인 개정안이다.

연구 초기에는 외국인선원 관리체계를 종합적으로 법제화하기 위하여 외국인선원의 정의 및 적용범위뿐만 아니라 고용범위, 해기사·부원의 직급별 허용기준, 선박별 고용인원, 교육·훈련, 근로계약 및 임금지급, 고충처리·권리보호, 외국인선원 관리·감독 등 현행「외국인선원 관리지침」에서 규율하는 주요 사항을 포함하여 20개 이상의 조문으로 구성하는 방안을 검토하였다. 현행「외국인선원 관리지침」에서도 외국인선원의 교육, 근로계약 체결, 임금지급 및 고충상담·선원근로감독 등에 관한 사항을 별도로 규정하고 있어 연구 초기에는 이들 사항의 법률상 근거를 개별적으로 마련하는 방안을 폭넓게 검토하였다.

그러나 법률전문가 및 관계기관 검토과정에서는 외국인선원에게도 현행「선원법」상 일반적인 선원 보호규정이 적용되는 점, 세부적인 고용범위와 인원기준 등은 선원 수급 및 해운시장 여건에 따라 탄력적으로 조정할 필요가 있다는 점, 최초 입법단계에서 지나치게 많은 사항을 개별 조문화할 경우 기존「선원법」과의 중복 및 법체계의 복잡성이 증가할 수 있다는 점 등을 종합적으로 고려하였다. 이에 따라 수정 개정안에서는 외국인선원 고용신고 및 변경신고, 외국인선원정책위원회의 설치·운영, 정기 실태조사, 내국인선원 우선 구인 노력, 외국인선원관리기관 지정 및 관리비 징수·공개, 보고·조사와 행정처분 등 외국인선원 관리체계의 운영과 공공성 확보에 필요한 사항을 핵심조문으로 구성하였다. 특히 기존의 개별 고용추천 절차보다 고용신고와 국가 차원의 정책결정·관리감독체계에 중점을 두어 법률상 규율체계를 재구성하였다.

반면 교육·훈련, 고충처리 및 권리보호 등은 정책적 중요성이 낮아 제외한 것이 아니라 기존 「선원법」의 일반적인 선원 보호체계 및 현행 「외국인선원 관리지침」과의 관계를 고려하여 현 단계에서 별도의 독립조문으로 법률화하지 않고 기존 법령·하위규범을 활용하거나 향후 단계적으로 법제화할 사항으로 구분하였다. 또한 선종·직급별 고용범위와 선박별 고용인원과 같이 시장 및 선원수급 상황에 따라 조정이 필요한 사항은 법률에 구체적인 수치를 직접 규정하기보다 하위법령·고시를 통해 탄력적으로 운영하는 것이 적절하다고 판단하였다. 따라서 본 연구의 최종 개정안은 초기 검토사항을 단순히 삭제한 것이 아니라 법률에서 우선 규정할 핵심사항과 기존 법체계 또는 하위규범에서 규율할 사항을 구분하는 단계적 법제화 방식으로 진행한 결과이다.

〈표 4-1〉 초기 검토사항과 최종 개정안 반영방향

초기 검토사항	최종 개정안 반영여부	비고(제외시 사유)
외국인선원 정의·적용범위	별도 조문 미반영	기존 검토안의 「선원법」 제2조 정의 신설은 수정 개정안에 포함되지 않음
외국인선원 고용기준	법률 반영	제93조의2에서 외국인선원 도입규모 및 업종별 고용기준 등을 고용신고 요건과 연계
외국인선원 고용신고·변경신고	법률 반영	제93조의2에서 고용신고와 중요사항 변경신고 의무 규정
외국인선원 정책위원회	법률 반영	제93조의3에서 국무총리 소속 정책위원회 및 실무위원회 설치·운영 근거 마련
외국인선원 정기 실태조사	법률 반영	제93조의4에서 매년 정기 실태조사 실시 및 정책위원회 보고 의무 규정
내국인선원 우선 구인 노력	법률 반영	제93조의5에서 외국인선원 고용 이전 내국인선원 구인 등록 의무 규정
외국인선원 고용추천	별도 조문 미반영	기존 검토안의 독립적인 고용추천 조문은 수정 개정안에서 제외
외국인선 관리기관 지정	법률 반영	제93조의6에서 외국인선원 관리업무를 수행하는 전문기관의 지정 근거 마련
외국인선원 관리비 징수·공개	법률 반영	제93조의6에서 관리비 징수, 장관 승인 및 세부 집행내역 공개 의무 규정

초기 검토사항	최종 개정안 반영여부	비고(제외시 사유)
보고·조사 및 행정처분	법률 반영	제93조의7에서 보고·조사·검사, 제93조의8에서 시정명령 및 고용제한 근거 마련
선종·직급별 고용범위 및 선박별 고용인원	하위법령·고시 활용	선원 수급 및 해운시장 변화에 따른 탄력적 조정 필요
교육·훈련 및 복지 지원	관리기관 업무로 일부 반영	제93조의6에서 외국인선원관리기관의 교육훈련 및 복지 증진 사업 규정
근로계약·임금 등 근로조건	기존 법률체계 활용	「선원법」의 일반적 근로조건 보호규정 적용을 기본으로 하되 제93조의2제3항에서 권리보장 의무 명시
고충처리·권익보호	법률에 일부 반영	제93조의7의 감독 및 제93조의8의 행정처분을 통해 권익침해 대응 근거 마련
세부 관리·운영사항	하위법령·고시 활용	법률에는 기본적인 권리·의무와 행정권한을 규정하고 세부집행사항은 하위법령에서 정비

주: 연구 초기에는 외국인선원 관리에 관한 포괄적인 조문체계를 검토하였으나, 이후 법률전문가 및 관계기관 협의를 거쳐 외국인선원의 고용신고, 정책결정, 실태조사, 관리기관 지정 및 행정감독 등 핵심사항을 중심으로 수정 개정안을 구성함
자료: 저자 작성

2. 주요 조문별 입법 취지

1) 외국인선원의 정의 및 고용기준

(1) 외국인선원의 정의

외국인선원 관련 제도의 운영을 위해서는 적용대상을 명확히 할 필요가 있다. 이에 따라 본 개정안은 외국인선원의 정의 규정을 신설하여「선원법」상 외국인선원의 법적 개념을 명확히 하고자 하였다. 이는 현재 행정지침에서 운영되고 있는 외국인선원 관련 제도를 법률상 체계로 편입하기 위한 기초 규정의 성격을 가진다.

또한 외국인선원의 범위를 명확히 함으로써 향후 고용기준, 고용추천, 고용신고 및 관리·감독 제도의 적용대상을 구체화하고 법 집행의 예측가능성을 제고하고자 하였다.

(2) 외국인선원 고용기준

제93조의2는 외국인선원의 고용신고 및 변경신고에 관한 법적 근거를 마련하기 위한 조문이다. 현재 외국인선원의 고용규모 및 고용절차 등은 행정지침을 중심으로 운영되고 있어 고용신고 의무와 변경신고에 관한 사항을 법률에 명확히 규정할 필요가 있다.

이에 따라 본 개정안은 선박소유자가 외국인선원을 고용하려는 경우 도입규모와 업종별 고용기준 등 해양수산부령으로 정하는 요건을 갖추어 해양수산부장관에게 신고하도록 하였다. 또한 선원근로계약의 해지 등 고용과 관련된 중요사항이 변경된 경우 일정 기간 내 변경신고를 하도록 하고 원양어선이 입어국의 허가조건에 따라 해당 국가의 선원을 고용하는 경우에는 관련 서류 제출로 신고를 갈음할 수 있도록 하였다. 아울러 외국인선원에 대해서도 「선원법」과 선원근로계약에 따른 권리를 충분히 보장하도록 규정함으로써 고용관리의 투명성과 외국인선원의 권익보호를 함께 강화하고자 하였다.

2) 내국인선원 구인 노력 및 고용절차

(1) 내국인선원 구인 노력

제93조의3은 외국인선원의 도입·고용·관리 및 권익보호에 관한 주요 정책사항을 국가 차원에서 종합적으로 심의·의결하기 위한 외국인선원정책위원회의 설치·운영 근거를 마련한 조문이다. 외국인선원 제도는 해운산업의

인력수급뿐만 아니라 내국인선원의 고용기회, 외국인선원의 권익보호 및 송출국가와의 협력 등 다양한 정책적 요소가 연계되어 있으므로 관계부처 간 정책조정과 이해관계자의 의견수렴을 위한 제도적 기반이 필요하다.

이에 따라 국무총리 소속으로 외국인선원정책위원회를 설치하고 외국인선원 관련 기본계획의 수립, 업종별 도입규모 및 송출국가의 지정·취소 등에 관한 사항을 심의·의결하도록 하였다. 또한 정책위원회 산하에 외국인선원실무위원회를 설치하여 외국인선원 고용제도의 운영 및 권익보호에 관한 사항을 사전에 검토하도록 함으로써 외국인선원 정책의 공공성, 일관성 및 이해관계자의 수용성을 제고하고자 하였다.

(2) 고용추천

제93조의5는 외국인선원 도입 이전에 내국인선원의 고용기회를 우선적으로 보장하기 위한 구인 노력의 법적 근거를 마련한 조문이다. 외국인선원 제도는 국내 선원인력 부족을 보완하기 위한 제도인 만큼 외국인선원의 도입 확대가 내국인선원의 고용기회를 과도하게 제한하지 않도록 균형 있는 고용원칙을 마련할 필요가 있다.

이에 따라 외국인선원을 고용하려는 자가 선원 구인·구직 등록기관 또는 한국선원복지고용센터에 우선 내국인선원 구인등록을 신청하도록 하고 관련 기관이 적절한 구인조건의 제시와 내국인선원의 우선 채용을 지원하도록 하였다. 또한 외국인선원 모집과정에서 승선경력 등을 고려하도록 규정함으로써 외국인선원 활용과 국내 선원인력 보호 간의 균형을 확보하고자 하였다.

(3) 고용신고 및 변경신고

제93조의4는 외국인선원의 수요·공급과 고용·관리 현황을 정기적으로 파악하기 위한 실태조사의 법적 근거를 마련한 조문이다. 외국인선원의 도입규모와 업종별 고용기준 등을 합리적으로 결정하기 위해서는 선원 부족 현황, 외국인선원의 근로조건 및 취업실태, 송출국가와의 협력 현황 등에 관한 객관적인 기초자료를 지속적으로 확보할 필요가 있다.

이에 따라 해양수산부장관이 매년 외국인선원의 수요·공급 및 운영관리와 관련된 정기 실태조사를 실시하고 그 결과를 외국인선원정책위원회에 보고하도록 하였다. 이를 통해 외국인선원 도입정책의 객관성과 예측가능성을 높이고 실태조사 결과가 외국인선원 관련 기본계획과 업종별 도입규모 결정 등에 활용될 수 있는 정책적 기반을 마련하고자 하였다.

3) 관리·감독 체계

(1) 보고 및 자료제출

외국인선원 관련 제도의 실효성을 확보하기 위해서는 정책당국이 필요한 범위에서 외국인선원의 고용·승하선 및 관리 현황 등을 확인할 수 있는 명확한 법적 근거가 필요하다. 현행 「선원법」에도 보고 및 자료제출에 관한 규정이 존재하나 외국인선원의 고용추천·고용신고, 승·하선, 이탈 및 권익침해 등 외국인선원 관리에 특화된 사항을 지속적으로 확인·관리하기 위한 근거로 활용하기에는 한계가 있다.

이에 따라 본 개정안에서는 제93조의6을 신설하여 외국인선원의 고용·관리 및 권익보호에 관한 업무를 전문적으로 수행하는 외국인선원관리기관의 지정 근거를 마련하였다. 외국인선원관리기관은 통역과 근무처 변경 등 근무지원, 교육훈련 및 복지 증진을 위한 사업 등을 수행할 수 있도록 하였

으며, 관련 업무의 수행에 필요한 관리비를 선박소유자로부터 징수할 수 있도록 규정하였다.

특히 외국인선원관리비의 징수대상과 징수금액 등을 결정하거나 변경하는 경우 해양수산부장관의 승인을 받도록 하고 관리비의 세부 집행내역을 외국인선원과 선박소유자에게 통지하는 한편 인터넷 홈페이지 등을 통해 공개하도록 하였다. 이를 통해 외국인선원 관리업무의 전문성과 지속가능성을 확보하면서 관리비 징수·집행 과정의 투명성과 공공성을 강화하고자 하였다.

(2) 행정지도

제93조의6은 외국인선원 관련 제도의 적정한 운영을 지원하기 위한 행정지도 근거를 마련하기 위한 조문이다. 외국인선원 관리체계는 단순한 규제수단만으로 운영되기 어려우므로 제도 운영 과정에서 필요한 지도·권고 및 시정요구가 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다.

이에 따라 해양수산부장관 또는 지방해양수산청장이 외국인선원 고용 및 관리와 관련하여 필요한 행정지도를 할 수 있도록 함으로써 외국인선원 제도의 안정적 운영을 지원하고자 하였다.

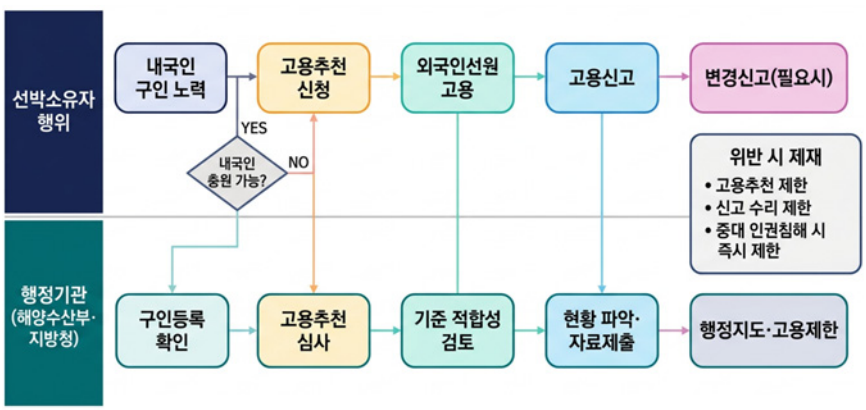
(3) 고용제한

제93조의7은 외국인선원의 고용·관리 실태를 확인하고 권익침해를 예방하기 위한 보고 및 조사·검사에 관한 법적 근거를 마련한 조문이다. 외국인선원 관리체계의 실효성을 확보하기 위해서는 선박소유자뿐만 아니라 외국인선원관리기관과 관련 관리사업 종사자에 대한 행정적 감독수단을 마련할 필요가 있다.

이에 따라 해양수산부장관이 외국인선원의 권익보호 등을 위하여 필요한 경우 선박소유자, 외국인선원, 외국인선원관리기관 및 관련 관리사업 종사자에게 보고 또는 자료제출을 요구하고 관계 공무원으로 하여금 질문·조사·검사를 실시할 수 있도록 하였다. 또한 필요한 경우 관계부처가 합동으로 조사 또는 검사를 수행할 수 있도록 함으로써 외국인선원 관리체계의 감독 기능과 관계기관 간 협력체계를 강화하고자 하였다.

이에 따라 제93조의8에서는 외국인선원 고용신고 의무 위반, 선상 폭행 및 가혹행위 등 인권침해, 빈번한 안전사고, 외국인선원 고용규모 관련 기준 위반, 내국인선원 구인등록 의무 위반, 외국인선원관리비 미납 및 고충상담 방해 등의 사유가 발생한 경우 2년 이하의 범위에서 외국인선원의 고용을 제한할 수 있도록 하였다. 또한 외국인선원의 권익을 부당하게 침해하거나 관계 법령을 위반한 선박소유자와 외국인선원관리기관 등에 대하여 시정을 명할 수 있도록 하였다. 이를 통해 외국인선원의 권익보호와 선박소유자의 법령 준수 책임을 강화하고, 외국인선원 관리체계의 실효성을 확보하고자 하였다.

〈그림 4-4〉 선원법 개정(안) 주요 조문별 입법 취지



자료: 저자 작성

3. 현 문제점 및 개정조문 간 대응 논리

제2장에서 검토한 바와 같이 현행 외국인선원 관리제도는 행정지침을 중심으로 운영됨에 따라 ① 법적 기반이 충분하지 않은 구조적 취약성, ② 관계 법령과 제도 간 적용기준의 비일관성, ③ 다수의 관리주체와 절차로 인한 제도 운영의 복잡성, 그리고 ④ 외국인선원의 도입·고용·승선·권리보호·관리감독이 상호 연계되지 못한 제도의 분절성이 존재한다.

이에 본 연구는 다음 표에서 제2장에서 도출된 네 가지 문제점과 제4장에서 제시하는「선원법」개정방향 및 주요 개정조문 간의 대응관계를 정리하였다. 이를 통해 각 개정조문이 어떠한 제도적 문제를 해소하기 위해 마련되었는지를 명확히 하고 문제점 분석에서 입법대안 도출로 이어지는 논리적 연결성을 확보하고자 한다.

또한 현행 행정지침 중심의 외국인선원 관리체계를 법률에 근거한 일관되고 체계적인 관리체계로 전환하기 위한 개정안의 필요성과 조문별 입법취지를 구체적으로 제시하고자 한다.

〈표 4-2〉 외국인선원 관리제도의 문제점과「선원법」개정방향 간 대응관계

제2장에서 도출된 문제점	개정방향	주요 개정조문
① 구조적 취약성	행정지침 중심으로 운영되어 온 외국인선원 고용 및 관리제도의 핵심사항을「선원법」에 직접 규정하여 제도의 법적 안정성과 집행력 확보	제9장 제목 변경, 제93조의2 외국인선원의 고용, 제93조의6 외국인선원관리기관 지정 등
② 제도의 비일관성	외국인선원 도입규모와 고용기준 등에 관한 국가 차원의 정책결정체계를 마련하고 정기 실태조사를 통해 객관적인 정책 수립 기반 확보	제93조의3 외국인선원정책위원회, 제93조의4 외국인선원 실태조사 등
③ 제도의 복잡성	외국인선원 고용신고와 변경신고의 법적 근거를 명확히 하고 내국인선원 우선 구인 노력과 외국인선원 고용절차 간 연계 강화	제93조의2 외국인선원의 고용, 제93조의5 외국인선원 고용원칙

제2장에서 도출된 문제점	개정방향	주요 개정조문
④ 제도의 분절성	외국인선원관리기관을 통한 지원체계와 행정기관의 보고·조사 및 행정처분 기능을 연계하여 외국인선원 도입부터 사후관리까지 일관된 관리체계 구축	제93조의6 외국인선원관리기관 지정 등, 제93조의7 보고 및 조사 등, 제93조의8 행정처분 등, 제158조 권한의 위임·위탁

자료: 저자 작성

4. 외국인선원 관련 개정조문의 도출 및 설계 근거

본 연구에서 제시하는 외국인선원 관련 「선원법」 개정안은 제2장에서 분석한 현행 외국인선원 관리제도의 문제점과 제3장에서 도출한 주요국 법제의 비교·분석 결과를 토대로 연구진이 기본적인 조문체계와 규율사항을 설계한 것이다. 이후 법률전문가 및 정책당국의 자문은 연구진이 도출한 개정방향과 조문 초안의 법적 타당성, 기존 「선원법」 체계와의 정합성, 하위법령 위임의 적절성 및 행정현장에서의 적용 가능성을 검증하고 보완하기 위한 절차로 활용하였다.

구체적으로 제2장에서 확인한 행정지침 중심 운영의 구조적 취약성에 대응하여 외국인선원의 고용신고 및 변경신고에 관한 법률상 근거를 마련하고자 하였다. 또한 제도 운영의 비일관성을 개선하기 위해 외국인선원정책위원회를 설치하고 정기 실태조사를 실시하도록 함으로써 외국인선원 도입규모와 고용기준 등에 관한 국가 차원의 정책결정체계를 마련하는 방향을 설정하였다. 아울러 내국인선원 우선 구인 노력에 관한 사항을 법률에 규정하여 내국인선원 고용기회 보호와 외국인선원 활용 간의 균형을 도모하고자 하였다. 관리체계의 분절성을 개선하기 위해서는 외국인선원관리기관의 지정과 관리비 징수·공개에 관한 근거를 마련하고 보고·조사 및 행정처분에 관한 사항을 연속된 조문체계로 구성함으로써 외국인선원 도입부터

고용 이후의 관리·감독까지 제도적 연계성을 강화하고자 하였다.

제3장의 비교법 분석 결과, 덴마크·싱가포르·일본은 외국인선원을 일반 선원법 체계에 포함하되 고용·자격·승선관리 및 행정감독에 관한 세부사항을 법령으로 규율하고 있다. 이에 본 연구는 별도의 근로조건 체계를 신설하기보다 현행「선원법」의 보호체계를 적용하면서 외국인선원의 도입·고용관리에 필요한 특화된 절차를 추가하는 방식을 채택하였다.

〈표 4-3〉 외국인선원 관련 선원법 개정(안)

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
제9장 소년선원·여성선원 및 외국인 선원	**제5장의2 소년선원·여성선원 및 외국인 선원**	**제7장 소년선원·여성선원 및 외국인 선원**
제93조의2(외국인 선원의 고용) ① 선박소유자가 외국인을 선원으로 고용하려는 경우에는 외국인 선원의 도입규모, 업종별 고용기준 등 해양수산부령으로 정하는 요건을 갖추어 해양수산부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 원양어선(「원양산업발전법」제6조제1항에 따라 원양어업의 허가를 받은 어선을 말한다)에서 입어국의 입어허가 조건에 따라 입어국 국적의 선원을 고용하려는 경우에는 고용하려는 외국인 선원의 인원과 입어허가 조건을 확인할 수 있는 서류를 제출함으로써 신고를 갈음할 수 있다. ② 제1항에 따라 신고를 한 선박소유자가 외국인 선원과의 선원근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요 사항을 변경하는 등 해양수산부령으로 정하는 사유가 발생한 경우에는 그 사실을 안 날부터 15일 이내에 해양수산부장관에게 신고하여야 한다.		**제00조(고용신고)** ① 법 제93조의2제1항에 따라 외국인선원을 고용하려는 선박소유자는 별지 제1호서식에 따른 고용 신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 선박소유자의 주된 사업장 소재지를 관할하거나 선원근로감독 업무를 관할하는 지방해양항만관청에 제출(해양수산부장관이 외국인선원관리를 위해 구축한 정보통신망+을 이용한 제출을 포함한다)해야 한다. 다만 원양어선의 경우 입어허가조건에 따라 입어국의 현지인(외국인선원을 말한다)을 고용하는 경우 고용신고를 생략할 수 있다. 이 경우, 외국인선원 고용예정 인원과 입어허가조건을 확인할 수 있는 입어계약서 또는 용선계약서 사본을 지방해양항만관청에 제출해야 한다. 1. 선원이 승무할 선박 및 승하선 외국인선원 명단(별지 제2호서식) 2. 다음 내용이 포함된 근로계약서 사본 가. 외국인이 승선할 선박제원

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
③ 선박소유자는 외국인을 선원으로 고용한 경우 이 법과 선원근로계약으로 정하는 바에 따라 선원으로서의 권리를 충분히 보장할 수 있도록 필요한 조치를 하여야 한다. ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 외국인 선원의 고용과 관련하여 선원인력수급관리제도의 시행에 필요한 사항은 해양수산부장관이 정하여 **고시**할 수 있다.		나. 계약기간, 직책, 임금, 선원보험(재해보상·임금채권보장보험·송환보험) 등 근로조건 3. 별지 제6호서식에 따른 외국인선원 고용에 관한 확인서 1부 4. 선사별 총 정원제 적용 대상이 되는 선박의 경우, 이를 확인할 수 있는 서류 5. 선박운항사업 면허증, 허가증 또는 등록증과 검사증서 사본 (단, 동 내용을 확인할 수 있는 명세서 등 대체서류를 사전에 제출한 경우에는 생략) 6. 외국인선원 고용·관리업무를 위탁받았음을 증명하는 서류 1부(제5항에 따라 송입업체가 신고를 대행하는 경우에 한함) ② 외국인선원 고용신고가 있는 경우 지방해양항만관청은 제3조의 규정에 적합한지 여부를 검토(서류심사 등)하여 적합한 경우 1일 이내에 별지 제3호서식의 외국인선원 고용신고 수리서에 별표 2의 고용신고 수리용 공인을 날인하여 발급해야 한다. 다만, 제1항제3호의 내용에 대해 추가적인 확인이 필요한 경우 보완을 요청하거나 외국인선원 고용 신고 처리기간

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
		을 연장할 수 있다. ③ 외국인선원 고용신고를 수리한 지방해양항만관청은 즉시 관할 출입국관리사무소장에게 신고내용을 통보(정보통신망을 이용한 신고에 대하여는 정보통신망을 이용하여 통보)해야 하며, 출입국관리사무소장으로부터 외국인선원의 고용이 불가 또는 부적격하다는 통보가 있을 경우 선박소유자 책임하에 즉시 근로계약을 해지하도록 해야 한다. ④ 제1항에도 불구하고 선박소유자가 외국인선원 고용·관리업무를 송입업체에 위탁한 경우에는 위탁받은 송입업체가 제1항에 따른 신고 업무를 대행할 수 있다. ⑤ 법 제93조의2제2항에서 “해양수산부령으로 정하는 사유”란 선박 간의 근무지 변경 등 근무처의 변경을 말한다.
제93조의3(외국인선원정책위원회) ① 외국인선원의 고용관리 및 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속으로 외국인선원정책위원회(이하 “정책위원회”라 한다)를 둔다. ② 정책위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·	**제00조(외국인선원정책위원회의 심의·의결 사항)** 법 제93조의3제2항제4호에서 “대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다. 1. 외국인 선원을 고용할 수 있는 사업 또는 사업장에 관한 사항	

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
의결한다. 1. 외국인 선원 관련 기본계획의 수립에 관한 사항 2. 외국인 선원 업종별 도입규모 등에 관한 사항 3. 외국인 선원을 송출할 수 있는 국가의 지정 및 취소에 관한 사항 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 ③ 정책위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다. ④ 정책위원회의 위원장은 국무조정실장이 되고, 위원은 재정경제부·외교부·법무부·해양수산부의 차관 및 **대통령령**으로 정하는 관계 중앙행정기관의 차관이 된다. ⑤ 외국인 선원 고용제도의 운영 및 외국인 선원의 권익 보호 등에 관한 사항을 사전에 심의하게 하기 위하여 정책위원회에 외국인선원실무위원회(이하 "실무위원회"라 한다)를 둔다. ⑥ 정책위원회와 실무위원회의 구성·기능 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	2. 사업 또는 사업장에서 고용할 수 있는 외국인 선원의 규모에 관한 사항 3. 외국인 선원을 송출할 수 있는 국가(이하 "송출국가"라 한다)별 외국인력 도입 업종 및 규모에 관한 사항 4. 외국인 선원의 권익보호에 관한 사항 5. 그 밖에 외국인 선원의 고용 등에 관하여 법 제93조의3에 따른 외국인선원정책위원회(이하 "정책위원회"라 한다)의 위원장이 필요하다고 인정하는 사항 **제00조(정책위원회의 구성)** 법 제93조의3제4항에서 "대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관"이란 행정안전부, 보건복지부 및 고용노동부를 말한다. **제00조(정책위원회 위원장의 직무)** ① 정책위원회의 위원장은 정책위원회를 대표하며, 그 업무를 총괄한다. ② 정책위원회의 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다. **제00조(정책위원회의 운영)** ① 정책위원회의 위원장은 정책위원회의 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.	

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
	② 정책위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. ③ 정책위원회에 그 사무를 처리할 간사 1명을 두되, 간사는 국무조정실의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 국무조정실장이 임명한다. ④ 정책위원회는 안건의 심의·의결을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 관계 행정기관 또는 단체 등에 자료의 제출을 요청하거나 관계 공무원 또는 전문가 등을 출석시켜 의견을 들을 수 있다. ⑤ 제4항에 따라 출석한 관계 공무원 또는 전문가 등에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원이 그 소관업무와 직접적으로 관련되어 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다. ⑥ 이 영에서 규정한 사항 외에 정책위원회의 운영 등에 필요한 사항은 정책위원회의 의결을 거쳐 정책위원회의 위원장이 정한다. **제00조(외국인선원정책실무위원회의 구성·운영 등)** ① 법 제93조의3제5항에 따른 외국인	

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
	선원정책실무위원회(이하 “실무위원회”라 한다)는 위원장 1명을 포함한 25명 이내의 위원으로 구성한다. ② 실무위원회의 위원은 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다), 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다), 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 및 정부를 대표하는 위원(이하 “정부위원”이라 한다)으로 구성하되, 근로자위원과 사용자위원은 같은 수로 한다. ③ 실무위원회의 위원장은 해양수산부차관이 되고, 실무위원회의 위원은 다음 각 호의 구분에 따른 사람 중에서 실무위원회의 위원장이 위촉하거나 임명한다. 1. 근로자위원: 선원노동조합연합단체에서 추천한 사람 2. 사용자위원: 업종별 선박소유자 단체에서 추천한 사람 3. 공익위원: 외국인 선원의 고용 및 권익 보호 등에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 4. 정부위원: 관계 중앙행정기관의 3급 공	

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
	무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원중 외국인 선원 관련 업무를 수행하는 사람 ④ 제2항에 따른 실무위원회의 위원의 임기는 2년(정부위원의 경우는 재임기간)으로 한다. ⑤ 실무위원회는 정책위원회에서 심의·의결할 사항 중 필요한 사항에 관하여 사전에 심의하고 그 결과를 정책위원회에 보고하여야 한다. ⑥ 실무위원회의 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관업무와 직접적으로 관련되어 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다. ⑦ 실무위원회에 관하여는 제00조와 제00조제1항 및 제6항을 준용한다. 이 경우 "정책위원회"는 "실무위원회"로 본다.	
제93조의4(외국인 선원 실태조사 등) ① 해양수산부장관은 매년 외국인 선원 수요, 공급, 운영관리 관련 정기 실태조사를 실시하고 그 결과를 외국인선원정책위원회에 보고한다.	**제00조(실태조사)** 법 제93조의4제2항에서 정기 실태조사에 관한 사항은 다음 각 호의 사항을 말한다. 1. 업종별·직급별 선원부족 동향에 관한 사항 2. 외국인 선원의 임금 등 근로조건 및 취업실	

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
② 제1항에 따른 정기 실태조사에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.	태에 관한 사항 3. 사용자의 외국인 선원 고용만족도에 관한 사항 4. 송출국가와의 협의사항 이행에 관한 사항 5. 외국인 선원의 국내 생활 적응 및 대한민국에 대한 이해 증진과 관련된 사항 6. 그 밖에 외국인 선원의 도입·관리를 위하여 필요하다고 해양수산부장관이 인정하는 사항	
제93조의5(외국인 선원 고용원칙) ① 외국인 선원을 고용하려는 자는 제109조제1항에 따른 선원 구직·구인등록기관, 제142조에 따른 한국선원복지고용센터에 우선 내국인 선원 구인등록을 신청하여야 한다. ② 구인등록 신청을 받은 기관의 장은 선원을 고용하려는 자가 적절한 구인조건을 제시할 수 있도록 상담·지원하여야 하며, 구인 조건을 갖춘 내국인 선원이 우선적으로 채용될 수 있도록 적극적으로 노력하여야 한다. ③ 외국인 선원을 고용하려는 자는 모집과정에서 승선 등 경력자를 우선적으로 고려하여야 한다.		

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
제93조의6(외국인선원관리기관 지정 등) ① 해양수산부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 외국인 선원에 대한 관리업무를 전문적으로 수행하는 기관(이하 "외국인선원관리기관"이라 한다)을 지정할 수 있다. ② 외국인선원관리기관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 선박소유자로부터 다음 각 호의 사무를 실시하기 위한 비용(이하 "외국인선원관리비"라 한다)을 징수할 수 있다. 1. 외국인 선원 통역, 근무처 변경 등 근무 지원 2. 외국인 선원의 교육훈련 3. 그 밖에 외국인 선원 복지 증진을 위한 사업 ③ 외국인선원관리기관은 외국인선원관리비의 징수대상과 징수금액 등을 결정하거나 변경하려면 해양수산부장관의 승인을 받아야 한다. ④ 외국인선원관리기관은 외국인선원관리비를 징수한 경우 세부 집행내역을 외국인 선원과 선박소유자에게 통지하고, 인터넷	**00조(외국인선원관리기관)** 법 제93조의6제1항에 따라 해양수산부장관이 지정할 수 있는 외국인선원관리기관은 다음 각 호를 말한다. 1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」제4조에 따라 지정된 공공기관 2. 업종별 선박소유자 단체(한국해운협회, 한국해운조합, 수산업협동조합중앙회, 한국원양산업협회) **제00조(외국인선원관리비 징수)** 법 제93조의6제2항에 따라 선박소유자로부터 외국인선원관리비를 징수하려면 다음 각 호의 사항에 대하여 해양수산부장관의 승인을 받은 후에 이를 징수할 수 있다. 1. 비용의 금액 및 그 산정기준 2. 비용 징수 방법 및 절차 3. 비용 징수 명세 4. 그 밖에 비용 징수에 필요한 사항	**제00조(외국인 선원 관리비 공개방법 등)** ① 법 제93조의6제5항에 따라 외국인선원관리기관은 외국인선원관리비 세부 집행내역을 회계연도 다음해 3월 31일까지 외국인선원관리기관의 홈페이지를 통해 공개하여야 한다. ② 제1항에 따라 세부 집행내역을 공개하기 30일 전까지 해양수산부장관에게 관련 내용을 사전에 보고하여야 한다. ③ 제2항에 따라 외국인선원관리기관으로부터 보고받은 세부 집행내역 관련 내용에 대해 해양수산부장관은 설명을 요청하거나 수정 또는 정정 등을 요청할 수 있다.

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
홈페이지 등을 통하여 공개하여야 한다. ⑤ 제4항에 따른 세부 집행내역의 공개 시기·방법·절차 등 그 밖에 필요한 사항은 해양수산부령으로 정한다.		
제93조의7(보고 및 조사 등) ① 해양수산부장관은 외국인 선원의 권익보호 등을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여 보고, 관련서류의 제출이나 그 밖에 필요한 명령을 할 수 있으며, 소속 공무원으로 하여금 관계인에게 질문하거나 관련 장부·서류 등을 조사하거나 검사하게 할 수 있다. 1. 선박소유자 2. 외국인 선원 3. 외국인선원관리기관 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 외국인 선원 관리사업에 종사하는 자 ② 해양수산부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 관계부처 합동으로 제1항에 따른 조사 또는 검사를 할 수 있다. ③ 제1항 및 제2항에 따라 조사 또는 검사를 하는 공무원은 그 신분을 표시하는 증명	**제00조(외국인 선원 관리사업 종사자)** 법 제93조의7제1항제4호에서 “그 밖의 대통령령으로 정하는 외국인 선원 관리 사업에 종사하는 자”란 외국인선원관리기관으로부터 업무위탁이나 계약 등을 통해 외국인 선원 관리 사업을 영위하는 사람 또는 회사를 말한다.	

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
서를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.		
제93조의8(행정처분 등) ① 해양수산부장관은 선박소유자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년 이하의 범위에서 외국인 선원 고용을 제한할 수 있다. 1. 외국인 선원 고용신고를 하지 아니하고 외국인 선원을 고용한 경우 2. 외국인 선원에 대한 선상폭행, 가혹행위 등의 인권유린사고가 발생한 경우 3. 선박 및 사업장에서 선원에 대한 안전사고가 빈번한 경우 4. 제93조의3제2항에서 정한 사업 또는 사업장에서 고용할 수 있는 외국인 선원의 규모에 관한 사항(외국인 선원 승선비율)을 위반을 위반한 경우 5. 제93조의5제1항을 위반하여 내국인 선원 구인등록신청을 하지 않은 경우 6. 제93조의6제2항에 따른 외국인선원관리비를 납부하지 않은 경우 7. 외국인 선원의 고충상담을 방해한 경우 ② 해양수산부장관은 선박소유자, 외국인선원관리기관 또는 제93조의7제1항제4호	**제00조(외국인 선원 고용제한)** ① 법 제93조의8제1항 각 호에 따른 외국인 선원 고용 제한기준은 별표00와 같다. ② 법 제93의8제4항에 따라 해양수산부장관은 선박소유자에게 고용제한 개시 1개월 전까지 문서로서 고용제한에 관한 사항을 통보하여야 한다.	

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
에 해당하는 자가 외국인 선원의 권익을 부당하게 침해하는 등 관계 법령 또는 이에 따른 명령을 위반한 경우 시정을 명할 수 있다. ③ 해양수산부장관은 외국인선원관리기관으로 하여금 제93조의7제1항제4호에 해당하는 자를 대상으로 외국인 선원과 관련하여 이 법 및 「해운법」에서 정한 사항의 이행 여부를 점검한 후 보고하도록 할 수 있다. ④ 제1항 각 호에 따른 외국인 선원 고용제한에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.		
제158조(권한의 위임·위탁) ① 이 법에 따른 해양수산부장관의 권한은 그 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 소속기관의 장에게 위임하거나 한국해양수산연수원, 센터, 한국어촌어항공단 또는 대통령령으로 정하는 기관에 위탁할 수 있다. ② (현행과 같음)	**제52조(권한 등의 위임·위탁)** ① ~ ③ (현행과 같음) ④ 해양수산부장관은 법 제158조제1항에 따라 법 제93조의6제1항에 따른 업무를 한국어촌어항공단에 위탁한다. ⑤ (현행 제4항과 같음)	
제179조(과태료) ① (현행과 같음) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.		

선원법	선원법 시행령	선원법 시행규칙
1. ~ 5. (현행과 같음) 5의2. 제93조의2제1항 또는 제2항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 선박소유자 5의3. 제93조의8제2항을 위반하여 시정명령을 이행하지 아니한 자 6. (현행과 같음) ③ ~ ⑤ (현행과 같음)		

자료: 연구진 작성(제2장·제3장 분석결과를 토대로 조문 초안을 도출하고 김앤장 법률사무소 및 해양수산부 선원정책과 등의 자문을 거쳐 수정·보완함)

제3절「선원법」개정(안)에 대한 이해관계자 의견수렴

1. 이해관계자 의견수렴 개요

본 연구에서는 제4장 제2절에서 도출한 외국인선원 관련「선원법」개정(안)의 현장 적용 가능성과 제도적 수용성을 검토하기 위하여 주요 이해관계자를 대상으로 의견수렴을 실시하였다. 법률 개정은 제도의 법적 근거를 마련하는 것에 그치지 않고 실제 적용 대상인 외국인선원과 고용·관리 주체, 노동계 및 정책당국이 제도의 취지와 운영방식에 대해 일정 수준의 공감대를 형성하는 것이 중요하기 때문이다.

특히 본 연구에서 제시한 개정안은 현행「외국인선원 관리지침」을 중심으로 운영되어 온 외국인선원 관리체계를「선원법」에 근거한 법률체계로 전환하는 것을 핵심으로 한다. 구체적으로 외국인선원의 정의와 고용기준을 법률에 명확히 규정하고 내국인선원 구인 노력, 외국인선원 고용추천 및 고용신고, 자료제출과 행정지도, 고용제한 등을 법률 및 하위법령에 규정하는 구조이다. 이에 따라 제도 개편이 외국인선원뿐만 아니라 선주, 선사, 선원관리회사, 노동조합 및 행정기관 등에 미치는 영향을 종합적으로 검토할 필요가 있다.

의견수렴 대상은 외국인선원, 노조단체, 선주사단체인 한국해운협회, 외항선사, 선원관리회사 및 정책당국인 해양수산부로 구성하였다. 외국인선원의 경우 선원관리회사와의 간담회 과정에서 실제 승선 중이거나 승선경험이 있는 외국인선원이 함께 참여하는 방식으로 의견을 수렴하였다.

이해관계자별로 제도에 대한 입장이 상이할 수 있다는 점을 고려하여 개정안에 대한 단순한 찬반보다는 법률화의 필요성, 고용절차의 적정성, 현장

적용 가능성, 외국인선원 권익보호, 선사·관리회사의 행정부담 및 제도 시행 시 보완사항을 중심으로 의견을 수렴하였다.

〈표 4-6〉 외국인선원 관련 「선원법」 개정(안) 이해관계자 의견수렴 개요

구분	주요 검토 관점	주요 의견수렴 사항
외국인선원	근로자 관점	고용절차의 명확성, 권리보호, 고충처리, 근로조건 관련 정보 접근성
노조단체	내·외국인 선원 보호 및 수급	내국인선원 고용기회 보호, 외국인선원 근로조건, 구인 노력 제도의 실효성
선주사단체	산업계 제도 수용성	외국인선원 고용기준, 선사 행정부담, 제도 운영의 예측가능성
선사	실제 고용·운항	고용추천·신고 절차, 변경신고 범위, 선종·항로별 인력수급 특성 반영
선원관리회사	실무 집행 가능성	외국인선원 도입·관리 절차, 신고업무, 송출기관과의 업무 연계, 전산화 필요성
해양수산부	정책·법 집행	법적 근거 확보, 하위법령 위임범위, 집행 가능성, 기존 관리지침과의 관계

자료: 저자 작성

본 연구의 이해관계자 의견수렴은 외국인선원 관련 「선원법」 개정에 영향을 받는 주요 주체의 입장을 균형 있게 파악하기 위해 실시하였다. 의견수렴 대상은 외국인선원, 노동조합, 선주사단체, 선사, 선원관리회사 및 정책당국 등으로 구성하였으며, 특정 이해관계자의 의견이 과도하게 반영되지 않도록 제도의 수요자·공급자·근로자·집행기관을 포괄하는 방식으로 대상을 선정하였다.

의견수렴에서는 외국인선원 관리체계의 법률화 필요성, 내국인선원 고용기회 보호, 외국인선원 권익보호, 고용추천·고용신고 등 행정절차의 적정성, 선사의 행정부담 및 법률과 하위법령 간 규율범위 등을 공통적인 검토항목으로 설정하였다. 이해관계자별 의견이 상충하는 경우에는 특정 집단

의 의견을 일률적으로 채택하기보다 법적 정합성, 내·외국인선원 간 균형, 제도 운영의 실효성, 정책수요자의 행정부담 및 입법 실현가능성을 종합적으로 고려하여 개정(안) 반영 여부를 판단하였다.

아울러 의견수렴의 투명성과 재현성을 확보하기 위해 참여대상, 선정방식, 주요 질문항목 및 의견별 개정(안) 반영 여부를 정리하여 부록에 제시하였다.

2. 주요 이해관계자 의견수렴 결과

본 연구에서는 외국인선원 관련「선원법」개정(안)의 현장 적용 가능성과 제도적 수용성을 검토하기 위하여 외국인선원, 노조단체, 선주사단체, 선사, 선원관리회사 및 정책당국을 대상으로 의견수렴을 실시하였다. 이해관계자별 입장과 제도적 이해관계가 상이하다는 점을 고려하여 개정안에 대한 단순한 찬반 여부보다는 법률화의 필요성, 고용절차의 적정성, 외국인선원 권익보호, 내국인선원 고용기회, 선사 및 선원관리회사의 행정부담, 정책당국의 집행 가능성 등을 중심으로 의견을 수렴하였다.

의견수렴은 대면회의와 Zoom 영상회의를 병행하여 실시하였으며, 특히 외국인선원의 경우 선원관리회사와의 회의에 외국인선원 2명이 함께 참석하도록 하여 실제 제도의 적용 대상자인 외국인선원의 의견을 직접 청취하였다. 또한 노조단체와 선주사단체, 대기업 및 중견·중소 선사, 선원관리회사 등 제도 운영과 직접 관련된 다양한 주체가 참여하도록 함으로써 특정 이해관계자의 의견에 편중되지 않도록 하였다.

〈표 4-7〉 외국인선원 관련 「선원법」 개정(안) 이해관계자 의견수렴 회의 개요

일자	회의방식·장소	주요 참석 이해관계자	주요 논의사항
2026. 8. 19.(수)	Zoom 영상회의	선사(대기업), 선사(중견·중소기업)	「선원법」 법률화 필요성, 외국인선원 고용기준, 고용추천·신고절차, 선종·직무별 인력수요 및 선사 행정부담
2026. 8. 27.(목)	한국 해운협회	선주사단체(한국해운협회), 노조단체(전국해상선원노동조합연맹)	외국인선원 고용규모·기준, 내국인선원 고용기회 보호, 노·사 의견수렴 구조 및 법률과 하위법령 간 규율범위
2026. 8. 28.(금)	한국 해운협회	노조단체(전국선박관리선원노동조합), 선원관리회사(S매닝회사)	외국인선원 권익보호, 근로조건, 관리회사의 역할, 고용·승하선 관리 및 행정절차 개선
2026. 9. 3.(목)	Y지방해양수산청	외국인선원 A·B, 선원관리회사(N매닝회사)	외국인선원 고용·승선 과정의 현장 애로, 고용신고·변경신고, 다국어 정보제공, 행정집행 가능성 및 제도 시행 시 보완사항

자료: 저자 작성

의견수렴 결과, 현행 외국인선원 관리체계의 주요 사항이 행정지침을 중심으로 운영되고 있는 상황을 개선하고 법률상 근거를 명확히 할 필요가 있다는 점에 대해서는 이해관계자 간 대체로 공통된 인식이 확인되었다. 특히 고용기준, 고용추천, 고용신고 등 외국인선원의 도입·고용과 직접 관련된 핵심 절차에 법적 근거를 부여함으로써 제도의 안정성과 예측가능성을 높일 필요가 있다는 데 공감대가 형성되었다. 현행 고용신고 역시 「외국인선원 관리지침」 제5조를 근거로 운영되고 있다는 점에서 법률상 근거를 명확히 할 필요성이 존재한다.

다만 구체적인 제도 설계에서는 이해관계자별로 강조하는 사항에 차이가 나타났다. 외국인선원 A·B는 고용 및 승선 과정에서 본인의 고용조건과 관련 절차를 충분히 이해할 수 있도록 정보 접근성을 높일 필요가 있으며, 임금체불이나 부당대우 등 문제가 발생한 경우 이용할 수 있는 신고·고충처리 절차를 보다 명확하게 안내할 필요가 있다는 의견을 제시하였다. 이에 따라 외국인선원의 권리보호를 별도의 낮은 수준의 근로조건 체계로 규

율하기보다는 현행「선원법」상 선원 보호체계를 동일하게 적용하고, 다국어 안내 등 구체적인 집행수단을 하위제도에서 보완하는 방향이 적절한 것으로 검토하였다. 이는 본 연구가 주요국 비교를 통해 도출한 기본적인 개정방향과도 부합한다.

노조단체는 외국인선원의 기본적인 권익보호 필요성에는 공감하면서도 외국인선원 활용 확대가 내국인선원의 승선기회 축소로 연결되지 않도록 제도적 안전장치가 필요하다는 의견을 제시하였다. 특히 외국인선원의 고용규모를 결정하는 과정에서 내국인선원 수급상황을 우선적으로 고려하고 사용자가 외국인선원을 고용하기 전에 내국인선원을 채용하기 위한 실질적인 노력을 기울일 필요가 있다는 의견이 제기되었다. 이러한 의견은 개정(안)의 제93조의2 외국인선원 고용기준 및 제93조의3 내국인선원 구인 노력에 반영하여 외국인선원 활용과 내국인선원 고용기회 보호 간 균형을 확보하도록 하였다.

선주사단체와 선사는 법률화를 통해 외국인선원 제도의 예측가능성이 높아지는 방향에는 공감하였으나 선종·항로·직무별로 외국인선원 수요가 상이하므로 구체적인 고용인원이나 허용직무까지 법률에 고정할 경우 시장 및 인력수급 변화에 탄력적으로 대응하기 어렵다는 의견을 제시하였다. 또한 고용추천, 고용신고 및 변경신고를 각각 별개의 절차로 운영할 경우 기존 행정절차와 중복되어 선사 행정부담이 증가할 가능성도 제기하였다. 이에 개정(안)에서는 법률에는 고용기준의 설정근거와 핵심 절차를 규정하되 구체적인 업종·선박·직무 및 고용규모 등은 하위법령에서 정할 수 있도록 하고 신고 관련 세부절차 역시 시행령에서 구체화하는 구조로 설계하였다.

선원관리회사는 외국인선원의 입국 이전 단계부터 국내 승선, 선원교대, 하선 및 귀국에 이르는 실무를 수행한다는 점에서 행정절차 간 정보연계의 필요성을 강조하였다. 특히 동일한 외국인선원의 인적사항과 선박정보 등

을 고용추천, 고용신고 및 변경신고 단계에서 반복적으로 제출하는 구조는 개선할 필요가 있으며, 향후 법률 개정과 함께 전산 기반 통합관리체계를 구축할 필요가 있다는 의견이 제시되었다. 이러한 의견은 개정안에서 고용추천과 고용신고의 법적 근거를 각각 명확히 하되 세부 절차를 하위법령으로 위임하였다.

정책당국(지방해양수산청)은 외국인선원 관리의 핵심 사항에 명확한 법률상 근거를 마련한다는 개정방향에 공감하면서 실제 행정집행이 가능한 수준으로 법률과 하위법령의 규율범위를 구분할 필요가 있다는 의견을 제시하였다. 이에 따라 법률에서는 외국인선원의 정의, 고용기준, 내국인선원 구인 노력, 고용신고, 고용추천, 자료제출·행정지도 및 고용제한 등 핵심적인 권리·의무와 행정작용의 근거를 규정하고 세부적인 기준과 절차는 시행령·시행규칙 및 고시에서 정할 수 있도록 개정안을 구성하였다.

〈표 4-8〉 이해관계자별 주요 의견 및 「선원법」 개정(안) 반영·검토 결과

이해관계자	주요 의견	개정(안) 반영·검토 결과
외국인선원 A	외국인선원이 고용계약, 승선절차 및 자신의 권리·의무를 충분히 이해할 수 있도록 제도를 명확히 할 필요가 있음	외국인선원 정의 신설 및 고용신고 규정을 통해 외국인선원을 법률상 관리 대상으로 명확히 하고 고용관계를 공식적으로 신고·관리할 수 있는 근거를 마련함. 다국어 안내는 법률에 직접 규정하기보다 향후 하위제도 및 통합관리체계에서 반영하도록 검토
외국인선원 B	임금체불, 폭행·부당대우 등 권리침해 발생 시 실질적으로 이용할 수 있는 신고·구제수단이 필요함	외국인선원에게 별도의 근로조건 체계를 두지 않고 현행 「선원법」상 선원 권리보호 체계를 동일하게 적용하는 것을 원칙으로 함. 아울러 자료제출 및 행정지도를 통해 권리침해 등에 대한 정책당국의 관리·감독 근거를 강화
노조단체 (전국해상선원노동조합연맹)	외국인선원 고용 확대가 내국인선원의 일자리와 승선기회를 과도하게 대체하지 않도록 고용규모 결정 시 국내 선원 수급상황을 우선적으로 고려할 필요가 있음	선원인력 수급관리 원칙에 따라 고용 규모·업종·선박·직무 등의 기준을 설정하도록 하여 내국인선원 수급상황을 외국인선원 고용 기준과 연계

이해관계자	주요 의견	개정(안) 반영·검토 결과
노조단체 (전국선박관리선원노동조합)	외국인선원을 고용하기 전에 내국인선원 채용을 위한 실질적인 구인절차가 선행되어야 하며, 외국인선원도 기본적인 근로조건과 권익을 보장받아야 함	외국인선원 고용 전 내국인 고용기회 보호를 위한 노력의무를 명문화함. 외국인선원의 근로조건은 별도 하향기준을 두지 않고 기존「선원법」상 보호체계를 적용
선주사단체 (한국해운협회)	선종·항로·직무별 인력수급 여건이 상이하므로 구체적인 외국인선원 고용인원과 허용 직무를 법률에 고정하는 것은 곤란함	고용기준 설정의 법적 근거와 기본원칙을 규정하고, 구체적인 고용 가능 업종·선박·직무·고용규모 등은 시행령·시행규칙 또는 고시에서 탄력적으로 정할 수 있도록 위임하여 산업환경 변화에 대응할 수 있도록 설계
선사 (A 대기업)	고용추천과 고용신고가 중복적인 행정절차가 되지 않도록 하고 기존 선원·출입국 관련 행정절차와의 연계가 필요함	고용신고와 고용추천의 법적 성격과 절차를 각각 명확히 하되 세부 제출서류·처리방식은 하위법령에 위임함. 향후 전자적 처리 및 관계 행정정보 연계를 통해 중복 제출을 최소화하도록 검토
선사 (B 중견기업)	대형선사에 비해 행정전담 인력이 부족하므로 변경신고 대상이 지나치게 넓거나 신고기한이 짧을 경우 부담이 커질 수 있음	변경신고 대상을 계약 종료·고용기간 변경·승선선박 변경·이탈·사망 등 고용관계에 실질적인 영향을 미치는 주요 사항 중심으로 구체화하고, 전자적 신고가 가능하도록 설계하여 행정부담 완화
선원관리회사 (S매닝회사)	고용추천·신고·승하선 과정에서 동일한 선원·선박정보를 반복적으로 제출하는 절차를 개선할 필요가 있음	신고·추천 절차를 법률에 체계화하고 세부절차는 하위법령으로 위임함. 향후 외국인선원 통합관리시스템 구축 시 추천-신고-승하선 정보의 연계 및 일회 입력·공동활용 방식을 검토
선원관리회사 (N매닝회사)	외국인선원 이탈·선원교대·승선선박 변경 등 현장에서 빈번하게 발생하는 사항을 신속히 처리할 수 있는 체계가 필요하며 송출기관과의 정보연계도 필요함	변경신고 및 자료제출·행정지도 규정을 통해 주요 변동사항을 체계적으로 관리할 법적 근거를 마련함. 송출기관·관계기관과의 정보연계는 중장기 통합관리체계 구축과제로 반영
정책당국 (Y지방해양수산청)	현행 행정지침에 의존하는 고용기준·추천·신고·관리절차의 법적 근거를 명확히 하되, 정책환경 변화에 대응할 수 있도록 법률에 지나치게 세부적인 사항을 규정하지 않을 필요가 있음	정의, 고용기준, 구인 노력, 고용신고, 고용추천, 자료제출·행정지도 및 고용제한의 근거를 법률에 규정하고, 구체적인 기준·절차는 하위법령으로 위임하는 '법률-시행령·시행규칙 고시'의 단계적 규율체계로 정비

자료: 이해관계자 의견수렴 결과를 바탕으로 저자 작성

3. 의견수렴 결과의 개정(안) 반영 및 시사점

이해관계자 의견수렴 결과를 종합하면 본 연구에서 제시한 「선원법」 개정의 기본방향을 유지하되 법률화에 따른 현장 부담을 최소화하고 외국인선원의 권익보호와 내국인선원의 고용기회 보호를 함께 고려하는 방향으로 세부 제도를 설계할 필요가 있는 것으로 나타났다. 특히 외국인선원 관리체계를 법률화하는 목적은 외국인선원에 대한 규제를 강화하는 데 있는 것이 아니라 현재 행정지침에 의존하고 있는 제도에 명확한 법적 근거를 부여하여 외국인선원과 고용주 모두에게 예측가능한 제도환경을 제공하는 데 있다는 점을 명확히 할 필요가 있다.

첫째, 외국인선원의 고용신고 및 변경신고, 정책위원회 설치·운영, 정기실태조사, 내국인선원 우선 구인 노력, 외국인선원관리기관 지정, 관리비 징수·공개 및 행정처분 등 제도의 근간에 해당하는 사항은 「선원법」에 명확한 근거를 두되 구체적인 고용규모와 선종·직무별 허용기준, 신고절차 및 관리기관 운영기준 등 정책환경에 따라 조정이 필요한 사항은 시행령·시행규칙 또는 고시에서 탄력적으로 운영하는 것이 적절하다. 이는 법률에 핵심원칙을 두고 세부사항을 하위법령으로 위임하는 본 연구의 기본적인 개정방향과도 부합한다.

둘째, 외국인선원 제도의 법률화와 내국인선원 고용정책 간 균형을 확보할 필요가 있다. 외국인선원의 활용이 구조적으로 불가피한 상황에서도 내국인선원의 양성 및 승선기회를 지속적으로 확보할 필요가 있으므로 개정안의 내국인선원 구인 노력 규정은 유지하되 선종·직무별 실제 인력수급 여건을 반영하여 형식적인 규제로 작용하지 않도록 구체적인 기준을 마련할 필요가 있다.

셋째, 제도 법률화 과정에서 외국인선원의 권익보호를 함께 강화할 필요가 있다. 현행「선원법」상 선원 보호체계를 외국인선원에게 동일하게 적용하는 것을 기본원칙으로 하면서 언어와 정보 접근성의 차이를 고려하여 다국어 정보 제공, 고충처리 및 권리구제 절차에 대한 접근성을 높일 필요가 있다. 보고서의 기존 개정안 역시 외국인선원에게 별도의 근로조건 체계를 두기보다는 현행「선원법」의 선원 보호체계에 외국인선원을 포함하는 방식을 채택하고 있다.

넷째, 법률 개정 이후에는 외국인선원의 고용신고와 변경신고, 승·하선, 교육훈련 및 외국인선원 관리정보를 연계하는 통합관리시스템 구축을 병행할 필요가 있다. 특히 외국인선원정책위원회의 정책결정과 정기 실태조사에 필요한 기초자료를 확보하고 외국인선원관리기관과 관계 행정기관 간 정보연계를 강화할 필요가 있다. 이를 통해 선사와 선원관리회사의 행정부담을 줄이는 동시에 정책당국은 외국인선원의 고용 및 승선현황을 보다 정확하게 파악할 수 있을 것으로 판단된다.

이상의 의견수렴 결과는 외국인선원 관련「선원법」개정의 필요성과 기본방향에 대해서는 이해관계자 간 상당한 공감대가 형성될 수 있음을 보여주는 한편, 실제 입법과 제도 시행 단계에서는 ① 내국인선원 고용기회 보호, ② 외국인선원 권익보호, ③ 선사·선원관리회사의 행정부담 최소화, ④ 법률과 하위법령 간 적정한 규율범위 설정, ⑤ 통합관리체계 구축을 함께 고려해야 함을 시사한다.

05
결론 및 정책제언

제1절 연구결과 종합

1. 연구의 주요 결과

1) 외국인선원의 역할 확대와 관리체계 전환 필요성

우리나라 해운산업은 내국인 선원의 고령화와 신규 인력 유입 감소, 선원 직종에 대한 기피 현상 등으로 선원 수급구조가 빠르게 변화하고 있다. 특히 외항상선을 중심으로 외국인선원의 활용이 지속적으로 확대되면서 외국인선원은 더 이상 내국인 선원의 부족을 일시적으로 보완하는 보조적 인력이 아니라 우리나라 선박의 운항과 해운산업의 지속가능성을 뒷받침하는 핵심 인력으로 자리매김하고 있다.

그러나 외국인선원의 산업적 중요성이 확대된 것과 비교하여 이를 관리하는 법·제도적 기반은 충분히 정비되지 못한 상황이다. 현행 외국인선원 관리체계는 「선원법」에 일부 근거를 두고 있으나 외국인선원의 고용기준, 고용추천, 고용신고 및 변경신고, 관리·감독 등 실제 제도 운영에 필요한 상당수 사항이 「외국인선원 관리지침」과 행정실무를 중심으로 운영되고 있다.

행정지침은 정책환경과 선원 수급상황의 변화에 신속하게 대응할 수 있다는 장점이 있으나 외국인선원 규모가 확대되고 제도 운영과 관련된 이해관계자가 다양해지는 상황에서는 제도의 법적 안정성과 예측가능성을 충분히 확보하기 어렵다는 한계가 있다. 특히 외국인선원의 도입과 고용에 관한 핵심적인 권리·의무와 행정기관의 권한이 법률이 아닌 행정지침에 상당 부분 의존하는 구조는 향후 외국인선원 활용이 더욱 확대될 경우 제도 운영의 불확실성을 증가시킬 가능성이 있다.

따라서 향후 외국인선원 정책은 단순한 외국인력 도입정책의 차원을 넘어 우리나라 선원인력 수급정책의 한 축으로 재정립될 필요가 있다. 이를 위해 외국인선원의 도입·고용·관리와 관련된 기본적인 사항을 「선원법」에 명확히 규정하고 이를 토대로 보다 안정적이고 지속가능한 외국인선원 관리체계를 구축할 필요가 있다.

2) 현행 외국인선원 관리제도의 구조적 문제

본 연구에서는 현행 외국인선원 관리제도의 문제점을 크게 네 가지 측면에서 분석하였다.

첫째, 법률상 근거가 충분하지 않은 구조적 취약성이다. 외국인선원의 정의와 고용기준, 고용추천 및 신고 등 제도 운영의 핵심적인 사항이 행정지침을 중심으로 규율되고 있어 제도의 법적 근거와 안정성이 충분하지 않은 것으로 분석되었다.

둘째, 제도 운영의 비일관성이다. 외국인선원의 고용과 관리는 「선원법」뿐만 아니라 「출입국관리법」, 「선박직원법」 등 다양한 법령 및 행정제도와 관련되어 있으며, 실제 운영 과정에서도 행정기관, 선박소유자, 관련 단체 및 관리업체 등 다양한 주체가 참여하고 있다. 이로 인해 제도별 적용기준

과 절차가 상이하거나 관계기관 간 역할이 명확하지 않은 문제가 발생할 가능성이 있다.

셋째, 관리절차의 복잡성이다. 외국인선원을 고용하기 위해서는 고용추천, 고용신고, 출입국 및 체류관리, 승·하선관리 등 여러 절차를 거쳐야 하지만 각 절차의 법적 성격과 상호관계가 법률상 명확하게 정립되어 있지 않다. 특히 고용 이전의 사전적 관리절차인 고용추천과 실제 고용 이후의 사후적 관리절차인 고용신고의 기능과 관계를 보다 명확하게 구분할 필요가 있는 것으로 분석되었다.

넷째, 제도 운영의 분절성이다. 외국인선원의 도입부터 고용, 승선, 하선 및 사후관리까지의 과정이 하나의 통합적인 관리체계로 연계되지 못하고 개별 행정절차와 관리주체별로 분절되어 운영되고 있다. 이러한 구조에서는 외국인선원의 실제 고용현황과 이동, 승선 및 하선 현황 등을 종합적으로 파악하기 어렵고 정책당국이 선원 수급상황에 신속하게 대응하는 데에도 한계가 발생할 수 있다.

〈표 5-1〉 현행 외국인선원 관리체계의 주요 문제점과 개선방향

구분	주요 문제점	개선방향
구조적 취약성	행정지침 중심 운영 및 법률상 근거 미흡	외국인선원 관련 핵심 사항의 「선원법」 명문화
제도의 비일관성	적용기준 및 관계기관 역할의 불명확성	외국인선원 정의 및 고용기준의 법적 명확화
제도의 복잡성	고용추천·고용신고 등 행정절차 간 관계 불명확	절차별 법적 성격과 역할을 구분하여 체계화
제도의 분절성	도입·고용·승선·하선·사후관리 간 연계 부족	외국인선원 생애주기 전반의 통합관리체계 구축

자료: 본 연구 제2장 및 제4장을 토대로 저자 작성

3) 주요 해운국과의 비교를 통한 법제 개선 방향

본 연구에서는 우리나라 외국인선원 관리체계의 개선방향을 도출하기 위해 덴마크, 싱가포르 및 일본의 관련 법제를 비교·분석하였다. 분석 결과 세 국가는 구체적인 법률체계와 관리방식에서는 차이가 있으나 외국인선원을 별도의 예외적인 노동력으로 취급하기보다는 자국의 선원 관련 법률체계 안에 포함하여 관리하고 있다는 공통점을 가지고 있는 것으로 나타났다.

덴마크는 선원의 고용조건에 관한 법률과 관련 하위규정을 중심으로 외국인선원을 포함한 선원의 고용과 근로조건을 규율하고 있으며, 선원모집·알선기관 등에 대해서도 제도적 관리장치를 두고 있다. 싱가포르는 「Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act」를 중심으로 선원고용계약, 선원명부, 임금, 휴식시간, 송환, 의료보호, 고충처리 및 선박검사 등을 하나의 법률체계 안에서 관리하고 있다. 특히 싱가포르는 외국인선원을 별도로 분리하기보다 선원법상 보호·관리체계에 포함시키는 방식을 취하고 있다.

일본은 우리나라와 유사한 「선원법」 체계를 운영하면서 「선원직업안정법」 및 「선박직원 및 소형선박조종자법」 등을 연계하여 외국인선원을 관리하고 있다. 특히 외국 정부가 발급한 해기자격을 일정한 요건에 따라 인정하는 승인선원제도를 운영하고 있다는 점은 향후 우리나라의 외국인 해기사 활용 확대를 검토하는 과정에서도 참고할 만하다.

이들 국가의 공통적인 특징은 외국인선원의 근로조건과 기본적인 권리보호에 대해서는 선원 일반에게 적용되는 법률체계를 적용하는 한편, 외국인선원에게 특수하게 필요한 고용·자격·승선관리 등에 대해서는 법률 또는 법률에 근거한 하위규정을 통해 보완한다는 점이다.

이에 비해 우리나라는 외국인선원 역시 「선원법」상 선원에 해당하는 경

우에는 일반적인 근로조건과 권리보호 규정의 적용을 받을 수 있으나 외국인선원의 도입과 고용에 직접 관련되는 고용신고 및 변경신고, 국가 차원의 정책결정, 정기 실태조사, 외국인선원관리기관의 지정과 관리비 운영 및 행정감독 등에 관한 법적 근거가 상대적으로 미흡한 것으로 분석되었다.

따라서 우리나라 역시 외국인선원을 기존 「선원법」의 보호체계 안에 명확히 포섭하되 외국인선원에게 특수하게 필요한 고용 및 관리절차를 별도의 조문으로 보완하는 방향으로 법체계를 정비하는 것이 적절하다.

〈표 5-2〉 주요국 비교를 통한 우리나라 외국인선원 법제 개선 시사점

구분	주요 특징	국내 정책 시사점
덴마크	선원 일반의 법률체계 적용, 모집·알선기관 관리	외국인선원을 일반 선원 보호체계에 포함하고 도입·관리 단계의 책임 강화
싱가포르	MLC 기반 통합적 선원 보호 및 관리	고용·승하선·권리보호·행정감독을 연계한 관리체계 구축
일본	선원법·선원직업안정법· 자격제도의 연계	「선원법」 중심 관리와 외국 해기자격 인정제도의 연계
한국	일반적 선원 보호는 법률 적용, 외국인선원 도입·고용은 행정지침 의존	외국인선원 특화 관리절차의 법률상 근거 마련 필요

자료: 본 연구 제3장을 토대로 저자 작성

2. 「선원법」 개정안의 의의

1) 행정지침 중심 체계에서 법률 기반 체계로의 전환

본 연구의 가장 중요한 결과는 현행 행정지침 중심의 외국인선원 관리체계를 법률 기반의 관리체계로 전환하기 위한 구체적인 「선원법」 개정안을 제시하였다는 점이다.

본 연구에서는 「선원법」 제9장의 명칭을 외국인선원을 포함하도록 정비하고 제93조의2부터 제93조의8까지 외국인선원의 고용신고 및 변경신고, 외국인선원정책위원회의 설치·운영, 정기 실태조사, 내국인선원 우선 구인노력, 외국인선원관리기관의 지정과 관리비 징수·공개, 보고·조사 및 행정처분 등에 관한 규정을 신설하는 방안을 제시하였다. 아울러 제158조의 권한 위임·위탁과 제179조의 과태료 관련 규정을 정비함으로써 외국인선원 관리체계의 실효성을 확보하고자 하였다.

이를 통해 외국인선원의 도입 이전 단계부터 고용 이후의 관리·감독에 이르는 일련의 절차가 하나의 법률체계 안에서 연결될 수 있도록 하였다. 특히 외국인선원의 고용기준과 행정절차를 명확하게 함으로써 선박소유자 등 정책수요자의 예측가능성을 높이는 동시에 정책당국의 관리·감독에 필요한 법적 근거를 확보하는 데 의의가 있다.

2) 내국인선원 정책과 외국인선원 정책 간 균형 확보

본 연구의 개정안은 외국인선원의 도입 확대 자체가 목적이 아니라 내국인선원 정책과 외국인선원 정책을 하나의 선원인력 수급관리체계 안에서 조화시키는 데 중점을 두었다.

외국인선원 고용기준을 설정할 때에는 선원인력 수급상황, 내국인선원의

고용 및 구인 여건, 업종별·선종별 외국인선원 수요, 선박의 종류와 항행구역, 안전운항 및 선내 의사 소통 여건 등을 종합적으로 고려하도록 하였다.

또한 외국인선원을 고용하기 전에 한국선원복지고용센터 등을 활용한 내국인선원 구인 노력을 거치도록 함으로써 외국인선원 활용이 내국인선원의 고용기회를 부당하게 침해하지 않도록 하는 제도적 장치를 제안하였다.

이는 외국인선원 정책을 내국인선원 정책과 대립되는 정책으로 접근하기보다는 국내 선원인력만으로 충족하기 어려운 부분을 외국인선원이 보완하도록 하는 상호보완적 인력정책으로 전환한다는 의미를 가진다.

3) 단계적 법제화를 통한 입법 실현가능성 제고

본 연구는 연구 초기 외국인선원 관리에 관한 보다 포괄적인 법제화 방안을 검토하였으나 전문가 및 정책당국 자문을 거쳐 핵심적인 사항을 우선 법률화하는 단계적 접근을 채택하였다.

외국인선원의 고용범위, 직급별 허용기준, 선박별 고용인원, 교육·훈련 및 관리 등 모든 사항을 한 번에 법률로 규정할 경우 입법체계가 지나치게 복잡해지고 정책환경 변화에 대한 유연성이 저하될 수 있다. 이에 본 연구에서는 외국인선원의 고용신고, 정책위원회 설치·운영, 정기 실태조사, 내국인선원 우선 구인 노력, 외국인선원관리기관 지정, 관리비 징수·공개 및 행정처분 등 제도의 기본 골격을 「선원법」에 우선 규정하고 세부적인 기준과 절차는 시행령·해양수산부령 및 고시를 통해 운영하는 방식을 제시하였다. 실제 본 연구의 진행 과정에서 초기 20개 이상의 포괄적 조문을 검토했지만, 관계 전문가 및 정책당국과의 협의를 거쳐 핵심 조문 중심의 단계적 입법방식으로 조정한 바 있다.

본 연구에서 제시하는 개정안은 법률과 하위법령 간 적절한 역할분담을

통해 법적 안정성과 정책적 유연성을 동시에 확보하고자 하였다는 점에서 의의가 있다.

〈그림 5-1〉 외국인선원 관련 선원법 개정안의 의의



자료: 저자 작성

3. 「선원법」 개정에 따른 기대효과의 정량적 측정방안

본 연구에서 제안한 「선원법」 개정의 기대효과는 법적 안정성과 정책의 예측가능성 제고뿐만 아니라 외국인선원 관리업무의 효율화와 관리 사각지대 축소 측면에서도 나타날 것으로 예상된다. 다만 법률 개정 이전 단계인 현재로서는 개정 이후의 행정처리시간 감소율이나 미신고·누락 감소율 등을 직접 측정할 수 없으므로 구체적인 효과를 임의의 수치로 추정하기보다는 법 시행 전·후를 비교할 수 있는 정량적 성과지표를 설정하고 실제 운영 자료를 통해 사후적으로 검증하는 방식이 적절할 것으로 판단된다.

우선 행정부담 측면에서는 외국인선원의 고용신고 및 변경신고 과정에서 발생하는 외국인선원 1인당 제출서류 수, 동일정보의 중복제출 횟수, 건당

행정처리기간 및 보완요구 건수 등을 주요 지표로 설정할 수 있다. 향후 통합관리체계가 구축되어 고용신고 단계에서 제출한 인적·선박정보를 변경신고 및 승·하선 관리단계에서 공동 활용할 경우 동일자료의 반복 제출과 확인절차를 줄일 수 있으므로 제도 시행 전·후 해당 지표를 비교하여 행정부담 감소 효과를 정량적으로 평가할 필요가 있다. 아울러 정기 실태조사의 실시율, 정책위원회 심의·의결사항의 이행률 및 외국인선원관리비 집행내역 공개율 등을 추가적인 성과지표로 활용하여 정책결정과 관리업무의 투명성 제고 효과를 함께 평가할 필요가 있다.

관리 사각지대 축소효과는 외국인선원 고용신고 인원 대비 실제 승선정보 연계율, 변경신고 대상 대비 변경사항 확인율, 계약종료·하선 이후 출국 또는 재승선 여부 확인율 등을 통해 측정할 수 있다. 특히 외국인선원의 고용신고부터 승선·하선 및 사후관리까지의 정보를 연계할 경우 현재 단계별로 분절되어 있는 정보 간 불일치와 미확인 영역을 파악할 수 있으므로 통합관리체계 구축 이후에는 외국인선원 전체 고용·승선 경로에 대한 관리범위를 정량적으로 확인할 수 있을 것이다. 또한 정기 실태조사를 통해 외국인선원의 고용 및 근로조건 관련 정보를 주기적으로 확보함으로써 관리 사각지대의 발생 여부와 제도개선 효과를 지속적으로 점검할 필요가 있다.

따라서 법률 개정 이후에는 시행 직전연도를 기준연도(Baseline)로 설정하고 시행 후 1년, 3년 등 일정 시점별로 성과지표를 측정하여 제도개선 효과를 지속적으로 평가할 필요가 있다. 이를 통해 법률 개정의 효과를 정성적인 제도개선에 한정하지 않고 행정부담 감소, 정보연계율 향상 및 관리 사각지대 축소 등 측정 가능한 성과로 관리할 수 있을 것이다.

〈표 5-3〉「선원법」 개정에 따른 기대효과 및 정량적 성과지표(안)

기대효과	정량적 성과지표	측정방법	기대 방향
행정부담 경감	외국인선원 1인당 제출서류 수	고용추천·신고·변경신고 단계별 제출서류 합계 비교	감소
〃	동일정보 중복제출 횟수	성명·여권번호·선박정보 등 동일정보 반복제출 횟수	감소
〃	건당 행정처리기간	신청·신고일부터 처리완료일까지 평균 소요일	단축
〃	보완요구 건수·비율	전체 신청·신고 대비 보완요구 건수	감소
관리 사각지대 축소	고용추천–고용신고 연계율	고용신고 확인인원 ÷ 고용추천 인원 × 100	상승
〃	고용신고–실제 승선정보 연계율	승선정보 확인인원 ÷ 고용신고 인원 × 100	상승
〃	변경사항 확인율	변경신고·확인 건수 ÷ 확인대상 건수 × 100	상승
〃	하선 이후 경로 확인율	출국·재승선 등 후속정보 확인인원 ÷ 하선인원 × 100	상승
정보관리 효율화	관계기관 정보연계율	연계 완료 정보항목 ÷ 연계 대상 정보항목 × 100	상승
제도 준수도 향상	미신고·지연신고 비율	미신고·지연신고 건수 ÷ 전체 신고대상 건수 × 100	감소

주: 현재는 법률 개정 이전 단계로 개정 전·후 비교를 위한 실측자료가 구축되어 있지 않으므로 구체적인 효과값을 임의로 추정하지 않고 성과측정 지표와 산식을 제시함. 향후 법 시행 직전연도를 기준연도(Baseline)로 설정하여 시행 후 1년 및 3년 등의 실적과 비교·평가함
자료: 저자 작성

제2절 정책제언

1. 외국인선원 관련 「선원법」 개정의 조속한 추진

1) 외국인선원 관리체계의 법률상 근거 마련

향후 가장 우선적으로 추진해야 할 정책과제는 본 연구에서 제시한 외국인선원 관련 「선원법」 개정안을 토대로 입법절차를 추진하는 것이다.

외국인선원의 규모와 역할이 지속적으로 확대되는 상황에서 외국인선원 관리의 핵심적인 사항을 행정지침에만 의존하여 운영하는 것은 중장기적으로 한계가 있다. 특히 외국인선원 고용신고와 변경신고, 정책위원회 설치·운영, 외국인선원관리기관 지정 및 관리비 징수·공개, 보고·조사와 행정처분 등 선박소유자와 외국인선원의 권리·의무 및 행정기관의 권한과 직접적으로 관련되는 사항에 대해서는 명확한 법률상 근거를 마련할 필요가 있다.

이에 따라 외국인선원의 정의를 「선원법」에 명확하게 규정하고 외국인선원 관련 장을 마련하여 외국인선원 고용 및 관리에 관한 기본적인 사항을 법률에 규정할 필요가 있다. 이를 통해 외국인선원 관리제도의 법적 정당성과 안정성을 높이는 한편 선박소유자와 외국인선원, 관리기관 등 이해관계자의 권리와 의무를 보다 명확하게 할 필요가 있다.

2) 법률·시행령·고시 간 단계적 역할분담

「선원법」 개정과 동시에 하위법령 및 현행 「외국인선원 관리지침」의 정비도 함께 추진할 필요가 있다. 법률에는 외국인선원 고용신고, 정책위원회 설치·운영, 정기 실태조사, 내국인선원 우선 구인 노력, 외국인선원관리기

관 지정, 관리비 징수·공개 및 행정처분 등 기본적인 권리·의무와 행정기관의 권한을 규정하는 것이 적절하다. 시행령과 해양수산부령에는 정책위원회 및 실무위원회의 구성·운영, 실태조사의 세부사항, 고용신고 절차, 관리비 징수·공개 방법, 보고·조사 및 고용제한 기준 등 구체적인 집행사항을 규정하여 제도의 실효성을 확보할 필요가 있다.

한편 선종별 외국인선원 고용인원이나 직급별 허용범위와 같이 해운시장과 선원 수급상황에 따라 조정될 필요가 있는 사항은 고시를 통해 탄력적으로 운영할 필요가 있다.

이를 통해 법률은 제도의 안정성을 확보하고 하위법령과 고시는 정책환경 변화에 대한 유연성을 확보하는 다층적인 법체계를 구축할 필요가 있다.

〈표 5-4〉 외국인선원 관리제도의 법령별 규율사항 및 정책방향

구분	주요 규율사항	정책방향
「선원법」	외국인선원 고용신고 및 변경신고, 외국인선원정책위원회 설치, 정기 실태조사, 내국인선원 우선 구인노력, 외국인선원관리기관 지정, 관리비 징수·공개, 보고·조사 및 행정처분	제도 운영의 기본원칙 및 법적 근거 확보
시행령·해양수산부령	정책위원회 및 실무위원회 구성·운영, 실태조사 세부사항, 고용신고 절차, 외국인선원관리기관 지정·운영, 관리비 징수·공개 절차 및 고용제한 기준	법률 집행을 위한 세부 절차와 운영기준 정비
고시	선종·직급별 고용범위, 고용인원, 선원인력 수급관리 및 세부 운영기준	선원 수급 및 산업환경 변화에 탄력적으로 대응

자료: 본 연구 제4장을 토대로 저자 작성

2. 외국인선원 통합관리체계 구축

1) 도입부터 사후관리까지 전 과정의 연계

「선원법」 개정은 외국인선원 관리체계 개선의 출발점이며, 법률 개정 이후에는 외국인선원의 도입부터 고용, 승선·하선 및 사후관리까지의 전 과정을 연계하는 통합관리체계를 구축할 필요가 있다.

현재 외국인선원과 관련된 정보는 고용추천, 고용신고, 출입국, 승·하선, 선원근로계약, 교육 및 사고관리 등 목적에 따라 관리되고 있다. 향후에는 이러한 정보를 유기적으로 연계하여 외국인선원별 고용 및 승선현황을 일관되게 관리하는 체계를 구축할 필요가 있다.

특히 고용추천 인원과 실제 고용·승선 인원을 연계하고 계약종료, 하선, 선박 변경, 이탈 및 소재불명 등의 변동사항이 발생한 경우 관련 정보가 신속하게 갱신될 수 있도록 하는 것이 중요하다. 본 연구의 개정안에서도 고용기간 변경, 승선 선박 변경, 이탈·소재불명, 하선 및 재승선 등을 변경신고 대상으로 제시하고 있다.

이를 통해 외국인선원의 실제 고용현황을 보다 정확하게 파악하고 선원수급정책 수립에 필요한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

2) 관계기관 간 정보연계 및 역할 명확화

외국인선원 관리는 해양수산부뿐만 아니라 지방해양수산청, 출입국 관계기관, 한국선원복지고용센터, 선박소유자 및 관련 단체 등 다양한 주체가 참여하는 분야이다. 따라서 통합관리체계 구축을 위해서는 단순히 기관별 정보를 연계하는 것을 넘어 통합관리체계의 총괄기관과 실제 시스템 운영 주체, 관계기관별 정보제공 범위 및 역할을 명확하게 설정할 필요가 있다.

외국인선원 정책과 선원인력 수급관리를 총괄하는 해양수산부가 통합관리체계의 구축·운영을 총괄하고, 외국인선원정책위원회는 외국인선원 관련 기본계획과 업종별 도입규모 등 주요 정책사항을 심의·의결하는 역할을 담당하도록 할 필요가 있다. 한국선원복지고용센터는 선원 구인·구직 및 고용·복지 관련 업무와 연계하여 통합관리체계의 운영을 지원하고, 외국인선원관리기관은 통역, 근무처 변경 등 근무지원과 교육훈련 및 복지 증진 관련 업무를 수행하는 구조를 검토할 필요가 있다. 지방해양수산청은 외국인선원의 고용신고·변경신고 및 승·하선 관련 행정정보를 관리·확인하고 법무부 출입국·외국인정책본부 등 출입국 관계기관은 외국인선원의 입·출국 및 체류자격 관련 정보를 법령상 허용되는 범위에서 연계하는 역할을 담당하는 방식이다. 선박소유자와 선박관리회사는 고용·계약·승하선 및 선박변경 등 현장에서 발생하는 변동정보를 적시에 신고함으로써 통합정보의 정확성을 확보할 필요가 있다.

또한 통합관리체계는 새로운 정보시스템을 별도로 구축하여 기존 시스템을 대체하는 방식보다는 현재 기관별로 운영되고 있는 선원 고용·승하선 관련 정보와 출입국·체류정보 등을 연계하는 방식으로 구축하는 것이 효율적이다.

즉 외국인선원별로 고용추천→고용신고→입국·체류→승선→선박변경→하선→재승선→계약종료·출국에 이르는 주요 정보를 하나의 관리체계에서 확인할 수 있도록 하되 원천정보는 해당 정보를 생산·관리하는 기관이 계속 관리하고 통합관리시스템에서는 필요한 정보를 연계·조회하는 구조를 우선 검토할 필요가 있다. 이러한 방식은 기존 시스템과의 중복투자를 줄이는 동시에 동일한 정보를 선박소유자 등이 여러 기관에 반복적으로 제출하는 행정부담을 완화하는 데에도 기여할 수 있다.

다만 출입국·체류정보에는 외국인선원의 여권정보, 체류자격 및 체류기간 등 개인정보가 포함될 수 있으므로 기관 간 정보연계를 위해서는 명확한 법적 근거가 전제되어야 한다. 현행 「출입국관리법」 제78조는 출입국관리 업무 수행을 위하여 법무부장관이 관계기관에 정보제공을 요청할 수 있는 근거를 두고 있으나 해양수산부가 외국인선원 관리업무를 수행하기 위해 법무부가 보유한 출입국·체류정보를 상시적으로 제공받는 경우까지 직접적으로 규정하고 있지는 않다. 따라서 향후 「선원법」 개정 시 해양수산부장관이 외국인선원의 고용·승선 및 관리업무 수행에 필요한 범위에서 관계중앙행정기관 및 공공기관에 자료제공을 요청할 수 있는 근거를 마련하고 「출입국관리법」 및 「개인정보 보호법」과의 정합성을 전제로 정보의 종류·이용목적·제공범위·보유기간·안전조치 등을 하위법령에서 구체화할 필요가 있다. 현행 「출입국관리법」 제78조 역시 관계기관으로부터 제공받은 정보를 「개인정보 보호법」에 따라 보유·관리하도록 규정하고 있어 이러한 접근이 필요할 것으로 판단된다.

장기적으로는 이러한 기관 간 정보연계를 기반으로 외국인선원 통합관리 시스템을 구축하여 단순한 행정처리 기능을 넘어 선종·직급·국적별 외국인선원 고용현황과 이탈·재승선·장기근속 등의 정보를 축적하고, 이를 선원수급전망과 정책수립에 활용하는 데이터 기반 선원인력 정책지원체계로 발전시킬 필요가 있다.

〈표 5-5〉 외국인선원 통합관리체계 구축을 위한 기관별 역할 및 정보연계(안)

구분	주요 역할	주요 연계정보	통합관리 체계상 기능
해양수산부	외국인선원 정책 및 선원수급관리 총괄, 통합관리체계 구축·운영 총괄	고용기준, 고용추천·신고, 관리·감독 정보	총괄·정책관리
한국선원 복지 고용센터	선원 고용·구직 및 관련 업무와 연계한 시스템 운영 지원	고용·구직 및 외국인선원 관련 업무정보	실무 운영 지원
지방 해양수산청	고용신고·변경신고 및 승·하선 등 관련 행정업무	고용, 선박변경, 승·하선, 이탈·소재불명 등	현장 행정정보 관리
법무부·출입국 관계기관	외국인의 입·출국 및 체류 관리	입·출국, 체류자격·체류기간 등	출입국·체류정보 연계
선박소유자·선박 관리회사	외국인선원 고용 및 변동사항 신고	고용계약, 승선선박, 하선·재승선, 계약종료 등	원천정보 신고·갱신
선원 교육기관 등	외국인선원 교육·훈련 및 자격관리 지원	교육이수·훈련 및 자격 관련 정보	교육·자격정보 연계
법적 기반	「선원법」상 관계기관 자료요청·정보연계 근거 마련	「출입국관리법」·「개인정보 보호법」 등 관계법령과 연계	정보연계의 법적 근거 확보

자료: 저자 작성

3. 외국인선원을 국가 해운산업의 전략적 인적자원으로 활용

1) 단순 인력도입에서 중장기 인력정책으로 전환

향후 외국인선원 정책은 부족한 인력을 단기적으로 충원하는 정책에서 벗어나 국가 해운산업의 중장기 인력정책으로 전환될 필요가 있다.

글로벌 해운시장에서 우수한 선원인력 확보 경쟁이 심화되고 있는 상황에서 안정적인 외국인선원 공급을 지속적으로 확보하기 위해서는 단순히 외국인선원의 도입규모를 조정하는 방식만으로는 한계가 있다. 주요 송출국의 선원 공급여건, 임금수준, 교육체계, 해기사 양성 규모 및 다른 해운

국의 인력수요 등을 종합적으로 고려한 중장기적인 외국인선원 확보전략이 필요하다. 특히 외국인선원을 일시적으로 활용하고 교체하는 인력으로 인식하기보다는 일정 수준 이상의 역량과 승선경력을 가진 인력을 지속적으로 확보·육성하는 방향으로 정책을 전환할 필요가 있다. 이를 통해 선사의 인력운영 안정성을 높이고 선박의 안전운항과 해운서비스의 지속가능성을 확보할 수 있을 것이다.

이와 함께 우수 외국인선원을 안정적으로 확보하기 위해서는 단순히 국내 입국 이후의 고용·관리체계를 정비하는 것을 넘어 필리핀·인도네시아 등 주요 선원 송출국 현지에서부터 우수인력을 선발·교육하고 국내 선사 취업 및 장기승선으로 연계하는 현지 인력양성체계를 구축할 필요가 있다. 현지 교육은 STCW 협약 등 국제기준에 따른 직무교육뿐만 아니라 국내 선박의 운항·안전관리체계, 선내 의사소통, 한국 해운기업의 조직문화 및 근로환경 등에 대한 사전교육을 포함하도록 하고 승선경험이 풍부한 우리나라 전·현직 선원과 해기사, 선원정책·행정 경험을 보유한 퇴직 공무원 등 전문인력을 현지 교육인력으로 활용하는 방안도 검토할 수 있다.

특히 이러한 현지 교육체계는 외국인선원을 일회적으로 도입하기 위한 사전교육에 그치기보다 교육–선발–승선–경력개발–재고용을 연계하는 장기 인력관리체계로 운영할 필요가 있다. 일정한 교육과정을 이수하고 국내 선박에서 승선경력을 축적한 우수 외국인선원에게 재고용 및 상위직급 진출 기회를 제공함으로써 숙련인력의 이탈을 줄이고 국내 해운산업에 장기간 종사할 유인을 강화할 수 있다. 이를 위해 주요 송출국의 기존 해양교육기관 및 선원훈련기관과 협력하거나 국내 선사·선원관리회사 및 관계기관이 공동으로 참여하는 '해외 선원교육·훈련 거점'을 구축하는 방안을 중장기적으로 검토할 필요가 있다.

해외에서도 주요 해운기업이 선원 송출국 현지에 교육·훈련 거점을 구축

하여 자사 선대에 필요한 선원을 체계적으로 양성하는 사례가 존재한다. 대표적으로 일본 K Line은 필리핀에서 KLMA(K Line Maritime Academy Philippines)를 운영하면서 STCW 기반 교육뿐만 아니라 자사 선대의 운항 특성을 반영한 항해·기관·안전교육 등을 실시하고 있으며, 이를 선원의 지속적인 역량향상과 경력개발에 연계하고 있다. 이러한 사례는 우리나라 역시 주요 외국인선원 공급국에서 국내 선사의 수요에 부합하는 선원을 선발·교육하고 승선 및 장기 경력관리까지 연계하는 현지 인력양성체계를 구축할 필요가 있음을 시사한다.[96]

한편 스페인 라스팔마스에는 스페인 정부의 해양사회보장기관(ISM: Instituto Social de la Marina) 산하 해양·수산 직업훈련기관이 운영되고 있으며, 항해·기관 분야의 직업교육을 비롯하여 해기사·선원 전문교육과 시뮬레이터를 활용한 실무교육 등을 실시하고 있다. 특히 라스팔마스는 과거 우리나라 원양어업의 주요 해외 전진기지로 기능하면서 다수의 한국 선원이 활동하였고, 이를 기반으로 현지 한인사회가 형성되는 등 우리나라 해양수산업과 역사적으로 밀접한 관계를 형성해 온 지역이다. 이러한 해외 해양거점과 현지 교육인프라를 연계한 사례는 향후 우리나라가 주요 선원 송출국 및 해외 해운·수산 거점에서 외국인선원의 현지 선발과 교육·훈련을 연계하는 인력양성체계를 구축하는 데 참고할 수 있다. 특히 현지 교육기관과 국내 해운기업·선원관리회사·교육기관 등이 협력하여 한국 선박의 운항환경, 안전관리, 선내 의사소통 및 직무수행 등에 관한 맞춤형 교육을 실시하고 국내 전·현직 해기사 및 선원교육 전문가 등을 교육인력으로 활용한다면 우수 외국인선원을 국내 해운산업으로 유입시키는 기반을 강화할 수 있다. 나아가 이러한 현지 교육을 국내 선박 승선과 재고용, 직급 상승 및 장기적인 경력개발과 연계함으로써 외국인선원을 단순한 단기 인력으로 활용하는 방식에서 벗어나 우수인력 안정적 확보와 장기근속을 유도하는

96) “K” Line Maritime Academy Philippines(검색일: 2026. 10. 2.).

해외 선원인력 양성거점으로 발전시키는 방안도 중장기적으로 검토할 필요가 있다.[97]

〈그림 5-2〉 외국인선원 양성 해외 거점 구축(안)



자료: 저자 작성

2) 외국인 해기사 양성 및 우수인력 확보 기반 구축

현재 외국인선원 활용은 부원을 중심으로 이루어져 있으나 중장기적으로는 외국인 해기사의 활용과 양성 문제도 함께 검토할 필요가 있다.

일본의 승인선원제도에서 확인할 수 있듯이 외국 해기자격을 일정한 기준에 따라 인정하고 자국 선박에서 근무할 수 있도록 하는 제도는 선원인력의 글로벌화를 위한 중요한 정책수단이 될 수 있다. 일본은 외국 정부가 발급한 해기자격을 일정한 절차에 따라 승인하고 이를 일본 선박 승선과 연계하고 있다.

97) Instituto Social de la Marina(검색일: 2026. 9. 29.).

우리나라 역시 STCW 협약과 「선박직원법」 체계 안에서 외국인 해기사의 자격인정과 승무범위를 검토하고 우수한 외국인 해기인력이 국내 해운산업에서 장기간 근무할 수 있는 제도적 기반을 단계적으로 마련할 필요가 있다.

다만 외국인 해기사의 확대는 내국인 해기사 양성 및 고용정책과 밀접하게 연계되는 사안이므로 내국인 해기사의 경력개발과 고용기회를 침해하지 않는 범위에서 추진되어야 한다. 선종·직급별 인력 부족 정도와 국내 해기사 공급전망을 정기적으로 분석하고 이를 토대로 외국인 해기사 활용범위를 조정하는 방식이 바람직하다.

〈그림 5-3〉 외국인선원의 국내 해운사업 내 전략적 활용(안)



자료: 저자 작성

4. 외국인선원 권익보호와 관리·감독체계의 실효성 강화

1) 고용질서 확립과 권익보호의 병행

외국인선원 관리체계의 법제화는 외국인선원의 고용을 규제하거나 관리하는 데에만 목적이 있는 것이 아니라 외국인선원의 권리를 보다 안정적으로 보호하기 위한 기반을 마련한다는 측면에서도 접근할 필요가 있다.

외국인선원은 국적과 언어, 국내 법제에 대한 정보 부족, 장기간의 선상생활이라는 특성으로 인해 임금체불, 부당한 계약조건 또는 인권침해 등에 상대적으로 취약할 수 있다. 따라서 외국인선원의 고용질서를 확립하는 동시에 근로조건과 권익보호 수준을 지속적으로 점검할 필요가 있다.

특히 MLC에서 규정하고 있는 선원 근로조건, 임금, 휴식, 송환, 의료보호, 안전·보건 및 고충처리 등의 원칙이 외국인선원에게도 실질적으로 보장될 수 있도록 기존 「선원법」상 선원 보호제도와 외국인선원 관리제도를 유기적으로 연계할 필요가 있다. 주요국 역시 외국인선원을 별도의 낮은 보호기준으로 분리하지 않고 일반 선원의 권리보호체계 안에 포함하고 있다.

2) 실효성 있는 관리·감독수단 마련

외국인선원 관련 법적 의무가 실제 현장에서 준수되도록 하기 위해서는 적절한 관리·감독수단을 함께 마련해야 한다.

본 연구에서 제시한 개정안은 외국인선원의 고용 및 관리와 관련하여 필요한 보고와 자료제출을 요구하고 관계 공무원이 조사·검사를 실시할 수 있도록 하는 한편, 외국인선원의 권익을 부당하게 침해하거나 관계 법령을 위반한 경우에는 시정명령을 할 수 있도록 하였다. 또한 고용신고 의무 위반, 선상 폭행 및 가혹행위 등 인권침해, 빈번한 안전사고, 외국인선원 고

용규모 관련 기준 위반, 내국인선원 구인등록 의무 위반, 외국인선원관리비 미납 및 고충상담 방해 등에 대해서는 2년 이하의 범위에서 외국인선원의 고용을 제한할 수 있도록 하는 방안을 제안하였다.

이는 단순히 과태료를 부과하는 방식에 비해서 외국인선원 고용질서를 보다 실질적으로 확보하는 수단이 될 수 있다. 다만 고용제한은 선사의 선박운항과 경영활동에 상당한 영향을 미칠 수 있으므로 위반행위의 내용과 정도, 반복성 및 결과 등을 고려하여 비례원칙에 부합하도록 세부기준을 마련할 필요가 있다.

5. 중장기 정책 추진방향

향후 외국인선원 관리정책은 「선원법」 개정이라는 단일한 입법조치에 그치지 않고 법률 개정 이후의 제도 운영과 통합관리체계 구축, 외국인 해기사 양성 및 우수인력 확보 등으로 단계적으로 발전시킬 필요가 있다.

단기적으로는 본 연구에서 제안한 「선원법」 개정을 추진하여 외국인선원 관리제도의 법적 기반을 확보하는 것이 우선되어야 한다. 특히 외국인선원 고용신고, 정책위원회 설치·운영, 정기 실태조사, 외국인선원관리기관 지정 및 관리비 운영, 보고·조사와 행정처분 등에 관한 법률상 근거를 마련하고, 시행령·시행규칙 및 현행 「외국인선원 관리지침」의 규정 가운데 법률과 하위법령으로 이관하거나 계속 존치할 사항을 구분하여 하위규범을 체계적으로 정비할 필요가 있다.

중기적으로는 외국인선원의 고용신고와 변경신고, 승·하선 및 출입국 관련 정보를 연계하는 통합관리체계를 구축하고 외국인선원 관련 행정업무의 디지털화를 추진할 필요가 있다. 아울러 정기 실태조사 결과와 외국인선원

관리기관의 운영정보 등을 정책위원회의 정책결정 과정에 활용할 수 있는 정보연계체계를 마련할 필요가 있다. 이를 통해 외국인선원의 고용 및 이동현황을 보다 정확하게 파악하고 선원 수급정책 수립에 필요한 기초자료를 축적할 수 있을 것이다.

장기적으로는 외국인선원을 국가 해운산업과 해상 공급망의 안정성을 뒷받침하는 전략적 인적자원으로 관리할 필요가 있다. 글로벌 선원인력 공급구조 변화에 대응하여 주요 선원공급국과의 협력관계를 강화하고 외국인 해기사 양성 및 우수 외국인선원의 장기근속을 유도하는 정책을 검토할 필요가 있다. 궁극적으로는 내국인선원 양성정책과 외국인선원 활용정책을 하나의 국가 선원인력 전략 안에서 통합적으로 운영하는 체계로 발전시켜야 한다.

이상의 정책과제를 실제 제도개선으로 연계하기 위해서는 정책 추진단계를 구체적인 기간과 추진주체, 소요재원 및 산출물을 중심으로 세분화하여야 한다. 이에 본 연구에서는 법률 개정 추진시점을 기준으로 단기(법률 개정~2년), 중기(3~5년), 장기(5년 이후)로 구분하여 단계별 실행방향을 제시하였다. 단기에는 해양수산부를 중심으로 「선원법」 및 하위법령 개정을 추진하고, 외국인선원 고용신고와 정책위원회 설치, 정기 실태조사 및 외국인선원관리기관 지정 등에 관한 법적·제도적 기반을 마련할 필요가 있다. 중기에는 관계기관 간 정보연계를 기반으로 외국인선원 통합관리체계를 구축하고, 실태조사 결과와 관리기관 운영정보를 활용한 정책지원 기능을 강화하는 데 중점을 두어야 한다. 장기에는 축적된 데이터를 활용한 선원 수급관리와 주요 선원공급국과의 교육·인력양성 협력체계를 구축하여 외국인선원을 국가 해운산업의 전략적 인적자원으로 관리하는 체계로 발전시킬 필요가 있다.

단계별 추진주체는 외국인선원 정책을 총괄하는 해양수산부를 주관기관

으로 하되 지방해양수산청, 한국선원복지고용센터, 출입국 관계기관, 선주·선원단체 및 선원교육기관 등이 세부과제의 성격에 따라 참여하는 협업체계로 이루어진다.

재정 측면에서는 법령 정비 등 단기과제는 기존 행정·입법지원 체계 내에서 우선 추진하되 중기 통합관리시스템 구축과 장기 해외 교육·훈련 및 인력양성사업 등 별도의 사업 추진이 필요한 과제는 시스템 구축범위와 사업규모를 구체화한 후 별도의 사업예산을 산정·확보하는 단계적 접근이 필요하다. 또한 각 단계별로 법령 개정, 통합관리시스템 구축, 해외 교육·훈련 협력체계 마련 등 구체적인 산출물을 설정하여 정책의 추진성과를 지속적으로 점검할 필요가 있다.

〈표 5-6〉 외국인선원 제도 개선을 위한 단계별 정책 로드맵

구분	단기	중기	장기
추진기간	법률 개정~2년	3~5년	5년 이후
정책목표	법적 기반 확립	통합관리체계 구축	전략적 인적자원화
법·제도 정비	「선원법」·시행령·시행규칙 개정 및 관련 고시 정비, 외국인선원정책위원회 설치·운영	제도 운영성과를 반영한 하위법령·고시 지속 정비	선원·출입국·외국인력 등 관련 법령 간 연계체계 고도화
관리체계	외국인선원 고용신고·변경신고 절차 법제화, 관리기관 지정 및 관리비 운영기준 마련	고용·승하선·출입국 등 관계기관 정보연계 및 통합관리시스템 구축	축적된 데이터를 활용한 선원 수급예측·정책지원체계 구축
인력정책	내·외국인선원 수급 균형 확보, 정기 실태조사 및 업종별 도입규모 관리체계 마련	실태조사 결과에 기반한 수급정책 운영, 주요 송출국 교육·훈련 협력 추진	외국인 해기사 양성·활용 및 우수인력 장기근속·경력개발체계 구축
권익보호	보고·조사, 시정명령 및 고용제한의 법적 근거 마련, 관리비 집행내역 공개체계 정립	고충처리·근로감독 및 권익보호체계 연계 강화	MLC 등 국제기준에 기반한 권익보호체계 고도화

구분	단기	중기	장기
주관기관	해양수산부	해양수산부	해양수산부
협력주체	관계 중앙행정기관, 지방해양수산청, 외국인선원관리기관, 선주·선원단체 등	지방해양수산청, 출입국 관계기관, 외국인선원관리기관, 한국선원복지고용센터 등	관계부처, 주요 송출국 정부·교육기관, 국내 선원교육기관, 선주·선원단체 등
소요재원	기존 행정·입법지원 예산 중심, 위원회 및 관리기관 운영비용 검토	통합관리시스템 구축·운영을 위한 별도 사업예산 검토	해외 교육·훈련 및 인력양성사업 등을 위한 별도 사업예산 검토
주요 산출물	「선원법」 및 하위법령 개정, 정책위원회 설치, 정기 실태조사 체계, 고용신고 표준절차 및 관리기관 운영기준 마련	외국인선원 통합관리시스템 구축, 관계기관 정보연계체계 및 업무지침 마련	해외 선원교육·훈련 협력체계, 외국인 해기사 양성·경력개발 프로그램, 데이터 기반 선원수급 관리체계
정책 지향점	행정지침 중심 → 법률 기반	분절적 관리 → 통합관리	단순 인력도입 → 국가 전략인력

자료: 저자 작성

결국 외국인선원 제도의 개선은 외국인선원의 고용을 확대하거나 제한하는 문제만으로 접근해서는 안 된다. 핵심은 변화하는 선원 수급구조 속에서 내국인선원의 고용과 양성 기반을 유지하는 동시에 우리나라 해운산업에 필요한 선원인력을 안정적으로 확보하고, 외국인선원의 권익과 선박의 안전운항을 함께 보장할 수 있는 지속가능한 제도를 구축하는 데 있다.

본 연구에서 제안한 「선원법」 개정은 이러한 중장기적 제도 전환을 위한 첫 단계라는 의미를 가진다. 외국인선원의 고용신고, 국가 차원의 정책결정, 정기 실태조사, 내국인선원 우선 구인 노력, 외국인선원관리기관의 지정과 관리비 운영 및 행정감독에 관한 법적 기반을 우선 마련하고 향후 제도 운영성과와 선원 수급환경의 변화를 지속적으로 점검하면서 통합관리체계와 외국인 해기사 정책 등으로 제도를 단계적으로 확장할 필요가 있다.

이를 통해 외국인선원을 단순한 인력 부족을 보완하기 위한 수단이 아니라 우리나라 해운산업의 안정적 운영과 국가 해상물류 공급망을 뒷받침하는 전략적 인적자원으로 활용하는 정책체계를 구축할 수 있을 것이다.

참고문헌

국내 문헌

김군진·신상훈·신용존(2019), 우리나라 외항상선에 승선하는 외국인선원 관리제도의 문제점 및 개선방안에 관한 연구, 한국항해항만학회지, 43(6), 한국항해항만학회, pp. 384-394.

김영모(2012), 내항상선 승선 외국인선원의 관리에 관한 연구, 해양환경안전학회지, 18(2), 해양환경안전학회, pp. 123-129.

김영운(2012), 한·일 외국인선원 고용제도 비교 연구, 수산해양교육연구, 24(4), 한국수산해양교육학회, pp. 559-573.

권기흥(2021), 외국인선원 근로관계와 고용범위에 대한 주요 법적 쟁점 연구: 외항상선을 중심으로, 한국해양대학교 대학원.

서경원(2020), 외국인선원의 재해보상과 관련된 법률관계 검토, 고려대학교.

전영우(2013), 외국인선원의 근로조건에 관한 일고찰, 해사법연구, 25(2), 한국해사법학회, pp. 1-28.

최서리(2018), 국내 외국인선원 체류관리의 문제점과 개선방안, 이민정책연구원.

한종길(2023), 일본해운의 해기인력 글로벌화에 관한 연구, 전문경영인연구, 26(4), 한국전문경영인학회, pp. 17-31.

허성례·고병욱·황진회·안영균(2021), 선원의 인권 및 근로여건 향상을 위한 선원근로감독관 제도 개선 방안 연구, 한국해양수산개발원.

황진회 외(2017), 선원분야 법률체계 구축방안 연구, 해양수산부.

국외 문헌

Amante, M. S. V. (2023). Maritime Labour Convention 2006 and Subsequent Amend ments: Tripartism in Philippine Ratification and Institutional Capacity Buil ding. In I. Chibana (Ed.), Challenges and Conditions for Sustainable Seafarer Supply: Case of the Philippines (BRC Research Report No. 32, pp. 1-37). Bangkok: Bangkok Research Center, JETRO Bangkok/IDE-JETRO.

Bhatia, B. S.et al.(2024), Seafarers vs. Port State Control: Decoding Work/rest Comp liance Data Disparity. Marine Policy, 163, 106105.

Chen, G., & Shan, D. (2017). Seafarers' Access to Jurisdictions over Labour Matters. Marine Policy, 77, pp. 1-8.

Galam, R. (2025). The Philippines and seafaring labour export: State, non-state and international actors in the assembly and employability of Filipino seafarers. International Migration, 63(1).

Mantoju, C. D.(2021), Analysis of impact of the maritime labour convention, 2006: A seafarer's perspective, Journal of International Maritime Safety, Environ mental Affairs, and Shipping, 5(3), pp. 107-119.

Maritime and Port Authority of Singapore, Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act.

McConnell, M. L. (2011). The Maritime Labour Convention, 2006-reflections on cha llenges for flag State implementation. WMU Journal of Maritime Affairs, 11 (1), pp. 115-124.

World Maritime University(2007), The potential implications of the Maritime Labou r Convention, 2006, for policy and management in the maritime sector : a critical analysis.

Zhang, P. et al.(2020), Restructuring Seafarers' Welfare under the Maritime Labour Convention: An Empirical Case Study of Greece, Maritime Business Review, 5(4), pp. 373-389.

인터넷 자료

국민권익위원회(2023), “외국인선원 관리제도 개선 관련 권고”, https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10504030000&bid=1013&list_no=46845(검색일자: 2026.4.11)

한국선원복지고용센터(2026). “외국인선원 선원통계”, https://www.koswec.or.kr/koswec/information/sailorshipstatistics/selectSailorShipStaticsList.do(검색일자: 2026.9.19)

한국선원복지고용센터(2026). “한국선원 선원통계”, https://www.koswec.or.kr/koswec/information/sailorshipstatistics/detailSailorShipStaticsPage.do(검색일자: 2026.9.19)

Apply for a certificate, Danish Maritime Authority, https://www.dma.dk/ship-survey-and-registration/apply-for-a-certificate?utm(검색일자: 2026.7.25)

Building a Competitive Economic Society, Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism, https://www.mlit.go.jp/en/statistics/content/001586047.pdf?utm(검색일자: 2026.9.19)

Complain about working and living conditions, https://www.dma.dk/seafarers-and-manning/conditions-of-employment-mlc/complain-about-working-and-living-conditions-?utm(검색일자: 2026.7.24)

Danish ships’ MLC certificates, Danish Maritime Authority, https://www.dma.dk/ship-survey-and-registration/apply-for-a-certificate/danish-ships-mlc-certificates?utm(검색일자: 2026.7.24)

Denmark ratifies the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006), International Labour Organization, 2011. 6. 23., https://www.ilo.org/resource/news/denmark-ratifies-maritime-labour-convention-2006-mlc-2006?utm(검색일자: 2026.6.17, 2026.6.19. 2026.7.23)

Economic framework conditions, Danish Maritime Authority, https://www.dma.dk/growth-and-framework-conditions/framework-conditions/economic-framework-conditions?utm(검색일자: 2026.9.19)

Employment agreements, Danish Maritime Authority, https://admin.dma.dk/seafarers-and-manning/conditions-of-employment-mlc/faq-on-employ

ment-?utm(검색일자: 2026.7.24)

Employment contracts for seafarers, Danish Maritime Authority, https://www.dma.dk/seafarers-and-manning/conditions-of-employment-mlc/conditions-of-employment/employment-contracts-articles-of-agreement-for-seafarers?utm(검색일자: 2026.7.24)

Facts about Danish Shipping, DanishShipping, https://danishshipping.dk/media/zqhod4zk/factsabout2025.pdf?utm(검색일자: 2026.9.17.)

Hours of rest, Danish Maritime Authority, https://www.dma.dk/seafarers-and-manning/conditions-of-employment-mlc/conditions-of-employment/hours-of-rest?utm(검색일자: 2026.7.24)

Instituto Social de la Marina, "Centros de acción formativa: Instituto de Formación Profesional Marítimo-Pesquero de Las Palmas," Seguridad Social, Gobierno de España, https://ism2025.seg-social.es/medios/medios-materiales-red-de-centros/centros-de-accion-formativa/(검색일자: 2026.9.29.)

"K" Line Maritime Academy Philippines, "Training, Education & Development," https://www.klma.com.ph/training(검색일자: 2026.10.2)

Maritime and Port Authority of Singapore, Singapore Registry of Ships, https://www.mpa.gov.sg/singapore-registry-of-ships(검색일자: 2026.6.15)

MLC surveys, Danish Maritime Authority, https://www.dma.dk/ship-survey-and-registration/ship-survey/mlc-survey?utm(검색일자: 2026.7.24)

Overview of Crewing a Singapore Ship, Maritime and Port Authority of Singapore, https://www.mpa.gov.sg/singapore-registry-of-ships/crewing/overview-of-crewing-a-singapore-ship?utm(검색일자: 2026.9.19)

Ratifications of MLC, 2006 - Maritime Labour Convention, International Labour Organization, 2013. 8. 20., https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312331(검색일자: 2026.7.23)

Recruitment and placement, Danish Maritime Authority, https://www.dma.dk/seafarers-and-manning/conditions-of-employment-mlc/conditions-of-employment/recruitment-and-placement?utm(검색일자: 2026.7.24, 2026.7.25)

Seagoing service, Danish Maritime Authority, https://www.dma.dk/seafarers-and-manning/discharge-book-and-certificates/seagoing-service?utm(검색일자: 2026.7.24)

Social security and repatriation, Danish Maritime Authority, https://www.dma.dk/seafarers-and-manning/conditions-of-employment-mlc/social-security-and-repatriation?utm(검색일자: 2026.7.24)

Strategy of Danish Shipping 2026-2030, DanishShipping, 2026. 1. 6., https://danishshipping.dk/media/x5gmwjqy/260106_dre_strategi_2026_21x23cm_net.pdf?utm(검색일자: 2026.9.19)

国土交通省,「承認船員制度について」, https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk10_000035.html(검색일자: 2026.6.22)

関東運輸局,「船員手帳関係の申請」, https://wwwtb.mlit.go.jp/kanto/kaijou_annzen/senin_tetuduki/sheet03.html(검색일자: 2026.6.24)

법령

선원법(법률 제20525호, 2024.10.22., 일부개정)

외국인선원 관리지침(해양수산부고시 제2025-238호, 2025.12.31., 일부개정)

Bekendtgørelse om forsikring eller anden garanti til dækning af rederens ansvar over for de søfarende og skibsføreren i tilfælde af misligholdelse af ansættelsesforholdet (BEK nr. 814 af 20/06/2023).

Bekendtgørelse af lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. (LBK nr. 335 af 09/04/2024).

Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (Act 6 of 2014, 1 April 2014).

Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Requirements and Conditions of Employment) Regulations 2014 (S 180/2014, 1 April 2014).

船員法 (昭和22年法律第100号、1947年9月1日公布)

船員法施行規則 (昭和22年運輸省令第23号;、1947年9月1日公布)

船員職業安定法 (昭和23年法律第130号、1948年7月10日公布)

船舶職員及び小型船舶操縦者法 (昭和26年法律第149号、1951年4月16日公布

인터뷰

이해관계자 의견수렴 회의: 2026.8.19(선사), 2026.8.27(선주사단체, 노조단체), 2026.8.28(노조단체, 선원관리회사), 2026.9.3(외국인선원)

부 록

[이해관계자 의견수렴 개요 및 주요 질문]

1. 의견수렴(2026년 8~9월) 대상 및 선정기준

구분	참여대상	선정기준	주요 의견수렴 분야
외국인 선원	외국인선원 A·B (각 1명씩 총 2명)	• 제도의 직접 적용대상	• 고용절차, 정보 접근성, 권익보호
노동계	전국해상선원노동조합연맹, 전국선박관리선원노동조합 (각 1명씩 총 2명)	• 내·외국인선원의 고용·근로조건을 대표하는 노동단체	• 내국인 고용기회, 외국인 선원 권익
선주사 단체	한국해운협회 (차장/과장 각 1명씩 총 2명)	• 외항선사를 대표하는 사업자단체	• 고용기준, 규제수준, 행정부담
선사	대기업 A, 중견기업 B (외국인선원 관리자 각 1명씩 총 2명)	• 외국인선원을 실제 고용하는 사업자	• 추천·신고절차, 현장 적용 가능성
선원 관리회사	S매닝회사, N매닝회사 (매닝회사 부장급 이상 각 1명씩 총 2명)	• 외국인선원 고용·승하선 실무 수행기관	• 행정절차, 정보연계, 선원교대
정책당국	Y지방해양수산청 (계장/주무관 총 2명)	• 제도 집행기관	• 법적 근거, 집행 가능성, 하위법령 위임

2. 주요 의견수렴 질문

① 현행 외국인선원 관리체계 운영 과정에서 가장 큰 문제점은 무엇인가?

② 외국인선원 관리의 주요 사항을 「선원법」에 규정할 필요가 있다고 보는가?

③ 외국인선원의 고용기준을 설정할 때 우선적으로 고려해야 할 사항은 무엇인가?

④ 외국인선원 고용 전 내국인선원 구인 노력 의무를 두는 것이 적절한가?

⑤ 현행 고용추천 및 고용신고 절차에서 개선이 필요한 사항은 무엇인가?

⑥ 외국인선원의 근로조건 및 권익보호를 위해 추가적으로 필요한 제도는 무엇인가?

⑦ 외국인선원 고용 및 관리에 관한 자료제출·행정지도·고용제한 규정을 두는 것이 적절한가?

⑧ 법률과 시행령·시행규칙·고시 간 규율범위를 어떻게 구분하는 것이 적절한가?

⑨ 「선원법」 개정 시 예상되는 현장 부담 또는 부작용은 무엇인가?

⑩ 그 밖에 외국인선원 관리체계 개선을 위해 필요한 사항은 무엇인가?

3. 의견대립 및 보고서 상의 반영 원칙

주요 쟁점	의견의 차이	반영원칙
외국인선원 고용 확대	• 산업계는 인력수급상 탄력성 중시, 노동계는 내국인선원 고용기회 보호 강조	• 고용기준 설정 시 국내 선원 수급상황을 고려하고 내국인선원 구인 노력 규정 병행
법률 규율범위	• 법적 근거 강화 필요성에는 공감하나 세부 고용규모의 법률 고정에는 신중	• 기본원칙·권리의무는 법률, 변동성이 높은 세부기준은 하위법령·고시로 위임
고용추천·신고	• 관리 필요성과 함께 선사·관리회사의 행정부담 우려 제기	• 법적 성격은 명확히 하되 세부절차 간소화 및 정보연계 추진
외국인선원 권익보호	• 권리보호 강화 필요성에 공감하나 별도 보호체계 신설 여부에는 검토 필요	• 별도 하향기준을 두지 않고 기존 「선원법」상 선원 보호체계를 동일 적용
관리·감독	• 실효적 감독 필요성과 과도한 규제 우려 병존	• 자료제출·행정지도 등의 법적 근거를 마련하되 세부 적용은 비례성과 현장 적용성 고려

[외국인선원 관리지침: 해양수산부고시 제2025-238호]

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은「선원법」제115조 및 같은 법 시행령 제39조의 규정에 따라 외국인 선원의 고용범위 결정, 고용절차 등을 체계적으로 마련하여 선원 수급의 안정과 관련 산업의 생산적 발전을 도모함을 그 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "선박소유자"란 「선원법」제2조의 규정에 의한 선박을 소유한 자로서 선원을 고용하고 그 선원에게 임금을 지급하는 자를 말한다.
2. "외국인선원"이란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 선박소유자의 선박에서 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자를 말한다.
3. "송입업체"란 「해운법」제33조 및「선박관리업의 등록관리요령」제6조의 규정에 따라 선박관리업(업무범위에 외국인선원 관리사업이 포함되어 있어야 한다)의 등록을 한 자로서「선원법」제112조의 규정에 따라 선박소유자로부터 외국인선원의 인사관리사무를 수탁 받아 대행하는 자를 말한다.

제2장 고용기준 결정 및 고용 절차 등

제3조(업종별 고용기준 결정) ① 외국인선원 도입규모, 승선 허용범위 등 고용기준은 선원노동조합연합단체(원양산업의 경우 전국원양선원노동조합)와 업종별 선박소유자 단체(한국해운협회, 한국해운조합, 수산업협동조합중앙회, 한국원양산업협회 등을 말한다) 등 이해관계자와 관계 전문가 및 중앙행정기관의 장의 의견을 들어 해양수산부장관이 정한다.

② 제1항에도 불구하고, 외국과 합작투자한 외항여객선의 경우에는 선원을 대표하는 자의 의견을 들어 양국 사업자 간에 합의하여 정한다.

제3조의2(선원복지기금) ① 선원노동조합연합단체와 업종별 선박소유자 단체는 국적 선원의 근로조건 개선과 복지 향상 등을 위하여 외국인선원 고용에 따른 선원복지기금(이하 "복지기금"이라 한다)을 조성할 수 있다.

② 제1항에 따라 조성된 복지기금의 원활한 관리·운영을 위해 선원노동조합연합단체와 업종별 선박소유자 단체는 다음 각 호의 내용을 협의하여 정한다.

1. 복지기금의 납입주체와 대상, 납입액, 납입방법
2. 복지기금의 세부 집행내역 등 공개내용, 공개방법 및 절차

3. 선원의 근로조건 개선 및 복지 향상, 선원교육·양성 등 복지기금의 용도

4. 복지기금의 투명한 관리·운영을 위한 점검방법 및 절차

5. 그 밖에 양측이 필요하다고 인정한 사항

제4조(선사별 고용방법) 삭제

제5조(고용신고) ① 외국인선원을 고용하려는 선박소유자는 별지 제1호서식에 따른 고용 신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 선박소유자의 주된 사업장 소재지를 관할하거나 선원근로감독 업무를 관할하는 지방해양수산청장(이하 "지방청장" 이라 한다)에게 제출(해양수산부장관이 외국인선원관리를 위해 구축한 정보통신망을 이용한 제출을 포함한다)해야 한다. 다만 원양어선의 경우 입어허가조건에 따라 입어국의 현지인(외국인선원을 말한다)을 고용하는 경우 고용신고를 생략할 수 있다. 이 경우, 외국인선원 고용예정 인원과 입어허가조건을 확인할 수 있는 입어계약서 또는 용선계약서 사본을 지방청장에게 제출해야 한다.

1. 선원이 승무 할 선박 및 승하선 외국인선원 명단(별지 제2호서식)

2. 다음 내용이 포함된 근로계약서 사본

   가. 외국인이 승선할 선박제원

   나. 계약기간, 직책, 임금, 선원보험(재해보상·임금채권보장보험·송환보험) 등 근로조건

3. 별지 제6호서식에 따른 외국인선원 고용에 관한 확인서 1부

4. 선사별 총 정원제 적용 대상이 되는 선박의 경우, 이를 확인할 수 있는 서류

5. 선박운항사업 면허증, 허가증 또는 등록증과 검사증서 사본 (단, 동 내용을 확인할 수 있는 명세서 등 대체서류를 사전에 제출한 경우에는 생략)

6. 외국인선원 고용·관리업무를 위탁받았음을 증명하는 서류 1부(제5항에 따라 송입업체가 신고를 대행하는 경우에 한함)

② 외국인선원 고용신고가 있는 경우 지방청장은 제3조의 규정에 적합한지 여부를 검토(서류심사 등)하여 적합한 경우 1일 이내에 별지 제3호서식의 외국인선원 고용신고 수리서에 별표 2의 고용신고 수리용 공인을 날인하여 발급해야 한다. 다만, 제1항제3호의 내용에 대해 추가적인 확인이 필요한 경우 보완을 요청하거나 외국인선원 고용 신고 처리기간을 연장할 수 있다.

③ 외국인선원의 임금을 3개월 이상 체불하고 있는 사실이 확인된 선박소유자에 대하여는 체불임금을 지급하였음이 확인될 때까지 외국인선원 고용을 제한할 수 있다.

④ 해양수산부장관은 정부의 외국인 고용정책과 선원수급 정책상 외국인선원고용을 제한해야 할 명백한 사유가 있는 경우 일정기간 또는 국적별로 외국인선원의 고용을 제한할

수 있다.

⑤ 외국인선원 고용신고를 수리한 지방청장은 즉시 관할 출입국관리사무소장에게 신고내용을 통보(정보통신망을 이용한 신고에 대하여는 정보통신망을 이용하여 통보)해야 하며, 출입국관리사무소장으로부터 외국인선원의 고용이 불가 또는 부적격하다는 통보가 있을 경우 선박소유자 책임하에 즉시 근로계약을 해지하도록 해야 한다.

⑥ 제1항에도 불구하고 선박소유자가 외국인선원 고용·관리업무를 송입업체에 위탁한 경우에는 위탁받은 송입업체가 제1항에 따른 신고 업무를 대행할 수 있다.

제5조의2(고용추천) ① 선박소유자가 「출입국관리법 시행규칙」 별표 5 및 별표 5의2에 따른 외국인선원 고용추천서를 발급받고자 하는 때에는 별지 제4호의2서식에 따른 외국인선원 고용추천 신청서(이하 "고용추천신청서"라 한다)에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 지방청장에게 제출(해양수산부장관이 외국인선원관리를 위해 구축한 정보통신망을 이용한 제출을 포함한다)해야 한다.

1. 별지 제6호서식에 따른 외국인선원 고용에 관한 확인서 1부
2. 선사별 총 정원제 적용 대상이 되는 선박의 경우, 이를 확인할 수 있는 서류
3. 외국인선원 여권사본 1부
4. 「출입국관리법 시행규칙」 별지 제129호 서식에 따른 신원보증서 1부
5. 해상운송사업등록증, 어업허가증 또는 어획물운반업등록증 사본 1부
6. 「선원법」 제56조에 따른 임금채권보장 보험, 공제 또는 기금 증서 등 가입확인 서류 사본 1부
7. 「선원법」 제106조에 따른 선원재해보상 보험 또는 공제 등 가입확인 서류 사본 1부
8. 선원근로계약서 1부
9. 현재 승선중인 선원 명단 1부
10. 외국인선원 고용·관리업무를 위탁받았음을 증명하는 서류 1부(제5항에 따라 송입업체가 추천을 대행하는 경우에 한함)

② 제1항에 따른 고용추천신청 대상 외국인 선원이 제5조제1항에 따른 고용신고 대상 외국인 선원과 동일한 경우로서 제1항 각 호의 서류 중 고용신고 시 이미 제출한 서류는 고용추천신청 시 첨부하지 않을 수 있다.

③ 제1항에 따른 고용추천신청서를 제출받은 지방청장은 다음 각 호에서 정하는 사항을 확인하여 적합한 경우 1일 이내에 별지 제4호의3서식에 따른 외국인선원 고용추천서(이하 "고용추천서"라 한다)를 발급해야 한다. 다만, 각 호의 사항에 대해 추가적인 확인이 필요한 경우 보완을 요청하거나 처리기간을 연장할 수 있다.

1. 어업허가, 해상화물운송사업, 순항여객운송사업 또는 어획물운반업의 유지 여부

2. 업체별, 선박별 외국인 선원의 고용규모·기준 준수 여부

3. 선원 임금체불 여부

4. 임금채권보장보험·기금·공제 및 재해보상보험·공제의 가입 여부

④ 지방청장은 제3항제2호의 사항에 대하여 필요한 경우 수협중앙회장 또는 한국해운조합 이사장에게 확인을 요청할 수 있다.

⑤ 제1항에도 불구하고 선박소유자가 외국인선원 고용·관리업무를 송입업체에 위탁한 경우에는 위탁받은 송입업체가 제1항에 따른 추천 업무를 대행할 수 있다.

제5조의3(업무의 위탁) ① 해양수산부장관은 외국인선원 도입 및 효율적 관리를 위하여 다음 각 호의 사항을 제3조에 따른 선박소유자 단체에 위탁할 수 있다.

1. 외국인선원의 입·출국 통계관리에 관한 사항

2. 선박소유자 및 외국인선원의 고용관리에 관한 사항

3. 선박소유자 및 외국인선원에 대한 고충상담 등 편의 제공에 관한 사항

4. 외국인선원 관련 민간단체와의 협력사업

5. 그 밖에 이 지침의 목적을 효율적으로 달성하기 위하여 해양수산부장관이 위탁한 업무

② 제3조에 따른 선박소유자 단체는 외국인 선원의 효율적 관리를 위하여 선박소유자의 위탁을 받아 다음 각 호의 사항을 수행할 수 있다.

1. 선박소유자 및 외국인선원의 교육에 관한 사항

2. 송입업체별 정원배정 및 점검·평가에 관한 사항

③ 제1항 또는 제2항에 따라 외국인선원 도입에 관한 업무를 위탁받은 선박소유자 단체는 업무 운영에 필요한 세부 규정을 해양수산부장관과 협의하여 작성 또는 변경할 수 있다.

제6조(현지인 고용) ① 선박소유자가 해외에서 외국의 현지인을 고용하고자 할 때에는 해외주재 대한민국영사가 외국인선원 고용신고서를 수리할 수 있다. 다만, 현지에서 고용한 외국인선원은 선박이 우리나라에 입항하기 전까지 하선해야 한다.

② 해외주재영사는 제1항의 규정에 의하여 외국인선원 고용신고를 수리하였을 때에는 별지 제4호서식에 따라 해양수산부장관에게 통보해야한다.

제3장 관리

제7조(외국인선원 관리) ① 고용신고된 외국인선원이 출입국하고자 하거나 국내항에서 상륙하고자 할 때에는 출입국관계법령의 규정에 따라야 하며, 선박소유자는 외국인선원이 국내에 체류하는 동안 그 선원을 보증해야 한다.

② 선박소유자 및 선장은 국내항에 입항하고 있는 기간 중 상륙허가를 받지 아니한 외국인선원의 하선을 금지해야 하며, 외국인선원과의 고용기간이 만료되거나 고용계약을 해지 또는 파기한 경우에는 즉시 선박소유자의 책임하에 본국에 귀국하도록 조치해야 한다.

③ 선박소유자는 외국인선원과 처음으로 동승하는 선원에 대하여 외국인 인권 침해 예방 교육이 포함된 자체 혼승교육을 실시해야 하며, 해당 선박소유자 단체의 지원을 받아 교육용 교재를 제작 배부해야 한다.

④ 선박소유자 및 선장은 선상에서 폭력 또는 폭동이 발생하지 않도록 출항 전에 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구·시행해야 하며, 폭력 또는 폭동이 발생하였을 경우 선장은 사고 경위 및 사고내용 등을 선박소유자에게 즉시 보고한 후 선내 징계위원회의 의결을 거쳐 가해자에 대하여 제재를 가하고 국내항에 입항한 즉시 지방청장에게 신고해야 한다.

⑤ 외국인선원이 승무하고 있는 선박의 선장은 외국인선원의 근무상태를 수시로 확인해야 하며, 특이사항을 발견 또는 인지한 즉시 선박소유자에게 보고해야 한다.

⑥ 제4항 및 제5항의 규정에 따라 선장으로부터 선상폭행, 무단이탈 등의 선원사고와 특이사항을 보고 받은 선박소유자는 즉시 필요한 조치를 취하고, 해양수산부·해양경찰청·법무부·보안관계기관 등에 통보해야 한다.

⑦ 선박소유자 및 선장은 외국인선원이 승무한 최초 1개월 동안은 선상생활에 적응할 수 있도록 무리한 임무부여를 지양해야 하며, 외국인선원의 정착을 유도할 수 있도록 선박소유자 및 선장 책임하에 선내 가족분위기 조성지원, 외국인 개개인의 생활관습 존중, 국내선원과의 차별금지 등 인간적인 배려를 해야 한다.

⑧ 한국선원과 혼승하고자 하는 외국인선원은「선원법」에서 규정하고 있는 교육 외에 다음 각 호에서 정하는 기준에 따라 선원업무 수행에 필요한 내용, 안전교육, 한국어기본회화, 한국의 출입국관계법령, 인권 침해 예방 및 폭행·임금 체불 등 인권 침해시 권리구제 방법 등의 교육을 이수해야 하며, 선박소유자, 송입업체 및 선장은 외국인선원이 교육을 이수하였는지 여부를 확인해야 한다.

1. 입국 전 교육: 자국 교육기관에서 3일 이상(국내체류 예정인 외국인선원으로서 최초 승선인 경우는 30일 이상)
2. 입국 후 교육: 국내 선원교육기관에서 3일 이내의 교육이수(선박운항 일정상 불가피한 경우에는 선박소유자 또는 선장 책임 하에 선상교육으로 대체)

제8조(근로계약의 체결) ① 근로계약은 선박소유자와 외국인선원이 직접 체결해야 한다.

② 근로계약서는 한글로 작성하되, 외국인선원이 이해할 수 있도록 번역문을 작성하여 선원 본인이 직접 서명하도록 해야 한다.

③ 선박소유자 단체의 장은 제5조제1항제2호의 내용을 포함하는 표준계약서를 작성·보급할 수 있으며, 선박소유자는 특별한 사유가 없는 경우에는 동 표준계약서를 활용해야 한다.

제9조(임금지급 등) ① 임금은 선박소유자가 직접 외국인선원에게 지급하고 증빙서에 서명 또는 날인하도록 하거나 본인의 서면동의를 받아 선원의 가족 또는 외국의 송출업체에 송금해야 한다. 다만, 부득이한 경우 선박소유자의 책임 하에 송입업체로 하여금 임금지급을 대행하도록 할 수 있으나, 송입업체에서 임금을 체불할 경우 선박소유자가 외국인선원에게 임금을 지급해야 한다.

② 제1항의 단서에 따라 선박소유자가 송입업체로 하여금 임금지급을 대행하도록 한 경우 임금과 송입업체 수수료 등 그 밖의 경비를 명확히 구분하여 작성한 명세서에 따라 지급 또는 송금해야 하며, 임금지급 증빙서는 선박소유자가 보관해야 한다.

③ 선박소유자는 외국인선원이 목돈마련을 위하여 급여의 일정액을 예금하거나 적금통장을 개설하고자 할 경우에는 최대한 편의를 제공해야 하며, 본인의 서면에 의한 신청을 받아 개개인의 명의로 통장 등을 개설해야 한다.

제10조(고충상담 및 선원근로감독) ① 선박소유자 및 선박소유자 단체는 외국인선원의 고충상담에 성실히 응해야 하며, 외국인선원이 선원근로감독관, 선원노동위원회 등 감독기관에 신고하고자 하는 경우 이를 방해하여서는 안된다.

② 지방청장은 선박소유자가 이 지침을 위반한 경우와 외국인선원의 권익을 침해하였다는 신고가 있거나 언론보도 등을 통하여 정보를 인지하였을 경우에는「선원법」및 관계규정에 따라 선원근로감독을 실시할 수 있다.

제4장 고용현황 보고 등

제11조(고용현황 보고 등) ① 송입업체(외국인을 직접 송입하는 선박소유자 포함)에서는 별지 제5호서식에 따라 외국인선원 고용현황을 매분기 다음 달 10일까지 당해 선박소유자 단체의 장에게 제출해야 한다.

② 선박소유자 단체의 장은 제1항의 규정에 의하여 제출된 외국인선원 고용현황을 종합·분석하여 매분기 다음 달 20일까지 해양수산부장관에게 보고해야 한다.

제12조(행정지도) ① 지방청장은 필요하다고 인정할 경우에는 선박소유자, 송입업체에 대하여 관련서류 및 자료의 제출을 요구하거나 소속공무원으로 하여금 사업장을 방문하도록 하여 필요한 사항을 조사·확인할 수 있으며,「해운법」·「선원법」및 이 규정의 이행에 관하여 주의를 촉구하거나 시정명령 등을 할 수 있다.

② 선박소유자 단체의 장은 선박소유자 또는 송입업체에 대하여 제11조제1항에 의한 외국인고용 현황보고서 외에 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

③ 선박소유자와 송입업체의 장은 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 지방청장 또는 선박소유자 단체의 장이 요구하는 서류, 증빙자료 등을 성실히 작성하여 제출해야 한다.

제13조(행정제재) ① 지방청장은 선박소유자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는

시정지시, 주의 촉구, 경고 또는 2년 이하의 범위 내에서 외국인선원의 고용을 제한할 수 있다.

1. 외국인선원 고용신고를 하지 아니하고 외국인선원을 고용한 경우
2. 선원에 대한 사후관리 소홀로 무단이탈이 빈번한 경우
3. 외국인선원에 대한 선상폭행, 가혹행위 등의 인권유린 사고가 발생한 경우
4. 고용계약 기간종료, 해지 또는 파기된 선원을 즉시 귀국조치하지 아니한 경우
5. 선원고충상담 방해, 그 밖에 이 지침을 위반한 경우

② 지방청장은 송입업체에서 선원의 권익을 부당하게 침해하거나 이 지침에서 정한 사항을 이행치 않을 경우에는 시정지시, 주의 촉구, 경고 등의 조치를 할 수 있다.

③ 지방청장은 외국인선원의 무단이탈, 폭행 등 선원사고가 빈번한 특정 송출국가 또는 특정집단에 대하여는 송입제한 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

④ 제1항 및 제2항의 행정제재는 별표 1의 기준에 따르며, 특별한 사정이 있을 경우에는 가감할 수 있다.

제14조(재검토기한) 해양수산부장관은 「행정규제기본법」및「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 고시에 대하여 2025년 7월 1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 해야 한다.

부칙〈제2008-139호,2008.5.2.〉조문목록 없음 부 칙 〈제2008-139호,2008.5.2.〉

이 지침은 2008. 5. 2부터 시행한다.

부칙〈제2009-747호,2009.8.21.〉조문목록 없음 부 칙 〈제2009-747호,2009.8.21.〉

이 지침은 고시한 날부터 시행한다.

부칙〈제2011-310호,2011.6.27.〉조문목록 접기 부 칙 〈제2011-310호,2011.6.27.〉

제1조(시행일) 이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(행정제재기준에 대한 경과조치) ① 이 고시 시행 전의 무단이탈로 인한 사고에 대하여 행정제재기준을 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.

② 이 고시 시행 전의 무단이탈로 인한 사고에 대한 행정제재는 이 고시의 개정규정에 따른 사고의 횟수 산정에 포함하지 아니한다.

부칙(주택가액 조사·산정수수료 산정기준 등 32개 국토해양부 고시 일부개정령) 〈제2012-517호,2012.8.10.〉조문목록 접기 부 칙 (주택가액 조사·산정수수료 산정기준 등 32개 국토해양부 고시 일부개정령) 〈제2012-517호,2012.8.10.〉

제1조(시행일) 이 고시는 발령한 날부터 시행한다.

부칙〈제2013-123호,2013.6.4.〉조문목록 접기 부 칙 〈제2013-123호,2013.6.4.〉

제1조(시행일) 이 고시는 발령한 날부터 시행한다.

부칙〈제2015-8호,2015.1.16.〉조문목록 접기 부 칙 〈제2015-8호,2015.1.16.〉

제1조(시행일) 이 고시는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과규정) 제3조제1항에 따른 외국인선원 총 도입규모 등 고용기준은 업종별로 선원노동조합연합단체와 선박소유자단체간에 새로운 합의가 있을 때까지는 업종별로 전국해상산업노동조합연맹과 선박소유자단체가 고시시행일 이전에 체결한 노사합의서 등에 따르고, 제3조제3항에 따른 선원노동조합이 없는 경우에는 전국해상산업노동조합연맹이 이 고시시행일로부터 1년간 선원을 대표한다.

부칙〈제2015-146호,2015.9.23.〉조문목록 접기 부 칙 〈제2015-146호,2015.9.23.〉

제1조(시행일) 이 고시는 공포한 날부터 시행한다.

부칙〈제2016-53호,2016.4.28.〉조문목록 접기 부 칙 〈제2016-53호,2016.4.28.〉

제1조(시행일) 이 고시는 공포한 날부터 시행한다.

부칙〈제2017-171호,2017.12.26.〉조문목록 없음 부 칙 〈제2017-171호,2017.12.26.〉

이 고시는 고시한 날 부터 시행한다. 다만, 제5조 제1항 및 제4항의 개정 규정은 2018년 7월 1일부터 시행한다.

부칙〈제2018-138호,2018.11.28.〉조문목록 없음 부 칙 〈제2018-138호,2018.11.28.〉

이 고시는 고시한 날부터 시행한다. 다만 제5조의2의 개정 규정은 2019년 1월 1일부터 시행한다.

부칙〈제2025-33호, 2025.03.07.〉조문목록 없음 부 칙 〈제2025-33호, 2025.03.07.〉

이 고시는 발령한 날부터 시행한다. 다만, 제5조 및 제5조의2의 개정 규정은 2026년 1월 1일부터 시행한다.

부칙〈제2025-238호, 2025.12.31.〉조문목록 없음 부 칙 〈제2025-238호, 2025.12.31.〉

이 고시는 발령한 날부터 시행한다. 다만, 제5조 및 제5조의2의 개정 규정은 2027년 1월 1일부터 시행한다.

자료: 국가법령정보센터

기본연구보고서 발간목록

2026년

01	AI 전환을 위한 해양 데이터 거버넌스 체계 연구	김성은
02	신수요 대응 특화 해양관광 활성화 방안 연구	김예림
03	마이크로데이터 기반 연안공간 이용 진단 모델 개발 및 활용 방안 연구	이상혁
04	해양 복합이용 관리 방안 연구	염재원
05	TAC 제도 확대를 위한 선결과제와 해결 방안 연구	심성현
06	양식산업 기술혁신 방안 연구	오서연
07	기후변화에 따른 어장 변화와 지역경제 파급효과 분석 -고등어·오징어를 중심으로-	천성훈
08	타겟형 수산물 소비자물가지수(SEADEX) 개발 연구	강효녕
09	글로벌 물류거점 공공투자 평가 체계 구축 연구	성현정
10	국제해사 영향력 재편에 따른 IMO 대응역량 강화전략 연구	김보람
11	AI 기반 연합형 해사데이터 허브 설계 및 활용방안 연구	박혜리
12	비컨테이너항만의 스마트화 추진 방안 연구	김보경
13	지방관리항 항만관리체계 개선방안 연구	이나영
14	항만배후단지 민간개발사업 적격성 분석방법 개선 연구	김성아
15	신산업 수용을 위한 항만 기능 확대 방안 연구 -법·제도 정비를 중심으로	안승현
16	인도양 해양 다자협력 강화 방안 연구	전혜은
17	어촌 활력 제고를 위한 기금제도 활용 및 개선방안 연구	김무진
18	어촌 산업지원체계 강화 방안 연구	문지원

2025년

01	청색경제 이행지표 개발 및 투자효과 분석	김주현
02	해양문화산업의 지역 경쟁력 진단과 발전전략 연구	이슬기
03	유해·교란 해양생물 지정 제도 개선방안 연구	정여진
04	해양보호구역의 효과적 관리 방안 연구	김미주
05	해양 복합위협의 실효적 대응 방안 연구	민영훈
06	해양 위성정보 활용 방안 연구	조성진
07	수산업 정책 전주기 연계성 강화 방안 연구	안지은
08	소비자 맞춤형 식품시장 성장에 따른 수산식품산업 대응 방안 연구	임경희
09	외국인 어선원 확보를 위한 제도 개선 연구	정명화
10	수산식품 물가 안정화 방안 연구	박혜진
11	수산물 업사이클링 생태계 조성 방안 연구	이남수
12	어촌과 연안의 통합적 발전을 위한 바다생활권 도입방안 연구	박상우
13	해운 얼라이언스 재편에 따른 영향분석과 대응방안 연구	김병주
14	연안대중교통의 운영 효율성 제고를 위한 정책 연구	류희영
15	그린 암모니아 선박 연료 전환 대응 방안 연구	전서연
16	스마트항만 기술 수용성 제고를 위한 법·제도 개선 방안 연구	이다예
17	탄소중립항만 전환을 위한 항만하역장비 관리체계 개선 방안 연구	이혜령
18	부산항 중장기 발전전략 연구	김근섭
19	재난 · 재해 대비 항만 위험물 컨테이너 물류공급망 대응 방안 연구	최나영환
20	국제물류시장 공정경쟁질서 확립 방안 연구	김동환

수시연구보고서 발간목록

2026년

01	미래세대의 해양수산 분야 국제기구 진출 확대를 위한 정책방향 연구	박수진
02	BBNJ 협정의 이행을 위한 국내정책 개선 연구	박수진
03	복합해양레저관광도시 법제 기반 연구	최일선
04	어업인 퇴직연금 제도 도입 연구	장홍석
05	외국인선원 관련 선원법 개정 연구	안영균
06	항만 개발 위한 매립 방식 개편 연구	김근섭
07	항만배후단지 민간개발사업법제 개선방안 연구	이종필
08	항만기술산업 국산화 촉진을 위한 법제도 개선 방안 마련 연구	김보경
09	수상레저기구 안전검사 관리체계 개선 방안 연구	민영훈
10	국가해양생태공원의 체계적 관리·운영을 위한 제도개선 연구	김지윤
11	항만 사이버보안 관리 방안 연구용역	이화섭
12	수산물 안전성조사 체계 개선방안 연구	김철현
13	비관리청항만개발사업 규제 개선방안 연구	이종필
14	부두운영회사 성과평가 개선방안 마련 연구	최상균
15	연안선박 및 관공서 등의 현대화 지원방안 연구	고병욱
16	한일 상호입어 중단 영향 분석	심성현
17	해상풍력 이익공유제도의 문제점 진단과 개선 방안 연구	김성은

2025년

01	해양치유시설 조성·운영 제도 개선 연구	이정아
02	국제 해양질서 전환 대응 해양대외전략 기반 연구	박수진
03	유기수산식품 국제 동등성 확보 방안	오서연
04	선원 복지 개선방안 연구 – 선내 급식을 중심으로	허성례
05	항만재개발사업 추진 체계 재정립 연구 – 항만재개발사업 업무 매뉴얼 개선을 중심으로	김세원
06	군소도서국 해양수산 국제협력 방안 수립	전혜은
07	어촌발전특구 도입을 위한 법·제도 연구	박상우
08	해양생태계서비스 활용 방안 연구	정세미
09	해양에너지 산업 활성화 방안 연구	육근형
10	비관리청항만개발사업 정보화 정책 방향 연구	이종필
11	해양안보 위협지수 개발 및 활용방안 연구 – 선박 이상 행위를 중심으로	민영훈
12	지방관리무역항 보안관리체계 재정립 연구	김가현
13	부산항 터미널 위험물 컨테이너 장치 효율 개선 방안 연구 – 법·제도 측면 –	김우선
14	새만금호 수질관리 강화 방안 연구	장원근
15	미 상호주의 대응 수산분야 비관세장벽 영향 연구	이정미
16	수중레저 안전관리 체계 정비를 위한 제도개선 연구	이정아

일반연구보고서 발간목록

2026년

01	한국형 해양소양(K-Ocean Literacy) 개념 정립 및 진단 체계 개발 연구	이슬기
02	해양수산업 속보성(Nowcasting) 지표 개발 및 활용체계 연구	김태한
03	기후위기 대응 국제해양규범 이행을 위한 해양정책 개선 방안 연구	김민
04	국내 IUU 어업 지표 개발에 관한 연구	정명화
05	수산식품의 지속성장을 위한 펫푸드 산업 육성 방안 연구	양이석
06	양식 수산물 거래 플랫폼 도입 방안 연구	이정필
07	수산물·농산물 Value Chain 기반 폐기율 저감을 위한 식품물류기술 기초연구	조지성
08	선박 좌초자산 리스크 분석 및 친환경 전환 금융지원 정책방안 연구 - IMO 탄소규제에 따른 국적선대 자산가치 하락을 중심으로-	김한나
09	해상풍력 지원부두 수급산정체계 연구	최상균
10	항만배후단지 수요산정 방안 개선 연구	이수영
11	한-북극 경제권 연계 지속가능한 북극항로 활용 방안 연구	김엄지
12	해양안보 개념 확장에 따른 전략적 대응 방안 연구	임병호

2025년

01	해양수산 공공데이터 플랫폼 활용 제고 방안 연구	김성은
02	동아시아 해양플라스틱 오염 대응 재원 조성 방안	이윤정
03	한-아세안 해양협력 전략적 강화방안 연구	최지연
04	수산업 강제노동 규범화 대응체계 구축연구	박찬엽
05	해조류 활용 신산업 생태계 조성 방안 연구	조헌주
06	미국 무역환경 변화와 해운·조선산업의 영향 분석 연구	김한나
07	해상운임에 대한 지정학적 리스크의 전이효과 분석	최영재
08	스마트항만 개발 효과 산정 방법론 연구	안승현
09	항만 수급분석 체계화 및 지침 마련 연구	신정훈
10	비컨테이너 부두 하역능력 산정을 위한 적정 점유율 기준 연구	이화섭
11	국가 스마트 콜드체인 물류거점센터 구축연구	조지성
12	해운항만물류 전문인력 중개 플랫폼 모델 개발	권보배
13	미국 이력 추적 의무화에 따른 수산물 수출기업 대응실태 분석 연구	박혜진
14	AI 활용 글로벌 수산이슈 및 무역전망체계 고도화 연구	한기욱
15	섬·어촌 디지털 정보격차 해소를 위한 정책연구	이상규

수시연구 2026-05

외국인선원 관련 선원법 개정 연구

인 쇄 2026년 11월 28일
발 행 2026년 11월 30일

발 행 인 조 정 희
발 행 처 한국해양수산개발원
주 소 49111 부산시 영도구 해양로 301번길 26(동삼동)
연 락 처 051-797-4800 (FAX 051-797-4810)
등 록 1984년 8월 6일 제313-1984-1호

조판·인쇄 한결엠(02-6952-0551)

판매 및 보급: 정부간행물판매센터 Tel: 02-394-0337
정가 15,000원

외국인선원 관련 선원법 개정 연구

A Study on the Amendment of the Seafarers Act
of Korea Concerning Foreign Seafarers

KMI 한국해양수산개발원
KOREA MARITIME INSTITUTE

49111 부산광역시 영도구 해양로301번길 26 (동삼동)
TEL. 051-797-4800

값 15,000원
93300
9 791168 663459
ISBN 979-11-6866-345-9