
청년 선원에게 자긍심과 희망을 주는
선원 일자리 혁신방안

2023. 7. 12.

관 계 부 처 합 동

선원 일자리 혁신방안(요약)

I 추진배경

- 국적선원 수 '00년 이후 지속 감소, 고령화 심각(60세 이상 비중 44%)
 - * (국적선원수/비중): ('00) 5.9만명/88.5% → ('10) 3.9만명/68.6% → ('22) 3.2만명/53.0%
 - 과거 고소득·전문직으로서의 위상 저하, 신규인력 대부분 5년내 이직
 - * 해양계열 대학, 해사고 등 통해 취업한 해기사 중 78%는 5년 내 육상직으로 이직
- ⇒ 선원 부족으로 10년 뒤 외항상선 절반 이상 운항 차질 우려
- * 현추세 지속시 '32년에 외항상선 1,500여척 중 600여척만 운항可(해기사협회, '22)

◇ 국적 선원 인력유입 및 장기근속 유도를 위해 근로조건 개선 및 소득·복지 증진, 교육훈련 강화를 추진하고, 외국인력 공급 확대

II 세부 추진과제

1. 근로조건 개선

- (근로환경 개선) 휴식권 및 가족·사회와의 연결성 보장
 - (승선기간·휴가) 외항상선 승선기간 및 유급휴가(현재 6개월 승선, 2개월 휴가)를 글로벌 스탠다드 수준으로 개선(노사정 협의 진행中)
 - (근무환경) 선내 초고속인터넷 구축, 원격의료 장비 설치 확대
 - (법적권리) 근로기준법상 인권보호 장치들을 「선원법」에 규정
 - * 직장내 괴롭힘 방지, 체불임금 수급권, 노동위원회 구제명령 이행강제금 등
- (실질소득 증대) 공제·세제 혜택 등 경제적 유인책 확대
 - (공제제도 신설) 선원 자산형성·복지 위해 전문직군에 대한 공제 신설 추진(자체 재원 등), 청년·초급 내항상선 선원 적립형 공제 도입案 연구·논의
 - (비과세 확대) 외항상선·원양어선 선원 근로소득 비과세 금액 확대
 - (주택공급) 민영주택 특별공급(기관추천) 대상에 외항선원 포함

2. 인력공급 확대

☐ (복지 확충) 선원 복지 지원 위한 기금·공제 신설 등

- (기금 신설) 선원 복지 지원을 위해 선원발전기금 신규 조성
- (국가필수선박) 국적 선원 고용을 유도하기 위해 외국인 고용을 제한하는 국가필수선박* 지원 확대(현재 외항상선 88척) 검토

* 외국인 선원 고용이 6명으로 제한(통상 8명)되며, 정부가 임금 추가 부담(2명)을 보상

☐ (경력관리) 생애주기별 경력 경로 구축, 해기인력 통합 관리

- (경력관리) 해상-육상 근무를 유연하게 전환하며 '해양교통 전문 인력'으로 성장할 수 있도록 경력 경로 구축
- (장기승선 유도) 해기사 면허 승급 소요기간 단축* 등을 통해 선·기관장까지 승진기간 단축(통상 현재 30대중반 → 30대초반)

* (예시) 3급(해양대 졸업 시 초기 직급)에서 1급까지 소요기간 : 약 10년 → 7년 이하로 단축

☐ (외국인선원 공급) 외국인 장학생 도입 지원, 숙련인력 확대 추진

3. 교육 · 양성 강화

☐ (양성경로 확충) 면허-취업 연계 교육과정 강화, 승선 복귀 지원

- 면허-취업 연계 집중 교육과정을 확충(오션폴리텍 등) 하고, 경력단절後 면허 재취득 위한 교육기간 단축(최대 5개월→1개월)

☐ (역량 강화) 운항실습 확대, 수요 맞춤형 교육콘텐츠 개선

- 교육기관(해사고 및 오션폴리텍)의 운항 실습 확대, '해사영어 상시학습 플랫폼' 구축 및 무료 제공

☐ (차세대 교육) 실습선 신규건조 및 선박조종 시뮬레이터 도입 등

- 대형(1만톤급) 상선실습선 및 어선실습선(3천톤급) 신규 건조 추진, 예인선('23) 및 연안선('24) 선박조종 시뮬레이터 도입('23~'24)

순 서

I. 국적 선원 유지의 필요성	1
II. 현황 및 문제점	2
III. 문제의 원인	3
IV. 추진방향	5
V. 세부 추진과제	6
1. [일자리 환경] 더 오래, 만족스럽게	7
2. [인력공급] 더 유연하게, 많이	10
3. [교육 · 양성] 더 다양하게, 우수하게	12

I. 국적 선원 유지의 필요성

□ 국적 선원은 국가 경제 안보를 지키는 핵심 공공 필수인력

- (과거) 1960~70년대 약 11만명의 국적선원 해외송출은 **주요 외화 획득 수단***이었으며, 이후 조선·해운물류 산업 발전의 기틀이 됨

* (외화 송금액) 1964~1975년까지 **파독 광부·간호사**(1억128만달러) 대비 비슷한 시기(1967~1978년) **해외 취업 선원**은 **4배 이상**(4억3,900만달러)

- (현재) 우리나라 무역량의 99.7%를 책임지는 **해운산업의 3대 핵심 요소**(선원, 선박, 화물) 중 하나로, 국가 경제의 **핵심 인력**으로 기능

- 해기면허, 승선근무 경험을 토대로 해운물류업체는 물론, 기자재·선박금융·해상법 등 해양산업의 **핵심 인력 공급원** 역할도 수행

* 육상근무 해기인력의 생산유발효과 약 4.1조원 추정('20, 한국해양대)

- 또한, 전시·사변 등 **비상시에 소집**(「병역법」 제46조)되어 필수물품과 군수 물자를 운송하는 등 **동원 업무**를 수행

□ 세계 해양 강국들은 국적 선원 양성·고용에 주력

- (미국·영국·그리스) 경제안보 및 해양산업 경쟁력 확보를 위해 다양한 국적선원 양성·고용 장려 정책 수행 중

* (미국) 내항해운에 자국적 선박·해기사만 허용(카보타지), 국가필수선대 지원 등, (영국) 외항 선원들의 근로소득세 면제 등, (그리스) 선원연금 등 복지 정책 수행 등

- (일본) 반면, '96년부터 외국인 외항선원을 적극 고용하였으나, 대지진('11) 이후 경제 안보를 위해 국적 선원 양성을 위해 노력

* '11년 대지진 당시 외국인 선원들이 후쿠시마항 및 인근 항만에 입항 거부 → 재난 대응에 필요한 **주요 전략 물자 수송**에 차질을 겪음

- (우리나라) 지정학적(사실상 도서국가)·정치적(분단국가)·경제적(무역국가) 환경 등을 고려할 때 **적정 규모의 국적선원 유지 필요**

* 국적선원 유지·양성 필요성을 **업계와 선원 노동계도 함께 주장**하고 있는 상황

⇒ **해운산업 경쟁력 확보는 물론, 국가경제 안보 강화 차원에서 우수 국적선원 양성 및 유지를 위한 정책적 노력 필요**

II. 현황 및 문제점

□ [현황] 국적 선원 수 **지속 감소, 고령화**도 심각한 상황

- (감소) '27년까지 국가 선대는 연평균 약 4.7% 성장이 예상되나, 국적 선원 수는 '00년 이후 지속적으로 감소*하고 있음
 - * (국적 선원 수) 58,818명('00년) → 38,758명('10년) → 31,867명('22년)
- 반면 외국인 선원 수와 비중은 급격히 증가하고 있어 우리나라는 과거 선원 '공급국'에서 오늘날 '수요국'으로 변화 중
 - * (외국인 선원 수 / 비중) 7,639명/11.5%('00년)→17,558명/31.4%('10년)→28,281명/47.0%('22년)
- (고령화) 50세 이상 약 68%로, 60세 이상도 약 44%에 달하는 등 사회 일반(60세 이상 약 26%)보다도 높은 수준의 고령화를 겪고 있는 상황
 - * (연령대별 비중, '22년) 60세 이상(44%) > 50대(24%) > 40대(11%) > 20대(11%) > 30대(10%)
- 현재 상급직-하급직 간 인력구조는 심각한 역삼각형 형태*로, 향후 상급직 고령자 퇴직 시 이를 대체할 인력이 크게 부족
 - * 선장, 기관장(11,174명) > 1등(4,857명) > 2등(2,157명) > 3등(1,487명)

□ [문제점] 10년 뒤 선원 부족으로 **외항상선 절반 이상 운항 차질**

- (수급 전망) '32년에는 무역을 책임지는 외항상선의 경우 해기사 수요 대비 공급이 약 41.6%에 불과할 것으로 예상
 - * 수요 14,728명, 공급 6,128명, 공급부족 8,600명(「해기전승을 위한 한국 승무 해기사 유지 인력 도출 분석」, 한국해기사협회 산하 해기인력정책연구소, '22)
- 국적 선대 확대로 수요는 향후 10년간 약 25% 증가하지만, 높은 이직률, 고령화 등으로 인해 공급은 약 9% 감소할 것으로 전망
- 이에 따르면, 선장·기관장 부족으로 '32년 국내 선사 외항상선 1,541척(예상) 중 898척(약 58%)이 원활한 운항 불가
 - * 「'선원 급구' 외항 상선...10년 후 절반 멈춘다」 ('23.3.20, 한국일보 1면 기사)
- (선원 부족 : 세계적 현상) 세계적으로도 해기사 수요가 급증함에 따라 외국인 선원을 도입하더라도 타 국가와 경쟁해야 함
 - * 「Manpower Report」(국제해운회의소, 발틱국제해사협의회, '15)

Ⅲ. 문제의 원인

□ 직업 선호도 감소로 인한 높은 초기 이직률

- (직업 매력 감소) 과거 고소득·전문직으로서의 위상이 저하됨에 따라 신규 인력 대부분 5년 내 다른 분야로 이직을 선택

* 해양계열 대학, 해사고 등 지정교육기관을 통해 매년 약 1,500명 이상의 신규 해기사가 공급되고 있으나, 취업 후 5년 내 육상직으로 이직률이 약 78%에 달함

- 장기간·장시간 근로, 열악한 근무 환경, 임금의 상대적 감소* 등이 장기 승선 근무를 기피하는 주된 요인으로 작용

* '05년~'21년 사이 1인당 소득은 약 105% 증가, 선원임금은 약 61% 증가에 그침

< 청년 해기사 설문조사(166명, 한국해기사협회, '23) >

◇ 장기승선에 가장 도움이 되는 상위 3요소

: ①승선기간 단축·휴가 증대, ②인터넷 환경 개선, ③임금 인상 順

- 임금, 휴가 등 근로 조건에서 영국 등 선도 국가와의 격차도 심화

□ 협소하고 경직적인 인력 양성·공급 체계

- (양성경로 협소) 해기사의 경우, 통상 해양계열 대학교 또는 해사고교를 졸업해야 면허 취득이 가능함에 따라 높은 진입장벽 존재

- 오션폴리텍, 해기교육원 등을 통해 일반인 대상 해기사 양성도 병행 중이나, 그 규모가 작고, 장기간 교육·실습(~18개월) 등으로 지원 저조

* (오션폴리텍) '23년 140명 모집, 131명 지원 / (해기교육원) '23년 80명 모집 예정

- (경직적 인력 운용) 이직 이후 선원직으로 복귀를 원하더라도 승선 경력 단절, 면허 회복을 위한 장기간 교육 등이 장애요인으로 작용

- 국제협약 대비 상급 해기면허 취득에 장기간의 승선경력이 필요함에 따라 장기 근무 유인 저하

⇒ 선원이 더 오래, 더 만족스럽게 근무할 수 있도록 일자리 환경을 개선하고, 선원을 더 유연하게, 우수하게 공급할 수 있는 체계 구축

【참고 1】 외항상선 해기사 수급 전망

* 해기전승을 위한 한국 승무 해기사 유지 인력 도출 분석(해기인력정책연구소, '22)

- (선원 부족 : 세계적 현상) 전세계적으로 승선 경험 있는 해기사에 대한 수요가 급증함에 따라 극심한 **공급 부족 현상이 심화**될 것으로 예상

* 「Manpower Report」(국제해운회의소, 발틱국제해사협의회, '15)

- 외국인선원 도입을 위해서도 향후에는 타 국가와 경쟁해야 함을 의미

- (수급 전망) 외항상선 확대 전망에 따라 **해기사 수요**(국적+외국인)는 **향후 10년간 약 25% 증가**('23. 11,765명 → '32. 14,728명)할 것으로 예측되나,

- 청년 선원의 높은 이직률, 고령화로 인한 퇴직자 증가 등으로 인해 **국적 해기사 공급은 약 9% 감소**할 전망('23. 6,758명 → '32. 6,128명)

- 특히, 경제안보상 국적 선원이 필요한 **선장·기관장**의 경우 공급 부족에 따라 **국적선대 운항 곤란 우려**

* ('32년 공급/수요) 선장(1,040명/1,950명, 수급율 53.3%), 기관장(836명/1,874명, 수급율 44.6%)

【참고 2】 해외 주요 사례

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (일본) '96년부터 외항상선의 경우 비용 절감을 위해 외국인선원 적극 양성·고용 → 국적선원 지속 감소 및 외국인 선원 의존 심화 → 국적선원 양성을 위한 정책 지속에도 불구하고 개선이 더딘 상황 * (일본 외항선원) ('74년) 약 5만 9,800명 → ('21년) 약 2,200명
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (미국) 자국적 선박 및 선원 규모 유지를 위해 내항 해운 운항을 자국적 해기사만이 승선한 자국적 선박으로만 제한(Jones Act, 1920), 국가 필수선박 제도 운영을 통해 자국적 선원 고용 시 선사를 지원
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (그리스) 선원연금 등 과감한 선원복지와 더불어 국적선원 육성 및 고용 장려 정책 지속 → 세계 50위권의 경제규모 및 약 1,000만명의 인구 규모에도 불구하고, 세계 1-2위권의 해운산업 경쟁력 보유 * (100톤 이상 선박 승무 그리스 국적선원) '03년부터 14,000명 이상 수준 유지, '15년 이후 증가 추세('17년 기준 16,000명 수준)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (영국) 선박소유자에게 톤세 적용 조건으로 선원 훈련의무를 부과, 외항 선원들의 근로소득세 면제 등 국적선원 양성·고용 장려 → 지난 17년 간('02~'19) 10,000명 이상의 국적해기사(상선) 유지
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (UN·ILO) 선원을 재난 상황에서 사회의 기능 및 일상생활 유지를 위해 반드시 필요한 인력인 '필수업무종사자'로 정의 → 코로나19 상황에서 백신 우선 접종, 교대 및 송환, 검사 등에 있어 각종 혜택 부여 → 재난 상황에서 공급망 안정에 핵심적 역할

IV. 추진 방향

비전

국적선원 규모 확대 및 경쟁력 강화를 통한
확고한 경제안보 확보

정책목표

- ◇ 신규취업 5년 내 이직률 : ('22년) 78% → ('25년) 70% → ('30년) 50%
- ◇ 외항상선 해기사 가용인력 : ('22년) 9,003명 → ('25년) 10,000명 → ('30년) 12,000명
* 가용인력 : 국적외항상선 및 해외취업 중인 해기사 + 구직 활동중인 해기사
- ◇ 신규 해기사 공급규모 : ('22년) 1,553명 → ('25년) 1,700명 → ('30년) 2,200명

추진 방향

더 오래, 만족스럽게
(일자리 환경)

더 유연하게, 많이
(인력 공급)

더 다양하게, 우수하게
(교육·양성)

세부 추진과제

- ① 일과 삶의 균형 회복
- ② 실질소득 증대
- ③ 인권·복지 보장 확대
- ④ 직종 자긍심 고취

- ① 국적선원 고용 장려
- ② 상급해기사 육성 활성화
- ③ 외국인선원 공급·관리 선진화

- ① 양성경로 다변화
- ② 산업계 수요 맞춤형 교육
- ③ 해양수산연수원 역량 강화

V. 세부 추진과제

[일자리 환경] 더 오래, 만족스럽게

□ [일과 삶의 균형 회복] 휴식권 및 가족·사회와의 연결성 보장

- (승선기간 단축) 외항상선 승선기간 및 유급휴가 일수를 글로벌 스탠다드 수준으로 높이기 위한 노-사-정 협의 추진

* (유럽) 3개월 승선(최대 4개월), 3개월 휴가, (일본) 4개월 승선, 2개월 휴가 / (우리나라) 6개월 승선(최대 1년), 2개월 휴가

< 참고 : 취업규칙상 승선기간 및 유급휴가 일수 >

현재		개선(안) 예시	
승선기간	6개월	승선기간	4개월
1개월당 유급휴가	8일	1개월당 유급휴가	10일

* (현재기준) '07.12월 노-사 합의, '08.1월 노-사-정 공동선언에 근거

- (인터넷 이용) 청년 선원들의 장기승선 기피 주요 원인 중 하나인 열악한 선내 인터넷 이용환경을 육상과 동일한 수준으로 개선 추진

* (현재) 사진·동영상 전송 및 영상통화·동영상 시청 어려움 → 해상에서도 4G 이용 가능

** 인프라 구축을 위해 공익재단 '바다의 품' 자원 활용 검토

해외사례 초고속 해상 인터넷망(STARLINK MARITIME) 구축

- 미국 'SPACE X'社에서 상선 및 해양플랜트 시설을 위한 초고속 위성인터넷 서비스(STARLINK MARITIME) 개시('22.7~)
 - 기존 선박용 인터넷 대비 약 50배 빠른 속도 제공(고화질 동영상 시청, 영상통화 등 육상과 동일한 환경)
 - 전 세계 해역에서 인터넷 이용 가능, 선박 내 간단한 위성 수신 장치 설치로 인터넷 즉시 이용
 - 우수선원 유치를 위해 영국 등 해외 주요 선사들 이용 중



- (근로시간 관리 강화) 법정 근로시간* 준수 및 시간외 근로수당 권리 보장을 위해 근로시간 준수 실태조사 및 관리 시스템 도입 추진

* 최장 주 72시간(기준근로 40시간+시간외근로 16시간+항해당직 16시간)

** (일본) 내항선원 근로여건 개선을 위한 근무시간 관리 시스템 도입(전산화, 근무시간 예외, 포함사항 명확화, 전수조사 등) → 국적 내항선원 감소세에서 증가세로 전환 성공

- (가족방문 지원) 평균 승선기간이 1년 이상인 원양어선원 대상 가족 현지방문 지원(1명당 200만원, 총 50명)

□ [실질소득 증대] 공제·세제 혜택 등 경제적 유인책 확대

- (비과세 확대) 외항상선·원양어선 선원의 근로소득 비과세 금액 (현재 월 300만원)을 확대하여 선원의 실질소득 증대에 기여
- (임금구조 개선) 원양어선원의 소득 안정성을 개선하기 위해 현 임금구조(비율급, 생산수당 등) 개선방안 논의(노-사-정)
- (주택 특별공급) 민영주택 특별공급(기관추천) 대상에 외항선원을 포함*하고 배정물량 확보 추진
- (선원 공제제도 신설) 선원의 자산형성 지원 및 노후 생활안정 등을 위해 직업적 특성을 고려한 공제제도 신설 추진*

* 해외근로자 특별공급 시 '외항선원'에 대한 추천기관으로 해수부 지정

* 과학기술인공제(과기부, '03년~, 회원수 약 10만명, 자산 10조원) 벤치마킹

< 참고 : (가칭)해사기술인공제 제도 신설(안) >

- ▶ (대상) 해기면허 등 승선에 필요한 지식과 경험을 갖추고 해양수산업에 종사하는 자
- ▶ (내용) 퇴직연금, 적립형 공제 등 금융지원 프로그램 운영, 일상 복지 제공 등
- ▶ (재원) 회원 납부금, 노-사 합동 출연금 등
- ▶ (운영) '(가칭)해사기술인공제회' 신설 등 검토

- 특히 고령화*가 심각하고, 임금 수준**이 낮아 인력난을 겪고 있는 내항선원 인력 유입 및 장기 근속·승선 지원 방안 검토

* (50세 이상 비중) 내항상선 75.8% > 외항상선 42.5%

** (3항사 월평균임금) 외항상선 420만원, 내항상선 340만원

- 초급·청년 내항선원 대상 적립형 공제 도입안을 연구(~11월)하고, 업계(한국해운조합), 관계부처·지자체 등과 함께 시행 방안 논의

□ [인권·복지] 인권 보장 장치 보완 및 체감형 복지 강화

- (법적 권리 강화) 「근로기준법」 등 일반 근로자에게 적용되는 법률에 규정되어 있는 인권 보호 장치들을 「선원법」에도 규정

* 직장내 괴롭힘 방지, 체불임금 수급권, 노동위원회 구제명령 이행강제금 등

- 선원들의 권리 보장 미흡 사항을 대폭 보완한 (가칭) 「선원의 근로기준에 관한 법률」 제정* 검토

* 근로기준, 교육훈련, 안전보건 등 여러 내용이 혼재되어 있는 「선원법」 분법 검토

< 참고 : 선원 법적 권리 확대(안) >

구 분	현 재	개 선
직장내 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 범죄행위 외 직장내 괴롭힘 발생 시 법적 조치 불가 ▶ 신고 및 고충 상담 채널 부재 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>선사 조치 의무 발생 및 위반시 벌칙 부과</u> ▶ <u>전용 모바일 상담창구 신설</u>
체불 임금	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 수급권 양도·압류·담보제공 가능 ▶ 체불임금 범위에 출산휴가 급여 제외 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 일반근로자와 동일하게 수급권 보장 (<u>양도·압류·담보제공 금지 등</u>) ▶ 출산휴가 급여 포함
구제 명령	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 선원노동위원회 구제 명령 이행 강제 수단 부재 → 분쟁 장기화 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3천만원 이하 <u>이행강제금 신설</u>

- (안전·보건 증진) 근무 중 즉시 진료·치료가 어려운 해상 근무 상황을 고려하여 의료 지원을 확대하고, 안전사고 예방을 위한 장치 도입

- 원격 의료장비 설치지원 선박('23년 140척) 확대 추진

* (실적) '15~'22년까지 총 62,370건 의료서비스 제공(응급처치 4,167건 포함)

- 승선근무 중 장애를 입은 선원의 재활치료(최대 600만원), 직업훈련 수당(월 50만원) 등 지원

- '선내 위험성 평가제도' 도입을 통해 선내 위험을 사전 식별 및 제거·저감 조치하고, 중소 선박에 대해 평가제도 컨설팅 지원

* 「산업안전보건법」 제36조에 따라 육상의 모든 사업장은 위험성 평가를 매년 시행, 한국산업안전보건공단 위험성평가지원시스템(KRAS)을 통해 소규모 사업장 컨설팅 지원

- (근로환경 개선) 상대적으로 노후화된 연안선박, 어선 등의 현대화 (신규 선박 건조)를 위한 금융 지원* 시행

* (연안선박) 대출 금리 지원(~2.5%) 및 대형여객선 신규 건조 지원(현대화펀드, 3년 거치, 12년 분할상환) / (어선) 신규 건조 지원(저금리(2%), 장기(15년) 대출)

< 연안선박 현대화 사례 : 퀸제누비아호(목포↔제주, 현대화펀드 지원) >



선박 전경



실내 모습

□ (자긍심 고취) '시맨십(Seamanship)' 확산 지원

* **시맨십(Seamanship)** : 거친 바다에서 안전하게 항해할 수 있는 기술적인 능력과 위급 상황에서 배를 끝까지 책임지는 직업적 자긍심을 의미

- (법정기념일 제정) 매년 6월 셋째주 금요일을 '선원의 날'로 제정하고, 기념행사 개최 및 우수 선원 정부포상 수여 추진('24~)

* '선원의 날' 제정을 위한 「선원법」 개정안 공포(6.20)

** 국제해사기구(IMO)는 6월 25일을 '세계 선원의 날'로 기념하고 있으나, 우리나라는 6.25 전쟁일로 인해 그동안 별도 선원 관련 기념행사 미개최

- (명인 선정) 투철한 직업 정신으로 장기간 안전 운항에 기여한 자를 매년 선정, 칭호·증서 부여 및 장려금 지원 추진

* '대한민국명장' 제도(고용부)의 경우 38개 분야에서 매년 30여 명 내외를 선정·지원('86~)

- (홍보 콘텐츠) 청년층에게 친숙한 SNS툰, 쇼츠* 동영상, 웹드라마 등 온라인 콘텐츠를 통해 선원의 진로, 경력설계 등 적극 홍보

* (Shorts) 1분 내외의 짧은 동영상으로, 유튜브, 인스타그램 등 주요 플랫폼에서 활용

[인력공급] 더 유연하게, 많이

□ [국적선원 고용 장려] 국적선원 우선 고용을 위한 지원 확대

- (국가필수선박 지원 확대) 국적 선원 고용을 유도하기 위해 외국인 고용을 제한하는 국가필수선박 지원 확대(현재 외항상선 88척) 검토
 - * 국가필수선박으로 지정 시 외국인 선원 고용이 6명으로 제한(통상 8명)되며, 정부는 이로 인한 임금 추가 부담(2명)을 선사에 보상
- (국적해기사 고용) 노-사-정 협력을 통해 외국인해기사를 국적해기사로 대체 시 임금차액의 일부(年 15백만원)를 보전하여 선사 부담 완화
 - * 경제사회노동위원회 합의사항('20.2), 노-사-정이 1:1:1 비용 부담(22~24년 시범사업중)
- (승선근무예비역) 국가 비상사태 시 동원업무 수행하는 점을 고려, '26년 규모 조정(1,000→800명) 이후 지속 유지
 - 각 선사의 승선근무예비역 관리 소홀로 인한 청년 선원들의 피해 방지를 위해 유관기관(병무청, 선사)과 함께 운영 개선방안 마련
- (기금 조성) 톤세제 절감액을 활용*하여 국적선원 고용 장려 및 복지 확대에 필요한 재원 마련을 위한 '(가칭)선원발전기금' 조성 추진
 - * 톤세제 적용을 통한 법인세 절감액 : 최근 5년('17~'21) 기준 연평균 약 3,700억원

□ [상급 해기사 육성] 생애주기별 경력 경로 구축

- (경력설계) 생애주기에 따라 해상-육상 근무를 유연하게 전환하며 '해양교통 전문인력'으로 성장할 수 있도록 경력 경로 구축
 - 면허 승급 소요기간 단축* 등을 통해 30대 초반에 선·기관장까지 승진이 가능(현재:30대 중반 이후)하도록 하여 장기승선 유도
 - * (예시) 3급(해양대 졸업 시 초기 직급)에서 1급까지 소요기간 : 약 10년 → 7년 이하로 단축
 - 공공기관 등 선호 직종에 해상근무 경력직 선발 시 승선기간에 따른 우대조건(가산점 등) 부여 추진

< 참고 : 선원 경력 경로 예시 >

현재		개선
<ul style="list-style-type: none"> ▶ (20대 초반) 해기면허 취득 ▶ (20대 중반) 단기 승선근무(5년 이내), <u>항해사, 기관사에서 선원 경력 단절</u> ▶ (20대 후반~) 육상직으로 이직, 이후 승선 경력 단절로 <u>해기면허 정지</u> 	➡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (20대 초반) 해기면허 취득 ▶ (20대 중반~30대 초중반) 승선근무, <u>선·기관장까지 승진</u> ▶ (30대 중반~) 일정 기간 육상직 근무 후 승선근무-육상직 수시 전환, <u>승선 경력 및 해기면허 지속 유지</u> ⇒필요한 경우 <u>언제든 해상근무가 가능</u>하도록 여건 조성

- (해기인력 통합관리) 승선에 필요한 지식과 경험을 갖추고 해양 수산업에 종사하는 전문직군을 정의(해사기술인)하고 선원복지와 연계
 - 신설 추진 공제제도(해사기술인공제)와 연계하여 인력 관리

□ [외국인선원 공급] 도입 · 체류 · 관리 체계 선진화

- (우수선원 선점) 세계적 해기사 부족에 대비, 우수 외국인선원 선점을 위해 해외 양성기관-국내 교육기관 연계 장학생 도입 지원
 - 우수 선원 송출국가* 대상 국내 해양계열 대학교 위탁교육 과정 또는 해외 양성기관 내 국내 취업 연계 교육과정 신설 등 검토
- * (국내고용 외국인해기사 현황) 총 3,293명(인도네시아>미얀마>필리핀 순)
- (장기체류 지원) 법무부와 협의를 통해 성실하게 근무한 외국인 선원 장기체류(E-7)* 선발요건 완화 및 허용인원 확대
 - * 도입규모(명) : ('20) 50 → ('21) 50 → ('22) 150 → ('23) 300
- (공공성 강화) 현행 외국인선원(E-10) 관리업무의 강점*을 유지하되 과도한 송출비 징수 등 불합리한 절차는 지속 개선
 - * 노-사 합의를 바탕으로 한 도입 규모 결정 및 신속 도입, 사후관리 측면 등
 - 송입업체 관리를 강화*하고, 주요 송출국가(베트남 등)와 선발 절차의 공정성을 높이고 합리적인 비용 기준 마련을 위한 MOU 체결 추진
 - * 송입업체 평가, 불법 추가 수수료 징수 시 계약 해지·등록업체 제외 등

- (인권보장) 피해자 식별지표(3.27 고시)를 활용한 노·사·정 및 인권단체 합동 근로실태 점검을 실시하여 점검·조사 실효성 강화
- 원양어선의 높은 인터넷 보급률(100%)을 바탕으로 신고 수단* 확대, 국제 읍서버의 관찰 및 신고 활동 참여 등 신고·감시 체계 강화
- * 상시 콜센터(1566-3151) → 사진, 동영상 제공을 위한 전용 신고 E-메일 운영 등

[교육 · 양성] 더 다양하게, 우수하게

□ [양성경로 다변화] 교육과정 확대 및 수월성 강화

- (오션폴리텍) 해양계열 대학 및 해사고를 나오지 않아도 해기사 면허 취득 및 선원 취업이 가능한 단기 집중교육과정 운영
 - 선사 수요조사 결과를 토대로 업종별, 면허급수별 교육과정 인원을 정하여 교육 수료 후 즉시 현장 취업으로 연계
 - * ('23년) 외항상선 3급 140명, 내항상선 5급 60명, 어선 5, 6급 60명(취업률 100%)
 - 교육생 생활비 지원* 등을 통해 지원을 제고 추진
 - * 기혼 여부, 부양가족 수에 따른 장학금 차등 지원 또는 장기저리 융자 등 검토
- (승선 복귀 지원) 육상직 경력 해기사가 승선 근무에 복귀할 수 있도록 자격 회복 및 상급 해기사 취득 교육 이수 지원 추진
 - 경력단절 선원의 재승선을 위한 면허 재취득 교육기간 단축(최대 5개월 → 1개월, '24~) 및 승선근무를 전제로 법정교육 이수비용 지원 검토
- (지역편중 완화) 수도권·내륙지역·제주 등의 지역 평생교육원과 연계, 6급 해기사 양성과정 및 시뮬레이터 실습시설 확충 추진
- (양성과정 확대) 30~40대 구직자 대상 취업연계형 교육과정 신설 및 해군 부사관 대상 해기사 양성과정 신규 운영
 - * 한국해운조합과 인천해사고가 공동으로 '해기교육원' 시범 운영('23~), 해군교육사령부를 지정교육기관 지정('23.4~)
 - 해양대 일반대학 재학생 대상 해기면허(5·6급) 이수 과정 신설 검토 (일반대학 교직 이수 과정 벤치마킹)

□ [역량 강화] 산업계 수요 맞춤형 교육 콘텐츠 개선

- (실무형 교육) 교육기관(해사고 및 오션폴리텍)의 운항 실습을 확대* 하여 선사의 선원 훈련 부담을 줄이고, 선원 실무 역량은 제고
 - * (해사고) 국내항 운항 → 원양항해(중국·일본·대만 등) 시행('23~)
 - (오션폴리텍) 3개월 6항차 → 5개월 10항차(상선3급), 1개월 2항차 → 3.5개월 6항차(상선 5급)
- (특수선박) 최근 선원 수요가 높은 위험화물 적재 선박(LNG선·LPG선, 케미컬탱커선 등) 직무교육 대상자 확대 추진
- (해사영어) 선상에서 원활한 의사소통을 통해 안전사고 예방과 업무 효율 제고를 위한 '해사영어 상시학습 플랫폼*' 구축 및 무료 제공
 - * 한국해양수산연수원 온라인 캠퍼스를 통해 동영상 120강좌 제공

□ [교육 인프라] 해양수산연수원 교육 역량 강화

- (차세대 교육 선도) 자율운항·친환경 선박 보급에 대비한 교육 과정 및 콘텐츠 개발을 선도하여 세계적 수준의 선원 교육기관으로 탈바꿈
 - 세계에 수출할 수 있는 우수한 교육과정·콘텐츠 개발을 추진하고, 이를 바탕으로 차세대 선원 관련 국제협약 개정*을 우리나라가 선도
 - * STCW 협약 : 선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약(1978~)
- (첨단 실습선) 친환경 선박 교육을 위한 대형(1만톤급) 상선실습선* 및 수산계 고교 공동 활용을 위한 어선실습선** (3천톤급) 신규 건조 추진
 - * LNG-전기 하이브리드 선박 / 총사업비 1,223억원/ 예타 면제('22.5) 후 사업 적정성 검토중
 - ** 선미 트롤형 친환경선박 / 총사업비 420억원 / 설계 중
- (체험형 실습장비) 연근해 해역의 운항 환경에 맞는 예인선('23) 및 연안선('24) 선박조종 시뮬레이터 도입(14.5억원, '23~'24)

VI. 추진일정

추진 과제	세부 과제 및 일정	관계 부처
1. (일자리 환경) 더 오래, 만족스럽게		
① 일과 삶의 균형 회복	승선기간 및 유급휴가 개선을 위한 노-사-정 협의('23~)	해수부
	근로시간 준수 실태조사(계속)	"
	근로시간 관리 정보화 시스템 도입 추진('25~)	"
	선상 인터넷 서비스 개선 추진('23~)	"
	장기승선 선원 가족 방문 지원 추진(계속)	"
② 실질소득 증대	선원 공제제도 신설 추진('24~)	해수부
	근로소득 비과세 범위 및 금액 확대 추진('23~)	해수부, 기재부
	외항 선원 주택 특별공급 대상자 포함 추진('23~)	해수부, 국토부
③ 인권·복지	선원 권리 강화를 위해 관련법 정비('23~)	해수부
	원격진료장비 설치 선박 확대(~'25)	"
	선내 위험성 평가제도 도입(~'25)	"
	노후 선박 신조를 위한 금융 지원(계속)	"
④ 자긍심 고취	법정 기념일 제정 및 기념행사('24~)	"
	선원에 대한 온라인 콘텐츠 홍보 추진('24~)	"
	'해사기술명장' 제도 운영방안 마련('24)	"
2. (인력공급) 더 유연하게, 많이		
① 상급해기사 육성	해기사 면허 승급 소요시간 단축('25~)	해수부
	해사기술인 공제제도 도입 추진('24~)	"
② 국적선원 고용 장려	국가필수선박 지원 확대(~'26)	"
	노-사-정 협력 국적해기사 고용 지원(계속)	"
	승선근무예비역 제도 운영(계속)	해수부, 병무청
	선원발전기금 조성 방안 마련 노-사-정 협의(~'23)	해수부
③ 외국인선원 공급	주요 송출국가와 MOU 체결 추진('23~)	"
	노-사-정 및 인권단체 합동 점검 실시(계속)	"
	해외 양성기관 설립 추진('25~)	"
	국내 교육기관 장학생 도입 추진('25~)	해수부
	E-7 선발요건 완화 및 허용인원 확대 추진('24~)	해수부, 법무부
3. (교육·양성) 더 다양하게, 우수하게		
① 양성경로 다변화	오션폴리텍 운영(계속)	해수부
	경력 해기사 승선복귀 지원 추진('24~)	"
	해기 교육원 운영('23~)	"
② 역량강화	교육기관 운항 실습 프로그램 확대('23~)	"
	특수선박 직무교육 요건 완화 추진('24~)	"
	해사영어 상시학습 플랫폼 구축('23~)	"
③ 해양수산연수원 교육 역량 강화	차세대 교육과정 및 콘텐츠 개발 추진('25~)	"
	친환경 신형 실습선 건조 착수('24~)	"
	체험형 실습장비 도입('25~)	"