

우리나라 외항상선에 승무하는 외국인 선원의 단체교섭제도에 관한 소고

윤 현 노*

目 次

I. 서 론	3. 노사 합의 및 근로계약
II. 외국인선원의 고용	IV. 단체교섭제도 관련 문제점
1. 개요	1. 외국인선원의 단체교섭권
2. 고용허가제와 선원취업제도	2. 국제선박 외국인선원의 단체교섭 관련 문제점
3. 국제선박등록제도	3. 소결
III. 근로조건 결정 체계	V. 결 론
1. 개요	
2. 관련 법령	

I. 서 론

과거 경제개발을 위하여 외국의 일자리로 국민들을 송출시키던 우리나라는, 이제 경제의 발전의 달성은 물론 산업구조의 전환에 따른 노동력의 적기 수급을 위하여 외국인 근로자를 송입하는 나라로 변화하였다.

현재 외국인근로자는 다양한 산업에서 고용되고 있는데, 우리나라 무역에 있어 필수

■ 투고일자 : 2025년 11월 21일, 심사일자 : 2025년 12월 12일, 게재확정일자 : 2025년 12월 15일.

* 부산대학교 일반대학원 법학과 박사과정 수료

가 되는 해운산업에도 외국인근로자들이 선원으로서 승무하고 있다. 현재, 우리나라의 국적외항상선대에 승무하고 있는 선원 중 외국인선원의 차지하는 비중이 70%에 육박하고 있으며, 저출산·고령화에 따른 인구구조의 변화 등으로 그 비중이 더 늘어날 수 있을 것으로 예상되고 있는 현실이다.

한편, 전통적으로 국제경쟁에 노출된 해운산업은 그 성장에 있어 각 국가간의 정책적 지원을 받아왔다. 대표적으로 각종 보조금의 지원 또는 조세혜택 그리고 강력한 보호조치 등을 들 수 있는데, 세계 무역이 자유화되면서 이러한 국가의 지원에 한계가 발생하였다. 그리고 경제의 성장에 따른 자국선원들의 인건비 상승의 압박과 국가 정책의 변화 등으로 조세의 상승 등이 발생하자 선진해운국의 해운기업들은 자국이 아닌 제3의 국가에 선적을 댄으로써 인건비와 조세의 절약을 도모하기 시작하였다. 이러한 해운기업들을 설득하기 위하여 다양한 정책들이 도입되었는데, 그 중 하나로 ‘국제선박등록제도’를 도입함으로써 외국인선원의 고용을 완화하여 선원인건비를 절감할 수 있게 하고, 각종 조세의 부담을 완화하였다.

이때, 외국인선원을 고용하는데 있어 그 규모와 근로조건 등을 선박소유자단체와 내국인선원노동조합연합단체의 합의에 따라 정부가 승인해주는 구조를 설정하였는데, 여기에서 외국인선원이 갖는 노동기본권에 문제가 발생한다.

이에, 본 연구에서는 현재 우리나라 외항상선, 특히 국제선박에 등록된 선박에 승선하는 외국인선원의 근로조건을 결정하는 구조에 대하여 살펴보고, 해당 근로조건을 결정하는 과정에 있어서 합법적으로 선박에 승선한 외국인선원의 근로3권의 행사와 관련한 문제점에 대하여 검토하고자 한다.

II. 외국인선원의 고용

1. 개요

헌법상 행복추구권을 특별히 언급하지 않아도 현재보다 나은 미래를 바라는 것은 인

간이라면 누구나 갖는 당연한 권리라고 할 수 있다. 우리 국민들 역시, 과거 일제강점기와 한국전쟁 이후의 미미한 경제적 기반에서도, 보다 윤택한 삶을 위하여 꾸준히 노력해 왔었다. 그 노력 중 하나로 당시 우리나라보다 선진국 반열에 올라있던 외국으로 일 자리를 찾아 나가는 것도 들 수 있는데, 대표적으로 일본 등 외국인이 소유한 선박에 선원으로 승선한 것도 포함할 수 있다.

지금은 세계 상위권에 위치한 해운국이지만, 1960년대의 우리나라는, 기존에 미국이 무상으로 제공하던 원조가 유상으로 전환됨에 따라 경제개발에 필요한 자본을 확보하고자 당시 넘쳐나던 국내 유희 노동력을 해외로 송출하였는데, 선원은 파독광부 및 간 호사와 더불어 대표적인 송출 대상이었다.¹⁾ 이후 지속적인 경제발전과 1988년 서울 올림픽 이후 선원 직업의 임금 경쟁력 하락으로 선원 직업에 대한 매력력이 저하되고, 세계 해운시장에서는 편의치적제도가 확대되면서 필리핀 선원을 비롯한 동남아 국가의 선원들과 인도, 러시아, 중국 등 다양한 국적의 선원들이 선원 시장에 진출하면서 우리나라 선원의 해외 송출 규모는 점차 축소되었다.²⁾

경제의 발전은 국내 해운기업의 발전으로도 이어졌으며, 해운기업의 발전과 함께 국적상선대의 규모 또한 늘어만 갔다. 이러한 변화 속에서 그동안 외국 선박소유자의 선박으로 해외 취업하던 선원들이 늘어나는 국내 선박소유자의 선박으로 이직함에 따라 선원 해외 송출 규모의 축소는 당연한 수순이었다. 대신, 돌아온 선원들에 의하여 국내 해운기업의 발전은 더욱 가속화되었으며, 마침내 국내 해운기업의 운항 선박 척수에 비하여 한국 선원의 수가 부족해지는 현상이 발생하게 되었다. 이러한 문제를 해소하기 위하여 1991년 국내 선박소유자 단체와 선원노동조합연합단체 간의 합의로 우리나라의 외항 상선에 외국인선원들이 승선하기 시작하였다.³⁾

1) 최진이, 선원의 해외진출 60년, 그 성과평가와 예우방안 연구, 해항도시문화교섭학 제27호, 한국해양대학교 국제해양문제연구소, 2022.10., 32면.

2) 김군진 외, 우리나라 외항상선에 승선하는 외국인 선원 관리제도의 문제점 및 개선방안에 관한 연구, 한국항해항만학회지 제43권 제6호, 한국항해항만학회, 2019. 12., 385면.

3) 김군진 외, 우리나라 외항상선에 승선하는 외국인 선원 관리제도의 문제점 및 개선방안에 관한 연구, 한국항해항만학회지 제43권 제6호, 한국항해항만학회, 2019. 12., 385면.

어느새 30년이 지난 지금까지 우리나라 외항 상선에 승무하는 외국인선원의 규모는 꾸준히 증가하여, 현재 약 17,000명 가량의 외국인선원들이 국내 외항상선에 승선하고 있다. 이는 약 9천명 가량의 한국인 선원까지 포함하면 전체 외항 상선에 승무하는 선원 중 큰 부분을 차지하고 있다고 할 수 있다.⁴⁾

2. 고용허가제와 선원취업제도

‘외국인선원’이란, “대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 선박소유자의 선박에서 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자”로 정의되고 있다.⁵⁾ ‘선박’을 국기를 계양한 국가의 영토로 보는 ‘기국주의’를 감안하면, 외국인선원 역시 국내에 위치한 사업체에 취업한 외국인근로자와 동등한 개념으로 이해할 수 있다.⁶⁾ 하지만, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하, 외국인고용법)은 선원법의 적용을 받는 선박에 승선하는 외국인 선원 및 그 선원을 고용하고 있거나 고용하려는 선박의 소유자를 적용 제외 대상으로 정하고 있기에 현재 우리나라의 외국인 고용과 관련한 법령체계는 이원화되어 있다.

여기에 더하여, 일반적으로 선박에 승선하여 근로를 제공하고 임금을 받는 사람을 ‘선원’으로 이해하는 현실에서, 국내 외국인 선원의 고용은 ‘외국인고용법’에 의한 ‘고용허가제’와 ‘선원법’에 의한 ‘선원취업제도’로 한번 더 나눌 수 있다.

(1) 외국인선원 ‘고용허가제’

선원의 근로조건을 규정한 대표적 법률인 ‘선원법’의 적용대상이 아닌, 연근해 어업에 종사하는 20톤 이하의 소형 어선에 승선하는 외국인선원의 고용에 관한 행정은 ‘고용허

4) 한국선원복지고용센터, 2025년 한국선원통계연보, 2024. 12., 295-314면.

5) 해양수산부고시 제2025-238호(2025. 12. 31. 개정) 「외국인선원 관리지침」 제2조(정의) 제2호; 여기서 말하는 선박소유자는 선원법 제2조의 규정에 의한 선박을 소유한 선박을 소유한 자로서 선원을 고용하고 그 선원에게 임금을 지급하는 자이다.

6) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조에서는 외국인근로자에 대하여 “대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람”으로 정의하고 있다. 「외국인선원 관리지침」과 함께 ‘대한민국의 국적을 가지지 않고’, 국내 노동관련 법령의 적용 대상인 곳에서 ‘근로’를 제공하거나 이를 의도하는 자로 이해할 수 있다.

가제'로 지칭되며 이는 '외국인고용법'의 적용을 받는다. 20톤 미만의 어선에 승선하거나, 양식, 염전에 종사하며 '고용허가제'의 적용을 받는 외국인 선원들은 국내에 입국할 시, 출입국관리법상 사증(비자)도 단순기능직 취업활동 허가인 비전문취업 비자(E-9)를 받아 입국하며, 고용에 대한 '허가'를 받아 일하는 자들이다.⁷⁾

1991년, 상선부분의 노사간 합의로 외국인선원의 승선이 시작된 이래로 1993년에는 원양어선 그리고 3년 뒤인 1996년에 연근해 어선으로 1,000명의 외국인선원의 승선 범위가 확대되었으나, '외국인고용법'이 2003년에 제정되어 육상 외국인근로자에게 고용허가제가 시행되기 시작할 때까지 이들의 공식적인 신분과 관리제도는 '산업연수제도'였다.⁸⁾

연근해 어업분야에 적용되는 외국인 선원 고용허가제는 그 법적 근거가 되는 '외국인고용법' 따라 주관부처는 고용노동부이며, 법에 의하여 설치된 '외국인력 정책위원회'의 심의·의결로써 전체 도입정원이 결정된다. 또한, 한국어 능력시험의 합격자를 대상으로 모집하여 3년의 고용허가기간을 부여하는 비전문취업 자격으로 국내에 입국한다. 해당 외국인선원들의 임금은 원칙상 내국인 선원과 동일하게 적용되어야 하나, 통상 외국인선원의 임금은 최저임금 수준의 고정적인 급여로 지급하는 것이 관행이다. 이는, 일반적으로 내국인 어선원의 임금은 어획량이나 어획 금액의 일부를 배분받는, 즉, 생산량에 따라 추가의 수당을 지급받는 체계(보합제)를 택하고 있기에, 한 척의 어선이 획득한 어획고에 따른 수익을 배분할 대상을 가능한한 줄이는 것이 내국인 선원들에게 유리하기 때문이다. 이러한 현실 때문에 외국인선원에 대한 임금 관련 규범 설정에 차별이 있다는 지적이 제기되고 있다.⁹⁾

(2) 외국인 '선원취업제도'

한편, 외국인고용법의 적용대상이 아닌, 선원법 적용대상의 선박에 승선하는 외국인 선원에게는 외국인고용법에 의한 고용허가제 대신, '선원취업제도'가 적용이 된다. '선원

7) 전윤구, 외국인 선원취업제도의 실태와 급여차별, 노동법학 제66호, 한국노동법학회, 2018.6., 194면

8) 전윤구, 외국인 선원취업제도의 실태와 급여차별, 노동법학 제66호, 한국노동법학회, 2018.6., 192면

9) 전윤구, 외국인 선원취업제도의 실태와 급여차별, 노동법학 제66호, 한국노동법학회, 2018.6., 203면

취업제도'는 그 법적 근거를 선원법으로 하며, 해당 제도의 주관부처는 해양수산부가 된다. 그리고 외국인선원의 도입은 산업별 선박소유자 단체와 선원노동자 단체 간의 합의 후 해양수산부 및 법무부의 결정으로 이루어지며, 고용허가제와 같이 3년까지 근무할 수 있다.

선원취업제도로 선박에 승선하는 선원들에게는, 앞서 살펴본 연근해 어업에 종사하는 선원들에게 발급되는 '비전문취업' 사증(E-9)가 아닌 '선원취업' 사증(E-10)이 발급된다. 해당 사증(E-10)을 발급받은 외국인 선원은 20톤 이상의 어선에 승선하거나 국내 연안을 오가는 내항여객선이나 화물선 그리고 순항여객선(크루즈선)에 승선할 수 있다.

이때, 출입국관리법 시행령 '별표1'에 의하여 발급되는 'E-10' 사증은 선원법상 선원 중 선장과 선박직원이 아닌 '부원'에 해당하는 사람으로 한정된다. 즉, 선장 또는 선박직원에 해당하는 항해사와 기관사 등은 선원취업제도에 의해서도 고용할 수 없는 선원들로,¹⁰⁾ 선박 척수를 확대함으로써 사업을 확장하고자 하는 해운기업들은 외국인선원을 고용하는데 있어, 기존 연근해 어업 분야에 적용되던 '고용허가제'보다 다소 완화된 외국인 선원취업제도가 마련되었음에도 일정 부분의 제한을 감안할 필요가 있었다.

3. 국제선박등록제도

바다를 항해하는 인공적 구조물인 선박에서 근로를 제공하는 선원들은 선장을 항해 지휘자로 하는 유기적 조직체를 조직하여 해당 조직체계 속에서 맡은 바 임무를 수행한다.¹¹⁾ 이러한 해상근로의 특성을 반영하여 선원법에서는 선원을 선장과 해원 그리고 해원은 직원과 부원으로 구분하고 있다(선원법 제2조 제3호에서 제6호 참조). 그렇기 때문

10) 물론, 절대로 불가한 것은 아니다. 본문에서 언급하는 선원취업제도가 아니라, 국내 선박직원법에 의한 해기사면허의 취득과 관련 법령에서 정하는 자격요건을 갖추면 된다. 이는 사실상 외국인을 내국인 해기사를 양성하는 과정에 동일하게 편입시켜 양성하는 방법인데, 사실상 선원인건비의 절감을 목적으로 외국인선원을 고용하려는 선박소유자의 입장에서는 효율적인 방법이 아닐 것으로 보인다. 또한, 외국인선원의 도입에 앞서, 그 규모 등과 관련하여 내국인 선원노동자 단체와의 합의가 필요한데 부원과 달리 해양대학교 등 내국인 해기사(선박직원)의 양성이 이뤄지고 있는 현실에서 해기사 영역까지 자유로이 외국인선원을 도입하기 위한 합의를 도출하기는 어려울 것으로 보인다.

11) 권창영, 선원법 해설 제3판, 법문사, 2022, 25면

에 선박을 운항하고자 하는 해운기업은 선원들을 고용하여 선박 내 인적조직을 구축하여야 하는데, 국내 경제발전에 따른 선원 직업에 대한 선호도 하락 그리고 근래에 들어서는 저출산에 따른 인구구조 변화로 인해 내국인 선원들만으로는 구축은 사실상 불가능하다고 볼 수 있다.

이러한 현실을 배경으로 하여 우리나라 선박에 외국인선원의 승선이 가능하게 되었고, 이에 더하여 연근해 어업과는 다른 해운업의 특성을 반영하여 선원법 적용대상 선박소유자에게는 선원취업제도를 적용하고 있다. 다만, 선원취업제도를 통하여 고용할 수 있는 선원은 부원직급의 선원으로 한정되고 있기에 선박 내 인적조직 전부를 외국인 선원으로 구축할 수 없었다.

또한, 원거리의 물자를 선박으로 운송하는 해운업은 국내항 사이는 물론, 국내항과 외국항 그리고 외국항 사이의 항로도 그 영업의 범위로 할 수 있다. 특히, 현재와 같이 국제적으로 교류가 활발한 시대적 배경과 사실상 섬나라와 같은 지정학적 환경을 가진 우리나라의 상황에서는 국내항간의 화물 운송보다 외국과의 수출과 수입을 통한 경제 성장을 도모할 수 밖에 없었다. 그렇기에 현재 우리나라의 수출입 물동량의 대부분은 선박을 통한 해상운송이 담당하고 있기에 국적 상선대의 확보에 대한 중요성은 예전부터 강조되어 왔었다.

이렇듯 전세계를 대상으로 하는 해운업은 그 속성상 국제경쟁에 완전히 노출되었기에 그 경쟁력의 우위를 확보하기 위하여 국제분업이 가장 활발하게 전개된 분야라고 할 수 있다.¹²⁾ 그렇기에 우리나라는 “우리 화물은 우리 선박으로”라는 기치 아래 강력한 보호조치로써 국적 상선대의 확대와 해운기업의 성장을 지원했었다. 그러나 우루과이라운드체제의 출범 및 OECD 가입에 따라 화물유보 또는 보조금 지급을 통한 국적상선대의 보호조치를 강구할 수 없게 되었다.¹³⁾

12) 이윤철 외, 해사법규, 다솜출판사, 2011, 57면

13) 최낙정, 우리나라 국제선박등록법에 관한 고찰, 한국해법학회지 제20권 제1호, 한국해법학회, 1998.3., 168면

특히, 경제개발에 따른 국민 생활수준의 향상에 따라 내국인 선원 인건비가 상승함에 따라 상대적으로 임금수준이 낮은 외국인선원에 대한 고용 제한과 선박의 취득 및 유지와 관련된 세금도 선진해운국에 비하여 상대적으로 과중하여 해운기업의 경쟁력 확보에 어려움을 겪고 있다는 산업계의 요구에 부응하여, 국내 국적상선대의 경쟁력 강화를 위해 선진해운국을 중심으로 보편화되고 있는 국제선박등록제도를 도입하여 외국인선원의 고용범위를 확대하고 조세 부담을 대폭 완화하여 주는 등의 정책적 지원을 함으로써 우리나라의 상선대가 선진국의 상선대와 경쟁할 수 있는 여건을 마련하는 동시에 우리나라 외항상선의 해외 이적을 방지하여 국민경제의 발전과 국가 안보의 증진을 도모하기 위하여 「국제선박등록법」을 제정하였다.¹⁴⁾

대한민국 국민 또는 법률에 따라 설립된 상사법인이 소유한 선박이거나 국내 외항운송사업자가 운항하는 대한민국의 국적 취득을 조건으로 임차한 외국선박(국제선박등록법 제3조 참조)을 국제선박등록제도에 따라 국제선박에 등록하게 되면, 선장과 기관장을 제외한 선원 전체를 외국인선원으로 승무하게 할 수 있다.¹⁵⁾ 또한, 국제선박에 「선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약」(International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 이하 STCW협약)에 따라 해양수산부장관이 인정하는 자격증명서를 가진 외국인 선원을 승무하게 할 수 있다(국제선박등록법 제5조 제1항) 그러므로 STCW협약을 비준한 국가가 발급한 자격증명서를 그대로 인정하여 우리나라 해기사면허로 바꾸어 주는 효과가 있기에, 항해사나 기관사에 해당하는 선박직원을 보다 간결한 절차를 통하여 고용할 수 있다. 여기에 더하여 적법한 절차에 의하여 국내에 취업한 외국인 근로자에게는 국내법령에 따른 근로조건과 보호가 제공되어야 함에도 불구하고, 국제선박에 승선하는 외국인선원에게는 해당 선박 소유자가 선원법 적용대상이지만 외국인 선원의 근로조건이나 임금 등을 노사간의 합의로 정할 수 있게 하였다(국제선박등록법 제6조 및 선원 최저임금 고시 제2호 나항 3) 참조).

14) 국제선박등록법(시행 1998.2.23., 법률 제5365호, 1997.8.22., 제정) 신규제정 이유

15) 해양수산부고시 제2025-7호(2025. 1. 7. 개정) 「국제선박 외국인 선원 승무기준 및 범위」 제3조(승무기준 및 범위)

Ⅲ. 근로조건 결정 체계

1. 개요

근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결되는 근로계약(근로기준법 제2조 제1항 제4호)은 체결 당사자인 근로자와 사용자 사이에 채권·채무의 총체로서의 근로관계를 성립·발생시키는 법률행위이다.¹⁶⁾ ‘선원근로계약’ 또한 선원이 선박소유자에게 근로를 제공하고, 그 근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약이므로 근로기준법상 ‘근로계약’과 동일한 법적 성질을 갖는다.¹⁷⁾ 그러므로 선원근로계약도 선원의 근로관계에 있어 노동법적 법원으로서 기능하며, 성문노동법, 단체협약 그리고 취업 규칙 등과 함께 근로계약에 의한 당사자 간의 법률관계를 규율한다.

즉, 근로계약의 체결 이전까지는 서로 관계없던 사이인 선박소유자와 선원이, 근로계약을 체결함으로써 서로 권리·의무관계를 갖게 되고, 이러한 관계는 근로계약의 내용뿐만 아니라 각종 법령과 단체협약 등에 의하여도 규율되게 된다. 이러한 구조는 내국인 선원은 물론, 외국인선원에게도 동일하게 적용된다고 할 수 있다.¹⁸⁾

이에, 아래에서는 우리나라 외항상선의 대부분을 차지하고 있는 ‘국제선박’¹⁹⁾에 승무하는 외국인선원들의 근로관계에 관련한 법원에 관하여 살펴보고자 한다.

16) 김형배·박지순, 노동법강의 제14판, 신조사, 2025, 111면

17) 유명윤, 선원근로계약의 특징과 선원의 정리해고, 법학연구 제4호, 해사법학회, 1992. 12., 189면, “선원근로계약은 그 당사자가 선원과 선박소유자로 한정된 점, 예정하는 근로의 장소가 선박인 점 및 임금과 보수는 자구상의 차이를 제외하면 근로기준법상 근로계약의 정의와 다르지 않다.”

18) 성낙인, 헌법학 제25판, 법문사, 2025, 1563면, “헌법 제32조 제1항이 규정하는 근로의 권리는 근로자를 개인의 차원에서 보호하기 위한 권리이므로 개인인 근로자가 그 주체이다. 이 개인에는 인간의 존엄성과 자유권의 보장 차원에서 외국인도 주체성이 인정된다.”; 헌법재판소는 “고용 허가를 받아 국내에 입국한 외국인근로자에게 관련 법령에서 정한 근로조건에 대한 사항에 대하여는 그 주체성을 인정한 바 있다(헌재 2016.3.31. 선고 2014헌마367).”

19) 주관부처인 해양수산부가 2025년 7월에 발표한 통계에 의하면 2024년 기준으로 1,528척의 외항상선이 등록되어 있는데, 그중 1,353척(2024.5.)의 선박이 국제선박으로 등록되어 있었다. 해양수산부 누리집 및 산하 해양수산통계 누리집(<https://www.mof.go.kr/statPortal/stp/idx/main.do>) 검색(최종 방문 2025. 12. 30.)

2. 관련 법령

(1) 헌법

헌법 제32조와 제33조에서 정하는 규정은 근로자의 노동기본권을 보장함으로써 노동관계질서의 기본유형을 규정하고 있다. 해당 규정들은 노동법의 해석·적용하는데 있어서 종국적 기준으로서의 효력을 가진다.²⁰⁾ 그 중 헌법 제32조 제3항의 ‘인간의 존엄성’은 근로조건의 기준을 규정한 근로기준법과 선원법에 대하여 최상위의 규범적 보호기능을 담당하고 있으며, 헌법 제33조 제1항의 근로3권도 노동조합 및 노동관계조정법 등의 해석·적용과 관련하여 상위규범으로 작용한다.²¹⁾

(2) 조약

헌법에 의하여 체결·공포된 조약은 국내법과 같은 효력을 가진다(헌법 제6조 제1항). 즉, 우리나라가 비준·공포한 ILO, IMO 협약들이 이에 해당한다.²²⁾ 특히, 그동안 ILO가 채택한 해상노동관련 협약들이 특정한 문제와 필요성에 따라 채택되었기 때문에 일관성이 결여되거나 중복된 부분이 많고, 기준을 신속하게 개정하여 최신화하지 못하였다는 비판에, 2006년 2월, ILO 총회에서 통합해상노동협약(2006MLC)가 체결되었다. 해당 협약은 2013년 8월 20일에 발효되었으며, 우리나라는 2014년 1월 9일에 비준하여 2015년 1월 9일부터 국내에서 발효되었다.²³⁾

(3) 선원법 등 법률

선원의 근로관계를 규율하는 가장 대표적인 법률로서 ‘선원법’을 들 수가 있다. 선원법 역시 근로기준법 제6조에서 정하는 바와 같이 남녀의 성을 포함하여 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 규정하고 있다(선원법 제5조 제1항). 그렇기에 외국인선원의 근로조건에 대하여도 선원법이 적용되어야 할 것이다.

20) 김형배·박지순, 노동법강의 제14판, 신조사, 2025, 16면

21) 김형배·박지순, 노동법강의 제14판, 신조사, 2025, 17면

22) 권창영, 선원법 해설 제3판, 법문사, 2022, 8면

23) 2006MLC의 발효와 협약비준을 위하여 국내 시행에 필요한 선원의 근로 및 생활기준 등을 정하기 위하여 선원법 또한 전면 개정된 바 있다. (선원법 전부개정 사유, 법률 제11024호)

우리나라 외항상선에 승무하는 외국인 선원의 단체교섭제도에 관한 소고

이어, 민법을 비롯하여 노동조합 및 노동관계조정법을 포함한 다양한 법률도 외국인 선원의 근로관계에 관한 법원에 해당될 것으로 보인다. 다만, 지금 다루고 있는 ‘국제선박’의 등록 기준이 되는 ‘국제선박등록법’에서 정하는 내용도²⁴⁾ 실제로는 외국인선원의 근로관계를 규율하고 있다.²⁵⁾

이외 외국인선원 관리지침 등 주관부처인 해양수산부의 각종 고시, 훈령 등도 법원으로서 중요한 기능을 수행한다.²⁶⁾

3. 노사 합의 및 근로계약

(1) 단체협약

노동조합과 사용자 사이에 체결되는 규범계약인 단체협약도 법원으로서 기능한다. 단체협약 내에는 개별적 근로관계에 대하여 이혼바 기준적 효력을 미치는 규범적 부분과 협약체결당사자인 노동조합과 사용자 사이의 권리·의무를 규율하는 채무적 부분이 포함되어 있다.²⁷⁾

국제선박등록법 제6조에 의하여 외항화물운송사업자 단체인 ‘한국해운협회’와 선원노동조합연합단체인 ‘전국해상선원노동조합연맹’간에 체결된 ‘국제선박 외국인선원 단체협약’이 국제선박에 승무하고 있는 외국인선원들의 근로조건에 대한 기준으로서 기능하고 있다.

24) 국제선박등록법 제6조(외국인선원의 근로계약 등) ① 선원노동조합연합단체와 외항운송사업자협회는 국제선박에 승무하는 외국인 선원에 대하여 적용되는 단체협약의 체결에 관한 권한을 가진다.

② 선박소유자등이 국제선박에 승무하게 하기 위하여 외국인 선원을 고용하는 경우에는 제1항에 따라 체결된 단체협약에 따라 그 외국인 선원과 근로계약을 체결하여야 한다.

③ 선박소유자등은 제1항에 따른 단체협약을 체결하면 그 단체협약을 체결한 날부터 15일 이내에 해양수산부장관에게 이를 신고하여야 한다.

25) 국제선박등록법은 선원의 근로조건을 정하는 법률이 아니므로 직접적으로 외국인선원의 근로조건을 정하고 있지 않지만, 외국인선원의 근로조건에 있어 다른 종류의 법원이 되는 단체협약을 체결할 수 있도록 함으로써 외국인선원의 집단적 노사관계를 규율하고 있다.

26) 권창영, 선원법 해설 제3판, 법문사, 2022, 8면

27) 김형배·박지순, 노동법강의 제14판, 신조사, 2025, 18면

(2) 취업규칙

다수의 개별적 근로관계의 처리상 편의를 위하여 근로계약의 내용이 되는 사항과 복무규정 및 직장질서에 관한 사항을 사용자가 일방적으로 정한 취업규칙 또한 근로관계를 규율하는 법원에 해당된다.²⁸⁾

다만, 외국인선원에게 있어서 국제선박등록법에 근거하여 체결된 단체협약을, 선원법에 우선하여 적용하면서²⁹⁾ 선원법에 의하여 작성된 취업규칙을 적용하는 것에는 다소 모순이 있는 것으로 생각된다.

(3) 근로계약

국제선박에 승무하는 외국인선원은 앞서 언급한 외항화물운송사업자협회와 국내 선원노동조합연합단체 간에 체결한 단체협약에 따라 근로계약을 체결한다. 결국, 개별 외국인선원근로자와 선박사용자는 이 근로계약에서 처음으로 직접 만나게 된다.

당사자간의 자유로운 의사가 합치되어 체결되는 근로계약은, 그 의사에 기초하여 상호간의 권리와 의무를 규정한다.

IV. 단체교섭제도 관련 문제점

1. 외국인선원의 단체교섭권

우리나라 헌법은 근로자들에게 단결권을 인정하고 있다. 단결권은 근로자들로 하여금 단결체를 조직하고 가입할 수 있게 함으로써 자본주의사회에서 상대적으로 강자인 사용자에게 대항하여 실질적 평등을 쟁취할 수 있게 하는 권리이다. 이러한 단결권은 합법적으로 취업하지 않은 외국인근로자에게도 인정되고 있으므로,³⁰⁾ 합법적인 절차에

28) 김형배·박지순, 노동법강의 제14판, 신조사, 2025, 19면

29) 전영우, 외국인선원의 근로조건에 관한 일고찰, 해사법연구 제25권 제2호, 한국해사법학회, 2013. 7., 8면 “해당 협약상 근로조건은 선원법상 근로조건과 비교해 볼 때 여러 부분에서 선원법보다 하회하는 기준을 담고 있다.”

우리나라 외항상선에 승무하는 외국인 선원의 단체교섭제도에 관한 소고

의하여 국제선박에 승무하여 근로를 제공하고 임금을 지급 받는 외국인선원도 행사할 수 있는 권리이다.

근로자들이 단결권을 행사하여 조직한 단체인 노동조합은 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체로서(노동조합법 제2조 제4호), 사용자와 당사자로서 조합원들의 근로조건 및 기타사항을 서면의 형태로 집약한 단체협약의 체결을 위해 다양한 활동을 전개한다. 이 단체협약을 체결함으로써 실질적으로 조합원들의 근로조건을 유지·개선할 수 있기에, 단체협약의 체결이 단결체로서 노동조합의 본질적인 목적이라고 할 수 있다.

단체협약을 체결하기 위하여 노동조합은 사용자를 대상으로 하여 단체교섭을 요구하거나 단체행동권에 의한 쟁의행위를 단행하기도 한다. 이렇게 사용자에게 정당하게 단체교섭을 요구할 수 있음은 헌법에서 정하는 단체교섭권에 의한 권리의 행사이며, 단체교섭권은 개개 근로자가 직접 행할 수 있는 권리가 아니라 그 행사의 주체는 노동조합이다(노동조합법 제29조 참조).

따라서 헌법상 근로3권 중 단결권을 갖는 외국인선원은 그들의 근로조건을 유지·개선하기 위하여 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있으며, 그렇게 조직된 노동조합이 단체교섭권과 단체행동권을 행사함으로써 단결의 목적을 달성할 수 있다.³⁰⁾

2. 국제선박 외국인선원의 단체교섭 관련 문제점

(1) 형식적 문제점

국제선박등록법 제6조는 국제선박에 승선하는 외국인선원에 대하여 적용되는 단체협약의 체결에 관한 권한을 선원노동조합연합단체와 외항운송사업자협회에게 부여하고 있다(제1항). 즉, 국제선박에 승선하는 외국인선원의 단체교섭권은 내국인선원들로 조직된 선원노동조합들에 의하여 구성된 노동조합연합단체가 행사하는 것으로 이해할 수

30) 대법원 2015.6.25. 선고 2007두4995

31) 헌법 또는 선원법 등에서 외국인선원의 단결권이나 단체교섭권을 직접적으로 제한하는 규정은 없다. 다만, 선원법 제25조에 의하여 일정 부분 단체행동권의 행사에는 제한이 있다.

있다.

노동조합 역시 헌법에서 보장하는 단결권 행사주체로서 보다 강력한 교섭력을 갖추기 위하여 연합단체를 구성하기도 한다(노동조합법 제2조 제4호, 제10조 제2항 등). 연합단체인 노동조합 역시 근로자들이 구성할 수 있는 노동조합 조직형태 중 하나로서 개개 근로자가 직접 개인 자격으로 가입한 노동조합이 아닌, 개별 근로자로 구성된 노동조합이 구성원이 되는 노동단체라는 점에서 차이가 있을 뿐 노동조합이라는 점에서는 차이가 없다. 노동조합연합단체는 사업장을 중심으로 결성된 단위노동조합들이 기업단위로 결성한 기업별 연합단체가 있을 수 있고, 기업별 단위노동조합이나 기업별 연합단체가 산업별 규모로 결성할 산업별 연합단체가 있을 수 있다.³²⁾ 국제선박등록법에서 상정하는 선원노동조합연합단체는 산업별 연합단체라고 할 수 있다.

다만, 노동조합연합단체는 그 조직 구성상 구성원을 노동조합으로 하고 있기에, 개별 근로자에 대한 단체교섭권을 곧바로 갖기에는 한계가 있다. 물론, 현행법상 연합단체도 노동조합이고 근로조건의 유지·개선이라는 주된 목적을 달성하고자 단체교섭에 주력해야 한다는 점과 연합단체도 노동조합으로서 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 교섭할 권한을 가진다는 점(노동조합법 제29조 제1항) 등을 고려하면 연합단체 노동조합은 그 연합단체 독자의 문제나 소속 단위노동조합 공통의 사항에 관해서는 단위노동조합의 위임이 없더라도 당연히 단체교섭의 당사자가 된다고 볼 수 있다.³³⁾ 그러나 노동조합이 단체교섭의 당사자가 되어 단체교섭권을 행사한다는 것은 사단의 일반원리와 규약에 의하여 그 구성원인 조합원들의 수권을 기초로 이루어 주어지는 것이다. 즉, 단체의 가입대상을 개별 근로자들이 조직한 노동조합으로 하고있는 노동조합연합단체가 개별 근로자의 직접적인 수권없이 근로자를 대표하여 근로자들의 근로조건에 관한 교섭을 행한다는 것은 조직의 원리와 수권의 원칙에 부합하지 않는다.³⁴⁾ 그렇기 때문에 현행 국제선박등록법에 규정하는 바에 따라 선원노동조합연합단체가 국제선박에 승무하는 외국인선원에 대한 단체교섭권을 행사하고 단체협약을 체결하는 구조에는 문제가 있다.³⁵⁾

32) 김형배, 노동법 제27판, 박영사, 2021, 1053면

33) 임종률·김홍영, 노동법 제22판, 박영사, 2025, 110면

34) 김형배, 노동법 제27판, 박영사, 2021, 1196면

(2) 실질적 문제점

우리나라 국제선박에 승무하는 외국인선원의 근로조건에 관한 단체협약을 체결하는 현행 구조에서, 앞서 언급한 바와 같이 개별 근로자로부터 직접적인 수권을 받을 수 없는 노동조합연합단체가 단체교섭을 하는 형식적인 문제점은 쉽게 파악할 수 있다. 그리고 이러한 문제점을 해결하는 방법으로 외국인선원들을 실제 고용하고 있는 해운기업에 조직된 내국인 노동조합이 그 교섭권한을 연합단체에게 위임하는 방법을 생각해볼 수 있다. 즉, 기업별(또는 산업별) 단위노동조합이 외국인선원으로부터 조합원 가입원을 받고, 단체교섭권한을 획득한 후에 이를 다시 연합단체에게 위임하는 것이다.

그러나 현재 국제선박에 승무하는 외국인선원에 대하여 해운기업별 단위노동조합이 조합원 가입시키고 있지 않아서 근로조건에 관한 처분권한이 없는 노동조합이 단체협약을 체결하고 있다는 지적이 있다.³⁵⁾ 즉, 외국인선원에게는 제3자에 불과한 단체가 자신들의 근로조건에 대하여 사용자와 단체협약을 체결하고 있는 현실이며, 해당 제3의 단체가 내국인 선원조합원이 감소하여 조합의 운영에 경제적 어려움이 가중되고 있다는 점을 들어 외국인 선원 1인당 월 일정액을 특별조합비 명목으로 수령하고 있다. 이는 조합원이 아닌 자에 대한 조합비라는 점, 이를 근로자도 아닌 사용자로부터 징수한다는 점에서 다른사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취하는 행위라고도 볼 수 있다.³⁷⁾

35) 이러한 부분에 대하여 노동조합연합단체도 잘 알고 있기에, 일부 타 연합단체의 경우 개별 노동자를 대상으로 '직할노동조합'을 조직한 후에 산업별 규모의 단위노동조합으로 조직변경을 시도하는 사례도 있었다. 또한, 명목적이지만, 현재 국제선박에 승무하는 외국인선원에 대한 단체교섭권을 행사하고 있는 '전국해상선원노동조합연맹'도 내부 조직에 '산별추진위원회'를 두고 있다.

36) 전윤구, 외국인 선원취업제도의 실태와 급여차별, 노동법학 제66호, 한국노동법학회, 2018. 6., 205면

37) 전윤구, 외국인 선원취업제도의 실태와 급여차별, 노동법학 제66호, 한국노동법학회, 2018. 6., 206면 17면 각주, "이는 선원법 제5조에서 준용하고 있는 근로기준법 제9조(중간착취의 금지) 위반에 해당할 수 있다."; 이러한 지적은 다음과 같은 배경에 의한 것으로 생각된다. 해당 단체협약 제28조(특별회비)는 "회사는 선원 1인당 월 40,000원의 특별회비를 단위노조에 납부한다."라고 규정하고 있어, 해당 비용의 납부주체가 선원을 고용한 회사로 해석될 수 있게끔 규정하고 있다. 또한, 제29조(복지기금)으로 선원 1인당 월 미화 30불을 단위노조에 출연하여 단위노사의 합의에 따라 당해 '노조원'의 복지기금으로 사용할 수 있도록 규정하고 있는데, 이 당해 노조원은 외국인선원이 아닌 내국인 선원조합원이기에 외국인선원은 복지기금 조성에 따른 혜택은 기대할 수 없는 구조이다. 그리고 외국인선원이 승선하기 위해서는 해당 선박소유자의 내국인 노동조합으

또한, 그들이 체결한 단체협약의 규정은 첫째, 선원법이 규정하는 여러 임금을 산정하는 기준이 되는 통상임금 대신 '기본급'을 각 직급별 임금표에 의하여 규정하고 있다. 둘째로 주당 기준근로시간을 44시간으로 규정함으로써 선원법에서 정하는 40시간보다 더 길게 정하고 있다. 셋째, 선원법은 유급휴가 기간에 대하여 1개월의 승무에 대하여 6일을 부여하도록 하고 있으나 해당 단체협약은 3~5일을 부여하도록 하고 있다. 이외에도 재해보상 등에서도 많은 부분이 선원법을 하회하도록 규정.³⁸⁾하고 있어서 한 척의 국제선박에 승무하고 있는 내국인선원과 외국인선원간에 차별적 처우의 문제가 제기될 수 있다.³⁹⁾

3. 소결

국제선박에 승무하는 외국인선원의 근로조건에 대한 단체협약을 체결하는 당사자로 현행 법령에서는 외항화물운송사업자단체와 선원노동조합연합단체를 규정하고 있다. 해당 당사자 중 사측 당사자의 적격성은 별론으로 해도, 헌법상 보장되어 있는 단체교섭권이 적정한 당사자에게 의하여 행사되고 있는지에 대하여는 몇 가지 문제점이 있는 것으로 보였다.

우선, 외국인선원도 근로3권의 보장이 필요한 범위 내에서는 그 기본권 당사자성이 인정 된다. 따라서 국제선박에 승무하고 있는 외국인선원도 자신의 근로조건 유지와 개선을 위하여 노동조합을 조직하거나 이에 가입하여 사용자를 대상으로 단체교섭을 요구할 수 있다. 하지만, 현재 해당 외국인선원들의 근로조건에 관한 단체협약은 그들을 직접적인 구성원으로 하고 있지않는 선원노동조합연합단체에 의하여 체결되고 있으며, 설령, 직접적인 구성원이 되지는 못하더라도 직접 고용하고 있는 사용자 기업 내의 노

로부터 동의서 또는 의견서를 받아 관할관청에 제출하여야 하는데, 위의 특별회비나 복지기금을 납부하지 않는다면 외국인 선원의 고용을 위한 동의서 또는 의견서를 받지 못하게 됨은 쉽게 예측할 수 있다.

38) 전영우, 외국인선원의 근로조건에 관한 일고찰, 해사법연구 제25권 제2호, 한국해사법학회, 2013. 7., 8면; 또한, 해당 단체협약은 2009년 12월 9일에 체결된 이래로 새로이 체결된 적이 없어 외국인선원들의 근로조건 유지·개선에 대하여 사실상의 기능을 하고 있지 못하고 있는 것으로 보인다.

39) 전영우, 외국인선원의 근로조건에 관한 일고찰, 해사법연구 제25권 제2호, 한국해사법학회, 2013. 7., 6면

우리나라 외항상선에 승무하는 외국인 선원의 단체교섭제도에 관한 소고

동조합에 가입함으로써 단체교섭에 관한 권한을 위임하여 간접적인 구성원이 되려 해도 그러한 경로 또한 허락되지 않고 있는 상황이다. 여기에 더하여 해당 선원노동조합 연합단체가 체결한 단체협약상 강행법규인 선원법을 하회하는 조항을 두고 있기에 차별적 처우의 문제 또한 지적되고 있는 상황이다.

이러한 문제를 해결하기 위하여 현재 국제선박등록법 제6조를 개정하여 해당 외국인 선원에 대한 근로조건을 정할 때 선원법상의 근로기준을 배제하고, 단체협약으로 정하도록 개방규정을 명시하자는 의견이 있다.⁴⁰⁾ 하지만, 이러한 의견에 대하여는 앞서 언급한 바와 같이 현재 단체협약을 체결하는 주체가 외국인선원으로부터 정당하게 수권을 받은 단체가 아니라는 점에서 한계가 발생한다. 해당 단체교섭 주체는 외국인이 아닌 내국인선원으로 구성된 단체들로 조직되었기에 외국인보다는 내국인선원들을 대표하여 단체교섭을 시행하고 있기에 실제 외국인선원의 근로조건에 대하여 차별적 내용의 합의를 하고 있는 것이 현실이다. 이는 외국인선원이 가지고 있는 기본권을 제한하는 결과로도 이어질 수 있는 구조이기도 하다.

이러한 한계를 극복하기 위하여 외국인선원들이 실제 본국에서 가입하고 있는 선원노동조합과 국내 선박소유자단체가 단체임금협약을 체결하고 그에 근거한 개별 선원근로계약을 체결하는 것을 인정하는 규정을 신설하는 규정을 두자는 의견이 있다. 이는 외국인선원을 널리 고용하고 있는 유럽에서 널리 시행되고 있으며, 2006MLC 등 각종 국제협약 요건의 충족을 기본으로 하고 있다는 점에서 타당성이 있다는 의견이다. 다만, 이 의견도 결국 외국인선원들과 내국인선원 간의 근로조건에 어느 정도 차별이 있을 것을 예정하고 있기에 해당 차별을 합리적인 차별이 될 수 있도록 일정한 기준을 마련할 필요가 있다.⁴¹⁾

40) 전영우, 외국인선원의 근로조건에 관한 일고찰, 해사법연구 제25권 제2호, 한국해사법학회, 2013. 7., 22면

41) 전영우, 외국인선원의 근로조건에 관한 일고찰, 해사법연구 제25권 제2호, 한국해사법학회, 2013. 7., 22면

V. 결 론

수출입무역의 대부분을 해상운송에 의존하는 우리나라에게 있어 안정적으로 화물을 운송해 줄 수 있는 국적상선대의 존재는 경제성장에 있어 필수적인 요소이다. 다만, 해운업의 특성상 어느 업종보다 국제경쟁에 노출되어 있기때문에 일정 부분 국가차원의 지원도 필요한 것이 현실이다. 이러한 현실을 배경으로 하여 선원인건비의 절감과 조세의 혜택을 위하여 우리나라도 1998년부터 국제선박등록제도를 도입하여 국내 해운기업을 정책적으로 지원해왔었다.

국제선박등록제도가 갖는 여러 가지 특징 중 하나로서, 그동안 국내 기업이 외국인근로자를 고용하는데 있어 적용받던 고용허가제보다 몇단계 더 나아가서 외국인선원을 고용하는데 있어 여러 가지 제도적 완화를 제공하고 있는 점을 꼽을 수 있다. 대표적으로 외국인선원의 근로조건을 사용자단체인 외항화물운송사업자협회와 근로자단체인 선원노동조합연합단체 간의 합의로써 단체협약을 체결하고, 그 단체협약에 따라 개별근로계약을 체결할 수 있게 한 것이다.

외견상으로는 선원노동조합연합단체가 산업별 단체교섭주체로서 명시되어있기에 문제가 없어보이나, 우선, 연합단체인 노동조합은 그 구성원을 개별 근로자가 아닌 노동조합을 구성원으로 하기에 단체교섭권을 행사하기 위하여 개별 근로자로부터 직접적인 수권을 받는데 형식적인 한계가 있다. 여기에 더하여 실질적으로 외국인선원들이 단체교섭에 나서는 선원노동조합연합단체 구성원인 노동조합에 조합원으로 가입되어 있지 않은 상태에서 오히려 내국인선원과 차별적인 조항의 단체협약이 체결되어 상당히 오랜 기간동안 유지되고 있는 문제점도 확인할 수 있었다.

이러한 문제들을 해결하기 위하여 국제선박에 승선하는 외국인선원들에 대하여 앞선 단체교섭구조를 유지한 상태에서 선원법의 적용을 배제할 수 있는 규정을 두자는 의견이 있었으나, 해당 단체교섭구조에서는 외국인선원의 기본권을 침해할 수 있는 한계가 있었다. 이어, 국내 사용자단체가 외국인이 가입한 본국의 선원노동조합과 단체협약을 체결하고 이에 따른 개별근로계약을 체결하는 것을 인정하는 규정을 신설하자는 의견

우리나라 외항상선에 승무하는 외국인 선원의 단체교섭제도에 관한 소고

이 있었는데, 해외의 사례 그리고 외국인선원들의 실질적인 단체교섭권 보호 등에서는 타당하지만, 내국인선원과 구분될 근로조건에 대한 합리적 차별을 인정하기 위한 규정의 마련이 필요하였다.

바다를 항해하는 선박, 특히 현행 국제선박에 등록대상이 되는 선박은 국내항간의 운항이 아닌 국내항과 외국항 그리고 외국항간만을 운항하는 선박이기 때문에 해당 선박에 승선하는 외국인선원의 경우에는 그 생활의 터전이 국내보다는 외국인선원의 모국이기 때문에 내국인선원과 외국인선원이 국내가 아닌 외국의 제3지역(선박)에서 근로를 제공하고 임금을 받아가는 구도로 생각을 하면 숙지주의보다는 숙인주의를 따라 해당 외국인선원에게 모국의 근로조건을 보장해주도록 하자는 취지는 산업의 발전과 그에 따른 일자리의 생성 모두에게 조화로운 대안이 될 수 있다. 하지만, 이러한 조화로운 취지가 어느 일방의 희생으로 달성되는 것은 지양되어야 하기 때문에, 비록 외국인선원일지라도 그들의 근로조건을 결정하는데 있어 의사가 반영될 수 있도록 관련제도를 정비할 필요가 있다. <끝>

참 고 문 헌

<단행본>

- 김형배, 노동법 제27판, 박영사, 2021.
김형배·박지순, 노동법강의 제14판, 신조사, 2025.
권창영, 선원법 해설 제3판, 법문사, 2022.
박성일, 해사법규, 도서출판 두남, 2016
이윤철 외, 해사법규, 다솜출판사, 2011.
임종률·김홍영, 노동법 제22판, 박영사, 2025.
성낙인, 헌법학 제25판, 법문사, 2025.
장영수, 헌법학 제16판, 홍문사, 2025.
조용준 외, 외국인선원 도입제도 합리화 방안, 수협중앙회 수산경제연구원, 2014.

- 부산판례연구회, 해사법의 제문제, 2018. 10.
한국선원복지고용센터, 2025년 한국선원통계연보, 2024. 12.

<논문>

- 김군진 외, 우리나라 외항상선에 승선하는 외국인 선원 관리제도의 문제점 및 개선방안에 관한 연구, 한국항해항만학회지 제43권 제6호, 한국항해항만학회, 2019.12.
김부찬, 편의치적과 국제선박등록특구제도, 국제법학회논총, 대한국제법학회, 2002.12.
류희영·박성화, 편의치적 해결을 위한 제주선박등록특구제도의 법적 지원 방안 연구-조세감면을 중심으로, 한국해법학회지 제44권 제1호, 한국해법학회, 2022.2.
유명운, 선원근로계약의 특징과 선원의 정리해고, 법학연구 제4호, 해사법학회, 1992.12
장우찬, 선원 노동시장의 이중구조와 그 문제점, 법학연구 제29권 제3호, 경상대학교 법학연구소, 2021.7.
전영우, 외국인선원의 근로조건에 관한 일고찰, 해사법연구 제25권 제2호, 한국해사법학회, 2013.7.
전윤구, 외국인 선원취업제도의 실태와 급여차별, 노동법학 제66호, 한국노동법학회, 2018.6.

우리나라 외항상선에 승무하는 외국인 선원의 단체교섭제도에 관한 소고

정상우·문희진, 외국인선원(E-10)의 인권 침해 실태와 개선방안, 인권법평론 제32호, 전남대학교 법학연구소 공익인권법센터, 2024.2.

최낙정, 우리나라 국제선박등록법에 관한 고찰, 한국해법학회지 제20권 제1호, 한국해법학회, 1998.3.

최진이, 선원의 해외진출 60년, 그 성과평가와 예우방안 연구, 해양도시문화교섭학 제27호, 한국해양대학교 국제해양문제연구소, 2022.10.

_____, 외국인 선원의 최저임금결정 문제점과 개선방안 연구, 인문사회21 12권 6호, 인문사회21, 2021.12.

<기타>

해양수산부 및 산하 해양수산통계 누리집(<https://www.mof.go.kr/statPortal/stp/idx/main.do>)

<국문초록>

과거 경제개발을 위하여 외국의 일자리로 국민들을 송출시키던 우리나라는, 이제 경제의 발전의 달성은 물론 산업구조의 전환에 따른 노동력의 적기 수급을 위하여 외국인 근로자를 송입하는 나라로 변화하였다.

현재 외국인근로자는 다양한 산업에서 고용되고 있는데, 우리나라 해운산업에도 외국인근로자들이 선원으로서 승무하고 있다. 현재, 우리나라의 국적외항상선대에 승무하고 있는 선원 중 외국인선원의 차지하는 비중이 70%에 육박하고 있으며, 저출산·고령화에 따른 인구구조의 변화 등으로 그 비중이 더 늘어날 수 있을 것으로 예상되고 있는 현실이다.

한편, 전통적으로 국제경쟁에 노출된 해운산업은 그 성장에 있어 각 국가의 정책적 지원을 받아왔지만, 세계 무역이 자유화되면서 이러한 지원에 한계가 발생하였다. 그리고 경제의 성장에 따른 선원들의 인건비 상승과 국가 정책의 변화 등으로 조세의 상승 등이 발생하자 선진해운국의 해운기업들은 자국이 아닌 제3의 국가에 선적을 둠으로써 인건비와 조세의 절약을 도모하기 시작하였다. 이러한 해운기업들을 설득하기 위하여 다양한 정책들이 도입되었는데, 우리나라는 '국제선박등록제도'를 도입함으로써 외국인 선원의 고용을 완화를 통한 선원인건비 절감과 조세의 부담을 완화를 제공하게 되었다.

이때, 외국인선원을 고용하는데 있어 그 규모와 근로조건 등을 선박소유자단체와 내국인선원노동조합연합단체의 합의에 따라 정부가 승인해주는 구조를 설정하였는데, 여기에서 외국인선원이 갖는 노동기본권에 문제가 발생한다.

외견상으로는 선원노동조합연합단체가 산업별 단체교섭의 주체로서 명시되어있기에 문제가 없어 보이나, 우선, 연합단체인 노동조합은 그 구성원을 개별 근로자가 아닌 노동조합을 구성원으로 하기에 단체교섭권을 행사하기 위하여 개별 근로자로부터 직접적인 수권을 받는데 형식적인 한계가 있다. 여기에 더하여 실질적으로 외국인선원들이 단체교섭에 나서는 선원노동조합연합단체 구성원인 노동조합에 조합원으로 가입되어 있

우리나라 외항상선에 승무하는 외국인 선원의 단체교섭제도에 관한 소고

지 않은 상태에서 오히려 내국인선원과 차별적인 조항의 단체협약이 체결되어 갱신없이 상당히 기간동안 유지되고 있는 문제점도 확인할 수 있었다.

바다를 항해하는 선박, 특히 현행 국제선박에 등록대상이 되는 선박은 국내항간의 운항이 아닌 국내항과 외국항 그리고 외국항 사이만을 운항하는 선박이기 때문에 해당 선박에 승선하는 외국인선원의 경우에는 그 생활의 터전이 국내가 아니라는 점에서 즉, 내국인선원과 외국인선원이 국내가 아닌 외국의 제3지역(선박)에서 근로를 제공하고 임금을 받아가는 구도로 가정을 하면 숙지주의보다는 숙인주의를 따라 해당 외국인선원에게 모국의 근로조건을 보장해주도록 하자는 취지는 산업의 발전과 그에 따른 일자리의 생성 모두에게 조화로운 대안이 될 수 있다. 하지만, 이러한 조화로운 취지가 어느 일방의 희생으로 달성되는 것은 지양되어야 하기 때문에, 비록 외국인선원일지라도 그들의 근로조건을 결정하는데 있어 의사가 반영될 수 있도록 관련 제도를 정비할 필요가 있다.

주제어 : 외국인선원, 국제선박, 노동기본권, 단체교섭권, 차별의 해소

<Abstract>

A study on the collective bargaining system of foreign seafarers
aboard a Oceangoing ship

Yun, Hyen No

Korea, which used to send people to foreign jobs for economic development in the past, has now transformed into a country that transmits foreign workers not only to achieve economic development but also to supply and demand the labor force in a timely manner due to the transformation of the industrial structure.

Currently, foreign workers are employed in various industries, and foreign workers are also boarding as sailors in the Korean shipping industry. Currently, the proportion of foreign sailors among the crew members on the Korean nationality vessel is approaching 70%, and the proportion is expected to increase further due to changes in the demographic structure due to low birth rate and aging population.

On the other hand, the shipping industry, which has traditionally been exposed to international competition, has received policy support from each country for its growth, but this support has been limited as global trade has liberalized. In addition, shipping companies in advanced maritime countries began to save labor costs and taxes by placing ships in a third country rather than their own country as tax rises due to rising labor costs for sailors and changes in national policy. Various policies were introduced to persuade these shipping companies, and Korea introduced the “international ship registration system” to reduce crew costs and ease the burden of taxes by easing the employment of foreign sailors.

At this time, the government established a structure in which the size and working conditions

우리나라 외항상선에 승무하는 외국인 선원의 단체교섭제도에 관한 소고

of hiring foreign seafarers were approved by the government in accordance with the agreement of the shipowner's organization and the Korean Marine Workers' Union, where problems arise with the basic labor rights of foreign seafarers.

On the surface, there seems to be no problem because the Seafarers' Trade Union Association is specified as the subject of collective bargaining by industry, but first of all, there is a formal limit to receiving direct authorization from individual workers to exercise the right to collective bargaining because its members are members of the labor union rather than individual workers. In addition, it was also possible to confirm the problem that a collective agreement with discriminatory provisions from Korean sailors was signed without renewal for a considerable period of time without actually joining the labor union, which is a member of the Seafarers' Trade Union Association.

Ships navigating the sea, especially ships registered on current international ships, are ships that operate only between domestic, foreign, and foreign ports, not between domestic ports, so in the case of foreign sailors on board the ship, the home of their lives is not domestic, that is, assuming that domestic and foreign sailors provide work and receive wages in a third area (ship) outside of Korea, the purpose of guaranteeing the working conditions of the foreign sailors in their home country according to vulgarism rather than vulgarism can be a harmonious alternative to both industrial development and the resulting job creation. Since this harmonious purpose should be avoided at the expense of either party, it is necessary to reorganize the relevant system so that even foreign sailors can reflect their intentions in determining their working conditions.

Keywords : Foreign seafarer, International ship, Basic labor rights, the right to collective bargaining, the elimination of discrimination

