
제1차 선원정책 기본계획

2019~2023

2019. 1.



해양수산부



목 차



I. 현 상황 진단	1
II. 중장기 선원수급 전망	4
III. 제1차 기본계획 추진방향	6
IV. 추진과제	7
1. 안정적 선원 수급체계 구축	7
2. 선원 근로여건 개선 및 복지 확대	13
3. 우수 해기인력 양성 및 역량 강화	20
V. 추진일정	26

I. 현 상황 진단

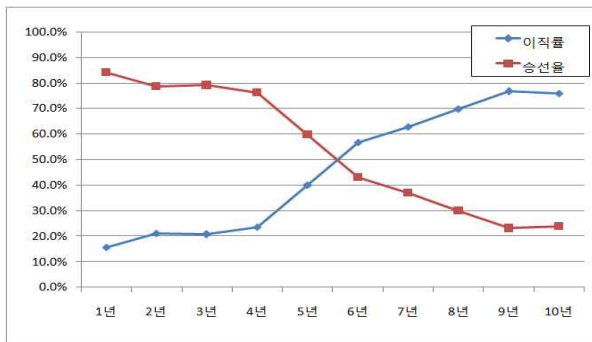
1. 공급 측면

□ (해기사) 해양대, 해사고, 오션폴리텍 등을 통해 평균적으로 매년 약 1,200 여명의 신규 해기사가 지속적으로 양성되고 있음

○ 다만, 충분한 신규 해기사 공급에도 불구하고 신규 양성된 해기사 중 절반 이상이 졸업 후 6년 이내*에 육상으로 이직하고 있는 실정

* 승선근무예비역 의무복무 만료시점(5년)에서 이직 현상 가속화

《 해양계 지정교육기관 졸업생 승선율 》



졸업 후 경과년도	이직률	졸업 후 경과년도	이직률
1년	26.4%	6년	56.8%
2년	29.7%	7년	64.4%
3년	26.0%	8년	70.0%
4년	30.6%	9년	72.6%
5년	47.6%	10년	73.2%

※ 자료 : 해수부 및 각 학교 내부자료

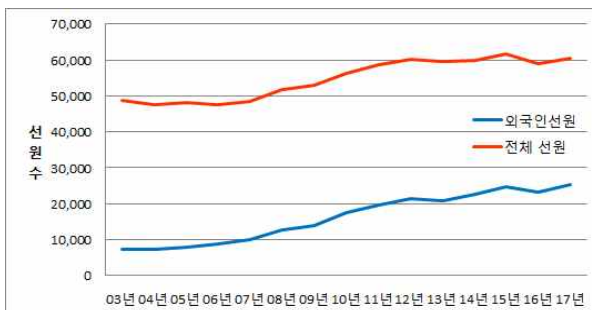
(08년 졸업생 기준)

○ 또한, 외국 대형화주의 경우 신규 인력 진입이 어려운 엄격한 경력을 요구함에 따라 탱커 등 일부 특수선종의 국적 해기사 부족 발생

□ (부원) 외국인선원의 낮은 임금, 육상과의 임금 격차 감소 등으로 하위직급, 낮은 임금의 부원 자리부터 외국인선원이 증가하는 추세

* 한국인부원은 부원직 중에서도 주로 갑판장, 조기장 등 부원 중 상위직급으로 승무

《 외국인선원 변화 추세 》



(단위 : 명)

	08년	11년	14년	17년
전체 선원	51,779	58,548	59,820	60,397
한국인 선원	39,002 (75.3%)	38,998 (66.6%)	37,125 (62.1%)	35,096 (58.1%)
외국인 선원	12,777 (24.7%)	19,550 (33.4%)	22,695 (37.9%)	25,301 (41.9%)

※ 자료 : 선원통계연보

2. 인력 구조 측면

- (신규 인력) 해기사의 경우 승선근무예비역* 제도 등을 통해 승무경력 5년 미만이 전체 해기사의 약 23% 가량을 지속적으로 유지하고 있음

* 매년 신규로 1,000명을 배정하고 있으며 현재 3,371명 복무 중('18.7월 기준)

- 다만 부원의 경우 승무경력 5년 미만이 전체 부원의 약 8%*에 불과

* 업종별 현황 : (외항상선) 12.0% (내항상선) 25.5% (원양어선) 2.6% (연근해어선) 4.3%

《 취업선원의 승무경력 현황(17년말 기준) 》

(단위 : 명)

승무경력	합계	5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상 15년 미만	15년 이상
전체 선원	35,096	6,046	5,112	5,918	18,020
- 해기사	11,505	2,570	1,838	1,554	5,543
- 부원	13,319	1,089	1,720	3,075	7,435

※ 자료 : 선원통계연보

- (숙련 인력) 승무경력 10년 이상의 숙련된 해기인력 비율 감소 추세

《 최근 5년간 취업선원의 승무경력 》

(단위 : %)

승무경력	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
5년 미만	14.1	16.1	16.1	16.8	17.2
5년~10년 미만	14.3	13.7	13.9	12.8	14.6
10년 이상	71.6	70.2	70.0	70.3	68.2
합계	100	100	100	100	100

※ 자료 : 선원통계연보

- (고령 인력) 50세 이상의 선원이 전체 선원의 절반 이상(약 66%)으로 선원 인력 고령화에 대한 대비 필요

- 특히 부원의 경우 50세 이상이 전체 선원의 약 76%로 고령화가 심각

《 취업선원의 연령별 현황(17년말 기준) 》

(단위 : 명)

연령	합계	25세 미만	25세 ~29세	30세 ~39세	40세 ~49세	50세 ~59세	60세 이상
전체 선원	35,096	1,299	2,645	3,154	4,747	10,454	12,797
- 해기사	11,505	609	1,251	1,323	1,517	3,048	3,757
- 부원	13,319	85	156	806	2,162	4,868	5,242

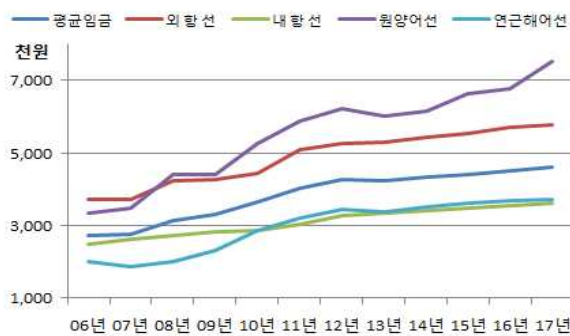
※ 자료 : 선원통계연보

3. 복지 측면

- (임금 수준) 육상의 상용근로자 임금총액보다 전체 선원의 월평균 임금은 높은 수준이지만, 내항선, 연근해어선 등 일부 업종 부원 선원의 월평균임금은 육상의 상용근로자보다 낮은 수준임

* (전체 근로자 상용임금총액) ('13) 3,046천원 ('15) 3,204천원 ('17) 3,418천원
(내항상선 부원 월평균임금) ('13) 2,770천원 ('15) 2,875천원 ('17) 3,017천원
(연근해어선 부원 월평균임금) ('13) 2,916천원 ('15) 3,145천원 ('17) 3,242천원

《 업종별 1인당 선원 월평균임금 》



(단위 : 천원)

업종 \ 연도	05년	11년	17년
평균임금	3,090	4,028	4,602
외 항 선	3,620	5,075	5,787
내 항 선	2,469	3,051	3,634
원양어선	3,616	5,883	7,534
연근해어선	2,240	3,197	3,709

※ 자료: 선원통계연보

- (휴가 등 근로 조건) 외항선의 경우 주휴일 없이 6~8개월 이상 승선 후 2~3개월 내외의 유급휴가*를 일시에 받으므로 휴가 주기가 긴 편임

- 직책별 최저승무인원 이상 승무하지 않으면 출항할 수 없으므로 교대를 위한 충분한 예비인력 부족시 실질적 휴가 보장이 어려움

* (주기) 8개월 근무시 4개월 이내 유급휴가 부여(선원법 제69조)

- 가정 등 개인의 삶과 일과의 균형이 중요해지면서 장기승선으로 인한 가족·사회와의 단절이 승선을 기피하는 주된 요인으로 작용

* 선원직을 그만두는 사유 중 “가족·사회와의 단절”(73.1%)이 가장 많음('16년)

- (선내 여건) 선내 구성원 연령범위가 20대부터 60대 이상까지 다양*하고, 외국인선원이 점차 증가**함에 따라 세대간·이(異)문화간 갈등 발생

* (연령별 현황) (20대 이하) 11.2% (30대) 9.0% (40대) 13.5% (50대) 29.8% (60대) 36.5%

* (외국인선원 비율 변화) ('08년) 24.7% → ('11년) 33.4% → ('14년) 37.9% → ('17년) 41.9%

Ⅱ. 중장기 선원수급 전망

□ (총괄) 선원인력은 외국인을 제외한 내국인선원만을 고려할 경우, 소요인력에 비해 공급이 크게 부족할 것으로 전망

○ 다만, 소요인력 대비 부족한 인력을 외국인선원으로 공급이 가능할 경우 수급에는 큰 차질은 없을 것으로 전망

《 선원 소요인력 및 공급 전망 》

(단위 : 명)

구분	선원 소요인력	내국인선원 공급	선원 수급 차이
'20년	61,335	35,911	-25,424
'21년	61,213	35,753	-25,460
'22년	61,212	35,619	-25,593
'23년	61,164	35,505	-25,659
'24년	60,992	35,412	-25,580
'25년	60,777	35,322	-25,455

※ 자료 : 「선원인력수급계획 및 선원정책기본계획 수립 연구」

* 외항상선 및 내항상선은 선원 소요인력이 증가하나 원양어선 및 연근해어선의 경우 소요인력이 감소함에 따라 전체 선원 소요인력은 증감을 반복하며 약 6만1천명 내외 유지

□ (업종별) 내국인선원만 고려시 2025년에는 외항상선 12,267명, 내항상선 1,064명, 원양어선 3,050명, 연근해어선 9,074명이 부족할 것으로 예상됨

《 업종별 선원 소요인력 및 공급 전망 》

(단위 : 명)

구분	외항상선*			내항상선			원양어선**			연근해어선		
	소요인력	공급인력	수급차	소요인력	공급인력	수급차	소요인력	공급인력	수급차	소요인력	공급인력	수급차
'20년	24,047	12,367	-11,680	8,751	7,781	-970	4,851	1,515	-3,336	23,686	14,248	-9,438
'23년	24,758	12,532	-12,226	8,773	7,744	-1,029	4,530	1,363	-3,167	23,103	13,866	-9,237
'25년	24,869	12,602	-12,267	8,819	7,755	-1,064	4,350	1,300	-3,050	22,739	13,665	-9,074

※ 자료 : 「선원인력수급계획 및 선원정책기본계획 수립 연구」

* 외항상선에는 해외취업상선 포함

** 원양어선에는 해외취업어선 포함

□ (직책별) 내국인선원만 고려할 경우 외항상선, 연근해어선, 원양어선 등에서 부원 선원이 부족할 것으로 전망되며, 해기사 역시 외항상선의 경우 부족할 것으로 예상됨

○ 특히 현재 노사합의에 따라 해기사는 외국인으로 고용하는 것이 제한적*이므로 안정적인 내국인 해기사 수급 대비 필요

* 외국인 해기사는 「국제선박등록법」에 따른 국제선박 중 지정선박(최대 1명) 및 일반선박(선장·기장 제외)만 승선 가능

《 직책별 선원 소요인력 및 공급 전망(2025년) 》

(단위 : 명)

구 분	소요인력			내국인 공급			수 급		
	해기사	부 원	계	해기사	부 원	계	해기사	부 원	계
외항상선*	13,579	11,290	24,869	10,890	1,711	12,602	-2,689	-9,579	-12,267
내항상선	6,156	2,663	8,819	6,088	1,667	7,755	-68	-996	-1,064
원양어선**	1,311	3,039	4,350	1,197	103	1,300	-115	-2,935	-3,050
연근해어선	4,496	18,243	22,739	4,636	9,029	13,665	140	-9,214	-9,074
합 계	25,542	35,235	60,777	22,811	12,510	35,322	-2,732	-22,724	-25,455

※ 자료 : 「선원인력수급계획 및 선원정책기본계획 수립 연구」

* 외항상선에는 해외취업상선 포함

** 원양어선에는 해외취업어선 포함

○ 현재와 같이 선원이 고령화되어 가고 신규 진입 해기사의 높은 초반 이직율*이 지속된다면, 전망치보다 선장, 기관장 등 상위직급 중심으로 국적선원 부족 심화 예상

* 해기사의 경우 매년 약 1,200여명 정도가 선원직으로 유입되나, 절반 이상이 진입 후 6년 이내에 육상직으로 이직

《 60세 이상 내국인선원 현황 》

(단위 : 명, %)

구 분	07년			12년			17년		
	전체	60세 이상	비율	전체	60세 이상	비율	전체	60세 이상	비율
외항상선	6,990	823	11.8%	9,308	1,529	16.4%	8,409	1,794	21.3%
내항상선	7,696	2,440	31.7%	8,269	3,383	40.9%	8,033	4,354	54.2%
원양어선	2,145	88	4.1%	1,981	141	7.1%	1,406	267	19.0%
연근해어선	16,502	813	4.9%	15,797	2,648	16.8%	14,020	5,533	39.5%
합 계	33,333	4,164	12.5%	35,355	7,701	21.8%	31,868	11,948	37.5%

※ 자료 : 한국선원통계연보

Ⅲ. 제1차 기본계획 추진방향

목 표	선원 행복을 통한 해운수산업 발전 - 미래를 이끄는 해기인력 양성, 일하고 싶은 근로환경 조성 -		
주 요 지 표	<input type="checkbox"/> 2023년 외항상선 승선 내국인 해기사 1만명 유지 * 해외취업 해기사 및 예비원 포함	<input type="checkbox"/> 내국인 부원선원 1,000명 신규 양성 * ('19) 200명 → ('23) 1,000명(누적)	<input type="checkbox"/> 근로여건 개선 등을 통한 이직율 5%p 감소 * ('17) 22% → ('23) 17%
	<input type="checkbox"/> 선원복지 인프라 5개소 확충 * ('19) 선원복지회관 25개소 → ('23) 선원복지회관 30개소		
	① 안정적 선원 수급체계 구축	선원 공급	① 수요 탄력적 해기사 양성 추진 ② 신규 부원 양성 프로그램 신설
		취업 활성화	③ 해기사 해외취업 지원 ④ 맞춤형 교육을 통한 미스매칭 해소 ⑤ 선원 구인·구직시스템 활성화
		외국인 선원	⑥ 외국인선원 관리체계 개선
추 진 방 안	② 선원 근로여건 개선 및 복지 확대	제도 개선	① 유급휴가 및 퇴직금제도 개선 ② 선원 임금채권 보장 강화 ③ 선내 인권침해 예방 추진
		집행 개선	④ 선원근로감독 내실화 ⑤ 선원 복지 체감도 제고
	③ 해기인력 역량 강화	교육 품질 개선	① 해기 교육 인프라 확충 ② 해기교육 품질 평가 실시 ③ 해기사 승선실습제도 개선
		수요 맞춤 교육	④ 선원 해사영어 역량 강화 ⑤ 환경변화에 따른 신규 교육과정 개설

IV. 추진과제

1. 안정적 선원 수급체계 구축

1-1

수요 탄력적 해기사 양성 추진

□ 추진배경

- 해사고, 해양대 등 정원제로 운영되는 기존 선원 양성체계는 우수 해기 인력 양성에 기여한 바가 크지만 수요에 즉각 대응 곤란
 - 시장여건에 맞게 탄력적으로 운영할 수 있도록 선원 양성경로를 다변화하여 안정적 해기사 수급 기반 마련 필요

□ 추진방안

- (新 해양산업 인력 양성) 전통적인 해기사 양성뿐만 아니라 해양레저, 크루즈 등 신(新)산업 수요에 부응하는 해사인력 공급 확대 검토
 - 신 해양산업 수요를 고려하여 해양레저과 신설 등 해사고 교육 체계 개편 추진
- (오션폴리텍 운영) 해사고, 해양대 등 정규교육기관 외에 일반인을 대상으로 단기 집중교육을 통한 해기사 승선을 위한 면허취득 지원
 - 사전에 업종별, 면허급수별 선사의 구인 수요를 반영하여 해운 수산업 현장에서 필요한 선원인력을 탄력적으로 공급
 - * 양성 인원 : ('19) 3급 70명, 5급 40명 → ('23) 3급 350명, 5급 200명(누적)
- (경력부원 면허취득 지원) 일정기간 승선경력이 있는 국적부원 대상으로 해기면허 취득 교육을 지원함으로써 5급 해기사 양성
 - * 승선경력을 바탕으로 해기사면허 취득시 장기 승선률이 높을 것으로 예상
 - * 양성 인원 : ('19) 50명 → ('23) 250명(누적)
- (해군 전역자 취업연계) 해군전역자는 승선경험 및 관련 지식을 기 보유하고 있어 우수한 선원이 될 수 있는 자질과 가능성 높으므로 선원직 전직에 필요한 교육 및 취업연계 지원
 - * 취업연계 인원 : ('19) 17명 → ('23) 85명(누적)

□ 추진배경

- 해양수산업의 안정적 경영과 국내 일자리 창출 및 유사시 대응을 위해 내국인 부원 일정 규모 유지 필요
- 내국인 부원 선원에 대해 국가필수선박 등 지속적인 수요가 있으나 체계적인 양성, 구인·구직 지원 노력이 미흡
 - * 해기사양성 위주의 정책 편성(해양대 정원 증원, 오션폴리텍 등 단기양성과정 등)
 - 특히, 임금수준이나 근로여건이 좋은 일자리를 중심으로 신규 청년 인력 진입 활성화 필요

□ 추진방안

- (국가필수선대 인력 확보) 전시 등 국가비상사태를 대비하여 일정 규모의 국가필수선대* 운영에 필요한 내국인선원 인력 확보
 - * 외국인선원 승선이 부원 6인 이내로 제한됨(「국제선박등록법 시행령」 제6조)
 - 입출항료 감면 등 인센티브를 통해 국가필수선박 필요 척수를 확보하고, 이에 필요한 인력 공급*을 위해 신규 부원 양성 추진
 - * (필수선박 내국인부원 소요) 88척, 약 528명 (지정선박 내국인부원 소요) 212척, 838명
- (양성 및 취업지원) 선사 및 노조단체와 협의하여 노·사·정 매칭사업으로 맞춤형 한국인 부원선원 양성교육을 실시하고, 취업박람회 등 취업정보 제공의 장을 마련하여 신규진입 지원
 - * 기초안전교육 등 법정교육, 선박친숙화 교육 등 전문교육 병행
 - * 신규 내국인 부원선원 양성 및 취업연계 : ('19) 200명 → ('23) 1,000명(누적)
- (경력 관리) 부원으로 일정기간 승무하여 해기면허 취득을 위한 최저 승무요건을 갖춘 경우 해기면허 획득을 위한 교육 지원*
 - * 해기면허 취득을 위한 시험과목(항해지식, 해사법규, 영어 등) 교육과정(약 2주) 운영 (항해, 기관 각 연 1회 개설)[목표인원 : ('19) 20명 → ('23) 100명(누적)]

□ 추진배경

- 유럽 등 해외선사에 취업하고자 희망하는 한국인선원에 비해 실제 국적해기사의 해외취업은 정체된 상태
 - 특히 임금 등 근로여건이 상대적으로 우수하여 한국인선원이 선호하는 유럽지역 선사 해외취업은 극히 미미한 실정임
 - * 유럽지역 해기사 취업 현황 : 39명('17.3)
- 해외의 좋은 일자리를 원하는 청년 해기사들 대상으로 관련 정보 제공, 맞춤형 교육 실시 등 취업 연계 지원 필요

□ 추진방안

- (글로벌 역량 교육 실시) 청년 해기사를 대상으로 맞춤형 글로벌 역량 강화 교육 등을 통해 유럽선사 등 취업 지원
 - 국내 및 해외 실습교육 운영으로 해사영어 커뮤니케이션 능력 및 이(異)문화 이해 중심 교육 시행
 - * 해사영어, 선상 리더십 교육, 선사 맞춤형 직무교육 등
 - * 맞춤형 교육 인원 : ('19) 10명 → ('23) 69명(누적)
- (해외취업 연계 지원) 국내·외 관련 업·단체*와 협업 체계를 구축하여 해외취업 연계 지원**
 - 해외의 좋은 일자리를 연계하기 위하여 선원관리회사, 선원노조, 교육기관, 정부 협력을 기반으로 추진
 - * 선박관리산업협회, 선박관리선원노조, 해양수산연수원, 해외선원교육기관, 해외선사 등
 - * 취업연계 인원 : ('19) 10명 → ('23) 69명(누적)
- (해기협정 체결국 확대) 국내 청년 해기사의 해외취업 지원을 위해 해외취업 수요가 많은 국가와 해기협정 체결 추진
 - * 해기협정 체결 국가 : ('18) 35개국 → ('23) 40개국

□ 추진배경

- 일부 선사는 실무에 바로 투입 가능한 해기인력이 부족하다고 하나, 동시에 일부 선원들은 구직난을 겪고 있어 산업 수요에 맞는 맞춤형 교육 지원 및 취업 연계 강화를 통해 미스매칭 해소 필요
- 미취업 청년해기사에 대한 일자리 제공 등을 통해서 안정적인 국적 해기사 공급기반 마련

□ 추진방안

- (맞춤형 청년해기인력 양성) 일자리 미스매칭 해소를 위해 미취업 청년 해기사를 대상으로 탱커선 등 선종별 수요 맞춤 교육훈련을 실시하여 산업 수요별 맞춤형 해기인력 양성

* 맞춤형 청년해기인력 교육 : ('19) 200명 → ('23) 250명

《 맞춤형 교육훈련과정 예시 》



- (취업 연계 지원) 기업(선사)과 대학 간 산학*협력체계를 구축하여 맞춤형 교육훈련과 취업연계 지원

* 국적선사, 해양대학교, 한국선박관리산업협회, 한국해양수산연수원 등

* 맞춤형 청년해기인력 취업연계 : ('19) 150명 → ('23) 200명

□ 추진배경

- 선원직 구인·구직 지원을 위한 기관 접근성이 낮고 원활한 구인·구직을 위한 관련 취업정보 취득도 쉽게 할 필요
 - * 고용부 고용복지센터의 경우 85개소이나 선원복지고용센터는 부산에 단 1개소
- 선원 구인·구직시스템을 활성화하여 해운경기 등 고용환경 변화에 대응하고 구인·구직자간 미스매칭 해소를 통해 수급 안정화

□ 추진방안

- (통합 서비스망 구축) 선원복지고용센터 한 곳만 방문하면 선원에 대한 모든 구인정보를 제공받을 수 있도록 타 시스템*과 연계 추진
 - * 수협 어업인 일자리지원센터(www.happybada.co.kr) 등
- 선사의 구인등록을 활성화*하고 단순 구인 정보제공 뿐 아니라 취업을 원하는 선종·직책에 필요한 교육, 자격 등에 대한 상담** 병행
 - * 구인등록 여부 단속 강화(「선원법」 제179조제2항에 따라 미등록시 200만원 이하 과태료 부과)
 - ** 해기면허 취득 교육, 면허 취득을 위한 승무경력 관리, 면허 취득 후 취업 지원 등
- (채용지원 강화) 업종별 특성 및 선종별 시기를 고려한 선원 취업 박람회를 반기별로 개최*하고 경력부원의 면허 취득 지원
 - * (상반기) 어선 중심 / (하반기) 상선 중심
- (서비스 접근성 제고) 구인·구직서비스 접근성 제고를 위하여 선원 복지고용센터 지역사무소 추가 개소(2개소)
 - * 선원 이용 빈도, 운영 중인 복지시설 활용가능성, 지방청과 업무 연계 활용성 등을 고려하여 추가 설치[(‘17) 포항, 제주 → (‘18) 목포 → (‘20) 인천 → (‘21) 대산]
- (불법소개소 단속 강화) 조사지역 및 단속횟수 확대*, 해경 등 정부 기관과의 합동단속 추진으로 건전한 취업질서 조성
 - * 부산지역을 중심의 연 1회에서 동·서·남해안 권역을 포함하여 연 2회 확대 실시

□ 추진배경

- 외국인선원이 전체 선원에 약 40%를 차지하며 지속적으로 증가하고 있어, 외국인선원에 대한 도입 기준 및 규모 등을 합리적 결정할 수 있는 절차 및 규정의 체계화 필요

* (외국인선원 비율 변화) ('08) 24.7% → ('11) 33.4% → ('14) 37.9% → ('17) 41.9%

- 또한 외국인선원 관리와 관련 고용신고, 고용제한, 교육의무 등을 행정규칙(「외국인선원관리지침」)에 규정하고 있어 이행력 확보에 한계

□ 추진방안

- (관련 법령 정비) 행정규칙으로 규정하고 있는 외국인 선원 도입 기준 및 절차, 고용신고, 고용제한 등 주요 정책사항에 대해서 실효성 있게 제도가 운영될 수 있도록 법률에 근거 마련('19)

- 고용 미신고(변경신고 포함), 교육의무 위반, 인권침해 발생 시 선박소유자(송입업체 포함) 또는 관련 선원에 대한 제재 규정 등

- (외국인선원 고용신고 강화) 외국인선원 고용신의 실효성을 제고를 위해 주요사항 변경 시에도 신고하도록 하고, 편리한 신고 및 체계적 관리를 위해 온라인 신고 시스템 구축·운영 및 고도화('19)

- 현재도 외국인선원을 고용할 경우 고용신고를 하도록 하고 있으나 제도의 실효성 제고를 위해 주요사항* 변경시에도 신고 의무화('19)

* 해고, 중도퇴직, 사망, 소재불명, 근로계약 주요사항 변경(기간, 선박소유자 등) 등

- 외국인 선원의 고용 신고를 서면신고와 병행하여 온라인으로 통해서도 가능하도록 하여 보다 편리하게 신고할 수 있도록 하고, 외국인 선원 고용 현황의 효율적 관리* 도모

* 선박별, 선사별 외국인선원 고용현황 등 비교적 실시간으로 파악 가능

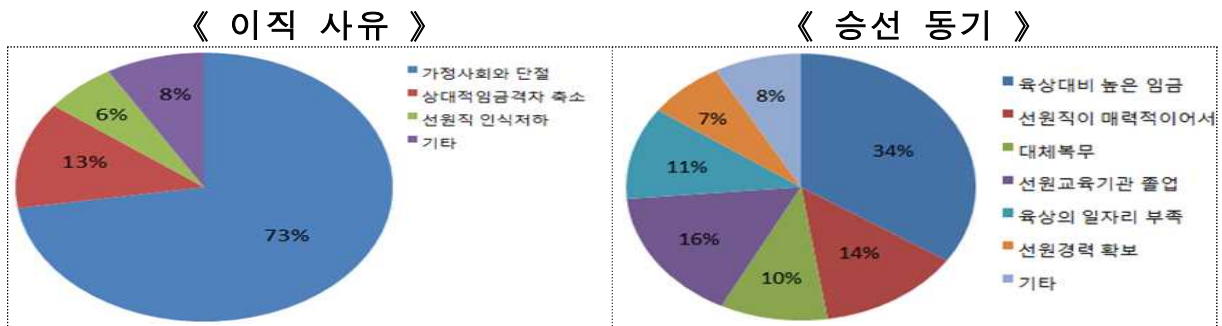
2. 선원 근로여건 개선 및 복지 확대

2-1

유급휴가 및 퇴직금제도 개선

□ 추진배경

- 국적선원이 선원직을 그만두는 주된 사유는 가족·사회와의 단절(73.1%) 등 열악한 근로여건, 육상대비 임금격차 축소(12.9%)이며,
 - 선원이 된 주된 동기는 육상대비 높은 임금수준(34.3%), 선원직이 매력적(13.3%)이어서, 대체복무(10.0%) 등임



- 우수 선원 확보도 중요하지만 그 선원이 일하고 싶은 환경을 조성하여 장기 승선을 유도하는 것은 더욱 중요하므로 가족·사회와 단절성 극복, 소득안정 등 선원 근로여건 개선 필요

□ 추진방안

- (유급휴가제도 개선) 휴가주기 단축 및 기간 확대 등 유급휴가 제도에 대한 재검토(19) 및 제도 개선
 - * (현행) 선원이 8개월간 계속하여 승무한 경우에는 그 때부터 4개월 이내의 유급휴가를 주어야 함 → (검토 예시) 6개월 이상 계속 승무시 3개월 이내 휴가
- (예비원 비율 제고) 실질적인 휴가 기회 보장을 위해 예비원 확보 의무(승선원의 10% 이상) 선박 단계적 확대 검토(20)
 - * (현행) 500톤 이상, 연해구역 이상을 운항하는 선박 4척 이상 또는 여객선, 위험물 적재선박 운항 선사 → (확대 예시) 10인 이상 승선하는 모든 선박
- (노후소득 안정) 육상에 비해 노후대비가 취약*한 선원의 노후 생활 안정을 위해 '선원퇴직연금제도' 도입('선원법' 개정 추진)

□ 추진배경

- 선원의 임금채권에 대한 보호를 강화하고 선주의 임금체불에 대한 경각심을 제고하기 위해 임금체불 선사 공개 등 임금 관련 제도 개선

* (임금체불 신고 건수) ('13) 460건 ('14) 462건 ('15) 392건 ('16)493건 ('17) 486건

□ 추진방안

- (임금체불 선사 공개) 일정액 이상 상습 임금체불 선사의 명단을 공개함으로써 체불 예방 및 선원에게 정보 제공(「선원법」 개정)(‘19)

* (근로기준법 입법례) 3년 이내 임금체불로 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 1년 이내 체불액이 3천만원 이상인 체불사업주 성명, 나이, 사업장 등 공개

- (체불임금 지연이자 명시) 선박소유자가 임금, 퇴직금 등을 일정 기간 내 미지급시 그 다음 날부터 지연일수 만큼 이자 지급 의무를 명시함으로써 임금 체불에 대한 경각심 제고(「선원법」 개정)(‘19)

* (근로기준법 입법례) 사용자는 임금 및 퇴직급여를 지급사유가 발생한 날부터 14일 내에 미지급시 지연일수에 대하여 연 100분의 20의 이자를 지급해야 함

- (전차금·전대채권 상계금지) 종전에는 선원에 대한 채권과 임금 지급 채무를 통상임금의 3분의 1 이내에서는 상계할 수 있었으나,

- 장차 근로를 제공하는 것의 대가로 금전을 차용함으로써 불리한 근로조건을 감수해야 하는 등의 폐단을 예방하고자 전차금 및 전대채권과 임금지급 채무의 상계를 전부 금지하도록 규정함(‘19)

- (감급(減給) 제한 규정 신설) 취업규칙에서 선원에 대해 감급의 제재를 정하는 경우 일정 금액 이상*은 감급하지 못하도록 규정함으로써 최소한의 생계를 위한 임금 보장 강화(‘19)

* (감급액 상한) 감급 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을 초과하지 못하며, 감급 총액이 1임금지급기 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못함

□ 추진배경

- 선내 약자*에 대한 선내 인권침해가 문제로 대두됨에 따라 서로 배려하고 존중하는 선내 문화 구축 등 사전 예방 노력 필요

* 실습선원, 외국인선원, 승선근무예비역 등

- 인권 침해 예방을 위해서는 ‘현장’의 변화를 이끌어내는 것이 중요하므로 정부 뿐 아니라 선사, 노조, 교육기관 등의 참여가 필수적

□ 추진방안

- (인권침해 예방 네트워크 내실화) 선주단체 및 선원단체, 선원 교육기관(대학, 고교, 해양수산연수원), 선원복지고용센터 등 관계기관 네트워크를 활용하여 선내 인권침해 예방 관련 사항 주기적 모니터링*

* 선내 문화 개선방안 마련('19) 및 인권침해 예방 교육사례 공유·전파 등

- (인권침해 예방 콘텐츠 제작·배포) 선주단체 및 노조와 협조하여 인권침해 사례를 수집하여 사례집 발간 및 교육 교재* 발간 추진

* 동영상, 애니메이션, 만화, 팸플릿 등

- 사례집 및 교육 자료는 선사 및 선원교육기관에 배포('19.상)하여 선박소유자, 선사 관계자 및 선원 교육에 활용

* 선장, 1급 항해사 등 상위직급 법정교육내용에 추가하는 방안 검토

- (외국인선원 고충상담) 외국인선원의 경우 특히 언어 소통이 원활하지 않아 어려움을 겪어도 도움을 요청하기 어려운 경우가 많음

- 외국인선원이 고용이후 임금체불, 고충상담, 어업현장의 부적응에 대한 해결지원을 위해 고충상담센터 운영* 및 내실화**

* 선원복지고용센터(☎1566-3151)에 상담원을 상시 배치한 콜센터 운영 (지원 언어 : 중국어, 베트남어, 인도네시아어 등)

** 선원복지고용센터 지역사무소 추가 개소(2개소) 및 지원 언어 확대 등

□ 추진배경

- 「선원법」 상 보장된 근로조건, 재해보상의 이행여부에 대한 선원 근로감독 강화를 통해 선원이 안심하고 일할 수 있는 환경 조성
- 임금·퇴직금 미지급, 재해보상 등에 대한 선원의 진정 및 신고 사건을 신속하고 공정하게 처리함으로써 선원의 권리 구제 강화

《 선원근로감독 중점 확인사항 》

- 근로시간, 승무정원, 최저임금, 선원보호 등 기초적 근로조건 이행
- 퇴직금, 유급휴가, 선원보험 등 임금 지급 및 보장 이행
- 취업규칙의 선원법령 및 단체협약 준수 등 적정성 확인
- 재해보상보험, 임금채권보장기금, 유기구제보험 가입 여부 등

- 해사노동협약(MLC, Maritime Labour Convention) 국내 발효('15.1.9)에 따라 협약의 충실한 이행을 위해 해사노동인증제도* 운영 중

* 해사노동협약에서 정한 선원의 근로 및 생활기준에 대한 이행을 강제하기 위해 국적선 인증검사 제도를 운영하고 외국적선에 대해 협약요건 준수 여부 점검

- 협약 이행을 통한 위법 예방 등 실효적인 국적선 검사와 외국적선 점검을 위해 적정규모의 자격을 갖춘 해사노동인증검사관 확보 필요

《 해사노동인증검사 항목 》

- ① 선원의 최소연령, ② 건강진단서, ③ 선원의 자격, ④ 선원근로계약, ⑤ 인증받은 직업소개소 이용, ⑥ 근로 또는 휴식시간, ⑦ 선박에 대한 승무기준, ⑧ 거주설비, ⑨ 선내 오락시설, ⑩ 식량 및 조달 ⑪ 건강, 안전 및 사고방지, ⑫ 선내 의료관리, ⑬ 선내불만처리 절차, ⑭ 임금의 지급, ⑮ 송환 및 유기구제에 대한 재정보증, ⑯ 선박소유자의 책임에 대한 재정보증

□ 추진방안

- (선원근로감독관 확충) 현장방문 등 보다 실질적인 근로감독이 가능할 수 있는 인력 소요와 외국인선원 고용추천 등 신규업무를 반영하여 선원근로감독 인력 확충 추진('20~)

* 선원근로감독 인력 확충 : ('19) 54명 → ('23) 65명

* (현황) 총 54명(5급 이상 22명, 6급 이하 32명)으로 대부분 타 업무와 병행하여 수행
(감독대상) 사업장 기준 총 3,317개, 선박 기준 총 7,051척 (17년말 기준)

○ (선원 근로감독 내실화) 연근해어선 등 근로여건이 열악한 업종을 중심으로 반복신고 및 최근 선원사고 발생 사업장에 대해 특별감독 강화

- 진정·신고사건의 경우 신속하고 적극적인 처리를 위하여 시정
지시 기일 도래 시 이행여부 확인 후 미이행시 즉시 검찰 송치

○ (선원근로감독관 전문성 강화) 선원근로감독관 직무능력 향상을 위한 직무교육*(「선원정책 과정」, 해양수산인재개발원) 실시

* 최근 개정사항을 반영한 선원법령, 근로감독 수사기법, 해사노동협약 이행사항 등

* 육상근로감독관은 지방청 내 인사이드가 있더라도 지속적으로 근로감독업무를 수행
하나 선원근로감독관은 선원해사안전과에서만 수행하므로 전문성 확보에 어려움이 있음

- 주요 근로감독 사항 공유, 우수사례 발표, 근로감독 발전방향
논의 등 역량 강화를 위한 워크숍 실시('19~, 연 1회)

○ (해사노동인증검사관 역량 강화) 인증검사제도의 실효성 제고를 위하여 매년 해사노동인증검사관 대상 교육 실시

- 정부(지방청) 인증검사율(3.8%, '17년 기준) 제고를 통한 심사의 질
향상을 위하여 지속적으로 인증검사관 인력 확보 추진

* 해사노동인증검사관 정원 확대 : ('19) 10명 → ('23) 16명

- 협약 국내 발효('15.1.9) 이후 유효기간(5년)이 도래하여 첫 갱신검사
기한('20.1~)이 도래함에 따라 갱신검사 대상선박 관리 강화*

* 법상 갱신검사 대상선박을 소유하고 있는 선사에 사전에 갱신 관련 정보 제공 등

○ (인증검사 위탁업무 관리 강화) 위탁검사(한국선급)의 품질과 신뢰성 확보를 위해 위탁 감독 관련 세부 규정 마련 등

* 최근 개정사항을 반영한 선원법령, 근로감독 수사기법, 해사노동협약 이행

○ (외국적선 점검 강화) 해사노동협약에 따른 선원의 근로·생활기준 준수, 선원 불만처리 등을 위해 외국선박 점검 확대* 등 관리 강화

* 외국적선 점검 확대 : ('19) 465척 → ('23) 870척

□ 추진배경

- 선원직 기피 등에 따른 선원 고령화 및 인력수급난 심화 추세에 대응하여 선원복지 증진을 통한 선원직 매력 유지 필요
- 항구에 기항하는 선원에게 휴식·교육·운동·숙박·상담·교통 등 복지시설의 제공을 규정한 「2006 해사노동협약(MLC)」 발효('15.1.9)

해사노동협약 규정 제4.4조 - 육상 복지시설의 이용

1. 각 회원국은 자국 항구에 입항한 선박에 승무하는 선원으로 하여금 육상 복지시설에 쉽게 접근하여 이용할 수 있도록 보장하고 복지시설 개발을 장려하여야 한다.
2. 복지, 문화, 오락, 정보시설과 서비스와 같은 육상 복지시설에 관한 각 회원국의 책임은 코드에 규정한다.

- 선원의 사회적 보호에 관한 권리 보장을 위한 복지시설은 수요 등을 고려하여 항만국 책임으로 적정 수준 유지와 효율적인 운영 필요

□ 추진방안

- (체감형 선원복지) 선원 교통편의시설 등 인프라 지원 및 자녀 장학금 지원 등 가족과 연계된 지원 등 체감형 선원복지 추진
 - * 휴양콘도 이용(1,800명, 2억원), 고등학생 및 대학생 장학금(280명, 4.9억원), 원양어선 조업 현장에 선원가족 방문시 항공료 지원(50명, 1억원) 등
- 가족과 장기간 떨어져 근무하는 원양어선 선원을 대상으로 가족의 해외 조업현장 방문 지원
 - * 원양어선원가족 현지방문 지원 : ('19) 50명 → ('23) 300명(누적)
- 복지서비스 접근성 제고를 위하여 복지서비스 수요를 고려하여 선원복지고용센터 지역사무소 추가 개설(2개소) 단계적 추진*
 - * ('17) 포항, 제주 → ('18) 목포 → ('20) 인천 → ('21) 대산
- (의료 복지 제고) 원양을 항해하는 선박에 승선하는 선원의 의료복지 사각지대 해소를 위해 해양원격의료 시범사업* 지속 추진

* ('17) 40척 → ('18) 60척(신규 20척) → ('19) 80척(신규 20척) → ('20) 100척(신규 20척)

○ **(복지사업 효율화)** 현행 선원복지사업의 내용 및 시행 효과 등에 대한 평가결과를 바탕으로 **효율성 제고**를 위한 개선방안 마련

- 한정된 예산 사정상 임금이 낮은 저소득 선원이 실질적인 복지사업 혜택을 받을 수 있도록 복지사업의 지원 대상 기준 조정*

* 선원자녀 장학금 지원, 장해선원 지원사업 등 지급기준 및 지급액 조정 등

- 선원들로부터 호응도가 낮거나 중복 시행되고 있는 사업은 축소 또는 폐지하고 선원들의 기대치가 높은 사업은 확대 추진
- 선원복지고용센터의 수익사업을 통한 사업비 분담 확대 방안 및 노·사가 선원복지사업에 필요한 재원을 일부 분담하는 방안 추진

○ **(선원복지시설)** 주요 법정항의 선박입항척수, 입항 선원수 등을 검토·분석하여 설치 우선순위에 따라 단계적으로 신규 건립* 추진

* ('19) 25개소 → ('23) 30개소(평택항, 목포항, 대산항, 울산항, 동해·묵호항)

- 공공용재산으로 편의시설 용도로의 적정 관리·운영을 위하여 국가재정으로 건립하고 선원복지증진 전담기관(한국선원복지고용센터)에 위탁 운영
- 시설 운영현황을 지속적으로 분석하여 다양한 편의서비스 제공하는 등 이용 활성화 추진을 통하여 효율성 극대화를 도모

《 선원복지시설 운영 현황('18.12 기준) 》

시설유형	운영지역	운영형태
선원복지회관 (23개소)	무역항 19개소(부산7, 인천2, 여수3, 마산1, 군산1, 포항1, 삼천포1, 통영1, 속초1, 제주1)	센터운영 7개소
	연안항 3개소(부산남1, 구룡포1, 한림1), 국가어항 1개소(거진1)	노조운영 16개소
교통편의시설 (11대)	부산(3), 인천(1), 여수(1), 광양(3), 동해(1), 포항(2), 제주(1)	센터운영

☞ 주요 법정항(451개 항) : 항만법(무역항 31, 연안항 29)/ 어촌·어항법(국가어항 110, 지방어항 281)

3. 우수 해기인력 양성 및 역량 강화

3-1

해기 교육 인프라 확충

□ 추진배경

- 해기교육 품질은 선박의 안전운항과 직결되며, 충실한 교육을 위해서는 이론교육 뿐 아니라 현재 운항환경에 맞는 시뮬레이터 등 최신 교육 인프라를 이용한 현장 중심형 실습교육이 필수
- 특히, 선원 안전교육은 이수 의무가 양적으로 증가했을 뿐 아니라 질적으로도 실습 중심의 체험형 교육으로 변화함에 따라 수업 당 수강 가능 인원이 감소함에 따라 안전교육 시설 포화 상태

《 주요 제도개선사항 》

- 여객선 선장 적성검사 강화(유효기간 설정)
- 여객안전 전담승무원 승선(별도 교육 이수)
- 선원안전 재교육 면제 폐지, 여객선직무교육과정 신설
- 안전교육 과정별 수강인원 축소(50명→20명)

- 또한 전통적 해기교육 뿐 아니라 해양플랜트, 해양레저 등 신해양 산업 분야 교육 수요도 증대하고 있어 해당 분야 교육시설 필요

□ 추진방안

- (안전교육 시설 확대) 선박 안전 제고를 위한 선원 안전교육 강화로 급증한 교육 수요를 해소하고, 교육시설 지역 편중 해소**를 위해 서해권 종합해양안전훈련장 구축(~'20)

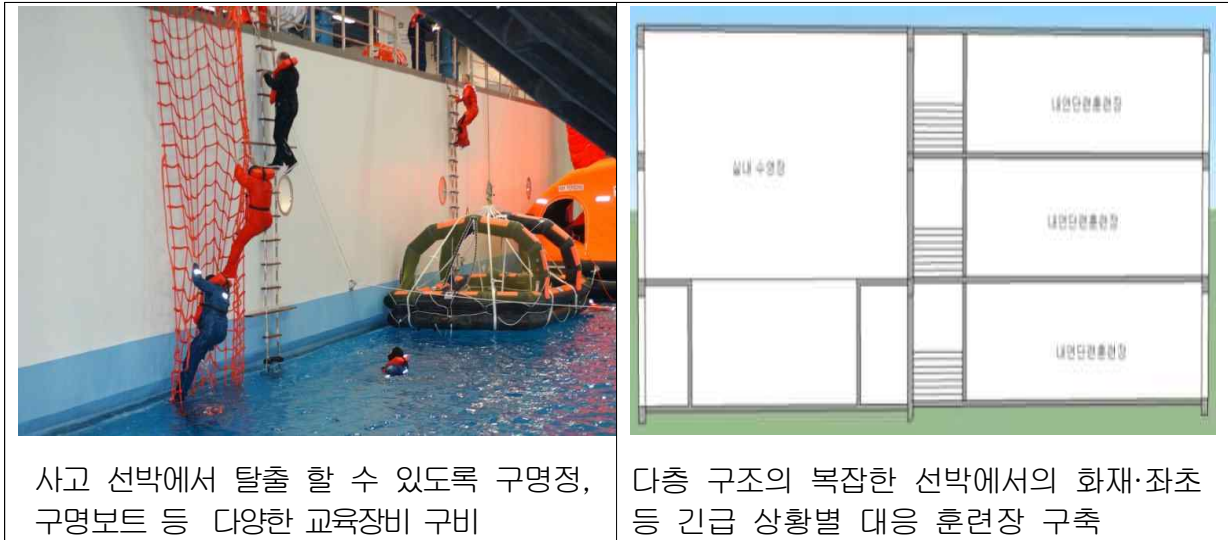
* (위치) 목포 북항 배후부지 (사업규모) 훈련장(지상3층, 3,553m²) 및 교육장비 (사업비) 133억원 (사업기간) 16년~20년

** 전국 연안여객선(173척)의 64%인 110척이 목포 등 서해권에서 운영

- 화재, 전복 및 충돌 사고 등 다양한 시나리오별 선박 비상상황 대응 훈련 및 실습이 가능한 교육시설 구비

- * 도입예정 장비 : 대형 실내 훈련수조, 소화 훈련 장비, 구명정 · 구명뗏목 등 연습용 구명설비 등

《 종합비상훈련장(예시) 》



사고 선박에서 탈출 할 수 있도록 구명정, 구명보트 등 다양한 교육장비 구비

다층 구조의 복잡한 선박에서의 화재·좌초 등 긴급 상황별 대응 훈련장 구축

- **(해양플랜트 교육기반 확충)** 건조분야 위주의 국내 해양플랜트 산업을 고부가가치 서비스산업 분야로 확대하기 위해 전문인력을 양성할 수 있도록 해양플랜트 종합훈련장 구축(~'20)
 - 해양플랜트 안전, 보전 및 환경규제 강화 추세로 교육 수요 지속 증가
 - * (위치) 해양수산연수원 용당캠퍼스 (사업규모) 훈련장(지상3층, 5,251㎡) 및 교육장비 (사업비) 201억원 (사업기간) 16년~20년
- **(상선실습선 신조)** 교육과정 및 대상에 따라 맞춤형 교육이 필요하나, 연수원 운영 실습선의 한계로 양질의 교육 시행에 어려움 발생하여 교육의 질을 제고하기 위해 상선 실습선 신조 추진(~'21)
 - * (사업규모) 상선실습선 5,200톤급 1척(승선인원 180명) (총사업비) 480억
- **(실습 교육장비 확충)** 최근 선박운항 환경에 맞는 실습교육이 이루어질 수 있도록 주기적으로 실습 교육장비 최신화 등
 - * (신규 도입 예정 장비) 최신형 여객선 비상탈출교육 실습장비('19), 선박자동화(SAS) 시뮬레이터(전자·가스엔진 시뮬레이터)(‘20), 선박용 보일러 제어시스템 장비(‘20)
 - * (교체 예정 노후장비) 기관실(ERS) 시뮬레이터, 기관실(ERS) CBT 시뮬레이터(‘21), 선박조종시뮬레이터(SHS), GMDSS&INMARSAT 시뮬레이터(‘22), 다기능 연안선(예인선) 시뮬레이터(‘23) 등

□ 추진배경

- 국제협약* 및 선박직원법에 의해 해기교육기관을 대상으로 교육 품질 등이 관련 기준에 부합하는지 주기적**(5년)으로 평가 실시

* 「선원의 훈련, 자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약」(STCW, International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers)

** 2001년, 2006년, 2011년, 2016년 4차례 실시

《 근거규정 》

- 「STCW협약」 규정 제I/8(품질기준)
- 「선박직원법 시행령」 제16조의2(지정교육기관 등에 대한 평가)
- 「해기품질기준」(해수부 고시) 제11조(외부평가의 대상 및 주기)

- 해기교육 품질에 대한 주기적인 평가와 보완을 통해 높은 수준의 해기교육 품질을 지속적으로 유지함으로써 우수 해기인력 양성 및 선박의 안전 운항 확보

□ 추진방안

- 교과과정, 학생선발, 교원자격 및 역량, 실습 장비, 재정운영, 교육 품질 관리 등 해기 교육기관에 대한 품질관리 평가 실시(21)
 - 평가의 공정성과 전문성 유지를 위하여 전문가로 구성된 해기품질 평가단에서 독립적으로 평가 실시

《 평가대상 해기교육기관(22개) 》

- 해운계(4) 한국해양대, 목포해양대, 부산해사고, 인천해사고
- 수산계(14) 부경대, 경상대, 제주대, 군산대, 전남대, 강원도립대, 경남해양과학고, 포항해양과학고, 울릉고, 포항과학기술고, 인천해양과학고, 충남해양과학고, 완도수산고, 성산고
- 교육기관(3) 한국해양수산연수원, 지마린서비스, 해영선박

- 해기교육 품질 평가 결과 미흡한 사항이 있는 경우 시정조치를 요구하고 해당 교육기관은 구체적 시정계획 제출 및 이행

□ 추진배경

- 최근 현장실습이 ‘학습’ 보다는 ‘근로’로 인식되어 학생의 학습권 및 인권 침해 논란 등 부작용 발생
 - 선사에서 현장승선실습을 실시하는 실습생의 인권보호 및 학습권 보장을 위해 관련 규정 개정 등 제도개선 필요

□ 추진방안

- 해사고 실습생의 선사실습을 실시하는 선박소유자에 대한 경비 지원
 - * 선박직원법 등 관계법령 정비 추진('19)
- 해기사 실습생과 선박소유자 간에 「승선실습 표준계약」을 체결하고, 선박소유자는 승선실습 표준계약에서 정하는 계약사항* 준수
 - * (표준계약 사항) 선박소유자 및 해기사 실습생의 권리, 의무, 승선실습수당, 실습내용 및 방법, 기간 및 시간, 실습생 복리후생 등 규정
 - ** (벌칙) 표준계약 미체결 또는 표준계약서 미사용시 선박소유자 과태료 300만원 부과
- 실습생에 대한 실습시간 및 휴식시간 규정
 - 실습시간 1일 8시간, 1주간 40시간 이내로 하고, 항해당직 훈련시에만 1주간 16시간 연장 가능, 인명 및 선박구조 등 긴급한 경우 예외 인정
- 국가가 승선실습 운영 전반에 대한 지도 및 점검 실시 가능
 - 현장 승선실습 운영 관련 선박소유자에게 보고나 자료제출 명령, 현장조사 등 지도·점검
- 실습시간 및 휴식시간 미준수시 선박소유자에게 벌칙* 부과
 - * 실습생에 대한 실습시간 초과나 적절한 휴식시간을 부여하지 않은 선박소유자에게 2년 이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금

□ 추진배경

- 언어와 문화가 다른 다국적 선원과 함께 승선하는 혼승 선박이 보편화됨에 따라, 선내 의사소통 능력 제고 필요성 대두
 - 아울러, 국제 선원 시장의 채용 기준으로 이(異)문화간 효과적인 의사소통 능력이 필요
- 다국적 선원 승선 증가로 영어 소통능력 제고가 필요하나 해기사 시험 시 영어구술평가 미시행 등 해사영어 평가체계 검토 필요
 - * STCW협약도 선상 공용어의 지정 및 의사소통 능력에 대한 해기능력 기준 충족 요구

□ 추진방안

- (해사영어 역량 강화방안 수립) 해사 직무 영어 교육용 콘텐츠 개발 및 해사 직무영어능력 인증 방안 등 마련('19)
 - IMO 해사영어 모델코스 및 표준항해 통신용어 등 해사영어 교육 훈련에 대한 국제기준 및 해외 시행 사례 검토
 - 해사 직무 영어 교육과정의 설계, 교재 개발 로드맵 수립 및 표본교재의 개발(항해, 기관 샘플용 교재, 워크북, 교사 매뉴얼, 음원 등)
 - 국제기준에 부합하는 해기사 면허시험의 영어 구술평가제 도입 방안 및 표본 문항의 개발 등
- (해사 직무영어 콘텐츠 개발) 해사 직무영어 교재 등 교육 콘텐츠 개발 및 교육기관 등 보급('20)
- (해사 직무영어 시험 개발) 해사 영어능력을 다면 평가(읽기·쓰기·듣기·말하기)하고 인증하는 해사 직무영어시험 개발 및 시행('25)
 - 해기사 면허시험 시 해사영어 과목 구술평가 도입 추진

□ 추진배경

- 새로운 운항 환경을 반영한 국제협약 개정사항을 국내법에 수용하고 필요시 신규 교육과정 개설 필요
- 수면비행선박 개발로 인해 상용화 가능성이 높아지고 있으나, 수면비행선박 조종사 면허취득 과정이 없어 관련 산업 발전에 애로
- 승무경력을 통한 해기사 면허 취득 시 해기 교육을 강화를 위한 원격교육 도입

□ 추진방안

- (극지운항선박 교육과정 신설) 극지해역 운항선박의 항해당직 담당 선장·1등 항해사 대상 극지해역 운항선박 교육과정 신설('18)
 - * 대상인원 : ('19) 30명 → ('23) 150명(누적)
- (수면비행선박 교육과정 운영) 수면비행선박 생산 및 상용화에 대비하여 '수면비행선박 조종사 면허취득과정' 개설·운영('19)
 - * 대상인원 : ('19) 14명 → ('23) 134명(누적)
- (선상 원격교육과정 신설) 지정교육기관 미이수자에 대한 3~6급 해기사 면허취득교육과 원양선 및 연안선 선박직원 대상 보수교육 일부에 대한 원격교육과정(선박 내 학습 후 담당자 확인) 신설*('18)
 - * 상선 3~6급 면허취득 9개 과정, 원양선 직무 2개 과정 및 연안선 직무 2개 과정 등
 - * 대상인원 : ('19) 450명 → ('23) 2,250명(누적)
- 원격교육 시행을 위한 훈련기록부 및 교재 개발, 원격교육 세부 시행 지침 개발 등 추진
- (LNG선 교육과정) IMO(국제해사기구)의 IGF 코드*에 부합하는 선박에 승선하는 해기사를 위한 교육과정 개발('19)
 - * International code of safety for ships using gases or other low/plash point fuels
 - * 대상인원 : ('19) 40명 → ('23) 160명(누적)