

수산업 경영이양 활성화를 위한 수산전문인력 양성방안 연구

박종운 · 차철표[†] · 홍기진
(부경대학교)

A Study on Cultivatation of a Fisheries Expert to revitalize Transfer of Fisheries Management Right

Jong-Un PARK · Cheol-Pyo CHA[†] · Ki-Jin HONG
(Pukyong National University)

Abstract

In line with post-1970s industrialization, the manpower shortage in fishing villages has been fueled by rapid desertion; young adults and middle-aged people have tended to avoid fishing by migrating to cities, driving the emergence of a national issue in terms of securing fisheries management succession. For the fisheries industry to maintain competitiveness, we need to cultivate young adults and middle-aged people to be leaders of the domestic fishing industry through promoting inspiration for the fishing industry, teaching fisheries expert knowledge, and fostering the ability to promote business.

In addition to safe supply of marine products through continued fisheries operation, securing young and skilful workers is essential in order to promote balance development of domestic industries, including job creation. The study therefore seeks to provide measures to foster specialists in order to enable the transfer of management through an opinion survey of fishermen.

To cultivate specialists for enabling the transfer of management, the following solution should be promoted at the state level. First, to support the introduction of young and talented workers to the fisheries industry through transfer of management, Second, in order to enable the transfer of management, change is required first in the fisheries industry for it to become a value-added industry. Third, despite fisheries being a composite industry that is syncretized to tertiary industries from primary industries, the fisheries industry is still recognized as a labor intensive industry, which reflects the current status of fisheries education.

Key words : Fisheries specialist, Transfer of fisheries management right, Fisheries education

I. 서론

우리나라의 수산업은 과거 우리 국민에게 절대적으로 부족했던 동물성 단백질 식량을 확대 공

급하였으며, 현재는 수산물 소비 증가에 대응하여 양질의 다양한 동물성 단백질식량 공급에 기여하고 있다. 또한 국가식량산업으로서 고도경제 성장 시대 국가경제 활성화에 일조해 왔을 뿐만

[†] Corresponding author : 051-629-7392, cheolpyo@pknu.ac.kr

아니라, 해방 이후 국민소득 100달러 미만의 절대빈곤으로부터의 탈피라는 국가적 명제에 부응하여 수산업의 증산 및 수출정책의 근간을 이루면서 성장·발전하였고, 특히, 1960년대 우리나라 산업 근대화과 궤를 같이 하며 본격적으로 성장하여 외화가득률이 높은 수출산업으로서, 그리고 국민의 단백질 공급원인 식량산업으로서 오늘날까지 국가경제에 크게 기여하고 있다.

그러나 수산자원의 감소와 1990년대 후반의 배타적 경제수역제도의 정착, WTO/FTA 협정에 의한 수산물 시장의 개방, 젊은 인력의 수산업에의 종사 기피 등 국내·외의 여건 변화로 수산업의 어려운 현실이 더욱 가중되고 있다. 수산업이 처한 문제들을 타개하기 위하여 정부는 2005년에 수산진흥종합대책을 수립하고 각종 수산정책을 개발하여 시행하고 있으나, 수산업의 여건이 좀처럼 개선되지 않고 있다. 게다가 1970년대 이후 산업화 현상으로 1차 산업이 쇠퇴하면서 국내 어촌인구가 급속하게 감소하여 왔으며, 청장년층의 어업기피 및 도시진출 현상 등 급격한 어촌이탈이 심화되면서 어촌의 인력 부족 현상이 가속화되어 수산 경영인의 후계자 확보가 국가적인 문제로 대두되고 있다.

정부는 수산업 종사에 대한 의욕을 고취시키고, 수산업과 및 어촌을 중심으로 한 각종 사업의 추진능력을 배양하여 어촌 거주를 장려하기 위하여 어업인 후계자를 양성하고 있으며, 여기에 더하여 경영이양을 위한 제도적 추진이 검토되고 있다. 수산업 분야의 경영이양을 촉진하기 위한 사업으로 경영이양 직접지불제 뿐만 아니라, 수산업과 관련된 10개 안팎의 직불체도를 도입하여 시행하고 있으나, 현재까지 제대로 효과를 거두지 못하고 있는 실정이다. 젊고 유능한 인력의 수산업에의 진입과 더불어 수산업 고령화를 해소하기 위하여 경영이양의 활성화 방안을 모색할 필요가 있다.

따라서 수산업분야 경영이양을 촉진하기 위한 방안을 모색하는 차원에서 수산업을 경영하고 있

는 어업자들이 생각하고 있는 수산업 경영이양 방안 등이 무엇인지를 조사하고, 현장 중심의 수산전문인력 양성을 위한 교육은 어떤 것들이 필요한지를 조사하여 수산업 경영이양 활성화를 위한 방안을 마련하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 경영이양의 정의

가. 경영이양의 개념

‘경영이양’이란 소유한 농지·농장을 젊은 후계자에게 상속·매매 및 장기 임대하는 것으로서, 구체적으로 말하면 농업인이 소유하고 있는 농지 중 일부 농지를 제외한 나머지 전·답·과수원을 한국농어촌공사 또는 60세 이하의 전업농업인 등에게 매도하거나 한국농어촌공사에 임대 또는 임대 위탁하는 것을 말한다. 수산업 경영이양이란 어업의 허가 또는 어업권을 후계자에게 상속·매매 및 장기 임대하는 것을 말한다.

우리나라의 경영이양제도는 국민연금 수혜자가 적은 농어촌의 실정과 신기술의 도입 및 영농기법 도입의 효율성을 고려하여 노령 농어민의 농지를 젊은 후계자에게 승계토록 하기 위한 것으로, 이러한 경영이양에 대한 보상조로 경영이양 연금을 추가로 지급하는 방식을 취하고 있다.

1995년 세계무역기구(WTO) 체제 출범에 의한 농산물 교역의 자유화로 인해 국내 농업 부문은 전면적인 시장 개방, 수매제도, 가격안정제도, 투입재보조 등 국내 보조 감축·철폐에 직면하고, WTO 협상에 따른 농업 부문의 피해를 최소화할 수 있는 정책의 하나로 직접지불제가 주목을 받게 되었으며, 이는 WTO 체제 하에서도 농업에 대해 필요한 지원을 행할 수 있는 방안으로서 농림수산업의 생산자 보호를 위해 직접지불제를 강구하는 것이다. 이후 친환경농업직불제(1999), 쌀 생산조정직불제(2003), 조건불리지역직불제(2004), 친환경축산직불제(2004), 경관보전직불제(2005), 환경

친화형양식업직불제(2005) 등 농축수산 분야에서 직접직불제가 도입되어 시행되고 있으며, 경영이양직불제(1997)도 이와 같은 제도의 일환으로 가장 먼저 시행된 직불제의 하나이다.

나. 경영이양의 필요성

선진국을 비롯한 우리나라에서 고령농에 대한 경영이양을 유도하고 있으며, 특히 고령층을 세분화하여 최고령층에 대해 우선적으로 실시하는 이유는 이것이 최소의 비용으로 최대의 효과를 얻을 수 있는 방안이기 때문이다. 예를 들어 아직 신체적으로도 영농활동 종사에 문제가 없고 주관적으로도 영농 활동을 계속할 용의가 있는 65세 직후의 농업인에 대해 영농을 포기하게 하려면 경영이양에 대한 인센티브가 은퇴 후 노후보장이 될 정도로 충분히 커야 한다. 알려진 바로는 충분한 인센티브가 보장되어도 영농활동이 주는 만족감으로 인해 은퇴하지 않는 사람이 있는데, 경영이양에 대한 인센티브 조차도 충분하지 않다면 경영이양의 유도는 실패할 수 밖에 없을 것이다. 이정환 등(2006)이 주장하는 바와 같이 기존의 구조개선 정책은 비용에 비해 효과가 떨어지는 정책이었다. 반면 75세 이상의 고령농에 대해 경영이양 유도정책을 추진할 때는 상대적으로 적은 비용으로 큰 효과를 볼 수 있다. 75세 이상 고령농의 경우 신체적으로도 영농활동에 한계를 느끼고 영농에 대한 주관적 용의가 많이 줄어든 상태이므로 경영이양 인센티브가 있으면 참여할 가능성이 높기 때문이다.

75세 이상 고령농에게 경영이양 보조금 지급하는 것을 반대하는 입장 중에는 최고령농은 경영이양 보조금을 지급하지 않더라도 곧 자연 은퇴할 사람이기 때문에 보조금 지급이 불필요하다는 견해가 있다. 그러나 여러 가지 상황을 고려해볼때 75세 이상 고령농의 자연은퇴가 그리 간단치 않음을 알 수 있다. 2007년 현재 75세 이상 농가인구가 전체 농가인구의 9.8%이고 그 수가 계속 늘어나고 있다. 75세 농업 경영주는 그 비

중이 더 높아 전체 농업경영주의 11.6%를 차지한다. 이 처럼 최고령농의 농업잔류가 늘어나는 것은 현재 시행하고 있는 쌀소득보전직불제와 농지가격상승에 대한 기대 등에 주된 원인이 있는 것으로 보인다. 따라서 75세 이상 고령농에 대한 경영이양 정책을 추진하지 않으면 평균수명 연장 추세와 함께 농업인구의 고령화는 더욱 심각해지며 산업구조개선은 그 만큼 더 후퇴하게 될 것이다(김수석, 2008).

2. 수산업 인력의 실태

2008년 말 현재 우리나라의 어업인구는 60세 이상이 전체의 33.7%를 차지하는 반면에, 40세 미만 청장년은 28.4%에 불과하여 어업인구의 노령화가 심각한 수준에 이르렀음을 보여주고 있다. 고령화 정도를 나타내는 만 65세 이상 인구의 비율은 22.7%로 우리나라도 초고령 사회에 진입하였다고 할 수 있다.

2008년 말 현재 농가인구의 고령인구 비중은 34.5%로 조사되었으며(농업기본통계), 2005년 현재 우리나라 총인구는 약 4,814만 명인데, 그 중 65세 이상 고령인구는 약 437만 명으로 고령화비율은 9.1%로 나타났다(인구총조사). 즉, 농어촌 지역의 고령화가 빠르게 진행되고 있다.

<표 1> 어가인구 연령구조(2008년말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	15세 미만	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70세 이상	합계
인구수 (명)	19,583	7,384	13,388	14,322	28,967	43,914	39,769	25,016	192,341
비율 (%)	10.2	30.8	7.0	7.4	15.1	22.8	20.7	13.0	100

3. 경영이양에 관한 선행 연구의 검토

수산전문인력 양성을 통한 경영이양 활성화에 관한 선행연구는 "해양수산계 교육기관의 중장기 전문인력 양성을 위한 체계개발(김경근, 2006)", "가업승계 A에서 Z까지(강석훈, 2008)", "경영이양 직

접지불제에 대한 농가 선호분석(윤종국, 2007)", "어업인후계자육성사업에 관한 연구(조재현, 1998)", "고령농업인의 은퇴와 경영이양 의사에 관한 연구(윤덕순, 2008)", "수산전문인력 양성방안(김삼곤 등, 2009)" 등 다수가 있다. 주요 선행연구를 검토하면 다음과 같다.

김경근(2006)은 인력양성을 위한 방법론을 제시하였는데, 수산해양산업의 지속적인 발전과 국가경쟁력을 확보하기 위해서는 관련분야별로 정확한 직무분석을 통해 인력수요의 예측과 우리나라 수산업 인력양성 고등학교와 대학 및 사회교육기관 등에서 배출되는 수산전문인력의 양성추이를 조사하였으며, 산업변화에 순응하고 산업의 경쟁력을 강화하기 위해서는 전문 인력 양성과 관리에 관한 체계적인 연구와 더불어 관련분야 산업과 학교 등 교육기관이 가지고 있는 문제점의 해결만이 효과적인 인력양성이 가능하다고 기술하고 있다.

윤종국(2007)은 고령농가를 대상으로 하는 경영이양직불제는 고령농가의 소유농지를 영농후계자에게 이양하는 제도로서 10여 년간 몇 차례 지침 수정을 하면서도 제도 정착을 위해 노력하였으나, 그동안 국내외의 무수한 환경 변화 등 많은 변수로 인해 현재까지도 안정적으로 정착하지 못했다고 평가하고 직불제의 실태와 직불제에 대한 농가 선호도를 조사하여 직불제의 개선방향을 제시하고 있다.

조재현(1998)은 어업인 후계자 양성제도는 어촌의 청장년층에게 사업기반 자금을 지원하고 전문기술교육지도 등을 통해 자립기반 능력을 확보하도록 함으로서 어촌에 정착시키고 기술과 어업경영체에 대한 경영능력을 겸비한 전문 어업인력을 육성하는 사업으로 주요내용과 추진과정을 분석하고 문제점을 찾아내어 전문 인력 양성의 효율적인 개선방향을 제시하고 있다.

윤순덕, 김경미, 조영숙(2008)은 고령농업인의 은퇴와 경영이양 의사에 관한 연구에서 경영이양을 준비할 때, 영농자산이 가족에게 남겨지기를

원하는지, 은퇴 후에도 영농이 계속되기를 바라는지, 소득을 위해 일하는지, 가족농의 자산을 양도 또는 구입할 계획이 있는지 등을 고려해야 한다고 하였다.

김삼곤·차철표(2009)는 2005년 이후 정부가 주도하여 수산업종합진흥대책을 수립하고 수산정책을 개발하여 시행하고 있으나 수산업의 여건이 여전히 개선되지 않는 이유에 대해 면밀하게 분석하고, 수산업이 단순한 노동 집약적인 1차 산업이 아니라 고도의 기술과 전략이 필요한 복합산업으로 발전이 가능하며 이와 관련된 유망직종의 출현이 가능하므로 이에 맞는 인력양성 필요성에 대한 이론적 배경을 제시하였고 어업경영이양촉진을 위해 수산업에 대한 인식전환과 법규 및 정책지원이 우선 되어야 한다고 정책 제언을 하고 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 조사 대상

전국 1,969개소 어촌계 어촌계장을 활용하여 전체 어업경영인 중 본인의 사업기반(행사계약포함)을 가지고 어업을 직접 경영하는 9447명을 대상으로 조사하였다.

2. 조사 절차

설문 조사는 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌 조사 및 전문가 협의회 등을 활용하여 경영체 기초 자료, 어업기반(경영체) 확보 경로 파악, 현재 어업기반(경영체)의 이양 현황, 기타 수산교육 선호도, 수산분야 인력의 필요 교육 수준, 분야별 교육 수요 등에 대한 의견 수렴 등의 내용을 확정하고 수산사무소가 필요한 경우 어촌계장 협의회를 활용하여 조사취지 설명 및 설문지 배포하고 어촌계장이 설문에 대한 의견을 조사하였다.

3. 조사 도구 및 자료 수집

연구에 필요한 자료를 얻기 위하여 자기 기입식 설문지를 제작하여 활용하였다. 설문지는 일반 사항과 경영이양과 교육 등에 관한 사항으로 구성하였다. 일반사항은 응답자의 연령, 성별, 자녀 유·무, 어업형태, 업종, 생산규모 등이며, 경영이양과 관련된 사항은 현재의 어업기반(경영체) 확보 경로 파악, 현재 어업기반(경영체)의 이양방안에 대한 의견, 기타 교육·훈련 수요 등에 대한 의견 수렴 등이었다.

설문지는 2010년 1월 13일부터 2010년 5월 15일까지 국립수산물학원과 각지역 수산사무소의 협조를 받아 본인의 사업기반(행사계약 포함)으로 직접 어업을 경영하는 자를 대상으로 설문을 의뢰하였으며, 응답내용의 일관성이 미흡하거나 표기의 내용이 모호한 경우에는 제외하였다. 배부한 설문지는 9,447부가 회수되었으며, 그 중 유효한 9,330부를 대상으로 분석하였다.

4. 자료 분석

자료의 분석은 회수된 설문지를 통하여 각 문항마다 백분율로 나타내어 결과를 도출하였다.

설문자료에서 얻은 결과를 그 대상 이외의 다른 대상에게 적용하지 않고 해석의 의미를 파악하는 것으로 하였으며, 수집된 자료의 전체적인 분포를 쉽게 파악하기 위하여 측정치를 질적 유목에 따라 나열한 다음 각 측정치에 해당하는 대상의 수를 빈도로 나타내었다.

IV. 연구 결과

1. 조사 대상의 일반적인 특성

설문에 응한 응답자의 연령을 보면 50대가 35.8%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 그 다음으로 40대 29.4%, 60대 18.2% 순이었다. 이에 반해 20, 30대의 비중은 1.2%, 12%로 장년층

에 비해 훨씬 낮았다.

성별은 남성이 95.6%, 여성이 4.4%로 남성에게 심하게 편중되어 있다. 자녀의 유무에 대한 설문에서 어업인의 94.4%가 자녀를 가지고 있는 것으로 나타났다.

주요업종과 어업권의 형태는 주요업종의 경우 어선어업 61.6%, 양식업 32.9%, 유통가공 2.6%, 종묘생산 1.3%이었고, 어업권형태는 개인 및 법인이 75.2%로 가장 높은 비율이었으며, 어촌계 22.7%, 수협 1.1%, 기타 1.0% 순이었다.

<표 2> 응답자 기초내용 현황

항목	구분	응답자수 (명)	비율 (%)	
연령	20대	115	1.2	
	30대	1,117	12.0	
	40대	2,739	29.4	
	50대	3,339	35.8	
	60대	1,695	18.2	
	70대 이상	325	3.5	
성별	남	8,921	95.6	
	녀	409	4.4	
자녀 유무	유	8,808	94.4	
	무	487	5.2	
주요업종	미응답	35	0.4	
	어선어업	5,747	61.6	
	양식업	3,069	32.9	
	종묘생산	121	1.3	
	유통가공	240	2.6	
어업권 형태	기타	153	1.6	
	개인 및 법인	7,019	75.2	
	어촌계	2,115	22.7	
	수협	101	1.1	
경영 규모	기타	95	1.0	
	어선어업	1톤 미만	655	11.4
		1-10톤 미만	4,834	84.1
		10-30톤 미만	166	2.9
		30톤 이상	92	1.6
	양식업	1ha 미만	972	31.7
		1-10ha 미만	1,460	47.6
		10-30ha 미만	408	13.3
		30ha 이상	229	7.5
	종묘생산	1ha 미만	92	76.0
		1ha 이상	29	24.0
	유통가공	10평 미만	75	31.3
		10-100평 미만	111	46.3
	100평 이상	54	22.5	

경영규모는 어선어업의 경우 경영 규모는 1톤 미만이 11.4%, 1~10톤 미만이 84.1%, 10~30톤 미만 이 2.9%, 30톤 이상이 1.6로 나타나 10톤 미만의 규모가 경영체의 대부분을 차지하고 있다. 양식업의 경우 경영 규모는 1ha 미만이 31.7%, 1~10ha 미만이 47.6%, 10~30ha 미만이 13.3%, 30ha 이상이 7.5%로 나타났다. 종묘생산의 경우 경영 규모는 1ha 미만이 76%, 1ha 이상이 24%로서 대부분 1ha미만의 규모로 된 경영체가 많은 것으로 나타났다. 유통가공의 경우 경영 규모는 10평 미만이 31.3%, 10~100평 미만이 46.3%, 100평 이상이 22.5로 나타났다.

2. 어업기반 확보 경로

가. 어업경영인의 어업기반 확보 경로

현재 어업경영인이 어업기반을 어떻게 확보하게 되었는지를 묻는 설문에서는 어업기반을 타인으로부터 구매한 경우가 32.6%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 부모 29.7%, 신규면허 29.4%이며, 그밖에 배우자, 기타 친척, 기타는 각각 2.5%, 3.6%, 2.2%로 매우 낮은 비율을 보였다.

<표 3> 어업기반 확보 경로

항목	부모	배우자	기타 친척	타인	신규 면허	기타	합계
응답자수 (명)	2,770	230	340	3,041	2,744	205	9,330

나. 연령대별 어업기반 확보 경로

어업기반 확보 경로를 연령대별로 살펴보면, 20대에 부모로부터 승계받은 경우가 64.3%로 가장 높으며, 30대도 부모로부터 승계받은 경우가 54%였다. 40대는 타인으로부터 구매가 33%로 가장 높으며, 50대 역시 타인으로부터 구매가 36%로 가장 높다. 전체적으로 연령대가 높아질수록 부모로부터 승계받기보다는 타인으로부터 구매하거나 신규로 어업면허를 취득한 한 것으로 나타났다.

그러나 어업경영체에서 20~30대가 차지하는 비율이 13.2%임을 감안할 때, 적극적으로 부모의 경영체를 물려받는 청년 후계자는 매우 적으며 계속 그 수가 줄어들고 있다.

<표 4> 연령대별 어업기반 확보 경로

항목	부모	배우자	기타 친척	타인	신규 면허	기타	합계
20대	74	1	6	12	15	7	115
30대	613	25	23	211	218	27	1,117
40대	811	77	105	922	766	58	2,739
50대	817	74	119	1,203	1,058	68	3,339
60대	391	43	76	574	569	42	1,695
70대 이상	64	10	11	119	118	3	325

다. 업종별 어업기반 확보 경로

어업경영체의 업종별로 어업기반 확보 경로를 살펴보면, 어선어업의 경우는 타인으로부터 매입하여 운영하는 비율이 가장 높으며(연안어업 41.3%, 근해어업 43.6%), 양식업의 경우는 부모로부터 승계하는 경우(40.3%)가 가장 많았고, 종묘생산과 유통가공업의 경우는 신규면허를 취득하는 경우(각각 41.3%, 44.6%)가 가장 많았다.

<표 5> 업종별 어업기반 확보 경로 (단위 : 명)

항목	부모	배우자	기타 친척	타인	신규면허	기타	합계
연안어업	1,349	137	207	2,222	1,445	19	5,379
근해어업	85	9	16	153	81	7	351
양식업	1,236	66	76	579	989	123	3,069
종묘생산	27	5	9	24	50	6	121
유통가공업	39	5	26	43	107	20	240

3. 경영이양 후계자 확보 현황

가. 전체 어업경영인의 후계자 확보 현황

설문에 참여한 전체 어업경영인을 대상으로 현재 어업기반을 이양해 줄 후계자를 결정하였는지

에 대한 질문에서는 총 9,330명 중 1,274명인 13.7%가 후계자를 정한 것으로 대답하였고, 8,056명인 86.3%가 아직도 후계자를 정하지 못하였고 대답하였다. 어업경영 후계자를 결정하지 못한 어업경영인이 대다수였다.

<표 6> 경영이양 후계자 확보 여부

항목	경영이양 후계자 확보 여부		합계
	예	아니오	
응답자수 (명)	1,274	8,056	9,330

후계자가 있다고 응답한 경우, 후계자의 유형은 66%가 자녀이며, 배우자 7%, 기타 친척 8%로서 친인척 관계에 있는 자를 후계자로 정한 경우가 81%를 차지하고 있다.

<표 7> 경영이양 후계자 유형

항목	자녀	배우자	기타 친척	타인	기타	합계
응답자수 (명)	835	96	105	177	61	1,274

반면, <표 8>과 같이 후계자를 정하지 못한 응답자의 경우는 48%가 감척 및 폐업을 하겠다고 응답하였으며, 이는 전체 응답자의 42%에 달하고 있다.

<표 8> 경영이양 후계자 유형 (후계자 무)

항목	자녀	배우자	기타 친척	타인	감척/폐업	기타	합계
응답자수 (명)	481	361	499	1,997	3,891	827	8,056

나. 연령별 경영이양 유형 선호도

연령별로 경영이양 유형은 연령대가 높아질수록 감척·폐업을 하겠다는 응답률이 높아지고 있다. 즉, 노년층은 마땅한 후계자 및 제대로 된 수익을 확보하지 못한 채 경영체를 유지해 나가고 있음을 알 수 있다.

<표 9> 연령별 경영이양 유형 선호도 (후계자 무)
(단위 : 명, %)

응답자수	자녀	배우자	기타 친척	타인	감척/폐업	기타	합계
20대	5	20	7	16	37	17	102
30대	41	76	71	242	376	123	929
40대	152	107	163	688	1,059	238	2,407
50대	153	93	173	726	1,465	274	2,884
60대	113	53	73	277	799	142	1,457
70대 이상	17	12	12	48	155	33	277

다. 업종별 경영이양 유형 선호도

업종별로 경영이양 유형을 살펴보면 어선어업의 경우 연안어업 57.5%, 근해어업 56.4%가 감척·폐업을 하겠다고 응답하였으며, 양식업의 경우도 감척·폐업을 하겠다는 응답률이 33.5%로 높은 편이나, 어선어업에 비해서는 낮은 편이다. 종묘생산과 유통가공업의 경우는 타인에게 이양하겠다는 비율이 각각 33.5%, 44.9%로 높게 나타났다.

<표 10> 업종별 경영이양 유형 선호도(후계자 무)
(단위 : 명)

구분	자녀	배우자	기타 친척	타인	감척/폐업	기타	합계
연안어업	238	141	192	1067	2,768	410	4,816
근해어업	9	3	6	79	168	33	298
양식업	198	201	270	710	842	292	2,513
종묘생산	8	2	11	38	26	14	99
유통가공업	16	8	14	79	21	38	176

라. 경영이양에 대한 자녀의 선호도

자녀가 어업경영체의 후계자가 되고자 하는 경우 적극적으로 권장하겠다는 응답이 6.2%, 권장하겠다는 응답이 25.7%, 반대하겠다는 응답이 42.7%, 적극 반대하겠다는 응답이 24.3%로 반대 의견이 높은 편이다.

<표 11> 자녀 경영이양 선호도

항목	적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르겠음	합계
응답자수 (명)	582	2,398	3,984	2,270	96	9,330

4. 수산교육에 대한 선호도

가. 수산계 고등학교 및 대학에 대한 선호도

어업경영인 자녀의 수산계 고등학교 및 대학 진학에 대한 선호도 조사에서는 적극 권장하겠다는 응답이 7.1%, 대체로 권장하겠다는 응답이 29.4%, 반대하겠다는 응답이 42.3%, 적극적으로 반대하겠다는 응답이 20.5%로서 반대하겠다는 의견이 높은 비율을 차지하고 있다.

<표 12> 자녀 수산계 학교 진학 선호도

항목	적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르겠음	합계
응답자수 (명)	660	2,746	3,942	1,909	73	9,330

나. 연령별 수산계 고교 및 대학 선호도

자녀의 수산계 학교 진학에 대한 선호도에 대한 질문에서 자녀가 수산계 대학에 진학하는 것을 적극 권장하겠다는 질문에 대한 응답은 50대가 202명, 40대가 189명, 30대가 123명, 20대가 13명의 순으로 나타났으나, 대체적으로 연령대가 높아질수록 반대 의견의 비중이 점점 높아지고 있다. 또한 자녀가 후계자가 되고자 하는 경우도 연령대가 높아질수록 반대 비율이 높아지고 있다.

<표 13> 연령별 자녀 수산계 학교 진학 선호도 (단위 : 명)

구 분	적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르겠음	합계
20대	13	37	41	18	6	115
30대	123	344	497	140	13	1,117
40대	189	864	1,131	544	11	2,739
50대	202	949	1,431	729	28	3,339
60대	115	477	691	398	14	1,695
70대 이상	18	75	151	80	1	325

다. 업종별 수산계 고교 및 대학 선호도

자녀의 수산계 학교 진학에 대한 선호도를 업종별로 살펴보면 연안어업 67.9%, 근해어업 62.7% 등 어선어업의 경우 반대의 비중이 상대적으로

<표 14> 연령별 자녀 경영이양 선호도

(단위 : 명)

구 분	적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르겠음	합계
20대	15	31	30	21	18	115
30대	115	293	475	206	28	1,117
40대	164	725	1,163	660	27	2,739
50대	168	816	1,468	875	12	3,339
60대	103	456	693	435	8	1,695
70대 이상	17	77	155	73	3	325

타업종에 비해 높은 편이다. 양식업의 경우도 반대 의견이 54.7%, 유통가공업 또한 51.3%로 나타나 과반수 이상이 반대 의견을 보이고 있으며, 종묘생산의 경우는 반대 의견이 43%, 찬성이 53.7로 찬성의 비중이 더 높게 나타났다.

<표 15> 업종별 자녀 수산계 학교 진학 선호도

(단위 : 명)

구 분	적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르겠음	합계
연안어업	280	1,406	2,341	1,310	42	5,379
근해어업	28	95	121	99	8	351
양식업	287	1,084	1,297	382	19	3,069
종묘생산	20	45	37	15	4	121
유통가공업	40	77	92	31	0	240

자녀가 후계자가 되고자 하는 경우도 어선어업이 반대가 가장 높으며, 종묘생산의 경우는 찬성의 비중이 더 높다.

<표 16> 업종별 자녀 경영이양 선호도

구 분	적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르겠음	합계
연안어업	225	1,157	2,477	1,471	49	5,379
근해어업	29	83	127	106	6	351
양식업	268	1,005	1,193	570	33	3,069
종묘생산	13	54	32	15	7	121
유통가공업	41	67	98	33	1	240

5. 수산교육 수준 및 유형에 대한 의견

가. 수산업 인력의 최소 교육 수준

어업 경영체 후계자가 받아야 할 최소한의 교육 조건에 대한 응답으로는 수산계 고등학교 졸업 34.3%, 수산계 대학 졸업 27.4%, 대학 졸업 12.3%, 일반계 고등학교 졸업 11.3%, 초·중 및 중등학교 졸업 7.0%, 교육 불필요 6.6% 순으로 나타났다. 즉, 어업경영인의 상당수가 전문적인 교육이 필요하다고 생각하고 있으며, 고학력을 선호하고 있는 것으로 나타났다.

<표 17> 수산업 인력의 최소 교육수준

항목	교육 불필요	초·중등 교육	일반계 고교	수산계 고교	수산계 대학	일반계 대학	모르겠음	합계
응답자 수	617	650	1,056	3,198	2,558	1,147	104	9,330

나. 연령별 수산업 인력의 최소 교육

연령별 설문결과를 살펴보면, 연령대가 높아질수록 전문교육의 필요성을 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 수산업에 오래 종사한 경영자일수록 전문교육이 더 필요하다고 생각하고 있다.

<표 18> 연령별 수산업 인력의 최소 교육수준

구분	교육 불필요	초·중등 교육	일반계 고교	일반계 대학	수산계 고교	수산계 대학	모르겠음	합계
20대	14	5	16	15	31	33	1	115
30대	85	55	96	206	299	373	3	1,117
40대	201	232	325	287	883	783	28	2,739
50대	206	237	386	382	1,257	826	45	3,339
60대	93	104	196	228	611	442	21	1,695
70대 이상	18	17	37	29	117	101	6	325

다. 업종별 수산업 인력의 최소 교육

업종별 설문결과를 살펴보면, 모든 업종에서 전문교육의 필요성이 높게 나타났으며, 특히 중요생산의 경우는 수산계 대학의 비중이 43.8%로 가장 높게 나타났으며, 유통·가공의 경우는 일반계 대학의 비중도 높게 나타나 수산전문 분야 뿐 아니라, 일반 교과과정의 중요성도 크다는 것을 알 수 있다.

<표 19> 업종별 수산업 인력의 최소 교육수준

(단위 : 명)

구분	교육 불필요	초·중등 교육	일반계 고교	일반계 대학	수산계 고교	수산계 대학	모르겠음	합계
연안어업	334	441	609	642	2,072	1,202	79	5,379
근해어업	25	16	32	48	122	102	6	351
양식업	231	166	358	377	841	1,079	17	3,069
종묘생산	3	12	11	8	33	53	1	121
유통·가공	18	10	23	51	66	72	0	240

6. 수산교육 및 훈련 유형에 대한 의견

가. 어선어업 분야

업종별 수산교육 유형에 대한 설문은 중복답변을 허용하였으며, 미응답은 분석에서 제외하였다. 또한 업종이 불분명한 기타 분야를 비롯하여, 수적으로 비중이 극히 낮은 세부업종(예>내수면어업)은 제외하였다.

(1) 어선어업 분야에서 필요한 수산교육 및 훈련 유형

어선어업 분야에서 필요한 교육 및 훈련은 어로기술 44.7%, 항해기술 21.6%, 가공·유통 21.2%, 기관제어기술 10.4%, 기타 2.1% 순으로 나타났다.

기타에는 잠수교육, 판로개척, 수산 전반에 관한 모든 지식, 생산기술, 수산경영, 인명구조, 안전조업, 정보화기술, 2차 산업에 대한 이해, 동력기술의 의견이 있었으며, 현장실무 교육과 체험교육이 필요하다는 의견도 있었다.

<표 20> 어선 분야 필요 수산교육

항목	항해	기관제어	어로	유통·가공	기타	합계
응답자수 (명)	1,247	600	2,579	1,223	123	5,772

(2) 세부업종별로 필요한 수산교육 및 훈련 유형
세부업종을 연안어업과 근해어업으로 구분해 살펴본 결과, 두 업종 간에는 큰 차이점이 나타나지 않았다.

<표 21> 어선 분야 세부업종별 필요 수산교육
(단위 : 명)

항목	항해	기관 제어	어로	유통 가공	기타	합계
연안 어업	1,146	554	2,390	1,128	114	5,332
근해 어업	76	42	155	66	8	347

(3) 규모별로 필요한 수산교육 및 훈련 유형
경영체의 규모별로 필요한 교육 및 훈련 유형을 보면, 1톤 미만의 소규모 경영체에서는 기관 제어기술이 45.9%로 가장 높은 비율을 보이고 있는 것이 특이할 만한 사항이다.

<표 22> 어선 분야 규모별 필요 수산교육
(단위 : 명)

구분	항해	기관 제어	어로	유통 가공	기타	합계
1톤 미만	133	505	297	148	18	1,101
1-10톤 미만	1,033	505	2,142	1,018	97	4,795
10-30톤 미만	42	22	71	26	3	164
30톤 이상	15	17	42	13	4	91

나. 양식업 및 기타 분야

(1) 양식업 및 기타 분야에서 필요한 수산교육 및 훈련 유형

양식업 및 기타 분야에서 필요한 교육 및 훈련은 생산기술 43.7%, 가공·유통 31.1%, 질병관리 7.8%, 위생기술 3.1%, 기타 4.3% 순으로 나타났으며, 기타에는 수산경영, 해양환경교육, 현장실습, 조리사 교육의 의견이 있었다.

<표 23> 양식업 및 기타 분야 필요 수산교육

항목	생산	위생	질병 관리	유통 가공	기타	합계
응답자수 (명)	1,498	105	611	1,068	147	3,429

(2) 세부업종별로 필요한 수산교육 및 훈련 유형
양식업, 종묘생산, 유통가공업에 구분하여 비교한 결과, 양식업의 경우 필요한 교육은 생산기술

45.9%, 유통가공 28.9%, 질병관리 18.6%, 위생기술 2.4% 순으로 나타났으며, 종묘생산의 경우는 생산기술 57.5%, 질병관리 27.4%, 유통가공 11.5%, 위생기술 2.7%의 순으로 나타났으며, 유통가공업의 경우는 유통가공 70.9%, 위생기술 10.8%, 생산기술 6.9%, 질병관리 5.9%의 순으로 나타났다.

<표 24> 세부업종별 필요 수산교육 (단위 : 명)

구 분	생산 기술	위생 기술	질병 관리	유통 가공	기타	합계
양식업	1,400	72	566	881	129	3,048
종묘 생산	65	3	31	13	1	113
유통 가공업	14	22	12	144	11	203

(3) 규모별로 필요한 수산교육 및 훈련 유형
규모별로 필요한 교육 및 훈련 유형을 살펴본 결과, 양식업의 경우는 규모가 클수록 생산기술

<표 25> 양식업 분야 규모별 필요 수산교육
(단위 : 명)

구 분	생산 기술	위생 기술	질병 관리	유통 가공	기타	합계
1ha 미만	324	13	313	279	36	965
1-10ha 미만	688	48	212	458	37	1,443
10-30ha 미만	268	7	19	77	37	408
30ha 이상	120	4	22	67	19	232

및 기타(수산 경영 등) 교육을 선택한 비율이 높았고, 규모가 작은 경영체는 질병관리를 중점적으로 생각하고 있다.

종묘생산의 경우도 규모가 작은 업체의 경우 질병관리의 교육이 더욱 절실하다고 생각하고 있다.

<표 26> 종묘생산 분야 규모별 필요 수산교육
(단위 : 명)

구 분	생산 기술	위생 기술	질병 관리	유통 가공	기타	합계
1ha 미만	47	2	26	9	1	85
1ha 이상	18	1	5	4	0	28

유통가공의 경우는 10평 미만의 소규모 작업장은 위생 및 생산의 비중이 상대적으로 높으며, 중대형 규모의 작업장은 유통가공 부문을 더 중요시함을 알 수 있다.

<표 27> 유통가공 분야 규모별 필요 수산교육
(단위 : 명)

구 분	생산 기술	위생 기술	질병 관리	유통 가공	기타	합계
10평 미만	7	14	3	31	0	55
10-100평 미만	3	4	7	70	11	95
100평 이상	4	4	2	43	0	53

7. 시사점

가. 신규 어업경영인 육성제도 확립 및 어업인 자녀 지원책 필요

어업기반 확보 경로를 연령대별로 살펴본 결과, 적극적으로 부모의 경영체를 물려받는 청년 후계자는 매우 적으며 계속 그 수가 줄어들고 있다. 따라서 이전과 같이 부모의 경영체를 물려받는 가업승계형의 의존에서 벗어나 적극적으로 어업 인재와 경영인을 육성해야 할 필요성이 있다. 이와 함께 어업인 자녀들이 부모의 사업을 물려받도록 장려하기 위한 적극적인 지원책이 뒤따라야 할 것이다.

특히 이와 같은 현상은 양식업 분야보다 어선 어업의 경우가 심하였으므로 어선어업을 위한 인재 육성이 시급하다고 할 수 있다. 구체적인 예로, 청년 후계자 정착을 위한 다양한 지원책, 업종별 맞춤형 후계자 교육기관 설치, 전문대에 후계자 학과 설립, 졸업과 동시에 자금 지원 및 병역혜택, 어민 자녀 특별 교육, 여러 세대 어촌 거주 지원 확대 등을 들 수 있을 것이다.

나. 경영이양 촉진을 위한 직불제 지원사업의 필요
어업이 가업승계형에서 벗어나면서 후계자를 찾지 못한 상태에서 폐업하겠다는 응답이 매우 높다. 이와 같은 현상은 이미 기반이 이루어진 경영

체가 사라지게 되는 결과를 가져오므로 수산업계 전체의 손실로 이어질 수 있다. 따라서 기존 경영인들이 경영이양을 적극적으로 추진할 수 있도록 직불제 등의 사안을 검토해야 할 필요가 있다.

또한 지식 이외에도 사업체를 물려줄 수 있는 후계자를 연결시켜줌으로써 기존 경영인들은 자신의 기술 노하우와 경영 기반을 지속시켜 줄 후계자를 얻고 후계자는 보다 효과적으로 수산 및 경영기술을 이양받을 수 있도록 연계 제도를 마련해야 할 것이다.

다. 구체적인 어업경영체 소득지원 사업의 필요성
현재 어업경영체가 후계자를 확보하지 못하거나 폐업하겠다는 이유는 수산업이 힘들고 소득이 일정치 못하다는 이유가 가장 크다. 따라서 소득보전 사업이 직접적으로 지원되지 않는다면 수산업 인재 육성도 난항을 겪을 것으로 보인다.

우선 농업분야와 같이 세분화된 소득 지원사업이 반드시 필요하며 전문기술과 인재 육성을 통해 수산업이 3D업종이며 소득이 낮다는 인식을 불식시켜야 할 필요성이 있다.

예를 들어, 고유가 대책, 가격안정 정책, 노후 대책 마련, 직불제 확대 등 구체적인 지원책이 필요하다고 할 수 있다.

라. 수산계 학교의 특성화 및 업종별 전문화 교육 필요

어업인들의 상당수는 어업 경영체 후계자가 받아야 할 최소한의 교육조건으로 수산계 고등학교 이상의 전문적인 교육이 필요하다고 생각하고 있으며, 고학력을 선호하고 있는 것으로 나타났다. 특히 종사기간이 오래된 높은 연령대일수록 전문교육의 필요성을 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다.

따라서 수산업 분야의 인재를 육성하기 위해서는 수산계 고등학교 및 대학을 통한 인재육성이 필수적이며, 특히 현실을 충분히 반영한 전문적이고 특성화된 교육을 통해 수산업의 미래를 짊어질 인재를 길러야 할 것이다.

특히 종묘생산의 경우 수산계 대학의 비중이 가장 높게 나타났고 유통의 경우는 경영능력이 상대적으로 중요해 일반대학의 비중도 높게 나타났는데, 이와 같이 업종별로 차별화된 전문성을 고도화시켜야 하며 실질적이고 현실적인 교육을 실시하여야 할 것이다.

마. 수산업 분야의 비전 제시 및 첨단 기술화의 필요성

일반적으로 어업인들은 자녀의 수산계 고등학교 및 대학 진학 선호도가 낮았으며, 자녀가 어업경영체의 후계자가 되고자 하는 경우도 반대의견이 높았다. 이와 같은 결과는 어업인들의 상당수가 수산업의 비전을 낮게 평가하고 있다는 것을 보여주며, 이는 현재 어려움에 처해있는 어업 경영체의 현실에서 기인한다고 볼 수 있다.

따라서 국가적으로 수산업 분야의 비전을 새로 제시할 필요가 있으며, 특히 첨단 기술화를 통해 수산업이 노동 중심의 3D 업종이라는 인식을 불식시킬 필요성이 있다. 이를 위해서는 지속적인 기술 개발 및 투자가 이루어져야 하며, 기초 수산과학 연구 분야 육성, 새로운 생산 기술 개발 및 품종 개량, 신기술 교육 등이 병행되어야 할 것이다.

바. 어업인의 인식 전환 및 다양한 재교육 실시
기존 어업인들은 수산업에 대한 여러 가지 교육과 정보를 누리지 못하고 있었으며 이와 같은 괴리는 어업체의 경영악화로 연결되는 중요한 요인이라고 볼 수 있다. 따라서 기존 어업인들의 지속적인 교육을 통해 어업인에게 자신감을 부여하여 전문성을 제고시킬 필요가 있다. 특히 이와 같은 교육이 수산업종에만 국한된 것이 아니라 사업의 다각화를 지원하는 방향으로 이루어질 경우 더 큰 시너지 효과를 이룰 수 있을 것이다.

예를 들어, 장년층도 쉽게 이해할 수 있는 쉽고 체계적인 사전식 교재 발간이나 VTR 등을 교육 지원이 가능하며, 연수 및 세미나 지원, 정기적인 재교육 및 신기술 교육, 정보 공유를 위한

관련 사이트 구축, 선진 수산견학, 관광·레저 등 어촌만의 특화산업 교육이 가능할 것이다.

V. 결론

우리나라 수산업이 수산자원 감소, 유통비, 인건비 등 어업경영비용의 급증, WTO/FTA 등에 의한 수산물시장 개방 등의 국내외적 환경에서도 산업적 경쟁력을 갖고 우리 국민들에게 지속적인 수산물 단백질 공급을 위해서는 어업인 뿐만 아니라, 국가적 차원에서 다음과 같은 해결방안을 모색해야 할 것이다.

첫째, 경영이양을 통한 젊고 유능한 인재의 수산업에의 유입을 장려하기 위해서는 수산업이 산업으로서 경쟁력을 갖도록 맞춤형 후계자 교육기관 설치, 청년 정착을 위한 다양한 지원책 마련 등 정부의 지원과 필요한 제도 개선이 수반되어야 할 것이다.

둘째, 경영이양 활성화를 위해서는 수산업의 고부가가치산업으로의 변화가 우선되어야 하므로, 이에 맞는 전문교육기관의 확대와 교육, 기존 어업인에 대한 지속적인 재교육, 새로운 생산 기술 개발 및 품종 개량과 관련한 교육, 정보화 경영기술, 레저교육, 법 관련 교육, 직거래를 위한 유통분야 교육 등 실질적인 경영과 관련된 교육 등이 체계화되어야 할 것이다.

셋째, 수산업이 1차 산업에서 3차 산업으로 용화하는 복합산업임에도 불구하고 여전히 노동 집약산업으로 인식되고 있는 점은 수산분야 수산교육의 현 상황을 반영한 것으로, 수산업 분야의 비전을 가지고 젊고 유능한 인재들이 수산업에 종사할 수 있도록 첨단 기술화가 필요하다. 이를 위해서는 수산계 고등학교 뿐만 아니라, 수산계 대학의 수산교육을 현장 적합도가 높도록 교육과정의 개선이 필요하며, 맞춤형 교육 체제의 도입으로 변화해야 할 것이다.

참고 문헌

강대구(2004). 농업인력 구조변화에 따른 정예농업인력 육성방안연구, 농림부 연구보고서.

강석훈(2008). 가업승계 A에서 Z까지, 중소기업청

김경근(2006). 해양수산업 교육기관의 중장기 전문 인력 양성을 위한 체계 개발, 농림수산식품부.

김삼곤(2003). 사회수산교육의 현황상황과 발전방향, 한국수산해양교육학회.

김삼곤(2007). 수산교육의 인적자원 개발을 위한 수산고등학교 체제개편의 연구, 수산해양교육연구 19(1), 105.

김삼곤(2008). 수산업의 산업적 분류에 대한 연구, 수산해양교육연구 20(1), 23~35.

김삼곤(2008). 우리나라 수산업의 유망직종 예측과 개발에 관한 연구, 수산해양교육연구 20(1), 23~35.

김삼곤·차철표(2006). 수산전문인력 양성방안, 해양수산부.

김삼곤·김종화(2007). 한국고용직업분류에 의한 수해양산업의 직업분류에 관한 연구, 수산해양교육연구 19(3), 332~333.

김수석 외(2007). 「농지은행활성화 및 유희농지관리방안 연구」, 한국농촌경제연구원.

김수석(2008). 농업인의 고령화에 대응한 농업구조정책의 방향, 한국농촌경제연구원.

김정부 외(1995). 「농지규모화 사업의 평가와 발전방향에 관한 연구」, 한국농촌경제연구원.

김태균(2006). “경영이양직불제 지급단계 어떻게 할 것인가”, 「농업문제의 쟁점 10주제」 GS&J 인스티튜트.

김홍상 외(2005). 「쌀협상이후의 농지이용 구조변화 전망과 대책」, 한국농촌경제연구원.

박석두 외(2004). 「농지제도개편의 방향과 추진방안」, KREI 농정연구속보, 제17권.

박석두·황의식(2002). 「농지소유 및 이용구조의 변화와 정책과제」, 한국농촌경제연구원.

박현출(2004). 「농업부문의 구조조정 전략 및 추진방안에 관한 연구」, 중앙공무원교육원 고위정책과정.

윤순덕·김경미·조영숙(2008). 고령농업인의 은퇴와 경영이양 의사에 관한 연구, 농촌사회 제18집.

윤종국(2007). 경영이양 직접지불제에 대한 농가 선호분석, 경북대학교 대학원 석사논문.

이용기(2006). “쌀산업 직접지불제의 생산 및 소득효과”, 「농업경제연구」 47(2), 한국농업경제학회.

이정환 외(1984). 「농지 및 노동의 유동성과 농업구조정책」, 한국농촌경제연구원.

이정환 외(1997). 「농업의 구조 전환 그 시작과 끝」, 한국농촌경제연구원.

이정환 외(1998). 「한국농업과 농정비전 전략시책」, 한국농촌경제연구원.

이정환 외(2006). “농업구조정책의 꿈과 현실” 「농업문제의 쟁점 10 주제」, GS&J인스티튜트.

조재현(1998). 어업인후계자육성사업에 관한 연구, 목포대학교 경영행정대학원 석사논문.

채동렬(2009). “수산업의 변화와 수산전문인력 양성방향”, 수협통계조사월보 연구논단.

허장·장기환(2009). 국제농업협력의 추진전략 및 실천방안, 한국농촌경제연구원.

-
- 논문접수일 : 2011년 04월 12일
 - 심사완료일 : 1차 - 2011년 06월 02일
2차 - 2011년 06월 26일
 - 게재확정일 : 2011년 07월 16일