

원양어업의 안정적인 선원수급을 위한 근로조건 개선 연구

정상윤 · 장종원*
(부경대학교)

A Study on Improvement Working Conditions of Pelagic Sailors

Sang-Yoon JUNG · Jong-Won JANG*
(Pukyong National University)

Abstract

The purpose of this study is to draw up a plan for improving working conditions of distant water fishing vessel crew in order to revitalize the declining distant water fishing industry. Land-based employment has increased as the result of industrialization, which in turn created shortage in marine crew supply for distant water fishing vessels. Pressure on increasing wages for sea farers is put on the industry for this reason, making the labour market in the distant water fishing industry tougher and tighter. Multiple issues have yet to be addressed for distant water fishing vessel crew. They suffer from excessive work compared to other industries. Crew management is another issue, as sea farers face poor labour conditions, working on board vessels in a collective way where no autonomous actions are allowed. Other issues include unqualified crew supply, increasing ratio of labour costs for crew to sales, and intensified implications of labour unions, which are as well making crew supply difficult as a whole. To this end, more well-qualified workers should take part in production operations in the distant water fishery. Both wage increase and working condition improvement should be achieved in order to strengthen motivation towards qualified sea farers. Sustainable crew supply can be achieved when working environments, gender-based working conditions, welfare are prioritized and improved as a whole.

Key words : Distant water fishing, Pelagic Sailors, Distant water fishing industry, Working condition improvement

I. 서론

우리나라의 선원시장은 그동안 높은 경제성장으로 인한 육상직종의 취업기회 확대 및 임금 상승의 영향으로 선원의 공급 감소와 함께 임금인상 압박이 가중되고 있다.

80년대 전반부터 경제성장으로 인한 국민소득의 증대에 의한 직업관의 변화, 사회전반의 핵가족증가에 의한 이가정의 기피, 육상취업의 증대, 선원임금과 육상직업간의 임금격차의 감소 및 선

원직에 대한 사회의 좋지 못한 이미지 등의 이유 때문에 국내 선원공급이 감소되고 선원의 이직률이 증가하기 시작하였다.

1987년 6.29선언 이후 국가 전반에 걸친 급격한 변화와 임금문제의 대두, 국민생활수준의 상승, 고학력 인구급증으로 인해 노동에 대한 인식이 근본적으로 바뀌어, 특히 3D (Difficult, Dirty, Dangerous)업종의 기피현상과 육상산업의 발달에 의해 선박에서의 근무는 더욱 기피하게 되었다. 이밖에 과중한 노동에 비해 부적합한 임금, 생명

* Corresponding author : 051-629-5966, cjwon0417@hanmail.net

의 위험요소인 해난사고, 근절되지 않고 있는 선상폭력과 열악한 근로조건 등이 선원이직의 주요 원인으로 분석되고 있다.

이로 인해 선원인력 수급시장기능이 거의 마비상태에 이르게 됨으로써 파행적인 선원인력 수급관계가 나타나고, 고용질서의 문란과 어선원의 적기확보의 어려움, 중도하선의 증가 등으로 기업도 경영에 어려움을 겪고 있다.

이러한 선원시장의 여건변화에 대처하여 우리나라 선원의 취업안전성을 확보하는 것이 수산업의 국제경쟁력 향상에 필수적이다. 본 논문은 이러한 점을 고려하여 원양어선에 승선하는 선원의 안정적인 공급을 위하여 임금, 복지 등 근로조건 개선방안을 제시하고자 한다.

II. 원양어업 선박조직의 특성

1. 어업과 선원의 특성

가. 이가정성 및 이사회성

선원의 가장 큰 고통은 가족과 떨어져서 생활한다는 점이다. 육상노동자는 근로시간 이외에는 가정으로 돌아옴으로써 가장과 가족구성원으로서 역할수행과 근로에서 오는 긴장감을 해소시킬 수 있는 기회가 주어지지만, 선원의 경우에는 이러한 기회가 주어지지 않기 때문에 피로가 누적된다.

青木修次の 연구(Aoki shousi, 1990)에 의하면 선원생활의 불리한 점으로서 ‘가정생활을 충실히 할 수 없었다’라든가 ‘친지들과 교제할 수 없었다’라고 응답한 사람이 가장 많은 것으로 나타나 있다. 그리고 우리나라 내항상선의 선원을 대상으로 행한 조사(Park, Yong-Seob, 1992)에서도 가정생활에 대해 절반이상이 만족하지 못하며, 승선생활 가운데 주된 애로사항이 아내와의 가정생활과 자녀교육 문제인 것으로 나타나 있다.

선원이직의 주된 이유는 가정과의 격리(27.4%), 선원임금의 상대적 하락(19.9%), 장래에 대한 불

안(18%), 사회와의 격리(7.4%)순으로 나타나고 있어, 최근의 선원이직 증가는 이가정성 회피에 기인한 점이 가장 높다(Cho, Dong-Oh, 2002). 이와 같은 현상은 한국해기사협회의 「해기사 직업활동과 직무만족에 관한 연구」에서도 비슷한 결과가 나타나고 있다.

2차 대전 후 일본 노동과학연구소는 선원의 정서생활에 대해 다음과 같이 언급하고 있다. “선원의 정서적 측면을 보나, 정서의 변동 상황을 보더라도 육상의 근로자에 비해 변칙적이며, 비유동적이고, 정신구조는 경화되어 있다.” 이것은 선원이 처해있는 생활환경과 밀접하게 관련되어 있는 것으로 생각된다.

따라서 선원은 구체적, 적극적인 행동을 가질 수가 없고 상황에 따라 지배되며 조직 순종형이 된다. 사회생활에 대한 동경은 상당히 강하지만 적극적으로 행동에 옮길 의욕이 낮고 독립된 사고와 행동을 취하는 자주성이 결여되어 있다(Japan Institute of Labour Science, 1976).

또한 선원에게는 타협적 성향이 강하고 대세에 순응해 가는 경향을 가지고 있다. 이것은 선상생활의 특수한 환경에 대한 적응에서 오는 생활습성과 상당한 관련이 있다. 엄격한 규율과 규칙에 따라 일사불란하게 움직여야 하는 선상생활환경이 영향을 미친 것으로 판단된다.

나. 무소속감 및 노동력의 격심한 소모성

상기에서 살펴 본 바와 같이 선원은 가정이나 사회와 격리되어 생활하고 또한 직장이 안정되어 있지 않기 때문에 육상의 사회나 선박사회 그 어느 쪽에서도 소속되기 어렵다. 따라서 선원은 무소속감(Marginality)으로 인하여 소외감을 갖기 쉽다(Monthly period of Maritime, 1994).

선원은 선박에 장기 또는 24시간 내내 구속되고 또 선내에서 발생한 작업을 즉시 처리하지 않으면 안 된다. 이러한 상황에서 선원은 상급자의 지휘, 감독에 따라서 근로를 제공한다. 또 비록 일상적인 근로를 1일 8시간 근무하기로 근로계약

을 체결하였다 하더라도 초과근무가 일상화 되어 있을 뿐만 아니라 24시간 연속하여 근로 대기를 하면서 지내지 않을 수 없다. (Modern Maritime transport & Seaman, 1987).

이와 같이 선원은 상급자에 의해서 수동적으로 수시로 노동을 제공한다는 것을 전제로 하기 때문에 육상노동에 비하여 노동력의 소모성이 높다.

다. 위험성 및 고립성

선원은 대자연에 노출된 선박에서 근무하기 때문에 위험에 노출될 가능성이 높다. 또, 의료 혜택을 받기 어려운 격리된 해상에서 근무해야 하고, 생활공간과 노동 공간도 한정된 장소이기 때문에 스트레스가 심할 수밖에 없다. 이러한 근로 조건은 최근 선박이 대형화되고, 전용선화되면서 개선되기도는 부두에 정박하는 시간이 짧아지기 때문에 오히려 악화되고 있다(Yun, Sang-Song, 1982).

따라서 선박의 선원들은 선상에서 소규모로 고립된 사회를 형성하며, 이러한 구성원들이 하나의 집단으로서 효율적으로 작업을 수행하기 위해서 선원들의 복지에 영향을 미치는 모든 인적·물적 요인의 개선에 가장 큰 관심을 기울여야 한다.

라. 어업노동의 특질

어업이란 인적요소인 인간의 노동과 물적 요소인 어선·어구를 결합하여 수계에서 자연에 의존하고 있는 수산자원을 어획하고 생산하는 경제적 활동이다(Jang, Su-Ho, 1986). 이러한 어업을 경영하는 것을 어업경영이라고 하며, 어업활동을 위해 제공되는 활동을 어업노동이라고 한다.

어업경영과 어업노동은 수계에서 이루어지고, 어획물은 자연적으로 생식·육성된 어류를 포획하기 때문에 어획대상물을 관리할 수 없으며, 어획활동의 수행장소가 유동적이고 기상 조건과 기타 조건 등으로 위험이 크다. 또한 어구 등 물적 조건과 인적조건이 결합하여 수산자원을 어획하게 된다(Jang, Su-Ho, 1986).

어업 노동의 특질은 수계에서 이루어지므로 기상이나 해황 등의 여건에 따라 가변적이어서 경영도 안정적이지 못하다.

마. 선원인력확보의 문제점

우리나라 수산산업이 산업인력의 확보에 있어서 어려움을 겪고 있는 이유는 다음과 같다.

첫째, 선원 인력확보의 구조적인 문제이다. 즉, 지난 30여 년간 추진되어 온 가족계획으로 인하여 출산율이 줄어들어 젊은 인력 비율이 급격하게 감소하고 있다.

둘째, 사회·문화적 문제이다. 즉, 우리나라는 유교와 전통적으로 해상 진출을 억제하는 정책의 지속으로 선원이라는 직업을 존중하지 않아 왔으며, 이런 인식은 최근에 많이 변하였으나 아직 미흡하다.

셋째, 노동구조의 변화문제이다. 즉, 우리사회가 산업화되고 개인의 소득이 향상되면서, 젊은 근로자들의 성향은 힘들고 어려운 직업을 기피하며 주로 쉽게 소득을 얻을 수 있는 서비스 업종을 선호하고 있다.

넷째, 육상에서의 인력부족을 보충하기 위해 스카우트에 의한 해상인력의 유출 문제이다. 즉, 육상의 임금이 선원의 임금보다 더욱 빠르게 상승하고, 동시에 육상기업의 인력난으로 선원의 육상 기업으로의 이직이 증가하고 있다.

우리나라는 그동안 주요 선원 수출국의 하나였으나 1988년 이후 선원의 해외취업규모가 감소세로 반전됨으로써 선원공급국으로서의 위치가 흔들리고 있으며, 이러한 선원송출의 감소는 지속적인 고도성장에 따른 육상 직종의 취업기회 증가와 임금상승을 비롯한 노동조건 개선으로 선원직업에 대한 매력의 크기가 낮아졌기 때문이다(Jeong, Bong-Min, 1991).

이러한 연유로 우리나라 어선선원의 이직률은 2007년 21.4%, 2008년 23.6%로 상당히 높았으나, 2010년 12.6%, 2012년 10.0%등으로 낮아졌다가 2014년에는 17.7%로 증가하였다. 더욱이 이직은

비교적 젊은 층이 많아 선원의 노령화가 가속화되고 있다. 2007년부터 해기사보다는 부원의 이직률이 더 크며, 어선의 이직률이 23.5%로서 상선(10.1%)보다는 2.3배 정도로 높다. 특히 원양어선원의 이직률은 2005년부터 2013년까지는 등락을 거듭하였는데, 2014년에는 급격히 높아지는 현상을 보이고 있다(Ministry of Oceans and Fisheries, Fisheries Statistics Yearbook, 2015). 전통적인 승선기피 현상 이외에 2014년 4월에 발생한 세월호 사고가 이직률에 영향을 미친 것으로 해석된다.

2. 원양어업 선박조직의 특성

원양산업은 육상의 관리기능과 선박조직 자체의 운항 관리기능에 의해 그 유효성이 결정된다(Bang, Hoe-Seok, 1997).

선박조직의 업무는 선장을 비롯한 선원에 의해서 이루어지는 서비스 생산 활동으로서, 항해와 선박관리 및 항만관리 등에 관한 것이다. 항해 업무는 선박의 조종, 기관의 운전 및 기타 필요한 행위를 말하고, 선박의 관리에 대한 업무는 선체, 기관 및 속구의 정비·유지와 소모품의 보급, 선내회계 및 사무관리 등을 수행하고 있다. 횡적으로는 각 부서별로 분업의 명확성을 가짐과 동시에, 종적으로는 간부급인 사관(officers)과 부원(ratings)으로 구분되어 엄격한 조직계층을 형성하고 있다.

가. 선원취업 현황 및 업종별 선원추이

(1) 선원 취업 현황

우리나라 선원 취업자는 2014년 기준으로 37,125명으로 집계되고 있으며, 이중 국적선에 취업중인 선원은 34,016명, 해외선박에 취업중인 선원은 3,109명으로 취업 선원의 91.6%는 국적선박에 고용되어 있다. 상선과 어선을 구분하여 살펴보면, 국적선박 중에는 상선에 17,228명, 어선에 16,788명이 고용되어 비슷한 비율을 보이고 있으며, 해외선박에는 상선 2,758명, 어선 351명으로

상선 취업이 절대다수를 이루고 있다. 승선원과 예비원의 비율을 보면 전체 취업 선원 중 승선원은 96.1%, 예비원은 3.9%를 기록하여 예비원의 비율이 낮다는 것을 알 수 있다. 특히 어선원의 경우 예비원이 전혀 없다.

<Table 1> sailors employment status of S. Korea

Type		Sailor	Spare Sailor
Sum		37,125	35,682
Registered ships	Total	34,016	32,587
	merchant ship	17,228	15,799
	fishing boat	16,788	16,788
Overseas Employment Ships	Total	3,109	3,095
	merchant ship	2,758	2,744
	fishing boat	351	351

Sources : M.A.F., Koswec, 2015.

(2) 선원 취업자(업종별) 추이

2005년 이후 우리나라 선원 취업자는 2005년 40,176명에서 2014년 37,125명으로 연평균 2.4%의 감소가 지속적으로 이어지고 있다. 이 기간에 국적선은 2005년 35,939명에서 2014년 34,016명으로 연평균 2.1%, 해외취업은 4,237명에서 3,109명으로 연평균 4.7%감소하는 등 해외취업이 큰 폭으로 감소했다. 업종별로는 국적외항선 및 내항상선이 소폭의 증가세를 나타낸 반면, 국적원양어선과 해외취업어선이 연평균 7~8%대로 큰 폭의 감소세를 나타내고 있다.

<Table 2> Crew workers (by industry) trend
(unit : Number of people)

Type	2005	...	2012	2013	2014	
Sum	40,176	...	38,906	38,783	37,125	
Registered ships	Total	35,939	...	35,355	35,381	34,016
Overseas Employment Ships	Total	4,237	...	3,551	3,402	3,109

Sources : M.A.F., Koswec, 2015.

(3) 자격별 · 직책별 선원취업 현황

(가) 선원 직책별 취업 현황 및 추이

우리나라 선원 중 해기사는 22,124명, 부원은 15,001명으로 집계되고 있다. 해기사는 3항사 및 기관장이 소폭 감소했으나, 모든 직책에서 2000년 이후 증가세를 나타내고 있다. 반면 부원은 모든 직책에서 감소세를 나타내고 있다. 특히 부원은 기관부의 취업이 큰 폭으로 감소했으며, 조리부는 비교적 소폭의 감소세를 보이고 있다.

(나) 선원(해기사) 면허별 취업 현황 및 추이
전체 해기사 취업인원은 2005년 20,020명에서 2014년 22,124명으로 연평균 0.3%의 소폭 증가세를 유지했다. 항해사 및 기관사는 연평균 0.6%와 0.4%의 증가세를, 통신사는 항해사가 관련 자격증을 소지함에 따라 수요가 감소하여 연평균 6.2%의 감소세를 나타내었다(Ministry of Oceans and Fisheries, Fisheries Statistics Yearbook, 2015). 면허 직급별 취업현황은 항해사와 기관사의 경우 1급 및 2급의 상급직을 중심으로 증가세가 유지된 반면, 통신사는 상급직의 감소세가 급속하게 진행된 것으로 나타났다. 이는 수해운계학교에서 현재 통신분야를 담당하는 학과가 존재하지 않아서 통신사의 배출이 감소하는데 그 원인이 있는 것으로 판단된다.

(4) 선원의 연령 및 승무경력 현황

(가) 선원의 연령별 현황

50세 이상 고령선원의 증가가 빠른 속도로 진행되는 가운데 특히, 60세 이상 초 고령 선원의 취업이 최근 들어 급증하고 있는 것으로 나타났다. 50세 이상 고령 선원이 전체 국적선원의 약 60%를 차지하며, 2005년 이후 연평균 6.9%씩 급격히 증가하고 있다(M.A.F., Koswec, 2015).

이는 젊은 층의 승선기피현상이나 이직이 심해 상대적으로 연령층이 고령화되는 것으로 판단되며, 상대적으로 베이비부머들은 퇴직으로 기존 직장을 그만두고 제2의 직장을 찾아 취업이 용이한 쪽으로 옮겨오는 것도 한 요인으로 분석된다.

(나) 선원의 승무경력 현황

선원의 근무경력별 분포에 따르면 대부분 경력

구간에서 감소하는 가운데 15년 이상 경력의 취업선원이 2000년대 들어서 소폭 감소하고 있다. 15년 이상 경력은 2005년 20,411명에서 2010년 20,842명, 2014년에는 19,406명으로 감소하는 경향을 보인다(Ministry of Oceans and Fisheries, Fisheries Statistics Yearbook, 2015). 이는 승선 기피의 일반적인 현상이며, 그래도 젊은 층보다는 15년 이상의 경력 취업선원의 하선이 적은 것으로 판단되며 장기근속자의 감소는 고령화로 인한 자연감소로 판단된다.

(5) 선원의 선종별 승선 현황

선원 취업이 전반적으로 감소하는 가운데, 2011년 이후 상선 및 어선의 승선원(예비원 제외)은 소폭 증가하는 모습을 보이고 있다. 상선은 2000년에 비해 잡화, LNG, 여객, 예인/예선, 도선 등에서 승선인원이 증가하였고, 어선은 대부분 감소세를 기록한 가운데 2004년 이후 본격 도입된 수산물운반선의 승선 인원이 급증세를 나타내고 있다. 이도 수산산업발전에 기여할 부분이 크나 원양어선원 등의 어업에 종사하는 어선원의 감소세는 피할 수 없는 현상으로 보인다.

나. 외국인 선원 고용 현황

(1) 업종별 외국인 선원 고용 현황

외국인 선원 고용은 전 업종이 증가세를 나타내고 있다. 다만 그동안 감소세를 보이던 원양어선 외국인선원고용이 2010년 이후 증가추세로 돌아섰다. 2012년 말 현재 총 21,327명에 이른 외국인선원 고용규모는 전체적으로 2000년 이후 연평균 8.9%의 높은 증가세를 나타내었다(Ministry of Oceans and Fisheries, Fisheries Statistics Yearbook, 2015). 2004년부터 외국인 선원의 고용이 본격화된 내항상선이 연평균 106.4%의 급격한 증가세를 나타냈으며, 원양어선원은 2000년 이후 지속적으로 감소한 후 부족한 인력을 외국인선원이 대체되면서 2010년부터 외국인선원 고용이 빠르게 증가하고 있다.

(2) 외국인선원 국적별 고용 현황

미얀마 및 필리핀선원이 급증하는 가운데, 중국선원이 2010년부터 계속 감소하고 있으며 미얀마 출신 선원의 경우 2000년 이후 연평균증가율이 29%에 육박하는 가운데, 특히 2000년대 중반 이후 집중적으로 고용이 증가한 것으로 나타나고 있다(Ministry of Oceans and Fisheries, Fisheries Statistics Yearbook, 2015).

중국국적의 선원은 2010년부터 약간 감소하고 있는 반면 미얀마, 필리핀, 인도네시아, 베트남 국적의 선원은 꾸준히 증가하고 있다. 이는 중국의 산업화가 가파르게 발전하고 우리나라와 임금의 격차가 거의 좁혀지고 있으며, 중국 국내의 승선기회도 늘어나서 굳이 우리나라까지 와서 승선할 필요가 적어졌기 때문이다. 그러나 미얀마, 필리핀, 인도네시아, 베트남 국적의 선원은 같은 동양권에서 비슷한 문화와 성실한 국민성을 선사들이 선호하는 요인으로 판단된다.

다. 선원 이직현황

우리나라 선원의 이직률은 2007년부터는 5.3%대 이상으로 다소 늘어나고 있다. 그리고 직종별로 보면 어선선원의 이직률이 상선선원의 이직률보다 상대적으로 더 높게 나타나고 있다.

우리나라 선원의 이직률이 이와 같이 높은 이유는 산업의 고도화와 문화적인 발전으로 3D업종에 대한 기피현상, 선원직에 대한 사회적 인식저하, 그리고 삶의 질적 측면을 중요시하는 사회적인 경향의 영향이 크기 때문이다.

Ⅲ. 원양어업 선원의 근로조건

1. 임금 현황

임금은 고용형태와 더불어 가장 중요한 근로조건인데, 과거에는 선원직의 특수성에서 기인하는 여러 가지 불리한 측면을 상대적 고임금으로 만회할 수 있었다. 실제로 '80년대까지만 하더라도 선원의 임금은 육상직의 임금보다 훨씬 높았다. 그러나 '80년대 후반부터 육상직에서는 활발

한 노동운동 및 임금투쟁이 전개되었는데 이것은 기업의 경영수지 개선으로 인한 지불능력의 향상과 함께 임금상승의 주된 요인이었다. 육상직의 임금상승이 해마다 선원임금의 상승보다 훨씬 큰 폭으로 이루어졌고, 또 여가와 가족을 중시하는 사회 분위기가 점점 확산됨에 따라 가족과 격리되고 가족과 함께 하는 여가생활에 제한이 있는 선원직의 선호도가 낮아졌다.

우리나라 육상직 월평균임금은 1995년 대비 2002년까지 65% 상승한 반면, 선원임금은 43% 상승에 그쳤다. 2008년 이후 육상직은 2014년 3,284천원으로 약 21% 상승하고, 선원직은 2014년 4,335천원으로 약 38%까지 상승하였으나, 전체 임금수준을 비교해 보면, 2014년도 우리나라 육상직의 월평균임금은 3,284천원인데 비해 선원의 월평균임금 4,335천원은 임금격차가 크지 않다(Ministry of Oceans and Fisheries, Fisheries Statistics Yearbook, 2015). 이와 같이 선원임금은 업무강도와 열악한 근무여건을 고려하면 여전히 상대적으로 낮다.

2. 고용형태 현황

선원의 고용형태에 대한 통계자료는 일반적으로 찾아보기 힘들지만 업종별 노사단체 및 개별 회사를 통해 통계를 낼 수 있다. 확인한 바에 의하면, 선원의 고용형태는 산업별·업종별로 뚜렷한 차이가 있음을 알 수 있다(Telephone interview, 2002).

해외취업선원의 경우 대부분 1년 단위의 계약직이고, 원양어선원은 짧게는 6개월부터 길게는 2년까지 기간계약직이 대부분이다. 연근해어선원은 업종에 따라 기간계약의 형태가 다양하지만 주로 6개월에서 1년까지 단기계약직의 형식을 취하고 있다. 내항선원의 경우에도 업체가 대부분 영세하여 계약직, 촉탁직과 같은 비정규직의 비중이 큰 편이다.

반면, 국적 외항선원은 기간의 정함이 없는 고

용계약 즉, 정규직의 비중이 크다. 그러나 국적 외항선원이라 하더라도 규모가 비교적 영세한 업체에 고용되어 있는 선원은 계약직이 많다.

3. 교육훈련 현황

대표적인 선원 교육훈련기관인 한국해양수산연수원의 선원교육과정은 크게 선원법, 선박법, 선박직원법, 해양오염방지법 등 법규에서 규정하고 있는 법정교육과 선박회사 등으로부터 위탁받아 실시하고 있는 수탁교육이 있다. 법정교육은 안전 및 직무교육과 양성 및 자격취득 교육으로 이루어져 있고, 수탁교육은 선원의 전문적인 기술을 향상시키기 위한 교육으로 구성되어 있다.

안전 및 직무교육은 선원법, 선박직원법의 별표 및 해양오염방지법에 주요 대상자와 교육기간, 교육의 유효기간, 교육내용이 규정되어 있는데 교육이 점차 강화되고 있는 추세이다.

한편, 양성 및 자격취득교육은 기본적인 해기사로서의 자격을 갖추기 위한 해기사 양성교육과 기존선원이 해기사 면허시험에 합격한 후 이수해야 하는 면허취득 교육과정이 있다. 선박 내에서 특별한 자격을 요하는 교육, 즉 의료관리자, 당직부원 항해사의 통신사 면허취득 과정 등도 이에 포함된다.

수탁교육에는 선원의 전문기술능력 향상을 위한 시뮬레이터교육과 초급항해사관을 대상으로 한 선박조종능력 향상교육 등이 있다. 그리고 선원의 업무능률을 향상시키고 기술을 습득하여 직업을 전환하는데 도움을 줄 수 있는 용접기술교육, 조리기능사교육 등도 있다(Kim, Hee-Kyeong, 1999).

이밖에 면허를 사용하지 않거나 면허의 갱신기간을 넘긴 경우 받게 되는 면허 갱신교육 등이 있다. 또한 경력이 많은 해기사의 한 등급 상위 면허 취득을 용이하게 하기 위한 필기시험면제교육도 있다.

4. 사회보험 현황

근로자와 관련되는 사회보험으로는 고용보험, 산재보험, 건강보험, 국민연금이 있다. 일반적으로 선원은 4가지 사회보험의 혜택을 받고 있지만, 육상근로자에 비해 불리한 측면이 많고 불합리한 측면도 있다. 건강보험과 국민연금은 똑같이 적용받고 내용상에서도 크게 불리한 사항이 없다. 그러나 고용보험의 경우 국제외항 상선선원, 내항 상선선원, 원양 어선선원만 적용되고 해외 취업선원 및 연근해 어선원에게는 적용되지 않는다.

5. 집단적 노사관계 현황

가. 사용자단체

우리나라의 대표적인 선원관련 사용자단체로는 한국선주협회, 한국해운조합, 한국선박관리산업협회, 수협 등을 들 수 있으며, 업종 또는 산업별로 조직되어 있다. 한국원양산업협회와 같이 업종을 대표하여 단체교섭 당사자가 되는 단체가 있는가 하면, 한국선주협회는 단체교섭을 수행하지는 않지만 대표적인 선주단체로서 선원·선박 관련 사안에 대한 정책협의 또는 합의체의 역할은 활발히 수행하고 있다.

나. 선원단체

선원단체는 선원노동조합이라고 할 수 있을 것이다. 선원노동조합은 기업별노조, 산업별노조, 업종별노조, 지역별노조 등 다양한 형태로 존재한다. 이렇게 다양하게 혼재되어 있는 노동조합 또는 개별선원을 총괄하는 상급단체로 2014년 8월 복수노조 허용으로 기존 전국해상산업노동조합연맹(이하 ‘해상노련’이라 한다)이외 전국상선노동조합연맹과 전국수산업노동조합연맹이 신설되었다. 또한 노동조합은 아니지만 영향력 있고 중요한 전·현직 선원들의 단체로 ‘한국해기사협회’라는 조직이 있다. 전·현직 해기사들의 모임인 이 단체는 2016년 10월말 현재 회원수가 약

15,000명 정도이며, 해기사들의 권익향상 및 친목 도모를 위해 여러 가지 다양한 활동을 수행하고 있다.

IV. 원양어업 선원의 문제점과 개선방향

선원을 직업으로 선택하는 사람들이 점차 줄어들고 있고 기존의 선원노동자의 이직이 늘어나고 있는 것은 조업이 해상에서 이루어지는 직업자체의 특성과 밀접한 관련이 있으며, 특히 우리나라에서는 사회적으로 선원직업에 대한 인식이 부정적인 성향이 강하기 때문이다. 따라서 신규 취업 희망자로 하여금 선원직업의 전망을 어둡게 만들고, 나중에도 육상으로 이직을 하고자 하여도 수산산업 분야 외에는 거의 활용을 할 수가 없는 직업으로 인식하고 있는 실정이다. 본 장에서는 앞에서 분석한 우리나라 원양어선원의 실태를 토대로 현행 어선원제도의 불합리성 및 문제점에 대하여 우리나라 원양어선원제도의 실효성을 높이고, 건전한 노사관계가 정착될 수 있도록 개선 방안을 제시하고자 한다.

1. 어선원의 임금 산정방법 개선

현재 선원법 시행령에 규정되어 있는 통상임금 및 승선평균임금의 산정규정은 당연히 법률에서 규정해야 하고, 산정방법도 당해 업종의 전년도 평균수입에 일정비율을 곱하여 산정하도록 개정하는 것이 보다 타당하다고 본다. 임금 산정방법의 합리적인 개선 없이 원양어선원의 확보는 더욱 어려워 질 것이며 이의 질적인 개선과 합리적인 계량화가 필요한 시점이다.

특히 어선에서는 어로작업과 어획성과를 올리기 위해 정신적, 육체적 고통이 클 수밖에 없다. 그래서 어선에서는 선원 간 배분비율이 선장을 중심으로 한 사관 위주로 책정되어 있다(Lee, Jong-Geun, 1993).

임금과 관련한 문제점은 상대적 저임금 문제가 심각하다는 것이다. 노동강도를 높이고 근로조건 개선에 불리하게 작용하는 등 많은 문제를 유발하는 비율급의 비중을 줄이고 고정급의 비중을 높이면 근로조건 개선에 도움이 될 것이다. 이를 위해서 기업은 경영효율성을 강화하고 노동조합은 교섭력을 강화하여야 하며, 정책적 차원에서는 세제혜택이나 보조금 등의 지원, 사회적인 분위기 개선, 국가정책, 원양산업체, 수산계학교 등의 개선의지와 노력이 배가되어야 할 것으로 분석되었다.

2. 승선근무 예비역제도 확대 및 장기승선 유인책 마련

원양산업에 종사하는 원양어선원은 하선 후 승선기피로 매년 30세 미만의 젊은 인력이 2008년까지 감소 추세에 있었으나 승선근무예비역제도의 시행으로 2009년부터 매년 증가 배정됨에 따라 병역특례를 받기 위해 젊은 인력이 원양어선원으로 지속적으로 유입되고 있다. 2016년에 와서 현역입영대상자가 부족하다는 이유로 육상의 다른 산업체와 같이 승선예비역제도를 전면적으로 폐지하려고 하고 있다. 그러나 상대적으로 근로조건이 열악한 어선에 젊은 인력을 공급하여 어업을 지속시키기 위해서는 승선예비역제도를 계속 유지, 확대하는 것이 절실히 필요하다. 정부는 물론 선사차원에서도 병역특례자가 복무기간 3년 이후에도 계속 승선할 수 있도록 유인책을 마련하여야 할 것이다.

연구자의 분석으로 선사측에서는 장기승선 유인책으로 장기 승선자에 대하여 개인보험료 외 별도의 연공보험료 적용, 장기근속수당 지급 등 임금 우대, 승선경력에 따른 승진계획, 육상직 전환 등 경력단계별 인사제도 운영 등 선원직의 직업안정성을 보장할 수 있도록 하고, 아울러 국가차원에서도 선원의 국외근로소득에 대한 현행 비과세 한도(월 300만원) 확대, 선원자녀에 대한 장

학 지원 확대, 근로복지공단의 휴양시설 제휴, 장기승선원에 대한 주택구입시 혜택 부여 등 임금과 근로조건의 개선과 함께 복지 혜택면에서 적어도 육상직에 비해 우대받을 수 있는 차별화된 지원대책을 강구하여야 젊은 선원의 장기 승선을 유도할 수 있을 것이다.

3. 외국인 선원(부원) 도입규모 확대

외국인 선원의 도입은 1992년 7월 참치선과 오징어채낚기선 업종에 한하여 1척당 3명씩 중국 조선족을 허용한 이후 1999년 10월에 전업종에 대하여 어선검사증서상 총인원의 55%까지 승선을 허용한 이후 외국인 선원의 혼승비율이 늘어나지 않고 있다. 1999년 외국인 선원 도입규모 합의 이후 내국인 선원이 지속적으로 감소하고 있고 승선하고자 하는 내국인 선원이 거의 전무한 실정임에도 노사 간 합의에 따라 외국인 혼승비율이 적당 최대 승선인원의 55%로 제한되어 있어 현실에 맞게 조정하기 위하여 노사 간 노력하고 있으나 이해가 첨예하게 대립하여 합의가 지연되어 왔다. 따라서 외국인 혼승비율을 적절하게 조절하여 원양어선원의 안정적인 수급과 노동의 강도를 완화시켜 근로조건을 개선하여야 한다고 사료된다.

4. 외국인 해기사 승선 허용

외국인은 선박직원법 제10조의 2의 규정에서 국제협약에 따라 다른 당사국이 발급한 해기사 자격을 인정하기로 협정을 체결한 국가(체약국)의 해기사 자격을 가진 사람으로서 해양수산부장관의 인정을 받으면 한국선박의 선박직원이 될 수 있다. 상선의 경우는 2014년 말 기준으로 25개국과 해기사 면허인정 협정서를 체결하여 우리 선박에 외국인 해기사를 도입하여 운항 중이다. 그러나 선박직원법상 체약국 해기사 자격 취득자만 한국선박의 직원이 될 수 있도록 정하고 있고, 어선의 경우 우리나라가 2012년 9월 발효된

STCW-F 협약(1995 어선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약)을 비준하지 않고 있고 주요 외국인 선원 송입국인 인도네시아, 베트남, 필리핀, 미얀마 등의 국가도 동 협약을 비준하고 있지 않아 사실상 외국인 해기사를 승선시킬 수 없는 실정이다.

원양산업 경영에 필수적인 요소로 어로활동의 주체인 어선원의 구인난을 시급히 해소하기 위하여 양자협정 체결을 통하여 체약국이 아닌 국가에서 발급한 외국의 해기사 면허에 대하여 인정 절차 등 외국인 선원의 도입가능 여부와 그에 따른 선박직원법 관련 규정의 개정을 적극 검토할 필요가 있다.

외국인을 해기사로 채용하면, 안정적인 해기사 수급을 통해 경영을 원활하게 할 수 있을 뿐만 아니라 해기사의 확충으로 기존해기사의 근로조건도 개선할 수 있을 것이다.

5. 원양어선 통신사 제도 개선

현재 통신사를 배출할 수 있는 교육과정은 부재하여 통신사의 역할을 선장, 기관장, 항해사, 기관사 등이 겸직하고 있다. 이러한 통신사제도에는 항해에 전념해야 할 항해사가 통신사의 역할을 겸직해야 할 뿐만 아니라 각종 국제 규약이나 규범 등이 복잡해서 업무의 효율성이 떨어지고 있다. 문제점을 해결하기 위해서는 다음과 같은 제도적 개선방안을 제시하고자 한다.

첫째, 통신장의 겸직요건인 전파전자급 3급 통신사 1명, 전파전자급 4급 통신사 2명 등 총 3명을 전파전자급 4급 통신사 이상 2명으로 조정하는 방안으로 선박직원법 제22조의 2(세계해상조난 및 안전제도 관련설비를 갖춘 선박의 전파전자급 통신사 승무기준)의 개정이 필요하다. 둘째, 장기승선 항해당직자의 경우 통신당직 면허를 간편하게 취득할 수 있도록 전파법에 의한 무선종사자 자격시험과 선박직원법에 따른 면접시험 등 절차 간소화와 전파전자급 3급 통신사 시

협과목을 면제하는 방안으로 관계법령 규정 개정을 위하여 관계부처 협의가 필요하다.

6. 해상원격의료지원 및 선박 안전관리 시스템 구축

해양수산부는 원양선원들의 해양원격의료를 지원하기 위해 보건복지부, 미래창조과학부 등 관계부처 협업으로 2015년 7월부터 해양의료연구센터를 시범 운영 중이다.

해상원격의료는 우리나라가 원양선원의 복지를 위해 세계 최초로 도입한 서비스로 원양운항선박과 해양의료연구센터를 위성통신으로 연결해 상시 건강 상담과 응급조치 등 의료서비스를 원양어선원에게 실시간으로 제공한다. 또한, 현재 조업감시센터(FMC)에서 원양어선들의 조업감시를 통하여, IUU 관련, 원양어선의 불법조업을 근절하고, 투명한 조업감시와 아울러 안전조업관리의 기반을 마련하여, 원양어선원의 근로조건 개선에 크게 기여할 수 있도록 제도를 정착시켜야 할 것이다.

V. 결론

본 논문은 과거에 비해 급격하게 달라진 선원의 근로조건, 특히 상대적 저임금 및 비정규고용에 대한 문제의식에서 출발하였으며 선원의 직업적 특성을 파악하기 위하여 문헌연구와 수산분야에서 장기간 근무하면서 보고 듣고 느낀 부분을 바탕으로 분석한 논문이다. 선원근로조건을 현실감 있게 파악하기 위하여 원양산업협회 관계자들과 인터뷰와 자료조사를 통하여 원양어선원의 근로조건 문제점을 발견해내고 그에 대한 개선방안을 제시하였다.

그리고 원양산업과 선원직의 인식이 사양업종 및 사양직종으로 보는 시각이 팽배해서 선원을 핵심인력이 아닌 주변 인력으로 간주하고 있었다.

선원에 대한 인터뷰 분석결과, 고용형태는 비정규직이 약 80%로서 정규직에 비해 절대적으로 비중이 높았으며, 월평균임금은 150~300만원 사이가 대부분이었고, 평균임금보다는 약간 높은 300만 원 이상이 18.5%로 나타났다. 그러나 회사에 대한 불만 중에는 여전히 임금불만이 가장 높았으며 다음이 고용불안이었다. 선원직(선상생활)에 대해서는 열악한 선내시설에 대한 불만이 많았고, 다음이 가족과 사회와의 격리였다. 회사의 선원에 대한 휴식·휴가 및 교육훈련 투자 또한 매우 인색한 것으로 나타났다. 전체적으로 고용형태가 단기계약 등의 비정규 비중이 훨씬 높았기 때문에 고용불안과 유급휴가, 교육훈련 등 제반 근로조건도 많이 취약한 것으로 나타났다. 이러한 고용형태와 임금, 복지 등 근로조건이 선원 문제점으로 지적되었고 개선되어야 할 사항으로 분석되었다.

References

- Aoki shousi(1990). Turnover trends survey results of oceangoing sailors, Maritime Labour Sciences Research, Article No. 139.
- Bang, Hoe-Seok(1997). Modern Theory of Maritime transport, Parkyoungsa, 240.
- Cho, Dong-Oh(2002). Development of the Korean Maritime Safety referee system, NKIS.
- Jang, Su-Ho(1986). Fisheries Management, Chinhaksa, 36-42, 208~209.
- Japan Institute of Labour Science(1976). life Emotion of Sailors, Tokyo, 111.
- Japan Institute of Labour Science(1990). Japan's Sailors, Tokyo, Japan Maritime Association of Advertising and PR.
- Jeong, Bong-Min(1991). Study on climate change and international migration of labor sailors in the world market, Industry Institute of Maritime transport, 1.
- Kim, Hee-Kyeong(1999). Study on the Improvement of the education system in Korea sailors, Pukyong National University, Master's Thesis, 15, 32~38.
- Korea Marine Officers' Association(1994).

- Korea Maritime Institute(2013). basic research planning services of Crew workforce supply and demand
- Korea Overseas Fisheries Association(2013). Pelagic fishing vessels related issues and suggested measures in accordance with the wire agency on board and Concurrent,
- Korea Ship Research Institute(1991). Study on the Development of the crew management industry, 26~29.
- Lee, Jong-Geun(1993). Study on the Improvement of Working Conditions of Fishing crew, Korea Maritime University, Master's Thesis. 93.
- Lee, Jong-Geun, etc.(1993). A Study on Reform Directions for Promotion of Fishermen's Labor Condition, Jour. Fish. Mar. Sci. Edu., 5(7), 23~30.
- Lee, Ju-Wan(1998). Study on the maintenance of human resources development in Korea sailors, Gyeongnam University, Master's Thesis.
- Lee, Ui-Sang(1993). Study on the structural properties of the tissue shipping company, Korea Maritime University, Master's Thesis. 47.
- M.O.E.L.(2008). Employment and Labor paper Maritime union federation protocols, Article 5(2015).
- Min, Seong-Gyu(1998). Maritime Economics, Korea Maritime University Press, 19~20.
- Ministry of Oceans and Fisheries(2015). Fisheries Statistics Yearbook, 73, 184.
- Monthly period of Maritime(1994) February, 20.
- Oh, Seo-Young(1988). Modern Understanding of maritime management, Beomhan, 11.
- park yeong-byeong(1990). Study on the introduction of a standard cost and wage system for fisheries management, Journal Fisheries Business Administration, 21(2), 87~88.
- park young-il(1994). Study on the improvement of working conditions pelagic Sailors, Dankook University, Master's Thesis.
- Park, Han(2003). A Study on the Effective Scheme for Smooth Supply of Seaman in Korean, Pukyong National University, Master's Thesis.
- Park, Yong-Seob(1992). A study on coastal shipping company in Korea professionalism of the crew, Ship crew, Vol.11, 14.
- Research of Sailors Issue(1987). Modern Maritime transport & Seaman, Tokyo, Seongsandang, 24.
- Telephone interview(2002.10.). Nationwide ship management crew union, Nationwide union of Pelagic Fisheries, Nationwide union of Fishing nets crew, union of Drednet crews, Pelagic Fisheries & Practitioners of Oversea vessel Company
- Wall, M. R.(1980). "Job Satisfaction and Personality of Merchant Navy Officers", Maritime Policy and Management, 7(3), 159.
- Yun, Sang-Song(1982), New Theory of Maritime transport, Korea Maritime Institute, 92~93.

-
- Received : 30 August, 2016
 - Revised : 27 September, 2016
 - Accepted : 04 October, 2016