

외항상선 외국인선원 입국 후 교육의 체계화에 관한 기초연구

조문교* · 이진우** · 김이완** · 이창희****

*, ** 한국해양수산연수원 교수, *** 한국해양대학교 교수

A Study on the Systematization of Education after the Entry of Foreign Seafarers who is On-boarding in Ocean-going Merchant Vessel in Korea

Moon-Gyo Cho* · Jin-Woo Lee** · E-Wan Kim** · Chang-Hee Lee****

*, ** Professor, Offshore Training Team, Korea Institute of Maritime and Fisheries Technology, Busan 48562, Korea

*** Professor, Division of Global Maritime Studies, Korea Maritime & Ocean University, Busan 49112, Korea

요약 : 해운산업구조의 변화에 따라 다양한 국적의 선원을 자국민 선원과 함께 승선시키는 혼승선박이 증가하고 있다. 선상 업무의 특성과 함께 혼승에 따른 문화가 형성되고 이는 선내 생활환경의 변화를 초래하여 의사소통의 문제, 교육훈련의 부족 등 다양한 문제점을 야기하고 있다. 본 연구에서는 혼승에 따른 문제점을 파악하고 해결하기 위해 외항선 외국인선원 입국 후 교육의 체계화를 위한 방안을 제시하였다. 다양한 규모의 선사에서 외국인선원의 인사 관련 업무를 담당하고 있는 인원을 대상으로 설문을 실시하고 IBM SPSS Statistic 26 프로그램을 사용하여 설문 결과를 분석하였다. 설문 조사 결과에 따라 외국인선원 교육형태, 교육방법, 문제점 등을 파악하고 이를 기반으로 관련 교육의 체계화를 통해 문제점을 해결할 3가지 개선방안을 제시하였다.

핵심용어 : 외항선, 외국인선원, 선원교육, 교육체계화, 다양성관리

Abstract : In line with the transformation of the shipping industry, the number of mixed-manning ships is on the rise - bringing foreign sailors aboard with their local sailors. During on-board work, a culture is formed according to mixed-manning, which leads to changes in on-board living environment. This causes various problems such as communication problems, and lack of education and training. In order to identify and solve problems caused by mixed-manning, this study presented a plan for systematic education of foreign seafarers. The officials in charge of the affairs of foreign sailors conducted questionnaire surveys at various shipping lines. The questionnaire survey results were analyzed using the IBM SPSS Statistic 26 program. Three improvement measures were proposed to solve the problems after identification of the types of education, education methods, and problems of foreign employees. This study revealed that it is imperative to systematize related education of foreign seafarers based on the results of the survey.

Key Words : Ocean-going M/V, Foreign seafarers, Seaman's education, Systematization of education, Diversity management

1. 서론

수출입물량의 90% 이상을 항만을 통해 처리하는 우리나라에서 선박의 안전을 책임지는 선원의 중요성은 거듭 강조해도 부족하지 않다(KMI, 2018). 그러나 선원직은 4D(Dirty, Difficult, Dangerous and Distant) 업종이라는 부정적 인식과 함께 한국인 취업 선원의 수는 지속적으로 감소하는 추세에 있다. 이에 정부는 1991년 선원 인력의 불균형과 선원 인력

난 해소를 위하여 외국인선원을 국적선박에 승선시키는 것을 허용하였다. 외국인선원은 1991년 중국계 58명을 시작으로 지속적으로 증가하여 2018년 기준 인도네시아, 필리핀, 베트남 등의 다양한 국적을 가진 26,321명의 외국인선원이 국적선박에 혼승형태로 승선하고 있다(KOSIS, 2019).

외국인선원관리지침 제2장 제3조(업종별 고용기준 결정 및 선사별 고용절차) 2항은 “다수의 선원 노동조합연합단체는 업종별로 공동교섭단을 구성하여 제1항의 총 도입규모 등 고용기준을 업종별로 선박소유자단체와 합의하여야 한다.”고 명시하고 있다.

우리 해운산업은 외국인선원 고용 제한을 점차 완화하는

* First Author : chosogood@seaman.or.kr, 051-620-5424

† Corresponding Author : chlee@kmou.ac.kr, 051-410-4626

추세에 있으며, 다양한 국적의 저임금 선원을 자국민 선원과 함께 승선시키는 혼승선박의 증가는 산업의 경쟁력을 확보하기 위한 불가피한 측면이다(Lee, 2019). 외국인선원은 우리 국민들이 갖고 있는 선원에 대한 부정적 인식과 선원의 고령화에 따라 한국 해운업이 처한 선원 구인난을 경감시켜 주는 중요한 역할을 하고 있다(Kim, 2012). 그러나 외국인선원의 승선은 선내 생활환경의 변화를 초래하며, 의사소통의 문제, 교육훈련 부족 등에 따른 사고 위험성을 증가시킬 수 있다. 특히 어선의 경우 외국인선원 승선으로 인해 사망자가 발생하는 대형사고로 이어진 사례를 확인할 수 있다(Chong, 2015).

즉, 외국인선원의 증가는 저임금으로 인한 산업경쟁력 강화에 도움을 줄 수 있는 반면에 문화, 언어, 생활수준 등의 차이를 가진 다양한 국적의 선원들이 함께 승선함으로써 선박의 안전에 영향을 초래할 수도 있다.

대한민국 정부는 외국인선원을 체계적으로 고용하고 관리하기 위하여 외국인선원 관리지침을 제정하여 운영하고 있다. 이에 따라 한국인선원과 혼승을 목적으로 하는 외국인선원에 대하여 선원법에서 규정하는 교육 이외에도 한국에서 선원업무를 안전하고 원활하게 진행하기 위한 교육을 이수하도록 하고 있으나 외국인선원의 직무, 안전, 문화교섭 등을 위한 전문적인 교육과정은 부재한 실정이다.

따라서 이 연구에서는 한국인선원과 같이 승선하는 외국인선원들에게 적합한 교육과정을 개발하기 위한 기초연구로서, 외국인선원을 고용하고 있는 해운회사가 겪게 되는 현장교육의 문제점을 분석하여 이를 개선하기 위한 방안을 제안하고자 한다.

2. 외국인 선원과 관련된 현황분석

2.1 선행연구

Lee(2019)는 혼승선박에서 선원의 직급, 세대, 국적과 문화의 차이에 의해 발생할 수 있는 선내 갈등이 선박의 안전운항과 유의한 관계가 있음을 발견하여, 선박조직의 갈등을 관리하기 위한 교육 제공, 유연한 선박 문화 조성, 관련 전문가 양성 등과 같은 정책적 대안을 제시하였다. Chong(2015)은 외국인선원이 승선한 어선에서 발생한 사고들의 주요 원인으로 선원 상호간 의사소통의 어려움과 열악한 안전수칙 및 비상대비훈련을 지적하고, 이를 개선하기 위해 교육을 체계적으로 시행할 수 있는 제도 마련을 촉구하였다. Kim(2012)은 내항상선에 승선하는 외국인선원의 문제점으로 어학능력, 문화적 차이 및 인간관계 불량을 지적하였으며, 이를 해결하기 위한 방안으로 외국인선원을 효율

적으로 관리하기 위한 교육훈련의 시행을 주장하였다. Cha and Park(2011)은 연근해 어선에 승선하는 외국인선원이 증가함에 따라 외국인 어선원 고용과 관련된 제도적 문제점을 분석하여, 체계적인 외국인선원 고용 시스템과 교육 프로그램의 마련이 필요함을 강조하였다. 외국인선원고용실태조사연구보고서(MLTM, 2011)는 지속적으로 증가하는 국적선대의 운영을 위해 외국인선원의 체계적인 고용 개선방안으로 교육 및 훈련체계를 구축·운영할 필요성을 제안하였다.

이와 같이 다양한 선행연구에서 외국인선원과 함께 승선함에 따라 발생할 수 있는 다양한 형태의 문제들을 해결하기 위한 하나의 방안으로 외국인선원에 대한 교육을 강조하였으나, 교육의 세부적인 운영 모델 등에 관한 연구는 부족한 실정이다.

2.2 외국인선원 현황

선원통계연보에 따르면 2018년 기준 우리나라 취업선원은 총 61,072명이며, 이중 한국인은 34,751명, 외국인선원은 26,321명이다. Fig. 1에서 보는 바와 같이 한국인 선원의 수는 지속적으로 감소하고 있는 반면 외국인선원의 수는 1990년 산업연수생제도를 통해 승선제도를 도입한 이후 증가하여 2018년 기준 한국 전체 취업선원의 약 43%를 유지하고 있다.

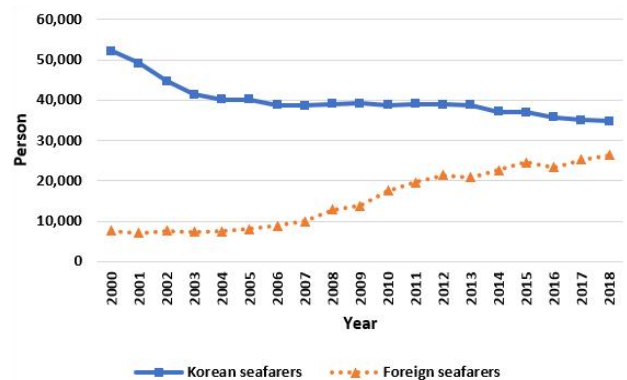


Fig. 1. Change in the number of seafarers per year.

Table 1은 업종별 외국인선원의 고용현황을 나타낸 것이다. 최근 5년간의 외국인선원 고용현황을 살펴보면, 외항 여객선을 제외하고 모든 업종에서 전반적으로 외국인선원의 고용이 증가한 것을 확인할 수 있다. 외국인선원은 2018년을 기준으로 외항선 취업이 11,813명(44.8%)으로 가장 많았으며, 다음으로 연근해어선 9,733명(36.9%), 원양어선 3,850명(14.6%), 내항선 878명(3.3%), 외항여객선 47명(0.1%) 순으로 나타났다.

Table 2는 외국인선원의 국적 분포를 나타낸 것이다. 외국

인선원의 국적은 초기 중국계 선원을 시작으로 점차 다양한 국적으로 확대되었으며, 2018년 기준 인도네시아 선원이 9,084명(34.5%)으로 가장 많았으며, 다음으로 필리핀 5,779명(21.9%), 베트남 5,355명(20.3%), 미얀마 4,346명(16.5%), 중국 1,501명(5.7%), 기타 256명(0.9%) 순으로 분석되고 있다.

Table 1. Number of foreign seafarers employed in South Korea

Classification	Year (Unit: Number of Vessel)				
	2014	2015	2016	2017	2018
Total	22,695	24,624	23,307	25,301	26,321
Ocean-going M/V	10,419	12,066	11,141	12,109	11,813
Coastal M/V	655	673	791	823	878
Deep-sea F/V	3,551	3,374	2,991	3,810	3,850
Coastal F/V	7,913	8,441	8,314	8,484	9,733
Ocean-going passenger ship	157	70	70	75	47

* M/V: Merchant Vessel, F/V: Fishing Vessel
Source: KOSIS (2019)

Table 2. Number of foreign seafarers by nationality

Classification	Year (Unit: Person)				
	2014	2015	2016	2017	2018
Total	22,695	24,624	23,307	25,301	26,321
China	2,179	2,000	1,737	1,669	1,501
Indonesia	6,731	6,895	6,991	8,275	9,084
Vietnam	4,208	4,697	4,642	4,720	5,355
Myanmar	4,001	4,619	4,235	4,512	4,346
Philippines	5,504	6,321	5,503	5,903	5,779
Others	72	92	199	222	256

Source: KOSIS (2019)

2.3 외국인선원의 고용 절차와 교육 현황

외국인선원의 고용절차는 외항상선, 내항상선, 원양어선, 연근해어선과 같이 선박의 운항형태에 따라 구분된다. 가장 많은 외국인선원이 고용된 외항상선의 경우 Fig. 2에 따라 채용이 이루어진다. 각 회사의 선원 채용 절차서에 기술되어 있는 규정을 준수해 외국인선원의 채용을 지시하면, 해운회사 인사담당자는 ‘2006년 해사노동협약’에 의거하여 채용기준에 적합한 대상자를 선정한다. 또한 채용최소기준 추가기준의 충족여부와 함께 채용직무 능력을 검증한다. 이후 기국정부와 노동조합의 고용승인을 발급받고 이에 대해 ‘외

국인선원관리지침’에 의거해 고용 현황을 한국선주협회장에게 보고한다(MOF, 2016).

선원법이 적용되는 선박에 외국인선원을 고용하는 경우 외국인선원 관리지침 제7조(외국인선원 관리)에 따라 선원법에서 규정한 교육 외에 선원업무 수행에 필요한 내용, 안전교육, 한국어기본회화, 한국의 출입국관계법령, 인권 침해 예방 및 권리 구제 방법 등의 교육을 이수하여야 한다. 교육기간은 현지의 자국 교육기관에서 3일 이상(최초 승선인 경우 30일 이상), 국내에 입국 후 국내 선원교육기관에서 3일 이내이지만 선박운항 일정상 불가피한 경우로 제한하여 선박소유자 또는 선장 책임 하에 선상교육으로 대체가 가능하다. 해사법규교육의 경우 ‘외국인 해기사 해사법규교육 운영 규정’에 따라 이수하여야 한다.

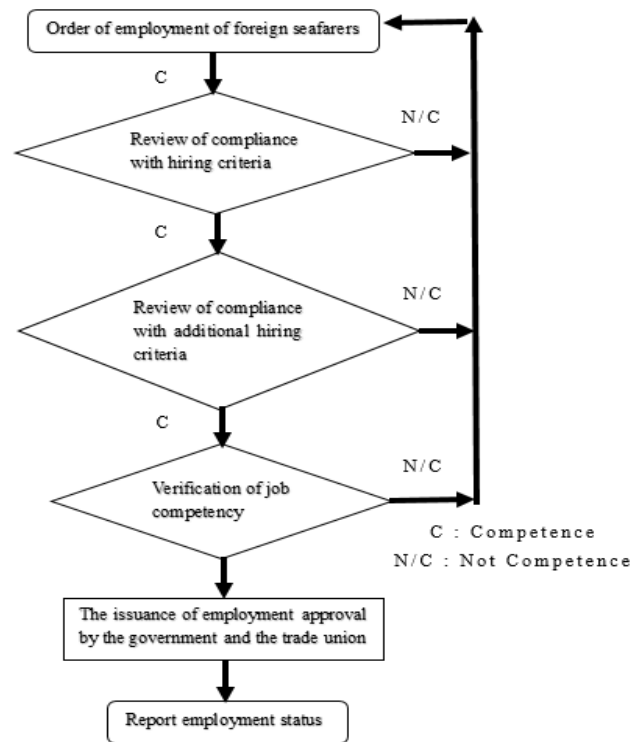


Fig. 2. Procedure for the employment of foreign seafarers.

외국인 선원을 대상으로 실시되는 교육의 진행에 있어 선박관리업체는 최초 외국인선원 승선 시 방문을 통해 교육이 이루어 질수 있도록 지원해야 한다. 또한 외국인 선원과 처음으로 동승하는 내국인 선원 및 육상 선원업무담당자는 외국인선원 입국 전 선원 송출국가의 문화 및 생활관습 등에 대하여 교육을 실시해야 한다. 특히 취업활동기간(4년 10개월)이 만료된 경우 외국인선원이 자국으로 출국한 날로부터 1개월이 경과하면 대한민국으로 재입국 및 재고용이 적

용된다. 특히 내항선의 경우 내항 정기(부정기) 여객운송사업자, 내항 화물운송사업자, 순항 여객운송사업자가 한국해운조합의 조합원으로 가입하여야 외국인선원을 고용할 수 있다. 또한 외국인선원의 교육비용은 선주가 부담하며 신규 입국자의 경우 1개월간 교육을 받으며 선원송출 회사가 교육을 담당하고 있다.

국내 선원교육기관인 한국해양수산연수원에서 교육을 이수한 외국인선원의 교육실적을 살펴보면 Table 3과 같다. 2015년부터 2019년까지 전체 실적은 197회 교육을 진행했으며, 주요 교육과정으로는 ‘안전교육’ (n=110), ‘직무교육’ (n=76), ‘응급처치교육’ (n=11) 순으로 조사되었다. 2017년도의 경우 몽골 도로교통부 해운항만청과의 MOU 체결로 교육수요가 일시적으로 증가하였으며, 2019년도는 상반기까지의 실적을 기준으로 작성되었다.

Table 3. General points of foreign seafarers education status from KIMFT

Classification		Frequency (n=197)	Percentage (%)
Year	2015	37	19.0
	2016	37	19.0
	2017	77	39.0
	2018	37	19.0
	2019	9	4.0
Training Course	Safety	110	56.0
	Operation	76	38.0
	First Aid	11	6.0

2018년 기준 국적선박에 승선하고 있는 외국인선원 26,321명인 반면 국내 선원교육기관에서 관련 교육을 이수한 외국인선원의 수는 37명으로 대부분의 입국 후 교육이 선상교육으로 대체 되었을 것으로 추정된다. 선상에서 진행되는 교육의 경우 검증된 교육 모델의 부재와 선상교육의 진행여부 확인이 불명확한 실정이다. 따라서 외국인선원 교육을 위한 검증된 모델의 개발 및 교육효과를 증대시키기 위한 개선방법이 필요하다.

3. 선사담당자 대상 설문조사 및 분석

3.1 설문조사 및 분석 개요

외국인선원 입국 후 교육의 실태를 파악하기 위하여, 다양한 규모의 선사에서 외국인선원의 인사 관련 업무를 담당하고 있는 인원을 대상으로 설문의 목적과 내용을 설명하고 설문을 요청하였으며, 총 100부를 최종 유효설문지로 사용

하였다.

설문분석은 IBM SPSS Statistics 26 프로그램을 사용하였으며, 일반적인 현황 및 변수 간 연관성을 파악하기 위하여 빈도분석과 교차분석을 사용하였다. 본 연구는 유의수준 $p < .05$ 에서 검증하였다.

설문조사에 참여한 선사담당자의 일반적인 사항은 Table 4와 같다. 특이사항으로 선대운영규모가 중소형 이상인 선사 (n=83) 중 83%의 선사 (n=69)에서 100명 이상의 외국인 선원을 고용하고 있다고 응답하였다.

Table 4. General factors of investigation

Classification		Frequency (n=100)	Percentage (%)
Gender	Male	97	97.0
	Female	3	3.0
Age	30~39	62	62.0
	40~49	25	25.0
	50~59	13	13.0
Fleet size	Over 100 Vessel	6	6.0
	71-99	27	27.0
	51-70	35	35.0
	31-50	15	15.0
	Less 30 Vessel etc	14	14.0
Department	Navigator	65	65.0
	Engineer	31	31.0
	etc	4	4.0
Employment scale	Over 100 People	74	74.0
	71-99	3	3.0
	51-70	15	15.0
	31-50	3	3.0
	Less 10 People	5	5.0

3.2 교육 실태

선사의 인사담당자를 대상으로 조사한 외국인선원의 교육 실태를 Table 5에 나타내었다. 외국인선원의 교육운영 방법으로 ‘선원교육기관 위탁+선상교육’ (n=39), ‘선상교육’ (n=29), ‘선원교육기관에 위탁’ (n=20), ‘기타’ (n=12)의 순으로 응답하였다.

또한 외국인선원교육을 위탁하는 주요 교육기관으로는 ‘선사 자체교육센터’ (n=45), ‘한국해양수산연수원’ (n=22), ‘선원 자국교육기관’ (n=10), ‘선주협회’ (n=9), ‘산학연ETRS센터’ (n=6)의 순으로 응답하였다. 위탁교육기관 및 선사 자체교육센터에서 시행한 외국인선원 대상 교육과정으로는 ‘직무교육’ (n=48), ‘안전교육’ (n=28), ‘선내생활에 대한 일반 및 문화교육’ (n=23) 및 ‘기타’ (n=1)로 응답하였다.

Table 5. Education status of investigation

Classification		Frequency (n=100)	Percentage (%)
Training operation method	Consigned to a sailor's institution	20	20.0
	Proceed on board	29	29.0
	Both	39	39.0
	etc	12	12.0
Institutions	Self education center	45	42.0
	KIMFT	22	22.0
	National training center	10	10.0
	Shipowner's association training center	9	9.0
	AURI ETRS center	6	6.0
etc	8	8.0	
Curriculum	Duty	48	48.0
	Safety	28	28.0
	General and cultural education for on-board	23	23.0
	etc	1	1.0

Table 6은 선상에서 시행하고 있는 외국인선원 교육의 운영 실태를 나타낸 것이다. 선상에서의 교육은 주로 1등 항해사(n=1)가 담당한다고 응답하였으며, 교육방법으로 '시청각 교육'(n=38), '실습교육'(n=27) 및 '강의식 교육'(n=10)이 주로 활용되는 것으로 조사되었다. 선상에서의 교육은 다양한 교육기간 동안 주로 '자체 교재를 활용'(n=50)하여 진행하고 있으며, 주요 교육내용으로 '안전교육'(n=61)을 시행하고 있다고 응답하였다.

Table 6. Status of shipboard education operation

Classification		Frequency (n=100)	Percentage (%)
Instructor	Captain	14	14.0
	Chief officer	61	61.0
	etc	25	25.0
Method	Audiovisual	38	38.0
	Lecture	10	10.0
	Discuss	8	8.0
	Practical	27	27.0
	etc	17	17.0
Textbook	Use	50	50.0
	None	29	29.0
	etc	21	21.0
Content	Onboard culture	19	19.0
	Safety	61	61.0
	etc	20	20.0
Duration	3 days	43	43.0
	5 days	11	11.0
	etc	46	46.0

3.3 외국인 선원교육에 대한 인식

Table 7은 외국인선원의 인사 관련 업무를 담당하고 있는 인원의 외국인선원교육에 대한 인식을 나타낸 것이다. 외국인선원교육에 대한 의사를 살펴보면, '자발적으로 적극 실시하는 편이다' 50명(50%), '법적의무이기 때문에 실시한다' 48명(48%)이 답하였다. 선내 안전문화 형성 및 사고예방에 외국인선원교육이 도움이 되는지 묻는 질문에 85%(n=85)의 인원이 도움이 된다고 생각하고 있었다. 외국인선원교육의 주요 문제점으로는 '전문화된 교육과정의 부재'(n=54), '전문 강사의 부재'(n=22), '전문화된 교재의 부재'(n=15), '전문화된 교육 보조 장비의 부재'(n=6), '기타'(n=3)의 순으로 분석되었다.

외국인선원의 인사 관련 업무담당자들이 생각하는 외국인선원교육에 적합한 교육방법으로 '전문교육기관을 통한 교육'(n=43), '기존 선원을 활용한 선상교육'(n=26), '온라인 교육'(n=17), '전문 강사를 통한 선상교육'(n=14) 순인 것으로 조사되었다. 외국인선원교육의 교육내용으로 '안전교육'(n=60), '선내생활에 대한 일반 및 문화'(n=32), '한국어 교육'(n=6) 순으로 중요하다고 생각하는 것으로 나타났다. 외국인선원교육의 개선을 위해 정부 또는 교육기관에 바라는 점은 '전문교육교재 개발/배포'(n=48), '전문교육과정 개발'(n=24), '온라인교육과정 개발'(n=13), '가상현실 등과 같은 기술을 활용한 교육 개발/배포'(n=12), '정부차원의 각종 사례 축적/배포'(n=3) 순으로 조사되었다.

외국인선원교육 시행 의지를 다양한 변수와 교차분석을 실시하였다. 선대규모에 따른 외국인선원교육 시행 의지는 Table 8과 같이 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2 = 13.579$, d.f. = 4, $p = 0.009$). 선대규모 100척 이상의 대형선사에서는 외국인선원교육 시행 의지가 '수동적' 3명(50%), '능동적' 3명(50%)로 동일한 빈도를 보였다. 71~99척을 소유한 선사에서는 '능동적' 19명(70.4%), '수동적' 8명(29.6%)이며, 51~70척을 소유한 선사에서는 '수동적' 20명(60.6%), '능동적' 13명(39.4%) 순으로 나타났다. 31~50척을 소유한 선사에서는 '수동적' 11명(73.3%), '능동적' 4명(26.7%) 순이며, 30척 이하를 보유한 선사에서는 '능동적' 11명(78.6%), '수동적' 3명(21.4%) 순으로 나타났다.

반면에 인사 관련 업무담당자의 전공 또는 담당분야($\chi^2 = 0.259$, d.f. = 1, $p = 0.611$)와 연령($\chi^2 = 1.811$, d.f. = 2, $p = 0.404$)은 교육 시행 의지와 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

외항상선 외국인선원 입국 후 교육의 체계화에 관한 기초연구

Table 7. Recognition survey about foreign seafarer's by personnel manager

Classification		Frequency (n=100)	Percentage (%)
Intention	- Passive	48	48.0
	- Active	50	50.0
	- etc.	2	2.0
Training effect	- Normal	15	15.0
	- Slightly	29	29.0
	- Extremely	56	56.0
Problem	- Absence of specialized curriculum	54	54.0
	- Absence of specialized teaching materials	15	15.0
	- Absence of professional lecturers	22	22.0
	- Lack of specialized training equipment	6	6.0
	- etc.	3	3.0
Appropriate educational form	- Specialized educational institutions	43	43.0
	- Online education	17	17.0
	- Shipboard education through professional instructors	14	14.0
	- Shipboard training using existing sources	26	26.0
Education content	- Onboard culture	32	32.0
	- Safety	60	60.0
	- Korean	6	6.0
	- etc.	2	2.0
Desired role of government/institution	- Development of specialized training course	24	24.0
	- Development/ Distribution of specialized textbook	48	48.0
	- Development of on-line training course	13	13.0
	- Development/ Distribution using technologies	12	12.0
	- Accumulation/ Distribution of government level case	3	3.0

Table 8. Cross analysis about willing to enforce foreign seafarer's training

		Intention		χ^2
		Passive	Active	
Fleet size	- Over 100	3(50.0)	3(50.0)	13.579***
	- 71~99	8(29.6)	19(70.4)	
	- 51~70	20(60.6)	13(39.4)	
	- 31~50	11(73.3)	4(26.7)	
	- Less 30	3(21.4)	11(78.6)	
Total		45(47.4)	50(52.6)	

* 2 cells (20.0%) have expected count less than 5.

* $\chi^2 = 13.579$, d.f. = 4, p = 0.009

* p*** < .05

3.4 외국인선원과 자국선원의 혼승에 따른 문제점

설문조사를 통해 외국인선원과 자국선원의 혼승에 따른 문제점을 정리해 Table 9에 나타내었다. ‘문화의 차이로 인한 이해부족’ (n=45)이 가장 많았으며, ‘의사소통’ (n=38), ‘직무능력부족’ (n=10), ‘지속적인 고용유지의 어려움’ (n=2), ‘기타’ (n=5) 순으로 나타났다.

Table 9. Problem with mixed manning

Classification		Frequency (n=100)	Percentage (%)
Problem	- Lack of understanding due to cultural differences	45	45.0
	- Communication	38	38.0
	- Lack of job competency	10	10.0
	- Difficulty of continuing employment	2	2.0
	- etc.	5	5.0

4. 외국인선원교육에 대한 실질적인 개선 방안

4.1 외국인선원교육의 주요 문제점

해운회사담당자 설문분석에서 기술한 바와 같이 응답자의 85%에 이르는 인원이 외국인선원교육이 선내 안전문화 형성 및 사고예방에 도움이 된다고 생각함에도 불구하고, 많은 업무담당자가 교육시행에 대해서는 수동적인 것으로 나타났다. 외국인선원교육의 문제점으로는 ‘전문교육과정의 부재’, ‘교재 및 강사의 부재’를 지적하였으며, 이를 개선하기 위해서는 우선적으로 ‘전문교육교재 및 과정을 개발하여 보급’하는 것이 필요하다고 응답하였다. 이와 함께 외국인선

원이 한국인선원과 함께 승선함에 따라 발생하는 어려움으로 '문화 및 언어의 차이에 따른 소통의 어려움'과 '직무기술 향상을 위한 자료'의 부족을 지적하였다.

4.2 외국인선원교육의 개선방향

STCW협약에 따라 선원은 규정에 따른 교육을 이수하고 자격을 갖추어야만 선박에 승선할 수 있다. 교육은 학습자가 필요성을 인식하고 양질의 교육이 제공되었을 때 효과를 얻을 수 있다(Jang and Kang, 2003). 또한 선박의 안전은 선원의 개인 능력뿐만 아니라 선원들 간의 문화적, 언어적 차이 등에 의해 영향을 받을 수 있다. 따라서 외국인선원과 한국인선원이 함께 승선하는 선박의 안전을 향상시키기 위해서는 현장에서 경험하고 있는 문제점을 반영하여, 현장의 어려움을 실질적으로 해결하는데 도움이 될 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

1) 외국인선원 전문교육과정 및 교재 개발/보급

인사담당자 대상 설문분석에서 기술한 바와 같이 많은 선사가 외국인선원교육을 전문교육기관에 위탁하기 보다는 자체 교육센터와 선상교육을 통해 직무, 안전, 선내 일반문화 등의 교육을 시행하고 있다. 하지만 문화의 차이로 인한 이해부족, 의사소통, 직무능력부족을 혼승의 문제점으로 응답하였다. 이는 현재 진행되는 과정의 개선 및 보완이 필요하다는 의미이다.

Brown(1995)이 제안한 언어의 교육과정 설계방법에 따라 현재 선상에서 사용되고 있는 교육 자료의 평가를 통해 교육진행의 목적과 목표에 맞는 교재 개발과 보급이 필요하다. Fig. 3과 같이 외국인선원의 전문교육과정개발을 위한 모델을 제시하였다. 교육과정을 설계할 때 가장 먼저 실시하는 것은 요구분석이다. 학습자 중심의 요구분석이 시행되어야 하며, 동시에 혼승하고 있는 선원의 요구도 반영되어야 한다. 다음 단계는 요구가 반영된 초안을 기반으로 장기적 관점의 목적(Goal)과 단기적 관점인 목표(Objective)를 설정한다. 설정된 목적과 목표를 바탕으로 교육과정 및 교육에 사용될 교재와 실습도구를 개발한다. 다음은 실제 교수를 하는 단계이다. 이후 마지막 평가단계에 이르게 되며 평가내용을 반영해 교육과정을 개선하여 교육과정 및 교육교재의 품질을 향상시킬 수 있다.

2) 외국인 선원에 대한 포용적 승선문화 형성

선상 업무에 있어 고립된 공간에서의 생활과 엄격한 위계질서 및 상업적 압력과 과도한 업무 스트레스를 특성으로 볼 수 있다. 혼승에 따른 문화적, 언어적 차이는 이러한 선상의 특성과 함께 문제점을 야기하는 주된 원인이다. 이에 선박조직의 정체성을 외국인 선원들과 함께 긍정적 방향으로 극대화할 수 있는 상호존중에 기반한 인정 및 공존문화가 필요하다. Choi(2014)는 이를 위해 문화의 다양성을 인식하고 통합할 수 있는 해상운송 분야의 '상호문화 커뮤니케이션' 개발을 제시하였다. 우리나라 보다 일찍 외국 선원을 고용한 유럽, 일본, 북미의 경우 다국화된 선박조직의 구성형태를 단순히 위기 또는 위협으로 간주하기 보다는 조직의 글로벌 표준화의 기초로 인정하는 추세이다. 현재 이루어지고 있는 교육과정은 언어, 직무, 안전, 생활배경 이해 등 특정국가에 대한 고정관념에 기초한 문화교육이라고 볼 수 있다. 이러한 한계를 극복하기 위해 Bennett(2007)이 제안한 다문화 교육내용 중 '문화적 의식을 강화하기', '간문화적 역량 강화하기'의 개념을 현재의 선원교육과정에 적용시킬 필요가 있다. '문화적 의식을 강화하기'는 다른 문화에서 발생하는 생각과 관례들의 다양성을 인식하여 타문화에 대한 지각을 높이는 과정이다. '간문화적 역량 강화하기'란 의도된 의식방식과 함께 무의식적인 표시, 다른 문화에서 나타나는 관례 등을 해석할 수 있는 능력을 말한다. 즉, 새로운 상황에 노출된 구성원간의 상호이해 및 적극적인 교섭과정의 발전을 위해 교육과정 중 문화의 이해도를 높일 교육내용이 필요하며, 교육내용 설계에 있어 간문화적 역량 강화 및 문화적 의식 강화의 개념을 포함할 필요가 있다.

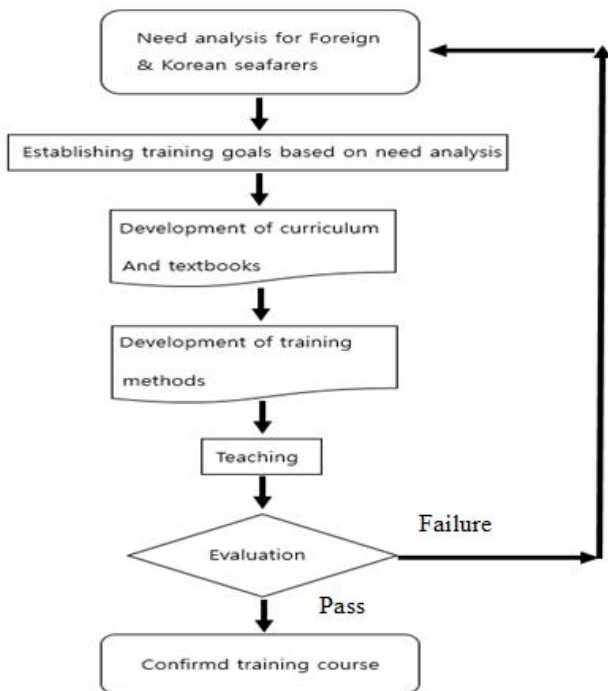


Fig. 3. Model for development of training course.

3) 외국인선원교육의 체계적인 관리

외국인선원을 관리하는 업체의 수행업무는 관리에 대한 세부계획 수립·시행 에서부터 교육진행 지원, 고충사항 파악 및 처리, 임금체불 실태파악 및 해소, 민·형사 사건 처리 및 수습 등 광범위하게 이루어지고 있다. 이에 실질적 교육이 이루어지지 않고 있으며 교육을 받은 외국인선원 또한 그 이력관리가 되지 않고 있다. 따라서 교육 관리를 위한 별도의 조직을 신설하고 이를 관리할 수 있는 구체적 방법이 필요하다.

외국인선원을 고용하려고 하는 국내의 선주는 선원법에 따른 선원의 구직, 구인 등록기관인 지방청장에게 신고하도록 하며, 수협중앙회의 해외인력사업단이 선박소유자와 외국인선원 사이의 근로계약 체결을 대행할 수 있도록 관련 규정의 수정을 검토할 필요가 있다. 또한 외국인 선원관리를 위한 구체적 방법으로 정보의 전산화작업이 필요하다. 송출국가의 선원행정 등을 관장하는 공공기관과의 양해각서 체결 등을 통하여 외국인선원 구직자 명부를 작성하도록 하며, 구직자는 ILO 항해사 해기 면허 협약(ILO Conventions, 1936)에 따라 현지 또는 해외에서 공신력 있는 선원교육기간을 통해 일정 기간 교육을 수료한 후 구직자 명부에 등록하게 한다. 등록된 구직자 명부를 한국의 전산시스템으로 이관하여 효율적인 선원관리 시스템을 구축할 필요가 있다.

5. 결론

해운산업의 경쟁력을 확보하기 위하여 저임금 외국인선원의 고용은 지속적으로 증가할 것으로 예상된다. 선박의 안전은 개인의 능력뿐만 아니라 선원들 간의 관계에도 영향을 받을 수 있다. 국적선박의 안전을 향상시키기 위해서는 한국인 선원과 함께 승선하는 외국인선원의 교육과정을 체계화 할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 외국인선원을 고용하고 있는 선사에서 경험하고 있는 현장교육의 문제점을 분석하여 외국인선원 교육 모델을 다음과 같이 제시한다.

첫째, 외국인선원 전문교육과정 및 교재 개발/보급이 필요하다. 설문조사를 통해 문제점으로 나타난 문화차이, 의사소통, 직무능력부족을 중점으로 교육과정을 계획하고 교육 자료를 작성해야한다. 이때 Brown(1995)이 제안한 교육과정 설계방법에 따라 학습자 중심의 요구분석을 하고 목적·목표를 설정한다. 이를 바탕으로 교육과정 및 교재와 실습도구를 개발하고 교수단계와 평가단계를 거쳐 교육과정과 교육교재의 품질을 향상시킬 수 있도록 제도를 구체화해야 한다.

둘째, 외국인 선원에 대한 포용적 승선문화 형성이 필요하다. 다양한 국가의 선원이 생활하고 있는 선박의 혼승문화는 특정국가에 한정된 언어, 직무, 안전, 문화교육으로 현

재 발생하고 있는 문제점을 근본적으로 해결할 수 없다. 선박문화의 글로벌 표준화를 위해 다양성 관리가 필요하며 이에 승선문화의 차이를 인정하고 통합할 수 있는 간문화적 역량 강화 및 문화적 의식 강화의 개념을 포함한 교육과정의 개발이 필요하다.

셋째, 외국인선원교육의 체계적인 관리가 필요하다. 외국인선원을 관리하는 업체의 광범위한 업무분야는 개별 업무에 대한 효율을 저하시켜 실질적 관리가 이루어지지 못하고 있다. 이에 교육 및 평가에 대한 업무를 별도의 조직을 통해 등록하고 관리할 필요가 있다. 이를 위해 수협중앙회의 해외인력사업단이 근로계약 체결을 대행할 수 있도록 관련 규정을 개정·검토할 필요가 있으며 또한 정보의 전산화작업을 통해 효율적인 선원관리 시스템을 구축할 필요가 있다.

이 연구에서는 외항선 관리 해운회사에서 외국인선원 인사 관련 업무를 담당하고 있는 인원을 대상으로 조사한 결과를 바탕으로 외국인선원교육의 개선방향을 제시하였다. 향후 이 연구를 활용하여 보다 다양한 혼승형태의 외국인선원 사례를 통해 외국인선원교육에 필요한 고도화 연구를 지속하고자 한다.

References

[1] Bennett, C. I.(2007), *Multicultural Education Theory and Practice* (6th ed), pp. 454-455.

[2] Brown, J. D.(1995), *The Element of Language Curriculum: A Systematic Approach to Program Development*, Boston: Heinle & Heinle Publishers, pp. 20-24.

[3] Cha, C. P. and J. U. Park(2011), *A Study on Management of Foreign Seamen on Board Coastal & Offshore Fishing Boats*, *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, Vol. 23, No. 3, pp. 515-525.

[4] Choi, J. C.(2014), *A Study on the Necessity and a Research Direction of Cultural Interaction Studies on Ships*, pp. 210-212.

[5] Chong, D. Y.(2015), *A Study on the Marine Accidents' Prevention of Korean Fishing Vessel which Foreign Seafarers are On-board*, *Journal of the Korean Society of Marine Environment and Safety*, Vol. 21, No. 1, pp. 57-63, doi: 10.7837/kosomes.2015.21.1.057.

[6] ILO Conventions(1936), *C53 Officer's Competency Certificates Covention*, pp. 42-49.

[7] Jang, S. R. and J. C. Kang(2003), *A Study on the Occupational Safety and Health Education System Through Analysis of System in Advanced Countries*, *Journal of the Ergonomics*

Society of Korea, Vol. 22, No. 1, pp. 69-79.

- [8] Kim, Y. U.(2012), An Comparative Study on the Foreign Worker's Employment System of Fishing Vessels in Korea and Japan, Journal of Fisheries and Marine Sciences Education, Vol. 24, No. 4, pp. 559-573, doi: 10.13000/jfmse.2012.24.4.559.
- [9] KMI(2018), A Study on the Statistics of the Port Industry, p. 29
- [10] KOSIS(2019), Employment Status of Foreign Seafarers, Available at: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=146&tblId=DT_MLTM_1320&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=116_12330&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=K1&path=%25EA%25B3%25A0%25EC%259A%25A9%25C2%25B7%25EC%259E%2584%25EA%25B8%2588%2520%253E%2520%25EA%25B3%25A0%25EC%259A%25A9%2520%253E%2520%25ED%2595%259C%25EA%25B5%25AD%25EC%2584%25A0%25EC%259B%2590%25ED%2586%25B5%25EA%25B3%2584%25EC%2584%25A0%25EC%259B%2590%25EC%25B7%25A8%25EC%2597%2585%25ED%2598%2584%25ED%2599%25A9 (Accessed: 13 August 2019).
- [11] Lee, C. H.(2019), Study on the Conflict Resolution through Human Resource Management in Mixed-nationality Crew Vessels -Focusing on the Ocean-going Vessel, Maritime Law and Policy Review, Vol. 31, No. 2, pp. 23-53.
- [12] MLTM(2011), Research Service for Employment Status of Foreign Seafarer, pp. 473-486
- [13] MOF(2016), Research Service for Improving the Employment System of Foreign Ships, pp. 6-8.

Received : 2019. 10. 29.

Revised : 2019. 11. 21. (1st)

: 2019. 12. 02. (2nd)

Accepted : 2019. 12. 27.