

高級海技士の 效率的 養成 및 管理方案 研究

이 규 성*

A Study on the Efficient Education and Management of Merchant Marine Officers

*Kyoo-Sung Lee**

〈목 차〉	
1. 序 論	3.2 船員教育 制度
1.1 研究 背景 및 目的	4. 船員의 管理
1.2 研究 範圍 및 方法	4.1 船員供給 管理
2. 海運産業과 船員의 特性	4.2 經濟的 管理
2.1 海運産業	5. 結 論
2.2 船 員	5.1 提 言
3. 船員 養成	5.2 向後 課題
3.1 船員養成의 基本要件	參考文獻

Abstract

With the advent of the 21th century, Korea surrounded by the three sides of the sea has been underlining the fact that it will become one of the strongest maritime powers near future as ever in the past.

The study shows that in order to build up Korea as a powerful maritime country, not only should we urge its government to take more in-depth political interest in the field of the shipping industry, but the effective training and the managing program for sea-farers employing in th forefront of the shipping business(as the centric panel of the competent merchant marine officers) also have to be taken into a sufficient consideration.

According to the large scale, higher speed and automatization of vessels, a number of seamen who have so well-workable brain as to dexterously operate the up-dated scientific equipments have come into be demanded.

This study therefore has not only suggested that an improvement for the system of the education for

* 정회원, 한국해양대 학군단장, 무역학과 박사과정

merchant marine officers and the effective scheme of the management on them, but especially underlined the problems of seamen' and their families' economic and social securities as well.

1. 序 論

1.1 研究 背景 및 目的

海運産業은 우리나라와 같이 외국과의 교역을 통한 경제발전을 추구하는 국가에게는 거의 生命線이나 다름없는 중요성을 가진 산업이다. 실제로 우리나라 GNP의 25% 이상이 수출에 의해 창출되고 있으며, 전체 輸出入貨物의 99.7%가 선박에 의해 운송되고 있다. 그러나 海運産業이 가진 국제교역의 중심기능은 직접 수출상품을 만들어내는 제조업에 비해 그 중요성이 제대로 인식되지 못하고 있으며, 國家 安保와 직결되는 海洋力¹⁾의 한 부분이라는 것을 잘 알지 못하고 있다. 따라서 이 연구는 海運産業이 國民經濟에 어떤 기여를 하고 있는지, 즉 國際交易를 가능케하는 중심적 운송수단이라는 점과 그 海運産業의 일선에서 종사하는 船員 중 高級海技士(3급 이상의 海技士)의 중요성을 강조하고, 이들의 효율적인 培養과 管理 방안을 도출하여 解決策을 찾는 데 그 목적이 있다.

인력운영 면에서 선원의 수급실태를 보면, 과거는 外國船主의 선박에 우리나라의 선원을 送出하였던 船員供給國이었으나, 지난 1987년도 이후로 船員職의 기피현상이 심화되어, 1991년부터 우리나라의 國籍船舶에 외국선원을 일부 고용하는 船員需要國家로 전환되어 가고 있는 실정이다.

이와 같이 선원인력이 급속히 감소하게 된 주요 원인으로서는 노동운동의 자유화로 인하여 국내의 임금인상 등 제반 근로여건은 현저히 개선된 데에 비하여, 상대적으로 선원의 임금인상 및 근로조건

의 개선은 거의 이루어지지 않음에 따라 船員職業의 매력 상실되어 상당수의 선원 인력이 직업을 전환한 데에 있다고 하겠다.

한편, 우리나라의 선주는 1991년도부터 우리나라의 國籍船舶에 척당 3명씩의 중국교포선원의 고용이 가능하게 된 이후, 거의 모든 선박에 중국교포선원을 견습선원으로 고용함으로써 지난 3년 동안 우리나라의 部員船員은 거의 양성되지 않았으며, 외국선원의 고용을 확대하지 않을 수 없게 되었으나 중국교포선원들은 再乘船을 기피하거나 외국항에서의 도주 및 불법체류 등 많은 문제점을 노출시키고 있다.

따라서 우리나라의 海運産業도 선원수급에 대한 중장기적인 대책을 수립하여 2000년대에 예상되는 선원공급부족에 대한 사전대비책을 마련함으로써 해운서비스의 품질보증을 기할 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구는 이와 같은 우리나라 선원시장에서 海技士의 養成과 管理上 문제점을 파악하고 해결 및 보완방안을 도출하여 海技士의 資質向上 및 效率的 管理에 도움이 되고자 한다.

1.2 研究 範圍 및 方法

船員과 관련된 정책들은 船員의 양성정책을 비롯하여 就勞體系, 선원의 資格管理, 선원의 需給政策, 船員行政機構, 船員資質 向上政策, 선원의 勞動政策 등 실로 광범위하다. 우리나라는 과거 1960년대부터 1980년대 중반까지 근면하고 유능한 선원

1) 海洋力(Sea Power) : 마한(Alfred Thayer Mahan, 1840-1914) 미海軍 大領이 처음 사용한 용어로 그 의미는 국가가 지닌 힘의 한 형태로서 戰時나 平時를 불문한 自國의 軍事, 貿易, 水産등에 종사하는 船舶이 자국에 필요한 海域을 자유롭게 通航할 수 있도록 보장하는 힘을 말하며, 通商에 필요한 海上 交通路 確保와, 그 海上 交通路를 自國 船舶이 자유롭게 通航 할 수 있도록 保障함으로써, 軍事力 뿐만아니라 國際 政治的, 外交, 경제협력등 모든 수단을 동원하여 필요한 海域의 自由 通航權을 保障하는 國力이다. 青木 榮一, 「ツ-パワ-의 世界史①」(東京:(株)出版協同社,1982),p.15.

인력을 세계 海運界에 공급하는 船員供給國이었으나 이제 船員需要國으로 전환하는 과정에 있다.

본 연구에서는 선원 중에서 3급 海技士 이상의 免許를 소유하는 高級海技士²⁾를 중심으로 효과적인 養成과 管理측면에서 발생될 수 있는 문제점들을 도출하고 해결 방안을 도출하도록 노력하였다.

이를 위하여 본 연구는 기존의 선원관련 研究論文들과 資料를 참조하고, 선원관련 團體 및 專門研究家들의 자문을 구하였으며, 현재 乘船實務者와 大學教育者 및 被教育者의 의견을 수렴하였다. 따라서 제2장에서는 일반적인 海運産業 및 船員의 特性 등을 설명하므로서 海양일선에서 종사하는 소위 “뱃사람”의 특성을 이해시키도록 하였다. 제3장은 海技士의 教育制度에 대하여 주요국가의 교육제도와 한국의 교육제도를 비교하고 문제점 및 해결 방안을 도출하였으며, 제4장에서는 養成된 海技士를 효율적으로 관리하는 방안을 제시하였다.

2. 海運産業과 船員의 特性

2.1 海運産業

2.1.1 海運産業의 經濟的 特性

우리나라의 해운산업은 1980년대에 들어와 산출액 기준으로 연평균 9.4%, 부가가치기준으로는 연평균 7.9%씩 성장하여 왔다. 이는 전체산업의 총산출액과 총 부가가치가 각각 연평균 15.5%, 16.5%씩 크게 성장한 데 비하면 상대적으로 낮은 수치로서, 우리나라에서 해운산업이 여타산업에 비해 高成長産業은 아니라는 것을 잘 나타내주고 있다.³⁾

해운산업은 다른 산업부문에 비해 상대적으로 資本集約的이며, 勞動集約的이기 때문에 노동생산성은 크게 높으나 자본생산성은 산업전체 평균에 미

치지 못하여 인건비의 절감이 해운산업 성장의 관건이 될 가능성이 크다.

또한 外航海運과 관련된 保險, 港灣警備, 備船料 등의 외화수입을 모두 합하면 전체 貿易外 수입의 20~25%를 차지하고 있기 때문에 국제수지개선에 이바지하고 있음을 알 수 있다.⁴⁾

해운을 통한 場所的 效用은 세계 각국에서 필요로 하는 제화의 완전한 자금자족이 불가능한 이상 반드시 필요하다. 따라서 해운서비스를 상업적으로 제공하고 그 반대급부로 운임을 받는 영업행위는 세계의 경제발전이 무역에 의존하는 한 반드시 존재하게 되는 것이다.

이러한 의미에서 해운산업의 특징을 들어보면 다음과 같다.⁵⁾

첫째, 저렴한 운임으로 대량수송이 가능하다. 해운은 타 운송수단과는 비교할 수 없을 정도의 적은 비용으로 대량화물을 한꺼번에 운송할 수 있다. 해운산업은 선박이 대형화될수록 톤. 마일당 資本費用과 運航原價가 현저히 감소되어 規模의 經濟(Economics of Scale)가 철저히 적용되는 산업 중의 하나이다.

둘째, 외항해운의 경우 국제성이 강한 산업이며 國際競爭力을 필요로 하는 산업이다. 외항해운산업은 해운업 활동의 대부분이 외국에서 이루어지므로 외국의 관습과 규율의 지배를 많이 받는 동시에 해운업을 규율하는 국제법이 해운선사의 자유로운 활동을 보장하는 海運自由主義 원칙에 그 기초를 두고 있기 때문에 船社들의 강력한 국제경쟁력이 필수적이다.

셋째, 해운산업은 상대국의 해운정책과 국제경기의 변동에 따라 민감한 영향을 받는 반면에, 외부환경의 변화에 대한 ‘卽刻的 對應’이 불가능한 산업이다. 즉, 해운경기가 호황이라고 해서 필요한

2) 본문에서 고급해기사의 범위는 선원중 선상에서 행정 및 관리 업무를 담당하며, 군함에 근무하는 장교 신분과 동질성이 있는 해기사로 한정하였다. 따라서 선박직원법 제4조 2항의 1,2,3급 운항사, 항해사 및 기관사의 면허를 가진자를 의미하며, 본 논문에서 문맥에 따라 해기사, 승선사관, 해상근무자, 선박직원 등으로 표현하였고, 때에 따라서는 광범위하게 4급 이하의 해기사와 부원을 포함하여 선원으로도 표기하였다.

3) 이영혁·김세영, 「해운산업이 국민경제에 미치는 영향」, (해운산업연구원,1993),p.49.

4) 상계서, p.53.

5) 이종인, 「해운실무」, (한국해양대 해사 도서출판부, 1997), pp.5-7.

선박의 建造가 단 시일 내에 되는 것이 아니고, 固定費(Fixed Cost)의 부담이 큰상황에서 불황이라고 해서 임의로 운항을 중지시킬 수 없는 특성을 지닌 산업이다. 따라서 항상 경기변동의 가능성을 염두에 두고 상대적 관점에서 해운정책이나 기업 경영전략을 수립해야 하는 산업이라고 하겠다.

2.1.2 海運産業 育成的 妥當性

가. 國際運送 서비스의 安定的 供給

해운의 발전은 對外貿易을 촉진하여 국제적 분업에 의한 세계 경제의 동시 발전에 크게 기여하였다. 또 해운은 국제간의 교역에 있어서 필수적인 수송수단이므로, 해운서비스가 안정적으로 확보되지 못할 경우 한 국가의 수출입화물 운송에 엄청난 지장을 초래하게 된다. 대부분의 국가에서 해운이 차지하는 수출입화물의 운송비중은 대단히 높으며, 특히 우리나라의 경우 1997년에 해운이 차지하는 수출입화물의 운송비중이 99.7%에 달하여 대부분이 海上運送手段을 이용하고 있음을 알 수 있다.⁶⁾ 따라서 해상운송서비스의 안정적인 공급은 對外依存度가 높은 우리나라의 경제실정에 비추어 볼 때 거의 절대적인 중요성을 가지고 있다고 볼 수 있다.

만약 우리나라에 自國船隊가 없이 순수히 外國籍船에 의해 우리나라의 수출입화물을 운송하려 한다면 세계 해운경기 및 국지적인 분쟁에 따른 파급효과에 상당히 많은 영향을 받아 적절한 船腹需給 대책을 세울 수가 없기 때문에 수출입화물 운송에 상당한 지장을 초래할 것이다. 따라서 해운산업은 안정적인 국제운송서비스를 제공하기 위하여 국가적인 차원에서 보호·육성되어야 하는 것이다.

나. 外貨獲得 및 外貨節約으로 인한 國際收支의 改善

국제수지의 개선문제는 오늘날 대부분의 국가, 특히 開發途上國들의 중요한 관심사항 중의 하나이다. 한 나라가 지불하는 운임의 총액이 무역화물의 품목구성과 항로패턴에 따라 다소 상이하기는 하지만 대체로 수출입하는 경우, 이러한 화물의 수

송을 위한 해상운임은 엄청나게 소요되며, 만약 自國船社가 없는 경우에는 막대한 외화를 운임으로 지불하여야 하는 결과를 야기시키게 된다. 그러나 자국의 商船隊를 이용하게 되면 그만큼 외화의 절약을 가져오게 되며, 또 제3국간 화물 운송시는 외화를 벌어들임으로써 국제수지의 개선에 직접적으로 이바지하게 된다.

우리나라에서도 지난 1960년대 이후 계속적으로 증가하는 국제교역량에 맞추어 꾸준히 국제선대의 증강을 추진해온 것도 바로 이러한 연유 때문이다.

다. 造船業 등 關聯産業의 育成

해운이 관련산업의 발전을 가져온다는 것은 해운의 국민경제적 파급효과를 말하는 것으로서, 해운산업은 철강, 석유, 목재, 화학, 조선업 및 해상보험업 등 관련산업의 생성·발달을 촉진시키는 한편 이러한 연관산업에 대한 고용의 新規創出을 유도한다.

세계의 주요 조선소나 해상보험거래시장이 주요 海運國에 많이 집중되어 있는 사실만 보아도 이러한 연관 효과의 중요성을 알 수 있으며, 최근 우리나라가 세계 1~3위권 내의 船舶建造國이 될 수 있었던 것도 결국 우리나라의 해운력이 이를 뒷받침해 주었기 때문이라는 분석이 일반적이다.

라. 國防力의 間接的 增強(海洋力의 提高)

해운의 국방상의 의의는 해운에 대한 軍事上 또는 安保上 요청으로부터 찾을 수 있다. 해운이 국가의 방위전략상 중요시 취급되는 이유는 첫째, 평상시 자국의 商船隊(Merchant Fleet)를 확보하여 돕으로써 전쟁과 같은 비상사태의 발생시 선박과 선원을 戰力化할 수 있는 점과, 둘째, 비상물자 輸送時 自國船에 의해 적기적소에 기동성을 발휘하여 이동할 수 있다는 수단을 안정적으로 확보할 수 있다는 데 있다.

국방상의 목적으로 해운을 육성하는 대표적인 나라가 美國으로서, 미국은 전통적으로 해운을 국방상의 수단으로 간주하여 定期船(Liner Shipping)

6) 김하진, 「한국의 해운산업현황과 경쟁력 제고」, (한국해양전략 세미나 논문, 1997), p.2.

에 대하여 建造補助金(Construction Subsidy)과 運航補助金(Operating Subsidy)을 지원하는 등 갖가지 정부의 보조제도를 공식적으로 시행한 바 있다. 이러한 정책의 배경은 1936년 美國商船法(Merchant Marine Act of 1936)으로서, 이 법에서는 자국의 무역촉진과 더불어 국방상 필요에 따라 일정 규모의 해운세력을 유지시킨다는 점을 명백히 밝히고 있다. 미국뿐만 아니라 최근 일부 개발도상국들까지 자국의 해운세력 증강의 명분을 이러한 국방상의 이유에서 찾고 있음은 주목할 만한 일이다. 특히, 우리나라는 3면이 바다로 둘러싸인 반도국가로서, 북으로는 북한과 대치하고 있어 만약의 비상사태를 대비한 필요 商船隊 및 이를 운영할 해운인력의 확보는 國防戰略 차원에서 대단히 중요하다고 할 수 있다.

마. 國威의 宣揚

一國의 海運産業, 특히 外航海運産業은 國際航空運送産業과 마찬가지로 흔히 국력의 상징으로 표시되며, 그 나라의 정치·경제·기술적 수준을 나타내는 하나의 지표로서 평가되고 있다. 즉 자국의 국기를 달고 오대양 육대주를 항해함으로써 움직이는 外交官 역할을 하고 있는 自國船隊는 항공기와 마찬가지로 국위선양에 커다란 역할을 담당하고 있는 것이다. 세계 각국은 자국의 항공사를 위시하여 國籍外航船隊 보유, 유엔가입 등이 독립국가로서의 면모를 갖출 수 있는 중요한 요소라고 생각하고 있다. 따라서 각 국가가 國籍外航船隊를 가지기를 원하는 가장 큰 이유중의 하나는 國籍外航船隊 자체가 국제적으로 그 국가의 국력을 상징하고 위신을 드높이는 수단으로서 필요하다고 생각하기 때문이다.

오늘날에 있어서 자국의 외항해운기업에 대하여 일각에서는 별다른 의의를 부여하지 않으려는 견해도 대두되고 있으나, 아직도 국제해운기업을 국

제사회에 있어서 자국의 지위를 나타내는 중요한 상징체로서 인식하는 견해가 지배적이다.

2.2 船 員

2.2.1 船員의 特性

船員職業이 육상의 직업에 비해 가지는 特性⁷⁾으로서는 무엇보다도 육상과 떨어져 생활을 한다는 데 있다. 이것은 船員에게 가정은 물론 사회와 일정기간 격리되어 생활해야 하는 어려움이 있음을 말해준다. 그리하여 船員은 육상의 職業生活에 비해 가정과 격리되어 생활해야 하기 때문에 가정의 행사에 참여하거나 자녀교육을 하는 것이 사실상 어렵다. 그리고 社會와 격리되어 있는 관계로 문화생활에 제약이 있으며, 원만한 對人關係를 형성하기가 어렵다.

따라서 船員은 家庭이나 社會와 격리되어 있기 때문에 所屬感을 갖는 데 어려움이 있다.

선원은 가정과 격리, 사회와 격리, 무소속감 등의 離陸性과 離家庭性으로 겪는 고통 때문에 船員職業에 대한 社會的 評判(이미지)은 대개 부정적이다. 職業에 대한 社會的 評判이 나쁘다는 것은 船員으로 하여금 職業에 대해 滿足感을 갖지 못하도록 하는 중요한 하나의 요인이 된다.

船員의 고통은 첫째, 가족과 일정기간 떨어져서 생활을 해야 한다는 점이다. 그리하여 家庭이나 親姻戚의 冠婚喪祭에 참석하지 못하며, 기혼자의 경우 자녀의 교육에도 부모의 역할을 적극 수행할 수 없는 어려움이 있다. 장기간 가족과 격리된 생활은 刑罰의 고통을 느끼게 하며, 고독감과 이에 관련된 人間性 疏外, 과도한 飲酒癖⁸⁾ 및 불행한 결혼생활 등 가정과의 격리로 인한 많은 病弊를 남게 한다. 그리고 우리나라 內航商船 선원을 대상으로 행한 조사⁹⁾에서도 가족생활에 대해 절반이상이 불만족

7) 地田知平, "海上勞動의 特殊性", 「海事研究」第44號,(東京: 日本海事振興會, 1961), pp. 21-44.

8) 과도한 음주는 선원의 자살과 선박 사고율에 영향을 미치지만, 적당한 음주는 선내생활을 하나로 통합 하는데 상당한 가치가 있다는 연구가 있음. Nolan B., "Seaman, drink and social structure", *Maritime Policy and Management*, Vol.4, 1976, pp. 77-88.

9) 박용섭 외, "우리나라 沿岸海運會社 船員의 職業意識에 관한 研究-M 海運(株) 船員의 事例分析을 中心으로 -",

하며, 乘船生活가운데 주된 애로사항이 아내와의 家庭生活과 子女教育 문제인 것으로 나타나 있다.

둘째, 船員들은 일반사회와 격리되어 계속적으로 船內에서 구속된 것과 같은 생활을 해야 한다. 또한 사회와 격리되어 생활하기 때문에 생활이 단조로우며, 일반상식과 교양을 습득하기가 어렵다. 이것은 船員으로 하여금 어떠한 정서적 욕구나 사회적 유대감을 갖지 못하게 하며, 이는 海上生活로부터 선원을 이탈하도록 유인한다는 것을 의미한다.

셋째, 職場이 안정되어 있지 않기 때문에 육상의 사회나 船舶社會 그 어느 쪽에도 소속되기 어렵다. 따라서 선원은 無所屬感(marginality)으로 인하여 소외감을 갖기 쉽다. 선원들의 無所屬感은 無氣力(powerlessness), 無規範(normlessness), 文化的·社會的 疎外感을 낳는다.

넷째, 船員職業에 대한 社會的 評判(이미지)은 船員으로 하여금 직업에 대한 滿足感을 느끼게 하는데 매우 중요하다. 직업에 대한 社會的 評判은 그 나라의 文化와 歷史에 토대를 두고 있다. 기독교 문화권인 유럽 종교적 禁慾精神, 직업의 평등성 인식, 고난극복의 開拓精神 등으로 新大陸의 발견, 인도 및 아시아 항로의 개척과 이에 따른 세계 상업권의 형성 등 선원 생활의 긍지를 느낄 수 있는 바탕을 만들었다.¹⁰⁾ 한편 日本 船員은 유럽 船員보다 직업에 대한 矜持가 낮은 것으로 나타났다.¹¹⁾ 日本海技協會가 1982년에 商船 外航船員을 대상으로 행한 설문조사에서는 응답자의 78.5%가 職業에 대한 將來性이 없다고 답하였고, 81.0%가 직업에 대한 滿足感이 감소되어 왔다고 답하였는데, 이는 海運業에 대한 日本 船員들의 비관적인 인식이라고 생각된다.¹²⁾

다음으로 韓國 船員의 職業意識의 形成背景에 대

하여 韓國의 文化와 歷史의 관점에서 살펴봐야 한다. 孝에 최고의 가치를 두는 韓國 儒敎思想은 船員의 職業意識, 形成에 부정적인 역할을 수행하였다는 것은 명백하다¹³⁾. 특히, 朝鮮時代에 船員은 사회적으로 賤視되었고, 船員職은 가장 천한 직업의 하나로 인식되었으며, 그후 국민으로 하여금 船員職業을 賤視하고, 바다와 관련되거나 바다를 가까이 하는 생활을 기피하게 한 것이다. 더구나 최근 몇 년 동안의 민주화 물결과 병행하여 勞動組合들의 활동이 활성화되어 육상의 각 職種은 賃金 및 福祉厚生을 포함한 勤勞條件 등이 크게 향상된 반면, 國際 船員勞動市場에서의 低賃金國 船員들과 경쟁해야 하는 우리나라 船員들은 상대적으로 불리한 여건에 놓여 있다.

지금까지의 고찰에서 선원에 대한 社會的 評判(이미지)은 船員의 職業만족에 다대한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 즉, 船員職業에 대한 사회적 평판이 좋다고 인식할수록 職業滿足이 클 것이며, 그것에 대한 社會的 評判이 나쁘다고 인식할수록 職業만족은 적을 것이다.

또한, 선박 조직의 특성이 직무만족에 영향을 미치고 있는데 그 요소는 다음과 같다.

첫째, 생활의 긴장감과 조직의 人和團結이다. 船內의 組織社會는 엄격한 계급사회이며, 私生活이 유지되기 어렵고, 海上에서 항상 위험에 노출되어 있기 때문에 엄격한 規律하에 勤務와 생활을 하게 되어 있다. 따라서 船舶社會에서의 생활은 긴장된 속에서 이루어지고 있다고 말할 수 있다. 그리고 船內組織은 지위계통상 海技士와 部員으로 구분되고 甲板部와 機關部 등 부서별로 편성되어 있는데, 船舶의 安全運航을 위해서는 지위계통간이나 부서간에 人和團結이 매우 중요하다.

둘째, 船內 직무 수행시 만족감에 영향을 주는

「船員船舶」 第11號, 1992, p. 14.

10) 최문환, 「근세사회사상사」, (서울:삼영사, 1982), pp51-55.

11) 黒田 隆 外, “船員の職業意識に關する國際的比較研究”, 「神戸商船大學 紀要 第1類 文科論集」 第19號, 1971, pp. 17-46.

12) 青木 修次, “外航船員の離職動向調査結果について”, 「海上勞動科學研究會報」, 제139호, 1990, p.24.

13) 孫兌鉉, “韓國船員의 職業意識에 關한 考察”, 「韓國海洋大 海運研究所 論文集」 제3집, 1984, pp.30-31.

요소들 즉, JDI¹⁴⁾에 의해 職務滿足을 구성하는 주요 차원으로서 일 그 자체, 監督, 昇進機會, 給與, 同僚, 作業者 등의 변수들이다.

셋째, 선원 직업의 將來性이나, 陸上勞動 條件의 향상, 雇傭不安 등과 같은 직업의 社會·經濟의 特性도 職業滿足에 영향을 미치는 변수들이다.

넷째, 선원직무에 영향을 미치는 개인의 특성으로 結婚與否, 適性, 教育水準, 職務經驗, 職務職位 등의 변수들이 있다. 船員職業은 가정과 격리되어 생활해야 하는 관계로 既婚者보다는 未婚者에게 보다 적합한 직업이라고 말할 수 있다. 그리고 직업에 대한 자신의 適性, 즉 資質과 能力이 직업에 대한 滿足感을 갖는데 하나의 중요한 요인으로 작용한다. 또한 韓國에서는 고등교육을 받으면, 監督 또는 指揮 勞動者가 되어야 한다는 것이 사회의 통념으로 되어 있는 바, 이 점으로 미루어 볼 때, 高學歷者일수록 船員職業에 대해 보람을 느끼지 못하게 될 가능성이 많다.¹⁵⁾

船員職業이 經濟的 기반확보, 근복무의 해결, 船員教育機關 졸업 등 비교적 단기간의 목적을 달성하기 위한 성격의 직업이라면, 자신의 목적을 달성한 후에는 직업에 대해 만족을 느끼는 데에는 어려움이 있을 것이다. 따라서 離職率이 높고 또 선원 직업을 계속 가지고 있다 할지라도 육상직업에 적응이 곤란하여 할 수 없이 만족을 느끼지 못하면서 乘船生活를 계속하는 경우도 있을 것이다.

2.2.2. 海上勞動의 特殊性¹⁶⁾

海上勞動의 特殊性은 氣象, 海象의 複雜性이 끊이지 않는 大洋上에서 고립한 生命共同體로서 船舶에서 생활하고 노동에 종사하고 있다는 점이다. 大自然의 모습에 변화가 없는 限 特殊性의 變化는 있을 수 없겠으나 文明의 發展, 技術의 發達은 일하는 場(船舶)의 特殊性을 다소 減少 시키는 傾向

이 있다.

첫째, 通信連絡法의 發達로 孤立소원이라는 特殊性이 減少되어 가고 있다.

둘째, 技術革新에 依한 船速의 向上은 時間距離를 短縮하고 勞動의 場이 遠隔의 洋上이라는 觀念을 덜어준다.

셋째, 선박의 안전성의 향상으로 危險度가 減少된다.

넷째, 自動化, 機械化의 傾向은 苛酷한 勞動條件을 현저하게 개선하는 방향으로 나아가고 있다.

다섯째, 勞動 및 취로체제의 합리화로 이가죽성이라는 特殊性도 다소 完化되어 가고 있다. 그러나 앞으로도 해소되지 않는 특수성의 殘存요소로는 충돌의 위험성, 근무지의 동요, 선박의 대형화 및 자동화에 따른 상대적 고독감 등이 있을 것이다.

3. 船員 養成

3.1 船員養成의 基本要件

3.1.1. 船員養成機關의 一貫性維持

훌륭한 船員을 養成하기 위해서는 經驗과 理論을 겸비한 船員을 배출할 수 있는 教育制度가 필요하다. 현재 우리나라의 他 産業技術人力도 마찬가지이겠지만 職業意識이 稀薄한 우리나라에서, 더욱이 船員輕視風潮가 남아있는 사회에서 일생을 船員職으로 보내기 위해 처음부터 船員關聯學校에 입학하는 사람의 수는 많지 않을 것이다. 과거 한 때 날로 번창하는 海外就業船에 승선하기 위해 그 당시 모든 船員教育機關은 입학생수를 무리하게 증가시킨 결과, 양질의 선원을 양성하는데 얼마나 기여하였는가를 반성해 보아야 하겠다. 그 당시 船員需給 특히, 海技士需給 狀況을 엄밀히 檢討해서 質的으로 안심할만한 수준의 海技士를 위시해서

14) JDI: Job Descriptive Index(직무기술지표). 현재 가장 널리 사용되고 있는 직무만족 측정법에서 스미스등이 개발한 것. Smith, P.C., Kemdall, L.M. and Hulin, C.I., "Measurement of Satisfaction in Work and Retirement," Chicago: Rand McNally, 1969.

15) 孫兌鉉, 전계서, p.10.

16) 이재우·신학재, 「주요해운국의 선원교육제도」, (한국해기사협회, 1979), p.15.

國籍船에 就業 시키고 남은 遊休人力을 海外就業으로 돌리는 계획적인 配乘이 계속되어 왔다면 현재의 상황은 달라졌을 것이다. 1980년대 중반부터 海上職 忌避現狀으로 入學生數가 줄었다고 歷史와 傳統을 가진 學校를 없애버리거나(海洋高), 1-2年間 初級海技士의 就業이 어렵다고 몇 년간 持續된 初級海技士 養成機關을 아예 없애버린다거나(海洋專門學校, 단기양성소), 專門學校를 하루아침에 4年制 大學으로 昇格시키는 등 급격한 制度變化는 안정적인 우수선원을 양성하는 차원에서 부정적 요인으로 작용한다.¹⁷⁾

따라서 선원수급을 장기적으로 예측하고, 그에 따른 船員養成機關을 海技免許 등급을 고려하여 一貫性 있게 발전시켜야 하며, 미국, 영국, 일본 등 海洋先進國의 一貫性 있는 선원 교육제도가 훌륭한 역사와 전통을 이어오고 있는 것을 참고하여, 關係當局(海洋水産部, 教育部 등)이 해운관련 단체들의 의견을 수렴하여 未來指向의이고 一貫性 있는 教育政策을 수립. 시행하여야 한다.

3.1.2 海洋思想의 高揚

人口 430만 밖에 안 되는 노르웨이가 支配하는 船腹量이 우리의 수배에 달하고 있음은 地形的으로 바다로 나갈 수밖에 없는 그 나라만의 특성에 기인한다고 하겠으나, 그 나라는 先進海運國이다. 中世부터 Viking의 活躍에 의해 海洋思想이 자리를 잡았다고 한다면, 우리는 천년을 거슬러 올라가 新羅時代의 장보고의 후예이면서 아직도 先進海運國 隊列에 끼지 못하고 있는 점을 깊이 반성해야 할 것이다. 단적으로 말해서 우리나라 사람의 대부분은 3次産業인 海運業과 1次産業인 水産業의 區別이 제대로 되어 있지 않을 만큼 海運에 대한 知識이 부족하여 商船과 漁船을 동일하게 취급할 정도이다.

옛부터 전문직에 종사하면 賤한 職種으로 생각했다고 하나, 따지고 보면 유독 배에 종사한 사람만을 천하게 부르지는 않았으며 兩班, 農民 이외의 職種은 모두 천하게 불렀으니 꼭 뱃사람만이 천한 職種은 아닐 것이다. 그럼에도 불구하고 우리 주위

에서는 누가 배를 타고 있다면 무턱대고 賤視하는 傾向이 있으며 자기 趣向에 맞아 船員이 되고자 하는 사람마저 좋지 않은 職業이므로, 아예 그만 두라는 식의 태도를 일삼고 있으므로 장래에는 제대로 養成된 船機長도 소수에 불과해서 最惡의 경우에는 有事時 重要貨物을 운반하는 배의 船機長도 外國人을 乘船시키는 상황까지 이를 것이다.

海運國으로 발돋움하기 위해서는 日本 等地에서 一般的으로 利用하고 있는 海洋思想鼓吹方案의 연구와 우리 식의 海洋思想 보급에 힘써야 하겠다. 무엇보다 理由없이 船員乘務員을 업신여기는 풍토부터 일소해 나가야 하겠다. 形式的인 海運의 날 하나만으로 족하다고 할 것이 아니라 實質的으로 우리국민 누구나가 배와 친근하게 접할 수 있는 기회를 마련해야 할 것이다.

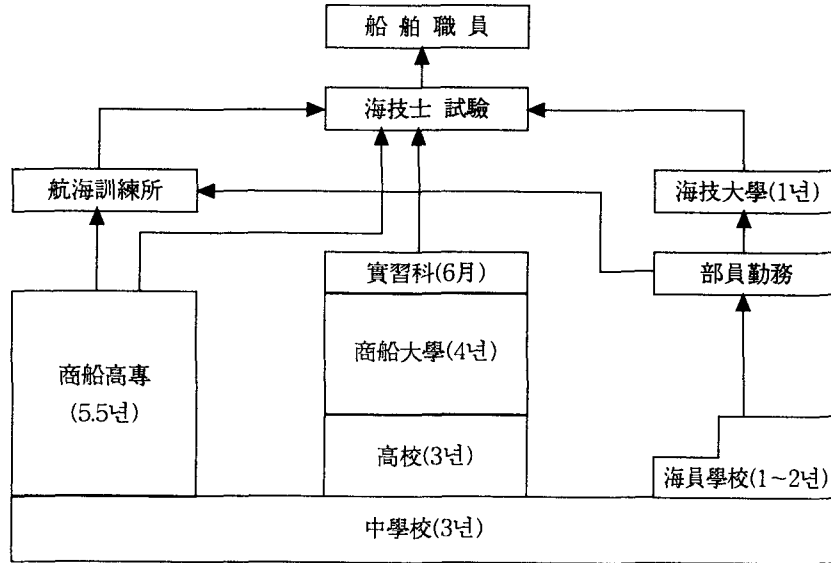
3.1.3 中長期 計劃 樹立

他 産業도 마찬가지이지만 中長期 計劃을 세워서 미리미리 대처함이 혹 닥쳐올지도 모르는 危機에도 살아 남는 방법일 것이다. 세계가 점차 Block 經濟로 定着化되어 간다면 현재도 그렇지만 우리나라는 極東全域(日, 中, 韓, 露)에서 제일 적은 규모의 海運國으로 資本力에서는 日本에 뒤지고, 關리면은 中, 露와 비교하여 競爭力이 거의 없고, 物動量 면에서는 中, 日에 뒤지는 상당히 어려운 처지에 접하게 될 것이다. 양적인 船腹量만을 추구하다보면 質的低下와 關리의 소홀이 눈에 띄게 나타날 것이므로 크지도 않고 적지도 않은 20-30隻 규모의 船船會社를 건전하게 육성해야 할 것이다. 1997年 현재의 1200萬톤인 船腹量이 갑자기 2배로 늘어났다고 해서 先進海運國은 아닐 것이며, 실속 있는 海運國으로 정착화 되는 것이 중요하다. 海運 關聯企業도 2-3年內에 先進諸國에게 開放해야 될 형편이고 보면 海運政策의 방향을 하루빨리 우리 船船會社들의 경쟁력을 확보시키는데 두어야 할 것이다.

國家安保上 필요한 物資輸送船에 제삼국 선원 그것도 部員이 아닌 일부 士官마저 제삼국 선원을

17) 윤영섭, 「선박 관리업의 현황과 문제점」 (한국해양대 해사산업대학원 석사학위논문, 1993), pp.63-64.

〈도표-1〉 일본의 선원(직원) 교육체계도¹⁸⁾



승선시킬 경우 과연 유사시에 그 선박이 運航指示에 따라 효과적으로 운항될 수 있을 것인지 문제가 아닐 수 없다. 美國에서 실시하고 있는 국가적으로 필요한 최소한의 國籍船에 대한 선원비 보조금, 운항비 보조 등은 좋은 참고가 될 것이다. 우리나라 安保上 필요한 최소한 船腹量의 유지방안에 대해 관련기관의 검토와 거기에 따른 政府支援方案이 수립된다면, 그 방안의 일부는 船員養成方案이 될 것이므로 하루 속히 이런 방안의 확립도 요망된다.

3.2 船員教育 制度

3.2.1 主要國家 教育制度

가. 日本

일본의 船員教育關聯機構는 文部省과 運輸省이 관할한다. 운수성은 海技大學校(1년제), 航海訓練所, 13개의 海員學校(1~2년제)를 관할하고 있으며, 문부성은 2개의 商船大學(4년제), 5개의 商船高等

專門學校(5.5년제)를 관할하고 있다. 이들 학교에서는 연간 약 1,300명의 선원을 양성하고 있으며, 국가나 자치단체에서 재정, 시설, 학비 등을 지원하고 있다.

2개 대학 중 東京商船大學은 1875년에 발족한 미쓰비시상선학교가 1949년 상선대학으로 개편되었으며, 1974년에는 대학원까지 설치되었고, 新戶商船大學도 1917년 사설학원으로 시작하여 1974년 대학원을 개설하여 현재에 이르고 있다.¹⁹⁾

나. 美國

미국은 거대한 나라답게 선원의 교육제도도 다양하다. 그러나 미국의 海事 行政機構 중 대표적인 기관은 MarAd(Maritime Administration : 商務省 海事 行政處)로 알려져 있으며, 다음과 같이 선원 교육훈련을 담당하고 있다.²⁰⁾

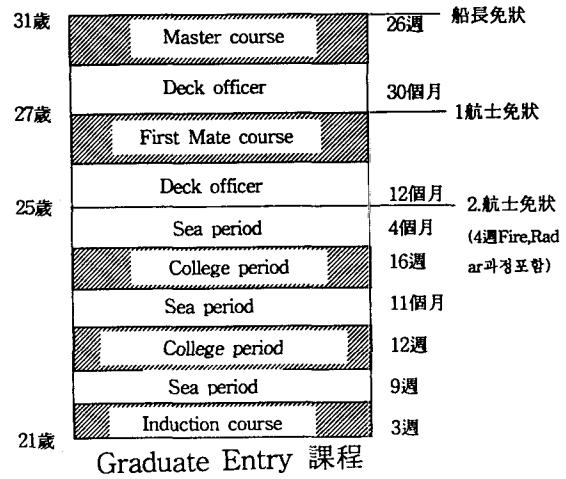
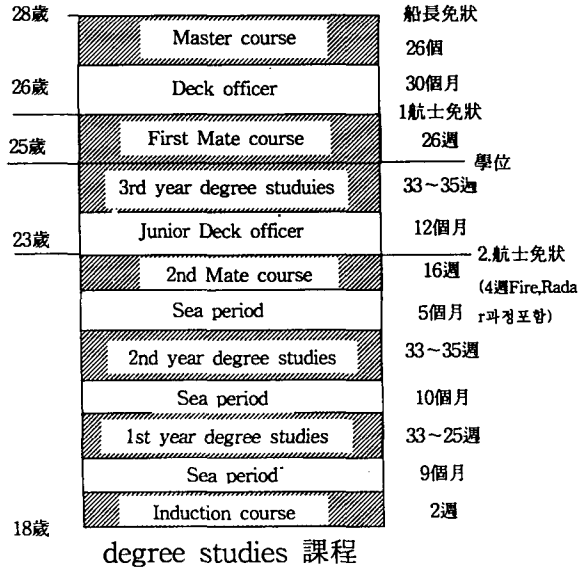
첫째, United States Merchant Marine Academy (USMMA)를 관할하고, 샌프란 시스코, 뉴우요크, 시애틀, 톨레도, 뉴우올리안즈에 있는 선원을

18) 이재우·신학재, 전계서, p.95.

19) 상계서, pp.98-128.

20) 상계서, p.134.

<도표-2> 英國의 航海士 養成體系(一部)²¹⁾



위한 船員教育課程을 운영한다.

둘째, 캘리포니아, 메인, 매사추세츠, 미시건, 뉴우요크, 텍사스주 운영의 商船士官學校(Marine Academy)에 대하여 보조금을 제공한다.

셋째, 선원교육의 관장, 해상노동정책을 조정하기 위해서 국내 또는 국제단체와 유대강화, 商船界의 장려보상제도관장 등의 선원행정을 지원한다.

넷째, MarAd가 관장하는 대표적인 士官教育을 위하여 USMMA에는 3개년의 座學 과정과 미국상선에 配乘 1년간의 해상생활을 통한 승선실습을 실시한다.

교육기관은 大學課程을 비롯하여 高等學校 과정, 다양한 補修教育課程 등이 있으며, 이중 USMMA는 세계적으로 유명한 商船士官學校이다.

USMMA는 뉴욕에서 1943년 9월 20일 창립하여 미국 商船의 士官과 海運産業의 指導者를 양성할 목적으로, 商務省에서 운영하는 聯邦商船士官學校로서 "Kings Point"로 잘 알려져 있다. 3軍士官學校와 같이 엄격한 규율의 학교 기숙사 생활로 4년간 商船教育과 軍事教育을 거쳐 졸업 후 海軍豫備少尉로 임관하고 해당 면허를 취득하여 商船, 海岸警

備隊(UCSG), 海軍 등에서 실무에 종사하게 된다.

다. 英國

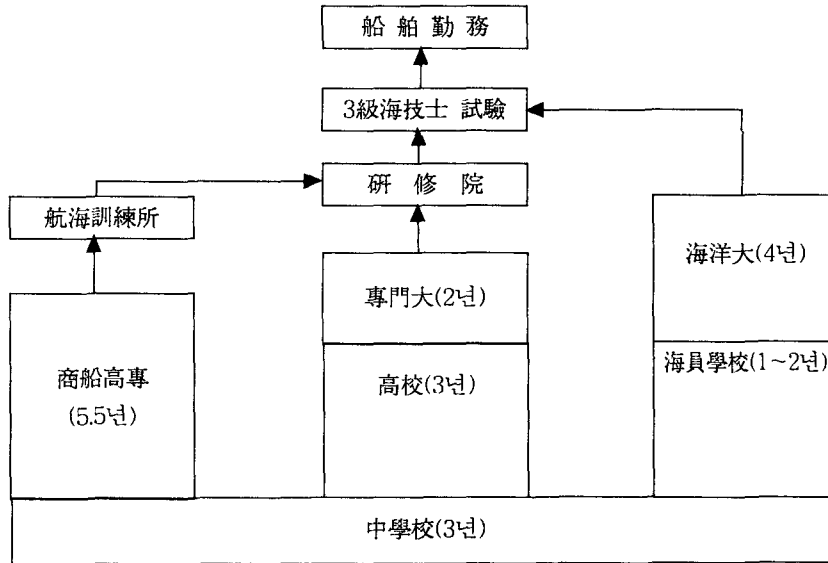
가장 찬란한 해운의 역사와 전통을 자랑하는 영국은 船員教育에 있어서도 일정한 학제가 없이 다양한 기관에서 수학기간과 과정도 다양하게 실시하고 있다. 유럽의 船員教育은 미국이나 일본과 달리 商船 또는 造船所에서 상당기간 실습을 마친 뒤에 수시 商船學校에 입교 및 면허취득 등을 하며, 경험을 중요시하기 때문에 教育課程은 美·日에 비하여 短期間이다. 선원의 최소연령은 16세이며, 수주간의 안전훈련과정부터 면허증의 종류에 따라 學科 및 修學期間이 다양하며 修學期間도 성적에 따라 단축할 수가 있다.

대표적인 선원 教育機關으로는 그리니치에 있는 商船大學(Merchant Navy College)이다. 이 학교는 1968년에 설치되었으며, 통신교육을 포함하여 다양한 과정을 개설하고 있고, 학비는 개인부담 또는 후원 선박회사가 지불하도록 되어 있다.

다양한 教育課程 중 航海士 養成課程體系의 일부를 소개하면 <도표-2>와 같다.

21) 이재우·신학재, 전계서, p.63. 영국의 선원 양성관련 학제, 학과내용을 상세히 파악하기 위해서는 전계서 pp.46-47.을 참조.

〈도표-3〉 한국 해기사 양성체계



3.2.2 韓國의 教育制度

高級海技士를 양성하기 위한 교육은 일반적으로 韓國海洋大學校와 木浦海洋大學校에서 실시하고, 일반대학출신과 상급면허를 획득하기 위한자를 위해 海洋水産研修院에서 단기과정을 개강하고 있다.

韓國海洋大學校²²⁾는 海事大學, 理工大學, 人文社會科學大學 및 教養課程部로 이루어진 종합대학교로 1998년 현재 8개 학부와 18개 학과로 구성되었고, 매년 정원 1,440명의 학생이 입학하고 있다. 이 중 海技士를 배출하는 海事大學은 3개 학부와 1개 학과에 매년 정원 400명이 입학하고 있다.

이들은 교육기간 중 수업료, 숙식비, 피복 등이 관비로 지급되고, 엄격한 규율 하에서 학교 기숙사 생활과 3학년은 實習船에서 선상 생활을 하게되며, 졸업 후에는 高級海技士, 國內外 海運·保險·港灣·造船 관련회사, 船舶用 機械製作 會社, 海洋水産部, 海運關聯教育·研究機關 등으로 진출하고 있다.

木浦海洋大學校²³⁾는 1993년 4년제 대학으로 승

격하여 海事系列學部와 工學系列學部로 구성되어 있다. 매년 정원 550명의 학생이 입학하고 있으며, 그중 海技士를 배출하는 海事系列은 정원 390명에 海上運送시스템학부와 機關工學部등으로 이루어져 있으며 학교운영 및 졸업후 진출등은 한국해양대와 같다.

1983년 6월 韓國海洋水産練修院²⁴⁾이 개원되면서 海技士의 모든 短期教育 및 補修教育은 본 연수원으로 이관이 되었다. 연수원에서 운영한 高級海技士 養成課程은 연간 25명씩(3급 해기사 및 기관사) 전문대 졸업자를 대상으로 6개월 과정으로 교육을 시켜왔으나, 지원자 감소로 인해 1999년도부터는 본 과정 운영을 중단할 계획이다. 海洋水産練修院(海運教育部)은 1995STCW(선원훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 國際協約)의 수용을 위하여 1998년도에는 安全 및 職務教育 27과정, 養成 및 資格取得教育 22과정, 受託教育 8과정을 1일 ~6개월 기간으로 실시하고 있으나 대부분 선원의 補修

22) 한국해양대학교 요람(1997-1998), 1997.

23) 목포해양대학교 요람(1996-1997), 1996.

24) 한국해양수산연수원, 「교육안내」, 1998. 상선 선원은 해운교육부, 어선 선원은 수산교육부에서 담당한다.

教育에 해당하고, 高級海技士 양성을 위하여 3급 海技士 免許取得(2주)·再取得(3주)·海技士 養成(6월) 과정 등을 실시하고 있다.

3.2.3 問題點 및 解決方案

상기 2장에서 살펴본 船員과 海上勞動의 特性은 海技士 職業에 일반적으로 긍정적인 점수를 주기가 어렵다. 그러나 現代科學이 結集된 선박을 운용하는 海技士는 高級頭腦를 요구하고 있기 때문에 국제적으로 정부의 정책적 배려와 보조를 강조하고 있다.

가. 海洋系 大學校의 專門化

韓國海洋大는 1992년 종합대학으로 개편되면서, 본래 승선을 목적으로 한 海洋大學은 單科大學(海事大學)으로 되었다. 그리고 海事大學만이 의식주 및 수업료가 관비로 지급되며, 같은 캠퍼스 내에서 타 단과대학과 다르게 전통적으로 제복을 입고 학교 생활하고 있다. 전학생은 船上生活에 대비하기 위하여 傭兵營生活 같이 엄한 규칙을 지키며 기숙사에서 단체 생활을 한다.

그런데 공간적으로 다른 單科大學(이공대, 인문사회대)과 같이 있기 때문에 몇 가지 문제점이 발생하고 있다.

첫째, 상대적으로 극소수의 장학혜택을 받는 타 단과대학생들의 불평이 있다.

둘째, 모두 제복을 입고 乘船生活館(기숙사)에서 생활하기 때문에, 기숙사 혜택이 미미한 타 단과대학생들의 불평이 많다.

셋째, 船上勤務 특성상 軍隊組織과 유사한 선후배간 예절을 강조하는 분위기가, 학년보다도 학번으로 선후배를 구별하는 타 단과대학의 영향을 받는 경향이 있다.

이상의 문제점들은 과거 高級海技士를 양성하는

專門化된 대학을 종합대학으로 개편하면서 발생한 것이라고 볼 수 있다.

따라서, 乘船士官을 양성하는 대학의 專門化를 위해서 韓國海洋大(海事大學)는, 과거와 같이 단과대학으로 분리독립을 하든지, 아니면 한 개 종합대학 체제를 존속시키더라도 空間적으로 타 단과대학과 격리 시켜서 운영한다면 위의 문제점을 모두 해결하면서 오직 乘船士官을 양성하는 專門化된 대학으로 발전할 것이다.

다음으로는 한국에서 乘船士官을 양성하는 韓國海洋大(海事大學)와 木浦海洋大의 統合方案이다. 이 두 학교는 지리적으로 한반도의 동남단인 釜山과 서남단의 木浦에 위치해 있다. 木浦海洋大가 1993년 4년제 專門化 大學으로 승격되면서 두 대학교는 학과의 구성내용, 실습선 운용, 학생 수, 관비지급 및 기숙사 생활조건(國費)등이 유사하기 때문에, 두 대학을 1개 대학 2 캠퍼스로 통합하여 乘船士官을 배출하는 專門化 大學으로 운영하는 방안을 제시한다. 이 방안을 시행할 경우, 미국의 Kings Point, 일본의 東京商船大學처럼 한국에도 대표적인 高級海技士 養成教育機關으로 海洋思想을 고취시키는 일을 하면서, 傳統과 一貫性을 유지하기 위하여 教授 및 學生의 交流擴大, 豫算 및 人力節減을 통하여 해양전문교육 활성화와 內實化에 이바지할 것이다.

나. 海技士 兵役管理

해양선진국인 미국, 영국 등에서 전시에 商船士官이 즉시 동원되어 海軍士官으로 근무하는 해군 예비원을 상기하면서, 한국에서는 전시에 商船士官이 動員船舶에서 海軍將校의 역할을 못하고 二等兵으로 動員된다는 현실에서 국가적 人力運營에 문제점이 있음을 알 수 있다. 그 동안 海技士의 兵役關聯 法規는 수회 개정되었다.²⁵⁾ 과거 20여년 동

25) 1. 병역의무의 특례 규제에 관한 법률 제정(1989.12.30 법률 제 4159호)으로 석사 장교 제도전반 폐지, 연구요원, 기능요원, 예술특기자 등의 특례제도의 통폐합 및 축소로 해기사 요원이 5년간 승선하면 방위 소집 복무를 마친 것으로 간주하여 특례 보충역 이등병으로 전역하였다.
2. 병역법 시행령이 개정(1991.9.11 대통령령 제13,464호)되면서, 특례 보충역에 편입 된 자는 4주 간의 군사교육을 받게 되었다.
3. 1992.12.2 병역법 개정(법률 제451호)으로 특례 보충역 기능요원의 승선기간이 5년에서 3년으로 단축되었다.
4. 1993.12.31 병역법개정(법률 제 4685호)으로 특례 보충역 기능요원은 산업기능요원으로 용어의 변경이 있었다.

안 시행하였던 豫備員制度를 부활한다면 海技士를 지원하는 질적 향상에 크게 이바지할 것이다. 현재 海洋大 학생들은 10%를 제외한 대부분 학생들이 産業技能要員으로 3년간의 海上勤務 후에 補充役 二等兵으로 전역하고 있다.

따라서, 앞으로 豫備員令을 실행할 경우 과거와 같이 전교학생을 일률적으로 적용할 필요 없이 희망자에 한하여 選擇의으로 적용시키고, 국가예산의 낭비 요인을 제거하며 개인 발전을 위해서, 軍事教育의 중도 탈락자에 한해서 일반 학생들과 같이 원래의 兵役法 適用을 받도록 한다면, 국방차원에서는 특별한 豫算과 人力의 증편 없이 우수한 海軍豫備資源을 확보하게 되기 때문에, 앞으로 韓國海洋大(海軍大)와 木浦海洋大에 海軍 豫備員令의 시행을 검토할 시기라고 생각한다.

4. 船員의 管理

4.1 船員供給 管理

4.1.1 需要 및 供給推移

가. 需要推移

우리나라의 수출입 物動量은 최근 3년 동안 매년

11.5%의 증가율을 보이고 있어 앞으로 2003년에는 10억 톤에 육박할 것으로 예상되며, 海外就業船(備船)을 포함한 外航船은 1997년 1,353척에서 2003년에는 1,371척이 될 것으로 전망된다. 여기에 취업하는 高級海技士는 매년 0.6%의 증가율을 보여 연간 신규소요는 약 26명으로 예상되지만 IMF체제하의 수입물량 감소와 세계적 경제여건은 앞으로의 전망을 낙관할 수 없게 만들고 있다.

따라서 선원의 수요는 2000년대 초반까지는 현재 수준으로 보는 것이 타당하리라 생각한다. 또한 앞으로 人件費(船員費) 절감을 위한 선박의 自動化와 大型化는 대폭적인 船員 需要 增加를 억제할 것이다.²⁶⁾

나. 供給推移

매년 2개 海洋大를 졸업하는 인원은 약 700명으로 추산되며, 經歷 昇級者는 매년 약 100명으로 추산된다. 그러나 船舶勤務者는 海技免許를 소지한 인원 전부가 아니다. 그 중에는 兵役義務를 필하기 위해 3년만 승선하는 인원과 육상 직업에 轉業人員이 많이 있다.

최근 韓國海洋大學校에서 조사한 통계에 의하면, 1987년부터 1996년까지 10년간 졸업자 3,520명을 분

<도표-4> 물동량, 선복량, 선원(해기사) 수요추이²⁶⁾

구 분		1991	1994	1997	연평균 증가율(%)	2000	2003
물동량(천G/T)		285,650	375,084	520,905	11.50	720,730	999,050
선복량	척수	1,681	1,344	1,353	0.22	1,362	1,371
	톤수	35,219,941	25,725,423	28,054,329	3.00	30,713,000	33,561,000
선원 (해기사)	인원	3,963	3,752	4,109	0.61	4,187	4,265
	연평균 증감		-70	119		26	26

자료 : 코리아워핑가제트, 「해사연감」, 각년호
 해운항만청, 「해운항만통계연보」, 각년호
 한국해양수산연수원, 「한국선원통계연보」, 각년호

26) 물동량의 연 평균 증가율은 1994-97 기간의 평균 증가율이며, 선복량은 국적외항선과 해외취업선의 합, 선복량 증가율도 1994-97 기간의 평균 증가율 임.

선원은 3급 해기사 이상 외항선 취업자이며 앞으로 선박의 대형화, 자동화를 고려하여 연평균 증가율은 1991-97 기간의 평균을 적용하였음.

석한 결과 835명(23.7%) 만이 승선 중이며, 豫備人力이 575명(16.3%) 轉業이 2,110명(60.0%)이었다.

그 중 乘船者 23.7%에는 3년간 義務 乘船者 (1994년 이후 졸업자)가 포함되어 있기 때문에 이들을 제외하면 7년간 졸업자 2,455명 중 乘船者 246명(10%) 만이 자신의 희망에 의해 승선을 하고 있는 실정이다.²⁷⁾

따라서 대학 졸업자 700명 중 자의에 의한 乘船率을 고려하면 매년 약 70명이 승선을 위한 공급 인원으로 해석할 수 있다.

위에서 살펴본 바에 의하면 단순 숫자에 의한 선원의 연간 수요와 공급은 26대 70으로 커다란 문제점 없이 해결할 수가 있으며, 일시적인 수요 증가에도 탄력적으로 대응할 수가 있다. 그러나 60%에 달하는 陸上 轉業率을 고려하여 船員管理體制는 양성인력의 效率的인 管理측면에서 다각도로 모색되어야 하겠다.

4.1.2 安定的 船員供給 管理體制 維持

船員管理體制가 구축된다면 장기적인 수요를 예측하고 안정적인 공급을 하므로써 早期 離職率을 감소시키고, 船員職業이 平生職業임을 인식할 수 있도록 教育·訓練體系를 확립하여 선원 終身管理體制로 직업의 불안정감을 해소시킬 수 있으며, 효율적인 免許 취득제도의 관리, 船員養成機關과의 밀접한 관계 유지 등 선원의 질적 향상을 도모할 수가 있다. 또한 선원의 육상 轉業訓練이나 轉業事後管理까지도 관장할 수가 있다.

그러기 위해서 선원인력을 총체적으로 관리할 수 있는 船員管理機構를 설립하여야 한다. 현재 운영되고 있는 海洋水産研修院, 船員人力管理所, 韓國 船員福祉協會, 海事獎學會 등 선원관련 법령상의 기구들을 통합하고, 정부보조와 船社 및 관련단체들의 출자로 기금을 조성하여 운영한다면 그렇게 어려운 일은 아닐 것이며, 현재의 기능보다 효율적인 綜合的이고, 體系的인 船員管理 業務를 遂行하

리라 생각한다.

그리고 지금까지 선원은 정부 책임하에 양성되었으나 선원관리기구가 설립된다면 船主 및 관련 단체가 참여하게 될 것이고 產學協同體制도 더욱 활성화 할 것이다.

4.2 經濟的 管理

4.2.1 賃金管理

어느 직업이든지 職業 滿足度 측정에서 가장 중요한 요소 중의 한가지는 賃金水準이다. 선원의 특성에서 살펴보았듯이 어렵고 힘든 船舶勤務이지만 그래도 船員勤務를 택하게 되는 주된 동기 가운데 한가지는 선원의 賃金水準이 陸上 勞動者의 賃金水準보다 높다는데 있다.

그러므로 선원이 자신의 賃金이 기대보다 낮은 수준이라면 매력을 상실하여 자연스럽게 기피할 것이다. 선원은 家庭이나 社會와의 격리로 인한 불리한 조건, 勤務環境의 危險性과 不安定性 등을 감수함은 물론 社會的인 評判이 좋지 못한 것에 대해서도 감수해야 한다.

이러한 선원 직업의 어려운 조건들을 감수할 수 있는 주된 요인은 선원의 賃金水準이 육상에 비해 비교적 높다는 관점에서 볼 때, 자신의 賃金水準에 만족한 선원은 그렇지 못한 선원에 비하여 船上勤務를 오래하는 경향이 있으며, 船員志望者들의 주된 동기도 높은 賃金水準에 매력을 느낀다는 것이다.²⁸⁾

따라서 船內 職場生活에서 滿足感을 증대하기 위해서는, 乘船勤務를 위한 동기 즉, 賃金에 대하여 만족할 수 있도록 배려하는 것이 가장 중요하다고 말할 수 있다.²⁹⁾ 要約하면 賃金은 선원의 職業 滿足에 영향을 미치는 중요한 요소이다. 자신의 賃金에 대해서 불만족을 느끼는 선원일수록 職業 滿足感은 비례해서 적을 것이다. <도표-5>는 과거 10여 년간의 육상 근로자와 船員(商船士官)의 월

27) 해사대학, 「98취업정보」 제7호, (한국해양대학교, 1997), p.16.

28) 青木修次, “外航船員の離職動向調査結果について”, 전게서, p.23.

29) 青木修次, “職場活性化の考え方とその測定方法・結果について”, 「海上勞動科學研究會報」, 第121號. 1985, p.10.

<도표-5> 해상·육상 근로자 임금 비교

구분 \ 연도	단위	1985	1990	1992	1994	1996	연간증감율(%)	2000	2003
GNP	\$	1,987	5,560	7,007	8,483	10,543	11.5	16,295	22,588
육상근로자	원	275,082	595,850	805,786	1,023,390	1,367,501	15.6	2,442,074	3,772,528
선원(상선사관)	원	489,000	978,000	1,045,900	1,427,000	1,704,000	9.7	2,467,721	3,257,736
선원 육상근로자		1.7	1.64	1.29	1.39	1.24	-4.5	1.01	0.86

자료 : 선원임금 : 한국선원선박 통계연보 (85~98년), 한국선원인력 관리소 해양수산부발간 GNP, 육상근로자 임금 : 한국경제연감(85~98년), 한국경제인 연합회 발간

평균 賃金率 수준을 비교하였고, 연간 增減率을 계산하여 2003년까지의 수준을 예측해 보았다.

1985년 해상 대 육상의 賃金水準은 1.7배로 비교적 높은 수준이었으나 같은 增減率을 적용할 경우 2000년이면 같은 賃金水準으로 되어 乘船勤務의 매력력이 점점 없어진다는 것을 알 수 있다. 이는 陸上 賃金은 연간 15.6% 가 상승하지만 海上은 상승률이 9.7%밖에 되지 않았기 때문이다. 물론 1997년 말부터 IMF체제하에 있는 韓國 經濟事情을 고려해 볼 때 GNP, 해·육상 임금 등은 <도표-5>의 연간 增減率을 적용할 수 없는 상황이기 때문에 미래를 예측하기 힘들지만 과거 10여 년 동안의 흐름으로 보아 乘船賃金水準이 陸上職에 비해 만족할 만한 수준으로 인상될 수 없을 것이라는 예측은 어렵지 않다. 그러나 21세기 海洋立國을 여망하는 韓國은 海運産業의 일선에서 종사하는 船員의 效率的인 管理를 위해 적정수준의 賃金水準을 유지토록 보장하여야 한다.

賃金水準 결정에는 離家庭性的인 합리적 보상을 위하여, 陸上 全産業 男子 平均賃金에 대한 一定比率를 적용하는 것이 타당하다고 생각한다. 國籍外 航船 船腹量, 輸出入 物動量은 매년 증가하는데 비하여 國籍外 航船 隻數, 積取率, 就業 船員數 (도표-6 참조)를 살펴보면 1985년부터 1991년 사이에 감소하기 시작하는 현상이 나타난 것을 볼 수 있는데, 이는

<도표-6> 연도별 상선 취업선원 증감 현황(년도말 기준)

년도	1991	1994	1997	
계	31,309	19,974	19,300	
국적선	사관	3,963	3,752	7,500
	부원	5,002	6,012	5,763
해외취업선	사관	9,131	4,167	3,703
	부원	13,213	6,043	2,334

자료 : 한국해양수산연수원, 「한국선원통계연보」, 각년호

1985~90년의 海·陸上職 賃金水準 比率 170% ~ 164% (도표-5 참조)에서 그 이후로는 계속 그 폭이 좁혀졌다는 이유의 妥當性을 도출할 수가 있다.

따라서 海·陸上 職業의 賃金水準은 150~170% 수준이 적정하다고 생각한다.³⁰⁾

4.2.2 福利厚生

福利厚生은 선원의 職業滿足에 대한 영향을 주는 요소 중 賃金水準에 버금가는 요소이며, 선원의 가족들에 대한 광범위한 福祉惠澤이기도 하다.

선원자신에 대한 福利厚生 관련사항은 선상에서의 教育·趣味活動, 衣食住 生活條件의 向上, 醫療支援, 老後生活保障, 항만출입시의 交通 및 宿泊

30) 조동오·육진용, 「중장기 선원정책 발전방향」, 정책자료062(해운산업연구원,1992),p.85. 해상직 임금을 150% 수준, 해육상인사교류 체제하에서는 이가정정보상으로 130%수준을 제시하고 있음.

便宜提供 등을 들 수 있으며, 船員家族에 대한 것으로는 住宅마련지원, 子女教育支援, 醫療支援, 組合構成과 서비스지원 등을 들 수 있다.³¹⁾

선원의 임금관리와 연관성이 많은 福利厚生을 위하여 정부나 海運産業관련 團體들이 추진해야 할 사항은

첫째, 港灣內에 선원들을 위한 便宜 및 福祉施設을 연차적으로 확충하여야 한다. 이러한 시설은 海洋水産部가 주관하고 海運産業관련 단체들의 협조로 재원을 조성하여 이용자 숫자가 많은 항만부터 연차계획에 따라 건설하고, 그 시설 내에는 宿泊施設, 交通便宜施設, 文化活動施設, 衣食住 관련 便宜施設 등이 포함되어 선원과 그의 가족들이 긍지를 가지고 활동할 수 있도록 제도적 뒷받침을 해주어야 한다.

둘째, 國民年金 受惠 年齡의 短縮이다. 현재 60세 이상으로 되어 있는 國民年金을 선원들에 한해서 船上 勤務期間 및 年金基金 納付實跡 下限線을 별도로 규정하여 55세부터 國民年金을 받을 수 있도록 해야 한다. <도표-7>에서 보듯이 船員의 昇進過程과 年齡을 보면 34세에 船長이 되어 약 20년간을 봉사하고 난 후 50대 중반이 되면, 제3장의 海上勞動의 特殊性에서 살펴보았듯이 肉體勞動의 限界年齡이 되고 인생 황혼기를 가족과 함께 지내려는 경향이 있어 退職率이 높아진다.³²⁾ 그러나 선원의 특성상 육상 취업의 가능성은 희박하고 자녀

교육 측면으로는 家計支出이 가장 많은 시기이기 때문에 退職과 未來 不確實性 문제로 많은 번민을 할 수 밖에 없다. 따라서 퇴직 후 老後保障을 위해 年金支給 문제가 곧 이어서 해결된다면 退職에 따른 安定生活 保障은 물론 선원 選好度에도 좋은 영향을 미칠 것이다.

셋째, 船員協同組合의 設置이다. 敎員, 警察, 軍人, 鐵道人, 遞信人 등 대부분의 公務員은 그들 소속단체의 이익과 퇴직 후 회원들의 이익을 위하여 組合 또는 共濟會를 조직하여 운영하고 있으며, 農民, 漁民, 畜産人 등은 協同組合을 운영하여 그들의 權益을 보호하고, 收益事業도 확대하고 있는 실정이다. 따라서 선원들도 그들의 권익보호와 안정적인 收益事業擴大, 生活向上을 위하여 金融受惠, 職業報道, 生活必需品の 廉價購買, 情報交換, 敎育·文化·趣味 活動 支援 등을 위하여 船員協同組合을 설치함이 바람직하다고 생각한다.

4.3 社會的 保障

4.3.1 社會的 Image管理

선원이 海上勤務에서 만족감을 느끼게 하는 것은 매우 중요하다. 제2장 船員의 特性에서 살펴보았듯이, 船員이라는 직업에 한국 국민은 전통적으로 否定的인 評判을 가지고 있으며, 社會와 家庭을 떠나있는 직업으로서 현대 젊은이들에게는 3D업종

<도표-7> 해상·육상 근로자 승진 비교

연령	24	26	28	32	34	37	41	44
육상		신입사원	대리	과장		차장	부장	
해상	3항사	2항사	1항사		선장			도선사

자료 : '98 취업정보지

※ 육상은 군필 대졸자 대기업 기준, 해상은 해대 졸업자 외항선 기준임

31) 임종길, "선원의 직업만족에 영향을 미치는 요인에 관한 실증적 연구"(한국해양대학교 대학원 박사학위 논문, 1994),p.46.

32) 1997년 12월31일 기준, 항해와 기관을 합한 해기면허 1급 소지 승선자 총 2,444명 중 40세 미만이 458명(18.7%), 40~50세 미만 1,167명(47.8%), 50~59세 819명(33.5%)으로 50대 중반에 대부분 퇴직을 하게 된다. 해양수산연수원, 「한국선원통계연보 1998」, (해양수산부,1998),p.107.

의 하나로 생각하고 있다. 그러므로 바다를 향한 進取的인 海洋思想을 高揚시킬 수 있도록 정부의 정책적인 뒷받침이 필요하다.

첫째, 정부는 바다의 날 (매년 5월 31일)을 정하여 記念式으로 끝내고 환경보호를 위해 몇몇 港口에서 바다청소를 하는 것으로 마치고 있는데, 바다가 미래의 生命線이라는 차원에서 이 행사를 光復節과 같이 온 국민이 참여하는 거국적인 祝祭日로 행사할 수 있도록 정하고, 海洋聯盟, 海洋少年團, 海運관련 團體 및 會社, 海洋水産部, 海軍 등 民·官·軍이 화합하고, 未來指向的이며 海洋思想 鼓吹를 위한 연구활동 및 행사를 할 수 있도록 지속적인 뒷받침을 해야한다.

둘째, 社會 및 家庭과 격리된 생활에 대한 補償策이 강구되어야 한다. 賃金引上이라는 수단은 어느 정도 긍정적인 영향을 미칠 뿐이지 근본적인 解決策은 될 수 없다. 해상에 격리되어 있으면 가정 생활을 할 수 없기 때문에 여러 가지 問題點이 발생된다. 근래에 와서는 극히 일부에서 가족을 승선시키고 있으나, 이것을 法的, 制度的으로 海技士라면 누구나 실행할 수 있도록 해줘야 하며, 그러기 위해서는 商船의 生活空間의 構造도 바뀔 수 있도록 조치해야 한다.(부원을 포함할 경우 상선이 여객선화 할 수가 있고 생활 공간도 제한적이며, 필요시 부원은 외국에서 수입 고용할 수도 있다.)

셋째, 子女教育 문제가 크게 대두된다. 長期間 海上勤務를 하는 아버지가 있는 가정의 자녀 교육은 정상적인 수가 없다. 위에서 지적한 船上 家族生活 문제가 해결된다 할지라도, 자녀가 教育適齡期가 되면 문제해결이 어렵게 된다. 따라서 선원의 자녀들은 學校의 選擇, 編入學 등에서 特典을 주어야 하며, 특히 外화획득을 위한 해외취업 승선자의 子女教育은 그들이 원하는 外國에서도 교육을 받을 수 있도록 制度的인 뒷받침을 하여야 할 것이다.

넷째, 社會適應 教育機會의 提供이다. 장기간 海上勤務를 하게되면 下船 후 社會變化에 適應能力이 저하되고, 육상 직업에 비하여 社會教育 機會가 없다. 국내에서 생활하는 한국인은 직업상 불리한 여건에 있어도 뜻만 있으면 放送通信大學을 활용하여 교육받을 기회를 제공받는다. 그러나 海上勤務

務者는 그러한 기회가 없기 때문에 陸地 勤務者에 비하여 교육참여 기회를 제한 받는다. 따라서 선원이 희망하는 教育機會를 즉, 船員通信講座 개설, 長期間 取得學點 合算 인정, 獎學支援 등을 부여하는 제도를 시행하여 船員의 教育機會를 補償하는 것이 바람직하다.

다섯째, 海洋관련 社會團體에 선원들의 참여 조치이다. 外航船의 海技士이면 대부분 대학교육을 받은 高級頭腦들이지만 본인이 관련한 海運會社 이외의 社會情報을 잘 모르기 때문에 社會參與 機會가 제한된다. 따라서 정책적으로 선원 중에서 일정 인력을 선발하여 教育機關, 研究機關, 海洋關聯 團體 등에 研修, 派遣, 見學 등 海洋人으로서 보람과 긍지를 느낄 수 있는 프로그램을 개발하여 시행하여야 할 것이다.

4.3.2 雇傭安定 管理

海技士의 경우 乘船生活를 계속하게 되는 중요한 동기중의 하나는 昇進을 바라는 것이다. 雇傭安定이라는 점에서 직장에서 移動勤務는 所屬感을 감소시켜 職業滿足면에서 바람직하지 못한 점도 있으나 海技士들은 그보다 더 희망하는 昇進要素가 있기 때문에 같은 선박의 계속 근무보다는 他船舶이나 他船社로 이동하면서 그 기회에 昇進을 하게 되는 것이 보통이다.

그리고 兵役畢者 大企業 社員과 外航商船 勤務者의 昇進比較는 <도표-7>에서 나타나듯이 陸上의 大企業 職員은 26세에 新入社員으로 입사하여 40대 초반에 부장이 되고, 50대 후반에 정년이 되거나 임원으로 근무하는데 비하여, 船上 勤務者는 승선 근무 중 兵役義務를 補充役으로 필하는 것을 전제로 24세에 3등 海技士(航海士, 機關士)로 승선하여 30대 중반에 船長(機關長)이 되어 약 20년 동안을 근무한 후 退職을 하게된다.

따라서 昇進을 위하여 빈번한 勤務場所(船舶 또는 船社) 移動, 장기 승선근무로 인한 倦怠, 50대 중반 退職以後의 불안한 社會適應心理 등으로 인한 雇傭不安感은 선원의 安定的 雇傭에 장애가 되고 있다. 그 중 昇進을 위한 勤務場所 移動은 육상에서도 나타나는 현상이고 또 昇進과 그에 따른 賃

金리상이 補償을 하기 때문에 昇進이 體系의으로 잘 이루어진다면 문제점이 될 수 없을 것이다.

그러나 船員職業의 安定化를 보장하기 위하여, 첫째로 船員人力을 終身管理하는 제도를 도입하는 것이 바람직하다. 제2절의 船員의 安定的 供給에서 제의한 船員管理機構를 설립한 후 船員人力을 등록시키고 終身管理하여 海運先進國인 英國의 勞使協議機構(NMB)의 商船士官 年金基金 및 商船部員 年金基金의 예를 우리 실정에 알맞도록 도입한다면 평생 동안 雇傭의 安定性을 도모할 수 있을 것이다.³³⁾

둘째, 長期海上勤務者의 陸上職務 開發이다. 정책적으로 海事관련 機關, 團體 및 業體 職員 採用時 海上經歷 資格基準을 강화한다든지 長期海上勤務者의 特別優待 制度를 도입하여 시행한다면 優秀한 船員管理 면에 있어서 平生職場이라는 커다란 효과를 기대할 수 있을 것이다.

셋째, 海上 實務經驗의 尊重體制 確立이다. 해상 船主 組織과 陸上船社의 支援管理 組織을 一元化하여 해·육상 근무를 同一視하거나 海上 勤務 經驗을 존중하여 昇進이나 給與에 특전을 부여한다면 海上勤務 忌避나 早期 離職 現狀은 급속히 감소될 것이며, 船員의 安定的 管理에도 커다란 효과가 나타날 것으로 기대한다. 한가지 예를 들면 政府組織으로 海洋水産部가 獨立된지 수년이 지났는데 局長級은 물론이고 海洋政策을 立案 및 責任질만한 직위에 海上勤務 經驗者 出身이 없다. 이것은 海上勤務 經驗者는 單純技術職으로 생각하고, 海洋에 대해 지식과 경험이 적은 他 部處의 公務員들이 자리매김한 官僚主義的 觀念 때문이라고 생각한다. 그렇지 않고 進取的인 海洋開拓精神을 가지고 部處가 출범하였다면, 수년이 지난 지금쯤 海洋水産部와 傘下 關聯機關은 상당수의 海上勤務 經驗者가 배치되어 보다 더 親 海洋의이고 親 船舶勤務의인 政策을 立案·推進하고 있을 것이며, 部處內의 職別分類에 있어서도 船舶技術職이 아닌 海洋專門職으로 조정되었을 것이고 海上勤務 經驗者의 陸上職 進出 擴張에도 많은 영향을 미쳤을 것이다.

5. 結 論

5.1 提 言

선원의 관리가 잘 이루어지면 자연적으로 양성한 우수한 인재들이 모여들기 때문에 선원의 養成과 管理를 분리해서 문제점을 도출하고 해결방안을 강구할 필요는 없다. 다만 양성분야에서는 現行教育體系에서 나타난 문제점에 대하여 제언하고자 한다.

첫째, 海洋係 大學校의 專門化이다. 海洋係 教育 機關은 일사불란한 船上勤務를 전제로 교육을 실시하기 때문에 兵營生活와 유사한 규율을 적용하며 우수한 고급선원을 양성하여 왔다. 그러나 1992년 韓國海洋大學校가 종합대학으로 개편되어 여러 단과대학이 합류되면서 순수한 乘船目的의 인재 양성이 퇴색되고 있다. 따라서 乘船士官을 양성하는 대학의 專門化를 위해서 현재 韓國海洋大(海事大學)는 과거와 같이 분리 운영하든지, 아니면 空間的으로 격리 운영하여야 한다.

그리고 海洋係 大學의 專門化를 위해서는 韓國海洋大(海事大)와 木浦海洋大의 통합 방안이다. 두 학교는 지리적으로 한반도 동남단인 釜山과 서남단인 木浦에 위치하고 있다. 두 대학을 통합하여 1大學 2캠퍼스화 한다면, 학생 및 교수의 활발한 東西間 交流, 豫算 및 人力 節減 등의 이점을 살리면서 高級船員 教育의 專門化 大學으로 발전할 것이며, 장차 통일 후에도 지리적으로 필요한 곳에 分校를 설립하여 1大學 多元化 캠퍼스로 발전시킬 수 있다.

둘째, 軍事教育을 통한 兵役管理이다. 해양 선진국인 미국, 영국 등에서는 국가 有事時 상선을 동원하고 商船士官을 海軍將校 역할을 할 수 있도록 商船大學 教育시 軍事教育을 실시하여 海軍 豫備士官으로 임관시키고 있으며, 平常時에도 Merchant Navy 또는 Merchant Fleet라는 용어를 사용하고 있다. 한국도 과거 30여년간 韓國海洋大에서 海軍 豫備員令을 시행하여 人的, 物的, 時間的으로 많은

33) 조동오·육진용, 전계서, p.87.

절약 효과를 거두며 海軍力增強에 이바지하였다. 현재는 일시적인 학생운동과 정치적 이유 등으로 海軍豫備員令이 폐지되었으나 국가의 海洋力(Sea power) 提高를 위하여, 商船士官은 海軍豫備士官 이다라는 금지를 갖을 수 있도록 豫備員制度의 조속한 시행을 제언한다.

선원의 效果的인 管理는 安定的 人力供給 管理體制 維持, 經濟的 管理, 社會的 保障 등을 통하여 직업에 대한 滿足感을 향상시킬 수 있는 방안을 강구하는 데에서 찾을 수 있다.

선원의 安定的 供給體制를 維持하기 위해서는 선원인력을 총체적으로 관리할 수 있는 船員管理機構를 設立하여 운영하여야 한다. 船員管理體制를 구축하여 안정적 공급과 교육훈련체계를 확립하고, 선원의 終身管理體制로 직업의 불안감 해소, 면허 취득 관리, 轉業 및 退職 후 관리를 전담하는 船員管理機構는 현재 선원관련 법규상에 운영되고 있는 海洋水産研修院, 船員人力管理所, 船員福祉協會 등의 기구를 통합하고, 정부의 보조와 船社 및 해운관련단체들의 출자로 기금을 조성하여 설립한다면 큰 어려움이 없을 것이다.

선원의 經濟的 管理 중 가장 매력있는 것은 賃金管理이다. 임금수준의 결정은 離陸性, 離家庭性 등의 합리적인 補償이다. 과거 15년 동안의 해상과 육상의 임금수준 변화와 離職現狀을 분석할 때 육상 임금수준의 150%~170% 수준은 유지되어야 效率的인 船員管理를 할 수 있다.

선원의 福利厚生분야의 관리는 임금관리에 버금가는 영향을 미치는 요소로서 앞으로 추진해야 할 사항은 첫째, 선원을 위한 港內 便宜 및 福祉施設의 운영이다. 海洋水産部가 주관하고 해운관련단체의 협조로 큰 港灣부터 점차적으로 시설을 확보하고, 宿泊施設, 文化活動施設, 衣食住 관련 便宜施設을 船員과 家族들을 대상으로 운영할 수 있도록 해야한다.

둘째, 60세 이상으로 되어있는 國民年金의 受惠年齡의 短縮이다. 船員 및 海上勞動의 특성을 고려하여 육상직업보다 조기 퇴직하는 선원의 國民年金 受惠年齡을 55세로 短縮하여 노후 생활 보장은 물론 선원을 選好하는 데에 긍정적인 영향을 미칠

수 있도록 해야한다.

셋째, 船員協同組合의 設置이다. 정부산하 여러 단체의 공제회, 조합과 같이 선원들의 權益保護와 受益事業擴大, 教育·文化活動을 지원하기 위하여 선원의 協同組合을 設置·運營해야 한다.

다음으로 정부는 선원의 社會的 保障을 위하여 아래 사항들을 적극적으로 시행하여야 한다.

사회적으로 부정적인 평판을 받는 船員職業을 選好하고, 국민의 海洋思想 鼓吹를 위해

- ① 바다의 날(매년 5월31일)은 一過性 記念式으로 그치지 말고, 民·官·軍이 화합하는 거국적인 祝祭日로 행사 거행
- ② 상선에 家族이 同乘할 수 있도록 法令과 船上 施設의 정비
- ③ 船員의 子女教育에 外交官과 같은 特惠 부여
- ④ 균등한 教育機會 부여(通信大學, 派遣, 研修 등 특별교육)

등을 적극 검토하여 시행하여야 한다.

또한 海技士의 雇傭安定을 위해서 陸上職務를 개발하여야 한다. 정책적으로 해사관련 기관, 단체의 職員 採用時 海上經歷 基準을 강화하거나 海上勤務者의 優待 制度를 시행한다면 자연스럽게 海上勤務 經驗이 존중되어 船員職業의 忌避現狀이나 早期 離職現狀은 사라질 것이며 선원의 安定的 管理에 크게 이바지 할 것이다.

5.2 向後 課題

船員의 養成管理에 있어서 계속적으로 노력해야 할 문제점은 結論的으로 “얼마나 優秀한 頭腦가 모이게 하느냐”와 그 優秀한 頭腦集團을 初級海技士로부터 高級海技士에 이르기까지 “安定的으로 보람을 갖고 일할 수 있는 職場(海上 및 陸上)을 확보해 줄 수 있느냐”이다.

위에서 提言한 내용들은 대부분 정부에서 政策的으로 시행하거나 배려해서 해결할 문제들이기 때문에 向後 持續的인 세부사항 研究와 補完이 필요하다.

效率的인 船員管理분야에서 선원의 國民年金 早期 受惠를 언급하였으나 그보다 船員年金制度는 向後 研究課題이다. 公務員年金과 같이 船員年金制度를 연구하여 시행한다면 老後生活保障 측면에서 커다란 효과가 있을 것이다.

또한 輸出入 物動量 增加, 大型 海上事故에 의한 海洋汚染, 海洋資源 開發 등으로 海洋水産部의 업무는 점차 增加趨勢에 있기 때문에 앞으로 公務員의 職別 分類에 있어서 海洋專門職 新設도 向後 研究하여 반영 할 문제라고 생각한다.

사소한 문제이지만 열차, 항공기의 乘務員이라는 호칭을 선박에도 적용시켜 船舶 乘務員으로 호칭하는 것이 바람직하다고 생각되며 이를 반영하기 위해 앞으로 船員法, 船舶職員法 등 海運關係法令도 向後 수정하여야 할 것이다.

끝으로 人力資源 외에 이렇다할 자원이 없는 韓國에서 광활한 海洋開拓이 國家繁榮의 지름길임을 국민에게 인식시켜 海洋思想을 高揚시킬 수 있는 研究가 向後 繼續적으로 이루어져서 船員職業의 位相 提高에도 커다란 도움을 주기 바란다.

參考文獻

- 1) 김하진, “한국의 해운산업 현황과 경쟁력 제고”, 「한국해양전략 세미나 논문집」, 1997. 7.
- 2) 손태현, “한국선원의 직업의식에 관한 고찰”, 「한국해양대학 해운연구소 논문집」 제3집, 1984.
- 3) 윤영섭, 「선박관리업의 현황과 문제점」(석사학위논문), 한국해양대 해사산업대학원, 1993.
- 4) 이영혁·김세영, 「해운산업이 국민경제에 미치는 영향」, 해운산업연구원 정책자료067, 1993.

- 5) 이재우·신학제, 「주요 해운국의 선원의 교육제도」, 부산:한국해기사협회, 1979.
- 6) 임종길, 「선원의 직업만족에 영향을 미치는 요인에 관한 실증적 연구」(박사학위논문), 한국해양대 대학원, 1994.
- 7) 임종길·이도화, 「선원가족의 생활실태와 의식구조에 관한 연구」, 부산:한국해기사협회, 1994.
- 8) 조동우·육진용, 「중장기 선원정책 발전방향」, 해운산업연구원 정책자료062, 1992.
- 9) 한국해양대학교, 「한국해양대학교 50년사」, 1995.
- 10) 해양수산연수원, 「교육안내」, 1998. , 「한국선원 통계연보」, 1998.
- 11) 해운항만청, 「선원직업생활의식구조 조사보고서」, 1986. , 「해운항만청 10년사」, 1986.
- 12) 地田知平, 「海事研究」第44號 東京:日本海事振興會, 1961.
- 13) 青木修次, “外航船員の 離職動向調査結果について”, 「海上勞動科學研究會報」第117號, 1984.
- 14) 青木榮一, 「ツ-ペワ-の 世界史①」 東京:(株)出版協同社, 1982.
- 15) 黒田 隆, “船員の 職業意識た 關する國際的 比較 研究”, 「神戸商船大學 紀要 第1類 文科 論集」第19號, 1971.
- 16) Perry, N. and Wilkie, R., “Social Theory and Shipboard Structure: II. Models, Metaphors, and ships”, Maritime Studies and Management, Vol.1, 1974.
- 17) Smith, P.C., Kendall, L.M. and Hulin, C.L., The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement, Chicago:Rand McNally, 1969.