

실습선원의 인권침해 개선에 관한 연구

정선근* · 김종관** · 박성호****

*, ** 한국해양수산연수원 교수, *** 한국해양대학교 항해융합학부 교수

A Study on Improvement of Cadet's Human Rights Violation

Jeong Seon-Geun* · Kim Jong-Kwan** · Park Sung-Ho****

*, ** Professor, Korea Institute of Maritime and Fisheries Technology, Busan 49111, Korea

*** Professor, Division of Navigation Convergence Studies, Korea Maritime and Ocean University, Busan 49112, Korea

요 약 : 인간이라면 누구나 보호받아야 할 인권을 가지며, 오늘날 인권 보호에 관한 중요성은 사회 모든 분야에서 강조되고 있다. 산업계에서도 인권 경영을 위하여 인권교육을 시행하고, 인권침해 대응 체계를 마련하는 등 근로자의 인권을 보호하기 위한 활동을 수행하고 있다. 그러나 선박에 승선하고 있는 선원은 그 폐쇄적인 환경과 특수한 근로조건으로 인하여 인권 보호에 사각지대에 놓여 있는 경우가 많다. 특히, 실습선원을 비롯한 초급 선원을 중심으로 다수의 인권침해 사례가 발견되고 있으며, 관련 실태조사나 연구가 타 직군에 비하여 미흡한 현실이다. 인간의 기본권을 제한받는 직업은 누구에게도 선택의 대상이 될 수 없으며, 해기사를 꿈꾸는 실습선원의 인권 보호와 권익 신장은 해기인력 확보와 선원직 매력화를 위하여 선행되어야 할 과제이다. 이 연구에서는 실습선원을 대상으로 한 인권 실태조사 결과와 인권침해 사례를 바탕으로 시사점과 문제점을 도출하였고, 그에 대한 개선방안을 제시하였다. 실습선원은 승선 전 선상에서의 인권침해에 대하여 매우 부정적 인식을 가지고 있었으나, 실제로 승선 후 선내 인권침해에 대한 부정적 인식은 완화된 것으로 나타났다. 실습선원이 승선 전 불필요한 두려움과 공포를 가지는 것으로 확인되었으며, 이에 대한 개선방안으로 실습선원의 지위에 관한 법제도 마련, 비물리적 인권침해 완화를 위한 조치, 인권침해 처리 절차와 대응 체계 개선, 인권교육의 실효성 확보 등을 제시하였다.

핵심용어 : 실습선원, 인권, 인권침해, 인권교육, 개선방안

Abstract : All people have human rights that should be protected, and today, the importance of protecting human rights is emphasized in all areas of society. The industry is also carrying out activities to protect the human rights of workers, such as implementing human rights education for human rights management and preparing a response system for human rights violations. However, due to the closed environment and special working conditions, seafarers on board are often placed in a blind spot in human rights protection. In particular, a number of cases of human rights violations concerning beginner seafarers, including cadets, have been identified, and relevant research is insufficient compared to other occupational groups. Jobs that restrict basic human rights cannot be envied by anyone. In this study, implications and problems were derived based on the results of a human rights survey of cadets, and cases of human rights violations, and improvement measures were proposed. The cadets had a very negative perception of human rights violations before boarding. However, it was found that their perception changed after boarding. It was confirmed that cadets have unnecessary fears and concerns before boarding. Improvement measures include the establishment of a legal system for the status of cadets, measures to alleviate non-physical human rights violations, improvement of human rights violations handling procedures and response systems, and enhancing the effectiveness of human rights education.

Key Words : Cadet, Human Rights, Human Rights Violation, Human Rights Education, Improvement plan

1. 서 론

인권이란 사람이라면 누구나 태어나면서부터 가지는 기본적인 권리를 의미한다. 인권의 근원은 아주 오래전부터 논

의되어왔으며, 헌법상으로도 보장되는 분명한 인간의 기본권이다. 최근에는 다양한 분야에서 인권을 보장하기 위한 활동이 활발하게 진행되고 있으며, 인권은 더이상 국제적인 선언문에 국한된 것이 아니라 모든 산업, 생활, 국가, 사회에서 통용되는 보편적 가치가 되었다(Jin and Lee, 2019). 특히, 각 산업현장에서는 직장 내 괴롭힘 방지법이 시행된 이후로

* First Author : sgjeong@seaman.or.kr, 051-620-5803

† Corresponding Author : shpark@kmou.ac.kr, 051-410-4232

괴롭힘 및 성희롱 예방 등에 관한 교육을 더욱 강화하고 있을 뿐만 아니라, 인권침해 실태를 조사하는 등 근로자의 인권침해를 예방하기 위한 활동을 중요시하고 있다.

시대적 흐름에 따라 인간의 기본권이 강조되는 사회적 분위기에 불구하고 선박에서는 상대적으로 지위가 낮은 선원을 중심으로 인권침해 사례가 다수 보고되고 있으며, 사망사고와 같은 극단적 사례도 발생하고 있다. KHAN(2018)은 초급 해기사가 선박에서 스스로 목숨을 끊은 사고에 대하여 보도하였으며, YONHAP NEWS(2020)에서는 실습선원의 실종, 자살 및 사망사고 등 불합리한 처우로 인하여 발생한 사건·사고를 재조명하기도 하였다.

이처럼 실습선원에 대한 인권침해는 최근까지도 지속적으로 나타나고 있다. 실습선원이 인간다운 처우를 받지 못하여 극단적인 선택을 하는 사례도 발생하는 만큼 선내 인권침해의 심각성을 인지하고, 재발 방지를 위한 사회적 노력이 요구된다. 그러나 선원의 경우 신뢰성 있는 인권침해 실태조사가 이루어지지 않아 현황조차 파악하기 어려운 실정이며, 선내 분위기 또는 작업환경의 특성상 현장에서 관련 교육을 효과적으로 실시하기도 어려운 한계가 있다.

선원 인권 보호와 관련된 선행연구를 살펴보면, Jin and Kim(2019)은 선원 인권을 보호하기 위한 제도 개선방안에 관하여 연구하였으며, Jin and Lee(2019)는 인권교육을 위한 기초 연구를 진행한 바 있다. 그리고 Park(2022)은 연근해 어업의 외국인 선원을 대상으로 한 인권침해 현황조사와 이에 대한 개선방안을 연구하였다. 그러나 정작 우리나라 선원의 인권실태에 관한 전제적인 파악과 그 결과에 따른 개선방안을 제시하는 연구는 미흡한 실정이다.

이에 승선 실습을 경험한 한국해양대학교 및 목포해양대학교 재학생을 대상으로 설문지를 활용하여 선내 실습선원에 대한 인권침해 실태조사를 실시하였다. 이 연구에서는 실태조사 결과를 바탕으로 실습 전·후 인권침해에 대한 실습선원의 인식 변화와 선내에서 발생하고 있는 인권침해의 유형, 인권교육 및 인권침해 처리에 대한 신뢰성 등을 분석하여 실습선원의 인권침해 개선을 위한 방안을 제시하고자 한다.

2. 실습선원에 대한 인권침해 실태조사

2.1 실습선원의 지위와 인권침해

실습선원이란 선박직원법상 ‘해기사 실습생’을 포함하며, 선원이 될 목적으로 선박에 승선하여 실습하는 사람으로 선원법상 규정되어 있다. 지정교육기관에서 교육을 받는 예비 선원은 해기사 면허를 취득하기 위하여 STCW 협약 및 선박직원법에 따른 최소한의 승선 훈련을 이수하고 동시에 발급받고자 하는 해당 면허에서 요구하는 최소한의 승무 경력을

확보하여야 한다(Lee and Doo, 2018). 실습선원은 지정교육기관에서 운영하는 실습선에 승선하거나 개별 기업에 소속되어 있는 상선에 승선하여 현장 승선 실습을 수행하게 된다. 지정교육기관의 실습선에서 이루어지는 승선 실습은 각 기관의 정규교육과정 일부를 수행하는 것으로서 실습선원은 사실상 학생 또는 교육생의 지위에 있으며, 인권침해의 환경에 노출될 가능성은 미비하다.

그러나 실습선원이 현장 승선 실습을 수행하는 경우 법적 지위가 모호한 부분이 있다. 선원의 직무, 복무, 근로조건 기준, 직업안정, 복지 및 교육훈련에 관한 사항 등을 정하는 선원법에서 정의하는 ‘선원’에 실습선원은 포함되어 있지 않다(선원법 시행령 제2조). 선원법상 실습선원은 선원의 범위에 포함되어 있지 않기 때문에 실습선원으로서 권리와 인권이 제도적으로 보호받지 못하고 있다(Doo et al., 2018). 그리고 현장에서 교육·훈련을 담당하는 선박직원의 평가에 따라 실습선원의 취업 여부에 영향을 미치는 경우가 대부분이므로 실습선원은 현실적으로 정당한 권리의 주장과 인권을 보호하는 조치에 소극적일 수밖에 없다.

따라서 실습선원을 대상으로 실시한 인권침해 실태조사 결과는 현재 상선에서 발생하고 있는 인권침해 실태와 인식을 실질적이고 구체적으로 나타내고 있다는 점에서 매우 유의미한 자료라 할 수 있으며, 실습선원의 인권침해 실태를 분석하고 시사점과 개선방안을 도출하고자 한다.

2.2 실습선원 인권침해 실태조사 개요

실습선원에 대한 인권침해 실태조사는 승선 실습선원의 인권 현황 등을 파악함으로써 향후 실습선원의 인권 향상과 정책 수립의 기초 자료로 활용하기 위하여 실시하였다.

실태조사는 2022년 10월 1일부터 11월 18일까지 설문지를 통하여 실시하였으며, 한국해양대학교 및 목포해양대학교 해사대학 4학년 재학생 815명을 대상으로 하였다. 815명 중 702명이 남성 실습선원이었고, 113명은 여성 실습선원이었다. 그리고 지정교육기관의 실습선에서 실습한 인원은 137명, 상선에서 현장 실습한 인원은 678명으로 조사되었다.

다만, 실습 전과 실습 후 통계를 비교함에 있어 시간 차이를 두고 시행하지 않아 그 결과 해석에 다소 한계가 있을 수 있으나, 신뢰도와 유의도 검증은 통하여 이를 개선하였다.

2.3 실습선원에 대한 인권침해 유형

실태조사에서는 실습선원의 인권침해 유형을 부당한 대우로 정의하였고, 크게 폭력, 강요, 성희롱 및 성차별 등으로 구분하여 설문지를 구성하였다. Shin and Choi(2020)도 의대생 인권침해 실태 연구에서 인터뷰 질문지를 폭력 및 강요, 성폭력, 성희롱 및 성차별로 구분하여 작성하였다.

폭력은 실습선원에게 직·간접적인 형태로 영향을 미칠 수 있으며, 신체에 대한 물리적인 타격만을 한정하지 않고, 거친 언행을 통한 언어적·심리적 폭력을 포함한 것으로 정의하였다. 폭력의 유형으로 언어적·신체적·업무적·심리적 폭력으로 구분하였다. 언어적 폭력이란 교수, 선배, 동기 등 승선 실습 기간 중 실습선원 또는 다른 사람에게 소리를 지르거나 욕설을 하는 경우, 말로써 모욕감을 주거나 신체적 폭력을 가할 것이라는 위협 등을 말하며, 신체적 폭력은 실습선원을 손이나 주먹 등으로 때리거나 밀치는 행위, 발로 차는 행위 등을 말한다. 업무적 폭력은 중도 하선 등으로 협박을 하거나, 회사에 취업하는 것에 대해 언급하며 위협하는 것을 의미하며, 심리적 폭력은 정신적으로 괴롭히거나 따돌리는 행위, 가스라이팅 등을 말한다.

강요의 형태로는 원하지 않는 회식이나 모임의 참석, 음주, 노래 또는 춤을 추는 행위, 금품 및 선물을 제공하는 행위, 기합, 과일 깎기, 라면 끓이기 등을 포함한 음식 조리, 종교행사 참여 등으로 구분하여 조사하였고, 실습선원이 원하지 않는 행위를 타의로써 행하도록 강제하는 모든 것을 의미한다.

또한, 성희롱으로는 원하지 않는 신체적 접촉과 불쾌감을 유발하는 노골적인 성적 표현, 성 매수를 시도하는 행위, 성차별적 발언 등이 있을 수 있다. 성희롱 등의 경험 실태조사에서는 신체적·언어적·시간적 성희롱과 함께 성적 매수 시도, 성차별적 발언, 단체생활에서 차별, 실습 기회 및 실습 제한에 대한 차별 여부 등을 조사하였다.

한편, 국가인권위원회에서 발간하는 인권통계에서는 인권영역을 시민권과 참여, 사법 정의, 생존권과 빈곤, 주거와 교통, 가족, 노동, 건강과 보건, 교육 문화·미디어·정보, 환경과 생태, 가치와 의식 등 11개 영역으로 분류하고 있다(ACRC, 2022). 이러한 인권영역을 고려하면, 실습선원이 부당한 대우로서 겪을 수 있는 인권침해 유형 외에도 실습선원은 많은 부분에서 인권을 보호받지 못할 것으로 판단된다.

3. 실습선원에 대한 인권침해 실태조사 결과

3.1 실습 전·후 부당한 대우 등에 대한 인식도 총괄

실습선원의 승선 전·후 부당한 대우 등에 대한 인식도 결과는 Table 1과 같으며, 내적 신뢰도를 확인하기 위하여 크론바흐 알파를 구한 결과 0.964로 높은 신뢰도를 보였다. 또한 실습 전과 실습 후의 대응 표본통계 결과 모두 유의확률 $p < 0.001$ 로 통계적으로 유의한 결과를 보였다.

실습선원이 승선하기 전 폭력, 강요, 성희롱 등 부당한 대우가 존재할 것이라는 인식은 모든 부문에 있어 다소 높은 것으로 조사되었다. 그러나 실제 승선 후 체감하는 인식도는 승선 전 인식도 보다 낮게 나타났다. 승선 전 폭력 행위

에 대하여 595명(73.0%), 강요 행위 473명(74.6%), 성희롱 382명(46.9%)이 존재할 것이라고 응답하였으나, 승선 후 폭력 행위 376명(46.1%), 강요 행위 332명(40.7%), 성희롱 100명(12.3%)이 존재할 것이라고 응답하였다.

Table 1. Perception of unfair treatment before and after embarkation

Frequency Unfair treatment		Never	Rarely True	Sometimes True	Often True	Very Often
		Before Embarkation	Violence (27.0%)	222 (27.2%)	222 (27.2%)	91 (11.2%)
Before Embarkation	Coercion	207 (25.4%)	200 (24.5%)	172 (21.1%)	150 (18.4%)	86 (10.6%)
	Sexual Harassment	433 (53.1%)	252 (30.9%)	87 (10.7%)	26 (3.2%)	17 (2.1%)
	Violence	439 (53.9%)	204 (25.0%)	96 (11.8%)	39 (4.8%)	37 (4.5%)
	Coercion	483 (59.3%)	170 (20.9%)	80 (9.8%)	42 (5.2%)	40 (4.9%)
After Embarkation	Sexual Harassment	715 (87.7%)	61 (7.5%)	27 (3.3%)	6 (0.7%)	6 (0.7%)

특히, 성희롱에 대하여 승선 전 433명(53.1%)이 존재하지 않을 것이라고 답변하였지만, 승선 후 715명(87.7%)이 존재하지 않을 것이라 응답하여 가장 높은 차이를 나타내었다. 이는 실습선원이 승선하기 전 부당한 대우 등에 관한 인권침해를 필요 이상으로 우려하고 있다는 사실을 나타낸다.

3.2 성별 실습 전·후 부당한 대우 등에 대한 인식도

성별 실습 전·후 부당한 대우 등에 대한 인식도는 상당한 차이를 보이고 있으며, 남녀 성별로 구분하여 분석하였다. 남성 실습선원의 승선 전·후 부당한 대우 등에 대한 인식도는 Table 2와 같다.

Table 2. Male's perception of unfair treatment before and after embarkation

Frequency Unfair treatment		Never	Rarely True	Sometimes True	Often True	Very Often
		Before Embarkation	Violence (28.8%)	196 (27.9%)	184 (26.2%)	71 (10.1%)
Before Embarkation	Coercion	195 (27.8%)	166 (23.6%)	145 (20.7%)	123 (17.5%)	73 (10.4%)
	Sexual Harassment	407 (58.0%)	208 (29.6%)	57 (8.1%)	15 (2.1%)	15 (2.1%)
	Violence	368 (52.4%)	179 (25.5%)	85 (12.1%)	37 (5.3%)	33 (4.7%)
	Coercion	406 (57.8%)	149 (21.2%)	74 (10.5%)	36 (5.1%)	37 (5.3%)
After Embarkation	Sexual Harassment	625 (89.0%)	48 (6.8%)	21 (3.0%)	4 (0.6%)	4 (0.6%)

내적 신뢰도를 확인하기 위하여 크론바흐 알파를 구한 결과 0.962로 높은 신뢰도를 보였다. 또한 실습 전과 실습 후의 대응 표본통계 결과 모두 유의확률 $p < 0.001$ 로 통계적으로 유의한 결과를 보였다.

남성 실습선원은 승선 전 폭력에 대하여 202명(28.8%), 강요 195명(27.8%), 성희롱 407명(58.0%)이 전혀 없을 것이라 인식하였다. 승선 후에는 폭력에 대하여 368명(52.4%), 강요 406명(57.8%), 성희롱 625명(89.0%)이 전혀 없을 것이라 인식하여, 전체 인식도 총괄과 유사한 결과를 나타내었다.

여성 실습선원의 승선 전·후 부당한 대우 등에 대한 인식도는 Table 3과 같으며, 내적 신뢰도를 확인하기 위하여 크론바흐 알파를 구한 결과 0.970으로 높은 신뢰도를 보였다. 또한 실습 전과 실습 후의 대응 표본통계 결과 모두 유의확률 $p < 0.001$ 로 통계적으로 유의한 결과를 보였다.

Table 3. Female's perception of unfair treatment before and after embarkation

		Frequency				
		Never	Rarely True	Sometimes True	Often True	Very Often
Before Embarkation	Violence	18 (15.9%)	26 (23.0%)	38 (33.6%)	20 (17.7%)	11 (9.7%)
	Coercion	12 (10.6%)	34 (30.1%)	27 (23.9%)	27 (23.9%)	13 (11.5%)
	Sexual Harassment	26 (23.0%)	44 (38.9%)	30 (26.5%)	11 (9.7%)	2 (1.8%)
After Embarkation	Violence	71 (62.8%)	25 (22.1%)	11 (9.7%)	2 (1.8%)	4 (3.5%)
	Coercion	77 (68.1%)	21 (18.6%)	6 (5.3%)	6 (5.3%)	3 (2.7%)
	Sexual Harassment	90 (79.6%)	13 (11.5%)	6 (5.3%)	2 (1.8%)	2 (1.8%)

여성 실습선원은 승선 전 폭력에 대하여 18명(15.9%), 강요 12명(10.6%), 성희롱 26명(23.0%)이 전혀 없을 것이라 인식하였다. 승선 후에는 폭력에 대하여 71명(62.8%), 강요 77명(68.1%), 성희롱 90명(79.6%)이 전혀 없을 것이라 인식하였다.

남녀 실습선원의 성별 실습 전·후 부당한 대우 등에 대한 인식도를 살펴보면, 남성 실습선원과 비교하여 여성 실습선원이 폭력, 강요, 성희롱 행위에 대한 승선 전 인식도가 매우 부정적인 것으로 나타났다.

여성 실습선원의 부당한 대우 등에 대한 인식도가 승선 실습을 마친 후, 크게 변화한 것으로 보아 남성 실습선원보다 여성 실습선원이 선상 인권침해에 대한 걱정과 두려움을 더 많이 가지는 것으로 판단된다.

3.3 실습 중 부당한 대우 등에 대한 실태

1) 폭력 등의 실태

실습선원이 승선 실습 중 경험한 폭력 등의 실태조사 결과는 Table 4와 같다.

Table 4. Actual condition of violence and etc.

Frequency		Type of Violence				
		Never	Rarely True	Sometimes True	Often True	Very Often
Verbal		461 (56.6%)	178 (21.8%)	98 (12.0%)	45 (5.5%)	33 (4.0%)
	Physical	680 (83.4%)	94 (11.5%)	26 (3.2%)	6 (0.7%)	9 (1.1%)
Work		632 (77.5%)	107 (13.1%)	41 (5.0%)	22 (2.7%)	13 (1.6%)
	Psychological	574 (70.4%)	129 (15.8%)	52 (6.4%)	28 (3.4%)	32 (3.9%)

통계를 살펴보면, 언어적 폭력 354명(43.4%), 신체적 폭력 135명(16.6%), 업무적 폭력 183명(22.5%), 심리적 폭력 241명(29.6%)이 경험한 것으로 응답하였으며, 유형별 순위는 언어적, 심리적, 업무적, 신체적 폭력 순이다. 이는 물리적인 폭력보다도 눈에 보이지 않는 형태의 폭력 행위가 다수 발생하고 있다는 사실을 나타낸다.

2) 강요 등의 실태

실습선원이 승선 실습 중 경험한 강요 등의 실태조사 결과는 Table 5와 같다.

Table 5. Actual condition of coercion and etc.

Frequency		Type of Coercion				
		Never	Rarely True	Sometimes True	Often True	Very Often
Get-together		504 (61.8%)	154 (18.9%)	78 (9.6%)	38 (4.7%)	41 (5.0%)
	Drinking	617 (75.7%)	107 (13.1%)	44 (5.4%)	28 (3.4%)	19 (2.3%)
Singing & Dancing		587 (72.0%)	125 (15.3%)	55 (6.7%)	28 (3.4%)	20 (2.5%)
	Demand for money	771 (94.6%)	33 (4.0%)	7 (0.9%)	3 (0.4%)	1 (0.1%)
Punishment		699 (85.8%)	81 (9.9%)	22 (2.7%)	8 (1.0%)	5 (0.6%)
	Cooking	469 (57.5%)	125 (15.3%)	71 (8.7%)	54 (6.6%)	96 (11.8%)
Religious event		795 (97.5%)	13 (1.6%)	4 (0.5%)	2 (0.2%)	1 (0.1%)

강요 행위에서는 음식 요리가 346명(42.5%)으로 가장 많은 인원이 어려움을 호소하였다. 다음으로 모임 및 회식(38.2%),

노래 또는 춤(28.0%), 음주(24.3%), 기합(14.2%) 등의 순으로 강요 행위가 많은 것으로 나타났다. 이러한 통계 결과는 우리나라 선원으로만 구성된 선박 또는 외국인과 함께 승선하는 혼승선박, 실습선원의 전공, 성별, 회사 규모 등과 관계없이 유사하게 나타났다.

3) 성희롱 및 성차별 등의 실태

실습선원이 승선 실습 중 경험한 성희롱 및 성차별 등의 실태조사 결과는 Table 6과 같다.

Table 6. Actual condition of Sexual Harassment and etc.

Frequency Type of S.H.	Never	Rarely True	Sometimes True	Often True	Very Often
Physical	761 (93.4%)	36 (4.4%)	9 (1.1%)	5 (0.6%)	4 (0.5%)
Verbal	752 (92.3%)	28 (3.4%)	19 (2.3%)	10 (1.2%)	6 (0.7%)
Visual	776 (95.2%)	20 (2.5%)	11 (1.3%)	4 (0.5%)	4 (0.5%)
Prostitution	802 (98.4%)	9 (1.1%)	3 (0.4%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)
Sexual discrimination	731 (89.7%)	43 (5.3%)	21 (2.6%)	9 (1.1%)	11 (1.3%)
Discrimination in a group life	784 (96.2%)	18 (2.2%)	6 (0.7%)	4 (0.5%)	3 (0.4%)
Discrimination in opportunity of training	770 (94.5%)	15 (1.8%)	13 (1.6%)	9 (1.1%)	8 (1.0%)
Discrimination in restriction of training	764 (93.7%)	24 (2.9%)	13 (1.6%)	5 (0.6%)	9 (1.1%)

성희롱 및 성차별 등의 실태에서는 다른 부당한 대우의 유형과 비교하여 상대적으로 낮은 수치를 보였다. 그러나 성차별적 발언을 84명(10.3%)이 경험하였고, 언어적 성희롱은 63명(7.7%)이 경험하였다고 응답하여 여전히 성희롱 및 성차별 등의 경험 사례가 많은 것으로 나타났다. 실습선원의 성별로 인한 차별 대우 역시 다수 존재하는 것으로 조사되었다.

3.4 실습 중 부당한 대우 등에 대한 대응

실습 중 부당한 대우 등을 목격·경험한 인원은 전체 815명 중에서 157명(19.3%)으로 조사되었으며, 이 중에서 공식적으로 신고한 인원은 20명(12.7%), 주변 사람과 상의한 인원이 61명(38.9%), 혼자 감내한 인원이 76명(48.4%)이었다.

부당한 대우 등을 신고하지 못한 이유로는 아무 소용 없

을 것으로 생각한 인원이 47명으로 가장 많았고, 다음으로 ‘공정하지 않을 것 같아서’ 35명, ‘나의 평가가 부정적으로 될 것 같아서’ 31명, ‘외부로 알려지는 것이 두려워서’ 28명 등의 순으로 응답하였다.

1) 부당한 대우 등에 대한 신고 절차 및 결과 만족도

공식적으로 신고한 인원의 신고 절차 및 결과에 대한 만족도는 Table 7과 같다.

Table 7. Satisfaction with reporting of unfair treatment and etc.

Satisfaction Reporting	Very Satisfied	Satisfied	Neutral	Unsatisfied	Very Unsatisfied
Procedure	5	5	3	4	3
Result	4	6	4	2	4

공식적으로 신고한 20명의 실습선원 중 신고 절차와 결과에 모두 만족한다고 응답한 인원은 10명이었고, 보통 또는 불만족으로 응답한 인원도 10명으로, 전반적으로 인권침해 신고 절차 및 처리에 대한 개선이 필요한 것으로 판단된다.

2) 부당한 대우 등의 해결 가능성

부당한 대우 등의 해결 가능성에 대해서는 목격·경험한 인원 157명 중 109명(69.4%)이 해결되지 않을 것이라 응답하였다. 이는 부당한 대우 등을 경험·목격한 실습선원 대다수가 인권침해 해결 가능성에 대하여 매우 부정적 인식을 가지는 것으로 나타났다.

3.5 인권교육 및 성폭력 예방 교육 실태

1) 인권교육 실태

실습선원 815명 중에서 인권교육을 경험한 인원은 538명(66.0%)으로 조사되었다. 이 중 467명(86.8%)이 학교에서 교육을 이수하였고, 회사 59명(11.0%), 기타 12명(2.2%)으로 나타났다. 그리고 인권교육 시행 방법으로 313명(58.2%)이 온라인의 형태로 교육을 이수하였고, 오프라인 217명(40.3%), 병행 7명(1.3%) 등으로 응답하였다.

인권교육의 효과에 대한 만족도는 인권교육을 경험한 인원 중 172명(32.0%)이 효과가 있다고 응답하였고, 202명(37.5%)이 보통, 164명(30.5%)이 효과가 없다고 인식하였다. 인권교육을 이수한 인원 중 32.0%만이 효과성을 인정한 것으로 보아 현행 교육의 개선이 필요해 보인다. 인권교육의 효과에 대한 실습선원의 만족도는 Table 8과 같다.

실습선원의 인권침해 개선에 관한 연구

Table 8. Satisfaction with the effectiveness of human rights education

Satisfaction Reporting	Very Satisfied	Satisfied	Neutral	Unsatisfied	Very Unsatisfied
Result	73 (13.6%)	99 (18.4%)	202 (37.5%)	80 (14.9%)	84 (15.6%)

2) 성폭력 예방 교육 실태

성폭력 예방 교육을 경험한 인원은 669명(82.1%)으로 조사되었다. 이 중에서 616명(92.1%)이 학교에서 교육을 이수하였고, 회사 43명(6.4%), 기타 10명(1.5%)이었다. 그리고 398명(59.5%)이 온라인의 형태로 교육을 이수하였고, 오프라인 264명(39.5%), 병행 7명(1.0%)으로 응답하였다.

성폭력 예방 교육의 효과에 대한 만족도는 254명(37.9%)이 효과가 있다고 응답하였고, 269명(40.2%)이 보통, 146명(21.8%)이 효과가 없다고 인식하였다. 성폭력 예방 교육은 인권교육 보다 경험 비율이 높고, 상대적으로 만족도가 높았다. 성폭력 예방 교육의 효과에 대한 실습선원의 만족도는 Table 9와 같다.

Table 9. Satisfaction with the effectiveness of sexual violence prevention education

Satisfaction Reporting	Very Satisfied	Satisfied	Neutral	Unsatisfied	Very Unsatisfied
Result	98 (14.6%)	156 (23.3%)	269 (40.2%)	71 (10.6%)	75 (11.2%)

4. 실습선원에 대한 인권침해 개선

4.1 실습선원의 인권침해에 관한 문제점

1) 실습 전 실습선원의 부정적 인식

실습선원은 승선 전 선내 생활과 인권침해 실태에 대하여 매우 부정적 인식을 지니고 있다. 실제로 선박에서 발생하고 있는 사례보다 많은 인권침해가 발생할 것이라 인식하는 것이다. 실태조사 결과를 살펴보면, 승선 전 인식은 실제 승선 실습을 종료하고 목격·경험한 건수와 큰 차이를 보였다. 특히, 여성 실습선원의 경우 실습 전과 실습 후 인식의 격차는 매우 높게 나타났다.

이러한 부정적 인식의 배경은 실습선원의 불안정한 지위에서 그 원인을 찾을 수 있다. 실습선원은 근로자인지, 학생인지 불안정한 지위에 있으며, 선박에서 도제식 교육·훈련이 이루어지므로 교육자인 선박직원에 대하여 상대적으로 낮은 지위에 있다. 따라서 실습선원은 실습 전, 승선 실습에

대한 부담과 잘못된 편견을 가질 수 있다. 이는 승선 전, 막연한 불안감과 공포를 형성하여 향후 실습선원이 승선 후 적응단계에서도 부정적인 영향으로 작용할 수 있다.

2) 비물리적 형태의 인권침해

실습선원을 대상으로 한 실태조사 결과를 살펴보면, 실습선원이 겪는 부당한 대우 등의 주요 형태는 언어적·심리적 압박이었으며, 외형적으로 드러나지 않는 인권침해는 언어적 폭력, 성희롱 발언, 성차별적 대우 등으로 나타났다. 물리적인 폭력이나 강력범죄에 해당하는 성폭력의 비중은 높지 않았고, 주로 언어적 폭력과 심리적 압박, 업무 외 지시 등의 인권침해 사례가 다수 발견되었다.

이러한 인권침해 사례는 외형적으로 나타나지 않기 때문에 그 심각성을 간과할 수 있지만, 이로 인하여 실습선원이 극단적인 선택을 하거나 궁극적으로 승선 생활을 기피하는 문제로 이어질 수 있는 부분이다.

3) 소극적 대응과 처리 절차 및 결과에 대한 불만족

부당한 대우 등을 목격·경험한 실습선원은 대부분 소극적으로 대처하였다. 공식적인 방법으로 신고를 하거나 주변에 알리는 적극적 대응보다 혼자서 감내하는 등 소극적 방법으로 대응하였다. 또한 인권침해에 대한 해결 가능성과 관련하여 공식적으로 대응할 경우, 그 처리 절차와 결과에 대한 만족도가 낮았으며, 문제해결 가능성에 대한 기대감도 낮게 형성되어 있었다.

인권침해에 대한 소극적 대응 역시 실습선원의 불안정한 지위와 관련이 있다. 법적으로 실습선원은 선원의 지위를 인정받지 못하고 있으며, 도제식 교육의 문제점과 실습 결과에 따라 취업이 연계될 수 있는 구조로 인하여 실습선원은 인권침해에 적극적으로 대응할 수 없는 것이다. 또한 선원법상 선원의 권리를 누리지 못할 뿐만 아니라 자신의 권리를 분명하게 주장하는 것에도 한계가 있다.

4) 현행 인권교육의 실효성 문제

실습선원이 경험한 인권교육의 실효성에 대한 문제가 있다. 인권 보호의 중요성에 대한 사회적 인식 제고와 대학별 구성원을 위한 인권센터가 개소됨에 따라 인권교육의 경험 인원이 과반수를 차지하였지만, 인권교육에 대한 만족도와 효과는 미비한 것으로 인식하였다.

대부분의 인권교육이 학교를 주체로, 온라인 교육의 방법으로 이루어지고 있었다. 현행 인권교육 방법의 실효성에 대한 전면적 검토가 필요하며, 인권교육의 시행 주체와 빈도, 방법에 대한 개선방안을 마련하여야 한다.

4.2 실습선원의 인권침해 개선방안

인간의 기본권을 제한받는 근로 환경과 조건은 좋은 직업의 조건이 될 수 없다. 특히, 실습선원을 비롯한 초급 선원의 인권 보호와 권익 신장은 시급한 과제이다. 이에 실습선원 인권침해 실태조사 결과에서 도출한 문제점에 대한 개선 방안을 다음과 같이 제시한다.

1) 실습선원의 부정적 인식개선

승선 실습 중 인권에 대한 부정적 인식을 개선하기 위해서는 불안정한 실습선원의 지위에 관한 법제도 개선이 필요하다. 현행 선원법에서는 실습선원에 대하여 정의하고 있으며, 제한적으로 동법을 적용하도록 하고 있다. 그러나 선원법상 선원의 범위에는 동법 시행령에 따라 실습선원이 제외되어 있어 마땅히 보호받아야 할 기본적인 권리는 법의 사각지대에 놓일 우려가 있다. 선박직원법상 ‘해기사 실습생’의 경우에는 해양수산부고시 「현장승선실습 운영지침」과 그에 따른 「현장승선실습 표준협약서」를 근거로 기본적인 권리를 일부 보호받을 수 있지만, 근거 규정이 법률이 아닌 고시라는 한계가 있고, 선박직원법상 ‘해기사 실습생’에 해당하지 않는 실습선원은 보호받지 못할 가능성이 있다. 의사면허를 받은 사람 중 전문의 자격을 취득하기 위하여 수련을 받는 사람을 전공의라고 한다. 전공의는 근로자성을 인정받지만, 과도한 수련 시간과 열악한 수련환경, 피교육자 지위에 있다는 점 등이 실습선원과 유사하며, 전공의의 권리 보호 부분에 미흡한 구조를 보인다(Lee, 2017). 이에 전공의의 수련환경 개선과 지위 향상을 위하여 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」을 두고 있다. 이 법에서는 수련시간, 수련규칙의 작성, 수련계약, 안전 및 보건 대책, 폭행 등 예방 및 대응지침 등을 규정함으로써 전공의의 인권 및 권익을 보호하고 있다.

실습선원의 선내 활동이 실습인지, 근로인지의 논의는 차치하더라도 선박에서 실습선원에게 적용할 수 있는 최소한의 실습조건이 공백없이 법률로써 보장되어야 한다. 특히, 실습선원이 참여할 수 있는 작업의 종류와 작업조건에 대한 제한을 법제화하여 안전한 실습 환경을 확보하여야 한다.

또한, 승선에 대한 과도한 두려움과 공포를 해소하기 위하여 학교 교육에서 승선 생활에 대한 정확한 정보를 전달하기 위한 강좌의 진행이 필요해 보인다. 나아가 현직 해기사와의 소통과 특강 등 다양한 프로그램을 마련하여 실습선원이 승선 생활에 대한 올바른 정보를 습득할 수 있도록 개선이 필요하다.

2) 비물리적 형태의 인권침해 개선

비물리적 인권침해를 개선하기 위해서는 주로 가해자의

위치에 있는 선박직원의 인식 전환이 요구되며, 이를 위하여 지속적인 교육이 이루어져야 한다. 현행 선원 인권교육에서 상급자의 하위 직급 선원에 대한 언어적·심리적 폭력, 성희롱 등을 예방하기 위하여 인식을 개선할 수 있도록 교육내용이 정비되어야 한다. 가해자 자신의 행위가 인권침해라는 점을 인지하지 못하는 경우가 많을 것으로 판단되며, 선사 차원에서도 지속적인 홍보와 선내에서의 주기적인 교육을 통하여 선박 문화 개선을 노력하여야 한다.

또한, 실습선원에 대한 성차별적 대우도 시급히 개선되어야 한다. 오늘날 사회 전반에 걸쳐 여성의 활약이 주목받고 있지만, 선원에 있어서는 여성이 차지하는 비중이 매우 낮은 현실이다. 국가인권위원회에 따르면 취업 선원 총 3만 3,565명 가운데 해상 분야 근무 여성은 5~60명에 불과하며, 이와 관련하여 위원회는 승선 실습선원 선발 시 성별 균형을 확보할 수 있는 방안을 마련하여 시행할 것을 교육기관과 관계 기관에 권고한 바 있다(ACRC, 2023).

선박에서 실습선원에 대한 성차별과 성 역할의 고정관념을 개선하기 위하여 국가인권위원회에서의 권고와 같이 여성 실습선원에 대한 비율을 높일 필요성이 있다. 오랜 기간 선원직은 남성성이 강한 직종으로 인식되었으나, 육·해·공군을 비롯한 사회 각 분야에서의 여성 활약상을 살펴보면, 해상 분야에서도 여성은 충분히 역할을 할 수 있을 것으로 판단된다. 따라서 실습선원을 비롯한 선원직에 대한 여성의 인위적 진입 장벽을 해소하여야 한다.

그리고 기존에 승선하고 있는 선박직원의 인식개선이 요구된다. 여성과 남성의 차이가 업무 수행에 영향을 끼칠 수 있다고 가정하여도 실습선원은 완전한 선원이 아니며, 승선의 주된 목적이 업무 수행이 될 수 없다. 교육생 또는 실습생으로서 남성과 여성의 차이는 실습을 수행하는 것과 인과 관계가 없다는 인식을 강화하여야 한다.

3) 인권침해 처리 절차와 대응 체계 및 사후관리 개선

실습선원이 소속되어 있는 교육기관과 선박의 운항과 선원 관리를 책임지는 선사에는 인권침해를 신고할 수 있는 창구가 마련되어 있다. 그러나 실태조사 결과를 살펴보면 공식적인 신고를 통한 문제해결 가능성에 대하여 실습선원은 신뢰하지 않았고, 공정성에 대하여도 매우 낮게 평가하고 있다. 또한 신고자 본인의 평가에 대한 불이익과 외부로 알려지는 것 자체에 대한 두려움을 느끼는 것에서 신고자에 대한 비밀보장이 잘 지켜지지 않는 것으로 보인다. 따라서 현 체제는 실질적인 문제해결에 한계가 있고, 피해자로부터 신뢰받지 못하는 경우가 많으므로 공식적인 문제해결을 포기하는 사례가 발생하는 것으로 판단된다.

인권침해 사건에 대한 효과적인 해결을 위해서는 현행 인

권침해 처리 절차와 대응 체계의 개선이 필요하다. 먼저, 사실관계 조사 과정에서 신고자에 대한 철저한 비밀보장이 확보되어야 하고, 피해자와 가해자의 엄격한 분리가 가능하여야 한다. 그리고 실습선원에 대한 인권침해 해결에서 공정성을 확보하기 위해서는 신고 시점부터 교육기관과 선사는 정보를 공유하고 공동으로 대응하여야 한다. 이를 위하여 실습선원 인권침해 대응을 위한 산·학 협의체의 구성이 선행되어야 할 것이다. 또한 사건의 진행 과정과 처리 결과를 피해자에게 통지하도록 하여 인권침해 처리 진행 과정과 결과에 대한 신뢰성을 확보할 수 있어야겠다.

4) 선원 인권교육의 개선

선원을 대상으로 하는 인권교육은 선원법의 개정으로 현행 법령에 근거를 두어 시행하고 있으나, 실습선원이 승선 전 인권교육을 받은 비율은 66.0%에 그치고 있으므로 실습선원에 대한 인권교육의 지속적인 확대가 필요하며, 실효성 측면에서도 인권교육에 대한 전반적인 검토가 필요해 보인다.

먼저, 선원 인권교육의 대상과 내용을 직급별로 각각 구분하여 세분화할 필요가 있다. 최근 선원법 시행규칙에 선원의 노동권 및 인권 보호에 관한 교육의 내용, 시기 및 절차가 신설되었으나, 선장, 기관장, 1등항해사 및 기관사 등 고급사관과 그 외 선원이 받는 교육내용에는 표면상 큰 차이가 없으며, 교육시간 또한 동일하다. 실습선원에 대한 인권침해를 행하는 직급은 대부분 고급사관이라는 점을 고려하면, 교육 대상자별 교육내용과 교육시간을 달리 적용하여야 하며, 고급사관에 대한 인권교육을 상대적으로 강화할 필요가 있다.

또한, 현재 진행하고 있는 교육의 방법에 대한 개선이 필요하다. 현행 법령상 선원 노동권 및 인권 보호에 관한 교육은 이러닝 콘텐츠를 활용할 수 있도록 하고 있으며, 교육 운영은 위탁 교육기관이 하도록 규정하고 있다. 실제로 대부분의 선원 인권교육이 온라인을 통하여 이루어지고 있다. 그러나 다소 추상적일 수 있는 인권교육의 특성상 실효성을 높이기 위해서는 전문 교육기관에서의 대면 교육을 진행하여야 한다. 그리고 이러닝 콘텐츠의 경우에는 접근성에 한계가 있는 선박에서 활용할 수 있는 보조적 교육수단으로 제한할 필요가 있다.

마지막으로 현행 선원법 시행규칙에서 규정하고 있는 선원 인권교육은 신규교육을 이수하고 매년마다 재교육을 받도록 규정하고 있는바, 교육주기가 길지만, 교육시간은 2시간으로 다소 제한적이다. 따라서 인권교육의 실효성을 높이기 위해서는 선박에서도 이러닝 콘텐츠 등을 활용하여 주기적인 교육이 이루어질 수 있도록 개선할 필요가 있다.

5. 결 론

우리나라의 선원은 해를 거듭할수록 감소세에 있다. 젊은 세대는 갈수록 승선을 기피하고 있으며, 선원의 고령화 문제도 심각한 수준에 있다. 이러한 현상은 선원 수급의 문제까지 부정적인 영향을 미치고 있다. 선원 부족 문제의 원인과 해결방안은 다양하게 제시되고 있지만, 승선 중 기본적인 인간의 기본권 보장이 선행되어야 한다.

시대적 흐름과 사회적 분위기에 맞추어 타 직군의 근로자들은 다양한 분야에서 인권 실태조사와 교육을 시행하고 있으며, 인권 보호와 권리 신장에 힘쓰고 있다. 선원에 대한 인권침해 현황도 지속적으로 관찰할 필요가 있으며, 그 결과에 따른 개선방안과 대책이 시급하다.

이 연구에서는 선박 내에서 상대적으로 지위가 낮은 실습선원을 대상으로 시행한 실태조사 결과를 바탕으로 시사점을 분석하고 그에 따른 개선방안을 제시하였다. 실습선원의 인권 신장과 권익 보호를 위한 개선방안은 다음과 같다.

첫째, 실습선원의 잘못된 인식을 개선하기 위하여 실습선원의 지위에 관한 법제도 마련과 실습선원에게 올바른 정보가 전달될 수 있도록 프로그램이 마련되어야 한다.

둘째, 실습선원에 대한 비물리적 인권침해 문제를 개선하기 위하여 가해자를 대상으로 한 인식개선 교육과 여성 실습선원에 대한 공정한 실습 기회 제공이 이루어져야 한다.

셋째, 인권침해 처리 절차와 대응 체계에 있어 신고자 보호, 학교-회사의 공동 대응, 사후 결과통지 등 인권침해 사건 대응 체계를 개선하여 실습선원의 신뢰성을 제고하여야 한다.

마지막으로, 현재 진행되고 있는 선원 인권교육의 실효성 확보를 위하여 교육대상과 내용, 방법, 주기 등을 다시 검토하고 개선할 필요가 있다.

인간으로서 마땅히 누려야 할 인권이 선박에서 예외일 수 없으며, 기본권을 제한받는 직군은 누구에게도 선망의 대상이 될 수 없다. 미래 해기사를 꿈꾸는 실습선원의 인권 보호와 권리 신장은 해기사 확보와 선원직 매력화를 위하여 반드시 선행되어야 할 과제이다. 따라서 앞으로도 실습선원의 인권에 관한 실태조사는 지속될 필요가 있으며, 축적된 자료를 바탕으로 정책 추진 방향성이 결정되고, 현실의 문제점을 반영한 개선방안이 마련되어야 한다.

References

- [1] ACRC(2022), Statistics of Human Rights in Korea 2022, Anti-Corruption & Civil Rights Commission, 2022, p. 7.
- [2] ACRC(2023), Annual Report 2022, Anti-Corruption & Civil Rights Commission, 2023, p. 229.

- [3] Doo, H. W., Y. W. Jeon, C. H. Lim, and H. H. Jin(2018), A Study on Improvements in Management Regime and Legal Statute of Cadet, *Maritime Law Review*, Vol. 30, No. 3, p. 231.
- [4] Jin, H. H. and C. H. Lee(2019), A Basic Study on the Introduction of Human Rights Education for Seafarers, *Korean Society of Marine Environment & Safety*, Vol. 25, No. 5, p. 562.
- [5] Jin, H. H. and J. K. Kim(2019), A Study on the Improvement Plan for the Protection of Human Rights of Merchant Ship Seafarers, *Maritime Law Review*, Vol. 31, No. 1, pp. 207-237.
- [6] KHAN(2018), Why Did the Young Man who Dreamed of Being a Seafarer Commit Suicide on the Ship, <https://www.khan.co.kr/national/labor/article/201804241612001>, (Assessed in 20th May. 2023).
- [7] Lee, C. H. and H. W. Doo(2018), A Study on the Legal Status and the Training Policy of Cadets on Board a Ship-Focusing on the U.K., the U.S.A., India-, *Maritime Law Review*, Vol. 30, No. 2, p. 111.
- [8] Lee, Y. H.(2017), The Examination on the Labor Legal Status and Protection Methods for the Residents in Medical Institutions-With Focus on Status of Residents & Disadvantages of Special Act on Medical Residents-, *Northeast Asian Law*, Vol. 110, No. 1, pp. 179-183.
- [9] Park, S. S.(2022), A Study on the Human Rights Infringement and Improvement of Foreign Seafarers in a Coastal Fishery, *Korean Association of Maritime Police Science*, Vol. 12, No. 1, pp. 1-28.
- [10] Shin, Y. N. and K. J. Choi(2020), A Study on the Reality of Human Rights Violations against Medical Students carried out by Way of In-depth Interviews, *Journal of Human Rights & Law-related Education*, Vol. 13, No. 3, p. 199.
- [11] YONHAP NEWS(2020), On-board Training, The Main Cause of an Accident, <https://www.yna.co.kr/view/AKR20200213106900051?input=1195m>, (Assessed in 20th May. 2023).

Received : 2023. 06. 16.

Revised : 2023. 07. 18.

Accepted : 2023. 08. 29.