



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 석사 학위 논문

원양어업의 안정적인 선원수급을 위한
근로조건 개선 연구



2016년 2월

부경대학교 대학원

수해양인적자원개발학과

정 상 윤

교육학석사학위논문

원양어업의 안정적인 선원수급을 위한
근로조건 개선 연구

지도교수 박종운
(공동지도교수 장종원)

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2016년 2월

부경대학교 대학원

수해양인적자원개발학과

정 상 윤

정상윤의 교육학석사 학위논문을 인준함.

2016년 2월 26일



주심 교육학박사 강 버 들 (인)

위원 문학박사 장 종 원 (인)

위원 공학박사 박 종 윤 (인)

목 차

Abstract

I. 서론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	1
2. 연구의 범위와 방법	2
II. 어업과 선원의 특성	4
1. 어업과 선원의 특성	4
2. 원양어업 선박조직의 특성	16
III. 원양어선원의 근로조건	29
1. 임금 현황	29
2. 고용형태 현황	32
3. 교육훈련 현황	33
4. 사회보험 현황	36
5. 집단적 노사관계 현황	38
IV. 원양어선원의 근로조건 개선방안	49
1. 어선원의 임금 산정방법 개선	49
2. 선원간 배분비율의 조정	50
3. 승선근무 예비역제도 확대 및 장기승선 유인책 마련	52
4. 외국인 선원(부원) 도입규모 확대	54
5. 외국인 해기사의 원양어선 승선제도 개선	56

6. 원양어선 통신사 승선제도 개선	57
7. 원격 해상의료 지원 및 선박안전관리 시스템 구축	59
V. 결 론	61
참고문헌	64



표 목 차

<표 II-1> 해기사의 직종별 이직 이유	5
<표 II-2> 어업 노동력의 추이	7
<표 II-3> 어업종사자 성별, 연령별 구성	8
<표 II-4> 우리나라 총 선원 취업 추이	15
<표 II-5> 연도별 선원이직 현황	16
<표 II-6> 우리나라 선원 취업 현황	18
<표 II-7> 업종별 선원취업 추이	19
<표 II-8> 직책별 선원취업 현황	20
<표 II-9> 면허별 해기사 취업 현황	21
<표 II-10> 선원의 연령별 현황	22
<표 II-11> 승무경력별 선원 현황	23
<표 II-12> 선종별 선원 승선(예비 원 제외) 현황	24
<표 II-13> 업종별 외국인선원 고용 현황	25
<표 II-14> 외국인 선원 국적별 고용 현황	26
<표 II-15> 연도별 선원이직 현황	27
<표 III-1> 육상직과 선원의 연도별 임금상승률	30
<표 III-2> 2014년도 업종별·직위별 선원임금	31
<표 III-3> 2009년도 선원퇴직 현황	32
<표 III-4> 선원의 안전 및 직무교육	35
<표 III-5> 선원 사회보험 현황	37
<표 III-6> 선원 사용자단체 현황	38

<표 III-7> 해상노련 가맹조합 현황	42
<표 IV-1> 개인별 보합 비율 기준표	51
<표 IV-2> 원양어선분야 승선근무 예비역 배정 현황	52
<표 IV-3> 원양어선 해기사 연령 현황	52
<표 IV-4> 원양어선원의 병력특례 복무기간 만료후 승선 현황	52
<표 IV-5> 원양어선의 내·외국인 선원 승선 현황	54
<표 IV-6> 외국인선원 도입에 대한 노사 입장	55



그림 목 차

<그림 Ⅲ-1> 업종별 임금 현황 30
<그림 Ⅲ-2> 선원 사용자단체와 노동조합의 조직 및 대응관계 45



A Study on Improvement Working Conditions of Pelagic Sailors

Sang Yoon Jung

Fisheries & Marine Human Resource Development
Graduate School, 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. Crew supply plan should reflect the changing distant water industry in order to address such changes in a more flexible manner. Also, sufficient and sustainable crew employment should be ensured to enhance the global competitiveness of the Korean distant water fishing industry. 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. Detailed plans for improving working conditions of distant water fishing vessel crew in this study include the establishment of laws and regulations on sea farers, adjustment of ratio for crew distribution, provision of management information, improvement of calculation methods on ordinary wages and average wages for work on a vessel, strengthening of the functions of crew management offices, and provision of rental houses for foreign sea farers. It is expected that, by addressing the issues above, Korean distant water fishery will be able to establish stable working environment for sea farers and bring on its global competitiveness to achieve revitalization.



I. 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

우리나라의 선원시장은 그동안 높은 경제성장으로 인한 육상직종의 취업 기회확대 및 임금상승의 영향으로 선원의 공급 감소와 함께 임금인상 압박이 가중되는 현상을 보이고 있다. 뿐만 아니라 새로이 공급되는 선원의 자질저하, 선원 이직률의 상승, 선원노조의 영향력 강화 등으로 고용주의 실질적인 인건비 부담은 높아졌으나, 하위권을 중심으로 한 일부직급의 경우 선원직업의 기피로 구인난을 겪고 있다(정봉민, 1991).

특히 수산업은 1차 산업인 노동집약산업으로서 일정한 선원인력 확보와 유지관리가 절대적으로 필요한 상황이므로 이의 대처방법은 시급한 문제이다. 현재 선원의 근무여건은 과도한 노동, 자율성이 허용되지 않는 폐쇄적 작업환경, 육상과 분리된 일정기간의 획일적 집단생활 등으로 볼 때 어업의 노동환경이 타 산업에 비하여 그 노동력 관리에 있어서 어려운 점이 많은 것은 부인할 수 없는 사실이다.

80년대 전반부터 경제성장으로 인한 국민소득의 증대에 의한 직업관의 변화, 사회전반의 핵가족화에 의한 이가정의 기피, 육상취업의 증대, 선원임금과 육상직업간의 임금격차의 감소 및 선원직에 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)업

종의 기피현상과 육상산업의 발달로 노동시장이 확대되었다. 이밖에 과중한 노동에 비해 부적합한 임금, 생명의 위험요소인 해난사고, 아직도 근절되지 않고 있는 선상폭력과 열악한 근로조건 등이 주요원인으로 분석되고 있다. 이로 인해 선원인력 수급시장기능이 거의 마비상태에 이르게 됨으로써 파행적인 선원인력 수급관계가 나타나고, 그로 인한 고용질서의 문란과 어선선원의 적기확보의 어려움, 새로이 공급되는 선원의 임금저하, 중도하선의 증가로 어업경영이 어려워지고 있다.

이러한 선원시장의 여건변화에 대처하여 우리나라 선원의 취업안정성을 확보함과 아울러 수산업의 국제경쟁력을 향상시키기 위하여 선원의 안정적인 공급이 이루어져야 할 것이다.

특히 수산업을 구성하는 요소 중 선원은 가장 중요한 요소이며 또한 이들을 더욱 훌륭한 생산 활동에 참여케 하는 동기유발요인으로서 근로환경을 들 수 있겠다. 근로환경은 총체적으로 개선해야겠지만 그중 기본으로 생각되는 임금 및 임금기준과 임금체계가 적정한 것인가, 근로조건은 어떻게 개선돼야 하는가에 대한 문제에 초점을 맞추어 연구하기로 하였으며 원양어선원의 양성·교육 및 복지정책의 수립을 통해 원양어선원의 안정적 수급을 해야 하는 필요성이 있고, 이를 위한 방안을 마련하는데 연구의 목적이 있다.

2. 연구 범위와 방법

본 논문은 상기의 연구목적을 달성하기 위하여 연구의 범위를 원양어선원의 임금 및 복지정책 등 근로조건에 한정하였다. 우리나라가 오늘날 세계

선진수산국의 위상을 가질 수 있었던 이유는 그동안 원양어선원이 5대양에서 파도와 싸우며, 우수한 자질과 기술을 바탕으로 안전조업에 크게 기여하여 왔기 때문이다. 이를 위해 본 논문 연구방법은 문헌적 연구에 의하되 국내·외 여러 학자들의 연구 성과물인 원양어선원 관련 기본서와 논문 그리고 정부의 연구 기관에서 연구 조사한 각종 자료들과 해양수산부, 한국 원양산업협회, 한국해기사협회, 한국수산해양교육학회에서 발행한 간행물, 기타 문헌 등을 바탕으로 참고자료로 활용하고, 본인의 30여 년간 해양수산부 근무 경험에서 보고 듣고 느낀 바를 바탕으로 분석하였다.

본 연구의 내용은 크게 다섯 부분으로 구성되었으며, 제1장 서론에 이어 제2장에서는 문헌의 본격적인 연구를 위해 원양산업과 어선원의 특성을 검토하였고, 제3장에서는 원양어선원의 근로조건을 분석하였으며, 제4장에서는 원양어선원의 안정적 수급대책을 마련하기 위하여 문제에 대한 개선방향을 제시하였고, 제5장에서는 결론을 지으면서 논문 전반에 대한 제언을 담고자 하였다.

Ⅱ. 어업과 선원의 특성

1. 어업과 선원의 특성

가. 이가정성 및 이사회성

선원의 가장 큰 고통은 가족과 일정기간 떨어져서 생활을 해야 한다는 점이다. 일반 육상노동자는 근로시간 이외에는 가정으로 돌아옴으로써 가장과 가족구성원으로서 역할수행과 근로에서 오는 긴장감을 해소시킬 수 있는 기회가 가정에서 주어지지만, 선원의 경우는 이와는 너무나 판이한 근로조건을 가지고 있다. 그리하여 가정행사나 친인척의 관혼상제에 참석하지 못하는 일이 자주 있으며, 기혼자의 경우 자녀의 교육과 부모로서의 역할을 적극 수행할 수 없다는 어려움이 있다.

이가정성의 격리에 따른 문제에 관한 선행연구로서 青木修次の 연구(青木修次, 1990)가 있다. 이 연구에 의하면 선원생활의 불리한 점으로서 '가정생활에 충실히 할 수 없었다'라든가 '친지들과 교제할 수 없었다'라고 지적한 사람이 가장 많은 것으로 나타나 있다. 그리고 우리나라 내항상선의 선원을 대상으로 행한 조사(박용섭, 1992)에서도 가정생활에 대해 절반이상이 불만족하며, 승선생활 가운데 주된 애로사항이 아내와의 가정생활과 자녀 교육 문제인 것으로 나타나 있다.

따라서 <표 Ⅱ-1>에 나타난 바와 같이 선원이직의 주된 이유는 가정과의

격리(27.4%), 선원임금의 상대적 하락(19.9%), 장래에 대한 불안 (18%), 사회와의 격리(7.4%)순으로 나타나고 있어, 최근의 선원이직 증가는 이가정성 회피에 기인한 점이 가장 높다(조동오, 1992). 이와 같은 현상은 한국해기사협회의 「해기사 직업활동과 직무만족에 관한 연구」에서도 비슷한 결과가 나타나고 있다.

<표 II-1> 해기사의 직종별 이직 이유 (단위: %)

이직 이유	항해사	기관사	통신사
이가정성	26.9	26.9	28.6
이사회성	6.8	8.0	-
임금요인 감소	17.2	21.0	21.4
장래 선원직에 대한 실망감	11.5	21.0	21.4
결혼	8.6	9.3	21.4
인간적 생활의 결여	8.0	5.9	3.6
육상의 보다 나은 직장 발견	4.7	6.5	7.1
선사의 결정	4.4	3.4	-
재능발휘의 어려움	0.9	1.9	3.6
건강적 이유	1.2	3.1	3.6
해상생활의 폐쇄성 및 보수성	3.6	2.2	-
사회적 평가도의 낮음	4.1	0.9	-
인간 관계	1.2	1.2	-
기술적 이유	0.9	1.2	-
합 계	100	100	100

출처 : 임종길, 「해기사의 직업 활동과 직무만족에 관한 연구 - 해기직의 직업안정과 매력화를 위한 기초연구」, 한국해기사협회, 1992.

인간은 본능적으로 사회인으로서 집단생활을 추구하게 마련이다. 그런데 일반사회와 격리되어 연속적으로 선내에서 절제된 생활을 한다는 것은 인간으로서 비정상적인 상태로서, 선원에게는 직업생활상 많은 고통이 따르며, 일반사회에서 생활할 수 있는 능력의 상실을 초래하기도 한다. 또한 사회와 격리되어 생활하기 때문에 생활이 단조로우며, 일반 상식과 교양을 습득하기가 어렵다. 선원은 육상의 일상생활에 관련되어 있지 않기 때문에 더욱 고독감을 느낄 수 있다. 이것은 선원으로 하여금 어떠한 정서적 욕구나 사회적 유대감을 갖지 못하게 하며, 이는 해상생활로부터 선원을 이탈하도록 유인하는 요인이 된다는 것을 의미한다(Wall, M. R, 1980). 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. 생활의식은 자기를 중심으로 한 좁은 분야에 국한되고 대국적으로 선원 전체를 어떻게 하겠다는 의욕과 관심은 적다.

따라서 선원은 구체적, 적극적인 행동으로 나올 수가 없고 생활의 장에 따라 지배되고 사대주의에 빠지게 된다. 사회생활에 대한 동경은 상당히 강하지만 적극적으로 행동에 옮길 의욕이 없고 독립된 사고와 행동을 취하는 자주성이 결여되어 있다(일본노동과학연구소, 1976).

또한 선원에게는 타협적 성향이 강하고 대세에 순응해 가는 경향을 가지고 있다. 이것은 선상생활의 특수한 환경에 대한 적응에서 오는 생활습성과 상당한 관련이 있다. 선상생활이라는 것이 엄격한 규율과 규칙에 따라 일사불란하게 움직여야 하는 생활환경이 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(「월간해기」, 1994).

수산자본은 노동력에 드는 비용을 일정하게 하고 노동시간을 많이 투자할수록 보다 많은 이윤을 획득할 수 있다. 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 했다 하더라도 상황에 따라 이를 상회하는 노동을 피할 수 없다. 이와 같이 선원은 상급자에 의해서 수동적으로 수시로 노동을 제공한다는 것을 전제로 하기 때문에 육상 노동에 비하여 노동력의 소모성이 높다(「현대의 해운과 선원」, 1987).

<표 II-2> 어업 노동력의 추이 (단위 : 명)

구분 연도별	어업 가구 수		어업가구원수		어업종사자수		원양승선원수	
		전 년 대 비		전 년 대 비		전 년 대 비		전 년 대 비
2010	65,775	0.95	171,191	0.93	107,163	0.93	38,758	0.990
2011	63,251	0.96	159,299	0.93	103,903	0.97	38,998	1.006
2012	61,493	0.97	153,106	0.96	100,173	0.96	38,906	0.998
2013	60,325	0.98	147,330	0.96	97,972	0.97	38,783	0.997
2014	58,791	0.97	141,344	0.96	95,809	0.97	37,125	0.957

출처 : 2015년 「해양수산통계연보」와 통계청자료를 참고로 재구성함

이와 같은 어업노동의 특수성으로 <표 II-2>에서 보는 바와 같이 원양어선에 승선하는 선원이 점차 줄어들고 있으며, 특히 2010년부터는 3D현상의 하나로 승선을 기피하는 풍조로 4.2%나 감소하였으며, 이로 인하여 선원을 제때 구하지 못하여 출어가 지연되는 사례가 발생하기도 하였다.

이러한 현상은 시간이 갈수록 심화되어 특별한 대책이 없는 한 원양산업은 사양화 될 수밖에 없는 현실적인 상황임이 드러나고 있다. 한편, <표 II-2>에서 우리나라 전체의 어업종사자는 95,809명으로 전년도에 비해 0.03% 감소하였는데, <표 II-3>에서 성별 감소비율은 여성종사자는 '12년도 77,789명에서, '13년도 74,907명으로 4.3% 감소한 것에 비해, 남성종사자는 '12년도 75,318명에서 '13년도 72,423명으로 4.8% 감소하여 감소의 폭이 여성에 비해 크게 나타났으며, 성별 구성비도 12년도 여성종사자가 3.1% 많았으나 13년도는 3.5%로 여성종사자의 비율이 소폭 증가하고 있음을 볼 수 있다. 연령 구성비를 보면 50세 이상의 노년층이 '12년도 81,305명에서 '13년도 81,874명으로 569명 증가하여 어촌의 인력구조가 점차 부녀화, 고령화 되어 가고 있는 것으로 분석되었다.

<표 II-3> 어업종사자 성별, 연령별 구성 (단위: 명)

		2010	2011	2012	2013
성 별	남 자	85,590	78,470	75,318	72,423
	여 자	85,601	80,829	77,789	74,907
종 사 자		171,191	159,299	153,106	147,330
연 령 별	15-20세	60	55	28	11
	20-30세	1,797	1,479	1,207	1,186
	50세 이상	80,516	81,978	81,305	81,874

출처: 수산경제연구원, 수협수산통계, 2014.

이와 같은 현상은 산업의 고도화로 인한 여촌인력의 도시유입 증가와 어촌생활 환경의 낙후, 힘든 일 기피 현상 등에 그 원인이 있는 것으로 분석된다(「해양수산통계연보」, 2014). 특히 해양대형사고가 가끔 일어나 안전에 대한 경계심도 하나의 원인으로 분석되고 있다.

다. 위험성 및 고립성

선원은 선박과 더불어 해상을 항해할 때는 대자연의 환경에 완전히 노출됨으로써 항시 신체와 생명의 위험이 따르게 된다. 또한 의료의 혜택으로부터 격리된 생활을 할 수 밖에 없는 상태일 뿐만 아니라 협소한 노동 공간과 선박의 구조에 따르는 위험까지 따르게 된다.

또한 선원은 격리된 특수 환경에서 근무와 생활을 같이 영위하기 때문에 인간으로서 행동반경이 제약되는 구금성과 고립성을 강요당하기 마련이다. 이러한 노동환경은 최근 선박의 대형화, 전용선화 함으로써 항해시간 비율이 증대함에 따라 더욱 가중된다(윤상송, 1982).

따라서 선박의 선원들은 선상에서 소규모로 고립된 사회를 형성하며, 이러한 구성원들이 하나의 집단으로서 효율적으로 작업을 운행하기 위해서는 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. 이러한 어업을 경영하는 것을 어업경영이라고 하며, 어업활동을 위해 제공되는 활동을 어업노동이라고 한다.

어업경영과 어업노동은 어업의 특성 때문에 다른 산업의 경영 및 노동과는 몇 가지 다른 특성을 갖게 되는데 이를 요약하면 다음과 같다(장수호, 1986).

① 노동대상 즉, 어획대상은 관리의 대상이 못된다. 일반적으로 노동은 그 과정에 있어 대상으로 하는 재화·용역은 관리대상으로 파악이 가능하다. 그러나 수계에서 이루어지는 어업에 있어서 어획물은 자연적으로 생식·육성된 것에 대한 수획 과정에 의해서만 이루어지는 생산과정이기 때문에 노동대상에 대한 관리는 필요로 하지 않으며, 또한 해양어업에서는 선내공동생활을 영위하면서 이루어지는 전원취노적(全員就勞的), 파상집중적(波狀集中的) 집단노동이다(공용식 외, 1989).

② 어업노동은 그 경영활동의 수행 장소가 유동성을 가지는 수계다. 따라서 어업은 수계가 가지는 자연적 조건과 기상적 조건 및 기타 조건 등으로 위험성이 매우 크며 이에 따라 어업경영자는 위험을 분산하는 임금형태를 선호하게 되며, 어업노동자는 위험에 대한 댓가를 추가로 향유할 수 있는 임금형태를 선호하게 되는 것이다.

또한 사회와 떨어진 곳에서 생산 활동이 이루어지므로 물적 요소인 어선이나 어구의 교환이 원활하게 이루어질 수 없을 뿐만 아니라 인적요소인 노동력의 이동도 원활하게 이루어질 수 없으므로, 어업노동자는 주노동인 어업노동 이외에 선원노동이나 어구수선등과 같은 부차적인 노동도 동시에 수행해야만 한다(박영병, 1990).

③ 어업노동은 자연에 의존하고 있는 수산자원을 대상으로 하고 있으므로 대상물의 이동에 따라 어획장소를 이동해야 하는 특성이 있다. 또한 대상물의 보존, 이동 등에 따라 생산 활동이 중단되는 경우가 발생되며, 이에 따라 어업경영활동이 일시적으로 중단되는 경우가 있다. 또한 어업노동은 자연에 의존하고 있는 수산자원을 어획하는 활동이 제조업과 같이 투입량

에 비례하여 산출량이 결정되지 않는다는 특징을 가지고 있다. 이와 같은 어업 산출량의 불확실성에 따른 위험을 회피하기 위하여, 어업경영자는 어업 산출량인 어획량에 비례하는 임금제도를 선호하게 되고, 어업노동자는 최저임금제의 도입을 원하게 되는 것이다(박영병, 1990).

④ 어업노동은 물적 요소인 어선, 어구와 인적요소인 인간의 노동이 결합하여 생산 활동을 수행하는 것이다. 이 경우 물적 요소의 규모나 상태는 어업의 생산력을 제한하게 된다.

또한 어업노동은 물적 요소와 인적요소의 결합에 의해 수산자원을 어획하는 활동이다. 이 경우 물적 요소와 인적요소가 집단적으로 결합하여 수산자원을 어획하게 된다.

따라서 양자가 수산자원의 획득에 공헌한 정도에 따라 물적 요소에 대한 보상액과 인적요소인 어업노동자에 대한 보상액이 구분되어야 할 것이며, 또한 어업노동자간의 분배도 수산자원의 획득에 공헌한 정도에 따라 결정되어야 할 것이다.

그러나 어업경영자는 물적 요소의 공헌도를 높이 평가하려고 할 것이며, 어업노동자는 인적요소의 공헌도를 높이 평가하려고 할 것이기 때문에 양자를 구별하는 것이 매우 곤란하게 된다.

또한 어업노동자간의 공헌도를 구별한다는 것도 어선원의 근로특성상 매우 어렵기 때문에 어업경영자는 이에 관여하지 않으려고 할 것이다(박영병, 1990).

이러한 어업노동자간의 공헌도를 구별하는 것을 당사자에게 맡겨놓기보다는 공정거래규칙이나 한국원양산업협회 등에서 규정이나 규칙을 만들어 이에 따라 분배하는 거래의 계량화와 선진화를 기해야 할 것이다.

마. 선원인력 확보의 문제점

앞에서 살펴본 바와 같이 해상노동은 그 구조적 결함의 하나인 이사회성, 이가족성 등 해상 생활 때문에 근대화 과정에 있어서도 비인기 직종으로 인식되어 왔었다.

이에 더하여 유교를 바탕으로 한 사회·문화적 인식에서 해상노동을 천시 하였던 시대적 배경이 자리하고 있기에, 위에서 지적한 비인기 직종의 영역을 지금까지 탈출하지 못하고 있는 것이다.

총체적으로 말하자면, 산업사회가 고도화되면서 가부장적 사회에서 노동만이 최선의 생활방법으로 알고 지내던 근로사회가, 노동의 질을 높이기 위한 기본으로서 개인생활의 행복권을 주장하고 인격개체로서의 문화 생활권을 추구하는데서 기존의 산업 사회의 틀이 개혁되는 현상을 경험하게 되었던 것이다.

이러한 사회적 발전과정에서 우리가 새로이 체험하는 것은 산업인력재배치의 사회적 운동이 시대적 사조에 따라서 발생하게 되었고, 이로 인하여 어느 산업 분야에서는 적절한 산업인력을 확보하기가 매우 어렵게 되었다는 것이다. 이 문제를 바탕으로 분석해 본다면 상선과 어선을 생산수단으로 하는 해운업과 수산업이 그 대표적인 경우에 해당된다고 할 것이다(한국선원선박문제연구소, 1991).

1990년 이후의 두드러진 특징 중의 하나는 육상의 노동인력이 생산직 또는 현장직에서 서비스분야로 이동하고, 동시에 임금이 생활 소비를 상회하면서 기존의 생산직, 현장직의 인력시장에 공백이 생기게 되었고, 이 자리에 해상노동자 내지 비인기직종의 종사자가 보충해 가는 현상이 심화되고 있다는 점이다. 이러한 산업인력의 이동을 배경으로 하여, 구체적으로 우리나라 수산업이 산업인력의 확보에 있어서 어려움을 겪고 있는 이유는 다음

과 같다.

첫째, 임금의 구조적인 문제이다. 즉, 지난 30 여 년간 추진되어 온 가족 계획으로 인하여 출산율이 줄어들어 젊은 인력의 비율이 급격하게 감소하고 있다.

둘째, 사회적·문화적 문제이다. 즉, 우리나라 사회는 근원적으로 선원이라는 직업을 존중 하지 않고 있으며, 이 같은 인식은 좀처럼 변하지 않고 있다.

셋째, 노동구조의 변화문제이다. 즉, 우리사회가 산업화되고 개인의 소득이 향상되면서, 젊은 근로자들의 성향은 힘들고 어려운 직업을 기피하고 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 선원이 육상 기업을 위한 가용인력으로 채용되고 있다.

이러한 여러 가지 이유 때문에 지금까지 선원의 직업에 종사하고 있었던 사람뿐 만 아니라, 선원이 되고자 하는 사람들도 선원사회로부터 이탈하는 경향이 심화되고 있다.

이 문제에 관해서는 1991년 초 「재단법인 한국선원 선박문제 연구소」가 발표한 제 5차 「한국선원의 직업 환경에 관한 의식조사」에서 잘 나타나고 있다.

여기에서 ‘선원들은 선원직을 선택한 동기’의 37.7%가 다른 직업에 비하여 수입이 높았기 때문이며, 27.7%는 다른 직업에 취업할 기회가 없어서였다고 말했으며, 16.2%는 자신의 취미와 바다가 좋아서였으며, 기타가 19.2%를 차지했다.

또한 ‘선원직업에 대한 불만족 이유’로는 57.8%가 해상위험을 감안할 때

육상보다 임금이 낮다고 말했으며, 21.4%가 사회적으로 선원의 푸대접 때문이었고, 15.6%는 직장이 가족과 떨어졌기 때문이며, 5.2%는 선내 인간관계 및 기타였다.

위의 두 조사사항에서 본다면, 과거에는 선원의 임금이 육상에 비하여 높았던 것으로 분석된다.

그러나 이 조사가 진행되었던 1990년 11월말에 있어서는 육상임금에 비하여 저임금을 가장 큰 불만요인으로 지적하고 있다. 즉, 조사에 응한 선원직을 선택할 당시보다도 지금의 임금이 실질적으로 더욱 낮은 것을 통감하고 있다는 것을 알 수 있다.

그 결과로 선원직에 대하여 선원 자신의 긍정도가 크게 떨어지고 있는 것이다(한국선원선박문제연구소, 1991).

선원취업현황을 살펴보면 2014년 말 현재 우리나라 총 선원취업현황은 국적선 취업 32,587명 (원양어선 1,572명 연근해어선 15,216명, 외항선원 8,050명 내항선원 7,749명)이고 해외취업선이 3,095명으로 총 취업 선원 수는 35,682명이다.

<표 II-4>에서 살펴보면 어선선원과 상선선원을 합하여 우리나라 총 선원 수는 2005년부터 2013년까지 등락을 보이다가, 2014년은 2005년에 비해 무려 88.8%에 불과해 11.2%가 감소하는 현상을 보이고 있다.

특히 어선선원의 경우 원양어선 및 연근해어선 모두 1980년대에는 연도별로 등락을 보이다 1980년대 말부터 감소하고 있다(조동오 외, 1992). 2005년부터 2013년까지 원양어선원이 등락을 거듭하다가 2014년에 급격히 감소하는 현상을 보이고 있다. 이는 9년 만에 원양어선원이 2,535명에서 38%나 감소하여 1,572명으로 감소폭이 많음을 알 수 있다. 이는 원양어업이 쇠락의 길로 접어들고 있음을 여실히 보여주는 통계라고 판단된다. 2014년에 원양어선원뿐만 아니라 선원의 감소폭이 큰 것은 같은 해 4월 15일 일어난

세월호 침몰사고가 아닌가 생각한다. 이는 295명이라는 사망자와 9명의 실종자가 발생하여 우리사회 전반에 걸쳐 큰 쇼크를 주었으며 이는 해상에 대한 일반 국민의 안전의식에 경계심을 높인 것이 주요인으로 판단된다.

<표 II-4> 우리나라 총 선원 취업 추이 (단위 :명)

구분 년도	국 적 선						합 계	해 외 취업 선원	총 계
	어 선			상 선					
	원 양 어 선	연근해 어 선	소 계	외 항 선 원	내 항 선 원	소 계			
2005	2,535	17,960	20,495	7,402	8,042	15,444	35,939	4,237	40,176
2006	2,339	17,082	19,421	7,445	7,801	15,246	34,667	4,154	38,821
2007	2,145	16,502	18,647	8,042	7,819	15,861	34,508	4,100	38,608
2008	1,897	16,375	18,272	8,673	7,845	16,518	34,790	4,212	39,002
2009	1,928	16,358	18,286	8,839	7,831	16,670	34,956	4,172	39,128
2010	1,892	15,939	17,831	9,077	8,062	17,139	34,970	3,788	38,758
2011	2,053	15,733	17,786	9,371	8,264	17,635	35,421	3,577	38,998
2012	1,981	15,797	17,778	9,308	8,269	17,577	35,355	3,551	38,906
2013	1,905	15,725	17,630	9,544	8,207	17,751	35,381	3,402	38,783
2014	1,572	15,216	16,788	8,050	7,749	15,799	32,587	3,095	35,682

출처 : 해양수산부, 한국선원복지고용센터, 2015년, 「한국선원통계연보」, 각 년호를 참고로 재구성.

우리나라는 그 동안 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 크게 낮아졌기 때문이다(정봉민, 1991). 이러한 연유로 우리나라

라 어선선원의 취업률은 1991년 53.4%, 1992년 56.3%, 1993년 50.7%등 매년 매우 높은 이직률을 보이고 있으며, 이와 같은 이직률은 주로 젊은 계층에서 이루어지고 있어 선원 노령화가 가속화되고 있다. 2007년부터 이직율이 늘어나 해기사보다는 부원의 이직률이 더 크며, 상선(10.1%)보다는 어선의 이직률이 23.5%로서 상선의 2.3배로 훨씬 높다. 이 역시 승선기피 현상과 세월호의 영향을 간과할 수 없다. <표 II-5>는 선원의 이직률 현상 나타내고 있다.

<표 II-5> 연도별 선원이직 현황 (단위 :%)

구분 \ 연도		연도							
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
상선	총 계	5.3	6.9	9.3	11.9	7.5	9.2	5.6	10.1
	해 기사	-	-	-	-	6.6	6.3	2.5	8.0
	부 원	-	-	-	-	10.8	19.7	18.2	19.6
어선	총 계	21.4	23.6	16.8	12.6	-2.7	10.0	9.2	17.7
	해 기사	-	-	-	-	-3.9	6.7	9.1	15.3
	부 원	-	-	-	-	0.2	17.6	9.4	23.5

출처 : 해양수산부 한국선원복지고용센터, 2015년 「한국선원통계연보」, 각 년 호를 참고로 재구성.

2. 원양어업 선박조직의 특성

원양어업기업의 선박조직은 각기 개별적인 경제단위로 독자적인 항해와 조업활동을 수행하고 있으며, 육상의 관리조직은 이를 지원·관리하고 있다. 그러므로 원양어업기업은 육상의 관리기능과 선박조직 자체의 운항 관리기능에 의해 그 유효성이 결정된다(방희석, 1997). 그러나 육상의 관리기

능은 어디까지나 지원업무이며, 선박조직의 기능이 원양어업기업에서 핵심이 된다고 할 것이다. 또한 원양어업기업의 생산설비인 선박의 가격은 매우 고가인데 비해 한 선박에 승선하는 선원의 수는 평균 18명 내외로, 시설투자 규모에 비해 고용인원이 적어 다른 산업에 비하여 자본고용비(고용/자본)가 낮다(민성규, 1998). 이는 한 명의 선원이 관리하게 되는 자산의 규모가 매우 크므로 선원인력의 활용정도에 따라 막대한 재무적 손실을 가져오기도 하고, 많은 이익을 낳기도 한다는 것을 뜻한다. 가까운 장래에 4~5명의 선원에 의해 운용될 수 있는 선박이 탄생될 것으로 보인다. 그리고 먼 장래에는 세계 경제가 각국의 협력 아래 고효율의 협업 네트워크를 구축하게 될 것이다(오세영, 1988). 이와 같이 선박조직 구성원 즉, 선원은 원양어업기업의 생산시설인 선박을 직접운영하고 관리하는 원양어업기업의 핵심인력으로서 본사와 떨어져서 해상에서 근무하며, 그 근무 장소가 선박이기 때문에 타 산업의 현장 종업원과는 다른 특성이 있다. 그리고 선원의 직무공간은 본사와 떨어져 있어서 통제하기가 용이하지 않으므로 선박을 안심하고 맡길 수 있는 우수한 선원의 확보와 관리가 매우 중요한 문제로 대두된다(이의상, 1993).

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 국적선박에 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.

<표 II-6> 우리나라 선원 취업 현황 (단위 : 명)

구 분	합 계	승 선 원			예 비 원				
		계	해기사	부 원	계	해기사	부 원		
합 계	37,125	35,682	20,984	14,698	1,443	1,140	303		
국적선	계	34,016	32,587	18,238	14,349	1,429	1,128	301	
	상 선	소 계	17,228	15,799	12,466	3,333	1,429	1,127	301
		외 항	9,378	8,050	6,617	1,433	1,328	1,058	270
		내 항	7,850	7,749	5,849	1,900	101	70	31
	어 선	소 계	16,788	16,788	5,772	11,016	.	.	.
		원 양	1,572	1,572	1,173	399	.	.	.
		연근해	15,216	15,216	4,599	10,617	.	.	.
해외 취업 선	계	3,109	3,095	2,746	349	14	12	2	
	상선	2,758	2,744	2,519	225	14	12	2	
	어선	351	351	227	124	.	.	.	

출처 : 해양수산부, 한국선원복지고용센터, 2015년「한국선원통계연보」

(2) 선원 취업자(업종별) 추이

2005년 이후 우리나라 선원 취업자는 2005년 40,176명에서 2014년 37,125명으로 연평균 2.4%의 지속적인 감소세를 기록했다. 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 가운데, 국적원양어선과 해외취업어선이 연평균 7~8%대로 큰 폭의 감소세를 나타내고 있다.

<표 II-7> 업종별 선원취업 추이 (단위 : 명)

구분		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
합계		40,176	38,821	38,608	39,900	39,128	38,758	38,998	38,906	38,783	37,125	
국적선	계	35,939	34,667	34,508	34,790	34,956	34,970	35,421	35,355	35,381	34,016	
	상선	소계	15,444	15,246	15,861	16,518	16,670	17,139	17,635	17,577	17,751	17,228
		외항	7,402	7,445	8,042	8,673	8,839	9,077	9,371	9,308	9,544	9,378
		내항	8,042	7,801	7,819	7,845	7,831	8,062	8,264	8,269	8,207	7,850
	어선	소계	20,495	19,421	18,647	18,272	18,286	17,831	17,786	17,778	17,630	16,788
		원양	2,535	2,339	2,145	1,897	1,928	1,892	2,053	1,981	1,905	1,572
		연근해	17,960	17,082	16,502	16,375	16,358	15,939	15,733	15,797	15,725	15,216
해외취업선	계	4,237	4,154	4,100	4,212	4,172	3,788	3,557	3,551	3,402	3,109	
	상선	3,943	3,889	3,858	4,004	3,999	3,562	3,280	3,232	3,068	2,758	
	어선	294	265	242	208	233	226	297	319	334	351	

출처 : 해양수산부, 한국선원복지고용센터, 2015년「한국선원통계연보」 각년도.

* 취업선원 = 승선원 + 예비원

(3) 자격별 · 직책별 선원취업 현황

(가) 선원 직책별 취업 현황 및 추이

우리나라 선원 중 해기사는 22,124명, 부원은 15,001명으로 집계되고 있다.

<표 II-8> 직책별 선원취업 현황 (단위 : 명)

구분	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
합계	4,176	3,608	3,002	3,128	3,738	3,998	3,906	3,783	3,725	
해기 사	계	2,020	2,456	2,207	2,512	2,972	2,210	2,278	2,124	
	소계	1,457	1,073	1,043	1,214	1,419	1,514	1,174	1,138	
	선장	5,702	5,750	5,898	5,921	5,928	6,112	6,179	6,188	6,002
	1항사	2,612	2,782	2,934	3,005	3,145	3,057	3,159	3,187	3,140
	2항사	1,398	1,407	1,420	1,443	1,500	1,504	1,484	1,584	1,497
	3항사	755	784	791	845	846	841	892	947	959
	소계	9,225	9,407	9,894	10,002	10,300	10,295	10,437	10,588	10,323
	기관장	5,393	5,456	5,739	5,650	5,822	5,901	5,958	6,050	5,885
	1기사	2,116	2,330	2,477	2,571	2,668	2,536	2,577	2,597	2,494
	2기사	1,016	1,046	1,057	1,117	1,121	1,145	1,169	1,173	1,132
	3기사	591	575	621	684	689	713	733	768	812
	통신장	328	326	270	276	253	297	305	234	203
	부원	2,156	1,812	1,795	1,716	1,678	1,682	1,640	1,605	1,501
	부원	계	14,202	13,084	12,735	12,686	12,117	12,211	12,021	12,198
소계		3,032	3,325	3,473	3,689	3,445	3,703	3,657	3,441	2,890
장직		1,368	1,171	896	800	757	610	529	541	459
수직		9,802	8,538	8,366	8,197	7,915	7,898	7,825	8,211	8,674
소계		3,358	2,867	2,746	2,559	1,893	1,776	1,549	1,410	1,130
장직		1,963	1,940	2,063	1,916	1,325	1,256	1,241	1,131	893
수직		743	506	388	350	408	311	178	223	200
원직		652	421	295	293	160	209	130	56	37
소계		2,596	2,251	2,314	2,371	2,776	2,905	2,880	2,452	1,848
장직		1,462	1,638	1,924	1,999	2,649	2,793	2,776	2,379	1,757
수직		179	130	107	108	90	77	83	59	70
원직		955	483	283	264	37	35	21	14	21

출처 : 해양수산부 한국선원복지고용센터, 2015년「한국선원통계연보」을 중심으로 각 년도 재구성.

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.

<표 11-9> 면허별 해기사 취업 현황 (단위 : 명)

구분	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
합계	20,020	20,456	21,207	21,512	21,972	22,106	22,456	22,728	22,124	
항사	계	10,467	10,723	11,043	11,214	11,419	11,514	11,714	11,906	11,598
	1급	1,715	1,780	1,888	1,896	1,985	1,981	2,056	2,083	2,186
	2급	1,491	1,523	1,634	1,687	1,779	1,826	1,795	1,847	1,754
	3급	2,444	2,557	2,452	2,463	2,512	2,643	2,945	2,968	2,843
	4급	1,264	1,432	1,589	1,657	1,585	1,686	1,593	1,636	1,497
	5급	1,033	973	1,104	1,093	1,087	1,245	1,072	1,104	967
	6급	2,520	2,458	2,376	2,418	2,521	2,133	2,253	2,268	2,351
기관사	계	9,225	9,407	9,894	10,002	10,300	10,295	10,473	10,588	10,323
	1급	1,510	1,519	1,589	1,610	1,719	1,703	1,797	1,777	1,887
	2급	1,281	1,362	1,485	1,496	1,542	1,574	1,630	1,642	1,579
	3급	2,016	2,037	2,083	2,135	2,244	2,342	2,532	2,539	2,440
	4급	1,225	1,413	1,527	1,572	1,495	1,539	1,510	1,477	1,361
	5급	633	792	928	988	917	1,056	907	928	803
	6급	2,560	2,284	2,282	2,221	2,383	2,061	2,061	2,225	2,253
통신사	계	328	326	270	276	253	297	305	234	203
	1급	14	11	17	16	13	6	10	7	11
	2급	37	28	26	20	19	25	23	14	11
	3급	277	287	227	240	221	266	272	213	181

출처 : 해양수산부, 한국선원복지고용센터, 2015「한국선원통계연보」

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.

면허 직급별 취업현황은 항해사와 기관사의 경우 1급 및 2급의 상급직을 중심으로 증가세가 유지된 반면, 통신사는 상급직의 감소세가 급속하게 진행된 것으로 나타났다. 이는 수해양계학교에서 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 선원의 전체 국적선원의 약 60%를 차지하며, 2005년 이후 연평균 6.9%씩 급격히 증가하고 있다.

<표 II-10> 선원의 연령별 현황 (단위 : 명)

구분	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
계	40,176	37,339	39,002	39,128	38,758	38,988	38,906	38,783	37,125
25세미만	40,176	37,339	39,002	39,128	1,183	1,137	1,275	959	1,150
25~30세	1,582	892	970	1,032	2,163	2,587	2,630	2,613	2,961
30~40세	6,724	4,245	4,417	4,356	4,032	4,054	3,940	4,388	3,771
40~50세	12,818	10,498	10,192	9,918	9,329	8,610	8,125	8,864	7,156
50~60세	16,155	14,863	15,729	16,044	15,546	14,506	14,466	14,233	12,742
60세이상	-	4,985	5,641	5,701	6,505	8,104	8,470	7,726	9,345

출처 : 해양수산부, 한국선원복지고용센터, 2015「한국선원통계연보」

이는 젊은 층의 승전기피현상이나 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. 이는 승선 기피현상의 일반적인 현상이며, 그래도 젊은 층보다는 15년 이상의 경력 취업선원의 하선이 적은 것으로 판단되며 장기근속자의 감소는 고령화로 인한 자연감소로 판단된다.

<표 II-11> 승무경력별 선원 현황 (단위 : 명)

구분	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
계	40,176	37,339	39,002	39,128	38,758	38,998	38,906	38,783	37,125
5년 미만	5,594	3,946	4,302	4,432	4,476	6,445	6,236	5,464	5,966
5~10년	5,494	4,013	4,457	4,642	4,658	4,925	5,078	5,534	5,085
10~15년	8,677	7,984	7,942	7,956	7,731	6,786	6,943	8,033	6,668
15년 이상	20,411	21,396	22,098	21,893	20,842	20,842	20,649	19,752	19,406

출처 : 해양수산부, 한국선원복지고용센터, 2015 「한국선원통계연보」

(5) 선원의 선종별 승선 현황

선원 취업이 전반적으로 감소하는 가운데, 2011년 이후 상선 및 어선의 승선원(예비 원 제외)은 소폭 증가하는 모습을 보이고 있다.

<표 11-12> 선종별 선원 승선(예비 원 제외) 현황

구분	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
합계	39,018	37,540	37,339	37,727	37,873	37,377	37,431	37,487	37,324	35,682	
상선	계	18,229	17,897	18,450	19,247	19,354	19,320	19,348	19,300	19,360	18,543
	잡화	4,738	5,367	5,331	5,650	5,612	5,628	5,630	5,441	5,208	4,919
	컨테이너	1,551	1,552	1,495	1,599	1,543	1,499	1,557	1,623	1,716	1,668
	유조	2,073	1,963	2,046	2,131	2,077	1,959	1,946	2,105	2,052	1,738
	LPG	444	458	458	516	546	540	576	610	650	613
	LNG	483	484	504	586	612	619	613	616	603	598
	케미컬	2,618	2,623	2,764	2,860	3,046	2,895	2,715	2,641	2,653	2,635
	급유	156	169	144	119	127	123	122	111	119	212
	자동차	328	315	353	431	343	354	391	406	445	549
	냉동	350	402	374	331	340	317	289	251	268	263
	여객	1,061	1,089	1,156	1,146	1,202	1,177	1,297	1,249	1,359	1,086
	예인	1,676	1,702	1,999	2,114	2,238	2,317	2,407	2,281	2,221	1,874
	기타	1,448	438	440	410	393	546	434	565	546	558
	유·도선	489	484	477	478	395	447	471	429	446	897
	예선(이접안용)	731	756	785	785	791	797	790	952	965	1,113
도선	83	95	94	91	89	102	110	110	109	100	
어선	계	20,789	19,643	18,889	18,480	18,519	18,057	18,083	18,097	17,964	17,139
	선망	20,789	19,643	18,889	18,480	18,519	18,057	18,083	18,097	4,241	4,114
	저인망	1,608	1,808	1,903	1,883	1,929	1,834	1,751	1,722	1,803	1,745
	트롤	2,105	1,932	1,796	1,634	1,677	1,636	1,603	1,573	1,604	1,450
	연승	2,545	3,145	2,431	2,479	2,492	2,401	2,377	2,334	2,225	2,032
	유지망	2,328	1,593	1,840	1,900	1,897	1,749	1,679	1,638	1,664	1,652
	채낚기	3,850	3,661	3,553	3,520	3,525	3,213	3,063	2,982	2,999	2,651
	봉수망	69	63	65	8	10	24	99	91	88	91
	안강망	1,070	1,236	1,280	1,169	1,363	1,537	1,675	1,521	1,381	1,416
	통발	2,279	1,772	1,829	1,665	1,493	1,422	1,287	1,306	1,441	1,487
	기타	99	111	69	84	39	59	173	143	198	196
	수산물 운반선	162	159	91	183	239	257	308	417	380	305

출처 : 해양수산부 한국선원복지고용센터, 2015년「한국선원통계연보」

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 외국인선원 고용 현황

외국인 선원 고용은 전 업종이 증가세를 나타내고 있다. 다만 그 동안 감소세를 보이던 원양어선 외국인선원고용이 2010년 이후 증가추세로 돌아섰다.

<표 II-13> 업종별 외국인선원 고용 현황 (단위 : 명)

구 분	계	외항상선		원양어선	내항상선	연근해어선
		전체	해기사			
2000	7,639	1,913	-	5,112	-	614
2003	7,313	1,852	-	4,470	-	991
2004	7,390	2,103	-	4,194	37	1,056
2005	7,960	2,376	139	3,756	226	1,602
2006	8,889	2,925	246	3,719	313	1,932
2007	9,916	2,988	320	3,696	345	2,877
2008	12,777	5,421	574	3,586	391	3,379
2009	13,789	5,787	729	3,435	426	4,141
2010	17,558	7,899	1,040	4,006	497	5,156
2011	19,550	9,037	1,462	4,540	564	5,409
2012	21,327	9,672	1,642	4,647	597	6,411
2000~2012 증가율	8.9	14.5		0.8	106.4	21.6

출처 : 해양수산부 한국선원복지고용센터, 2013년「한국선원통계연보」

* 외항상선에는 여객선도 포함되었음(외항선 해기사는 선사별 집계 통계임)

2012년 말 현재 총 21,327명에 이르는 외국인선원 고용규모는 전체적으로 2000년 이후 연평균 8.9%의 높은 증가세를 나타내었다. 2004년부터 외국인 선원의 고용이 본격화된 내항상선이 연평균 106.4%의 급격한 증가세를 나타냈으며, 원양어선은 2000년 이후 지속적으로 감소한 후 부족한 인력을 외국인선원이 대체되면서 2010년부터 외국인선원 고용이 빠르게 증가하고 있다.

(2) 외국인선원 국적별 고용 현황

미얀마 및 필리핀이 급증하는 가운데, 중국이 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. 중국국적의 선원은 2010년부터 약간 감소하고 있는 반면 미얀마, 필리핀, 인도네시아, 베트남 국적의 선원은 꾸준히 증가하고 있다.

<표 II-14> 외국인 선원 국적별 고용 현황 (단위 : 명)

구분	계	중 국	인도네시아	베트남	미 안 마	필 리 핀	기타
2000	7,639	2,437	2,632	1,209	235	1,069	57
2003	7,313	2,483	2,153	1,242	357	646	72
2005	7,960	3,029	2,267	956	727	925	56
2006	8,889	3,140	2,434	1,004	1,253	1,025	33
2007	9,916	3,565	2,889	1,105	995	1,327	35
2008	12,777	3,436	3,673	1,240	2,176	2,228	24
2009	13,789	3,615	3,958	1,558	2,399	2,197	32
2010	17,558	4,457	4,248	1,907	3,221	3,653	72
2011	19,550	4,002	5,339	2,385	3,856	3,880	88
2012	21,327	3,654	6,275	2,628	4,031	4,587	152
연평균 증가율	8.9	1.6	8.9	8.8	15.3	14.3	8.6

출처 : 해양수산부, 한국선원복지고용센터, 2015 「한국선원통계연보」.

*기타에는 캄보디아, 키르기스스탄, 우크라이나 등이 포함

이는 중국의 산업화가 가파르게 발전하고 우리나라와 임금의 격차가 거의 좁혀지고 있고, 중국 국내의 승전기회도 늘어나서 굳이 외국인 우리나라까지 와서 승선할 필요가 적어졌기 때문이다. 그러나 미얀마, 필리핀, 인도네시아, 베트남 국적의 선원은 같은 동양권에서 비슷한 문화와 성실한 국민성이 선사들이 선호하는 요인으로 판단된다.

다. 선원 이직현황

선원이직이란 해상근무에의 능력이나 의사가 없어져 선원로서의 취업을 중단하거나 더 이상 구직활동을 하지 않게 되는 것을 의미한다. 우리나라 선원의 이직률은 <표 II-15>에서 보는 바와 같이, 2007년부터는 5.3%대 이상으로 다소 늘어나고 있다. 그리고 직종별로 보면 어선선원의 이직률이 상선선원의 이직률보다 상대적으로 더 높게 나타나고 있다.

<표 II-15> 연도별 선원이직 현황 (단위 :%)

구분 \ 연도		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		상선	총 계	5.3	6.9	9.3	11.9	-	9.2
상선	해 기사	-	-	-	-	-	6.3	2.5	8.0
	부원	-	-	-	-	-	19.7	18.2	19.6
	어선	총 계	21.4	23.6	16.8	12.6	-	10.0	9.2
어선	해 기사	-	-	-	-	-	6.7	9.1	15.3
	부원	-	-	-	-	-	17.6	9.4	23.5

출처 : 해양수산부 한국선원복지고용센터, 2015년「한국선원통계연보」

* 연도말 기준

* 이직자란 최종하선일로부터 1년 이상 경과된 자 중 예비원이 아닌자와 구직 등록 후 1년 이내에 취업하지 못한 자 중 재등록을 하지 아니한 자를 의미함

* 상선원에는 내항선선원이 포함되어 있지 않고, 어선선원에는 연근해어선원이 포함되어 있지 않음.

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



Ⅲ. 원양어선원의 근로조건

1. 임금 현황

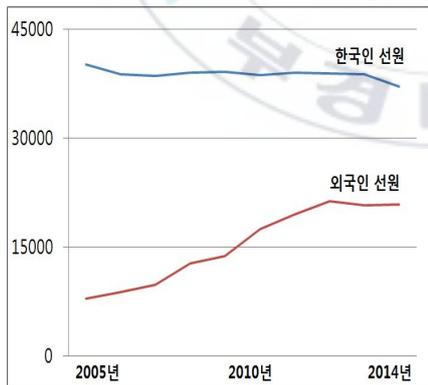
임금은 고용형태와 더불어 가장 중요한 근로조건인데, 과거에는 선원직의 특수성에서 기인하는 여러 가지 불리한 측면을 상대적인 고임금으로 만회할 수 있었다. 실제로 1980년대까지만 하더라도 선원의 임금은 육상직의 임금보다 훨씬 높았다. 그러나 1980년대 후반부터 육상직에서는 활발한 노동운동 및 임금투쟁이 전개되었는데 이것은 기업의 경영수지 개선으로 인한 지불능력의 향상과 함께 임금상승의 주된 요인이었다. 육상직의 임금상승이 해마다 선원임금의 상승보다 훨씬 큰 폭으로 이루어졌고, 또 여가와 가족을 중시하는 사회 분위기가 점점 확산됨에 따라 이제는 임금에 의한 선원직의 메리트가 상실되었다.

<표 Ⅲ-1>에서 보는 바와 같이 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. 이와 같이 선원임금은 업무강도와 열악한 근무여건을 고려하면 여전히 상대적으로 낮은 수준에 머물러 있다고 할 것이다.

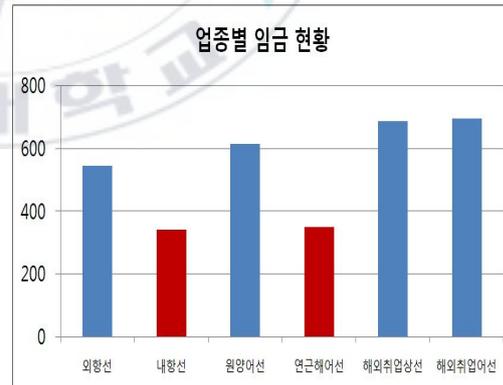
<표 III-1> 육상직과 선원의 연도별 임금상승률

년도	육상직		선원직	
	임금	상승률	임금	상승률
1995	928	-	1,516	-
2002	1,530	1.65	3,144	1.43
2008	2,712	-	3,144	-
2009	2,756	1.02	3,305	1.05
2010	2,907	1.05	3,642	1.10
2011	2,984	1.03	4,028	1.11
2012	3,141	1.15	4,257	1.06
2013	3,220	1.03	4,231	0.99
2014	3,284	1.02	4,335	1.02
2014/2008		1.21		1.38

출처 : 노동부 홈페이지(<http://laborstat.molab.go.kr>) ; 해양수산부·한국선원복지고용센터, 「한국선원통계연보」, 2015.



(가) 연도별



(나) 업종별

[그림 III-1] 업종별 임금현황

한편, 업종별 · 직위별 선원임금을 살펴보면 <표 III-2>와 같다. 여기서 외항상선에 종사하는 1항사와 1기사의 월평균임금은 5,887,000원으로 10년 전에 비해 많이 올랐지만, ㄷ기업 외항상선의 1항사와 1기사는 보통 대학을 졸업하고 평균 10년 정도의 경력을 가진 상위직의 선원임을 감안해볼 때, 육상직과 큰 차이가 나지 않는다. 노동부 임금통계 현황을 보면, 육상직 임금은 2015년 11월 기준으로 500인 이상 사업장의 남자근로자의 월평균 임금은 4,692,436원 수준이다.

임금격차는 육상직과 마찬가지로 기업별 임금차이가 심한 것을 알 수 있다. 즉, 대규모 기업에 해당하는 외항상선의 선장과 기관장의 월평균 임금은 7,663,000원인데 비해, 중소기업에 해당하는 내항상선의 선장과 기관장의 임금은 외항상선의 50%에 불과한 3,890,000원이다.

<표 III-2> 2014년도 업종별 · 직위별 선원임금 (단위 : 천원)

부서 직위 업종	갑관부				기관부				통신부	
	선장	1항사	2항사	3항사	기관장	1기사	2기사	3기사	통신장	
상선	외항상선	7,712	5,900	4,208	3,752	7,615	5,875	4,197	3,746	6,274
	내항상선	3,914	3,345	3,075	2,886	3,747	3,387	3,120	2,862	-
	해외취업상선	8,610	6,929	4,596	3,948	8,486	6,856	4,682	3,921	-
어선	원양어선	11,308	4,849	4,469	3,789	7,996	4,841	4,476	3,986	5,445
	연근해어선	4,904	4,148	-	-	4,522	4,078	-	-	5,771
	해외취업어선	10,708	6,709	4,952	4,737	9,368	6,363	5,443	4,737	7,606

출처 : 해양수산부 · 한국선원복지고용센터, 「한국선원통계연보」, 2015.

주 : 임금자료 요청에 응해 임금자료를 제출한 비교적 양호한 기업의 선원임금만 포함되어 있음.

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(실무자인터뷰, 2002).

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

반면, 국적 외항선원은 기간의 정함이 없는 고용계약 즉, 정규직의 비중이 많다. 그러나 국적 외항선원이라 하더라도 규모가 비교적 영세한 업체에 고용되어 있는 선원은 계약직이 많다.

<표 III-3> 2009년도 선원퇴직 현황 (단위 : 명)

	업종	계	퇴직사유				
			합의	매선	자의	징계	기타
해운	외항상선	3,561	1,843	97	31	5	1,585
	내항상선	3,698	3,314	47	16	13	308
	해외취업상선	2,117	1,710	57	8	2	340
수산	원양어선	1,043	159	-	4	5	875
	연근해어선	2,279	2,168	25	2	6	78
	해외취업어선	62	16	-	-	-	46

출처 : 해양수산부, 한국선원복지고용센터, 2010년「한국선원통계연보」

한편, 선원의 고용형태는 선원의 퇴직사유를 통해 간접적으로 파악해 볼 수도 있다. <표 III-3>에서 보는 바와 같이 선원은 정년퇴직하는 경우가 극히 드물고 대부분이 계약종료나 합의퇴직이다. 선원이 정년 퇴직이 아닌 합의나 계약종료 등으로 퇴직한다는 것은 그만큼 고용형태가 불안정하고, 조기 이직하는 선원이 많다는 것을 동시에 암시하고 있다.

3. 교육훈련 현황

선원은 그 직무의 특성상 STCW협약 등의 국제적인 협약과 국내법에 근거하여 각종 안전교육이나 직무교육 등을 이수하여야 한다. 안전교육이나 직무교육은 직무수행을 위해 의무적으로 받아야 하고, 해기사자격시험과 관련된 교육은 선원의 경력개발 및 승진을 위해서는 필수적이기 때문에 선원에게 교육훈련은 중요한 근로조건 중의 하나라고 볼 수 있다. 우리나라의 선원교육제도는 크게 선박직원으로 승무하는 해기사와 일반선원을 새로 양성하는 선원양성교육과 기존 선원에 대한 선원재교육으로 나눌 수 있다.

일반선원이 되기 위해서는 우선 신규교육과 기초안전교육을 이수하여야 한다. 기본교육 이수 후 선원수첩을 발급받고 선박회사에 취업을 하게 되면 승선이 가능하며 선박의 종류에 따라 추가로 이수해야 하는 교육도 있다.

한편, 선박직원인 해기사가 되기 위해서는 해기사 양성교육기관에서 교육을 이수한 후 해기사 시험에 합격하고 일정기간의 승선 실습기간을 거쳐 면허를 취득하는 방법이 있다. 또한 일반선원으로 일정기간의 승선경력을 가진 자가 해기사 시험을 합격하여 면허를 취득하는 방법도 있다(김희경, 1999).

대표적인 선원 교육훈련기관인 한국해양수산연수원의 선원교육과정은 크게 선원법, 선박법, 선박직원법, 해양오염방지법 등 법규에서 규정하고 있

는 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.

구체적인 교육과정은 <표 III-4>에서 보는 바와 같이 전 선원이 이수해야 하는 기초안전교육과 선박직원인 사관이 이수해야 하는 상급안전교육이 있으며, 국제항에 종사하는 사관과 내항에 종사하는 사관에 대한 교육으로 구분되어 있다. 상급안전교육은 구명정수자격, 응급처치자격 등으로 승선하는 선원에게 요구되는 교육이다.

탱커직무교육은 직책에 따라, 또 탱커선의 종류에 따라 구분된다. 이외에도 해양오염방지법에 의한 해양오염방지인 교육은 관리인으로 선정된 사람이 받아야 한다. 선박에서의 오염방기관리인, 케미컬 탱커선박에서의 유해액체물질 오염방기관리인, 해양시설업체의 관리인으로 구분된다.

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.

<표 III-4> 선원의 안전 및 직무교육

기초안전교육			신규	5일	상선 여객선에 승무하고자 하는 자	•선원법 제116조	
			부원경력자	3일	국내선에 부원으로 승무하고자 하는 자		
			재교육	2일	5년내에 1년이상 승무경력이 없는 자		
상급안전교육	신규	국제선	구명정수	3일	국제항에 종사하는 상선의 선박직원 또는 구명정수로 승무하고자 하는 자		
			상급소화	3일	국제항에 종사하는 상선의 선박직원(하급)으로 승무하고자 하는 자		
			응급처치 담당자	3일	국제항에 종사하는 상선의 선박직원 또는 응급처치담당자로 승무하고자 하는 자		
			고속 구조정수	1일	구명정수교육 이수자로서 고속구조정수에 승무하고자 하는 자		
	재	국제선	국내선(통합)		5일		국내선에 승무하고자 하는 자
			구명정수 상급소화 응급처치 담당자	구명정수	1일		1997.12.15이전 안전 및 해난방지교육을 이수하였거나 상급안전교육을 이수한 자 중 유효기간(5년) 도래자
				상급소화	1일		
				응급처치 담당자	1일		
	국내선(통합)		3일	국내선에 승무 할 자로 유효기간 (5년) 도래 자			
	해양오염 방지관리인 교육	정 규		3일	선박에 유류 및 폐기물 오염방지관리인으로 승무하고자 하는 자	해양환경 관리법 제32조	
재·보충		2일					
유해액체물질		2일	유해액체물질 오염방지관리인으로 승무				
원양선 직무교육	항해/기관		5일	원양수역을 항행구역으로 하는 선박의 선장, 기관장, 1항사, 1기사, 운 항장, 통 신장	•선박직원법 제 16조		
	통 신		3일				
연안선 직무교육	항해/기관		3일	연안 수역을 항행구역으로 하는 30 톤 이상 의 상선의 선장, 기관장, 운항 장, 통신 장			
	통 신		3일				
	30톤 미만 상선		1일			30톤 미만 상선에 선장, 기관장, 운 항장	
레이더 교육	시뮬레이션		5일	최초로, 선장, 항해사, 운항사로 승무하고자 하는 자			
	지동충돌예방		3일				
탱커 직무교육	유 조 선		5일	유조선, 케 미 칼 탱커, 액화가스 탱커에 선장,1항사, 기관사, 1기사, 운항 장, 1등 운항사로 승무하고자하는 자	•선원법 제 116조		
	케 미 칼		5일				
	액화가스		4일				
탱커 기초교육	해기사		5일	최초로 탱커에 해기사로 승무 탱커에 갑판부 또는 기관 부 부원으로 승무하고자 하는 자	•선박직원법 제 16조		
	부 원	통 합	5일				
		보 충	3일				
여객선 교육	기 초		2일	국제 여객선 부원으로 승무하고자 하는 자	• 선원법 제 116조		
	상급(신규)		4일				
	상급(재)		2일				

출처 : 한국해양수산연구원, 「2015년도 교육안내」, 2015, 법제처

4. 사회보험 현황

근로자와 관련되는 사회보험으로는 고용보험, 산재보험, 건강보험, 국민연금 등이 있다. 일반적으로 선원은 4가지 사회보험의 혜택을 받고는 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 어선선원에게는 적용되지 않는다. 또 적용되는 선원이라 하더라도 장기간 해상에서 근로해야 하는 직업적 특수성 때문에 제대로 혜택을 받지 못하는 경우가 많다. 특히, 근로자의 직업능력개발을 지원하기 위한 직업능력개발사업의 혜택에서는 선원이 육상직 근로자에 비해 불리하다. 그리고 채용과 관련된 각종 지원금 및 장려금 혜택에서도 제외되고 있다. 반대로 실업급여 혜택은 선원의 고용형태가 계약직이 많기 때문에 유리한 측면도 일부 있다.

산재보험의 경우에는 육상직에 비해 불리한 점이 많다. 선원은 산업재해보상보험법의 적용을 받지 못하며, 선원의 재해보상제도는 국가에 의해 운영되는 사회보험의 형식이 아니라 사보험의 형태로 운영되고 있다. 따라서 강제 적용·징수제도가 없고 완전한 보상의 담보를 기대하기도 힘들다.

국제외항 상선선원은 주로 외국의 선주책임보험(P&I)에, 내항 상선선원은 주로 한국해운조합의 선원공제에, 원양 어선선원은 주로 민간손해보험사의 산재보험에, 연근해 어선선원은 수협공제에 가입되어 있다. 이와 같이 선원 재해보상을 담당하고 있는 보험사업자는 공적기관이 아닌 사기관이다. 따라서 가입 및 보상의 강제가 원천적으로 불가능하며 또 보상이 되더라도 양적·질적인 차원에서 선원이 불리하다.

선원에게 적용되는 사회보험의 종류와 또 이것을 육상직 근로자와 비교

했을 때 불리한 측면에 대해 간단히 살펴보면 <표 III-5>와 같다.

<표 III-5> 선원 사회보험 현황

종류	육상직	비교	해상직
고용보험	<ul style="list-style-type: none"> · 실업충격 완화와 안정된 구직활동 수행 지원을 위해 실직자에게 실업급여 지급 (실업급여 사업) · 고용안정을 위해 고용유지지원금 등 각종지원금지급 (고용안정 사업) · 근로자의 직업능력 향상을 위한 교육훈련 지원 (직업능력개발사업) 	<ul style="list-style-type: none"> · 해외취업선원 및 연근해 어선선원은 적용제외 	<ul style="list-style-type: none"> · 선원의 교육훈련은 고용보험 지원이 되지 않은 법정 의무교육이 많아 혜택에서 소외되고 있음 · 해상근로의 특성상 장기간 육상과 격리되므로 교육을 받을 수 있는 기회가 적음 · 채용과 관련된 각종 장려금, 지원금 혜택을 받지 못함
산재보험	<ul style="list-style-type: none"> · 업무상 질병·부상, 장애, 사망시 각종 보험급여 지급 · 장애극복을 위한 다양한 재활프로그램 실시 	<ul style="list-style-type: none"> · 산재보험법 적용제외 · 선원법상 재해보상 규정에 근거하여 보상 받음 	<ul style="list-style-type: none"> · 사 보험 형태로 운영되기 때문에 확실한 보상을 기대하기 어려움 · 장애나 사망 시에 연금형식의 보험급여제도 없음 · 보상과 관련하여 신속한 분쟁해결이 어려움 · 다양한 재활지원 프로그램 혜택을 받지 못함
건강보험 (직장)	<ul style="list-style-type: none"> · 업무 외 부상·질병, 사망 시에 치료비 등의 보험급여 지급 	<ul style="list-style-type: none"> · 불리한 점 없음 	<ul style="list-style-type: none"> · 기간 계약제 고용관행과 직업적 특성으로 말미암아 빈번하게 취득·상실신고를 해야 하고 지역보험으로 전환됨
국민연금 (직장)	<ul style="list-style-type: none"> · 중장해 또는 장기근속 후 퇴직 시 노후 생계안정 차원에서 연금 지급 		

출처: 고용노동부, 2008년 「고용노동백서」 중심으로 재구성

5. 집단적 노사관계 현황

가. 사용자단체

우리나라의 대표적인 선원관련 사용자단체로는 한국선주협회, 한국해운조합, 한국선박관리산업협회, 수협 등을 들 수 있으며, 업종 또는 산업별로 조직되어 있다. 한국원양어업협회와 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. <표 III-6>에서는 선원 사용자단체현황을 나타내고 있는데, 해운업 사용자단체에는 한국선주협회와 한국해운조합 그리고 한국 선박관리산업협회가 있고, 수산업 사용자단체는 한국원양어업협회와 수산업협동조합이 있다.

<표 III-6> 선원 사용자단체 현황 (2015년 10월말 현재)

	협회	업명	회원사
해운업	한국선주협회	외항운송업자	137
	한국해운조합	연안운송업자	1800
	한국선박관리산업협회	선박관리업자	190
수산업	한국원양어업협회	원양수산업자	59
	수산업협동조합	연근해어업인, 수산제조업자	92

* 수산업협동조합의 회원업체수는 지구별조합(70개), 업종별조합(20개), 수산물 가공조합(2개)인 회원조합, 어촌계 1,982개소, 이 밖에 조합원수는 159천명

(1) 한국선주협회

한국선주협회는 한국원양어업협회와 함께 우리나라의 대표적인 사용자단체이며 외항운송에 참여하는 선사나 운항사업자들을 회원으로 두고 있는 전

국적인 조직이다. 해운분야의 공정하고 자유로운 활동을 촉진하고, 해운산업 발전에 이바지하는 것을 목표로 1960년 6월에 설립되었다. 현재 현대상선, 한진해운 등 137개의 국적외항선사가 가입하고 있고 해운현황에 대한 조사·분석, 국내외 해운관련 기관과의 긴밀한 유대 그리고 외항해운 정책에 대한 정부 자문기관의 역할 등을 수행하고 있다.

(2) 한국해운조합

1963년 한국해운조합법에 의해 설립된 한국해운조합은 연안해운업자의 협동조직을 촉진하여 그 경제적·사회적 지위를 향상시켜 해운업의 발전을 도모하는데 그 목적을 두고 있다. 해운조합의 조합원 자격은 연안여객운송업자 및 연안화물운송업자인데 현재 전국적으로 약 1,800여 업체가 조합원으로 가입되어 있다.

(3) 한국선박관리산업협회

한국선박관리업협회는 주로 외국선주로부터 선박을 위탁받아 관리하고 그에 필요한 선원을 간접 고용하여 관리하는 선박관리 업자들의 단체인데, 2015년 10월말 현재 170개사가 가입되어 있으며 관리하고 있는 선원은 총 9,100명 수준이다. 그리고 한 업체당 관리하고 있는 선박은 5~20척 정도이다.

(4) 한국원양산업협회와 수산업협동조합중앙회

한국선주협회와 해운조합이 해상여객 및 화물을 운송하는 사업자를 위한 조직인데 반해, 한국원양산업협회는 원양수산업자를 회원으로 하는 사용자 단체이며, 수산업협동조합중앙회는 연근해 수산업자를 위한 단체이다. 한국원양산업협회의 회원사는 동원산업, 사조산업 등 91개사로 대부분의 원양

수산업체가 포함되어있다. 수산업협동조합중앙회는 그 조직 구성이 다소 복잡한데. 어업인(또는 수산제조업자)들이 조직하는 1차 단계 협동조합인 지구별 조합·업종별 조합·제조업 조합과 이들을 회원으로 하는 2차단계 협동조합인 중앙회로 구성되어 있다.

나. 선원단체

일반적으로 노동자단체라고 하면 흔히 노동조합을 일컫는다. 선원도 노동자임에 틀림없으므로 선원단체는 선원노동조합이라고 할 수 있을 것이다. 선원노동조합은 기업별노조, 산업별노조, 업종별노조, 지역별노조 등 다양한 형태로 존재한다. 이렇게 다양하게 혼재되어 있는 노동조합 또는 개별 선원을 총괄하는 상급단체로 2014. 8월 복수노조 허용으로 기존 전국해상산업노동조합연맹(이하 ‘해상노련’이라 한다)이외 전국상선노동조합연맹과 전국수산업노동조합연맹이 신설되었습니다. 또한 노동조합은 아니지만 영향력 있고 중요한 전·현직 선원들의 단체로 ‘한국해기사협회’라는 조직이 있다. 전·현직 해기사들의 모임인 이 단체는 2002년 9월말 현재 회원수가 약 15,000명 정도이며, 해기사들의 권익향상 및 친목도모를 위해 여러 가지 다양한 활동을 수행하고 있다. 사용자 단체와 근로조건 등에 관한 교섭주체는 아니고, 친목단체의 성격이 짙기 때문에 본 논문에서는 논외로 한다.

(1) 해상노련

1946년에 창립한 해상노련은 선언·강령의 구현과 가맹 조합간의 조직과 유대를 강화하여 해상산업에 종사하는 노동자의 근로조건 유지·개선 및 복지를 증진함으로써 경제적·사회적 지위 향상과 인간다운 생활을 영위함

을 목적으로 하고 있으며, 이러한 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 사업을 전개한다(해상노련 규약, 2015).

- (가) 해상산업의 민주화를 촉진시키고, 가맹조합 상호간의 유대강화로 조합원의 권익신장과 복지증진을 도모하는 사업
- (나) 가맹조합의 지도·육성과 조합활동의 계몽과 홍보에 관한 사업
- (다) 해상산업의 발전을 위하여 기술훈련 및 정신교육을 실시하여 투철한 국가관을 정립시키고 민주적 노동조합 이념 및 진취적 해양 고취사상을 도모하는 사업
- (라) 국내 및 국외의 민주우방 노동단체와 유대를 강화하고, 특히 국제운수노련(ITF)과의 긴밀한 제휴로서 가맹조합의 조합원 및 그 가족을 위한 권익보호 및 복지후생 사업
- (마) 가맹조합 조합원의 근로조건 유지개선을 위한 노동조합 및 노동관계조정법에 규정한 단체교섭 대행하는 활동
- (바) 조합재산의 매매, 임대 등 관리 운영에 관한 사업
- (사) 노동조합이 없는 사업장 선원의 고충 처리, 취업 알선, 의견 제시 사업
- (아) 기타 해상노련의 활동에 필요하다고 인정하는 사업

한편 해상노련에 가입할 수 있는 자격은 해상산업 및 내수로 산업에 종사하는 노동자 및 이들로 구성된 노동조합이다.

2015년 10월 현재 57개의 가맹조합과 약 29,804명의 조합원이 소속되어 있다. <표 III-7>에서는 해상노련의 가맹조합을 유형별로 구분하였는데 한진해운선원노조 등 30개의 기업별노조, 전국원양어업노조 등 2개의 산업별노조, 전국선망선원노조 등 4개의 업종별노조, 부산해원노조 등 12개의 지역별노조 그리고 인천연근해어선노조 등 9개의 지역·업종별노조, 기타노조 등이 가입되어 있다.

<표 III-7> 해상노련 가맹조합 현황 (2015년 10월 현재)

가맹조합	계	노조가입현황
기업별 노조	30	현대상선해원노조, 한진해운선원노조
산업별 노조	2	전국선박관리산업노조, 전국원양산업노조
업종별 노조	4	저인망선원노조, 전국선망선원노조 등
지역별 노조	12	부산해원노조, 경남해상산업노조, 목포선원노조 등
지역·업종별 노조	9	인천연근해어선노조, 부산예부선노조 등
합계	57	

(2) 기업별 노조

규모가 있는 외항운송 해운기업에는 육상직 근로자를 대상으로 하는 노동조합과는 별도로 선원노동조합이 결성되어 있다.

일반적으로 기업별 선원노동조합은 조합원 수도 많지 않은데다 해상근로의 특성상 조합원이 여러 선박으로 뿔뿔이 흩어져 있으며, 잦은 승하선 교대로 인해 조합원들이 함께 할 기회도 적기 때문에 단결력·교섭력이 약할 수밖에 없다. 이러한 현상은 특히, 연안운송업계에서 뚜렷이 나타난다. 그러나 대규모 해운기업의 경우 비교적 조합원 수가 많고 선박별로 노동조합의 지부조직이 결성되어 있는 경우도 간혹 있기 때문에 조합원의 조합의식 수준이 상대적으로 높고 교섭력도 상대적으로 강한 편이다.

대규모 해운기업의 선원은 대부분 정규직이기 때문에 고용이 안정적이고 조직률도 비교적 높지만 규모가 영세한 대다수의 해운기업에서는 비정규 인력이 많고 노동조합이 아예 결성도 되어 있지 않으며 설령, 결성되어 있다 하더라도 조합원의 수가 너무 적으며, 조합원의 조합의식 수준도 낮은 편이어서 정상적인 조합활동을 기대하기 어렵다.

한편, 기업별 선원노동조합의 업종별 혹은 산업별 수준의 직상급단체는 조직되어 있지 않고 각각의 기업별 노동조합들이 곧바로 선원 조직의 최상급단체라 할 수 있는 해상노련에 가입되어 있는 것은 특이할 만한 사항이다.

(3) 산업별 노조

해양수산분야의 산업별노조라 할 수 있는 것이 전국선박관리산업노조와 전국원양어업노조이다.

전국선박관리산업노조는 해외취업 외항운송업에 종사하는 선원이 그 조직대상이며, 2015년 10월말 현재 조합원은 선장 일부를 포함하여 약 6,000명 수준이다. 유니온샵(union shop)제도를 채택하고 있기 때문에 가입률은 거의 100%에 가깝다. 대응하는 산업별 사용자단체인 한국선박관리산업협회와 단체교섭을 하고 근로조건 등에 대하여 단체협약을 체결한다.

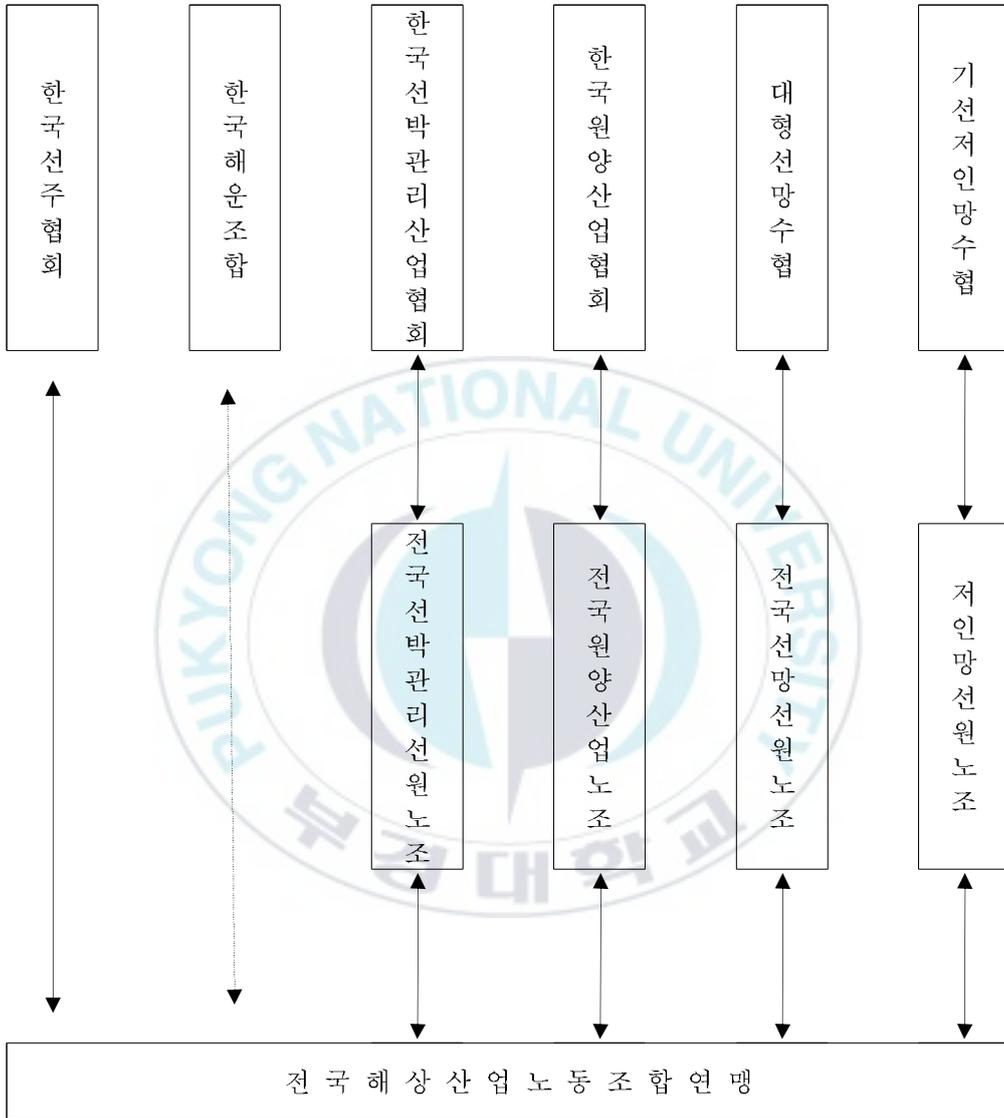
한편, 전국원양어업노조는 원양어업에 종사하는 원양 어선선원이 그 가입대상인데 선장은 가입대상에서 제외된다. 2015년 10월말 현재 조합선사는 59개 선사이며 조합원 수는 약 1,500명 수준에 가입률은 100%에 가깝다. 참고로, 유니온샵(union shop)제도는 조직에서 가입자격이 있는 종사자는 노조에 의무적으로 가입해야 한다는 노사의 약정인데, 원양어업노조도 이 제도를 채택하고 있다. 대응하는 산업별 사용자단체인 한국원양어업협회와 단체교섭을 통해 근로조건 등에 관한 단체협약을 체결한다. 위의 두 산별노조는 기업단위의 지부조직이 없어 기업단위의 조직개념이 없고, 조합원의 고용형태도 1~2년 단위의 계약직이 대부분이어서 애사심이 희박하고 직무만족도 역시 낮은 편이다. 특히, 전국선박관리산업노조의 노조원인 해외취업선원의 경우 채용은 선박관리업체에서 하고 있지만 실제적인 고용관계는 채용회사가 아니라 선주와 맺고 있는 경우가 많아 근로조건 및 처우

를 둘러싸고 사용자의 책임소재도 애매한 실정이다. 이런 상황에서 선원들의 애사심을 기대한다는 것은 무리가 있어 보인다.

(4) 업종별 노조

업종별 노조는 연근해수산산업에서 주로 나타나고 있는데 전국선망선원노조와 저인망선원노조가 대표적이다. 대응하는 사용자단체도 뚜렷이 존재하고 있는데 선망수협과 저인망수협 등이 그것이다. 원양어선원과 마찬가지로 연근해어선원은 기업과의 관계성이 약하고 승선하는 선박과의 관계가 더 강하다. 그래서 고용형태도 주로 선박의 조업기간과 보조를 맞춘 1년 이하의 단기계약직이 대부분이다.

이상에서 선원관련 사용자단체와 해당 노동조합에 대하여 살펴보았는데, 이들의 조직관계 및 대응관계를 나타내보면 <그림 III-2>와 같다.



[그림 III-2] 선원 사용자단체와 노동조합의 조직 및 대응관계

<그림 III-2>에서 보는 바와 같이 한국선주협회와 곧바로 대응하는 산업별 노동조합은 없다. 그러나 한국선주협회는 해상노련과 더불어 선원관련 노사단체의 대표격으로서 외국인 선원 문제 등 주로 정책적인 사항에 대하여 협의를 하고 있어 어느 정도의 대응관계는 있다고 여겨진다. 한국선주협회의 가입 회원사는 대규모 외항운송업체들인데 이들은 해당하는 기업별 선원노동조합과 기업차원에서 독자적으로 근로조건 등에 관하여 단체교섭을 실시하고 있다.

한국해운조합은 내항운송업자들의 사용자단체인데, 대응하는 산업별 노동조합이 없다. 내항선원이 수적으로 전체 상선선원에서 가장 많은 비중을 차지하고 있음에도 불구하고 기업단위의 노동조합이 거의 조직되어 있지 않고 산업별 조직도 없기 때문에, 근로조건 등에 대한 단체교섭이 행해지지 않고 있다. 따라서 내항운송업체 소속 선원은 고용문제 등을 비롯하여 그 지위가 불안하고 임금 등 근로조건 등에 있어서도 상당히 열악할 수밖에 없는 환경에 처해있다.

반면, 선박관리산업계, 원양어업계 또는 조직적인 연근해산업계는 뚜렷하게 대응되는 노사단체가 있어 단체교섭이 산업별 또는 업종별 수준에서 진행되고 있어서 비교적 근로조건에서 조합원의 입장에서 요구사항을 관철할 수 있는 창구가 있음은 여기에 종사하는 선원들에게는 유리하게 작용할 수 있다.

다. 노사관계의 특징

앞에서 우리나라 선원단체 및 사용자단체 현황에 대하여 살펴보았듯이 우리나라의 선원관련 노사관계는 매우 복잡하고 다양한 양상을 보이고 있는데 그 중요한 특징은 다음과 같다.

(1) 조직체계의 다양성

선원노동조합은 기업별노조와 업종별노조 그리고 산업별노조 등 다양한 조직구성을 보이고 있고 사용자도 개별기업 및 업종별·산업별조직으로 구성되어 있다.

외항해운업의 경우 각 선사와 기업별노조가 단체교섭을 통해 기업차원에서 노사관계를 형성하고 있으며, 사용자단체로는 영향력이 큰 한국선주협회가 있지만 이에 직접 대응하는 산업별 노동조합은 조직되어 있지 않기 때문에 초기에 산업단위의 노사관계 활동은 미약하다. 기업 내부적으로는 육상근로자 조직과는 별도로 선원노동조합이 결성되어 있기 때문에 노사관계가 이원화되어 있다.

내항해운업은 대부분 영세하여 조직된 노동조합도 거의 없고 뚜렷한 사용자 단체도 없다. 노사간 대화의 채널이나 제도적 장치가 없기 때문에 근로조건 등에 관한 단체교섭이나 노사협의를 같은 집단적 노사관계의 기반이 상당히 취약하고 근로환경도 매우 열악하다.

반면, 원양어업이나 대규모 연근해어업인 경우 초기에 기업단위의 노사관계가 뚜렷이 존재하고 있다. 즉, 노동조합은 업종별·산업별로 조직되어 있으며 이에 대비되는 사용자단체도 뚜렷이 존재하고 있어 초기에 산업차원에서 단체교섭을 통한 노사관계 질서가 이루어져 있는 것이다. 기업차원에서는 노사간 조직체가 별도로 없어 기업 내에서의 노사관계 활동은 극히 미미한 실정이다. 그렇기 때문에 기업별 여건과 특성에 걸맞는 기업 내 노사문화 형성이 어렵고 소속감도 약한 경향이 있다.

(2) 노사간 힘의 불균형

내항해운업은 조직된 노동조합이 거의 없고 고용이 불안한 계약직이 대부분이어서 사용자에 비해 선원의 입지가 매우 취약하다. 비교적 임금수준

도 높고 고용이 안정된 외향해운기업인 경우 기업별노동조합이 조직되어 있지만 실질적으로 조합원인 선원은 대부분 뿔뿔이 흩어져 선박에서 근로를 제공하고 있기 때문에 단결력이 매우 약하다. 장기간 분산되어 근로해야 하는 해상근로의 특수성과 법에 의한 단체행동권의 제약은 노사간 힘의 균형을 어렵게 만드는 주요인으로 작용하고 있다.

(3) 단체행동권의 제약

선원은 법에 의해 단체행동권의 제약을 많이 받고 있다. 즉, 선원법에서는 선원의 쟁의행위를 아주 제한적으로만 허용하고 있는데, 사실상 쟁의행위가 거의 불가능하고 실효성도 별로 없다. 그렇기 때문에 단결력과 단체교섭력도 자연적으로 약할 수밖에 없으며 활발한 조합활동도 이루어지지 않고 있다.

그러나 선원의 복지나 근로조건은 단체행동권과 상관없이 향상되어야 원양어선의 승선이 활성화 될 것으로 판단되어 이에 대한 개선이 시급한 실정이다. 이는 기업차원의 노력보다는 정책적인 판단이 고려되어야 할 사항이다

IV. 원양어선원의 근로조건 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 강하다. 선원직업이 육상의 직업과 다른 점은 선원노동의 특수성 때문이며, 이 때문에 신규 취업 희망자로 하여금 선원직업의 전망을 어둡게 만들고, 나중에도 육상으로 이직을 하고자 하여도 수산산업 분야 외에는 거의 활용을 할 수가 없는 직업으로 인식하고 있기 때문이다. 본장에서는 앞에서 분석한 우리나라 원양어선원의 실태를 토대로 현안문제를 제기하고, 현행 어선원제도의 불합리성 및 문제점에 대하여 우리나라 원양어선원제도의 실효성을 높이고, 건전한 노사관계가 정착될 수 있도록 개선방안을 제시하고자 한다.

1. 어선원의 임금 산정방법 개선

어선원의 각종 보상에 필요한 「통상임금 및 승선평균임금산정」은 선원법 시행령 제19조의 2에서 규정한 바와 같이 “월 고정급이 임금총액에서 차지하는 비율에 따라 월 고정급에 일정 비율을 곱하여” 산정한다.

그러나, 우선 임금총액은 정산이 끝나야 알 수 있는데 반하여 통상임금 및 승선평균임금을 산정해야 할 경우는 정산이 끝나기 전에도 발생할 수 있고, 둘째는 현재의 곱하는 비율이 너무 적어 이를 역으로 계산하면 월 고정급이 통상임금의 약 80% 전후, 승선 평균임금의 약 60% 대 수준이

된다는 계산이 나오나 실제의 월 고정급이 이에 못 미치는 경우가 많다. 무엇보다도 월 고정급 임금총액과 별 상관없이 결정되므로 이를 기준으로 통상임금 및 승선평균임금을 산정한다는 것은 불합리하다.

따라서, 현재 선원법 시행령에 규정되어 있는 통상임금 및 승선평균임금의 산정규정은 임금이 가장 중요한 노동조건의 하나인 점을 감안하여, 당연히 법률에서 규정해야 하고, 산정방법도 당해 업종의 전년도 평균수입에 일정비율을 곱하여 산정하도록 개정하는 것이 보다 타당하다고 본다(이종근, 1993). 선원직을 기피하는 가장 큰 이유 중의 하나가 육상에 비해 임금 수준의 장점이 사라졌기 때문이라는 점에서 임금 산정방법의 합리적인 개선없이 원양어선원의 확보는 더욱 어려워 질 것이며 이의 질적인 개선과 합리적인 계량화가 필요한 시점이다.

임금과 관련한 문제점은 상대적 저임금 문제가 심각하다는 것인데, 이의 해결을 위해서는 기업은 경영효율성을 강화하고 노동조합은 교섭력을 강화하여야 하며, 정책적 차원에서는 세제혜택이나 보조금 등의 지원, 사회적인 분위기 개선, 국가정책적, 원양어업체, 수산계학교등의 개선의지와 노력이 배가되어야 할 것으로 분석되었다.

2. 선원간 배분비율의 조정

어업은 육지로부터 시·공간적으로 떨어진 해상에서 노동이 이루어지는 특성상 선박소유자가 어선원을 직접 지휘·감독 할 수 없으므로 주로 선장의 대행하고 있다. 따라서 한 선박의 선장은 인명(선원)과 재화(어획물)의 안정을 위해 선원법상 「선장의 직무와 권한」이 주어지며, 특히 어선에서는 어로작업과 어획성과를 올리기 위해 정신적, 육체적 고통이 클 수밖에 없

다. 그래서 어선에서는 선원 간 배분비율이 선장을 중심으로 한 사관 위주로 책정되어 있다(이종근, 1993). 선박소유자의 대리인격인 선장의 중요성을 인정하여 별도의 「약정수당」이 지급되기 때문에 「개인별 보합비율 기준표」에 명시된 보합률을 기준으로 각 어선의 종류별 특성에 맞게 어로계약서를 통해 선원 간 임금배분을 조정하는 것이 바람직할 것으로 생각된다. <표 IV-1>은 한국원양산업협회와 전국원양산업노동조합간 합의된 단체협약서의 선원 개인별 보합비율 기준표이다.

<표 IV-1> 개인별 보합비율 기준표

직책	보합율	비고
선장	2.6 - 3.5	(1)보합책정은 보합율 조정위원회를 구성하여 보합율을 조정하되 그 위원은 선장과 사관 직장급 및 선원을 포함한 대표자 7명 이내로 하여 구성하여야 한다. (2) 이 표 안에 없는 직위는 이에 준하여 보합율을 정한다.
기관장	2.3 - 2.8	
통신장	1.7 - 2.2	
1항기사	1.6 - 1.9	
2항기사	1.4 - 1.6	
3항기사	1.1 - 1.3	
실항기사	1.0 - 1.3	
냉동사	1.4 - 1.7	
조기장	1.4 - 1.8	
갑판장	1.6 - 1.9	
1갑기원	1.4 - 1.5	
조리사	1.4 - 1.5	
갑판원	1.0 - 1.3	
기관원	1.0 - 1.3	

출처 : 단체협약서(2010), 전국원양산업노동조합과 한국원양산업협회간 합의서

<표 IV-1>은 2010년에 전국원양산업노동조합과 한국원양산업협회간에 합의한 보합비율 기준표로 현재도 그대로 적용되고 있으며 보합비율의 구간격차를 줄이고 그의 부족분은 직책에 따른 별도의 수당을 신설하여 지급하는 것이 합리적이다.

3. 승선근무 예비역제도 확대 및 장기승선 유인책 마련

원양어업에 종사하는 원양어선원은 하는 대한 승선기피로 매년 30세 미만의 젊은 인력이 2008년까지 감소 추세에 있었으나 승선근무예비역제도의 시행으로 2009년부터 <표 IV-2>와 같이 매년 증가 배정됨에 따라 <표 IV-3>와 같이 병력특례를 받기 위해 젊은 인력이 원양어선원으로 지속적으로 유입되고 있다.

<표 IV-2> 원양어선분야 승선근무예비역 배정 현황

연도	2009	2010	2011	2012	2013	2014
배정인원(명)	20	25	25	45	45	45

출처 : 한국원양어업협회

<표 IV-3> 원양어선 해기사 연령별 현황

연도	2009	2010	2011	2012	2013	2014
30세미만(명)	49	55	83	110	98	134

출처 : 한국선원복지고용센터

<표 IV-4> 원양어선원의 병력특례 복무기간 만료후 승선 현황

연도	계	2009	2010	2011	2012
배정인원	115	20	25	25	45
승선자	10	0	1	3	6
유지비율	8.7%	0	4	12.0	13.3

출처 : 한국원양어업협회

그러나 <표 IV-4>에서 보는 바와 같이 원양어선원이 복무기간이 만료되면 대부분 하선하거나 상선선원으로 전직하여 원양어선에 계속 승선하고 있는 비율이 10%대에 불과하여 원양어선원의 수급에 심각한 차질을 초래하고 있는 실정이다. 최근에는 현역입영대상이 부족하다는 이유로 승선에 비역제도의 축소 분위기마저 조성되고 있어 원양산업계에서 우려하고 있다. 원양어선에 젊은 인력이 지속적으로 공급될 수 있도록 승선에비역제도를 계속 유지, 확대하는 것이 절실하며, 정부는 물론 선사차원에서도 병력 특례자가 복무기간 3년 이후에도 계속 승선할 수 있도록 유인책을 마련하여야 할 것이다.

선사측에서는 장기승선 유인책으로서 원양어업의 해기전승을 위해 수산계 고교 실습프로그램 등 해기사 양성을 적극 지원하고 양성된 이수생을 고용하도록 하고, 장기 승선자에 대하여는 개인보험을 외 별도의 연공보험을 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 장학 지원 확대, 근로복지공단의 휴양시설 제휴, 장기승선원에 대한 주택구입시 혜택 부여 등 임금과 근로조건 개선과 함께 복지 혜택면에서 적어도 육상직에 비해 우대받을 수 있는 차별화된 지원대책을 강구하여야 젊은 선원의 장기 승선을 유도할 수 있을 것이다.

또한 고용형태와 관련한 문제점은 계약직 확산추세 등으로 인해 고용이 매우 불안하다는 점인데, 선사차원에서 선원직업에 대한 인식의 전환과 핵심선원인력의 정규직화, 동일선박에 장기 승선하는 My ship제도 활성화, 직무순환 및 전직지원 프로그램을 적극 개발해야 하고, 집단적 노사관계 차원에서는 산업별 조직을 강화하여 산업별 교섭을 실시하여야 할 것이다.

정책적인 차원에서도 창업·전직지원이 요구된다.

4. 외국인 선원(부원) 도입규모 확대

원양어선에 외국인 선원의 승선 허용은 선원법 제115조(선원인력 수급관리)와 같은법시행령 제39조(선원인력 수급계획) 및 「외국인선원관리지침」 제3조(업종별 고용기준 결정 및 선사별 고용절차)에 따라 한국원양어업협회와 전국원양어업노동조합이 노사간 합의하여 외국인선원(부원) 도입규모(혼승비율)를 정하고 있다. 외국인 선원의 도입은 1992년 7월 참치선과 오징어채낚기어선 업종에 한하여 1척당 3명씩 중국 조선족을 허용한 이후 1999년 10월에 전업종을 대하여 어선검사증서상 총인원의 55%까지 승선을 허용한 이후 <표 IV-5>에서 보는 바와 같이 외국인 선원의 혼승비율이 늘어나지 않고 있다.

<표 IV-5> 원양어선원의 내·외국인선원 승선 현황

연도	1990	1994	1998	2002	2006	2010	2013
선박척수	810	642	532	425	345	312	308
내국인 부원 (척당)	16,463 (20.3)	5,684 (8.9)	3,731 (7.0)	1,769 (4.2)	774 (2.2)	529 (1.7)	513 (1.6)
외국인 선원 (척당)	- (-)	947 (1.5)	4,117 (7.7)	4,063 (9.6)	3,719 (10.8)	4,006 (12.8)	4,298 (14.0)

출처 : 한국선원통계연보

1999년 외국인 선원 도입규모 합의이후 내국인 선원이 계속 감소하고 있고 승선하고자 하는 내국인 선원이 거의 전무한 실정임에도 노사간 합의에 따라 외국인 혼승비율이 척당 최대승선인원의 55%로 제한되어 있어 현실

에 맞게 조정하기 위하여 노사간 노력하고 있으나 이해가 첨예하게 대립하여 합의에 지연되어 왔다. <표 IV-6>은 외국인 선원의 도입에 대한 노사간의 팽팽한 입장 차이를 보여주고 있다.

<표 IV-6> 외국인 선원 도입에 대한 노사 입장

단체	입 장
원양업계	<ul style="list-style-type: none"> • 구인 노력에도 내국인의 어선 승선기피로 적기에 선원을 구할 수 없어 부득히 외국인 선원을 승선시킬 수 밖에 없는 상황임 • 외국인 혼승비율이 어선검사증서상 총인원의 55%로 제한되어 현실적으로 대부분의 선박이 도입기준을 위반한 채 조업중임 • 선원수급 상황을 고려할 때 혼승비율은 최소 85% 이상이 되어야 함
원양노조	<ul style="list-style-type: none"> • 원양선사에서 외국인 선원을 승선시키려는 이유는 구인난이 아닌 비용절감에 있다고 보고 있으며, 내국인 부원을 구인하려는 노력이 부족하다고 보고있음. • 현재 보다 도입비율을 더 높였을 경우 내국인에 대한 구인노력이 지금보다 약해질 것이며, 이는 결과적으로 내국인에 대한 일자리 감소로 이어짐에 따라 도입비율의 조정은 힘들

그 동안 외국인 선원 도입규모에 대하여 노사 간 입장차이가 있으나 원양어업이 해외수역에서의 조업규제와 선원 구인난으로 최대의 경영위기를 맞은 상황에서 원양어선원의 수급 현실에 비추어 외국인의 승선 확대가 필요하다. 선사측의 입장과 내국인 선원의 일자리 감소를 우려하고 고용을 기피한다는 노조측의 입장을 고려하여 노사가 상생의 협상력을 발휘하여 난국을 타개하여야 할 시점이다.

따라서 원양산업에서 원양어업의 경영개선과 내국인 선원의 안정적인 고용 창출을 위한 외국인 선원 도입문제를 가장 원만한 해결 방안으로는 원양업계 노사 간 협상의 장애가 되어온 쟁점에 대하여 노사 양측은 선원구

득난과 승전기피의 원인으로 작용하고 있는 통상임금과 승선평균임금 최저 기준 그리고 현실에 맞는 적절한 외국인 선원 도입규모를 제시하여 상호 신뢰를 바탕으로 최적의 방안을 도출하고 당장 어려울 경우 단계적 확대방안도 대안이 될 수 있을 것이다.

5. 외국인 해기사의 원양어선 승선제도 개선

원양어선의 내국인 해기사 중 50세 이상이 절반이 넘어 고령화가 급속히 진행되고 병력특례자인 젊은 해기사 인력도 복무기간(3년) 만료시 대부분 하선하거나 상선으로 이직하고 있는 반면, 병력특례를 받고자 하는 사람이외는 승선을 기피하고 있어 해기사의 구인이 갈수록 심화되고 있는 실정이다.

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 2014년말 기준으로 25개국과 해기사 면허인정 협정서를 체결하여 우리선박에 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 외국인 해기사의 도입이 불가피한 현실을 감안하여 양자협정 체결을 통하여 체약국이 아닌 국가에서 발급한 외국의 해기사 면허에 대하여 인정절차 등 외국인 선원의 도입가능 여부와 그에 따른 선박직원법 관련 규정의 개정을 적극 검토할 필요가 있다.

6. 원양어선 통신사 승선제도 개선

현행 선박직원법 제11조(승무기준 및 선박직원의 직무) 및 같은 법시행령 제22조(승무기준)에서 통신사의 승선을 의무화하고 있다. 한편 선박직원법 시행령 제22조의2(세계해상조난 및 안전제도 관련 설비를 갖춘 선박의 전파전자급 통신사 승무기준)에서는 GMDSS(세계해상조난 및 안전제도) 관련 설비를 갖춘 선박은 선박직원 중에서 통신사의 직무를 겸직할 수 있도록 규정하고 있다. 그러나 겸직을 위해서는 선박직원 중 전파전자급 3급 통신사(GOC) 이상 면허 1명, 전파전자급 4급 통신사(ROC) 이상 면허 2명 등 총 3명의 통신사 면허를 보유하여야 하나, 500톤급 미만인 원양어선 중 2014년 말 현재 약 80% 이상의 선박이 법정 당직항해사의 숫자가 2명에 불과하기 때문에 이 규정에 따른 통신사 직무를 겸직하고 있는 선박도 극히 일부인 것으로 추정되고 있다.

이로 인하여 통신사가 배출되지 않고 있는 상황에서 겸직 규정도 원양어선의 실정에 맞지 않아 통신사 미승선에 따른 법률 위반으로 벌과금이 부과되어 범죄자가 양산되고 있는 실정이다. 또한 통신사의 해기면허 취득을 위해서는 전파법에 의한 무선종사자 자격시험과 선박직원법에 의한 면접시험 등의 절차가 복잡하다. 무선종사자 자격시험의 경우 필기시험과 실기시험을 각각 응시하여야 하는데 필기시험의 경우 1개월이 경과되어야 실기시

협 응시가 가능하고 선박직원법에 따른 해기사면허 취득을 위한 면허시험(GOC)과 교육일정이 연결되지 않아 최소 3~4개월, 또는 6개월 이상 소요되어 원양어선의 선박직원이 어기를 종료하고 자격을 취득하는 데 어려움이 있고 비현실적이라고 원양어업계에서 지속적으로 제기되고 있는 상황이다. 한편 STCW-F 협약(1995 어선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약)에서 모든 항해당직자는 통신당직 면허를 보유하도록 규정하고 있어 현재 원양어선의 선박직원은 통신면허를 보유하고 있는 비율이 극히 저조하여 앞으로 위 국제협약이 우리나라에 대하여 발효할 경우 앞으로 PSC(항만국 통제)의 제재대상이 될 수 있다는 점에서 STCW-F 협약체제로 이행하기 위하여 조속히 관계법령의 개정 등 제도적인 개선대책 마련이 필요하다고 하겠다. 다만, 이 문제는 원양산업계에서도 해묵은 과제로서 노사 간 입장차이로 합의과정도 필요하나 원양어선의 안정적인 수급과 원양어업의 발전을 위하여 현실적으로 더 이상 미룰 수 없는 과제이다.

따라서 원양어선에서 통신사제도의 문제점을 해결하기 위해서는 다음과 같은 제도적 개선방안을 제시하고자 한다. 첫째, 통신장의 겸직요건인 전파전자급 3급 통신사 1명, 전파전자급 4급 통신사 2명을 전파전자급 4급 통신사 이상 2명으로 조정하는 방안으로서 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 통신사의 시험과목을 면제하는 방안으로 관계법령 규정을 개정하기 위해서는 관계부처 간 협의가 필요하다.

7. 원격 해상의료 지원 및 선박안전관리 시스템 구축

원양어선은 육지로부터 멀리 떨어진 해상에서 어로작업 중에 사상사고나 질병이 발생할 경우 선박에 의사가 없어 전화나 무선통신을 이용하여 환자의 상태를 파악하고 지도하는 해상원격의료 지원은 매우 유용한 제도이다. 해양수산부는 원양어선원을 포함한 원양선원들에 대한 원격의료를 지원하기 위해 보건복지부, 미래창조과학부 등 관계부처 간 협업으로 2015년 7월부터 해양의료연구센터를 시범 운영 중이다. 이는 의료복지의 사각지대에 있었던 원양선원들에게 정보통신기술(ICT)을 기반으로 한 의료서비스를 제공하는 것으로 정부 3.0에 따라 부처 간 칸막이를 허물고 협업을 추진한 성과이다.

해상원격의료는 우리나라가 원양선원의 복지를 위해 세계 최초로 도입한 서비스로 원양운항선박과 해양의료연구센터를 위성통신으로 연결해 상시 건강 상담과 응급조치 등 의료서비스를 원양선박선원에게 실시간으로 제공한다. 해양의료연구센터는 원양운항선박에서 위성통신을 통해 보내온 선원의 생체정보를 분석해 적절한 처방 및 의료지도를 하고 있으며, 원양환경에 특화된 원격의료 시스템 개발도 담당하고 있다.

원양운항선박에 대한 해양원격의료는 선원에 대한 의료서비스의 질을 획기적으로 개선하는 새로운 시도임과 동시에 세계시장 선도를 통해 새로운 부가가치를 창출할 수 있는 기회일 뿐만 아니라, 원양어선원의 근로조건 개선에도 크게 기여할 것이다.

또한, 해양수산부 동해어업관리단 소속 조업감시센터(FMC)에서 위성기반의 어선추적장치를 통한 원양어선의 불법조업을 감시하는 조업감시시스템을 이용하여 실시간 원양어선의 조업위치를 파악하여 해상사고 등 상시연락과 긴급구조 체계를 구축할 경우, 해상직인 원양어선원이 안심하고 종사

할 수 있는 근로환경이 조성되어 원양어선원의 이탈을 완화하는 역할을 할 것이다.

위와 같은 제도가 활성화되기 위해서는 좀 더 조직적인 시스템 아래에 체계적인 관리와 체제를 갖추고 관련법제의 정비와 함께 재정적인 지원을 확대할 필요가 있으며, 그럴 경우 선원들의 건강관리와 선박의 안전관리 시스템 구축에 따라 원양어선원의 승선기피 원인을 해소하는 데에 크게 기여할 것으로 본다.



V. 결 론

해외수역에서 해양생물자원 특히 수산자원의 보존과 지속가능한 이용에 관한 국제적인 규제가 강화되고 보존조치도 엄격해짐에 따라 원양어업의 경영에도 심대한 타격을 주고 선원인력의 수급에도 영향을 미치고 있다. 오늘날 우리 선원의 사회적·경제적 지위나 그 직업적 위상이 예전에 비해 상당히 낮아졌다. 어선원은 수산업의 운영에 필수적인 인력으로서 원양어업과 관련 산업 등에 주요 구성원이 되는 전문 인력이나 가족·사회와 장기간 격리되어야 하고, 그 직무와 생활공간이 선박에 제한되는 열악한 근무환경과 사회의 주류계층으로 발전할 기회가 부족하다는 등 여러 가지 불리한 직업적 특성이 부각되고 임금, 고용형태, 사회보험 등 기본적 근로조건은 육상직에 비해 불리하여 선원취업자와 선원직 희망자는 계속해서 줄어들고 있는 실정이다.

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

원양어업 사례연구에서는 선원이 같은 기업 내 육상직원에게 비해 일시적 임금우위 등 근로조건에서 일부 유리한 측면도 있지만 전체적으로 보았을 때 임금 등 근로조건이 육상직에 비해 오히려 불리하였다. 그리고 원양산업과 선원직을 사양업종 및 사양직종으로 보는 시각이 팽배해서 선원을 핵

심인력이 아닌 주변 인력으로 간주하고 있었다. 사회의 이러한 분위기를 반영한 듯 승선 중인 선원들은 인터뷰를 통해 나타낸 반응은 회사 내에서의 소외, 선원직에 대한 사회적 인식 저하, 가족·사회와의 장기간 단절 등의 이유로 모두 선원직을 떠나려 하고 있는 것이 현실이다.

선원에 대한 인터뷰 분석결과, 고용형태는 비정규직이 약 80%로서 정규직에 비해 절대적으로 많았으며, 월평균임금은 150~300만 원 사이가 대부분이었고, 300만 원 이상도 18.5%나 되어 전체선원의 임금수준보다는 약간 높은 편이었다. 그러나 회사에 대한 불만 중에는 여전히 임금불만이 가장 높았으며 다음이 고용불안이었다. 선상생활을 선원직에 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 많았기 때문에 고용불안과 유급휴가, 교육훈련 등 제반 근로조건도 많이 취약한 것으로 나타났다. 이러한 선원 근로조건에 대한 문제점 및 개선방안은 고용형태와 임금, 복지 등 근로조건을 중심으로 살펴보았다.

원양어선원은 그 직업적 특성을 고려해 볼 때 근본적으로 많은 애로점을 가지고 있다. 이러한 불리한 조건에 추가하여 선원은 기업, 사회 및 국가로부터 소외되고 있는 실정이다. 그러므로 국가가 특별법제정으로 승선자에 대한 특별한 지원책이 요구된다. 지원책에는 병역 특례 확대, 노후선박 대체, 안심하고 승선할 수 있는 제도 보완, 선박거주 공간 개선, 24시간 노동력제공 현실을 감안한 노동시간 경감대책 강구필요, 노사협상을 통한 근로조건 개선이 우선되어야 한다.

한편, 원양어업은 어선원이 부족하여 외국인 선원을 고용하고 있는 실정인 반면, 수산계 고교생들은 취업난을 겪고 있다. 이는 원양산업계와 특성화고 졸업생들간의 근로조건 불일치가 원인으로 지적된다. 이를 해소하기

위해서는 근로조건이 일치되어야 조건의 괴리를 해소시킬 수 있다. 원양 산업계는 근로조건 개선을 위해 노력하고 특성화고 졸업생을 산업계의 수요에 맞추는 노력이 필요할 것이다.

원양어선원의 안정적인 수급을 위해 이론적 연구가 활발하지 않은 특수계층인 원양어선원의 직업적 특성 및 근로조건에 대한 문제점에 대하여 노사 간 원만한 합의와 정책적 지원을 통하여 현실적으로 실현가능한 개선방안을 제시하고자 하는데 논문의 의의를 찾고자 한다.

본 연구는 연구방법상으로 문헌조사를 통해 자료를 수집하고 분석하여 질적인 방법에 한정하고 있어 자료가 정확하지 않거나 다소의 차이가 있을 수 있다는 점에서 한계를 지니고 있다. 앞으로 이를 보완하기 위해서 양적 논문을 통해서 원양어선원들의 실제 경험과 생각, 원양산업계 관계자의 의견, 해양수산계 학생들이 안심하고 기대와 희망을 키우는 연구자료로 활용하는 데 다소나마 도움이 되기를 기대하고 이에 따른 후속 연구가 있었으면 하는 바램이다.

참 고 문 헌

- 고용노동부(2008), 고용노동백서
- 공용식(1989), 깃가림制勞使關係의 特質에 관한 研究
- 김규태(1990), 한국선원 해외취업환경 변화에 따른 고용유지에 관한 연구, 동아대학교, 석사학위 논문
- 김재원(1992), 단체교섭의 기법, 서울, 한국노동교육원, p. 107.
- 김희경(1999), 우리나라 선원교육제도의 개선방안에 관한 연구, 석사학위논문, 부산, 부경대학교, p. 15, pp. 32~38.
- 민성규(1998), 해운 경제학, 부산, 한국해양대학교 출판부, pp. 19~20.
- 박영병(1990), 어업임금관리를 위한 표준 원과 제도 의 도입에 관한 소고, 한국수산경영학회, 수산 경영론집, 21권 제2호, p. 87~88.
- 박영일(1994), 원양어선원의 근로조건 개선방안에 관한 연구, 단국대학교, 석사학위 논문
- 박용섭(1992), 우리나라 연안 해운회사 선원의 직업의식에 관한 연구, 선원선박, 제 11호, p. 14.
- 박 한(2003), 우리나라 선원 인력의 활성화 방안에 관한 연구, 부경대학교, 석사학위 논문,
- 방희석(1997), 현대해상운송론, 서울, 박영사, p. 240.
- 선원문제연구회편(1987), 현대의 해운과 선원, 동경, 성산당, p. 24.
- 오세영(1988), 현대 해운경영의 이해, 서울, 범한, p. 11.
- 윤상송(1982), 신해운론, 부산, 한국해사문제연구소, pp. 92~93.
- 이병렬(2005), 수·해운계 고등학생의 승선 인식, 경남대학교, 석사학위 논문
- 이의상(1993), 해운기업의 조직 구조적 특성에 관한 연구, 석사학위논문, 부산, 한국해양대학교, p. 47.
- 이종근(1993), 어선선원의 근무조건 개선 방안에 관한 연구, 한국해양대학교 석사학위 논문, p. 93.
- 이주완(1998), 우리나라 선원의 인력개발 유지에 관한 연구, 경남대학교, 석사학위 논문

- 이주환(2003), 우리나라 선원 근로조건의 문제점과 개선방향, 부산대학교, 석사학위 논문
- 인터뷰(2002), 전국 선박관리 선원노조, 전국원양수산노조, 전국선망선원노조, 저인망선원노조 및 외항선사 실무자와의 전화인터뷰 조사
- 일본노동과학연구소(1976), 선원의 생활감정, 동경, 일본노동과학연구소, p.111.
- 일본노동과학연구소(1990), 일본의 선원, 동경, 일본해사광보협회
- 장수호(1986), 수산경영학, 부산, 친학사, pp. 36~42, 208~209.
- 정봉민(1991), 세계선원시장의 환경변화와 선원노동력 의 국제이동에 관한 연구, 해운산업연구원, p. 1.
- 한국선원선박문제연구소(1991), 선원관리사업의 발전방향에 관한 연구, pp. 26~29.
- 한국원양어업협회(2013), 원양어선 통신사 승선 및 검직에 따른 관련현안 및 대책 건의
- 한국해기사협회(1994), 월간해기, 2월호, p. 20.
- 한국해양수산개발원(2013), 선원인력수급 기본계획수립 연구용역
- 해상노련규약 제5조(2015)
- 해양수산부(2014), 해양수산통계연보, p. 73, 184.
- 青木修次(1990) “外航船員の移職動向調査結果にたついで, 「해상노동과학연구회보」, 제139호
- Wall, M. R (1980), “Job Satisfaction and Personality of Merchant Navy Officers”, Maritime Policy and Management, Vol, 7, No, 3, p. 159.