



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 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](#)

교육학석사 학위논문

수산업 경영이양 활성화를 위한
수산전문인력 양성방안 연구



2011년 2월

부경대학교 대학원

수해양인적자원개발학과

홍 기 진

교육학석사 학위논문

수산업 경영이양 활성화를 위한
수산전문인력 양성방안 연구

지도교수 박 종 운
(공동지도교수 차 철 표)

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2011년 2월

부경대학교 대학원

수해양인적자원개발학과

홍 기 진

홍기진의 교육학석사 학위논문을 인준함.



주 심 수산학박사 김 삼 곤 ㉠

위 원 법학박사 차 철 표 ㉠

위 원 공학박사 박 중 운 ㉠

차 례

Abstract

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	3
II. 이론적 배경	5
1. 경영이양의 정의	5
가. 경영이양의 개념	5
나. 경영이양의 필요성	6
2. 수산업 인력의 실태	8
가. 연령구조	8
나. 성비 구조	9
3. 경영이양에 관한 선행 연구의 검토	9
가. 농업분야 경영이양	9
나. 외국의 경영이양	11
III. 연구 방법	13
1. 조사 대상	13
2. 조사 절차	13
3. 조사 도구 및 자료 수집	14
4. 자료 분석	16

IV. 연구의 결과 및 해석	17
1. 조사 대상의 일반적인 특성	17
2. 어업기반 확보 경로	19
가. 어업경영인의 어업기반 확보 경로	19
나. 연령대별 어업기반 확보 경로	20
다. 업종별 어업기반 확보 경로	22
3. 경영이양 후계자 확보 현황	23
가. 전체 어업경영인의 후계자 확보 현황	23
나. 연령별 경영이양 유형 선호도	26
다. 업종별 경영이양 유형 선호도	28
라. 경영이양에 대한 자녀의 선호도	30
4. 수산교육에 대한 선호도	31
가. 수산계 고등학교 및 대학에 대한 선호도	31
나. 연령별 수산계 고등학교 및 대학에 대한 선호도	32
다. 업종별 수산계 고등학교 및 대학에 대한 선호도	35
5. 수산교육 수준 및 유형에 대한 의견	37
가. 수산업 인력의 최소 교육 수준	37
나. 연령별 수산업 인력의 최소 교육	39
다. 업종별 수산업 인력의 최소 교육	40
6. 수산교육 및 훈련 유형에 대한 의견	42
가. 어선어업 분야 수산교육 및 훈련 유형에 대한 의견	42
나. 양식업 및 기타 분야 수산교육 및 훈련 유형에 대한 의견	45
7. 수산 교육·훈련 및 경영이양 관련 기타 의견	51
가. 현실에 맞는 전문적이고 체계적인 교육	51
나. 청년 후계자 양성을 위한 실질적인 방안	52

다. 수산업 경영난 해소를 위한 정부의 지원책	53
8. 시사점	53
가. 신규 어업 경영인 육성 제도 및 어업인 자녀 지원책의 필요성	53
나. 경영이양 촉진을 위한 직불제 지원사업의 필요	54
다. 구체적인 어업경영체 소득지원 사업의 필요성	54
라. 수산계 학교의 특성화 및 업종별 전문화 교육 필요	55
마. 수산업 분야의 비전 제시 및 첨단 기술화의 필요성	55
바. 기존 어업인의 인식 전환 및 다양한 재교육 실시	56
V. 요약 및 결론	57
1. 요약	57
2. 결론	59
참고문헌	60
부록 : 설문조사표	62
감사의 글	64

표 차 례

<표 2-1> 어가인구 연령구조(2008년말 기준)	8
<표 2-2> 어가인 성비구조(2008년말 기준)	9
<표 3-1> 지역별 유효한 설문부수	15
<표 4-1> 응답자 기초내용 현황	18
<표 4-2> 어업기반 확보 경로	19
<표 4-3> 연령대별 어업기반 확보 경로	21
<표 4-4> 업종별 어업기반 확보 경로	22
<표 4-5> 경영이양 후계자 확보 여부	24
<표 4-6> 경영이양 후계자 유형	25
<표 4-7> 경영이양 후계자 유형 (후계자 무)	26
<표 4-8> 연령별 경영이양 유형 선호도 (후계자 무)	27
<표 4-9> 업종별 경영이양 유형 선호도 (후계자 무)	29
<표 4-10> 자녀 경영이양 선호도	30
<표 4-11> 자녀 수산계 학교 진학 선호도	31
<표 4-12> 연령별 자녀 수산계 학교 진학 선호도	32
<표 4-13> 연령별 자녀 경영이양 선호도	33
<표 4-14> 업종별 자녀 수산계 학교 진학 선호도	35
<표 4-15> 업종별 자녀 경영이양 선호도	36
<표 4-16> 수산업 인력의 최소 교육수준	38
<표 4-17> 연령별 수산업 인력의 최소 교육수준	39
<표 4-18> 업종별 수산업 인력의 최소 교육수준	40
<표 4-19> 어선 분야 필요 수산교육	42

<표 4-20> 어선 분야 세부업종별 필요 수산교육	43
<표 4-21> 어선 분야 규모별 필요 수산교육	44
<표 4-22> 양식업 및 기타 분야 필요 수산교육	46
<표 4-23> 양식업 및 기타 분야 세부업종별 필요 수산교육	47
<표 4-24> 양식업 분야 규모별 필요 수산교육	48
<표 4-25> 종묘생산 분야 규모별 필요 수산교육	49
<표 4-26> 유통가공 분야 규모별 필요 수산교육	50



그림 차례

[그림 4-1] 어업기반 확보 경로 응답자 비율	20
[그림 4-2] 어업기반 확보 경로 연령대별 응답자 비율	21
[그림 4-3] 어업기반 확보 경로 업종별 응답자 비율	23
[그림 4-4] 경영이양 후계자 확보 여부 비율	24
[그림 4-5] 경영이양 후계자 비율(후계자 유)	25
[그림 4-6] 경영이양 후계자 비율(후계자 무)	26
[그림 4-7] 연령별 경영이양 유형 선호도 비율(후계자 무)	28
[그림 4-8] 업종별 경영이양 유형 선호도(후계자 무)	29
[그림 4-9] 자녀 경영이양 선호도 비율	30
[그림 4-10] 자녀 수산계 학교 진학 선호도 비율	31
[그림 4-11] 연령별 자녀 수산계 학교 진학 선호도 비율	33
[그림 4-12] 연령별 자녀 경영이양 선호도 응답 비율	34
[그림 4-13] 업종별 자녀 수산계 학교 진학 선호도 비율	36
[그림 4-14] 업종별 자녀 경영이양 선호도 비율	37
[그림 4-15] 수산업 인력의 최소 교육수준 응답 비율	38
[그림 4-16] 연령별 수산업 인력의 최소 교육수준 응답 비율	40
[그림 4-17] 업종별 수산업 인력의 최소 교육수준 응답 비율	41
[그림 4-18] 어선 분야 필요 수산교육 응답 비율	43
[그림 4-19] 어선 분야 세부업종별 필요 수산교육 응답 비율	44
[그림 4-20] 어선 분야 규모별 필요 수산교육 응답 비율	45
[그림 4-21] 양식업 및 기타 분야 필요 수산교육 응답 비율	46
[그림 4-22] 양식업 및 기타 분야 세부업종별 필요 수산교육 응답 비율 ..	47

[그림 4-23] 양식업 분야 규모별 필요 수산교육 응답 비율 48
[그림 4-24] 종묘생산 분야 규모별 필요 수산교육 응답 비율 49
[그림 4-25] 유통가공 분야 규모별 필요 수산교육 응답 비율 50



A Study on Cultivate A Fisheries Specialist for Revitalization of
Management right Transfer

Ki-Jin, Hong

Fisheries & Marine Human Resource Development
Graduate School
Pukyong National University



Abstract

In line with post-1970s industrialization, the manpower shortage in fishing villages has been fueled by rapid desertion; young adults and middle-aged people have tended to avoid fishing by migrating to cities, driving the emergence of a national issue in terms of securing fisheries management succession. For the fisheries industry to maintain competitiveness, we need to cultivate young adults and middle-aged people to be leaders of the domestic fishing industry through promoting inspiration for the fishing industry, teaching fisheries expert knowledge, and fostering the ability to promote business.

In addition to safe supply of marine products through continued fisheries operation, securing young and skilful workers is essential in order to promote balance development of domestic industries, including job creation.

The study therefore seeks to provide measures to foster specialists in order to enable the transfer of management through an opinion survey of fishermen.

To cultivate specialists for enabling the transfer of management, the following solution should be promoted at the state level.

First, to support the introduction of young and talented workers to the fisheries industry through transfer of management, government support and improvement of essential system should be promoted, such as the establishment of a tailored training program for fisheries to have competitiveness as an industry, and various support measures for young people to settle down in the industry.

Second, in order to enable the transfer of management, change is required first in the fisheries industry for it to become a value-added industry. Hence, practical management-related education should be systematized, such as the expansion of professional training organization and education, continued retraining of existing fishermen, education related to development of new production technology and improvement of cultivation, information management technology, leisure education, law-related education, and education related to distribution for direct trading.

Third, despite fisheries being a composite industry that is syncretized to tertiary industries from primary industries, the fisheries industry is still recognized as a labor intensive industry, which reflects the current status of fisheries education. We need cutting-edge technology so that young and skilled workers can engage in the fisheries industry the vision in the field. For this, improvement is required in the education process to enhance field conformity of not only fisheries high schools, but also fisheries universities, and a change to introduce tailored-education systems.

I. 서론

1. 연구의 필요성

우리나라의 수산업은 과거 우리 국민에게 절대적으로 부족했던 동물성 단백질 식량을 확대 공급하였으며, 현재는 수산물 소비 증가에 대응하여 양질의 다양한 동물성 단백질식량 공급에 기여하고 있다. 식량이 절대적으로 부족했던 1960년대와 1970년대에 수산물은 보릿고개로 대표되는 빈약한 국민식탁을 보다 풍요롭게 하는 역할을 하였을 뿐만 아니라, 국내에 일자리가 부족했던 당시 수산업과 어선원은 고소득을 창출하는 선망의 대상이 되는 등 일자리 창출을 통하여 고용안정에 크게 기여하였다.

또한 수산업은 국가식량산업으로서 고도경제성장 시대 국가경제 활성화에 일조해 왔을 뿐만 아니라, 해방 이후 국민소득 100달러 미만의 절대빈곤으로부터의 탈피라는 국가적 명제에 부응하여 수산업의 증산 및 수출정책의 근간을 이루면서 성장·발전하였고, 특히, 1960년대 우리나라 산업 근대화과 궤를 같이 하며 본격적으로 성장하여 외화가득률이 높은 수출산업으로서, 그리고 국민의 단백질 공급원인 식량산업으로서 오늘날까지 국가경제에 크게 기여하고 있다.

그러나 수산업은 젊은 인력의 수산업에의 종사 기피, 수산자원이 계속적인 감소와 1990년대 후반의 배타적 경제수역제도의 정착 및 WTO/DDA, FTA 협정에 의한 수산물 시장의 개방 등 국내·외의 여건 변화로 수산업의 어려운 현실이 더욱 가중되고 있다.

우리나라 수산업이 처한 문제들을 타개하기 위하여 정부는 2005년에 수

산진흥종합대책을 수립하고 각종 수산정책을 개발하여 시행하고 있으나, 수산업의 여건이 좀처럼 개선되지 않고 있다.

이와 같은 어려운 여건 속에서도 우리나라 수산업이 지속적인 발전을 하기 위해서는 무엇보다도 젊고 유능한 인재가 수산업에 종사하는 것이라 할 수 있다. 젊고 유능한 인력들이 수산업에 종사하도록 유도하기 위해서는 수산업의 비전을 제시하고 지속적인 교육이 요구된다. 수산업은 노동 집약적인 1차 산업이 아니라, 고도의 기술과 전략을 요구하는 복합 산업으로 이전되고 있으므로 유망직종의 발굴과 수요를 예측하여 이에 맞는 인력을 양성해야 할 것이다(김삼곤·차철표, 2005).

1980년대 중반까지 수산인력을 양성한 수산·해운 전문계열의 수산교육은 수산·해운업 발전의 원동력이 되어 왔으나 산업사회의 변화에 의해 여러 가지 문제점들이 나타남에 따라 국가적 차원에서의 산업 발전을 위한 인력 양성에 지장을 초래하고 있다. 수산업은 부가가치가 낮은 산업으로 인식되고 있으며, 젊은 인력이 수산업과 관련한 직종을 기피하거나 혹은 미래전망이 불투명한 것으로 판단하여 수산업을 기피하는 현상이 늘어나고 있다.

게다가 1970년대 이후 산업화 현상으로 1차 산업이 쇠퇴하면서 국내 어촌인구가 급속하게 감소하여 왔으며, 청장년층의 어업기피 및 도시진출 현상 등 급격한 어촌이탈이 심화되면서 어촌의 인력 부족 현상이 가속화되어 수산 경영인의 후계자 확보가 국가적인 문제로 대두되고 있다.

실제 수산업경영이양과 관련하여 현재 어업에 종사하고 있는 어업인 중에서 어업기반을 이양해 줄 후계자가 결정되어 있는가라는 조사에서 86%가 어업경영 후계자를 정하지 못하고 응답하고 있을 뿐만 아니라, 이들 중 48%가 감척이나 폐업을 고려하고 있다. 수산업 인력의 심각성을 여실히 나타내고 있다.

우리나라는 수산업 종사에 대한 의욕 고취, 수산업과 관련한 전문지식 습득 및 어촌을 중심으로 한 각종 사업의 추진능력 배양과 어촌 거주 청장년층을 국내 수산업계의 지도자로 양성해야 할 필요성을 인식하고 전문어업인 육성을 위한 방안으로 어업인 후계자 양성제도를 실시하고 있으며, 여기에 더하여 경영이양제도를 추진하고 있다. 수산업 분야의 경영이양을 촉진하기 위한 사업으로는 농업 분야에서 실시되고 있는 경영이양 직접직불제 뿐 아니라 수산업과 관련된 10개 안팎의 직불제도를 도입하여 시행하고자 계획하고 있으나, 현재까지 제대로 시행되고 있지 못한 실정이다.

따라서 정부 주도형 지원정책은 차제하더라도 수산업을 경영하고 있는 어업인들이 수산업 경영이양 활성화를 위한 방안 등이 무엇인지를 조사하고, 수산전문인력 양성을 위한 교육들은 무엇인지를 파악하여 수산업 경영이양 활성화를 위한 방안을 마련할 필요가 있다.

2. 연구의 목적

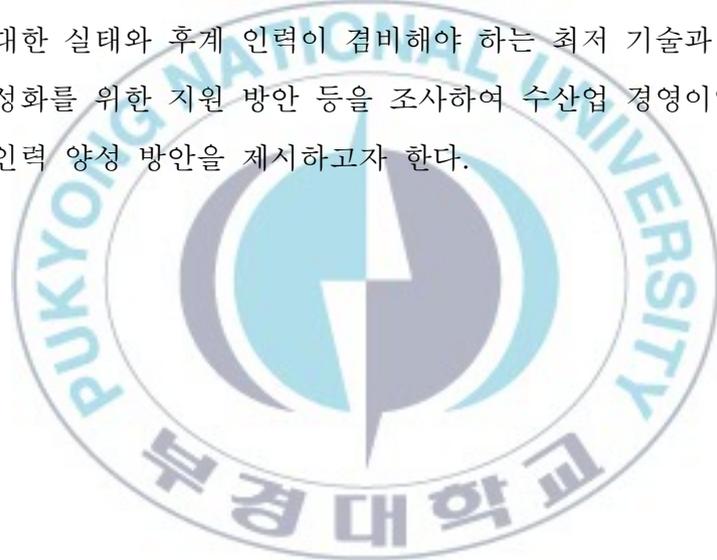
현재 수산업 분야에서 실시하고 있는 전문인력 양성이나 어가경영의 개선과 관련한 사업들은 어업인 후계자 양성 제도 이외에는 가시적이고 명확한 정부사업들이 미미하고, 어업인 스스로 수산업을 비전을 낮게 평가하고 있어 적극적으로 후계자를 찾거나 자식에게 경영체를 물려주고자 하는 의지가 매우 약한 것이 현실이다.

특히 어업인 대부분이 수산업이 힘들고 소득이 높지 못하다는 이유로 어업 경영체의 후계자를 확보하지 못하고 감척·폐업하겠다고 생각하고 있다. 수산업은 소득보전이 직접적으로 이루어지거나 또는 국가적 차원에서 어업 경영 정상화 지원이 되지 않는다면 3D업종이라는 인식을 불식하기 어려울

것이며, 이는 어업경영체를 이양받고자 하는 인력 확보에도 영향을 미칠 것이므로 보인다.

수산업의 지속적 영위를 통한 수산물의 안정적인 공급은 물론, 일자리 창출 등의 국가 산업의 균형발전을 도모하기 위해서는 수산업 경영이양과 소득보전 방안을 마련하는 것이 필수적이며, 수산업이 경쟁력 있는 산업으로 자리매김하기 위해서는 젊고 유능한 인력의 확보와 더불어 기술과 능력을 갖추도록 하는 인력양성체제의 구축이 필수적이다.

따라서 본 연구에서는 현재 어업에 종사하고 있는 어업자를 대상으로 경영이양에 대한 실태와 후계 인력이 겸비해야 하는 최저 기술과 지식 및 경영이양 활성화를 위한 지원 방안 등을 조사하여 수산업 경영이양 활성화를 위한 전문인력 양성 방안을 제시하고자 한다.



II. 이론적 배경

1. 경영이양의 정의

가. 경영이양의 개념

‘경영이양’이란 소유한 농지·농장을 젊은 후계자에게 상속·매매 및 장기 임대하는 것으로서, 구체적으로 말하면 농업인이 소유하고 있는 농지 중 일부 농지를 제외한 나머지 전·답·과수원을 한국농어촌공사 또는 60세 이하의 전업농업인 등에게 매도하거나 한국농어촌공사에 임대 또는 임대 위탁하는 것을 말한다. 수산업 경영이양이란 어업의 허가 또는 어업권을 후계자에게 상속·매매 및 장기 임대하는 것을 말한다.

우리나라의 경영이양제도는 국민연금 수혜자가 적은 농어촌의 실정과 신기술의 도입 및 영농기법 도입의 효율성을 고려하여 노령 농어민의 농지를 젊은 후계자에게 승계토록 하기 위한 것으로, 이러한 경영이양에 대한 보상으로 경영이양연금을 추가로 지급하는 방식을 취하고 있다.

1995년 세계무역기구(WTO) 체제 출범에 의한 농산물 교역의 자유화로 인해 국내 농업 부문은 전면적인 시장 개방, 수매제도, 가격안정제도, 투입재보조 등 국내 보조 감축·철폐에 직면하고, WTO 협상에 따른 농업 부문의 피해를 최소화할 수 있는 정책의 하나로 직접지불제가 주목을 받게 되었으며, 이는 WTO 체제 하에서도 농업에 대해 필요한 지원을 행할 수 있는 방안으로서 농림수산업의 생산자 보호를 위해 직접지불제를 강구하는 것이다. 이후 친환경농업직불제(1999), 쌀생산조정직불제(2003), 조건불리지역직불제(2004), 친환경축산직불제(2004), 경관보전직불제(2005), 환경

친화형양식어업직불제(2005) 등 농축수산 분야에서 직접지불제가 도입되어 시행되고 있으며, 경영이양직불제(1997)도 이와 같은 제도의 일환으로 가장 먼저 시행된 직불제의 하나이다.

나. 경영이양의 필요성

선진국을 비롯한 우리나라에서 고령농에 대한 경영이양을 유도하고 있으며, 특히 고령층을 세분화하여 최고령층에 대해 우선적으로 실시하는 이유는 이것이 최소의 비용으로 최대의 효과를 얻을 수 있는 방안이기 때문이다. 예를 들어 아직 신체적으로도 영농활동 종사에 문제가 없고 주관적으로도 영농 활동을 계속할 용의가 있는 65세 직후의 농업인에 대해 영농을 포기하게 하려면 경영이양에 대한 인센티브가 은퇴 후 노후보장이 될 정도로 충분히 커야 한다. 알려진 바로는 충분한 인센티브가 보장되어도 영농활동이 주는 만족감으로 인해 은퇴하지 않는 사람이 있는데, 경영이양에 대한 인센티브 조차도 충분하지 않다면 경영이양의 유도는 실패할 수 밖에 없을 것이다. 그런데 이들에게 충분한 인센티브가 될 정도의 자금을 국가의 보조만으로 감당할 수 없다. 이정환등(2006)이 주장하는 바와 같이 기존의 구조개선 정책은 비용에 비해 효과가 떨어지는 정책이었다. 반면 75세 이상의 고령농에 대해 경영이양 유도정책을 추진할 때는 상대적으로 적은 비용으로 큰 효과를 볼 수 있다. 75세 이상 고령농의 경우 신체적으로도 영농활동에 한계를 느끼고 영농에 대한 주관적 용의가 많이 줄어든 상태이므로 경영이양 인센티브가 있으면 참여할 가능성이 높기 때문이다. 그리고 노후보장 기간이 짧기 때문에 경영이양 인센티브로 소요되는 비용도 적게 든다.

농업인 및 농가의 이런 특성과 관련하여 가족농의 경제활동 원리를 이론적으로 구명한 연구로 차야노프의 “농촌가족 경제이론”이 있다. 차야노프

에 따르면, 가족농 경영을 의미하는 농촌가족 경제는 다음과 같은 특성을 갖고 있다(김수석, 2008).

- ① 경작지의 크기와 같은 농가경제활동의 규모는 일차적으로 가족의 크기(가족수)와 가족의 구성(연령층)에 따라 결정된다.
- ② 경제활동 규모는 나아가 가족노동의 집약도, 즉 가족의 자기노동력에 대한“자기착취도”에 따라 정해진다.
- ③ 노동의 자기 착취도는 가족의 욕구가 충족되어지는 정도와 노동자체가 고된 정도, 이 두 가지 주관적인 판단의 균형이 이루어지는 곳에서 정해진다.

한마디로 가족농은 노동의 고됨에 대해 느끼는 정도와 농업수입이 주는 만족감 사이에서 균형점을 찾는 경영원리를 갖고 있다. 65세의 농업인보다 75세의 농업인이 신체적 한계 때문에 농업수입의 가치보다 노동의 고됨에 더 큰 주관적 비중을 두고, 그 만큼 경영이양이 용이하게 되는 것이다.

75세 이상 고령농에게 경영이양 보조금 지급하는 것을 반대하는 입장중에는 최고령농은 경영이양 보조금을 지급하지 않더라도 곧 자연 은퇴할 사람이기 때문에 보조금 지급이 불필요하다는 견해가 있다. 그러나 여러 가지 상황을 고려해 볼때 75세 이상 고령농의 자연은퇴가 그리 간단치 않음을 알 수 있다. 2007년 현재 75세 이상 농가인구가 전체 농가인구의 9.8%이고 그 수가 계속 늘어나고 있다. 75세 농업 경영주는 그 비중이 더 높아 전체 농업경영주의 11.6%를 차지한다. 이 처럼 최고령농의 농업잔류가 늘어나는 것은 현재 시행하고 있는 쌀소득보전직불제와 농지가격상승에 대한 기대 등에 주된 원인이 있는 것으로 보인다. 따라서 75세 이상 고령농에 대한 경영이양 정책을 추진하지 않으면 평균수명 연장추세와 함께 농업인구의 고령화는 더욱 심각해지며 농업구조개선은 그 만큼 더 후퇴하게 될 것이다(김수석, 2008).

2. 수산업 인력의 실태

가. 연령구조

2008년 말 현재 우리나라의 어업인구는 60세 이상이 전체의 33.7%를 차지하는 반면에, 40세 미만 청장년은 28.4%에 불과하여 어업인구의 노령화가 심각한 수준에 이르렀음을 보여주고 있다. 고령화 정도를 나타내는 만 65세 이상 인구의 비율은 22.7%로 우리나라도 초고령 사회에 진입하였다고 할 수 있다.

2008년 말 현재 농가인구의 고령인구 비중은 34.5%로 조사되었으며(농업 기본통계), 2005년 현재 우리나라 총인구는 약 4,814만 명인데, 그 중 65세 이상 고령인구는 약 437만 명으로 고령화비율은 9.1%로 나타났다(인구 총조사). 즉, 농어촌 지역의 고령화가 빠르게 진행되고 있다.

〈표 2-1〉 어가인구 연령구조(2008년말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	15세 미만	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70세 이상	합계
인구수 (명)	19,583	7,384	13,388	14,322	28,967	43,914	39,769	25,016	192,341
비율 (%)	10.2	30.8	7.0	7.4	15.1	22.8	20.7	13.0	100

나. 성비 구조

어가인구의 성비를 보면 2008년 말 현재 남성비율은 49.8%, 여성 비율은 50.2%로 나타나 남녀 성비가 역전되었다, 어업종사자의 성비는 남성 53.0%, 여성 47.0%로 나타나 과거보다 어업노동에 참여하는 여성이 많아지고 있음을 보여 준다(<표 2-2>).

〈표 2-2〉 어가인 성비구조(2008년말 기준)

(단위 : 명, %)

구분	남성		여성		계	
	인구수	비율(%)	인구수	비율(%)	인구수	비율(%)
어가인구	95,856	49.8	96,485	50.2	192,341	100
어업종사자	63,037	53.0	55,843	47.0	118,879	100

3. 경영이양에 관한 선행 연구의 검토

가. 농업분야 경영이양

수입개방에 맞서 국내 농업과 농민을 보호하기 위한 정부 차원의 소득보상이자 농업이 가진 다원적 기능 유지에 대한 공적 보상차원에서 직접직불제를 운영하고 있다. 직불제는 교과서가 따로 없을 정도로 그 범위가 포괄적이라고 하며 농업의 경우 다양한 분야에서 직불제가 행해지고 있으므로

수산업 분야에서도 다양한 분야에 맞게 직접직불제를 고안해 내는 것이 얼마든지 가능할 것으로 보인다. 2007년 정부는 자원관리형, 환경친화형, 공익기능형 등 수산업과 관련된 10개 안팎의 직불제 도입을 선언한 바 있으나 아직 시행 여부는 불투명한 상태이므로 적극적인 추진의사를 타진할 필요가 있다.

농업분야 경영이양 직접직불제는 우량 어업경영체의 효과적인 경영이양도모, 노령 어업 인구의 노후 대책 마련, 어업 후계자 지원이 한꺼번에 가능한 제도로서 직접직불제의 특성상 직접적이고 실질적인 자금 지원이 가능하여 호응도가 높을 것으로 기대된다. 현재 농업부문에서 실시하고 있는 경영이양 직불제는 지급대상사의 연령, 영농경력, 지급요건을 규정하고 있으며 전답을 기준으로 자금을 지원하고 있다. 실질 소득에 따른 차등지급 방식과 연금형태의 분할지급 방식을 채택하고 있는데, 이것은 일시불 장려금 형태의 지원에 고령 종사자들이 불안을 느끼고 적극적으로 경영이양을 하지 않는 문제점을 해결하기 위한 방안이라고 할 수 있다. 또한 소득에 따른 차등지급은 더욱 우수한 경영체를 이양할 수 있도록 유도할 수 있으므로 경영체의 지속성과 활성화를 도모할 수 있다.

따라서 수산업의 경우도 경영이양제도를 도입할 경우 이와 같은 형태를 고려할 필요성이 있으며, 실질적인 소득별로 구체적이고 지속적인 지원을 표방함으로써 적극적인 경영이양이 이루어지도록 해야 할 것이다. 특히 농업부문의 경영이양 직불제를 가장 유사하게 차용할 수 있는 수산업 분야는 양식업이라고 할 수 있는데, 양식업부터 경영이양 직불제를 실시하여 문제점을 수정해 나가면서 점차 어선어업 분야로 확대해 나가는 방안을 마련하여야 할 것이다.

나. 외국의 경영이양

프랑스, 독일 및 일본 등에서는 수십 년 전부터 농민의 노후소득 보장을 통한 사회보장 정책을 실시하면서 노령 농어민에게 농지나 농장의 경영을 젊은 후계자에게 넘겨주는 조건으로 하여 연금수급을 실시하고 있다. 수산업의 경우는 구체적인 경영이양제도를 찾을 수 없었으나 농업 부문의 제도를 참고하여 수산업의 특성에 맞게 차용한다고 보여진다.

독일은 노령으로 인해 발전성 및 효율성이 떨어지는 농업 경영인의 조기 이양을 촉구하기 위해 1957년부터 제도를 실시하고 있는데, 그 도입형태는 이농장려형으로서 모든 농림어업 경영자와 종사자, 가족이 가입 가능하고 소득수준과 경영수준에 따라 차등으로 보험료를 지급하며 기본노령연금에 추가하는 방식으로 지급하고 있다.

프랑스는 농지소유 세분화 및 유희지 증가에 대한 대처, 도·농가 소득격차 해소를 위해 1952년부터 제도를 실시하고 있다. 도입형태는 경영이양형으로 농업경영주 및 배우자, 18세 이상의 농업 종사자가 가입가능하고 기본정액에 비례급을 더하여 지급하고 있다.

일본은 농지소유 합리화 및 농업경영근대화, 영농후계자 확보, 생활보호를 위해 1970년부터 이 제도를 실시하고 있는데, 이농장려형 및 경영이양형으로서 일정한 토지를 소유한 농업경영주를 대상으로 하고 연금단가, 보험료 납부월수, 물가상승률 등을 고려하여 지급한다.

해외의 경영이양 제도를 살펴보면, 우선 지원금의 지급방식이 연금형태를 취하고 있음을 알 수 있으며, 수입 및 소득의 수준에 따라 차등 적용되고 있음을 알 수 있다.

국내는 농업분야에서 2004년부터 실시된 경영이양 분할지급 방식이 이와 유사한 연금의 형태를 차용하고 있다. 이것은 일시불 장려금 형태의 지원

에 고령 종사자들이 불안을 느끼고 적극적으로 경영이양을 하지 않는 문제점을 해결하기 위한 방안이라고 할 수 있다. 또한 소득에 따른 차등지급은 더욱 우수한 경영체를 이양할 수 있도록 유도할 수 있으므로 경영체의 지속성과 활성화를 도모할 수 있다.

따라서 수산업의 경우도 경영이양제도를 도입할 경우 이와 같은 형태를 고려할 필요성이 있으며, 실질적인 소득별로 구체적이고 지속적인 지원을 표방함으로써 적극적인 경영이양이 이루어지도록 해야 할 것이다.



Ⅲ. 연구 방법

1. 조사 대상

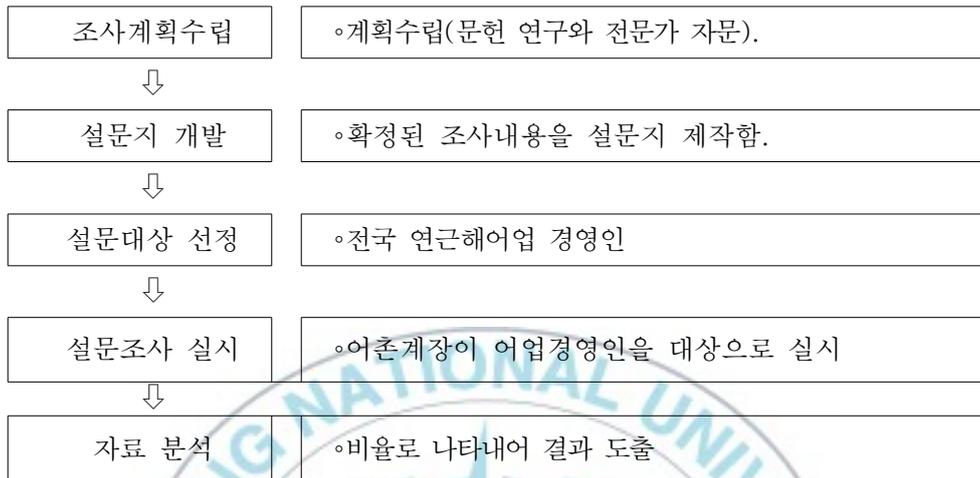
현재 어업을 경영하고 있는 어업경영인을 대상으로 경영권 이양의 형태, 경영이양에 관한 경영인의 의식, 요구사항 등 어업경영권의 이양에 관한 내용을 조사하여 경영이양의 활성화를 위한 수산분야 전문인력 양성방안을 마련하는데 활용하기 위하여 전국 1,969개소 어촌계 어촌계장을 활용하여 전체 어업경영인 중 본인의 사업기반(행사계약 포함)을 가지고 어업을 직접 경영하는 9447명을 대상으로 조사하였다.

설문조사의 내용으로는 일반사항, 어업기반 확보 경로, 경영이양을 위한 후계자 확보 경로, 수산교육에 대한 선호도, 수산교육 수준 및 유형에 대한 의견, 수산교육 및 훈련 유형에 대한 의견, 수산 교육·훈련 및 경영이양 관련 기타 의견 등이다.

2. 조사 절차

설문 조사는 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌 조사 및 전문가 협의회 등을 활용하여 경영체 기초 자료, 어업기반(경영체) 확보 경로 파악, 현재 어업기반(경영체)의 이양 현황, 기타 수산교육 선호도, 수산분야 인력의 필요 교육 수준, 분야별 교육 수요 등에 대한 의견 수렴 등의 내용을 확정하고 수산사무소가 필요한 경우 어촌계장 협의회를 활용하여 조사취지 설명 및 설문지 배포하고 어촌계장이 설문에 대한 의견을 조사하였으며,

그 순서는 다음과 같다.



3. 조사 도구 및 자료 수집

연구에 필요한 자료를 얻기 위하여 자기 기입식 설문지를 제작하여 활용하였다. 설문지는 일반 사항과 경영이양과 교육 등에 관한 사항으로 구성하였다. 일반사항은 응답자의 연령, 성별, 어업 종사기간, 자녀 유·무, 어업 형태, 업종, 생산규모 등이며, 경영이양과 관련된 사항은 현재의 어업기반(경영체) 확보 경로 파악, 현재 어업기반(경영체)의 이양 방안에 대한 의견, 기타 교육·훈련 수요 등에 대한 의견 수렴 등이었다.

설문지는 2010년 1월 13일부터 2010년 5월 15일까지 국립수산과학원과 각지역 수산사무소의 협조를 받아 본인의 사업기반(행사계약 포함)으로 직접 어업을 경영하는 자를 대상으로 설문을 의뢰하였으며, 응답내용의 일관성이 미흡하거나 표기의 내용이 모호한 경우에는 제외하였다. 배부한 설문지는

9,447부가 회수되었으며, 그 중 유효한 9,330부를 대상으로 분석하였다.

〈표 3-1〉 지역별 유효한 설문부수

지역	조사대상 시·군								계
경기	김포시	시흥시	안산시	파주시	평택시	화성시	연천군		94
	5	16	6	1	17	48	1		
인천	강화군	옹진군	기타						139
	15	84	40						
강원	강릉시	동해시	삼척시	속초시	양양시	고성군			937
	208	120	137	123	101	248			
충북	제천시	단양군	옥천군	보은군	괴산군	충주시	청원군	예산군	17
	5	2	2	1	1	2	3	1	
충남	서산시	당진군	보령시	서천군	홍성군	태안군			836
	148	193	155	113	6	221			
전북	정읍시	군산시	완주군	부안군	고창군				648
	3	129	5	370	141				
전남	광양시	목포시	순천시	여수시	진도군	완도군	무안군	산안군	1,981
	12	8	14	104	106	616	20	36	
	영암군	강진군	해남군	고흥군	장흥군	보성군	영광군	함평군	
	5	29	300	508	42	29	121	31	
경북	경주시	포항시	울릉군	울진군	영덕군				475
	26	79	69	141	160				
경남	거제시	마산시	사천시	진해시	창원시	통영시	하동군	고성군	3,537
	1049	370	312	162	22	994	92	121	
	남해군								
부산	강서구	사하구	영도구	해운대구	기장군				306
	38	94	25	40	109				
울산	동구	북구	울주군						101
	21	29	51						
제주	서귀포	제주시							259
	70	189							
합계	9,330부								

4. 자료 분석

자료의 분석은 회수된 설문지를 통하여 각 문항마다 백분율로 나타내어 결과를 도출하였다.

설문자료에서 얻은 결과를 그 대상 이외의 다른 대상에게 적용하지 않고 해석의 의미를 파악하는 것으로 하였으며, 수집된 자료의 전체적인 분포를 쉽게 파악하기 위하여 측정치를 질적 유목에 따라 나열한 다음 각 측정치에 해당하는 대상의 수를 빈도로 나타내었다.



IV. 연구의 결과 및 해석

1. 조사 대상의 일반적인 특성

설문에 응한 응답자의 연령을 보면 50대가 35.8%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 그 다음으로 40대 29.4%, 60대 18.2% 순이었다. 이에 반해 20, 30대의 비중은 1.2%, 12%로 장년층에 비해 훨씬 낮았다.

성별은 남성이 95.6%, 여성이 4.4%로 남성에 심하게 편중되어 있다. 이는 어촌에 거주하면서 어업에 종사하는 여성이 많으나, 설문에 응한 여성이 적었기 때문이다.

자녀의 유무에 대한 설문에서 어업인의 94.4%가 자녀를 가지고 있는 것으로 나타났다.

주요업종과 어업권의 형태는 주요업종의 경우 어선어업 61.6%, 양식어업 32.9%, 유통가공 2.6%, 종묘생산 1.3%이었고, 어업권형태는 개인 및 법인이 75.2%로 가장 높은 비율이었으며, 어촌계 22.7%, 수협 1.1%, 기타 1.0% 순이었다.

경영규모는 어선업종의 경우 경영 규모는 1톤 미만이 11.4%, 1-10톤 미만이 84.1%, 10-30톤 미만 이 2.9%, 30톤 이상이 1.6로 나타나 10톤 미만의 규모가 경영체의 대부분을 차지하고 있다. 양식업종의 경우 경영 규모는 1ha 미만이 31.7%, 1-10ha 미만이 47.6%, 10-30ha 미만이 13.3%, 30ha 이상이 7.5%로 나타났다. 종묘생산의 경우 경영 규모는 1ha 미만이 76%, 1ha 이상이 24%로서 대부분 1ha미만의 규모로 된 경영체가 많은 것으로 나타났다. 유통가공의 경우 경영 규모는 10평 미만이 31.3%,

10-100평 미만 46.3%, 100평 이상이 22.5로 나타났다.

〈표 4-1〉 응답자 기초내용 현황

항목	구분	응답자수(명)	비율(%)	
연령	20대	115	1.2	
	30대	1,117	12.0	
	40대	2,739	29.4	
	50대	3,339	35.8	
	60대	1,695	18.2	
	70대이상	325	3.5	
성별	남	8,921	95.6	
	녀	409	4.4	
자녀유무	유	8,808	94.4	
	무	487	5.2	
	미응답	35	0.4	
주요업종	어선어업	5,747	61.6	
	양식어업	3,069	32.9	
	종묘생산	121	1.3	
	유통가공	240	2.6	
	기타	153	1.6	
어업권 형태	개인 및 법인	7,019	75.2	
	어촌계	2,115	22.7	
	수협	101	1.1	
	기타	95	1.0	
경영규모	어선어업	1톤미만	655	11.4
		1-10톤미만	4,834	84.1
		10-30톤미만	166	2.9
		30톤이상	92	1.6
	양식어업	1ha미만	972	31.7
		1-10ha미만	1,460	47.6
		10-30ha미만	408	13.3

	종묘생산	30ha이상	229	7.5
		1ha미만	92	76.0
		1ha이상	29	24.0
	유통가공	10평미만	75	31.3
		10-100평미만	111	46.3
		100평이상	54	22.5

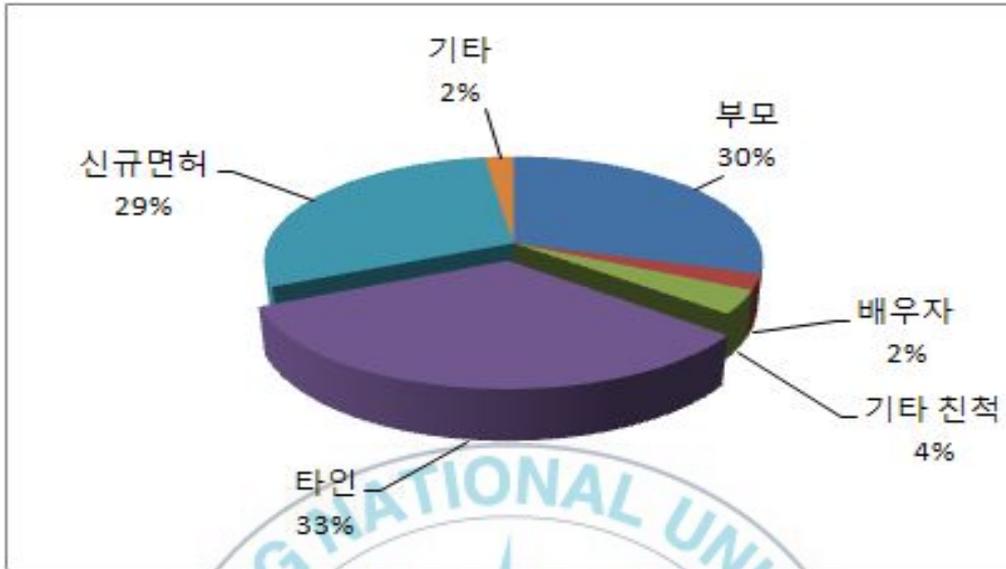
2. 어업기반 확보 경로

가. 어업경영인의 어업기반 확보 경로

현재 어업경영인이 어업기반을 어떻게 확보하게 되었는지를 묻는 설문에 서는 어업기반을 타인으로부터 구매한 경우가 32.6%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 부모 29.7%, 신규면허 29.4%로 어업기반 확보 경로가 비슷한 비중을 보이고 있다. 그밖에 배우자, 기타 친척, 기타는 각각 2.5%, 3.6%, 2.2%로 매우 낮은 비중을 보였다.

〈표 4-2〉 어업기반 확보 경로

항목	부모	배우자	기타 친척	타인	신규 면허	기타	합계
응답자수 (명)	2,770	230	340	3,041	2,744	205	9,330
비율 (%)	29.8	2.4	3.6	33	29	2.2	100



[그림 4-1] 어업기반 확보 경로 응답자 비율

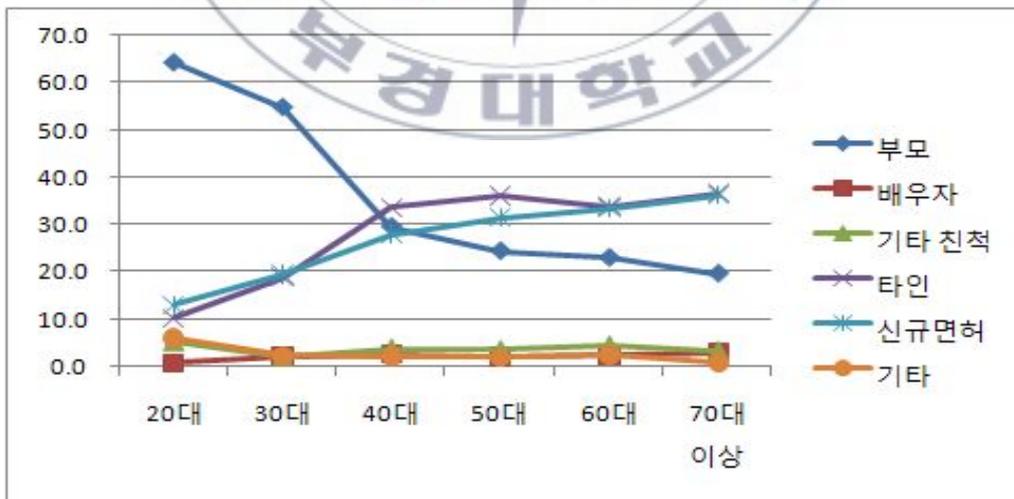
나. 연령대별 어업기반 확보 경로

어업기반 확보 경로를 연령대별로 살펴보면, 20대에 부모로부터 승계받은 경우가 64.3%로 가장 높으며, 30대도 부모로부터 승계받은 경우가 54%였다. 40대는 타인으로부터 구매가 33%로 가장 높으며, 50대 역시 타인으로부터 구매가 36%로 가장 높다. 전체적으로 연령대가 높아질수록 부모로부터 승계받기보다는 타인으로부터 구매하거나 신규로 어업면허를 취득한 한 것으로 나타났다.

그러나 어업경영체에서 20-30대가 차지하는 비율이 13.2%임을 감안할 때, 적극적으로 부모의 경영체를 물려받는 청년 후계자는 매우 적으며 계속 그 수가 줄어들고 있다.

〈표 4-3〉 연령대별 어업기반 확보 경로

항목	부모	배우자	기타 친척	타인	신규 면허	기타	합계
20대	74	1	6	12	15	7	115
비율(%)	64.35	0.87	5.21	10.43	13.05	6.09	100
30대	613	25	23	211	218	27	1,117
비율(%)	54.88	2.24	2.06	18.89	19.51	2.42	100
40대	811	77	105	922	766	58	2,739
비율(%)	29.60	2.81	3.84	33.66	27.97	2.12	100
50대	817	74	119	1,203	1,058	68	3,339
비율(%)	24.48	2.22	3.56	36.03	31.68	2.03	100
60대	391	43	76	574	569	42	1,695
비율(%)	23.06	2.54	4.48	33.87	33.57	2.48	100
70대 이상	64	10	11	119	118	3	325
비율(%)	19.70	3.08	3.38	36.61	36.30	0.93	100



[그림 4-2] 어업기반 확보 경로 연령대별 응답자 비율

다. 업종별 어업기반 확보 경로

어업경영체의 업종별로 어업기반 확보 경로를 살펴보면, 어선어업의 경우는 타인으로부터 매입하여 운영하는 비율이 가장 높으며(연안어업 41.3%, 근해어업 43.6%), 양식업의 경우는 부모로부터 승계하는 경우(40.3%)가 가장 많았고, 종묘생산과 유통가공업의 경우는 신규면허를 취득하는 경우(각각 41.3%, 44.6%)가 가장 많은 것으로 나타났다.

〈표 4-4〉 업종별 어업기반 확보 경로

(단위 : 명)

구 분		적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르 겠음	합계
연안 어업	응답자수	1,349	137	216	2,222	1,455	5,379
	비율(%)	25.08	2.55	4.02	41.31	27.04	100
근해 어업	응답자수	82	11	17	154	87	351
	비율(%)	24.22	2.56	4.56	43.59	23.07	98
양식 업	응답자수	1,276	87	86	599	1,021	3,069
	비율(%)	41.58	2.83	2.81	19.51	33.27	100
종묘 생산	응답자수	27	5	9	24	56	121
	비율(%)	22.32	4.13	7.44	19.83	46.28	100
유통 가공업	응답자수	39	5	36	53	107	240
	비율(%)	16.25	2.08	15.00	22.09	44.58	100



[그림 4-3] 어업기반 확보 경로 업종별 응답자 비율

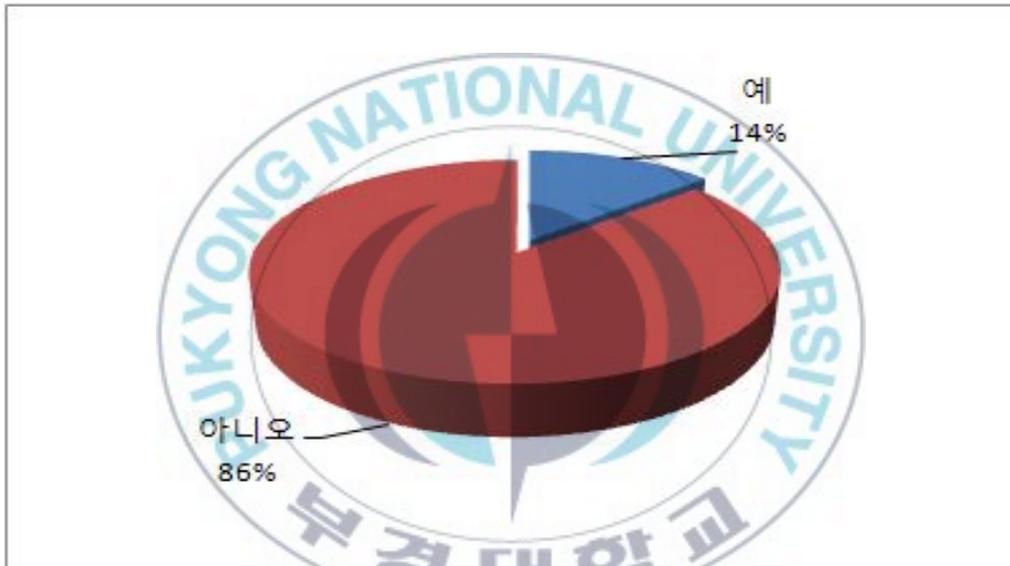
3. 경영이양 후계자 확보 현황

가. 전체 어업경영인의 후계자 확보 현황

설문에 참여한 전체 어업경영인을 대상으로 현재 어업기반을 이양해 줄 후계자를 결정하였는지에 대한 질문에서는 총 9,330명 중 1,274명인 13.7%가 후계자를 정한 것으로 대답하였고, 8,056명인 86.3%가 아직도 후계자를 정하지 못하였다고 대답하였다. 어업경영 후계자를 결정하지 못한 어업경영인이 대다수였다.

〈표 4-5〉 경영이양 후계자 확보 여부

항목	경영이양 후계자 확보 여부		합계
	예	아니오	
응답자수(명)	1,274	8,056	9,330
비율(%)	13.65	86.35	100

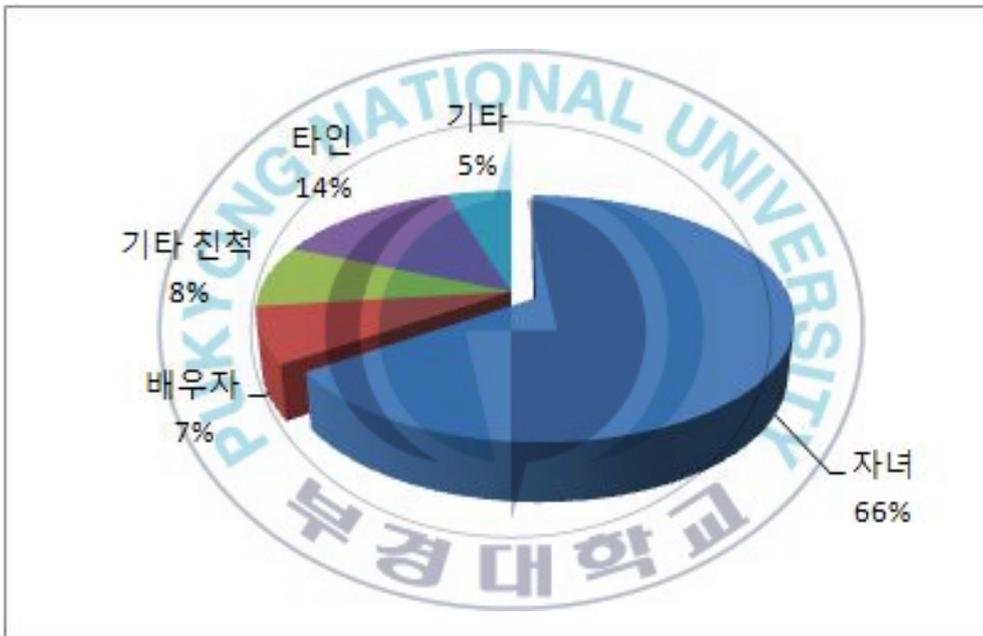


[그림 4-4] 경영이양 후계자 확보 여부 비율

후계자가 있다고 응답한 경우, 후계자의 유형은 66%가 자녀이며, 배우자 7%, 기타 친척 5%로서 친인척 관계에 있는 자를 후계자로 정한 경우가 81%를 차지하고 있다.

〈표 4-6〉 경영이양 후계자 유형

항목	자녀	배우자	기타 친척	타인	기타	합계
응답자수	835	96	105	177	61	1,274
비율(%)	65.54	7.54	8.24	13.89	4.79	100

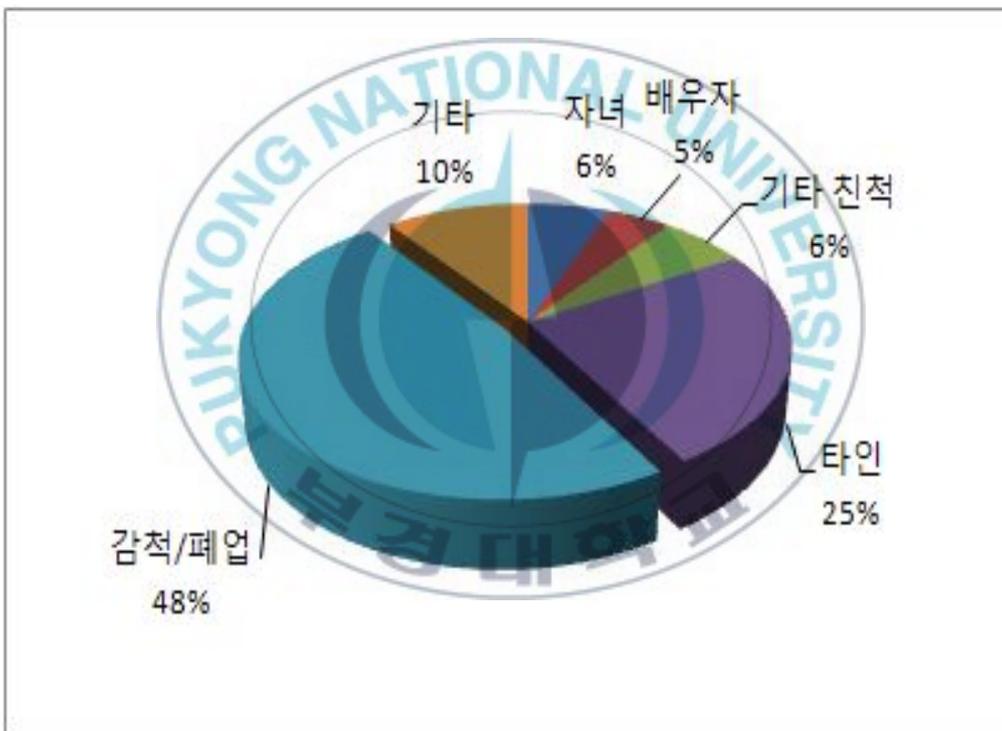


[그림 4-5] 경영이양 후계자 비율(후계자 유)

반면 후계자를 정하지 못한 응답자의 경우는 48%가 감척 및 폐업을 하겠다고 응답하였으며, 이는 전체 응답자의 42%에 달하고 있다. 이러한 응답의 결과는 절반에 가까운 어업경영체가 어업경영이 매우 어려운 상황임을 추정할 수 있으며, 후계자 양성 및 경영이양에 대한 의욕을 상실한 것으로 볼 수 있다.

〈표 4-7〉 경영이양 후계자 유형 (후계자 무)

항목	자녀	배우자	기타 친척	타인	감척/ 폐업	기타	합계
응답자수(명)	481	361	499	1,997	3,891	827	8,056
비율(%)	5.97	4.48	6.19	24.79	48.30	10.27	100



[그림 4-6] 경영이양 후계자 비율(후계자 무)

나. 연령별 경영이양 유형 선호도

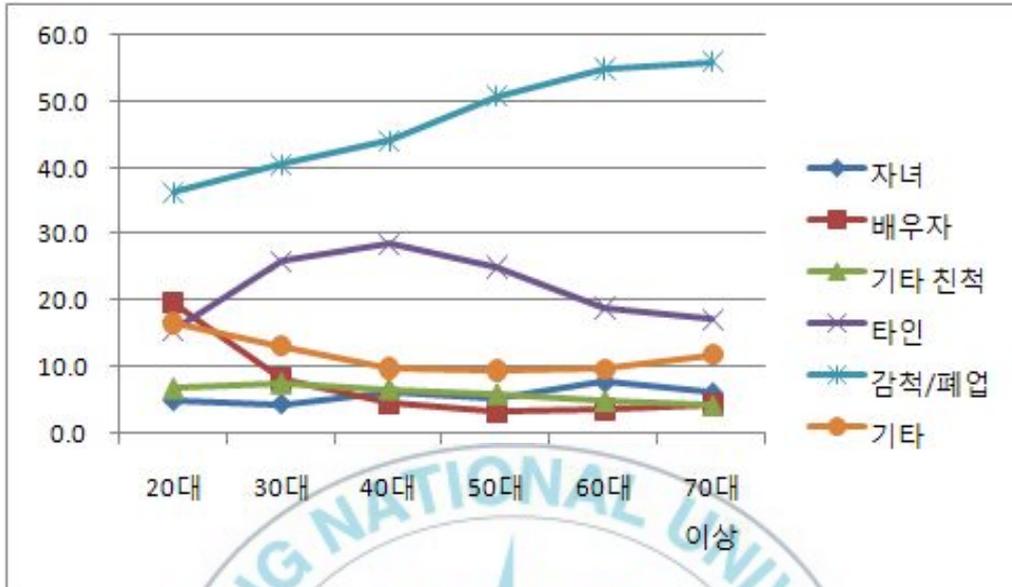
연령별로 경영이양 유형은 연령대가 높아질수록 감척·폐업을 하겠다는

응답률이 높아지고 있다. 즉, 노년층은 마땅한 후계자 및 제대로 된 수익을 확보하지 못한 채 경영체를 유지해 나가고 있음을 알 수 있다. 따라서 노후생계를 위한 지원책과 함께 이들의 어업기반을 효과적으로 후계자에게 이양할 수 있도록 유도할 필요성이 있다.

〈표 4-8〉 연령별 경영이양 유형 선호도 (후계자 무)

(단위 : 명, %)

응답자수	자녀	배우자	기타 친척	타인	감척/ 폐업	기타	합계
20대	5	20	7	16	37	17	102
비율(%)	4.91	19.60	6.86	15.69	36.27	16.67	100
30대	41	76	71	242	376	123	929
비율(%)	4.41	8.18	7.65	26.05	40.47	13.24	100
40대	152	107	163	688	1,059	238	2,407
비율(%)	6.31	4.45	6.77	28.58	44.00	9.89	100
50대	153	93	173	726	1,465	274	2,884
비율(%)	5.30	3.22	6.00	25.18	50.80	9.5	100
60대	113	53	73	277	799	142	1,457
비율(%)	7.76	3.64	5.01	19.01	54.83	9.75	100
70대 이상	17	12	12	48	155	33	277
비율(%)	6.14	4.33	4.33	17.33	55.96	11.91	100



[그림 4-7] 연령별 경영이양 유형 선호도 비율(후계자 무)

다. 업종별 경영이양 유형 선호도

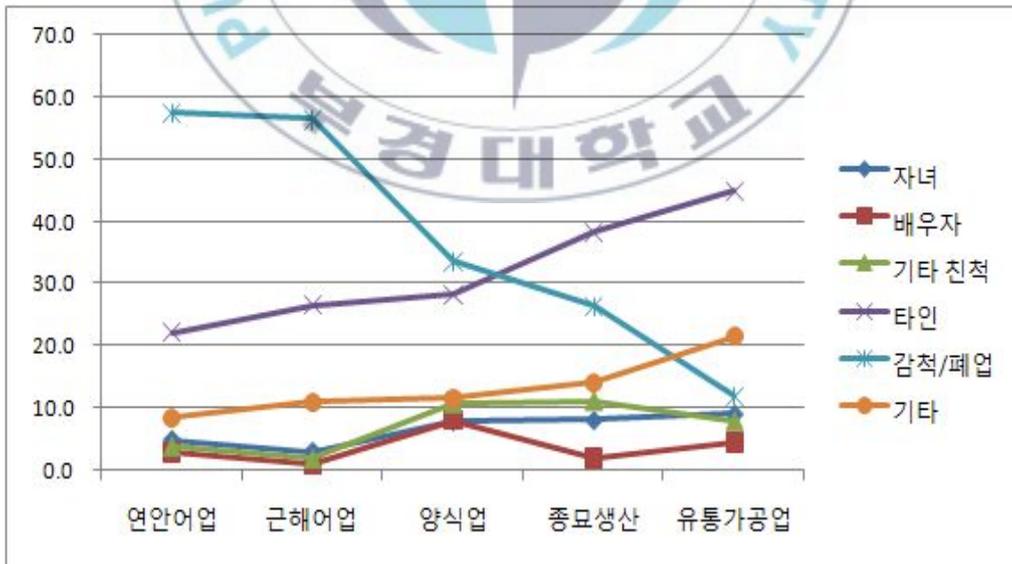
업종별로 경영이양 유형을 살펴보면 어선업종의 경우 연안어업 57.5%, 근해어업 56.4%가 감척·폐업을 하겠다고 응답하였으며, 양식업의 경우도 감척·폐업을 하겠다는 응답률이 33.5%로 높은 편이나, 어선업종에 비해서는 낮은 편이다. 종묘생산과 유통가공업의 경우는 타인에게 이양하겠다는 비율이 각각 33.5%, 44.9%로 높게 나타났다.

어선어업 및 양식어업에서 적극적인 경영이양을 유도할 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이며, 자녀와 같이 가까운 관계에 대한 경영이양 비율이 극히 낮아 업체 내에서의 교육은 앞으로 더욱 힘들어질 전망이므로 신규 후계자를 위한 교육 방안 또한 함께 마련되어야 할 것이다.

〈표 4-9〉 업종별 경영이양 유형 선호도 (후계자 무)

(단위 : 명)

구 분		자녀	배우자	기타 친척	타인	감척/폐업	기타	합계
연안 어업	응답자수	238	141	192	1067	2,768	410	4,816
	비율(%)	4.94	2.93	3.99	22.15	57.48	8.51	100
근해 어업	응답자수	9	3	6	79	168	33	298
	비율(%)	3.02	1.01	2.01	26.51	56.38	11.07	100
양식 업	응답자수	198	201	270	710	842	292	2,513
	비율(%)	7.89	8.00	10.71	28.26	33.52	11.62	100
종묘 생산	응답자수	8	2	11	38	26	14	99
	비율(%)	8.09	2.02	11.11	38.38	26.26	14.14	100
유통 가공업	응답자수	16	8	14	79	21	38	176
	비율(%)	9.09	4.54	7.96	44.89	11.93	21.59	100



[그림 4-8] 업종별 경영이양 유형 선호도(후계자 무)

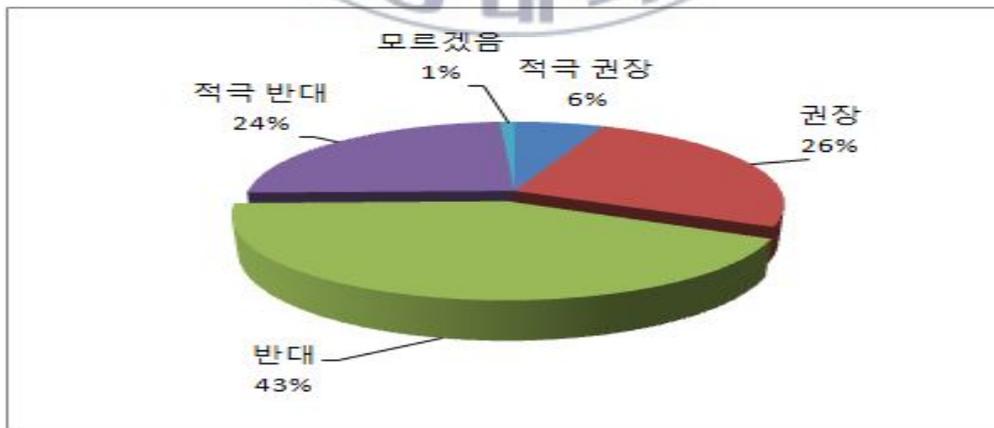
라. 경영이양에 대한 자녀의 선호도

또한 자녀가 어업경영체의 후계자가 되고자 하는 경우도 적극적으로 권장하겠다는 응답이 6.2%, 권장하겠다는 응답이 25.7%, 반대하겠다는 응답이 42.7%, 적극 반대하겠다는 응답이 24.3%로 반대 의견이 높은 편이다.

이와 같은 결과는 어업인들 상당수가 수산업의 전망을 비관적으로 평가하고 있을 뿐만 아니라, 수산업 관련 직업에 대한 선호도가 매우 낮은 것을 보여주며, 이는 현재 어려움에 처해있는 어업 경영체의 현실에서 기인한다고 볼 수 있다. 따라서 어업 경영체의 정상화에 대한 지원 및 종사자 스스로가 수산업의 비전을 높이 평가할 수 있도록 인지도 향상을 위한 교육이 병행되어야 할 것이다.

〈표 4-10〉 자녀 경영이양 선호도

항목	적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르겠음	합계
응답자수(명)	582	2,398	3,984	2,270	96	9,330
비율(%)	6.23	25.70	42.71	24.33	1.03	100



[그림 4-9] 자녀 경영이양 선호도 비율

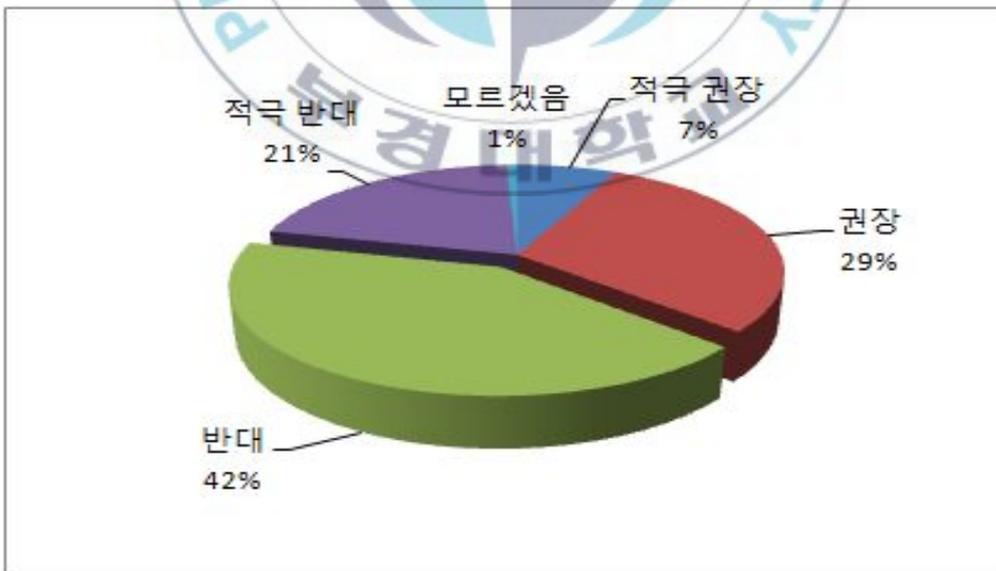
4. 수산교육에 대한 선호도

가. 수산계 고등학교 및 대학에 대한 선호도

어업경영인 자녀의 수산계 고등학교 및 대학 진학에 대한 선호도 조사에서는 적극 권장하겠다는 응답이 7.1%, 대체로 권장하겠다는 응답이 29.4%, 반대하겠다는 응답이 42.3%, 적극적으로 반대하겠다는 응답이 20.5%로서 반대하겠다는 의견이 높은 비율을 차지하고 있다.

〈표 4-11〉 자녀 수산계 학교 진학 선호도

항목	적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르겠음	합계
응답자수(명)	660	2,746	3,942	1,909	73	9,330
비율(%)	7.07	29.43	42.25	20.46	0.79	100



[그림 4-10] 자녀 수산계 학교 진학 선호도 비율

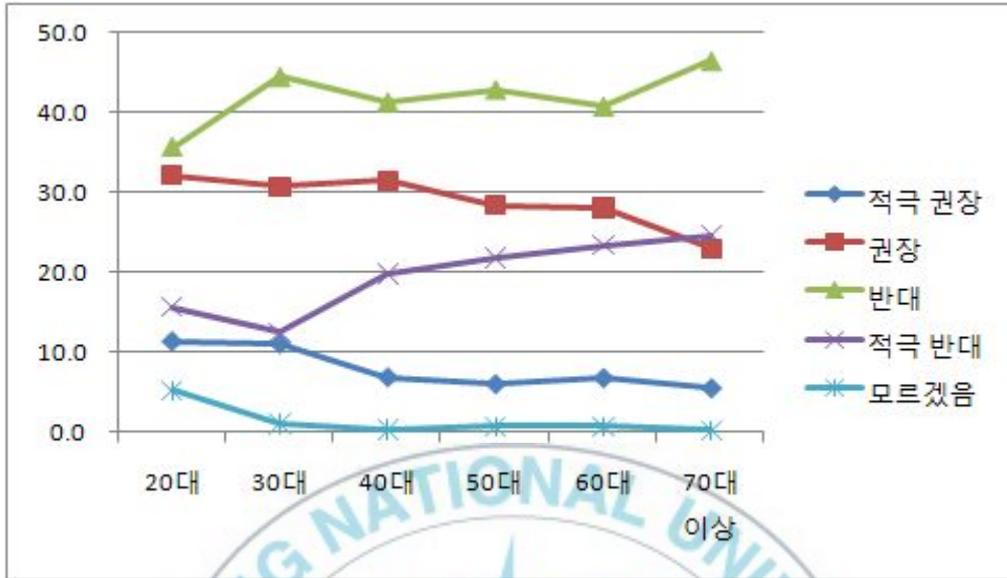
나. 연령별 수산계 고등학교 및 대학에 대한 선호도

자녀의 수산계 학교 진학에 대한 선호도에 대한 질문에서 자녀가 수산계 대학에 진학하는 것을 적극 권장하겠다는 질문에 대한 응답은 50대가 202명, 40대가 189명, 30대가 123명, 20대가 13명의 순으로 나타났으나, 대체적으로 연령대가 높아질수록 반대 의견의 비중이 점점 높아지고 있다. 또한 자녀가 후계자가 되고자 하는 경우도 연령대가 높아질수록 반대 비율이 높아짐을 볼 수 있다.

〈표 4-12〉 연령별 자녀 수산계 학교 진학 선호도

(단위 : 명)

구 분		적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르 겠음	합계
20대	응답자수	13	37	41	18	6	115
	비율(%)	11.31	32.18	35.65	15.65	5.21	100
30대	응답자수	123	344	497	140	13	1,117
	비율(%)	11.01	30.80	44.49	12.54	1.16	100
40대	응답자수	189	864	1,131	544	11	2,739
	비율(%)	6.90	31.54	41.29	19.87	0.40	100
50대	응답자수	202	949	1,431	729	28	3,339
	비율(%)	6.05	28.42	42.86	21.83	0.84	100
60대	응답자수	115	477	691	398	14	1,695
	비율(%)	6.78	28.14	40.77	23.48	0.83	100
70대 이상	응답자수	18	75	151	80	1	325
	비율(%)	5.54	23.08	46.45	24.62	0.31	100



[그림 4-11] 연령별 자녀 수산계 학교 진학 선호도 비율

이와 같은 현황으로 볼 때, 20-30대의 경영자에게는 지속적으로 수산업계에 대한 비전을 제시할 수 있는 교육이 필요하며, 40대 이상의 연령층에게는 경영 지원책, 우수한 후계자 그룹과의 네트워크 구축, 수산업에 대한 자긍심을 고취시키실 수 있는 방안을 마련해주어야 할 것이다.

<표 4-13> 연령별 자녀 경영이양 선호도

(단위 : 명)

구 분		적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르겠음	합계
20대	응답자수	15	31	30	21	18	115
	비율(%)	13.04	26.96	26.09	18.26	15.65	100
30대	응답자수	115	293	475	206	28	1,117
	비율(%)	10.29	26.23	42.54	18.44	2.50	100

40대	응답자수	164	725	1,163	660	27	2,739
	비율(%)	5.98	26.49	42.46	24.09	0.98	100
50대	응답자수	168	816	1,468	875	12	3,339
	비율(%)	5.03	24.44	43.97	26.20	0.36	100
60대	응답자수	103	456	693	435	8	1,695
	비율(%)	6.07	26.90	40.90	25.66	0.47	100
70대 이상	응답자수	17	77	155	73	3	325
	비율(%)	5.23	23.70	47.69	22.46	0.92	100



[그림 4-12] 연령별 자녀 경영이양 선호도 응답 비율

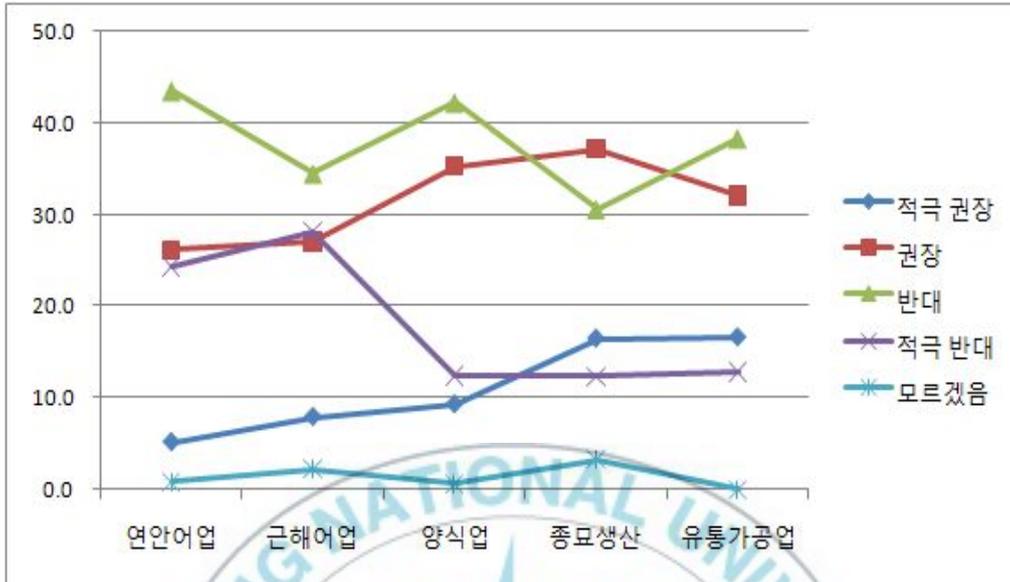
다. 업종별 수산계 고등학교 및 대학에 대한 선호도

자녀의 수산계 학교 진학에 대한 선호도를 업종별로 살펴보면 연안어업 67.9%, 근해어업 62.7% 등 어선업종의 경우 반대의 비중이 상대적으로 타 업종에 비해 높은 편이다. 양식업의 경우도 반대 의견이 54.7%, 유통가공업 또한 51.3%로 나타나 과반수 이상이 반대 의견을 보이고 있으며, 종묘 생산의 경우는 반대 의견이 43%, 찬성이 53.7로 찬성의 비중이 더 높게 나타났다.

〈표 4-14〉 업종별 자녀 수산계 학교 진학 선호도

(단위 : 명)

구 분		적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르 겠음	합계
연안 어업	응답자수	280	1,406	2,341	1,310	42	5,379
	비율(%)	5.21	26.14	43.52	24.35	0.78	100
근해 어업	응답자수	28	95	121	99	8	351
	비율(%)	7.98	27.06	34.47	28.21	2.28	100
양식 업	응답자수	287	1,084	1,297	382	19	3,069
	비율(%)	9.35	35.32	42.26	12.45	0.62	100
종묘 생산	응답자수	20	45	37	15	4	121
	비율(%)	16.53	37.20	30.58	12.39	3.30	100
유통 가공업	응답자수	40	77	92	31	0	240
	비율(%)	16.67	32.08	38.33	12.92	0	100



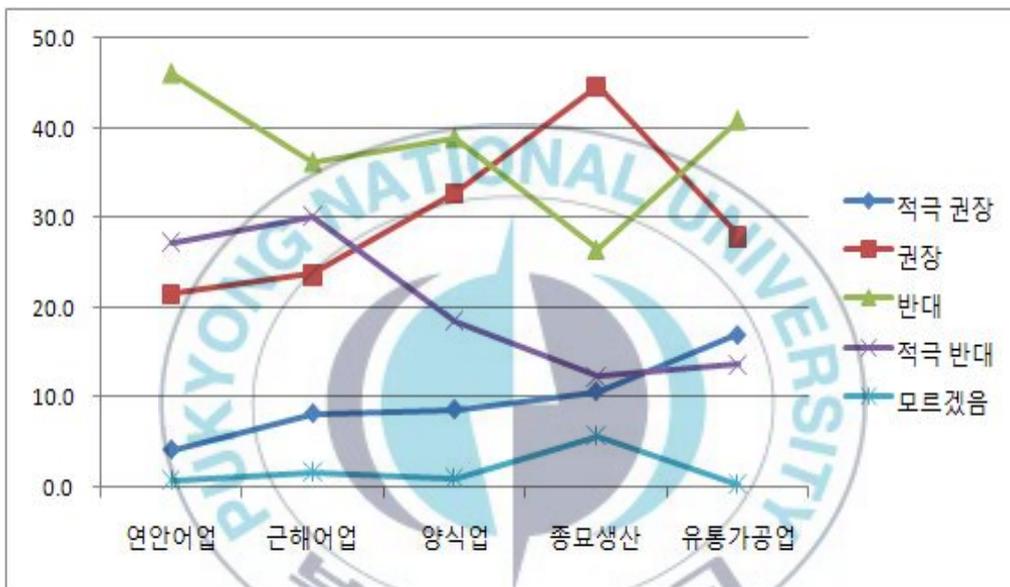
[그림 4-13] 업종별 자녀 수산계 학교 진학 선호도 비율

자녀가 후계자가 되고자 하는 경우도 어선어업이 반대가 가장 높으며, 종묘생산의 경우는 찬성의 비중이 더 높다. 따라서 어선어업을 비롯한 양식업, 유통가공업 분야 종사자는 어업계의 비전을 낮게 평가하고 있음을 알 수 있어 이를 해결하기 위한 방안이 필요하다.

<표 4-15> 업종별 자녀 경영이양 선호도

구 분		적극 권장	권장	반대	적극 반대	모르겠음	합계
연안어업	응답자수	225	1,157	2,477	1,471	49	5,379
	비율(%)	4.18	21.51	46.05	27.35	0.91	100
근해어업	응답자수	29	83	127	106	6	351
	비율(%)	8.26	23.65	36.18	30.20	1.71	100
양식업	응답자수	268	1,005	1,193	570	33	3,069

	비율(%)	8.73	32.75	38.87	18.57	1.08	100
종묘 생산	응답자수	13	54	32	15	7	121
	비율(%)	10.74	44.63	26.45	12.40	5.78	100
유통 가공업	응답자수	41	67	98	33	1	240
	비율(%)	17.08	27.92	40.83	13.75	0.42	100



[그림 4-14] 업종별 자녀 경영이양 선호도 비율

5. 수산교육 수준 및 유형에 대한 의견

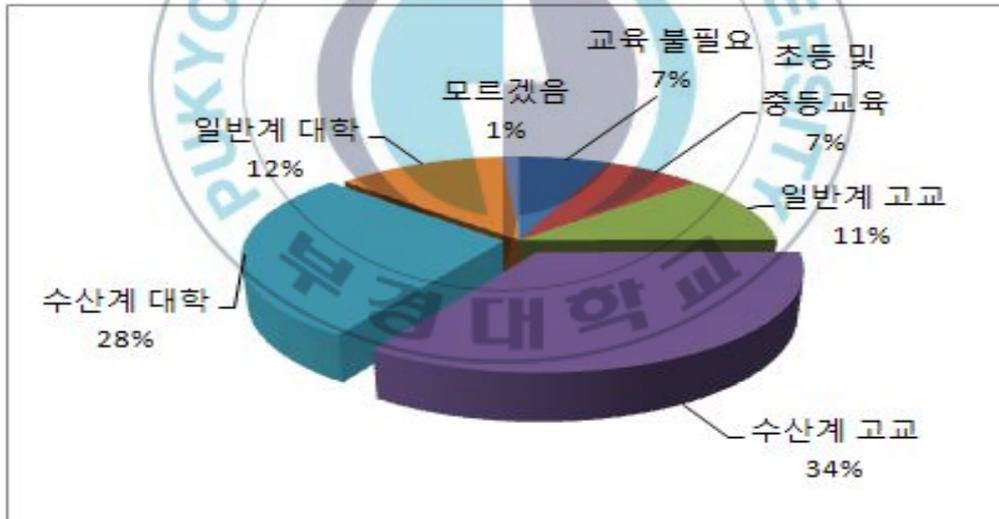
가. 수산업 인력의 최소 교육 수준

어업 경영체 후계자가 받아야 할 최소한의 교육조건에 대한 응답으로는 수산계 고등학교 졸업 34.3%, 수산계 대학 졸업 27.4%, 대학 졸업 12.3%,

일반계 고등학교 졸업 11.3%, 초등 및 중등학교 졸업 7.0%, 교육 불필요 6.6% 순으로 나타났다. 즉, 어업경영인의 상당수가 전문적인 교육이 필요하다고 생각하고 있으며, 고학력을 선호하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-16〉 수산업 인력의 최소 교육수준

항목	교육 불필요	초·중등 교육	일반계 고교	수산계 고교	수산계 대학	일반계 대학	모르겠음	합계
응답자수	617	650	1,056	3,198	2,558	1,147	104	9,330
비율(%)	6.61	6.97	11.32	34.28	27.42	12.30	1.10	100



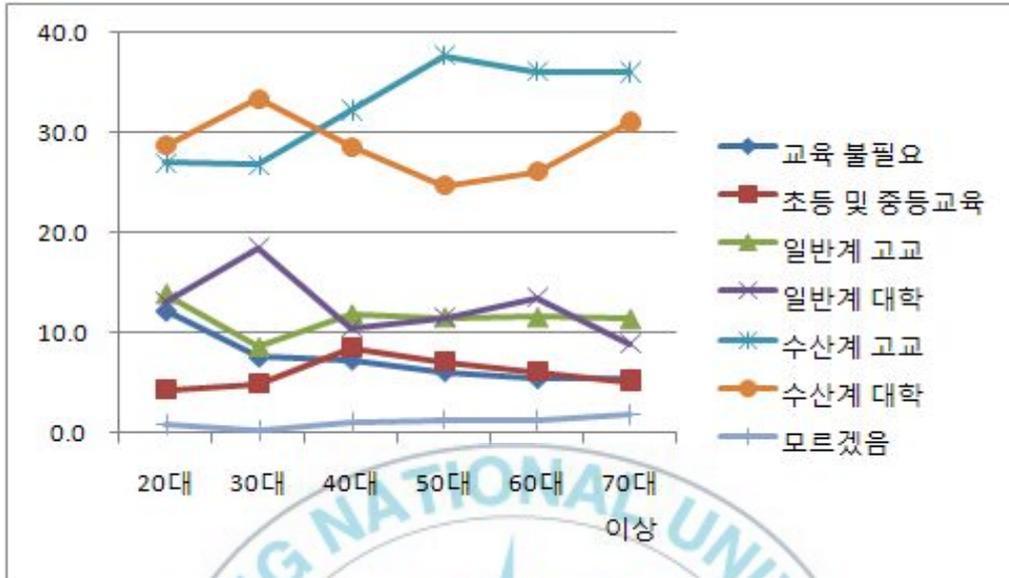
[그림 4-15] 수산업 인력의 최소 교육수준 응답 비율

나. 연령별 수산업 인력의 최소 교육

연령별 설문결과를 살펴보면, 연령대가 높아질수록 전문교육의 필요성을 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 수산업에 오래 종사한 경영자일수록 전문교육이 더 필요하다고 생각하고 있다.

〈표 4-17〉 연령별 수산업 인력의 최소 교육수준

구 분		교육 불필요	초·중등 교육	일반계 고교	일반계 대학	수산계 고교	수산계 대학	모르겠음	합계
20대	응답자수	14	5	16	15	31	33	1	115
	비율(%)	12.17	4.35	13.91	13.04	26.96	28.70	0.87	100
30대	응답자수	85	55	96	206	299	373	3	1,117
	비율(%)	7.61	4.92	8.59	18.44	26.77	33.40	0.27	100
40대	응답자수	201	232	325	287	883	783	28	2,739
	비율(%)	7.34	8.47	11.87	10.48	32.24	28.58	1.02	100
50대	응답자수	206	237	386	382	1,257	826	45	3,339
	비율(%)	6.17	7.09	11.55	11.45	37.65	24.74	1.35	100
60대	응답자수	93	104	196	228	611	442	21	1,695
	비율(%)	5.49	6.13	11.56	13.46	36.05	26.07	1.24	100
70대 이상	응답자수	18	17	37	29	117	101	6	325
	비율(%)	5.54	5.23	11.38	8.92	36.00	31.08	1.85	100



[그림 4-16] 연령별 수산업 인력의 최소 교육수준 응답 비율

다. 업종별 수산업 인력의 최소 교육

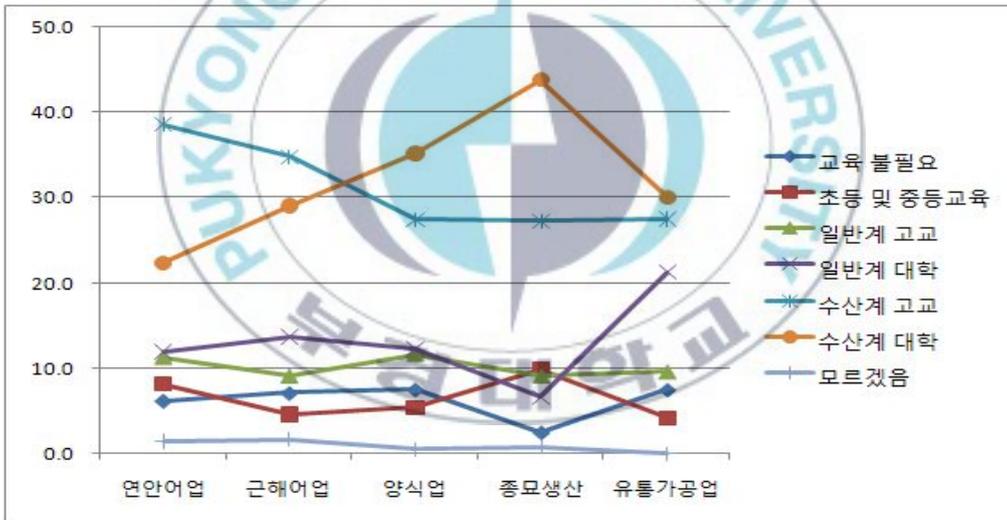
업종별 설문결과를 살펴보면, 모든 업종에서 전문교육의 필요성이 높게 나타났으며, 특히 종묘생산의 경우는 수산계 대학의 비중이 43.8%로 가장 높게 나타났으며, 유통가공의 경우는 일반계 대학의 비중도 높게 나타나 수산전문 분야 뿐 아니라 일반 교과과정의 중요성도 크다는 것을 알 수 있다.

<표 4-18> 업종별 수산업 인력의 최소 교육수준

(단위 : 명)

구분	교육 불필요	초·중등 교육	일반계 고교	일반계 대학	수산계 고교	수산계 대학	모르겠음	합계	
연안 어업	응답자수	334	441	609	642	2,072	1,202	79	5,379
	비율(%)	6.2	8.2	11.3	12	38.5	22.3	1.5	100

근해 어업	응답자수	25	16	32	48	122	102	6	351
	비율(%)	7.1	4.6	9.2	13.7	34.7	29	1.7	100
양식 업	응답자수	231	166	358	377	841	1,079	17	3,069
	비율(%)	7.52	5.41	11.67	12.29	27.4	35.16	0.55	100
종묘 생산	응답자수	3	12	11	8	33	53	1	121
	비율(%)	2.5	9.9	9.1	6.6	27.3	43.8	0.8	100
유통 가공	응답자수	18	10	23	51	66	72	0	240
	비율(%)	7.5	4.1	9.6	21.3	27.5	30	0	100



[그림 4-17] 업종별 수산업 인력의 최소 교육수준 응답 비율

6. 수산교육 및 훈련 유형에 대한 의견

가. 어선어업 분야 수산교육 및 훈련 유형에 대한 의견

업종별 수산교육 유형에 대한 설문은 중복답변을 허용하였으며, 미응답은 분석에서 제외하였다. 또한 업종이 불분명한 기타 분야를 비롯하여, 수적으로 비중이 극히 낮은 세부업종(예>내수면어업)은 제외하였다.

(1) 어선어업 분야에서 필요한 수산교육 및 훈련 유형

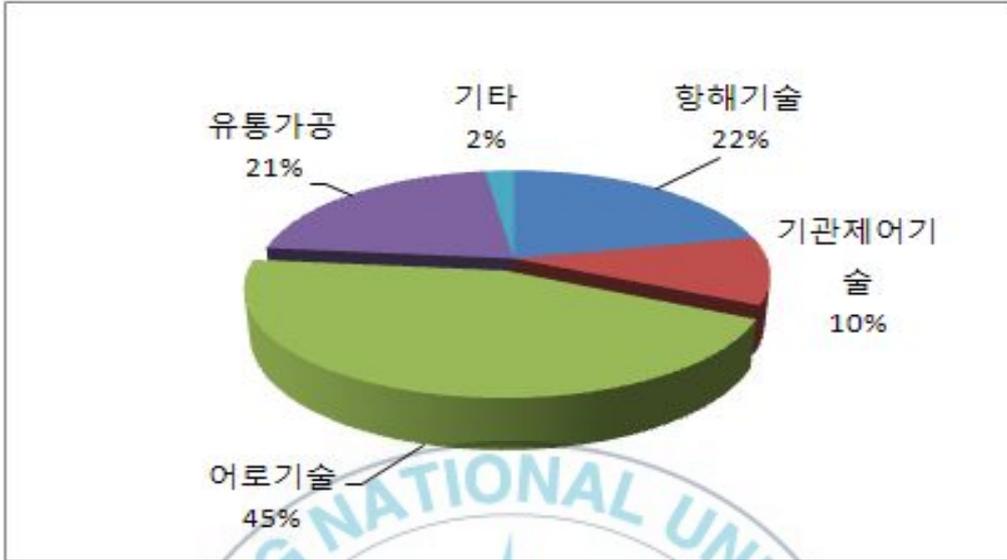
어선어업 분야에서 필요한 교육 및 훈련은 어로기술 44.7%, 항해기술 21.6%, 가공·유통 21.2%, 기관제어기술 10.4%, 기타 2.1% 순으로 나타났다.

따라서 어선어업에서 가장 필수적인 교육은 어로기술임을 알 수 있다.

기타에는 잠수교육, 관로개척, 수산 전반에 관한 모든 지식, 생산기술, 수산 경영, 인명구조, 안전조업, 정보화기술, 2차 산업에 대한 이해, 동력기술의 의견이 있었으며, 현장실무 교육과 체험교육이 필요하다는 의견도 있었다.

〈표 4-19〉 어선 분야 필요 수산교육

항 목	항해	기관 제어	어로	유통 가공	기타	합계
응답자수(명)	1,247	600	2,579	1,223	123	5,772
비율(%)	22	10	45	21	2	100



[그림 4-18] 어선 분야 필요 수산교육 응답 비율

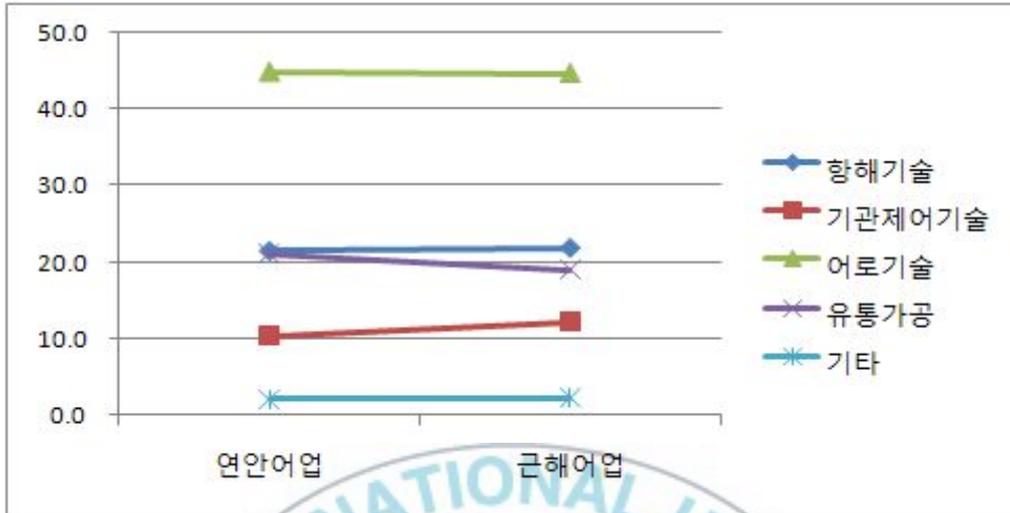
(2) 세부업종별로 필요한 수산교육 및 훈련 유형

세부업종을 연안어업과 근해어업으로 구분해 살펴본 결과, 두 업종 간에는 큰 차이점이 나타나지 않았다.

<표 4-20> 어선 분야 세부업종별 필요 수산교육

(단위 : 명)

항 목		향해	기관제어	어로	유통가공	기타	합계
연안어업	응답자수	1,146	554	2,390	1,128	114	5,332
	비율(%)	21.49	10.38	44.80	21.20	2.13	100
근해어업	응답자수	76	42	155	66	8	347
	비율(%)	21.90	12.10	44.67	19.03	2.30	100



[그림 4-19] 어선 분야 세부업종별 필요 수산교육 응답 비율

(3) 규모별로 필요한 수산교육 및 훈련 유형

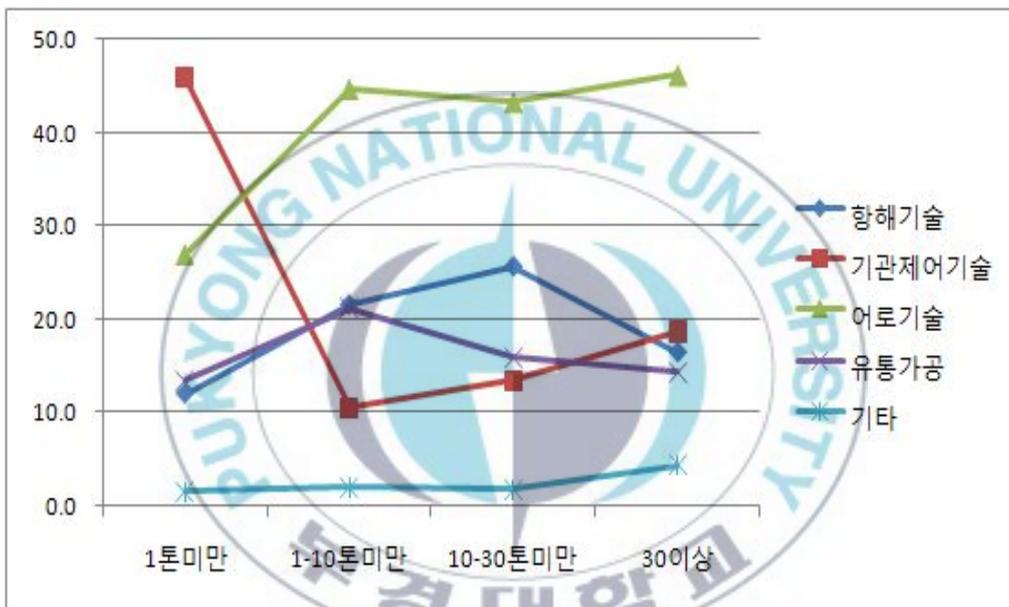
규모별로 필요한 교육 및 훈련 유형을 살펴본 결과, 1톤 미만의 소규모 경영체에서는 기관제어기술이 45.9%로 가장 높은 비율을 보이고 있는 것이 특이할 만한 사항이다.

<표 4-21> 어선 분야 규모별 필요 수산교육

(단위 : 명)

구분	항해	기관 제어	어로	유통 가공	기타	합계
1톤미만	133	505	297	148	18	1,101
비율(%)	12.1	45.86	26.97	13.44	1.63	100
1-10톤미만	1,033	505	2,142	1,018	97	4,795
비율(%)	21.55	10.53	44.67	21.23	2.02	100

10-30톤미만	42	22	71	26	3	164
비율(%)	25.61	13.40	43.30	15.86	1.83	100
30이상	15	17	42	13	4	91
비율(%)	16.48	18.68	46.15	14.29	4.4	100



[그림 4-20] 어선 분야 규모별 필요 수산교육 응답 비율

나. 양식업 및 기타 분야 수산교육 및 훈련 유형에 대한 의견

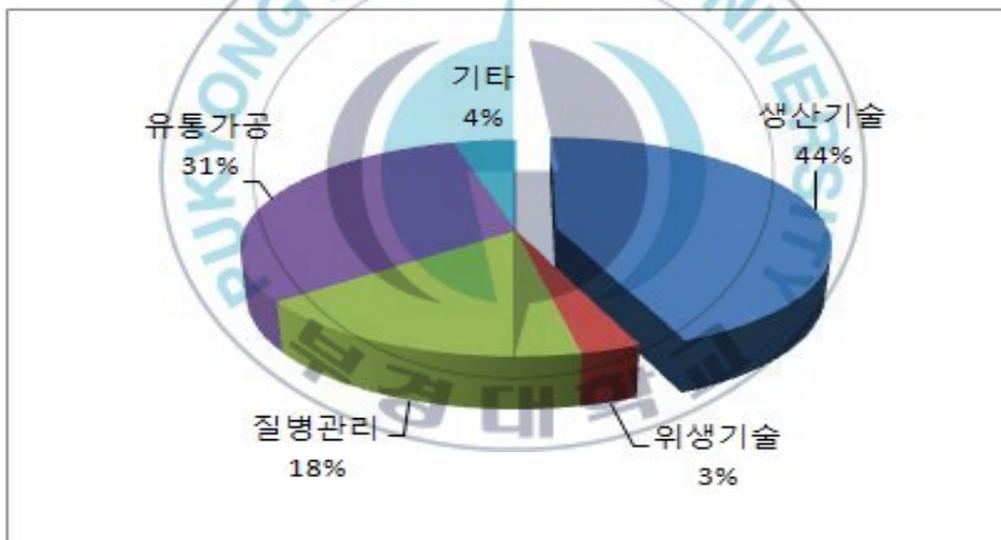
(1) 양식업 및 기타 분야에서 필요한 수산교육 및 훈련 유형

양식업 및 기타 분야에서 필요한 교육 및 훈련은 생산기술 43.7%, 가공·유통 31.1%, 질병관리 7.8%, 위생기술 3.1%, 기타 4.3% 순으로 나타났으

며, 기타에는 수산경영, 해양환경교육, 현장실습, 조리사 교육의 의견이 있었다.

〈표 4-22〉 양식업 및 기타 분야 필요 수산교육

항목	생산	위생	질병관리	유통가공	기타	합계
응답자수 (명)	1,498	105	611	1,068	147	3,429
비율(%)	43.68	3.06	17.82	31.15	4.29	100



[그림 4-21] 양식업 및 기타 분야 필요 수산교육 응답 비율

(2) 세부업종별로 필요한 수산교육 및 훈련 유형

양식업, 종묘생산, 유통가공업 등을 구분하여 비교한 결과, 양식업의 경우 필요한 교육은 생산기술 45.9%, 유통가공 28.9%, 질병관리 18.6%, 위생기

술 2.4% 순으로 나타났으며, 종묘생산의 경우는 생산기술 57.5%, 질병관리 27.4%, 유통가공 11.5%, 위생기술 2.7%의 순으로 나타났으며, 유통가공업의 경우는 유통가공 70.9%, 위생기술 10.8%, 생산기술 6.9%, 질병관리 5.9%의 순으로 나타났다.

〈표 4-23〉 양식업 및 기타 분야 세부업종별 필요 수산교육

(단위 : 명)

구 분		생산 기술	위생 기술	질병 관리	유통 가공	기타	합계
양식업	응답자수	1,400	72	566	881	129	3,048
	비율(%)	45.94	2.36	18.57	28.90	4.23	100
종묘 생산	응답자수	65	3	31	13	1	113
	비율(%)	57.52	2.65	27.43	11.51	0.89	100
유통 가공업	응답자수	14	22	12	144	11	203
	비율(%)	6.90	10.84	5.91	70.93	5.42	100



[그림 4-22] 양식업 및 기타 분야 세부업종별 필요 수산교육 응답 비율

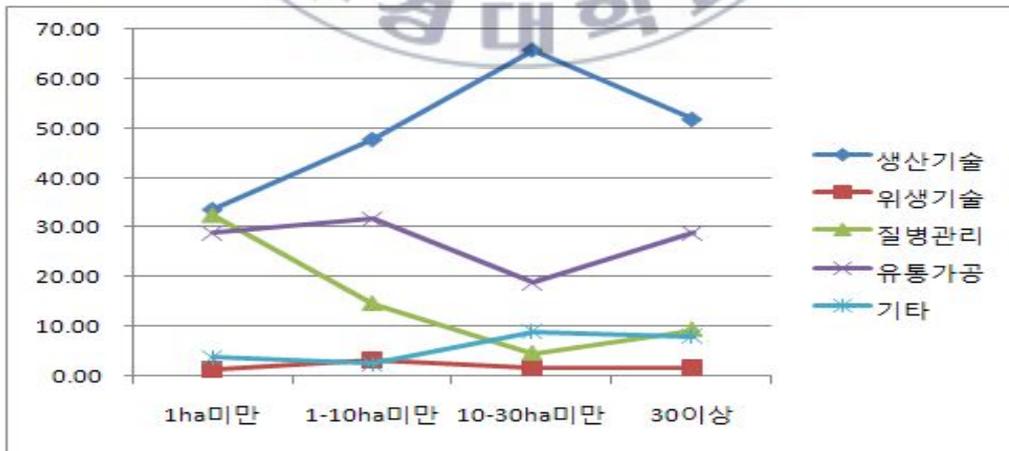
(3) 규모별로 필요한 수산교육 및 훈련 유형

규모별로 필요한 교육 및 훈련 유형을 살펴본 결과, 양식업의 경우는 규모가 클수록 생산기술 및 기타(수산 경영 등) 교육을 선택한 비율이 높았고, 규모가 작은 경영체는 질병관리를 중점적으로 생각하고 있다.

〈표 4-24〉 양식업 분야 규모별 필요 수산교육

(단위 : 명)

구 분		생산 기술	위생 기술	질병 관리	유통 가공	기타	합계
1ha 미만	응답자수	324	13	313	279	36	965
	비율(%)	33.57	1.35	32.44	28.91	3.73	100
1-10ha 미만	응답자수	688	48	212	458	37	1,443
	비율(%)	47.68	3.33	14.69	31.74	2.56	100
10-30ha 미만	응답자수	268	7	19	77	37	408
	비율(%)	65.69	1.72	4.66	18.87	9.06	100
30이상	응답자수	120	4	22	67	19	232
	비율(%)	51.72	1.72	9.49	28.88	8.19	100

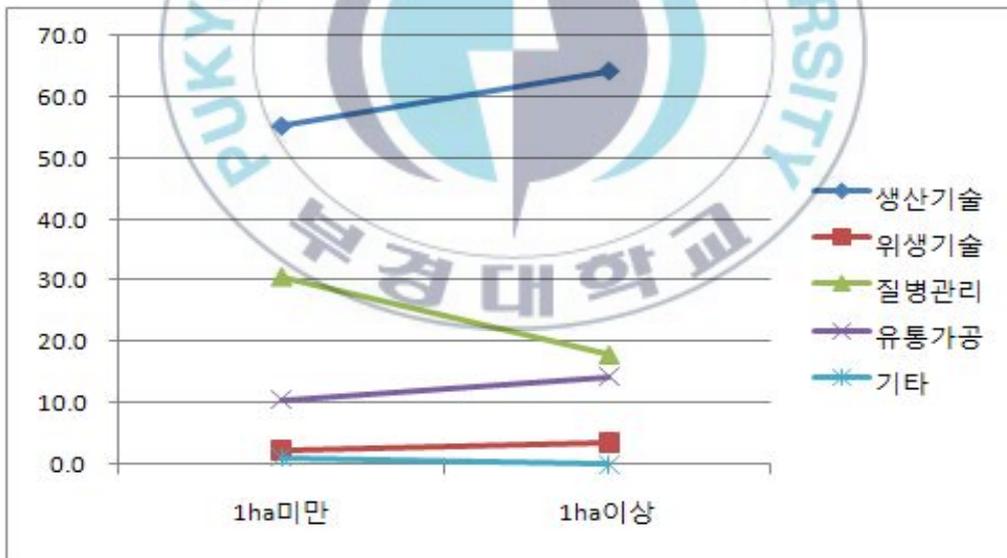


[그림 4-23] 양식업 분야 규모별 필요 수산교육 응답 비율

종묘생산의 경우도 규모가 작은 업체의 경우 질병관리의 교육이 더욱 절실하다고 생각하고 있다.

〈표 4-25〉 종묘생산 분야 규모별 필요 수산교육
(단위 : 명)

구 분		생산 기술	위생 기술	질병 관리	유통 가공	기타	합계
1ha 미만	응답자수	47	2	26	9	1	85
	비율(%)	55.29	2.35	30.59	10.59	1.18	100
1ha 이상	응답자수	18	1	5	4	0	28
	비율(%)	64.29	3.57	17.86	14.28	0	100



[그림 4-24] 종묘생산 분야 규모별 필요 수산교육 응답 비율

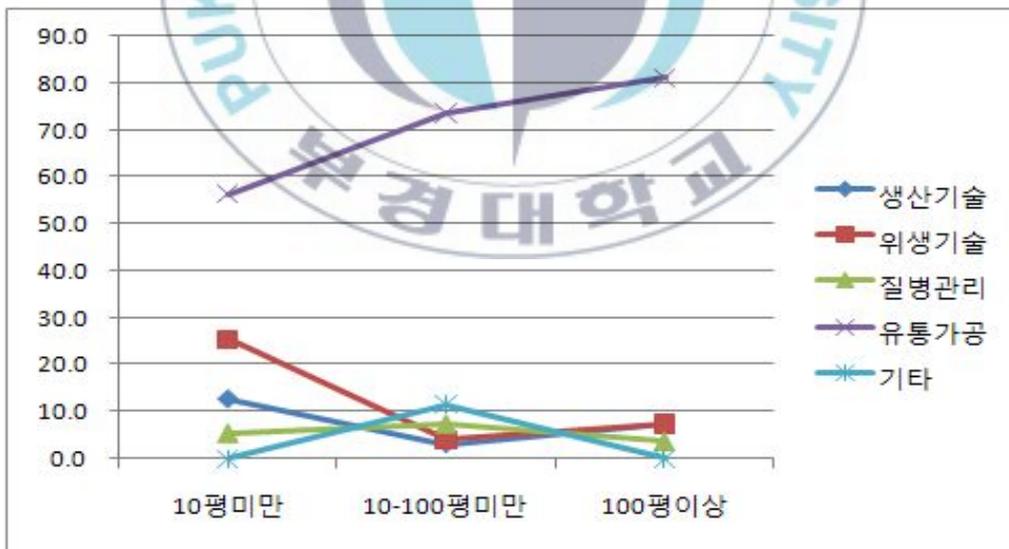
유통가공의 경우는 10평 미만의 소규모 작업장은 위생 및 생산의 비중이

상대적으로 높으며, 중대형 규모의 작업장은 유통가공 부문을 더 중요시함을 알 수 있다.

〈표 4-26〉 유통가공 분야 규모별 필요 수산교육

(단위 : 명)

구 분		생산 기술	위생 기술	질병 관리	유통 가공	기타	합계
10평 미만	응답자수	7	14	3	31	0	55
	비율(%)	12.72	25.45	5.46	56.37	0	100
10-100평 미만	응답자수	3	4	7	70	11	95
	비율(%)	3.16	4.21	7.37	73.68	11.58	100
100평 이상	응답자수	4	4	2	43	0	53
	비율(%)	7.55	7.55	3.77	81.13	0	100



[그림 4-25] 유통가공 분야 규모별 필요 수산교육 응답 비율

7. 수산 교육·훈련 및 경영이양 관련 기타 의견

가. 현실에 맞는 전문적이고 체계적인 교육

(1) 전문교육기관 확대

설문에 응답한 어업 경영인들이 경영이양과 관련한 수산교육이나 훈련의 방향은 여러 가지였으나, 현실에 맞는 전문적이고 체계적인 교육을 위해서는 전문육성고등학교 설치, 어업 경영인들이 쉽게 찾을 수 있는 가까운 교육기관 설치, 체계적이고 전문적인 교재 발간, 전반적인 수산교육을 담은 수산교육용 책자 및 백과사전, 장년층도 쉽게 이해할 수 있는 용어로 된 교육 교재, 질병관리 등 전문적인 분야의 교재, VTR 등을 이용한 어로, 양식, 유통, 항해 등 수산 전반에 관한 기초상식 교재를 발간하였으면 하는 것을 희망하고 있다.

(2) 기존 어업인에 대한 지속적인 재교육

기존 어업인에 대한 재교육은 지속적이고 체계적으로 운영되기를 희망하고 있으며, 아울러, 연수 및 세미나 개최의 확대, 1년에 3-4회 정도 지속적인 재교육 및 신기술 교육의 실시를 희망하고 있다. 그 뿐만 아니라, 수산업 경영에 필요한 기술이나 정보의 공유를 위한 체제를 정비하여 어업인들이 향시 이용할 수 있도록 함은 물론, 이에 관한 교육이나 또는 수산교육을 희망하는 자에게 교육비 보조 등의 지원을 희망하고 있다.

(3) 지속적인 기술 개발 및 투자

수산업이 지속적으로 발전하기 위해서는 국가적 차원에서 기술개발과 이에 소요되는 투자가 요구되기를 희망하고 있을 뿐만 아니라, 기초 수산과학 연구 분야 육성, 새로운 생산 기술 개발 및 품종 개량, 신기술 교육 등이 수반되기를 희망하고 있다.

(4) 실질적인 맞춤형 교육 도입

수산업이 여타 산업과 마찬가지로 산업적 경쟁력을 갖기 위해서는 실질적인 맞춤형 교육이 필요하며, 이를 위해서는 현장교육과 실습을 강화하며, 선진 수산에 대한 견학의 기회를 확대하고 정보화 경영기술, 레저교육, 법 관련 교육, 직거래를 위한 유통분야 교육 등 실질적인 경영과 관련된 교육을 시켜 줄 것을 어업 경영인들은 희망하고 있다.

또한 젊고 유능한 인재의 수산업에의 유입을 장려하기 위해서는 일반인을 대상으로 하는 수산업에 대한 인식전환 교육이 필요하며, 지역여건에 맞는 맞춤형 교육이 실시되기를 희망하고 있다.

나. 청년 후계자 양성을 위한 실질적인 방안

어업경영인들은 청년 후계자 양성을 위해서는 청년 정착을 위한 지원책과 자녀 이양을 위한 지원책 마련을 희망하고 있다.

청년 정착을 위한 지원책으로는 청년 정착을 위한 다양한 지원책 마련, 후계자 양성 기관 설치, 맞춤형 후계자 교육기관 설치, 전문대에 후계자학과 설립, 졸업과 동시에 자금 지원 및 병역혜택 부여 등을 희망하고 있

다.

또한 자녀 이양을 위한 지원책으로는 어민 자녀 특별 교육, 여러 세대 어촌 거주 시 지원 확대 등의 지원책을 희망하고 있다.

다. 수산업 경영난 해소를 위한 정부의 지원책

수산업 경영난 해소를 위한 정부의 지원책으로는 고유가 대책, 가격안정 정책, 노후대책 마련, 직불제 확대 등 수산업을 활성화시킬 수 있는 지원책 등 현실에 맞는 지원책 마련을 희망하고 있다.

어촌 지역을 위한 지원책으로는 어촌 지역의 특화산업화, 어촌 지역의 복지 향상을 위한 정책 마련을 희망하고 있다.

8. 시사점

가. 신규 어업 경영인 육성 제도 및 어업인 자녀 지원책의 필요성

어업기반 확보 경로를 연령대별로 살펴본 결과, 적극적으로 부모의 경영체를 물려받는 청년 후계자는 매우 적으며 계속 그 수가 줄어들고 있다. 따라서 이전과 같이 부모의 경영체를 물려받는 가업승계형 의존에서 벗어나 적극적으로 어업 인재와 경영인을 육성해야 할 필요성이 있다. 이와 함께 어업인 자녀들이 부모의 사업을 물려받도록 장려하기 위한 적극적인 지원책이 뒤따라야 할 것이다.

특히 이와 같은 현상은 양식업 분야보다 어선어업의 경우가 심하였으므로 어선어업을 위한 인재 육성이 시급하다고 할 수 있다. 구체적인 예로, 청년 후계자 정착을 위한 다양한 지원책, 업종별 맞춤형 후계자 교육기관

설치, 전문대에 후계자 학과 설립, 졸업과 동시에 자금 지원 및 병역혜택, 어민 자녀 특별 교육, 여러 세대 어촌 거주 시 지원 확대 등을 들 수 있을 것이다.

나. 경영이양 촉진을 위한 직불제 지원사업의 필요

어업이 가업승계형에서 벗어나면서 후계자를 찾지 못한 상태에서 폐업하겠다는 응답이 매우 높다. 이와 같은 현상은 이미 기반이 이루어진 경영체가 사라지게 되는 결과를 가져오므로 수산업계 전체의 손실로 이어질 수 있다. 따라서 기존 경영인들이 경영이양을 적극적으로 추진할 수 있도록 직불제 등의 사안을 검토해야 할 필요가 있다.

또한 자식 이외에도 사업체를 물려줄 수 있는 후계자를 연결시켜줌으로써 기존 경영인들은 자신의 기술 노하우와 경영 기반을 지속시켜 줄 후계자를 얻고 후계자는 보다 효과적으로 수산 및 경영기술을 이양받을 수 있도록 연계 제도를 마련해야 할 것이다.

농업분야의 경우에는 65세에서 74세까지의 농업인이 소유한 2ha(6000평)까지의 전·답·과수원에 대한 농업경영을 이양하는 경우에 생활안정을 위한 경영이양 보조금을 지급하고 있으며, 지급 금액은 1ha 기준 매월 25만원씩 연금 형태로 최장 10년간 지급하는 것으로 하고 있다.

다. 구체적인 어업경영체 소득지원 사업의 필요성

현재 어업경영체가 후계자를 확보하지 못하거나 폐업하겠다는 이유는 수산업이 힘들고 소득이 일정치 못하다는 이유가 가장 크다. 따라서 소득보전 사업이 직접적으로 지원되지 않는다면 수산업 인재 육성도 난항을 겪을

것으로 보인다.

우선 농업분야와 같이 세분화된 소득 지원 사업이 반드시 필요하며 전문 기술과 인재 육성을 통해 수산업이 3D업종이며 소득이 낮다는 인식을 불식 시켜야 할 필요성이 있다.

예를 들어, 고유가 대책, 가격안정 정책, 노후대책 마련, 직불제 확대 등 구체적인 지원책이 필요하다고 할 수 있다.

라. 수산계 학교의 특성화 및 업종별 전문화 교육 필요

어업인들의 상당수는 어업 경영체 후계자가 받아야 할 최소한의 교육조건으로 수산계 고등학교 이상의 전문적인 교육이 필요하다고 생각하고 있으며, 고학력을 선호하고 있는 것으로 나타났다. 특히 종사기간이 오래된 높은 연령대일수록 전문교육의 필요성을 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다.

따라서 수산업 분야의 인재를 육성하기 위해서는 수산계 고등학교 및 대학을 통한 인재육성이 필수적이며, 특히 현실을 충분히 반영한 전문적이고 특성화된 교육을 통해 수산업의 미래를 짊어질 인재를 길러야 할 것이다.

특히 종묘생산의 경우 수산계 대학의 비중이 가장 높게 나타났고 유통의 경우는 경영능력이 상대적으로 중요해 일반대학의 비중도 높게 나타났는데, 이와 같이 업종별로 차별화된 전문성을 고도화시켜야 하며 실질적이고 현실적인 교육을 실시하여야 할 것이다.

마. 수산업 분야의 비전 제시 및 첨단 기술화의 필요성

일반적으로 어업인들은 자녀의 수산계 고등학교 및 대학 진학 선호도가

낮았으며, 자녀가 어업경영체의 후계자가 되고자 하는 경우도 반대 의견이 높았다. 이와 같은 결과는 어업인들의 상당수가 수산업의 비전을 낮게 평가하고 있다는 것을 보여주며, 이는 현재 어려움에 처해있는 어업 경영체의 현실에서 기인한다고 볼 수 있다.

따라서 국가적으로 수산업 분야의 비전을 새로 제시할 필요가 있으며, 특히 첨단 기술화를 통해 수산업이 노동 중심의 3D 업종이라는 인식을 불식시킬 필요성이 있다. 이를 위해서는 지속적인 기술 개발 및 투자가 이루어져야 하며, 기초 수산과학 연구 분야 육성, 새로운 생산 기술 개발 및 품종 개량, 신기술 교육 등이 병행되어야 할 것이다.

바. 기존 어업인의 인식 전환 및 다양한 재교육 실시

기존 어업인들은 수산업에 대한 여러 가지 교육과 정보를 누리지 못하고 있었으며 이와 같은 괴리는 어업체의 경영악화로 연결되는 중요한 요인이라고 볼 수 있다. 따라서 기존 어업인들에 대한 지속적인 교육을 통해 어업인에게 자신감을 부여하여 전문성을 제고시킬 필요가 있다. 특히 이와 같은 교육이 수산업종에만 국한된 것이 아니라 사업의 다각화를 지원하는 방향으로 이루어질 경우 더 큰 시너지 효과를 이룰 수 있을 것이다.

예를 들어, 장년층도 쉽게 이해할 수 있는 쉽고 체계적인 사전식 교재 발간이나 VTR 등을 교육 지원이 가능하며, 연수 및 세미나 지원, 정기적인 재교육 및 신기술 교육, 정보 공유를 위한 관련 사이트 구축, 선진 수산견학, 관광·레저 등 어촌만의 특화산업 교육이 가능할 것이다.

V. 요약 및 결론

1. 요약

1970년대 이후 산업화 현상으로 청장년층의 어업기피 및 도시진출 현상 등 급격한 어촌이탈이 심화되면서 어촌의 인력 부족 현상이 가속화되어 수산 경영인의 후계자 확보가 국가적인 문제로 대두되고 있다. 수산업이 산업적 경쟁력을 갖기 위해서는 어업 종사에 대한 의욕 고취, 수산업 전문 지식 습득 및 사업 추진능력 배양을 통해 청장년층을 국내 수산업계의 리더로 양성해야 할 필요가 있다.

현재 수산업 분야에서 실시하고 있는 전문인력 양성이나 어가경영의 개선과 관련한 사업들은 어업인 후계자 양성 제도 이외에는 가시적이고 명확한 정부사업들이 미미한 상황이고, 어업인 스스로 수산업의 비전을 낮게 평가하고 있어 적극적으로 후계자를 찾거나 자식에게 경영체를 물려주고자 하는 의지가 매우 약한 것이 현실이다.

수산업의 지속적 영위를 통한 수산물의 안정적인 공급은 물론, 일자리 창출 등의 국가 산업의 균형발전을 도모하기 위해서는 젊고 유능한 인력의 확보가 필수적이다. 따라서 본 연구에서는 어업인의 의식조사를 통한 경영이양 활성화를 위한 전문인력 양성 방안을 마련하고자 하였다.

현재 어업을 경영하고 있는 어업경영인을 대상으로 경영권 이양의 형태, 경영이양에 관한 경영인의 의식, 요구사항 등 어업경영권의 이양에 관한 내용을 조사하였는데, 요약하면 다음과 같다.

첫째, 설문에 응한 응답자 9,330명의 연령을 보면 50대가 35.8%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 그 다음으로 40대 29.4%, 60대 18.2% 순으로 높은 비율을 보이고 있다. 이에 반해 20, 30대의 비중은 1.2%, 12%로 장년층에 비해 훨씬 낮아 고령화가 심화되고 있으며, 젊은 수산업 인력

의 확보가 시급함을 알 수 있다.

둘째, 어업기반을 확보하게 되는 경로는 타인으로부터 구매한 경우가 32.6%, 부모 29.7%, 신규면허 29.4%의 순으로, 부모나 가까운 친지를 통해 어업 또는 어업경영체 운영의 노하우나 전문 지식 및 정보를 습득했을 가능성을 보이는 경영인은 약 30%에 해당한다.

셋째, 현재 어업기반을 이양해 줄 후계자의 결정에 대해 총 9,330명 중 1,274명인 13.7%가 후계자를 결정한 상태이며, 8,056명인 86.3%가 후계자를 결정하지 못하고 있다.

넷째, 어업경영인 자녀의 수산계 고등학교 및 대학 진학에 대한 선호도 조사에서는 적극 권장하겠다는 응답이 7.1%, 대체로 권장하겠다는 응답이 29.4%, 반대하겠다는 응답이 42.3%, 적극적으로 반대하겠다는 응답이 20.5%로서 반대하겠다는 의견이 높은 비율을 차지하고 있다.

다섯째, 어업 경영체 후계자가 받아야 할 최소한의 교육조건에 대한 응답으로는 수산계 고등학교 졸업 34.3%, 수산계 대학 졸업 27.4%, 대학 졸업 12.3%, 일반계 고등학교 졸업 11.3%, 초등 및 중등학교 졸업 7.0%, 교육 불필요 6.6% 순으로 나타났다. 즉, 어업경영인의 상당수가 전문적인 교육이 필요하다고 생각하고 있다.

여섯째, 어선어업 분야에서 필요한 교육 및 훈련은 어로기술 44.7%, 항해기술 21.6%, 가공·유통 21.2%, 기관제어기술 10.4%, 기타 2.1% 순으로 어선어업에서 가장 필수적인 교육은 어로기술이었다. 양식업 및 기타 분야는 생산기술 43.7%, 가공·유통 31.1%, 질병관리 7.8%, 위생기술 3.1%, 기타 4.3% 순으로 나타났으며, 기타에는 수산경영, 해양환경교육, 현장실습, 조리사 교육 등이었다.

2. 결 론

우리나라 수산업이 수산자원 감소, 유류비, 인건비 등 어업경영비용의 급증, WTO/FTA 등에 의한 수산물시장 개방 등의 국내외적 환경에서도 산업적 경쟁력을 갖고 우리 국민들에게 지속적인 수산물 단백질 공급을 위해서는 어업인 뿐만 아니라, 국가적 차원에서 다음과 같은 해결방안을 모색해야 할 것이다.

첫째, 경영이양을 통한 젊고 유능한 인재의 수산업에의 유입을 장려하기 위해서는 수산업이 산업으로서 경쟁력을 갖도록 맞춤형 후계자 교육기관 설치, 청년 정착을 위한 다양한 지원책 마련 등 정부의 지원과 필요한 제도 개선이 수반되어야 할 것이다.

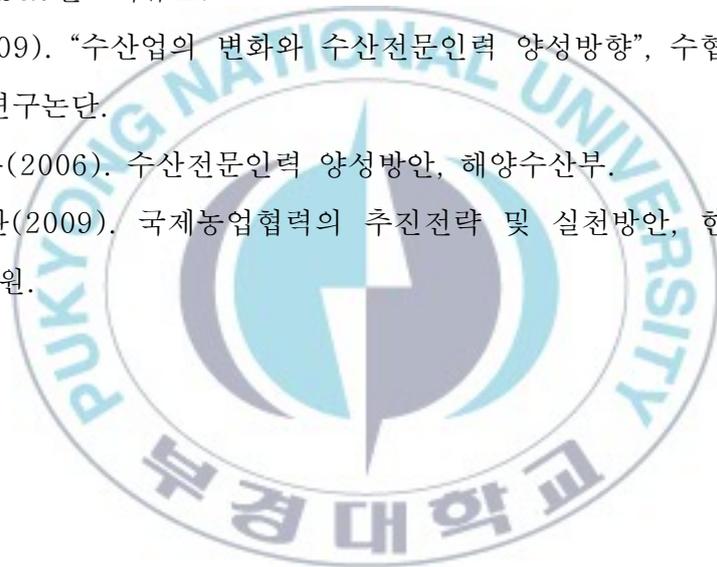
둘째, 경영이양 활성화를 위해서는 수산업의 고부가가치산업으로의 변화가 우선되어야 하므로, 이에 맞는 전문교육기관의 확대와 교육, 기존 어업인에 대한 지속적인 재교육, 새로운 생산 기술 개발 및 품종 개량과 관련한 교육, 정보화 경영기술, 레저교육, 법 관련 교육, 직거래를 위한 유통분야 교육 등 실질적인 경영과 관련된 교육 등이 체계화되어야 할 것이다.

셋째, 수산업이 1차 산업에서 3차 산업으로 융화하는 복합산업임에도 불구하고 여전히 노동 집약산업으로 인식되고 있는 점은 수산분야 수산교육의 현 상황을 반영한 것으로, 수산업 분야의 비전을 가지고 젊고 유능한 인재들이 수산업에 종사할 수 있도록 첨단 기술화가 필요하다. 이를 위해서는 수산계 고등학교 뿐만 아니라, 수산계 대학의 수산교육을 현장 적합도가 높도록 교육과정의 개선이 필요하며, 맞춤형 교육 체제의 도입으로 변화해야 할 것이다.

참고문헌

- 강대구(2004). 농업인력 구조변화에 따른 정예농업인력 육성방안연구, 농림부 연구보고서.
- 김삼곤·차철표(2005). 수산업 직업분류와 자격증 실효성 제고방안, 도서출판 논문의 집.
- 김수석(2008). 농업인의 고령화에 대응한 농업구조정책의 방향, 한국농촌경제연구원.
- 김수석 외(2007). 「농지은행활성화 및 유휴농지관리방안 연구」, 한국농촌경제연구원.
- 김정부 외(1995). 「농지규모화 사업의 평가와 발전방향에 관한 연구」, 한국농촌경제연구원.
- 김태균(2006). “경영이양직불제 지급단가 어떻게 할 것인가”, 「농업문제의 쟁점 10주제」 GS&J 인스티튜트.
- 김홍상 외(2005). 「쌀협상이후의 농지이용 구조변화 전망과 대책」, 한국농촌경제연구원.
- 박석두·황의식(2002). 「농지소유 및 이용구조의 변화와 정책과제」, 한국농촌경제연구원.
- 박석두 외(2004). 「농지제도개편의 방향과 추진방안」, KREI 농정연구속보 제17권.
- 박현출(2004). 「농업부문의 구조조정 전략 및 추진방안에 관한 연구」, 중앙공무원교육원 고위정책과정.
- 이용기(2005). “한국의 쌀산업 직접지불제와 디커플링”, 「농업경제연구」제 46권제4호 한국농업경제학회.

- 이용기(2006). “쌀산업 직접지불제의 생산 및 소득효과”, 「농업경제연구」 제47권제2호. 한국농업경제학회.
- 이정환 외(1984). 「농지 및 노동의 유동성과 농업구조정책」, 한국농촌경제연구원.
- 이정환 외(1997). 「농업의 구조 전환 그 시작과 끝」, 한국농촌경제연구원.
- 이정환 외(1998). 「한국농업과 농정비전 전략시책」, 한국농촌경제연구원.
- 이정환 외(2006). “농업구조정책의 꿈과 현실.” 「농업문제의 쟁점 10 주제」 GS&J인스티튜트.
- 채동렬(2009). “수산업의 변화와 수산전문인력 양성방향”, 수협통계조사월보 연구논단.
- 해양수산부(2006). 수산전문인력 양성방안, 해양수산부.
- 허장·장기환(2009). 국제농업협력의 추진전략 및 실천방안, 한국농촌경제연구원.



4. (자녀가 있는 경우) 귀하의 자녀가 귀하의 후계자가 되고자 한다면

- ① 적극 권장 ② 권장 ③ 반대 ④ 적극 반대

5. 귀하 경영체의 후계자가 받아야 할 최소한의 교육조건은?

- ① 교육 불필요 ② 초등 및 중등학교 졸업 ③ 수산계 고교 졸업
④ 일반계 고교 졸업 ⑤ 수산계 대학 졸업 ⑥ 일반계 대학 졸업

6. 어업경영체를 경영하는데 가장 필요하다고 생각하는 교육·훈련은?

(어선어업 종사자) : ① 항해기술 ② 기관제어기술 ③ 어로기술

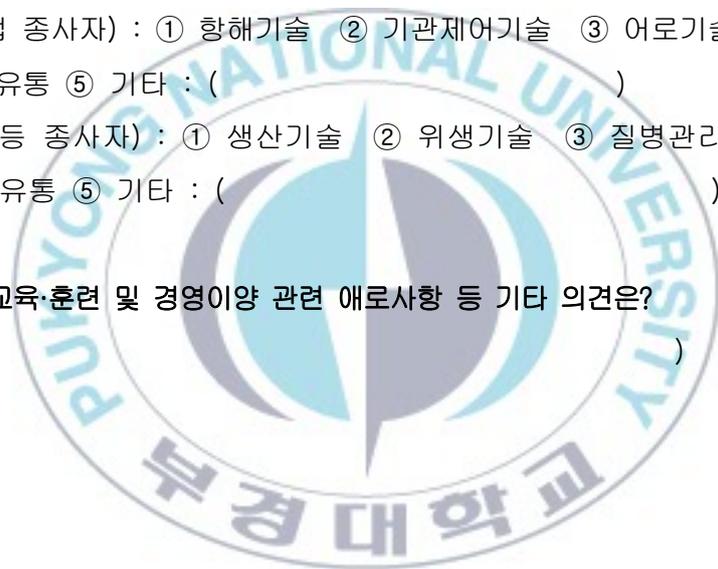
④ 가공·유통 ⑤ 기타 : ()

(양식업 등 종사자) : ① 생산기술 ② 위생기술 ③ 질병관리

④ 가공·유통 ⑤ 기타 : ()

7. 수산 교육·훈련 및 경영이양 관련 애로사항 등 기타 의견은?

()



감사의 글

정신없이 달려온 것 같습니다. 어린 시절 어려운 환경으로 못 다한 학업에 대한 아쉬움과 후회를 뒤로하고 열정만 가지고 시작한 공부를 대학원의 석사라는 자랑스러운 자리에까지 오게 되었습니다. 이제 그 뜨거웠던 학업에 대한 열정도 접어야 할 시간이 되고 보니 주마등처럼 스치고 지나간 많은 지인 한분 한분의 얼굴이 새삼스럽게 떠오릅니다.

7년 전 지인의 권유로 늦은 나이에 부산경상대학의 수학으로 시작한 공부가 뒤돌아보면 어제처럼 느껴지는데 대학원의 석사과정까지 마치게 되었습니다. 부산경상대학 수학시절 너무 힘들고 서글픈 생각에 학교를 그만두려고 여러 번 마음 먹었습니다. 낙담하기도 하고 때로는 남처럼 정상적인 공부를 하지 못한 마음에 슬프기도 하였지만 당시 학과장인 박영수교수님의 위로와 따뜻한 도움으로 부산경상대학을 졸업할 수 있었습니다. 뒤돌아보면 박영수교수님이 오늘과 같은 영광의 징검다리를 놓아주신 분입니다. 부산경상대학에서 인연을 맺은 안춘복교수님도 잊을 수 없습니다.

부산경상대학에서 끝이라고 한 학업을 다시 시작하게 하여 주신 교수님이십니다. 안춘복교수님의 권유로 다시 신라대학교에 편입학하여 시작한 공부가 부경대학교 석사과정까지 왔습니다. 나에게 꿈을 이루게 하여 주신 안춘복교수님께도 감사드립니다.

다른 사람들은 20대에 마치는 공부를 황혼의 나이인 60대라도 마칠 수 있게 되어 감회가 새롭습니다. 대학원 수학과정에 애정과 사랑으로 이끌어주신 김삼곤교수님, 박종운교수님, 차철표교수님, 박인흠교수님 정말 감사합니다. 지도교수이신 박종운교수님께서 논문작성할 때 미비한 점을 지적하고 수정해 주시고 격려와 용기를 주셨으며 공동지도교수님이신 차철표교수님께서도 해박한 지식으로 논문 지도계획과 논문이 완성될 때까지 꼼꼼하게 챙겨주시어 평생 잊지 못할 기억으로 간직하고 마음 속 깊이 감사드립니다.

지난 7년간 부산경상대학과 신라대학교에서 동고동락하던 동문들과 부경대학교 대학원 과정에서 같이 수학하며 웃고 고민하던 동문들과의 시간들이 너무나 즐거웠던 것 같습니다. 내 인생에 많은 영향을 미치신 여러 교수님, 동문 여러분 잊지 않겠습니다. 무사히 대학원 과정을 마칠 수 있도록 도와주신 많은 분에게 감사의 말씀을 드립니다.

2011년 2월

홍 기 진

