

제5장 선원 및 전문가 설문조사 결과와 시사점

1. 선원 설문조사 결과와 시사점

1) 선원 설문조사 개요

□ 조사목적

- 선원들의 승선이유, 승선계획, 이직사유, 재승선 사유 등의 조사를 통해 수급전망 기초자료 수집
- 선원교육에 대한 선원들의 의견조사를 통해 선원교육정책방향 모색
- 정부 및 선사의 선원정책에 대한 의견조사를 통해 긴급과제 및 중장기 선원정책 방향 모색

□ 조사내용

- 설문응답자 일반사항 및 승선실태 등 조사
 - 연령, 현재 직급, 승선경력, 해기사 면허종류, 소속선사, 최근 승선한 선박 종류 · 항로 · 크기, 소속 선사 선원고용제도, 평균 승선근무기간, 현재 승선계획, 최초 승선계획, 재승선 이유 등
- 선원교육방향 조사
 - 선원교육단계의 선원직 매력화 방안, 해양계 교육기관의 우수학생 유치방안, 해양계학교 지원자 감소원인, 선원실습 관련 개선과제, 해양계 교육기관의 발전방향 등
- 선원정책방향 조사
 - 현재 근무여건 관련 우선과제, 정부의 선원정책에 대한 만족도, 소속 직장의 선원복지정책에 대한 만족도, 선원직 매력화 · 안정화를 위한 우선 정책, 임금 인상 외에 선원직 매력화 · 안정화를 위해 가장 필요한 정책, 향후 국적선에 대한 외국인 선원고용 방향, 선원수급 안정을 위한 정부의 우선 과제, 선원수급 안정을 위한 선사의 우선 과제, 선원이직 방지를 위한 방안, 선원수급안정 및 선원직 매력화를 위한 정책방안과 의견

□ 조사대상 및 선정방법

- 한국적 상선원 중 한국해양수산연수원에서 교육 중인 선원

□ 조사방법 및 설문지 배부/회수 현황

- 설문지를 이용한 직접조사
- 설문지 배부 : 150부
- 설문지 회수 : 146부
- 회수율 : 97.3%

□ 조사장소 및 기간

- 한국해양수산연수원
- 2001. 10. 22~27일

2) 선원 설문조사 결과

□ 응답자 연령

- 설문 응답자는 40대가 30.3%로 가장 많고, 그 다음은 50대로 23.5%를 차지함. 60세 이상 선원도 응답자 중에는 6.2%(9명)가 있음.
- 한편 우리나라 전체 선원들의 연령대는 20대 18.4%, 30대 29.6%, 40대 32.2%, 50대 19.8% 등으로 나와 설문결과와 유사함(<표 V-1> 참조).

<표 V-1>

설문응답 선원의 연령 구성

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
20~25세	8	5.5
26~30세	18	12.4
31~35세	17	11.7
36~40세	15	10.3
41~45세	28	19.3
46~50세	16	11.0
51~55세	13	9.0
56~60세	21	14.5
60세 이상	9	6.2
소계	145	100.0

□ 응답자의 현재 직급

- 응답자의 직급은 항해사관아 53.1%로 가장 많고, 그 다음은 기관사관으로 42.8%를 차지하고 부원은 1% 미만임. 즉 설문에 응답한 선원은 대부분 해기사 출신임(<표 V-2> 참조).

<표 V-2>

설문응답 선원의 직급 구성

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
항해사관	77	53.1
기관사관	62	42.8
운항사관	1	0.7
기관부원	1	0.7
통신사	1	0.7
기타	3	2.1
소계	145	100.0

□ 응답자의 승선경력

- 응답자의 승선 경력은 11~20년이 가장 많은 35.2%이고, 그 다음은 11~20년으로 31.0%를 차지함.
- 그리고 군 복무 혜택을 위한 의무승선 기간에 해당하는 3년 미만은 13.8%인 반면 의무 승선기간이 끝난 이후인 4~5년차는 6.9%에 불과함(<표 V-3> 참조).

<표 V-3>

응답자의 승선경력

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
1년 미만	3	2.1
1~3년	17	11.7
4~5년	10	6.9
5~10년	19	13.1
11~20년	51	35.2
21년 이상	45	31.0
소계	145	100.0

□ 현재 소지한 해기사 면허종류

- 설문 응답자가 소지한 해기사 자격은 항해사 54.6%, 해기사 44.0%를 차지함. 통신사와 운항사는 각각 1명으로 1% 미만임(<표 V-4> 참조).

<표 V-4>

현재 소지한 해기사 면허종류

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
항해사	77	54.6
기관사	62	44.0
통신사	1	0.7
운항사	1	0.7
소계	141	100.0

□ 현재 소속선사

- 설문 응답자의 소속 선사는 한국적 외항선사가 42.4%로 가장 많고, 다음은 해외취업 선사로 32.6%, 내항선사 13.9%의 순서를 차지함.
- 설문 응답자의 소속선사별 구성 비율상 현재의 선원정책과 교육내용 등에 대해 각계의 입장을 반영할 수 있음(<표 V-5> 참조).

<표 V-5>

설문응답 선원의 소속 선사

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
한국적 외항선사	61	42.4
내항선사	20	13.9
해외취업 선사	47	32.6
기타	16	11.1
소계	144	100.0

□ 가장 최근에 승선한 선박 종류

- 설문 응답자가 최근에 승선한 선박은 유조선 18.9%, 케미컬, LNG, LPG 등의 특수운반선 18.2%, 살물선 16.1%, 일반화물선 16.1%, 컨테이너선 11.2% 등으로 다양하게 나타났음(<표 V-6> 참조).

<표 V-6>

설문응답 선원의 최근 승선 선종

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
컨테이너선	16	11.2
일반화물선	23	16.1
살물선(벌크선, 껌용선)	23	16.1
유조선	27	18.9
특수운반선(케미컬, LNG, LPG 등)	26	18.2
기타	28	19.6
소계	143	100.0

□ 가장 최근에 승선한 선박 항로

- 설문에 응한 선원들이 가장 최근에 승선한 선박의 항로는 한국기항 원양항로선 37.8%, 한국 불기항 원양항로선 27.3%, 연안항로 14.7%, 동남아항로선 10.5%, 대일항로선 9.8% 순임.
- 따라서 설문 응답 선원은 절반이 넘는 65.1%가 원양항로에 종사하는 선원들임(<표 V-7> 참조).

<표 V-7>

설문응답 선원이 최근 승선한 선박항로

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
연안항로선(내항선)	21	14.7
대일항로선	14	9.8
동남아항로선	15	10.5
원양항로선(한국기항)	54	37.8
원양항로선(한국불기항)	39	27.3
소계	143	100.0

□ 가장 최근에 승선한 선박 크기

- 설문에 응답한 선원이 최근에 승선한 선박의 크기는 1,600톤 미만인 10.6%, 1,600~6,000톤 35.2%, 6,000~10,000톤 10.6%, 15,000톤 이상은 37.3%를 차지함(<표 V-8> 참조).

<표 V-8> 설문응답 선원이 최근 승선한 선박 크기

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
총톤수 1,600톤 미만	15	10.6
총톤수 1,600~6,000톤 미만	50	35.2
총톤수 6,000~10,000톤 미만	15	10.6
총톤수 10,000~15,000톤 미만	8	5.6
총톤수 15,000톤 이상	53	37.3
잘 모르겠다.	1	0.7
소계	142	100.0

□ 현재 승선한 선사의 선원고용제도

- 설문에 응답한 선원들의 선원고용제도는 기간고용제 56.4%, 종신고용제 37.9%를 각각 차지함.
- 참고로 지난 1999년 설문조사 결과에 따르면, 우리나라 내외항 선사의 선원고용제는 종신고용제 42.9%, 기간고용제 47.9%를 차지하였음.
- 따라서 우리나라 선사의 선원고용제는 종신고용제가 점차로 감소하고 기간고용제는 점점 증가하고 있음을 알 수 있음(<표 V-9> 참조).

<표 V-9> 설문응답자 소속 선사의 선원고용제도

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
종신고용제	53	37.9
기간고용제	79	56.4
기타	8	5.7
소계	140	100.0

□ 최근 5년 동안의 계속 승선근무기간

- 설문에 응한 선원들이 최근 5년 동안 계속적으로 승선근무한 기간을 살펴보면, 13개월 이상이 32.6%로 가장 많고, 8개월 이하 20.6%, 12개월 17.0%, 10개월 16.3%, 9개월 10.6%, 11개월 2.8% 등의 순서로 나타남(<표 V-10> 참조). 특히 내항선 승선 선원 중 60%는 13개월 이상 계속 승선근무를 수행함.
- 따라서 우리나라 선원들은 법정 근무일수를 초과하는 계속근무도 여건에 따라서는 수행하는 것으로 나타남.

<표 V-10> 설문응답 선원의 계속 승선근무 상황

단위 : 명, (%)

응답내용	전체응답	외항선사	내항선사	해외취업	기타
8개월 이하	29 (20.6)	17 (26.2)	3 (15.0)	7 (14.9)	2 (15.4)
9개월	15 (10.6)	11 (18.0)	1 (5.0)	3 (6.4)	- -
10개월	23 (16.3)	12 (19.7)	1 (5.0)	9 (19.1)	1 (7.7)
11개월	4 (2.8)	1 (1.6)	- -	3 (6.4)	- -
12개월	24 (17.0)	9 (14.8)	3 (15.0)	10 (15.6)	2 (15.7)
13개월이상	46 (32.6)	11 (18.0)	12 (60.0)	15 (31.9)	8 (61.5)
소계	141 (100.0)	61 (100.0)	20 (100.0)	47 (100.0)	13 (100.0)

□ 계속승선 또는 이직 의사

- 설문에 응한 선원은 현재의 소속 선사에서 가능하면 계속 승선하겠다는 의사를 표시한 경우가 51.1%로 과반수를 초과함.
- 그리고 기회만 오면 옮기겠다는 응답도 33.3%, 지금 이직을 준비 중이거나 그만 둘 계획이 있다는 응답도 9.2%로 총 42.5%가 이직을 적극적으로 고려하고 있음 (<표 V-11> 참조).

<표 V-11> 설문응답 선원의 계속 승선 및 이직 의사

단위 : 명, (%)

응답내용	전체	외항선사	내항선사	해외취업	기타
가능하면 계속 승선할 것이다	72 (51.1)	28 (45.9)	11 (57.9)	26 (55.3)	6 (46.2)
현재 당장 계획은 없지만 기회가 되면 옮길 생각이다.	47 (33.3)	27 (44.3)	5 (26.3)	13 (27.6)	2 (15.4)
지금 이직을 준비하고 있거나 그만 둘 계획이다.	13 (9.2)	4 (6.6)	2 (10.5)	7 (14.9)	- -
기타	9 (6.4)	2 (3.3)	1 (5.3)	1 (2.1)	5 (38.5)
소계	141 (100.0)	61 (100.0)	19 (100.0)	47 (100.0)	13 (100.0)

□ 최초 승선시 승선계획

- 설문에 응한 선원의 최초 승선계획은 승진목표 또는 경제적 목표가 달성할 때까지 승선하겠다는 응답이 58.2%로 가장 많고, 정년 퇴직시까지 승선하겠다는 응답은 18.2%로 나타남.
- 반면 의무승선기간만 승선하겠다는 응답은 8.4%, 육상의 직장이 구해지면 언제라도 하선하겠다는 응답도 15.4%에 달함.
- 즉 최초 승선시부터 단기간 동안만 승선하고 퇴직하겠다는 계획을 가진 경우도 23.8%에 해당함(<표 V-12> 참조).

<표 V-12>

최초 승선시 승선계획

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
정년 퇴직시까지 승선	26	18.2
승진목표 또는 경제적 목표가 달성때까지 승선	83	58.0
의무승선기간만 승선	12	8.4
육상의 직장이 구해지면 언제라도 하선	22	15.4
소계	143	100.0

□ 이직 후 재승선 이유

- 설문에 응답한 선원 중 이직 후 재승선한 경험이 있는 경우는 60.6%임.
- 이직 후 재승선한 경험이 있을 경우 그 사유는 첫째, 육상에서의 구직난 33.7%, 둘째, 육상직 수입이 낮아 생활유지 곤란 26.5%, 셋째, 육상에서의 직장생활 적응 애로 21.7% 등으로 나타남(<표 V-13> 참조).

<표 V-13>

이직 후 재승선 사유

단위 : 명, %

응답내용	전체		이직 후 재승선 경험자	
	응답수	비율(%)	응답수	비율
이직 경험이 없다	54	39.4	-	-
육상직 수입이 낮아 생활유지 곤란	22	16.1	22	26.5
복잡한 사회/가정으로부터 도피하고 싶어서	5	3.6	5	6.0
육상에서 직장을 구하기 힘들어서	28	20.4	28	33.7
육상의 직장생활 적응이 어려워서	18	13.1	18	21.7
기타	10	7.3	10	12.0
소계	137	100.0	83	100.0

□ 선원교육단계에서 선원직 매력화 방안

- 설문에 응답한 전체 선원들의 경우 선원교육단계에서 선원직 매력화 방안은 첫째, 재학(연수) 중 교육비 지원, 장학금 지급, 기숙사 제공 등 경제적 지원 확대(39.7%), 둘째, 재학(연수) 중 최신기술 교육 등 교육품질 제고(24.3%), 셋째, 졸업 및 수료 후 취업보장(16.9%) 등으로 나타남. 반면 졸업 및 수료 후 일정기간 승선 후 군복무 면제 등 병역특례를 선택한 경우(5.9%)는 다른 방안보다 우선 순위가 낮게 나타남(<표 V-14> 참조).
- 그러나 설문 응답자를 연령대 별로 구분하여 답변내용을 분석해보면 선원교육단계에서의 선원직 매력화 방안이 연령대별로 달리 나타남. 즉 20대의 경우 재학(연수) 중 최신기술 교육 등 교육품질 제고(30.8%)와 졸업 및 수료 후 일정기간 승선 후 군복무 면제 등 병역특례(30.8%)를 가장 많이 선택했음. 반면 40대와 50대는 경제적 지원을 가장 많이 선택했음.

<표 V-14>

선원교육단계에서 선원직 매력화 방안

단위 : 명, (%)

응답내용	전체	20대	30대	40대	50대 이상
재학(연수) 중 교육비 지원, 장학금 지급, 기숙사 제공 등 경제	54 (39.7)	5 (19.2)	11 (34.4)	21 (50.0)	17 (47.2)
재학(연수) 중 최신기술 교육 등 교육품질 제고	33 (24.3)	8 (30.8)	10 (31.3)	9 (21.4)	6 (16.7)
졸업 및 수료 후 일정기간 승선 후 군복무 면제 등 병역특례	8 (5.0)	2 (7.7)	2 (6.3)	4 (9.5)	- -
졸업 및 수료 후 취업보장	23 (16.9)	8 (30.8)	4 (12.5)	3 (7.1)	8 (22.2)
기타	18 (13.2)	3 (11.5)	5 (15.6)	5 (11.9)	5 (13.9)
소계	136 (100.0)	26 (100.0)	32 (100.0)	42 (100.0)	36 (100.0)

□ 해양계 교육기관의 우수학생 유치 방안

- 설문에 응답한 선원들의 경우 해양계 교육기관에 우수한 학생을 유치하기 위해 가장 효과가 높을 것으로 생각하는 방안은 첫째, 졸업 후 취업보장(29.3%), 둘째, 장학금지급, 기숙사 제공 경제적 지원 확대(28.6%), 셋째, 적극적인 홍보활동 전개(13.5%) 등의 순으로 응답함.

- 그리고 우수학생 유치에 병역혜택 확대는 다른 방안보다 효과가 낮을 것으로 생각하고 있음(6.0%)(<표 V-15> 참조).

<표 V-15> 해양계 교육기관의 우수학생 유치 방안

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
적극적인 홍보활동 전개	18	13.5
병역혜택 확대	8	6.0
졸업 후 취업보장	39	29.3
상급학교 진학기회 확대	15	11.3
장학금지급, 기숙사 제공 경제적 지원 확대	38	28.6
기타	15	11.3
소계	133	100.0

□ 해양계 학교의 지원자 감소 원인

- 설문에 응답한 선원들은 최근 해사고교, 해양대학 등에 대한 지원자가 계속 감소하고 지원자의 자질도 상대적으로 낮아지는 이유를 첫째, 비전이 없기 때문(33.3%), 둘째, 가족과 떨어져 근무하기 때문(26.2%)과 임금이 높지 않기 때문(26.2%)을 선택했음(<표 V-16> 참조).

<표 V-16> 해양계 학교의 지원자 감소 원인

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
선원은 비전이 없기 때문이다.	42	33.3
선원은 임금이 높지 않기 때문이다.	33	26.2
선원은 사회적 인식이 좋지 않기 때문이다.	16	12.7
선원은 가족과 떨어져 근무하기 때문이다.	33	26.2
선원은 병역혜택이 많지 않기 때문이다.	1	0.8
기타	1	0.8
소계	126	100.0

□ 선원실습 관련 최우선 개선과제

- 설문응답 선원들은 선원실습과 관련하여 최우선적으로 개선해야 하는 과제로 첫째, 작업환경, 근무/휴식시간, 작업강도, 당직근무 등 근무조건(34.6%), 둘째, 교육수준, 교육방법, 기술내용, 장비실습내용 등 교육내용(25.4%), 셋째, 선내시설, 개인공간, 수면시설, 세면시설, 휴게시설 등 생활환경(18.5%) 등의 순으로 선택했음.

- 반면 실습업체(선정, 수준차이 등), 실습비(지급수준 등), 실습기회 등에 대해서는 상대적으로 응답비율이 낮게 나타남(<표 V-17> 참조).

<표 V-17> 선원실습 관련 최우선 개선과제

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
생활환경(선내시설,개인공간,수면시설,세면시설,휴게시설 등)	24	18.5
근무조건(작업환경, 근무/휴식시간, 작업강도, 당직근무 등)	45	34.6
교육내용(교육수준, 교육방법, 기술내용, 장비실습내용 등)	33	25.4
실습업체(선정, 수준차이 등)	5	3.8
실습비(지급수준 등)	15	11.5
실습기회	1	0.8
기타	7	5.4
소계	130	100.0

□ 해양계 교육기관 발전방향

- 설문응답 선원들은 해양계 교육기관의 발전방향으로 첫째, 해양 선진이론과 기술전수 등 교육품질 제고(41.7%), 둘째, 선사, 해운관련업체 취업을 위한 직업교육 강화(30.9%), 셋째, 상급학교 진학, 학위취득, 유학 등 진학교육 강화(15.8%) 등의 순으로 선택함.
- 반면 교육기관 신설 및 시설확대가 필요하다는 응답은 5.8%에 불과함(<표 V-18> 참조).

<표 V-18> 해양계 교육기관 발전방향

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
해양 선진이론과 기술전수 등 교육품질 제고	58	41.7
교육기관 신설 및 시설확대	8	5.8
선사, 해운관련업체 취업위한 직업교육 강화	43	30.9
상급학교 진학, 학위취득, 유학 등 진학교육 강화	22	15.8
기타	8	5.8
소계	139	100.0

□ 현재 근무여건과 관련 가장 시급한 개선과제

- 설문응답 선원들은 현재의 근무여건과 관련하여 가장 시급히 개선해야 할 과제로 첫째, 임금, 수당 등의 급여제도(66.7%), 둘째, 휴양시설, 의료보험, 고용보험, 산재보험 등의 복지제도(14.5%), 셋째, 휴가, 승진, 순환보직 등 인사제도(12.3%) 등의 순으로 응답했음.
- 반면 교육내용, 교육시간, 교육비용, 교육기회 등의 교육제도를 우선적으로 개선해야 한다는 응답비율이 상대적으로 낮게 나타남(2.9%)(<표 V-19> 참조).

<표 V-19> 현재 근무여건과 관련 가장 시급한 개선과제

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
급여제도(임금, 수당 등)	92	66.7
인사제도(휴가, 승진, 순환보직 등)	17	12.3
복지제도(휴양시설, 의료보험, 고용보험, 산재보험 등)	20	14.5
교육제도(교육내용, 교육시간, 교육비용, 교육기회 등)	4	2.9
기 타	5	3.6
소계	138	100.0

□ 정부의 선원정책에 대한 만족도

- 설문응답 선원들은 정부에서 지금까지 시행해 온 선원정책에 대해 ‘만족한다’는 응답은 1.4%에 불과하고, 특별한 만족과 불만이 없는 중립적인 응답(보통이다)은 14.6%임.
- 반면 ‘불만이다’와 ‘매우 불만이다’가 각각 36.8%, 47.2%로 총 84.0%가 정부 선원정책에 대해 불만을 표시하였음(<표 V-20> 참조).

<표 V-20> 정부의 선원정책에 대한 만족도

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
만족한다	2	1.4
보통이다	21	14.6
불만이다.	53	36.8
매우 불만이다.	68	47.2
소계	144	100.0

□ 소속 직장의 선원복지정책 만족도

- 설문응답 전체 선원들은 소속 직장에서 실시하는 선원복지정책에 대해 '만족한다'는 응답은 4.2%에 불과하고, '보통이다'라고 응답한 경우는 34.3%임. 반면 '불만이다'와 '매우 불만이다'가 각각 37.1%, 24.5%로 총 61.6%가 소속 선사의 선원 정책에 대해 불만을 표시하였음.
- 한편 소속선사별로 직장의 선원복지정책에 대한 불만정도를 살펴보면 대체적으로 불만이 높게 나타나는데, 해취선사 소속 선원의 불만 정도(74.4%)가 가장 높고, 다음은 내항선사(68.4%), 외항선사(61.6%) 순으로 나타남(<표 V-21> 참조).

<표 V-21>

소속 직장의 선원복지정책 만족도

단위 : 명, %

응답내용	전체	외항선사	내항선사	해취선사	기타
만족한다	6 (4.2)	2 (3.3)	- -	3 (6.4)	1 (6.6)
보통이다	49 (34.3)	28 (45.9)	6 (31.6)	9 (19.1)	6 (40.0)
불만이다.	53 (37.1)	17 (27.9)	8 (42.1)	23 (48.9)	4 (26.7)
매우 불만이다.	35 (24.5)	14 (23.0)	5 (26.3)	12 (25.5)	4 (26.7)
소계	143 (100.0)	61 (100.0)	19 (100.0)	47 (100.0)	15 (100.0)

□ 선원직 매력화·안정화를 위해 가장 우선적인 과제

- 설문응답 선원들은 선원직 매력화·안정화를 위해 가장 우선적으로 필요하다고 생각하는 과제는 하선 이후 육상직에 취업할 수 있는 직업교육 등 생계대책(28.8%)과 임금 인상(28.8%)을 선택했음.
- 그 다음은 승선기간 및 근로시간 단축(9.1%), 의료보험, 고용보험, 국민연금, 산재보험 등 각종 사회보험 적용확대(8.3%), 보다 안전하고 쾌적한 작업환경(5.3%) 순으로 나타났음(<표 V-22> 참조).

<표 V-22> 선원직 매력화·안정화를 위해 가장 우선적인 과제

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
보다 안전하고 쾌적한 작업환경	7	5.3
각종 사회보험(의료보험, 고용보험, 국민연금, 산재보험 등) 적용 확대	11	8.3
승선기간 및 근로시간 단축	12	9.1
내집마련 및 재산형성(재형저축, 스톡옵션 등)을 위한 금융지원	14	10.6
하선 이후 육상직에 취업할 수 있는 직업교육 등 생계대책	38	28.8
문화·취미활동·교육·생활편의시설을 갖춘 선원 종합복지시설	9	6.8
임금 인상	38	28.8
기타	3	2.3
소계	132	100.0

□ 임금인상 외 선원직 매력화·안정화를 위해 가장 우선적인 과제

- 설문응답 선원들은 임금인상외 선원직 매력화·안정화를 위해 가장 우선적으로 필요하다고 생각하는 과제는 첫째, 하선 이후 육상직에 취업할 수 있는 직업교육 등 생계대책(36.9%), 둘째, 승선기간 및 근로시간 단축(19.9), 셋째, 내집마련 및 재산형성(재형저축, 스톡옵션 등)을 위한 금융지원(13.5) 등의 순으로 선택함(<표 V-23> 참조).

<표 V-23> 임금인상 외 선원직 매력화·안정화를 위해 가장 우선적인 과제

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
보다 안전하고 쾌적한 작업환경	15	10.6
각종 사회보험(의료보험, 고용보험, 국민연금, 산재보험 등) 적용 확대	15	10.6
승선기간 및 근로시간 단축	28	19.9
내집마련 및 재산형성(재형저축, 스톡옵션 등)을 위한 금융지원	19	13.5
하선 이후 육상직에 취업할 수 있는 직업교육 등 생계대책	52	36.9
문화·취미활동·교육·생활편의시설을 갖춘 선원 종합복지시설	9	6.4
기타	3	2.1
소계	141	100.0

□ 향후 외국인 선원 고용방향

- 설문응답 선원들은 앞으로 국적선에 대한 외국인 선원고용방향에 대해 현재 제도 유지를 선택한 응답이 35.5%로 가장 많고 그 다음은 외국인 선원고용 현재보다 축소(30.5%), 외국인 선원고용 전면 금지(19.1%) 등의 순으로 나타남.

- 반면 외국인 선원고용을 현재보다 확대해야 한다는 입장은 단계적 확대(10.6%), 전면 자유화(4.3%)로 나타남(<표 V-24> 참조).

<표 V-24> 향후 외국인 선원 고용방향

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
외국인 선원고용 전면금지(100% 금지)	27	19.1
외국인 선원고용 현재보다 축소(단계적 축소)	43	30.5
현재 제도 유지(현행)	50	35.5
외국인 선원고용 현재보다 확대(단계적 확대)	15	10.6
외국인 선원고용 전면 자유화(100% 자유화)	6	4.3
소계	141	100.0

□ 선원수급 안정을 위한 정부의 최우선과제

- 설문응답 선원들은 선원수급 안정을 위해 정부가 가장 우선적으로 추진해야 할 과제로 첫째, 선원복지정책의 확대 실시(60.3%), 둘째, 국적 선원 양성확대(14.2%)와 선원지원자 모집 및 선원직 인식제고를 위한 홍보 홍보활동 강화(14.2%)를 선택함(<표 V-25> 참조).

<표 V-25> 선원수급 안정을 위한 정부의 최우선과제

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
국적 선원 양성확대	20	14.2
외국인 선원 고용확대	1	0.7
현재 승선자 이직축소방안	15	10.6
선원지원자 모집 및 선원직 인식제고를 위한 홍보 홍보활동 강화	20	14.2
선원복지정책의 확대 실시	85	60.3
소계	141	100.0

□ 선원수급 안정을 위한 선사의 최우선 과제

- 설문응답 선원들은 선원수급 안정을 위해 선사가 가장 우선적으로 추진해야 할 과제로 첫째, 육상직 대비 선원직 임금인상(43.8%), 둘째, 선원경력자의 육상직 활용 제도화 및 종신고용보장(32.1%), 셋째, 계속 승선기간 단축 및 유급휴가기간 연장(14.6%) 등의 순으로 선택했음(<표 V-26> 참조).

<표 V-26>

선원수급 안정을 위한 선사의 최우선 과제

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
계속 승전기간 단축 및 유급휴가기간 연장	20	14.6
선원경력자의 육상직 활용 제도화 및 종신고용보장	44	32.1
육상직 대비 선원직 임금인상	60	43.8
복지시설, 가족승선, 가족지원 등 확대	13	9.5
소계	137	100.0

□ 선원이직 방지 및 우수인력 확보를 위한 가장 효과적인 방안

- 설문응답 선원들은 선원 이직을 방지하고 우수인력을 확보하는 방안 중 가장 효과적일 것으로 생각하는 것은 첫째, 임금인상(49.2%), 둘째, 선원에 대한 사회적 우대 및 복지제도 확대(27.8%), 셋째, 선원경력자의 선사(육상직) 활용 제도화 및 영역확대(9.5%) 등으로 응답함.
- 반면 선원에 대한 종신고용보장(2.4%)이나 가족승선 및 가족지원 확대(1.6%), 선원병력특례확대(0.8%) 등은 응답의 비율이 매우 낮게 나타남(<표 V-27> 참조).

<표 V-27>

선원이직 방지 및 우수인력 확보를 위한 가장 효과적인 방안

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율(%)
임금인상	62	49.2
근무기간 단축/휴가기간 연장	11	8.7
선원경력자의 선사(육상직) 활용 제도화 및 영역확대	12	9.5
선원에 대한 사회적 우대 및 복지제도 확대	35	27.8
선원에 대한 종신고용보장	3	2.4
가족승선 및 가족지원 확대	2	1.6
선원병력특례확대	1	0.8
소계	126	100.0

□ 선원수급안정 및 선원직 매력화를 위한 정책방안이나 의견(자유형식)

- 다음은 설문에 응한 선원들이 선원수급안정 및 선원직 매력화를 위한 정책방안이나 의견을 자유롭게 기술한 것으로 수정없이 그대로 옮겨 적었음.

<표 V-28> 선원들이 생각하는 선원수급안정과 선원직 매력화 방안

- 선원의 휴가기간을 육상근로자와 비교하면 상대적으로 불이익이 당하고 있다는 견해가 있는 바 해상근로자에게도 법정공휴일을 포함시켜야 한다.
- 현재의 임금수준은 육상에 비교하여 비슷한 수준이다. 해상은 가족과 떨어져 살고 있으나 임금수준이 너무 낮아서 선원의 사회적인 인식이 나쁘다. 가장 우선적인 것은 선원직 임금상승이다.
- 임금 현실화(육상직에 비해 계속 저하), 복지향상(육상직 활용확대 및 종신고용 보장)
- 육상과의 임금이 비슷하기에 3배 정도의 급료를 인상하라(공무원기준)
- 선원의 육상 진출시 가산점 부여
- 고졸 후 승선한 경우 승선 중에는 진학을 할 수 없으므로 육상과 차이가 있음.
- 임금인상 각종세금 혜택 및 종신고용제 실시, 선박에서 실시하고 있는 각종 규제 및 검사를 적절히 감소.
- 부양가족을 위한 부양대책 마련(금전적, 지속적 승진)
- 건강이 허락하는 범위 내에서 고령자 승선훈대. 이유 : 많은 상식 지식 경험을 백분 발휘할 수 있음.
- 선원은 열악한 조건과 가정을 떠나서 근무하는 관계로 모든 육상인들에게는 비인기 직종이 아니라 지금은 기피직종으로 통하고 있다. 임금관계만 많이 향상되면 그런 문제는 해결될 수 있다.
- 선원직 매력화는 해양관련 분야에 종사하는 사람들만의 공허한 외침이라고 생각한다. 송출선사의 임금은 줄고 국적선사의 경우 선대확충이 어려운 상황으로 안다. 결국은 해양인력에 대한 정부의 의지있고 지속적인 정책만이 해기인력과 선원 수급확보 문제를 해결할 수 있다고 본다
- 우리보다 못산다는 인도 선원들도 6개월 승선하면 본인의 의사에 따라 휴가를 갈 수가 있으나 우리나라는 각 회사마다 틀리나 대개 6개월 휴가제도가 사규로 되어 있으나 예비원 부족으로 6개월에 휴가 가기가 실질적으로 어려움

- 선원에 처한 홍보활동 및 처우개선 복지정책 확대, 경력자의 선사활동 제도화 및 영역 확대 및 선원이미지 제고에 대한 사회적 홍보.
- 앞으로 해외취업 선원들도 실업수당을 지급하면 좋겠다.
- 선원복지시설확대와 기관사 자격증 사회국기기술훈격증에 대해 동등하게 육상에서 이용할 수 있는 방안과 승선경력을 사회(육상)경력에 이용할 수 있도록.
- 선원수급안정 : 육상직과의 임금차이가 얼마나지 않는 상황에서 가족과 떨어져 생활한다. 보험혜택도 없다
- 월 5일 휴가는 선원특수근무환경에 비해 너무 적다. 휴가기간 중 휴가급이 없다. 휴가급이라고 나오는 건 월급에서 O/T를 제외한 것으로 실제 급여보다 작아 휴가 중 생계가 곤란함.
- 5년이상 승선 경력자에게 육상직으로 기회도 확대. 본선수당을 올려야 한다.
- 선원복지 시설관계라든가 선원생활을 그만 두더라도 육상에서나 건강이 허용할 수 있다면 정부당국에서 많은 지원요청을 바란다.
- 해상직에 대한 일반인들의 인식부족으로 인한 사회에서 도태되어 간다는 소외감을 덜 수 있도록 매력방안을 강구 정부차원에서 적극적인 지원과 홍보가 필요.
- 근무기간 단축 및 휴가기간시 복지제도 활용할 수 있게끔 정부에서 지원하고, 특례 끝나면 미련없이 하선하여 육상 생활에 대한 동경.
- 맞는 직급과 직책을 찾아 부단히 노력하는 선원과 사관이 되기 위해 모두 세밀한 노력.
- 여성 해기사를 양성한지는 수년이 지났지만, 여성 해기사의 승선이나 취업에는 너무 관심이 없는 것 같다. 앞으로는 인식 전환과 홍보를 통해 여성 해기사들의 승선, 취업에 노력했으면..
- 선원복지시설, 선원교육기간 단축, 선원임금인상, 선원의 사회적 지위 향상
- 혼성선원 승선 금지화, 임금인상, 휴가제도 확산
- 임금인상, 휴가제도 확산
- 전에 비하여 각종 교육 및 항해사들의 업무가 많아지고 있다(통신업무포함)
- 임금인상, 정부의 적극적인 협조 및 관찰.
- 정부에서 선원 월급에 대하여 세금(일체의 세금)을 특별공제하여 간접적인 월급인상의 효과도 올리면 좋을 것이다
- 임금 인상 및 선원복지 확대, 적극적인 홍보활동으로 선원에 대한 인식 개선
- 각종 선거권 부여, 임금 인상

- 선원취업기회 확대, 임금인상
- 임금의 인상과 세금감면 복지확대
- 파격적인 임금인상과 선원복지 확대 및 홍보활동으로 인한 인식개선
- 설문조사가 정부정책에 전혀 반영되지 않는데 압력단체가 없어서 상대적으로 대화창구가 없는 관계로 선원직에 종사하는 사람들만 그 동안 상실감을 많이 느껴왔으므로 노조 등을 활성화시켜 힘있는 대화채널을 확보하는게 중요할 것으로 생각함.
- 임금인상
- 임금문제, 현재 선원복지문제, 선진국의 선원복지에 비해 국내선사는 복지다운 복지가 전무하다.
- 근무시간 단축 및 휴가기간을 현 8개월에서 6개월 승선으로 하고, 6개월에 대한 2개월의 휴가기간 연장이 바람직한 것으로 사료됨.
- 임금인상을 향상시켜 육지에서 근무하는 것보다 더 많은 임금을 주어야 한다.
- 육상직과 해상직의 임금 불균형, 사회와의 단절, 사회적인 선원에 대한 기피 및 무시감 등, 후배들한테 승선직 권하고 싶지 않음.
- 선원관리에 정부지원 확대.
- 선원에 대한 사회인식 홍보강화.
- 육상과의 임금문제, 바다에 대한 인식을 좋게 홍보, 노후 보장, 선원자신에 대한 자부심을 가질 수 있도록 모든 면에서 지원.
- 육상직과 임금이 형편없이 낮아 환경여건상 육상근로자에 비해 대폭적으로 임금인상이 요구되어야만 원만한 선원수급과 자질향상을 고취시킬 수 있다고 본다.
- 육상대비 임금격차가 줄어들고 있는 추세이니 보완요망, 선원직업에 대한 사기저하, 사회적 우대 및 복지제도 활동장구 방안.
- 각 선사의 owner의 mind 가 바뀌어야 한다. 해외근로자는 세금혜택이 있어야 한다.
- 사회적으로 선원에 대한 인식 부정적, 임금 인상 요구, 선원에 대한 인식의 올바른 홍보, 외화획득의 큰 임무를 띠고있는 선원들에 대한 이미지 보존.
- 임금인상
- 선원의 위상확보 및 선원직에 대한 매력적인 홍보활동 강화.
- 유급휴가기간을 연장하여 승하선기간 조정, 가족과 함께 승선 배려, 육상과 같은 문화시설 마련, 하선시 개인 발전을 위한 교육 프로그램 실시, 임금, 복지향상을 위한 계획 수립 및 실행.

- 임금수준 향상, 복지정책은 무엇보다 우선적이라 사료됨
- 선원감소는 세계적인 추세이므로 매우 힘들 것이나 육상직보다 나은 혜택(임금, 복지후생, 장기간 승선 후 육상근무, 기타)이 장기적으로 연구되어야 할 것임.
- 임금인상, 선원의 사회적 우대
- 임금인상, 승선일수 단축 및 유급휴가의 증가, 종신고용제 확보, 복지제도의 확대에 의한 근로의 매력화 등.
- 선원직 매력화, 임금인상, 선원에 대한 사회복지제도 확대.
- 교육기관을 통한 보다 안정적이고 효과적인 인력양성, 임금인상, 복지시설 혜택
- 휴가기간을 법적으로 제도화시키고, 휴가비를 지급하여 생활안정을 할 수 있게 하고, 승선기간은 8개월이 적합하다고 생각됨.
- 선원직에 대한 사회적 인식개선, 열악한 근무조건 개선, 선사들의 선원직에 대한 인식전환.
- 종신고용 보장

3) 선원 설문조사 시사점

□ 승선실태 조사분석에 따른 시사점

- 현재 승선중인 선원은 연령은 40대 이상이 60.0%를 차지하고 있고, 20대는 17.9%에 불과함. 따라서 주니어 사관 감소에 따른 해기전승의 단절을 예방할 수 있는 정책이 필요함.
- 해기사는 대부분 의무승선 기간이 끝나면 하선하므로, 경력 4~5년차는 6.9%에 불과함. 따라서 의무승선 기간이 끝나도 계속적으로 승선할 수 있는 방안을 정부와 선사가 개발해야 함.
- 선원들은 13개월 이상 계속 근무를 하는 경우도 허다함(32.6%). 그러나 이러한 근무조건은 본인의 동의에도 불구하고 장기승선에 많은 지장을 초래하고 있음.
- 설문에 응한 선원(대부분 해기사) 중 과반수가 넘는 51.1%가 가능하면 계속 승선할 계획을 가지고 있음. 반면 적극적으로 퇴직을 고려하는 경우도 23.8%에 달함. 따라서 정부나 선사는 장기 승선 의사가 있는 해기사의 근무의욕을 제고할 수

있는 다양한 정책을 개발해야 함.

- 설문에 응한 선원들은 처음부터 정년 퇴직시까지 승선을 계획하는 경우(18.2%)는 많지 않고, 대부분의 선원(58.0%)은 승진목표나 경제적 목표가 달성되면 하선을 계획하고 있음. 따라서 정부와 선사는 일정기간 승선 후 하선하는 선원에 대한 생계대책 프로그램을 개발하거나 해상직과 육상직을 연계하는 방안을 개발해야 함.
- 특히 하선이후 재승선한 경험이 있는 선원 중 33.7%가 육상에서 직장을 구하기 힘들기 때문에 재승선을 선택했기에 이에 대한 대책이 긴요함.

□ 선원교육방향 조사분석에 따른 시사점

- 선원교육 및 양성단계에서의 매력화 방안에 대해 대체로 경제적 지원확대를 최우선으로 선택한 반면 20대는 군복무 면제 등과 교육품질 제고를 가장 중요하게 선택했음. 따라서 정부와 교육기관에서는 교육품질의 제고와 함께 군복무 혜택을 확대할 수 있는 방안을 우선적으로 모색해야 함.
- 해양계 교육기관에 우수학생을 유치하기 위해서는 졸업 후의 취업보장이 무엇보다 중요한 과제로 부각되었는 바 정부와 교육기관에서는 취업을 제고에 만전을 기해야 함.
- 해양계 학교의 지원자가 감소하는 원인에 대해 설문 응답자들은 선원직이 비전이 없기 때문이라고 판단하고 있음. 따라서 정부는 선원들이 매력을 느낄 수 있는 장기프로그램을 개발해야 함.
- 선원실습과 관련하여 최우선적으로 시급한 과제는 실습선의 작업환경과 근무·휴식시간, 작업강도, 당직근무 등의 근무조건을 가장 우선적으로 선택했음. 따라서 정부와 교육기관에서는 실습생의 실습근무기준을 명확히 하고 이행여부에 대한 지도감독이 필요함. 또한 실습내용을 충실히 할 수 있는 프로그램을 개발해야 함.
- 해양계 교육기관의 발전방향에 대해서는 해양선진 이론과 기술전수 등 교육품질 제고와 취업교육을 중요하게 선택했음. 따라서 교육기관에서는 교육품질과 취업교육이 동시에 충족될 수 있도록 교육내용을 개발해야 함.

□ 선원정책방향 조사분석에 따른 시사점

- 설문에 응한 선원들은 정부의 선원정책에 대해 84.0%가 불만을 가지고 있고, 선사의 선원복지 정책에 대해서도 61.6%가 불만을 표시함.
- 현재의 근무 여건과 관련하여 급여제도가 가장 시급히 개선되어야 한다고 선택함.
- 선원직 매력화·안정화를 위해 가장 우선적인 과제는 하선 이후 육상직에 취업할 수 있는 직업교육 등 생계대책과 임금상승을 선택함.
- 향후 외국인선원의 고용방향에 대해, 외국인선원 고용축소 또는 전면금지를 49.6%가 선택했고, 현행 유지는 35.5%, 현재보다 확대 또는 완전자유화는 14.9%가 선택함. 따라서 향후 외국인 선원고용방향에 대해서는 노사정의 많은 대화와 협력이 필요할 것으로 판단됨.
- 선원수급 안정을 위한 정부의 최우선 과제는 선원복지정책의 확대실시로 선택했고, 다음은 국적선원양성확대와 홍보강화 등임. 따라서 정부는 향후 선원정책 수립시 수급과 복지를 동시에 고려해야 함.
- 선원수급 안정을 위한 선사의 최우선 과제는 선원경력자의 육상직 활용 제도와 종신고용 보장 등을 최우선적으로 선택함. 따라서 선사의 선원 하선이후 대책수립에 적극적인 투자와 노력이 필요함.

□ 선원 설문조사 종합적 시사점

- 현실적으로 해상근무는 정년 퇴직시까지 수행할 수 없음. 현재 선원들은 하선 이후 생계대책과 가족에 대해 많은 걱정을 하고 있고, 선원지원자도 일정기간 승선 후 하선했을 때의 직장과 직업에 대해 많은 회의를 갖고 있음.
- 우수한 해기인력의 유치활동은 선원들의 이러한 고민이 최소화 될 때 더욱 효과를 발휘할 수 있을 것임.
- 정부와 선사는 우수한 해기인력의 양성과 지원이 우리나라 해운항만물류산업의 장기발전에 필수적 과제임을 인식하고 이에 대한 투자를 확대해야 함.

2. 전문가 설문조사 결과와 시사점

1) 전문가 설문조사 개요

□ 조사목적

- 외·내항선사의 선원관련업무를 담당하고 있는 임직원, 선사관련단체 및 선원관련단체들, 선원관련 교육기관, 그리고 담당공무원들을 대상으로 향후 국적선원에 대한 수요 및 공급 전망의 기초자료로 활용함
- 업계 및 정부의 선원정책에 대한 의견조사를 통해 중장기 선원정책 방향 모색
- 설문조사 결과를 토대로 중장기 선원수급 전망에 관한 정량적 분석결과를 보완

□ 조사내용

- 설문응답자 일반사항 조사
 - 소속, 현재 직급, 선원관련 업무경력, 승선경험
- 선원수요 전망관련 조사
 - 중장기 선원수요 전망시 중요 고려사항, 향후 국적선원에 대한 수요 전망, 외항 및 내항상선의 척당 승선인원수, 예비원율, 향후 육상직 해기사수에 대한 전망, 향후 육상 해기사 진출분야, 육상직 해기사수 감소전망시 주요 요인 등
- 선원공급 전망관련 조사
 - 우리나라 선원교육기관의 양성규모, 향후 선원교육기관의 양성규모 축소여부, 해양계 고교와 수산계 고교의 통합 필요성, 향후 부원양성 정책, 연안상선 해기사 양성방안, 향후 해기사 교육제도 방향 등
- 선원수급 종합질문
 - 우리나라 선원인력대책의 문제점, 향후 국적선에 대한 외국인고용 방향, 향후 선원수급을 위한 정부정책 방향, 선원수급안정을 위한 선사가 추진해야할 과제 등

□ 조사대상 및 선정방법

- 내·외항선사, 선사 및 선원관련단체, 해사관련교육기관, 해양수산부, 연구기관, 자문위원

□ 조사방법 및 설문지 배부/회수 현황

- 설문지를 이용한 직접조사
- 설문지 배부 : 50부
- 설문지 회수 : 39부
- 회수율 : 78%

□ 조사기간

- 2001. 10. 22 ~ 31일

2) 전문가 설문조사 결과

(1) 설문대상자 일반현황

□ 응답자 소속

- 설문 응답자는 선원관련단체와 선원관련업무를 담당하고 있는 해양수산부 직원들의 비중이 각각 18%로 가장 높은 참여도를 보였으며, 내·외항선사들로 적극적으로 설문조사에 응하였음(<표 V-29> 참조).
- 직급별로는 선사의 경우 대부분이 해무 및 선원관리를 담당하는 실무자 및 임직원이었으며, 해사관련교육기관의 경우 담당교수 및 교육부장이 응답에 참여하였음.

<표 V-29>

설문응답 전문가 소속 구성

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율
내항선사	5	13%
외항선사	6	15%
한국선주협회	3	8%
한국해운조합	5	13%
선원관련단체(한국해기사협회/노조)	7	18%
해사관련 교육훈련기관	5	13%
해양수산부	7	18%
기타	1	3%
소계	39	100%

□ 응답자의 선원관련 업무경력

- 응답자의 승선 경력은 11~20년이 가장 많은 28%이고, 그 다음은 5~10년으로 23%를 차지하여 이들이 응답자의 총 51%를 차지하였음.
- 이 가운데 일반적으로 한 분야의 전문가로 볼릴 수 있는 5년 이상의 경력자는 전체 응답자의 79%로 동 설문조사의 목적에 부합된다고 볼 수 있음.(<표 V-30> 참조).
- 한편 전체 응답자 중 과거 선원경험(내·외항 포함)이 ‘있다’라고 응답한 수는 23명, ‘없다’라고 응답한 수는 16명으로 전체 응답자 중 59%가 선원경험을 가지고 있는 것으로 나타났음. 또한 과거 선원경험이 있다라고 응답한 사람들의 승선연수는 평균 7년에 달하는 것으로 나타났음.

<표 V-30>

응답자의 선원관련 업무경력

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율
1년 미만	3	8%
1~3년	5	13%
4~5년	6	15%
5~10년	9	23%
11~20년	11	28%
21년 이상	5	13%
소계	39	100%

(2) 선원수요 전망관련 사항

□ 선원수요 전망시 주요 요인

- 설문에 응한 전문가들이 향후 선원수요 전망에 있어서 가장 중요하다고 생각하는 요인은 내항해운의 경우 해운시황의 변화와 개도국 저임금선원의 공급증가가 각각 32%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 연안해송분담율 증가, 선박의 자동화 및 대형화 등을 꼽았음.
- 한편 외항해운의 경우는 향후 선원수요 전망에 있어서 가장 중요하다고 생각하는 요인으로 개도국 저임금선원의 공급증가가 40%로 가장 높았으며, 그 다음으로 해운시황의 변화가 34%로 나타났음. 그 외 선박대형화 및 자동화, 선박등록 제도가 각각 9%로 나타났음.

<표 V-31>

선원수요 전망시 주요 고려사항

단위 : 명, %

항목	내항해운		외항해운	
	응답수	비율	응답수	비율
해운시황변화(해상물동량, 선박량 등)	12	32%	12	34%
선박자동화 및 대형화	5	13%	3	9%
개도국 저임금선원의 공급증가	12	32%	14	40%
연안해송분담율 증가	6	16%	-	-
선박등록제도(편의치적제도 등)	-	-	3	9%
기타	3	8%	3	9%
소계	38	100%	35	100%

□ 향후 국적선원에 대한 수요 전망

- 향후 국적선원에 대한 수요를 묻는 설문에 내항해운의 경우 '소폭증가'와 '소폭감소'할 것으로 응답한 비율이 각각 37%로 동일하게 나타났으나 '대폭감소'할 것으로 예상한 응답자도 전체의 14%에 달해 전반적으로 감소할 것으로 예상하는 비율이 51%를 차지하였음.
- 한편 외항해운의 경우는 '소폭감소'라고 응답한 비율이 전체 45%로 가장 높게 나타났으며, '대폭감소'할 것으로 예상한 응답자 비율도 24%를 차지하였음.
- 이에 따라 외항해운의 경우 향후 국적선원에 대한 수요가 감소할 것으로 예상하는 비율이 전체 응답자의 69%로 집계되어 내항해운에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

<표 V-32>

향후 국적선원에 대한 수요 전망

단위 : 명, %

항목	내항해운		외항해운	
	응답수	비율	응답수	비율
대폭 증가	0	0%	0	0%
소폭 증가	13	37%	7	21%
변화 없음	4	11%	3	9%
소폭 감소	13	37%	15	45%
대폭감소	5	14%	8	24%
소계	35	100%	33	100%

□ 적당 승선원수 전망

- 전문가들을 대상으로 향후 우리나라 내항상선 및 외항상선의 적당 승선인원 전망에 대한 결과는 다음과 같음.
- 내항해운의 경우 2006년 내항상선의 적당승선인원 전망에 대해 전체 응답자 중 71%가 4~6명 미만에 달할 것으로 응답하였으며, 다음으로 17%가 6~8명 미만에 이를 것으로 각각 전망하였음.
- 한편 2011년에 가서는 응답자 중 71%가 4~6명 미만에 달할 것으로 전망하였으며, 다음으로 17%가 6~8명 미만에 달할 것으로 응답해 2006년과 같은 비율을 나타내었음.

<표 V-33>

내항해운 적당 승선인원수 전망

단위 : 명, %

내항해운 적당승선인원수	2006년		2011년	
	응답자수	비율	응답자수	비율
4명미만	1	3%	1	3%
4~6명미만	25	71%	25	71%
6~8명미만	6	17%	6	17%
8~10명미만	1	3%	1	3%
10명 이상	2	6%	2	6%
소 계	35	100%	35	100%

- 외항해운의 경우 2006년 외항상선 적당 승선인원에 대해 응답자의 48%가 12~14명 미만에 달할 것으로 전망하였으며, 그 다음으로 35%가 14~16명 미만에 이를 것으로 전망하였음.
- 또한 2011년에 가서는 응답자 중 42%가 12~14명 미만에 달할 것으로 전망하였고, 다음으로 26%에 달하는 응답자는 10~12명 미만에 이를 것으로 전망하였음.

<표 V-34>

외항해운 척당 승선인원수 전망

단위 : 명, %

내항해운 척당승선인원수	2006년		2011년	
	응답자수	비율	응답자수	비율
6~8명 미만	0	0%	2	6%
8~10명 미만	1	3%	2	6%
10~12명 미만	3	10%	8	26%
12~14명 미만	15	48%	13	42%
14~16명 미만	11	35%	5	16%
16명 이상	1	3%	1	3%
소 계	31	100%	31	100%

□ 예비원율 전망

- 향후 우리나라 내항상선 및 외항상선에 대한 예비원율을 묻는 질문에 내항해운의 경우 2006년 내항상선의 예비원율이 2~4%에 달할 것으로 응답한 수가 전체의 48%를 차지하였으며, 그 다음으로 1~2%대에 이를 것으로 전망한 응답자가 전체의 21%에 달했음.
- 한편 2011년에 가서는 응답자 중 가장 많은 수인 28%가 예비원율이 1~2%대로 감소할 것으로 전망한 반면 5%이상으로 증가할 것으로 전망한 응답자수도 29%에 달해 전문가들간에도 향후 내항상선부문의 예비원율에 대한 견해가 다양함을 알 수 있음.

<표 V-35>

내항해운 예비원율 전망

단위 : 명, %

내항해운 척당승선인원수	2006년		2011년	
	응답자수	비율	응답자수	비율
1% 미만	0	0%	1	3%
1~2% 미만	7	21%	9	28%
2~3% 미만	8	24%	4	13%
3~4% 미만	8	24%	7	22%
4~5% 미만	3	9%	2	6%
5~6% 미만	5	15%	5	16%
6% 이상	2	6%	4	13%
소 계	33	100%	32	100%

- 한편 외항상선 예비원율의 경우 2006년에는 20~25%대에 달할 것으로 응답한 비율이 전체응답자의 42%로 가장 많았으며, 그 다음으로 15~20%대로 전망한 응답자가 29%에 달했음.
- 2011년에 가서는 응답자 중 32%가 예비원율이 15~20%대에 이를 것으로 전망하였고, 다음으로 20~25%대에 달할 것으로 응답한 수가 23%, 25~30%대에 달할 것으로 전망한 응답자는 전체의 13%에 달했음.

<표 V-36>

외항해운 예비원율 전망

단위 : 명, %

내항해운 척당승선인원수	2006년		2011년	
	응답자수	비율	응답자수	비율
10% 미만	1	3%	3	10%
10~15% 미만	5	16%	4	13%
15~20% 미만	9	29%	10	32%
20~25% 미만	13	42%	7	23%
25~30% 미만	3	10%	4	13%
30% 이상	0	0%	3	10%
소 계	31	100%	31	100%

□ 향후 육상직 해기사수 전망

- 향후 육상직 해기사수를 묻는 질문에 '소폭 증가'와 '소폭감소'라고 대답한 응답자비율이 각각 42%로 동일하게 나타나 향후 육상직 해기사수에 대한 상반된 견해를 나타내었음.

<표 V-37>

향후 육상직 근무 해기사수 전망

단위 : 명, %

응답내용	응답수	비율
대폭 증가	9	9%
소폭 증가	13	41%
변화 없음	1	3%
소폭 감소	13	41%
대폭 감소	2	6%
소계	32	100%

- 향후 육상직 해기사수가 늘어날 것으로 대답한 응답자들에게 해기사의 육상 근무 진출이 많이 늘어날 것으로 예상되는 분야를 묻자 응답자의 대다수인 79%가 선사, 대리점, 선박관리업 등 '해상운송 및 부대사업'에 진출할 것으로 전망하였음. 다음으로 '선급 및 선박안전기술원의 검사관'이라고 응답한 비율이 8%, '해양수산부 등 정부기관'과 '해양경찰요원'이라고 응답한 수가 각각 4%로 나타났음.
- 반면 향후 육상직 해기사수가 감소할 것으로 예상한 응답자들을 대상으로 육상직 해기사수 감소의 원인을 묻는 질문에 '정부 및 관련단체의 해기사에 대한 인식부족'이라고 대답한 응답자가 전체의 33%로 가장 많았고, 그 다음으로 '해운항만산업의 자동화·기계화'라고 응답한 수도 27%에 달해 향후 해운항만분야의 기술진보에 대한 우려가 높음을 알 수 있음. 그 외에도 육상 취업에 대한 정보습득의 어려움, 하선 후 육상직 근무를 위한 선원재교육의 부족 등을 향후 육상직 해기사수 감소의 예상원인으로 꼽았음.

3) 선원공급 전망관련 사항

□ 현재 선원교육기관의 정원에 대한 의견

- 현재수준의 양성규모를 유지해야 한다는 의견은 해양계 대학 21명, 해양고 고교 14명, 수산계 대학 7명, 수산계 고교 8명의 순으로 나타나 해양계 대학 및 고교의 양성규모는 현재 수준을 유지하는 것이 바람직하다는 의견이 많은 반면 수산계 대학과 고교의 경우에는 다소 적음.
- 현재 수준보다 양성규모를 축소해야 한다는 의견은 해양계 대학 16명, 해양계 고교 17명, 수산계 대학 22명, 수산계 고교 18명으로 나타나 해양계 교육기관보다는 수산계 교육기관의 정원을 축소해야 한다는 의견이 지배적으로 많음.
- 현재보다 양성규모를 확대해야 한다는 의견은 해양계 및 수산계 고교가 각각 4명, 해양계 및 수산계 대학은 각각 1명으로 나타나 확대해야 한다는 의견은 소수에 불과함
- 설문결과 해양계 대학과 고교의 경우는 현수준을 유지하는 것이 바람직하다는 의견이 많은 반면, 수산계 대학과 고교의 경우에는 현재보다 양성규모를 축소해야 한다는 의견이 많은 것으로 나타남.

<표 V-38>

선원교육기관의 정원에 대한 의견

구 분	해양계 대학		해양계 고교		수산계 대학		수산계 고교	
	응답수	비율(%)	응답수	비율(%)	응답수	비율(%)	응답수	비율(%)
현수준유지	21	55	14	40	7	23	8	27
규모축소	16	42	17	49	22	73	18	60
규모확대	1	3	4	11	1	3	4	13
합 계	38	100	35	100	30	100	30	100

□ 선원교육기관 양성규모 축소시 규모

- 현재보다 양성규모를 축소할 경우 해양계 대학은 2006년 80%로 감축해야 한다는 의견이 7명, 70% 또는 90% 각각 4명, 60% 2명으로 나타남. 한편 현정원의 20% 또는 50%까지 감축해야 한다는 의견도 제시됨. 한편 2011년에는 50%로 감축해야 한다는 의견이 6명, 70% 5명, 60% 4명, 80%로 감축해야 한다는 의견은 3명으로 나타났으며, 10%로 감축해야 한다는 의견도 제시됨
- 해양계 고교는 2006년 60%로 감축해야 한다는 의견이 6명, 90% 또는 80% 각각 4명, 70% 3명으로 나타났으나 5% 또는 50%로 감축해야 한다는 의견도 제시됨. 2011년에는 50%로 감축해야 한다는 의견이 6명, 60% 5명, 80%와 70%는 각각 3명으로 나타났으며, 30~40%로 감축해야 한다는 의견도 제시됨.
- 수산계 대학은 2006년 80~70%로 감축해야 한다는 의견이 각각 5명, 50% 4명, 90%와 60%는 각각 2명, 20%, 30%, 40%로 감축해야 한다는 의견도 제시됨. 2011년에는 50%로 감축해야 한다는 의견이 8명으로 가장 많고 60~70%는 각각 4명, 30%는 2명으로 나타났으며, 10%와 20%로 감축해야 한다는 의견도 제시됨.
- 수산계 고교는 2006년 60%를 감축해야 한다는 의견이 6명으로 가장 많고, 80% 5명, 70% 4명, 50% 2명으로 순으로 나타났으며, 2011년 50%로 감축해야 한다는 의견이 8명으로 가장 많고, 60~70%는 각각 4명이며 30%로 감축해야 한다는 의견도 제시됨
- 전체적으로 선원교육기관의 양성규모를 확대해야 한다는 의견은 소수에 불과하며, 대체로 양성규모를 축소해야 한다는 데에는 대부분의 전문가들이 동의하고 있음. 대체로 해양계 및 수산계 대학은 2006년 현정원의 80% 수준으로, 해양계 및 수산계 고교는 2006년 현정원의 60% 수준으로 감축하는 것이 바람직하다는

의견이 가장 많음. 한편 2011년에는 모든 해양계 및 수산계 교육기관의 정원을 현정원의 50% 수준으로 감축하는 것이 바람직하다는 의견이 가장 많은 것으로 나타남.

- 2006년 해양계 대학의 양성규모는 현 정원의 80%로 축소해야 한다는 의견이 가장 많고 2011년에는 50% 수준으로 감축해야 한다는 의견이 가장 많은 것으로 나타남.
- 2006년 해양계 고교의 양성규모는 현정원의 60%로 감축해야 한다는 의견이 가장 많고 2011년에는 50% 수준으로 축소해야 한다는 의견이 가장 많음.
- 2006년 수산계 대학의 양성규모는 현정원의 70~80%로 감축해야 한다는 의견이 가장 많고, 2011년에는 50%로 축소해야 한다는 의견이 가장 많음.
- 2006년 수산계 고교의 양성규모는 현정원의 60%로 감축해야 한다는 의견이 가장 많고, 2011년에는 50%로 축소해야 한다는 의견이 가장 많음.

<표 V-39> 선원교육기관의 양성규모 축소시 규모에 대한 의견

구 분		2006					2011				
		90%	80%	70%	60%	기타	80%	70%	60%	50%	기타
해양계 대학	응답수	4	7	4	2	3	3	5	4	6	2
해양계 고교	응답수	4	4	3	6	3	3	3	5	6	4
수산계 대학	응답수	2	5	5	2	8	-	4	4	8	4
수산계 고교	응답수	1	5	4	6	3	1	4	4	8	2

□ 해양계 고교와 수산계 고교의 통합에 대한 의견

- 해양계 고교와 수산계 고교를 통합하는 것이 바람직하다는 의견은 8명, 해양계와 수산계는 분야가 다르므로 통합해서는 곤란하다는 의견은 24명, 수산계 고교는 수요가 작으므로 해양계 고교로 통합해야 한다는 의견은 4명으로 나타남.
- 따라서 해양계 고교와 수산계 고교는 분야가 다르므로 통합할 수 없고 현재제를 유지하는 것이 바람직하다는 의견이 대다수임.

<표 V-40>

해양계 고교와 수산계 고교의 통합 여부

구 분	응답수	비율(%)
해양계 고교와 수산계 고교의 통합	8	22
해양계 고교와 수산계 고교의 통합불가	24	67
해양계 고교로 수산계 고교 통합	4	11
합 계	36	100

□ 부원선원 양성방법에 대한 의견

- 현재제와 같이 한국해양수산연수원에서 부원선원 양성과정을 운영하여 부원선원을 공급하는 바람직하다는 의견은 15명, 한국해양수산연수원보다 전문화된 교육과정을 설치하여 부원선원을 양성하는 것이 바람직하다는 의견도 15명, 한국해양수산연수원 외에 다른 부원선원 전문양성기관에서 부원선원을 양성하는 것이 바람직하다는 의견은 7명으로 나타남.
- 한국해양수산연수원이 현재제로 부원선원을 양성한다면 가장 기초적인 지식이나 업무를 중심으로 교육시키게 되며, 해양수산연수원내에 전문화된 교육과정을 설치한다는 것은 부원선원이라도 다소 전문화된 교육내용으로 양성교육을 시키는 방안이기 때문에 추가적인 예산이나 문제점이 없다면 해양수산연수원을 중심으로 전문화된 교육과정을 설치하여 운영하는 것이 우리나라 해운산업의 발전에 기여할 수 있을 것으로 판단됨.

<표 V-41>

부원선원의 양성방법에 대한 의견

구 분	응답수	비율(%)
현행체제 유지(해양수산연수원 양성)	15	41
해양수산연수원이 전문화된 교육과정 설치	15	41
해양수산연수원 외에 부원선원 전문양성기관 설치	7	19
합 계	37	100

□ 연안상선에 승선하는 해기사 양성방법

- 응답자들은 연안상선에 승선하는 해기사는 현행과 같이 해양계 및 수산계 고교 졸업자를 중심으로 승선시키는 방안에 대하여 25명이 동의하였고, 부원선원에서 해기사 면허취득자를 중심으로 충원하는 방안이 바람직하다는 의견은 10명으로 나타남.

- 한편 현재 연안상선에 상당수가 승선중인 해군 제대자를 4급 해기사로 충원하는 방법에 대해서는 1명만이 동의함. 따라서 해운업계의 선원전문가들은 해군 제대자보다는 해기사 양성교육기관의 졸업자들이 연안상선의 해기사로 취업하는 것이 바람직하다는 의견을 가지고 있음을 알 수 있음.

<표 V -42>

연안상선 승선해기사의 양성방법에 대한 의견

구 분	응답수	비율(%)
해양계 및 수산계 고교에서 4급 해기사 양성	25	69
해군제대자로 충원	1	3
부원선원에서 해기사 면허 취득자로 충원	10	28
합 계	36	100

□ 우수한 상선해기사의 모집 및 승선을 유도할 수 있는 선원양성체제에 대한 의견

- 우수한 해기사를 양성하기 위한 선원교육기관의 체제에 대하여 현행과 같이 해양계 대학에서 3급 해기사를 양성하는 것이 바람직하다는 의견은 15명으로 가장 많고, 일반고졸자 또는 고졸 부원선원이 진학할 수 있는 3년제 전문대학을 신설하고 3급 해기사를 양성하는 방안이 바람직하다는 의견은 11명임.
- 한편 해양계 또는 수산계 고교에서 진학할 수 있는 3년제 전문대학을 신설하고 3급 해기사를 양성하는 방안에 대해서는 6명, 한국해양수산연수원에 3년제 양성기관을 통한 3급 해기사 양성방안과 한국해양수산연수원에 전수과를 설치하여 3급 해기사를 양성하는 방안에 대해서는 각각 4명으로 나타남.
- 따라서 현행과 같이 해양계 대학을 중심으로 3급 해기사를 양성하되, 2006년 또는 2011년의 양성규모를 다소 축소하여 3급 해기사를 양성하는 것이 바람직하다는 의견이 많은 것을 알 수 있음. 그러나 일반고졸자 또는 고졸 부원선원이 진학할 수 있는 3년제 전문대학을 신설하여 3급 해기사를 양성하는 방안에 대해서도 적극 검토할 필요가 있음을 알 수 있음.
- 일반고졸자 또는 고졸 부원선원이 진학할 수 있는 3년제 전문대학의 설립은 장기적으로 승선할 선원인력을 육성하기 위한 방안으로서 필요함. 일반적으로 특단의 조치가 없는 한 4년제 대학졸업자가 근로여건, 취업환경, 복지제도 등이 열악한 승선생활을 기피하는 것은 당연하기 때문에 장기승선할 선원인력을 전문대학

차원으로 전환하는 정책을 적극 검토할 필요가 있을 것으로 판단됨.

<표 V-43> 우수한 해기사를 모집 및 양성하기 위한 교육체제에 대한 의견

구 분	응답수	비율(%)
해양계/수산계 졸업자 대상 3년제 전문대학 신설후 3급해기사 양성	6	15
일반고졸자/부원선원 대상 3년제 전문대학 신설후 3급해기사 양성	11	28
현행처럼 해양계 대학에서 3급 해기사 양성	15	38
해양수산연수원에 3년제 양성기관 설치후 3급해기사 양성	4	10
해양수산연수원의 전수과 정원 확대후 3급해기사 양성	4	10
합 계	40	100

(4) 선원수급관련 종합사항

□ 우리나라 선원인력대책의 문제점

- 설문에 응한 전문가들이 현재 우리나라 선원인력대책 중 가장 큰 문제점으로 생각하고 있는 사항은 '선원직 매력화 상실'에 따른 높은 이직율'로 전체 응답자의 대다수인 64%로 나타났음. 그 다음으로 '국적선원의 임금경쟁력 상실'에 따른 외국인 선원 고용 증대'라고 지적한 응답자수도 23%에 달했음.

<표 V-44> 선원수요 전망시 주요 고려사항

단위 : 명, %

항목	내향해운	
	응답수	비율
국제적인 선원자격기준의 강화	1	2%
선원직 매력화 상실'에 따른 높은 이직율	28	64%
선원교육기관 감소 등 선원교육여건의 악화	0	0%
외국인 선원고용 증대	10	23%
중장기 선원수급에 대한 체계적인 연구부족	4	9%
기타	1	2%
소계	44	100%

□ 향후 외국인 선원고용에 대한 견해

- 향후 국적선에 대한 외국인 선원고용 방향을 묻는 질문에 '외국인 선원고용을 현재보다 확대(점진적 확대)'해야 한다고 응답한 수가 전체의 45%로 가장 많았으며, 그 다음으로 '현재 제도 유지'라고 응답한 수가 34%에 달해 외국인 선원고용에 대한 전문가들의 견해는 현행유지 혹은 필요시 점진적으로 확대해 나가야 한다는 입장이 주류를 이루고 있음.

<표 V-45>

향후 외국인 선원고용에 대한 견해

단위 : 명, %

항목	내향해운	
	응답수	비율
외국인 선원 전면금지(100% 금지)	2	5%
외국인 선원고용 단계적 축소	3	8%
현재 제도 유지	13	34%
외국인 선원고용 단계적 확대	17	45%
외국인 선원 고용 전면 자유화(100% 자유화)	3	8%
소계	38	100%

□ 선원수급 안정을 위한 정부과제

- 향후 선원수급안정을 위해 정부가 우선적으로 추진해야할 과제에 대한 물음에 전체 응답자의 과반수를 넘는 51%가 '선원복지정책의 확대 실시'를 가장 우선적으로 추진할 과제로 꼽았으며, 그 다음으로 22%에 달하는 응답자들이 '현재 승선자 이직축소 방안'을 시급히 마련하는 것이 중요하다고 지적하였음. 그 외에도 '선원지원자 모집 및 선원직 인식제고를 위한 홍보활동 강화'와 '외국인 선원고용 확대'라고 응답한 비율도 각각 11%에 달했음. 특히 '외국인 선원고용 확대'가 선원수급안정을 위한 정부의 우선 추진과제라고 응답한 것은 주로 선사들의 입장으로 해석되며, 이는 선원비 측면에서 국적선원의 외국인선원에 대한 임금경쟁력이 열악함을 반증하는 것으로 해석할 수 있음. 기타 의견으로는 승선기간의 군복무대체와 실업자 직업교육의 신설 등이 있었음.

<표 V-46>

선원수급안정을 위한 정부의 추진과제

단위 : 명, %

항목	내향해운	
	응답수	비율
국적선원 양성확대	0	0%
외국인 선원 고용 확대	5	11%
현재 승선자 이직축소 방안	10	22%
선원직 인식제고를 위한 홍보활동 강화	5	11%
선원복지정책의 확대 실시	23	51%
기타	2	4%
소계	45	100%

□ 선원수급 안정을 위한 선사과제

- 향후 선원수급안정을 위해 선사입장에서 우선적으로 추진해야할 과제에 대한 질문에 전체 응답자의 40%가 '육상직 대비 선원직에 대한 임금인상'이라고 대답하였으며, 그 다음으로 '선원직 경력자의 육상직 활용 제도화 및 종신고용보장'이라고 응답한 수는 23%, '복지시설, 가족승선, 가족지원 확대'라고 응답한 수는 16%로 각각 나타났음. 그 외에도 '외국인 선원 고용 확대', '계속승선기간 단축 및 유급휴가기간 연장'이라고 답한 응답자가 각각 9%와 5%에 달했음. 기타 의견으로는 선원에 대한 병역혜택 및 국적선원의 경쟁력 확보 등이 있었음.

<표 V-47>

선원수급안정을 위한 선사의 추진과제

단위 : 명, %

항목	내향해운	
	응답수	비율
국적선원 양성확대	2	5%
외국인 선원 고용 확대	10	23%
현재 승선자 이직축소 방안	17	40%
선원직 인식제고를 위한 홍보활동 강화	7	16%
선원복지정책의 확대 실시	4	9%
기타	3	7%
소계	43	100%

4) 전문가 설문조사 시사점

(1) 선원수요 전망관련 시사점

□ 선원수요 전망관련 설문조사의 시사점

- 선원수요 전망에 있어서 가장 중요하다고 생각하는 요인에 대해 전문가들은 내·외항을 불문하고 모두 개도국 저임금선원의 공급증가와 해운시황의 변화를 꼽았음. 또한 향후 국적선원에 대한 수요전망에 대해서도 외항해운의 경우 전체 응답자의 69%가 감소할 것으로 예상하였음.
- 이 중 해운시황의 변화는 선사 및 선원들이 통제할 수 없다는 점에서 외생적 변수로 간주할 수 있는 반면 개도국 저임금선원의 공급증가는 정부 및 선사차원에서 통제가 가능한 변수로 간주할 수 있음. 그러나 이윤추구를 기업경영의 목표로 두고 있고 해운선사들에게 저렴한 외국인 선원은 기업의 인건비를 절감할 수 있는 매력적인 요인이라는 점을 감안할 때 정부차원의 해결방안이 무엇보다 중요하다고 할 수 있음.
- 따라서 정부는 필수국적선에 대해서만 국적선원의 승선을 의무화하는 방안을 강구하되 이를 위해 필수국적선원을 승선시키는 선사에 대해서는 적절한 보상책이 주어져야 할 것임. 이 같은 정부 지원책과 관련하여 정부의 국적선원 고용 선사에 대한 직접적인 보조금은 현재 전세계적으로 대두되고 있는 해운자유화를 통한 공정경쟁이라는 측면에서 외국선사 및 정부들로부터 불공정행위로 지적될 수 있다는 점을 감안하여 간접적인 지원책-예를 들어 필수국적선원을 고용하는 해운기업에 대해 법인세를 인하하는 방안-을 강구하여야 할 것임.

□ 향후 육상직 해기사 전망관련 설문조사의 시사점

- 향후 육상직 해기사수에 대한 전망을 묻는 질문에 '소폭 증가'와 '소폭 감소'라고 응답한 비율이 각각 42%로 동일하게 나타나 향후 육상직 해기사수 전망에 대해 전문가들 또한 상반된 견해를 가지고 있는 것으로 나타났음.
- 이 중 육상직 해기사수가 증가할 것으로 예상한 응답자 중 해기사의 육상근무 진출이 늘어날 것으로 예상되는 분야로 응답자의 절대다수인 79%가 선사, 대리점, 선박관리업 등 '해상운송 및 부대사업'을 꼽았음.
- 반대로 육상직 해기사수가 감소할 것으로 예상한 응답자를 대상으로 감소원인을 묻는 질문에 '정부 및 관련단체의 해기사에 대한 인식부족'이라고 대답한 응답자

가 전체의 33%로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘해운항만산업의 자동화·기계화’라고 응답한 비율도 27%에 달해 향후 해기사직에 대한 인식제고 및 해기사를 대상으로 한 선진기술의 재교육이 중요한 과제로 판단됨.

(2) 선원공급 전망관련 시사점

□ 선원공급 전망관련 시사점

- 해양계 대학 및 고교의 양성규모는 현재 수준을 유지하는 것이 바람직하다는 의견이 많은 반면 수산계 대학과 고교의 경우에는 다소 적은 것으로 나타났고, 양성규모를 축소해야 한다는 의견은 해양계 교육기관보다는 수산계 교육기관의 정원을 축소해야 한다는 의견이 지배적으로 많음. 따라서 해양계 교육기관의 정원을 점차적으로 축소하는 방안도 검토하고, 특히 수산계 교육기관의 양성규모를 축소하는 방안에 대하여 심도있게 검토해야 함.
- 양성규모 축소시 해양계 대학은 2006년 70~90%, 2011년에는 50~70%로 감축해야 한다는 의견이 많고, 해양계 고교는 2006년 60~90%, 2011년에는 50~60%로 감축해야 한다는 의견이 많음. 수산계 대학은 2006년 70~80%, 2011년에는 50~70%로 감축해야 한다는 의견이 많으며, 수산계 고교는 2006년 60~80%, 2011년 50~70%로 감축해야 한다는 의견이 많음.
- 해양계 고교와 수산계 고교는 분야가 다르므로 통합할 수 없고 현재제를 유지하는 것이 바람직하다는 의견이 대다수임. 한국해양수산연수원이 현재제로 부원선원을 양성한다면 가장 기초적인 지식이나 업무를 중심으로 교육시키게 되며, 해양수산연수원내에 전문화된 교육과정을 설치할 경우 추가적인 예산이나 문제점이 없다면 해양수산연수원을 중심으로 전문화된 교육과정을 설치하여 운영하는 것이 우리나라 해운산업의 발전에 기여할 수 있을 것으로 판단됨. 연안상선의 해기사는 해군제대자보다는 해기사 양성교육기관의 졸업자들이 해기사로 취업하는 것이 바람직하다는 의견을 가지고 있음.
- 우수한 해기사를 양성하기 위한 선원교육기관의 체제는 현행과 같이 해양계 대학을 중심으로 3급 해기사를 양성하되, 2006년 또는 2011년의 양성규모를 다소 축소하여 3급 해기사를 양성하는 것이 바람직하다는 의견이 많음. 그러나 일반고졸자 또는 고졸 부원선원이 진학할 수 있는 3년제 전문대학을 신설하여 3급 해기사를 양성하는 방안에 대해서도 적극 검토할 필요가 있음. 일반고졸자 또는 고

줄 부원선원이 진학할 수 있는 3년제 전문대학의 설립은 장기적으로 승선할 선원인력을 육성하기 위한 방안으로서 필요함.

(3) 선원수급관련 종합사항에 관한 시사점

□ 우리나라 선원인력대책의 문제점

- 선원관련 전문가들이 인식하고 있는 우리나라 선원인력대책의 가장 큰 문제점은 '선원직 매력화 상실'에 따른 높은 이직율'로 전체 응답자자의 64%로 나타났다.
- 이와 관련 향후 외국인 선원고용에 대해서도 응답자의 43%가 '점진적으로 확대'해야 한다고 주장하고 있어 국적선원의 입지가 위태로운 상황임.

□ 선원수급 안정을 위한 정부 및 선사의 대책

- 향후 선원수급안정을 위해 정부가 우선적으로 추진해야할 과제에 대한 물음에 전체 응답자의 과반수를 넘는 51%가 '선원복지정책의 확대 실시'를 가장 우선적으로 추진할 과제로 꼽았으며, 그 다음으로 22%에 달하는 응답자들이 '현재 승선자 이직축소 방안'을 시급히 마련하는 것이 중요하다고 지적하였음. 특히 일부 응답자들이 '외국인 선원고용 확대'가 선원수급안정을 위한 정부의 우선 추진과제라고 답한 것은 주로 선사들의 입장으로 해석되며, 이는 선원비 측면에서 국적선원의 외국인선원에 대한 임금경쟁력이 열악함을 반증하는 것으로 해석할 수 있음.
- 현재 승선자 이직축소는 선원에 대한 적절한 선원복지정책이 수립·시행될 경우 해결될 수 있는 문제라고 볼 때 향후 정부의 선원정책에 대한 최우선 과제는 선원직 매력화를 위한 다양한 유인제도에 달려있다고 할 수 있음.
- 그러나 이 같은 선원직 매력화를 위한 정부시책은 일과성 혹은 단편적으로 이루어져서는 소기의 효과를 거둘 수 없다고 사려되는 바, 갑근세 폐지를 통한 선원 임금 인상, 선원에 대한 병역특례조치, 선원에 대한 교육투자 증대 및 이를 통한 국적선원의 생산성 증대 등 선원공급측면에서의 정책지원 뿐만 아니라 필수국적선원을 고용하는 선사에 대한 법인세 감면, 해양수산업 관련 창업지원 등 선원수요 측면도 동시에 고려하는 종합적인 정책수립이 긴요하다고 할 수 있음.
- 또한 선사들도 기업경영의 필수적 요소인 선원의 중요성을 다시금 재인식하여 이들에 대한 적절한 보상책이 제공될 수 있도록 노력하고 필요할 경우 정부 및 관련단체의 협조를 통해 우수한 국적선원의 발굴·육성에 노력하여야 할 것임.