

제9장 중장기 선원수급정책방향 및 선원수급 안정화 대책

1. 중장기 선원수급정책 기본목표와 방향

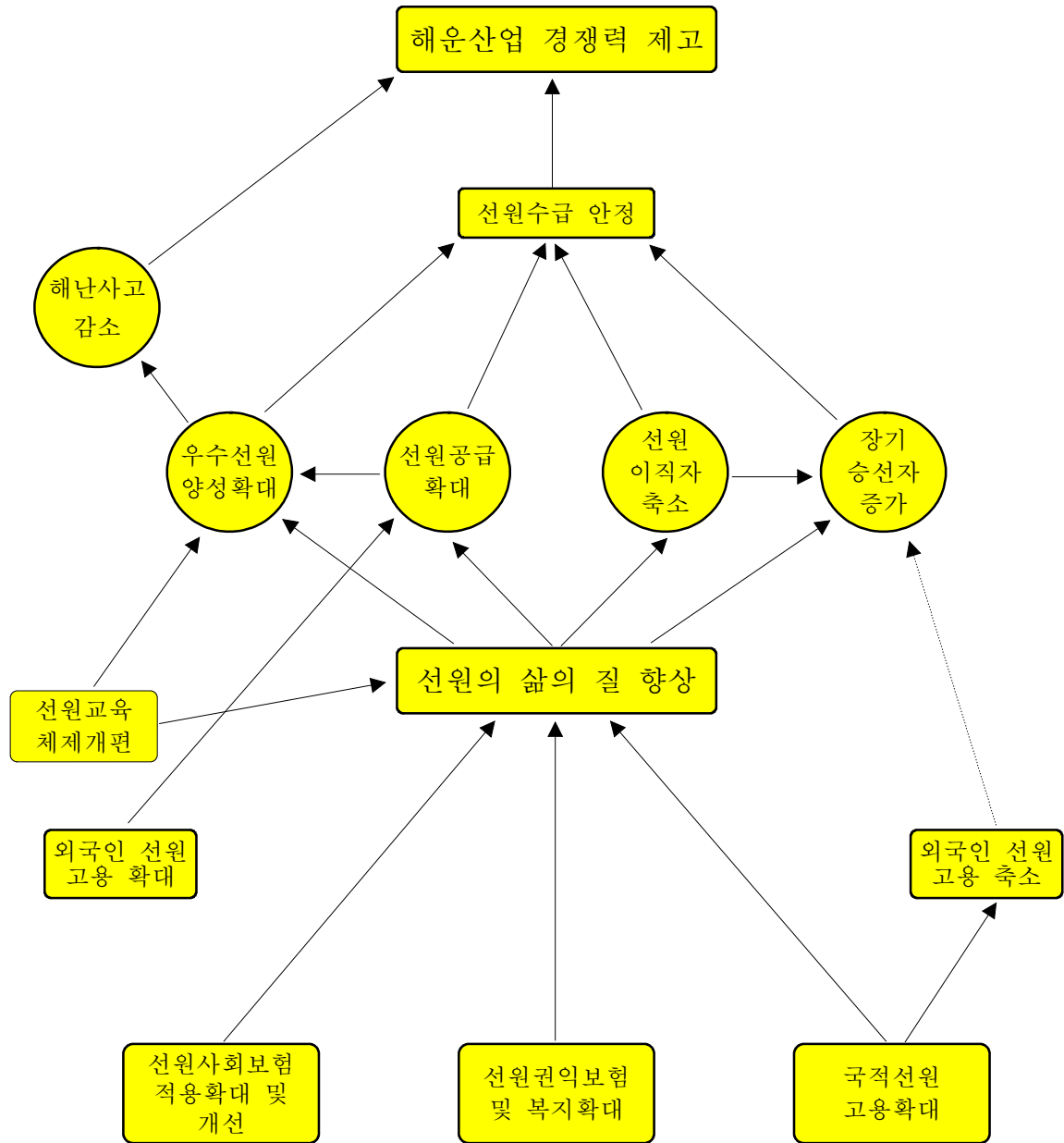
1) 중장기 선원정책 기본목표

□ 선원정책 기본목표

- 선원정책의 기본목표는 세계 8대 해운국으로서 우리나라 무역활동에 필요한 최소한의 국적 상선대를 유지하기 위한 유능한 선원의 양성과 확보는 물론 동북아 물류중심국가로서 필요한 양질의 전문물류인력을 양성하고 유지시키는데 있음.
- 기본적으로 선원정책은 국가필수국적선대의 유지에 필요한 양질의 선원인력양성과 실제 해운, 항만, 물류산업과 직간접적으로 필요한 전문물류인력을 확보하고 유지하는 차원에서 기본 목표가 수립되고 추진되어야 함.
- 그리고 선원정책은 적정선원인력을 육성하고 유지하기 위한 선원수급정책과 선원복지정책이 모두 선원정책의 근간을 이룬다는 점에서 두 정책이 상호조화를 이룰 수 있도록 목표를 설정하고 추진계획을 수립해야 함.
- 따라서 선원복지정책은 양질의 선원인력을 확보하고 유지하여 원활한 우리나라 무역활동을 촉진하고 동북아 물류중심국가로서 요구되는 전문물류인력을 양성하기 위한 유인책이자 선원들의 복리후생 증진책으로서 선원직 매력화를 도모하는데 있음.
- 특히 선원복지정책은 일반 육상근로자와는 상이한 근로조건하에서 근무하고 상대적으로 육상근로자에 비해 법적, 제도적으로 충분히 사회복지혜택을 누리고 있지 못한 선원에 대한 생산적 복지정책의 일환으로 추진되어야 함.
- 결론적으로 선원복지정책은 국비로 육성되는 해기인력의 이직을 최소화하고 양질의 물류전문인력을 양성하고 수급균형을 이루기 위한 선원정책의 핵심내용임.

<그림 IX-1>

선원정책의 목표와 정책방향



2) 중장기 선원수급정책 방향

□ 중장기 선원수급정책의 방향 개요

- 21세기 해양국가로서 그리고 동북아 물류중심국가로서 지속적으로 선원인력을 육성하고 유지하여 유능한 해기인력의 확보는 물론 해운수산분야의 전문물류인

력의 양성차원에서 수립되고 추진되어야 함. 중장기 선원수급정책은 크게 해기사 수급정책, 부원선원 수급정책, 그리고 선원교육기관 발전방향 등으로 구분하여 검토할 수 있음.

(1) 해기사 수급정책 방향

□ 전문지식과 자긍심을 가진 해기사 양성 교육

- 해기사는 기본적으로 선박을 운항하는 핵심요원으로서 최소한의 배승정원이상이 승선하는 만큼 전문지식과 자긍심을 가지도록 양성해야 함. 선원교육기관은 업계에서 필요로 하는 전문지식을 곧바로 활용할 수 있도록 실무교육을 강화하고 자긍심을 가지도록 양성교육을 실시해야 함.

□ 필수국제선박의 유지에 필요한 해기사의 양성과 유지정책 추진

- 우리나라는 21세기 동북아 물류중심국가, 세계 8대 해운국, 그리고 남북관계 등을 고려할 때 필수국제선박의 유지 필요성을 인식하고 있음.
- 따라서 필수국제선박의 유지에 필요한 선원을 양성, 유지해야 할 필요성이 제기되고 있으며, 해기사 수급정책방향도 이러한 필수국제선박의 유지에 필요한 선원 양성규모에 초점을 두어야 함. 필수국제선박에는 국적선원을 승선시키고 국적선원을 승선시키는 선사에게는 저임금국 선원의 임금과의 차이를 보상해주는 방안을 검토할 수 있음. 톤세제도 도입을 통하여 국적선사의 법인세를 경감해주고, 법인세 경감분을 국적선원 승선을 의무화하는 방안을 적극 검토할 필요가 있음.

□ 이직을 최소화하고 장기승선을 유도할 수 있는 선원정책 추진

- 해기사 수급상 가장 큰 문제점은 선원교육기관 졸업후 승선자가 의무승선기간만 승선하고 이직하는 경향이 크기 때문에 2급 해기사 이상의 유능한 상급선원 확보에 어려움이 많다는 점임. 따라서 해기사 수급정책은 선원교육기관에서 적정한 규모의 해기사를 양성하고, 선원직 매력화를 통하여 이들이 일정기간 이상 승선하여 유능한 해기인력으로 근무할 수 있는 여건을 조성하는 것이 급선무임.
- 따라서 정부는 선원직 매력화를 위한 선원복지정책의 확대실시를 위한 방안을 시급히 마련하여 기왕에 양성한 해기인력의 이직을 최소화하는 것이 중요한 과제임.

□ 선원양성체제 및 직급별 균형을 왜곡시키지 않도록 탄력적인 외국인 선원고용

- 외국인 선원고용문제는 선원양성기관의 졸업자 및 국적선원의 수급상황을 감안하여 선원수급균형을 유지하기 위한 차원에서 외국인 선원을 고용함. 해기사보다는 가능한 부원선원에 국한하는 것이 바람직하며, 필수국적선대에는 외국인 선원의 승선을 제한하는 것이 바람직함. 외국인 선원고용문제는 선원수급협의회에서 정기적으로 검토하여 승선가능 대상선박, 승선규모, 근로조건, 교육문제 등을 검토하여 결정함.
- 향후 일정규모의 외국인 선원이 국적선에 승선할 것으로 예상되기 때문에 환경보호 및 안전차원에서 외국인 선원에 대한 체계적인 교육도 의무적으로 실시되어야 함.

3) 부원선원 수급정책 방향

□ 부원선원의 수요감소 추세 수용

- BIMCO 자료에 의하면 장기적으로 세계 전체 부원선원의 공급과잉이 예상되고 있고, 우리나라 부원선원들도 임금이 낮지 않기 때문에 국적선에 부원선원의 승선도 제한적임. 특히 선박당 6명씩 외국인 선원을 고용하고 있으나 대부분 부원선원이 승선하고 있고 향후로도 가속화할 것으로 예상됨. 그러나 필수국적선대의 유지에 필요한 부원선원의 양성은 이루어져야 함.
- 부원선원의 수요는 과거 해기사 대 부원선원의 비율이 1:1.8 이상이었으나 최근에는 비율의 격차가 급감하였으며, 경우에 따라서 그 비율이 역전되기도 함. 향후로도 부원선원의 수요가 지속적으로 감소될 것으로 예상되기 때문에 수급대책을 수립하는 것 자체가 큰 의미가 없음.

□ 부원선원양성교육의 다양화

- 전문가 설문조사결과에 의하면 한국해양수산연수원에서 부원선원 양성과정을 운영하여 부원선원을 공급하는 것이 바람직하다는 의견과 한국해양수산연수원보다 전문화된 교육과정을 설치하여 부원선원을 양성하는 것이 바람직하다는 의견이 제시됨. 따라서 필수국적선대의 유지에 필요한 부원선원의 양성은 한국해양수산연수원이나 해사고 등에서 보다 전문화된 교육과정을 개설하고, 여러 지역에서

양성과정을 개설함으로써 부원선원을 희망하는 인력을 양성하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.

- 아울러 부원선원도 LNG선, 냉동선과 같은 특수선에 근무할 수 있도록 보다 전문화된 교육내용을 강화하여 이들이 용이하게 취업할 수 있도록 해야 함.

□ 해기전승을 고려하여 부족선원 해소차원에서 외국인 선원고용

- 전문가 설문조사결과 외국인 선원의 고용은 지속적으로 확대될 것으로 예상하고 있고, 선원수급안정을 위해서는 외국인 선원고용을 확대하는 것이 하나의 방안이라는 의견이 제시됨.
- 그러나 선원들의 선원조사 결과 외국인 선원의 고용을 절대적으로 반대하고 있어 이에 대한 면밀한 검토가 필요함.
- 한편 선원비에 민감한 국적선사들은 저임의 외국인 선원고용을 선호하겠지만 장기적으로 외국인 선원의 임금도 인상될 것으로 예상되기 때문에 필수국적선대나 일부 선박에 대해서는 국적선원의 승선이 불가피함을 인식해야 함.

(3) 선원교육기관 발전방향

□ 선원교육기관 졸업생의 장기승선이 가능한 체제로 교육 실시

- 선원교육기관의 발전방향은 해기사 수급정책과 밀접한 관련이 있음. 즉 3급 또는 4급과 같은 초급 해기사의 수요가 지속적으로 필요하다면 현행 선원교육기관의 정원을 축소할 필요가 없겠으나 국적선사의 초급해기사에 대한 수요가 감소할 경우에는 선원교육기관의 정원 축소에 대하여 심도있게 검토해야 함.
- 전문가를 대상으로 한 설문조사결과 일부 전문가들은 해양계 대학 및 수산계 고교의 정원을 현행수준으로 유지하는 것이 바람직하다는 의견도 있으나 2006년경에는 현정원의 80% 수준으로 감축하는 것이 바람직하다는 의견도 제시됨.
- 선원양성기관의 정원을 축소할 경우 교육부의 예산이 감소된다고 가정할 경우에는 해운계 입장에서 현정원을 축소할 필요가 없을 것으로 판단되나, 정원을 축소하더라도 현재 예산수준을 확보할 수 있다면 장학금 지급 등 재학생에게 보다 혜택을 부여함으로써 우수한 인력을 유치할 수 있다고 판단됨.
- 문제는 선원양성기관의 정원을 축소할 경우 현재와 같이 젊은 층의 선원들이 의무승선기간 등 단기간만 승선하고 이직하면 초급해기사의 부족현상이 심화될 것

으로 예상되기 때문에 정원축소 문제를 다각도로 검토해야 할 것으로 판단됨.

- 아울러 해양계 대학의 목표를 유능한 해기사 육성에 초점을 둘 것인가 아니면 해운항만산업에 필요한 전문인력의 육성에 초점을 둘 것인가에 따라 선원양성기관의 정원축소문제를 결정해야 할 것으로 판단됨. 해운항만산업에 필요한 전문인력의 양성에 초점을 둔다면 현정원보다 대폭 확대한 선원인력을 양성해야 할 것으로 판단되며, 유능한 해기사 육성에 둔다면 현정원수준을 유지하되 이직선원 감소를 위한 별도의 대책이 검토되어야 함. 예를 들면 의무승선기간을 현재 3년에서 5년으로 연장한다거나 톤세제도 도입을 통한 선원임금의 지원 또는 복지정책의 적극 추진 등을 모색해야 함.

□ 전문대학 설립

- 전문가 설문조사결과 해양수산계 고교 졸업생들이 진학할 수 있는 전문대학을 설립하여 장기간 승선할 수 있는 3급 해기사를 양성하는 방안을 재검토할 필요가 있음. 그동안 해양계 전문대학의 설립에 대한 논의가 이루어져 왔으나 아직까지 전문대학의 설립에 대해 구체적으로 추진된 바 없음.
- 해양계 전문대학의 설립이 필요한 이유는 4년제 해양계 대학 졸업자가 의무승선기간만 승선하고 이직하는 경향이 강하기 때문에 장기간 승선을 목적으로 하는 해기인력을 중점적으로 육성해야 하기 때문임. 일본도 상선고등전문학교와 상선대학을 동시에 운영하고 있으며, 상선고등전문학교는 중학교과정과 연결된 5년제 선원양성기관임. 4년제 해양계 대학은 현재와 같이 고교졸업자를 선발할 수도 있으나 전문대학졸업자의 일부도 입학할 수 있도록 문호를 개방하고 승선과 관련한 지식외에 해운항만산업의 운영에 필요한 지식을 습득하도록 함으로써 장기적으로 육상전문인력으로 육성하는 방향으로 추진되어야 함.
- 해양계 전문대학은 해양수산계 고교생이 일정한 승선근무후 입학이 용이하도록 문호를 개방하고, 다시 일정한 승선근무후 해양계 대학에도 진학할 수 있는 평생교육체제를 갖추으로써 우수한 인력을 유치하고 다른 산업분야로 진출을 억제하는 차원에서 적극적인 검토가 필요함.

2. 중장기 선원수급 안정화 대책

1) 해양사상 고취 및 선원인식 전환

(1) 해양사상 고취

- 중장기 선원수급 안정을 위해서는 선원양성이전단계부터 선원직에 대한 홍보를 실시하여 선원지원자를 확대해야 함. 이를 위해서는 선원 및 선원교육기관에 대한 홍보를 한층 강화하는 것임. 일반적으로 사회에서 선원에 대한 인식도 좋지 않을 뿐만 아니라 고등학교나 중학교에도 선원교육기관이 충분히 홍보되어 있지 않음. 예를 들면 부산지역내 중학교에서도 부산시내에 선원교육기관으로서 해사고등학교가 존재하는지 모르는 교사가 대부분이기 때문에 학생들에게 해사고를 추천할 기회도 제대로 갖지 못하는 경우도 있음. 따라서 해양수산부, 관련단체, 선원교육기관 등은 선원 및 선원교육기관에 대한 적극적인 홍보가 필요하며, 특히 해양에 열정을 가지고 있거나 관심이 높은 학생의 발굴을 위하여 중학생의 해양사상 고취를 위한 방안도 적극 추진해야 함.
- 21세기 우리나라가 해양국가로서 발돋움할 필요성과 해양국가를 건설하기 위하여는 필요한 인재인 선원의 중요성 등 해양사상 고취를 적극 추진해야 함. 해양산업의 발전에 있어서 필수요원인 선원에 대한 국민의 재인식을 도모하기 위하여 방송 등 홍보매체도 적극 활용하고 선원교육기관에서 다양한 행사를 개최함으로써 해양사상고취를 적극 추진할 수 있는 기회를 자주 마련해야 함. 해양사상 고취가 충분히 이루어지고 사회적으로도 선원에 대한 이미지가 제고될 때 우수한 학생들이 선원교육기관을 지원하고 입학생들도 자부심을 가짐으로써 질적 향상을 도모할 수 있음.
- 또한 일반대학과는 차별화된 선원교육기관의 이미지를 젊은이들에게 심어줌으로써 호기심을 유발하고, 재학생들도 선원직에 대한 애착을 가질 수 있도록 홍보를 강화해야 함. 따라서 선원교육기관에서 다양한 해양축제의 개최, 선원 또는 선원교육기관과 관련한 TV드라마의 제작, 주요 항만에서 실습선의 방선 등을 통한 홍보활동을 강화하는 것이 우수한 인적자원을 확보할 수 있는 방안임.
- 해양사상고취를 위하여 현재 해양수산부내에 장보고기획단이 설치되어 있고, 학

교나 교과서 편찬시 참여하는 해양정책과가 있으나 선원과 관련한 ILO, 복지정책, 수급정책 그리고 해양사상고취에 대한 업무를 강화하기 위하여 선원행정조직을 한층 강화하고 확대할 필요성이 제기됨.

(2) 선원에 대한 사회적 인식 전환

- 선원에 대한 사회적 인식은 그다지 좋지 않으며, 이로 인하여 젊은 선원들의 이직율이 매우 높은 실정임. 예를 들면 선원이 결혼문제와 관련하여 상대방의 부모나 친구로부터 선원이기 때문에 청혼이 거절당하거나 이직을 전제로 교제하는 사례도 적잖게 찾아볼 수 있듯이 사회적으로 선원에 대한 냉대가 심한 편임.
- 선원가족들조차도 자부심을 가지지 못하는 경우가 대부분이며, 다른 사람에게 선원가족임을 밝히기를 꺼리는 경우도 많다는 점에서 선원에 대한 사회적 인식이 상당히 낮다고 볼 수 있음. 이처럼 선원 및 선원가족이 사회로부터 인식이 낮음을 피부로 느끼고 있고, 가족으로부터 선원생활의 중지를 강요받는 경우도 많기 때문에 젊은 선원의 이직율을 높일 수밖에 없음.
- 과거 선원의 임금이 육상직에 비해 2배 이상이고, 해외여행이 흔하지 않았으며, 외국물품을 접할 기회가 상대적으로 많았던 시기에는 비교적 선원에 대한 사회적 인식도 나쁜 편은 아니었으나 여행자유화, 수많은 수입물품, 낮은 임금 등으로 선원에 대한 사회적 인식은 과거에 비하여 월등히 악화되었음.
- 따라서 해양수산부를 비롯한 정부는 선원이 21세기 해양국가로 그리고 동북아 물류중심국가로 발전하는데 중요한 역할을 수행하고 있다는 사실에 대하여 언론매체, 중고교 교과서에 내용 삽입 등의 방법 등 해양사상고취를 통하여 사회적 인식이 제고되도록 적극 노력해야 함. 아울러 정부 외에 선사나 협회도 선원의 역할이 얼마나 중요하고 사회적으로 필수적인 역할을 수행하는 구성원임을 널리 홍보해야 함. 또한 선원가족에 대해서도 특별교육 등을 통하여 남편, 자식의 역할이 얼마나 중요한 지에 대하여 인식할 수 있도록 추진하고, 이러한 기회를 통하여 선원가족이 느끼는 애로사항을 파악하여 선원정책에 반영하는 방안도 적극 검토해야 함.
- 선원에 대한 복지는 육상근로자에 비해 훨씬 앞서가야 됴에도 불구하고 현실적으로는 육상근로자에 비해 열악하다고 볼 수 있음. 현행 사회복지 관련법 즉 산업재해보상법, 의료보험법, 고용보험법, 임금채권보장법에서 선원의 적용을 배제

하고 있어 상대적으로 선원의 복지제도는 사각지대에 위치함.

2) 톤세제도 도입으로 선원지원 강화

(1) 톤세제도 개요

□ 톤세제도 정의와 유래 및 법인세와의 차이점

- 톤세제도는 과세기준을 선박의 톤수를 기준으로 하여 부과하는 조세제도
- 톤세(a tonnage-based form of corporation tax regime : tonnage tax)는 서유럽 전통해운국들이 폭넓게 도입하고 있는 제도임. 이 제도는 네덜란드와 노르웨이가 1996년부터, 독일은 1999년부터, 그리고 영국은 2000년 1월부터 톤세제도를 도입하였음. 해운산업 특유의 조세제도인 톤세제도는 자국선의 조세경쟁력을 강화시켜 해운업을 재건하기 위한 차원에서 도입되었으며 유럽 각국은 경쟁적으로 도입을 추진하였음.
- 톤세제도는 전통적으로 영업상 수익에 근거하여 과세하던 법인세와는 달리 과세기준을 선박의 톤수를 기준으로 하는 점에서 차이가 있음.
- 즉 톤세는 해당회계연도에 실현된 실질적인 영업이익에 대해 과세를 하는 것이 아니라 운항선박의 톤수, 선박톤수별 이익률, 선대규모 그리고 연간운항일수에 근거한 관념적 수익(notional profit on the basis of the number and size of ships operated)을 산정하여 과세함.
- 따라서 톤세는 선박크기별로 설정된 1일 운항일당 톤세비율과 연간운항일수를 곱하여 관념적 이익 즉 과세기준을 설정하여 과세함. 한편 유럽에서 널리 보편화된 선박소유형태로서 여러 선사가 공동으로 소유한 선박일 경우에는 선사별 보유지분을 반영하여 과세함.
- 상업적 수익에 근거하여 과세하던 법인세 계산방식은 상당히 복잡하였으나 톤세제도는 과세시스템이 단순하고 명확하며, 조세부담을 경감시킨다는 점에서 의의가 큼. 한편 이러한 톤세제도는 각국마다 다소 상이하기는 하나 일정한 조건을 충족시킬 경우에만 혜택을 누릴 수 있도록 하고 있음.
 - i) 선박의 국적을 10년 또는 일정기간 유지하도록 하고,
 - ii) 국가는 선사의 조세부담을 경감시킴과 동시에 일정 규모 이상의 선대를 유지시키고 아울러 해기사의 교육훈련을 의무화함으로써 해운산업의 유지 또는

성장기반을 강화하기 위한 목적에서 톤세를 도입함.

(2) 톤세제도 사례 : 영국의 경우

- 영국의 경우 톤세제도를 도입하는 선사에게 최소훈련의무(Minimum Training Obligation: MTO)를 부과하여 해기사 및 부원의 교육훈련을 의무화하고 있음. 톤세제도를 이용하는 선사는 연간선원교육훈련계획과 관련한 훈련이행서(Training Commitment : TC)를 제출하고 교육훈련분담금(Payment in lieu of training : PILOT)을 해사훈련위탁기관(Maritime Training Trust : MTT)에게 납부하도록 함.
- 톤세제도를 이용하는 선사는 톤세제도에 등록된 모든 선박의 총최소배승정원(Safe Manning Certificate: SMC) / Safe Manning Documents: SMD)에 대해 15인 사관당 매년 1인의 영국사관을 채용하여 교육훈련시키도록 의무화함. 그러나 부원선원에 대해서는 엄격한 수를 정한 것은 아니며 협의에 의해 탄력적으로 운영됨. MTO 시행에 있어 선사는 매년 TC에 기술된 교육훈련을 실시하였는지 관계기관에 제출해야 하며, 관계기관은 이에 대한 확인서를 과세당국에 보고함.
- 2000/2001 회계연도의 Pilot 비용은 교육생당 매달 500파운드를 지불하고, MTT에 교육생당 매달 50파운드의 관리비용도 지출해야 함. 톤세제도를 이용하는 영국선사는 상업적 수익에 근거한 법인세를 납부하는 대신 톤세제도에 근거하여 세금을 납부하도록 함으로써 납세액을 경감시켜주는 대신에 영국사관의 채용 및 교육훈련에 일부비용을 분담하도록 하고 있음.

(3) 톤세제도 도입으로 선원지원 강화

- 네덜란드, 독일, 노르웨이, 영국 등은 톤세제도를 도입하여 자국선의 편의치적화를 방지하고 해운기업의 경영활동을 국내에 유치하기 위하여 선사의 조세상 혜택을 부여하고 선원비 경감대책의 일환으로 해운산업에 대한 지원을 강화하고 있음. 특히 영국은 자국에 등록된 선대에 고용된 영국 선원의 고용비율이 50% 수준으로 감소하는 등 상선대와 선원의 지속적인 감소로 해운산업의 위축과 해상근무기회의 감소를 초래하였을 뿐만 아니라 영국의 선박수리, 조선, 해상보험, 해운금융, 해운중개, 선급, 해상법 등 해운산업의 육상산업분의 위축도 가져왔기 때문에 이를 타개하기 위하여 톤세제도를 활용함.

- 영국의 톤세제도는 네덜란드나 독일의 경우와 달리 톤세제도에 참여하는 조건으로 선사에게 선원의 훈련에 관한 의무를 부과하였음을 앞서 살펴본 바와 같음. 즉 영국은 톤세제도를 도입하여 영국해운의 경쟁력을 제고할 뿐만 아니라 영국 선원의 고용 및 훈련 촉진을 도모하고 있음. 영국의 톤세제도가 해기사 양성을 통한 해운산업의 회생을 목적으로 하고 있다는 점은 우리에게 시사하는 바 큼.
- 따라서 우리나라도 기존의 상업적 수익에 근거한 법인세 대신에 톤세제도를 조속히 도입하여 선사의 납세액을 경감시켜 주고, 경감받은 납세액의 일부를 국적 선원의 채용 및 교육훈련비용으로 활용하도록 하는 방안을 적극 검토해야 함. 우리나라도 톤세제도를 도입으로 법인세 절감액의 일부를 해기사의 고용 및 훈련 강화비용으로 충당할 수 있도록 해야 함.
- 톤세제도 도입에 의한 해기사의 고용 및 훈련강화는 해상인력의 확보는 물론 승선경험을 갖춘 육상해기인력의 확보차원에서 적극 검토해볼 수 있는 방안임. 우수한 선원의 장기승선을 유도하기 위해서는 선원복지정책의 추진이 필요하며, 복지정책 추진시 정부와 선사의 부담이 증가하기 때문에 이러한 부담을 경감시켜 주기 위한 대안으로서 톤세제도를 시급히 도입해야 함.

3) 선원지원자 확대방안

(1) 선원지원자 확대정책 개요

- 해기사는 일반적으로 선원교육기관에서 3~4년간 양성교육을 통하여 배출되거나 일반대학 등의 졸업자가 단기교육을 통하여 양성됨. 물론 부원선원에서 경력을 갖춰 해기사 면허를 취득하는 경우나 해군제대자가 해기사로 승선하는 경우도 있으나 본 연구의 대상은 주로 선원교육기관을 통하여 양성되는 해기사를 중심으로 검토함. 선원은 과거와 달리 육상근로자와 임금격차도 적고, 가족과 격리되어 단조로운 생활을 해야 하는 등 거주환경이 열악하기 때문에 양성단계부터 매력적인 유인책이 있어야 우수한 인력이 지원할 수 있고, 지속적인 승선근무의 유도를 통하여 자질을 갖춘 우수한 해기인력으로 육성할 수 있음. 따라서 양성단계에서 고려할 수 있는 선원지원자 확대방안에 대하여 검토함.

(2) 병역특례제도의 확대

- 우리나라 남자는 징집면제 등 특별한 사유가 없는 한 병역의무를 필해야 하며, 해양수산계 교육기관에 진학하는 학생의 상당수는 재학중 징집명령을 받게 됨. 해양수산계 대학생의 경우에는 입학후 그리고 해양수산계 고교생의 경우에는 3학년때 병역면제자가 아닌한 병역의무를 통지받음. 따라서 해양수산계 남자 대학생의 경우 병역면제자 또는 군필자가 아닌 한 군사교육을 받거나 아니면 졸업후 승선근무시 산업기능요원으로 병역특례혜택을 받게 됨.
- 현재 해양수산계 대학을 졸업하고 산업기능요원으로서 병역혜택을 받을 수 있는 규모는 제한적이기 때문에 재학중 현역으로 입대하는 경우도 많음. 재학중 현역으로 복무시 복무기간만큼 선원교육에 대한 공백이 생기고, 졸업후에 의무승선이 없어도 되기 때문에 승선근무보다는 육상근무 또는 타분야로 진출하는 경향도 강함.
- 특히 3학년때 징집통지를 받는 해양수산계 고교생의 경우 졸업후 대학진학 또는 면허시험에 합격하고 산업기능요원으로 승선근무시 병역혜택을 누릴 수 있게 되나 이러한 병역혜택을 누릴 수 있는 대상자가 극히 제한적이기 때문에 사실상 우수한 인력을 유치하는데 한계가 있음. 특히 해양수산계 고교생이 병역특례를 받는 선사에 취업하지 못하고 현역복무를 할 경우 자연스럽게 해상근무와 멀어지고 육상에 취업하는 사례가 많음. 일반실업계 고교생의 경우에도 졸업후 3년간 산업체에서 근무시 병역특례를 받는 것에 비하면 해양수산계 고교생의 경우는 오히려 이러한 혜택을 누릴 수 없기 때문에 우수한 학생의 유치가 어려움.
- 따라서 해양수산계 대학 재학생은 모두 군사교육을 받고 의무승선을 하도록 하거나 졸업후 일정기간 의무승선후 병역특례를 받을 수 있도록 해야만 우수한 인력을 확보할 수 있을 것으로 판단됨. 아울러 해양수산계 고교 재학생도 양성단계에서부터 우수한 인력을 유치하는데 어려움이 있으므로 일정기간 승선 근무시 전원 병역특례 혜택을 부여하도록 해야 함. 최근 정부가 IT 전문인력에 대한 병역특례를 확대하겠다고 밝힌 것처럼 선원교육기관 졸업자에게도 해운 및 물류산업분야의 전문 물류인력으로서 병역특례를 확대할 필요성이 제기됨.
- 선원교육기관 재학생에 대한 병역특례를 확대하기 위해서 추진해야 할 내용은 다음과 같음.

i) 해양수산계 대학 재학생에 대한 학생군사교육의 폭 확대

- 병역법시행령 제116조(학생군사교육)는 병역법 제57조의 규정에 의한 군사교육의 실시에 대하여 규정하고 있고, 학생군사교육실시령 제3조(교육대상자)는 학군무관후보생과정의 교육대상자를 열거하고 있음. 즉 제3조제1호는 해양수산계 대학의 '항해과, 기관과, 어업학과 또는 어로학과에 재학하는 학생의 경우에는 제1학년에 재학하는 자로서 지원에 의하여 선발된자를 그 대상'으로 한다고 규정함. 또한 학생군사교육단무관후보생규칙 제3조제2항은 '학군무관후보생과정은 학군무관후보생을 50인 이상 확보할 수 있는 학교에 한하여 설치한다'고 규정함.
- 학생군사교육실시령과 학생군사교육단무관후보생규칙은 해양수산계 대학의 재학생에 대하여 군사교육을 실시할 수 있으며, 재학중 군사교육을 이수한 졸업생에 대하여 의무승선이나 해군장교 복무로 병역의무를 마칠 수 있도록 되어 있음. 따라서 해양수산계 대학의 총장이나 학장은 교육부장관 및 국방부장관과 협의를 거쳐 보다 많은 해양수산계 재학생이 학생군사교육을 받을 수 있도록 추진해야 함.

ii) 해양수산계 고교 및 전문대 설립시 학군준사관후보생 교육 시행 추진

- 학생군사교육실시령 제3조제2호는 교육부장관이 국방부장관과 협의하여 정하는 전문대학 및 실업계 고등학교의 제1학년에 재학하는 자로서 지원에 의하여 선발된 자는 학군하사관후보생이 될 수 있도록 규정하고 있음. 따라서 해양수산계 교육기관의 장은 지정신청서를 교육부장관을 거쳐 국방부장관에게 제출하여 지정받을 수 있도록 추진해야 함.

iii) 해양수산계 대학 및 고교 졸업생에 대한 산업기능요원지정 확대

- 병역법 시행령 제72조(지정업체의 선정기준)는 산업기능요원이 종사할 기간 산업체의 선정기준을 열거하고 있음. 해운업분야는 총톤수 3천톤 이상의 선박을 보유하고 해상화물운송사업을 영위하는 업체 또는 총톤수 5천톤 이상의 외항선박관리업체로 규정하고 있으며, 수산업분야는 어선 5척 이상 또는 총톤수 1천톤 이상의 선박을 보유하고 원양 또는 근해어업을 영위하는 업체로 규정하고 있음. 따라서 산업기능요원지정을 확대하기 위해서는 지정업체의 선정기준을 낮춰 가능한 선원교육기관 졸업생으로 승선근무자 전원이 산업기능요원으로서 병역특례를 받을 수 있도록 추진해야 함.

(3) 상급학교 진학기회의 확대

- 선원지원자 확대는 승선근무와 관련하여 지속적인 교육훈련제도와 밀접한 관련이 있음. 해양수산계 고교생이 졸업후 곧바로 승선하지 않고 해양수산계 대학에 진학할 수 있는 기회를 확대한다면, 현재보다 우수한 인재들을 해양수산계 고교로 유인할 수 있을 것으로 예상됨. 현재 해양수산계 고교 졸업후 해양수산계 대학에 진학하는 학생수는 10명내외로 지극히 제한적임. 이처럼 해양수산계 대학 진학생수가 적은 것은 우수한 학생이 부족하다는 것이 첫번째 이유이며, 두번째 이유는 졸업생의 10%이내의 학생만이 고교 재학중의 학비상환없이 해양수산계 대학에 진학할 기회가 주어지기 때문임. 물론 비동일계인 일반대학에도 진학할 수는 있으나 학비를 상환한 후에 대학진학이 가능하도록 규정하고 있고, 졸업생의 30% 이내의 학생만이 대학에 진학가능함. 따라서 해양수산계 고교생이 해양수산계 대학에 진학시 우선권을 부여하거나 가산점을 부여하는 등 상급학교 진학기회를 확대해야 함.
- 설문조사 결과에서도 나타났듯이 해양계 및 수산계 고교 졸업자가 진학할 수 있는 전문대학을 설치하여 해사고 또는 수산고 출신이 자연스럽게 해양계 및 수산계 전문대학에 진학할 수 있는 기회를 확대한다면 현재보다 우수한 인력을 해사고나 수산고에 유치할 수 있을 것으로 판단됨. 특히 졸업과 동시에 전문대학에 진학할 수도 있겠으나 일정기간 승선후 재교육 차원에서 동일계 전문대학에 진학할 수 있는 기회를 확대한다면 승선경험도 살릴 수 있고, 평생교육차원에서 교육기회를 확대할 수 있기 때문에 현재보다 우수한 선원지원자를 유치할 수 있을 것으로 판단됨.
- 해양수산계 대학졸업자의 경우에도 일정기간 승선근무후 또는 졸업후 곧바로 상급학교에 진학할 수는 있으나 우대책 등은 거의 없는 실정임. 선원지원자 확대를 위해서는 동일계 대학원 진학 또는 비동일계 대학원 진학 등 승선근무후 계속교육의 기회를 확대해야 함. 선원에게 계속교육 또는 평생교육의 기회를 확대하는 것은 선박운항과 관련한 신기술이나 학문에 접할 기회를 확대하는 것이기도 하나, 승선근무후 육상으로의 전직기회의 확대, 자아실현욕구의 충족, 해운물류분야의 전문인력 양성을 위해서도 반드시 필요함.
- 최근 인터넷교육이나 사이버 교육이 다양한 매체를 통하여 활성화되고 있고, 외

국의 우수대학들도 사이버공간을 통하여 학점을 이수하면 대학졸업자격을 인정하는 등 다양한 교육기회가 확대되고 있음. 따라서 선원에게도 다양한 형태로 상급학교 진학을 위한 교육 내지는 인터넷 등을 통한 사이버교육의 기회를 확대하여 선원들에 대한 지적 욕구수준을 충족시킬 수 있도록 추진해야 함. 선원의 양성단계에서의 지원자 확대방안으로서 장기간 승선근무자가 상급학교 진학시 우선권을 부여하거나 학비감면 등의 우대책도 도입하는 방안을 검토해야 함.

(4) 장학금 지급 및 기숙사 이용 확대 등 유인책 모색

- 우수한 인력이 상선사관 양성기관인 해양계 대학에 지원하도록 하기 위해서는 3군 사관학교, 경찰대학 수준으로 국가적 지원이 필수적임. 미국의 킹스포인트 상선사관학교도 다른 연방사관학교(3군 사관학교, 연안경비대 사관학교)와 동일한 국가적 지원을 받는다는 점을 고려한다면 해양계 대학에 대한 국비 지원을 한층 강화하는 것이 우수한 인력을 지속적으로 확보할 수 있는 방안의 하나임.
- 선원교육기관의 입학생은 승선근무에 대한 뚜렷한 목적의식을 가지고 진학하는 경우도 있으나, 그렇지 못한 경우의 학생이 대다수임. 최근 사립대학의 등록금은 외국 대학의 등록금 못지 않게 높은 수준이기 때문에 가정형편이 곤란한 학생의 경우에는 큰 부담을 느껴 해양수산계 대학에 진학하는 경우도 많음. 따라서 재학생에 대한 장학금의 수혜대상과 금액을 확대하여 보다 많은 학생들이 혜택을 받을 수 있다면 보다 우수한 학생을 유치할 수 있는 방안의 하나임.
- 우리나라는 개별적인 특별장학금을 선원교육기관에 재학중인 학생에게 지급하는 것 이외에는 선원관련단체나 법인형태의 장학재단이 구성되어 체계적, 지속적으로 선원에게 장학금을 지급하는 제도는 도입되고 없음. 우리나라에 선원장학재단과 같은 형태의 기구가 운영되고 있지 않은 것은 일본 등 선진해운국에서와 같이 해운산업과 관련한 독지가가 선원을 위한 장학금으로 쾌척하는 경우도 없었고, 또한 정부차원에서도 선원에 대한 중요성을 충분히 인식하고 있지 못하여 정부차원의 장학재단과 같은 제도를 도입하려는 의사도 미약했기 때문임.
- 일본의 경우, 운수성 등 정부가 직접 선원에 대한 장학금 지원사업은 하지 않으나 일본선원장학회(재)가 선원에 대한 장학사업을 실시함. 일본선원장학회는 3억 엔의 자본금으로 출발하였으며 “해운진흥회” 등으로부터 보조금을 받아 운영함.

일본선원장학회는 1950년 해운재건을 위한 선원정책의 일환으로서 선원교육기관에 대한 장학제도를 검토, 해운관련단체의 절대적인 협조를 얻어 설립됨.

- 일본의 선원장학제도는 선원교육기관에 재학 또는 승선중인 자에 대한 장학금으로서 매월 무이자로 장학금을 대여하고, 졸업후 일정액씩 장기간 상환하는 형태로 운영됨. 현재 일본의 선원장학금제도는 전체 상선대학 및 상선고등전문학생 약 800명중 100명 정도가 혜택을 받고 있음. 선원교육기관 재학중에 장학금을 수령한 학생은 매월 일정액(1만엔부터 5만엔까지)의 장학금을 지급받고 졸업후 취직하여 일정기간(2년 4개월 - 11년)동안 장학금액을 상환하는 형태로 운영중임. 현재 선원장학회로부터 장학금을 받을 수 있는 학생은 상선대학 대학원생 및 상선대학생중 상선시스템공학전공자, 해기대학교 학생중 해기사과(1-3급해기사), 상선고등전문학교 학생중 상선학과, 해원학교 학생중 본과, 전수과, 사주사무과 등임. 장학금액은 학교별로, 재학 또는 승선실습기간별로 약간씩 차등을 두고 운영함.
- 따라서 우리나라도 선원고용복지센타 등을 통하여 선원장학기금을 조성하고, 선원교육기관에 재학중인 학생들에게 매달 장학금은 지급하지 않더라도 등록금 등을 무이자로 지급하고, 취업후 상환하는 방안을 강구해야 함. 장학금의 규모는 장학기금의 수준에 따라 달라지겠으나 가능한 많은 학생들이 장학금 수혜의 혜택을 받을 수 있도록 장학기금의 규모를 확대하고, 등록금 수준을 확대하여 지급하도록 하는 것이 우수한 인력의 유치를 도모할 수 있는 하나의 방안임. 아울러 해운항만업계의 업체나 단체로부터 기부금 모집을 통하여 우수한 학생에게 장학금을 지급하여 장기승선을 유도할 수 있도록 해야 함.
- 또한 승선학과 학생의 상당수는 집과 멀리 떨어져 생활하는 경우가 많기 때문에 기숙사 생활을 원하는 학생들은 모두 기숙사를 이용할 수 있도록 해야 함¹⁾. 승선학과 학생에게 기숙사 생활은 미리 승선생활 및 조직생활의 일면을 경험할 수 있는 기회를 제공한다는 면에서도 기숙사 이용을 확대해야 함.

1) 상해 해양대학은 승선학과가 아닌 일반학과 재학생도 모두가 기숙사에서 생활하며, 기숙사 생활에 소요되는 비용도 대부분은 지방정부가 부담하고, 학생들의 부담액은 10% 수준에 불과함.

4) 선원이직 축소

(1) 한국선원복지고용센터 기능 강화

- 선원은 8~10개월 정도의 승선 후 휴가를 가지나 일본이나 유럽 국가의 경우처럼 항만에 선원복지시설을 갖추고 자국선원은 물론 외국선원들이 휴식이나 여가를 즐길 수 있는 공간과 시설의 확보가 미흡함.
- 선원은 육상근로자와는 다른 근로여건하에서 생활하기 때문에 이들을 위한 복지시설이나 의료시설 등이 확보되어야 할 필요성은 ILO 협약이나 권고안 그리고 외국의 사례에서 찾아볼 수 있음.
- 따라서 우리나라 선원이 승선기간 및 하선후 복지와 관련한 제도와 시설을 정비함으로써 선원의 이직을 축소하는 방안을 모색해야 함.

가) 각 항만에 선원셔틀버스 운행 또는 택시 등 이용편의 제공

- 선원이 교대를 위하여 또는 일시 상륙하기 위하여 승하선시 부두로부터 시내까지 이동하는데 많은 불편을 느낌. 예를들면 승선시 택시가 선박이 접안한 부두까지 들어갈 수가 없기 때문에 부두의 정문에서 내려 부두까지 비교적 장거리를 걸어서 이동해야 함. 하선시에도 택시가 부두안까지 들어올 수 없기 때문에 걸어서 부두 정문까지 가야 함. 외국과 같이 자유롭게 선원 또는 가족이 부두안까지 택시를 타고 들어갈 수 있도록 제도적으로 정비되지 않았기 때문임.
- 물론 세관 등 관련부처에서는 법집행을 위하여 필요한 조치라고는 하나 선원의 입장에서는 불편²⁾을 가중시키고 사회적 인식이 낮기 때문에 그러한 대접을 받는 것으로 인식함. 따라서 각 항만에 선원셔틀버스를 운행하여 상륙하는 선원의 불편을 최소화할 수 있도록 하거나 아니면 택시가 자유롭게 부두 안까지 진입할 수 있도록 제도적으로 개편해야 함. 선원의 이직축소방안은 거창한 정책으로부터 출발하는 것이 아니라 선원과 가족들이 불편을 느끼는 아주 사소하고 작은 부분부터 개선해나가야 함.

2) 한 선원가족에 의하면, 선원가족들이 항만의 정문을 통과하려면 세관의 검색대를 통과해야 하는데, 세관원들의 선원가족을 마치 밀수혐의자들을 다루는 듯한 행동때문에 본선에 승선중인 가족의 면회시에도 육상에서 만날 만큼 선원가족은 부두의 출입에 불편을 느끼고 있음.

나) 선원편의시설의 정비

- 대부분의 선진 해운국 항만에는 자국선원 뿐 아니라 외국 선원들도 휴식, 통신, 물품구입을 할 수 있는 선원편의시설을 운영하고 있고, 자국 및 지역홍보를 위한 안내 및 홍보자료도 구비하고 있음.
- 일본은 선원후생시설로서 숙박휴게시설을 일본 국내는 물론 해외에도 3개 지역에 설치하여 운영중이며, 일본의 선원숙박휴게시설은 선원보험회(재), 선원후생협회(재), 선원복지고용촉진센타 등 여러기관에서 운영함. 일본 선원후생협회는 운수성 산하단체로서 정부의 보조없이 시설운영시의 수익금으로 운영하고 있으며, 일본해사재단이나 일본선박진흥회로부터 보조를 받아 운영함. 일본은 국내선원후생시설의 정비를 위하여 일본선박진흥회, 일본해운진흥회, 일본해사재단 및 일본선원복지후생기금재단 등으로부터 건설자금의 일부로서 보조금을 지원받아 동경항, 요코하마항 등에 숙박 및 위락시설 등을 건설하여 운영함.
- 일본은 자국선원의 규모가 11만명 수준으로 매년 감소되고 있음에도 불구하고 국내외에 약 80개의 숙박시설과 7개의 휴게시설을 운영함. 그러나 우리나라 주요 항만에는 선원편의시설이 제대로 정비되지 않아 우리나라 선원은 물론 외국 선원도 불편을 초래함. 따라서 우리나라도 주요 항만에 숙박시설과 휴게시설을 정비하여 선원 및 그의 가족이 이용할 수 있도록 하고, 해사관계자나 일반인들도 사용할 수 있도록 해야 함. 선원 및 가족의 이용요금은 일반인들보다 다소 저렴하게 이용할 수 있도록 해야 함.
- 선원 및 그 가족을 위한 시설은 숙박시설, 위락시설 또는 레저시설, 체육시설, 의료시설 등을 들 수 있음. 육상근로자의 경우, 기업차원에서 하계휴양시설, 콘도미니엄의 운영하는 경우도 많고, 자사의 테니스장, 축구장 또는 야구장 등 전용체육시설을 갖추어 직원의 복지향상을 추진하고 있는 기업이 많음. 그러나 선원의 경우, 장기간의 승선후 하선기간동안 가족이 함께 이용할 수 있는 숙박, 위락 또는 레저시설이 전혀 없음. 선원은 모처럼의 휴가를 가족과 즐길 수 있는 공간이 없어 휴가기간을 효율적으로 지내기도 어렵고, 선원으로서 자부심을 가질 수도 없는 것이 현실임.
- 또한 선원은 달리 소수의 선원들과 선내생활을 하기 때문에 육상근로자처럼 회사원 또는 친구의 가족들과 함께 여가시간을 가지기 어려운 경우가 많으므로 선

원을 위한 위락 및 여가시설을 설치하여 동승했던 선원가족끼리 여가기간을 즐길 수 있도록 하는 배려가 필요함. 따라서 정부, 선주단체, 선원관련단체 등은 선원복지고용촉진센터 등 선원복지를 위한 기구의 설립과 함께 선원의 숙박, 위락 및 여가시설을 주요 지역에 설치하여 선원이 국내 입항시 그리고 휴가기간에 가족과 여가기간을 즐길 수 있는 방안을 적극 검토해야 함.

- 또한 우리나라에는 선원을 위한 의료시설이 거의 없음. 부산에 해양병원이 있기는 하나 주로 선원들의 신체검사를 담당하고 있을 뿐이며, 전국적으로 선원 및 그 가족의 건강관리를 위한 의료시설은 정비되어 있지 못함. 인천지방 항만노동자는 인천에 자체 병원을 운영하고 있는데 선원의 경우에는 이러한 의료시설마저 없음.
- 일본의 경우 사단법인 日本海員掖濟會가 일본 전역에 8개 병원과 14개 진료소를 설치하여 선원 및 그 가족에 대한 원호 및 복지사업을 담당함. 日本海員掖濟會는 이미 120년 전에 설립된 기관으로서 정부의 보조없이 운영되고 있으며 선원들의 회비와 선사단체에서 지원하는 보조금으로 운영되고 있음. 日本海員掖濟會는 선박으로부터 무선통신에 의한 의료상담이나 선내 응급환자 발생시 헬리콥터 등을 동원하여 선원을 긴급 후송하는 등 선원치료에 중점을 둬. 기본적으로 日本海員掖濟會가 운영하는 병원과 일반병원과의 큰 차이점은 없으나 선내 응급환자 발생시 헬리콥터 등을 이용하여 즉각적인 응급치료체제를 갖추고 있고, 우수선원에 대해서는 무이자로 장학금을 지급하는 등의 사업을 하고 있다는 점은 우리나라 선원복지정책 수립시 참고할 필요가 있음.

다) 선원취업알선기능의 강화 및 선원고충센터의 운영

- 선원인력관리소, 지방해양수산청, 관련단체는 국적선원의 취업알선을 담당하고 있으나 승선회망자의 명단을 전산망에 올리고, 채용을 희망하는 선사와 연결시켜 주는 소극적인 수준에 머물고 있음. 현재 선원인력관리소는 단순히 구직선원들로부터 취업희망의사를 파악하여, 선원을 채용하고자 하는 국내외 선사들에게 정보를 제공하는 사업을 추진함. 지방해양수산청이나 선원인력관리소 등은 선원을 위한 복지사업이나 고용촉진을 위한 별도의 사업은 거의 추진하고 있지 않음.
- 우리나라가 해운국으로서 선원의 중요성을 인식하고 있고 진정한 선원복지향상

을 위해서는 복리시설의 운영, 취업알선 그리고 선원의 직역확대를 위한 업무가 동시에 이루어질 수 있는 조직이 필요함. 따라서 선원직업소개와 홍보를 강화하기 위하여 선원복지센타를 중심으로 적극적으로 선원의 취업을 알선하고 홍보해야 함. 물론 선원복지센타가 선원의 취업알선이나 홍보는 물론 선원의 복지를 위한 숙박 및 휴게시설의 설치와 운영, 그리고 장학사업 등을 담당할 수 있는 방안을 검토해야 함.

- 일본의 경우, 재단법인 선원복리고용촉진센타³⁾를 운영하여 예비취업자와 실업자를 대상으로 선원직업소개와 선원직업에 대한 홍보를 담당함. 일본 선원복리고용촉진센타(SECOJ)의 주요 기능은 고용촉진사업(선원의 직역확대 및 개척, 선원의 교육 및 훈련, 선원의 고용촉진 및 안정을 위한 조성 등의 지급), 복리사업(선원의 숙박, 휴양, 오락 등 편의시설의 설치와 운영), 배송조정사업(외국적선에 승선하는 일본선원의 승하선 원조 및 국내외 고용사정에 대한 조사) 등임.
- 아울러 선원은 장기간 승선근무로 육상의 경제적, 사회적 환경변화를 충분히 이해하고 있지 못한 경우가 많고, 부인 등 가족이 가장을 대신하여 가사활동을 꾸려가는 경우가 대부분임. 가장인 선원이 승선근무중이거나 비록 휴가중에 있더라도 현실을 잘 파악하고 있지 못하기 때문에 직접 가사활동에서 부딪치는 다양한 문제를 해결하는데 많은 어려움을 겪고 있음. 따라서 선원의 고충을 해결해주는 선원고충센타를 설립, 운영함으로써 가사활동에서 야기되는 문제점을 용이하게 해결할 수 있는 대안을 제시해야 함. 다방면의 전문가를 위원으로 선정하여 선원들을 대상으로 자문을 해준다든지, 선원을 대신하여 직접 문제를 해결할 수 있는 제도를 구비하도록 해야 함. 예를들면 선원문제와 관련한 전문변호사, 전문노동사, 의사, 부동산중개사 등 전문가들이 선원들의 고충을 자문하는 역할을 담당하도록 해야 함.

(2) 장기승선자 우대

- 선원의 삶의 질을 향상시키기 위해서는 임금과 아울러 휴가일수를 확대하는 방안을 고려할 수 있음. 현재 육상에서 거론되고 있는 주 5일 근무제도를 장기승선

3) 선원복리고용촉진센타(Seaman's Employment Center of Japan : SECOJ)는 1977년 해운불황으로 선원이직의 증가가 지속되자 “선원의 고용촉진에 관한 특별조치법(1977년 12월 법률제96호)”에 의거 설립됨.

자에 적용하는 유급휴가제도를 도입함으로써 우수 인력의 장기 승선근무를 유도할 수 있음. 일본은 이미 1970년대에 장기유급휴가제도를 도입하였고, 유럽 등 선진해운국들도 one-one 시스템(승선근무기간만큼 휴가기간 향유)을 도입하여 운영하고 있기 때문에 우리나라도 선원직의 매력화를 위해서는 장기유급휴가제도를 도입해야 함.

- 국비로 양성된 선원이 가능한 장기간 승선근무를 하는 것은 국가적으로는 바람직하나 선원도 보다 인간적인 가족과의 생활이나 안락한 생활을 원하기 때문에 일정기간 승선후에는 육상으로의 전직을 원함. 따라서 우수한 선원의 장기승선을 유도하기 위하여 장기승선자를 우대하고 육상으로의 전직을 위한 재취업교육을 강화하는 것도 선원의 이직을 축소하는 방안의 하나임.
- 장기간 승선근무한 선원의 육상으로의 전직은 선원인력관리면에서는 손실일지 모르나 우리나라 해양산업분야의 전문물류인력으로 활동한다고 볼 때 오히려 바람직한 방향으로 볼 수 있음. 따라서 일정기간 장기승선한 선원에 대해서 승선크력을 육상까지 연계시킬 재취업에 대한 교육을 강화해야 함.
- 육상으로 전직을 위한 재교육은 해양산업분야에 필요한 마케팅, 재무관리, 해상보험, 해상법, 위험물관리, 선원관리, 주기관 및 보조기관과 관련한 신기술이나 동향 등 육상근무에 필요한 내용을 중심으로 해야 교육을 실시함. 선원의 재교육시 정부나 고용보험에서 직업훈련생에 대한 특별보조금을 지원하도록 하는 방안도 적극 검토해야 함.
- 또한 육상의 해운항만산업분야에서 승선크력자 채용시 장기 승선자에게 가산점을 부여하거나 우선적으로 채용할 수 있도록 제도적 장치를 강구함으로써 우수한 선원의 장기승선을 유도하고, 장기승선자의 승선크력을 살릴 수 있는 물류전문인력으로 육성하는 것이 바람직함.
- 아울러 선사는 장기승선자의 지속적인 승선을 유도하기 위하여 일정기간 승선한 선원에 대해 육상직으로 교환근무제도를 확립하여 추진하는 것도 선원의 이직을 축소하는 방안이 될 수 있음. 선원이 육상에서 근무하게 되면 승선크력시 파악하지 못했던 경영상 지식이나 업무중요성을 인식하게 되고, 이를 승선시 직접 적용할 수 있기 때문에 업무의 효율성 향상도 기할 수 있음.

(3) 선원가족 승선 확대 및 가족지원제도 강화

- 선원은 기본적으로 가정과 격리되어 생활함으로써 선원 자신은 물론 선원가족도 선원생활을 기피하는 중요한 요인이 되고 있으며 젊은층의 이직을 가속화시키는 요인임. 적령기에 들어선 선원교육기관을 졸업한 해기사가 배우자를 선택한 경우, 배우자는 승선생활을 중단하는 조건으로 결혼을 생각할만큼 가족과의 격리생활은 선원의 매력화를 저해하는 요인임. 또한 결혼한 후에도 가장인 선원이 가족과 떨어져 생활하기 때문에 가정 또는 집안의 중요한 행사에 참여하기도 힘들고, 휴가기간에만 가족과 생활해야 하는 어려움이 있기 때문에 가족들도 선원의 승선생활 중단을 지속적으로 요구하게 되어 이직이 가속화됨.
- 영국이나 노르웨이 등 선진해운들은 이미 1970년대 이전부터 선원가족의 승선을 널리 확대해왔음. 경제적으로 부유해지고, 육상의 취업기회가 확대되면서 선원생활의 기피가 확대되자 선진해운국들은 일찍부터 선원의 가족동승을 실시해왔음. 가족과의 동승을 확대함으로써 가족과의 격리생활 기간을 최대한 단축함으로써 선원 및 그 가족들의 불만을 최소화하고 이직을 방지하고자 함. 부인은 물론 취학중인 자녀들도 선원과 동승하고, 자녀의 학교에서도 가장이 승선하는 선박에 동승하는 기간은 현장학습기간으로 인정해주는 제도가 확립됨.
- 물론 우리나라 주요 선사들도 선원가족(부인)의 동승을 허용하고 있지만, 모든 선원이 가족을 동승하기 보다는 일부 선원만 제한적으로 선원가족과 동승하고 있음. 동승하는 선원가족은 대부분 상급해기사의 부인들이 승선하는 경우가 많고, 부원의 경우도 가족과 동승하는 기회는 확대시행되고 있지 못하며, 부인 이외에 자녀들까지 동승하는 경우는 거의 없음. 물론 선주 입장로서는 가족동승시 선박내 거주공간의 부족, 선원가족의 불상사 발생우려, 가족승선시 비용증가 등의 이유를 내세우고 있으나 기본적으로는 선원에 대한 배려가 부족하기 때문임.
- 따라서 선원가족의 동승확대를 통한 선원직 매력화를 위하여는 다음과 같은 방안을 적극 추진해야 함.
 - i) 국적선 선박소유자는 선박건조 당시부터 선원의 거주공간을 몇몇의 선원가족이 동승할 수 있는 공간을 가능한 확보하도록 해야 함. 물론 선원거주공간이 확대됨으로써 화물적재공간이 축소될 수 있으나, 전세계적으로 유능한 선원의 부족현상이 예상됨을 감안할 때 선원거주공간 확대를 통한 우수한 선원인력

의 지속적 확보는 장기적으로 선박운항비용의 절감을 가져올 수 있음을 인식해야 함. 가능하다면 정부는 선박소유자가 선박건조시 선원가족동승을 위한 선원거주공간을 추가적으로 확보함으로써 발생하는 추가비용에 대해서 지원하는 방안도 검토해야 함.

- ii) 선원가족의 동승시 부인 뿐만 아니라 자녀들도 동시에 승선할 수 있도록 해야 함. 취학중인 자녀가 승선시 승선기간도 교육기간으로 인정받을 수 있도록 교육부와 협의해야 하고, 선원가족 승선시 발생하는 불상사에 대해서는 선원복지고용촉진기금 등에서 지원할 수 있는 방안도 모색해야 함.
- iii) 정부는 선박소유자가 선원가족의 동승으로 발생하는 일부 비용 즉 식대, 보험료 등에 대하여 선원복지고용촉진센타 등에서 추가적으로 발생하는 비용에 대하여 보조할 수 있는 방안을 강구해야 선박소유자도 국적선 선박소유자도 새로운 제도의 도입에 적극적으로 동참할 수 있음.
- 세계 제8대 해운국으로서 위상을 정립하고 선원직 매력화를 통한 이직을 축소하기 위해서는 주요 항만에 선원숙박 및 휴게시설과 같은 편의시설을 시급히 정비하여 우리나라 및 외국선원들의 불편을 최소화할 수 있어야 함. 가능하다면 우리나라 선원들이 많이 상륙하는 싱가포르나 홍콩 등 외국에도 숙박시설 또는 휴게시설을 설치하는 방안도 검토할 필요가 있으며, 아울러 외국인 선원이 상륙시 편의를 도모하기 위하여 CIQ기관 수속시 항만 및 지역홍보를 위한 안내 홍보자료를 배포하는 방안도 검토해야 함.
- 선원의 이직을 축소하기 위해서는 일본의 경우와 같이 육아휴업이나 개호휴업과 같은 가족지원제도를 도입함으로써 선원이 가족을 위하여 최소한의 배려를 할 수 있도록 지원해야 함. 일본의 경우 선원가족 지원제도는 ‘육아휴업, 개호휴업 등 육아 내지는 가족개호를 행할 노동자의 복지에 관한 법률’에 의거하여 시행됨. 특히 선원에 대해서는 ‘선원에 관한 육아휴업, 개호휴업 등 육아 내지는 가족개호를 행할 노동자의 복지에 관한 법률 시행규칙’에서 가족지원제도를 규정함. 육아휴업제도는 선원의 자녀가 1세에 달할 때까지 그 사업주(선주)에게 신청하여 육아휴업이 가능하도록 하고 있고, 개호휴업제도는 최장 3개월까지 사업주에게 신청하여 개호에 필요한 상태인 대상 가족을 개호하기 위하여 휴업이 가능하도록 함.
- 일본 선사는 선원에게 자녀의 양육을 용이하도록 하기 위하여 ① 선박의 정박중

단기간 근무할 수 있는 제도를 마련하거나 ② 단기간 항해를 하는 항로나 선박에 승선할 수 있는 제도의 도입 ③ 자녀 양육을 위한 탁아시설의 운영 또는 그와 유사한 편의시설을 제공하고 있음. 아울러 사업주는 선원이 가족의 개호를 위하여 최소한 3개월간 ① 선박의 정박중 단기간 근무할 수 있는 제도를 마련하거나 ② 단기간 항해를 하는 항로나 선박에 승선할 수 있는 제도의 도입 ③ 대상 가족을 개호하는 서비스를 취업중에 이용하기 위하여 부담하는 비용을 조성하거나 이에 준하는 제도를 도입하도록 추진함. 그리고 선원이 육아휴업 또는 개호휴업제도를 이용하지 않는 경우에는 선원보험제도에 의한 육아휴업기본급부금, 육아휴업자직장복귀급부금, 개호휴업급부금 등 금전상으로 보상함.

- 따라서 우리나라도 선원직 매력화를 도모하고 이직을 축소하기 위하여 선원법상에 가족지원을 위한 조항을 삽입하던가, ‘근로자의생활향상과고용안정지원에관한법’상에 가족지원에 관한 규정을 제정하여 선원가족을 지원할 수 있도록 해야 함. ‘근로자의생활향상과고용안정지원에관한법’은 근로자의 주거안정을 위하여 주택공급제도운영, 주택자금의 융자, 주택구입자금의 지원을 규정하고 있고, 생활안정 및 재산형성을 위하여 학자금지원, 의료비 지원, 근로복지시설의 설치를, 고용안정을 위하여 직업전환 및 창업지원, 인력재배치 및 이직자채용 등에 대해서만 규정하고 있을 뿐 근로자 가족지원에 대한 규정은 없기 때문임.

(4) 선원의 근로소득세 감면 확대

- 소득수준의 향상과 가치관의 변화로 선원의 지원자가 감소하고 있고 기존 선원의 이직이 가속화됨. 선원의 이직이 가속되는 원인은 여러가지가 있겠지만 육상의 근로자에 비하여 상대적으로 많은 임금을 받고 있지 못하는 것도 중요한 요인임. 과거 선원은 동일 경력의 육상 근로자에 비하여 2배 이상의 임금으로 보상을 받았기 때문에 가족과 격리된 생활이나 열악한 근로조건하에서도 우수한 인력이 승선근무를 해왔으나 최근에는 육상근로자의 1.3배 수준에 불과한 실정임.
- 현재 우리나라 선원의 임금은 선진국의 선원에 비하여 낮지만 개도국 선원에 비하여 높은 수준임. 선원들은 외국선원의 임금과 비교하기도 하지만 국내 육상근로자의 임금과 비교하여 상대적인 평가하기 때문에 육상근로자에 비하여 상대적으로 높은 임금을 받고 있지 못하다는 인식을 가진 선원들에게 현실적으로 임금

인상이 어렵다면 선원임금의 근로소득세 감면폭을 확대하여 실질적인 임금인상 혜택을 주는 것도 선원의 이직을 축소할 수 있는 방안임.

- 선원의 이직감소를 위한 방안은 국외근로자 비과세급여 한도의 상향조정, 근해어선 등 감면대상 확대, 생산직근로자에 모든 선원을 포함 등을 들 수 있음.

i) 국외근로자 비과세급여 한도의 상향조정

- 현재 외항상선 및 원양상선 선원은 150만원 한도로 비과세 혜택을 누리고 있으나 급여 전액에 대한 비과세 또는 한도액을 150만원 이상으로 상향조정해야 함. 가족과의 격리나 지속적인 선상생활 등 선원의 근로조건이나 특수성을 감안한다면 육상근로자가 누리는 비과세 혜택과 비교할 때 상대적으로 현재의 비과세 한도액이 낮음. 과거에 선원의 임금이 육상근로자의 2배 이상이었을 때 우수한 선원들이 많이 승선했던 점에 비추어볼 때 선원의 근로소득세 비과세 한도액도 육상근로자의 2배 수준이 150만원 이상 또는 전액에 대해 적용되도록 함으로써 실질적인 임금인상혜택을 누릴 수 있도록 하는 것이 선원 이직의 축소방안의 하나가 될 수 있음.

ii) 실비변상적 급여의 상향조정

- 소득세법 제12조 제4호 아목에서 ‘대통령령이 정하는 실비변상적인 성질의 급여’도 비과세 또는 감면되도록 규정되어 있고, 소득세법 시행령 제12조 (실비변상적 급여의 범위) 제10호는 선원법의 규정에 의한 선원으로서 월정액급여가 100만원이하인 자가 받는 월 20만원 이내의 승선수당은 비과세 되도록 되어 있음. 현실적으로 외항선, 원양어선, 근해어선의 선원이 100만원 이하의 월정급여를 받는 경우는 많지 않으므로 월정급여액의 한도를 200만원 수준으로 상향조정하여 보다 많은 부원이 혜택을 받을 수 있도록 해야 함.

iii) 생산직 근로자에 모든 선원 포함

- 현행 소득세법은 생산직 근로자에 외항선에 승선하는 선원과 원양어선 선원중 선장과 직원을 제외한 원양어선 부원만을 생산직 근로자로 규정함. 이는 소득세법이 육상의 근로자를 중심으로, 그리고 실질적인 생산직 근로자만 규정하고 있기 때문이나 선원은 해운업의 수송서비스를 생산한다고 볼 수 있기 때문에 선원도 생산직 근로자에 포함시켜야 함. 또한 생산직 근로자로서 부원만 원양어선에서 실질적인 어로작업을 하는 것이 아니라 모든

원양어선의 선원이 어로작업을 수행하고 있으므로 모든 선원을 생산직 근로자에 포함시켜야 함. 또한 240만원까지 생산수당을 비과세 하도록 되어 있는 원양어선의 부원의 경우에도 한도액을 300만원 이상으로 상향조정하던가 광산근로자와 마찬가지로 급여총액을 비과세 하도록 추진되어야 함.

5) 선원사회보장제도 개선

(1) 선원의 고용보험제도

- 고용보험제도는 1995년 7월부터 시행되어 현재 1인이상 사업장에 적용됨. 선원의 경우 1995년 7월부터 외항, 내항, 원양 4업종에 적용되었고, 1999년 2월부터는 원양전체와 예선업까지 적용이 확대되었음.
- 고용보험법에서 연근해어선원 2만 9,869명과 해외취업선원 6,722명이 적용이 제외되어 있음.
 - 해외취업선원 : 선원 및 외국인사업자의 보험료 징수 문제 등으로 제외
 - 연근해어선원 : 짧은 근로계약(6월내외), 잦은 전업 등으로 실시상 애로가 많음. 즉 보험수혜가 낮고 징수가 어려움.
- 현재 고용보험은 노사가 모두 반대하고 있으나, 정부의 복지정책과 배치될 뿐만 아니라 사회보장제도가 가장 필요로 하는 집단의 적용이 배제되고 있어 계속 문제가 되고 있음.
- 정부는 연근해어선원의 생활안정을 위해 점진적으로 고용보험 적용을 추진하고 있으나, 적용범위와 수혜율 제고에 현실적인 어려움이 있음.
- 따라서 고용보험제도를 전체 선원으로 확대하기 위해 관련법률의 개정을 통해 적용배제된 선원을 고용보험제도 안으로 수용하고 정부의 고용보험요율에 따라 고용보험료를 징수해야 함. 특히 연근해어선의 경우 사업장이나 고용주의 변경에도 불구하고 근로자로 계속 근무시에는 각종 혜택을 받을 수 있도록 함.

(2) 선원의 산업재해보상제도

- 산재보험에서는 선원은 보험적용대상에서 배제되어 있으며, 선주가 각종 민영보험에 가입하여 선원에게 선원법에 따른 재해보상을 실시중에 있음.

- 외항선원 및 원양어선원 : P&I 보험 적용
- 내항선원 : 해운조합공제
- 연근해어선원 : 수협공제
- 선원법에 의한 재해보상제도는 선주가 보험에 가입하고 있으면 직무상 이외의 질병에도 보상하는 등 일반산재보험보다 보상범위가 넓어 선원에게 유리한 부분도 있으나, 선주가 보험에 가입하지 않거나 효력이 정지된 상태에 있을 때는 선원은 전혀 보상받을 수 없음. 현재 무보험 선주를 선원법 제98조 위반으로 1년 징역 또는 500만원 벌금에 처할 수 있게 되어 있으나, 피해 선원의 구제로는 극히 불충분함.
- 특히 산업재해보상보험법에 적용을 받는 일반 사업장의 경우 모든 근로자에 대해 적용이 강제되고 사고발생시 우선적으로 국가에서 보상을 실시하지만, 선원법에 의한 산재보상의 경우 국가보상 책임이 없어 선원이 보상이 이루어지지 않은 경우도 있음.
- 또한 현행 선원재해보상제도하에서는 선박이 압류(legal arrest), 난파, 좌초, 침몰되거나 선박소유자가 파산 또는 지불불능(insolvency) 상태 등의 사유가 발생하면 선원도 동시에 무보험 상태에 빠져 재해에 대하여 무방비 상태로 되는 문제가 발생함.
- 선원단체에서는 공적보상체제로 개편하거나 아니면 산재보험체계에 편입할 것으로 요구하고 있음.
- 따라서 선원 산재보험제도는 현행 선원법의 산재보험제도를 근로복지공단에서 실시하는 보상수준 이상의 서비스를 제공하거나 또는 선원법과 선원보험법 등의 개정을 통해 별도 시행해야 함.

(3) 선원의 임금채권보장제도

- 1998년에 도입된 임금채권보장제도는 현재 상시 근로자 1인 이상의 전사업장에 대하여 실시하고 있음. 그러나 선원법이 적용되는 선원은 제외하고 있어 대부분의 선원은 제외되고 있음.
- 1998년 2월 선원에 대하여도 임금채권(替當金) 보장제도의 도입여부에 대해 활발히 논의하였는데, 동년 12월 선주4단체(선주협회, 해운조합, 수협중앙회, 원양협

회)와 해상노련은 선원임금 체당금 문제는 법제화 대신 4단체별로 별도의 임금채권보장기금을 운영하여 해결하기로 합의하였음. 즉 선원임금의 특수성⁴⁾을 고려하여 선원에게는 체당금 제도를 도입하지 아니하고 선주단체별로 기금을 적립하여 임금채권을 부장하기로 합의.

- 그러나 이 합의는 그러나 이 합의는 잘 이행되고 있지 아니하여, 현재 船主 4단체 가운데 해운조합, 수협중앙회는 基金설치 실적이 없음
- 선주협회와 원양협회는 각각 2억원의 기금은 조성하였으나, 非會員社 소속선박에 승선하는 선원에 대한 임금채권 보장을 거부하고 있음
- 수협중앙회는 이러한 기금을 中央會가 아니라 단위수협별로 설치하여야 한다고 주장하여 해상노련측과 크게 대립하고 있음
- 특히 선원임금이 상법상 선박우선평권이 있는 채권임에도 불구하고 체불금액이나 건수가 매년 일정수준 유지되고 있어 이에 대한 대책이 시급한 상태임.
- 따라서 선원의 임금채권보장을 위해서는 선원임금채권보장제도의 법제화가 필요하고 이를 위한 구체적 방안에 대한 연구가 필요함.

<표 IX-1>

연도별 선원임금 체불동향

년 도	1996	1997	1998	1999	2000.8
체불금액(억원)	46	96	83	61	17
체불건수(건)	1,610	1,394	1,201	1,503	
입건송치(건)	42	41	74	83	

자료 : 해양수산부

4) 상법제861조의 선박우선평권이 있는 채권.