

우리나라 선박관리업의 발전 방안에 관한 연구

- 선원관리제도를 중심으로 -

류동근* · 김종태** · 신용준†

*, † 한국해양대학교 해운경영학부 부교수, ** 한국해양대학교 대학원

A Strategic Development of Ship Management in Korea

Dong-Keun Ryoo* · Jong-Tae Kim** · Yong-John Shin†

*, † Associate Professor, Division of Shipping Management, Korea Maritime University, Busan 606-791, Korea

** Graduate school of Korea Maritime University, Busan 606-791, Korea

요 약 : 현재 우리나라 선박관리업의 경우 선주에게만 선원의 고용권이 있으며 선박관리회사는 선원고용권이 없는 실정이다. 그리고 선박관리업자간 협력사업이 해외 선박관리업자에게는 허용되나 국내 선박관리업자 간에는 허용되지 않고 있다. 향후 해외 전문선박관리회사가 국내 시장에 진출 시 국내 선박관리회사들의 경쟁력이 약화될 우려가 있다. 따라서 국내 선박관리업이 국제 경쟁력을 갖추기 위해 선원고용권 문제를 포함한 선박관리 관련 법, 제도의 미비점을 개선하고 정비하여야 할 필요성이 강조되고 있다. 본 연구는 국내 선박관리업의 선원관리제도 관점에서 국내 선박관리업의 활성화 방안을 검토하였다. 선원인력양성, 선원의 고용권 보장, 선박관리회사간 체계적 허용, 비정규직 보호법에서 선원은 제외 등을 발전 방안으로 제시하였다.

핵심용어 : 선박관리, 선원관리, 선박관리정책, 해운정책, 선원법

Abstract : In Korea a crew employment right is only allowed to shipowners and cooperative business between ship management and crew management company is not allowed. It is anticipated that overseas ship management companies' entry into Korean ship management markets will weaken Korean ship management companies' competitiveness. Therefore, it is necessary to amend crew management regulation. The purpose of this study is to investigate the situation of Korean ship management industry and to suggest the scheme for strengthening its competitiveness. The result of this study will contribute to the growth of the Korean ship management industry and enhance their business scope internationally.

Key words : Ship management, Crew management, Ship management policy, Maritime policy, Crew law

1. 서 론

선박관리업의 핵심은 관리 선박을 얼마나 효율적으로 관리하느냐에 달려 있다. 선박의 크기가 점점 대형화되고 신조선박이 증가함에 따라 이런 선박을 운항하고 관리하는 자질 있는 선원을 확보하고 관리하여야 한다.

그러나 1980년대 들어 해운업계의 장기불황에 따른 여러 가지 요인들로 인하여 선원 수는 급격히 감소하기 시작하였다. 1990년대 약 10만 명 이상의 선원시장에서 현재 4만명 미만 수준으로 선원의 수가 축소되었다. 2005년 BIM/ISF에서 세계 선원시장은 2015년 약 3만 명의 해기사 부족을 예측하고 있다. 우리나라 또한 향후 400여척의 신조선 인수 시 5천명 이상의 해기사 부족을 예측하고 있어 우수 해기인력의 수급대책은 무엇보다 중요한 사안으로 대두되고 있다.

사관인력의 부족과 한국 부원인력의 공급이 단절된 상황을

해소하기 위한 방편으로 관리 선박에 승무하는 외국선원은 지속적으로 증가되고 있으며, 선박관리업계의 한국선원 관리 규모 측면에서 보면 국적선에 승무하는 한국선원이 해외 송출인력의 규모를 초과하여 선박관리업 분야의 50%(선박관리업협회 2007년 12월말 내부자료)를 넘어서고 있는 추세이다.

그리고 2010년 필수지정선박을 제외한 선박에 선장과 기관장을 제외한 전원 외국선원으로 승선시킬 수 있는 제도적 기반이 마련되어 외국선원의 고용 확대는 선내 인사노무 관리 환경에 큰 변화를 예측하게 한다.

따라서 선박관리업의 활성화 여부는 급변하는 선원의 인사와 노무관리 환경에서 얼마나 자질 있는 선원을 확보하고 효율적으로 관리 하느냐에 따라 좌우됨을 알 수 있다.

그러나 국내 선박관리업의 활성화를 위한 여러 가지 경쟁력을 갖추는 데에는 많은 구조적인 문제점을 가지고 있다.

따라서 본 연구에서는 문헌조사를 통해 우리나라 선박관리

* 대표저자 : 류동근(정회원), dkryoo@hhu.ac.kr 051)410-4381

** 정회원, jtkim@hanjin.com 051)460-8021

† 교신저자 : 신용준(종신회원), yjshin61@hhu.ac.kr 051)410-4382

업의 현황을 파악하고, 이를 토대로 국내 선박관리업이 가지고 있는 문제점을 제도적인 문제 중심으로 분석해보고자 한다. 그리고 이에 대한 선박관리업의 활성화 방안을 모색해 보고자 한다.

2. 선행연구의 고찰

최근 우리나라 선박관리업 활성화 방안과 관련된 연구가 활발히 진행되고 있다. 선행연구에서 제안된 발전방안을 살펴보면 다음과 같다. 서양수(2006)는 우리나라 선박관리업의 문제점과 그에 따른 경쟁력 및 구조고도화를 위한 방안을 제시하였다. 본 연구에서는 적극적인 사고를 가진 고급선원교육, 선박관리 전문인력의 양성과 신뢰감과 영업을 확장하기 위해서 각 분야의 인재 양성에 대해 적극적으로 대처하고 외국의 우수한 인력들도 확보할 수 있는 시스템을 갖춰야 한다고 제안하였다. 또한, 선박관리업 시장의 과당경쟁 지양 및 양질의 선박관리 시스템개발 및 마케팅전략 수립과 잘 발달된 서구의 시스템을 적극적으로 배우며 각종 서비스형태 등의 벤치마킹의 필요성을 제안하였다. 그리고 한국 선박관리업체 관리조직상의 문제점으로 통합관리 서비스 능력의 미비, 해외 네트워크 조직 결여, 특수선 관리능력 경험 부족, 해외 마케팅 조직 취약 등을 제시하였다.

해양수산부(2006)의 연구에 따르면 해운산업 및 관련 고부가가치 산업의 전문 인력양성을 위하여 선원은 양성·관리되어야 하며, 이를 위하여 병력특례제도 확대, 선원복지제도 수립, 선원면제 범위확대 등 정부의 정책적 지원이 필요하고, 현장에서 요구하는 교육내용으로 맞춤형 교육과정을 적극적으로 도입하며, LNG선 및 특수선의 선박에 관한 선원관리 시장 진출을 적극적으로 모색하여야한다고 제안하였다.

황진희(2007)는 선원수급의 문제점과 원인으로 첫째, 선원취업희망자 감소 둘째, 대학졸업자의 조기하선으로 고급해기사 부족문제 셋째, 선원법상 예비원 비율이 낮음 넷째, 외국선원 고용 증가로 국적선박의 증가와 내국인 고용규모가 연동되지 않는 점을 지적하였다. 그리고 해결방안으로 선원직업경력개발 프로그램을 도입하여 선원 양성단계에서부터 승선학과는 등록금 전액을 장학금으로 지급하고, 고용단계에서는 근무여건 개선 및 복지확대, 직업안정, 장기승선 지원을 위한 프로그램을 시행하여야 하며, 직업전환단계에서는 육상직종으로 전환이 용이하도록 지원하는 특별교육 프로그램 개발을 제안하였다. 그리고 국내인력의 부족을 보충하기 위하여 해외인력 확보사업을 추진해야 하는 등 지금까지와는 다른 투자와 계획이 필요하다고 주장하였다.

송성규(2007)는 우리나라 선원인력의 자질측면에서는 국적선사 선원인력의 경우 강력한 주인의식과 탁월한 현장대응능력, 기관사관의 다기능화 및 사관인력의 전산 활용능력 부문에서 경쟁력이 있는 것으로 나타났다. 반면에 가격경쟁력 측면에서 선원비는 IMF이후 원화절하의 영향으로 한 때 한국사관의 임금수준이 국제경쟁력을 다소 회복한 것으로 나타났지

만, 최근 원화절상으로 한국사관들의 국제경쟁력은 급반전현상으로 선원임금 측면에서 경쟁력은 급격히 저하되었다. 따라서 선박관리업체는 관리비중 선원비가 통상 40% 차지하고 있으므로 이를 조정하기 위하여 우리 문화와 취향에 맞는 유능한 제3국 선원확보가 시급하다고 제안하였다.

이상의 선행연구들은 주로 선박관리업의 활성화 방안으로 선원인력 수급, 선원인력 양성, 선원 복지 및 병역특례 제도, 선원 경력개발 및 교육훈련 프로그램, 제3국 선원 확보, 선박관리 서비스 능력 제고 및 해외 마케팅 강화 등을 제시하고 있다. 이는 주로 선원 인력의 양성 및 관리와 선박관리 서비스 문제에 주목하고 있으며, 선박관리 제도상의 본질적인 문제에 대한 연구는 매우 부족하다.

따라서 우리나라 선박관리업이 글로벌 경쟁력을 갖출 수 있도록 현행 선박관리업 제도상의 문제점들을 규명하여 이에 대한 적절한 해결방안을 제시하는 연구가 필요하다.

3. 선박관리업의 현황

3.1 국내 선박관리업 현황

2005년에서 2007년도 선박관리업체 현황을 살펴보면 다음과 같다. 선박관리 종합업체는 2005년 263개사에서 2006년 285개사, 2007년 289개사로 연평균 4.9%증감하였다. 그리고 선원관리에 한정된 업체는 2005년 76개사에서 2006년 95개사, 그리고 2007년 97개사로 연평균 13.8% 증감하였다. 2005년에서 2007년도 사이에 선박관리종합업체와 선원관리에 한정된 업체를 종합하여 살펴보면 연평균 6.9% 씩 꾸준히 증가하고 있음을 알 수 있다.

Table 1 Status of ship management company

구분	2005	2006	2007	연평균 증감
선박관리 종합	263	285	289	4.9%
선원관리 한정	76	95	97	13.8%
합 계	339	380	386	6.9%

자료 : 한국선박관리업협회 2007년 12월말 현재

이와 같이 등록된 선박관리업체 수가 증가된 이유는 선박관리업 분야에서 규제사항들이 대폭 완화되었기 때문인 것으로 분석된다. 규제완화의 내용은 선박관리업 등록을 해양수산부 또는 지방청에서도 할 수 있도록 하고, 등록 자본금 기준을 1억원 이상에서 5천만원 이상으로 하향조정하였으며, 해기관리사 고용 의무사항을 폐지하고, 연간 미화 10만\$ 이상 사업실적 미달업체의 등록취소·사업정지 제도를 폐지하고, 사업자의 자산 상태 서류 제출 및 휴업·폐업 신고 규정을 삭제하였다.

3.2 국내 외국적선 선박관리업 현황

우리나라에서 외국적선을 관리하는 선박관리사업의 연도별

실적현황을 살펴보면, <표 2-15>와 같다. 2005년 대비 2007년의 관리 척수는 변화가 없으며, 관리인원의 규모는 연평균 1.3%씩 감소하였음을 알 수 있다. 그런데 외국적선 선박관리 외화수입(선원임금+관리수수료)은 2005년도에 3억5천4백만달러에서 2007년도에 4억9천만달러로 연평균 19.3%씩 증가하고 있다. 선원수가 감소하고 있음에도 외화 수입이 증가함은 고임금 선원의 고용이 증가됨을 의미한다. 어선 및 부원인력의 고용은 축소되고 점차 고급사관의 고용이 확대되고 있음을 나타내고 있다.

Table 2 Ship management of foreign flag ships

구분	관리선박척수			승선 선원 수				
	상선	어선	계	상선		어선		계
				해기사	부원	해기사	부원	
2005	1,085	166	1,251	3,094	727	156	138	4,115
2006	1,131	152	1,283	3,082	699	147	122	4,050
2007	1,146	105	1,251	3,091	681	124	107	4,003
연평균 증감(%)	3%	-18.3	-	-	-3.1%	-10.2%	-11.2	-1.3

자료 : 한국선박관리업협회 2007년 12월말 현재

3.3 국내 국적선 선박관리업 현황

우리나라 국적선 선박관리업체의 연도별 실적현황을 살펴보면, <표 2-15>와 같다. 2002년의 관리척수 219척에서 2007년 475척으로 연 25.7%씩 증가하였으며, 관리선원은 2002년 1,871명에서 2007년 4,239명으로 연 25.3%씩 증가하였다.

Table 3 Ship management of national flag ships

년도	관리선박			관리선원				
	상선	어선	계	상선		어선		계
				해기사	부원	해기사	부원	
2002	207	12	219	1,157	696	4	14	1,871
2003	251	15	266	1,627	972	9	20	2,628
2004	301	9	310	2,040	1,082	7	15	3,144
2005	399	16	415	2,714	1,314	2	26	4,056
2006	425	6	431	2,696	1,213	10	14	3,933
2007	473	2	475	3,018	1,205	11	5	4,239
평균 증감(%)	25.7%	-16.6	23.3%	32.1%	14.6	35.0%	-12.8	25.3%

자료 : 한국선박관리업협회 2007년 12월말 현재

그리고 국적선 선박관리 외화수입(선원임금+관리수수료)은 2004년도에 967억원에서 2007년도에 1,739억원으로 연평균 23.9%씩 증가하였다. 국내 선박관리업계 내부에서도 국적선

관리사의 선원규모 및 매출액이 외국적선 관리를 추월 하였으며, 국적선사 소속의 단순 나용선 포함 시 그 차이는 더욱 두드러질 것으로 예측된다. 또한 매출 규모에서 볼 수 있듯이 외국적선은 선원관리에 치중되어 있으며, 국적선사는 전문적 선박관리를 수행하고 있음을 볼 수 있다.

4. 우리나라 선원관리제도의 문제점

4.1 선원의 수요 · 공급의 불균형

전 세계적으로 선원의 수요와 공급의 불균형은 2006년 이후 본격화되고 있으며, 이는 급속도로 증가하는 신조선박 발주에 기인한다고 볼 수 있다. 전 세계적인 선박증가는 선원의 소요인력의 증가만을 나타내는 것이 아니라, 선원 및 관련 산업분야의 해기인력 및 선박을 관리하는 정부기관 공무원 인력까지 동반하여 증가시키고 있다. 이런 육상분야의 일자리 확대에 따라 기존 선원들마저 대거 육상진출로 인해 더욱더 선원부족 문제를 부추이고 있는 실정이다.

우리나라의 경우 2006년부터 본격적으로 신조선박이 인수되고 있으며, 당분간 지속적으로 선박이 증가될 예정이다. 사관은 2011년 2천3백명 가량 부족한 상태이다.¹⁾

1척의 선박을 건조하는데 6개월이 시간이 소요된다면, 1명의 사관을 양성하는 기간은 최소 4년이 소요되고 있어 선박증가에 따른 수요인원에 대한 공급은 턱없이 부족한 실정이다. 또한 유럽선주들은 동유럽국가의 선원 배출인원 감소로 인해 동남/서남아시아 국가로 진출하여 강력한 자본력으로 기존 해기사들을 대거 흡수하고 있다. 이에 기존 동남아 시장의 안정적 기틀을 마련하고 있는 기타 국적의 선사들은 선원인력 확보에 어려움을 겪고 있다.

4.2 선박관리업자의 선원 고용권 미소지

우리나라의 경우 선원 송출국으로서 선원의 지위보장을 위한 보호적 법률의 성격이 강하여 선박관리업이 하나의 전문직업으로 인정받지 못하고 있음을 볼 수 있다. 또한 선박관리자가 선원 고용권을 가지고 있지 못하기에 발생하는 문제점들은 다음과 같다.

첫째, 우리나라의 동북아 펀드 등 선박투자금융을 통해 건조된 선박이 60척이 상회하고 있다. 그러나 이러한 선박들은 선주의 실체가 없다. 선주의 실체가 없기 때문에 선원고용과 선박관리 등의 계약을 체결 시 체결대상이 불명확하다.

둘째, 육상의 근로자 파견업과 달리 선원관리업의 경우 선원관리인원의 인건비 등이 매출로 인식되지 못하고 단지 선박관리 수수료만 매출로 인식되고 있다. 선원관리업은 선원인력 소개 대리점으로 매우 영세한 실정이다.

셋째, 선박관리회사에 고용권이 없으면 선박관리회사가 전

1) 37개 대형 국적선사의 2011년까지의 인수예정 신조선박은 151척이며, 이에 따라 2006년 기준으로 2011년까지 해기사 2,332명이 부족할 것으로 전망됨.(A 선박관리회사 2006년 내부 자료)

문화된 선원관리회사에 위탁관리를 하는 경우 국내 선박관리업자간 재계약(Sub-Contract)을 허용하기 어렵다.

넷째 선원법 제37조(선원근로계약의 종료의 특례) 선박에 대한 선박소유자의 상속 또는 포괄 승계로 선박소유자가 변경된 경우에도 선원근로계약은 유지되며, 동일한 선박소유자에 속하는 다른 선박에 옮겨 타기 위하여 여행하는 기간을 포함하여 근로계약이 유지되는 것으로 본다고 규정되어 있다. 그러나 동일한 선박관리업자가 관리하는 다른 선주의 선박에 이동하는 것은 근로계약의 존속으로 보지 않는 불합리점이 있다. 예를 들어 선원의 입장에서 볼 때 고용계약 기간 내에 기존 선주 대비 근로조건이 좋은 선주의 선박으로 이동하는 것에 대하여 불만이 전혀 없음에도 불구하고, 선박소유자나 선박관리업자는 고용 해지수당을 주어야 한다.

4.3 국내 선박관리업자간 SUB-CONTRACT 불허

국내 법규가 외국 선박관리사와 국내 선박관리사간의 Sub-contract 체결은 허용 하면서도 국내 선박관리업자간의 Sub-contract 체결은 허용되지 않는다. 이로 인하여 해외 전문 선박관리사들의 국내시장 진출 시 국내 선박관리사들의 경쟁력은 상대적으로 저하시키는 문제점을 가지고 있다.

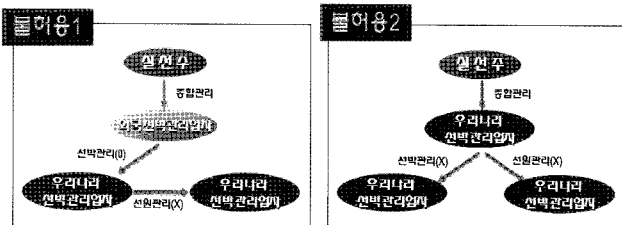


Fig. 1 Prohibition of sub-contract between Korean ship management companies

현재는 외국선급에 안전관리적합증서(DOC) 발급권한이 없다. 외국 전문선박관리회사에 DOC 발급을 제한하고 있으므로 해외 전문선박관리업체의 국내시장 진출이 어렵다. 그러나 NYK KOERA와 같이 국내 법인을 설립하거나 FTA 확대 등으로 외급선급에 DOC 발급권한이 부여되거나 한국선급이 외국전문 선박관리회사에 DOC 발급을 허용하게 될 경우, 국내 선박관리업체와 외국 선박관리업체간 역차별이 발생하게 된다.

4.4 기간제 근로제도의 문제점

선원관리사업이 고용알선업, 직업소개소, 인력공급사업, 근로자 파견업, 도급 등 비정규직 보호법과도 상당한 모순을 일으키고 있다. 이러한 모순점들은 ILO 통합 협약의 수용에 장애요인으로 작용할 가능성이 있다. 또한 선원의 송출을 시작한 이래 30년 이상 시행되고 있는 선원에 대한 기간제 근로계

약에 대하여 비정규직 보호법의 제정 시 적용 제외 대상에 포함시키지 않은 것은 선박관리업계로서 사업수행에 큰 어려움이 되고 있다.

4.5 외국인 선원 고용관련 행정절차 복잡

우리나라 선박에 대해 외국인 선원의 고용에 관한 법률은 선원법, 국제선박등록법²⁾과 외국인 선원 고용관리 지침을 들 수 있다. 고용한 외국인선원이 그 회사의 외국인선원 고용 T.O 범위 내에 있는지 확인하기 위하여 당해 선원노조 위원장의 확인을 받아야하는 절차가 있다. 이러한 행정절차는 향후 2010년 선장 및 기관장을 제외하고 전원 외국인선원 고용가능 시 간소되어야 할 것으로 본다.

4.6 외국인해기사 승무자격증

외국인해기사가 한국선박에 승선하려면 국제협약에 따른 해기사격 상호인정협정 체결국이어야 하며, 국토해양부가 선정한 지정교육기관에서 해사법규교육을 이수한 후 국토해양부로부터 승무자격증을 발급받아야 한다(선박직원법 및 시행령).

이에 한국선주협회는 회원사들의 외국인해기사에 대한 원활한 고용을 위해 국토해양부로부터 외국인해기사 해사법규교육 지정교육기관으로 선정되도록 추진하였다. 그 결과 2005년 10월 24일 협회가 지정교육기관으로 선정되었고, 한국선주협회는 국내외 여러 장소에 교육장(미얀마, 인도네시아, 중국, 필리핀)을 운영 중에 있다. 또한, 내부 및 외부(회원사 임직원) 강사를 선정하여 현지 출장강의 및 국내강의를 병행하여 운영 중에 있다.

그리고 해사법규교육을 이수한 외국인해기사에 대한 승무자격증의 신속한 발급을 위해 국토해양부에 지속적으로 제도 개선을 추진하여 2007년 상반기에 외국인해기사에 대한 임시 승무자격증을 도입하였으며, 2007년도에 미얀마, 중국, 인도네시아, 필리핀 등에서 총 61회의 교육을 하였다. 그러나 우리나라에서 시행되는 해사법규 교육은 하나의 형식적인 틀을 벗어 나지 못하고 있는 실정이다.

또한 외국인 선원 임국절차상의 지연과 교육지연으로 적기에 승선이 이루어지지 못하여 취업의 기회를 상실하여 강제출국되는 문제점이 나타나기도 한다.

5. 개선방안

5.1 해기인력의 양성 및 관리강화

1) 국내 선원인력 양성 확대

과거 선원 공급국이었던 우리나라는 이제 세계 해운 6위국이라는 지위와 함께 국제선사 선복량도 크게 증가하였으며,

2) 국제선박의 등록과 국제선박에 대한 지원 등에 관한 사항을 규정한 법률(1997. 8. 22, 법률 5365호)로써, 해운산업의 국제경쟁력을 높이는 데 기여하기 위한 목적으로 제정되었다. 주요내용은 다음과 같다. 국제선박이란 국내항과 국제항 사이 또는 국제항과 국제항 사이를 운항하는 상선으로, 이 법에 의하여 국제선박등록부에 등록된 선박을 말한다.

향후 2011년까지 신조 발주량도 400척이 넘었으며 전 세계적으로는 5,000여척의 신조선박이 인수될 것으로 예측된다. 그러나 1척의 선박을 건조하는데 6개월이 시간이 소요된다면, 1명의 사관을 양성하는 기간은 최소 4년이 소요되고 있어 선박증가에 따른 수요인원에 대한 공급은 턱없이 부족한 실정이다. 따라서 선박의 증가에 따른 선원인력 수급문제는 업계에서 해결해야 할 큰 과제이다.

2007년 노사정이 합심하여 해운회사 해기사들의 병역대체복무제도를 지속·유지시킨 사실은 매우 바람직한 결정이었다. 우리나라의 해기사양성은 고급사관의 양성 및 유지가 그 성패를 좌우하고 있다. 하지만 현실은 해양경찰의 규모확대, PSC검사관 충원, 조선산업 및 부대사업의 급격한 팽창으로 육상직종에 필요한 인력 중 2000년대 중반까지 1항기사의 직급에 한정되어 구인난이 발생하였으나, 현재는 2항기사의 직급까지 확대되어 구인난을 겪고 있다. 또한 세계 선원 시장에서도 1항기사의 구인난이 점차 심각해짐에 따라 국내에서 1항기사의 양성 활용이 급선무라 할 수 있다.

이를 위하여 첫째, 한국해기연수원의 단기양성과정을 확대하거나 별도의 단기양성과정을 신설하여 초급해기사의 양성을 확대해야 한다.

둘째, 우리나라 면허제도의 변화를 1항기사로 승진에 필요한 법적 승무기간을 STCW 95 규정에 맞추어 1년으로 단축하여야 한다. 승무기간 단축에 따른 능력저하는 교육기준을 강화하여 모의선박조종훈련(SHS), 모의엔진훈련(ERS) 등 필수 교육으로 확대해서 경력부족을 보충하여야 할 것이다. 따라서 대체 복무기간 3년 동안 최소 6개월 이상의 1항기사 업무 수행은 해운 관련사의 구인난해소 뿐만 아니라, 육상인력 충원에도 지대한 기여를 하게 될 것이다.

셋째, 필수선대 및 지정선박에 대한 지원을 강화하여 국내 인력 유지를 가능토록 하여야 할 것이다. 외국사관의 고용확대는 한국 고급사관 양성 축소로 연결되고 이는 다시 초급사관의 승무범위를 축소시키는 결과를 초래하여 악순환 고리가 형성될 것이다.

넷째, 해기직 매력화를 위한 노사정의 긴밀한 협력 및 지원이 필요할 것이다. 기존 외국선원 확대와 관련 기금을 효과적으로 활용하고, 해기사 경력관리제도를 도입하여 1항기사 이상 해기경력자는 언제든지 본인이 원하는 시기에 육상에서 구직에 무리가 없도록 하여 육상인력 양성과 동시에 해상인력의 안정화를 동시에 추구하여야 한다. 또한 6~8개월 승선 후 휴가를 받는 현행 제도를 해운 선진국처럼 3~4개월 승선 후 휴가를 받을 수 있도록 조절하여 승선에 대한 육상과의 이질감을 해소시켜야 할 것이다.

다섯째, 현행 임금의 150만원 한도 비과세 혜택을 전액 비과세 또는 한도액을 상향조정하여 정부차원에서 실질적 임금인상을 유도하여 선원이직을 축소할 수 있도록 하여야 한다. 마지막으로 해기사 양성사업의 부대사업으로 해사고, 해기연수원 및 해군 전역자와 연계한 필수선대 유지에 필요한 젊은 부원의 양성을 지속적으로 추진하여야 할 것이다.

2) 해외 사관인력 양성에 대한 체계적 접근

우리나라의 해외 선원인력 양성은 1991년 척당 3명의 조선족 고용으로 시작하였다. 이 후로 1995년 척당 6명으로 확대되었다. 1995년부터는 우리나라 대다수 선사들은 부원 고용을 위하여 필리핀, 인도네시아, 미얀마, 중국의 4개국에 분산되어 투자되고 채용 양성하였으며 일부 BBC선대를 다수 보유한 대형선사들은 필리핀 및 미얀마에서 사관 양성을 시작하였다.

그러나 2004년 국적선대에 사관급 고용이 가능해 지고 외국사관에 대한 교육 강화가 필요해지면서 분산투자의 문제점이 제기되었다. 우리나라 선대규모는 현700여척으로 일본의 MOL, NYK 등 대형회사 1개의 수준이며 V-SHIPS의 관리선박 1000여척과 비교 시 우리나라는 아주 작은 규모에 불과하다. 그러므로 향후 이러한 문제점들을 해소하고 효과적인 운영을 위하여 다음과 같은 개선방안이 필요하다.

첫째, 우리나라 해양대학, 연수원 또는 선원문제를 주관하는 협회를 중심의 규모의 경제효과를 가지면서 중복투자를 피하도록 중·장기 정책을 수립해야 한다.

둘째, 중·장기 정책에 따라 해외 거점을 확보하고 사관인력 개발에 대한 투자를 시행해야 한다. 투자의 방법으로는 국내 대형 선박관리회사 간에 조인트벤처회사를 설립하거나, 상호 협약에 의하여 회사별 하나의 외국국가에 대해 전문화를 추진하여야 한다.

셋째, 남북교류가 증대되고 화해분위기가 무르익으면 남북합의와 동시에 북한 인력을 양성하여 활용할 수 있도록 사전에 대책을 수립하고, 단계적 실천을 하여야 한다.

3) 효율적 배송체계 연구

오늘날 선박에 승선하고 있는 선원들은 다양한 국적으로 구성되어 있다. 선박관리업의 경쟁력을 유지하며 운항품질을 확보하는 중요한 요소중의 하나는 선원 구성원들의 문화적, 종교적 관습의 유사성이다. 다양한 혼승구조의 운영을 위해서는 국가별 해기사 장단점을 파악하여 선종별 선령별 모범적 배송모형을 구축하여야 하며 고급사관들의 관리능력 제고를 위한 교육적 지원을 필요로 한다.

5.2 선박관리회사에 선택적 선원 고용권 보장

선박관리회사에 고용권 부여 시 SWOT 분석 결과는 Table 4와 같다.

Table 4 SWOT Analysis for crew employment right by ship management company

강 점	약 점
<ul style="list-style-type: none"> · 선주의 비용 부담 감소 · 선박관리업자의 사업주체로서의 책임감 제고 및 관리기술 다양화 · 선박관리업이 전문업종으로 성장 가능 	<ul style="list-style-type: none"> · 선박관리사의 책임 증가 · 비용부담 증가 · 일정한 자격을 갖추지 못한 업체가 고용권을 가지게 될 경우 혼란 야기 가능 · 기간제 근로의 유지 어려움

기 회	위 험
<ul style="list-style-type: none"> · 국내 대다수 선주사가 선박관리자회사 설립 · 제2선적제도, 톤세제도로 국적선 증가 · 해운시황 호황으로 소규모 선주회사 증가 · 국제법규가 전문 선박관리사를 선박소유자로 인정 	<ul style="list-style-type: none"> · 노동조합의 반대 · 외국 전문선박관리사들의 국내 진출 가속화 · 선원 구인난 심화

선박관리업자가 선원의 고용권을 가지는 것에 대한 선주측의 반대는 없을 것이나, 고용 및 임금채권 보장에 대한 불안 심리에 따른 일부의 강도 높은 반발이 예상된다. 선박관리업자 중 선원관리 사업만을 수행하는 입장에서 보면 기간제 및 단시간 근로에 관한 법률에 대한 노조 측 반응을 제외 하고는 실익이 전혀 없으며 업계의 혼란만 가중시키는 것으로 보일 수도 있다.

그러나 고용문제는 앞장에서 언급한바와 같이 인력의 확보가 우선순위에 있으며 따라서 임금채권에 대한 보장이 가능한 선박관리사에 한정하여 선원 고용권을 부여토록 추진하여야 할 것이다. 또한 이는 세계적인 추세이며 향후 ILO 협약의 전면 수용을 위하여 해결되어야 할 사항이다.

5.3 선박관리회사간 재계약 체결 허용

국내 선박관리 회사 간에 재계약 체결의 금지 조항은 국내 선박관리업의 국제경쟁력을 저하시키는 가장 큰 원인이며 해외 전문 선박관리회사의 국내시장 적극적인 진출 시 국내 선박관리업체는 선원관리사로 그 역할이 위축되는 결과를 초래한다. 이는 선박관리회사의 선원고용권 확보와 동시에 추진되어야 한다.

5.4 선원은 비정규직 보호법에서 제외

선원은 8개월에서 1년 단위로 고용계약이 종료되며 종료 후 1개월 이상기간동안 고용보험에서 실업수당을 수취하고 있으므로 동일회사 동일직무에 재취업하더라도 연속된 근로라고 보기 어렵다. 선원은 비정규직 보호법에서 제외되도록 관련 단체의 공동노력이 절실히 필요하다.

6. 결 론

우리나라의 선박관리업의 선원관리 부문은 국내선원과 외국인선원의 확보, 국적선 및 외국적선에의 승선 및 관리에 있어서 외국 선박관리회사들과의 경쟁적 관계에 있는데, 선원관리를 위한 인력양성과 법적, 제도적 측면에서 상대적으로 경쟁력을 저하시킬 수 있는 몇 가지 현실적인 문제점들을 안고 있다.

먼저 선원의 수요와 공급의 불균형으로 인하여 선원 부족문제를 겪고 있다. 전 세계적인 선박증가와 선원직 기피 및 해기사 육상근무 확대로 국내 선원 부족 문제가 발생하고 있는

며, 동남아 선원 양성을 통한 부족한 선원 공급에 있어서 유럽 선주 및 해외 선박관리회사들과의 경쟁으로 선원인력 확보에 어려움을 겪고 있다.

선박관리 제도에 있어서는 선박관리회사가 선원고용권을 가지지 못함에 따라 선원관리업의 전문영역 확보, 전문화된 선박관리 서비스 제공, 선박관리회사 관리선박간의 자유로운 승선 이동 등에 제약이 발생하고 있으며, 해외선박관리회사의 국내 선박관리회사와의 재계약(sub-contract)은 허용되는데, 국내 선박관리회사간 재계약은 불합됨에 따라 국내 선박관리업체가 차별을 받는 문제가 발생하고 있다.

그리고 선원의 근로계약이 비정규직 보호법의 적용대상에서 제외되지 않음으로써 선박관리업체의 선원의 계속적인 확보 및 유지에 애로가 발생하고 있으며, 외국인 선원의 해기사 승무자격 취득과 고용관련 행정절차가 복잡하고 까다로우며 외국인 선원 확보에 어려움을 겪고 있는 실정이다.

본 연구는 우리나라 선박관리업이 당면하고 있는 문제점들을 해결하고 선박관리업의 활성화를 위한 효율적인 선원관리제도 개선방안을 제시하였다. 먼저, 국내선원의 해기사 단기양성과정 확대, 면허취득 승무기간 단축, 국내 선원인력 유지를 위한 필수선대 유지, 해기직 매력화를 위한 경력관리 및 육상전직 지원, 선원임금 인상을 세제지원 등을 통해 국내선원인력을 지속적으로 양성하여야 할 것이다. 또한 외국인 선원 확보를 위하여 외국인 해기사 인력 양성을 위한 중장기 정책을 수립하고 체계적인 해외 투자를 하며, 외국인 선원과의 혼승선박에서의 문화적 차이를 극복할 수 있는 효율적인 배승모형을 구축하여야 한다.

그리고 우수선원 인력 확보를 위하여 임금 채권에 대한 보장이 가능한 선박관리사에 한정하여 선원고용권을 부여하도록 추진할 필요가 있다. 국내 선박관리사간의 재계약 체결의 금지는 해외 선박관리회사에 비해 국내 선박관리회사의 역할을 위축시키므로, 선원고용권 확보와 동시에 국내선박관리회사간 재계약 허용이 추진되어야 할 것이다.

끝으로, 8개월에서 1년 단위로 고용되는 선원을 비정규직 보호법에서 제외하도록 하여 선원 인력 확보의 안정성을 높일 수 있도록 하여야 할 것이다.

이 연구는 우리나라 선박관리업의 현황을 고찰하고, 현재 당면하고 있는 선원관리 제도상의 문제점을 분석하여 향후 선박관리업의 활성화를 위한 개선방안을 제시하였다. 우리나라 선박관리회사가 외국의 선박관리회사에 비해 경쟁력이 뒤쳐질 수 있는 선원 고용권 제한, 선박관리회사간 Sub-Contract 체결 금지, 선원직의 비정규직 보호법 적용 등의 제도적 문제점에 대한 개선방안을 제시하여 우리나라 선박관리회사들의 글로벌 경쟁력을 제고시키는데 일조를 할 것으로 생각된다.

후 기

이 연구는 NURI항만물류사업단의 공동연구사업 지원에 의해 수행되었음.

참 고 문 헌

- [1] 강문장(2008), “국제비교를 통한 우리나라 선박관리업의 발전방안에 관한 연구”, 한국해양대학교 석사학위논문.
- [2] 고철기(1988), “국내의 선원시장의 환경변화와 우리나라의 대응방안”, KMI 해운산업동향, 12월호.
- [3] 서양수(2006), “우리나라 선박관리업의 구조 고도화 방안에 관한 연구”, 한국해양대학교 석사학위논문.
- [4] 송성규(2007), “IPA를 이용한 우리나라 선박관리업의 경쟁력 강화방안에 관한 실증연구”, 한국해양대학교 석사학위논문.
- [5] 윤영섭(1993), “선박관리업의 현황과 문제점-선원관리 중심으로”, 한국해양대학교 석사학위논문.
- [6] 재옥광(2008), “북한선원인력의 필요성과 경제성에 관한 연구”, 한국해양대학교 박사학위논문.
- [7] 조규성(2002), “한국선박관리업의 경쟁력 제고와 국제시장 진출방안에 관한 연구”, 한국해양대학교 석사학위논문.
- [8] 해양수산부(2006), “선박관리업 활성화 방안 연구”.
- [9] 황진희(2007), “우리나라선원수급현황과 정책과제”, 월간 해양수산 통권 278호.

원고접수일 : 2008년 7월 30일

심사완료일 : 2008년 12월 1일

원고채택일 : 2008년 12월 3일