

선원인권교육의 도입 방안에 관한 기초연구

진호현* · 이창희**†

* 한국해양수산연수원, ** 한국해양대학교

A Basic Study on the Introduction of Human Rights Education for Seafarers

Ho-Hyun Jin* · Chang-Hee Lee**†

* Korea Institute of Maritime and Fisheries Technology, Busan 48562, Korea

** Korea Maritime and Ocean University, Busan 49112, Korea

요약 : 유엔의 제1차 및 2차 세계인권프로그램 행동계획에 따라 세계 개별 국가들은 자발적 참여와 법제도의 정비를 통하여 인권교육의 강화와 발전을 위하여 노력하고 있다. 이러한 시대적 상황변화에 따라 우리나라는 인권위원회를 중심으로 인권교육을 확산하려고 노력하고 있으나, 큰 진전이 없고 더욱이 승선 중인 선원인권에 대해서는 제대로 된 관심을 기울이지 못하고 있다. 따라서 이 연구는 혼승선박에 승선하고 있는 선원들의 인권강화를 위한 교육환경을 조성하기 위하여 이와 관련된 국내외 각종 문헌자료와 선원인권침해 사례를 바탕으로 현상학적인 문제를 인식하고 상호주관적인 연구방법을 활용하였다. 이를 통하여 최근 혼승선박에서 발생하는 갈등의 핵심 원인으로 지목되고 있는 선원인권에 대한 근원적인 해결책으로 선원인권교육의 도입 필요성과 지정교육기관의 인권교육과정에 대한 방안을 제시하였다.

핵심용어 : 인권, 인권교육, 선원인권교육, 인권침해, 혼승선박

Abstract : In line with the United Nations' Action Plan for the First and Second World Programme for Human Rights, countries around the world are making efforts to strengthen and develop human rights education through voluntary participation and improvement of the legal system. South Korea is also trying to spread human rights education under the leadership of the National Human Rights Commission of the Republic of Korea, but there has been no significant progress so far. Moreover, it has failed to pay close attention to the human rights issues of seafarers on board. This study identified the phenomenological problems based on an analysis of domestic and international literature, and of cases of violation of seafarers' human rights. It utilized the interactivity research method to create an educational environment for improving the human rights situation of seafarers on board mixed-nationality crew vessels. In doing so, the research suggests the introduction of human rights education for seafarers and the implementation of a human rights education program in designated educational institutions as fundamental solutions to the human rights issues of seafarers, as these have been pointed out as the main cause of conflicts in mixed-nationality crew vessels.

Key Words : Human rights, Human rights education, Seafarers human rights education, Human rights violations, Mixed-nationality crew vessels

1. 서론

1.1 연구의 배경

최근 우리 사회는 부의 양극화, 갑을 문화, 구시대적 업무 관행 등과 같은 다양한 사회적 이슈가 증가함에 따라 인권 존중에 대한 국민적 요구 수준이 점차 높아지고 있다. 이러

한 추세에 부응하기 위하여 2018년부터 한국선주협회, 한국선박관리산업협회, 한국해기사협회는 공동으로 선원 인권침해의 예방적 활동으로 상호존중형 선내조직문화를 개선하는 각종 워크숍, 선내 인권침해 예방을 위한 T/F 등을 운영하고 있다. 특히 2018년 3월 화학제품운반선박에 승선 중이던 3등 기관사의 자살사건, 2019년 3월 자동차운반선에서 실습 중이던 실습선원에 대한 음주강요 및 폭행사건을 계기로 국내 해운회사들은 혼승선박으로 대표되는 외항상선에

* First Author : hhjin@seaman.ac.kr, 051-410-4274

† Corresponding Author : chlee@kmo.ac.kr, 051-410-4642

서 이와 같은 유사한 사건을 예방하고, 운항경쟁력과 국제선원 부족의 문제를 포괄적으로 해결하고자 노력하고 있다. 대표적으로 한국선주협회는 2019년 해양수산부를 비롯하여 관련 단체를 대상으로 선내 인권침해 사고 등의 재발 방지 및 제도 개선을 위해 「선내 인권침해 예방을 위한 콘텐츠(포스터, 리플렛, 가이드북)」를 제작하여 배포하고 있으나, 여전히 외항상선 선원을 양성하는 해양계 대학교, 고등학교, 연수원 등에서 이와 관련된 전문화된 맞춤형 교육과정이 부재한 상태이다.

1.2 선행 연구

국내의 경우 여전히 선원을 선박운항의 기술적 단위의 지원체로 인식하고, 선내조직 생활을 건전하게 영위할 수 있도록 지원하려는 사회적 문화, 인식의 변화 등과 같은 체계적인 연구가 필요하다고 판단된다. 따라서 이 연구에 필요한 다양한 근거자료를 파악하기 위하여 선박조직내의 다양한 갈등과 선원의 인권보호와 관련된 선행연구를 검토해보면 다음과 같다. 첫째, 선박조직의 갈등구조와 관련하여 Shin(2012), “해운기업 선박조직과 육상부서 간의 커뮤니케이션과 갈등의 인식차와 조직유효성에 관한 연구”, Lee et al.(2012), “선박조직의 의사소통과 갈등이 집단응집성 및 조직유효성에 미치는 영향”, Son et al.(2014), “선박조직에서 리더의 커뮤니케이션 스타일이 갈등 및 직무태도에 미치는 영향”, Shin et al.(2017), “선박조직문화가 선원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향”이 대표적이다. 둘째, 선원 인권관련 연구는 Cho(2013), “선원 이주노동자의 법적 지위와 과제”, Doo(2017), “외국적 선박의 해양오염사건에 대한 국가 관할권 집행과 선원 인권보호에 관한 연구”, Jin and Kim(2019), “상선 선원의 인권보호를 위한 제도 개선 방안에 관한 연구” 등이 있다. 진술한 선행연구는 주로 선내에서 발생하는 갈등구조를 설문 및 인터뷰를 통해서 구체적으로 분석하고, 관련된 선원의 인권 침해의 사례를 분석한 양적 논문과 국내외 인권보호 협약, 제도, 지침 등에 대한 문헌조사를 통한 정책적 개선안을 제시하는 질적 논문들이 대부분이다.

1.3 연구의 목적

단순 분석 연구 및 정책적 개선방안만으로 이 연구에서 핵심적으로 언급하고자하는 선박 내의 다양한 갈등관계속에서 선원인권 침해와 관련된 근본적인 예방책으로 교육의 필요성을 도출하는데 한계가 있다. 왜냐하면 선내에서 발생하는 갈등의 구조는 선박조직을 구성하는 선원들 상호간의 의사소통의 부재, 선내 근무환경의 변화로 인한 해사노동의 개인화 현상, 신규 가치관의 차이에 기인한 세대차이, 오랫동안 점층된 보수적인 선내위계 문화에 대한 반감 문제 등

으로 인하여 새로운 관점에서 해결방안을 접근해야하기 때문이다(Jin and Kim, 2019). 최근 보편화된 선박에서 발생하는 갈등해결 및 인권보호를 위한 근본적인 해결방안은 1차적으로 사회적 선원인권 보호문화의 형성이고, 근원적인 해결책은 효과적인 선원인권교육이라고 할 수 있다.

실제로 우리나라의 경우 2013년 국제노동기구(ILO)의 ‘2006 해사노동협약(MLC)’ 발효에 맞춰 국제선박에 협약이행증서를 발급하는 등 선원들의 인권관리를 위하여 지속적으로 노력해오고 있다(Jeon, 2014). 그러나 아쉽게도 국제적인 인권관련 단체 및 국제기구에서 요구하는 수준의 맞춤형 선원인권교육 프로그램이 설계되거나 시행되지 못하고 있다. 따라서 이 연구는 외항 선박에 승선하는 선원들에게 적합한 교육과정을 개발하기 위한 기초연구로서 인권교육의 개념과 국내·외 동향을 검토하고, 선박 내에서 선원인권 침해와 인권교육의 필요성을 지지하기 위하여 선박에서의 선원인권교육에 대한 개념을 명확히 함과 동시에 선원직이 갖고 있는 고유한 특징에 기초한 선원인권교육과정을 형성하는 주요 교육과정에 대한 검토하여 방향성을 제시하였다. 또한 혼승선박에서 발생하는 선원인권 침해의 현실을 인식함과 동시에 외국인 선원과 한국인 선원이 공존하고 있는 혼승선박의 안전운항을 위해 선원인권교육이 갖고 있는 보편성, 유연성, 친화적 문화를 형성하는데 필수적인 핵심가치를 공유하고자 한다.

2. 인권교육의 개념과 국내·외 동향 검토

2.1 인권의 정의와 변천과정

1) 인권의 의의

국가인권위원회법 제2조 제1호에 따르면, 「인권」이란 「대한민국 헌법 및 법률」에서 보장 또는 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 의미한다. 특히, 1945년 유엔헌장은 「인권」의 개념에 대하여 ‘기본적 인권, 인간의 존엄과 가치, 여성과 남성의 평등한 권리에 대한 신념’으로 정의하고 있으며, 제1조 3항에 따라 ‘인종, 성별, 언어, 종교와 관계없이 모든 인간의 인권과 기본적 자유의 존중을 증진하기 위한 국제협력 달성’이라고 규정하고 있다. 이후에도 1948년 세계인권선언(The Universal Declaration of Human Rights), 1993년 비엔나 인권선언 및 행동계획(Vienna Declaration and Programme of Action), 1966년 채택되어 1976년에 발효된 국제인권협약(International Bill of Rights) 등을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치 및 응당히 누릴 수 있는 기본적인 자유와 권리가 「인권」이라는 점을 분명히 하고 있다(Payoyo, 2018, UNIACC, 2010).

인권은 더 이상 국제적인 선언문에 국한된 것이 아니라 모든 산업, 생활, 국가, 사회에서 통용되는 보편적 가치가 되었다. 그러므로 인간은 나이, 지역, 인종, 국적, 성별, 언어, 종교, 정치적 견해, 사회적 지위 또는 신분, 신체적·정신적 장애의 존재 여부와 관계없이 구분하거나 차별받지 않아야 한다. 그리고 이러한 천부적, 자연적 권리로서 인권은 문언적 해석에 따른 「사람의 권리(rights of man)」에서 벗어나 「사람다운 권리(human rights)」 또는 「사람답게 살 권리」로 그 의미가 점차 확대되고 있다(Lenhart and Savolainen, 2002).

2) 변천 과정

인권의 개념 변화는 개인이 소속된 사회가 갖고 있는 고유한 상호 존중의 문화 수준을 따르고 있다. 일반적으로 인권은 총 3단계의 범주로 구분할 수 있고, 이를 기준으로 사회적 관점에서 인권의 개념은 변천의 과정을 통해서 구분되고 있다(Park, 2018). 첫째, 1세대 인권에 대한 개념은 자유권적 인권으로서 개인의 자유이다. 자유권적 인권은 인간이 특정 주체로부터 독립적으로 행동하고자 노력하는 권리를 의미한다. 즉, 자유권적 인권은 정치적 혁명인 영국의 권리장전(1689년), 미국의 헌법(1787년), 프랑스의 인권선언(1789년) 등과 같은 ‘~으로부터의 자유’라는 명제를 기초로 근본적인 인간의 권리에 중점을 두고 사회를 조망하고 있으며, 국가로부터 또는 사회(교육, 산업, 정치, 종교, 기타 조직 권력)로부터 개인을 보호할 수 있는 자유이다

둘째, 2세대 인권의 개념은 상호존중의 관점에서 발현된 평등주의이다. 18세기 산업혁명 이후 사회주의자들은 기회의 평등을 통해서만 개인의 진정한 사회권이 보장되어 인간다운 삶이 완성된다고 주장하였다. 그리고 평등주의적 관점에서 개인의 사회권은 개인에게 노동할 수 있는 권리와 동시에 가혹한 노동의 금지, 실업으로부터 보호받을 권리, 미성년자 노동금지, 주말노동규제, 단결권의 보장(노동조합의 설립), 교육 및 문화에 대한 권리, 남녀평등, 인종차별금지 등과 같은 개념이 포함된다. 결국 이러한 개념은 현대사회가 발전됨에 따라 사회권적 인권에 대한 개념으로 확대되어 적용되고 있다.

셋째, 3세대 인권의 개념은 누구에게나 적용되는 박애주의(博愛主義)에 기초한 보편성이다. 이와 관련된 대표적인 인권의 사례는 연대에 대한 권리, 정치적 지위를 스스로 결정하고 경제사회적 발전을 자유롭게 추구하는 자결권, 평화에 대한 권리, 재난에 대한 인도주의적 구제 권리, 지속가능한 환경에 대한 권리 등이 있다.

2.2 인권교육의 정의와 주요 의미 요소

1) 인권교육의 정의

국가인권위원회 인권교육센터 운영지침 제2조에 따르면, 인권교육은 인권에 관한 이해와 지식의 습득을 통하여 자신에 대한 인권침해 및 차별행위에 대처하고 이를 극복할 수 있는 역량과 다른 사람의 인권을 존중하는 태도를 키우기 위하여 필요한 모든 교육적 활동을 의미하고 있다. 이처럼 문언상 정의가 명시되어있음에도 불구하고, 인권교육이 명확하게 무엇인지에 대한 실체적 관점에서의 의문은 여전히 남아있다. 현재 국내·외적으로 국가에서 국민을 대상으로 진행하는 인권교육과 관련된 개념적 이해를 위해 UN 또는 UNESCO 등에서는 공식적으로 사용되는 문건 또는 협약을 근거로 사용하고 있다. 이러한 문건에 따르면, 인권교육은 지구상에 존재하는 공동체, 광의적인 관점에서는 사회 전반에서 인권을 실현시키는 것이 사회구성원 모두의 공동책임임을 강조하고 있다.

해운분야에 있어서 일반적인 교육은 국제해사협약 및 국내법에 따른 명시기준에 따라 제도적으로 접근한다. 그러나 이 연구에서 언급하고 있는 선원인권교육은 교육과정 개발 단계에서 부터 제도적으로 도입된 것이 아니라 선박조직 내에서 인권사각지대의 문제점을 개선하기 위하여 내부적으로 자발적인 문제제기에서 시작되었다. 결국 국제해사협약 및 국내법에 따른 제도권에 속한 교육은 사회화 기능과 관련하여 선원들이 국제적으로 합의된 규정과 질서에 순응하도록 교육·훈련하는 형식적 요건에 초점을 두고 있다(Cho, 2013). 즉, 하향식(Top-down)으로 전개되는 제도적 교육은 시작단계에서부터 교육 목표, 내용, 과정 시간의 설정에 대한 이론적 적절성에 대한 논의가 선행되고, 교육과정을 운영하도록 순환된다. 그러나 선원인권교육의 경우는 상향식(Bottom-up)으로 일반적인 인권교육에 필요한 다양한 요소를 교육과정에 포함시켜서 운영하면서 이론, 체계, 실험, 실천을 통해서 도출된 현장의 이론을 정리하면서 관련된 문제의 재해석 및 요약을 통해 교육과정의 체계를 형성하는 차이가 있다.

2) 인권교육 시행과 관련된 중요 의미요소

앞서 언급한 바와 같이 인권교육은 기존의 단위교육과정에서 언급하는 목표달성 중심의 교육이라기보다는 교육을 진행하면서 Lessons & Learned 관점에서 도출되는 결과를 구체화해 가는 과정 중심의 교육이다(Moon, 2006). 결국, 이론 및 집체형 교육에서 탈피하여 소규모/체험형/대화형/토론형/결과도출형 교육과정을 개발하는데 필요한 핵심인 교육단위(unit)를 6개로 대분류하여 세부내용을 정의하면 Table 1과 같다.

Table 1. Classification of Important Implications of Human Rights Curriculum

No.	Unit	Detail for Curriculum
1	Active learning participation	One of the many conceptual expressions about human rights education is emphasizing active participation of learners in human rights education.
2	Purpose of human rights education	Human rights education ultimately demands social change. That is not to say that human rights education is a means for social change.
3	Object and scope of human rights education	Human rights education emphasizes the point of view of social underprivileges and minorities. In this sense, human rights education is not neutral.
4	Definition of human rights	Human rights education itself is a right and human rights education itself can not be a means for anything but a goal by emphasizing direct participation by human rights education on the human rights situation of learners.
5	Human rights friendly environment management	The importance of human rights-friendly environment is highlighted in human rights education. There are not many cases in which the importance of the environment is emphasized while talking about education on a daily basis.
6	Human rights case and content	If human rights education emphasizes the participation of learners, human rights education emphasizes that education should be centered on contents related to human rights situation of learners.

2.3 인권교육의 국내외 동향

1) 국제 동향

전세계 많은 국가들이 시행하는 인권교육은 유엔헌장, 세계인권선언, 유엔의 각종 인권관련 협약(Convention), 선언(Declaration), 지침(Guideline), 기준(Standard), 원칙(Principle), 권고(Recommendation) 등에 기초하여 운영되고 있다. 이와 관련하여 지금까지 우리나라가 가입한 6대 국제인권협약을 연혁순서로 요약하면 Table 2와 같다.

Table 2. History of international agreements on human rights

No.	Adopted Year	Detail of Convention
1	1948	The Universal Declaration of Human Rights
2	1965	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination
3	1966	International Covenant on Civil and Political Rights(Code 'B')
4	1979	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
5	1985	Convention against Torture and other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment
6	1989	United Nations Convention on the Rights of the Child

1990년 이후부터 유럽의 국가들이 추구하는 인권교육이 세계적인 보편화 추세로 인정되기 시작하였으며, 1993년 세계인권회의 이후 본격적으로 국제사회는 선언적인 ‘인권 강조’에서 ‘단일 교육체계’로 편입되도록 요구하고 있다(Lohrenscheit, 2002). 그리고 1994년 유엔은 「유엔인권교육 10년 행동계획 1995년~2004년」을 발표하면서 년차별 인권교육 프로그램의 기초를 제공하였다. 이를 기초로 유엔은 「제1차 세계 인권교육프로그램 2005~2009」를 발표하면서 개별 국가들에게 자국 교육제도의 근간인 초·중등교육체계에 인권교육이 투영되도록 요구하기 시작하였다. 물론 이러한 노력은 개별 국가의 자체적인 인권의식이 높아졌기 때문일 수도 있지만, 실제로 각종 노동단체, NGO, 하계 등의 다각적인 노력을 통해서 기초 교육단계에서부터 인권교육을 시행하는 것이 상호준중형 사회문화를 형성하여 인권문화의 저변을 확대하는 데 기여할 것이라는 공감대가 형성되었기 때문이다(Chun, 2008). 본격적으로 2010년 유엔의 인권대표사무소(Office of The United Nation High Commissioner for Human Rights: UN OHCHR)는 선행적으로 추진되었던 「제1차 세계 인권교육프로그램 2005~2009」에 대해 192개 회원국을 대상으로 PDCA 관점의 평가를 실시하여 응답결과를 분석한 결과 57개국에서 인권 교육 정책과 교육받을 권리와 제도 등을 마련하였다는 긍정적인 응답을 받았다(UNIACC, 2010).

특히 유엔은 「제1차 세계 인권교육프로그램 2005~2009」 이후 고등교육 및 사회전역에서 인권교육이 확대되어야 하는 당위성과 주장이 확대됨에 따라 후속사업으로 「2차 세계

인권교육프로그램 2010~2014」을 발표하여 단일 국가가 추구하는 교육철학이 포함된 제도권 내의 고등교육을 상대로 공적가치 추구, 보편적 지식탐구, 공공적 기능 등과 같은 사회적 역할을 강조하였다(Na, 2011).

2) 국내 동향

1960~1980년 산업화시대에 우리나라는 인권 또는 민주주의 대신 생산을 통한 수출만이 주요 핵심과제였다. 따라서 국내 기업, 정부, 단체들은 ‘인권교육’에 대한 개념 대신 개인의 인권이 침해되는 상황, 인권자체의 개념에 대해서 홍보 또는 공론화하는 것이 전부로 인식하였다. 그러나 2000년대를 살아가고 있는 우리에게 인권은 “어떻게 다수의 대중에게 인간 삶을 구성하는 기본교육인 인권교육을 통해서 상호 존중의 문화적 분위기를 만들어야 하는가?”가 중요한 시대적 사명이 되었다.

이러한 시대적 맥락속에서 우리나라는 2001년 국가인권위원회를 설립하고, 국민 개개인에 대한 인권침해·차별행위에 대한 조사 및 구제 활동을 추진하고 있으며, 예방적 조치차원에서 다양한 인권교육이 활발하게 진행되고 있다. 그러나 사회조직에 참여하는 구성원들이 점차 다양해짐에 따라 일반적인 인권교육만으로는 효과가 제대로 발휘되지 못하고 있다. 특히 사회적 약자·소수자에 대한 인권침해와 차별행위가 발생할 때 마다 사회적 공감대가 형성되어 지탄의 목소리가 높지만 여전히 현실은 인권침해 및 차별행위를 사전에 예방할 수 있는 인권교육이 구체화되지 못하고 있는 실정이다.

현행 국가인권위원회법 제19조 제5호 및 제26조에 따르면, 위원회의 3대(정책·조사·교육)기능인 교육기능에 관한 조항은 2개뿐이고, 그 조항 역시 선언적 규정으로서 공공기관의 협조 없이는 인권교육이 불가능한 상황이다. 따라서 상당수 국내 기관, 회사, 단체들은 인권교육을 강제적인 정부정책의 일환으로 인식하고, 사정에 따라 실시하지 않아도 되는 부가형 교육으로 취급하는 경향이 있다. 예컨대, 정부기관조차도 인권교육을 실시하는 경우 연령대, 성별, 직군 등의 민감도를 고려한 맞춤형 인권교육을 실시하기 보다는 실적 중심의 결과지향형 집체식(200-300명), 단기간(1~2시간 이내) 강의가 대부분임에 따라 교육적 효과는 반감될 수밖에 없다(Heo et al., 2013).

3. 선원인권 침해와 인권교육의 필요성

3.1 혼승선박 선원직업 환경의 특수성

1) 갈라파고스형 승선헬경

승선생활은 통상 선박이 운항하는 항해생활을 의미하고, 항만의 입출항을 제외하면 목적항을 기점으로 24시간 중단 없는 선교, 기관실, 갑판 당직근무가 계속된다. 따라서 일반적인 육상 근로자의 근로 및 휴게시간의 분리와는 다른 독특한 특징이 있다. 예컨대, 선원들은 당직 근무가 종료되면 선박조직 내의 독립적인 개인공간에서 완벽한 휴식을 취하는 것이 아니라 동일한 장소인 선박에서 휴식을 취해야한다. 결국 선원들은 불가피하게 개인적으로 보장된 독립된 시간을 향유하기 보다는 공동생활의 무형적인 틀에 구속되어 생활하게 된다(Jeon et al., 2014). 물론 최근 선원들은 VSAT(Very Small Aperture Terminal)시스템을 활용한 위성통신 기술이 발달하여 SNS, E-mail 등을 쉽게 사용할 수 있음에도 불구하고, 선박이 갖고 있는 고유의 물리적인 특성상 특히 혼승선박 내의 외국인 선원과의 감정적인 의사소통이 부족한 상태에서 개인이 느끼는 고립감은 더욱 확대될 수밖에 없다(Jin and Kim, 2019).

2) 불규칙형 승선헬경

비록 정기선이라고 하더라도 선박운항이 갖고 있는 불예측성으로 인하여 해상운송 업무는 예상하지 못한 주기관, 조타기 등의 고장, 충돌, 좌초 등으로 화주가 맡긴 물건을 ‘A’ 항구에서 ‘B’ 항구까지 약속된 기간 내에 안전하게 운송하지 못하는 경우가 발생할 수 있다. 또한 선박은 대양항해 중 외부 지원을 받는 것이 제한적임에 따라 자체적으로 발생한 문제를 신속하게 해결하기 위하여 상당한 자구 노력이 필요하다. 이처럼 의도하지 않았지만 선박조직 내에서 근무하는 선원들은 선박운항의 정시성을 확보하기 위하여 부득이 개인적인 근로시간 또는 휴게시간을 포기하고 불규칙적인 승선생활을 지속할 수밖에 없다(Jin and Kim, 2019).

3) 관계 제한형 승선헬경

1990년대 이전까지만 해도 대부분의 국적 외항상선은 약 30명 정도의 한국인 사관과 부원들이 승선하였으나, 1990년 말부터 외국인 부원들이 송입됨에 따라 혼승형태의 외항상선이 증가하게 되었다. 선박자동화 및 비용절감을 이유로 선박에 승무하는 선원의 수는 약 20여명 내외로 점차 축소되고 있으며, 이러한 선원들 간의 관계 역시 사관과 부원으로 구분되어 제한적이고, 반복적으로 당직업무를 수행하는 일부 선원들과 제한적인 관계를 형성하고 있다. 특히 밀레니얼 세대 선원들이 승선하면서 선박조직 내에서 선장과 기관장을 제외하고는 별도로 개인의 시간을 할애하여 타부서의 사관 또는 외국인 부원들과 관계형성을 위하여 별도의 의사소통을 해야 할 필요가 없다. 또한 한국인 사관과 부원,

외국인 사관과 부원 상호간의 관계형성에 필요한 의사소통 용 언어가 제한적이고, 여전히 엄격한 서열과 규율을 강조하는 선박조직 문화 또는 분위기로 인하여 지속적으로 선원들 상호간의 관계는 사무적으로 변화되고 있다.

4) 복합형 갈등발생 승선허경

과거 선박갈등의 패러다임은 수직적 세대 및 직급간의 갈등, 내부 조직간의 갈등이 대부분이었다. 그러나 최근 디지털환경으로 선박조직문화가 급속도로 변화되고, 외국인 선원들과 혼승하는 형태가 증가하면서 선박갈등의 패러다임은 상하위 계층구조간의 갈등(structural perspective), 국적이 상이한 선원들간의 행위 갈등(agent perspective), 선박운항의 복잡성에 기인한 제도 갈등(institutional perspective) 등이 복합적으로 연계되어 발생하고 있다. 즉, 선박조직을 구성하는 선원의 국적, 종교, 성별이 기준에 비하여 복잡해짐에 따라 단선형 갈등에서 다층형, 다각형 갈등으로 점차 복잡해지고 있다.

3.2 인권 침해 사례 검토

1) 선박조직내 발생하는 괴롭힘의 개요

2018년 국제해운회의소(International Chamber of Shipping : ICS)와 세계 최대 운수노조단체인 국제운수노련(International Transport Workers Federation: ITF)에서는 선박조직에서 발생할 수 있는 선원인권의 침해사례를 예방하는 차원에서 ‘선내 괴롭힘 근절을 위한 지침(Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying)’을 제정·공표하였다. 그러나 아직까지 우리나라는 정부차원에서 육상근로자에 대한 ‘직장 등에서의 괴롭힘 근절대책’을 발표하였으나, 선원을 대상으로 구체적인 지침을 대안적으로 제시하지 못하고 있다.

이 연구에서 의미하는 ‘혼승선박조직 내 괴롭힘’은 선박에 승선하고 있는 선원들끼리 상호간의 지위, 국적에 따른 조직관계에서 높은 지위에 있는 사람이 계약된 업무 범위를 벗어나 정신 및 신체적 고통을 일방적으로 상대에게 가하는 행동으로 포괄적으로 정의할 수 있다. 물론 선박조직은 육상과 달리 교대자가 불규칙적인 주기로 승하선함에 따라 조직 차원 또는 다수인이 특정 사람(예컨대, 직위가 낮은 자, 계약직 선원, 외국인 선원)에게 정신적·신체적 고통을 가하는 행동으로 제한적으로 정의할 수도 있다.

2) 예시적 사례를 중심으로 종류 검토

선박조직 내에서 발생하는 대표적인 괴롭힘에 기초한 인권침해의 유형은 명예훼손, 폭언, 모욕, 성적 침해 등이 있으며, 이를 예시적으로 범주화하여 구분하면 다음과 같다.

첫째, 선박조직 내에서 당직 또는 일과작업 중 상급자가 하급자에게, 한국인사관이 외국인 부원에게 또는 외국인 상급사관인 한국인 하급사관에게 협박·명예훼손, 인종 및 종교 차별적 모욕, 심한 폭언을 통한 인권침해이다. 이러한 정신적 공격의 대표적인 사례로는 업무와 과도한 연관성이 없는 부적절한 질책 및 주의, 계약직 선원을 대상으로 일방적인 재계약 거부 및 자진 퇴사권고, 부도덕한 행동에 기인한 누명, 간섭, 국적과 종교의 차이로 인한 불공정/평등 대우, 무례한 언사 및 행동, 일방적 비난, 인격비하적 별명 또는 호칭 등이 있다.

둘째, 선박조직 내에서 당직 또는 일과작업 중 일방적으로 타인에 대한 신체적인 공격행동을 통한 인권침해이다. 예컨대, 의사소통상의 문제로 인한 한국인 선원과 외국인 선원간의 직간접적인 신체적 폭행, 폭언, 선내작업 공구의 던짐, 감금, 신체상 위해를 가하는 행위, 직위를 활용한 고압적 태도 등이 이러한 사례에 해당한다.

셋째, 선박조직 내에서 당직 또는 일과작업 중 성적 수치심을 느끼게 하는 말이나 행동을 통한 성적 인권침해이다. 예컨대, 신체적 특이사항을 지적하며 여성 선원 또는 하급 선원들에게 지속적으로 반복행동을 하는 행위 또는 업무적 숙달훈련을 이유로 불편한 신체적 접촉을 취하는 것이 대표적이다.

넷째, 선박조직 내에서 당직 또는 일과작업 중 과업이외의 불필요한 지시, 기한 내에 완료가 불가능한 업무량을 강요적으로 부담시키는 행동에 따른 인권침해이다. 예컨대, 감정관계가 불편한 상급자가 하급자를 상대로 불안정한 작업환경에도 불구하고, 무리한 업무지시, 작업일정 변경, 당직인수인계 거부, 애매한 업무지시, 개인적인 질병(여성 선원에 대한 보건휴식)부상 등에 대한 무배려, 사적인 업무의 강제 부담, 부적절한 시말서 및 경위서 등의 작성 등이 대표적이다.

다섯째, 선박조직에서 당직 또는 일과작업 중 개인의 업무능력, 승선경험과 상반되는 업무 요구 또는 과도한 업무 지정을 통한 인권침해이다. 예컨대, 특정인을 상대로 당직업무에 필요한 공구/정보를 인수인계하지 않아 의도적으로 실수를 유도하는 행위, 정보를 제한적으로 공개하여 참여 기회를 의도적으로 방해하는 행위, 해사노동협약에 따른 근로시간 및 휴식시간 기록부상에 명시된 시간을 고의적으로 조작하는 것이 해당한다.

여섯째, 선박조직 내에서 당직 또는 일과작업 중 선원 개인의 사적인 문제에 간섭하는 사생활 침해이다. 예컨대, 선내통신상의 개인정보 보안을 무시하고 개인의 특징, 질병, 나이 등에 관한 부적절한 발언, 남녀 간의 연애, 가족문제

등과 관련된 사생활 간섭, 개인 전자우편을 확인하여 의도적으로 개인정보 등을 제3자에게 유포, 위생점검을 이유로 개인 침실 및 소지품 등을 확인하는 것이 해당한다.

일급제, 선박조직 내에서 부당한 근무평정, 진급 누락, 승선 계약기간, 휴가권리박탈 등으로 경제적 또는 시간적 불이익을 주는 경제적인 인권침해이다. 예컨대, 승선 중 성과에 대한 부당한 평가로 인한 진급 누락이 발생하여 경제적 불이익/제재를 받는 사례, 계약 종료를 빌미로 강제하선 조치, 휴가신청 등과 같은 정당한 권리 박탈 또는 무시 등이 이에 해당한다.

여덟째, 선박조직 내에서 당직 또는 일과작업 중 의도적으로 특정한 상대를 격리 또는 무시하는 행동에 기초한 인권 침해이다. 예컨대, 특정 개인간의 감정을 이유로 고의로 당사자 이외의 제3자와 의사소통을 막는 따돌림, 불공정한 유급휴가 순서 배정, 당직 배치 및 전환, 공식적인 선내회의 중 의견/제안 사항에 대한 일방적 비난, 합의 취소, 하급 사관 및 부원들을 상대로 일방적으로 선내 업무지시/명령/제안 등을 듣지 않도록 종용하는 것이 이에 해당한다.

3.3 선원인권교육의 도입 및 개념화

1) 선원인권교육의 개념화

2018년 선원통계연보에 따르면, 우리나라 외항상선에 근무하는 선원은 2018년 말 기준 1,029척에 내국인 8,263명, 외국인 11,813명이 승선하고 있다. 그리고 외항상선의 선원배승형태는 혼승인 경우가 대부분이며 이러한 특수한 환경 때문에 선박조직내의 다양한 갈등과 연계된 인권침해에 더욱 쉽게 노출될 수밖에 없습니다. 이러한 인권 침해는 개인의 노력이나 육해상 조직간 변화의 노력도 필요하지만, 무엇보다 개별 구성원 및 조직이 갖고 있는 전반적인 인식의 변화가 중요하다.

따라서 선원인권교육에 대한 개념화를 통한 단위교육의 주요 요소를 도출하는 관점에서 인권의 정의 또는 선원의 인권을 한 문장으로 정의하는 것은 매우 어렵다. 즉, 선박조직 내에서 발생하는 인권 문제는 인권이 침해되는 과정에서 논의되어야만 현실에서는 실제적인 형상으로 증명되어 도출되어야 하기 때문에 선원인권교육에 대한 개념화는 매우 어렵다. 또한 선원직이 갖고 있는 특수성으로 인하여 인간으로서 갖고 있는 천부적 인권과 선원 인권을 별도화하여 개념화하거나 정의해서는 아니될 것이다(Sayedeh, 2019). 그럼에도 불구하고 필자가 선원인권교육의 필요성에 대해서 따로 주장하는 이유는 선원직업이 갖고 있는 특수한 성질로 인하여 선원이 되려는 사람 또는 선원이 되려는(선원인) 사람을 가르치거나 고용하는 사람들이 반드시 소양적 관점이

아닌 의무적 관점에서 갖추어야할 인권의 개념이 반영된 맞춤형 인권교육이 필요하다고 생각되었기 때문이다.

결국 선원인권의 개념은 선박이라고 하는 특수, 고립, 제한된 승선 환경속에서 복합갈등에 기초한 선원 인권이 침해되는 다양한 과정을 고려하지 않으면 제대로 된 선원인권 교육방안이 도출되기 힘들고 더 나아가 선원인권침해의 해결방안이 모색될 수 없다(Hubilla, 2009).

2) 혼승선박의 인권교육 도입 필요성 및 정책적 대안 우선 순위 결정을 위한 설문조사 분석 및 시사점

이 설문은 2019년 4월~5월까지 한국해양수산연수원 교양생, 주요 해운회사 인사담당 관리자, 전국해운노동조합협의회 소속 노조원, 승선 중인 선원 총 300명을 대상으로 응답요청을 실시하였으나 228명만이 설문지에 응답하였다. 설문지의 이해를 위하여 선정된 표본을 중심으로 사전에 직·간접적으로 설문 배경, 목적, 취지를 설명하였고, 현장에서 설문지 또는 전자우편 또는 PDF 방식으로 온라인 응답을 받은 기본 데이터 결과는 Fig. 1과 같다.

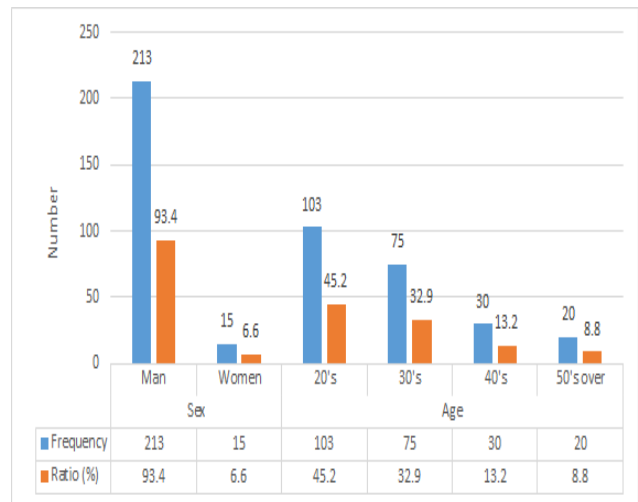


Fig. 1. Demographic Data Analysis.

그리고 수집된 설문지는 SPSS 21.0 통계프로그램을 활용하였으며, 이를 분석한 결과 Table 3에서 확인할 수 있듯이 켄달의 일치도 계수가 0.228로 측정됨에 따라 혼승선박 갈등 최소화를 위한 인권교육의 필요성이 의미 있는 주요 개선사항으로 식별되었다.

Table 3. Analysis for Kendall's coefficient of concordance

No.	Survey	Kendall's coefficient of concordance
1	N	.228
2	Kendall to Wa	.074
3	chi square test	67.863
4	degree of freedom	4

Table 4. Priority for the necessity of Seafarer's Rights Education for minimizing on the conflict at ship

No.	Survey Items	Priority
1	It is necessary to change consciousness of Korean officers to minimize conflicts and protect seafarers' human rights on the mixed-nationality crew vessels	2.28
2	In order to minimize conflicts and protect seafarers' human rights on the mixed-nationality crew vessels, it is necessary to strengthen the professional consciousness and loyalty of crew members of Millennium generation.	2.97
3	In order to minimize conflicts on the mixed-nationality crew vessels, various governmental supports (welfare facility expansion, interpretation service, expansion of online education, etc.) are necessary.	3.11
4	It is necessary to establish a mutual respectful safety culture in order to minimize conflicts and protect seafarers' human rights in the mixed-nationality crew vessels.	3.30
5	It is necessary to supply educational materials and teaching materials in order to minimize conflicts in the mixed-nationality crew vessels.	3.34

구체적인 혼승선박 갈등을 최소화하여 선원 개인의 인권을 보호하기 위한 선내 상호존중의 문화정착과 관련된 개선 방안 수립 시 우선순위 Table 4와 같이 ① 혼승선박에서 갈등의 최소화 및 인권보호를 위하여 한국인 사관의 의식 전환 필요, ② 혼승선박에서 갈등의 최소화 및 인권보호를 위하여 밀레니얼 세대 선원의 직업의식과 애사심의 강화 필요, ③ 혼승선박에서 갈등의 최소화 및 인권보호를 위하여 정부 차원의 다양한 지원(복지시설 확대, 통역 서비스, 온라인 인권교육 확대 등)이 필요, ④ 혼승선박에서 갈등의 최소화 및 인권보호를 위하여 상호존중형 안전문화의 조기 정착, ⑤ 혼승선박에서 갈등의 최소화 및 인권보호를 위하여 교육과정 및 교재보급 필요의 정책순서로 구분되었다.

이 설문조사의 결과를 해석하여 시사점을 도출해보면, 혼승선박에 승선하는 선원들은 갈등의 최소화 및 인권보호를 위하여 관리자급 책임을 맡고 있는 한국인 사관의 의식 전환의 중요성을 공통적으로 인식하고 있으나, 여전히 휴가 중 또는 과업 중 자신의 시간을 할애하여 별도의 교육을 이수하는 것에는 거부감을 나타내는 이중적인 설문특성을 보이고 있다. 물론 의식적인 관점에서 교육을 통하여 혼승선박 내에서 발생하는 다양한 갈등 및 인권침해를 최소화하는데에는 동의하지만 실제로 이를 대안으로 인권교육을 수용하는데 한계가 있다. 이는 실제적인 생활환경속에서는 교육보다는 다른 대안이 우선하여야 한다는 인식이다.

4. 선원인권교육 방안

4.1 선원인권교육이 추구하는 기본 방향과 기초원리

1) 선원인권교육의 방향

선원인권교육은 전술한 바와 같이 개념적인 지식으로 '선원의 인권'을 배우고, 가르치기 위한 것이 아니라 육상조직, 선박조직의 관리자들이 선원인권에 대하여 이해하고 상호 존중하는 태도를 배양함과 동시에 선원인권문제를 합리적으로 해결할 수 있는 능력을 기르는 일련의 과정으로 정의할 수 있다. 선원인권교육을 시행할 때에는 교육에 참여하는 모든 당사자는 자신의 경험의 공유, 느낌과 생각을 자유롭게 표현할 기회를 보장받아야 하며, 참여 과정에서도 모든 참여자에게 동등한 기회를 부여해야 한다. 특히 혼승선박이라는 특수한 환경속에서 오랫동안 다른 사고, 삶의 방식, 문화의 차이 등으로 인하여 차별을 할 경우 선원인권교육의 방향이 제대로 설정될 수 없다. 즉, 경직된 선박조직사회에서도 민주적 논의와 합의를 통해 공정하고 평화롭게 갈등 문제를 해결하여 선원 스스로가 개인의 인권을 보호하고, 상대선원을 배려하는 것을 학습할 수 있어야 한다. 결국 선원인권교육의 방향은 절차적인 측면에서 과정 자체가 선원인권을 완성해 가는 것임을 육상조직과 선박조직의 관리자 모두가 아래의 Fig. 2와 같이 인지해야 한다.

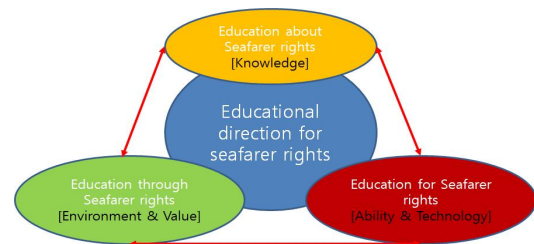


Fig. 2. Concept of seafarer human rights education.

인권교육과정은 인권과 관련한 다양한 가치(value)를 체득하게 되는 관점에서 리스터(Lister), 한국교육과정평가원, 아시아·태평양국제이해교육원(Asia-Pacific Centre Of Education For International Understanding Under The Auspices Of UNESCO)이 개발한 인권교육의 기초 원리에 따라 운영되고 있으며, 이와 관련된 세부사항은 후술하여 구체적으로 검토하고자 한다.

2) 선원인권교육 구성을 위한 기본원리 분석

국제적으로 저명한 인권교육학자인 리스터(Lister)가 주장한 인권과 관련된 교육은 ① 인권에 대한 교육, ② 인권을 위한 교육, ③ 인권을 통한 교육과 같은 필수 3요소로 요약하여 제안하고 있으며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 인권교육은 목적에 대한 교육으로서 대상자들에게 인권이 무엇인지 학습을 통해서 스스로 인지할 수 있도록 교육하는 것을 의미한다. 이러한 활동은 교육에서 인권에 대한 각자의 인지적인 측면을 강조함으로써 인권의 역사, 관련 문서, 정책 등을 교육받음으로서 자신이 가진 기본적인 권리와 권리 침해에 대해 이해하는 것을 의미한다. 물론 교육 이후의 학습자는 인권적 인지자세가 확립되어 사회조직 활동 시 인권적인 행동을 취할 수 있도록 개도하는 것도 포함된다.

둘째, 인권을 위한 교육은 개인이 스스로 보호해야 할 대상 또는 타인을 보호해주어야 할 대상을 위하여 실제로 구체적인 행위를 취할 수 있도록 하는 교육을 의미한다. 결국 일방의 당사자가 제3자의 인권을 보호하려고 노력해야 할 뿐만 아니라 학습자 스스로 개인의 자발적인 의지로서 인권을 인지하고 일상생활에서 인권을 내면화할 수 있는 지식과 기술을 갖추도록 교육하는 것을 포함한다.

셋째, 교육과정의 일환으로 인권을 통한 교육은 인권을 사회생활에서 인지하고, 향유하면서 상호존중형 환경을 학습을 통해 조성하는 것을 의미한다. 즉, 외부적인 폭력, 억압, 강제적인 행위가 발생하여 반인권적인 행동이 발생할 경우 제대로 된 인권교육을 할 수 없기 때문에 인권교육은 반드시 가장 인권적인 교수학습, 분위기, 기자재, 시험평가, 결과 공개 등이 이루어져야 한다.

국내의 경우 한국교육과정평가원과 아시아·태평양국제이해교육원을 중심으로 국제사면위원회가 기존에 제안한 인권교육의 기본 원리에 추가하여 학습자 인지중심의 원리, 종합의 원리, 방법의 원리를 추가하여 제시하고 있다. 결국은 교육은 이론에 기초한 교육내용에 대한 경험적 교육과정으로 구성해야 한다. 경험적 교육과정을 설계하여 학습자는 학습의 목적이 개인의 객관적인 조건과 상황에 따라 인권이 어떻게 적용되고 있는가를 비판적으로 이해하는 것이다. 그

리고 인권교육은 상세 교육내용에 구체적인 학습자의 활동 내용이 포함되도록 설계되어야 한다. 즉, 학습자는 Flipped Learning 기반의 사전지식을 공유한 이후 토론, 발표, 숙의 등의 학습활동을 통해 효과적으로 지식을 축적·활용할 수 있도록 고안되어야 한다.

결국 선원인권 교육은 학습자와 교수자간의 일방적으로 육상조직에서 논의된 이론과 사례를 예시하는 교육이 아니라 교육과정 중 승선생활 중 발생하는 주제를 질의·응답과정에서 통해 도출하여 ‘왜’, ‘어떻게’, ‘그래서’, ‘우리는 이렇게’ 등과 같은 키워드가 핵심 교육과정에 반영되도록 설계 및 운영되어야 한다.

4.2 선원인권교육의 주요 내용 및 개선 방안

1) 일반적인 인권교육의 주요 구성 및 시사점 도출

해외 저명 인권교육학자들이 제시하는 인권교육의 주요 내용을 분석하면 다음과 같다. 첫째, 베스트(F. Best)가 제안한 인권교육 내용의 구성을 살펴보면 ① 인권과 관련된 법적인 개념과 접근법, ② 인권의 역사와 영향을 준 철학, ③ 인권증진을 위한 다문화적 접근, ④ 학교 등 일상생활에서의 인권 관련 활동 등을 구성하고 있다(Best, 1991). 둘째, 뱅크스(J. Banks)가 제안한 인권교육 내용의 구성은 ① 인권과 관련된 국내외 역사적 사건, ② 세계 여러 나라에서 일어났던 역사적 사건, ③ 헌법 조문 및 인권 관련된 문서들, ④ 최근에 일어난 사건에 대한 사례 연구 등으로 구성되어 주로 인권이 무엇인지 아는 인지적 관점에서 접근하고 있다(Banks, 1998). 전술한 두 학자가 제시한 인권교육의 공통점은 연혁적 관점에서 인권이 어떻게 발전해왔는지를 중점 교육내용으로 정의하고 있는 반면에 베스트는 사회생활속에서 인권교육의 중요성을 강조하고, 뱅크스는 문헌관계를 탐색하여 사건사고에 따른 사례 연구를 강조하는 차이가 있다.

앞서 언급한 베스트(F. Best)와 뱅크스(J. Banks)가 제안한 인권교육의 주요 내용을 가장 충실히 반영한 대학 수준의 사례인 미국의 미네소타대학 인권교육자료센터의 인권교육 핸드북의 내용과 시사점을 검토하면 다음과 같다. 인권교육 핸드북은 ① 인권의 기본 원리, ② 인권의 역사와 관련 문서, ③ 인권 사건과 해결 사례, ④ 인권이 갖고 있는 진정한 가치와 기술적 의미와 관련된 대영역을 중심으로 세부교육 내용을 상술하고 있다. 인권교육 핸드북에 포함된 인권 기본 원리들에 대한 세부내용은 인권선언의 내용을 토대로 6가지 기본 원리 제시(평등, 보편성, 차별의 철폐, 분리될 수 없는 개인, 상호의존성, 책임)하고 있다. 또한 인권의 역사와 인권문서에 포함된 대한 세부내용은 인권의 역사적 발전, 세계인권선언, 국제인권규약, 인권 관련 자료 및 문서가 생산된 배경, 문맥, 연혁적 변화 동향, 인권 조약, 국제법, 헌법

등을 포함하고 있다. 그리고 인권 사건과 해결 사례와 관련된 세부내용은 인권침해 사건과 사례, 관련된 전략, 인권관련 가치와 기술에 대한 내용을 포함하고 있다. 특히 인권이 갖고 있는 진정한 가치와 기술적 의미에 대한 세부내용은 제3자가 피해당사자 또는 가해자로서 느끼는 개인적인 태도, 가치 기능, 인권관련 행위능력, 인권사고에 따른 문제해결 및 분석능력 등을 교육내용으로 담고 있다.

리스터, 베스트, 뱅크스가 주창한 인권교육의 프레임은 결국 선원인권교육의 주요 내용과 차이가 있을 수 없고, 단지 세부 내용에 있어서 선원인권 침해 사례, 해사법제도적 측면에서의 해결방안, 해양계 지정교육기관에서 숙의해야할 교육의 가치, 선원법 및 해사노동협약 등에 따른 선원인권의 보호가치와 연혁적 특징 등을 주요 핵심 구성내용으로 포함하는 것이 필요하다(Li and Ng, 2002).

2) 선원인권교육의 교수학습 원리

국내 해양계 지정교육기관에서 운영하는 많은 교육들은 국제해사협약, 국내법, 선주협회 및 노동조합 등에서 요구하는 수준을 충실히 반영한 교육임에도 불구하고, 여전히 학습자들은 흥미없이 의무적으로 교육과정을 수료하는 경우가 대부분이다. 특히 선원인권 교육의 경우 교육의 목적과 대상 그리고 교수-학습원리가 상호간에 충분히 숙지되지 않으면 흥미유발이 제대로 이루어지지 않는다. 그러므로 “인권교육을 어떻게 해야 하는가?”에 대한 기본적인 대답은 앞서 소개한 리스터의 ‘인권을 통한 교육’을 통해서 가능하다. 따라서 선원인권교육은 상호존중형 분위기속에서 진행되어야 하고, 이에 따라 인권교육은 일방적이거나 지시적인 방법이 아니라 학습자 스스로 활동을 통해 참여함으로써 경험하도록 ‘인권을 위한 교육’이 되어야 한다. 이와 같은 체험형 인권교육은 교육과정 내에 교수학습자 상호간의 실습, 실험, 토론, 견학 등이 다양한 방법으로 노출되어 특정지식을 학습자가 경험을 통하여 내면화 하도록 유도하는 필수요소이다(Ko, 2006). 따라서 선원인권교육을 체험형 교육으로 전환하여 획기적인 교육효과를 추구한다면 반드시 소집단의 형식으로 학습자 출석형태를 구성해야한다. 즉, 소규모 학습자가 교수자와 협의하여 모둠을 구성하고, 선박조직내의 인권침해 사례, 역사, 관련 문서, 해결방안을 중심으로 활발한 토론을 통해서 학습자 스스로가 관심과 욕구에 기반한 자기주도적 학습이 추동되도록 해야 한다(Moon, 2006).

3) 선원인권 교육과정의 개선 방안

선행연구 자료에 의한 이론적 배경과 선원직의 특질이 반영된 선원인권침해 상황을 조합해 보면 선원인권 교육과정에 포함되어야할 기본 방향과 주요 내용의 설정이 가능하다. 그리고 이를 기초로 Table 5와 같이 기초 모델을 제안한다.

Table 5. Curriculum contents for seafarers' human rights

Unit	Curriculum Contents	Method
Recognition of seafarer's rights	① Concept and definition of seafarers' human rights ② Connecting seafarers' human rights with human dignity and values ③ Discuss for the importance of seafarers' human rights ④ Seafarers role and value Recognizing the necessity of protecting the human rights of seafarers ⑤ Types and Characteristics of seafarers' human rights ⑥ Basic principles of seafarers' human rights ⑦ Respect for foreign seafarer and cultural considerations ⑧ Review the history of seafarers' human rights	Theory and audiovisual tool
Identification of seafarer's rights	① Cases and Features of Infringement of seafarers' human rights ② Definition of infringement on the seafarers' human rights ③ Situation of infringement on the seafarers' human rights ④ Causes of the Infringement of the seafarers' human rights ⑤ Skills of consulting on the seafarers' human rights ⑥ Complex Conflicts on board	Role play and group discussion
Making the formation of mutual respect, understanding, development in the cross cultural on board	① The necessity of protection for seafarer's rights ② The plan for seafarers' human rights ③ The law and Social System for the protection of seafarers' human rights ④ Measures and methods for the Protection of seafarers' human rights ⑤ Preventive measures to protect the seafarers' human rights	Theory and group discussion
Understand for International law and trend for seafarer's rights	① International Organizations and seafarers' human rights ② Government policy and seafarers' human rights ③ Differences in perspective between ship-owners' associations and labor unions	Theory and presentation

5. 결론

선원인권에 대한 문제는 해운산업이 생겨난 이래로 지속적으로 제기되어 왔으며, 경직된 선박조직의 문화와 관련 국내외 제도가 변화됨에 따라 점차 유연화 및 체계화되고 있다. 그러나 우리사회는 여전히 육상 중심으로 사회적 약자계층의 노동자에게 발생하는 인권문제를 핵심으로 다루고 있는 반면 선원인권에 대해서는 여전히 무관심한 상태이다. 특히 본인 스스로가 선원임에도 불구하고 하급선원, 실습선원, 외국인 선원이라는 이유로 의도와는 관계없이 선원의 인권을 침해당하는 경우는 더 이상 발생하지 않아야 할 것이다. 따라서 이 연구에서 제기한 선원인권 교육은 학습자인 선원 스스로가 인권에 대한 감수성을 가지고, 승선생활 중 다양한 활동을 통해 타인을 배려하는 관심을 가져야 한다. 결국 선박조직에서 관리자는 어떠한 문제 또는 갈등 상황에 직면하였을 때 선원의 인권을 어떻게 적용하고 조망하느냐?, 한국인 선원과 외국인 선원간의 관계 정립은 어떻게 할 것인가?, 보수적인 선박조직 문화를 어떻게 상호 존중형 문화로 연계할 것인가? 에 대한 해답으로 교육적 해결방안이 핵심이다.

결국 이 연구에서 요약하고 있는 선원인권교육은 인권을 주제로 시행하는 교육내용 중 핵심 요소를 사전에 도출하고, 이를 근거로 교수 및 학습을 점층화하여 가르쳐야 할 내용의 범주와 계열성을 선원인권에 대한 교수자와 학습자의 프레임으로 정리하는 것이다. 이러한 관점에서 선원인권교육과정은 선원이라는 특수한 직업군에 속하는 개인이 가진 기초적이고 보편적인 권리로서 스스로의 권리를 인지하고, 선원인권을 타인으로부터 또는 자기 스스로부터 존중하여 보호하기 위한 행동양식과 기술, 인권을 존중하는 태도의 형성을 이해하는 과정이라고 할 수 있다. 특히 선원인권교육은 승선생활 중 선원들간에 갈등해결의 핵심원리로서 선원인권을 통한 교육이 반복되어야 한다. 특히 해양계 지정교육기관들은 집체적 교육을 받아야하는 교육환경에도 불구하고, 학습자인 선원의 인권이 충분히 보장받을 수 있도록 학습환경을 조성해야 한다. 이를 통해서 진정한 선원인권교육은 우리나라 해운이 한 단계 성장할 수 있는 근본적인 힘이 될 수 있도록 상호 공감대를 형성해야 한다.

현재 국내에서 비록 횡수는 적지만 소수의 협회, 기업, 단체 등을 중심으로 차별방지와 성희롱 예방 교육 등에 대한 내용에 기초한 선원인권 교육을 시행하고 있다. 그러나 이와 같은 교육시행은 주체가 선원인권교육에 대한 개념이 부족하거나 전시형 일회성 선원인권교육만을 시행하고 있음을 반증하고 있다. 따라서 혼승선박이 점차 확대되어 가는 우리나라의 해운환경속에서 선원들간의 갈등을 최소화

하고, 이와 연관된 핵심 선원인권 침해를 줄이기 위해서는 해운회사, 선원, 정부, 노동단체, 해양계 지정교육기관 모두가 지구상의 인류로서의 가치존재자, 국민의 한사람, 선원으로서 역할과 지위를 인정하는 상호존중의 정서와 문화가 형성되어야 한다. 이를 위한 시발점으로서 국내 지정교육기관들은 선원인권 교육과정을 공동으로 개발해야 하며, 나아가서는 해운회사의 대표 및 임직원, 선원과 직접적인 연관이 있는 유관기관 및 공무원 등 해양수산 전 분야에 걸쳐 효과적인 선원인권교육에 대한 인식확산이 절실히 필요한 시점이다.

사 사

이 논문 2018년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2018S1A6A3A01081098). 아울러 이 논문은 2019년 6월 21일 한국해사법학회 춘계학술대회에서 발표된 논문을 수정·보완하여 작성되었음.

References

- [1] Banks, J. A.(1998), Teaching Strategies for the Social Studies, 5th Ed. Newyork: Addison Wesley Longman.
- [2] Best, F.(1991), Human Right Education and Teacher Training, London: Cassell, pp. 120-129.
- [3] Cho, S. K.(2013), Immigrant Seamen's Legal Status, Challenges and Tasks, Journal of Law review, Vol. 33, No. 1, pp. 7-29.
- [4] Chun, K. O.(2008), Policies for Human Rights Education in Schools and College-Middle School Partnership, Journal of Korean Political Science Association, Vol. 42, No. 4, pp. 189-1212.
- [5] Doo, H. W.(2017), A Study on Enforcement of State Jurisdiction over Marine Pollution Accident of Foreign Ship and Prevention of Seafarer' Rights, Journal of Korea Maritime Law and Policy Review, Vol. 29, No. 1, pp. 229-254.
- [6] Heo, J. R., D. S. Na and D. S. Lee(2013), The Institutional Improvement for Invigorating Human Rights Education in Korea : Some Implications from Foreign Cases, Journal of Human Rights & Law-related Education Researches, Vol. 6, No. 1, pp. 171-202.
- [7] Hubilla, M. R. S. B.(2009), An analytical review of the treatment of seafarers under the current milieu of the international law relating to maritime labour and human right, Master of Science in WMU, pp. 1-82.

- [8] Jeon, Y. W., Y. M. Kim, W. S. Kim, S. H. Jo and C. H. Lee(2014), The role and value for seafarers, pp. 11-12.
- [9] Jin, H. H. and J. K. Kim(2019), A Study on the Improvement Plan for the Protection of Human Rights of Merchant Ship Seafarers, *Journal of Korea Maritime Law and Policy Review*, Vol. 31, No. 1, pp. 211-227.
- [10] Jeon, Y. W.(2014), A Study on Major Contents of the Preamble and Articles of Maritime Labour Convention, 2006, *Journal of Korea Maritime Law and Policy Review*, Vol. 26, No. 3, pp. 97-133.
- [11] Ko, M. S.(2006), The Meaning of Experiential Education, *Asian journal of education*, Vol. 7 No. 1, pp. 133-136.
- [12] Lee, J. S., T. H. Kim and Y. J. Shin(2012), The Impact of Communication and Conflict on Group Cohesiveness and Organization Effectiveness in Ship Organization, *Journal of Navigation and Port Research* Vol. 36, No. 6, pp. 488-499.
- [13] Lenhart, V. and K. Savolainen(2002), Human Rights Education as a Field of Practice and of Theoretical Reflection, *International Review of Education*, pp. 145-158.
- [14] Li, K. X. and J. M. Ng(2002), *International Maritime Conventions: Seafarers' Safety and Human Rights*, *Journal of Maritime Law and Commerce*, Jefferson Law Book Company, Vol. 33, No. 3, pp. 381-404.
- [15] Lohrenscheit, C.(2002), International Approaches in Human Rights Education, *International Review of Education*, Vol. 48, Issue. 3-4, pp. 173-185.
- [16] Moon, M. H.(2006), The Development and Validation of a Human Rights Education Program for Pre-service Teachers: Based on the Rest's Four Component Model of Morality, *Journal of Science Teacher Education*, Vol. 20, No. 2, pp. 341-362.
- [17] Na, D. S.(2011), Current State and Tasks in home and abroad Human Rights Education, *The Journal of Law and Education*, Vol. 23, No. 1, pp. 85-121.
- [18] Park, M. J.(2018), *On Liberty*, Paju: Hyundai Jiseoung, pp. 7-22.
- [19] Payoyo, P. B.(2018), Seafarers' Human Rights: Compliance and Enforcement, *The Future of Ocean Governance and Capacity Development*, pp. 468-472.
- [20] Sayedeh, H. H.(2019), Seafarer Abandonment: A Human Rights at Sea Perspective from Iran, *Human Rights at Sea Research Paper*, pp. 1-30.
- [21] Shin, Y. J.(2012), The Perception Gap of Communication and Conflict between Ship Organization and Ship Management Team and Organization Effectiveness in Shipping Company, *Journal of Korea Port Economic Association*, Vol. 28, No. 4, pp. 231-252.
- [22] Shin, H. M., C. G. Noh and C. Y. Lee(2017), The Effect of Characteristics of Ship Organizational Culture on Job Satisfaction and Turnover Intention of Sailors, *Journal of Korea Port Economic Association*, Vol. 33, No. 3, pp. 119-136.
- [23] Son, J. Y., Y. J. Shin and J. K. Lee(2014), The Impact of Leader's Communication Style on the Conflict and Job Attitude in Ship Organization, *Journal of Korea Port Economic Association*, Vol. 30, No. 3, pp. 59-87.
- [24] UNIACC(2010), Final evaluation of the implementation of the first phase of the world programme for human rights education, pp. 1-276.

Received : 2019. 07. 08.

Revised : 2019. 08. 12.

Accepted : 2019. 08. 28.