

기본연구 2015-07

# 내항 여객선 선원의 경력개발 실태와 역량강화 방안 연구

---

A Study on the Career Development and Capacity  
Building for Seafarers of Coastal Passenger Ships

---

2015. 11.

황진희 · 박성화 · 전우현



한국해양수산개발원  
KOREA MARITIME INSTITUTE

#### 보고서 집필 내역

##### 〈연구책임자〉

황진회 : 연구책임 및 기획, 제1장, 제2장(일부), 제5장, 제6장

##### 〈연구진〉

박성화 : 제4장 일부, 선행연구 정리

전우현 : 제2장(일부), 제3장, 설문조사

##### 〈외부연구진〉

한종길(성결대 교수) : 제4장 일부

#### 산·학·연·정 연구자문위원

장경호 전무(서경웨리)

김영모 교수(한국해양수산연수원)

이진우 사무관(해양수산부)

\* 연구자문위원은 산·학·연·정 순임

#### 연구감리

길광수 (한국해양수산개발원 선임연구위원)

## 발간사

우리나라 내항 여객선은 연간 1,600만 명의 여객을 수송하는 대중 교통수단으로 발전하였다. 내항 여객선은 도서민이 육지로 왕래할 때만 이용하는 선박이 아니라, 일반 국민들이 도서의 친지 방문이나 관광을 위해 수시로 이용하는 생활 교통 수단이 되었다.

그러나 내항 여객선에 종사하는 선원들의 처우는 다른 선박에 승선하는 선원들에 비해 열악한 것으로 나타났다. 2014년 4월의 「세월호 사고」에서도 나타났지만, 내항 여객선 선원의 임금 수준, 근무 및 휴가 여건, 복지수준 등은 다른 대중교통 수단 종사자에 비해 좋다고 할 수 없는 상황이다.

특히 내항 여객선 선원은 예비원 부족으로 휴가를 이용하는데 상당한 어려움이 있어, 승선중인 선원들은 만성적 피로와 가족과의 격리에 따른 문제도 있는 것으로 나타났다. 선원법에서는 총승선원수의 10% 이상의 예비원을 확보하여 선원들이 휴가를 시행할 수 있도록 규정했으나, 내항 여객선의 상당수는 선박 소유자가 소유하는 선박이 3척 이하인 경우에 해당되어 예비원 규정이 제외되는 등 현실적인 문제를 안고 있다.

내항 여객선 선원의 열악한 처우는 선원을 고용하는데도 불리하게 작용하고 있다. 30대 이하의 젊은 선원들은 급격히 줄어들고 50대 이상이 77.7%에 달하는 초노령화를 맞이하고 있다. 그리고 대학에서 정규 해기교육을 받은 해기사의 내항 여객선 승선 지원이 거의 없고, 대부분 부원에서 승진한 해기인력이 많다는 점도 문제로 지적되고 있다.

내항 여객선 선원의 자질향상과 근무여건 개선을 위해서는 내항 여객 운송산업의 경영여건 개선과 내항 여객선 선원직에 대한 새로운 비전이 제시되어야 한다. 또한 선원의 근무 특성을 고려하여, 현재 종사자의 경력개발 과정을 집중 분석하여 전문역량 강화와 안정적 근무를 위한 대안 마련이 필요하다. 단기적으로는 선원 양성과 고용이 불일치되는 원인을 분석하고 개선방안 모색이 필요하다. 내항 여객선

의 젊은 선원 취업 지원자가 부족한 점을 고려할 때, 단기적으로는 선원의 처우개선을 통한 우수 선원 확보 방안, 현직 선원의 역량 강화를 위한 교육 프로그램 등이 시급하다. 중장기적으로는 내항 여객선 선원들이 안전하고 질 좋은 해상교통 서비스를 제공할 수 있도록 여건을 조성하는 정책이 필요하다.

내항 여객선 선원의 처우개선과 역량제고는 시장의 자율적 기능에 의해 개선하는데 한계가 있다. 현재 내항 여객선 선원은 외항선에 비해 임금이 낮고 근무여건이 열악하지만, 외항선 근무에서 이탈한 선원과 일반 부원들의 지원이 계속 이어지는 상황이다. 반면 내항선도 외항선과 마찬가지로 선원 양성은 국가에서 국비로 교육하고 있어 선원 양성에 대한 기업체의 책임과 부담이 없는 상황이다. 이는 내항 여객선 업체가 임금 인상이나 처우개선 등을 하지 않고도 선원을 계속 확보하고 사업을 영위할 수 있다는 의미이다. 따라서 내항 여객선 선원의 처우를 민간에 의존해서는 개선 가능성이 거의 없고 공급 조절, 직무교육, 처우개선 등의 부분에서 정책개입이 필요한 상황이다.

이와 같이 이 연구는 한계에 달한 내항 여객선 선원의 처우를 개선하고 역량 강화를 위한 대책마련이 시급한 상황을 고려하여 연구가 기획되었다. 내항 여객선 선원의 취업 및 업무개발 과정 분석을 통해 자질 향상과 우수 선원 확보를 위한 정책 과제 개발의 시급성을 고려하여 우리 연구원의 기본과제로 추진되었다.

본 연구는 내항 여객선 선원의 경력개발 실태를 파악하고, 역량을 강화할 수 있는 방안을 모색하는데 주요 목적이 있다. 내항 여객선 선원의 경력개발 실태를 파악하는 목적은 현재 내항 여객선 선원들의 교육, 직업경로 등을 분석하여 선원들의 자질과 역량을 강화하는 기초 자료로 활용하기 위함이다. 그리고 내항 여객선 선원의 역량을 강화하는 목적은 내항 여객선이 국민에게 안전하고 편리한 해상교통 수단으로 이용할 수 있도록 하고, 더 나아가 선원들의 직업적 만족과 내항여객운송산업의 발전을 추구하는데 기본적인 전제가 되기 때문이다.

본 연구는 우리 연구원의 황진희 해운정책연구실이 연구책임을 맡았고, 박성화 연구원, 전우현 연구원이 연구에 참여했다. 또한 한국해운물류학회 한종길 회장(성결대 교수)이 외부 연구진으로 참여했다. 그리고 서경휘리 장경호 전무, 한국해양수산연수원 김영모 교수, 해양수산부 이진우 사무관, 우리 연구원의 길광수 선임연

구위원 등 여러분들이 연구과정에서 유익한 연구자문을 해 주었다. 또한, 연구진들이 연구수행과정에서 한국해운조합, 전국해상산업노동조합연맹, 한국해양수산연수원 등의 도움을 받아 설문조사를 진행했고, 한국선원복지센터로부터 통계 등을 협조 받았다. 이 밖에도 내항여객선 선원 관련 업무를 담당하는 선사 임직원과 대학의 교수들로부터 많은 조언을 받았다. 이 분들의 노고에 심심한 감사의 말씀을 드린다.

끝으로 이 보고서가 우리나라 내항 여객선에 승선하는 선원들의 경력개발과 역량강화에 도움이 되고, 궁극적으로 내항 여객선이 국민들의 안전한 해상교통 수단으로 더욱 더 발전하는데 도움이 되고 널리 활용될 수 있기를 기대한다.

2015년 12월  
한국해양수산개발원  
원 장 김 성 귀

## 목 차

Executive Summary .....	i
1 .....	1
1 .....	1
1. ....	1
2. ....	3
2 .....	4
1. ....	4
2. ....	5
3. ....	7
4. ....	8
3 .....	9
1. ....	9
1) The New Characteristics of Seafarers' Labor Market and their Requirements to the Maritime Education .....	9
2) What do we know about the labour market for seafarers? A view from the UK .....	9
3) Revisiting the seafarer shortage problem: the case of Singapore .....	10
2. ....	11

## 2

.....	14
1	..... 14
1.	..... 14
1)	..... 14
2)	..... 15
2.	..... 16
1)	..... 16
2)	가 ..... 18
(1)	(Needs) ..... 18
(2)	가 ..... 19
3)	..... 20
4)	..... 21
(1)	..... 21
(2)	..... 23
(3)	..... 24
(4)	..... 24
2	..... 26
1.	..... 26
1)	..... 26
(1)	..... 26
(2)	..... 27
2)	..... 28
2.	..... 29
1)	..... 29
2)	..... 31
(1)	..... 31
(2)	..... 31
(3)	( ) 가 ..... 32

3)	.....	32
(1)	.....	32
(2)	.....	34
3	.....	36
3	.....	38
1	.....	38
1.	.....	38
1)	.....	38
2)	.....	39
2.	.....	41
1)	.....	41
(1)	.....	41
(2)	.....	41
2)	.....	43
2	.....	47
1.	.....	47
2.	.....	49
1)	.....	49
(1)	.....	49
(2)	.....	51
(3)	.....	51
(4)	.....	52
2)	.....	52
3	.....	56
1.	.....	56
1)	.....	56



2)	.....	62
2.	.....	64
1)	.....	64
2)	.....	65
4	가 ..... 67	
1.	.....	67
1)	.....	67
2)	.....	67
3)	.....	67
2.	.....	70
1) /	.....	70
(1)	.....	70
(2) ( )	.....	72
(3)	.....	74
2)	.....	77
(1) 가	.....	77
(2)	.....	79
(3)	.....	81
3)	.....	81
(1)	.....	81
(2)	.....	84
(3)	.....	86
4)	.....	88
3.	.....	90
4	.....	92
1	.....	92
1. IMO	.....	92
1) STCW	.....	92

2) 78 STCW 2010	93
2. ILO	99
1) (ILO MLC) 2006	99
2) (ILO MLC) 2006	99
2	101
1.	101
1) EU	101
2) 가	102
2.	105
1)	105
2)	106
3	109
5	111
1	111
1.	111
2.	112
1)	112
2)	113
2	114
1. P/G	114
1)	114
2) 가	115
3)	116
4)	117
2.	119
1)	119
2)	121

(1)	.....	121
(2)	.....	122
3.	.....	123
1)	.....	123
2)	.....	124
(1)	.....	124
(2)	.....	124
(3)	.....	125
6	.....	126
1	.....	126
2	.....	127
1.	.....	127
2.	.....	128
3.	.....	129
4.	.....	129
	.....	132
	.....	135
1.	.....	135
2.	.....	137
3.	( 22 1 ) .....	146
1.	.....	146
2.	.....	148
3.	( ) .....	150
4.	.....	151
5.	.....	152
6.	.....	154

4.	.....	155
5.	. ( ) .....	157

## 표 목 차

< 1-1>	.....	6
< 1-2>	.....	11
< 2-1>	, .....	14
< 2-2>	.....	15
< 2-3>	.....	15
< 2-4>	.....	16
< 2-5>	.....	17
< 2-6>	.....	18
< 2-7>	.....	22
< 2-8>	.....	24
< 2-9>	(2014 ) .....	26
< 2-10>	.....	27
< 2-11>	.....	29
< 2-12>	.....	30
< 2-13>	.....	30
< 2-14>	( ) .....	30
< 2-15>	.....	31
< 2-16>	.....	31
< 2-17>	.....	32
< 2-18>	(2014 ) .....	33
< 2-19>	.....	34
< 2-20>	(2014 ) .....	35

< 3-1>	.....	39
< 3-2>	.....	42
< 3-3>	(2015 ) .....	47
< 3-4>	(2010~2014) .....	54
< 3-5>	.....	55
< 3-6>	. ( 2 1 ) .....	57
< 3-7>	. .....	60
< 3-8>	.....	63
< 3-9>	.....	64
< 3-10>	(2013) .....	66
< 3-11>	.....	68
< 3-12>	.....	70
< 3-13>	( ) .....	73
< 3-14>	(1 ) .....	75
< 3-15> 가	.....	77
< 3-16>	.....	80
< 3-17>	.....	82
< 3-18>	.....	84
< 3-19>	.....	86
< 3-20>	.....	88
< 5-1>	( ) .....	117
< 5-2>	.....	122
< 5-3>	.....	124
< 6-1>	( ) .....	131

## 그림 목 차

< 1-1>	.....	8
< 2-1> .	.....	34
< 3-1>	.....	44
< 3-2>	.....	46
< 3-3>	.....	48
< 3-4>	.....	62
< 5-1>	.....	111
< 5-2>	.....	112
< 5-3>	.....	113





---

# Executive Summary

## **A Study on the Career Development and Capacity Building for Seafarers of Coastal Passenger Ships**

### 1. Purpose

The primary purpose of this study is to understand the current status of career development for seafarers of coastal passenger ships and to seek measures for their capacity building.

### 2. Methodologies

Analysis and utilization of preceding studies

Overseas case study: Comparison analysis on education programs, working conditions, policies and systematical support measures for the seafarers of coastal passenger ships in Japan and the EU

Brainstorming with experts: Using experts' discussion forum such as workshop, seminar and expert group.

Survey and interview: Use survey and in-depth interviews for job analysis on the seafarers of coastal passenger ships

### 3. Result

#### 1) Summary

The job of seafarer is very distinctive since it requires spending much of the working hours on the sea. Therefore, it is necessary to have special training and education to become a seafarer. However, the education and training for seafarers working on coastal passenger ships are not sufficient with lack of education for transferring to officer or another job.

The seafarers on coastal passenger ships should provide additional customer (passenger) service compared to those working on general cargo ships. And safety management is their top priority. However, the study found that the seafarers in coastal passenger ships in Korea have poor working environment than those working in other type of ships, such as low wage and difficulties in taking holidays. This led to the extreme shortage of young and middle aged seafarers, with old aged group taking up the majority, preventing old generation seafarers from transferring their maritime knowledge to new ones.

The following is the survey result on seafarers of coastal passenger ships

- There are two qualification types for the marine officer test. According to the survey on the seafarers of coastal passenger ships, the 70% of respondents obtained qualification of the test through working experience. However, remained 30% people had it via specialized education.
- There are stark differences in working conditions of seafarers such as average monthly pay and holiday. As for the seafarers whose average monthly pay is higher than KRW 5 million, 56.3% take regular holidays. In contrast, those who take regular holidays among the seafarers with average monthly pay ranging KRW 1.50~1.99 million stand at a mere 12.5%. In addition, those who do not receive monetary compensation in exchange for not taking holidays including regular ones stand at 25%.
- The seafarers of coastal passenger ships are not different to other jobs since enhanced job specialty and higher wage have a positive impact to maintain long-term service on board the ship.
- The seafarers of coastal passenger ships are rarely coming from outside of the industry, and existing seafarers are highly likely to return on board. This represents a closed characteristic of seafarer job in coastal passenger ships.
- There is a difference between core capacity required for the job and performing capacity.

The policy targeting seafarers of coastal passenger ships aims to create a stable working environment and help the seafarers to be better qualified for their jobs.

- In order to achieve this goal, it is necessary to increase the competitiveness of

coastal passenger shipping industry and realize the economies of scale. Also, it is important to revamp training and supply system for the seafarers of coastal passenger ships and enhance their education system. In addition, the seafarers' welfare should be expanded while the management and supervision on their work should be strengthened.

The supply system of seafarers of coastal passenger ships can be improved by expanding the quota of national marine officers, introducing the manpower pool system for seafarers and increasing the ratio of reserved crews.

It is necessary to revamp the training system for the seafarers of coastal passenger ships and introduce a career development program to strengthen the seafarers' capacity building and career development.

- For this, it is necessary to carry out as follows; conducting maritime education and training considering the characteristics of seafarers of coastal passenger ships, strengthening the practical education and establishing the quality assessment system for maritime education, strengthening the maritime education in maritime high schools and increasing their employment opportunities and operating seafarers' career development programs.

Specific plans for strengthening the management and supervision on seafarers' work include securing training and welfare budget for the seafarers and enhancing the seafarers' welfare and support measures.

## 2) Policy contribution

Push ahead the enlargement of coastal passenger liners

Strengthen the job and service training for seafarers of coastal passenger ships

Improve the welfare conditions for seafarers of coastal passenger ships and develop a program with labor, management and government sectors

Introduce a system of military reserve force, who serve the military system with embarkation duty on coastal passenger ships

3) Expected benefits

Korean people can use coastal passenger ships safely and conveniently by improving the working conditions and treatment of seafarers of coastal passenger ships.

It contributes to the continuous development of coastal passenger shipping industry.

# 제1장 서론

## 제1절 연구의 필요성 및 목적

### 1. 연구의 필요성

내항 여객선은 연간 1,600만 명의 여객을 수송하는 대중 교통수단으로 발전하고 있으나, 종사자인 선원의 처우가 대부분 열악하여 서비스 향상은 사실상 기대하기 어렵고 만성적인 사고 위험이 내재하고 있어 이에 대한 근본적인 대책이 필요하다.

2014년 4월에 있었던 「세월호 사고」에서 드러난 바와 같이, 내항 여객선 승선 근무자의 처우는 외항선은 물론 다른 내항선의 승선 여건과 비교해도 좋지 않다. 내항 여객선의 월평균 임금은 3,175천 원으로 같은 내항선인 급유선 선원 임금(2,575천 원)에 비해 높으나, 잡화선(3,291천 원), LPG선(3,991천 원), 예인선(3,600천 원) 등 다른 내항 화물선에 비하면 특히 낮은 수준이다.

또한, 내항 여객선 선원은 예비원 부족으로 대부분 휴가를 갖지 못해 만성적 피로 누적과 가족관계 악화 등의 문제도 안고 있다. 선원법에서는 총 승선 원수의 10% 이상의 예비원을 확보하여 선원들이 휴가를 시행할 수 있도록 규정했으나, 선원법에서는 선박 소유자가 소유하는 선박이 3척 이하인 경우에는 적용이 제외되는 규정이 있어 대부분의 내항 여객선 종사 선원은 휴가를 사용하는데 어려움이 있다.

내항 여객선 선원의 열악한 처우는 선원을 고용하는데도 불리하게 작용하여 선원 노령화와 낮은 자질 등이 심각한 문제가 되고 있다. 내항선 선원 중 50세 이상은 68.4%, 60세 이상은 33.7%에 달하고 있다. 반면 30세 미만은 5.3%에 불과하다(2014 한국선원통계연보).

2014년 여객선 선원은 해기사 560명, 부원 214명, 총 774명이 승선 중이며,

해기사의 대부분은 부원에서 승급한 경우이다. 내항선의 해기사 면허소지자의 면허급수는 1~2급 면허소지자가 전체 해기사의 13%에 불과하며, 항해사의 경우 4급 이하 하급 면허가 60%에 달하고 있다. 또한 고졸 이하가 전체 선원의 83.7%를 차지하고 있다.<sup>1)</sup> 즉 해양계 대학에서 교육을 받은 해기사가 거의 근무하지 않는다는 의미이다.

내항 여객선 선원의 자질향상과 근무여건 개선을 위해서는 내항 여객 운송 산업의 경영여건 개선과 내항 여객선 선원직에 대한 새로운 비전이 제시되어야 한다. 또한 선원의 근무 특성을 고려하여, 현재 종사자의 경력개발 과정을 집중 분석하여 전문역량 강화와 안정적 근무를 위한 대안 마련이 필요하다. 단기적으로는 선원 양성과 고용이 불일치되는 원인을 분석하고 개선방안 모색이 필요하다. 내항 여객선의 젊은 선원 취업 지원자가 부족한 점을 고려할 때, 단기적으로는 선원의 처우개선을 통한 우수 선원 확보 방안, 현직 선원의 역량 강화를 위한 교육 프로그램 등이 시급하다. 중장기적으로는 내항 여객선 선원들이 안전하고 질 좋은 해상교통 서비스를 제공할 수 있도록 여건을 조성하는 정책이 필요하다.

내항 여객선 선원의 처우개선과 역량제고는 시장의 자율적 기능에 의해서는 개선할 수 없는 분야로 이른바 시장 실패의 대표적 사례에 해당되어 정책개발이 필요하다. 현재 내항 여객선 선원은 외항선에 비해 임금이 낮고 근무여건이 열악하지만, 외항선 근무에서 이탈한 선원과 일반 부원들의 지원이 계속 이어지는 상황이다. 반면 내항선도 외항선과 마찬가지로 선원 양성은 국가에서 국비로 교육하고 있어 선원 양성에 대한 기업체의 책임과 부담이 없는 상황이다. 이는 내항 여객선 업체가 임금 인상이나 처우개선 등을 하지 않고도 선원을 계속 확보하고 사업을 영위할 수 있다는 의미이다.

따라서 내항 여객선 선원의 처우를 민간에 의존해서는 개선 가능성이 거의 없고 공급 조절, 직무교육, 처우개선 등의 부분에서 정책개입이 필요한 상황이다.

이와 같이 이 연구는 한계에 달한 내항 여객선 선원의 처우를 개선하고 역

1) 한국선원복지고용센터, 「선원통계연보」, 2014. p.57.

량 강화를 위한 대책마련이 시급한 상황을 고려하여 해양수산부에서 제안하였다. 내항 여객선 선원의 취업 및 업무개발 과정 분석을 통해 자질 향상과 우수 선원 확보를 위한 정책 과제 개발의 시급성을 고려하여 우리 연구원의 기본과제로 추진되었다.

선원은 해상교통서비스 제공을 위한 최일선 근무자로서 서비스와 안전 업무에서 역할이 매우 중요하지만, 그간 이에 대한 정책개발 및 연구가 거의 이루어지지 않았다는 점도 고려되었다.

## 2. 연구 목적

본 연구는 내항 여객선 선원의 경력개발 실태를 파악하고, 역량을 강화할 수 있는 방안을 모색하는데 주요 목적이 있다. 내항 여객선 선원의 경력개발 실태를 파악하는 목적은 현재 내항 여객선 선원들의 교육, 직업경로 등을 분석하여 선원들의 자질과 역량을 강화하는 기초 자료로 활용하기 위함이다. 그리고 내항 여객선 선원의 역량을 강화하는 목적은 내항 여객선이 국민에게 안전하고 편리한 해상교통 수단으로 이용할 수 있도록 하고, 더 나아가 선원들의 직업적 만족과 내항여객운송산업의 발전을 추구하는데 기본적인 전제가 되기 때문이다.

내항 여객선의 역량 강화는 선원의 처우개선 및 자질 향상과 관련이 있고 이는 민간에 의존하기보다 정부의 적극적인 대책 마련이 필요하다.

따라서 이 연구는 내항 여객선의 처우 및 자질 향상을 위한 대책을 마련하는 데 목적이 있다. 내항 여객선 선원의 열악한 처우와 낮은 자질 문제는 그간 많은 지적에도 불구하고 민간에서 개선하지 못한 문제이다. 특히 세월호 사고 이후 내항 여객선 선원들의 처우개선을 민간선사에서 추진하도록 정책이 전개되고 있으나, 현재의 내항 여객선 업체 사정상 개선이 용이하지 않을 것으로 판단된다. 내항 여객선 업체 62개사 중 자본금 10억 원 미만이 41개사로 66%에 달하는 등 소규모업체가 많아 선원들의 처우개선과 복지 증진에는 한계가 있다. 따라서 내항 여객선 선원의 근무여건, 자질향상을 위한 정책 과제를 개발하고 추진방안을 마련하는 데 목적이 있다.

이 연구는 내항 여객선 선원들의 근무여건과 처우를 개선하여 우리나라 국민들이 내항 여객선을 안전하고 편리하게 이용할 수 있도록 하는데 근본적인 목적이 있다. 내항 여객선 선원에 대한 처우개선과 자질 향상을 위해 필요한 정책과제를 발굴하고, 더 나아가 정부정책으로 추진되도록 하는 의무도 안고 있다.

이는 궁극적으로 우리나라 국민이 내항 여객선을 안전하고 편리하고 이용하고, 내항여객운송산업이 지속적으로 발전하는데 기여할 것이다.

## 제2절 연구의 범위와 연구방법

### 1. 연구의 대상과 범위

본 연구의 대상이 되는 선원의 범위는 내항 여객선<sup>2)</sup>의 선원으로 한정한다. 여기서 내항 여객선은 해운법에서 정한 해상여객운송사업의 하나로 내항 정기 여객운송사업, 내항 부정기 여객운송사업으로 구분된다.<sup>3)</sup> 내항 정기 여객운송사업은 국내항<sup>4)</sup>과 국내항 사이를 일정한 항로와 일정표에 따라 운항하는 해상 여객운송사업을 의미한다.<sup>5)</sup> 내항 부정기 여객운송사업은 국내항과 국내항 사이를 미리 정해진 항로와 일정 없이 운항하는 해상여객운송사업이다.

선원은 선원법이 적용되는 선박에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 사람을 의미한다. 여기서 선원법의 적용 대상이 되는 범위는 선박법에 따른 대한민국 선박(「어선법」에 따른 어선을 포함), 대한민국 국적을 취득할 것을 조건으로 용선(傭船)한 외국 선박 및 국내 항과 국내항 사이만을 항해하는 외국 선박에 승

2) 선박안전법(제22)에서는 “13인 이상의 여객을 운송할 수 있는 선박”을 여객선으로 규정하고 있다. 여기에는 내항여객선 외에도 외항여객선, 유·도선 등이 포함된다. 본 연구에서는 해운법에서 정한 내항 여객선에 한정하여 연구를 수행한다.

3) 해운법(제3조).

4) 해상이나 해상에 접하여 있는 내륙수로에 있는 장소로서 상시(常時) 선박에 사람이 타고 내리거나 물건을 싣고 내릴 수 있는 장소를 포함

5) 해운법(제3조).



무하는 선원과 그 선박의 선박소유자에 대하여 적용한다.

그리고 선원이 될 목적으로 실습을 위하여 승선하는 사람에 대하여도 해양수산부령으로 정하는 바에 따라 선원법에 관한 규정을 적용받는다.

다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 선박에 승무하는 선원과 그 선박의 소유자는 선원법을 적용하지 아니한다.

i) 총톤수 5톤 미만의 선박으로서 항해선이 아닌 선박

ii) 호수, 강 또는 항내(港內)만을 항행하는 선박(「항만법」 제32조에 따른 예선은 제외한다)

iii) 총톤수 20톤 미만인 어선으로서 해양수산부령으로 정하는 선박

iv) 「선박법」 제1조의2제1항제3호에 따른 부선(解船). 다만 부선 중 「해운법」 제24조제1항 또는 제2항에 따라 해상화물운송사업을 하기 위하여 등록한 부선은 제외한다. 즉 부선은 선원법의 적용대상이다.

따라서 내항 여객선에 승선하는 선원과 내항 여객선에서 실습을 위해 승선하는 사람(이하 ‘실습생’)도 본 연구의 대상이다.

본 연구의 범위는 내항 여객선 선원의 현황과 특성, 내항 여객선 선원의 교육실태 및 직업경로, 내항 여객선 선원의 근무여건 및 처우 현황, 내항 여객선 선원의 역량강화 및 경력개발 방안, 그리고 이를 위한 정책지원 과제 등이 해당된다.

## 2. 연구방법

본 연구에서 연구목적을 달성하고 적절한 연구결과를 도출하기 위해 다음과 같은 연구방법을 활용한다.

첫째, 선행연구 분석 및 활용이다. 내항 여객선 선원을 포함하여 선원에 대한 선행연구 분석을 통해 연구 성과 계승, 제시된 정책대안 검토, 연구보고서에 제시된 정책방안 추진 상황 점검, 미비점 분석, 현실적 정책대안 마련을 위한 기초 자료로 활용한다. 특히 내항 여객선 선원의 경력개발 및 역량강화를 위한 정책을 개발하기 위해 선행연구에서 제시된 다양한 방안을 본 연구에 활용할

계획이다.

둘째, 비교연구 방법을 활용하는데, 국내의 여건을 분석하고 발전방향을 모색하는데 외국 사례를 벤치마킹할 계획이다. 내항 여객선 선원을 포함하여 우리나라 선원에 대한 처우와 경력개발 프로그램은 선진 해운국의 내용에 비해 대체로 낮은 수준이다. 따라서 이 연구에서는 일본과 유럽에서의 내항 여객선 선원에 대한 교육 프로그램, 근무여건, 정책 및 제도적 지원 내용 등을 고찰하고 우리나라에서 활용할 수 있는 내용을 찾아 정책과제로 반영할 계획이다. 그리고 일본 및 다른 국가의 외국의 내항 여객선 선원 관련 제도와 우리나라 제도 비교를 통해 내항 여객선 선원 제도 및 법률 발전 방안을 모색하고자 한다. 해외사례를 조사하여 반영하기 위해 관련 분야 전문가의 자문 및 원고 집필을 활용할 계획이다. 일본의 사례는 외부 전문가의 원고를 활용하여 집필하였다.

셋째, 워크숍, 세미나, 연구협의회 등과 같은 전문가 집단 토론회도 본 연구에서 자주 활용하는 연구방법이다. 내항 여객선 선원에 대한 일반적인 특성을 통계자료에서 찾기 위해 선원복지고용센터 담당 임직원을 면담했고, 내항 여객선 사업자 단체인 한국해운조합 임직원, 그리고 관련 교육기관, 내항 여객선 업체 임원 등과 내항 여객선 선원의 근무실태, 교육 및 직업경력, 처우개선을 위한 의견 등을 들었다. 그리고 내항 여객선 선원단체, 한국해양수산연수원 교육생 등의 면담을 통해 연구에 필요한 조사를 진행하였다.

〈표 1-1〉 외부 자문 내용

구 분	면담내용	비 고
내항선원 통계 확보	- 내항 여객선 선원 현황 - 통계적 특성	2015.2.10. (선원복지고용센터)
내항 여객선 사업자 단체 면담	- 내항 여객선 선원 근무여건 - 처우실태, 경력 등 파악	2015.4.3. (한국해운조합)
전문가 자문	- 내항 여객선 선원 처우개선 방안 - 경력개발 방향 ※ 해양대 교수, 해양수산연수원 교수, 내항선사 임직원	2015.4.17. (본 원)
〃	- 내항 여객선 선원 직무 분석 방법 협의	2015. 6 (해양수산연수원)

구 분	면담내용	비 고
내항 여객선 선원 단체 면담	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 내항 여객선 선원 근무 실태</li> <li>- 최저 승무기준에 대한 의견</li> <li>- 여객선의 노동강도 및 휴가 실태</li> <li>- 예비원 제도 운영 실태</li> <li>- 여객선 선원 자질 향상 방안</li> </ul>	2015.6.25. (전국해상산업노동 조합연맹)
내항 여객선 전문가 자문	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 내항 여객선 선원 직무 분석</li> <li>- 내항 여객선 선원 경력개발 등</li> <li>- 교육 개선 방안</li> </ul> ※ 해양수산연수원 교수	2015.10~11월 (해양수산연수원, KMI)

넷째, 내항 여객선 선원 직무 분석을 위한 설문조사 및 심층면접 등을 활용한다. 내항 여객선 선원의 직무분석은 기본 인적사항, 최근(현재) 승선 선박/항로 관련 설문, 근무 및 교육 경력, 업무 능력 향상 방안, 업무 형태 및 특성, 주요 업무 내용 등을 조사하여 분석한다. 직무분석을 위한 설문조사<sup>6)</sup>는 구조화 설문지를 활용하고, 내항여객선 사업자단체(한국해운조합), 내항여객선 선원 노동조합 단체(전국해상산업노동조합연맹), 선원교육기관(한국해양수산연수원) 등의 협조를 통해 설문을 실시할 계획이다.

그리고 선원 심층면접을 통해 승선근무실태와 교육 및 직업경력, 선원 인력의 이동 현황 및 내항 여객선 직업경로, 선원들의 정책적 요구사항 등을 분석한다.

### 3. 연구내용

「내항 여객선 선원의 경력개발 실태와 역량강화 방안 연구」에서 다루는 내용은 다음과 같다.

첫째, 내항 여객선 선원의 직업적 특성과 핵심역량에 관한 분석이다. 내항 여객선 선원 범위와 고용 현황, 내항 여객선 선원 고용 실태와 근로여건, 내항 여객선 선원의 핵심역량 도출 등이 주요내용이다. 특히 내항 여객선 선원의 핵심역량은 내항 여객선 선원의 직무 분석을 통해 내항 여객선 선원의 핵심역량

6) 설문조사는 <부록 2> 참조.

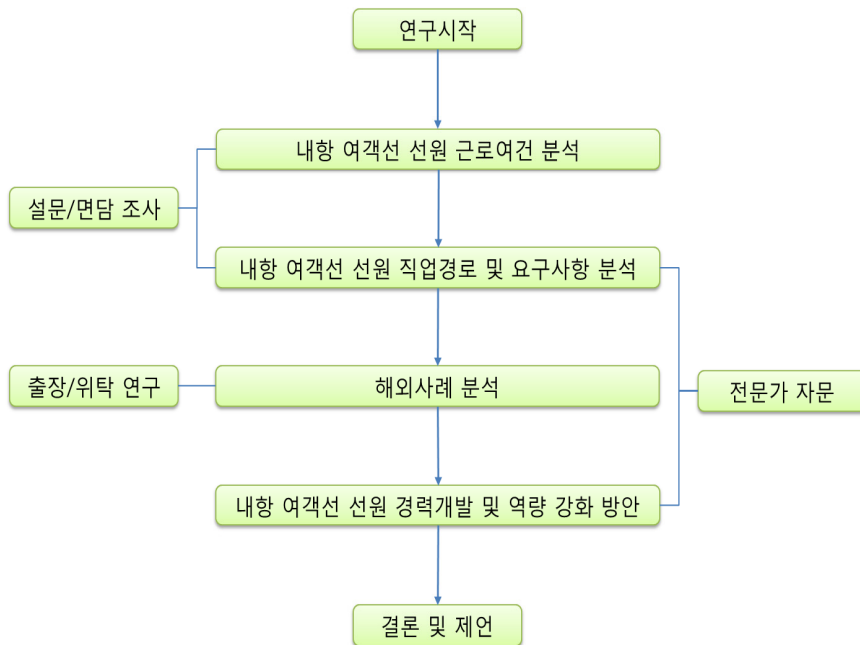
을 정의하고 결정요소를 파악하는 내용이다.

둘째, 외국의 내항 여객선 선원 역량강화 및 경력개발 사례 분석이다. 외국의 내항 여객선 선원 역량강화 정책지원 사례를 일본 및 유럽국가에서 살펴보고 활용할 계획이다.

셋째, 내항 여객선 선원 역량강화 및 경력개발을 위한 정책방안을 제시한다. 여기에서는 내항 여객선 선원 정책 방향을 우선 제시하고, 내항 여객선 선원의 역량강화 방안을 모색할 계획이다. 그리고 내항 여객선 선원 경력개발을 위한 정책 지원 방안도 제시한다.

#### 4. 연구흐름도

〈그림 1-1〉 연구흐름도



### 제3절 선행연구 분석 및 본 연구의 차별성

#### 1. 선행연구 분석

##### 1) The New Characteristics of Seafarers' Labor Market and their Requirements to the Maritime Education<sup>7)</sup>

「The New Characteristics of Seafarers' Labor Market and their Requirements to the Maritime Education」 연구에 따르면 최근 글로벌화 확장, 급속한 선박기술 개발의 변화 그리고 자연환경과 안전에 대한 정치적, 사회적 요구에 따라 선원 시장의 특성은 변화해왔다. 이처럼 선원시장이 완전 글로벌화, 비용이 비탄력적인 상황에서 선원공급은 이미 수요를 초과한 상태이다. 또한, 이러한 요소들로 인해 선원의 자격에 대한 충족요건과 국제 규범이 강화되고 있다고 지적하였다. 이 연구에서는 선원시장 특성과 문제점에 대해 분석하고 해결방안을 제시하고자 하였다. 결론적으로 해양교육 및 훈련과정을 충족하기 위해서는 교육 및 훈련과정 구조와 교육관리의 변화, 규모의 경제에서의 비용 우위 활용과 금융조달의 대체방법에 따른 교육의 경제효율성 증가, 승선훈련 교육 콘텐츠 개선 및 강화, 타국의 교육기관들과의 조화와 해양교육 평가 협력, 그리고 추가적으로 규범이 강화되어야 한다고 제시하였다.

##### 2) What do we know about the labour market for seafarers? A view from the UK<sup>8)</sup>

「What do we know about the labour market for seafarers? A view from the UK」 연구는 각 국가의 선원 연령과 영국 선원의 연령 정보를 이용하여 선원의 글로벌 수요와 공급, 그리고 그들의 연령 간 상관관계에 대해 분석하였다. 영국해사안전경비청의 각 국가의 갑판사관과 기관사관의 연령 프로필과 해당국의 1인당 국내 총소득(GDP per capital) 자료를 이용하여 분석한 결과, 선원의 연령과

<sup>7)</sup> Dimitar KANEV, Nikola Vaptsarov Naval Academy, 4<sup>th</sup> IAMU General Assembly

<sup>8)</sup> David Glen, Maritime Policy(2008), pp. 845-855

해당국의 경제개발정도와는 강한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

이는 미래의 선원(해기사) 공급은 기존의 고급자격을 갖춘 선원이 전통 해운 국가에서는 줄어들고 저개발도상국으로 점점 더 편향될 것이라는 견해와 일치하는 결과라고 주장하였다.

또한, 본 연구의 결과는 선원이라는 전문직종은 선원의 실질임금이 증가하는만큼 해당 국가의 공급이 줄어드는 분야라는 것에 대한 증거로 볼 수 있으며, 이는 선원 경력의 기회비용이 증가하는 것을 의미한다고 주장하였다.

### 3) Revisiting the seafarer shortage problem: the case of Singapore<sup>9)</sup>

Baltic International Maritime Council (BIMCO)/International Shipping Federation (ISF) 2005년 보고서에 따르면 선원 부족 문제는 이미 세계적인 문제로 확인되었다. 최근 BIMCO/ ISF 2010 보고서는 여전히 타이트한 선원 시장이 미래의 도전이 될 것이라는 점을 강조하고 있다. 이 논문에서는 해운 산업 및 관련 선원 경력의 이미지를 보다 효과적으로 개선할 수 있는 방법을 연구하고, 적절한 자격을 갖춘 선원의 공급을 증가시키는 것을 목표로 하고 있다. 동 논문의 방법론으로 사용한 인터뷰는 Singapore Maritime Academy에서 해상 연구를 진행 중인 학생들과 함께 규제 기관 및 선박 관리 회사 임직원을 대상으로 실시하였다.

인터뷰를 통해 고용주에 의해 결정되는 급여, 보너스, 선박 승선 시 질 높은 복지, 기업의 사회적 책임과 같은 유·무형적 편익이 선원을 유지하는 데 중요하다는 사실을 밝혔다. 높은 수준의 항해 경력을 지닌 학생들을 유치하기 위해서는 고용 브랜드(Employment Brand)에 집중해야 한다. 고용 브랜드란 기업이 필요로 하는 핵심 인재를 확보하기 위해 이들에게 일하기 좋은 직장의 이미지를 심어주는 인재 확보 전략 중 하나이다. 따라서 좋은 선원 유치를 위해서 경력, 안정적인 소득, 보장 고용 등을 제공해야 한다. 동 논문은 성공적인 EOC(Employer of Choice) 전략이 강력한 고용 브랜드를 개발하고, 그러한 고용

<sup>9)</sup> VINH V. THAI, LINKESH BALASUBRAMANYAM, KAREN KAI LIN YEOH and SOFIAN NORSOFIANA, "Revisiting the seafarer shortage problem: the case of Singapore", Maritime Policy & Management Vol. 40, No.1, 2013.

브랜드는 선원 고용을 증가 및 유지시킬 것이라고 제안하였다. 또한, 해운 산업을 위한 질 높은 수준의 선원 보유와 효과적인 선원 매력도를 위해서는 정부, 선원 교육기관, 해운기업 및 선박관리회사 3자 간의 협업은 필수적이라고 제시하였다.

## 2. 본 연구의 차별성

본 연구 「내항 여객선 선원의 경력개발 실태와 역량강화 방안 연구」와 선행연구의 차별성을 정리하면 다음 <표 1-2>와 같다.

<표 1-2> 주요 선행연구 검토 및 본 과제의 차별성

구 분		선행연구와의 차별성		
		연구목적	연구방법	주요 연구내용
주요 선행 연구	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 선원인력수급 기본계획 수립연구(2013.3)</li> <li>- 한국해양수산개발원(황진희 외)</li> <li>- 선원인력수급 및 양성, 선원복지의 기본계획 마련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 선행연구 및 통계실증분석</li> <li>- 면담조사</li> <li>- 해외사례조사</li> <li>- 브레인스토밍</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국내외 선원정책 환경 분석 및 선원 인력 수급전망</li> <li>- 안정적인 선원수급 체계 구축 방안</li> <li>- 선원 양성 및 교육 시스템 개선방안</li> <li>- 선원근로 관리·감독 및 선원 복지규범강화</li> <li>- 선원 복지 시스템 및 사회적 복지 확충방안</li> </ul>
	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 내항상선 선원의 안정적 수급방안 연구 (2008. 1)</li> <li>- 한국해양수산연수원(전영우 외)</li> <li>- 선원 직업 매력화 및 내항상선 선원 수급 안정화 방안 제시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 선행연구 및 통계분석</li> <li>- 설문조사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 내항상선 선원 수급분석 및 전망</li> <li>- 수요 및 공급 관계자 설문분석</li> <li>- 내항상선 선원 근로 복지실태 분석</li> <li>- 선원정책 발전 방향</li> <li>- 수급안정화 대책의 실현방안</li> <li>- 선원직 매력화 방안</li> <li>- 중장기 추진 일정</li> </ul>
	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연안여객운송산업 장기 발전방안 연구(2012.7)</li> <li>- 한국해양수산개발원(황진희 외)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 통계자료 실증분석</li> <li>- 선행연구분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연안여객운송산업의 발전경과와 여건 변화</li> <li>- 연안여객 이용 및 경영 실태</li> </ul>

구 분		선행연구와의 차별성		
		연구목적	연구방법	주요 연구내용
		진회 외) - 연안여객운송산업 장기 발전방안 개발	- 사례조사 - 현장방문 및 면담조사 - 전문가 브레인스토밍	분석 - 주요국의 해상여객운송정책 및 인프라 실태분석 - 국내 공공운송수단의 정책사례분석 - 연안여객운송산업 비전과 발전목표 및 추진전략 - 연안여객운송산업 발전을 위한 정책과제
	4	- 선원수급 여건 변화에 따른 해사고등학교 발전방안(2005.3) - 한국해양수산개발원(정봉민 외) - 해양산업 인력수급 개선방안 및 해사고 발전방안 제시	- 선행연구분석 - 통계분석 - 설문조사 - 워크숍	- 해사고등학교 현황분석 - 상선부문 초급해기사 수급여건 분석 및 수급전망 - 해양수산 분야 인력수요 전망 및 양성정책 제시 - 해사고등학교 발전방안
	5	- 산업기술인력의 경력경로에 관한 연구-소프트웨어산업을 중심으로-(2012. 12) - 산업연구원(최희선 외) - 산업기술인력의 경력경로를 분석하고, 이를 토대로 산업기술인력의 전문 분야 경력기간을 늘리고 생애임금을 높일 수 있는 정책과제 제시	- 비모수적 생존분석기법 카플란 마이어 방법(Kaplan Meier method) 이용 - 설문조사	- 산업기술인력 경력경로에 관한 이론 - 산업기술인력의 은퇴와 연령임금곡선 분석 - 소프트웨어산업 전문인력의 경력경로: 사례연구
	6	- 해운산업 발전을 위한 선원정책 연구(2008.6) - 한국해양수산개발원(황진회 외) - 해운산업 발전에 위해 기본적으로 갖추어야 하는 선원 인력의 양성과 확보를 위한 대책 마련	- 통계분석 - 설문조사 - 선행연구분석 - 사례연구: 해외조사 - 노사정 워크숍	- 우리나라 해운산업과 선원의 중요성 - 우리나라 선원 현황과 수급전망 - 외국의 선원정책과 정책적 시사점 - 우리나라 해운산업 발전을 위한 선원정책 목표와 방향 - 우리나라 해운산업 발전을



구 분		선행연구와의 차별성		
		연구목적	연구방법	주요 연구내용
				위한 선원정책 과제 - 선원직업경력개발 과정별 추진방안
	본 과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>-그간 연구에서 관심이 부족했던 내항 여객선 선원을 대상으로 연구</li> <li>- 내항 여객선 선원의 역량 강화를 위한 최초 연구</li> <li>- 현재 종사자의 직업경력 과정을 분석, 경로별 역량강화 프로그램 제시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 문헌조사 및 선행 연구 방법 연구</li> <li>- 내항 여객선 선원 선사 설문조사</li> <li>- 경력경로(Career Path)분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 내항 여객선 선원 현황과 내항여객운송산업 여건 변화</li> <li>- 내항 여객선 선원직의 직업적 특성 분석</li> <li>- 경력경로 연구방법론 분석</li> <li>- 내항 여객선 선원 경력경로 조사 분석</li> <li>- 내항 여객선 선원 직업 지원에 대한 요구 분석</li> <li>- 단계별 역량강화 프로그램 개발</li> <li>- 여객선 선원 고용개선, 처우 개선을 위한 정책방안</li> </ul>

위의 표에서 본 바와 같이 기존의 선원 연구는 주로 선원인력의 수급 문제를 주로 연구하였다. 또한, 내항선원, 외항선원의 특성이 다름에도 불구하고 전체 선원을 대상으로 하는 연구가 대부분이다. 내항선원의 경우에도 상선 선원을 주 대상으로 하였으며 연안 여객선의 경우, 운송 산업의 전반적인 발전 방안에 대한 연구를 진행해왔다.

본 연구는 그간 선행연구에서 관심이 부족했던 내항 여객선 선원들을 대상으로 연구를 진행했다는 점에서 차별성을 지닌다. 그리고 기존연구에서 주로 선원 인력 수급 문제를 다루었던 데 비해 본 연구는 ‘내항 여객선 선원의 역량 강화’를 연구한다는 점에서 기존연구와 차별된다. 또한, 본 연구는 내항 여객선 선원들을 대상으로 설문조사를 실시하여 선원들의 경력 경로와 직무 특성을 분석하고, 이에 맞는 역량 강화 프로그램을 제시한다는 점에서 의의를 지닌다.

## 제2장 내항여객운송산업 여건변화와 내항여객선 선원의 고용실태

### 제1절 내항여객운송산업 현황과 여건 변화

#### 1. 내항여객운송사업 현황

##### 1) 내항 여객 운송사업체 현황

전국 연안여객선 항로 수는 일반항로 69개, 보조항로 26개로 총 95개가 있으며 국내 내항 여객 운송사업체 수는 2014년 말 기준 총 62개이다. 이 가운데 자본금 규모가 10억 원 미만 인 곳은 41개사로 내항 여객 운송사업체의 66%가 소규모로 운영되고 있다. 또한, 선박 1척으로 운영하고 있는 곳이 21개사로 전체의 34%를 차지한다.

〈표 2-1〉 내항여객선 항로 및 선박척수, 사업자 현황

구분	항로수			선박척수			업체수
	계	일반항로	보조항로	계	일반항로	보조항로	
2012	98	72	26	172	145	27	72 (63)
2013	99	73	26	173	147	26	72 (63)
2014	95	69	26	168	142	26	69 (62)

자료 : 한국해운조합, 「2015년 연안여객선 업체 현황」, 2015. p. 3.

〈표 2-2〉 내항여객선 업체 자본금 규모별 현황

구 분	업 체 수			비 고
	2012	2013	2014	
합 계	63	63	62	1개사 감소
1억 원 미만	8	8	10	
1억 이상~3억 원 미만	10	10	10	
3억 이상~5억 원 미만	9	8	8	
5억 이상~10억 원 미만	11	14	13	
10억 원 이상	25	23	21	

자료: 한국해운조합, 「2015년 연안 여객선 업체 현황」, 2015. p.26.

〈표 2-3〉 내항여객선 업체 선박 보유척수별 현황

구 분	업 체 수			비 고
	2012	2013	2014	
합 계	63	63	61	
1척	23	21	21	
2척	14	15	14	
3척	11	12	9	
4척	5	7	9	
5척	4	3	4	
6척	2	1	2	
7척 이상	4	4	2	

자료: 한국해운조합, 「2015년 연안 여객선 업체 현황」, 2015. p.26.

## 2) 내항 여객선 선박 현황

한국해운조합 통계에 따르면 내항 여객 운송사업체가 운영하고 있는 선박은 총 168척이다. 이 가운데 67척은 목포에서 운영 중이며 26척은 여수에서 운영 중이다. 목포와 여수가 전체 선박에서 차지하는 비중은 각각 40%, 15%로 연안 여객 운영 선박의 절반 이상이 전남 지역에서 운항하고 있다.

내항 여객선의 선종을 살펴보면, 차도선 94척(56%), 초쾌속선 15척(9%), 쾌속선 10척(6%), 고속선 8척(5%), 일반선 26척(15%), 카페리 15척(9%)으로 차도선이 가장 많은 비중을 차지하고 있다.

〈표 2-4〉 내항 여객선 선종별 현황 및 여객수송 인원

구분	차도선	초쾌속선	쾌속선	고속선	일반선	카페리	합계
척수(척)	94	15	10	8	26	15	168
여객수송(명)	8,488	1,287	577	736	988	2,195	14,271

주: 한국해운조합, 2015년 연안 여객선 업체 현황, 2015. p. 108.

## 2. 내항여객운송산업 여건변화

### 1) 세월호 사고와 선박안전 정책 강화

세월호 사고 이후, 안전에 대한 논의가 쟁점화 되었으며 정부에서는 ‘연안여객선 안전관리 개선’ 정책을 중점적으로 추진 중이다. 정부는 2014년 9월 연안 여객선 안전관리 전반에 대한 혁신 대책을 마련했으며<sup>10)</sup>, 2015년 1월에 해운법, 선원법, 선박안전법을 개정하였다.<sup>11)</sup> 개정된 법은 2015년 7월부터 시행된다.

해운법 개정에 따라 여객선 선령 기준이 강화되어 기존 30년에서 25년으로 단축되었으며 선원법 개정을 통해 여객 인원수에 비례한 여객선 승무원 정원제도를 도입하였다.

연안여객선 운항관리체계도 개편되었으며 이에 따라 안전위반 처벌 수준이 상향되어 사업자의 안전규정 위반에 대한 과징금도 최대 3,000만 원에서 10억 원으로 확대 강화 하였다.

그리고 운항관리자의 소속은 연안해운 사업자 단체인 한국해운조합에서 공공단체인 선박안전기술공단으로 이관하였다.

해사안전감독관은 정책과 집행이 그간 해양수산부와 해양경찰청으로 이원화 되었었으나, 해양수산부로 일원화되며 일반인 공무원이 지도·감독하던 것을 전문가인 해사안전감독관이 담당하도록 변경하였다.

또한, 여객선 매표 시 신분증 제시 필수, 출항 10분 전까지 탑승완료 등의 연안여객선 탑승절차가 강화되었다.

<sup>10)</sup> 해양수산부는 2015년 4월 6일 ‘연안여객선 안전관리 현황’을 발표함

<sup>11)</sup> 이귀원, “해양·선박안전 강화, 세월호 후속법 본회의 통과”, 연합뉴스, 2014.12.09.

이와 더불어 연안여객 운송체계를 합리화를 위해 중단거리 및 보조항로의 운영체제를 개편하여 농·수협 등 비영리 단체에 발급하던 한정면허제도를 폐지하고 운영능력 위주의 입찰을 시행하도록 하였다. 민간이 항로를 설정하던 항로고시제도를 정부가 항로를 지정·관리하도록 변경했으며 선박공동투자제도 도입을 검토 중이다.

여객선 선원 교육과 관련해서는 교육기간이 증가하였으며 해양안전 훈련이 추가되었다. 또한, 여객선 직무교육(3일)과 안전운항 및 여객보호 교육이 신설되었으며 선박직원 승무 기준이 강화되어 갑판부 승무 기준 강화 및 선장 등의 의무, 선장 등의 인명구조 의무와 벌칙이 강화되었다.

〈표 2-5〉 세월호 사고 이후 연안 여객선 안전관리 개선 주요 내용

구분	변경 전	변경 후
운항관리자	선사단체소속(해운조합)	공공기관(선박안전기술공단, '15.7)으로 이관
해사안전감독관	해수부와 해경 이원화 일반인 공무원 지도감독	해수부로 일원화 전문가인 해사안전감독관 지도감독
안전위반 처벌	과징금 최대 3천만 원	해운법 제24조 과징금 최대 10억 원 상향
중단거리 및 보조항로의 운영체제	농·수협 등 비영리단체에 한정면허제도 발급 가격위주 입찰	한정면허제도 폐지 운영능력 위주 입찰
해상SOC차원의 정책 접근	항로고시제도-민간이 항로 설정 이차보전제도로 건조이자 일부 보조	정부가 항로지정관리 선박공동투자제도 도입 검토
여객선 교육	기초교육: 1일 상급교육: 2일	기초교육: 2일 상급교육: 4일 해양안전 훈련 추가 여객선 직무교육 3일, 안전운항 및 여객보호 신설
선박직원 승무기준	(3,000~5,000톤 미만 선박) 선장: 3급 항해사 (5,000톤 이상 선박) 선장: 2급 항해사	(3,000~5,000톤 미만 선박) 선장: 2급 항해사 (5,000톤 이상 선박) 선장: 1급 항해사 *갑판부 승무 기준 1등급 상향 및 승무정원 1명 증원

자료: 고려대학교 해상법연구센터, 제5회 세월호 안전대책 세미나 발표자료, 2015.4.16.

이와 같이 안전에 대한 경각심이 높아지고 의무와 처벌이 강화됨에 따라 철저한 안전관리는 내항 여객선의 필수적 요소가 되었다. 따라서 내항 여객선 이용자들이 안심하고 이용할 수 있도록 하기 위한 안전강화 정책은 지속될 전망이다.

## 2) 내항 여객선 이용객의 니즈 변화 및 해양관광객 증가<sup>12)</sup>

### (1) 이용객의 니즈(Needs) 변화

과거에는 도서민이 연안여객의 대부분을 이뤘던 반면에 최근에는 해양 관광객의 이용 빈도가 점차 증가하고 있다. 2014년 연안여객선 이용객 중 비거주민의 이용률은 75%에 달한다. 기술의 발달로 인해 항공, 철도 및 버스와 같은 대중교통 운송수단은 지속적으로 발전하여 현대화·고급화 되고, 이에 익숙해진 일반 이용자들의 연안여객선 서비스의 기대수준 또한 높아지고 있다. 그러나 국내 연안여객선은 노후화가 지속되고 있으며 편의시설과 서비스 수준이 열악한 상황이다.

〈표 2-6〉 연안여객선 일반인 이용자 추이

(단위: 천 명, %)

연도	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014
전체 이용객	10,648	12,634	14,868	14,308	14,266	14,537	16,062	14,271
비거주민 <sup>1)</sup>	7,049	8,974	11,166	10,812	10,684	10,951	12,553	10,659
비거주민 비중(%)	64	71	75	76	75	75	78	75

주: 1) 연안여객선 전체 이용객 가운데 도서민이 아닌 이용객을 말함  
자료: 한국해운조합, 「연안해운통계연보」, 각 연도별 취합.

국내 다른 대중교통 수단에 비해 상대적으로 열악한 내항여객 운송업은 운송 서비스 수준과 선박내 시설의 개선을 통해 경쟁력을 강화해야 한다. 선내 좌석, 화장실, 노약자를 고려한 시스템 등의 편의시설뿐만 아니라 온라인·모바일 예매와 같은 다양한 서비스를 통하여 이용자의 편의와 만족도를 높이고, 선박 및 터미널 시설의 편리성과 선박 운항의 안전성을 높이기 위한 방안이 요구

<sup>12)</sup> 이 부분은 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」(국토해양부, 2012년 발간) 18~23쪽 부분을 발췌 인용하고 부분적으로 수정 보완하였음.

되고 있다.

교통수단의 현대화 및 기술 발달에 따른 변화에 맞춰 이용객의 기대 수준을 충족시키기 위한 연안여객운송업의 경쟁력 강화 방안이 필요하다.

## (2) 해양관광객 증가

주 5일 근무제<sup>13)</sup>의 정착에 따른 여가문화 및 활동 확산, 해양레포츠 활동인구의 증가, 교통 접근성 개선, 해양에 대한 인식 변화 등에 따라 국민들의 관광 형태 변화로 우리나라 연안지역 관광수요는 그 동안 매년 3.6%씩 늘어나는 등 향후 내항여객선 운송수요도 점진적으로 증가할 전망이다. 2013년 연안지역 관광지 방문 비중은 약 50%로 도서 및 바닷가를 포함한 연안지역 방문객 규모는 계속적으로 증가하는 양상을 보이고 있다.

향후 해양관광인구는 국내 관광활동인구의 50%를 상회할 것으로 전망되고 있다.<sup>14)</sup> 국내 전체 관광객 대비 해양관광 수요는 해수욕장 이용객 1억 800만 명, 연안도서지역 방문객 900만 명, 낚시어선 이용 낚시객 200만 명 등을 포함 하여 2000년 27%에서 2010년 41%로 증가하는 등 해양관광 참여인구가 증가하는 추세에 있다.<sup>15)</sup>

이에 정부는 섬 방문, 해양스포츠, 레크리에이션, 체험활동 등 해양관광 및 레저 분야를 적극적으로 육성하기 위하여 ‘해양수산발전기본법’을 제정하고, 해양관광 및 해양레저산업 활성화 및 해양문화 확산을 위한 다양한 사업을 추진하고 있다.<sup>16)</sup>

13) 주당 노동시간이 40시간 이상을 초과할 수 없어 1주일에 8시간씩 5일을 근무할 수 있도록 한 제도. 우리나라는 1998년 2월부터 주5일근무제를 추진하기 시작해 2000년 5월 노사정위원회에서 근로시간단축특별위원회를 구성하였다. 2002년 9월 입법안을 마련해 같은 해 10월 국회에 제출하였으나, 노사간의 의견 접근이 이루어지 않아 최종 합의에는 실패하였다. 그러다 2003년 8월 국회 환경노동위원회와 법제사법위원회의 의결을 거쳐 기존의 근로기준법을 개정해 같은 해 9월 15일 공포하고, 2004년 7월부터 단계적으로 시행에 들어갔다(출처: 네이버 지식백과, 두산백과).

14) 한국해양수산개발원, “연안여객운송사업 면허제도 개편방안”, 2011.05.

15) 한국해양수산개발원, “해양수산백서”, 2010.

16) 한국해양수산개발원, “해양수산백서”, 2010.

특히 해양관광객 수용과 해양관광 활성화를 위하여 해양수산부는 이미 2008년에 마리나 항만의 조성 및 관리 등에 관한 법률을 제정하고 기본계획을 수립하였다. 그리고 2009년에는 ‘제1차 마리나항만 기본계획’을 수립함으로써 국민들의 해양관광 수요에 대비하고 있다.<sup>17)</sup> 인천항, 군산항, 목포항, 완도항, 통영항, 마산항, 부산항(2개소), 포항항, 속초항, 삼척항 등을 선정하여 시민에게 다가가는 친수형 항만을 조성하고 있다.<sup>18)</sup>

이와 같이 해양관광에 대한 관심 및 수요가 최근에 높아지면서 연안 지역에 대한 관광 수요가 증가하였고 이에 따라 내항여객운송산업의 역할과 중요성이 더욱 강조되고 있다. 따라서 내항여객선을 이용하는 국민들의 편의성 및 안전성을 고려한 개선 방안이 적극적으로 요구되고 있다. 도서민의 기본권인 교통권의 안정적 확보와 도서지역의 관광 활성화를 함께 고려하여 내항여객운송업의 발전이 이루어져야 할 것이다.

### 3) 내항여객선의 역할 확대<sup>19)</sup>

최근 여가 문화 확산과 교통수단의 발달 그리고 해양관광 인식 개선으로 해양레포츠 활동인구의 증가, 해양관광 및 연안지역 방문 수요가 증가하고 이에 따라 내항여객선을 이용하는 관광객이 급증하고 있다. 이에 따라 내항여객선의 역할이 섬과 육지를 연결하는 도서민 이동 수단의 기능에서 최근에는 관광과 레저를 창출하는 문화 수단의 기능으로 확대되고 있다.

관광형태의 다양화, 연안도서 지역의 관광 매력 개발, 단체 관광 증가로 연안여객운송이 계속 증가하고 있다. 웰빙에 대한 관심이 늘어나면서 제주도 지역의 올레길과 트레킹 코스는 이미 많은 관광객에게 인기를 끄는 히트 상품이

17) 기획재정부, 교육과학기술부, 외교통상부, 통일부, 국방부, 행정안전부, 문화체육관광부, 농림수산식품부, 지식경제부, 환경부, 고용노동부, 국토해양부, 기상청, 해양경찰청, “제2차 해양수산발전기본계획(2011~2020)”, 2010.12. ; 한국해양수산개발원, “연안여객운송사업 면허제도 개편방안”, 2011.05. 재인용

18) 한국해양수산개발원, “연안여객운송사업 면허제도 개편방안”, 2011.05. 재인용

19) 이 부분은 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」(국토해양부, 2012년 발간) 18~23쪽 부분을 발췌 인용하고 부분적으로 수정 보완하였음.



되었다. 더 나아가 이들 지역은 해외 수출에까지 이르는 등 새로운 명소로 발전하여 레저 및 관광 문화를 창출하고, 도서 및 연안지역 관광 활성화에 많은 기여를 하고 있다.

이와 함께 도서지역 이동시 선박을 이용하여 선상에서 색다른 경험을 체험하는 관광객도 지속적으로 증가하고 있다. 또한, 카페리를 이용하여 저렴한 가격으로 자전거와 차량(승용차, 오토바이) 등 운송수단을 수송할 수 있다는 점도 장점으로 작용하고 있어 실속과 특별한 경험을 선호하는 관광객의 수요가 증가하고 있다. 세월호 사고 이전까지는 학생들의 수학여행, 졸업여행, 그리고 동문회, 산악회 등 단체 관광객의 수요도 꾸준히 증가하였고, 도서민 이외에 도서지역을 방문하는 일반 관광객의 수요도 지속적으로 증가하였다.

이처럼 새로운 레저문화, 체험문화가 확산되면서 해양관광 수요는 향후에도 지속적으로 증가할 전망이다. 실제로 2015년 내항여객선 이용객은 세월호 사고 후유증과 메르스 여파에도 불구하고 1,500만 명을 넘어설 것으로 예측되고 있다. 이는 통영 육지도 항로, 보길도 항로, 매물도 항로, 울릉도 항로 등의 해양관광객이 지속적으로 늘어나기 때문이다.<sup>20)</sup>

따라서 내항여객운송산업 발전을 위해 해양관광에 대한 수요 증가에 적절히 대응하고, 도서 지역의 관광상품을 내항여객선 운항과 연계한 다양한 관광 상품을 개발하고 적극적인 홍보 활동을 하는 등 새로운 정책과 상품개발이 필요하다. 특히 내항여객운송산업이 도서민 및 일반 국민들의 삶의 질을 향상시키고 아울러 도서지역이 가진 관광 잠재력과 자원을 개발하는 등 해양관광 활성화를 위한 지속적인 노력이 필요하다.

#### 4) 저비용항공사 상품 출현 등 서비스 여건 변화<sup>21)</sup>

##### (1) 저비용항공사 항공 상품 출현

2005년 이후 본격적으로 시작한 저비용항공사(LCC) 서비스의 등장으로 제주

<sup>20)</sup> 해양수산부, 연안여객선업체, 해운조합 인터뷰 내용 필자 종합.

<sup>21)</sup> 이 부분은 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」(국토해양부, 2012년 발간) 18~23쪽 부분을 발췌 인용하고 부분적으로 수정 보완하였음.

행 연안여객운송 시장이 위기를 맞이하고 있다.<sup>22)</sup> 저비용항공사 상품 등장으로 부산~제주간 카페리 운항이 중단된 사례도 있다. 부산~제주 항로에서 여객과 화물을 운송하는 동양고속훼리가 코지아일랜드호 선박을 매각해 제주~부산 여객운송면허를 반납하고, 부산~제주를 운항하던 코지아일랜드호는 2012년 7월 1일부터 운항이 중단된 사례가 있다.<sup>23)</sup> 당시 동양고속훼리의 여객선 운항 중단 결정은 장흥~제주 등 제주행 내항여객선 증가에 따른 승객 감소도 원인을 찾을 수 있지만 저비용항공사의 잇따른 취항이 결정적인 영향을 미친 것으로 알려졌다.<sup>24)</sup> 당시 부산~제주 여객선 운항 중단에 따라 제주도의 한라산과 올레길을 찾는 영남권 여행객들은 물론 제주와 영남권으로 화물을 보내야 하는 화주들도 상당한 불편을 겪었다.

〈표 2-7〉 연안여객선과 저비용항공사 제주도 운임 비교

구간	구분	연안여객	저가항공	비고
김포~제주 (인천~제주)	평균	74,500	54,330	
	최저	71,000	24,960	
	최고	78,000	83,700	
부산~제주	평균	43,075	44,930	
	최저	39,000	21,560	
	최고	47,150	68,300	

주1 : 항공운임의 경우, 최근 최저운임과 최고운임 1인 기준으로 세금 비포함 금액

2 : 선박운임의 경우, 3등 객실 1인 기준으로 터미널 이용료(1,500원) 포함 금액

자료: 1) 항공권 판매 포털 사이트, 2) 한국해운조합 가보고싶은 섬 홈페이지 : 국토해양부, 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」, 2012년 보고서 참조 및 수정.

1) <http://flights.search.naver.com/?search=2&direction=2&isDomestic=true&scity1=PUS&scity1N=%EB%B6%80%EC%82%B0&ecity1=CJU&ecity1N=%EC%A0%9C%EC%A3%BC&sdate1=20160202&sdate2=null&sdate3=null&stayLength=null&stayLengthK=undefined&total=1&adult=1&child=0&baby=0&seat=%EC%A0%84%EC%B2%B4&airlineName=&airlineCode=> (2015.8.10.)

2) <http://island.haewoon.co.kr/>

22) 국내 저비용항공사는 진에어, 제주항공, 티웨이항공, 에어부산, 이스타항공 등 5개사가 있으며, 향후 계속 늘어날 전망이다.

23) 부산지방해양항만청 제주해양관리단 내부자료. ; 국토해양부, 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」, 2012년 보고서 참조.

24) 또한 코지아일랜드호와 함께 제주~부산을 운항하던 여객선 설봉호가 2011년 7월 화재로 인해 장기간 휴항하면서 경영에 따른 어려움을 겪게 된 것도 원인 중 하나로 작용했을 것으로 분석된다.

반면 저비용항공사의 출현에도 불구하고 제주행 내항 여객선 수송실적이 꾸준히 상승하고 신규 항로 개설로 항로가 다양화되는 추세에 있으나, 한편으로는 내항여객선 이용객이 감소하여 일부 항로는 폐쇄되는 등 직접적인 영향을 미치고 있다. 즉, 항공기는 여객선에 비해 실제 탑승 시간이 짧을 뿐만 아니라 운임이 저렴한 저비용항공사는 가격 경쟁력이 높아 내항여객운송시장에 위협적인 요소로 작용하고 있다. 특히 저비용항공사가 늘어나고 다양한 항로에서 여객기가 늘어날 경우 연안여객선이용객이 저비용항공기를 이용하는 비율은 계속 늘어날 전망이다. 이에 따라 연안여객선의 경쟁력을 높일 수 있는 적극적인 방안이 요구되고 있다.

## (2) 해상교량 건설

우리나라에는 육지와 도서를 연결하는 연륙교, 도서와 도서를 연결하는 연도교 등 해상교량은 100여 개가 건설되어 있다.<sup>25)</sup> 해상교량은 도서민을 비롯하여 일반 국민들에게 도서 방문시 교통 편의를 제공하고 있어 앞으로도 계속 늘어날 전망이다.

하지만 해상교량 증가는 연안여객운송시장의 축소를 가져온다. 2010년 12월 부산~거제를 연결하는 도로(거가대로) 개통으로 부산~거제도를 운항하는 내항 여객선 항로가 폐지되었다. 뒤이어 부산~제주 내항여객선 항로도 운항 중단 위기에 처하면서 부산항은 내항 여객선이 운항하지 않는 항만이 될 상황에 처해 있었다.

이와 같이 해상교량의 건설은 내항 여객선 이용객 감소에 따른 선박 운항 감소에 직접적 영향을 미치고 있다. 즉 해상교량 건설은 내항여객선 항로의 일부 폐쇄에까지 이르고 있는 실정이다. 결론적으로 해상교량의 증가는 저비용 항공사의 등장과 더불어 연안여객시장에 위협적인 요소로 작용하고 있다.

25) 우리나라 전역의 연륙교 건설 현황은 <부록 5> 참조.

〈표 2-8〉 최근 해상교량 건설 현황

착공 년도	교량명	연결구간	비고
2003	김대중대교	신안-압해도	2013년 완공
2005	거북선대교	여수-돌산도	2012년 완공
2005	목포대교	목포-고하도	2013년 완공
2007	영도대교	부산-영도	2013년 완공
2007	묘도대교	여수-묘도	2013년 완공
2012	안면도연육교	대천항-안면도	2018년 완공 예정
2013	삼산연육교	강화도-석모도	2017년 완공 예정

자료: 해양수산부 자료, 국토해양부, 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」, 2012년 보고서에서 재인용.

### (3) 위그선 등 신기술 선박의 등장

과학기술의 발달로 항공기와 선박의 개념이 결합된 위그선(수면비행선박)<sup>26)</sup>이 등장하면서 제주로 향하는 위그선 항로 타당성이 검토되었다. 새로운 교통수단의 발달은 이용객에게는 새로운 편리함을 제공하고 다양한 교통수단을 이용할 수 있는 기회를 부여할 수 있으나, 위그선이 개발되어 상용화될 경우 내항여객선과 경쟁이 불가피한 상황으로 경쟁력이 약한 내항여객선 사업체의 경우 여객감소 등 경영악화가 우려된다.

### (4) 기타

이 외에도 우리나라를 찾는 외국인 관광객 증가도 내항여객운송사업 차원에서 새로운 기회가 되고 있다. 특히 요트, 크루즈 및 페리 이용 증대에 따라 선박을 이용하여 우리나라를 방문하는 외국인 관광객은 해양관광을 체험할 가능성이 높아 이들을 연안 도서지역 관광으로 연계하는 상품 개발의 필요성이 증가하고 있다.

지금까지 외국인 관광객의 국내 관광은 주로 대중교통이 편리하고 볼거리가

<sup>26)</sup> 위그선(Wing-In-Ground effect Ship)은 지면효과를 이용한 해면 효과익선으로 1960년대 초부터 러시아가 군사 목적으로 개발을 시작한 새로운 개념의 해상 운송 수단이다. [네이버 지식백과] (선박항해용어사전, 한국해양대학교)(2015. 8. 20)

많은 대도시를 중심으로 이루어져 왔으나, 전세계적으로 해양 관광에 대한 관심과 선호가 높아지면서 도서지역을 포함한 해양 관광상품을 발굴하고 연안지역의 관광 인프라를 갖추기 위한 새로운 정책이 요구되고 있다.

또한, 물가 및 인건비 상승 등 각종 운항원가의 비용 증가로 내항여객선 업체의 경영 여건이 어려워지는 가운데 도서민의 지속적 감소, 그리고 육지와 도서를 연결하는 연륙교와 해저터널 등의 설치 등은 내항여객선 운송시장을 축소하는 결과를 초래하고 있다.

이와 같이 다양한 외부 환경 변화가 내항여객운송업의 위협 요인으로 작용하고 있으며 이에 따라 내항여객운송시장의 변화에 대응할 수 있는 다양한 전략과 중장기 장기적인 대책 마련이 필요하다.

## 제2절 내항 여객선 선원 현황

### 1. 우리나라 선원 현황 및 취업 추이

#### 1) 선원 취업 현황 및 업종별 선원 추이

##### (1) 선원 취업 현황

2014년 기준 우리나라 선원 취업자는 총 37,125명으로 집계된다. 이 가운데 국적선 선원 취업자는 34,016명, 해외선박 선원취업자는 3,109명으로 선원취업자의 91.6%가 국적선박에 고용된 것으로 나타났다.

국적선박에 취업된 선원들을 살펴보면 상선 취업자가 17,228명, 어선 취업자가 16,788명으로 비슷한 비율로 구성되어 있다는 것을 알 수 있다. 한편, 국적선박 중 상선의 경우 외항상선과 내항상선의 비율이 각각 54.4%, 45.6%로 차이를 보이는 반면에 어선의 경우 연근해 어선 취업자가 90.6%로 원양 어선 취업자보다 월등히 많다는 것을 알 수 있다.

해외선박에 취업한 선원을 살펴보면, 상선 취업자가 2,758명, 어선 취업자가 351명으로 상선 취업이 대부분인 것으로 나타났다.

전체 취업 선원들 가운데 승선원은 35,682명, 예비원은 1,443명으로 예비원의 비율이 3.9%로 매우 낮다. 특히 어선의 경우에는 예비원이 전혀 없는 것으로 나타났다.

〈표 2-9〉 우리나라 선원 취업 현황(2014년)

구 분 업 종			합계	승선원			예비원		
				계	해기사	부원	계	해기사	부원
합 계			37,125	35,682	20,984	14,698	1,443	1,140	303
국 적 선	계		34,016	32,587	18,238	14,349	1,429	1,128	301
	상선	소 계	17,228	15,799	12,466	3,333	1,429	1,128	301
		외 항	9,378	8,050	6,617	1,433	1,328	1,058	270
		내 항	7,850	7,749	5,849	1,900	101	70	31

구 분 업 종			합계	승선원			예비원		
				계	해기사	부원	계	해기사	부원
국 적 선	어선	소 계	16,788	16,788	5,772	11,016			
		원 양	1,572	1,572	1,173	399			
		연 근 해	15,216	15,216	4,599	10,617			
해외 취업 선	계		3,109	3,095	2,746	349	14	12	2
	상 선		2,758	2,744	2,519	225	14	12	2
	어 선		351	351	227	124			

자료: 한국선원복지고용센터, 「2015년도 선원통계 연보」, 2015

## (2) 업종별 선원 추이

우리나라 선원 취업자는 2005년 52,172명에서 2014년 37,125명으로 지속적으로 감소하고 있다. 국적 외항 상선의 경우, 2010년 들어 선원 취업자 수는 9,000명을 상회하였으며 이후 증감을 반복하며 2014년 9,378명으로 전년대비 소폭 감소하였다. 국적 내항 상선 취업자 수 또한 전년보다 감소한 7,850명이다. 그 가운데 가장 많은 감소세를 보인 것은 국적 원양 어선으로 2014년 국적 원양 어선 취업자 수는 전년 대비 17% 감소한 1,572명이다. 대부분 업종의 선원 취업자 수가 작년에 비해 감소한 반면 해외 어선의 경우 취업자 수는 2013년 334명에서 2014년 351명으로 증가하였다.

〈표 2-10〉 우리나라 선원 취업 추이

구 분	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
합계	52,172	41,396	40,176	38,821	38,608	39,002	38,998	38,906	38,783	37,125
국 적 선	계	45,797	36,361	35,939	34,667	34,956	34,970	35,421	35,355	34,016
	상선	소계	14,682	14,671	15,444	15,246	16,670	17,139	17,635	17,577
		외항	6,666	6,495	7,402	7,445	8,839	9,077	9,371	9,308
		내항	8,016	8,176	8,042	7,801	7,831	8,062	8,264	8,269
	어선	소계	31,115	21,690	20,495	19,421	18,286	17,831	17,786	17,778
		원양	5,403	3,460	2,535	2,339	1,928	1,892	2,053	1,981
		연근해	25,712	18,230	17,960	17,082	16,358	15,939	15,733	15,797
	계	6,375	5,035	4,237	4,154	4,172	3,788	3,577	3,551	3,402
	상선	5,639	4,611	3,943	3,889	3,939	3,562	3,280	3,232	3,068
	어선	736	424	294	265	233	226	297	319	334

자료: 한국선원복지고용센터, 「한국선원통계 연보」, 각 연도.

## 2) 선원 취업 특성

선원 직업은 육상의 직업과 다른 특성을 지니고 있다. 가장 대표적인 특성은 육지가 아닌 해상에서 선박이라는 운송 수단에서 근무한다는 점이다.

선원으로 취업하기 위해서는 다음과 같은 조건을 필요로 한다.

첫째, 선원수첩을 발급받아야 한다. 선원법 제45조에 따라 선원이 되려면 대통령이 정하는 바에 의해 해양수산관청으로부터 선원수첩을 교부받아야 가능하다. 신청 자격은 만 18세 이상으로 해외여행에 결격사유가 없고 신체 건강하면 누구나 가능하다.<sup>27)</sup> 접수는 구비서류를 갖춰 각 지방 해양항만청에 신청하면 된다.

선원수첩은 선원의 신분증명서와 같으며 여권의 역할을 하기도 한다. 선원수첩에는 고용계약관계, 승선이력, 건강증명, 선원의 교육훈련 상황·자격 및 면허관계, 유급휴가의 부여 관계, 예비선원으로서의 근무관계 등이 기록되어 있으며,<sup>28)</sup> 선원이 승선 시 선원수첩은 선장이 보관한다.

둘째, 선원교육을 이수해야 한다. 선원이 되어 승선을 하려면 기초안전교육을 이수해야만 가능하며 기초안전교육 미이수 시 승선이 불가능하다. 상선 취업 희망자는 기초안전교육을 4일 이수해야 하며, 어선취업희망자는 기초안전교육 2일을 이수해야 한다. 또한, 안전강화 정책으로 인해 모든 선원은 5년마다 안전교육을 의무적으로 받아야 된다. 그밖에 선종, 자격에 따른 교육을 이수해야 한다.

한편 한국선원복지고용센터는 선원취업을 알선해주고 있다. 선원취업희망자가 한국선원복지고용센터와 각 지방 해양항만청에 구직 등록을 신청하면 한국선원복지고용센터에서는 구직등록필증을 교부해준다. 이후, 선원복지고용센터는 구인등록을 신청한 선박회사에게 구직 등록된 선원의 개인신상 등을 제공하여 구인조건에 맞는 선원을 선발한다. 선박회사는 선발선원 면접을 통보하고 선발된 선원은 선박회사와 면접을 통해 고용조건 등을 확인 후 취업여부를 결정한다.<sup>29)</sup>

27) 한국선원복지고용센터 홈페이지, [www.koswec.or.kr](http://www.koswec.or.kr)

28) 공길영, 「선박항해용어사전」, 한국해양대학교, 네이버 지식백과 재인용, <http://terms.naver.com>



## 2. 내항 여객선 선원 현황

### 1) 취업 현황

내항 여객선 선원은 2014년 기준으로 774명이다. 내항 여객선 선원은 2005년 751명에서 2013년 988명으로 지속적인 증가세를 보였으나 2014년 들어 감소했다.

2014년 기준 내항 여객선 선원 취업자 가운데 해기사는 72.4%로 높은 비율을 차지하고 있으며 이 중 항해사와 기관사는 비슷한 비율을 나타내고 있다. 부원의 경우 갑판부에 속한 선원이 76.2%로 절반 이상의 비중을 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

〈표 2-11〉 내항 여객선 선원 취업 현황 추이

구분	합계	해기사			부원			
		계	항해사	기관사	계	갑판부	기관부	조리부
2005	751	499	275	224	252	149	94	9
2010	825	586	318	286	239	158	73	8
2013	988	699	383	316	289	196	72	21
2014	774	560	309	251	214	163	48	3

자료: 한국선원복지고용센터, 「선원통계 연보」, 각 연도.

한국선원복지고용센터 통계에 따르면 내항 여객선 선원이 승선하는 선박(내항 여객선)은 현재 171척으로 선박 1척당 평균 4.5명이 승선하고 있다. 잡화선이 6.6명, 유조선이 5.4명, LPG선 9.9명에 비해 여객선 선원의 척당 승선원은 다른 선종에 비해 적은 편에 속한다. 또한 내항 여객선 선원은 외항 여객선의 척당 선원 수 13.8명에 비해서도 훨씬 적은 인원이 승선하고 있다.

29) 한국선원복지고용센터 홈페이지, [www.koswec.or.kr](http://www.koswec.or.kr)

〈표 2-12〉 내항선의 선종별 승선 인원 현황

(2014.12.31.)

구분	선박척수	선원수	1척당 평균 선원수
잡화	198	1,309	6.6
유조선	162	881	5.4
LPG	13	128	9.9
케미컬	33	311	9.4
급유선	61	212	3.5
여객선	171	774	4.5
예인선	577	1,830	3.2
유도선	201	597	3.0

자료: 한국선원복지고용센터, 「선원통계 연보」, 2015.

〈표 2-13〉 내항 및 외항 여객선 승선원 비교

(2014.12.31.)

구분	선박척수	선원수	1척당 평균 선원수
내항 여객선	171	774	4.5
외항 여객선	12	166	13.8

자료: 한국선원복지고용센터, 「선원통계 연보」, 2015

내항 여객선의 선종별로 승선하고 있는 선원 수를 살펴보면 차도선에 359명이 승선하여 전체 내항 여객선 선원의 47%를 차지하고 있다. 그 다음으로 내항 여객선 선원이 많이 승선하고 있는 선종은 카페리로(125명) 전체 내항 여객선 선원의 16%를 차지하고 있다.

〈표 2-14〉 내항 여객선 선종별 승선인원(선원) 현황

(2014.9.)

구분	계	차도선	초패속선	패속선	고속선	일반선	카페리	패속카페리
척수	162	92	14	9	11	20	8	8
승선인원(명)	770 <sup>1)</sup>	359	61	43	39	70	125	73
비율(%)	100	47	8	6	5	9	16	9

주 : 1) 2014년 9월 기준 한국해운조합 선원공제 가입현황을 기준으로 조사 된 자료로 한국선원 복지고용센터의 2015년 선원통계연보(774명)와 오차 발생

자료 : 한국해운조합 선원공제 가입현황

## 2) 근무실태

## (1) 내항선 선원 선종별 승선 인원

〈표 2-15〉 내항선 선종별 척당 승선원 현황

단위 : 명

구분		화물선	유조선	부선	예선	기타선
선박 (척)	대표 선종	(잡화선)	(유조선)	(예인선)	(이접안용)	(유도선)
	척수	216	188	722	175	172
선원수 (명)	선원수(명)	1,512	959	2,166	770	430
	1척당 승선원	7.0	5.1	3.0	4.4	2.5
	1척당 해기사	4.0	3.0	2.3	3.5	2.0
	1척당 부원	3.0	2.1	0.7	0.9	0.5

주 : 1) 연안해운통계연보에는 선종별 승선인원이 불분명하여, 선원통계를 이용하여 선박별 선원 수요를 파악하고 전망함.

2) 「연안해운통계연보」의 선박과 「선원통계연보」의 선박을 일치시키기 위해 우선 선종별로 그룹으로 나누고, 해당 그룹별 대표 선종의 척당 선원수를 도출함.

3) 선원수는 내국인 선원(해기사+부원)과 외국인 선원이 포함된 숫자임.

자료 : 한국선원복지센터, 「선원통계연보」, 2012. ; 한국해운조합, 「연안해운통계연보」, 2011

## (2) 내항 여객선 선원 연령 분포

내항 여객선에 승선하는 선원 중 50대는 31%, 60세 이상은 46.7%, 50세 이상은 77.7%에 달한다. 반면 30세 미만은 4.6%에 불과한 실정이다.

〈표 2-16〉 내항선 승선원 연령별 분포

(단위 : 명)

구분		25세 미만	25~30세	30~40세	40~50세	50~60세	60세 이상	계
2010년	합계	166	138	521	1,071	3,073	3,093	8,062
	비율	2.0	1.7	6.4	13.3	38.1	38.3	100.0
2014년	합계	168	193	473	915	2,436	3,665	7,850
	비율	2.1	2.5	6.0	11.7	31.0	46.7	100.0

자료: 한국해운조합

### (3) 내항선(여객선) 선원 임금 및 휴가

또한 승선 예비 인력의 부족으로 법정 휴가 시행이 거의 불가능한 형편이다. 현재 승선근무예비역제도는 한국선주협회, 선박관리협회, 그리고 한국해운조합 회원사 중 화물선 회원사를 대상으로 적용하고 있으나 연안여객선 분야는 제외되어 있다.

승선근무 예비역 제도는 힘들고 거친 해상에서 근무하는 젊은 해기사들이 병역을 대체하여 해상에 근무하도록 유인하는 제도로 작용하고 있다. 그러나 이와 같은 승선근무 예비원 제도가 내항 여객선 분야에서는 제외되고 있어 내항 여객선 근무를 기피하는 또 다른 이유가 되고 있다. 그리고 이는 내항 여객선 선원의 노령화에 따른 해양안전사고의 원인이 될 수도 있다는 점에서 대책이 필요하다.

## 3) 임금실태

### (1) 내항선 선원 임금 현황

내항선박에 종사하는 선원의 임금은 외항선, 원양어선 등 유사한 분야에 비해 낮은 수준이다. 내항 여객선 선원의 경우도 급유선, 예도선과 함께 저임금 선종에 해당한다.

〈표 2-17〉 선원의 평균임금 비교

(단위 : 명)

구분		월평균임금 (천 원)				
		계	기본임금	시간외수당	상여금	기타
외항선	전체 평균	4,456	2,354	763	942	397
	여객선	3,602	2,162	552	610	278
내항선	전체 평균	2,851	1,707	448	483	213
	여객선	2,598	1,472	345	506	275

자료: 한국해운조합

2014년 기준 내항 여객선 임금은 3,175천 원이며 기본임금은 1,795천 원이다. 내항 여객선 임금은 내항선 평균 임금인 3,410천 원보다 낮은 금액으로 급유선,

기타선 및 유도선을 제외한 다른 선종에 비해 낮은 것으로 나타났다. 한편, 월 평균 임금가운데 기타 금액은 43만 원으로 다른 선종들에 비해 제일 높은 금액을 보였다. 그러나 그 외 기본임금 시간외 수당 등이 낮아 총 임금은 다른 선종 대비 높지 않다.

〈표 2-18〉 내항선 선원의 선종별 임금현황(2014년)

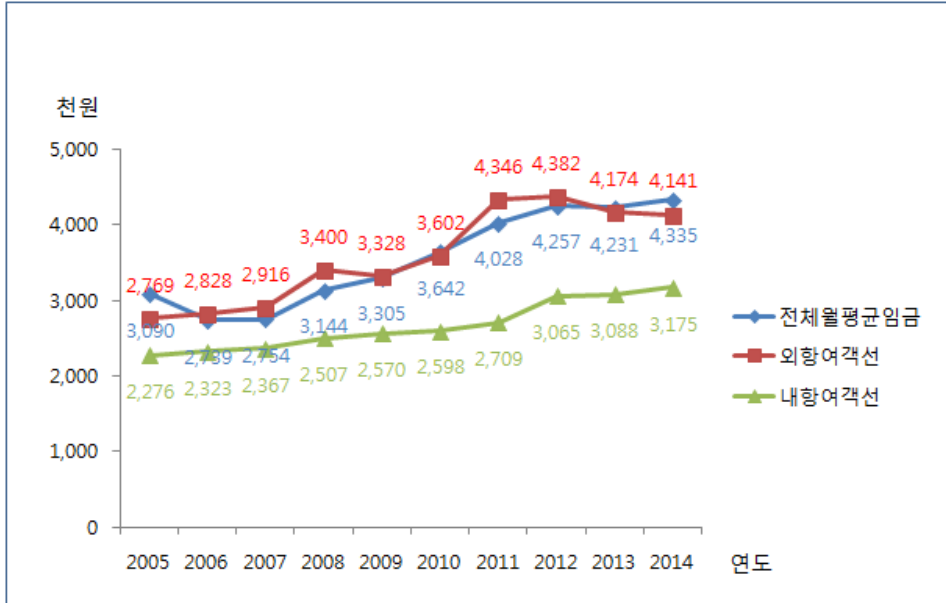
(단위: 천 원)

선종	구분	총 승선원 (2,130척)	월 평균 임금			
			계	기본임금 (통상임금)	시간외 수당 (생산수당)	상여금
계		7,749	3,410	1,893	627	517
잡화		1,309	3,291	1,791	644	506
유조		881	3,458	1,834	687	549
LPG		128	3,991	2,165	845	615
케미컬		311	3,831	1,957	885	584
급유		212	2,575	1,778	344	304
여객		774	3,175	1,795	586	361
예인		1,830	3,600	2,090	594	493
기타		494	3,119	1,819	561	411
유도선		597	2,603	1,621	496	242
예선(이접안용)		1,113	3,862	1,913	702	853
도선선		100	3,840	2,389	616	552

자료: 한국선원복지고용센터, 「선원통계연보」, 2015.

외항여객선과 내항여객선의 임금을 비교해보면 외항여객선 임금의 경우, 2005년 이후로 전체 월평균 임금보다 높거나 근접한 반면에 내항여객선의 경우 전체 월 평균 임금보다 낮다는 것을 알 수 있다(<그림 2-1> 참조). 또한, 내항여객선의 임금은 내항선 전체 월 평균 임금액보다도 낮다 (<표 2-19> 참조).

〈그림 2-1〉 외·내항 여객선 임금 추이



자료: 한국선원복지고용센터, 「선원통계연보」, 각 연도별 취합

〈표 2-19〉 전체 내항선 임금대비 내항 여객선 임금 추이

(단위: 천원)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
전체 내항선	2,469	2,496	2,613	2,714	2,813	2,851	3,051	3,291	3,354	3,410
내항 여객선	2,276	2,323	2,367	2,507	2,570	2,598	2,709	3,065	3,088	3,175

자료: 한국선원복지고용센터, 「선원통계연보」, 각 연도별 취합

## (2) 내항 여객선 선원의 직책별 임금

내항 여객선 선원의 직책별 월 평균 임금을 살펴보면 해기사가 3,384천 원, 부원이 2,630천 원으로 75만 4천 원의 차이가 난다. 이 가운데 선장의 임금이 3,676천 원으로 가장 높고, 기관장이 3,474천 원으로 두 번째로 높은 임금을 받는다. 가장 임금이 낮은 직책은 부원의 기관부원직으로 월 평균 임금은 2,511천 원이다.

〈표 2-20〉 내항여객선 직책별 임금(2014년)

(단위: 천 원)

구 분			총승선원 (171척)	월 평 균 임 금				
				계	기본임금	시간외수당	상 여 금	기 타
합 계 Grand Total			774	3,175	1,795	586	361	433
해 기 사	계		560	3,384	1,893	610	401	480
	선 장		166	3,676	2,064	675	413	524
	1항사		111	3,151	1,717	565	407	462
	2항사		24	3,050	1,706	559	365	420
	3항사		8	2,854	1,651	468	353	382
	기관장		164	3,474	1,976	618	399	481
	1기사		64	3,151	1,717	565	407	462
	2기사		16	3,050	1,706	559	365	420
	3기사		7	2,854	1,651	468	353	382
	통신장							
부 원	계		214	2,630	1,540	525	256	309
	갑 판 부	장직	57	2,728	1,594	539	269	326
		수직	16	2,610	1,537	504	249	320
		원직	90	2,518	1,488	503	247	280
	기 관 부	장직	26	2,869	1,616	602	279	372
		수직	14	2,610	1,537	504	249	320
		원직	8	2,511	1,506	503	222	280
	조 리 부	장직	2	2,869	1,616	602	279	372
		수직						
		원직	1	2,529	1,511	504	230	284

자료: 한국선원복지고용센터, 「선원통계연보」, 2015. p. 235.

### 제3절 내항 여객선 선원의 직업적 특성

내항 여객선 선원은 우리나라 해상교통 일선에서 종사하면서 선박 운항을 담당하고 있다. 현재 내항 여객선 선원은 744명이며, 내항 여객선 171척에 고용되어 있다.

내항 여객선 선원의 직업적 특성은 다음과 같다.

첫째, 여객선 근무는 승객을 대하는 직업으로 화물선에 비해 고객 서비스가 중요한 요소이다. 내항 여객선의 경우 도서지역으로 이동하는 승객들의 수화물 이동 지원, 선적 및 하역 지원, 고객 안내 등의 업무가 다른 화물선과 달리 발생하는 업무이다. 그리고 운항 중에도 승객에 대한 고객 서비스가 발생하고 긴장도가 높은 직종이다.

둘째, 근무지가 우리나라 연안 및 도서로 대부분 당일 출퇴근 형태로 근무를 하고 있다. 이로 인해 다른 선종에 비해 근무 여건이 좋다고 알려지고 있다. 그러나 선원들의 의견은 다르다. 선박이 항만에 접안 중인 경우 선내 대기 또는 선박 비상상황 발생 시 즉시 대응이 가능한 지역에 상주해야 하기에 실제로 퇴근이 되지 않는다고 지적한다.

셋째, 내항 여객선 선원은 선박 및 승객 안전관리를 함께 담당한다. 여객선은 다수의 승객이 승선하고 입출항 접안과 여객의 승하선이 잦아 안전사고 위험에 항상 노출되어 있다. 따라서 내항 여객선 선원은 운항 중 또는 선박 접안 시 여객의 안전사고 예방에도 만전을 기해야 한다. 그러나 이와 같은 내항 여객선 선원의 역할과 직업적 특성에 비해 처우와 교육은 다른 선종에 비해 낮은 수준이다.

넷째, 내항 여객선 선원의 임금이 다른 선박 선원에 비해 상대적으로 낮은 편이다. 내항 여객선 승선 근무자의 처우는 외항선은 물론 다른 내항선의 승선 여건과 비교하면 상대적으로 낮은 실정이다. 내항 여객선의 월평균 임금은 3,175천 원으로 급유선 선원 임금(2,575천 원)에 비해 높으나, 잡화선(3,291천 원), LPG선(3,991천 원), 예인선(3,600천 원) 등 다른 내항 화물선에 비하면 특히 낮은 수준이다.



다섯째, 내항 여객선 선원은 예비원 부족으로 대부분 휴가를 갖지 못해 만성적 피로 누적과 가족관계 악화 등의 문제도 안고 있다. 선원법에서는 총 승선원 수의 10% 이상의 예비원을 확보하여 선원들이 휴가를 시행할 수 있도록 규정했으나, 선원법에서는 선박 소유자가 소유하는 선박이 3척 이하인 경우에는 적용이 제외되는 규정이 있어 대부분의 내항 여객선 종사 선원은 휴가를 갖지 못하는 실정이다.

여섯째, 내항 여객선 선원이 대체로 고령화 되어 있다. 내항선 선원 중 50세 이상은 77.7%, 60세 이상은 46.7%에 달하고 있다. 반면 30세 미만은 4.6%에 불과하다.

일곱째, 여객선 선원은 2014년 기준 해기사 560명, 부원 214명, 총 774명이 승선 중이며, 해기사의 대부분은 부원에서 승급한 경우이다. 내항선의 해기사 면허소지자의 면허급수는 1~2급 면허소지자가 전체 해기사의 13%에 불과하여, 항해사의 경우 4급 이하 하급 면허가 60%에 달하고 있다. 또한, 고졸 이하가 전체 선원의 83.7%를 차지하고 있다. 즉 해양계 대학을 졸업한 해기사가 거의 근무하지 않는다는 의미이다.

## 제3장 내항 여객선 선원 핵심 역량과 교육 및 경력개발 실태 분석

### 제1절 직무분석 방법 및 경력개발 이론 검토

#### 1. 내항여객선 선원의 직무분석

##### 1) 직무분석의 정의

직무분석은 인간의 노동력을 과학적이고, 합리적으로 관리하기 위한 기초 작업으로서 직무의 내용을 조사하는 것이다. 또한, 일정한 직무의 성질과 내용, 구체적으로는 그 직무를 수행하는 데 있어서 요구되는 지식, 능력, 숙련, 책임과 같은 직무요건을 결정하고 분석 및 기술하는 일련의 과정을 말한다.<sup>30)</sup>

위의 과정을 통해 직무에 대한 내용과 요건 등을 명백히 하고, 직무 평가, 채용, 배치, 이동, 승진, 책임, 권한 명확화, 교육·훈련 등의 기준 마련을 목적으로 한다.

직무분석은 직무중심의 효율적인 인사관리에 기본이라 할 수 있다. 왜냐하면 직무분석을 통해 직무에 관한 내용과 특성을 알 수 있으며 이에 따라 직무 능력에 맞는 인사 고용, 배치 및 전문화 등을 도모할 수 있기 때문이다. 단, 직무분석은 기초적 역할을 하는 수단으로서 작용하기 때문에 직무분석을 시행한 후에는 도출 결과를 어떻게 발전시켜야 하는 지에 대한 관리가 수반되어야 한다.

본 연구에서는 내항여객선 선원의 직무분석을 통해 내항여객선 선원의 직무를 효율적으로 수행하는 동시에 특성과 역량을 강화할 수 있는 교육훈련 정보 및 방법을 제시하고자 한다.

---

30) 황호영·강정대, 「현대인적자원관리」, 1998, p.60.

## 2) 직무분석 방법

직무분석의 가장 기본적인 방법은 관찰법, 면접법, 질문지법 등이 있으며 이러한 방법을 종합한 종합적 방법이 있다.<sup>31)</sup> 또한, 직접 체험을 해보는 체험법이 있으며 작업환경을 녹화하는 녹화법이 있다. 이러한 방법들은 모두 최초분석법으로 직무대상에 관한 참고문헌과 자료가 드물고 그 분야에 전문가가 적을 때 실시하는 방법이다.<sup>32)</sup> 그밖에 비교확인법과 데이컴법이 있다. 비교확인법은 최초분석법과 달리 기존의 분석된 자료를 바탕으로 현재의 직무 상태를 비교, 확인하는 방법이다. 데이컴법은 특정 직무분야에 경험과 지식을 갖춘 직업교육전문가, 교사, 숙련기능공 및 협회나 조합과 같은 단체 등의 10명 내외가 2~3일 간의 워크숍을 통해 논의 및 의견 수렴을 하는 방법이다.<sup>33)</sup>

각각의 직무분석 방법들은 장단점을 갖고 있다(<표 3-1> 참조). 따라서 분석하고자 하는 목적과 직무 실정에 따라 적절한 방법을 수행하면 된다.

〈표 3-1〉 직무분석 방법

방법	내용	장점	단점
면접법	직업 종사자 또는 감독자와 직접 면담	- 직무에 관한 정확한 지식 확보 - 자료의 중요성 정도 평가 가능	- 인건비 소요가 큼 - 광범위한 실시 불가능
관찰법	직무 수행 작업, 동작을 관찰하여 직무의 내용과 성질을 기록	- 직무에 관한 정확한 사실 파악 가능 - 직업 종사자가 질문지를 적당히 기입하는 폐해 방지	- 지적·정신적 직무는 사실 파악이 어려움 - 조사·분석에 많은 시간 필요
질문지법	직무에 관한 조사 항목을 열거한 질문지를 직업 종사자에게 배부	- 신속함 - 광범위한 자료수집 가능 - 자료 정리 용이	- 통일적인 해석이 어려움 - 완전한 사실을 얻기 어려움

31) 전계서, p.69.

32) 장수용, 「직무분석 이렇게 한다」, 전략기업컨설팅, 2009, p.37.

33) 전계서, pp.40~43.

방법	내용	장점	단점
체험법	직무 분석자가 직접 직무를 수행을 통해 직무 분석	- 생생한 정보 획득 - 직무 비교 시 직무차이 알 수 있음	- 정확성 문제 발생 - 실제 종사자의 심리상태 파악 어려움
녹화법	작업장의 환경을 관찰하기 어려운 경우 작업장면을 촬영, 녹화하여 작업자와 함께 분석	- 쾌적한 환경에서 분석 가능 - 작업 장면 반복 관찰 가능 - 작업 과정을 분절하여 분석 가능	- 대상 직무에 대한 사전지식이 없을 시 분석하기 어려움 - 기기 및 촬영 기술 필요
작업일지법	직무종사자에게 작업 활동 일지를 작성하게 하고 이를 분석	- 관찰하기 어려운 정보 획득 가능 - 일과 후에 기록하기 때문에 업무시간 방해하지 않음 - 광범위한 적용가능	- 작업일지를 정확하게 작성하지 않은 경우 필요한 정보, 공정하고 정확한 정보 획득 어려움
비교확인법	분석된 자료를 바탕으로 현재의 직무 상태 비교 및 확인	- 폭이 넓어 관찰을 통해 파악하기 어려운 직무를 분석하기에 용이	- 특정직무의 분석을 완전하게 하기 어려움
데이컴법	직무분야의 전문가 10여명을 대상으로 2~3일간의 워크숍을 통해 직무에 대한 논의 의견 수렴	- 단시간 내에 적은 경비로 목적하는 결과를 얻을 수 있음	- 도출된 자료가 실제 현장과 다를 수 있음 - 여러 의견이 산발적으로 제시될 수 있음

자료: 장수용, 「직무분석 이렇게 한다」, 전략기업컨설팅, 2009 재정리

선원의 경우, 직무에 대한 참고문헌이나 자료가 드물어 비교확인법이 어렵다. 또한, 당일 출퇴근을 원칙으로 하나 비상상황 발생 시 즉시 대응이 가능한 지역에 상주해야 한다는 직업적 특성으로 인해 조사를 위한 시간이 넉넉하지 않다. 따라서 본 연구에서는 선원의 직무조사를 하기 위해 최초분석법을 실시하며 그 가운데 신속하게 조사가 가능한 질문지법을 수행하였다. 또한, 선원들을 대상으로 작업일지를 작성하도록 하여 직책에 따른 내용과 작업시기 등을 측정하고자 한다.

## 2. 경력개발 관련 이론 검토

### 1) 경력의 정의와 경력개발 이론

#### (1) 경력의 정의

Hall은 경력을 ‘한 개인의 일생을 두고 일과 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위’로 정의하였다.<sup>34)</sup> 한 개인이 일생동안 경험하는 것과 직무들의 집합이 경력의 정의를 구성하는 요소인 것이다. 따라서 경력은 하나의 조직에 국한된 것이 아니라 노동시장에서 개인이 일생동안 경험하는 모든 경력의 변화를 뜻한다.<sup>35)</sup>

#### (2) 경력개발 이론

경력개발이론은 개인적, 조직적·사회적 수준에 따라 구분될 수 있다. 우선 개인적 수준에 따라 경력개발이론은 특성-요인이론, 직무적응이론, 직업선택이론, 경력단계이론, 경력열망발달이론, 경력의사결정단계이론 및 경험학습 이론 등이 있다. 그리고 조직적·사회적 수준에 따라 경력유형론, 경력시스템유형론, 토너먼트 모형, 경력지향적 인적자원관리 모형 및 관리적 접근 모형 등이 있다.<sup>36)</sup>

경력개발이론의 구체적인 내용을 정리해보면 다음 표와 같다. 이러한 경력개발이론은 개인의 능력, 흥미, 욕구 등이 미치는 영향을 중심으로 다루기도 하며 조직구조, 시스템 및 구성원간의 상호작용 등의 요소들로 이뤄지기도 한다.

34) 최윤미·길해지, “로지스틱 회귀분석을 이용한 경력전환 결정요인 탐색 연구”, 「직업교육연구」, 31(2), 2012, pp.1~21 재인용.

35) 김성국·김태은, “경력개념의 변화와 미래 방향에 관한 이론적 고찰”, 「경영논총」, 17(1), 이화여자대학교 경영연구소, 1999, pp.5~29.

36) 강정대·황호영, 「현대인적자원관리」, 박영사, 1998, p.283

〈표 3-2〉 경력개발 이론

관점	이론개념	연구자	내 용
개인적 관점	특성-요인 이론	Cattle 등	개인은 능력·흥미 등에서 고유한 특성이 있으며, 이들 특성이 직무·환경 요건과 합치도가 높을 때 긍정적인 경력결과가 나타난다.
	직무적응 이론	Dawis, England &Logquist	개인의 능력·욕구와 직무관련 능력요건 및 강화시스템 상이의 합치도가 높을 때 직무성과와 직무만족의 향상을 가져온다.
	직업선택 이론	Holland	개인의 직업에 대한 흥미가 직업선택의 결정요인이 되며, 직업적 흥미와 직업 환경의 합치도가 높을 때 높은 수준의 직무성과와 직무만족을 얻을 수 있다.
	경력단계 이론	Schein, Dolton, Thompson &Price, Hall	개인은 직업과 관계된 경력단계를 거쳐 경력이 개발되어 간다.
	경력열망 발달이론	Gottfredson	개인의 경력열망은 청소년기까지 4단계에 걸친 탐색과정에서 따라 발달하며, 그 이후 현실여건을 고려한 타협과정을 거친다.
	경력의사 결정단계 이론	Tiedman&O' Hara	개인의 경력과 관계된 의사결정은 준비과정 4단계와 시행과정 3단계의 7단계에 걸친 연속적 과정이다.
	경험학습 이론	Kolb& Plovnick	성인의 학습은 4단계의 과정으로 이루어지며, 학습스타일의 차이가 경력개발의 차이를 가져온다.
조직적 사회적 관점	경력유형론	Driver	경력에는 직선형, 전문가형, 나선형, 전이형의 네 가지 유형이 있으며 이들과 조직구조 및 경영전략과는 밀접한 관계가 있다.
	경력시스템 유형론	Sonnenfeld	조직의 경력시스템을 아카데미, 클럽, 팀 및 요새형의 네 가지로 유형화
	토너먼트 모형	Rosenbaum	조직의 경력시스템이 토너먼트 게임과 유사한 점에 주목하여 조직의 구조적 제약요인에 대해 올바른 이해 강조
	경력지향적 인적자원 관리모형	Von Glinow 등	경력지향적 관점에서 인적자원관리 시스템의 구조와 과정에 대해 분석과 평가 방법을 제시
	관리적 접근모형	Kram	조직구성원간의 인간관계가 개인 개발과 성장을 통해 개인 및 팀의 성과를 높인다.
	경력정체 유형론	Feldman &Weitz	개인의 경력정체를 승진정체 등 여섯 가지로 유형화 하고, 그 선행요인과 관리적 대응방안을 제시
	조직사회화 단계모형	Feldman	조직구성원의 조직사회화가 진입, 침투, 정착의 단계를 걸친다는 3단계 모형 제시

관점	이론개념	연구자	내 용
조직적 사회적 관점	경력성공 순환이론	Hall	개인의 경력성공은 직무도전감과 자율성이 주어질 때 가능하며 그것이 자긍심, 직무만족, 직무몰입, 모티베이션의 순환과정을 결친다.
	직무경험 학습이론	Morrison &Hock	조직의 개인은 직무경험에 따라 지식과 스킬, 그리고 개인특성의 변화를 가져와 역할개발과 개인개발이 이루어진다.
	개인-조직욕 구연계 모형	Schein	조직의 인적자원 계획 및 개발활동은 개인욕구와 조직욕구를 연결시키는 과정임을 모형을 통해 제시
	노동시장 이중구조론	Horan	노동시장이 독과점적 지위를 누리는 대기업 중심의 1차 노동시장과 약자기업들로 구성된 2차 노동시장으로 분리되어 고용의 불평등이 지속된다.
	직무- 퍼스널리티 상호영향론	Kohn	어떤 일을 일상적으로 하다 보면 그 직무환경과 상호작용을 하여 개인의 지적 기능이나 심리적 태도에 변화가 온다.

자료: 김흥국, 「경력개발의 이론과 실제」, 다산출판사, 2000.

위의 경력개발이론들 가운데 실용성 측면에서 높은 평가를 받는 이론으로는 직무적응이론, 직업선택이론, 직무경험학습이론, 경력선택 사회학습이론, 경력 정체유형론 및 경력성공순환이론 등이 있다.<sup>37)</sup> 그리고 이들 가운데 이론적 체계성 및 실증성이 비교적 높은 이론은 직무적응이론, 직업선택이론, 경력선택 사회학습이론 및 경력성공 순환 이론 등이 있다.<sup>38)</sup>

## 2) 선원 경력개발 관련 이론 경과

선원직업의 경력개발에 관한 연구는 1990년대 초반부터 이루어졌다. 이재우(1990)는 “선원직업의 경력개발과 매력화에 관한 고찰”<sup>39)</sup>에서 위기에 처한 선원문제 해법으로 선원직업 경력개발(career development) 및 직업 확대제도(open career system) 도입을 주장하였다. 특히 선진 해운국의 선원직업에 대한 기본적인

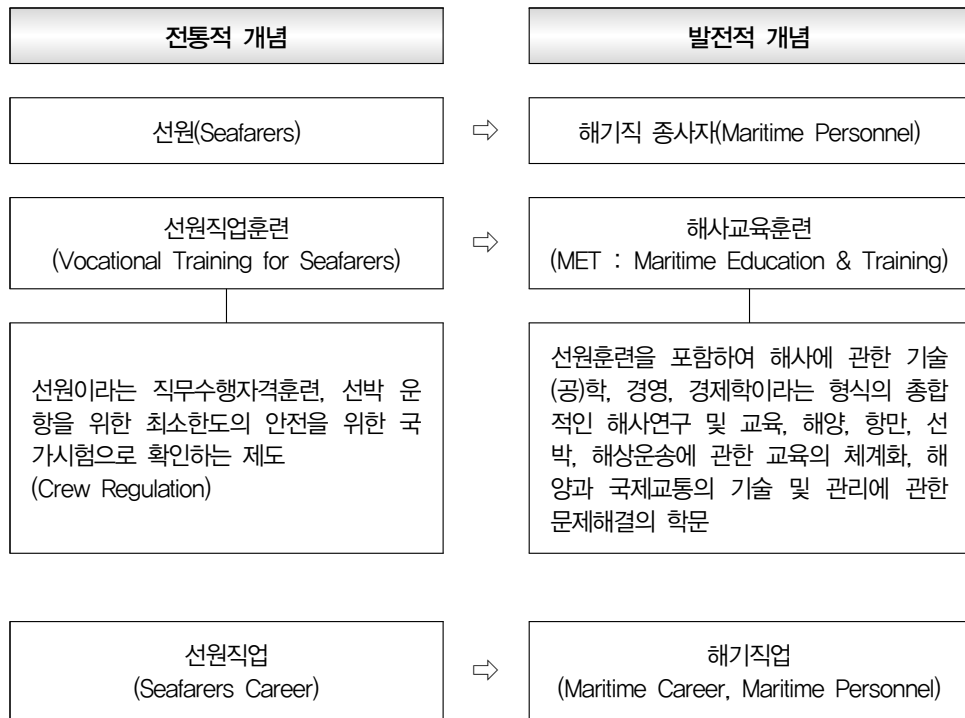
37) 김흥국, “경력개발 이론의 평가와 연구방향”, 「인적자원개발연구」 제2권 제2호, 한국인적자원개발학회, 2000.12, p.25

38) 전계서, p.25

39) 이재우, 「선원문제의 연구」, 해인출판사, 1998, pp.463-471.

정책과 태도를 소개하고, 우리나라도 ‘너무 늦기 전에’ 해기직업을 매력화 할 수 있도록 선원 제도와 직무 구성방식을 다음과 같이 발전적으로 개편해야 한다고 제시하였다.

〈그림 3-1〉 해기직업의 발전적 개념



자료 : 이재우, 「선원문제의 연구」, 해인출판사, 1998. p.461.

그 후 선원직업 경력개발 문제는 선원직업의 매력화 정책과 같이 혼용되어 정책보고서 등에 제시되었다. 대표적으로 「21세기 선원수급 안정을 위한 선원직 매력화 방안」(2000)<sup>40)</sup>에서는 선원의 양성단계에서부터 승선기간 및 하선 이후의 생애 전 단계에 걸친 선원 직업의 매력화를 위해 추진되어야 한다고 제시되었다.

40) 한국해양수산개발원, 「21세기 선원수급 안정을 위한 선원직 매력화 방안」, 해양수산부, 2000.



특히 「해운산업 발전을 위한 선원정책 연구」(2008)<sup>41)</sup>에서는 선원 경력개발 프로그램에 대한 개념적 정의, 필요성을 비롯하여 선원 경력개발 세부 프로그램, 소요 재원 등 총괄적이고 체계적인 내용이 제시되었다.

여기서 선원 경력개발 프로그램은 “배를 타고자 하는 사람이 계속적으로 배를 탈 수 있도록 지원하는 선원 지원 프로그램”, 즉 “선원이 양성, 고용, 하선 단계에서 직면하는 애로사항을 해소하여 가능하면 장기승선이 가능하도록 지원하고, 이를 통해 선원직업의 전망을 개선하는 사업”으로 정의했다.

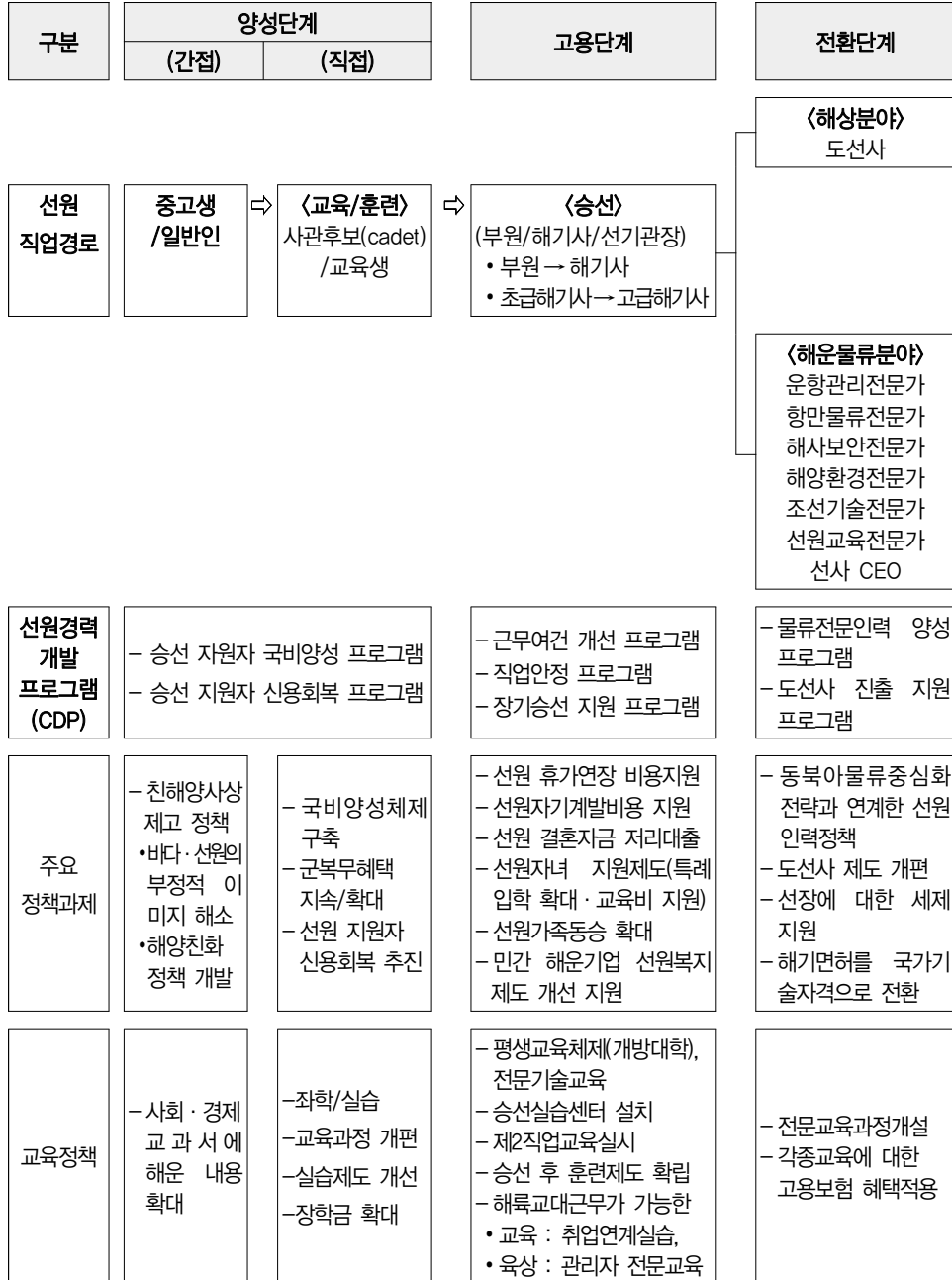
그리고 선원 경력개발 프로그램은 선원직업을 괜찮은 직업(decent job)으로 발전시키기 위해 필요하다고 주장했다. 그동안 “선원직업을 괜찮은 직업(decent job)으로 전환하기 위해 i) 고임금, ii) 단기승선과 장기휴가, iii) 고학력과 자기개발, iv) 선내생활에서의 사회적 기능 충실화 등과 같은 방안이 검토되었으나, i)과 ii)안은 선사의 비용 상승이라는 한계에 직면”하여 가능성이 높지 않다.

따라서 “해기직업을 통해 직업생애로서의 보람을 가지도록 하기 위해서는 제도적인 직업 경력개발 프로그램의 개발과 시행이 필요했다. 열악한 해상노동 환경하에서 특별한 혜택이 없는 해기직업이 일시적인 생업(job)으로서가 아니라 하나의 전문직업(career)으로 받아들이기 위해서는 해기직업에 대한 새로운 개념의 확립과 해기직업만이 줄 수 있는 어떤 보장이 창출되어야 한다”고 경력개발 프로그램의 필요성을 제시했다. 특히 “일생동안을 해상직으로 보낼 수 없기에 ‘제2의 직업’을 위한 기회가 제도적으로 주어질 수 있는 프로그램 개발” 차원에서 선원 직업경력개발을 제시했다.

그러나 선원직업의 매력화를 위한 정책과 선원경력개발 프로그램 도입은 정책 필요성에 대한 노사 간의 이견, 정책 의지 및 재원 부족 등으로 추진되지 못했다.

41) 한국해양수산개발원, 「해운산업 발전을 위한 선원정책 연구」, 한국선주협회, 2008.

〈그림 3-2〉 선원직업 경력개발 프로그램 종합



자료 : 한국해양수산개발원, 「해운산업 발전을 위한 선원정책 연구」, 한국선주협회, 2008. p.205.

## 제2절 내항 여객선 선원의 승무형태와 주요직무

### 1. 내항 여객선 선원의 승무 형태

여객선의 선내 조직은 선박 규모에 따라 매우 상이하다. 현재 내항 여객선은 172척이 운항하고 있으며, 최소 24톤부터 최대 15,089톤까지 매우 다양한 톤수의 선박이 투입되고 있다.<sup>42)</sup> 내항여객선 중 가장 많은 선박은 500톤 미만의 소형 선박이 150척으로 전체 내항 여객선의 87.2%를 차지하고 있다. 그리고 이들 소형 선박에 520명의 선원이 승선하고 있으며, 이는 전체 내항여객선 선원의 68.0%를 차지하고 있다(<표 3-3> 참조).

〈표 3-3〉 내항여객선 톤수별 선박 및 승선원 현황(2015년)

구분	척수	승선원			척당 평균승선 인원
		해기사	부원	계	
~200톤	87	233	48	281	3.2
200~500	63	183	56	239	3.8
500~1,600	9	40	19	59	6.6
1,600~3,000	3	23	4	27	9.0
3,000~6,000	7	49	37	86	12.3
6,000~20,000	3	24	48	72	24.0
계	172	552	212	764	4.5

주 : 내항여객선 선박은 2015년에 172척이 운항함.

자료: 한국선원복지센터 홈페이지 검색(2015.10.28.) ; KMI 분석

<http://www.koswec.or.kr/koswec/information/shipsearch/selectShipSearchList.do>

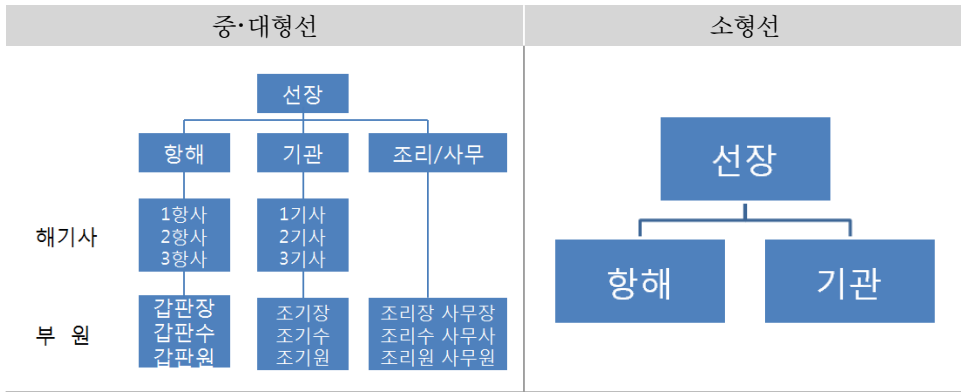
내항 여객선의 톤수별 승무 인원을 살펴보면, 500톤 이하는 선박 1척당 평균 3.2~3.8명이 승선하고 있으며, 1,600~3,000톤 선박은 9.0명이 승선하고 있다. 그리고 6,000톤 이상의 선박에는 평균 24명이 승선하고 있다.

<sup>42)</sup> 내항여객선 중 24톤 선박은 여수-둔병 구간을 운항하는 백조호가 해당되고, 15,089톤 선박은 목포-제주 구간을 운항하는 씨스타크루즈 선박이다.

그리고 내항여객선에 승선하는 승무원을 직책별로 살펴보면, 해기사는 평균 3.2명, 부원은 1.2명이 승선하고 있다. 500톤 이하는 선박 1척당 해기사 3.3명, 부원 0.7명이 승선하고 있으며, 1,600~3,000톤 선박은 해기사 7.7명, 부원 1.3명이 승선하고 있다. 그리고 6,000톤 이상의 선박에는 해기사 8.0명, 부원 16명이 승선하고 있다.

이상의 내용을 도식화하면 <그림 3-3>과 같다. 즉 내항 여객선의 선내 조직은 아래 그림과 같이 선박의 규모와 승선 인원수에 따라 많은 차이를 나타내고 있음을 알 수 있다. 중·대형선의 경우, 항해, 기관, 조리·사무 파트로 조직이 구분되어 해기사와 부원이 승선하고 있으나, 소형선의 경우 항해와 기관 파트로 구분된다. 특히 500톤 미만의 소형 선박은 선내 조직이라고 표현하기 어려운 2~3명의 인력이 담당 역할을 수행하는 상황이다.

<그림 3-3> 여객선 선상 조직



## 2. 내항 여객선 선원의 주요 직무와 핵심역량

### 1) 내항 여객선 선원의 주요 직무

여객선 선원의 핵심역량은 여객선의 선내 직무에서 비롯된다. “여객선의 선내 직무, 즉 선원의 직무는 화물선의 그것과는 상당히 차이가 있을 수밖에 없다.”<sup>43)</sup> 그러나 여객선 선원에 대한 직무에 대해 별도로 정해진 규정이 없다. 따라서 이 연구에서는 선원법 및 기타 국내외 법규에 의해 정해진 일반적인 규정을 참조하여 여객선 선원의 직무를 다음과 같이 정리한다.<sup>44)</sup>

#### (1) 선장의 직무와 권한<sup>45)</sup>

선원법에서는 해상항행의 안전유지를 위하여 선장에 대하여 엄격한 의무와 강력한 권한을 부여하고 있다.<sup>46)</sup> 이 권한은 해상항행이라는 특수한 상황에 있어서 인명, 선박, 적하의 안전을 도모하는 공익을 확보하기 위하여 정해진 것으로 선박소유주나 화주 등의 의사에 의하여 좌우되는 것이 아니다.

선원법에서 규정한 선장의 권한은 공법상의 것으로 기업체 내부에 있어서 선장이 피고용자로 하여 고용주에 대하여 주어진 의무 또는 고용주의 대리인으로 하여 부하인 해원을 지휘 감독하는 권한과는 다른 것이다. 선장의 직무와 권한에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 지휘명령권이다. 선장은 항해에 관하여 지휘권자로서 책임을 지고 동시에 선내의 통솔을 도모하는 통제권한을 가진다.<sup>47)</sup> 선장은 선내의 여객에 대해서는 그 직무를 행하는데 필요한 명령을 할 수 있다. 선장은 선내 질서를 문란하게 하는 해원에 대해서는 강제권에 의하여 징계할 수 있다.<sup>48)</sup>

둘째, 선박 위험시의 조치에 대한 권한 및 직무이다. 선원법에서 “선장은 선

43) 김영모, 「여객선」, 해인출판사, 2002. p.351.

44) 이하 내항선 선원의 선내 직무관련 내용은 김영모(2002) 전게서 참조.

45) 선원법 및 선박직원법, 김영모 전게서 참조.

46) 선장의 직무와 권한에 대해서는 선원법 제2장에서 명확히 규정하고 있다.

47) 선장의 지휘통솔권은 선원법 제6조, 선내 질서 유지에 관한 권한은 제3장에 명시되어 있다.

48) 선원법 제22조

박에 급박한 위험이 있을 때에는 인명, 선박 및 화물을 구조하는 데 필요한 조치를 다하여야 한다”고 규정하고 있다. 그리고 최근 개정된 선원법에서 선장은 제1항에 따른 인명구조 조치를 다하기 전에 선박을 떠나서는 아니된다고 규정하고 있으며, 이는 해원에게도 준용하고 있다. 전통적으로 선장은 해원, 여객, 그 외의 승선자가 흥기, 폭발물, 극약 등의 위험물을 소지하고 있을 때에는 그 위험을 피하기 위한 필요한 조치를 할 수 있다.

셋째, 행정관청에 대한 원조 요청권이다.<sup>49)</sup> 해원, 여객 그 외의 승선자의 행위가 임명과 선박에 위험을 초래할 우려가 있고 선내의 질서를 현저히 문란하게 할 수 있다고 인정되는 경우 행정관청의 원조를 요청할 수 있다.

넷째, 사법경찰관으로서의 직무이다. 연해구역을 항행구역으로 하는 총톤수 20톤 이상의 선박의 선장은 선내에 범죄가 발생하였을 때에 범죄수사, 범인체포 등의 사법경찰관으로서의 직무를 할 수 있다.

다섯째, 선내 사망자의 조치 권한이다. 선장은 선박이 항행 중 선내에 있는 자가 사망했을 경우에는 사체를 보존하는 것을 원칙으로 하며, 중·장거리를 항행하는 카페리에서는 육상에서와 같이 처리하면 된다. 그리고 선원법에서는 수장 권한까지 부여하고 있다. 즉, 선원법 제17조에서 “선장은 항해 중 선박에 있는 사람이 사망한 경우, 해양수산부령으로 정하는 바에 따라 수장(水葬)할 수 있다”고 명시하고 있다.

여섯째, 훈련에 관한 권한이다. “여객선의 선장은 탑승한 모든 여객에 대하여 비상시에 대비할 수 있도록 비상신호와 집합장소의 위치, 구명기구의 비치장소를 선내에 명시하고, 피난요령 등을 선내의 보기 쉬운 곳에 걸어두며, 구명기구의 사용법, 피난절차, 그 밖에 비상시에 대비하기 위하여 여객이 알고 있어야 할 필요한 사항을 주지시켜야 한다”(선원법 제15조, 선박안전법 제2조 10호).

---

49) 선원법 제24조

**(2) 갑판부 직원의 직무<sup>50)</sup>**

여객선 갑판부의 직원은 다음과 같은 역할을 수행한다.

- ① 선박의 운항, 항해에 관한 업무<sup>51)</sup>
- ② 선체, 갑판부의 장비, 속구, 비품 및 소모품의 보존, 정비
- ③ 화물 우편물의 적·양 보관 및 수도에 관한 업무
- ④ 화물관련 업무 및 서류의 처리 보관 업무
- ⑤ 식수의 보급, 관리
- ⑥ 선각의 조정
- ⑦ 기상, 해상에 관한 업무
- ⑧ 선내 시각의 관리 규제
- ⑨ 신호 및 통신에 관한 업무
- ⑩ 선내소독 위생에 관한 업무
- ⑪ 수로도지, 항해일지 및 갑판부의 관련문서 작성 보고 기록 보존 업무
- ⑫ 선내훈련 교육에 관한 실시기록 보존의 업무
- ⑬ 의료위생 약품의 관리업무
- ⑭ 선내 규율에 관한 업무
- ⑮ 화재, 충돌, 침수, 인명구조 등 비상 및 사고 등 선박 안전 확보에 관한 업무
- ⑯ 해양오염방지에 관한 업무
- ⑰ 기타 다른 부서에 속하지 않는 선내 업무

**(3) 기관부 직원의 직무<sup>52)</sup>**

여객선 기관부의 직원은 다음과 같은 역할을 수행한다.

- ① 기관의 운전에 관한 업무
- ② 기관과 기관부 소관 기기의 정비 및 보수에 관한 업무

<sup>50)</sup> 선원법 및 선박직원법, 김영모 전게서 참조.

<sup>51)</sup> 선박의 운항과 항해는 첨단장비인 IBS (Integrated Bridge System) 및 ICS IBS (Integrated Control System)를 탑재하여 항해 당직 요원의 인력을 감소시킬 수는 있으나, 여객선의 경우 항행 안전을 고려하여 갑판부 요원의 감원은 고려하지 않고 있음 (김영모 357쪽)

<sup>52)</sup> 선원법 및 선박직원법, 김영모 전게서 참조.

- ③ 연료 급수의 보급 보관 사용에 관한 업무
- ④ 기관부 소관의 속구·선용품의 정비·보존 업무
- ⑤ 전기 조명 시설의 정비·보존의 업무
- ⑥ 기관부 관련 문서의 작성·제출·보관의 업무
- ⑦ 해양오염방지관련 업무

#### (4) 사무부 직원의 직무<sup>53)</sup>

앞에서 살펴본 갑판부, 기관부의 업무는 사실 일반 상선(화물선)과 큰 차이가 없다고 할 수 있다. 그러나 사무부의 업무는 완전히 달라진다. 여객선에서는 갑판, 기관부를 운항 파트라 하고 사무부를 영업 파트 또는 여객 파트라 하며 구별한다. 그리고 선박의 운항 목적을 본선의 영업에 두고, 운항 파트는 영업 파트의 목적을 달성하기 위한 보조 부서로 취급하는 경향이 현장에서는 종종 발생하기도 한다.

선내 직원의 수적으로도 일반 카훼리에서 여객정원 600~700명인 선박의 경우 승무원인 50~60명이라면 운항 파트가 20여명, 영업 파트가 40명 정도로 절대 다수이며, 선장 이외의 운항요원의 여객구역 출입도 통제되고 있다. 따라서 영업요원 즉 사무부 소속 승무원은 선원이라기보다 훈련된 호텔의 접객요원과 유사한 사람들로 구성되어 있어 선박에 대한 상식이나 비상시 문제에 발생할 소지를 갖고 있으므로 주기적인 교육과 훈련이 필요하다.

특히 사무장은 고급사관으로 대단히 중요한 직책을 맡고 있으나 자격요건이 어디에도 정해져 있지 않은 실정이다.

## 2) 내항 여객선 선원의 핵심역량 정의

내항여객선 선원은 승객 안전에 대한 책임 및 의무를 지니고 있다는 큰 특징을 지니고 있는 바, 본 보고서에서는 내항여객선 선원의 핵심역량을 도출하기 위해 국내 여객선 사고 원인 데이터를 활용하여 앞서 말한 직무와 연계하고

<sup>53)</sup> 김영모 전계서 참조.



자 한다.

해양안전심판원 조사에 따르면 선박운항사고의 주요 원인을 해상충돌 예방 규칙 등 충돌 회피를 위한 법령 규제사항 미준수, 경계, 선위확인, 침로선정 유지 등 항해 일반 원칙 미준수 등의 운항과실과 기기, 장치 등의 정비, 점검 조작의 부적절, 재해방지를 위한 행위 부적절, 근로환경의 부적절, 안정성 결함, 시설의 부적절, 의장의 안정성 결함, 선박운항관리 부적절, 불가항력, 기타, 원인 불명 등으로 구분하고 있다.

2010~2014년 동안 여객선 해양사고 사례를 살펴보면, 총 32건의 사고가 발생 되었으며 사고 원인 가운데 가장 큰 원인은 경계, 선위확인, 침로선정 유지 등 항해 일반 원칙 미준수 등의 운항과실(13건)이었다. 그밖에 주요 여객선 사고 원인으로는 기관, 기기, 부속장치의 정비, 점검, 조작의 부적절(7건), 기관의 구조, 공작 재질 등의 안전성 결함(5건), 기타 운항과실(3건), 해상충돌 예방 규칙 등 충돌 회피를 위한 법령 규제사항 미준수(2건), 직무명령 미준수, 당직보고, 인계 등 부적절(1건), 적하작업, 어로작업, 선내작업 등을 행함에 재해방지를 위한 행위 부적절(1건) 등이 있다. 이를 통해 운항 과실 부분이 여객선 사고 원인과 직결 된다는 것을 알 수 있다.

〈표 3-4〉 여객선 해양사고 원인 현황 (2010~2014)

		2010	2011	2012	2013	2014	총계
운 항 과 실	경계, 선위 확인, 침 로선정 유지 등 항해 일반 원칙 미준수	3	1	2	2	5	13
	해상충돌 예방 규칙 등 충돌 회피를 위한 법령 규제사항 미준수	1	1	-	-	-	2
	직무명령 미준수, 당직 보고, 인계 등 부적절	-	1	-	-	-	1
	기타 운항과실	1	-	-	2	-	3
	기관, 기기, 부속장치의 정비, 점검, 조작의 부적절	-	-	2	1	4	7
	적하작업, 어로작업, 선내 작업 등을 행함에 재해방 지를 위한 행위 부적절	-	-	1	-	-	1
	기관의 구조, 공작 재질 등의 안전성 결함	1	1	1	-	2	5

자료: 해양안전심판원.

이에 따라 내항여객선 선원의 핵심역량은 ‘운항’과 관련된다는 것을 알 수 있다. 이를 바탕으로 직책별 핵심역량을 직무와 관련하여 본다면 선장의 경우, 선박위험 시의 조치에 대한 권한 행사 및 지휘 명령권이라 볼 수 있다. 선장은 이때 항해 일반 원칙 및 충돌 회피 등의 법령 규제사항을 엄격히 준수해야 한다. 또한, 선원들이 항해 일반 원칙을 잘 지킬 수 있도록 리더십 역량을 갖추어야 한다.

갑판부 직원의 경우, 선박의 조종 및 적하작업 등을 안전하게 수행할 수 있는 역량이 중요하다. 따라서 일반적 상황 및 비상 상황 하에서의 선내 작업 설정, 적하 작업의 계획하기 위한 상황판단력을 갖추어야 한다.

기관부 직원의 핵심역량은 기관과 기관부 소관 기기의 정비 및 보수에 관한 업무가 수행직무와 관련이 가장 크다. 따라서 기관부 소관 기기에 대한 지식을 잘 갖추고 있어야 하며 정비 및 보수 업무를 꼼꼼히 수행할 수 있는 능력이 요구 된다.

〈표 3-5〉 내항 여객선 선원의 핵심 역량

	주요 업무	핵심역량
선장	① 지휘명령권 ② 선박 위험시의 조치 ③ 행정관청에 대한 원조 요청 ④ 사법경찰관으로서의 직무 ⑤ 선내 사망자, 부상자의 조치 ⑥ 안전 훈련 등 실시	○ ○ ○ ○ ○ ○
갑판부 직원	① 선박의 운항, 항해에 관한 업무 ② 선체, 갑판부의 장비, 속구, 비품 및 소모품의 보존, 정비 ③ 화물, 우편물의 적·양 보관 및 수도에 관한 업무 ④ 화물관련 업무 및 서류의 처리 보관 업무 ⑤ 식수의 보급, 관리 ⑥ 선각의 조정 ⑦ 기상, 해상에 관한 업무 ⑧ 선내 시각의 관리 규제 ⑨ 신호 및 통신에 관한 업무 ⑩ 선내소독 위생에 관한 업무 ⑪ 수로도지, 항해일지 및 갑판부의 관련문서 작성 보고 기록 보존 업무 ⑫ 선내훈련 교육에 관한 실시기록 보존의 업무 ⑬ 의료위생 약품의 관리업무 ⑭ 선내 규율에 관한 업무 ⑮ 화재, 충돌, 침수, 인명구조 등 비상 및 사고 등 선박 안전확보에 관한 업무 ⑯ 해양오염방지에 관한 업무 ⑰ 기타 다른 부서에 속하지 않는 선내 업무	○  ○   ○         ○
기관부 직원	① 기관의 운전제에 관한 업무 ② 기관과 기관부 소관 기기의 정비 및 보수에 관한 업무 ③ 연료 급수의 보급 보관 사용에 관한 업무 ④ 기관부 소관의 속구·선용품의 정비·보존 업무 ⑤ 전기 조명 시설의 정비·보존의 업무 ⑥ 기관부 관련 문서의 작성·제출·보관의 업무 ⑦ 해양오염방지관련 업무	 ○ ○  ○

### 제3절 내항 여객선 선원 교육 실태

#### 1. 내항 여객선 선원의 교육 내용 및 특성

##### 1) 여객선 선원의 교육 내용

여객선 선원의 교육내용은 「선박직원법」과 「선원법」에서 다루고 있다. 「선박직원법 시행규칙」은 면허취득, 갱신 및 보수교육 등의 교육과정과 과정별 교육대상자, 교육내용 및 교육기간을 명시하고 있다. 이에 따르면 교육과정은 면허취득교육, 면허갱신 교육, 기술교육, 필기시험 면제교육, 면접시험 면제교육, 소형선박 직무교육 등으로 구성되어 있다.

그리고 각 교육과정의 내용은 교육대상자에 따라 다르며 일반적으로 선박의 운항, 기관의 운전 또는 통신 직무, 선교 인적자원의 효과적인 관리와 운용에 관한 교육, 기관실 인적자원의 효과적인 관리와 운용에 관한 교육, 선내 인적자원의 효율적인 관리와 운용에 관한 교육을 다루고 있다. 이 때 2개 이상의 교육과정을 통합하여 1개의 교육과정을 운영하는 경우에는 중복되는 과목에 해당하는 교육기간을 단축할 수 있다.

또한, 영 제5조제1항제4호에 따른 면허 재취득교육, 영 제5조제1항제5호에 따른 통신사의 항해사면허 취득교육, 영 제13조제2항에 따른 필기시험 면제교육(3급 이상 항해사면허, 3급 이상 기관사면허, 3급 이상 운항사면허를 받으려는 사람으로 한정한다), 원양선 직무교육, 예인선 직무교육을 이수한 경우에는 해당 직종의 연안선 직무교육을 이수한 것으로 본다.

한편 소형선박 조종사면허 취득교육 또는 소형선박 직무교육과정을 이수한 경우에는 25톤 미만(법률 제3641호 선박법개정법률 부칙 제3조제1호에 따라 종전의 「선박법」에 따라 총톤수가 측정된 선박의 경우에는 30톤 미만)의 상선의 연안선 직무교육과정을 이수한 것으로 본다.<sup>54)</sup>

앞서 말한 교육과정을 사이버교육(사이버 공간을 이용하여 원격교육을 행하는 것을 말한다) 방법에 따라 실시하는 경우에는 해양수산부장관의 승인을 거

<sup>54)</sup> 「선박직원법 시행규칙」 별표1 교육과정별 교육대상자·교육내용 및 교육기간(제2조제1항 관련)

쳐 교육기간을 가감할 수 있다.<sup>55)</sup>

〈표 3-6〉 교육과정별 교육대상자·교육내용 및 교육기간(선박직원법 시행규칙 제2조제1항 관련)

교육과정	교육대상자		교육내용	교육기간
면허취득 교육	영 제5조제1항제1호에 해당하는 사람	3급 항해사, 3급 기관사, 전파전자급 3급 통신사의 면허를 받으려는 사람	선박의 운항, 기관의 운전 또는 통신 직무	5일
		4급 또는 5급 항해사, 4급 또는 5급 기관사, 전파전자급 4급 통신사의 면허를 받으려는 사람	선박의 운항, 기관의 운전 또는 통신 직무	3일
	영 제5조제1항제2호에 해당하는 사람	승무경력 없이 필기시험 및 실기시험으로 소형선박 조종사면허를 받으려는 사람	선박의 운항 및 기관의 운전	3일
	영 제5조제1항제3호에 해당하는 사람	필기시험과목 전부를 면제받아 6급 항해사면허, 6급 기관사면허 또는 소형선박 조종사면허를 받으려는 사람	선박의 운항 또는 기관의 운전	3일
		필기시험과목 일부를 면제받아 6급 항해사면허, 6급 기관사면허 또는 소형선박 조종사면허를 받으려는 사람	선박의 운항 또는 기관의 운전	2일
	영 제5조제1항제4호에 해당하는 사람	3급 항해사 이상, 3급 기관사 이상, 3급 운항사 이상의 면허를 받으려는 사람	선박의 운항관리 또는 기관의 운전	10일
		4급 항해사 이하, 4급 기관사 이하, 4급 운항사의 면허 또는 통신사의 면허를 받으려는 사람	선박의 운항관리 또는 기관의 운전	5일
	영 제5조제1항제5호에 해당하는 사람	2급 이하의 항해사 면허를 받으려는 사람	선박의 운항	10일
	영 제15조제2항에 해당하는 사람	상선면허를 가지고 동급 이하의 어선면허를 받으려는 사람 또는 어선면허를 가지고 동급 이하의 상선면허를 받으려는 사람	선박의 운항 및 영어	5일

55) 「선박직원법 시행규칙」 별표1 교육과정별 교육대상자·교육내용 및 교육기간(제2조제1항 관련)

교육과정		교육대상자		교육내용	교육기간
면허갱신 교육		법 제7조 제3항제2호에 따라 교육을 이수하고 면허를 갱신하려는 사람	3급 항해사 이상, 3급 기관사 이상, 3급 운항사 이상, 중형 수면비행선박 조종사면허를 갱신하려는 사람	선박의 운항관리 또는 기관의 운전	3일
			4급 항해사 이하, 4급 기관사 이하, 4급 운항사, 소형 수면비행선박 조종사면허를 갱신하려는 사람	선박의 운항관리 또는 기관의 운전	2일
			통신사, 소형선박조종사면허를 갱신하려는 사람	통신직무 또는 소형선박의 운항관리	1일
보수 교육	기술 교육	운항사교육	영 제22조제4항에 따라 운항사면허를 받고 최초로 운항사의 직무를 행하려는 사람	선박의 운항관리	10일
		레이더 시뮬레이션 교육	최초로 항해선에서 선장, 항해사 또는 운항사로 승무하려는 사람	레이더관측·레이더기초 지식 및 레이더항법	5일
			통신사면허를 소지하고 통신사 이상의 직무를 수행한 사람 중 최초로 항해선에서 선장, 항해사 또는 운항사로 승무하려는 사람	레이더 정보·분석	2일
		선교자원관리 교육	최초로 항해선에서 선장, 항해사, 운항사로 승무하려는 사람	선교 인적자원의 효과적인 관리와 운용에 관한 교육	3일
		기관실자원 관리교육	최초로 항해선에서 기관장, 기관사, 운항사로 승무하려는 사람	기관실 인적자원의 효과적인 관리와 운용에 관한 교육	3일
		전자해도장치 교육	최초로 전자해도장치(ECDIS)가 설치된 항해선에서 선장, 항해사 또는 운항사로 승무하려는 사람	전자해도장치에 관한 지식과 활용 능력 배양	3일
		자동충돌 예방교육	최초로 자동충돌예방장치가 설치된 항해선에서 선장, 항해사, 운항사로 승무하려는 사람	자동충돌예방장치에 관한 지식과 시뮬레이션 훈련	3

교육과정		교육대상자		교육내용	교육기간
보수교육	직무교육	연안선 직무교육	영 제22조제3항에 따라 연안수역을 항행구역으로 하는 총톤수 5톤 이상(어선의 경우에는 30톤 이상)선박에 선장, 기관장, 운항장 또는 통신장(200톤 이상 선박인 경우에 한정한다)으로 승무하려는 사람	선박의 운항관리, 기관의 운전 또는 통신 직무	3일 <sup>1)</sup>
		여객선 직무교육	영 제22조제3항에 따라 연안수역을 항행구역으로 하는 여객선에 선박직원으로 승무하려는 사람	선내 인적 자원의 효율적인 관리와 운용에 관한 교육	3일
필기시험 면제교육		영 제13조 제2항에 따라 필기시험을 면제받으려는 사람	2급 항해사면허, 2급 기관사면허, 2급 운항사 면허를 받으려는 사람	필기시험 관련과목	15일
			3급 항해사면허, 3급 기관사면허, 3급 운항사 면허를 받으려는 사람	필기시험 관련과목	10일
			4급 또는 5급 항해사면허, 4급 또는 5급 기관사면허를 받으려는 사람	필기시험 관련과목	5일
면접시험 면제교육		영 제13조제6항에 따라 면접시험을 면제받으려는 사람		면접시험 관련과목	1일
소형선박 직무교육		영 별표 3 제4호에 따라 소형선박의 선장 및 기관장의 직무를 겸직하려는 사람		소형선박의 운항 또는 소형선박의 기관운전	3일

주: 1) 어선 또는 통신장의 경우에는 2일, 30톤 미만 상선의 경우에는 1일  
 자료: 선박직원법 시행규칙.

선원들이 기본적으로 이수해야 할 기초교육과정과 특정 선박에 승선하기 위해 별도의 교육 과정을 이수해야 하며 이와 관련된 내용은 「선원법 시행규칙」에 명시되어 있다. 이에 따르면 여객선 선원은 기초안전교육과 상급안전교육을 이수해야 한다. 또한, 당직부원은 별도의 교육과정을 이수해야 한다.

기초안전 교육은 친숙훈련, 개인의 안전 및 사회적 책임, 개인의 생존기술, 방화 및 소화, 기초응급처치, 해난방지에 관한 사항을 내용으로 하며 교육기간은 4.5일 재교육의 경우에는 2일이다.

상급안전교육은 구명정 조종사 교육과 상급소화교육 등이 있다. 구명정 조

종사 교육과 상급소화교육은 「선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제 협약」의 구명정 조종사에 관한 내용과 상급소화에 관한 교육 내용으로 구성되어 있다. 두 개의 교육과정은 3일의 교육기간이 걸리며 재교육의 경우 구명정조종사 교육은 0.5일, 상급소화교육은 1일이 소요된다. 기초안전재교육 대상자가 상급안전재교육을 받는 경우 기초안전교육의 재교육은 면제된다.

여객선 교육은 여객선 기초교육과 여객선 상급교육으로 구분된다. 여객선 기초교육은 부원으로 승무하고자 하는 사람이 받으며 여객선 상급 교육은 여객선 선박지원으로 승무하고자 하는 사람이 받아야한다. 여객선 기초교육은 「선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제 협약」의 교육내용인 친숙 훈련, 여객선 안전훈련 등을 내용으로 하며 2일의 교육기간이 소요된다. 여객선 상급교육은 「선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제 협약」의 교육내용인 여객선 특성, 군중관리, 여객과 화물의 안전, 선박의 복원성, 위기관리 및 인간행동의 특수성 등을 내용으로 하며 4일의 교육기간이 소요된다.

위의 교육과정들은 「선박직원법 시행령」 제2조제7호 규정에 따른 지정 교육 기관에서 이수한 교육과목에 대하여는 당해 과목을 면제할 수 있다.

교육과정들을 토대로 여객선의 대표적인 교육과정을 도식화 하면 아래 그림과 같다(<그림 3-5> 참조).

〈표 3-7〉 교육과정별 교육대상자·교육내용 및 교육기간

교육과정	교육대상자	교육내용	교육기간	유효기간
기초 안전 교육	여객선 또는 연해구역 이상을 항행 구역으로 하는 상선에 승무하고자 하는 사람. 다만, 선박의 안전 또는 오염방지 임무를 담당하지 아니하고 비상 배치표상 비상 시 여객보조업무를 담당하지 아니하는 사람으로서 비고란 제10호에 따른 선상 훈련을 받은 자는 제외한다.	친숙훈련, 개인의 안전 및 사회적 책임, 개인의 생존기술, 방화 및 소화, 기초응급처치, 해난 방지에 관한 사항	4.5일 (재교육의 경우에는 2일)	5년



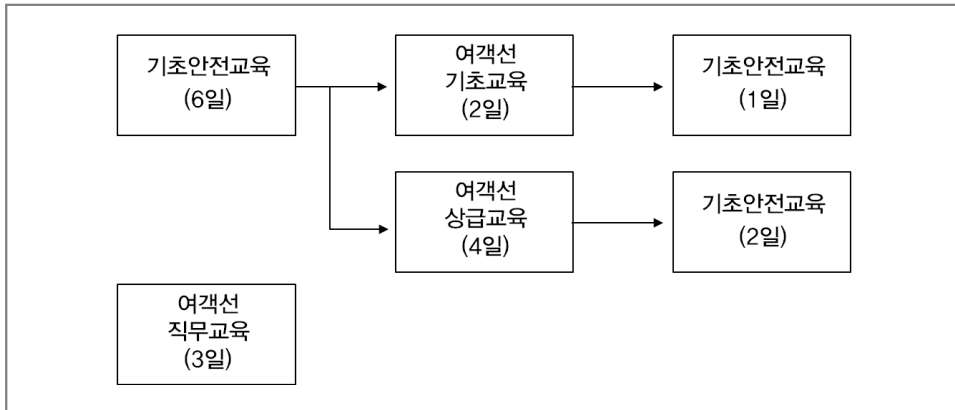
교육과정		교육대상자	교육내용	교육기간	유효기간
상급안전교육	구명정 조종사 교육	1. 구명정, 구명뗏목 또는 구조정이 탑재되어 있는 선박(어선을 제외한다)에서 선장·항해사·기관장·기관사·운항장·운항사 또는 구명정 조종사로 승무하고자 하는 사람 2. 여객선의 선박직원 또는 구명정 조종사로 승무하고자 하는 사람	「선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약」의 구명정 조종사에 관한 교육내용	3일 (재교육의 경우에는 0.5일)	5년
	상급소화교육	여객선 선박직원 및 5급항해사, 5급기관사, 4급운항사 여객선의 해기사면허 소지자로서 연해구역 이상을 항행구역으로 하는 상선의 선박직원으로 승무하고자 하는 자	「선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약」의 상급소화에 관한 교육내용	3일 (재교육의 경우에는 1일)	5년
여객선교육	여객선 기초교육	여객선에 부원으로 승무하고자 하는 사람(선박의 안전 또는 오염방지 임무를 담당하지 아니하고 비상 배치표상 비상 시 여객보조업무를 담당하지 아니하는 사람으로서 비교란 제10호에 따른 선상훈련을 받은 사람은 제외한다)	「선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약」의 교육내용(친숙훈련, 여객선 안전훈련)	2일 (재교육의 경우에는 1일)	5년
	여객선상급교육	여객선에 선박직원으로 승무하고자 하는 사람	「선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약」의 교육내용(여객선의 특성, 군중관리, 여객과 화물의 안전, 선박의 복원성, 위기관리 및 인간행동의 특수성)	4일 (재교육의 경우에는 2일)	5년
당직부원교육		2월 이상 갑판부 또는 기관부에 승무한 자로서 항해당직부원이 되고자 하는 자(기초안전교육 이수자에 한한다)	항해당직 요령 및 정박당직 요령	5일	없음
		3년 이상 갑판부 또는 기관부의 부원으로 승무한 경력이 있는 자로서 자동화선박의 운항당직부원이 되고자 하는 자	선박의 운항, 기관의 운전 및 운항당직 요령	1월 이상	없음

교육 과정	교육대상자	교육내용	교육기간	유효 기간
선박 조리사 교육	영 제22조제1항제1호 또는 제2호에 따라 선박조리사가 되려는 사람	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 집단급식 및 위생 관리</li> <li>- 식중독 예방 및 관리</li> <li>- 그 밖에 선박조리사의 자질 향상 및 식품위생과 관련하여 필요한 사항</li> </ul>	「국가기술자격법」에 따른 조리기능사 이상의 자격증을 취득한 사람 또는 선박에서 3년 이상 조리업무에 종사한 경력이 있는 사람: 1일 그 외 사람: 3일	없음

주 : 선원법 시행규칙제42조제5항·제43조제2항·제43조의2·제47조의2 및 제57조제1항 관련)

자료: 선원법 시행규칙

〈그림 3-4〉 여객선 선원의 교육 과정



자료: 선원법, 선박직원법을 참고하여 연구진 정리

## 2) 여객선 선원의 교육 특성

앞서 기술한 바와 같이 여객선 선원이 받아야 하는 주요 교육은 여객선 기초교육, 여객선 상급교육을 포함하는 기초안전교육과 여객선 직무교육이다. 직무교육은 올해 1월 신설된 과정이며 기초안전교육 재교육 또한 면제되었으나 면제 규정이 폐지되면서 의무화되었다.

여객선 선원 교육의 특성은 기존의 다른 선박에 비해 안전에 대한 중요성을 강조하고 있다는 것이다. 작년에 발생한 세월호 사고로 인해 여객선의 안전 의무는 더욱 강화되었다.

또한, 여객선을 포함한 상선의 선원이 받는 기초안전교육이 구조, 비상대응, 응급 처치 등의 사고 대응 방안에 중점을 두고 있다면 여객선 기초안전교육 과정은 ‘군중관리’, ‘위기관리 및 인간행동의 특수성’ 등과 같이 인간 행동에 대한 교육 내용을 포함하고 있다.

한편, 여객선 선원 교육은 마찬가지로 여객을 다루고 있는 항공 승무원 교육과 차이를 보이고 있다. 가장 큰 차이점은 여객선 선원의 교육은 안전교육에 주로 초점을 맞추고 있는 반면에 항공 승무원의 교육은 안전교육과 함께 서비스 교육에도 집중하고 있다는 것이다. 이러한 차이는 해당 직무의 교육 과목을 살펴보면 쉽게 찾아볼 수 있다.

〈표 3-8〉 여객선 선원 교육과 항공 객실 승무원 교육 비교

여객선 선원 교육 <sup>1)</sup>			항공 객실 승무원 교육 <sup>*2)</sup>		
교육과정	교육과목	시간	교육과정	교육과목	시간
여객선 기초 교육	해양사고 예방 교육	1	안전 훈련 프로그램	항공사절차기본교육	40
	군중관리	3		초기위험물훈련	4
	여객선운항	2		초기보안훈련	8
	여객선특성	2		초기승무원자원관리	12
여객선 상급 교육	군중관리	3		초기 비상장비훈련	30
	여객과 화물의 안전 및 복원성	4		초기 항공기지상훈련	16
	여객선운항	2		초기 응급처치훈련	14
	여객선특성	2		안전관리시스템	2
	위기관리 및 인간행동의 특수성	3		안전관련 시연	20
	해양사고 예방교육	2		객실승무원운항경험	32
여객선 직무 교육	기간관리	2	서비스 훈련 프로그램	서비스 일반	9
	선내자원관리 I	6		기내 서비스	65
	선내자원관리 II	6		기내방송	36
	운항관리	4		기내외국어	44
	해양사고 예방 교육	1		기타	44
계		43	계		376

주 : \* 항공사마다 시간과 세부 교육과목이 다르며 교육과정은 전반적으로 비슷함

자료 : 1) 한국해양수산연수원

2) T항공 객실승무원 훈련교범, 민경창, 「객실승무원 교육훈련의 만족도에 미치는 영향요인 분석: 인구통계학적」, 석사학위논문, 2014 재인용

## 2. 내항 여객선 선원 교육 제도 및 교육 현황

### 1) 교육 제도

선원은 사관과 부원으로 구분된다. 부원은 특별한 자격을 필요로 하지 않으나 사관이 되기 위해서는 반드시 해기사면허증을 소지해야한다. 사관이 되기 위해서는 두 가지 방법이 존재한다. 첫째, 해양계 교육기관을 이수하고 해기면허를 취득하는 방법이 있다. 둘째, 부원으로 일정기간 근무한 후 시험을 통해 해기면허를 취득하는 방법이 있다.

해기사 면허체계는 항해사, 기관사, 운항사, 통신사, 소형선박조종사로 구분되며 항해사와 기관사는 1급부터 6급까지 있고, 운항사와 통신사는 1급부터 4급으로 면허체계가 구성된다. 면허 급수에 따라 승무기준은 항행구역 및 선박의 크기, 기관출력에 따라 매우 다양하게 되어 있으며 여객선 승무자격은 다음과 같다.

〈표 3-9〉 여객선 해기사 승무기준

구 분		평수 구역	평수구역을 제외한 연안수역
항해사	선장	200톤 미만: 5급 200~1,600톤: 4급 1,600톤 이상: 3급	200톤미만: 5급 200~500톤: 4급 500~1,600톤: 3급 1,600~3,000톤: 3급 3,000톤 이상: 2급
	1등 항해사	1,600톤 이상: 4급	200톤미만: 6급 200~500톤: 5급 500~1,600톤: 5급 1,600~3,000톤: 4급 3,000톤 이상: 3급
	2등 항해사	-	3,000톤 이상: 4급
	3등 항해사	-	해당직급 없음

구 분		평수 구역	평수구역을 제외한 연안수역
기관사	기관장	750kW 미만: 6급 750~3,00kW: 5급 3,000kW 이상: 4급	750kW 미만: 6급 750~1,500kW: 5급 1,500~3,000kW: 4급 3,000kW 이상: 3급
	1등 기관사	3,000kW 이상: 5급	750kW 미만: 6급 750~3,000kW: 5급 3,000kW 이상: 4급
	2등 기관사	-	해당직급 없음
	3등 기관사	-	해당직급 없음
통신사		국제항해에 취항하지 아니하는 선박 : 통신사 (2급)	

자료: 김영모 외, 연안해운개론, 한국해운조합, 2009

## 2) 교육 기관

현재 우리나라 선원 교육기관은 고등학교와 대학교를 포함하여 총 18개 교육기관이 있으며 특수법인으로 한국해양수산연수원이 있다. 해양계 대학교 및 고등학교 졸업생은 선박직원법 시행령 제16조 1항 및 3항에 의거하여 해기사 시험 응시가 가능하다. 이때 대학교 졸업자는 3급 항해사 또는 기관사 자격을 취득할 수 있으며 고등학교 졸업자는 4급 항해사 또는 기관사 자격을 취득할 수 있다.

해기사가 되기 위해서는 해기사 양성교육기관에서 교육을 이수한 후, 해기사 시험에 합격하고 일정기간의 승선 실습기간을 거쳐 면허를 취득해야 한다. 해기사의 등급은 운항사 4급, 항해사와 기관사 6급, 통신사 4급으로 구분되어 있다.

일반 선원이 되기 위해서는 한국해양수산연수원에서 신규교육과 기초안전교육을 이수한 후, 선원수첩을 발급받아야 한다. 승선하는 선종에 따라 필요한 교육 이수가 추가되기도 한다.

〈표 3-10〉 우리나라 선원 양성기관 현황(2013)

구 분		정 원				졸업후 자격취득
		계	항 해	기 관	해양경찰	
전 체(19)		2,270	1,157	1,113	0	-
해운계 (4)	소 계	1,070	535	535	0	-
	한국해양대학교	400	200	200	0	3급
	목포해양대학교	390	195	195	0	3급
	대학(2) 소계	790	395	395	0	-
	부산해사고교	160	80	80	0	4급
	인천해사고교	120	60	60	0	4급
	고교(2) 소계	280	140	140	0	-
수산계 (14)	소 계	960	502	458	0	-
	경상대학교	60	30	30	0	3급
	군산대학교	80	40	40	0	3급
	부경대학교	130	65	65	0	3급
	전남대학교	88	47	41	0	3급
	제주대학교	65	35	30	0	3급
	강원도립대학	50	25	25	0	3급
	대학(6) 소계	473	242	231	0	-
	인천해양과학고	140	70	70	0	4급
	충남해양과학고	62	31	31	0	4급
	포항해양과학고	100	50	50	0	4급
	완도수산고	52	26	26	0	4급
	경남해양과학고	50	25	25	0	4급
	성산고	32	32	0	0	4급
	구룡포종합고	25	0	25	0	4급
	울릉종합고	26	26	0	0	4급
	고교(8) 소계	487	260	227	0	-
특수법인	한국해양수산연수원	240	120	120	0	3~5급

자료: 통계청사이트(www.kosis.kr), 선원교육기관현황

## 제4절 내항여객선 선원 직무평가 및 경력개발 실태 파악 설문 결과

### 1. 설문조사 개요

#### 1) 조사 목적

본 설문조사의 목적은 우리나라 내항여객선 선원의 직무 특성 및 경력개발 실태를 파악하는 것이다. 또한 내항여객선 선원의 직무 및 경력개발과 관련한 문제점을 도출하고, 이를 활용하여 내항여객선 선원들의 역량강화 방안을 모색하고자 하였다.

#### 2) 조사 설계

내항여객선 선원 직무평가 설문조사는 전국의 내항 여객선 선원들을 대상으로 개별면접조사를 통해 실시하였다. 표본추출방법은 여객선 직무 교육을 이수한 선원, 내항여객선 선원 등을 대상으로 유의표본추출법을 사용했고, 표본 수는 총 180명이다. 표본오차는 95%의 신뢰수준에서  $\pm 7.30\%$ 이다. 조사기간은 2015년 7월부터 2015년 10월까지 약 3개월이 소요되었다.

#### 3) 응답자 특성

응답자의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 응답자의 직책은 기타(부원)의 비율이 전체 응답자의 56.7%로 가장 많으며 선장과 기관장의 비율이 각각 22.8%, 20.6% 차지하였다.

둘째, 면허 급수 형태로 보면 응답자의 61.6% 1~3급 소지자이며 4급 면허 소지자 13.3%, 5급 면허 소지자 8.3%, 6급 소지자 7.8%이다.

셋째, 응답자의 연령분포는 29세 이하부터 60세 이상까지 고루 분포 되어 있다. 세부 연령 구성을 보면 29세 이하 8.3%, 30대 18.9%, 40대 11.1%, 50대 17.8%, 60세 이상 22.8%이다.

넷째, 응답자의 교육수준은 무응답(33/3%)을 제외하고 대졸 이상이 31.7%로

가장 높았으며 뒤이어 고졸(26.7%), 중졸 이하(18.9%), 전문대졸(3.3%) 순으로 비율을 차지하였다.

다섯째, 조사대상자 가운데 33.9%는 월 평균 임금이 500만 원 이상이었으며 400~499만 원 이상은 26.7%를 차지하였다. 또한 월 평균 임금이 150만 원 미만인 응답자는 전체 조사 대상자의 12.8%를 차지하였다.

여섯째, 해기면허 취득방법은 실무경력 2년 후 면접시험 합격을 통해 취득한 응답자가 전체 응답자의 70%로 압도적으로 높았다. 그리고 필기를 면제 받고 교육 후 시험을 합격하여 취득한 응답자가 16.7%, 필기시험 합격자 및 기타 취득자가 각각 8.9%를 차지하였다.

일곱째, 고용계약 형태는 종신계약 형태(1년 단위 종신계약 포함)가 51.7%로 절반을 차지하였으며 기타 계약 형태가 12.8%를 차지하였다. 1년 단위 계약은 3.9%로 미미한 수준을 보였다.

〈표 3-11〉 응답자 특성

		사 례 수	비 율(%)
전 체		180	100.0%
직책	선장	41	22.8%
	기관장	37	20.6%
	기타	102	56.7%
면허	1급	17	9.4%
	2급	42	23.3%
	3급	52	28.9%
	4급	24	13.3%
	5급	15	8.3%
	6급	14	7.8%
	7급	1	0.6%
연령	29세 이하	15	8.3%
	30대	34	18.9%
	40대	20	11.1%
	50대	32	17.8%
	60세 이상	41	22.8%



		사 례 수	비 율(%)
승선경력	2년 이하	53	29.4%
	3~5년	19	10.6%
	6~10년	32	17.8%
	11~20년	28	15.6%
	21년 이상	38	21.1%
교육수준	대졸 이상	57	31.7%
	전문대졸	6	3.3%
	고졸	48	26.7%
	중졸 이하	34	18.9%
	모름/무응답	60	33.3%
월평균 임금	150만원 미만	23	12.8%
	150~199만원	15	8.3%
	200~299만원	3	1.7%
	300~399만원	8	4.4%
	400~499만원	48	26.7%
	500만원 이상	61	33.9%
	모름/무응답	14	7.8%
해기면허 취득방법	필기시험	16	8.9%
	필기면제교육	30	16.7%
	실무경력2년	126	70.0%
	기타	16	8.9%
	모름/무응답	4	2.2%
고용계약 형태	1년 단위 계약	7	3.9%
	1년 단위 종신 계약	27	15.0%
	종신계약	66	36.7%
	기타	23	12.8%
	모름/무응답	34	18.9%

## 2. 조사 결과

### 1) 선박/항로 관련

#### (1) 현재 승선 선종

조사대상자들에게 현재 승선한 선박 종류에 대해서 물어본 결과 쾌속선이라는 응답이 15%, 초쾌속선과 차도선이라는 응답이 각각 12.2%로 나타났다.

이 가운데 29세 이하 및 30대의 젊은 층 선원들은 주로 쾌속선과 초쾌속선을 승선하고 있으며 40대는 초쾌속선과 쾌속카페리에 승선하고 있다. 50대의 경우, 쾌속선 승선이 가장 많았으며 60세 이상은 기타 선박 및 차도선에 주로 승선하고 있다.

쾌속선과 차도선의 승선원의 경우, 경력이 11년 이상 되는 경력자들의 비중이 높았으며 5년 이하의 경력자들은 주로 일반 카페리, 일반 여객선 및 기타 선박에 승선하고 있는 경우가 많았다.

쾌속카페리는 필기시험 합격을 통해 해기사를 취득한 선원들이 승선하는 경우가 많았으며 쾌속선은 필기면제로 교육을 받은 후 시험합격하거나 실무경력 2년 후 면접시험 합격을 통해 해기사를 취득한 선원들의 승선 비율이 다른 선종들에 비해 상대적으로 높았다. 그러나 전반적으로 봤을 때 전체 응답자의 70%는 실무경험을 통해 해기사 면허를 취득하고 있다는 결과를 보였다.

〈표 3-12〉 승선 선종별 응답자 특성

		사례수	쾌속선	초 쾌속선	차도선	일반 카페리	쾌속 카페리	일반 여객선	고속선	기타	모름/ 무응답
전 체		(180)	15.0	12.2	12.2	8.9	8.3	7.8	2.8	17.8	15.0
직책	선장	(41)	4.9	7.3	24.4	9.8	7.3	4.9	4.9	24.4	12.2
	기관장	(37)	5.4	10.8	18.9	0.0	2.7	10.8	8.1	27.0	16.2
	기타	(102)	22.5	14.7	4.9	11.8	10.8	7.8	0.0	11.8	15.7
면허	1급	(17)	11.8	5.9	23.5	11.8	11.8	0.0	11.8	11.8	11.8
	2급	(42)	21.4	21.4	7.1	11.9	11.9	7.1	2.4	14.3	2.4
	3급	(52)	21.2	9.6	9.6	11.5	9.6	7.7	0.0	19.2	11.5
	4급	(24)	4.2	12.5	12.5	12.5	4.2	8.3	4.2	12.5	29.2

		사례수	쾌속선	초 쾌속선	차도선	일반 카페리	쾌속 카페리	일반 여객선	고속선	기타	모름/ 무응답
면허	5급	(15)	0.0	0.0	33.3	0.0	6.7	20.0	6.7	20.0	13.3
	6급	(14)	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	14.3	0.0	42.9	35.7
	7급	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100	0.0
연령	29세 이하	(15)	26.7	26.7	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	6.7	26.7
	30대	(34)	23.5	26.5	0.0	17.6	14.7	5.9	0.0	5.9	5.9
	40대	(20)	5.0	20.0	5.0	15.0	25.0	0.0	5.0	10.0	15.0
	50대	(32)	28.1	12.5	6.3	6.3	6.3	3.1	0.0	18.8	18.8
	60세 이상	(41)	17.1	12.2	14.6	4.9	7.3	9.8	4.9	22.0	7.3
승선 경력	2년 이하	(53)	3.8	0.0	24.5	5.7	0.0	13.2	3.8	24.5	24.5
	3~5년	(19)	5.3	10.5	0.0	31.6	10.5	5.3	0.0	21.1	15.8
	6~10년	(32)	25.0	18.8	12.5	9.4	15.6	3.1	0.0	12.5	3.1
	11~20년	(28)	25.0	25.0	3.6	3.6	3.6	7.1	0.0	10.7	21.4
	21년 이상	(38)	15.8	10.5	23.7	5.3	5.3	7.9	5.3	13.2	13.2
교육 수준	대졸 이상	(57)	7.0	5.3	14.0	5.3	5.3	12.3	5.3	28.1	17.5
	전문대졸	(6)	16.7	0.0	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3
	고졸	(48)	20.8	16.7	10.4	12.5	14.6	2.1	0.0	12.5	10.4
	중졸 이하	(34)	17.6	5.9	14.7	11.8	11.8	5.9	2.9	20.6	8.8
	모름/무응답	(60)	15.0	10.0	11.7	8.3	5.0	10.0	5.0	21.7	13.3
월평균 임금	150만원 미만	(23)	0.0	8.7	21.7	0.0	0.0	21.7	4.3	26.1	17.4
	150~199만원	(15)	13.3	26.7	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	46.7
	200~299만원	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	300~399만원	(8)	0.0	0.0	37.5	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5	25.0
	400~499만원	(48)	6.3	6.3	25.0	18.8	2.1	6.3	2.1	18.8	14.6
	500만원 이상	(61)	23.0	21.3	9.8	6.6	11.5	11.5	0.0	8.2	8.2
	모름/무응답	(14)	28.6	14.3	0.0	14.3	7.1	0.0	14.3	14.3	7.1
해기면허 취득방법	필기시험	(16)	12.5	18.8	0.0	6.3	25.0	0.0	6.3	18.8	12.5
	필기면제교육	(30)	13.3	3.3	3.3	0.0	6.7	0.0	0.0	40.0	33.3
	실무경력2년	(126)	15.9	8.7	11.1	11.1	11.1	9.5	3.2	19.8	9.5
	기타	(16)	0.0	18.8	31.3	6.3	0.0	0.0	6.3	6.3	31.3
	모름/무응답	(4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0
고용계약 형태	1년 단위	(7)	14.3	57.1	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
	1년 단위 종신	(27)	22.2	14.8	11.1	0.0	3.7	3.7	0.0	14.8	29.6
	종신계약	(66)	7.6	1.5	18.2	12.1	0.0	10.6	1.5	30.3	18.2
	기타	(23)	4.3	21.7	13.0	13.0	26.1	4.3	8.7	8.7	0.0
	모름/무응답	(34)	17.6	35.3	5.9	8.8	14.7	8.8	2.9	0.0	5.9

## (2) 승선 선박 크기(톤수) 및 여객 정원

승선 선박 크기 및 여객정원에 대해 물어본 결과 선박 크기는 평균 2,853톤이었으며 여객 정원은 504명으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 선박 크기가 ‘3000톤 이상’이 33.5%였으며 ‘100~500톤 미만’이 28.5%, ‘100톤 미만’과 ‘1,000~3,000톤 미만’이 각각 16.5%, ‘500~1,000톤 미만’이 4.4%로 나타났다.

1급 면허 소지자들의 60%는 ‘3,000톤 이상’의 선박에 승선하고 있으며 2급 면허 소지자들은 ‘1,000톤~3,000톤 미만’과 ‘3,000톤 이상’에 각각 37.5% 승선하고 있는 것으로 나타났다. 이에 비해 5급 면허 소지자들은 46.2%가 100톤 미만 선박에 승선하고 있으며 38.5%는 ‘100~500톤 미만’의 선박에 승선하였다. 즉, 5급 면허 소지자들의 84.7%가 500톤 미만의 선박에 승선하고 있다. 마찬가지로 6급 면허 소지자들의 88.9%는 100톤 미만의 선박에 승선하고 있는 것으로 나타났다. 한편, 3급 면허 소지자들의 경우 ‘500톤 미만’ 선박에 39.1%, ‘1,000톤 이상’ 선박에 54.4%로 비교적 소형 및 대형 선박에 골고루 분포되어 승선하고 있었다.

연령별로 승선 선박 크기를 살펴보면 29세 이하, 30대 및 50대 선원의 절반 이상은 ‘3,000톤 이상’의 선박을 승선하고 있다. 또한, 40대 선원은 ‘1,000톤 이상’ 선박에 66.7%가 승선하고 있으며 60세 이상의 선원의 경우 ‘500톤 미만’의 선박에 63.2%가 승선하고 있다.

승선경력을 보면 2년 이하의 경력을 보유하고 있는 선원의 79.4%는 ‘500톤 미만’의 선박에 승선하고 있으며 3년 이상~20년 이하의 경력 선원의 40~55%는 ‘3,000톤 이상’의 선박에 승선하고 있다. 한편 21년 이상의 경력 선원의 경우, 42.9%가 ‘100~500톤 미만’의 선박에 승선하고 있다.

교육수준은 선박크기에 상관없이 고르게 분포되어 있는 편이었다. 이 가운데 특정비율이 높은 경우를 살펴보면, 대졸 이상의 선원의 경우 50%가 ‘100~500톤 미만’의 선박에 승선하고 있고, 고졸 선원의 47.7%가 3,000톤 이상 선박에 승선하고 있다.

월평균 임금은 선박 크기가 클수록 높아 월평균 급여가 150만 원 미만인 선원의 56.3%가 ‘100톤 미만’ 선박에 승선하고 있는 반면에 500만 원 이상의 월급여를 받는 선원의 32.1%는 3,000톤 이상의 선박에 승선하고 있다.

〈표 3-13〉 승선 선박 크기(톤수) 및 여객정원 별 응답자 특성

		사례수	100톤 미만	100- 500톤 미만	500- 1000톤 미만	1000- 3000톤 미만	3000톤 이상	모름/ 무응답	평균 (톤)	평균 (명)
전 체		(180)	16.5	28.5	4.4	16.5	33.5	0.6	2,853	504
직책	선장	(41)	25.7	45.7	2.9	11.4	14.3	0.0	1,584	319
	기관장	(37)	25.8	48.4	6.5	6.5	12.9	0.0	1,240	379
	기타	(102)	9.8	15.2	4.3	21.7	47.8	1.1	3,891	615
면허	1급	(17)	6.7	26.7	0.0	6.7	60.0	0.0	5,236	607
	2급	(42)	2.5	17.5	5.0	37.5	37.5	0.0	3,885	659
	3급	(52)	15.2	23.9	4.3	17.4	37.0	2.2	3,473	568
	4급	(24)	10.0	65.0	5.0	5.0	15.0	0.0	1,011	330
	5급	(15)	46.2	38.5	7.7	0.0	7.7	0.0	402	219
	6급	(14)	88.9	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	129	161
	7급	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	29	94
연령	29세 이하	(15)	0.0	35.7	0.0	7.1	57.1	0.0	2,219	536
	30대	(34)	5.9	5.9	2.9	32.4	52.9	0.0	5,017	785
	40대	(20)	11.1	16.7	0.0	27.8	38.9	5.6	3,991	549
	50대	(32)	10.3	13.8	10.3	13.8	51.7	0.0	3,676	628
	60세 이상	(41)	23.7	39.5	7.9	7.9	21.1	0.0	1,510	361
승선 경력	2년 이하	(53)	25.6	53.8	0.0	7.7	12.8	0.0	1,168	269
	3~5년	(19)	22.2	0.0	0.0	22.2	55.6	0.0	6,280	700
	6~10년	(32)	19.4	6.5	0.0	29.0	45.2	0.0	3,600	607
	11~20년	(28)	8.3	20.8	12.5	12.5	41.7	4.2	2,006	559
	21년 이상	(38)	20.0	42.9	2.9	8.6	25.7	0.0	2,448	430
교육 수준	대졸 이상	(57)	11.4	50.0	4.5	13.6	20.5	0.0	1,944	389
	전문대졸	(6)	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0	987	364
	고졸	(48)	6.8	13.6	0.0	29.5	47.7	2.3	4,796	702
	중졸 이하	(34)	9.1	30.3	0.0	21.2	39.4	0.0	2,962	512
	모름/무응답	(60)	19.2	30.8	13.5	9.6	26.9	0.0	2,106	437
월평균 임금	150만원 미만	(23)	56.3	37.5	0.0	0.0	6.3	0.0	287	159
	150~199만원	(15)	7.7	53.8	0.0	7.7	30.8	0.0	2,298	462
	200~299만원	(3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	55	95
	300~399만원	(8)	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	122	149
	400~499만원	(48)	20.5	38.6	2.3	4.5	34.1	0.0	3,130	398

		사례수	100톤 미만	100- 500톤 미만	500- 1000톤 미만	1000- 3000톤 미만	3000톤 이상	모름/ 무응답	평균 (톤)	평균 (명)
월평균 임금	500만원 이상	(61)	8.9	23.2	3.6	30.4	32.1	1.8	2,828	598
	모름/무응답	(14)	0.0	25.0	8.3	16.7	50.0	0.0	3,215	609
해기 면허 취득 방법	필기시험	(16)	0.0	13.3	6.7	26.7	53.3	0.0	4,913	752
	필기면제교육	(30)	15.0	40.0	10.0	5.0	30.0	0.0	2,063	408
	실무경력2년	(126)	15.9	23.0	5.3	18.6	36.3	0.9	3,466	520
	기타	(16)	15.4	84.6	0.0	0.0	0.0	0.0	235	251
	모름/무응답	(4)	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	119	245
고용 계약 형태	1년 단위	(7)	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	2,744	855
	1년 단위 종신	(27)	13.6	31.8	4.5	4.5	45.5	0.0	1,808	485
	종신계약	(66)	25.0	28.6	10.7	7.1	26.8	1.8	2,488	321
	기타	(23)	13.6	22.7	4.5	36.4	22.7	0.0	3,797	632
	모름/무응답	(34)	9.4	31.3	0.0	28.1	31.3	0.0	3,097	638

### (3) 항해시간

현재 승선 및 최근 승선한 선박 항로의 1항차 항해시간에 관해 설문한 결과 편도는 평균 약 3.9시간, 왕복은 약 6.7시간으로 나타났다.

직책별 항해시간을 살펴보면 선장이 편도 2.8시간, 왕복 5.3시간이며 기관장이 편도 3.4시간, 왕복 4.2시간이다. 기타 직급은 편도 4.4시간, 왕복 8시간으로 항해시간이 가장 길다.

면허 급수로 살펴보면 6급 선원이 편도 1시간, 왕복 1.8시간으로 가장 짧은 항해시간을 보였으며, 5급 선원은 왕복 운항시간이 12.5시간으로 가장 길고, 편도는 1급 해기사가 5.5시간으로 가장 긴 시간을 항해하는 것으로 나타났다.

연령별로 살펴보면 편도 항해 시간은 40대가 4.4시간을 가장 길고, 왕복 편도 항해 시간은 60세 이상이 8.4시간으로 가장 길었다. 반면에 편도 항해 시간이 가장 짧은 연령층은 30대로 약 3시간이며 왕복 항해 시간이 가장 짧은 연령층은 50대로 평균 왕복시간이 약 4시간으로 나타났다.

경력별로 항해시간을 살펴보면 경력이 낮을수록 평균 항해 시간이 길어지는 형태를 보이나 예외적으로 경력 21년 이상인 경우 왕복 7.4시간으로 가장 긴

시간을 보였다.

선종별로 살펴보면 일반 여객선 및 일반 카페리가 왕복 항해 시간 각각 13.2시간, 10.7시간으로 길며 차도선이 왕복 4.6시간으로 가장 짧은 항해 시간을 보인다.

〈표 3-14〉 항해시간(1항차)별 응답자 특성

		사례수	평균(분)	왕복평균(분)
전 체		(145)	233.8	402.7
직책	선장	(32)	169.2	317.5
	기관장	(26)	204.8	252.3
	기타	(87)	265.3	482.2
면허	1급	(15)	330.3	567.1
	2급	(38)	307.6	402.9
	3급	(42)	213.3	395.4
	4급	(18)	170.6	284.1
	5급	(12)	218.5	748.2
	6급	(7)	59.0	106.7
	기타	(1)	.	60.0
	모름/무응답	(12)	126.7	257.3
연령	29세 이하	(33)	240.6	493.2
	30대	(19)	176.9	322.9
	40대	(28)	266.0	447.4
	50대	(35)	240.0	239.7
	60세 이상	(30)	223.0	504.2
승선 경력	2년 이하	(18)	244.3	440.0
	3~5년	(31)	217.4	442.1
	6~10년	(24)	318.7	286.5
	11~20년	(31)	223.6	397.9
	21년 이상	(36)	207.3	442.5
	모름/무응답	(5)	138.0	265.0
교육 수준	대졸 이상	(44)	303.9	432.6
	전문대졸	(32)	240.0	441.0
	고졸	(44)	205.0	298.5

		사례수	편도평균(분)	왕복평균(분)
교육 수준	중졸 이하	(14)	161.3	645.7
	모름/무응답	(11)	141.0	266.0
월평균 임금	150만원 미만	(3)	77.5	1,623.3
	150~199만원	(5)	75.0	157.5
	200~299만원	(40)	307.6	400.0
	300~399만원	(54)	180.3	351.3
	400~499만원	(11)	300.0	353.3
	500만원 이상	(14)	315.4	630.0
	모름/무응답	(18)	182.4	210.0
해기면허 취득방법	필기시험	(105)	277.4	422.0
	필기면제교육	(13)	95.8	185.8
	실무경력2년	(3)	70.0	1,626.7
	기타	(6)	186.7	408.0
	모름/무응답	(18)	120.6	232.9
고용 계약형태	1년 단위 계약	(50)	329.3	384.5
	1년 단위 종신 계약	(22)	196.3	396.5
	종신계약	(28)	183.8	328.1
	정규직	(16)	183.4	366.9
	기타	(6)	293.3	620.0
	모름/무응답	(23)	165.0	525.7
선종	일반여객선	(12)	231.4	794.9
	고속선	(5)	304.0	355.0
	쾌속선	(26)	171.9	294.1
	초쾌속선	(21)	156.8	327.0
	차도선	(18)	133.2	278.8
	쾌속카페리	(15)	191.7	384.7
	일반카페리	(15)	363.8	644.6
	기타	(14)	700.0	371.7
	모름/무응답	(19)	219.1	364.4
선박 크기	100톤미만	(22)	111.0	433.9
	100-500톤미만	(36)	125.3	202.6
	500-1000톤미만	(6)	224.0	346.0
	1000-3000톤미만	(26)	333.7	409.2
	3000톤이상	(52)	298.0	553.0
	모름/무응답	(1)	180.0	.



## 2) 근무 및 교육 경력

### (1) 휴가 실태

현재 및 최근 승선 선박의 휴가 실태를 물어본 결과 ‘매월 정기휴가 시행’이라는 응답이 50%로 절반 이상을 차지하였다. 그 다음으로 ‘휴가 없이 금전 보상’이 9.4%, ‘기상 악화시(휴항시) 휴가’ 5.6% 순으로 나타났으며 ‘휴가가 없고 금전 보상도 없음’이 5.0%로 나타났다.

먼저 급수를 보면 급수가 1급에 가까울수록 매월 정기 휴가를 시행하는 비율이 높았다. 1급 면허 소지자의 82.4%는 매월 정기 휴가를 시행하는 것으로 나타났으며 6급 면허 소지자의 경우 7.1%가 매월 정기 휴가를 시행하고 있다.

연령별로 살펴보면 29세 이하, 30대 및 40대의 절반 이상은 매월 정기휴가를 시행하고 있으며 50대와 60대 이상은 각각 41.5%, 37.7%로 그 비율이 비교적 낮다.

교육수준에 따른 휴가 실태의 경우, 대졸이상 선원의 58.3%는 매월 정기휴가를 시행하고 있는 반면에 중졸이하의 선원의 경우 26.1%만이 매월 정기휴가를 시행하고 있는 것으로 나타났다.

또한, 월 평균 임금이 높을수록 매월 정기 휴가를 시행하는 비중도 높았다. 월급이 300~399만 원인 선원의 65.6%는 매월 정기 휴가를 시행하고 있었으며 500만 원 이상의 월급을 받는 선원의 56.3%도 매월 정기 휴가를 시행하고 있다. 반면에 월급이 150~199만 원인 선원의 25%는 휴가와 금전적 보상이 둘 다 없는 것으로 나타났으며 매월 정기 휴가를 시행하고 있는 선원 비율 또한 12.5%에 불과했다.

〈표 3-15〉 휴가실태별 응답자 특성

		사례수	매월 정기 휴가 시행	휴가 없이 금전 보상	기상악화시 (휴항시) 휴가	휴가가 없고 금전 보상도 없음	기타	모름/ 무응답	해당 없음
전 체		(180)	50.0	9.4	5.6	5.0	9.4	12.8	7.8
직책	선장	(41)	43.9	9.8	7.3	9.8	7.3	12.2	9.8
	기관장	(37)	45.9	5.4	8.1	5.4	8.1	16.2	8.1
	기타	(102)	53.9	10.8	3.9	2.9	7.8	11.8	6.9

		사례수	매월 정기 휴가 시행	휴가 없이 금전 보상	기상악화시 (휴항시) 휴가	휴가가 없고 금전 보상도 없음	기타	모름/ 무응답	해당 없음
면허	1급	(17)	82.4	0.0	5.9	0.0	5.9	5.9	0.0
	2급	(42)	66.7	11.9	7.1	2.4	0.0	9.5	2.4
	3급	(52)	44.2	13.5	1.9	5.8	9.6	11.5	7.7
	4급	(24)	41.7	8.3	8.3	8.3	8.3	16.7	8.3
	5급	(15)	26.7	20.0	6.7	6.7	13.3	20.0	6.7
	6급	(14)	7.1	0.0	14.3	14.3	21.4	21.4	21.4
	기타	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	모름/무응답	(15)	66.7	0.0	0.0	0.0	6.7	13.3	13.3
연령	29세 이하	(34)	64.7	14.7	2.9	0.0	5.9	2.9	2.9
	30대	(20)	50.0	10.0	0.0	0.0	10.0	30.0	0.0
	40대	(32)	65.6	6.3	3.1	3.1	6.3	6.3	6.3
	50대	(41)	41.5	7.3	14.6	7.3	7.3	12.2	9.8
	60세 이상	(53)	37.7	9.4	3.8	9.4	9.4	17.0	13.2
승선 경력	2년 이하	(19)	36.8	15.8	5.3	0.0	15.8	10.5	10.5
	3~5년	(32)	68.8	15.6	3.1	0.0	3.1	3.1	3.1
	6~10년	(28)	57.1	3.6	0.0	10.7	3.6	17.9	3.6
	11~20년	(38)	50.0	10.5	10.5	5.3	7.9	13.2	2.6
	21년 이상	(57)	42.1	7.0	7.0	5.3	10.5	15.8	12.3
	모름/무응답	(6)	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	33.3
교육 수준	대졸 이상	(48)	58.3	12.5	2.1	0.0	8.3	6.3	6.3
	전문대졸	(34)	64.7	8.8	2.9	8.8	2.9	8.8	2.9
	고졸	(60)	46.7	8.3	10.0	5.0	11.7	13.3	5.0
	중졸 이하	(23)	26.1	8.7	8.7	13.0	8.7	17.4	17.4
	모름/무응답	(15)	40.0	6.7	0.0	0.0	0.0	33.3	20.0
월평균 임금	150만원 미만	(3)	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3
	150~199만원	(8)	12.5	12.5	12.5	25.0	12.5	25.0	0.0
	200~299만원	(48)	39.6	22.9	4.2	4.2	10.4	18.8	0.0
	300~399만원	(61)	65.6	4.9	4.9	1.6	8.2	8.2	3.3
	400~499만원	(14)	64.3	7.1	7.1	7.1	0.0	7.1	7.1
	500만원 이상	(16)	56.3	6.3	6.3	0.0	12.5	12.5	0.0
	모름/무응답	(30)	36.7	0.0	6.7	6.7	3.3	13.3	33.3

		사례수	매월 정기 휴가 시행	휴가 없이 금전 보상	기상악화시 (휴향시) 휴가	휴가없고 금전 보상도 없음	기타	모름/ 무응답	해당 없음
해기면허 취득방법	필기시험	(126)	50.8	12.7	5.6	4.0	9.5	11.1	4.0
	필기면제교육	(16)	43.8	6.3	0.0	12.5	6.3	18.8	12.5
	실무경력2년	(4)	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0
	기타	(7)	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6
	모름/무응답	(27)	51.9	0.0	3.7	3.7	3.7	22.2	14.8
고용계약 형태	1년 단위 계약	(66)	39.4	13.6	10.6	7.6	12.1	10.6	6.1
	1년 단위 종신 계약	(23)	65.2	13.0	8.7	0.0	8.7	4.3	0.0
	종신계약	(34)	61.8	2.9	0.0	2.9	8.8	14.7	2.9
	정규직	(16)	87.5	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	(6)	50.0	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0
	모름/무응답	(35)	31.4	5.7	2.9	5.7	0.0	28.6	25.7

## (2) 업무 적응 기간

업무 적응 기간에 대해 살펴본 결과, 적응하는데 평균 9.9 개월이 걸린다고 응답하였다. 구체적으로는 선장은 8.7개월, 기관장 5.5개월, 기타 11.3개월 소요된다는 것으로 나타났다.

면허 급수로 살펴보면 5급 선원의 경우 45.3개월로 적응하는데 가장 긴 시간이 소요된다고 답변하였으며 6급의 경우 4개월로 가장 짧은 적응기간을 보였다. 급수가 높은 1~3급의 경우, 적응기간은 4.1개월~7.8개월로 비교적 길지 않은 업무 적응 기간이 소요되는 것으로 나타났다

연령별 적응기간을 살펴보면 60세 이상이 25.7개월로 가장 많은 적응 기간이 걸리며 30대가 4.1개월로 가장 짧은 업무 적응기간을 보인다.

승선경력의 경우, 승선경력이 높을수록 업무 적응 기간을 길게 보았으며 2년 이하의 경력 선원은 3.8개월, 3~5년 경력 선원은 5.1개월, 6~10년 경력 선원은 5.3개월, 11~20년 경력 선원은 8개월, 21년 이상 경력 선원의 경우 22.9개월의 업무 적응 기간이 걸린다고 답하였다.

교육 수준으로 업무 적응기간을 살펴보면 고졸 선원이 평균 15.3개월의 업무 적응 기간이 소요된다고 답하였으며 전문대졸 및 대졸의 경우 약 5개월의 업무

적응 기간이 소요된다고 답하였다.

고용계약 형태로 봤을 때는 1년 단위 계약의 선원이 13개월로 업무 적응 기간이 가장 길게 소요된다고 답하였으며 종신계약 및 1년 단위 종신 계약은 업무 적응 기간을 약 6개월 소요된다고 응답하였다.

〈표 3-16〉 업무적응기간별 응답자 특성

		사 례 수	업무 적응기간(개월)
전 체		(180)	9.9
직책	선장	(41)	8.7
	기관장	(37)	5.5
	기타	(102)	11.3
면허	1급	(17)	7.8
	2급	(42)	4.1
	3급	(52)	6.1
	4급	(24)	21.1
	5급	(15)	45.3
	6급	(14)	4.0
	기타	(1)	.
	모름/무응답	(15)	3.2
연령	29세 이하	(34)	4.2
	30대	(20)	4.1
	40대	(32)	7.6
	50대	(41)	6.5
	60세 이상	(53)	25.7
승선 경력	2년 이하	(19)	3.8
	3~5년	(32)	5.1
	6~10년	(28)	5.3
	11~20년	(38)	8.0
	21년 이상	(57)	22.9
	모름/무응답	(6)	19.0
교육 수준	대졸 이상	(48)	5.6
	전문대졸	(34)	5.3
	고졸	(60)	15.3
	중졸 이하	(23)	8.8
	모름/무응답	(15)	25.6

		사 례 수	업무 적응기간(개월)
월평균 임금	150만원 미만	(3)	6.5
	150~199만원	(8)	90.7
	200~299만원	(48)	9.9
	300~399만원	(61)	5.8
	400~499만원	(14)	7.4
	500만원 이상	(16)	7.4
	모름/무응답	(30)	5.5
해기면허 취득방법	필기시험	(126)	9.3
	필기면제교육	(16)	9.3
	실무경력2년	(4)	1.0
	기타	(7)	3.5
	모름/무응답	(27)	21.0
고용계약 형태	1년 단위 계약	(66)	13.0
	1년 단위 종신 계약	(23)	6.6
	종신계약	(34)	6.3
	정규직	(16)	5.0
	기타	(6)	1.0
	모름/무응답	(35)	21.2

### (3) 교육 이수

교육 시간을 살펴본 결과 선원 자격교육 202.77시간, 해기사 자격 교육 40.21시간, 안전교육 42.59시간, 여객선 선원교육 31.21시간, 기타 직무교육 35.33 시간을 이수하고 있는 것으로 나타났다. 또한 교육 횟수를 살펴본 결과 선원 자격교육 1.55회, 해기사 자격 교육 1.27회, 안전교육 1.73회, 여객선 선원교육 1.50회, 기타 직무교육 1.44회인 것으로 나타났다.

## 3) 향후 승선 계획

### (1) 향후 승선 계획

향후 승선 계획에 대해 물어본 결과 ‘예’라는 응답이 62.8%로 10명 중 6명은 승선할 계획이 있는 것으로 나타났다. 한편 계획이 없다는 응답은 3.3% 모르거

나 무응답인 경우는 33.9%로 나타났다.

먼저 급수별로 보면 향후 승선계획이 있는 경우는 급수가 높을수록 높은 수치를 보였다. 세부적으로는 ‘예’라고 응답한 비율은 1급의 경우 76.5%, 2급 78.6%, 3급 61.5%, 4급 62.5%, 5급 40.0%, 6급 42.9% 순이었다. 즉 <표 3-18>에 나타난 바와 같이 6급에 비해 1급이 확실히 승선계획이 있다고 답변한 수치가 높기는 하지만, 1급~6급까지 상세한 수치를 보면 5급<6급, 3급<4급, 2급<1급으로 지속적으로 증가하는 수치는 아니다. 따라서 상위 급수 해기사가 하위 급수에 비해 대체로 승선계획이 장기로 나타난 것은 확인되지만, 바로 아래의 직급보다 무조건 장기 승선 계획을 가진 것이 아님을 알 수 있다.

또한, 향후 승선계획에 대한 답변은 월 평균 임금에 따라 다르게 나타났다. 월 평균 임금이 높을수록 승선계획이 있다고 답한 응답 비율이 높았으며 150만원 미만의 응답자의 경우 33.3%만이 승선 계획이 있는 반면 500만 원 이상의 경우 87.5%가 향후 승선 계획이 있다고 응답하였다.

〈표 3-17〉 향후 승선 계획별 응답자 특성

		사례수	예	아니오	모름/무응답
전 체		(180)	62.8	3.3	33.9
직책	선장	(41)	65.9	0.0	34.1
	기관장	(37)	59.5	0.0	40.5
	기타	(102)	62.7	5.9	31.4
면허	1급	(17)	76.5	0.0	23.5
	2급	(42)	78.6	0.0	21.4
	3급	(52)	61.5	9.6	28.8
	4급	(24)	62.5	4.2	33.3
	5급	(15)	40.0	0.0	60.0
	6급	(14)	42.9	0.0	57.1
	기타	(1)	0.0	0.0	100.0
연령	모름/무응답	(15)	53.3	0.0	46.7
	29세 이하	(34)	67.6	8.8	23.5
	30대	(20)	60.0	15.0	25.0
	40대	(32)	68.8	0.0	31.3

		사례수	예	아니오	모름/무응답
연령	50대	(41)	58.5	0.0	41.5
	60세 이상	(53)	60.4	0.0	39.6
승선 경력	2년 이하	(19)	57.9	21.1	21.1
	3~5년	(32)	65.6	3.1	31.3
	6~10년	(28)	64.3	3.6	32.1
	11~20년	(38)	71.1	0.0	28.9
	21년 이상	(57)	57.9	0.0	42.1
교육 수준	모름/무응답	(6)	50.0	0.0	50.0
	대졸 이상	(48)	66.7	10.4	22.9
	전문대졸	(34)	70.6	0.0	29.4
	고졸	(60)	60.0	1.7	38.3
	중졸 이하	(23)	60.9	0.0	39.1
월평균 임금	모름/무응답	(15)	46.7	0.0	53.3
	150만원 미만	(3)	33.3	0.0	66.7
	150~199만원	(8)	50.0	12.5	37.5
	200~299만원	(48)	52.1	8.3	39.6
	300~399만원	(61)	70.5	1.6	27.9
	400~499만원	(14)	71.4	0.0	28.6
	500만원 이상	(16)	87.5	0.0	12.5
해기면허 취득방법	모름/무응답	(30)	53.3	0.0	46.7
	필기시험	(126)	63.5	4.8	31.7
	필기면제교육	(16)	68.8	0.0	31.3
	실무경력2년	(4)	75.0	0.0	25.0
	기타	(7)	57.1	0.0	42.9
	모름/무응답	(27)	55.6	0.0	44.4
고용계약 형태	1년 단위 계약	(66)	59.1	1.5	39.4
	1년 단위 종신 계약	(23)	82.6	4.3	13.0
	종신계약	(34)	73.5	5.9	20.6
	정규직	(16)	87.5	0.0	12.5
	기타	(6)	33.3	16.7	50.0
	모름/무응답	(35)	40.0	2.9	57.1

## (2) 향후 승선 기간

향후 승선 기간의 경우, ‘1~5년 미만’이라는 응답이 33.3%로 가장 높게 나타났으며 그 다음으로 ‘5~10년 미만’이라는 응답이 31%, ‘15~20년 미만’ 12.4%, ‘10~15년 미만’ 10.6%, ‘1년 미만’ 3.5%로 나타났다.

승선기간의 경우, 연령에 따라 승선 기간에 대한 응답이 뚜렷이 구분되어 나타났다. 29세 이하의 경우, ‘1~5년 미만’의 승선 기간이 60.9%로 가장 높았으며 30대는 ‘5~10년 미만’, ‘15~20년 미만’이 각각 33.3% 동일하게 높게 나타났다. 40대와 50대의 경우 5~10년 미만이 각각 31.8%, 37.5%로 가장 높은 비율을 나타냈다. 60대의 경우 ‘1~5년 미만’이 46.9%로 가장 높은 비율을 차지했다. 특히, 5년 이상의 장기 승선 계획은 29세 이하의 선원들보다 30대 이상 선원들이 더욱 높은 비율을 보였다.

〈표 3-18〉 향후 승선 기간별 응답자 특성

		사례수	1년 미만	1~5년 미만	5~10년 미만	10~15년 미만	15~20년 미만	모름/ 무응답
전 체		(113)	3.5	36.3	31.0	10.6	12.4	6.2
직책	선장	(27)	7.4	22.2	33.3	25.9	3.7	7.4
	기관장	(22)	4.5	40.9	31.8	0.0	13.6	9.1
	기타	(64)	1.6	40.6	29.7	7.8	15.6	4.7
면허	1급	(13)	0.0	15.4	53.8	7.7	23.1	0.0
	2급	(33)	0.0	39.4	21.2	21.2	12.1	6.1
	3급	(32)	3.1	37.5	40.6	3.1	12.5	3.1
	4급	(15)	6.7	40.0	26.7	6.7	13.3	6.7
	5급	(6)	16.7	0.0	50.0	16.7	0.0	16.7
	6급	(6)	0.0	50.0	16.7	0.0	16.7	16.7
	기타	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령	모름/무응답	(8)	12.5	62.5	0.0	12.5	0.0	12.5
	29세 이하	(23)	0.0	60.9	17.4	0.0	13.0	8.7
	30대	(12)	8.3	16.7	33.3	0.0	33.3	8.3
	40대	(22)	0.0	18.2	31.8	27.3	22.7	0.0
	50대	(24)	4.2	25.0	37.5	25.0	4.2	4.2
	60세 이상	(32)	6.3	46.9	34.4	0.0	3.1	9.4



		사례수	1년 미만	1~5년 미만	5~10년 미만	10~15년 미만	15~20년 미만	모름/무응답
승선 경력	2년 이하	(11)	0.0	72.7	27.3	0.0	0.0	0.0
	3~5년	(21)	0.0	61.9	9.5	0.0	14.3	14.3
	6~10년	(18)	5.6	16.7	38.9	11.1	22.2	5.6
	11~20년	(27)	0.0	22.2	37.0	14.8	18.5	7.4
	21년 이상	(33)	9.1	30.3	36.4	18.2	3.0	3.0
교육 수준	모름/무응답	(3)	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0
	대졸 이상	(32)	0.0	50.0	18.8	3.1	21.9	6.3
	전문대졸	(24)	8.3	20.8	41.7	25.0	4.2	0.0
	고졸	(36)	2.8	30.6	36.1	11.1	13.9	5.6
	중졸 이하	(14)	7.1	50.0	28.6	0.0	0.0	14.3
	모름/무응답	(7)	0.0	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3
월평균 임금	150만원 미만	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	150~199만원	(4)	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0
	200~299만원	(25)	0.0	52.0	24.0	12.0	0.0	12.0
	300~399만원	(43)	4.7	37.2	30.2	11.6	11.6	4.7
	400~499만원	(10)	0.0	30.0	40.0	10.0	20.0	0.0
	500만원 이상	(14)	0.0	21.4	42.9	7.1	28.6	0.0
	모름/무응답	(16)	12.5	25.0	31.3	6.3	18.8	6.3
해기면허 취득방법	필기시험	(80)	0.0	35.0	35.0	10.0	15.0	5.0
	필기면제교육	(11)	27.3	36.4	18.2	9.1	9.1	0.0
	실무경력2년	(3)	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	기타	(4)	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0
	모름/무응답	(15)	6.7	40.0	26.7	13.3	0.0	13.3
고용계약 형태	1년 단위 계약	(39)	7.7	35.9	30.8	15.4	5.1	5.1
	1년 단위 종신 계약	(19)	0.0	42.1	31.6	5.3	21.1	0.0
	종신계약	(25)	0.0	20.0	40.0	12.0	20.0	8.0
	정규직	(14)	7.1	64.3	21.4	0.0	7.1	0.0
	기타	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	모름/무응답	(14)	0.0	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3

### (3) 향후 승선 선종

응답자 가운데 향후 승선계획이 있는 113명을 대상으로 향후 승선할 선종이 무엇인지 살펴본 결과 내항여객선 89.4%, 외항 화물선 3.5%, 외항 여객선 1.8% 순으로 나타났다.

면허 자격을 봤을 때 5, 6급의 경우 모두 향후 승선계획을 내항여객선이라 응답하였다. 그 외 다른 급수의 면허 소지자들도 대부분 내항여객선을 향후 승선 할 계획이다. 단, 1급의 경우 외항 화물선(7.7%), 내항 화물선(7.7%)을 승선 할 계획이 있는 선원이 있었으며 2급의 경우 외항 여객선(6.1%), 외항 화물선(3.0%)에 승선할 계획이 있는 선원도 있었다.

〈표 3-19〉 향후 승선 선종별 응답자 특성

		사례수	내항 여객선	외항 화물선	외항 여객선	내항 화물선	모름/ 무응답
전 체		(113)	89.4	3.5	1.8	0.9	4.4
직책	선장	(27)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기관장	(22)	81.8	4.5	4.5	4.5	4.5
	기타	(64)	87.5	4.7	1.6	0.0	6.3
면허	1급	(13)	84.6	7.7	0.0	7.7	0.0
	2급	(33)	84.8	3.0	6.1	0.0	6.1
	3급	(32)	93.8	3.1	0.0	0.0	3.1
	4급	(15)	93.3	0.0	0.0	0.0	6.7
	5급	(6)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	6급	(6)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령	모름/무응답	(8)	75.0	12.5	0.0	0.0	12.5
	29세 이하	(23)	78.3	4.3	4.3	0.0	13.0
	30대	(12)	91.7	0.0	0.0	0.0	8.3
	40대	(22)	86.4	13.6	0.0	0.0	0.0
	50대	(24)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60세 이상	(32)	90.6	0.0	3.1	3.1	3.1

		사례수	내항 여객선	외항 화물선	외항 여객선	내항 화물선	모름/ 무응답
승선 경력	2년 이하	(11)	90.9	9.1	0.0	0.0	0.0
	3~5년	(21)	71.4	4.8	4.8	0.0	19.0
	6~10년	(18)	94.4	5.6	0.0	0.0	0.0
	11~20년	(27)	96.3	3.7	0.0	0.0	0.0
	21년 이상	(33)	90.9	0.0	3.0	3.0	3.0
교육 수준	모름/무응답	(3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	대졸 이상	(32)	81.3	6.3	3.1	0.0	9.4
	전문대졸	(24)	91.7	4.2	0.0	0.0	4.2
	고졸	(36)	94.4	0.0	2.8	2.8	0.0
	중졸 이하	(14)	85.7	7.1	0.0	0.0	7.1
	모름/무응답	(7)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
월평균 임금	150만원 미만	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	150~199만원	(4)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	200~299만원	(25)	92.0	0.0	4.0	0.0	4.0
	300~399만원	(43)	88.4	2.3	0.0	0.0	9.3
	400~499만원	(10)	70.0	10.0	10.0	10.0	0.0
	500만원 이상	(14)	92.9	7.1	0.0	0.0	0.0
	모름/무응답	(16)	93.8	6.3	0.0	0.0	0.0
해기 면허 취득 방법	필기시험	(80)	90.0	3.8	2.5	1.3	2.5
	필기면제교육	(11)	90.9	0.0	0.0	0.0	9.1
	실무경력2년	(3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	(4)	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	모름/무응답	(15)	86.7	6.7	0.0	0.0	6.7
고용 계약 형태	1년 단위 계약	(39)	94.9	0.0	5.1	0.0	0.0
	1년 단위 종신 계약	(19)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종신계약	(25)	88.0	0.0	0.0	4.0	8.0
	정규직	(14)	64.3	21.4	0.0	0.0	14.3
	기타	(2)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	모름/무응답	(14)	85.7	7.1	0.0	0.0	7.1

## 4) 업무 형태 및 특성

업무형태에 대한 특성에 대해 살펴본 결과 ‘시각/청각 활용’이 71.3점으로 가장 높았으며 ‘협동/단결 요청’이 70.5점, ‘이해력/판단력’이 70.1점, ‘주의력/태도 집중’이 70.0점 순으로 나타났다. 한편, ‘체력 소모’ 68.6점, ‘시간 제한성’ 67.6점으로 상대적으로 다른 항목에 비해 적은 점수로 나타났다.

업무 특성은 직책 및 면허에 따라 다르게 나타났다. 선장의 경우 ‘주의력/태도 집중’이 80.8로 가장 높았으며 기관장의 경우, ‘협동/단결 요청’, ‘시각/청각 활용’이 각각 73.9점으로 동일 점수를 나타냈다. 기타 직책의 경우 ‘이해력과 판단력 발휘도’가 69점으로 가장 높게 나타났다.

또한, 면허 급수에 따라 1급의 경우, ‘주의력/태도 집중’이 79.2점으로 가장 높았으며 2급은 ‘이해력과 판단력 발휘도’가 75.7로 가장 높았다. 3급은 ‘시간 제한성’이 70점으로 가장 높았으며 4급은 ‘시각과 청각 활용도’와 ‘주의력과 태도 집중도가’ 각각 72.1점으로 동일했다. 5급과 6급의 경우 ‘시각과 청각 활용도’가 각각 80점, 63.9점으로 가장 높았다.

〈표 3-20〉 업무형태 및 특성별 응답자 특성

단위 : 100점 점수		사례수	시각과 청각 활용도	이해력 판단력 발휘도	주의력 태도 집중도	협동 단결력 요청도	시간 제한성	체력 소모도
전 체		(180)	71.3	70.1	70.0	70.5	67.6	68.6
직책	선장	(41)	79.2	77.4	80.8	76.8	70.8	65.8
	기관장	(37)	73.9	65.0	67.7	73.9	67.4	70.8
	기타	(102)	67.8	69.0	67.0	67.5	66.6	69.0
면허	1급	(17)	77.1	77.1	79.2	75.0	75.0	75.0
	2급	(42)	75.0	75.7	72.3	73.6	68.8	66.2
	3급	(52)	69.4	68.9	69.4	69.9	70.0	71.7
	4급	(24)	72.1	68.4	72.1	70.3	67.6	72.1
	5급	(15)	80.0	75.0	75.0	77.5	62.5	70.0
	6급	(14)	63.9	52.8	55.6	58.3	53.1	61.1
	기타	(1)	.	.	.	.	.	.
	모름/무응답	(15)	56.8	61.4	59.1	61.4	61.4	56.8

단위 : 100점 점수		사례수	시각과 청각 활용도	이해력 판단력 발휘도	주의력 태도 집중도	협동 단결력 요청도	시간 제한성	체력 소모도
연령	29세 이하	(34)	73.4	73.4	68.8	71.1	68.0	71.9
	30대	(20)	61.1	65.3	65.3	61.1	65.3	70.8
	40대	(32)	73.1	71.4	70.5	72.2	73.1	74.1
	50대	(41)	75.8	68.2	71.1	72.6	70.2	60.2
	60세 이상	(53)	68.5	70.3	72.6	71.7	61.3	67.7
승선 경력	2년 이하	(19)	58.3	66.7	61.1	56.9	60.3	70.8
	3~5년	(32)	77.8	72.2	71.3	72.2	71.3	71.3
	6~10년	(28)	65.6	62.5	64.6	66.7	63.5	65.6
	11~20년	(38)	74.1	68.3	67.9	72.1	69.4	69.6
	21년 이상	(57)	73.2	75.0	76.8	75.6	68.9	65.9
	모름/무응답	(6)	83.3	83.3	83.3	83.3	75.0	83.3
교육 수준	대졸 이상	(48)	71.1	72.8	72.2	70.6	71.1	74.4
	전문대졸	(34)	72.6	73.4	74.2	72.4	66.9	60.5
	고졸	(60)	74.4	73.3	70.3	74.4	66.1	70.3
	중졸 이하	(23)	67.3	53.6	59.6	59.6	66.7	67.3
	모름/무응답	(15)	58.3	57.5	58.3	61.1	61.1	61.1
월평균 임금	150만원 미만	(3)	62.5	25.0	25.0	37.5	50.0	50.0
	150~199만원	(8)	80.0	80.0	75.0	85.0	75.0	70.0
	200~299만원	(48)	66.0	69.6	68.1	64.6	63.2	67.4
	300~399만원	(61)	71.6	69.3	69.8	72.5	69.2	69.3
	400~499만원	(14)	69.4	69.4	66.7	69.4	72.2	72.2
	500만원 이상	(16)	83.3	78.3	78.3	80.0	73.3	76.7
	모름/무응답	(30)	70.2	69.3	72.6	68.8	64.3	63.1
해기면허 취득방법	필기시험	(126)	72.4	71.7	72.0	71.4	70.2	70.8
	필기면제교육	(16)	72.7	67.3	72.7	72.5	56.8	68.2
	실무경력2년	(4)	87.5	87.5	75.0	62.5	62.5	50.0
	기타	(7)	75.0	68.8	50.0	68.8	50.0	56.3
	모름/무응답	(27)	60.3	60.3	60.3	64.7	63.2	60.3
고용계약 형태	1년 단위 계약	(66)	72.2	70.4	69.9	70.2	61.8	65.7
	1년 단위 종신 계약	(23)	75.0	71.3	70.0	68.8	68.8	66.3
	종신계약	(34)	67.3	67.6	65.4	70.2	72.0	68.3
	정규직	(16)	76.6	75.0	76.6	76.6	81.3	85.9
	기타	(6)	81.3	87.5	87.5	81.3	75.0	68.8
	모름/무응답	(35)	64.3	64.8	67.9	66.3	64.3	65.5

### 3. 시사점

첫째, 여객선 선박 톤수가 낮을수록 선원이 고령화되어 있다. 특히 60세 이상의 선원들 가운데 500톤 미만의 선박에 승선하고 있는 비율은 63.2%로 다른 연령층에 비해 소형 여객선에 승선하고 있는 비율이 높게 나타났다.

둘째, 해기면허취득 방법의 특성을 보면 여객선 선원의 경우, 실무경력을 통해 취득한 경우가 전체 응답자의 70%를 차지한다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 연안 여객선 선원들이 지식보다는 경험적인 면을 통해 선원이 된다는 것을 보여준다. 앞서 3장에서 살펴본 선원의 핵심역량 가운데 ‘운항에 대한 규칙 및 준수’, ‘기기의 정비 및 보수에 관한 업무’를 잘 이행하기 위해서는 실무 경험뿐만 아니라 이론적 능력도 함께 갖춰야 된다. 따라서 실무경험을 통해 주로 해기사 면허를 취득하는 내항 여객선 선원들을 대상으로 이론적 능력을 보완해 주는 교육이 필요하다.

셋째, 승선경력이 일정 경력(6년) 이상이 되면 선박 크기가 작은 선박에 승선하는 비율이 높아진다. 3년~5년의 경력 선원의 경우 ‘3000톤 이상’ 선박에 승선하는 비율이 55.2%로 가장 높지만 6년 이상의 경력 선원부터는 ‘3,000톤 이상’의 선박에 승선하는 비율이 점차 낮아진다. 그래서 6년~10년의 경력 선원의 45.2%, 11~20년 경력 선원의 41.7%, 21년 이상의 경력 선원의 25.7%가 ‘3,000톤 이상’ 선박에 승선하고 있다. 반면에 ‘100~500톤 미만’의 선박의 경우 2년 미만의 승선 경험을 제외하고는 승선 경력이 높아질수록 승선 비율 또한 높아진다. 그래서 6~10년 경력 선원의 6.5%가 ‘100~500톤 미만’의 선박에 승선하고 있으나 11~20년 경력 선원의 20.8%, 21년 이상 경력 선원의 42.9%가 ‘100~500톤 미만’의 선박에 승선하고 있다.

넷째, 월 평균 급여와 휴가 등의 근로 형태가 차이를 이루고 있다. 월 평균 급여가 500만 원 이상인 선원의 경우 56.3%가 매월 정기 휴가 시행하고 있으며 휴가와 금전 보상이 모두 없는 경우는 없다. 반면에 월 평균 급여가 150~199만원인 선원의 경우 매월 정기 휴가 시행이 12.5%인 반면에 휴가와 금전 보상이 둘 다 없는 경우는 25%로 나타났다.

다섯째, 업무 적응 기간은 급수와 교육수준이 낮고, 경력과 연령이 높을수록

오래 걸린다는 결과가 나왔다. 또한, 주목해야할 점은 1년 단위 단기계약의 경우 업무 적응 기간이 종신계약에 비해 2배 이상 차이나는 것으로 나타났다.

여섯째, 내향여객선 선원 교육의 경우 선원 자격교육, 해기사 자격 교육, 안전교육, 여객선 선원 교육, 기타 직무교육을 포함하여 교육 시간은 352.11시간, 회수는 총 7.5회 정도 된다. 이 가운데 선원 자격 교육에 대한 시간이 202.77시간으로 가장 많은 교육 시간을 차지하고 있다.

일곱째, 향후 승선계획을 유지하는데 업무 전문성 및 급여가 영향을 미친다. 설문 결과, 전문성을 갖추고 임금이 높을수록 향후 승선계획을 지속하는 경우가 높다는 것을 알 수 있었다. 예컨대, 1급 자격 보유자의 경우 76.5%, 월 평균 급여 500만 원 이상의 선원의 경우 87.5%가 향후 승선 계획이 있다고 답하였다.

여덟째, 젊은 선원들의 장기 승선 계획이 다소 낮다. 29세 이하의 선원들의 67.6%가 향후 승선 계획이 있다고 답했으나 기간은 ‘1~5년 미만’이 60.9%로 가장 높았으며 그 뒤를 ‘5~10년 미만’이 17.4%를 차지하였다. 한편 50대의 경우 ‘5~10년 미만’이 37.5%로 가장 높았으며 ‘10~15년 미만’이 25%였다.

아홉째, 내향여객선 선원의 경우 향후 외부 경로 이동이 많지 않다. 향후 승선 계획이 있는 113명을 대상으로 향후 승선 선종을 조사한 결과 응답자의 89.4%가 기존의 내향여객선을 지속적으로 승선할 계획이 있는 것으로 나타났다. 특히, 급수가 낮을수록 경력을 이동 계획이 더 낮으며 기존의 내향여객선에 승선할 계획이 높았다.

끝으로 면허 급수 및 직책이 높으면 ‘주의력/태도 집중’, ‘이해력과 판단력 발휘도’가 높은 업무 특성을 보였으며 면허 급수가 낮은 경우 ‘시각과 청각 활용도’가 높은 업무 특성을 보였다. 또한, 3급 면허 소지자의 경우, 업무에 ‘시간 제한성’이 상대적으로 높다는 것으로 나타났다.

한편, 기관장의 경우, 앞서 3장에서 살펴본 핵심역량에서 ‘상황 판단력’이 중요하게 요구되는 것으로 나타났으나 설문결과 ‘협동/단결 요청’, ‘시각/청각 활용’을 중요하게 생각하는 것으로 나타나 요구 역량과 수행 역량에서 차이가 발생한다는 것으로 나타났다.

## 제4장 국제기구 및 주요국의 선원정책과 시사점

### 제1절 국제기구의 선원정책

#### 1. IMO의 여객선 선원 교육 정책

##### 1) STCW<sup>56)</sup> 발전 경과

1967년 3월 도버해협에서 유조선 Torrey Canyon호(라이베리아 국적) 사고와 같은 편의치적선들에 의한 해양사고 및 대형 오염 사고가 급증함에 따라, 국제 해사기구는 그간의 물적 규제 일변도에서 인적 규제에 대해 새롭게 관심을 기울이게 되었다.<sup>57)</sup>

그리하여 1978년에 선원의 자격에 관한 국제적 기준이 확립되는데, 이것이 “1978년 선원의 훈련, 자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약(’78 STCW 협약)이다. 이 협약은 1984년에 국제적으로 발효되었고, 1991년에는 통신분야의 GMDSS와 관련한 약간의 개정이 있었다.<sup>58)</sup>

그러나 이 협약은 채택 당시부터 그 전체적인 협약 체계와 서구중심의 해기사 양성 체제의 일방적 도입 등 일부 문제점이 제기된 바 있었고, 당사국에 많은 재량권 부여로 해기능력상의 국가 간 차이가 발생하여 국제적으로 통일된 해기능력 기준의 확보가 필요하고, 자동화 선박의 출현 등으로 전통적인 선내 조직의 변화를 수용할 필요가 있었다.<sup>59)</sup>

이에 따라, 1993년의 STW 전문위원회 24차 회의부터 이 협약에 대한 포괄적인 검토와 개정작업이 시작되었고, 그 후 여러 차례의 회의를 거쳐 1995년에

56) 선원의 훈련, 자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약

57) 한국해양수산연수원, 「여객선 기초교육」, 2015. p.3

58) 전제서, p.3.

59) 전제서, p.3



95년 STCW 협약의 개정이 채택(1997년 발효) 되었고, 동 개정 이후 2010년에는 선박의 환경변화를 반영하여 협약이 추가 개정되었다(2012년 발효).<sup>60)</sup>

## 2) 78 STCW 2010 개정협약 내용

1995년 개정 내용 중 제5장은 특정선박에 종사하는 선원이 갖추어야 할 자격을 규정하고 있다. 구체적으로는 탱커선, 여객선 승무원에 관한 특별훈련요건이 78 STCW 2010 개정협약에 규정되고 있으며 그 내용은 다음과 같다.

i) 제 V/2조 여객선 선장, 사관, 부원과 기타 조사자의 훈련과 자격에 관한 가제적 최저요건<sup>61)</sup>

1. 이 규정은 국제항해에 종사하는 여객선에 승무하는 선장, 해기사, 부원과 기타의 종사자에게 적용된다. 주관청은 국내항해에 승무하는 여객선 종사자에 대해서도 이 요건의 적용가능성을 결정하여야 한다.
2. 여객선에서 선내의 직무를 수임하기 전에, 선원은 자신의 직무, 임무와 책임에 따라서 아래의 제4항 내지 제7항에 의하여 요구되는 훈련을 받아야 한다.
3. 아래의 제4항, 제6항과 제7항에 의하여 훈련을 받아야 하는 선원은 5년을 넘지 아니하는 간격으로 적절한 보수훈련을 받거나 과업, 임무 및 책임을 수행하기 위하여 요구되는 해기능력의 기준을 달성하고 있다는 증거를 제시하여야 한다.
4. 여객선의 선장, 해기사와 비상배치표 상에 비상상황시에 여객을 보조하는 임무가 부여된 기타의 종사자는 STCW 코드 제A-V/2조 제1항에 규정된 군중관리훈련을 이수하였어야 한다.

<sup>60)</sup> 전제서, p.4.

<sup>61)</sup> IMO, The Manila Amendments to the annex to the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers(STCW), 1978, 2010.07.01. p.29-p.31.; 이영삼·김영모, 「여객선」, 해인출판사, 2002. p574-p.584. 참고하여 개정 부분 반영, 본 조항의 하위 항목까지 동일.

5. 여객선의 여객구역에서 여객에게 직접적인 서비스를 제공하는 종사자, 기타의 종사자는 STCW 코드 제A-V/2조제2항에 규정된 안전훈련을 이수하였어야 한다.
  6. 여객선의 선장, 1등항해사, 기관장, 1등기관사 및 비상상황시 여객의 안전에 대하여 책임을 지는 모든 자는 STCW 코드 제A-V/2조 제3항에 규정된 위기관리와 인간행동에 관한 승인된 훈련을 이수하였어야 한다.
  7. 여객선의 선장, 1등항해사, 기관장, 1등기관사 및 여객의 승하선, 화물의 선적, 양하 또는 결속 또는 선체 개구의 폐쇄에 대하여 직접적인 책임을 지는 모든 자는 STCW 코드 제A-V/2조 제4항에 규정된 여객 안전, 화물 안전과 선체 완전성에 관한 승인된 훈련을 이수하였어야 한다.
  8. 주관청은 이수된 훈련에 관한 문서상의 증거를 이 규정에 의하여 자격을 갖춘 모든 자에게 발급되게 하여야 한다.
- ii) 제A-V/2조 여객선의 선장, 해기사, 부원 및 기타 종사자의 훈련과 자격 증명에 관한 강제적 최저요건<sup>62)</sup>

### 군중관리

1. 비상부서배치표 상에 비상시에 여객을 보조하도록 지정된 자에 대하여 제 V/2조 제4항에 따라 요구되는 군중관리훈련은 적어도 다음을 포함하여야 한다.
  - .1 다음을 포함한 구명설비와 통제계획에 관한 지식
    - .1.1 비상부서배치표와 비상 지침서에 관한 지식
    - .1.2 비상구에 관한 지식
    - .1.3 승강기의 사용 제한
  - .2 다음을 포함하여 소집 및 퇴선 장소에 이르는 동안의 여객을 안내하는

<sup>62)</sup> IMO, The Manila Amendments to the annex to the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers(STCW), 1978, 2010.08.03. p.172-p.175.; 이영삼·김영모, 「여객선」, 해인출판사, 2002. p574-p.584. 참고하여 개정 부분 반영, 본 조항의 하위 항목까지 동일.

### 능력

- .2.1 지시를 명확하게 재확인하는 능력
- .2.2 복도, 계단 및 통로에서의 여객의 통제
- .2.3 탈출로에 장애물이 없도록 유지하는 것
- .2.4 장애인과 특별한 도움을 요하는 자의 탈출을 위하여 이용 가능한 방법
- .2.5 거주구역의 수색
- .3 다음을 포함한 소집절차
  - .3.1 지시에 따르는 것의 중요성
  - .3.2 당황함을 감소시키거나 회피하기 위한 절차를 사용하는 능력
  - .3.3 적합한 경우 퇴선지수를 점검하기 위하여 여객명부를 사용하는 능력
  - .3.4 여객들이 적절한 복장을 취하고 구명동의를 정확하게 착용하였는지를 확인하는 능력

### 여객구역 내에서 여객에게 직접 서비스를 제공하는 자에 관한 안전훈련

- 2. 제 V/2조 제5항에 의하여 요구되는 부가적인 안전훈련은 적어도 다음 능력을 습득할 수 있게 편성되어야 한다.

### 의사소통

- .1 다음을 고려하여 비상시에 여객과 의사소통을 하는 능력
  - .1.1 특정항로에서 주로 수송되는 여객의 국적에 해당하는 언어 또는 언어들
  - .1.2 여객과 승무원들이 공통의 언어를 사용하고 있는지의 여부에 관계 없이 조력이 필요한 상태에 있는 여객과 의사소통의 수단을 제공할 수 있도록 기초적 지시사항에 관한 기초영어어휘를 사용하는 능력
  - .1.3 음성 의사교환이 불가능할 때 시범, 수신호 또는 주의환기신호 등에 의하여 지시를 행하는 장소, 소집장소, 구명설비 또는 탈출로로 안내하는 기타의 수단에 의하여 비상시에 의사소통을 할 필요성
  - .1.4 여객들에게 그들의 본국 언어 또는 기타 언어들로 된 완전한 안전 지침서가 제공되어 있어야 할 범위

- .1.5 비상시 또는 훈련시에 여객에게 필수적인 지침을 전달하고 또한 승무원에게는 여객을 보조하도록 하기 위하여 긴급방송을 할 때 사용되는 언어

### **구명설비**

- .2 개인구명설비의 사용법을 승객들에게 시범하는 능력

### **승선 절차**

- .3 장애자와 조력이 필요한 여객에게 특별한 주의를 기울이면서 여객을 승하선 시키는 것

### **위기관리와 인간행동 훈련**

- 3. 선장, 1등항해사, 기관장, 1등기관사 및 비상시에 여객의 안전에 관하여 책임을 담당하는 자는
  - .1 표 A-V/2조에 규정된 바와 같이 그들의 직무, 임무 및 책임에 따라 제 V/2조 제6항에 의하여 요구되는, 승인된 위기관리와 인간행동훈련을 성공적으로 이수하여야 하며, 또한
  - .2 표 A-V/2의 제3란과 제4란에 도표화된 해기능력을 입증하는 방법과 해기능력을 평가하는 표준에 의거하여, 요구되는 해기능력의 기준을 달성하였다는 증거를 제시하여야 한다.

### **여객안전, 화물안전 및 선체보전성 훈련**

- 4. 제 V/2조 제7항에 의하여 요구되는, 선장, 1등항해사, 기관장, 1등기관사 및 여객의 승하선, 화물의 적양하와 결속, 또는 선체 개구부를 폐쇄하는 직접적인 임무를 부여받은 모든 자를 위한 여객안전, 화물안전 및 선체보전성 훈련은, 자신의 임무와 책임에 적합한 최소한 다음의 능력을 습득할 수 있게 편성되어야 한다.

### **선적과 승선 절차**

- .1 다음에 관하여, 선박에 대해서 수립된 절차를 적절히 적용하는 능력

- .1.1 관련 의사소통을 포함하여 차량, 기차 및 기타 화물운송수단을 적재하고 양하 하는 것
- .1.2 램프를 올리거나 내리는 것
- .1.3 접을 수 있는 차량갑판의 설치와 보관
- .1.4 장애자와 조력이 필요한 여객에게 특별한 주의를 기울이면서 여객을 승하선 시키는 것

### **위험화물의 운송**

- .2 로로여객선 내의 위험화물 운송과 관련된 특수한 안전조치, 절차 및 요건을 적용하는 능력

### **화물의 결속**

- .3 다음의 능력을 갖추어야 함
  - .3.1 운송하는 자동차, 기차 및 기타 화물운송수단에 대하여, 화물의 적부와 결속에 관한 안전 실무지침서의 규정을 올바르게 적용하는 것
  - .3.2 화물 결속장치와 재료의 한계를 감안하여 적절히 사용하는 것

### **복원성, 트림 및 응력 계산**

- .4 다음의 능력을 갖추어야 함
  - .4.1 제공된 복원성과 응력자료를 적절히 사용하는 것
  - .4.2 복원성 계산기 또는 제공된 컴퓨터 프로그램을 이용하여 각각 다른 적재 조건에서 복원성과 트림을 계산하는 것
  - .4.3 갑판들의 적재계수를 계산하는 것
  - .4.4 밸러스트와 연료유의 이동이 복원성, 트림 및 응력에 미치는 영향을 계산하는 것

### **선체 개구부의 개폐와 단속**

- .5 다음의 능력을 갖추어야 함
  - .5.1 선수, 선미, 현측의 문 및 램프의 개폐와 단속과 관련하여 선박에 대해서 수립된 절차를 적절히 적용하고 관련되는 장치들을 올바르게

조작하는 것

.5.2 밀봉의 적합성에 대한 검사의 실시

### **로로갑판의 대기**

.6 다음의 능력을 갖추어야 함

.6.1 로로화물 구역의 대기를 감시하기 위한 장비의 사용

.6.2 차량의 적재 혹은 양하 중과 항해 중과 비상시에 로로화물구역의  
환기를 위해 선박에 수립된 절차를 적절히 적용하는 것

## 2. ILO의 선원정책

### 1) 해사노동협약(ILO MLC) 2006 채택 배경

세계적인 해운업의 특성상, 선원은 특이하게도 자국의 노동법에서 제외될 수 있기 때문에 특별한 보호가 필요하다는데 모두가 공감하고 있었다. 선원의 권리장전이라 알려진 2006 해사노동협약은 근본 원칙과 기존의 68개 해사노동 관련 협약들과 권고사항들을 통합하였다. 뿐만 아니라 모든 선원을 위한 양호한 근로 및 생활 조건을 보장한다. 해사노동협약은 선박의 안전, 보안, 양호한 선박관리체계(예컨대, SOLAS, STCW, MARPOL)에 관한 국제해사기구의 기준처럼 규정하기 위해 고안되었다. 국제해사기구가 선박과 선박의 운항을 주로 다루는 반면에, 해사노동협약은 선원의 권리를 주로 다룬다. 해사노동협약은 최저 요건일 뿐이고, 협약을 비준한 여러 기국들은 이보다 높은 기준을 가지고 있을 것이다.<sup>63)</sup>

해사노동협약은 2006년 2월 채택되었으며, 한국은 2014년 1월 9일 해사노동협약을 승인한 56번째 회원국이며 14번째 아시아 국가가 되었다.<sup>64)</sup>

### 2) 해사노동협약(ILO MLC) 2006 주요내용<sup>65)</sup>

해사노동협약에는 선원의 선상근로를 위한 최저여건, 근로조건, 거주설비, 오락시설, 식량 및 급식, 건강 보호, 의료관리, 복지 및 사회보장보호, 선원의 권리 보호를 위한 기국의 책임 등 선원의 권리 증진을 위한 내용을 포함하고 있다.

그 중 2장에서 선원의 경력과 기술 개발 및 선원고용 기회에 대해서 다루고 있는데, 주요 내용은 다음과 같다.

<sup>63)</sup> 전국해상산업노동조합연맹, 선원의 권리 장전, 2014.7.p.1.

<sup>64)</sup> 신동윤, 선원의 노동기본권과 근로조건에 관한 선원법 해사노동협약의 비교분석, *Seoul Law Review* 22(1), 2014.5, pp. 163-186

<sup>65)</sup> International Labour Conference, *Maritime Labour Convention*, 2006, 저자 번역 정리

**Regulation 2.8 - 선원의 고용을 위한 경력 및 기술 개발과 기회<sup>66)</sup>**

목적 : 선원의 경력, 기술개발과 고용기회를 증진하는 데 있다.

1. 각 회원국은 해사분야의 고용을 증진하고 자국에 주소를 둔 선원의 경력 향상과 기술(능력) 개발, 그리고 고용기회를 확대하기 위한 정책을 수립하여야 한다.

**Standard A 2.8 선원의 경력 및 기술개발과 고용기회<sup>67)</sup>**

1. 각 회원국은 해사분야에 안정적이고 능력있는 노동자를 제공하기 위해 선원의 경력 향상, 기술개발, 고용 기회에 관한 국가정책을 수립하여야 한다.
2. 정책의 목적은 선원의 능력, 자격, 고용기회를 강화하는 데 있어야 한다.
3. 각 회원국은 선주협회, 선원조합의 의견을 조합하여 직업지도, 교육과 훈련에 대한 명확한 목표를 세워야한다. 교육과 훈련은 현재 진행 중인 훈련에 선상에서 선원의 의무사항을 선박의 운영과 운항에 기초하여 추가하여야 한다.

---

<sup>66)</sup> International Labour Conference, Maritime Labour Convention, 2006, p.38., 저자 번역 정리

<sup>67)</sup> 전제서, p.38-p.39., 저자 번역 정리



## 제2절 주요국 선원정책

### 1. 유럽 사례

#### 1) EU의 선원 정책 기초

EU 위원회(EU Commission)는 2009년 1월에 해상운송 장기 발전전략을 발표한 바 있다. 이 전략에서 인적자원 육성은 가장 앞에 제시되어 있다. 이는 해상운송산업에서 인적자원 부문이 중요하다는 것을 나타내며 인적자원관련 해결해야 할 과제가 많음을 시사하고 있다. EU 위원회에 따르면 해운관련 직업의 약 70%가 지식집약적이며 높은 수준의 육상업무라고 한다. 그러나 현재 해기사, 부원 등의 부족현상이 심각하며, 이에 따라 육상업무 전문직으로 성장 가능한 잠재적 인력 또한 부족한 상황에 직면해 있다. 따라서 EU위원회는 해기사, 부원 등에 대한 직업 매력도를 제고하여 EU 해상운송산업의 경쟁력을 확보하고, 전문적인 해운산업 일자리를 지속적으로 유지해야 한다고 판단하였다. 그리고 인적자원 육성에 대한 중요성 인지를 바탕으로 다음과 같은 실행방안을 제시하고 있다.<sup>68)</sup>

첫째, 해상운송 클러스터 내에서 평생 경력관리를 할 수 있도록 지원한다. 구체적으로 살펴보면 해기사의 숙련도를 고급화 시키고 자질 개발을 위해 노력하며 고용여건을 개선하는 데 중점을 둔다. 또한, 부원이 해기사로 성장할 수 있도록 경력관리를 지원한다. 둘째, 홍보 등을 통해 해운과 해상근무의 이미지를 제고한다. 예를 들어, 해상관련 일자리 기회에 대한 홍보를 확대하고, 해상운송산업에서의 노동이동성(labour mobility)을 활성화한다. 셋째, IMO 및 ILO 등에서 추진하는 선원에 대한 공정한 처우와 관련된 정책을 적극적으로 이행하며 추진한다. 넷째, EU에서 보다 나은 선원직을 보다 많이 만들기 위한 사회적 정책 틀에 대한 재평가 작업을 지속적으로 진행한다. 다섯째, 정보·통신 기술의 사용 장려를 통해 바다에서의 삶의 조건을 개선한다. 특히 위성을 통해 해상에

<sup>68)</sup> 고병욱, “EU 위원회의 해상운송 장기 발전전략 소개”, 『해운과 경영』, 제15호, 2010. 1. 13.; 한국해양수산개발원, 해운산업 전문인력 수급전망과 정책방안, 2010.12., p.91.에서 재인용

서 건강관리, 원거리 학습 및 개인적인 통신 연락 등이 가능할 수 있도록 한다. 여섯째, 선장 등의 행정적 부담을 줄이기 위해 업무를 간소화 한다. 일곱째, 선원에 대한 훈련, 자격부여 등에 대한 표준을 설정하는 국제협약의 요구조건을 완벽하게 시행한다. 여덟째, 복잡해지는 선박구조, 보안·안전 강화를 위해 선원의 능력 향상과 관련된 유럽의 훈련 기관 간의 협력을 증대한다. 예를 들면 ‘우수해상인력자격(maritime certificates of excellence)’ 제도의 도입이 있다. 그밖에 다양한 인적자원 육성 정책이 제안되고 있다.<sup>69)</sup>

## 2) 영국의 해사클러스터와 해사전문가 양성

2003년 현재 영국의 해사클러스터는 매출액 370억 파운드, 고용 인원 25만 명을 확보하고 있다. 이는 GDP의 3.5%, 총인구의 1.5%에 상응하는 규모이다. 영국의 해사클러스터는 세계적인 해운회사였던 P&O라는 클러스터 드라이버를 갖고 있었으나 이 회사는 1990년대 후반부터 해운업을 철수하기 시작하여 1996년 탱커와 벌크부문을 매각하였고 2005년 8월, 컨테이너 부문을 덴마크 머스크에 매각하였다.<sup>70)</sup>

영국은 섬 국가이기 때문에 네덜란드처럼 주변국가의 물류를 흡수하여 물류 허브로서의 기능을 수행하기 어렵다. 따라서 영국은 국가를 대표하는 대형 해운회사, 나아가 해상수송의 패권을 상실하고 해사클러스터는 해저유전개발 및 이와 관련된 업무로 중심이 이동하였다. 이와 같이 영국의 해사클러스터는 성장의 여지를 찾기가 어렵다.<sup>71)</sup>

그러나 소프트웨어적인 측면에서 영국의 해사클러스터는 여전히 뛰어난 능력을 갖고 있다. 분야가 지식집약형이기 때문이다. 관련 분야로는 선박관리, 선박중개, 선급, 검역기관, 교육훈련, 규칙 및 계약서 제정, 중재, 연구, 정보교환, 선박금융, 선박 및 화물보험, 국제기관 등이 있다. 이러한 분야는 유럽의 다른

<sup>69)</sup> 전계서, p.91-p.92.에서 재인용

<sup>70)</sup> 일본해양정책연구재단, 「해사클러스터에 적합한 해사전문교육에 관한 조사연구보고서」, 2006.; 한국해양수산개발원, 해운산업 전문인력 수급전망과 정책방안, 2010.12., p.92.에서 재인용

<sup>71)</sup> 전계서, p.92.에서 재인용

국가들에서는 거의 찾아보기 힘든 분야이다.<sup>72)</sup>

영국이 뛰어난 소프트웨어적 해사 클러스터를 형성할 수 있었던 이유를 살펴보면, 첫째, 산업혁명 이후에 근대해운국가로 세계의 리더로서 해사관련지식이 집적되고 형식화가 진행되었다는 점, 둘째, 영어가 세계 공통어로 정착된 점을 들 수 있다. 또한, 런던은 해사전문가를 지망하는 세계 각지의 청년들이 모여서 경력을 구축하는 장소이다.<sup>73)</sup>

그러나 영국 해운산업 사례의 시사점 도출을 위해 다음과 같은 세 가지 질문이 제기된다. 첫째, 지식집약형 업무는 얼마나 국민경제에 공헌하는가 하는 점이다. 둘째, 영국민의 고용에 기여하고 있는가 하는 점이며, 셋째, 해운이 쇠퇴한 영국에서 앞으로도 지금과 같은 지식집약형업무를 존속시킬 수 있는가 하는 점이다. 이러한 점에 대한 분석은 앞으로 우리나라의 해사클러스터의 미래를 고려할 때 중요한 지표가 될 것이다.<sup>74)</sup>

영국 런던은 현재 상황에 위기의식을 갖고, 2004년 8월 발표한 자료에서 Maritime London을 활성화시키기 위한 클러스터정책을 발표하였다. 여기에는 정부의 강력한 지원, 민간부문의 부단한 노력과 인재육성, 민관의 협력체제 확립, 런던의 또 하나의 강점인 강력한 금융서비스 분야와의 연계, 비용 상승에 대한 대처, 타국의 해사클러스터에 대한 참여와 견제, 교육기관과의 연계에 기초한 인재육성, 기업지원시설의 설치, 우대세제 등의 제도적 시스템 정비 등의 대책이 제안되었다.<sup>75)</sup>

이는 런던이 얼마나 위기의식을 갖고 대응하고 있는 지를 보여준다. 한편, 유럽에 구축된 해사클러스터에는 아시아 출신 인재가 모든 분야에 진출하고 있다. 아시아 인재들은 그 수뿐만 아니라 학습의욕 등도 유럽인들보다 높아 연구, 검사, 법무, 국제기관 등 지식집약형 분야로의 진출이 점점 증가하고 있다. 따라서 영국인들에 의해 유지되던 해사클러스터 내부는 이미 아시아 출신 인재로

72) 전계서, p.93.에서 재인용

73) 전계서, p.93.에서 재인용

74) 전계서, p.93.에서 재인용

75) 전계서, p.93-p.94.에서 재인용

대체되고 있다.<sup>76)</sup>

영국의 지식집약형 해사서비스는 교육을 통해 지탱되며, 상선 선원을 양성하는 4개 학교가 있다. 영국의 경우, 우리나라나 유럽 대륙의 네덜란드와는 달리 교육생(Cadet) 제도를 운영하고 있기 때문에 18세에 해운회사에 고용되어 승선실적을 쌓음과 동시에 회사파견으로 학교에 돌아와서 이론교육을 위한 좌학을 거쳐 순차적으로 시험을 통과하면서 해사분야에서의 경력을 쌓게 된다.<sup>77)</sup>

또 공학분야, 해운경제학 및 해사법 분야에서 세계적 수준이며, 다양한 대학 및 대학원에서 특색 있는 교육과 연구의 장을 제공하여 해사관련 지식분야에서 세계 최고의 자리를 잡고 있다. 런던의 경우 해사클러스터의 중심에 City University of London, London Metropolitan University, Greenwich University, University College of London 등의 대학에 해사전문대학원 과정이 설치되어 있으며 해사클러스터 차원에서 각 대학들과 연계가 이루어지고 있다.<sup>78)</sup>

---

76) 전계서, p.94.에서 재인용

77) 전계서, p.94.에서 재인용

78) 전계서, p.94.에서 재인용

## 2. 아시아 사례

### 1) 일본의 선원정책 기초

일본은 해운 전문인력 감소에 대응하기 위해 2007년 12월 국토교통성의 교통정책심의회 해사분과위에서 “해사분야에서의 인재확보육성을 위한 해사정책 방향에 관하여”라는 정책문건을 작성하였다. 본 연구에서는 이 문건의 내용을 간략히 살펴봄으로써 일본의 해운 전문인력 육성정책 사례를 다루고자 한다.<sup>79)</sup>

일본은 해기사를 포함한 외항·내항 선원의 감소문제가 매우 심각하다고 판단하고 있다. 외항의 경우, 근래 30년 동안 5만 7,000명에 이르던 선원이 2,600명으로 크게 감소하였다. 내항의 경우도 5년 후 1,900명의 선원이 부족할 것으로 예측되고 있다. 이러한 해운 전문인력 수급문제는 “해양 DNA”가 손실되는 것을 의미하며, 일본 해운의 ‘안정성, 안전성, 신뢰성, 해기의 세대 간 전승’에 매우 심각한 문제를 야기할 것으로 보인다.<sup>80)</sup>

이러한 해운 전문인력 수급문제에 직면하여 일본 정책당국과 민간업계는 i) 선원의 모집, ii) 육성, iii) 경력향상, iv) 육상해기사 전환 등의 일련의 과정에 대한 대응방안을 담은 전략을 제시하고 있다.<sup>81)</sup>

우선 선원의 모집에 대해서는 해사산업의 홍보를 통한 이미지 제고를 강조하고 있다. 중앙 및 지방 정부, 업체 및 업계 대표단체 등의 홍보활동을 강화하여 바다의 이미지 제고 및 선원직 홍보를 확대한다는 것이다. 다음으로 선원의 육성 단계에서는 해운기업의 사선을 이용한 승선실습 제도 도입, 일반 대학 및 고교 졸업자의 해기사 자격취득을 위한 과정 개선, 선원 교육기관이나 항해훈련소의 운영합리화 및 효율화 등을 추진할 것을 내세웠다.<sup>82)</sup>

또한, 해기사를 포함한 선원의 모집 및 육성을 위해서 선원직의 경력관리·개선, 육상직 전환에서의 매력도 제고가 필요하다는 인식을 바탕으로 선장, 기관장 등의 상급자격 취득을 용이하게 하고, 선박관리 및 감독자(SI) 등 육상해기

79) 한국해양수산개발원, 「해운산업 전문인력 수급전망과 정책방안」, 2010., p.109.

80) 전계서, p.109.

81) 전계서, p.109-p.110.

82) 전계서, p.110.

사가 담당하는 업무에 대한 새로운 자격증 제도를 도입하는 등의 방안을 추진할 예정이다. 아울러 육상해기사의 활용 영역을 확대할 뿐만 아니라 보다 적극적인 육상해기사 채용정보 홍보활동이 필요하다고 제시하고 있다.<sup>83)</sup>

이외에도 일본은 해운 전문인력의 안정적 확보를 위해 해기사 등 선원의 근로환경 개선을 위해 전력을 다해 노력할 것을 표방하고 있다.<sup>84)</sup>

## 2) 일본의 내항 여객선 선원정책

2014년 일본의 장거리 페리 여객선 선원은 총 2,364명(직원 1,114명, 부원 1,250명)이다. 이 가운데 직원은 갑판부에 543명(예비원 219명 포함), 기관부 505명(예비원 199명 포함), 무선부 2명, 기타 64명이 있으며 부원의 경우, 갑판부 690명(예비원 258명 포함), 기관부 171명(예비원 70명 포함), 기타 389명(예비원 158명 포함)이 있다.<sup>85)</sup>

일본의 장거리 페리 선원의 연령별 구성은 직원의 경우 40세 이상 57%, 30대 26.6%, 30세 미만 16.4%로 고령화되어 있으며 부원의 경우 40세 이상 44.7%, 30대 24.9%, 30세 미만 30.4%로 직원에 비해 고령화 비율이 낮은 편이다.<sup>86)</sup>

2015년 6월 일본의 선원노동통계에 따르면 일본 여객선원의 월 평균 급여는 369,616엔이고 특별지급 보수를 포함하면 391,110엔이다. 직급에 따라 살펴보면 선장 및 직원의 월평균 급여는 404,999엔으로 특별지급보수 포함 총 408,502엔이며 부원의 월평균 급여는 335,340엔으로 특별지급보수 포함 총 347,620엔이다. 한편, 일본 선원의 최저 임금은 직원의 경우 월 23만 8,300엔이며 부원의 경우 월 17만 7,500엔이다.<sup>87)</sup>

일본 선원의 최저 임금은 최저 임금법 제 35조 “선원에 관한 특례”에 의하여 특정최저임금이 적용된다. 동 조항 제2항에 따르면 선원의 임금은 시급, 일급,

83) 전게서, p.110

84) 전게서, p.110.

85) 日本國土交通省, 「海事海事レポート」, 平成27年.

86) 日本國土交通省, 「海事海事レポート」, 平成27年.

87) 日本國土交通省, 「船員労働通計」, No.202. 平成26年.

주급 및 월급으로 정할 수 있으나 현재 일본 선원의 최저 임금은 월급으로 정해져 있다.

일본의 최저 임금 결정 과정을 보면 우선 연해 구역을 항행하는 총톤수 1백톤 이상(한정연해구역 제외)의 선박 및 원양구역, 근해구역을 항행하는 선박의 최저 임금을 교통정책심의회 해사분과회 선원보회에서 조사·심의를 진행하고, 그 후 국토교통성 장관의 결정으로 정해진다. 이때 선원의 최저임금의 감액 특례(최저임금법 제35조 제2항)가 있는데 “소정 노동시간이 특히 짧은 사람”으로 동일 또는 유사한 업무를 하는 자로써 노동시간이 짧은 자에 비하여 특히 노동시간이 짧은 자(2/3이하)에 대해 지방운수국장의 허가를 받아 최저임금액의 감액을 인정하고 있다.

일본에서 해상수송은 국민생활과 경제에 중요한 역할을 수행하고 있어 해상수송의 안전을 지탱하는 선원의 확보 및 육성은 국가적 과제로 인식되고 있다. 이에 해양기본법에서 선원의 확보 및 육성은 국가가 조치를 강구해야함을 명확하게 하고 있으며 해양기본법에 기초한 해양기본계획(2013년 4월)에서 선원의 확보 및 육성을 위한 제반 시책을 제시하고 있다.

또한, 선원으로서 필요한 지식 및 기능은 국제조약(STCW조약)을 기준으로 정해져 있고 이에 관련된 지식과 기능을 습득하도록 국토교통성이 소관하는 선원교육기관으로써 독립법인 해기교육기구와 독립법인 항해훈련소가 설치되어 있다. 일본의 내항선원의 교육 및 훈련은 해기교육기구의 학과와 항해훈련소의 연습선을 통한 승선실습을 조합하는 형태로 국가 책임 하에 양성 해왔다. 그러나 선원교육기관의 기능 강화를 위해 2016년 4월부터 두 기관은 통합되었으며 좌학과와 승선실습을 일관적으로 행하는 선원종합향성기관으로 재탄생하였다.

독립법인인 해기교육기구는 내항신입선원의 최대 공급처로써 해기대학교, 해상기술단기대학교 및 해상기술학교를 두고 있다. 해기대학교에서는 해상기술단기대학교 및 해상기술학교 졸업자를 대상으로 하여 3급 해기사 자격을 취득하기 위한 교육 및 해운회사의 니즈에 대응하여 취업선원을 대상으로 한 상급 해기사 자격취득을 목적으로 하는 교육이나 시뮬레이터 등을 활용한 선박기기의 기술혁신에 대응한 실무교육을 실시하고 있다. 해상기술단기대학교(3개교, 고졸 2년과정) 및 해상기술학교(4개교, 중졸 3년과정)는 4급해기사 자격을 취득

하도록 지도하는 교육을 실시하고 있다.

항해훈련소는 상선계 선원교육기관 15교(해기교육기구 8교, 상선계대학 2개교, 상선계고등전문대학 5개교)의 학생을 대상으로 보유하고 있는 5척의 연습선을 활용하여 해운업계의 니즈를 반영하면서 국제조약이나 국내법에 기초한 승선실습훈련을 일괄적으로 실시하고 있다.

최근에는 “선원(해기사)의 확보 및 육성을 위한 검토회(「船員(海技者)の確保・育成に関する検討会-2012년 3월)」의 보고를 바탕으로 3급 해기사 양성을 위하여 내항 장거리 페리, 대형화물선을 활용한 사선 실습을 2014년 7월에 시작했다. 한편, 4급 해기사 양성을 위한 내항화물선 사선 실습을 2013년 10월부터 개시하였다.

일본은 부원의 경우에도 고교과정의 해상기술학교 등의 교육과정을 통해 적절한 해기교육을 실시하여 능력향상을 도모하고 있다.

일본의 여객선 선원 교육을 살펴보면 다음과 같은 특성을 지니고 있다. 첫째, 내항용 연습선 도입을 통해 보다 실천적인 내항선원교육 훈련을 실시하고 있다. 이 때, 내항선의 운항실태에 맞추어 일본연안의 주요항로 뿐만 아니라 흘수가 얇은 내항선이 일상적으로 이용하는 세토내해의 항로까지 훈련해역을 확대, 항로항행에 필요한 지식을 습득하도록 한다. 그리고 실습선을 활용한 실무적인 훈련에 더하여 정박 중에는 탑재한 조종시뮬레이터를 활용하여 동일 상황을 재현한 반복훈련을 실시하여 단독으로 항해당직이 가능한 능력을 기르도록 하고 있다. 또한, 내항선박에서는 하역작업 중 빈번하게 선체의 경사를 조정할 필요가 있어 다이세이마루에서 전용 조작패널을 사용하여 실제로 밸러스트를 조정하는 실습을 실시하고 있다.

둘째, 관민의 협조를 통해 장거리 페리에서 실습 가능하다. 일본은 내항업계와 연계하여 즉시 투입 가능 한 선원을 양성하는 교육과정을 도입하고, 향후 장거리 페리를 이용한 새로운 사내 실습을 도입하는데 관민 합의가 이뤄졌다.

일본 내항선원의 경우, 기업차원에서의 경력개발 노력은 한계가 있기 때문에 업계가 공동으로 설립한 선박관리회사 등을 통해 선장부터 육상 SI까지 진출할 수 있도록 경력개발과정을 제공하고 있다.



### 제3절 시사점

해외 주요국 및 국제기구의 해사인력 양성 및 교육 사례를 살펴보면, 해운선진국에서는 해사산업을 국가의 매우 중요한 산업으로 인식하고 해운 전문인력 양성의 핵심적 대상으로 해기사를 중요시하고 있다. 특히 영국의 경우 교육생(Cadet) 제도를 통해 18세에 해운회사에 고용되어 승선실적을 쌓음과 동시에 학교에서 이론교육을 수강함으로써 해사분야에서 이론과 경력을 겸비한 전문가로 성장할 기회가 열려있다.

선원의 복지나 근로여건뿐만 아니라 교육과 경력 개발을 통해 선원이 선박관리, 선원중개, 선급, 검역기관, 규칙 및 계약서 제정, 중재, 연구, 정보교환, 선박 및 화물보험, 국제기관 등으로 진출할 수 있도록 관련 정책을 시행하고 있다.

또한, 해운 선진국에서는 선원인력 감소를 매우 심각한 문제로 받아들이고 선원 모집 등 해사 산업의 홍보를 강조하고 있다. 일본 내항선원의 경우, 기업차원에서 경력개발과 노력은 한계가 있기 때문에 업계가 공동으로 설립한 선박관리회사 등을 통해 선장부터 육상 SI까지 진출할 수 있도록 경력개발과정을 제공하고 있다. 또한, 선원직 조사 과정에서 경력관리/개선, 육상직 전환에서의 매력도 제고가 필요하다는 인식을 갖고 있다. 이에 따라 선장, 기관장 등의 상급자격 취득을 용이하게 하고, 선박관리 및 감독자(SI) 등 육상해기사가 담당하는 업무에 대한 새로운 자격증 제도를 도입하는 등의 방안을 추진할 예정이다.

IMO와 ILO 등 국제기구에서도 선원의 안전, 교육, 경력 개발, 고용 증진을 위해 국제 협약을 체결하고 해상인력의 질을 높이고 안정적인 고용환경 창출을 위해 노력하고 있다. IMO는 선박과 선박의 운항을 주로 다루는 반면에, 해사노동협약은 선원의 권리를 주로 다루고 있다.

우리나라 선원의 매력도 저하로 인해 선원이 고령화되고 선원의 수가 줄어들고 있는 시점에서 해운 선진국과 국제기구가 선원의 권리와 교육, 경력 개발을 위해 교육과정과 정책을 도입하여 선원시장을 개선해 나가고 있는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

우리나라도 선원의 경력을 국가차원에서 관리하고 교육을 체계화하여 양질

의 선원을 안정적으로 제공할 필요가 있다. 또한, 선원이 해상인력을 넘어 해운 부대 산업으로 진출할 수 있는 기회를 만드는 것이 주요한 과제라고 할 수 있다.

## 제5장 내항 여객선 선원 역량강화를 위한 정책방안

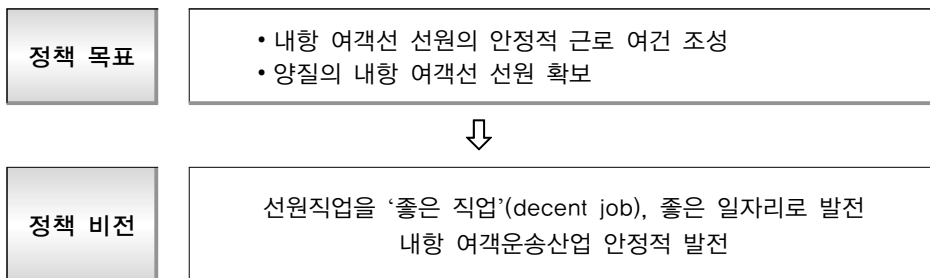
### 제1절 내항 여객선 선원 정책 목표와 방향

#### 1. 내항 여객선 선원 정책 목표

내항 여객선 선원 정책의 목표는 우선 내항 여객선에 종사하는 선원들이 안정적으로 근무할 수 있는 여건을 만들고, 중장기적인 관점에서 내항 여객선 선원직이 직업적인 비전을 마련할 수 있도록 해야 한다. 즉 내항 여객선 선원직이 ‘좋은 직업’(decent job)이 되도록 여건을 마련하고 지원을 해야 한다. 내항 여객운송산업의 발전과 더불어 선원들의 삶의 질 개선, 직업적 만족도가 향상될 수 있는 선원 정책의 패러다임 전환이 필요하다. 이를 위해서는 내항 여객선 선원이 동 산업에서 핵심 인적 자원이라는 인식의 전환이 필요하다.

이와 더불어 내항 여객선 선원정책의 중요한 목표는 안정적인고, 양질의 선원 확보를 통해 우리나라 내항여객 운송산업이 지속적이고 안정적으로 발전할 수 있도록 해야 한다.

〈그림 5-1〉 내항 여객선 선원정책 목표와 비전



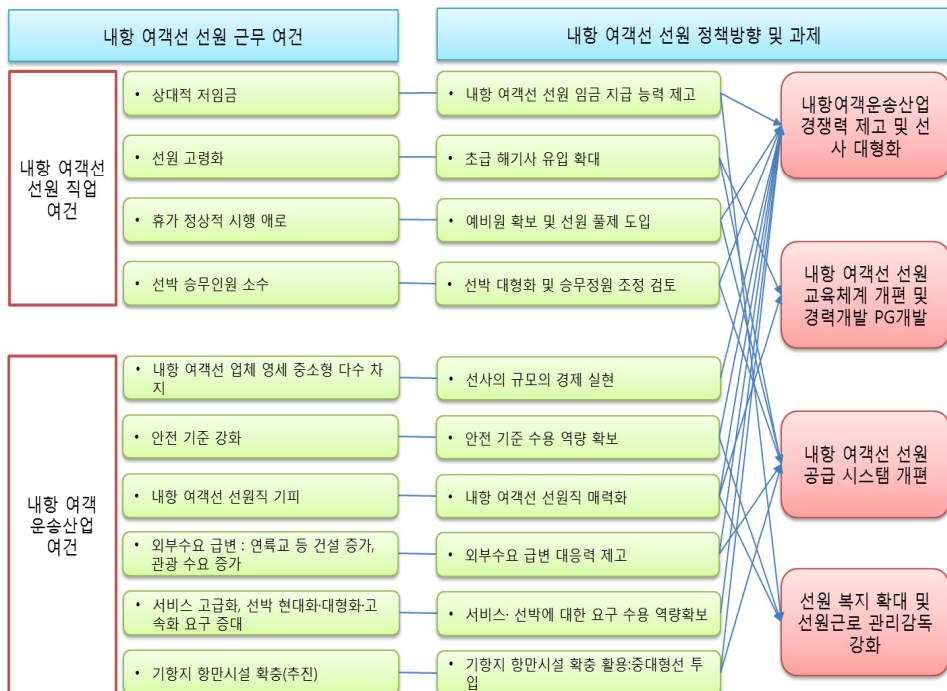
## 2. 내항 여객선 선원 정책 방향

### 1) 내항 여객선 선원 정책 방향 도출

내항 여객선 선원 정책 방향을 도출하기 위해 내항 여객선 선원의 직업 및 산업 여건을 분석하고, 이를 개선 및 해결하기 위한 대안을 설정하였다. 그리고 이들 대안을 유사한 성격으로 카테고리화 묶어 정책 방향으로 설정하였다.<sup>88)</sup>

이와 같은 목표 달성을 위해 내항 여객운송 산업의 경쟁력 제고 및 규모의 경제 실현, 내항 여객선 선원 양성 및 공급 시스템 개편, 내항선 선원 교육 체계 개편, 선원복지 확대 및 선원근로 관리·감독 강화 등이 필요하다.

〈그림 5-2〉 내항 여객선 선원 정책 방향 및 과제 도출 프로세스



88) 이 내용은 관련 전문가 등의 의견을 모아 정리한 내용임

## 2) 내항 여객선 선원 역량 강화 및 경력개발을 위한 정책과제

내항 여객선 선원 역량 강화 및 경력개발을 위한 정책방향 첫 번째는 내항 여객선 선원 교육 체계 개편 및 경력개발 프로그램이다. 이를 위한 정책과제는 ① 내항 여객선 선원 특성을 고려한 해기교육 실시, ② 내항 선원 실무교육 강화 및 해기품질 평가 시스템 구축, ③ 해사고등학교 해기교육 강화 및 취업을 확대, ④ 선원직업 경력개발 프로그램 운영 등이다.

내항 여객선 선원 공급 시스템 개선은 ① 국적 해기사 양성 정원 확대, ② 내항여객선 선원 인력풀제 도입 및 예비원을 제고 등이 필요하다.

선원복지 확대 및 선원근로 관리·감독 강화를 위해서는 ① 선원 양성 및 복지지원 마련 ② 선원 복지향상을 위한 제도 개선 및 지원 방안 등이 필요하다.

〈그림 5-3〉 내항 여객선 역량 강화 및 경력개발을 위한 정책과제

정책 방향	정책과제
내항 여객선 선원 교육체계 개편 및 경력개발 P/G 도입	① 내항 여객선 선원 특성을 고려한 해기교육 실시 ② 내항 선원 실무교육 강화 및 해기품질 평가 시스템 구축 ③ 해사고등학교 해기교육 강화 및 취업을 확대 ④ 선원직업 경력개발 프로그램 운영
내항 여객선 선원 공급 시스템 개편	① 국적 해기사 양성 정원 확대 ② 내항여객선 선원 인력풀제 도입 및 예비원을 제고
선원 복지 확대 및 선원근로 관리감독 강화	① 선원 양성 및 복지지원 마련 ② 선원 복지향상을 위한 제도 개선 및 지원 방안
내항여객 운송산업의 경쟁력 제고 및 규모의 경제 실현	① 내항여객운송 신상품 및 수익 모델 개발 지원 ② 내항여객운송업체 대형화

## 제2절 내항 여객선 선원의 역량강화 및 경력개발을 위한 과제

### 1. 내항 여객선 선원 교육체계 개편 및 경력개발 P/G 도입

#### 1) 내항 여객선 선원 특성을 고려한 해기교육 실시

내항 여객선 선원은 다른 선종, 직종의 선원과는 많은 차이점이 있다. 우선 대부분의 선박이 소형선박이고 승무 인원도 3~4명에 불과하다. 승무 인원이 적고 소속 회사의 선박이 많지 않아 예비원도 부족하고 휴가를 정상적으로 시행하지 못하는 경우가 대부분이다. 또한, 내항 여객선 선원은 부원을 거쳐 해기사로 승진한 경우가 많아 정규 해기 교육이 부족한 경우도 많다.

현재 내항 여객선 선원은 법정 교육도 간신히 채우는 실정이다. 대부분의 내항 여객선 선원은 직무 교육은 물론이고 기초 안전교육도 충분한 시간을 확보하고 여유롭게 받을 수 있는 상황이 되지 못한다.

따라서 내항 여객선 선원 교육을 통해 사고 예방, 해상오염 방지, 친절한 서비스 제공 등을 이루기 위해서는 다음과 같이 현장 중심적 교육, 맞춤형 교육을 시행해야 한다.

첫째, 선원들이 근무하는 선박, 사업장, 인근 항만에서 교육이 이루어질 수 있도록 해야 한다. 이를 위해서는 내항 여객선 선원교육을 전국 각지(항만)에서 할 수 있는 여건을 마련해야 한다. 교육에 필요한 강사, 시설, 교육내용 등을 확보하고 이를 관리할 수 있는 시스템이 필요하다.

둘째, 선원들의 역량과 선박 및 항로의 특성에 맞는 교육을 시행한다. 내항 여객선은 우리나라 전역의 도서를 연결하는 선박으로 항로별로 다른 특성과 접안 여건 등이 있다. 그리고 선원들도 해기사에 이르기까지 각각의 경험과 교육이 다르기 때문에 맞춤형 교육이 필요하다.

셋째, 운항 기술 및 이론에 기반한 실습 위주의 교육을 강화한다. 선박은 매우 다양한 종류가 있고, 항해하는 바다는 각기 다른 특성을 갖고 있어 이론교육과 더불어 실습이 강화되어야 한다.

## 2) 내항 선원 실무교육 강화 및 해기품질 평가 시스템 구축

내항 선원의 역량 강화를 위해서는 STCW 협약에서 정한 해기과목의 이론 교육과 승선 실습 과정을 충실하게 운영하고, 적절한 평가가 이루어져야 한다. 최근 STCW 협약의 개정에 따라 해기 필수 교과목이 점차 많아지고 인적 요인의 중요성이 강조되면서 안전교육에 대한 규제는 강화되고 있으나 새로 요구되는 내용에 대한 전문성을 갖춘 교원과 시설도 부족한 실정이다. 이와 같은 지나친 졸업학점의 부담과 새로 요구되고 있는 분야의 전문성을 갖춘 교원의 부족 등은 기업체가 요구하는 인력을 양성하는 데 한계가 있다.

또한, 선원 교육 및 실습여건 향상을 위한 선박 확보 지원도 필요하다. 선박의 경우 선체 부식 등의 노화가 발생하게 되어 일정시간이 지나면 폐선이 불가피하다. 그러나 선박의 구입비용 마련이 쉽지 않아 노후화된 선박을 폐선하지 못하고 사용하는 경우 발생하고 있다. 실습선은 주기적으로 정기검사를 받도록 되어 있으나 이는 정기적인 검사일 뿐 그 결과에 따라 폐선 여부는 교육기관 자체적으로 결정하고 있다.

따라서 신조선을 구입할 예산이 없는 경우에는 안전성이 떨어지는 선박을 계속 사용할 수밖에 없고 이는 안전사고의 우려, 교육의 질을 저하시킬 수 있는 요인이 되고 있다.

최근 선박용 탑재 시스템의 자동화 등 최신화가 급격히 진행되고 있음에도 불구하고 교육기관에서는 노후화된 장비를 이용하여 실습 교육을 운영하는 실정이다. 안전하고 효율적인 교육 훈련이 이루어지기 위해서는 실습선을 비롯하여 교육 환경의 주기적인 정비가 필요하다.

한편 선원 교육기관에 대한 지원과 상시 관리감독의 체계가 필요하다. 교육 시설 및 교육과정의 부실은 해기 교육의 질적인 저하로 이어질 수 있어 산업체의 요구에 부응하는 인재 확보가 곤란하다. 선원 교육기관의 교육 환경을 주기적으로 정비하여 우수한 선원을 양성할 수 있도록 외부환경 변화에 따른 자구 노력과 이에 대한 효율적인 감시 및 제재 기능이 필요하다.

따라서 다음과 같은 정책이 요구된다. 첫째, 해기 교육기관 평가 및 지원 시스템 구축이다. 선사, 선박관리업체, 정부 등 각 이해관계자가 참여하여 매년

주기적으로 품질평가 대회 실시이다. 정기적인 검토를 통하여 산학 연대를 강화하고 수요자의 요구를 반영한 교육과정 등 맞춤형 교육과정 개발, 승선 교육 및 시설의 질적 수준 평가 등 시정 조치를 취할 수 있도록 의무화가 요구된다. STCW, MLC 등 선원교육관련 주요 협약의 개정에 따라 체계적이고 효율적인 교육이 이루어 질 수 있도록 해야 한다. 그리고 해기교육 품질평가를 상시 실시하고, 지원할 수 있는 시스템 구축 필요하다.

### 3) 해사고등학교 해기교육 강화 및 취업률 확대

해사고등학교 졸업생은 국내 해운 및 수산업계의 해기인력으로 중추적인 역할을 하고 있으나, 실습 여건이 부실하여 졸업 후 초기 승선에 많은 애로를 겪고 있다. 인천과 부산에 소재한 양 해사고등학교는 고졸 해기사를 양성하는 교육기관으로 연간 졸업생 약 280명(항해 140명, 기관 140명)을 배출하고 있으나 실제 졸업 후 승선율은 대체로 낮은 수준이다.

특히, 내항선사의 경우 고령화로 인해 해사고 졸업생의 취업을 기대하고 있으나 실습경력의 부족 등으로 해사고 졸업자 중 약 20~30%만 현재 승선 중이다. 양 해사고교는 2012년 마이스터고로 전환한 이래 보다 우수한 인재가 입학하고 있으나 실습선의 부재, 병역특례 T/O 부족, 한국해양연수원의 3급 및 5급 해기사 양성으로 인한 고졸 해기사의 경쟁력 약화, 정부의 정책적 뒷받침 부족 등이 승선을 저하의 원인이 되고 있다.

고졸 해기사의 수요처는 외항상선, 내항선, 특히 내항여객선 등이 있으나 여객선 승선 시에는 병역 특례 혜택을 부여하지 않고 있다. 또한 그간 병역 특례 정원을 확대하였으나 대부분 국적선사 및 관리 선사 위주로 배정되고 있다.

그리고 현행 선박직원법상에 의해, 고교졸업 해기사의 경우 3급 해기사 면허를 취득하기 위해서는 4급 자격증을 가지고 졸업 후 3년 내에 선박직원으로 2년의 승선 경력이 필요하다. 그러나 4급 면허를 위한 1년 실습의 어려움과 졸업 후 상선에서 선박직원으로 3년 이내에 2년의 승선 기간을 채우기가 어려운 실정이다. 이는 ① 재학 중 선사별 개인 실습 시기 차이 등으로 졸업 후 6개월 이상 시간 소요, ② 졸업 이후 승선하는 경우, 컨테이너, 케미컬 선박 등 계약



시 6개월 계약, 보통은 8개월 계약을 기본으로 하고 있어 2년의 승무 경력을 위해 최소한 3척 이상의 선박에 승선해야 하는데 재승선 시에 장기간 대기 시간 발생하기 때문이다.

따라서 국가적 지원책의 일환으로 육성되고 있는 마이스터고 고졸 해기사의 승선율을 높이고 장기 승선을 유도하기 위해서는 다양한 측면의 제도적 뒷받침이 이루어져야 한다.

첫째, 고졸 해기사 고용 문화 확산이다. 선사에 고졸 해기사 고용 T/O 할당제, 고졸 해기사 병역 특례 확대 등으로 승선 근무 매력도를 향상시켜야 한다. 예를 들어, 업체에 필요한 인원의 결정 및 통보 시 의무적으로 마이스터고 졸업자에 대한 인원을 5~10% 배정하거나 승선근무 예비역 제도의 마이스터고 졸업생 쿼터제 실시 등 고졸 취업 정책 반영이 필요하다.

둘째, 해사고 졸업생 승선을 확대를 위한 승선근무예비역 제도 개선이다. 해사고 졸업생의 외항 및 내항상선 승선을 확대하기 위해 해사고 졸업생에 대한 승선근무예비역 정원 배정 확대 등 개선이 필요하다.

〈표 5-1〉 승선근무예비역 제도 개선 방안(예시)

- 현재 특정한 기준 없이 선박소유자단체별로 배정하던 것을 대상 선박, 선원 수 및 선원의 해양대, 해사고 등의 출신학교를 감안하여 배정 기준 선정
- 현재 선박소유자단체별 배정된 인원을 기준으로 해사고 출신 선원에 대해 배정을 강화하는 단체에 대해 인센티브 제공 등

셋째, 해사고 재학생의 체계적 승선 실습 지원이다. 4급 해기 면허를 취득하기 위해서 필요한 1년간의 승선 실습에 대해 졸업 이전까지 의무적으로 이루어질 수 있도록 정책 지원이 필요하다.

#### 4) 선원직업 경력개발 프로그램 운영

선원을 위한 경력개발프로그램(Career Development Program for seafarers, CDP)은 승무원의 장기적인 경력 목표를 설정, 이를 달성하기 위한 경력 계획을 수

립, 능력 개발을 위한 일종의 인적자원관리과정을 의미한다. 일련의 경력개발 과정을 거쳐 목표를 이루고, 자기발전육구의 충족뿐만 아니라 넓은 의미에서는 인력양성의 의미도 포함하고 있다.

그러나 현재의 선원 경력개발 프로그램은 다음과 같은 문제가 있다. 첫째, 교육 대상자 및 과정의 한정이다. 교육이수대상자 선별이 해운 관련자 중 재직자 또는 실무자를 상대로 육상의 실무교육을 제공하는 프로그램으로 대부분을 구성되고 있다.

둘째, 교육 콘텐츠의 다양성 부족이다. 해상직 안에서의 고급 선원으로서의 개발을 위한 교육 프로그램 부족이다. 해운산업의 다양한 직업경로에 비해 이수 가능한 교육프로그램이 항만, 물류, 해무 등 교육 과정이 급변하는 해운산업의 니즈에 부합하지 못하고 있다.

셋째, 다양한 교육접근방법 부재이다. 해운선사에 최신화된 정보·통신 기술 사용을 적극 장려하여 원격사이버교육(Distance Learning Programme)을 통한 교육도 미흡하다. 전문 실무교육 교수요원의 확보가 곤란하고, 교육에 대한 통합 관리체제도 미흡하다. 교육 후 교육생에 대한 경력 관리, 교육 내용의 지속적인 데이터베이스화 및 모니터링도 필요하다.

넷째, 시행되고 있는 선원직업 경력개발 프로그램의 적극적인 홍보 및 마케팅 전략 부족이다.

이에 대한 개선 방향 및 추진내용은 다음과 같다.

첫째, 승선 동기 부여 프로그램 개발이다. 승선 희망자의 선원으로서 숙련 및 자질 개발을 위한 프로그램의 개발이 요구된다.

둘째, 해운과 해상직종의 이미지 개선이 필요하다. 해상근무 일자리 취업정보 및 기회 제공에 대한 적극적인 홍보, 미래지향적인 매력적 직업관 제시, 해상근무를 통해 전문 해운 인력 가능성과 해운산업에서의 전직을 지원함을 홍보, 일생동안 전문인력 관리가 지원됨을 마케팅하여 해상직종의 일자리 매력화로 승선 동기를 부여해야 한다.

셋째, 장기 승선 동기 부여도 필요하다. 해기사의 고급 숙련 및 자질 개발을 위한 다각적인 프로그램 제공, 선원직종에 대한 비전 및 목표를 제공해야 한다.

넷째, 육상전문인력 역량 강화이다. 해상 경력을 바탕으로 이직 후 숙련된 기술이 육상해운산업분야에 활용할 수 있도록 다양하고 체계적인 경력프로그램 개발 및 제공이 필요하다.

다섯째, 중·고급 선원 관리자 과정 개설이다. 선박에서 중요한 역할을 담당하고 있는 고급 선원을 대상으로 직무교육을 강화하고 이를 통해 변화하는 환경에서 선박의 안전 운항에 기여하도록 한다. 중고급 선원을 대상으로 체계적인 전문가 교육을 실시하여 해기 지식을 육상 근무에 활용할 수 있도록 지원한다. 1항기사 또는 선기장 경험을 가진 선원이 선사 해무팀 등 육상 근무를 희망할 경우에 해기 지식을 관련 업무로 발전시킬 수 있는 전문가 교육과정도 신설이 필요하다.

승선 근무의 오랜 경험을 통하여 얻은 지식과 노하우를 가진 전문 인력을 체계적으로 교육하여 육상 근무로의 전환을 위한 별도의 전문가 과정이 필요하다. 고급 선원의 직무교육 내용 확대, 상급직 선원으로서의 승진 시 다문화의 이해, 리더십, 선박의 운영 및 관리 등 과목 및 시간 확대, 중고급 선원의 전문가 과정 신설, 선사의 육상근무 또는 관련 해운분야로 전환하는 경우에 필요한 업무 지식을 배울 수 있는 전문가 과정으로 선원·선박관리 과정, 조선기자재 업무 과정 등 한국해양수산연수원에 신설 또는 사이버강의 개설·운영 등이 필요하다.

## 2. 내항 여객선 선원 공급 시스템 개편

### 1) 국적 해기사 양성 정원 확대

우리나라의 해운 및 수산업체가 운항하고 관리하는 선박이 계속적으로 증가하고 있다. 그러나 해양·수산계 학교의 정원은 계속 감소하고 있으며, 해상근무 인력의 승선기간도 짧아지고 있어 정책 대안이 필요하다.

국내 상선대 증가 및 선박관리업 활성화로 상선 선원 수요는 계속 증가했다. 우수한 해기사 인력 수요 증대에 대응하고, 중장기적으로 해운물류 전문인력 수요에 대응하기 위한 정책이 필요하다.

첫째, 해양계 학생 정원 확대를 위한 여건조성이다. 해양계 학교 졸업생 취업을 제고, 승선학과 졸업생에 대한 국내업체 우선 채용, 해양계 학교 정원 지속 확대를 위한 산·학·연·정 협의체 가동 등이 필요하다.

둘째, 해양대학의 해기면허 취득 과정 다양화가 필요하다. 해양대학에서 승선학과 외 일반학과 학생들의 복수전공 선택을 통한 해기사 진출 과정도 개방할 필요가 있다. 현재 대부분의 학과는 복수전공을 허용하고 있으며, 학과 정원 조정이 현실적으로 어려운 경우 재학생들이 승선학과를 선택할 수 있는 방식으로 문호를 개방하여 해기인력을 탄력적으로 양성하는 방안이 필요하다. 또한, 해양대 일반학과 학생도 부전공으로 선택하여 해기사 자격시험 이수에 필요한 교과목 수강, 실습 가능하도록 개방해야 한다. 현재 교직의 경우 비사범대학 학생에게도 교직과정 이수를 통해 교원자격증을 획득할 수 있는 기회를 제공하고, 인력 충원도 활용하고 있다.

셋째, 승선예비역 제도 개선이다. 승선근무 예비역 제도는 안정적인 해기사의 확보에 크게 기여하고 있으나 의무승선기간 이후 조기 하선하는 비율이 매우 높아 장기 승선이 필요한 고급 선원의 확보가 어려운 실정이다. 2013년도 배정된 인력은 1,000명으로 수산업 분야 선박기준을 총톤수 200톤에서 100톤으로 하향 조정하였으나 내항선 및 어선 분야에서의 수요 대응이 여전히 부족하다.

현재 국비 지원으로 양성되고 있는 해양대 졸업생과 고졸 해기사 등에 대해서는 승선근무 예비역 혜택을 대부분 받을 수 있도록 확대하는 것이 필요하다. 향후 해운산업, 수산업 분야의 지속적인 성장에 따른 승선 예비역 수요는 계속 증가할 것으로 예상되고 있다.

이에 지속적으로 증가하고 있는 수요에 맞추어 인력 배정을 확대하고 승선 희망자에게 병역특례 혜택이 주어질 수 있도록 각 분야마다 필요한 적정 인원을 분배하여야 한다. 이와 더불어 승선근무예비역제도가 장기 승선으로 이어질 수 있도록 의무승선 기간을 현재 수준보다 늘리는 방안이 필요하다.

넷째, 해군 전역 해기사 활용 확대이다. 정부는 해상생활의 실전경험이 있는 해군 출신자들을 위한 해기사 면허 취득과정을 따로 개설했다. 지난 2009년 2

월 국토해양부는 해군 경력자(전역자 및 전역 예정자)에 대한 3급 해기사 면허 취득 교육 과정(2주)을 한국해양수산연수원에 개설했다. 이는 해양수산부와 해군 간 업무협약의 일환으로, 해운 경력자들에게 상선 취업기회를 제공함으로써 해운업계에 부족한 해기사를 보충하기 위한 것이다. 이 과정을 통해 매년 20~30명의 해군 출신 해기사가 선사에 취업하고 있다.

해군 출신 해기사 양성 및 취업 확대를 위해 i) 해기사 취업시 장점 등 및 홍보 확대, ii) 교육과정 확대, iii) 해군과 업무 협력 강화 등을 추진할 필요가 있다.

## 2) 내항여객선 선원 인력풀제 도입 및 예비원을 제고

### (1) 선원의 인력풀제 도입 필요성 및 추진방안

선원이 승선하는 선박은 24시간, 365일 운항을 전제로 하고 있으며, 따라서 선박에 승선하는 선원은 별도 예비원을 두지 않을 경우 휴가를 사실상 시행할 수 없다. 선원법은 선박소유자로 하여금 총 승선원수의 10% 이상의 예비원을 확보할 것을 규정하고 있으나, 선박소유자가 소유하는 선박이 3척 이하인 경우와 선박을 특정한 선원근로계약을 체결한 경우에는 적용이 제외되어 있다.

우리나라 내항 선박소유자의 경우 절대 다수가 3척 이하의 선박을 소유하여 예비원을 두고 있지 않다. 현재 내항 여객선 174척 중 47척에 승선하는 선원은 예비원을 두지 않아도 되는 3척 이하 선박소유자의 선박이다. 그리고 내항 여객선 선원 수급이 원활하지 않은 점도 예비원을 둘 수 없는 원인이 되고 있다.

따라서 연안 선원의 유급휴가의 실질적 시행을 가능하게 하기 위해서는 선원 인력풀제가 도입되어야 하며, 이를 통하여 선원의 과로에 의한 후진국형 해양사고를 방지하고 나아가 선원의 고용안정을 도모하는 등 열악한 연안 선원의 복지 증진을 도모할 필요성이 있다.

선원 인력풀제의 추진방안은 다음과 같다. 첫째, 공공기관에서 선원 인력 풀(Pool)제를 주관하는 방안이다. 공적기관에서 일정한 선원 인력 풀을 모집하고, 선원유급휴가를 위한 예비인력이 필요한 회사에 선원을 공급하는 방안이다.

〈표 5-2〉 선원인력풀 운영주체 장단점 비교

방안	한국선원복지고용센터방안	한국해운조합 방안
장점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공적기관이 수행하여 정부의 지원이 가능</li> <li>• 정부정책에 따라 널리 시행될 수 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선원직업소개 영역에서 민간의 자율성 확보</li> <li>• 제도 운영의 효율성</li> <li>• 전국 조직망을 갖추고 있어 질 높은 현장 서비스 가능</li> </ul>
단점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제도 운영의 효율성 저하</li> <li>• 정부의 예산 지원 수반</li> <li>• 전국 조직망을 갖추고 있지 않아 현장 서비스 곤란</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정부의 지원이 곤란</li> <li>• 강제성이 약하여 제도의 시행 범위가 제한적으로 될 가능성</li> </ul>

우선 공적인 기능을 하는 한국선원복지고용센터에서 운영주체로 선정할 수 있다. 이 경우 정부의 지원이 가능하나, 그 만큼 국고부담을 초래할 수도 있다는 단점이 있다. 또한 센터는 전국 조직망이 갖추고 있지 않아 지역별 사업을 하는데 있어 한계가 있다.

둘째, 인력풀제의 실효성 있는 추진을 위해 한국해운조합을 운영기관으로 하는 방안도 검토할 수 있다. 한국해운조합은 전국적인 네트워크를 가진 사업자 단체로 사업 효율성이 높을 것으로 기대된다. 특히 전국 조직망을 갖춘 한국해운조합이 지역별로 선원직업소개 사업을 추진(해운법에 따른 선박관리업 신고 등록)할 경우 연안선에 유급휴가 제도의 실시가 폭넓게 가능할 것으로 보인다. 다만, 해운조합안의 경우에는 정부의 지원이 곤란하고, 복지서비스 개선이 되지 않을 가능성이 있다.

## (2) 선원의 예비원을 제고

예비원의 부족으로 선원이 유급휴가인 경우 법정 승무정원이 결원이 되거나 기타 선원이 과중한 업무를 수행함으로써 해양안전사고의 발생 원인이 된다. 선원법상 최저 예비원 확보율은 10%이나, 10%의 예비원으로는 선원법상 보장된 유급휴가를 부여하기가 힘들며, 승하선 교대에 따른 휴식시간 보장도 어려운 실정이다. 내항상선의 경우 최근 5년간 예비원율은 2.5% 미만으로 법적 예비원 확보율에 훨씬 못 미치고 있다. 내항 여객선의 경우 예비원율이 1%에 불과하다.

현재 우리나라 선원의 예비원 확보율은 다음과 같은 수준이다.<sup>89)</sup>

- 예비원 확보율 20~40%인 회사 : 다수의 대형 외항해운회사
- 예비원 확보율 10~20%인 회사 : 대부분의 중소형 외항해운회사
- 예비원 확보율 10% 미만인 회사 : 내항 해운회사

또한, 내항 여객선을 포함하여 내항선 선원의 경우 예비원의 부족으로 법정 유급휴가를 가지 못하고 장기간 지속적으로 승선함에 따라 선원 및 가족들의 생활여건도 열악한 실정이다.

예비원 확보를 위한 대책은 다음과 같다. 첫째, 예비원율을 장기적으로 상향 조정하는 정책을 추진한다. 예비원 확보율을 현행 10%에서 중장기적으로 20% 이상으로 상향 조정하는 것이 바람직하다. 선원직업의 안정화와 복지향상, 그리고 선박사고 경감을 위해 휴가율 상상을 법제화해야 한다.

### 3. 선원 복지 확대 및 선원근로 관리감독 강화

#### 1) 선원 양성 및 복지재원 마련

선원의 복지사업은 정부 또는 개별 선사를 통해 추진되고 있으나, 선원단체 및 선박소유자단체 차원의 종합적인 복지사업 추진은 미흡한 실정이다. 우리나라의 선원 관련 생산적 복지사업은 민간업·단체의 역할이 정부 및 공공기관에 비해 미흡하다. 정부 및 공공기관의 비중은 82.7%이나 민간업체 역할은 17.3%에 불과하다. 반면 일반적 복지사업은 정부 및 공공기관의 역할이 민간업·단체에 비해 미흡하다(정부 및 공공기관(6.8%), 민간업체 (93.2%)).

정부, 선원단체와 선박소유자단체 간 선원복지에 대한 업무분담 및 민간 역할 제고를 통하여 일반적인 선원복지 개선의 추진이 필요하다.

선원 복지 재원은 국가가 양성한 선원을 사용하는 자가 납부하는 기여금, 톤세제 수혜선사가 납부한 부담금, 운영비 운용 수익금 등으로 마련한다.

89) 필자의 국내 외항, 내항해운업계 해무담당자 인터뷰 내용.

〈표 5-3〉 선원복지재원 조성 및 운영

- (재원조성) 정부, 선박소유자단체 및 선원노동조합이 등이 공동 출연
  - 정부, 선박소유자단체, 선원노동조합 등에서 적정 비율로 매년 출연
  - 매년 10억 원 이상 규모로 조성
- (기금운영) 선원 인력개발·복지위원회에서 중요사항을 결정하되, 실무적인 운영은 별도 사무국을 설립
- (기금사용) 선원 인력개발·복지위원회에서 승인한 선원복지와 관련한 사업
  - 기금으로 지원되는 선원복지사업의 구체적 사항은 실무팀에서 검토·개발하여 위원회의 승인을 받도록 함

## 2) 선원 복지향상을 위한 제도 개선 및 지원 방안

### (1) 산업계 지원 방안

임금은 향후 승선 및 장기 승선을 유도하는 데 중요한 요소 중 하나로 내항 여객선 선원의 지속적인 수급을 위해서는 임금을 향상시켜야 한다. 따라서 1차적으로 고용주인 선사에서 적절한 임금 수준을 유지하는 노력을 해야 한다. 또한, 장기근속 선원에 대해 장기근속 수당을 별도로 지급하는 등 장기 근무에 대한 혜택을 마련할 필요가 있다.

또한, 업계에서는 복지제도를 개선할 필요가 있다. 설문조사 결과 6급 해기사인 경우 매월정기휴가를 받는 경우가 적었으며 휴가 및 금전적 보상을 받지 못하는 경우도 있었다. 따라서 업계는 유급 휴가를 보낼 수 있는 환경을 조성할 수 있도록 노력해야 한다. 뿐만 아니라 선박에서 작업하는 시간이 많은 만큼 선내 생활환경을 개선해야 한다.

### (2) 정부 지원 방안

정부에서는 내항여객선 선원에 대한 우대 제도를 시행하여 내항여객선 선원의 역량 강화 및 경력 개발을 지원해야 한다. 우선 법정 선원 교육비 면제 제도를 도입할 필요가 있다. 설문조사 결과에 따르면 현재 내항여객선 선원은 평균 202.77시간의 교육을 이수하고 있는 것으로 나타났다. 이때 안전교육 및 여객선



선원 교육 관련 교육비를 내향 여객선 선원에게 지원하여 교육 이수의 어려움이 없도록 지원해야 한다.

또한, 임금 수준이 낮은 내향여객선 선원들에 대해 근로 소득세 감면 및 국민연금 조기노령연금 수급 혜택을 부여하도록 한다. 근로소득세 감면은 모든 내향여객선 선원을 대상으로 하는 것이 아니라 평균 월 급여가 낮은 선원들을 대상으로 실시한다. 설문조사 결과에 따르면 내향여객선 선원들 가운데 월 평균 급여가 199만 원 이하인 경우가 21.1%로 나타났다. 특히, 150만 원 미만으로 월 급여를 받고 있는 선원들에게는 소득세 감면 혜택을 줄 필요가 있다. 그뿐만 아니라 국민연금법 특수직종 근로자 항목에 내향여객선 선원을 포함하여 노령연금을 조기에 선택하여 수급할 수 있도록 국민연금법을 개정할 필요가 있다. 이를 통해 일부 내향여객선 선원의 열악한 임금 수준 및 근로 여건을 보완해 줄 수 있다.

### (3) 기타 방안

첫째, 한국선원복지고용센터에서는 업무를 확대하여 내향여객선 선원의 복지제도 향상을 위한 사업을 진행하도록 한다. 예를 들어 현재 한국선원복지고용센터에서 추진하고 있는 선원의 자녀 교육비 지원을 활용하는 방법이 있다. 한국선원복지고용센터에서는 선원 자녀에 대한 장학금지급 사업을 내향여객선 선원으로 확대하고, 등록금 용자를 지원하도록 한다. 특히, 영세한 내향여객선 선원의 경우 학자금 지원을 지속하여 선원의 교육 및 가계 부담을 완화하도록 노력해야 한다.

둘째, 내향여객선 선원들의 장기 승선을 위한 노사정 협력 네트워크를 구축하도록 한다. 내향여객선 선원의 경우 고령화가 심각하며 젊은 층일수록 향후 승선 계획이 불확실한 경우가 많다. 따라서 내향여객선 선원직의 안정적인 근무를 유도할 수 있는 대책을 마련해야 한다. 이때 내향여객선 선원 관련 노사정 협력 네트워크는 근로 환경 개선책과 복지 정책을 공동으로 추진할 수 있도록 한다.

## 제6장 결론 및 정책제언

### 제1절 결론

내항 여객선 선원의 역량과 자질 향상은 우선 내항 여객운송산업의 성장과 발전을 통해 가능하다. 그간 우리나라 선원의 복지향상과 처우개선을 위한 많은 정책개발과 연구가 있었으나 한계가 많았다고 평가된다. 이는 선원들의 처우가 해당 사업장과 관련 산업의 규모와 역량에 의해 기본적으로 결정된다는 사실을 간과한데 따른 것으로 보인다. 따라서 본 연구에서는 내항 여객선 선원의 역량강화와 경력개발은 우선적으로 내항여객 운송산업이 성장하고 관련 기업(내항여객선사)이 우리 사회 구성원들의 요구를 수용할 수 있을 정도로 성장해야 한다.<sup>90)</sup>

그러나 우리나라 내항여객 운송산업은 인프라 부족, 업체의 영세성, 짧은 운송거리 등으로 현재 수준을 월등히 뛰어 넘을 정도의 성장은 사실상 기대하기 어렵기 때문에 정부의 정책적 지원이 필요하다. 그간 정부에서 내항 여객선 면세유 지원, 연안여객터미널 건설, 이차보전제도 시행 등으로 내항 해운업체를 지원하고, 보조항로 운항과 운임지원 등으로 도서민의 교통권을 지원하고 있으나 내항 여객운송산업이 질적으로 성장하는 데는 한계가 있다.

한편 우리나라 내항 여객선 선원 시장은 공급자에게는 불리한 시장이다. 전국적으로 내항 여객선 업체는 63개사에 불과하고 선박도 99척으로 선원들이 취업할 수 있는 시장이 극히 제한되어 있다. 반면 내항 여객선을 비롯하여 선박을 승선할 수 있는 자격증이 되는 선원수첩 발급 수는 79,148명에 달하고, 소형선박조종사 면허를 제외한 유효 해기면허 소지자도 7만 6천명으로 달한다. 이

<sup>90)</sup> 이는 내항 해운업체와 같이 영세한 규모에서는 육상의 기업체에서 제공하는 서비스와 복지를 제공하는데 한계가 있다는 의미이며, 선성장 후분배론과는 다른 주장임.

중 내항선에 해기사와 부원으로 8,207명이 종사하고 있으며, 내항 여객선에는 불과 988명이 고용되어 있다.

그리고 내항 여객선에 승선하기 위해 외항선에서 하선한 선원인력, 내항선의 다른 선종에서 하선한 인력, 연수원에서 자격을 획득한 신규인력 등이 끊임 없이 구직등록을 하고 있는 실정이다.

이와 같은 상황에서는 내항 여객선원의 처우개선과 경력개발 및 역량강화를 위한 교육이 선사에 의해 이루어지기는 거의 불가능한 상황이다. 단적으로 선원 자격유지 및 상급교육을 위한 교육비는 선사에서 부담을 해야 하지만 일부 선사에서는 여전히 개인에게 부담을 지우는 경우도 허다한 실정이다. 그리고 동일한 지역에서 비슷한 항로를 운항하는 내항 여객선의 선장 급여도 사업주에 따라 2배 이상 차이가 발생하는 경우도 있다. 이는 비슷한 일을 하면서도 1/2의 연봉을 받고 취업을 해야 하는 전문인력이 많다는 것을 의미한다. 즉 내항 여객선 시장은 시장에 의해 자율적으로 조정되는 시장이 아니라, 고용주가 급여를 비롯한 근로조건의 대부분을 좌우하는 시장으로 해석해야 한다.

따라서 내항 여객선 선원의 경력개발, 역량강화, 처우개선 등이 시장 기능에 의해 개선될 것으로 기대하기 어려운 시장실패 사례라고 할 수 있다.<sup>91)</sup> 내항 여객선 선원의 처우를 민간에 의존해서는 안 되는 이유이다.

## 제2절 정책제언

### 1. 내항 여객선 업체 대형화 추진

내항 여객선 선원의 경력을 개발하고 역량을 강화하고 처우를 개선하기 위해서는 내항 여객선 업체의 규모가 대형화 되어야 가능하다. 내항 여객선 선원의 휴가를 포함한 처우개선, 그리고 교육을 통한 자질 향상에 가장 걸림돌이

<sup>91)</sup> 일부 선사들이 높은 연봉을 지급하고 많은 교육을 실시하는 등 내항 여객선 선원 고용의 모범적인 사례도 있으나, 대부분의 경우 악화가 양화를 구축하는 실정이다.

되는 것은 영세한 사업장 규모이다. 1사 1척 규모의 영세 사업장에 속한 선원들은 실제 휴가를 사실상 가질 수 없고, 직무 교육도 사실상 불가능하다. 기상이 악화되는 경우를 제외하고 365일 운항하는 선박에 예비원도 없는 상황에서 승무원의 휴가와 교육을 실시한다는 것은 불가능한 일이다.

내항 여객선에 승선하는 선원들이 정상적인 휴가와 교육 활동을 수행하기 위해서는 최소한 업체당 3척 이상의 선박이 운항해야 예비원 인력을 두고 순환 근무를 하고, 휴가와 교육을 할 수 있다.

이를 위해 향후 내항 여객선 사업자 자격 기준을 현재와 같은 자본금과 톤수 기준에 추가적으로 선박 운항 척수(3척 이상)를 명시하는 법 개정이 필요하다. 다만 이를 즉시 시행할 경우 현장에서의 여러 가지 어려움이 예상되기에 향후 5년 또는 10년 동안의 유예기간을 두고 전면적으로 시행할 수 있도록 해야 한다.

그리고 정부에서 운영하는 보조항로 사업자 자격도 선박 운항 척수를 최소한 2척 이상으로 제한하여 보조항로 선박의 선원들이 휴가와 교육을 받는데 지장이 없도록 조치할 필요가 있다.

## 2. 내항 여객선 직무교육 및 서비스 교육 강화

우리나라의 여객선 선원이 별도로 받는 교육은 여객선 기초교육 6시간, 여객선 상급교육 15시간, 여객선 직무교육 7시간 등을 합하여 총 28시간에 불과하다. 반면 항공기 객실 승무원의 교육은 안전교육 94시간, 서비스 교육 22시간 등 총 116시간에 달한다. 즉 항공기 승무원의 경우 선박에 비해 안전훈련 교육도 충분히 받고 있으며, 그리고 선박 승무원 교육에는 전혀 없는 서비스 교육도 22시간 이상을 받고 있다.

따라서 여객선의 서비스를 고급화하고 이용자의 만족도를 제고하기 위해서는 여객선 선원에 대한 서비스 교육 과정을 개설하고 교육을 강화할 필요가 있다.

### 3. 내항 여객선 선원 복지여건 개선<sup>92)</sup> 및 노사정 프로그램 개발

내항 여객선 선원의 처우와 복지를 개선하기 위한 정책 추진을 제안한다. 첫째, 정부 지원에 의해 운영하는 보조항로의 선원 임금을 상향 조정한다. 이를 위해 보조항로 선원임금은 내항선 평균 임금 이하로 입찰하지 못하도록 제한하고, 낙도보조항로 입찰시 운영비에 포함되어 있는 선원임금을 제외하고 심사하는 방안을 도입한다.

최근 보조항로 입찰시 최저 입찰제를 이용하면서 낙찰받은 업체는 선원임금을 인하시키려는 유인이 많아졌고, 실제 선원 임금이 하락하는 요인이 되고 있어 개선이 시급하다.

둘째, 내항 여객선 선원의 휴가 시행을 위해 예비원 제도 확대 시행이 필요하다. 현재 예비원 10% 규정도 점차적으로 30% 수준으로 상향 조정하고, 3척 이하 업체는 예비원 확보 기준을 예외로 인정하는 규정도 삭제해야 한다. 차제에 보조항로 선박 운항 입찰에 참가하는 업체는 선박이 최소 3척 이상으로 제한해야 한다.

셋째, 내항 여객선 선원 복지사업 확대를 위한 노·사·정 실천프로그램 개발을 제안한다. 현재 내항 여객선 선원은 인원도 적고 관련 선원단체도 불명확하고 복지사업을 위한 선주들의 여력도 부족한 실정이다. 따라서 내항 여객선 선원 복지사업 확대를 위해 노·사·정 합동으로 실천프로그램을 개발할 것을 제안한다. 즉, 노측을 대표하여 해상노련, 사측을 대표하여 해운조합, 그리고 정부를 대표하여 해양수산부와 선원복지고용센터가 참가하고, 민간 전문가가 참여하여 체계적인 내항 여객선 복지사업 개발 및 시행이 기능하도록 지원한다.

### 4. 내항 여객선 승선근무예비역 제도 도입<sup>93)</sup>

우리나라 외항선, 원양어선 등에서는 승선근무예비역<sup>94)</sup>을 승선시켜 부족한

<sup>92)</sup> 한국해양수산개발원, 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」, 국토해양부, 2012. p.238. 내용 수정 보완

<sup>93)</sup> 한국해양수산개발원, 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」, 국토해양부, 2012. p.238. 내용 수정 보완

해상인력을 보충하고 있으나, 내항 여객선은 승선근무예비역을 이용하지 못하고 있다.

내항 여객선은 전시에 전략물자와 병력의 수송수단으로 가장 빠르게 활용할 수 있는 선박이다. 내항 여객선은 연안 항만에 가장 최적화된 선형으로 비상시 국민경제에 긴요한 물자와 병력의 수송에 적합한 선박이다. 내항 여객선은 국내 선원만 승선하여 비상시 즉시 투입이 가능하다. 내항 여객선은 국내 선박 중 유일하게 외국인 선원이 승선하지 않아 비상시 선원의 교대(대체 투입) 없이 즉시 동원 및 임무 수행에 적합하다.<sup>95)</sup>

실제 내항 여객선 168척 중 57%인 96척이 동원선박으로 지정되어 비상시 특수전 지원, 상륙군 수송, 환자·물자 수송 등에 활용할 수 있도록 하고 있다.<sup>96)</sup> 그러나 외항선, 원양어선 등에 배치하는 승선근무예비역을 이들 내항 여객선에 배치하지 않고 있다.

또한, 내항 여객선은 한반도에서 가장 긴장도가 높은 지역을 상시 운항하고 있다. 서해5도, 울릉도·독도 지역 등 긴장과 갈등이 높은 지역을 운항하는 여객선에 우수한 해기사 승선이 유지되기 위해 승선근무예비역제도의 적용이 필요하다.<sup>97)</sup>

내항 여객선은 공익업무 수행으로 승선근무예비역제도 운영에도 부합된다. 내항 여객선은 도서민의 이동 및 도서지역 생필품 공급 등 공익기능을 수행하여, 정주여건을 위해 사업면허로 운영하고 있다. 입출항시마다 선원 승무, 승선 정원 및 선박설비 확인 등 운항관리자의 직접 지도·감독으로 승선근무예비역에 대한 철저한 복무관리가 가능하다.<sup>98)</sup>

내항 여객선에 승선근무예비역을 배정하기 위해 법률개정을 추진한다. 즉 국내 선원이 승선하고 동원선박 대부분을 차지하는 여객선을 비상시 원활한 업

94) 항해사·기관사 면허 소지자로서 전시·사변 또는 이에 준하는 비상시에 국민경제에 긴요한 물자와 군수물자를 수송하기 위한 업무 등을 위하여 해운·수산업체에 일정기간 승선근무하면서 병역의무를 이행하는 사람을 말한다. [네이버 지식백과] 승선근무예비역 (병역관련용어해설, 2010. 11., 대한민국정부)

95) 한국해양수산개발원, 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」, 국토교통부, 2012. p. 238.

96) 한국해양수산개발원, 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」, 국토교통부, 2012. p. 238.

97) 한국해양수산개발원, 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」, 국토교통부, 2012. p. 239.

98) 한국해양수산개발원, 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」, 국토교통부, 2012. p. 238.

무가 가능할 수 있도록 관련 법률 개정을 추진한다.<sup>99)</sup> 해상여객운송사업체가 승선예비역 배정업체에 포함되도록 「병역법시행령」 제40조2 개정을 추진한다 (<표 6-1> 병역법시행령 개정(안) 참조).

〈표 6-1〉 병역법 시행령 개정(안)

현행(~에서)	개정안(~으로)
제40조의2(승선근무예비역 필요인원의 통보 및 배정)	제40조의2(현행과 동일)
① 유조선, 컨테이너선, 액화천연가스(LNG)선, 원양어선, 그 밖에 병무청장이 전시·사변 또는 이에 준하는 비상시에 동원할 수 있다고 정하는 병력이나 전략물자 등을 수송할 수 있는 선박을 보유하거나 관리하고 있는 다음 각 호의 사람은 다음 해의 승선근무예비역의 필요인원을 국토해양부장관에게 매년 6월 30일까지 알려야 한다.	① (현행과 동일)
1. 해운업 분야: 총톤수 500톤 이상의 선박을 보유하거나 관리하고 해상 화물 운송사업 및 외항 선박관리업을 경영하는 업체의 장	1. 해운업 분야: 총톤수 500톤 이상의 선박을 보유하거나 관리하고 <u>해상 여객 또는 화물 운송사업 및 외항 선박관리업을 경영하는 업체의 장</u>
2. 수산업 분야: 총톤수 200톤 이상의 선박을 보유하거나 관리하고 원양어업이나 근해어업을 경영하는 업체의 장	2. (현행과 동일)
② 생략	② (현행과 동일)
③ 생략	③ (현행과 동일)
④ 생략	④ (현행과 동일)

자료 : 한국해양수산개발원, 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」, 국토교통부, 2012. p. 240.

<sup>99)</sup> 한국해양수산개발원, 「연안여객운송산업 장기 발전방안 연구」, 국토교통부, 2012. p. 238.

## 참 고 문 헌

### 〈국내 문헌〉

- “ ”, 「 , 2012. 7.
- “ ”, 「 , 1994.
- , 「 , 2000.
- , 「 , 2010.
- , 「 , 2010. 8.
- , 「 , 2012.
- , 「 - , 2012.
- 12.
- , 「 , 2001.
- , 「 , 2009.
- , 「 , 1998.
- “ ”, ( ) 1998 8
- “ ”, , 2006, 8 2 ,
- , 「 21 , 2000. 10.,
- , 「 21 , 2002.
- , 「 (CDP) , 2009.
- , 「 ( ) , 2000.
- , 「 , .



- 「, 2012. 1
- 「, 2012. 4
- 「, 2001. 4
- 「, ,
- 2005.
- 「, 2008.
- 「, 2010.
- 「, 2011.05.
- 「, 2012.
- 「, 2013.
- 「, 2008.
- 「, ,
- 2011.
- 「, ,
- 「, ,
- 「, 2011.
- 「, 2005.
- 「, 2001.
- 「, ,
- 2010.
- 「, 2004.
- 「 ( ) , 2005.
- 「, .
- “ ”, 2011.
- 「, , 1999.
- “ ”, 「, , 2005. 3.

### 〈국외 문헌〉

David Glen, What do we know about the labour market for seafarers? A view from the UK, , Maritime Policy, 2008.

Dimitar KANEV, The New Characteristics of Seafarers' Labor Market and their Requirements to the Maritime Education, Nikola Vaptsarov Naval Academy, 4th IAMU General Assembly

VINH V. THAI, LINKESH BALASUBRAMANYAM, KAREN KAI LIN YEOH and SOFIAN NORSOFIANA, "Revisiting the seafarer shortage problem: the case of Singapore", Maritime Policy & Management Vol. 40, No.1, 2013.

日本國民經濟研究協會, "來航海運から見た 素材産業の 物流コスト効率化に 關する 調査報告書", 2003.

日本國土交通省, 「船員勞働通計」, No.202. 平成26年.

日本國土交通省, 「海事海事レポート」, 平成27年.

日本內航海運總聯合會, "來航船の消える日が来る", 2004. 11.

日本內航海運總聯合會, 「內航海運の活動」, 2004.

## 부 록

### 부록 1. 내항 여객선 업체 현황

〈부록 표-1〉 내항 여객 운송사업체 현황

선사명	자본금(백만 원)	선박척수	면허관청
(주)경남해운	50	1	마산
고려고속훼리(주)	750	4	인천
(주)남해고속	1,000	6	목포, 여수
노화농업협동조합	2,207	2	목포
(유)대부해운	1,000	4	인천
(유)대원종합선기	400	1	군산
(주)대저해운	10	1	포항
도초농업협동조합	1,265	1	목포
(주)돌핀해운	600	2	포항
(주)동양고속훼리	400	4	목포
(주)마라도가는유람선	170	2	제주
매물도해운(주)	50	5	마산
(합)목포대흥상사	420	6	목포
미래마린해운	700	-	평택
비금농업협동조합	8,801	1	목포
사랑수산업협동조합	1,464	2	마산
(주)삼보해운	200	2	인천
(주)서경카훼리	500	2	부산
서진도농업협동조합	9,482	1	목포
세종해운(주)	700	1	인천
소안농업협동조합	1,701	3	목포
(주)신아해운	50	4	여수
신안농업협동조합	2,144	3	목포
(유)신안해운	700	3	목포
(유)신진해운	105	1	목포
(주)신한해운	1,180	11	군산, 대산

선사명	자본금(백만 원)	선박척수	면허관청
씨스포빌(주)	1,000	1	동해
씨월도고속훼리(주)	1,300	3	목포, 제주
(주)아름다운섬나라	300	3	제주
안좌농업협동조합	920	1	목포
(주)에이치엘해운	100	4	목포, 마산
영동해운(주)	50	2	마산
오션호프해운(주)	3,161	1	여수
(주)온바다해운	50	1	여수
완도농업협동조합	3,193	3	목포
우리고속훼리(주)	1,800	2	인천
(주)올롱해운	50	1	포항
(주)월명유람섬월명여객선	700	1	군산
유성해운(주)	200	3	마산
임자농업협동조합	993	2	목포
정도산업(주)	1,300	2	동해
(유)정우해운	350	2	목포
(주)JH페리	300	3	인천, 여수, 포항
조양운수(주)	500	5	목포
(주)좌수영	100	2	여수
(주)청룡해운관광	2,000	2	대산
청산농업협동조합	1,303	5	목포
KS해운(주)	100	1	인천
(주)태성해운	854	1	포항
태평양해운(주)	127	4	여수
(주)테즈락센트럴베이크루즈	300	1	부산
(주)통영연화욕지	995	2	마산
평화해운(주)	615	4	여수
(주)포유디해운	100	1	군산
(주)풍진해운	100	4	목포
(주)한려수도	50	1	여수
(주)한림해운	1,200	5	여수, 군산
(주)한솔해운	50	4	마산
(주)한일고속	1,638	3	제주
(주)해광운수	300	13	목포
해동해운(주)	50	1	여수
현대해양레저(주)	2,500	1	인천

## 부록 2. 내항 여객선 선원 직무분석 설문서

ID 

--	--	--	--

### 내항 여객선 선원 직무분석 설문서

안녕하십니까?

저희는 국무총리실 산하 경제·인문사회연구회 소속 한국해양수산개발원(KMI)입니다. 저희 기관에서는 2015년 기본과제로 「내항 여객선 선원의 경력개발 실태와 역량 강화 방안 연구」를 수행하고 있습니다. 이와 관련하여 내항 여객선 선원의 직무를 분석하여 문제점을 도출하고 정책대안을 마련하기 위해 설문조사를 실시하고 있습니다.

본 설문조사는 연구목적으로만 사용하고 다른 용도로는 사용하지 않을 것입니다. 여러 가지 업무로 바쁘시겠지만 시간을 할애하여 설문조사에 협조하여 주시기 바랍니다. 감사합니다.

본 설문에서 응답해주시는 정보는 법률 제11690호 개인정보보호법 제15조(개인정보 수집/이용)에 의거 보호 받을 수 있으며, 동법 제21조(개인정보의 파기)에 의거 조사 종료 후 파기되오니 안심하시고 원활한 연구 진행이 될 수 있도록 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

2015. 8

- ☐ 설문조사기관 : 한국해양수산개발원 (부산시 영도구 해양로 301번길 26)  
☐ 연구책임자 : 황진희 해운정책연구실장 (Tel. 051-797-4611)  
☐ 설문조사자 : 전우현 연구원 (Tel. 051-797-4615)

#### 응답자 기본 사항

성명		전화		핸드폰	
주소	(       )	시/도	(       )	시/군/구	(       ) 읍/면/동

## PART A. 인적사항

<b>A01</b>	직책	1) 선 장 1-1) 1항사 1-2) 2항사 1-3) 3항사 1-4) 갑판원 2) 기관장 2-1) 1기사 2-2) 2기사 2-3) 3기사 2-4) 기관원 3) 기타 : ( )
<b>A02</b>	면허	1) 1급 2) 2급 3) 3급 4) 4급 5) 5급 6) 6급 7) 기타( )
<b>A03</b>	연령	만 <input type="text"/> <input type="text"/> 세
<b>A04</b>	승선 경력	1) 총 승선경력 : <input type="text"/> <input type="text"/> 년 2) 해당직책 승선경력 : <input type="text"/> <input type="text"/> 년 3) 현재업체 근무경력 : <input type="text"/> <input type="text"/> 년
<b>A05</b>	학력	1) 대졸 이상 2) 전문대졸 3) 고졸 4) 중졸 이하
<b>A06</b>	월평균 임금	월 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 만원
<b>A07</b>	해기 면허 취득 방법	1) 필기시험응시 합격 2) 필기면제 교육후 시험합격 3) 실무경력 2배후 면접시험 합격 4) 기타 ( )
<b>A08</b>	고용 계약 형태	1) 1년 단위 계약 2) 1년 단위 종신 계약 3) 종신계약 4) 기타 ( )

## PART B. 현재 승선(최근 승선) 선박/항로 관련

B01	현재 승선한 선박 종류 (선종)	1) 일반여객선 : 운항 속력이 15 노트(Knot) 미만인 선박 2) 고속선 : 운항 속력이 15노트(Knot) 이상 20노트(Knot) 미만인 선박 3) 쾌속선 : 운항 속력이 20노트(Knot) 이상 35노트(Knot) 미만인 선박 4) 초쾌속선 : 운항 속력이 35노트(Knot) 이상인 선박 5) 차도선 : 차량 탑재구역이 상시 개방되어 있고 차량의 적양하와 여객이 주로 선수 램프를 거쳐 이루어지는 여객선 6) 쾌속 카페리 : 차량 탑재구역이 밀폐된 자동차 겸용 여객선(속력 30노트(Knot) 이상 선박) 7) 일반 카페리 : 차량 탑재구역이 밀폐된 자동차 겸용 여객선 8) 기타 : ( )
B02	선박의 크기	1) 총 톤수 : <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 톤 2) 여객 정원 : <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 명
B03	선박의 속력	<input type="text"/> <input type="text"/> 노트(Knot)
B04	취항 항로	1) 출발지 ( ) 2) 도착지 ( ) 3) 중간 기항지 (도서명) ( ) 4) 총 기항지 : ( ) 곳
B05	1항차 항해시간	1) 편도 <input type="text"/> <input type="text"/> 시간 <input type="text"/> <input type="text"/> 분 2) 왕복 <input type="text"/> <input type="text"/> 시간 <input type="text"/> <input type="text"/> 분

B06	1일 취항횟수 (왕복)	1) <input type="text"/> 회							
B07	승무정원 및 인원	1) 승무선원 : <input type="text"/> 명 2) 실제 승무인원 : <input type="text"/> 명							
B08	직책별 인원	선장	1항사	2항사	3항사	갑판장	갑판수	갑판원	기타
		( )명	( )명	( )명	( )명	( )명	( )명	( )명	( )명
		기관장	1기사	2기사	3기사	조기장	조기수	조기원	기타
		( )명	( )명	( )명	( )명	( )명	( )명	( )명	( )명

## PART C. 근무 및 교육 경력

C01	휴가 실태	1) 매월 정기휴가 시행 2) 기상악화시(휴항시) 휴가 3) 휴가 없이 금전보상 4) 휴가가 없고 금전 보상도 없음 5) 기타 : ( )		
C02	업무적응기간	<input type="text"/> 년 <input type="text"/> 개월		
C03	주요 업무장소	순위	장소	비율(%)
		1순위		( ) %
		2순위		( ) %
		3순위		( ) %
		총합		<u>1~3순위 비율</u> 합100%



C04	경력 이동경로	구분	근무분야 (외항/ 내항)	선종 (화물선/ 여객선/ 부선/기타)	항로	직책	1일 평균 근무 시간
		첫 번째 승선					
		두 번째 승선					
		세 번째 승선					
		네 번째 승선					
		다섯 번째 승선					
		여섯 번째 승선					
		일곱 번째 승선					
		여덟 번째 승선					
		아홉 번째 승선					
		열 번째 승선					
		열한 번째 승선					
		열두 번째 승선					
		열세 번째 승선					
		열네 번째 승선					
		<b>현재 승선선박</b>	내항선 선종:				

C05	교육 실적(전체)	구분 (교육 과정명)	교육 기관	교육 시간	교육 횟수	교육성격 (법정, 사내, 기타)
		선원 자격교육				
		해기사 자격교육				
		안전교육				
		여객선 선원교육				
		기타 직무교육				

## PART D. 향후 승선 계획

D01	향후 승선 계획	1) 예 2) 아니오 → <b>PART E. 업무 능력 향상 방안으로 가시오</b>
D02	향후 승선 기간	1) 1년 미만 2) 1 ~ 5년 미만 3) 5 ~ 10년 미만 4) 10 ~ 15년 미만 5) 15 ~ 20년 미만
D03	향후 승선 선종	1) 내항 여객선 ① 일반여객선 ② 고속선 ③ 쾌속선 ④ 초쾌속선 ⑤ 차도선 ⑥ 쾌속카페리 ⑦ 일반 카페리 ⑧ 기타 : ( ) 2) 내항 화물선 3) 외항 화물선 4) 외항 여객선 5) 기타 (선종 명시: )

### PART E. 업무 능력 향상 방안

※ 귀하의 업무능력을 향상시키기 위해 필요한 방법(정책)이 있다면 기록하여 주십시오.

구 분	필요한 정책(조치사항)	부대효과
1) 회사에서 할 일		
2) 정부에서 할 일		
3) 노동조합/선원복지 고용센터에서 할 일		
4) 기 타(            )		

### PART F. 업무 형태 및 특성에 관한 조사

※ 귀하가 업무를 진행함에 있어 다음 각 항목에 대한 기준 상태는 어떠하다고 생각하시는지 해당란에 ○표 하시오.

내용항목	기 준				
	아주 높다	높다	보통	낮다	아주 낮다
1) 이해력과 판단력의 발휘도	1	2	3	4	5
2) 주의력과 태도의 집중도	1	2	3	4	5
3) 시각과 청각의 활용도	1	2	3	4	5
4) 협동, 단결력의 요청도	1	2	3	4	5
5) 시간의 제한성(긴박감)	1	2	3	4	5
6) 체력 소모도	1	2	3	4	5

## PART G. 주요 업무내용 파악

※ 작성기록 시 유의사항

- 매일 발생하는 업무는 일간단위의 주요 업무란에 기록하시고, 주간 단위로 발생하는 업무는 주단위 업무 내용에 요일별로 각각 기록하시길 바랍니다.
- 정기적 주요업무(일간) 근무시간대가 불규칙적일 때는 주간단위 별로 근무 시간대를 구분 가장 많은 횟수의 근무시간대를 ( ) 속에 기록하시기 바랍니다.

[매일 정기 업무]

근무시간	주요업무(일간)	비 고(육상/선상)
06:00~06:30		
06:30~07:00		
07:00~07:30		
07:30~08:00		
08:00~08:30		
08:30~09:00		
09:00~09:30		
09:30~10:00		
10:00~10:30		
10:30~11:00		
11:00~11:30		
11:30~12:00		
12:00~12:30		
12:30~13:00		
13:00~13:30		
13:30~14:00		
14:00~14:30		
14:30~15:00		
15:00~15:30		
15:30~16:00		
16:00~16:30		
16:30~17:00		

근무시간	주요업무(일간)	비 고(육상/선상)
17:00~17:30		
17:30~18:00		
18:00~18:30		
18:30~19:00		
19:00~19:30		
19:30~20:00		
20:00~20:30		
20:30~21:00		
21:00~24:00		
24:00~06:00		

## [주간 주요 업무]

	주 단위 주요업무	비 고
월		
화		
수		
목		
금		
토		
일		

♫ 이상 조사를 마치겠습니다.  
지금까지 조사에 응해 주셔서 감사합니다. ♪

### 부록 3. 선박직원의 최저승무기준(제22조제1항관련) (<개정 2013.4.22.>)

#### 1. 소형선박을 제외한 선박의 갑판부의 승무기준

선박의 항행구역		선박의 크기 (총톤수)	선박직원	승무자격	
				여객선	여객선 외의 선박
연안 수역	평수구역	200톤 미만	선장	5급 항해사	6급 항해사
		200톤 이상 1천600톤 미만	선장	4급 항해사	5급 항해사
		1천600톤 이상	선장 1등 항해사	3급 항해사 4급 항해사	4급 항해사 5급 항해사
	평수구역을 제외한 연안수역	200톤 미만	선장 1등 항해사	5급 항해사 6급 항해사	6급 항해사 —
		200톤 이상 500톤 미만	선장 1등 항해사	4급 항해사 5급 항해사	5급 항해사 6급 항해사
		500톤 이상 1천600톤 미만	선장 1등 항해사	3급 항해사 5급 항해사	4급 항해사 5급 항해사 (어선의 경우 6급 항해사)
		1천600톤 이상 3천톤 미만	선장 1등 항해사	3급 항해사 4급 항해사	4급 항해사 5급 항해사
		3천톤 이상	선장 1등 항해사 2등 항해사	2급 항해사 3급 항해사 4급 항해사	3급 항해사 4급 항해사 5급 항해사
	원양수역	200톤 미만	선장  1등 항해사	3급 항해사  4급 항해사	4급 항해사 (어선의 경우 6급 항해사) —
		200톤 이상 500톤 미만	선장  1등 항해사 2등 항해사	3급 항해사  4급 항해사 4급 항해사	4급 항해사 (어선의 경우 5급 항해사) 5급 항해사 (어선의 경우 6급 항해사) —
		500톤 이상 1천600톤 미만	선장 1등 항해사 2등 항해사 3등 항해사	2급 항해사 3급 항해사 4급 항해사 5급 항해사	3급 항해사 4급 항해사 5급 항해사 —
		1천600톤 이상 3천톤 미만	선장 1등 항해사 2등 항해사 3등 항해사	1급 항해사 2급 항해사 3급 항해사 4급 항해사	2급 항해사 3급 항해사 4급 항해사 5급 항해사

선박의 항행구역	선박의 크기 (총톤수)	선박직원	승무자격	
			여객선	여객선 외의 선박
	3천톤 이상 6천톤 미만	선장 1등 항해사 2등 항해사 3등 항해사	1급 항해사 2급 항해사 3급 항해사 4급 항해사	2급 항해사 3급 항해사 4급 항해사 4급 항해사
	6천톤 이상	선장 1등 항해사 2등 항해사 3등 항해사	1급 항해사 2급 항해사 3급 항해사 3급 항해사	1급 항해사 2급 항해사 3급 항해사 4급 항해사

비고 :

1. 부선·로프 등으로 결합하여 운항하는 예선(曳船)의 경우 위 표의 승무기준보다 1등급 상위의 자격소지자가 선장으로 승무하여야 한다.
2. 1천600톤 이상의 부선과 결합하여 운항하는 예선의 경우 위 표의 최하위 선박직원의 승무기준과 동급 또는 바로 아래 등급의 자격소지자 1인 이상이 추가하여 승무하여야 한다.
3. 제1호와 제2호에도 불구하고 압항(押航) 예·부선(曳解船)의 경우 예선과 부선(解船)의 총톤수를 합산한 톤수로 한 단일선박의 승무기준을 적용하여야 한다.
4. "여객선"이란 여객정원이 13인 이상인 선박을 말한다(이하 같다).
5. 「해양환경관리법」 제23조제1항에 따른 해양폐기물 배출해역으로 한정하여 운항하는 폐기물운반선(선박검사증서상 항행구역이 해양폐기물 배출해역으로 지정된 선박을 말한다)은 연안수역의 승무기준을 적용한다.
6. 부선·로프 등으로 결합하여 운항하는 예선의 항행구역이 평수구역을 제외한 연안수역으로서 해당 예선의 크기가 총톤수 200톤 미만이고, 주기관 추진력이 750킬로와트 이상인 경우에는 6급 항해사 이상의 자격을 소지한 1등 항해사 1명이 추가하여 승무하여야 한다.
7. 해양수산부령으로 정하는 선박운항교육을 이수한 6급 기관사 이상의 기관사는 연안수역을 항행구역으로 하는 「수상레저안전법」에 따른 비상업용 동력요트 중 총톤수 55톤 미만의 요트에서 선장의 직무를 할 수 있다.

## 2. 소형선박을 제외한 선박의 기관부의 승무기준

## 가. 총톤수 500톤 미만의 어선

선박의 항행구역	선박의 크기(총톤수)	선박직원	승무자격
연안수역	200톤 미만	기관장	6급 기관사
	200톤 이상 500톤 미만	기관장	5급 기관사
원양수역	200톤 미만	기관장	6급 기관사
	200톤 이상 500톤 미만	기관장 1등 기관사	5급 기관사 6급 기관사

## 나. 어선 외의 선박 및 총톤수 500톤 이상의 어선

선박의 항행구역		주기관추진력 (킬로와트)	선박직원	승무자격
연 안 수 역	평수구역	750킬로와트 미만	기관장	6급 기관사
		750킬로와트 이상 3천킬로와트 미만	기관장	5급 기관사
		3천킬로와트 이상	기관장 1등 기관사	4급 기관사 5급 기관사
	평수구역을 제외한 연안수역	750킬로와트 미만	기관장	6급 기관사
		750킬로와트 이상 1천500킬로와트 미만	기관장 1등 기관사	5급 기관사 6급 기관사
		1천500킬로와트 이상 3천킬로와트 미만	기관장 1등 기관사	4급 기관사 5급 기관사(어선의 경우에는 6급 기관사)
		3천킬로와트 이상	기관장 1등 기관사	3급 기관사 4급 기관사(어선의 경우에는 5급 기관사)
	원양수역	750킬로와트 미만	기관장 1등 기관사	4급 기관사(어선의 경우에는 5급 기관사) 6급 기관사
		750킬로와트 이상 1천500킬로와트 미만	기관장 1등 기관사	4급 기관사(어선의 경우에는 5급 기관사) 5급 기관사(어선의 경우에는 6급 기관사)



선박의 항행구역	주기관추진력 (킬로와트)	선박직원	승무자격
	1천500킬로와트 이상 3천킬로와트 미만	기관장 1등 기관사 2등 기관사	3급 기관사 4급 기관사 5급 기관사
	3천킬로와트 이상 6천킬로와트 미만	기관장 1등 기관사 2등 기관사 3등 기관사	2급 기관사 3급 기관사 4급 기관사 5급 기관사
	6천킬로와트 이상	기관장 1등 기관사 2등 기관사 3등 기관사	1급 기관사 2급 기관사 3급 기관사 4급 기관사

#### 비고

1. 기관의 운전에 관한 직무를 행하는 자중 「국가기술자격법」에 따른 전기기사 또는 발전기·전기기기  
에 관한 전기기능사 2급 이상의 자격을 가진 자가 있거나 전기기사 또는 전자기기·계측제어에 관  
한 전기기능사 2급 이상의 자격증을 가진 자가 있는 경우에는 3등 기관사의 승무를 요하지 아니한  
다.
2. 영해안의 해역만을 항행하는 예선 또는 연안여객선으로서 선박의 통상적인 항행시간(최근 6개월간  
각 항차당 항행시간이 가장 긴 순서로부터 차례로 6회를 합산하여 평균한 시간)이 10시간 미만(연  
안여객선은 6시간미만)인 경우에는 1등 기관사의 승무를 요하지 아니한다.
3. 「해양환경관리법」 제23조제1항에 따라 근해구역에 지정된 해양폐기물 배출해역을 한정하여 운항하  
는 폐기물운반선(선박검사증서상 항행구역이 해양폐기물 배출해역으로 지정된 선박을 말한다)은 연  
안 수역의 승무기준을 적용한다.
4. 부선·로프 등으로 결합하여 운항하는 예선의 항행구역이 평수구역을 제외한 연안수역으로서 해당  
예선의 크기가 총톤수 200톤 미만이고, 주기관 추진력이 750킬로와트 이상인 경우에는 1등 기관사  
1명의 승무를 요하지 아니한다.
5. 해양수산부령으로 정하는 기관운전교육을 이수한 6급 항해사 이상의 항해사는 연안수역을 항행구역  
으로 하는 「수상레저안전법」에 따른 비상업용 동력요트 중 총톤수 55톤 미만이고, 주기관 추진력이  
750킬로와트 미만인 요트의 기관장의 직무를 할 수 있다.

## 3. 통신급(전파통신급에 한함)의 승무기준

선종별	선박		선박직원	승무자격
여객선(무선전신 시설을 설비한 선박에 한한다)	국제항해에 취항하지 아니하는 선박		통신장	2급 통신사
	국제항해에 취항하는 선박	여객정원 250인 미만	통신장 통신사	1급 통신사 2급 통신사
		여객정원 250인 미만	통신장 통신사 2인	1급 통신사 2급 통신사
여객선 및 어선 외의 선박(무선전신 시설을 설비한 선박에 한한다)	국제항해에 취항하지 아니하는 선박		통신장	3급 통신사
	국제항해에 취항하는 선박	총톤수 2만톤 미만의 선박	통신장	2급 통신사
		총톤수 2만톤 이상의 선박	통신장	1급 통신사 (외국선박은 2급 통신사)
어선(무선전신 시설을 설비한 선박에 한한다)	총톤수 500톤 미만의 선박		통신장	3급 통신사
	총톤수 500톤 이상 2만톤 미만의 선박		통신장	2급 통신사
	총톤수 2만톤 이상의 선박		통신장	1급 통신사 (외국선박은 2급 통신사)

## 비고

해양수산부장관은 방송통신위원회가 「전파법 시행령」 제117조제2항에 따라 무선종사자의 자격별 정원을 줄여 고시하는 경우에는 그에 상응하는 통신부의 승무기준을 경감할 수 있으며, 국제항해에 취항하는 총톤수 1천600톤 미만의 외국선박(여객선을 제외한다)에 배치하여야 할 통신장의 승무자격은 이를 3급 통신사로 한다.

## 4. 소형선박의 승무기준

선박의 항행구역	선박의 구분	선박직원	승무자격
연안수역	여객선	선장 기관장	6급 항해사 소형선박 조종사
	여객선외의 선박	선장 및 기관장	소형선박 조종사
원양수역	여객선	선장 기관장	6급 항해사 6급 기관사
	여객선 및 어선외의 선박	선장 기관장	6급 항해사 소형선박 조종사
	어선	선장 및 기관장	소형선박 조종사

## 비고

1. 6급 항해사 이상의 항해사가 소형선박의 기관과정교육을 이수할 경우 또는 6급 기관사 이상의 기관사가 소형선박의 항해과정교육을 이수할 경우에는 연안수역의 여객선외의 선박 또는 원양수역의 어선에서 선장 및 기관장의 직무를 행할 수 있다.
2. 원양수역에서의 어선의 항행구역은 수산업법 제41조의 규정에 의하여 허가받은 조업구역으로 한다.
3. 부선·로프 등으로 결합하여 운항하는 예선의 경우에는 6급 이상의 항해사면허를 가지고 소형선박의 기관과정교육을 이수한 자가 선장 및 기관장의 직무로 승무하여야 한다.
4. 항만법 제2조제4호의 규정에 의한 항만구역내만을 운항하는 통선은 여객선외의 선박의 승무기준을 적용한다.

### 5. 자동화선박의 승무기준

선박의 항행 구역	선박		선박직원	승무자격	
	크기(총톤수 또는 주기관추진력)	유형		여객선	여객선외의 선박
연안 수역	3천톤 이상	제2종 또는 제3종	선장 운항장 2등 항해사 3등 항해사 통신장	2급 운항사(항해전문) 3급 운항사(기관전문) 4급 운항사(기관전문) 4급 운항사(항해전문) 별표 3의2의 규정에 의한 통신사	3급 운항사(항해전문) 3급 운항사(기관전문) 4급 운항사(기관전문) 4급 운항사(항해전문) 별표 3의2의 규정에 의한 통신사
원양 수역	3천톤이상 6천 톤 미만 또는 3 천킬로와트 이 상 6천킬로와트 미만	제1종	선장 기관장 1등 항해사  1등 기관사 2등 항해사 2등 기관사 3등 운항사 통신장	1급 항해사 2급 기관사 2급 항해사 또는 2급 운항사(항해전문) 3급 기관사 또는 3급 운항사(기관전문) 3급 항해사 또는 3급 운항사(항해전문) 4급 기관사 또는 4급 운항사(기관전문) 4급 운항사(항해전문 또는 기관전문) 별표 3의2의 규정에 의한 통신사	2급 항해사 2급 기관사 3급 항해사 또는 3급 운항사 (항해전문) 3급 기관사 또는 3급 운항사 (기관전문) 4급 항해사 또는 4급 운항사 (항해전문) 4급 기관사 또는 4급 운항사 (기관전문) 4급 운항사(항해전문 또는 기관전문) 별표 3의2의 규정에 의한 통신사
		제2종	선장 기관장 1등 항해사  1등 기관사 2등 운항사 (2명) 통신장	1급 항해사 2급 기관사 2급 항해사 또는 2급 운항사(항해전문) 3급 기관사 또는 3급 운항사(기관전문) 4급 운항사(항해전문 1명, 기관전문 1명) 별표 3의2의 규정에 의한 통신사	2급 항해사 2급 기관사 3급 항해사 또는 3급 운항사 (항해전문) 3급 기관사 또는 3급 운항사 (기관전문) 4급 운항사(항해전문 1명, 기관전문 1명) 별표 3의2의 규정에 의한 통신사
		제3종	선장 운항장 1등 운항사 (2명) 2등 운항사 (3명) 3등 운항사 (3명)	1급 운항사(항해전문) 1급 운항사(기관전문) 2급 운항사(항해전문 1명, 기관전문 1명) 3급 운항사(항해전문 2명, 기관전문 1명) 4급 운항사(항해전문 1명, 기관전문 2명)	2급 운항사(항해전문) 2급 운항사(기관전문) 3급 운항사(항해전문 1명, 기관전문 1명) 4급 운항사(항해전문 2명, 기관전문 1명) 4급 운항사(항해전문 1명, 기관전문 2명)

선박의 항행 구역	선박		선박직원	승무자격	
	크기(총톤수 또는 주기관추진력)	유형		여객선	여객선외의 선박
6천톤 이상 또는 6천킬로와트 이상		제1종	선장 기관장 1등 항해사  1등 기관사  2등 항해사  2등 기관사  3등 운항사  통신장	1급 항해사 1급 기관사 2급 항해사 또는 2급 운항사(항해전문) 2급 기관사 또는 2급 운항사(기관전문) 3급 항해사 또는 3급 운항사(항해전문) 3급 기관사 또는 3급 운항사(기관전문) 3급 운항사(항해전문 또는 기관전문) 별표 3의2의 규정에 의한 통신사	1급 항해사 1급 기관사 2급 항해사 또는 2급 운항사 (항해전문) 2급 기관사 또는 2급 운항사 (기관전문) 3급 항해사 또는 3급 운항사 (항해전문) 3급 기관사 또는 3급 운항사 (기관전문) 3급 운항사(항해전문 또는 기관전문) 별표 3의2의 규정에 의한 통신사
		제2종	선장 기관장 1등 항해사  1등 기관사  2등 운항사 (2명) 통신장	1급 항해사 1급 기관사 2급 항해사 또는 2급 운항사(항해전문) 2급 기관사 또는 2급 운항사(기관전문) 3급 운항사(항해전문 1명, 기관전문 1명) 별표 3의2의 규정에 의한 통신사	1급 항해사 1급 기관사 2급 항해사 또는 2급 운항사 (항해전문) 2급 기관사 또는 2급 운항사 (기관전문) 3급 운항사(항해전문 1명, 기관전문 1명) 별표 3의2의 규정에 의한 통 신사
		제3종	선장 운항장 1등 운항사 (2명) 2등 운항사 (3명) 3등 운항사 (3명)	1급 운항사(항해전문) 1급 운항사(기관전문) 2급 운항사(항해전문 1명, 기관전문 1명) 3급 운항사(항해전문 2명, 기관전문 1명) 4급 운항사(항해전문 1명, 기관전문 2명)	1급 운항사(항해전문) 1급 운항사(기관전문) 2급 운항사(항해전문 1명, 기관전문 1명) 3급 운항사(항해전문 2명, 기관전문 1명) 4급 운항사(항해전문 1명, 기관전문 2명)

비 고

1. 선장·운항장·1등 운항사·2등 운항사 또는 3등 운항사의 직무를 수행할 운항사가 없는 경우에는 같은 등급의 항해사 및 기관사를 각각 승무시켜야 한다.
2. 총톤수 3천톤 미만의 자동화선박은 갑판부·기관부 및 통신부의 승무기준을 적용한다.
3. 선박직원의 승무자격은 항해사와 운항사의 경우에는 총톤수를 기준으로 하며, 기관사의 경우에는 주기관 추진력을 기준으로 한다.

## 6. 수면비행선박의 승무기준

항행구역	선박의 종류	선박직원	승무자격
연안수역	소형 수면비행선박	선장 1등 항해사	소형 수면비행선박 조종사 소형 수면비행선박 조종사
	중형 수면비행선박	선장 1등 항해사	중형 수면비행선박 조종사 중형 수면비행선박 조종사
원양수역	소형 수면비행선박	선장 1등 항해사	소형 수면비행선박 조종사 소형 수면비행선박 조종사
	중형 수면비행선박	선장 1등 항해사	중형 수면비행선박 조종사 중형 수면비행선박 조종사

## 비고

1. 국제항해에 종사하지 아니하는 소형 수면비행선박의 연속항행시간이 2시간 이내이거나, 해당 선박에 해양수산부장관이 정한 충돌예방을 위한 장애물 탐지 및 회피 장치가 설치되어 있는 경우에는 1등 항해사의 승무를 면제할 수 있다. 다만, 수면비행선박이 여객선인 경우에는 이를 적용하지 아니한다.
2. 국제항해에 종사하는 중형 수면비행선박의 연속항행시간이 6시간 이상인 경우에는 승무자격이 적합한 1등 항해사 1명을 추가로 승무시켜야 한다.

## 부록 4. 선원 최저임금 고시

해양수산부 고시 제2015-10호

「선원법」 제59조의 규정에 의하여 2015년 1월 1일부터 선박소유자가 선원에게 지급하여야 하는 최저임금을 다음과 같이 고시합니다.

2015년 01월 15일

해양수산부장관

1. 적용대상 : 「선원법」 제2조제1호의 규정에 의한 “선원”

2. 최저임금액 및 적용방법

가. 일반사항

- 1) 선원 최저임금 : 월 1,518,000원
- 2) 어선원의 재해보상 시 적용되는 통상임금 및 승선평균임금 산정을 위한  
최저액 : 월 1,857,000원
  - 어선원의 재해보상 시 적용되는 승선평균임금 : 월 3,250,000원

나. 적용의 특례

“가”항의 규정에도 불구하고 아래의 각호에서 정하는 경우에는 최저임금의 적용방법을 달리 할 수 있으며, 해당 사업장 및 관련 단체에서는 당해 증빙서류를 해양수산관청에 제출하여 이를 인정받아야 함

- 1) 동거의 친족만을 선원으로 승선시키는 경우에 당사자 간 합의로 정할 수 있음
- 2) 해기사면허 취득을 위한 지정교육기관 출신으로 근로자 신분이 아닌 순수 기술 습득을 목적으로 실습 승선시키는 경우 적용하지 아니할 수 있음

- 3) 외국인선원의 경우 해당 선원노동단체와 선박소유자단체 간에 단체협약으로 최저임금을 정할 수 있음. 다만, 최저임금이 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 됨

### 3. 선박소유자 이행사항

- 가. 선박소유자는 이 고시에 따라 책정된 사업장별 최저액 이상의 임금을 선원에게 지급하여야 함
- 나. 선박소유자는 이 고시에 따라 사업장별로 책정된 최저액 이상의 승선평균 임금을 산정하여 「선원법」 제56조 및 제106조에서 정하는 체불임금 및 재해발생 시를 대비, 임금채권보장보험과 재해보상보험에 가입하여야 함

### 4. 시행일

- 2015년 선원최저임금은 2015년1월1일부터 적용함

〈선원 최저임금 추이〉

구분	2013년	2014년	2015년
선원 최저임금	월 1,319,000원	월 1,415,000원	월 1,518,000원



## 부록 5. 연륙·연도교 등 해상교량 현황(건설완료)

관할 기관	교량 종류	교량명	위치	주통행로		설치장소	관리주체
				경간 폭	형하고		
부산청	대교	광안대교	수영만 해상 앞 (광안리~해운대)	500	40	항계 내	부산시 시설관리공단 광안대로사업단 051-780-0077
	연륙교	부산대교	북항 봉래동물양장 ~국제여객터미널	120	12	항계 내	부산시 건설안전 시험사업소 1팀 051-550-7272
	연륙교	영도대교	영도경찰서 ~ 남포동	21.2	4.68	항계 내	부산시 건설안전 시험사업소 1팀 051-550-7272
	대교	신호대교	명지 ~ 신호공단	60	5.9	항계 내	부산시 건설안전 시험사업소 2팀 051-550-7265
	연륙교	웅천대교	신항 안골 ~ 신항 서컨테이너 부두 투기장	75	12	항계 내	부산항 건설사무소 항만개발과 051-609-6746
인천청	연륙교	선재대교	항도앞 해상 (안산시 대부북동~ 영흥면 선재리)	120	8.1	항계 밖	옹진군 032-899-2922
	연도교	영흥대교	영흥수도 해상 (영흥면 선재리~ 영흥면 외리)	240	25	"	옹진군 032-899-2922
	연도교	신시도연도 교	오도 앞 해상 (옹진군 북도면 신도~북도면 시도)	60	7.5	"	옹진군 032-899-2922
	연륙교	영종대교	세어도 호도 앞 해상 (서구 경서동 장도~영종도)	300	35	항계 내	신공항하이웨이 032-560-6091
	연륙교	초지대교	황산도앞 해상 (김포시~강화군)	120	27	항계 밖	강화군 032-930-3446
	연륙교	강화대교(신)	범머리앞 해상 (김포시~강화군)	60	-	항계 밖	강화군 032-930-3446
	연륙교	강화대교(구)	범머리앞 해상 (김포시~강화군)	43	-	항계 밖	강화군 032-930-3446
여수청	연육교	돌산대교	여수시 남산동 해상 앞 (남산동~돌산 우두리)	280	25	항계 내	순천국도유지건설 사무소 (061-744-5388)
	연육교	백야대교	백야도 해상 앞 (화양~화정면 백야리)	183	20	항계 밖	순천국도유지건설 사무소 (061-744-5388)
	연육교	나로1대교	내나로도 해상 앞 (남성리~내나로도)	150	26	"	순천국도유지건설 사무소 (061-744-5388)

관할 기관	교량 종류	교량명	위치	주통항로		설치장소	관리주체
				경간 폭	형하고		
	연도교	나로2대교	외나로도 해상 앞 (내나로도~외나로도)	160	26	"	순천국도유지건설 사무소 (061-744-5388)
군산청	연도교	선유교	고군산 열도 (무녀도~선유도)	67	42	지방어항	군산시 063-450-4355
	연도교	장자교	고군산 열도 (선유도~장자도)	67	42	지방어항	군산시 063-450-4355
	연도교	대장교	고군산 열도 (장자도~대장도)	20		지방어항	군산시 063-450-4355
대산청	연륙교	안면연육교	태안 남면 승언리~ 안면읍 창기리	33.7	12	항계 밖	태안군 041-670-2910
	연륙교	신진대교	근흥면 정주리(안흥구항) ~신진도(신흥)	60	14	항계 내	충청남도 041-630-8306
마산청	대교	거제대교	통영 웅남면 장평리 ~ 거제 사등면 덕호리	30	22	항계 밖	거제시청 건설과 (055-639-3481)
	연육교	칠천연육교	거제 하청면 어운리 ~ 실전리	100	16.5	항계 밖	거제시청 건설과 (055-639-3481)
	연육교	저도연육교	마산 구산면 구복리 ~ 저도	182	15	항계 밖	마산시청 도로과 (055-220-4110)
	연육교	구저도연육 교	마산시 구산면 구복리 ~ 저도	100	13.5	항계 밖	마산시청 도로과 (055-220-4110)
	대교	신거제대교	통영 웅남면 장평리 ~ 거제 사등면 덕호리	130	20	항계 밖	진주국도유지건설 사무소 (055-883-6476)
	대교	삼천포대교	사천시 대방동 ~ 늑 도동 모개섬	230	31	항계 밖	진주국도유지건설 사무소 (055-883-6476)
	대교	초양대교	사천시 늑도동 모개섬 ~ 초양섬	202	23	항계 밖	진주국도유지건설 사무소 (055-883-6476)
	대교	늑도대교	사천시 늑도동 초양도 ~ 늑도동 늑도	160	20	항계 밖	진주국도유지건설 사무소 (055-883-6476)
	대교	창선대교	사천시 늑도동 늑도 ~ 남해군 단항리	180	30	항계 밖	진주국도유지건설 사무소 (055-883-6476)
	대교	창선교	남해군 창선면 ~ 삼동면 해상	90	10	항계 밖	진주국도유지건설 사무소 (055-883-6476)
	대교	동진대교	마산시 진전면 창포리~ 고성군 동해면 외산리	120	30	항계 밖	진주국도유지건설 사무소 (055-883-6476)

관할 기관	교량 종류	교량명	위치	주통항로		설치장소	관리주체
				경간 폭	형하고		
	연육교	음지교	진해 해양공원 진입로 (진해시 명동 ~ 음지도)	90	9	항계 밖	진해시청 (055-548-2243)
	대교	봉암교	봉암갯벌 앞 (창원시 신촌동)	70	12.8	항계 내	마산시청 도로과 (055-220-4110)
	대교	통영대교	통영시 당동~미수동	149	23	항계 밖	통영시청 건설과 (055-650-5540)
	대교	충무교	통영시 당동~미수동	54	18	항계 내	통영시청 건설과 (055-650-5540)
	연도교	한산추봉연 도교	통영 한산면 하소리 (진두) ~ 추봉리	110	20	항계 밖	통영시청 건설과 (055-650-5540)
	대교	사천대교	사천시 서포면 ~ 용 현면	115	20	항계 밖	경상남도도로관리 사업소 (055-211-5041)
	대교	남해대교	남해 설천면 노량리 ~ 하동 금남면 노량리	404	25	항계 밖	진주국도유지건설 사무소 (055-883-6476)
목포청	연륙교	완도대교	해남군 북창면 ~ 완도군 읍	72	5	항계밖	익산지방국토관리청 063-850-9262
	연륙교	남창대교	해남군 남창면 ~ 완도군 원동	30	5	항계밖	익산지방국토관리청 063-850-9262
	연륙교	신지대교	완도군 가마구지 ~ 신지도	160	35	항계밖	익산지방국토관리청 063-850-9262
	연륙교	고금대교	강진 마량항 ~ 거금도(고금면)	150	20	항계밖	익산지방국토관리청 063-850-9262
	연도교	약산대교	거금도(고금면) ~ 조약도(약산면)	100	25	항계밖	전라남도 061-286-7444
	연도교	소량대교	강진 마량항 ~ 금일도	100	7	항계밖	완도군 061-550-5252
	연도교	서남문대교	비금도 ~ 도초도	128	25	항계밖	신안군 061-240-8472
	연도교	진도대교	해남군 ~ 진도군(울돌목)	344	20	항계밖	진도군 061-540-3021
	연도교	제2진도대교	해남군 ~ 진도군(울돌목)	344	20	항계밖	진도군 061-540-3021
	연도교	신안1교	안좌도 ~ 팔금도	100	25	항계밖	신안군 061-240-8472

관할 기관	교량 종류	교량명	위치	주통항로		설치장소	관리주체
				경간 폭	형하고		
	연도교	조도대교	조도~상초도	100	25	항계밖	진도군 061-540-3021
	연도교	은암대교	자은도~암태도	120	25	항계밖	신안군 061-240-8472
	연도교	접도연도교	접도~의신면	80	20	항계밖	진도군 061-540-3021
평택청	대교	서해대교 (사창교)	평택당진항만 내 (서부두~국제여객부두)	470	62	항계 내	한국도로공사 (02-2230-4875)
	대교	서해대교 (FCM)	평택당진항 항계내 (서부두~행담도)	165	45.5	항계 내	한국도로공사 (02-2230-4875)
포항청	대교	동빈큰다리	포항구항 동빈내항 (송도~죽도시장)	55	8	항계내	포항시 (054-270-3462)
동해청	연륙교	청호동 신수로 교량	속초항 입구의 청초호 출입수로	19.8	8.7	항계 내	속초시
	연륙교	청호동 구수로	속초항 내측의 청초호 출입수로	20.0	8.7	항계 내	속초시

## 내항 여객선 선원의 경력개발 실태와 역량강화 방안 연구

2015年 12月 29日 印刷

2015年 12月 31日 發行

편집검  
발행인 김 성 귀

발행처 한국해양수산개발원  
부산광역시 영도구 해양로 301번길26

전 화 051-797-4800 FAX : 051-797-4810

등 록 1984년 8월 6일 제313-1984-1호

조판·인쇄/효민디앤피 051-807-5100

판매 및 보급 : 정부간행물판매센터 Tel : 394 - 0337

정가 15,000원