



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

經營學碩士 學位論文

외항해운 기업의 외국인 선원고용 및 관리상의
문제점 및 개선방안에 관한 연구

A Study on the Employment and Management Problems
of Foreign Shipments in Korea



2019年 02月

韓國海洋大學校 글로벌物流大學院

海運港灣物流學科

鄭 俊 昊

本 論文을 鄭俊昊의 經營學碩士 學位論文으로 認准함.

委員長 柳 東 瑾



委員 朴 成 鎭



委員 辛 容 尊



2018年 12月 19日

韓國海洋大學校 글로벌物流大學院

목 차

Abstract	vi
제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
제2절 연구방법 및 구성	3
제2장 이론적 배경	5
제1절 외국인 선원의 의의	5
1.1 외국인 선원의 고용 필요성	5
1.2 외국인 선원 고용상의 이점	7
제2절 외국인 선원 관리제도	9
2.1 외국인 선원 관련법	9
2.2 외국인 선원 고용 정원	12
2.3 외국인 선원 해기면허 인증 협정	16
2.4 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차	18
2.5 외국인 선원 양성제도	22
제3절 외국인 선원관리에 관한 선행연구	26
제3장 외국인 선원 고용실태 분석	29
제1절 외국인 선원 고용현황	29
제2절 외항해운 외국인 선원 고용실태 조사	32
2.1 외항해운 외국인 선원 고용실태 조사의 개요	32
2.2 조사대상 업체의 외국인 선원 고용실태	35

제4장 외국인 선원 고용 및 관리상의 문제점과 개선방안	39
제1절 외국인 선원 인력에 대한 인식	39
1.1 외국인 선원 인력의 중요성	39
1.2 외국인 선원에 대한 평가	41
1.3 향후의 외국인 선원 수요	43
제2절 외국인 선원 고용 및 관리상의 문제점	44
2.1 외국인 선원 인력 확보상의 문제점	44
2.2 외국인 선원 고용제도상의 문제점	47
2.3 외국인 선원 양성 및 유지상의 문제점	49
제3절 외국인 선원 고용 및 관리 개선방안	51
3.1 외국인 선원의 안정적 확보를 위한 개선방안	51
3.2 외국인 선원 유지관리 개선방안	59
제5장 결 론	62
제1절 연구결과의 요약	62
제2절 연구의 한계점 및 향후 연구방향	64
참고문헌	65
부록	67

표 목차

<표 2-1> 최근 10년간(07~16년) 우리나라 외항상선 한국인 및 외국인 선원 고용현황	5
<표 2-2> 우리나라 외항상선 외국인 선원 고용 정원	13
<표 2-3> 국가필수국제선박, 지정국제선박 선정기준 및 의무와 보상	14
<표 2-4> 각국의 외국인 선원 고용관련 제한	15
<표 2-5> 우리나라 해기면허 인정협정 체결현황	17
<표 2-6> 우리나라 외국인선원 고용신고 및 승선 공인 절차	19
<표 2-7> 우리나라 해사법규 세부내용 및 강의시간	21
<표 2-9> 1등 항해사 그리고 1등 기관사 승무등급 기준	25
<표 2-10> 선행연구 정리	28
<표 3-1> 우리나라 외항상선 최근 10년간 외국인 선원 고용인원 현황 (단위: 명)	30
<표 3-2> 우리나라 외항상선 외국인선원 고용 정원에 따른 고용 가능인원	31
<표 3-3> 2016년 말 기준 우리나라 외항상선 외국인 선원 수급현황	32
<표 3-4> 설문기업의 특성	33
<표 3-5> 설문 응답자의 인구, 통계적 특성	34
<표 3-6> 조사대상 업체의 외국인선원 승선 척수 및 고용인원	36
<표 3-7> 조사대상업체의 선원 국적별 고용실태	37
<표 3-8> 외국인 선원 직급별 고용실태	38
<표 4-1> 외국인 선원 공급의 중요성	40
<표 4-2> 외국인 선원 양성의 중요성	40
<표 4-3> 외국인 선원 유지의 중요성	41
<표 4-4> 외국인 선원 역량 평가	42
<표 4-5> 외국인 선원에 대한 만족도 평가	42
<표 4-6> 외국인 선원 수요 증가 예상	43
<표 4-7> 외국인 선원 채용 확대 계획	44

<표 4-8> 외국인 선원 인력확보의 어려움	45
<표 4-9> 외국인 선원 공급부족	45
<표 4-10> 능력있는 외국인 선원 공급부족(질적 측면)	46
<표 4-11> 외국인 선원 사관 인력의 채용의 어려움	47
<표 4-12> 외국인 선원 공급국가 제한	48
<표 4-13> 외국인 선원 고용절차 복잡	48
<표 4-14> 외국인 선원 고용에 대한 관련기관들의 과도한 영향	49
<표 4-15> 외국인 선원 인력양성 전문기관 부족	50
<표 4-16> 외국인 선원 교육훈련 시설부족	50
<표 4-17> 우수 외국인 고용유지 어려움	51
<표 4-18> 외국인 선원 배정정원의 확대 필요	52
<표 4-20> 외국인선원 공급원에 대한 개선방안	56
<표 4-21> 외국인 선원 양성에 대한 개선방안	57
<표 4-22> 외국인 선원 양성을 위한 교육 내용 순위	58
<표 4-23> 외국인 선원의 선·기장 직급 승진	59
<표 4-24> 우수 외국인 선원 고용 유지를 위한 급여 인상	60
<표 4-25> 우수 외국인 선원 고용 유지를 위한 근무환경 개선	60
<표 4-26> 우수 외국인 선원 고용 유지를 위한 복지 확대	61

그림 목 차

<그림 1-1> 연구의 구성 체계	4
<그림 2-1> 외국인 선원 송입 및 채용절차	18
<그림 2-2> 우리나라 대형 해운회사 외국인 해기사 양성체제	23
<그림 3-1> 외국인 선원 국적별 고용인원 및 비율	29



A Study on the Employment and Management Problems of Foreign Shipments in Korea

Jeong, Joon Ho

*Major in Department of Port Logistics
The Graduate School of Marine Finance and Logistics
Korea Maritime and Ocean University*

Abstract

In the current situation where the need for employment of foreign crews is increasing as the number of vessel fleets in possession continues to grow along with the decline of Korean crews in domestic shipping industry, this study was conducted in order to find solutions to the problems of the supply and demand and management that have been raised.

It has come up with the advantages of sustainable levels of employment of foreign crews in that it can not only has competitiveness for stable job creation and wages, but also respond positively to changes in an international shipping environment by following the trend of an increase in global exchanges.

In addition, for the efficient operation of foreign crews with those

advantages, it has reviewed the fact that foreign crew-related laws, number of foreign crews employed, agreement on certification of a marine technician license for foreign crews, various administrative procedures related to employment and boarding of foreign crews, and an institution for the training of foreign crews are being supported in the country.

However, there are constant problems in the supply and demand and management of foreign crews on the spot despite the above-mentioned institutional support, so it intended to present more viable improvement measures by establishing the competency and satisfaction assessments of the foreign crews and problems and solutions in managing them from employers' perspective.

A summary of the results of the empirical studies based on the need for research is as follows.

First, it has been recognized that the supply, training and maintenance of foreign crews are key factors for shipping companies and ship management companies.

Second, it has been determined that their assessment and satisfaction with those key human resources were quite high.

Third, the most of responding companies predicted an increase in demand for foreign crews under such circumstances, and they were expected to boost employment to join the trend.

Fourth, however, the responding companies agreed that they are actually

having difficulty securing foreign crews , and the problem of qualitative supply in supply problems, that is, a lack of skilled foreign crews is a serious problem.

Fifth, the causes of the aforementioned problems in hiring foreign crews have been found to not diverse countries supplying them, inefficiently complicated foreigner employment-related administrative procedures, and inefficient impacts of other institutions. In addition, it has been found that there are difficulties in training foreign crews, and it is difficult to maintain employment of excellent foreign crews due to the lack of educational institutions specializing in their training and of training facilities for them.

Sixth, it has been suggested that it would be possible to meet the demand of the increasing number of foreign crews as well as to secure a stable employment of excellent foreign crews by expanding the number of foreign crews employed, increasing the number of positions in which foreign crews are allowed to board, determining the number of the foreign crews to be boarded regardless of the type of ships and the position of Korean crews, and implementing the change in the number of foreign crews assigned by ship classification in order to overcome the above-mentioned difficulties.

Seventh, it has been proven that shipping companies will be able to secure excellent foreign crews in a more effective way when they implement strategic measures like strengthening a systematic training

system in certain countries that continue to provide outstanding crews, rather than unconditionally expanding the number of countries that supply crews and gradually diversifying the supply source to other countries.

Eighth, it has been finally suggested that there is a need to expand the professional educational institutions by establishing a joint training center operated by either company-specific educational institutions for foreign crews or country in order to continuously maintain the excellent foreign crews secured as above, and it is available to increase the satisfaction and immersion of the organization by meeting the social and economic needs of foreign crews through promotion to captain and chief engineer, an increase in wages and welfare, and the improvement of working conditions.

Finally, this study has significance in that it has found problems in the supply and demand and management of foreign crews and their future improvement plans convincingly on a more practical level, based on the necessity and management status of foreign crews' employment, and it has believed that it will be necessary to expand the results of this study by collecting and reflecting institutional problems in the future and the overall opinions of labor groups that advocate foreign crews, government agencies, etc.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

노동시장의 여건변화에 따라 우리나라는 해외로 인력을 송출시키는 국가에서 인력을 유입하는 국가로 전환하였으며, 한국 산업현장에서 근무 중인 외국인 근로자 수는 2018년 6월 기준으로 130만 명¹⁾에 이르고 있다. 이처럼 국내 노동시장에 외국인 근로자수는 10년 전에 비해 2배 이상 증가하고 있는데, 이들을 위한 체계적인 관리의 필요성이 대두되고 있다.

해운업에서도 지속적인 보유선대가 증가됨에 따라 선원 수요가 계속 증가되고 있으며, 이를 충족시키기 위하여 외국인 선원들의 고용 증가가 이루어지고 있다.

해운산업에서의 외국인 선원 증가는 경제가 발전됨에 따른 우리나라 노동시장 환경 변화로 선원직을 선호하는 국내 지원자 수의 감소에 기인한다.(한나영, 2013) 특정기간 동안 육상과 격리되어 제한적인 공간에서 업무와 생활을 병행해야 하는 선원 직업의 특성은 선원직을 회피하는 요인들로 작용되고 있으며, 승선 근무를 이행하더라도 대다수 의무복무기간이 종결되면 장기승선은 기피하는 것으로 나타난 바 있다.

따라서 국내 선원지원 인력만으로는 증가되는 선박의 수요에 맞춰 선원 인력이 공급될 수 없으며, 이러한 부족한 선원 인력을 충당하기 위해 외국인 선원들을 고용해서 활용 중에 있다. 최근 부원선원 대다수와 사관 직급에까지 외국인 선원 혼승이 확대되고 있는 실정이다.

연도별 국내 외국인 선원 고용규모를 분석해 보면, 2000년 7,639명(12.8%)에서 2005년 7,960명(16.5%)으로, 2010년 17,558명(31.2%)에서 2015년 24,624명

1) 2018년 6월말 기준으로 취업비자를 받은 외국인 근로자(동포 비자 포함)는 101만8419명이며, 불법체류자 32만 명을 합치면 전체 외국인 근로자 숫자는 130만명이 넘는다(법무부 집계자료).

(40.0%)으로 지속적으로 증가되고 있으며, 2017년에는 25,391명(41.9%)에 이르러 총 선원들 중 절반 정도의 규모를 차지하고 있는 것으로 집계되고 있다.(해양수산부, 2018 b)

한편, 이렇게 증가되는 외국인 선원 고용에도 불구하고, 이들의 원활한 고용과 능률적 관리를 위한 법적, 제도적 측면의 문제점이 제기되고 있으며, 외국인 선원의 양성, 유지상의 많은 어려움에 직면하고 있다. 이와 같이 선원 수요가 증가되는 시점에서 외국인 선원의 확보에 어려움이 존재하고 있으며 이들을 고용함에 있어서 요구되는 역량을 충분히 보유한 자질 있는 선원 확보가 현실적으로 용이하지 않다. 또한, 이러한 자질 부족의 선원 역량을 증진시키기 위한 외국인 선원 양성기관과 교육시설도 부족한 실정이며 우수한 외국인 선원들에 대한 고용유지가 어렵고 이들을 위한 고용절차마저 매우 복잡하여 원활한 수급과 현장에서의 효율 극대화를 성취하지 못하는 실정인 것이다.

외국인 선원에 대한 기존연구의 대부분은 외국인 선원의 혼승 문제, 인력 수급 및 고용제도 측면의 문제점을 규명하고, 이에 대한 개선방안을 제시하는 연구로 수행되어 왔다. 그런데 외국인 선원을 고용하고 있는 해운기업의 인적자원관리상의 문제를 진단하고 이를 해결하기 위한 연구들은 매우 미비하다. 외국인 선원은 해운기업의 주요 생산요소인 선원 인적자원에서 높은 비중을 차지하기 때문에, 이들의 확보, 개발, 유지 활동이 매우 중요시되고 있다. 따라서 외국인 선원을 고용하고 있는 해운기업 입장에서 외국인 선원의 양성, 확보, 고용, 유지상의 문제점을 파악하고 이에 대한 개선방안을 모색하는 연구가 필요하다. 특히 글로벌 해운시장에서 치열하게 경쟁하고 외항해운기업은 우수한 외국인 선원 인력의 확보 및 고용이 주요 경쟁우위 요소가 되고 있다.

이러한 맥락에서 이 연구는 외항해운기업의 외국인 선원의 고용 및 관리상의 문제점을 고찰해 보고자 한다. 외항해운기업의 외국인 선원의 중요성, 공급 규모, 역량 및 만족도에 대한 평가 등을 통해 외국인 선원의 고용실태를 정확히 조사, 분석해 보도록 한다. 또한 외항상선 기업들에 대한 설문조사를 통해

외국인 선원 인력의 확보 및 관리상의 문제점을 진단해 보도록 한다. 그리고 이러한 문제점을 바탕으로 외항해운기업들이 요구하고 외국인 선원 고용 및 관리 개선방안을 제시해 보도록 한다. 이 연구는 외항해운기업의 외국인 선원 고용 및 관리상의 문제점을 극복하기 위한 대안을 제시하여 차후 이들의 능률적 활용을 위한 경영 전략 및 산업정책 방향을 수립하는데 기여하고자 한다.

제2절 연구방법 및 구성

이 연구는 외국인 선원의 고용 및 관리상의 문제점을 분석하고 개선방안을 제시하기 위하여 문헌연구와 설문조사 연구를 수행하였다. 먼저 외국인 선원의 고용 필요성과 관리제도 그리고 고용현황 등에 관한 국내외 자료와 논문 및 통계자료 등을 검토하는 문헌연구를 수행하였다.

그리고 외항해운의 실질적인 외국인 선원의 고용 및 관리 실태를 파악하기 위하여 외국인 선원을 고용하고 있는 외항해운선사와 선박관리기업의 업무 담당자를 대상으로 설문조사를 시행하였다.

본 논문은 다음과 같이 전체 6개의 장으로 구성되어 있다.

제1장은 서론으로 본 연구의 필요성 및 목적과 연구방법 그리고 구성에 대해서 기술하였다.

제2장은 이론적 배경으로써 문헌조사, 기타 선행연구들을 바탕으로 외국인 선원 고용의 필요성과 관리제도 그리고 외국인 선원에 대한 선행연구를 고찰하여 정리, 분석하였다.

제3장은 우리나라의 선원고용에 대한 통계자료를 활용하여 외국인 선원 고용현황을 살펴보고, 설문조사를 통해 외항해운기업 외국인 선원의 고용실태를 분석하였다.

제4장에서는 외항해운선사와 선박관리기업을 대상으로 한 설문조사 결과를 분석하여 외국인 선원 고용 및 관리상의 문제점을 진단하고, 이를 바탕으로

외항해운 기업들이 요구하고 있는 개선방안을 제시하였다.

제5장은 본 논문의 결론으로서, 연구 결과에 대하여 요약했으며 본 연구의 한계 및 향후 외항해운 외국인 선원 인력관리에 대한 연구방향을 제시하였다.

본 연구의 연구 진행 과정을 그림으로 나타내면 <그림 1-1>과 같다.



<그림 1-1> 연구의 구성 체계

제2장 이론적 배경

제1절 외국인 선원의 의의

1.1 외국인 선원의 고용 필요성

해양수산부에서 발간한 『우리선원의 역사』와 한국선원복지고용센터의 『한국선원통계연보』에 의하면 국내 외항상선에 근무하는 한국인 선원은 공식적 집계가 이행된 1984년 기준으로 13,066명(해기사 5,046명, 부원 8,020명)에서 점진적으로 증가되어 1990년에 27,455명(해기사 8,611명, 부원 18,844명)으로 최대 인원에 달했으며, 이는 국내 해운회사들이 국제적인 해운시장에서 지속적 성장을 통하여 지속적으로 선박을 확대시키는데서 기인된 바 있다.

하지만 이와 같은 환경에도 불구하고 경제발전으로 인한 해상직 매력 저하, 일부 선원 직급 양성 결핍, 국제 해운 경영을 위한 경쟁력 구축을 위한 조치 등 다양한 요인들로 인하여 우리나라 선원들은 점진적으로 감소되어 2016년 말 기준 8,548명(해기사 7,083명, 부원 1,465명)이 국내 외항상선에서 근무 중에 있다.

<표 2-1> 최근 10년간(07~16년) 우리나라 외항상선 한국인 및 외국인 선원 고용현황

구분	선박 척수(척)	한국인 선원 고용인원			외국인 선원 고용인원			합계
		해기사	부원	소계	해기사	부원	소계	
2007년	704	5,836	2,206	8,042	2,878		2,878	10,920
2008년	786	6,362	2,311	8,673	5,367		5,367	14,040
2009년	861	6,574	2,265	8,839	5,701		5,701	14,540
2010년	930	6,962	2,115	9,077	7,825		7,825	16,902
2011년	972	7,184	2,187	9,371	1,462	7,450	8,912	18,283
2012년	1,034	7,315	1,993	9,308	1,619	7,996	9,615	18,923
2013년	1,016	7,664	1,880	9,544	1,650	7,882	9,532	19,076
2014년	1,031	7,675	1,703	9,378	1,801	6,817	8,618	17,996
2015년	1,088	7,674	1,634	9,308	2,259	9,807	12,066	21,374
2016년	1,028	7,083	1,465	8,548	2,379	8,762	11,141	19,689

출처: 한국선주협회, 해운연감 2007~2016., 한국선원복지고용센터 선원통계연보(07~16년)

반면, 외국인 선원들은 한국인 선원들이 감소됨에 따라 지속적으로 고용이 증가되어, 1993년 중국인 선원 338명을 시작으로 2016년 말 기준 국내 외항상선에 근무 중인 외국인 선원들은 필리핀, 미얀마, 인도네시아, 중국, 베트남, 인도, 우크라이나 등 총 11,141명(해기사 2,379명, 부원 8,762명)으로 증가되었다. 2007년부터 2016년까지 최근 10년간 국내 외항상선에 한국인 및 외국인 선원 고용현황은 <표 2-1>과 같다.

조창수(2016)는 '외국인 선원 혼승과 선박관리비에 관한 연구'에서 외국인 선원 고용 필요성에 대해 국내 외항상선의 한국인 해기사들이 직으로 인한 구인의 어려움, 우리나라 경제성장으로 인한 선원의 직업적 특성에 기인한 육상 직종으로 신분전환, 선원 직업의 매력 상실과 선원 직업 선택 기피, 삶의 질에 초점을 두는 선진국형 사회구조로 전환 및 저 출산으로 인한 핵가족화 심화, 외국으로 인력을 송출시키는 국가에서 유입시키는 국가로의 전환, 보유선대와 선박건조 증가에 따른 총체적 선원수요 증대, 해운회사들의 낮은 임금의 외국인 선원 확보를 통한 국제 경쟁력 확보 등으로 주요 이유를 제시한 바 있다.

허기영(2014)은 '외국인 혼승 형태와 이문화 적응에 따른 선원의 직무태도에 관한 연구'에서 국내의 경우 경제성장에 따른 국민소득의 증가와 고학력화로 인하여 근로자들의 임금이 상승됨에 따라 이들은 특정업종을 기피하는 현상에 발생되게 되었는데 우리나라 근로자들이 기피하는 3D 업종과 제조업 분야를 주축으로 인력부족문제의 극복과 동시에 임금 경쟁력을 보유한 저임금 외국인 근로자들에 대한 선호도가 강화되면서 이들의 수요는 지속적으로 증가하게 되었으며 차후에도 지속적으로 증가될 것으로 예측하였다. 또한 해상을 통해 운송서비스를 제공하는 해운선사에서도 선원 인력부족 현상은 심각한 문제로 인식되고 있으며, 국내 선박량 증가로 인한 선원인력 수요가 증가되는 가운데 우리나라 선원들의 선원직 매력도 감소로 인한 선원직 기피현상과 조기하선으로 인하여 선원인력 부족을 극복하기 위한 외국인 선원 수요는 지속적으로 증

가될 것으로 판단하였다.

이는 비단 국내의 현상에 국한되지 않는다. 일본 그리고 서유럽 국가 등 해운 선진국들도 일찍이 상기와 같은 자국선원 부족현상이 발생되었고 우리나라보다 더 자국선원 양성과 고용이 힘든 상태에 직면되어 외국인 선원 양성 및 고용확대를 통해 자국선원들을 대체시키고 있는 실정이다.

선행연구에서의 외국인 선원 고용 필요성과 선진국들에서의 자국선원이 도태된 역사를 회고해 보면 국내도 차후 이와 같은 현상이 지속될 것이나 한국은 분단국가라는 여건을 감안할 때 전시상황에서의 물자수송을 위한 최소한의 자국선원 고용을 지속시킬 필요가 존재한다 할 것이다. 하지만 국내 경제 및 국민들 소득수준이 지속되거나 지속 성장될 경우 선원직 기피현상은 보다 더 심화될 것이며, 이로 인한 한국인 선원 부족인원을 외국인 선원들로 대체해야만 함은 자명하다 할 것이다.

1.2 외국인 선원 고용상의 이점

외국인 선원은 한국인 선원의 감소에 대한 대안으로 해운기업의 선원인적 자원으로 많은 이점을 지니고 있다.

우리나라는 경제 성장에 따른 삶의 질이 향상되어 직업 선택기준이 임금 등 경제적 가치 외에 여가 및 가정생활 중시의 선진국형 사회구조로 변모하고 있으며, 저출산 현상으로 인한 핵가족화가 심화되어 외국으로 인력을 송출시키는 국가에서 인력을 유입하는 국가로 변모하고 있다. 특히 선원직업에 있어서는 일정기간 선박에서의 근무로 인해 가정 및 사회와 격리되는 승선근무 특성에 따른 선원직 기피, 육상직업 임금 대비 선원 임금의 상대적 하락에 따른 선원직업 매력의 상실, 선원의 육상직종으로의 신분적 전환 증가 등으로 한국인 선원 수가 점차 감소하고 있다.

외항 상선 선원해기사의 이직으로 인한 선원 구인의 어려움, 보유선대 및

선박건조 증가로 인하여 전체적 선원 수요 증대와 같은 국내 상황으로 인해 발생하는 선원인력 부족 문제에 대하여 외국인 선원 고용은 적합한 해결책이 될 수 있다.

국내 선원들의 경우, 국민소득의 증가, 고학력화, 임금수준 향상 등으로 인하여 해운기업 측은 이들에게 높은 임금을 지불하여 고용해야 하는 부담감을 주고 있다. 반면, 외국인 근로자들은 국내 근로자들보다 낮은 저임금의 임금경쟁력을 보유한다. 국내에 유입되는 외국인 근로자들은 대다수가 동남아 국가 출신들인데 이들은 나라 대부분이 경제 위기에 직면하여 적합한 일자리를 구하기 어려운 실정이어서 보다 낮은 임금으로 고효율을 창출하는 동기를 부여 받아 업무 효율성 측면에서도 더 뛰어난 것이다.

즉, 범세계적인 교류증대 추세에 부응하여 다양한 국적의 외국인 선원을 고용함으로써 현재 선박관리 산업은 선원 관리 측면에서 안정적인 고용 창출과 우수한 선원인력 양성을 위한 다양한 선원 정책을 실시하고 있기 때문에 국제적 해운환경 변화에 적합하게 부응할 수 있는 계기가 될 것이며, 해운선사들의 선박운영에 있어 선원 비 비중이 점진적으로 증가되는 현 시점에서 외국인 선원 고용은 비용이 저렴하면서도 우수한 후발개도국 선원들을 확보케 하여 운영에 있어 비용절감뿐만 아니라 안전사고 예방 그리고 선박관리의 증진 등 국제선사의 국제적 경쟁력을 제고시키는데 큰 영향을 미치고 있는 것이다.

이와 같은 외국인 선원 고용이 지속된다면 정부 측에서는 또한 장기적인 한국인 선원 인력양성 및 수급에 관한 정부의 선원정책에 변화의 필요성을 촉진할 수 있는 계기가 될 수도 있을 것으로 판단된다.

요컨대, 외국인 선원 고용은 현 국내의 선원수급문제를 능률적으로 극복케 함은 물론 국제경쟁력 또한 강화시킬 것이고 한국인 선원 양성 및 수급 문제에 대한 정부의 각성을 유도할 것으로 사료된다.

제2절 외국인 선원 관리제도

2.1 외국인 선원 관련법

(1) 선원법

우리나라 선원법은 선원들의 특수한 근로환경을 고려하여 이들에게 특정하게 적용되는 특별법으로 1962년 1월 10일에 제정되었으며, 2013년 전 세계적으로 발효된 '선원들의 생활환경과 근로 기준에 관한 해사노동협약(Maritime Labour Convention, 2006)'의 내용을 포함하여 몇 차례 개정을 통해 선원들의 복무, 직무, 근로조건 기준, 직업안정, 복지 및 교육훈련에 대한 사항들을 규정함으로써 선내 질서를 유지하고, 선원들의 기초적 생활을 확보하고 향상시킴과 동시에 선원의 자질 향상 도모를 목적으로 하고 있다.

선원법 제3조(적용범위)는 '특별한 규정이 존재하는 경우를 제외하고는 선박법에 의거한 대한민국 선박, 국적을 획득할 조건으로 용선한 외국선박 및 국내 항과 국내 항 사이만을 항해하는 외국선박에 승선하는 선원들과 이 선박의 소유자에 대하여 적용시킨다.'라고 규정되고 있으며, 외국인 선원들에 관한 예외 규정이 없어 한국인 선원들과 동등한 선박법에 따른 선박에 승선되는 외국인 선원들에게도 적용된다고 볼 수 있다.

선원법 구성은 제17장, 180조 그리고 부칙으로 구성된다.

(2) 선박직원법

국내 선박직원법은 1960년에 구축되었으며, 1984년 발효된 '선원들의 훈련, 자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약(1978 STCW)'의 내용을 포함하여 수차례 개정을 통하여 선박직원으로서 선박에 승무하게 될 사람의 자격을 규정함으로써 선박 항해 안전을 확보함을 목적으로 하고 있다. 선박직원법 제3조(적용범위)는 '한국선박 및 그 선박들의 소유자, 한국선박에 승무하는 선박 직원에 대하여 적용한다.'

다만, 이 법에 특정한 규정이 있는 경우에는 외국선박과 그 소유자, 이곳에 승무하는 선박직원들에 대하여도 적용시킨다. 또한 이 법의 선박소유자에 대한 규정은 선박을 공유하여 선박관리인을 둔 경우에는 선박관리인에게 적용시키고, 선박임대차 경우에는 선박차용인에게 적용시킨다.'라고 규정짓고 있고, 선박직원법 제2조(정의)의 선박직원들은 외국인 해기사들이 포함되어 우리나라 국적선 및 국적취득조건부 나용선(BBCHP) 선박에 승무하는 외국인 해기사들에게도 선원직원법이 적용 중이라 볼 수 있다.

선박직원법은 제5장, 31조 및 부칙으로 구성되며, 외국인 해기사의 자격인증에 관해서는 선박직원법 제10조, 동법 시행령 17조, 동법 시행규칙 22조에 외국의 해기사 자격을 보유한 사람들에 관한 특례조항 및 승무자격증, 해사법규 교육관련 조항을 개별적으로 규정 중에 있다.

(3) 국제선박등록법

국제선박등록법은 국내 상선의 해외 이적을 사전에 예방 및 국민경제 안정과 안보를 확보하고, 더 나아가 우리나라가 21세기 태평양권 해운 중심 기지로서 역할을 이행하기 위한 선대 확충 기반을 창출하는데 취지를 두고 1998년 2월 23일에 제정되었으며, 우리나라 국제선박으로 등록하는 선박(대한민국 선박 및 국적취득조건부 나용선 선박)에 관해서는 조세감면 혜택과 더불어 척당 여섯 명 이내의 외국인 부원 고용제한에 대해 확대 가능한 외국인 선원 승무의 기준과 범위, 국가안보를 위한 국가필수국제선박(외국인 부원 6명 이내 고용제한)에 관한 규정을 기술하고 있다. 국제선박등록법은 제1조~제13조와 부칙으로 구성된다.

(4) 선원업무처리지침

선원업무처리지침은 1982년 6월 7일에 구축되었으며, 해양수산부훈령으로 선원법과 선박직원법 그리고 그 하위법령 시행에 요구되는 세부적 기준을 정

하여 선원행정의 능률적 이행을 목적으로 한다.

선원법 및 선박직원법이 전체적으로 외국인 선원들에게 적용됨에 따라 선원 업무처리지침도 외국인 선원들에게 적용된다 할 수 있다. 선원업무처리지침은 제12장, 75조 및 부칙으로 구성 중이며, 외국인 해기사들의 자격인증에 관해서는 선박직원법과 유사하게 제51조(승무자격증 발급), 제51조2(외국인 해기사 해사법규교육), 제51조3(외국인 해기사 교육기관 지정과 관리)

국 해기사들의 승무자격증과 해사법규교육과 연관된 조항을 개별적으로 규정 중에 있다.

(5) 외국인선원관리지침

외국인선원관리지침은 2003년 1월 18에 규정되었으며 수차례 개정을 통해 해양수산부 고시로 선원법 제115조 및 동법 시행령 제39조 규정에 따라 외국인 선원 고용범위 결정, 고용절차 등을 체계적으로 마련하여 선원수급에 있어서 안정과 연관 산업들의 생산적 발전을 촉진시킴에 그 목적이 있다.

외국인 선원 관리지침 목적에 따라 제2장 제3조(업종별 고용기준 결정 및 선사별 고용절차)에 외국인 선원들의 전체 도입규모와 같은 고용기준은 선원 노동조합연합단체와 한국해운조합, 한국선주협회 그리고 수산업협동조합중앙회 등 업종별로 제각각의 선박소유자 단체가 자율성 있게 합의하여 정하도록 하고 있다.

또한 다수의 선원 노동조합연합단체는 개별업종에 따라 공동 교섭단을 구축하여 제1항의 총 도입규모와 같은 고용기준을 업종별로 선박소유자 단체와 합의토록 하는 등 외국인 선원 고용에 연관된 세부적 운영 내용을 포함하고 있으며 제1장~4장, 1조~14조 및 부칙으로 구성된다.

(6) 해양수산부고시

가) 2018년도 선원 최저임금 고시(해양수산부고시 제 2017-175호)

선원들의 최저임금에 관한 사항에 관해서는 육상 노동자의 최저임금 및 해상근로자가 보유하는 특수성을 적용시켜 매해 해양수산부가 고시하는 중이다. 2018년 선원들의 최저임금에 대한 고시내용을 보면 「선원법」 제2조 제2호의 ‘선원’을 적용대상으로 기술하고 있으며, 2018년 1월 1일부 이행된 선원최저임금은 매월 1,982,340원으로 기술하고 있다. 선원법상 선원을 적용 대상으로 하고 있어 한국, 외국인 선원들 모두가 해당 가능하나, 동 고시 ‘2의 나항(적용의 특례)’에 외국인 선원들의 경우는 해당 선원 노동자 단체 그리고 선박 소유자단체 간의 단체협약을 통해 최저임금을 정할 수 있도록 하여 사실상 외국인 선원에 관해서는 적용대상에서 제외시키고 있다.

나) 국제선박 외국인 선원 승무기준 및 범위고시(해양수산부고시 제2017-177호)

국제선박 외국인 선원에 적용되는 승무기준과 범위에 관한 고시는 ‘국제선박등록법 제5조 제2항 외국인 선원을 승무하는 경우 그 승무 기준과 범위는 선원을 구성원으로 보유하는 노동조합의 연합단체, 선박소유자등이 설립한 외항운송사업 관련 협회 등 이해당사자 그리고 관계 중앙행정기관 장 의견을 수렴하여 해양수산부장관이 정한다.’라는 조항에 의거하여 국제선박에 승무하는 외국인 선원들의 승무기준과 범위에 대한 사항을 구체적으로 규정함을 그 목적으로 하고 있다.

동 고시의 내용을 보면 국제선박등록법에 따라 선원노동조합연합 단체와 선박 소유자 등이 구축한 외항운송사업관련 협회에서 합의 하에 구축한 국가필수국제선박(적당 부원 6명) 그리고 지정국제선박(부원 8명 이내 혹은 선장과 기관장을 제외시킨 해기사 1명과 부원 7명 이내), 일반국제선박(선장, 기관장을 제외시킨 전 선원)의 외국인 선원의 승무인원을 규정하고 있다.

2.2 외국인 선원 고용 정원

국내 외항상선의 외국인 선원 고용 정원은 1991년 외국인 선원 고용 허가

이래 <표-2>와 같이 1995년 3월 31일 외항상선선원정책협의회에서 노사합의 하에 적당 외국인 부원 고용을 6명으로 제한하고 있다. 하지만 우리나라 국제선박으로 등록된 외항상선들 경우 국제선박등록법 제5조(외국인 선원의 승무)에 근거하여 외국인 선원을 승무하는 경우 이 승무 기준과 범위는 선원이 구성원으로 포함되는 노동조합의 연합단체, 선박소유자등이 구축한 외항운송사업과 연관된 협회 등 이해당사자 그리고 관계 중앙행정기관장 의견을 수렴하여 해양수산부장관이 정하도록 되어 있다.

<표 2-2> 우리나라 외항상선 외국인 선원 고용 정원

구분		외국인 선원 고용 정원	근거
국제선박을 제외한 우리나라 외항상선		부원 6명	1995년 3월 31일, 외항상선선원정책협의회 노사합의서
국제선박	국가필수국제선박	부원 6명	2007년 12월 28일, 한국인 선원의 고용안정과 적정규모 유지를 위한 노사합의서
	지정국제선박	8명 (해기사 최대 1명 포함)	
	일반국제선박	선장, 기관장 외 전 선원 고용가능	

출처 : 김군진(2018), 외국인 선원 관리제도의 문제점 및 개선방안에 관한 연구: (우리나라 외항상선에 승선하는 외국인 선원 중심으로). 한국해양대학교 대학원 석사학위논문. p.27.

이에 따라 국내 선박에 등록된 외항상선 외국인 선원 승무 기준과 범위는 '2007년 12월 28일 체결된 한국인 선원들의 고용안정과 적정규모 유지를 목적으로 하는 노사합의서'에 근거하여 2008년 1월 8일, 노, 사, 정이 '한국인 선원의 고용안정과 선진 해운국가로의 발전을 위한 노,사,정 공동선언문'을 발표하였으며, 공동선언문에서는 적어도 5,000명의 한국인 선원(예비원 포함)의 고용 지속 및 확보를 위해 국가필수국제선박과 지정국제선박을 300척 확보시키고 국가필수선박에 요구되는 외국인 선원 승선 규모를 국제선박 등록법과 하위법

령이 규정함에 따라 해당 부원 6명으로 지정하고 지정국제선박의 경우 선사별 정원제도로 해당 부원선원 8명으로 하되, 선사별 혹은 선박별 상황에 따라 단위 노사합의로 해기사 1명, 부원 8명을 운영 가능하게 하였다.

그리고 그 외 일반국제선박의 경우 2010년 1월 1일 이후 선장, 기관장을 제외하고 외국인 선원 고용을 자율화시켰다.

국가필수국제선박은 국제선박등록법 시행령 제3조(국가필수국제선박의 지정 기준)에 의거하여 선정 및 국가필수국제선박 지정에 기인된 사업자들의 상대적 손실에 관한 보상기준을 구축하여 지원 중에 있다. 지정국제선박은 선박 소유자들의 보유척수와 보유톤수 비율로 정하고, 전체 국내 외항상선 척수와 톤수를 고려할 때에 따라 비율을 상이하게 적용하여 운영 중에 있다. 국가필수국제선박과 지정국제선박의 지정 그리고 보상기준은 아래 <표2-3>과 같다.

<표 2-3> 국가필수국제선박, 지정국제선박 선정기준 및 의무와 보상

구분	국가필수국제선박	지정국제선박
운영척수	88척	300척 (국가필수국제선박 포함)
선정기준	<ul style="list-style-type: none"> • 총 톤수 1만 5천 톤 이상 및 선령 20년 미만인 선박 • 대량 화주와 장기운송계약을 이행한 선박지정우선 • 군수품, 양곡, 원유, 액화가스, 석탄, 제철연료 등을 수송하는 선박 	<ul style="list-style-type: none"> • 국제선박으로 등록된 선박 • 보유척수 대비 35% 이상 • 보유톤수 대비 30% 이상
의무와 보상	<ul style="list-style-type: none"> • 노, 사 합의에 따라 필수선박 88척에 대해 외국인선원 승선제한 -외국인선원 부원 6명 이내로 승선 제한 • 외국인 부원선원 승선 제한에 따른 손실보상금 정부에서 지급 -지정국제선박 외국인 8명과 국가필수국제선박 외국인 6명과 2명 차액분 보상 	

출처 : 김군진(2018), 상계서, p.27~28.

외국인 선원 고용 제한의 경우 주요 해운국가에서도 자국 선원들 보호 목적으로 이행되고 있다. <표2-4>와 같이 영국, 노르웨이, 프랑스, 네덜란드 등에서 자국인 선원의 양성부족과 해상직 이탈로 인하여 제2선적제도 등을 통한 외국인 선원을 도입 중이나 현존하는 자국 선원들 고용 지속을 우선하여 외국인 선원 고용을 제한시키고 있다. 특히, 자국 선원의 직책별 인원들을 고려하여 국가별 현실에 적합하게 외국인 선원 고용 정원을 운영 중인 것으로 판단된다.

<표 2-4> 각국의 외국인 선원 고용관련 제한

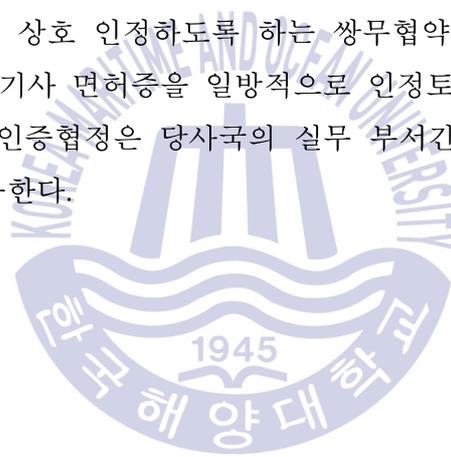
국가	척당 외국인 선원 고용범위
영국 (맨섬)	해기사 4인(선장, 기관장, 1등 항해사, 통신사)은 영국인 부원에 대한 국적제한 없음
노르웨이 (NIS)	선장 제외하고 외국인 선원 승선가능 (선장의 경우도 탄력적 예외규정 존재)
프랑스 (케 호구엘렌섬등록)	전체 선원의 35% 이상 프랑스인 유지 (4명은 해기사)
네덜란드	선장만 네덜란드인(해당시험 합격시 선장 승선도 가능)
덴마크 (ISR/GIS)	선장만 덴마크인
독일 (ISR/GIS)	국적요건 없으나 사실상 부원선원에 한정
일본	선장만 일본 선원
홍콩	국적요건 없음

출처 : 김종태(2008), '효율적 선원 관리제도 개선을 통한 선박관리업 활성화 방안'에 관한 연구', 한국해양대학교 대학원 석사학위논문. p.30.

2.3 외국인 선원 해기면허 인증 협정

IMO²⁾의 '선원의 훈련자격증명 및 당직근무에 관한 협약(STCW) 제 I/10 조'에 의하면 자국의 외항상선에 외국인 해기사들을 승선시키기 위해서는 당사국간 해기사면허증과 교육이수증 등을 인정하는 해기면허 인정협정을 체결하고 이에 준거하여 승무자격증을 발급토록 하고 있다.

국내의 경우에도 한국인 선원들의 부족 문제에 대비하여 해기사 공급체계를 다양화시키고 외국선박에 취업지원을 통한 고용확대를 도모하도록 <표2-5>과 같이 1999년 마살과 라이베리아를 시작으로 2017년말 기준 방글라데시까지 대략 30개국과 해기사 해기면허 인정협정을 체결 중에 있다. 30개국 중 18개국과는 해기사 면허증을 상호 인정하도록 하는 쌍무협약이 체결 중이며 나머지 12개국과는 국내의 해기사 면허증을 일방적으로 인정토록 하는 편무협약이 체결 중이다. 해기면허 인증협정은 당사국의 실무 부서간(국내의 경우 해양수산부)약정의 성격을 보유한다.



2) IMO: International Maritime Organization(국제해사기구)로 1948년 창설되었으며, 국제연합(UN)의 산하전문기구로 해운, 조선, 항만 등 국제해사 문제를 다룸.

<표 2-5> 우리나라 해기면허 인정협정 체결현황

구분	선박국적	협정종류	체결현황
1	마셜군도	편무	체결
2	라이베리아	편무	체결
3	바베이도스	편무	체결
4	바하마	편무	체결
5	싱가포르	쌍무	체결
6	바누아트	편무	체결
7	홍콩	쌍무	체결
8	말타	쌍무	체결
9	가나	쌍무	체결
10	파마나	쌍무	체결
11	사이프러스	쌍무	체결
12	벨리제	편무	체결
13	세인트빈센트	쌍무	체결
14	말레이시아	편무	체결
15	캄보디아	편무	체결
16	몽고	편무	체결
17	인도네시아	쌍무	체결
18	미얀마	쌍무	체결
19	영국	쌍무	체결
20	중국	쌍무	체결
21	필리핀	쌍무	체결
22	베트남	쌍무	체결
23	일본	쌍무	체결
24	뉴질랜드	쌍무	체결
25	안티구아바부다	편무	체결
26	키리바시	편무	체결
27	조지아	쌍무	체결
28	스리랑카	쌍무	체결
29	아제르바이잔	쌍무	체결
30	방글라데시	쌍무	체결

출처 : 해양수산부(2018), 해기면허 인정협정 체결 현황.

2.4 외국인 선원 고용 및 승선관련 행정절차

(1) 우리나라 외국인 선원 송입 및 고용절차

우리나라 외국인 선원 송입은 해운법 제33조 및 선박관리업 등록관리요령 제6조 규정에 기초하여 외국인 선원들을 직접 고용하는 선박소유자로부터 외국인 선원에 관한 사무를 수탁받아 대행하기 위해서는 지방해양수산청장이 발급하는 해운업등록증 내 외국인 선원 송입업을 포함하는 송입업체에 한해 외국인 선원 송입이 가능하다.

송입업체로 등록되어진 자가 외국인 선원 송입을 이행하는 경우 현지 송출업체와 선원 송입 계약을 이행하여 진행해야 하며, 현지의 송출업체들은 해당 국가의 관계 기관에 등록 혹은 허가된 업체라야 현지로부터 선원 송출이 가능해진다. 외국인 선원의 송입 및 채용절차는 <그림2-1>과 같다.



출처 : 해양수산부(2011), 외국인선원고용실태조사 연구보고서.

<그림 2-1> 외국인 선원 송입 및 채용절차

외국인 선원 송입 시 송입하는 업체들은 외국인 선원들이 승선되는 지역과 무관하게 우리나라 외항상선(국적취득조건부 나용선 선박 포함)에 승선되는 경우는 국내 지방해양수산청에 외국인 선원 고용신고와 더불어 선원수첩 및 승무원 명부에 승선공인을 이행하고 선박에 승선시켜야 한다. 외국인 선원들의 고용신고 및 최종 승선공인까지 행정절차는 <표2-6>과 같다.

<표 2-6> 우리나라 외국인선원 고용신고 및 승선 공인 절차

구분	단체협약 적용확인서 및 외국인 T.O 승인서 발급	외국인 선원 고용신고	해사법규 이수증 발급 (해기사만 해당)	승무 자격증 발급 (해기사만 해당)	선원수첩 or 선원보증서 발급	승선 공인
승인주체	국제선박 외국인선원 고용협의회(선주협회 & FKSU)	지방해양수산청	(사) 한국선주협회	지방해양수산청	지방해양수산청 or 선박소유자	지방해양수산청
신청서	국제선박 단체협약 적용 및 선사별 T.O제도 (신규, 변경) 승인 신청서	외국인선원 고용신고서	외국인 해기사 해사법규 교육신청서	승무자격증 발급 신청서	선원수첩 발급 신청서 or 선원보증서 발급	승선 공인 신청서
첨부서류	1.선박별 명세 및 선사별 T.O제도 운영계획 2.선박별 외국인선원 명단 3.선원 고용계약서 4.사업자등록증, 선박국적 증명서(국제선박등록증 포함),선박검사증서 사본 5.외국인 해기사의 경우 승무자격증 사본 6.외국인 선원의 근로조건에 관한 노사합의서	1. 선원이 승무할 선박 및 승,하선 외국인 선원 명단 2.근로계약서 사본 3.노사약건서 또는 단체협약 적용 확인서 4.선박운항사업면허증, 허가증 또는 등록증과 검사증서 사본 5.외국인선원 고용 관리 업무를 위탁받았음을 증명하는 서류	1.교육생 명단 2.제반비용 송금내역 확인 서류 3.교육생 서명이 된 출석부 원본 4.교육생 증명사진을 지정양식에 따라 워드시트로 작성한 전자파일 5.해사법규 교육시 촬영한 교육현장 사진 원본 또는 전자파일	1.해기사면허증 사본 2.건강진단서, 사진 2매 3.해사법규 교육이수증 사본 4.교육이수증 사본 (BRTM, ECDIS, ERM, 레이더 교육, 안전교육등) 5.대한민국 전사와 계약한 근로계약서 사본	※ 선원수첩 발급첨부서류 1.사진 1매 2.외국인인 경우 여권사본 3.본국정부에서 발행한 선원수첩 또는 본국정부로부터 승선에 적합하다는 사실을 확인받은 서류 ※ 선원보증서 발급 선원법 시행규칙 별지 제8호의 5서식에 의거 선박소유자가 발급	1. 승무원 명부, 선원수첩 또는 선원보증서 2. 외국인선원 고용신고 수리서 사본 3. 여권 및 건강진단서 사본 4. 선원근로계약서 사본 5. 유기구제 보험 증권 사본 6. 교육이수증 사본 (BRTM, ECDIS, ERM, 레이더 교육, 안전교육등) 7. 사관인 경우 승무자격증
발급서류	단체협약 적용 확인서, 외국인 T.O 운영 승인서	외국인 선원 고용신고서	해사법규 이수증	승무 자격증	선원수첩 or 선원보증서	승선원 명부 공인 서명
근거	외국인 선원 관리지침 제3조, 국제선박 외국인선원 고용협의회 운영규정 제 5조	외국인선원 관리지침 제5조	선박직원법 시행령 제17조(외국의 해기사면허증 소지자에 대한 특례), (사)한국선주협회 외국인 해기사 해사법규교육 운영 규정	선박직원법 시행령 제17조(외국의 해기사면허증 소지자에 대한 특례), 선박직원법 시행규칙 제 22조의2(외국인 해기사의 승무자격증 발급신청등)	선원법 제45조(선원수첩), 선원법 시행령 제10조(선원보증서에 의한 선원수첩의 발급), 선원법 시행규칙 제34조(선원수첩의 발급신청)	선원법 제44조(선원명부의 공인), 선원법 시행규칙 제 26조(공인신청에 대한 확인)

출처 : 해양수산부(2011), 외국인선원고용실태조사 연구보고서.

(2) 외국인 해기사 해사법규 교육 및 승무자격증 발급

국제항해에 투입되는 우리나라 선박들에서 외국인 해기사로서 승무되기 위해서는 우리나라 관청에서 발급되는 승무자격증을 보유하여야 한다. 우리나라 선박직원법 제10조2(외국의 해기사 자격을 보유한 사람에 대한 특례) 1항에는 '선원의 훈련, 자격증명 및 당직근무 기준에 대한 국제협약에 의거하여 타국이 발급한 해기사 자격증을 수용하기로 협정을 이행한 국가의 해기사 자격증을 보유한 사람으로서 해양수산부장관의 인정을 받은 사람은 국제항해에 종사하는 한국선박의 선박직원이 될 수 있다'라고 규정짓고 있다.

또한 제2항에서는 '해양수산부장관은 제1항에 따른 인정을 얻으려는 자가 승무기준에 부합되는 자격을 보유했다고 인정되면 해당 체약국 해기사 면허증에 승무 가능한 것으로 되어 있는 선박 및 이 선박에서 수행 가능한 직무 범위에서 선박직원으로 승무할 수 있는 선박 및 이 선박에서의 직무범위를 규정하여 이를 인정하고, 승무자격을 발급 가능하다'고 규정하고 있다.

선박직원법 시행령 제17조(외국인 해기사면허증 소지자에 대한 특례) 1항에는 '국제해사기구가 국제협약을 준수 중이라고 인정한 국가들에서 국제협약에서 정하고 있는 기준에 따라 발급된 외국의 해기사자격증을 보유한 자(외국인 해기사)가 동일한 등급, 직종으로 인정되는 국내 승무자격증을 획득하기 원하는 경우 이를 위한 시험과 훈련, 교육을 면제'할 수 있도록 하고 있으며, 4항에는 '승무자격증을 얻고자 하는 외국인 해기사들이 선박지원으로서의 직무를 적합하게 이행 가능하도록 우리나라 해사법규에 대한 지식들을 보유하도록 자료를 제공하고 교육을 이행하는 등 필요한 조치를 하도록' 규정짓고 있다.

우리나라 해사법규 교육의 세부내용과 강의시간은 <표2-7>과 같다.

<표 2-7> 우리나라 해사법규 세부내용 및 강의시간

교육과정	교육내용	교육시간
선원법	선장의 직무와 권한 선내질서의 유지 선원근로조건 선내급식과 안전 및 위생 재해보상 선원교육훈련 및 벌칙	3
선박직원법	해기사자격제도 선박직원 벌칙	2
선박안전법	선박검사제도 항해상의 조건 벌칙 항법, 등화 및 신호 (항만통제 등) 개항질서 관계법령	3
해양환경관리법	해양오염방지조치 벌칙	2
선박 및 항만보안에 관한 규정	선박 및 항만보안에 관한 규정/법률	2
개강, 수료		1
합계		13

출처 : 해양수산부(2018), 선원업무관리지침. 별표 9의3.

5항에는 제4항의 규정에 의한 교육의 이행을 위해 외국인을 위한 해기사 교육기관을 별도로 지정하고 고시토록 하고 있다. 2017년을 기준으로 등록되어 있는 해사법규 교육기관은 10개국(대한민국, 라트비아, 미얀마, 중국, 인도네시아, 베트남, 필리핀, 조지아, 우크라이나, 러시아)에 37여개 교육장과 51명의 해사법규 관련 강사가 지정되어 운영 중이다.

외국인 해기사 승무자격증을 발급받으려는 업체는 '우리나라 외국인의 고용 신고 및 승선을 위한 공인 절차'의 승무자격증 발급 시 요구되는 서류를 첨부

시켜 각 지방해양수산청장에게 제출토록 해야 하며, 각 지방의 해양수산청장은 첨부된 서류를 면밀히 검토하고, 승무경력에 대해 해당국에 조회하여 진위 여부를 확인 뒤 승무자격증을 발급토록 하고 있다.

(3) 외항상선에 승무중인 외국인 선원 중 출입국 사범에 대한 행정제재

2016년부터 항만보안에 대한 강화의 일환으로 국내 항만의 출입국사무소에서 국내 항에 입항하는 우리나라 외항상선에 승선중인 외국인 선원들에 관한 선원조회 및 과거 출입국 사범들에 대한 감시가 강화 중에 있다. 출입국관리법 제73조 제4항은 출국 혹은 입국 요건을 구비치 못하여 선박 등에 탑승이 부적합하다고 출입국 관리 공무원들이 통보한 사람들의 탑승을 방지케 하고 있으며, 제5항의 경우 입국과 상륙 그리고 탑승 방지를 위해 출입국관리 공무원이 요구하는 감시원을 배치케 하고 있다.

이 법 제96조에는 적합한 사유 없이 제73조에 의거한 준수사항을 지키지 않는 경우에는 1천만 원의 벌금이 부과 중이다. 근본적으로 이 법에서 요구하는 사항은 과거 우리나라에 육상 노동자 신분으로 불법체류한 적이 있는 출입국 사범에 대하여는 선박 승선을 방지하고, 이미 승선된 경우 우리나라 항구에 입항 시 상륙을 허가하지 않는다는 취지다. 출입국 사범이 승선된 경우 선박에 감시원이 배치되고 있으며, 이에 대한 비용은 선박 소유자에게 부담시키고 있다.

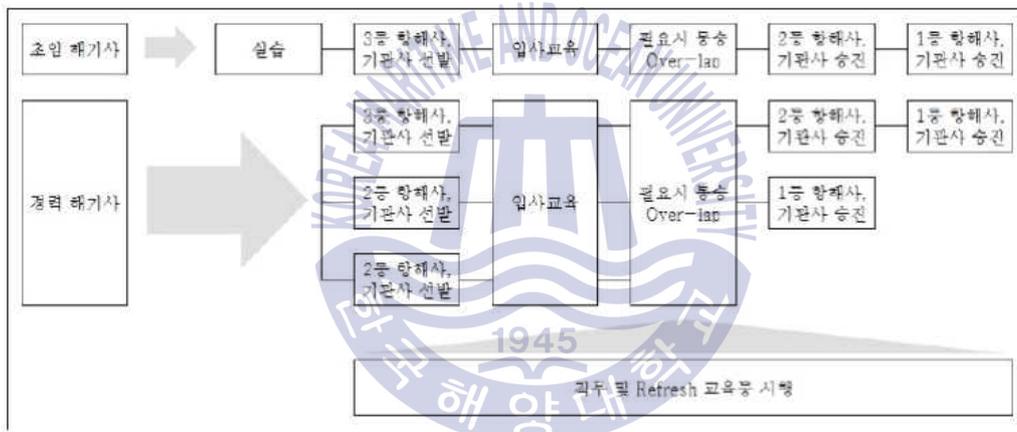
2.5 외국인 선원 양성제도

우리나라에서 고용 중인 외국인 선원들은 대부분 필리핀, 인도네시아, 미얀마 등 동남아시아 선원들이다. 외국인 부원일 경우 1993년 고용 이후 대략 25년간 원직급³⁾부터 시작되어 별도 양성제도 없이 승격 등을 통하여 자체 양성이 이행되어 왔으며, 이는 선박에서의 업무 특성을 감안할 때 특정 양성체제

3) 원직급: 선박 승무원의 직책 중 갑판원, 기관원, 조리원을 통합하여 부르는 명칭

없이 운영될 수 있는 직책이기 때문이다.

그러나 해기사의 경우 선박의 안전한 운항을 추구하고 협약 등 각종 국제 규정을 준수키 위해서는 일정한 질적 수준을 보유할 필요가 있다. 우리나라의 경우 외국인 해기사들은 2005년부터 주로 동남아시아 해기사들을 고용하고 있다. 대부분의 동남아시아 해기사 교육수준은 한국인 해기사 양성기관 교육기관에 비하여 상대적으로 떨어지며, 또한 교육기관으로부터 졸업하는 해기사들은 학문적 이론의 습득은 가능하나, 이에 따라 우리나라 외국인 선원을 고용하게 되는 회사들은 대형 해운회사를 주축으로 외국인 해기사에 대하여 <그림2-2>와 같이 양성체제를 구축하여 외국인 해기사를 양성해오고 있다.



출처 : 김군진(2018), 전계서, p. 42

<그림 2-2> 우리나라 대형 해운회사 외국인 해기사 양성체제

외국인 실습생 제도를 운영하여 1년간 회사 선박에 승선시켜 회사에서 요구되는 초임 외국인 해기사를 배출함과 동시에 현지 선원공급국가의 선원공급 협력회사의 장비, 시설을 활용하여 교육하거나, 외부 교육기관에 위임하여 교육을 이행하는 등의 노력을 시행 중에 있으며, 또한 선박에서의 업무 수행 능

력에 따라 <표2-8>과 같이 승진제도를 활용하여 한국인 선원들과 비슷한 시스템으로 1등 항해사와 1등 기관사까지 배출시켰다.

하지만 해운경기 불황으로 인한 환경변화로 이러한 제도는 특정 회사들만 이행하고 있으며, 이 또한 대다수가 소규모로 운영 중인 실정이다. 중소형 회사들인 경우 조직 및 비용 상의 이유로 특정 양성체제 없이 선원시장에서 경력자들 구인하여 운영함이 전부인 상황이다.

<표 2-8> 우리나라 선박관리사별 외국인 선원 최소 승진 연한

구분	A사	B사	C사
1항기사→선, 기관장	1,000일	3년	3년 6개월
2항기사→1항기사	460일	1년 6개월	1년 6개월
3항기사→2항기사	280일	1년	1년 3개월
갑판·기관·조리수 →갑판·기관·조리장	920일	7년 (원직급 경력포함)	5년
갑판·기관·조리원 →갑판·기관·조리수	550일	45개월	3년

출처 : 김군진(2018), 상세서, p. 42

우리나라의 외국인 선원 양성에 관한 법률조항을 보면 선박직원법 제3조의 2(국가 간 협력 및 지원)에 근거하여 해양수산부장관은 해사 기술의 국가 간 교류, 협력을 촉진시킬 목적으로 필요하다고 판단되면 「선원의 훈련, 자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약」 당사국 중 개발도상국가에 '해기사를 위한 기관의 설립 지원, 해기사 교육과 연관된 행정, 기술 요원의 교육 및 훈련 지원, 해기사 교육을 위한 시설, 장비의 무상지원, 해기사 교육 목적의 계획 수립, 개발 지원, 이 밖에 해기사 능력증진에 요구된다고 판단되는 조치로서 해기사 교육과 연관된 지원'을 할 수 있도록 규정하고 있어 정부차원의 외국인 선원 양성을 위한 법률적 토대가 구축 중에 있다.

반면 선박직원법 제17조에 의거하여 선원업무 처리지침 별표 9에 있는 승무

등급기준에는 1등 항해사 그리고 1등 기관사의 승무등급 기준들을 <표2-9>로 규정함으로써 일부 직책의 승무등급 기준에 관한 제한을 두고 있어 외국인 해기사 양성에 있어 제약이 존재하는 실정이다.

<표 2-9> 1등 항해사 그리고 1등 기관사 승무등급 기준

1등 항해사	
승선코자 하는 우리나라 선박의 총톤수	승무경력
3,000톤 미만	5,000톤 이상 3,000톤 미만의 외국적선에서 1등 항해사로 6개월 이상 승선경력 혹은 국적선에서 선박직원으로 6개월 이상 승선한 경력
3,000톤 이상	3,000톤 이상의 외국적선에서 1등 항해사로 6개월 이상 승선한 경력 혹은 국적선에서 선박 직원으로 6개월 이상 승선한 경력
1등 기관사	
승선코자 하는 우리나라 선박의 주기관 추진력	승무경력
3,000톤 미만	주기관 추진력이 750~3,000킬로와트 미만의 외국적선에서 1등 기관사로 6개월 이상 승선 경력을 보유 혹은 국적선에서 선박직원으로 6개월 이상 승선한 경력
3,000톤 이상	주기관 추진력이 3,000킬로와트 이상의 외국적선에서 1등 기관사로 6월 이상 승선한 경력 혹은 국적선에서 선박직원으로 6개월 이상 승선한 경력

출처 : 김군진(2018), 상계서, p. 43

제3절 외국인 선원관리에 관한 선행연구

박한(2003)은 우리나라 선원인력의 활성화 방안에 관한 연구에서 해운산업의 핵심인 선원인력에 대한 원활한 수급을 위하여 해운산업 전반에 관한 종합적 분석을 토대로 하여 국내 선원수급 문제점을 도출하고 선원수급의 안정화를 목적으로 하는 선원수급 정책의 개선방안을 제시한 바 있다.

정영섭(2006)은 외국인 선원이 혼승한 선박의 문화 조직적 특성과 형태가 자기효능감과 조직 커미트먼트에 미치는 영향에 관하여 연구를 이행하였으며 외국인 선원들 혼승 선박의 문화적 동질성 제고와 연관된 이 문화 수용과 적응 등의 문화적 특성과 승선근무가 보유하는 특수성과 어려움 등 선박조직 고유의 조직적 특성이 외국인 선원들의 자기 효능감에 어떤 영향을 미치며 더 나아가 조직몰입 및 직무만족과 같은 요인이 조직에 어떤 영향을 주는가를 실증적으로 검증한 바 있다.

김종태(2007)는 효율적인 선원의 관리를 위한 제도개선 제안을 통한 선박관리업 활성화 방안에 관한 연구에서 선박관리 업이 직면한 선원 관리제도상의 문제점을 분석하고 이 산업의 활성화를 목적으로 하는 법적, 제도적 측면 선원 관리제도의 능률적 개선방안을 기술한 바 있다.

김윤영(2013)은 외항선원의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구에서 국내 외항 선원들의 직무만족에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지 분석하고 직무만족이 이직의도에 미치는 영향력을 검증하여 선원들의 직무만족을 통한 이직감소 방안을 제시한 바 있다.

허기영(2014)은 외국인 선원의 혼승 형태와 이문화 적응에 따른 선원의 직무태도에 관한 연구에서 혼승한 선박환경에서 직급별 혼승 형태와 외국인 혼승비중에 따른 선박조직들의 집단응집성, 조직몰입도 그리고 직무만족도의 관계성을 분석하여 외국인 선원 혼승 선박에서 이상적인 혼승 방안을 규명하고, 외국인 선원의 활용을 통한 선박조직 구성원들의 만족감 제고 및 조직의 유효

성을 상승시키는 방안을 기술하였다.

김태우(2015)는 AHP를 활용한 선원의 고용과 복지사업의 우선순위 도출에 관한 연구를 통하여 선원고용 그리고 복지사업 우선순위에 대한 주요한 평가 항목들과 세부평가 속성들에 관해 검토하고 국내 선원에게 요구되는 고용 및 복지에 관한 우선순위를 제시하여 도움이 될 기준을 구축하였다.

이호영(2015)은 시스템 다이내믹스(System Dynamics)를 활용한 선원인력 수급 예측 및 활성화 방안에 관한 연구에서 System Dynamics를 사용하여 선원인력에 영향을 미치는 요인들에 관하여 시나리오 분석을 통해 전략적 선원 수 변화를 검증하여 선원인력 부족을 극복하기 위한 능률적인 수급방안을 기술한 바 있다.

조창수(2016)는 외국인 선원 혼승과 선박관리비에 관한 연구에서 외국인 선원들의 혼승이 현실적으로 우리나라 선사의 선박관리비에 주는 영향력을 분석하여 외국인 선원 고용이 경제적으로 비합리성을 보유한 것이 않다는 사실을 도출하였고 국내 선사들은 외국인 선원을 적합하게 고용하여 선원 비를 절감시키고 국제경쟁력을 구축할 수 있음을 시사한 바 있다.

전영우(2017)는 우리나라 선원실업과 고용제도 개선 연구에서 국내 국제 항해 상선 선원들의 고용현황과 문제점을 분석하고 선원 고용문제의 해소방안 그리고 해운업의 발전을 목적으로 하는 해기사 고용방안을 도출한 바 있다.

신해미(2018)는 선원의 조직문화가 선박 조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구에서 선원들의 직급과 연령, 승선기관 그리고 근무형태에 따라 선박조직문화를 인지하는 방향성을 파악하고 선박조직문화가 직무만족과 조직몰입 그리고 이직의도에 미치는 영향관계를 도출시켰다. 또한 선박조직의 유효성을 강화시킬 수 있는 조직문화 형성 방안을 최종 기술하였다.

상기의 선행연구들을 정리해 보면 외국인 선원에 관한 연구들의 경우, 혼승 선박의 문화 조직적 특성이나 이문화 적응 그리고 직무만족도와 이직 의도 파악 등에 초점이 맞춰졌기 때문에 이들의 고용주 입장에서의 역량평가와 만족

도 평가 그리고 관리상의 문제점을 도출하여 이들의 차후 원활한 활용을 위한 실효성 있는 개선방안을 제시하는 본 연구의 차별성은 지지된다 할 수 있다.

<표 2-10> 선행연구 정리

연구자	연구내용
박한 (2003)	우리나라 선원인력의 활성화 방안에 관한 연구
정영섭 (2006)	외국인 선원 혼승 선박의 문화 조직적 특성이 자기효능감과 조직 커미트먼트에 미치는 영향
김종태 (2008)	효율적 선원 관리제도 개선을 통한 선박관리업의 활성화 방안에 관한 연구
김윤영 (2013)	외항 선원의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구
허기영 (2014)	외국인 선원 혼승 형태와 이문화 적응에 따른 선원의 직무태도에 관한 연구
김태우 (2015)	AHP를 이용한 선원의 고용 및 복지사업 우선순위 도출에 관한 연구
이호영 (2015)	System Dynamics를 이용한 선원인력 수급 예측 및 활성화 방안에 관한 연구
조창수 (2016)	외국인 선원 혼승과 선박관리비에 관한 연구
전영우 (2017)	우리나라 선원실업과 고용제도 개선 연구
신해미 (2018)	선원의 조직문화가 선박조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구

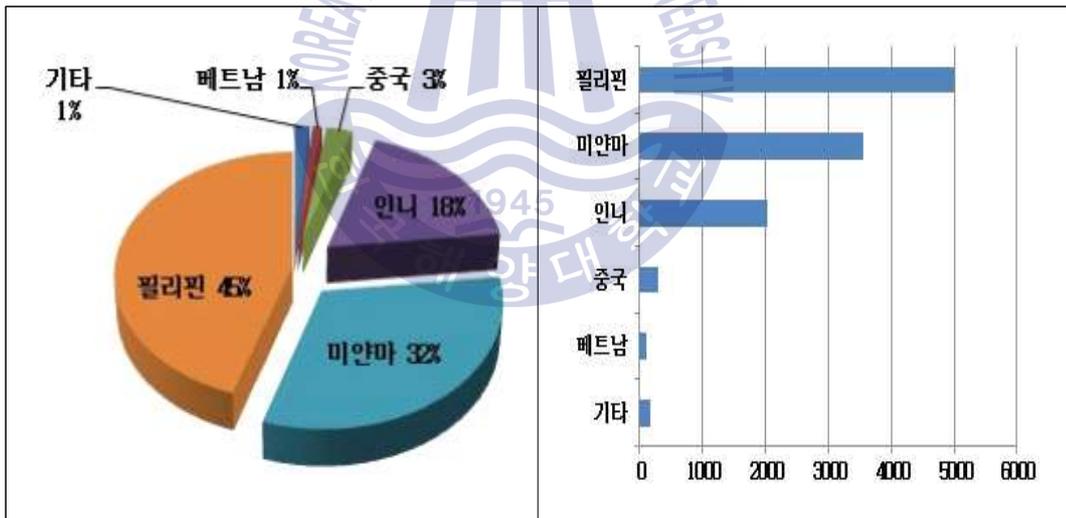
출처 : 상기연구결과 연구자 재정리

제3장 외국인 선원 고용실태 분석

제1절 외국인 선원 고용현황

한국복지고용센터의 2017년 『한국선원통계연보』에 의하면, 우리나라 외항상선의 외국인 선원은 그림-3과 같이 2016년 말 기준 총 11,141명(해기사 2,379명, 부원 8,762명)으로 집계된 바 있다. 이 중 필리핀 선원이 총 5,005명(해기사 884명, 부원 4,121명)으로 전체의 45%를 차지하였으며, 미얀마 선원은 총 3,548명(해기사 540명, 부원 3,008명)으로 32%, 그 다음으로 인도네시아 선원들이 총 2,031명(해기사 665명, 부원 1,366명)으로 18%에 해당된다.

상기 3개 국가의 선원들이 국내에서 고용 중인 전체 외국인 중 약 95%를 점유하는 실정이다.



출처 : 한국선원복지고용센터, 한국선원통계연보(2017).

<그림 3-1> 외국인 선원 국적별 고용인원 및 비율

총 외국인 선원 중 해기사가 차지하는 비율은 약 21%, 부원의 경우는 약 79%로 부원들이 해기사보다 대략 4배가 많으며 이와 같은 현상은 국가필수 및 지정, 일반 국제선박에 따른 외국인 선원 고용 정원에 있어 전반적으로 해기사보다 부원에 대한 고용 정원이 많으며, 고용자들이 선박 안전운항을 고려하여 그다지 전문성이 요구되지 않는 부원들 중심으로 외국인 선원의 고용을 증대시켜 왔기 때문이다.

<표3-1>을 보면 최근 10년간 외국인 선원의 고용 인원은 매년 증가되어 2007년 대비 약 4배가량 증가되었고 국적별로 필리핀, 미얀마, 인니 선원들은 지속적으로 증가된 반면, 중국인 선원들은 점진적으로 감소 추세이다. 이 이유는 동남아시아 선원들과는 상이하게 중국인 선원들 경우 순종적이지 못한 성격으로 선박에서 승무원들과의 불화, 외국 항만에서의 밀항, 영어 의사소통 문제와 함께 중국경제발전에 의한 육상임금 상승에 기인되는 부원 직급에서의 선원직 이탈 심화 등으로 중국 선원들을 고용하는 회사가 다수 감소되었기 때문이다.

<표 3-1> 우리나라 외항상선 최근 10년간 외국인 선원 고용인원 현황 (단위: 명)

구분	필리핀	미얀마	인니	중국	베트남	기타	합계
07년	1,162	640	437	638	1	-	2,878
08년	2,011	1,778	935	620	23	-	5,367
09년	1,905	1,964	1,115	706	11	-	5,701
10년	3,185	2,721	1,194	698	19	8	7,825
11년	3,399	3,327	1,573	581	21	11	8,912
12년	4,078	3,407	1,680	449	-	1	9,615
13년	4,549	3,165	1,579	235	-	4	9,532
14년	4,225	2,834	1,354	194	10	1	8,618
15년	5,757	3,978	1,991	311	-	29	12,066
16년	5,005	3,548	2,031	290	103	164	11,141

출처 : 한국선원복지고용센터, 한국선원통계연보(2017).

연도별로는 2015년까지 매해 지속적으로 외국인 선원들이 증가되었지만, 2016년 말에는 2015년 대비 감소되는 현상을 보였다. 이 이유는 고용자들의 외국인 선원 고용 감소에 기인된 것은 아니며, 한진해운 등 국내 해운회사들의 경영악화로 인한 파산 등으로 인해 외항선선 척수가 2015년(1,088척) 대비 2016년(1,028척)으로 60척 가량이 감소되어 외국인 선원들의 자연고용감소가 생성되었기 때문이다.

국내의 전체 외항상선의 외국인 선원 고용 가능 정원을 살펴보면 <표3-2>와 같이 2016년 말 국내 전체 외항상선 척수(1,028척) 기준으로 국가필수국제선박 88척에 해당 외국인 부원 6명이 고용 가능하기 때문에 외국인 부원 528명이 고용 가능하게 되며, 지정국제선박 212척에는 외국인 선원 8명만 고용 가능하기 때문에 해기사와 부원이 포함된 1,696명의 고용이 유효하다. 나머지 728척은 일반국제선박으로 선장과 기관장을 제외시킨 모든 승무원들에 대하여 외국인 선원 고용이 유효함에 따라 해기사와 부원을 포함시켜 대략 13,104명의 고용이 가능해 진다. 따라서 국내 외항상선에 고용이 가능한 총 외국인 선원들의 인원은 대략 15,328명으로 추정된다.

<표 3-2> 우리나라 외항상선 외국인선원 고용 정원에 따른 고용 가능인원

구분	국가필수 국제선박	지정 국제선박	일반 국제선박	합계
외항상선 척수	88척	212척	728척	1,028척
척당 외국인 선원 고용가능 정원	부원 6명	부원 8명 or 해기사 1명 +부원 7명	해기사 6명+부원 12명	-
전체 외국인 선원 고용가능 인원	총 528명 (부원 528명)	총 1,696명 (부원 1,696명 or 해기사 212명/부원 1,484명)	총 13,104명 (해기사 4,368명, 부원 8,736명)	총 15,328명 (해기사 4,368명/부원 10,960명 or 해기사 4,580명/부원 10,748명)

*참조 : 외항상선 척수는 2016년 말 기준 한국선주협회에 등록된 척수임

*참조 : 일반국제선박 외국인 선원 척당 고용가능 인원은 업계 평균치(정원 평균 20명 중 선장, 기관장 제외 총 18명 외국인 선원: 해기사 6명, 부원 12명) 반영

<표3-1>과 <표3-2>를 비교해 보면, 2016년 말 기준 우리나라 외항상선에 고용될 수 있는 외국인 선원(15,328명) 대비 고용된 인원(11,141명)은 약 73%이며 표-13과 같이 대략 4,000여명의 외국인 선원들이 추가로 고용 가능함을 알 수 있다. 그러나 국내 외항상선에 노사간의 합의로 용인된 외국인 선원 고용 가능인원에 완전 고용이 되지 않은 이유는 대형선을 비롯한 특수선 등에서 안전운항을 위한 선원들의 자질 등 다양한 환경을 고려하여 지금까지 한국인 선원 고용을 지속시키는데서 기인된다.

<표 3-3> 2016년 말 기준 우리나라 외항상선 외국인 선원 수급현황

해기사			부원			합계
수요	공급	Gap	수요	공급	Gap	Gap
4,368 or 4,580	2,379	-1,989 or -2,201	10,960 or 10,748	8,762	-2,198 or -1,986	-4,187

출처 : 김군진(2018), 전제서, p. 16.

제2절 외항해운 외국인 선원 고용실태 조사

2.1 외항해운 외국인 선원 고용실태 조사의 개요

이 연구는 우리나라 외항상선의 외국인 선원에 대하여 효율적이고 체계적 관리가 될 수 있는 방안을 모색하기 위해 외국인 선원관리에 대한 선행연구를 체계적으로 분석하여 업계에서 타문화권의 외국인 선원제도의 문제점과 개선 도출이 필요하다고 인식하고 있는 내용을 관련 전문가와 담당자의 인터뷰를 통하여 설문 문항을 작성하였다. 이를 바탕으로 국내 선주회사, 선박관리회사, 선원관리회사, 관련협회 등을 대상으로 설문 조사를 시행하였다.

설문조사 기간은 2018년 9월 11일부터 10월 15일까지였으며, 설문지는 외국인 선원 20명 이상을 고용하고 있는 25개 업체에 105부를 배포하고, 이들 설문지를 회수하여 실태분석을 시행하였다.

<표 3-4> 설문기업의 특성

구 분		빈 도	비 율(%)
업종	선주회사	11	44.0
	선박관리회사	8	32.0
	선원관리회사	6	24.0
	합 계	25	100.0
외국인 선원 승선 선종	컨테이너선	26	24.8
	탱커선	5	4.8
	벌크선	41	39.0
	케미칼선	24	22.9
	GAS선	3	2.9
	기타	6	5.7
	합 계	105	100.0

설문기업의 특성은 <표 3-4>와 같다. 총 회수된 설문지 중 선주회사가 44.0%, 선박관리회사가 32.0%, 선원관리회사가 24.0%로 고른 분포를 나타내었다.

설문조사 대상 기업의 응답 담당자들이 담당하고 있는 외국인 선원을 승선시키고 있는 선박종류는 컨테이너선이 24.8%, 탱커선 4.8%, 벌크선 39.0%, 케미칼선 22.9%, GAS선 2.9%, 기타선 5.7%로 나타났다. 조사대상 업체의 외국인 선원은 벌크선, 컨테이너선, 케미칼선을 중심으로 승선하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-5> 설문 응답자의 인구, 통계적 특성

구 분		빈 도	비 율(%)
연 령	20대	21	20.0
	30대	62	59.0
	40대	18	17.2
	50대 이상	4	3.8
	합 계	105	100.0
직 급	사 원	13	12.4
	계장, 반장, 주임	33	31.4
	대리, 과장	33	31.4
	차 장, 부 장	25	23.8
	이사 이상 임원	1	1.0
	합 계	105	100.0
업무 근무경력	3년 이하	42	40.0
	4-10년 미만	41	39.0
	10년 이상	22	21.0
	합 계	105	100.0

설문 응답자의 인구, 통계적 특성을 정리하면 <표 3-5>와 같다. 설문 응답자의 연령은 30대가 대다수로 59.0%이며 그 다음은 20대가 20.0%, 40대가 17.2%이며, 50대가 3.8%로 가장 낮은 비중을 보이고 있다. 직급에 있어서는 실무를 가장 많이 담당하는 대리, 과장 그리고 계장, 반장, 주임이 31.4%로 가장 높았고 관리비중이 높은 차장, 부장, 실장이 23.8% 그리고 사원급 중에서 외국인 선원관리를 담당하는 응답자가 12.4%를 차지하였으며, 임원급 응답자는 1.0%로 매우 낮았다.

그리고 근무경력을 보면 3년 이하가 40.0%로 가장 높았고 4년 이상~10년 미

만이 39.0%, 그리고 10년 이상의 직원들은 21.0%로 일반적인 조직의 비중을 나타내었다.

2.2 조사대상 업체의 외국인 선원 고용실태

외항해운에서 외국인 선원을 고용하고 있는 업체들의 고용실태를 조사한 결과는 <표 3-6>과 같다.

총 25개의 회사가 총 보유한 선박 수는 955척으로 외국인 선원 전체 선원 수는 9278명이었고 총 외국인 선원 비중은 0.71로 한국인 선원 수에 비해 압도적으로 높은 수치를 보였다. 이중 아이엠에스 코리아가 선원관리회사로서 131개의 가장 많은 선박수를 보유하여 외국인 선원수도 1040명으로 두 번 째로 높았고 외국인 선원 비중은 0.76으로 집계되었다. 이 밖에 JSM, 코리아해운, 포스에스엠 회사들이 선박을 100대 이상 보유하여 외국인 선원 수도 각각 1471명, 800명, 1026명을 보유하는 등 높은 외국인 선원 고용비율을 보여 주었다.

한편, 선주회사인 동진상선, 선원관리회사인 동진상운, 세명해운, 에스제이탱커, 장호해운 등은 선박 수가 10척 이하를 보유하여 외국인 선원 수도 상대적으로 적었으나 외국인 선원 비중은 모두 0.5 이상을 보여 적은 선박 수에도 불구하고 외국인 선원 비중이 상대적으로 높은 것을 알 수 있다.

한편 STX마린 서비스의 경우 선박 수 50척으로 외국인 선원 수는 332명에 달하나 총 선원 수가 710명으로 외국인 선원 비중이 0.46으로 집계되어 가장 낮은 비중을 보였는데 이는 여전히 외국인 선원보다 자질이 검증된 한국인 선원 선호양상이 어느 정도 지속되고 있음을 보여준다.

<표 3-6> 조사대상 업체의 외국인선원 승선 척수 및 고용인원

순번	설문지 배포 회사	회사 구분	선박 수	외국인 선원 인원수	총 선원 수 (한국+외국)	외국인 선원 비중
1	H-LINE	선주회사	29	339	687	0.49
2	JSM	선원관리회사	112	1471	1479	0.99
3	STX마린서비스	선박관리회사	50	332	710	0.46
4	금양상선	선주회사	8	69	102	0.67
5	금진해운	선주회사	8	56	102	0.54
6	대유상선	선주회사	7	45	78	0.57
7	도리코	선박관리회사	13	130	186	0.69
8	동진상선	선주회사	8	72	131	0.54
9	동진상운	선원관리회사	4	57	X	
10	범일해운	선원관리회사	11	120	165	0.72
11	범진상운	선원관리회사	52	600	950	0.63
12	세명해운	선주회사	3	29	37	0.78
13	시노코 쉽메니지먼트	선박관리회사	48	420	750	0.56
14	신성해운	선주회사	14	140	190	0.73
15	싱크로해운	선박관리회사	13	96	134	0.71
16	아이엠에스 코리아	선원관리회사	131	1040	1356	0.76
17	에스제이 탱커	선주회사	7	56	93	0.60
18	장호해운	선주회사	6	36	60	0.60
19	지마린	선박관리회사	56	698	1144	0.61
20	진흥상운	선원관리회사	53	368	368	1
21	코리아해운	선원관리회사	100	800	800	1
22	포스에스엠	선박관리회사	105	1026	1350	0.76
23	폴라리스쉬핑	선주회사	48	510	870	0.58
24	하스메니지먼트	선박관리회사	19	168	373	0.45
25	SK해운	선주회사	50	600	940	0.638
계			955	9278	13055	0.71

하지만 진흥상운이나 코리아해운의 경우 외국인 선원 368명에 총 선원인원 368명으로 집계되어 100%가 외국인 선원들로 구성된 회사도 2곳이 집계되었다.

조사대상 기업의 국적별 외국인 선원 고용실태는 <표 3-7>과 같다. 외국인 선원 국적별 고용실태를 보면, 베트남이 평균인원 540명으로 가장 높았고 그 다음은 미얀마(399.86명), 인도네시아(242.3명), 한국(168.24명), 필리핀(54.31명) 순이며 중국이 14.57명으로 가장 그 비중이 낮았다. 하지만 25개 응답기업의 외국인 선원 관리자수 측면에서 보면 한국과 미얀마 국적을 관리하는 관리자수가 86명으로 가장 높았고, 그 다음이 인도네시아 76명, 필리핀 16명, 중국 7명 순으로 나타났다. 베트남이 외국인 고용인원수가 가장 높는데 비하여 이들의 관리자수는 3명으로 가장 낮았다.

<표 3-7> 조사대상업체의 선원 국적별 고용실태

국적	응답관리자수	최소 인원	최대 인원	평균 인원
한국	86	8	446	168.24
필리핀	16	11	599	54.31
인도네시아	76	5	800	242.3
미얀마	86	23	1351	399.86
베트남	3	540	540	540
중국	7	1	20	14.57

외국인 선원 직급별 고용실태는 <표 3-8>과 같다. 외국인 선원 평균고용 인원이 가장 높은 직급은 갑반부원 수직급으로 109.77명이었고, 그 다음이 기관부원 수직급으로 평균인원이 91.01명이었다. 그 다음으로 평균인원이 높은 직급은 갑판부원 원직급으로 76.48명으로 집계되었고, 기관부원 원직급이 58.31명, 조리부원이 57.85명, 2기사가 36.62명, 3항사가 25.02명, 3기사가 24.59명, 1항사가 20.69명 순이었고, 1기사가 그 비중이 가장 낮아 19.16명으로 집계되었다.

한편, 외국인 선원을 직급별 관리자수는 2항사가 105명으로 가장 많았고, 그 다음이 조리부원으로 102명, 갑판부원 수직급, 기관부원 수직급, 기관부원 원직급이 96명, 갑판부원 원직급이 94명, 2기사 93명, 3항사 90명, 1기사 82명, 3기사 78명 순으로 나타났고 1항사의 경우 68명으로 관리자수가 가장 적었다.

외국인 선원을 관리하는 응답기업의 선원관리자들은 한국인 선원이 주류를 이루고 있는 1항사와 1기사 직급외의 거의 모든 직급의 외국인 선원을 관리하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-8> 외국인 선원 직급별 고용실태

직급	응답관리자수	최소 인원	최대 인원	평균 인원
1항사	68	1	70	20.69
2항사	105	1	100	31.7
3항사	90	1	71	25.02
1기사	82	1	70	19.16
2기사	93	3	189	36.62
3기사	78	3	57	24.59
갑판부원 수직급	96	4	344	109.77
갑판부원 원직급	94	3	200	76.48
기관부원 수직급	96	4	234	91.01
기관부원 원직급	96	1	200	58.31
조리부원	102	4	152	57.85

제4장 외국인 선원 고용 및 관리상의 문제점과 개선방안

제1절 외국인 선원 인력에 대한 인식

해운선사 및 선박관리기업의 외국인 선원 고용 및 관리상의 문제점과 개선방안을 고찰하기 위하여 먼저 외국인 선원 인력에 대한 해운기업의 인식을 조사하였다. 외국인 선원이 해운기업의 선원인력 공급 및 유지 측면에서 차지하는 중요성과 이들 인력의 역량 그리고 향후 수요 변화에 대한 인식 정도를 설문하여 분석하였다.

1.1 외국인 선원 인력의 중요성

해운선사 및 선박관리기업의 선원관리에 있어서 외국인 선원이 어느 정도 중요한지를 알아보기 위하여 외국인 선원인력의 공급, 양성, 유지 측면의 중요성을 설문조사하였다.

먼저, 외국인 선원의 공급이 해운선사 및 선박관리기업의 선원관리에 있어서 매우 중요하다고 생각하는가에 대한 리커트 7점 척도의 설문결과, 전적으로 그렇다가 12.7%, 매우 그렇다가 57.8%로 가장 큰 비율을 차지하였으며, 약간 그렇다가 29.4%의 비율로 나타났다. 중요성의 인식 정도에는 차이가 있지만, 모든 응답기업들이 외국인 선원 공급이 선원관리에 있어서 중요한 요인으로 인식하고 있다는 것을 알 수 있다. 그리고 응답 평균은 5.83(7점 척도)으로 중요성 인식 수준이 83.3%로 외국인 선원 공급의 중요성을 매우 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-1> 외국인 선원 공급의 중요성

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 공급의 중요성	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	30 (29.4)	59 (57.8)	13 (12.7)	102 (100)	5.83	.631

외국인 선원의 양성이 해운선사 및 선박관리기업의 선원관리에 있어서 중요하다고 생각하는가에 대한 설문결과에서는 전적으로 그렇다가 24.5%, 매우 그렇다가 49%로 가장 큰 비율을 차지하였으며, 약간 그렇다가 26.5%의 비율로 나타나 모든 응답기업들이 외국인 선원 양성이 선원관리에 있어서 중요한 요인으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 그리고 응답 평균은 5.98(7점 척도)으로 중요성 인식 수준이 85.4%로 외국인 선원 양성의 중요성을 매우 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-2> 외국인 선원 양성의 중요성

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 양성의 중요성	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (26.5)	50 (49)	25 (24.5)	102 (100)	5.98	.717

외국인 선원의 유지가 해운선사 및 선박관리기업의 선원관리에 있어서 중요하다고 생각하는가에 대한 설문결과에서는 전적으로 그렇다가 37.3%, 매우 그렇다가 40.2%로 가장 큰 비율을 차지하였으며, 약간 그렇다가 20.6%, 보통이다가 2.0%의 비율로 나타나, 거의 모든 응답기업(98%)들이 외국인 선원 유지가 선원관리에 있어서 중요한 요인으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 그리고 응답 평균은 6.13(7점 척도)으로 중요성 인식 수준이 87.6%로 외국인 선원 양

성의 중요성을 매우 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-3> 외국인 선원 유지의 중요성

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 유지의 중요성	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.0)	21 (20.6)	41 (40.2)	38 (37.3)	102 (100)	6.13	.804

해운선사 및 선박관리기업들은 외국인 선원의 공급, 양성, 유지가 선원인적 자원의 확보, 개발, 유지 차원에서 매우 중요한 요인으로 인식하고 있다는 것을 알 수 있다. 해운선사 및 선박관리기업은 해운기업 생산요소인 선원 인적 자원에서 외국인 선원을 매우 중요한 요소 인식하고, 우수한 외국인 선원을 안정적으로 확보하고 유지하기 위해 노력하고 있다.

1.2 외국인 선원에 대한 평가

해운선사 및 선박관리기업이 현재 고용하고 있는 외국인 선원에 대해 어떻게 평가하고 있는지를 조사 분석해 보았다. 외국인 선원의 역량과 이들의 고용에 대한 만족의 정도를 설문조사하였다.

외국인 선원의 역량을 직무이해도, 직무관련지식, 직무수행능력, 의사소통능력, 문서처리능력, 동료와의 인간관계 등의 6개 역량 요소별로 리커트 7점 척도로 측정하였다. 외국인 선원의 역량 수준은 직무이해도 역량이 평균 5.33점, 직무관련지식이 5.27점, 직무수행능력이 5.19점, 의사소통능력이 5.18점, 문서처리능력이 5.11점, 동료와의 인간관계 역량이 5.25점으로 나타났다.

<표 4-4> 외국인 선원 역량 평가

	평균 (7점척도)	표준편차	응답기업수	비고
직무이해도	5.3251	0.68434	105	
직무관련 지식	5.2680	0.64037	105	
직무수행 능력	5.1906	0.67768	105	
의사소통 능력	5.1849	0.67058	105	
문서처리 능력	5.1110	0.82394	105	
동료와의 인간관계	5.2497	0.62857	105	

외국인 선원의 역량 평가에 있어서 선원들의 직무이해도가 5.33점으로 가장 높았으며, 나머지 역량은 모두 5.11점 ~ 5.27점 수준으로 나타나, 역량 수준을 100점 기준으로 환산해 볼 때, 모두 73점 이상의 높은 역량 수준을 보유하고 있음을 알 수 있다. 즉, 해운선사 및 선박관리기업들은 고용하고 있는 외국인 선원들의 역량이 우수한 것으로 평가하고 있다.

고용하고 있는 외국인 선원에 대한 만족도를 전반적 만족도와 업무처리 만족도 그리고 인성 만족도로 구분하여 리커트 7점 척도로 측정하였다. 외국인 선원에 대한 전반적 만족도는 평균 5.31점, 업무처리 만족도는 5.23점, 인성 만족도는 5.22점으로 전반적으로 만족도가 매우 높은 것으로 나타났다.

<표 4-5> 외국인 선원에 대한 만족도 평가

	평균 (7점척도)	표준편차	응답기업수	비고
전반적 만족도	5.3099	0.64783	105	
업무처리 만족도	5.2312	0.55788	105	
인성 만족도	5.2236	0.58391	104	

외국인 선원에 대한 만족도 평가에서 해운선사기업 및 선박관리기업들은 외국인 선원은 74.6% 수준 이상의 만족도를 나타내어서 외국인 선원의 고용에 대해서 전반적으로 만족하고 있다는 것을 알 수 있다.

1.3 향후의 외국인 선원 수요

해운선사 및 선박관리기업에 있어서 외국인 선원 인력이 중요한 인적자원이 되며, 이들의 여량과 만족도가 높은 것으로 인식되고 있는 상황에서 향후 외국인 선원의 수요 증가와 고용 확대에 대하여 설문하였다.

인구의 지속적인 감소에 따른 선원 진출인력의 부족과 고소득 시대의 선원직 기피에 따른 한국인 선원의 감소로 인해 향후 외국인 선원의 수요가 증가할 것으로 예상되고 있다. 외국인 선원의 수요 증가에 대한 설문결과에서는 전적으로 그렇다가 29.8%, 매우 그렇다가 34.6%, 약간 그렇다가 27.9%, 보통 이다가 6.7%의 비율로 나타나, 거의 모든 응답기업(93.3%)들이 외국인 선원의 수요가 증가할 것으로 예상하였다. 그리고 응답 평균은 5.85(7점 척도)로 수요 증가 예상 수준이 83.6%로 향후 외국인 선원의 수요 증가에 대해 매우 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-6> 외국인 선원 수요 증가 예상

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 수요 증가 예상	0 (0)	1 (1.0)	0 (0)	7 (6.7)	29 (27.9)	36 (34.6)	31 (29.8)	104 (100)	5.85	.993

향후 외국인 선원의 수요 증가와 더불어 외국인 선원의 고용 확대에 대한 해운선사 및 선박관리기업의 인식을 조사하였다. 외국인 선원인 정원 확대를 전제로 향후 외국인 선원의 고용을 확대할 계획에 대한 설문에서 전적으로 그

렇다가 39.2%, 매우 그렇다가 37.3%, 약간 그렇다가 23.5%의 비율로 나타나, 모든 응답기업들이 외국인 선원의 채용을 확대할 것으로 응답하였다. 특히 응답 평균이 6.16(7점 척도)으로 나타나 해운기업들의 외국인 선원 고용 확대 의지가 매우 높다는 것을 알 수 있다.

<표 4-7> 외국인 선원 채용 확대 계획

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 고용 확대 계획	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	24 (23.5)	38 (37.3)	40 (39.2)	102 (100)	6.16	.780

향후 외국인 선원의 수요 증가가 예상되는 가운데, 우리나라 해운선사 및 선박관리기업들이 외국인 선원 고용을 확대할 것으로 예상된다.

제2절 외국인 선원 고용 및 관리상의 문제점

우리나라의 해운선사 및 선박관리기업들은 외국인 선원의 확보 및 양성 그리고 고용제도 상의 문제점들로 인해 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다(김군진, 2018). 외국인 선원 인력을 관리함에 있어서 고용 및 관리상의 문제점을 인력 확보, 고용제도, 양성 측면에서 설문조사하여 분석하였다.

2.1 외국인 선원 인력 확보상의 문제점

외국인 선원 인력 확보상의 문제점들을 분석하기 위하여 선원인력의 양적 및 질적 공급 부족 중심으로 조사 분석하였다.

외국인 선원 인력을 확보하는 데 많은 해운기업들이 어려움을 겪고 있기 때문에 먼저 이에 대해 설문조사하였다. 설문결과, 외국인 선원 인력 확보의 어

려움에 대해 매우 그렇다가 42.3%로 가장 큰 비율을 차지하였으며, 약간 그렇다가 30.8%, 보통이다가 21.2%, 약간 그렇지 않다가 3.8%, 매우 그렇지 않다가 전혀 그렇지 않다가 각각 1.0%로 나타났다. 응답기업의 73.1%가 외국인 선원의 확보에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 응답 평균이 5.07로 외국인 선원 인력 확보상의 어려움의 인식 수준이 72.4%로 외국인 선원 인력 확보에 어려움이 많음을 알 수 있다.

<표 4-8> 외국인 선원 인력확보의 어려움

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 인력확보의 어려움	1 (1.0)	1 (1.0)	4 (3.8)	22 (21.2)	32 (30.8)	44 (42.3)	0 (0)	104 (100)	5.07	1.017

외국인 선원 인력의 공급 부족에 대한 해운선사 및 선박관리기업들의 인식을 설문조사하였다. 분석결과, 외국인 선원의 공급 부족에 대해 전적으로 그렇다가 12.5%, 매우 그렇다가 31.4%, 약간 그렇다가 41.3%, 보통이다가 10.6%, 약간그렇지 않다가 2.9%, 매우 그렇지 않다가 1.0%로 나타났다. 응답기업의 85.2%가 외국인 선원의 공급이 부족한 것으로 인식하고 있었다. 또한 응답 평균이 5.38로 나타나 외국인 선원 인력 부족 인식수준이 76.9%로 외국인 선원 공급이 매우 부족한 것으로 나타났다.

<표 4-9> 외국인 선원 공급부족

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
공급 부족 심화(양적)	0 (0)	1 (1.0)	3 (2.9)	11 (10.6)	43 (41.3)	33 (31.4)	13 (12.5)	104 (100)	5.38	.997

외국인 선원 인력의 질적 공급 측면에서의 어려움을 알아보기 위하여 능력 있는 외국인 선원의 공급 부족에 대해 설문하였다. 설문결과, 능력있는 외국인 선원의 공급 부족에 대해 전적으로 그렇다가 29.8%, 매우 그렇다가 32.7%, 약간 그렇다가 26.0%, 보통이다가 9.6%, 약간 그렇지 않다가 1.9%로 나타났다. 응답기업의 88.5%가 능력있는 외국인 선원의 공급이 부족한 것으로 인식하고 있었다. 또한 응답 평균이 5.79로 나타나 외국인 선원 인력 부족 인식수준이 82.7%로 능력있는 외국인 선원의 공급이 매우 부족한 것으로 나타났다.

<표 4-10> 능력있는 외국인 선원 공급부족(질적 측면)

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
공급 부족 심화(질적)	0 (0)	0 (0)	2 (1.9)	10 (9.6)	27 (26.0)	34 (32.7)	31 (29.8)	104 (100)	5.79	1.040

해운선사 및 선박관리기업들은 외국인 선원의 인력확보에 매우 어려움을 겪고 있으며, 외국인 선원의 공급도 매우 부족한 것으로 나타났다. 특히 능력있는 외국인 선원의 공급 부족에 대한 인식이 더 높은 것으로 나타나, 응답 기업들이 외국인 선원의 양적인 부족보다 능력 있는 외국인 선원의 질적인 부족이 더 심화되고 있다고 느끼는 것으로 나타났다.

또한 외국인 선원 인력의 구성에 있어서 부원 인력보다 사관 인력의 확보에 많은 어려움을 겪고 있기 때문에, 외국인 선원 사관 인력 공급의 어려움에 대하여 설문하였다. 설문분석 결과, 외국인 사관인력 공급의 어려움에 대해 매우 그렇다가 42.3%로 가장 큰 비율을 차지하였으며, 약간 그렇다가 30.8%, 보통이다가 21.2%, 약간 그렇지 않다가 3.8%, 매우 그렇지 않다가와 전혀 그렇지 않다가 각각 1.0%로 나타났다. 응답기업의 73.1%가 외국인 사관선원의 공급이 부족한 것으로 인식하고 있었다. 또한 응답 평균이 5.68로 나타나 외국인 사관

선원 인력 부족 인식수준이 81.1%로 외국인 사관선원 공급이 매우 부족한 것으로 나타나, 외국인 선원 사관인력의 채용에 어려움을 나타내었다.

<표 4-11> 외국인 선원 사관 인력의 채용의 어려움

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 사관인력의 확보 어려움	1 (1.0)	1 (1.0)	4 (3.8)	22 (21.2)	32 (30.8)	44 (42.3)	0 (0)	103 (100)	5.68	1.036

2.2 외국인 선원 고용제도상의 문제점

외국인 선원 고용제도상의 문제점들을 분석하기 위하여 선원공급 국가와 고용 절차 및 규제 등에 대하여 설문조사하였다.

외국인 선원 인력의 공급국가상의 문제는 외국인 선원을 공급하는 국가가 다양하지 못하고 일부 국가에 제한되어 있기 때문에, 전세계적으로 우수한 외국인 선원을 발굴 양성하지 못한다는 문제점이 제기되고 있다. 따라서 외국인 선원 공급국가의 제한에 따른 문제점을 살펴보기 위하여 설문조사하였다. 설문결과, 외국인 선원 공급국가가 다양하지 못함에 따른 문제점 인식에 대해 전적으로 그렇다가 16.7%, 매우 그렇다가 30.4%, 약간 그렇다가 31.4%, 보통이다가 13.7%, 약간 그렇지 않다가 3.9%, 매우 그렇지 않다가와 전혀 그렇지 않다가 각각 2.0%로 나타났다. 응답기업의 78.5%가 외국인 선원 공급국가의 제한에 따른 문제점을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 응답 평균이 5.43으로 외국인 선원 공급국가가 다양하지 못하다는 인식 수준이 77.6%로 외국인 선원 공급국가의 제한에 따른 문제가 제기될 수 있다.

<표 4-12> 외국인 선원 공급국가 제한

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 공급국가 제한	2 (2.0)	2 (2.0)	4 (3.9)	14 (13.7)	32 (31.4)	31 (30.4)	17 (16.7)	104 (100)	5.43	1.139

외국인 선원 고용절차가 복잡하여 이에 대한 개선이 요구되고(김군진, 2018) 있는 상황에서 외국인 고용절차의 복잡성에 따른 문제점을 살펴보기 위하여 설문조사하였다. 외국인 선원의 고용절차가 복잡함에 따른 문제점 인식에 대해 전적으로 그렇다가 22.1%, 매우 그렇다가 32.7%, 약간 그렇다가 30.8%, 보통이다가 12.5%, 약간 그렇지 않다가 1.9%로 나타나, 응답기업의 85.6%가 외국인 선원의 고용절차가 복잡하다는 문제점을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 응답 평균이 5.61로 외국인 선원 고용절차가 복잡하다는 인식 수준이 80.1%로 외국인 선원 고용절차의 개선이 필요하다는 것을 알 수 있다.

<표 4-13> 외국인 선원 고용절차 복잡

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 고용 절차 복잡	0 (0)	0 (0)	2 (1.9)	13 (12.5)	32 (30.8)	34 (32.7)	23 (22.1)	104 (100)	5.61	1.028

외국인 선원의 고용에 있어서 선원노동조합, 선원교육기관, 출입국관리기관 등의 관련서류 요구 등 행정절차들이 외국인 선원 고용의 규제요인으로 작용하게 된다(김군진, 2018). 외국인 선원 고용에 있어서 이러한 관련기관들의 영향에 따른 문제점을 살펴보기 위하여 설문하였다. 외국인 선원의 고용에 있어

서 관련기관들의 영향에 따른 문제점 인식에 대해 전적으로 그렇다가 31.1%, 매우 그렇다가 26.2%, 약간 그렇다가 26.2%, 보통이다가 12.6%, 약간 그렇지 않다가 1.0%, 매우 그렇지 않다가 1.9%, 전혀 그렇지 않다가 1.0%로 나타났다. 응답기업의 83.5%가 외국인 선원의 고용에 타기관이 영향을 미친다는 문제점을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 응답 평균이 5.66로 외국인 선원 고용에 대한 타기관의 인식 수준이 80.6%로 외국인 선원 고용에 대한 타기관의 영향이 심하므로, 이에 대한 개선이 필요하다.

<표 4-14> 외국인 선원 고용에 대한 관련기관들의 과도한 영향

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원고용에 관련기관의 영향	1 (1.0)	2 (1.9)	1 (1.0)	13 (12.6)	27 (26.2)	27 (26.2)	32 (31.1)	104 (100)	5.64	1.267

2.3 외국인 선원 양성 및 유지상의 문제점

외국인 선원을 계속적으로 확보하기 위한 외국인 선원의 양성 및 유지상의 문제점을 분석해 보기 위하여 외국인 선원 양성기관 및 교육시설 그리고 고용 유지에 대한 문제점들을 설문조사하였다.

외국인 선원인력은 선원관리 기업들이 현지국의 교육기관과의 네트워크를 구축하여 선원인력을 확보하여 기업별 교육기관을 통해 재교육을 실시하고 있다. 외국인 선원들의 교육 및 양성이 국가마다 차이가 있으며, 모든 외국인 선원이 국제적으로 인증된 교육기관을 통해 양성되고 있지 못한 실정이다. 따라서 외국인 선원 인력양성을 위한 전문교육기관의 부족 문제가 대두되고 있다. 이에 대한 문제점을 살펴보기 위하여 외국인 선원 양성 전문교육기관의 부족에 대해 전적으로 그렇다가 13.5%, 매우 그렇다가 47.1%, 약간 그렇다가 27.9%, 보통이다가 10.6%, 약간 그렇지 않다가 1.0%로 나타났다. 응답기업의

88.5%가 외국인 선원 양성 전문교육기관의 부족에 따른 문제점을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 응답 평균이 5.62로 외국인 선원 양성 전문교육기관이 부족하다는 인식 수준이 80.3%로 외국인 선원 양성 전문교육기관의 부족문제를 해결하여야 할 것이다.

<표 4-15> 외국인 선원 인력양성 전문기관 부족

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 인력 양성 전문기관 부족	0 (0)	0 (0)	1 (1.0)	11 (10.6)	29 (27.9)	49 (47.1)	14 (13.5)	104 (100)	5.62	.885

외국인 선원인력의 교육훈련시설 부족에 대해서는 전적으로 그렇다가 12.5%, 매우 그렇다가 49.0%, 약간 그렇다가 27.9%, 보통이다가 10.6%로 나타나, 응답기업의 89.4%가 외국인 선원 교육훈련시설의 부족에 따른 문제점을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 응답 평균이 5.63으로 외국인 선원 교육훈련 시설이 부족하다는 인식 수준이 80.4%로 외국인 선원 교육시설의 부족문제를 해결하여야 할 것이다.

<표 4-16> 외국인 선원 교육훈련 시설부족

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 교육훈련 시설 부족	0 (0)	0 (0)	0 (0)	11 (10.6)	29 (27.9)	51 (49.0)	13 (12.5)	104 (100)	5.63	.837

선원관리 기업들은 우수한 외국인 선원인력을 계속해서 고용하는데 많은 어려움을 겪고 있기 때문에, 외국인 선원의 고용유지에 따른 어려움을 설문조사

하였다. 우수한 외국인 선원의 고용유지상의 어려움과 관련하여 전적으로 그렇다가 29.1%, 매우 그렇다가 34.0%, 약간 그렇다가 33.0%, 보통이다가 1.9%, 약간 그렇지 않다가와 매우 그렇지 않다가 각각 1.0%로 나타나, 응답기업의 96.1%가 우수한 외국인 선원의 고용유지가 매우 힘들다고 하였다. 그리고 응답 평균이 5.85로 우수한 외국인 선원의 고용유지상의 어려움에 대한 인식 수준이 83.6%로 우수한 외국인 선원을 계속적으로 고용하기 위한 조치들이 강구될 필요가 있는 것으로 나타났다.

<표 4-17> 우수 외국인 고용유지 어려움

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
우수 외국인 고용 유지 어려움	0 (0)	1 (1.0)	1 (1.0)	2 (1.9)	34 (33.0)	35 (34.0)	30 (29.1)	103 (100)	5.85	.964

제3절 외국인 선원 고용 및 관리 개선방안

제2절에서는 우리나라 해운선사 및 선박관리기업들의 외국인 선원 인력확보와 고용제도 및 양성 측면의 문제점들을 분석하였다. 이러한 분석 결과들을 바탕으로 이 절에서는 외국인 선원 인력관리의 개선방안을 선원 인력의 안정적 확보와 유지관리 개선의 관점에서 제시해 보고자 한다.

3.1 외국인 선원의 안정적 확보를 위한 개선방안

(1) 외국인 선원 배정지원 확대

외국인 선원을 안정적으로 확보하기 위해서는 먼저 외국인 선원의 배정정원(티오)을 확대할 필요가 있다. 외국인 선원 공급이 부족하며, 외국인 선원 수요가 증가할 것으로 예상되고 있는 상황에서 해운선사 및 선박관리기업들의

외국인 선원 배정정원의 확대 요구가 증가하고 있다. 외국인 선원의 배정정원 확대 필요성에 대한 설문조사에서 전적으로 그렇다가 41.2%, 매우 그렇다가 39.2%, 약간 그렇다가 18.6%, 보통이다가 1.0%로 나타나, 거의 모든 기업들(99.9%)이 외국인 선원 배정정원의 확대가 필요하다고 응답하였다. 응답 평균도 6.21로 외국인 선원 배정정원 확대에 대한 인식 수준이 88.7%로 매우 높게 나타났다. 따라서 외국인 선원을 안정적으로 확보하기 위해서는 외국인 선원의 수요 증가에 대응하여 앞으로 외국인 선원의 배정정원을 확대해 나가야 할 것이다.

<표 4-18> 외국인 선원 배정정원의 확대 필요

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 배정 정원의 확대 필요	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1.0)	19 (18.6)	40 (39.2)	42 (41.2)	102 (100)	6.21	.775

외국인 선원의 수요 증가에 대응하여 외국인 선원의 고용을 확대해 나갈 필요성이 있다. 그런데 현재의 외국인 선원 고용은 부원 직급과 일부 해기사 직급에 한정하여 고용하고 있는 실정이다. 앞으로 외국인 선원의 수요 및 고용이 확대되면 외국인 선원의 고용직급 제한 요소도 해제하여 외국인 선원의 승선허가 직급을 확대할 필요가 있다. 외국인 선원의 승선허가 직급의 확대에 대한 설문조사에서 전적으로 그렇다가 18.2%, 매우 그렇다가 52.5%, 약간 그렇다가 27.3%, 보통이다가 1.0%, 매우 그렇지 않다가 1.0%로 나타났다. 응답기업의 98%인 거의 모든 기업들이 외국인 선원 승선허가 직급의 확대 필요성을 인식하고 있으며, 응답 평균도 5.85점으로 나타나 외국인 선원 승선직급의 확대를 요구하고 있다. 이러한 해운기업들의 요구사항을 수용하여 외국인 선원의 승선허가 직급을 점차 확대해 나갈 필요가 있다.

그런데 선박별로는 전시 등의 비상 상황에 대응하기 위한 국가 필수선대의 유지, 국적선의 운항 및 유지관리를 위한 선박 및 선원 통제, 육상 조직과의 네트워크 가동 등을 위해 한국인 선원의 승선인원을 직급별로 정하고 있다. 그런데 외국인 선원의 역량 향상과 육상조직과의 실시간 업무처리로 한국인 선원 승선 직급 및 정원에도 외국인 선원의 진출이 가능해지고 있다. 따라서 선박별 특수한 운항 및 유지관리 요인에 따른 한국인 선원의 승선 직급 및 정원과 이에 따른 외국인 선원의 배정정원 및 직급을 변경할 필요가 있다.

선박 구분별로 한국인 선원을 직급에 관계없이 승선정원을 결정하는데 대해 전적으로 그렇다가 14.3%, 매우 그렇다가 36.2%, 약간 그렇다가 39.0%, 보통이다가 2.0%, 약간 그렇지 않다가 3.8%, 매우 그렇지 않다가 전혀 그렇지 않다가 각각 1.0%로 나타났나, 응답기업의 89.5%인 거의 대부분의 기업들이 선박 구분별 한국인 선원을 직급에 관계없이 승선정원을 결정하고 나머지를 외국인 선원으로 승선시킬 것을 요구하고 있다. 응답 평균은 5.49점으로 나타나 선박 구분별로 한국인 선원의 승선정원을 직급에 관계없이 결정하자는 요구가 매우 높다.

그리고 선박 구분별로 외국인 선원의 배정정원 변경에 대해 전적으로 그렇다가 35.4%, 매우 그렇다가 40.4%, 약간 그렇다가 21.2%, 보통이다가 2.0%, 매우 그렇지 않다가 1.0%로 나타났다. 응답기업의 97%인 거의 모든 기업들이 선박 구분별 외국인 선원 배정정원의 변경 필요성을 인식하고 있으며, 응답 평균도 6.06점으로 나타나 외국인 선원 승선정원의 변경을 요구하고 있다.

<표 4-19> 외국인 선원 안정적 확보를 위한 개선방안

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 승선 허가 직급 확대	0 (0)	1 (1.0)	0 (0)	1 (1.0)	27 (27.3)	52 (52.5)	18 (18.2)	99 (100)	5.85	.800
선박별 한국인 선원 승선정원 직급에 관계없이 결정 (잔여인력 모두 외국인 선원 고용)	1 (1.0)	1 (1.0)	4 (3.8)	3 (2.9)	41 (39.0)	38 (36.2)	15 (14.3)	103 (100)	5.49	1.074
선박 구분별 외국인 선원 배정정원 확대	0 (0)	1 (1.0)	0 (0)	2 (2.0)	21 (21.2)	40 (40.4)	35 (35.4)	99 (100)	6.06	.901

외국인 선원의 수요가 점차 증가하고 있는 상황에서 우수한 외국인 선원을 안정적으로 확보하기 위해서는 외국인 선원의 배정정원과 승선직급을 변경, 확대하여 외국인 선원의 고용을 확대해 나가야 할 것이다.

(2) 외국인 선원 공급원에 대한 개선방안

외국인 선원의 공급과 관련하여 선원 공급국가가 다양하지 못하고 제한적이어서 우수한 외국선원을 다량으로 확보하지 못한다는 문제점이 제시되었다. 이러한 문제를 해결하기 위한 외국인 선원 공급원의 개선방안으로 공급국가의 다양화, 제한된 국가에서의 체계적 양성 강화, 공급 다양화와 체계적 양성의 병행 등의 방안이 제시될 수 있다.

외국인 선원의 공급국가의 다양화 필요성에 대한 설문조사에서 전적으로 그렇다가 17.3%, 매우 그렇다가 34.6%, 약간 그렇다가 27.9%, 보통이다가 17.3%, 매우 그렇지 않다가 2.9%로 나타나, 응답기업의 79.8%가 외국인 선원 공급국가를 다양화 할 필요가 있다고 하였다. 응답평균은 5.43으로 외국인 선

원 공급국가의 다양화에 대한 인식 수준이 77.6%로 높게 나타났다.

외국인 선원의 공급국가를 다양화하기 보다는 제한하고, 한정된 국가에서 체계적 양성을 강화하여 우수한 선원의 공급을 확대하는 방안에 대한 설문조사에서 전적으로 그렇다가 16.7%, 매우 그렇다가 30.4%, 약간 그렇다가 31.4%, 보통이다가 13.7%, 약간 그렇지 않다 3.9%, 매우 그렇지 않다와 전혀 그렇지 않다가 각각 2.0%로 나타나, 응답기업의 78.5%가 외국인 선원의 공급을 제한된 국가에서 체계적으로 양성할 필요가 있다고 하였다. 응답평균은 5.28로 제한된 국가에서의 외국인 선원을 체계적으로 양성하는데 대한 인식 수준이 75.4%로 높게 나타났다.

그리고 우수한 선원을 계속적으로 공급하는 일부 국가를 중심으로 외국인 선원을 체계적으로 양성하면서, 그 외의 국가로 공급원을 다양해 나가는 전략을 병행하는 방안에 대한 설문조사에서 전적으로 그렇다가 26.7%, 매우 그렇다가 24.8%, 약간 그렇다가 35.2%, 보통이다가 8.6%, 약간 그렇지 않다 1.9%로 나타나, 응답기업의 86.7%가 외국인 선원의 공급을 제한된 국가에서 체계적 양성과 기타 국가로의 다양화를 병행할 필요가 있다고 하였다. 응답평균은 5.28로 외국인 선원 공급의 일부국가에서의 체계적 양성과 기타 국가로의 다양화 병행에 대한 인식 수준이 81.1%로 높게 나타났다.

외국인 선원 공급국가의 다양화, 제한된 국가에서의 체계적 양성 그리고 일부국가 중심의 체계적 양성과 기타국가로의 다양화 병행 3가지 개선방안에 대해 해운선사 및 선박관리기업들은 모두 긍정적으로 평가하였다. 이 중 일부국가 중심의 체계적 양성과 기타국가로의 확대 병행 전략의 평균값이 가장 높았으며, 다음으로 공급국가의 다양화, 그리고 제한된 국가에서의 체계적 양성 순으로 나타났다. 이는 해운기업들이 우수한 외국인 선원을 확보하기 위해 현재의 공급원보다 더 나은 공급원을 찾고자 한다는 것을 알 수 있다. 현재의 제한된 공급국가보다 더 나은 공급국가를 공급원으로 찾고자 노력하고 있으며, 다른 한편으로는 현재의 공급국가에서 선원 인력 양성시스템을 개선하여

더 나은 공급원이 되도록 한다는 것이다. 우수한 외국인 선원을 안정적으로 확보하기 위해서는 공급국가의 다양화를 통해 우수한 선원을 양성하는 새로운 공급원을 추가하거나, 기존의 공급국가의 선원인력 양성시스템을 개선하여 더 우수한 선원인력이 공급될 수 있도록 하여야 할 것이다.

<표 4-20> 외국인선원 공급원에 대한 개선방안

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원 공급 국가 다양화	0 (0)	3 (2.9)	0 (0)	18 (17.3)	29 (27.9)	36 (34.6)	18 (17.3)	104 (100)	5.43	1.139
공급국가 제한, 체계적 양성 주력	2 (2.0)	2 (2.0)	4 (3.9)	14 (13.7)	32 (31.4)	31 (30.4)	17 (16.7)	102 (100)	5.28	1.300
공급국가 다변화, 특정국가 중심의 체계적 양성 집중, 병행	0 (0)	0 (0)	2 (1.9)	9 (8.6)	37 (35.2)	26 (24.8)	28 (26.7)	102 (100)	5.68	1.036

(3) 외국인 선원 양성에 대한 개선방안

앞 절에서 외국인 선원의 양성과 관련된 문제점으로 양성 전문교육기관과 교육훈련 시설의 부족 등이 제시되었다. 외국인 선원 양성기관의 확대를 위하여 회사별로 교육기관을 운영하는 방안과 공동 트레이닝센터 운영방안을 고려해 볼 수 있다.

선사 혹은 선박관리 회사별 외국인 선원 교육기관의 운영 타당성에 대한 설문조사에서 전적으로 그렇다가 22.5%, 매우 그렇다가 32.4%, 약간 그렇다가 20.6%, 보통이다가 16.7%, 약간 그렇지 않다 2.9%, 매우 그렇지 않다가 3.9%, 전혀 그렇지 않다가 1.0%로 나타나, 응답기업의 75.5%가 기업별 외국인 선원 교육기관 운영이 타당하다고 하였다. 응답평균은 5.39로 기업별 외국인 선원 교육기관 운영 타당성에 대한 인식 수준이 77.0%로 높게 나타났다.

기업별 교육기관 운영과 달리 국가 혹은 외국선원 복지기금에 의한 공동트

레이닝센터의 설립 필요성에 대한 설문조사에서 전적으로 그렇다가 10.8%, 매우 그렇다가 30.4%, 약간 그렇다가 46.1%, 보통이다가 9.8%, 약간 그렇지 않다가 2.0%, 매우 그렇지 않다가 1.0%로 나타나, 응답기업의 87.3%가 국가 혹은 외국인 선원단체의 공동트레이닝센터의 설립이 필요하다고 하였다. 응답평균은 5.35로 국가 혹은 외국인선원 단체의 공동트레이닝센터 설립에 대한 인식 수준이 76.4%로 높게 나타났다.

<표 4-21> 외국인 선원 양성에 대한 개선방안

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
선사 혹은 선박관리 회사별 외국인 선원 교육기관 운영	1 (1.0)	4 (3.9)	3 (2.9)	17 (16.7)	21 (20.6)	33 (32.4)	23 (22.5)	102 (100)	5.39	1.373
국가, 선원 복지기금 지원 하의 해외 외국선원 공동 트레이닝 센터	0 (0)	1 (1.0)	2 (2.0)	10 (9.8)	47 (46.1)	31 (30.4)	11 (10.8)	102 (100)	5.35	.940

외국인 선원 양성과 관련하여 선원인력 양성을 위한 전문교육기관의 확대가 필요한 것으로 인식하고 있으며, 선사 혹은 선박관리 기업별 전문교육기관의 설립 운영과 국가 혹은 외국인 선원 관련단체의 공동트레이닝센터 모두에 대해 유사한 응답을 나타내었다. 외국인 선원 인력양성을 위해서는 전문교육기관의 확대가 필요하며, 그 설립 및 운영 주체가 기업이던 국가 및 전문단체이던 외국인 선원 인력을 양성하기 위한 전문기관으로서의 역할만 충실히 하면 된다는 것을 알 수 있다.

국가 혹은 관련단체가 공동트레이닝센터를 설립할 경우 그 운영주체에 대한 설문에서는 선주협회가 30.5%, 선박관리협회가 34.3%, 트레이닝전문회사가 31.4%로 모두 유사하게 나타났다. 외국인 선원 양성을 위한 전문교육기관의

운영도 기업 혹은 단체에 관계없이 양성기관으로서의 전문적인 교육에 충실할 것을 요구하고 있다고 하겠다.

외국인 선원 전문교육기관에서의 교육에 있어서 필요한 교육내용에 대한 중요도 순위를 알아보기 위하여 Kendall의 W 검정 분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 4-23>과 같다.

검정 결과, 외국인 선원 교육훈련 내용에서 중요도의 순위가 가장 높게 나온 것이 직무능력 교육이며, 2순위는 의사소통 능력 교육이고, 3순위는 문서처리 능력 교육, 그리고 인간관계 기술에 대한 교육이 4순위로 나타났다.

외국인 선원의 역량평가에서 직무관련 역량과 의사소통, 문서처리 그리고 인간관계 역량이 모두 높은 것으로 평가되었는데, 교육훈련에 있어서는 직무 중심의 교육이 먼저 선행되고 다음으로 의사소통과 문서처리 및 인간관계 기술 향상 교육이 필요한 것으로 나타났다. 따라서 외국인 선원 양성에 있어서 직무 중심의 교육을 강화하고 다음으로 선내 생활에 필요한 의사소통 및 인간관계 기술의 향상을 위한 교육이 병행되어야 할 것이다.

<표 4-22> 외국인 선원 양성을 위한 교육 내용 순위

교육훈련 내용	평균 순위	순위
직무능력	1.03	1
의사소통 능력	2.45	2
문서처리 능력	2.71	3
인간관계 기술	3.81	4
* 검정 통계량		
• Kendall의 W ^a (^a - Kendall의 일치계수)	.786***	

3.2 외국인 선원 유지관리 개선방안

대부분의 해운선사 및 선박관리기업들이 우수한 외국인 선원을 계속적으로 고용하기가 매우 어려운 것으로 나타났다. 우수한 외국인 선원의 고용 유지를 위해서는 고용안정성과 경제적 보상을 제공해 줄 필요가 있다. 우수한 외국인 선원 고용유지를 위한 방안으로 제시될 수 있는 선·기장 직급으로의 승진, 급여 인상, 근무환경 개선, 복지확대 등의 방안이 고려될 수 있다.

우수한 외국인 선원의 고용 유지를 위한 외국인 선원의 선·기장 직급으로의 승진 필요성에 대한 설문조사에서 전적으로 그렇다가 6.8%, 매우 그렇다가 46.6%, 약간 그렇다가 37.9%, 보통이다가 2.9%, 약간 그렇지 않다가 3.9%, 매우 그렇지 않다가 1.0%, 전혀 그렇지 않다가 1.0%로 나타나, 응답기업의 91.3%가 외국인 선원의 선·기장 직급으로의 승진이 필요하다고 하였다. 응답평균은 5.43로 외국인 선원의 선·기장 직급 승진 필요성에 대한 인식 수준이 77.6%로 높게 나타났다.

<표 4-23> 외국인 선원의 선·기장 직급 승진

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
외국인 선원의 선·기장 승진	1 (1.0)	1 (1.0)	4 (3.9)	3 (2.9)	39 (37.9)	48 (46.6)	7 (6.8)	103 (100)	5.43	.996

우수한 외국인 선원의 고용 유지를 위한 급여 인상에 대한 설문조사에서 전적으로 그렇다가 37.6%, 매우 그렇다가 24.8%, 약간 그렇다가 18.8%, 보통이다가 13.9%, 약간 그렇지 않다가 3.0%, 매우 그렇지 않다가 2.0%로 나타나, 응답기업의 81.2%가 외국인 선원의 급여 인상이 필요하다고 하였다. 응답평균은 5.74로 외국인 선원의 고용 유지를 위한 급여 인상에 대한 인식 수준이 82.0%로 높게 나타났다.

<표 4-24> 우수 외국인 선원 고용 유지를 위한 급여 인상

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
우수 외국인 선원 고용 유지를 위한 급여 인상	0 (0)	2 (2.0)	3 (3.0)	14 (13.9)	19 (18.8)	25 (24.8)	38 (37.6)	101 (100)	5.74	1.286

우수한 외국인 선원의 계속 고용을 위한 근무환경 개선에 대한 설문조사에서 전적으로 그렇다가 18.8%, 매우 그렇다가 40.6%, 약간 그렇다가 30.7%, 보통이다가 7.9%, 매우 그렇지 않다가 2.0%로 나타나, 응답기업의 90.1%가 외국인 선원의 근무환경 개선이 필요하다고 하였다. 응답평균은 5.64로 외국인 선원의 고용 유지를 위한 근무환경 개선에 대한 인식 수준이 80.6%로 높게 나타났다.

<표 4-25> 우수 외국인 선원 고용 유지를 위한 근무환경 개선

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
우수 외국인 선원 고용 유지를 위한 근무환경 개선	0 (0)	2 (2.0)	0 (0)	8 (7.9)	31 (30.7)	41 (40.6)	19 (18.8)	101 (100)	5.64	1.006

우수한 외국인 선원의 고용 유지를 위한 복지혜택 확대에 대한 설문조사에서 전적으로 그렇다가 21.8%, 매우 그렇다가 34.7%, 약간 그렇다가 32.7%, 보통이다가 8.9%, 매우 그렇지 않다가와 전혀 그렇지 않다가 각각 1.0%로 나타나, 응답기업의 89.2%가 외국인 선원의 복지혜택 확대가 필요하다고 하였다. 응답평균은 5.62로 외국인 선원의 고용 유지를 위한 복지혜택 확대에 대한 인식

수준이 82.3%로 높게 나타났다.

<표 4-26> 우수 외국인 선원 고용 유지를 위한 복지 확대

	전혀 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전적 으로 그렇다	합계 (%)	평균 (7점척도)	표준 편차
우수 외국인 선원 고용 유지를 위한 복지혜택 확대	1 (1.0)	1 (1.0)	0 (0)	9 (8.9)	33 (32.7)	35 (34.7)	22 (21.8)	101 (100)	5.62	1.085

우수한 외국인 선원을 계속적으로 고용 유지하기 위해서는 선장 및 기관장 직급으로 승진과 임금 및 복지후생 증대, 그리고 근무환경 개선 등의 보상과 인센티브를 제공하여 사회적, 경제적 욕구를 충족시키고 조직에 대한 만족도와 몰입도를 증대시킬 필요가 있다.



제5장 결 론

제1절 연구결과의 요약

최근 한국인 선원의 고용 감소에 따른 외국인 선원의 고용 증가에 따라 이 연구는 해운선사 및 선박관리 기업들의 외국인 선원의 공급, 고용 및 관리의 문제점과 개선사항에 대해 고찰하였다. 외국인 선원 고용업체를 대상으로 설문 조사를 진행하여 외국인 선원에 대한 인식과 고용실태를 분석하였다.

설문조사를 통해 외국인 선원 공급의 중요성에 대한 인식을 확인할 수 있었고, 외국인 선원 양성 및 유지에 대한 관심과 이에 대한 관리의 중요성을 높게 지각하고 있었다. 현재 외국인 선원 고용에 있어서 외국인선원들의 역량(직무 이해도, 직무관련 지식, 직무수행 능력, 의사소통 능력, 문서처리 능력 및 동료와의 인간관계)과 만족도는 업무처리 및 인성을 포함하여 전반적으로 높은 것으로 나타났다. 그리고 앞으로의 외국인 선원 수요는 증가할 것으로 예측되었고, 한국인 선원 감소에 따른 외국인 선원을 확대하는 채용계획을 가지고 있음을 알 수 있었다.

이렇듯 외국인 선원 고용에 대한 관심과 중요성을 높게 인식하고 있는 반면에, 외국인 선원 고용 및 관리상 보완되어야 할 문제점들도 조사를 통해 확인 되었다. 외국인 선원의 공급 부족에 따른 선원 확보의 어려움이 조사 결과를 통해 나타났고, 특히 외국인 선원 사관 인력과 같은 능력 있는 외국인 선원의 부족함이 강조되었다. 뿐만 아니라 외국인 선원 고용제도상에서의 문제점 역시 제시되었다. 설문조사에 참여한 다수의 해운 선사 및 선박관리 기업들은 외국인 선원을 고용하는데 있어 공급국가의 다양성이 제한적이며, 고용절차가 복잡하고 타기관의 영향력이 원활한 외국인 선원공급에 걸림돌이 된다고 답했다. 또한 인력 양성을 위한 전문기관 및 교육훈련 시설의 부족 등의 문제는 우수 외국인 선원 고용유지의 어려움으로 이어짐을 볼 수 있었다.

이러한 외국인 선원 고용제도의 문제점에 대한 해운 선사 및 선박 관련기업

들은 개선 요구사항들이 제시되었다. 우선 외국인 선원 배정 지원을 확대하는 방안에 대하여 해당 기업들의 요구 수준이 매우 높게 나타났다. 외국인 선원에 대하여 승선 허가 직급을 확대하고, 선박 구분 별 한국인 선원 승선 정원을 직급에 관계없이 결정하면서, 외국인 선원의 배정 정원을 변경함으로써 외국인 선원 배정 지원 확대가 가능 할 것으로 응답하였다. 외국인 선원 공급 국가의 다양화에 적극적으로 찬성하고 있지만, 선원 인력 양성에 있어서 제한된 국가에서 체계적인 교육도 선호하는 것으로 나타났다. 즉, 우수한 선원을 체계적으로 공급하면서, 공급 국가의 다양화를 요구하는 것으로 해석 된다.

외국인 선원 양성을 위한 전문 교육기관과 교육시설 보강에 대하여 높은 수준으로 중요성을 인식하고 있었고, 설립 주체에 관하여 선사 혹은 선박관리회사별 외국인 선원 교육기관 운영과 국가 혹은 외국 선원 복지기금에 의한 공동 트레이닝 센터 설립에 대한 설문 모두 긍정적인 반응을 나타내었다. 즉, 교육훈련 주체의 중요성보다 인력 양성 전문기관의 필요성이 강조되고 있다고 볼 수 있다. 교육 내용으로는 외국인 선원의 직무능력, 의사소통 능력이 선행되고 문서 처리능력, 그리고 인간관계 기술 교육이 병행되는 것이 바람직한 것으로 조사되었다.

그리고 외국인선원의 고용을 유지하기 위한 방안으로는 외국인 선원의 선·기장으로의 승진, 급여 인상, 근무환경 개선 및 복지 확대 등이 제시되어 외국인 선원의 경제적, 사회적 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 보상 및 개발 방안들이 시행되어야 할 것이다.

이 연구는 외국인 선원을 고용하고 있는 해운선사와 선박관리기업들을 대상으로 설문조사를 통해 외국인 선원의 고용실태를 조사 분석하여 고용 및 관리상의 문제점들을 실제적으로 진단하였다는데 연구의 의의가 있다고 할 수 있다. 그리고 외국인 선원관리 현장에서 기업들이 인지하는 애로사항과 요구사항을 파악하여 외국인 선원 고용 및 관리상의 문제점과 개선방안을 제시함으로써, 외국인 선원 인력관리 전략 및 정책의 개발 및 시행에 기여할 것으로 판단된다.

제2절 연구의 한계점 및 향후 연구방향

이 연구는 외국인 선원 고용의 필요성과 관리현황을 분석하여 수급 및 관리상의 문제점과 향후 방안을 논리적으로 도출하고자 하였다. 이를 위해 설문대상을 외국인 선원을 고용하고 있는 해운선사 및 선박관리기업에 한정하였다. 조사 대상 표본이 외국인 선원 고용 선사 및 송입 관리 업체에 한정되다 보니, 외국인 선원 노동자단체 및 정부기관 등의 총체적 의견이 충분히 반영되지 못한 점이 있다고 할 수 있다. 이들 단체 및 기관의 의견이 제대로 반영되지 못하여 제도상의 문제점과 개선방안이 충분히 검토되지 못한 한계점이 발생할 수 있다.

따라서 향후 연구에서는 외국인 선원 고용 선사 및 송입 관리 업체는 물론 외국인 선원 노동자 단체 그리고 정부 관련기관 등의 의견을 종합적으로 수렴하여 외국인 선원 관리 실태를 체계적으로 분석하고 이에 대한 종합적인 대응방안을 제시할 필요가 있다. 우리나라 해운산업에서 외국인 선원의 역할을 재정립하여 중요한 전략적 인적자원으로 발전할 수 있도록 이들의 수급과 양성 그리고 역량 제고에 대한 연구가 진행되어야 할 것이다.

참고문헌

□ 국내문헌

- 「선박직원법」, 법률(제13267호), 2015년 3월 27일 시행
- 「선원법」, 법률(제13000호), 2015년 1월 6일 시행
- 「외국인선원관리지침」, 해양수산부고시(제2015-8호), 2015년 1월 16일 시행.
- 김군진 (2018), 외국인 선원 관리제도의 문제점 및 개선방안에 관한 연구: (우리나라 외항상선에 승선하는 외국인 선원 중심으로). 한국해양대학교 대학원 석사학위논문.
- 김윤영 (2013), 외항 선원의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김종태 (2008), 효율적 선원 관리제도 개선을 통한 선박관리업의 활성화 방안에 관한 연구. 한국해양대학교 대학원 석사학위논문.
- 김태우 (2015), AHP를 이용한 선원의 고용 및 복지사업 우선순위 도출에 관한 연구. 한국해양대학교 대학원 석사학위논문.
- 박한 (2003), 우리나라 선원인력의 활성화방안에 관한 연구. 부경대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 법제처 (2018), 선원법, 선박직원법, 국제선박등록법, 선원업무처리지침, 외국인 선원 관리 지침, 해양수산부 고시.
- 선원업무처리지침 별표 9의 3
- 신해미 (2018), 선원의 조직문화가 선박조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 목포해양대학교 대학원 박사학위논문.
- 외국인선원고용실태조사 연구보고서(2011).
- 이호영 (2015), System Dynamics를 이용한 선원인력 수급 예측 및 활성화 방안에 관한 연구. 인재대학교 대학원 석사학위논문.
- 전영우 (2017), 우리나라 선원실업과 고용제도 개선 연구.

정영섭 (2006), 외국인 선원 혼승 선박의 문화 조직적 특성이 자기효능감과 조직 커미트먼트에 미치는 영향. 한국해양대학교 대학원 박사학위논문.

조창수 (2016), 외국인 선원 혼승과 선박관리비에 관한 연구. 한국해양대학교 대학원 석사학위논문.

한국선원복지고용센터 한국선원통계연보 (07~16),

한국선원통계연보 (2017),

한국선주협회 (2016),

한국선주협회 내부자료 (2016년말), 한국선원복지고용센터 선원통계연보(07~16년)

한나영 외 (2013), 근해선망어업 선원들의 환경요인과 동기요인이 만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향. 인적자원관리연구. 20(1). 107-124.

해양수산부(2011), 외국인선원고용실태조사 연구보고서.

해양수산부 (2018 a), 해기면허 인정협정 체결 현황.

해양수산부 (2018 b), 해양수산통계시스템 한국선원통계, 2000~2017년.

해운연보 (2012)

허기영 (2014), 외국인선원 혼승형태와 이문화 적응에 따른 선원의 직무태도에 관한 연구. 한국해양대학교 대학원 석사학위논문.

□ 국외문헌

IMO (1978), International Convention on Standards of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers.

IMO (2006), Maritime Labour Convention.

부록

외국인 선원 인력 고용 실태 설문조사

안녕하십니까?

귀회사 및 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

본 설문은 우리나라 해운기업의 외국인 선원 고용실태에 대하여 조사하는 것을 목적으로 합니다. 이 조사는 무기명으로 실시되고, 그 결과는 통계적으로 처리되므로 개인 및 회사의 응답내용은 절대 비밀이 보장됩니다. 또한 조사결과는 순수한 학술목적 이외에는 사용되지 않습니다.

평소 느끼신 대로 솔직하게 빠지는 문항 없이 대답해 주시어 해운산업의 발전에 도움이 될 수 있도록 협조 부탁드립니다.

2018 년 9월

연구자 : 한국해양대학교 글로벌 물류대학원 해운항만물류학과 정준호
진홍상운 전무 (☎ 051-463-7031)

I. 회사(선박) 일반사항

1. 귀사의 업종은? ()
① 해운선사 ② 선박관리업 ③ 선원관리업 ④ 기타
2. 귀하가 관리하는 외국인 선원이 승선하는 선박의 종류는? 아래에 해당되는 대표 업종의 번호를 기입해 주십시오 ()
① 컨테이너선 ② 탱커선 ③ 벌크선 ④ 케미칼선 ⑤ GAS선 ⑥ 기타
3. 귀사가 외국인 선원을 고용 혹은 공급하는 선박 척수는? (척)
4. 귀사가 고용하고 있는 총 선원수는? (명)

2. 응답자의 일반적 특성

1. 귀하의 연령은? (세)
2. 귀하의 직급은? ()
 ① 사원 ② 계장, 반장, 주임 ③ 대리, 과장 ④ 차장, 부장, 실장 ⑤ 이사 이상
 임원
3. 귀하의 근속연수는? (년)

II. 외국인 선원 고용 현황

1. 외국인 선원고용에 대한 귀사의 의견을 각 문항의 해당번호에 “0”표 해 주십시오.

설문 문항	전혀 그렇지 않다	보통이다	전적으로 그렇다
1. 귀사는 외국인 선원 확보에 어려움을 겪고 있습니까?	1····2····3····4····5····6····7		
2. 귀사는 외국인 선원 공급이 부족하다고 생각하십니까?	1····2····3····4····5····6····7		
3. 향후 외국인 선원 수요가 증가할 것으로 생각하십니까?	1····2····3····4····5····6····7		

2. 귀사의 한국인 선원 및 외국인 선원 고용 현황을 국적별로 기입해 주십시오.

	한국인	필리핀	인도네시아	미얀마	베트남	중국	기타
현재 고용인원	()명						

4. 외국인 선원수급 및 관리에 대한 귀사의 의견에 해당되는 번호에 “0”표 해

설문 문항	전혀 그렇지 않다	보통이다	전적 으로 그렇다				
1. 귀사의 선원관리에 있어서 외국인 선원의 공급이 매우 중요하다 생각합니까?	1	2	3	4	5	6	7
2. 귀사는 외국인 선원 양성이 중요하다 생각하십니까?	1	2	3	4	5	6	7
3. 귀사는 우수 외국인 선원 유지가 중요하다 생각하십니까?	1	2	3	4	5	6	7
4. 귀사는 외국인 선원 TO 확대가 필요하다 생각합니까?	1	2	3	4	5	6	7
5. 귀사는 외국인 선원 TO가 확대되면 외국인 선원 채용을 확대할 생각입니까?	1	2	3	4	5	6	7

Ⅲ. 외국인 선원 역량 및 만족도

1. 직급별로 현재 고용하고 있는 외국인 선원의 역량수준을 평가하여 각 문항의 해당되는 점수(1~7점)를 기입해 주십시오.

역량평가 척도 (1~7점)	매우 부족		상당히 부족		조금 부족		보통 이다		약간 우수		상당히 우수		매우 우수	
	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7													
예시	1항사	2항사	3항사	1기사	2기사	3기사	갑판부원 수직급 원직급		기관부원 수직급 원직급		조리 부원			
직무이해도	(4)점 보통이 다	(6)점 상당히 우수하 다	(3)점 조금 부족하 다	(5)점 약간 우수하 다	(2)점 상당히 부족하 다	(7)점 상당히 우수하 다	(1)점 상당히 부족하다	(2)점 상당히 부족하다	(3)점 조금 부족하다	(4)점 보통이다	(5)점 약간 우수하다			

(1~7점 기입)	1항사	2항사	3항사	1기사	2기사	3기사	감판부원		기관부원		조리부원
							수직급	원직급	수직급	원직급	
직무이해도	()점										
직무관련 지식	()점										
직무수행 능력	()점										
의사소통 능력	()점										
문서처리 능력	()점										
동료와의 인간관계	()점										

2. 직급별로 현재 고용하고 있는 외국인 선원에 대한 만족도의 정도를 평가하여 각 문항의 해당되는 점수(1~7점)를 기입해 주십시오.

만족도 척도 (1~7점)	매우 불만족	상당히 불만족	조금 불만족	보통 이다	약간 만족	상당히 만족	매우 만족
		1.....	2.....	3.....	4.....	5.....	6.....

(1~7점 기입)	1항사	2항사	3항사	1기사	2기사	3기사	감판부원		기관부원		조리부원
							수직급	원직급	수직급	원직급	
전반적 만족도	()점										
업무처리 만족도	()점										
인성 만족도	()점										

IV. 외국인 고용상의 문제점

1. 외국인 고용이나 관리상의 애로사항이나 문제점에 관한 설문입니다. 각 문항의 해당되는 번호에 "0"표 해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	보통이다	전적 으로 그렇다
1. 외국인 선원 양성 전문기관이 부족하다	1	2	3
2. 외국인 선원의 교육훈련 시설이 부족하다	1	2	3
3. 능력있는 외국인 선원이 공급되고 있지 못하다	1	2	3
4. 외국인 선원 공급국가가 다양하지 못하다	1	2	3
5. 외국인 선원 고용절차가 복잡하다	1	2	3
6. 우수 외국인 선원 고용 유지가 어렵다	1	2	3
7. 양질의 부원보다 사관의 공급이 어렵다	1	2	3
8. 외국인 선원 고용에서 2타 기관이 영향을 미친다	1	2	3

2-1. 외국선원공급

1. 외국인 선원 공급원 다양화가 우선적으로 필요하다?	1	2	3	4	5	6	7
2. 공급국가를 제한하고 체계적 양성이 우선인가?	1	2	3	4	5	6	7
8. 병행하여 일부국가는 체계적 양성하고, 기타국가는 공급원 다변화를 하는 것이 필요한가?	1	2	3	4	5	6	7

2-2. 외국선원 양성

1. 회사별 교육기관 운영이 타당한가?	1	2	3	4	5	6	7
2. 국가에서 지원또는 외국선원 복지금 등을 활용 일부국가에 공동 트레이닝 센터가 필요한가?	1	2	3	4	5	6	7
3. 공동 트레이닝 센터가 설립되면 ?운영 주체는 누가 되어야 한다고 보는가?	1) 선주협회 2) 선박관리 산업협회 3) 국내 트레이닝 센터 운영회사						
4. 교육에 있어 우선 순위라고 생각하는 것의 순서를 나열하면?	() 직무능력 () 의사소통 능력 () 문서처리능력 () 인간관계						

2-3.운영

1. 우수 사관인력 유지관리를 위해 외국인 선기장 승진,고용이 필요하다고 보는가?	1...2...3...4...5...6...7
2. 선박별 한국선원 TO를 결정하여 직급에 관계없이 고용하는 것이 맞다고 보는가?	1...2...3...4...5...6...7

2-4.유지관리

1. 우수 외국인 선원 고용유지를 위해 많은 급여지급이 필요하다?	1...2...3...4...5...6...7
2. 우수 외국인 선원 고용유지를 위해 근무환경 개선이 필요하다?	1...2...3...4...5...6...7
3. 우수 외국인 선원 고용유지를 위해 다른 복지혜택이 필요하다?	1...2...3...4...5...6...7

V.미래 방향

1. 출산을 감소로 인한 인구절벽과 배를 승선해야하는 선원이라는 직업 회피로 인한 한국 국적 선원 절대 부족 전망에 대한 관한 설문입니다. 각 문항의 해당되는 번호에 "0"표 해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	보통이다	전적으로 그렇다
1. 외국인 선원의 TO 가 확대되어야 한다.	1...2...3...4...5...6...7		
2. 외국인 선원의 승선 허가 직급도 확대되어야한다	1...2...3...4...5...6...7		
3. 선박구분별 외국선원 TO도 변경되어야 한다.	1...2...3...4...5...6...7		

감사의 글

시간이 흐르면 계절의 끝이 오 듯 한국해양대학교 해양금융물류대학원에 입학 해 교수님들과 동기들과 여러 추억을 쌓고 물류 경영지식을 쌓은 지 벌써 2년이라는 시간이 지나갔습니다. 학업에 손을 놓은 지도 오랜 시간이 흘러 과연 내 전문 분야에 대한 학문적 지식으로 논문을 쓸 수 있을까 고민을 하였으나 이렇듯 결과로 만들 수 있도록 도움을 주신 분들께 감사의 인사를 드립니다.

먼저 재학기간 동안 학업을 지도하시고, 논문의 주제 선정부터 작성과정, 완성까지 끊임없이 지도와 관심으로 논문의 완성까지 이끌어 주신 신용준 지도교수님께 진심으로 감사를 드립니다. 또한 논문의 심사과정에서 학술적인 완성도에 대한 조언을 주신 심사위원장이신 류동근 교수님께도 감사드리며, 직접 회사를 운영하시며 외국인 선원의 고용주의 입장에서 논문의 내용에 검증과 조언의 첨언을 베풀어주신 에스제이탱커의 박성진 박사님께도 감사의 말씀을 드립니다.

2년 동안의 대학원 석사과정동안 대학원 생활에서 많은 학문적 지식 뿐 만 아니라 해양대학교 동문으로 자부심을 가질 수 있도록 많은 관심을 기울여 주신 신영란 학과장님, 그리고 사업단을 이끌어 주신 김환성 단장님 그리고 학문적 지식을 잘 이해를 할 수 있도록 지도해 주신 학과 교수님들께도 진심으로 감사를 드립니다

적지 않은 나이임에도 짧지 않은 대학원 생활동안 힘들지 않고 재미있게 대학원 생활을 할 수 있었던 것은 해운항만물류학과 24기 동기들이 있었기 때문에 가능했던 것 같습니다. 나이와 직위를 뛰어 넘어 강한 친밀감으로 동기애를 느끼게 해 준 동기님들 그리고 항상 옆에서 동반자 의식을 가지고 학위 과정을 다 같이 마칠 수 있도록 동기부여해 준 장재훈 고문께도 감사드립니다.

그리고 적지 않은 설문내용에도 불구하고 적극적으로 응답에 협조해 주신 선사 및 관리회사의 담당자들도 감사의 말씀을 드립니다.

마지막으로 늦은 나이에 대학원에서의 만학에 많은 격려와 지원을 해주신 아버지, 그리고 학업과 사업을 병행할 수 있게 옆에서 직장 및 가정생활의 모든 부분을 챙기며 배려해준 사랑하는 부인 안소희님에게 감사의 말로 끝을 맺으려 합니다.

2018년 12월

정준호 배상

