

# 中國 船員送出 管理에 관한 研究

申明楠\*, 李太雨\*\*

## A Study on Management of Chinese Overseas Seafarers' Employment

Mingnan Shen · Tae-Woo Lee

### ABSTRACT

Chinese seafarers began to be employed by foreign shipowners in 1979. Recognizing various economic benefits of overseas seafarers' employment, the Chinese government has expanded and improved seafarers' training facilities over the past two decades. As a result, a number of seafarers have been educated, who are now available for Chinese and foreign flag vessels. In 1995, approximately 20,000 Chinese seafarers were employed by foreign shipowners.

However, Chinese overseas seafarers have not been always attractive to foreign shipowners. Problems occurred in the management of Chinese overseas seafarers' employment as well as its mechanism are identified in this paper, and some solutions of the problems are also suggested from the Chinese government's and overseas manning companies' viewpoints.

This study takes an interpretative research methodology and interviews with Chinese government officers of the Ministry of Foreign Trade & Economic Cooperation and the Ministry of Communications of People's

\* 석사과정 해운경영학과 해운경영 전공

\*\* 경상학부 부교수

Republic of China as well as members of the Coordination Council for Overseas Seamen Employment of China.

## 1. 서론

1995년 12월 BIMCO/ISF가 발간한 '전세계 선원의 수요와 공급' 보고서에 따르면, 1995년 현재 해기사는 1만 8천명의 공급부족 상태를 나타내고 있으며, 부원의 경우 21만 9천명이 초과공급 상태에 있다. 이 보고서에서 해기사는 해가 갈수록 공급부족 상태의 추세를 나타내고 있으며 부원은 점차 초과공급의 추세가 계속될 것으로 전망되고 있다.

이러한 국제 선원노동시장의 환경속에서 한국 해운기업은 높은 선원 이직율에 따른 선원인력 확보난, 그리고 점차 증가하는 선원비로 진통을 겪고 있다. 따라서 한국선주들은 1991년부터 선원인력난을 타개하고 선원비 절감을 통한 국제경쟁력을 확보하기 위하여, 단기적 방안으로서는 중국·필리핀·인도네시아·미얀마·베트남의 선원을 고용해오고 있으며, 중장기적 방안으로서는 국제선박등록제도의 도입과 국적선의 해외이적(flagging out)을 고려하고 있다.

선원공급국가의 상황을 살펴보면 현재 세계에서 최대 선원 공급국인 필리핀은 국제해사기구의 STCW(1995) 협약이 1997년 2월에 발효됨에 따라 이 기준을 충족하는데 어려움이 있을 것으로 예상하고 있다. 그리하여 지금까지 선원인력의 최대 공급국인 필리핀은 외국 선주들에게 정책적으로 선원송출을 추진하고 있는 중국에게 그 지위를 내 놓을 것이라는 전망이 나오고 있다.

중국은 개방정책 채택후인 1979년부터 선원송출을 하기 시작하였으며 1994년 말 현재 중국의 해외취업 선원수는 약 2만명이고 외화가득액은 약 3억 달러입니다. 그러나 중국 선원의 언어장벽과 직업태도를 비롯한 여러 제약 요인들 때문에 한국선주를 비롯한 외국선주는 중국선원을 선뜻 고용하고 있지 못하는 실정입니다. 더구나, 최근 페스카마호에서 발생한 중국선원의 선상반란사건은 중국선원고용에 대한 선주의 관심을 저하시키는 요인으로 작용하고 있습니다.

이러한 현실에서 양질의 중국선원을 확보하고, 중국선원 송출사업을 활성화하기 위해서는 중국의 선원송출 관리에 대한 연구가 매우 필요하다. 따라서 본 논문에서는 첫째, 중국의 선원인력의 수급현황과 전망, 중국선원 교육기관의 현황, 선원송출 관리실태 및 현황을 살펴보고, 둘째, 중국선원의 해외송출에 있어서 송출조직과 관리상의 문제점을 파악하고, 셋째, 이러한 문제점의 해

결방안을 제시하는데 있다. 본 연구의 성과는 중국선원 송출사업의 발전과 세계 선원시장에서 중국선원의 경쟁력 제고에 기여할 것이다.

이 논문의 목적을 달성하기 위하여 사용된 연구조사방법은 주로 문헌조사와 면접법이다.

## 2. 세계 해운환경의 변화와 중국해운의 현황

빔코와 국제해운연맹이 1995년에 '전세계 선원의 수요와 공급' 보고서를 발간하였는데 이 보고서에 따르면 1995년 현재 전세계 해기사에 대한 수요는 42만 7천명 정도이고 그 공급은 40만 9천명 정도로 1만 8천명 정도의 공급부족 상태에 놓여 있다. 부원의 경우 1995년 현재 수요는 60만 6천명 정도이고 그 공급은 82만 5천명 정도로 21만 9천명 정도의 초과공급 상태에 있다. 그러나 충분한 것으로 보이는 부원의 공급에 있어서도 숙련 부원의 채용에는 다소의 어려움이 있다. 앞으로 10년간의 선원수급전망을 보면 해기사에 대한 총수요는 2005년에 46만 5천명 정도이고 그 공급은 42만 2천명 정도이다. 그리고 부원에 대한 총수요는 62만명 정도이고 그 공급은 92만 5천명 정도로 예상하고 있다.

상기 보고서에 의하면 현재 세계 선원공급에 영향을 미치는 주요 요소는 다음과 같다.

- 선원공급의 지리적 형태의 변화
- 동유럽의 사정 변화
- OECD국가의 고급해기사에 대한 의존
- 선원인력에 대한 육상부문의 수요
- 양에 대비한 질
- STCW(1995) 협약
- 실습생 채용의 형태변화
- 유용한 정보에 대한 필요성 증대

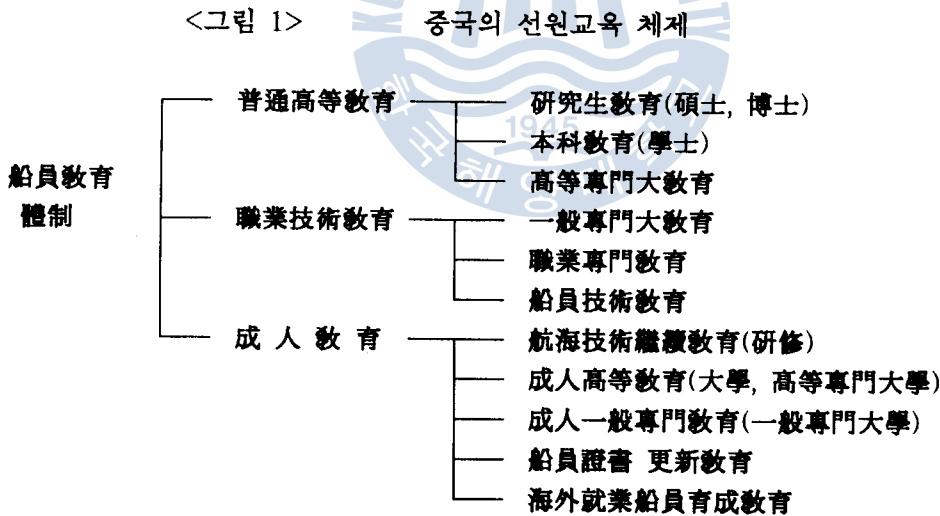
중국적 상선대는 자국의 수출입 물동량 수송을 목적으로 하고 있기 때문에, 그것의 성장추세는 무역규모의 증가추세와 거의 일치되고 있다. 특히, 1979년 이후 중국의 해운진흥정책과 함께 서방측과의 교역이 증가되면서 1985년부터 1994년까지 중국적 선박량이 연평균 약 4.7%의 급속한 신장세를 나타내고 있으며 같은 기간에 세계 선박량의 연평균 신장율은 약 1.5%이다. 1994년 중국적 상선대의 선박량이 세계 전체 선박량에서 차지하는 비중은 3.3%를

접하여 양적으로 볼 때 중국은 세계 제9위의 주요 해운국의 위치를 점하고 있다. 1994년 현재 중국 총 선원수(상선과 어선 포함)는 30만 2천 987명에 이르고 있는데, 그 중 해기사는 6만 6천 575명이고 부원은 23만 6천 333명이다.

### 3. 중국의 선원교육 제도

중국의 선원교육은 반봉건·반식민지 상태하의 매우 빈약한 기초에서 출발하였다. 大連海軍大學의 전신인 晚清郵傳部 上海高等實業學堂(南洋工學) 船政科는 1909년 설립되어 중국 최초의 선원교육기관으로서 선원양성을 시작하였다. 1945년 武漢河運專科學校(지금의 武漢交通科技大學)가 설립된 후, 1959년에 上海海運學院이 설립되어 중국의 선원교육은 새로운 역사 단계에 이르렀다.

현재 중국의 항해교육은 보통고등교육, 직업기술교육, 성인교육의 3분야로 대별할 수 있으며, 그 교육체제는 <그림 1>과 같다.



### 4. 중국의 선원송출 조직 및 현황

중국의 선원송출은 1979년에 시작되어 이 사업은 중국 경제와 기술협력사업의 중요한 구성부분의 하나로서 中國 對外貿易經濟部合作司(이하에서는 外

經貿部로 약칭함)와 交通部에서 공동으로 관리한다. 중국에서 선원송출을 종사하는 기업은 반드시 外經貿部の 심사를 거쳐 선원송출 영업허가권을 받아야 한다. 中國 交通部는 선원양성, 재교육, 면허와 시험계획에 대한 전체적인 관리·감독을 책임지고 있으며, 中國 公安部는 선원의 출입국관리를 담당한다.

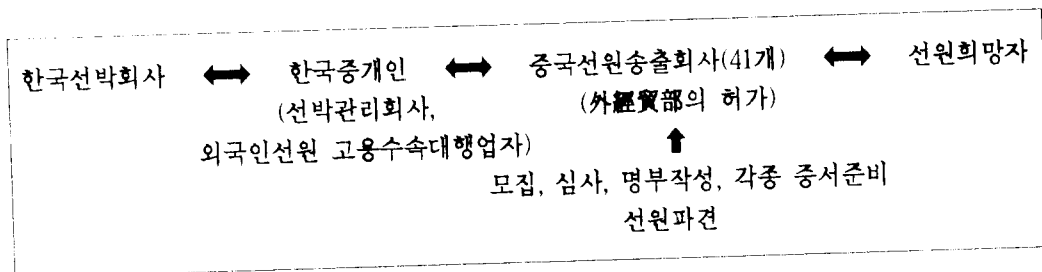
중국의 주요 송출회사들로는 중국교통부 소속인 中國遠洋運輸總公司, 中國海員對外技術服務公司와 外經貿部 소속인 각 地方 國際經濟技術合作公司로서 선원송출의 창구역할을 담당하고 있다. 1989년 中國外派船員協調機構 (Coordination Council for Overseas Seamen Employment of China, CCOSEC)가 설립된 후 중국 선원송출회사는 급속히 증가하여 1995년에 CCOSEC에 가입한 업체는 41개에 달하였다

CCOSEC 회원사 이외에 중국선원의 송출을 담당하는 업체는 선원 해외송출 영업허가권을 가지고 있지 않다. 따라서 이들 회사는 각 地方工商管理局에서 등록하여 外經貿部 허가를 받은 선원송출회사를 통하여 선원 해외취업을 중개한다. 이런 업체들은 선원고용계약서에 의거하여 선주에게 선원을 공급하며 계약기간 내에 송출된 선원들에 의하여 발생된 문제에 대해 책임진다.

CCOSEC 회원사의 업무절차와 경로를 살펴보면 다음과 같다.

<그림 2>은 한국의 선박관리회사 또는 해운항만청에서 제정 시행중인 외국인선원고용지침에 의한 외국인 선원 고용수속 대행업체와 중국의 주된 중국 선원 송출회사간에 이루어지고 있는 선원송출업무의 기본적인 메카니즘을 나타내고 있다.

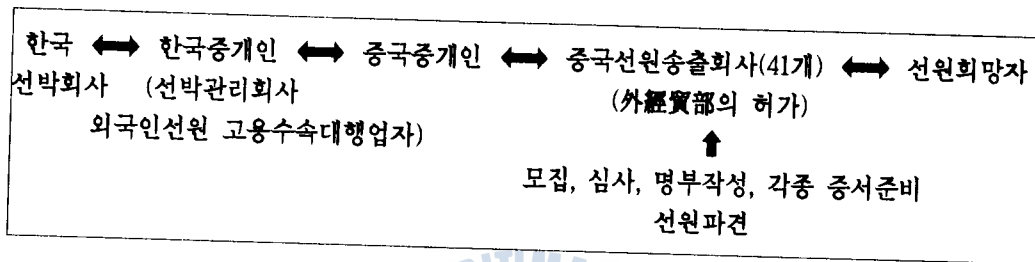
<그림 2> 중국 선원의 모집 및 송출경로 (I)



중국 및 한국의 중개인을 통한 중국선원의 해외송출 업무절차는 주로 다음과 같이 네 가지의 형태를 취한다.

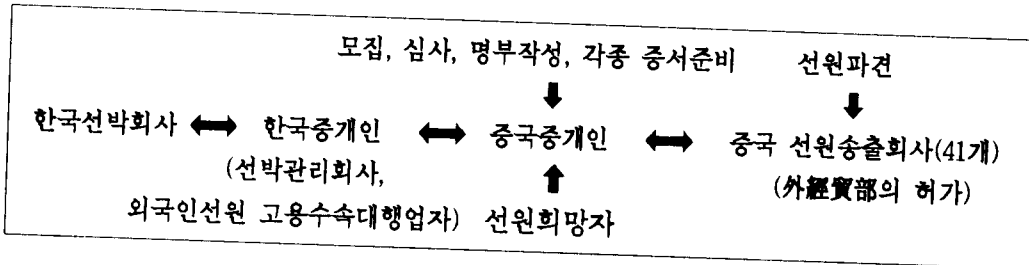
가. 중국 중개인이 외국선주 또는 외국 중개인과 선원고용계약을 체결한 후 선원송출 영업허가권을 갖춘 선원송출회사에 위탁하여 그 송출회사가 선원을 모집하여 해외에 파견한다(<그림 3> 참조).

<그림 3> 중국 선원의 모집 및 송출경로 (II)



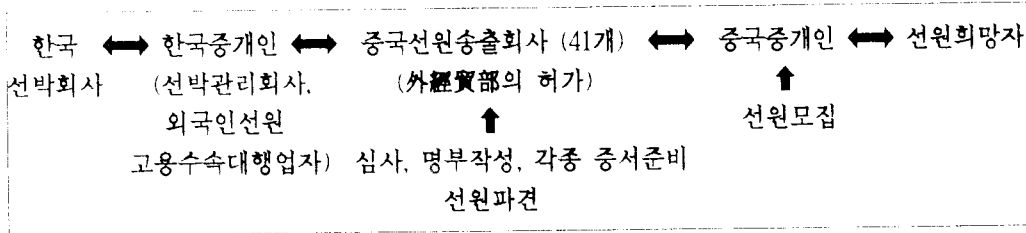
나. 중국 중개인이 외국선주와 선원고용계약을 체결한 후 직접 선원을 모집, 심사하여 선원송출 영업허가권을 갖춘 회사에 위탁하여 선원을 해외에 파견한다(<그림 4> 참조).

<그림 4> 중국 선원의 모집 및 송출경로 (III)



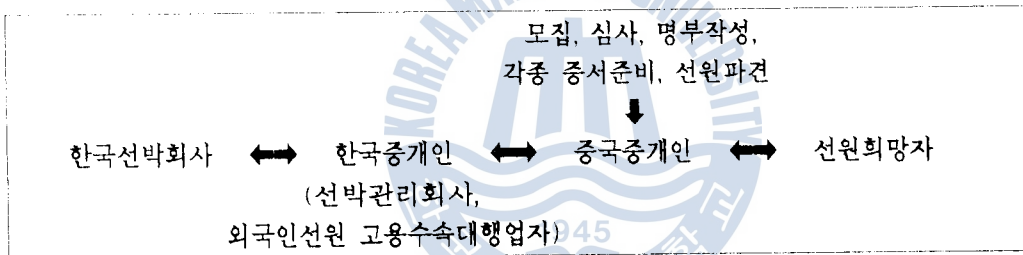
다. 중국 중개인이 해외취업 희망자를 직접 모집하여 선원송출 영업허가권을 갖춘 회사에 선원을 공급한다(<그림 5> 참조).

<그림 5> 중국 선원의 모집 및 송출경로 (IV)



라. 중개인이 직접 선원을 모집하고, 각종 증서를 준비하여 송출하는 것으로서 불법으로 이루어지는 선원송출 형태이다(<그림 6> 참조).

<그림 6> 중국 선원의 모집 및 송출경로 (V)



1979년 개혁·개방 이래 중국의 선원송출사업은 정부 주도하에 급속히 발전되어 왔다. 1994년 말 해외취업선원이 약 2만명으로 전체 취업선원 수의 10%를 차지하고 1995년에 이들에 의한 외화가득액은 약 3억 달러이다.

## 5. 중국 선원송출 관리의 문제점과 그 개선방안

지난 20년 동안에 중국 정부는 선원 양성시설을 개선하고 확대하였으며 이를 토대로 국적선과 외국선박에서 근무할 수 있는 수많은 선원을 육성해 왔다. 이러한 지속적인 선원양성으로 1980년대 중반에 해운업계의 많은 전문가들은 10년 내지 15년 내에 중국은 세계에서 가장 많이 선원을 공급하는 국가로 될 것이며, 세계 선원노동시장에서 현재의 필리핀 선원과 인도 선원과 같은 공급수준에 달할 것이라고 예측하였다.

그러나, 중국 송출선원은 외국선주가 선호하는 대상으로 되지 않고 있는



것이 현실이다. 즉, 중국 CCOSEC의 회원사는 일부의 외국선주와의 업무를 유지하고 있는 정도에 지나지 않는다. 이것은 1990년대에 중국선원이 세계상 선대의 주축이 된다는 관점과는 반대가 된다.

중국의 선원송출사업이 활발히 이루어지지 못하고 있는 주된 문제점과 그 원인은 다음과 같다.

첫째, 선원인력의 측면에서 중국 선원이 업무경험과 영어구사능력의 부족, 직업의식의 결여, 승선경력의 부족 등과 같은 문제점이 있다. 이와 같이 선원의 자질부족은 중국 선원 교육기관이 외국 선박에서 근무할 때 송출선원에게 요구되는 지식에 대한 불충분한 교육과 송출회사의 선원교육에 대한 인식부족에 기인하는 것이다. 그리고 일부 중국 선원송출회사는 많은 해외취업희망자의 욕구를 만족시키기 위하여 송출선원을 동일한 외국선박에서 1년만 근무하도록 함으로서 이들 선원이 풍부한 경력을 갖추는데 어려움이 있다.

둘째, 중국선원의 출국절차가 복잡하고 시간도 많이 걸리며 중국항에서 선원교체가 거의 불가능한 것은 중국의 선원송출에 관련되는 정부부서의 관료주의로 인한 것이다.

셋째, 중국선원을 송출함에 있어서 창구역할을 담당하는 선원송출회사가 내포하고 있는 문제점들은 수동적 경영자세, 경영조직의 미정비, 관리지식과 기술의 부족 그리고 내부관리제도의 불건전 등을 들 수 있다. 이는 중국의 선원송출사업이 아직은 시작단계에 있는 관계로 하여 경영자들의 선원송출에 대한 지식과 경험이 부족하기 때문이다.

넷째, 중국의 중개인들간에 선원임금의 덤핑현상이 발생하였으며, 일부 중개인들은 미자격선원을 승선시키고, 선원임금을 착취하며 과도한 보증금을 징수하기도 한다. 이는 중국의 각 地方工商管理局이 중개인들의 등록시 이들의 관리능력에 대한 심사를 엄격하게 하지 않으므로, 이들 업체의 구조가 복잡하고 관리수준도 천차만별이므로 중국의 선원송출 관리에 많은 혼란을 초래하였다.

이러한 문제점의 결과로서 중국의 선원송출사업은 활발히 이루어지지 못하고 있으며 또한 외국 선주와 외국 선박관리회사는 자질 있는 중국선원을 안정적으로 확보하는데 어려움을 겪고 있다.

따라서 이 논문에서는 상기와 같은 문제점들을 해결하기 위해서 다음과 같은 방안을 검토하였다.

첫째, 선원인력의 자질향상을 위하여 각 교육기관은 해운산업계와 협력하여 교과과정을 조정하고, 선원의 영어구사능력 및 명령복종성 등을 향상시키며 정부의 관련부서도 선원의 자질향상을 위하여 외국투자에 대한 혜택정책



등에 대하여 검토해야 할 것이다.

둘째, 중국의 선원송출에 관련되는 정부부서와 관련업체는 해운산업의 국제성을 충분히 인식하여 관료주의로 인한 비효율성을 시정하고, 선원 송출행정을 일원화하며, 선원 송출업체의 등록제를 개선하여 부적격한 선원송출업체의 난립을 방지해야 할 것이다.

셋째, 중국의 선원송출회사는 적극적인 경영자세를 취하여 보다 많은 외국 선주와의 업무를 확대하는 것이 필요하다. 그리고 경영조직을 정비하고 경영관리 지식과 경험을 축적해 나가야 하며 품질관리제도를 도입하여 내부관리제도를 건전하게 해야 할 것이다. 송출선원의 사기양양과 외국선주의 요구를 고려할 때 성과급도입 등과 같이 선원임금 체계의 조정도 필요하다.

중국 송출선원의 효율적 관리를 위하여 외국 관련당국의 협력이 필요할 것이다. 예를 들면, 한국의 관련당국은 외국인선원고용업체의 등록기준을 개선하고 혼승을 대비하여 외국인 선원에 대한 한국선원 및 선원관리 담당자의 노무관리교육 기회를 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다.

## 6. 결론

중국의 풍부한 노동력에 바탕을 둔 저임금의 중국 해외취업 선원의 수요는 앞으로 국제 해운시장에서 더욱 더 증가할 것으로 예상된다. 이에 따라 중국정부는 적극적인 선원송출을 통해 외화를 획득하는데 상당한 관심을 보이고 있는 실정이다.

그러나 중국이 선원을 송출함에 있어서 많은 문제점이 드러나고 있다. 따라서 이 논문에서는 그러한 문제점과 발생원인을 파악하고 그에 대한 해결방안을 제시하였다.

이 논문의 주된 한계점은 선원송출 관리에 관한 체계적인 이론의 뒷받침이 없으므로 중국 선원송출에 대한 분석이 미흡한 데 있다. 그리고 중국 정부와 선원송출업체의 자료 미공개 또는 미작성으로 인해 본 연구에 필요한 신뢰성 있는 자료를 입수하는데 어려움이 많았다는 것이 본 논문이 가지는 또 하나의 한계점이다.

따라서 본 연구와 관련된 향후 연구과제는 중국 송출선원 노동의 품질관리를 위한 시스템 개발에 관한 것이다.

## 참고문헌

- 김재봉 · 박용섭 · 이태우 (1991), '우리나라 해외취업선사의 발전방안', 한국해운학회지, 제13호, pp. 32-53.
- 손태현 (1982), 한국해운사, 아성출판사.
- 윤점동 (1986), '해기사 교육의 문제점 및 개선방안', 해양한국, 2월호, pp. 33-37.
- 이종인 · 임선길 (1994), '중국교포선원 혼성에 관한 연구', 한국해양대학교 사회과학대학 사회과학연구논총, 창간호, pp. 157-172.
- 이주완 (1993), '우리나라 선원의 인력개발·유지에 관한 연구 - 한국해기연수원 피교육자들을 대상으로', 경남대학교 대학원 석사학위논문.
- 임남진 · 김농진 (1996), 'ISO 9000시리즈에 의한 품질보증 시스템이 우리나라 기업경영에 미치는 영향', 품질경영학회지, 제24권 제2호, pp. 87-101.
- 최재수 · 민성규 · 이태우 (1994), '해운의 국제경쟁력의 약화와 그 대응책', 한국해양대학교 해운연구소 논문집 제7집, pp. 121-310.
- 程景琨 · 沈康辰 (1994), '中國航海教育与船員培訓', 航海教育研究, 3號, 交通部 航海教育研究會, pp. 26-33.
- 東開宝 (1995), '中國船員勞務輸出存在的問題急其出路', 海運情報, 8號, pp. 34-37.
- 梁德明 (1995), '論2000年的中國海運業', 遠洋運輸, 2號, pp. 1-7.
- 林暉 (1996), '國際船員勞務問題的現狀与發展', 世界海運, 19號, pp. 13-14
- 閔德權 (1995), '中國船員勞務的現狀及發展趨勢', 海運情報, 11號, pp. 22-29.
- 任茂東 · 李榮棠 (1994), '人的因素對船舶安全影響的探討', 航海教育研究, 1號, 交通部 航海教育研究會, pp. 15-22.
- 任興源 (1993), 國際海運市場与船員勞務輸出, 上海海運學院 水運經濟科學研究所, 中國 上海.
- 魏杏溫 (1991), '對中國海員外派事業的探討', 亞太地區海運學術討論會論文集, 中國 杭州, pp. 477-486.
- 吳中校 (1995), '海峽兩岸船員聘雇問題的探討', 第3次海峽兩岸海上通航學術研討會 論文集, 中國 大連, pp. 208-211.
- 謝康 (1993), '我國勞務輸出的現狀及其發展趨勢', 世界經濟研究, 5號, pp. 61-65.
- 張永恒 (1995), '中國大陸船員在兩岸航海人才市場中的優勢及其聘雇問題', 第3次海峽兩岸海上通航學術研討會 論文集, 中國 大連, pp. 223-232.
- 交通部 教育司 (1995), 中國航海教育發展戰略, 大連海寧大學出版社.
- \_\_\_\_\_, 中國交通教育統計資料匯編, 1986-1995.
- 交通部 綜合計劃司, 中國交通年鑑, 1986-1995.
- Guest, Andrew (1996), 'A Shift in Supply?', *Maritime Asia*, February, pp. 37-39.
- \_\_\_\_\_ (1996), 'Mind Your Language', *Maritime Asia*, May, pp. 43-45.

- Institute for Employment Research of the University of Warwick (1995), *BIMCO/ISF 1995 Manpower Update Summary: The World-wide Demand for and Supply of Seafarers*, December.
- Lee, Tae-Woo (1996), 'Flagging Options for the Future: A Turning Point in Korean Shipping Policy?', *Maritime Policy and Management*, Vol. 23, No. 2, pp. 177-186.
- \_\_\_\_\_ (1996), 'A Study on the Introduction of Quality Management System for Improving the International Competitive Power of Shipping Companies in Korea', *The Korea Society for Quality Management*, Vol. 24, No. 3, pp. 160-174.
- Spruyt, John (1994), *Ship Management*, London: Lloyd's of London Press Ltd..



