

# 中國 船員送出 管理에 관한 研究

申明楠\* · 李太雨\*\*

## 1. 서론

중국은 개방정책을 채택한 이후 1979년부터 선원송출을 하기 시작하였다. 지난 약 20년 동안 중국정부는 선원교육시설을 확장해온 결과 1994년에 4천 5백명의 해기사와 2천 1백명의 부원을 배출하였다. 1995년 말 현재 중국의 해외취업 선원수는 약 2만명으로 전체 중국 선원수의 10%를 차지하고 있으며, 1995년 중국선원에 의한 외화가득액은 약 3억 달러이다.

그러나, 중국선원의 언어장벽과 직업태도를 비롯한 여러 제약 요인들 때문에 한국선주를 비롯한 외국선주들은 중국선원을 고용하는 것을 주저하고 있다. 더구나, 최근 온두라스 국적선인 페스카마호에서 발생한 중국선원의 선상반란사건은 중국선원 고용에 대한 한국 선주 및 선박관리회사의 관심을 저하시키는 요인으로 작용하고 있다.

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 해결방안을 제시하는데 있다.

이 논문의 목적을 달성하기 위하여 사용된 연구조사방법은 주로 문헌조사와 면접법이다. 문헌조사를 통하여 국제 선원노동시장의 현황과 전망, 중국의 선원 선원교육제도, 선원 해외송출제도 등에 관한 자료를 수집·분석하였다. 중국의 선원수급 실태와 선원송출 현황 그리고 선원송출의 문제점에 관한 자료는 주로 중국 交通部, 對外貿易經濟部, 國家統計局에서 발행한 각종 통계와 각 관련업체의 현황에 의거 정리·분석하였다. 그리고, 중국 측 자료의 미비와 미공개 등으로 인하여 발생하는 연구의 한계점을 보완하기 위하여 수 차례에 걸쳐 관련분야의 정부관리와 업계의 실무자들과 면접을 실시하였고 관련 정부 부서와 업계의 내부자료를 참고하였다.

\* 中國大連海事大學, 專任講師.

\*\* 韓國海洋大學校, 經商學部 副教授.

## 2. 세계 해운환경의 변화와 중국해운의 현황

### 2.1 제3세계 선원노동시장의 성장배경

세계 경제는 1974년과 1979년 두 번에 걸친 석유파동, 그리고 1980년대에 들어서 2차에 걸친 유가인상, 이로 인한 높은 인플레이션, 생산활동의 둔화, 실업율의 증가, 선진국의 무역 보호주의의 강화, 국제수지 불균형의 심화 그리고 국제정세의 불안 등으로 침체국면에 놓여 있었다.<sup>1)</sup>

세계해운도 이 시기에 들어서서, 제2차 대전이후 증가추세를 보이던 세계상선대수가 1983년에 들어서 처음으로 0.5%의 감소를 나타내었다. 이러한 감소추세는 1988년까지 지속되다가 1989년부터 세계 경제가 회복됨에 따라 증가세를 보이기 시작하였다. 1989년부터 1994년까지 세계 선박량의 연평균 신장율은 2.7%이다.<sup>2)</sup>

전통해운국의 정부는 편의치적선에 비해 국제경쟁력을 잃고 있는 자국선박의 고임금, 불리한 세제제도 그리고 전시 수송력 문제, 국제무역통상 등 여러 문제를 감안하여, 정부의 주도하에 이른바 국제선박등록제도, 예를 들면, 노르웨이의 국제선박등록제도(NIS), 영국의 맨섬(Isle of Man) 선박등록제도와 같은 새로운 선박등록제도까지 만들어 자국선대를 유치하는데 노력을 기울여 왔다.

즉, 전통해운국인 영국, 노르웨이, 서독 등 나라의 선주들은 해운의 국제경쟁력 향상을 위한 세제혜택, 선원비의 절감 효과를 가져올 수 있는 국제선박등록제도에 의해 국적선의 플래깅 아웃을 시작했던 것이다.<sup>3)</sup> 그 결과 전통해운국의 대다수 선주들이 저임금 선원인 제3국 선원을 고용함에 따라 선원노동시장의 국제화가 시작되었다. 저임금 국가인 후진국 내지 개발도상국에서는 국내의 육상직보다 상대적으로 높은 임금을 받을 수 있는 선원직을 선호하게 되어 이들 제3세계 국가의 선원노동시장은 팽창하게 되었다.<sup>4)</sup>

1980년대 중반까지만 하여도 국제 선원노동시장에서 대만, 홍콩, 한국 등 아시아국가 출신의 선원이 주류를 이루었다. 그러나, 1980년대 후반부터는 점차 이들 국가 출신의 선원의 해외고용이 감소되어 국제 선원시장에서 이들 나라의 비중이 낮아졌다. 필리핀, 인도 등의 동남아 개발도상국들의 선원은 저임금을 바탕으로 하여 국제 선원노동시장에서 대만, 한국 등 나라의 선원을 빠른 속도로 대체하고 있다.<sup>5)</sup> 최근에는 구소련을 비롯

1) 한국선주협회 (1980), 1980년 선협해운연보, p. 11.

2) Lloyd's Register of Shipping, Statistical Tables 각년호에 의거함.

3) John Spruyt (1994), Ship Management, London: Lloyd's of London Press Ltd., pp. 45-52.

4) 최재수·민성규·이태우 (1994), '해운의 국제경쟁력의 약화와 그 대응책', 한국해양대학교 해운연구소 논문집 제7집, pp. 142-143.

5) 이주완 (1993), '우리나라 선원의 인력개발·유지에 관한 연구 - 한국해기연수원 피교육자들을 대상으로', 경남대학교 대학원 석사학위논문, p. 47.

한 동유럽국가, 그리고 중국 등이 새로운 선원의 공급원으로서 주목을 받기 시작하였다.

## 2.2 세계 선원노동시장의 현황 및 전망

### 2.2.1 세계 선원수급의 현황 및 전망

빔코와 국제해운연맹이 1995년에 '전세계 선원의 수요와 공급' 보고서<sup>6)</sup>(이하에서는 BIMCO/ISF(1995) 보고서로 약칭함)를 발간하였는데<sup>7)</sup> 이 보고서는 1990년부터 1995년까지 선원인력의 수요 및 공급의 변화에 대한 분석과 2005년 세계선원 인력시장에 대한 전망을 다루고 있다.

BIMCO/ISF(1995) 보고서<sup>8)</sup>에 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<sup>9)</sup> 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.

BIMCO/ISF(1995) 보고서에 따르면, 1995년 현재 전세계 해기사는 통계상 공급부족을 나타내고 있고, 부원의 경우 공급과잉을 보이고 있다. 그러나, 2005년 선원인력 수급상황을 보면 해운업계가 신속한 대응조치를 취하지 않을 경우 해기사는 10%의 공급부족이 예상되고, 부원의 공급부족은 수치적으로는 없는 것으로 나타나고 있으나 자질이 높은 부원은 여전히 부족할 것으로 예측되고 있다(〈표 2-1〉 참조).

6) 1990년 빔코와 국제해운연맹에 의한 국제 선원인력 조사는 선원의 전세계적인 채용과 훈련수준의 적정한 향상을 도모하는 데 기여하였다.

7) 이 보고서를 작성하게 된 이유는 다음과 같다. 첫째, 1990년에 국제선원인력의 중요성이 다소 낮아졌던 동유럽 및 중앙유럽 선원공급의 잠재적 중요성이 증가되었다. 둘째, 선원의 채용 및 훈련 수준이 절정기를 지나 앞으로 적절한 선원공급을 확보하는데 필요한 수준이하로 낮아지기 시작했다. 셋째, ISM CODE와 STCW(1995) 협약의 시행과 같은 해운산업에 있어서의 최근의 동향은 선원공급/수요의 균형을 더욱 깨뜨릴 수 있다.

8) 이 보고서에서는 각국이 보유한 선박량 현황과 5~6%의 이직율을 감안하여 선원인력현황과 전망을 다루었다.

9) 앞으로 10년간의 선원수급상황을 예견하기 위해서 본 보고서는 이러한 기본적 가정아래 모의실험들을 담고 있다. ① 매년 1.5%의 세계 선박량의 증가율, ② 지난 5년 동안 나타난 선원의 채용과 이직 수준을 유지.

〈표 2-1〉 세계선원 수급균형 현황 및 전망

	1995년		2000년		2005년	
	과부족(천명)	비율(%)	과부족(천명)	비율(%)	과부족(천명)	비율(%)
해기사	-18	-4	-30	-7	-42	-10
부원	+219	+27	+249	+29	+305	+33

자료 : BIMCO/ISF (1995), *BIMCO/ISF 1995 Manpower Update Summary*;

*The World-wide Demand for and Supply of Seafarers, December.*

## 2.2.2 세계 선원공급에 영향을 미치는 주요 요소<sup>10)</sup>

### 가. 선원공급의 지리적 형태의 변화

BIMCO/ISF(1990) 보고서 이후 5년 동안에, 경제개발협력기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 국가 출신의 선원수는 9% 감소하고 있는 반면에, 극동아시아 국가 출신의 선원 수는 22% 정도로 급증하였다. 특히 상당한 수의 선원은 필리핀으로부터 공급되었다. 필리핀은 여전히 주된 세계 선원 공급국이며, 이 국가에서 공급되는 선원은 세계 선원의 거의 20%를 차지하고 있다. 그러나 일부에서는 중국선원에 대한 수요의 증가 및 공급증가가 필리핀 선원에 대한 장기적 대안이라는 주장이 나오고 있다.

### 나. 동유럽의 사정 변화

동유럽 지역에서의 정치적 변동으로 말미암아 동유럽 국가는 국제 선원노동시장에서 새로운 선원공급원이 되었다. 그러나 이들 국가에서는 해운기업이 민영화됨에 따라 많은 선원들이 이직을 하고 있다. 이들 국가에 남아 있는 선원 모두가 세계적인 해운기업에 고용될 정도로 자격이 있다고 생각되지는 않는다. 따라서 비록 지난 5년 동안 동유럽으로부터 상당히 많은 해기사와 부원들이 공급되었지만, 그것이 국제선원시장에 미친 영향은 옛 공산주의 경제가 개방되기 시작했을 때 예상했던 것만큼 크지는 않았다.

### 다. OECD국가의 고급해기사에 대한 의존

현재 전세계 선박에 승선하고 있는 고급해기사의 절반 이상은 OECD국가의 선원이다. 그러나 전체적으로 OECD국가 선원들은 그 외 지역출신 선원들보다 선원연령이 높다. 그리고 OECD국가의 신규선원 충원수준은 그 외 지역보다 낮고, 그 이직율은 높은데 특히 실습생의 이직율(매년 약 10%)이 매우 높다. 해운업계는 이러한 사실과 그에

10) 자료 : BIMCO/ISF (1995), *BIMCO/ISF 1995 Manpower Update Summary: The World-wide Demand for and Supply of Seafarers, December.*

다른 제반 문제들을 신중히 고려할 필요가 있다. 특히 중요한 문제는 어느 지역에서 고급 해기사의 차세대가 공급될 것이며, 어떻게 그들을 채용·훈련하고 또한 경력발전을 위한 계획을 효과적으로 수립할 것인가에 있다.

#### 라. 선원인력에 대한 육상부문의 수요

선원인구의 국적변동은 특히 전통해운국가에 있어서 해운산업의 육상부문에 심대한 의미를 부여할 수 있다. 현재 기술적인 선박운항회사(technical ship operating companies), 선급협회, 해상보험업자, 항만 그리고 정부 검사 서비스 등을 포함한 해운분야에서 선원경력으로부터 배출된 전문가에 의존하고 있는 모든 해운부문은 이러한 선원인구의 국적변동 문제를 시급하게 다룰 필요가 있을 것이다.

#### 마. 양에 대비한 질

비록 현재 해기사 부족은 절대적인 숫자 면에서 BIMCO/ISF(1990) 보고서에서 예상했던 만큼에 크지는 않지만, BIMCO/ISF(1995) 보고서 작성 중에 수집된 자료들은 선원인력의 자질을 고려할 때 그 부족 현상이 더욱 심각하다는 것을 나타내고 있다. 원칙적으로는 가용 인력으로 기록된 모든 해기사들은 자질과 자격증서를 적절히 갖추고 있다. 그러나 실제로는 특정 국가들의 훈련과 면허제도에 있어 현실적으로 존재하는 결함으로 인하여 일부 해기사는 사실상 충분한 자격을 갖추지 못하고 있을 수 있다. 부원도 이와 마찬가지로 문제를 안고 있다. 이러한 요인이 예상되는 점차 증가하는 선원인력난을 더욱 악화시킬 것인가의 여부는, 전세계적으로 선원의 자질을 향상시키는데 그 목적을 두고있는 국제해사기구가 제정한 STCW(1995) 협약이 성공적으로 실행되느냐에 달려 있다.

#### 바. STCW(1995) 협약

BIMCO/ISF(1995) 보고서는 미래의 선원인력의 공급과 수요를 예상하기 위해 자료의 수집과 분석에 그 주안점을 두고 있다. 비록 국제해사기구가 제정한 STCW(1995) 협약이 선원공급에 미치는 영향을 현 단계에서 정확히 평가할 수는 없지만, 이 협약은 실질적인 효과가 있을 것이다. 일부 해운전문가들은 STCW(1995) 협약의 새로운 요건이 효과적으로 실행에 옮겨지게 되면 장차 국제적으로 인정받을 수 있는 전문적 자격을 획득한 선원의 수가 감소할 것이라고 예상하고 있다. 이런 효과적인 실행이 전세계적으로 보다 통일된 선원의 자격기준을 만든다면 해운업계의 환영을 받을 것이다. 그러나 해운업계가 여기에 신속하게 대처하지 않는다면, STCW(1995) 협약이 미래 선원공급에 미치는 영향은 매우 심각할 것이다.

## 사. 실습생 채용의 형태변화

많은 해운기업들이 1990년부터 1995년까지 견습생 및 해기훈련생의 채용 수를 증가시켜 왔다. 이러한 증가추세는 1993년에 절정을 이루었다. 1990년에 해기훈련생은 평균적으로 전체 해기사 수의 약 6%에 지나지 않았으나, 1993년에는 그 비율이 12% 수준으로까지 증가하다가 1995년에는 약 10%로 다시 떨어졌다. 해운업계가 해기사 공급을 그 수요에 충분히 맞추도록 하기 위해서는 이러한 최근의 감소추세를 반전시켜야 하며 더 많은 노력을 기울여야 한다.

### 아. 유용한 정보에 대한 필요성 증대

BIMCO/ISF(1995) 보고서는 여러 국가들의 선원인력에 대한 통계가 부정확함을 지적하고 있다. 국제 승선정원 통계에서 논리적이고 일관된 모습을 종합적으로 파악하고자 하는 경우 당면하는 문제점을 고려하면, 그 보고서의 추정치는 아마도 현실점에서 이루어 질 수 있는 최상의 것일 것이다. 그러나 특정 국가들에 있어서 더욱 신뢰성 있는 선원인력 통계에 대한 평가의 획득과 국제적인 선원통계의 일관성을 유지하는 데에는 상당한 한계가 있다. 이런 한계의 중요성과 선원훈련시설 제공계획의 필요성을 생각한다면, 신뢰성 있는 선원인력 통계정보의 부족은 조속히 해결되어야 할 문제이다. 최소한 주요 선원인력 공급국가들의 선원양성패턴에 대해서는 정기적으로 일관성 있게 조사가 이루어져야 할 것이다.

## 2.3 중국 선원인력의 수급현황 및 전망

### 2.3.1 중국의 선박량 현황

중국은 1995년 완료된 제8차 5개년 계획 기간 중 국민총생산에 있어 연평균 12%의 고도성장을 기록한 것을 비롯하여 경제 각 부문에 걸쳐서 괄목할 만한 성과를 거두었다. 또 무역 규모면에서도 1994년에 2,364억 달러를 기록하여 1993년 대비 21%의 신장세를 보이고 있으며 아시아국가 중 가장 빠른 속도의 무역신장을 보이고 있다. 한편, 1996년 시작된 제9차 5개년 계획의 기본 운영방침에서 중국은 경제발전의 기본전략인 翻兩番정책<sup>11)</sup>을 그대로 적용하여 안정성장을 바탕으로 대외개방을 가일층 확대하며 경제체제의 개혁을 최우선 과제로 삼고, 1996년 경제성장율의 목표를 8%로 하고 있

11) 1978년 중국이 개혁·개방정책을 채택할 때 鄧小平이 내세운 경제정책으로 당해 5년간의 경제계획기간에 그 전차 계획기간의 경제규모보다 2배를 확대하고, 확대된 경제규모를 다음 경제계획기간에 다시 2배로 확대시키는 경제정책이다.

다.12)

그러나, 중국의 경제발전에 있어서 가장 저해요인으로 작용하는 것은 운수, 에너지, 통신 등 3개 부문의 낙후성이라 하겠는데, 특히 항만과 내륙수송 등 운수부문의 정비와 확충이 지연됨에 따라 심각한 체화현상이 야기되고 있다. 따라서 중국 정부는 이들 3개 부문의 시설확충에 중점을 두고 있으며, 운수부문에서는 항만의 정비, 철도 및 도로망의 확충, 대형선박 건조에 중점을 두고 외국의 자본과 기술 도입을 서두르고 있다. 중국정부는 제9차 5개년계획중 도로 11만 km, 대형선(1만톤 이상 선박)을 위한 접안 선석 200개, 항만하역능력 3억톤을 각각 증가할 것을 계획하고 있다.<sup>13)</sup>

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 점하여 양적으로 볼 때 중국은 세계 제9위의 주요 해운국의 위치를 점하고 있다(〈표 2-2〉 참조). 중국은 1980년 이전에는 주로 중고선의 대량구입을 통한 선박량 확보를 도모했으나, 1980년 이후에는 신조선 도입을 통한 선복량증강정책을 적극 추진하고 있다.

〈표 2-2〉 세계 선박량과 중국 선박량과의 비교

연도	중 국 선 박 량			세 계 선 박 량		A/B (%)
	척수	총톤수(천 GT)(A)	신장율(%)	총톤수(천 GT)(B)	신장율(%)	
1985	1,408	10,568	-	416,269	-	2.5
1986	1,562	11,567	9.5	404,910	-2.7	2.9
1987	1,773	12,341	6.7	403,498	-0.3	3.1
1988	1,841	12,920	4.7	403,406	-0.2	3.2
1989	1,097	13,514	4.6	410,481	1.8	3.3
1990	1,430	13,042	-3.5	423,627	3.2	3.0
1991	2,382	14,299	9.6	436,027	2.9	3.3
1992	2,346	13,899	-2.8	445,169	2.1	3.1
1993	2,510	14,945	7.5	457,915	2.9	3.3
1994	2,701	15,827	5.9	475,859	3.9	3.3

자료 : Lloyd's Register of Shipping 각년호에 의거하여 필자가 작성함.

12) "關與國民經濟和社會發展'九五'計劃和2010年遠景目標綱要的報告". 光明日報, 1996. 3. 19. 제1면.

13) 中國交通報, 1996. 1. 19. 제1면.

한편, 중국적 상선대의 선종별 구성을 살펴보면, 일반화물선과 벌크선이 주종을 이루 어 중국 전체 선대의 각각 32.6%와 37.7%를, 유조선과 컨테이너선은 15.2%, 8.6% 를 각각 점하고 있다. 중국 상선대 중 자본집약적(선진해운국형) 선박이 차지하는 비중 은 매우 낮고, 소형선이 높은 비중을 차지하고 있다(〈표 2-3〉참조).

〈표 2-3〉 중국의 선대구성 및 평균선형(1995년 현재)

선종 \ 단위	척 수	총 톤 수 (천 톤)	구 성 비(%)	척당평균선형 (GT)
유 조 선	353	2,402	15.2	6,805
벌 크 선	323	5,961	37.7	18,455
컨테이너선	83	1,354	8.6	16,313
일반화물선	1,061	5,167	32.6	4,870
기 타*	881	943	5.9	1,070
합 계	2,701	15,827	100	5,860

주 : \* 기타 선종은 여객선, 액화가스수송선, 어선 등을 포함.

자료 : *Lloyd's Register of Shipping* 1995.

### 2.3.2 중국 선원인력의 수급현황

#### 가. 중국 선원인력의 공급현황

1994년 현재 중국 총 선원수(상선과 어선 포함)는 30만 2천 987명에 이르고 있는 데, 그 중 해기사는 6만 6천 575명이고 부원은 23만 6천 333명이다. 총 선원수는 1986년부터 1991년까지 연평균 3.5%씩 증가하였으나, 1992년부터 총 선원수는 연평균 2%씩 감소하고 있다. 그러나, 해기사는 1985년부터 연평균 5.8%씩 증가하고 있으며, 부원의 수는 1991년부터 연평균 4%의 감소추세를 보이고 있다.

선원 승선비율은 국가의 계획경제 고용정책으로 1985년 이전에 양성된 해기사와 부원수의 90% 수준으로 유지되었으나, 1986년 이후에는 그 비율이 연평균 65.3% 수준으로 저하되었다. 1994년 말 선원공급 현황을 살펴보면, 가용인력(공급인력)이 30만 2천 987명, 선상근무 선원이 19만 9천 186명으로 승선비율이 65.7%에 이르고 있다. 중국 상선선원의 승선비율이 1987년 이후 70%이하를 기록하고 있는 이유는 중국선박의 대형화, 전문화 추진에 따른 척당 선원수의 감소, 국내의 경제상황, 사회적인 변동으로 인한 선원직에 대한 매력의 감소 등에 있다(〈표 2-4〉 참조).

취업선원의 학력 상황을 살펴보면, 해기사의 專門大卒 이상 학력소지자의 비율은



35%이며, 중졸이하 학력소지자의 비율은 65%에 이르고 있다. 따라서 중국선원은 정규 교육을 통한 공급보다는 직장내 훈련 등 비정규적인 경로를 통하여 주로 공급되고 있음을 알 수 있다. 외항선대에 승선하고 있는 대부분의 해기사는 정규교육기관을 통하여 공급됨으로서 이들 선원과 각 선원교육기관의 졸업생은 중국 선원송출회사의 주요한 모집대상이 되고 있다.

중국선원의 임금은 개혁·개방 이후에 크게 상승되어 왔다. 중국적 외항선사는 1992년도부터 1994년까지 평균 68%의 임금인상이 이루어져 월 평균 임금이 1,028 중국 인민폐원(1994년 현재 약 125 달러에 상당함)으로 인상되었다(<표 2-5> 참조).

<표 2-4> 중국 총선원 취업 추이

연 도	해 기 사		부 원		합 계		승 선 선원수	승선비율 (%)
	인 원 수	증가율(%)	인 원 수	증가율(%)	인 원 수	증가율(%)		
1986	42,809	-	234,255	-	277,064	-	262,887	94.9
1987	49,508	15.6	244,700	4.5	294,208	6.2	192,559	65.4
1988	47,690	-3.7	257,999	5.4	305,689	4.0	196,221	64.2
1989	49,245	3.2	257,851	-0.6	307,696	0.7	188,834	61.4
1990	51,242	4.1	263,454	2.1	314,696	2.3	196,221	62.4
1991	54,467	6.3	267,704	1.6	322,171	4.7	221,958	68.9
1992	58,260	7.0	258,837	-3.3	317,097	-1.6	207,758	65.5
1993	63,462	8.9	249,822	-3.5	313,284	-1.2	215,191	68.7
1994	66,575	5.0	236,333	-5.4	302,987	-3.3	199,186	65.7

자료 : 中國交通統計資料滙編 각년호에 의거하여 필자가 작성함.

<표 2-5> 중국 외항선원의 평균임금

(단위 : 중국 인민폐 원)

직 급 \ 연 도	1992	1994	신 장 율(%)
선장(기관장)	1100	1800	63.6
1등항해사(1등 기관사)	800	1400	75.0
2등항해사(2등 기관사)	650	1000	53.9
3등항해사(3등 기관사)	520	800	53.9
갑판장(NO.1 오일러, 등)	500	800	60.0
A.B.(오일러, NO. 2요리사 등)	420	750	78.6
메스 보이, 와이퍼등	300	650	116.7
월평균임금	612	1028	68.0

주 : 1992년 현재 미화 1달러당 중국 원화환율은 평균 5.5원이고, 1994년 현재 미화 1달러당 중국 원화환율은 평균 8.0원이다.

자료 : COSCO (1996).

## 나. 중국 선원인력의 수요현황

중국 交通部 人事勞動司가 제공한 자료에 의하면, 중국 해기사는 초과수요의 상태에 있다. 즉, 항해사의 경우, 선장과 1, 2급 항해사는 초과수요 상태에 있고, 3등 항해사는 수급 불균형이 점차 개선되고 있으나 아직도 초과수요 상태에 있다. 기관사의 경우, 기관장과 1, 2등 기관사는 수급 불균형이 점차 개선되고 있으나 아직 초과수요 상태이며, 3등 기관사의 경우도 마찬가지로 만성적 초과수요 상태에 있다. 통신사의 경우도 만성적 초과수요 상태에 있다.

부원의 경우, 고급부원(갑판장, 조기장 등)만이 만성적인 초과수요 상태에 있고 나머지 직급의 부원은 초과공급 상태를 보이고 있다.

## 2.4 중국 선원인력의 수급전망

### 2.4.1 중국 선원인력의 공급전망

현재 중국 선원은 주로 선원교육기관 내에서 양성, 훈련 받아되어 정상적인 경로를 통하여 공급되고 있다. 연간 안정적으로 공급될 수 있는 해기사의 수는 약 4천 5백명(대학, 고등전문대학과 일반전문대학 졸업생)이고, 부원으로 승선 가능한 인원은 약 2천 1백명(水運技術學校 졸업생)이다.<sup>14)</sup> 중국 交通部 教育司에서는 중국 제9차 5개년계획 기간 중 교육기관의 학생정원을 현재 수준에 유지하는 계획을 수립하였다.

한편, 중국정부는 해외송출선원의 경제적 효과와 중요성을 점차 인식함에 따라 선원의 해외송출사업에 대한 정부의 지원이 강화되어 선원의 공급이 활성화될 전망이다.

### 2.4.2 중국 선원인력의 수요전망

#### 가. 외항 선원인력의 수요전망

중국 외항 선원인력의 수요는 무엇보다도 이들이 취업하고 있는 외항선대의 선박량 증감 추세와 밀접한 관련이 있고 선박량의 증감은 운송수요 원인인 해상교역 화물량과 선박의 규모(평균선형)에 따라 결정된다.

중국 선사의 선박보유, 해상물동량 운송실적 및 선박규모 등의 변화추세를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 중국의 외항선대는 1985년 879척에 불과했던 것이 1994년에는 1천 497척으

14) 중국 선원양성기관의 신규배출규모에 대해서는 제3장의 <표 3-1>, <표 3-2>, <표 3-3>, <표 3-4>를 참조할 것.

로 10년 동안 약 1.7배가 증가하였다.

둘째, 해상교역 수출입물동량은 정부의 무역주도 경제정책으로 1985년 1억 3천 백만 톤에서 매년 증가를 거듭하여 1994년에는 그것의 약 2.2배인 2억 8천 6백만 톤으로 신장하였다. 이중 중국 외항선대의 적취율은 약 50%수준에 이르고 있다.

셋째, 중국 외항선의 평균선형은 1986년부터 1994년까지 등락을 보였는데 중국 COSCO의 평균선형은 총톤수 9천톤 수준에서 1만 8천톤 수준으로 2배로 커졌다. 이와 같이 중국 외항선 분야는 선박 보유량과 평균선형이 커짐에 따라 수송능력이 향상되었음을 알 수 있다.

향후 중국 외항선업의 수요전망을 살펴보면, 지속적인 경제성장으로 해상수송 물동량은 계속 증가할 것으로 예상되나 정부의 선박확보 및 대체에 관한 정책이 선박 척수의 증가보다는 자동화·대형화·전용화선이라는 양질 위주의 경제선박으로의 대체가 우선적으로 이루어질 것으로 보인다.<sup>15)</sup> 이와 같은 추세에 따른 영향은 척당 승선인원의 감소로 나타나고 있다. 중국 교통부의 통계자료를 보면 선박 척당 승선선원 수는 1980년대 초 30명 수준에서 1994년에는 23명 수준으로 감소되고 있다. 따라서 중국 외항선원에 대한 수요는 현재 수준보다 크게 증가하지 않을 것으로 전망된다.

#### 나. 해외취업 선원에 대한 수요전망

해외취업 선원에 대한 수요는 국내사정보다는 중국선원들이 취업중인 외국 선주들의 제반 국내요건의 변화, 나아가서는 국제해운시장의 상황변동에 크게 영향을 받는다. 앞으로 해운환경 변화에 따른 이들 국가 선사들의 대 중국 선원수요에 대한 변화를 전망해보면 다음과 같다.

첫째, 중국선원에 대한 수요는 과거 주로 홍콩, 일본, 싱가포르 등 아시아국가 선주들에 의해 좌우되어 왔다. 최근에는 구주와 한국, 대만이 중국선원을 점차 고용함으로써 중국의 해외취업 선원이 증가하게 될 것으로 예측된다.

둘째, 중국선원이 승선중인 선종을 보면, 특수한 운항기술을 필요로 하지 않는 일반화물선, 벌크선, 어선이 주종을 이루고 있으며 이들 선박에 중국선원이 주로 취업을 함으로써 기존의 대만, 한국, 필리핀, 인도네시아의 선원에 비하여 중국 송출선원의 경쟁력이 점차 강화될 것으로 예측된다. 따라서 전체 중국선원에 대한 수요는 점차 증가될 것으로 전망된다.

셋째, 중국 선원의 해기능력이 향상됨에 따라 일반화물선에 비하여 높은 운항기술을 필요로 하는 탱커, 컨테이너, 카 캐리어 등의 선박에 고용되는 기회가 증대될 것이므로 중국 선원의 해외수요가 증대할 것이다.

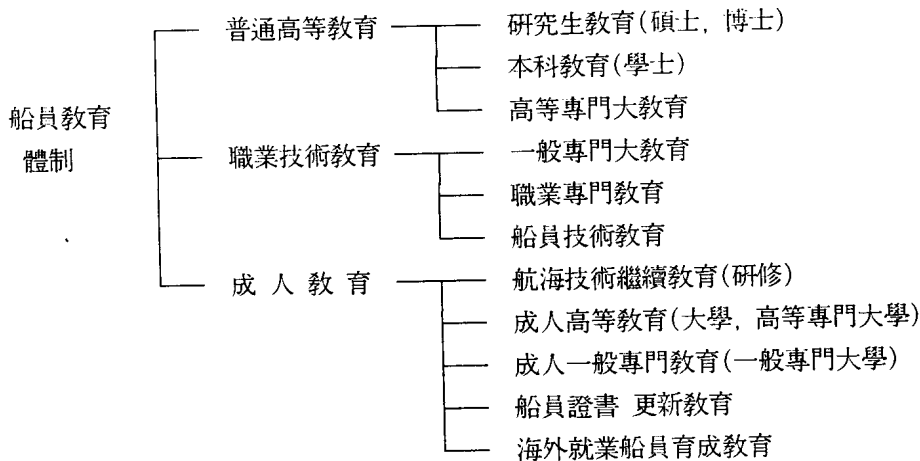
15) 梁德明 (1995), '論2000年的中國海運業', 遠洋運輸, 2號, pp. 1-7.

### 3. 중국의 선원교육 제도

#### 3.1 중국의 선원교육 체제

중국의 선원교육은 반봉건·반식민지 상태하의 매우 빈약한 기초하에서 출발하였다. 大連海事大學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.<sup>16)</sup>

현재 중국의 항해교육은 보통고등교육, 직업기술교육, 성인교육의 3분야로 대별할 수 있으며, 그 교육체제는 <그림 3-1>과 같다.<sup>17)</sup>



<그림 3-1> 중국의 선원교육 체제

##### 3.1.1 보통고등항해교육

보통고등항해교육기관은 선박운항 전공을 설치한 대학교(4년제)와 고등전문대학(3년제)으로 구성되어 있으며, 학생모집은 고등학교 졸업생을 그 대상으로 한다.<sup>18)</sup> 현재 교통부 소속으로 아래와 같이 5개의 보통고등항해교육기관이 있으며 주로 상선분야의 해

16) 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, p. 27.

17) 交通部教育司(1995), 中國航海教育發展戰略, p. 11.

18) 程景琨·沈康辰(1994), 前揭論文, p. 28.

기사를 배출하고 있다.

가. 大連海事大學

1909년에 설립되었는데 현재 선박운항 전공을 주로 하고 해상운송관리 전공을 겸한 종합대학이다. 현재 선박운항, 기관공학, 선박통신 등 17개 전공을 설치하고 있다.

나. 上海海運學院

1959년에 설립되었는데 해상운송기술과 해운경영관리를 중점으로 하는 종합대학이다. 현재 선박운항, 기관공학, 선박전기관리 등 19개 전공을 개설하고 있다.

다. 集美航海學院

集美航海學校의 후신으로서 1920년에 설립되어 1978년에 集美航海專科學校, 1989년에 集美航海學院으로 개칭되었다. 이 학교는 중국 福建省 廈門市에 위치하고 있으며 동남아에서 영향력이 큰 선원교육기관으로서 선박운항, 기관공학, 선박통신, 선박전기관리 등 5개 전공을 설치하고 있다.

라. 武漢交通科技大學

武漢河運專科學校는 1945년에 중국 湖北省 武漢市에서 설립되어 1991년에 武漢交通科技大學으로 개칭되었다. 현재 선박운항, 기관공학, 선박통신, 내수운송관리 등 8개 전공이 있다.

마. 廣州航海高等專科學校

1992년에 설립되어 선박운항, 기관공학 등의 전공교육을 하고 있다. 위에 열거한 각 학교의 항해전공에 관한 학제와 교육규모는 아래의 <표 3-1>와 같다.

〈표 3-1〉 보통고등항해교육기관의 규모(1994년 현재)

학교명과 학제		입학정원	재학생수	전 공
大連海事大學	본과(4년제)	545	2,109	선박운항, 기관, 통신, 선박전기
	전문교육(3년제)	110	632	선박운항, 기관
上海海運學院	본과(4년제)	280	1,050	선박운항, 기관, 통신, 선박전기
	전문교육(3년제)	138	449	선박운항, 기관
集美航海學院	본과(4년제)	126	423	선박운항, 기관
	전문교육(3년제)	287	1,438	선박운항, 기관, 통신, 선박전기
武漢交通科技大學	본과(4년제)	330	614	선박운항, 기관
	전문교육(3년제)	310	1,302	선박운항, 기관, 통신, 선박전기
廣州航海高等專科學校(3년제)		229	518	선박운항, 기관, 통신
합 계		2,355	8,555	

자료 : 中國交通教育統計資料匯編 (1994).

### 3.1.2 항해직업기술교육

#### 가. 一般專門大學教育

일반전문대학교육을 담당하는 교육기관은 선박운항 전공을 설치한 전문대학으로서, 현재 모두 16개가 있으며, 그 중 8개교가 교통부 소속이고 나머지 8개교는 지방정부와 해운기업이 운영하고 있다. 학제는 두 가지로 분류되며 고등학교 졸업생을 모집대상으로 하는 학교는 2년제이고, 중학교 졸업생을 모집하는 학교는 4년제이다. 교통부소속인 일반전문대학은 주로 전국에 걸쳐있는 해운기업을 위한 초급해기사와 부원을 배출하고, 지방정부 및 해운기업이 운영하는 교육기관은 주로 교통부 소속 이외의 운수기업을 위한 초급해기사와 부원을 배출하고 있다.<sup>19)</sup>

1994년 중국 航海職業技術教育 一般專門大學校의 모집생 수는 2,917명이고 재학생 수는 7,634명이다(〈표 3-2〉 참조).

#### 나. 職業專門教育和 船員技工教育

이 교육기관은 외항선박과 연안선박에 승선할 부원을 육성하는 학교로서 주로 고등학교 졸업생을 모집하고 있으며, 교육기간은 1년반이다. 1년은 학교에서 전공을 학습하고 반년은 실습선 혹은 상선에서 실습한다.<sup>20)</sup> 1994년에 이 교육기관은 3,495명을 모집하

19) 交通部教育司 (1995), 前掲書, p. 107.

20) 上掲書, p. 108.

였고 재학생이 8,613명이었다. 교통부 소속과 지방정부 및 해운기업이 운영하고 있는 학교의 규모를 총괄해 보면 다음의 <표 3-3>과 같다.

<표 3-2> 일반전문대학교의 규모(1994년 현재)

일반전문대학교		입학정원	재학생수
교통부 소속	廣州航海高等專科學校	160	330
	大連海運學校	252	466
	南京海運學校	245	474
	上海海運學校	83	282
	南京航運學校	383	1,103
	重慶河運學校	426	1,249
	哈爾濱航運學校	217	371
	武漢水運工業學校	40	88
	소 계	1,808	4,363
지방 정부 및 해운 기업 소속	河北交通學校	80	200
	上海市交通學校	67	252
	江蘇省南通航運學校	151	474
	浙江省交通學校	120	330
	福建船政學校	122	368
	山東威海水運學校	232	553
	廣東航運學校	242	829
	廣西航運學校	95	265
소 계	1,109	3,271	
총 계		2,917	7,634

자료 : 中國交通教育統計資料滙編 (1994).

<표 3-3> 직업전문교육과 선원기공교육의 규모(1994년 현재)

소속부처	입학정원	재학생수
교통부	2,224	5,317
지방정부 및 해운기업	1,271	3,296
합 계	3,495	8,613

자료 : 中國交通教育統計資料滙編 (1994).

### 3.1.3 성인교육

성인교육은 학력에 관계없이 소정의 입학시험을 통과한 자를 대상으로 선원교육을 담당하는 교육기관으로서, 여기에는 대학, 고등 및 일반전문교육과, 선원증서 취득갱신 교육, 재직선원 계속교육, 해외취업선원 교육으로 망라되어 있다. 개혁·개방 이후 중국 항해 성인교육은 비교적 빠른 발전을 가져왔다.<sup>21)</sup> 성인교육과정을 담당하고 있는 교육기관과 학생의 정원규모는 <표 3-4>와 같다.

<표 3-4> 성인교육의 규모(1994년 현재)

교육기관명과 학제		입학정원	재학생수
大連海事大學(夜間大學)	전문교육	270	499
	본과	152	263
武漢交通科技大學(전문교육)		38	168
集美航海學院(전문교육)		30	30
上海海運職工大學(전문교육)		166	403
長江輪船總公司職工大學(전문교육)		79	397
靑島海洋船員學院(전문교육)		140	336
합 계		423	2,096

자료 : 中國交通教育統計資料滙編 (1994).

상기 <표 3-4>의 靑島海洋船員學院은 中國遠洋運輸總公司(China Ocean Shipping Company, COSCO) 소속으로서 1976년에 설립되었다. 이 교육기관은 항해훈련설비가 비교적 완비된 선원교육기관으로서 주로 외항선박 재직선원의 육성과 해외취업선원의 재교육을 수행하고 있다.

성인교육기관에서는 선원의 직무증서 취득, 갱신교육을 강화하는 것을 추구하고 있다. 이에 맞추어 교통부의 허가를 받아 설립된 기관으로서 상해선원육성센터, 대련 교통부 선원육성센터가 있다. 이 2개의 선원육성센터는 항해학교 성인교육부서와 공동으로 선원증서발급을 위한 시험을 담당한다.

### 3.2 중국의 해기사 면허제도

중국의 해기사 국가시험증서 발급제도는 해기사로서의 전문지식과 기술을 검증하는 제도로서 여러 차례의 제도개선을 거듭하여 오늘에 이르고 있다.

21) 上掲書, pp. 95-96.



“中華人民共和國海船船員考試發證規則”은 1978년 국제해사기구에서 채택된 “선원의 훈련·자격증명 및 당직근무의 기준에 관한 국제협약”과 “中華人民共和國海上安全交通法”에 의거하여 제정되어 실행되고 있다.

현재 해기사 국가자격고시는 中華人民共和國海上安全監督局에서 실시하고 있으며 매년 2회의 定期시험으로 필기시험을 실시하고 시험과목 및 합격기준 등에 관한 사항은 “中華人民共和國海船船員考試發證規則”에서 규정하고 있다.

중국 해기사의 직무증서등급표는 다음과 같다(〈표 3-5〉 참조).

〈표 3-5〉 중국 해기사의 직급증서등급표

	갑 관 부		기 관 부	
	항 해 사	통 신 사	기 관 사	선 박 전 기 원
직	선장		기관장	
급	1등 항해사	通用 통신사	1등기관사	通用電機員
	2등 항해사	1등 통신사	2등기관사	2급 電機員
	3등 항해사	2등 통신사	3등기관사	3급 電機員
	항해사 보조원	3등 통신사	기관사 보조원	

자료 : 中國 交通部 海上安全監督局 제정한 ‘中華人民共和國海船船員考試發證規則’.

## 4. 중국의 선원송출 조직 및 현황

중국의 선원송출은 1979년에 시작되었는데 대만, 한국 등 선원 공급국에 비해 늦게 시작되었다. 선원송출이 빈번해짐에 따라 중국 정부에서는 이 사업을 점점 중요시하고 있다.<sup>22)</sup> 본 장에서는 중국의 선원송출 관리에 관계되는 정부 부서와 선원송출 업무를 수행하고 있는 단체를 살펴본 후 중국 선원송출의 현황을 파악하고자 한다.

### 4.1 중국의 선원송출 제도

#### 4.1.1 중국의 선원송출 관리부서

중국의 해외선원 송출사업은 중국 경제와 기술협력사업의 중요한 구성부분의 하나로

22) 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, p. 477.

서 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. 중국의 해외취업선원은 반드시 중국 交通部 海上安全監督局 시험에 합격하고 선원증서를 교부 받아야 한다. 선원송출 사업의 관리를 맡고 있는 중국정부의 관련부서는 아래와 같은 역할을 담당하고 있다.

- ① 中國 外經貿部는 주로 선원송출회사의 자격심사<sup>23)</sup>와 관리를 책임지고 선원송출계획을 수립한다. 중국 선원송출은 연평균 4천명 정도의 증가를 목표로 하고 있다.
- ② 中國 交通部는 선원양성, 재교육, 면허와 시험계획에 대한 전체적인 관리·감독을 책임지고 있다.
- ③ 中國 公安部는 선원의 출입국관리를 담당한다.

#### 4.1.2 중국의 선원송출 단체

1979년에 시작된 중국의 선원송출 사업은 정부가 외화획득을 목표로 적극적으로 전개하여 왔다. 1979년 中國遠洋運輸總公司가 외국선박에 중국선원을 배승한 것을 계기로 시작된 선원송출 사업은 1980년대 초 中國遠洋運輸總公司, 中國海員對外技術服務公司, 大連國際經濟技術合作公司 등 6개 사업체로부터 1980년대 말 18개 업체로 증가되었다. 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.<sup>24)</sup> 1989년 中國外派船員協調機構(Coordination Council for Overseas Seamen Employment of China, CCOSEC)가 설립된 후 중국의 선원 해외송출사업은 급격하게 발전되기 시작하였다.

##### 가. 中國外派船員協調機構(CCOSEC)의 회원사

1989년에 설립된 CCOSEC는 중국 外經貿部에서 권한을 수여한 독립된 법인단체이다. 이 기구는 전국적인 선원송출 업무를 수행하고 비상임 協調機構로서 중국 外經貿部合作司의 직접적인 지도를 받는다. 중국 外經貿部の 허가를 받은 송출회사만 CCOSEC

23) 外經貿部の 심사기준은 다음과 같다.

- ① 회사는 200명 이상의 선원을 확보해야 한다.
- ② 회사는 선원의 해외취업 중개를 수행하기 위한 적절한 관리인원을 확보해야 한다.
- ③ 회사는 선원의 각종 증서를 심사하고 준비할 수 있는 자격이 있어야 한다.
- ④ 회사는 일정한 경제실력(자본금과 경영능력을 의미함)을 보유하고 외국선주와의 업무거래 실적이 있어야 한다.
- ⑤ 회사는 반드시 국영회사이며 대외무역경제위원회 또는 동급의 업체로부터 領導를 받아야 한다.

24) 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. 3-4.

에 가입신청을 할 수 있다.

CCOSEC의 설립취지는 다음과 같다.

첫째, 국가의 대외경제협력정책의 지도하에 정부의 각 관련부서와 협력하여 선원 해외송출 업무를 전개한다.

둘째, 외국의 선박관리회사와의 연계를 확대하고 국가, 회원사 및 송출선원의 권익을 수호한다.

셋째, 중국 선원 해외송출 업무의 지속적인 발전을 촉진한다.

1989년 CCOSEC가 설립된 후 선원송출회사는 급속히 증가하여 1995년에 CCOSEC에 가입한 업체는 41개에 달하였다. 현재 중국에서 선원 해외송출 사업만을 전문적으로 전담하는 업체는 中國海員對外技術服務公司뿐이다. 中國海員對外技術服務公司 이외에 교통부 소속인 선원송출 회사와 外經貿部 소속인 각 지방 國際經濟技術合作公司는 중국 선원 해외송출 업무 이외에 다른 업무를 함께 수행하고 있다. CCOSEC 회원사의 명단은 <표 4-1>과 같다.

CCOSEC의 임무와 책임은 다음과 같다.

- ① 정부의 해외송출 관리부서에 협조하여 선원 해외송출 업무의 협력관리와 지도사업을 한다.
- ② 국제, 국내 선원시장 조사·연구하여 중국의 선원 해외송출 업무를 발전시킬 수 있는 방안을 제시한다.
- ③ 국가의 선원송출 관련 법규와 국제해운시장 현황에 근거하여 협력규칙을 제정하고 회원사를 대표하여 선원송출 업무 중 나타난 문제를 처리한다.
- ④ 관계되는 국제조직의 업무활동에 참여하고 회원사를 조직하여 외국 선박관리회사와의 업무관계를 취급한다.
- ⑤ 선원송출 사업의 관련부서와 같이 회원사의 해외취업 선원의 육성에 협조한다.
- ⑥ 회원사의 선원송출 업무의 전개상황과 현존하는 문제를 파악하며 즉시 정부 부서에 각 회원사의 건의와 요구를 반영하고 그 문제처리에 협조한다.
- ⑦ 外經貿部에서 위탁한 기타 사항을 처리한다.

〈표 4-1〉 CCOSEC의 회원사

소 속 부 처	회 사 명		
交 通 部	1	中國海員對外技術服務公司	
	2	中國遠洋運輸總公司對外勞務合作公司	
	3	中國海洋工程服務有限公司	
	4	廣州海運對外技術服務公司	
	5	上海海運對外技術服務公司	
	6	大連海運集團國際勞務合作公司	
中 國 對 外 貿 易 經 濟 合 作 部	7	中國上海對外經濟技術合作公司	
	8	泉州國際經濟技術合作公司	
	9	威海國際經濟技術合作公司	
	10	大連港國際經濟技術合作公司	
	11	中國廣東國際合作(集團)公司	
	12	中國吉林國際經濟技術合作公司	
	13	中外運國際經濟技術合作公司	
	14	中國遼寧國際經濟技術合作公司	
	15	連運港國際經濟技術合作公司	
	16	中國山東國際經濟技術合作公司	
	17	中國青島國際經濟技術合作公司	
	18	中國煙臺國際經濟技術合作公司	
	19	中國江蘇國際經濟技術合作公司	
	20	上海對外勞務合作公司	
	21	中國湖北國際經濟技術合作公司	
	22	中國武漢國際經濟技術合作公司	
	23	中國浙江國際經濟技術合作公司	
	24	中國寧波國際合作(集團)有限責任公司	
	25	中國福建國際經濟技術合作公司	
	26	福建省對外勞務合作公司	
	27	福州國際經濟技術合作公司	
	28	中國廈門國際經濟技術合作公司	
	29	漳州國際經濟技術合作公司	
	30	中國廣州國際經濟技術合作公司	
	31	中國深圳國際經濟技術合作公司	
	32	中國海南國際經濟技術合作公司	
	33	中國大連國際合作(集團)股分有限公司	
	34	中國天津國際經濟技術合作公司	
	기 타	35	天津港海員對外技術服務公司
		36	中國海洋航空公司
		37	寧波天地(集團)股分有限公司
		38	福建福通對外經濟合作公司
		39	福建省廈門輪船總公司
		40	廈門誠毅船務有限公司
41		廈門經濟特區船務有限公司	

자료: CCOSEC (1996).

## 나. 기타 단체

위에 언급한 업체 이외에 중국선원의 송출을 담당하는 업체는 선원 해외송출 영업허가권을 가지고 있지 않다. 따라서 이들 회사는 각 地方工商管理总局에서 등록하여<sup>25)</sup> 外經貿部 허가를 받은 선원송출회사를 통하여 선원 해외취업을 중개한다. 이런 업체들은 선원고용계약서에 의거하여 선주에게 선원을 공급하며 계약기간 내에 송출된 선원들에 의하여 발생한 문제에 대해 책임진다.

### 4.2 중국의 선원송출 업무절차와 경로

중국 선원송출 회사의 성격은 선주의 대리인이 아니라, 중국 선원을 외국의 특정선박에 승선시키거나 또는 하선시킬 때에 출국과 귀국의 절차업무 및 선원고용계약과 관련된 업무를 실시하는 고용중개자라고 본다. 여기서 말하는 고용중개란 외국적 선박의 선주가 선원의 고용을 의뢰하면 선원송출회사가 외국적 선주와 합의한 계약조건을 근거로 하여, 본사 혹은 외부의 해외취업 희망 선원을 모집하여 지정된 선박에 승선시키는 절차만을 준비하는 업무를 말한다.

중국 선원 해외송출회사는 아래와 같은 업무를 수행하고 있다.

- ① 선원(해기사, 부원)의 고용
- ② 선원의 수송(출국 및 귀국 포함)
- ③ 고용된 선원의 훈련
- ④ 선원의 감독, 배선계획
- ⑤ 임금, 보험관리
- ⑥ 노조교섭

중국 선원 해외송출 업무의 일반절차를 보면 다음과 같다.

- ① 외국선주와 선원고용계약의 체결
- ② 고용계약을 의거하여 부합된 선원의 모집
- ③ 선원자격의 심사후 선원명부의 작성
- ④ 출국서류와 각종 선원증서의 준비<sup>26)</sup>

25) 각 地方工商管理总局에 등록금은 중국 인민폐 10만원(1996년 12월 현재 미화 약 12,050달러에 상당함)이다. 개인기업은 선원송출 업무를 종사할 수 없으며 반드시 국영해운회사나 선원 해외송출 영업허가권을 갖춘 선원송출회사와 합작하여 선원의 해외취업을 중개할 수 있다.

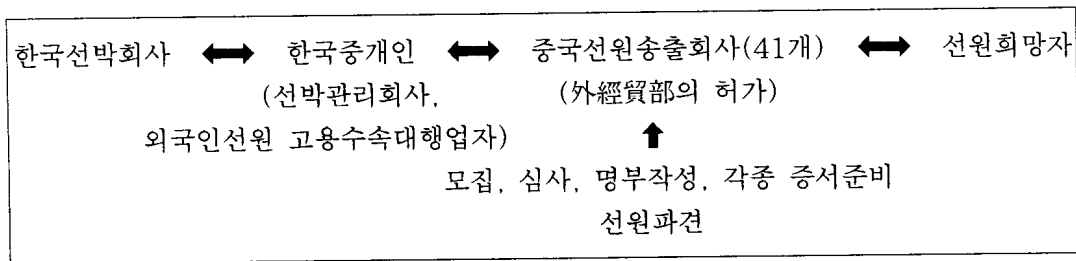
26) 송출선원이 필요한 증서는 여권, 선원증서와 외국 선주의 요구에 따라 파나마 선원증서 혹은 리베리아 선원증서 등이다. 중국선원이 소지하는 주된 증서는 다음과 같다. 中國海員證(Seamen's Identity Certificate, P. R. C.), 適任證書(Marine Officer's Certificate of Competency), 船員服務簿(Seamen's Record Book), 專業訓練合格證(Seafarer's Certificate for Special Training: Survival at Sea, Maneuvering of Survival Craft, First Aid at Sea, Ship's Fire Fighting, ARPA, Radar

- ⑤ 선원 출국전의 교육
- ⑥ 선원출국
- ⑦ 외국선박에서 송출선원에 의하여 야기된 문제의 처리<sup>27)</sup>
- ⑧ 선원하선 후의 관리

이 절에서는 한국과 중국간에 선원송출 업무를 사례로 하여 外經貿部로부터 영업허가권을 받아 선원 해외송출 사업을 담당하고 있는 CCOSEC의 주된 회원사와 각 지방 工商管理局에 등록된 선원 해외취업 중개인회사가 외국선주와의 선원송출 계약, 선원모집, 송출 등의 측면에서 수행하고 있는 업무절차와 경로를 개략적으로 서술하기로 한다.

#### 4.2.1 CCOSEC 회원사의 업무절차와 경로

〈그림 4-1〉은 한국의 선박관리회사 또는 해운항만청에서 제정 시행중인 외국인선원고용지침에 의한 외국인 선원 고용수속 대행업체와 중국의 주된 중국선원 송출회사간에 이루어지고 있는 선원송출업무의 기본적인 메카니즘을 나타내고 있다.



〈그림4-1〉 중국선원의 모집 및 송출경로(I)

#### 가. 외국선주 또는 선박관리회사(중개인)와 선원고용계약의 체결

중국의 선원송출회사는 다음의 사항에 의거하여 외국선주 또는 선박관리회사와 중국 선원의 해외송출에 관한 고용계약을 체결한다.

- ① 선원 해외송출 계약을 체결하기 전에 외국 선박회사의 배경, 선박상황, 선원배치, 항로 등을 파악한다.
- ② 계약약관을 심사하여 회사의 이익을 수호한다.
- ③ 선원임금은 CCOSEC가 제정한 최저임금을 기준으로 한다(〈표 4-2〉 참조).

Observer & Simulator, Radio Telephony), 國際旅行健康證明書(Health Certificate for International Traveller), 豫防接種證書(International Certificate of Vaccination), 여권.  
27) 선박의 정상적인 운항을 보장하기 위하여 외국선주와 협조하여 선원을 관리한다.

④ 외국선주로부터 받는 관리비는 1인당 미화 50달러이다.

〈표 4-2〉 CCOSEC 1994-1995년 송출선원의 최저제한임금

(단위 : US\$)

직 급	월 기본 임금	부 가 임 금		월 급여 총액
		고정초과 수당	휴 가 비	
선장	1,320	260	132	1,712
기관장	1,220	240	122	1,582
1등항해사	920	180	92	1,192
1등기관사	920	180	92	1,192
2등항해사	710	134	71	915
2등기관사	710	134	71	915
통신국장	710	134	71	915
전기사(면허소지)	710	134	71	915
3등항해사	560	100	56	716
3등기관사	560	100	56	716
갑판장	370	70	37	477
No. 1 오일러	370	70	37	477
피터	370	70	37	477
No.1요리사	330	64	33	427
A.B.	290	56	29	375
오일러	290	56	29	375
No.2 요리사	290	56	29	375
메스 보이	250	48	25	323
와이퍼	250	48	25	323

주 : 1. 척당 승선정원 전원 최저임금은 미화 25만달러이다.

2. 해기사, 부원의 일부가 해외고용될 경우, 최저임금은 각 선원의 월급여 총액이다.

자료 : CCOSEC (1996).

#### 나. 선원 모집

선원송출계약에 의거하여 외국 선박회사가 필요로 하는 항해기술과 선원면허증서를 구비하며 경험 있는 숙련 해기사와 부원을 모집한다. 보통 각 계약에 2~3팀을 조직한 후, 각 팀의 선원을 심사하여 최적 팀을 송출한다. 선원의 모집대상은 아래와 같다.

① 각 회사의 재직 선원<sup>28)</sup>

② 각 선박회사 또는 기타 중개인회사의 선원

③ 미취업 선원

선원 해외송출회사가 외국선주와 계약을 체결한 후 계약에 따른 선원을 모집하지 못할 경우, 다시 각 선박회사의 재직선원 또는 각 중개인회사가 모집한 선원으로 충원한다. 선원송출회사는 선원해외송출 계약을 중국의 선박회사 또는 중국 중개인과 체결하고 해외송출 선원임금의 5~10%를 관리비로 징수한다. 이 경우에 각 선박회사 또는 중개인은 선원송출회사와의 계약서에 의거하여 적절한 선원을 선발하여 선원명부를 일정 기간 내에 선원송출회사에게 제공한다. 선원증서를 갖춘 미취업 선원이 자격심사를 통과하고 선원송출회사와 고용계약서를 체결하면 해외선박에서 근무할 수 있다.

#### 다. 선원의 자격심사와 선원명부의 작성

선원자격의 심사는 해기사의 관리능력, 기술능력(영어실력, 승선경력 등) 및 선원증서와 부원의 기술능력 및 선원증서를 대상으로 한다. 심사하는 근거는 외국선주의 요구와 IMO에서 제정한 STCW협약이다. 과거에 해외취업중 불량행위로 송환된 선원은 다시 파견되지 못한다. 합격한 선원과 고용계약을 맺은 후 선원명부를 작성한다.

#### 라. 출국서류와 각종 선원증서의 준비

확정된 선원명부를 외국선주에게 전송하여 확인한 후 출국서류와 각종 선원증서를 준비한다.

#### 마. 선원 출국전의 교육

선원들에게 계약을 설명하고 외국선박회사의 상황과 규정 등을 소개한다.

#### 바. 선원출국

#### 사. 선원이 외국선박에서 일으킨 문제의 처리

선박의 정상적인 운항을 보장하기 위하여 외국선주와 협조하여 선원을 관리한다. 예를

- 
- 28) 각 회사는 국내 항해대학교와 전문대학의 졸업생 또는 미취업 해기사를 모집하여 장기(5년 이상) 고용계약을 체결하고 그 회사의 재직해기사로 외국적선 또는 국적선에 파견한다. 각회사는 중학교 혹은 고등학교 졸업생을 모집하여 선원양성센터에서 6개월간의 교육을 시킨 뒤, 부원으로 6~12개월의 선상실습을 수행시켜 본사 재직선원으로 외국선박에 파견한다.



들면, 중도하선 또는 선원의 교체문제의 처리 등이다.

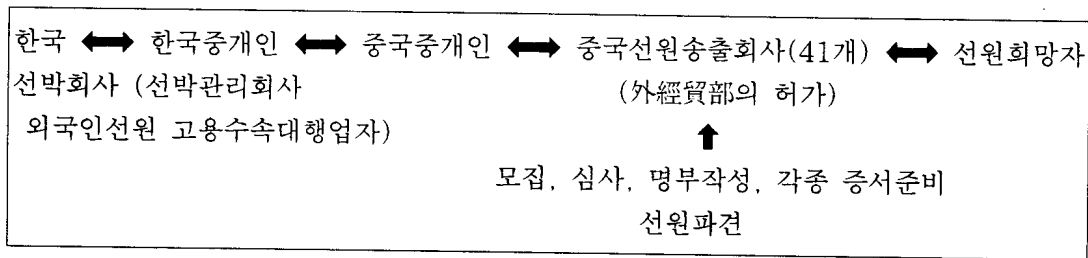
아. 하선 후의 선원관리

선원이 하선한 후 즉시 선원이 소지한 각종 증명서를 회수하며, 계약기간내에 불량한 행위를 한 선원으로 외국선주의 통보를 받은 자는 재차 해외취업을 못하게 한다.

4.2.2 기타 중개인을 통한 선원송출 업무절차와 경로

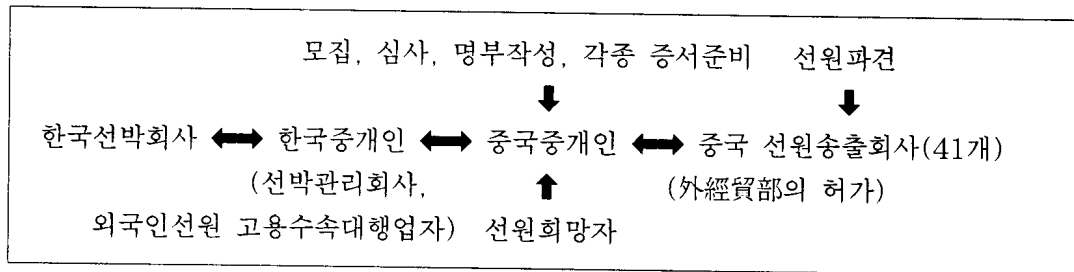
중국 및 한국의 중개인을 통한 중국선원의 해외송출 업무절차는 주로 다음과 같이 네 가지의 형태를 취한다.

가. 중국 중개인이 외국선주 또는 외국 중개인과 선원고용계약을 체결한 후 선원송출 영업허가권을 갖춘 선원송출회사에 위탁하여 그 송출회사가 선원을 모집하여 해외에 파견한다(〈그림 4-2〉 참조).



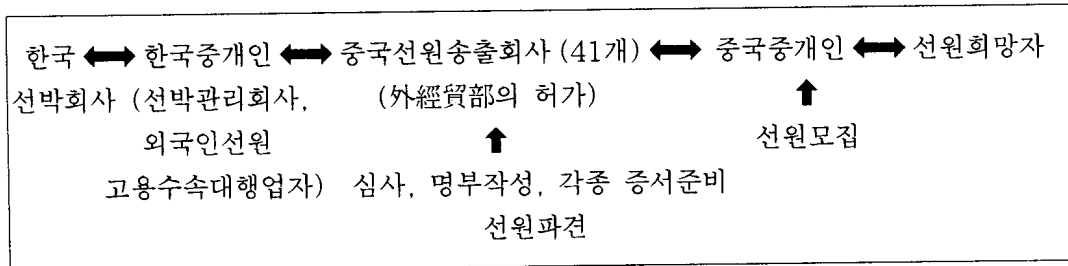
〈그림 4-2〉 중국 선원의 모집 및 송출경로 (Ⅱ)

나. 중국 중개인이 외국선주와 선원고용계약을 체결한 후 직접 선원을 모집, 심사하여 선원송출 영업허가권을 갖춘 회사에 위탁하여 선원을 해외에 파견한다(〈그림 4-3〉 참조).



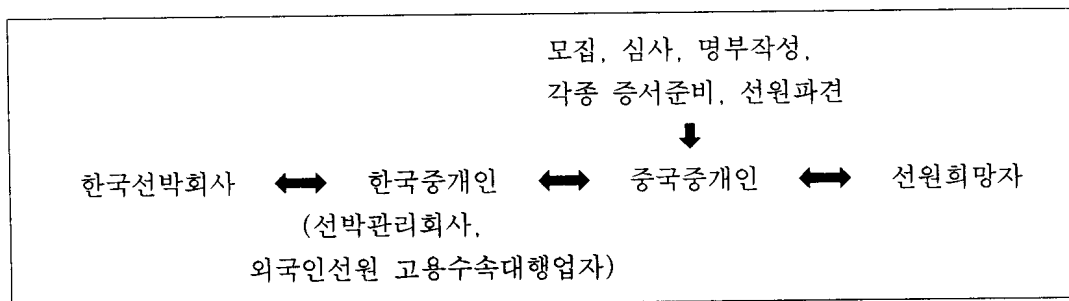
〈그림 4-3〉 중국 선원의 모집 및 송출경로 (Ⅲ)

다. 중국 중개인이 해외취업 희망자를 직접 모집하여 선원송출 영업허가권을 갖춘 회사에 선원을 공급한다(〈그림 4-4〉 참조).



〈그림 4-4〉 중국 선원의 모집 및 송출경로 (IV)

라. 중개인이 직접 선원을 모집하고, 각종 증서를 준비하여 송출하는 것으로서 불법으로 이루어지는 선원송출 형태이다(〈그림 4-5〉 참조).



〈그림 4-5〉 중국 선원의 모집 및 송출경로 (V)

#### 4.2.3 중국 송출선원 임금의 구조

일반적으로 계약임금은 선원임금과 선원송출회사의 경비로 구분한다.

##### 가. 선원임금

선원임금은 송출선원이 계약기간 중 직급에 따라 실제로 받는 외화임금이다. 이는 선상 기본임금과 초과근무 수당을 포함한다. 해기사의 선상 기본임금은 상응한 직급에 대한 계약임금의 70%이고 부원의 경우 선상 기본임금은 상응한 직급에 대한 계약임금의 50%에 해당한다.

중국의 송출선원은 반드시 파견회사에게 보증금을 납부해야 한다. 일반적으로 해기사의 보증금액은 선상기본임금의 15%이고 부원은 선상기본임금의 15% 이외에 중국 인

민폐 3천원(1996년 현재 미화 약 365달러에 상당함)을 보증금으로 선불해야 한다. 송출회사 또는 외국선주는 계약기간 내에서 승무에 부적격하든지, 합당한 시간에 승선하지 않거나, 명령 불복종 혹은 위법행위 등을 하는 선원을 해고할 수 있다. 송환비용은 그 선원이 부담으로 하며, 그러한 계약의 위반으로 발생한 비용과 손해에 대하여 그 선원이 책임을 진다. 이와 같이 선원 자신의 사정으로 고용계약을 해지할 때 보증금을 외국선주에게 위약금으로 배상하거나 혹은 송출회사가 정도에 따라 일부 또는 전부의 보증금을 벌금으로 몰수한다. 선원이 계약대로 회사와 외국선주의 규정을 준수한 경우에는 송출선사 또는 중개인이 계약기간이 끝난 뒤 귀국 즉시, 그 보증금을 무이자로 선원에게 반환한다.

#### 나. 회사의 운영비

선원송출회사는 해기사 월 기본임금의 30%, 부원의 월 기본임금의 50%를 회사의 운영비로 충당하여 그 용도별로 보면 다음과 같다.

- ① 회사직원의 관리비용
- ② 회사 발전기금
- ③ 선원의 퇴직금과 주택보조금
- ④ 회사의 원인으로 해외취업을 못한 선원의 임금

### 4.3 중국의 선원송출 현황

#### 4.3.1 중국 송출선원의 임금수준

전통해운국의 선주들은 자국선원의 공급부족과 선원비 부담을 피하여, 개발도상국의 저임금 선원을 고용하기 위하여 편의치적선을 이용하거나 제2선적제도를 도입하여 왔는데, 특히 1980년대 이후 해운불황이 심화되면서 선박운영비의 절감 압박 때문에 이 제도의 이용이 보다 활발해졌다. 이것은 개발도상국가들이 선원을 외국으로 파견하는데 아주 좋은 시장조건을 마련해 주었다.<sup>29)</sup>

편의치적 선박의 선원구성을 보면 과거에는 대만, 홍콩, 한국 등 개발도상국의 선원이 주류를 이루고 있었으나, 80년대 후반에는 이들 선원의 비중이 줄어드는 반면 필리핀, 버마, 중국 등의 선원이 낮은 임금으로 국제선원시장에 활발하게 진출하고 있다.<sup>30)</sup>

1995년 중국 선원이 승선하고 있는 해외 취업선의 경우 승선정원 25명의 경우에 있어서 월 계약임금 총액은 약 2만 840달러이고 선원 총 가득액은 약 만 4천 600달러이다. 해기사의 경우, 1995년 현재 월 평균임금은 약 천달러(외항선원 임금의 8배)이고

29) 서재국 (1989). '해외취업현황과 선원정책', 해외선원취업, 제1권, p. 10.

30) 任興源 (1993). 國際海運市場與船員勞務輸出, 上海海運學院 水運經濟科學研究所, 中國 上海, pp. 3-5.

1985년 126달러에 비해 약 8배 증가하였다. 부원의 경우, 1985년 월 평균임금은 83.3달러이고 1995년에는 그것이 396.6(외항선원 임금의 4배)달러에 달했다(〈표 4-3〉 참조). 선상임금이 크게 인상됨에 따라 중국 해외취업 희망자는 지속적으로 증가해왔다.

〈표 4-3〉 중국 해외취업선원의 임금추이

(단위 : US\$)

항 목 \ 연 도	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994-95
선장	150	300	460	610	750	900	1,100	1,200	1,400	1,700
기관장	140	290	440	580	700	880	1,050	1,100	1,300	1,600
1등항해사(기관사)	130	280	400	550	650	800	900	950	1,000	1,200
2등항해사(기관사)	110	250	340	430	500	550	600	700	800	920
3등항해사(기관사)	100	230	280	350	400	470	550	600	650	720
갑판장(조기장 등)	100	230	280	330	350	400	420	440	460	480
A.B., 오일러 등	80	200	230	250	280	300	320	340	360	380
메스 보이 등	70	180	200	220	250	260	290	310	330	330

자료: CCOSEC (1996).

〈표 4-4〉와 같이 벌크선에 근무하는 중국 해기사의 임금수준은 비교국가들 가운데 최하의 수준에 있고, 중국 부원의 경우에는 파키스탄을 제외하고 가장 낮으므로 중국 선원은 선원임금 측면에서 국제 경쟁력이 매우 높으며 세계 선원시장에서 있어서도 경쟁이 비교적 유리한 위치에 놓여 있다. 이 때문에 중국 선원에 대한 선진 해운국의 수요는 매년 증가하고 있다.

〈표 4-4〉 국가별 벌크선 월별 선원비 비교(1995년 현재)

(단위 : US\$)

국 가	선 장	이 등 항해사	갑 판 장	부 원(AB)
중국	2,100	1,400	790	550
크로아티아	3,750	1,750	1,060	850
인도	3,550	1,900	1,200	1,070
한국	3,600	1,880	1,540	1,250
파키스탄	3,515	1,841	624	503
필리핀	3,475	1,808	1,298	1,102
폴란드	3,700	1,960	1,205	1,031
러시아	3,000	1,650	1,130	1,035
영국	5,975	3,500	2,630	2,215

자료 : Precious Associates Ltd. (1995).

#### 4.3.2 중국의 선원송출 실적

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. 그리고 중국 선원은 주로 일본, 홍콩, 대만과 한국의 선주나 선박관리회사에 의하여 고용되고 있다.<sup>31)</sup> 中國海員對外技術服務公司와 中國遠洋運輸總公司(COSCO)의 선원송출 실적을 보면 아래의 <표 4-5>와 <표 4-6>과 같다.

<표 4-5> 中國海員對外技術服務公司의 선원송출 및 외화임금가득 현황

(단위 : 만 US\$)

국가 지역	항 목	합 계	연 도												
			1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	
홍콩	취업인원수	18,980	200	286	700	1,306	1,803	1,651	1,965	1,995	1,886	2,935	2,787	1,466	
	외화가득액	9,698	120	200	222	774	947	866	746	758	1,611	1,676	1,054	724	
대만	취업인원수	779						56	53	22	152	274	33	189	
	외화가득액	619						40	29	15	83	109	19	324	
일본	취업인원수	941	30	46	176	118		91	42	72	108	59	23	176	
	외화가득액	958	20	30	170	90		68	26	84	98	142	25	205	
싱가포르	취업인원수	823						84	37	326	106	8	78	184	
	외화가득액	580						53	25	88	74		127	213	
한국	취업인원수	1,657							8	74	248	402	517	408	
	외화가득액	546							17	48	129	111		241	
구주	취업인원수	1,878	72	90		269	236	167	135	190		140	98	481	
	외화가득액	1,319	47	60		154	223	153	90	165		89	57	281	
기타	취업인원수	2,662	124	150	310		171	74		336	137		1,069	291	
	외화가득액	1,242	80	100	129		124	57		119	172		405	56	
합계	취업인원수	28,911	426	572	1,186	1,693	2,210	2,123	2,240	3,015	2,637	3,818	4,605	4,386	
	외화가득액	14,962	267	390	521	1,018	1,294	1,237	933	1,277	2,167	2,127	1,687	2,044	

주 : 해외취업 선원이 승선하는 선박척수에 대한 통계는 없음.

자료 : 中國海員對外技術服務公司 (1996).

31) 중국 통계자료의 未備로 中國對外貿易經濟部 소속인 각 地方 國際經濟技術合資公司의 운영실적은 주로 外經貿部의 선원송출 담당자와 면담을 통하여 정리하였다. 1994년도 外經貿部 송출선원의 인원수는 약 만명이었고 외화임금가득액은 약 2억 달러였다.

〈표 4-6〉 中國遠洋運輸總公司的 선원송출 및 외화임금가득 현황

(단위 : 만 US\$)

항 목	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
취업인원수	1,685	1,988	2,093	2,257	3,039	4,270	5,433	7,800	8,800
승선척수	78	83	84	88	123	166	211	-	-
외화임금가득액(만 달러)	172	947	1,009	1,026	1,299	1,980	2,763	6,268	7,000

자료 : 中國交通年鑑 1987-1995년 각년호에 의거하여 필자가 작성함.

중국 선원의 해외취업은 한편으로는 선원 개인에게 소득증대와 고용의 기회를 제공하고, 다른 한편으로는 중국의 국제수지를 개선하는데 커다란 공헌을 하고 있다. 또한 중국 송출선원은 선진 해운국의 선박에 승선 근무하는 과정에서 새로운 선박운항기술과 해운경영기술을 배울 수 있는 기회를 가지고 있다. 이와 같이 중국 해외취업선원과 선원송출회사가 경제적, 문화적, 사회적 또는 기술적 측면에서 국가발전에 끼친 영향은 실로 지대하다. 따라서 이 사업을 보다 발전시키기 위해서 중국은 반드시 선원송출에 따른 문제점을 파악하고 해결하여야 할 것이다.

## 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.<sup>32)</sup>

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 세계상선대의 주축이 된다는 관점과는 반대가 된다. 따라서 중국의 선원송출 관리에 있어서 발생하고 있는 여러 가지 문제점에 대한 연구가 필요하다.

본 장에서는 중국 선원송출 관리가 내포하고 있는 문제점을 파악하고 그 개선방안을 제시하고자 한다.

32) Lloyd's of London Press (Fast East) Limited (1995). *Maritime Asia*, p. 29.

## 5.1 중국 선원인력의 문제점

송출선원의 국제 경쟁력은 선원의 임금과 자질수준에 있다. 그 예로서 1980년대 중반까지 외국선주들이 한국 해기사들을 높이 평가한 이유는 다음과 같다. 첫째, 선박을 운항하는 한국 해기사들의 기술이 우수한데 반하여 임금이 저렴하고, 둘째, 한국선원이 승선하면, 선내규율이 엄하고 직무상의 상하명령체계가 잘 확립되어 있어 안전하고 경제적인 선박운항을 할 수 있다.<sup>33)</sup>

중국 선원의 임금과 자질수준을 살펴보면, 현재 중국선원은 낮은 임금으로 필리핀, 버마 등 국가의 선원과 경쟁하고 있으나 업무수준, 영어실력, 근무자세, 승선경력 등의 면에서 여러 가지 문제를 나타내고 있다. 이것이 중국 선원송출의 국제화가 늦어지고 있는 주요 원인이 되고 있다.

중국 선원인력이 안고 있는 주요 문제점들을 살펴보면 다음과 같다.

### 5.1.1 업무경험의 부족

중국선원을 고용한 적이 있는 외국 선주 및 선박관리자들은 중국 해기사와 부원은 비교적 양호한 선박 조종 기술교육을 받았다고 승인하고 있지만<sup>34)</sup>, 중국 선원은 경험이 부족하고 자본주의 체제의 나라에서 어떻게 업무를 수행할 것인가를 잘 파악하지 못하고 있으며, 특히 그들 중 대부분은 항만국감독(port state control)의 규정을 거의 모르고 있다는 지적이 나오고 있다.<sup>35)</sup> 중국의 많은 선원이 항만국감독에 관한 내용을 거의 인식하지 못하고 있는 주요 원인은 중국 일부 항해학교에서도 이에 관한 과정을 개설하지 않고 있으며 거의 대부분의 중국 선원송출회사도 또한 마찬가지로 이에 대한 인식이 부족하기 때문이다.<sup>36)</sup>

중국 송출선원의 업무상의 경험부족은 이들 선원을 고용하는 선주들로 하여금 엄청난 체연손실을 보게 하였다. 선원 전부를 중국선원으로써 고용하고 있는 한 홍콩 선박관리회사는 영어와 중국어로 선장에게 선창을 청소하여 목적항에 곡물을 적재하는 데에 대비하여야 한다고 지시하였다. 그러나 선박이 목적항에 입항한 후 화물검사에 여러번 통과하지 못하였다. 그 선박회사는 부득이 육지의 선창 청소인원을 고용하였는데 이렇게 하여 화물적재가 4일이나 연기되었다. 이런 것은 선주에게 시간과 금전상 다대한 손실을 야기한다.<sup>37)</sup>

33) 윤점동 (1986), '해기사 교육의 문제점 및 개선방안', 해양한국, 2월호, p. 37.

34) 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.

35) Lloyd's of London Press (Fast East) Limited (1995), *op. cit.*, p. 29.

36) 東開京 (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.

37) 上揭論文, p. 35.

### 5.1.2 선박안전규칙에 대한 인식부족

홍콩의 선박관리회사들은 중국 선원들이 국제적으로 통용되는 안전규칙을 잘 준수하지 않거나 아예 무시하기 때문에 중국선원을 고용하기를 원하지 않고 있다.<sup>38)</sup> 중국선원이 국적선박에 근무할 때 안전규칙을 잘 지키지 않거나 또는 지키지 않기 때문에 그들이 외국선박에 근무할 때도 안전규칙을 지키지 않는 것이다. 중국선원들이 국제해상인명안전조약(SOLAS)을 이수한 증서를 기본적으로 갖고 있지만 실제로는 잘 준수하지 않는다. 중국 선박회사들의 대부분은 선박 안전작업표준을 규정할 때 선원과 선박의 안전문제를 최우선으로 고려하지 않고 있으며 선원 자신 또한 이점을 고려하지 않고 있다. 중국 某 해운회사의 해난사고 통계자료를 보면 인적 원인(human error)으로 인한 사고는 전체사고의 75%를 차지하고 그중 안전규칙을 준수하지 않음으로 인하여 발생한 사고비율은 16.7%이다<sup>39)</sup>. 이러한 선박안전규칙에 대한 인식부족은 선박의 안전운항에 위험을 가져다주고 또 선주에게도 큰 손실을 초래할 수 있으므로 외국선주들이 중국 선원을 고용하는데 주저하는 것은 당연한 것이다.

### 5.1.3 영어구사능력의 부족

상이한 언어를 모국어로 하는 선원들이 혼승하여 선박근무를 하는 경우, 선박의 안전과 효율적 운항은 선원들의 효과적인 의사소통 능력에 크게 좌우된다. 근래의 선박사고의 원인분석결과를 볼 때, 선원들의 영어구사능력은 상당히 중요한 것으로 나타나고 있다.

외국의 선박관리회사의 경영자가 지적한 대로 과거에 있어서 중국 해기사의 주된 결점은 그들의 전문기술이 부족한 것이 아니라 영어구사 능력이 없다는 것이다.<sup>40)</sup> 그 예로서 1996년 2월에 발생한 노르웨이 선주 소유인 Sea Empress호 선박의 좌초를 구조할 때, 예선에 근무하고 있던 중국 선원의 영어구사능력이 부족함으로써 많은 시간손실을 초래하였다.<sup>41)</sup>

중국의 정규 대학들은 국제해사기구의 표준 해사영어 교육에 힘쓰고 있으나, 그 외의 각급 선원교육기관, 특히 선원양성센터는 교육투자 및 교수의 부족으로 인해 해사영어 교육에 많은 문제점을 안고 있다.

38) Lloyd's of London Press (Fast East) Limited (1995), *op. cit.*, p. 29.

39) 任茂東·李榮榮 (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. 17-20.

40) Andrew Guest (1996), 'Mind Your Language', *Maritime Asia*, May, p. 44.

41) *Ibid.*, p. 43.



#### 5.1.4 직업의식의 결여

선박의 운항작업은 다른 형태의 작업내용과 매우 상이하다. 선교, 기관 및 통신실 내의 제반 기기 조종은 기술적인 내용이 이질적이거나, 선박의 안전 및 경제적인 운항이라는 목적을 달성하기 위해서는 이들 조종이 동시에 행해져야 하고, 또한 시시각각 변화하는 자연현상에 대응하여 즉각적으로 행해져야 한다. 이러한 작업은 최고책임자의 적절한 판단에 따른 명령복종의 방식으로 이루어질 수밖에 없다.<sup>42)</sup> 따라서 선원의 근무책임감, 명령 복종성은 선박의 안전운항에 있어서 가장 중요한 요소 가운데 하나이다.

그러나 중국 송출선원의 경우 사회체제의 차이, 사고방식과 습관의 차이, 언어의 차이 등의 원인으로 외국선원과의 이해 불일치의 상황이 많이 발생한다. 중국의 해외취업 선원들의 일부분은 외국선박에 근무를 하면서 상황변화에 따른 대응력이 부족하며, 그들의 상하명령에 대한 복종성도 필리핀 등의 선원들에 비해서 부족하다. 따라서 중국선원의 근무태도가 불량하다는 지적이 있다.<sup>43)</sup> 이는 일부 선원 교육기관이 엄격한 학내생활 규칙, 상하명령 복종관계 훈련 및 자신의 생활주변을 직접 청소, 정돈하는 관행 등 직업의식에 관한 교육이 부족함으로서 발생하는 것이다.

CCOSEC의 통계를 따르면 중국선원이 업무경험 부족과 언어장벽으로 인하여 선원이 해고되는 경우가 전체 송출선원의 10%정도에 달하며, 외국선주와의 쟁의행위, 명령 불복종, 근무태도 불량 등으로 인한 중도 하선율이 10%정도에 이르고 있다. 선원의 중도 하선은 선박의 운항에 지장을 주고 선주에게 불필요한 비용부담과 중국 송출회사측의 선원교체비, 외국선주에 대한 배상금 등의 문제를 제기한다.

#### 5.1.5 승선경력의 부족

선원직도 다른 직종과 마찬가지로 우수한 인력의 확보란 다름 아닌 동일직무에 장기간 종사한 경력자를 많이 유인하는 것이다. 특히 선박의 경우 복잡한 시스템, 제한된 인원의 공동협력속에서 모든 작업이 이루어지므로 각자가 자기의 업무를 수행함에 어려움이 가능한 없어야 한다.<sup>44)</sup>

중국은 개방정책을 추구함에 따라 고도의 경제성장을 이룩하게 되었고, 시장경제 체제가 점차적으로 국민의 소득에 대한 의식을 변화시켜 해외취업이 하나의 인기사업으로 되어 해외취업을 희망하는 선원이 급속히 증가해 왔다. 일부 중국 선원송출회사는 이들 다

42) 윤점동 (1986), 前掲論文, p. 35.

43) 吳中校 (1995), '海峽兩岸船員聘僱問題的探討', 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.

44) 이종인·임선길 (1994), '중국교포선원 혼성에 관한 연구', 한국해양대학교 사회과학대학 사회과학연구소, 창간호, p. 167.

수의 희망자의 욕구를 만족시키기 위하여 송출선원을 외국선박에서 1년 근무하도록 한 후 휴가기간을 주어 휴가동안 다른 희망자에게 승선했을 기회를 준다. 따라서 많은 외국선주는 자신의 선박에 승선했던 경험이 있는 중국 선원이 휴가 후에 재차 승선했기 위하여 돌아오는 경우는 매우 적다고 지적하고 있다. 그러므로 선상 근무를 한지 1년밖에 되지 않은 상태에서 유능한 경력자가 양성되기를 바라는 것은 무리임이 명약관화하다. 환언하면, 중국의 경우 승선했던 경험이 풍부한 경험 있는 선원이 부족하다.

## 5.2 중국 선원송출 조직의 문제점

제4장 제2절에서 살펴본 바와 같이 중국의 해외취업 선원희망자를 모집·송출하는 경로는 5개로 나눌 수 있지만, 선원을 모집하는 주체에 따라 크게 두 가지 경로로 집약할 수 있다. 첫째는 선원송출 영업허가권을 가지고 있는 CCOSEC 회원사를 통한 선원모집(〈그림 4-1〉과 〈그림 4-2〉 참조), 둘째는 중개인을 통한 선원 모집경로이다(〈그림 4-3〉, 〈그림 4-4〉와 〈그림 4-5〉 참조). 본 절에서는 선원의 모집·송출 경로별로 발생하고 있는 문제점을 다루고자 한다.

### 5.2.1 CCOSEC 회원사를 통한 선원 모집·송출경로상의 문제점

#### 가. 중국 관련부서의 문제점

##### ① 선원출국 절차의 복잡성

제4장 제1절에서 살펴본 바와 같이 CCOSEC 회원사가 외국선원관리회사 또는 외국선주와 선원송출 계약을 체결한 후 각종 서류를 준비하는데 관련되는 정부 부서는 交通部 海上安全監督局<sup>45)</sup>, 公安部 出入境管理局과 交通部 또는 外經貿部の 인사관리부서이다. 이와 같이 여러 정부부서에서 선원출국 절차를 분담하고 있는 관계로 그 절차가 매우 복잡하다.<sup>46)</sup>

##### ② 관료주의로 인한 비효율성

상술한 부서들을 통하여 선원이 출국절차를 마치는데 소요되는 기간은 보통 15일~30일정도 걸린다. 선원송출회사가 외국선원관리회사 또는 외국선주와 계약을 체결한 후 선원 출국절차가 즉시 이루어지지 못하여 고용계약을 이행할 수 없는 경우도 있다. 이는 중국 정부의 관료주의에 기인하는 것으로서 선원송출을 효율적으로 이행할 수 없음을 뜻

45) 中國交通部海上安全監督局은 송출선원의 자격심사와 각종 선원증서(中國海員證, 適任證書, 船員服務簿, 專業訓練合格證, 파나마증서 또는 리베리아증서)의 발급을 책임진다.

46) 林暉 (1996), '國際船員勞務問題的現狀與發展', 世界海運, 19號, p. 14.

한다.

### ③ 중국항에서의 선원교체의 불가능성

중국항에서 선원교체를 할 경우, 선박의 정박기간에 대체선원의 각종 출국절차를 행하는 것은 거의 불가능한 실정이다. 따라서 중국에서 선원교체를 하는 것은 대단히 어려운 실정에 있다.

## 나. 중국 선원송출회사의 경영관리상의 문제점

선원송출회사의 발전을 위해서는 적절한 자본의 확보와 더불어 풍부한 경험과 우수한 자질을 갖춘 경영자의 확보가 매우 중요하며, 특히 후자가 선원송출회사의 성격과 기능상 더욱 큰 비중을 차지한다.

중국 선원송출회사의 경영관리상의 주된 문제점은 다음과 같다.

### ① 수동적 경영자세

이는 중국 선원송출회사가 주로 대외적으로 적극적인 홍보나 마케팅의 활용을 통해 선원을 송출하는 것이 아니라 대부분은 외국선주들과의 개인적인 친분이나 또는 외국의 중개업자와의 알선을 통해 선원송출을 행하고 있음을 의미한다. 이는 중국 선원송출회사의 경영이 수동적으로 이루어지고 있음을 뜻한다고 하겠다. 중국 CCOSEC의 자료에 따르면 현재 중국 송출선원은 주로 홍콩, 일본 등의 일부 외국선주의 선박에서만 계속해서 근무해오고 있다. 왜냐하면, 비록 중국 선원송출회사가 외국선주와의 업무연계를 확대하려고 추구해왔지만 자본의 부족으로 외국선주와의 선원송출 사업을 확대하기 어려웠기 때문이다.

### ② 경영조직의 미정비와 부족한 관리인원

현재 일부 중국 선원송출업체들은 소수의 개인에게 업무를 총괄시키고 있는 것이 현실이며, 실제업무를 확장하려 하여도 성과의 불확실성으로 인원확장을 주저하고 있다. 이러한 경우 한 담당자가 출장 등의 사유로 자리를 비우는 경우 업무가 중단될 위험이 있다. 이는 선원송출회사의 경영조직이 정비되어 있지 않으며 필요한 인원을 충원하고 유지하는 것이 제대로 이루어지지 않고 있다는 것을 뜻한다.

### ③ 관리지식과 기술의 축적 부족

중국의 선원송출회사의 대부분은 선원 송출관리를 할 수 있는 전문적인 지식과 정보가 축적되어 있지 못하다. 또한 업체 상호간에 이러한 지식과 기술을 공유하고 상호 전

수하려고 하지 않는 것도 중국 선원송출 사업을 활성화하는데 장애가 되고 있다.

#### ④ 내부관리제도의 불건전

회사의 내부관리제도는 주로 회사의 업무개선과 관리기법의 개선을 도모하기 위한 각종 제도, 예를 들면, 회사 내에 부서별 책임, 인원모집, 부적합한 선원에 대한 처리제도 등을 말한다. 현재 많은 기업들이 국제표준화기구에서 제정한 ISO 9000 시리즈를 도입하여 품질보증체계의 인증획득을 위한 활동을 전개하고 있다. 그 결과 중국 선원송출회사 중 COSCO는 1994년에 ISO 9002의 자격의 인증을 획득했다. 그러나 현재 중국 선원송출회사의 대다수는 이러한 품질관리제도에 대한 인식이 부족하며 내부관리제도가 불건전한 상태에 있다.

### 5.2.2 중개인을 통한 선원 모집·송출경로상의 문제점

중국 外經貿部の 규정에 따르면 중개인들은 반드시 CCOSEC의 회원사를 통하여 송출선원을 파견해야 한다. 따라서 이들 중개인들은 중국의 정부 관련부서에 존재하는 문제점들도 당면하고 있다. 필자는 1995년 6월부터 1996년 7월까지 中國交通部, 對外貿易經濟部合作司의 관리와 中國外派船員協調機構의 회원사의 경영자 그리고 해외취업 경험이 있는 선원과의 수 차례에 걸친 면접을 통해 이들 중개인들을 통한 선원 모집·송출경로상의 문제점을 파악하였다.

CCOSEC가 선원을 송출함에 있어 척당 승선정원의 최저 계약금액은 25만 달러인데, 선원임금을 제외하고도 척당 약 7만달러의 수입을 올릴 수 있다. 선원송출의 수익율이 매우 높아 이 사업은 매우 큰 경제적 가치를 지니고 있다.

따라서 1980년대 중반 이후 CCOSEC 회원사 이외의 많은 선원 중개인들이 각 지역의 工商管理局에 등록하여 선원송출에 따른 중개업무에 참입하였다. 그 결과 중개인들간에 과당경쟁이 발생하기 시작하였고, 중개인 업체의 구조가 다단계로 복잡하게 되었으며, 이들의 관리 수준이 전반적으로 낮아지게 되었다.

이들 업체를 통하여 중국 송출선원의 모집과 해외파견과정에서 나타나고 있는 주된 문제점은 다음과 같다.

#### 가. 선원임금 덤핑

중국의 선원 해외취업 희망자는 수요보다 많은 것이 중국 선원 노동시장의 실정이다. 따라서 선원 송출시장에서 선원임금 덤핑 현상이 발생하였다. 비록 CCOSEC가 선원의 최저임금을 제정하였으나 이들 중개인들의 대부분은 이중 장부를 만들어서 선원을 파견

하고 있다. 현재 적당 25만 달러 이하로써 송출계약을 맺는 경우가 대부분이다. 임금 수준과 선원의 질과의 사이에는 밀접한 관계가 있으며, 따라서 외국선주들은 낮은 임금으로 질이 낮은 선원만을 고용할 수밖에 없는 것이다.

#### 나. 미자격 선원의 승선 및 선원증서의 사기행위

각 지역의 工商管理局은 중개인 회사의 경영자의 자질과 업무경험에 관한 심사를 엄격하게 하고 있지 않다. 이들 중개인은 선원을 심사할 자격이 구비되지 않았는데도 외국 선주와 계약을 체결하여 미취업 선원, 심지어는 선박회사에서 각종 원인으로 선원자격을 취소 당한 선원을 모집하여 일시적으로 훈련시키거나 불법 선원증을 구입하여 파견한다. 이 때문에 기술능력과 외국어능력이 부족하고, 근무자세 등이 좋지 않은 중국선원이 송출됨으로써 선원송출회사의 신용을 심하게 손상시키고 있다.

#### 다. 선원임금 착취

CCOSEC 회원사는 계약임금의 70%를 선원의 선상임금으로 지불하고 나머지 30%는 회사의 경비로 충당하고 있다. 그러나 일부 중개인들은 계약임금의 50%만을 선원의 가족에게 지불하며 나머지 50%정도는 회사의 유지비로 충당하고 있다. 이와 같이 선원의 계약임금 중 50%정도까지 회사의 경비로 공제하는 것은 선원의 임금을 착취하는 것이나 다름없다. 선원이 규정된 근무시간 이외에 초과근무를 하였음에도 불구하고 중개인들의 일부는 이에 따른 초과수당을 송출선원에게 지급하지 않고 있다. 이것은 선원임금의 일부를 착취하는 행위이외 또한 선원의 직무양양에 악영향을 주게 된다.

#### 라. 과도한 보증금

중국 外經貿部の 허가를 받은 선원송출회사가 징수하는 보증금액은 보통 선상임금(계약임금의 70%)의 15%이다. 그러나 일부 중개인들은 송출선원에게 고액의 보증금을 요구하여 이들에게 큰 경제적 부담을 지우고 있으며 그중 일부 중개인들은 이 보증금을 착복하기도 하여 선원들의 경제적 지위를 불안하게 하기도 한다.

### 5.2.3 외국 중개인의 문제점

#### 가 임금덤핑

한국 중개인들은 주로 해운항만청에 등록된 선박관리회사와 해양수산부에 신고된 외국인 선원 수속대행자이다. 한국의 선박관리회사는 비교적 신뢰성 있는 선원중개업무를 수행하고 있다. 그러나, 외국인선원 수속대행자들이 외국인선원을 서로 공급하기 위해 임금을 경쟁적으로 낮추어 자질이 낮은 외국인선원이 고용되는 등의 문제점이 제기되고 있다. 더구나 이들 업체들은 한국정부의 '외국인선원고용지침'을 무시하고 한 선박에 선원전원의 1/2이상을 특정 외국인선원으로 배승하여 선상 안전을 불안하게 하기도 하였다.

#### 나. 임금구조의 불합리성

현재 한국선원의 임금구조는 고정급과 성과급 방식으로 되어 있는데 반하여 어선에 승선하고 있는 외국인선원에는 고정급방식으로만 되어 있어 이들 외국인선원에게 작업시간 이외의 노동을 부과할 경우 반발하는 등 갈등의 소지가 내재되어 있다. 또한 일부 국가 선원의 경우에 자국에서 사전에 보증금을 지불한 후 승선하기 때문에 계약기간 내에 중도하선 할 경우에 자포자기하는 심정으로 사고를 유발할 가능성이 매우 높다.

#### 다. 선원임금의 체불

현재 중국 선원송출회사는 한국의 부실 중개인과 계약을 체결한 관계로 하여 선원임금 체불현상이 발생하고 있다. 이는 중국 선원송출회사에게 금전상의 손실을 초래하며 송출선원의 사기도 또한 크게 저하시키는 결과가 된다.

### 5.3 중국 선원송출 관리의 문제점 개선방안

앞에서 살펴본 바와 같이 중국이 선원송출을 관리함에 있어서 많은 문제점들이 있다. 중국정부의 관련부서와 선원송출회사가 이에 대해 적절히 대응하지 못한다면 선원을 송출하는데 어려움에 직면하게 될 것이며, 국제 선원노동시장에서 경쟁력을 상실할 것이다.

본 절에서는 중국 선원송출 관리에 있어서 발생하고 있는 여러 가지 문제점에 대한 해결방안을 크게 두 가지, 즉 첫째, 중국 송출선원의 자질향상과 둘째, 중국 선원송출 조직의 개선이라는 측면에서 제시하고자 한다.

### 5.3.1 중국 송출선원의 자질향상

중국 선원의 업무능력, 영어구사능력, 명령 복종성 등의 면에서 자질을 보다 더 향상시키는 것이 중국 선원송출 관리에 있어서 해결해야 할 중요한 문제이다. 이를 위해서는 선원교육기관, 선원송출회사, 선박회사, 선원관리에 관련되는 정부부서 등의 적극적인 뒷받침이 필요하다.

다음에서는 중국의 선원교육제도 등의 측면에서 중국 선원의 자질향상을 위한 해결방안을 검토하고자 한다.

#### 가. 교육과정의 조정

해기사는 단순히 선박을 A항에서 B항으로 이동시키는 것만이 아니라, 선박관리, 용선계약서, 해사법률 그리고 항만국감독 등에 대해서도 충분한 지식을 갖추어야 한다. 중국의 선원교육기관은 여기에 필요한 다양한 교과과정을 개발해야 할 것이다. 이것은 선원의 업무수준을 향상시킬 수 있을 뿐만 아니라, 선원으로 하여금 해상근무 후 육상으로 진출할 수 있는 소질을 갖추도록 해주는 것이 된다. 최근의 경이적인 기술혁신은 산업계 전반에 크게 영향을 미치고 있다. 해운산업에 있어서도 선박자체에 급격한 변혁을 가져와서 선박의 대형화, 전문화, 자동화를 볼 수 있으며, 이에 수반하여 선박운항기술도 크게 혁신되고 있다. 그리고 이에 부응하기 위한 선원 교육훈련도 질적 향상면에 관심이 크게 집중되고 있다. 이들 선박에 근무할 수 있는 다기능 선원의 양성과 전용선 승무교육도 중국 선원교육이 추구해 나가야 할 방향이다.

#### 나. 영어어학능력의 향상

오늘날 국제 선원 노동시장에서 필리핀, 인도네시아, 인도 등 국가의 선원들은 우수한 영어수준으로 중국 선원들과 경쟁하고 있다. 선박운항에 있어서 영어의 구사능력은 중국 선원들이 극복해야 할 절실한 문제들 가운데 하나이다. 국제해사기구(IMO)의 표준 해사영어를 이해하여 정확하게 사용할 줄 아는 능력을 갖추는 것은 STCW(1995)협약의 주요한 요건들 가운데 하나이기도 하다<sup>47)</sup>. 따라서 중국의 선원 교육기관은 해상에서의 인명과 재산의 안전유지 및 해양오염의 방지를 위한 영어구사능력의 중요성을 인식하고 더 많은 노력과 시간을 할애하여 송출선원이 언어장벽으로 인한 해난사고와 불이익을 당하는 경우가 적도록 해야 할 것이다. 이에 대한 보다 구체적이고 실천 가능한 방안이 중

47) International Maritime Organization (1995). The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers 1978, as Amended in 1995. Chapter II & IV.

국 해당교육기관에서 개발되어야 할 것이다.

#### 다. 외국인의 선원교육기관 투자에 대한 혜택부여

홍콩의 Ming Wah선사는 중국 蛇口市에 'Ming Wah Training Center'를 설립하였고, 한국은 중국 연변에 해양대학을 설립하였다. 이 두 개의 교육기관은 선진해운국의 선박기술과 문화, 관습 및 선내 지휘 통솔체제 등을 이해시킬 수 있도록 교과과정을 편성하여 교육을 해오고 있다. 이들 기관에서 양성된 선원은 홍콩과 한국의 선주로부터 높은 평가를 받고 있다. 중국 정부는 이러한 교육기관에서 양성된 선원에게 일반전문대학의 학력을 인정해 줌으로써 선원의 사회적 지위를 향상시키는 정책을 수립해야 할 것이다. 또한 선원양성을 목적으로 하는 외국인 교육기관 투자를 활성화하기 위하여 중국정부는 외국교수에 대한 각종 편의시설의 제공 등 혜택을 부여하는 정책을 취하여야 할 것이다. 이는 외국선주 또는 선박관리회사가 추구하는 자질 있는 중국 선원을 양성할 수 있게 되어 향후 중국 선원송출사업의 원활한 발전에 기여할 수 있다.

#### 라. 선내복종체계의 확립

대부분의 대형 선박사고는 선원의 선박운항 기술이 부족해서 발생한 것이라기 보다는 선원의 근무태만, 예를 들면 당직소홀으로 인해서 발생한 것이다. 중국 송출선원은 기술적인 수준을 향상하는 것이 필요할 뿐만 아니라 근무자세와 직업의식의 수준을 향상하는 것도 필요하다. 중국 선원교육기관은 상선에서의 선내 지휘통솔이 효율적으로 이루어질 수 있도록 교과목에 직업의식에 관한 교육을 포함시킬 필요가 있다.

### 5.3.2 선원송출 조직의 개선

제4장에서 살펴본 바와 같이 중국 선원송출 조직상의 문제점은 중국 정부측과 선원송출업체들로 나누어 살펴볼 수 있다. 이들 문제점들을 해결하기 위하여 아래와 같은 제도적 장치를 마련, 시행할 필요가 있다.

#### 가. 선원송출 행정의 일원화

현재 중국의 선원송출은 여러 부서에서 관장되고 있으므로 송출선원의 증서발급의 복잡성, 비효율성, 중국항에서의 선원교체의 불가능성 등의 문제들을 야기하고 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 선원송출 행정의 일원화가 필요하다. 송출선원 행정을



일원화함으로써 선원송출에 따른 모든 절차를 간단하게 하고 또한 시간과 경비의 낭비를 막을 수 있다. 그리고 선원에 관한 정확한 통계과약도 가능할 것이다.

#### 나. 행정제재 제도의 확립

중국의 중개인들은 더 많은 이익을 획득하고자 자격이 불충분한 선원을 해외로 송출하고 있다. 이로 인하여 중국 선원송출업계 전체의 평판이 떨어졌다. 그러나 현재 해외 취업을 희망하는 중국선원이 계속 늘고 있는 관계로 하여 중개인들의 임금덤핑 등의 문제점을 제거하기에는 당분간 어려울 것이다. 따라서 정부 관련 부서는 행정 제재 대상인 위법행위의 유형과 그에 따른 제재내용을 설정하여, 해외송출 규정을 위반한 선원송출회사에 대해서 행정제재를 부과함으로써 선원송출 업계의 질서를 유지, 발전시켜 나가야 할 것이다.

#### 다. 등록제의 개선

中國 工商管理局은 선원 해외취업 중개인의 등록요건을 현재보다 더 강화하여 일정기준에 미달되는 업체는 그 등록을 취소함으로써 부실 업체의 발생을 근절할 수 있을 것이다.

#### 라. 계약보증 제도의 도입

외국의 부실 중개인의 선원임금 체불현상을 막기 위해 중국 선원송출 업계는 계약보증 제도를 도입할 필요가 있다. 외국 중개인과외의 관리계약은 보증인의 공증을 받아야 하며, 계약상대국의 영사관으로부터 확인을 받도록 해야 할 것이다. 이렇게 함으로써 외국 의 부실 중개인과외의 계약에서 빚어지는 제반 사고를 미연에 방지하고 또 사고가 발생되었을 때에도 그 책임의 소재를 명료하게 할 수 있을 것이다.

#### 마. 선원 임금체계의 조정

현재 외국선주는 중국 송출회사가 송출선원이 받는 계약임금의 30%에서 많게는 50%정도까지를 회사 유지비로 충당하는 것에 대하여 불만을 표출하고 있다. 그들은 선원 관리계약을 선원송출업체와 체결하고, 선원 고용계약을 취업선원과 별도로 체결하여 중국의 송출선원의 사기를 앙양시키기를 원하고 있다. 이러한 현실에서 중국 선원송출업체는 외국 선박관리회사로부터 받는 선원관리비를 회사의 운영비로 충당하고 계약임금의 전액을 선원에게 지불할 필요가 있다<sup>48)</sup>. 이것은 송출선원의 사기를 앙양시키는 효과를

가져올 수 있으며 또한 외국선주들로부터 하여금 좋은 이미지를 갖게 하여 선원송출을 활성화시킬 수 있을 것이다.

#### 바. 품질관리제도의 도입

품질관리제도는 제품이나 서비스의 특성에 따라 다소 차이가 있을 수 있으나 근본적 개념은 업무의 개선, 관리기법의 개선 내지 의식개혁에 중점을 둔 것으로 과거 작업자 중심의 관리체계를 관리자 및 경영자 중심으로 전환하는 것이다.<sup>49)</sup> 해운산업에 있어서 이 제도는 선주와 선박관리자가 해난사고를 방지하고 국제 경쟁력을 제고하는데 기여할 수 있다. ISO 시리즈, ISM 코드, 그리고 ISMA 코드는 품질관리제도의 도입에 있어서 매우 유용한 것들이다.<sup>50)</sup> 따라서 중국 선원 송출회사가 선원을 송출함에 있어서 관리수준을 향상시키기 위해서는 상술한 코드들을 연구하여 품질관리제도를 도입하여야 할 것이다.

#### 사. 한국의 중국선원 고용절차의 개선

한국의 경우 외국인선원을 고용하는 데 있어 내국인선원과 달리 여러 가지 문제점을 내포하고 있는 것이 현실이지만 한국선주들은 선원 구인난과 선진해운국의 추세를 보아 외국인 선원의 고용을 확대하는 것이 불가피할 것으로 보인다. 한국의 국적 외항선사들은 1991년 11월에 정부로부터 1차로 105명의 중국교포선원의 고용을 승인 받아 한국 선박에 승선시켰다. 1996년 9월 현재 약 천 700명의 중국 송출선원이 한국의 관련당국으로부터 승선승인을 받아놓은 상태이다. 이러한 현실에서 한국의 외국인 선원 고용업체에 대한 관리, 그리고 외국인선원 혼승에 대비한 선원교육 등의 측면에서 보다 완벽한 제도구축이 필요하다고 생각한다.

##### ① 신고제에서 등록제로 전환

한국에서 해양수산부에 신고한 외국인선원 고용수속 대행업자가 덤핑형식으로 외국인 선원을 고용함으로 중국선원을 고용함에 있어서 많은 혼란을 겪고 있다. 따라서 한국 해양수산부는 현재 신고제인 외국인 선원고용 수속대행업체의 설립요건을 등록제로 전환하고, 자본금 조항의 신설과 등록 후 일정기간 내에 사업실적이 없을 경우에는 등록을 취

48) 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.

49) 임남진·김능진 (1996), 'ISO 9000시리즈에 의한 품질보증 시스템이 우리나라 기업경영에 미치는 영향', 품질경영학회지, 제24권 제2호, p. 88.

50) Tae-Woo Lee (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.

소하는 등 '외국인선원고용지침'의 개정이 필요하다고 생각한다. 또 부적격한 중국선원을 고용함으로써 사고를 발생하는 업체에 대해서는 등록취소 또는 사업정지 등 행정제재를 부과할 필요가 있을 것이다.<sup>51)</sup>

### ② 성과급제의 실행

현재 한국어선에 승선하고 있는 중국 선원의 임금은 고정급제로 지불되고 있으므로 이들 선원은 규정된 근무시간 이외의 노동에 대하여 불만을 표출하고 있다. 따라서 중국 선원의 임금지불 방법으로 규정된 시간내에서는 고정급제라고 규정된 시간이외의 노동에 대해서는 성과급제로 하는 즉 고정급제와 성과급제를 병행하여 운영하는 것이 바람직할 것이다.

### ③ 선원교육의 개선

한국은 외국인선원 고용을 확대하는 것이 불가피할 것이므로 한국의 선원교육기관에서는 외국인 혼승에 대비한 해기사 리더쉽 교육과 문화와 관습 차이 등에 관한 교육을 더욱 확대해 나가야 할 것이다. 그리고 주요 선원 공급국의 선원 교육기관에 선원교육과 훈련에 관하여 지원할 필요도 있을 것이다.

## 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.

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

첫째, 선원인력의 측면에서 중국 선원이 업무경험과 영어구사능력의 부족, 직업의식의 결여, 승선경력 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

51) 신길웅 (1996), '선원취업 안정화 및 원양어업 지원대책', 해사신문, 1996. 9. 23, 제6면.

근무하도록 함으로서 이들 선원이 풍부한 경력을 갖추는데 어려움이 있다.

둘째, 중국선원 송출조직의 측면에서도 많은 문제점을 안고 있다. 중국선원의 출국절차가 복잡하고 시간도 많이 걸리며 중국항에서 선원교체가 거의 불가능한 것은 중국의 선원송출에 관련되는 정부부서의 관료주의로 인한 것이다. 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. 중국의 중개인들간에 선원임금의 덤핑현상이 발생하였으며, 일부 중개인들은 미자격선원을 승선시키고, 선원임금을 착취하며 과다한 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 외국선주와의 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.

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 · 김능진 (1996), 'ISO 9000시리즈에 의한 품질보증 시스템이 우리나라 기업 경영에 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, 大連海事大學出版社.
- \_\_\_\_\_, 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.