

# 해양강국의 조건... 우수 해기사 인력 확충해야



배에 오르는 선원은 크게 해기사와 부원으로 나뉜다. 해기사는 국립해사고등학교, 국립해양대학교 등 국가가 지원해 양성하는 해상 엘리트다. 매년 신규 해기사가 배출되지만, 실제로 배를 타는 해기사는 점차 줄어들고 있다. 승선 기간이 길고 일과 생활의 균형이 사실상 불가능해서다. 그나마 1990년까지 지상직보다 임금이 많다는 유인 동기가 있었지만, 최근에는 임금 격차가 줄어들면서 업계 전반이 인력난을 호소한다.

해기사는 해운물류산업의 필수인력이다. 유사시 제4군으로서 비상사태 시 원유, 가스 등 전략물자를 수송하는 역할도 맡고 있다. 이처럼 중요한 역할임에도 육상보다 열악한 근무환경과 가족과 떨어져 지내는 직업 특성 등으로 인해 젊은 해기사들이 승선을 꺼려 외국인 해기사 비율이 급증하고 선원의 고령화가 심한 편이다. 한국해양수산연수원(교육본부장 전상엽)은 "해기사 양성에는 많은 시간과 비용이 소요되므로 양성도 중요하지만, 장기승선을

을 높이기 위한 노력도 병행할 필요가 있다"고 말했다. 현재 선원통계는 과거 실적만 관리하고 미래를 예측하는 기능이 없다. 정부와 해운업계, 양성기관들이 참여해 선원수급 동향을 예측·전망할 수 있는 시스템을 구축할 필요가 있다. 또한, 1년 단위로 승선 시 계약하고 하선 시 종료되는 기간제 근로계약 방식은 퇴직금을 통한 노후생활 자금 마련에 불리하다. 임금이 조금 적더라도 안정적으로 배를 타겠다는 사람들도 많으므로 제도 도입을 적극적으로 검토할 필요가 있다. 미국의 경우 국가안보차원에서 운항차액을 보조하고 있고 우리나라도 국적필수선대로 지정하여 운항차액을 보조하고 있다. 처우가 열악한 내항선원에 대해서는 카보타지 적용이 가능하므로 국가재정 지원을 통한 처우개선 방안도 검토해볼 필요가 있다. 가정과의 격리는 해기사들이 승선 10년 내 80%가 육상으로 이직하는 가장 큰 이유다. 이를 극복하는 가장 좋은 방법은 와이파이, 선상 카톡 등이 가능하도록 통신환경을 개선하는 것이다. 그동안 시행해온 가족 동승, 각종 통신 장비를 이용하여 가족과 소통을 유지하는 방안 등에도 지속적인 노력이

필요하다. 정부에서도 원격의료의 사례처럼 시스템 구축비용의 일부를 보전하는 등의 정책을 추진해 실효성을 높일 필요가 있다. 장기승선율을 최대한 늘리되 하선 후 육상에서 다른 진로를 찾을 수 있도록 연계를 시켜준다면 해기사 직업도 상당히 매력적일 수 있다. 선박 관리, 검사, 선박금융보험, 해양 관련 공무원 및 국제해사 전문가 등 다양한 진로에 약 30만 개의 일자리가 있다. 해양분야 대표직종의 경력개발 프로그램(Career Development Program for Seafarers, CDP) 지원, 해양분야 고교 졸업자에 대한 상급학교 진학수요를 충족시키기 위한 원격학습 프로그램 지원과 같은 노력이 필요하다. 전 본부장은 "2007년에 도입된 승선근무예비역제도는 젊은 해기사를 유인할 수 있는 아주 중요한 무기로 계속 유지해 나갈 수 있도록 노력할 필요가 있다"며 "현재 세계 수출입 물동량의 90%는 7만여 척의 국제해운에 의존하며 해양에 대한 중요성과 해기사에 대한 인식을 개선하기 위해 정부와 학계 및 업계 모두가 힘을 모아야 할 때"라고 강조했다. ●

