

선원의 고용보험  
지원활성화 방안

## 目 次

I. 序 論	1
1. 고용보험 적용제외 근로자	1
2. 선원의 고용보험 적용에 관한 논의	2
II. 海上勤勞의 特殊性 및 船員의 實態	5
1. 선원법의 적용선원 및 고용보험이 적용되는 선원의 범위	5
2. 근로형태	10
3. 근로계약	12
4. 임금체제	16
5. 조직체제	22
III. 雇傭保險 이외의 船員에 대한 現行 社會保險制度	24
1. 선원을 위한 산업재해보험제도	24
2. 의료보험	29
3. 국민연금	30
IV. 船員의 雇傭保險 支援現況	32
1. 선원의 고용보험 적용 현황	32
2. 선원의 고용보험사업 지원실적	35
V. 船員에 대한 雇傭保險 適用 및 運營上 問題點	48
1. 낮은 고용안정사업 지원가능성	48
2. 이중부담의 직업능력개발사업 지원체제	48

3. 실업급여 지급시 선원법상 실업수당 금액의 부당성 .....	52
4. 현실에 못미치는 승선평균임금 .....	53
5. 실업급여 지급시 직업소개와의 연계부족 .....	53
6. 고용보험료의 징수상 어려움 .....	56
VI. 主要國의 船員에 對한 雇傭保險 適用 事例 .....	58
1. 미 국 .....	58
2. 영 국 .....	58
3. 독 일 .....	59
4. 프랑스 .....	59
5. 일 본 .....	61
6. 그리스 .....	63
VII. 船員에 對한 雇傭保險 支援 活性化 方案 .....	65
1. 선원의 고용보험 적용확대 .....	65
2. 보험료율의 재조정 .....	72
3. 고용보험 세부사업별 지원 활성화 방안 .....	72
4. 선원에 대한 직업안정기능의 확충 .....	78
5. 고용보험에 대한 홍보활동의 강화 .....	79
VIII. 結 論 .....	80
參 考 文 獻 .....	83
附 錄 .....	85

## 表 目 次

〈표 II-1〉 한국표준산업분류상 선원의 고용보험 적용산업 .....	7
〈표 II-2〉 선박의 구분 .....	7
〈표 II-3〉 어업형태별 선원수 및 조업일수 .....	8
〈표 II-4〉 원양어업의 업종 .....	8
〈표 II-5〉 상선의 예비원 비율 .....	14
〈표 II-6〉 어선의 예비원 비율 .....	15
〈표 II-7〉 선원근로자의 월평균 임금(1997년 평균) .....	18
〈표 II-8〉 연근해어업의 업종별 계약기간, 임금지급방식 및 승선인원 .....	19
〈표 II-9〉 원양어업의 업종별 계약기간 및 임금지급방식 .....	21
〈표 II-10〉 선내조직 .....	23
〈표 III-1〉 선원법과 의료보험법의 비교 .....	31
〈표 IV-1〉 선원 취업현황(1997. 12. 31. 현재) .....	33
〈표 IV-2〉 『한국선원통계연보』로 본 고용보험 적용업종 취업선원 현황 (1997. 12. 31. 현재) .....	34
〈표 IV-3〉 고용보험전산망에 의한 고용보험 적용업종의 피보험자 현황 (1997. 12. 31. 현재) .....	34
〈표 IV-4〉 선원취업 업종 중 고용보험이 적용되는 업종의 육상근로자수 추정 (1997. 12. 31. 현재) .....	35
〈표 IV-5〉 전체 보험료 징수 대비 각 사업별 비중 .....	35
〈표 IV-6〉 산업별 고용보험료 수납실적(1997. 1. 1~ 12. 31) .....	36
〈표 IV-7〉 산업별 고용보험료 수납현황(1998. 1. 1~ 6. 30) .....	36
〈표 IV-8〉 일반어업, 해상운송업, 내륙수상운송업의 보험료 수납실적	

	(1997. 1. 1 ~ 12. 31) .....	37
〈표 IV-9〉 일반어업, 해상운송업, 내륙수상운송업의 보험료 수납현황		
	(1998. 1. 1 ~ 6. 30) .....	37
〈표 IV-10〉 선원취업 업종의 고용보험료 납부 대비 지원실적		
	(1995. 7. 1~1998. 6. 30) .....	38
〈표 IV-11〉 선원취업 업종을 제외한 전체 산업의 고용보험료 납부 대비 지원실적		
	(1995. 7. 1~1998. 6. 30) .....	39
〈표 IV-12〉 선원취업 업종의 연령별 실업급여 지급실적(1998. 1. 1~ 6. 30) .....		40
〈표 IV-13〉 선원취업 업종의 성별 실업급여 지급실적(1998. 1. 1~ 6. 30) .....		41
〈표 IV-14〉 선원취업 업종의 지역별(지방사무소별) 실업급여 지급실적		
	(1998. 1. 1~ 6. 30) .....	41
〈표 IV-15〉 선원취업 업종의 이직사유별 실업급여 지급실적		
	(1998. 1. 1~ 6. 30) .....	41
〈표 IV-16〉 『한국선원통계연보』상 선원의 사유별 퇴직현황 .....		42
〈표 IV-17〉 선원취업 업종의 구직급여일액(1998. 1. 1~ 6. 30) .....		43
〈표 IV-18〉 선원취업 업종의 연령별 구직급여일액(1998. 1. 1~ 6. 30) .....		43
〈표 IV-19〉 선원취업 업종의 이직전 규모별 구직급여일액과 인원분포		
	(1998. 1. 1~ 6. 30) .....	44
〈표 IV-20〉 선원취업 업종 실직자의 학력별 평균임금(1998. 1. 1~ 6. 30) .....		44
〈표 IV-21〉 선원취업 업종에서 이직한 실업자의 이직전 근속기간별 분포		
	(1998. 1. 1~ 6. 30) .....	45
〈표 IV-22〉 선원취업 업종에서 이직한 실업자의 연령별 이직전 평균근속기간		
	(1998. 1. 1~ 6. 30) .....	45
〈표 IV-23〉 취직구분(1998. 1. 1~ 6. 30) .....		46
〈표 IV-24〉 선원취업 업종에서 이직한 실업자의 재취업 업종(1998.1.1~6.30) .....		46
〈표 IV-25〉 선원취업 업종에서 이직한 실업자의 재취업 소요기간별 분포		

(1998. 1. 1~6. 30) .....	46
<표 V-1> 교육비 부담 주체별 교육과정 현황(총괄) .....	49
<표 V-2> 국고 부담 교육 .....	49
<표 V-3> 수익자 부담 교육 .....	50
<표 V-4> 선원구직등록자 및 구직등록자 중 취업자 현황 .....	55
<표 V-5> 선원구직등록 현황 .....	56
<표 VI-1> 주요국의 선원에 대한 고용보험 적용현황 .....	64
<표 VII-1> 업종별 취업선원(1997. 12. 31. 현재) .....	66
<표 VII-2> 선원의 고용보험 미적용업종 및 선원수(1997. 12. 31. 현재) .....	67
<표 VII-3> 연근해어업 중 저인망과 안강망업종의 승선평균임금 .....	70
<표 VII-4> 유효 선원수첩 발급 현황(1997. 12. 31. 현재) .....	71
<표 VII-5> 선원에 대한 고용보험 지원가능성 및 적용확대시 문제 .....	73

# I. 序 論

## 1. 고용보험 적용제외 근로자

현행 고용보험법에서는 고용보험 적용대상 사업장이라 하더라도 고용형태의 특성상 고용보험을 적용하기에 부적합한 근로자, 예컨대 임시직·시간제 근로자 또는 일용근로자 등과 같은 집단에게는 고용보험을 적용하지 않고 있다.<sup>1)</sup> 물론 이들의 고용안정성은 고용보험의 적용대상이 되는 근로자들보다는 훨씬 떨어져 정작 사회보장의 혜택이 가장 절실한 집단이 오히려 지원대상에서 소외되는 역설적인 현상이 일어나고 있다.

이 같은 점을 인식한 정부도 고용보험 적용범위 확대를 통해 보다 많은 근로자들의 고용안정과 실업후 생활보호에 도움을 주고자 다양한 노력을 기울이고 있다. 고용보험 적용확대는 고용보험의 적용대상이 되지 않는 적용제외근로자 범위를 축소하는 일에서 시작될 것인데, 1998년 10월 현재 이들은 다음과 같다.

### ① 일반사업장에서 적용제외 근로자

- 시간제근로자(1개월의 소정 근로시간이 월 80시간(주단위로 계약을 체결하는 경우는 4주간을 평균하여 주당 18시간 미만인 자)
- 일용근로자에 대한 특례 : 1일 또는 1개월 미만으로 고용되는 일용근로자의 경우에는 피보험자로서 고용안정사업과 직업능력개발사업은 적용되거나 실업급여는 유예되어 있음.

### ② 특정 직종에 따른 적용제외 근로자

- 국가 및 지방공무원법에 의한 공무원<sup>2)</sup>

---

1) 임시직 및 일용직근로자들은 1998년 9월 17일 개정된 고용보험법에 의해 적용대상에는 포함되었으나 일정 요건을 충족시켜야 고용보험의 각종 지원을 받을 수 있다. 주 4)와 주 5)를 참조.

2) 2000년 1월부터 삭제된다.

- 사립학교법에 의한 교직원<sup>3)</sup>
- 원양어선(원양연승어업, 원양트롤어업, 원양선망어업, 원양통발어업) 및 상선에 종사하는 선원을 제외한 선원법상에 의한 선원

③ 사업장의 특성에 따른 적용제외 근로자

- 국가, 지방자치단체에서 직접 행하는 사업에 종사하는 자

④ 외국인<sup>4)</sup>

- 불법취업외국인

## 2. 선원의 고용보험 적용에 관한 논의

우리나라의 일부 선원들의 경우 고용보험 도입 이후 줄곧 육상의 타근로자와 마찬가지로 고용보험의 적용대상에 포함되어 보험료를 납부하였으므로 법에서 정한 특별한 사유가 발생하면 고용보험기금으로부터 각종 지원을 받는 데 아무런 문제가 따르지 않았다.

그러나 이러한 실질적인 지원을 받기까지는 적지 않은 논란이 일었던 것이 사실이다. 요컨대 고용보험법 시행령의 입법예고 이전까지 선원과 관련한 논란의 쟁점은 주로 해상근로의 특성으로 인하여 발생하였는바, 입법예고에 앞서 노동부에서는 이에 대한 합리적 대안을 찾기 위해 관련 당사자들과 협의를 계속하고 있었다. 그 결과 노동부와 해운항만청(현 해양수산부) 당사자들은 선원의 특수성<sup>5)</sup>을 감안하여 고용보험 적용대상에서 이들을 제외하기로 방침을 세웠었다.

당초에 이러한 방침설정이 가능했던 것은 첫째, 해상근로라는 매우 특수한 근로형태 및 부정기적인 근로계약기간 등으로 선원에 대한 고용보험 적용의 실익이 없었고, 둘째, 선원의 근로기준법이라 할 수 있는 선원법에 이미 선원의 실업시 퇴직금

---

3) 1998년 9월 17일 공포된 고용보험법 중 개정법률에서는 사립학교법에 의한 교원 여부에 관계없이 사립학교교원연금법의 보호를 받는 자만을 적용대상에서 제외하였다. 이로써 유치원 교사 등 사립학교 교원이면서 사립학교 교육연금법이 적용되지 않는 자는 적용대상에 새로이 포함되었다.

4) 출입국관리법상 국내 취업활동이 가능한 체류자격을 가진 외국인이 고용보험에 가입을 희망하는 경우에는 적용이 가능하다.

5) 선원의 특수성에 대해서는 다음 장을 참조.



이외에 통상임금의 2월분에 해당하는 금액을 실업수당 명목으로 지급토록 한 규정과<sup>6)</sup> 승선시 선원 자신의 직무와 관련하여 교육훈련을 이수하도록 하는 법정 의무규정도 동법에 명시되어 있었기 때문이다. 그리고 세번째로 선원들을 위한 각종 복지를 규정하고 있는 선원보험법이 이미 1962년 8월에 제정되어 그 안에도 고용보험의 기능을 규정하는 내용을 담고 있었기 때문이었다.

그러나 선원보험법이 시행령과 시행규칙이 제정되어 있지 않아 사문법화되어 있는 상황에서 선원노련(현 해상노련)측이 선원들도 일반근로자들과 동일한 조건으로 고용보험이 제공하는 각종 혜택을 받아야겠다는 방침을 굳히면서 이의를 제기하고 나섰다. 이에 해운항만청에서도 입장을 바꾸어 일부 선원에게도 고용보험을 적용해 주도록 요청하였고, 노동부가 이를 재검토한 끝에 상선 및 일부 원양어업 업종에 종사하는 선원의 경우 고용보험을 적용하기로 최종 결정을 내리게 되었다.

당시 선원노련이 제시한 선원의 고용보험 적용안 중 그나마 상선 및 일부 원양어 선원들이 고용보험의 적용대상에 포함될 수 있었던 것은 다음과 같은 이유에서였다. 즉 연근해어업의 경우 고용기간이 1년 미만으로 체결되는 단기고용 형태를 띠고 있던 반면 상선 및 일부 원양어선(원양연승어업, 원양트롤어업, 원양선망어업, 원양통발어업)의 경우 장기고용체제가 일반적이므로 고용보험의 적용에 별다른 무리가 따르지 않았기 때문이다.<sup>7)</sup>

그런데 최근 들어 선원이 취업하고 있는 업종의 관련 당사자들이 선원의 특수성을 이유로 하여 이들에 대한 고용보험 적용에 문제가 있다며 다시금 의견을 제시하며 나서고 있다. 특히 선주협회와 수산업협동조합과 같은 선주단체들은 자신들이 납부하는 고용보험료에 비하여 실제로 지원받은 실적이 너무 낮은 것이 아닌가라는 불만을 강하게 나타내고 있다.

이러한 분위기 속에서 노동조합측(한국노총)에서는 1998년 6월 3일 공식출범한 제

---

6) 선원법 제40조에서 규정하고 있는 선원에게 실업수당을 지급해야 할 경우는 ①선주가 선원에게 책임을 돌릴 사유가 없음에도 불구하고 선원근로계약을 해지한 경우, ②선원근로계약으로 정한 근로조건이 사실과 달라 선원이 선원근로계약을 해지한 경우, ③선박이 침몰·멸실되어 선원근로계약이 해지된 경우 등이다.

7) 실업급여는 실직전 18개월(이를 기준기간이라 함)중 고용보험이 적용되는 사업장에서 12개월(이를 피보험단위기간이라 함) 이상 근무하면서 고용보험료를 납부하다가 회사의 경영사정이나 정년퇴직 또는 계약기간 만료 등과 같은 비자발적인 사유로 실직된 사람이 받을 수 있다. 그러나 1998년 2월 20일에 개정된 고용보험법(법률 제5,514호)에서는 1998. 3. 1~1999. 6. 30 사이에 이직하는 자에 대해서 기준기간 18개월을 12개월로, 피보험단위기간 12개월을 6개월로 줄여 한시적으로 고용보험 적용요건을 완화하고 있다(법 부칙 제3조).

2기 노사정위원회의 협의안건 중의 하나로 선원만을 위한 별도의 고용보험 운영안을 제시하였었다.<sup>8)</sup> 이 같은 움직임에는 고용보험뿐만 아니라 국민연금, 산재보험, 의료보험 등을 하나로 포괄하여 전담할 소위 선원복지재단 운영을 희망하는 노동조합 및 선주단체 그리고 해양수산부의 바람이 바탕에 깔려 있다.<sup>9)</sup>

본고는 그동안 선원에 대한 고용보험 적용 및 지원과 관련한 문제점을 분석하고 이를 선원, 선주단체 및 해양수산부 등 해상근로 관련 단체들이 제시하고 있는 의견의 타당성과 견주어 보면서 향후 선원에 대한 효과적이고 합리적인 고용보험의 정책 방향을 제시하고자 한다.

---

8) IMF의 위기 극복방안 논의가 제2기 노사정위원회의 주요 목적이므로 선원만을 위한 별도의 고용보험 운영안은 정식안으로 채택되지 않은 상태이다. 이 안은 아마도 차기 노사정위원회의 안건으로 상정될 것이다.

9) 사실 법적으로는 선원에 대해서 의료보험, 실업보험(고용보험), 국민연금, 산재보험 등의 사회보험 기능을 통합적으로 규정하는 선원보험법이 1962년 8월에 이미 제정되었으나, 지금까지 시행령 및 시행규칙 등이 제정되어 있지 않아 현재 사법화되어 있는 상태이다.

## Ⅱ. 海上勤勞의 特殊性 및 船員의 實態

### 1. 선원법의 적용선원 및 고용보험이 적용되는 선원의 범위

#### 가. 선원의 범위

육상근로자에게 있어 근로기준법이 있는 것과 마찬가지로 선원을 위해서는 선원법이 존재한다. 이 두 가지 법은 그러나 각각 일반근로와 해상근로에 관한 기본법적인 성격을 띠고 있다는 점에서는 동일하지만 선원법이 근로기준법에 없는 선원들을 위한 추가적인 규정을 담은 특별법이라는 점에서 차이가 있다.

선원법은 총칙, 선장의 직무와 권한, 선내질서의 유지, 선원근로계약, 임금, 근로시간 및 승무정원, 유급휴가, 선내급식과 안전 및 위생, 소년선원과 여자선원, 재해보상, 선원의 직업안정과 교육훈련, 취업규칙, 감독, 보칙 및 벌칙 등 15개장의 148개조와 부칙으로 구성되어 있다. 이 중 선장의 직무와 권한과 선내질서의 유지에 관한 장은 근로기준법에 없는 규정들이라 할 수 있다.

그런데 선원법에서는 동법의 적용을 받는 선원의 범위를 어떻게 규정하고 있을까? 근로기준법의 경우 적용대상이 현재 상시근로자를 기준으로 5인 이상 사업장 근로자들을 대상으로 하고 있는 반면, 선원법은 선박의 무게를 기준으로 일정기준 이상 톤수의 배에 승선하는 선원 및 실습선원들을 적용대상으로 하고 있다.<sup>10)</sup> 이들 적용대상이 대한민국 선박(어선법에 의한 어선 포함)과 대한민국 선박 이외에 대통령령이 정하는 선박에 승선하는 경우에 선원법이 적용되는 것이다. 단, 대한민국 국적선일지라도 호수·강 또는 항내만을 항행하는 선박은 적용제외된다.

10) 여기서 일정 톤수 이상의 배라 함은 ① 총톤수 5톤 이상의 선박, ② 총톤수 30톤 이상의 연근해어선(1998. 12. 31까지), 선박법에 의해 총톤수 25톤 이상인 어선(시행일 1999년 1월 1일)으로 해양수산부령이 정하는 선박 등이다. 또한 여기에는 어선법 제37조 제3항의 규정에 의하여 준용되는 법률 제3641호 선박법 개정법률 부칙 제3조 제1항의 규정에 의하여 종전의 선박법의 규정에 따라 총톤수가 측정된 어선의 경우 총톤수 30톤 이상인 어선도 포함한다.

## 나. 고용보험 적용선원의 범위

1998년 10월 1일 현재 상시근로자 1인 이상을 고용하는 모든 사업장에 고용보험이 확대적용되고 있는바,<sup>11)</sup> 이 규정은 선원을 고용하는 해운법 및 수산업법상의 사업주들에게도 동일하다.<sup>12)</sup> 다만 고용보험이 적용되지 않는 선원(예컨대 연근해어선원 등)의 경우에는 상시근로자에서 제외된다.

그런데 해운법과 수산업법상 선원과 관련있는 고용보험 적용산업들은 어떤 업종들일까? 이들은 한국표준산업분류상에서 해상운송업 및 내륙수상운송업 그리고 일반어업(표 I-1 참조) 등으로 나타난다. 따라서 1998년 10월 현재 이들 산업에서 선원과 육상근로자의 수를 합하여 상시근로자 5인 이상 사업장이라고 한다면 고용보험법 규정에 의해 고용보험 적용사업장으로 보아 사업주 및 근로자는 보험료를 납부하여야 하고, 또 그에 따라 고용보험내 각종 지원사업의 수혜대상이 되는 것이다.<sup>13)</sup>

11) 고용보험 적용범위의 변화 및 보험료율

<고용보험 적용범위와 변화 및 보험료율>

시 기	실업급여	실업급여, 고용안정사업, 직업능력개발사업	보 험 료
'95. 7. 1	30인 이상	70인 이상	· 실업급여 : 노사 각각 근로자 임금총액의 0.3%씩 · 고용안정사업 : 사업주가 근로자 임금총액의 0.2% · 직업능력개발사업 : 사업주가 규모에 따라 근로자 임금총액의 0.1~0.5%
'98. 1. 1	10인 이상	50인 이상	
'98. 3. 1	5인 이상	50인 이상	
'98. 7. 1	5인 이상	5인 이상	
'98. 10.1	전사업장	전사업장	

주 : 150인 미만 0.1%, 150인 이상 우선지원대상기업 0.3%, 150인 이상 대규모기업은 0.5% 이고 1999. 1. 1부터 기존의 직업훈련의무업체(1,000인 이상 6개 업종)는 0.7%의 보험료율이 적용될 예정임.

12) 선원들을 고용하는 선주(사업주)는 상선인 경우 해운법에, 그리고 어업인 경우 수산업법에 의해 규율을 받는다. 물론 동일사업장내 선원 이외로 고용된 육상근로자는 근로기준법의 적용을 받는다.

< 해운법에 의한 상선의 분류 >

사 업 명	사업의 구분	사업의 종류
해 운 업	해상여객운송사업	내항여객운송사업
		외항여객운송사업
	해상화물운송사업	내항화물운송사업
		외항정기화물운송사업
		외항부정기화물운송사업

13) 엄밀히 말하면 현재 고용보험이 적용되는 선원 취업업종(상선 및 원양어업 4개 업종) 이외

<표 11-1> 한국표준산업분류상 선원의 고용보험 적용산업

수상운송업	해 상 운 송 업	내항여객운송업 내항화물운송업 외항여객운송업 외항화물운송업 달리 분류되지 않은 해상운송업
	내륙수상운송업	내륙수상 여객운송업 내륙수상 화물운송업 달리 분류되지 않은 내륙수상운송업
일 반 어 업	일반 해면어업	원양어업 근해어업 연안어업 달리 분류되지 않은 일반 해면어업
	일반 내수면어업	일반 내수면 어업

상선은 비교적 단순하게 내항상선과 외항상선으로 구분할 수 있으나 어업은 매우 복잡한 양상을 띠고 있다. 예컨대 조업지역에 따라 어업의 업종은 연안어업 및 근해어업(이를 합하여 연근해어업이라 칭함) 그리고 원양어업으로 구분되며, 조업형태에 따라서는 크게 선망, 저인망, 트롤, 연승, 유자망, 채낚기, 안강망, 통발, 봉수망 등으로 나누어진다.

<표 11-2> 선박의 구분

		업 종 별	선 종 별
국적선	상 선	외 항 선	선박용도별 구분 1. 잠화선 2. 컨테이너선 3. 유조선 4. LPG선 5. LNG선 6. 케미칼선
		내 항 선	7. 급유선 8. 자동차선 9. 냉동선 10. 여객선 11. 예인선 12. 기타선
	어 선	원양어선	조업형태별 구분 1. 선망 2. 저인망 3. 트롤 4. 연승
		연근해어선	5. 유자망 6. 채낚기 7. 봉수망 8. 안강망 9. 통발 10. 기타
해외취업선	상 선	국적상선과 동일	
	어 선	국적어선과 동일	

주 : 국적선 중 상선 전체와 국적선의 어선 중 원양선망, 원양트롤, 원양연승, 원양통발어업은 고용보험이 적용되고 있음.

의 업종, 예컨대 현재 고용보험이 적용되는 4개 원양어업 업종 이외의 원양업종과 연근해어업의 선주가 1인 이상의 육상근로자를 고용하는 경우에는 고용보험이 적용된다. 이때에는 이들 업종에 취업하고 있는 선원들에 대한 보험료는 납부하지 않는다.

<표 II-3> 어업형태별 선원수 및 조업일수

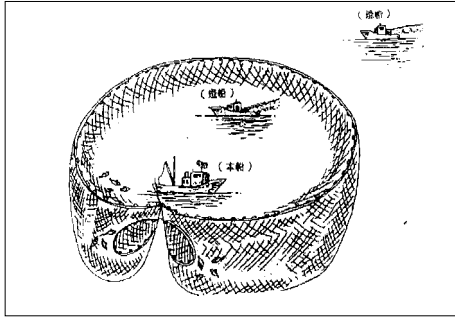
어업형태	선원수	조업일수
기선저인망어업	11명	210일
근해트롤어업	9~15명	180~230일
근해대형선망어업	80명	240일
근해안강망어업	9명	180일
근해유자망어업	6명	20~140일
근해채낚기어업	15명	160일
근해연승어업	6명	150일
근해통발어업	11명	200일
잠수기어업	4명	180일
기선형망어업	2~4명	200일
정치망어업	13명	190일
원양연승어업	25~28명	90~120일
원양채낚기어업	30명	180일

<표 II-4> 원양어업의 업종

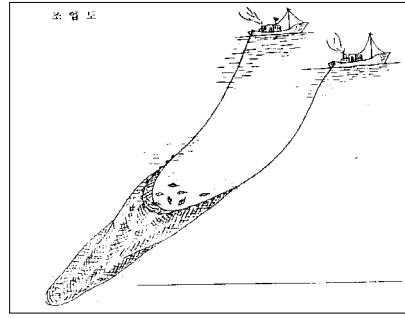
원양어업의 종류	고용보험 적용여부	비고
원양연승어업	○	
원양트롤어업	○	
원양선망어업	○	
원양통발어업	○	
원양봉수망어업	×	계약기간이 보통 6개월로 종료
원양채낚기어업	×	계약기간이 보통 10개월로 종료
원양유자망어업	×	조업금지로 업종 폐지
원양안강망어업	×	조업 안함
원양기저인망어업	×	조업 안함
원양모선식어업	×	조업 안함

(그림 II-1) 조업형태에 따른 어업의 구분

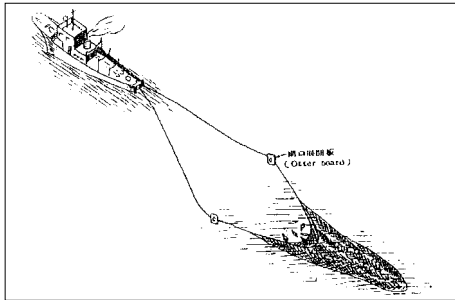
선망어업



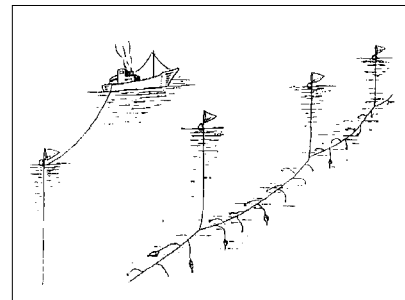
저인망어업



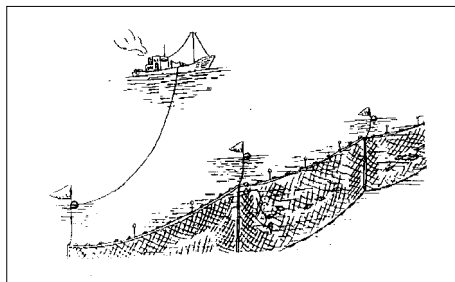
트롤어업



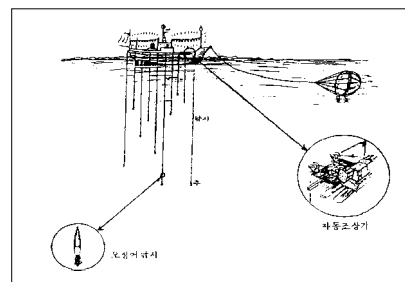
연승어업



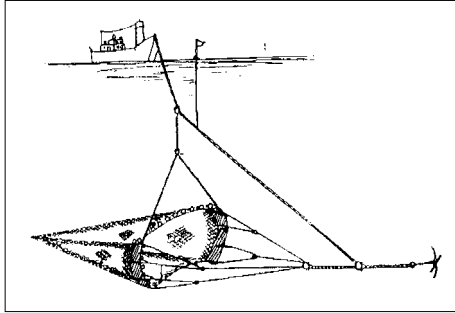
유자망어업



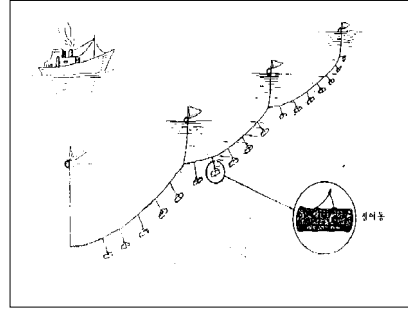
채낚기어업



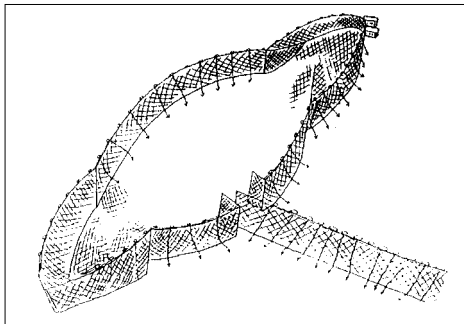
안강망어업



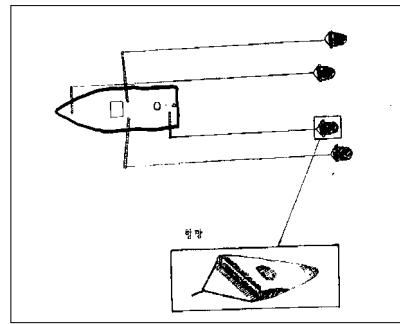
통발어업



정치망어업



형망어업



## 2. 근로형태

선원근로자는 해상근로라는 특수한 근로형태로 인해 육상근로자들과는 구분되는 몇 가지 특성이 있다.

### 가. 선박이라는 고립된 장소에서의 근로

선원의 경우 그 작업이 타육상근로에 비해 매우 큰 위험에 노출되어 있다. 예컨대 선박에는 기관실뿐만 아니라 갑판 및 그 밖의 장소에도 움직이는 기계가 설치되어



있고 그 대부분은 계속해서 가동되어야 한다. 뿐만 아니라 선박 그 자체도 침몰, 좌초, 충돌 등의 해상 고유의 위험성에 항상 노출되어 있다.

선내작업은 또한 선박이라는 고립된 작업장의 동요와 기관의 진동 그리고 소음 속에서 이루어지는 등 매우 열악한 상황이므로 해상근로에는 강한 근력이 요구되며 이는 조기퇴직의 요인으로 작용한다.

#### 나. 계속성이 결여된 근로

해상근로의 특징은 불규칙적이고 단절적이라는 점이다. 우선 항해중에만 선원의 노동이 요구되며 정박중에는 노동이 중단된다. 이는 근로계약의 특성으로 이어져 선원이 근로계약을 체결할 때에는 선원과 선장과의 사이에 선박계약을 체결하여 1항해 단위로 선내에서 근무하게 된다. 예컨대 상선원인 경우라면 선원은 선박을 소유하는 해운회사에 입사하여 취업하는 것이 아니라 특정한 선박에 취업하여 매항해마다 선박에 고용되는 것이다.

항해가 끝나면 그동안의 급여를 정산하고 하선하게 된다. 다만 일본은 1920년대에 들어와서 이 제도를 고쳐서 승선계약뿐만 아니라 회사와의 근로계약을 아울러 체결하여 육상근로자의 고용형태와 동일한 방법을 취하게 되었다. 이를 모방한 것이 한국과 대만이다.

또한 선원은 특수한 고용형태로 인하여 육상근로자에 비해 예기치 않은 이직의 경우가 빈번히 발생한다. 승선한 선박이 손상을 입어 수리에 장기간을 요하거나 선박의 침몰, 난파, 해운경기의 불황 또는 기상조건의 악화 등으로 항해 도중에 하선해야 하는 경우가 자주 발생하기 때문이다.

특히 연근해어선원들의 경우에는 더욱 부침이 심하여 한 번 고기를 잡으러 갔다가 귀항하고 난 뒤 다음 물때<sup>14)</sup>에는 다른 배를 타거나 아니면 아예 육상의 다른 일을 찾아 떠나거나 하는 일들이 비일비재하다.

이 밖에 해상근로는 불규칙적인 근로시간을 갖는다. 항해중에 대부분의 선원은 당직근무를 하는데, 낮에 4시간, 밤에 4시간씩 하루 8시간을 근무한다. 그러나 항해중에는 일요일나 공휴일을 불문하고 근무하여야 하며, 선원 중에 한 사람이라도 환자가 발생하면 그 사람의 근무까지 나누어 담당해야 한다.

---

14) 물때라는 것은 특정 고기들이 조류를 타고 많이 몰려드는 때를 말한다.

## 다. 가족 및 일반사회로부터 유리된 근로

선원은 선박에서 근무하고 여가의 대부분을 선내에서 지내야 한다. 항해는 보통 수십일이 걸리는데, 특히 부정기화물선에 승선하거나 외국의 선박에 승무하는 해외 취업선원인 경우 한번 가정을 떠나면 1년 뒤에나 귀가할 수 있다. 출퇴근이 없고 땅을 밟을 수 없는 폐쇄된 좁은 공간에서 주로 남자들로만 구성된 군대와 유사한 계급 사회를 이루고 있는 가운데 사회적 및 노동상의 압력은 매우 크다.

해상생활은 또한 사회로부터 격리된 고독한 생활이므로 이웃, 친구, 그 밖의 사람과 접촉할 기회가 적어 사회생활에서 뒤처지고 따라서 직업의 전환이나 이직 등의 기회를 포착하기 어려워진다.

## 라. 높은 재해율에 노출된 근로

1992년 현재 선원의 재해발생률을 보면 육상은 0.584%인 데 비해 해상은 3.14%를 기록하고 있어 5.4배가 높다. 이렇듯 높은 재해의 위험을 내포한 고립된 선박 내에서 노동을 해야 하는 것이 선원들이다.

## 3. 근로계약

기업의 규모가 비교적 커서 인사 및 노무관리체계를 비교적 잘 정비하고 있는 상선이나 원양어선 또는 일부 연근해어선을 제외하고는 선원에게 있어 사업주와 선원 간 1대 1의 정상적인 근로계약이 제대로 이루어지지 않는다. 우선 몇 개의 업종을 제외한 대개의 연근해어업에서는 선장이 곧 선주가 되는 자영업 성격의 영세한 업종이 대부분이므로 타부문의 기업운영 관행과 마찬가지로 정형화된 근로계약이 아닌 구두계약의 형식을 빌리는 경우가 많다. 승선시 선원은 단지 주민등록번호만을 선장에게 제출하고 선장은 이 명단을 出漁전 海警에 보고만 하면 된다.

그러나 이 같은 불안정한 근로계약의 측면이 존재하는 반면 일단 체결된 근로계약에 있어서 선원에 대한 정리해고는 타산업보다 어렵게 되어 있다. 이는 선원법에 의해 정당한 사유 없이 선원근로계약을 해지하거나 휴직, 정직, 감봉 또는 징벌 등의 조치를 취하지 못하기 때문이다. 현실적으로도 연근해어업의 경우에는 워낙 인력이 부

족한 상황에서 선원들의 부침이 심해 선주쪽의 일방적 해고는 많지 않은 실정이다.

뿐만 아니라 선원이 직무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 직무에 종사하지 아니한 기간 및 그 후 30일간 그리고 산전·산후의 여자선원이 작업에 종사하지 않은 기간 및 그 후 30일간에도 선원의 근로계약을 해지할 수 없다.<sup>15)</sup>

이 밖에 또 다른 선원들의 근로계약상 나타나는 특징 하나는 국제협약에 근거하는 유급휴가의 부여다. 선원법에서는 해상근로에 지친 선원들을 보호하고자 선원들에게 하선후 일정기간의 유급휴가 부여를 의무화하고 있다. 이에 따라 예컨대 승선하여 1년 정도의 승무를 마치고 귀국하면 다음 배에 곧바로 승선하는 것이 아니라 일정기간 유급휴가를 받아 휴식을 취한다.<sup>16)</sup>

그런데 유급휴가기간이 지난 후에도 선원이 승선하지 못하는 경우에는 대명기간을 갖게 되는데, 이 기간중 선원은 예비원이라는 선원들만의 독특한 신분을 갖는다. 예비원제도는<sup>17)</sup> 본래 선주에게는 필요한 인력을 사전에 확보할 수 있도록 하는 동시에 선원에게는 사전에 선사에 적을 두게 함으로써 이들의 고용안정성을 제고하려는 취지에서 도입되었다. 현행 선원법에서는 총승선원수의 10% 이상을 예비원으로 확보하여 이들에게 통상임금의 70%의 임금을 지급하도록 규정하고 있다.

1997년 12월 31일 현재 우리나라의 예비원 확보율을 보면 어선(0.5%)보다 상선(11.2%)이 월등히 높다. 상선 중에서도 기관부에 대한 예비원이 15%로 단연 그 확보율이 돋보이고 있으며, 그 다음으로 통신장(13.1%)이 많은 비율을 차지한다(표 II-5 참조).

한편 어선원의 근로계약은 반복적인 특징을 갖는다. 일반적으로 어업이 계절적 성격을 가지고 있으며 하선과 동시에 근로계약이 종결되지만 몇 개월 또는 수십일 이후 다시 물때를 맞이하면 재채용되어 다시금 근로계약을 맺게 된다. 이같은 반복적인 근로계약의 체결과 종결을 선원 근로계약에서는 흔히 찾아볼 수 있다.

---

15) 천재지변 및 기타 부득이한 사유로 인하여 사업을 계속할 수 없는 경우로서 선원노동위원회의 인정을 받은 때와 선주가 선원의 부상에 대해 일시보상금을 지급할 때에는 예외이다.

16) 1개월에 5일씩 유급휴가를 받게 되므로 1년에 60일의 유급휴가를 받을 수 있다.

17) 다음에 해당하는 선박의 경우에는 예비원을 두어야 하는 의무사항이 적용되지 않는다. ①범선, ②어획물운반선을 제외한 어선, ③총톤수 500톤 미만의 어선, ④그 밖에 해양수산부령이 정하는 선박.

<표 II-5> 상선의 예비원 비율

(단위 : 명, %)

		취업자			
		계	승선원	예비원	
전체		21,441(100.0)	19,273(88.8)	2,168(11.2)	
해기사	계	12,375(100.0)	11,203(89.5)	1,172(10.5)	
	항해사	소계	6,092(100.0)	5,553(90.3)	539( 9.7)
		선장	2,441(100.0)	2,263(92.1)	178( 7.9)
		1항사	1,795(100.0)	1,684(91.1)	147( 8.9)
		2항사	1,184(100.0)	1,050(87.2)	134(12.8)
		3항사	672(100.0)	592(86.5)	80(13.5)
	기관사	소계	5,496(100.0)	4,954(89.1)	542(10.9)
		기관장	2,452(100.0)	2,270(92.0)	182( 8.0)
		1기사	1,558(100.0)	1,419(90.2)	139( 9.8)
		2기사	869(100.0)	739(82.4)	130(17.6)
		3기사	617(100.0)	526(82.7)	91(17.3)
통신장	787(100.0)	696(86.9)	91(13.1)		
부원	계	9,066(100.0)	8,070(87.7)	996(12.3)	
	갑판부	소계	4,534(100.0)	4,081(88.9)	453(11.1)
		장직	1,684(100.0)	1,534(90.2)	150( 9.8)
		수직	2,102(100.0)	1,845(86.1)	257(13.9)
		원직	748(100.0)	702(93.4)	46( 6.6)
	기관부	소계	2,801(100.0)	2,435(85.0)	366(15.0)
		장직	1,346(100.0)	1,192(87.1)	154(12.9)
		수직	1,201(100.0)	1,004(80.4)	197(19.6)
		원직	254(100.0)	239(93.7)	15( 6.3)
	사주부	소계	1,731(100.0)	1,554(88.6)	177(11.4)
		장직	1,192(100.0)	1,072(88.8)	120(11.2)
		수직	312(100.0)	275(86.5)	37(13.5)
		원직	227(100.0)	207(80.3)	20( 9.7)

주 : ( )안은 백분율.

자료 : 해양수산부·한국해양수산연수원, 『한국선원통계연보』, 1998.

<표 II-6> 어선의 예비원 비율

(단위 : 명, %)

			취업자		
			계	승선원	예비원
전체			34,922(100.0)	34,731(99.5)	191(0.5)
해기사	계		9,660(100.0)	9,524(98.6)	136(1.4)
	항해사	소계	4,647(100.0)	4,583(98.6)	64(1.4)
		선장	3,555(100.0)	3,537(99.5)	18(0.5)
		1항사	773(100.0)	757(97.9)	16(2.1)
		2항사	240(100.0)	227(94.3)	13(5.7)
		3항사	79(100.0)	62(72.6)	17(27.4)
	기관사	소계	4,366(100.0)	4,307(98.6)	59(1.4)
		기관장	3,512(100.0)	3,495(99.5)	17(0.5)
		1기사	658(100.0)	642(97.5)	16(2.5)
		2기사	133(100.0)	121(90.1)	12(9.9)
		3기사	63(100.0)	49(71.4)	14(28.6)
통신장		647(100.0)	634(97.9)	13(2.1)	
부원	계		25,262(100.0)	25,207(99.8)	55(0.2)
	갑판부	소계	17,381(100.0)	17,351(99.2)	30(0.2)
		장직	3,008(100.0)	2,997(99.6)	11(0.4)
		수직	1,064(100.0)	1,055(99.1)	9(0.9)
		원직	13,309(100.0)	13,299(99.9)	10(0.1)
	기관부	소계	5,148(100.0)	5,126(99.6)	22(0.4)
		장직	2,086(100.0)	2,079(99.7)	7(0.3)
		수직	887(100.0)	879(99.1)	8(0.9)
		원직	2,175(100.0)	2,168(99.7)	7(0.3)
	사주부	소계	2,733(100.0)	2,730(99.9)	3(0.1)
		장직	1,286(100.0)	1,286	
		수직	153(100.0)	150	3(2.0)
		원직	1,294(100.0)	1,294	

주 : ( )안은 백분율.

자료 : 해양수산부 · 한국해양수산연수원, 『한국선원통계연보』, 1998.

## 4. 임금체계

### 가. 선원의 기본적인 임금체계

#### 1) 임금지급방식

선원에게 있어서도 임금이란 근로기준법에서 규정하고 있는 바와 마찬가지로 사업주인 선박소유자가 근로의 대상으로 선원에게 임금, 봉급 또는 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금전을 말한다.

선원의 임금체계는 그러나 선박의 종류, 예컨대 상선과 어선에 따라 서로 다를 뿐만 아니라 임금산정체계도 복잡하다. 상선의 경우는 보통 육상근로자의 임금체계와 같은 월급제인 반면 어선의 경우에는 비율급제(보합제) 또는 생산수당제의 임금체계를 갖는다.

비율급제(보합제)란 월고정급 이외에 총어획금액에서 승선에 따른 공동경비를 뺀 나머지 금액을 단체협약 또는 선원근로계약하의 분배방법으로 깃가름하여 결정된 금액을 추가적으로 지급하는 임금지급방식이다.<sup>18)</sup> 따라서 이 비율급제(보합제)는 능률성과급의 성격을 갖는다고 할 수 있다.

생산수당제 역시 일종의 능률성과급이라 할 수 있는데 대개 월고정급과 생산수당으로 구분되고 있다. 생산수당은 월고정급 외에 단체협약·취업규칙 또는 선원근로계약으로 정하는 바에 의하여 어획금액 또는 어획량을 기준으로 지급한다. 이러한 생산수당제하에서는 예컨대 선주와 업종노조가 어획량이 1톤씩 증가할 때마다 추가적인 생산수당을 지급한다는 약속이 사전에 정하여진다.<sup>19)</sup>

대개 임금정산은 어선원의 비율급제(보합제) 및 생산수당제 모두 첫출어부터 조업종료까지의 기간을 단위로 한다. 그 기간이 1월 미만인 때에는 1월 단위로 정산하고, 그 기간이 6월 이상인 때에는 6월 단위로 정산한다. 다만 그 기간이 6월 이상인 경우에는 단체협약 또는 취업규칙으로 정산기간이 달라질 수 있다.

#### 2) 어선원의 통상임금 및 승선평균임금의 산정기준

어선원의 통상임금은 다음 방법에 의하여 산정한다.

18) 깃가름이란 어획량을 분배한다는 의미의 순우리말로써 보통 선원들과 선주의 분배는 4:6의 비율로 이루어지는 경우가 많다.

19) 선주와 선원근로자간의 단체협약은 업종별(조업형태별) 단체협상을 통해 체결된다.

- ① 생산수당제 임금지급방식(월고정급 및 생산수당으로 임금을 지급하는 방식)의 경우 임금 중 월고정급의 비율이 큰 업종 또는 선박으로서 어선원과 어선소유자가 합의하였을 때에는 월고정급의 120%
- ② 생산수당제 임금지급방식이지만 제①항 외의 경우에는 월고정급의 125%
- ③ 비율급(보합제) 임금지급방식의 경우 월고정급의 130%

한편 어선원의 승선평균임금은 위의 통상임금 산정방식과 달리 아래와 같은 방법으로 산정한다.

- ① 생산수당제 임금지급방식의 경우 임금 중 월고정급의 비율이 큰 업종 또는 선박으로서 어선원과 어선소유자가 합의한 때에는 월고정급의 150%
- ② 생산수당제 임금지급방식이지만 제①항 외의 경우에는 월고정급의 155%
- ③ 비율급(보합제) 임금지급방식의 경우 월고정급의 160%

### 3) 유급휴가시 임금 및 예비원의 임금지급 수준

선원법에서는 장기간에 걸친 해상근로로부터 기인할 수도 있는 선원의 심신의 휴식을 위해 하선후 1개월의 승선기간에 대해 5일의 유급휴가를 의무화하고 있다. 그리고 그 기간중에도 임금을 지급하도록 하고 있는데, 그 수준은 1일의 유급휴가에 대해 기본급의 1일분에 상당한다.

한편 예비원에게는 통상임금의 70%를 待命기간중 임금으로 지급한다.

### 4) 퇴직금

퇴직금은 선원이 1년 이상 승선하였을 경우에만 받을 수 있다. 어로계약 만기종료 시에는 선원이 6개월 이상 승선하였으면 평균임금의 20일분을 퇴직금으로 받을 수 있다.

### 5) 실업수당

선원법 제40조에 선박소유자는 다음의 경우 선원에게 퇴직금 이외에 통상임금의 2월분에 상당하는 금액을 실업수당으로 지급하도록 규정하고 있다.

- ① 선박소유자가 선원에게 책임을 돌릴 사유가 없음에도 불구하고 선원근로계약을 해지한 경우
- ② 선원근로계약으로 정한 근로조건이 사실과 달라 선원이 선원근로계약을 해지

한 경우

③ 선박이 침몰·멸실되어 선원근로계약이 해지된 경우

그런데 이 같은 선원법상의 실업수당은 간혹 고용보험법에서 규정하고 있는 실업급여와 명칭의 유사함으로 인하여 혼동되어 사용되는 경우가 있는데 이는 그 내용상 엄격히 구분되어야 한다. 왜냐하면 고용보험법에서 말하는 실업급여란 실직전 선원이 행한 기왕의 근로에 대한 보상(또는 위로금) 성격이기 때문이다.

<표 II-7> 선원근로자의 월평균임금(1997년 평균)

(단위 : 천원)

		해 기 사				부 원		
		선기장	1항기	2항기	3항기	장 직	수 직	원 직
국 적 선	외 항 상 선	3,700	2,500	1,900	1,700	1,800	1,700	1,400
	내 항 상 선	2,000	1,700	1,500	1,400	1,500	1,400	1,200
	원 양 어 선	4,000	1,800	1,700	1,600	1,700	1,500	1,300
	연근해어선	2,000	1,500	-	-	1,400	1,300	1,200
해외취업선	상 선	3,800	3,200	2,500	2,100	2,100	1,800	1,400
	어 선	2,400	1,500	1,300	1,100	1,300	1,100	1,000

주 : 월평균임금은 업종별 평균(후불성 임금 포함)이므로 선종과 항행구역, 선박의 크기 및 개별직급에 따라 같은 업종 내에서도 차이가 있으며, 특히 어선의 경우는 조업실적에 따라 지급되는 후불성임금 때문에 그 실적 여하에 따라 임금격차가 많을 수 있음.

자료 : 해양수산부·한국해양수산연수원, 『한국선원통계연보』, 1998.

나. 선원형태별 임금지급방식의 특징

같은 선원일지라도 상선선원과 어선선원간의 임금결정방식은 크게 다르다. 화물과 여객을 운송하는 서비스업인 상선선원은 월급제인 반면 생산활동에 직접 종사하는 어선선원은 어획물 생산에 따른 비율급제(보합제)가 보편적인 임금결정방식이다.

1) 국적 상선선원

상선선원의 경우 항행구역, 선종별, 톤수별로 임금 및 근로조건에 차이가 있다. 국적 외항상선과 내항상선 일부선사만이 장기고용을 실시하고 있고 대부분의 선원들은 1회 승선 후 새로운 선박을 찾아 나서야 하는 등 고용안정이 되어 있지 않다. 선



주들은 선원의 인사관리비용을 줄이기 위하여 단기고용을 선호하고 있는 실정이다.

## 2) 연근해어선원

어획물 종류와 어획방법에 따라 임금 및 근로형태가 천차만별이다. 통상적으로 월급이라고 불리는 월고정급은 일종의 가족생계비로서 가불급으로 지급된다. 임금은 기본적으로 어획물을 포획하고 그것을 판매한 실적을 비율급제(보합률)와 선원직급 간 몫을 나누어 사후 정산한다.

안강망어선의 보합률은 우선 총어획금액에서 고기잡이에 들어간 공동경비를 제하고 그 나머지에 대해 선주 65%, 선원 35%의 비율로 나눈 다음 개인보합률에 따라 재분배하는 방식을 취한다. 1998년의 경우 선장 1.5, 기관장 1.5 그리고 그 밖의 선원 1.0 등이다.

저인망의 경우에도 안강망의 경우와 마찬가지로 우선 총어획금액에서 고기잡이에 들어간 공동경비를 제하고 그 나머지에 대해 선주 55~60%, 선원 40~45%의 비율로 나누게 된다. 그 뒤 선장 2.5~3.0, 기관장 2.0~2.5 그리고 일반선원 1.0 등과 같은 개인보합률에 의해 재분배한다.

한편 연근해어선원들에게는 배에 승선하기 전에 일종의 선불이라 할 수 있는 전도금을 지급하고 있는데, 최근 들어 전도금만 가로채고 계약기간 종료 이전에 도망가는 선원들이 많아져 문제가 되고 있다. 그 때문에 요즘에는 전도금 지급을 꺼려하여 일시불로 전도금을 아예 지급하지 않거나 또는 전도금을 몇 차례에 걸쳐 귀항할 때마다 지급하는 선주들이 늘고 있다.

<표 II-8> 연근해어업의 업종별 계약기간, 임금지급방식 및 승선인원

	계약기간	임금지급방식	승선인원	비고
선망	12개월	월고정급+생산수당	79명	선망은 보통 1통으로 조업하는데 1통이란 본선 2척, 불배 1척, 운반선 3척으로 구성
저인망 : 쌍끄리 외끄리 트 롤	12개월	월고정급+생산수당 월고정급+보합제 월고정급+보합제	척당 12~13명 9~10명 15~16명	쌍끄리 조업은 두 척이 기본임.
연 승	12개월	월고정급+보합제	10명	
통 발	12개월	월고정급+보합제	10~15명	
유자망	12개월	월고정급+보합제	7~10명	
채낚기	12개월	월고정급+보합제	10명	
안강망	12개월	월고정급+보합제	11~12명	

### 3) 원양어선원

원양어선원도 연근해어선원의 근로형태와 대체적으로 동일하다. 다만 연근해어업에 비해 비교적 기업의 형태를 갖추고 있다는 점에 차이가 있다.

원양어선의 통상적인 임금결정도 임금은 비율급제(보합제) 또는 생산수당제로 이루어지는데 이는 다음과 같다.

#### 비 율 급 제 ( 보 합 제 )

$$\text{총수랑고} - \text{항목 경비} \times \text{보합률(\%)} : \text{선원총인몫} \times \text{개인보합률} - \text{개인가불금} = \text{지급액}$$

※ 개인가불금 : 월고정급, 전도금, 상륙비, 명절가불금, 전보전화통화료, 기타 개인가불금 등

#### 생 산 수 당 제

$$\text{어획팬수} \times \text{해당 팬수} : \text{선원총인몫} \times \text{개인인몫} - \text{개인가불금} = \text{지급액}$$

※ 개인가불금 : 전도금, 상륙비, 명절가불금, 전보전화통화료, 기타 개인가불금 등

개인보합률은 선내 보합률 조정위원회에서 결정되며 각 직급별로 상이하다. 예컨대 1998년의 경우 선장 2.5~3.5, 기관장 2.2~2.8, 통신장 1.6~2.2, 1항·기사·갑판장 1.5~1.9, 2항·기사 1.3~1.6, 3항·기사 1.1~1.3, 1갑·기원 1.3~1.5, 조기장 1.3~1.8, 냉동·전기사 1.3~1.7, 조리원 1.1~1.4, 갑·기원 1.0~1.3 등이다.

중도하선하였을 경우에는 해당 직책의 최저 보합률이 적용된다.

중도하선자에 대한 귀국여비 지급에 있어서는 공상환자로 인정할 수 없는 경우와 본인의 자의로 하선할 경우에는 귀국후 귀국에 소요된 비용(편도항공료 등)을 본인이 부담하여야 한다. 이 외에도 중도하선자는 개인보합률을 최저로 적용받으며 상여금 등의 혜택도 주어지지 않을뿐더러 본인의 근무기간만 정산하게 되고 보장급 혜택을 받을 수 없다.

### 4) 해외취업상선원

외국선주를 대리한 선박관리업자(일종의 인력송출업체)가 선원을 모집하여 외국선박에 배승시키고 있다. 해외취업 선원들의 임금형태는 국적상선과 별반 다를 바 없으나 선박관리업자가 선주와 계약한 임금표에 의해 급여를 지급한다.

<표 II-9> 원양어업의 업종별 계약기간 및 임금지급방식

	계 약 기 간	임 금 지 급 방 식	비 고
참 치 독 항	15~24개월	월고정급+비율급	
베 링 트 롤	12개월	월고정급	
북 해도트롤	12개월	월고정급+생산수당	
냉 동운반선	12개월	월고정급	
오징어채낚기	12개월	페루어장 : 월고정급+톤수당제 포크어장 : 월고정급+생산수당제	
기 지 트 롤	24개월	월고정급+비율급	
꽁 치 봉수망	6개월	월고정급+비율급	
참 치 선 망	24개월	월고정급+비율급	

급여지급방식은 선주로부터 선박단위로 임금총액을 수령하여 업자 자신들의 계산에 의해 지급하는 형태와 순수하게 선주의 급여지급 사무를 대리하는 형태의 두 가지가 있다. 개개의 경우 선주는 선원의 후불성 임금 월할분을 선박관리업자에게 송금하나 선박관리업자들은 이를 적취하였다가 승선계약 완료후 지급한다. 따라서 선원이 중도하선할 경우 귀국비용 부담 문제와 후불성 임금지급 문제가 역시 발생한다. 해외취업선원들의 임금 및 근로조건은 국제해운노동조합단체인 ITF/FKUS 단체협약의 영향을 받고 있으며, 해외취업노사협의회에서 정한 기준 이상으로 임금을 지급할 수 있어야 선원 해외취업이 허가되도록 행정지도되고 있다.

#### 5) 해외취업어선원

해외취업어선원의 근로형태는 한국 국적의 원양어선과 다르지 않으나 선박의 국적이 외국적이므로 국내 관계법령의 적용을 받지 않는다. 그 결과 열악한 근로환경이 개선되지 않아도 이를 규제할 근거가 없는 단점이 있다. 그러나 국내의 사회보험 중 국민연금과 의료보험은 국내의 선원을 고용하고자 하는 외국선주가 부담하도록 선원법 시행령 제38조에 규정되어 있다.

급여는 생산수당제가 일반화되어 있어 선박관리업자들이 제시하는 월고정급과 어획물 생산에 따른 생산수당으로 나뉘어진다. 중도하선의 경우 귀국비용과 함께 생산수당 정산을 하게 되는데 이 과정이 또한 쉽지 않다.

## 5. 조직체계

선내의 조직형태는 군대와 흡사하여 매우 엄격한 것이 특징이다. 이는 해상근로의 특수성에 주로 기인하는데, 특히 선원들 모두 오랜 기간 동안 배 위에서 함께 생활하여야 하는 만큼 그 사이 배 안의 치안 또는 규율은 육상의 그 어느 사업장보다도 비교할 수 없다. 일단 바다로 나가면 배 안은 또 하나의 독립된 영역으로서 나름대로의 치안 및 그 밖의 체계를 갖추어야 하기 때문이다. 선원법에서 선장에게 많은 권한을 부여하고 있는 까닭도 여기에 있다.<sup>20)</sup>

또한 작업방식이 육상에서 일반적으로 보게 되는 것과 달리 분화의 정도가 크지 않다는 점도 특징이다. 작업의 분업이 효율적으로 이루어지지 않는 이유는 첫째, 입출항, 항해, 조업 등 각각의 단계에서 발생하는 작업종류가 다르고 그 양이 날씨 따위의 외부사정에 의하여 변동되며, 둘째, 선내작업이 한 사람의 선원이 한 가지 작업만을 전담시킬 만큼 대량으로 계속해서 생기는 것이 아니고, 셋째, 선박은 완결된 하나의 기술적 단위를 이루고 있기 때문에 선내의 여러 작업을 자립적으로 수행하지 않을 수 없기 때문이다.

각 조직별 역할은 다음과 같다.

### · 선장

선박의 최고책임자로서 선주를 대신하여 선박업무 일체를 통괄한다.

### · 갑판부

상선의 경우는 화물선적 및 양육기기 보수정비와 선체 외관의 보수유지 및 항해 또는 정박당직 업무를 수행하고, 어선의 경우는 어로작업에 종사하기 때문에 주로 어로작업과 어구보수 및 어획물 적재와 양육업무를 수행한다.

---

20) 선원법은 근로기준법과 달리 선원의 근로보호와는 직접적인 관계가 없는 선장의 직무와 권한 및 선내질서의 유지에 관하여 별도의 장을 마련해 놓았다. 선박항행의 안전 확보를 위해서는 선원법 중 선장의 직무와 권한의 규정에서 선장의 공법상의 권한을 정하고 있으며, 선박내 질서를 유지하기 위해서는 선내질서의 유지 규정에서 海員에게 일정한 의무를 부과함과 동시에 선장에게 선박권력을 부여하는 내용을 다루고 있다.

· 기관부

선박운행시 동력을 제공하는 주기관 가동과 주변기기인 발전기, 보일러, 냉동기 등 주로 엔진의 정비보수업무를 수행한다.

· 사주부

선박운항과 관련한 통신업무 및 전체 선원의 건강유지를 위하여 주·부식 관리 및 配食업무를 수행한다.

<표 II-10> 선내조직

	기관부	갑판부	사주부	비 고
해기사	기관장 1기사 2기사 3기사	선장 1항사 2항사 3항사	통신사	해기사는 선박직원법상 “선박직원”으로 해기면허소지자를 말하며, 항행구역과 선박의 크기에 따라 그 정원은 각각 달리함.
부원	조기장 1조수 2조수 3조수  1기원 2기원 3기원  기견	갑판장 1타수 2타수 3타수  1갑원 2갑원 3갑원  갑견	조리장  조리수  조리원  사견	부원의 경우도 선박의 크기 및 선종과 조업형태에 따라 선내조직과 인원수가 각각 다름.

### Ⅲ. 雇傭保險 이외의 船員에 대한 現行 社會保險制度

#### 1. 선원을 위한 산업재해보험제도

##### 가. 선원근재보험

노동부에서 산업재해보상보험을 관장하기 전에는 근로자의 산업재해와 관련해서는 근재보험이라는 근로자재해보상책임보험과 사용자배상책임보험을 하나로 묶은 민간보험회사의 보험상품이 있었다. 그러나 산업재해보상보험이 사회보험의 하나로써 사업주들에게 보험료 납부의무를 강제한 이후 일부 산업을 제외한 산업 전체가 노동부가 관할하는 산재보험의 테두리 안으로 들어갔으나 선원의 경우에는 아직도 산재보험의 대상에 포함되지 못하고 있다. 따라서 선원의 근재보험은 현재에도 예전과 마찬가지로 일반손해보험회사가 육상근로자를 대상으로 하는 근재보험에다 선원에 대한 재해보상책임 담보특별약관을 부가한 사보험의 성격을 띠고 있다.

그런데 최근 들어 보험금의 지급은 급증하는 데 반해 보험료율은 상향조정되지 않아 보험회사들이 적지 않은 손해를 보고 있다고 한다. 문제는 보험회사측이 대책을 강구하기보다는 사고율이 높은 선원 및 업체에 대하여 부보를 기피하는 극한적인 방법을 동원한다는 데 있다. 결과적으로 선원보험이 갖는 사회보험적인 성격이 외면당하고 있는 것은 물론이고 선원법에 규정된 선원재해에 대한 실효성있는 보장을 받지 못하는 현실을 낳고 있다.

##### 나. 선원공제제도

선원근재보험이 성립되기 이전부터 선주단체인 수산업협동조합(이하 수협이라 함)과 한국해운조합들은 각각 별도의 선원공제사업을 하고 있으며, 이 밖에 선주책임상호보험도 있어 선원의 재해보상문제를 전적으로 담당하여 왔다.

#### 1) 수산업협동조합에 의한 선원공제

수협이 주로 연근해어선에 승선하는 선원을 대상으로 시행하고 있는 수협공제는 선원이 일정기간 내에 직무수행중에 발생한 사고로 인하여 사망 또는 폐질(장해)을 당한 경우에 공제금을 지급하는 사업을 말한다.

선원공제에는 선원특수공제와 선원보통공제 등 두 가지가 있다. 선원특수공제는 선원법 제98조가 규정하는 선박소유자의 선원에 대한 재해보상책임을 이행하기 위한 강제 책임보험이며, 선원보통공제는 선박소유자가 선원보험법상의 재해보상의 한도를 넘는 보상책임을 질 경우를 대비하여 가입하거나 선원이 자기를 위하여 가입하는 임의보험의 정액보험 성격을 띠고 있다.

##### 가) 선원특수공제

선원특수공제는 어선소유자가 고용한 선원이 일정기간 내에 재해를 입었을 경우 피공제자가 선원법의 규정에 의한 보상책임을 부담함으로써 손해가 발생했을 때 그 손해를 보상해 주는 책임공제제도이다.

선원특수공제는 피공제자가 부담하는 선원법상의 재해보상책임으로 인한 손해를 보상한다. 따라서 30톤 이상인 어선의 소유자를 대상으로 선원의 직무수행과 관련하여 공제사고가 발생했을 경우에는 선원법 제10장의 규정에 의하여 요양공제금, 상병공제금, 장해공제금, 유족공제금, 장제공제금, 행방불명공제금을 지급한다.

##### 나) 선원보통공제

선원보통공제는 피공제자가 고용한 선원이 일정기간 내에 직무수행중 발생한 사고로 사망하거나 재해를 입었을 경우에 보상하는 상해보험의 일종이다.

선원보통공제는 선원특수공제와 달리 피보험자가 선박소유자가 아닌 선원이고, 공제의 가입조건에 선박의 톤수 제한이 없기 때문에 선원법의 재해보상 범위에서 제외된 선박이나 30톤 미만의 어선에 승무하는 선원이 주된 가입대상이 된다.

선원보통공제에서 보상하는 것은 행방불명을 포함한 사망과 폐질(장해)이며, 공제금은 사망의 경우에는 공제금액 전액이 지급된다. 또 가입선원이 공제기간 내에 직무수행중 발생한 사고로 인하여 폐질(장해)상태에 이르면 산업재해보상보험법 시행령 제13조에 규정한 신체장해등급에 따라 공제금액의 3%(제14등급)에서부터 100%(제1등급)까지 지급한다.

선원보통공제에 참가하여 체결되는 선원보통공제 특약에는 치료비 부담특약, 생계

비 부담특약, 장제비 부담특약 및 부대비용 부담특약 등이 있다.

다) 수협 선원공제의 문제점

첫째, 사고발생시 공제계약자인 선박소유자의 고지금액은 선원근로계약(단체협약)상의 보상임금과 일치하는 것이 보통이지만, 만일 선박소유자가 보험료의 절감을 목적으로 이를 낮게 고지하는 경우에는 선원의 재해보상에 큰 차질을 가져오게 된다.<sup>21)</sup>

또 실무상으로도 공제계약 청약시 선원근로계약서 사본을 첨부함 없이 단순히 임금의 고지만을 하는 것이 관례이므로 이러한 폐단을 막을 수 있는 장치가 없다. 더욱이 선원법이 보상임금의 산정기초가 되는 임금의 형태로서 어선 선원에 대하여는 월 고정급제 및 생산수당제로 하거나 비율급제로 할 수 있다고 하는 특례규정을 둠으로써 공제계약자가 보상임금을 자의적으로 책정할 가능성이 높다.

둘째, 선원특수공제는 선원을 보호할 목적으로 어선 소유자를 피공제자로 하는 강제보험이다. 이러한 공제는 공제료를 납입함으로써 공제사고에 대해 책임을 진다. 그런데 공제료를 미납한다든지 계약자의 고의 또는 중대한 과실로 인한 공제계약의 해지 및 계약자의 의무위반으로 인하여 계약이 해지된 경우 불이익을 받는 사람은 선원이다.

한편 임의공제는 선원법상 재해보상을 완전히 할 수 있도록 하고 있으나 가입 여부는 전적으로 선박소유자의 의사에 달려 있으므로 선박소유자가 선택하지 않은 부분은 대개 선원법의 재해보상 수준에 미달된다.

셋째, 연근해어업의 특성상 선원송환에 수반되는 비용의 부담 문제는 발생하지 않으므로 이러한 점은 제외하더라도, 선원법상 재해 선원에게 당연히 보상되도록 규정하고 있는 소지품유실보상을 담보하는 규정이 없는 것은 문제점으로 지적될 수 있다.

넷째, 연근해어선의 업종별 재해율은 상호간에 현격한 차이를 보이고 있으나 그에 따른 공제율의 차등불입제는 채택하고 있지 않다. 이것은 공제사업 추세의 경영압박요인으로 작용할 수 있을 뿐만 아니라 선원의 공제계약자 및 피공제자에게 불이익을 초래할 가능성도 있다.

---

21) 선원법에서는 선원에게 정기적·일률적으로 소정의 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 월 임금액(또는 도급금액)인 통상임금과 승선평균임금을 기준으로 보상한도를 정하고 있으나 선원특수공제에서는 공제계약자간에 협정된 금액인 보상임금으로 하고 있다.



## 2) 한국해운조합법에 의한 선원공제

한국해운조합법에 의한 선원공제사업은 해상운송사업면허를 얻은 자와 총톤수 5톤 이상의 선박 운영자를 대상으로 1974년부터 시작하였는데 당시에는 선원의 사망에 따른 보상, 행방불명보상, 장해보상, 소지품유실보상만을 보상하였다. 그 후에 보상범위를 확대하여 요양보상, 상병보상까지 담보하도록 하였지만 보상금액은 실비수준의 일정금액이었다.

이와 같은 한국해운조합법에 의한 선원공제는 선원법상의 재해보상을 완전히 이행할 수 없었기 때문에 1979년 선원법상의 재해보상의 완전한 이행을 위하여 임의공제제도를 도입하게 되었다. 이어서 1984년 8월에 개정된 선원법에 따라 관련조합으로 하여금 이 법에 의한 선주 배상책임의 완전한 이행이 가능하도록 임의공제제도를 조정하였고, 1986년 2월부터는 요양보상과 상병보상에 대하여 일정한 금액의 한도 내에서 실비를 보상하는 기본공제제도를 보완하여 시행중에 있다.

한국해운조합법에 의한 선원공제는 보통약관과 특별약관 및 추가약관으로 구성되어 있다. 보통약관은 선박소유자가 선원법에서 규정하는 책임보험 가입의무를 이행하기 위하여 가입하는 공제이다. 그리고 특별약관 및 추가약관은 보통약관의 보상범위를 초과하는 책임을 담보하기 위한 공제이다.

### 가) 보통약관

기본공제의 보상내용은 선원법 제85조 내지 제92조에서 정하는 요양보상, 상병보상, 장해보상, 일시보상, 유족보상, 장제비, 행방불명보상 등이다.

### 나) 특별약관

보통약관에 의한 보상의 한도액을 초과하여 부담해야 하는 손해와 기타 특약에 따른 보상을 받기 위한 공제로서 선원법상 선박소유자가 책임져야 하는 부분에 대하여 미흡한 부분을 보완하는 역할을 한다.

### 다) 한국해운조합법에 의한 선원공제의 문제점

첫째, 기본공제인 보통약관은 선원법상의 강제보험에 해당하는 선원법 제10장의 제85조 내지 제93조의 내용을 모두 담보하지 못하고 있다. 즉 요양보상, 상병보상, 장해보상, 일시보상, 유족보상, 행방불명보상, 장제비만 담보하고 소지품유실보상은 특별약관으로 담보하고 있어서 실효를 거둘 수 없다.

둘째, 수산업협동조합의 선원공제와 마찬가지로 공제계약자인 선박소유자가 선원의 실제임금보다 낮은 금액을 고지하고 공제에 가입한 경우에는 선원법이 규정하는 재해보상을 충분히 할 수 없는 문제가 있다.

셋째, 임의공제는 선원법상의 재해보상을 완전히 담보하는 것이 목적이기는 하지만 임의공제에의 가입은 공제계약자인 선박소유자의 의지에 달려 있으므로 선박소유자가 선택하지 않은 부분은 보상을 받지 못하게 된다.

### 3) 선주책임상호보험

선주책임상호보험은 선박보험의 담보사항이 아닌 충돌손해배상책임, 선박제거비용, 선원의 사상에 관한 배상책임의 비용, 선하증권의 면책조항에 해당하지 않는 배상책임 등 선박소유자의 제3자에 대한 손해배상책임을 담보하는 일종의 선주 상호간 공제의 성격을 띠고 있다.

한국의 선박소유자들은 영국의 Britanica P&I Club 또는 UK P&I Club이 운영하고 있는 선주책임상호보험에 가입하고 있다.<sup>22)</sup>

#### 가) 보상범위

선박의 운항에 수반되던 선원의 인명상실 또는 상해로 인한 보험사고는 선주책임상호보험조합이 담보했던 위험 중 가장 대표적인 것이다. 인명사고와 관련하여 발생하는 보상청구의 내용은 진료비, 약품대, 병원비 그리고 관계교통비 등의 치료비용과 치료기간의 수익상실, 기능 장애 또는 상실로 인한 장래를 향한 손해 등 두 가지로 대별할 수 있다. 현재 선주책임상호보험의 담보위험 중 인명관계보상청구의 비중이 절대적이지는 않지만 그 밖의 다른 위험과 비교할 때 여전히 보상의 상당부분을 차지한다.

선박보험보다 광범위한 조건으로 선주책임상호보험이 담보하고 있는 선박소유자의 제3자에 대한 책임은 ①선박소유자가 법률상 자신이 고용하고 있는 선원에게 지고 있는 책임과 의무, 즉 법률에 의하여 부과되는 법률상의 책임, ②선박소유자가 자유로운 의사로 체결한 계약의 불이행으로 인한 책임인 계약상의 책임, ③선박소유자의 책임있는 의사로 제3자에게 손해를 입혔을 때 그 손해의 배상책임 등이 있다.

이 중에서 법률에 의해서 부과되는 책임의 중요 사항은 상명선원에 대한 치료의

---

22) 영국에는 현재 17개의 선주책임상호보험조합(P&I 클럽)이 있다.

무, 송환의무, 작업조건 확보, 기타 직무상 상병에 대한 재해보상의무이므로 우리나라의 선박소유자들은 선원법이 강제하는 재해보상을 보장하기 위하여 선주책임상호보험에 가입하고 있다. 또한 원양어선에 승무하는 선원과 해외송출어선원의 재해보상도 주로 선주상호책임보험에 부보한다.

#### 나) 선주책임상호보험의 문제점

첫째, 우리나라 선원법은 선원이 승선중에는 비록 직무 외의 사유로 재해를 입었더라도 선원의 사용자인 선박의 소유자가 차등을 두어 보상하는 것을 원칙으로 하고 있다. 그러나 선주책임상호보험에서는 직무상과 직무 외의 구분보다는 승선중일 것을 보상요건으로 하고 있다. 이처럼 우리나라 선원법과 선주책임상호보험은 재해보상요건에 차이를 보이고 있다.

둘째, 선주책임상호보험의 경우 외국의 민간단체인 선주책임상호보험조합(P&I) 자체의 판정에 의한 보험급여에 이의가 있더라도 그것의 해결을 위한 국내법상의 제도가 마련되어 있지 않다.

셋째, 우리나라 선원에 대한 재해보상을 위하여 보험계약자인 선박소유자는 외국 보험단체인 선주책임상호보험에 가입하고 있으므로 선박소유자들이 납부하는 보험료가 외국으로 유출되어 외화가 낭비되는 결과를 낳고 있다.

## 2. 의료보험

선원들은 가족을 제외한 본인만을 대상으로 하는 의료보험(해원의료보험)에 가입할 수 있다. 그러나 선원들의 의료보험과 관련해서는 다음과 같은 문제점이 있다.

### 가. 보험료의 이중부담

선원들은 해원의료보험에 가입할 수 있으나 실제로는 의료보험의 혜택을 받기가 매우 어려우며, 오히려 선원법상 상병보상으로서의 혜택이 주가 되고 있다.

선원들의 해원의료보험이 선원 본인만을 위한 것이므로 자신의 가족을 위해 별도로 의료보험에 들어야 한다. 이때 의료보험료는 자신과 가족의 보험료를 사업주(선주)와 선원근로자 자신이 반반씩 납부하여야 하는데, 자신은 정작 의료보험의 혜택

을 받지 못하므로 선원들의 경우 이중으로 의료보험료를 부담하는 상황이다.

또한 요양보상의 내용과 장제비 규정이 선원법과 의료보험법에서의 내용과 일치하는 반면 선원의 직무상 부상 또는 질병에 대해서는 의료보험법 제41조 제5항의 규정에 의하여 의료보험제도에 의한 요양을 전혀 받을 수 없다.

이 외에도 승선기간중에는 당직시간이 아니더라도 24시간 위급한 사태에 대비하면서 사업장인 선박에서 생활하기 때문에 사실상 직무 외의 부상 또는 질병 및 사망이 발생할 가능성은 거의 인정받을 수 없는 특수성이 있다. 이로 인해 선원법 제98조에 의한 재해보상을 위한 선주책임상호보험 및 선원공제보험 등과 의료보험법의 요양보상이 서로 상치하는 결과를 낳고 있으며, 그럼으로써 선원 본인의 부상 또는 질병 및 사망에 대해서는 의료보험의 혜택을 받을 수 없는 실정이다.

#### 나. 근무지역에 의한 불이익

의료보험법 제42조 제1항에 의하면 국외 여행중이거나 국외에서 업무에 종사중일 때에는 의료보험법상 보상을 받을 수 없다. 선원의 경우에는 연안선박 또는 연근해 어선이 아닌 한 대한민국의 영해 밖에서 업무를 수행중인 시간이 많을 뿐만 아니라 선원의 교대근무를 위한 해외출장도 잦기 때문에 선원 본인을 위한 의료보험의 보상은 거의 받게 된다.

### 3. 국민연금

선원들이 국민연금에 가입하고자 할 때에는 가입에 대한 제약은 없으며, 특히 상선과 원양어선에 승선하고 있는 선원의 경우 근로계약의 명확성으로 인해 적용상 또는 관리상 큰 문제는 없다.

그러나 많은 연근해어선원들의 경우에는 문서로 작성된 근로계약 없이 또는 부정기적인 단기근로에 종사함으로써 사업장에는 제대로 된 임금대장이 갖추어져 있지 않아 사용자(선주)가 국민연금 가입신청을 하지 않는 경우가 대부분이므로 결국 연근해어선원들은 국민연금의 혜택이 요원한 실정이다.

<표 III-1> 선원법과 의료보험법의 비교

	선 원 법	의 료 보 험 법
요양보상 (선원법 제86조, 의료보험 법 제2조)	진찰	진찰
	약제 또는 치료재료와 의지 기타 보철구의 지급	약제 및 치료재료의 지급
	기타 치료	처치
	수술	수술
	병원, 진료소 기타 자택 이외의 곳에 수용	의료시설에 수용
	간호	간호(방문 간호비용)
	이송 통원치료에 필요한 교통비	이송
상병보상	직무상의 상병으로 요양기간이 4월까지는 매월 통상임금을 지급하고, 4월 이후 완치까지는 매월 통상임금의 70% 지급(제87조)	
일시보상	상해보상기간이 2년을 경과하여도 치유되지 않은 경우에는 산업재해보상보험법상의 최상위 등급의 일시보상	
장해보상	산업재해보상보험법의 장애등급에 따른 일수에 승선 평균임금을 곱한 금액(제88조)	
장 제 비	승선 평균임금의 120일분(제91조)	조합정관으로 정한 액수(제91조)
유족보상	직무상의 사망: 승선 평균임금의 1,300일분 직무 외의 사망 : 승선평균임금의 1,000일분 (단, 선원의 고의 또는 중대한 과실에 의한 사망이 아닐 것)	

## IV. 船員의 雇傭保險 支援現況

### 1. 선원의 고용보험 적용 현황

#### 가. 고용보험 적용사업장 및 선원 현황

현재 선원 중 상선 및 원양어업 중 4개 업종(원양선망, 원양트롤, 원양연승, 원양통발)의 선원들은 고용보험의 적용을 받고 있다.

그러나 아쉽게도 이들 업종 속에서 얼마나 많은 선원들이 피보험자로서 고용보험을 적용받고 있는지에 대해서는 사업장별로 일일이 그 수를 확인하지 않고서는 정확히 파악하기 어렵다. 그것은 선원이 고용되어 있는 업종에는 선원뿐만 아니라 육상근무자들도 함께 뒤섞여 있고, 더욱이 우리나라의 고용보험 관련 통계자료가 피보험자 단위의 관리시스템이 아닌 사업장 단위의 관리시스템으로 관리되는 까닭이다. 다시 말하면 선원의 고용보험자격 취득 또는 상실시 신고서상에는 그가 선원인지 아닌지의 여부가 기록되지 않는다는 말이다.

따라서 고용보험의 적용을 받는 선원의 수를 전수조사하지 않고 추정하려면 선원이 취업하고 있는 고용보험의 적용업종을 파악하기 위하여 해양수산부 및 해양수산연수원에서 발간하는 『한국선원통계연보』를 이용할 수밖에 없다. 이 책에 의하면 고용보험이 적용되는 선원취업 업종인 외항선·내항선 및 일부 원양어선의 취업선원은 1997년 12월 31일 현재 1만 9,998명으로 나타나고 있다(표 IV-1 참조). 이는 전체 취업선원의 35.5%에 해당한다.

그런데 <표 IV-3>의 자료는 고용보험전산망에서 집계한 선원취업 업종 중 고용보험이 적용되는 업종에 속해 있는 고용보험 피보험자수임을 주의해야 한다. 즉 선원취업 업종의 고용보험 피보험자 2만 1,963명은 육상근로자와 선원 모두를 포함하는 수치라는 것이다. 만일 이들 업종의 육상근로자수를 파악하려면 『한국선원통계연보』상 선원수와 고용보험전산망의 자료를 비교할 필요가 있다. 비교 결과 이들 업종에서 근무하는 육상근로자는 전체 직원 100명 중 약 9명꼴로 나타났다(표 IV-5 참조).



<표 IV-2> 『한국선원통계연보』로 본 고용보험 적용업종 취업선원 현황(1997. 12. 31. 현재)  
(단위 : 명, %)23)

취업 선원	고용 보험 적용 선원 소계	어 선													해의 취업선 (미적용)	
		상 선					원 양 어 선 (적 용 업 종)				원 양 어 선 (미 적 용 업 종)					연근해 어선 (미적용)
		소계	외 항 선	내 항 선	소계	원양 선망	원양 트롤	원양 연승	원양 통발	소계	원양 유자망	원양 붕수망	원양 채낚기	기타		
56,363 (100.0)	19,998 (35.5)	14,720 (26.1)	7,339 (13.0)	7,381 (13.1)	5,278 (9.4)	479 (0.8)	2,454 (4.4)	2,333 (4.1)	12 (0.02)	1,436 (2.5)	10 (0.02)	243 (0.4)	753 (1.3)	430 (0.8)	26,732 (47.4)	8,006 (14.2)

주 : 상선은 예비원이 포함되어 있으며 연근해어선에는 예비원이 없음. 원양어선에는 예비원이 191명이나 이들은 위 표에서 제외되어 있음.

자료 : 해양수산부 · 한국해양수산연수원, 『한국선원통계연보』, 1998.

<표 IV-3> 고용보험전산망에 의한 고용보험 적용업종의 피보험자 현황(1997. 12. 31. 현재)  
(단위 : 명, %)

	전 체 (A+B)	실 업 급 여 (A)	고용안정사업 (B)	직업능력 개발사업 <sup>2)</sup>
전 체	21,963(100.0)	2,992(13.6)	18,971(86.4)	18,333
일 반 어 업 <sup>1)</sup>	5,467(100.0)	1,472(26.9)	3,995(73.1)	3,363
해 상 운 송 업	15,764(100.0)	1,265( 8.0)	14,499(92.0)	14,493
내 륙 수 상 운 송 업	732(100.0)	255(34.8)	477(65.2)	477

주 : 1) 일반어업에는 연근해어업과 원양어업 모두가 포함되나 고용보험 적용이 되는 것은 원양어업 중 4개 업종임.

2) 직업능력개발사업의 적용 피보험자수와 고용안정사업의 적용 피보험자수 차이는 고용보험 적용요건상 직업훈련사업장에서 종사하는 근로자에 해당함. 전체 피보험자수의 산정에 있어서는 실업급여 적용 피보험자수와 고용안정사업 적용 피보험자수를 합한 수치가 됨.

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료.

23) 육상근로자와 선원의 비율은 그러나 실제와 많이 다르다는 것이 기업관계자들의 얘기다. 그렇다면 그 이유는 사업주가 고용보험 피보험자격 취득신고를 제대로 하지 않았거나 아니면 한국선원통계연보의 통계가 과장되어 있기 때문일 것이다.



<표 IV-4> 선원취업 업종 중 고용보험이 적용되는 업종의 육상근로자수 추정(1997. 12. 31. 현재)  
(단위 : 명, %)

	피보험자(육상근로자+선원) (A)	한국선원통계연보에 의한 선원 (B)	육상근로자 (A-B)
전 체	21,963(100.0)	19,998(90.1)	1,965( 8.9)
상 선 <sup>1)</sup>	16,496(100.0)	14,720(89.2)	1,776(10.8)
원양어선 (4개 업종)	5,467(100.0)	5,278(96.5)	189( 3.5)

주 : 1) 상선은 표준산업분류상 해상운송업과 내륙수상운송업의 선박에 해당함.  
자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 및 한국선원통계연보.

## 2. 선원의 고용보험사업 지원실적

### 가. 고용보험료 납부 현황

1998년 6월말 현재 고용보험료 징수액은 모두 5,961억원이며 이 중 실업급여가 3,582억원으로 60.1%, 고용안정사업이 1,084억원으로 18.2% 그리고 직업능력개발사업이 1,292억원으로 21.7%를 각각 차지하고 있다(표 IV-5 참조). 보험료 납부비율이 가장 높은 산업은 제조업으로서 전체 보험료 중 34.2%를 차지하고 있으며, 그 다음으로 금융보험업(18.2%), 부동산임대사업서비스업(11.1%) 그리고 운수창고업(10.0%) 등의 산업에서 비교적 높은 비중을 보이고 있다(표 IV-7 참조).

이에 비해 고용보험이 적용되는 선원취업 업종의 경우에는 전체 고용보험 수납액의 0.7%인 41억원에 불과한 것으로 나타났다(표 IV-9 참조).

<표 IV-5> 전체 보험료 징수 대비 각 사업별 비중

(단위 : 백만원, %)

	1997. 1. ~ 1997. 12. 31.	1998. 1. 1 ~ 1998. 6. 30.
전 체	917,430(100.0)	596,081(100.0)
실업급여	528,799( 57.6)	358,522( 60.1)
고용안정사업	178,930( 19.5)	108,360( 18.2)
직업능력개발사업	209,701( 22.9)	129,198( 21.7)

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV-6> 산업별 고용보험료 수납실적(1997. 1. 1.~12. 31.)

(단위 : 백만원, %)

	전 체	실업급여	고용안정사업	직업능력개발사업
전 산 업	917,430(100.0)	528,799(100.0)	178,930(100.0)	209,701(100.0)
농업·수렵·임업	1,161( 0.1)	689	189	284
어업	1,173( 0.1)	655	177	341
광업	3,195( 0.3)	2,168	607	420
제조업	379,654(41.4)	247,271	74,119	58,264
전기·가스	12,949( 1.4)	8,534	2,850	1,565
건설업	88,361( 9.6)	36,553	31,732	20,077
도·소매업	61,972( 6.8)	33,698	9,648	18,626
숙박음식업	13,179( 1.4)	6,552	2,049	4,578
운수·창고업	78,164( 8.5)	48,607	15,295	14,262
금융보험업	138,239(15.1)	68,658	20,762	48,818
부동산임대사업서비스	81,906( 8.9)	45,299	12,646	23,960
공공행정·국방	3,466( 0.4)	1,811	500	1,156
교육서비스	2,565( 0.3)	1,541	349	675
보건·사회복지서비스	26,992( 2.9)	13,663	4,169	9,160
기타 공공개인서비스	24,453( 2.7)	13,098	3,836	7,519
가사서비스	2( 0.0)	2	0	0
국제·기타 외국기관	0( 0.0)	0	0	0

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV-7> 산업별 고용보험료 수납 현황(1998. 1. 1.~6. 30.)

(단위 : 백만원, %)

	전 체	실업급여	고용안정사업	직업능력개발사업
전 산 업	596,081(100.0)	358,522(100.0)	108,360(100.0)	129,198(100.0)
농업·수렵·임업	997(0.2)	684	129	184
어업	793(0.1)	432	124	237
광업	1,560(0.3)	1,102	271	187
제조업	204,113(34.2)	136,719	38,567	28,828
전기·가스	8,846(1.5)	5,779	1,912	1,156
건설업	47,085(7.9)	21,772	15,697	9,616
도·소매업	42,588(7.1)	26,510	6,086	9,992
숙박음식업	7,945(1.3)	4,097	1,228	2,620
운수·창고업	59,691(10.0)	38,595	11,896	9,200
금융보험업	108,212(18.2)	55,655	16,182	36,374
부동산임대사업서비스	65,985(11.1)	39,435	9,435	17,115
공공행정·국방	3,790(0.6)	1,955	562	1,273
교육서비스	2,664(0.4)	1,794	310	561
보건·사회복지서비스	19,799(3.3)	10,699	2,976	6,124
기타 공공개인서비스	22,004(3.7)	13,284	2,987	5,733
가사서비스	6(0.0)	6	0	0
국제·기타 외국기관	4(0.0)	4	0	0

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV - 8> 일반어업, 해상운송업, 내륙수상운송업의 보험료 수납실적(1997. 1. 1.~12. 31.)

(단위 : 백만원, %)

	전 산 업	고용보험이 적용되는 선원취업 업종			
		소 계	일반어업	해상운송업	내륙수상운송업
전 체	917,430(100.0)	5,972(0.7)	1,148(0.1)	4,703(0.5)	121(0.0)
실 업 급 여	528,799(100.0)	3,110(0.6)	637(0.1)	2,397(0.5)	76(0.0)
고 용 안 정 사 업	178,930(100.0)	940(0.5)	174(0.1)	745(0.4)	21(0.0)
직업능력개발사업	209,701(100.0)	1,922(0.9)	337(0.2)	1,561(0.7)	24(0.0)

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV - 9> 일반어업, 해상운송업, 내륙수상운송업의 보험료 수납 현황(1998. 1. 1.~6. 30.)

(단위 : 백만원, %)

	전 산 업	고용보험이 적용되는 선원취업 업종			
		소 계	일반어업	해상운송업	내륙수상운송업
전 체	596,081(100.0)	4,047(0.7)	754(0.1)	3,224(0.5)	69(0.0)
실 업 급 여	358,522(100.0)	2,170(0.6)	398(0.1)	1,716(0.5)	56(0.0)
고 용 안 정 사 업	108,360(100.0)	632(0.6)	121(0.1)	504(0.5)	7(0.0)
직업능력개발사업	129,198(100.0)	1,245(1.0)	235(0.2)	1,004(0.8)	6(0.0)

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

#### 나. 고용보험료 수혜 현황

1998년 상반기 중 산업 전체의 고용보험료 대비 지원실적을 보면 전체 산업의 고용보험 3개 사업 수혜율은 53.7%였다. 각 사업별로는 실업급여가 77.5%로서 가장 높은 지원율을 보이고 있는 가운데 고용안정사업 18.8%, 직업능력개발사업 16.8% 등으로 나타났다(표 IV-11 참조).

그런데 선원이 취업하고 있는 업종의 실적은 전체적으로는 35.0%로서 전산업보다 낮았다. 각 사업별로 보면 실업급여 58.9%, 직업능력개발사업 12.6%로 나타났으나 고용안정사업의 경우에는 4.6%로서 그다지 높지 않았다(표 IV-10 참조).

이처럼 1998년도에 선원취업 업종의 고용보험료 납부액 대비 수혜실적은 전체 산업보다 낮게 나타났다. 그러나 이는 1998년도 상반기만의 결과이고 하반기의 실적까





지 고려한다면 그 결과는 속단할 수 없는 일이다. 예컨대 1997년도 실적의 경우에는 오히려 선원취업 업종의 수혜실적이 전체 산업보다 오히려 높게 나타났기 때문이다.

1997년의 고용보험료 납부액 대비 수혜실적을 보면 전체 산업의 고용보험 3개 사업 수혜율은 13.1%였으며 각 사업별로는 실업급여가 14.7%, 직업능력개발사업이 14.3%로 나타났다. 고용안정사업은 6.8%에 불과하였다(표 IV-11 참조).

이에 비해 선원이 취업하고 있는 업종의 실적은 전체적으로는 15.9%로서 전체 산업의 평균보다 높았다. 각 사업별로 보면 실업급여가 14.1%로 전체 산업의 14.7% 보다 약간 낮았을 뿐, 직업능력개발사업 22.8%, 고용안정사업 7.1% 등으로 전체 산업보다 높게 나타났다.

#### 다. 실업급여 수급자 특성분석

##### 1) 실업급여

1998년 상반기중 선원취업 업종의 실업자들 총 901명에게 13억 4,700만원이 지급되어 평균적으로는 1인당 150만원에 상당하는 실업급여가 지급되었다(표 IV-12 참조).

연령별로 실업급여 수급자는 연령이 높아질수록 인원과 지급액이 많아지는 분포를 보이고 있다(표 IV-12 참조).

지역은 역시 선원이 가장 많이 거주하고 있는 부산·경남지역에서 58.9%를 차지하고 있으며, 그 다음으로 서울·강원지역이 17.6%를 차지하고 있다(표 IV-14 참조).

이직사유별로 보면 권고사직(34.1%), 정년퇴직·계약만료(21.4%), 폐업도산(20.8%) 그리고 정리해고(14.5%)의 순으로 많았다(표 IV-15 참조).

<표 IV-12> 선원취업 업종의 연령별 실업급여 지급실적(1998. 1. 1. ~ 6. 30.)

(단위 : 백만원, 명, %)

	실업급여 지급총액	인 원	평균지급액
전 체	1,347(100.0)	901(100.0)	1.5
30세 미만	98( 7.2)	136( 15.1)	0.7
30~39세	311(23.1)	216( 24.0)	1.4
40~49세	424(31.5)	274( 30.4)	1.5
50세 이상	515(38.2)	275( 30.5)	1.9

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV-13> 선원취업 업종의 성별 실업급여 지급실적(1998. 1. 1. ~ 6. 30.)

(단위 : 명, %, 백만원)

	실업급여수급자	지급평균
전체	901(100.0)	1.5
남자	810( 89.9)	1.6
여자	91( 10.1)	0.9

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV-14> 선원취업 업종의 지역별(지방사무소별) 실업급여 지급실적(1998.1. 1. ~ 6. 30.)

(단위 : 백만원, 명, %)

	실업급여수급액	지급인원
전체	1,347(100.0)	901(100.0)
서울, 강원	239( 17.7)	159( 17.6)
부산, 경남	753( 55.9)	531( 58.9)
대구, 경북	53( 3.9)	28( 3.1)
인천, 경기	182( 13.5)	108( 12.0)
광주, 전라	115( 8.5)	71( 7.9)
대전, 충청	5( 0.4)	4( 0.4)

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV-15> 선원취업 업종의 이직사유별 실업급여지급(1998. 1. 1. ~ 6. 30.)

(단위 : 백만원, 명, %)

	비자발적 이직자의 사유	전체 수급액	전체 지급인원
비자발적 이직	소 계	1,347	901(100.0)
	정년퇴직, 계약만료	271	193( 21.4)
	권고사직	449	307( 34.1)
	폐업도산	305	187( 20.8)
	정리해고	191	131( 14.5)
기타		131	83( 9.2)

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.





2) 구직급여일액 및 평균임금

선원의 구직급여일액은 평균적으로 2만 7,820원이며 일반어업이 다른 업종보다 높아 2만 9,198원으로 나타났다(표 IV-17 참조).

연령별 구직급여일액 평균도 실업급여 수급자의 경우와 마찬가지로 연령이 높아 질수록 그 수준이 높아져 최저액은 30세 미만의 2만 2,004원에서 최고액은 50세 이상 2만 9,264원까지의 분포를 보이고 있다(표 IV-18 참조).

이직전 규모별 구직급여일액과 인원분포 상황을 보면 300~499인 규모에서 구직급여일액(2,315,084원)과 인원(307명, 34.1%)이 가장 많았고, 그 다음으로는 100~299인 규모에서 인원(204명, 22.6%)이 많았으나 평균임금면에서는 1,000인 이상 규모보다 조금 낮았다(표 IV-19 참조).

학력별 평균임금은 전체적으로는 205만원으로 나타났으며, 학력이 높을수록 평균임금도 높았다. 이직자 분포에 있어서는 고졸자가 가장 많아 50.6%를 차지하고 있으며, 그 다음으로 대졸자 19.5%, 중졸자 16.9% 등으로 나타났다(표 IV-20 참조).

<표 IV-17> 선원취업 업종의 구직급여일액(1998. 1. 1.~6. 30.)

(단위 : 원)

	평 균
전 체	27,820
일 반 어 업	29,198
해 상 운 송 업	25,519
내 륙 운 송 업	25,312

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV-18> 선원취업 업종의 연령별 구직급여일액(1998. 1. 1.~6. 30.)

(단위 : 원, 명)

	구직급여일액 평균
전 체	27,820
30세 미만	22,004
30 ~ 39세	27,964
40 ~ 49세	29,144
50세 이상	29,264

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV-19> 선원취업 업종의 이직전 규모별 구직급여일액과 인원분포(1998. 1. 1.~6. 30.)

(단위 : 원, 명, %)

	구직급여일액 평균	평균임금	인원수
전체	27,820	2,054,068	901(100.0)
5~9인	29,202	1,987,359	16( 1.8)
10~29인	24,430	1,539,492	39( 4.3)
30~49인	24,825	1,700,477	55( 6.1)
50~69인	18,934	1,187,681	62( 6.9)
70~99인	27,433	2,011,360	87( 9.7)
100~299인	28,729	2,151,959	204( 22.6)
300~499인	29,665	2,315,084	307( 34.1)
500~999인	28,001	1,979,865	89( 9.9)
1,000인 이상	29,999	2,161,624	42( 4.7)

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV-20> 선원취업 업종 실직자의 학력별 평균임금(1998. 1. 1.~6. 30.)

(단위 : 원, 명)

	평균임금	인원
전체	2,054,068	901(100.0)
초등학교졸	1,324,951	40( 4.4)
중학교졸	1,688,112	152( 16.9)
고등학교졸	1,975,380	456( 50.6)
전문대졸	2,455,882	75( 8.3)
대학졸	2,542,268	176( 19.5)
대학원이상	4,360,516	2( 0.2)

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

### 3) 이직전 근속기간

이직자의 이직전 근속기간 분포를 보면 1~2년 사이가 가장 많아 35.4%였으며, 근속기간이 10년 이상인 사람도 22.3%나 되었다. 반면 6개월~1년 미만이 9.3%이고 6개월 미만이 1.6%로 나타나 근속기간이 1년 미만의 실직자들도 적지 않았다(표 IV-21 참조).

연령별 이직기간별 근속기간을 보면 전체적으로는 75개월로 나타났다. 특히 40~49세와 50세 이상의 경우 평균근속기간이 각각 74개월과 122개월로서 근속기간이 짧은 30세 미만의 젊은 계층(33개월)과 대조를 보이고 있다(표 IV-22 참조).

<표 IV-21> 선원취업 업종에서 이직한 실업자의 이직전 근속기간별 분포(1998.1.1.~6.30.)  
(단위 : 원, %)

근 속 기 간	인 원
전 체	901(100.0)
6개월 미만	14( 1.6)
6개월~1년 미만	84( 9.3)
1 ~ 2년	319( 35.4)
3 ~ 4년	152( 16.9)
5 ~ 9년	130( 14.4)
10년 이상	201( 22.3)
누 락	1( 0.1)

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV-22> 선원취업 업종에서 이직한 실업자의 연령별 이직전 평균근속기간(1998.1.1.~6.30.)  
(단위 : 개월, 명)

	평 균 기 간	인 원
전 체	75	901(100.0)
30세 미만	33	136( 15.1)
30~39세	45	216( 24.0)
40~49세	74	274( 30.4)
50세 이상	122	275( 30.5)

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

#### 4) 재취업

이직자들이 재취업할 때까지의 소요기간은 무려 88.0%가 1년 이상인 것으로 드러나 이들의 실업기간이 짧지 않은 것으로 나타났다(표 IV-25 참조).

이들이 재취업한 업종을 보면 운수·창고 및 통신업(52.8%)과 어업(19.4%)이 가장 많아 역시 동일 업종으로 재취업하는 경우가 많은 것을 알 수 있다(표 IV-24 참조).

<표 IV-23> 취직구분(1998. 1. 1.~6. 30.)

(단위 : 명, %)

		인 원	유 효(%)
전 체		901(100.0)	
유효 취직인원	소 계		
	조기재취직	72( 8.0)	42.9
	수급중취직	30( 3.3)	17.9
	미신고	66( 7.3)	39.3
누 락	누 락	733( 81.4)	

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV-24> 선원취업 업종에서 이직한 실업자의 재취업 업종(1998. 1. 1.~6. 30.)

(단위 : 명, %)

	인 원	유 효(%)
전 체	901(100.0)	
어 업	21( 2.3)	19.4
제 조 업	12( 1.3)	11.1
건 설 업	1( 0.1)	0.9
도소매 및 소비자용품	3( 0.3)	2.8
숙박 및 음식점업	1( 0.1)	0.9
운수·창고 및 통신업	57( 6.3)	52.8
금융 및 보험업	1( 0.1)	0.9
부동산 임대 및 사업	12( 1.3)	11.1
누 락	793( 88.0)	

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

<표 IV-25> 선원취업 업종에서 이직한 실업자의 재취업 소요기간별 분포(1998.1.1.~6.30.)

(단위 : 명, %)

재 취 업 소 요 기 간	인 원
소 계	901(100.0)
1개월 미만	11( 1.2)
1~2개월	26( 2.9)
2~3개월	30( 3.3)
3~6개월	33( 3.7)
6~12개월	8( 0.9)
1년 이상	793( 88.0)

자료 : 중앙고용정보관리소 고용보험전산망 자료 재처리.

## 라. 고용안정사업 및 직업능력개발사업

1998년도 상반기에 고용보험이 적용되는 선원관련 업종이 고용안정사업 명목으로 지원받은 것은 고령자고용촉진장려금 하나였으며 고용안정사업 전체적으로 지원받은 금액도 2,600만원에 불과하여 지원수준이 낮은 것으로 나타났다(표 IV-10 참조).

직업능력개발사업의 경우 고용안정사업보다는 수혜수준이 높았으나 고용보험이 적용되는 선원취업 업종 전체 지원금의 10.0%에 그쳤다. 지원은 사업내직업훈련과 교육훈련에 대해 이루어졌으나 교육훈련이 거의 대부분을 차지하였다.

## V. 船員에 대한 雇傭保險 適用 및 運營上 問題點

### 1. 낮은 고용안정사업 지원가능성

고용보험을 적용받는 선원취업 업종에 있어 다음과 같은 이유로 고용안정사업의 지원을 받기가 용이하지 않다.<sup>24)</sup>

첫째, 선원노동시장은 그 특성상 인력의 수요자보다 공급자가 적어 노동공급자, 즉 선원들의 일방적인 의사결정으로 수급이 결정되기 쉽다는 점이다. 지난해말 우리나라가 외환위기를 맞을 때까지도 선원공급의 감소추세는 계속되어 그간 이 분야에서는 고용조정 필요성이 크게 대두되지 않았다.<sup>25)</sup> 이러한 점은 결국 사업주의 입장에서 보면 고용안정사업의 이용가능성을 낮추는 유인으로 작용한다.

둘째, 해운업 및 수산업이 고용안정사업의 우선지원 대상업종으로 지정받기 어렵다는 점이다. 지정업종으로 지정받는다라는 의미는 곧 사양산업화를 의미하지만 해운업의 경우 전체 산업에서 차지하는 비중은 낮을지라도 사양산업으로의 지정이 어려운 국가기간산업의 특성을 갖기 때문이다.

### 2. 이중부담의 직업능력개발사업 체제

직업능력개발사업의 적용에는 다음과 같은 문제가 있다.

---

24) 그러나 이에 대한 반대의견도 있다. 예컨대 해운업과 원양어업의 경우 육상의 타산업에 비해 통폐합이나 업종정리 및 구조조정 등이 이루어질 수 있는 가능성이 점차 높아지고 있는데, 일례로 과거 1984년의 해운통폐합이나 원양어업의 일부 업종 폐지조치가 내려졌으며 이외에도 IMF 이후 최근에 진행되고 있는 기업의 구조조정 여파가 해운업과 원양어업에도 미치고 있다.

25) 선원공급의 감소추세 원인을 보면 첫째, 선원의 임금상승률이 육상근로자의 임금상승률보다 크게 둔화됨으로써 과거와 같은 고임금에 따른 해상근무의 매력도 상대적으로 낮아졌고, 둘째, 핵가족화와 직업관의 변화 등으로 해상근로에 대한 기피현상이 심화되어 신규유입의 감소 및 이직의 증가현상이 현저하게 나타나고 있으며, 셋째, 해외취업선원의 수요감소로 해외취업선원수가 감소했기 때문이다.

첫째, 현행 선원법에 의하면 선원 및 선원이 되고자 하는 자의 소양교육, 연수교육은 법정의무사항이라는 점이다(선원법 제107조). 이에 따라 교육과정별 교육대상자, 교육내용, 교육기간 등이 선원법 시행규칙에 규정되어 있으며, 이들 교육훈련을 위해 현재 한국해양수산연수원이 운영중에 있다.

교육에 따른 경비는 선박소유자 또는 교육훈련을 받는 선원이 부담하는데 이처럼 선원의 교육훈련이 법정의무교육인 체제하에서 이들 과정이 고용보험의 지원금 지원대상으로 지정을 받지 못할 경우 선주는 고용보험법에 의한 보험료도 지불하고 선원의 교육비도 지불해야 하는 2중의 부담이 불가피하다.

현재 부산에 소재하고 있는 선원 교육기관인 해양수산연수원에서 실시중에 있는 교육과정을 교육비 부담 주체별로 구분하여 보면 다음 표들과 같다.

<표 V-1> 교육비 부담 주체별 교육과정 현황(총괄)

교육과정	전 체			해 운 교 육 부			수 산 교 육 부 <sup>1)</sup>		
	계	국 고 부 담	수익자 부 담	계	국고 부담	수익자 부 담	계	국 고 부 담	수익자 부 담
전 체	116	38	78	8	29	55	3	9	23
재교육 과정	10	4	6	9	3	6	1	1	-
신 규 교 육	87	30	57	0	25	37	3	5	20
기타교육과정	19	4	15	3	1	12	6	3	3

주 : 1) 수산교육부에서는 상선원이 아닌 어선원들을 위한 교육과정을 담당함.

<표 V-2> 국고 부담 교육

(1) 국적선·해외취업선 공통 면제 : 10개 과정(해운 : 4개, 수산 : 6개)

해 운 교 육 부	수 산 교 육 부
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 신규교육</li> <li>○ 기초안전교육</li> <li>○ 해기사양성교육(항해, 기관)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 신규교육</li> <li>○ 기초안전교육</li> <li>○ 해기사 양성교육(어업, 기관)</li> <li>○ 해기사 단기양성교육(어업, 기관)</li> </ul>

(2) 해외취업선에 한정된 면제 : 24개 과정(해운교육부)

신규교육 : 21개 과정	재교육과정 : 3개 과정
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 상급안전교육 (구명정수, 상급소화, 응급처치담당자, 고속구조징수)</li> <li>○ 원양선직무교육(항해, 기관, 통신)</li> <li>○ 연안선직무교육(항해, 기관, 통신)</li> <li>○ 레이더교육(ARPA, 시뮬레이션)</li> <li>○ 탱커직무교육(유조선, 케미컬, 액화가스)</li> <li>○ GMDSS직무인정교육(기사, 기능사)</li> <li>○ 전파전자급 4급통신사</li> <li>○ 탱커기초교육(해기사, 부원, 보충)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 상급안전재교육 (구명정수, 상급소화, 응급처치담당자)</li> </ul>

(3) 기타 교육과정 : 4개 과정(해운 : 1개, 수산 : 3개)

해 운 교 육 부	수 산 교 육 부
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 항만관계요원교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 수산기술교실(교사반, 학생반)</li> <li>○ 어업경영자교육</li> </ul>

<표 V-3> 수익자 부담 교육

(1) 재교육 : 6개 과정(해운교육부 : 6개)

해 운 교 육 부	수 산 교 육 부
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 해양오염방지관리인교육</li> <li>○ 로로여객선교육</li> <li>○ 위생관리자교육</li> <li>○ 위험물개품운송교육</li> <li>○ 통신사보수교육</li> <li>○ 도선사교육</li> </ul>	-



(2) 수탁교육 : 16개 과정(해운교육부 : 13개, 수산교육부 : 3개)

해 운 교 육 부	수 산 교 육 부
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시뮬레이터교육(SHS, ERS)</li> <li>○ 시뮬레이터 특별교육(SHS, ERS)</li> <li>○ 위험물개포운송교육</li> <li>○ 용접기술교육(기초, 전문)</li> <li>○ 조리기능사교육</li> <li>○ ISM교육</li> <li>○ 도선사교육</li> <li>○ 선박조종능력향상교육(5일, 3일)</li> <li>○ 선박자동화시뮬레이션교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 외국인 선원교육</li> <li>○ 외국인 연수교육</li> <li>○ 승무원 직무교육</li> </ul>

(3) 신규교육 : 56개 과정(해운 : 36개, 수산 : 20개)

해 운 교 육 부	수 산 교 육 부
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 해양오염방지관리인 교육 (정규, 유해액체, 해양시설)</li> <li>○ 연안선직무교육(소형)</li> <li>○ 로로여객선교육(상급, 기초)</li> <li>○ 필기시험면제교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2,3급 응시(항해, 기관)</li> <li>- 4,5급 응시(항해, 기관)</li> </ul> </li> <li>○ 면허갱신교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3급 이상(항해, 기관)</li> <li>- 4급 이하(항해, 기관)</li> </ul> </li> <li>○ 면허취득교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신규해기사                   <ul style="list-style-type: none"> <li>· 3급(항해, 기관)</li> <li>· 4, 5급(항해, 기관)</li> </ul> </li> <li>- 면허재취득                   <ul style="list-style-type: none"> <li>· 3급 이상(항해, 기관)</li> <li>· 3급 이상 보충(항해, 기관)</li> <li>· 4급 이하(항해, 기관)</li> <li>· 4급 이상 보충(항해, 기관)</li> </ul> </li> <li>- 교류교육</li> <li>- 면허 전환교육</li> <li>- 전파전자급 3급통신사(정규, 보충)</li> <li>- GMDSS 시뮬레이션</li> </ul> </li> <li>○ 운항사교육</li> <li>○ 위생관리자교육</li> <li>○ 당직부원교육(항해당직, 운항당직)</li> <li>○ 산적액체 위험물 안전관리자교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기초안전교육(사관, 부원)</li> <li>○ 원양선직무교육(항해, 기관)</li> <li>○ 연안선직무교육(항해, 기관)</li> <li>○ 해양오염방지관리인교육</li> <li>○ 면허취득교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신규해기사                   <ul style="list-style-type: none"> <li>· 3급(항해, 기관)</li> <li>· 4, 5급(항해, 기관)</li> </ul> </li> <li>- 6급 해기사                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- 과목면제반(항해, 기관)</li> <li>- 필기면제반(항해, 기관)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>○ 소형선박조종사(과목면제반, 필기면제반)</li> <li>○ 교류교육</li> <li>○ 면허갱신교육(소형선)</li> <li>○ 소형선박직무교육</li> </ul>

이러한 문제를 해결하기 위해서는 우선적으로 선원법령에 의하여 강제되어 있는 교육훈련과정을 고용보험법상의 교육훈련으로 보아 지원대상이 될 수 있는지를 검

또한 후 특별한 문제가 없을 시에는 선원교육훈련과정 모두를 직업능력개발사업으로 지정하도록 해야 할 것이다.<sup>26)</sup>

둘째, 고용보험에서 지원가능한 교육훈련으로 인정받기에는 선원 관련 교육과정의 내용과 상이하다는 점도 문제로 지적되고 있다. 예컨대 선원법에 의해 의무적으로 교육을 받아야 하지만 교육시간이 20시간 미만으로 되어 있어 고용보험으로부터 지원받지 못하는 해양수산연수원의 교육과정이 17개 과정이나 된다.

또한 노동부 예규에는 교육과정별 1학급 1회 정원이 최대 72명으로 제한되어 있지만 배의 승선일과 교육종료일을 맞추기 위해서는 규정보다 많은 인원을 교육시켜야 할 경우도 자주 발생하므로 선원의 교육에 어려움이 따른다.

선원들을 위한 실업자재취직훈련의 경우에도 문제가 있다. 그것은 선원취업을 위한 법정강제교육인 선원교육 대상과정의 교육시간이 노동부의 실업자재취업과정의 최저시간에 미치지 못하고 있기 때문이다. 그러나 선원취업을 위한 최저 교육시간은 이미 선원의 교육에 대한 국제협약(STCW)과 이를 수용한 선원법에서 국제수준에 맞춘 내용으로 규정되어 있으므로 이에 대한 재조정이 이루어져야 할 것이다.

셋째, 변경신청사항 예컨대 교육일정 변경이나 교육과정의 증반 등과 관련한 절차상의 문제도 있다. 선원직의 특성상 교육 수강인원의 예상이 특히 어려워 수요에 즉시 대응하는 교육 시행이 곤란한 실정에서 교육훈련계획에 대한 변경이 빈번히 일어나고 있는데 이때마다 변경신청을 하여 다시 승인을 받는 일은 훈련기관의 업무를 과다하게 하는 적지 않은 요인이다.

넷째, 대부분의 선원의 근로가 해상에서 이루어지므로 선원에 대한 교육실시는 육상근로자에 비해 현실적으로 기회 자체가 적다는 측면을 가진다.

### 3. 실업급여 지급시 선원법상 실업수당 감액의 부당성

선원법에 의하면 사업주의 귀책사유로 인하여 선원이 불가피하게 실직할 경우 퇴직금 외에 통상임금의 2개월분에 상당하는 실업수당을 일시불로 지급하도록 규정되어 있다. 문제는 이러한 선원법상 실업수당 지급규정이 고용보험법에서 규정하는 바

---

26) 1998년 10월 현재 해양수산연수원의 교육과정 중 비지정대상 교육과정은 ①교육시간이 20시간 미만인 교육과정(17개 과정), ②재교육과정(7개 과정), ③면허유지 교육과정(7개 과정), ④장·단기 양성과정(6개 과정), ⑤외국인·공무원 교육과정(2개 과정) 등 모두 39개 과정이다.

와 같이 실직후 실업급여 이외의 소득원천으로부터 급여를 지급받는 경우 이를 실업급여에서 감액하도록 하는 현행 실업급여 지급 실무규정과 상충되면서 발생한다(고용보험법 제38조 제2항).

그러나 선원법에 의한 실업수당을 실업급여에서 감액하는 것은 잘못으로 판단된다. 그 이유는 첫째, 선원법상 실업수당이 선원이 행한 기왕의 근로에 대한 보상금(또는 위로금) 성격으로 보아야 할 것이며, 둘째, 실업급여 지급시 실업급여에서 감액하는 소득은 실직후 행한 근로자의 근로로 기인한 소득이므로 이 기준에도 부합하지 않는다.

만일 실업급여 지급시 선원법상 실업수당을 감액한다면 요즘 육상근로자들이 정리해고시 받는 퇴직금 이외의 위로금도 실업급여에서 감액하여야 할 것이다. 그러나 이 부분에 대해서는 실제로 감액하여 지급하고 있지 않으므로 형평성에 위배된다.

#### 4. 현실에 못미치는 승선평균임금

대명기간(예비원)중 보험료 납부의 기준이 되는 임금총액은 무엇으로 결정하여야 할까? 현행 선원법에 의하면 예비원에게는 통상임금의 70%를 지급하기로 되어 있다.

그러나 어선원의 통상임금이란 것이 생산수당제일 경우 월고정급의 120~125%에 상당하고, 비율급제(보합제)일 경우에는 월고정급의 130%에 상당하여 지급하고 있으므로 승선평균임금에 비해 낮은 수준이다. 승선평균임금 자체가 현실에 비해 적지 않은데도 이보다 더 낮은 통상임금을 기준으로 하고 그리고 또 이것의 70%를 대명기간중 실업된 자에게 실업급여로 지급한다면 이들의 생계보호는 만족할 만하다 할 수 없을 것이다.

#### 5. 실업급여 지급시 직업소개와의 연계부족

고용보험법상 실업급여의 지급업무는 직업안정기관에서 담당하는 것으로 규정되어 있으며, 이때 직업안정기관이라 함은 직업안정법에서 직업안정업무를 담당하는 지방노동행정기관이라고 정의되어 있다. 그런데 현행 선원법에서는 선원에 대한 구인·구직등록 및 직업소개를 선원등록기관(법인형태)에 독점적으로 위탁하고 있어

선원등록기관 이외에서의 취업알선이 금지되어 있는 실정이다(선원법 제100조).<sup>27)</sup>

이처럼 두 관련법이 배치되는 현실에서 선원에 대한 실업급여의 지급업무는 노동부 직업안정기관에 속하는 반면, 선원에 대한 직업안정업무는 해양수산부 산하 선원등록기관(한국해양수산연수원 선원인력관리부)에서 담당하는 이원화된 모습을 가지게 되었다. 그 결과 비록 실업상태의 선원이 육상근로로의 전직을 희망하는 경우에는 노동부 직업안정기관에서 직업소개 및 직업훈련알선 등을 담당하게 되므로 별 문제가 없으나 계속 선원로서의 취업을 희망하는 경우에는 실업급여의 지급과 직업소개가 적절히 연계되지 못함으로써 효율성이 반감되는 문제가 발생한다.

한편 현재 한국해양수산연수원 선원인력관리부에서 행하고 있는 선원의 직업소개도 그나마 주로 상선 및 원양어선 그리고 해외취업선을 주대상으로 하고 있어 문제이다. 선원법에 의한 선원의 47.4%인 2만 6,732명을 고용하는 연근해어선을 위한 직업소개가 제도 내에서 이루어지는 것이 아니라 불법적인 인력소개업소에 의해 방치되어 있는 것이다.<sup>28)</sup>

부산지방해양수산청이 실시한 설문조사 결과를 보면 응답자의 48%가 취업을 미끼로 금품을 요구할 때 이에 응하지 않는다고 대답하였으나 불법이라도 빨리 취업을 하겠다고 말한 응답자도 18%를 차지하고 있는데, 이는 불법 인력소개소에 대한 합당한 조치가 필요함을 나타내는 대목이 아닐 수 없다.

이러한 문제의 해결을 위하여 선원법 제100조 제3항의 “선원등록기관이 아니면 선원의 직업소개사업을 할 수 없다”는 조항을 삭제하여 노동부 직업안정기관에서도 탄력성있게 직업소개를 담당할 수 있도록 조항의 내용을 개정해야 할 것이다.

일본의 경우 선원직업안정법에 의하여 선원에 대한 직업소개업무는 운수대신(지방운수국장)이 담당토록 규정하고 있으나 직업소개 독점조항도 없고, 공공직업안정소의 업무에 협력하도록 규정되어 있다.

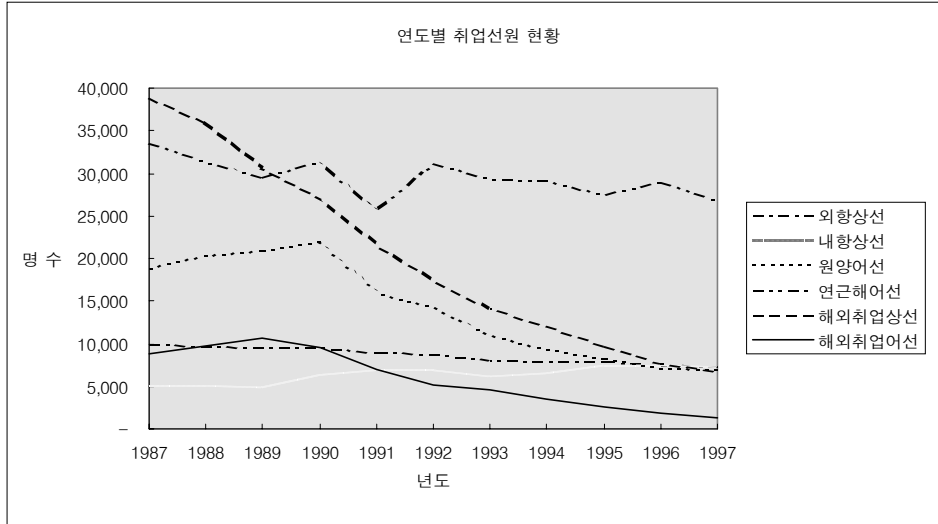
---

27) 선원의 구직등록은 선원법에서 한국해양수산연수원의 선원인력관리부(부산)에서 행하도록 규정되어 있으나 지난 1998년 4월 1일부터 해양수산부 본부 및 산하 9개 지방해양수산청(군산, 대산, 목포, 여수, 마산, 울산, 포항, 동해, 제주)과 한국해양수산연수원 선원인력관리부의 인천 지부 등에서도 구직등록이 가능하게 되었다.

28) 1998년 8월말 현재 연근해어선 중 무전기가 설치된 배(보통 5톤 이상 동력선)는 모두 1만 2,500척이 있으며 여기에 승선하는 선원은 약 5만 2,000명으로 수협중앙회가 파악하고 있다.

[그림 V-1] 연도별 취업선원 현황

(단위 : 명)



자료 : 해양수산부 · 해양수산연수원, 『한국선원통계연보』 각년도.

<표 V-4> 선원구직등록자 및 구직등록자 중 취업자 현황

(단위 : 명, %)

	취업희망등록자					등록자 중 취업자					취업률(%)							
	계	전년 대비 증감률 (%)	해기 사	전년 대비 증감률 (%)	부원	전년 대비 증감률 (%)	계	전년 대비 증감률 (%)	해기 사	전년 대비 증감률 (%)	부원	전년 대비 증감률 (%)	계	전년 대비 증감률 (%)	해기 사	전년 대비 증감률 (%)	부원	전년 대비 증감률 (%)
1988	59,382		16,159		43,223		51,820		15,321		36,499		87.3		94.8		84.4	
1989	57,624	△3.0	15,472	△4.3	42,152	△2.5	48,572	△6.3	14,055	△8.3	34,517	△5.4	84.3	△3.4	90.8	△4.2	81.9	△3.0
1990	52,469	△8.9	15,319	△1.0	37,150	△11.9	48,302	△0.6	14,642	4.2	33,660	△2.5	92.1	9.3	95.6	5.3	90.6	10.6
1991	48,296	△8.0	14,753	△3.7	33,543	△9.7	43,504	△9.9	14,091	△3.8	29,413	△12.6	90.1	△2.2	95.5	△0.1	87.7	△3.2
1992	42,313	△12.4	14,000	△5.1	28,313	△15.6	36,824	△15.4	12,892	△8.5	23,932	△18.6	87.0	△3.4	92.1	△3.6	84.5	△3.6
1993	33,310	△21.3	12,221	△12.7	21,089	△25.5	28,738	△22.0	11,014	△14.6	17,724	△25.9	86.3	△0.8	90.2	△2.1	84.1	△0.5
1994	28,692	△13.9	11,528	△5.7	17,164	△18.6	25,834	△10.1	10,861	△1.4	14,973	△15.5	90.0	4.3	94.2	4.4	87.2	3.7
1995	24,158	△15.8	10,251	△11.1	13,907	△19.0	21,617	△16.3	9,485	△12.7	12,132	△19.0	89.5	△0.6	92.5	△1.8	87.2	0.0
1996	21,417	△11.3	9,454	△7.8	11,963	△14.0	19,725	△8.8	9,001	△5.1	10,724	△11.6	92.1	2.9	95.2	2.9	89.6	2.8
1997	20,311	△5.2	9,682	2.4	10,629	△11.2	18,001	△8.7	9,026	0.3	8,975	△16.3	88.6	△3.8	93.2	△2.1	84.4	△5.8

자료 : 해양수산부 · 한국해양수산연수원, 『한국선원통계연보』, 각년도.

<표 V-5> 선원구직등록 현황

(단위 : 명)

	전 체			상 선			어 선		
	계	해기사	부원	계	해기사	부원	계	해기사	부원
'97년 실적	20,311	9,682	10,629	13,521	7,441	6,080	6,790	2,241	4,549
'97년 3월까지	5,231	2,492	2,739	3,588	1,973	1,585	1,673	519	1,154
'98년 3월까지	6,087	2,798	3,289	4,261	2,262	1,999	1,826	536	1,290
증 감 (%)	856 (16.4)	307 (12.3)	550 (20.1)	673 (18.8)	289 (14.6)	414 (26.1)	153 (9.1)	17 (3.3)	136 (11.8)

## 6. 고용보험료의 징수상 어려움

현재 고용보험이 적용되는 선원취업 업종에 있어서는 개산보험료와 확정보험료 정산시 큰 문제는 없다. 특히 상선의 경우 육상의 다른 사업장들과 근로계약 및 임금 지급 형태가 거의 동일하기 때문에 더욱 그러하다.

그러나 연근해어업의 경우는 다르다. 이들 업종에 있어서는 3개월 이상 조업에 참여하는 일용근로자적인 성격의 선원들이 많이 승선할 것이기 때문에 이들에 의해 어떤 시기에는 고용보험 적용사업장이 되어 있다가 또 어떤 때에는 고용보험 적용사업장을 위한 근로자수에 미달하기도 할 것이다. 다행히 고용보험법에서는 이 같은 경우를 대비하여 의제가입 규정을 마련해 두어 고용보험의 성립과 미성립간의 교차에 대해 혼란을 방지하고 있다.

예컨대 어느 시점에서 근로자의 변동에 의해 고용보험 적용사업장이던 사업장이 고용보험 미성립 사업장으로 변경이 되는 경우 소속 근로자들의 과반수 동의를 얻어 지방노동사무소에 고용보험 성립해지 신고서를 제출한다면 그 다음해에 고용보험 적용사업장에서 제외되게 하는 규정이다.

따라서 이 규정에 의하면 당해년도의 어느 시점에서 근로자수의 변동으로 말미암아 고용보험 성립에 변경이 오더라도 연중으로 보면 다시 고용보험 적용사업장에 해당하게 될 가능성이 많은 업종이라면 큰 문제는 없다.

다만 현행 규정상 3개월 이상 근로하는 일용근로자에 대해서 개산보험료의 신고시 이들에 대한 보험료를 고의로 누락시킬 가능성은 여전히 높다. 이들에 대한 임금

대장과 같은 증거서류가 없는 경우가 많기 때문에 사업주들이 개산보험료에 대해 과소신고를 할지라도 지방노동사무소에서는 그 사실을 알 수 없다.

또한 확정보험료를 납부할 때에도 문제가 있다. 일용직 성격의 선원이 많이 있는 연근해어업의 경우 보험제의 임금지급이 많이 이루어지고 그나마 임금대장 등이 존재하지 않아 정확한 보험료의 정산이 불가능하다.

한편 장기간 해상근로를 하게 되고 그 사이 비율제(보험제)로 임금을 지급하는 원양어선의 경우에도 개산보험료와 확정보험료의 정산시 복잡한 경우가 발생할 수 있다. 예컨대 선원들이 당해년도중에 1년 이상의 장기조업에 나설 경우 임금지급이 귀선후 비율제로 이루어짐으로써 개산보험료와 확정보험료간의 정산이 1년 내에 정확하게 이루어지기 곤란한 면이 있다. 이러한 점은 조업이 끝나는 시점이 확정보험료 정산시기(연초 70일 이전) 이후인 경우에 발생하기 쉽다.

## VI. 主要國의 船員에 대한 雇傭保險 適用 事例

### 1. 미 국

미국의 사회보험으로는 근로자보상제도(Workmen's Compensation : 산재보험), 노령·유족·장해보험제도(OASDI), 실업보험제도 및 의료보험제도(Medicare) 등이 있다.<sup>29)</sup>

선원의 고용보험 적용은 원칙적으로 다른 모든 근로자와 동일하게 적용받고 있으며, 이는 거의 모든 주에서 마찬가지이다.

### 2. 영 국

영국의 선원은 모든 국민에게 적용되는 사회보장제도의 규정과 동일한 내용으로 사회보장을 받고 있다. 다만 선박법에 규정되어 있는 선박소유자의 책임으로서 선내에서 발생한 선원의 질병과 상해에 대한 보상 그리고 선박이 난파하거나 멸실되어 선원이 실직한 경우 선주는 임금지급의무를 가진다. 그러나 이러한 책임은 선내에서의 치료 또는 외국에서의 입원을 선주의 비용으로 해주어야 한다는 점에서 국민의료제도를 보완하는 데 불과하고, 영국 내에서 질병이 걸린 경우 국민의료제도에 의해 보상을 받게 된다.

선원이 자신의 과실 없이 실직되고 일할 능력이 있으며 고용사무소에 등록되어 있는 경우에는 이직한 모든 실업자와 마찬가지로 고용보험법에 의한 실업급여 수급권이 부여된다.

선원의 계약이 선박의 난파 또는 멸실로 인하여 종료되는 경우에는 타산업 실업자의 경우와 마찬가지로 실업급여를 지급받을 수 있고, 동시에 선주로부터 2개월간 임금을 지급받을 수 있다. 이때 선주가 지급하는 임금이 실업급여보다 많다면 그 초과

---

29) 근로자보상제도는 1908년부터, 노령·유족·장해보험제도(OASDI)는 1935년부터, 실업보험제도는 1935년부터, 의료보험제도(Medicare)는 1965년부터 각각 시행되었다.



하는 부분에 대해서만 선주는 선원에게 임금을 지급할 수 있다.

실업급여는 실업상태에 있을 때 일요일을 제외하고 최고 312일 동안 지급된다. 이 보험금은 실업후 처음 3일간은 지급되지 않으며 또 실업상태에 있는 날이 격일로 하루씩 계속되어도 지급되지 않는다. 일단 보험급여를 받고 나면 적어도 13주 동안 매주 21시간 이상 노동을 하지 않는 한 사용인들은 다시 실업보험급여를 받을 수 없다.

### 3. 독일

독일의 사회보험제도는 사회보험과 공적부조로 구분되며, 사회보험은 질병보험, 산재보험, 연금보험 그리고 실업보험으로 또다시 구분된다. 독일의 해사동업조합<sup>30)</sup>은 선원보험을 시행하고 있는데, 위의 네 가지 사회보험 중 고용보험을 제외한 나머지 세 종류의 사회보험을 포함하고 있다.

독일연방고용청에서 관장하는 고용보험의 경우 선원에 대해서도 일반국민들과 마찬가지로 고용보험을 적용한다.

선원의 고용보험 적용대상은 거주지와는 상관없이 독일선박에 승선근무하는 독일 또는 외국의 선원들이다. 급부금은 보통 독일 내에서만 지급되지만 독일과 사회보장 협정을 체결한 외국인 경우에는 그곳에 거주하는 피보험자에게도 실업급여가 지급될 수 있다. 그러나 외국국적선에 취업중인 독일국민에게는 해당 국가가 독일과 고용보험에 대해 특정 협정을 체결하지 않는 한 고용보험이 지급되지 않는다.

### 4. 프랑스

프랑스도 독일과 비슷한 선원사회보험제도를 운영하고 있다. 프랑스의 선원사회보험은 해상노동법전(1926년), 선원퇴직연금법전(1968년) 및 '선원보험의조직개편과통일에관한법규명령'(1938년) 등을 통칭한다.

그러나 선원의 사회보장은 질병보험, 산재보험 및 연금보험의 세 가지 사회보험이며 실업보험은 일반제도에 의하도록 되어 있다.

이러한 체제하에서 선원이 실업할 경우 선원근로의 특성으로 인한 몇 가지 예외사

---

30) 선원을 대상으로 한 최초의 사회보험법은 1884년의 재해보험법에 대한 특별법으로서 1887년부터 선원재해보험법이 시행되었다. 선원재해보험법을 시행하기 위한 조직으로서 정부는 동년에 해사동업조합을 설립하였다.

항을 제외하고 다른 모든 임금근로자와 동일한 적용을 받는다. 즉 실업선원에게는 타 산업부문의 근로자가 실업한 경우와 마찬가지로 실업구제제도(Unemployment Relief Scheme)하에서 규정된 일급여(daily benefit)와 고용보험제도하의 여러 급여가 지급 되는 것이다.

#### 가. 실업구제(Unemployment Relief)

##### 1) 범 위

프랑스에 거주하거나 프랑스 선박에 승선하고 있는 모든 프랑스 선원과 모든 외국인 선원들은 실업구제를 받을 수 있다. 단 어업에 종사하면서 보험제로 임금을 받는 선원들은 제외된다.

그리고 실업구제를 받으려면 프랑스에 거주한다는 사실이 증명되어야 한다.

##### 2) 급부금

일수당은 비자발적 실업자, 고용사무소에 구직등록한 자 그리고 65세 미만인 자에게 지급된다. 또한 이직전 150일 동안 임금을 받고 고용되어 있었을 경우에만 지급된다.

해당자가 사회보장부가 규정해 놓은 것 이상으로 큰 수입을 올린다면 지급되지 않는다.

#### 나. 고용보험(Unemployment insurance)

고용보험은 프랑스인이든 외국인이든 관계없이 보험제에 의해 보수를 받는 경우를 제외하고 프랑스에 거주하면서 海土契約하에 고용되어 있는 선원에게 다른 실업자들과 동일하게 지급된다.

조건은 실업구제 수급조건과 동일하나 지난 18개월 동안 해상근무를 했거나 해운 회사에서 일정기간 근무했어야 한다. 또 어부의 경우 지난 12개월 동안 부보되어 있어야 되며 이직전 3개월 동안 30일간 해상근무를 했어야 한다.

선원에 대한 모든 실업구제와 고용보험급부금은 상공회의소의 지역기금으로 지급된다.

## 5. 일 본

일본의 선원과 관련된 최초의 입법은 1899년에 제정된 선원법이다. 이 법의 규정에 의해 선주는 선원에게 음료의 제공, 요양비 보상, 장례비 지급, 선원 송환비용 지불 그리고 계약종료후 1개월분의 임금지급 등의 의무를 행하여야 했다.

그러나 이러한 규정만으로 위험을 당한 선원과 그 가족에게 충분한 보상이 이루어지지 않는다고 판단한 정부는 1939년 선원보험법을 제정하고 1940년부터 이를 시행하였다. 특히 1947년에는 이 선원보험법을 개정하여 승선승무원을 대상으로 하는 실업보험금 지급 조항을 삽입하였다.

일본의 선원보험은 피보험자인 선원의 질병, 부상, 실업, 노령, 행방불명 또는 사망에 대하여 보험급부를 행하고 동시에 피부양자인 선원가족의 질병, 부상, 출산 또는 사망에 대해서도 보험급부를 지급한다.

### 가. 실업급여

실업급여는 이직전 1년중(기준기간) 6개월(피보험단위기간) 이상을 피보험자로 있던 선원이 실업된 경우 구직신청을 하고 실업확인을 받은 자에게 최장 1년 동안 지급될 수 있다.<sup>31)</sup>

다음의 경우는 피보험단위기간에 산입하지 않는다.

- ① 2개월 이내의 기간을 정하여 사용되었을 때
- ② 계절적 업무에 4개월 이내의 기간을 정하여 사용되었을 때
- ③ 다음 어선 이외의 어선에 승무하였을 때
  - 기선트롤어업, 모선식어업, 기선포경선 또는 기선저인망어업에 종사한 어선
  - 주로 어획장에서 어획물 또는 그 제품을 운반하는 어선
  - 어업에 관한 시험, 지도, 연습 또는 취재 업무에 종사하는 어선
- ④ 60세에 달한 날 이후 새로이 피보험자가 된 기간

실업급여를 지급받기 위해서는 실업인정기관으로부터 실업인정을 받고 4주마다

---

31) 실업의 인정기관은 지방운수국(해운감리국, 해운지국 및 출장소를 포함)과 공공직업안정국(지방운수국)이다.

지방운수국에 출두하여 출두일 전 28일간에 대하여 실업인정을 받아야 한다.

#### 나. 수급기간

실업보험금의 수급기간은 피보험자격을 상실한 날로부터 1년간으로 한다. 그러나 임신, 출산, 육아, 질병 또는 부상(상병급여를 지급받은 때에는 제외) 또는 기타 지방운수국장이 부득이하다고 인정한 때 30일 이상 취업할 수 없었고 이를 신고한 때에는 취업하지 못한 일수를 1년에 가산한 기간이 수급기간(최고 4년)이 된다.

연령이 30세 미만이고 산정기초기간이 1년 미만이면 소정급여일수는 50일, 1년 이상 10년 미만이면 90일 그리고 10년 이상이면 120일로 한다.

연령이 30세 이상 45세 미만으로서 산정기초기간이 1년 미만이면 50일, 1년 이상 5년 미만이면 90일, 5년 이상 10년 미만이면 150일, 10년 이상이면 180일로 한다.

연령이 45세 이상 60세 미만으로서 1년 미만이면 50일, 1년 이상 5년 미만이면 180일, 5년 이상 10년 미만이면 210일, 10년 이상이면 240일로 한다.

신체장애자 등의 취직이 곤란한 자로서 1년 미만이면 50일, 그 이상이면 240일로 한다.

#### 다. 실업급여 수준

지급금액은 피보험기간 및 연령에 따라 50~240일간 1일 2,570~7,330엔의 수준으로 지급된다. 부상으로 인하여 15일 이상 취업할 수 없을 때에는 실업급여 대신에 상병급부금이 지급된다.

#### 라. 기타 수당

이 밖에 고령구직자수당, 재취직수당, 기능습득수당, 기숙수당, 이전비 등도 실업된 선원에게 지급되고 있다.

고령구직자수당은 60세 이전부터 계속하여 피보험자인 사람이 60세가 된 이후에 이직한 경우 또는 60세가 된 후에 피보험자격을 취득한 사람이 신고하고 일정한 요건에 해당하여 실업보험에 가입한 사람이 이직한 경우에 실업급여 대신에 지급하는

수당이다.

지급액은 산정기간 기초기간이 5년 이상이면 실업보험금액 일액의 120일분, 1년 이상 5년 미만이면 100일분, 그리고 1년 미만이면 50일분을 일시금으로 지급한다.

재취직수당은 일정한 요건을 채운 수급권자가 소정급여일수의 2분의 1을 남기고 재취업하였을 경우 지급되는 수당이다. 소정의 급여일수에 따라서 고용보험일액의 20~70일분이 지급된다.

기능습득수당은 지정된 직업훈련기관에서 지방운수국장의 지시에 따라 훈련을 받고 있을 때 지급되는 훈련수당이다. 훈련수당은 1일 590엔이며 교통비도 별도로 지급된다. 가족과 별거할 때에는 기숙수당이 지급된다.

이전비는 지방운수국 또는 공공직업안정기관에서 소개한 직장에 취업하거나 직업 훈련을 받기 위해 이사할 필요가 있다고 인정될 때 지급되는 수당이다.

## 6. 그리스

### 가. 장애선원연금기금(NAT)

그리스는 1861년 이래로 장애선원연금기금(NAT)를 운영하고 있다. 이 기금은 업무상 또는 비업무상 질병 그리고 가족을 부양하는 자의 노령 및 사망의 위험을 직접 담보한다. 또한 실업급여금과 실직된 선원 또는 선원의 가족에 대한 의료비 지원을 제공한다.

장애선원연금기금은 선원에게만 적용되는 특별한 제도이며 타임금근로자를 대상으로 하는 일반적인 사회보장과는 별개이다.

그리스 국적선 또는 외국 국적선이지만 그리스 선주 또는 그리스 기업에 의해 경영되는 선박에 고용된 그리스 국적을 가진 모든 등록된 선원들은 그리스에의 거주 여부에 불문하고 강제로 장애선원연금기금의 적용을 받게 된다.

### 나. 실업보험

승선계약이 선박의 좌초나 손상으로 인하여 종료된 경우 선원은 해사법전의 조항의 의거하여 그가 선박, 인명, 화물의 안전을 위해 근무한 기간 및 실업후 2개월 동안

임금 또는 실업급여를 지급받을 수 있다.

<표 VI-1> 주요국의 선원에 대한 고용보험 적용현황

	고용보험이 통합된 별도의 선원고용보험제도의 유무	선원에 대한 고용보험 적용방식
미 국	×	일반적인 사회보장제도의 틀 속에서 육상근로자와 동일하게 적용
영 국	×	일반적인 사회보장제도의 틀 속에서 미진학자, 학생, 직업훈련생, 미망인 등과 같은 부류와 함께 특별조항 마련
독 일	×	선원에 대한 선원보험이 있지만 이는 질병보험, 산재보험, 연금보험만을 통합한 사회보험이며 고용보험의 경우에는 일반적인 사회보장제도의 틀 속에서 육상근로자와 동일하게 적용
프랑스	×	선원에 대한 선원보험이 있지만 이는 질병보험, 산재보험, 연금보험만을 통합한 사회보험이며 고용보험의 경우에는 일반적인 사회보장제도의 틀 속에서 특별조항 마련
캐나다	×	일반적인 사회보장제도의 틀 속에서 육상근로자와 동일하게 적용
일 본	○	의료보험, 노재보험, 고용보험을 포괄하는 선원보험법에서 선원의 실업급여 지급(연금은 후생연금에 흡수)
그리스	×	실업 및 질병기금에서 실업급여 지급
필리핀	×	일반적인 사회보장제도의 틀 속에서 육상근로자와 동일하게 적용

## Ⅶ. 船員에 대한 雇傭保險 支援 活性化 方案

### 1. 선원의 고용보험 적용확대

선원근로자의 고용보험 적용범위를 현재 고용보험이 적용되지 않고 있는 전업종, 즉 원양어업 중 원양붕수망어업 및 원양채낚기어업 그리고 연근해어업 등의 선원으로서까지 확대하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

모든 선원에 대한 고용보험 적용에 논쟁이 많은 것은 일차적으로 해상근로의 특성에 기인하나, 이것은 고용보험료 지급시 고려하여야 하는 기준기간과 피보험단위기간을 합리적으로 조정하는 경우 큰 문제는 따르지 않는다.

다행이 최근 들어 고용보험의 적용요건인 기준기간과 피보험단위기간이 완화되었는바, 1999년 6월 30일까지 비록 한시적이라 할지라도 일반 육상근로자들도 이직전 12개월 중 6개월의 피보험기간의 요건을 충족하면 고용보험을 적용할 수 있도록 하였다. 이러한 완화된 요건으로 말미암아 고용보험은 이제 근로계약이 주로 1년 미만의 단기로 종료되는 선원들에게도 적용가능하게 되었다.

앞으로 선원의 고용보험적용 확대시 검토해 보아야 할 사항들은 다음과 같다.

#### 가. 적용선원의 범위

선원에 대한 고용보험 적용 확대방안은 그동안 고용보험의 적용에서 배제되어 왔던 일부 원양업종의 선원들과 연근해어선원들의 경우 등 두 가지로 나누어 살펴볼 수 있다.

우선 원양어선원들의 경우로서 이들은 피보험기간의 요건 완화로 고용보험을 적용하는 데 무리가 없다. 따라서 원양어선원들에 대해서는 고용보험 적용을 전면적으로 확대한다.

한편 고용관계의 부침이 심한 연근해어선원들의 경우에는 다음 다섯 가지 안을 고려할 수 있다.

첫째, 업종의 구분 없이 배에 승선하는 모든 사람을 전부 고용보험의 확대적용에 포함시키는 방안이다.

이 안은 사업이 매우 영세한 연안어선에 승선하는 모든 선원들을 사회안전망의 테두리 안으로 끌어들이 지원할 수 있다는 장점을 가진다. 그러나 이러한 장점에도 불구하고 연근해어업의 성격상 고용보험의 적용 및 관리상 큰 어려움이 따를 것이다. 이는 배를 타는 모두를 선원으로 볼 수 없으며 특히 선원의 고용보험 적용확대의 주요 타겟인 연근해어업 중 연안어업의 경우 선박의 규모가 영세하여 부부가 함께 조업하는 자영업적 성격을 가지기 때문이다. 또한 이들 선박에 승선하는 사람들은 대개 특별히 선원의 신분을 갖지 않더라도 수일 또는 수십일 동안 승선하여 고기잡이를 하는 일용직 성격의 선원이라는 점 때문이기도 하다.

둘째, 업종의 구분 없이 선원법에서 규정하는 선원의 범위, 즉 ① 총톤수 5톤 이상의 선박, ② 선박법에 의해 총톤수 25톤 이상의 연근해어선 등에 승선하는 선원만을 대상으로 하는 안이다.

이 안에 따르면 고용보험 적용확대후 사업장에서의 선원의 관리가 비교적 용이하므로 고용보험에서의 피보험자 관리도 정확한 장점이 있다. 반면 총톤수 25톤 미만의 연근해어선의 선원들이 포함되지 못하는 단점이 있다.

1997년 12월말 현재 선원법에 의한 선원의 범위에 속하는 연근해어선원은 전체 선원 5만 6,363명의 47.4%에 해당하는 약 2만 6,732명이다. 그러나 1998년 8월말 현재 수협중앙회가 파악한 연근해어선 중 무전기가 설치된 배(보통 5톤 이상 동력선)는 1만 2,500척에 인원은 약 5만 2,000명이다.<sup>32)</sup> 만일 이 안을 채택하게 된다면 결국 2만 6,732명의 연근해어선원이 선원법상 선원으로 집계되지 않아 실업후 생계보장이나 직업능력개발 지원대상에서 제외될 것이다.

<표 VII-1> 업종별 취업선원(1997. 12. 31. 현재)

전 체	국 적 선						해 외 취 업 선		
	상 선		어 선				소 계	상 선	어 선
소 계	외 항	내 항	소 계	원 양	연근해어선				
56,363 (100.0)	14,720 (26.1)	7,339 (13.0)	7,381 (13.1)	33,637 (59.7)	6,905 (12.3)	26,732 (47.4)	8,006 (14.2)	6,721 (11.9)	1,285 (2.3)

자료 : 해양수산부·한국해양수산연수원, 『한국선원통계연보』, 1998.

32) 5톤 이상 동력선들은 무전기를 설치하여 어업무선국에 가입하고 있다. 이들 선박은 매일 어업무선국에 무선을 송출하여 출항 여부를 알려준다.



<표 VII-2> 선원의 고용보험 미적용 업종 및 선원수(1997. 12. 31. 현재)

(단위 : 명)

전 체	원양어선					연근해어선									
	소계	유자망	채낚기	붕수망	기타	소계	선망	저인망	트롤	연승	통발	유자망	채낚기	안강망	기타
28,169	1,436	10	753	243	430	26,732	1,355	5,675	1,701	1,084	4,382	1,665	4,063	5,423	1,384

자료 : 해양수산부 · 한국해양수산연수원, 『한국선원통계연보』, 1998.

셋째, 업종의 구분 없이 또한 선원법에 의한 선원의 범위에 구애받음 없이 배에 승선하는 모든 사람을 고용보험의 적용대상으로 하되 10인 미만의 선박에는 적용을 배제하는 방안이다.

여기서 10인 이상으로 기준을 삼는 이유는 적어도 10인 이상 되어야만이 정상적인 조업이 이루어지고,33) 또 10인 이상 되는 선박의 경우 1년 이상의 근로계약이 체결되기 때문이다. 이 안의 장점은 10인 이상의 선박이 출항하는 경우 전국의 항·포구에 있는 해경에 어선출입항 신고를 하고 있어 배에 승선한 선원의 신상파악은 물론 선박의 소재파악도 가능하다는 점이다.

10인 이상 승선하는 경우의 선원은 전체 5톤 이상 동력선에 승선하는 선원의 약 50%로 추산되어 10인 이상 선박으로 고용보험의 확대적용시 2만 6,000여 명의 피보험자가 추가적으로 늘어날 것으로 보인다. 이러한 수는 한국선원통계연보상 파악되어 있는 연근해어선원의 수 2만 6,732명과 유사한 규모이다.

넷째, 업종의 구분 없이 또한 선원법에 의한 선원의 범위에 구애받음 없이 5인 이상 승선하는 선박으로 고용보험 적용을 확대하는 방안이다.

이 안은 위의 셋째 안보다도 더욱 많은 선원들에게 고용보험의 혜택을 줄 수 있어 생계가 열악한 선원들을 위한 사회안전망의 확충에 큰 도움이 될 수 있다. 그러나 연근해업종에 있어서 5인 이상의 선원들이 승선하여 고기잡이를 한다고 해도 연근해업종 안에서 각각의 업종들의 근로형태와 근속기간이 아주 달라 피보험자 관리가 매우 어려울 것이 예상되므로 업종과 상관없이 일률적으로 인원수만으로 적용확대 기준을 삼는다는 것은 현실적으로 선주로부터 반발이 클 것이라 예상된다.

33) 보통 정상적인 조업이 이루어지려면 적어도 선장 1인, 기관장 1인, 갑판장 1인, 갑판원 1인, 조기장(기관장 바로 아래 직급) 1인, 조기원(기관부원) 1인, 조리장 1인, 작업부원 3인 등 10인이 필요하다고 한다. 물론 이것이 법에서 규정한 강제사항은 아니지만 하나의 기준은 될 수 있다.

다섯째, 연근해업종 중 일부 업종의 선원에게만 적용하는 안이다. 물론 이때의 선원이라 함은 선원법에서 규정하는 선원의 범위에 해당하는 선원들이다.

연근해어업 중 선망, 대형기선저인망, 대형트롤업종, 안강망업종 등은 규모가 작지 않고 근로계약뿐만 아니라 한 명의 선주에 대한 선원들의 실제 고용관계도 비교적 장기간 지속되므로 고용보험의 적용과 관리에 큰 무리는 없을 것으로 보인다. 그 외의 업종은 고용관계 파악이 어려운 업종이거나 근로계약이 단기간으로 이루어져 곤란한 점이 있다.

이처럼 다섯 가지의 선원에 대한 고용보험 적용확대안 중에서 그나마 현실적으로 받아들일 수 있는 안은 마지막 다섯번째 안인 연근해업종 중 선망, 대형기선저인망, 대형트롤업종, 안강망업종 등 일부 업종으로까지만 선원의 고용보험 적용을 확대하는 案일 것이다.

이 다섯번째 안은 1995년 고용보험법을 시행할 때 원양어업 중 4개 업종의 선원에 대해서만 고용보험을 적용했던 것과 유사한 형태이다. 당시 그러한 규정 제정이 가능했던 것은 상선과 원양어업 중 4개 업종들의 경우 고용보험의 지원요건(특히 실업급여) 중 하나인 기준기간(이직전 18개월) 및 피보험단위기간(12개월) 조건을 충분히 만족시킬 수 있었기 때문이다.

마찬가지로 이제 기준기간과 피보험단위기간 조건이 ‘이직전 18개월 중 12개월’에서 ‘이직전 12개월 중 6개월’로 한시적이거나 변경되었으므로 근로기간이 보통 6개월 이상인 연근해어업 중 일부 업종들은 고용보험을 적용시켜도 무리가 없을 것이다. 물론 고용보험의 적용범위에 새로이 포함될 연근해업종의 선주들의 반발이 예상되지만 고용보험이 사회보험임을 고려한다면 선주들의 반발이 두려워 이를 피할 수는 없다.

#### 나. 해외취업선원의 고용보험 적용안

선원의 범위를 정의하는 것 이외에도 국내법의 사각지대인 해외취업어선원에 대해서도 고용보험 적용을 고려해야 할 것이다. 이들은 국적외 선박에서 소중한 달러를 벌어들이는 한국인 근로자이지만 이들이 귀국하였을 때에는 실업급여는 물론 직업능력개발사업의 지원도 받지 못하는 신세가 된다. 물론 이들의 고용보험 적용을 지금처럼 계속해서 배제하더라도 이들의 고용주는 외국인이므로 국내법을 적용할 수 없고 따라서 현실적으로 큰 비난을 받지 않는다.

그러나 해외취업선원에 대해 국내의 의료보험 및 국민연금은 이미 적용되고 있으므로 차제에 4대 사회보험의 하나인 고용보험 적용도 이루어져야 할 것으로 판단된다.

의료보험과 국민연금도 선원법 시행령 제38조에서는 국내 선원을 국적외 선박에 고용하고자 할 때 외국선주들이 선원들의 의료보험과 국민연금을 부담하도록 규정하고 있으므로 현실적으로도 불가능하지는 않다. 이를 위해서는 그러나 현행 선원법 시행령 제38조의 내용을 의료보험료 및 국민연금뿐만 아니라 고용보험료도 납부하도록 개정해야 하는 일이 필요할 것이다.

#### 다. 평균임금 산정

선원에 대한 고용보험 적용확대시 그 대상이 되는 사업장 대부분이 원양어업의 일부 업종과 연근해어업의 사업장으로서 휴·폐업이 빈번하고 고용임금 관련 자료가 갖추어지지 않아 실제임금의 확인이 어렵다. 이 경우 기준임금을 고시하여 보험료의 징수 및 실업급여 지급시 이를 실제임금의 대리임금으로서 활용할 필요가 있다. 상선의 선원은 육상근로자와 비슷한 월급제를 가지고 있으므로 문제가 없지만, 특히 원양어업과 연근해어업인 경우 임금체계가 복잡하고 임금대장이 없는 경우도 많이 있어 그러한 필요성은 더욱 높다.

그렇다면 어선원을 위한 평균임금은 어떻게 산정하여야 할까?

첫번째 방안은 선원법에 의한 승선평균임금 산정방식을 그대로 이용하는 방식이다. 이는 선원과 관련한 각종 문제 발생시 현재 실제로 사용하고 있는 방식이다. 이 방식에 따르면 우선 임금지급방식이 생산수당제(월고정급 및 생산수당으로 임금지급)일 경우 임금 중 월고정급의 비율이 큰 업종 또는 선박으로서 어선원과 어선소유자가 합의하였을 때에는 월고정급의 150%로 승선평균임금이 결정된다. 그러나 생산수당제이기는 하나 임금 중 월고정급의 비율이 크지 않은 업종 또는 선박으로서 어선원과 어선소유자가 합의하지 않은 경우에는 월고정급의 155%로 결정된다. 한편 임금지급방식이 비율급제(보합제)인 경우에는 월고정급의 160%로 승선평균임금을 산출한다.

그러나 위와 같은 방식은 실제의 임금과 상당히 괴리가 있다. 실제로 예를 들어 이를 확인해 보자. 예컨대 1998년 원양수산노조와 원양협회가 체결한 단체협약상 고정급은 월 72만원이다. 원양어선원의 승선평균임금 산정은 보통 비율급 또는 보합제로 하고 있으므로 월 고정급 72만원의 160%는 115만 2,000원이라는 계산이 나온다. 이

렇게 산정된 승선평균임금 수준은 한국선원통계연보의 원양어선원 평균임금인 190만 4,000원의 60.5%에 불과하여 평균임금이 실제보다 과소산출되는 문제를 안고 있는 것이다.

연근해어업의 경우에도 승선평균임금이 현실보다 과소산출되는 것은 마찬가지이다.<sup>34)</sup>

<표 VIII-3> 연근해어업 중 저인망과 안강망업종의 승선평균임금

	저 인 망			안 강 망			
	고 정 급	승 선 평균임금	한국선원 통계연보상 평균임금		고 정 급	승 선 평균임금	한국선원 통계연보상 평균임금
선 장, 기관장	640,000	1,024,000	2,971,000 2,598,000	선 장, 기관장	541,000	703,300	1,983,000 1,720,000
조기장 <sup>1)</sup> , 갑판장	570,000	912,000	2,230,000 1,629,000	조기장, 갑판장	502,000	652,600	1,022,000
일반선원	515,000	824,000	1,037,000~ 1,415,000	일반선원	484,000	627,900	927,000~ 1,015,000

주 : 1) 조기장은 해기사 중 기관장 아래의 1~3기사를 말함.

두번째 방안은 해양수산부와 한국해양수산연수원에서 발간하는 『한국선원통계연보』에 나타난 업종별·직급별 평균임금을 이용하는 방식이다. 이것의 장점은 선원법상 승선평균임금이 가지고 있는 불합리성을 개선하여 보다 현실의 실제임금에 가깝게 평균임금을 산출할 수 있다는 점이다.

따라서 원양어선원과 연근해어선원의 기준임금을 고시할 때에는 보다 현실에 맞는 한국선원통계연보의 업종별·직급별 평균임금 자료를 사용하는 것이 바람직하다고 본다.

34) 연근해어업 중 저인망의 경우 일반선원 58.2~79.5%, 조기장·갑판장 40.9~56.0%, 선장·기관장 34.5~39.4% 등의 차이를 보이고 있으며, 안강망의 경우 일반선원 61.9~67.7%, 조기장·갑판장 63.9%, 선장·기관장 35.5~40.9% 등의 차이가 나타나고 있다.

## 라. 승선근로의 증명

선원이 실업하는 경우 고용보험을 지급받기 위해서 선원들은 고용보험 적용사업장에서 근로했다는 증거를 제시할 수 있어야 한다.

그러나 연근해어업의 업종 중 단기간으로 근로계약이 맺어지는 일부 업종의 선원들은 계절조업을 하는 임시근로자 성격이 강하기 때문에 근로계약의 효율적인 관리가 곤란한 실정이다. 더욱이 모든 배는 출어시 출어증명서를 받아야 함에도 불구하고 일부 연근해어선들은 이를 무시한 채 조업하고 있는 현실은 향후 선원의 승무경력 확인작업의 어려움을 짐작케 하는 대목이다.

이러한 여건을 개선하기 위해 해양경찰서에 제출하는 승선자에 대한 모든 인적사항을 전산처리하는 방안을 고려할 수 있다. 이는 1차적으로는 한국해양수산연수원의 선원인력관리부의 전산망에 들어오도록 하고 나아가 노동부의 중앙고용정보관리소의 전산망과도 연결하여 이를 차후 고용보험과 관련한 수혜를 받고자 할 때 그 증거자료로 활용하도록 하는 방안이다.

전산망 활용 이외에도 현재 시행되고 있는 선원수첩제도를 활용하는 또 다른 방안이 있다. 선원법에서 이미 선원수첩 소지에 대한 의무를 규정하고 있으므로 선원의 근로기간 파악에 도움이 될 것으로 기대된다. 물론 현행 규정상 모든 업종의 선원에게 선원수첩이 발급되지 않아 문제가 있지만 향후 선원수첩의 발급대상을 확대하는 방향으로 선원법의 선원수첩 관련 규정이 개정된다면 상황은 달라질 수 있을 것이다.<sup>35)</sup> 그러나 아직 이 방법은 현실적으로 실효성이 없는 것으로 보인다.

<표 VII-4> 유효 선원수첩 발급 현황(1997. 12. 31. 현재)

(단위 : 명)

	전 체	내국인	외국인
발급수	126,750	115,546	11,204

자료 : 해양수산부 · 한국해양수산연수원, 『한국선원통계연보』, 1998.

35) 선원법 시행령 제7조에서 규정한 선원수첩의 교부대상은 ①유효한 해기사면허가 있는 자, ②선원수첩을 신청하는 날 이전 10년 이내에 1년 이상의 승무경력이 있는 자, ③선박직원법 시행령 제16조의 규정에 의한 지정교육기관에서 해양수산부 장관의 인정을 받은 학과 또는 과정을 졸업 또는 수료하고 10년이 경과되지 않은 자, ④해양수산부령이 정하는 선박에 승무하거나 직무에 종사하고자 하는 자 등이다.

#### 마. 임금대장의 비치·기재 및 관리의 의무화

임금대장 비치·기재 및 갑근세 납부 등을 의무화하도록 관련법을 정비해야 한다. 사실 이러한 작업은 선원뿐만 아니라 앞으로 고용보험이 5인 미만 사업장과 육상의 임시·시간제근로자 또는 일용근로자 등에게도 적용확대 될 때 공통으로 적용되는 사항이다.

### 2. 보험료율의 재조정

현재 선주단체와 노동조합은 선원의 고용보험 적용시 가장 큰 문제로 수혜가능성이 낮다고 주장하고 있으나 이는 고용보험 시행 이후의 실적을 보면 근거가 없다.

그러나 모든 업종의 선원들에게 고용보험 적용을 확대한다면 고용보험료의 일괄 부과는 재고의 여지가 있다. 특히 연근해어업은 선원의 채용도 단기간으로 이루어지는 경우가 많아 고용안정사업과 직업능력개발사업의 적용이 구조적으로 어렵기 때문이다. 다만 직업능력개발사업에는 선원의 실직시 실업자재취직훈련을 받을 수 있어야 하므로 이에 대한 보험료율의 차등적용은 합리적으로 보인다.

보험료율의 차등적용의 한 방안으로 연근해어업의 경우에는 타산업과 동일한 실업급여 보험료와 차등화된 직업능력개발사업 보험료를 납부하도록 하고 고용안정사업 보험료는 부과하지 않는 것을 고려해 볼 수 있다. 특히 직업능력개발사업에 대해서는 그간 직업훈련의무업체에게 적용했던 방식, 즉 직업능력개발사업 보험료는 면제하여 주고 다만 실업자재취직훈련을 위해 근로자 임금총액의 0.05%만을 납부하도록 한 방식의 도입을 고려해 볼 만하다.

### 3. 고용보험 세부사업별 지원 활성화 방안

#### 가. 고용안정사업

임금수준이 비교적 높은 상선을 제외하고 일부 연근해어업에 있어서 선원들이 원하는 경우 취업이 어렵지 않으므로 선주의 입장에서는 선원들의 고용안정을 위한 사업의 필요성을 느끼지 못하고 있다.

그러나 고용보험 중 고용안정사업에서 몇 가지는 선주들에게 유익할 수 있다. 예컨대 연근해어선의 경우 대개 물때가 닥쳐 떠나갔던 선원들이 다시 찾아오면 커다란 문제가 없다면 선주들은 이들을 재고용할 가능성이 높다. 따라서 선원과 관련해서는 고용안정사업 중 재고용장려금의 활용 가능성이 매우 높다.

그럼에도 불구하고 실제로 고용안정사업의 지원실적을 보면 선주들은 이 항목으로 지원을 받은 실적이 없는 것으로 나타나는데, 이는 주로 홍보부족 때문인 것으로 보인다.

<표 VII-5> 선원에 대한 고용보험 지원가능성 및 적용확대시 문제

	지원받는 주체		수혜 가능성	
	사업주	근로자	상선 및 원양어업	연근해어업
고용안정사업	고용유지지원금			
	- 근로시간단축	○	없음	없음
	- 휴업	○	없음	없음
	- 휴직(유·무급)	○	있음	없음
	- 훈련	○	없음	없음
	- 근로자사외과견	○	없음	없음
	- 인력재배치	○	없음	없음
	채용장려금		육상의 사업체와 동일	육상의 사업체와 동일
지역고용촉진지원금	○	거의 없음 (선원업무의 특성상 선원의 주소지와는 상관관계가 희박. 선박은 이동하는 작업장으로서 출퇴근의 개념이 없기 때문에 선원의 주소지와 고용기회의 상관관계는 거의 없으므로 적용할 수 없음)	거의 없음	
고령자고용촉진장려금	○	낮음	낮음	
여성고용촉진장려금	○	낮음	없음	
직장보육시설 지원 및 설치비용융자	○	낮음	없음	
직업능력개발사업	사업내직업훈련	○	육상 사업체와 비슷	없음
	교육훈련지원	○	육상 사업체와 비슷	낮음
	유급휴가훈련지원	○	육상 사업체와 비슷	낮음
	직업훈련시설장비 설치비용대부 및 지원	○	없음	없음
	고령자수강장려금		○	낮음
	교육수강장려금		○	없음
	실업자재취직훈련지원		○	높음
실업급여	구 직 급 여		○	육상 근로자와 비슷
	연 장 급 여		○	
	조기재취직수당		○	
	직업능력개발수당		○	
	광역구직활동비		○	
이 주 비		○		

## 나. 직업능력개발사업

### 1) 해양수산부의 법정교육 실시에 대한 노동부의 인정

해양수산부의 법정교육 과정은 국제해사기구의 권고에 의한 기준을 충족하도록 프로그램을 마련한 것이므로 한국해양수산연수원은 이중의 승인(해양수산부와 노동부)을 받아야 하므로 이중의 행정규제가 되고 있다.<sup>36)</sup>

한국해양수산연수원의 교육과정 중 3일 미만의 교육이기 때문에 현행 규정상 고용보험의 지원을 받지 못하고 있다.<sup>37)</sup> 그러나 이 교육과정 역시 법정교육이므로 국제해사기구의 기준에 의해 해양수산부에서 이미 승인해 준 과정이고 따라서 노동부도 이를 인정해 주는 것이 바람직하다고 판단된다.

### 2) 학급당 정원의 유연화

현행 규정은 과정별 1학급 1회 정원을 60명 이하로 편성하도록 되어 있고, 다만 필요한 경우에 정원의 100분의 20 범위 내에서 증원하여 편성할 수 있다고 명시되어 있다.

그러나 육상과는 달리 선박의 운항일정에 따라 교육일정이 변경되므로 교육과정별 교육인원을 파악하기가 매우 어렵다. 그리고 과정별 1회 정원을 최대 72명으로 제한하고 있으므로 72명을 초과한 나머지는 희망일자에 교육을 이수하지 못하고 차기 교육까지 기다려야 한다. 그에 따라 많은 선원들이 교육 미이수로 인하여 취업을 하지 못하고 있으며 이들의 생계에 막대한 지장을 초래하고 있다. 그러므로 수강희망자의 예측근관에 따른 인원폭주로 증반은 별도 신고하지 않도록 제도개선이 필요하다.

### 3) 지원절차의 간소화

#### 가) 교육승인 절차의 면제

한국해양수산연수원은 모든 사업에 대하여 해양수산부 장관의 승인을 받아 그 승

---

36) 해양수산연수원의 각 교육과정은 지정교육기관 지정기준(해양수산부 고시)에 의하여 인증을 받고 있고, 해양수산부의 업무지도·감독을 받고 있으며, 매 5년마다 동 기준에 의한 외부 평가를 받고 있다. 그리고 교육과정, 교육비 등을 포함한 연수원의 사업계획은 매년 및 변경시마다 해양수산부 장관의 승인을 받고 있다.

37) 고용보험법의 예규에서 정하고 있는 지정대상 교육과정은 총교육시간을 20시간 이상으로 제한하고 있으므로 현행 규정에 의해 20시간 미만의 교육은 교육비 환급혜택을 받지 못한다.



인된 사항의 교육을 실시하고 있으나, 부산지방노동청에 지정변경신청서 제출시 해양수산부 장관의 승인을 받은 사항을 부산지방노동청에서는 노동부예규에 명시된 30일의 검토기간을 초과하여 지정승인하는 경우가 있다. 그 결과 당 연수원에 위탁하여 실시하는 선사들은 교육비 환급혜택을 받지 못하는 경우가 있으며 교육계획에도 많은 지장을 초래하고 있다.

이에 대한 개선방안으로 해양수산부 장관으로부터 승인을 받아 실시하는 교육과정에 대해서는 부산지방노동청에서 지정변경신청서를 검토하는 기간을 단축하고, 또 검토기간 및 자료보완 때문에 늦어질 경우 최종 지정변경 승인은 지정신청서를 접수한 날로부터 시행하는 교육에 대하여는 선사에 교육비의 환급이 될 수 있도록 하는 것이 필요하다.

#### 나) 교육일정 변경신고의 폐지

한편 교육일정의 변경, 추가, 미실시에 대하여 한국해양수산연수원에서는 해양수산부 장관의 보고 없이 자체 내부결재만으로 실시하고 있다. 그러나 노동부 예규에는 교육일정의 추가변경에 대하여 교육개시 10일 전까지 변경계획서를 제출하여야 하며 적법 여부 확인을 받아야 교육비 환급을 받을 수 있다.

한국해양수산연수원에서 실시하는 수탁교육의 경우 선박의 입출항일자가 변경되는 경우가 많다. 그때마다 매번 관할지방노동사무소에 변경계획서를 교육개시 10일전까지 제출해야 하며 만일 이를 맞추지 못하면 교육비 환급이 불가능하여 많은 선사들이 이를 개선해 주도록 요구하고 있다.

개선방안의 하나로 한국해양수산연수원에서 교육이수후 발행하는 교육수첩 및 이수증을 이용하는 방법이 있다. 이들 증명서는 대내외적으로 통용되는 증서로서 임의로 교육일정을 변경할 수 없으므로 이를 교육훈련변경시 또는 훈련비용정산시 제출서류로 갈음할 수 있도록 한다.

#### 다) 신고서류의 간소화

실업자재취직훈련의 경우 훈련을 실시하기 전 훈련실시신고서를 제출하여야 하는데 이와는 별도로 월별 재취직훈련실시 상황보고서 제출을 단위개월 훈련실시후 5일 이내에 노동관서에 보고하므로 훈련실시신고 등에 대한 의무규정은 폐지하는 것이 좋을 듯하다.

#### 4) 훈련비용의 혜택 확대<sup>38)</sup>

현재 한국해양수산연수원이 부산지방노동청으로부터 승인받은 교육과정은 비합숙 과정과 합숙과정의 두 개 과정이다.

그러나 IMF 한파에 따른 경제위기 등으로 인하여 육상에서 근무하는 인원이 줄고 해상 교육인원이 증가함에 따라 신규선원이 되고자 하는 교육생 증가 등으로 생활관 이용에 많은 어려움이 있어 외부에서 숙식을 할 경우에는 교육훈련비용지원시 숙박비 지원을 받지 못한다. 그러므로 교육훈련비를 비합숙과정과 합숙과정으로 구분하지 않고 합숙과정으로 교육과정을 지정하여 고정금액으로 이를 환급하여 교육비 환급혜택을 확대할 필요가 있다.

#### 5) 선박통신사의 현재 교육과정의 문제점 및 개선방안

STCW 협약에 의해 1999년 2월 1일부터 GMDSS(전세계해상조난 안전제도)가 실시될 예정인바, 이 제도에 따르면 선박에서의 통신업무와 항해업무가 통합되어 겸직을 해야 됨에 따라 기존 통신사의 해상생활을 하기 위해서는 항해사 자격을 취득해야 함으로 인해 항해사로서 필수적으로 받아야 하는 교육을 이수해야 됨은 물론 기존 통신사로서 받게 되는 교육 이외에 항해사가 되기 위해 받는 교육비 전액을 교육당사자 본인이 부담하고 있는 실정이다.

현재 재직중인 자는 회사에서 일부 부담하는 부분이 있으나 요즘 IMF 불황기를 맞이하여 구직자가 남아도는 상태로서 선주측에서 선원모집을 할 때 교육을 받지 않을 수 없어 실직자들의 가정에 많은 부담과 함께 고통을 가중시키고 있는 실정이다.

그리고 유사한 내용의 교육과정을 과감히 통폐합하여 시간 및 교육비를 경감시킬 필요가 있으며, 노동부에서는 일반 육상근로자에게 근로기준법 및 고용보험법에 따라 주어지는 모든 혜택이 선원들에게도 동등하게 주어질 수 있도록 적극적으로 검토할 필요가 있다.

---

38) 현재 선원교육기관은 교육훈련을 받는 자를 고용하고 있는 선주로부터 필요한 경비를 징수하고 있다. 그러나 다음의 경우에는 피교육자가 교육훈련비를 부담하여야 한다. ①선박직원법 제5조 제1항 후단 및 동법 시행령 제5조 제1항의 규정에 의한 면허취득 교육과정의 교육을 받는 경우, ②선박직원법 제7조 제2항 제3호의 규정에 의한 면허갱신교육과정의 교육을 받는 경우, ③선박직원법시행령 제14조 제1항의 규정에 의한 응시자격취득 교육과정의 교육을 받는 경우, ④선박소유자에게 고용되어 있지 아니한 자가 교육을 받는 경우 등이다.

#### 6) 지방노동관서의 분기별 지도점검 폐지

연수원의 각 교육과정은 지정교육기관 지정기준(해양수산부 고시)에 의하여 인증을 받고 있으며 해양수산부의 업무지도·감독도 받고 있다. 또한 매 5년마다 동 기준에 의한 외부평가를 받고 있다.

그러므로 노동부의 지방노동관서가 하고 있는 분기별 지도점검은 교육훈련기관의 입장에서는 이중의 점검이 되며 국가 전체로 볼 때에는 행정력의 낭비이므로 이를 폐지하고 해양수산부의 감사 및 외부평가로 대체하는 방안을 적극 고려할 필요가 있다.

### 다. 실업급여

#### 1) 홍보강화

실업급여의 경우 선원취업 업종은 구조적으로 오히려 타산업 근로자들보다 실업급여의 수급가능성이 매우 높은 편이다. 선원의 근로계약은 하선과 동시에 종료되는 것이 일반적이며 근로계약의 종료는 비자발적 실업으로 간주하기 때문이다. 결국 선원근로계약이 종료된 후 다음 승선계약이 맺어지기 전까지 기준기간에 대한 피보험단위기간의 요건을 만족시키는 한 선원들에게 실업급여가 지급되는 데에는 아무런 문제가 없다는 것이다.

그러나 많은 선원들이 자신이 실업급여 수급권을 갖고 있다는 사실을 인식하지 못하고 있다. 이는 주로 홍보부족에서 기인한다고 보여진다. 향후 홍보활동을 강화해야 하는 이유가 여기에 있다. 이러한 홍보활동에는 실업급여 중 구직급여뿐만 아니라 연장급여와 취직촉진수당 등도 있음을 자세히 할 필요가 있다.

#### 2) 선원법에 의한 실업수당의 감액조치 철회

선원법에 의한 실업수당은 첫째, 선원법상 실업수당이 선원이 행한 기왕의 근로에 대한 보상금(또는 위로금) 성격이며, 둘째, 실업급여 지급시 실업급여에서 감액하는 소득은 실직후 행한 근로자의 근로로 기인한 소득이므로 선원에게 실업급여 지급시 이를 실업수당만큼 감액하는 일은 잘못이라 판단된다.

또한 육상근로자들이 정리해고시 받는 퇴직금 이외의 위로금도 실업급여에서 감액하지 않고 있으므로 이들과의 형평성을 고려하여 앞으로 실업수당의 실업급여에서의 감액조치는 철회되어야 할 것이다.

### 3) 기준임금 산정

이 외에 실업급여 지급 활성화를 위해서는 선원 자신이 배에 승선하여 근로하였음을 증명할 수 있는 것이 필요하다. 예컨대 문서로 작성된 근로계약 체결을 법으로 의무화하여 갑근세를 납부하도록 하는 관련법의 보완이 전제되어야 한다. 이것은 명시적인 근로계약을 체결하지 않고 고기잡이에 나서는 영세한 연근해어업 업종에서는 더욱 절실한 문제이다.

또한 실업급여 지급시 기준이 되는 임금(기준임금) 산정도 차체에 재정비되어야 할 중요한 사안이다. 선원의 임금산정방식이 육상근로자와 달리 복잡하여 이를 산정하고 검증해야 하는 지방노동관서 담당자의 업무부담이 가중될 수 있기 때문이다.

이와 관련하여 특히 어선원의 대명기간(예비원 신분의 기간)중 보험료액 및 동기간중 실업시 기준이 되는 평균임금의 산정에 통상임금의 70%를 지급하기로 되어 있는 현행 선원법의 규정을 변경할 필요가 있다.<sup>39)</sup> 승선평균임금 자체가 현실에 비해 적지 않은 상황에서 이보다 더 낮은 통상임금을 기준으로 하고 그리고 또 이것의 70%를 대명기간중 실업된 자에게 실업급여로 지급한다면 이들에 대한 생계보호가 제대로 이루어진다고 기대하기 어렵다.

## 4. 선원에 대한 직업안정기능의 확충

국내경제가 IMF 체제하로 들어간 이후 실업자가 대거 발생하자 그동안 심한 기근 현상을 보였던 해기사·부원에 대한 구직희망자가 급증하고 있다.

최근 해양수산부에 따르면 IMF 한파와 관련 기업의 고용조정으로 대량의 실업자가 발생하고 있으며, 그 중 상당부분이 선원직 취업을 희망하는 등 선원구직등록자가 지난달 말 현재 전년동기 대비 5,231명에서 6,037명으로 16.4% 증가한 것으로 나타났다.

이에 따라 해양수산부에서는 선원인력관리 업무량이 크게 증가함에도 담당인력 부족으로 업무수행에 애로가 있고 선원 구인 및 구직등록과 같은 선원 취업알선 업무 대부분이 부산지역에 편중되어 원활한 취업알선이 곤란하며 민원인에게 불편을 주는 등의 문제점을 개선하기 위하여 1998년 4월 1일부터 선원취업 알선창구를 현 3

39) 어선원의 통상임금은 생산수당제일 경우 월고정급의 120~125%, 비율급제(보합제)일 경우에는 월고정급의 130%를 지급한다.

개소(부산, 인천, 서울)에서 12개소(전국지방청 해운선원과 또는 민원실)로 확대 운영, 선원근로감독관 또는 선원업무 담당자 1~2명을 지정하는 한편 다음달부터는 선원단기양성 교육과정을 확대하기로 했다.

또한 선원취업정보에 대한 홍보부족으로 불법 직업소개소를 이용해 피해를 당하는 사례를 방지하고 선원취업의 원활화를 기하기 위하여 선원 구직·구인상황 및 취업정보망을 전산화하는 작업도 병행해 나갈 계획이다.

해양부 관계자는 선원이 취업할 경우 해기사 국가자격증이 있는 사관선원은 월평균 234만원, 동 자격증이 없는 부원선원은 평균 월 142만 7,000원을 받을 수 있어 직장을 잃은 실업자나 신규실업자에게 상당한 도움이 될 것이라고 전망했다.

## 5. 고용보험에 대한 홍보활동의 강화

선원들을 대상으로 고용보험제도에 대한 인지도가 얼마나 될 것인가에 대해 설문조사나 그 밖의 다른 어떤 정확한 조사가 실시된 바가 없었기 때문에 이에 대해 한마디로 단언하기는 어렵다. 그러나 요건상 고용보험의 지원을 받을 수 있는 여건이 되는 데도 불구하고 실제 지원실적이 높지 않은 것은 고용보험제도에 대해 인식이 없다거나 또는 알고 있더라도 지원절차가 까다롭기 때문일 것이다.

고용보험에 대한 홍보는 주로 노동부의 지방노동청에서 하고 있으나 선원들의 경우 자신들의 주무관청은 지방해양수산청이라고 생각하고 있기 때문에 관심을 두지 않는 경향이 있다고 한다. 따라서 선원들에 대한 고용보험의 홍보는 노동부 이외에도 지방해양수산청과 선원들이 가입하고 있는 노동조합에서 적극적으로 나설 필요가 있다.

또한 선원이 되기 위해서는 한국해양수산연수원에서 한두 번 이상의 교육은 반드시 이수하여야 하므로 이 연수원을 통해서도 고용보험제도에 대해 홍보하는 효과가 적지 않을 것이다.

## VIII. 結 論

최근 선원 관련 당사자들, 즉 해상노련, 선주단체 및 해양수산부 등은 별도의 선원 고용보험제도 또는 선원복지재단에 관심을 나타내면서 이에 대한 구체적 논의를 진행하고 있다. 이들은 선원취업 업종이 납부하고 있는 고용보험료에 대비하여 그 수혜실적이 저조할 뿐만 아니라 현행 고용보험제도가 해상근로의 특성을 반영하기 어렵다는 이유로 자신들의 업종만으로 보험제도를 운영하기를 희망하고 있다.

그러나 사회보장제도<sup>40)</sup>의 의미를 생각해 보면 이들의 주장을 수용하기 어렵다. 사회보장제도는 본래 첫째, 국민 개개인의 입장에서는 자신이 질병, 실직, 노령, 산재 등의 사회적 사고로 인하여 어려운 처지를 당했을 때 인간의 기본적인 삶의 수준을 보장받는 제도이며, 둘째, 사회 전체로 볼 때에는 구성원 상호간 상부상조하며 사회적인 통합과 사회적인 안정을 도모하는 제도이다.

이와 같은 사회보장제도 정의 안에는 위험의 공동부담 기능이 내포되어 있다. 다시 말하면 사회보험이란 특정의 보험사고에 대해 사회를 구성하고 있는 개인 또는 집단으로부터 각출한 보험료를 지급·보상함으로써 구성원 각자가 처한 위험을 분산하는 효과를 가진다는 것이다. 일반적으로 구성원 개인 또는 집단의 위험도가 서로 다르고, 그 중에서도 특히 어느 집단의 위험이 매우 높다거나 매우 낮다고 하여 그 집단을 보험적용대상에서 제외하지 않는 것이 바로 이 때문이다. 산재발생 가능성이 거의 없어 그동안 보험의 적용을 미루어 왔던 금융업을 적용대상에 포함시킨

---

40) 사회보장제도는 크게 사회보험제도, 공적부조제도, 사회복지서비스로 구분된다. 사회보험제도는 정상시에 소득이 있는 사람에게 보험료를 부과하여 이를 재원으로 하여 각종 사회적 사고가 발생하였을 때에 필요한 소득 또는 의료를 보장해 주는 제도이며, 공적부조제도는 공공부조 또는 사회부조제도라고도 하는데 정상시에 소득이 전혀 없거나 소득수준이 낮아 보험료를 부담할 능력이 없는 사람에게 각종 사회적 사고가 발생하는 등으로 생활이 어려운 경우 공공재정으로 필요한 소득 또는 의료를 보장해 주는 제도이다. 저소득층의 사람들에게 무상으로 제공하는 국가적 보호제도가 이 범주에 속한다. 사회복지서비스는 사회적 사고 등으로 인하여 도움을 필요로 하는 개인이나 집단에게 사회사업기법을 토대로 하여 상담, 재활, 직업소개, 사회복지시설 이용 등 전문적 서비스를 제공하여 이들이 정상적으로 활동할 수 있도록 지원하는 제도이며, 주로 노인, 장애인, 고아 등 불우한 아동, 미망인, 도움을 요하는 여성 등을 대상으로 한다(나남출판사, 『한국복지국가의 이상과 현실(인경석 지음)』, 20쪽).

것은 좋은 예라고 할 것이다.

그러므로 선원취업 업종의 고용보험료 납부액 대비 수혜실적이 저조하다고 해서 별도의 운영체계를 갖추겠다는 것은 사회보험의 취지를 무색하게 만드는 일이다.

한편 별도의 고용보험제도 운영안을 내세우고 있는 해상노련, 선주단체 및 해양수산부의 주장은 관리운영기구의 효율적 운영이란 측면에서 현재 진행중인 4대 사회보험의 통합 움직임에도 역행한다.

의료보험의 경우에도 적용대상별로 직장의료보험조합, 지역의료보험조합, 교원의료보험조합으로 구성되어 별도로 운영되고 있었으나 이 중 지역의료보험조합과 교원의료보험조합을 하나의 의료보험관리공단으로 통합하는 작업을 마쳐 놓았고 나머지 직장의료보험조합과도 하나로 통합하려는 계획을 진행시키고 있다. 물론 어떤 조합은 독자경영을 해온 반면 그렇지 못한 조합이 있다. 그러나 그러한 경영상태의 상이함에도 불구하고 사회보험의 원리에 충실하기 위해 통합의 길로 들어선 것이다.

더욱이 IMF 사태 이후 기업의 구조조정 과정에서 발생한 대량의 실직자들의 생활 보호가 시급한 현안으로 대두되면서 정부가 그동안 고용보험이 적용되지 않았던 5인 미만 규모의 사업장 근로자들과 임시직·시간제 근로자에게까지 고용보험의 혜택 기회를 확대한 것은 고용보험을 임시직과 시간제 근로자를 포함하여 전사업장으로 확대적용함으로써 사회안전망(social safety net)의 기본 틀을 갖추고자 한 것이다. 고용이 불안정한 선원들의 고용보험 적용확대도 이러한 맥락에서 이해되어야 할 것이다.

위와 같은 이유들로 하여 현재 선원 관련 당사자들(해상노련, 선주단체, 해양수산부)이 쟁점화하고 있는 선원만을 위한 고용보험체도의 운영은 설득력을 가지지 못한다.

그러나 앞에서 보았듯이 선원에 대해 고용보험을 적용함에 있어 나타난 몇 가지 문제점들의 경우(특히 선원의 특수성을 강조하는 점들)들도 현재의 고용보험체도의 틀 안에서 시간을 갖고 충분히 개선해 나갈 수 있는 것들이므로 향후 선원의 복지 향상이라는 측면에서 이들에 대해 고용보험을 전면적으로 확대적용해 나가야 할 것이다.

선원과 관련하여 사회보험의 운영주체 논쟁이 최근 들어 더욱 강하게 일고 있지만 최종적인 의사결정은 행정비용과 사회보험의 대상자에게 돌아가는 정의 효과를 비교한 연후에 이루어져야 할 것이다. 이러한 의미에서 볼 때 선원에 대한 고용보험 적용의 전면 확대는 사회에 대한 사회보험 역할 수행의 전제조건이 되는 일이라 판단된다.

또한 현행 시스템이 가지고 있는 몇 가지 문제점들을 개선하여 보다 많은 선원들에게 보다 많은 지원이 돌아가게 한다면 이는 곧 사회보험의 이념을 실현하는 길이기도 하다.



## 參 考 文 獻

- 유길상·강순희·홍성호, 『직업능력개발사업 활성화방안』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 1997.
- , 『신직업훈련체제 정착방안』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 1998.
- 인경석, 『한국복지국가의 이상과 현실』, 나남출판사.
- 한국해양대학교 해사산업연구소, 『선원법의 개정방향에 관한 연구』.
- 한국해상교통정책연구소, 『선원 사회보장제도의 합리화에 관한 연구』.
- 해운산업연수원, 『우리나라 선원수급전망과 선원정책방향』.
- 한국해양수산연수원, 「1998년도 교육안내」.
- 부산지방해양수산청 설문조사.
- 한국해기사협회, 월간 『海技』.
- 한국원양수산노동조합, 『만선』.
- 한국노동연구원 고용보험연구센터, 『고용보험동향』.
- 노동부 중앙고용정보관리소, 『고용보험통계월보』.
- , 『고용보험전산망 원자료』.
- 해양수산부·한국해양수산연수원, 『한국선원통계연보』.



## 〈附 錄〉 雇傭保險의 主要 事業

### I. 실업급여

#### 1. 구직급여

##### 가. 지급요건

- 고용보험이 적용되는 사업장에서 이직일 이전 12개월 동안에 6개월 이상 근무하여야 하고 회사의 경영사정 등과 관련하여 실직하여야 함.  
※ 스스로 직장을 그만두거나 본인의 중대한 잘못으로 해고된 경우에는 구직급여를 받을 수 없음.
- 실직후에도 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적으로 구직활동을 하여야 함.

##### 나. 지급금액

- 연령과 피보험단위기간에 따라 60~210일간 실직전 평균임금의 50%를 지급  
최대: 35,000원, 최저: 최저임금액의 70%  
※ 구직급여는 실제로 실직상태에 있었던 날수만큼의 금액을 지급하며, 본인이 신고한 은행계좌로 입금됨.

#### 【소정급여일수】

	6월 이상 1년 미만 (1998. 3. 1 이직자부터)	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
30세 미만	60일	60일	90일	120일	150일
30세 이상~50세 미만	60일	90일	120일	150일	180일
50세 이상 및 장애인	60일	120일	150일	180일	210일

#### 다. 신청절차

- 실직후 집 근처 지방노동관서에 구직등록 및 『수급자격인정신청서』 제출
- 신청후 매 2주마다 지방노동관서 직업안정과에 『실업인정신청서』를 작성·제출
- ※ 실직한 날로부터 10개월(수급기간)이 지나면 구직급여를 받을 수 없음.

### 2. 상병급여

#### 가. 지급요건

- 실업급여 신청 후 7일 이상의 질병·부상으로 실업인정을 받지 못한 경우

#### 나. 지급금액

- 구직급여액과 같은 금액

#### 다. 신청절차

- 상병급여 청구서 제출(대리인 청구 가능)

### 3. 연장급여

#### 가. 훈련연장급여

##### 1) 지급요건

- 지방노동관서의 직업능력개발훈련 지시에 의하여 훈련을 수강하는 경우

##### 2) 지급금액

- 직업능력개발훈련을 받는 기간(최대 2년) 동안 구직급여 연장지급

##### 3) 신청절차

- 훈련기간 동안 월 1회 수강증명서 제출

## 나. 개별연장급여

### 1) 지급요건

- 구직급여를 모두 지급받았으나 취직이 곤란하여 구직급여의 연장이 필요하다고 지방노동관서장이 인정하는 자

### 2) 지급금액

- 취직이 특히 곤란한 경우에는 60일 범위 내에서 구직급여의 70%를 연장지급

## 다. 특별연장급여

### 1) 지급요건

- 실업의 급증 등 대통령이 정하는 사유가 발생하는 경우

### 2) 지급금액

- 60일 범위 내에서 구직급여의 70%를 연장지급

## 3. 취직촉진수당

### 가. 조기재취직수당

#### 1) 지급요건

- 구직급여를 지급받을 수 있는 급여일수 2분의 1 이상을 남기고 재취직할 때

#### 2) 지급금액

- 남은 기간 동안 받을 수 있는 구직급여액의 2분의 1 지급  
(미지급일수 × 1/2) × 구직급여일액

#### 3) 신청절차

- 재취직후 조기재취직수당 청구서 제출

#### 나. 직업능력개발수당

- 1) 지급요건
  - 지방노동관서장이 지시한 직업능력개발훈련을 받을 때
- 2) 지급금액
  - 실제로 훈련을 받은 날 1일에 5,000원
- 3) 신청절차
  - 월 1회 직업능력개발훈련 수강증명서 제출

#### 다. 광역구직활동비

- 1) 지급요건
  - 지방노동관서장의 소개로 거주지에서 50km 이상 떨어진 회사에 구직활동을 할 때
- 2) 지급금액
  - 숙박료 : 1일 17,000원
  - 운임 : 철도(무궁화호보통), 선박(2등정액요금), 자동차(건설교통부고시요금)
- 3) 신청절차
  - 광역구직활동 종료일로부터 14일 이내에 광역구직활동비 청구서 제출

#### 라. 이주비

- 1) 지급요건
  - 취직하거나 직업능력개발훈련을 받기 위하여 이사를 할 때
- 2) 지급금액
  - 이주거리와 동반가족수에 따라 43,150~348,790원 지급

3) 신청절차

- 이주한 날로부터 14일 이내에 이주비청구서 제출

## Ⅱ. 고용안정사업

### 1. 고용조정지원

#### 가. 고용유지지원금

##### 1) 지원요건

생산량 감소 등 경제상의 이유로 감원이 불가피함에도 다음의 고용유지조치를 취하여 근로자의 계속 고용을 유지

- 근로시간단축 : 연속하는 3개월간 근로시간을 하루에 10분의 1 이상 또는 1주에 8시간 이상 단축한 기업
- 휴업 : 월간 소정근로일수의 15분의 1(월간 2일) 이상 휴업을 실시하고 휴업수당을 지불한 기업
- 훈련 : 고용유지에 적합한 훈련을 실시하는 기업
- 근로자사외파견 : 근로자를 계열회사 등에 1개월 이상 파견하여 고용관계를 유지하는 기업
- 인력재배치 : 업종전환후 종전 업종 종사근로자의 60% 이상을 새로운 업종으로 재배치한 기업

##### 2) 지원 수준 및 기간

고용유지조치 기간 동안 사업주가 근로자에게 지급한 휴직·휴업수당 및 임금액의 3분의 2(대규모기업 2분의 1)를 최대 6개월간 사업주에게 지급

- 근로시간단축시 해당 근로시간 단축전 임금의 10분의 1(대규모기업 15분의 1) 지원
- 인력재배치의 경우는 1년간 지원

- 훈련을 실시한 경우에는 훈련비 전액을 함께 지원
- 무급휴직의 경우에는 노무비용을 고려하여 노동부 장관이 고시하는 금액을 지급
- 1인당 11~14만원 6개월간 지원

### 3) 지원금 신청절차

고용유지조치 실시 전일까지 고용유지조치의 방법·기간 등을 기재한 고용유지조치계획을 신고

- 지원금 신청은 고용유지조치가 시작된 다음달부터 매월 신청 가능
- 근로시간 단축의 경우에는 3월이 경과한 후부터 매월 신청 가능

## 나. 채용장려금

### 1) 지원요건

사업규모의 축소·폐지·전환 등 고용조정으로 이직된 자(이직 당시 피보험자격을 갖춘 자일 것)를 직업안정기관의 알선으로 분기당 5인 또는 종업원 수의 5% 이상 신규채용

- 고용조정이 불가피한 기업의 취업알선에 따라 이직자를 30일 이내에 채용

### 2) 지원 수준 및 기간

- 지급임금의 2분의 1(대규모기업 3분의 1)을 6월간 지원
- 1년 이상 실직자 또는 55세 이상 자로 6월 이상 실직한 자에 대해서는 3분의 2(대규모기업 2분의 1)를 지급

### 3) 지원금 신청절차

- 채용후 매분기 익월말까지 장려금 신청
- 재취업알선: 재취업대상자 이직일 전일까지 재취업알선계획 신고



## 다. 지역고용촉진지원금

### 1) 지원요건

고용사정이 특히 악화된 지역으로 지정기간 내에 사업을 이전 또는 신·증설하고 지정지역에서 3개월 이상 거주한 구직자를 새로 고용

### 2) 지원 수준 및 기간

- 새로 고용한 근로자 임금액의 2분의 1~3분의 1
- 조업개시일로부터 1년간 지원
- 지정기간 내에 고용된 자가 200인 초과시 초과인원의 30%만 지원

### 3) 지원금 신청절차

- 조업개시 14일전까지 지역고용계획 신고
- 조업개시후 1개월 이내에 조업개시 신고
- 매분기 다음달 말일까지 지원금 신청

## 2. 고용촉진지원

### 가. 고령자고용촉진장려금

#### 1) 지원요건

- 55세 이상의 고령자를 월평균 근로자수의 6% 이상 고용
- 매분기 고령자를 10인(근로자 5%) 이상 새로 고용
- 경영상 이유로 퇴직한 고연령자(45세 이상 55세 미만인 자)를 2년 이내에 재 고용

#### 2) 지원 수준 및 기간

- 6% 초과 고령자 1인당 분기 9만원
- 매분기당 근로자수의 10~15% 한도
- 신규고용자 지급임금의 4분의 1~5분의 1, 6월간 지원

- 신규고용자 100명 초과시 초과인원의 30%만 지원
- 재고용 1인당 40~80만원 1회 지원

### 3) 지원금 신청절차

- 신규고용·재고용 이후 매분기 다음달 말일까지 신청

## 나. 여성고용촉진 장려금

### 1) 지원요건

- 여성근로자에게 30일 이상(산전후 유급휴가 60일 제외) 육아휴직을 부여하고 휴직 종료후 30일 이상 계속 고용
- 임신, 출산 등으로 퇴직한 여성을 5년 이내에 피보험자로 재고용(단체협약 등에 재고용 관련 내용을 명시할 것)

### 2) 지원 수준 및 기간

- 육아휴직기간(산후유급휴가기간 포함) 동안 1인 월 11~14만원
- 재고용 1인당 60~100만원 1회 지원

### 3) 지원금 신청절차

- 매분기 다음달 말일까지 신청

## 다. 직장보육시설 지원 및 설치비용 융자

### 1) 지원요건

- 보육시설을 단독 또는 공동으로 설치 운영
- 보육시설을 단독 또는 공동으로 설치하거나 시설기능을 보강할 경우

### 2) 지원 수준 및 기간

- 보육교사 1인당 월 55~60만원을 시설 운영기간 동안 지원
- 최고 5년거치 5년 균분상환 최고 3억원 한도 융자(연리 3~3.5%)

3) 지원금 신청절차

- 매분기 다음달 말일까지 신청
- 근로복지공단에 용자신청서 제출

3. 건설근로자 퇴직공제부금 지원

가. 지원요건

- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률에 의거 건설근로자 퇴직공제계약을 체결

나. 지원 수준 및 기간

- 건설근로자가 피공제자가 된 날부터 30일분의 공제부금 지원

다. 지원금 신청절차

- 건설근로자퇴직공제회가 발급한 근로자복지수첩이 회수된 경우 건설근로자 퇴직공제회가 노동부 장관에게 신청

### Ⅲ. 직업능력개발

1. 사업주 지원

가. 사업내직업훈련 지원

1) 지급요건

- 직업훈련기본법에 의한 직업훈련을 실시하는 기업
- ※ 직업훈련은 훈련과정에 따라 양성훈련, 향상, 재훈련, 전직훈련을 실시할 수 있으며, 훈련방법에 따라 집체훈련, 현장훈련, 산학협동훈련을 실시할 수 있음.

2) 지급금액

- 자체훈련 : 전액(대규모기업은 80%)
- 위탁훈련 : 90%(대규모기업은 70%)
- ※ 전직훈련 : 전액

3) 신청절차

- 훈련개시 14일 전까지 사업내직업훈련계획 승인신청서 제출
- 훈련이 종료된 날이 속하는 분기 다음달 말일까지 훈련비용정산보고 및 지원신청서 제출

나. 교육훈련 지원

1) 지급요건

- 재직근로자를 대상으로 교육기관 또는 노동부 장관이 지정하는 교육훈련기관에 위탁교육을 실시한 기업
- 직업안정기관에 구직등록한 자 및 1년 이상 재직한 피보험자로서 이직예정자를 대상으로 교육훈련을 실시한 기업
- 외부강사를 초청하여 단기교육(특강)을 자체실시한 기업

2) 지급금액

- 훈련비용의 90%(대규모기업 70%)  
※ 근로자 1인당 연간 150만원(대규모기업은 100만원)을 한도로 지원
- 외부강사료 전액(1시간당 10만원 한도, 기업당 연간 50시간 한도)

3) 신청절차

- 훈련이 종료된 날이 속하는 다음달 말일까지 훈련비용지원신청서 제출
- ※ 사업내직업훈련, 교육훈련, 유급휴가훈련지원금의 합계액은 당해년도 직업능력개발사업 개산보험료의 180%(대기업은 120%)를 한도로 지원

#### 다. 유급휴가훈련 지원

##### 1) 지급요건

- 1년 이상 재직한 피보험자를 대상으로 30일 이상의 유급휴가를 부여하고, 휴가기간중 통상임금 이상의 임금액을 지급한 기업
- 교육기관, 교육훈련기관 및 직업훈련기관에 개설된 과정에 근로자를 위탁하여 훈련을 실시할 경우

##### 2) 지급금액

- 휴가기간중 지급한 임금액 + 교육훈련비용의 90%(대규모기업은 70%) 지원  
※ 근로자 1인당 연간 600만원(대규모기업은 400만원)을 한도로 지원

##### 3) 신청절차

- 교육훈련 지원과 동일

#### 라. 직업훈련시설·장비설치비용 대부 및 지원

##### 1) 지급요건

- 대부 : 사업내직업훈련, 인정직업훈련, 노동부 장관이 지정한 교육훈련을 실시하거나 실시하고자 하는 기업 또는 사업주단체
- 지원 : 직업훈련시설·장비를 설치하고자 하는 우선지원 대상기업의 사업주 또는 사업주단체

##### 2) 지급금액

- 금리 : 연리 1%(대규모기업은 2.5%)
- 상환기간 : 5년 거치 5년 균분상환
- 한도액 : 사업주단체 40억원, 사업주 20억원 한도로 소요자금의 90% 이내
- 소요자금 50% 이내로 20억원 한도

3) 신청절차

- 한국산업인력공단 소속 직업전문학교 및 산하기능대학에 설치된 「능력개발 센터」에 대부신청서 제출

## 2. 근로자 지원

### 가. 수강장려금

1) 지급요건

- 이직예정인 피보험자 또는 50세 이상인 근로자로서 자비로 직업훈련기관, 교육훈련기관 또는 고용촉진훈련학원에서 실시하는 훈련을 수강한 근로자

2) 지급금액

- 수강비용 전액 지원
- ※ 근로자 1인당 100만원을 한도로 지원

3) 신청절차

- 수강개시 3일전까지 수강신고서 제출
- 수강종료후 30일 이내 장려금신청서 제출

### 나. 교육수강비용 대부

1) 지급요건

- 전문대학 이상의 교육기관 또는 기능대학에 입학하거나 재학중인 근로자
- ※ 대학원과정은 제외

2) 지급금액

- 금리 : 연리 1%
- 교육수강비용(입학금, 수강료, 기성회비 등) 전액

3) 신청절차

- 대부신청서 제출(사업장 관할 지방노동관서)  
1학기 : 2. 1~2. 28  
2학기 : 8. 1~8. 31

다. 실업자 재취직훈련 지원

1) 지급요건

- 고용보험 적용사업장에서 실직한 피보험자로서 지방노동관서에서 구직등록 후 취업을 희망한 자
- 취업을 위한 기능·기술 습득이 필요하다고 지방노동관서장이 인정한 근로자
- 실업자 재취직훈련 과정을 실시하는 훈련기관에 등록한 자

2) 지급금액

- 훈련비용 지원(일부 훈련과정은 훈련생 일부 부담)
- 실업급여를 지급받지 못하는 근로자에게는 최저임금액의 70%, 가족수당(1인 당 월 3만원씩 4일까지) 및 교통비(월 3만원)

3) 신청절차

- 지방노동관서에 구직등록하고 실업자 재취직훈련 희망
- 실업자 재취직훈련 과정을 개설한 훈련기관에 직접 등록

12 12 12 12 12 12 12