

원양 어선원의 직업적 매력상실의 원인과 정성적 해결방안 고찰

한국해양수산연수원 교수 박태선

1994년 해양법에 관한 유엔 협약(United Nations Convention on the Law of the Sea, UNCLOS)의 발효에 따른 새로운 해양질서의 형성으로 연안국들의 배타적 경제 수역(Exclusive Economic Zone, EEZ) 설정과 공해 어업규제가 강화되었고 수산식품에 대한 희소가치가 증가하면서 연안국들은 자국에 유리한 어획 규제 정책을 새로이 펼치고 있다. 따라서 우리나라를 비롯한 각국의 원양 어선들은 지속적인 어로 활동을 유지하기 위한 각고의 노력을 기울이고 있으며, 이로 인해 국가들 간의 치열한 경쟁과 원양 어선들의 조업활동은 무한 경쟁의 시대에 도립하게 되었다. 현재까지 성과 일변도의 경쟁 체제에서 선장뿐만 아니라 모든 선원들이 어획 실적과 조업 경쟁에 대한 압박이 가중되고 있는 실정이며 스트레스, 피로 등과 같은 인적 요인(human factors)에 의한 해양 사고의 발생 비율도 점점 증가하고 있는 추세이다. 국제해사기구(International maritime organization, IMO)에서는 상선 적용대상 선박의 인적 요인에 의한 해양사고를 방지하기 위해 1998년부터 해상인명안전조약(International convention for the safety of life at sea, SOLAS) 9장에 의한 국제안전관리규약((International Safety Management Code, ISM Code)을 단계적으로 시행하였다. 하지만 어선에서는 어업경쟁력 저하, 어업환경 악화 및 어선원 맞춤 교육 부재 등 여러 가지 복합적인 요인에 의해 ISM Code를 바로 적용하기 쉽지 않다고 보여지며, 현재까지도 어선은 적용제외선박으로 남아 있다. 이러한 특수성을 감안하여 추후 인적 요인에 대한 국제 규약인 ISM Code를 그대로 어선에 적용하려고 하기 보다는 캐나다, 영국, 뉴질랜드 등에서 시행하여 인적 과실의 감소효과가 있다고 보고된 어선의 운항 여건을 고려한 안전관리 제도((Safe Ship Management: SSM)나 좀 더 발전된 선박안전관리시스템(Maritime Operator Safety System: MOSS)과 같이 규제의 개념이 아닌 선박의 업무 절차를 개선하는 체제를 벤치마킹해야 할 것이며, 또한 일본의 어선 안전운항 메뉴얼과 같이 선원들이 자발적으로 참여 가능한 형태의 제도적인 개선책의 도입이 필요하다. 아울러 우리나라 어선원의 눈높이에 맞는 실습용 가상현실(Virtual reality, VR)과 사고사례를 바탕으로 한 시뮬레이션(Simulation)장치 등을 개발하여 체험함으로써 인적 요

인에 의한 사고는 예방할 수 있다는 의식 개선을 해야 할 것이다. 아울러 실현 가능한 여러 가지 어선 해양사고 예방책을 정리하고 단계적으로 실천할 수 있는 장기 계획과 수치화된 실적으로 구현하고 주기적 관리, 갱신할 수 있는 시스템을 구축하여 선원자질 향상에 활용해야 할 것이다. 하지만 이런 부분들은 보다 면밀한 조사와 연구가 필요한 사항이라 결과를 도출하기가 쉽지 않은 일이다.

따라서 연구와 분석을 통한 정량적인 해결 방법은 다른 연구자에게 맡기고 이번 지면에서는 원양 어선원의 직업적 매력 상실의 원인을 파악하고 필자의 경험을 통한 정성적 해결 방법에 대한 사견을 말해 보고자 한다.

먼저 필자는 1990년대 말부터 2000대 중반까지 참치 선망어선(Purse Seiner, 그물 모양이 지갑처럼 생겨서 붙여진 이름)에 승선하였고, 기관장까지 역임하였다. 그 때는 지금과는 다르게 원양참치 선망선에는 PS¹⁾(Purse seiner special) 나 ST²⁾(Super Tuna)와 같은 어획물 처리 방식이 없었고 단지 그물로 어획한 참치를 저가의 참치 캔용으로 냉동(영하 18도 내외)하여 판매하였기 때문에 지금과 비교하면 판매 금액이 높지 않아 선원들의 성과급(보합)도 그리 많지 않았다. 여기서“원양어선을 타면 돈은 많이 벌 수 있다?!”라는 일반적인 오해가 있을 수 있어 평균임금이 제일 많은 원양참치 선망선에서 받는 여러 종류의 수입 중 비중이 높은 월급과 성과급에 대해 간략하게 설명해 보겠다.

월급은 200~300만원내외로 기본적인 생계비만 월단위로 지급되는데 전체적으로 선원들 간의 금액 차이는 대단히 크진 않다. 그 대신 성과급(보합)은 9개월 단위로 선박 내에서 결산을 통해 정해지는데 이 금액의 편차가 매우 심하다. 왜냐하면 원양참치 선망선의 성과급은 어종과 어가(판매하는 참치의 종류나 판매 시점의 가격), 냉동 및 처리 방법(참치 캔용, PS 또는 ST), 선박등급³⁾, 직위에 따른 인분수(신규 일반선원이 1.8이라고 가정하면 선장은 17.5 정도로 직위에

1) 연승[Long liner]과는 다르게 어획된 참치의 내장, 아가미 및 꼬리 등을 처리하지 않고 브라인[brine]이라는 2차 냉매에 그대로 급냉한 후 PS용 어창에 이적하여 dry한 상태로 약 -50도 정도의 초저온에서 신선도를 유지하여 판매하는 보급형 횡감 참치 처리방법을 말한다.

2) 참치 연승에서처럼 내장, 아가미 및 꼬리 등을 처리하는 고급 횡감용 참치로 연승의 경우 낚시 바늘에 걸려 죽은 후 신선도가 떨어진 참치도 있을 수 있는 반면 ST는 살아있는 상태의 신선한 참치만을 직접 육안으로 확인한 후 갑판이나 처리실에서 처리하여 초저온으로 냉동하므로 품질과 신선도가 우수하다고 한다. 아직 홍보나 판매처가 부족한 상황이며 한국의 특정 선사에서만 시행하고 있다고 한다.

3) S, A, B, C & D급이 있으며 새로 만들어진 선박일수록 기본 어획량이 높게 설정되어 있고 기본 어획량 이상으로 어획시 성과급에 유리하게 적용된다고 한다.

따라 10배 이상 차이가 있음)와 전체 인분수(전체선원 인분수의 합), 환율, 유가 및 어획실적 등과 같은 복합적인 요인에 의해 결정되며 선박과 직책에 따라 성과급(보합)의 편차는 하늘과 땅 차이이다. 그래서 원양어선원들의 수입체계를 프로선수와 같다고 한다. 직책이 높고 실력이 있거나 운이 따르면 큰돈을 벌 수 있는 반면 그렇지 못한 경우 미국의 마이너리그 야구선수처럼 눈물 젖은 빵을 먹어야하기 때문이다. 해수부 2019년 선원 통계연보에 의하면 원양어선 월 평균임금은 757만원으로 선박종류 중 최고 수준이라고 한다. 하지만 현실에서는 월급 이외에 성과급 없이 마이너스 결산을 한 선원도 있고 연봉이 10억 이상인 선장도 있어 평균임금은 그리 의미 있는 수치라고 생각되진 않는다. 그래도 혹자는 육상 임금보다는 많지 않느냐고 말할 수 있을 것이다. 하지만 승선 당시 기울인 노력, 육체적 정신적 고달픔과 어선에서 정량적으로 적용하고 있는 단위 노력당 어획량(Catch-per-Unit-Effort, CPUE)을 정성적으로 적용하고 원양어업 진출 초창기인 70~80년대의 육상 임금과의 차이 등을 감안한다면 필자는 “그리 많지 않다.”라고 생각한다. 아무튼 작금의 원양어업은 보다 심해진 규제와 각종 스트레스로 사람마다 차이가 있을 순 있지만 아무리 돈을 많이 준다고 해도 승선하고 싶은 생각이 들지 않는 상황에 처해 있다고 한다. 물론 원양선사들의 선원 수급에 대한 정책 변화와 원양참치 선망선의 경우 신조(선박을 새로 만듦)를 통한 거주공간의 개선 및 위성을 이용한 무선 인터넷 사용(Social media, 사진, 뉴스, 짧은 동영상 등을 개인용 통신장비를 이용하여 사용 가능함)등은 승선원들의 편의를 조금이나마 개선하고 있다고 생각되지만, 육상과 비교할 수 없는 작업환경과 위험요소들을 감안한다면 아직도 원양어선의 선원복지는 갈 길이 멀다고 느껴진다. 아울러 산업의 고도화와 문화적인 발전으로 인한 3D업종에 대한 기피현상이 두드러지고 있다. 특히 원양어선원은 일반적인 3D(Difficult, Dirty, Dangerous)업종 + 1D(Distance)로 4D 업종 종사자로 인식되고 있고 선원직업에 대한 사회적 인식과 삶에 대한 질적인 측면을 중요시하는 현대 사회의 영향으로 점점 더 매력을 잃어가는 직업 형태로 도태되고 있다.

선원직업의 매력상실은 직업 자체의 특성과 사회적인 선원직업의 부정적 인식에 기인된 점이 많다. 최근 선원 직업이 기피직종으로 부각될 수밖에 없는 것은 선원노동의 특수성에 미루어 당연한 것이며, 특히 원양어선의 승선 기피 현상은 상선과 비교하여 구조적인 선박의 규모, 용도 등에 의한 설비 및 거주 환경의 기본적 차이에 의한 요인도 있으나 연안국 규제 강화, 어획량 감소와 더불어 업

체의 설비 개선 노력 부족 및 경영악화와 같은 운영상의 요인 등도 상존하고 있다고 말할 수 있다.

위에서 언급된 외적인 요인뿐만 아니라 원양 어선원직업 매력상실에 대한 내적인 원인을 다음과 같이 몇 가지로 정리해 보겠다.

(1) 원양어선은 단일 생산단위로서 선원들의 노동은 포괄적이며 정량화되지 않았다.

출항하여 어장에 도착까지의 어구 정비 등 어획을 위한 준비 작업에서부터 어장에 도착하여 어로 작업 후 어획물 처리과정을 거쳐 제품으로서 어창에 적재한 후 운반선 전재 작업까지 단일 생산단위로서 어선원에 의하여 포괄적으로 수행되고 있다. 이러한 어로에 따르는 작업이 어장 형성 여건에 따라 불규칙적 특성으로 작업량이 일정하지 않은데다 불연속, 비일상적인 근로의 특성을 가진다.

(2) 다양한 작업 기술의 습득이 필요하며, 불균등한 작업 분배가 된다.

단일 생산단위로서 원양 어선은 포괄적 근로 형태를 띠고 있다. 개별 작업과 집단작업이 번갈아 발생하면서 어획과 처리 및 보관 기능이 순차적으로 진행되고, 각종 관련 설비 및 시설과 연계되어 있어 한정된 인원을 고려하면 개인별 다양한 작업 기술의 습득이 필요하고, 작업환경과 여건에 따라 개인별, 집단별 비정형화 또는 불균등화되기도 한다. 이러한 원양 어선에서의 작업 기술은 외형적으로는 단순히 반복되는 노동으로 생각될 수도 있으나 어획물 신선도, 크기 선별, 어종별 분류 및 처리 등은 부가가치를 증대시키는데 큰 영향을 미치는 요인으로서 경험과 학습을 통한 전문훈련을 필요로 한다. 또한 선박의 운항 측면에서도 계류설비의 운용 및 정비 기술, 각종 어로 장비의 효율적 관리 및 운전 등 다양한 생산기술을 필요로 한 것이 어선원 근로이다.

(3) 원양어선에서는 응급상황 발생 시 신속하고 즉각적인 조치가 힘들다.

바다는 육상과 달리 많은 위험이 존재하고, 원양어선은 이런 환경에서 조업하기 때문에 여러 종류의 재해가 발생할 수 있다. 어선의 조업안전은 어선원이 건강하게 일할 수 있는 직장환경에 관한 사항이자 생명의 문제이다. 그러나 어선에서의 1차 목적은 어획량 증대를 통한 생산성 향상이므로 어로설비 투자가 가장 중요하게 취급되고 있다. 이를 위해서는 최신화된 어로 설비를 크고 강하게 만들어 설치해야 전반적인 생산성 향상에 도움이 되므로 대부분의 원양선사는 어로 설비의 투자에 집중하는 반면 작업환경의 개선을 위한 투자는 소홀히 하고 있는 상황이다. 따라서 인명사고 및 질병 등과 같은 응급상황이 다른 산업체에

비해 빈번히 발생될 뿐만 아니라 발생하더라도 신속하고 즉각적인 조치(병원이 송 및 치료)가 불가능하다는 것이다.

(4) 기간제 고용계약 형태로 근로가 불안정, 불연속적이다.

선원은 선주와 계약서를 체결하고 특정선박에 승선 근무하는 형태로 계약기간 동안만 고용되는 형태를 취하고 있다. 따라서 계약기간 종료 후 하선에 따른 실직 상태 및 재계약을 원하는 경우에도 새로운 구성에 의한 계약 체결까지의 실직 상태가 유지되는 것은 불가피한 상황이다. 이것은 일반적인 육상 기업에서 정규직 근로자들의 고용체제와 비교할 경우 어선원은 근로계약이 종료 후 재계약이 되지 않으면 직접적으로 생활에 영향을 받게 되며 항상 고용에 대한 걱정으로 불안한 마음을 가지고 생활할 수밖에 없다는 것이다.

(5) 장기간 가정과 사회에서 분리된 환경에 의해 근로성과에 대한 만족도가 낮다.

선원은 육상근로자와 달리 일상생활이 선내에서 일어나므로 선원 자신의 육체적, 문화적, 사회적 생활이 대폭 제한되어 근로성과에 비해 느끼는 만족도는 낮을 수밖에 없다. 특히 근로계약 기간이 긴 원양어선원의 경우 고독감, 대화단절 및 승선생활의 단조로움 등에 의한 갈등 발생이 만족도가 낮은 직접적 요인으로 작용하고 있으며, 근로에 대한 정신적인 보상 또한 항상 부족하다고 느낀다.

(6) 외국인 선원 관리에 따른 어려움이 가중되고 있다.

우리나라에서 1993년부터 도입된 외국인 선원 송입 제도는 도입 초기에 외국인 선원들의 선박생활의 적응 미숙, 기초기술 부족 및 문화적 차이 등으로 인한 어려움이 초래되었고 지금도 간헐적으로 이런 어려움들이 발생되고 있다. 따라서 원양어업의 핵심구성 요소인 어장과 어선원의 제반 작업환경 및 인적 구성의 변화 등 시대적 여건 변화를 인식해야 하며, 어업의 호황기 시절의 생산성 증대만을 위한 단순한 일방적 상명하복(上命下服)에 의한 권위적 사고보다는 선원 개개인 인성 파악을 통한 보다 친밀한 동반자 관계를 유지하려 노력해야 할 것이다. 아울러 인간적 접근을 통한 선박의 공동 목표 달성에 기여 할 수 있는 인화 관리에 심혈을 기울일 필요가 있어 외국인 선원 관리에도 추가적인 노력이 필요하게 되었다.

이상과 같이 내/외적인 원양어선의 직업적 매력상실의 요인에 대해 알아보았다. 하지만 여러 가지 요인에도 불구하고 조금만 시간을 돌려 회상해 보면 원양어업은 70~80년대 우리나라 경제를 튼튼하게 떠받치던 초석이었으며, 원양어선의

마도로스(주로 외항선을 타는 선원을 칭하는 말)는 누구에게나 선망의 직업이었던 적도 있다.

그렇게 화려했던 원양어선원의 인기를 다시 돌릴 수 있는 방법은 없는 것인가라는 물음이 불현듯이 내 뇌리를 스치고 지나간다. 과거 필자가 어려운 여건 속에서도 가슴 부푼 꿈을 안고 20~30대의 청춘을 바쳤던 원양어선은 과연 어떤 매력이 있었던 것일까? 서양 속담에 『Money is not everything, but everything needs money.』 라는 말이 있다. 필자가 원양어선을 승선했던 이유는 가족을 부양하고 보다 윤택하고 행복한 단계로 인생을 업그레이드 시킬 수 있으며 가난했던 집안의 도움 없이 자수성가하기 위해 돈을 버는 것이 전부였을 수도 있다. 하지만 필자에게 원양어선원의 생활은 돈을 버는 것 외에도 아무나 쉽게 견딜 수 없는 해상 경험을 쌓고 이해할 수 있으며 원양산업 현장을 통해 국제적인 감각을 향상시킬 수 있는 기회를 주었다. 뿐만 아니라 육상과 연계된 산업에 진출할 수 있는 교두보(橋頭堡) 역할도 해 주었다. 단지 돈을 버는 것 외에도 조업 관련 국제규범 습득 등 많은 것을 얻을 수 있다는 사실과 받아들일 마음의 준비만 되어 있다면 힘든 생활 속에서도 원양어선을 타고 생활한 것이 인생을 살아가는 동안 하나의 활력이 될 수 있다고도 생각된다. 하지만 이 또한 뜻있는 일부 선원들에게만 해당되는 사항이라 전체적인 원양어선원들에게 이 같은 마음을 가지도록 강요하기는 쉽지 않다고 생각된다.

앞에서 언급된 이런 미래지향적인 충고나 ISM Code와 같이 강제화된 규제가 인적과실(human error)을 줄임과 동시에 모든 원양어선원들의 직업적인 매력을 증대시킬 수 있을까라는 물음에는 확실히 그렇다고 말하긴 쉽지 않다. 필자의 사견으로는 보다 정성적인 부분이 원양어선원의 인적과실을 줄이고 직업적인 매력을 증대 시키는데 큰 역할을 할 수 있다고 생각되는데 그것은 바로 원양어선의 해외기지이다. 해외기지라는 것은 주로 원양선사의 육상 직원들이 상주하고 있으며, 선박/어로장비의 보급, 수리 및 선원 관련 업무 등 전반적인 선박에서 일어나는 대부분의 일들을 확인하고 해결할 수 있는 직접적인 연결고리 역할을 하며 선박과 선원들의 문제 발생 시 가장 신속하고 정확하게 문제 해결이 가능하도록 지원해 주는 최일선의 부서라고 할 수 있다. 일상생활에서 자동차가 고장 났을 때 직영 정비소를 찾듯이, 갑작스럽게 선박에 문제가 발생할 경우 지정된 거점기지가 있다면, 또한 거기에 상주하고 있는 직원이 나를 돌봐 줄 수 있는 사람이라면 긴 승선생활에서의 지친 몸과 마음에 어둠속의 한줄기 빛처럼 희

망을 주지 않을까? 이런 것 외에도 해외기지로 나를 보러오는 가족들이 걱정될 때 안심하고 믿을 수 있는 직원들이 있다면, 안도감에 자신에게 주어진 일에 더 집중 할 수 있고 의욕이 생기지 않을까? 예전에 Guam이라는 남태평양 섬에 참치 선망선의 전진 기지가 있었던 적이 있다. 이때만 하더라도 일 년에 2회 정도는 기지에서 선박, 기계 및 그물과 같은 어로장비 수리를 실시하였고, 가족들과도 짧은 만남을 가질 수 있었다. 선원들의 입장에서는 원양어선 기지가 있는 Guam이라는 해외유명 관광지에서 약 10일 가량 낮에는 입에서 단내가 나도록 일해야 하지만, 일을 마치면 저녁시간에 잠시나마 가족, 친구 및 지인들과 충전의 시간을 가질 수 있었고 방문한 선원 가족들도 외국의 유명 관광지에서 해외여행 온 기분을 만끽할 수 있어 선원가족과 선원들이 동시에 직업 만족감을 느낄 수 있었다. 뿐만 아니라 선박에 문제가 많을 경우 기지 입항 시 문제 해결에 많은 시간이 투입되고 상대적으로 가족들과는 같이 할 수 있는 시간이 줄어들기 때문에 선박에서는 자발적으로 선박의 관리와 예방정비에도 심혈을 기울였다. 한 예로 입항 전에는 누가 말하지 않아도 선원들 스스로 침실의 청결을 유지했고 나무 벽면 전용 oil까지 발라 원양어선원의 침실이 반질반질하게 빛나고 향긋한 냄새로 가득 차 있었던 적도 있었다.

Guam이라는 관광지와 원양어선 기지가 동시에 상존했고 항공료도 그리 비싸지 않아 정부나 업체의 전체 가족 방문 지원이 가능한 지역이며 선원들과 가족들의 주기적인 접촉을 통해 사회성 유지를 가능하게 하였다. 이런 요인이 선박에서 인적과실로 인한 폭발적인 사고의 증가를 막는 완충재 역할을 했다고 생각되며, 해외기지 기지장을 역임하였을 때도 선원들이 나에게 해준 이야기들이다. 이렇게 또 다른 형태의 선원들 복지가 되었던 해외기지가 지금은 회사의 인력감축과 비용절감이란 명목으로 이동, 축소되거나 없어지는 현 상황이 안타깝고 아쉬울 따름이다. 이전 Guam과 같은 선원들의 꿈의 기지가 다시 생긴다면 원양어선원의 직업적 매력과 그 가족들의 만족도 또한 분명 다시 증가할 것으로 확신한다. 뿐만 아니라 선원 스트레스와 이로 인한 해양사고 또한 줄지 않을까 조심스럽게 예상해 본다. 승선당시 필자도 Guam이라는 해외 기지에 입항 한 달 전부터 가졌던 소풍가기 전날과 같은 설레는 마음과 출항 후 기지에서의 추억은 힘든 원양어선원의 생활을 견딜 수 있게 하는 원동력이었다. 하지만 지금 원양어선원들의 항해와 조업에 시달리고 지친 몸과 마음을 달려주는 꿈의 기지는 도대체 어디에 존재하는 것이며 그들을 어떻게 위로해야 하는지라는 숙제를 읽고 계신 분

들께 남기며 이 글을 마무리할까 한다.