

우리나라 船員의 賃金實態와 改善方案에 관한 研究

A Study on the actual condition of the wages for Korean
merchant seamen and Improvement Plans

朴 鎬 哲

Ho-Chel Park

〈 目 次 〉

Abstract	第2節 船員의 賃金水準
第1章 序 論	第3節 船員의 賃金隔差
第1節 研究의 目的	第4章 現船員賃金實態의 形成背景과 改善 方案
第2節 研究의 方法 및 構成	第1節 現船員賃金實態의 形成背景
第2章 船員職業의 特殊性	第2節 公正賃金を 위한 改善方案
第1節 人間本能에 대한 制約	第5章 結 論
第2節 環境的制約	參考文獻
第3章 船員의 賃金實態	
第1節 賃金의 原則	

ABSTRACT

A Study on the Actual Condition of the Wages for Korean
Merchant Seamen and Improvement Plans

Owing to the unprecedented recession in shipping business since 1980, all the shipping companies began to concentrate their energies on costs reduction in particular.

Among several ingredients which constitute costs labor cost is most decisive one to determine the competitive power of shipping business due to the nature of international generality of shipping industry.

So the constraintment of seamen's wage raise under the pretext of strengthening of competitive power caused the decrease of the real income with the price increased.

Up to this time seamen's self-awakening on labor conditions is gradually going high while their economic and social situations hardly are bettered.

Therefore their claims of livelihood security will be expressed strongly in the midst of ongoing decrease of real wages and increasing employment instability than any other times.

So at this point of time it may be useful to inquire into the actual condition of the seamen's wages and search for improvement plans.

우리나라 船員의 賃金實態의 改善方策에 관한 研究

To grasp the current seamen's wage condition, four principles are suggested which are generally considered to establish wage system and analyzed.

Those principles are as follows:

1. equity on labor market
2. equity on living cost
3. equity on cost effectiveness of the enterprise
4. equity on wage differentials

So, if the current wage condition is to be verified as reasonable it must meet those above-mentioned principles.

Having examined the current wage condition, the writer reached the conclusion that any of those principles were not satisfied by the present wage system for seamen.

Such a situation was originated from the economic and institutional causes from the writer's point of view.

Economic causes comprise the decrepitude of fleet structure, the poor equity capital, the characteristics of overseas labor market for seamen and the disparity of supply-and-demand on high ranking members due to rapid fleet's growth as far as wage differential between ranks is concerned.

And institutional causes comprise the strict wage control of government and the immatured labor relations in shipping industry.

For the improvement of the seamen's wage condition four

plans are suggested.

1. The managers of shipping companies are required to pay equitable wages coping with the cost pressure from the increase in crew cost by the incessant managing innovations.
2. The seamen also are required to do their best for the strengthening of competitive power for the equitable wages to be guaranteed in the overseas labor market for seamen.
3. The constitution of the matured labor relations is required in which the ballanced power relation can realize the equitable wages and working conditions.
4. The gradual induction of job-classification wage system is required to settle the equitable wage differentials on the various parts and reduce the seamen's dissatisfactions which are related with the wage administration in shipping companies.

第 1 章 序 論

第 1 節 研究의 目的

1980 年代에 들어서면서 海運產業은 前例없는 不況의 늪에 빠져 모든 海運企業들은 自己防禦的 手段으로 可能的 限 費用의 節減에 關心을 기울이게 되었으며, 가장 큰 關心은 역시 船員費였다.¹⁾

그리하여 船員의 賃金引上은 抑制되었으며 物價의 上昇 속에서 船員의 實質賃金은 自然히 減少하게 되었다.

또한 海外就業 船員의 경우 賃金은 低賃金國 船員의 繼續되는 供給으로 船主의 일방적인 雇傭價值評價에 의하여 賃金이 決定되는 國際船員勞動市場의 特征²⁾으로 低位에 머무를 수 밖에 없으며 달러貨의 價值下落으로 二重의 賃金上의 不利益을 받기에 이르렀다.

그동안 船員의 勤勞環境에 대한 自覺과 權利意識은 自身들의 社會的, 經濟的地位가 전혀 改善되지 못하는 가운데 繼續적으로 높아지고 있다.

그러므로 船員들의 生活難과 相對的 貧困意識에 따른 生活保障要求가 繼續되는 實質賃金의 減少, 增大하는 雇傭不安 속에서 그 어

1) 海運原價를 構成하는 것은 貨物費, 航費, 燃料費 등의 運航費와 船員費, 保險料, 修理船用品費, 償却費, 其他 등의 船費를 들 수 있는데 海運產業의 國際性을 고려해 볼때 各國마다 差異를 보이는 船員費는 各國 上선대의 競爭力을 決定하는 重要한 要素라 할 수 있다. 參考로 1985년 우리나라 38개 海運船社의 船員費 支出額은 3,761億 5,500萬원으로 이는 38個 船社의 海運原價의 9.4%에 달한다.

2) 韓國海事問題研究所: 海洋韓國, 1977年 1月號, p.15.

는데 보다도 높은 強度로 나타날 것이다.

海運産業을 構成하는 要素中 船員은 가장 重要的 要素이며 또한 이들을 더욱 活躍한 生産活動에 參與케 하는 動機誘發要因으로서 賃金を 들 수 있으므로 과연 現在의 船員의 賃金은 適正한 것인지 考察해 보는것은 海運産業의 發展的側面에서도 攄 意義가 있을 것이다.

賃金の 決定時에는 몇가지의 原則이 適用되는 데 그 原則들은

첫째 勞動市場에 있어서의 公正性

둘째 生計費에 대한 公正性

셋째 經營에 대한 公正性

넷째 勞動에 대한 公正性 등이다.³⁾

이 論文에서는 現船員賃金制度는 얼마나 그러한 賃金原則들을 充足시켜 주는지를 分析해 봄으로써 우리나라 船員의 賃金實態를 把握하게 되며 그러한 賃金實態의 背景을 考察하고 改善方案을 提示해 보고자 한다.

第2節 研究의 方法 및 構成

賃金實態를 把握하기 爲해서는 여러가지 接近方法이 可能할 것이다.

이 論文에서는 우리나라 船員의 賃金實態를 把握하기 爲하여 우

3) 姜正大：現代賃金管理論，博英社，pp.65-66，(1982)

우리나라 船員의 賃金實態와 改善方案에 관한 研究

先 賃金決定時 考慮 하여야 하는 適正賃金水準 및 適正賃金隔差의 賃金原則을 提示하고 現在의 船員賃金制度는 그러한 原則을 充足시
키 爲는 適正한 賃金인가를 分析해 봄으로써 우리나라 船員의 賃
金實態를 把握하게 된다.

研究의 對象이 되는 船員賃金으로서는 內國外航商船과 外國商船에
就業하고 있는 우리나라 船員의 賃金으로 限定 하였다.

이 研究의 研究方法으로서는 內외의 文獻調査方法과 全國海員勞動
組合傘下 單位勞組 組合長, 其他 關聯人士들과의 面接調査方法에 依
하였다.

이 研究는 다음과 같이 構成된다.

第 1 章에서는 이 研究의 目的 및 方法을 다루었다.

第 2 章에서는 船員職業의 特殊性을 考察한다.

第 3 章에서는 船員賃金의 實態를 分析한다.

第 4 章에서는 賃金實態의 形成背景을 考察한 후 改善方案을 提示
한다.

第 5 章에서는 이 論文의 結果를 要約한다.

第 2 章 船員職業의 特殊性

船員이란 職業은 一般의 陸上에서 勤勞에 從事하는 職業과는 다른 여러가지 性格을 지니고 있다.

人間은 元來 陸地에서 生活하도록 身體의 機能이 組織되어 있는 까닭에 海上活動은 人間의 本能과 生理에 本質적으로 適合하지 않음에도 불구하고 本來의 居住地인 陸地로부터 隔離된 海上에서 生活해야 하는 職業上의 特質이 있다.

바로 이러한 船員職業의 特殊性은 船員職業의 不利點이며 또한 이들을 雇傭하는 海運企業에게는 經營人의 管理領域을 벗어나서 組織이 運營되어야 하는 經營上의 不利點을 가져다주며 船員組織의 效率性은 増大시키는 組織管理上의 세심한 배려가 必要하게 된다.

第 2 章에서는 이러한 陸上勤勞者에게는 볼 수 없는 船員職業의 特殊性을 考察하여 그러한 勤勞環境의 어려움을 補償해줄 수 있는 賃金管理가 行하여져야 하는 當爲性을 提示해 보고자 한다.

船員職業의 特殊性은 人間本能에 대한 制約과 環境的制約으로 要約할 수 있다.

第 1 節 人間本能에 대한 制約

1. 離家庭性

船員은 乘船契約 期間동안에는 家族과 떨어져서 살아야 한다.

一般 陸上勤勞者는 勤勞時間 이외에는 家庭으로 돌아옴으로써 家長으로서의 役割遂行과 勤勞에서 오는 緊張感을 解消시킬 수 있는

우리나라 船員의 賃金實態와 改善方案에 관한 研究

機會가 주어지지만 船員의 境遇는 이와는 너무나 判異한 勤勞環境에 처하고 있다. 家長으로서의 役割問題와 勤務時間의 曖昧性으로 因하여 勤勞에서 오는 緊張感을 解消시키기가 極히 어려운 形便이다. 이로 말미암아 船員들의 家庭執着欲求는 增大되며 이러한 欲求가 充足되지 않을때는 船內에서의 生産性的 低下와 船員雇傭上的 어려움을 낳게된다.

海運港灣廳이 主管한 船員職業生活意識構造 調查報告書에 따르면 船員이란 職業때문에 가장 克服하기 힘든것으로서 離家庭性에 따르는 問題를 提起한 船員은 55%나 된다.⁴⁾

<表1> 및 <表2>는 각각 就業會社別 및 乘船船舶種類別 年間 家族과 지낸 期間分布를 說明해 주고 있다.

<表1> 就業會社別 家族과 지낸 期間 分布

就業會社	家族과 지낸 期間 (日數)
國籍外航船社	36.38
海外就業船社	54.65

(資料: 海運港灣廳, 船員職業生活意識構造 調查報告書, p. 69, 1986)

<表2> 乘船船舶種類別 家族과 지낸 期間 分布

乘船船舶種類	家族과 지낸 期間 (日數)
컨테이너船	47.43
一般貨物船	45.62
産物船	40.67
油槽船	52.28

(資料: 海運港灣廳, 船員職業生活意識構造 調查報告書, p. 70, 1986)

4) 海運港灣廳: 船員職業生活意識構造 調查報告書, p.131.(1986).

第3章 船員의 賃金實態

賃金이란 典型的으로 組織의 效果性에 寄與하는 많은 機能을 遂行하고 있다.

원래 賃金은 從業員들이 職務에 滿足을 느끼며 動機를 誘發시키며 繼續해서 組織의 業務에 定着하도록 하기위해 使用될 수 있는 一種의 報酬로 여겨지고 있다.⁸⁾

賃金은 勤勞者에게는 生計를 維持하기 위한 收入의 源泉이며 이에는 生活의 營爲를 위한 人間的인 欲求가 밀받침되고 있어 賃金의 適正水準은 가장 큰 관심사가 된다. 또한 社會的으로 賃金은 企業內外에 있어서 그 사람의 地位를 나타내주는 社會的地位와 威信의 尺度가 된다.

賃金은 勤勞者의 生計費의 源泉이 됨으로 勤勞者 立場에서는 곧 生計費와 直結된다. 그러나 企業側에서 볼때는 賃金은 生産費의 一部를 形成하므로 一次的으로 費用概念이 되어 그것을 加급적 節減코자 한다. 이와같이 勞使兩側에게 다르게 認識되는 賃金의 本質과 意義 때문에 賃金を 둘러싼 勞使間의 關係는 恒常 緊張되고 對立的인 것으로 되기 쉽다.⁹⁾

一般的으로 賃金의 決定要因에는 環境的要因, 勞動的要因, 經營的要因을 들 수 있다. 環境的要因으로서는 市場賃金率, 生計費, 物價,

8) 金南炫譯：賃金과 組織效果, 經文社, p.1.(1987).

9) 裒茂基：勞動經濟學, 經文社, p.177.(1985)

우리나라 船員의 賃金實態와 改善方案에 관한 研究

勞動組合의 團體交涉力이, 勞動的要因으로서는 勞動生産性이, 經營的要因으로서는 支拂能力이 있다.¹⁰⁾

第3章에서는 賃金を 決定할때 고려하여야 하는 4가지 原則을 提示하고 우리나라 船員의 賃金制度는 그러한 原則들을 充足시켜주는지의 與否를 考察하여 우리나라 船員의 賃金實態를 把握해 보고자 한다.

第1節 賃金の 原則

賃金の 原則은 賃金決定의 基礎가 되는 原則으로서, 賃金에 대한 基本的인 思考方式을 意味한다. 따라서 賃金の 諸原則은 賃金決定의 規準 또는 賃金の 理想이라 할 수 있다.¹¹⁾

이러한 賃金の 原則은 企業의 內部에서 勞使兩側의 遵守가 要請되는 原則이다. 따라서 그것은 勞使雙方에게 客觀的으로 妥當한 原則일 必要가 있다. 卽 勤勞者에게도 그리고 使用者에게도 妥當하고 公正한 兩者의 利益을 調和시킬 수 있는 原則이어야 한다.

1. 勞動市場에 있어서의 公正性

勞動市場이라 함은 勞動力이라는 商品이 去來되는 곳을 말한다. 卽 勞動力의 供給者인 勞動者와 그를 必要로 하는 使用者가 만나는 場所를 말한다.

10) 姜正大：前掲書，p. 85.

11) 上掲書，p. 19.

어떤 産業 혹은 職種에 存在하는 不利한 性格 또는 追加的인 負擔들에 대해서 報償해 줌으로써 그렇지 않은 職種과 均等한 狀態로 維持해 주는 賃金隔差가 바로 報償的賃金隔差 (Compensating wage differentials) 또는 均等化賃金隔差 (equalizing wage differentials) 이다.¹⁶⁾

第2章에서 살펴본 바와같이 船員이란 職業은 陸上의 어떠한 産業의 勤勞者들 보다 어려운 勤勞環境에서 從事한다는 점을 考慮할 때 船員들이 職務에 滿足을 느끼고 繼續해서 組織의 業務에 定着하도록 하기위해 他産業의 勤勞者들의 賃金보다 船員의 賃금이 優位에 있어야 한다는 점은 말할나위가 없을 것이다.

實際로 船員들 自身이 받고 있는 賃金額과 自身이 다른 産業分野에서 받을 수 있다고 判斷하는 賃金額이 差異가 없거나 혹은 現在의 賃금이 더 적다고 判斷하는 境遇에는 높은 船員의 離職率로 나타나게 될것이다. 이는 船員들이 賃金の 刺戟 (incentive)에 相對적으로 많은 價値를 부여하기 때문이다.

특히 船員의 境遇 賃金は 더욱더 큰 動機誘發要因이 될 수 있을 것이다. 船員이 自身の 職業順位를 스스로 51 ~ 100 번째로 認識하고 있다는 設問紙에 의한 調査結果는 船員이 自身の 職業을 選擇하는데 있어서 身分上의 問題보다 賃金の 매력에 더 이끌리지 않았나 하는 推測을 可能하게 한다.¹⁷⁾

16) 裴茂基：前掲書， p.206.

17) 韓國船員船舶問題研究所：海外就業船員의 雇傭條件에 관한 研究， p.11.(1985).

또한 海運港灣廳의 報告書에도 나타난 바와같이 75%의 船員이 勤勞條件이나 賃金水準이 船員職을 그만두게 하는 큰 要因이라고 생각하고 있다.¹⁸⁾

他産業과의 賃金水準比較를 위하여 國籍外航船員의 平均月賃金額을 比較의 對象으로 하였다.

<表 3>은 國籍外航船員의 月賃金額을 나타내고 있다.

<表 3> 國籍外航船員의 月賃金額

(單位：천원)

職	責	月賃金額
선	기장	1,143
1	항기통	710
2	항기	449
3	항기	374
직	상급	471
수	직급	401
원	직급	310
평	균	551

註：1. 全國海員勞動組合聯盟, 1987年度 賃金引上指針, p.40
에기 引用.

2. 賃與金은 海運港灣廳發行 '86 船員勤勞實態現況, p.157
에 依據 計算함.

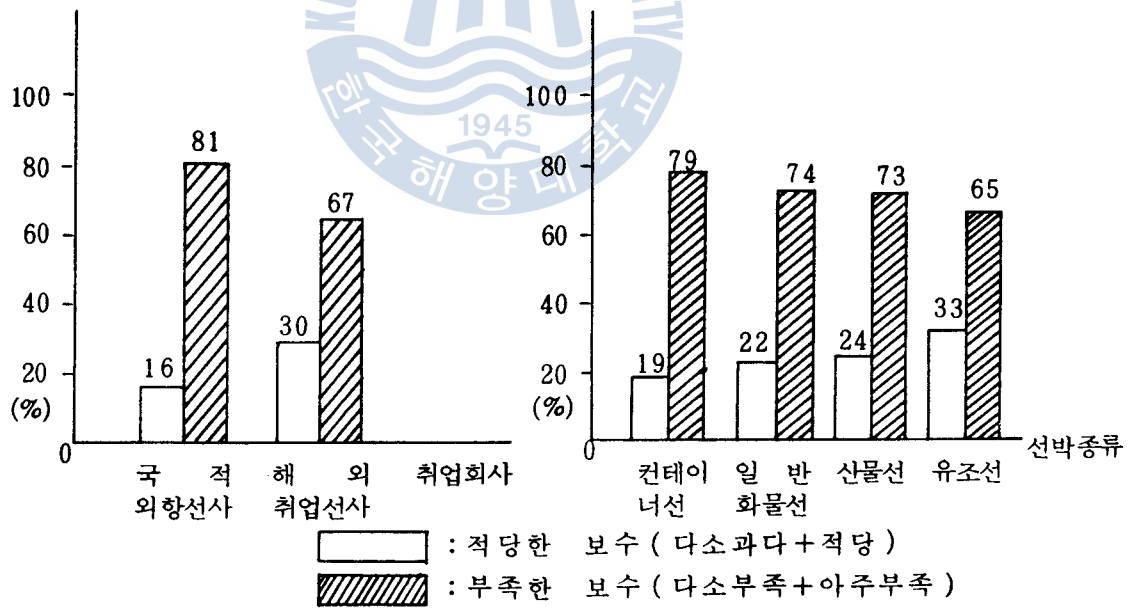
<表 4>에서 나타나고 있는 바와같이 1986年 現在 國籍外航船員은 全産業勤勞者의 平均月給與額의 1.3倍의 賃金を 受領하고 있는

18) 海運港灣廳：前掲報告書, p.261.

< 表 5 > 日本의 陸上勤勞者와 海上勤勞者의 月給與額 比較

연 도	職員部員 合 計	倍 率	職 員	倍 率	部 員	倍 率	전 산 업 평 균 임 금 (규모 30인 이상)
1975	225,296	1.5	266,644	1.8	197,565	1.3	146,984
1980	301,038	1.4	344,972	1.5	263,959	1.2	222,982
1981	317,785	1.3	361,317	1.5	280,226	1.2	236,240
1982	335,809	1.4	379,385	1.5	297,204	1.2	247,367
1983	338,788	1.3	388,476	1.5	313,273	1.2	257,560
1983 12 월	353,934	1.3	391,608	1.5	318,883	1.2	263,907
1984 3 월	352,600	1.3	392,586	1.5	316,372	1.2	265,971

(資料 : 韓國船員船舶問題研究所, 海外就業船員의 雇傭條件에 관한 研究,
p.102, 1985)



< 그림 1 > 就業會社別, 乘船船舶種類別 報酬에 대한 認識分布

(資料 : 海運港灣廳, 船員職業生活意識構造 調査報告書, pp.247-249, 1987)

〈그림 1〉은 船員들의 賃金에 대한 認識分布를 나타내고 있는데 70% 이상의 船員이 賃金에 대해서 강한 不滿을 보이고 있는 것으로 나타나고 있다.

船上生活의 어려움을 金錢的으로 報償받을 수 없다면 船員들의 離職率은 더 늘어날 것이고 또한 入職率은 줄어들어 需給上의 不均衡을 초래할 것이다.

또한 海外就業船員의 境遇 平均賃金은 1980年代 들어 거의 不變인 狀態에 머물러 있고 美달러貨의 消費者物價로 調整하면 오히려 減少하고 있는데 21) 〈表 6〉을 나타내고 있다.

〈表 6〉 賃金指數趨勢

年 度	產 業 全 體	海 外 就 業 船 員	
		달러貨 基準	원貨 基準
1971	11.7	25.4	14.4
1972	13.7	41.0	24.3
1973	15.3	42.2	25.4
1974	20.2	46.9	34.4
1975	26.1	58.4	42.8
1976	35.4	71.2	52.3
1977	46.8	80.3	58.9
1978	63.2	81.8	60.0
1979	81.0	89.4	65.6
1980	100.0	100.0	100.0
1981	120.7	125.0	131.5
1982	139.7	122.9	139.4
1983	155.1	132.4	159.6
1984	168.6	134.4	168.5
1985	184.2	134.6	181.6

(資料：海運産業研究 第31號, 1987. 4月號)

21) 海運産業研究 第31號 1987. 4月號, p.14.

〈表 8〉 아시아국 船員賃金 比較

韓 國	대 만	필 리 핀	인 도
100	70	50	50

〈表 8〉에 의하면 이들 3個國의 船員들은 81年 現在 韓國船員의 56.7%의 賃金을 받고 있는 셈이 된다.

한편으로 〈表 9〉는 이들 3個國과 韓國과의 1人當 GNP의 趨勢를 나타내고 있다.

〈表 9〉 아시아 競爭 3個國과 우리나라의 1人當 GNP 比率 趨勢

年 度	1人當 GNP 比率 (%)
1977	459.5 / 1028 = 45
1978	532.6 / 1406 = 38
1979	625.3 / 1662 = 38
1980	746.0 / 1605 = 46
1981	800.8 / 1735 = 46
1982	783.9 / 1800 = 44
1983	779.7 / 1884 = 41
1984	793.6 / 1999 = 40
1985	826.0 / 2024 = 41

(資料 : 韓國海運技術員, 長期船員需給政策方向에 관한 研究, p.84, 1987)

1981年의 이들 3個國의 平均 1人當 GNP는 800.8 달러로서 韓國의 1,735 달러의 46.2%에 該當하고 있다. 그렇다면 韓

國船員들은 그들보다 2.17 倍의 賃金を 받게 되면 이들 3 個國 船員들과 均衡을 이루게 되는데 實際로는 韓國船員들은 1.76 倍의 賃金を 받음으로 해서 結局 이들 3 個國 船員들과의 比較에서는 相對的으로 經濟與件을 考慮하여 볼때 우리나라 船員이 低賃金を 받고 있는 結果가 나오는 것이다.

또한 1981 年 이후 우리나라가 계속해서 經濟與件이 이들 3 個國보다 優位에 있어왔고 同時에 海運不況이 全世界的 現象이었음을 考慮하여 볼때 이와같은 賃金の 樣相은 繼續되었으리라고 쉽게 推定할 수 있을 것이다.

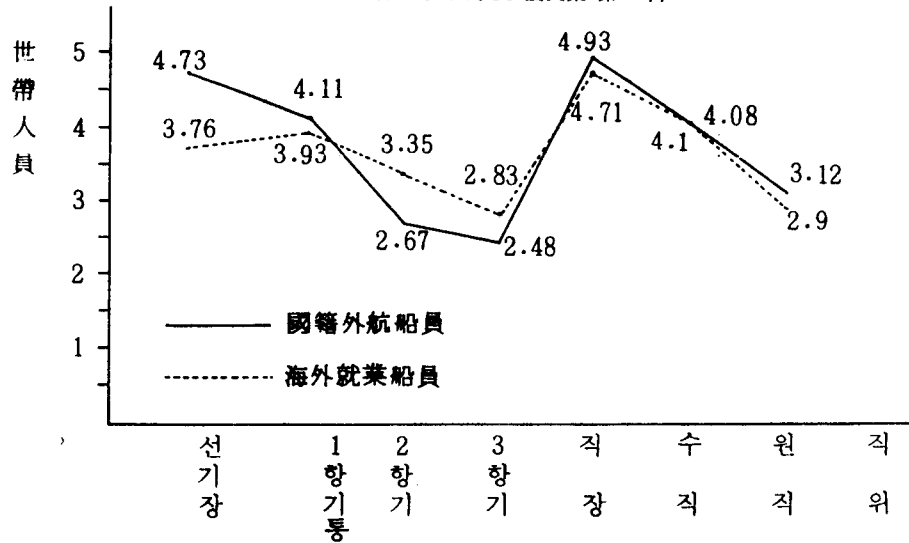
보다 의미있는 國際比較를 위해서는 先進國船員들과의 賃金比較가 行하여져야 하지만 統計資料등의 制限으로 競爭國船員들과의 比較만 行하였다.

3. 生計費와의 比較

商品의 價格이 그 商品을 生産하는데 投入된 費用에 의해서 주로 決定되어지는 바와같이 勞動力의 價格도 勞動力을 生産하는 데 所要된 費用에 의해 決定되는 것이 바람직하다 할 것이다.

여기에서 勞動力을 生産하는데 所要된 費用이라함은 勞動者가 家族과 함께 生産活動에 參與할 수 있는 健康한 肉體를 保全 하며 生活를 營爲하는 生計費인 것이다.

生計費에는 實態生計費와 理論生計費가 있다. 現在 우리나라의 경우 經濟企劃院에서 實態生計費를 調査 發表하고 있는데 이는 얼마의 所得을 가지고 그것을 어떻게 꾸려나가고 있는가를 보여주는



〈그림 2〉 國籍外航船員 및 海外就業船員의 職級別 扶養家族數

(註: 海運港灣廳, '86 船員勤勞實態現況, 1987, p.51 參考하여 作成하였음)

〈表 11〉 및 〈表 12〉는 國籍外航船員 및 海外就業船員의 職級別 賃金を 나타내고 있다.

〈表 11〉 國籍外航船員 賃金

(단위: 천원)

區分 職務別	월 임 금 액					
	기본급	특정수당	시간외근무수당	상여금	기 타	계
선 기 장	632	342	23	80	66	1,143
1 항기 통	413	164	45	52	36	710
2 항 기	308	59	32	39	11	449
3 항 기	260	45	27	33	9	374
직 장 급	331	55	33	42	10	471
수 직 급	286	45	28	36	6	401
원 직 급	223	30	23	28	6	310

(資料: 全國海員勞動組合聯盟, 1987 年度 賃金引上指針, p.40)

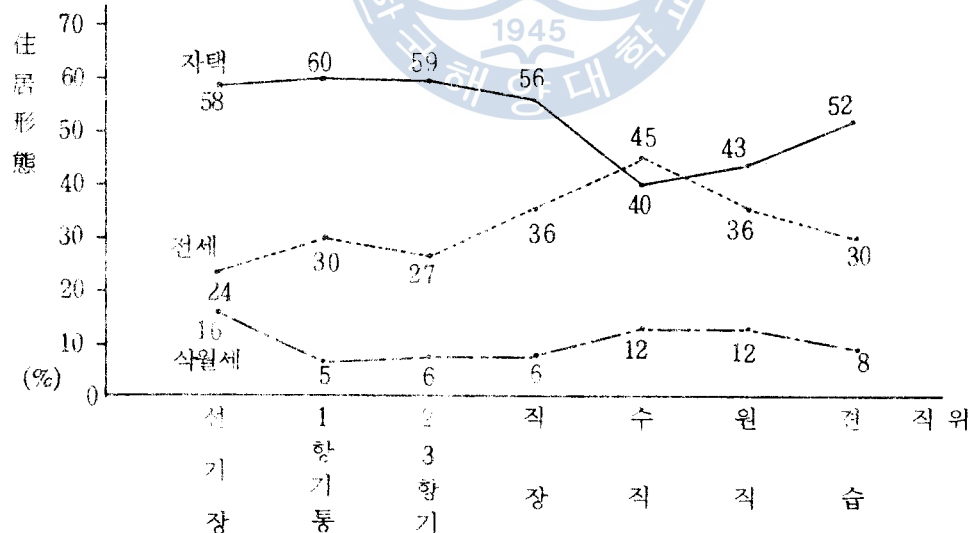
우리나라 船員의 賃金實態와 改善方案에 관한 研究

〈表 12〉 海外就業船員賃金

職務別	區 分	월 임 금 액			
		기 본 금	특정수당및시간외수당	상 여 금	계
선 기 장		1,066	900	96	2,062
1 항 기 통		678	520	59	1,257
2 항 기		445	275	39	759
3 항 기		364	218	32	614
직 장 급		429	255	38	722
수 직 급		296	181	25	502
원 직 급		221	132	20	373

(資料: 全國海員勞動組合聯盟, 1987年度 賃金引上指針, p.40)

〈그림 3〉은 우리나라 船員의 職位別 住居形態 分布를 나타내주고 있다.



〈그림 3〉 職位別 住居形態分布

(資料: 海運港灣廳, 船員職業生活意識構造 調査報告書, p.45, 1986)

無條件인 船員費節約에만 安住할 수 없을 것이다. 經營의 合理化 및 勞動力의 重要性에 대한 再評價를 통하여 生産性向上의 方法을 圖謀하게 될 것이며 正當한 勞動의 댓가를 받는 船員들로서도 職務를 성실히 遂行할 수 있게 되므로 附加價值 및 收入增大에 이바지하게 될 것이다.

第3節 船員의 賃金隔差

一般的으로 어느정도의 賃金水準이 정해진 境遇 賃金勤勞者 內部에서 一部階層은 相對적으로 높은 賃金を 받는 반면 다른 일부는 지나치게 낮은 賃金を 받을때 問題가 發生한다.²⁶⁾

그러므로 賃金滿足水準을 높이기 위해 단순히 賃金を 引上하는 方法外에 또 하나의 問題가 있다. 그것은 企業內部에 있어서의 적절한 賃金上的 隔差를 設定하는 일이다.

大部分의 勤勞者의 所得은 勞動所得이다. 그러므로 賃金の 隔差는 所得의 隔差를 가장 잘 說明해 주는 이유가 된다.

就業人口中 賃金所得을 主所得源으로 삼는 家計의 比重이 커짐에 따라 賃金所得의 隔差는 한 國家經濟의 所得分配를 決定하는 重要한 要因이 된다는 점이다.

先進經濟 나라들의 經驗을 볼때 所得分配改善을 主導한 가장 重要한 背景의 하나는 賃金隔差의 長期的인 縮小에 있었다²⁷⁾는 점

26) 裊茂基：前掲書， p.203.

27) 朴恒求，朴世逸：韓國의 賃金構造，韓國開發研究院，서문，(1986)

우리나라 船員의 賃金實態와 改善方案에 관한 研究

을 고려할때 賃金の 隔差問題는 賃金水準 못지않게 重要하다.

海運産業의 境遇 企業內部에서의 賃金隔差는 職級別, 船型別, 航路別, 航種別에 따라 發生하고 있으며 企業規模別 賃金隔差가 또한 나타나고 있다. 이 중에서도 職級別 賃金隔差가 심한 樣相을 보이고 있는 것으로 나타나고 있다.

그러면 이제 각 部門別 賃金隔差의 實態를 把握해 보기로 하겠다.

賃金隔差를 考察해 보기 위하여 賃金管理가 比較的 잘 行하여지리라고 豫想되는 우리나라 4個 大型船社의 賃金表를 分析 主로 參考 하였다.

1. 職級別 賃金隔差

職制는 賃金에 의해서 뒷받침되지 않으면 안 된다.

職制가 賃金에 의해서 뒷받침되지 않는다면 職制는 매력을 가질 수 없게 될 것이다. 따라서 能力있는 사람을 그 地位에 確保할 수도 없게 될뿐 아니라 上司의 權威가 없어지고 職制는 스스로 崩壞된다. 그러므로 賃金이 뒷받침되지 않는다면 地位는 實質이 없는 地位라 한 수 있고 또 하나의 地位로서 充分히 機能하지 못하게 된다.²⁸⁾

그러나 그러한 境遇를 떠나서 그 差異가 普遍 妥當하다고 믿어지지 않는 境遇에는 上下位職間의 違和感이 造成되어지므로 組織의 非能率을 초래하게 된다.

28) 姜正大：前掲書， p.7.

〈表 17〉 士官 賃金隔差의 國際比較

職 級	한 국	일 본	영 국	노르웨이	독 일	화 란	미 국	한국을제외한평균
선 기 장	333	234	204	196	174	183	194	198
1 항사급	211	163	138	123	133	155	114	138
2 항사급	128	123	122	110	114	118	112	117
3 항사급	100	100	100	100	100	100	100	100

다음으로 海外就業船員의 職級別 賃金隔差를 살펴보면 〈表 18〉과 같다.

〈表 18〉 海外就業船員의 職級別 賃金隔差

職 級	ITF / FKSU	海外就業船
선 기 장	455	554
1 항 기 통	276	338
2 항 기	190	204
3 항 기	167	165
직 장 급	182	194
수 직 급	128	135
원 직 급	100	100

海外就業船員의 境遇 ITF/FKSU²⁹⁾ 賃金率보다 더 심한 隔差를

29) 國際運輸勞動組合聯盟(I.T.F)과 全國海員勞動組合聯盟(F.K.S.U)간에 締結된 賃金 및 勤勞條件에 관한 合議事項으로서 I.T.F의 청색증명(blue certificate)을 所持한 外國籍 船舶에 乘船한 韓國船員은 이에 정한 대우를 받아야 한다.

우리나라 船員의 賃金實態와 改善方案에 관한

보이고 있으며 國籍船의 境遇 보다도 훨씬 더 上厚下薄의 賃金管理가 行하여지고 있다. 海外就業船員의 境遇에는 賃금이 海外의 船主로부터 總額(lumpsum)方式으로 支給되고 있으므로 더욱 더 公正한 分配의 問題가 따르게 된다.

最小限 海外船員管理事業體는 船主와의 交渉力の 強化로 上厚下薄의 賃金構造를 下級職船員들의 賃金引上에 의한 方法을 통하여 解決하도록 努力하여야 겠지만 그것마저 如意치 않을 경우에는 여러 가지 여건을 고려한 公正한 分배의 技術을 發揮하여야 한다. 그 이유로는 國籍船社의 境遇에는 賃金管理를 위한 賃金總額의 調整에 어느 정도의 融通性을 가지게 되지만 海外船員管理事業體의 境遇에는 融通性이 없다고 보아야 한다. 그러므로 賃金額의 調整時 어느쪽의 賃金上의 滿足은 다른 한쪽의 不滿足을 招來하게 될 것이다.

賃금이 僅少하게 增額되는 境遇에 一般的으로 勞動者는 그것을 不滿足을 가지고 받아들인다. 그러나 반대로 賃금이 減額되는 경우에는 강한 저항을 하게 된다. 그것은 한번 擴大한 人間의 欲求를 縮小시킨다는 것은 큰 苦痛이 隨伴되기 때문이다. 이것을 一般的으로 賃金の 下方硬直性이라고 부른다.³⁰⁾

2. 船型別 賃金隔差

<表 19>는 우리나라 4個 大型船社에 있어서의 船型別 賃金隔差를 보여주고 있다.

30) 上掲書, p.5.

〈表 20〉 國籍船 航路別 賃金隔差

職 級	遠 洋 區 域	東 南 亞 區 域
선 기 장	166	100
1 항 기 통	170	100
2 항 기	140	100
3 항 기	125	100
직 장	127	100
수 직	109	100
원 직	112	100
평 균	136	100

(資料: 全國海員勞動組合聯盟, 1987年度 賃金引上指針, pp.41-42)

다음은 船種別 賃金隔差를 살펴보면 〈表 21〉과 같다.

〈表 21〉 國籍船 船種別 賃金隔差

職 級	컨테이너船	油 槽 船	產 物 船	一般貨物船
선 기 장	130	133	121	100
1 항 기 통	125	134	123	100
2 항 기	128	133	105	100
3 항 기	112	110	97	100
직 장	128	130	99	100
수 직	127	120	98	100
원 직	131	120	90	100
평 균	126	126	105	100

(資料: 全國海員勞動組合聯盟, 1987年度 賃金引上指針, pp.44-47)

우리나라 船員의 賃金實態와 改善方案에 관한 研究

위의 <表 21>에 의하면 油槽船과 컨테이너船에 從事하고 있는 船員들이 一般貨物船에 從事하고 있는 船員들보다 약 1.3 倍의 高賃金を 받고 있다.

이와같이 油槽船이 一般貨物船보다 賃금이 높은 理由는 油槽船의 境遇 港口에 碇泊하는 時間이 짧아 船員들이 上陸할 수 있는 時間을 줄이게 되어 그에 대한 報償으로 船主들이 他船種의 船員들보다 높은 賃金を 支拂하였던 것이다.³¹⁾

이는 報償的賃金隔差로 說明될 수 있을 것이다. 그러나 우리나라의 경우 同一海運企業內에서도 船員들이 從事하게 될 船種이 經營者의 方針에 따라 종종 달라지는 境遇가 많으므로 가령 油槽船에 從事하였던 船員이 一般貨物船에 乘船하게 될 境遇 約 21%의 賃金引下를 經驗하게 되므로써 賃金에 대한 不滿을 가질 수 있다는 것이다.

그러므로 海運企業主들은 船種構造를 감안하여 船種別의 適正한 賃金隔差를 設定하는 것이 바람직할 것이다.

4. 企業規模別 賃金隔差

지금까지는 企業內部에서 發生하고 있는 各종의 賃金隔差를 살펴 보았다. 여기에서는 海運企業間에 發生하고 있는 規模別 賃金隔差를 살펴보기로 하겠다.

<表 22>는 國籍上位 3 社의 下位 3 社間의 賃金隔差를 보여주고 있다.

31) D.H. Moreby: The Human Element in shipping, A seatrade Publication, p.7, (1982)

〈表 22〉 企業規模別 賃金隔差

職 級	大 型 船		中 型 船	
	國籍上位 3 社	國籍下位 3 社	國籍上位 3 社	國籍下位 3 社
선 기 장	117	100	154	100
1 항 기 통	115	100	168	100
2 항 기	113	100	163	100
3 항 기	118	100	149	100
직 장	112 ¹⁾	100	150	100
수 직	110	100	148	100
원 직	111	100	137	100
평 균	114	100	153	100

(資料：韓國船員船舶問題研究所，海外就業船員의 雇傭條件에 관한 研究， pp.128-129, 1985)

企業規模別 賃金隔差를 說明하기 위해서는 몇가지의 理論이 可能한 것이다. 그중 첫째로 한 企業의 賃金水準은 그 企業의 賃金支拂能力에 크게 影響을 받는다. 따라서 規模別 賃金隔差의 原因을 企業의 支拂能力을 決定하는 여러가지 企業環境要素의 規模間 隔差에서 찾을 수 있다.³²⁾

둘째로는 勞動市場慣行의 差異에서 規模別 賃金隔差가 說明될 수 있다는 것이다. 즉 이는 勞動力의 確保維持를 위한 總勞動費用의 最小化를 長期勤續誘導를 위한 大企業 特有의 雇傭慣行을 통해 이룩하려는 企業經營政策에 의해 大企業과 中小企業의 賃金隔差가 發生한다는 것을 意味한다.³³⁾

32) 朴恒求, 朴世逸: 前掲書, pp.274-275.

우리나라 船員의 賃金實態와 改善方案에 관한 研究

(表 22)에서는 中型船의 경우는 約 1.5:1의 甚다란 隔差를 보이고 있지만 大型船의 境遇는 約 1.1:1의 작은 隔差를 보이고 있는데 이는 小規模의 海運企業도 雇傭確保를 위하여서는 大規模의 企業의 賃金水準에 接近하여야 한다는 점을 나타내 준다 하겠다.

지금까지 船員賃金實態를 把握하여 보았다. 把握해본 바에 의하면 특히 下位職에서의 低賃金과 企業內外에 있어서 多樣的 賃金隔差를 보이고 있어 賃金原則을 充足시키지 못하는 것으로 結論지을 수 있다.

事實 海運産業의 國際普遍性으로 船員의 低賃金은 決定的인 國際競争力強化의 要素가 될 수 있다. 하지만 지금까지 우리나라 海運企業들은 經營手의 革新을 통해 原價節減 및 生産性向上努力 보다는 船員들의 低賃金이라는 可視的인 것에만 依在하여 國際競争力 云云 하며 經營技術上的 弱점을 補強하는 勞務管理分野에서의 後進性을 露出하고 있다. 21세기의 바다 海運企業은 勞動力의 重要相을 再評價하여 對內, 對外的으로 適正한 賃金を 支拂할 수 있도록 船員들의 勞働能率 生産活動에 對한 生産性의 向上에 關係를 與하여야 할 것이다.

따라서 賃金水準 목표설정 適正한 賃金層階의 設定 역시 重要한데 賃金隔差를 上제하는 것이 主로 低賃金의 問題이므로 賃金水準上昇

33) 上掲書, p.299.

과 같은 次元에서 다루어 져야할 것이다.

그러나 무엇보다도 資金體系의 革新은 단순히 資金分配技術의 革新만을 意味하는 것은 아니다. 그 本質은 經營革新, 經營合理化의 體制 및 그 方向과 共存해야 하는 것이다. 經營全般의 合理化에 대한 對備없는 資金體系의 合理化는 무리이다.³⁴⁾



34) 姜正大：前掲書，p.197.

第4章 現 船員賃金實態의 形成背景과 改善方案

前章에서 考察한 바와같이 現在の 船員賃金實態는 低賃金과 企業內外에 있어서의 賃金隔差등으로 인하여 對外적 및 對內적 公正성을 갖추지 못한 것으로 特征지워 지고 있다.

이 章에서는 왜 이러한 賃金實態가 形成되었는지 그 背景을 經濟的 및 制度的要因의 兩側面에서 考察하여 보며 또한 이에 대한 改善方案을 提示해 보고자 한다. 이 외에도 다른 要因 및 改善方案이 있을수 있겠으나 重要하다고 생각되어지는 것만 제시해 보고자 한다.

第1節 現船員賃金實態의 形成背景

1. 經濟的 要因

우선 經濟的 要因으로서는 船隊構造의 老朽, 貧弱한 自己資本比率, 海外船員勞動市場의 特性, 船員需給上의 不均衡등이 있다. 우리나라에 있어서의 低賃金은 비단 海運業에만 국한 된것이 아니기 때문에 다른 産業의 低賃金을 야기시킨 要因도 本質的으로 따지고 보면 있을 수 있을 것이다.

가. 船隊構造의 老朽

輸出入 貨物量의 급속한 증대, 풍부한 優秀海上人力과 政府의 지원으로 世界에서 유래를 찾기 힘든 급속한 船腹量의 확충으로 85년 現在 세계 제 13위의 船腹保有國이 되었다.³⁵⁾

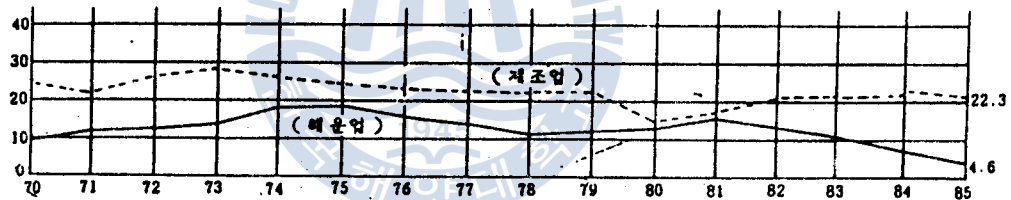
35) 韓國船主協會：船協會報, 1986년 6月號, p.139.

과 勤勉함, 그리고 政府의 강력한 造成策의 탓이었다.

나. 貧弱한 自己資本比率

우리나라 海運企業의 성장과정은 주로 政府의 支給保證에 의한 外國資本이나 政府가 거의 全的인 配分權限을 가진 주로 銀行을 통한 國內資本의 조달을 통하여 이루어져 왔다. 이렇기 때문에 企業의 自己資本比率는 매우 낮다.

<그림 5>에 나타나고 있는 바와같이 85년 현재 海運企業의 自己資本率은 4.6% 정도의 水準에 와있다. 또한 自己資本의 貧弱함으로 企業成長의 成敗는 政府 내지 경제각료와의 관계여하에 크게 달려왔던 점도 있었다.



<그림 5> 海運業의 自己資本 比率
(자료: 韓國船主協會, 1986年度 海運年報, p.166)

이리하여 政府의 간섭하에 企業이 놓여지는 경우가 많았으며 政府의 經濟開發優先政策에 의하여 賃金의 인상이 억제 되었으며 국제경쟁력강화를 위하여 低賃金 정책이 행하여 졌던 것이다.

또 한편으로는 海運企業主들은 資本費의 不利點을 經營技術上의 革新을 통하여 극복하기 보다는 可視的인 低賃金의 強點으로 만 극복하려는 方法을 택하였으므로 船員의 賃金은 低水準에 머물

리 있을수 밖에 없었다.

다. 海外船員勞動市場의 特性

先進海運國船隊의 便宜置籍國에로의 移轉으로 船員의 雇傭需要가 國籍과 無關하고 求職 역시 旗國籍을 가리지 않는다. 여기에는 오직 勞動力의 自由移動性만이 나타나고 自由市場의 價格決定原理가 거의 완전히 적용되는 것으로서 바로 自由競爭市場을 形成하고 있다.

또한 低賃金國에서의 船員의 供給은 無限대인 반면에 船腹은 한도가 있으나 완전히 雇傭者側市場이다. 그러므로 船主의 雇傭價值評價에 의하여 賃金이 決定되기 마련이나 國際船員의 賃金은 항상 低位에 머물러 있게 된다.³⁷⁾

이러한 低賃金國에서의 無限대의 船員供給으로 先進國船員의 雇傭이 위함만족 적지 國際運輸勞組聯盟(I. T. F.)등에서는 先進國 船員의 雇傭領域確保를 위하여 制度的裝置등을 마련하고 있지만 그렇게 實效를 거두고 있지는 못하는 실정이다.

그러므로 양분간은 체계적 조치가 취해지지 않는한 國際船員勞動市場의 賃金은 低賃金國船員의 계속되는 공급으로 低位에 머물러 있을 수 밖에 없을 것이며 우리나라의 海外就業船員 역시 國際船員勞動市場의 그러한 특성으로 賃金의 減尙유지마지도 중대하게 위협받고 있다.

船員의 경쟁력 즉 雇傭價值는 船員의 능력 즉 質的水準의 상대

37) 韓國海事問題研究所: 前掲書, 1976. 7月號, p.15에서 인용

함은 勤勞者와 使用者의 關係가 종속관계에서 대등관계로 바뀌어 지고 대등성의 원칙하에 團體交渉을 통한 雇傭條件의 결정이라는 産業民主主義의 理念에 기반을 둔 勞使關係를 말하는 즉 勞使 모두가 交渉上 地位의 對等性을 확보하여 힘의 關係를 배경으로 하여 勤勞條件과 賃金을 결정짓는 방식이라 할 수 있다.

그러나 交渉上 대등성은 유효한 勞動組合이 존재 하거나 아니면 勞動需要의 지속적 膨脹으로 勞動供給이 상대적 부족의 단계로 접어들어야 비로소 성립하게 된다.⁴¹⁾

海運企業의 경우는 산업 자체의 특수성으로 現在의 企業別勞組體制下에서는 勞動組合의 活動을 저해하는 요소가 있다.

첫째 海運企業의 경우 勞組 勤勞者의 勤務地가 勞動組合이 설치



리 있을수 밖에 없었다.

다. 海外船員勞動市場의 特性

先進海運國船隊의 便宜置籍國에로의 移轉으로 船員의 雇傭需要가 國籍과 無關하고 求職 역시 旗國籍을 가리지 않는다. 여기에는 오직 勞動力의 自由移動性만이 나타나고 自由市場의 價格決定原理가 거의 외전히 적용되는 것으로서 바로 自由競爭市場을 形成하고 있다.

또한 低賃金國에서의 船員의 供給은 무한대인 반면에 船腹은 한도가 있으나 완전히 雇傭者側市場이다. 그러므로 船主의 雇傭價值評價에 의하여 賃금이 決定되게 마련이니 國際船員의 賃金は 항상 低位에 머물러 있게 된다.³⁷⁾

이러한 低賃金國에서의 무한대의 船員供給으로 先進國船員의 雇傭이 위협받게 되자 國際運輸勞組聯盟(I.T.F.)등에서는 先進國 船員의 雇傭領域確保를 위하여 制度的裝置를 마련하고 있지만 그렇게 實效를 거두고 있지는 못하는 실정이다.

그러므로 양분간은 暫時的 조치가 취해지지 않는한 國際船員勞動市場의 賃金は 低賃金國船員의 계속되는 공급으로 低位에 머물러 있을 수 밖에 없는 것이며 우리나라의 海外就業船員 역시 國際船員勞動市場의 그러한 특성으로 賃金の 懸賞유지마지도 중대하게 위협받고 있다.

船員의 경쟁력 즉 雇傭價值는 船員의 능력 즉 質的水準의 상대

37) 韓國海事問題研究所: 前掲書, 1976. 7月號, p.15에서 인용

적 評價로 결정 되어지므로 質的水準의 우위 확보는 適正賃金の 보장을 위해서도 重要的 것이다.

라. 船員需給上의 不均衡(직급별 임금격차의 경우)

1970 年代의 급속한 경제성장과 大企業의 海運業에로의 參與등으로 船腹量이 급증 하였으며 船員需給面에서 甲種上位職 海技士의 供給이 船腹의 增加量을 따를 수 없게 되었다. 반면에 下位職에서는 비교적 풍부한 船員의 供給이 계속 되었다.

이리하여 上位職 船員의 需給上의 不均衡으로 因하여 不足한 高級士官의 人力確保 경쟁에서의 편중된 賃金政策으로 下級職船員과의 賃金の 隔差가 늘어나게 되었던 것이다.

1976 年 11 月末 海技士需給協議會事務局에 등록된 미취업해기사의 就業希望現況을 보면 甲種船 船機長(없음), 甲 1 航機(5,3), 甲 2 航機(64, 164)로 高級海技士는 완전 공급부족 現象을 보이고 있다.³⁸⁾³⁹⁾

이리하여 需要를 충족 시키기 위하여 他船社 보다는 더욱 유리한 賃金を 提示 하는등의 人力確保 경쟁을 취하였으며 이로 말미암아 上位海技士職에 있어서 賃金浮上現象이 일어났다. 賃金浮上現象이란 勞動市場에서의 超過需要, 또는 需要供給間의 構造的 不均衡狀態로 부터 야기되는 企業間의 과당경쟁의 결과로 나타나는 賃金上昇現象이다.

급속한 成長의 틈바구니에서 자연히 그러한 賃金體系가 별 비판 없이 내려 오다가 變化하는 環境에 적응하는 적응력을 喪失해감으

38) 上掲書, 1977 年 1 月號, p.33.

39) ()안의 숫자는 未就業海技事の 就業希望者數임.

우리나라 船員의 賃金實態와 改善方案에 관한 研究

로써 賃金管理上의 重要한 問題點으로서 대두되고 있는 것이다.

2. 制度的 要因

가. 政府의 施策

政府의 經濟成長優先政策은 集團的 勞使關係에 대한 規制와, 다른 무엇보다도 賃金引上에 대한 抑制政策으로 反映되어 왔으며, 특히 輸出이 韓國經濟成長의 死活을 左右한다는 強迫觀念下에 國際競爭力을 提高시키기 위하여는 賃金引上이 강력히 抑制되어야 한다고 주장되어 왔다. 그리하여 賃金에 대해서는 勞使自律決定보다 政府가 직접 一定率이상引上을 抑制시키는 方向으로 行政指導를 하여왔던 것이다.⁴⁰⁾

1981년 이전까지 우리나라 外航海運業界의 船員賃金은 사용자단체인 船主協會와 勤勞者團體인 海員勞組가 團體交涉에 의해 賃金引上率을 決定하여 시행해 왔다.

대개의 경우 사용자단체는 협의가 원만하지 못해 정부당국의 직접 중재에 의해 매년 賃金이 결정되어 이를 시행해 왔으며, 한편 반미하여 政府의 시행에 저항하여 船員의 賃金引上 水準은 低位에 머무를 수 밖에 없었다.

나. 未成熟 勞使關係

지금까지 韓國에 있어서의 勞使關係는 親和에 의한 單邊적인 側面面은 지나치게 강조함으로써 勞使對等의 民主的 勞使關係에 대한 사용자와 勤勞者의 각성이 늦어져 왔다. 여기서 民主的 勞使關係라

40) 裴茂基：前掲書，p.345.

함은 勤勞者와 使用者의 關係가 종속관계에서 대등관계로 바뀌어지고 대등성의 원칙하에 團體交渉을 통한 雇傭條件의 결정이라는 産業民主主義의 理念에 기반을 둔 勞使關係를 말하는 즉 勞使 모두가 交渉上 地位의 對等性을 확보하여 힘의 關係를 배경으로 하여 勤勞條件과 賃金을 결정짓는 방식이라 할 수 있다.

그러나 交渉上 대등성은 유효한 勞動組合이 존재 하거나 아니면 勞動需要의 지속적 膨脹으로 勞動供給이 상대적 부족의 단계로 접어들어야 비로소 성립하게 된다.⁴¹⁾

海運企業의 경우는 산업 자체의 특수성으로 現在의 企業別勞組體制下에서는 勞動組合의 活動을 저해하는 요소가 있다.

첫째 海運企業의 경우 勞組 勤勞者의 勤務地가 勞動組合이 설치되어 있는 事業場이 아니어서 勞組의 세력이 열세에 놓이게 된다.

둘째 船員法上 勞動爭議에 대한 제한이 他産業에 비해서 심한 편이므로 企業主와의 力關係形成에 있어서 불리한 위치에 놓이게 된다.⁴²⁾

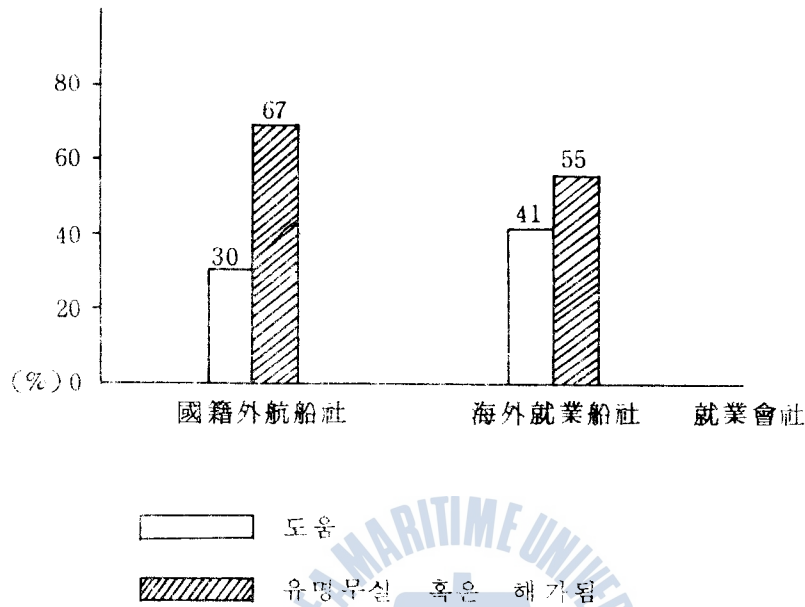
셋째 雇傭狀態가 불안하여 企業間的 횡적인 勞動移動이 심하여 企業別勞組體制下에서는 勞動組合에 대한 船員들의 歸屬意識이 결여되어 진다는 점 등이다.

<그림 6>은 船員들의 勞動組合에 대한 認識分布를 나타내 주고 있는데 60% 정도의 船員이 노조의 活動에 懷疑的인 반응을 보이고 있다.

41) 朴恒求, 朴世逸: 前掲書, p.45.

42) 船員法 第27條 (노동쟁의 행위의 제한)

우리나라 船員의 賃金實態와 改善方案에 관한 研究



〈그림 6〉 勞組活動에 대한 船員의 인식분포
 (자료: 海運港灣廳, 船員職業生活意識構造 調查報告書
 p.272, 1986.)

이는 海運業에 있어서 勞組活動의 제약점 이외에도 勞動組合이 船員들의 賃金과 勤勞條件의 개선에 기여한바가 별로 없었다는 점을 단적으로 示唆하고 있다 하겠다.

더군다나 組合長이 企業으로 부터 賃金を 보조받는 勞動組合法上의 不當勤行爲⁴³⁾가 행해지는등의 勞動組合의 自主性이 침해되고 있는 실정이다.

이러한 상황에서는 진정한 賃金 및 勤勞條件의 改善이 어려워진다. 그 이유는 企業主는 항상 原價를 절감하려는 속성을 가지고 있기 때문이다.

43) 勞動組合法 第39條 4號

第2節 公正賃金を 위한 改善方案

지금까지 살펴본 바에 의하면 우리나라 船員의 賃金實態는 低賃金과 특히 극심한 職級間的 賃金隔差에 의하여 對外的 및 對內的 公正性を 갖추지 못한 것으로 특징지워지고 있다.

船員은 海運産業을 구성하는 가장 중요한 요소임을 감안해 볼 때 이들의 사기양양과 질적함양 없이는 근원적으로 海運産業의 발전은 기대할 수가 없는 것이다. 船員들을 海運産業에 계속해서 정착 시키고, 더 높은 成果를 위하여 그들의 노력을 유도해 내기 위하여서는 公正한 賃金이 지불되어야 할 것이며 船員들의 노력도 필요할 것이다. 이를 위하여 몇가지의 방안을 제시해 보고자 한다.

1. 經營理念의 變化

우리나라의 海運企業의 歷史는 一洩하며 급성장의 틈바구니 속에서 勞務管理分野에 대한 관심을 가지게 된것도 극히 최근의 일이며 특히 勞務管理의 核心部分인 賃金管理는 여전히 後進性を 보여주고 있다. 물론 이는 海運企業에 있어서의 육상조직이 소규모의 인원으로서도 가능할 수 있다는 이유도 있었을 것이다.

賃金問題는 勞動問題의 中心일 뿐만 아니라 勞務管理에 있어 가장 重要한 것이며 勞使雙方에 대하여 利害關係에 있어서 본질적인 根源點이 된다.⁴⁴⁾

지금까지 우리나라의 海運企業은 賃金の 引上이 原價上昇의 요인

44) 姜元植 : 新經營學, 第一文化社, pp.270 ~ 271, (1987)

우리나라 船員의 賃金實態와 改善方案에 관한 研究

만으로도 인식하고 適正한 賃金에 따르는 船員들의 生産性的 向上에 의한 寄與度는 별 관심이 없었다.

이제부터라도 勞働力의 重要性을 再評價하여 船員들의 適正賃金에 따른 積極적인 生産活動에 기대를 걸어야 한다.

適正賃金을 支拂하고 賃金에 오는 原價上昇 압력을 經營技術上의 革新으로 部分的 克服하려 한다면 適正賃金을 받는 船員들은 직무에 만족할 수 있으며 生産性的 向上으로 企業에 공헌하며 經營者의 經營體質의 改善으로 長期的인 眼目을 가질 수 있게 되는 것이다.

2. 船員資質의 向上

海外就業船員의 國際競争力은 賃金과 資質의 함수다.

船員의 賃金水準은 그 나라의 전체 賃金水準, 所得水準에 따라 이차적으로 결정된다. 그러나 국제해운에서의 船員의 聘約은 賃金을 抑制되는 경향이 있다. 開途國의 低賃金船員의 國際進出이 계속 增加한 것이 그 때문이다.⁴⁵⁾

國民所得의 向上에 따라 우리나라의 船員의 賃금이 따라 오더라도 低賃金國船員과의 運輸관객들의 경쟁에서 이기는 일 이외에는 效용이 없다.

船員의 賃金を 평가하는 객관적인 기준은 各國船員의 海難率인 것이다.

45) 徐丙機: 韓國海運의 戰略産業化를 위한 實踐的政策에 관한 研究 p.109, (1982)

〈표 24〉는 韓·日 및 全世界의 海難率을 비교한 것인데 1980年의 경우 우리나라는 日本에 비하여 무려 21倍의 海難率을 보이고 있다.

〈표 24〉 韓·日 및 全世界의 海難比較率 (전선복량 : 전손%)

區分 \ 年度	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
全世界 %	0.28	0.29	0.31	0.27	0.42	0.54	0.43
日本 (A) %	0.20	0.17	0.19	0.16	0.10	0.16	0.14
韓國 (B) %	0.85	0.52	0.65	0.95	0.44	0.63	2.94
國·日比較($\frac{B}{A}$)	4.3倍	3.0倍	3.4倍	5.9倍	4.4倍	3.9倍	21.0倍

자료 : Lloyd's Statistical Tables 1981 에 의하여 작성
: 손태현, 韓國海運史, p.461, 1982 에서 인용한 것임.

물론 이는 日本船보다 老朽船이 많든지 船主社의 管理가 나쁘다든지 여러가지 복합적 요인의 결과라 할 수 있지만 長期間에 걸쳐 몇배의 事故率을 기록한다는 것은 우리에게는 여간 불리한 것이 아니다.

국적선사의 船費構成比率을 日本과 比較하여 보면 1982~1985年까지 4年동안 韓國은 평균 保險料가 차지하는 比率이 13.4%로 서 46) 1983年의 日本의 3% 47) 의 약 4.5배를 차지하여 企業의

46) 韓國船主協會 : 해운년보 1986年 事業報告書, p.174, (1987)

47) 孫允鉉 : 前揭論文, p.17.

賃金支拂能力의 저해요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

해외취업선원의 국제경쟁력을 객관적으로 비교하려면 時系列的으로 그 나라 船員의 雇傭增大 或은 就業增加率을 봄이 필요할 것이다.⁴⁸⁾

필리핀, 대만등 우리나라와 경쟁관계에 있는 船員들의 就業率이 減少하는 추세에 있는 반면에 韓國의 경우는 增加 추세를 보이고 있다⁴⁹⁾는 點을 고려하여 볼때 韓國의 船員이 高賃金의 不理點을 高資質로서 극복하고 있음을 示唆해 준다고 하겠다.

그러나 船員의 資質이 向上되지 않는다면 海外船員管理事業體間的 지나친 경쟁등 부정적인 요소가 제거되지 않는다면 賃金水準의 向上은 기대하기 어려울 것이므로 이를 위하여 船員들의 노력 및 나아가서는 國家의 정책적 배려가 필요 하다고 생각된다.

3. 勞使關係의 再定立

資本家は 최소의 비용으로 최대의 이윤을 얻고자 하기 때문에 費用의 일부가 되는 賃金を 최소화 하려 하는 동시에 주어진 賃金으로서 최대한의 勞動力을 끌어내고자 한다.

勞働者는 一般的인 생활을 영위하고 최소한의 人間다운 생활을 영위하려 하기 때문에 보다 많은 賃金を 원한다. 그러므로 賃金은 資本家와 勞働者間的 力關係에 의해서 결정된다. 이러한 力關係에서 勞働者는 이론적으로 실제적으로 열세이기 때문에 스스로 단결하여

48) 徐丙機 : 前揭論文, p.106.

49) 해운정보, 87. 1月號, 동남아 主要국가의 선원실업현황과 우리나라에 대한 影響

야 하였고 그 단결의 所産이 勞動組合이다.⁵⁰⁾

우리나라 海運企業의 경우 企業別勞組體制, 船員職業의 特殊性에서 기인하는 勞組의 結集力의 不足, 企業主의 近代的勞使關係에 대한 認識不足, 우리나라 勤勞者 특유의 企業에 대한 귀속의식 탓으로 勞使間의 均衡이 이루어 지지 아니 하였으며 이것은 船員賃金의 低位性을 이루는 하나의 요인이 되어 왔다.

새로운 勞使關係를 正립하기 위한 출발점은 勞使 모두가 勞使關係란 對等の 原則과 協調的要因과 힘의 균형에 의한 對立的要因이 同時에 존재하며 단체교섭은 勞使의 힘의 關係를 배경으로 하는 거래와 협상의 關係임을 인식하는 데에 있다.

그러므로 海員勞組는 船員들의 勞組에 대한 不信을 없애기 위한 內部에서의 民主性을 回復하는데 主力함과 동시에 船員賃金水準의 向上을 위하여 노력하여야 할 것이다. 政府 또한 勞使間의 세력불균형을 조정하는 본연의 위치로 돌아가야 하며 이를 위하여 産業別 勞組에로의 재복귀 문제를 신중히 검토 하여야 할 것이다. 또한 企業主 역시 勞組에 대한 지나친 排他的 感情을 버릴 필요가 있다. 하겠다. 그 이유는 우리나라 勤勞者의 경우 企業과 勤勞者가 모두 함께 살아야 한다는 유교적 영향이 잠재해 있으므로 지나친 요구는 자제할 것이다. 오히려 勞使關係가 새로이 正립되어 集團的, 同伴的關係가 유지되므로 해서 企業의 能率이 向上 될 것이다.

50) 노동조합사전간행위원회편 : 노동자의 상태와 제요구, 形成社, p.1376, (1985)

4. 職務給制度의 導入

우리나라 船員의 賃金體系는 職務給과 年功序列給이 혼합된 賃金管理形態를 취하고 있으나 職務給에 있어서의 賃金算定時에는 職務評價라든지 或은 과학적 근거에 의한 適正線의 賃金隔差를 산정하고 있지 않으며 經濟的, 環境的 要素를 도외시한 船員社會의 慣例에 의한 賃金管理形態를 취하고 있다. 그러므로 對內的인 公正性を 근본적으로 회복하기 위해서는 科學的 근거에 의한 原則이 갖추어져야 한다.

우리나라의 경우 직급별, 선형별, 선종별, 항로별 및 기업규모별에 따라 船員賃金の 隔差가 발생하고 있으며 그중에서도 직급별 임금격차가 크게 나타나고 있다. 이는 물론 下級職船員의 低賃金에서 기인하는 것이었다.

對內的 公正性を 追求하는데 있어서 제일 첫단계는 報償率間의 一貫되고 組織的 關係가 확립되어야 한다. 그러한 過程을 職務評價 (Job evaluation)라고 하는데 직무평가는 최소한의 職務遂行에 대해 요구되는 投入物을 고려, 측정하고 그러한 측정치를 특별한 金錢的 報償으로 전환 시키는 것을 의미하는 것이다.⁵¹⁾

직무평가의 목적에 대하여 요오더(Yoder)는 “최근에 있어서의

51) Edwin B. Flippo : Personnel Management, 6th. ed., Mc -- Grow-Hill, p.291, (1984)

賃金管理上の 현저한 발전은 賃金を 공정하게 하기 위한 직무평가가 급속히 보급 되었다는 것을 지적하고 직무평가에 의해 각 직무는 그 結果量이 채점되고 이것에 의하여 직무의 相對的인 價値가 정해지고 가치에 따라 賃金差는 公正, 妥當하다고 일반적으로 인정되는 것이다. 그리고 職務評價에 의해 賃金體系가 合理的인 기초위에 확립되고 賃金의 不規則性이나 不公平을 없애며, 종업원의 불평과 불만도 제거되는 것이다.” 라고 하였다. 52)

레이놀즈(Reynolds)는 “직무평가는 經營者가 勤勞者, 勞動組合의 불평불만의 是非曲直을 판단하게끔 해주는 尺度를 제공해 주며, 적어도 이러한 불평불만을 經營者가 응답을 할 수 있게 해주며 企業의 임금결정에 대한 합리적인 설명을 제공해 준다” 53) 라고 하였다.

또한 글루크(Glueck)은 “직무평가란 公式的節次에 의하여 企業內에서의 여러가지 직무의 相對적인 공헌도를 賃金支拂의 목적으로 결정하는 것이다” 54) 라고 하였다.

美國의 경우 75%의 대기업이 이러한 직무평가에 의한 직무급을 채택하고 있고 60%의 중소기업이 이 방식을 채택하고 있으며 대부분의 企業들이 성공적 이라고 한다. 55)

52) 鄭守永 : 新人事管理論, 博英社, p.49, (1986)

53) Lloyd G. Reynolds : Labor Economics and Labor Relations, 8th, ed., N. J., Prentice-Hall, p.143 (1982)

54) William F. Glueck : Personnel 3rd, ed., Business Publications, p.450, (1982)

55) Ibid, p.469.

< 표 25 > 는 職務評價를 위한 職務要素에 대한 加重値의 한 例이다.

< 표 25 > 직무평가의 직무요소에 대한 가중치

직무평가의 직무요소	%	직무평가의 직무요소	%
① 교육	14	⑦ 정신노동의 요구	5
② 경험	22	⑧ 타인의 안전에 대한 책임	5
③ 창의성	14	⑨ 타인의 작업에 대한 책임	5
④ 육체노동의 요구	10	⑩ 작업조건	10
⑤ 장비에 대한 책임	5	⑪ 위험성	5
⑥ 자재에 대한 책임	5	전 체	100

(자료 : 韓國船員船舶問題研究所, 海外就業船員의 雇傭條件에 관한 研究, p.15, 1985)

그러나 여기에도 몇 가지의 문제가 따르는데 첫째로 직무평가가 과학적이고 명백한 해답을 제공해 준다고 주장할 수 있는 근거가 없으며, 둘째로 직무평가를 실시하면 즉각적으로 賃金에 관련된 불만을 增加시키고, 셋째로 勤勞者와 經營者間에 이에대한 價値觀의 갈등이 있을 수 있다는 것이다.⁵⁶⁾

職務給의 합리적인 것이 되기 위해서는 그 前提로서 직무로 賃金의 균형을 유지 하는것이 公平하고 또 합리적이라는 가치판단이

56) Edwin B. Flippo : Op. cit., p.304.

있어야 한다. 따라서 그와같은 社會的 通念이 충분히 발달하고 있지 않은 우리나라에서는 職務給이 공평하다는 의식이 바로 형성되지 않은지도 모른다. 이것이 우리의 企業에서 職務給의 실시를 어렵게 하는 이유이기도 하다. 57)

또한 우리나라의 海運企業과 海外船員管理事業體는 職務給을 체계적으로 실시할 만큼 規模가 크지 않다는 점을 고려하여 볼때 대기업부터 실시하여 중소해운선사는 이를 자기 실정에 맞게 수용하여 실시해 나가는 것이 바람직 할것이다.

또한 海外船員管理事業體의 경우는 海外就業船員勞組와의 交渉에 의하여 관련 당사자의 利害關係가 최대한 보장되어 지는 가운데 실시해 나가야 할것이다.

우리나라의 海運企業과 같이 賃金管理가 체계적으로 행하여지고 있지 않는 상태에서 高度의 技術이 要하는 職務給體系로 당장 전환 시키기에는 여러가지 어려운 점이 많을 것이다. 이에선 아직도 職務自體 보다도 屬人的인 요소에 더 많은 비중을 두는 우리국민의 思考方式이 작용하기 때문이다. 그러므로 현재의 無原則의 職務給體系가 加味된 賃金體系에서 職務評價에 의한 職務給體系로의 점진적인 전환이 賃金體系의 혼란 방지를 위해서도 유리할 것이다.

그리고 무엇보다도 職務給制度는 저임금 상태에서는 실시가 어려우므로 適正賃金水準의 확보와 동시에 행하여져야 할것이다.

57) 姜正大 : 前掲書, p.166.

第 5 章 結 論

現在 우리나라 船員의 賃金實態를 파악하기 위하여 賃金決定時 고려되는 賃金原則을 提示하고 과연 船員賃金은 그러한 原則을 충족시키 주는지 賃金水準 및 賃金隔差面에서 考察하여 보았다.

船員의 賃金이 勞動市場에서 公正한지를 파악하기 위하여 他産業分野, 나아가서는 아시아 競爭國 船員과의 賃金比較를 行하였으며 生計費에 대한 公正性 여부를 파악하기 위하여서는 都市勤勞者最低生計費와 比較하여 보았으며 勞動에 대한 公正性 여부를 파악하기 위하여서는 海運企業內部에서 발생하고 있는 職級別, 船型別, 航路別, 船種別 賃金隔差와 海運企業規模別 賃金隔差를 살펴 보았다.

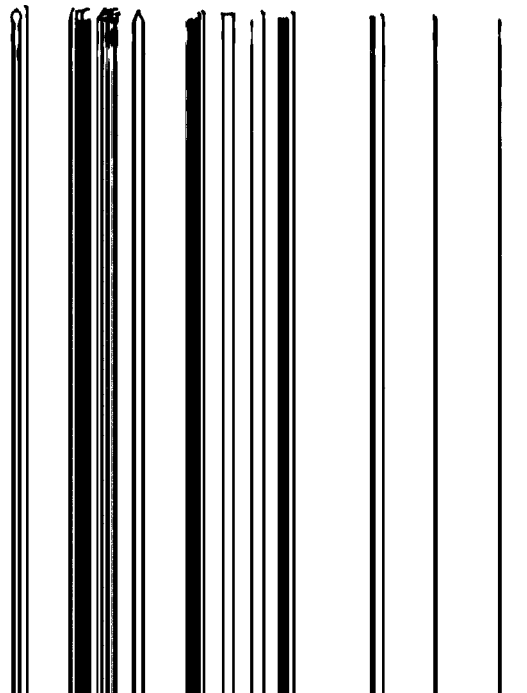
그 결과 他産業과의 賃金比較에 있어서는 1.3 : 1의 賃金金額上의 位階를 누리고 있으나 勞動時間등 賃金額을 결정짓는 환경적요소를 고려해 보면 결코 船員의 賃金이 낮다고 볼 수 없으며 3 航機上, 手職級, 員職級の 船員의 賃金이 육상근로자의 平均賃金에의 수준에 미치지 못하고 있다.

日本의 경우 船員들과 육상근로자의 賃金比較에서는 職員은 1.5 배 部員은 1.2 배의 높은 賃金을 받고 있지만 우리나라의 경우에는 職員은 1.6 배의 賃金을 받고 있는 반면에 部員은 육상근로자의 賃金の 95% 水準밖에 미치지 못하고 있다.

또한 아시아 경쟁국과의 國際賃金比較에서도 GNP면을 고려하여 볼때 우리나라 船員은 經濟與件上 그만 못한 賃金을 받고 있는 것으로 나타났다.

生計費와의 비교에 있어서도 國籍船의 경우 部員職의 船員의 賃금이 都市勤勞者最低生計費에 미치지 못하고 있으며 특히 자기주택을 갖고있지 않는 경우에는 賃金으로 生計費의 75%밖에 充당시켜주지 못하고 있다. 또한 海外就業船員의 경우 역시 1987年 1월을 기준으로 하여볼때 지난 2~3年동안 계속된 國際海運景氣의 不況으로 賃金은 평균 20% 이상 引下 된데다 달러貨 약세영향으로 지난 1년동안 10% 절감 되었으며 여기에 소비자물가 상승율을 감안하면 所得減少는 약 35%에 이르고 있다는 점을 고려하여 볼때 部員職의 船員의 賃금이 生計費水準에 미달하고, 있다고 볼 수 있다.

한편으로 賃金隔差面에 있어서는 職級別, 船型別, 航路別, 船種別, 企業規模別에 있어서 多樣한 賃金隔差를 보이고 있다. 國적 4대 대형선사에 있어서 職級別의 경우 최상위직과 최하위직간의 賃金隔差는 약 4.5 : 1의 賃金隔差를 보여 比較대상의 國가 평균 3.4 : 1을 크게 앞지르고 있다. 한편 海外就業船員의 경우에는 5.5 : 1의 극심한 賃金隔差를 보이고 있다. 이러한 上下位職間의 賃金隔差는 下位職에서



第 5 章 結 論

現在 우리나라 船員의 賃金實態를 파악하기 위하여 賃金決定時 고려되는 賃金原則을 提示하고 과연 船員賃金은 그러한 原則을 충족시키 주는지 賃金水準 및 賃金隔差面에서 考察하여 보았다.

船員의 賃金이 勞動市場에서 公正한지를 파악하기 위하여 他産業分野, 나아가서는 아시아 競爭國 船員과의 賃金比較를 行하였으며 生計費에 대한 公正性 여부를 파악하기 위하여서는 都市勤勞者最低生計費와 비교하여 보았으며 勞動에 대한 公正性 여부를 파악하기 위하여서는 海運企業內部에서 발생하고 있는 職級別, 船型別, 航路別, 船種別 賃金隔差와 海運企業規模別 賃金隔差를 살펴 보았다.

그 결과 他産業과의 賃金比較에 있어서는 1.3 : 1의 賃金金額상의 逸점을 누리고 있으나 勞動時間을 賃金額을 결정짓는 환경적요소를 고려해 보면 결코 船員의 賃金이 낮다고 볼 수 없으며 3 航機上, 手職級, 員職級の 船員의 賃金이 육상근로자의 평균임금액의 수준에 미치지 못하고 있다.

日本의 경우 船員들과 육상근로자의 賃金比較에서는 職員은 1.5 배 部員은 1.2 배의 賃金을 받고 있지만 우리나라의 경우에는 職員은 1.6 배의 賃金을 받고 있는 반면에 部員은 육상근로자의 賃金の 95% 水準밖에 미치지 못하고 있다.

또한 아시아 경쟁국과의 國際賃金比較에서도 GNP면을 고려하여 볼때 우리나라 船員은 經濟與件上 그만 못한 賃金을 받고 있는 것으로 나타났다.

生計費와의 비교에 있어서도 國籍船의 경우 部員職의 船員의 賃금이 都市勤勞者最低生計費에 미치지 못하고 있으며 특히 자기주택을 갖고있지 않는 경우에는 賃金으로 生計費의 75%밖에 充당시켜주지 못하고 있다. 또한 海外就業船員의 경우 역시 1987年 1月을 기준으로 하여볼때 지난 2~3年동안 계속된 國際海運景氣의 不況으로 賃金은 평균 20% 이상 引下 된데다 달러貨 약세영향으로 지난 1년동안 10% 절감 되었으며 여기에 소비자물가 상승율을 감안하면 所得減少는 약 35%에 이르고 있다는 점을 고려하여 볼때 部員職의 船員의 賃금이 生計費水準에 미달하고, 있다고 볼 수 있다.

한편으로 賃金隔差面에 있어서는 職級別, 船型別, 航路別, 船種別, 企業規模別에 있어서 多様な 賃金隔差를 보이고 있다. 국적 4대 대형선사에 있어서 職級別의 경우 최상위직과 최하위직간의 賃金隔差는 약 4.5 : 1의 賃金隔差를 보여 비교대상의 국가 평균 3.4 : 1을 크게 앞지르고 있다. 한편 海外就業船員의 경우에는 5.5 : 1의 극심한 賃金隔差를 보이고 있다. 이러한 上下位職間의 賃金隔差는 下位職에서의 低賃金 때문이라고 할 수 있다.

船型別의 경우에는 大型船과 中型船間에 1.4 : 1의 賃金隔差를 보이고 있으며 航路別에 있어서는 遠洋區域과 東南亞區域間에 약 1.4 : 1의 賃金隔差가 있다. 또한 船種別의 경우 유조선과 컨테이너선에 從事하고 있는 船員과 일반화물선에 從事하고 있는 船員間에는 약 1.3 : 1의 賃金隔差가 있다.

한편으로 企業規模別에 있어서는 국적상위 3사와 국적하위 3사 사

이에 대형선의 경우에는 약 1.1 : 1, 중형선의 경우에는 1.5 : 1의 賃金隔差가 나타나고 있다.

이러한 점들을 종합해 볼때 우리나라 船員의 賃金實態는 賃金原則을 충족시켜 주지 못하는 것으로 판단 된다.

이러한 實態는 經濟的, 制度的要因에서 基因하고 있다. 經濟的의要因으로서는 i) 船隊構造의 老朽, ii) 貧弱한 自己資本比率, iii) 海外 船員勞動市場의 特生, iv) 職級別賃金隔差의 경우 船員需給上의 不均衡등을 들 수 있다.

또 制度的의要因으로서는 i) 政府의 施策, ii) 未成熟勞使關係 등을 들 수 있다.

이러한 對內 및 對外的公正性を 回復하기 方法으로서 몇가지 方案을 提示하면 다음과 같다.

첫째로 海運企業主들은 適正한 賃金を 支拂하고 船員들의 積極적인 生産活動에 기대를 걸며, 賃金에서 오는 原價上昇壓力을 不斷한 經營植處上의 革新으로 克服하려는 經營理念의 變化가 要求된다.

둘째로 海外船員勞動市場에서 公正한 賃金を 支拂받기 爲해 船員들은 實際競爭力向上에 努力 目標도 必要한 點이다. 또한 船主로 賃金의 上昇을 阻害하는 海外船員管理事業體能의 지나친 경쟁으로 因하여 單行式 輸出을 妨기 爲한 정부의 정책적 配慮가 必要한 點이다.

셋째로 近代的勞使關係를 形成하여 船員들의 適正한 賃金水準이 勞使間의 力關係에서 確保될 수 있는 成熟된 勞使關係가 要求된다.

또한 現在의 企業別勞組體制下에서는 勞使間의 均衡이 이루어지기 힘들다는 점을 고려해 볼 때 政府는 勞使間의 勢力均衡의 유지에 책임이 있는 勞使關係의 또다른 當事者의 立場에서 産業別勞組體制로의 再復歸 問題를 檢討 하여야 할 것이다.

넷째로 職級別, 船型別, 航路別, 船種別에 있어서 適正한 賃金隔差를 設定하여 船員들의 불평불만을 해소하기 위하여 職務評價에 의한 職務給制度의 漸進的인 導入이 必要할 것이다.



參 考 文 獻

〈 韓國文獻 〉

- 尹常松：新海運論，韓國海事問題研究所，서울，（1982）
- 鄭茂基：勞動經濟學，經文社，서울，（1985）
- 姜正大：現代賃金管理論，博英社，서울，（1982）
- 金秀坤：賃金과 勞使關係，韓國開發研究院，서울，（1982）
- 李準範：現代勞使關係論，博英社，서울，（1985）
- 朴恒求，朴世逸：韓國의 賃金構造，韓國開發研究院，서울，（1986）
- 孫兌鉉：韓國海運史，韓國船員船舶問題研究所，부산，（1982）
- 金潤煥，權斗榮：勞動經濟學，貿易經營社，서울，（1983）
- 金南炫 譯：賃金과 組織效果，經文社，서울，（1987）
- 韓容植：新版勞動組合法，中央勞務管理研修院，서울，（1986）
- 金亨時：勤勞基準法，博英社，서울，（1986）
- 姜元禎：新經營學，第一文化社，부산（1987）
- 鄭守永：新人事管理論，博英社，서울，（1986）

〈 外國文獻 〉

- Moreby, D. H. : Personnel Management in Merchant ships, Pergamon Press,
London, (1968)
- _____ : The Human Element in shipping, A seatrade Publication,
London, (1982)

- Reynolds. L. G. : Labor Economics and Labor Relations, 8th. ed., Englewood
cliffs, N. J., (1982)
- Sturmey. S. G. : The British Shipping and World Competition, Atholene
press, London, (1962)
- Flippo. E. B. : Personnel Management, 6th. ed., McGraw-Hill, (1984)
- Glueck. W. F. : Personnel. 3rd. ed., Business publication, Plano, Texas,
(1982)
- Metaxas. B. N. : The Economics of Tramp Shipping, The Atholene Press,
London, (1971)

〈 論文, 報告書 〉

- 韓國海技士協會 : 船員年金制度에 관한 研究, (1985)
- 孫兌鉉 : 韓國船員의 職業意識에 관한 研究, (1984)
- 韓國海運技術院 : 長期船員需給政策에 관한 研究, (1987)
- 船員船舶問題研究所 : 海外就業船員의 雇傭條件에 관한 研究, (1985)
- 海運港灣廳 : 船員職業生活意識構造調查報告書, (1986)
- _____ : '86 船員勤勞實態現況, (1987)
- 全國海員勞動組合聯盟 : 1987 年 賃金引上指針, (1987)
- 韓國船員人力管理所 : 韓國船員船舶統計年報, (1987)
- 韓國船主協會 : 1986 年度 海運年報, (1987)
- 徐丙機 : 韓國海運의 戰略産業化를 위한 實踐的 政策에
관한 研究, (1982)