
양식산업 활성화를 위한 가업승계 개선 방향

An Analysis on ways to Activating of
Aquaculture Household Succession

강경희 · 하혜수 · 김우솔 · 이남수



한국해양수산개발원
KOREA MARITIME INSTITUTE

저자	강경희, 하혜수, 김우솔, 이남수			
내부연구진	연구책임자	강경희	한국해양수산개발원	수산정책사업본부 전문연구원
	공동연구원	하혜수	한국해양수산개발원	수산정책사업본부 전문연구원
	공동연구원	김우솔	한국해양수산개발원	수산정책사업본부 연구원
	공동연구원	이남수	한국해양수산개발원	수산정책사업본부 부연구위원

연구기간	2022. 01. 01. ~ 2022. 10. 31.
-------------	-------------------------------

보고서 집필내역

연구책임자	강경희 연구총괄, 제1장, 제2장, 제3장, 제4장, 제5장
내부연구진	하혜수 제3장, 제4장
	김우솔 제3장, 제4장
	이남수 제1장, 제5장

산·학·연·정 연구자문위원	김진백 동명대학교 유통경영학과 교수
---------------------------	---------------------

※ 순서는 산·학·연·정 순임

목차

01

서론_1

제1절 연구 배경 및 목적	1
1. 연구배경 및 필요성	1
2. 연구목적	3
제2절 연구 내용 및 추진방법	3
1. 연구 내용	3
2. 연구 추진 방법	4
제3절 선행연구 검토	6
1. 선행연구	6
2. 선행연구와의 차별성	8

02

양식업 가업승계 정의 및 현황_11

제1절 가업승계 정의 및 특성	11
1. 가업승계 정의	11
2. 가업승계 특성	16
3. 양식업의 가업승계 특성	19
제2절 양식업 경영체 현황 및 가업승계 관련 지원제도	23
1. 양식업 경영주 현황	23
2. 양식업의 가업승계 관련 지원 및 제도	26
제3절 가업승계 제도 및 지원 관련 문제점	30
1. 법·제도 측면	30
2. 지원 정책 측면	32

03

양식경영체의 가업승계 의향 분석_33

제1절 양식경영체의 가업승계 의향 조사	33
1. 조사 개요 및 특성	33

2. 품목별 승계 의향 분석	36
제2절 품목별 가업승계 의향 심층사례 분석	59
1. 분석 목적 및 방법	59
2. 가업승계 영향 요인 심층 분석	66
제3절 시사점	119
1. 양식경영체의 가업승계 의향 조사	119
2. 품목별 가업승계 의향 심층사례 분석	121

04 가업승계 의향별 특성 및 개선 방향_125

제1절 가업승계 의향별 특성	125
1. 가업승계 의향 높은 양식경영주 특징	125
2. 가업승계 의향 낮은 양식경영주 특징	127
제2절 양식경영체 가업승계 개선 방향	129
1. 가업승계 지원체계 구축을 위한 법 개정 방안	129
2. 정부조직 내 가업승계 육성 전담인력 배치	132
3. 가업승계 지원을 위한 민·관·학·연 협의체 운영	133
4. 기타	134

05 결론 및 시사점_139

제1절 요약 및 결론	139
제2절 정책 제언	141

참고문헌_145

부 록_149

표 목차

〈표 2-1〉 가업승계의 장·단점	15
〈표 2-2〉 가업승계 시점	16
〈표 2-3〉 가업승계 단계별 현 경영자 및 후계자의 역할	18
〈표 2-4〉 양식면적 및 양식 경영주 수	23
〈표 2-5〉 주된 양식품종별 양식경영주의 수	24
〈표 2-6〉 연령별 양식경영주 분포	25
〈표 2-7〉 양식업의 가업승계 법적근거	26
〈표 2-8〉 중앙정부의 정책 현황	29
〈표 2-9〉 농어업인 가업승계 지원 관련 시·군·구별 조례 현황	30
〈표 3-1〉 설문조사 개요	34
〈표 3-2〉 표본 특성	35
〈표 3-3〉 승계 결심 이유	41
〈표 3-4〉 양식경영체 승계 방법	42
〈표 3-5〉 비승계 결심 이유	43
〈표 3-6〉 비승계시 양식경영체 처분 계획	44
〈표 3-7〉 승계 결심 이유	49
〈표 3-8〉 양식경영체 승계 방법	50
〈표 3-9〉 비승계 결심 이유	51
〈표 3-10〉 비승계시 양식경영체 처분 계획	52
〈표 3-11〉 승계 결심 이유	56
〈표 3-12〉 양식경영체 승계 방법	57
〈표 3-13〉 비승계 결심 이유	58
〈표 3-14〉 비승계시 양식경영체 처분 계획	58
〈표 3-15〉 사례 분석 질문의 구성	60
〈표 3-16〉 타당성 분석 참여자 정보	62
〈표 3-17〉 조사 분석 결과 예시	63
〈표 3-18〉 사례별 연구 참여자간 의견 일치건수(1차)	64
〈표 3-19〉 사례조사 면담자 프로필	66
〈표 3-20〉 굴 양식 및 판매 형태별 구분	94
〈표 3-21〉 굴 양식 생산 과정	102

〈표 3-22〉 김 양식 월별 점검사항	103
〈표 3-23〉 품목별 양식장 가업승계 의향 조사결과	121
〈표 4-1〉 양식경영체 가업승계 지원을 위한 수산업·어촌 발전 기본법 개정(안)	130
〈표 4-2〉 영어승계 실태조사를 위한 수산업·어촌 발전 시행규칙 개정(안)	131
〈표 4-3〉 전담인력 배치·운영(안)	133

그림 목차

〈그림 1-1〉 연구 추진 방법	5
〈그림 2-1〉 기업승계의 유형 중 가족적 승계	12
〈그림 2-2〉 면허·허가 종류 및 대상에 따른 어업권 가업승계 가능 여부	22
〈그림 2-3〉 연령별 양식경영주 분포	25
〈그림 2-4〉 영농승계 지원 사례(좌) 및 지자체 영농승계 프로그램(우)	28
〈그림 3-1〉 양식경영체 최초 경영자	36
〈그림 3-2〉 양식 시작 이유	37
〈그림 3-3〉 김 경영주 연령 및 은퇴 예상 연령	38
〈그림 3-4〉 김 경영주 은퇴 시점	39
〈그림 3-5〉 양식경영체 가업승계 의향	40
〈그림 3-6〉 김 시설규모별 양식경영체 가업승계 의향	40
〈그림 3-7〉 양식경영체 후계 예정자	42
〈그림 3-8〉 양식경영체 최초 경영자	44
〈그림 3-9〉 양식 시작 이유	45
〈그림 3-10〉 미역 경영주 연령 및 은퇴 예상 연령	46
〈그림 3-11〉 미역 경영주 은퇴 시점	47
〈그림 3-12〉 규모별 가업승계 의향	48
〈그림 3-13〉 양식경영체 후계 예정자	50
〈그림 3-14〉 양식장 최초 경영자	52
〈그림 3-15〉 양식장 운영 전업 및 겸업 비중	53
〈그림 3-16〉 굴 양식 경영주 연령 및 은퇴 예상 연령	54
〈그림 3-17〉 굴 양식 경영주 은퇴 시점	55
〈그림 3-18〉 양식경영체 가업승계 의향	56
〈그림 3-19〉 양식경영체 후계 예정자	57
〈그림 3-20〉 각 사례별 경영체 조직도	78
〈그림 3-21〉 굴 양식 경영주 하루 일과	80
〈그림 3-22〉 김 양식 경영주 하루 일과	80
〈그림 3-23〉 미역 양식 경영주 하루 일과	81
〈그림 3-24〉 미역 채취 후~ 운반 과정	86
〈그림 3-25〉 미역 시설 줄(우)	87

〈그림 3-26〉 부자 설치 작업	88
〈그림 3-27〉 미역 채취 과정	90
〈그림 3-28〉 김·미역·굴 유통경로 비교	98
〈그림 3-29〉 굴 자연종자 생산 과정	101
〈그림 3-30〉 월별 미역 양식 작업 과정	106
〈그림 3-31〉 미역 포자 이양기	108
〈그림 3-32〉 양식경영체의 가업승계에 영향을 미치는 요인	123
〈그림 4-1〉 가업승계 의향 높은 양식 경영체의 특징	127
〈그림 4-2〉 가업승계 의향 낮은 양식 경영체의 특징	129
〈그림 4-3〉 (가칭)가업승계 지원 협의체(안)	134

01

서론

제1절 연구 배경 및 목적

1. 연구배경 및 필요성

2006년 이후 우리나라 양식 수산물 생산량은 연근해어업 생산량을 초과하여 국내 주요 수산물 공급원이 되었으며, 현재까지도 생산량은 꾸준히 증가세를 보이고 있다. 특히 최근 들어 기후변화, 어자원량 감소 등으로 연근해어업 생산의 불확실성이 증대하고 있어 양식수산물 및 이를 생산하는 양식산업의 중요성은 커질 것으로 전망된다.

그러나 생산량 증가와 같은 양적 성장에도 불구하고 양식 경영주는 고령화되고 있어 향후 양식산업 인력의 질적 저하와 존립이 우려되는 상황이다. 통계청 농림어업총조사 자료에 따르면 전체 양식 경영자 중 65세 이상 고령자 비중은 증가 추세인데, 2005년 29.6%에서 2020년에는 2000년보다 5.8%p 높은 35.4%에 달하였다. 양식 경영주의 고령화는 양식산업의 생산기반을 위축시킬 뿐만 아니라, 이들이 주로 거주하는 어촌의 공동화(空洞化) 문제를 초래할 가능성이 높다.

이러한 가운데 양식어가 감소 및 고령화를 해결하는 방안으로 양식경영체의 가업승계가 재조명받고 있다. 가업승계란 기업의 경영상태가 지속되도록 소유권 및 경영권을 자녀와 같은 후손들에게 물려주는 것을 뜻하는데, 이러한 가업승계 형태의 양식경영체 승계 방식이 개인·어촌 사회·양식산업 측면에서 다양한 장점이 존재하기 때문이다.

먼저 개인의 경우 다른 방식에 비해 어촌계 진입이 수월하고 정착 비용이 절감되는 장점이 있다. 공익적 관점에서 양식업을 가업승계 시 후계자 및 그 가족이 함께 귀어하는 경우가 많아 어촌 공동화 문제를 해소하는데 일정부분 기여하고 있다. 마지막으로 현 경영자의 지식·노하우를 기반으로 후계자가 새로운 양식기술·마케팅 방식을 도입하는 경우가 많아 양식산업의 체질을 개선하고 신성장 동력을 창출하는 효과도 있다.

그러나 가업승계의 여러 장점에도 불구하고 그 수는 많지 않은 것으로 추정된다. 가업승계형 양식경영주 관련 통계는 존재하지 않으나 신규(창업) 양식 경영주와 가업승계 양식경영주를 포함하고 있을 것으로 추정되는 만 39세 이하 양식경영주의 수는 2010년 이래 연 1,000명에도 미치지 못하고 있다. 2020년 기준 전체 양식경영주 중 65세 이상 고령 양식경영주가 3,659명이므로 젊은 신규 양식경영주가 고령 양식경영주를 대체하기에는 그 수가 턱없이 부족하다.

더욱이 양식업 내 가업승계자의 수가 적은 가운데, 승계 절차를 밟는 도중 현 경영주와의 갈등 등으로 승계에 실패하는 사례도 발생하고 있다. 양식경영체의 가업승계 수가 적고 승계 과정 중 실패하는 이유는 고된 근로 환경, 가업 승계 준비 부족, 경영자 및 후계자간 마찰 등 다양·복합적 요인이 작용하였을 것으로 보이나, 관련 자료나 연구는 미흡한 실정이다.

따라서 양식산업 내 가업승계 형태의 경영이양 방식이 양적 및 질적으로 성장하기 위해서는 현 양식경영체를 중심으로 가업승계 실태를 진단하고,

승계의향에 영향을 미치는 요인들을 고찰함으로써 가업승계 개선을 위한 시사점 도출 및 방향 정립이 시급한 실정이다.

2. 연구목적

양식업 경영권 양도(가업승계, 폐업, 이양 등)를 직면한 양식 경영체들을 중심으로 가업승계 의도 및 계획에 영향을 미치는 긍·부정적인 요인들을 파악하고, 이를 토대로 양식경영체의 안정적인 가업승계 방향을 모색하고자 한다.

또한 본 연구를 통해 양식경영체의 가업승계에 대한 실태를 파악하고 이해도를 높임으로써 향후 양식산업 안정화에 기여함과 동시에 어촌 활력 증진을 도모하기 위한 산업적·제도적 대응방향을 제시하고자 한다.

제2절 연구 내용 및 추진방법

1. 연구 내용

본 연구는 총 5개의 장으로 구성되어 있으며, 각 장의 주요 내용은 다음과 같다. 먼저 1장 서론은 연구의 배경 및 목적을 설명하고, 선행연구를 검토하였다. 선행연구는 ‘가족기업의 가업승계’, ‘영농승계의 관련 연구’, ‘수산업 가업승계 관련 연구’로 세분화하여 살펴보았고, 기존 선행연구와 본 조사보고서의 차별성을 제시하였다.

2장에서는 가업승계의 정의와 가업승계 형태의 가족기업이 지니는 긍정·부정적인 효과를 살펴본 후, 일반 가족기업에서 행해지는 가업승계 방식, 가업승계 단계 및 가업승계 대상(유·무형 자산)에 대해 알아보았다. 이를 토대로 일반 가족기업과는 달리 국내 양식업이 지닌 가업승계상 특수성에 대해 기술하였다.

3장에서는 김, 미역, 굴 양식경영주를 중심으로 가업승계 실태 및 향후 승계 의향을 조사하였다. 설문조사를 실시하여 지금까지의 가업승계 실태를 간략히 파악하였으며, 현 양식경영주들의 승계 의향을 조사하였다. 조사 결과는 현 경영주들이 종사하고 있는 양식 품목 및 양식경영체 승계에 대한 인식과 가업승계·비승계 주요 원인을 도출하기 위해 실시하였다.

4장에서는 김, 미역, 굴 양식업의 현 경영주들을 중심으로 사례조사 방법을 활용하여 분석을 실시하였다. 질의 내용은 기존 선행 연구에서 수행되었던 분석 결과를 토대로 3장의 승계 의향 설문결과 및 양식업의 특수성을 고려하여 도출하였다. 가업승계 의향 유무와 이러한 의사결정을 내리게 된 주요 원인을 파악하고, 승계·비승계 의향을 보인 양식경영주 및 경영체의 특성을 분석하는데 초점을 두었다.

5장은 연구결과를 요약한 후 조사보고서 전체 내용을 종합하여 양식산업의 가업승계 활성화 방향과 이와 관련된 정책적 제언을 제시하였다. 마지막으로 본 연구의 한계점과 향후 추진 과제도 명시하였다.

2. 연구 추진 방법

본 연구에서는 가업승계 개선 방향을 도출하기 위해 문헌 분석, 설문조사, 현장조사, 심층면담을 실시하였다. 문헌 분석은 가업승계의 정의, 양식

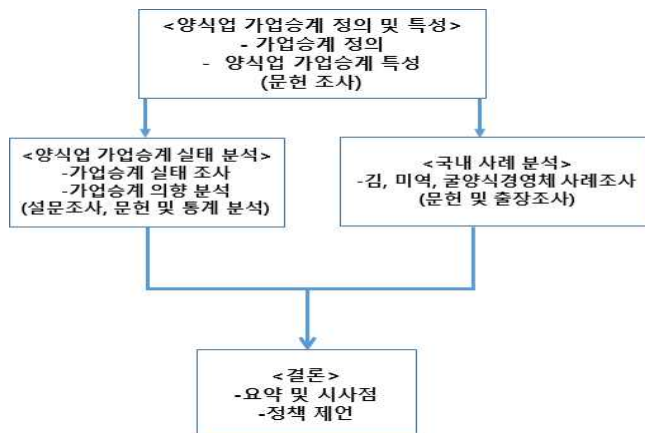
업의 가업승계 특성 및 지원제도 분석을 위해 각종 보고서, 논문, 법률, 정책 등을 수집하여 실시하였다.

또한 현 양식경영주의 가업승계 실태와 향후 승계의향을 분석하기 위해 김, 미역, 굴 양식경영주 319명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문은 전화조사 방식을 이용하였으며, 조사기간은 2022년 5월 18일~5월 27일까지였다.

마지막으로 양식경영주들의 양식경영체 승계 의향과 이러한 의향이 도출된 이유를 파악하기 위해 경영체 내부 요인, 사회·환경적 요인(경영체 외부 요인), 후계자 특성 등으로 구분하여 심층면접을 실시하였다. 조사 대상자는 본 연구의 설문조사에 응한 양식 경영주 중에서 선정하였는데, 단일 품목이 아닌 김, 미역, 굴 품목의 경영주를 인터뷰한 것은 각기 다른 품목을 양식하는 양식경영주 및 경영체에서도 동일한 요인으로 인해 승계·비승계 의사가 결정되는지 분석하기 위함이다.

이상으로 지금까지 언급한 연구 추진방법과 내용을 요약하면 아래와 같다(〈그림 1-1〉참조).

〈그림 1-1〉 연구 추진 방법



제3절 선행연구 검토

본 연구와 관련된 선행연구는 일반 가족기업의 가업승계 특성을 분석한 연구, 영농승계(농림·축산) 관련 연구, 수산분야 가업승계 관련 연구로 구분된다.

1. 선행연구

1) 가족기업의 가업승계 관련연구

김기형 외(2017) 국내 가족기업의 특성이 가업승계 유형에 미치는 영향을 실증 분석하였다. 이를 위해 재무적 특성뿐만 아니라 비재무적 특성도 분석에 함께 고려하기 위해 행동 대리인 이론 관점(behavioral Agency Theory)에서 사회 정서적 가치(SEW) 5영역을 중심으로 분석을 시행하였다. 대상은 국내 540개 중소기업체를 대상으로 하였으며 실증분석 결과, 일반기업과는 달리 가족기업의 경우 노하우, 사회공헌 및 평판 등의 비재무적 요인이 승계에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김성숙 외(2019) 대부·경북에 위치한 중소제조기업 경영자들의 가업승계 계획 과정을 분석함으로써 가업승계에 미치는 요인을 규명하였다. 분석결과 세제지원제도에 집중된 현 가업승계 지원제도에서 벗어나 후계자 양성프로그램, 인력확충지원제도 등과 같은 소프트웨어적 지원으로의 전환이 필요함을 주장하였다.

유기섭(2020)은 가족기업에서 승계자와 후계자간 형성된 신뢰의 특성과, 신뢰가 승계에 미치는 영향에 대해 파악하였다. 이를 위해 사례조사와

같은 질적분석과 설문조사 분석의 양적분석을 동시에 진행하였다. 그 결과 신뢰는 승계의 성패를 좌우하는 요인으로 나타났다. 또한 승계자와 후계자의 신뢰관계는 후계자의 대화능력과 가정환경 사이에서 후계자의 승계의지에 영향을 미치는 매개변수 역할을 하는 것으로 나타났다.

2) 영농승계(농림·축산분야) 관련 연구

강혜정(2008)은 국내 농가의 영농승계 실태를 분석하고, 로짓모형을 활용하여 농가가 보유한 특징이 영농승계자 확보 여부에 영향을 미치는지 분석하였다. 이를 토대로 영농승계 활성화 방안 및 농업 인력 육성 정책 방향을 제안하였다. 분석 결과, 농가의 가족원수가 많을수록, 자영겸업농일수록, 농지가 클수록, 고부가가가치 품목일수록 가업승계하려는 경향이 큰 것으로 나타났다.

채광석 외(2012)는 농지상속에 대한 전반적인 실태를 조사하여 농지상속이 농업경영에 미치는 영향을 분석하였으며, 영농후계자의 상속지원과 비농업인 상속농지의 이용 효율화를 위한 농지상속 관련 제도 및 정책 개선 방안을 도출하였다. 비농업인의 상속에 따른 농지 세분화 등을 방지하기 위해 비농업인의 상속농지를 그 대가를 지급한 후 승계농에게 귀속할 수 있는 방안, 승계농이 없는 경우 해당 농지를 농민이 우선 매수 할 수 있도록 '선매권'등을 보장하는 내용을 제시하였다. 또한 영농상속 공제제도의 실효성을 높이기 위해 상속 공제액 및 대상 확대를 주장하였다.

최현호 외 4인(2017)는 축산(한육우, 젓소, 양돈, 산란계, 육계)농가의 영농승계 실태를 파악한 후 영농승계자 보유율에 미치는 요인을 분석하였다. 5개 축종농가의 설문조사 자료를 분석한 결과 비교적 규모화되고, 부가가치가 높은 축종일수록 영농승계자 보유율이 높은 것으로 나타났다.

3) 수산분야 가업승계 관련 연구

공용식(1982)은 공업화, 도시화, 3차산업 발달로 어민 후계자 감소 현상이 발생함에 따라 어업취업구조 및 어업후계자 육성사업의 문제점을 진단하였다. 후계자육성사업의 경우 인재육성 및 역량강화에 중점을 둘 수 있도록 경제적, 법적, 사회적 보장책을 마련해 주어야함을 주장하였다.

이계열(2008)은 어민후계자제도의 개선 및 발전방안을 모색하기 위해 완도군 청산면의 어민후계자를 대상으로 설문 및 면접조사를 실시하였다. 조사 내용은 청산도 내 어민후계자의 경영실태, 소득 수준, 어민후계자제도에 대한 평가 등이었으며, 이를 통해 어민후계자육성 사업의 규모 확대, 지원금 규모 확대, 후계자 관리와 교육의 효율성 제고가 필요한 것으로 나타났다.

진금주(2019)는 귀어 희망자들의 귀어 동기와 귀어지 선정에 관한 주요 요인들을 분석하였다. 연구는 귀어 희망자 설문조사 및 심층 인터뷰 형태로 진행되었다. 해당 연구에서 50~60대는 '새로운 삶 개척', 30~40대는 '경제활동'을 위해 귀어를 선택하여 세대별로 귀어 동기가 차이가 있음을 밝혔고, 귀어지는 연고 및 창업 희망 업종뿐만 아니라 인프라, 편리한 생활 조건 등을 종합적으로 고려하여 귀어인들이 선택하는 것으로 나타났다.

2. 선행연구와의 차별성

앞서 살펴보았듯이 가업승계 관련 선행연구는 일반 기업, 농·축산 분야를 중심으로 행해져왔다. 수산분야의 경우 귀어·귀촌 연구나 어민후계자 육성제도 개선 방안을 도출하기 위해 부분적으로 연구되었을 뿐 어업·양식산업의 가업승계 부분을 주 목적으로 하여 조사·분석한 연구는 전무하다. 더욱이 양식산업의 가업승계에 대한 실태를 파악하고, 이에 대한 개선방향

및 정책적 제언을 시도한 연구는 미미한 실정이다. 이러한 측면에서 본 조사보고서는 양식산업의 가업승계 실태 및 의향을 심층적으로 분석했다는 점에서 기존 연구와 차별성을 갖고 있다.

〈표 1-1〉 선행연구 및 선행연구와 본 연구의 차별성

구분	선행연구와의 차별성	
	연구 목적	주요 연구 내용
가업승계 관련 연구	1 • 행동대리 이론관점에서 가족기업 특성이 승계에 미치는 영향 • 연구자(년도) : 김기형 외(2017) • 연구목적: 행동대리 이론 관점에서 가족기업의 주요한특성이 승계유형에 미치는 영향 분석	• 가족기업 관련 이론 고찰 • 재무적 요인 및 비재무적 요인이 가족기업의 승계에 미치는 영향을 분석 • 가족기업의 경우 재무적요인이 아니라 비재무적 요인이 승계에 많은 영향을 미치는 것으로 분석
	2 • 중소기업의 가업승계 계획 경험에 관한 연구 • 연구자(년도) : 김성숙 외(2019) • 연구목적: 경영자들의 가업 승계 경험 분석을 통해 가업승계 계획에 영향을 미치는 요인을 파악	• 상속세, 사회환경, 후계자 특성, 등을 고려하여 가업승계 계획에 영향을 미치는 요인들을 분석 • 향후 효과적인 가업승계 지원 방향 제시
	3 • 가족기업에서 신뢰가 승계에 미치는 영향에 대한 연구 • 연구자(년도) : 유기섭(2020) • 연구목적: 가족기업의 승계자 및 후계자간 형성된 신뢰의 특성과 신뢰가 승계에 미치는 영향 분석	• 가족기업 특징, 가족기업 이론고찰 • 가족기업 신뢰에 대한 정성연구 • 신뢰 및 승계 관계 대한 정량연구
	4 • 영농승계자 보유 농가의 특징과 시사점 • 연구자(년도) : 강혜정(2008) • 연구목적: 농가의 영농승계자 보유 여부에 영향을 미치는 요인을 분석	• 영농승계 실태 및 관련 정책 분석 • 영농승계 보유 농가의 특징 분석 • 영농승계 관련 정책적 시사점 제시

구분		선행연구와의 차별성	
		연구 목적	주요 연구 내용
영농승계 관련 연구	5	• 농지상속 실태와 정책 과제 • 연구자(년도) : 채광석 외 (2012) • 연구목적: 농지상속 실태를 조사하여 지속가능한 농업경영 측면에서 정책 개선 방안 제시	• 농지상속 및 농가승계 현황 분석 • 농지상속 향후 의향 조사 및 전망 분석 • 국내외 농지상속제도 및 세제관련 문헌 검토 • 농지상속 관련 개선 방안 도출
	6	• 축산 영농승계 실태 및 의향에 관한 연구 • 연구자(년도) : 최현호 외 (2017) • 연구목적: 축산농가 영농승계의 실태와 특성을 파악, 영농승계 보유에 미치는 영향 분석	• 축산업 종사현황 및 영농승계자 보유 현황 분석 • 축산농가의 영농승계 의향, 향후계획, 애로사항 등을 분석
수산분야 가업승계 관련 연구	7	• 어업경영에 있어 후계자 양성에 관한 연구 • 연구자(년도) : 공용식(1982) • 연구목적: : 어민후계자 실태 파악 및 어민후계자 육성사업의 문제점을 진단, 개선방안 도출	• 어업취업구조 분석 및 어업자의 성향 분석 • 어업육성사업의 현황과 문제점 분석 • 어민후계자 육성 관련 개선방안 제시
	8	• 어민후계자 어업경영실태에 관한 연구 • 연구자(년도) : 이계열(2008) • 연구목적: : 어민후계자제도의 개선 및 발전방안을 모색	• 청산도 어업구조 및 어민후계자 현황 분석 • 어민후계자 경영실태 및 애로사항 분석 • 어민후계자 육성정책 평가 및 개선방안 제시
	9	• 귀어의 동기와 귀어지 선정 요인에 관한 연구 • 연구자(년도) : 진금주(2019) • 연구목적: : 귀어 희망자들의 귀어 동기와 귀어지 선정에 관한 주요 요인들을 분석	• 귀어결심과정에 미친 영향 분석 • 귀어지 선정 및 어촌 정주 환경 인식에 관한 분석 • 어촌계 가입 및 지역사회와의 소통 관련 의향 분석
본 연구		• 양식 경영주를 중심으로 가업승계 의향에 영향을 미치는 긍·부정적인 요인들을 파악함으로써 양식경영체의 안정적인 가업승계 방향을 도출하기 위함	• 양식산업의 가업승계 실태 및 의향을 심층적으로 분석했다는 점

02

양식업 가업승계 정의 및 현황

제1절 가업승계 정의 및 특성

1. 가업승계 정의

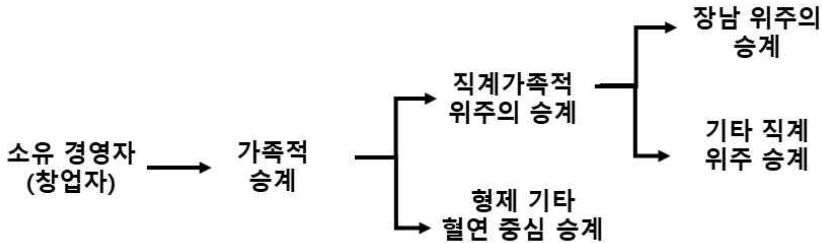
1) 가업승계 정의

가업승계란 일반적으로 기업 또는 경영체가 동일성을 유지하면서 상속이나 증여를 통하여 그 기업의 소유권(또는 경영권)을 후손(다음 세대)에게 이전하는 것을 뜻한다(신유근 1992; 남영호 2005, 남상순 외 2인 2016, 김수동 외 2인 2018, 김기형 외 3인 2019, 박희원 2019)¹⁾. 이 때의 후손이란 가족 구성원 중 어느 누구로 한정하므로, 가족 구성원 안에서 승계가 이루어질 것을 가정한다(남영호 2005).

기업승계의 정의 및 범위에 대해서는 학자마다 견해가 다르나, 사회통념상 현 경영주가 혈족 및 친인척 등의 후계자에게 기업을 이전하는 것으로 보는 견해가 많다(신유근 1992; 이현재 2009 ; 이미영 2018).

1) 이와 유사한 개념으로 '경영승계', '사업승계'도 있으나, 우리나라에서는 「상속세 및 증여세법」, 「중소기업진흥에 관한 법률」 등에 '가업승계'로 명시되어 있는 경우가 많아 가업승계라는 용어가 주로 사용된다.

〈그림 2-1〉 기업승계의 유형 중 가족적 승계



주 :신유근의 기업승계 유형 중 '가족적 승계'만을 따로 분류함
출처 : 신유근(1992), 한국의 경영

2) 가업승계에 따른 성과와 과제

가족지배 형태의 경영방식은 부를 대물림하며, 낙후된 경제환경 하에서 발생하는 비효율적인 지배구조 비판이 있으나 전 세계적으로 가족기업의 현황을 살펴보면, 오히려 유럽 등 선진국을 포함한 나라들에서 나타나는 보편적인 경영방식이다(손훈정 외 1, 2012:).

이는 가족기업²⁾ 분석 현황을 분석한 각종 자료를 통해서도 확인할 수 있는데, 미국 포춘 500대기업 중 1/3이 가업승계 형태로 지속성을 유지한 가족기업이었으며 서유럽 13개국의 상장사 5,232사 중 44.3%가 가족기업으로 나타났다(Faccio M et al, 2002).

서구권뿐만 아니라 동아시아 국가들에서도 가족기업의 비중은 높은 편인데, saito(2008)의 연구결과 일본 전체 기업 중 32%가 가족기업이었으며, 투자은행인 크레디트스위스(2011)의 아시아 가족기업 조사결과, 시가총액 5천만 달러 이상의 기업을 기준으로 가족기업의 비중은 인도가 67%로 가장 높고, 그 외 필리핀(66%), 싱가포르(63%) 등으로 나타났다.

2) 가족기업의 정의는 학자의 견해에 따라 다양하나 최소 51% 이상을 단일 가족이 소유, 1명 이상의 가족 구성원이 기업체를 경영·관리, 다음 세대 구성원에게 기업의 소유권과 리더십이 계승될 것으로 예상과 같은 요건이 충족되는 기업체를 뜻함(Ibrahim & Ellis, 1994)

마지막으로 한국의 가족기업 비중 역시 높은 편인데, 코스닥 상장사 기준으로 전체 기업 중 약 60~70%가 가족기업으로 조사되었다(김선화 외 1인, 2006 ; 박세열 외 2인, 2010).

전 세계적으로 가족기업의 비중이 높은 것은 경영승계, 의사결정, 경영활동 등에서 여러 장점이 존재하기 때문이다. 먼저 가족관계 측면에서 가족기업의 경우 가족구성원이 핵심관리자로서 경영활동에 참여 중이거나 고용되어 있는 경우가 많다. 따라서 경영주와 이들 가족 구성원은 기업을 가족과 동일시하는 경우가 많으며, 가족과 같은 기업을 오래도록 유지시키기 위해 노력한다.

책임의식이 높은 가족기업의 특성 상 위기 상황 시 강한 결집력을 발휘하며, 이는 경영 성과를 유지·창출하는데 기여한다. 최근 ‘코로나19’로 인한 경영 위기에도 불구하고 가족기업의 수익률은 비가족기업에 대해 3%가량 높았던 것이 그 대표적인 예이다(크레디트스위스 2020).

경영주(창업주) 측면에서 나타나는 특징을 살펴보면, 첫째 가족기업은 비가족기업에 비해 장기적 관점에서 경영계획을 수립할 수 있는 점이다. 가족기업의 경영주는 자신의 기업을 하나의 ‘왕조’ 또는 후손에게 물려줄 ‘유산’으로 간주하므로 기업의 향후 생존에 지대한 관심을 가진다. 따라서 단기기간의 성과에 몰두하기보다는 장기적 관점에서 기업의 영속성 지속시키고 가치를 극대화할 수 있는 전략을 선택할 확률이 높다(남영호 외 1 2006; 손훈정 외 1, 2012; Mckinsey 2010;).

두 번째 가족기업의 경우 소유주(주주)가 경영주와 일치하거나 소유주의 가족이다. 따라서 소유주만큼 경영주의 책임의식이 높거나, 소유주와 경영자가 가족이라는 정서적 애착관계를 기반으로 서로에 대한 신뢰도가 높기 때문에 소유주 입장에서 경영주를 관리·감시하는 비용이 적다는 장점이 있다(김기형 외3, 2017; 박세열 외 2, 2010 ; Maury. B, 2006).

셋째 가족과 기업을 동일선상에 두고 보는 특성으로 인해 경영진 또는 임직원이 임금, 근로조건 등을 고려하여 이직 또는 퇴사하는 경우가 적고, 가족과 같은 기업을 위해 임직원이 자발적으로 능력을 키우거나 자기계발을 하는 경우가 많다. 이는 기업의 입장에서 인재확보에 대한 우려를 낮출 뿐만 아니라, 비가족기업 대비 경쟁우위 요소를 보유할 수 있도록 한다(차운아, 2013)

넷째, 또한 법적 구조가 취약한 국가에서는 가족 구성원간 신뢰가 지배 구조 혹은 계약관계를 보완해주는 역할을 한다(차운아, 2013).

그 외 고용 측면에서 제3자에게 매각 또는 합병되는 것보다 안정적으로 고용이 승계되는 점, 장기적 관점에서 경영계획을 수립하므로 R&D 투자 성향이 높고, 그 결과 매출액·수익성 향상이라는 긍정적인 효과를 가져오는 점, 마지막으로 창업자의 정신과 평판을 유지하기 위해 지역사회에 공헌하거나, 이해관계자 또는 소비자에게 헌신하는 경향이 높다(이미영 외 2018; 김기형 외 3인 2019).

반면, 가업승계가 이루어지는 가족기업에 대해 비판적인 시각도 상당한데, 그 대표적인 예가 ‘부의 대물림’이다. 대부분의 가족기업은 부모가 일군 기업을 자녀세대에 물려주는 형태이기 때문에 계층 간 자산불평등을 심화시키므로 사회 발전을 저해한다고 본다(위평량 2015; 남상순 외 2인 2016).

행동 대리인 이론³⁾에 따르면 소유경영인은 가족의 지배력, 영향력, 가문의 영속성과 같은 사회정서적 부를 유지하는 것을 선호하므로 연구개발 투자 등과 같이 위험도가 높으나 그 성과는 장기간에 걸쳐 나타는 분야에 대

3) 행동 대리인 이론에 의하면 소유경영인과 전문경영인은 위험에 대한 선호 차이로 인해 연구개발 투자 의사 결정에서 다른 행태를 보임. 즉, 가족기업 소유경영인은 기업의 소유 및 통제와 관련된 사회정서적 부(가족의 정체성, 영향력, 가문의 영속성)를 보전하는데 상당히 민감하므로 현재의 상태를 강화하는 투자 결정을 선호함. 따라서 장기간에 걸쳐 나타나며 커다란 위험을 감수해야하는 연구개발 투자 등에 소극적인 경향을 보임 (이주일 외 2인 2019)

한 투자는 소극적인 경향이 있다(이주일 외 2인 2019).

가족 관계 측면에서도 여러 단점이 존재하는데, 먼저 공사 구분이 모호하다는 점이다. 가족 간의 문제가 기업 경영활동에 영향을 미칠 수 있으며, 특히 후계자 선정 시 이를 두고 가족 구성원간 경쟁이 심화될 수 있다. 또한 ‘가족 대 전문경영인’, ‘가족 - 비가족 주주’간에 갈등이 발생하는 경우도 있는데 이러한 갈등이 기업의 수익성 또는 경영활동에 부정적인 요소로 작용할 수 있다(김미정 외 2 2006 ; 류동길 2015 ; Villalonga et al. 2006;).

또한 가족기업은 해당 업무의 전문성을 고려하기보다는 혈연주의에 따라 임직원 고용 또는 승진시키는 경우가 많다. 따라서 비가족구성원의 경우 고용 또는 승진의 기회가 제한적이라고 느끼는 경우가 많으며, 기업 차원에서는 전문성이 낮은 재원을 업무에 배치함에 따라 경영 효율성을 저해시키고, 기업의 수익성을 하락시키는 결과를 가져온다. 이상으로 가업승계와 관련된 장·단점을 요약하면 아래와 같다(〈표 2-1〉 참조).

〈표 2-1〉 가업승계의 장·단점

구분	장점	단점
가족 관계	• 기업과 가족을 동일시하여 기업에 헌신하며, 높은 책임의식 가짐 • 위기 상황 시 높은 결집력	• 공사 구분 모호 : 가족문제가 기업에 영향을 미침 • 후계자 선정 시 가족 구성원간 경쟁심화
경영주 특성	• 장기적 안목으로 경영계획 수립, 기업 연속성 높음 • (주인-대리인 경우) 낮은 대리인 비용 • 취약한 법적 구조를 국가의 경우 가족간 유대관계가 보완 • 인재 확보 우려 낮춤 : 비가족원 대비 낮은 퇴사가능성, 임직원이 적극적으로 능력 개발 • 적극적 R&D 투자 등으로 수익성 등 향상	• 가족의 영향력 유지·보전에 민감하여 연구개발 투자에 소극적일 수 있음 • ‘주인-비용’은 낮으나 ‘주인-(비)가족 주주 간 갈등 등이 존재할 수 있음

구분	장점	단점
직원 (고용, 인재)	• 안정적 고용승계	• 전문성보다는 혈연주의에 따라 고용·승진 ⇒ 비가족구성원은 승진 또는 기업 내 성취 기회 제한적임
사회적 측면	• 창업자 평판 유지에 헌신, 이해관계자 및 지역사회 공헌	• 부의 대물림에 따른 사회적 불평등 초 래

주 : 손훈정 외 1인의 내용을 토대로 본문 내용을 요약·정리함
자료: 손훈정 외 1인(2012)

2. 가업승계 특성

1) 승계 유형 및 대상

가업승계 유형은 크게 3가지이다. 첫째, 경영자가 생전 후계자에게 기업을 이전하는 방법, 둘째, 경영자 생전 후계자에게 가업 일부를 승계하고, 남은 부분은 사후에 승계하는 방법, 마지막으로 경영자 사후 후계자에게 일괄 승계하는 방법이다.

〈표 2-2〉 가업승계 시점

유형	내용
유형 1	• 생전 일괄 승계
유형 2	• 생전 일부 + 사후 승계
유형 3	• 사후 승계

자료: 저자 작성

가업승계 시 소유권, 경영권, 유형 자산뿐만 아니라 무형 자산도 승계 대상이 된다. 먼저 소유권·경영권을 분리 가능한지 여부에 따라 소유권·경영권 일괄 승계, 소유권 승계, 경영권 승계 등으로 나뉜다. 기업의 자산은 유·무형 형태로 구분되고, 이를 분리하여 후계자에게 물려줄 수 있으나, 가업승계를 후계자에게 물려주는 경우에는 대부분 유·무형 자산을 일괄적으로 승계하는 경우가 더 많다.

특히 가업승계의 경우 무형자산을 증여·상속함에 있어 일반 비가업승계 기업과 차이를 보인다. 이는 가업승계 기업이 산업재산권, 어업권과 같은 무형의 권리뿐만 아니라 현 경영자가 그동안 축적한 가업 관련 인적 네트워크, 지식, 노하우 등도 함께 물려받기 때문이다.

2) 승계 단계

국내외적으로 다양한 학자들이 가업승계 단계에 대하여 연구하였다. 먼저 Longenecker·Schoen(1978)은 가업승계가 완료되기까지 7단계를 거친다고 주장하였는데, 후계자가 가업을 인식하는 것을 가업승계의 첫 단계로 보았다.

Handler(1990)는 현 경영자가 후계자에게 가업을 물려주고, 후계자가 단독 경영인이 되기까지 5단계를 거친다고 보았고, Churchill·Hattem(1997)은 가장 적은 4단계로 정리하였다.

국내 가업승계와 관련하여서는 김선화·남영호(2011)의 연구가 있다. 이들은 가업승계를 위해서는 Handler(1990)와 같이 5단계 과정을 거치나, 후계자는 가업승계를 위해 교육 및 단순 참여 형태부터 시작한다고 보았다.

〈표 2-3〉 가업승계 단계별 현 경영자 및 후계자의 역할

단계	Longenecker·Schoen(1978)		Handler(1990)		Churchill·Hatten(1997)		김선화·남영호(2011)	
	현 경영자	후계자	현 경영자	후계자	현 경영자	후계자	현 경영자	후계자
1단계	단독 경영	가업 인식	단독 경영	-	단독 경영	-	단독 경영	-
2단계	최고경영자	입문	군주	조력자	최고경영자	교육·훈련	최고경영자	교육 및 단순 참여
3단계	최고경영자	비정규 직원	감독·대리인	관리자	공동 경영	공동 경영	최고 경영자	관리자
4단계	최고경영자	정규 직원	컨설턴트	리더	경영권0량	경영권승계	최고경영자, 경영권 축소	경영권확장
5단계	최고경영자	관리자	-	최고 경영자			조언자	최고경영자
6단계	최고경영자	실질경영자						
7단계	-	최고경영자						

주: 1) 각 저자의 논문을 참고하여 재정리함

2) '-'는 현경영자가 경영활동에 참여하지 않아 기업 내 역할이 종료되었음을 뜻함

자료: 표의 명시된 저자들의 자료임

가업승계 단계는 학자의 견해에 따라 4~7단계로 차이가 발생하나, 현 경영자의 경영권은 점진적으로 축소되는 반면, 후계자의 경영권 및 의사결정권은 확장되어 감을 공통적으로 주장한다.

또한 가업승계 완료시점에서 현경영자는 경영일선에서 완전히 물러나가나 조언자 정도의 역할을 할 뿐 가업 경영과 관련한 의사결정권이 없게 될 때 진정으로 가업승계가 완료되었다고 보고 있다. 따라서 가업승계는 하나의 사건이기보다 연속성을 띤 절차이자 하나의 과정임을 의미한다.

3. 양식업의 가업승계 특성

1) 양식업의 가업승계 개념 및 의의

(1) 양식업의 가업승계 개념

농·어업분야에서는 현 경영주가 후계자에게 경영체를 물려주는 것을 정의할 때 가업승계, 경영이양, 영여승계 등의 다양한 개념을 사용한다. 그러나 본 보고서에서는 친·혈족간 승계를 강조하기 위해 가업승계로 개념적 정의를 내리고자 한다.

이는 주식회사 형태로 존재하여 소유권과 경영권이 분리가능한 일반기업들과는 달리 국내 양식산업 특성상 소유권과 경영권이 함께 승계되는 경우가 많고, 국내 법·제도상 어업권의 상속·매매·양도를 포괄하는 경영이양⁴⁾이라는 개념이 존재하기 때문에 개념의 중복·혼재를 방지하기 위함이다. 따라서 본 연구에서는 ‘양식업의 가업승계’란 상속이나 증여를 통하여 양식 경영체의 소유권(또는 이용권)·경영권을 친족·혈족과 같은 다음세대에게 이전하는 것을 뜻한다.

(2) 양식업의 가업승계 의의

양식업에서 가업승계가 가지는 의의는 다음과 같다. 첫째, 가업승계 형태를 통한 경영이양 방식은 과거 가족노동력 중심의 양식산업 구조에서 산업적 근간이 되었다는 점이다. 과거 양식산업은 자본집약적 형태의 양식방법이 도입되기 전까지 노동집약적 생산 방식이 주를 이루었으며, 특히, 가족 노동력을 기초로 하였다⁵⁾.

4) 수산업 경영이양이란 어업의 허가 또는 어업권을 후계자에게 상속·매매·장기임대하는 것을 뜻한다(박종운 외 2011).

5) 과거 김 양식은 비교적 소자본으로 가족노동을 주로 활용하여서도 양식이 가능하다는 점에서 장려되기도

둘째, 양식업의 가업승계는 어촌이 오늘날까지 명맥을 유지하는데 일조하였다는 점이다. 일반적으로 아버지가 하던 양식업을 자녀 등이 물려받았음으로 해당 자녀들이 가족노동력을 바탕으로 양식업을 일구었기 때문에 후손들 또한 양식장이 위치한 어촌 마을에 상주하는 경우가 많았다.

마지막으로, 현 양식 경영주가 보유한 유·형적 자산을 후손에게 이전해 줌으로써 양식산업의 유지 및 발전에 일조하였다는 점이다. 현 경영주가 보유한 양식 시설·설비 등의 유형자산은 후계자가 양식장을 운영하는 자본적 초석이 되었으므로 다음 세대의 양식업 영위를 용이하게 하였다. 뿐만 아니라, 현 경영주가 시행착오를 거치며 축적한 인적 네트워크, 지식, 노하우를 함께 물려받음으로써 이들 양식 기술과 노하우와 같은 무형적 자산이 손실되지 않고 전승될 수 있도록 하였다.

2) 양식업의 가업승계 특성

민법상으로는 제997조에 따라 사망 등으로 상속이 개시될 경우 제1005조에 따라 피상속인은 재산에 관한 포괄적 권리의무를 승계한다. 즉, 사망자의 지위를 상속인이 아무런 절차도 필요 없이 사망 시에 피상속인이 권리의무를 포괄승계한다(김인유, 2018).

그러나 양식업의 필수조건인 허가 및 어업권⁶⁾은 우리나라 민법에서 명시한 일반적 재산과는 달리 그 취득이나 승계를 위해서는 일정 절차나 조건을 충족하여야 하므로 양식업의 가업승계의 특수성은 ‘허가·어업권’의

하였음(네이버뉴스 라이브러리, 1938.03.10)

6) 수산업법 제 44조(어업허가를 받은 자의 지위 승계) ①제41조 및 제42조에 따라 어업허가를 받은 어선·어구 또는 시설물(이하 이 조에서 “어선등”이라 한다)을 그 어업허가를 받은 자로부터 상속받거나 매입 또는 임차한 자(어업허가를 받은 자가 법인인 경우에는 합병·분할 후 존속하는 법인을 포함한다)는 그 어업허가를 받은 자의 지위를 승계한다(상속의 경우 상속인이 반대의 의사표시를 한 경우는 제외한다). 이 경우 종전에 어업허가를 받은 자의 지위는 그 효력을 잃는다(임차의 경우에는 임차기간에 한정한다)

독특성에서 비롯된다고 볼 수 있다.

양식어업의 경우 수산업법상 면허 또는 허가를 득하여야만 양식업을 시작할 수 있기 때문에 양식업을 승계 시에는 면허·허가의 승계가 필수적이라 할 수 있다. 수산업법에 따르면 기본적으로 면허·허가를 득한 자는 이를 자식과 같은 후계자에게 상속 등의 형태로 승계할 수 있으나, 면허 및 허가의 종류에 따라 그 차이를 보인다.

허가가 필요한 양식업에는 넙치, 가자미류 등을 양식하는 육상해수양식어업과 종묘생산어업이 있다. 이들 양식업은 수산업법 제44조 1항에 의거하여 후계자가 상속 등의 형태로 어업허가를 받은 자의 지위를 승계 받을 수 있다.

면허어업은 일정 수면을 배타·독점적으로 사용하는 어업이며, 해조류 양식업, 패류 양식업, 어류(가두리) 양식업 등이 이에 속한다. 수산업법 제19조7)에 따르면 면허어업의 어업권은 원칙적으로 이전, 분할 또는 변경할 수 없으나, 상속 등의 사유가 경우가 발생할 때에는 예외적으로 인정하고 있다. 따라서 양식 경영주는 자신의 양식시설뿐만 아니라 그 권리도 자식 등의 후계자에게 상속 가능하며, 면허의 대상이 개인일 경우 제17조에 따라 어업권원부에 후계자를 등록함으로써 어업권을 취득할 수 있다.

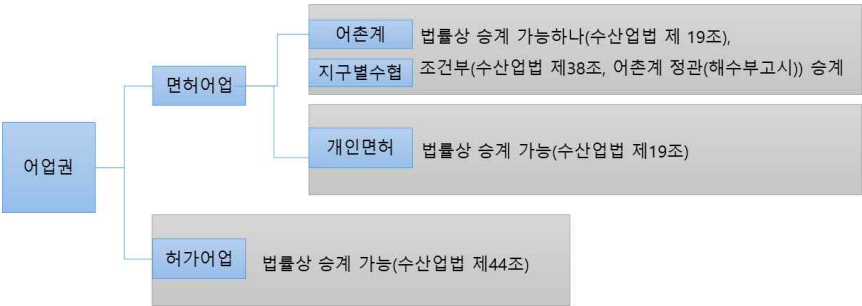
그러나 해당 면허의 대상이 어촌계 또는 지구별수산업협동조합(이하 “지구별수협”)일 경우 ‘어촌계원의 동의’라는 조건 하에 상속이 가능하다. 수산업법 제38조제1항에 따르면 어업권을 취득한 어촌계나 지구별수협은 어장의 입어, 어업권을 행사할 수 있는 자의 자격 등을 어장관리규약(어촌계

7) 수산업법 제 19조(어업권의 이전·분할 또는 변경) 어업권은 이전 · 분할 또는 변경할 수 없다. 다만, 「어장관리법」에 따른 어장정화 · 정비에 따라 변경하는 경우, 어업권(마을어업권은 제외한다)을 등록한 후 어업을 시작한 날(시설물의 설치를 끝낸 날을 말한다)부터 1년이 지난 후 해양수산부령으로 정하는 바에 따라 시장 · 군수 · 구청장의 인가를 받은 경우, 법인의 합병 또는 상속으로 이전하거나 분할하는 경우에는 각각 어업권을 이전 · 분할하거나 변경할 수 있다.

정관 등)을 통해 결정할 수 있다.

이 경우 어촌계 정관(예)(해양수산부 고시 제2017-116호, 2017. 8. 21)은 제12조제1항에 따라 어촌계 계원이 사망으로 탈퇴할 경우 상속인이 계원의 자격을 이어 받았다고 하더라도, 상속인의 어촌계 가입 여부를 제11조 및 제26조에 따라 총회 의결을 거쳐 재심사 받아야함을 명시하고 있다. 따라서 법적으로는 어촌계의 총회를 거쳐 가입이 거절될 경우에는 상속인은 계원으로서의 지위를 승계할 수 없고, 어업권과 관련된 권리를 행사할 수 없다. 따라서 어촌계 및 수협 면허의 경우 법률적으로 후계자가 현 양식경영주에게 어업권을 증여·상속 받았다하더라도 양식업을 영위하기에는 쉽지 않은 상황이다.

〈그림 2-2〉 면허·허가 종류 및 대상에 따른 어업권 가업승계 가능 여부



자료: 저자 작성

제2절 양식업 경영체 현황 및 가업승계 관련 지원제도 —

1. 양식업 경영주 현황

1990년 어업총조사를 통해 영어승계자⁸⁾를 파악하였으나, 이후로는 조사가 이루어지지 않았으므로 현재 가업승계 형태로 양식업을 물려받는 후계자의 수를 정확히 파악하기 힘들다. 이를 대신하여 본 절에서는 양식 경영주의 연도별 연령 분포 변화를 살펴봄으로써 양식 경영주 고령화 현황 및 향후 전망을 분석하였다.

국내 양식경영주의 수는 2000년 24,810명에 달하였으나, 2020년에는 10,335명으로 감소하였다. 국내 양식면적은 2000년 64,084ha에서 2010년 73,662ha으로 정점에 달한 후 2020년 7만 ha 수준을 유지하고 있다. 양식경영주 1인당 양식면적은 2000년 1인당 2.6ha에서 지속적으로 증가하여 2020년에는 6.9ha로 두 배 이상 증가하였는데, 이는 양식업에 있어 규모화·산업화가 꾸준히 이루어진 것으로 판단된다.

〈표 2-4〉 양식면적 및 양식 경영주 수

(단위 : ha, 명)

구분	2000	2005	2010	2015	2020
양식면적(A)	64,084	65,307	73,662	67,395	70,876
양식경영주(B)	24,810	24,075	17,386	13,494	10,335
A/B	2.6	2.7	4.2	5.0	6.9

자료: 통계청, 농림어업총조사, 각년도

8) 영어승계자는 가족 중 현 어업경영주에 이어 어업에 종사할 사람을 말한다. 가구원으로 같이 살고 있는 경우와 객지에 나가있는 사람을 포함 조사하였으며 1990년 양식업의 영어승계자는 1,481명이었다(통계청, 1990).

양식품종별 양식경영주의 수를 살펴보면, 2020년 기준 패류 경영주의 수가 4,885(47.3%)명으로 가장 많았으며, 그 외 해조류 3,651명(35.3%), 어류 932명(9.0%), 기타수산동물 415명(4.0%) 등의 순이었다. 연도별로는 갑각류를 제외한 모든 부류에서 경영주 수가 지속적으로 감소하고 있다 (〈표 2-5〉 참조).

〈표 2-5〉 주된 양식품종별 양식경영주의 수

(단위 : ha, 명)

구분	2005	2010	2015	2020
전체	24,075	17,386	13,494	10,335
어류	2,309	1,634	1,099	932
갑각류	185	144	144	181
패류	14,097	10,078	7,389	4,885
기타수산동물	668	600	506	415
해조류	6,270	4,572	3,822	3,651
종자	546	358	534	271

주 : 2005년 이전에는 주된 양식품종별 양식경영주 자료가 존재하지 아니함
자료: 통계청, 농림어업총조사, 각년도

특히 양식경영주의 고령화율을 살펴보면, 65세 이상 경영주 비율은 2005년 29.6%에서 2020년 35.4%로 5.8%p 증가하였다. 일반적으로 전체 인구 중 65세 이상 노령인구가 20%를 상회할 경우 ‘초고령화 사회’라 하는데, 양식 경영주들로 구성된 양식산업의 경우 이미 2005년부터 ‘초고령화’에 돌입한 것을 알 수 있다.

청년 양식 경영주의 유입률을 알 수 있는 만 39세 이하 양식경영주의 비중을 살펴보면, 1995년의 경우 전체 경영주의 14.9%에 달하는 5,069명에 달하였으나, 점차 감소하여 2020년에는 6.1%인 627명에 불과하였다. 양식 경영주의 고령화율은 점차 높아지고 있는 반면 젊은 양식인의 유입은 저조하여 양식 경영주의 고령화 대응방안이 시급한 실정이다.

〈표 2-6〉 연령별 양식경영주 분포

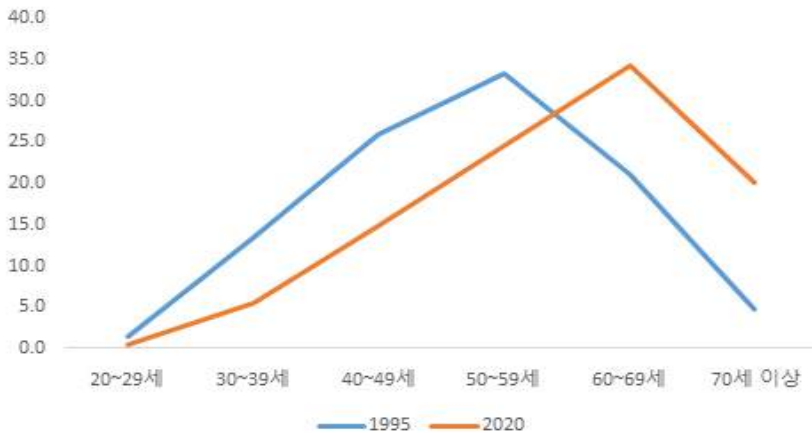
(단위 : 명, %)

구분	1995	2000	2005	2010	2015	2020
전체 경영주	34,009	24,810	24,075	17,386	13,494	10,335
만 39세 이하	5,069	2,915	1,422	1,021	732	627
만 60세 이상	8,754	7,921	10,861	8,125	7,220	5,627
만 39세 이하 비율	14.9	11.7	5.9	5.9	5.4	6.1
만 60세 이상 비율 (65세 이상 비율)	25.7	31.9	45.1 (29.6)	46.7 (30.2)	53.5 (37.3)	54.4 (35.4)

주 : 2000년 이전에는 고령 연령 분류가 '60세 이상~69세 이하', '70세 이상'으로 되어있음. 자료의 통일성을 위해 고령 경영주 비중을 전체 양식경영주 대비 60세 이상 고령 경영주의 비중으로 제시함
 자료: 통계청, 농림어업총조사, 각년도

〈그림 2-3〉 연령별 양식경영주 분포

(단위 : %)



자료 : 통계청, 농림어업총조사, 각년도

2. 양식업의 가업승계 관련 지원 및 제도

1) 양식업의 가업승계 법적 근거

국내 법상 ‘가업승계 형태’의 양식경영체에 대한 지원·육성을 명시한 근거법령은 존재하지 않는다. 다만, 「수산업·어촌 발전 기본법(‘약칭 수산업 기본법’)」의 제15조1항(가족어가 경영안전)에 따라 가족노동력을 중심으로 하는 가족어가(家族漁家)에게 필요한 정책을 수립, 시행하여야 하며, 동법 제16조(후계수산업경영인 육성)에 따라 후계수산업경영인 육성 및 지원에 필요한 시책을 수립 및 시행하여야 함을 명시하고 있으므로 ‘후계자를 보유’하고 있는 ‘가족어가 형태’의 양식경영체와 관련된 법적 지원 근거는 간접적으로나마 마련되어 있음을 알 수 있다(〈표 2-7〉 참조).

〈표 2-7〉 양식업의 가업승계 법적근거

법적 근거 및 정책	제도 및 사업	주요 내용
수산업·어촌 발전 기본법	1. 가족어가 경영안전 2. 후계수산업경영인 육성	(제15조1항)가족노동력을 중심으로 하는 가족어가(家族漁家)의 생산성 향상 및 경영안정과 어가의 특성에 맞는 규모화, 전문화, 협동화 등에 필요한 정책을 수립, 시행하여야 함 (제16조) 미래 수산업 인력 확보 위해 후계수산업경영인 육성 및 지원에 필요한 시책을 수립 및 시행하여야 함
상속세 및 증여세법	(현행) 영어상속공제	지원 : 상속공제한도 20억 (시행법 제18조 2항) 피상속인 조건: 1) 상속개시일 2년 전부터 직접 영어(營漁)에 종사 2) 어선·어장·선적지·연안으로부터 직선거리 30km 내 거주 ※단, 영어상속공제 적용 받은 후 상속개시일부터 5년 이내 정당한 사유 없이 공제받은 재산 처분 또는 종사하지 않을 경우 상속 개시 당시의 과세가입을 산입하여 상속세 부과 범위 : 어선, 어업권(마늘어업 및 협동양식어업 면하는 제외) 등
	(가편) 영어상속공제	지원: 상속공제한도 20억 → 30억 조건: 1) 상속개시일 ‘10년 전’ 부터 직접 영어(營漁)에 종사 2) 상동 3) 상속개시 10년 전부터 상속인 또는 피상속인 영어 관련 탈세·회계 부정시 공제 배제

또한 현 양식경영주가 상속인에게 재산을 증여·상속하는 경우 「상속세 및 증여세법」 제18조2항에 의거하여 상속세 과세가액 중 20억 원 한도 내의 재산가액을 공제하여준다. 공제 범위는 어선, 내수면 어업권, 양식업권, 어업용으로 설치하는 창고·저장고·작업장·양어장 및 이와 유사한 건축물, 염전 등이다. 그러나 2023년 1월 1일자로 「상속세 및 증여세법」 개정안이 시행될 예정인데, 이에 따르면 상속공제한도가 기존 20억에서 30억으로 증액될 것으로 보인다.

상속공제한도를 늘리는 대신 상속 요건도 함께 강화될 예정이다. 피상속인(현 경영자)은 직접 영어 종사기간이 2년에서 10년으로 늘어나며, 영어 관련 탈세·회계 부정을 저지를 경우 공제 대상에서 제외된다.

현재 상속세 및 증여세법 시행령에 따르면 ‘직접 영어 종사’의 의미는 시행령 제16조제4항제3호에 따라 「소유 어선 및 어업권·양식업권 등 자산을 이용하여 내수면어업법 또는 수산업법에 따른 허가를 받아 어업에 상시 종사하거나 어업작업의 2분의 1이상을 자기의 노동력으로 수행하는 경우」로 명시되어있다. 따라서 영어상속공제는 피상속인이 10년 이전부터 소유하였던 어업권 등에만 적용될 것으로 보이며, 10년 미만 보유한 어업권 등은 후계자가 증여 및 상속 받을 시 공제 대상에서 제외될 것으로 판단된다.

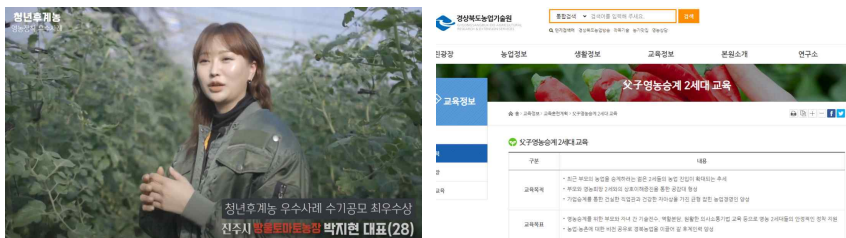
2) 가업승계 관련 정책 및 지원제도

국내 양식업 가업승계 관련 지원제도를 검토하기에 앞서 국내 영농승계 농가들을 위한 지원 대책을 살펴보면, 정부의 후계농업인력 육성 정책의 대상은 가족농의 영농승계자도 포함하나, 영농승계자 육성을 위한 정책은 찾기 힘들다(강혜정, 2008).

다만, 지차체 차원에서 승계농들에 대한 지원이 활발히 이루어지고 있

다. 이에는 자금 지원과 같은 대책뿐만 아니라 현경영주와 후계자간의 원활한 가업승계를 위한 ‘부자(父子) 영농승계 2세대 교육⁹⁾, 승계의 이해도를 높이기 위한 ‘영농승계 프로그램¹⁰⁾, 부모세대의 영농기반에 청년세대 후계자의 아이디어를 결합하여 농가경영 개선을 지원하는 ‘영농승계 청년농창원지원¹¹⁾’ 등 다양하게 존재한다.

〈그림 2-4〉 영농승계 지원 사례(좌) 및 지자체 영농승계 프로그램(우)



자료 : (좌) 청년후계농 영농정착 우수사례 (https://www.youtube.com), 검색일자, 2022. 7. 17.
(우) 경상북도농원기술원(https://www.gba.go.kr/), 검색일자, 2022. 7. 17.

중앙정부 차원에서 양식업의 가업승계와 밀접한 관련이 있는 정책은 귀어귀촌 지원정책이 있다. 그러나 해당 지원정책의 경우 도시민과 같은 신규 인구의 어촌 유입을 중점 목표로 하고 있어 가업승계 양식 경영인 관련 지원 구체적인 정책은 찾아보기 힘들다.

세부적으로 살펴보면 ‘도시민 어촌 유치지원사업’, ‘귀어귀촌 홈스테이’, ‘경영이양 직불제’ 등과 같이 도시민의 귀어·어촌을 장려를 위한 사업이 주를 이루고 있으며, ‘수산경영인 선발·지원 및 교육’, ‘귀어귀촌종합센터 운

9) 2020년 경상북도에서 실시한 사업으로 현경영주인 부모와 영농희망 2세대 원활한 기술전수, 의사소통교육 법 등을 제공하였음

10) 강원도 인제군농업기술센터에서 실시한 사업으로 영농승계에 대한 정책방향, 소통관리, 세금 관련 교육을 실시하였음

11) 2021년 무안군에서 실시한 사업으로 청년 농업인이 승계 받은 영농기반시설을 ICT 첨단 시설장비로 개선하거나 4차산업혁명 신기술 등을 투입 할 때에 지원하였음

영’, ‘창업 및 주택구입 지원’과 같이 도시민과 영어 후계자 모두를 위한 지원 사업이 있다. 이 중 어업인 또는 가업승계를 명시하여 지원이 이루어지고 있는 정책은 ‘창업 및 주택구입 지원’이 있다.

〈표 2-8〉 중앙정부의 정책 현황

구분	제도 및 사업	주요 내용
중앙 정부	창업 및 주택구입 지원	귀어업 희망 도시민들의 창업 및 주택마련 자금 지원(가업승계형 지원)
	청년어촌정착지원	창업 초기 청년어업인의 어촌 정착 지원
	도시민 어촌유치지원사업	시·도별 도시민 유치와 귀어·귀촌 연계한 도시민 어촌유치 사업
	귀어인의 집 조성사업	양식업 등의 기술을 배운 후 귀어할 수 있도록 임시거처 제공·지원
	어촌정착상담	정착 초기 귀어인의 안정적 정착 및 성장을 위한 분야별 컨설팅 지원
	귀어귀촌홈스테이	귀어·귀촌 희망 도시민, 선도어가에서 사전 어촌체험(최장 80일) 지원
	수산업경영인 선발 및 지원, 교육	수산업 종사 의욕 있는 청장년 발굴 및 자금 지원, 교육-수산업경영인 육성자금 지원
	귀어학교	귀어학교를 통해 양식업 등 창업 희망자의 기술 교육 등을 지원
	경영이양 직불제	고령어가가 어촌계원 자격을 신규 어업인에게 이양 시 지원
	귀어귀촌종합센터 운영	귀어·귀촌 교육, 홍보, 컨설팅, 상담 등을 종합적으로 제공

자료 :귀어귀촌종합센터(<https://www.sealife.go.kr/>)를 참고하여 작성함

지방자치단체 차원에서는 5개 도, 3개 시·군에서 ‘가업승계 농어업인 지원 조례’를 제정하여 가업승계 의향이 있는 청년들을 중심으로 지원이 이루어지고 있다(〈표 2-9〉 참조). 구체적인 사례로는 고흥군의 경우 2020년 부모의 대를 이어 농·축산·양식·어업업을 승계할 예정인 청년들을 대상으로 자금 등의 지원이 이루어졌으며, 경상북도는 2022년 수산창업종합지원센터를 건립, 거주공간 조성 등의 사업을 시행할 예정이다.

〈표 2-9〉 농어업인 가업승계 지원 관련 시·군·구별 조례 현황

지자체	가업승계 농어업인 요건		
	나이	영어종사기간	기타 요건
제주도(2016)	만 50세 미만	3년 이상	1) 직계 존속으로부터 승계 2) 제주도에 주소 보유
밀양시(2016)	만 50세 이하	5년 이상 전업	1) 직계 존속으로부터 승계 2) 밀양시에 주소 보유
전라남도 (2017)	-	5년 이상	-
경상북도 (2019)	50세 미만	3년 이상	1) 직계 존속으로부터 승계 2) 경상북도에 주소 보유
경상남도 (2020)	-	3년 이상	1) 직계 존속으로부터 승계 2) 경상남도에 주소 보유
태안군(2021)	만 50세 미만	2년 이상	1) 직계 존속으로부터 승계 2) 태안군에 주소 보유
완도군(2021)	만 50세 미만	농어업경영체 등록 이후 3년 이상	1) 직계 존속으로부터 승계 2) 완도군에 주소 보유 3) 농어업경영체 등록

주 : ()는 조례 실행연도를 뜻함

자료 : 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 검색일자, 2022. 7. 17.), 검색일자, 2022. 9. 2.

제3절 가업승계 제도 및 지원 관련 문제점

1. 법·제도 측면

2023년 상속세 및 증여세법이 개편됨에 따라 상속 공제액이 늘어날 예정이며, 영어상속공제 요건도 일부 개정될 예정이다. ‘영농공제상속요건’을 충족하기 위해서는 피상속인(현 경영자)이 ‘10년 이상의 영어(營漁)활동’을 수행하여야 한다. 따라서 2023년 이후 가업승계 의향이 있는 양식 경영주들의 경우 후계자에게 양식경영체를 물려주기 위해서는 보다 장기적 관점

에서 가업승계를 위한 경영계획을 수립해야하는 상황이다. 그러나 일선 양식경영체 상에서 이에 대한 인식 및 준비가 미흡한 상황에 놓여있다.

또한 공제한도액이 30억으로 증액되는 점은 상속공제한도를 현실화한다는 측면에서 이번 개편 방안은 타당하다고 판단된다. 문제는 공제 요건 상 ‘직접 영어 종사 기간’이 10년으로 증가하는 점이다. 상속세 및 증여세법 시행령에 따르면 ‘직접 영어에 종사’는 피상속인의 ‘자산’인 어선, 어업권, 양식업권을 활용하여 영어에 종사하여야 한다. 따라서 보유 기간이 10년이 미만인 어업권 등에 대해서는 후계자가 영어상속공제를 적용받을 수 없다.

이는 가업승계를 계획 중인 현 경영주와 후계자 모두에게 부담으로 작용할 것으로 보인다. 현 경영주 입장에서는 자신이 매입한 양식장을 10년 이상 운영해야만 후계자가 상속공제를 받을 수 있기 때문에 고령의 양식 경영주들의 경우 양식장 규모 확대를 망설일 것으로 보인다. 또한 후계자 입장에서는 피상속인이 10년 미만 운영한 양식장은 상속 및 증여세 대상이 되므로 심할 경우, 상속세 지불을 위해 일부 양식어장을 매매하여 양식 규모가 축소될 가능성도 존재한다.

요건 강화의 취지는 임업, 농업 등의 분야에서 임야 등 부동산을 매입해 2년 정도 농사를 짓다 자녀에게 물려주는 편법 상속을 막기 위함이다¹²⁾. 그러나 택지 개발 등으로 자본 투자 대상이 될 가능성이 높은 임야 및 농지와 달리 양식업권 내 위치한 양식어장은 어업권 소멸의 경우를 제외하고는 공간적 특성상 자본 투자의 대상이 되기 어렵다. 또한 중앙정부에 의해 면허 및 허가의 수가 제한되어 있어 어느 개인이 부문별적으로 양식어장 면적을 늘릴 수 있는 여지는 농업 및 임업 분야에 비해 적다.

양식 경영주의 고령화율이 점차 높아지고 있는 반면, 신규 인력 유입 저조한 현 상황에서 영어상속공제 요건 강화가 오히려 가업승계를 통한 신규

12) https://biz.chosun.com/policy/policy_sub/2022/07/21/2ODIYVUIFRDM5OXACMN2MNYOGM/

인력 유입과 현 경영주들의 양식 규모 확대에 부정적인 영향을 미치지 않는지 고려해보아야 한다.

2. 지원 정책 측면

농업의 가업승계 영농어가들에 대한 지원정책과 비교하였을 때, 수산업의 경우 후계(예정)자에 대한 자금 지원 차원의 정책·제도만 존재하며 농업과 같이 ‘현 경영주-후계자’간 갈등 관리, 현 경영주의 영농기반시설에 후계자가 발전 할 수 있도록 장려하는 등의 가업승계를 고려한 지원정책은 다소 부족한 실정이다.

또한 일선 지자체의 경우 가업승계 관련 조례를 제정하여 가업승계 농어업인을 지원 근거를 마련해두고 있다. 그러나 가업승계 관련 지원은 대체로 농업인을 중심으로 진행되고 있어, ‘어업인’을 위한 지원 방안 마련도 필요로 할 것으로 보인다.

마지막으로 시·군·구별 조례를 비교하였을 때, 가업승계 농어업인의 ‘나이’ 및 ‘기타요건’은 비교적 동일하나, 영어종사기간은 최소 2년에서 최대 ‘5년 이상 전업’으로 다양하다. 거주 지역에 따라 가업승계 농어업인 자격 유무가 달라질 수 있기 때문에 혼란방지 차원에서 ‘영어종사기간’을 통일시키는 방안도 생각해볼아야 한다.

03

양식경영체의 가업승계 의향 분석

제1절 양식경영체의 가업승계 의향 조사

1. 조사 개요 및 특성

1) 조사 개요

본 설문조사는 양식산업 활성화를 위한 가업승계 개선 방향을 알아보기 위해 양식경영체를 대상으로 가업승계 실태와 승계 의향 조사를 실시하였다. 먼저 만 55세 미만 양식 경영체를 중심으로 가업승계 실태조사를 실시하였으며, 만 55세 이상 양식 경영주의 경우 향후 가업승계 변화 양상을 알아보기 위해 가업승계 의향을 조사하였다.

조사는 국내 양식 품목 중 김, 미역, 굴 양식어가를 대상으로 진행하였다. 이들 품목의 경우 제2장에서 보았듯이 양식경영주의 수가 많은 가운데, 국내 양식 수산물 생산량, 생산금액에서 높은 비중을 차지하고 있기 때문이다.

표본은 한국해양수산개발원 수산업관측센터의 모니터링원으로 등록되어

있는 양식경영주를 대상으로 진행하였다. 표본의 수는 총 319명이며, 김 168명, 미역 92명, 굴 59명이었다. 조사방법은 전화조사를 활용하였으며, 2022년 5월 18일 ~ 5월 27일까지 진행하였다.

조사내용은 만 55세 미만의 경우 양식경영체 최초 경영자가 누구인지, 해당 경영주가 양식을 시작하게 된 계기가 무엇인지 조사하였다. 만 55세 이상 경영주들을 대상으로는 향후 은퇴시기, 양식경영체의 승계의향, 승계·비승계 주요 원인, 양식경영체 승계 방법, 양식경영체 비승계 예정일 경우에는 양식장 등의 처분방법을 조사하였다.

〈표 3-1〉 설문조사 개요

구분		내용
조사대상		김, 미역, 굴 양식경영주
유효표본		319명(김 168명, 미역 92명, 굴 59명)
조사방법		전화조사
조사기간		2022년 5월 18일 ~ 2022년 5월 27일
조사항목	승계 실태 (55세 미만)	• 양식경영체 최초 경영자, 양식경영체 승계(시작) 계기
	승계 의향 (55세 이상)	• 양식경영체 승계 의향, 승계·비승계 결심 주요 원인 • 양식경영체 승계 방법, 비상속시 양식장 등 처분 방법

2) 조사 대상자 특성

본 설문에 응답한 표본의 특성은 〈표 3-2〉와 같다. 연령은 ‘60~64세(86명, 27.0%)’, ‘65~69세(74명, 23.2%)’, ‘55~69세(48명, 15.0%)’, ‘~50세 이하(35명, 11.0%)’ 등의 순이었다. 전·겸업 여부는 ‘전업(200명, 62.7%)’의 비중이 가장 높았고 그 외 ‘1종겸업(96명, 30.1%)’, ‘2종 겸업(23명, 7.2%)’로 조사되었다.

〈표 3-2〉 표본 특성

구분		내용	%
전체		319	100.0
성별	남자	306	95.9
	여자	71	22.3
양식 지역	인천·경기	7	2.2
	경남	16	5.0
	부산	27	8.5
	울산	8	2.5
	전남	223	69.9
	전북	3	0.9
	충남	35	11.0
연령	~50세 이하	35	11.0
	51세~54세	27	8.5
	55세~59세	48	15.0
	60세~64세	86	27.0
	65세~69세	74	23.2
	70세~74세	30	9.4
	75세 이상~	19	6.0
양식경력	~25년 이하	74	23.2
	26년~35년	112	35.1
	36년~40년	86	27.0
	41년~50년	35	11.0
	51년 이상~	12	3.8
전·겸업 여부	전업	200	62.7
	1종겸업	96	30.1
	2종겸업	23	7.2
면허 종류	개인면허	50	15.7
	어촌계면허	231	72.4
	개인+어촌계 면허	16	5.0
	개인+수협 면허	2	0.6
	기타(수협,법인, 한정 등)	20	6.3

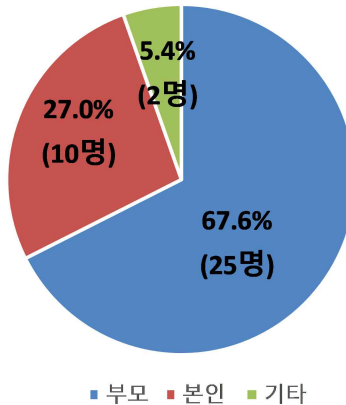
2. 품목별 승계 의향 분석

1) 김

(1) 양식경영체 승계 실태

만 55세 미만 김 양식경영주에게 양식경영체 최초 경영자를 설문한 결과를 살펴보면, ‘부모님’이라고 응답한 비중은 전체의 67.6%로 가장 높았으며, 이 중에는 ‘조부모’로부터 ‘부모’에 걸쳐 승계를 받은 경우도 일부 있었다. 본인’이 처음으로 김 양식을 시작하였다는 비중이 27.0%로 그 뒤를 이었으며, 기타 비중은 5.4%로 가족이 아닌 지인에게 양식장을 승계받은 것으로 조사되었다.

〈그림 3-1〉 양식경영체 최초 경영자



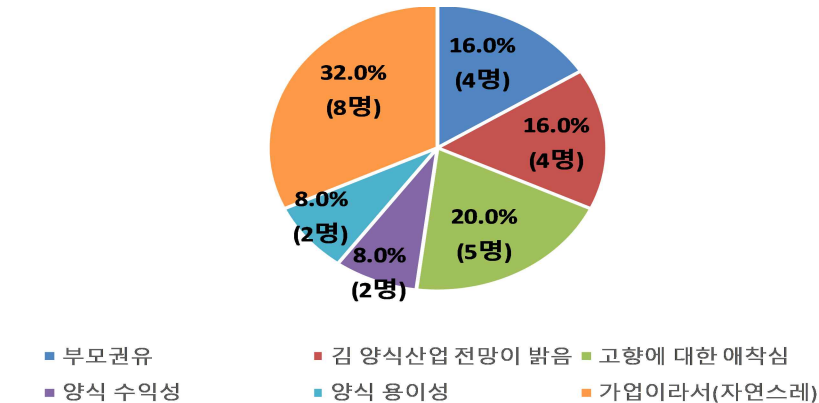
자료 : 저자 작성

면허 종류별로 살펴보면, 김 양식 표본어가의 어촌계 면허 비율이 전체의 81.1%로 가장 높았고, 개인 및 어촌계 면허를 동시에 가지고 있는 비율이 16.2%였다. 기타는 2.7%로 수협 면허인 것으로 나타났다.

이 중 부모에게 양식장을 물려받은 이유를 조사한 결과, ‘가업이라서’가 32.0%로 가장 높게 나타났으며, 이어 ‘고향에 대한 애착심’이 20.0%였다. 그 외 ‘김 양식산업의 전망이 밝아서’, ‘부모님의 권유’가 각각 16.0%, ‘김 양식의 수익성이 높아서’, ‘양식하기 용이해서’는 각각 8.0% 순이었다.

연령별로는 ‘45세 미만’의 경우 ‘고향에 대한 애착심’ 및 ‘가업이라서’라는 이유가 각각 33.3%로 다른 요인에 비해 높았으며, ‘45세 이상’에서는 ‘가업이라서’와 ‘부모의 권유’가 각각 31.3%, 25.0%로 나타났다. 이와 같이 김 양식 승계 이유는 ‘사업의 용이성’이나 ‘수익성’과 같이 사업 자체에 대한 이유보다는 ‘고향에 대한 애착심’ 및 ‘가업이라서’라는 심리적인 요소가 크게 작용하고 있는 것으로 보인다.

〈그림 3-2〉 양식 시작 이유



자료 : 저자 작성

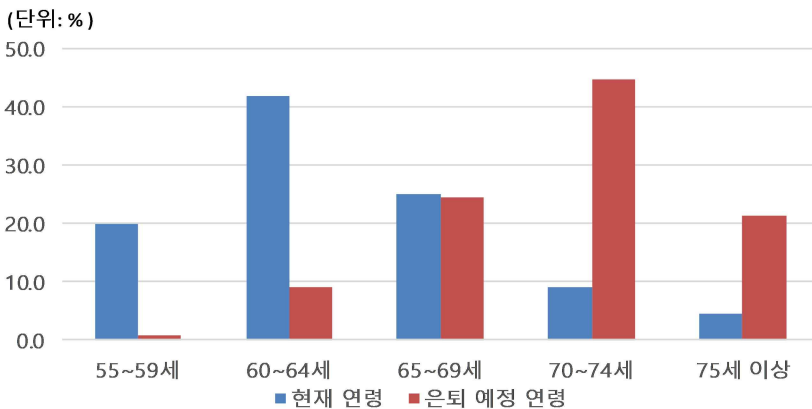
(2) 양식경영체 승계 의향

가. 은퇴 예상 시기

만 55세 이상 김 양식 경영주의 연령 분포를 살펴보면, '60세 이상~64세 이하'가 전체 중 41.7%로 가장 높은 비중을 차지하고 있었으며, 그 외 '65세 이상~69세 이하(25.0%)', '55세 이상~59세 이하(19.7%)', '70세 이상~74세 이하(9.1%)', '75세 이상(4.5%)'로 구성되어 있었다.

각 경영주에게 은퇴 예정 연령을 조사한 결과, '70세 이상~74세 이하'가 전체 중 44.7%로 가장 높은 응답률을 보였으며, 그 다음으로는 '65세 이상~69세 이하(24.2%)', '75세 이상(21.2%)' 순이었다. 그 외 '60세 이상~64세 이하(9.1%)', '59세 이하' 연령에 은퇴하겠다는 양식 경영주는 1% 미만에 불과하였다. 응답을 통해 김 양식의 경우 일반적인 정년퇴직의 연령인 65세보다는 5년에서 15년 정도 더 많은 기간 일할 수 있는 것으로 판단된다.

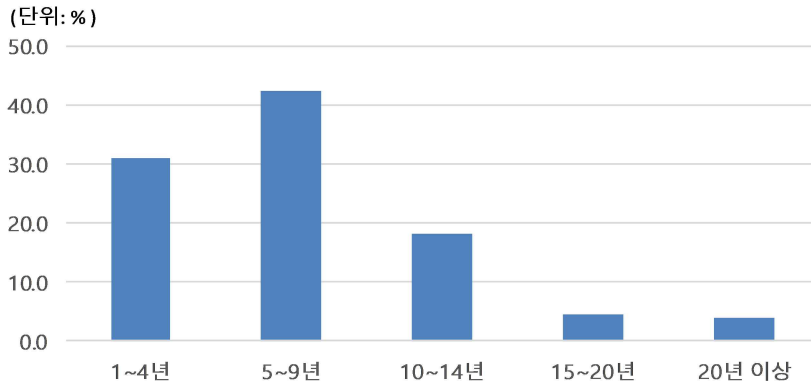
〈그림 3-3〉 김 경영주 연령 및 은퇴 예상 연령



자료 : 저자 작성

은퇴 예상 연령에서 현 경영주 연령을 뺀 ‘은퇴 예상 시기’를 계산해 본 결과, ‘5년~9년 이내(42.4%)’가 가장 높았으며 ‘1년~4년 이내(31.1%)’, ‘10년~14년 이내(18.2%)’, ‘15년~19년 이내(4.5%)’, ‘20년 이상(3.8%)’ 순이었다. 특히, 향후 10년 이내 은퇴 예정인 김 양식 경영주의 비중은 전체의 73.5%에 이르며, 가업 승계 등을 통해 새 어업인의 유입이 빠르게 이루어져야 할 것으로 보인다.

〈그림 3-4〉 김 경영주 은퇴 시점



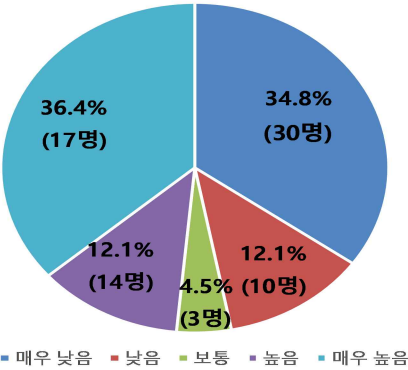
자료 : 저자 작성

나. 양식경영체 승계 의향

김 양식경영체의 가업승계 의향을 조사한 결과, 전체 중 ‘매우 높음(36.4%)’, ‘매우 낮음(34.8%)’이 가장 높았고, 그 외, ‘높음(12.1%)’, ‘낮음(12.1%)’, ‘반반이다(4.5%)’의 순으로 나타났다. 따라서 높음(‘매우 높음’+ ‘높음’)의 비중은 48.5%로 낮음(‘매우 낮음’+ ‘낮음’)의 비중 47.0%에 비해 다소 높은 것으로 나타났다.

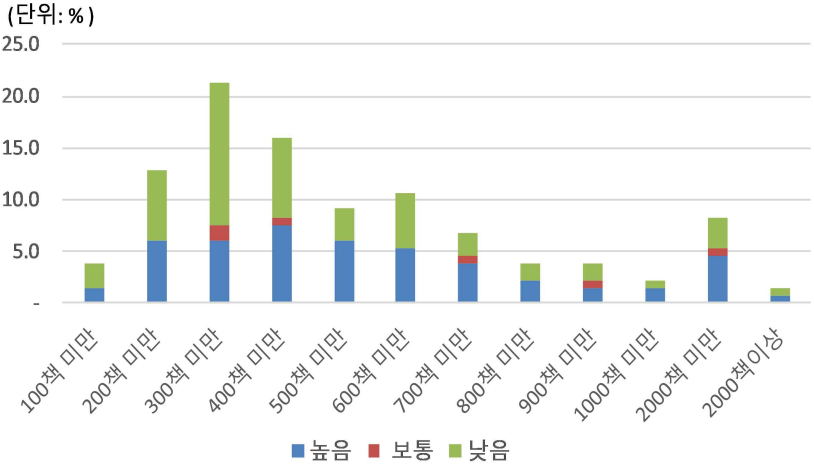
지역별로 살펴보면 특히 전남은 높음과 낮음의 비율이 각각 51.6%, 45.1%로 조사되었으나, 전북은 낮음의 비중이 56.3%로 전남에 비해 다소 높았다. 전겸업여부에서는 ‘전업’ 양식경영주의 경우 승계의향이 56.3%로 높았으나, ‘1종 겸업’ 양식경영주의 양식장 승계의향은 낮게 나타났다.

〈그림 3-5〉 양식경영체 가업승계 의향



자료 : 저자 작성

〈그림 3-6〉 김 시설규모별 양식경영체 가업승계 의향



자료 : 저자 작성

양식시설량과 같은 생산 규모의 경우, 300척 미만의 시설량을 가진 김 양식어가는 승계 의향이 낮았던 반면, 500척 이상의 시설량을 가진 김 양식어가는 승계 의향이 상대적으로 높았던 것으로 나타났다(〈그림 3-7〉 참조).

다. 승계 결심 이유 및 승계 방법

승계 의향이 높은 경영주들을 중심으로 승계를 결정하게 된 이유를 설문한 결과, ‘가업이라 자연스럽게’ 라는 응답이 전체의 30.0%에 달했으며, 이어 ‘김 양식 수익성이 높아서(28.3%)’, ‘자식 등 후손이 승계를 원해서(23.3%)’, 좋은 자리, 시설 투자 등 ‘양식사업 기반이 마련되어 있어서(6.7%)’ 순이었으며, 이 외에도 ‘자식이 마땅한 직업이 없어서(3.3%)’, ‘(경영주가) 나이먹고 하기 힘들어서(3.3%)’, 남에게 넘기기 아까워서 등의 ‘기타(5.0%)’ 등의 응답이 있었다.

〈표 3-3〉 승계 결심 이유

(단위 : 명, %)

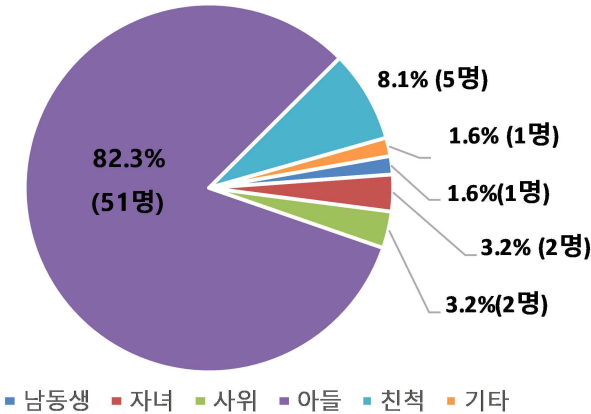
구분	응답인원	응답 비율
자식 등의 후손이 승계를 원해서	14	23.3
자식 등이 마땅한 직업이 없어 물려주고 싶어서	2	3.3
김 양식의 수익성이 높아서	17	28.3
양식 사업기반이 마련되어 있기 때문에	4	6.7
가업이라 자연스럽게	18	30.0
나이가 들면서 하기 힘들어져서	2	3.3
기타	5	5.0

자료 : 저자 작성

양식경영체를 누구에게 물려줄 것인지를 묻는 질문에서는 ‘아들’에게 물려주겠다는 응답이 전체의 82.3%로 높았다. 그 외 처남, 조카 등 ‘친척(8.3%)’, ‘사위(3.3%)’, 성별 구분 없이 ‘자녀’(3.2%), ‘남동생’(1.6%), 기타

(1.6%) 순으로 나타났다.

〈그림 3-7〉 양식경영체 후계 예정자



자료 : 저자 작성

양식경영체 승계하는 방법을 조사하였는데, ‘생전 증여’가 82.3%로 압도적인 비율을 차지하였고, 그 외 ‘미정(8.1%)’, ‘생전 후계자에게 일부 증여, 사후에 나머지 증여(4.8%)’, ‘사후 증여(3.2%)’, ‘기타(3.2%)’ 순이었다.

〈표 3-4〉 양식경영체 승계 방법

(단위 : 명, %)		
구분	응답인원	응답 비율
생전, 후계자에게 증여	51	82.3
사후, 후계자에게 증여	2	3.2
생전 후계자에게 일부 증여하고, 사후에 나머지 부분 증여	3	4.8
미정(아직 모르겠다)	5	8.1
기타	1	1.6

자료 : 저자 작성

라. 비승계 결심 이유 및 향후 경영체 처분 방향

승계의향이 낮은 경영체를 대상으로 물려주지 않으려는 이유를 조사한 결과, ‘김 양식이 너무 힘들고 위험해서’, ‘자녀 등이 다른 업종에 종사 중’, 라는 응답이 각각 28.1%로 가장 높았다. 다음으로 ‘자식, 친인척 등의 후계자가 승계 의향이 없어서(15.6%)’가 뒤를 이었으며, ‘김 양식의 수익성이 낮아서’, ‘물려받을 자식이 없어서’가 각각 10.9%를 차지했다. 그 외 ‘어촌계 면허라 반납해야해서(3.1%)’, ‘기타(3.1%)’의 순으로 나타났다.

〈표 3-5〉 비승계 결심 이유

(단위 : 명, %)

구분	응답인원	응답 비율
자식, 친인척 등의 후계자가 승계 의향이 없어서	10	15.6
김 양식이 너무 힘들고 위험해서	18	28.1
김 양식의 수익성이 낮아서	7	10.9
자녀 등이 다른 업종에 종사 중이어서	18	28.1
어촌계 면허라 반납해야해서	2	3.1
물려받을 자식이 없어서	7	10.9
기타	2	3.1

자료 : 저자 작성

승계하지 않을 것을 결심한 양식 경영주들을 중심으로 향후 계획을 조사한 결과, 어촌계 면허 비중이 높은 김 양식업의 특성상 ‘어촌계 소유라 경영 이양 직불금을 받겠다’라는 응답이 전체 중 73.4%로 가장 높았다. 이외 ‘양식장을 매각(14.1%)’, ‘양식장 임대(9.4%)’ 순이었으며, 이양 직불금을 받지 않고 어촌계에 넘기겠다는 등의 ‘기타(3.1%)’ 응답이 있었다. 한편, 응답지에 있었던 ‘전문경영인을 초빙하여 맡길 것’이라는 응답은 전혀 없었던 것으로 나타났다.

〈표 3-6〉 비승계시 양식경영체 처분 계획

(단위 : 명, %)

구분	응답 인원	응답 비율
양식장 매각	9	14.1
양식장 임대	6	9.4
어촌계 소유라 경영이양을 활용할 계획이다	47	73.4
기타	2	3.1

자료 : 저자 작성

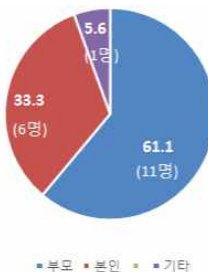
2) 미역

(1) 양식경영체 승계 실태

만 55세 미만 미역 양식경영주에게 양식경영체 최초 경영자를 물어본 결과, ‘부모님’이라고 응답한 비중은 전체의 61.1%에 달하였으며, 가족 중 ‘본인’이 처음으로 미역 양식을 시작하였다는 비중은 33.3%였다. 기타의 비중은 5.6%에 불과했으며, 이들은 삼촌 등의 친인척에게 양식장을 물려받은 것으로 조사되었다. 그러나 조부모로부터 미역 양식경영체를 물려받은 경우는 없었다.

면허 종류별로는 어촌계면허에서 ‘부모’로부터 물려받은 비중이 66.7%로 다른 면허에 비해 높았고, 개인면허는 ‘본인’이 최초로 시작했다는 비중이 66.7%로 높은 것으로 조사되었다.

〈그림 3-8〉 양식경영체 최초 경영자

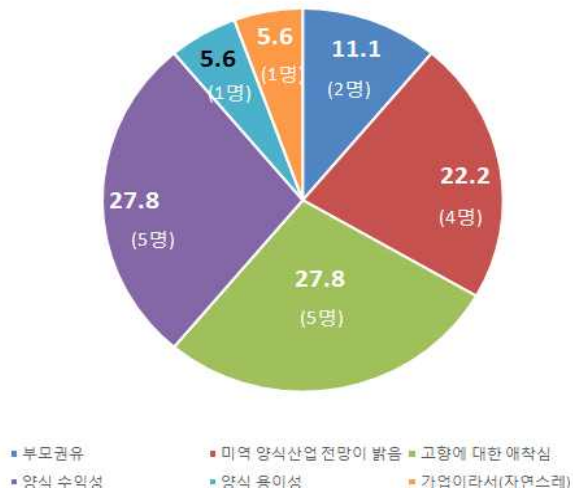


자료 : 저자 작성

이 중 부모 등에게 양식장을 물려받은 이유를 조사한 결과, ‘고향에 대한 애착심’과 ‘미역 양식의 수익성이 높아서’가 각각 27.8%로 동일하게 나타났다. 그 외로는 ‘미역 양식산업의 전망이 밝아서(22.2%)’, ‘부모님이 권유해서(11.1%)’, ‘양식하기 용이해서(5.6%)’, ‘가업이라서(5.6%)’ 순이었다.

연령별로는 ‘45세 이하’의 경우 ‘부모의 권유’, ‘미역 양식산업의 수익성’, ‘미역 양식산업의 전망이 밝아서’라는 이유가 각 25.0%로 다른 요인에 비해 높게 나타났으나, ‘45세 이상’에서는 ‘고향에 대한 애착심’이 전체 중 50.0%로 조사되었다. 따라서 다른 양식업과 마찬가지로 미역 양식업 역시 수익성 및 전망이 양식장을 물려받게 되는 주요 요인이었으나, 고향에 대한 애착심과 같은 심리적인 요소 또한 가업승계의 동인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

〈그림 3-9〉 양식 시작 이유



자료 : 저자 작성

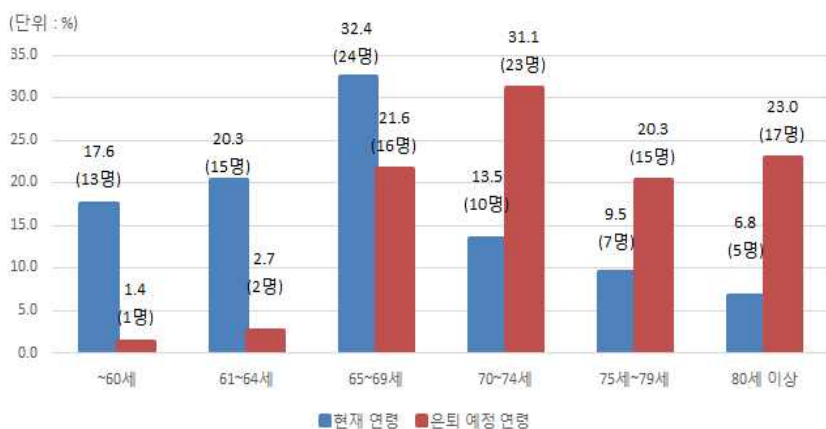
(2) 양식경영체 승계 의향

가. 은퇴 예상 시기

만 55세 이상 미역 양식 경영주의 연령 분포를 살펴보면, '65세 이상~69세 이하'가 전체 중 32.4%로 가장 높은 비중을 차지하고 있었으며, 그 외 '61세 이상~64세 이하(20.3%)', '60세 이하(17.6%)', '70세 이상~74세 이하(13.5%)', '75세 이상~79세 이하(9.5%)', '80세 이상(6.8%)'이었다.

각 경영주에게 은퇴 예정 연령을 조사한 결과, 가장 많은 이들이 '70세 이상~74세 이하(31.1%)'에 은퇴할 예정이라고 응답하였고, 그 다음으로는 '65세 이상~69세 이하(21.63%)', '75세 이상~79세 이하(20.3%)' 순이었다. 그 외 '64세 이하' 연령에 은퇴하겠다는 양식 경영주는 4.1%에 불과하였다. 일반적인 직종의 정년퇴직 연령이 65세임을 고려하면 미역 양식 경영주는 비교적 오랜 기간 동안 양식업에 종사할 것으로 보인다.

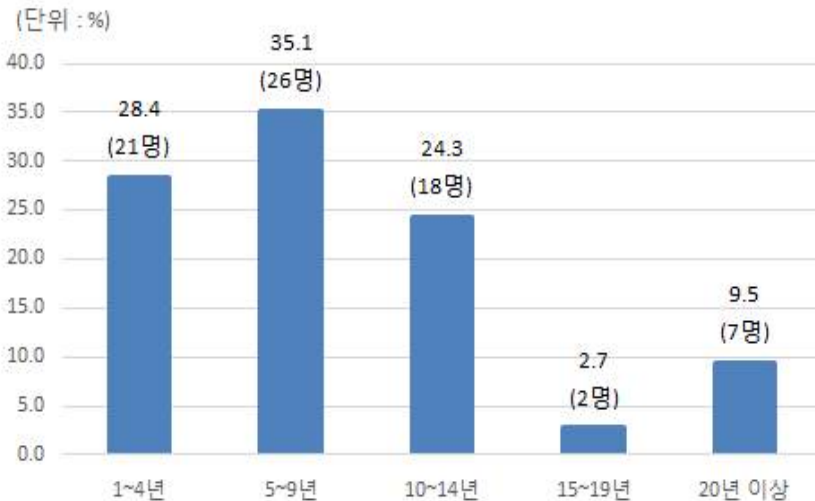
〈그림 3-10〉 미역 경영주 연령 및 은퇴 예상 연령



자료 : 저자 작성

그러나 은퇴 예상 연령에서 현 경영주 연령을 뺀 ‘은퇴 예상 시기’를 계산해 본 결과, ‘5년~9년 이내(35.1%)’, ‘1년~4년 이내(28.4%)’, ‘10년~14년 이내(24.3%)’, ‘15년~19년 이내(2.7%)’, ‘20년 이상(9.5%)’ 순으로 나타났다. 따라서 향후 10년 이내 은퇴 예정인 미역 양식 경영주의 비중은 전체의 63.5%에 달하는 것으로 분석되어 2세 어업인 유입이 절실한 시점으로 판단된다.

〈그림 3-11〉 미역 경영주 은퇴 시점



자료 : 저자 작성

나. 양식경영체 승계 의향

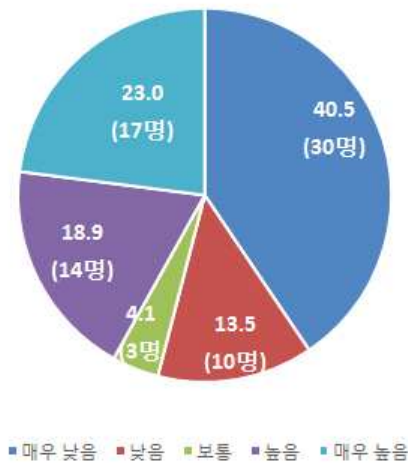
미역 양식경영체의 가업승계 의향을 조사한 결과, 전체 중 ‘매우 낮음(40.5%)’이 가장 높았고, 그 외 ‘매우 높음(23.0%)’, ‘높음(18.9%)’, ‘낮음(13.5%)’, ‘반반이다(4.1%)’의 순으로 나타났다. 따라서 낮음(‘매우 낮음’+ ‘낮음’)의 비중이 54.1%로 높음(‘매우 높음’+ ‘높음’)의 41.9%에 비해 다소

높았다.

지역별로 살펴보면 전남은 ‘낮음’과 ‘높음’의 거의 50:50으로 조사되었으나, 경남은 ‘낮음’의 비중이 71.4%로 전남에 비해 다소 높았다. 전겸업여부에서는 ‘전업’ 및 ‘2종 겸업’ 양식경영주의 경우 승계의향이 적었으나, ‘1종 겸업’ 양식경영주의 양식장 승계의향이 다소 높았다.

양식면적, 시설량, 생산량, 상시 고용인력과 같은 생산 규모 측면에서는 생산 규모가 적을수록 승계 의향이 낮은 반면, 생산 규모가 클수록 비교적 승계 의향이 높은 것으로 나타났다.

〈그림 3-12〉 규모별 가업승계 의향



자료 : 저자 작성

다. 승계 결심 이유 및 승계 방법

승계 의향이 높은 경영주들을 중심으로 승계 결심 이유를 조사한 결과, ‘미역 양식의 수익성이 높아서’란 응답이 전체의 41.9%로 가장 높았고, 그 뒤를 이어 ‘자식들 노후 대비용(19.4%)’, ‘자식 등 후손이 승계를 원해서(9.7%)’, ‘자식이 마땅한 직업이 없어서(9.7%)’, ‘특히, 노하우 등 자신만의 양식 방법이 있어서(9.7%)’, ‘미역 양식에 대한 애착심(6.5%)’, ‘기타(3.2%)’ 순이었다.

〈표 3-7〉 승계 결심 이유

(단위 : 명, %)

구분	응답 인원	응답 비율
자식 등의 후손이 승계를 원해서	3	9.7
자식 등이 마땅한 직업이 없어 물려주고 싶어서	3	9.7
미역 양식의 수익성이 높아서	13	41.9
특히, 노하우 등 자신만의 방법이 있어서	3	9.7
미역 양식에 대한 애착심 때문에	2	6.5
자식들 노후 대비용으로 물려주고 싶어서	6	19.4
기타	1	3.2

자료 : 저자 작성

양식경영체를 누구에게 물려줄 것인지를 묻는 질문에서는 ‘아들’에게 물려주겠다는 응답이 전체의 83.9%에 달하였다. 그 외 ‘사위’ 및 ‘사촌(조카)’가 각각 6.5%, ‘남동생’은 3.2% 순으로 나타났다. 그러나 일반적으로 작업 환경이 위험하다고 인식되는 양식업의 특성 상 친인척 중 ‘여성’에게 물려주겠다는 응답은 전무하였다.

〈그림 3-13〉 양식경영체 후계 예정자



자료 : 저자 작성

양식경영체 승계하는 방법을 조사하였는데, ‘생전 증여’가 83.9%로 압도적인 비율을 차지하였고, 그 외 ‘미정(9.7%)’, ‘사후 증여(3.2%)’, ‘기타(3.2)’ 순이었다.

〈표 3-8〉 양식경영체 승계 방법

(단위 : %)

구분	응답 인원	응답 비율
생전, 후계자에게 증여	26	83.9
사후, 후계자에게 증여	1	3.2
생전 후계자에게 일부 증여하고, 사후에 나머지 부분 증여	-	0.0
미정(아직 모르겠다)	3	9.7
기타	1	3.2

자료 : 저자 작성

라. 비승계 결심 이유 및 향후 경영체 처분 방향

승계의향이 낮은 경영체를 중심으로 물려주지 않으려는 이유를 조사한 결과, ‘미역 양식이 너무 힘들고 위험해서’라는 응답이 전체 중 40.0%로 가장 높았다. 따라서 미역 양식 경영주의 비승계 결심 이유의 경우 미역 양식품목의 작업 환경 및 노동 강도에 대한 현 경영주의 인식이 크게 작용하는 것으로 판단된다.

그 외 ‘자녀 등이 다른 업종에 종사 중(22.5%)’, ‘어촌계 면허라 반납해야해서(10.0%)’, ‘수익성이 낮아서(2.5%)’의 순으로 나타났다. ‘기타(10.0%)’의 비중도 높았는데, 기타의 세부적인 이유로는 ‘개발 등으로 어업권 소멸 예정’, ‘딸만 있고 아들이 없어서’ 등이었다.

〈표 3-9〉 비승계 결심 이유

(단위 : %)

구분	응답 인원	응답 비율
자식, 친인척 등의 후계자가 승계 의향이 없어서	6	15.0
미역 양식이 너무 힘들고 위험해서	16	40.0
미역 양식의 수익성이 낮아서	1	2.5
자녀 등이 다른 업종에 종사 중이어서	9	22.5
어촌계 면허라 반납해야해서	4	10.0
기타	4	10.0

자료 : 저자 작성

승계하지 않을 것을 결심한 양식 경영주들을 중심으로 향후 계획을 조사한 결과, 어촌계 면허 비중이 높은 미역 양식산업의 특성 상 양식경영체를 승계하지 않을 경우 ‘어촌계에 반납하겠다’라는 응답이 전체 중 50%를 차지하는 것으로 나타났다. 그 외로는 ‘양식장 등을 매각(37.5%)’, ‘양식장 등을 임대(7.5%)’, ‘아직 결정하지 못했다’가 포함된 ‘기타(5.0%)’ 순이었다.

〈표 3-10〉 비승계시 양식경영체 처분 계획

(단위 : %)

구분	응답 인원	응답 비율
양식장 등을 매각	15	37.5
양식장 등을 임대	3	7.5
어촌계 소유라 경영이양을 활용할 계획이다	20	50.0
기타	2	5.0

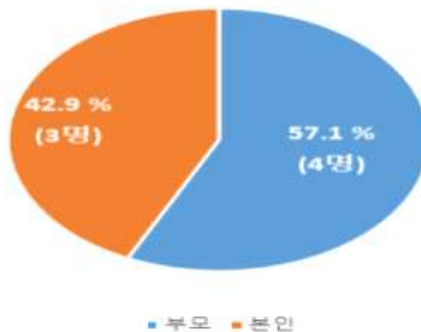
자료 : 저자 작성

3) 굴

(1) 양식경영체 승계 실태

만 54세 이하(7명)의 굴 양식장 경영자를 대상으로 양식경영체를 최초로 운영한 경영자에 대해 질문한 결과, ‘부모님’이라고 응답한 비율은 전체 57.1%를 차지했으며, ‘본인’이 시작하였다는 비중은 42.9%였다. 한편, 조부모 및 친인척에게 양식장을 승계 받은 이는 없는 것으로 나타났다.

〈그림 3-14〉 양식장 최초 경영자

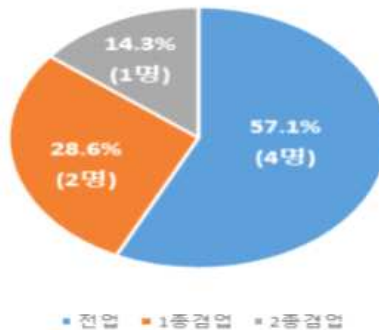


자료 : 저자 작성

부모님에게 양식장을 상속받은 이유를 조사한 결과, ‘부모님의 권유’로 양식장을 받았다는 응답이 50.0%로 나타났으며, ‘산업 전망이 밝아서’와 ‘고향에 대한 애착심’이 각각 25.0%였다.

이들 가운데 굴 양식장을 전업으로 영위하는 비율을 전체 57.1%였으며, 양식장 소득이 양식 외 소득을 초과하는 1종 겸업자는 28.6%, 양식 외 소득이 양식 소득보다 많은 2종 겸업자는 14.3%였다. 특이사항으로는 전업으로 굴 양식장을 운영하는 경영자의 대부분이 부모님에게 양식장을 상속 받았다고 응답한 자료 조사되었다.

〈그림 3-15〉 양식장 운영 전업 및 겸업 비중



자료 : 저자 작성

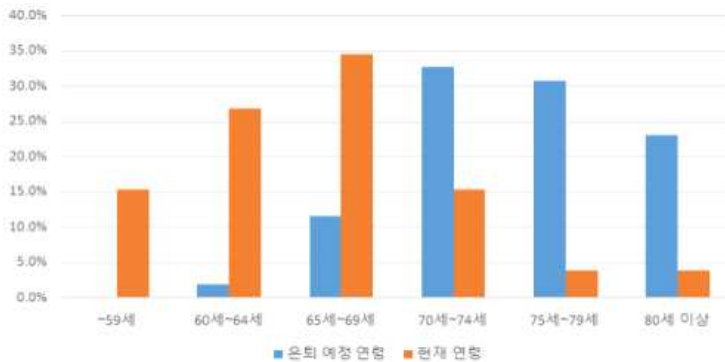
(2) 양식경영체 승계 의향

가. 은퇴 예상 시기

만 55세 이상 굴 양식어가의 연령 분포를 알아보면, ‘65세 이상~70세 미만’이 전체에서 34.6%를 차지하여 가장 높은 비중이었으며, 이 후 순서대로 ‘61세 이상~65세 미만(26.9%)’, ‘60세 이하’ 및 ‘70세 이상~75세 미만(15.4%)’, ‘75세 이상~80세 미만(3.3%)’, ‘80세 이상(3.3%)’이었다.

각 경영자에게 은퇴 예정 연령을 물어본 결과, '70세 이상~75세 미만 (32.7%)'에 은퇴하겠다는 응답이 가장 많았다. '75세 이상~80세 미만'으로 응답한 분들도 30.8%로 적지 않은 수치를 보였으며, '80세 이상'에 은퇴하겠다는 경영자도 23.1%에 달했다. 반면 '65세 이상~70세 미만' 응답은 11.5%, '65세 미만' 은퇴 예정은 1.9%에 불과했다.

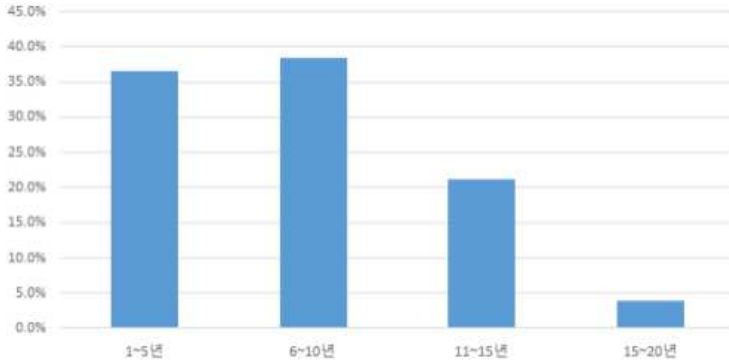
〈그림 3-16〉 굴 양식 경영주 연령 및 은퇴 예상 연령



자료 : 저자 작성

한편, 은퇴 예상 연령에서 경영자의 연령을 뺀 '은퇴 예상 시기'를 살펴 보면, '6년~10년 이내(38.5%)', '1년~5년 이내(36.5%)', '11년~15년 이내(21.2%)', '15년~20년 이내(3.8%)' 순으로 나타났다. 따라서 향후 10년 이내로 굴 양식업에서 은퇴하려는 경영자의 비율은 75.0%에 달하기 때문에 다음세대의 어업인 유입이 원활하게 진행되지 않을 경우에는 굴 양식 산업은 존폐 기로에 설 것으로 보인다.

〈그림 3-17〉 굴 양식 경영주 은퇴 시점



자료 : 저자 작성

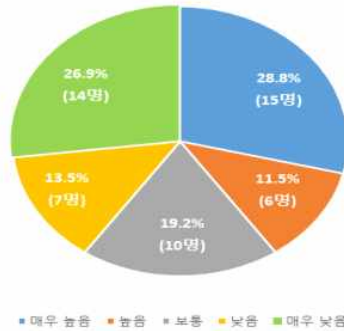
나. 양식경영체 승계 의향

굴 양식여가의 가업승계에 대한 의향을 조사한 결과, ‘매우 높음’으로 응답한 여가가 전체의 28.8%로 가장 높았고, ‘매우 낮음(26.9%)’, ‘보통(19.2%)’, ‘낮음(13.5%)’, ‘높음(11.5%)’ 순으로 나타났다. 해당 결과는 높음(‘매우 높음’+‘높음’)과 낮음(‘매우 낮음’+‘낮음’)의 의견이 40.4%로 일치하는 것이었다.

지역별로 살펴보면 경남지역에서 가업승계 의향이 높다고 응답한 여가는 57.1%로 나머지 지역보다 승계의향이 높았으며, 전남지역은 35.5%, 충남지역은 28.6%에 불과했다. 특히 충남지역에서는 가업승계 의향을 낮음(‘매우 낮음’+‘낮음’)으로 응답한 비율이 과반 이상인 57.1%로 나타났다.

한편, 굴 양식을 전업으로 운영하고 있는 양식장에서는 55.8%가 승계 의향을 높음(‘매우 높음’+‘높음’)으로 응답했으며, 1종 겸업자 및 2종 겸업자의 ‘높음’ 응답 비중은 각각 35.3%, 16.7%였다.

〈그림 3-18〉 양식경영체 가업승계 의향



자료 : 저자 작성

다. 승계 결심 이유 및 승계 방법

승계 의향이 높다고 응답한 경영자들을 대상으로 승계를 결심한 이유를 조사한 결과, ‘자식 및 친인척 등이 승계를 원해서’와 ‘굴 양식의 수익성이 높아서’란 응답이 각각 31.8%로 나타났으며, ‘자식 및 친인척 등이 마땅한 직업이 없어서’, ‘가업이라서(대를 이어서 해야 하기 때문)’란 응답이 13.6%였다.

〈표 3-11〉 승계 결심 이유

(단위 : 명, %)

구분	응답 인원	응답 비율
자식 및 친인척 등이 승계를 원해서	7	31.8
자식 및 친인척 등이 마땅한 직업이 없어서	3	13.6
굴 양식의 수익성이 높아서	7	31.8
가업이라서(대를 이어서 해야 하기 때문)	3	13.6
기타	2	9.1

자료 : 저자 작성

양식장을 물려줄 후계자가 누구인지를 묻는 질문에서는 ‘아들’에게 물려 주겠다는 응답이 전체의 86.4%에 달하였다. 나머지 응답에서는 ‘딸 및 사위’가 9.1%, ‘기타’가 4.5%에 불과했다.

〈그림 3-19〉 양식경영체 후계 예정자



자료 : 저자 작성

양식장의 승계 방법으로는, ‘생전 증여’가 72.7%로의 비율로 나타났으며, 다음으로는 ‘생전 일부 증여, 사후 나머지 부분 증여(13.6%)’였으며, ‘사후 증여’, ‘미정’, ‘기타’는 각각 4.5%였다.

〈표 3-12〉 양식경영체 승계 방법

구분	(단위 : 명, %)	
	응답 인원	응답 비율
생전, 후계자에게 증여	16	72.7
사후, 후계자에게 증여	1	4.5
생전 후계자에게 일부 증여하고, 사후에 나머지 부분 증여	3	13.6
미정(아직 모르겠다)	1	4.5
기타	1	4.5

자료 : 저자 작성

라. 비승계 결심 이유 및 향후 경영체 처분 방향

승계의향이 낮은 어가를 대상 양식장을 물려주지 않으려는 이유를 조사한 결과, ‘후계자가 승계할 의향이 없다’라는 응답이 40.0%로 가장 높은 것으로 나타났다. 다음으로는 ‘굴 양식이 힘들고 위험해서(24.0%)’, ‘아들 없이 딸만 있어서(12.0%)’, ‘수익성이 낮아서(8.0%)’, ‘생전 처분 후 노후자금으로 활용하려고(4.0%)’, ‘후계자가 다른 업에 종사 중(4.0%)’의 순으로 나타났다.

〈표 3-13〉 비승계 결심 이유

(단위 : 명, %)

구분	응답 인원	응답 비율
자식, 친인척 등의 후계자가 승계 의향이 없어서	12	40.0
굴 양식이 너무 힘들고 위험해서	6	24.0
굴 양식의 수익성이 낮아서	2	8.0
자녀 등이 다른 업종에 종사 중이어서	1	4.0
아들 없이 딸만 있어	3	12.0
생전 처분 후 노후자금으로 활용	1	4.0

자료 : 저자 작성

승계하지 않을 것이라고 응답한 양식어가의 향후 양식장 처분 계획을 조사한 결과, ‘양식장 매각’으로 응답한 비율이 64.0%를 차지하였으며 ‘양식장 임대’의 비율도 20.0%로 나타났다. 그리고 ‘어촌계에 반납하겠다’는 응답도 16.0%였다.

〈표 3-14〉 비승계시 양식경영체 처분 계획

(단위 : 명, %)

구분	응답 인원	응답 비율
양식장 등을 매각	16	64.0
양식장 등을 임대	5	20.0
어촌계 소유라 경영이양을 활용할 계획이다	4	16.0

자료 : 저자 작성

제2절 품목별 가업승계 의향 심층사례 분석

1. 분석 목적 및 방법

1) 분석 목적

현 양식 경영주들이 어떠한 이유로 양식경영체를 승계·비승계할 결심을 하였는지, 동일한 조건을 가진 다른 양식경영주 및 경영체에서도 적용될 수 있는지 밝히기 위해 사례분석 방식을 채택하여 연구를 수행하였다.

2) 분석 방법

(1) 대상자 선정

본 조사의 목적이 양식 경영체의 가업승계 개선 방향을 알아보기 위함이기 때문에 크게 두 가지를 중점적으로 고려하여 연구 대상을 선정하였다. 연구 대상은 제3장 가업승계 의향조사에서 설문에 응해준 양식경영체를 대상으로 하였으며, 각 품목당 3개의 양식경영체를 선정하였다.

먼저 승계 과정 상 어려움과 승계 결심조차 하지 않은 이유를 파악하기 위해 각 품목(김, 미역, 굴)당 승계 절차를 밟고 있거나 승계 의향이 있는 양식경영주 2인, 승계 의향이 없는 양식경영주 1인을 선정하여 조사하였다.

연구 대상자 선정 시 두 번째로 고려한 것은 제3장 가업승계 의향조사 결과 경영체 규모가 클수록 승계 의향이 높고 소규모일수록 승계 의향이 낮았으므로 이에 대한 세부적인 이유를 파악하기 소·중·대규모 양식경영체를 선정하여 조사하였다.

(2) 질문 구성 및 인터뷰 진행 방식

사례 분석의 질문은 선행연구와 본 보고서 제 3장에서 수행한 가업승계 의향조사 자료를 참고하여 구성하였다. 설문은 가업승계 의향, 매출액과 같은 기업 내부 요인과 관련된 사업특성, 교통 및 인프라 등 기업 외부 요인과 관련된 사회·환경적 특성, 마지막으로 후계자 특성으로 구분하였다. 설문의 내용은 인터뷰자가 비교적 이해하기 쉽게 구성하였으며, 대답이 용이한 질문을 우선 배치하고, 심도 깊은 생각이 필요한 질문들을 다소 후순위에 두었다(〈표 4-1〉 참조).

인터뷰는 〈표 4-1〉를 토대로 작성된 설문지를 면담자에게 제시한 후 진행하였다. 이를 통해 면담자가 본 사례조사의 목적과 인터뷰 내용을 미리 파악할 수 있도록 하고, 의문사항이나 궁금한 사항에 대해 연구자에게 미리 물어볼 수 있는 시간을 할애하였다.

면담은 연구자 1인이 인터뷰를 진행할 경우 발생할 수 있는 유도 질문, 면담자의 인터뷰 내용 왜곡 해석 등을 방지하기 위해 최소 연구자 2인 이상이 동행하여 실시하였다.

〈표 3-15〉 사례 분석 질문의 구성

구분	질의 내용	참고문헌
가업승계 의향	〈가업승계 의향〉 Q0. 현 경영주님께서 양식업에 종사하시게 된 계기는 무엇입니까? Q1. 자제분 등에게 양식장을 물려줄 계획이 있으십니까? 이를 결심하게 된 계기는 무엇입니까?	

구분	질의 내용	참고문헌
경영주·경영체 특성 (기업 내부 요인)	〈양식경영체의 생산성·수익성〉 Q2. 다른 직업 및 양식업에 비해 ()양식업의 수익성은 높거나 안정적이라고 보십니까? Q3. 경영주님의 ()양식장은 수익성이 높거나 안정적이라고 보십니까? 〈양식경영체의 일과·노동강도·근무환경〉 Q4. 다른 ()양식 어가와는 다른 직업·양식 품목에 비해 힘들고 어렵다고 생각하십니까? Q5. ()양식 어기 때 경영주님의 하루일과는 어떻습니까?(입식·시설·양성·채취) 〈R&D투자성향·기술·노하우에 대한 자긍심〉 Q6. 다른 ()양식 어가들과는 달리 특별한 기계, 특허, 인증, 자신만의 노하우를 보유하고 계신다고 생각하십니까? Q7. ()양식의 생산성 향상·수익성 향상을 위해 기계·건물·장비 등에 자본을 투자한 경험이 있으십니까? 〈해당 업종 전망〉 Q8. 해당 ()양식업의 전망은 어떻습니까?	강혜정(2008), 김기형 외 3인(2017), 김성수 외(2019),
사회·환경적 특성 (기업 외부 요인)	〈교통·인프라·문화·사람과의 교류〉 Q9. 대표님의 양식장이 위치한 곳은 교통이 편리하거나 병원, 사회복지 시설 등이 잘 되어 있습니까? Q10. 대표님의 양식장이 위치한 곳은 교육, 결혼 등 사람 간 교류를 활발히 나눌 수 있는 곳입니까? 〈정책 및 지원제도〉 Q11. 양식장을 물려줄 경우 이용할 수 있는 지원제도 또는 정책을 들어보신 적 있으십니까?	강혜정(2008), 최현호 외 4인(2017), 김기형 외 3인(2017), 이춘수 외 2인(2019),
후계자 특성	〈후계자 승계 의지 및 특성〉 Q12. 마음에 둔 후계자가 있으십니까? 해당 후계자는 기업승계를 받을 의향이 있으십니까? Q13. 후계자분께서 ()양식에 참여하고 계십니까? 그렇다면 어떤 업무를 수행하고 계십니까? Q14. 후계자와 의사소통은 원활하십니까?	최현호 외 4인(2017)

(3) 조사결과 분석 방법

사례조사와 같은 질적 분석 방법의 경우 연구자 개인의 자의적인 판단 및 생각에 의해 사례자의 면담 내용이 왜곡, 편향될 가능성이 있다. 따라서 연구의 신뢰도와 타당도를 높이기 위해 질적 연구에서 주로 쓰이는 전문가 및 동료검토 방법을 활용하여 객관성을 확보하고자 하였다¹³⁾.

〈표 3-16〉 타당성 분석 참여자 정보

구분	참여자 정보
연구자 1	수산 분야 연구 경력 9년
연구자 2	수산 분야 연구 경력 9년
연구자 3	수산 분야 연구 경력 7년
연구자 4	수산 분야 연구 경력 19년

인터뷰 사례자의 조사결과 분석은 참여 연구진 4명 중 각 사례자를 인터뷰한 주 연구자(면담자)가 실시하였다. 연구 내용 정리는 1차적으로 면담 주제별로 구분하여 필기 또는 녹취자료를 토대로 면담 내용을 복기하였다. 2차적으로는 해당 주제별 내용이 적절하게 기록되었는지 확인하고 사례자가 말한 내용의 의미를 주 연구자가 간략히 해석하였다. 3차적으로는 주 면담자가 자신 이외의 연구진 3인에게 개별 사례 분석 결과물을 배포하여 의미가 적절하게 해석되었는지 검증을 실시하였다. 주 면담자 외 연구진은 주제별로 작성된 범주 및 의미 해석을 분석하여 주 면담자의 의견에 동의할 경우와 동의하지 않을 경우를 표시하게 하였다(〈표 4-3〉 참조).

13) 전문가 및 동료검토 방법 외 타당도 확보 기법으로는 참여자(사례자) 확인, 외부 전문가 평가, 장기간 현장 조사, 삼각검증 등이 있다(나장함, 2017)

〈표 3-17〉 조사 분석 결과 예시

에피소드(인터뷰 내용) 1		범주 및 의미 해석
(사례자 A) 대학 졸업하면 취직도 잘되던 때인데 부모님이 연로하시고 동생들은 나이가 어려서 양식을 시작했습니다. 어렸을 때부터 많이 도와드리고 쪽 봐온 일이기 때문에 양식은 몸에 다 익은 일이었지요		■ 현 경영주의 양식 계기 : 1) 가족 상황적 계기 2) 어렸을 때 양식경험 체득
구분	타당도(신뢰도)	연구진 의견
연구진 1		
연구진 2		
연구진 3		

에피소드(인터뷰 내용) 2		범주 및 의미 해석
(사례자 A) 내가 손을 놓으면 완전히 물려줘야지요. 한 70살까지 생각하고 있으니 앞으로 한 15년쯤 걸릴 것 같습니다. 그 15년간은 아들과 일을 같이 할 수 있을 것 같습니다.		■ 승계 종료 시기 : 15년 후, 70살이 되면 경영에서 물러날 것. 생전 모두 승계할 것으로 예상
구분	타당도(신뢰도)	연구진 의견
연구진 1		
연구진 2		
연구진 3		

주 : 타당도(신뢰도) 부분은 적절한 의미 해석 시 'O', 적절하지 않게 해석 시 'X', 중립 '△' 표시

이 중 연구진 전원이 모두 주 면담자의 해석에 동의하였을 경우에는 본 장 제 2절에 사례분석 결과로 제시하였다. 그러나 연구자 3명 중 1명이라도 주 면담자의 분석 내용을 적절한 해석으로 보지 않은 경우에는 주 연구자가 그 외 연구진에게 해당 면담의 내용과 해석을 다시 설명하였다. 그럼에도 불구하고 주 연구자와 그 외 연구진의 의견이 불일치되었고 그 수가 과반이 넘을 경우 제2절 사례 분석 결과로 제시하지 않았다.

아래의 표는 사례별 주 면담자와 그 외 연구자간 의견 일치 건수를 나타낸 표이다. 이는 주 연구자가 해당 면담 내용과 해석을 설명한 이후 수정 및 재도출된 연구진 3인의 의견이다.

‘만장일치’는 연구진 3인 모두가 주 면담자의 범주 구분과 의미해석에 동의했다는 의미이며, ‘2/3 일치’는 연구진 3인 중 2명만이 찬성, ‘1/3 일치’는 연구진 3명 중 1명만이 찬성한 비중을 나타낸 것이다. ‘모두 불일치’는 주 면담자 외 모든 연구진들이 범주 구분과 의미해석에 동의하지 않았음을 의미한다.

〈표 3-18〉 사례별 연구 참여자간 의견 일치건수(1차)

구분	총 에피소드 (건)	의견일치 건수				
		만장일치	2/3 일치	1/3 일치	모두 불일치	만장일치율
사례자 A	28	25	1	2	-	89.3%
사례자 B	14	11	-	3	-	78.6%
사례자 C	20	19	1	-	-	95.0%
사례자 D	10	10				100.0%
사례자 E	11	10	-	1	-	90.9%
사례자 F	10	10	-	-	-	100.0%
사례자 G	32	30	1	1	-	93.4%
사례자 H	34	33	1	-	-	97.0%
사례자 I	12	12	-	-	-	100.0

자료: 저자 작성

3) 면담자 인적사항 요약

사례자 A는 경남 거제에서 굴 양식업, 가공공장(박신공장), 인공종묘장을 운영하고 있다. 덩이굴과 개체굴을 생산하고 있는데, 자체 생산한 굴은 수협뿐만 아니라 인터넷 및 도매상을 활용하여 직접 판매 중이다. 면허면적은 약 6ha이고, 양식경력은 30년이다. 자녀 중 아들이 양식 경영체 가업 승계 절차를 밟고 있으며, 승계 기간은 6개월정도 경과되었다.

사례자 B는 경남 통영에서 굴 양식업, 인공채묘장을 운영 중이다. 면허면적은 4.6ha이다. 덩이굴 위주로 생산하며, 생산한 굴은 전량 수협에 위

판한다. 양식경력은 60년으로 사례조사 면담자 중 가장 장기간 양식업에 종사한 것으로 나타났다. 자녀 중 아들에게 승계 중이며, 승계 절차를 밟은 지 약 10년 경과되었다.

사례자 C는 경남 거제에서 굴 양식업만 하고 있으며, 면허면적은 2.4ha 이었다. 텅이굴 위주로 생산하며, 생산한 굴은 전량 가공공장에 납품하고 있다. 양식경력은 45년 되었는데 자녀나 친인척에게 굴 양식업 승계의향이 없는 것으로 조사되었다.

사례자 D는 전남 고흥에서 김 양식업에만 종사하고 있다. 시설 책 수는 250책이었다. 생산한 김은 수협에 위판하거나 김가공업체에 개별적으로 판매하고 있다. 양식경력은 40년가량 되었고, 자녀나 친인척에게 김 양식업 승계의향이 전무한 것으로 나타났다.

사례자 E는 전남 고흥에서 김 양식업에만 종사하고 있다. 시설 책수는 1,300책이었다. 생산한 김은 수협에 위판하거나 김가공업체에 판매하고 있다. 아들에게 승계의향이 있으나, 현재까지는 계획 단계이며 본격적인 승계절차를 진행하고 있지는 않았다.

사례자 F는 부산에서 김 양식업에 종사하고 있다. 시설책수는 349책이었다. 생산한 김은 주로 수협에 위판하고 있다. 친인척에게 승계의향이 있으나, 현재까지는 계획단계로 나타났다.

사례자 G는 고흥에서 미역 양식장 및 미역 가공공장을 보유하고 있다. 현재 미역 양식장만 자체적으로 운영하며 가공공장은 타인에게 임대를 준 상태이다. 면허면적은 50ha이다. 양식경력은 40년 되었는데, 사위에게 물려줄 예정이었다. 그러나 현재승계 의향만 있는 상태로, 본격적인 승계절차를 진행하고 있지는 않았다.

사례자 H는 고흥에서 미역과 다시마 양식장을 운영하고 있다. 면허면적은 10ha이다. 양식경력은 30년 정도 경과되었는데, 자녀나 친인척에게 미

역 및 다시마 양식업 승계의향이 없는 것으로 조사되었다.

사례자 I는 부산에서 미역 양식장을 운영하고 있다. 면허면적은 1ha이다. 양식경력은 35년 정도 되었는데, 아들에게 승계의향이 있으나 현재까지는 계획 단계이다.

〈표 3-19〉 사례조사 면담자 프로필

사례자	품목	세부 업종	생산규모	양식경력	승계의향	승계 기간
A	굴	굴 양식, 가공(박신공장), 종묘(인공채묘)	6ha	30년	有(승계 중)	6개월
B	굴	굴 양식, 가공(박신공장), 종묘(인공채묘)	4.6ha	60년	有(승계 중)	10년
C	굴	굴 양식	2.4ha	45년	無	-
D	김	김 양식	250책	40년	無	-
E	김	김 양식	1,300책	42년	有(계획 중)	-
F	김	김 양식	349책	25년	有(계획 중)	계획 중
G	미역	미역 양식	50ha	40년	有(계획 중)	-
H	미역	미역, 다시마 양식	10ha	30년	無	-
I	미역	미역 양식	1ha	35년	有(계획 중)	

자료: 저자 작성

2. 가업승계 영향 요인 심층 분석

1) 양식업 내부 요인

(1) 경영주 관련

가. 경영주 가업승계 의향

사례자 A는 현 경영주가 양식경영체의 승계 의지가 있는 가운데, 자녀 중 아들이 승계 의사를 밝힘에 따라 양식 경영체 승계 과정을 진행 중이었다. 사례자 A씨의 아들은 10대 때부터 아버지인 현 경영주에게 굴 양식장 승계 의사를 밝혔으며, △△△△대학을 졸업하여 현재는 현 경영주 소유의 인공종묘 배양장 관리·운영을 맡고 있다.

“기본적으로 어장을 부모님께 조금 물려받았지만 지금은 10~20명(의 상시 인력을 가지고 경영체를) 운영하고...다행히도 아들이 할 마음이 있습니다. 이 기반 만들어 놓은 것을 자식에게 물려주고 싶습니다.” (사례자 A)

사례자 B의 경우 후계자(아들)의 승계 의향은 높지 않았다. 과거 아들은 수도권 도심에서 구직 중이었는데, 현 양식 경영주의 강력한 의지로 인해 고향인 통영으로 다시 돌아와 양식 경영체 승계 과정을 밟고 있었다. 사례자 B는 자신의 체력에 한계를 느껴 양식장 경영승계를 결심하게 되었다고 한다. 승계 의사가 없었던 자신의 아들을 고향으로 다시 데려온 이유는 자신이 어장을 관리하지 않을 경우 어장장 등을 고용하여야 하는데, 타인은 가족만큼 신용하기 어려운 가운데 많은 비용을 부담하여야 했기 때문이다. 사례자 A와 유사하게 사례자 B의 아들 역시 인공종묘배양장 관리 역할을 맡고 있다.

“처음에는 아들이 타지에서 공부를 하고 있었는데 10여 년 전에 (아들에게) 요청해 다시 △△으로 내려와 달라고 해서 (아들이) 이 일을 시작했습니다. 타지에 나가있는 자식을 다시 내려오게 하는 이유는 어장을 실제로 관리하거나 시킬만한 사람이 없기 때문입니다. 양식 1세대들은 이제 나이가 많아 관리할 때가 지났기 때문에 아들을 역지로 데리고 와서 일을 시켜야 됩니다. 아들이 안하면 어장장 등을 고용해야 하는데, 어장장을 고용하면 월 300~400만원 줘야하거든요.” (사례자 B)

“자식이 둘이 있는데, 하나는 직장을 다니고 있지만 하나는 지금 사업을 하다가 코로나 이후 접은 상태입니다. 지금 집으로 왔는데, 그 아이는 별로 안하고 싶어하는 것 같지만 이 내가 일궈온 사업 물려주려고 합니다. 그러기 위해서 준비 중에 있습니다.” (사례자 I)

이와 반대로 일부 사례의 경우 아들, 딸, 사위 등의 후손들이 양식경영체와 관련된 승계 의사가 있거나 이에 대한 긍정적인 의사를 밝히더라도 승계하지 않을 것이라고 말하였다.

“힘들잖아요. 이 힘든 일을 뭐가 좋다고 승계하겠습니까? ...할려도 해도 저는 못하게 합니다. 이 힘든 거 시키고 싶지 않아요. 내 자식들이 나와 같은 길을 걷게 하고 싶지 않아요...수의 면에서는 굴양식이 낫지만 나처럼 이렇게 힘든 일 하지마라. 차라리 회사 다니면서 돈 작게 받아도 토요일, 일요일 노는 날 마음 놓고 즐겨라 하고 싶어요.” (사례자 C)

“저기 좀 보세요. 파도 치는 거. 파도 속에서 엄청나게 힘든 거친 일을 하는데 아이들한테 물려주기 싫어요. 내 대에서 끝내지. 그래서 이런 어촌 같은 곳은 자기 때에 하고 끝내려고 하지.” (사례자 H)

나. 경영주 양식 계기

현 경영주들에게 양식업에 종사하게 된 계기를 질문한 결과, 조부모 혹은 부모님이 양식업에 종사하였으며 이로 인해 양식업을 ‘가업’이라 인식하여 자연스럽게 물려받거나, 어장 인근에 거주하는 가운데 우연한 계기로 양식업을 접하면서 양식업에 종사하게 된 어가들이 있었다. 또한 타 품목

을 양식하였으나, 수익성 및 전망 등을 고려하여 현재의 품종으로 전환한 어가들이 있었다.

대부분의 경영체는 어촌, 해당 품목의 양식지역, 양식 경영체를 운영하는 (조)부모 밑에서 자연스럽게 양식업을 접한 것으로 나타났다. 하지만 현재 경영주들의 양식 계기가 자녀 등 후손들에게 양식장을 물려주려는 승계 의향에는 영향을 거의 미치지 않는 것으로 조사되었다.

“굴양식을 내가 10대 때부터 했어요. 상당히 오래했지요. 나는 부친이 굴 양식을 하셨거든요. 어장을 갖고 세셨어요. 그러다 보니 당연히 집에서 하니까 내가 양식업을 물려받았어요. 가업이라 생각하고요...여전히 힘들어요. (자식들에게) 하지 말라고 하고 싶어요.”(사례자 C)

“김 양식을 시작한 이유는 딴 거 없습니다. 아버지 때부터 김 양식을 했었고 자연스레 김 양식장을 물려받아서 지금까지 운영하고 있습니다.” (사례자 E)

“어업인 후계자 할 때부터 했어요. 그 전에는 어선어업을 했어요. 또 김 양식도 했습니다. 그런데 김 양식이 도저히 나하고 안 맞고, 인력 쓰는 것도 안 맞고 해서 이걸로(미역)으로 정착했지요. 현재까지요.” (사례자 G)

“저희 집은 대대소손 이 곳에 살아 왔습니다. 아버지가 이 지역에서 제일 먼저 미역 양식을 하셨어요. 거기에는 참 사연이 있는데, 어쨌든 그러다보니 자연스럽게 저도 (미역 양식)을 하게 되었지요.” (사례자 I)

다. 양식기술 및 노하우 관련

양식업 기술 및 노하우 관련 요인은 양식업 및 수산업 종사자하고 있다는 그 자체에 대한 자긍심, 자신의 양식 기술 및 노하우, 친환경 인증 등의 요인이 있는 것으로 조사되었다.

양식업 종가사로서의 자긍심은 양식 경영주들의 승계 계획 유무와 상관없이 모든 경영주에서 일관되게 나타나는 특성이었다. 이는 본 연구의 사례 대상자가 양식업 종사 기간이 30년 이상으로 긴 경영주들이었기 때문이다.

그러나 자신만이 가진 양식 기술 및 노하우, 친환경 인증 등 타 양식 경영주와는 차별되는 경쟁우위 요소를 보유한 양식 경영주들의 경우 이러한 특성을 미보유한 양식 경영체보다 승계의향이 높게 나타났다. 이들의 경우 면담 진행 당시 자신만의 양식 기술이나 노하우를 질문하기 전부터 자신만의 경쟁 우위요소를 설명해 주는 경영체도 있었다. 또한 면담 진행 과정에서 자신만의 기술과 노하우 등을 설명할 경우 ‘아깝다.’, ‘다른 사람보다 경쟁력이 있다.’, ‘이것이 가장 중요하다.’, ‘고심한다.’, ‘많이 연구한다.’와 같이 표현하는 경향을 보여 자기 소유의 양식 기술 및 노하우에 대해 자랑스럽게 여겼다.

현재 경영주들의 양식 기술 및 노하우는 양식 경영체의 수익성에 긍정적 영향을 미치는 요인이거나, 후손에게 경영체가 승계되지 못할 경우 이러한 무형 자산은 소실되기 때문에 이를 보유하지 못한 양식 경영주들보다 승계 의지가 높은 것으로 판단된다.

“저는 인공종묘업을 겸하다보니 3배체 굴도 빨리 접목시켰어요. 이러한 점이 다른 사람들보다 경쟁력이 있다고 생각했어요. 나는 이러한 종자를 만들 수 있으니까요.” (사례자 A)

“부모가 기반을 닦아서 해온 사업을 다른 사람에게 물려주기란 쉽지가 않습니다.” (사례자 B)

“저는 우연한 기회에 김 양식을 하게 되었고 일본 전문가를 쫓아 다니며 양식 기술을 터득했어요. 전기공학을 전공한 덕분에 필요한 양식 기자재들을 스스로 만들었어요. 바로 이 (종자)양식장이 많은 고민과 거듭된 도전의 결과물입니다.” (사례자 F)

“제가 △△△에서 양식 어민 모델도 했어요. 저희 △△지역 미역 홍보도 많이하고요. 제 이름 말하면 모르는 사람이 없어요...미역 양식할 때 밀식 방지법, 종묘 구매 법 그런 노하우들이 있습니다....조류만 있다고 잘 크는 게 아니에요. 이런 생각이 있어야하는 데 (후배들은) 그런 생각 잘 안하드라고요...저는 굉장히 질적으로 많이 연구해요.” (사례자 G)

라. 자본 투입 및 R&D 투자 성향

자본투입 및 R&D 투자성향이 높은 양식 경영주들의 경우 양식 기술·노하우를 보유한 경영주들과 마찬가지로 승계 의향이 대체로 높은 편이었다. 사례자 A는 1980년경 부모님께 굴 양식장을 물려받은 후 3배체 굴 종묘 생산도 추가적으로 실시하였다.

이를 실시한 계기는 과거 본인의 양식장에서 자연채묘를 통한 굴 종묘 부착률이 감소함에 따라, 돌파구를 마련하기 위해 3배체 굴 인공종묘 생산을 시작하였다. 해당 인공종묘를 이용하여 굴 생산 및 판매하고 있다.

최근 투자 동향을 물어본 결과, 굴 종묘 부착동을 추가적으로 지었고, 기존 박신공장은 철거하고 신규 공장을 설립하는 등 활발히 자본 투입 및 투자를 진행 중이었다.

“굴 박신공장을 가지고 있는데, 오래된 시설입니다. 지금은 회복하고 저기다가 굴 종묘 부착 동도 하나지었고, 지금 박신장 그것도 산지 가공시설 그거(지원) 받아서 그것도(짓는데) 한 10억 소요되었습니다. 지금 올해 (이전 것들) 철거하고 짓고 있어요.” (사례자 A)

“내가 전국에서 제일 먼저 친환경으로 미역 양식을 시작했어요. OO기업하고, 미역 수출하는 △O기업, 학교 납품하러니까 친환경 인증이 필요했어요. 친환경을 한 것은 △△미역이 다른 지역 미역으로 둔갑하는 경우가 있어요. 여기서 전부 다 가져가는데, 그래서 내가 △△△ 모델도 하고 그런거예요.”(사례자 G)

사례자 F는 김 양식을 시작했을 때부터 R&D에 적극이었던 것으로 나타났다. 최근에는 김 종묘 생장 모니터링을 위해 연구기관 등에서 주로 사용하는 고가의 형광현미경을 구입하였고, 김 종묘 육상 수조에 모니터를 설치하여 실시간으로 생장 상태를 모니터링하고 있다. 그는 김 양식의 방법 개선을 위해 늘 고민하고 있는 것으로 나타났다.

“최근 고가의 형광현미경을 구입하고 바로 현장에서 볼 수 있도록 육상수조에 모니터를 설치했습니다. 판매자, 구입자 모두 채묘가 얼마나 되었는지 알 수 있도록 말입니다. 이 시설을 보러 전남에서 견학을 오기도 했어요. 저는 늘 연구하고 있습니다. (사례자 F)

사례자 I의 경우 미역 생산에 집중하였으나, 최근 들어 판로 다양화를 위해 노력 중이다. 이는 유통 채널을 다양화하여, 리스크를 분산시키려는 목적이 가장 크나 자식이 승계 전 경영체를 안정화시키려는 의도도 존재하였다.

“원래는 한 곳에 납품을 했는데, 갑자기 사정이 생겼다면서 판로가 끊겨버렸어요. 한 곳에 기대면 안되겠더라고요. 자식이 받았을 때도 그렇게 되면 힘드니까요. 요새는 이것저것 보고 있어요. 인터넷에 직판도 할 수 있더라고요. 그런 곳에서 직판을 하면 어떨까해서 이래저래 책도 읽어보고 있어요. 가공공장도 이랑 판매사무실도 마련 중입니다.” (사례자 I)

그러나 본 사례 조사 연구 상 승계 의향이 낮은 어가들의 경우 대체로 자본이나 R&D 투자에 대해서는 소극적인 것으로 나타났다. 굴 양식업에 종사 중인 사례자 C는 은퇴시기가 다가옴에 따라 점진적으로 굴 양식 규모나 설비 등을 줄이고 있고, 김 양식업에 종사 중인 사례자 D 역시 생산 규모를 늘릴 의향이 없어 시설이나 인력에 투자를 최소한으로 하고 있었다.

“이제는 거의 부부끼리 해요. 채묘 조립이라든지 굴 수하 할 적에만 동네 아줌마들 부르고요...” (사례자 C)

“나는 항상 주장해요. 적당한 양을 생산해서 비싸게 팔자. 그래서 다른 규모 큰 사람들은 생산 소장 등도 데리고 있는데, 나는 나랑 밑에 직원들 3명 데리고 해요.” (사례자 D)

마. 보유 어장 인식

대부분의 사례자 대상자는 보유 어장에 대해 긍정적으로 인식하는데, 특히 승계 의향이 있는 양식 경영주들이 경우 자신의 어장에 대해 긍정적으로 인식하였다. 그러나 이러한 보유 어장에 대한 긍정적인 인식이 승계 의향으로 이어지지는 않았다.

사례자 A는 자신이 보유한 굴 양식장이 타인의 양식장과 비교하여 생산성이 높은 것은 사실이나, 이러한 특성만을 고려하여 자신의 굴 양식 경영체를 아들에게 물려주고자 하는 것은 아니라고 밝혔다. 또한 사례자 H는 자신이 보유한 어장이 자신이 소속된 어촌계 면허지에서는 생산성이 가장 높은 것으로 인식하고 있었지만, 이를 아들에게 승계할 의사는 전혀 없었다.

“부모님 어장이 좋은 어장이었습니다. 어장이 아깝다고 생각했습니다. 위치가 너무 좋고 그래서 충분히 정상화 시키고 가족들도 사는데 문제가 없고, 이걸 사업기반으로 삼아야겠다고 생각했습니다.” (사례자 A)

“미역은요 어디에서 양식되는지도 되게 중요해요. 내가 소유하고 있는 양식장에서는 미역 잘 자라냐고 물어보셨는데, 맞아요. △△에서 ○○○ 미역하면 모르는 사람이 없어요. 가공공장에 채취해서 가지고 가면 제일 으뜸으로 받아줘요.” (사례자 G)

“지주식 김 양식을 먼저 시작했어요. 그때는 부부끼리 배를 타고 했었는데, 우리 마을 어장에는 미역 양식장이 별로 없었어요. 그러다가 내가 우리 마을 어장에 제일 좋은 어장자리를 많이 가졌거든요. 그래서 그때 당시 내가 미역을 제일로 많이 하게 되었어요.” (사례자 H)

(2) 경영체 관련

가. 사업규모

규모화된 양식 경영체일수록 승계의향이 높은 것으로 나타났으며, 면담 진행과정 중 이에 대한 이유도 함께 조사하였다. 사례자 B의 경우 양식장

이 규모가 클 경우 믿고 맡길 수 있어야하는데, 타인의 경우 신용도가 떨어짐을 강조하였다.

사례자 C는 현 경영주와 후손 간의 갈등 사례를 예로 들며 승계 의향이 낮음을 피력하였으나 면담을 진행하는 과정에서 양식장 규모가 컸더라면 승계 의향이 달라졌을 수 있음을 은연 중 암시하였다.

사례자 E는 아들에게 양식 경영체를 물려줄 예정이다. 물려주려고 하는 이유는 첫째 현재 아들의 직장에 비해 E씨의 양식 경영체의 수익성이 높았고, 둘째 자신이 보유하고 있는 큰 규모의 김 양식장을 타인에게 매매·양도하기에는 지금까지 일구어 온 자신의 양식장을 ‘아깝기’ 때문이라 주장하였다.

또한 사위에게 양식장을 물려줄 의향이 있는 G씨의 경우도 미역 양식에 있어서는 규모가 큰 편에 속하는 양식장을 가지고 있는 것으로 나타났다.

아들과 함께 굴 양식장을 운영 중인 사례자 A는 자신의 굴 양식 규모를 언급하며, 굴 양식 경영주 전반의 승계 의향에 대해 언급하였다. 그는 “먹고 살만하다 싶은 집 자식들은 (양식장을 물려받기 위해) 들어온다.”라고 언급하였는데, 이는 규모가 큰 양식 경영체의 경우 후계자 관점에서도 승계 의향이 높음을 시사한다.

반대로 “규모가 작은 굴 양식경영체의 경우 승계가 잘 안 되는 것 같다.”라고 언급하였는데, 굴 양식업의 경우 사례자 A 뿐만 아니라 규모별로 기업승계 의향이 차이가 있을 것으로 보인다.

“부모가 기반을 닦아서 해온 사업을 다른 사람에게 물려주기란 쉽지가 않습니다. 특히나 작업장이 클수록 믿고 맡길 수 있는 자식들에게 맡겨야지 그렇지 않으며 관리가 제대로 안되기 때문에 노동강도와 상관없이 물려줄 의향이 많은 것 같습니다.” (사례자 B)

“만약에 내가 굴 양식업을 대량으로 하는 것 같으면 문제가 틀리는데 그래 안하면 굳이 그렇게 서로 신경 쓰면서 할 필요가 뭐가 있나 생각이 들어요. 힘든 거 뒀 하려 애들 시키겠습니까.” (사례자 C)

“지금 하는 일보다 김 양식장이 그래도 수익이 좋을 것 같기 때문입니다. 다른 양식장보다는 큰 규모로 하고 있어서 이것을 포기하기에도 아깝기도 하고요..” (사례자 E)

“원래는 △△△△도 하고 했는데, 지금은 운영을 안 하고 임대를 줬어요. 지금은 (미역)양식을 한 ○○ha정도로 크게 하고 있습니다.” (사례자 G)

“가업이든 뭐든 먹고사는 일이고 내가 직장이 있는 것도 아니고 이것을 사업으로 했기 때문에 기본적인 여장을 부모님께 조금 물려받았지만 지금은 10~20명 운영하고, 박신 공장 등도 있습니다...부모들이 기반이 있고 먹고 살만하다 싶은 집 자식들은 들어와 (굴 양식업 승계를 받고) 있지만, 규모가 작은 데는 승계가 잘 안 되는 것 같습니다.” (사례자 A)

나. 경영체 수익성

양식경영체의 수익성이 높을수록 가업승계 의향이 높은 것으로 조사되었다. 가업승계 의향이 있는 사례자 E는 아들에게 양식장을 물려줄 예정인데, 현재 아들이 재직 중인 직장보다 김 양식 수익이 더 높을 것으로 판단했기 때문이다. 사례자 G도 자신의 미역 양식경영체 수익성이 높기 때문에 가업승계 의향이 있는 것으로 나타났다.

“지금 하는 일보다 김 양식장이 그래도 수익이 좋을 것 같기 때
문입니다.” (사례자 E)

“△△에는 그래도 젊은 사람들이 (미역 양식 하러) 조금 들어오
는 편이라 생각해요. 미역 양식으로 정착해서 들어온 사람이 3~4
명 됩니다. 직장 가봐야 2~3천 만원 모으기가 힘든데, 여기는 부모
가 양식일 거들어 주고 하면 연간 7천 만원~1억 수익이 훨씬 되잖
아요.... 여기는 노인들이 살기는 좋아요...” (사례자 G)

다. 경영체 조직 구조

본 사례 연구상 비교적 분권적 조직형태를 갖춘 경영체는 굴 양식경영체 A, 굴 양식경영체 B, 김 양식경영체 E였다.

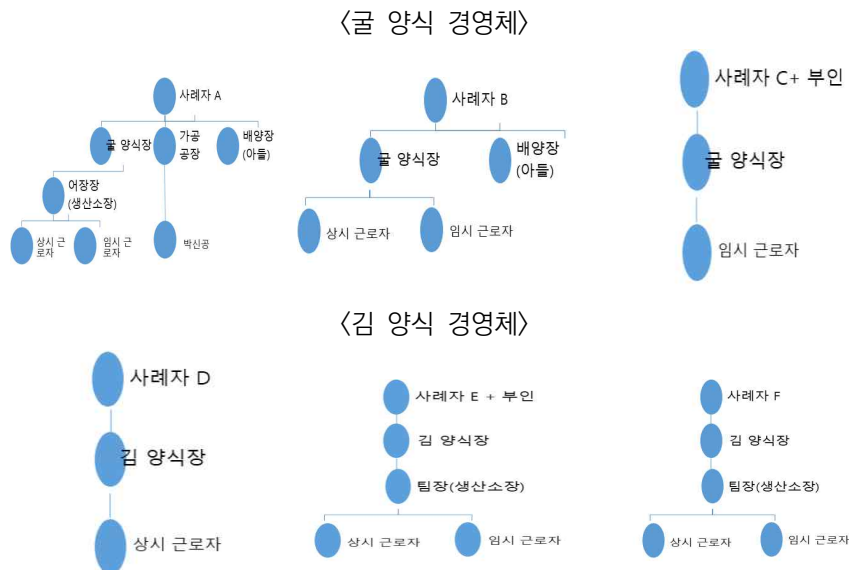
이 중 사례자 A는 본 사례 연구상 가장 세분화된 경영 조직 구조를 갖추
고 있었다. 개체굴 인공 종자를 생산하는 굴 배양장, 굴을 생산하는 굴 양
식장, 1차 가공제품을 생산하는 굴 박신공장을 보유 중이다. 사례자 A는
전체 경영체를 총괄 관리 및 감독하고 있으나, 각 제품군을 생산하는 사업
단위별로는 관리자가 상이하다. 굴 배양장은 후계자인 아들의 책임 하에
운영되고 있으며, 굴 양식장은 ‘어장장’으로 불리는 일종의 어장 관리자가
양성 관리 전반의 역할을 수행하고 있다. 단, 가공공장은 사례자 A이 직접
관리하고 있는 중이다.

사례자 B의 경우 굴 양식장은 본인이 운영하고 있으나, 개체굴 배양장은
아들에게 전적으로 운영을 맡긴 상태이다. 사례자 E는 김 양식장만 보유하
고 있으나 어장 관리, 상시·임시 근로자의 관리 및 감독 등은 팀장(어장 관
리자)에게 일임한 상태이다.

그 외 사례자 C, 사례자 H는 공동 경영주인 부인과 함께 양식을 하고 있으나, 별도의 관리자 없이 본인과 부인이 전적으로 양식 경영체를 운영 및 관리하고 있다. 단일 경영주 사례는 사례자 D, 사례자 G, 사례자 I의 경우로 이들 역시 별도의 관리자가 없고, 상시 또는 임시 근로자만을 두고 경영체를 운영하고 있다.

경영체 조직 구조를 조사한 이유는 양식경영체 내 조직 구성이 분권화·집권화¹⁴⁾ 형태인가에 따라 가업승계 의향이 달라지는 것으로 나타났기 때문이다. 이는 분권적 조직을 갖추었을 경우 현 양식 경영주의 노동 참여도가 낮은 가운데 가업승계 의향도 높았으나, 집권화된 조직일 경우 현 양식 경영주의 노동 참여도가 높아 가업승계 의향도 감소하였다.

〈그림 3-20〉 각 사례별 경영체 조직도



14) 분권화란 조직의 의사결정이 조직 내의 어떤 단일 위치에 집중되어 있는 것을 뜻하며, 분권화는 하급자가 자율권이나 재량권을 행사할 수 있도록 조직 내 많은 권한을 이양한 상태를 뜻함)



자료 : 저자 작성

라. 경영주 노동 참여도

(가) 하루 일과 측면

경영주의 노동 참여도 및 노동 강도를 살펴보기 위해 우선적으로 여기 때의 하루 일과를 조사하였다. 현 경영주의 기상 시간은 양식 품목별로 다소 차이를 보였으나, 일반적으로 전일 22시~금일 3시경으로 나타났다. 따라서 본 사례 연구 상 양식 경영주의 일과는 품목에 상관없이 비교적 유사한 시간대부터 시작되는 것으로 조사되었다.

다만 굴 양식업의 경우 박신공장 보유 유무에 따라 경영주의 일과가 다소 차이를 보였다. 양식경영체는 새벽 4시 가공공장 인력 수송, 5시 어장 이동 및 굴 채취 관리·감독, 오후 14시~ 오후 17시 수협 경매 참석, 18~20시 가공공장 최종 관리 후 업무를 종료하는 것으로 나타났다.

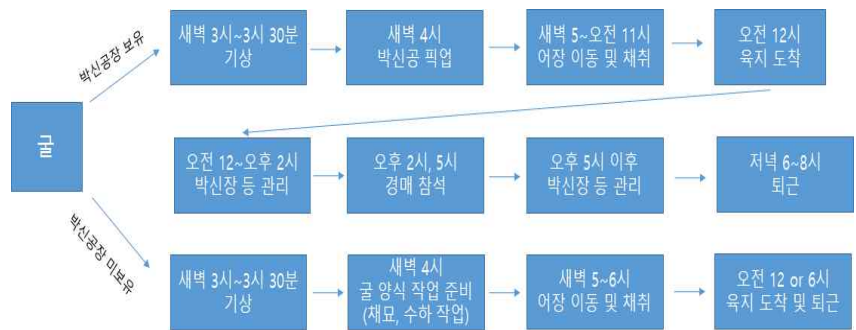
반면 가공공장 미보유 양식 경영주의 경우 기상시간은 새벽 3시로 동일하나, 이르면 오전 12시 또는 18시경 하루일과가 종료되는 것으로 조사되었다. 따라서 박신공장 보유 어가의 경우 관리·감독 등의 추가적인 업무가 없고, 업무 수행시간도 긴 것으로 나타났다.

김양식 경영주의 기상시간은 굴 및 미역 경영체와 비교하였을 때, 전일

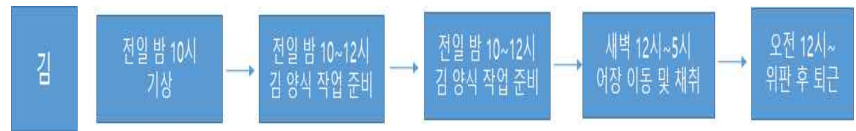
22시로 가장 빨랐다. 그러나 위판 이후 경영주가 별도로 수행하는 작업이 없어 수협 위판이 종료되는 오전 12시경 경영주의 업무도 종료되었다.

미역 양식의 경우 시설 설치시기와 채취작업 시기 간 하루일과에 있어 차이를 보였다. 미역시설 설치 기간에는 새벽 2~3시쯤 기상하여, 오전 10 시까지는 육상에서 미역 종묘를 시설줄에 끼우는 작업을 관리하고, 오후 16시까지 바다에 미역 시설을 설치하는 업무를 한다. 채취 시기에는 전일 23시~새벽 2시경 기상하나, 오전 12시 전후로 미역 채취 작업을 종료한 후 선착장으로 이동한다.

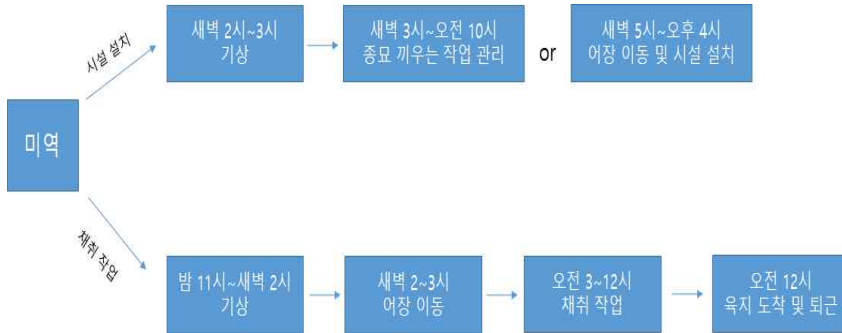
〈그림 3-21〉 굴 양식 경영주 하루 일과



〈그림 3-22〉 김 양식 경영주 하루 일과



〈그림 3-23〉 미역 양식 경영주 하루 일과



(나) 양식 과정 중 노동 참여도

굴 양식 경영체들은 다른 양식산업과 비교하여 경영주들의 노동 및 업무 강도를 설명해주었다. 사례자 B는 김 양식 등과 비교하였을 때 경영주의 노동 강도가 높은 편은 아니라고 답하였다.

사례자 A는 경영주 입장에서 굴 양식산업의 노동 강도는 일반적으로 광어 양식산업 등에 비해 높다고 판단하였다. 그러나 자신의 경우 어장 관리자(일명 어장장)가 굴 양성·채취 등의 업무를 수행하고 있어 노동 참여도는 높지 않다고 설명하였다. 어장 관리자의 업무는 주로 굴 시설의 부자 관리 및 교체, 굴 시설 수하 작업, 굴 양성상태 관리, 채취 등이다.

“경영주 입장에서 볼 때 (굴양식은) 김 양식 등과 비교해서는 (노동) 강도가 낮아요. 굴 양식은 몇 사람이 배를 타고 나가서 굴을 채취하고, 나머지 작업을 육지에서 하는데 다른 품종들은 바다에서 채취하는 게 주된 일이잖아요.”(사례자 B)

“광어나 그런 것보다는 (굴 양식이) 노동 강도 등이 높아요. 그래도 요즘에는 기계화·자동화되어서 그렇게 힘을 많이 쓰고 그러지는 않아요....그리고 저는 어장장이 있고 관리하는 업무 정도만 해요.”(사례자 A)

사례자 E는 현 경영주 입장에서 미역과 다시마 양식에 비해 김 양식은 노동 강도가 낮다고 설명하였다. 미역의 경우 경영주가 직접적으로 노동에 참여하는 비중이 높아 질병이나 상해 발생 확률이 높다고 이야기하였다. 반면 김 양식에 있어 그가 ‘힘 쓰는 작업’이라 표현한 노동 집약적 업무는 텀장(어장 관리자), 상시근로자, 임시 근로자가 주로 수행하고, 본인은 관리·감독 업무만을 수행하고 있음을 이유로 들었다.

“김 양식은 미역이나 다시마에 비해서 노동 강도가 덜해서 아직 까지 하고 있는 것 같습니다.... 저는 아직까지 직접 현장에 나가서 일을 하고 있습니다... 힘쓰는 작업은 다른 사람에게 맡기고 관리 감독 위주고 하고 있습니다...지금은 김 양식을 하지만요. 옛날에 미역 양식을 했었는데, 그때 관절이 다 빠졌어요. 그래서 미역은 그만됐습니다.”(사례자 E)

사례자 F는 과거와 비교하였을 때 김 양식 방법에 있어 자동화가 도입된 부분이 많다고하였다. 이에 따라 경영주 및 근로자들의 노동 투입 시간 및 노동 강도 역시 감소한 것으로 조사되었다.

“요즘은 대부분 기계화된 것이 많아서 김 양식의 노동 강도가 높지는 않은 것 같습니다. 예전엔 배에 엔진이 없어 시설 따라 이동하며 끌고 가야했지만 요즘은 동력으로 움직이니까 한 번에 두 망씩 작업이 가능하면서 능률도 많이 올랐지요. 다른 해조류에 비해서 연간 작업하는 기간이 조금 길어서 그렇지 노동강도는 괜찮은 편입니다.”(사례자 F)

임시 근로자들만 고용하여 양식장을 운영하고 있는 사례자 C는 굴 양식 산업이 힘든 점을 이유로 가업승계 의향이 없다고 밝혔다. 굴 양식이 힘든 이유는 양성 시 다른 양식 품종(모자반)에 비해 작업 과정이 많은 점을 언급하였다.

어장 관리자 등을 두어 굴을 양식하는 사례자 A와 사례자 B와 달리 사례자 C는 굴 종묘 부착, 부자 관리, 부자 교체, 해적 생물 제거, 굴 시설 수하 등의 작업 과정에 직접적으로 수행하고 있다. 이 때문에 굴 양식업을 노동 강도가 높은 힘든 산업이라 인식하고 있었다.

“이제는 거의 부부끼리 해요. 그런데 채묘 조립이라든지 굴 수하할 적에 동네 아줌마들 부르구요. 아 그때만 동네 아줌마들 쓰고 같이 하고...제가 참모자반을 키웠었거든요. 그런 것들은 놔두면 바로 생산이 되요. 채취만 하면 되거든요. 그런데 굴은 부자 관리도 해 줘야 해요. 부자를 교체해줘야 하거든요. 홍합이 붙은 거 떼야 하고, 채묘 붙여와야하고, 채묘 조립해야하고, 수하시켜야죠. 이래 저래 해야 될 일이 한 두 개가 아니에요. 김도 보니까 할 일이 많기는 하던데요.”(사례자 C)

현 경영주의 노동강도가 높은 점은 미역 양식에 있어 두드러지게 나타나는 특징 중 하나이다. 미역 양식 경영체의 경우 경영주 본인이 전적으로 운영하며, 미역 시설 설치시기 및 채취 시기경 임시 근로자를 고용하는 상황이다. 따라서 어장 관리자나 팀장이 존재하지 않는다고 공통적으로 말하였다.

사례자 G은 대규모 미역 양식장을 운영함에도 불구하고, 직접 노동에 참여한다고 언급하였다. 또한 이러한 생산 방식이 미역 양식에 있어서는 일반적인 형태임을 지적하였다.

임시 근로자만 고용하는 원인을 조사한 결과, 사례자 G은 양식 미역 어기가 짧은 점을 이유로 들었다. 미역 양식 중 인력이 가장 많이 소요되는 작업 과정은 시설 설치와 채취 시기인데, 일반적으로 시설 설치 시 8일, 채취 작업 시 40일 정도만 인력이 필요한 상황이므로 어장관리자 등의 상시 근로자를 고용하기 힘든 상황이다.

“김도 보니까 팀장이라는게 있더라구요. 그 사람들이 전적으로 외국인들 관리도 하더군요. 그런데 미역은 경영주가 직접 땀니다. 미역 양식에서는 어장장(어장 관리자)도 없고, 그런 사람도 두지를 않아요. 자기들이 직접하지요...상시고용은 할 수가 없어요. 미역은 어기가 짧거든요. 그런데 숙식제공 하려면 건물 짓고 해야되니까요.”(사례자 G)

또한 사례자 H는 미역은 품목 특성 상 채취의 신속성이 요구되므로 어장 관리자 등을 고용하여 그들에게 미역 양식장을 관리를 일임하는 것보다 현 경영주가 직접 채취 활동에 참여하는 것이 더 효율적임을 강조하였다.

양식 어장에서 채취된 미역은 선창으로 운반된 이후 크레인을 사용하여 화물선으로 운반되는 하역 과정을 거친다. 이 때 하역 작업은 선창에 도착 순으로 이루어지는데, 해상에서 미역 채취 작업이 늦어질 경우 하역 작업 역시 지연된다. 하역 작업 지연이 문제가 되는 점은 첫째 미역이 장시간 햇빛에 노출됨에 따라 색택 변이로 상품성이 저하될 수 있고, 둘째, 무게 단위(kg)당 판매 되는 양식 미역의 특성 상 수율 저하로 인해 판매 수익이 낮아지는 점이다.

따라서 미역 양식의 경우 어기가 짧은 점, 채취의 신속 정도가 양식경영체의 1년 수익과 직결되는 점으로 인해 경영주들이 채취과정에서 노동에 적극적으로 참여하고, 노동 강도도 높은 것으로 나타났다.

“아예 그런게(어장 관리자) 없지요. 사장이나 인부나 똑같이 나가서 일해야 해요. 또 인부들이 잘 모르니까. 내가 지시하고 같이 채취 작업도 해야해요. 늦게 채취해서 돌아오면 일찍 채취해서 올 때랑 무게가 5톤 차이가 나요. 100톤 채취해 온다 치면, 얼마나 손해예요. 순서대로 와서 크레인이 싣는 작업을 하니까 미역은 무게로 판매하는데, 늦게 오면 물이 짝 다 빠져버리거든요. 거기서 상당히 손해가 나요. 또 사고 없이 빨리 해야하니 우리가 안 갈 수가 없어요. 사장들이 더 열심히 작업해야해요. 앞장서서 해야해요. 늦게 오면 고생 실컷하고 돈도 못 받아요....그렇다보니(힘들다보니) 눈물날 때가 많아요. 미역은 (경영주가) 시설 설치할 때랑 채취할 때 너무 힘들어요...미역양식은 부부끼리 해요. 우리 아내도 미역치는거 하는데, 배 말미에서 서서해요. 고생스러워요.”(사례자 H)

〈그림 3-24〉 미역 채취 후~ 운반 과정



출처 : EBS 극한직업 미역 가공공장편 (<https://www.youtube.com>), 검색일자, 2022. 10. 4.

마. 작업환경 및 작업위험도

작업 과정상 위험에 노출되는 정도에 따라 가업승계 의향이 상이한 것으로 조사되었다. 작업 환경이 위험하고 상해 등을 입을 확률이 높은 양식 품종 및 경영체일수록 승계의향이 낮게 나타났다. 특히 경영주의 노동참여도가 높은 미역 양식에서 작업 환경 및 채취 활동의 위험성으로 인해 가업 승계 의향이 낮았다.

가업승계 의향이 없는 사례자 H는 미역 양식 과정상 겪는 위험에 대해 양식시설 설치 전 겪는 위험, 양식 미역 채취 시 겪는 위험, 시설 관리시 겪는 위험으로 나누어 설명하였다.

첫째, 양식시설 설치 전 겪는 위험이다. 미역은 미역 어기 종료 후 시설줄을 바다에 침전시키나, 어기 시작 전인 여름철 전후로 침전시킨 시설줄을 수면 위로 이동시켜 작업을 준비한다. 침전 시킨 시설줄에는 홍합 등 해적 생물이 부착되어있는 경우가 많은데, 해적 생물 제거 과정 중 패류 등이 안구와 접촉될 경우 인체에 질병 등이 발생할 수 있다.

또한 침전 시킨 미역 시설줄에 해적 생물이 과다하게 부착 될 경우 이를 들어 올리는 과정에서 어선이 전복 될 수도 있다. 뿐만 아니라 시설줄이

끊기는 때가 있는데, 이러한 줄을 사람이 맞을 경우 사고 발생확률이 높다.

“미역 세트 가라앉혀 놓았던 것을 이제 어기 때 작업 하려고 건지면 홍합이 붙어있을 경우가 있어요. 그러면 또 홍합 떼어내려고 미역 세트를 털다가 홍합이 눈에 들어가면 광주 이런 큰 대도시 병원에 가야해요. 독성이 있거든요.”(사례자 H)

“해적 생물이 많이 붙으면 (미역 시설)줄에도 붙거든요. 그러면 너무 무거워져서 줄을 들어 올리지를 못해요. 잠수부 불러가지고 물 속에 들어가서 줄을 잘라달라고 해야 해요. 그렇게 안하면 그 줄 들다가 배가 뒤집어져요. 그 줄 무게 때문이에요. 그리고 줄이 팽팽하게 당겨져 있다가 끊어져서 튕길 때가 있는데, 그 때 사람이 맞으면 사고가 나요. 다칠 확률이 많아요. 배에서 많이 다쳐요. 미역 채취하러 갈 때 고사 지내고 가요.”(사례자 H)

〈그림 3-25〉 미역 시설 줄(우)



출처 : (좌) KMI 내부자료

(우) 국립수산물과학원(2018), 「미역 양식기술 매뉴얼」

둘째, 양식 시설 관리 시 겪는 위험도가 높다. 미역 양식 경영주들은 양식 시설에 부자 설치 작업 시 어선 하부 정도까지 시설 줄을 들어올리며, 여성들은 부자 설치 작업을 한다. 미역 양식 경영주들이 수행하는 미역 시설을 들어 올리는 작업과 양식 경영주들의 아내를 포함한 여성들이 수행하는 부자 설치 작업은 수작업으로 진행된다. 사례자 H는 해당 작업이 장시간 소요되며, 수작업으로 진행되기 때문에 노동 강도가 굉장히 높다고 언급하였다.

“다마(부자)를 달 때 남자들은 살대라는 것이 있어요. 살대를 한 2m 정도 사이로 계속 살대로 줄을 남자가 바다 위로 착착착 떠주면요. 여자들이 어선에 가슴을 대고 배에 대서 배 끝트머리에서 얹어져있는 것 처럼요. 그럼 하루 종일 그 작업을 하거든요. 여자분들 상태가 어떨겠어요? 가슴이 터지지요. 그리고 남자들은 어떨겠어요? 계속 살대로 시설 줄을 들면요? 손이 빠져요.”(사례자 H)

〈그림 3-26〉 부자 설치 작업



출처 : 애니스마트 미역양식&가공편(<https://www.youtube.com/watch?v=OdW0YMt-mXc>), 검색일자, 2022. 10. 4.

셋째, 미역 채취 시 위험한 작업환경에 노출되며, 이로 인해 질병 및 상해를 입을 확률이 높다는 점이다. 미역 채취 작업시 사례자 H의 아내는 다른 임시 근로 여성들과 함께 미역 시설 줄에 부착된 미역을 칼로 분리하는 업무를 주로 한다.

사례자 H는 미역 채취 방법이 컨베이어 벨트 상 제품을 조립하는 과정과 비슷하다고 설명하였다. 미역 채취 작업 시 장비를 이용하여 미역 시설 줄을 어선 위 상공으로 들어 올리면, 이를 여성 작업자들이 칼로 채취한다. 이후 채취가 완료된 시설줄은 해상으로 이동한다.

시설 줄이 어선 위로 부상하였을 때 미역을 채취하지 못할 경우 시설줄이 그대로 바다에 침전된다. 따라서 바다에 침전되기 전 신속히 미역을 채취를 위해 다수의 여성이 어선에 승선하며, 채취작업은 빠르게 이루어진다. 여성들은 채취작업시 팔을 들어 올려 미역을 칼로 빠르게 잘라야하는데, 이 경우 손 등의 신체부위가 다치기도 한다.

“...채취할 때는 먼 미역이 착착착 떨어져 오거든요. 그러면 그때부터 바지선 안에서 미역이 오면 칼로 잘라요. 미역 채취 칼도 사람 팔만큼 길어요. 길어야 잘 자를 수 있거든요. 그걸로 거의 칼춤을 추거든요. 천장을 쳐다보듯이 보면서 미역을 채취해요. 그러다가 킁킁하고 여자들은 훑훑히 대략 6명이 서서 있거든요. 미역이 자기 어깨 처음에는 자기 머리보다 높게 달려있는 미역을 자르다가 다른 사람 손을 치는 경우도 있어요...여자들 팔 인대가 나가서 다 수술했어요. 최대한 빨리 움직여야 해요. 미역은 컨베이어 벨트에서 나가듯이 나가버리니까 배 위에서 칼로 안 자르면 채취 못하게 되거든요. 수술해도 쉬지도 못해요. 일이 많으니까요. 너무 고생스러워요.”(사례자 H)

“바람이 세 개 불 때는 어떤 경우에는 부자도 같이 감겨서 와요. 그러면 이제 바다에서는 팽팽하게 당겨지다가 어선 위로 올라와서 사람 머리를 칠 때도 있어요. 미역 채취 할 때는 안전모 같은 것도 안 쓰니까 위험해요.”(사례자 H)

〈그림 3-27〉 미역 채취 과정



출처 : 한국민속대백과사전 (<https://folkency.nfm.go.kr/kr/topic/detail/9356>), 검색일자, 2022. 10. 4.

바. 인력난

굴, 김, 미역 어가들은 양식경영체 운영이 어려운 요인 중 하나로 인력난 문제를 공통적으로 언급하였다. 특히 굴 양식경영체가 인력난 문제를 가장 심각하게 받아들이고 있었다.

가업승계 의향이 있는 사례자 A의 경우 어촌 구인난으로 인해 박신인력이 필요 없는 덩이굴 굴 생산체제로 일부 전환한 상황이었으며, 사례자 B 역시 굴 양식경영체 운영 중 가장 어려운 점이 근로자 고용임을 지적하였다. 그에 따르면 특히 코로나 이후 외국인 근로자 구인이 어려워졌고, 인건

비도 상승세에 있다고 한다.

또한 사례자 C는 높은 노동강도가 가업승계 의향이 없는 이유 중 가장 큰 비중을 차지하나, 구인의 어려움 역시 가업승계 의향에 영향을 미쳤다고 이야기하였다. 막상 근로자를 고용했을 때에도 높은 노동강도로 인해 근로자가 그만둘 경우가 많아 심적으로 불안하며, 근로자간 임금 등으로 갈등이 발생했을 경우 중재하여야하는 점이 어렵다고 하였다.

“옛날에는 생굴 박신 위주로 (사업을) 했는데, 사람을 한 30~40 명씩 데리고 하다가 이제 사람 많이 쓰는 게 너무 머리 아파서 3배 체로 전환했어요.”(사례자 A)

“일할 사람 구하는 게 너무 어렵습니다. 내국인이 구해지지 않으면, 외국인 노동자를 신청하는데 기간이 오래 걸리고요. 인건비도 계속 올라가고 있어요. 일할 사람은 없다는 정보가 (외국인 노동자 사이에서 공유되고) 있기 때문입니다.”(사례자 B)

“정신적으로 힘들어요. 인부를 구해야 하잖아요. 옛날에는 인력들이 참 열심히 해주었어요. 그런데 요즘은 조금만 힘들어도 그만 두고 나가요...사람 쓰는 거 얼마나 스트레스 받는데요. 그래서 힘들어요.”(사례자 C)

사. 해당 업종 전망

가업승계 의향이 높은 어가들의 경우 대부분 해당 양식 품목의 전망을 긍정적으로 판단하고 있는 점이 특징이었다.

사례자 B는 자원량 감소로 생산이 급감하고 있는 어선어업과 비교하여

굴 양식산업이 인위적으로 종자를 생산가능한 점을 긍정적으로 판단하였다.

반면, 사례자 C는 판로를 다양하게 확장시킬 수 있는 점에서 굴 식품산업을 긍정적이게 생각하였으나, 바다 환경 악화 등을 이유로 굴 양식산업 전망은 다소 부정적으로 생각하였다.

사례자 E는 기후변화의 심각성을 우려하고 있는 등 생산측면에서는 다소 부정적인 견해를 가지고 있었다. 소비 역시 내수시장은 포화상태임을 이야기하였으나, 김 수출 측면은 향후 더욱 늘 수 있을 것으로 판단하고 있었다.

사례자 H는 생산 및 소비 측면 모두 부정적으로 전망하고 있다. 생산 측면에서는 고령 양식 어가들이 미역 양식을 포기함에도 불구하고 신규 인력 유입이 없는 점, 소비 측면에서는 미역 소비 방식이 한정적인 점, 젊은층의 미역 소비 기피 현상을 이유로 들었다.

“그래도 아직까지는 먹고 살만한 정도는 되는 것 같아서 좋게 보고 있습니다. 인건비나 인력문제가 제일 크지만 어선어업과 같은 산업과 비교해서는 나은 실정입니다. 어선어업은 기름값, 원자재, 인건비 등이 다 오르고 있으며 생산량도 급감하고 있습니다. 굴은 양식이니까 생산이 어느 정도 될 것이라는 전망이 가능하지만 어업은 그렇지 않습니다.” (사례자 B)

“전망은 괜찮죠. 젊은 사람들은 인터넷으로 판로도 개척하거든요...그런데 (바다 상황은) 옛날보다는 당연히 안 좋지요. 말이라고 합니까. 먹이가 지금 없어요...바다에 내려오는 물에 영양염류가 있어야하는데, 그런게 없어요. 바다가 환경이..굴이 잘 안된다니까요.” (사례자 C)

“(면허지가) 어디 늘 수가 없어요. 양도 더 늘리지도 못하고, 있는데 나이를 먹다보니까 ‘그만할란다.’ 하는데 그것을 사서 내가 젊은 사람이 사서 해야 하는데, 빈 공간을 놔둔 거죠. 젊은 사람들이 사서 해야하는데 안 해요... 미역은 예를 들어서 △△식품이나 ○○라면회사 이런 데만 좀 하지.... 옛날에는 배고픈 시절에는 미역국도 많이 끓여먹고 했는데, 지금은 신세대들이 실질적으로 간편하게 빵 같은거 그런거 먹으니까 소비가 덜 되요. 그러니까 참 안타까워요.” (사례자 H)

“저희는 생산만 하니까 향후에 어떻게 변할지 잘 모르겠네요... 국내 내수시장은 이미 포화상태이기 때문에 수출량을 늘일 수 있도록 많은 대책이 요구됩니다.”(사례자 E)

(3) 품종 특성

가. 부가가치 높은 종묘 선택 가능성

양식 품종에 따라서는 어떠한 종묘를 선택하여 양식하는가에 따라 양식 경영체별 수익이 차이를 보이는 경우가 있다.

우리나라 굴은 일반적으로 덩이굴 형태로 양식되고 있으며, 대량 소비를 위해 패각을 제거한 알굴의 형태로 유통된다. 그러나 일부에서는 부착기를 사용하지 않고 날개로 키워 패각을 유지한 채 판매하는 ‘개체굴’을 양식하고 있다. 주로 3배체를 이용하여 생산되는데 이는 산란기가 없어 성장 및 비만도가 좋으며, 연중 생산이 가능하다. 또한 패각을 제거하지 않기 때문에 박신 비용을 줄일 수 있으며 유통기간이 긴 것이 장점이다. 덩이굴과 비교하면 10배 정도 높은 가격에 판매되고 있으며¹⁵⁾, 개체굴 형태의 굴을

15) <https://www.mk.co.kr/news/society/view/2022/03/254142/> 검색일자 : 2022.10.07.

주로 소비하는 유럽, 홍콩 등의 수출 선호도가 높아 고부가가치를 지닌다.

〈표 3-20〉 굴 양식 및 판매 형태별 구분

양식 형태	패각 제거 여부	가격	특징
부착기에 부착한 덩이굴	채취 후 제거	덩이굴 1kg당 1,000~1,200원	- 대량 생산 가능 - 어기(10~5월) 내 대량 생산
날개의 개체굴	유지	100g 크기 1kg당 12,000원	- 주로 삼배체로 성장 및 비만도 우수 - 연중 생산 가능 - 유통기간 김

출처 : 저자 작성

“3배체 굴은 별도의 박신 작업 필요 없어요. 그래서 인건비가 절감되구요. 또 부가가치가 높은 종이에요. 판매가격은 일반 굴보다 2~3배 정도 비쌉니다. 종자도 비싸지만, 2~3년 농사지를 컷을 1년만에 벌어들인다고 생각하고 있어요.”(사례자 A)

사례자 H는 승계 의향이 없는 이유 중 하나로 인건비 등의 양식 비용은 지속적으로 상승하는데 반해 가공용 물미역 가격은 과거와 동일한 수준에서 형성되는 점을 언급하였다.

“미역 값이 또 너무 싸요. 이렇게 고생한 대가가 옛날에도 120원했는데, 지금도 120원이에요. 감량 쳐버리면 더 낮은 거든요. 인건비는 계속 올라가는데, 주인네들은 죽고살고해요.”(사례자 H)

어떠한 종자를 선택하여 양성하는가에 따라 양식경영체의 수익이 변화하는 굴과 김 사례와는 달리 미역은 고부가가치를 올릴 수 있는 종자가 존재

하지 않는다. 미역은 북방산¹⁶⁾과 남방산¹⁷⁾으로 품종이 구분되지만, 품종에 따라 산지가격이 크게 달라지지 않기 때문이다. 판매 형태(상품이)가 나물용 미역, 가공용 미역인가에 따라 차이만 있을 뿐이다.

나. 유통경로 다양성

양식경영체가 선택할 수 있는 판로가 다양할수록 양식 경영주들의 가업승계 의향에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 판로가 한정적일 경우 가업승계 의향도 감소하는 것으로 조사되었다.

특히, 본 조사에서는 수협 계통출하 가능 여부가 양식 경영체의 승계 의향에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김·굴 양식경영체들은 수협 위판을 이용할 수 있는 점이 가업승계에 긍정적인 영향을 미치고 있었다. 미역은 위판이 이루어지지 않고 있는 품종이었으며, 이러한 점이 가업승계에도 부정적인 영향을 미치고 있었다.

먼저 굴의 일반적인 유통경로는 산지 수협 위판, 가공업체, 중간유통인, 생산자-소비자간 직거래 등으로 비교적 다양하다(〈그림 4-9〉 참조).

사례자 A의 굴 유통경로는 수협을 통한 계통출하, 중간유통인에게 판매, 생산자-소비자 직거래, 수출로 다양하였다. 이는 자체 박신공장을 보유하고 있어 알굴 형태로 가공이 가능하기 때문에 산지수집상을 활용하여 판매하거나, 인터넷 등을 통해 생산자와 직거래 등을 할 수 있다고 답하였다.

통영에 거주 중인 사례자 B는 수협과 중간유통인에게 굴을 판매하고 있었다. 반면, 거제에 거주 중이며 굴 양식만 하고 있는 사례자 C는 수협에 계통출하하지 않고 가공업체에 전량 판매하고 있는 것으로 나타났다. 따라

16) 부산 및 울산 등지에서 주로 양식되는 품종으로 업체가 작고 엽폭이 좁다. 일명 '쫄쫄이 미역'으로 불린다.

17) 전남, 충남 등지에서 주로 양식되는 품종으로 업체가 넓고 엽폭이 큰 것이 특징이다.

서 가공공장을 보유하고 있는 사례자 A와 사례자 B에 비해 사례자 C의 판
로 선택의 폭은 좁은 것으로 조사되었다.

“3배체 굴은 대부분 수출했고, 내수로도 많이 팔고 있어요. 내수
판매는 인터넷 택배를 하기도 하고 장사하는 사람들에게 도매로도
판매합니다.”(사례자 A)

“현재 굴 양식, 박신공장, 인공채묘장을 보유하고 있어요...과거
에는 막상 굴을 생산해도 판매할 곳이 마땅치 않았어요...지금은 □
□수협에 위판하고 있습니다.”(사례자 B)

“현재 굴양식만 하고 있어요. 저는 박신작업은 따로 안하고 공장
으로 바로 판매합니다.”(사례자 C)

김의 일반적인 유통경로는 <그림 4-9>과 같이 산지 수협을 통해 계통출
하하거나 마른김 가공업체에 개인적으로 판매하는 방법이 있다. 김 양식경
영체를 운영 중인 사례자 E는 수협 위판을 선호하는 이유로 대금결제의 기
능을 언급하였다. 마른김 업체에 개인적으로 판매할 경우 대금 회수가 불
확실할 경우가 있으나, 수협을 통해 위판할 경우 대금정산을 수협이 해주
고 있어 이러한 불확실성이 감소하기 때문이다.

“김은 현찰이 바로 들어와요. 수협에서 정산을 해줘요.”(사례자 E)

미역의 일반적인 유통경로는 <그림 4-9>과 같이 가공업체에 판매하거
나, 반제품 가공업체에 판매하는 경로만이 존재한다. 소수의 미역 양식 경
영체의 경우 미역을 자체 건조하여 소비자와 직거래도 하지만 그 양은 미

미하다. 따라서 일반적인 경로는 가공업체를 통한 매매가 대부분이며, 수협을 통해 계통판매 되지 않는다.

미역 양식장을 운영 중인 사례자 H는 미역의 유통경로가 가공업체로 제한적인 점을 이유로 들어 기업승계 의향이 없음을 주장하였다. 그는 수차례 일선 수협을 방문하여 미역 위판을 요청하였으나, 받아들여지지 않았다고 한다.

사례자 H가 수협 위판을 주장하는 이유는 가공업체와 거래할 경우 대금 회수의 불확실성 때문이다. 대금 정산을 받지 못한 경우도 있었던 과거에 비해서 양호한 상황이나 미역 생산이 완전히 종료되는 5월, 가공업체 사업이 어려울 경우 연말까지 대금 회수가 안 될 경우가 있다고 한다. 문제는 자재 구입, 종묘 구입 등은 구입 당일 현금 등으로 결제가 이루어지는데, 가공업체에서 정산이 늦어질 경우 자제비 결제에 어려움이 있어 미역 양식 경영체 운영이 어렵다고 답하였다.

미역의 판로가 한정적인 것은 품종 특성상 계통출하가 어렵기 때문이다. 미역은 한번 시설한 줄에서 1회만 생산이 가능하며, 채취는 2월 중순을 기점으로 시작되어 4월 말경 종료된다.

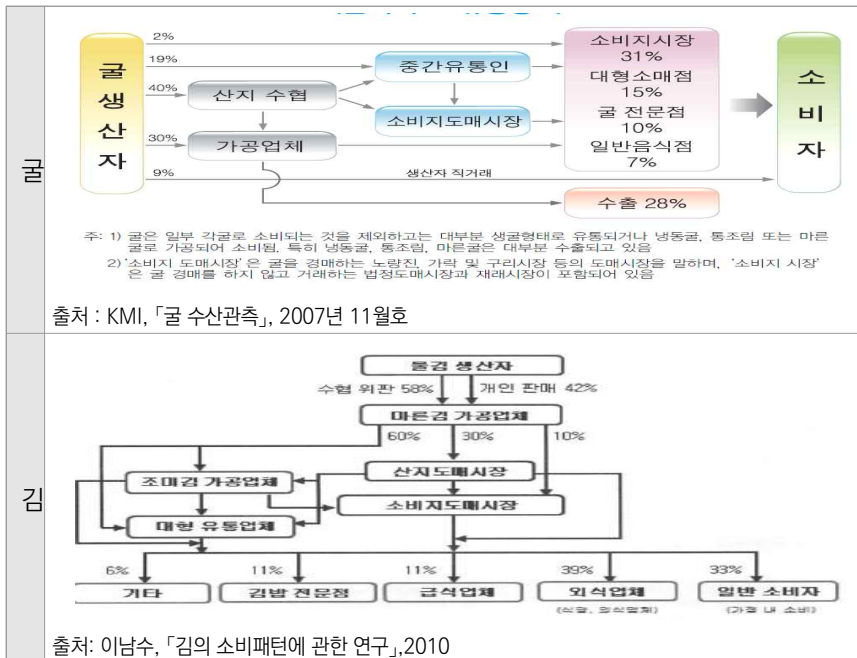
따라서 미역의 생산 가능 시기가 3개월로 매우 짧기 때문에 굴처럼 월과정을 거쳐 익년에 생산할 수도 없고, 한 시설에 1회만 생산가능하기 때문에 5~6회씩 자라는 김처럼 생산량 및 생산 시기를 분산시킬 수 없다. 따라서 한 경영체당 일일 채취량이 많아 일선 수협에서는 미역 양식 어가들의 물량을 소화하기 힘든 실정이다.

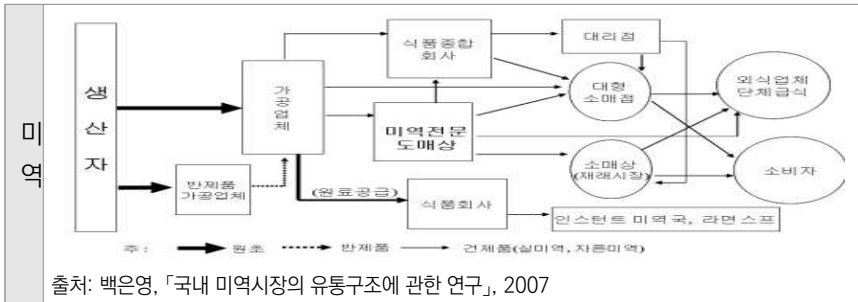
건조 제품으로 가공 및 소비되는 미역의 특성상 채취 후 24시간 내 자숙 및 염장 과정을 거쳐야한다. 수협을 통해 경매과정을 거쳐야하는 계통출하의 특성상 일정 시간이 소요되는데, 이 경우 구입자(가공업체)의 입장에서 계통 출하보다는 직접 구입을 선호할 수 밖에 없다.

“미역은 (어민들이) 김처럼 말려서 저장할 수가 없거든요. 가공 공장으로 가면 소금으로 간해가지고 24시간만에 건져서 냉동을 해야해요. 그래서 미역을 가공공장으로 빨리 가져가야해요...그런데 미역 값을 제 때 못 받기도 해요.”(사례자 G)

“△△△수협에 얘기도 했어요. 다른 품종들처럼 위판을 해달라고요. 그런데 이 품종 자체가 그러기 힘들어요. 미역은 한 사람이 하루에 200톤씩 채취하거든요. 그런데 그거(미역)를 수협에서 처리를 못해요. 양도 너무 많고, 또 바로 삶아야하거든요. 그래서 개인 업체에 주는 거예요.... 정산만 잘되면 그 재미로 잘하겠죠...그래도 요새는 과거와 달리 정산은 잘 해주는데 돈을 받기 힘들어요....” (사례자 H)

〈그림 3-28〉 김·미역·굴 유통경로 비교





다. 초기 투자비

현 경영주 입장에서 양식경영체를 운영하기 위해 투입되었던 초기 투자 비용이 얼마였는지에 따라 승계 의향이 달라지지 않았다. 이는 현 경영주 입장에서는 양식장을 운영하기 위해 투입되었던 초기 투자비는 매몰비용으로 인식하고 있기 때문으로 판단된다.

다만, 현 경영주들과 인터뷰 조사결과 양식 후계자 또는 신규 양식어업자 관점에서는 초기 투자비용이 낮을수록 양식경영체 운영 동인으로 작용할 것으로 보인다.

김 양식업에 종사 중인 사례자 E는 개인 면허지 구입비용을 언급하며, 최근 가격이 면허지 가격이 크게 상승하였음을 언급하였다.

사례자 G와 사례자 H는 미역 양식의 경우 초기 투자비용이 낮은 점을 공통적으로 언급하였다. 사례자 G은 초기 투자 비용이 적다라는 장점이 자신의 양식 경영체 승계 여부에 영향을 미치는 요인은 아니었다.

그러나 거주 중인 지역에 신규 어업인 및 후계자가 다소 늘었는데, 이들이 귀어 또는 승계 결정을 하게 된 원인 중 하나가 초기 투자비용이 적은 점이 크게 작용한 것으로 알고 있었다.

“김은요. 추가로 면허를 구매하고 싶어도 할 수가 없어요. 옛날에는 면허 자리가 1개당 몇 천 만 원이었는데, 옛날에도 비쌌죠. 그런데 요즘에는 크게 올랐어요.” (사례자 E)

“김이랑 비교해서 말하면요. 김은 이것저것 들어가는 비용이 많은데, 미역은 한번(시설 설치)하고 나뒀버리면 되거든요. 거기서 크게 시설을 다시 보충하거나 인력비만 들면 자기 노력한만큼 수익이 나와요. 소득면으로 봐서는 비용이 적게들어요... 또 다른 품종처럼 장기적으로 하는거 아니에요.소득은 적지만 기간이 짧고, (관리 문제에서는) 편하고요.” (사례자 G)

“미역은 투자비용이 김의 1/3 수준이에요... 양식 비용이 적게 든다는 게 미역은 세트를 짜면 한 10년씩 사용해요. 김은 1년에 한번씩 줄을 새로 설치해야하거든요...또 김처럼 수시로 나가서 바다가서 관리하고 그런게 없어요. 그대로 두면 그냥 잘 자라요.” (사례자 H)

라. 양식 용이성

양식방법이 용이할수록 가업승계 의향에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 양식 품목을 채취하기까지 양식과정이 복잡하고, 현 경영주들의 체감 상 품질 관리의 난이도가 높을수록 가업승계 의향도 낮게 조사되었다.

굴 양식 단계는 총 4단계로 채묘 → 단련 → 수하 및 양성 → 채취 및 판매로 구성되어있다. 자연 채묘의 경우 양식어민이 직접 수행하나, 채묘연을 바다에 설치하는 것으로 종료될 만큼 간단하다. 이후 일종의 단련 과정을 거치긴 하나, 주로 종자의 부착 정도 및 비만도 등을 확인할 뿐 별다른

관리는 하지 않는 점이 특징이다.

양식 굴을 생산하기 위해서는 먼저 부착기(채묘기)를 설치하는 작업부터 시작된다. 굴 채묘를 위한 채묘기를 조립하는데, 굴 또는 가리비 패각을 사용한다. 패각을 연결하여 한 줄당 60~80개가량의 패각을 끼워 만들며 이는 채묘연이라고 한다.

굴채묘에 적합한 지역에 채묘연이 들어간 후 굴 종자가 필요한 만큼 부착되었다고 판단되면 단련과정을 거치게 된다. 단련은 9월부터 이듬해 5월까지 조수간만을 이용해 공기 중으로 노출하는 과정을 되풀이하는 것이다.

단련과정이 끝난 후, 기존의 채묘연은 해체되고 굴 양식어장의 환경에 맞게 재조립된다. 이를 양식장의 연승시설에 설치하면 본양성이 시작되는 것이다. 양성과정에서는 주기적으로 수심을 조절하고 상태를 확인한다. 가을철이 되면 양식 굴은 출하 가능한 크기로 성장하고 양식장에서는 굴의 채취가 시작된다.

〈그림 3-29〉 굴 자연종자 생산 과정



자료: 국립수산물연구원, 참굴 양식 표준 매뉴얼(2019)

〈표 3-21〉 굴 양식 생산 과정

월	항목	세부 과정
8~9월	채묘	채묘 유생 조사, 채묘연 조립 및 설치 부착기 투입, 부유유생 부착 등
9월~다음해 5월	단련	단련장으로 이동, 채묘연 노출을 위한 반복 작업 등
다음해 5월~내 후년 5월	수하 및 양 성	채묘연 해체 및 선별 작업, 연승에 수하연 시설 양성수심 조절, 부착생물 관리 등
다음해 10월~ 내 후년 5월	채취 및 판 매	굴 채취선을 통한 채취, 박신 작업, 위판장 판매 등

자료 : 국립수산물연구원, 참굴 양식 표준 매뉴얼(2019)

김의 경우 양식 해적 생물 부착률이 높아 관리 빈도가 높고, 5회 이상에 걸쳐 채취가 이루어지기 때문에 양식 및 수확물 생산 과정이 복잡하고 어려운 품종 중 하나이다.

〈표 4-9〉는 월별 김 양식 시 점검해야 할 작업을 나타낸 것으로, 상대적으로 타 품목에 비해 시기별 요구되는 세부 작업 과정이 많은 편이다. 종자부터 살펴보면 2월부터 유리사상체를 배양하여 3월경 이를 패각에 이식한다. 이후 패각사상체의 성숙도를 확인하고 환수 및 세척, 조도 조절 등을 통해 관리한다. 9~10월에는 패각사상체에서 사상체에서 방출된 각포자나 유엽에서 나온 접합포자 또는 단포자를 김발에 부착시키는 과정인 채묘를 실시한다. 김발에 부착된 김은 양성과정을 거쳐 조기산은 10월부터, 일반 김은 11월경부터 채취가 가능하며 김발의 수위조절 및 갯병 대책 등의 관리 작업이 꾸준히 이루어져야 한다.

“김 산업이 얼마나 어려운 산업이라면요. 오늘 김이 잘 자라는 것 같아도 한번 관리를 잘못해서 부패가 왔다하면 다 썩어버려요. 그럼 그 김은 못 파는 거예요. 관리보다 예방이 아주 중요한 품종이예요. 병이 왔다하면 이미 늦거든요. 한번 병이 오면 희생이 안 되요. 그게 김이예요”(사례자 D)

“김은 미역을 설치해서 채취하기까지요. 미역이 한 10가지 일 (과정)을 거치면 끝나지만, 김은 (작업 과정이) 한 50~60개 되요. 엄청 손이 많이가요... 김발을 새로 사 갖고 오면 김발을 막으려고 다섯겹씩 비닐로 싸요. 그러다가 또 사람들 사서 또 비닐을 벗겨내 야되거든요. 그런다음 30일간 키울 적에 낫다가 뒤집었다가 해야 해요... 또한 한 번의 채취가 이루어지는 미역과는 달리 채취가 여러번 이루어지기 때문에 양식장에 대한 상시 관리가 매우 중요해요.”(사례자 D)

〈표 3-22〉 김 양식 월별 점검사항

월	항목	세부 과정
1월	양식관리	- 김 생장 촉진 및 채취를 위한 김발 수위 조절 - 채취 주기에 따른 시설 보수
	채취 및 제조	- 지주식은 20~25일, 부류식은 15일 전후 간격으로 생산
2월	양식관리	- 1월과 동일
	채취 및 제조	- 1월과 동일
	사상체 배양	- 조기산 김의 우량모조 선별 및 포자 방출, 사상체 배양
3월	양식관리	- 수위 조절 : 김발 부동거리 축소 및 고정
	채취 및 제조	- 1~2월보다 자주 채취
	사상체 배양	- 2월과 동일
4월	양식관리	- 시설 철거 및 시설물 보관
	사상체 배양	- 일반김 사상체 배양, 사상체 성육진단, 환수 및 세척(월1회), 조도조절
5월	사상체 배양	- 사상체 성숙관리, 환수 및 세척(월1회), 시비, 조도조절
6월	사상체 배양	- 사상체 성숙관리, 환수 및 세척(월2회), 조도조절
7월	사상체 배양	- 환수 및 세척(월2회), 병해 대책, 조도조절
8월	어장 관리 및 조간관측	- 어장면적대 시설책수 결정, 노출선 결정
	사상체 배양	- 전염병 주의
9월	어장 관리 및 조간관측	- 8월과 동일
	사상체 배양	- 환수 및 세척(월1회), 포자 방출 억제
	채묘	- 하순경부터 채묘

월	항목	세부 과정
10월	바다내기	- 발아관리를 위한 수위조절
	양식관리	- 냉장망 제작
11월	양식관리	- 생육관리를 위한 수위조절 - 갯병대책(시비 또는 김발 조절)
12월	양식관리	- 조기채취 및 냉동망 활용
	채취건조	- 조기산 김 채취

자료 : 국립수산물학원, 김 양식 표준 매뉴얼(2018)

미역의 경우 종자는 5월 중하순~8월경 육상수조에서 배양과정을 거치며, 8~10월 사이 한달 가량 가이식 과정을 거친다¹⁸⁾. 본 양성 단계는 미역 양식어가들이 미역 종자 생산업체들로부터 가이식 과정을 거친 채묘를 구입한 후 시작된다.

양식어가들은 9월 중순 ~12월 상순경 미역 시설 설치를 완료하며, 채취는 이르면 11월 초~익년 4월에 집중적으로 이루어진다(강경희, 2021). 채취 시기는 제품 마다 상이한데, 나물용 미역의 경우 본 양성 시설 설치 후 90일, 가공용은 120일경 채취 하는 것으로 알려져 있다. 생산은 대부분 4월 말경 종료되는데, 4월말 이후로는 수온이 높아짐에 따라 미역 품질이 하락하거나 질병이 발생하기 때문이다.

미역 양식어가의 경우 5~10mm정도까지 양성된 종자를 구입하여 양식한다. 종묘 생산 작업을 직접 수행해야하는 굴 및 김 양식산업보다는 비교적 양식 단계가 비교적 짧고, 종자 부착률 저하 우려 등으로 심적 피로도가 높은 김 및 굴 양식경영체와는 달리 이러한 부문에 있어서는 스트레스를 정도가 낮다.

가업승계 의향이 높은 사례자 G과 가업승계 의향이 낮은 사례자 H 모두

18) 가이식은 미역 채묘를 수평적으로 연결하여 바다에 일정 기간 동안 시설하는 것을 뜻하며, 본 양성 전 어린 미역의 성장을 촉진하고 양식장의 해양환경에 적응시키기 위해 실시한다.

미역 양식이 타 양식에 비해 양식기간이 짧고, 관리가 용이함을 공통적으로 지적하였다.

사례자 G은 뒤집기 등의 작업을 수행하는 김 양식업을 예로 들며 미역 양식의 경우 양성기간 동안 별도로 관리할 필요가 없는 점, 양성 후 약 40일가량의 짧은 기간 동안만 채취활동에 전념하면 된다는 점을 들어 다른 양식에 비해 단순하다는 점을 언급하였다.

사례자 H 역시 다른 요인으로 인해 가업승계 의향이 없음을 이야기하였으나, 관리 측면에서는 다른 품목에 비해 용이한 품목임을 언급하였다.

“미역 양식이 또 단순 노동이에요. 9월~11월 사이에 미역 양식 시설을 설치하고 2월 달부터 채취를 시작하거든요. 그러면 3월까지 는 한 40일 정도가량은 그냥 미역 채취하는 단순 노동만 하면 되요...(경영주 입장에서는 편한 품목이에요.) 이제 이걸(미역은) 관리를 별로 안하니까요. 미역은 딱 시설해놓고 있으면 되고 농사처럼 거름을 주고 이런 게 아니거든요. 김처럼 계속 뒤집고 채취하고 이런거 없이 시설만 잘해두면 120일 만에 채취를 합니다. 가공용 이 120일만에 하거든요. 그러면 시설하고 나서 120일 지나서 어 장 가면 됩니다. 중간에는 양식장 어떻게 잘 있는지 미역 성장 얼마나 됐는지 그 정도만 보고요.”(사례자 G)

“시설은 미역이 편해요. 미역 양식은 관리할 필요는 없어요...김 처럼 수시로 바다 가서 관리하고 그런 게 없어요. 그냥 두면 잘 자 라거든요.”(사례자 H)

〈그림 3-30〉 월별 미역 양식 작업 과정



자료 : 국립수산물과학원(2018), 「미역 양식기술 매뉴얼」

(4) 공통 요인(경영체 및 품종 공통 특성)

가. 자동화 기술 진보 정도

양식경영체의 가업승계 의향은 기술 진보 및 자동화 수준에 일정부분 영향을 받는 것으로 조사되었다. 생산 과정 상 자동화 수준이 높을 경우 승계 의향이 높았으나, 생산 과정 상 노동집약도가 높을 경우 가업승계 의향이 낮은 것으로 나타났다. 이는 경영주의 노동참여도와 관련이 깊은데, 자동화 수준이 높을수록 경영주의 노동 참여도 역시 낮아지는 경우가 많기 때문이다.

굴 채취는 사람의 힘으로는 작업하기에 어려움이 따라서 채취기가 설치된 선박을 사용한다. 또한 부이에 부착된 해적생물 제거 등을 수행할 경우에도 자동화 기계를 사용한다. 따라서 양식 및 채취과정 중 많은 부분들이 자동화되어있다.

“*(굴양식의 경우) 요즘에는 기계로 자동화되어있기 때문에 힘을 많이 쓰고 그런 것은 아닙니다...*” (사례자 A)

김 역시 채취작업은 많은 부분이 기계로 작업이 이루어진다. 다만, 기존에는 위판 과정 상 김을 위판장으로 옮기기 위해 삽으로 뜨는 등 수작업이 이루어졌지만, 이마저도 올해부터는 기계를 이용하여 자동화 될 예정이다.

“*김은 채취는 기계로 해요. 또 원래는 경매할 때 사람이 삽으로 김을 떠가지고 자루에 120kg될 때까지 가지고 담았거든요. 그런데 금년부터는 배에서 바로 자동으로 망에 들어가게 해서 위판되게 했어요.*” (사례자 D)

사례자 G에 따르면 미역 종자를 양성줄에 부착하는 작업은 기계화로 되었으나, 그 외 부자 설치, 미역 채취 등의 작업은 수작업 비중이 높은 실정이다. 따라서 미역 양식경영주의 경우 수작업 비중이 높고, 채취 시 노동에 적극 참여함으로 노동강도가 높을 수 밖에 없는 산업임을 강조하였다.

“*옛날에는 (미역 종묘를) 손으로 끼웠는데 지금은 기계화가 되어서 종묘는 기계로 끼워요. 그런데 종자 끼는 작업 빼고는 다 수작업으로 해요. 미역은 (채취)기계가 없고, 기계가 못해요. 특히 부자 달고 할 때는요.*” (사례자 G)

〈그림 3-31〉 미역 포자 이양기



출처: 유튜브 중묘 설치 장치 소개(<https://www.youtube.com/watch?v=nivKc86QNWs>), 검색일자, 2022. 10. 4.

2) 양식업 외부 요인

(1) 거주 환경 및 지역 인프라 인식

양식경영체에게 양식 장소 및 거주환경에 대한 인식을 물어본 결과, ‘살기 좋은 곳’, ‘공기 좋은 곳’, ‘애착심이 있는 곳’이라 표현하는 등 대체로 긍정적으로 평가하였다. 이는 대부분의 양식 경영주가 유년기 또는 양식 경영체 창업 시기부터 해당지역에 정착하여 살았기 때문으로 보인다.

그러나 자녀 등 젊은 세대가 해당 지역에 거주하기 적합한 곳인가를 물었을 때에는 가업승계 의향이 있는 경영체와 없는 경영체간 의견을 달리하였다. 가업승계 의향이 있는 경영체는 대체로 자녀 등의 후손이 거주하기 적합한 곳이라 인식하고 있었으나, 가업승계 의향이 없는 경영체들의 경우 다소 부정적으로 생각하고 있었다.

사례자 A는 자신의 거주하고 있는 ○○시는 부산과 인접한 가운데, 교통·병원·학교 등의 인프라를 일정 부분 갖추고 있어 젊은 세대 역시 살기 편한 곳이라 답하였다. 사례자 E도 자신의 양식장이 위치한 △△지역은 광주 등의 대도시와 인접해 있음을 예로 들며 긍정적으로 인식하고 있었다.

반면, 일부 자녀가 수도권에 거주 중인 사례자 D는 과거 대비 자신의 거주 환경이 개선되었으나, 수도권에 비해서는 여전히 인프라가 부족하다고 답하였다.

“○○가 수도권, 대도시 수준은 아니지만 기본 정도는 되어 있다 생각합니다. 결혼도 해야하는데 그런 면에서 보았을 때 옛날에 비해서는 거제가 조금 나은 편입니다. 시내가 바로 옆에 있기 때문에 다른 낙도 벽지와는 상황이 다릅니다. 또 부산도 금방갈 수 있고 그러한 상황입니다.” (사례자 A)

“△△이 예전과는 다르게 다리로 다 연결되어있어 광주나 대도시로 나가기에 어려움은 없습니다. 생활이 불편해서 정착하기 어렵다는 것은 틀린 말인 것 같습니다....” (사례자 E)

“△△의 경우 도시보다 병원, 백화점 등이 부족한 것은 사실이지만, 차를 타고 나가면 그리 멀지 않게 있어 사는 것은 문제없으나 대도시에 살다가 온 사람들에게는 다소 불편한 것은 사실입니다...” (사례자 D)

사례자 G 역시 자신의 거주지역을 긍정적으로 인식하고 있었다. 마을 이장직을 겸임하고 있는 사례자 G은 해당 마을의 귀촌·귀농·귀어 전반을 자세히 설명해주었다. 해당 마을의 경우 가업승계를 위해 고향에 돌아온 후손에 비해 신규 귀촌·귀농·귀어인들의 정착도가 낮은 편이다.

이는 가업승계형 어가들의 경우 부모, 친인척 등이 인근에 거주하며 양식 방법을 전수 해주고 마을 정착을 돕기 때문에 잘 적응하나, 신규 귀촌·귀농·귀어인들의 경우 마을 정착을 도와줄 인적 네트워크의 부재, 도심에

비해 낮은 인프라 수준으로 인한 상실감 등으로 적응하기 못하기 때문이다. 특히, 성별 중에서는 여성이 적응하지 못하여 정착률이 낮은 것으로 나타났다.

“제가 여기 마을 이장이거든요. 귀어·귀농·귀촌 상황도 조금 알고 있어요... 많이들 하는데 정착도가 조금 낮아요. 실질적으로 60~70%는 실패하는 것 같아요... 타지에서 온 사람들이 (정착을) 더 못하는 거 같아요. 여성분들이 정착을 힘들어해요. 여성분들 입장에서 공기 좋고 하면 뭐해요. 사람이 없고, 외롭고 저녁에 어디 가려면 남편이랑 같이 나가야하고, 때로는 집 지키고 있어야 하니 무섭죠. 아파트 있으면 밑에 내려가서 놀고 하는데...”(사례자 G)

(2) 정부정책지원

양식 경영주에게 가업승계 관련 정부 지원 정책을 물어본 결과, 사례자 A와 사례자 E는 ‘후계자 영어자금지원’이 존재한다고 응답하였다. 실제로 사례자 A의 경우 후계자 영어자금을 활용하여 양식장 및 배양장 추가 건립에 사용한 것으로 조사되었다.

그러나 사례자 A는 굴 양식업에서 ‘경영주(부모)-후계자(자식)’간의 갈등 상황이 종종 발생하고 있음을 이야기해주었다. 현 경영주와 후계자는 공적인 관계이기 전 사적으로는 부모와 자식의 관계이므로 공사구분이 모호하다. 이러한 점 때문에 현 경영주 입장에서는 후계자를 통제 및 관리하기 어렵고, 후계자 역시 현 경영주에게 불만이 존재하였다.

또한 경영주와 후계자간 갈등 상황이 발생하고, 이러한 상황이 해결되지 않을 경우 가업승계를 실패하는 사례가 종종 발생하고 있다고 언급하였다.

따라서 가업승계 실패를 줄이기 위해서는 자금지원 등의 대책뿐만 아니라 갈등관리, 후계자 경영승계 교육 과정 등의 교육 방안 마련이 필요로 해보인다.

“영어자금 같은거 나오는게 있죠. 그런데 그게 일종의 저리 대출이거든요. 갚아야하는 돈이에요...” (사례자 E)

“영어자금이 있습니다. 양식장이나 배양장이 하나 생기면 그 수면적에 따라서 영어자금이 나옵니다. 시설은 후계자금으로 짓고 운영은 영어자금으로 합니다. 영어자금을 받아서 운영비로 사용할 수 있습니다.” (사례자 A)

“자식이 들어와서 승계를 받는 과정에서 문제점이 많습니다. 저도 처음 시작했을 때 부모님과 갈등이 있었고, 요즘은 부모 자식 간 갈등이 더 심합니다. 아들은 농수산대학을 졸업했고, 조직생활 경험한 것은 학교 실습한 것 뿐 이다. 회사가 어떻게 돌아가는지 얼마나 고생스러운지 모른다. 어떻게 사업체가 구성되고, 조직이 굴러가고, 부모자식 간에 갈등 관리, 인성이라든지 그런 것도 교육이 꼭 필요하고, 중요합니다. 회사에 들어오면 회사 사원이 있고 어떤 규정이 있고 어떻게 일을 해야 하고를 배울 수 있는데, 가정에서는 부모 자식 간에 준비가 되어있지 않습니다. 농수산대학 졸업했는데, 후계 인력들은 앞서 말한 것(조직 생활, 갈등 관리 등)을 농수산대학부터 배워야했다고 생각합니다...” (사례자 A)

3) 가족 및 후계자 특성

(1) 후계자 특성

가. 후계자의 양식 경험 체득 여부

후계자들에게 양식장을 승계하기 위한 특성 중 가장 우선시 되는 것은 어려서부터 부모의 양식장 운영을 접하였고, 이를 통해 해당 산업에 대한 낯설음이 없는 것이다.

일반적으로 1차 산업, 특히 양식업은 일반인들이 접하거나 경험하기 어려운 산업이며, 성인이 돼서 처음으로 양식업을 시작하거나 이어받기란 현실적으로 불가능할 것이다. 이 때문에 인터뷰를 실시한 대부분의 경영주의 자식들은 어렸을 적부터 부모의 일을 도와드렸거나 일손을 거드는 등 다양한 경험을 축적한 것으로 나타났다. 이러한 경험은 경영주의 사위가 양식장을 승계 받을 경우, 딸을 통해 양식장의 경험이 공유 되는 것으로 조사되었다.

“어렸을 때부터 아버지(나) 일하는 것을 봐왔고 공장에 드나들었다. 올해 농수산대학 졸업했는데. 아들은 어릴 때부터 봐왔던 일이 아빠 (박신)공장이니까 자기가 할라고 하더라고요. 요즘엔 취업난이 심하니까 대학 나와봐야 취직도 잘 안되고, 자기가 하고 싶은 것을 해야 한다고 생각하는데 마침 굴 양식장을 물려 받을려고 했습니다.” (사례자 A)

“아들도 어렸을 때부터 내가 하는 일을 도왔기 때문에 김 양식일이 낯설거나 적응이 어렵거나 하지는 않을 것 같습니다.” (사례자 E)

“사위들이 직접적으로 미역 양식하는데 참여하지는 않았지만, 그동안 쭉 나 일하는 거 보고 딸한테 이야기도 듣고 수익 나는 것도 대충 어느 정도 인지 짐작하고 해서 (딸을 통해서) 물어보드라고요.” (사례자 G)

나. 결혼 여부

인터뷰 결과, 결혼을 하지 않은 후계자가 반대의 경우보다 승계하기 쉽다고 응답했다. 이는 결혼을 한 후계자는 일반적으로 도시생활을 하고 있으며, 생활터전 및 자녀의 교육 문제로 인해 귀촌하기가 어렵기 때문이다. 해당 문제를 해결하기 위해서는 어촌의 인프라 구축 및 교육 기회 확대, 가족 이주 시 인센티브 제공 등 다양한 유인책이 필요할 것으로 사료된다.

“그런데 가정이 있는 사람들 얼른 못 들어오드라구요. 주로 가정 없는 사람들이 들어와요. 결혼하기 전에 들어와서 미역 양식 먼저 배우고 그러디다.” (사례자 G)

(2) 여성 후계자 관련 인식

현장 조사 결과, 양식업을 승계할 때 아들과 딸 중 대부분 아들에게 양식장을 물려줄 생각을 가지고 있었으며, 딸만 있는 경우에도 양식장을 사위에게 승계할 계획을 가지고 있었다.

양식장을 운영하는 것은 경험뿐만 아니라 양식장 및 노동자 관리, 승선, 육체노동 등 고단한 업무가 동반되는 일이기 때문에 남성이 접근하기도 어려운 일이다. 따라서 아들이나 사위에게 양식장을 승계하려는 경우가 대부

분이다.

“아들 딸 구분 없이 시키겠지만. 굴 양식이라는 것이 딸이 혼자 하기는 어려운 일이다. 여성분들이 배를 타고 어장에 가서 기계를 조작하는 것은 좀 애로가 있을 것 같습니다. 혹시나 결혼을 해서 남편(사위)과 함께 하면 몰라도. (규모가 크면 딸이 양식장하는 것이) 나을 수도 있을 것 같습니다. 지금은 생산보다는 판매, 3배체 굴 종자 등에 집중하고 있기 때문이다. 옛날 관리방식은 주먹구구로 했으나, 요즘에는 전산으로 하고 사람에게 전산으로 하는 것을 시켜야하기 때문입니다.”(사례자 A)

“사위가 양식을 할 수 있어야 가능할 것 같습니다. 왜냐하면 양식은 노동집약적 사업이기 때문에 딸이 양식장을 운영하기에는 어렵고 위험하기 때문입니다.” (사례자 B)

“딸한테는 물려주기 어렵죠... 거친 남성 인력들을 관리해야 하는데 그런게 어렵잖아요. 예전에 저희 동네에도 부군 사망 후 김 양식업을 하게 되었던 여성어업인이 있었습니다. 그런데 아시다시피 양식업의 경우 대부분 작업을 담당하는 남성 인력들(외국인 노동자 포함)을 관리해야 하는데, 여성이 하기엔 역부족이었습니다. 곧 양식장을 매각하고 포기 할 수 밖에 없었죠. 직접적인 노동을 제외하고도 아직도 양식은 여성이 운영하기에도 조금 힘들지 않나 생각합니다.” (사례자 F)

4) 기타 특이사항

(1) 승계 계획 어가

가. 가업승계 소요 기간

현 경영자들이 자녀에게 양식장을 물려주기 위한 기간은 대략 10년 전후로 조사되었다. 대다수의 경영자들의 나이가 60세를 넘었고, 양식업을 영위한지 30년 가까이 되어감에 따라 자녀에게 양식장 승계가 끝나는 시기는 70세가 훌쩍 넘을 것으로 판단된다. 이는 정년퇴직이 60세까지인 일반적인 직장과는 큰 차이를 보인다.

“내가 손을 놓으면 완전히 물려줘야지요. 한 70살까지 생각하고 있으니 앞으로 한 15년쯤 걸릴 것 같다. 그 15년간은 일을 같이 할 수 있을 것 같아요.” (사례자 A)

“내려와서 7~8년 정도 같이 하면 될 것 같습니다. 그리고 아들도 어렸을 때부터 내가 하는 일을 도왔기 때문에...” (사례자 A)

나. 승계 절차 과정 중 특이사항

양식장 승계를 무탈하게 진행하기 위해 현 경영주들은 양식 현장 일선에 자녀를 당장 투입하기 보다는 노동 강도가 상대적으로 약한 업무부터 일임하는 것으로 나타났다.

보통의 경우 수산종자 생산현장을 맡기게 되는데, 이는 수산종자 배양장이 육지에 위치하고 있기 때문이다. 배양장 업무에 적응하게 되고 양식업의 구조를 파악하게 되면 양식장 운영과 관련된 업무를 맡기게 될 것이다.

“아들(후계자)은 (업무에) 서서히 적응시키는 중입니다. 내가 일하는 것처럼 바로 해라 하면 도망갈 것입니다. 그래서 조금 자기가 하기 용이한 것, 자기가 잘 아는 것인 (종묘배양장을) 맡겼습니다. 육상이나 판매가 자기가 잘하는 쪽이니 시키고, 계속 일을 하다보면 굴 따오는 것은 세월이 가면서 저절로 하게 되어 있다. 처음 적응이 제일 큰 문제다.” (사례자 A)

“아들(후계자)은 종묘배양장 업무를 하고 있습니다. 조금 덜 힘든 업무를 맡겨 양식에 익숙해지게 하기 위해인데, (굴 양식업체에서는) 2세대에게 배양장부터 맡기는 경우가 많은 것 같습니다.” (사례자 B)

다. 성공사례

양식장 승계가 성공한 사례를 살펴보면, 부모와 자녀 각자 해당 세대가 잘 할 수 있는 일을 나누어 맡아 처리하는 것으로 나타났다. 현 경영자인 부모는 해당 양식품목을 생산하는 일에 집중하며, 양식장을 이어 받을 자녀는 인터넷 상거래 및 상품의 부가가치를 높이는 업무를 하여 양식장 운영 시너지를 내는 것이다. 이를 통해 사업의 확장을 기대할 수 있으며 향후 양식장 승계가 더욱 원활하게 이루어질 것으로 생각된다.

“지금 자식들이 들어와서 성공한 사례를 보면 자식들이 잘하고 할 수 있는 일 판매나 이런 쪽을 자식들이, 어장은 부모들이 한다. 서로 도와가면서 하는데, 맡은 안해도 자연분화적으로 업무가 분리됩니다. 그런 식으로 하면 사업이 순간적으로 커지고, 굴에도 몇 명 있습니다. 옛날처럼 생산만 하는 것이 아니라, 판매 등도 해야 하고, 현재에 맞게 해야합니다.” (사례자 A)

(2) 비승계 계획 어가

가. 비승계 계획 어가의 은퇴계획

자녀에게 승계를 하지 않을 것이라고 응답한 경영주는 양식장 업무가 고단하고 힘들고 향후에도 양식업이 좋아지지 않을 것으로 생각하고 있다. 따라서 양식장 승계를 부정적인 시선으로 바라보고 있다. 이들은 본인들의 양식장 및 설비들을 타인에게 판매하거나 그대로 둘 것이라고 응답했다.

“조금 전에 말씀드린 것처럼 작업대도 있고 콤베어도 있고 다 갖춰놨어요. 그러면 이제 내가 할 때 까지만 하고 그 다음에 나머지 설비 등은 내가 그만 두면 폐기처분 하든 안 그러면 헐값에 팔든지...” (사례자 A)

“우리가 안하면 남을 줘야겠지요. 그런데 누가 할 사람이 없으면 그냥 뒤야지요. 저 자리가 비쌀 때는 어장 하나에 2천 만원 했어요.” (사례자 H)

나. 수산경영이양직불제¹⁹⁾ 관련

기업승계 의향이 없는 양식 경영주들을 중심으로 향후 경영체 처분 계획을 조사하였다. 개인 면허를 보유한 사례자 C는 은퇴 시 굴 양식장을 타인에게 매매할 것이라고 답하였다. 어촌계 면허를 보유한 사례자 D는 향후 은퇴 시 경영이양직불제를 신청할 예정이나 지불 기준요건, 지불금액, 지불연수 등에 대해서는 모르는 것으로 나타 관련 제도에 대한 이해도가 낮은

19) 수산경영이양직불제도는 만 54세~75세 미만 어업인이 어촌계원 자격을 만 55세 이하 어업인에게 이양하고 고령 어업인은 어촌계를 영구적으로 탈퇴하는 제도이다. 고령 어업인이 어촌계원을 자격 이양 시 최근 3년간 어촌계1인당 평균결산 소득의 60%를 연간 최소 120~최대 1440만원 한도에서 지급하도록 되어 있다(국회예산정책처, 2021).

것으로 나타났다.

경영이양직불제와 관련하여 전반적인 인식을 추가적으로 파악하기 위해 가업승계 의향이 있는 어가들에게 경영이양직불제와 관련하여 면담을 진행하였다.

김 양식업자인 사례자 E는 김 양식의 수익성 높아 현재까지도 면허지 수요가 많은 상황이라 하였다. 따라서 김 양식경영체들의 경우 경영이양직불제 활용도가 낮을 것이라 판단하고 있었다. 또한 사례자 G은 경영이양직불제를 있음은 알고 있으나, 해당 정책에 대한 관심도가 낮으며 정확한 내용도 모르는 것으로 나타났다.

“내가 방송을 들어보니 수산 경영이양직불제는 신청한 사람이 몇 없다고 하더라고요. 실질적으로 김 양식 면허는 비싸니까... 그 것도 받는 금액이 현실성 있어야 (신청하는 사람이) 많지 않겠어요?... 그리고 팔사람, 살사람 일대일로 되어야한다고 들었어요. 인기 없는 데(양식 면허 또는 품종)는 그럼 계속 텅 비어있을 수 밖에 없어요.”(사례자 D)

“김은 면허지가 더 이상 나올 수가 없어요. 그러다 보니 면허 자리값도 아주 비싸요....”(사례자 E)

“올해 처음 한다고 들었어요. 그것에 대해서는 아직 잘 몰라요.. 직불제 신청받아도 그냥 별로 마음이 안 생겼어요. 나는 관심을 안 가지고 있어요. 직불제가 소득 비례해서 나온다면 많겠네요. 이제 올해 신청받는 단계라 들었어요.(사례자 G)

제3절 시사점

1. 양식경영체의 가업승계 의향 조사

양식경영주들을 대상으로 승계실태 및 승계 의향을 조사하였으며, 이를 통해 도출된 시사점은 아래와 같다.

첫째, 만 55세 이상 굴·김·미역 양식 경영주의 은퇴(예정) 연령은 ‘70~74세’의 비중이 30% 이상으로 가장 많은 비중을 차지하고 있었다. 현재 나이에서 은퇴(예정)연령을 제한 은퇴 시기를 계산한 결과 모든 품목에서 향후 10년 내 은퇴 예정인 양식 경영주의 비중이 60% 이상을 초과하였다. 따라서 굴·김·미역 양식산업의 경우 향후 10년 내 다수의 고령 양식어가들이 은퇴할 것으로 예상되므로, 신규 인력 유입 방안 마련이 시급한 실정이다.

승계의향을 조사한 결과 품목별로 주 생산지역이 아닌 기타지역에서 가업승계 의향이 다소 낮게 나타났다. 굴은 주생산지인 경남보다 충남지역의 가업승계 의향이 낮았다. 김과 미역의 주산지는 전남인데, 김은 전북, 미역은 부산 및 울산에서 가업승계 의향이 다소 낮게 나타났다. 따라서 주산지를 제외한 지역들을 중심으로 가업승계를 통한 젊은 인력 유입이 감소할 것으로 전망된다.

또한 굴·김·미역 양식산업은 생산규모가 클수록 가업승계 의향이 높았다. 이를 미루어보았을 때 향후에는 규모화된 양식경영체를 중심으로 가업승계가 활발할 것으로 보이나, 소규모 양식경영체들은 폐업·매매될 것으로 보인다.

가업승계 의향이 있는 만 55세 이상 양식 경영주들에게 승계 결심 이유

를 조사한 결과, 김은 ‘가업이라서(30.0%)’, 미역은 ‘수익성(41.9%)’, 굴은 ‘후계자가 원해서(31.8%)’와 ‘수익성(31.8%)’이 동일한 비중으로 나타났다. 1970년 이후 양식이 본격화된 굴 및 미역과는 달리 김은 조선시대부터 양식이 활발히 이루어졌다. 이에 따라 각 경영체들의 양식 역사도 길기 때문에 양식경영체를 물려주어야 할 ‘가업’으로 간주하는 경향이 컸다. 그러나 양식 역사가 짧은 미역과 굴은 ‘가업’이라는 인식보다는 양식장을 하나의 수익 창출 수단이라 생각하는 것으로 판단된다.

승계예정자는 세 품목 모두 ‘아들’의 비중이 80% 이상으로 높았고, 그 외 ‘사위’, ‘(남)조카’ 등으로 조사되었다. 딸에게 물려주겠다는 응답은 10% 미만으로 미미하였고, 이마저도 굴의 경우에는 ‘사위’와 함께 공동 운영이라는 조건부 승계였다. 현 양식경영주들이 ‘남성’ 후계자를 선호하는 이유는 굴·김·미역 양식산업의 특성상 타산업 대비 노동집약도가 높고, 양식이 ‘해상’에서 이루어지므로 작업환경이 위험도가 높다고 판단하기 때문이다. 남녀 구분 없이 소수의 자녀만 낳으려고 하는 국내 상황 상 ‘남성’ 후계자 선호 인식은 가업승계에 부정적인 영향을 미칠 것으로 보인다.

승계 의향이 없는 양식경영주들에게 비승계 이유를 물어본 결과, 굴은 ‘후계자 의향 낮음(40.0%)’이 가장 큰 비중을 차지하였으나, 김과 미역은 ‘힘들고 위험해서’라는 응답이 가장 많았다. 김과 미역은 경영주부터 승계 의지가 없는 이들이 많은 것으로 보이나, 굴의 경우 양식경영주는 경영승계 의향은 있지만, 후계자의 비승계 의지가 강력히 작용하는 것으로 보인다.

마지막으로 비승계여가의 은퇴계획을 조사하였는데, 개인면허가 많은 굴은 ‘양식장 매각(64.0)’, 어촌계 면허의 비중이 높은 김과 미역은 ‘경영이양하겠다’는 응답이 많아 향후 수산경영이양직불제 등의 수요가 높아질 것으로 판단된다.

〈표 3-23〉 품목별 양식장 가업승계 의향 조사결과

구분		김	미역	굴
만 55세 미만	양식장 최초경영자	부모 67.6% 본인 27.0%	부모 61.1% 본인 33.3%	부모 57.1% 본인 42.9%
	양식 시작 계기	가업이라서 32.0%	양식 수익성 27.8% 고향 애착심 27.8%	부모님 권유 50.0%
	은퇴 나이 (은퇴 예상시기)	70~74세 44.1% (향후 10년 내 73.5%)	70~74세 31.1% (향후 10년 내 63.5%)	70~74세 32.7% (향후 10년 내 75.0%)
만 55세 이상	승계의향	전북 승계 의향 ↓	부산·울산 승계의향 ↓	충남 승계의향 ↓
		생산규모 클수록 승계의향 높아		
	승계 결심 이유	가업이라서 30.0%	미역 양식 수익성 41.9%	후계자가 원함 31.8% 굴 양식 수익성 31.8%
	승계 예정자	아들 82.3% (성별구분없이 자녀 3.2%)	아들 83.9% (여성은 전무함)	아들 86.4% (딸+사위 9.1%)
	승계 방법	생전 증여 82.3%	생전 증여 83.9%	생전 증여 72.7%
	비 승계 이유	힘들고 위험함 28.1% 다른 업종 종사 28.1%	힘들고 위험함 40.0%	후계자 의향 낮음 40.0%
	비승계시 처분 방향	경영이양 73.4%	경영이양 50.0%	양식장 매각 64.0%

자료 : 저자 작성

2. 품목별 가업승계 의향 심층사례 분석

본 장에서는 사례 연구조사 방식을 활용하여 가업승계에 영향을 미치는 요인들을 파악하였으며, 굴·김·미역 양식경영체 사례에서 공통적으로 나타난 영향 요인들을 아래와 같이 정리하였다.

먼저 양식경영체 특성 부문이다. 관련 요인으로는 양식 경영체의 수익성, 경영체 규모, 친환경 인증 등 경쟁우위 보유여부, 작업환경 및 작업 위험도가 가업승계 의향이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

경영주 관련 요인은 경영주의 양식 기술 및 노하우 보유 유무, 자본 투입 및 R&D 투자 성향, 경영주의 노동참여도가 가업승계 의향이 영향을 주는 것으로 조사되었다.

품종 특성과 관련하여서는 부가가치가 있는 종자를 선택할 수 있는지에 영향을 받는 것으로 조사되었다. 판로의 다양성과 관련하여서는 유통 채널의 다양성, 수협 등으로 계통 출하 가능성, 마지막으로 직접 판매 가능성에 따라 가업승계 의향이 영향을 받고 있었다. 그 외, 해당품목의 양식 난이도, 해당 업종 전망이 영향 요인으로 나타났다.

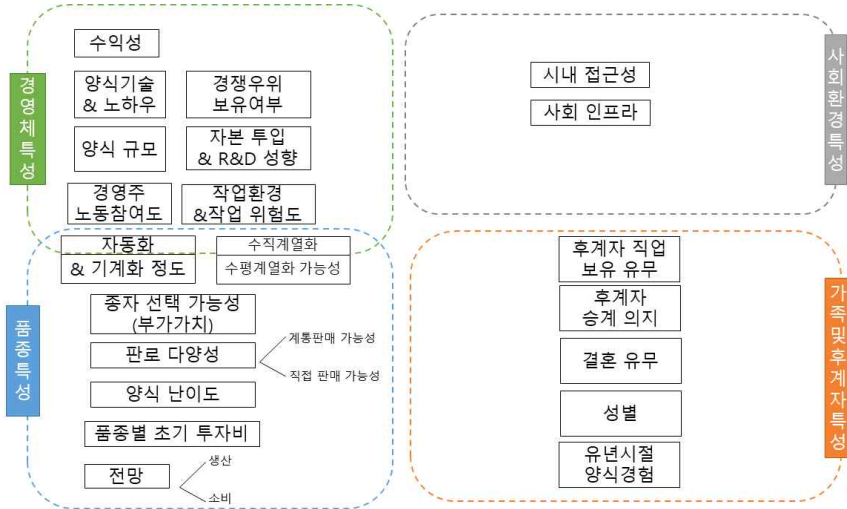
경영체 특성과 품종 특성에 공통적으로 해당되는 요인들은 자동화·기계화 정도, 수직·수평계열화 가능성 요인이었다.

사회 환경적 특성으로는 시내 접근성, 거주지역 인프라가 가장 중요한 요인으로 조사되었다.

가족 및 후계자 특성과 관련하여서는 후계자 직업 보유 여부, 후계자의 승계의지, 결혼여부, 성별, 유년시절 양식경험이 승계 의향에 영향을 미치는 요인으로 규명되었다.

마지막으로 본 사례 연구 조사 상 특징적인 점은 양식 규모에 따라 자동화·기계화 정도 및 경영조직 분권화 정도가 차이를 보였다. 이는 경영주의 노동참여도 및 작업 위험 노출도에 영향을 주었고, 이러한 점이 가업승계 의향에 영향을 미치는 요소로 나타났다.

〈그림 3-32〉 양식경영체의 가업승계에 영향을 미치는 요인



자료 : 저자 작성

04

가업승계 의향별 특성 및 개선 방향

제1절 가업승계 의향별 특성

1. 가업승계 의향 높은 양식경영주 특징

굴·김·미역 사례에서 경영체 승계 의향이 높았던 양식경영주들의 특징을 요약하면 다음과 같다. 먼저 경영체 특성과 관련하여 수익이 높고, 대규모 양식장을 운영하는 양식경영체의 승계 의향이 높게 조사되었다. 현 경영주 입장에서 후계자의 현재 직업과 양식경영체 소득을 비교하였을 때, 소득이 높거나 규모가 클수록 양식경영체 승계 포기의 기회비용이 더 컸기 때문이다. 현 경영주가 자본 투입 또는 R&D 투자 성향이 높을 경우에도 승계 의향이 높은 것으로 나타났다.

자신만의 양식기술과 노하우를 보유하고 있거나, 인증 획득, 브랜드 평판 등 경쟁우위를 보유한 경우에도 가업승계 의향이 대체로 높게 나타났다. 양식기술과 노하우는 양식장의 생산성에 긍정적인 영향을 미치며, 인증 획득 또는 브랜드 평판 등은 높은 수익성으로 이어질 수 있기 때문이다.

현 경영주의 노동참여도에 따라 가업승계 의향이 달라지는 것으로 조사되었다. 경영주가 관리·감독 업무를 주로 수행하고, 노동 업무 참여도가 낮

을 경우 가업승계의향이 높게 나타났다. 경영주의 노동 업무가 적을 경우 해상 등에서 수행하여야하는 업무도 적기 때문에 양식 작업 위험 노출도 또한 줄어드는 것으로 조사되었다.

경영체 및 품종 공통적 특성인 자동화·기계화 정도가 높을수록, 수직·수평계열화 가능성이 높을수록 가업승계 의향도 높게 나타났다.

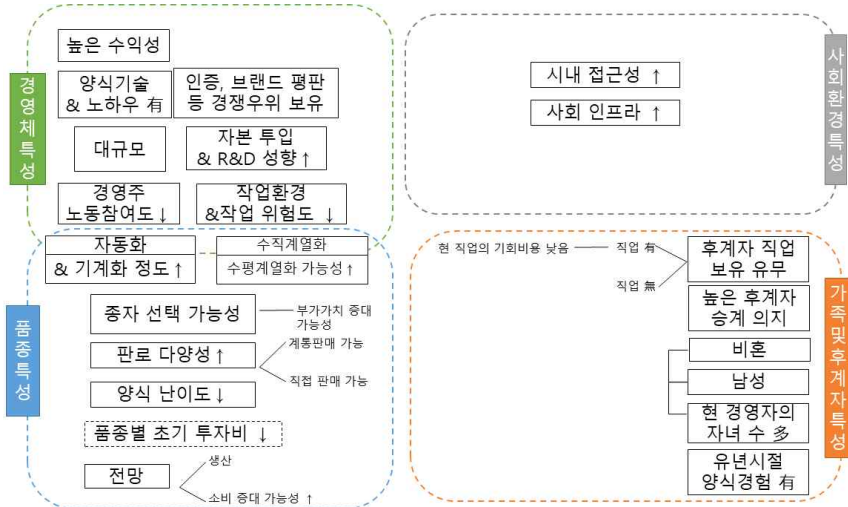
품종 특성 측면에서는 종자의 종류가 다양하고, 부가가치가 높은 종자가 존재할 경우 가업승계 의향이 높았다. 품종에 따라 판로 다양성이 클수록, 수협을 통한 계통출하가 가능할수록, 소비자에게 직접 판매 가능할 경우 가업승계 의향이 높게 나타났다.

사회화경적 특성은 경영주 체감 상 시내접근성이 높고, 사회 인프라가 잘 갖추어진 지역의 양식경영주들의 가업승계 의향이 높았다. 특히, 부산 등 대도시에 인접하고 있는 경남 거제, 통영 등에서 이러한 경향이 두드러졌다.

가족 및 후계자측면에서는 후계자의 직업이 없을 경우, 있다하더라도 후계자의 현재 소득보다 양식경영체를 경영함으로써 얻을 수 있는 수익 더 클 경우 가업승계 의향이 높게 조사되었다.

경영주의 자녀 수가 많고 자녀 중 남성의 비중이 높을수록 승계의향이 높게 나타났다. 또한 후계자가 미혼일 경우에도 가업승계 의향이 높았고, 후계자가 어린시절 양식장을 자주 접하거나 양식 관련 경험을 체득하였을수록 가업승계 의향이 높았다.

〈그림 4-1〉 가업승계 의향 높은 양식 경영체의 특징



자료 : 저자 작성

2. 가업승계 의향 낮은 양식경영주 특징

굴·감·미역 사례에서 경영체 승계 의향이 낮은 양식경영주들의 특징은 아래와 같다. 먼저 경영체 특성과 관련하여 규모가 작을수록 가업승계 의향이 낮았다. 경영주와 관련하여서는 양식기술 및 노하우에 대한 관심이 적거나 다른 양식인과 별반 다르지 않다고 생각하는 경우, 친환경 인증, 브랜드 평판 등 경쟁우위를 미보유한 어가의 경우 가업승계 의향이 낮게 조사되었다. 현 경영주가 자본 투입 또는 R&D 투자 성향이 낮은 경우에도 승계 의향이 낮게 나타났다.

또한 현 경영주의 노동참여도가 높을수록 가업승계 의향이 낮게 나타났다. 이는 경영주의 노동 업무도가 높을 경우 해상 등에서 수행하는 업무도 많기 때문에 양식 작업 위험 노출도와 질병 및 상해를 입을 확률도 높아지

는 것으로 조사되었다.

경영체 및 품종 공통적 특성인 자동화·기계화보다는 수작업이 비중이 높을 경우, 수직·수평계열화 가능성이 낮을 경우 가업승계 의향도 낮게 나타났다.

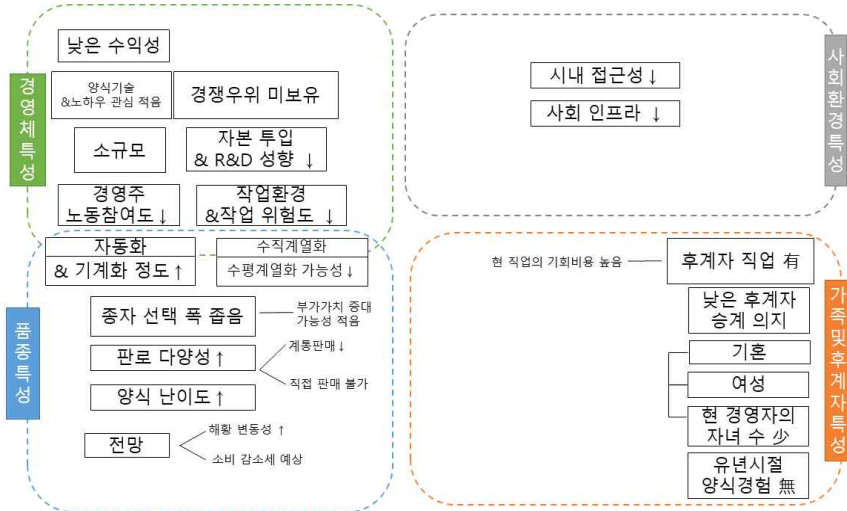
품종 특성 측면에서 선택할 수 있는 종자의 종류가 많지 않고, 부가가치가 높은 종자도 부재할 경우 가업승계 의향이 낮았다. 품종에 따라 판로가 한정적이고, 수협을 통한 계통출하가 가능하지 않을 때에도 가업승계 의향이 낮게 조사되었다.

사회환경적 특성에서 현 경영주가 체감하기에 시내접근성이 낮고, 사회 인프라가 미비한 지역의 경우 가업승계 의향이 낮았다.

가족 및 후계자 측면에서는 후계자의 직업이 있을 경우 가업승계 의향이 낮게 나타났다. 또한 후계자의 현재 소득이 양식경영체를 운영함으로써 얻을 수 있는 수익을 상회하는 수준이거나, 사회적으로 지위·명예 등이 높은 직업일 경우 가업승계 의향이 낮았다.

경영주의 자녀 수가 1~2명 내외로 적고, 자녀 중 여성의 비중이 높을수록 승계의향이 낮게 나타났다. 또한 후계자가 기혼일 경우에도 가업승계 의향이 다소 낮았다.

〈그림 4-2〉 가업승계 의향 낮은 양식 경영체의 특징



자료 : 저자 작성

제2절 양식경영체 가업승계 개선 방향

1. 가업승계 지원체계 구축을 위한 법 개정 방안

1) 가업승계 법적 근거 강화

가업승계 개선 방향을 설정하기 위해서는 선제적으로 제도적 접근이 필요하다. 현재 가업승계 형태의 양식어가를 직접적으로 지원할 수 있는 법적 근거는 마련되어 있지 않다. 다만, 「수산업·어촌 발전 기본법」 제16조(가족어가의 경영안정과 수산업종사자의 육성), 제17조(후계수산업경영인의 육성)를 바탕으로 가업승계 지원을 법적으로 명시함으로써 관련 근거를 마

련할 수 있을 것으로 판단된다. 따라서 본 연구에서 제시하는 개정(안)은 아래와 같다.

〈표 4-1〉 양식경영체 가업승계 지원을 위한 수산업·어촌 발전 기본법 개정(안)

현행(법률 제17748호)	개정(안)
제 15조(가족어가의 경영안정과 수산업 종사자의 육성) ① 국가와 지방자치단체는 지역공동체의 유지 및 어촌사회의 안정을 위하여 가족노동력을 중심으로 하는 가족어(家族漁家)의 생산성 향상 및 경영안정과 어가의 특성에 맞는 규모화, 전문화 및 협동화 등에 필요한 정책을 수립하고 시행하여야 한다. ② 생략	제 15조(가족어가의 경영안정과 수산업 종사자의 육성) ① 국가와 지방자치단체는 지역공동체의 유지 및 어촌사회의 안정을 위하여 가족노동력을 중심으로 하는 가족어(家族漁家)의 생산성 향상, 경영안정, 계승·발전 및 어가의 특성에 맞는 규모화, 전문화 및 협동화 등에 필요한 정책을 수립하고 시행하여야 한다.

자료 : 저자 작성

2) 경영주 인력 수급 현황 파악을 위한 (예비)영어승계자 실태조사 정례화

향후 10년 내 굴·김·미역 양식산업 내 고령 양식경영주가 대거 은퇴할 것으로 예상되나, 젊은 층의 신규 인력이 얼마나 유입될지 알 수 있는 정보 및 자료는 전무한 상황이다. 따라서 신규 인력 유입 정도를 정확히 파악하기 위해서는 영어승계 예정자 조사가 선결적으로 추진되어야 할 것이다.

영어승계로 표현한 것은 가업승계를 통한 양식경영체 이전(移轉) 사례도 있을 것으로 보이나, 혈족 외 친인척 등에게 경영체를 물려주거나 경영이 양직불제 등을 활용하여 제3자에게 경영체를 이양할 가능성도 존재하기 때문이다.

현행 법령상 (예비)영어승계자를 조사할 수 있는 법적 근거는 미비하다. 그러나 「수산업·어촌 발전 기본법」 시행규칙 제5조는 수산데이터베이스 구축대상이 나타나 있으며, 제3항은 '수산업의 경영 및 수산인 등에 관한 현

항’을 조사하도록 명시되어있다. 따라서 제3항에 (예비)영어승계자 조사를 추가한다면, 영어승계자 예정자 조사를 수행 할 수 있을 것으로 판단된다. 해당 시행규칙의 개정(안)은 아래와 같다.

〈표 4-2〉 영어승계 실태조사를 위한 수산업·어촌 발전 시행규칙 개정(안)

현행	개정(안)
제5조(수산업 및 어촌 통계조사와 데이터베이스) ①생략 1~6. 생략	제5조(수산업 및 어촌 통계조사와 데이터베이스) ①생략 1~2.생략 3. 수산업의 경영, 수산인, <u>영어후계자에 관한 현황</u> 이하 생략

자료 : 저자 작성

‘(예비)영어승계자 조사’는 통계청의 농림어업총조사를 활용하는 것이 적합할 것으로 판단된다. 이는 농림어업총조사의 경우 조사 대상자가 국내 모든 양식어가인 점, 과거 농림·축산분야 사례에서 영농승계자를 조사한 경험이 있어 보다 수월히 조사를 진행할 것으로 보이기 때문이다. 해당 조사를 통해 향후 양식산업의 인력 양성을 위한 정책 마련의 기초자료로 활용할 수 있다.

3) 영어상속공제 중 영어종사기간 요건 재검토

2023년 변경될 영농상속공제 요건 개편(안) 중 ‘영어종사기간’이 10년으로 변경되는 점 관련이다. 택지 개발 등 자본 투자의 대상이 될 수 있는 농지 및 임야와 달리 양식어장은 공간적 특성상 자본 투자의 대상이 될 가능성이 낮다. 또한 국가적으로 허가 정수 및 면허 수가 조절되고 있는 상황이다.

영어종사기간 요건이 강화될 경우 10년 이상 자가 소유의 양식장을 보유해야하므로 해당 요건이 오히려 현 경영주의 양식장 규모 확대를 저해하는 요소로 작용할 수 있을 것이다. 이는 국내 양식산업이 구조상 규모화·산업화가 진행되는 현 실정과도 맞지 않다.

따라서 양식업의 경우 영어상속공제 시 영어 종사 기간을 일괄적 기간인 10년으로 적용하기보다 영어 종사 기간에 따라 과세 한도를 차등적으로 도입할 것을 제안한다.

2. 정부조직 내 가업승계 육성 전담인력 배치

중앙정부에 가업승계 지원 전담인력을 배치하여 지속적인 육성기반을 마련하여야 한다. 이는 향후 법 개정 및 육성계획 수립 등으로 행정업무 등이 발생할 것으로 보이나, 현재 가업승계 지원을 위한 중앙정부 차원의 전담 인력은 부재한 실정이기 때문이다. 또한 가업승계 관련 지원을 총괄적으로 관리 및 감독하기 위함이다.

따라서 제도적 차원에서 가업승계를 지원 위해서는 가업승계 육성·지원 업무를 총괄하는 전담인력을 배치하여 체계적 지원 방안을 마련하여야 한다. 담당업무는 가업승계 육성 및 지원을 위한 기본·세부 계획 수립·변경, 시행 등의 업무를 수행하여야 할 것이다. 가업승계 육성 업무는 어업경영체 관리 등 인력 관리 등 인력 육성 업무를 수행하고 있는 해양수산부 소득복지과 등이 적합할 것으로 판단된다. 배치·운영(안)은 아래와 같다.

〈표 4-3〉 전담인력 배치·운영(안)

중앙정부
• 가업승계 지원 정책 총괄 • 가업승계 관련 세제 지원 방안마련 및 건의안 수립 • 지자체 및 유관 기관 협업 네트워크 구축 및 관리 • 가업승계 영어승계자 정보 구축 지원 • 합리적 가업승계 개정(안) 마련 지원

자료 : 저자 작성

3. 가업승계 지원을 위한 민·관·학·연 협의체 운영

양식경영체의 가업승계 지원 방안을 강구하기 위해서는 먼저 상속·증여 세법, 수산업법, 수산업·어촌 발전 기본 법 등 다양한 법·제도 등을 검토하여야 할 뿐만 아니라, 경영체의 원활한 가업승계를 위한 세무·금융·경영 관련 서비스 및 컨설팅 마련 등 다방면의 지원이 필요로 한다.

정부조직 내 가업승계 전담인력을 배치하더라도 해당 인력이 앞서 언급한 모든 요소를 고려하여 정책 지원 방안을 마련하기는 어려울 것으로 판단된다. 따라서 양식산업의 가업승계의 체계적 지원을 위해 양식산업 가업승계 관련 협의체 구성이 필요로 할 것으로 보인다.

다방면의 지원책을 마련하기 위해 민·관·학·연 지원 협의체인 ‘(가칭) 양식산업 가업승계 지원 협의체’ 구성을 제안한다. 해당 협의체 구성원은 정부(해수부), 각 지자체가 참여하여 정책적 지원 역할을 수행하며, 그 외 구성원은 양식업계, 민간전문가, 대학, 연구소 등으로 하여 가업승계 관련 정책 자문 역할을 수행할 수 있도록 한다.

정부는 가업승계 지원을 총괄하며, 지자체의 경우 지역 맞춤형 지원 정책을 실시할 수 있도록 한다. 민간전문가는 세무, 금융, 경영 관련 지원 가능한 서비스들을 검토하고, 컨설팅을 지원한다. 대학 및 공공기관의 경우

가업승계 관련 지식 및 정보 등을 공유하고, 축적된 정보를 바탕으로 가업 승계 성공사례 또는 가이드라인을 제작한다. 마지막으로 양식업계는 승계 경험, 노하우 등을 공유함과 동시에 가업승계 관련 업계 의견을 수렴하여 지원 협의체에 전달하도록 한다(<그림 4-3> 참조).

〈그림 4-3〉 (가칭)가업승계 지원 협의체(안)



자료 : 저자 작성

4. 기타

1) 가업승계 특화 교육 프로그램 운영

제2장에서 보았듯이 중앙정부 차원의 가업승계 지원정책은 후계 자금 지원 정책을 제외하고는 찾아보기 힘들다. 지자체 차원에서도 자체 조례를 제정하여 농·어가 가업승계 지원 근거를 마련하였으나, 농가를 중심으로

진행되고 있는 실정이다.

이에 더하여 현 경영주와 후계자간 갈등관리 교육, 영농승계 2세대 교육, 영농승계 프로그램과 같이 소프트웨어적 지원도 마련되어 있는 농업과 비교하였을 때 가업승계 양식경영체 관련 지원은 다소 부족한 실정이다.

양식경영체 현장에서는 현 경영자(부모)와 후계자(자식)간 갈등으로 인해 가업승계에 어려움을 겪는 이들이 존재하였으며, 심하게는 승계 실패사례 발생하는 것으로 나타났다. 따라서 향후 양식산업 내 가업승계를 성공률을 높이기 위해서는 2세대 영농승계 프로그램, 갈등 관리 프로그램 등 다양한 지원 방안이 마련되어야 할 것이다.

2) 청년가업승계어가 지원 제도 마련

최근 가업승계 성공사례를 살펴보면, 현 경영주는 양식어장 및 시설 관리, 채취 등에 집중하고, 젊은 후계인은 종자 관리, 판매, 유통, 홍보 등의 업무를 하는 것으로 분화되어 있었다. 이는 양식 관련 현 경영주의 기술 및 노하우를 활용하는 가운데, 정보기술을 능통하게 활용하는 젊은 세대 후계자의 장점을 활용하여 경영체의 활동 범위를 확장시킬 수 있기 때문이다. 본 연구 상 특정 사례자가 언급한 “젊은 세대는 젊은 세대가 잘하는 일을, 나이든 세대는 나이든 세대가 잘하는 일을 할 수 있다.”는 말처럼 말이다. 따라서 양식경영체 가업승계 활성화를 위해 부모의 양식경영체를 기반으로 첨단 ICT 산업을 도입하거나 판로 개척 등에 힘쓰는 ‘청년가업승계어가’에게도 지원이 필요할 것으로 보인다.

3) 양식산업 관련 규모화·자동화·친환경 인증 관련 지원 확대

가업승계 의향 조사 및 사례조사를 통해 양식경영체 규모가 클수록 가업

승계의향이 높은 것으로 나타났다. 제4장 사례조사를 통해 규모가 큰 어가의 가업승계 의향이 높은 이유를 파악한 결과, 규모가 클수록 자본 및 R&D 투자 경향이 높아 타 양식경영체에 비해 자동화·기계화된 부분이 많았으며, 경영체 규모가 커짐에 따라 경영조직의 분권화 경향이 높았다. 이는 노동·근로자 관리·양식장 관리 등의 모든 역할을 수행해야했던 경영주에게 관리·감독의 역할에 집중하게 함으로써 노동참여도를 낮추었다. 이와 동시에 경영주의 노동 투입 시간이 줄면서 위험한 작업환경에 노출될 확률 역시 감소하였기 때문이다.

또한 HACCP 인증, ASC 인증 등 친환경 수산물 인증제를 획득하였거나, 양식 생산물의 평판이 좋은 양식경영체는 다른 양식경영체에 비해 가업승계 의향이 높게 나타났다.

그동안 국내 수산물 소비 트렌드 변화에 대응하기 위해, 고비용 양식 구조를 탈피하여 양식산업 체질 강화를 위해, 양식산업 지속가능성을 위해 양식산업의 규모화, 자동화, 지속가능성화 등이 강조되어왔다.

그러나 가업승계 관점에서 보았을 때, 양식 경영체의 규모화·자동화·기계화·인증 획득 등은 향후 신규 경영주 유입의 긍정적인 요소로 작용하여 향후 경영체 감소 및 경영주 이탈로 인한 산업 존속 불안정성을 낮출 것으로 보인다. 따라서 가업승계의 활성화를 위해서도 규모화·자동화·기계화·인증 획득과 관련된 지원이 확대되어야 할 것이다.

4) 여성 가업승계 양식경영주 지원 방안 마련

현재 우리나라 사회·문화적 특성 상 가구당 자녀 수가 감소하는 가운데, 남녀 구분 없이 자녀를 출산 및 양육하는 경향을 보이고 있다. 아울러 후계자 중 아들 선호 경향이 높은 현 양식경영주들의 특성 상 향후 가업승계를

통한 양식경영체 승계률은 낮아질 것으로 전망된다. 따라서 후계 여성어업인 지원을 위한 정책도 조속히 마련되어야 할 것이다.

5) 수산 경영이양직불제 현실화

마지막으로 제3장에서 보았듯이 어촌계 면허를 보유한 가운데, 가업승계 의향이 없는 어가들의 경우 은퇴 시 수산 경영이양직불제 등을 활용하겠다는 응답이 많았다.

그러나 양식경영주 면담조사 결과, 대부분의 경영주들은 경영이양직불금에 대해 잘 모르거나 이에 대한 인식이 부족한 것으로 나타났다. 따라서 향후 고령 양식 경영주들을 중심으로 경영이양직불금에 대한 홍보를 강화해야 할 것이다.

수산 경영이양직불금 관련 제도 정비도 필요하다. 먼저 농업의 경우 면적을 근거로 직불금이 산정되나, 수산업은 최근 3년 소득을 근거로 산정되기 때문에 형평성 측면에서 다소 불합리하다.

둘째, 수산 경영이양직불금은 상한액이 연간 1,440만원으로 설정되어 있는 점이다. 심층조사에서 살펴본 것과 같이 김 등의 인기 있는 양식 면허지의 경우 가격이 높게 형성되어 있는 상황이나, 이에 비해 경영이양직불금은 턱 없이 낮은 상황이다. 따라서 경영이양직불금의 현실화가 필요로 하다.

셋째, 면허지 수요가 적은 일부 양식업은 현 경영주가 은퇴 시 신규의 젊은 어업인이 존재하여야만 경영이양직불금 제도를 이용할 수 있다. 이는 어촌 공동화 및 신규 인력 유입이 감소하고 있는 현 시점에서 직불제 이용률을 떨어뜨릴 것으로 보인다. 따라서 경영이양직불금을 운영함과 동시에 양식경영주가 양식을 포기했으나, 신규 인력 유입이 없을 경우 해당 고령 경영주를 지원할 수 있는 방안도 모색하여야 한다.

05

결론 및 시사점

제1절 요약 및 결론

본 연구는 양식경영체의 가업승계 의향 및 실태를 파악하고, 양식산업 활성화를 위한 가업승계 개선 방안을 모색하고자 하였다. 이를 위해 굴·김·미역 양식경영체들을 중심으로 가업승계 의향 관련 설문조사 및 사례조사를 실시하였고, 가업승계 의향에 미치는 긍·부정적인 요인들을 분석하여 시사점을 도출하고자 하였다. 본 연구의 연구 결과를 정리하면 아래와 같다.

제2장에서 연령별 양식경영주 현황을 파악한 후 연도별 양식경영주 고령화 추이를 살펴보았다. 또한 가업승계 관련 지원제도를 살펴본 후 양식산업 관점에서 현 제도의 문제점을 진단하였다. 먼저 상속 및 증여세법 관련으로 2023년 영어상속공제요건이 개편될 예정인데, 일선 양식 경영체상에서는 이에 대한 인식과 준비가 미흡한 상태이다. 또한 상속 요건이 개편안과 같이 강화될 경우 오히려 현 경영주들의 양식 규모 확대에 부정적인 영향을 미치거나 가업승계를 통한 신규 인력 유입의 저해 요소로 작용할 것으로 판단된다.

중앙정부 및 지자체에서 양식업 가업승계과 밀접한 지원정책은 찾아보기

힘든 상황이다. 이는 승계농들에 대한 다양한 지원이 이루어지고 있는 농업과는 다른 상황임을 파악하였다.

제3장에서는 굴·김·미역 양식경영체의 가업승계 의향을 설문조사하였다. 해당 실태조사 결과는 품목별 고령 양식경영주의 은퇴시기, 산업별 가업승계 의향 정도, 가업승계 의향 유·무별 원인을 파악하고 이에 따른 가업승계 활성화 방안 도출을 위해 실시하였다. 조사결과, 굴·김·미역 양식경영주들의 경우 향후 10년 내 대거 은퇴할 것으로 전망되어 신규 인력 유입을 위한 방안 강구가 절실한 시점으로 나타났다.

또한 생산규모가 클수록 가업승계 의향이 높았으나, 그 반대의 경우 가업승계 의향이 낮게 나타났다. 따라서 향후 규모화된 양식경영체의 경우 지속적으로 운영될 것이나, 소규모 영세 양식경영체들의 경우 합병·폐업 등이 발생할 것으로 추정된다. 한편, 양식경영체 후계자 선정에서 특이한 것은 ‘아들’ 등의 남성 후계자 비중이 80% 이상으로 높았고, ‘딸’ 등의 여성 후계자의 비중은 10% 미만으로 미미하였던 점이다.

또한 12개의 굴·김·미역 양식경영체를 대상으로 심층 사례조사를 실시하였다. 각 경영주들에게 가업승계 의향과 이러한 의향에 영향을 미치는 긍정·부정적인 요인들을 탐색하였다.

조사결과, 양식경영체 관련으로는 수익성, 경영체규모, 친환경 인증 등 경쟁우위 보유여부, 작업환경 및 작업 위험도 등이 가업승계 의향에 영향을 미쳤다. 경영주와 관련된 요인으로는 경영주의 양식 기술 및 노하우, 자본 및 R&D 투자성향, 경영주의 노동참여도 등으로 나타났다. 품종 특성과 관련하여서는 부가가치 종자 선택가능성, 유통채널 다양성, 양식 난이도, 해당 업종 전망 등이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경영체와 품종 공통된 특성으로는 자동화·기계화 정도 등의 요인이 있었다. 사회환경적 특성으로는 시내 접근성, 거주 인프라 정도였으며, 마지막으로 후계자 및 가족

관련 특성으로는 후계자 직업, 승계의지, 결혼 여부, 성별, 유년시절 양식 경험 등이었다.

마지막 제4장에서는 승계의향이 높은 양식경영주들과 승계의향이 낮은 양식경영주들의 특징을 정리하였으며, 양식산업 활성화를 위한 가업승계 개선방안을 제시하였다.

제2절 정책 제언

본 연구를 통해 양식경영주의 굴·김·미역 양식경영체들의 가업승계 의향과 이들의 가업승계 의향에 영향을 미치는 요인들을 살펴보았다. 이를 통해 몇 가지 정책적 제언을 요약하여 제시하고자 한다.

첫째, 가업승계 관련 법적 근거를 강화하여야 한다. 현행 법률상 가업승계 형태의 양식어가를 지원할 수 있는 법적 근거는 마련되지 않은 실정이다. 향후에는 「수산업·어촌 발전 기본법」 제15조를 개정하여 가업승계 지원을 근거를 명시함으로써 지원체계를 구축할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 김·미역·굴 양식산업의 경우 향후 10년 이내 고령 양식경영주들의 대거 은퇴가 예상된다. 그러나 고령어가를 대체할 수 있는 신규 인력의 유입규모는 정확히 파악하기 힘든 실정이다. 또한 관련 조사를 수행하기 위한 법적 근거도 전무한 상황이다. 따라서 「수산업·어촌 발전 기본법」 시행규칙 제5조에 수산업의 경영, 수산인 관한 현황뿐만 아니라 양식산업 영어 후계자 현황을 조사하도록 명시함으로써 신규입력 유입 규모를 파악할 수 있도록 해야 한다.

셋째, 가업승계 관련 육성기반 마련을 위해 중앙정부차원의 전담인력 배치를 제안한다. 이는 향후 법, 시행규칙 등이 개정 될 경우 행정업무가 발생할 것으로 예상되며, 중앙정부차원에서 가업승계 관련 지원을 총괄 및 관리감독하기 위함이다.

넷째, 가업승계 지원을 위한 협의체 운영이 필요로 하다. 가업승계를 지원하기 위해서는 상속 및 증여세법, 수산업법 등 다양한 법·제도 등을 검토해야하고, 세무, 금융, 경영 컨설팅 등 다방면의 지원이 요구되기 때문이다. 협의체 구성(안)은 정책 지원의 경우 중앙정부·지자체, 세무·금융·경영 관련 컨설팅은 민간 전문가, 가업승계 관련 정보 및 기초 지식 공유는 대학·공공기관, 산업 내 의견 수렴 및 공유는 양식업계 이해관계자를 기초로 하여 운영할 것을 제안한다.

기타적인 것으로는 가업승계 특화 교육 프로그램 운영, 청년가업승계가 지원 제도 마련, 여성 가업승계 양식경영주 지원 방안 마련 등이 필요로 하다.

마지막으로 수산 경영이양직불제의 개선이 필요로 하다. 본 사업 조사 결과, 고령 양식경영주들의 경우 은퇴 시 수산 경영이양직불제를 이용하고자 하는 의향은 높았으나 해당 제도에 대한 인식은 부족한 상황이며, 농지면적당 직불금이 산정되는 농업직불금과 달리 소득을 근거로 결정되고 있다. 따라서 경영이양직불제에 대한 홍보를 강화하는 한편, 농업과의 형평성을 맞추기 위해 직불금 산정 방식을 면적당으로 바꾸는 것을 제안한다.

한편 본 연구는 양식 품종 중 굴, 김, 미역 양식 경영주만을 대상으로 가업승계 의향조사 및 사례조사 분석을 실시하였다. 특히 미역 양식 경영체의 경우 복수 품종(다시마)를 양식할 수 있으나, 물리적·시간적 한계로 인해 추가적인 조사가 이루어지지 못하였다. 따라서 해당 연구 결과를 모든 양식 품종 및 양식경영체에 적용 시키는 것에는 한계 있을 것으로 판단된

다. 향후에는 연구 대상을 광어, 우럭, 전복 등 우리나라 대표 양식 어종으로 확대하여 추가적인 연구가 진행되어야 할 것이다.

참고문헌

국내 문헌

- 강혜정, 「영농승계자 보유 농가의 특징과 시사점」, 『농업경영·정책연구』, 제35권 제4호, 2008.
- 공용식, 「어업경영에 있어 후계자 양성에 관한 연구」, 『수산경영론집』, 제21권 제1호, 1982.
- 국립수신과학원(2018), 김 양식 표준 매뉴얼
- 국립수신과학원(2018), 미역 양식기술 매뉴얼
- 국립수신과학원(2019), 참굴 양식 표준 매뉴얼
- 김기형 외, 「행동대리 이론관점에서 가족기업 특성이 승계에 미치는 영향」, 『중소기업연구』, 제39권 제1호, 2017.
- 김미정 외, 「중국 가족기업의 경영승계 모형에 관한 연구」, 『통상정보연구』, 제8권 제3호, 2006.
- 김선화, 「가족기업의 승계유효성에 영향을 미치는 요인: 현 경영자와 후계자를 중심으로」, 『산업경제연구』, 제26권 제3호, 2013.
- 김선화·남영호, 「가족기업의 사회적 자본과 승계프로세스에 관한 탐색적 연구」, 『대한경영학회』, 제24권 제2호, 2011.
- 김성숙 외, 「중소가족기업의 가업승계 계획 경험에 관한 연구」, 『한국FP학회』, 제12권 제3호, 2019.
- 김수동 외, 「소상인의 가업승계의도에 대한 결정요인 분석」, 『유통경영학회지』, 제12권 제4호, 2018.

-
- 남상순 외, 「가업승계 의사결정에 영향을 미치는 요인」, 『한국회계정보학회』, 2016.
- 남영호, 「가족기업의 승계계획에 관한 연구」, 『산업경제연구』, 제18권 제1호, 2005.
- 박세열 외, 「가족 기업의 기업지배구조적 특성이 기업 가치 및 경영성과에 미치는 영향」, 『경제연구』, 제25권 제2호, 2010.
- 박희원, 「한국과 일본의 중소기업 가업승계 현황 및 시사점」, 『산은조사월보』, 제762호, 2019.
- 백은영, 「국내 미역시장의 유통구조에 관한 연구」, 『월간 해양수산』, 제5호, 2007.
- 손훈정 외, 「가족기업의 장점 9선 및 경영성과」, 『전국경제인연합회』, 2012.
- 신유근(1992), 한국의 경영, 박영사
- 위평량, 「재벌총수일가의 경영권세습과 전문가 인식도 분석」, 『기업지배구조연구』, 2015
- 유기섭, 「가족기업에서 신뢰가 승계에 미치는 영향에 대한 연구」, 한양대학교 박사학위 논문, 2020.
- 이계열, 「어민후계자 어업경영실태에 관한 연구」, 『한국도서연구』, 제20권 제1호, 2008.
- 이남수, 「김의 소비패턴에 관한 연구」, 『한국식품유통연구』, 제27권 제2호, 2010.
- 이미영 외, 「가업승계기업의 장기성과에 관한 실증연구」, 『상업교육연구』, 제32권 제3호, 2018.
- 이성호 외, 「농가의 상속과 경영승계에 관한 연구」, 한국농촌경제연구원, 1995
- 이주일, 「롯데 사태를 어떻게 볼 것인가」, 『계간지역사회』, 제73호, 2015.
- 이주일 외 2인, 「국내 기업의 지배구조가 교육훈련 투자에 미치는 영향 : 행동대리인 관점」, 『대한경영학회』, 제32권 제10호, 2019.
- 진금주, 「귀어의 동기와 귀어지 선정 요인에 관한 연구」, 『한국도서연구』, 제31권 제4호, 2019.
- 차운아, 「일본 기업에서의 가족승계와 기업성과」, 『한국경제연구학회』, 제31권 제4호, 2013.
- 채광석 외, 「농지상속 실태와 정책 과제」, 한국농촌경제연구원, 2012.
- 최현호 외, 「축산 영농승계 실태 및 의향에 관한 연구」, 『농업경영·정책연구』, 제44권

제2호, 2017.

통계청, 농림어업총조사, 각년도

한국해양수산개발원(2007), 「굴 수산관측」 11월호

국외 문헌

- A. Bakr Ibrahim, Willard H. Ellis(2008), "Family Business Management", Kendall Hunt Publishing Company.
- Andres, C(2008), "Large shareholders and firm performance : An empirical examination of founding-family ownership", *Journal of corporate Finance* 14(4), pp. 431-445
- C. Anderson & Reeb (2003), "Founding-Family Ownership and Firm Performance: Evidence from the S&P 500", *The Journal of Finance* 58(3), pp.1301-1328
- Churchill, N. C., & Hatten, K. J. (1997). Non-Market-Based Transfers of Wealth and Power: A Research Framework for Family Business. *Family Business Review*, 10(1), 53-67.
- Eugene Klerk(2020), "The Family 1000 : Post the Pandemic", Credit Suisse.
- Faccio, Mara; Lang, Larry H P(2002), "The ultimate ownership of Western European corporations", *Journal of Financial Economics*, 65(3), p. 365-395.
- Fan Cheuk Wan, Alexander Redman(2011), "Asian Family Business Report", Credit Suisse.
- J Pindado, I Requejo, C De la Torre(2009), "Do family firms outperform non-family ones? A panel data analysis of Western European corporations", *Finacial Management Association International Annual Meeting Program*.
- Longenecker, J. y Schoen, J. (1978). "Management succession in the family businesses". *Journal of small business management*, 16 (3), 1-6
- Maury, B (2006), "Family ownership and firm performance: Empirical evidence from Western European corporations", *Journal of Corporate Finance* 12(2),

-
- pp.321-341,
- Mckinsey(2010), the five attributes of enduring family businesses, Mckinsey & Company
- T.saito(2008), "Family firms and firm performance: Evidence from Japan", Journal of the Japanese and International Economies, 22(4), p. 620-646
- Villalonga, B & R. Amit(2010), "Family Control of Firms and Industries", Financial Management 39(3), pp.863-904
- Villalonga, B., & Amit, R.(2006), "How Do Family Ownership, Control and Management Affect Firm Value?", Journal of Financial Economics 80, pp.385-417.
- Wendy C. Handler(1990), "Succession in Family Firms: A Mutual Role Adjustment between Entrepreneur and Next-generation Family Members", 15(1)

인터넷 자료

국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>)

경상북도농원기술원(<https://www.gba.go.kr/>)

귀어귀촌종합센터(<https://www.sealife.go.kr/>)

동아일보(1938.03.10.), 조선해태, 네이버뉴스 라이브러리

매일경제(<https://www.mk.co.kr/>)

유튜브(<https://www.youtube.com>)

조선비즈(<https://biz.chosun.com/>)

부 록

〈설문지 1〉 가업승계 실태 및 의향조사

※ 저희 한국해양수산개발원 수산업관측센터는 양식어민들이 양식을 그만둘 경우 후손에게 증여, 상속 여부 등의 의향을 조사하고자 합니다. 이 조사 결과는 양식산업, 영어후계자를 위한 정책 등을 제시하는데 기초 자료로 활용될 것이며, 연구 외 다른 목적으로는 이용되지 않을 것을 약속드립니다. 일회성 조사이오며 5~10문항 정도 내외이오니 잠시 시간을 할애해주시면 주시면 감사하겠습니다.

2022년 5월

연구책임자 : 강경희 전문연구원

연구참여자 : 하혜수 전문연구원, 김우솔 연구원

■ 일반사항

경영주 여부	① 경영주 ② 경영주 외		
성별	①남 ②여	나이	(만)_____세
양식경력	()년, 또는 ()년부터 시작		
전·겸업 여부	① 양식업에만 종사 ② 양식 외 소득이 있으나, 양식업 소득이 가장 많다 ③ 양식 외 소득이 더 많다		
면허 종류	① 개인 면허 ② 어촌계 면허 ③ 기타		

1. 해당 양식장은 누구로부터 물려받았습니까? (만 55세 미만)

(응답) _____

예시) ① 조부모 ② 부모 ③ 내가 처음 시작 ④ 기타

1.1 양식장을 물려받으신 가장 큰 이유는 무엇입니까?

(응답) _____

예시) ① 조부모 또는 부모의 강력한 권유
② 산업 전망이 밝음
③ 고향에 대한 애착심
④ 양식업의 수익성이 높아서
⑤ 양식하기 수월한 품종이라서
⑥ 기타

2. 언제쯤 양식을 그만두고 은퇴하실 계획이십니까? (만 55세 이상)

(만) _____ 세

3. 자녀 또는 친인척에게 양식을 물려줄 의향이 얼마나 있으십니까?

매우 낮다	낮다	보통	높다	매우 높다
①	②	③	④	⑤

3.1 물려주지 않으신다면, 물려주지 않으려는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

예시) ① 자식, 친인척 등이 양식을 하지 않으려해서
② 너무 힘들고 위험한 일이라서
③ 양식업 수익성이 낮아서
④ 생전에 처분하고 그 돈을 노후자금에 쓸 계획이라서
⑤ 기타

3.2 양식장을 물려주지 않고, 은퇴하실 경우 양식장을 어떻게 하실 계획이십니까?

- ① 양식장을 매각할 계획
- ② 양식장을 임대해 줄 계획
- ③ 전문경영인을 초빙하여 맡길 것
- ④ 어촌계 소유라 경영이양하고 경영이양직접지불금을 받을 계획
- ⑤ 기타

3.3 누구에게 물려줄 예정이십니까?(복수 응답)

- ① _____ ② _____ ③ _____

3.4 물려주신다면, 물려주려는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- 예시) ① 자식, 친인척 등이 양식을 하고 싶어해서
 ② 자식, 친인척 등 마땅한 일거리가 없어서
 ③ 양식업의 수익성이 높아서
 ④ 타인의 양식장보다 양식이 잘 되서
 ⑤ 특허, 노하우 등 남들과는 다른 양식기술이 있어서
 ⑥ 양식하기 수월한 품종이라서
 ⑦ 기타

3.5 후계자에게 어떤 방법으로 양식업을 물려줄 예정이십니까?

- ① 후계자에게 생전에 모두 증여
- ② 후계자에게 사후에 증여
- ③ 후계자에게 생전 일부 증여, 일부는 사후 증여
- ④ 아직 모르겠다.
- ⑤ 기타

본 설문에 응해 주셔서 대단히 감사드립니다.

〈설문지 2〉 사례조사 : 승계 예정 경영주 인터뷰 양식

안녕하십니까? 저희 한국해양수산개발원 수산업관측센터는 양식어가들이 양식업을 그만둘 경우 후손에게 증여 또는 상속할 의향이 있는지 등을 조사하고자 합니다. 이 조사 결과는 양식산업, 영어후계자를 위한 정책 등을 제시하는데 기초 자료로 활용될 것이며, 연구 외 다른 목적으로는 이용되지 않을 것을 약속드립니다. 제가 이번에 대표(선생)님과 하려는 대화의 내용은 다음과 같습니다.

구분	질의 내용
Q1.	양식장을 물려줄 계획이 있으십니까? 이를 결심하게 된 계기는 무엇입니까? 후계자분께서 00양식에 참여하고 계십니까? 그렇다면 어떠한 업무를 수행합니까?
Q2.	다른 직업 및 양식산업에 비해 00양식업 수익성은 높거나 안정적이라고 보십니까? 경영주님의 00양식장은 수익성이 높거나 안정적이라고 보십니까? 00양식의 전망은 어떻습니까?
Q3.	00양식을 하는 것은 다른 직업·양식 품목에 비해 힘들고 어렵습니까? 00양식 하기 때 경영주님의 하루일과는 어떻습니까?(입식·시설·양성·채취)
Q4.	다른 00양식 어가들과는 달리 특별한 기계, 특허, 인증, 자신만의 노하우를 보유하고 계신다고 생각하십니까? 00양식의 생산성 향상·수익성 향상을 위해 기계·건물·장비 등에 자본을 투자한 경험이 있으십니까?
Q5.	대표님의 양식장이 위치한 곳은 교통이 편리하거나 병원, 사회복지 시설등이 잘 되어 있습니까?(그러한 점이 양식장승계에 영향을 미쳤습니까?) 대표님의 양식장이 위치한 곳은 교육, 결혼 등 사람 간 교류를 활발히 나눌 수 있는 곳입니까?
Q6.	양식장을 물려줄 경우 이용할 수 있는 지원제도 또는 정책을 들어보신 적 있으십니까?
Q7.	양식장을 물려줄 준비를 하고 계십니까? 어떤 준비를 하고 계시며, 이러한 준비 과정에서 가장 어려운 점은 무엇입니까?
Q8.	마음에 둔 후계자가 있으십니까? 해당 후계자는 양식장을 물려받을 의향이 있으십니까?
Q9.	후계자와 의사소통은 원활하십니까? 가족간의 의사소통이 양식장을 물려주는데 영향을 미친다고 생각하십니까?

오늘 인터뷰를 위해 시간 내주셔서 감사합니다. 대표(선생)님과의 대화를 통해 가치 있는 연구결과를 도출할 수 있도록 노력하겠습니다. 혹시나 연구 결과, 조언, 궁금증이 생기실 경우 아래의 연락처로 연락 주시면 성실히 답변 드리겠습니다. 감사합니다.

한국해양수산개발원 수산업관측센터 강경희
051-797-4513 / khkang@kmi.re.kr

〈설문지 3〉 사례조사 : 승계 비계획 경영주 인터뷰 양식

안녕하십니까? 저희 한국해양수산개발원 수산업관측센터는 양식어가들이 양식업을 그만둘 경우 후손에게 증여 또는 상속할 의향이 있는지 등을 조사하고자 합니다. 이 조사 결과는 양식산업, 영어후계자를 위한 정책 등을 제시하는데 기초 자료로 활용될 것이며, 연구 외 다른 목적으로는 이용되지 않을 것을 약속드립니다. 제가 이번에 대표(선생)님과 하려는 대화의 내용은 다음과 같습니다.

구분	질의 내용
Q1.	양식장을 물려받을 계획이 있으십니까? 이를 결심하게 된 계기는 무엇입니까? 후계자분께서 굴양식에 참여하고 계십니까? 그렇다면 어떠한 업무를 수행합니까?
Q2.	다른 직업 및 양식산업에 비해 굴 양식산업의 수익성은 높거나 안정적이라고 보십니까? 물려받을 예정인 굴양식장은 수익성이 높거나 안정적이라고 보십니까? 해당업종의 전망은 어떻습니까?
Q3.	굴양식을 하는 것은 다른 직업·양식 품목에 비해 힘들고 어렵습니까? 굴양식 하기 때 후계자님의 하루일과는 어떻습니까?(입식·시설·양성·채취)
Q4.	대표님의 양식장이 위치한 곳은 교통이 편리하거나 병원, 사회복지 시설등이 잘 되어 있습니까?(그러한 점이 양식장승계에 영향을 미쳤습니까?) 대표님의 양식장이 위치한 곳은 교육, 결혼 등 사람 간 교류를 활발히 나눌 수 있는 곳입니까?
Q5.	양식장을 받을 경우 이용할 수 있는 지원제도 또는 정책을 들어보신 적 있으십니까?
Q6.	양식장을 물려받을 준비를 하면서 어려운 점이 있으셨습니까? 어떤 점이 가장 어려웠으며, 그와 관련된 에피소드를 이야기해주실 수 있습니까?
Q7.	현경영주와의 의사소통은 원활하십니까? 가족간의 의사소통이 양식장을 물려주는데 영향을 미친다고 생각하십니까?

오늘 인터뷰를 위해 시간 내주셔서 감사합니다. 대표(선생)님과의 대화를 통해 가치 있는 연구결과를 도출할 수 있도록 노력하겠습니다. 혹시나 연구 결과, 조언, 궁금증이 생기실 경우 아래의 연락처로 연락 주시면 성실히 답변 드리겠습니다. 감사합니다.

한국해양수산개발원 수산업관측센터 강경희
051-797-4513 / khkang@kmi.re.kr

일반사업 2022-16-03

양식산업 활성화를 위한 가업승계 개선 방향

인쇄 2022년 12월 29일

발행 2022년 12월 31일

발행인 김 중 덕

발행처 한국해양수산개발원

주소 49111 부산시 영도구 해양로 301번길 26(동삼동)

연락처 051-797-4800 (FAX 051-797-4810)

등록 1984년 8월 6일 제313-1984-1호

조판·인쇄 애드원플러스 (070-4390-3850)

비매품

