

경제학석사 학위논문

컨테이너운송하역업의 노사관계  
실태와 발전방안  
: 부산항의 경우

2009年 2月 日



부경대학교 경영대학원

경제학과 노동관계전공

김 병 준

경제학석사 학위논문

컨테이너운송하역업의 노사관계  
실태와 발전방안  
: 부산항의 경우

지도교수 윤 영 삼

이 논문을 경제학석사 학위논문으로 제출함

2009年 2 月 日

부경대학교 경영대학원

경제학과 노동관계전공

김 병 준

김병준의 經濟學碩士 學位論文을 인준함.

2008년 12월 일



부경대학교 경영대학원

## 목 차

제 1 장 서 론.....	1
제 1 절 연구의 배경 및 목적.....	1
제 2 절 연구의 방법 및 체계.....	2
제 2 장 컨테이너운송하역업의 특성과 동향.....	5
제 1 절 컨테이너운송하역업의 특성.....	5
제 2 절 컨테이너운송하역업의 동향과 전망.....	7
제 3 장 컨테이너운송하역업의 노사관계 실태.....	14
제 1 절 연구방법.....	14
1. 문헌연구.....	15
2. 설문조사.....	15
3. 면접조사.....	18
제 2 절 조사대상 기업의 개요.....	19
제 3 절 노사관계 실태.....	23
1. 노사관계의 환경.....	23
2. 사측의 노사관계관리.....	25
3. 노동조합활동.....	28
4. 노사관계제도.....	34
5. 노동조건.....	37
(1) 임금.....	41
(2) 노동시간.....	43
(3) 고용안정.....	44
(4) 산업재해.....	46
제 4 절 인적자원관리 실태.....	47
1. 인사처리.....	47
2. 채용관리 및 인적자원 수급관리.....	49
3. 보건(안전)관리.....	51
4. 승진관리.....	52
5. 교육훈련관리.....	53

제 5 절 종사자들의 회사몰입과 노동조합몰입.....	55
제 6 절 컨테이너운송하역업의 노사관계 실태에 대한 종합정리.....	56
제 4 장 컨테이너운송하역업의 고용관계 개선과제와 발전방안.....	59
제1절 노사관계 측면의 개선과제와 발전방안.....	59
1. 노사관계환경의 개선과제와 발전방안.....	59
2. 사측의 노사관계관리의 개선과제와 발전방안.....	60
3. 노동조합활동의 개선과제와 발전방안.....	61
4. 노사관계제도에 대한 개선과제와 발전방안.....	61
5. 노동조건에 대한 개선과제와 발전방안.....	62
제 2 절 인적자원관리 측면의 개선과제와 발전방안.....	63
1. 소속사의 인사처리에 대한 개선과제와 발전방안.....	63
2. 채용관리 및 인적자원수급관리의 개선과제와 발전방안.....	64
3. 보건(안전)관리의 개선과제와 발전방안.....	65
4. 승진관리의 개선과제와 발전방안.....	65
5. 교육훈련의 개선과제와 발전방안.....	66
제 5 장 결론.....	68
제 1 절 요약 및 시사점.....	68
제 2 절 연구의 한계점 및 향후 연구과제.....	71
참고문헌.....	73
<부록2> 설문지.....	75
<부록1> 면접지.....	80
Abstract.....	83

## 표 목 차

<표2-1> 부산항의 부두별 화물처리량.....	8
<표2-2> 부산항 컨테이너 물동량 추이.....	8
<표2-3> 업체별 자가보유 차량과 위수탁 차량의 비교표.....	9
<표2-4> 업종별 관련 법령 .....	9
<표2-5> 북항재개발 단계적 개발계획.....	10
<표2-6> 신항만 단계별 개발계획 및 운영사현황.....	11
<표3-1> 설문지 구성.....	16
<표3-2> 조사대상 기업들의 표본자료.....	17
<표3-3> 설문분석 대상의 일반적인 내용.....	17
<표3-4> 면접지 구성.....	19
<표3-5> 조사대상 기업들의 개요.....	20
<표3-6> 노사관계의 환경에 대한 설문지 분석결과.....	23
<표3-7> 사측의 노사관계관리에 대한 설문지 분석결과.....	26
<표3-8> 조사대상 기업들의 노동조합 일반사항.....	28
<표3-9> 조사대상 기업들의 지역별 종사자수.....	30
<표3-10> 조사대상 기업들의 조합원 사업구성.....	32
<표3-11> 노동조합활동에 대한 설문지 분석결과.....	32
<표3-12> 조사대상 기업들의 노사협의회 주요안건.....	34
<표3-13> 노사관계체도에 대한 설문지 분석결과.....	36
<표3-14> 노동조건에 대한 설문지 분석결과.....	40
<표3-15> 조사대상 기업들의 임금인상률 변화추이.....	42
<표3-16> 조사대상 업체들의 노동시간.....	43
<표3-17> 조사대상 기업들의 고용조정관련 단체협약 내용.....	45
<표3-18> 조사대상 기업들의 산업재해 발생건수.....	46
<표3-19> 인사처리에 대한 설문지 분석결과.....	48
<표3-20> 채용관리 및 인적자원 수급관리에 대한 설문지 분석결과.....	49
<표3-21> 보건(안전)관리에 대한 설문지 분석결과.....	51
<표3-22> 조사대상 기업들의 보건(안전)교육.....	52
<표3-23> 교육훈련 관리에 대한 설문지 분석결과.....	54
<표3-24> 조사대상 기업들의 교육훈련 실시현황.....	55
<표3-25> 조사대상 업체 종사자들의 회사몰입과 노조몰입.....	56

# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 배경 및 목적

### 1. 연구의 배경

항만은 화물의 생산지로부터 최종 도착지까지 총 유통과정의 핵심부분으로서, 하역과 운송, 보관, 재가공, 유통에 이르기까지 각종 서비스를 제공하면서 화물의 부가가치 창출에 기여하고 있다.

우리나라 물류시장의 규모는 정확한 통계수치는 없으나, 일부 연구기관의 분석으로는 국내 총생산의 17.2%를 차지하는 것으로 추정되며, 우리나라 물류산업에 있어서 화물수송량은 지난 10년간 연평균 6.0%의 증가율을 보였다. 국내 운송업과 하역업은 내부 구성이 업종별로 자본과 경영 그리고 노동형태가 다양한 가운데, 운송하역의 형태가 벌크(bulk), 산적화물<sup>1)</sup>에서 컨테이너화물로 변화되었다. 이러한 추세는 향후에도 계속 지속될 것으로 본다.

여기에 본 연구의 조사 대상 지역인 부산항은 지정학적으로 동북아 경제권의 중심에 위치하며, 우리나라 컨테이너 운송하역업의 중심항만으로서 세계화 시대의 국가경쟁력에 있어 중요할 뿐만 아니라, 국내산업의 경쟁력 제고와 지역경제의 활성화에도 지대한 역할을 수행하고 있다.<sup>2)</sup>

부산항의 항만산업에 있어서 컨테이너 운송하역업이 차지하는 비중은 아주 크며, 여기에 종사하는 컨테이너 운송하역 노동자를 빼고 부산의 항만

1) 벌크(bulk)는 포장을 하지 않은 화물을 통칭하는 용어이며 산적화물은 컨테이너에 적입하지 않은 곡물, 시멘트, 건화물 등을 통칭하는 용어이다.

2) 하명신, “동북아시아지역 주요 컨테이너항만들의 서비스 질 평가와 항만간의 상호협력방안”, 국제상학, 제16권 1호, 2001.

을 논할 수 없을 정도로 중요한 위치를 차지한다.<sup>3)</sup> 그동안 부산항 컨테이너 운송하역업의 규모가 양적으로나 질적으로 크게 성장 하였음에도 불구하고, 항만 특유의 밀어붙이기식인 전근대적인 경영방식이 지속되어 왔음을 부인할 수 없다. 그럼에도 비교적 안정적으로 유지되어 오던 부산항 컨테이너 운송하역업의 노사관계가 부산항 재개발사업과 부두배후물류시설인 ODCY(OFF DOCK CONTAINER YARD)에 대한 정부의 설영특허 연장 불허 방침<sup>4)</sup>, 그리고 신항만 개장 등의 요인으로 급격한 변화가 예상된다. 이에 따라 노사관계 또한 경직된 방향으로 변화 될 것으로 보이며, 이에 대한 새로운 노사관계 정립을 위한 고찰이 필요한 때이다.

## 2. 연구의 목적

이에 본 논문은 물류입국과 부산항의 발전을 위해 컨테이너 운송하역업의 노사관계 실태를 체계적으로 살펴보고, 이를 기초로 부산항 컨테이너 운송하역업의 노사관계 안정을 위한 개선과제와 발전방안을 제시하는 것이 목적이다.

## 제 2 절 연구의 방법 및 구성

### 1. 연구의 방법

본 연구는 부산항을 중심으로 컨테이너 운송하역업을 영위하고 있는 6개 사업장을 연구대상으로 하였다. 이들 기업의 노동조합은 민주노총 전국운

3) 전병주, 「세계항만 변화에 따른 동북아 물류중심항으로의 부산항이 나아갈 길」, 2007.

4) 2008년 12월 31일이 만료시한이나 신항만개장의 지연 등의 사유로 2011년 12월 31일로 3년 연장되었다.(부산일보, 2008.11.19)

수산업노동조합 공항항만운송본부 부경협의회(부산경남지역협의회)에 소속되어 있다.

본 연구를 부산항을 중심으로 조사하고자 한 이유는, 우리나라 항만물류산업의 중심지이기도 하지만, 부산항이 전국의 컨테이너화물 물동량의 80%를 차지하고 있기 때문이다.

6개 사업장을 대상으로 한 이유는, 기업규모가 영세한 경우 공식적인 노사관계가 이루어지지 않고 비공식적으로 운영되고 있기 때문에 제대로 된 조사를 할 수 없는 관계로, 노동조합이 있고 일정한 규모가 갖추어진 사업장을 대상으로 하였다. 이렇게 선정된 조사대상 기업은 KCTC, 세방, 동방, 국제통운, 국보, 천경 6개 사업장이다.

본 연구의 조사 내용은 노사관계 측면에서 노사관계의 환경 측정과 사측의 노사관계관리, 노동조합활동, 노사관계제도, 노동조건 등을 조사하였으며, 인적자원관리 측면에서는 채용관리 및 인적자원 수급관리와 보건(안전)관리, 승진관리, 교육훈련관리 등의 주요 사항을 조사 분석하였다.

본 연구는 문헌연구와 설문조사 및 면접조사(현장조사)를 병행하였다.

문헌연구는 기존의 문헌과 각 기업체 내부자료, 정부 관계기관 및 유관단체<sup>5)</sup> 자료들을 수집 분석하였다.

설문조사는 문헌연구와 면접조사에서 분석된 내용을 토대로 노사관계실태와 인적자원관리의 실태 등에 관한 설문 문항을 5점 리커트 척도(Likert Scale)로 작성하였다. 설문조사 대상은 부산항 컨테이너 운송하역업체 6개 사업장 종사자들을 대상으로 하였으며, 회수된 설문지는 SPSS 12.0을 이용하여 기술통계분석(Analysis of Descriptive Statistics)을 실시하였다. 추가적으로 조사대상 기업들의 노사관계에 대한 인식 차이가 있는지를 조사하기 위하여 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

면접조사는 컨테이너 운송하역업체의 전반적인 노사관계 실태 파악을 위하여 현장종사자와 노동조합간부 및 노무담당자를 상대로 노사관계실태와

5) 국토해양부, 지방해양항만청, 통계청, 관세청, 부산항만공사(BPA), 신항만(주), 항만물류협회, 관세협회, 한국항만운송협회 등

인적자원관리실태, 그리고 각 사안에 대한 문제점과 개선방안에 대해 현장에서 면접조사를 실시하였다.

## 2. 연구의 체계

본 연구의 체계는 다음과 같다.

제 1 장 서론에서는 연구의 배경과 목적, 연구의 방법과 구성을 제시하였다.

제 2 장에서는 컨테이너운송하역업의 특성과 컨테이너 운송하역업의 동향과 전망을 설명하였다.

제 3 장에서는 먼저 컨테이너운송하역업의 노사관계 실태 조사를 위한 연구방법과 조사대상 기업의 개요를 설명하고, 다음으로 노사관계 실태측면에서 노사관계의 환경, 사측의 노사관계관리, 노동조합, 노사관계제도, 노동조건에 대한 설문조사 결과를 분석하였다. 그리고 인적자원관리 실태측면에서 채용관리 및 인적자원 수급관리, 보건(안전)관리, 승진관리, 교육훈련관리에 대한 설문조사 결과를 분석하였으며, 마지막으로 컨테이너운송하역업의 노사관계 실태를 종합정리 하였다.

제 4 장에서는 제 3 장의 내용을 토대로 컨테이너 운송하역업의 노사관계 실태조사를 통한 결과를 바탕으로 컨테이너 운송하역업의 노사관계 개선과제와 발전방안을 설명하였다.

제 5 장에서는 연구결과를 요약하여 제시하였으며, 연구결과의 시사점과 한계점, 그리고 향후 연구방향을 제시하였다.

## 제 2 장 컨테이너 운송하역업의 특성과 동향

### 제 1 절 컨테이너 운송하역업의 특성

부산항의 컨테이너 운송하역업계는 국제교역의 발달과 함께 발전하여온 물류관련기업들로 구성되어 있다. 이들 업계는 특성상 주로 항만과 도로, 보관시설 등 많은 자본투자를 필요로 하는 기간물류 부문과, 화주와 선사의 업무를 대행해주는 통관 및 대리점(Agent)부분 등으로 구분할 수 있다. 이를 좀 더 구체화하면 화물자동차운송업, 창고보관 및 배송업, 항만하역업과 해상운송업을 근간으로 하고 있다고 할 수 있다.<sup>6)</sup>

물류산업은 초기의 막대한 투자비용으로 인해 대형업체 위주로 사업이 편재되었으나, 현재는 중소형 업체 및 알선업자 등의 난립으로 인해 수익성 및 채산성이 매우 저하되고 있다. 물류부문은 80년대 까지만 해도 기업 마케팅의 일부로만 인식되어 왔으며, SOC와 같은 국가 기반시설의 확충이 전제되어야 했기 때문에, 신규업체의 시장진입이 제한된 폐쇄적인 시장특성을 유지해 왔다. 그러나 90년대 들어 기업 전반에 걸친 고비용 저효율 구조가 기업의 수익성을 악화시킴에 따라, 그 어느 때보다도 물류에 대한 인식과 비중이 커지고 있으며, 시장개방에 따른 신규업체의 진입도 크게 증가하고 있다. 최근 2000년대 물류는 글로벌 산업의 팽창으로 끊임없이 성장하는 특징이 있으며, 모든 물류기능을 전담하는 3자 물류사업(Third Party Logistics: TPL)으로 발전하고 있는 추세로서, 물류업체의 대형화, 전문화, 국제화 등이 물류산업 성장의 주된 요인으로 작용하고 있다.

컨테이너 운송하역업은 국가 기간산업의 동맥으로서 국가발전의 일익을 담당하며 국가와 함께 성장하는 산업으로 많은 타 산업과 연관되어 있으며, 사회간접자본과 각종법령 및 제도적 성숙과 함께 성장하는 분야이다.

6) (주)동방의 2007 사업보고서를 참고하여 필자가 재정리했음.

제조업체의 물류비 절감과 선박회사의 원가절감 노력 등으로 인해 매출과 수익이 다소 줄고 있으나, 매출원가 비중이 타 산업에 비해 상대적으로 영향이 적은 분야이기에 큰 변화는 없다. 다만 오늘날 고객에 대한 중요성이 증대함으로써 새로운 변화로의 시도를 위해 다각도로 접근하고 있는 추세이다.

항만을 중심으로 이루어지는 물류부문은 항만시설, 보관시설, 운영장비 등에 대한 과도한 투자가 수반되는 자본집약적 산업이므로, 자본력과 충분한 노하우가 있는 전문 물류업체 중심으로 운영될 수밖에 없기 때문에, 항만별 과점(寡占) 형태로 유지되는 경향이 있다. 물류의 중심이 되는 항만하역, 운송, 보관 등은 일괄 작업으로 진행되는 것이 효율적이기 때문에, 주로 선사 또는 화주와 일괄계약을 체결하며, 한번 거래관계가 이루어지면 서비스의 질과 유대관계 등의 문제가 발생하지 않는 한, 안정적인 거래관계가 유지되는 특징이 있다.<sup>7)</sup>

한편 컨테이너 운송하역업의 노동형태를 살펴보면, 작업의 대부분이 넓은 야드(yard)와 광범위한 도로상의 옥외에서 이루어진다. 선박의 입출항 스케줄에 따른 연속작업의 일정 속에서 장비가 가동되고 있으며, 이에 따른 심리적 압박과 긴장감이 높은 특징이 있다. 항운노조의 노무원들이 수행하는 일반하역 작업의 경우는 주로 선창이나 선상에서 육체노동 중심의 단순 반복 작업이 이루어지는 반면, 컨테이너 운송하역업의 종사자들의 경우에는 주로 야드에서 모든 작업이 수행되고 있다. 작업조직은 장비운영요원(사무관리직)과 운영요원의 지휘통제를 받는 장비조직원(기능직)에 의해 팀별로 작업이 이루어지며, 노동의 성격도 육체적인 고통 보다는 사고 우려에 대한 심리적인 압박감이 더 강하며 비교적 많은 기술적 숙련이 필요한 특징을 가지고 있다.

이상과 같은 컨테이너 운송하역업의 특성은 향후 노동집약적 성격의 약화와 항만 재개발등 주변 환경변화에 따른 변화가 필연적으로 대두 될 것으로 예상된다. 이에 따라 노사관계의 환경도 경직된 방향으로 변화가 될

7) KCTC, 세방, 동방의 2008년도 반기 사업보고서를 참고하여 필자가 재정리했음.

것으로 보여진다.

## 제2절 컨테이너 운송하역업의 동향과 전망

최근 부산항의 환경변화에 따라 컨테이너 운송하역업계 전반에도 많은 변화가 일어날 것으로 전망된다. 특히 북항 재개발사업과 신항만 개장시대를 맞이하는 업계로서는 노사관계를 재정립해야 하는 과제를 안게 되었다. 급변하는 항만 변화의 현실에서 컨테이너 운송하역업계의 동향을 고찰하고 노사관계 발전방안을 모색하는 것은 매우 중요한 과제이다. 이에 따라 컨테이너 운송하역업계의 전반적인 동향과 전망을 다음과 같이 살펴보고자 한다. 먼저 컨테이너 운송하역업계의 동향을 살펴보면,

첫째, 컨테이너부문은 화물의 컨테이너화에 따라 부두운영능력과 자금력을 갖춘 대형업체 위주로 재편되는 반면, 일반화물(bulk)의 경우 화물의 종류가 다양하고 규격화가 어려워 제조생산 지역 및 부두중심의 시장 질서로 재편되는 추세이다. 항만하역 산업의 분류는 크게 컨테이너부문과 벌크부문으로 양분되며 부산항의 주 기능은 벌크부문보다 컨테이너 부문이 더 많은 비중을 차지하고 있다.<sup>8)</sup>

둘째, 부산항의 부두별 화물 처리량을 월별로 살펴보면, 자성대, 신선대, 감만부두의 화물 처리량이 2007년 동기와 비교하여 감소하고 있는 반면, 신항(PNC)의 화물처리량은 전년도 1월에서 6월까지의 처리량과 비교할 때 223.9%가 증가했다.(<표 2-1> 참고)

---

<sup>8)</sup> 부산항 재래부두 하역작업 형태는 대부분 컨테이너 하역작업이 주를 이루고 있다. 벌크 화물 하역작업의 경우는 감천부두와 재래부두 일부에서 이루어지고 있으며, 그 양은 그다지 많지 않다.

<표 2-1> 부산항의 부두별 화물처리량

(단위: TEU)

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월	합계	2007. 1월~6월	07년 동기대비 증감율
자성대	163,594	157,813	191,465	181,465	180,549	185,846	1,060,936	1,153,022	-8.0
신선대	147,850	146,619	180,819	190,063	193,742	187,910	1,047,003	1,217,738	-14.0
감만부두	230,388	214,927	264,670	253,610	252,287	216,063	1,431,945	1,395,970	2.6
신감만부두	95,922	90,323	104,498	112,464	111,399	95,182	609,788	635,205	-4.0
우암부두	40,867	39,870	51,400	47,711	50,484	51,636	281,968	261,081	8.0
감천한진	51,346	46,952	55,305	57,401	52,107	41,673	304,784	274,700	11.0
신항	109,938	128,844	138,129	122,081	140,091	124,933	764,016	235,901	223.9
일반부두	235,763	199,583	236,112	223,077	215,177	197,353	1,307,065	1,396,626	-6.4
합계	1,075,668	1,024,931	1,222,602	1,187,872	1,195,836	1,100,596	6,807,505	6,807,505	3.6

출처: 부산항만공사(BPA)

셋째, 컨테이너 부문의 경기는 수출입 물동량에 의해 결정 되어 짐에 따라, 단기적인 경기 변동이 미치는 영향은 크지 않으나, 중국경제의 지속성장과 해운회사들의 합병 및 선박의 대형화가 세계적인 추세인 바, 이로 인한 각 업체 간에 컨테이너화물 유치경쟁이 치열해지고 있다.(<표 2-2> 참고)

<표 2-2> 부산항 컨테이너화물의 물동량 추이

(단위: TEU)

구분	04년	05년	2006년			2007년		06동기 누계 증감(%)
			년간	7월	1~7월	7월	1~7월	
총계	11,491,968	11,843,152	12,038,786	1,002,417	6,971,067	1,167,568	7,736,719	11.0
수입	3,286,361	3,309,203	3,429,141	281,328	1,972,154	298,549	2,154,392	9.2
수출	3,308,609	3,270,036	3,374,042	282,647	1,944,312	314,909	2,120,145	9.0
환적	4,791,942	5,178,798	5,207,731	437,883	3,029,876	553,510	3,458,389	14.1
연안	105,056	85,115	27,872	559	24,725	600	3,793	-84.7

출처: 부산지방해양항만청. 07년7월 현재 부산항 운영실적.

넷째, 육상운송 부문에서는 운영기업 대부분이 공차운행과 유휴차량문제, 유가인상, 고임금 등 차량유지비용의 상승으로 인한 고정비 부담 때문에 자가 보유차량을 위수탁(위탁과 수탁을 아울러 이르는 말)화하고 있으며, 경우에 따라서는 운송부문자체를 운송전문 업체에 아웃소싱하고 있는 추세이다.(<표 2-3> 참고)<sup>9)</sup>

<표 2-3> 업체별 자가보유 차량과 위수탁 차량 비교표(2008.10월 현재)

업 체 명	A사	B사	C사	D사	E사	F사
차량보유대수	168	232	435	28	159	51
자가보유차량	16	34	75	28	5	1
위수탁	152	198	360	-	154	50
자차비율	9.5%	14.7%	18.6%	100%	3.1%	1.9%

출처: 각 업체 내부자료 및 사업보고서.

다섯째, 컨테이너 운송하역업을 운영하는 업체들은 관련법규와 정부의 규제를 받고 있다. 물류업종의 기본법이라 할 수 있는 화물유통촉진법을 비롯하여 유통산업발전법, 화물자동차운수사업법, 해운법 등의 법률에 의해 관리되고 있다.(<표 2-4> 참고)

<표 2-4> 업종별 관련 법령

업 종	관 련 법 령
항만하역업	항만운송사업법
육상운송업	화물자동차사업법
보세운송업	관세법
철도운송업	한국철도공사법
창고보관업	관세법 및 물류정책기본법

출처: 세방기업 사업보고서. 필자 재구성.

<sup>9)</sup> 운영삼, “화물운송근로자의 노동실태와 생활실태”, 2003.

여섯째, 부산항재개발 사업은 북항을 중심으로 사업을 영위하고 있는 컨테이너운송하역업체의 사실상 사업 종료를 초래한다. 일부 자본력이 있는 업체는 신항만으로 이동하여 사업을 지속할 것으로 보이나, 재개발사업이 본격화되면 자본규모가 영세한 업체의 종사자들은 상시적인 고용 불안과 퇴출 압력에 직면할 것으로 보인다.<sup>10)</sup>

<표 2-5> 북항 재개발사업의 단계적 개발계획

구 분	사업년도	사업대상지	대체부두	
1단계	1-1	2008-2012	2부두, 중앙부두 일부	신항 다목적부두
	1-2	2012-2016	중앙부두, 3.4부두	신항 서컨테이너부두
2단계	2016-2020	1부두, 국제 및 연안여객부두	1-2단계 개발지	
중장기	2020이후	자성대, 5-8부두, 영도해안 등	-	

출처: BPA, 부산항재개발(주)

일곱째, 항만을 중심으로 이루어지는 컨테이너 운송하역사업은 항만시설, 보관시설, 운영장비 등에 고액의 투자가 동반되는 자본집약 산업이다. 그럼으로 자본과 충분한 기술력이 있는 전문 물류업체 중심으로 운영될 수밖에 없기 때문에 과점(寡占) 형태로 유지되는 경향이 있다.

이와 관련해서 컨테이너 운송하역업체의 전망에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 종합물류업시대의 도래에 관해서 살펴보면, 최근 제조업체들이 물류비용 절감과 수지개선을 도모하면서 외부전문 물류업체에 자신들의 물류 부문을 아웃소싱하는 추세이다. 이런 요인으로 인하여 항만물류업체에도 저가격 고품질의 서비스를 요구하는 화주의 기호에 맞게 사업구조를 종합물류기업 체제로 전환하고 있는 양상이다.

둘째, 컨테이너 운송부문에 관해서 살펴보면, 자가보유 차량의 고정비용

<sup>10)</sup> 전민석, “부산항 재개발에 대한 최적항만 전략”, 2007.

부분이 인건비 상승과 유가인상, 그리고 업체 간의 과도한 운송료 인하 경쟁 등의 요인으로 인해 수익성이 계속 악화되고 있다. 이에 따라 수지개선 방안의 일환으로 보유차량에 대한 위수탁화가 더욱 가속도가 붙을 것으로 전망되며, 이와 더불어 운영되고 있는 장비 등 핵심 사업부문을 포함한 전 사업영역을 전문 업체에 아웃소싱(OUTSOURCING)을 통한 수지개선을 도모하고자 하는 경향이 뚜렷할 것으로 전망된다.<sup>11)</sup>

셋째, 컨테이너 운송하역업의 성장성에 대해 살펴보면, 신항만 개장이 2006년을 시작으로 1차 개장(2006.1.19. 1-1단계 준공)되었다. 이와 함께 신항 배후물류단지에서 외국기업을 유치하여 국내투자를 유도하는 등, 범정부 차원에서 항만산업을 물류부문 중 핵심 전략산업으로 육성하고자 노력하고 있다. 이에 따라 기업의 의지와 자본의 투자가 원활하다면 성장기회는 무한할 것으로 전망된다.

<표 2-6> 신항만 단계별 개발 계획 및 운영사 현황

부 두	단계	완공 연도	선석수	개발사업자	운영사	비고
북컨테이너부두	1-1	2005	3	부산신항만(주)	DPW	
	1-1	2006	3	부산신항만(주)	DPW	
	1-2	2008	3	부산신항만(주)	DPW	
	2-1	2008	5	-	한진해운	
남컨테이너부두	2-2	2008	2(5만톤) 2(5만톤)	해수부(하부시설) BPA(상부기능시설)	현대상선	
	2-3	2009	4(5만톤)	BPA, 민자(현대산업)	현대산업개발	
	2-4	2010	3(5만톤)	쌍용건설	쌍용건설	
서컨테이너부두	2-5	-	5	-	중앙부두운영사	

출처: 공항항만운송본부 부산항 TFT팀 5차 회의 자료.

넷째, 부산항 재개발 사업에 따른 고용구조의 변화를 살펴보면, 현재 부산항 재래부두의 컨테이너 운송하역업에는 약 5,700여명<sup>12)</sup>의 인력이 운송

11) 백두주, “항만하역산업분야의 노조민주화를 위한 실태조사결과”, 2007.

과 하역 업무에 종사하고 있다. 부산항 재개발사업이 본격적으로 시작되는 2009년부터는 신항만 중심의 항만운영시스템이 가동될 것으로 보이며, 이로 인하여 북항에서 사업중인 컨테이너 운송하역업체 대부분은 심각한 경영위기에 직면할 것으로 보인다. 이러한 경영위기는 곧 종사자들에 대한 구조조정으로 연결될 것으로 전망된다.<sup>13)</sup>

다섯째, 배후물류시설인 ODCY 설영 특허 만료에 대하여 살펴보면, 2006.12월 현재 부산지역에는 19개의 ODCY(OFF DOCK CONTAINER YARD) 업체(임항지역 14개, 재송지역 1개, 철도지역 2개, 기타 지역 2개)가 운영 중이며, 2006년 처리 물동량은 2,874,736T/U에 달하고 있다. ODCY는 본 논문의 조사대상 업체 6개사가 상주하고 있는 주 사업장으로 서, 이들 6개사에 종사하는 종사자수는 약 1,380여명<sup>14)</sup>으로 전체 ODCY 종사자수의 24.2%에 달한다. 현재 2011년 12월까지 연장되어있는 설영특허기간의 만료가 현실이 된다면, 컨테이너 운송하역업체의 영업환경은 물론이거니와 고용환경과 노사관계 또한 매우 악화될 것으로 전망된다.<sup>15)</sup>

여섯째, 항만하역 기술발전<sup>16)</sup>이 고용에 미치는 영향을 살펴보면, 항만하역기술의 최종목표는 첨단장비를 이용하여 터미널 내의 모든 하역작업 공정을 무인 자동화하여 운영하고자 하는 것이 최종 목표이다. 기업 간 경쟁에서 기계화와 자동화<sup>17)</sup>는 불가피하며, 이에 따른 불필요한 인력 역시 구조조정 대상이 될 수밖에 없다. 따라서 소수의 인력은 자동화된 장비에 투입되어 감시 노동자로 남겠지만 다수의 노동자는 현장에서 구조조정 될 수밖에 없다. 특히 재래부두의 전통적인 방식으로 항만하역 사업에 종사해

12) 2006년 12월 부산항만물류협회 회원을 기준으로 한 수입.

13) 공항항만운송본부 부산항 TFT팀 5차 회의자료.

14) KCTC 266명, 세방 281명, 동방 189명, 국제 365명, 국보 232명, 천경 47명임. 24.2%는 전체는 5,700명 기준임.

15) 연장불허의 이유는 부산시내의 만성적인 교통난 해소와 양산 내륙컨테이너기지 활용을 유도하기 위한 것임. 2006년 말까지 특허기간을 허용하고 이후에는 폐쇄기로 1999년 관계기관 대책회의에서 결정했음.

16) 최상희, 「21세기 첨단항만 개발을 위한 항만하역장비 기술개발 추이」, 1999.

17) 나승열, “항만하역장비의 현대화에 대한 소고”, 1997.

오던 노동자들은 직종을 불문하고 구조조정의 압박이 더욱 심해질 것으로 전망된다.<sup>18)</sup>

이상과 같은 컨테이너 운송하역업의 동향과 전망을 종합해 볼 때, 이후 예상되는 여러 가지 환경적 요인으로 인하여 안정적인 사업영위가 불확실하고 다양한 사업전략의 변화를 예고하고 있다. 이에 따라서 향후 고용관계는 물론 노사관계에 있어서도 많은 분쟁을 야기할 것으로 보인다.<sup>19)</sup>



---

18) 백두주, “항만노사관계의 변화와 전망”, 2008에서 발췌하여 필자가 재정리했음.

19) 윤영삼, 「부산항의 노사관계」, 2004. 윤영삼 외, 「항만산업의 중장기 변화에 따른 노동조합의 대응방안」, 2004.

## 제 3 장 컨테이너 운송하역업의 노사관계 실태

### 제 1 절 연구방법

본 연구의 연구방법에 있어서 조사대상 업체의 선정은 전국의 항만 중 부산항을 중심으로 컨테이너 운송하역사업을 영위하고 있는 업체를 대상으로 하였다. 그 중에서도 북항(재래부두)에서 사업 중인 컨테이너 운송하역 업체 중 전국운수산업노동조합 공항항만운송본부 부경협의회에 소속한 6개 사업장을 연구대상으로 하였다.<sup>20)</sup>

연구대상 기업을 부산항을 선정한 또 다른 이유는 우리나라 물류산업 중 항만과 관련된 물동량의 비율이 전국의 어느 항만보다 현저히 높은 이유이다. 조사대상을 일정규모 이상의 종사자가 있는 기업을 택한 이유는, 영세한 소규모 업체의 경우 노사관계나 고용관계 체계가 제대로 되어 있지 않고, 공식적인 기구를 통하기보다는 비공식적으로 운영되고 있기 때문에, 종사자수가 일정규모 이상인 업체와 그 종사자들을 표본으로 선정한 이유이다.

조사대상 업체들의 노사관계실태를 살펴보기 위해, 노사관계의 환경에 대한 고찰과 해당기업의 노사관계관리 측면, 노동조합의 활동부분, 노사관계제도, 노동조건에 대해 조사 분석하였다. 인적자원관리 실태를 살펴보기 위해서는 채용 및 인적자원수급관리, 보건안전관리, 승진관리, 교육훈련 관리에 대해 조사 분석하였다.

본 연구 수행을 위한 주요 연구방법은, 연구의 목적을 효과적으로 달성하기 위하여, 문헌연구와 설문조사 및 면접조사를 함께 하였다.

<sup>20)</sup> 하명신·윤영삼·이충배, “부산항 컨테이너부두 고용관계의 실태와 개선방안”, 2003은 컨테이너전용부두운영업체들을 대상으로 연구한 논문인 반면 본 논문은 재래부두 중심의 ODCY운영 업체들을 대상으로 연구하였음을 밝혀둔다.

## 1. 문헌연구

문헌연구는 기존의 연구문헌<sup>21)</sup>과 각 기업체의 사업보고서와 노동조합 자료 등 관련 자료와 국토해양부를 비롯한 정부 관계기관과 유관단체들의 관련 자료들을 수집하여 분석하였다.<sup>22)</sup>

## 2. 설문조사

문헌연구와 면접조사에서 분석된 내용을 토대로 노사관계 즉, 노사관계의 실태와 인적자원관리의 실태 등에 관한 설문문항을 5점 리커트 척도(Likert Scale)로 작성하였다. 그리고 설문조사에 사용된 설문지의 구성은 <표 3-1>과 같다.

본 연구의 설문 조사 기간은 2008년 9월 17일부터 2008년 10월 7일까지 하였으며, 설문조사 대상은 부산항 컨테이너 운송하역업체 6개 사업장에서 종사하고 있는 종사자들을 대상으로 하였다. 설문지 배부는 조사대상 업체별로 KCTC 70부, 세방 60부, 동방 60부, 국제통운 40부, 국보 30부, 천경 30부씩 총 290부를 배부하여 그 중 274부를 회수하였다. 설문지의 회수율은 94.5%이며, 이중 보다 객관적인 조사를 위하여 노동조합간부가 응답한 설문지를 제외한 206부를 본 연구에 사용하였다.(<표 3-2> 참조)

- 
- 21) 임석민, “제3세대 항만과 항만의 새로운 역할”, 1997. 박승락, “우리나라 항만하역물류 효율화를 위한 항만하역 노동유연화 전략”, 2001. 박우성·노용진, 「경제위기 이후 인적자원관리 및 노사관계 변화」, 2001. 김기환, 「한국 운수노동자의 노동조건에 관한 연구」, 1986. 선한승·김장호·박승락, 「항만하역산업의 구조조정과 정책과제」, 1995. 이주현, 「한국 항만하역운송업계의 승진제도와 직무만족에 관한 실증적 연구」, 1998. 심기섭, “항만민영화의 경향”, 2001.
- 22) 금융감독원 전자공시시스템 자료, 각 기업체 사업보고서, 각 노동조합 연도별 정기대의원대회 자료, 통계청자료, 항만하역협회자료 등을 참고로 함.

<표 3-1> 설문지 구성

측정변수	측 정 내 용	문항번호
노사관계	노사관계의 환경	-지금까지 컨테이너운송하역 회사간 경쟁 높았음. B-1 -향후 우리 회사 처리할 물량의 충분한 확보. B-6 -향후 컨테이너 운송하역 회사간 경쟁 높음. B-10 -최근 경영수지 좋음. B-16 -향후 우리 회사의 경영위기 가능성 있음. B-18
	사측의 노사관계관리	-대립적 노사관계 완화 노력하고 있음. B-2 -근로의욕 향상에 대한 노력하고 있음. B-5 -경영결정에 대한 정보 제공됨. B-7 -정당한 요구를 수용하고 있음. B-12 -불만·고충처리하고 있음. B-17 -단체교섭 요구안의 무리성 있음. B-14 -단체교섭에 성실히 임하고 있음. B-15
	노동조합	-조합원의 권익향상을 위한 노력하고 있음. B-3 -조합원의 의견을 반영하여 노조운영하고 있음. B-8 -단체교섭 요구안의 무리성 있음. B-13 -조합원의 노조신뢰 정도 A-2 -노조지부에 대한 신뢰 정도 C-10
	노사관계제도	-단체교섭의 원만함. B-4 -고충처리위원회·노사협의회가 고충처리를 잘함. B-9 -노사협의회의 운영과 결과의 공개하고 있음. B-11 -사측의 불만·고충 처리 B-17 -노사관계의 성격 A-3
	노동조건	-근로조건 전반에 대해 만족함. C-1 -임금 C-2, C-13 -복리후생 D-4, D-9 -작업환경 C-3, D-5 -노동강도 C-4 C-5
	인적자원관리	채용관리 및 인적자원 수급관리
보건(안전)관리		-경영진의 산재예방 노력하고 있음. D-3 -경영진의 산재처리의 적절성 D-8
승진관리		-인사처리 D-7, D-10
교육훈련관리		-나의 발전가능성 C-6 -경영진의 교육훈련 제공정도 D-6
몰입	노조몰입	-노조에 대한 충성심, 책임감, 활동의지, 규범적몰입, 수단적몰입 C-14, C-16, C-19, C-20, C-22
	회사몰입	-회사에 대한 충성심, 책임감, 활동의지, 규범적몰입, 수단적몰입 C-9, C-17, C-18, C-21, C-23

<표 3-2> 조사대상 기업들의 표본자료

회사	조합원수 (부산)	피면접자수	설문 응답자수
KCTC	212(65.9%)	3	61
세방	187(41.5%)	5	56
동방	102(15.3%)	5	58
국제통운	143(100%)	5	40
국보	86(67%)	5	29
천경	22(95%)	5	30
합계	752(43.2%)	28	274

출처: 각 업체 사업보고서 및 내부자료. 2007년 말 현재.

회수된 설문지는 SPSS 12.0을 이용하여 기술통계분석(Analysis of Descriptive Statistics)을 실시하였고, 추가적으로 조사대상 기업들마다 노사관계에 대한 인식차이가 있는지를 조사하기 위하여 분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 설문분석 대상의 일반적인 내용은 <표 3-3>과 같다.

<표 3-3> 설문분석 대상의 일반적인 내용

연령	근무연수	노조간부 여부	담당업무
20대 (2.3%) 30대 (17.7%) 40대 (40.0%) 50대 (36.6%)	1-5년 (8.5%)	조합원(100%)	크레인운용(5.6%)
	6-10년 (14.8%)		지게차(6.2%)
	11-15년 (12.5%)		운송(8.5%)
	16-20년 (37.5%)		정비(14.7%)
	21-25년 (18.2%)		CFS업무(8.5%)
	26-30년 (26.7%)		현업(신호수)(15.8%)
			사무관리(37.3%)
			기타(3.4%)

주: ( ) 안은 합계를 100%로 했을 때 퍼센트임.

<표 3-3>에서 설문대상의 일반적인 내용을 살펴보면, 연령분포는 30·

40대가 약 60%로 조사되었고 근무연수는 16년에서 20년 사이가 전체의 37.5%로 가장 많았다. 16년 이상 장기근속자가 전체의 82.4%를 차지하고 있어서 종사자들이 고령화되었음을 보여주고 있다. 담당업무는 사무관리 직종이 37.3%로 가장 많았으며, 그 밖에 다양한 직종에 종사하는 것으로 조사되었다.

### 3. 면접조사

면접조사 기간은 2008년 9월 1일부터 2008년 9월 10일까지이며, 면접조사대상은 각 업체 노무담당자와 노조간부, 현장종사자 총 28명이다.

면접조사 내용은 노사관계의 환경과 사측의 노사관계관리, 노동조합활동, 노사관계제도, 노동조건, 그리고 채용관리 및 인적자원수급관리, 보건(안전)관리, 승진관리, 교육훈련 관리에 관한 사항들이다.<sup>23)</sup>

면접조사에 사용된 면접지의 구성은 <표 3-4>와 같으며 조사결과는 설문조사내용 분석결과에 참고하였다.

---

<sup>23)</sup> 면접조사대상을 각 회사간부와 임원 등 비조합원을 포함한 다양한 층을 조사하고자 하였으나 현장 여건상 조합원이 주 조사대상이 되었음.

<표 3-4> 면접지 구성

변수		주요 설문내용
노사관계	노사관계의 환경	-향후 노사관계 환경에 대하여 어떻게 생각하십니까?
	사측의 노사관계관리	-사측의 노사관계관리에 대하여 어떻게 생각하십니까? -고충처리 문제의 시행과 처리는 어떻습니까?
	노동조합	-노동조합은 사측과 어떤 관계에 있습니까?
	노사관계제도	-임금·단체협약 교섭은 어떻게 진행되어 왔습니까? -노사협의회의 진행과 시행은 어떻습니까?
	노동조건	-임금수준은 어떻습니까? -근무조건은 어떻습니까? -노동시간은 어떻습니까? -고용조정은 어떤 방식으로 진행되어 왔습니까? -산업재해의 건수와 발생형태는 어떻습니까?
인적자원관리	채용관리 및 인적자원 수급관리	-신규채용은 있어 왔습니까?
	보건(안전)관리	-보건(안전)교육은 실시하고 있습니까?
	승진관리	-업무평가와 승진은 공정하게 이루어져 왔습니까?
	교육훈련관리	-정기적인 교육훈련은 실시하고 있습니까?

## 제 2 절 조사대상 기업의 개요

본 연구의 조사대상이 되는 기업들의 일반적인 내용은 <표 3-5>와 같다.

<표 3-5> 조사대상 기업들의 개요(2007년 말 기준)

		KCTC	동 방	세 방	국 보	국제통운	천 경
종 업 원 수	관리사무	303(71.1%)	293(33.3%)	562(62.2%)	174(84.0%)	256(68.8%)	45(86.5%)
	생산기능	119(27.9%)	507(57.6%)	335(37.0%)	31(15.0%)	112(30.1%)	7(13.5%)
	기타	4(1.0%)	80(9%)	7(0.7%)	2(1.0%)	4(1.1%)	-
	총계	426	880	904	207	372	52
조합원총계		322	668	453	129	143	23
조 합 원 수	장비직	57(17.8%)	164(24.6%)	155(34.2%)	18(14.0%)	48(33.3%)	7(30.4%)
	업무직	204(63.4%)	303(45.4%)	178(39.3%)	106(82.1%)	40(27.9%)	12(52.2%)
	정비직	22(6.8%)	42(6.3%)	49(10.8%)	-	22(15.4%)	3(13.1%)
	운송직	26(8.1%)	74(11.1%)	64(14.1%)	5(3.9%)	29(20.3%)	1(4.3%)
	기타	13(4.0%)	85(12.7%)	7(1.6%)	-	4(2.9%)	-
사 무 소	본사	서울	서울	부산	서울	부산	부산
	지사및 영업망	부산-우암, 용 당, 부두, 신 대, 양산, 마산, 부곡, 구미, 울 산, 인천, 양재	부산, 울산, 포 항, 마산, 부곡, 광양, 태안, 하 동, 의왕, 중부 목포, 진주	여수, 울산, 포 항, 인천, 서울, 마산, 삼천포, 경 인, 동해, 광양, 진주, 대산, 군 산, 목포, 하동 당진	부산, 양산ICD, 청학, 여천, 철도 CY-부곡, 부산 진, 약목, 청주, 대야, 울산항역, 광양, 인천	서울, 부곡	양산ICD 경인ICD
사업구성		운송 : 42% 하역 : 28% 소화물:13% CY : 11% 기타 : 6%	운송 : 37% 하역 : 43% 선박 : 15% 기타 : 5%	운송 : 39% 하역 : 40% CY : 7% 건설 : 10% 기타 : 4%	운송 : 82% 하역 : 15% 창고 : 3%	운송 : 15% 하역 : 32% CY : 48% 해운 : 5%	운송79% 분양11% 임대10%
그룹 주력사		KCTC	동방그룹	세방그룹 세방기업	홍아해운	동국제강 그룹	천경해운
주식소유		박현규 외 특수관계인 18.9%	김형곤 외 특수관계인 25.2% 자사주5.4%	세방하이테크 19.2% 이의순 외 특수관계인 37.6%	홍아해운 34.5% 윤문자 외 특수관계인 20.4%	동국제강 천양해운 한국철강 권철현외	한수연외 특수관계인 72% 천경해운 10%

출처: 각 기업 내부자료 및 사업보고서, 필자 재정리.

<표 3-5>에서 조사대상 기업들의 사업구성을 살펴보면, 천경을 제외하고 모두 상장기업이며 본사는 서울이거나 부산인 것으로 조사되었다. 이들 업체의 사업구성은 운송과 하역 등 다양하게 구성되어 있다. 그중 매출액

의 80% 이상을 운송과 하역 그리고 CY부분이 차지한다. 이를 좀 더 면밀히 분석해보면 운송업과 하역업 각각의 평균이 약 40% 정도이다. 국보와 천경의 경우는 운송부분이 80% 정도로 타 업체와는 다른 양상을 보이고 있다. 이상의 자료를 종합해 볼 때 조사대상 업체들의 사업구성은 운송과 하역이 주 사업 중목임을 알 수 있다.

그리고 조사대상 기업들의 인력구조를 전체구성과 개별업체별로 살펴보면, 먼저 조사 대상 업체들의 전체 인력구조에 있어서는 사무관리직이 약 67.4%이고 생산기능직이 32.3%로 사무관리직이 생산기능직보다 많다. 이러한 인력구성은 사무관리직의 결원에 대한 지속적인 충원이 이루어진 결과가 아니라, 생산기능직의 정년퇴직이나 희망퇴직, 위수탁등 일시에 다수의 감원이 이루어진 요인에서 기인한다고 볼 수 있다.

한편 각 기업별 인력구조를 살펴보면, KCTC의 경우 사무관리직이 71.1%이고 생산기능직이 27.9%로 사무관리직이 배 이상 많음을 알 수 있다. 세방의 경우 사무관리직이 62.2%이고 생산기능직이 37%로 역시 사무관리직이 더 많다. 동방의 경우 사무관리직이 33.3%이며 생산기능직이 57.6%이며, 국보의 경우 사무관리직이 84%이고 생산기능직이 15%이다. 국제통운의 경우 사무관리직이 68.8%이고 생산기능직이 30.1%이며, 천경의 경우 사무관리직이 86.5%이고 생산기능직이 13.5%로 인력이 구성되어 있다.

각 업체별 인력구성에서 보듯이 대부분 업체가 사무관리직의 비율이 비교적 높다. 이는 사무관리직의 경우에는 소규모이지만 지속적으로 채용(비정규직 포함)을 하고 있는 반면 생산기능직에 대해서는 새로운 인력 충원은 조사대상 6개 업체 대부분 고려하지 않는 데에 원인이 있다고 볼 수 있다.<sup>24)</sup>

조사대상 업체들의 개요에서 노동조합의 조합원 구성을 살펴보면, 전체

<sup>24)</sup> 기능직 충원 필요시 사무관리직 중 직종전환 등을 통하여 외부 채용이 아닌 내부 충원을 통해 인력수급을 조절하고 있으며, 그에 따른 사무관리직의 결원은 소규모 채용(비정규직 등)을 통해 충원하고 있다.(B사 노동조합 L간부 면담결과)

적으로는 업무직이 51.7%로 절반을 넘고 있으며, 그 다음으로 장비직이 25.7%이고 운송직이 10.3%이고 정비직이 8.7%의 구성 비율을 나타내고 있다. 특히 업무직의 비율이 높은 이유는 운영장비가 위수탁이나 용역화가 되더라도 관리운영은 직영체제로 있어야하는 관계로 상대적으로 인력구성 비율이 높은 이유이다.

각 업체별 노동조합원들의 인력구조를 살펴보면, KCTC의 경우 각종 장비(지게차, 크레인 등)를 조작하는 장비직이 17.8%이고, 장비직과 운송직 인력의 업무를 통제 및 관리지원을 하는 업무직<sup>25)</sup>이 63.4%이고, 장비를 정비하는 정비직이 6.8%이고, 배송을 담당하는 운송직이 8.1% 등의 인력구조이다. 동방의 경우 각종 하역장비를 조작하는 장비직이 24.6%이고, 장비직과 운송직 인력의 업무를 통제 및 관리지원을 하는 업무직이 45.4%이고, 장비를 정비하는 정비직이 6.3%이고, 배송을 담당하는 운송직이 11.1% 등의 인력구조이다. 세방의 경우 각종 하역장비를 조작하는 장비직이 34.2%이고, 업무직이 39.3%이고, 장비를 정비하는 정비직이 10.8%이고, 배송을 담당하는 운송직이 14.1% 등의 인력구조이다. 국보의 경우 각종하역장비를 조작하는 장비직이 14.0%이고, 업무직이 82.1%이고, 배송을 담당하는 운송직이 3.9% 등의 인력구조이다. 국제통운의 경우 각종 하역장비를 조작하는 장비직이 33.3%이고, 업무직이 27.9%이고, 장비를 정비하는 정비직이 15.4%이고, 배송을 담당하는 운송직이 20.3%이다. 천경의 경우 장비직이 30.4%, 업무직이 52.2%, 정비직이 13.1%, 운송직이 4.3%의 인력구조이다.<sup>26)</sup>

이들 조사 대상 업체들의 조합원 인력구조에서 업무직과 장비직 그리고 운송직 조합원들의 비중이 높은 이유는 컨테이너 운송하역업의 주된 업무가 운송과 하역업무이기 때문에 종사 인력의 비중이 높은 이유이며, 정비

25) 업무직은 모든 생산기능직의 작업에 대해 작업지시와 안전관리, 작업통계 등의 업무를 전담한다.

26) 각 기업 노동조합 간부와의 인터뷰 내용과 각 기업 내부 자료를 참조하여 필자가 재정리했음.

부분의 조합원 비중이 낮은 이유는 자가 보유차량들의 위수탁화와 정비업무의 아웃소싱 등의 요인으로 인해 해당 직종의 조합원수가 상대적으로 적은 것으로 조사되었다.(각 업체 노동조합간부 면담결과)

### 제 3 절 노사관계 실태

조사대상 기업들의 노사관계 실태 조사를 노사관계의 환경 측정과 사측의 노사관계관리, 노동조합활동, 노사관계제도, 노동조건 부분을 설문조사와 분석을 통하여 다음과 같이 조사하였다.

#### 1. 노사관계의 환경

조사대상 기업들의 노사관계의 환경에 대한 설문지 분석결과는 <표 3-6>과 같다.

<표 3-6> 노사관계의 환경에 대한 설문지 분석결과

변수	평균	표준 편차	A사	B사	C사	D사	E사	F사	분산분석	
			평 균						F값	P값
지금까지 컨테이너 운송 하역 회사간 경쟁 높았음	4.29	0.942	3.90	4.48	4.28	4.67	4.26	4.32	4.18	0.001
향후 우리 회사 처리할 물량의 충분한 확보	2.66	1.096	2.40	3.00	2.69	2.33	2.43	2.95	3.83	0.002
향후 컨테이너 운송하 역 회사간 경쟁 높음	4.51	0.819	4.57	4.34	4.37	4.81	4.91	4.36	3.34	0.006
최근 경영수지 좋음	3.14	1.022	3.43	3.76	2.83	2.71	2.35	3.36	20.19	0.00
향후 우리 회사의 경영 위기 가능성 있음	3.28	1.086	3.60	2.91	3.19	3.19	3.83	3.18	5.13	0.00

주: 표의 수치는 5점 척도상의 수치임.

조사대상 기업체들의 노사관계에 영향을 미치는 환경적 요인에 대한 조사결과는 다음과 같다.

‘지금까지 컨테이너 운송하역업체간 경쟁정도’에 대한 질문의 경우 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 4.29로 그 정도가 비교적 높은 것으로 나타났다. 업체 간 경쟁이 높았던 요인으로서는 운송시장의 완전 개방조치로 인하여 그전까지 정부고시 요율을 일괄 적용하던 운송업계의 관행을 깨고 물량유치를 위해 업체 간 과도한 운송료인하 경쟁을 벌인 것이 주원인이라고 보여진다.(B사 노조간부 및 현장조합원 면접조사결과) 업체 간에 과도하게 벌인 운송료 인하경쟁은 결국 위수탁 차량과 용차사에 대한 하불금 인하로 결부되어 2003년에 이어 2008년에도 화물연대의 운송거부사태가 발생하게 된 원인이 되기도 했다.

‘향후 처리할 물동량의 충분한 확보 여부’에 대한 질문에 대해서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 2.66으로 보통 이하 수준이다. 이는 업체 간 과도한 경쟁으로 물량이 이탈이 된 부분과 이후에도 현재 물량에 대한 이탈방지에 확신을 갖지 못하는 부분이 포함되어 있다. 여기에 최근 신항만 개장으로 인해 재래부두 물량이 신항 쪽으로 이동될 것이라는 우려를 하고 있는 것으로 볼 때, 향후 처리할 물동량 확보는 비교적 어려울 것으로 보고 있다.

‘동종업체간 향후 경쟁정도’에 대해서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 4.51로 이 역시 향후 업체 간의 경쟁은 치열할 것으로 예상하고 있는 것으로 나타났다. 한정된 물량에 대해 신항과 북항 2PORT 시스템으로 양분되는 컨테이너터미널체제가 이후 더욱 치열한 경쟁을 유발시킬 것으로 보고 있다.

‘최근 경영수지’에 대한 질문에 대해서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.14로 크게 나쁘지 않았던 것으로 응답 했다. 이는 부산항의 기능이 대형 선사들의 환적항으로서의 역할이 향상되면서 수지면에도 일정부분 기여가 있었던 관계로 최근 경영수지에 대해 크게 나쁘지 않았던 것으로 보고 있다.

‘소속회사의 경영위기’에 대한 설문조사에서 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.28로 다소 높은 것으로 나타났다. 이는 향후 부산항의 재개발사업과 ODCY설영특허만료, 신항만개장 등의 외부 환경변화 요인들이 소속회사의 경영악화를 초래할 것으로 보고 있으며, 그 여파가 구조조정 등으로 이어질 것에 대한 우려로 종사자들이 다소 불안해하는 것으로 보인다.

노사관계환경에 대해 조사대상 업체별 특징을 살펴보면, A사의 경우 향후 동종사간 경쟁에 대한 설문조사에서 응답자 평균 4.57로 업체 간 경쟁 심화에 대해 상당한 우려를 표하고 있고, B사의 경우 최근까지 업체 간 경쟁정도를 묻는 질문에 응답자 평균이 4.48로 지금까지 동종업체간 경쟁이 심했던 것 대해 부담이 많았던 것으로 보인다. 조사대상 업체 대부분 동종사간 경쟁에 대해 높은 우려를 하고 있고, 경영위기 가능성은 처리할 물량 확보에 대한 불확실에서 보듯이 위기 가능성을 높게 제기하고 있다. 이 역시 향후 도래할 외부환경변화의 요인에 대한 미래 불안감에서 기인한다고 볼 수 있다.

이상의 점들을 감안할 때 노사관계의 환경에 대해서 응답자들은 지금까지 업체간 경쟁이 심했던 것에 대해 부담이 많았던 것으로 보이며, 이후에도 경쟁관계는 더욱 가열될 것으로 보고 있다. 이로 인한 경영위기 가능성에 대한 종사자들의 불안이 크며, 이에 대한 해결 방안은 종사자들이 안심하고 주어진 업무에 임할 수 있도록 기업의 명확한 미래 비전 제시가 대안이라 할 것이다.

## 2. 사측의 노사관계관리

조사대상 업체들의 사측의 노사관계관리에 대한 설문지 분석결과는 <표 3-7>과 같다.

<표 3-7> 사측의 노사관계관리에 대한 설문지 분석결과

변수	평균	표준 편차	A사	B사	C사	D사	E사	F사	분산분석	
			평 균						F값	P값
대립적 노사관계 완화 노력하고 있음	3.72	0.939	2.98	3.79	4.11	3.62	3.87	4.00	14.85	0.0
근로의욕 향상에 대한 노력하고 있음	3.31	1.152	2.32	3.42	3.85	3.24	3.22	3.77	19.37	0.0
경영결정에 대한 정보 제공함	2.62	1.107	1.93	2.95	2.98	2.00	2.52	3.14	15.25	0.0
정당한 요구의 수용하고 있음	3.51	0.939	3.00	3.58	3.69	3.62	3.65	3.68	7.73	0.0
사측의 불만 · 고충처리 하고 있음	3.92	0.939	3.62	3.72	4.11	4.43	3.48	4.36	7.37	0.0
단체교섭 요구안의 무리 성 있음	3.27	1.065	3.43	3.07	3.24	3.05	2.83	4.09	5.67	0.0
단체교섭에 성실히 임하 고 있음	3.39	1.029	2.55	3.57	3.61	3.43	3.30	4.14	15.18	0.0

주: 표의 수치는 5점 척도상의 수치임.

‘대립적 노사관계 완화를 위해 사측이 노력 하는가’라는 질문에 대해 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.72로 비교적 높게 나타났다. 이는 대립적 노사관계를 협력적 노사관계로 전환하고자 하는 사측의 노력에 대해 긍정적으로 평가한 것으로 보인다.

‘사측의 경영 결정에 대한 정보제공 여부’에 대한 설문조사에서는 6개사 응답자 평균이 2.62로 종사자들 대부분이 사측의 정보제공에 대해서는 불신하는 것으로 보인다. 이는 소속사의 투명경영 의지가 현장 종사자들에게는 구호로만 그쳐온 것으로 비춰진다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면, A사의 경우가 응답자 평균이 1.93으로 아주 낮게 인식하고 있으며, F사의 경우는 평균이 3.14로 비교적 높게 인식하는 것으로 나타났다.

‘근로의욕 향상에 대한 사측의 노력 여부’를 묻는 설문조사에서는 조사대

상 업체 6개사 응답자 평균이 3.31로 응답자들은 대체로 사측의 노력에 대해 긍정적으로 평가한 것으로 나타났다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 A사의 경우 응답자 평균이 2.32로 아주 낮게 인식하고 있으며, C사의 경우 응답자 평균이 3.85로 상대적으로 높게 인식하는 것으로 나타났다.

‘노동조합의 정당한 요구에 대한 사측의 수용여부’에 대해서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.51로 대체로 수용하는 것으로 인식하는 것으로 나타났다. 기업별로는 분석분산결과에 의하면 E사가 평균 3.65로 높게 인식하고 있으며, A사의 경우 3.00으로 상대적으로 낮게 인식하는 것으로 나타났다.

‘종사자들의 불만사항이나 고충사항을 사측이 잘 처리 하는가’에 대한 설문조사에서 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.92로 비교적 만족하는 수준의 평가를 하고 있다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 A사와 E사의 경우 평균이 3.62과 3.48로 비교적 낮게 인식하는 것으로 나타났고, D사와 F사의 경우 응답자 평균이 4.43과 4.36으로 비교적 높게 인식하는 것으로 나타났다.

‘사측의 단체교섭 요구안이 무리한 면이 있는가’라는 설문조사에서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.27로 비교적 무리한 면이 있다고 인식하는 것으로 나타났다. 이는 사측이 제시하는 요구안들이 기존에 체결된 단체협약 안들에 대한 수정 대지는 폐기를 요구하는 안들이 많아 응답자들이 사측의 안에 대해 불만을 표시한 것으로 보인다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 E사의 경우 평균 2.83으로 낮게 인식하였으며, F사의 경우 평균 4.09로 상대적으로 높게 인식하는 것으로 나타났다.

‘사측은 단체교섭에 성실히 임하고 있는 가’라는 설문조사에서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.39로 비교적 성실히 임한다고 생각하는 것으로 나타났다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 A사의 경우 응답자 평균 2.55로 비교적 그렇지 않은 것으로 나타났으며, F사의 경우 평균 4.14로 아주 높게 인식하는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 토대로 할 때 사측의 노사관계관리에 대해서 응답자들은

대체로 긍정적인 평가를 하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 경영정보에 대한 공개 여부에서만만큼은 F사를 제외하고 나머지 5개 업체 종사자들은 보통 이하로 낮게 인식하고 있어 사측의 투명 경영을 위한 노력에 대해 종사자들은 불신하고 있는 것으로 보인다. 이에 대해 사측은 투명경영에 대한 종사자의 이해를 구하기 위한 노력을 다각도로 해야 할 것으로 보인다.

### 3. 노동조합활동

조사대상 기업들의 노동조합 형태는 전국운수산업노동조합을 상급단체로 두는 산별노조의 형식을 갖추고 있으며, 이들 노동조합이 소속한 부경협의회는 공항항만운송본부(前, 전국운송하역노동조합) 산하조직이다. 부경협의회에 가입한 6개사 전체 노동조합원수는 2007년 말 현재 1,738명이다.<sup>27)</sup>

이들 노동조합의 기본적인 내용은 <표 3-8>에 나타나 있다.

<표 3-8> 조사대상 기업들의 노동조합 일반사항(2007년 말 현재)

노조	설립 년도	조합형태	조합원범위	평균 연령	근속 년수	평균 가족 가족	전임자 수	대의 원수	조직 율%
A사	1987	오픈샵	기능직 과장미만	46	16.8	3.5	지부:3 분회:1	13	75.6
B사	1986	오픈샵	기능직 사무직대리	42.8	13.8	4	지부:4 분회:1	13	50.1
C사	1985	오픈샵	기능직 팀장이하	43	13	4	지부:3 분회:5	25	80
D사	1987	오픈샵	기능직 3급미만	37.4	8.54	4	2	7	62.3
E사	1987	유니온샵	기능직 보직차장이하	45	13.2	3.7	2	8	38.4
F사	1987	오픈샵	기능직 과장이하	43	15	4	2	3	44.2

출처 : 각 기업 임금·단체협약서, 사업보고서, 각 노동조합간부 면접조사결과.

<sup>27)</sup> 공항항만운송본부 전체 조합원수는 2007년 말 현재 약 4,200명 정도이다. 정기대의원대회 자료 참고.

조사대상 업체들의 노동조합 활동을 살펴보면, 임금협상이나 단체협약교섭에서 산별노조형식의 협상이 아니라 기업별노조 형식의 교섭으로 진행하고 있다.<sup>28)</sup> 이들 노동조합들은 부경협의회를 중심으로 조직화된 정도는 높다고 볼 수 있으나, 활동에 있어서는 산별노조의 형식이 배제되고 있어, 실질적인 산별노조건설을 위한 노력을 더해야 하는 과제를 안고 있다고 할 수 있다. 이에 대한 필요성은 다가올 항만변화에 있어 기업단위 노동조합으로서의 대정부 협상을 할 수 있는 창구 역할이 현실적으로 어려우므로 적극적인 산별조직이 절실할 때임을 입증하고 있다고 볼 수 있다.

한편 조사대상 기업들의 총 종업원 대비 노동조합 가입율은 58.4%로 절반 이상의 종사자들이 노조에 가입해 있음을 알 수 있다. 각 업체별로 노동조합가입 실태를 살펴보면 종업원 수를 100으로 볼 때 2007년 말 현재, A사 종사자들의 노동조합 가입비율은 75.6%이고, B사 종사자들의 노동조합 가입비율은 50.1%이다. C사 종사자들의 노동조합 가입비율은 80%로 동종사 중에서 가장 높으며, D사 종사자들의 노동조합 가입비율은 62.3%이다. E사 종사자들의 노동조합 가입비율은 38.4%이며, F사 종사자들의 경우는 44.2%이다.<sup>29)</sup> 특히, B사의 경우 노동조합 가입비율이 상대적으로 낮은 이유는 사무관리직의 일부가 노동조합가입을 하지 않고 있기 때문인 것으로 조사되었다.(B사 노동조합간부 S씨와의 면담결과) 이들 업체 중 E사와 F사를 제외하고는 노동조합 가입율이 50%를 상회하고 있다. 따라서 이들 노동조합들은 ‘종사자의 2/3가 가입된 노동조합은 종업원을 대표하는 기구로 인정한다’는 관계법률<sup>30)</sup>에 따라 종사자들의 권익향상과 고용안정을 위한 각종 협상의 대표기구로 합법적으로 자리하고 있다.

다음으로 이들 노동조합의 가입형태와 가입범위를 살펴보면, E사의 유니온샵 제도를 도입한 경우를 제외한 나머지 노동조합들은 가입과 탈퇴를 자

28) 경인지역 일부노조를 제외하고는 노조설립 신고서를 단위노조대표로 하고 있음.

29) 각 업체 사업보고서, 각 노동조합간부 면담조사결과

30) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조 2항

유로이 하는 오픈샵 제도를 도입하고 있다.<sup>31)</sup> 가입범위는 조사대상 6개사 모두 기능직에 대한 가입에는 제한을 두고 있지 않으나, 사무관리직의 가입에 대해서는 과장급이하의 직책으로 제한을 두고 있다. 이는 상위 직급인 차장, 부장 범주는 관리자로 보는 사측의 견해 때문에 가입을 시키지 못하고 있는 이유이다. 현행 법률상 조합원 가입대상 제한범위는 ‘기업주를 대신하는 업무에 종사자하는 자’로 명확한 범위를 적시해두고 있는 고로, 사무직에 대한 노조가입범위의 확대는 노동조합의 확고한 의지에 따라 변화가 가능할 것으로 보여 진다.<sup>32)</sup>

조사대상 업체들의 조합원 평균 연령은 43세로 대부분 노동조합의 조합원들이 고령화되어 있다. 고령화로 인한 문제점은 노동조합뿐만 아니라 사측에서도 종사자들의 변화에 대한 저항과 생산성 향상과 관련하여 많은 문제를 안고 있다고 할 수 있다. 고령화의 원인은 자연감소 인력에 대해 신규인력 채용을 하지 않은 것이 가장 큰 원인이며, 신규인력채용 문제는 노사 모두 향후 항만변화의 추이를 지켜보고 충원 여부를 결정해야 하는 고민을 안고 있는 것으로 조사되었다.(D사 노동조합 간부면담결과)

<표 3-9> 조사대상 기업들의 지역별 종사자 수(2007년 말 현재)

회사	부산	기타지역	합계
A사	319	107	426(100)
B사	289	615	904(100)
C사	134	746	880(100)
D사	312	60	372(100)
E사	127	80	207(100)
F사	42	10	52(100)
합계	1223	1618	2841(100)

주: ( ) 안은 합계를 100으로 했을 때 퍼센트임.

출처: 각 업체 사업보고서, 각 노동조합 간부 면담조사.

31) 노동조합 가입형태는 대표적으로 오픈샵, 유니온샵, 클로즈샵이 있다.

32) 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 4항 가목.

조사대상 기업들의 지역별 종사자 수를 <표 3-9>와 같이 조사하였다. 각 기업의 지역별 종사자 분포 비율은 기업마다 다소 틀리나 B사와 C사를 제외하고는 대부분의 기업들이 부산을 중심으로 영남지역에 종사자들이 분포하는 것으로 나타났다. B사의 경우에는 항만하역사업을 부산항뿐만 아니라 전국의 부두에 골고루 진출한 결과로 부산지역보다 오히려 타 지역에 종사하는 종업원수가 많은 것으로 조사되었다. C사의 경우에는 경북지역의 대기업 물류사업부문을 수행하면서 다수의 종사자들이 분산되어 있으며, 아울러 C사 역시 서부경남지역 뿐만 아니라 사업다각화 차원에서 여러 지역에 사업장이 분포가 되어 있는 결과로 부산지역 종사자가 상대적으로 적은 것으로 조사되었다.(각 노동조합 간부 면담조사결과)

<표 3-10>은 조사대상 기업들의 사업부문별로 종사하는 조합원 구성을 조사한 표이며, 여기에서 알 수 있는 것은 조사대상 기업들의 대부분 주요 업무가 운송과 하역이고 이와 연계되어 있는 CY사업까지 포함해서 운송과 하역업무 종사자는 73%로 주를 이루고 있음을 알 수 있다. 한편 기타 사업부문은 면접조사결과 제 3자 물류사업(TPL)과 중량물 운송사업 등 사업다각화 차원의 새로운 사업영역으로 진출한 부분인 것으로 조사되었다. 향후에도 이러한 새로운 사업에 대한 대량 투자를 각 업체마다 기획하고 있음이 면접조사에서 확인된 바 있다. 각 업체별로 사업부문이 다양화 되면서 노동조합으로서는 조합원간의 부서 이기주의 등으로 인한 조직력 약화에 대해 새롭게 고민하고 있는 것으로 조사되었다.(E사 노동조합 L간부 면담조사결과)

<표 3-10> 조사대상 기업들의 조합원 사업구성(2007년 말 현재)

회 사	운 송	하 역	CY	기타	합계
A사	36(11.1)	74(22.9)	97(30.1)	115(35.7)	322(100)
B사	68(15.0)	137(30.2)	161(35.5)	87(19.2)	453(100)
C사	80(12.0)	233(35.0)	133(20.0)	222(33.0)	668(100)
D사	35(24.4)	41(28.6)	48(33.5)	19(13.2)	143(100)
E사	40(31.0)	-	61(47.2)	28(21.7)	129(100)
F사	1(4.3)	-	20(87.0)	2(8.7)	23(100)
합계	260(15.0)	485(28.0)	520(30.0)	473(27.2)	1738(100)

주: 1. 업무상 연계성이 기업에서 구분상 애매한 부분은 기타로 분류함.

2. ( ) 안은 합계를 100으로 했을 때 퍼센트임.

출처: 각 기업 내부자료. 각 업체 노동조합간부 면접조사결과

노동조합활동에 대한 설문지 분석결과는 <표 3-11>과 같다.

<표 3-11> 노동조합활동에 대한 설문지 분석결과

변 수	평균	표준 편차	A사	B사	C사	D사	E사	F사	분산분석	
			평 균						F값	P값
조합원의 권익향상을 위한 노력하고 있음.	4.35	0.960	4.19	4.09	4.43	4.86	4.00	4.86	5.09	0.00
조합원의 의견을 반영하여 노조운영하고 있음.	3.94	1.020	3.88	3.52	4.11	4.71	3.57	4.14	5.75	0.00
단체교섭 요구안의 무리성 있음.	2.50	1.192	2.02	2.61	2.50	2.05	2.17	4.00	15.73	0.00
노조지부에 대한 신뢰 정도.	4.38	0.759	4.58	3.95	4.73	4.75	3.58	4.55	11.66	0.00
조합원들이 지부(노조)를 신뢰 적극 참여	4.13	1.004	4.31	4.00	4.22	4.48	3.09	4.55	10.34	0.00

주: 표의 수치는 5점 척도상의 수치임.

<표 3-11>에서 분석대상 업체들의 노동조합 활동에 대한 조사결과는 다음과 같다.

‘조합원들의 권익향상을 위한 노력 여부’를 묻는 설문조사에서 조사대상 업체 6개사 응답자 평균 4.35로 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 노동조합 집행부의 고용안정과 권익향상을 위한 노력에 대해 현장 조합원들은 적극적이고 활동적인 집행으로 인식하며 높은 점수를 준 것으로 보인다.

‘조합원들의 의견을 반영하여 노조운영을 하는가’라는 질문에는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.94로 노조집행부의 민주적인 운영방식에 대해 조합원들은 비교적 높게 점수를 준 것으로 본다. 과거에 비해 노조집행부의 민주적인 운영에 대한 변화는 높게 평가할 대목이라고 본다.

‘단체교섭안의 무리성의 여부’에 대해서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 2.50으로 무리하지 않다고 응답한 것으로 보인데, 노동조합이 사측에 대해 크게 무리한 요구는 하지 않는 것으로 인식하고 있다. 이는 그간 누적되어온 조합원들의 요구사항을 일시에 표출하기 보다는 단계별로, 그리고 점차적으로 개선코자 하는 집행부의 집행방향에 대한 일정부분 불만의 표시와 요구안에 대한 사측의 수용 폭에 대한 불만의 표시인 것으로 보인다.

‘노동조합 지부에 대한 신뢰도’는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 4.38로 각지부에 대한 신뢰도가 높다. 이는 노동조합 활동과 관련된 다른 질문에 대한 긍정적인 응답과 마찬가지로 조합원들의 고용과 권익을 책임지는 지부에 대한 적극적인 지지 의사의 표명으로 보인다.

‘조합원들이 지부의 쟁의행위 결정에 대한 지부 신뢰도와 참여’에 대한 인식정도는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 4.13으로 쟁의행위 돌입시 적극적으로 동참하겠다는 의사를 표명하고 있다. 이는 지도부의 신뢰 여부를 떠나 응답한 당사자들의 이해관계와 관련된 사안인 임금인상문제와 고용보장문제, 복지향상문제 등에 대한 쟁의행위에 있어 적극적인 동참의사를 표명한 것으로 보인다.

이상의 노동조합 활동에 대한 설문조사 결과를 볼 때 조사대상 업체들의 노동조합은 조합원들의 권익향상과 고용안정을 위한 제반 활동에 있어서 민주적이면서 적극적인 활동을 하고 있는 것으로 보인다.

#### 4. 노사관계제도

노사관계제도를 알아보기 위해 먼저 조사대상 업체 6개사의 최근 3년간 노사협의회 주요 안건을 <표 3-12>와 같이 조사하였다.

<표 3-12> 조사대상 기업들의 노사협의회 주요 안건

회사	노사협의회 주요 안건		
	2005년	2006년	2007년
A사	사측 -자차위수탁	-자차위수탁	-
	노측 -주40시간 근무도입	-자차운행정상화	-특별승진
B사	사측 -주5일제근무	-주5일제근무	-
	노측 -주5일제근무	-주5일제근무추가협상	-건강검진
C사	사측 -	-	-
	노측 -하계휴가비	-장기근속자퇴직처우개선	-정년연장
D사	사측 -	-	-
	노측 -주5일제도입	-	-트랙타운 전직토요배차 해제
E사	사측 -사업구조조정	-	-
	노측 -휴양소설치	-성과급지급요구	-사내복지기금조성의건
F사	사측 -	-인원구조조정요구	-
	노측 -CY대체부지확보건	-대체부지 복지요구	-복지부분

출처: 각 기업 내부자료 및 노무담당자, 노조간부 면접조사.

A사의 경우 사측은 노동조합에 대해 자가보유 차량에 대한 위수탁 전환을 끊임없이 요구하고 있는 것으로 조사되었고,<sup>33)</sup> E사와 F사의 경우에는 사업구조조정 및 인력구조조정을 요구한 것으로 조사 되었다. 조사대상 업체별로 다소차이는 있으나 대부분의 경우 사측은 저비용 고효율 기업구도

<sup>33)</sup> 2005년 요구에 이어, 2006년에는 노조의 수용 거부에 대해 사측은 자가보유 차량에 대한 운행중단을 90여일 단행하였음.(노조간부 면담조사결과)

(위수탁화, 용역화 등)를 지향하는 반면, 노동조합측은 노동자들의 삶의 질 향상을 위한 노동 강도 저하를 요구하는 협상안들을 사측에 제출하고 있는 것으로 조사되었다.

삶의 질 향상을 위한 주5일제 근무는 2005년부터 도입이 시작되어 2008년 현재 소규모 사업장까지 확대 시행되고 있다. 고령화 사회에 대한 정부의 정책일환으로 정년 연장문제가 대두되어 동종사중 C사가 2007년 임단협에서 노사간 1년 연장(58세에서 59세)을 합의하고 2008년부터 시행되는 것으로 조사되었다. 정년연장문제는 이후 동종업체들의 노사간 핵심 쟁점 사안이 될 것으로 전망된다.

컨테이너 운송하역업체들의 임금협상은 년 1회 협상하고 있으며, 단체협약의 갱신협상은 A사, B사, C사의 경우에는 매년 개최하고 그 밖의 업체에서는 2년에 1회 협상하는 것으로 조사되었다. 교섭 시기는 매년 5월에서 6월 사이 상견례를 시작으로 교섭이 시작되며 보통 2개월여의 기간이 소모되는 것으로 조사되었다.(각 업체 노동조합간부 면담조사결과) 원만한 교섭이 이루어지지 못하고 협상이 결렬 되는 경우에는 지방노동위원회에 조정신청 단계까지는 가지만 대부분 파업행위 돌입직접에 합의를 이루어내고 있는 경향을 보이고 있다.(조사대상업체 노무담당자와 노조간부 면접조사결과)

그리고 노사관계제도에 대한 설문지 분석결과는 <표 3-13>과 같다.

<표 3-13> 노사관계제도에 대한 설문지 분석결과

변수	평균	표준 편차	A사	B사	C사	D사	E사	F사	분산분석	
			평 균						F값	P값
단체교섭의 원만함	3.94	1.027	3.10	3.98	4.31	4.00	4.13	4.32	13.84	0.00
고충처리위원회 · 노 사협의회가 불만 · 고 충처리는 잘함	3.92	0.933	3.62	3.72	4.11	4.43	3.48	4.36	5.90	0.00
노사협의회의 운영과 결과를 공개하고 있음	4.00	1.031	3.76	3.82	4.19	4.24	3.52	4.64	4.10	0.001
노사관계의 대립적 성격	1.94	0.791	2.45	2.00	1.33	2.24	2.00	1.95	18.57	0.000

주: 표의 수치는 5점 척도상의 수치임.

‘단체교섭은 노사간 원만하게 이루어져 왔는가’에 대한 설문조사에서 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.94로 비교적 원만하게 단체교섭을 해 온 것으로 인식하고 있는 것으로 볼 때, 협상결렬로 인한 쟁의행위가 크게 없었던 것으로 보이며, 노사간 교섭체계가 비교적 용이하게 구축되어 있는 것으로 보인다. 또한 단체교섭진행이 원만하지 못할시 분규가 과업으로 이어지기 보다는 대화와 타협을 통해 원만한 합의를 바라는 고령화된 조합원들의 정서도 내재된 것으로 보인다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 A사의 응답자 평균이 3.10으로 가장 낮게 인식하였으며, F사의 응답자 평균이 4.32로 상대적으로 높게 인식하는 것으로 나타났다.

‘고충처리위원회나 노사협의회가 조합원들의 불만이나 고충처리를 잘하는지’에 대한 설문조사에서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.92로 비교적 잘 처리되고 있다는 응답을 했다. 이것은 고충처리위원회나 노사협의회를 통해 상시적으로 종사자들의 불만과 고충사항을 해결함으로써 임단협 시기에 무거운 사안을 배제하고자 하는 노사 양측의 이해가 일치한 결과로 보인다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 E사의 경우 응답자 평균 3.48로 가장 낮게 인식했고, F사가 평균 4.36으로 가장 높게 인식했다.

‘노사협의회의 운영과 결과에 대한 공개여부’에 대한 설문조사에서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 4.00으로 비교적 잘되고 있다고 응답했다. 이는 사측의 협의회 활동 결과에 대한 공개 여부 보다는, 노동조합 집행부의 집행방향이 민주적 원칙에 입각해서 모든 회의정보를 공개하고 있는 것에 대한 긍정적인 평가로 보인다.(E사 노동조합간부 면담조사결과) 기업별로는 분산분석결과에 의하면 D사와 F사가 비교적 높게 인식했으며, 그중 F사가 응답자 평균이 4.64로 특히 높게 인식했다. E사의 경우 평균 3.52로 상대적으로 낮게 인식했으나 그래도 중상위 수준으로서 그다지 폐쇄적이지는 않은 것으로 보인다.

‘노사관계의 대립적 성격’에 대한 설문조사에서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 1.94로 아주 낮게 인식하고 있다. 이는 노사관계가 크게 대립적이지 않은 것으로 응답자들이 보고 있는 것으로 보이며, 원인으로서는 단체교섭이 심한 분규 없이 비교적 원만히 이루어지고 각종 고충사항이나 불만사항들이 평소 잘 처리 되어지는 관계로 노사관계는 대립적이기 보다는 비교적 원만한 것으로 인식하는 것으로 보인다.

이상의 통계를 분석해 볼 때 조사대상 업체들의 단체교섭이나 그 밖의 노사관계제도는 비교적 원만하게 운영되는 것으로 종사자들은 인식하고 있으며, 이후 노사관계도 분규예방 노력에 최선을 다한다면 향후 향만변화에 따른 노사간 갈등도 원만히 대처할 수 있을 것으로 보인다.

## 5. 노동조건

조사대상 업체들의 노동조건에 대한 설문지 분석결과는 <표 3-14>와 같다.

‘근로조건 전반에 대해 만족하는지’에 대한 설문조사에서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.28로 비교적 만족하는 것으로 인식하고 있다. 근로조건에 대한 긍정적인 응답의 이유는 소속사의 근로조건개선 노력 보다는 노동조합의 지속적인 개선노력에 대한 긍정 평가에 기인한다고 봄이 타

당할 것으로 보인다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 A사의 응답자 평균이 2.64로 만족도 여부에 대한 인식정도가 낮았으며, F사는 평균 3.73으로 상대적으로 높게 인식하는 것으로 조사되었다.

‘임금수준의 만족 여부’에 대한 조사에서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.03으로 그저 그렇다는 수준으로 인식하고 있다. 컨테이너 운송하역업계의 임금수준이 타 산업에 비해 그다지 높지 않은 수준임에도 불구하고, 보통수준의 만족도를 표시한 것은 직접 임금성격의 기본급이나 상여금 등에 대한 만족보다 자녀들의 대학교 학자금지원이나 휴가비 다례비등 간접임금성격의 복리부분에 대한 만족도가 포함이 된 결과인 것으로 조사되었다.(B사 K조합원 면담조사결과) 기업별로는 분산분석결과에 의하면 A사 종사자들이 임금에 대한 만족도가 가장 낮게 인식하고 있으며, F사가 응답자 평균 3.68로 상대적으로 높게 인식하는 것으로 조사되었다.

‘임금인상의 적정성’에 대한 설문조사 결과는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.08로 만족 수준이 그다지 높지는 않으나, 보통 수준정도는 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 매년 많은 인상액은 아니지만 물가상승비율에 가까운 임금인상을 실현해온 결과인 것으로 보인다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 F사의 응답자 평균이 3.59로 임금인상의 적정성에 대해 가장 높게 인식하였으며, A사의 경우 응답자 평균이 2.50으로 임금인상의 적정성에 대해 상대적으로 가장 낮게 인식을 하고 있다.

‘경영진의 임금인상 노력의 적절성’에 대한 조사결과는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 2.84로 거의 보통수준 이하인 불만 수준에 가깝게 인식하는 것으로 조사 되었다.이것은 해마다 되풀이되는 임금협상 과정에서 조금이라도 덜 주고자 하는 소속사의 안일한 태도에 기인한다고 볼 수 있다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 F사 응답자 평균이 3.55로 조합원들이 경영진의 임금인상 노력에 대해 비교적 높게 인식하는 반면, A사의 경우 응답자 평균이 2.26으로 상대적으로 낮게 인식하며, 사측의 임금인상 노력에 불만을 표시하고 있다.

‘경영진의 임금차이를 줄이기 위한 노력에 공정성이 있는지’에 대한 설

문조사에서 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 2.94로 그다지 높지 않게 조사 되었다. 임금과 관련된 어떤 사안에도 응답자들은 대체로 낮은 평가를 하는 경향을 보이는 이유는 임금협상에 임하는 사측의 태도에 대한 불만을 표시한 것으로 보인다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 C사와 F사가 상대적으로 사측의 공정성에 대해 긍정적인 응답을 한 반면, A사 응답자들은 사측의 공정성에 대해 아주 낮은 수준의 응답을 했다.(A사 평균은 2.23)

‘복리후생에 대한 만족도 여부’를 묻는 설문조사에서는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.13으로 보통 보다 조금 높은 만족도를 표시 했다. 이는 매년 개최되는 단체협상때나 노사협의회 석상에서 복리후생에 대한 개선요구가 지속적으로 행해져왔으며, 적어도 한 가지 이상은 개선되어 온 결과로 보통 이상의 만족수준을 보인 것으로 보인다. 기업별로는 분산분석 결과에 의하면 A사의 응답자 평균이 2.54로 크게 만족하지 않은 것으로 나타났다, C사의 경우 응답자 평균이 3.62로 상대적으로 높게 인식하는 것으로 보인다.

‘경영진의 복리후생 제공에 대한 적절성’을 묻는 설문조사에서 6개사 응답자 평균이 3.02로 보통 수준으로 인식하고 있다. 임금인상에 대한 소속사의 노력에 대한 낮은 평가와 비교할 때 복리후생 개선에 대한 소속사의 노력에 대해서는 비교적 긍정적인 응답을 한 것으로 보인다. 이는 의료검진과 근무복 등의 질적 향상을 수용한 점<sup>34)</sup>과 그 밖의 복리후생관련 사안에 있어 소속사의 태도변화에 긍정적인 응답을 한 것으로 보인다. 기업별로는 분산분석 결과에 의하면 A사와 D사의 응답자들이 소속사의 복리후생제공 노력에 대해 별로 그렇지 않다고 응답했으며, C사와 F사의 종사자들은 상대적으로 높게 인식하는 것으로 보인다.

‘작업환경에 대한 만족도’를 묻는 조사에서는 전체 응답자 평균이 2.80으로 비교적 낮게 인식하고 있다. 이는 컨테이너 운송하역업의 작업여건과

<sup>34)</sup> 각 업체별로 매년 의료검진수준을 기본수준에서 초음파검사 등 질적 향상을 시키고 있다.(각 노조간부 면담결과)

사무환경에 대한 불만의 표시로 보여 지며, 단체협상이나 노사협의회를 통한 환경개선 요구가 별로 없었던 결과인 것으로 보여진다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 A사와 E사의 응답자 평균이 2.07과 2.70으로 종사자들이 작업환경에 대한 불만이 높은 것으로 보이며, B사와 F사 응답자 평균이 3.19와 3.05로 상대적으로 만족하는 것으로 인식하고 있다.

‘노동강도’에 대한 설문조사에서 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 2.80로 대체로 만족하지 않는 것으로 인식하고 있다. 이는 24시간 연속적으로 작업하는 항만의 근로 형태에 기인한다고 보여진다. 2교대 형식의 근로는 항상 피로감을 수반하고 있으며, 이로 인한 안전사고에 대한 노출 정도가 아주 높다. 이에 대해 노사는 노동 강도를 제고할 수 있는 방안 마련에 힘을 모아야 할 것으로 본다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 A사의 응답자 평균이 2.38로 노동 강도에 대한 불만이 높은 것으로 보이며, B사의 경우 응답자 평균이 3.09로 상대적으로 불만이 덜한 것으로 보인다.

<표 3-14> 노동조건에 대한 설문지 분석결과

변수	평균	표준 편차	A사	B사	C사	D사	E사	F사	분산분석		
			평균						F값	P값	
근로조건 전반에 대해 만족함	3.28	0.962	2.64	3.43	3.46	3.52	3.09	3.73	9.19	0.00	
임금	임금만족	3.03	1.031	2.26	3.14	3.28	3.29	2.83	3.68	11.57	0.00
	임금인상의 적절성	3.08	1.093	2.50	3.40	3.33	3.19	2.39	3.59	10.54	0.00
	경영진의 임금인상 노력의 적절성	2.84	1.070	2.26	3.07	2.91	3.05	2.48	3.55	11.91	0.00
	경영진의 임금차이 공정성 확보 노력	2.94	1.005	2.21	3.00	3.21	3.10	2.96	3.36	10.61	0.00
복지 후생	복지후생만족	3.13	1.049	2.45	3.27	3.44	2.81	3.43	3.36	9.26	0.00
	경영진의 복지후생 제공의 적절성	3.02	0.977	2.38	3.20	3.31	2.95	3.13	3.18	10.99	0.00
작업환경	2.80	1.066	2.07	3.19	3.00	2.81	2.70	3.05	11.13	0.00	
노동강도	2.80	1.037	2.38	3.09	3.04	3.00	2.57	2.68	6.07	0.00	

주: 표의 수치는 5점 척도상의 수치임.

이상의 노동조건에 대한 설문지 통계 분석결과를 보면, 조사대상 업체들의 종사자들은 근로조건 전반에 대한 만족여부와 임금과 복리후생, 작업환경, 노동강도 등 노동조건 전반에 대해 비교적 낮은 만족도를 표시하였다. 특히 소속사의 임금인상 노력과 작업환경개선노력, 노동강도저하 노력에 대해서는 6개사 종사자 모두가 불만족의 표시를 하였다. 향후 이에 대한 개선요구가 노사관계에서 자주 제기될 것으로 전망된다.

노사관계 실태를 좀 더 상세히 알아보고자 노동조건에 대한 설문조사와 분석과는 별개로 각 업체별로 임금인상 추이와 노동시간, 산업재해발생실태 등을 각 기업보고서와 노조간부 면접조사를 통해 다음과 같이 조사 하였다.

#### (1) 임금

조사대상 업체들의 임금인상률은 정액 인상과 정율 인상의 차이 외에는 크게 차이가 나지 않는다. 둘의 차이도 환산을 하면 거의 비슷한 수준의 인상을 해 오고 있다. 이는 조사대상 업체 6개사 모두 민주노총산하조직인 관계로 매년 민주노총 총연맹에서 발표하는 임금인상 모범안<sup>35)</sup>을 기준으로 하기에 업체별로 인상액이 크게 차이가 나지 않는 이유이며, 여기에 소속사의 동종사간 눈치 보기도 임금인상률이 비슷한 이유에 한몫을 한다고 볼 수 있다.

조사대상 업체들의 최근 3년간 임금인상 결과를 살펴보면 <표 3-15>와 같다.

---

<sup>35)</sup> 민주노총은 매년 년 초 당해연도 물가 상승률을 감안한 최소생계비를 기준으로 산하조직에 임금인상 가이드라인을 제시하고 있다. 민주노총 사업보고서 참고.

<표 3-15> 조사대상 기업들의 임금인상률 변화 추이

회 사	임금 인상률		
	2005년	2006년	2007년
A사	정액8만원 인상	정율4% 인상	정율5% 인상
B사	정액8만원 인상	정액8만5천원 인상	정율5% 인상
C사	정액8만원 인상	정율5% 인상	6만6천원 인상 11만원 인상
D사	정액8만원 인상	정율5% 인상	정율5% 인상
E사	정율3% 인상	정액6만원 인상	정율5% 인상
F사	정율5% 인상	정액6만원 인상	정율5% 인상

출처: 각 기업 임금 · 단체협약서.

<표 3-15>의 임금인상률을 자세히 살펴보면, 정율 인상과 정액 인상이 혼용되어 있음을 알 수 있다. 이는 노동계의 연공서열에 입각한 정율인상 원칙을 벗어난 사례이다. 이에 대한 이유는 저임금의 하급직 조합원들에 대한 하후상박원칙을 적용한 사례라고 할 수 있다. 장기근속자들의 이해를 얻기가 쉽지 않으나 노조집행부의 지속적인 설득 노력의 결과라고 할 수 있다. 정율인상과 정액인상은 업체마다 조금씩 차이는 있지만 상호배려(장기근속조합원과 저임금조합원)차원에서 대부분 격년제로 적용되고 있다.

임금 인상율에 대한 만족도는 설문조사 분석 결과와 같이 대체로 만족하는 것으로 현장 조사에서도 확인되었다. 이는 임금 인상율에 있어서는 민주노총 총연맹 제시안 보다 항상 낮은 수준에 그쳐 그다지 만족하지 않고 있으나, 각 업체별로 기업 성과에 따라 추가적으로 받는 특별 성과급이 나머지 부족한 부분을 채워주는 것으로 조사되었다. 한편 특별성과급이 매년 지급되어지는 추세에 대해서는 노사 모두 부담을 갖고 있는 것으로 보인다.<sup>36)</sup>

<sup>36)</sup> A사 노무담당자 면접조사와 D사 노조간부 면접조사결과, 조합원들의 고정급으로 인식 전환에 대해 우려하고 있음.

(2) 노동시간

<표 3-16>은 조사대상 업체들의 평균 근로시간을 조사한 자료이다.

<표 3-16> 조사대상 업체들의 노동시간

회 사	주 노동시간	월 고정 O/T	월평균초과근로	합계
A사	40시간	39시간	68시간	147시간
B사	40시간	38시간	75시간	153시간
C사	40시간	39시간	120시간	199시간
D사	40시간	39시간	50시간	129시간
E사	40시간	42시간	30시간	112시간
F사	40시간	실시간적용	-	40시간

출처: 각 기업 내부자료. 2008년 현재.

주 단위 노동시간은 F사가 올해 마지막으로 주5일 근무제도가 노사협상에서 도입되면서 조사대상 업체 모두 주5일제 근무를 하고 있다. 이는 주5일제 근무 도입 초기 모든 기업들이 ‘우리나라는 현실적으로 토요일 휴무제는 시기상조다’ ‘귀족노조들의 배부른 소리다’ ‘주5일제 근무 도입하면 모든 기업은 망할 수밖에 없다’ 등의 경영계의 반대 목소리에도 불구하고 노동자들의 삶의 질을 향상하고자 노력한 노동계와 각 업체 노동조합들의 성과물이라고 할 수 있다.

고정O/T(Overtime)는 정규시간(09시-18시)외에 1일 2시간씩 하는 연장근로로써 이는 기본급을 낮추고자 하는 소속사의 의도에서 도입된 제도이다. F사의 경우 고정O/T 개념 없이 연장근로 발생시 실시간 수당을 적용한다. F사 노동조합을 제외한 나머지 업체 노동조합들은 고정O/T시간 수를 없애고자 매년 시간 수 감축을 단체협약석상에서 요구하고 있다.(감축되는 시간 수만큼 기본급으로 전환요구)

평균 초과 근로시간이 업체 평균 69시간이 말해 주듯이 고정O/T 시수를

제외하고도 현장 종사자들은 많은 시간을 근로하고 있다. 이는 24시간을 연속적으로 작업해야 하는 컨테이너 운송하역업의 특성이기도 하지만, 이에 대한 개선 방안 없이 방치된다면 피로 누적으로 인한 건강상의 문제와 산업재해 발생은 필연적으로 일어날 수밖에 없다.

이상의 노동시간에 대한 조사 결과를 보건대 향후 항만변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 합리적인 인력충원 방안 도입이 시급하며, 교대근무제를 2교대에서 3교대, 4교대제로 확대 개편해야 하는 과제와 근골격계 질환 예방활동 등의 실질적인 건강관리 방안도입을 위해 노사간 노력이 필요하다고 본다.

### (3) 고용안정

조사대상 업체들의 고용안정과 관련한 단체협약 내용을 <표 3-17>에 요약 정리하였다.

IMF환란 이후 최근까지 소속사들은 많은 종사자들을 위수탁과 아웃소싱, 계열사 전환배치, 직종전환 등의 형식으로 구조조정을 단행하였다. 이를 통해 구조조정은 일단락되었다고 보여진다.

하지만 일부 업체에서는 아직까지도 자가보유차량에 대한 위수탁 전환을 노동조합에 지속적으로 요구하고 있어 고용안정을 바라는 종사자들은 여전히 고용에 대한 불안감속에서 생활하고 있다.

고용안정과 관련한 단체협약 내용은 6개사 대부분 경영상 문제로 인력 감축이 불가피할 때 60일 전에 노조에 통보하고 노조와 성실히 협의하여야 하는 내용을 기조로 하고 있으며, 사업 양도시 조합원의 고용승계에 관한 책임과 의무를 이행해야하는 원칙을 기술하고 있다.(<표 3-17> 참고)

한편 A사 노동조합에서는 고용조정이란 용어 대신 고용안정으로 용어전환을 했다. 이는 고용안정이 궁극적인 목표 임에도 불구하고, 고용조정이라는 용어는 취지에 맞지 않다는 판단에서 전환했다고 한다.(A사 노조간부 L씨와 면담결과)

<표 3-17> 조사대상 기업들의 고용조정관련 단체협약 내용

회사	고용조정관련 단체협약 내용
A사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사는 긴박한 경영상의 사유로 조합원의 일부를 감원하고자 할 때 늦어도 60일 전에 조합에 통보 협의한다.</li> <li>- 회사는 사업을 양도하고자 할 때에는 60일전에 조합에 통보하고 조합원의 고용승계에 관한 책임과 의무를 이행하여야 한다.</li> <li>- 긴박한 경영상의 사유라 하더라도 회사는 해고를 하기에 앞서 해고를 회피하거나 최소화하기 위한 노력을 다해야 하며 해고대상자 선정 및 대우에 관하여 지부와 성실히 협의하여 결정한다.</li> </ul>
B사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사는 사업계획에 의거 조합원을 휴업, 감원할 사유가 발생할 때에는 노사협의 회의 합의에 의하지 않고는 인원정리를 할 수 없다.</li> <li>- 장비노후 또는 사고로 인한 폐차대상이 발생될 경우 회사는 즉시 대체차 실시한다.</li> </ul>
C사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사는 조합원을 경영상의 이유로 해고하고자 하는 경우에는 회사의 도산이 우려되거나 경영악화로 사업계속이 불가능한 경우와 기업재정상 곤란한 처지에 놓일 우려가 있는 경우 및 긴박한 경영상의 필요에 의한 경우에 한한다.</li> <li>- 회사는 인원을 감원 또는 정리하고자 할 때 적어도 2개월 이전에 조합에 통보해야 하며 정리대상, 규모, 방법 및 보상금을 포함한 제반 사항을 조합과 사전에 합의하여야 한다.</li> <li>- 회사는 감원시 위로금으로 근속기간 1년 이상 5년 미만자는 6개월분, 5년 이상 10년 미만 자는 7개월분, 10년 이상 15년 미만 자는 8개월분, 15년 이상 자는 9개월분의 평균임금을 지급하는 조건으로 지원자를 우선 모집한다.</li> <li>- 지원자가 감원 계획에 미달할 때에는 해당지사 직종내에서 임시직, 수습직, 조합 미가입자, 단기근속자 순으로 감원한다.</li> </ul>
D사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사는 조합원의 고용안정을 위하여 최선을 다하여야 한다.</li> <li>- 회사는 사업의 양도가 불가피할 경우 조합원의 고용승계를 위하여 노력하여야 하며, 사업의 축소 또는 사업장을 외지로 이전할 경우 노조와 협의하여 시행한다.</li> <li>- 회사는 긴박한 경영상의 사유로 조합원의 일부를 감원하고자 할 때 늦어도 60일 전에 조합에 통보하고 조합원의 해고를 피하기 위한 방법, 합리적이고 공정한 해고대상자의 선정방법, 해고자에 대한 처우에 대해 지부와 성실히 협의해야 한다.</li> </ul>
E사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사는 부득이한 사유로 인하여 사업 축소를 시는 노조와 협의한다.</li> <li>- 조합원의 일부를 감원하고자 할 때에는 회사는 사전에 그 사유를 노조와 협의하고 결과를 통보 시행한다.</li> <li>- 회사는 사업을 양도하고자 할 때에는 조합원의 고용승계에 관한 책임과 의무를 이행함을 원칙으로 한다.</li> <li>- 회사는 사업을 축소할 시 공개입찰된 내용을 노조에 통지한다.</li> </ul>
F사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사는 경영합리화나 작업방식 등을 이유로 일방적으로 인원을 축소해서는 아니 되고 불가피한 경우에는 노사합의하에 정원을 조정하여야 한다.</li> <li>- 회사는 사업을 양도하고자 할 때에는 조합원의 고용승계에 관한 책임과 의무를 다한다.</li> </ul>

출처: 각 업체 2008년 단체협약서.

(4) 산업재해

조사대상 업체들의 최근 3년간 산업재해 실태는 <표 3-18>인데 종사자들의 재해관련 실태를 조사하면서 항만하역에 함께 종사하고 있는 항운노조의 재해실태를 간과할 수 없어 함께 조사하였다.<sup>37)</sup>

최근 3년간 재해 건수가 과거에 비하면 비교적 감소하고 있는 추세다. 이는 육체노동의 의존도가 높았던 과거와는 달리 하역수단의 발달과 하역장비의 기능이 향상되면서 아울러 재해발생 빈도가 감소한 것으로 보인다.

<표 3-18> 조사대상 기업들의 산업재해 발생건수

회 사	산업재해 발생					
	2005년		2006년		2007년	
	항운노조	종사자	항운노조	종사자	항운노조	종사자
A사	1	1	4	2	3	1
B사	15	7	27	7	26	6
C사	25	4	26	5	22	4
D사	2	1	3	1	3	1
E사	-	2	-	-	1	2
F사	-	-	-	-	-	-
합계	43	15	60	15	55	14

출처: 각 기업 내부자료.

그럼에도 불구하고 상대적으로 재해빈도수가 높은 항운노무자들의 안전사고에 대해서는 지속적인 교육과 현장 지도감독을 통해 재해율을 감소시켜야 하는 과제를 안고 있다. 산업재해에 따른 손실은 기업 손실은 물론 국가적인 차원에서도 엄청난 손실을 초래한다. 항운노조의 재해발생 건수가 감소하지 않는 점을 감안할 때, 각 업체별로 항운노무원들에 대한 관리

<sup>37)</sup> 이들은 한국노총산하의 항운노동조합연맹에 소속되어 있다. 이들과 관련된 노사관계의 실태에 대해서는 윤영삼·하명신, “부산항 컨테이너부두의 고용관계”, 2003. 참고.

감독 체제강화를 비롯한 안전관리에 더욱 만전을 기울여야 인적 물적 손실을 최소화할 수 있을 것이다.

기업별로는 A사와 D사가 매월 정기적인 노사안전순찰과 수시관리감독을 통한 안전사고 예방노력을 하는 것으로 조사되었다.(A사 안전담당자와 D사 노조간부의 면담결과) 이런 노력으로 산재발생건수가 현저히 감소한 것으로 보이며 타 업체에서도 이런 기본적인 노력은 다하고 있을 것이나, 좀 더 많은 시간과 노력을 더해 산재예방에 최선을 다하여야 한다.

산업재해방지 노력은 업체별로 최선의 노력을 다하고 있는 것으로 보인다. 그러나 근본적으로 종사자 본인들이 안전에 대한 인식이 선행 되어야 할 것이다. 순간의 방심이 불러올 본인과 가족의 불행을 명심하고 항상 긴장감속에서 장비조작과 업무수행을 하여야 한다.

이상과 같이 조사대상 업체들의 산업재해와 관련해서 조사해본 바, 각 업체 노사는 안전사고 예방과 산업재해 예방을 위해 노사합동으로 지속적인 관리가 필요하며, 안전교육도 형식적인 교육으로 그칠 것이 아니라 구체적이고 실질적인 교육(본인의 경험담, 실 사례 증언 등)이 되도록 지도하여야 할 것으로 본다.

## 제 4 절 인적자원관리 실태

조사대상 업체들의 인적자원관리에 대한 실태조사를 위해 먼저 소속사의 인사처리에 대한 설문조사와 채용관리 및 인적자원 수급관리, 보건(안전)관리, 승진관리, 교육훈련관리에 대해 다음과 같이 설문조사하고 그 결과를 분석하였다.

### 1. 인사처리

먼저 사측의 인사 처리에 대한 설문지 분석결과는 <표 3-19>와 같다.

<표 3-19> 인사처리에 대한 설문지 분석결과

변 수	평균	표준 편차	A사	B사	C사	D사	E사	F사	분산분석		
			평 균						F값	P값	
인사처리	인사규정	2.77	1.031	2.17	3.02	3.00	2.65	2.70	3.09	9.90	0.00
	인사결정	2.68	1.044	1.98	2.95	2.98	2.70	2.78	2.64	9.62	0.00

주: 표의 수치는 5점 척도상의 수치임.

‘사측은 인사처리에 있어 인사규정을 잘 지키는가’라는 인사 처리에 대한 설문조사에서 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 2.77로 그다지 높게 인식하지 않는 것으로 조사 되었다. 이에 대한 원인으로서는 인사규정이나 사규가 있음에도 사측의 자의적인 해석이나 임의적용을 함으로써 종사자들로 부터 신뢰를 받지 못하는 이유인 것으로 보이며, 각종규정을 종사자들의 고충처리나 불만사항을 해결키 위한 활용보다는 종사자에 대한 통제수단으로 활용해온 것에 대한 불만의 표시로 보인다. 기업별로는 분산분석결과에 의할 때 인사규정의 적절한 적용여부에 대해 A사 응답자들이 평균 2.17로 적절치 못하다고 인식하고 있고, F사 응답자 평균이 3.09로 비교적 적절하다고 인식한 것으로 나타났다.

‘사측은 근로자들이 동의할 수 없는 인사결정은 하지 않았다’는 질문에 대해 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 2.68로 그렇지 않은 것으로 인식하고 있다. 이는 사측이 타지 전보발령이나 인사발령에 있어 종사자들의 동의 절차 없이 일방적으로 인사발령을 하는 회사의 권위주의에 대한 불만을 제기하는 것으로 보인다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 A사종사자들이 평균 1.98로 독단적인 회사의 인사결정에 대단한 불만을 갖고 있음을 볼 수 있으며, C사의 응답자 평균이 2.98로 상대적으로 높게 나왔으나 그다지 만족하는 정도는 아닌 것으로 보인다.

이상의 인적자원관리의 전반적인 사측의 태도에 대한 조사결과를 살펴보

면, 인사규정의 적절한 적용여부와 인사결정의 공정성에 대한 정도는 조사 대상 6개 업체 응답자 대부분이 대체적으로 불만족을 표시 했다. 이는 향후 노사간 단체협상 때나 노사협의회에서 보다 많은 의견교환을 통해 인사 규정 적용과 인사결정에 있어서 객관적이고 공정한 제 규정 마련을 위해 노력해야 할 것으로 본다.

다음으로 채용관리와 인적자원 수급관리에 대한 사측의 태도와 보건(안전)관리, 승진관리, 교육훈련 관리에 대한 설문조사 결과를 다음과 같이 분석하였다.

## 2. 채용관리 및 인적자원 수급관리

먼저 채용관리 및 인적자원 수급관리에 대한 설문지 분석결과는 <표 3-20>과 같다.

<표 3-20> 채용관리 및 인적자원 수급관리에 대한 설문지 분석결과

변 수	평균	표준 편차	A사	B사	C사	D사	E사	F사	분산분석	
			평 균						F값	P값
인원충원시 비정규직 활용의 바람직함	2.18	1.239	1.60	2.53	2.76	1.60	2.17	1.68	11.55	0.00
작업물량 대비 인원의 부족정도	3.67	1.104	3.88	3.41	3.63	3.76	3.43	4.00	1.79	0.12
경영진의 적은 인원유지 방침	3.95	1.028	4.21	3.88	3.68	3.90	3.70	4.50	3.147	0.009

주: 표의 수치는 5점 척도상의 수치임.

‘인원 충원 시 비정규직 활용의 바람직함’에 대한 설문조사에서 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 2.18로 바람직하지 않은 것으로 인식하는 것으로 조사되었다. 비정규직의 양산이 노조의 단결력 저하는 물론 구성원간에도 신분 차이로 인한 불편한 심경을 표현한 것으로 보이며, 중국에는 정규

직 일자리가 비정규직에 의해 모두 잠식당하는 것에 대한 우려가 내재된 것으로 보인다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 A사 응답자들이 평균 1.60으로 비정규직 채용과 활용에 대해 절대 바람직하지 않다고 응답하였으며, 그 밖의 업체응답자들도 비정규직 양산에 대해서는 결코 동의치 않는 것으로 보인다.

‘현재 작업물량에 비해 수행 인력의 부족여부’에 대한 설문조사에서 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.67로 인력부족이 부족한 것으로 인식하고 있다. 이는 정년퇴직 등 자연감소 인력에 대한 소속사의 충원 노력 이 결여된 데서 기인 한다고 본다. 24시간 연속적으로 수행하는 컨테이너 운송하역작업에는 교대 인력이 충분히 투입되어 노동 강도를 낮추어 주어야 산재사고나 안전사고를 예방할 수 있다. 이점을 감안하여 노사가 함께 인력운영방안 개선 조치에 더 많은 노력이 필요하다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 F사 응답자 평균이 4.00로 인력부족에 대한 정도가 심한 것으로 응답하였고, 나머지 5개사 응답자 대부분도 인력부족에 대해 정도가 비교적 심한 것으로 인식하는 것으로 보인다.

‘경영진의 적은 인원유지 방침’에 대한 인식정도는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.95로 비교적 높게 인식하고 있다. 이는 결원에 따른 업무 공백을 추가적으로 수행해야 하는 고충에 따른 불편함을 강하게 표현한 것으로 보인다. 기업별로는 분산분석 결과에 의하면 F사가 응답자 평균 4.50로 인식정도가 높게 응답했으며, 나머지업체 응답자들도 대부분 적은 인원유지방침을 고수하는 사측에 대한 불만이 높은 것으로 보인다.

이상의 채용관리 및 인적자원 수급관리에 대한 설문지 분석결과를 보면, 경영진의 적은 인력유지 방침에 대해 대부분의 종사자들은 불만의 목소리가 높은 것을 알 수 있고, 인력충원 시 비정규직 채용에 대해서는 바람직하지 않다는 의견이 다수를 차지한다. 소속사의 인력수급 구상은 향후 항만변화 추이를 지켜보면서 적정인력을 수급하고자 하는 방침인 바, 당분간 힘들어도 적은 인력으로 운영되기를 바라고 있다. 이런 방침의 소속사와는 반대로 현장조합원들의 고충을 외면할 수 없는 노동조합으로서는 인력충원

문제를 지속적으로 요구할 것으로 보이며, 신규채용에 있어서도 계약직 채용을 선호하고 일부업무를 아웃소싱이나 용역화하고자 하는 소속사와 많은 마찰이 일어날 것으로 예상된다.

### 3. 보건(안전)관리

보건(안전)관리에 대한 설문지 분석결과는 <표 3-21>과 같다.

‘경영진의 산재예방 노력’에 대한 설문조사에서 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.59로 비교적 노력하고 있는 것으로 조사되었다. 이는 산재발생시 기업의 인적, 물적 피해는 물론 각종 행정제재 조치에 대한 불이익을 미연에 방지하고자 하는 노력이 종사자들에게 긍정적으로 인정받는 것으로 보인다.

‘경영진의 산재처리의 적절성’에 대한 설문조사에서는 전체 응답자 평균이 3.37로 비교적 적절히 하는 것으로 인식하고 있다. 기업별로는 분산분석 결과에 의하면 A사 응답자 평균이 2.95로 낮게 인식하는 반면, F사의 경우는 3.73으로 상대적으로 높게 인식하는 것으로 조사되었다.

<표 3-21> 보건(안전)관리에 대한 설문지 분석결과

변 수	평균	표준 편차	A사	B사	C사	D사	E사	F사	분산분석	
			평 균						F값	P값
경영진의 산재예방 노력하고 있음	3.59	1.050	3.36	3.35	3.77	4.05	3.57	3.64	2.30	0.012
경영진의 산재처리의 적절성	3.37	0.947	2.95	3.41	3.49	3.30	3.43	3.73	5.44	0.00

주: 표의수치는 5점 척도상의 수치임.

이상의 결과를 종합해 보면 보건안전관리에 대한 조사대상 업체의 전체 응답자들은 사측의 산재예방노력과 산재처리의 적절성에 대해 대체로 잘하

고 있는 것으로 인식하고 있다. 이는 산재사고 다발 시 기업에 오는 불이익<sup>38)</sup>등에 대해 소속사가 적극적으로 예방 노력하는 일면도 응답자들에게 비교적 긍정적으로 평가 되어진 것으로 보인다.

조사대상 업체들의 보건 및 안전관리와 관련한 실태를 좀 더 상세히 알아보고자 설문조사와는 별도로 년 중 실시되는 교육과 관련한 실태를 <표 3-22>와 같이 조사하였다.

조사대상 업체 대부분은 보건교육과 안전교육을 정기적으로 실시하고 있는 것으로 조사되었다. 그럼에도 불구하고 안전사고나 산재사고가 발생하는 것은 교육의 내용과 형식에 문제가 있음을 지적하지 않을 수 없다. 교육의 내용에 대한 개선조치와 병행해서 사고발생의 근본원인을 찾아서 미리 대처를 하여야 안전사고와 산재사고를 예방할 수 있을 것으로 본다.<sup>39)</sup>

<표 3-22> 조사대상 기업들의 보건(안전)교육

회 사	보건교육	안전교육
A사	년1회	월1회
B사	월1회	월1회
C사	상시 실시	상시 실시
D사	월1회	주1회
E사	월1회	주1회
F사	상시	주1회

출처: 각 기업 내부자료. 각 노동조합 간부면담. 2008년 현재.

#### 4. 승진관리

<sup>38)</sup> 산재사고 다발시 산재보험 수가상승, 노동부 안전사고 집중관리, 과징금부과 등이 있음.

<sup>39)</sup> 안전사고의 범주는 인적, 물적 피해 포함함. 산재사고는 인적피해범주임.

조사대상 업체들의 직종은 크게 기능직과 사무관리직으로 구분된다. 그 중 승진과 관계되는 직종은 사무관리직에 한하며, 기능직의 경우에는 승진제도 자체가 없는 것으로 조사되었다. 사무관리직의 승진제도는 대부분 업체가 기업설립 당시 도입된 인사승진제도가 그대로 적용되고 있어 현실에 맞지 않는 부분이 많은 것으로 조사되었다.

특히 객관성 결여문제는 사측을 불신하게 하는 대표적인 사례라고 할 수 있다. 관리자들의 주관적 견해로 평점하는 고과점수에 대해 부서원들은 크게 신뢰하지 않고 있다. 이는 관리자에 대한 불신과 부서원간 위화감 조성은 물론 사기 저하로 이어지면서 생산성 향상에도 많은 영향을 미친다.

이에 대한 개선조치는 A사를 비롯한 몇 개 사업장의 노동조합에서 다면평가제도 도입과 객관적인 평가를 할 수 있는 과학적인 프로그램 도입을 노사협의회를 통해 사측에 요구하고 있는 것으로 조사되었다. 하지만 인사승진 부분을 종사자에 대한 통제 수단으로 하고자 하는 사측과의 이해관계가 맞지 않아 논의가 쉽지 않은 것으로 조사되었다.(A사 노조간부 면담조사결과) 다면평가제도를 비롯한 단일호봉제 등 승진제도에 대한 개선노력을 노사가 함께하여야 할 사안으로 판단되며, 무엇보다 사측과 이해를 함께 할 수 있는 제도개선방안 마련이 조속히 되어야 할 것으로 본다.

## 5. 교육훈련관리

조사대상 업체들의 교육훈련관리에 관한 설문조사 분석결과는 <3-23>과 같다.

‘소속 회사에서 본인의 발전가능성’을 묻는 질문에 대해 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.10으로 대체적으로 본인의 발전가능성을 긍정적으로 인식하고 있다. 이는 IMF때를 제외하고 컨테이너 운송하역업체가 그간 안정적인 경영을 유지해 온 것에 기인하며, 이로 인해 본인의 발전과 가정의 평안을 유지할 수 있었던 것으로 보인다. 기업별로는 분산분석결과에 의하면 A사 종사자들이 평균 2.57로 대체적으로 본인의 발전가능성을 낮게 인

식 하였으며, F사 종사자들이 평균 3.36으로 상대적으로 높게 인식하고 있다.

‘경영진의 교육훈련 제공정도’에 대한 종사자들의 응답은 전체평균이 2.90으로 그다지 많지 않은 것으로 인식하고 있다. 종사자들의 직무능력향상을 위한 교육을 비롯한 자기개발프로그램과 전직 훈련 등의 실질적으로 필요한 교육훈련은 배재된 채, 직원의식함양교육이나 관련법에 따른 법정 교육 정도로 그치고 있어 이에 대한 개선이 필요한 부분이다.

이상의 교육훈련 관리에 대한 설문조사 분석결과를 보면, 소속회사에서 본인의 발전가능성에 대해서는 대체적으로 긍정적으로 생각하는 반면, 경영진의 교육기회의 제공여부에 대해서는 낮게 인식하고 있다. 적은 인력으로 운영되는 기업여건상 교육으로 인한 결원에 대한 사측의 부담도 교육기회가 적은 한 요인으로 조사되었다.(D사 노무담당자 면담조사결과)

<표 3-23> 교육훈련 관리에 대한 설문지 분석결과

변수	평균	표준 편차	A사	B사	C사	D사	E사	F사	분산분석	
			평균						F값	P값
나의 발전가능성	3.10	1.034	2.57	3.26	3.31	3.15	2.96	3.36	9.30	0.00
경영진의 교육훈련 제공정도	2.90	1.052	2.59	2.90	3.26	2.65	2.91	2.86	5.27	0.00

주: 표의 수치는 5점 척도상의 수치임.

조상대상 업체들의 교육훈련과 관련한 실태를 좀 더 상세히 알아보하고자 설문조사와는 별도로 년 중 실시하고 있는 교육훈련 실태를 <표 3-24>와 같이 조사하였다.

<표 3-24> 조사대상 기업들의 교육훈련 실시 현황

회 사	교육훈련/횟수	현장교육훈련/횟수
A사	-고객만족교육/년 2회 -성희롱 예방교육/년 1회 -중간관리자교육/년 1회 -사이버교육/년 중	-산업안전교육/년 1회 -교통안전교육/년 1회
B사	-진급자교육/년 1회 -직급별 교육/년 1회 -한마음교육/년 1회 -온라인교육/년 중	-안전관리교육(월 1회)
C사	-상반기 조합원교육 -하반기 조합원교육	-
D사	-	-안전교육/주 1회
E사	-2008여직원 직무능력개발교육/1회 -중소기업HRD담당자 컨퍼런스/1회 -통신교육/년 3회	-방화관리자교육/년 1회 -채용에서 퇴직까지 인사관리교육/1회 -신사업기획과혁신경영실무교육/1회
F사	-	-

출처: 각 업체 내부자료. 노무담당자 및 노조간부 면접조사.

위의 조사내용을 분석해 보면 현장 종사자들에게 실질적인 도움을 주는 교육훈련내용은 별로 없고 종사자들의 의식함양 내용이나 관계법령에 따른 법정교육이 대부분인 실정이다. 개인의 자질향상과 직무능력향상 그리고 전직과 관련한 교육 등에 실질적인 투자가 요구된다.

## 제 5 절 종사자들의 회사몰입과 노동조합몰입

조사대상 업체 종사자들의 소속사와 노동조합에 대한 몰입정도에 대한 분석결과는 <표 3-25>과 같이 조사되었다.

<표 3-25> 조사대상 업체 종사자들의 회사몰입과 노조몰입

변 수	평균	표준 편차	A사	B사	C사	D사	E사	F사	분산분석	
			평 균						F값	P값
회사몰입	3.32	0.55	2.96	3.39	3.42	3.58	3.11	3.62	10.48	0.00
노조몰입	3.93	0.75	3.75	3.78	4.06	4.38	3.33	4.46	9.85	0.00

주: 표의 수치는 5점 척도상의 수치임.

‘회사몰입 정도’에 대한 조사 결과는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.32로 보통정도의 몰입수준을 보이며, 기업별로는 D사 종사자들이 비교적 회사몰입도가 높게 나타났으며, 상대적으로 A사 종사자들의 회사몰입 정도는 낮은 것으로 분석되었다.

‘노조몰입 정도’에 대한 조사결과는 조사대상 업체 6개사 응답자 평균이 3.93으로 비교적 높은 수준의 몰입정도를 보인다. 이는 노동조합의 조합원들을 위한 권익향상과 고용안정 노력을 가치있게 평가하는 것으로 보인다.

이상의 회사몰입과 노동조합몰입에 대한 분석결과를 살펴보면, 회사에 대한 몰입정도가 평균 3.32의 보통수준인 것은 소속사의 기업운영 형태가 매출이나 수지개선을 위해 종사자들의 일방적 희생을 강요하는 태도에 대한 회사몰입 정도를 보여주는 것으로 보인다. 반면 노동조합에 대한 몰입도가 전체평균 3.93으로 나타난 것은 노동조합에 대한 신뢰를 높게 보여준 것을 의미한다. 이에 대한 의미를 사측은 면밀한 분석작업을 통해 상대적으로 낮은 회사에 대한 몰입정도를 높이는 방안강구의 노력이 필요하다.

## 제 6 절 컨테이너 운송하역업의 노사관계 실태에 대한 종합정리

지금까지 살펴본 조사대상 업체들의 노사관계 실태에 대해 종합적으로 정리해보면 다음과 같다.

먼저 노사관계측면에 있어서, 노사관계 환경의 주요 특징을 살펴보면, 동

종업체간 경쟁이 심했고 앞으로도 부산항만의 환경변화에 따라 경쟁은 점점 더 심해질 것으로 인식하고 있고, 향후 처리할 물동량에 대해서도 충분하지 못할 것으로 전망하면서 더불어 고용에 대한 불안감이 상존하고 있다.

사측의 노사관계 관리의 주요 특징을 살펴보면, 경영결정 정보에 대한 비공개에 대해 종사자들은 상당한 불만을 제기하였으며, 협력적 노사관계를 위한 사측의 노력부족과 종사자들의 고충과 불만사항의 처리에 있어서도 낮은 평가를 하고 있다.

노동조합 활동에 대한 주요 특징을 살펴보면, 조합원들의 권익향상을 위해 많은 노력을 하고 있다고 인정하고 있으며, 조합원들의 의견을 반영한 민주적 운영에 대해서도 높은 평가를 했다. 노조지부에 대한 신뢰도 역시 높은 것으로 조사되었다.

노사관계 체도에 대한 주요 특징을 살펴보면, 먼저 노사협의회 운영과 결과의 공개는 잘 되는 것으로 인식하고 있고, 단체교섭은 비교적 원만히 진행되는 것으로 나타났다. 노사관계의 대립적인 부분은 그렇지 않은 것으로 인식하고 있다.

노동조건에 대한 주요 특징을 살펴보면, 근로조건 전반에 대한 만족정도는 보통 수준이며 임금에 대한 만족도는 노동시간과 근로환경을 고려할 때 높지 않다고 인식하며, 사측의 임금인상 노력을 저평가 하는 특징이 있다. 복리후생에 대한 만족수준 역시 낮은 편이다. 작업환경에 대한 만족수준은 떨어지며 노동강도에 대해서도 강도가 높다고 인식하고 있다.

다음으로 조사대상 업체들의 인적자원관리의 주요 특징을 종합해 보면 다음과 같다.

인사처리의 주요 특징을 살펴보면, 종사자들은 인사규정의 자의적 해석과 임의적용에 대해 소속사를 불신하고 있으며, 일방적인 인사결정에 대해서도 불만이 많다.

채용관련 및 인적자원 수급관리에 대한 주요 특징을 살펴보면, 인원 충원시 비정규직 양산에 대해 바람직하지 않게 인식하고 있고 작업량 대비

부족인력에 대한 충원문제가 높게 인식되고 있다.

보건(안전)관리에 있어서 주요 특징을 살펴보면, 조사대상 업체의 전체 응답자들은 사측의 산재예방 노력과 산재처리의 적절성에 대해 대체로 잘하고 있는 것으로 인식하고 있다. 이는 산재사고 다발 시 기업에 오는 불이익<sup>40)</sup>등에 대해 소속사가 적극적으로 예방 노력하는 일면도 응답자들에게 비교적 긍정적으로 평가 되어진 것으로 보인다. 보건안전교육은 형식적인 실시에 대한 개선조치가 필요한 부분으로 대두된다.

승진관리에 있어서 주요 특징을 살펴보면, 현 승진제도에 대한 불신정도가 높고 제도개선에 대한 요구 역시 높다.

교육훈련 관리의 주요 특징을 살펴보면, 교육기회 제공이 부족하며, 교육종류에 대한 개선요구가 높다.

이상과 같은 노사관계 특징과 인적자원관리의 특징을 가진 컨테이너 운송하역업의 노사관계 성격을 분류하자면 비교적 안정적이고 협력적인 노사관계로 보이나 종사자들의 고용문제와 임금인상 등의 문제에 있어서는 비협조적 대립의 성격을 가진 노사관계로 볼 수 있다.<sup>41)</sup> 이는 사측의 입장이 조합원들의 고충사항과 건의사항의 해결을 위해 항상 성실히 활동을 하여야 하고 더 나아가서는 조합들의 권익향상과 고용안정을 위한 투쟁을 해야 하는 노동조합의 입장과는 상반될 수밖에 없어 비협조적이면서 대립적인 노사관계일 수밖에 없다고 본다. 그러나 노사간 서로의 이해관계를 관찰하기 위해서는 대화와 타협을 통해 원만한 해결방안을 마련해야 할 것이며, 이를 위한 노력도 노사가 함께 지속적으로 해야 할 것이다.

---

40) 산재사고 다발시 산재보험수가 상승하고 노동부의 안전사고 집중관리대상이 되며 과징금이 부과됨.

41) 윤영삼, 「노사관계론」, 2003.

## 제 4 장 컨테이너 운송하역업의 노사관계 개선과제와 발전방안

### 제 1 절 노사관계 측면의 개선과제와 발전방안

#### 1. 노사관계환경의 개선과제와 발전방안

##### 1) 개선과제

가. 컨테이너 운송하역업체간 과도한 경쟁관계와 향후 처리할 물동량 확보 방안에 대한 문제점.

나. 소속사의 경영위기 가능성에 대한 불안감.

##### 2) 발전방안

가. 컨테이너 운송하역업체간의 과도한 경쟁은 한정된 물동량에 대한 유치 경쟁의 치열함에서 기인 한다. 여기에 신항만 개장으로 인한 2PORT 시스템이 가동되면서 물량유치 경쟁은 더욱 가열될 것이다. 심화되는 업체간 경쟁에 대한 적절한 대응 방안으로서는 영업 강화를 위한 전문인력 양성과 (필요에 따라서는 외부인력 채용도 고려) 신규장비와 부지에 대한 시설 투자가 원만히 되어 물량유치를 위한 영업환경에 대한 기반조성이 선행되어야만 향후 동종사간 경쟁과 물량유치경쟁에서 살아남을 수 있는 대안이라고 본다. 이와 더불어 포화상태인 국내시장에서 해외시장개척<sup>42)</sup>으로 활

42) 최근 개발도상 국가들의 동향은 자국의 항만개발 사업을 시작으로 해외 자본유치를 위해 노력을 다하고 있는 추세이다. 일본과 중국을 비롯한 주변 국가들은 이러한 추세에

로를 모색하는 것도 또 하나의 새로운 대안이 될 것으로 본다.

나. 소속사의 경영위기 가능성에 대한 종사자들의 불안은 기업의 미래 비전이 제시되지 못한 원인에 기인한다고 본다. 종사자들이 안심하고 주어진 업무에 임할 수 있도록 기업미래에 대한 청사진이 확보되어야 하며, 이에 대한 지속적인 홍보와 설득작업이 종사자들의 미래 불안을 해소해 줄 수 있는 방안이라고 본다.

## 2. 사측의 노사관계 관리의 개선과제와 발전방안

### 1) 개선과제

가. 소속사의 경영결정에 대한 정보제공에 대한 종사자들의 불만에 대한 문제점.

나. 소속사의 단체교섭 요구안의 무리한 부분에 대한 문제점.

### 2) 발전방안

가. 기업의 경영결정정보는 대외 비밀을 요하는 극히 일부의 정보를 제외하고는 신속한 정보공개가 종사자들로 부터 신뢰를 받을 수 있다. 또한 소수의 노동조합 간부와 이루어지는 폐쇄적인 협상형태를 지양하고 공개적이면서 투명한 노사관계형성 또한 경영결정정보에 대한 공개 못지않게 종사자들의 불만요소를 해결할 하나의 방안이라 할 것이다.<sup>43)</sup>

나. 소속사가 제시하는 단체교섭 요구안들의 대부분은 기존에 체결된 협약들의 준수보다는 수정 내지는 폐기를 요구하는 형태이다. 이는 원치 않는 노사간의 분쟁을 야기하면서 사안에 따라서는 쟁의행위가 촉발되기도 한다. 따라서 지금과 같은 단체교섭의 형태에서 과감히 벗어나 소속사 요

---

발 빠르게 편승하고 있다.

<sup>43)</sup> E사의 경우 이사회에 노동조합 대표를 참석시켜 경영결정을 노사가 함께 하고 있다.

구안에 대한 자제와 함께 노동조합 요구안에 대해 현실적으로 접근하여 원만한 타협을 위한 실질적인 협상자세가 필요하다.<sup>44)</sup>

### 3. 노동조합활동에 대한 개선과제와 발전방안

#### 1) 개선과제

가. 임.단협 안전과 노사협의회 안전 수렴절차에 대한 문제점.

#### 2) 발전방안

가. 노동조합활동에 대한 조합원들의 의견은 대체로 만족하는 결과가 나왔다. 다만 개선과제로 대두된 각종 안전에 대한 수렴절차 문제에 있어서는 많은 변화가 있어야 한다. 집행부의 현장활동(조합원과 함께 할 수 있는 현장체험이나 부서간담회 월례회 등)이 강화되어야 하며, 이들 활동이 일회성이나 단발성이 아닌 규칙적이고 정기적인 활동을 통해 각종 안전과 의견을 수렴하는 것이 안전 수렴절차에 대한 기본적인 개선방안이라 할 것이다.

### 4. 노사관계제도에 대한 개선과제와 발전방안

소속사의 단체교섭의 원만한 진행과 그 밖의 노사관계제도에 대해 종사자들은 비교적 원만하게 운영되고 있는 것으로 조사되었다. 특히 노사관계의 대립적 관계를 묻는 설문조사에서도 종사자들은 우호적인 관계로 인식하고 있어 조사대상 업체들의 노사관계제도의 운영은 비교적 원만한 운영이 되고 있는 것으로 조사 되었다. 따라서 노사관계제도에 있어서 특이할

<sup>44)</sup> 소속사의 실현 불가능한 요구안 제시와 불필요한 시간 소모에 대해 대부분 종사자들은 식상해 하고 있으며, 이에 대한 개선을 바라고 있다.

만한 개선과제는 없다.

## 5. 노동조건에 대한 개선과제와 발전방안

### 1) 개선과제

- 가. 노동시간과 근로환경을 고려한 임금수준에 대한 문제점.
- 나. 경영진의 임금인상노력에 대한 문제점.
- 다. 작업환경과 노동강도에 대한 문제점.

### 2) 발전방안

가. 노동시간과 근로환경을 감안할 때 컨테이너 운송하역업계의 임금수준은 결코 높다고 할 수 없다. 이에 대한 개선방안으로는 경제성장과 물가상승을, 그리고 기업의 수익성이 감안된 임금인상이 되어야한다.

나. 경영진의 임금인상노력의 문제점에 대한 발전방안으로는 기업의 성과에 대한 공정한 분배방안 수립을 제시한다. 기업의 성과에는 종사자들의 기여부분을 배제할 수 없다. 또한 주주에 대한 분배 역시 배제할 수 없는 부분이기도 하다. 채투자과 주주 그리고 종사자들에 대한 분배 원칙(3:3:4)의 확립이 임금인상요구로 인한 논쟁이나 분규 없이 노사상생 할 수 있는 합리적인 방안일 것으로 본다.

다. 작업환경과 노동 강도에 대한 발전방안으로는, 먼저 작업환경에 대해서는 휴식공간에 대한 질적 개선<sup>45)</sup>과 부두 야적장의 분진과 매연, 소음 등에 대한 개선조치가 있어야 한다. 노동 강도에 대한 발전방안으로는, 첫째, 충분한 교대 인력확보가 우선 되어야 하며, 둘째, 확보된 인력으로 2교대형식의 근로를 3교대 내지는 4교대 형식의 근로로 전환되어야 한다.<sup>46)</sup>

<sup>45)</sup> 소음차단 및 혈압, 혈당 등과 관련한 간단한 건강관리기구와 근골격계 질환 예방기구 등 건강관리기구의 비치.

## 제2절 인적자원관리측면의 개선과제와 발전방안

### 1. 소속사의 인사 처리에 대한 개선과제와 발전방안

#### 1) 개선과제

가. 소속사의 인사규정준수에 대한 종사자들의 불신에 대한 문제점.

나. 소속사의 일방적인 인사결정에 대한 종사자들의 불만에 대한 문제점.

#### 2) 발전방안

가. 소속사의 인사규정준수 여부에 대한 종사자들의 불신을 해소하기 위해서는 인사규정에 대한 객관성이 결여된 자의적인 해석이나 임의적용을 배제할 수 있는 기구(노사인사 위원회)가 설치되어 소속사의 주관적인 입장이 아닌 객관성을 확보할 수 있는 방안이 마련되어야 한다.

나. 소속사의 일방적인 인사결정에 대한 불만해소를 위해서는 희망보직 제도<sup>47)</sup>가 바람직한 개선방안이라고 본다. 본인의 의사가 반영된 희망보직제는 강제성이 배제된 방안인바, 지극히 모범적인 인사방식의 하나라고 본다.

46) 이중 현재 포스코 등의 현장에서 시행하고 있는 4조 3교대가 가장 이상적인 교대근무 형식이라 할 수 있음. 3개조가 1일 8시간 근로에 임하며, 나머지 1개조는 휴무하는 형식임.

47) 본인이 희망하는 보직을 인사부서의 데이터베이스에 등재 이후 결원이나 충원 필요시 우선 배치하는 제도.

## 2. 채용 및 인적자원 수급관리에 대한 개선과제와 발전방안

### 1) 개선과제

- 가. 소속사의 인원충원 시 비정규직 채용에 대한 문제점.
- 나. 소속사의 작업물량대비 인원 부족에 대한 문제점.
- 다. 소속사의 소수인원 유지방침에 대한 문제점.

### 2) 개선방안

가. 충원에 대한 임시 미봉책으로 비정규직을 한시적으로 채용하는 문제는 구성원간의 위화감 조성과 비정규직 자신의 신분에 대한 비관 등으로 인한 생산성저하 등의 또 다른 문제점을 내포하고 있다. 그럼으로 인한 손실을 초래하기보다는 소규모 인력이라도 정규직을 공개 채용함이 기업의 미래에도 도움이 될 것으로 보며, 차선책으로는 채용된 비정규직에 대해 일정기간 후 정규직 전환의 방안도 하나의 개선방안이 될 것으로 본다.<sup>48)</sup>

나. 작업물량 대비 인력부족의 요인은 정년퇴직 등 자연 감소된 인력에 대한 충원이 없는 것에 기인한다. 이에 대한 충원은 향후 항만변화의 추이에 따라 때로는 인력과잉의 문제를 초래할 수도 있다. 따라서 향후 항만변화를 감안한 현실적인 인력운용방안(고용의 유연성이 확보될 수 있는 무기계약직등 -현재 금융권에서 도입하고 있음)의 도입이 본 문제에 대한 개선방안이 될 것으로 본다.

다. 경영진의 적은 인력유지 방침의 이유는 향후 항만변화로 인한 기업의 미래가 불투명한 관계로 결원에 대한 충원이 인력과잉 문제로 대두될 것에 대한 우려에서 기인한다. 이에 대해서는 노동조합 역시 부담감을 배제할 수 없는 것이 현실이다. 그러므로 노사가 적정인력 수급방안에 대해

<sup>48)</sup> 현재 금융권에서는 비정규직에 대한 새로운 대안으로서 일정기간 경과 후 정규직의 근로조건과 거의 동일한 무기계약직으로 전환하는 방안을 노사가 합의하고 시행중이다.

서 지속적인 논의와 현장 종사자들이 수긍할 수 있는 합리적인방안(충원, 금전보상 등)마련에 노력을 다하여야 한다.

### 3. 보건(안전)관리에 대한 개선과제와 발전방안

#### 1) 개선과제

가. 강도 높은 작업시간으로 인한 산재위험에 대한 문제점.

나. 보건안전 교육의 내용과 형식에 대한 문제점.

#### 2) 발전방안

가. 강도 높은 작업시간 역시 교대인력의 충분한 확보가 미비한 관계로 야기되는 문제로서 충분한 인력의 확보가 우선시 되어야 하며, 휴식시간의 절대보장과 휴식공간에 대한 개선조치 역시 필수적으로 이루어져야 한다. 적절한 작업량의 조절 또한 반드시 필요한 사항이기도 하다.

나. 관계기관의 지시에 의한 형식적인 안전교육이 아닌 종사자 본인의 위험요소제거를 위한 제안 사항이 즉시 처리될 수 있는 체계구축과 제도적 장치(보건안전관리를 위한 노사 합동기구) 마련이 산업재해를 대폭 감소시킬 수 있는 개선방안이라고 본다.

### 4. 승진관리의 개선과제와 발전방안

#### 1) 개선과제

가. 소속사의 승진제도 비현실성에 대한 문제점.

나. 소속사의 승진제도 객관성 결여에 대한 문제점.

## 2) 발전방안

가. 기업설립 당시 도입된 인사승진제도가 현재까지 존속됨으로 인한 여러 가지 불합리한 부분이 종사자들로 하여금 승진제도에 대한 변화를 요구하고 있다. 이에 대한 개선방안으로는 보다 체계적인 검정절차 확보를 위한 과학적인 프로그램<sup>49)</sup> 도입으로 승진제도의 현대화를 도모하여야 한다.

나. 소속사의 승진제도의 객관성 결여에 대한 종사자들의 불만 부분은 부서장의 주관적인 관점이 결부된 고과점수에 의한 승진의 당락을 결정짓는 부분으로 분명 많은 문제점을 내포하고 있다. 보다 합리적인 개선방안으로 다면평가제<sup>50)</sup> 도입이 필요하다. 이 역시 일부 문제점(주변인끼리 서로 봐주기식 연대)이 있기는 하나 그래도 부서장 일인의 주관적인 관점을 대체할 수 있는 객관적인 제도라고 할 수 있다.

## 5. 교육훈련 관리에 대한 개선과제와 발전방안

### 1) 개선과제

가. 소속사 경영진의 교육훈련기회 제공 부족에 대한 문제점.

### 2) 발전방안

가. 현재 실시되고 있는 소속사들의 교육훈련 프로그램의 내용 대부분은 종사자들에 대한 회사몰입을 유도하기 위한 의식함양교육과 관계법령에 따른 법정 의무교육이 대다수를 차지한다. 이에 대한 개선방안으로 직무능력

49) 능력주의 인사에 입각한 승진과 승격, 직무순환제, CDP(직무개발), 직무설계, 직능자격제도 등.

50) 상사 1인의 하향평가 방식이 아닌 다수의 평가자가 여러 방면에서 평가하는 방식.

향상을 위한 교육(언어능력향상, 직무관련 전문기관 위탁교육 등)을 비롯한 자기개발 프로그램과 항만변화에 대비한 전직을 위한 교육프로그램이 포함된 실질적인 교육과정이 필요하다. 또한 인간적인 삶을 위한 교양프로그램 도입도 교육훈련의 질적 향상을 위한 발전방안이라고 본다.<sup>51)</sup>



---

<sup>51)</sup> 전직훈련은 향후 부산항 재개발사업과 ODCY설영특허 만료 등의 항만변화가 본격적으로 시작될 때 사무관리직과 기능직의 직종 간 불균형(인력부족과 과잉)이 심화될 수 있어, 이에 대한 대비를 하고자하는 취지의 뜻이 반영된 방안임.

# 제 5 장 결 론

## 제 1 절 요약 및 시사점

### 1. 연구결과의 요약

본 연구의 목적은 부산항의 발전과 컨테이너 운송하역업의 노사관계발전 방안이 도움이 될 수 있도록 하기 위하여, 전국운수산업노동조합 공항항만 운송본부 부경협의회에 소속한 6개 업체들을 대상으로 문헌연구와 면접조사, 설문조사를 통해서 노사관계실태를 살펴보고, 이를 토대로 발전적인 노사관계를 위한 개선방안을 모색하고자 하였다.

본 연구의 결과에 대한 종합적인 요약과 그에 따른 개선과제와 발전방안에 대해서는 본 논문의 제3장과 제4장에서 서술하였다.

이에 본장에서는 연구결과를 요약하여 제시하고, 연구결과의 시사점을 제시하고자 한다.

본 연구의 면접조사와 설문조사 결과를 종합해보면, 지금까지 컨테이너 운송하역업의 노사관계는 분규보다는 안정을 원하는 종사자들의 성향<sup>52)</sup>에 따라 비교적 안정적이고 협력적인 노사관계를 유지해 왔다고 할 수 있다. 이는 다음의 몇 가지 요인에서 기인한다고 본다.

첫째, 컨테이너 운송하역업은 수출입 물동량에 의해 사업이 영위되는 이유로 97년 IMF환란시기를 제외하고는 큰 혼란 없이 안정적인 경영환경이 유지되어 올 수 있었기에 노사분규의 요인이 될 만한 이슈가 없었다.

둘째, 2006년 이전까지 부산항에는 큰 변화가 없었던 관계로 고용문제가 노사간에 쟁점이 되지 않았기에 임금협상이나 단체협상이 순조롭게 진행되

<sup>52)</sup> 그러나 쟁의발생시 노조집행부 지침에 적극 따르겠다고 하며, 종사자들의 고용문제와 인사문제 등에서는 비협조적이면서 대립적인 노사관계 성향을 보임.

어 왔다.<sup>53)</sup>

셋째, 조사대상 기업들의 종사자 평균 연령에서 보듯이 신규채용이 별로 없었던 관계로 종사자 대부분이 고령화되었다. 이 부분이 시사 하는바는 변화에 대한 열망보다는 현실에 안주하는 안정적인 노사관계를 바라는 성향을 내포하고 있다. 이는 본인의 고용문제가 아닌 일반적인 사안에 대해서는 사측과 원만한 타협을 원하는 경향이 높음을 말한다.

이런 점들을 보건데 지금까지는 컨테이너 운송하역업계의 노사관계가 큰 문제없이 안정적인 관계로 유지되어 왔다고 볼 수 있다.

그러나 향후 부산항만의 사업 환경이 각 업체의 내부사정보다는 외부환경요인들<sup>54)</sup>에 의해 급격한 변화를 겪을 것으로 예상되고 있어, 노사관계 역시 결코 순탄하지 않을 것으로 전망된다. 신항만 개장으로 인한 업체간의 물량유치 경쟁심화와 부산항재개발과 ODCY 설영특히 연장불허방침으로 인하여, 고정사업장이 없어질 위기에 직면한 컨테이너 운송하역업계로서는 종사자들에 대한 구조조정 외에는 대안이 없는 관계로, 고용에 대한 노사간의 문제와 다툼은 노사분규로까지 이어질 것으로 예상된다.

컨테이너 운송하역업 나아가 항만 물류산업에서의 노사관계 개선은 동북아 물류중심국가의 건설에 총력을 기울여야 할 상황에서 시급한 과제이다. 이 과제는 중장기적인 성격도 포함하고 있으나 컨테이너 운송하역업에서의 노사관계환경이 노사관계의 갈등을 야기할 가능성이 많다고 전망되므로 노사당사자와 정부의 핵심 주체들이 공동협의체를 구성하여 분규가 예상되는 개선과제들에 대해서 사전논의를 통한 분규예방 노력에 매진하여야 할 것이다.

특히 지역적 자율성을 가지고 2004년 출범한 부산항만공사(BPA)가 항만 시설의 개보수 뿐 아니라 항만하역 종사자들에 대한 전직훈련 등 교육훈련을 비롯한 노사관계 개선을 위한 활동에 선도적 역할을 하여야 할 것이다.

<sup>53)</sup> 2006년을 항만변화의 시점으로 보는 이유는 신항만 개장이 1월에 있었으며, 부산항 재개발사업 발표가 당해 년도에 본격적으로 시작되었음.

<sup>54)</sup> 신항만의 연속개장, 부산항 재개발, 배후물류단지 설영특히 연장불허 등

이를 위해 부산항만공사는 부산항만물류협회, 부산항운노조, 운수노조부경협 의회, 화물연대와 함께 단위사업장 수준의 노사관계문제들 중 지역수준에서 해결하거나 보완 할 수 있는 것들을 중심으로 노사관계 개선을 위한 협의 의 틀을 형성하고 주도하여야 할 것이다.<sup>55)</sup>

또한 신항만 개장으로 인한 업체 간의 물량유치 경쟁심화와 부산항재개발사업과 ODCY(배후물류시설) 설영특허 연장불허방침으로 인하여, 고정사업장이 없어질 위기에 직면한 컨테이너 운송하역업체로서는 종사자들에 대한 구조조정 외에는 대안이 없는 관계로, 고용에 대한 노사간의 문제와 다툼은 노사분규로까지 이어질 것으로 예상된다. 여기에 2010년부터 노동조합 전임자 임금 지급금지와 복수노조허용 등이 예정되어 있어서 부산항 컨테이너 운송하역업의 노사관계 환경은 갈등과 분규를 초래할 가능성을 많이 내포하고 있다. 따라서 컨테이너 운송하역업의 노사도 지금부터 급변하는 환경변화에 대응할 수 있는 노사관계를 착실히 구축해 나가야 할 것이며, 노사관계에 영향을 미칠 요인들에 대해서도 공동으로 대응방안을 마련하는 등 분규예방을 위한 노력에 최선을 다하여야 할 것이다.

## 2. 시사점

앞에서 분석한 설문조사 결과를 토대로 할 때 컨테이너 운송하역업의 노사관계 실태와 발전방안에서 시사하는 바를 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 동종업체간 심화되는 물량유치 경쟁에 대한 소속사의 대응방안 수립.(전문인력양성, 시설투자, 해외시장개척 등)

둘째, 항만변화에 따른 기업의 대처방안 수립.(기업 미래비전 제시 등)

셋째, 경영정보에 대한 신속한 공개.

넷째, 단체협상 태도의 개선.(소속사)

다섯째, 노사협의회, 단체협상 안건수립절차 개선.(노동조합)

---

<sup>55)</sup> 운영삼, “부산항 컨테이너운송하역업의 노사관계 실태와 개선과제”, 2004를 참고하여 필자 재정리함.

여섯째, 노동시간과 근로환경이 감안된 임금인상.(경제성장율, 물가상승율, 기업 수익성)

일곱째, 성과분배에 대한 원칙 확립.(주주:채투자:종사자, 3:3:4)

여덟째, 인사규정 준수와 원만한 인사결정을 위한 노사인사위원회 구성.

아홉째, 인력수급문제 논의를 위한 노사협의체 구성.

열째, 교대근무 근로형태 개선.

열하나째, 불공정 승진제도개선.

열둘째, 각종 교육의 질적 향상.

한편, 대외 환경변화에 대한 시사점으로는 다음을 들 수 있다.

첫째, 노사분규 예방을 위한 상시 협의체 구성.

둘째, 노사공동 대정부 교섭장구 설치.(부산항재개발, ODCY특허만료, 신항만 개장)

이상의 시사점들을 제시하면서 컨테이너 운송하역업의 노사관계 발전방안 마련을 위해서는 문제에 대한 실질적인 원인을 파악하고 대책 강구를 위해 함께 노력하는 자세가 바람직하다고 할 것이며, 대립적 노사관계 해소와 상호신뢰관계 형성, 그리고 종사자들의 주인의식 고취를 위한 궁극적인 해법으로 노동조합과 함께하는 종업원 지주제 도입을 제안하는 바이다.<sup>56)</sup>

## 제 2 절 연구의 한계점 및 향후 연구과제

본 연구는 컨테이너 운송하역업의 노사관계 발전방안을 찾고자 업계의 노사관계 실태를 문헌연구와 면접조사 설문조사를 통하여 조사하고 분석하였다. 면접대상에는 비조합원이 포함되었으나, 설문조사에서는 제외되었고

<sup>56)</sup> 우리사주조합을 통한 자사주 공여. 기업성과 분배방식이기도 하나 종사자들에게 애사심을 유발하며 주인의식 고취를 통한 추가적인 효과(각종 요구사항에 대한 자발적인 자체)를 기대할 수 있다. 기아자동차의 노동조합이 지배하고 있는 우리사주조합이 모범사례임.

또한 노동조합의 조직을 달리하는 한진, 대한통운, 동부 등 한국노총소속 사업장과 항운노조의 조사는 현실적으로 어려움이 많아 조사를 할 수가 없었다. 그럼으로 인한 조사의 일반성에는 한계를 갖고 있다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 한계를 극복하고 항운노조를 포함한 모든 컨테이너 운송 하역업체가 포함되는 연구조사가 되어야 할 것이다.



## 참 고 문 헌

- 공항항만운송본부, 「부산항만청 면담 참고자료」
- 공항항만운송본부 KCTC지부, 「정기대의원대회 자료집」, 각 년도.
- 공항항만운송본부 세방지부, 「정기대의원대회 자료집」, 각 년도.
- 공항항만운송본부 동방지부, 「정기대의원대회 자료집」, 각 년도.
- 공항항만운송본부 국제통운지부, 「정기대의원대회 자료집」, 각 년도.
- 공항항만운송본부 국보지부, 「정기대의원대회 자료집」, 각 년도.
- 김기환, 「한국운수노동자의 노동조건에 관한 연구」, 서울대학교 대학원 석사논문, 1996.
- 나승열, “항만하역장비의 현대화에 대한 소고”, 1997
- 박승락, “우리나라 항만하역물류 효율화를 위한 항만하역 노동유연화 전략”, 2001
- 박우성·노용진, 「경제위기 이후 인적자원관리 및 노사관계 변화」, 한국노동연구원, 2001.
- 백두주, 「항만노사관계의 구조와 동학」, 부산대 박사학위논문, 2005
- 백두주, “항만노사관계의 변화와 전망”, 2007.
- 백두주, “항만하역산업분야의 노조민주화를 위한 실태조사결과”, 운수노동정책연구소, 2007
- 백두주·윤영삼, “특수고용직 노동자의 조직화에 관한 연구”, 2003.
- 선한승·김장호·박승락, 「항만하역산업의 구조조정과 정책과제」, 한국노동연구원·숙명여대 경제연구원, 1995.
- 세방기업주식회사, 「사업보고서」, 각 년도.
- 심기섭, “항만민영화의 경향”, 해양수산, 제199호, 2001
- 운수노조부산지역본부준비위원회, 「부산 ODCY관련 대응전략TF팀 2차, 5차 자료」 2007.

- 윤영삼, 「부산항의 노사관계」, 2004.
- 윤영삼, “부산항 컨테이너운송하역업의 노사관계 실태와 개선과제”, 2004.  
pp.118-123.
- 윤영삼, 「노사관계론」, 복사본, 2002.
- 윤영삼, “화물운송근로자의 노동실태와 생활실태”, 민주노총 정책토론회 발표문, 2003
- 윤영삼·하명신, 「부산항 컨테이너부두의 고용관계», 부경대학교 전략경영연구소 주최 제 1차 PuShaFu연구기관 국제심포지움 발표문, 2003.
- 윤영삼 외, 「항만산업의 증장기변화에 따른 노동조합의 대응방안」, 2004.
- 이주현, 「한국항만하역운송업계의 승진제도와 직무만족에 관한 실증적 연구」, 한양대 경영대학원 석사학위논문, 1998.
- 임석민, “제3세대 항만과 항만의 새로운 역할”, 한국해운학회지, 제24호, 1997
- 전민석, “부산항 재개발에 대한 최적항만전략”, 2007
- 전병주, “세계항만 변화에 따른 동북아 물류중심항으로의 부산항이 나아갈 길”, 2007, pp.10-13.
- 주식회사 동방, 「사업보고서」 각 년도.
- 주식회사 국보, 「사업보고서」 각 년도.
- 주식회사 국제통운, 「사업보고서」 각 년도
- 주식회사 KCTC, 「사업보고서」 각 년도.
- 최상희, “21세기 첨단항만 개발을 위한 항만하역장비 기술개발 추이”, 해양수산동향, 제928호, 1999
- 하명신, “동북 아시아지역 주요 컨테이너 항만들의 서비스 질 평가와 항만간의 상호협력방안”, 국제상학, 제16권, 1호, 2001
- 하명신·윤영삼·이충배, “부산항 컨테이너 부두 고용관계의 실태와 개선방안”, 국제상학, 2003.
- 한국항만운송협회, “항만하역사업의 발전방향”, 1994
- 한국항만하역협회, 「항만하역요람」, 각 년도

<부록 I > 설문지

설문지

면접자 : ○ ○ ○

CODE : ○ ○ ○

부산항이 발전하도록 일조를 하고 계신 귀하에게 존경의 마음으로 인사를 드립니다.

저는 「부산항 컨테이너 운송하역업체 근로자들의 노사관계와 인사관리에 대한 견해」를 조사·분석하여 컨테이너 운송하역업의 노사관계의 안정과 부산항의 발전에 기여하고자 합니다.

이 설문지는 일절 다른 용도로 사용하지 않을 것임을 약속드립니다.

다소 지루하고 부담이 되시더라도 끝까지 솔직한 답변을 부탁드립니다.

솔직한 답변만이 자료 가치가 있고 여러분의 권익향상과 부산항의 발전에 기여할 수 있습니다.

2008. 9

조 사 자 : 부경대학교 경영대학원 노동관계전공 김병준

지도교수 : 부경대학교 경영학과 운영삼

연 락 처 : 부경대학교 경영학과 사무실 620-6550

FAX : 626-6550

저는 응답결과에 대해 통계법 제33조에 의거하여 비밀을 보장하겠습니다.

A. 항만, 노동조합, 노사관계에 관련한 문항입니다.

1. 부산항과 관련된 변화들 중 항만근로자에게 중장기적으로 불리한 영향을 가장 많이 미칠 것은 무엇입니까?

(가장 많은 것에 1, 다음으로 많은 것에 2, 그다음으로 많은 것에 3을 표기함)

- ① 신항만완공 ( )
- ② 북항재개발 ( )

- ③ ODCY 폐쇄 ( )      ④ 자유무역지대 및 경제자유구역 ( )
- ⑤ 복수노조의 허용 ( )      ⑥ 경부고속철도의 완공 ( )
- ⑦ 항만신기술의 도입 ( )      ⑧ 기타 ( )

2. 귀지부의 대부분의 조합원들은 노조지부와 관련하여 어떻습니까?

- ① 지부를 신뢰하며 적극적으로 참여함 ( )
- ② 지부를 신뢰하나 소극적으로 참여함 ( )
- ③ 지부와 노조활동에 관심이 별로 없음 ( )
- ④ 지부에 대한 불신이 상당하며 비판적임 ( )

3. 귀하 회사의 노사관계가 현재 어떻다고 생각하십니까?

- ① 매우 협력적임 ( )
- ② 협력적인 편임 ( )
- ③ 협력적이지도 대립적이지도 않은 편임 ( )
- ④ 대립적인 편임 ( )
- ⑤ 매우 대립적임 ( )



B.귀하가 소속한 회사의 노사관계와 관련된 문항입니다

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	좀 그렇지 않다	그저 그렇다	좀 그렇다	매우 그렇다
1	지금까지 업체간 물량확보 경쟁이 치열했다					
2	사측은 노사관계가 대립적이지 않도록 많은 노력을 하고 있다					
3	노조(지부)는 조합원의 권익향상을 위해 최대한 노력을 하고 있다					
4	우리 회사에서 단체교섭은 원만히 이루어져왔다					
5	사측은 근로자의 근로의욕이 높도록 많은 노력을 하고 있다					
6	향후 5년 동안 우리 회사가 처리할 물량은 충분히 확보될 것이다					
7	사측은 중요한 경영결정에 대한 정보를 근로자들에게 자주 제공한다					
8	노조(지부)는 조합원의 의견을 적극 반영해 노조운영을 하고 있다					
9	노사협의회는 조합원의 불만 고충을 잘 처리하고 있다..					
10	향후 동종업체간 경쟁은 지금까지보다 더 치열해질 것이다					
11	노사협의회 운영과 결과는 충분히 공개되고 있다					
12	사측은 노조나 근로자들이 제기하는 정당한 요구의 경우 가능하면 수용하려고 노력한다					
13	노조(지부)는 대체로 단체교섭에서 무리한 (요구)안을 제시해 왔다					
14	사측은 대체로 단체교섭에서 무리한(근로자들이 받아들이기 곤란한)안을 제시해왔다					
15	사측은 단체교섭에 성실히 임하고 있다					
16	우리회사의 최근 경영수지는 괜찮은 편이다					
17	사측은 조합원들의 불만과 고충을 잘 처리해주고 있다					
18	향후 5년 이내에 우리 회사는 경영위기(적자 등)에 처할 수도 있다					

C. 귀하의 개인적인 견해와 관련된 문항입니다.

번호	설문내용	전혀 그렇 지 않다	좀 그렇 지 않다	그저 그렇 다	좀 그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 우리 회사의 근로조건 전반에 대해 전반적으로 만족 한다					
2	나는 우리 회사의 임금에 대해 전반적으로 만족 한다					
3	나는 우리 회사의 복리후생에 대해 전반적으로 만족 한다					
4	나는 우리 회사의 작업환경에 대해 전반적으로 만족 한다					
5	나는 우리 회사의 노동 강도에 대해 전반적으로 만족 한다					
6	나는 우리 회사에서 나의 발전가능성에 대해 전반적으로 만족한다					
7	성과급은 개인의 업적이나 능력에 따라 개인 간 차등 지급되어야 한다					
8	우리 회사에서 작업물량에 비하면 인원이 적은 편이다.					
9	나는 우리 회사의 직원임을 주위사람들에게 자랑스럽게 이야기한다.					
10	나는 정의행위가 발생한다면 적극 참여할 것이다.					
11	향후 나의 회사생활에 대한 만족도는 지금보다 더 높아질 것이다					
12	인원 총원시 임시직 채용이나 용역인원 사용은 바람직하다.					
13	우리 회사에서 임금인상은 매년 적절한 수준으로 되어 왔다.					
14	나는 우리노조의 주장이 나의 주장과 다른 경우 우리 노조의 주장을 우선적으로 존중한다.					
15	우리 회사에서 경쟁력 강화를 위해 회사업무 일부를 용역화(아웃소싱)하는 것이 필요 하다.					
16	나는 요즘 동료들에게 우리 노조에서 하는 활동에 참여할 것을 권한적이 종종 있다.					
17	나의 가치관은 우리 회사의 가치관과 매우 비슷하다.					
18	업무가 비슷하다면 다른 회사에서 일하는 것이 낫다고 생각한다.					
19	나는 우리 노조의 선거 회의 등에 참석하는 것은 조합원의 당연한 의무라고 생각한다.					
20	나는 비조합원들에게 우리 노조는 조합원의 권익을 위해 애쓰는 좋은 노조라고 말 할 수 있다.					
21	나는 우리 회사의 발전을 위해 보통 이상으로 더 많은 노력을 기울일 작정이다.					
22	나는 다른 사람들과 우리 노조에 관해 이야기할 때 노조를 옹호하려고 노력한다.					
23	우리 회사는 현재 내가 선택할 수 있는 직장 중에서 가장 좋은 곳이다.					

D. 귀하가 소속한 회사의 인사관리와 관련된 문항입니다.

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	조 그렇지 않다	그저 그렇다	조 그렇다	매우 그렇다
1	경영진의 인사관리를 보면, 직원들간 협력보다 경쟁을 더 중시한다					
2	경영진은 작업물량에 비해 현장직 인원을 적게 유지하려고 해왔다					
3	경영진은 산업재해를 방지하기 위한 노력을 많이 하고 있다					
4	경영진은 매년 임금인상을 적절한 수준으로 해주려고 해왔다					
5	경영진은 직원의 복리후생을 잘 해주고 있다					
6	경영진은 직원에게 실질적 도움이 되는 교육훈련을 많이 시켜준다					
7	경영진은 인사 처리에 있어서 인사규정 등을 잘 지키고 있다					
8	경영진은 산업재해 발생 시 적절하게 처리하고 있다					
9	경영진은 직원들 간의 임금차이를 공정하게 해주려고 해왔다					
10	경영진은 근로자들이 동의할 수 없는 인사결정을 하지 않아왔다					

E. 귀하에 관한 기본적인 것과 관련된 문항입니다. 해당사항에 표시( V )하거나 내용을 기입해 주십시오.

나이	( )세	회사근무연수	( )년	노조 직위	① 간부(대의원포함) ( ) ② 평조함원 ( )
담당 업무	① 크레인운용 ( ) ② 지게차운용 ( ) ③ 운송 ( ) ④ 정비 ( ) ⑤ CFS업무 ( ) ⑥ 현업 ( ) ⑦ 사무관리 ( ) ⑧ 기타 ( )				

◆ 끝까지 성실하게 설문에 응답해 주셔서 진심으로 감사를 드립니다. ◆

## <부록 II> 면접지

### 1. 노무담당자 면접지

변 수	주요 설문내용	
노사관계	노사관계의 환경	-향후 노사관계 환경에 대하여 어떻게 생각하십니까?
	사측의 노사관계관리	-사측의 노사관계관리에 대하여 어떻게 생각하십니까? -고충처리문제의 시행과 처리는 어떻습니까?
	노동조합	-노동조합은 사측과 어떤 관계에 있습니까?
	노사관계제도	-임금·단체협약 교섭은 어떤 방식으로 진행되어 왔습니까? -노사협의회의 진행과 시행은 어떻습니까?
	노동조건	-임금수준은 어떻습니까? -근무조건은 어떻습니까? -노동시간은 어떻습니까? -고용조정은 어떤 방식으로 진행되어 왔습니까? -산업재해의 건수와 발생형태는 어떻습니까?
인적자원관리	채용관리 및 인적자원 수급관리	-신규채용은 있어 왔습니까?
	보건(안전)관리	-보건(안전)교육은 실시하고 있습니까?
	승진관리	현장 기능직의 업무평가와 승진은 어떠한 방식으로 하고 있습니까?
	교육훈련관리	-정기적인 교육훈련은 실시하고 있습니까?

## 2. 노동조합 간부 면접지

변 수		주요 설문내용
노사관계	노사관계의 환경	-향후 노사관계 환경에 대하여 어떻게 생각하십니까? -신항만 건설과 향후 기업환경에 대하여 어떻게 생각하십니까? -향후 중국항만 하역능력의 상승은 기업에 영향을 미치겠습니까?
	사측의 노사관계관리	-사측의 노사관계관리에 대하여 어떻게 생각하십니까? -고충처리문제의 시행과 처리는 어떻습니까?
	노동조합	-노동조합은 사측과 어떤 관계에 있습니까?
	노사관계제도	-임금·단체협약 교섭은 어떤 방식으로 진행되어 왔습니까? -노사협의회의 진행과 시행은 어떻습니까?
	노동조건	-임금수준은 어떻습니까? -근무조건은 어떻습니까? -노동시간은 어떻습니까? -고용조정은 어떤 방식으로 진행되어 왔습니까? -산업재해의 건수와 발생형태는 어떻습니까?
인적자원관리	채용관리 및 인적자원 수급관리	-신규채용은 있어 왔습니까?
	보건(안전)관리	-보건(안전)교육은 실시하고 있습니까?
	승진관리	현장 기능직의 업무평가와 승진은 어떠한 방식으로 하고 있습니까?
	교육훈련관리	-정기적인 교육훈련은 실시하고 있습니까?

### 3. 현장 종사자 면접지

변 수		주요 설문내용
노사관계	노사관계의 환경	-향후 노사관계 환경에 대하여 어떻게 생각하십니까?
	사측의 노사관계관리	-사측의 노사관계관리에 대하여 어떻게 생각하십니까? -고충처리문제의 시행과 처리는 어떻습니까?
	노동조합	-노동조합은 사측과 어떤 관계에 있습니까?
	노사관계제도	-임금·단체협약 교섭은 어떤 방식으로 진행되어왔습니까? -노사협의회의 진행과 시행은 어떻습니까?
	노동조건	-임금수준은 어떻습니까? -근무조건은 어떻습니까? -노동시간은 어떻습니까? -고용조정은 어떤 방식으로 진행되어 왔습니까? -산업재해의 건수와 발생형태는 어떻습니까?
인적자원관리	채용관리 및 인적자원 수급관리	-신규채용은 있습니까?
	보건(안전)관리	-보건(안전)교육은 실시하고 있습니까?
	승진관리	현장 기능직의 업무평가와 승진은 어떠한 방식으로 하고 있습니까?
	교육훈련관리	-정기적인 교육훈련은 실시하고 있습니까?

**A Study on the Reality and the Improvement Scheme  
of Industrial Relations of the Container Transport and  
Cargo**

**Industry: The Case of Busan Port.**

Kim, Byong Jun

Department of Business Administration, Graduate School,  
Pukyong National University

**Abstract**

The Purpose of this study are (1) to research on the state of employment relations and (2) to suggest its improvement scheme in the Container Transport and Cargo Industry(CTCI).

In order to achieve these objectives, this study put in practice research methods such as literature review, interview and questionnaire.

First, the interview was practiced two times, and the subject of the investigation was total 28 people including labor-and-management, on-the-job laborers and so on. Second, questionnaire was practices using a sample of 218 copies which were employed in five targeted companies.

Based on the results of researching state of employment relations, problems of employment relations such as dissatisfaction

of labor-management relations, long hours of work, irrational increase of contingent worker, no promotion institution, inadequacy of safety management, and dissatisfaction of education and training are found.

In order to solve these problems, this study suggested that there is need to carry out improvement scheme such as reasonableness of labor management relations, First, Company and Union must understand each other. The second Trust relationship construction which company and union. Finally The Company introduce employee stock ownership plan so that employee have owner awareness.

Lastly, this study offers suggestions, some limitations and direction of study henceforth.

