



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

공 학 석 사 학 위 논 문

항만하역운영 시스템의 최적화에 관한 연구



2014년 2월

부경대학교 산업대학원
해양개발학과

허 영 석

공 학 석 사 학 위 논 문

항만하역운영 시스템의 최적화에
관한 연구

지도교수 류 청 로

이 논문을 공학석사 학위논문으로 제출함.

2014년 2월

부경대학교 산업대학원

해양개발학과

허 영 석

허영석의 공학석사 학위논문을 인준함.

2014년 2월 일



주 심 공학박사 김 현 태 ⑈

위 원 공학박사 이 인 철 ⑈

위 원 공학박사 류 청 로 ⑈

목 차

List of Figures.....	iii
List of Tables.....	iv
ABSTRACT.....	v
 1. 서 론	 1
1.1 연구배경.....	1
1.2 연구목적.....	3
1.3 연구내용 및 방법.....	3
 2. 전국 항만 하역 회사 현황 및 부산항 A사 하역현황	 4
2.1 항만하역회사 현황 및 항운노조원 현황.....	4
2.2 냉동 수산물 물동량 변화 및 하역 현황.....	6
2.3 냉동 수산물 하역 작업 시 산재 발생 현황.....	8
 3. 항운노동조합	 10
3.1 항운노동조합의 역할.....	11
3.1.1 항운노동조합의 조직구조 및 하역 근로 분야.....	11
3.1.2 항만하역노동자의 발생 배경.....	11
3.1.3 노무공급권.....	12
3.1.4 부산항 하역 노무 공급 구조.....	12
3.1.5 세계 항만인력상용화 현황.....	13
3.2 항만인력 공급체제 관련 법률 검토.....	16
3.2.1 항만운송사업법.....	16
3.2.2 직업안정법.....	16
3.3 항만인력 공급체제의 문제점.....	17
3.3.1 노무공급권 관련 사례.....	18

4. 항만인력공급체제 개편효과 분석	20
4.1 항운노조의 기능.....	20
4.1.1 배타적·독점적 노무공급 기능(현행).....	20
4.1.2 개편 이후.....	23
4.2 노임절감효과	23
4.3 시설의 재투자 및 기계화 도입.....	24
4.4 물류비 절감 및 생산성 증대효과.....	26
4.5 선사의 운항비 절감효과.....	26
4.6 화주의 물류비 절감.....	27
4.7 항만시설 투자비 절감효과.....	28
5. 항만 완전 상용화에 따른 항만운영효율화 방안	29
5.1 성과급제 일부 반영.....	29
5.2 인력활용도 제고와 파동성 해소.....	30
5.3 탄력적 근로제 도입.....	31
5.4 직원 간 차별취급 해소방안.....	32
5.5 쟁의발생에 대한 대응방안.....	34
5.6 노노/노사 갈등 해소방안.....	36
6. 항만 완전 상용화에 따른 영향	40
7. 요약 및 결론	43
참고문헌	44

List of Figures

Fig. 3.1 Change of frozen marine products trading volume and wages to sales ratio(2003 ~ 2012).

Fig. 3.2 The number of industrial accident of frozen marine products(2003 ~ 2012).

Fig. 4.1 Variation of income and outgo as port commercialization(Kim, 2006).

Fig. 4.2 Variation of wage as port commercialization(Kim, 2006).

Fig. 4.3 Chain of port commercialization effect(Kim, 2006).

Fig. 4.4 Cost decrease effect of consignor(Korea maritime institute, 2005).



List of Tables

- Table 2.1 The number of cargo company in Korea and Busan
- Table 2.2 The status of Busan port trade union
- Table 2.3 Regional distribution of Transport Worker's Union
- Table 2.4 Status of Transport Worker's Union(1998 ~ 2010)
- Table 2.5 Change of frozen marine products trading volume and wages to sales ratio(2003 ~ 2012)
- Table 2.6 Status of industrial accident(2003 ~ 2012)
- Table 3.1 History of Busan port and Transport Workers Union
- Table 3.2 Example of decasualization of port labor



A study on the optimization of harbor loading and unloading system

Young-Seok Hur

*Department of Ocean Science and Technology Graduate School
of Industry Pukyong National University*

ABSTRACT

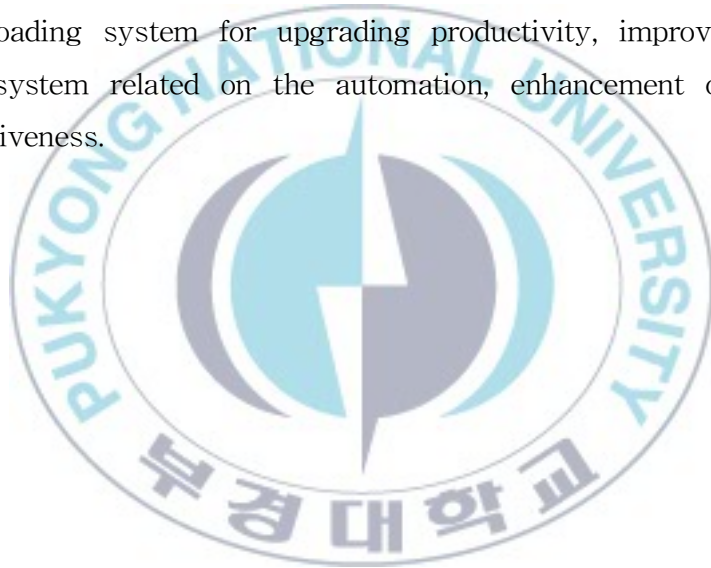
In this study, analyzed the related literature data to investigate the optimization of harbor loading and unloading system. First, examined the current law and analyzed the controversial point during harbor loading process by case study of “A-company”. Next, suggested the foundation direction of optimization of harbor loading and unloading system based on full commercialization of transport workers in harbor. The main results are as follows.

- 1) Many problems occurs that inefficiency of harbor loading and unloading as the labor supply monopoly of port unions and closed shop system, the weakening of harbor competitiveness as a monopoly.
- 2) The ratio of wages to sales continually increases as the port traffic volume varies from year to year and the personal expenses are increasing steadily.
- 3) It is expected that the reduction of wages and logistics costs, upgrading productivity, enhancement of competitiveness as investment stimulus of harbor facility by the full commercialization

of transport workers

4) It is the basic condition to improve the biggest causes of logistics costs increase that reorganization of the ratio of wages to sales as the cargo shape through the full commercialization of transport workers, and it contributes raise of competitiveness in Busan ports.

5) As the port which depends on man power is improved the full commercialization system, it is expected that the increasing of effectiveness in Busan ports, the mechanization of harbor loading and unloading system for upgrading productivity, improvement of harbor system related on the automation, enhancement of harbor competitiveness.



1. 서 론

1.1 연구배경

수산물의 생산조건은 자연환경에 대한 의존도가 크므로 불확실성, 계절성 등 수급조절에 어려움이 있다. 그리고 생산 어종별로 계절성, 저장성, 신선도에 따라 상품가치가 평가되므로, 지역실정 및 소비 형태에 부응한 매우 다양하고 복잡한 유통과정을 거쳐 최종 소비자에게 이르게 된다. 그러므로 수산물의 유통에 있어서, 산지 공급량과 수요량에 따라 1차적으로 가격변화에 큰 영향을 가져올 수 있으나 유통경로, 유통시장, 유통관계구성기관, 단체 등의 역할도 매우 중요하다. 특히 수산물의 경우 그 특성상 규격화, 표준화가 어려워 하역체계가 대부분 하역노조를 중심으로 한 인력에 의해 이루어지고 있다. 이러한 현상은 수산물 유통시장의 하역체계에서도 드러나는데 현행 수산물 유통시장 내 하역체계의 문제점은 낙후된 하역장비와 미흡한 물류표준화로 인하여 상·하역 작업이 인력에 의존할 수밖에 없다는 것이다. 하역 업무를 전담하는 하역노조는 유통시장 관리자나 운영자와는 독립적인 특수법인으로서 자체적 권한을 행사하는 특수 형태의 노동조합이다. 또한 동일품목에서도 많은 종류의 중량 및 규격으로 이루어져 하역효율이 매우 떨어진다고(기민정, 2003).

한편 2005년 관습적 채용비리로 인해 항운노조의 개혁이 요구 되었으며, 항운노조 상용화 정책의 추진 이후 평택항만 완전 상용화에 성공하였으며 인천항과 부산항은 완전 상용화가 아닌 부분 상용화만 이루어 졌다. 울산에서는 울산 신항의 동방 컨테이너 부두 만 개별상용화 되었다. 이러한 상황에서 노무공급권과 관련법의 해석문제로 인하여 민자 부두운영사와 항운노조 간의 갈등이 심화되고 있다(김승섭, 2012). 항만부문 뿐만 아니라 비항만 부분에서 광범위 하게 작업권을 확보 하고 인력을 공급하는 항운노동조합은 항만산업의 특수성과 중요성을 감안하여 국가와 자본의 개입과 보호 아래 성장했다고 볼 수

있다(양재훈, 2009). 그러나 노동조합으로써 해야 할 조합원들의 경제적 사회적 지위 향상을 위한 노력 보다는 국가와 자본 그리고 노동조합 간부들을 중심으로 밀월적 공생관계를 유지하며 독점적 노무공급권과 클로즈드숍 제도를 이용하여 조합원의 저항을 통제해 왔다(백두주, 2007).

이러한 관점에서 부산항은 전국대비 70%의 수입 냉동수산물이 유통되고 있어, 부분상용화만 이루어진 부산항의 현실과 관련 현행법 상 유통과정에서 발생하는 문제점과 하역, 유통구조의 효율성을 늘리기 위한 원천적 방법론을 연구 검토할 필요가 있다고 할 수 있다.



1.2 연구목적

본 연구의 목적은 수입 냉동 수산물 유통구조의 최적화를 위한 현행 관련법안의 검토 및 유통과정에서 발생하는 문제점을 분석하고, 이러한 특수화물을 중심으로 한 부산항만의 경쟁력 제고를 위한 기본방향을 검토하고자 한 것이다.

1.3 연구내용 및 방법

본 연구의 내용 및 방법으로는 부산항운노동조합의 조직체계와 운영에 관한 기존의 문헌 연구와 관련 법안의 검토, 부산항의 냉동 수산물 유통회사 : “A사”의 수입 냉동수산물 물동량 변화 및 하역현황, 하역 시 산재 발생 현황 등을 분석하고 노무인력의 특성과, 하역시스템 최적화를 위한 약점과 강점을 논의하면서, 항만의 노무인력의 질과 항만의 경쟁력 강화를 연계한 하역시스템 개선/강화의 기본조건을 도출한다. 이들 경과를 종합하여 하역 유통 시스템의 최적화 및 항만의 경쟁력 강화를 위한 기본 방향을 요약하여 제시한다.

2. 전국 항만 하역회사 현황 및 부산항 A사 하역현황

2.1 항만하역회사 현황 및 항운노조원 현황

부산항 지역의 하역회사는 2013년 기준 43개로 전국 234개의 업체수에 대비하여 18.4%를 차지하고 있으며 부분상용화가 진행된 부산항의 경우 항운노조원이 전체 항운노조원 중 21.2%를 차지하고 있으며 연도별 항운노조원수의 변화를 살펴보면 1998년 1만 여명의 항운노조원의 수가 2006년 항만상용화로 인하여 항운노조원의 수가 줄어들었으나 이는 부분상용화의 기형적인 현상의 결과라 할 수 있다. 즉 2006년 이후 줄어든 항운노조원의 수가 퇴직한 것이 아니라 항운노조원 소속으로 업체에 파견의 형태로 소속되어 있으며 이로 인해 업체 소속 하역인력의 경우 경년변화는 거의 없으며 항운노조원 수는 줄어든 것처럼 보이는 것이다.

Table 2.1 The number of cargo company in Korea and Busan

Years	Cargo Company	Number
2008	National	229
	Busan	44
2009	National	237
	Busan	42
2010	National	248
	Busan	43
2011	National	230
	Busan	45
2012	National	263
	Busan	48
2013	National	234
	Busan	43

Table 2.3 Regional distribution of Transport Worker's Union (2010)

Area	Total	Cargo company		Transport Worker's Union	
		Persons (Number)	Ratio (%)	Persons (Number)	Ratio (%)
Total	18,505	12,413	100.0	6,092	100.0
Busan	5,606	4,315	34.8	1,291	21.2
Incheon	2,528	2,412	19.4	11	1.9
Pyeongtaek	1,097	909	7.3	293	3.1
Ulsan	1,526	643	5.2	883	14.5
Yeosu	1,794	1,210	9.7	584	9.6
Pohang	1,728	778	6.3	950	15.6
Masan	1,414	822	6.6	592	9.7
Gunsan	935	448	3.6	487	8.0
Mokpo	742	384	3.1	358	5.9
Donghae	654	325	2.6	329	5.4
Jeju	481	167	1.3	314	5.2

Table 2.4 Status of Transport Worker's Union (1998 ~ 2010)

Years	Total	Cargo company		Transport Worker's Union	
		Persons (Number)	Ratio (%)	Persons (Number)	Ratio (%)
1998	23,544	12,474	53.0	11,070	47.0
1999	21,938	11,139	50.8	10,799	49.2
2000	23,191	12,396	53.5	10,795	46.5
2001	22,771	11,972	52.6	10,799	47.4
2002	21,603	10,958	50.7	10,645	49.3
2003	22,527	11,679	51.8	10,848	48.2
2004	23,063	12,260	53.2	10,803	46.8
2005	23,824	13,213	55.5	10,611	44.5
2006	23,875	14,640	61.3	9,235	38.7
2007	22,014	14,978	68.0	7,036	32.0
2008	20,783	14,035	67.5	6,748	32.5
2009	19,310	13,028	67.5	6,282	32.5
2010	18,505	12,413	67.1	6,092	32.9

2.2 냉동물 물동량 변화 및 하역 현황

아래 Table 2.5와 Fig. 2.1은 ‘A사’의 2003부터 2012년까지의 냉동물 물동량 변화와 하역현황에 대한 표이다. 하역실적의 경우 2003년 266,994 M/T에서 2012년 182,530 M/T로 감소하였으며 매출대비 노임 비율의 경우 2003년 68%에서 2012년 73%로 증가하였다. 특히 상대적으로 하역량이 많았던 2005년 ~ 2008년 기간 동안에도 노임 비율은 지속적으로 상승하였다. 이러한 이유로는 매출의 감소와 항운노조에 의해 공급 받는 노무임금의 상승이 그 원인이다. 그러나 2장에서 서술한 바와 같이 ‘A사’의 경우 지역항만 물류협회에 가입되어 있어 항운노조의 공급권을 인정해야 하므로 ‘A사’는 항운노조에서 항만근로자를 채용하지 않고 자체 상용근로자를 채용하여 운영할 수 없는 경우이다. 이로 인해 운영사측에서는 물동량 감소에도 불구하고 불합리한 현행법의 개정이 이루어지지 않는 이상 매출대비 노임비율이 지속적으로 상승할 것이다.

Table 2.5 Change of frozen marine products trading volume and wages to sales ratio(2003 ~ 2012) unit : M/T

Years	Loading quantity	Walleye pollack	Squid	Fish meat	Sciaenoid fish	Tuna	Saury	etc.	Wages to sales ratio
2003	266,994	99,063	39,613	31,850	39,928		6,971	49,569	68%
2004	212,980	63,973	27,239	48,273	39,217		5,642	28,636	69%
2005	229,013	63,017	34,718	62,482	29,791		5,581	33,424	68%
2006	283,275	60,152	103,354	70,187	28,720		702	20,160	71%
2007	279,348	73,201	95,325	59,107	23,035	13,808	3,816	11,056	74%
2008	226,821	75,858	59,406	43,059	15,253	14,609	6,392	12,244	71%
2009	188,259	66,507	20,277	38,546	20,406	27,565	3,948	11,010	72%
2010	184,240	75,961	10,868	45,830	8,543	25,669	5,765	11,604	70%
2011	187,010	93,718	7,795	48,245		21,610	3,911	11,731	74%
2012	182,530	93,438	4,806	43,262		19,081	7,873	14,070	73%

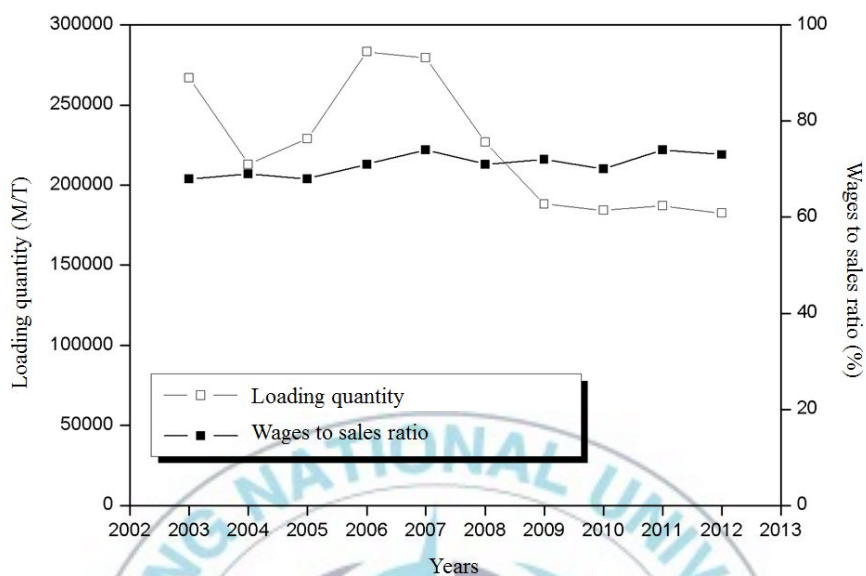


Fig. 2.1 Change of frozen marine products trading volume and wages to sales ratio(2003 ~ 2012).

2.3 냉동물 하역 작업 시 산재 발생 현황

아래 Table 2.6과 Fig. 2.2는 ‘A사’의 2003부터 2012년까지의 발생한 전체 산재 중 냉동 수산물 하역 작업 시 발생한 산재의 비율을 나타내고 있다. ‘A사’는 냉동 수산물 하역뿐만 아니라 기타 물류에 대해서도 하역작업을 하는데 전체 산재 발생 대비 냉동 수산물 하역 시 발생하는 산재의 비율이 최소 절반 이상이며 거의 모든 해에서 대부분을 차지하고 있다. 중요한 점은 항운노조원이 작업 중 산재사고가 나면 휴업수당과 보상임금을 지급하게 되고 이를 대체하기 위한 항운노조원을 추가로 고용해야 하므로 운영사는 부담이 더 가중되게 된다. 또한 인적사고가 아닌 물류의 손상이 발생하였을 때에도 부분적인 상용화로 인한 기형적인 행태로 인해 운영사가 전액 배상을 해야 하는 상황이 발생한다.

Table 2.6 Status of industrial accident(2003 ~ 2012)

Years	The number of total industrial accident	The number of frozen marine products industrial accident	Over turn	Contr action	Fall	Colli sion	etc.	Frozen marine products industrial accident ratio (%)
2003	11	7	2	1	1	1	2	63.64
2004	10	6				6		60.00
2005	10	7	1	1		5		70.00
2006	11	8	3		1	4		72.73
2007	19	14	4			10		73.68
2008	9	5		1	1	2	1	55.56
2009	8	5	1			1	3	62.50
2010	8	5		1	1	2	1	62.50
2011	7	7	1		1	1	4	100.00
2012	7	4		1		3		57.14

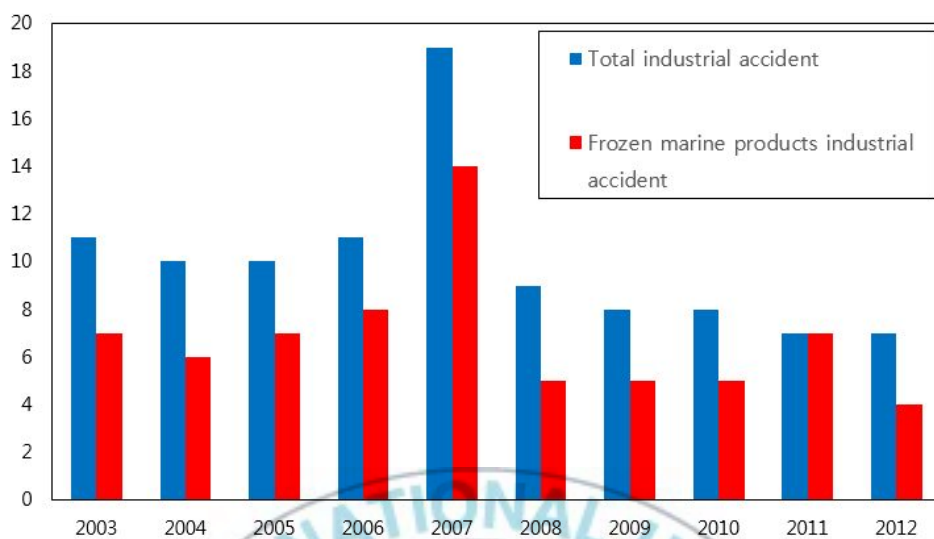


Fig. 2.2 The number of industrial accident of frozen marine products(2003 ~ 2012).

3. 항운노동조합

항운노조는 항운노동조합의 약자로 항만하역 및 항만하역에 근로용역을 제공하는 근로자가 해당 사용자에 대하여 일반 노조처럼 근로조건 및 환경의 유지 및 개선을 위하여 결성한 단체이다. 항운노동조합은 항만, 철도, 연안, 농수산, 시장, 정기화물, 창고, 육상 등 각 분야의 하역 및 운송사업과 이에 따른 부대사업, 그 이외 항만에서의 유사한 하역과 일용관련 잡역 분야에 종사하는 일용노동자로 조직된 노동조합이다. 한국의 경우 하역노동자들의 노동조합 시초는 1898년 성진의 부두노동자들이 이규순(李奎順)을 주축으로 결성된 성진부두노동조합이다. 그 이후 부두노동조합의 노동 운동은 항일운동의 성향을 띄게 되고, 광복 후인 1949년 3월에 전국항만자유노동조합연맹이 창립되었다.

부산부두노동조합은 1947년에 설립되었다. 그러나 6·25전쟁으로 사라졌다가 1952년 5월, 부산에서 전국자유노동조합연맹이 재건되었으며, 당시 전국 산별노동조합 중 가장 큰 조직으로 대한노총의 주도세력이었다. 1961년 5·16 군사정변 이후에 전국부두노동조합과 전국운수노동조합으로 분리되었으나, 1980년 전국항운노동조합으로 통합되었고, 1981년 2월 개정법에 따라 전국항운노동조합연맹으로 명명되어 현재까지 유지되고 있다(항운노동조합연맹, 2007). 부산항운노동조합의 경우, 1981년 전국항운노동조합이 연맹체제로 전환된 이후 연맹소속 산별노조로서 부산항운노동조합이 결성되었으며, 2007년 1월 부산항운노동조합은 부산항을 시초로 항만상용화를 시행하였으나 현재는 부분상용화 단계에 머물러 있다.

Table 3.1 History of busan port and transport workers union

Years	주요 내용
1898	성진부두노동조합 (이규순)
1947	부산부두노동조합 설립
1949.03	전국항만자유노동조합연맹 창립
1952.05	전국자유노동조합연맹 재건(부산)
1961.05	전국부두노동조합과 전국운수노동조합으로 분리
1980	전국항운노동조합으로 통합
1981.02	개정법에 따라 전국항운노동조합연맹으로 명명
1981	부산항운노동조합(연맹소속 산별노조)
2007.01	부산항을 시초로 항만상용화 시행
2013.05	제 33차 정기대의원 대회(위원장 김상식)

3.1 항운노동조합의 역할

3.1.1 항운노동조합의 조직구조 및 하역근로 분야

현재 항운노동조합의 조직구조는 연맹을 중심으로 산하에 38개의 단위노조로 구성되어 있고, 각각 단위 노조별로 인력관리의 효율성 제고를 위해 필요에 따라 산하에 370개소의 지부, 연락소, 분회를 두어 관리·감독하는 조직형태로 구성되어 있으며 연맹소속조합원은 총 22,143명이다. 하역근로는 크게 항만하역, 철도하역, 농수산물하역, 창고하역의 4가지 분야로 구분된다. 항만하역에서의 작업절차는 컨테이너 부두나 상용화 부두를 제외한 경우, 선박회사나 화주로부터 하역회사로의 작업요청으로 시작되며, 하역회사는 자사소속의 장비와 항만하역근로자인 기사들을 투입하여 작업에 임한다. 그리고 항운노조에 항만하역노동자의 파견을 요청한다. 항운노조에서는 이러한 요청을 받아 항만하역노동자들을 현장에 파견하게 되고, 하역회사와 하역작업을 수행하게 되며 이에 대한 임금을 하역회사로부터 지급받아 작업노동자들에게 배분한다.

3.1.2 항만하역노동자의 발생배경

항만하역노동자의 발생배경은 항만하역산업의 특수성에서 찾을 수 있다. 항만하역산업은 물량의 파동성과 계절성으로 인해 상시 고정적

인 노동수요를 예측하는 것은 현실적으로 불가능하다. 이에 따라 생산 설비에 대한 투자에는 소극적이며, 인력에 대한 의존성이 커지는 결과를 초래한다. 즉, 물량의 과동성으로 인해 수급이 불안정한 전통적 항만시장에서 하역작업의 불규칙성과 작업량의 급변성에 기인하여 하역 회사는 경영의 효율성상 고정비의 부담이 있는 상용직이 아닌 일용직의 항만인력을 사용하게 된 것이 발단이 되어 일용항만하역노동자들이 생겨나게 된 것이다.

3.1.3 노무공급권

노무공급권이란 각 지역 항만에서 이뤄지는 육·해상 하역작업을 항운노동조합(항운노조) 소속 근로자들만이 독점적으로 취급하는 관행을 일컫는다. 1945년 이후 노무공급권을 독점해 온 항운노조는 전국 항만에 37개 노조, 소속 근로자 22,000여 명을 두고 있다. 그러나 100년 이상 항만 하역을 항운노조가 독점하면서 노무비리, 항만경쟁력 저하와 같은 부작용도 많이 발생하고 있다.

현재 노무공급권을 다루고 있는 현행법은 직업안정법(제33조) 등이 있지만 민자 부두의 노무공급권을 규정한 법률은 전무해 문제가 많다는 지적이 일고 있다. 부산항은 개항부터 시작해 현재까지 약 130년의 역사를 가지며 항만에 대하여 노무공급을 독점해 오고 있다. 항운노조는 1969년에 공식적으로 독점적 노무공급권을 인정받았으며, 직업안정법에 근거 컨테이너 전용터미널, 재래부두, CY, 영업용 보세장치장 등에 용역을 제공하고 있다.

3.1.4 부산항 하역 노무공급 구조

부산항의 항만노동자는 크게 두 종류로 구성되어 있으며, ‘상용노동자’와 ‘일용노동자’를 말한다. 노동자의 종류에 따라 고용형태는 구조적으로 상이한데, 상용노동자는 항만하역업체에 직접 고용되어 있으나 원 소속은 항운노조에 있다. 이러한 기형적인 형태는 부분상용화로 인한 것이다. 일용노동자는 독점적 노무공급권을 갖고 있는 항운노동조

합이 고용권을 가지고 소속 조합원만을 ‘일(day)’ 단위로 항만하역업체에 공급할 수 있다. 일용노동자는 항운노조에 소속되어 있는 조합원으로서 대부분 장비를 사용하지 않고 작업을 수행하는 단순노동자이다.

3.1.5 세계 항만인력상용화 현황

우리나라 항만인력 상용화(하역회사별 상시 고용)는 2005년 각종 채용비리로 인해 항운노조의 개혁이 요구 되어 평택항 만이 완전 상용화에 성공하였으며 인천항과 부산항은 완전 상용화가 아닌 부분 상용화만 이루어 졌다. 울산에서는 울산 신항의 동방 컨테이너 부두 만 개별상용화 되었다. 세계 항만인력상용화의 현황은 아래의 Table. 3.2와 같다.

영국에서는 지난 1947년부터 항만노무공급 시스템을 유지해온 항만노동계획(DLS)이 1989년 폐지되면서 완전상용화가 실시되었다. 영국은 항만 하역노동자의 과잉고용, 잦은 파업, 근무자세 해이 완전고용이라는 사회보장적 차원에서 도입한 DLS가 항만의 경쟁력 저하요인으로 꼽히며 1989년까지 수차례의 노무공급 제도개편 과정을 거친 뒤 상용화를 도입하였다. 항만노동법 통과 직후 84개 주요항만 가운데 18개 항만을 제외하고 모두 파업에 들어갔지만 대처정부의 강력한 압박에 노조는 3주 만에 파업을 포기하였다. 상용화로 하역회사는 상용근로자의 고용을 최소한으로 유지했고 나머지 소요인원은 계약직, 사무직 근로자를 동원하거나 일용 근로자로 대체하기도 하였다.

대만은 종전에 항만노조인 부두공회가 항무국의 요청을 받아 인력을 작업현장에 파견하는 제도를 시행했었다. 이 제도는 항만인력이 안정적으로 공급되는 장점도 있지만, 지난 1980년대 이후 부두의 자동화가 진행되면서 문제점들이 발생하기 시작했다. 부두공회는 항만노무공급에 관한 독점적 지위를 이용해 금행료를 요구했다. 이 결과 1990년대 후반 중국 상하이항과 부산항은 물동량이 급등하는데 반해 가오슝항 등 대만 항만들은 국제경쟁에서 점점 뒤처지기 시작했다. 개혁조치의 핵심은 항만 민영화 및 다수 하역회사의 신설, 항만노동자의 완전

상용화 및 노무공급 독점권 폐지, 항만노동자에 대한 보상금 지급 등이었다. 대만 정부는 1997년 가오슝항 개혁성과를 바탕으로 1998년 지룽항, 1999년 카렌항 등 점차적으로 개혁을 확대해 나갔다. 노동개혁 후 총 2천200명 이상이 퇴직했지만 하역생산성은 증가했다. 음주행위의 소멸, 출퇴근 시간의 준수, 사고율 감소 등 긍정적 효과가 발생했다. 급행료도 사라지고 선박의 재항시간이 단축돼 회전율도 향상됐다. 이전에는 하역과 관련된 경쟁이 전혀 없었으나 수십 개의 하역회사가 치열한 경쟁을 펼쳐 하역요금도 떨어졌다.

프랑스에서는 지난 1947년 이래 그린카드(고용보장카드)를 보유해야만 항만노동자가 될 수 있었다. 프랑스 정부는 그린카드 발급으로 항만노동 분류를 방지할 수 있었으나 항만하역 원가는 점점 높아져 갔다. 프랑스의 대표 항만인 르아브르항의 경우 1980년대 후반부터 노조가 제멋대로 인력을 배치하며 노동자를 과잉 투입해 생산성이 저하되고, 유럽 다른 항만들에 비해 경쟁력을 상실하게 됐다. 이 때문에 프랑스 정부는 1992년 항만노동개혁법을 제정하며 상용화를 시행하였다. 노사합의에 의해 50세 이상 항만노동자에게는 조기 퇴직을 시행하였으며 르아브르항은 50세까지 퇴직해도 인력 과잉공급 상태여서 47세까지 하향조정해 강제 퇴직을 실시했다. 상용화 이전인 1980년에는 항만노동자가 1만2천명이었으나 1992년 3,500~4,000명으로, 2002년에는 2,500명으로 크게 줄었다. 하역원가 중 노동임금의 구성비도 1947년 45%에서 1992년 25%로 떨어졌다. 1992년부터 발급이 중단된 그린카드가 소멸돼 완전 상용화가 이뤄지는 오는 2020년에는 하역원가 중 노동임금의 비중은 15%에 불과할 것으로 전망된다.

뉴질랜드의 항만노동 공급은 풀시스템(pool system)으로 이루어져 왔다. 풀에 속한 노동자는 일일 단위로 하역회사에 고용돼 작업에 투입되었다. 1984년 뉴질랜드 교통부가 항만하역 비용 조사를 해 본 결과 비용구조의 투명성 결여, 항만노동 관행 및 기구의 비효율성, 항만관리자의 부적합성 등이 커다란 문제점으로 지적됐다. 이에 뉴질랜드 정부는 1988년 항만기업법 제정으로 새로 설립된 항만주식회사와 항

만노동자 간에 새로운 협정이 체결됐다. 이듬해 항만산업위원회가 폐지되고 하역회사가 항만노동자를 직접 고용할 수 있게 됐다. 고용인원은 하역업체가 결정했다. 하역사의 직접 고용제도 도입으로 1988년 당시 4천명 수준이었던 항만노동자는 1989년 1,750명으로 크게 감축됐다. 뉴질랜드 항만청이 폐지되고 12개의 항만주식회사가 설립돼 완전 민영화가 이루어졌다. 뉴질랜드 오클랜드항은 민영화 이후 취급 물동량과 컨테이너 하역 생산성이 증가하였으며 항만종사자의 임금수준도 전국 상위 20%에 포함될 정도로 높아졌으며, 선박 회전율과 항만수입도 급증했다. 이에 따라 오클랜드 항만은 뉴질랜드 경제에 연간 80억 6,400만달러의 부가가치를 창출하고 있다. 특히 이 가운데 30억9,200만달러가 오클랜드 지역경제로 흡수되고 있다. 오클랜드항은 뉴질랜드 전역에 271,820명의 고용을 유발하고 있다.

Table 3.2 Example of decasualization of port labor

국 가	시기	상용화 이전	상용화 이후
영 국	1989	항만노동계획 (DLS, 1947 이후)	노무공급 제도 개편 후 상용화 7,500여명의 실업 상용화 보상금(국가:57.2%, 부두운영사:42.8%)
대 만	1997	부두공회(항운노조)	항만 민영화 및 다수 하역회사 신설 항만노동자에 대한 보상금 지급 선박의 재항시간 단축, 하역요금 하락 50세 이상 항만노동자 퇴직
프 랑 스	1992	그린카드(고용보장카드)	하역원가 중 노임비율 15%(2020년) 하역회사 생산성 향상, 해운기업 유치
뉴 질 랜 드	1988	비용구조의 투명성 결여 항만관리자의 부적합성 항만노동 관행	뉴질랜드 항만청 폐지 및 12개의 항만주식회사 설립(완전 민영화) 상용화 이후 3천여 명의 항만노동자 감축
호 주	1996		항만개혁 3개년 계획 수립 후 항만산업개혁청 설립

3.2 항만인력공급체제 관련 법률 검토

3.2.1 항만운송사업법

항만운송사업법은 항만운송을 영위하는 사업자의 등록과 관련된 내용을 규정하고 있으며, 항만운송관련 근로자의 공급 및 고용에 관한 사항을 규정하고 있지는 않다. 즉 항만운송사업자가 수행하는 사업의 공간적 범위 및 작업범위 등을 규정하고 있다. 이 법은 항만운송사업을 항만운송사업과 항만운송관련사업으로 구분하고 있으며, 항만운송사업은 다시 항만하역업, 검수업, 감정업으로 구분하고 있다. 그리고 항만운송관련사업은 다시 항만용역업, 물품공급업, 선박급유업, 컨테이너 수리업 등으로 구분하고 있다.

항만운송사업자 중 항만하역업자가 수행할 수 있는 공간적 범위로서는 항만에 제한하고 있는데 여기에서 항만이란 해양수산부 장관이 지정한 육지의 항만 구역과 해상의 항만구역 및 지정·고시된 항만시설을 의미한다. 한편 항만하역업자의 작업범위는 항만 내에서 화주로부터의 화물 인수·인도 행위 선박으로부터의 화물 인수·인도행위, 선박에 대한 화물의 선적·양하, 항만 내 부선운송작업, 부선 또는 뗏목의 예하, 항만 내 화물의 창고 또는 하역장 반입·반출 행위 등을 포함한다고 규정하고 있다. 그리고 항만운송관련사업자 중 선박의 화물을 고정하는 업무를 담당하는 사업을 항만용역업으로 규정하고 동 사업에 대해서도 등록제로 운영하고 있다.

3.2.2 직업안정법

직업안정법 제33조는 근로자공급 사업을 수행하고자 하는 자로 하여금 노동부 장관의 허가를 받도록 규정하고 있다. 그리고 동법 시행령 제33조 2항에는 국내 근로자 공급사업의 허가를 받을 수 있는 자를 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 노동조합에 제한하고 있다. 이 규정에 의해 국내에서는 유일하게 항운노동조합이 근로자 공급사업 허가를 받고 있다.

동법 시행령 제3항에는 노동부 장관이 근로자공급사업 허가를 함에

있어서 노동조합의 업무범위와 당해 지역별·직종별 인력수급 상황 및 고용관계 안정유지 등을 종합적으로 고려하도록 규정하고 있다. 그리고 근로자공급사업 허가의 유효기간은 3년으로 하되, 이를 갱신할 수 있도록 하고 있다. 이 법률에 의하여 현재 항만별로 ○○항운노조가 항만인력을 독점적으로 공급할 수 있는 허가를 받고 3년마다 갱신하고 있다. 현행 항만인력공급체제는 이 법률에 의하여 성립된 것이라고 할 수 있다.

3.3 항만인력공급체제 문제점

일반적으로 용역제공 방식은 개별 하역회사와 항운노조가 단체협약을 맺으며, 협약내용상에는 항운노조가 하역회사를 위해 노무공급을 이행하고, 항운노조 조합원 이외에는 취업하지 못함을 명시하고 있다. 현재는 항운노조가 항만 노무공급 독점권과 클로즈드숍 등 두 가지의 원인으로 항만하역의 비효율화로 인한 항만경쟁력 약화, 독점으로 인한 취업비리의 온상 등 여러 가지 문제점이 현재 도출되고 있다.

1. 항운노조는 자체적으로 근로자 공급 사업을 노동부로부터 허가를 받아서 하역작업 시 항운노조조합원이 아니면 쓸 수도 없고 항운노조원만 작업을 시킬 수 있는 독점적 근로자 공급사업자이다.

2. 또한 노조원만이 항운하역작업에 투입될 수 있기 때문에 자연히 하역작업하려면 노조에 가입해야만 하고 가입하면 조합비를 납부해야 한다.

3. 항운노조와 갈등을 겪는 사업자는 항운노조에서 근로자를 공급하지 않으면 작업 자체를 할 수 없는 것이 현행법과 실제 상황이다.

4. 항운노조원이 작업 중 산재사고가 나면 일할 때와 마찬가지로 임금(휴업수당 등)을 수령하게 되는 등 노동조합의 단체협약내용이 근로자(조합원)가 매우 유리하게 체결된 것도 노동조합의 힘이 비대해진 결과라고 사료된다. 따라서 일반근로자들은 고용이 보장되며 임금이 많고 유사시 많은 혜택이 주어지는 노조가입을 위하여 언론에 보도된 바와 같이 무수히 많은 비리사태가 발생한다.

5. 이러한 불합리하고 비현실적인 문제들이 불거져 나온 결과, 이제는 하역회사에서 직접 하역근로자를 채용하고 일반사업장과 같이 지시 감독 퇴직 등 고용관계에서 일어나는 모든 사항을 직접 회사와 개별근로자가 노무공급자의 개입 없이 처리하기 위하여 노력 중에 있으나, 기득권 상실을 우려해 계속 갈등의 노사관계와 대규모 집회시위를 통하여 저지 반대하고 있는 실정이다.

3.3.1 노무공급권 관련 사례

2010년 정일울산컨테이너터미널이 울산 신항 개장으로 하역물량이 급격히 줄어 운영에 어려움을 겪자 당시 항운노조 조합원 21명에 대해 계약 해지 입장을 전했으며 이에 울산항운노조는 부산지방노동위원회에 쟁의행위 조정신청을 내는 등 크게 반발 하였다.

또한 2012년 2월 울산항운노동조합은 울산 남구 매암동 3, 4부두 등 10여 곳의 투표장에서 전체 조합원 970여 명을 대상으로 ‘민자 부두 노무공급 현상’과 관련한 파업 여부 찬반 투표에서 99.2%의 찬성으로 파업을 가결했다. 이는 울산 신항 민자 부두 운영사와 노무공급권 협상 파행에 의한 것이다.

항운노조가 부두 하역근로자로 항운노조원을 배치할 것과 타 부두 노조원 월급과 비슷한 수준인 500만 원대의 월급을 제시하였으나 운영사는 노조요구를 수용할 경우 약 22억 원의 적자가 발생하는 것으로 분석하였고 상용직원으로 부두를 운영하려 하였다.

이러한 갈등이 발생하는 원인으로서는 항운노조 노무공급권의 법해석 차이에 기인한다. 항운노조의 항만 근로자 노무공급은 직업안정법에 의해 진행되고 있다. 항운노조가 항만노무 공급의 허가를 받은 것이다. 그러나 동 법에는 항만 하역작업에 대한 노무공급권을 항운노조가 ‘독점’한다는 명시적 규정이 없으며 민자 부두와 국유부두의 구분도 두지 않았다. 다시 말해 항운노조가 항만 근로자를 공급할 수 있다는 권리는 인정되지만, 모든 부두 운영사가 항운노조가 공급하는 근로자를 써야 한다는 의무는 없다(김승섭, 2012). 또한 명백히 근로자 공급은 근

로자 공급 사업이라는 형태로 허가를 받아야 가능하다. 곧 항만의 노무공급은 항운노조 이외에는 허가 받은 노조가 없기 때문에 항운노조만 가능한 것이다.

또한 2012년의 사례에서 해당 운영사는 지역 항만물류협회에 가입되어 있지 않은 상태이다. 전국 항만물류협회는 항운노조와의 임단협을 체결해 항운노조의 노무공급권을 인정하고 있다. 그러나 해당 운영사가 항만물류협회에 미 가입 상태여서 항운노조 노무공급을 강제할 수 없는 상황이다. 이렇듯 현재의 법체계가 애매한 관계로 앞으로도 이러한 문제가 계속 발생할 가능성이 있으며 법체계 보완이 이루어지지 않는다면 항만물류 사업이 지속적으로 위협받을 수 있다.



4. 향만인력공급체제 개편효과 분석

4.1 향운노조의 기능

4.1.1 배타적·독점적 노무공급 기능(현행)

현재 일용노동력의 채용, 공급과 운용을 향운노조가 독점적으로 행사하고 있다. 직업안정법 제33조에 근거한 근로자공급사업의 허가는 향운노조에 대해 향만근로자의 공급에 대해서만 미치고 있다. 그러나 실제로는 향운노조의 노무공급은 일용직 향만근로자를 공급하는 데 그치는 것이 아니라, 전체 노동력의 규모결정이나 채용절차, 작업투입 인력규모, 선발방식 및 기준 등 인력운용과 관련되는 거의 모든 사항을 결정하는 있는 것이 현실이다.

그 결과 하역업체에서 투입인력규모 및 비용결정이 불가능하여 일용인력 공급제의 장점인 노동시장의 유연성 확보가 제한되고 비합리적인 작업관행이 지속적으로 유지되는 등 합리적인 노사관계 유지가 곤란하며 클로즈드숍체제로 인한 비리 개연성이 상존하고 있고, 노조 지도부의 인사권 독점으로 구조적인 채용비리가 지속 발생하고 있다.

또한 향만의 현대화·기계화에 대한 장애로 작용하여 생산성이 떨어지고 궁극적으로 향만의 경쟁력을 저하하고 있다는 비판을 받고 있다. 실제로 2004년 12월부터 시작된 이른바 향운노조 채용비리사건은 단순한 개인적 비리에 지나지 않는 것이 아니라 현행 인력공급시스템에 구조적인 문제가 있다는 것을 단적으로 보여주고 있다.

일용노동력 공급의 측면에서 볼 때 고용안정성이 극히 취약한 일용노동력임 에도 불구하고 지금까지 고용의 안정성과 소득의 안정성이 일정하게 확보될 수 있었던 것은 향만근로자 공급 사업을 클로즈드숍에 기초하여 노동조합이 독점한 것에 기인한다. 클로즈드숍 제도에 근거하여 조합원 자격을 통하여 조합원수를 일정하게 유지함으로써 일용 향만근로자의 수를 일정한 범위로 유지하였고, 노동력의 배타적 공급권을 허가받음으로써 일용노동력의 공급을 제한하여 일용노동력의 과잉과 염가의 노동력판매경쟁을 억제하였기 때문이다. 이는 일용 향만근로자에 대하여 국가에 의한 체계적인 관리와 운용이 없는 상황에

서 향운노조가 조합원 자격취득에 근거하여 사실상 일용항만 근로자 등록 제도를 운영함으로써 고용조정기능을 수행해 왔다는 것을 의미한다. 바꾸어 말하면 향운노조의 일용항만근로자에 대한 배타적·독점적 공급권은 일용항만 근로자의 정원을 규제함으로써 과잉노동력 공급을 제한하는 순기능을 수행한 측면이 있다. 또한 향운노조는 일용노동력에 대한 인력정원 통제권을 수행하고 있다. 그러나 이는 상용노동력에는 미치지 못하고 있다. 따라서 항만노동력의 고용조정 기능을 부분적으로 수행하고 있다.

향운노조는 단순히 일용항만근로자의 공급기능에 머무르지 않고 인력의 구체적인 운용도 영위하고 있다. 향운노조가 항만노동에 대한 지휘명령권을 사실상 행사해왔다. 물론 일용노동력의 지휘명령권만 행사함으로써 항만노동 수요자인 하역업체의 수요를 정확하게 충족하는 데에는 한계가 있다. 이러한 방식은 향운노조의 노동력 장악력을 극대화하는 데에는 도움이 될 수 있으나, 판례에서 보는 바와 같이 구체적인 노무지휘권의 행사를 향운노조가 담당함으로써 하역업체의 사용자성을 부정하는 근거로 이용될 수도 있다.

향운노조의 기능은 개별적 근로관계와 관련하여 항만근로자가 실제로 근로를 제공하고 있는 하역업체와 항만근로자 간에는 근로계약이 존재하지 않기 때문에 개별 하역업체는 근로계약상의 책임을 부담할 필요가 없으며 근로기준법을 비롯한 노동관계법이 적용되지 않는다는 입장을 일관적으로 취하고 있다. 하역근로자의 퇴직금 지급에 대해서는 육상하역에 종사하던 근로자가 하역업체에 대하여 퇴직금을 청구한 사건에서 근로자와 사용자 간에 명시적 또는 묵시적 근로계약이 체결되지 않았기 때문에 근로기준법의 적용 여지가 없다는 이유로 퇴직금 지급을 부정하였다. 임금채권의 우선변제에 대해서도 하역근로자는 근로기준법상의 근로자가 아니며 작업비는 근로기준법상의 임금에 해당되지 않기 때문에 우선 변제의 대상이 되지 않는다고 판시하고 있다. 한편 산재보상금의 청구와 관련해서도 하역업체의 사용자성을 부정하고 있다.

하역업체는 하역근로자에 대한 지휘감독을 행사하지 않기 때문에 사용-종속 관계가 인정되지 않아 근로기준법이나 산업재해 보상보험 법상의 사용자가 아니며, 하역근로자의 개별적 근로관계법상 사용자는 오히려 항운노조라는 것이다. 집단적 노사관계와 관련해서는 항운노조 연맹 산하의 단위노동조합이 항만물류 협회 소속 개별 하역업체에 대하여 신청한 단체교섭을 하역업체가 거부한 것이 부당노동행위에 해당되는지 여부에 대하여 하역업체와 하역근로자는 명시적 또는 묵시적 근로계약을 체결하지 않았기 때문에 하역업체는 근로계약의 당사자가 아니고 따라서 단체교섭의 상대방이 될 수 없다는 판결을 일관하여 내리고 있다. 요컨대 관례에 따르면 법적으로 볼 때 하역근로자와 항운노조의 관계는 조합원과 노동조합의 관계가 아니라 근로자와 사용자의 관계라는 것이다.

현실적인 측면에서도 항운노조는 일용항만근로자에 대한 채용권, 배치권 등 노무지휘권을 사실상 독점적으로 행사함으로써 인력공급업을 영위하는 일정한 사용자로서 기능해 왔다고 할 수 있다. 물론 항운노조가 사용자 기능만을 가진 것은 아니다. 항운노조연맹을 비롯한 항운노조는 사용자단체인 항만물류협회와 임금 등 근로조건에 관하여 단체교섭을 행하는 근로자의 대표기구로서 노동조합 본연의 기능도 동시에 수행해 왔다. 이상과 같은 사항을 종합적으로 볼 때 현행 노무공급체제 하에서 항운노조는 한편으로는 노동력의 배타적·독점적 공급권을 가지는 사업주로서, 다른 한편으로는 항만근로자의 사회경제적 지위 향상을 위한 노동조합으로서 이중적인 기능을 수행하고 있다고 요약할 수 있다. 그 결과 기존의 시스템 하에서 항운노조는 근로자의 권익을 보호하기 위한 이익 단체로서의 역할에 일정한 제약을 받을 수밖에 없다. 노동력의 독점적·배타적 공급권을 가진 업체로서의 기능을 원활하게 유지하기 위해서는 사용자 측과의 극단적인 대결이나 투쟁 대신에 일정한 양보와 타협을 할 필요가 있기 때문이다. 이는 역설적으로 항만근로의 노사관계 안정화에 기여하는 반사적인 효과를 야기한 측면이 있다.

4.1.2 개편이후

노무공급체제 개편 이후 항운노조의 기능은 본질적으로 변화할 수 밖에 없다. 변화내용은 다음과 같다.

첫째, 항운노조는 인력공급업체 기능을 수행하지 못한다는 점이다. 지원특별법이 항운노동조합이 항만운송사업자등에게 항운노동조합원을 공급하는 방식 (법 제4조 제1항)을 더 이상 유지하지 못하도록 요구하고 있고 더구나 체제개편은 항운노조 소속 인력을 기업소속으로 전환시키는 것을 의미하기 때문이다.

둘째, 클로즈드숍제도 자체가 2011년 이후에는 해체될 수 있다는 점이다. 복수노조의 병존이 허용되는 2011년 이후에는 클로즈드숍 제도의 유지자체가 어려울 것이다.

셋째, 클로즈드숍 제도로 인해 일용근로자의 소요인원수를 통제하는 것이 불가능하게 된다. 클로즈드숍제도 자체가 해체되기 때문에 이를 근거로 즉, 조합원의 자격 유지를 근거로 하는 일용항만노동력 통제는 이제 유효하지 않게 된다.

넷째, 항운노조의 인력정원 통제권이 상용노동력뿐만 아니라 일용노동력에도 미치지 못하게 된다. 여태까지는 항운노조가 소속 일용근로자에 대한 고용조정 기능을 부분적으로 수행해 왔으나, 체제개편 이후에는 이러한 기능을 전혀 수행할 수 없다.

다섯째, 노동력 운용도 불가능해진다. 체제개편으로 인해 노동력은 하역회사가 직접 운용하게 되므로 항운노조가 여태까지 수행해 온 조합원의 선발, 작업현장 배치, 작업감독 등의 업무도 전혀 수행하지 못하게 된다.

4.2 노임절감효과

항만인력공급체제가 개편되고 자연퇴직효과가 나타나기 시작하면 하역회사의 운영비용 중 인건비 비중이 감소하게 된다. 체제개편 이전과 체제개편 이후의 인건비 차이는 다음과 같이 분석할 수 있다(김형태, 김찬호, 2006).

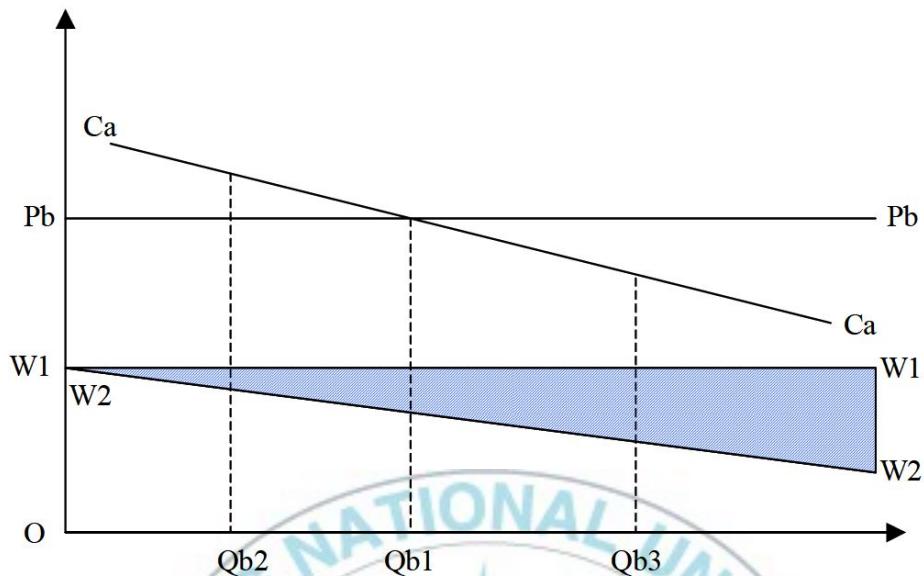


Fig. 4.1 Variation of income and outgo as port commercialization

(Kim, 2006).

※Ca(비용), Pb(하역요율), W1(비상용화시의 노임), W2(상용화시의 노임), Qb1, 2, 3(하역물량)

위의 그래프에서 하역요율 Pb는 시장에서 결정되므로 OPb 직선으로 나타난다. 하역비용을 나타내는 Ca는 하역물량이 증가할수록 감소한다. 공급체제 개편 이전에 노임은 톤당 하역수입(OPb) 중 일정 부분(OW1)을 항운노조에 배분하는 형태이기 때문에 하역물량이 늘어나도(Qb2→Qb1→Qb3) 하역회사에는 W1Pb만 귀속된다.

그러나 체제개편 이후에는 하역물량에 상관없이 일정 수준의 노임(W2)이 항만근로자에게 지급되기 때문에 전체 하역수입에서 차지하는 인건비 비중은 취급물량의 증가에 따라 감소하게 된다. 즉 인력공급체제 개편 이전과 이후의 인건비 차이가 사전으로 나타나게 된다. 공급체제 개편 이후 하역회사는 규모의 경제 효과를 누릴 수 있는 것이다.

4.3 시설의 채투자 및 기계화 도입

인력의존형 부두에서는 항만노무인력의 자연퇴직 증가로 인해 적정 인력규모 이하로 감소할 시점에서 장비의존형 부두로 전환될 것이다.

왜냐하면 적정인력규모 이상의 단계에서 보유인력규모가 적정인력규모 이하로 감소하는 시점부터 발생하는 장비 투자가 이루어진다면 이는 하역사의 운영원가를 높이기 때문이다. 따라서 이 시점에서 인건비 절감액은 시설에 대한 재투자로 전환되는 것이다. 이를 그림으로 나타내면 다음과 같다.

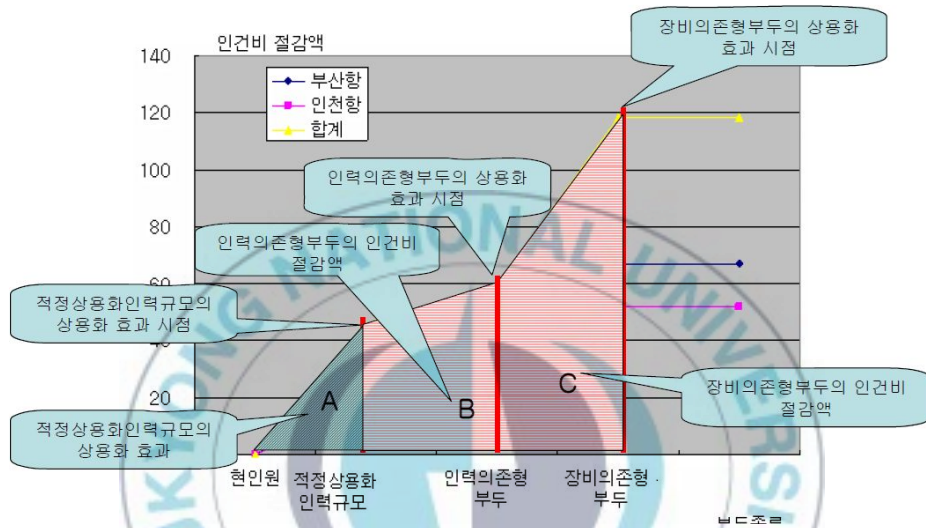


Fig. 4.2 Variation of wage as port commercialization(Kim, 2006).

현 인원에서 상용화에 따라 일부 인력이 자연 퇴직해도 항만의 운영에는 지장이 없는 적정상용화 인력규모에 도달하는 시점까지 발생하는 인건비 절감액이 [A]이다. 그런데 이 절감액은 상용화 이전에 불필요하게 항운노조에게 지불하던 금액으로서 하역장비에 대한 재투자로 전환되지 않는다. 왜냐하면 적정상용화인력규모에 도달하기 까지는 인건비 지출이 높기 때문이다. 한편 항만노무인력 적정상용화 인력규모 시점에 도달하게 되면 상용화로 인한 실질적인 인건비 절감액 [B]가 발생하기 시작하나 인력의존형 부두의 적정상용화 인력에 이르기까지는 아직도 인건비 지출이 높기 때문에 장비 재투자는 이루어지지 않는다. 따라서 인력의존형 부두의 적정인력규모 이하로 항만노동자수가 감소하기 시작할 때 비로소 인건비 절감액 [C]의 효과가 발생한다. 이 때 발생하는 절감액은 장비의존형 부두로 전환하기 위한 장비의

재투자로 활용될 것이다. 그런데 [장비의존형] 부두의 적정인력규모 이하로 항만노동자수가 감소할 경우에는 장비 재투자와 함께 신규 인력의 고용에 절감액이 투자될 것이다.

4.4 물류비 절감 및 생산성 증대효과

항만인력공급체제의 개편으로 인한 인건비 절감효과는 화주·선사 및 하역회사에 적절히 배분될 것이다. 비용절감효과가 화주 및 선사에게 귀속될 경우에는 물류비 감소로 이어지며, 하역회사에 의한 시설투자로 이어질 경우에는 생산성이 증가하게 된다. 이러한 효과를 그림으로 나타내면 다음과 같다.



Fig. 4.3 Chain of port commercialization effect(Kim, 2006).

4.5 선사의 운항비 절감효과

자연퇴직 인원에 대한 인건비 절감액의 일부가 시설투자로 이어질 경우 생산성이 증대한다. 인력공급체제 개편으로 인해 발생하는 인건비 절감액이 화주, 선사 그리고 하역회사에 균등하게 귀속된다고 가정하면, 하역회사의 귀속분은 다음과 같이 나타난다.

4.6 화주의 물류비 절감

선박의 재항시간 단축으로 인한 선사의 운항비 절감은 선사의 가격 경쟁력을 강화시켜 화주의 해상운송비 인하를 촉진하게 된다. 그러나 화주의 해상운송비 인하효과는 선사 간 경쟁에 따라 상이하게 전개되므로 정확하게 예측하기가 곤란하다. 따라서 다음과 같은 그림으로 그 효과를 나타낼 수 있다.

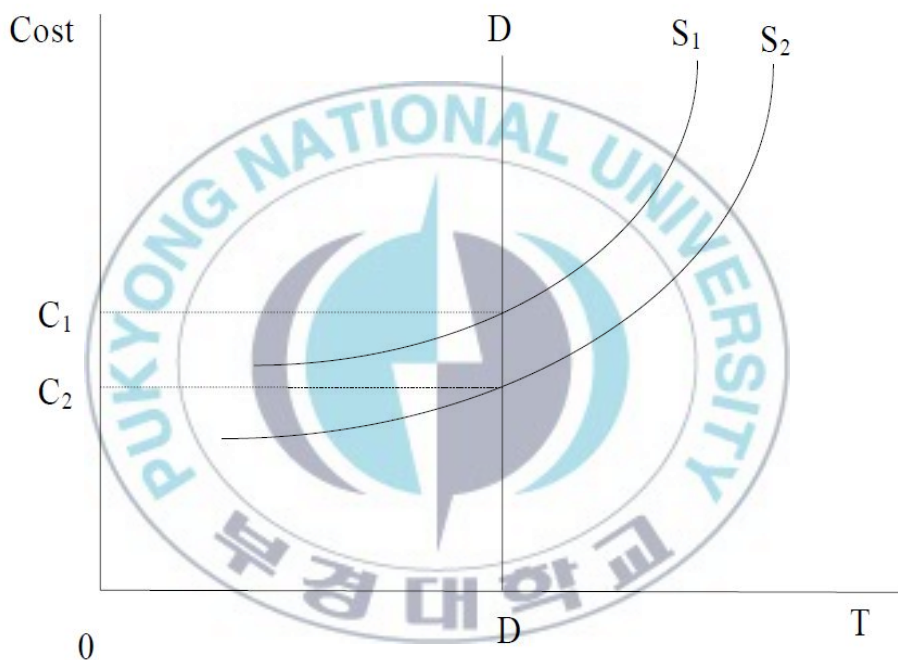


Fig. 4.4 Cost decrease effect of consignee(Korea maritime institute, 2005).

화주의 선박서비스 수요는 비탄력적으로 나타난다. 따라서 선박의 운항비용(S_1)이 인력공급체제의 개편으로 S_2 로 조정되면 화주의 해상운송비는 C_1 에서 C_2 로 감소하게 된다. 즉, 공급체제 개편으로 인한 인건비 절감액이 장비투자의 증가로 나타나면 선박재항시간이 단축되고 이는 나아가 화주에 대한 해상운송비 인하효과를 초래하는 것이다.

4.7 항만시설 투자비 절감 효과

크레인 추가 투입에 따른 선박의 재항시간 단축효과는 부두시설의 건설효과를 가진다. 즉, 선박의 재항시간 단축으로 인해 선석점유율이 감소되므로 신규 투자를 지연시키는 효과를 가지는 것이다.



5. 완전상용화에 따른 항만운영효율화 방안

5.1 성과급제 일부 반영

월급제에서 나타나는 비효율성을 해소하기 위해 월급제와 성과급제를 결합하여 사용하는 급여형태를 강구할 필요가 있다. 이 급여형태는 논리적으로 월급제와 성과급제의 단점을 보완하고 장점을 살릴 수 있는 방법이다. 성과급제의 중요한 단점인 소득의 불안정성을 극복하여 근로자에게 최소한의 기본적 소득을 보장하면서도 월급제의 단점인 생산성 저하의 문제를 보완하여 추가적인 성과급을 통하여 근로자에 대해 생산성 향상을 위한 동기부여가 가능하기 때문이다.

이 방식은 항만운송의 파동성에 근거한 항만근로자의 소득 불안정성을 해결하기 위하여 이미 제시된 바 있는 방법이다. 선 등(1995)은 최저 수준의 기본급과 성과급을 병행하는 임금체제의 필요성을 주장한 바 있다. 실제로도 미국태평양항만단체협약에서는 주 36시간에 대해서, 동해안지역 항만에서는 연간 1,900시간에 대해서 임금보장제도(PGP : Pay Guarantee Program)에 의한 기본급 보장이 이루어지고 있다. 우리나라에서도 기본급제와 성과급제의 병행은 월급제나 성과급제의 단점을 상당 부분 극복할 가능성이 있다. 임금의 상당 부분에 대해 월급제 등 임금보장이 이루어지기 때문에 100% 월급제에 비하면 고정인건비 부담을 감소시킬 수 있고, 항만근로자의 입장에서는 설령 성과급제가 다소 떨어진다고 하더라도 기본급이 보장되므로 임금수준의 안정성을 확보할 수 있다. 물론 성과급이 일부 적용되기 때문에 하역회사별, 시기별, 근로자 개인별 임금에 차이가 나타날 수 있기는 하지만, 성과급제 설정을 통해 동기부여에 따른 대가가 지급된다. 뿐만 아니라 하역회사의 입장에서도 상당 부분은 기본급으로 고정적으로 지급되는 부담이 발생하지만, 일부분은 성과급제를 반영함으로써 생산성 향상을 도모할 수 있는 것이다.

5.2 인력활용도 제고와 파동성 해소

파동성은 체제개편이 이루어진다 하더라도 발생할 수밖에 없는 구조적인 문제이다. 이는 인력배분이 어떠한 기준에 의해 결정되더라도 피할 수 없는 문제이기도 하다. 따라서 파동성에 대처할 수 있는 예방조치가 필요하다. 이를 위한 방안으로서 다음의 몇 가지를 지적할 수 있다.

첫째, 상용화를 희망하지 않는 인력을 활용하는 방안이다. 노무공급체제는 희망자를 대상으로 이루어지는 것이기 때문에 현행 방식을 선호하는 조합원에게는 현행 방식을 유지할 수 있다. 그리고 지원특별법은 체제개편에 참여하는 조합원에 대해서만 정년, 임금수준 및 근로조건의 보장을 규정하고 있다. 이를 역으로 해석하면 체제개편에 참여하지 않는 조합원에 대해서는 이를 보장할 수 없다는 것이기도 하다. 따라서 현행 방식대로 항운노조의 조합원으로 잔류를 희망하는 노동자로 파동성을 해결할 수 있다. 그러나 이러한 잔류인력 규모가 어느 정도 될 것인지 현재로서는 다소 불투명하다.

둘째, 하역회사에 배정된 인력을 상호 융통하는 방안을 강구하는 것이다. 물론 이는 현행 법제도하에서는 곤란하지만, 이를 가능하게 하도록 법 제도를 바꾸도록 해야 한다. 그리고 이와 관련하여 하역회사 간의 근로자파견 관련 부당취급, 중간착취가 발생하지 않도록 하는 제도적인 장치를 마련해야 한다. 이를 위해서는 근로자 파견에 관한 규정을 만들고, 파견에 따른 급여, 작업명령, 근태 관리 등의 기준을 정비해 나가야 한다.

셋째, 근로자 고용시장을 완전히 자유화시키는 것이다. 체제개편이 종료된 단계에서는 항운노조원의 고용의무가 소멸되기 때문에 하역회사는 고용관련 구속을 받지 않게 된다. 그러나 문제는 항운노조와의 체제개편에 따른 합의내용의 시효 내에 발생하는 파동성에 대한 대처가 필요하다는 점이다.

넷째, 하역회사가 공동으로 일용노동자를 고용·관리하는 제도이다. 이 제도는 하역협회 등이 항만노동자를 공동으로 고용하여 필요로 하

는 하역회사에 파견하는 제도이다.

5.3 탄력적 근로제 도입

근로기준법에서는 주 5일제 근무제 사업장 근로자의 법적 기본근로시간을 1일 8시간, 1주 40시간으로 규정하고 있다. 또한 법적연장근로시간은 1일당 근무시간으로 규정하지 않고, 1주일에 12시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 근무할 수 있도록 하고 있다. 이러한 법적기본근로시간, 법적연장근로시간 및 주휴근무시간 등을 포함한 정상실근로시간이 노동부의 최저임금위원회가 규정하는 통상임금기준의 시간당 임금 산정방식의 기초가 된다. 만약 1일 2조 2교대 방식을 취할 경우 주휴근로시간을 포함하여 근로자 1인의 정상 실 근로시간은 월평균 220시간이 된다. 이러한 220시간에 대한 임금을 월단위로 지급되되 탄력적 근로시간제를 도입하면 하역작업의 파동성을 최소화할 수 있을 것이다.

탄력적 근로시간제는 근로시간이 고정되어 있는 고정 근로시간제와는 달리 일정 기간을 단위로 근로시간을 신축적으로 변경할 수 있는 근로 제도를 의미한다. 이 제도는 근로기준법 제50조의 규정에 의하여 사용자와 근로자대표 간 서면합의에 의하여 3개월 이내의 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 법적근로시간을 초과하지 않는 범위에서 도입할 수 있다. 단, 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 사업자는 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전 방안을 강구해야 하는 의무를 가진다. 물론 탄력적 근로시간제가 실시되기 위해서는 사용자와 근로자대표 간의 합의가 있어야 하나, 사용자 측면에서는 탄력적 근로시간제를 도입하게 되면 하역작업의 파동성을 최소화할 수 있어 항만 운영의 효율성을 증대시킬 수 있다. 그러나 근로자 측면에서는 근로시간대가 변경되거나 특정시간대에 근로가 집중되는 문제점이 발생하므로 부정적인 인식을 가질 수 있다. 근로자의 탄력적 근로시간제에 대한 이러한 부정적인 인식은 노사 간의 상호 합의에 의해서만 불식될 수 있을 것이다.

5.4 직원 간 차별취급 해소방안

항만인력공급체제가 개편되는 시점에서는 지원특별법에 의해 새로이 상용화되는 근로자에 대해 기존의 단체협약에 근거한 임금 등 근로조건수준이 저하되지 않도록 해야 하기 때문에 직원 간의 차별취급은 법에 의해 부득이하게 발생할 수밖에 없다. 그런데 이러한 차별대우를 성급하게 해결하는 것은 노사 관계의 안정이나 원활한 체제개편에 유용하지 않다. 기존의 근로조건을 저하하는 수준으로 직원 간 차별대우를 해소하려고 하는 것은 지원특별법 위반이 될 뿐만 아니라 항운노조원의 저항을 불러일으킬 가능성이 있다. 따라서 체제개편 시점에서는 근로자 간의 차별대우는 부득이한 측면이 있다. 장기적으로 근로자 간의 차별적인 대우를 계속 허용한다면 기존 근로자의 불만을 불러일으켜 노무관리에 상당한 지장을 초래하고, 조직융화에도 도움이 되지 않기 때문에 장기적인 관점에서 근로자 간의 균등한 대우가 필요하다. 이를 위해서는 점진적으로 근로조건을 평준화를 도모해 나가야 한다.

근로자 간 차별취급의 사후적인 해결을 위한 가장 효율적인 방법은 고충처리 제도를 정비하고 활성화하는 것이다. 고충처리의 대상이 되는 고충은 근로자의 불만을 말하는 것으로, 승급·승격, 배치전환, 징계처분 등 개인적 처우에 관한 사항, 직장환경이나 인간관계, 작업의 진행방법 등 직무수행에 관한 사항 등이 널리 포함된다. 고충처리기능은 장래에 발생할지도 모르는 대규모 분쟁을 예방하는 기능을 한다는 점에서 의미가 있다. 이런 의미에서 고충처리기능이 더욱 활성화되도록 운용되는 것이 바람직하다는 것은 말할 나위가 없다. 고충처리기관이 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의해 설치되든 단체협약에 의해 설치되든, 고충처리위원의 선정과 관련하여 처리의 공정성이 담보될 수 있는 자가 선정되도록 하는 것이 원활한 운영에 바람직할 것이다. 사용자 측 위원은 사용자의 업무분장으로 인해 인사·노무관리담당자가 이를 담당하는 경우가 많을 것이나, 고충처리기능을 활성화한다는 견지에서 보면, 이러한 현상은 바람직하지 않다. 인사담당자는 고

충의 대상이 되는 행위를 결정하거나 처분해야 할 지위에 있는 경우가 많기 때문에 인사담당자가 고충처리를 할 때 객관적인 처리가 가능하지 않을 수도 있기 때문이다. 근로자 측 고충처리위원의 경우에도 조합원, 비조합원 등 입장의 차이가 있을 수 있기 때문에 가급적 공정한 처리를 담당할 수 있는 자가 선임될 수 있도록 해야 할 것이다. 고충처리의 대상과 관련해서는 특별히 법에서 규정하고 있지 않기 때문에 근로자의 불만과 관련되는 사항은 원칙적으로 모든 것이 가능하다. 물론 이 불만은 집단적 성격을 가진 노동쟁의와는 구별된 개인적 불만을 말하는 것이기는 하지만 단체협약이나 취업규칙, 근로계약 등의 해석·적용과 관련하여 발생할 수도 있다. 단체협약 상 권리·의무로 인해 발생하는 개별적인 근로자의 불만에 대해서는 고충처리위원이 담당할 수 있지만, 단체협약의 해석에 관한 협약당사자 간의 분쟁은 노동위원회에 위임되어 있기 때문에(노동조합 및 노동관계조정법 제34조 참조) 협약 상 권리를 둘러싼 집단적 분쟁을 노사협의회의 고충처리위원이 담당할 수는 없다.

이와 같이 노사협의회의 적극적인 활용을 통하여 근로자 간 대우의 격차로 인한 불만을 해소하고, 제도적으로는 취업규칙의 변경을 통하여 근로자 간의 취급차이를 해소할 필요가 있다. 다만 취업규칙 변경을 할 때에 특정 범주의 근로자에게 불이익하게 하는 방법으로 취급의 차이를 해소할 때에는 그 범주 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다는 점에 유의할 필요가 있다(근로기준법 제97조 제1항 단서).

직종별로 임금수준에 차이가 발생하는 문제에 대해서는 직종을 서열화하여 일정 근무연수를 충족시키고 숙련도가 향상되면 자동적으로 상위직종으로 승급이 가능하다는 점을 보임으로써 해소해 나가야 한다. 물론 상위직종은 기술 및 경험이 보다 많이 요구되고 전체 인력에 대한 감독이 요구되는 직종이 되어야 할 것이다. 이를 위해서는 직종별 서열을 결정하고 승급기준과 승급연수를 결정해 나가야 한다.

5.5 쟁의발생에 대한 대응방안

쟁의행위를 사전에 예방하기 위해서는 다음의 두 가지 방안이 강구되어야 한다.

첫째, 일상적인 차원에서 합리적인 노무관리를 하는 일이 무엇보다 중요하다. 일상적인 고충해결을 통하여 개인적 불만이 집단적 분쟁으로 이어지는 것을 방지할 수 있기 때문이다.

둘째, 단체교섭을 평화적으로 타결하는 방법이다. 일상적인 고충해결로 해결되지 않는 사항은 단체교섭에서 평화적으로 타결하는 방법을 강구할 수밖에 없다.

아울러 단체교섭이 쟁의행위로 이어지는 경우가 많은데 쟁의행위로 이어지지 않도록 하기 위한 다음의 방안 강구가 필요하다.

첫째, 단체교섭을 철저하게 준비하고 합리적으로 진행해야 한다. 이를 위해서는 노무담당자와 노동조합의 교섭담당자가 단체교섭의 기법을 충분히 숙지하고 확인할 필요가 있다.

둘째, 단체교섭에서 우선 쟁점사항을 먼저 확인하고, 무엇이 쟁점인가가 확정되면 단어의 선택이나 어법, 말에 신중을 다하고, 최대한 자신들의 입장을 관철시킬 수 있는 언어적 기술을 발휘하여 쟁점에 접근하여야 한다.

셋째, 쟁점에 대한 접근방식이 달라야 한다. 쟁점의 성격에 따라 분쟁해결의 방법과 수단이 달라지므로 쟁점에 대한 접근도 달리 고려되어야 한다. 이러한 쟁점의 성격은 협상 인센티브와 협상 가능영역에 직접적인 영향을 미친다. 따라서 협상영역이 가장 좁은 세력분쟁은 새로운 규칙을 결정하는 문제라는 측면에서 접근해야 한다. 그리고 권리분쟁은 그러한 규칙을 적용하거나 해석하는 측면에서 접근해야 하며, 협상영역이 가장 넓은 이익분쟁은 분쟁당사자들이 가질 몫을 결정하는 측면에서 접근하여야 한다. 특히 이러한 구분방법이 의의를 갖는 이유는 세 가지 분쟁이 상호 긴밀한 연관성을 갖고 있기 때문이다. 그리고 협상과정이 분쟁의 해결이라는 결실을 효율적으로 맺기 위해서는 세력분쟁을 권리분쟁으로, 권리분쟁화 이후에는 다시 이익분쟁으로

전환시켜 나가야 한다. 한편 항운노조와 사용자 측의 교섭사항은 금전적 사안과 비금전적 사안으로 양분될 수 있는데, 일반적으로 교섭을 함에 있어 비금전적 사안을 먼저 다루고 임금문제와 같은 금전적 사안은 뒤로 미루는 것이 좋다. 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 금전적 사안과 같이 노사 간의 이해가 첨예하게 대립되는 문제를 뒤로 미루어 다룸으로써 교섭 초기에서 발생할지도 모르는 교섭 결렬사태를 방지할 수 있다.

둘째, 비금전적 사안은 일반적으로 어느 일방의 제안에 대하여 상대방이 반대 제안을 제시하는 데 보다 많은 시간이 소요되므로, 추후에 보다 중요한 금전적 문제를 다룰 때 이러한 비금전적 문제가 잠복되었다가 다시 부상될 가능성이 줄어든다.

셋째, 각각의 금전적 사안들은 화폐적 총량의 관점에서 궁극적으로는 다른 금전적 사안들과 상호 연관되어 있으므로, 일괄적으로 처리해야 할 필요가 있기 때문이다. 단체교섭의 효율화는 결국 위험과 반대급부 간에 적절한 균형을 취하는 데 있고 단체교섭의 효용을 극대화시키는 데 있다. 단체교섭의 효용성을 극대화하기 위해서는 의제의 정확한 비중을 평가하고 자신에게 중요하지 않은 것은 쉽게 양보하고 자신에게 유리한 것은 양보를 받아내는 식으로 교환하여 상호 이익을 극대화해야 할 것이다. 이와 같은 방법으로 집단적 분쟁을 단체교섭에 의하여 평화적으로 해결할 수 있기 때문에 쟁의행위에 대한 효과적인 사전예방조치가 된다.

현행 노조법상 항만산업은 공익사업에도 해당하지 않고(노조법 제71조 제1항), 필수공익사업에도 해당하지 않는다(노조법 제71조 제2항). 따라서 노조법상 항만산업에서 발생하는 쟁의행위에 대해서는 일반산업과 동일하게 규율하고 있다. 그리하여 항만산업에서의 쟁의행위는 노동위원회에 의한 10일간의 조정기간을 거친 후 이루어지게 된다. 10일간의 쟁의행위조정기간 중 평화적으로 분쟁이 해결되는 경우도 있으나, 그렇지 않을 경우에는 파업 등 쟁의행위를 피할 수 있는 제도적 방법은 존재하지 않는다. 다만, 예컨대 특정 항만에서 전면적인 파업이

이루어지는 경우 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에 해당되면(노조법 제76조 제1항), 노동부 장관이 긴급조정에 회부할 수 있다. 긴급조정에 회부하게 되면, 관계당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에 즉시 쟁의행위를 중지해야 하고, 공표일로부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다(노조법 제77조). 이 경우 중앙노동위원회는 조정을 실시하고 조정이 성립될 가망이 없다고 중앙노동위원회 위원장이 인정한 경우에는 직권으로 중재에 회부할 수 있다(노조법 제79조). 즉 그 경우에는 항만산업에서의 쟁의행위가 제도적으로 금지될 여지도 있다. 쟁의행위가 발발한 뒤의 사후해결조치는 쟁의행위로 인하여 악화된 노사 간의 감정을 추스르는 것에서부터 출발할 필요가 있다. 인력공급체제의 개편이 인력의 공동관리 대신 하역업체에 의한 개별관리 방식으로 이루어질 경우 쟁의행위는 전체 항만을 대상으로 이루어지기보다는 개별 하역업체를 대상으로 이루어질 가능성이 많고, 개별 기업에서 쟁의행위가 이루어지면 쟁의행위과정에서 극단적인 감정의 대립이 발생하기 때문이다.

5.6 노노/노사 갈등 해소방안

항만노동공급체제의 개편은 노동력을 대상으로 하여 기존의 시스템을 완전히 개혁하는 것이 목적이기 때문에 다음과 같은 사전예방조치의 강구가 요구된다.

첫째, 공정한 인력배정기준의 설정이다. 앞에서 분석한 바와 같이 체제 개편 실시의 초기단계에서 노노간, 노사 간의 갈등요인으로 될 가능성이 많은 쟁점은 인원배정기준이다. 투입인원기준, 처리물동량기준, 지급 노임 기준 등 어떤 특정 기준으로 인원배정을 하게 되면 이해관계가 충돌되는 범주의 근로자나 하역회사가 발생할 수 있다. 따라서 각 기준을 종합적으로 감안하여 각 당사자가 최대한 이해할 수 있는 공통부분을 도출하는 일이 무엇보다 중요하다.

둘째, 체제개편이 원활하게 이루어지기 위해서는 근로자 측의 이해와 협력을 구하는 것이 중요하다. 체제개편 과정에서 기존의 근로조건 및 정년 등 고용 보장에 관한 불이익조치가 발생할 경우에는 근로자의 이해와 납득을 얻기가 어렵기 때문에 기득권을 최대한 보장할 수 있는 방법을 강구할 필요가 있을 것이다.

셋째, 예상되는 쟁점사항에 대한 사전대응방안을 강구하는 것이다. 인력배정 기준 및 인력관리시스템에 대한 합의가 이루어져 노무공급체제 개편이 완료된 단계에서는 기존 근로자와 상용화되는 근로자 사이의 직급격차, 융합, 작업조직형태 등을 둘러싸고 갈등과 불만이 제기될 수 있다. 이러한 문제에 대해서는 전체 근로자를 대상으로 설문조사 등을 통하여 불만과 요구를 파악하고, 특히 근로자들이 가장 가치를 높게 부여하는 문제가 어떤 쟁점인지를 발견하여 우선순위대로 분류하고, 수용 가능한지의 여부를 사전에 점검하는 준비를 해두는 것이 중요하다.

넷째, 노사협의회를 활용하는 방법이다. 노사협의회를 통하여 긴밀한 대화와 협조체제를 일상화하여 분쟁발생의 가능성을 사전에 배제할 수 있도록 할 필요가 있다. 일상적인 고충을 청취하고 해결을 도모하려는 노력이 없으면 사소한 개별적인 불만이나 고충이 집단적인 대규모 분쟁으로 번지기 쉽다. 따라서 이를 방지할 수 있는 제도적 장치가 노사협의회이다. 노사협의회는 노사 간 커뮤니케이션의 증진, 경영참가, 근로자보호, 생산성 향상, 분쟁 예방 등의 기능을 할 수 있다. 노사협의회를 통한 노사 간 커뮤니케이션의 증진기능은 근로자의 집단적 목소리(collective voice)를 제도화시키는 기능을 수행할 수 있는데, 이는 궁극적으로는 노사관계의 안정뿐만 아니라 생산성 향상에도 기여하게 된다. 따라서 노사협의회를 적극적으로 활용하는 일이야말로 노사 갈등을 사전에 예방할 수 있는 효과적인 방법이다.

다섯째, 노동조합 간 공정한 노무관리가 필요하다. 복수노조에 따른 노노간 갈등 내지 노사 간 갈등의 가능성에 대비하기 위해서는 노동조합 간 차별대우를 하지 않도록 공정하고 합리적인 노무관리를 할

필요가 있다. 노동조합 간의 차별적 대우는 생산성 향상에 전혀 도움이 되지 않을 뿐만 아니라 현행법상 지배개입의 부당노동행위가 될 수 있다. 노동조합 간, 조합원 상호간에 대해 평소의 합리적이고 공정한 대우만이 복수노조로 인한 노노간 분쟁 발생을 줄일 수 있을 것이다.

여섯째, 사전예방조치와 관련하여 특히 중요한 점은 근로자에 대해 적극적으로 정보를 제공하고 공유하려는 노력이 필요하다. 근로자에 대한 정보의 제공은 특히 경영 위기 시에 근로자의 동의를 가능하게 하는 기능을 수행할 수도 있을 정도로 노사 간의 밀착도를 높여주고 근로자의 이해와 협력을 구하기가 용이하도록 한다.

노노간의 갈등에 대한 사후해결조치는 궁극적으로는 근로자 간에 자율적으로 해결하도록 지원하고 지도하는 방법밖에는 없다. 선불리 노노 갈등에 사용자가 개입하게 되면 오히려 갈등을 증폭시키거나 잠재적인 갈등유발요인을 키우는 일이 될 가능성이 많고, 경우에 따라서는 노동조합에 대한 지배개입의 부당노동행위가 될 수도 있다.

둘째, 노사 간 갈등에 대비해서는 단체교섭을 통해 해결해 나가야 한다. 노사 간의 갈등은 다양한 형태로 나타나기 때문에 해결조치 강구가 용이하지 않다. 왜냐하면 갈등의 요인에 따라 해결조치가 달라질 수밖에 없기 때문이다. 근로관계에서의 노사분쟁은 노동관계에 관한 주장의 불일치, 즉 근로자의 이익이나 권리를 둘러싸고 노사 간에 견해가 대립하고 그것이 현실화되는 것이라고 할 수 있다. 이러한 분쟁에 대하여 현행 노동관계법이 우선적으로 전제하고 있는 제도는 단체교섭이다. 단체교섭은 현실화된 분쟁의 해결을 위하여 이루어지기도 하고, 임금교섭의 상황에서와 같이 분쟁은 실제로 존재하지 않지만 노조가 요구를 제기함으로써 분쟁을 현실화하고 그 해결을 위하여 기능하기도 한다. 한편 단체교섭은 분쟁의 발생이 예측되는 단계, 즉 현실적인 분쟁이 발생하기 이전에 이루어져 분쟁이 발생하지 않은 채 예측된 분쟁이 해결되는 경우도 있을 수 있다. 예컨대 정례적인 인사이동의 시기가 가까워지거나 사용자가 사업의 합병 및 이전을 계획하고

있는 정보를 파악한 경우에 노동조합이 곧바로 사용자와 단체교섭을 하고, 근로자의 불이익으로 연결되지 않도록 하는 합의가 성립함으로써 분쟁을 사전에 예방하는 경우도 있을 수 있다. 따라서 이 경우 예측된 분쟁은 현실화하지 않는다.

셋째, 노사협의회를 활용하는 방안이다. 분쟁 예방적 기능은 단체교섭보다는 노사협의회에서 용이하게 이루어질 수 있다. 노동조합이 단체교섭에 의하여 분쟁을 해결하려고 하면 사용자의 경영권과 충돌문제가 끊임없이 제기되지만, 노사협의회는 사용자의 경영권과 특별한 마찰 없이 법에 의한 각종 제도적 장치에 의해, 예를 들면 경영계획의 사전보고를 통하여 이러한 분쟁 예방적 기능을 수행할 수 있다. 따라서 노사협의회가 분쟁 예방적 기능을 하는 데에는 더 적합한 기구라고 할 수 있다. 특히 개별적 분쟁해결에 대해서는 현행 법구조상 단체교섭으로 대처하기는 곤란한 점이 있으나, 노사협의회는 고충처리를 통하여 개별적 분쟁을 해결하는 기능을 하고 있다. 이와 같이 부득이하게 노사 간의 분쟁이 발생한 경우에는 단체교섭이나 노사협의회 등 기존의 제도화된 절차를 이용하여 합법적이고 합리적으로 대처하는 것이 가장 바람직하다.

6. 향만 완전 상용화에 따른 영향

향만인력공급체제의 개편은 향운노조가 현재 수행하고 있는 다음의 두 가지 주요기능, 즉 향만인력수급조정기능과 향만인력 배치 및 사실상의 작업지휘 명령권을 소멸시키는 요인으로 작용하게 된다. 이로 인해 향운노조는 더 이상 일용향만노동자를 고용·공급하는 사용자적 기능을 수행하지 못하게 된다. 그리고 조합원의 이해관계를 대변하고 사용자와 단체교섭의 카운트파트가 되는 기능으로 그 역할이 전환될 것이다. 이는 노조 본연의 기능으로 복귀될 것임을 의미하며, 이로 인해 향만하역회사는 인력수급 및 인력배치와 관련되는 업무를 전적으로 담당하게 되어 향만운영효율성을 제고시키는 기반으로 작용할 것으로 판단된다.

향만인력공급체제의 개편은 향운노조가 현재 수행하고 있는 조합원의 조합가입 강제화 기능을 소멸시키게 될 것이다. 왜냐하면 향만인력공급체제가 개편 된다는 것은 향만노동자가 기업소속으로 전환되는 것을 의미하기 때문에 클로즈드숍 형식이 자동적으로 해체되기 때문이다. 문제는 오히려 향후 복수노조 설립이 허용됨에 따라 노조 조직규모의 변화가 예상된다는 점이다. 클로즈드숍의 해체, 복수노조의 설립허용 등으로 인해 노조의 결속력이 약화될 가능성은 많다. 그러나 이는 노조의 결속력 약화를 제어하기 위한 조합원의 결속 관계를 강화하는 요인으로 작용할 것으로 판단된다. 즉, 노조원간 결속력을 약화시킬 수 있는 환경변화는 오히려 노조조직과 조합원 간 결속력을 강화시키는 대응정책을 불러일으킬 가능성이 많다. 그에 따라 단기적으로는 노조의 조합원 이해관계를 대변하는 역할에 충실해질 가능성이 많다. 그럴 경우 노조의 조합원 대변기능이 활성화되어 노사관계의 불안정 요인으로 작용할 가능성이 있고 이는 향만운영효율성에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 높다.

그리고 현재 향만쟁의활동은 허용되고 있는 상태이며, 향만산업은 공익사업이나 필수공익사업으로 지정된 상태가 아니다. 이에 따라 쟁의활동을 제어할 수 있는 방안이 없다. 그런데 체제개편 이후에는 쟁

의활동이 본격적으로 나타날 가능성이 매우 높다. 현재에는 항운노조가 일용근로자 공급주체의 기능을 겸하고 있기 때문에 파업권을 자제하고 있으나, 체제개편 이후에는 노동조합 본연의 기능으로 돌아가기 때문에 정상적인 노사관계가 정착될 것이다. 그 결과 노조는 조합원의 이해관계를 대변하기 위해 파업을 불사할 가능성이 많다. 이는 항만운영효율성에 부정적인 효과로 작용하게 될 것으로 보인다.

항만인력공급체제의 개편은 하역회사가 현재 부담하고 있는 비용구조의 변화를 초래할 것이다. 우선 체제개편에 따라 최소한 현행 임금 수준과 근로조건을 보장해야 하고, 복지후생 수준이 강화됨에 따라 비용이 증대하게 된다. 그리고 일용노동력을 하역회사가 노동시장에서 직접 확보해야 하므로 이로 인해 인력확보 비용이 추가되며, 퇴직금 산정방식도 변화하게 된다. 현재 항운노조원에게는 당해 연도 통상임금 수준의 1개월분을 퇴직충당금으로 적립하고 있으나, 향후 상용화가 이루어지게 되면 퇴직시점의 급여수준을 기준으로 퇴직금이 지급된다. 이에 따라 퇴직금 전체금액이 증대된다. 이러한 변화는 하역회사의 기업경영 비용을 증가시키는 요인으로 작용하게 된다. 또한 이러한 비용구조의 변화는 하역회사로 하여금 현재보다 타이트한 여건을 감내해야 하는 상황을 의미하기도 한다.

항만인력공급체제의 개편은 하역회사로 하여금 항만작업의 효율성을 강화시키는 요인으로 작용할 가능성이 높다. 항만인력공급체제가 항만작업의 효율성증대에 영향을 주는 요인은 다음과 같이 정리할 수 있다. 1) 하역회사에 대한 인력배치 및 작업지휘명령권 확보, 2) 인력의 고정 장소 배치 및 그로 인한 숙련도 증대, 3) 인력확보가 경쟁구조로 변화함에 따른 하역회사 간의 질 높은 인력확보, 4) 하역회사의 고용권 확보에 따른 노동시장 유연화로 기계화 추진의 용이화, 5) 직종별 노임차별 구조로의 전환, 6) 근로자의 작업효율성에 따른 지급수당의 차등화로 성과 중시의 작업체제 강화, 7) 연령 및 근속연수에 따른 차별급여체제로의 전환 등이다. 항만인력공급체제의 개편은 항만운영효율성을 급속히 증대 시키는 요인으로 작용할 가능성이 매우 높다

고 할 수 있다.

그러나 항만인력공급체제의 개편은 하역회사로 하여금 항만작업의 효율성을 약화시키는 요인으로 작용할 가능성도 있다. 항만의 효율성을 약화시키는 요인은 다음과 같이 정리할 수 있다. 1) 노임체제가 도급제로부터 월급제로 전환됨에 따른 근로의욕 저하, 2) 작업배치 체제가 부두별 또는 항만별 인력배치로부터 기업단위로 전환됨으로 인한 파동성에 대한 대응 곤란, 3) 기존의 상용직원과 신규로 상용화되는 직원 간의 차별대우로 인한 기존 직원의 근무의욕 상실, 4) 복수노조의 허용으로 인한 노조 간 갈등관계 발생 및 노사관계 조정 곤란 등이다. 항만인력공급체제의 개편에 따라 변화하는 이러한 요인은 항만운영효율성을 약화시키는 요인으로 작용할 가능성이 있다. 특히 체제개편 과정에서 하역회사의 기존 근로자가 소외될 가능성이 매우 높다.

기존 상용 근로자들은 새로이 고용되는 항운노조원과 유사한 작업을 수행하면서도 낮은 임금수준을 감수할 수밖에 없는 상황에 놓이게 된다. 이로 인해 이들은 기업에 불만을 표출하여 기존의 노조활동을 강화하거나 노조가 없는 경우에는 노조를 신설할 수도 있다. 따라서 이들에 대한 대응방안을 강구할 필요가 있을 것이다. 한편 체제개편이 이루어지고 나면 복수노조도 조만간 부상될 것으로 예상된다. 그런데 복수노조제도는 항만운영효율화에 부정적인 영향을 초래할 것으로 예상된다. 왜냐하면 복수노조가 제도화되면 창구단일화 단계에서 복수노조 간 선명성 경쟁이 발생할 가능성이 높기 때문에 경영자 측으로서는 많은 문제에 봉착할 가능성이 있기 때문이다.

7. 요약 및 결론

본 연구에서는 부산항의 “A사”를 중심으로 수입 냉동 수산물 유통/하역 구조의 최적화를 위하여 현행 관련법안의 검토 및 하역과정에서 발생하는 문제점을 분석하였으며 항만 노무인력의 완전상용화를 기반으로 한 하역시스템 최적화의 기본방향을 검토하였다. 그 주요 결과를 연구과정에 따라 요약하면 다음과 같다.

- 1) 항운노조의 항만 노무공급 독점권과 클로즈드숍 system으로 항만 하역의 비효율화, 독점으로 인한 인력공급의 경쟁력 약화로 인한 항만 경쟁력 약화 등 여러 가지 문제점이 도출되고 있다.
- 2) 항만물동량은 년 도별로 증감이 발생하나 항운노조에 지급되는 인건비는 꾸준히 증가하여 매출대비 노임비율은 지속적으로 상승한다.
- 3) 항만 노무인력의 완전상용화는 노임절감, 물류비 절감, 생산성 증대 효과, 선사의 운항비 절감, 화주의 물류비 절감, 항만시설 투자비 축진에 의한 경쟁력 강화를 기대할 수 있다.
- 4) 항만 노무인력의 완전상용화를 통한 화물의 형태에 따른 노임요율의 개편은 물류비 증가의 가장 큰 원인을 개선하는 기본조건이며 부산항의 경쟁력 제고에도 기여할 수 있을 것이다.
- 5) 인력의존 형 부두가 완전상용화로 전환될 경우, 부산항의 효율성이 높아지고 생산성 제고를 위한 하역시스템의 기계화, 자동화와 연계한 항만시스템의 개선을 유도할 수 있으며 최종 비용을 부담하는 화주의 물류비 절감과 항만의 경쟁력 강화를 가져올 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

- 강제영, 2012, 항만인력의 안정적 공급을 위한 제고방안-필수유지업무 제도의 도입을 중심으로-, 법학연구, Vol. 20, No. 2, pp. 141~172.
- 기민정, 2003, 수산물 도매시장의 규격출하와 하역체계에 관한 연구, 한국도서연구, Vol. 15, No. 1, pp. 177~193.
- 김명호, 2000, 수산물 유통구조 개선에 관한 연구, 생산성논문집, Vol. 14, No. 3, pp. 95~113.
- 김성국, 1992, 부산항운노조 운영의 개선방안, 사회조사연구 Vol. 9, No. 1, pp. 87~104.
- 김외영, 이종근, 2010, RFID를 이용한 수산물 유통 경로망 연구, 한국 시물레이션학회 논문지, Vol. 19, No. 2, pp. 43~49.
- 김우선, 최상희, 이주호, 하주희, 2012, 항만하역안전관리 선진화 방안 연구, 한국해양수산개발원, pp. 19~22.
- 김은채, 2007, 소비지시장에서의 수산물 유통의 공간적 경쟁의 경제적 효과, 해양비즈니스, Vol. 9, pp. 33~55.
- 김형태, 김찬호, 2006, 항만노무공급체제의 개편에 따른 항만운영 효율화 방안, 한국해양수산개발원, Vol. 2006, No. 12, pp. 14~26.
- 문홍국, 2007, 부산지역 일반 물류와 수산물류의 차이점 분석에 관한 연구, 동아대학교 경영대학원 석사학위논문, pp. 8~18.
- 박성일, 정현재, 권세민, 여기태, 2012, 수출입 화물 창고업체의 효율성 분석에 관한 연구 - 수산물 냉장·냉동 창고업체를 중심으로-, 국제상학, Vol. 27, No. 2, pp. 95~108.
- 백두주, 2007, 항만하역분야의 노조민주화를 위한 실태조사결과 및 정책적 함의, 운소노동정책연구소, pp. 1~38.
- 선한승, 1994, 항만하역노사관계 형성과 발전방향, 해양한국, Vol. 8, pp. 87~95.
- 선한승, 김장호, 박승락, 1995, 항만하역산업의 구조조정과 정책과제, 한국노동연구원.

- 송계의, 한철환, 2008, 부산수산물의 유통실태와 동향에 관한 연구, 물
류학회지, Vol. 19, No. 2, pp. 105~129.
- 양재훈, 2009, 부산항운노동조합의 조직운영의 실태와 개선방안, 부경
대학교 경영대학원 석사학위논문, pp. 9~14.
- 윤영삼, 2005, 부산지역 항만산업의 공동화/고도화, 민주노총 정책연구
원, pp. 341~365.
- 윤영삼, 2008, 부산항 노사관계 주체별 실태와 개선방안, 인적자원관리
연구, Vol. 15. No. 3, pp. 109~130.
- 윤영삼, 2009, 부산항운노동조합 내부운영의 개혁과제, 한국인적자원관
리학회, Vol. 16, No. 3, pp. 149~166.
- 이순철, 2004, 국내·외 물류표준화 정책 비교 분석, 사회과학논총, Vol.
7, pp. 139~158.
- 이헌수, 2001, 선물거래활설화를 통한 국제수산물 유통 활성화 전략:국
제수산물거래소 조성전략 사례, Vol. 6, No. 3, pp.189~212.

