



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](#)

物流學碩士 學位請求論文

항만노동공급체계  
개편에 따른 운영효과 분석에 관한 연구  
(부산항 4부두 운영사례중심으로)

A Study on the analysis of efficiencies of operation  
after the Decasualization of Port Labor



指導教授 金 煥成

2009年 2月

韓國海洋大學校 海事産業大學院

港灣物流學科 趙 基聖

本 論文을 趙基聖의 物流學碩士 學位論文으로 認准함.

위원장

南 奇燦



위 원

辛 容尊



위 원

金 煥成



2009 년 2 월 일

한 국 해 양 대 학 교    해 사 산 업 대 학 원

# 목 차

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| List of Tables .....          | iii |
| List of Figures .....         | iv  |
| Abstract .....                | v   |
| <br>                          |     |
| 제 1 장 서 론 .....               | 1   |
| 1.1 연구 배경 .....               | 1   |
| 1.2 연구의 필요성 및 목적 .....        | 1   |
| <br>                          |     |
| 제 2 장 항만노무공급체계 .....          | 4   |
| 2.1 항만노동의 특수성 .....           | 4   |
| 2.2 항만노무공급체계 현황 .....         | 6   |
| 2.3 항만노무공급체계의 문제점 .....       | 11  |
| <br>                          |     |
| 제 3 장 항만노무공급체계의 개편 .....      | 27  |
| 3.1 항만노무공급체계 개편 .....         | 27  |
| 3.2 항만노무공급체계 개편 결과 .....      | 29  |
| <br>                          |     |
| 제 4 장 항만노무공급체계 개편 효과 분석 ..... | 36  |
| 4.1 물동량 처리현황 분석 .....         | 36  |
| 4.2 부두별 선석 점유율 분석 .....       | 37  |
| 4.3 TOC 노임 비용 분석 .....        | 41  |
| 4.4 노동생산성 분석 .....            | 43  |
| 4.5 사회적 편익 분석 .....           | 46  |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 4.6 부산항 일반부두의 컨테이너 물동량 변화 추이 분석 ----- | 50 |
| 4.7 개편 효과 종합 평가 및 제언 -----            | 53 |
| <br>                                  |    |
| 제 5 장 결 론 -----                       | 57 |
| <br>                                  |    |
| 참 고 문 헌 -----                         | 60 |
| <br>                                  |    |
| 첨 부 자 료 -----                         | 62 |
| 첨부 1 항만인력공급체제의 개편을 위한 지원특별법 시행령 ----- | 62 |



## List of Tables

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 표 2.1  | 항운노조원의 고령화 추세 .....                        | 13 |
| 표 2.2  | 주요 산업별, 연도별 재해도수율 현황의 연도별 추이 .....         | 19 |
| 표 2.3  | 항만하역 재해발생의 연도별 추이 .....                    | 21 |
| 표 2.4  | 근무기간별 항만하역 재해발생 .....                      | 22 |
| 표 3.1  | 부두별 상용인력 임금 수준 산정결과 .....                  | 29 |
| 표 3.2  | 항만별 개편 추진 결과 요약 .....                      | 31 |
| 표 3.3  | 항만노무공급체계 개편 전후의 비교 분석 .....                | 32 |
| 표 3.4  | 항만노무공급체계 개편으로 인한 부산항의 개편효과(인건비, 생산성) ..    | 34 |
| 표 4.1  | 부산지역 업체별 항만하역 실적, 톤당 기준(2006년~2007년) ..... | 36 |
| 표 4.2  | 부산항 4부두운영 물량처리 현황(2006.1~2008.8) .....     | 37 |
| 표 4.3  | 부산항 부두운영회사(TOC) 현황 .....                   | 38 |
| 표 4.4  | 부산항 부두운영회사(TOC)별 선석별 접안 모선수 현황표 .....      | 39 |
| 표 4.5  | 부산항 부두운영회사(TOC)별 선석별 점유율 현황표 .....         | 40 |
| 표 4.6  | 부두별 노임지급현황(2005년~2007년) .....              | 42 |
| 표 4.7  | 부산항 상용화 전후 부두운영사별 임금비용 비교(월평균) .....       | 42 |
| 표 4.8  | 부산항 사부두 노임지급액 분석표 .....                    | 43 |
| 표 4.9  | 부산항 일용 항만근로자의 통상임금월액 추이(2004~2006년) .....  | 44 |
| 표 4.10 | 주요 TOC 업체별 노동생산성 분석 (2005~2007년) .....     | 44 |
| 표 4.11 | 상용화 전후 근로시간 및 임금수준 비교표 .....               | 45 |
| 표 4.12 | 부산항사부두의 상용화 인력 근무시간 분석표 .....              | 46 |
| 표 4.13 | 부산항 연도별 항만하역 재해발생 추이 .....                 | 47 |
| 표 4.14 | 부산항 하역실적, 근로자수, 재해자수 지수 변화 .....           | 48 |
| 표 4.15 | 연도별 주요 부두운영사별 재해사고 발생건수 비교표 .....          | 48 |
| 표 4.16 | 부산항 도수율·천인율 변화 추이표 .....                   | 50 |
| 표 4.17 | 부산항 컨테이너 처리 실적 추이표 .....                   | 51 |
| 표 4.18 | 부산항 컨테이너船(외항) 처리 실적 추이표 .....              | 52 |
| 표 4.19 | 부산항 미래 예측 물량 .....                         | 53 |

## List of Figures

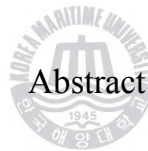
|                            |    |
|----------------------------|----|
| 그림 1 항만근로자의 일반적 고용 방식----- | 7  |
| 그림 2 항만노무공급체계의 개편 절차-----  | 28 |



# A Study on the analysis of efficiencies of operation after the Decasualization of Port Labor

Gi-Sung JO

Department of Port Logistics,  
Graduate School of Korea Maritime University



*The logistics advance is a key element in order for the Korean economy to chieve success in the world economy as well as to ultimately become an advanced economic leader. Additionally, development could not be realized without addressing the challenge of transforming the port labor system. Transformation will allow Korea to drive forward its national strategies: advancements in logistics and establishment of Korea as a logistics hub for Northeast Asia. The labor sector should also have a broad mindset and look into the positive aspects of the change such as job security and improved working conditions, outgrowing the obsession over small visible profits.*

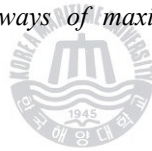
*The reform of the dock labor system largely involves changes to the labor supply system whereby stevedoring companies directly employ their own workers on a full-time basis, a system which has been dominated by port labor unions for over 100 years. Accordingly, dock laborers will be entitled to guarantee working conditions such as job*



*security, retirement, and coverage through four insurances. Likewise, stevedoring companies will be able to enhance their operational efficiency through a liberal labor supply system.*

*Upon restructuring the port labor system, the Port of Busan has adopted decasualization of labor supply since January 2007, and Pyeongtaek Port since July 2007. The Port of Incheon will join them through the conclusion of a detailed tripartite agreement and soon engage in the decasualization of employment soon. In particular, this reform is highly regarded as a model case of the participatory government which draws upon an amicable agreement among the unions, private companies and the government through resolving conflicts, unlike other cases in foreign nations.*

*In December 2005, "the Special supporting act of Decausalization of port Laborers" is established by Korea Government. when enacted this law, the korea government will find the positive effect that reduce labor cost and improve the production of port and confidence of abroad. I would like to call attention to the criticism of these kinds of effect and actually situation. In conclusion, has compared the positive and negative effects caused by decasualization in order to introduce ways of maximizing the efficiency of port operations, but limited at the Pusan port.*



# 제 1 장 서 론

## 1.1 연구 배경

국내에서 지난 1876년 개항과 더불어 100여년 간의 역사를 가지고 국내 항만의 하역 인력 노무 공급권을 독점해온 항운노조는 항만노무공급체계를 바꾸는 일대 혁신으로 평가된 바 있는 ‘항만노무공급상용화’에 2005년5월 전격 합의하였고, 2005년12월 국회에서 「항만인력공급체계의 개편을 위한 특별법」이 통과되고, 2006년3월 이후항만인력공급체계의 개편을 위한 실행 단계에 들어가 우선적으로 부산항에서는 2006년11월 노·사정 세부 협약서가 체결되어 2007년1월1일부로 1,224명이 상용화가 도입 되었다.

이어서, 2007년 3월 평택당진항(평택지역)이 두번째로 275명의 항만인력 상용화 도입이 확정 되었으며, 2007년7월에 인천항이 세번째 성과로 인천노조 항만분야 노조원전체 1,741명이 상용화 되어 역대 최대 규모로 도입이 확정 되었다.

이러한 일련의 과정을 통해서 100여년 동안 항운노조에 귀속 되어 독점적 지위로 유지되어 온 항운노조 소속의 근로자를 항만물류기업이 상시 고용하는 방식으로 전환하여 기업에게 인력운영의 자율성을 주고 항운노조의 독점적 노무공급권을 소멸시키는 것이 바로 항만인력공급체계의 개편의 중요한 핵심이라고 할 수 있다.

## 1.2 연구의 필요성 및 목적

우리나라에서 항만노무공급체계의 개편 시도는 1970년대 후반 시작됐다. 1978년 자성대부두를 비롯한 일부 컨테이너부두에 상용화 체제가 도입됐지만, 이후 개편 범위를 넓히려는 움직임이 번번이 좌절을 맛보아야 했다. 노조의 반대가 완강했던 탓이었다.

.과거의 항만과 오늘날의 항만을 살펴보면, 과거 항만은 하역이 인력중심의 인력의 존형 작업으로 항운노조는 필수적이었으며, 항운노조는 많은 긍정적 기능을 수행해 왔다고 볼 수 있다. 항만하역노동의 파동성과 계절성의 영향에 대해 노·사가 위협을 공유할 수 있었으며, 항만하역노동력의 안정적 공급과 고용안정의 역할을 수행해 왔으며,

항운노조가 노무관리에 대한 전반적인 사항을 관장함으로써 하역회사에서는 노무관리에 대한 부담을 경감 시키는 효과도 있었다.

이에 비해 오늘날의 항만은 화물의 규격화, 표준화가 진행되면서, 화물이 컨테이너로 처리 되어짐에 따라 하역작업 역시 기계화, 현대화 되어 새로운 항만물류환경에 발맞추어 항만노무공급체계의 개선 필요성이 1990년대부터 꾸준히 논의 되어 왔다. 이러한 측면에서 항운노조의 가장 큰 문제점으로 지적 되는 것이 비효율성이라고 할 수 있다.

독점적 지위로 굳어진 노무공급권으로 항운노동조합이 여러 항만물류기업들보다 우월적 지위를 가지게 되어 항만물류기업의 자율적인 고용권을 제한하게 되어 합리적인 경영을 저해하는 요소이기도 하였다. 또한, 신설부두에 대한 노무공급권 손실보상금이나, 현대화 및 자동화를 위한 하역장비 도입시 실업보상금을 요구하는 등 항만발전을 저해하는 비합리적인 관행도 이어져 왔던 것이 사실이다.

이러한 독점적 노무공급권으로 인해서 항만의 현대화와 기계화를 늦추고, 하역인력의 공급 과잉으로 불필요한 추가비용을 발생시키고, 항만생산성 저하와 경쟁력 약화의 주요한 원인이 되었다. 항만노무공급체계의 이러한 문제점은 외국선사 및 다국적물류기업 유치에 노사문제의 불안요소로 지적 되어 외국자본 투자를 어렵게 만드는 장애요인이었다.

뿐만 아니라, 노무공급독점권이 보장된 클로즈드샵(CLOSED SHOP) 형태로 인하여 비리 발생우려가 심화되던 가운데, 2005년 3월에는 노조비리 문제로 인하여 사회적 주목을 받았다. 이러한 요인으로 항만 노무 공급 체제 상용화의 필요성이 대두 되었다. 갈수록 가열되는 글로벌 항만 경쟁 속에 뒤처지지 않고 동북아 허브항으로 굳건히 자리매김하려면 현행 인력수급체제를 더 이상 지속해선 안된다는 공감대가 노·사·정 간에 형성됐기 때문으로 풀이 된다.

이러한 필요성에 따라 부산항은 2007년1월, 평택당진항은 7월, 인천항은 10월에 항만인력의 상용화가 완료 되면서 우리나라 항만들은 항만노무공급체제 상용화 시대로 들어서게 되었다.

그러나, 항만화물의 여러 가지 특성 중 파동성을 고려할 경우 항만노동자의 상용화는 기업의 비용에 큰 부담이 될 것이며, 특히 노동의 유연성을 주장하고 있는 Global Standard와는 큰 차이가 있는 것으로 평가하고, 특히 외국 해운사와의 협상과 영입이

빈번한 항만 경영에서는 Global Standard의 준수가 항만경쟁력의 기준이 되고 있음을 강조하고 항만노동자의 상용화보다는 도급제 방식이 더욱 부합된 것으로 평가한 주장도 있었다.<sup>1)</sup>

본 연구에서는 정부가 ‘항만노동 개혁’의 효과로 지적인 인건비 절감, 항만생산성 향상, 항운노조원의 근로조건향상, 대외신임도 향상 등의 효과들이 제일 먼저 2007년1월부터 시작한 부산항의 경우를 사례로 하여 항만노무공급체계 개선 후 지금까지 실제로 이러한 예상 효과들이 어떻게 나타나고 있는지에 대해 살펴보고자 한다.

그 중에서도 부산항 4부두의 경우에는 항만노무공급체계 개편에 따라 가장 많은 인원이 퇴직하였으며, 부산항 부두운영회사(TOC) 가운데에서도 가장 많은 물량을 처리하고 있어 부산항 4부두의 운영사례를 중심으로 살펴 보고자 한다.

또한, 상용화 시행 전과 상용화 시행후의 효과 분석을 통해 실제 상용화 진행 상황에서 나타난 효과를 운영회사의 관점에서 알아 보기로 한다. 또한, 앞으로 계획된 부산 북항재개발사업과 부산신항 활성화와 관련하여 항만노무공급체계 개선이 조기에 정착될 수 있도록 하기 위한 향후 과제는 어떠한 것이 있는지를 살펴보고자 한다.

그리고, 현재 상용화를 진행하고 있는 평택·당진항, 인천항과 앞으로 상용화를 진행하고자 하는 울산항, 포항항, 광양항등의 여타 부두가 진행과정에서 좀 더 합리적인 운영 방안을 찾는 데 도움이 되고자 하는데 목적이 있다고 하겠다.

---

1) 임동우(2003. 4. 4), “항만공사제도와 항만노동” 한국항만운송노동연구원, 창립 1주년 기념 심포지엄

## 제 2 장 항만노무공급체계

### 2.1 항만노동의 특수성

항만하역노동은 작업이 항만이라는 특수한 공간에서 이루어지는 것으로 하역작업이 행해지는 장소를 기준으로 구분하면 선내작업(船內作業), 부선작업(艇船作業), 접안작업(接岸作業), 창고작업(倉庫作業)등의 4가지로 구분 된다. 하역노동의 내용은 이러한 공간적 상이성과 함께 화물의 종류에 따라 사용하는 장비에 따라 어느 정도 차이가 있다.

오늘날 우리나라의 항만하역업의 구조와 관행은 개항과 더불어 일제 식민지통치과정에서 형성 되어 항만하역업이 파행적 발전과정을 거쳐 왔으며, 해방 이후에도 항만의 개발과 관리운영은 정부가 하고, 하역업은 하역회사가 맡고, 그리고 단순노무의 공급은 항운조조가 담당하는 구조로 이루어져 근래까지 계속 되어온 것이다.

우리나라의 항만운송법 규정에 따르면 항만하역업이란 항만에서 화주 또는 선박운항업자의 위탁을 받은 항만운송사업면허사업자가 선박에 의하여 운송된 화물을 선박으로부터 인수 받아 화주에게 인도하거나 화물을 화주로부터 선박에 인도하는 행위 및 이러한 행위에 선행 또는 후속 되는 행위를 말한다. 우리나라 항만하역업의 특수성은 대체로 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째는 항역업의 심한 파동성을 꼽을 수 있다. 항만하역업의 경우 옥내 생산이 중심인 일반제조업과는 달리 옥외 작업이 중심으로 기상조건에 영향을 많아 받으며, 화물의 출회시기가 일별·월별·계절별로 심한 기복을 보이는 것이 통상적이어서 항만하역작업의 수요는 일반적으로 파동성이 격심하다. 또한, 하역은 화주, 무역회사 또는 선박회사의 위탁에 의해 이루어지는 파생작업이 일반적이기 때문에 작업 예정량을 예측하기가 곤란한 점도 파동성의 주요한 원인이 된다.

하역작업의 고유한 특성인 파동성으로 인하여 하역업체는 일반제조업 등과 같은 기업형태를 취하기가 어렵다. 일반적으로 파동성에 대비하여 하역업체는 최소한의 필요한 노동력에 대해서만 고정인원으로 보유하고, 작업량에 따라 필요한 노동자를 그때마다

임시로 고용하고, 고용형태도 일용제나 도급제를 선호하게 된다. 자본투하도 가급적 최소화하는 활동전략을 취하게 된다. 이 같은 과동성의 존재는 전세계적으로 하역업의 고용관계가 독특한 형태를 갖게 하는 요인이기도 하다. 그러나, 최근 항만하역부문에 있어서 기계화와 컨테이너화가 진전 되면서 정기회항선의 비중이 높아지고 자연조건에 대한 통제력의 증대로 과거에 비해 과동성의 정도가 약화되는 경향을 보이고 있다.

둘째로 우리나라 항만하역산업은 대부분의 하역업체가 선진국에 비해 영세하다는 점이다. 1963년 항만운송사업법의 제정으로 항만하역산업은 등록제에서 면허로 전환 되었다. 동법 및 동법 시행령에 따르면 항만운송사업은 면허제로서 업무의 범위가 제한이 없는 일반하역과 업무의 범위를 한정하여 면허를 받는 한정하역으로 구분되며 규모가 영세한 편이다. 부산, 인천, 울산, 광양 등 우리나라 수출입의 핵심항구의 경우, 그리고 전용부두 건설의 확장으로 근래에는 그 영세성이나 난립상이 다소 개선 되고 있으나 기타 재래항만의 경우 영세성은 여전히 계속되고 있다. 해방 이후 토착 하역업의 발전이 미미한 상태에서 정부가 대기업을 일항(一港) 독점주의를 지양하고 일항(一港) 복수 회사주의를 채택함에 따라 하역산업의 경쟁체제를 확보 유지하는 것에는 일조를 하였으나 하역업체의 난립과 영세성은 불가했던 것이다.

하역업체의 영세성과 난립은 하역업체간 작업물량 확보를 위해서 과당경쟁을 초래 하였으며 이는 하역기업체의 건실한 성장을 방해 하였다.

셋째, 항만하역업은 타산업에 비해서 상대적으로 노동집약적인 경영특징을 자지고 있다. 하역작업은 그 성격상 작업단계가 복잡하고 책임한계 등의 불명확성 때문에 기계화를 통한 일관작업방식의 도입이 상대적으로 어려운 부분이 있다. 근래에는 전용부두의 건설의 확대와 컨테이너부두의 확장 등으로 기계화와 자동화가 꾸준히 추진되고 있다.

넷째, 항만하역업은 작업환경이 열악하고 위험하다는 점이다. 항만하역노동은 옥외에서 혹서, 혹한, 우천 등 기후 조건이나 주야를 불문하고 수행되며 화물의 특성상 발생하는 먼지, 악취 등에도 직접 노출 되기도 한다. 또한, 하역작업의 대상은 중량화물이 많고 작업내용의 표준화도 어려워 위험성을 가지고 있다.

또한 항만하역작업은 선박의 체선을 방지 하고, 신속한 하역, 선박의 조출 등을 위해 단시간의 작업을 요구하므로 야간, 폭풍, 혹서, 혹한 등 불량한 환경 속에서도 하역작업이 강행되어야 한다. 이처럼 하역작업의 근로조건이 열악함은 상대적으로 높은 항

만하역업부문의 산업재해발생률을 통해서도 잘 알 수 있다.

다섯째는 우리나라의 하역산업은 정부와 밀접한 관계를 가지고 있다. 우리나라에서는 항만의 소유와 관리책임은 기본적으로 정부에 있었다. 그러므로, 하역업체의 항만하역 설비투자는 정부의 항만개발 투자와 보조를 맞추지 않을 수 없다. 또한, 하역요율은 정부의 고시가격으로 책정 된다. 이와 같은 여러 가지 여건 때문에 하역업은 공식·비공식적으로 정부와의 관계가 긴밀해질 수밖에 없으며, 또한 이러한 구조는 하역업체가 정부의 영향을 크게 받도록 만든다.

마지막으로 항만하역업의 특성중 공익성을 들 수 있다. 항만하역은 육상교통과 해상교통을 연결 시켜 주는 결절지(結節地)에서의 작업이므로 기간산업으로서 다른 분야보다 공익성이 요구 된다. 특히, 수출 주도적 경제발전을 추구하는 우리나라의 경우 항만노동의 공익성은 더욱 크다고 할 수 있다<sup>2)</sup>.

## 2.2 항만노무공급체계 현황



### 가. 항만근로자 근로 형태

항만근로자는 항만에서 화물을 선박에 선적하거나 선박으로부터 인양하는 일과 그에 관련된 일련의 활동, 즉 하역장비를 운전하고 기타 하역 작업을 수행하는데 소요되는 근로에 종사하는 자를 말한다. 항만 근로자는 근로 형태에 따라 상용근로자와 일용근로자로 구분된다. 상용근로자는 항만하역업체에 직접 고용되어 있으나, 일용근로자는 항만하역업체의 소용인력에 따라 항운노조가 조합원을 공급한다. 상용근로자는 하역회사가 소유하는 하역장비의 운전자 또는 감독자로서 근로하며 숙련공의 성격을 지니고 있다. 반면에 일용항만근로자는 선박내에 장치되어 있는 기어(윈치)의 조작원(윈치맨)을 제외하면 대부분 장비를 운전하지 않고 완력에 의해 근로를 수행하는 단순노무직이다.

2) 선한승외(1995.8), “항만하역산업의 구조조정과 정책과제-한국항만노동제도에 관한 종합연구-, 한국노동연구원

## 나. 항만근로자 고용방식

일용항만근로자의 실제 사용자는 하역회사이지만, 이들은 노동조합을 결성하고 있다. 이들이 결성한 노동조합은 클로즈드숍(Closed Shop) 형태로서 항운노조이다. 이에 따라 하역회사는 노동조합에 가입되어 있는 조합원만을 사용하는 형태로 일용노동자를 사용하고 있다.

하역회사의 일용항만근로자 사용 절차는 다음과 같다. 항만하역회사가 일용노동자를 사용하기 위해서는 작업이 필요한 시점에 앞서 노동조합에 필요인력을 요청한다. 요청 받은 노동조합은 필요인력을 선발하여 공급해준다. 물론 이때 노동조합은 요청인력을 선발하는 독자적인 기준을 가지고 있다. 그런데, 여기서 중요한 것은 항만하역회사가 노동조합이 선발해주는 조합원을 사용할 수밖에 없다는 점이다. 이에 따라 노동조합이 조합원을 모집하는 절차가 바로 일용노동자를 고용하는 절차에 해당한다고 할 수 있다. 따라서 일용노동자의 고용권은 노동조합에 있다고 하겠다<sup>3)</sup>. 그런데, 노동조합이 조합원을 고용하는 절차나 기준은 공개되어 있지 않다.

일반적으로는 아래의 그림과 같은 절차에 의거하여 고용이 이루어지고 있다.

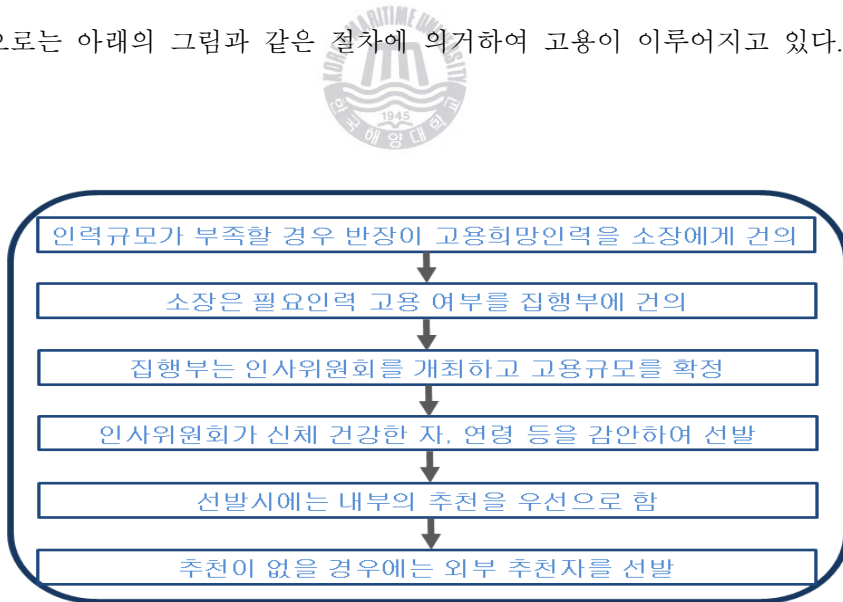


그림 1 항만근로자의 일반적 고용 방식

3) 이러한 사실에 기인하여 항운노조가 인력공급회사의 성격을 가지고 있음을 부인하기 곤란함



## 다. 노동시장구조

일용항만근로자의 공급은 항만별로 설립되어 있는 항운노조에 의해 독점적으로 이루어지고 있다. 따라서 일용항만노동력 시장은 독점구조를 나타내고 있다고 할 수 있다. 이에 따라 하역회사가 일반 노동시장에서 일용항만노동력을 고용할 수 있는 여지는 전혀 없다

## 라. 항만근로자 인사관리방식

일용노동자에 대한 출·퇴근 관리, 작업관리, 급여지급, 직급승진 등은 항만하역회사에서 수행하지 않는다. 모두 항운노조가 담당하고 있다. 항운노조가 인사관리를 행하는 것은 하역작업을 「도급제」형식으로 수행하고 있기 때문이다.

항운노조의 조합원 파견방식은 단순히 인력만 알선해주고 알선인력에 대한 수수료를 받는 「근로자파견업체」와는 상이하다. 항운노조는 하역회사와 하역작업에 대해 「근로계약」을 체결하지는 않지만, 사용자 단체와 단체협상에 의해 인력을 공급하고 있다. 노임은 작업물량에 대한 총 하역비의 일정 비율을 하역회사와 항운노조가 배분하는 형태로 지급된다. 다만, 당일의 작업 대가는 당일의 작업물량에 따라 수령하지만, 작업 대가는 작업시간에 대한 대가로 지급되지 않고 총 하역비의 일정 비율 중 당일의 작업물량에 대한 일정 비율로 지급된다. 따라서 작업에 투입되는 인력규모는 전체 노임수준에 영향을 주지 않는다.

그러나 개별 조합원에게 지급되는 노임은 투입되는 인력규모의 영향을 받는다. 왜냐하면 1인당 노임은 배분받는 총 노임을 투입인력으로 나누어 산정하기 때문이다. 그리하여 투입인력이 많으면 1인당 노임수준이 떨어지며, 투입인력이 적으면 1인당 노임수준은 높아진다. 이와 같이 투입인력 규모는 개별 조합원의 노임수준에 직접적인 영향을 준다. 이에 따라 투입인력 규모를 노동조합이 결정하고 인사관리 또한 항운노조가 수행하고 있는 실정이다. 다만, 하역회사는 노임을 지급해야 하기 때문에 실제작업에 투입된 조합원을 확인하고 있을 뿐이다.

## 마. 항만근로자 투입방식

항만하역작업은 「선내하역」과 「육상하역」으로 구분된다. 선내하역이나 육상하역이나에 따라 노무자 투입방식이 다르다. 선내하역의 경우에는 노사협의를 의하여 일용노동자가 투입되어야만 작업이 가능하다. 오늘날의 항만하역작업은 상당 부분 기계화 되어 장비의 도움을 받아 작업이 이루어지는 경우가 일반적이나, 그럼에도 불구하고 완전 자동화되어 있는 작업형태는 존재하지 않는다.

컨테이너부두의 경우에도 컨테이너 크레인 기사가 크레인을 작동하지만, 육상과 선상에는 신호수(signalman)가 기능을 담당하고 있다. 신호수가 크레인의 이동여부를 신호해 주어야만 크레인 작업이 가능한 것이다.

일반 부두의 경우에는 인력의 도움이 절대적이다. 재래 정기선 화물의 경우에는 윈치맨, 신호수, 크레인에 화물을 걸고 푸는 일반 노동자가 있어야만 작업이 가능하다. 물론 선창에서 화물을 이동시켜주는 지게차, 포크레인, 백도저등이 기능하고 있어 기력작업이 이루어지는 경우가 많으나, 화물을 크레인의 밧줄에 걸어주고 풀어주는 인력작업은 필수적이다. 이러한 인력작업은 항운노조원이 수행하므로 항운 노조원 없이는 작업이 불가능하다.

이에 따라 하역회사는 장비, 기사 및 작업감독(포맨)을 작업현장에 보내고, 항운노조는 조합원인 윈치맨, 신호수, 일반 노동자들을 작업현장에 보낸다. 그리하여 모든 인력과 장비가 모여질 경우에 비로소 작업이 이루어진다. 이러한 작업절차에 따라 투입되는 장비의 기사, 감독은 하역회사가 직접 현장에 파견하며, 윈치맨, 신호수 및 일반 노동자는 항운노조가 직접 현장에 파견하고 있다.

## 바. 항만근로자 작업방식

항만노동자의 작업방식은 다음의 몇 가지 특성으로 구분된다.

첫째, 항운노조원은 직종별로 작업을 담당한다. 직종이란 대표적으로 윈치취급, 신호업무, 줄걸이 및 줄풀기 등으로 구분된다. 이에 따라 각각의 업무를 수행하는 윈치맨, 신호수, 일반 작업원이 있다. 윈치맨은 선박의 윈치를 조작하는 작업원을 의미한다. 신호수는 크레인의 작업을 윈치맨과 일반 작업원에게 신호해 주는 역할을 수행한다. 일반작업원은 화물을 크레인의 밧줄에 걸거나 풀어 주는 역할을 수행한다.

둘째, 항만노동은 공동작업 형태를 띤다. 윈치맨, 신호수, 일반 작업원, 장비기사 모

두 하나의 작업반을 형성하여 공동으로 일해야만 작업이 진행될 수 있으며 원활한 작업이 이루어진다. 이러한 작업반원 중 어느 한 사람이라도 팀워크가 맞지 않으면 작업이 원활해 질 수가 없다.

셋째, 작업은 기본적으로 2시간 연속작업과 30분 휴식의 형태를 띤다. 이 내용은 법률에 규정되어 있으며, 실제로도 준수되고 있는 것이다.

## 사. 근무방식

항만하역작업은 작업시간이 고정되어 있지 않은 특성을 가지고 있다. 피크(peak)시와 오프피크(off peak)시가 발생하기 때문이다. 물량이 없는 오프피크 시기에는 출근하여도 작업을 수행할 수 없으나, 물량이 많은 경우에는 인력이 부족하므로 연속적으로 작업을 수행할 수밖에 없다. 이러한 여건이 감안되어 종래부터 다음과 같은 근무방식이 정착되어 왔다.

첫째, 기본적으로 8시간 근무제도로 작업을 하고 있다. 이는 일반적인 근무형태가 8시간 근무이기 때문이다.

둘째, 기본적으로 2교대제를 취하고 있다. 하역작업은 24시간 연속으로 이루어져야 하기 때문에 2교대로 작업이 이루어진다. 그러나 3교대제는 이루어지지 않고 있다. 3교대제 시행을 위해서는 인력이 많이 소요되고 노임이 많이 지급되어야 하기 때문이다.

셋째, 2교대제를 실시함에도 불구하고 작업이 완료되지 않을 경우에는 심야작업 등 연속작업이 이루어진다.

넷째, 선박별로 담당 작업반이 할당된다. 작업반은 담당 선박의 작업이 완료될 때까지 연속적으로 작업을 실시한다. 즉 다른 작업반원이 기존의 작업반원에 포함되어 작업이 이루어지는 경우는 거의 없다. 따라서 작업반원수가 적을 경우에는 24시간 작업이 이루어지는 경우도 있다.

다섯째, 작업시간이 불규칙적이다. 선박이 입항 또는 출항할 때에만 선내작업이 발생하므로 선박이 없을 경우에는 작업을 할 수가 없다. 그런데 선박의 입출항 시간은 고정되어 있지 않다. 따라서 작업시간은 불규칙적으로 될 수밖에 없다.

## 아. 항만근로자의 임금형태

현재 항운노조원에게 지급되는 노임은 전술한 바와 같이 일당제로 지급되며, 노임은 작업물량에 대한 총 하역비를 하역회사가 항운노조에 지급한다. 노임구조는 성과급의 형태로 되어 있다. 이 기본노임에는 각종 할증이 추가된다. 할증에는 야간할증, 심야할증, 위험물할증, 혹서할증 등이 포함 된다.

#### 자. 항만근로자의 급여 지급방식

하역회사는 취급물량에 대한 총 노임을 작업에 투입된 노동자수로 나누어 일당 형태로 노임전표를 작성한 후 해당 연락소의 확인을 거쳐 월 한 차례 또는 두 차례 일괄 지급한다. 하역회사로부터 총 노임을 지급받은 항운노조는 노조비를 제외한 나머지를 하역회사별 작업시간 및 취급물량에 따라 반별 인원수로 나누어 해당 반장을 통해 개별 근로자에게 월급 형식으로 지급한다.



### 2.3 항만노무공급체계의 문제점

개편 이전 항만노무공급체제는 상용화된 컨테이너전용터미널 등 일부 부두를 제외하고는 항운노동조합이 사실상 독점적인 노무공급권을 행사함으로써 인해 항만물류기업의 자율적인 고용권이 제한되고 합리적인 경영이 곤란한 상황 이었다.

또한, 항운노동조합의 우위적 지위로 합리적인 노사관계가 형성되지 못하여 신설 부두에 대한 노무공급권·손실보상금 주장, 현대화 및 자동화를 위한 장비 도입 시 실업보상금 요구 등 비합리적인 관행이 지속되어 왔다. 이로 인해 항만의 현대화 및 기계화가 지연되고 과잉인력이 하역작업에 투입됨으로써 우리 항만의 생산성을 저하시키고 경쟁력을 약화시키는 주요한 원인으로 지적이 되어 오고 있었다.

나아가, 이러한 항만노무공급체제의 문제점은 우리 항만에 대한 부정적인 이미지를 형성시키고 외국자본의 투자매력도를 떨어뜨림으로써 외국선사 및 다국적 물류기업 유치에 걸림돌로 작용할 수 있다.

## 가. 배타적·독점적 노무공급

일용노동력의 공급과 운용을 향운노조가 전권을 행사하고 있다. 직업안정법 제33조에 근거한 근로자공급사업의 허가는 향운노조에 대해 향만근로자의 공급에 대해서만 미치고 있다. 그러나 실제로는 향운노조의 노무공급은 일용직 향만근로자를 공급하는데 그치는 것이 아니라, 전체 노동력의 규모 결정이나 채용절차, 작업투입 인력규모, 선발방식 및 기준 등 인력운용과 관련되는 거의 모든 사항을 향운노조가 결정하는 데 까지 이르고 있다. 그 결과, 하역업체에서 투입인력규모 및 비용결정이 불가능하여 일용인력공급제의 장점인 노동시장의 유연성 확보가 제한되고 비합리적인 작업관행이 지속적으로 유지되는 등 합리적인 노사관계 유지가 곤란하며 클로즈드숍체제로 인한 비리 개연성이 상존하고 있고, 노조지도부의 인사권 독점으로 구조적인 채용비리가 지속 발생<sup>4)</sup>하고 있으며<sup>5)</sup>, 나아가 향만의현대화·기계화 에 대한 장애로 작용하여 생산성이 떨어지고 궁극적으로 향만의 경쟁력을 저하하고 있다는 비판을 받고 있다<sup>6)</sup>. 실제로 2004년 12월부터 시작된 이른바 향운노조채용비리사건은<sup>6)</sup> 단순한 개인적비리가 아니라 현행 인력공급시스템에 구조적인 문제가 있다는 것을 단적으로 보여주고 있다.

## 나. 일용향만노동자 수의 결정 및 고용절차

향운노조의 조합원인 일용향만노동자의 신규 모집시에 모집인원, 모집규모, 자격 및 모집은 향운노조가 전적으로 결정·수행하고 있다. 즉 일용향만노동자에 대한 수급조절 기능을 향운노조가 담당하고 있다. 따라서 일용향만노동자의 신규인력 고용 시에 향만 하역 업체의 의견이 전혀 반영되지 않고 있다. 향운노조원을 실제로 사용하는 자는 향만하역업체이지만, 하역업체는 신규인력의 모집에 대해 아무런 의사를 반영하지 하고 있는데 이로 인해 다음과 같은 현상이 발생하고 있다.

첫째, 하역회사는 신규인력의 고용 시에 하역작업에 노하우를 보유하고 있거나 그럴 가능성이 있는 적격자를 고용하고자 한다. 그런데 신규인력에 대한 고용기준이 하역업체와 향운 노조간에는 상이할 수 있다. 물론 향운노조도 40세 미만의 신체건강한 사람

4) 해양수산부, 「향만노무공급체제 현황 및 개혁방안」, 2005. 5, p. 8.

5) 자세한 것은 김형태, 「향만노동생산성 향상방안 연구」, 한국해양수산개발원, 1999, pp. 21~43.

6) 국제신문 2004년 12월 13일자 보도.

을 조합원 가입기준으로 제시하여 신규인력을 채용하고 있기는 하다. 그러나, 이들은 하역업체의 의견이 반영되어 선정되지 않기 때문에 하역업체의 관점에서는 반드시 적격인력이라고 할 수는 없을 것이다. 물론 노사협의를 의하여 항운노조원중 신체·건강상의 부적격자나 작업상 부정 사실이 명확한 자에 대해서는 규정상 하역회사 가 취업거부를 할 수 있도록 되어 있기는 하지만 일단 항운노조원으로 가입되고 나면 이 규정이 제대로 준수되기 힘들다.

둘째, 항운노조원의 전체 인력규모도 매우 중요하다. 항만하역에 필요한 전체 일용항만노동력 규모는 궁극적으로 당해 항만에서 연간 처리해야 할 물동량에 의해 결정되어야 한다. 필요인력에 대해 하역회사는 경험에 근거한 적정 산정방식을 가지고 있다. 물론 항운노조도 나름대로의 오랜 경험을 가지고 있기 때문에 전체 인력규모의 적정 산정방식을 가지고 있다. 또한 노임구조가 성과급제이기 때문에 이것이 비합리적인 인력산정에 대한 억제요인으로 작용하기도 한다. 그러나 필요한 인력규모의 기준이 하역업체와 항운 노조간에는 동일하지 않다. 이와 같이 신규인력 규모의 산정 시에 항만 하역업체의 의견이 반영되지 못하여 장기적으로 생산성 향상에 저해요인으로 작용할 가능성이 있는 것이다.

셋째, 현행 일용항만노동자 고용구조로 인해 일용항만노동자의 연령구조는 고령화 추세에 있다. 항운노조의 조합원이 되면 신체상의 장애가 발생하지 않는 한 퇴직시(60세)까지 조합원의 자격을 상실치 않는다. 비록 특정 하역업체가 도산된다 하더라도 항운노조의 조합원은 취업기회 및 소득수준을 보장받게 되는 것이다. 따라서 특별한 숙련도가 없거나 다른 전문기술을 보유하지 않은 조합원은 퇴직시까지 남는 경향이 강하다. 최근 들어와 항만하역업은 여러 가지 측면에서 매력 있는 직장으로 평가되고 있지 않기 때문에 이직률이 타 업종에 비해 높은 편이고 청년층의 유입 또한 용이하지 않다. 이로 인해 고령화 현상이 진행되고 있다. <표 2.1항운노조원의 고령화 추세>은 이러한 현상을 반영하고 있다.

표 2.1 항운노조원의 고령화 추세

단위 : 명, %

| 연령   | 18~20세   | 21~30세   | 31~40세      | 41~50세      | 51~59세      | 60세 이상  | 합계          |
|------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|---------|-------------|
| 1984 | 689(6.9) |          | 2,749(27.5) | 4,724(47.3) | 1,666(16.7) | 80(0.8) | 9,980(100)  |
| 1985 | 13(0.1)  | 642(5.8) | 2,916(26.2) | 4,928(44.3) | 2,602(23.4) | 21(0.2) | 11,122(100) |

|      |         |          |             |             |             |          |             |
|------|---------|----------|-------------|-------------|-------------|----------|-------------|
| 1993 | 17(0.1) | 786(6.5) | 2,727(22.7) | 4,062(33.7) | 4,121(34.2) | 326(2.7) | 12,039(100) |
| 1995 | 22(0.2) | 942(8.1) | 2,688(23.0) | 3,964(33.9) | 3,719(31.8) | 360(3.1) | 11,695(100) |
| 1996 | 22(0.2) | 947(8.1) | 2,670(23.0) | 3,963(34.1) | 3,998(34.4) | 26(0.2)  | 11,626(100) |
| 1997 | 20(0.2) | 968(8.4) | 2,614(22.7) | 3,949(34.2) | 3,951(34.2) | 38(0.3)  | 11,540(100) |
| 1998 | 14(0.1) | 855(7.7) | 2,483(22.4) | 3,796(34.3) | 3,849(34.8) | 73(0.7)  | 11,070(100) |

자료 : 전국항운노조연맹, 활동보고, 각년도판.

주 : ( )안은 구성비임.

#### 다. 작업투입 인력규모 및 선발방식

작업에 투입되는 인력규모가 적절하지 못하다. 물론 취급품목에 따라 필요한 인원을 증감시킬 수 있다고 하는 규정이 있고 실제로 증감시키기도 한다. 그러나 기준이 되는 인력규모가 정확하게 그리고 객관적으로 산정되어 있지 않다. 하역회사도 항운노조에 반 단위로 인력을 요청하고, 항운노조도 하역회사의 요청에 대해 반 단위로 인력을 투입한다. 이 때 반내에 적격자가 부족하거나 1개반 인력으로만 작업수행이 곤란할 경우에는 상호협의를 통하여 적격자의 선발, 반의 추가투입을 행하고 있기는 하다.

그러나 그렇다고 하여 언제나 적정인력이 투입되는 것은 아니다. 투입인력과는 무관하게 결정되어 있는 현행 노임구조가 이러한 현상을 한층 가속화시키고 있다. 사실 투입인력이 적정규모가 아니면 생산성향상에 저해요인이 된다. 선내 하역작업은 선창별·취급품목별·선박의 종류 및 구조에 따라 요구되는 인력규모가 각각 상이하기 때문에 각 선창마다 필요한 적정인력이 투입 되어야 한다. 그러나 현재의 항운노조 반(갱)은 품목별, 선박별, 하역회사별로 요구되는 인력규모로 구성되어 있지 않다. 따라서 취급품목에 따라 인력이 과잉 투입되는 경우도 있고 과소 투입되는 경우도 있다. 한편 1개 반 단위로 작업현장에 투입되지만 1개 반의 구성원 전체가 항상 작업에 투입되고 있지도 않다. 항운노조는 반 단위로 하역작업에 투입시키지만, 1개 반은 대부분 2교대제로 운영하고 있다. 따라서 15명이 1개 반을 구성할 경우 실제의 투입 인력은 50%인 7~8명에 불과한 경우가 많다.

하역 시에는 품목에 따라 요구되는 인력규모가 상이할 수밖에 없다. 왜냐하면 하태

(荷態)가 상이하고 작업에 투입되는 장비나 작업방식이 모두 다르기 때문이다. 따라서 하태별·품목별로 갯의 적정규모가 상이해야 한다. 포항항의 경우 철광석 하역시 하역 회사의 인력은 장비투입과 장비운전, 감독등을 수행하고, 항운노조원은 집광석, 신호, 컨베이어벨트에 부착되는 이물질 제거 작업, 낙광석 수집, 살수, 언로더 전기 인입선(pit cover) 감시 등의 업무를 수행하고 있다.

그런데 이 때 계약에 의해 항운노조원은 언로더당 9명이 투입되고 있다. 신호수 1명, pit cover 감시자 1명, 선내집광 작업자 4~5명, 낙광석 수집자 2~3명 등으로 구성되어 있다. 그런데 항운노조는 위의 인력에 일용노임을 수령하는 2명을 추가로 투입하여 일용 노임도 수령하고 있다. 이는 계약내용과 상이한 것임에도 불구하고 관철되고 있다. 문제는 현재 투입하고 있는 11명의 인력이 과연 적절한가 하는 점이다.

실제로 철광석 하역은 언로더에 의해 자동적으로 수행되고 선내 철광석이 2/3 정도 하역되고 난 후 언로더로 철광석을 자동적으로 모을 수 없을 때가 되면 그 때 철광석을 언로더 위로 끌어 모아야 하는데, 이때부터 끌어 모으는 인력작업이 개시된다. 따라서 이 때 필요한 인력은 언로더 1기당 신호수 1명, pit cover 감시원 1명, 집광작업(벽탄제거, 선내집광)에 4~5명, 합계 6~7명이 필요하다. 즉 2~3명의 인력은 불필요하고 더구나 하역작업이 2/3 정도 수행되기까지는 인력의 투입이 불필요하다. 그럼에도 불구하고 현재 전체 하역과정에 인력이 투입되고 있는 것이다.<sup>7)</sup>

작업에 투입시켜야 할 항운노조원의 선발방식에도 문제가 있다. 투입되는 반간에 경쟁이 전혀 없다고 할 수는 없으나, 기본적으로 윤번제 방식에 의한 선발방식이고 특정작업자를 하역회사가 고정적으로 활용할 수 없게 되어 있다. 일용항만노동자라 하더라도 작업에 선발 되는 방법에 따라 생산성에 차이가 날 수 있을 것이다.

그런데 인천·울산·제주의 경우는 모든 조합원을 하역회사의 요청순서에 따라 공평하게 배치하고 있다. 즉, 윤번제 방식으로 작업에 배치하고 있는 것이다. 이에 비해 부산·포항·광양의 경우는 선발되는 조합원이 부두별로 고정되어 있다. 즉 특정부두 고정배치제 인 것이다. 특히, 포항·광양항의 경우는 투입되는 조합원이 품목별로 구분되어 있다.

예를 들면 원료연락소, 제품연락소 및 기타연락소 등으로 구분되어 있다. 부두별로 파견되는 조합원이 고정되어 있을 경우에는 담당부두의 처리물량이 증가하면 그만

7) 한국해양수산 개발원, 상계서, pp.213~228.



큼 당해 작업장에서 작업한 노동자의 소득수준이 증가하므로 물량의 신속한 처리를 위한 부두별 경쟁이 발생하게 된다. 이와 같이 고정배치제의 경우에는 각 부두별 항운노조원간에 경쟁이 발생하는 것이다. 그러나 윤번제 방식의 항만에서는 부두별 조합원간에 경쟁이 거의 발생하지 않는다. 물론 부두별 고정배치제와 윤번제 방식 모두 항운노조가 결정하는 사항이기 때문에 하역회사가 이의 변경을 요구하기가 용이하지 않다. 또한 특정 작업원이 특정 하역회사에 밀접한 관계가 형성되어 조합원 별로 특정 하역회사와의 지속적 관계가 구축된다면 숙련도 향상 및 원만한 노사관계가 구축되어 생산성향상의 촉진요인으로 작용할 수도 있을 것이다. 그러나 현행 투입 방식상의 경쟁관계 부재는 결국 생산성향상의 저해요인으로 작용하는 것이다.

#### 라. 노임결정방식 및 지급형태

일용항만노동자에 대한 노임은 시간급이 아니라 도급제로 지급되고 있다. 도급제란 성과급의 일종으로서 처리한 물량분에 대해서만 노임이 지급되는 것이다. 즉 하역회사와 항운노조 간에 맺어지는 노사협약에 의해 화물별로 톤당 처리 노임이 결정된다. 그리고 톤당 노임에 처리한 물량을 곱하여 총노임을 지급하고 있다. 이같은 노임지급 방식 하에서는 하역작업 과정에 투입되는 인력규모가, 지급되는 노임총액과 별 관계를 갖지 않는다.

예를 들어 노사협약에 의해 특정화물의 하역작업에 갯당 15명이 필요하다고 정해지지만, 실제 하역작업과정에 투입되는 인력이 10명이든 20명이든 항운노조에 지급되는 총 노임은 일정하다. 즉 특정 하역 물량의 하역 시에 항운노조가 배분받는 총 노임은 노사협약에서 정해진 배분 비율에 의해 이미 정해져 있다.

따라서 항운노조가 하역회사에 통보하는 투입명단의 인력이 그대로 현장에 투입되지 않는 현상이 발생하기도 한다. 예를 들어 통보인원이 실제 투입인원에 비해 많아 작업을 수행하지 않고 작업명단에만 속해 있는 인원이 있다 해도 노임을 배분받게 되는 것이다. 물론 이러한 인력은 반장급 이상의 간부에 해당하는 경우가 많은데 간부들은 반원관리 및 조직 관리를 위한 업무를 수행하는 데 많은 시간을 투입하기 때문에 작업 현장에 투입되어 작업을수행하기가 용이하지 않다. 따라서 이러한 현상은 항운노조의 관점에서는 불가피한 것이기도 하겠지만, 간부들에 대한 운영비용은 원래 조합비로 충

당되어야 타당하다고 할 것이다.

그러나 역으로 하역회사가 요구하는 인력보다 많은 인력을 항운노조가 투입시키는 경우도 있다. 하역작업이 거의 자동화되어 있는 컨베이어벨트 작업, 진공식 흡입기로 선내하역을 수행하는 산물작업의 경우에는 인력이 상대적으로 적게 소요된다. 그러나 이 경우 항운노조는 상대적으로 많은 인력을 투입하고 있는 실정이다. 물론, 오늘날과 같은 방식의 톤당 노임구조가 정착되게 된 데에는 나름대로의 원인이 있다. 종래 하역작업이 기계화되기 이전에는 대다수의 하역작업이 인력에 의존하였으며, 당시의 하역회사는 기계사용을 위주로 하는 오늘날의 근대적인 하역회사와는 달리 노동력만을 앞선 하는 인력공급업자에 지나지 않았다.<sup>8)</sup>

따라서, 화주나 선사로부터 하역작업을 위탁받는 하역회사는 하역수입을 인력공급업자와 배분하였다.<sup>9)</sup> 그리하여 현행과 같은 톤당 노임체계가 정착되었다.

그러나 하역환경이 종래와는 상이한 오늘날에도 종래와 같은 배분식 임금지급 형태가 유지되고 있기 때문에 다음과 같은 현상이 발생하고 있다.

첫째, 일용항만노동자에 대한 노임이 성과급으로 지급되고 있어 작업물량이 많으면 노임총액도 많아지는 반면 작업물량이 감소하면 노임총액도 감소하게 된다. 즉 물량의 변화에 따라 소득수준이 상이하게 된다. 또한 물량이 있을 때에는 작업에 투입되고 물량이 없을 때에는 작업에 투입되지 않는다.

그러나 물량이 없다 하더라도 언제 수요가 발생할 것인가를 정확히 예측할 수 없기 때문에 노동자는 항상 대기상태에 있지 않으면 안 된다. 이러한 요인으로 인해 가정생활 및 소득수준이 불안정하게 되는 경향이 높다. 이러한 요인은 결과적으로 장기적인 관점에서 생산성향상에 대한 걸림돌로 작용할 가능성이 있는 것이다.

둘째, 노임이 성과급으로 지급되기 때문에 주어진 물량을 처리하는 데에는 신속하다는 장점이 있을 수 있다. 그러나 이는 단기적인 차원에서 타당성을 갖지만 장기적으로는 반드시 그렇지 않을 수도 있다.

셋째, 실제 투입되는 인력이 통보명단상의 인력에 비해 적은 경우가 있다. 만약 하역회사가 실제로 투입된 인력에 대해서만 협의된 톤당노임을 지급한다면 통보인력과 실제 투입인력과의 차이에 해당하는 부분만큼의 인력에 대한 인건비를 절약할 수 있을

8) 喜多村昌次郎, 港灣産業, 東京: 成山堂, 1971, p.33, 김형태, 민간 공용부두 운영업자에 의한 두운영, 해운산업연구, 해운산업연구원, 1993. 5, p.10

9) 인천항운노동조합, 전계서, p.50.

것이고 이는 생산성향상을 위해 활용될 수 있을 것이다.

넷째, 현행 노임은 직종간의 임금격차는 물론 연공급체계도 아니며, 직무급적 요소도 없는 임금체계이다. 즉 화물별, 하역장소별, 작업공정별로 단위임금을 산정하고 거기에 그날의 반의 작업량을 곱해서 임금지급 총액을 산정하고, 그것을 다시 개개의 작업반 구성 노동자에게 균등배분하고 있어 작업의 경험, 작업능력, 연공서열, 연령 등이 무시되고 기능 및 직종에 관계없이 동일액의 임금이 지급되고 있다. 이러한 임금체계는 항만노동자의 기능과 기술향상을 저해하고 장기근속자들의 불안요인이 되고 있다<sup>10)</sup>고 지적되고 있다.

다섯째, 하역작업의 기계화가 쉽게 도입되지 못하고 있다. 하역작업의 기계화가 도입되기 위해서는 기계화에 대한 인센티브가 부여되어야 한다. 하역기계화는 현재 노사협의를 통해 가능하게 되는데 기계화에 상응하는 만큼의 인력절감이 이루어지지 않기 때문에 최신의 하역장비가 개발되어 있다 하더라도 이의 도입이 어렵게 되며 그리하여 하역생산성이 제고되지 못하는 현상이 발생하고 있다.

여섯째, 최근 들어와 규격품 및 화물의 단위화(unit ization)가 상당히 진전되어 과거에 비하면 노동 강도가 많이 약화되었다. 오늘날에는 과거처럼 화물을 어깨에 짊어지거나, 스텝을 걸 때까지의 화물분류 및 수집 작업을 장비의 도움 없이 순수하게 인력으로 수행하는 작업은 냉동어획물, 소규모 포대물, 일부 선박의 사료하역 등에 제한되고 있다. 특히 중량물이나 장척화물은 장비를 사용하지 않고서는 작업을 수행할 수 없게 되었다.

이와 같이 인력만으로 작업을 수행하는 부분은 일부분이고 상당수 하역은 장비의 보조를 받아 수행되지만 항운노조에 지급되는 노임은 인력이 투입되어 수행한 일부 물량에 대해서가 아니라 전체 물량에 대해 계산, 지급되고 있다. 물론 기계화 도입 이후 항운노조는 인력절감의 가능성을 인정하여 톤당 노임단가를 비기계화 작업에 비해 인하시켜 주고 있기는 하다.

인천항의 경우 선내에 장비가 투입될 경우에는 선내 노임을 40% 인하하고 있다. 그러나 원목의 경우에는 장비가 투입되더라도 기본노임은 전혀 인하시키고 있지 않다. 원목은 작업여건이 다른 화물에 비해 열악하다는 특성이 반영된 것이라고는 하겠지만, 육상 작업 시에는 다소 인하시켜 주고 있는 데 반해 선내작업 시에는 이를 전혀 고려하

---

10) 한국항만기술훈련원, 상계서, p.74.

지 않고 있다. 따라서 장비투입에 대한 인센티브가 별로 작용하지 않는 것이다. 물론 하역작업의 기계화로 인해 필요한 인력이 감소되고 노동 강도 또한 약화되기 때문에 항운노조도 톤당 노임단가를 인하해 왔다.

일곱째, 현행 노임체계 하에서는 작업에 투입해야 할 적정규모가 객관적으로 산정되지 않는다. 이는 갱규모가 총노임 수준과는 관계없기 때문에 발생한 현상이다. 파견되는 반원이나 반수가 얼마가 되든 이는 노조가 수령하는 총노임 수준과 전혀 무관하다.

따라서 하역작업을 효율적으로 수행할 수 있는 적정 인원이 산정되어 있지 않는 것이다. 그리하여 항운노조원은 실제투입인원이 과중한 작업을 수행하고 있다고 주장하는 반면, 하역회사는 과잉인원이 투입되고 있다고 주장하는 것이다. 이같이 적정 투입인원에 대해 노사간의 의견이 일치하지 않고 있다. 이 같은 상황 하에서는 하역생산성의 향상을 위해 인력감소를 동반하는 기계화의 도입이 용이하지 않다.

#### 다. 재해발생

항만하역작업은 광업, 건설업과 함께 산재율이 구조적으로 매우 높다. 이는 기본적으로 작업환경이 그만큼 열악한 데에 기인한다. 작업발생이 불규칙하여 주야, 휴일 등을 불문하고 연속작업이 이루어질 수 있고 이로 인해 신체리듬의 조절이 곤란하기 때문이다. 또한 노천 및 해상작업, 한서, 혹한, 선박의 흔들림은 물론 선창의 밀폐된 공간에서 작업이 이루어지기 때문에 분진·소음·화물의 낙하·붕괴 등에 노출되어 있다. 뿐만 아니라 장척물, 중량물, 활대품, 분진발생화물, 위험물, 유해물질 등에도 노출되어 작업환경이 열악하다.

항만하역업의 재해발생 빈도를 나타내는 재해도수율 ((재해지수÷연근로시간수)×1,000,000)을 일반산업과 비교하면 다음과 같다. 즉 <표 2.2 주요 산업별, 연도별 재해도수율 현황의 연도별 추이>에 나와 있는 바와 같이 항만하역업의 재해발생률은 광업에 이어 전산업 평균에 비해 높음을 알 수 있다.

표 2.2 주요 산업별, 연도별 재해도수율 현황의 연도별 추이

| 단위 : 도수율 |      |      |      |       |       |
|----------|------|------|------|-------|-------|
| 연도       | 전산업  | 제조업  | 건설업  | 광업    | 항만하역업 |
| 1994     | 4.69 | 4.99 | 5.04 | 29.57 | 10.93 |

|      |      |      |      |       |       |
|------|------|------|------|-------|-------|
| 1995 | 3.90 | 4.51 | 4.13 | 22.71 | 10.05 |
| 1996 | 3.49 | 4.39 | 3.38 | 20.88 | 9.26  |
| 1997 | 3.28 | 4.01 | 3.04 | 21.90 | 7.65  |
| 1998 | 2.79 | 4.51 | 3.10 | 20.37 | 6.79  |
| 1999 | 2.92 | 4.39 | 2.51 | 25.64 | 7.32  |
| 2000 | 2.89 | 4.01 | 2.57 | 18.99 | 7.13  |
| 2001 | 3.13 | 3.68 | 2.93 | 31.30 | 6.02  |
| 2002 | 3.19 | 4.29 | 3.10 | 30.25 | 7.10  |
| 2003 | 3.68 | 4.64 | 3.70 | 42.33 | 6.12  |
| 2004 | 3.51 | 4.79 | 4.07 | 59.49 | 5.01  |
| 2005 | 3.25 | 4.85 | 3.30 | 57.06 | 4.71  |

자료 : 한국항만하역협회, 항만하역요람 , 2007년도판.

물론 현재 하역 작업 시, 작업안전과 사고방지를 위하여 하역회사와 항운노조는 상호협의를 하고 있고, 항운노조원은 하역회사 책임자의 안전지시사항을 준수해야 한다고 노사협약에서 규정하고 있다.

그러나 재해발생은 작업환경뿐만 아니라 하역작업시의 부주의나 감독부실에 기인하는 바도 크다. 즉 재해발생은 하역회사나 항운노조 양측 모두에 기인한다고 할 수 있다. 만약 하역회사가 감독을 철저히 수행하고 작업원도 주의를 기울인다면 재해는 상당부분 예방 가능할 것이다.

<표 2.3 항만하역 재해발생의 연도별 추이> 는 항만하역 재해발생의 연도별 추이를 나타내고 있다. 연도별로 재해발생 빈도수는 감소추세에 있다. 이와 같은 감소추세가 지속되고 있는 것은 작업의 전문화, 숙련도 향상, 장비의 사용빈도 증가, 작업원의 안전의식 제고, 노사의 안전관리체제 구축 등 여러 가지 요인이 종합된 결과로 간주할 수 있다.

그러나 아직도 재해발생률은 높은 편임을 알 수 있다. 또한 이러한 재해발생 원인 중 상당부분이 작업원의 부주의 등에 기인한다고 일컬어지고 있다. <표 2.4 근무기간별 항만하역 재해발생> 은 이를 잘 나타내고 있다.

표 2.3 항만하역 재해발생의 연도별 추이

단위 : 명

| 연도   | 사망 | 중경상   | 합계    | 항만노동자수 |
|------|----|-------|-------|--------|
| 1980 | 24 | 3,059 | 3,083 | 2,0697 |
| 1981 | 48 | 3,125 | 3,173 | 1,0951 |
| 1982 | 18 | 2,171 | 2,189 | 1,0921 |
| 1983 | 18 | 2,101 | 2,119 | 1,0859 |
| 1984 | 18 | 1,499 | 1,517 | 9,980  |
| 1985 | 14 | 1,296 | 1,310 | 10,207 |
| 1986 | 11 | 1,209 | 1,210 | 10,957 |
| 1987 | 14 | 1,310 | 1,324 | 11,122 |
| 1988 | 21 | 1,120 | 1,141 | 11,841 |
| 1989 | 21 | 1,057 | 1,078 | 12,088 |
| 1990 | 19 | 984   | 1,003 | 11,283 |
| 1991 | 20 | 984   | 1,096 | 12,535 |
| 1992 | 20 | 812   | 832   | 12,441 |
| 1993 | 14 | 826   | 840   | 12,039 |
| 1994 | 24 | 777   | 401   | 11,864 |
| 1995 | 18 | 735   | 753   | 11,695 |
| 1996 | 13 | 681   | 694   | 11,626 |
| 1997 | 13 | 517   | 560   | 11,540 |
| 1998 | 6  | 413   | 419   | 11,070 |

자료 : 한국항만하역협회, 상계서, 각년도판..

<표 2.4>에 나와 있는 바와 같이 근무기간이 10년 이상인 작업원이 전체 재해의 39.4%, 5~10년 근무자가 23.4%를 점하고 있다. 따라서 장기근무자의 작업에 대한 자만심 및 태만이 주요사고요인으로 추정된다고 일컬어지고 있다.<sup>11)</sup> 만약 항운노조원이 하역회사의 상용직원이라면 이 같은 재해율을 다소 줄일 수 있다는 것이 하역업계의 주장이다. 왜냐하면 하역회사는 하역작업시의 감독이 현재보다 강화되고 또한 작업원이

11) 한국항만하역협회, 항만하역재해통계 및 사례, 1999, p.11.

책임감을 가지고 하역작업에 임할 것으로 판단하고 있기 때문이다. 항운노조원과 하역 회사 간에 원만한 노사관계가 구축되어 있다면 이러한 문제점은 상당 수준 개선될 것이다.

표 2.4 근무기간별 항만하역 재해발생

| 근무기간         | 1년 미만 | 1~3년 | 3~5년 | 5~10년 | 10년 이상 |
|--------------|-------|------|------|-------|--------|
| 재해 발생자(419명) | 30    | 60   | 66   | 98    | 165    |
| 비율(%)        | 7.2   | 14.3 | 15.8 | 23.4  | 39.4   |

자료 : 한국항만하역협회, 항만하역재해통계 및 사례 , 1999, p.11.

#### 바. 작업단계의 축소와 무관한 노임

하역작업의 단계가 축소됨에도 불구하고 이를 수용하지 않는 현상이 발생하고 있다. 인천항의 경우 하역작업은 대다수 선거내에서 수행되고 있다. 그런데 모든 하역작업이 원래부터 선거내에서 수행된 것은 아니다. 선거가 건설되기 이전에는 외항에서 부선하역<sup>12)</sup>이 이루어지고 그 후 부선이 부두에 접안되고 난 후 하역작업을 수행하게 되었다. 그런데 선거가 건설되자 선박이 부두에 직접 접안할 수 있게 되었고 따라서 부선작업 단계가 불필요하게 되었다. 그런데 부선작업단계의 감소는 항운노조원의 취업기회를 감소시키는 요인으로 작용하였기 때문에 항운노조는 이에 대해 노임손실 보상금을 요구하여 하역업계는 선측 노임을 설정하여 지급하고 있다. 선측노임은 부선 작업시 톤당 노임의 약 40% 수준이나 되고 있다.

한편 장척물, 중량물 등의 경우 순수 인력작업은 거의 불가능하다. 그러나 할증노임이 적용되고 있다. 특히 대형 중량물의 경우 인력에 의한 하역작업은 실제로 가능하지도 않고 항운노조원에 의해 실제로 수행되지 않는 경우도 있다. 이러한 중량물은 이를 제조한 화주가 전문인력을 이용하여 하역작업을 수행시키는 경우도 있다. 그러나 항운노조에 노임이 지불되기도 한다. 이로 인해 화주는 이중부담을 하는 현상이 발생하고 있다.

12) 이는 부두에 접안해 있는 부선에 적재되어 화물을 양하하여 차량위에 운송 가능한 상태로 적재하기까지의 작업이나 그 역의 작업을 뜻함.

## 사. 기계화에 대한 장애요인

노동생산성이 향상되기 위해서는 하역작업의 기계화가 추진되어야 하지만, 이에 대한 장애요인이 많다.

첫째, 컨테이너 전용부두에서의 육상하역작업은 컨테이너를 취급할 수 있는 하역장비(트랜스퍼 크레인(transfer crane), 리치스태커(reach stacker) 등)에 의해 주로 이루어진다. 특히 육상 작업시에는 장비의 운전원 이외에 신호 및 작업 위치를 알려주는 인력 이외에는 인력이 거의 불필요하다. 그런데 인천항의 경우 컨테이너 육상 작업시에 하역업체별로 항운노조가 조합원을 파견하여 일당 노임을 수령하고 있다.

항운노조도 컨테이너의 육상 작업시에는 인력이 거의 투입되지 않는 현실을 수용하여 톤당 노임을 적용하지 않고 하역업체의 부담을 다소 낮추어 일용노임체계를 수용하고 있다. 그런데 이때 규정상으로는 전술한 바의 인력을 투입하지만, 실제 작업 시에는 위의 인력만큼 필요하지는 않다.

따라서 투입인력을 조정한다면 이러한 일용 노임중 상당부분은 절약할 수 있을 것이다. 이러한 절약분을 장비에 대한 투자비로 귀속시킨다면 기계화가 보다 용이하게 되고 또한 하역비 인하도 촉진될 것이다. 그러나 항운노조는 이러한 노임을 컨테이너화에 따르는 노임손실 보상금으로 합리적인 대가로 간주하고 있다.

둘째, 인천항 7부두는 양곡전용부두로 이용되고 있다. 그리고 양곡은 언로더 및 컨베이어벨트를 통해 사이로로 자동적으로 하역되고 있다. 이 때 항운노조원에 대한 톤당 노임단가는 188원으로 되어 있다. 그런데 양곡과 유사한 화물인 부원료의 하역시에는 톤당 188원을 적용하지 않고 일반부두의 노임수준인 톤당 932원을 적용하고 있다. 따라서 컨베이어벨트 등의 기계설비가 장치되어 있기는 하지만 현행 노임구조 하에서는 장비의 활용도가 높아지지 않고 있다. 예를 들면 (주)한진의 컨테이너 육상작업에 대해서는 29명(일당노임 35,008원), 대한통운(주)에 대해서는 14명을 투입하여 일용 노임을 수령하고 있다.<sup>13)</sup>

셋째, 오늘날 산물이나 잡화 등의 육상 작업시에는 지게차 및 백도저 등의 장비가 투입되어 하역작업이 수행된다. 이와 같이 장비가 투입될 경우에는 화물의 이동, 분류, 인양 등은 장비로 수행하며 노조에서 공급되는 인력은 원치작업, 줄걸기·줄풀기 및 신

13) 인천항만하역협회·경인항운노동조합, 인천항만하역임금협정서, 1999, 3., p.6



호역할 등 그 역할은 변함없으나, 실제 작업내용이 비교적 단순해진다. 이 경우 실제 요구되는 인력규모는 순수 인력작업에 비해 적고 노동 강도 또한 약한 것이 현실이다. 물론 항운노조도 이러한 현실을 일부 수용하고 있다. 일부 항만에서는 톤당 노임체계가 일용노임체계로 전환되기도 하였다.

부산항에서는 육상작업의 경우 지게차 1대 투입 시에는 1명의 일용직이, 지게차 추가 투입 시에는 인력도 1명이 추가 투입되고 있다.<sup>14)</sup> 포항항의 경우는 지게차 1대당 2명, 고정크레인 1기당 5명이 배치되고 있으며, 1일 일용 6명 이상 배치 시에는 반장 1명을 추가하도록 되어 있다.<sup>15)</sup> 그런데 지게차로 육상작업을 수행할 경우에는 장비 운전원 이외에 1명의 인원으로도 충분히 작업을 수행할 수 있다. 왜냐하면 실제의 화물인양·이동·양하 작업은 지게차가 수행하기 때문이다. 물론 철재품 중 빔(beam)과 같이 작업 시에 각목을 부착해야만 할 경우에는 각목 작업원이 필요하기는 하다. 그러나 이러한 작업은 일부에 지나지 않는다. 또한 이때에도 하역회사는 작업지시 및 화물관리를 위해 장비 운전원 이외에 1명의 인원을 추가로 투입하는 경우가 있다.

따라서 이 경우 항운노조에서 파견되는 인력은 활용도가 매우 낮다고 할 수 있다. 그리하여 하역회사는 항운노조에서 파견되는 인력이 과잉이라고 주장하고 있다. 현재와 같은 관행은 하역작업의 기계화에 대한 인센티브를 약화시켜 궁극적으로는 생산성 증대의 저해요인으로 작용하는 것이다.

한편 인천항의 경우 장비가 투입되어 육상하역작업을 수행할 경우 지급받는 노임은 통상 노임단가의 22%, 장비가 투입되더라도 목고 작업시에는 50%, 스텝 작업시에는 45%, 마그네트 및 크랩플 작업시에는 25%, 바베큐라 및 컨베이어벨트 작업시에는 40% 수준을 수용하고 있다. 그러나 현행 할인율도 높은 수준은 아니라고 하겠다. 더구나 원목 하역 시에는 장비가 투입된다 하더라도 장비의 사용에 따르는 소요인력의 절감을 거의 인정하지 않고 있다. 즉 원목작업에 대해서는 장비가 투입되든 투입되지 않든 톤당 노임은 동일한 인력의 투입을 전제로 하여 산정하고 있다. 그리하여 장비투입에 따른 적정원가의 회수가 곤란한 하역회사도 장비를 투입하지 않는 경우가 있는데 이때에는 노동 강도가 매우 높아지기 때문에 작업원이 장비의 투입을 요구하게 된다. 그러나

14) 한국항만하역협회 부산항만하역협회·전국항운노동조합연맹 부산항운노동조합, 부산항 하역임금협정서, 1999, p.14.

15) 한국항만하역협회 포항항만하역협회·전국항운노동조합연맹 경북항운노동조합, 항만하역임금협정서(일반민수물자), 1999, p.5

하역회사는 장비사용원가가 회수되지 않는 상황에서는 장비의 투입을 반대한다. 이러한 과정에서 작업원들이 장비의 투입을 요구하는 대신 노임의 인하를 허용하는 경우가 발생하기도 한다. 상기한 육상 작업시 장비를 사용할 때에 톤당 노임이 통상노임에 비해 낮은 것은 노조와 하역 회사간에 이루어진 타협의 산물이다.

한편 하역작업 과정에서 선내작업 과 육상작업 의 중간단계에 화물을 부두 내의 야적장/ 상옥이나 임시화물처리장에 잠시 대기(보관)시켜 둘 필요가 발생하기도 한다. 양하화물의 경우에는 양하한 화물을 적재할 차량이 도착하기까지 임시화물처리장에 대기시켜 두거나(보세운송등을 위해) 야적장/ 상옥에 입고(통관 등을 위해)시켜 두어야 한다. 이를 위해서는 지게차나 기타장비로 양하된 화물을 에프론이나 화물유통통로에 잠시 옮겨 둘 필요가 있다. 그런데 이러한 일시적인 이동작업은 규정상 육상작업 이나 선내작업에 포함되지 않고 있다. 그리하여 항운노조는 동 작업 단계를 별도의 작업단계로 설정하여 별도의 일용 인력을 투입하고 있는 것이다.(부산항의 경우) 그런데 이때에도 하역회사는 화물관리 및 작업지시를 위해 장비 운전원 이외에 자사의 직원을 추가로 1명 현장에 투입하고 있다. 따라서 항운노조원의 활용률은 매우 낮다고 할 수 있다.

#### 아. 하역작업상의 감독 불충분



하역회사가 항운노조원을 제대로 감독하지 못하는 경우도 있다. 하역 작업시 감독이 제대로 이루어지지 않는 것은 항운노조원이 하역회사 포맨의 컨트롤을 받지 않으려고 하는 경향과 하역회사의 감독능력 부족에 기인한다고 할 수 있다.

하역회사의 포맨은 하역작업에 상당한 경험을 갖고 있는 전문가이다. 사실 포맨이 되기 위해서는 상당한 시간과 노력이 요구된다. 그런데 최근에는 하역업도 기피업종의 하나로 되어 장기간에 걸쳐 양성되는 포맨직을 선호하는 사람이 많지 않다. 그리하여 일부 신참 포맨들의 경우에는 관리능력상에 문제가 발생하는 경우도 있다. 그러나 사실 포맨만이 감독에 전적인 책임을 지고 있지는 않다. 항운노조원에 대한 감독은 하역회사의 경영자가 행해야 할 기본적인 역할이다.

따라서 시간준수, 장비의 이용, 안전, 교육훈련, 손상발생 등 전반적인 사항에 대해 사용자가 관심을 가져야 한다. 그러나 이 같은 감독, 관심의 부족으로 다음과 같은 현상이 발생하고 있다.

첫째, 하역작업시의 명령이 항운노조의 반장이 중심이 되어 하달되는 경우가 많다. 그리하여 하역작업이 하역회사의 의도대로 진행되지 못하는 경우도 있다.

둘째, 하역회사는 항운노조원에게 물량 처리방법, 처리시간 등을 주지시키지만 항운노조원이 신속하게 따라주지 않는다 하더라도 이를 문제 삼기가 용이하지 않다. 신속하게 작업을 수행해 주거나 그렇지 않다 하더라도 하역회사는 이를 수용할 수밖에 없는 실정이다. 이와 같이 어떤 측면에서는 하역회사가 오히려 수동적인 입장에 놓여 있는 경우도 있는 것이다.



## 제 3 장 향만노무공급체계의 개편

### 3.1 향만노무공급체계 개편

#### 가. 향만인력공급체계의 개편을 위한 지원특별법

##### (1) 제정배경 및 목적

향만기계화의 진행, 향만과동성의 악화, 향만근로자의 고용체제 안정화를 도모하기 위한 차원에서 기존의 일용향만노무공급체제를 기업별 고용체제로 개편하며 이에 따른 정부의 지원방안을 강구하기 위해 2005년 12월 제정·공포되었다.

##### (2) 인력공급체제의 개편절차

이 법률은 기존의 다른 법률과는 달리 향만노무공급체제의 개편을 정부에 의한 일방적인 의사결정 및 추진으로부터 이해당사자인 향운노조, 향만운송사업자 및 정부 간의 합의를 통하여 실시하도록 규정하고 있다. 이 점이 이 법률의 독특한 특성이기도 하다.

##### (3) 향만인력공급체제개편위원회 설립

향만근로자 고용체제 개편의 효율적인 추진 및 추진과정에서 쟁점사항이 되는 중요 사항에 대한 심의를 위해 ‘향만인력공급체제개편위원회’의 설립을 규정하고 있다. 동 위원회의 주요 심의내용은 ① 개편대상자 결정사항 ② 지원금지급 대상자 결정사항 ③ 지원금 산정사항 등인데 중요한 것은 위원회의 구성과 관련되어 있다. 즉 위원회는 향운노조, 향만운송사업자, 정부 및 향만이용자 대표 10인 이내로 구성되며 노조와 사업자의 대표는 동 수로 하고 있다.

(4) 항만인력공급체제 개편절차

항만인력공급체제의 개편은 절차를 살펴보면 아래와 같이 이루어졌다.

(5) 특징 및 시사점

첫째, 항만인력공급체제 개편정책은 정책내용을 정부가 일방적으로 결정하여 추진하는 것이 아니라 이해당사자와의 ‘합의’를 통해 추진하고 있다. 이러한 방식의 정책추진 은 종래의 정책절차와는 상이한, 매우 특이한 것으로서 종래 위로부터의 항만행정에 대한 근본적인 변화를 내포한 획기적인 의미를 가진다.

둘째, 정책추진에 앞서 이해당사자 간의 이해관계를 조정하고 있다. 이를 통해 정책 추진으로 야기될 수 있는 갈등을 사전에 예방하고 있다.

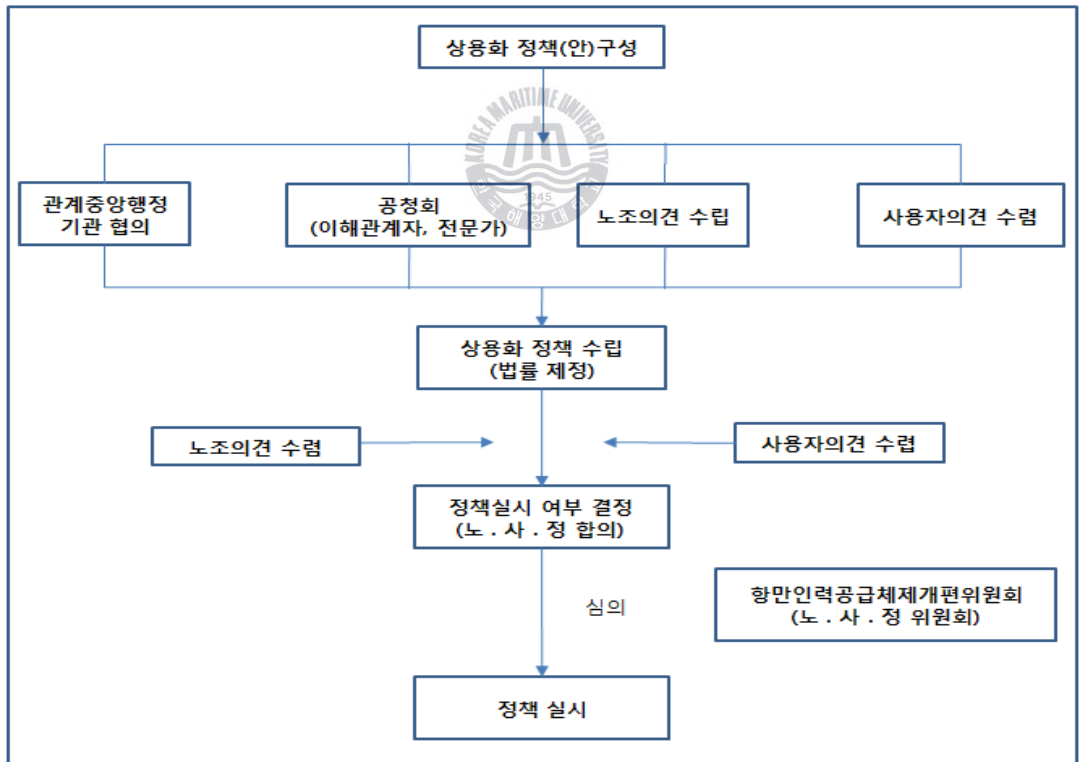


그림 2 항만노무공급체제의 개편 절차

### 3.2 항만노무공급체계 개편 결과

#### 가. 항만별 주요 개편 내용

##### (1) 부산항

항만분야의 노조원 3,043명중 5개 TOC(부두운영회사)부두의 노조원 1,224명이 상용화 대상이다. 나머지 1,819명은 공용부두·창고·CY 노조원으로 상용화 대상에서 제외된다. 부산항은 또한 부두별로 노조원 및 하역회사가 고정되어 있어 타 항만에 비하여 개편이 용이 하였다고 할 수 있다.

노조가 강하게 요구하던 작업권 보상 없이 상용화를 도입하여 보상 없는 상용화 확산의 여건을 마련하게 되었다고 할 수 있다. 임금수준도 부두별로 서로 다르지만, 월 평균 292만원의 임금이 지급된다.

부산항의 부두별 상용인력 임금 수준 산정결과를 살펴보면 아래 <표3.1 부두별 상용인력 임금 수준 산정결과> 와 같다. 2006년 4월, 5월, 6월의 중앙부두, 3부두, 4부두, 7-1부두의 경우에는 아래 표와 같이 3개월 평균임금(1인당 노임)을 기준으로 산정 되었다.

부산항의 개편은 25차례 협상과 2006년 11월 찬반투표를 하여 1,224명중 투표율 97.5%, 찬성률 77.5%로 2007년 1월 상용화를 도입하였다. 또한 희망퇴직이 28.2%이고, 상용화 인력의 16%가 55세 이상의 고령자로서 향후 5년간 45%의 인력에 대해 구조조정이 가능할 것으로 예상 되고 있다.

표 3.1 부두별 상용인력 임금 수준 산정결과

(단위 : 원)

| 구분          |       | 중앙부두      | 3부두         | 4부두           | 7-1부두       |
|-------------|-------|-----------|-------------|---------------|-------------|
| 2006년4<br>월 | 인원    | 219       | 354         | 349           | 111         |
|             | 총노임   | 666647952 | 970,863,666 | 1,292,583,833 | 404,476,445 |
|             | 1인당노임 | 3,044,055 | 2,742,553   | 3,703,679     | 3,643,932   |

|                            |       |                  |                  |                  |                  |
|----------------------------|-------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 2006년5<br>월                | 인원    | 217              | 354              | 348              | 111              |
|                            | 총노임   | 590,765,907      | 887,342,790      | 1,265,413,709    | 366,562,944      |
|                            | 1인당노임 | 2,722,424        | 2,506,618        | 3,636,246        | 3,302,369        |
| 2006년<br>6월                | 인원    | 217              | 354              | 346              | 111              |
|                            | 총노임   | 596,304,032      | 907,930,611      | 1,275,942,866    | 399,470,916      |
|                            | 1인당노임 | 2,747,945        | 2,564,776        | 3,687,696        | 3,598,837        |
| <b>3개월 평균<br/>(1인당 노임)</b> |       | <b>2,838,141</b> | <b>2,604,649</b> | <b>3,675,874</b> | <b>3,515,046</b> |

## (2) 인천항

인천항에서는 항만분야전원(1,741명/전체2,700명)이 상용화 대상으로 포함 되었다. 전체 부두에 전노조원이 순환 배치되는 인력운영체제로서 임금도 전체 노조원에게 균등하게 배분(평균 월370만원) 하였으며, 부두별 인력배분, 근로시간, 공동인력관리기구 등은 타 항만의 상용화 시행지침이 될 정도로 상세한 부분까지 합의가 되었다.

## (3) 평택당진항

평택당진항은 전체노조원(275명)이 모두 상용화대상에 포함됨으로써 개별단위노조의 노무공급권이 완전 소멸되는 첫 번째 사례이다. 기아차부두개장('07.7)에 따른 물량감소를 우려하여, 항운노조가 자발적으로 제안 하였으며, 실제 상용화 시점보다 빨리 도입을 확정하여 지리적으로 근접하여 경쟁관계에 있는 인천항의 상용화를 촉발하는 계기가 되었다고 할수 있다..

이에 따라 항만별 개편 추진 결과를 요약하여 표로 정리하면 아래 <표3.2 항만별 개편 추진 결과 요약> 과 같다. 그리고 항만인력공급체제 개편 전후의 비교 분석하면 아래의 <표 3.3 항만인력공급체제 개편 전후의 비교 분석> 과 같다.

표 3.2 항만별 개편 추진 결과 요약

| 구분    | 경위 및 현황  | 내용 및 의의  |
|-------|--|--|
| 부산항   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 항만분야(3,043명/전체8,650명) 중 5개 부두노조원(1,224명)이상용화 대상</li> <li>* 항만분야 중 나머지는 창고, CY 노조원</li> <li>▪ 부두별로 노조원 및 하역회사가 고정되어 있어 체제 개편이 용이</li> <li>* 임금수준도 부두별로 상이 (평균 월 92만원)</li> <li>▪ 25차례협상과 찬반투표('06.11)를 거쳐 상용화 도입·운영('07.1)</li> <li>* 1,224명중 투표율97.5%, 찬성률 77.5%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 상용화를 부두단위가 아닌 항만 단위로 도입한 첫 사례</li> <li>* 신설부두 개장 시에는 부두별로 상용화</li> <li>▪ 노조가 오랫동안 강하게 요구하던 작업권 보상 없이 상용화 도입</li> <li>▪ 보상 없는 상용화 확산 여건 마련</li> <li>▪ 희망퇴직 28.2%를 포함하여 향후 5년간 45%의 인력이 구조조정</li> <li>* 상용화 인력의 16%가 55세 이상의 고령자</li> </ul>     |
| 인천항   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전체노조원(2,700명) 중 항만분야 전원(1,780명) 중이상용화대상</li> <li>* 나머지 인원은 철도·농수산분야 노조원</li> <li>▪ 전체부두에 전체 노조원이 순환 배치되는 인력 운영 체제(pool제)</li> <li>* 전 임금을 전노조원이 균등 배분 월 370만원</li> <li>▪ 39차례 협상을 통해 세부 협상을 완료('07.6)하고, 찬반투표실시('07.7)</li> <li>* 1,741명중투표율99%, 찬성률55.3%</li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 항만분야 전체가 상용화됨으로써 상용화 노조원 규모가 역대 최대</li> <li>* 전체 노조원 중 약 68%가 상용체제로 전환</li> <li>▪ 인력배분, 근로시간 등은 타 항만의 지침이 될 정도로 상세하게 합의</li> <li>▪ 인천시, 항만공사 등 지역 전체가 참여하여 이루어낸 상용화</li> <li>* 인천시 등은 노조원 교육훈련 등을 지원</li> </ul>                               |
| 평택당진항 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전체 노조원(275명)이 항만분야소속으로 상용화 대상</li> <li>* 신설노조('00 설립로 항만 분야만 존재</li> <li>▪ 비교적소규모노조(275명)이며 인천항과 같이 순환 배치 체제</li> <li>* 적은 인원이 높은 임금 유지 월5백만원</li> <li>▪ 25차례의협상과찬반투표('073)를 거쳐 상용화 도입('077)</li> <li>* 275명중투표율97%, 찬성률763%</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전 조합원이 모두 상용화됨에 따라 공급권이 완전 소멸되는 첫 사례</li> <li>* 부산·인천은 비항만 분야에 대한 개편 제외</li> <li>▪ 노조가 자발적으로 협상을 제안하고 임금을 하향 조정한 사례</li> <li>* 월 5백만원 수준에서 372만원으로 조정</li> <li>▪ 실제 상용화시점 보다 빨리 도입을 확정, 인천항 상용화를 촉발</li> <li>* 평택항은 인천항과 인접하여 경쟁관계</li> </ul> |



표 3.3 항만인력공급체제 개편 전후의 비교 분석

| 항 목               |        | 개편 전  | 개편 후   |
|-------------------|--------|---|--|
| 노동시장<br>구조        | 고용방식   | · 항운노조가<br>고용 및 관리                            | · 개별 하역회사가<br>고용 및 관리                                    |
|                   | 노동시장구조 | · 독점시장  | · 경쟁시장   |
|                   | 인사관리   | · 항운노조가 관리                                    | · 개별 하역회사가 관리  |
| 임금                | 임금형태   | · 도급제(기본노임+할증)                                | · 월급제(기본급+수당)  |
|                   | 임금수준   | · 직종별 무차별<br>· 연령·근속연수 무차별<br>· 작업반 및 연락소별 차별 | · 직종별 차별<br>· 연령·근속연수별 차별<br>· 기업별로 차별<br>· 수준은 개편 전과 동일 |
|                   | 급여지급방식 | · 항운노조를 거쳐 지급                                 | · 하역회사에서 직접 지급   |
| 항운노조              | 노조기능   | · 인력공급<br>· 이해관계 대변                           | · 이해관계 대변  |
|                   | 노조형태   | · 클로즈드숍(closed shop)                          | · 오픈숍(open shop)   |
| 노조활동<br>및<br>노사관계 | 교섭방법   | · 산별교섭  | · 산별교섭 및 기업별교섭   |
|                   | 노사관계   | · 안정적   | · 불안정적   |
|                   | 노조조직력  | · 강화  | · 약화   |
|                   | 노조규모   | · 강화  | · 축소   |

자료 : 한국해양수산개발원, 「항만노무공급체제의 개편에 따른 항만운영 효율화 방안」 2006

### 다. 항만노무공급체제 개편 이후의 기대 효과

정부에서는 항만노무공급체제 개편의 구체적인 효과는 일반적으로 상용화 체제가 충분히 정착된 이후인 5~10년 후부터 발생 될 것으로 예상하고 있다.

#### (1) 인건비 절감 효과

항만노무공급체계 개편 이후 하역업체의 자율적인 인사권이 확보되어 신규채용 및 작업에 대한 투입인력의 효율적 조절이 가능하게 되었으며 투입인력 감소 및 임금 하향 조정 효과가 예상 된다.

항만노무공급체계 개편 이후 도입기, 정착기, 안정기로 구분하여 인건비 절감 효과를 살펴보면 상용화 도입시 희망퇴직에 의한 인력감소는 28%에 이른다. 상용화 도입이후 정년퇴직으로 인해 적정인원수준으로 인력감소는 25%, 높은 임금의 항운노조원이 시장임금 근로자로 전환 되어 일반 근로시장에서 채용하는 근로자의 평균임금을 240만원으로 가정하면 보장임금은 281만원(14%)이다.

그 결과 상용화 도입 즉시 연간 132억원 인건비가 절감되고, 상용화가 안정적으로 정착되는 시기에는 총 연간 323억원 절감이 예상된다.

부산, 인천, 평택항의 경우 인건비가 단기적으로는 희망퇴직으로 인해 연간 약 332억원, 중장기적으로는 자연감소 및 인력 대체등으로 인해 연간 약 731억원 정도의 효과가 있을 것으로 기대 된다.

## (2) 항만 생산성 향상

항만노무공급체계 개편 이전에는 노조와의 마찰이 우려되어 관례대로 작업이 수행되어 왔지만, 개편이후에는 하역업체가 직접 작업 인력 투입 규모 등 부두 운영의 효율성을 확보할 수 있게 되어 인력운영의 일원화를 통한 효율성 제고와 장비 현대화와 선석 활용도 제고를 통한 하역시간 단축 등으로 하역생산성이 향상될 것이다.

근로자의 근로시간 증가와 장비 현대화 등으로 항만하역시간은 19%가 단축 된다. 하역시간 단축으로 인해 해운기업의 선박운항비용 또한 절감 될 것으로 기대 된다.

첫째, 항만시설 사용료 중 접안시간에 따라 부과되는 접안료만 계산하기 때문에 항만당국에 지급하는 항만시설사용료가 절감된다.

둘째, 선박 용선료 등 운항비용이 절감된다. 항만별 부두별 평균 선박규모(GT), 2006년도 시간당 용선료를 조사하여 계산하였다. 그 결과 부산항에서 하역시간 단축으로 해운기업의 선박운항비용이 중장기적(10 - 15년)으로 연간 54억원 절감이 예상된다.

## (3) 항운노조원의 근로조건 향상

항만노무공급체계 개편이전 항운노조원은 일용직 근로자로서 근로기준법 조항이 대

부분 적용되지 않으며, 특히 4대 보험 혜택 모두를 부여받지는 못하는 실정이었다. 항만노무공급체계 개편이후 항운노조원은 항만기업의 정규직으로 고용되어 4대 보험 중 국민연금·건강·산재보험은 노사간 협의에 의해 적용한다. 이번 상용화로 근로기준법 등 노동관련 법령이 적용되고 4대 보험혜택을 모두 향유한다.

#### (4) 대외 신임도 향상

항만노무공급체계 개편이전에는 해외 선사 및 물류기업이 우리 항만에 대한 투자 및 기향을 고려할 때, 중요한 요소였다. 이러한 항운노조 문제가 항만인력공급체계 개편을 통해서 완전히 해결됨으로써 해외 선사 및 물류기업에 대한 대외 신뢰도가 향상되었다. 우리 항만에 대한 대외 신임도 향상으로 외국 선사의 국내 항만 기향이 증대하고 항만 배후지역에 대한 외국인 투자 증대로 이어져 동북아 물류중심지 추진에 탄력을 받게 된다.

그동안 국내 노동시장의 유연성 부족과 불안정 때문에 투자를 꺼리던 외국계 물류기업들이 노무인력의 상용화로 국내 항만 배후지역에 투자를 늘리게 되면 지역경제 활성화는 물론 고용창출 효과를 기대할 수 있다. 이를 통해 동북아 물류중심으로의 도약이 가속화될 수 있을 것으로 예상된다.



표 3.4 항만노무공급체계 개편으로 인한 부산항의 개편효과(인건비, 생산성)

(단위 : 억원)

| 구 분       |              | 내 용           | 부 산 향 |
|-----------|--------------|---------------|-------|
| 인건비 절감 효과 | 도입기(즉시)      | 희망퇴직에 의한 인력감소 | 132   |
|           | 정착기 (10~15년) | 정년퇴직에 의한 인력감소 | 158   |
|           | 안정기 (20년~)   | 시장임금 근로자로 대체  | 33    |
| 합 계       |              |               | 323   |

|              |         |     |
|--------------|---------|-----|
| 생산성 향상<br>효과 | 생산성 향상율 | 19% |
|              | 접안료 절감  | 4   |
|              | 용선료 절감  | 50  |
| 합 계          |         | 54  |

자료 : 산업정책비서관실 「항만인력공급체계 개혁 추진경과 및 의의 보고」 2007



## 제 4장 항만노무공급체계 개편 효과 분석

### 4.1 물동량 처리현황 분석

항만노무공급체계 개편에 따른 2007년 이후의 물량 증감을 알아보기 위해 중앙부두, 3부두, 4부두를 중심으로 업체별 항만하역 실적을 살펴보면 아래의 <표 4.1 부산지역 업체별 항만하역 톤당 실적(2006년 ~ 2007년)>을 통해서 볼 수 있듯이 중앙부두를 제외한 3부두, 4부두는 물량증가와 하역수입이 증가한 것으로 나타났다. 특히, 4부두는 물량증가와 하역수입의 증가 폭이 다른 업체보다 큰 것으로 나타났다. 그 이유는 <표 4.2 부산항 4부두운영 물량처리 현황(2006.1~2008.8)> 에서 볼 수 있듯이 전배 모선 유치를 통해서 운영 효율성을 높이기 위해 노력한 결과로 타운영사의 전배 모선의 작업으로 물량이 크게 증가한데에 기인한다고 볼 수 있다. 이에 따른 효과로 선석활용도가 높아지고 일반부두 접안 선박의 선석 부족에 따른 부산항 체선 대기시간도 줄어든 것으로 볼 수 있을 것이다.

표 4.1 부산지역 업체별 항만하역 실적, 톤당 기준(2006년 ~ 2007년)

| 구 분  | 하역물량 (단위:천톤) |       |        | 증감율 (%) | 하역수입 (백만원) | 증감율 (%) |     |
|------|--------------|-------|--------|---------|------------|---------|-----|
|      | 선내작업         |       |        |         |            |         |     |
|      | 적하           | 양하    | 합계     |         |            |         |     |
| 2006 | 4부두          | 8,224 | 11,767 | 19,991  | -          | 24,282  | -   |
|      | 3부두          | 7,555 | 8,339  | 15,894  | -          | 16,459  | -   |
|      | 중앙부두         | 5,158 | 5,605  | 10,763  | -          | 13,986  | -   |
| 2007 | 4부두          | 9,613 | 14,012 | 23,625  | 18%        | 29,520  | 22% |
|      | 3부두          | 8,731 | 9,454  | 18,185  | 14%        | 17,773  | 8%  |
|      | 중앙부두         | 5,200 | 5,572  | 10,772  | 0%         | 12,913  | -8% |

자료 : 한국항만물류협회 항만하역요람 각 년도판 , 부산항만물류협회자료 참조

표 4.2 부산항 4부두운영 물량처리 현황(2006.1~2008.8)

단위 : TEU

| 구 분  |       | 4부두<br>물량 | 타사위탁<br>모선물량 | 합계      | 증감물량<br>(2006년 대비) | 증감율<br>(2006년 대비) |
|------|-------|-----------|--------------|---------|--------------------|-------------------|
| 2006 | 1~12월 | 895,479   | 0            | 895,479 | -                  | -                 |
|      | 월 평균  | 74,623    | 0            | 74,623  | -                  | -                 |
| 2007 | 1~12월 | 902,440   | 96,849       | 999,289 | 103,810            | 12%               |
|      | 월 평균  | 75,203    | 8,071        | 83,274  | 8,651              | 12%               |
| 2008 | 1~8월  | 563,499   | 88,892       | 652,391 | 71,638(주1)         | 8%                |
|      | 월 평균  | 70,437    | 11,112       | 81,549  | 6,926              | 8%                |

주1): 2008 증감 물량액은 월평균 증감율 8%로 추정치 적용.

자료 : 부산항 4부두운영(주) 자료 참조.



## 4.2 부두별 선석 점유율 분석

항만시설의 이용수준은 일반적으로 선석점유율로 표시할 수 있다. 항만노무공급체계 개편에 따른 2007년 이후의 항만시설의 이용수준을 알아보기 위해, 선석 점유율의 변화를 살펴보고자 한다. 부두의 선석점유율을 식으로 표시하면 다음과 같다.

$$\text{부두의 선석점유율} = \frac{\text{연간 총 선석점유시간}}{(365\text{일} \times 24\text{시간})}$$

우선 상용화가 시행중인 부산항 부두운영회사(TOC)들의 현황을 먼저 살펴 보면 아래 <표 4.3부산항 부두운영회사(TOC) 현황>과 같다.

표 4.3 부산항 부두운영회사(TOC) 현황

| 부두명        | TOC명<br>(출자회사)                       | 주요 임대시설  | 임대기간                      | 연간임대<br>료 (천원) |
|------------|--------------------------------------|--|---------------------------|----------------|
| 중앙부<br>두   | 부산중앙부두<br>운영<br>(주)<br>(세방, 동부)      | 안벽 646m, 1만×3선석, 에이프런<br>10,292.6m <sup>2</sup> , 야적장 28,942m <sup>2</sup> ,<br>도로 및 통로 12736.1m <sup>2</sup> , 상옥<br>및 기타 시설 401m <sup>2</sup>                              | 2007. 5.1 ~<br>2009. 4.30 | 386,564        |
| 3부두        | 부산3부두<br>운영(주)<br>(한진, 대한<br>통운, 동진) | 안벽 1,145m, 2만×1, 1만×3,<br>5천×2, 5백×1선석, 에이프런<br>23,628m <sup>2</sup> , 야적장 61,695m <sup>2</sup> ,<br>도로 및 통로 12,501.6m <sup>2</sup> 상옥<br>및 기타 시설 4,121.42m <sup>2</sup>     | 2007. 5.1 ~<br>2009. 4.30 | 926,723        |
| 4부두        | 부산항4부두<br>운영(주)<br>(국제, 동방)          | 안벽 1,109m, 2만×1, 1만×3,<br>5천×2, 4천×1선석, 에이프런<br>26,382m <sup>2</sup> , 야적장 74,082.72m <sup>2</sup> ,<br>도로 및 통로 11,573.8m <sup>2</sup> , 상옥<br>및 기타 시설 8,048.1m <sup>2</sup> | 2007. 5.1 ~<br>2009. 4.30 | 1,140,077      |
| 7-1부두      | 동국통운<br>(주)                          | 안벽 523m, 15천×1, 5천×2선석,<br>에이프런 9,437.3m <sup>2</sup> ,<br>야적장 20,449.0m <sup>2</sup> ,<br>야적장간 도로 4,718.0m <sup>2</sup>   | 2004. 5.1 ~<br>2009. 4.30 | 302,311        |
| 7-2부두      | 삼주항운<br>(주)                          | 안벽 136m, 6천×1선석, 에이프런<br>2,715.7m <sup>2</sup> , 야적장 33,093.44m <sup>2</sup> ,<br>야적장간 도로 5,373.2m <sup>2</sup> , CFS<br>1동 4,815.0m <sup>2</sup>                            | 2004. 5.1 ~<br>2009. 4.30 | 361,871        |
| 감천중<br>양부두 | (주)동진                                | 안벽 752m, 3만×2, 5천×1선석,<br>야적장 57,232.0m <sup>2</sup> ,<br>에이프런 11,100.14m <sup>2</sup> ,<br>야적장간 도로 9,198.0m <sup>2</sup>  | 2004. 5.1 ~<br>2009. 4.30 | 517,993        |
| 소계         | 6개 TOC                               |  |                           | 3,635,539      |

이에 따른 중앙부두, 3부두, 4부두, 7부두, 감천중앙부두를 중심으로 부두별 선석별 선석 점유율과 접안모선수를 기준으로 조사해 본 결과를 살펴보면 아래의 <표 4.4 부산항 부두운영회사(TOC)별 선석별 접안 모선수 현황표>와 <표4.5 부산항 부두운영회

사(TOC)별 선석별 점유율 현황표>와 같다.

접안모선수에서는 중앙부두가 1모선, 3부두가 147모선, 4부두가 124모선 증가하였으며, 7부두와 감천중앙부두는 각각 37모선, 134모선 감소한 것으로 나타났다. 그러나, 부산항 부두운영회사(TOC)들 전체적으로는 101모선이 증가한 것으로 나타났다.

표 4.4 부산항 부두운영회사(TOC)별 선석별 접안 모선수 현황표

| 구분      | '03년 | '04년 | '05년 | '06년 | '07년 | '08년<br>(1~9월) | '06년대비<br>'07년증감 |
|---------|------|------|------|------|------|----------------|------------------|
| 부두/선석   | 모선수  | 모선수  | 모선수  | 모선수  | 모선수  | 모선수            | 모선수              |
| 중앙부두 C1 | 300  | 297  | 328  | 308  | 240  | 166            | -68              |
| 중앙부두 C2 | 284  | 284  | 214  | 223  | 210  | 106            | -13              |
| 중앙부두 C3 | 706  | 604  | 615  | 663  | 745  | 501            | 82               |
| 소계      | 1290 | 1185 | 1157 | 1194 | 1195 | 773            | 1                |
| 3부두31선석 | 91   | 63   | 89   | 63   | 78   | 30             | 15               |
| 3부두32선석 | 383  | 383  | 392  | 327  | 366  | 291            | 39               |
| 3부두33선석 | 489  | 402  | 333  | 307  | 378  | 243            | 71               |
| 3부두34선석 | 267  | 286  | 264  | 246  | 299  | 193            | 53               |
| 3부두35선석 | 308  | 313  | 273  | 274  | 267  | 191            | -7               |
| 3부두36선석 | 385  | 302  | 281  | 336  | 316  | 244            | -20              |
| 3부두37선석 | 340  | 261  | 346  | 202  | 198  | 114            | -4               |
| 소계      | 2263 | 2010 | 1978 | 1755 | 1902 | 1306           | 147              |
| 4부두41선석 | 301  | 308  | 376  | 363  | 351  | 257            | -12              |
| 4부두42선석 | 271  | 311  | 346  | 356  | 347  | 275            | -9               |
| 4부두43선석 | 403  | 298  | 316  | 302  | 326  | 266            | 24               |
| 4부두44선석 | 257  | 238  | 197  | 185  | 210  | 178            | 25               |
| 4부두45선석 | 201  | 187  | 210  | 183  | 229  | 154            | 46               |
| 4부두46선석 | 270  | 244  | 218  | 233  | 252  | 212            | 19               |
| 4부두47선석 | 259  | 266  | 266  | 221  | 252  | 179            | 31               |
| 소계      | 1962 | 1852 | 1929 | 1843 | 1967 | 1521           | 124              |
| 7부두 71선 | 372  | 376  | 352  | 365  | 385  | 250            | 20               |
| 7부두 72선 | 248  | 262  | 315  | 300  | 301  | 211            | 1                |
| 7부두 73선 | 282  | 413  | 392  | 448  | 437  | 225            | -11              |
| 7부두 74선 | 454  | 486  | 481  | 529  | 482  | 284            | -47              |
| 소계      | 1356 | 1356 | 1537 | 1540 | 1642 | 1605           | -37              |
| 감천중앙 1  | 126  | 134  | 201  | 238  | 191  | 125            | -47              |



|        |      |      |      |      |      |      |      |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|
| 감천중앙 2 | 116  | 128  | 159  | 173  | 160  | 106  | -13  |
| 감천중앙 3 | 168  | 168  | 217  | 253  | 216  | 146  | -37  |
| 감천중앙 4 | 140  | 151  | 183  | 171  | 162  | 113  | -9   |
| 감천중앙 5 | 193  | 161  | 189  | 192  | 154  | 118  | -38  |
| 감천중앙 A | 72   | 27   | 35   | 43   | 53   | 24   | 10   |
| 소계     | 815  | 769  | 769  | 984  | 1070 | 936  | -134 |
| 합계     | 7686 | 7172 | 7370 | 7316 | 7776 | 6141 | 101  |

자료 : BPA 전산실 자료 참조

부두별 선석별 선석 점유율에서는 중앙부두가 4.55%, 3부두가 3.73%, 4부두가 5.78% 정도로 증가하였으며, 7부두와 감천중앙부두는 각각 -4.88%, -14.63% 정도로 감소한 것으로 나타났다.

결과적으로 상용화 시행전(2006년)과 상용화 시행후(2007년)를 비교해볼 때 중앙부두, 3부두, 4부두의 경우는 모선수와 선석점유율이 동시에 증가한 결과를 보여 주고 있으며, 7부두와 감천중앙부두는 모선수와 선석점유율이 동시에 감소한 것을 알수 있다.

표 4.5 부산항 부두운영회사(TOC)별 선석별 점유율 현황표

| 구분     | 03년        | 04년       | 05년        | 06년        | 07년        | 08년<br>1~9월 | '06년대비<br>'07년증감 |
|--------|------------|-----------|------------|------------|------------|-------------|------------------|
| 부두     | 점유율<br>(%) | 점유율(<br>) | 점유율<br>(%) | 점유율<br>(%) | 점유율<br>(%) | 점유율<br>(%)  | 증감율<br>(%)       |
| 중앙부두1  | 73         | 62        | 57         | 48         | 57         | 45          | 9                |
| 중앙부두2  | 52         | 49        | 39         | 35         | 36         | 21          | 1                |
| 중앙부두3  | 132        | 118       | 129        | 109        | 113        | 85          | 4                |
| 소계     | 86.31      | 76.97     | 75.57      | 64.6       | 69.15      | 67.5        | 4.55             |
| 3부두31선 | 26         | 17        | 20         | 20         | 18         | 6           | -2               |
| 3부두32선 | 82         | 91        | 88         | 72         | 81         | 58          | 9                |
| 3부두33선 | 112        | 84        | 70         | 64         | 77         | 47          | 13               |
| 3부두34선 | 69         | 57        | 57         | 53         | 65         | 45          | 12               |
| 3부두35선 | 69         | 61        | 63         | 59         | 57         | 39          | -2               |
| 3부두36선 | 65         | 47        | 79         | 68         | 65         | 43          | -3               |
| 3부두37선 | 57         | 39        | 84         | 40         | 40         | 25          | 0                |
| 소계     | 69.14      | 57.11     | 66.47      | 54.31      | 58.04      | 50.99       | 3.73             |
| 4부두41선 | 71         | 65        | 83         | 66         | 71         | 57          | 5                |

|        |        |       |        |        |        |       |        |
|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|
| 4부두42선 | 51     | 62    | 69     | 65     | 61     | 47    | -4     |
| 4부두43선 | 98     | 61    | 68     | 64     | 70     | 55    | 6      |
| 4부두44선 | 68     | 56    | 46     | 45     | 49     | 37    | 4      |
| 4부두45선 | 67     | 63    | 52     | 53     | 64     | 46    | 11     |
| 4부두46선 | 69     | 65    | 49     | 47     | 52     | 45    | 5      |
| 4부두47선 | 65     | 78    | 43     | 39     | 51     | 34    | 12     |
| 소계     | 70.59  | 64.64 | 59.11  | 54.48  | 60.26  | 62.08 | 5.78   |
| 7부두71선 | 102    | 94    | 108    | 93     | 87     | 59    | -6     |
| 7부두72선 | 60     | 65    | 68     | 71     | 60     | 41    | -11    |
| 7부두73선 | 72     | 93    | 79     | 81     | 83     | 54    | 2      |
| 7부두74선 | 69     | 67    | 63     | 69     | 65     | 47    | -4     |
| 소계     | 76.07  | 80.24 | 80.06  | 78.89  | 74.01  | 67.89 | -4.88  |
| 감천중앙1  | 83     | 33    | 52     | 98     | 72     | 30    | -26    |
| 감천중앙2  | 68     | 56    | 52     | 65     | 63     | 44    | -2     |
| 감천중앙3  | 183    | 118   | 102    | 74     | 82     | 47    | 8      |
| 감천중앙4  | 46     | 50    | 122    | 62     | 45     | 39    | -17    |
| 감천중앙5  | 183    | 139   | 280    | 185    | 52     | 50    | -133   |
| 감천중앙A  | 486    | 154   | 297    | 220    | 302    | 167   | 82     |
| 소계     | 175.47 | 92.06 | 151.31 | 117.97 | 103.34 | 84.47 | -14.63 |
| TOTAL  | 96.08  | 72.46 | 86.44  | 74.05  | 72.28  | 65.64 | -1.77  |

자료 : BPA 전산실 자료 참조

### 4.3 TOC 노임 비용 분석

항만노무공급체계 개편에 따른 2007년 이후의 노임지급액 증감을 알아보기 위해 중앙부두, 3부두, 4부두의 사례를 중심으로 업체별 항만하역 노임지급실적을 살펴 보면 아래 <표4.6 부두별 노임지급현황>에 나타난 바와 같이 감소추세가 나타나며, 특히 2007년 항만노무공급체계 도입으로 가장 많은 인원이 감소한 부산항4부두의 경우에는 아래 <표 4.7 부산항4부두 노임지급액 분석표>에 나타난 것과 같이 큰 폭으로 줄어 들면서 노임감소효과가 가장 크게 나타난 사례로 볼 수 있다.

또한, <표 4.8 부산항 상용화 전후 부두운영사별 임금비용 비교(월평균)>에서도 볼 수 있듯이 3부두, 7부두, 감천중앙부두는 증가 하였으며, 중앙부두와 4부두는 감소한

것으로 나타나고 있으며, 그 중에서도 4부두는 큰 폭으로 줄어 든 것으로 나타나고 있다. 따라서, 운영회사의 물량증대 노력과 함께 상대적으로 과거와는 달리 자율적으로 작업에 대한 투입인력의 조절이 처리물량의 증가로 이어지면서 투입인력의 감소와 노임감소로 항운노무공급체계 개편에 따른 부두의 효율성이 일정 부분 높아진 것으로 판단 되어 진다.

표 4.6 부두별 노임지급현황(2005년~2007년)

단위 : 백만원

| 구분   | 중앙부두  | 전년대비<br>증감(%)    | 3부두    | 전년대비<br>증감(%)    | 4부두    | 전년대비<br>증감(%)    |
|------|-------|------------------|--------|------------------|--------|------------------|
| '05년 | 7,940 | -                | 9,930  | -                | 14,821 | -                |
| '06년 | 8,430 | 491<br>(6%)      | 10,306 | 376<br>(4%)      | 15,254 | 433<br>(3%)      |
| '07년 | 5,189 | -3,241<br>(-38%) | 9,107  | -1,199<br>(-12%) | 7,764  | -7,490<br>(-49%) |

자료 : 한국항만물류협회자료 참조

표 4.7 부산항 상용화 전후 부두운영사별 임금비용 비교(월평균)

단위 : 천원

| 구분   | 2006년 노임  |        |           | 2007년 임금 |         |         |           | 비고                       |
|------|-----------|--------|-----------|----------|---------|---------|-----------|--------------------------|
|      | 노임        | 기금     | 계         | 임금       | 제보험     | 후생복리    | 계         |                          |
| 중앙부두 | 577,298   | 14,832 | 592,130   | 432,494  | 92,591  | 26,978  | 552,063   | 07년<br>1~7월<br>평균치<br>적용 |
| 3부두  | 840,525   | 19,877 | 860,402   | 760,842  | 138,455 | 38,965  | 938,262   |                          |
| 4부두  | 1,271,146 | 32,075 | 1,303,221 | 675,764  | 116,957 | 22,621  | 815,342   |                          |
| 7부두  | 364,754   | 8,013  | 372,767   | 334,390  | 57,453  | 7,662   | 399,505   |                          |
| 감천중앙 | 422,610   | 1,842  | 424,452   | 446,250  | 68,396  | 23,581  | 538,227   |                          |
| 계    | 3,476,333 | 76,639 | 3,552,972 | 264,9740 | 473,852 | 119,807 | 3,243,399 |                          |

주 : 퇴직상환금, 현대화기금 제외 금액임.

2006년 노임 : 장학기금, 안전기금, 후생복지비 포함 금액임.

2007년 임금 : 제보험 → 고용보험, 건강보험, 국민연금, 퇴직충당금, 세금.

후생복리 → 장학금, 휴가비, 명절선물, 기타 후생복지비용.

자료 : 한국항만물류협회자료 참조.

표 4.8 부산항 4부두 노임지급액 분석표

단위 : 천원

| 구분   | 연간<br>총인원 | 월평균<br>인원 | 노임<br>지급<br>총액 | 1인당<br>평균<br>임금 | 노임<br>증감액  | 절감효과<br>(%) |
|------|-----------|-----------|----------------|-----------------|------------|-------------|
| '05년 | 4271      | 356       | 14,820,576     | 3,470           | -          | -           |
| '06년 | 4416      | 368       | 15,253,753     | 3,454           | 433,177    | 3%          |
| '07년 | 2100      | 175       | 7,763,700      | 3,697           | -7,490,053 | 51%         |

주 : 순수노임금액임.노임부대비(국민연금,건강보험,퇴직금,교육훈련비,후생복지비)는 제외한 금액임  
 자료 : 한국항만물류협회자료 참조



#### 4.4 노동생산성 분석

##### (가) 톤당 임금 비교 분석

항만노무공급체계 개편 이전에 항운노조의 임금수준은 일반적으로 지급방식, 노무공급체계의 방식, 노사관계, 노사간의 교섭력 등 다양한 변수에 따라 결정 되었다. 개편 이전 <표4.9>과 같이 연평균 4.5% 수준으로 증가하던 부산항의 통상임금이 항운노무공급체계 개편이후 전체 임금수준은 동일 수준으로 결정 되었지만, 임금내역은 많이 달라져 체제개편 이후에는 기본급에 각종 수당 등이 포함되는 임금구조로 변화 되었다.

예를 들면 식대보조, 교통비보조, 휴가비, 김장비, 체력단련비, 자녀학자금, 명절선물 등의 형태로 업체별로 차이는 있지만 각종 수당이 만들어져 지급 되는 등 임금수준이 과거와는 달리 일부 상향조정 되었으며, 월급제로 인한 소득안정을 주고 있어 상용화의 효과로 볼 수 있다.

표 4.9 항만별 일용 항만근로자의 통상임금월액 추이(2004~2006)

| 노동조합명 | 2004      | 2005      | 2006      | 연평균증가율 |
|-------|-----------|-----------|-----------|--------|
| 부산    | 2,052,260 | 2,143,690 | 2,242,340 | 4.5%   |

자료 : 전국항운노조연맹내부자료(2006).

(나) 노동생산성 분석

이에 따른 업체들이 체감할 수 있는 노동 생산성은 어떤 변화를 가져 왔는지를 살펴보면 연평균 증가율은 <표 4.10 주요 TOC 업체별 노동생산성 분석 (2005년 ~2007년)>과 같이 각 운영사별로 전체적인 증가를 가져 왔으며, 특히 4부두의 경우에는 큰 폭으로 증가한 수치를 볼 수 있다.

이것은 곧 항만노무공급체계 개편에 따라 앞서와 언급한 바와도 같이 운영회사의 처리물량 증대를 위해 노력한 결과로 선석 부족시에 각 운영사간의 모선 전배를 통한 선석활용도 향상으로 인해 처리물량이 크게 증가한데에 따른 것이며, 상용화로 인해 전체 인원은 감소하였지만 하역사가 자체적으로 적정수준의 물량 확보 노력과 비용절감을 위한 노력과 함께 적정인력투입이 가능해진 것 때문이라고 할 수 있다.

표 4.10 주요 TOC 업체별 노동생산성 분석 (2005년 ~2007년)

| 구분   | 업체     | 물량(천톤) | 인원(명) |       | 인당생산성<br>(천톤) | 전년대비<br>증감율(%) |
|------|--------|--------|-------|-------|---------------|----------------|
|      |        |        | 월평균   | 연간    |               |                |
| '05년 | 4부두운영  | 18,246 | 356   | 4,271 | 4.27          |                |
|      | 3부두운영  | 14,102 | 362   | 4,347 | 3.24          |                |
|      | 중앙부두운영 | 13,711 | 220   | 2,635 | 5.20          |                |
| '06년 | 4부두운영  | 19,991 | 341   | 4,092 | 4.89          | 14%            |
|      | 3부두운영  | 15,894 | 352   | 4,224 | 3.76          | 16%            |
|      | 중앙부두운영 | 10,763 | 215   | 2,580 | 4.17          | ▼20%           |
| '07년 | 4부두운영  | 23,625 | 175   | 2,100 | 11.25         | 130%           |
|      | 3부두운영  | 18,185 | 281   | 3,372 | 5.39          | 43%            |
|      | 중앙부두운영 | 10,772 | 151   | 2,484 | 4.34          | 4%             |

자료 : 한국항만물류협회 항만하역요람 각년도판 및 부산항만물류협회자료 참조

<표 4.11 상용화 전후 근로시간 및 임금수준 비교표>에서는 항만노무공급체계 개편 이후의 조합원수가 대폭 감소 되었음에도 불구하고, 1인당 월평균근로시간에서도 전체의 평균치를 보면 감소한 것으로 나타나고 있다. 그리고, 1인당 평균임금에서도 전체적으로 증가한 것을 알 수 있다. 이는 곧 물량 증가분을 감안할 때 노동생산성이 높아졌다. 따라서, 1인당 월평균근로시간의 감소와 1인당 월평균임금의 증가가 시사하는바는 첫째, 항만노무공급체계 개편으로 인해 운영회사에 의해 인력 투입이 조절 가능하게 되면서 불필요한 인력의 투입이 없어지고 있으며,

둘째, 항만노무공급체계 개편으로 인해 임금인상과 근로시간의 감소로 근로자의 근무조건에 대한 개선이 이루어지고 있다고 말할 수 있을 것이다.

표 4.11 상용화 전후 근로시간 및 임금수준 비교표

| 구분   | 조합원수(명)        |                | 1인당월평균근로(시간)   |                | 1인당평균임금(천원)    |                |
|------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|      | 상용화전<br>(‘06년) | 상용화후<br>(‘07년) | 상용화전<br>(‘06년) | 상용화후<br>(‘07년) | 상용화전<br>(‘06년) | 상용화후<br>(‘07년) |
| 중앙부두 | 215            | 151            | 60             | 96.7           | 2,799          | 2,864          |
| 3부두  | 352            | 281            | 171            | 94.2           | 2,440          | 2,701          |
| 4부두  | 341            | 175            | 167            | 122.1          | 3,664          | 3,697          |
| 7부두  | 114            | 96             | 109            | 110            | 3,224          | 3,472          |
| 감천중앙 | 202            | 143            | 174            | 159            | 2,499          | 3,060          |
| 평균   | 1,224          | 846            | 137            | 116.4          | 2,925          | 3,159          |

자료 : 한국항만물류협회 부산항 상용화 임단협 관련 자료 참조.

평균근로시간 및 평균임금은 사측 자료 참조.

부산항 4부두의 상용화 인력의 근무시간 변화를 알아본 결과 표 4.12에서 보여 주는 바와 같이 개인별 근무시간은 항만노무공급체계 개편 이전(2006년) 보다 항만노무공급체계 개편 이후(2007년)에는 소폭 증가 한 것을 보여 주고 있다.

그러나, 여기에서 물량증가와 인원감소를 감안한다면 항만노무공급체계의 개편에 따라서 항만운영의 효율성과 경쟁력 향상에 많은 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

표 4.12 부산항사부두의 상용화 인력 근무시간 분석표

| 구분    | 물량<br>(단위:천톤) | 개인별근무시간 |      |         |
|-------|---------------|---------|------|---------|
|       |               | 월평균     | 일평균  | 인원(월평균) |
| 2006년 | 19,991        | 122.1   | 4.07 | 341명    |
| 2007년 | 23,625        | 123.8   | 4.13 | 175명    |

자료 : 항만물류협회 및 부산항4부두운영(주) 내부자료 참조.

이러한 운영회사의 항만노무공급체계의 정착을 위한 노력에도 불구하고, 최근에는 상용화 임금단체협상의 체결(2008.10.7)로 운영회사는 고정성 인건비 외에도 퇴직충당금 상환, 퇴직금별도 적립, 학자금 신설, 고용보험 등의 추가 비용 발생과 2007년.1.1일부 소급 적용으로 인해 세계적인 경기침체 여파와 함께 물량이 급감하고 있어 경영상 위기를 맞고 있을 것으로 보여 진다. 따라서, 향후에도 계속적으로 부산항의 전체의 항만 경쟁력 강화를 위해서는 여러 방면에서 운영회사에 대한 정부의 지원이 반드시 필요하다고 생각 된다.



## 4.5 사회적 편익 분석

### (가) 사회적 효과

2007년 이전의 항만노무공급체계는 항만생성 초기부터 자생적으로 정착된 것으로 법률상 사용자가 없어서 정부의 재정지원 없이는 개혁 추진이 불가능한 특성을 지니고 있었다. 이에 항만노무공급체계 개편은 경제적인 측면에서 물류비 절감 및 국가 경쟁력 강화 등 그 효과가 국민경제 전반에 미친다는 점에서 정부의 재정지원을 기초로 추진되었다. 또한, 사회적인 측면에서도 상용화 과정에서 실업 등에 따른 사회적 충격을 완화시키고 항만근로자의 생계를 안정화하기 위해서는 지원이 이루어 졌다.

이로 인한 정성적 분석으로의 긍정적 효과로 첫째, 항만노동자의 소득안정과 둘째, 사회적 지위 향상을 들 수 있으며 셋째, 항만의 작업환경 개선이 이루어질 수 있게 되

었다. 넷째로는 항만근로자의 적성과 능력에 맞는 직무부여가 가능해지게 되었다고 볼 수 있다.

**(나) 산업재해 영향**

위에서 언급한 바와 같이 항만의 작업환경 개선과 항만의 기계화, 자동화의 추진과 하역 업체들의 투자활성화와 항만근로자들에 대한 교육기회가 확대되고 시설확충과 효율인 근로감독으로 인해 하역능력의 향상과 함께 산업재해 감소효과가 있는 것으로 나타나고 있다.

표 4.13 부산항 연도별 항만하역 재해발생 추이

단위 : 명

| 구분  | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----|------|------|------|------|------|------|
| 계   | 147  | 118  | 94   | 87   | 71   | 76   |
| 사망  | 8    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2    |
| 중경상 | 139  | 116  | 91   | 85   | 69   | 74   |

주 : 중경상자는 4일 이상의 휴무 또는 가료를 요하는 자

근로자수는 항만하역업체의 상용직원 및 항운노조원을 합한 수

자료 : 한국항만물류협회 항만하역재해통계 및 사례(제 22 권), 2008년

<표 4.13 부산항 연도별 항만하역 재해발생 추이>에서와 같이 부산항의 '07년도 항만하역 재해자수는 사망 2명, 중경상 74명 계 76명으로 전년대비 7.0%가 증가하였다. '02년도부터 '07년도까지 재해자 발생추이를 보면 매년 증가 및 감소를 반복하고는 있으나 전체적으로 감소하는 추세이며, 특히 최근 3년간 평균이 이전보다 확연히 줄어든 수치를 보이고 있다.



표 4.14 부산항 하역실적, 근로자수, 재해자수 지수변화

| 년 도          | '02              | '03            | '04             | '05            | '06            | '07            |
|--------------|------------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|
| 하역실적<br>(천톤) | 103,241<br>(100) | 99,928<br>(96) | 100,310<br>(97) | 88,009<br>(85) | 90,679<br>(88) | 90,567<br>(87) |
| 근로자수<br>(명)  | 8,331<br>(100)   | 8,356<br>(101) | 8,753<br>(105)  | 8,540<br>(103) | 7,842<br>(94)  | 8,441<br>(102) |
| 재해자수<br>(명)  | 147<br>(100)     | 118<br>(80)    | 94<br>(64)      | 87<br>(59)     | 71<br>(48)     | 76<br>(52)     |

자료 : 한국항만물류협회 항만하역재해통계 및 사례(제 22 권), 2008년

<표 4.14>에서는 하역실적, 근로자수 및 재해자수의 지수변화 추이를 살펴보면 '02년을 기준년도로 하여 지수 100으로 볼 때 '07년도 하역실적과 재해자수는 각각 87과 52로 감소 하였다. <표4.15>에서는 중앙부두, 3부두, 4부두의 연도별 발생건수를 비교해 본 결과 항만노무공급체계 개편 첫해인 2007년에는 4부두의 경우만 경상 재해가 증가 하였으며 타부두에서 는 중앙부두만 사망사고가 1건 발생 하였다. 그리고, 2008년 1월~6월에는 4부두에서만 경상 재해가 1건만 발생하였고 타부두에서는 1건도 발생하지 않은 것을 알 수 있었다. 이는 곧 사용화가 기대효과라고 할 수 있는 부두운영체들의 투자활성화와 항만근로자들에 대한 교육기회의 확대와 시설확충에 따른 효율적인 안전작업 감독으로 인해 하역능력의 향상과 함께 산업재해 감소효과가 있는 것으로 볼 수 있을 것이다.

표 4.15 연도별 주요 부두운영사별 재해사고 발생건수 비교표

단위 : 명

| 구분   | 유형 | 중앙부두 | 3부두 | 4부두 | 소계 |
|------|----|------|-----|-----|----|
| 2004 | 경상 | 0    | 1   | 0   | 1  |
|      | 중상 | 0    | 1   | 0   | 1  |
|      | 사망 | 0    | 0   | 0   | 0  |
|      | 계  | 0    | 2   | 0   | 2  |

|                                   |    |     |     |     |     |
|-----------------------------------|----|-----|-----|-----|-----|
| 2005                              | 경상 | 1   | 5   | 3   | 9   |
|                                   | 중상 | 2   | 1   | 4   | 7   |
|                                   | 사망 | 0   | 0   | 0   | 0   |
|                                   | 계  | 3   | 6   | 7   | 16  |
| 2006                              | 경상 | 1   | 0   | 3   | 4   |
|                                   | 중상 | 1   | 0   | 2   | 3   |
|                                   | 사망 | 0   | 0   | 0   | 0   |
|                                   | 계  | 2   | 0   | 5   | 7   |
| 2007                              | 경상 | 0   | 0   | 8   | 8   |
|                                   | 중상 | 0   | 0   | 3   | 3   |
|                                   | 사망 | 1   | 0   | 1   | 2   |
|                                   | 계  | 1   | 0   | 12  | 13  |
| 2008<br>(1~6월)                    | 경상 | 0   | 0   | 1   | 1   |
|                                   | 중상 | 0   | 0   | 0   | 0   |
|                                   | 사망 | 0   | 0   | 0   | 0   |
|                                   | 계  | 0   | 0   | 1   | 1   |
| 합계                                | 경상 | 6   | 8   | 25  | 39  |
|                                   | 중상 | 8   | 13  | 40  | 61  |
|                                   | 사망 | 11  | 14  | 49  | 74  |
|                                   | 계  | 25  | 35  | 114 | 174 |
| 평균                                | 경상 | 0.4 | 1.2 | 3   |     |
|                                   | 중상 | 0.6 | 0.4 | 1.8 |     |
|                                   | 사망 | 0.2 | 0   | 0.2 |     |
|                                   | 계  | 1.2 | 1.6 | 5   |     |
| 자료 : 한국항만물류협회 항만하역재해통계 및 사례 각 년도판 |    |     |     |     |     |

<표 4.16 부산항 도수율·천인율 변화 추이표>에서는 부산항의 2007년도의 도수율 및 천인율을 확인해 보면은 각각 2006년도 대비 0.58%, 1.10% 감소한 결과를 보여 주고 있다.

표 4.16 부산항 도수율·천인율 변화 추이표

| 구 분 \ 년 도 | '02   | '03   | '04   | '05   | '06   | '07   |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1) 근로자수   | 8,331 | 8,356 | 8,753 | 8,540 | 7,842 | 8,441 |
| 재해자수      | 147   | 118   | 94    | 87    | 71    | 76    |
| 2) 도 수 율  | 6.73  | 5.39  | 4.10  | 3.89  | 3.46  | 3.44  |
| 3) 천 인 율  | 17.6  | 14.1  | 10.7  | 10.2  | 9.10  | 9.00  |
| 4) 재 해 율  | 1.76  | 1.41  | 1.07  | 1.02  | 0.91  | 0.90  |

주 : 근로자수 = 항만하역업체의 상용직원수 + 항운노조원수

재해도수율에서 분자는 재해건수로 계상되어야 하나 재해자수로 계상되었음

$$\text{재해도수율} = \frac{\text{재해자수}}{\text{연근로시간수}} \times 1,000,000$$

$$\text{천인율} = \frac{\text{재해자수}}{\text{근로자수}} \times 1,000$$

$$\text{재해율} = \frac{\text{재해자수}}{\text{근로자수}} \times 100$$



자료 : 한국항만물류협회 항만하역재해통계 및 사례 각 년도판

## 4.6 부산항 일반부두의 컨테이너 물동량 변화 추이 분석

지금까지 항만노무공급체계 개편으로 상용화된 상용화 부두는 부산항 컨테이너 물동량의 20% 이상을 처리하여 부산항을 세계 5위의 항만으로 구축하는데 큰 역할을 수행해온 것이 사실이다. 개편된 항만노무공급체계를 조기에 정착시키고 상용화인력의 고용을 안정 시키기 위해서는 안정된 물량의 확보가 중요한 요소인데, 과거의 도급제와는 달리 운영회사에서 물량과 관계 없이 고정인건비를 부담해야 하므로 물량의 감소는 노조와 사측의 모두에게 부담으로 작용 하고 있다. 이러한 관점에서 부산항 일반부두의 컨테이너 물동량의 변화 추이를 살펴보기로 한다.

<표4-17 부산항 컨테이너 처리 실적>에서 볼 수 있듯이 전국 물동량 대비 부산항의 컨테이너 처리실적은 75%정도를 차지하고 있으며, 여기에서 컨테이너부두의 물동량 증가 추세는 2006년 76.9%에서 2007년 78.8%로 2008년(10월기준)에는 81.5%로 증가한 것을 볼 수 있다. 그러나, 부산항 일반부두의 경우는 물동량이 지속적 감소 추세로 2006년 23.1%에서 2007년에는 21.2%로 2008년에는 18.5%로 감소하였다.

<표4-18 부산항 컨테이너船(외항) 처리 실적>에서도 컨테이너부두의 처리 실적은 계속 증가 추세이며, 일반부두의 처리실적은 계속 감소 추세이다. 이러한 추세는 북항재개발 사업으로 인한 선사와 화주의 타 부두 이탈 및 조기 이전 계획이 진행중이며, 최근의 미국의 금융위기와 세계적인 경기악화에 따라 물동량 감소로 이어지고 있어 운영 회사에게는 큰 부담으로 작용하고 있다.

또한, 향후 부산항의 물동량을 예측한 자료(표4-19 부산항 미래 예측 물량)에서도 볼 수 있듯이 부산항 전체 물동량은 증가 추세로 예측하고 있지만, 2009년 이후에 부산항으로 물동량이 급격히 이동하고 이에 따라 북항 잔여물량은 급격히 감소할 것으로 예측하고 있다. 결국 이러한 물량의 급격한 감소가 실제로 나타나게 되면 상용화 운영 회사에게는 물량 감소와 이탈에 따른 수익성 악화와 상용화로 인한 인건비가 가장 큰 부담으로 작용하게 될 것으로 예상되고 있다. 이러한 결과는 결국에는 부산항 전체의 경쟁력을 약화와 동북아 물류중심도시로의 도약에도 제약 요소로 작용할 가능성이 매우 큰 것으로 보여진다.

표 4.17 부산항 컨테이너 처리 실적 추이표

| 구분    |    | 단위:TEU     |       |            |       |              |       |
|-------|----|------------|-------|------------|-------|--------------|-------|
|       |    | 2006년      |       | 2007년      |       | 2008년(10월기준) |       |
|       |    | 물량         | 비율    | 물량         | 비율    | 물량           | 비율    |
| 전국물동량 |    | 15,964,896 | 100%  | 17,543,923 | 100%  | 15,243,872   | 100%  |
| 부산항   | 소계 | 12,038,786 | 75.4% | 13,261,484 | 75.6% | 11,420,730   | 74.9% |
|       | 수입 | 3,429,141  | 28.5% | 3,752,747  | 28.3% | 3,291,402    | 28.8% |
|       | 수출 | 3,374,042  | 28.0% | 3,691,003  | 27.8% | 3,226,361    | 28.3% |
|       | 환적 | 5,207,731  | 43.3% | 5,811,167  | 43.8% | 4,897,094    | 42.9% |
|       | 연안 | 27,872     | 0.2%  | 6,567      | 0.05% | 5,873        | 0.1%  |

|            |    |           |       |            |       |           |       |
|------------|----|-----------|-------|------------|-------|-----------|-------|
| 컨테이너<br>부두 | 소계 | 9,259,927 | 76.9% | 10,453,634 | 78.8% | 9,311,331 | 81.5% |
|            | 수입 | 2,512,231 |       | 2,789,903  |       | 2,570,524 |       |
|            | 수출 | 2,554,198 |       | 2,853,427  |       | 2,608,435 |       |
|            | 환적 | 4,193,498 |       | 4,810,013  |       | 4,132,314 |       |
|            | 연안 | 0         |       | 291        |       | 58        |       |
| 일반<br>부두   | 소계 | 2,778,859 | 23.1% | 2,807,850  | 21.2% | 2,109,399 | 18.5% |
|            | 수입 | 916,910   |       | 962,844    |       | 720,878   |       |
|            | 수출 | 819,844   |       | 837,576    |       | 617,926   |       |
|            | 환적 | 1,014,233 |       | 1,001,154  |       | 764,780   |       |
|            | 연안 | 27,872    |       | 6,276      |       | 5,815     |       |

자료 : 부산항만공사(BPA) 통계자료 참조

표 4.18 부산항 컨테이너船(외항) 처리 실적 추이표

| 구분          | 2006년     |        | 2007년  |        | 2008년(10월기준) |        | 비고   |                  |
|-------------|-----------|--------|--------|--------|--------------|--------|------|------------------|
|             | 척수        | 비율     | 척수     | 비율     | 척수           | 비율     |      |                  |
| 전국항         | 21,243    | 100    | 22,655 | 100    | 18,245       | 100    | 입항기준 |                  |
| 부<br>산<br>항 | 합계        | 12,908 | 61%    | 13,738 | 61%          | 11,116 | 61%  | 비율은 전국항 대비       |
|             | '컨'<br>부두 | 7,228  | 56%    | 8,014  | 58%          | 7,070  | 64%  | 비율은<br>부산항 전체대비  |
|             | 일반<br>부두  | 5,680  | 44%    | 5,724  | 42%          | 4,046  | 36%  | 비율은<br>부산항 전체 대비 |

자료 : 부산항만공사(BPA) 통계자료 참조

표 4.19 부산항 미래 예측 물량

단위: 천TEU

| 구분                  | 2008           | 2009           | 2010           | 2011           | 2012            | 2013            | 2014            | 2015            | 2016            | 2017<br>년<br>이후 |
|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 부산<br>항<br>전체<br>물량 | 13,690         | 14,101         | 14,524         | 14,959         | 15,408          | 15,870          | 16,346          | 16,837          | 17,342          | 17,862          |
| 신항<br>처리<br>물량      | 1,800<br>(13%) | 6,160<br>(44%) | 6,085<br>(47%) | 9,564<br>(64%) | 10,878<br>(71%) | 11,497<br>(72%) | 12,012<br>(73%) | 13,433<br>(80%) | 13,759<br>(79%) | 13,892<br>(78%) |
| 북항<br>잔여<br>물량      | 11,890         | 7,941          | 7,719          | 5,396          | 4,530           | 4,373           | 4,334           | 3,404           | 3,583           | 3,970           |

자료 : 부산항 북항 컨테이너전용부두 운영협의회 자료 참조

## 4.7 개편 효과 종합 평가 및 제언



항만의 하역 인력 노무 공급권을 독점해온 항운노조의 항만노무공급체계가 일대 혁신으로 평가 받으면서 2007년부터 부산항을 시작으로 전격 시행 되어 항만의 현대화와 기계화를 늦추고, 하역인력의 공급 과잉으로 불필요한 추가비용을 발생시키고, 항만생산성 저하와 경쟁력 약화의 주요한 원인으로 지적 되어온 독점적 노무공급권이 사라지게 되었다. 이로서 운영회사가 효율적으로 운영으로 부산항의 발전을 가져올 수 있는 기반을 갖추게 되었다.

### 가. 개편 효과 종합 평가

항만노무공급체계 개편 이전에 기대되었던 인건비 절감, 항만생산성 향상, 항운노조원의 근로조건향상, 대외신인도 향상 등의 효과들이 2007년 이후부터 지금까지 1년8개월간을 실제 운영하면서 기대효과를 충족하고 있는지를 살펴본 결과를 요약하면 아래

와 같다.

첫째, 물동량 처리 현황에서는 운영회사는 처리물량 증가에 노력을 기울여 선석 부족시 모선의 전배가 이루어진 결과 물량과 하역수입이 항운노무공급체계 개편 이전보다 증가 하였으며 특히, 4부두의 경우에는 효과가 더욱 크게 나타났다.

둘째, 운영회사들은 항운노무공급체계 개편 이후 투입인력의 효율적 조절이 가능해짐에 따라 투입인력의 감소로 실제 노임의 절감 효과가 나타났다.

셋째, 노동 생산성 부분에서도 항운노무공급체계 개편 이후 인원 감소가 있었지만, 1인당 월평균근로시간의 전체의 평균치는 소폭 감소한 것으로 나타나고 있다. 이는 곧 물량 증가분을 감안할 때 노동생산성은 높아진 것으로 보여 진다.

넷째, 항만근로자의 생계를 안정화를 위해 정부의 재정지원을 기초로 추진되어 사회적 측면에서도 상용화 과정에서 실업 등에 따른 사회적 충격을 완화시키고 항만노동자의 소득안정과 사회적 지위 향상과 항만의 작업환경 개선이 이루어질 수 있게 되었으며, 항만근로자의 적성과 능력에 맞는 직무부여가 가능해지게 되었다.

다섯째, 하역능력의 향상과 함께 산업재해 감소효과가 나타나고 있으며, 이를 위해서는 운영회사가 항만의 작업환경 개선과 항만의 기계화, 자동화의 추진과 투자활성화와 항만근로자들에 대한 교육기회가 확대, 시설확충을 통해 효율적인 작업을 통해 항만노무공급체계 개편 효과가 조기에 나타날 수 있도록 해야 할 것이다.

여섯째, 위에서 언급된 효과에도 불구하고 개편된 항만노무공급체계의 안정적 정착을 위해서는 과거의 도급제와는 달리 운영회사에서 물량과 관계없이 고정인건비를 부담해야 하므로 물량의 감소는 노조와 사측의 모두에게 부담으로 작용하고 있다. 특히, 북항재개발 사업으로 인한 선사와 화주의 타 부두 이탈 및 조기 이전 계획이 진행중이며, 최근의 세계적인 경기악화에 따른 물동량 감소로 물류산업 전체의 경영난이 악화되고 있어 운영회사를 지원 할 수 있는 다양한 방안을 강구하여 지원해야 한다.

일곱째, 상용화 임금단체협상의 체결(2008.10.7)로 운영회사는 고정성 인건비외에도 퇴직충당금 상환, 퇴직금별도 적립, 학자금 신설, 고용보험 등의 추가 비용 발생과 2007년1.1일부 소급 적용으로 인해 비용부담이 가중되고 있으며, 운영회사의 입장에서는 물량 감소시에는 과잉 고용된 항운노조원의 근로조건 보장과 정년 보장등으로 향후에도 비용 절감과 성과 달성에 많은 어려움이 따를 것으로 예상 되고 있다.

## 나. 제언

앞에서 살펴본 바와 같이 인건비 절감, 향만생산성 향상, 향운노조원의 근로조건향상, 대외신인도 향상 등의 효과들이 2007년 이후부터 지금까지 1년8개월간을 실제 운영하면서 향운노조와 운영회사와 정부의 노력으로 기대효과를 조금씩 채워나가고 있다. 그러나, 아직까지 부족한 부분은 향운노조원의 회사에 대한 소속감의 부족과 지금까지의 향운노조의 관행이 하루 아침에 없어지기는 힘든 부분이 많이 있다. 반장, 부반장의 간부급 직원은 여전히 작업에 전혀 투입되지 않고 있으며, 작업투입시간(조출) 결정 문제에서도 여전히 회사의 지시보다는 노조의 결정에 의해서 이루어지는 부분등 아직까지는 현실적으로 해결해야 할 문제들이 산재해 있다고 본다. 또한, 쟁의 발생 시에 어떻게 조정하여 피해를 최소한 할 것 인지에 대한대책을 강구해야 한다고 본다. 그리고 최근의 미국발 금융위기로 인한 세계적인 경기악화로 인한 물동량감소 문제, 정부의 북항재개발사업 추진과 부산신항 활성화 정책의 추진등으로 향만인력공급체제의 안정적 정착이 위기를 맞고 있는 것이 사실이다. 이를 위해 몇 가지 제시해 보기로 한다.

첫째, 향만노무공급체계 개편을 좀 더 효율적으로 조기에 정착시키기 위해서는 회사에 대한 소속감을 높이기 위해 노무자에 대한 체계적인 교육의 기회를 제공하여 현대화 및 자동화가 되어가고 있는 향만의 현실에 맞는 노무자의 능력을 개발하는 지원 제도가 필요 하다. 호주의 경우에는 하역회사에서 직접 노동자를 교육시키는 제도를 사용하고 있다. 이로 인해 하역회사는 인사관리가 가능해지고, 노동자의 입장에서는 기술을 배우게 됨으로써 단순노동자로서의 대우가 아니라 기술자로서의 대우를 받게 되며, 임금수준 상승의 효과를 얻을 수 있으며 당연히 회사에 대한 소속감도 높일 수 있을 것이다.

둘째, 노동생산성을 향상 시키고 향만노무공급체계의 조기정착을 위해서는 연령 및 근속연수에 따른 차별급여체제로의 전환과 성과급제의 일부 도입이 필요하다. 현재 월급제도는 근무의 양이나 질과 무관하게 산정되었으며, 부산항의 경우 북항재개발등 급격한 변화의 기로에 서 있기 때문에 하역회사는 큰 고정인건비 부담을 받을 수밖에 없다. 또한 신항 활성화에 따라 물량의 급격한 이탈이 생길 경우 운영회사에게는 과거에 비해 고정 인건비가 경영 악화 요인으로 작용하여 큰 부담이 될 것이다.

셋째, 노사정은 쟁의 발생시 원만한 타결과 피해를 최소화 시킬수 있도록 협의를



통해 항만의 공공성과 국가 경제의 중요 시설임을 인정하고 쟁의 조정에 관한 제도적 보완책을 마련하는 것이 필요 하다.

넷째, 항만노동자의 소득안정과 항운노무공급체계 개편을 좀 더 효율적으로 조기에 정착시키기 위해서는 운영회사의 영업력 확대와 관계기관의 지원을 통해 적극적인 물량유치와 신규 물량 개발을 위해 노력하여야 할 것이다.

다섯째, 노·사·정은 항만노무공급체계 개편을 좀 더 효율적으로 조기에 정착시키기 위해서는 북항재개발사업으로 인한 선사와 화주의 타 부두 이탈 및 조기 이전 계획의 진행과 최근의 세계적인 금융위기와 경기악화에 따른 물동량 감소로 물류산업 전체의 경영난이 악화되고 있어 정부에서는 노·사·정 세부 협약서에 따른 부두임대기간연장, 부두임대료감면등으로 고용안정을 위해 운영회사의 어려운 입장을 적극 수용하여 운영회사를 지원 할 수 있는 다양한 방안을 강구하여 지원 하는 것이 필요 하다.

여섯째, 정부에서는 항만노무공급체계의 안정적 정착을 위해서는 북항재개발사업의 추진과 부산신항 활성화 정책을 단계적으로 속도를 조절할 필요가 있다고 보여 진다. 앞서도 언급하였듯이 정부에서는 항만노무공급체계 개편의 구체적인 효과는 일반적으로 상용화 체제가 충분히 정착된 이후인 5~10년 후부터 발생 될 것으로 예상하고 있다. 그렇다면, 항만노무공급체계의 시행 2년만에 북항재개발사업 추진과 부산신항 활성화 정책을 동시에 추진하는 것은 상당한 문제가 있는 것으로 판단된다. 정책 당국에서 이들 사업을 밀접한 연관성을 지니고 있음에도 불구하고 별개의 개별사업으로 보고 추진하다보니 문제 해결에는 향후 상당한 어려움이 따를 것으로 예상 된다. 항만노무공급체계 개편을 좀 더 효율적으로 조기에 정착시키기 위해서는 이전보다는 앞으로 더 많은 노력이 필요 할 것이다. 끝으로 한가지 더 첨언하자면 노·사·정이 대화와 합의라는 민주적인 절차를 통해 갈등을 원만히 해결 하고 서로 상생하는 모델을 만들었다는 점에서 주목되는 항만노무공급체계의 성공적인 정착과 성과를 위해서는 본 연구 주제와는 조금은 벗어나는 부분도 있지만 북항재개발사업으로 인한 운영회사의 기존 운영인력에 대해서도 정부는 관심을 가지고 지원해야 할 것으로 판단된다.

## 제 5 장 결 론

100여년 간의 역사를 가지고 국내 항만의 하역 인력 노무 공급권을 독점해온 항운노조의 항만노무공급체계의 개편은 항운노조가 수행하고 있던 두 가지 주요기능, 즉 항만인력수급조정기능과 항만인력 배치 및 사실상의 작업지휘 명령권을 소멸시키는 요인으로 작용하게 되어 항운노조는 본연의 기능으로 복귀 하게 되었다. 이로 인해 항만하역회사는 인력수급 및 인력배치와 관련되는 업무를 전적으로 담당하게 되어 항만운영 효율성을 제고시키는 기반을 가지게 되었다. 이러한 항만노무공급체계의 개편은 항운노조가 수행하고 있던 조합원의 조합가입 강제화 기능을 소멸시키게 되어 항만노동자가 기업소속으로 전환하게 되었다. 세계 주요항만의 경우 1970년대~95년까지 항만노동자 수가 대폭 감소하는 추세이며 이러한 세계적인 추세에 우리나라에서도 항만의 효율성을 높이고 경제력을 강화 하는 것이 생존 전략이라고 볼 때 항만노무공급체계의 개편은 반드시 필요한 조건이었다. 이로 인하여 하역회사로 하여금 항만작업의 효율성을 강화시키는 요인으로 작용하고 있다.

항만노무공급체계의 개편은 하역회사가 현재 부담하고 있는 비용구조의 변화를 초래 하였다. 체제개편에 따라 최소한 현행 임금수준과 근로조건을 보장해야 하고, 복지후생 수준이 강화됨에 따라 비용이 증대하게 되어 하역회사의 기업경영 비용을 증가시키는 요인으로 작용하고 있다.

또한, 비용구조의 변화는 하역회사로 하여금 상용화 이전보다 더 어려운 여건으로 작용하고 있다. 현재 연내 착공을 목표로 진행 중인 북항재개발사업 역시 마찬가지일 것이다. 그러나, 항만노무공급체계 개편의 구체적인 효과는 일반적으로 상용화 체제가 충분히 정착된 이후 5~10년부터 발생하는 것으로 예상 되고 있다.

본 연구에서는 이러한 항만노무공급체계의 개편이 2007년1월부터 2008년10월까지 실제로 어떠한 효과들이 어떻게 나타 나고 있는지를 부산항의 주요 부두운영사(TOC)들인 중앙부두, 3부두, 4부두등의 부두운영회사들을 대상으로 물동량 처리현황, 부두별 선석점유율, 운영사들의 노임지급 비용, 노동생산성의 변화, 산업재해에 미친 영향등을

비교 분석하여 항만노무공급체계의 개편의 효과를 분석하고자 하였다.

그 결과 긍정적인 효과로는 첫째, 운영회사는 처리 물량 증가에 노력을 기울여 선석 부족시 운영시간의 모선의 전배를 통해 물량과 하역수입이 항만노무공급체계 개편 이전보다 증가 하였으며 특히, 4부두의 경우에는 효과가 더욱 크게 나타났다.

둘째, 운영회사들은 투입인력의 효율적 조절이 가능해 짐에 따라 투입인력의 감소로 실제 노임의 절감 효과가 나타났다. 특히, 4부두의 경우에는 효과가 더욱 크게 나타났다.

셋째, 노동 생산성 부분에서도 1인당 월평균근로시간의 전체의 평균치는 소폭 감소한 것으로 나타나고 있어, 이는 곧 물량 증가분과 인원감소를 감안할 때 노동생산성은 높아진 것으로 보여 진다.

넷째, 항만근로자의 생계를 안정화를 위해 정부의 재정지원을 기초로 추진되어 사회적 측면에서도 상용화 과정에서 실업 등에 따른 사회적 충격을 완화시키고 항만노동자가 도급제의 일용직에서 월급제의 정규직으로 전환됨에 따라 소득안정과 사회적 지위 향상과 항만의 작업환경 개선이 이루어질 수 있게 되었으며, 항만근로자의 적성과 능력에 맞는 직무부여가 가능해지게 되었다.

다섯째, 하역능력의 향상과 함께 산업재해 감소효과가 나타나고 있으며, 이를 위해서는 운영회사가 항만의 작업환경 개선과 항만의 기계화, 자동화의 추진과 투자활성화와 항만근로자들에 대한 교육기회가 확대, 시설확충을 통해 효율적인 작업을 통해 항만노무공급체계 개편 효과가 조기에 나타날 수 있도록 해야 할 것이다.

그리고, 향후의 과제로는 첫째, 항만노무공급체계의 안정적 정착을 위해서는 항운노조원의 회사에 대한 소속감과 신뢰성의 필요하지만, 아직은 많이 부족한 것이 사실이다. 소속감을 높이기 위해 노·사·정 공동의 노력이 필요 하다.

둘째, 지금까지의 항운노조의 관행이 하루아침에 없어지기는 힘든 부분이 많이 있다. 반장, 부반장의 간부급 직원은 여전히 작업에 전혀 투입되지 않고 있으며, 작업투입시간(조출) 결정 문제에서도 여전히 회사의 지시보다는 노조의 결정에 의해서 이루어지는 부분등 아직까지는 현실적으로 해결해야 할 문제들이 산재해 있다고 본다.

세째, 북항재개발과 같은 정부 정책에 의한 물량 감소와 최근의 미국발 금융위기로 인한 세계적인 경기악화로 인한 물동량감소로 운영회사의 경영 악화로 이어질 경우에

는 항만인력공급체계 개편 자체가 위협을 받을 수 있으며, 이는 곧 부산항 전체와 미래의 동북아 물류중심지로 도약하기 위한 국가 정책에도 제약 요인으로 작용할 수 있기에, 운영회사의 입장을 적극 반영하여 이에 대한 지원 방안등을 강구하여 고용안정과 피해를 최소화 할 수 있는 대책을 구체적으로 마련해서 항만노무공급체계가 안정적으로 정착될 수 있도록 해야 할 것이다. 또한, 본 연구 주제와는 벗어나는 부분도 있지만 북항재개발사업으로 인한 운영회사의 기존 운영인력에 대해서도 정부는 관심을 가지고 지원해야만 한다고 생각한다.

지금까지의 노·사·정의 대타협으로 이루어진 항만노무공급체계 개편에 대해 부산항의 주요 운영사들의 운영 사례로 항만노무공급체계 개편 전과 항만노무공급체계 개편 시행후의 효과 비교를 통해 알아 본 바와 같이 실제 상용화 진행 상황에서 나타난 효과와 과제들에 대한 자료가 향후에 항만노무공급체계 개편을 통해 부두 운영의 효율을 높이고자 하는 평택·당진항, 인천항과 앞으로 상용화를 진행하고자 하는 울산항, 포항항, 광양항등의 여타 부두에 대해 좀 더 합리적인 운영방안을 찾는 데 작은 도움이라도 되었으면 한다.



본 연구의 한계로는 실제 부두운영회사들의 자료와 문헌자료를 기초로 하여 진행하려고 하다 보니, 개인의 지위로는 자료를 구하기가 매우 어려운 부분이 있었으며, 자료 공개나 면담 자체를 거부하는 경우와 비공개자료가 많이 있었다. 그러다보니, 이해 당사자의 의견이 골고루 반영 되지 못한 부분이 있을 수 있을 것으로 생각 된다. 이러한 측면에서 향후에는 공식적으로 노·사·정(항만물류협회, 항운노조, 정부)의 좀 더 구체적인 자료 조사가 이루어진다면 좀 더 정확한 연구가 이루어 질 수 있을 것으로 본다.

## 참 고 문 헌

- 1) 김형태 · 김찬호, “항만노무공급체제의 개편에 따른 항만운영 효율화 방안”, 한국해양수산개발원, pp. 27 ~ 99, 2006. 12.
- 2) 김형태·한광석·김찬호, “항만을 둘러싼 갈등요인과 해결방안 연구”, 한국해양수산개발원, pp102 ~ 104, 2006. 12.
- 3) “항운노조 상용화 원년, 시행과 경과, 의미”, 해양한국 보도자료, 2007. 01. 02.
- 4) (2005), “노무공급체제 개혁방안 Q&A 자료집”, 해양수산부
- 5) (2005), “항만인력공급체제 개혁 추진경과 및 의의 보고”, 산업정책비서관실
- 6) 김형태(1999), “항만노동생산성 향상방안연구”, 한국해양수산개발원, pp. 21 ~ 38
- 7) 김세형 외(2007), “부산항의 경쟁력 향상을 위한 노동합리화 방안”, 동북아 항만물류 박람회 물류학술논문
- 8) 김인한(2007), “부두 운영회사 관점에서 본 울산항 TOC부두 항만노무 공급체제 개편에 대한 타당성 연구”, 한국해양대학교
- 9) 정장선(2001), “2001년 항만정책 개발과 평가를 위한 항만물류 조사 보고서”, 2001 정기국회 국정감사 정책 자료집,
- 10) 백두주(2007), “항만노동체제의 전환과 동학”, 한국노동연구원 노동정책연구 제7권 제4호 pp. 165~199
- 11) 김면복(2003), “하역 노동자의 근로관계에 관한 연구”, 단국대학교
- 12) “항만하역요람 각년도(2005~2007)”, 한국항만물류협회
- 13) “해양수산백서(2004~2005)”, 해양수산부
- 14) 김형태(2006), “항만노무 공급체제 개편방안 연구”, 한국해양수산부
- 15) “부산항 컨테이너화물 처리 및 수송통계 각년도”, 부산항만공사
- 16) “이슈점검/항만노무공급체제 상용화 도입 경과와 항방,100여년 역사의 항만노무공급체제 혁신 이뤘다” 월간해양한국, 2005.6
- 17) 임동우(2003. 4. 4), “항만공사제도와 항만노동” 한국항만운송노동연구원, 창립 1주년 기념 심포지엄

- 18) 선한승외(1995.8), “항만하역산업의 구조조정과 정책과제-한국항만노동제도에 관한 종합연구-, 한국노동연구원
- 19) (2002.6), “항만노무 공급체계 개편방안 연구” 한국해양수산개발원, 청주대학교, 한국해양대학교
- 20) 김승택외저(2006), “근로자 공급사업 실태조사 및 제도개선 방안”, 노동부
- 21) “북항은 지금, 물량감소·인원 감축...매서운칼바람 북항을 감싸다.”, 부산일보 보도 자료, 2008. 12. 16.
- 22) [www.momaf.go.kr](http://www.momaf.go.kr)
- 23) [www.portbusan.go.kr](http://www.portbusan.go.kr)
- 24) [www.busanpa.com](http://www.busanpa.com)
- 25) [www.kopla.or.kr](http://www.kopla.or.kr)
- 26) [www.busanilbo.com](http://www.busanilbo.com)
- 27) [www.pusannews.co.kr](http://www.pusannews.co.kr)
- 28) [www.khan.co.kr](http://www.khan.co.kr)
- 29) [www.monthlymaritimekorea.com](http://www.monthlymaritimekorea.com)
- 30) [www.spidc.go.kr](http://www.spidc.go.kr)
- 31) [www.molab.go.kr](http://www.molab.go.kr)
- 32) [www.nanet.go.kr](http://www.nanet.go.kr)



## 첨부자료

### 대통령령 제 19604 호

#### 항만인력공급체제의 개편을 위한 지원특별법 시행령

제1조(목적) 이 영은 '항만인력공급체제의 개편을 위한 지원특별법'에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(항운노동조합원의 근로조건 보장을 위한 조치) ①「항만인력공급체제의 개편을 위한 지원특별법」(이하 “법”이라 한다) 제5조제4항에서 “대통령령이 정하는 필요한 조치”라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 시정권고
2. 항만시설 임대기간의 단축
3. 항만시설 임대계약의 해지

4. 그 밖에 법 제5조제1항에 따른 항만인력(이하 “항만인력”이라 한다)의 근로조건 보장을 위하여 필요하다고 인정되는 조치로서 법 제9조에 따른 항만인력공급체제개편위원회(이하 “위원회”라 한다)의 심의를 거쳐 해양수산부장관이 정하여 고시하는 것

②해양수산부장관 또는 「항만공사법」 제4조에 따른 항만공사(이하 “항만공사”라 한다)는 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하기 전에 필요한 경우 위원회의 의견을 미리 들을 수 있다.

제3조(정부지원 융자금의 상환) 법 제6조제1항에 따라 정부가 지원한 융자금의 상환 이자율은 「은행법」에 따라 은행업의 인가를 받은 금융기관으로서 서울특별시에 본점을 둔 금융기관의 1년 만기 정기예금 이자율의 평균을 감안하여 해양수산부장관이 정하여 고시하는 이자율로 한다.

제4조(생계안정지원금의 지급대상 등) ①법 제7조제1항에 따른 생계안정지원금(이하 “지원금”이라 한다)의 지급대상은 항운노동조합원으로서 항만인력공급체제를 개편함에 있어 항만운송사업자등에게 고용되지 아니하면서 항운노동조합을 탈퇴하여 조합원의 자격을 상실하는 자로 한다.

②지원금의 세부적인 지급기준은 별표 1과 같다.

③제2항에 따른 지원금은 현금으로 일시에 지급하여야 한다.

④제1항 내지 제3항에 따른 지원금의 지급대상, 지급기준 및 지급절차 등에 관하여 필요한 사항은 해양수산부장관이 정하여 고시한다.

제5조(지원금의 환수 범위 및 금액) 법 제8조제3항에 따른 환수대상 지원금의 범위 및 금액은 별표 2와 같다.

제6조(위원회의 심의사항) 법 제9조제1항제4호에서 “대통령령이 정하는 사항”이라는 함은 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 법 제5조제1항에 따라 항만운송사업자등이 항만인력의 권익보호를 위하여 강구하여야 하는 세부조치에 관한 사항

2. 법 제5조제3항에 따라 해양수산부장관이 항만인력의 권익보호를 위하여 취하여야 하는 세부조치에 관한 사항

3. 그 밖에 항만인력공급체제의 개편 이후 노사관계의 발전방향에 관한 사항

제7조(위원회의 구성 및 운영) ①위원회의 위원장(이하 “위원장”이라 한다)은 해당 지방해양수산청장이 되고, 위원회의 위원은 다음 각 호의 자 중에서 해양수산부장관이 임명하거나 위촉한다.

1. 항운노동조합이 추천하는 자 4인

2. 항만운송사업자등이 추천하는 자 4인

3. 「민법」 제32조에 따라 산업자원부장관의 허가를 받아 설립된 한국무역협회, 「민법」 제32조에 따라 해양수산부장관의 허가를 받아 설립된 한국선주협회 등 항만이용자단체가 추천하는 자 1인

4. 항만공사가 추천하는 자 1인

②제1항에 따른 위원회의 위원구성은 미리 항운노동조합·항만운송사업자등 및 정부 사이의 협의를 거쳐야 한다.

③위원회의 위원 중 위촉위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.

④위원장은 위원회를 대표하며, 위원회의 업무를 통할한다.

⑤위원장이 부득이한 사유로 인하여 그 직무를 수행할 수 없는 때에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

⑥위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 3분의 2의 찬성으로 의결한다.



⑦위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 간사 1인을 두되, 간사는 지방해양수산청장이 그 소속 공무원 중에서 지명한다.

⑧그 밖에 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

부 칙

이 영은 공포한 날부터 시행한다.



[별표 1]

지원금의 세부적인 지급기준(제4조제2항 관련)

| 지급대상자                       | 지급기준   |
|-----------------------------|--|
| 1. 정년 잔여기간이 5년 이하인 자        | 항만인력공급체제의 개편 당시 항만별 월평균임금액 × 정년 잔여월수 × 1/2                           |
| 2. 정년 잔여기간이 5년 초과 10년 이하인 자 | 항만인력공급체제의 개편 당시 항만별 월평균임금액 × [60 + (정년 잔여월수 - 60) × 1/2] × 1/2       |
| 3. 정년 잔여기간이 10년을 초과하는 자     | 정년 잔여기간이 10년인 자의 금액과 동일한 금액 (10년을 초과하는 정년 잔여기간에 대하여는 지원금을 지급하지 아니한다) |

비고 :

1. 지원금 지급대상 항운노동조합원 가운데 근속연수 15년 이상인 자에게는 상기 지급액의 100퍼센트를 지급하고, 근속연수 15년 미만인 자에게는 15년을 기준으로 1년 감소할 때마다 6퍼센트씩 차감하여 지급한다. 이 경우 근속연수의 계산에 있어 1년 미만의 기간은 없는 것으로 본다.

2. “항만별 월평균임금액”이라 함은 지원금의 산정을 위하여 법 제9조제1항제3호에 따라 위원회가 정하는 날 이전 1년간 해당 항만별로 항만운송사업자등이 지급한 임금의 총액을 총 조합원수로 나눈 후 다시 12로 나눈 금액을 말한다.

3. 항만별 월평균임금액을 산정함에 있어 항만내 부두별 임금수준이 현저하게 차이가 나는 경우에는 위원회의 의결에 따라 부두별 월평균임금액으로 대신할 수 있다.

4. 정년 잔여기간의 계산은 위원회가 정하는 날을 기준시점으로 하되, 정년 잔여월수의 계산에 있어서 15일 이상은 1월로 하고 15일 미만은 없는 것으로 본다.

[별표 2]

지원금의 환수 범위 및 금액(제5조 관련)

| 구 분                                  | 환수금액   |
|--------------------------------------|--|
| <p>1. 법 제8조제1항제1호 및 제2호에 해당하는 경우</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 생계안정지원금에 다음의 기간(항만인력공급체제의 개편에 따라 항운노동조합을 탈퇴한 날부터 항운노동조합 재가입하거나 항만운송업자등에게 재고용된 날까지를 말한다)에 따른 환수비율을 곱한 금액</li> <li>1년 이하 : 100분의 100</li> <li>1년 초과 2년 이하 : 100분의 80</li> <li>2년 초과 3년 이하 : 100분의 60</li> <li>3년 초과 4년 이하 : 100분의 40</li> <li>4년 초과 5년 이하 : 100분의 20</li> <li>5년 초과 : 100분의 10</li> </ul> |
| <p>2. 법 제8조제1항제3호 및 제4호에 해당하는 경우</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 지원금을 초과하여 지급받은 경우 그 초과분</li> <li>· 지원금 지급대상이 아닌 자가 지급받은 경우 지원금 전액</li> </ul>  |

