

1. 부산항 항만근로실태 및 노무공급제도 개선에 관한 연구

해운경영학과 강혜자
지도교수 김길수

본 연구의 목적은 항만의 생산성과 국제경쟁력을 향상시키기 위하여 항만노무공급제도가 어떻게 개편되고 운영되어야 하는지를 고찰하는데 있다.

세계화·정보화 시대의 도래로 인한 세계 경제·무역환경의 변화는 세계 항만들의 중심항만으로의 경쟁을 심화시켰고, 기계화·자동화로 대변되는 항만근로환경의 구조적 변화는 항만노무공급제도의 변화를 요구하고 있다. 항만하역에 있어서 기계화의 진으로 항만하역산업은 종래의 노동집약적 산업에서 자본집약적 산업으로 변모되었고 항만하역 노동 역시 기존의 단순 육체노동에서 전문·숙련 노동으로 변화되고 있다. 즉, 기존의 노무공급체계로는 더 이상 항만의 생산성 향상과 경쟁력 제고라는 목적을 달성할 수가 없게 되었다.

따라서 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 이론적 배경으로 먼저 항만하역노동의 특성과 우리나라 항만노무공급체계를 살펴보았다. 이를 바탕으로 항만생산성에 영향을 미치는 현행 항만노무공급구조와 관련된 요인을 1) 노무공급방식, 2) 노무관리방식 3) 임금지급방식 4) 작업배치방식 5) 투입인력규모 6) 기계화 용이성의 6가지로 분류해 분석함으로써, 이 6가지 요인들이 항만생산성을 저해하는 요인으로 작용하고 있음을 살펴보았다.

첫 번째, 클로즈드 샵 제도로 운영되는 현재의 노무공급방식은 과잉노동력의 양산과 노동력의 고령화 문제를 야기시키고 있다. 두 번째, 노조중심의 노무관리방식은 불충분한 관리감독으로 재해 발생률을 높이고 있을 뿐만 아니라 전문·숙련 기술 습득을 위한 교육훈련의 부족이라는 문제를 유발하고 있다. 세 번째, 성과급제로 이루어지는 임금지급방식은 임금의 구성에 작업 경험, 능력, 연공서열, 연령, 직종이 무시됨으로서 항만노동자의 숙련을 저해하였을 뿐만 아니라 기계화로 인한 작업시간의 단축과 인력절감의 효과가 투자자에게 즉각적으로 귀속되지 못하여 기계화를 저해하는 주요 요인으로 작용하고 있다. 네 번째, 반별로 이루어지는 작업배치방식은 노동자의 능력과 작업특성에 맞는 인력 배치를 어렵게 만들었고, 이로 인해 하역 작업시 하역회사의 의견이 제대로 반영되지 못하고 있다. 다섯 번째, 하역작업에 투입되는 인력이 적정하지 않고 과소, 과대할 경우 항만생산성은 저해되는데 우리나라의 경우 기계화를 고려되지 않은 채 여전히 과도한 인력이 하역작업에 투입되고 있다. 여섯 번째, 현행 노무구조 아래에서는 기계화 추진의 이점이 하역회사에 즉각적으로 귀속되지 않아 하역회사가 기계화의 추진에 소극적일 뿐만 아니라 항운노조 또한 기계화로 인한 단순일용

노동수요의 감소와 작업물량의 감소에 따른 임금수준의 하락을 우려해 기계화가 용이하게 추진되지 못하고 있다.

현행 항만노무공급제도의 개편과 운영방안에 대한 시사점을 도출하기 위하여 외국 선진 항만의 사례를 완전상용화를 추진한 국가군, 상용화 정책을 보완하기 위해 상용노동자의 상호용통제도를 도입한 국가군, 노사합의의 공적노무공급기구를 운영하는 국가군으로 분류해 고찰해 보았다. 이러한 제도들을 시행하고 있는 국가들의 경우 우리나라와 같이 항운노동조합에 의한 일용항만노동력의 공급이 독점되는 경우는 없었다.

완전상용화가 추진된 국가군에서는 상용화 이후 선박의 기항시간의 단축, 하역시간의 감소 등 항만 생산성의 향상이 가시화되었지만, 노무공급구조의 개편시 항만의 현실적인 여건을 무시함으로써 일반적으로 추진됨으로써 고용불안정 문제를 야기하였고, 그 결과 막대한 사회적·경제적 비용을 초래하기도 하였다.

반면에 상용노동력의 상호용통제를 도입한 국가군의 경우 노동개혁이 이해당사자들의 적극적인 이해와 동의를 바탕으로 고용안정과 항만의 생산성 향상이라는 목표에 따라 수행되었다.

노사합의의 공적노무공급기구를 운영하고 있는 국가군의 경우는 항만하역산업에서의 노사안정과 노동생산성을 향상시키기 위해 공적노무공급기구를 적극적으로 활용하고 있다.

즉, 외국 선진 항만의 사례 고찰을 통하여 노동자의 동의 없이 일방적으로 실시된 노무공급구조의 개편은 고용불안정 문제를 심화시키고 이것이 항만노사관계의 불안으로 이어져 오히려 항만의 생산성이 저해될 수 있는 요소로 작용할 수도 있음을 알 수 있었다. 따라서 노무공급구조의 개편은 이해당사자들의 이해와 동의를 바탕으로 고용안정을 추구하면서도 항만의 생산성을 향상시킬 수 있는 방안으로 추진되어야 한다는 시사점을 얻게 되었다.

부산항 항운노조원들을 대상으로 실시한 설문 조사 결과 역시 비슷한 시사점을 얻을 수 있었다. 일용항만노동자들은 열악한 근무환경에도 불구하고 항만근로자로서의 자신의 직업에 대해 만족하고 있으며, 현재의 근로조건과 노무공급제도에 대해 대다수가 긍정적인 입장을 취하고 있어 항만근로자들과의 충분한 협의가 없이는 현행 제도 변화에 대해 저항이 클 것으로 예상된다. 또한 향후 노무공급구조의 개편 방향에 대한 본 조사의 결과 부산항 일용항만근로자들은 현행 노무공급방식을 유지하면서 이의 운영방식을 개선, 보완하여 현재의 취업상태를 안정적으로 만들 수 있는 대안을 원하고 있음을 알 수 있었다.