

經營學碩士 學位論文

부두 운영회사 관점에서 본 울산항 TOC부두 항만노무
공급체제 개편에 대한 타당성 연구

A study on reorganization of the port labor supply
system from TOC's point of view of
TOC port in Ulsan

指導教授 南 奇 燦

2007年 6月

韓國海洋大學校 海事產業大學院

港灣物流學科

金 寅 漢

차 례

Abstract	5
제1장 서론	
제1절 연구의 배경 및 목적	7
제2절 연구의 내용 및 방법	7
제2장 우리나라 향운노조의 개요	
제1절 향운노동조합의 이율 배반적 이론	8
제2절 항만하역 근로자의 이원적 고용형태	10
제3절 항만하역 근로자의 구조	12
1. 소속별, 직능별 구성	12
2. 하역 근로자의 구성상의 특징	14
3. 우리나라 항만하역 노무공급제도의 특성과 노동 유연성	17
1) 노무관리 방식	17
2) 노무공급 체계 및 배치방식	18
3) 작업할당 방식	20
제3장 국내외 향운노조 상용화 사례 고찰	
제1절 부산항 상용화 사례	22
1. 부산항 일반현황	22
2. 항만노동력 공급구조 현황	24
3. 부산항 향운노무공급체계 특성	28
4. 상용화 과정 및 효과	33
제2절 인천항 상용화 사례	35
1. 인천항 현황	35
2. 항만노동력 공급현황	37
3. 인천항 향운노무공급체계 특성	38

제3절 호주 사례	43
1. 선진국 항만노무 개혁	43
2. 호주의 항만노무 개혁	43
3. 호주의 항만노무 개혁 시사점	45
제4장 울산항 TOC부두 상용화 적용 및 비교	
제1절 울산항 현황	45
1. 일반현황	45
2. 항운노동조합 현황	45
제2절 울산항 노무공급 체계 특성	54
1. 하역회사 및 항운노조의 작업범위	54
2. 연락소별 구성단위	55
3. 노임 결정방식	56
4. 작업감독	57
5. 노동력 투입방식	57
6. 사고발생시 처리방식	57
7. 작업현황	58
제3절 울산항 노무공급체계의 문제점	58
1. 하역작업 투입 MANUAL의 부재	58
2. 노임 결정방식	58
3. 작업위치에 따라 실노임 차이 발생	59
4. 육상작업의 작업권	59
5. 자동화 부두의 경우 실제 작업규모 보다 높은비용 지급	60
제4절 울산 TOC(울산항만운영주식회사)상용화 적용	60
1. 울산항만운영주식회사 개요	60
2. TOC사의 상용화 가정 조건	62
3. TOC사 매출 비교	65
4. 항만노무공급체계 변경에 따른 TOC사 손익 비교분석	66
제5장 결론	68

참고문헌 69

표 차 례

<표 2-1> 항만 하역종사자의 소속별 구성추이	11
<표 2-2> 하역근로자의 직능별 현황	13
<표 2-3> 작업단계별, 화물형태별 작업반 구성	20
<표 2-4> 항만별 노무배치방식의 장단점	21
<표 3-1> 부산항 항운노조 인원 현황, '06년 8월 기준	30
<표 3-2> 부산항 상용화 인원 현황, '07년 01월 기준	31
<표 3-3> 부산항 작업방식 및 생산성	31
<표 3-4> 부산항 품목별 동시작업 해치(hatch)수, 투입인력규모	31
<표 3-5> 부산항 1일 작업 시간 및 연간 작업일수	32
<표 3-6> 부산항 부두별 선석 이용률	32
<표 3-7> 노사정 협약서	33
<표 3-8> 인천항 하역업체 현황	35
<표 3-9> 경인항운노조의 연락소별 인원현황	36
<표 3-10> 연도별 하역사별 노임지급 추이	38
<표 3-11> 항운노조 작업시간 관련 사항	39
<표 3-12> 98년, 99년 연락원 및 조합원 평균임금	41
<표 4-1> 호주 항만노무 개혁 특징	43
<표 4-2> 호주 항만산업 장기 종합 발전 계획	44
<표 4-1> 연락소별, 기능별 조합원 현황	49
<표 4-2> 항운노조 공급체계 관련 사항	50
<표 4-3> 항운노조 작업시간 관련 사항	51
<표 4-4> 주요할증요율의 종류와 할증률	52
<표 4-5> 울산항 항운노조 연도별 노임 수준 추이	53
<표 4-6> 연락소별, 기능별 조합원 현황	56
<표 4-7> 직원현황/총수 및 사업별, 직급별	61
<표 4-8> 등기임원 현황	61
<표 4-9> 주주명단 및 소유비율, 취득일자	62

<표 4-10> 울산항 노임지급 현황	63
<표 4-11> TOC 운영사별 노임 분담 현황	64
<표 4-12> TOC 동부건설 물량, 매출	65
<표 4-13> 63명 상용화에 따른 비용 증감현황	66
<표 4-14> TOC 상용화 부담 가능인원	67

그림 차례

<그림 2-1> 주요 지역별 하역종사자 분포비율	12
<그림 2-2> 항만노무 공급체계	19
<그림 3-1> 항운노조 인원 구조	24
<그림 4-1> 울산 항운노조조직도	46
<그림 4-2> 울산 항운노조 인원 추이	47
<그림 4-3> 항운노조 조합원 공급체계	51
<그림 4-4> 전체 노임 지급현황	64
<그림 4-5> 1인당 수령현황	64

Abstract

I believe inefficiency has been the biggest difficulty for the port union in many aspects.

With exception of some ports with sufficient commercial facility such as the container terminal, the labor supply system for ports has been solely relied on the port labor union in reality. It has been an obstacle for the port logistics companies' independence of the right to employ their own workers; therefore, efficient management has not been realized.

And due to superior position of the port labor union, the efficient relations between labor and management have not been established. The strong demand of the port labor union on labor supply, indemnity for loss, and installation of modern and automatic equipments causes continuous inefficient practices.

Due to delay in modernization and automation of the port through over deployment of labor, productivity and competitiveness of port continuously drop.

Furthermore, these difficulties create the bad image of our ports which drops the interest of the foreign capital in investing into our port system, causes obstacles for attraction of foreign shipping companies and multi-national logistics companies.

As the port facilities in China and the South East Asia being developed rapidly and the port facility in Japan becomes excessive, foundation of Ulsan Port Authority through commercialization of TOC ports in Busan and Incheon becomes significant.

Therefore, study on TOC port in Ulsan and its commercialization shall be done to assess its soundness.

Bench-marking the commercialization of Busan port and Incheon port, and study on its merits and demerits will provide effective tools for Ulsan port to find the most suitable method for its strategy for commercialization.

Furthermore, we shall ponder on which field we need to emphasize to become the logistics hub in the North East Asia in the increasingly competitive port logistics business environment by utilizing the geographical importance in the region.

I wish this study will be a cornerstone for a private company creating the ultimate plan for the Ulsan port's commercialization in views of both financial and non-financial aspects for commercialization of the Ulsan port labor union.

제1장 서론

제1절 연구배경 및 목적

국내 항만 운영 현장의 노무자들에 대한 노무 공급권은 어느 정도의 상용화 형태를 갖춘 컨테이너 전용 터미널 등 일부 부두를 제외하고는 항만운영노동조합이 사실상 독점적인 노무 공급권을 행사하고 있는 실정이다. 이러한 항운노조의 독점적 노무 공급권 행사는 항만물류기업의 자율적 고용권 제한과 이에 따른 합리적 경영을 어렵게 하고 있다. 또한 항운노조의 우위적 지위로 합리적인 노·사 관계가 형성되지 못하였으며, 신설부두에 대한 노무 공급권, 손실보상금 주장, 현대화 및 자동화를 위한 장비 도입 시 실업보상금 요구 등과 같은 비합리적인 관행이 지속되어 왔다. 이로 인해 항만의 현대화 및 자동화가 지연되고 과잉인력이 하역작업에 투입됨으로써, 국내 항만의 생산성을 저하시키고 경쟁력을 약화시키는 주요 원인이 되고 있다.

이는 국내 항만에 대한 부정적인 이미지를 형성시키고 외국자본의 국내 항만에 대한 투자 매력도를 떨어뜨림으로써 외국선사 및 다국적 물류기업 유치에 커다란 걸림돌로 작용할 것으로 예상된다.

이에 본 논문은 항만노무와 관련된 기존 문헌들과 국내의 기존 노무 상용화 부두들을 분석하고 향후 울산항의 부두운영에 있어 효율적인 노무관리를 위한 모델을 제시하는데 그 목적을 둔다.

제2절 연구의 내용 및 방법

최근 중국 및 동남아시아의 항만개발이 대대적으로 이루어지고 일본 항만은 시설 공급 과잉상태를 보이는 등 국내 항만시설의 입지가 점점 좁아져 가고 있는 상황이다. 또한 근래의 부산항 TOC부두 및 인천항의 상용화 과정을 통하여 울산항만공사 탄생에 목전에 둔 시점에서 미리 울산 TOC부두의 현상을 고찰해 보고 울산항 TOC부두에 대한 상용화 적용 가능성 여부와 그 타당성을 조명해 보아야 할 것이다.

부산항의 상용화 사례와 인천항의 상용화과정을 Bench-marking하여 장·단점을 파악하고 울산항에 적용할 시 어떠한 문제점이 있는지 또한 효율성을 재고하

기 위한 방안은 무엇인지를 검토하여야 할 것이라 판단된다.

이와 더불어 절대적으로 유리한 지정학적 위치로, 동북아시아 물류 HUB를 꿈꾸는 우리는 점점 치열해져가는 항만사업에서 우리가 취할 수 있는 것은 무엇이고 우리가 힘을 쏟아야 할 부분이 어느 분야인지도 꼼꼼히 생각해 보아야 할 것이다.

이 논문은 경제주체이면서 이윤을 추구하는 기업의 입장에서 울산항운노조 상용화시의 재무적 및 비재무적인 관점에 대한 시사점을 알아보고 현재 논의조차 되고 있지 않지만 언젠가 이루어져야 할 울산항의 상용화 모습을 선담하여 상용화의 모델을 구상해 보기 위한 초석이 되고자 한다.

연구를 위하여 먼저 2장에서는 국내 항운노조에 대한 개념적 고찰을 실시하였다. 고찰 결과 국내 항운노조의 여러 문제점들이 나타났으며, 본 논문에서는 이러한 문제점들을 해결할 수 있는 방안을 최대한 모색한다.

3장에서는 현재 항운 노무인력 상용화가 추진 중인 부산항 및 인천항에 대한 상용화 과정과 그 특성 및 효과에 대하여 살펴본다. 또한 기존의 상용화 부두인 호주 항만에서 나타나는 시사점들을 검토하여 제시하였다.

4장에서는 본 논문의 목적이라 할 수 있는 울산항 TOC부두에 대한 상용화 적용과 비교를 통하여 실질적인 분석을 실시하였다. 이를 위하여 울산항의 현황, 노무공급 체계의 특성 및 문제점 등을 먼저 분석하였으며, 울산항만운영주식회사에 대한 항만노무공급체계의 변경에 따른 TOC사의 손익을 비교 분석하였다.

제2장 우리나라 항운노조의 개요

제1절 항운노동조합의 이율 배반적 이론

노동조합의 경제적 기능은 크게 보아 다음 두 가지의 서로 대립되는 시각으로 요약된다.

첫째는 노동조합은 노동시장을 하나의 노무공급 독점체로 보는 시각으로써 노조가 단결력을 배경으로 노무공급 독점권을 형성하여 임금을 상승시키는 것으로 노동조합의 경제적 기능을 파악하는 것이다.

또 다른 하나는 노동조합은 작업장에서 발생하기 마련인 이해의 갈등 또는 노동자의 불만을 제도적으로 표출시키고 이의 해결을 위해 노력하는 집단적 해결기구(collective voice)로 파악하는 시각이다.

노동조합이 집단적 발언기구(collective voice mechanism)로써 성공적으로 노동자의 불만을 표출시키며 이를 집약하여 경영조직과 단체협약을 통해 그 불만을 해결할 때 노동조합은 노동 생산성을 높이는 긍정적인 기능을 하기 때문에 부정적 측면과 긍정적 측면을 동시에 고려해야 한다는 주장이 프리먼과 메도프(Freeman and Medoff, 1984)에 의해 제시되었다.

이렇게 집단적 목소리로서의 노동조합관이 등장하면서 노동조합은 단순히 소득분배의 기능만 가진 독점적 존재가 아니라 효율성 제고와 정치·사회적 기능을 수행하는 조직이라는 사실이 실증적으로 입증되고 있다. 특정국가나 특정산업에서의 노동운동의 성과에 대한 올바른 평가는 이 두 측면을 동시에 고려하여 평가해야지 그 중 하나만을 고집하여 정책을 시행하는 것은 올바른 선택이라고 할 수 없을 것이다.

1980년대 이후 노동조합의 집단적 목소리 기능에 주목하면서 노조운동의 사회경제적 순기능이 새롭게 부가되고 있다. 노동조합운동의 사회경제적 효과에 대한 정확한 지식은 세밀한 실증 분석을 통해서 입증되어야 한다.

1970년대 이후 노동조합운동의 공·과에 대한 실증적 분석의 핵심적 결론은 다음과 같다.

노동조합은 대단히 복잡한 사회적 제도이고 경제학 교과서적인 단순한 독점체와는 그 성격이 다르기 때문에 독점적 얼굴 모형으로는 노동조합의 사회경제적 효과를 적절히 인식할 수 없다는 것이다(G. Johnson, 1975 ; H. G. Lewis, 1986). 이러한 관점을 종합하여 볼 때 노동조합운동의 사회적 공·과에 대한 올바른 시각은 집단적 목소리의 얼굴모형이 중심이 되는 인식체계가 앞으로는 요구된다 하겠

다.

노동시장에서의 지나친 탈 규제 추진과 시장 만능주의적 접근은 경우에 따라서는 공평성뿐만 아니라 효율성도 저하시킬 수 있으며, 고용의 급격한 불안정을 통한 노사관계의 악화를 초래하여 역효과를 불러 올 수 있음을 많은 연구 문헌에서 밝혀지고 있다

2000년대 초반 한국 노동시장에서 심화되고 있는 고용불안의 중요한 배경은 세계화, 정보화로 압축되는 세계경제 환경의 변화에 따라 각 기업이 경쟁력 제고의 일환으로 시도하고 있는 신자유주의적 노동유연화 전략의 결과라고 볼 수 있다. 특히 수량적인 고용조정 및 외부적 유연화의 추구가 최근의 높은 고용불안의 미시적 요인으로 작용하고 있고, 노동의 유연화 추구는 기업의 경쟁력 제고의 중요한 전제조건이지만, 손쉬운 수량적인 고용조정과 외부적 유연화의 추구에 주로 의존할 경우 고용관계 및 여러 가지 사회경제적인 문제가 초래될 수도 있다.

따라서 정부구조개혁위원회에 의한 2004년까지 향운노조원 75% 상용화 전환의결은 노동시장에 대한 이러한 탈 규제 지상주의적 시각에서 행해진 결정이라고 볼 수 있다. 그러나 향만하역산업의 신자유주의적 구조조정과 그에 따른 향만노동의 상용화가 적절한 보완조치와 보상대책이 강구되지 않고 일방적으로 실시될 경우 대량 실업문제, 근로조건의 저하, 그리고 소득의 저하를 통한 격심한 고용불안이 초래되어 여러 가지 심각한 사회문제를 야기 시킬 가능성이 클 것으로 보인다.

왜냐하면 향만노동의 고용안정이 보장되지 않는 구조조정은 역효과를 초래하여 구조조정 후 오히려 동태적 효율성을 저하시키게 된다는 것이 여러 나라의 사례에서 밝혀지고 있기 때문이다. 따라서 고용안정을 전제로 한 향만노동 유연화 전략 즉, 향만노무공급체계 개편의 구체적인 실천방안에 대한 연구가 필요하다고 말할 수 있다.

우리나라에서 이 분야의 기존 선행연구들은 대부분 향운노조를 단순히 노무공급 독점자로서 규정하고, 향운노조가 노무공급 독점자로서 유발할 수 있는 몇 가지의 경제학 교과서적인 사회적 비용들을 강조한 후 노조의 생산성 효과에 대한 실증적 분석을 수행하지 않은 상태에서 향만노동시장의 유연성 제고가 경쟁력 제고의 지름길인 것처럼 주장하고 있다(전국경제인 연합회, 1997).

최근에는 향만노동의 상용화를 위한 구체적인 대안별 실천 전략들을 잘 제시하고 있는 연구가 나왔으나(김형태, 1999), 이 연구 역시 향운노조를 노무공급 독점자로 보는 시각에서 실증적인 분석이 결여된 상태에서 상용화에 따른 고용안정 문제가 배제된 연구라는 한계점이 있다.

IMF 이후 급속하게 전개된 신자유주의적 산업 구조조정이 일반산업의 고용안

정에 미치는 영향에 관한 연구는 많이 수행되고 있으나 항만하역산업의 구조조정과 관련된 심도있는 연구는 많지 않다. 더구나 항만노무공급체계 개편방안에 대한 구체적인 실천방안을 고용안정의 측면에서 노동시장 유연성 제고이론을 사용하여 그 해결방안을 제시하고 있는 연구는 전무한 실정이며 집단적 발언기구의 관점에서 항운노조의 경제적 순기능을 분석한 연구 또한 거의 없는 실정이다.

제2절 항만하역 근로자의 이원적 고용형태

앞에서 본 바와 같이 항만하역근로에서의 근로자의 고용구조 내지 하역근로자 공급문제는 하역근로의 특수성으로부터 풀어 나가야 한다. 즉 항운노조가 단순노무직 노무공급을 전담하는 현행의 노무공급제도는 항만하역 물동량의 파동성에 따른 취업의 불안정성에 대처하여 노사가 모두 위험을 공유하고 분산시키기 위해서 수십 년에 걸쳐 진화적으로 정착된 노사관계의 현실 내지 관행이다.

우리나라 항운노동조합 운동사에서 보는 바와 같이 1969년 직업안정법 제 17조 단서 조항에 의하여 항운노동조합이 항만하역 노무공급권을 인정받은 이후 정착된 현행의 고용형태는 이원적 고용구조라고 할 수 있다. 즉 항만하역작업 종사자 가운데 주요 장비 및 기기 조작요원은 하역회사가 상용으로 직접 고용하고, 단순노무직에 한해 노동조합이 노무 공급권을 전담하는 형태인 것이다.

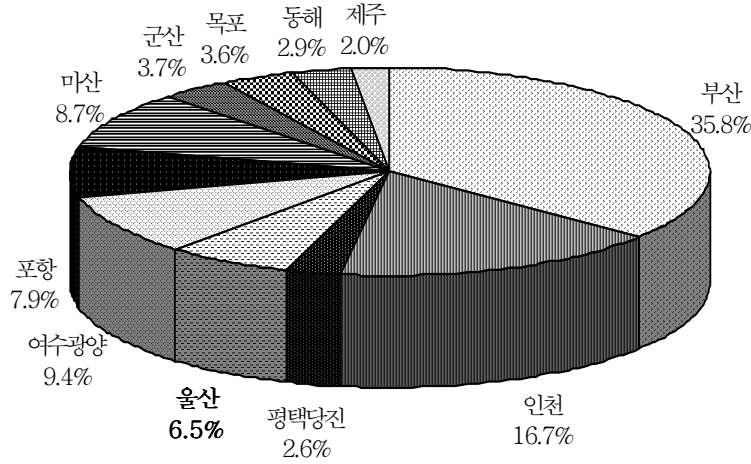
<표 2-1>에서 보는 바와 같이 1999년 현재 우리나라 항만하역산업 총 종사자 가운데 절반이 넘는 50.8%가 하역업체 상용 종사자이고 나머지가 항운노조 소속 비상용 근로자이다. 이러한 현상은 현재의 하역산업에서 노동력의 구성이 항운노조 소속 하역근로자와 하역회사 소속 상용근로자로 양분되는 이중구조 또는 이원화 구조를 이루고 있다는 것을 단적으로 보여주는 것이다. 이러한 고용형태는 수요의 파동성과 작업의 불규칙성이라는 항만하역산업의 고유한 특성에서 연유하고 있다.

< 표 2-1 > 항만 하역종사자의 소속별 구성추이

연도별 소속별	합 계	하 역 업 체		항 운 노 조 원	
		인 원 (명)	점유율(%)	인 원(명)	점유율(%)
1993	27,449	15,410	56.1	12,039	43.9
1994	29,299	17,435	59.5	11,864	40.5
1995	28,584	16,889	59.1	11,695	40.9
1996	28,619	16,993	59.4	11,626	40.6
1997	26,437	14,897	56.3	11,540	43.7
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

자료 : 한국항만하역협회, 항만하역요람, 2006

< 그림 2-1 > 주요 지역별 하역종사자 분포비율



자료 : 한국항만하역협회, 항만하역요람, 2006

제3절 항만하역 근로자의 구조

1. 소속별, 직능별 구성

넓은 의미에서의 하역근로자란 항만이라는 특수한 공간을 중심으로 각종 화물을 하역하고 하역장비를 운전, 조작하여 기타 하역관계 업무를 수행하는 데에 노동력을 제공하는 근로자라고 정의할 수 있다.

우리나라의 항만하역 근로자를 소속별로 구분하면 하역업체 소속의 상용근로자와 항운노조의 조합원으로 양분되는 이원적 고용구조라는 점은 위에서 본 바와 같다. 이와 같은 고용의 이원화 현상은 1970년대 초반 하역업 부문에서 기계화가 급진전되면서 1980년대 초반에 현재의 구성비로 고착화된 이후 현재까지 그 구조가 유지되고 있다. 기계화의 진전에 따라 각 하역회사는 주요 장비를 도입하게 되고 이에 따라 관리직 요원과 더불어 핵심장비 조작요원을 상용으로 고용할 필요성이 높아졌기 때문이다.

하역업 종사자를 직종과 기능별로 파악해 보면 하역업체에 소속된 상용근로자

는 대부분 일반관리직 요원이거나 기능.기술적인 업무에 종사하는 반면에, 항운노조의 상용근로자는 일반적으로 특별한 기능을 보유하고 있지 않은 단순 작업원이 대부분이다.

<표 2-2> 하역근로자의 직능별 현황

구 분	합 계	작 업 원	연 락 원	Winch Man	기 타
합 계	10,611	9,538	199	682	192
부 산	3,531	3,360	73	64	34
인 천	1,945	1,662	45	213	25
평 택	241	235	-	-	6
울 산	908	842	11	47	8
마 산	330	288	2	32	8
통 영	22	20	1	-	1
삼 천 포	41	41	-	-	-
거 제	76	71	2	-	3
하 동	39	38	-	-	1
진 해	79	70	1	4	4
군 산	314	285	6	16	7
장 항	77	73	2	2	-
보 령	47	42	3	-	2
당 진	91	85	1	4	1
태 안	41	41	-	-	-
대 산	19	19	-	-	-
목 포	272	246	-	19	7
완 도	106	92	3	4	7
여 수	247	231	1	7	8
광 양	591	523	9	41	18
포 항	914	707	15	165	27
동 해	357	283	14	48	12
속 초	10	10	-	-	-
제 주	266	237	7	10	12
서 귀 포	47	37	3	6	1

주) 기타 직능은 임원, 사무원, 운전기사, 건물관리, 청소원 등임

자료 : 한국항만하역협회, 항만하역요람, 2006

<표 2-1> 과 <표 2-2>는 1999년 12월 현재 항만하역업 종사자의 고용구조를 소속별 기능 정도별로 제시해 주고 있다. 항운노조 소속 조합원 가운데 상대적으로 기능 수준이 높다고 할 수 있는 원치맨의 비중은 조합원 전체의 11.3%에 불과하고 대다수는 단순 작업원이며, 이에 반해 하역업체의 상용근로자는 기능직 요원(60%)과 일반직 요원(40%)으로 구성되어 있다.

항만하역 종사자의 이중 구조적인 구성비는 위에서 언급한 우리나라 항만하역 산업의 구조적 특수성을 반영하는 결과이다. 다시 말해서 항만 하역업에서의 보편적인 현상인 파동성과 함께 우리나라 항만하역업 부문에서 나타나는 항만하역업체의 영세성, 그리고 기술적 투자의 부진 등의 구조적 성격하에서 하역업체는 최소한의 기술요원과 관리요원만을 상용으로 고용해 왔던 관행의 결과이다.

예를 들어 부산항의 “냉동창고 하역부문”에서도 이와 마찬가지로 냉동창고 소속의 상용근로자(주로 지게차 기사)와 항운노조 소속 하역근로자로 양분되어 있는 이원적 고용구조로 이루어져 있다. 이와 같은 고용의 양분화 현상은 1970년대 초반 냉동창고 하역작업 중에서 입, 출고 작업이 지게차의 도입으로 기계화 되면서 1980년 초 현재의 고용구조로 자리잡게 된 것이다. 냉동 창고 하역근로자의 이러한 이원적 고용구조도 역시 일반 하역근로의 경우와 마찬가지로 노동 기능상의 구분이다.

2. 하역 근로자의 구성상의 특징

과거 항만하역작업의 대부분은 특별한 기술이나 기능이 요구되지 않고 단순한 육체적 완력을 보유한 자면 충분히 담당할 수 있었기 때문에 전통적으로 항운 노조원은 저 학력, 단순 노무직의 남자 근로자가 절대 다수를 차지하고 있었다.

한국사회에서 항만하역의 역사는 다른 여타 사업부문에 비해 오랜 역사와 전통을 갖고 있다. 초창기 하역산업은 주로 소비자(화주)와 생산자(하역근로자)를 매개하는 역할을 담당해 왔으나 취급화물의 대형화, 항만시설의 개선 등은 한편으로 하역업체의 하역장비 기계화를 추진케 하는 요인으로 작용하였으며 다른 한편으로는 기계화에 따른 신규 필요 인력에 대한 충원과정에서 기존의 하역근로자 중심의 인력 재배치가 아닌 개별적인 충원을 실시함으로써 하역산업 분야 노동시장의 분절화를 초래하였다.

이러한 하역노동시장의 분절화는 비록 기존의 하역근로자들의 고용불안을 가져온 면도 없지 않으나 단기적인 물동량 수요를 예측할 수 없는 상황에서 하역업체의 경영에 커다란 기여를 해 왔다. 즉 하역업체는 장비와 기능 인력을 최소한도로 보유하고 수시로 필요로 하는 인력은 고용부담이 없는 일용직의 하역근로자

를 활용함으로써 효율성을 높일 수 있었다.

하역산업의 기본적인 특징은 항구의 시설뿐만 아니라 풍랑, 기후, 항해일정과 같은 자연적인 조건과 더불어 주요 작업장인 선박의 시설상태 등 하역주체가 통제할 수 없는 요인으로 인해 체계적이고 계획적인 생산 활동이 불가능한 상태라는 점이다. 이와 같은 생산 활동에 대한 불규칙성과 예측 불가능성은 하역분야 근로자들의 특수한 고용 관행을 정착시키는 역할을 해왔다. 결국 이러한 점들이 하역 노동시장을 분절화 시키는 계기가 되었다.

이처럼 이원적으로 양분된 항만하역 분야 노동시장을 노동수요측면과 노동공급측면으로 나누어 좀 더 분석해 보면, 하역작업에 대한 노동수요는 항만을 통해 처리되는 수출입 화물의 규모에 따라 변화하게 된다. 개별 항만에 있어서 노동수요를 유발하는 하역작업의 규모는 예측하기 곤란한 실정이며 하역 물동량은 개별 항구의 화물처리 능력뿐만 아니라 자연조건 등으로 인해 일별, 월별, 계절별, 연도별로 심한 편차를 보이고 있다. 이는 결국 하역작업에 필요한 노동인력에 대한 체계적이고 과학적인 권리를 불가능하게 하는 주요 요인으로 작용하고 있다는 것이다.

따라서 하역업자들이 작업수행과 관련한 최소의 인원만 확보한 채 처리물량에 따라 비 상용근로자를 고용할 수 밖에 없으며 또 다른 요인은 모든 하역작업이 기계장비를 이용하는 것이 아니라, 선석의 규모나 시설수준, 화물의 종류 등에 따라 일시적으로 많은 노동인력에 대한 필요가 발생하기 때문이라고 말할 수 있다.

위와 같은 요인 이외에도 하역작업은 선박의 정박시간을 최소화하면서 신속하게 처리해야 한다는 점 때문에 선박의 입항시간에 따라 작업시간이 불규칙으로 운영되고 있으며, 취급화물 역시 규격화되어 있는 것이 아니고 중량물이라는 점에서 항상 산업재해의 위험을 안고 있다. 따라서 하역업자의 입장에서는 불규칙한 생산 활동에 상용근로자를 고용함으로써 인해 발생하게 될 노무비 및 복지비용에 대한 부담을 줄이기 위해 현재와 같은 이원적인 노무공급 시스템을 선호하게 되었다.

그러므로 우리나라 하역노동의 고용형태에 있어서 상용근로자와 비상용근로자의 이중구조는 불규칙적인 하역작업이라는 구조적 특성과 함께 하역노동과정의 특수성에 따른 요인으로 지적할 수 있다. 즉 하역 분야의 노동 수요적 측면은 하역산업이 갖고 있는 구조적인 생산방식에 따라 비용을 최소화하기 위한 자구책으로써 이원적 노동형태를 조장해 왔다고 할 수 있다. 이러한 이중 구조적 노동시장은 전형적인 핵심-주변부 내부 노동시장 모형을 형성함으로써 항만노동의 유연성 제고에 도움을 주게 되나, 핵심 상용근로자에 대해서는 법적 보호를 통한 고용안정이 가능하지만 주변부 비상용 근로자의 고용안정은 보장되지 않는 문제

를 낳게 되었다.

현행 우리나라 근로기준법은 인간다운 생활을 보장하기 위하여 근로조건을 최저기준을 정한 법이다. 그럼에도 불구하고 주변부 근로자인 향운노조원들은 단순히 일용노동자라는 구실로 임금 및 근로시간 등에 있어서 근로기준법상 당연히 적용 받아야 하는 최소한의 근로조건으로부터도 배제되어 온 것이 사실이다. 근로시간의 경우 근로기준법상 1일 8시간, 1주당 40시간으로 제한을 두고 있으나, 향만하역 노동자들의 경우 반(gang)단위의 연속적인 협업작업으로 인해 교대 체제하에서 근로시간의 제한이 없이 주·야간 계속 작업이 빈번하게 이루어지고 있는 실정이다.

현재와 같은 이원적인 노무공급 형태를 좀더 구체적으로 이해하기 위해서는 노동공급 측면에서의 분석도 필요하다. 기본적으로 하역노동은 근로자들의 특정한 기술이나 기능보다는 건강한 육체를 바탕으로 하는 단순노동이라는 점에서 노동공급의 특징을 결정하는 주요 요인으로 찾을 수 있다. 역사적으로 초기 하역작업은 순수인력에 의존한 노동 집약적인 형태를 띠고 있었고, 건강한 육체를 가진 남자라면 특별한 직업훈련을 거치지 않은 채 하역작업에 투입될 수 있을 만큼 단순 육체노동을 특징으로 하고 있다. 하역 노동의 이러한 특징은 열악한 작업환경과 맞물려 불완전 취업자와 농촌 유희인력과 같은 저학력, 비숙련 기능인력이 집중하는 계기가 되었다

그러나 1960년대 이후 급속한 산업화와 함께 농촌 및 도시 주변지역의 유희인력들이 제조업체의 생산현장에 유입되면서 하역분야에 대한 신규인력 충원이 힘들게 되었다. 하역산업의 구조적 한계로 지적되어 온 노동수요의 불규칙성과 그로 인한 불안정한 취업, 인력중심의 작업방식에 따른 육체적 중노동의 열악한 작업환경 등은 신규 취업자들이 하역노동을 기피하는 요인으로 작용하였다. 더욱이 교육기회의 확대와 함께 고 학력자들과 기능인력들은 하역노동과 같은 열악한 작업조건과 불안정적인 직업보다는 상대적으로 안정되고 일정한 소득이 보장되는 기타 상용직을 선호함에 따라 자연스럽게 하역노동과 같은 힘든 노동은 상대적으로 사회적 인정도가 낮을 수밖에 없는 것이 사실이다. 특히 우려할 점은 1980년대 중반 이후 하역노동은 소위 3D업종으로 분류되면서 기피현상이 일어나 신규인력의 유입이 적고 이직율은 너무 높아 심각한 상태에 처해있고, 조합원들의 평균 연령은 고령화 현상도 심각한 실정이다.

저 학력, 고령인력을 기본적인 특징으로 하고 있는 향운노조원들의 노동시장 내 위치를 더욱 악화시키고 있는 요인은 하역장비의 기계화와 하역업체소속의 하역종사자들의 증가라고 할 수 있다. 1958년 하역작업에 있어 국내최초의 지게차 사용과 더불어 시작된 하역장비의 기계화는 1970년대 컨테이너 도입과 함께 본격

화되기 시작하였다. 하역작업의 기계화추세는 단순육체노동을 주요 수단으로 하는 하역노동자들의 감소를 유발하는 일차적 요인으로 작용해 왔고, 특히 하역장비의 기계화를 추진하는 과정에서 소요되는 전문인력의 충원이 기존 하역노동자가 아닌 개별 하역업체로 독자적으로 충원됨으로써 하역부문의 노동시장구조가 전형적인 이중구조를 띠기 시작하였다.

하역작업에서 기계화의 진행은 하역분야 노동시장의 분절을 가속화하는 결과를 초래했을 뿐 아니라 하역근로자들에게는 실업의 위협을 주게 되었다. 즉 하역장비의 도입에 따라 인력위주의 작업이 기계로 대체됨으로써 작업이 수월해진 점도 있으나 그만큼의 실업발생 가능성도 높아졌다는 점이다. 기계화에 따른 하역작업의 노동강도 변화는 하역업체 상용근로자의 증가에서 볼 수 있듯이 정상적으로 이루어지는 하역작업에서 자가 하역장비 및 임대장비를 사용할 수 있는 최소인력을 확보하고 나머지의 불규칙적인 비숙련 단순작업 수요는 기존의 항운노조원을 통해 해결하는 것이 일반적인 유형으로 고착되었고, 특히 기계화 작업의 경우 필연적으로 수반되는 보조작업의 노동 강도가 매우 높고 다수의 인력이 항시 투입되며 그 작업의 조건 또한 매우 열악한 실정이다.

이에 따라서 하역장비의 증가에도 불구하고 항만하역 노동자들의 작업형태는 과거처럼 보조적인 단순 육체노동의 범주를 벗어나지 못하고 있는 실정이고, 이에 따라서 하역장비의 기계화로 인한 효과는 육체적 중노동을 주로하는 하역근로들의 작업환경 개선에 큰 영향을 미치지 못했으며 노동강도의 강화, 산업재해의 급증 및 노동시장의 분절화만 초래하는 현상을 보이고 있다.

3. 우리나라 항만하역 노무공급제도의 특성과 노동 유연성

1) 노무관리 방식

우리나라 항만하역부문에서 볼 수 있는 이원적인 고용형태와 구조는 많은 선진국의 항만하역부문에서도 볼 수 있는 고용형태이다. 수요의 과동성과 작업의 불규칙성이라는 항만하역 산업의 고유 특성이 바로 이러한 독특한 고용형태의 기본적인 요인이 되고 있기 때문이다(Turnbull, 1992). 이러한 고용형태는 또한 항만근로자에게 다른 일반기업에서 일반적으로 수행되는 노무관리방식과는 다른 노무관리제도가 정착되는 결과를 초래하였다.

한편, 우리나라에서는 일부의 기술직이나 중장비 조작요원을 제외한 노무직에 대한 노무공급권은 항운노동조합이 갖고 있는데 항운노동조합은 필요한 노동자

를 모색하고 배치, 감독하는 기능을 맡고 있고, 노동조합에서 이 같은 중간 관리 기능을 수행하는 담당자를 연락원이라고 한다. 향운노동조합 간부인 연락원은 작업단위 반(gang)의 대표로서 하역회사로부터 요청받은 작업에 관한 모든 사항에 대하여 반원과 상의하여 그 의견을 전달하며, 향만노무자의 개별 작업배치와 함께 이들에 대한 통솔과 지휘, 감독을 맡게 하여 실질적인 노무관리기능을 담당케 한다.

일반적으로 하역업체는 어떤 하역작업에 요구되는 노동규모를 파악하여 그 공급을 노동조합에 요청 할 뿐 단체협약 등에서 특별히 규정하고 있는 사항을 제외하고는 노무관리에 직접 관여하지 않음으로써 노동법상의 사용자의 의무조항으로부터 벗어나게 된다. 이러한 노무관리 관행은 직접적인 노무를 담당하는 향만노동자의 고용형태가 하역업체의 입장에서는 사용제가 아니며, 그리고 보상체계가 도급제 방식이어서 작업 투입인원의 숫자가 하역회사에게는 별로 문제가 되지 않기 때문에 기인된 결과라 할 수 있다. 또한 이 같은 노조중심의 노무관리 제도의 원활한 작동과 작업권의 지속적인 확보를 위해서는 노동조합은 Closed shop 제를 통한 조직력의 강화가 전제될 필요성이 크다고 할 수 있다.

연락원에 의한 노무관리는 현실적으로 하역작업의 수행을 위한 감독기능이 중심이 되고 있을뿐 보다 고차원적인 근대적인 조직관리제도와 관행은 부족한 실정이다. 물론 현행과 같은 향운노조원에 의한 자주적인 노무관리가 갖는 장점이 없는 바는 아니지만 향후 향만근로자의 사고방식과 의식의 변화에 부응할 수 있는 고차원의 자주 노무관리 방식의 도입은 향운노조가 당면하고 있는 주요 과제중의 하나이다.

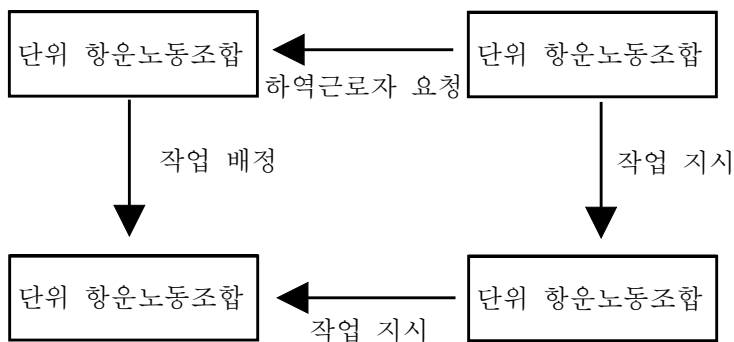
2) 노무공급 체계 및 배치방식

향운노조에 의해 전적으로 단순 노무직 노무공급이 이루어지는 현행의 노무공급제도는 향만하역산업의 과동성과 불안정성에 대하여 노.사가 모두 위험을 공유하고 분산시키기 위해서 암묵적으로 정착된 관행임을 우리는 앞에서 살펴보았다.

동일 향만에 다수의 하역업체가 존재하는 상황에서 각 하역업체가 그 필요한 노동력을 상용고용자로 직접 고용할 경우 수요의 과동성에 신속적으로 대응할 수 없으며, 상용고용에 따른 고정적인 인건비 및 복지후생비를 감당하기 어렵다. 그러므로 노동조합에게 노동력을 풀(pool)로 등록.보유하도록 하여 각 하역회사는 필요한 만큼 요청해서 도급제 방식으로 사용하는 것이 보다 효율적이라 할 수 있다. 또한 노동조합도 이 같은 자주적 노무공급방식을 통해 노동 불규칙성을 완화시키고 소득의 안정도를 높일 수도 있다.

앞에서 이미 언급한 바와 같이 항만하역노동의 공급과 배치는 반장 또는 연락원을 중심으로 수행되는데 이러한 항운노조의 노무공급체계는 <그림 2-1>과 같이 각 연락소에는 대개 10~20개의 작업반(gang)으로 구성되며, 각 작업반에는 1명의 연락원과 15~20명의 노동자로 구성된다. 연락소장은 항운노조의 일선 대표자로서 하역회사의 업무 담당자와 고충사항을 협의하고, 작업준비 점검, 작업량 할당, 재해사고 발생에 대한 대책의 강구 노조의 지시사항 전달 등 실제로 현장 수준의 노무관리 전반을 담당한다.

<그림 2-2> 항만 노무 공급체계



자료 : 전국경제인연합회, “항만의 경쟁력 제고 과제”. 1997, p170

항만하역노동은 일반적으로 작업반(gang) 단위로 이루어진다. 각 작업반의 크기와 구성은 화물의 형태와 작업단계에 따라 약간의 차이가 있으나 대체로 데크맨(deckman), 윈치맨(winchman), 일반 작업원 그리고 연락원으로 구성된다.

<표 2-3>은 작업 단계별, 화물형태별 일반적인 작업반 구성을 나타낸 것이다.

<표2-3> 작업단계별, 화물형태별 작업반 구성

작업단계	담당직능	화물별 작업반 구성인원				
		잡화	산화물	포장물	철재	목재
선내	연락원	1	1	1	1	1
	윈치맨	2	2	2	2	2
	신호수	2	2	2	2	2
	해치맨	12	16	8	8	8
	소계	17	21	13	13	13
선측	연락원	1	1	1	1	1
	노동자	7	7	11	7	7
	소계	8	8	12	8	8
상(하)차 부선적 양하	트럭	9	9	9	7	9
	자동차	17	21	19	11 (크레인 사용)	11 (크레인 사용)

자료 : 한국항만기술훈련원, “항만 노무론”, 1989. 72쪽

일반적으로 선내작업시에는 네 가지 직종의 조합원들이 모두 투입되어 작업이 수행된다. 육상작업의 경우에는 윈치맨(winchman)은 필요하지 않게 되고 한 반(gang) 당 작업원수는 화물형태별로 약간의 차이가 있으나 화물의 속성상 산화물과 포장물의 경우에 상대적으로 큰 사이즈의 작업반 형태를 취한다.

3) 작업할당 방식

우리나라 항만하역부문에서 이루어지고 있는 이와 같은 작업반(gang)별 노무공급체계는 일괄 단순 도급제 임금체계와 결합되어 있다. 항만하역의 파동성 때문에 이 같은 노무공급 및 보상체계는 필연적으로 부두별, 작업반(gang)별 노동력 수급의 불균형의 초래와 함께 작업량의 편차가 발생되어 항만노동자의 고용 및 소득 안정성을 저하시키게 된다.

항만하역 노동자 사이의 고용 및 소득의 불안전성을 완화시키기 위해서 근래에 각 지역 항만노조는 항만구조와 여건이 허용하는 범위 내에서 작업할당 제도를 개선시키는 노력을 강구하고 있다. 현재 실시되고 있는 항운노동자들의 작업할당

방법은 크게 두 가지로 구별할 수 있다.

먼저 보다 전통적인 배치방식이라고 할 수 있는 부두별, 작업장별 전속배치방식을 들 수 있다. 또 다른 하나의 배치방식으로는 부두별, 작업량별로 노무공급을 풀(pool)로 이동시켜 그 항만내의 모든 부두, 작업장에서 물동량을 취급할 수 있도록 하는 노동공급 풀(pool)제를 들 수 있다. 전속배치방식은 항구의 배치 및 구조상 노동 풀(pool)제 실시가 용이하지 않은 부산이 대표적이며 반면 후자의 방식은 인천을 포함해서 여러 신설 항만을 중심으로 실시되고 있다.

<표 2-4>에서 나와 있는 바와 같이 전속배치방식은 노무관리가 용이한 대신 노동자의 임금이 부두별, 작업별로 격차가 초래되고 작업의 기회균등원칙에 부합되지 못하는 단점을 갖고 있다. 그러나 수평적 이동배치방식인 노동 풀(pool)제는 물동량의 파동성에 따른 고용 및 임금의 불안전성을 어느 정도 해소시켜 준다.

<표 2-4> 항만별 노무배치방식의 장단점

구 분	부두별,작업장별 전속배치제	노동풀제
장 점	<ul style="list-style-type: none"> - 노무관리 용이 - 작업환경에 대한 노동자의 적응 용이 - 개인별 능력 및 적성과 작업의 특성을 고려한 업무배치 가능 - 작업장 또는 하역회사에 대한 노동자의 애착심 고취 	<ul style="list-style-type: none"> - 유희 노동력의 최소화 - 작업량 및 임금배분의 균등화 달성 - 물동량의 불규칙한 변화에 대처 용이
단 점	<ul style="list-style-type: none"> - 임금의 불균등 - 물동량 감소 시 노동력의 유희화 및 불완전고용 초래 - 노동자의 부두배치 과정에서 이해관계 대립으로 분쟁발생소지가 큼 - 물동량이 불규칙적인 변화에 대응곤란 	<ul style="list-style-type: none"> - 노무관리의 어려움 - 취급품목 및 작업환경의 변화로 노동자 적응 곤란 - 작업장 또는 하역회사에 대한 노동자의 적응 곤란 - 작업장 또는 하역회사에 대한 노동자의 애착심 결여로 근무자세 해이
적용 항만	부산,진해,삼천포,충무,거제,포항,목포, 장항,고정 등	인천,울산,동해,광양,마산,여수,완도,군산,제주 등

그러나 현행의 노무공급제도와 고용형태는 하역사업의 기술적인 조건과 심한 파동성을 보이는 하역작업의 고유한 특성을 고려할 때 노.사.정이 암묵적으로 가능한 차선책을 강구한 것을 이해하여야 할 것이다.

특정한 부문의 고용형태와 임금제도는 기술적 토대와 시장구조 등의 여건에 효율적으로 부합되지 못하고 괴리될 경우 결코 지속적으로 유지·존속 될 수 없다는 것은 사회제도에 대한 진화의 법칙성이기 때문이다. 그러므로 우리나라 항만하역 부문에서 현재의 기술조건과 시장구조하에서는 노무직에 대해 수량적 유연화 위주의 상용화 방향으로 고용형태를 급속하게 전환시킬 경우 필연적으로 고용불안정성이 크게 높아질 뿐만 아니라 항만하역산업의 효율성도 크게 저하시킬 수밖에 없을 것이다.

제3장 국내외 항운노조 상용화 사례 고찰

제1절 부산항 상용화 사례

1. 부산항 일반현황

1) 하역업체 현황

부산항에는 2001년 현재 다수의 하역회사가 활동하고 있으며 이중 15개사는 고정된 부두를 보유하고 있다. 고정부두를 갖고 있지 않은 하역회사와 컨테이너부두를 제외한 자가부두(임차부두) 보유업체도 공용부두에서 하역작업을 수행하고 있다.

하역회사는 항만하역 이외에 대부분 ODCY 운영, 내륙운송 등을 겸업하고 있고 부산, 김해, 양산, 밀양 등지의 보세창고에 대한 수출입화물의 하차.입고작업도 동시에 수행하고 있다.

2) 항만 노동력 현황

항만하역에 투입되는 인력은 두 종류로 구분된다. 하나는 하역회사가 상용으로 고용한 인력이며, 다른 하나는 부산항운노조로부터 공급받는 일용 노동자이다. 상용노동자의 직종은 하역회사가 보유하고 있는 장비의 운전기사 및 하역감독이고 이를 제외한 나머지 직종의 노동력은 항운노조로부터 공급받는 노동력이다.

현재 33개 하역회사 중 상용인력으로 하역작업을 수행하고 있는 컨테이너부두 운영업체와 양곡부두 및 제 7부두의 운영업체를 제외한 일반부두의 하역업체는 모두 직접 고용한 상용노동자 및 부산항운노조로부터 공급받는 일용근로자를 공동으로 현장에 투입하여 하역작업을 수행하고 있다

제7부두의 일부분을 운영중인 천양항운(주)은 1978년도에 개발부두로 지정된 동 부두의 운영권을 획득함에 따라 일용노동자를 상용화하였으나, 그 후 영업실적이 악화되자 이들을 비상용화로 전환한 바 있다.

부산항의 항만노동자수는 2000년 말 총 9,012명으로서 이중 하역회사에 고용된 상용노동자수는 5,247명, 항운노조 소속의 상시근로자수는 3,765명이다. 하역회사의 상용노동력 중 행정 및 영업 등을 담당하는 일반직 직원은 2,356명, 포맨 및

운전기사 등으로 구성된 기능직 직원은 2,252명이다.

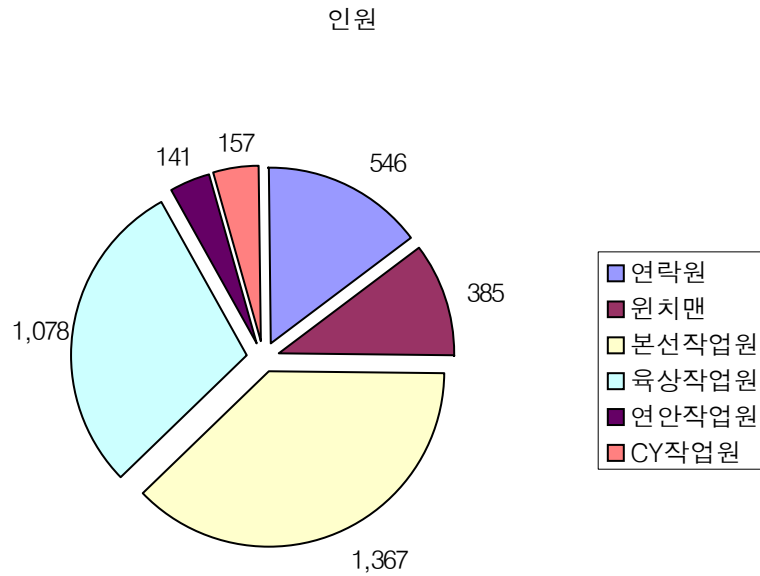
3) 부산항운노동조합 현황

부산항운노조는 부산항의 상시근로자를 하역업체에 공급하고 있는 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 노동조합으로써 Closed shop 형태를 지니고 있으며 “직업안정법” 제33조 및 동법 시행령 제 33조의 규정에 의하여 부산지방노동청으로부터 인가를 받아 부산, 양산, 김해 및 밀양 지역에 상시근로자를 파견하고 있다. 현재 상시근로자를 파견하고 있는 지역범위를 구체적으로 살펴보면 부산항의 경우는 북항 부두 중 컨테이너 전용부두를 제외한 부두, 감천항의 모든 부두, 해상, 시내의 ODCY 및 보세 장치장 등이다. 그리고 항만 외곽지역과 양산, 김해 및 밀양지역의 보세창고에도 상시근로자를 공급하고 있다. 또한 항만 외곽에 있는 보세창고의 경우 작업범위는 수출·입화물의 하차·입고 작업과 하역회사가 직접 개입되지 않는 출고·상차작업까지 수행하고 있다.

부산항운노조의 조직은 항만하역을 담당하는 19개 연락소와 비항만분야의 8개 연락소로 구성되어 있다. 각 연락소는 대개 7개~26개 반(gang)으로 구성되어 있으며, 1개 반(gang)은 16명 혹은 10명으로 구성되어 있으며 본선작업반은 16명, 육상작업반은 10명이다. 그리고 CY 작업반은 사업장 규모에 따라 반원 규모가 상이하나, 적은 경우에는 4명, 많은 경우에는 25명 정도로 구성되어 있다.

부산항운노조 소속 상시근로자중 항만분야 5,027명의 직능별 구성은 <그림 3-1> 과 같이 연락원 546명, 원치맨 385명, 본선작업원 1,367명, 육상작업원 1,078명, 연안하역 작업원 141명, CY작업원 157명으로 구성되어 있다.

<그림 3-1> 항운노조 인원 구조



2. 항만노동력 공급구조 현황

1) 상용노동자 고용방식

상용노동자는 하역회사가 일반 노동시장에서 직접 고용하고 있어 이들은 부산 항운노조와 아무런 관계가 없다.

하역회사가 리스회사로부터 장비 및 장비운전기사를 활용하는 경우가 있는데 이들은 하역회사의 상용노동자가 아니다.

2) 상시근로자의 신청방법

하역회사는 본선 입항 정보를 접수한 후 작업개시 24시간 전에 선사 및 화주로부터 작업요청을 접수하고 하역회사가 하역작업에 착수하기 위해서는 사전에 항운노조에 인력공급을 신청한다. 항운노조에 대한 인력신청은 주.야간으로 구분하

여 행하고 있으며 주간에는 작업 1일전 16:00~17:00시 무렵까지 항운노조의 해당 연락소별 “동원계”에 요청한다. 요청수단은 FAX 혹은 전화가 이용되고 있다. Fax 송부시에는 신청양식에 작업날짜, 작업장소, 선박명, 하역품목 및 물량 등이 기재되어 있고 전화로 신청할 경우에도 이러한 사항을 알리고 있다. 때로는 연락원 등에게 직접 구두로 요청하는 경우도 있다.

야간에는 항운노조의 당직자에게 전화나 구두로 연락하고 있다. 그런데 야간작업여부는 대부분 당일에 결정되기 때문에 작업에 필요한 인력요청시간은 16:00~17:00시 무렵까지 전화 혹은 구두로 이루어지고 있다.

3) 상시근로자 선발과 공급방식

부산항운노조는 하역회사로부터 연락소 단위로 인력파견 요청을 신청 받고 요청받은 각 연락소는 관할구역 내에 소속되어 있는 노동자를 반(gang) 단위로 선발하여 신청에 응하고 있다. 특정 연락소 작업장내에 갑작스러운 물량의 폭주가 있지 않는 한 소속된 노동자는 타 연락소는 관할구역으로 이동하여 작업하지는 않고 있다.

하역회사의 요청에 의해 해치(hatch)별로 반원을 파견한다. 이때 선발방식은 다음과 같다. 모선이 입항하면 1개 연락소 내에 반(gang) 규모가 7~26개 있기 때문에 반(gang)의 작업순서를 정하고 신청 받는 순서에 따라 윤번제로 선발, 파견한다. 따라서 모든 반(gang)은 균등한 작업기회를 부여받게 된다. 각 연락소의 반(gang)은 “본선작업반”과 “육상작업반”으로 구분되어 있으나, 본선작업과 육상작업은 거의 동시에 이루어지므로 각 반(gang)도 동시에 선발 및 파견되고 있다.

CY 작업반은 항만하역 작업반과 달리 상용직원과 다를 바 없는 상시 고정된 일용직 근로자로 배치되어 있다. 따라서 이들은 선발을 거치지 않고 상시 작업장으로 출근하는 근무형태를 가지고 있다.

4) 선박별 품목별 항만노동 투입인원

상용노동자는 통상 작업개시 30분전까지 현장에 투입되며 현장에는 특정 직원이 상시 주재하고 있다. 그리고 항운노조 소속 상시근로자는 작업개시 30분전까지 작업현장에 집합하고 대개 08:00시 무렵까지는 작업대기실에 출근하고 있다.

1개반(gang)의 규모는 본선 16명, 육상 10명이며 해치(hatch)별로 선발, 파견되는 반(gang) 규모도 대개 1개 반이다. 그러나 예외적으로 2개 반이 동시에 파

견되는 경우도 있으나, 기본적으로 1개 해치(hatch)에 1개 반(gang)이 투입되고 있다고 할 수 있다.

그런데 실제 투입인원은 반원 전체가 아니고 본선작업의 경우 11명, 육상작업의 경우 2~5명이다. 반장은 반원의 관리역할을 수행하므로, 실제 작업에 투입되지는 않고 있으며 물론 본선작업시에도 반장, 부반장을 제외한 14명 전원이 파견되는 경우도 있다. 투입인원은 취급품목, 선박형태 및 작업방식에 따라 각각 상이하다. 그러나 냉동어획물의 경우는 본선.선측 합하여 25명에 이를 때도 있다.

컨테이너의 경우에는 양.적하 작업 bay 수를 기준으로 인력을 요청, 공급받아 배치하고 있다.

5) 작업시간

통상적으로 하역회사의 포맨(foreman)으로부터 작업meeting과 안전교육을 간략히 받은 후 작업은 개시된다.

작업은 기본적으로 홀드(hold)단위로 이루어지며, 홀드(hold)작업이 완료될 때까지는 거의 연속으로 작업이 이루어지고 있다. 따라서 특별히 주간작업반과 야간작업반으로 구분되어 있지는 않다.

야간작업은 오후 6시 이후 시작되며 다음날 오전까지 작업이 이루어지고, 작업중 휴식은 2시간 작업 후 30분간 취한다. 그런데 부산항은 교대제를 취하고 있기 때문에 2시간 작업 후에는 2시간 교대하여 휴식하고 있으며 휴식장소는 작업장 인근지역이나 대기실 등이다.

식사시간은 통상적으로 중식이 12:00~13:00시, 석식은 18:00~19:00시이다. 그러나 모선의 출항시간, 작업의 연속성, 안전성 등을 고려하여 고정적인 식사시간을 갖지 않고 휴식시간(교대시간)에 식사를 하는 경우도 많다.

6) 노임수준 및 지불방식

하역회사의 상용노동자에게는 월급이 지급되지만, 상시근로자에게는 노임이 성과급으로 지급되고 있다. 따라서 작업 실적이 있을 경우 물량에 단위 노임을 곱하여 일당으로 계산, 노임이 지급됨을 알 수 있다.

노임 수준은 하태별, 품목별로 각각 상이하거나 성과급이란 명목의 비용 외에 일당으로 지급되는 경우도 있다. Lashing 작업과 CY 및 육상작업시의 일부 노임이 이에 해당한다. Lashing 작업의 경우 1인 일용 노임은 40,000원이고, 육상작업의 경우 크레인 등 중기사용시의 일용 노임은 62,000원, CY작업 노동자의 경우에

는 1인 일용 노임이 43,000원이다. 그리고 이때 초과 근무 시에는 수당이 지급된다.

노임 수준은 취급품목과 물량에 따라 결정되므로 부두별로 다소 상이하지만, 부산항 전체로는 2000년도에 월 160만원 정도였다. 연도별 월평균 노임 수준의 추이는 평균 물가 상승률 3~4%를 웃돌며 일반 사무직의 평균 임금보다 많으며 반장, 원치맨, 일반작업원 등 직능에 따른 노임 수준의 차이는 전혀 없다.

노임은 월 한차례 지급되며 이 때 하역회사는 노임 전표를 작성하여 해당 연락소에 확인시킨 후 지급한다. 하역회사는 해당 연락소별 발생한 총 노임을 은행을 통하여 노조에 송금하며, 하역회사로부터 노임을 송금 받은 노조는 해당반장을 통해 개별 조합원에게 지급하는 형태를 취하고 있다.

7) 임금교섭

임금교섭의 시기는 특별히 정해져 있지 않으나 통상 임금교섭은 년 1회 개최되며 일반적으로 새로운 하역요율이 고시된 이후 이루어진다.

2006년도의 경우 주요협의 내용은 근로조건 및 노임수준이다. 협의 방법은 다음과 같다.

당해연도에 고시된 “항만하역요금표”에 의거 하태 및 품목별로 기본노임을 협의한다. 부산항운노조는 관례에 따라 당해연도의 경제성장률에 예상 소비자 물가 상승률을 합하여 인상을 요구하지만 이는 협의를 통해 결정되므로 요구안이 그대로 수용되는 경우는 거의 없다. 노임 협의 결렬 시에는 법적인 중재기관이 없기 때문에 반드시 협의를 위해 협의하고 있다. 대부분 15차례 이상의 협의회가 이루어진 이후 합의에 이르고 있어 합의에 이르는 기간도 3개월 정도 소요되는 것으로 알려져 있다.

협의의 당사자는 하역회사와 이를 대표하는 부산항만하역협회 및 부산항운노조이며, 협의 참가자로서 노조측은 쟁의부장 및 차장을 포함하여 5명 이내, 사용자 측은 항만하역협회 사무국장, 실무자 및 하역회사의 노사협의 실무위원들 다수이다.

8) 기타 노사협의 사항

노임을 제외한 노사협의 사항은 필요시 수시로 행하고 있고, 주요 협의사항은 노임을 제외한 제반사항 등이다.

협의방법은 현장에서 노사간 문제가 대두될 시에 해당 하역회사와 부산항만하

역협회가 부산항운노조와 맺은 단체협약서, 노임 협약서 및 일반관례에 의거 협의한다.

협의 참가자로서 노조 측은 쟁의부장 등 1~2명, 사용자 측은 부산항만하역협회 사무국장, 실무자 및 해당 하역사 실무자등 3~4명이다.

3. 부산항 항운노무공급체계 특성

1) 하역회사 및 항운노조의 작업범위

부산항 하역회사의 작업영역은 항만내 뿐만 아니라 항만의 외부에까지 이르고 있다. 즉 임항지역의 보세창고 및 CY 그리고 인근의 양산, 김해 및 밀양에 산재해 있는 보세창고에까지 이르고 있다.

항만 외부의 보세창고에 대한 작업은 기본적으로 수입화물의 하차.입고작업에 한정되지만, 하역회사가 개입하지 않는 출고.상차 작업에 대하여도 상시근로자들이 작업에 임하고 있다.

하역회사의 작업범위가 내륙지역에도 파급되고 있기 때문에 부산항운노조의 작업권 또한 항내뿐만 아니라 항만과 관련된 여타 분야에도 이르고 있으며 즉 임항지역의 보세창고 및 CY 그리고 인근의 양산 및 김해 및 밀양 지역의 보세창고에까지 이르고 있다.

2) 상시근로자 보호 및 일용항만노동력 공급기능 수행

부산 항운노조는 부산항에서 고정적으로 작업하고 있는 상시근로자를 보호하는 역할을 수행하고 있으며 이는 노조의 특징이면서 장점이기도 하다.

뿐만 아니라 부산항운노조는 하역회사를 대신하여 일용 항만노동력 공급조절 기능을 수행하고 있다. 만약 부산항운노조가 기능하고 있지 않다면 하역회사가 일용노동자를 직접 확보해야 하는데 현재 부산항운노조가 이 기능을 수행하고 있기 때문에 하역회사는 여기에 소요되는 비용과 시간을 절감할 수 있다.

3) 연락소별 구성단위

부산항운노조의 조합원은 각 연락소별 작업구역이 상이하다. 연락소는 항만부문과 CY(보세창고)부문으로 구분되어 있고 항만부문의 연락소는 대개 부두별로

구성되어 있다. 특정 연락소 작업장내에 갑작스런 물량의 폭주가 있지 않는 한 특정 연락소에 소속된 반원이 다른 연락소의 관할구역에서 작업을 수행할 수는 없게 되어 있다.

4) Lashing 작업인력

항만운송관련업자가 수행하는 라싱작업에 소요되는 인력도 상시근로자인데 이들도 부산항운노조 소속 조합원으로 되어 있다. 이들은 “항업연락소”로 항만하역 연락소와는 별도로 분리되어 있다.

5) 하역 생산성

컨테이너는 타 품목에 비해 생산성이 매우 높은 것으로 나타나 있다(컨테이너는 TEU 당 33톤임). 이는 다른 품목의 하역작업이 컨테이너 작업처럼 규격화되어 있지 않기 때문인 것으로 판단된다.

6) 노임 결정방식

노임은 성과급으로 지급되고 있으며 품목별 톤당 노임 수준은 노사가 1년에 1차례 정기적인 협의를 통해 결정하고 있다. 항만노동시장이 신축적이지 않은 현재 상황 하에서는 노사협의를 통한 노임 수준의 산정과정은 합리성을 가지고 있다고 볼 수 있다.

7) 작업감독

작업감독은 하역 업무에 책임을 지고 있는 하역회사의 포맨(Foreman)이 수행하고, 포맨은 모선 당 대개 2~3명이 위치한다. 포맨의 역할은 작업지시, 안전작업지시, 물동량 파악, 하역작업의 신속화 독려 등이다.

8) 노동력 투입방식

동일 연락소 내에서도 반(gang)별로 작업물량 및 노임 수준이 각각 상이하나, 격차가 심할 경우에는 노조의 집행부가 이를 조정하고 있다. 또한 노조의 집행부

는 자체의 제반규정에 의거 작업기회의 균등화를 위하여 반(gang) 규모의 증감, 작업관할권 조정 및 연락소 통폐합 등의 조치도 수행하고 있다.

9) 사고 발생시 처리방식

작업부주의로 인한 사고 발생시에는 해당 하역회사와 노조간의 “산업재해보상보험법”에 의거 협의, 처리하고 있다.

하역회사는 “안전관리자”를 작업장마다 배치하고 있으며, 노동부, 산업안전공단, 하역협회, 연수원에서 분기별로 안전교육을 실시하고 아울러 노사 자율적인 안전순찰도 시행하고 있으며 하역회사별 지정된 병원이 있다.

10) 항운노조 구성현황

<표 3-1> 부산항 항운노조 인원 현황, '06년 8월 기준

(단위: 명)

항만(부두)	구분	인원 수	기 타	합 계
부산항 (중앙부두)	반장	20		20
	부반장	16		16
	신호수	24		24
	조합원	155		155

<표 3-2> 부산항 상용화 인원 현황, '07년 01월 기준

(단위: 명)

항만(부두)	구분	인원 수	기 타	합 계
부산항 (중앙부두)	반장	20		20
	부반장	16		16
	신호수	24		24
	조합원	155		155

<표 3-3> 부산항 작업방식 및 생산성

항만	품목	생산성		품목	생산성	
		선내기어	육상장비		선내기어	육상장비
부산항	컨테이너	15TEU	22~26TEU	기타철재	90%	99%
	기타잡화	40	52	원목	62%	70%

자료 : 해양수산부, “부두운영회사 정착을 위한”, 2002. 58쪽

부산 중앙 부두에서는 컨테이너 화물과 철재화물, 원목 과 기타 잡화를 처리하고 있으며 잡화나 원목에 비해 컨테이너와 기타철재가 생산성이 더 높은 것으로 나타났다. 작업 방식으로 본선기어(ship's gear)를 이용하는 것과 육상크레인을 이용하여 하역작업하는 2 가지 방식을 행한다.

<표 3-4> 부산항 품목별 동시작업 해치(hatch)수, 투입인력규모

항만	품목	투입인력(명)	해치수(개)
부산항	컨테이너	6	1.6
	잡화	1	3
	원목	1	2~3.5

자료 : 해양수산부, “부두운영회사 정착을 위한”, 2002. 59쪽

Hatch 수가 적음에도 컨테이너와 같은 화종에서는 항만인력이 많이 소용됨을 알 수 있고 잡화나 원목 같은 경우 해치(hatch)수가 늘어나도 투입인력이 적어 비용적인 측면에서 강점을 가진다고 말 할 수 있다.

<표 3-5> 부산항 1일 작업 시간 및 연간 작업일수

항만	작업시간	작업일수
부산항	○ 일반화물: 주간 8시간 ○ (09:00~18:00) 야간 7시간 ○ 원목 주간 8시간 ○ Minimum 8시간~Maximum:15시간 (단, 원목은 8시간)	○ 323일/년 : 추석, 설날 5일 10mm 이상 강우일수 37일 제외

자료 : 해양수산부, “부두운영회사 정착을 위한”, 2002. 59쪽

부산항에서는 여타 다른 항에서 보다 작업일수와 작업시간이 적은 것으로 나타난 반면 다른 항들의 보통 작업일수는 330일 이고 평균 작업시간은 10시간 정도로 측정 되었다.

<표 3-6> 부산항 부두별 선석 이용률

(단위 : %)

항만	부두	2000년	2001년	2002년
부산항	중앙부두	103.9	104.0	103.7
	제3부두	71.8	104.3	78.8
	제4부두	75.1	76.2	76.9
	제7-1부두	64.2	78.8	70.6
	제7-2부두	74.0	47.0	28.2
	감천중앙부두	59.1	83.4	59.6

자료 : 해양수산부, “부두운영회사 정착을 위한”, 2002. 59쪽

우리가 선택하여 상용화 모델을 삼은 중앙부두가 선석별 이용률에서 최고의 비율을 나타냈으며 이는 항운노조의 역할적 필요가 많아진다는 것을 간접적으로 시사한다고 볼 수 있다.

4. 상용화 과정 및 효과

1) 상용화 과정

지난 2005년 5월 6일 해양부 대회의실에서 전국항운노동조합연맹 최봉홍 위원장과 한국항만물류협회 광영욱 회장, 오거돈 해양부 장관 등 노사정 대표가 모인 가운데 항만의 노무공급체계를 획기적으로 개혁하는 이른바 항만노무인력 상용화체제로 전환하는 '노사정 협약서'를 체결했다.

<표 3-7> 노사정 협약서

항만노무공급체제 개편을 위한 노·사·정 협약(안)
<p>노·사·정은 항만노무공급체제를 합리적으로 개편함으로써 생산성 향상과 물류비 절감을 통하여 국가경쟁력을 강화시키고, 항만근로자의 직업안정 및 복리증진을 도모하기 위하여 다음과 같이 합의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 항운노조가 항만하역 근로자를 독점적으로 공급하는 현행 체제를 개선하기 위하여 항만노무공급형태를 일용고용에서 회사별 상시고용(상용화)으로 전환한다. 2. 상용화 대상은 항운노조의 활동분야 중에서 항만분야로 한정하여 추진한다. 3. 상용화 시기는 연도별로 상용화 항만을 설정하고 단계적으로 추진하되, 여건이 성숙된 부산·인천항은 우선적으로 금년 중에 도입한다. 4. 항만하역 작업을 수행해 온 모든 기존 노조원을 상용화 기업에서 정규 직원으로 채용하며, 현행 임금 수준을 보장한다. 5. 상용화 과정에서 비자발적인 실업이 발생하지 않도록 노력하고 상용화에 대한 별도의 보상은 하지 아니한다. 다만, 고령의 퇴직희망자에게는 조기퇴직 수당을 지불한다. 6. 상용화와 별도로 노사공동 인력관리, 채용 투명성 확보, 불합리한 관행 시정 등 즉시 개선할 수 있는 사항은 항만별로 노·사·정 및 이용자가 참여하는 『개혁추진기구』를 발족하여 추진한다. 7. 노·사·정은 항만노무공급체제 개편 과정에서 항만 노사관계의 평화와 항만운영의 안정성을 확보할 수 있도록 최대한 노력한다. <p>이와 같이 노·사·정은 우리나라 항만의 발전을 위하여 상호협력의 정신과 신의성실의 원칙에 따라 항만노무공급체제 개편을 추진한다.</p>

지금까지 클로즈드숍에 의한 폐쇄적인 노무공급체계를 대신해 하역업체 또는 인력공급업체가 직접 고용·운영하는 상용화 체제로 전환한다.

2) 상용화 효과

항운노조원은 일용직 근로자에서 항만물류기업의 정규직원이 되어 근로기준법 등 노동관련 법령의 적용을 받게 되고, 그로인해 고용보험 등 4대 보험, 유급휴가 혜택 등 법적·사회적·경제적 지위가 향상했다.

항만물류기업에게는 인력관리등 부두운영에 대한 자율성이 확대되어 물류비가 절감되고, 장비 현대화를 촉진할 수 있는 여건이 조성되어 항만생산성도 향상될 것으로 전망된다.

국가 전체적으로는 우리항만에 대한 대외신인도가 향상돼 외국선사의 신규유치는 물론 다국적 물류기업의 투자유치에도 크게 기여할 것으로 기대된다.

구체적으로 상용화 체제가 정착되면, 우선 항만하역에 투입되는 인력이 약 30~40% 절감될 것으로 예상되며, 이는 항만물류기업은 물론 해운기업 및 화주의 물류비용 절감된다.

부산·인천항의 경우 30%의 인력이 감소되면 연간 약 351억원의 물류비용이 절감될 것으로 예상된다. 선박의 항만내 체류시간을 크게 줄여 해운기업, 화주 등 항만 이용자에게 큰 비용절감 효과가 나타날 것으로 예상된다.

대만처럼 선박의 항내 체류시간이 약 14% 감소된다고 가정한다면 부산·인천항은 연간 약 271억원의 비용절감이 가능할 것으로 예상된다.

제2절 인천항 상용화 사례

1. 인천항 현황

1) 일반현황

(1) 하역업체 현황

<표 3-8> 인천항 하역업체 현황

구 분	업체 수	비 고
하 역	일반하역 10	북항 스토리지 처리업
	양곡전용 2	
	액체화물 2	
	한정하역 1	
	소 계 15	
연 안	수산물 하역 0	수산물 하역 전문업체 남항 및 월미도
	모래하역 10	
	소 계 10	
항 계 내 업	경 비 3	본선 경비 및 강취방 본선도장, 청소
	항 내 5	
	소 계 8	

인천항 항운노조의 노무공급 대상은 항만하역부문, 연안부문, 항계내업 부문으로 나누어진다. 경인항운노조의 조직 중 하역연락소 7개, 연안 제2연락소, 항내연락소 소속 조합원이 항만하역과 직접 관계되어 있으며, 산물 하역은 별도의 하역사가 없으므로, 노조에서 직접 하역을 수행 한다.

북항 연락소는 원목 및 목재의 육상하역에만 투입되므로 항만하역(선 내 및 선측)과는 직접 관계가 없다. 북항의 기초소재(주)는 한정하역 업체다.

(2) 항만노동력 현황

항만하역에 투입되는 인력은 하역회사가 자체적으로 고용한 상용인력과 경인항운노조에서 공급하는 성과급 노동자로 구분되고, 상용노동자의 직종은 하역사 보유장비의 운전기사 및 하역감독(포맨)이다.

인천항 15개 하역사 가운데 노조인력의 공급 없이 하역사 상용인력으로 하역작업을 수행하는 업체는 하나도 없고 인천항의 항만노동자 수는 2006년 현재 총 1,825 명이며 하역사에 고용된 상용노동자, 항운노조 소속 노동자, 하역사는 고정비 절감을 위해 자체 직원규모를 축소하고 물량이 파동성이 있는 부문의 하역은 하역 장비와 기사를 외주에 의존하는 경향이 증가하고 있다.

(3) 경인항운노동조합 현황

경인항운노조는 인천항에서 종사하는 하역사에 항만하역 인력을 공급하는 기능을 수행하고 있고 항만하역을 담당하는 7개 하역연락소와 연안 제2연락소가 있고, 비행만 하역 분야 8개 연락소로 구성된다.

<표 3-9> 경인항운노조의 연락소별 인원현황

연락소별	조합원수	임시조합원	합 계	작업분야
하역 제1연락소	292			선거내부두, 외항부두, CY, CFS, 해사
하역 제2연락소	302	1		
하역 제3연락소	312			
하역 제4연락소	287			
하역 제5연락소	314	1		
하역 제6연락소	318			
영흥 연락소	15			영흥화력발전소
연안 제1연락소	244			수산물하역, 어시장
연안 제2연락소	62			수산물, 연안화물
부평농산물시장 연락소	24	1		농산물 시장
육 운 연 락 소	45	10		양회 포장상차, 철도소운송
항 내 연 락 소	183	11		라싱 및 포터
북 항 연 락 소	112			원목
경 비 연 락 소	28			본선경비, 라인핸드링
농산물시장연락소	80	5		농산물시장
계	2,618	29		

자료 : 인천항만물류협회, 항운노조원

하역연락소는 14~16개 반(gang)으로 구성되며, 반(gang)마다 1명의 연락원이 있음. 1개 반(gang)은 통상적으로 16~18명으로 구성되며, 연안 제2연락소는 5개 반 (연락원 7명) 이고, 내 연락소는 9개 반 (연락원 8명) 이다.

2. 항만노동력 공급현황

1) 항만노동력 공급구조 현황

(1) 일용 항만노무공급의 신청방법

하역사가 하역작업을 착수하기 전에 항운노조에 노무공급을 신청한다.

노무공급 신청은 주간과 야간으로 구분하여 이루어지며, 작업요청 접수방식은 주,야간 다같이 전화와 팩스를 이용한다. 노무공급 요청은 15:00~16:00 시간대, 인원선발은 16:00~17:00시에 이루어지고, 선발된 인원은 작업개시 10분전까지 현장 도착한다.

(2) 상시근로자의 대상자 선발

인천항에서 노무공급은 인력 Pool제를 적용, 노동기회와 소득의 형평성 확보 차원에서 순번에 따라 이루어진다. 하역작업은 팀(team) 작업으로 이루어지는 만큼, 해당 하역작업에 필요한 자격소지자, 기능습득 정도(하역노하우)에 따라 하역반을 편성한다. 원목작업, 자동차 Ro-Ro 작업 등 전문기능을 요하는 하역부문에 서는 전문하역 기능요원을 고정 배치한다. 특히 원목작업시 wire의 하중에 대한 안전도는 선내 하역사고 예방에 매우 중요하므로, 원목하역 노하우가 많은 유경험자를 배치한다.

(3) 화물별 항만노무 투입규모

항만노무반의 투입 규모는 선박의 크기(작업 가능한 선창의 수)에 의해 결정된다. 1개 반(gang)의 규모는 화물의 종류, 본선 데릭(derrick)의 수, 투입하역 장비의 수와 성능 등 여러 가지 요인에 따라 결정된다. 예를 들면, 본선의 한 선창에 두개의 데릭(derrick)이 장착된 경우, 선내 하역인원은 2배로 증가된다.

3. 인천항 항운노무공급 체계 특성

1) 항만노무 조건

(1) 노임수준 및 지불방식

<표 3-10>연도별 하역사별 노임지급 추이

(단위 : 원)

하역회사	2003	2004	2005	평균
우련통운(주)	6,821,006	6,778,637	7,051,741	6,883,794
(주)동방	4,489,547	4,549,502	4,914,173	4,651,074
세방(주)	3,734,933	4,652,396	5,492,532	4,626,760
(주)한진	10,114,826	9,779,591	9,243,761	9,712,776
동부Express	6,203,605	6,769,779	7,118,000	6,697,128
대한통운	10,243,211	11,065,426	9,260,665	10,189,767
선광	6,966,963	7,361,093	8,233,328	7,520,462

주: 인천항 항만인력 공급체제 개편방안 -KMI, 2006

(2) 노임결정 방식

노임은 성과급으로 지급(하역량×단위노임÷투입인원 수) 되며, 본선작업량이 적을 경우, 1일 최저임금이 적용된다. 라싱작업 등 항계내업의 경우, 1일 최저 임금이 적용된다.

(3) 작업현황 및 감독

<표 3-11> 향운노조 작업시간 관련사항

구 분	내 용	비 고
작업시간	○ 오전 : 08:00 ~ 12:00 ○ 오후 : 13:00 ~ 17:00 ○ 야간 : 18:00 ~ 04:00	
휴식 관련 사항	○ 휴식시간 : 없음, 휴식장소 없음. ○ 샤워장소 : 복지회관(당 조합에서 관리) ○ 샤워시간 : 일괄 종료후	
식사 관련 사항	○ 식사장소 :복지회관 ○ 식사시간 - 중식 : 12:00~12:50, 석식 : 17:00~18:00	

하역회사 감독자는 본선당 1명, 간혹 2개 본선당 1명씩 배치되며, 작업지시, 안전관리, 작업 진행의 역할을 함. 이에 반해 향운노조 반장 및 반원의 역할은 작업 시에는 현장인원 ,감독, 인원, 안전관리, 비 작업시 : 작업보고서 작성, 발송 및 조직(반원)관리 역할을 한다..

(4) 노.사 협의사항

임금교섭 및 노.사 협의사항은 교섭은 연중으로 하며 노사회의 요청 -> 노사회의 개최 -> 합의 -> 조인으로 협의 절차가 진행되며 협의 참가자는 향운노조측은 부위원장, 쟁의부장, 연락소장이고, 사용자측은 협회 사무국장, 하역사 노사교섭위원(부장급 이상)으로 구성된다

노사협의를 연중으로 이루어지며 중요협의 사항은 작업 노임, 작업형태, 각종 근로조건 개선을 중점적으로 협의한다.

2) 하역회사 및 향운노조의 노무공급 범위

인천항의 항만하역은 TOC와 공용부두가 공존하므로 10개의 일반하역회사 간 경쟁체제를 이루고 있다. 인천항에서 항운노조의 노무공급은 항만하역업체를 대상으로 모두 공급하고 있다(현재 상용화 작업 진행중). 수산물 부문은 전담 하역회사가 없으므로 화주의 요청에 의하여 노조에서 하역작업을 수행한다. 원목 및 목재 등 일부화물의 경우, 항만하역과 육상하역이 별도의 영역을 형성하고, 노무공급도 별도의 조직으로 운영되고 있다.

3) 항운노조의 기능

경인항운 노조는 소속 조합원의 고용안정 및 소득의 균등배분을 목적으로 전항만하역 연락소 소속 조합원을 pool system하에서 운번제로 하역작업에 인력을 공급한다. 그 결과, 조합원의 소득과 작업의 균등배분, 그리고 파동성이 있는 노동수요에 탄력적으로 대응 가능하다. 단점으로는 조합원의 전문성이 부족하고, 소득의 균등분배로 난작업의 회피 경향이 있다. 이의 보완대책으로 위험도가 높은 원목작업, 최상의 숙련도를 요구하는 자동차 Ro-Ro 작업에 대해서는 특수 기능요원과 유경험자 중심으로 배치한다. 항운노조 조합원의 기능 향상을 위해 항만연수원에서 교육훈련을 실시한다.

4) 항계내 업체에 대한 노무공급

본선경비 및 강취방업은 상용화되어 있다. (노사협의로 임금 및 근로조건, 인원충원) 항내사업(고박, 청소, 본선도장)은 관련업체들이 항만용역협회를 구성하여 노조와 단체 협약을 맺고 이를 적용하여 이행하고 있다. 항내작업반은 대체적으로 연락원 1명, 원치맨 2명(신호수 포함), 작업원 12명 등 15명으로 구성, 운영된다.

5) 가동인원 현황

(1) 월별 가동인원 및 작업일수(1999년 기준)

월 평균 가동인원은 주간 27만399명, 야간 11만 216명으로 나타나며, 주.야간 합하여 38만 615명이다. 월 평균 작업일수는 20.28~26.98일로 범위를 보임. 가장 낮은 달은 2월, 가장 높은 달은 10월이며, 평균 작업일수는 23.98일이다.

(2) 하역사별 가동인원

본선, 육상작업에 투입된 하역사별 총 가동인원은 연간 463만 389명에 달한다.

6) 노임결정 방식

조합원의 노임은 하역량 ×톤당 노임 단가로 수령하여 하역반에 참가한 조합원에게 균등하게 배분한다. 하역작업은 도급제로 시행되므로, 노임은 성과급제이다. 노임 수준은 하역회사와 노조간 1년 1회 노사협의로 결정된다. 노임수준은 직급별, 연락소별, 월별로 서로 다르다. 하역물량의 파동성을 고려할 때, 현행 노임결정 방식은 하역사의 경영에 유리한 이점으로 작용한다.

<표 3-12> 98년, 99년 연락원 및 조합원 평균임금

평 균	구 분	'98년	'99년	증감율(%)
평 균	연락원 평균	2,769,171	3,442,107	24.3
	조합원 평균	2,142,664	2,647,559	23.6

7) 일부 인력투입 기준의 불투명

하역작업의 난이도에 따라 그리고 기계화의 정도에 따라 인력투입 기준이 불투명하다. 난작업의 경우에는 노사협약기준보다 더 투입한다. 기계화가 진전된 경우에 투입인력 규모가 실제 소요인원보다 다소 많다. 하역사가 요청하는 인원과 노조의 투입인원이 상이한 경우도 발생한다. 현행 도급제 하에서 인력의 투입규모는 하역사의 임금부담에는 영향이 없으나, 생산성에는 영향을 미칠 수 있다. 하역사가 성능이 우수한 노동절약형 하역장비를 투입하고자 하는 경우에는 노조의 임금협상의 불확실성이 기계화에 저해 요인으로 작용한다.

8) 하역작업 여건의 개선 부진

인천항의 분진화물(사료 부원료) 하역조건의 개선이 부진하다. 사료 부원료의 하역이 아직 목고작업 위주로 수행되고 있어 하역 노동자의 건강 및 환경 공해요

인이 되고 있다. 원목 작업은 성능이 더 좋은 장비를 투입할 수 있으나, 고가의 장비 투입에 대한 투자회수 전망이 불투명하여 기계화 추진이 부족하다. 선내투입 인원의 절감에 대한 노.사 임금협상 전망이 불투명으로 때문이다. 작업시 생기는 문제점으로는 선내작업과 육상작업의 상호 협조가 부족하다는 것이다. 일부 화물의 경우, 선내하역 인원의 점심시간이 11:20에 시작되지만, 육상운송은 12:00까지 수행되어야 하는데 양 부문간의 협조가 제대로 이루어지지 못하므로 하역능률을 저하시킨다.

9) 노임 결정방식

항운노조의 노임총액은 총하역 수입 중 노.사협에서 합의된 비율에 따라 결정된다. 화물의 종류, 기계화의 수준에 따라 노임비율이 결정된다. 기계화의 진전은 하역장비 투자비의 회수가 노임의 노사협의 결과에 의존하는 바, 노사협의상 노임 절약수준의 불확실성으로 인한 투자위험이 있다.

10) 일부화물의 평택항 이전으로 인한 물량 감소

특히 자동차 물량의 급감으로 고용감소와 임금손실이 발생한다. 노조측은 기존 자동차 하역에 대한 연고권을 주장하며 상당수준(연간 25만대)의 물량을 인천항에서 선적 요구된다. 이는 인천항의 갑문, 분진 등으로 인한 열악한 항만조건과 평택항의 항비 감면 등이 인천항의 물량 감소 원인으로 작용한다.

11) 퇴직금 총당금의 부족

퇴직금 산출방법 : 총 노임÷취직 조합원수÷12개월 →통상 임금 월액→매년도 통상임금 월액으로 1년 단위로 정산하고 퇴직 시 합산 지급된다. 경인노조는 하역작업의 특성상 항만, 해사부문과 연안부문으로 구분하여 퇴직금 제도 운영된다. 1999년 기준으로 통상임금 월액은 2,441,450원으로 전년도 보다 21.1% 증가 되었다. 인천항의 상용화 단계는 노.사.간의 합의단계는 끝나고 서로의 주장에 대한 정리 및 결론을 도출해 내기 위해 노력을 기울이고 있다. 3~4월 중 임금 지급에 대한 회의 및 상용화 인력의 운영 방안을 논의하기로 되어 있어 이 부분의 언급은 짧지만 이것으로 대신 하도록 한다.

제3절 호주 사례

1. 선진국 항만노무 개혁

외국 주요 선진국의 경우 『80년대 말 ~ 90년대 중반』 항만노동 분야의 개혁이 완료되어 항만생산성 증가 등 성과를 향유하였다. 주로 영 연방 및 유럽 국가를 중심으로 국가 및 중앙정부의 강력한 의지로 개혁을 추진하였다.

2. 호주의 항만노무 개혁

<표 4-13> 호주 항만노무개혁 특징

구분	관련법령	보상주체	보상규모	특징
호주	노동시장 개혁수정법('96)	· 국가(40%) · 이용자(60%)	· 4.2억 호주달러 (3,310억원) · 1인당 약 10만 호주 달러 (8천만원)	· 항만개혁 3개년 계획 수립, 항만산업개혁청 설립 등 정부가 주도 · 노조원의 종신고용제 존속 등 근본적인 개혁은 미흡

영국의 항운노무공급개혁¹⁾과 비슷한 형태로 진행되었다. 기존 고용방식(하역회사가 직접 고용 + 부족분 노동자 파견회사이용) 노동력 이용의 비효율화가 발생하였으며 인건비 상승의 문제점이 부각되었다. 주재위원회에서 노동의 상용화에 대한 본격적으로 추진하여, 연방정부, 하역업체, 노동조합, 호주노동위원회 사이에 항만 산업개편에 대한 합의를 통해 상용화 진행되었다.

상용화를 통해 하역업체가 직접 노동자를 고용하고 교육, 훈련 및 배치를 통한

1) 영국의 항운노무공급개혁 : 1947년 ‘항만노동자고용조정계획’제도 도입하고 1989년 전면 상용화까지 이 제도 시행하였다. 1989년 ‘항만노동법’을 제정하고, 계획항 제도를 폐지하였으며, 항만근로자의 고용 형태가 종래의 일용제에서 “상용제”로 전환하였다. Grimsby항을 시작으로 전면 상용화하였으며 임금은 여타 사원과 동일한 체계로 조정하였다.

인사관리를 일임하였다. Pool제에서 기업차원의 자율적 확보하는 체제로 전환하는 등 신기술 도입, 생산성 향상을 가져왔다. 호주의 항만노무의 상용화 과정은 법적 제도와 절차를 정비하여 노사분쟁에 대한 강제적인 중재제도를 도입함으로써 가능하게 했고 1989년 이후 본격적으로 항만노동 상용화 추진하여 1965년에 핵심 기능 인력에 대하여 부분적으로 상용화가 이루어졌다.

<표4-14> 호주 항만산업 장기종합발전 계획

<ol style="list-style-type: none"> 1. 노동력풀제 형태의 산별 고용제도를 기업별 고용제도로 바꿀 것. 2. 30세 이하의 신규 항만노동자를 1,000명 증원할 것. 3. 기존 노동자의 퇴직계획을 수립하여 3,000명을 감축시킬 것. 4. 새로운 교육 프로그램을 수립할 것. 5. 수요의 파동성에 대비하기 위해 보조노동력을 확보할 것. 6. 항만당국이 통합관리하는 노동력을 확보하며 필요시에는 상업적인 항만노동자 풀제도를 도입할 것. 7. 새로운 작업 방식을 도입하여 생산성을 향상시킬 것. 8. 상여금의 재협정, 일시해고 조항의 도입등에 관한 노사관계의 합의를 이끌어 낼 것. 9. 벌크화물 선적시 항만노동자의 작업참여 범위를 축소하는 노동계약을 체결할 것.

3. 호주의 항만노무 개혁 시사점

호주 정부 산하 업체의 중장기적인 꾸준한 노력이 요구되었으며 상용화 결과는 노동생산성은 대체로 30%이상이 향상되는 결과를 가져왔고 제도개혁을 위해 정부 차원의 지원이 요청되었고 상용화 이후 발생 될 실업자 문제에 대한 신중한 검토와 해소노력이 요구되었다. 호주의 상용화로 인한 시사점들로는 첫째, 대부분 정부 주도하에 전담조직을 별도 설치하였다는 것과, 둘째, 특별법을 제정하여 개혁을 뒷받침하였다. 셋째로 개혁과정에서의 불필요한 마찰을 최소화하기 위해 개혁 프로그램을 『노·사·정 합의』로 결정하였다. 마지막 시사점은 소요비용 중 많은 부분을 중앙정부가 부담하였으며, 항만노무개혁을 위한 국민적 지지 및 공감대 형성이 성공의 필수요건이라는 것이다.

제4장 울산항 TOC부두 상용화 적용 및 비교

제1절 울산항 현황

1. 일반현황

울산항은 현재 타 항만과 비슷한 하역회사가 분포하고 있으며 영업활동을 수행하고 있다. 주요 하역업체로서는 동부익스프레스, 대한통운, 한진, 세방, 동방, 고려항만 등이 있다. 울산항 하역회사의 연간 처리 물동량은 2006년 말 기준으로 38,048 천 톤이다. 또한 울산항 하역사의 연간 동원 근로자수는 22만 8,507명으로 특히 현대중공업, 대원, 동방, 대한통운, 동부Express, 한진, 세방기업 등이 많은 근로자를 사용하였다.

2. 항운노동조합 현황

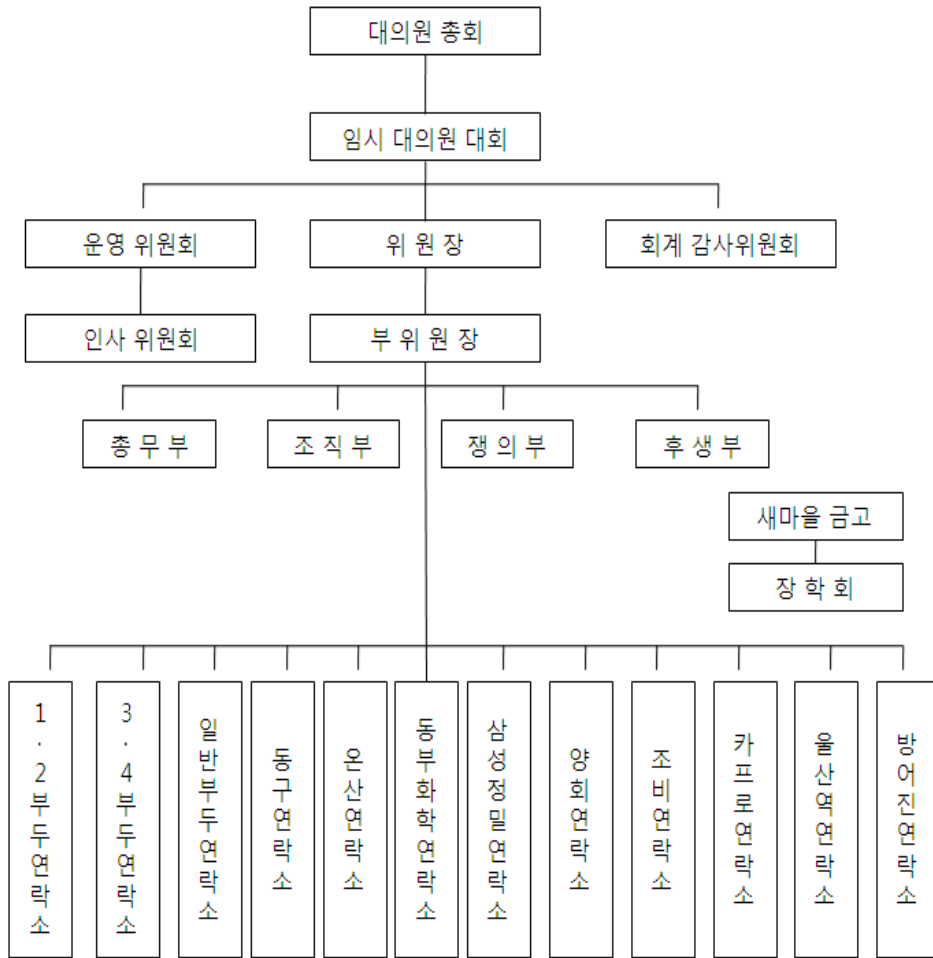
1) 개요

울산항운노동조합은 1952년 대한노총 울산지부 노동조합 결성을 통해 창설된 조합으로 1980년 노동조합법 개정에 따라 1981년 전국항운노동조합연맹 울산항운노동조합으로 명칭을 변경한 이후 현재에 이르고 있다.

울산항 항운노조는 위원장 이하 집행부(총무부, 조직부, 쟁의부, 후생부)와 12개 연락소(46개반)를 두고 있으며 운영위원회, 인사위원회, 회계감사위원회 등 3개 위원회를 두고 있다. 울산항 항운노조는 현재 930명으로 구성되어 있으며

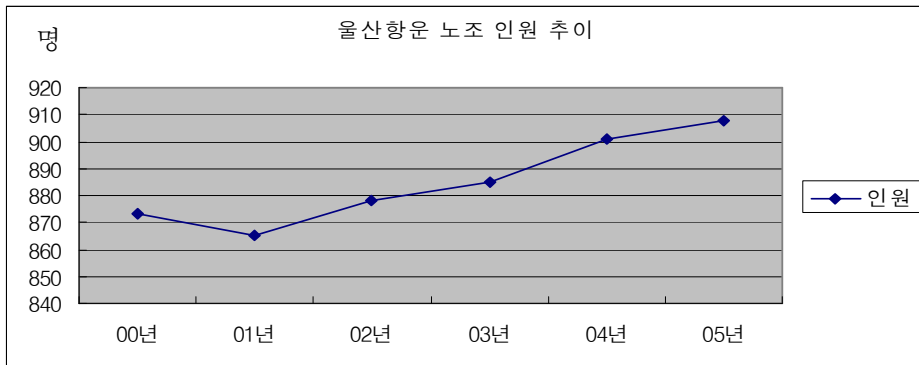
기능별로는 원치 70명, 신호수 71명, 선내 307명, 육상 305명 등으로 많은 비중을 차지하고 있다.

<그림 4-1> 울산 향운노조 조직도



울산항 향운노조는 1988년 1,156명으로 가장 많은 인원을 보유하고 있었으나 항만 하역장비의 기계화와 상대적인 물동량 감소 그리고 자체적인 구조 조정 등을 통해 인원을 최소수준으로 감소시켜 왔다. 2001년 들어서 물동량 증가와 함께 향운노조의 인원수도 증가하는 추세를 보이고 있다.

<그림 4-2> 울산 향운노조 인원 추이



주 : 울산향운노동조합, 2005년 활동보고

2) 향만노동력 공급구조 현황

(1) 향만노동 공급방식

울산항의 향만노동력 공급은 하역회사가 상용으로 고용하고 있는 상용노동자와 향운노조에서 공급하는 향운노조 조합원의 두 가지 종류의 향만노동력이 공급되고 있다. 상용 노동자는 하역회사가 보유하고 있는 장비의 기사 또는 하역감독 역할을 수행하고 있으며 향운노조 조합원들은 이를 제외한 전 분야에서 하역작업을 담당하고 있다.

울산항의 향운노조는 전체 인원이 노조 조합원으로 다른 향만에서 볼 수 있는 일용직은 없다.

(2) 향운노조 공급체계

울산항 향운노조는 울산 분항, 온산항 등 향만지역과 울산역, 방어진 등 내륙지역에 대한 노무공급을 실시하고 있다. 울산항 향운노조는 각 지역마다 연락소를 구축하고 작업규모에 따라 인원을 배치함으로써 각 지역에서 발생하는 노동수요에 적절하게 대응하고 있다.

<표 4-1> 연락소별, 기능별 조합원 현황

(단위 : 명)

구 분	조합원수			기능별							
	합	남	여	원치	신호수	선내	육상	포장	운반	기사	기타
1,2부두 연락소	156	156		12	12	66	66				
3,4부두 연락소	172	156	16	12	12	66	66				16
일반부두 연락소	156	156		12	12	66	66				
동구 연락소	218	218		24	24	55	55			60	
온산 연락소	153	153		12	12	65	64				
정일 연락소	25	25		4	4	9	8				
동부화학 연락소	11	11						5	6		
삼성정밀 연락소	12	12						6	6		
조비 연락소	10	10						5	5		
카프로연락소	11	11						5	6		
울산역연락소	11	11						5	6		
방어진연락소	19	8	11			1	2	7	7	2	
계	954	927	27	76	76	328	327	33	36	62	16

자료 : 울산항운노동조합, 2005년 활동보고

지역별 연락소 규모를 살펴보면 주로 하역작업이 이루어지고 있는 1,2부두 연락소, 3,4부두 연락소 등 5개 연락소는 조합원 규모가 150~210명 수준을 보이고

있으며 포장, 운반 등 육상운송 부문을 담당하고 있는 7개 연락소는 10여명의 조합원으로 구성되어 있다.

각 연락소는 담당지역의 작업량에 따라 인력규모를 상이하게 구성함으로써 노동공급의 원활성을 기하고 있다.

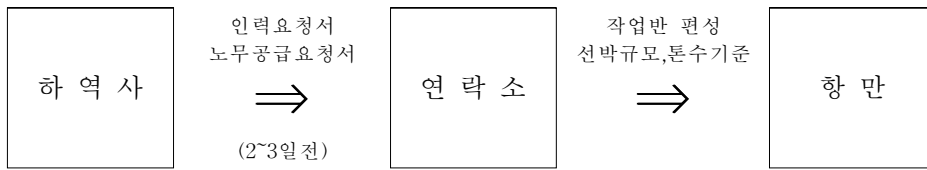
<표 4-2> 향운노조 공급체계 관련 사항

구분	내용
접수방식	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주간 <ul style="list-style-type: none"> - 대개 2~3일전 해당 연락소에 적하목록을 팩스로 송달후 전화로 작업인력 요청 (급한 작업일 경우 전화 연락 후 노무공급의뢰서 후 제출) ○ 야간 <ul style="list-style-type: none"> - 전화 및 팩스로 노무공급 의뢰 (익일 노무공급의뢰서 후 제출)
선발주체 및 대상	<ul style="list-style-type: none"> ○ 각 부두별로 연락소가 배정(5개 연락소 배치) ○ 선박크기, 해치갯수, 톤수 등에 따라 작업반 편성 ○ 투입장비에 따라 인원수 조정
선발 조합원에 대한 연락방식	<ul style="list-style-type: none"> ○ 항만의 특성상(계절,파동성) 파동성이 있기 때문에 작업이 없다 하여도 매일 전원이 출근(08:00)하여 대기실에 대기(급한 경우 핸드폰으로 연락)
작업요청 접수시간	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업개시 3시간전 작업요청 접수(최소기한) ○ 작업 1시간전 작업반 투입(작업 10분전 도착) ○ 작업개시시 하역장비, 안전상태 등을 점검한 후 하역회사 직원의 지시에 의거 작업에 착수함

한편 각 연락소는 노동단위인 반(gang)으로 구성되어 있는데 하역작업을 주로 하고 있는 5개 연락소는 6~14개의 반(gang)을 편성하고 있으며 기타 7개 연락소는 1~2개의 반을 편성하고 있다.

울산항 향운노조의 조합원 공급은 하역사로부터 노무공급요청을 받은 후 연락소에서 작업반을 편성한 후 공급하는 형식을 취하고 있다.

<그림 4-3> 향운노조 조합원 공급체계



향운노조의 작업시간은 다음과 같이 08:00~17:00까지이며 야간작업은 18:00부터 시작되며 이 시간은 타 항만과 비교하여 1시간 빠르다. 작업 중 휴식시간은 2시간 작업 후 30분간 이다 따라서 1일 총 작업시간은 7시간 이다.

<표 4-3> 향운노조 작업시간 관련 사항

구 분	내 용
작업시간	○ 오전 : 08:00 ~ 12:00 ○ 오후 : 13:00 ~ 17:00 ○ 야간 : 18:00 ~
휴식 관련 사항	○ 휴식시간 : 2시간 작업후 30분 ○ 샤워장소 : 근로자의 집, 목욕탕 ○ 샤워시간 : 작업 종료후
식사 관련 사항	○ 식사장소 : 근로자의 집, 식당 ○ 식사시간 - 중식 : 12:00~13:00, 석식 : 17:00~18:00

(3) 노임수준 및 지불방식

향운노조의 노임 산정방식은 하역회사와 향운노조간 매년 체결하는 노사협의서에 의거하여 각 처리 화물의 종류와 그 효율에 따라 기본 임금수준이 결정되며 이를 기준으로 작업실적에 따라 노임을 수령하게 된다.

울산항 향운노조는 매달 작업실적에 따라 수령된 노임을 연락소 단위로 전 조합원이 동일하게 배분하고 있다.

가. 일당노임 산정방식

노사 협의서에 의거하여 기본요금의 100%와 품목 및 작업환경에 따른 할증요금을 노임으로 수령한다.

할증요금은 다양한 할증조건이 있는데 일반적으로 적용되는 할증요금은 야간 작업할증, 선박구조할증, 기상 및 강행할증, 국경일할증, 분진할증, 황사할증(황사경보시) 등이며 그 할증률은 다음과 같다.

<표 4-4> 주요 할증요율의 종류와 할증률

종 류	야간작업	선박구조	기상 및 강행	국경일
할증률	50%	9%	우천 50% 혹서(한) 10%	50%

나. 노임지불 절차

항운노조는 하역사로부터 매월 15일 전월 작성한 품목별 작업톤수에 대한 화물전표를 발급받아 25일 현금으로 수령한다.

항운노조는 이를 각반 작업한 인원에게 균등분배하여 하역회사에서 항운세마을금고로 입금되고 다시 각 개인구좌로 입금된다.

다. 노임 수준

울산항 항운노조의 노임수준은 연도별 지속적인 증가추세를 보여 1998~2000년까지의 연간 노임 수준은 3,500~3,600만원 수준이다.

<표 4-5> 울산항 항운노조 연도별 노임수준 추이

(단위 : 원)

구분	'04년	'05년
총 노임	45,875,306,887	51,081,153,000
조합원 수	897	904
통상임금월액	4,261,920	4,708,800

자료 : 울산항운노동조합, 2005년 활동보고

(4) 임금교섭

임금교섭 시기는 특별히 정해져 있지는 않으나 통상 1년에 한번 실시되며 일반적으로 새로운 하역요율이 고시된 이후 이루어지고 있다.

울산항 항운노조의 경우 매년 5~9월중 노임 교섭이 실시되고 있으며, 주요협의 내용은 근로조건문제 및 노임 적용이 문제다. 협의방법은 해양수산부에서 인가한 항만하역 요금표와 인상률에 의거 기본노임 협의하며 하태 및 품목별 협의를 실시한다. 그간 임금교섭의 주요 사안은 주요 하역회사 및 울산항만하역협회와 노조간 임금교섭과 작업조건 및 부대조건 개선에 관한 사항이었다.

임금교섭 참가자는 노조측과 사용자측으로 구분하여 통상 10여명으로 구성되고 (임금교섭 소위원회를 구성) 노조측은 항운노조 부위원장, 쟁의부장, 연락소장 등 3인이 주 협상자이며 사용자측은 항만하역협회 사무국장, 실무자 및 노사협의 실무위원 등 이다.

(5) 품목 별, 작업 별, Hold 별 투입인원 현황

가. 울산항 주요 처리화물

울산항의 주요 처리화물은 하역실적을 고려하여 하태에 따라 양곡, 포대물, 원목, 사료부원료, 철제품, 광석류(유연탄), 컨테이너, 잡화, 자동차의 9개 화물로 선정하였고, 주요 처리화물의 선정은 울산항이 다양한 종류의 화물을 처리하고 있기 때문에 하역작업의 빈도수가 높은 화물을 선정함으로써 연구의 효율성을 기하였다.

나. 울산항 주요 처리화물별 작업시스템 선정

주요 처리화물별 작업시스템의 선정은 울산항의 경우는 자동하역 방식을 이용하는 비율이 적고 화물별로 다양한 하역방식이 이용되고 있기 때문에 주요 처리화물별로 가장 이용 비용수가 높은 작업시스템을 선정하고 이에 대한 투입인력의 수와 작업을 수행할 위치를 선정하였다.

울산항의 주요 처리화물인 9개 처리화물의 하역작업 체계는 하역작업의 기계화 수준이 높은편으로 화물의 종류에 따라 유사한 시스템을 보이고 있다. 산화물의 경우 대체로 부두 크레인을 이용한 목고 작업과 GRAB 작업이 주로 이루어지

고 있으며 일반화물은 CRANE을 이용한 일반작업이 주로 이루어지고 있고, 액체 화물을 비롯한 일부 화물은 전용부두에서 전용장비에 의해 하역되고 있다.

제2절 울산항 노무공급 체계 특성

1. 하역회사 및 항운노조의 작업범위

울산항 하역회사의 작업범위는 항만내 뿐만 아니라 항만 외부의 창고와 운송에 이르기까지 그 작업 범위가 넓다

지역적으로는 울산 본항과 온산항까지 이르고 있으며 작업내용은 하역작업과 상.하차에 이르고 있다. 한편 항운노조의 작업범위 역시 하역사의 작업범위가 넓게 분포함에 따라 지역적으로는 울산 본항과 온산항 그리고 울산역, 방어진 등의 지역까지 담당하고 있으며 작업내용 측면에서는 하역작업과 운송, 보관작업 그리고 항만에서 발생하는 Lashing, 청소 등의 기타작업도 수행하고 있다.

2. 연락소별 구성단위

울산항 항운노조는 울산 본항, 온산항 등 항만지역과 울산역, 방어진 등 내륙지역에 총 12개의 연락소를 보유하고 있다. 이중 5개 연락소는 전적으로 항만 하역작업을 위해 구성된 연락소이고 나머지 7개 연락소는 항만작업과 운송, Lashing, 청소 등 다양한 기능을 제공하기 위한 연락소이다.

각 연락소는 기본적으로 담당하고 있는 지역에서 발생하는 작업수요를 담당하고 있기 때문에 지역별 관할 구역이 정해져 있는 것으로 볼 수 있다.

그러나 각 연락소는 특정지역에서 작업 투입인력이 동 지역의 인원을 초과하는 경우 울산항 항운노조 중앙본부의 조정에 따라 타 연락소에서 지원을 받을 수 있으며 작업인원의 경우에도 필요에 따라 연락소간 협의에 의하여 상호 조정.교환이 가능하다.

연락소별 조합원수, 반(gang)수, 작업내용 측면에서의 특징은 위에서 지적한 바와 같이 상이하게 나타나고 있는데 1.2부두 연락소, 3.4부두 연락소, 일반부두 연락소, 동구 연락소, 온산 연락소 등 5개 연락소는 주로 하역작업을 실시함에 따라 반(gang)수 역시 6개 이고 동구연락소는 14개 반을 보유하고 있다.

그러나 나머지 연락소는 육상, 포장, 청소 등 기타작업을 실시하고 있으며 반수

역시 1개 반(gang)을 보유하고 있다. 또한 연락소의 구성인원 측면에서도 상기 5개 연락소는 하역작업과 관련된 인원이 배치되어 있으나 나머지 7개 연락소는 육상, 포장, 기사 등으로 작업인원이 편성되어 있다.

<표 4-6> 연락소별, 기능별 조합원 현황

구 분	조합원수			연락소 특징	
	합	남	여	반수	주요작업
1:2부두 연락소	156	156		6	하역작업
3:4부두 연락소	172	156	16	6	하역작업
일반부두 연락소	156	156		6	하역작업
동구 연락소	218	218		14	하역작업
온산 연락소	153	153		6	하역작업
동부한농 연락소	25	25		1	육상,포장등
삼성정밀 연락소	11	11		1	육상,포장등
양 회 연락소	12	12		1	육상,포장등
조 비 연락소	10	10		1	육상,포장등
카프로 연락소	11	11		1	육상,포장등
울산역 연락소	11	11		1	육상,포장등
방어진 연락소	19	8	11	2	육상,포장등
합 계	954	927	27	46	

자료 : 울산항운노동조합, 2005년 활동보고서

3. 노임결정 방식

항운노조의 노임은 성과급형식으로 항만하역요금표와 임금협약에 의해 결정되어 있는 하역화물의 톤당 노임을 기준으로 결정하고 있다.

이러한 노임결정 방식은 항만노동시장이 신축적이지 못한 현 상황에서 첫째, 정부가 승인한 요금표를 기준으로 노임 수준을 결정하고 있다는 점, 둘째, 노사 합의에 따라 협약된 임금수준을 기준으로 노임이 결정되고 있다는 점, 셋째, 실적에 따라 노임 총액이 결정됨에 따라 생산성을 향상시킬 수 있는 방식이라는 점에서 합리적인 체계를 가지고 있다고 할 수 있다.

4. 작업감독

작업감독은 하역업무를 책임지고 있는 하역회사의 포맨(foreman)이 수행하고 있으며 모선 당 평균 2~3명이 배치되고 있다.

포맨(foreman)의 역할은 작업지시, 안전사고 예방, 물동량 파악, 하역작업계획 수립 및 진행, 신속한 하역작업의 독려등 하역작업장에서 발생하는 전반적인 작업감독이다. 그러나 항만노동 공급체계의 특성상 때로는 항운노조의 연락소장 및 반장이 순찰형식으로 노무원에 대한 작업감독의 역할을 수행하기도 한다.

5. 노동력 투입방식

항운노조의 노동력 투입방식은 기본적으로 각 연락소가 담당지역을 담당하는 체계이나 작업화물이 과다하게 많거나 작업의 강도가 지나치게 차이 나는 경우 울산항 항운노조 중앙본부와 각 연락소간의 협의에 따라 연락소의 인원편성, 작업인원 파견 등을 실시 할 수 있다.

울산항 항운노조의 경우 기존에는 12개 연락소 46개 반으로 구성되어 있었으나 울산항 연락소의 경우 울산항의 물동량 감소, 장비 현대화 등을 감안하여 1개 연락소를 폐쇄하고 5개 연락소 체계로 개편한 바 있다.

이에 따라 울산 항운노조는 일부 조합원을 감소시키고 항만작업을 주로 수행하고 있는 1.2부두 연락소 등 5개 연락소의 반(gang)별 인원수를 증가시킴으로써 자체적인 구조조정을 실시한 바 있다.

이러한 조치는 노임 수준을 균등하게 지급하고 있는 울산항 항운노조의 조합원에 대한 작업기회 및 작업강도의 평등화를 위한 조치인 동시에 작업인력의 효율적인 활용이라는 측면에서 매우 긍정적인 조치라 할 수 있다.

6. 사고발생시 처리방식

하역작업 중 발생하는 사고는 해당 하역회사와 노조간의 “산업재해보상보험법”에 의거 협의, 처리한다.

하역회사는 안전관리자를 작업장마다 배치하고 있으며 노동부, 하역협회, 연수원에서 하역사 직원 및 노조를 대상으로 분기별로 안전교육을 실시하고 있으며 안전순찰도 실시하고 있으며, 한편 사고에 대비하여 하역회사는 지정병원을 두고 신속한 응급처치를 도모하고 있다.

7. 작업현황

울산항은 다른 항만과는 달리 작업 대상화물이 액체화물.산화물.일반화물 등 전체 하역작업을 기계화 할 수 없는 화물이 대부분이기 때문에 작업여건이 양호하지 못한 실정이다.

특히 군수물자 및 대북 지원물자의 하역작업이 많기 때문에 인력작업을 통한 작업이 많은 부분을 차지하고 있다.

제3절 울산항 노무공급 체계의 문제점

1. 하역작업 투입 MANUAL의 부재

하역작업의 투입인원은 하역사의 요청에 따라 각 연락소에서 선박규모, 하역물동량, 화물의 특성, 특정일의 작업규모와 이에 따른 인력분배 등을 기준으로 결정되고 있다.

따라서 각 화물별로 통일된 하역인력 투입 MANUAL은 없는 상태이다. 물론 현재 오랜 하역경험을 가지고 있는 항운노조측이 작업의 효율성을 위해 역할에 따라 적정인원과 위치를 배정하고 있지만 작업이 많은 경우 최소 인력만으로 하역작업을 실시하기 때문에 통일된 인력투입 계획은 없는 것이다. 이러한 체계는 상황에 따라 적재적소에 인력을 배치할 수 있다는 장점도 가지고 있지만 하역사측에서는 인원을 충분히 투입하지 않았다는 불만을 제기할 수 있는 소지가 될 수 있으며 항상 동일한 서비스를 제공해야 한다는 측면에서도 단점이라 할 수 있다.

2. 노임 결정방식

항운노조의 노임 수준은 일반적으로 항만하역요금표를 기준으로 선사 또는 화주에게서 지급받는 금액의 70%이다.

따라서 현재 항운노조의 노임수준은 작업을 위한 인력투입 규모에 의한 것이 아니고 총 하역물동량에 의해 결정되는 것이다.

이러한 체계는 현재 전 항만이 특정 화물에 대한 인력투입 매뉴얼이 작성되어 있지 않기 때문에 어떤 사정에 의해 적은 인력이 투입되어 작업이 이루어진 경우 하역사는 필요에 따라 생산성(하역시간과 효율성)측면에서 의의를 제기할 수도 있다.

노임 결정체계는 ① 하역작업 인력투입 MENUAL化를 통해 언제나 동일한 인원이 각 위치에서 작업을 수행하여 적정한 노임을 수령할 수 있는 방안으로 개선되거나 ② 투입인력과 하역 물동량을 기준으로 하는 새로운 노임 체계로 개선하는 방안이 고려될 수 있다.

3. 작업위치에 따라 실노임 차이 발생

울산항 항운노조는 총 12개 연락소를 보유하고 있는데 이중 5개는 항만하역작업을 주로 수행하고 있으며 나머지 7개 연락소는 육상작업, 청소, 장비작업 등을 주로 수행하고 있다.

울산항 항운노조의 경우 전 조합원이 한 달간 작업을 통해 발생한 수입을 동일하게 분배하고 있음에도 불구하고 각 조합원의 실수입은 작업연락소에 따라 크게 차이가 발생된다는 문제를 안고 있다.

즉, 현재 울산항 항운노조는 전 조합원이 각 연락소로 순환하여 작업하기 때문에 동일한 노임을 수령하면서도 큰 문제가 없으나 향후 상용화가 될 경우 이러한 연락소별 실수입 차이는 상용화시 조합원의 월급여 차이로 이어 질 수 있다.

4. 육상작업의 작업권

울산항 항운노조는 울산역, 방어진 등 내륙지역과 동부한농화학, 삼성정밀, 카프로, 조비 등 일반기업의 작업에도 참여하고 있다. 그런데 이러한 내륙지역 및 일반기업의 작업장에 대한 작업권은 하역사가 운송을 담당하고 있기 때문에 관련 사업으로 인정하여 작업권을 갖게 된 것이다.

따라서 이러한 지역의 사업주체는 사업주체의 고유권한인 투입인력에 대한 인사권을 확보하고 있지 못하며 이러한 상황에 따라 사업비용의 상승효과로 효율적인 경영을 하지 못하는 원인이 되고 있다.

이는 사업주체가 자사의 창고직원과 장비를 보유하고 있음에도 하역회사 및 하역노조가 작업을 하기 때문에 활용할 기회를 부여받지 못하고 있기 때문이다.

5. 자동화 부두의 경우 실제 작업규모 보다 높은비용 지급

울산항의 경우 일부화물은 자동화 하역장비에 따라 인력투입 수요가 크지는 않

으나 항운노조와 하역사간 체결된 계약에 따라서 전 화물에 대한 톤당 비용을 지급하여 하역비용이 크게 인상되는 경우가 있다.

이에 해당하는 하역사의 경우 자동화 장비에 대한 자사의 기본비용(투자 및 유지비용, 자동화 장비 운영을 위한 자사직원 임금비용 및 부대비용)에 항운노조 비용(하역에 따른 톤당 비용)이 부가되어 적정 하역비용 수준을 크게 상회하고 있다. 이러한 회사의 경우에는 인력이 요구되는 일부작업에 한정적으로 인력을 투입할 수 있다면 하역비용이 크게 감소시킬 수 있는 기회가 있을 수 있으나 현 시스템에서는 불가능한 실정이다.

제4절 울산 TOC(울산항만운영주식회사)상용화 적용

1. 울산항만운영주식회사 개요

울산항만운영주식회사(이하 TOC라 한다)는 1999년 6월 8일에 설립되어, 대한통운(주)와 동부건설(주)이 공동 투자하여 설립한 법인이다. 울산시 남구 매암동 139-2번지에 소재하고 있는 TOC는 운수보관 및 항마하역을 주 업종으로 하며, 사업내용으로는 TOC 부두 운영 및 해수청으로부터 임대받은 시설 유지관리를 하고 있다. 임직원 현황으로는 대한통운(주) 소속인 공동대표이사 1명, 이사 1명, 감사 1명이 선임되어 있고, 동부건설(주) 소속은 공동대표이사 1명, 이사 1명으로 구성되어 있다. 직원 현황, 총인원 및 직급별 현황은 (표 4-7)과 같다.

<표 4-7> 직원현황/총 인원수 및 사업별, 직급별(2006.12.31일 현재)

구 분		임 원	운영팀	관리팀	계
관 리 직	임 원	5			5
	과장,대리		9	1	10
	계 장		3	1	4
	사 원		11		11
	기 타		7		7
	계	5	30	2	37

<표 4-8> 등기임원 현황

구분	직 위	성 명	임 기	보수	선임전 정리회사와의 관계
등 재	공동 대표이사	김호출	'06.01.25~'09.01.24	無	대한통운 울산지사장(現)
		김인한	'06.07.11~'09.07.10	無	동부건설 울산지사장(現)
	이 사	박광호	'04.02.10~'07.02.09	無	대한통운 울산지사 차장(現)
		여승재	'05.11.22~'08.11.21	無	동부건설 울산지사 과장(現)
	감 사	김창민	'05.03.30~'08.03.29	無	대한통운인력개발원부장(現)

울산항만운영주식회사의 납입자본금은 총 5천만원이며, 발행주식수는 보통주 10,000주(액면가 5,000원)규모이다. 현 5%이상 소유하는 주식소유 관계표는 <표 4-9>와 같다.

<표 4-9 > 주주명단 및 소유비율, 취득일자

주 주 명	소유주식수	비 율	취 득 일
대한통운	5,154	51.54%	1999. 6. 8
동부건설	4,846	48.46%	1999. 6. 8

2. TOC사의 상용화 가정 조건

진술한 부산항 및 인천항 TOC 상용화 방식을 기준으로 하여 울산항 TOC사의 상용화 방안을 검토하는데 있어 다음 사항을 검토하여야 할 것이다.

1) 현행 작업형태에 따른 기존 인원의 수용

현재의 울산항 운영체제에 별다른 변화가 없고 또한 하역사의 영업상황에 큰 변동이 없어 하역작업이 수행되는 화물구성이 현재의 상태를 유지할 경우를 가정한다. 즉, TOC 부두에서 수행되는 대부분의 작업이 산화물 위주로 이루어지고 화물의 특성상 및 계약의 특성상 우천시나 SURCHARGE가 발생하는 작업을 기피하여 물리적으로 작업을 계속할 수 없거나 하역사의 의지에 관계없이 작업을 수행할 수 없는 경우이다.

2) 상용화 후를 가정한 운영사의 근무형태 변경에 따른 소요인원 수용

항운노무원 상용화를 전제할 경우 현재의 운영체제에 변화는 필수적이다. 즉, 하루 24시간 작업을 원칙으로 하는 것이다. 이는 TOC부두 운영사가 주도적으로 운영SYSTEM을 개발하고 하역작업을 진행하는 것이다.

작업시간 확대와 작업원의 노동강도등을 고려하여 현재의 교대체제에서 2조 2교대, 3조 2교대, 4조 3교대등 여러가지 고전적인 운영체제를 도입할 수 있으나 운영사의 고정비 부담과 작업자의 노동강도 및 각종 관계법령의 준수등을 감안할 시 5조 2교대등을 감안할 수 있다. 이는 물론 그간의 현장경험과 KNOW-HOW에 근거한 운영체제라는 것을 밝혀둔다.

물론 기존 인원중에서 최소한의 인원을 상용화하고 하역작업의 과동성에 따라 추가인력이 필요할 경우 항운노조로부터 공급받아 작업을 수행할 수 있겠으나 이는 TOC부두인 점과 항운노조와의 협의가 필요하다는 점에서 합의가 어려울 것으로 짐작된다.

현재 TOC부두의 작업실태와 BULK 선박의 입항계획이 대단히 유동적이고 계획적이지 못한 현실을 반영할 시 위 2)항의 경우는 하역사의 입장에서는 주간단위 이상의 장기 작업계획 수립이 불가능하고 채산성이 맞지 않는 반면 항운노조원들의 입장에선 노동강도 개선을 위해 필요한 만큼 양측에 갈등이 발생할 것으로 생각되며 현 상황에서는 구체적인 운영형태 수립이 불가능하므로 먼저 기존의 항만하역 실적에 맞추어 인력을 POOL제로 운영하면서 상용화를 검토하고 무엇보다도 재무적인 측면에서 그 가능성을 타진한다.

2001년부터 2006년까지 지급된 노임 현황은 <표 4-10>와 같다

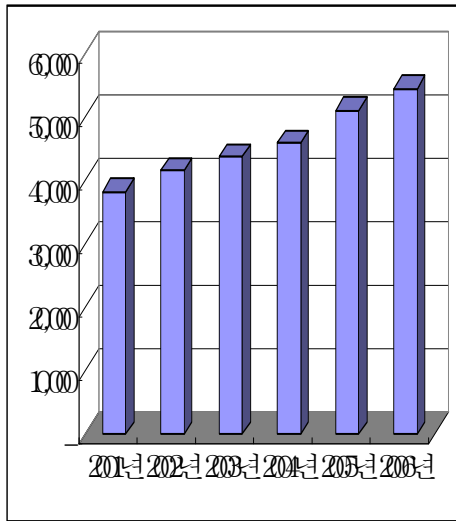
<표 4-10> 울산항 노임지급 현황

(단위: 백만원)

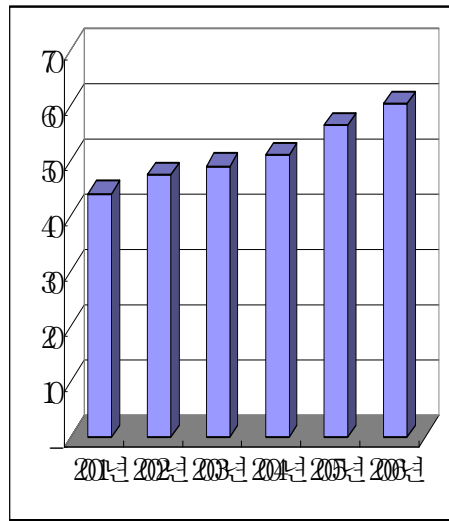
구 분	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년
노임총액	38,314	41,526	43,668	45,875	51,081	54,556
인 원	868	874	888	897	904	904
1인당금액	44	48	49	51	57	60

자료 : 항만물류협회

<그림 4-4> 전체 노임 지급현황



<그림 4-5> 1인당 수령 현황



상용화 대상 인원의 경우 1.2부두연락소 소속 항운노무원 수는 총 158명이나, TOC사의 특성상 공동 운영회사인 대한통운과 동부건설의 2006년 노임 지급 실적기준으로 상용화 인원 부담은 아래표 와 같다.

<표 4-11 > TOC 운영사별 노임 부담 현황

구 분	동부건설	대한통운	합 계	비 고
노임	3,128,557	4,805,272	7,933,829	단위 : 천원
%	39.4%	60.6%	100.0%	
인 원	63명	95명	158명	

상용화 이후 항운노무원 급여수준은 항만물류협회 발표 기준인 월별 통상임금에서 변동이 없다고 가정한다.(2006년 기준 5,029,170원 / 월) 또한, 상용화시 기타 소모품 및 복리후생(건강검진 등), 피복비는 인당 1 백만원으로 하여 회사에서 부담하는 것으로 가정한다.

3. TOC사 매출 비교

'04년부터 '05년까지 동부건설과 대한통운이 항운노조와 작업을 통해 TOC사의 매출 비교를 통해 항운노조가 차지하는 TOC사의 매출 비중을 알아보고 그에 따라 항운노조의 상용화에 대비하여 계속해서 손익 비교 분석으로 구체적인 상용화 인원에 대하여 알아보려고 한다.

<표 4-12> TOC 동부건설 물량, 매출 (단위: 백만원)

년도	물 량	매 출	노임 (항운노조 급여)	비 고
'04년	480,762	2,494	1,149	
'05년	842,840	4,223	2,892	
'06년	891,066	4,543	753	

위의 <표 4-12>에서 보듯이 현재 TOC사 중 동부건설의 매출액은 점점 증가하고 있는 추세며 '06년도 4,543,262,860원을 기록하였다, 매출액 별 노임이 차지하는 비율은 상당수 이며 '06년도 기준 753 백만원 인 것으로 나타났다.

4. 항만노무공급체계 변경에 따른 TOC사 손익 비교분석

1) 63명 모두 상용화 부담시 손익비교 분석

현재 울산 TOC사에서 동부건설이 분담하고 있는 노임 기준으로 상용화 인력이 소속될 경우 63명이며, 예상되는 항목별 비용 증감현황은 <표 4-12>와 같다.

TOC사의 운영사인 대한통운과 동부건설의 노임지급 실적기준인 동부건설 항운노무원 63명 상용화 부담 시 상기의 표와 같이 652 백만원 정도 추가 원가부담을 하여 회사 수익성 악화가 예상된다.

<표 4-13> 63명 상용화에 따른 비용 증감현황

(단위 : 천원)

구 분		기존(비상용)	변경(상용)	증 감	비 고
항 목	(%)				
노 임		3,128,557	3,802,053	673,495	
퇴충금	8.33%	300,069	316,711	16,642	
교육훈련비		13,005		▲13,005	
후생비		155,547		▲155,547	
국민연금	4.50%	140,785	171,092	30,307	
건강보험	2.30%	70,549	85,736	15,187	
산재보험	4.49%	140,472	170,712	30,240	
고용보험	1.35%		51,328	51,328	
사업소세	0.50%	15,643	19,010	3,367477	
기타비용			63,000	63,000	
합 계		3,964,627	4,616,642	652,015	

2) TOC사 기준 상용화 부담 가능 인원

기존 울산 TOC 소속 인력 전원을 상용화하는 방안은 전술한 바와 같이 TOC 사에 지나친 수준의 비용 증가를 초래하기 때문에 현실적으로 도입하는 데는 어려움이 많다. 한 대안으로서 현재 비용 수준에서 상용화가 가능한 인원을 도출하는 방안을 검토하도록 한다.

단, 하역작업에 투입되는 Gang 수를 조정하여 인원 수를 조정할 수도 있겠으나 이는 항운노조와의 마찰이 예상되고 더군다나 산물을 주로 취급하는 울산항 TOC부두는 하역노임이 업체와 항운노조간 협의된 화종별 톤당으로 지불되기 때문에 타 항의 일부 화종에서 적용되는 gang의 의미가 퇴색되므로 여기에서는 Gang 수 조정에 따른 수용가능 인원 수 산정은 배제키로 한다.

따라서 <표 4-14>와 같이 현재 비용수준을 기준으로 할때 동부건설의 최대 향운노무원 상용화 부담인원은 54명이다.

<표 4-14> TOC 상용화 부담 가능인원

(단위 : 천원)

구 분		기존(비상용)	변경(상용)	증 감	비 고
항 목	(%)				
노 임		3,128,557	3,258,902	130,345	
퇴충금	8.33%	300,069	271,467	▲28,602	
교육훈련비		13,005		▲13,005	
후생비		155,547		▲155,547	
국민연금	4.50%	140,785	146,651	5,866	
건강보험	2.30%	70,549	73,488	2,939	
산재보험	4.49%	140,472	146,325	5,852	
고용보험	1.35%		43,995	43,995	
사업소세	0.50%	15,643	16,295	652	
기타비용			54,000	54,000	
합 계		3,964,627	3,957,122	▲7,505	

제5장 결 론

앞서 살펴본 것과 같이 부산항과 인천항의 상용화 과정을 통해 울산항의 현재 노무공급 체계를 적용했을 때 상용화로 인해 나타날 수 있는 재무적인 문제점에 대하여 알아 보았다.

항운노조의 일반적인 특징에서 언급하였지만 울산항과 인천항은 노동력 pool제의 노무공급 체계를 띄고 있어 실제 울산항 TOC부두에 적용될 모델은 부산항 중앙부두보다는 인천항의 model을 Benchmarking 하여야 할 것이다.

하지만 현재 인천항은 아직도 협상중이고 부산항은 상용화에 관하여 어느정도 진행중인 상태이므로 이를 토대로 검토하기로 한다.

부산항의 상용화 경우를 바탕으로 울산항 TOC부두에 상용화를 도입할 시 도입제인 현재의 노무공급 체계의 총 임금보다 상용화 인력에 대한 임금(퇴직자의 경우 퇴직금 포함)이 총 금액적인 측면에서는 많은 것으로 나타나 상용화될 경우 전체적인 비용이 증가하는 것으로 나타났다. 비록 울산항만공사 탄생을 목전에 두고 있지만 아직은 항운노무원에 대한 상용화 문제가 정식으로 거론되지도 않고 있을 뿐 아니라 기업측에서도 추가비용의 부담이 있어 시기상조인 것으로 보인다. 특히 울산항의 현재 부두 작업형태나 산화물이나 철재가 주종인 화물구성과 화물이 수출,입되는 계약조건들을 감안하면 항운노무원 상용화 문제는 운영사에게 엄청난 부담으로 작용할 수 있다. 그러나 언젠가는 울산항의 활성화와 운영사의 경쟁력 확보를 위해서는 항운노무원에 대한 상용화 문제가 구체적으로 검토되어야 할 것이다.

재무적인 측면 뿐 아니라 비 재무적인 측면에서도 상용화 과정을 통해 하역사로 배치되는 인력에 대해 업무적으로 더 효율적인 운영이 이루어진다면 여러 가지 측면에서 더 많은 성과창출에 기여할 수도 있을 것이다.

이를 위해서는 상용화된 인력에 대하여 교육과 기업 MIND 고취 등 많은 투자가 따라야 한다.

<참고문헌>

1. 강종희(2002), “항만노무 공급체계 개편방안 연구”, pp.45~pp.267.
2. 김형태(2003), “부두운영회사 정착을 위한 장기임대료 산정 및 평가모델 구축 방안 연구”, 해양수산부, pp.45~pp.94.
3. 김형태(2006), “인천항 항만인력 공급체계 개편 방안”, 한국해양수산개발원, pp.3~pp.67.
4. 남기찬(2006), “부산항 북항 재개발 방향”, 부산항만공사 국제세미나 자료
5. 남도현(1999), “우리나라 항만노동공급체계의 개선에 관한 연구”, 중앙대학교
6. 전국항운노동조합연맹 울산항운노동조합(2006), “2005년 활동보고”
7. 보도자료-해양수산부 해운물류국 항만운영과-(2005), “항만노무공급 하역회사별 상용화-노사.정 협약 체결, 부산-인천은 연내 도입-”, 해양수산부
8. 보도자료-해양수산부 해운물류국 항만운영과-(2006), “항만노무공급체계 100년만에 바뀐다”, 해양수산부
9. 보도자료-김학준(2006), “상용화로 급격한 물량변동 대비책 시급”, 해운항공신문
10. 보도자료-국회농림해양수산위원회(2005), “「항만노무의 공급체계개편을 위한 지원특별법안」에 관한 공청회”
11. 보도자료-해양수산부 해운물류국 항만운영과(2005), “항만인력공급체제의 개편을 위한 지원특별법 국회 본회의 통과”, 해양수산부
12. 보도자료-“포커스(1) : “로지스틱스 허브 코리아” 청사진: 구랍 9일 경제정책조정회의에서 채택”, 해양한국 (월간해양한국)(2005), 388권, 단일호, 시작쪽수 p.102.
13. 보도 자료-“포커스 : “2006 해양수산부 업무보고” 설명회 ; 국민에 행복주는 풍요로운 바다 청사진 제시: 오장관 5년내 7대정책 중점 추진계획 밝혀“, 해양한국 (월간해양한국)(2006), 2006권, 3월호, 시작쪽수 p.56.
14. 보도 자료-“100년 만에 항운노조 노무독점권 폐지/부산”, [MBC TV 2006-11-09 12:00]
15. 보도 자료-“부산지방해수청 - “부산항 백서”(2006), 부산지방해수청
16. 보도 자료-“이슈점검:항만노무공급체계 상용화 도입경과와 항방; 100년 역사의 항만노무공급체계 혁신 이뤘다”, 해양한국 (월간해양한국)(2006), 381권, 단일호, 시작쪽수 22p, 전체쪽수 7p
17. 이승욱(2005), “항만노무공급제도의 문제점과 대안 모색”, 동성 출판사

인터넷 참고 자료

<http://www.momaf.go.kr> 해양수산부
<http://pusan.momaf.go.kr> 부산지방해양수산청
<http://bdi.re.kr> 부산발전연구원
<http://www.kmi.re.kr> 해양수산개발원
<http://www.portincheon.go.kr> 인천지방해양수산청
<http://www.icpa.or.kr> 인천항만공사
<http://www.busanpa.com> 부산항만공사
<http://ulsan.momaf.go.kr> 울산지방해양수산청
<http://www.iptwu.co.kr> 인천항운노동조합
<http://www.logispark.com> 로지스틱파크
<http://www.nomuja.net> 부산항운 노동조합
<http://user.chollian.net> 울산항운 노동조합