

한국 항운노동조합의 단체교섭에 관한 연구¹⁾

김상온

사회과학부 경제학전공

<요 약>

한국항운노동조합이 종사하고 있는 항만 하역산업에서의 노동운동 역사는 약 100년이다. 항만하역산업 노동시장에서의 특징은 취업의 불규칙성이 크다는 것이다. 이를 극복하기 위해 근로자들은 노동조합을 형성하였고 노동조합은 조직안전을 위하여 클로즈드숍제를 채택하고 있다. 강한 조직력을 갖고 있는 항운노동조합은 상부차원에서는 한국항만운송협회와 단체교섭을 벌이고 임금교섭은 단위노동조합에 위임하고 있다. 단위노동조합은 다수의 사용자와 임금교섭을 하고 있어 교섭구조는 産業別 多數 使用者 交渉構造이다. 본 연구는 한국항운노동조합의 단체교섭 구조를 분석하고 그 특징을 검토하는 것을 목적으로 한다.

Collective Bargaining of Korean Federation of Port and Transport Workers' Union.

kim, Sang Ohn

Department of Economics

<abstract>

The experience of labor movements in port industry has about 100 years history. Port workers have experienced severe instability in the job market. They established a labor union to overcome instability and the labor union set closed shop system for their organization's security. The Korean Federation of Port & Transport Workers' Unions makes collective bargaining at higher stage and entrusts wage bargaining to local labor

1) 본 연구는 1997년도 울산대학교 대학연구비 지원에 의한 것임.

unions. The local labor union has a multi-employer bargaining structure in port industry. This study focuses on analyzing the collective bargaining structure of the Korean federation of port & transport workers' unions and reviewing the characteristics of the bargaining structure.

I. 序

한국 노동조합 운동의 역사를 살펴 볼 때 항운노동조합이 종사하고 있는 하역산업에서의 노동운동은 광업부문에서의 노동운동과 더불어 가장 오랜 역사를 갖고 있다. 1876년 개항이 이루어지면서 근대적인 항만운송업이 성립하였고 부산, 인천, 원산 등의 항구에서는 정부의 관리하에서 지정 객주제가 실시되어 항만 노동자들은 지역별로 독점 고용되었다.

1898년 함경북도 성진에서 부두 하역 근로자들이 부두노동조합을 결성하여 노동운동을 전개하였으며 목포에서는 부두 하역 근로자들이 파업을 단행하였다. 일본 하역기업이 많이 진출하던 1910년경에는 부두 하역 근로자의 수가 1만 명에 달하였는데 이들은 특별한 기능이 없는 단순 노무 근로자들로 열악한 근로조건 하에서 하역업무에 종사하였다. 특히 국가의 주권을 잃은 상태 하에서 일본 하역업체와 결탁한 자들이 하역 근로자를 모집하여 하역업체에 노동력을 공급하였다. 이들은 모집한 근로자들을 숙식을 같이 하도록 하면서 십장제도를 통하여 관리하였다. 실제 항만 하역 작업의 담당자는 근로자들이었지만 하역회사와 하역작업에 관한 계약을 체결하는 주체는 근로자를 모집한 자들이었다. 이들은 하역회사와 대체로 도급계약을 체결하였고 이에 따라 품목별 하역 노임이 규정되면 근로자는 이에 따라 노임을 받았다. 모집을 담당한 자들이 그 과정에서 일정한 수익을 취했음은 물론이다. 실제적인 노력은 근로자들이 하면서 중간 이익은 하역 근로자 모집을 담당한 거간꾼들이 취하는 형태였다. 또한 도급 계약은 품목별 하역 노임만을 규정하였지 근로조건 등에 대해서는 하역 근로자 모집 거간꾼들에게는 별로 관심의 대상이 되지 않으므로 전혁 규정이 없었다. 따라서 낮은 임금수준과 열악한 근로조건은 자연스럽게 부수되었다. 이런 상황이어서 부두 하역 근로자들은 부두 노동조합을 중심으로 하여 1920년 부산 부두 총파업, 1929년 원산총파업을 일으켰다. 하역 근로자 모집 거간꾼들의 횡포를 막기 위하여 근로자들은 목포, 군산, 장항, 원산, 진남포 등에서 노동조합을 결성하였다. 이들은 일본 하역업체와 일본의 식민지 통치에 대한 저항의 일환으로 파업 등을 결행하였다. 그러나 당시 부두 노동조합의 성격은 항만 하역 노동공급 및 하청업자의 성격을 갖고 있었던 것도 사실이다.

해방 이후 항만 하역산업에 있어서의 근로관계는 별로 개선되지 못하고 일제 강점기 때 형성된 십장제도가 그대로 계속되었다. 근로자들은 약 15-20명이 되는 반(班)에 속하고, 수 개의 반을 거느리는 십장이 그 위에 있고 다시 그 위에 3-5명의 십장을 관할하는 조장이 있는 구조에 속해 있었다. 이런 구조 속에서 부두 노동조합은 노동공급업자 혹은 하역하청업자 성격을 벗어나 하역 근로자의 임금 수준 향상과 근로조건 개선을 목표로 조직을 재 정비하는 계기를 맞이하였다. 전국 각 항 부두노조는 1946년 3월에 연맹체 형태로 대한노총 산하에 자유노동조합연맹을 설립하였고 이는 1953년에 전국자유노동조합 연맹으로 개칭되었다. 1961년 9월 전국 부두노동조합이 창립되었고 1979년 6월에 전국항만노동조합으

로 명칭을 바꾸었다. 그리고 다음 해인 1980년에 향만노동조합과 운수노동조합이 통합하여 전국향운노동조합으로 개편되었다. 1981년 당시 노동조합법이 改惡되면서 노동조합 조직형태가 기업별 노조로 강제됨에 따라 산업별 노동조직 형태였던 전국향운노동조합은 다시 이름을 바꾸어 산하에 40여 개의 단위 노동조합을 두는 연맹체 형태인 전국향운노동조합 연맹이 되었다. 1998년 6월 30일 현재 전국향운노동조합 연맹은 향만분야, 육운분야, 농수산분야, 상용분야, 기타분야의 5개 분야로 나뉘어 있으며 연맹 산하의 단위노동조합 수는 46개, 지부, 연락소, 분회는 총 523개소 이다. 조합원은 남자 31,429명, 여자 1,452명으로 총 조합원 수는 32,881명이다. 중앙위원회 위원은 연맹위원장, 연맹부위원장, 사무처장 그리고 부산향운노조위원장, 울산향운노조위원장 등 20명의 노조위원장과 부산향운신협이사장을 포함하여 총 24명이다.

II. 연구의 목적과 방법

전국향운노동조합의 단체교섭 구조를 파악하고 그런 교섭구조하의 단체교섭 내용의 특징을 분석하는 것이 본 연구의 목적이다. 현재 형성되어 있는 교섭구조를 제대로 파악하기 위하여 전국향운노동조합 연맹의 노동운동 역사도 살펴볼 것이다. 교섭구조 결정에 영향을 미치는 요인으로는 경제적 요인, 공공정책적 요인, 노동조합의 조직력 그리고 노사 당사자들의 협상전략과 협상력 등이 있다. 따라서 이상의 제 요인들이 전국향운노동조합 연맹의 단체교섭 구조 결정에 영향을 주었다는 점을 염두에 두고 연구를 진행하려고 한다.

연구방법으로는 문헌연구와 실제 면담조사를 함께 한다. 문헌연구를 위해서는 특히 전국향운노동조합연맹과 단위노동조합에서 발행한 매년의 활동보고서와 전국향운노동조합연맹의 용역의뢰로 작성된 향운노동조합 조합원의 법적 지위에 관한 보고서와 향만하역산업의 구조조정과 정책과제에 관한 보고서를 참조한다.

면담조사를 위해서 전국향운노동조합연맹과 단위노동조합으로는 울산향운노동조합을 방문하였다. 연맹과 단위노동조합의 담당자들과의 면담을 통해서 실제로 전개되고 있는 단체교섭의 현황을 파악하였다.

III. 전국향운노동조합의 발전과 조직

향만하역 산업에 있어서의 노동자들은 하역작업의 성격상 업무량의 불규칙성, 노동공급 과잉상태가 상존할 수 있는 경제적 여건 등으로 인하여 일자리가 고정적으로 확보되지 못하는 상황에 처하는 것이 일반적이었다. 이는 한국만의 상황이 아니고 많은 다른 나라들에 있어서도 보편적으로 나타나는 상황이었다. 그리고 20세기 초 한국의 향만하역 산업의 노동공급 형태는 십장제에 의한 도급노동이었다. 부산에서는 도반장제, 인천에서는 십장제로 나타났는데 이는 15명 내외의 노동자들이 하나의 반(班)을 이루고 수개의 반을 십장이나 도반장이 담당하며 다시 3-5명의 십장이나 도반장을 조장이 담당하는 일종의 피라미드식 노동공급 조직이었다.

향만하역 산업에서의 노동은 전문적 기능이 요구되는 노동이 아니고 육체적 힘을 주로

요구하는 노동이었고 당시 교육을 별반 받지 못하고 건강한 신체를 갖고 있는 많은 사람들은 늘 노동을 공급하려고 하였기 때문에 항상 노동의 과잉공급 상태에 놓여 있었다. 따라서 작업기회를 얻으려는 사람들은 십장이나 도반장에게 의존하여야만 했고 일단 일감을 얻은 노동자들은 십장이나 도반장에 대한 인간적 유대감을 기반으로 노동관계를 유지하게 되었다. 조장이나 십장은 일감을 도급으로 받아 자신의 휘하에 있는 노동자들에게 노동을 공급하게 하였고 자신들은 도급액중에서 임금을 지불하고 나머지는 자신들의 금전적 몫으로 지녔다. 조장 혹은 십장제하에서의 항만하역 노동은 도급총액의 상당 부분을 중간에 있는 자들이 챙기게 되는 중간 착취의 문제가 개재되어 있었다.

항만하역 산업에 종사하는 노동자들은 다른 산업에 종사하는 노동자들에 비하여 작업량의 안정적 확보 혹은 일자리 안정 필요성을 강하게 느꼈다. 그래서 일찍부터 부두노동조합이 결성되어 있었고 1946년에는 부두노동조합이 연맹체로 설립되어 대한노총산하에 자유노동조합연맹을 결성하였다. 이는 1953년에는 전국자유노동조합연맹으로 개칭되었고 1960년 5.16 군사혁명으로 모든 사회단체가 해산명령을 받은 상황에서 해체되었다. 1961년 9월 전국 항만에서 하역작업을 하는 근로자들이 다시 전국부두노동조합을 설립하였다. 하역업체로부터 도급을 받는 조장 혹은 십장의 중간착취 문제를 해결하고 작업량, 일자리의 안정적 확보를 위하여 하역산업에 있어서의 노동공급권을 부두노동조합이 확보하였다. 항만하역작업에 종사하는 노동자를 공급하는 허가를 1969년 정부로부터 노동조합이 얻었고 이는 직업안정법에 의한 것이었다. 즉 노동자를 공급하는 업무를 노동조합이 담당하게 된 것이다. 노동조합은 이를 기반으로 클로즈드숍(closed shop)제를 실시할 수 있었다.

전국부두노동조합은 1979년 6월 전국항만노동조합으로 개칭되었고 1980년 9월 항만노동조합과 운수노동조합이 통합되면서 전국항운노동조합으로 확대되었다. 그리고 1981년 2월에 노동조합법 개정과 더불어 노동조합의 조직형태가 기업별 노동조합으로 강제됨에 따라 전국항운노동조합 연맹으로 출발하게 되었다. 전국항운노동조합 연맹의 조직은 크게 항만분야, 육운분야, 농수산분야, 상용분야, 기타분야로 나눌 수 있다. 1998년 9월 현재 전국항운노동조합 연맹의 조합원 수는 32,881명인데 항만분야 42.6%, 육운분야 16.3%, 농수산분야 24.6%, 상용분야 14.9%, 기타분야 1.6%로 구성되어 있다. 본 연구는 항만분야의 단체교섭을 위주로 분석한다.

IV. 단체교섭의 담당자

단체교섭은 노동조합과 사용자 사이에 임금, 근로시간, 근로조건 및 기타 노사 사이에 이해 대립적 사안을 협상하는 사회적 제도이다. 따라서 단체교섭의 담당자는 노동조합과 사용자임에 틀림없다. 그러나 항운노동조합이 관여하는 단체교섭의 경우에는 단체교섭 담당자가 복잡하다. 노동조합이 일(一) 당사자이고 사용자가 상대방임에는 틀림없으나 노동조합이 노동자를 공급하는 업무를 담당하는 주체이고 사용자는 하나가 아니고 다수이기 때문이다. 노동조합은 1969년 당시 직업안정법 제 17조 단서에 의거 정부로부터 공식적인 노무공급업자 허가를 받았다. 그리고 노동조합 조직 안전을 위하여 클로즈드숍제를 채택하고 있다.

전국항운노동조합연맹이 한국항만운송협회와 상부 차원의 단체교섭을 벌이는 것을 보면

단체교섭의 담당자는 전국적 노동조합 연맹과 전국적 사용자단체로 파악된다. 그러나 상부의 단체교섭은 임금교섭을 단위노동조합에 위임하고 있어서 낮은 차원에서는 전국항운노동조합연맹 단위노동조합과 한국항만운송협회 지방협회가 임금교섭을 진행한다. 형식적으로는 연맹의 단체협약서에 한국항만운송협회 회장과 전국항운노동조합연맹 위원장이 단독으로 서명하고 추가적으로 단위노동조합 위원장들이 연명으로 사인하고 있다. 단위노동조합의 임금교섭에 있어서는 한국항만운송협회 지방협회 회장과 전국항운노동조합연맹 단위노동조합 위원장이 단체교섭상의 대표로 나타나 있다. 그러나 더 나아가 단위노동조합은 각 하역회사와 임금교섭을 한다. 즉 단위노동조합은 산하 연락소 소속의 노동자들을 위하여 각 노동자들이 노무를 공급하는 하역회사와 임금교섭을 추가로 벌이기 때문에 하나의 단위노동조합이 다수의 사용자와 교섭하는 모습을 보인다.

이상에서 보면 노사가 단체교섭의 당사자로 보인다. 그러나 항만하역산업에 있어서는 하역요율을 고시하는 해운항만청이 또 하나의 당사자로 등장한다. 이는 낮은 차원에서의 임금협약이 각 지방 해운항만청이 인가한 항만하역요금에 의거하여 진행되도록 되어 있기 때문이다.

따라서 항만하역산업에 있어서의 단체교섭 당사자는 노(勞)사(使)정(政) 3자(者)라고 하는 것이 매우 타당한 표현이다.

V. 항운노동조합의 단체교섭과 교섭구조

단체교섭 構造는 교섭주변 환경, 노동조합과 사용자 단체 조직 성격, 정부의 노사관계정책 등과 밀접한 관련을 갖고 있으며 단체교섭이 효율적으로 이루어질 지에 큰 영향을 미치기 때문에 중요하다. 노사간 협상이 반복되면서 노사협상 관계에 일정한 제도화된 틀이 형성되며 노사는 이 틀을 중심으로 협상해 나간다. 노사간에 상설 기구화된 관계의 틀을 단체교섭 구조라고 할 수 있다. 본 연구에서는 단체교섭 구조를 교섭수준, 교섭단위, 단체교섭의 대상항목, 협상방식으로 정의하고 이를 파악토록 한다.

한국항운운송협회와 전국항운노동조합연맹이 상부차원에서 단체교섭을 하고 있다. 체결된 단체협약서에 서명한 사용자로서는 한국항만운송협회 회장이 하고 있으며 노동조합으로서 전국항운노동조합 연맹 위원장과 함께 부산, 경인, 동해, 충남서부, 전북서부, 전남서부, 완도, 여수, 광양, 여수, 경북, 여남, 울산, 제주항운노동조합 위원장들이 동시 서명하고 있다. 이는 사용자단체와 노동조합연맹 사이의 단체교섭을 산하 노동조합이 같이 인식하는 것으로 이해된다.

1998년 6월 1일 체결된 단체협약을 통해서 상부차원 단체협약의 중요한 내용을 살펴본다. 상용 및 일용노동자의 고용권은 한국항만운송협회 산하의 회원사가 보유하는 것으로 되어 있다. 그러나 전국항운노동조합이 공급하는 노동자에 대하여는 그러하지 않다고 하고 계속하여 전국항운노동조합의 작업권에 속하는 업무에 있어서는 항운노동조합 조합원외에는 취업기회를 주지 않는다고 협약하고 있다. 이는 실제적으로는 항만하역 작업에 있어 항운노동조합 조합원이 전적인 취업권을 갖는 것을 의미한다. 항운노동조합은 조직의 안전을 위하여 클로즈드숍(closed shop)제를 채택하고 있는데 단체협약상 고용권에 관한 조항과 함께 고려할 때 항만하역 노동에 취업하기 위해서는 일단 항운노동조합원이 되어야 하며

항운노동조합원이 되면 항만하역 노동에 취업하는 길이 확보됨을 의미한다.

또한 작업권의 확보에 있어 단체협약서 제 4조 2는 기업 讓渡時의 경우를 규정하고 있는데 한국항만운송협회 회원사가 부득이 당해 기업을 타인에게 양도할 때에는 단체협약 및 작업권을 讓受者에게 승계한다고 협약함으로써 기업 讓渡時에 있어서도 항운노동조합원은 안정적으로 작업권을 확보하고 있다.

근로조건에 관하여는 한국항만운송협회와 그 회원사가 당해 협약에 누락되어 있다는 이유로 이미 실시하고 있는 근로조건을 저하시켜서는 안 된다고 규정하고 있어 단위 노동조합에 있어서의 근로조건 결정에 앞서 포괄적으로 최저 근로조건을 정하고 있다. 이는 상부차원 단체교섭의 특징을 잘 보여주는 것이다.

조합비의 체크오프(check-off)를 규정하는 조항을 두고 있는데 연맹 차원에서는 조합비를 체크오프 할 필요가 없다. 연맹이 단위 노동조합원으로부터 직접 조합비를 받는 것이 아니기 때문이다. 그러나 단위노동조합의 체크오프가 중요한 것이다. 그래서 상부 단체교섭에서 각 회원사의 연합체인 한국항만운송협회에 체크오프의 필요성에 대해 협약을 얻어내고 있다. 즉 단위노동조합의 청구에 의하여 항운노동조합 소속 조합원의 총 임금 중에서 조합비를 공제하여 단위노동조합에 지불토록 하고 있다.

취업과 관련하여 매우 중요한 조항으로 한국항만운송협회 회원사는 전국항운노동조합 또는 전국항운노동조합 단위노동조합이 발행하는 등록증을 소지하지 아니하거나, 형사상 범죄로 인하여 유죄판결을 받은 경우이거나, 전국항운노동조합 또는 전국항운노동조합의 단위노동조합의 규약에 의하여 제명 또는 정권되었을 경우이거나, 신체 및 정신상 그 작업을 감당하기 곤란한 경우이거나, 근로상 부정사실이 명확하다고 한국항만운송협회 및 한국항만운송협회의 회원사와 또는 전국항운노동조합 및 전국항운노동조합의 단위노동조합이 인정한 경우 등을 제외하고는 전국항운노동조합의 조합원의 취업을 거부치 못한다고 규정하고 있다. 이는 취업권을 보장받기 위해 상부차원의 단체교섭에서 한국항만운송협회 회원사는 취업거부를 위에 摘示한 경우 이외에는 할 수 없도록 함으로써 전국항운노동조합 조합원들의 안정적 취업을 확보하고 있다고 할 수 있다. 더욱이 단위노동조합이 체결하고 있는 단체협약서에는 인사에 관한 장에서도 인사권, 조합원 및 관리직의 인사, 정년퇴직 등에 관해서는 정하고 있으나 취업권과 관련한 취업거부를 제한하는 조항은 찾아 볼 수 없다.²⁾ 따라서 취업거부 할 수 있는 제한적 조건을 열거함으로써 상부 단체협약이 산하 단위 노동조합원 모두를 보호하는 기능을 하는 것이다. 이는 한국항만운송협회와 전국항운노동조합 연맹사이의 상부 단체협약이 갖는 중요한 위치를 말해 주는 것이다.

정년에 관한 조항은 상부 단체협약과 단위노동조합의 단체협약 내지 임금협약에서 거의 모두 찾아 볼 수 있다. 항운노동조합 조합원의 연령이 만 60세에 달하였을 때 퇴직하는 것으로 협약되어 있다. 단 관리직 즉 육체노동에 임하지 않는 임원에 대하여는 노사협약에 의하되 임기중 정년에 도달하였을 때는 임기 만료일을 정년으로 하도록 협정되어 있다. 이는 전국항운노동조합 조합원들의 고용 형태가 임시직이 아니라 상용직화 되어 있음을 의미하는 중요한 역할을 하는 조항이다.

2) 전국항운노동조합 산하 단위노동조합들은 대개 자기 지역내의 하역회사들과 임금협약을 체결하는 경우가 많다. 가령 전국항운노동조합연맹 울산항운노동조합은 지역내 다수의 하역회사와 임금협약을 맺고 있다. 그 중에서 정일 울산콘테이너터미널주식회사와 임금체결을 하고 있는데 이를 보면 단체협약이라고 명시적으로 표현하고 있다. 역시 이 단체협약에서도 취업거부와 관련해서는 아무런 조항이 없다. 전국항운노동조합연맹 울산항운노동조합 『1999년도 활동보고』 2000. 4. 21. pp. 204-217. 참조할 것.

상부차원 단체협약 제 4장은 근로조건에 관한 장(章)인데 여기서는 임금, 퇴직충당금, 국민연금, 근로시간 및 휴게시간, 휴일, 동원, 작업장 이탈금지, 폭행금지, 하역기계화 등에 대해서 규정하고 있다. 먼저 임금은 한국항만운송협회 지방협회와 전국항운노동조합 단위 노동조합간에 별도로 임금협정을 체결하는 것으로 되어 있다. 실제로는 한국항만운송협회 회원사와 전국항운노동조합 단위노동조합간에 체결되고 있다. 이는 전국항운노동조합연맹과 한국항만운송협회 사이의 상부차원의 단체교섭이 있고 다시 단위 노동조합과 사용자측 단위기업간에 단체교섭이 있는 경우처럼 상부차원의 단체교섭과 다시 낮은 차원의 단체교섭이 동시에 존재하는 경우에 나타나는 특징이다. 즉 전국을 통하여 모든 조합원에게 단일하게 적용될 수 있는 사항은 상부 단체협약에서 다루고 개별 사업장마다 그 사정을 반영하여야 할 사항은 낮은 차원의 단체교섭에 위임하는 것이 특징이다. 일반적으로는 임금은 전국적으로 단일하게 결정되고 기타 근로조건이나 휴가 등은 개별 사업장 별로 결정하는 것이다. 그러나 전국항운노동조합연맹과 한국항만운송협회 사이의 단체협약에서는 임금을 단위 노동조합 차원으로 넘기고 있다. 이는 전국항운노동조합 산하 노동조합원이 취업하는 사업장마다 다른 사용자가 임금을 지급하는 관계로 각 개별 사업장마다 다른 임금협약이 필요하기 때문이다.

또한 취급물자의 認可料率이 변동되었을 때는 그를 기준으로 임금을 재결정하기 위해 노사간에 협의토록 하고 있다. 항운노동조합원들이 취급하는 물자의 인가요율은 해운항만청이 주최하는 항만운송요금 조정협의회에서 결정하는 것이다.³⁾ 여기서 결정된 인가요율을 기준으로 전국항운노동조합 조합원들의 임금수준이 결정된다.

퇴직충당금은 1978년 4월 1일부터 그리고 국민연금은 1993년 4월 1일부터 별도 지급하고 있는데 항만하역요율에 따른다고 되어 있다. 현재 퇴직충당금은 근로자 수령 총임금의 8.3%, 국민연금은 근로자 수령 총임금의 4.5%를 지급하고 있다.

근로시간은 휴식시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 44시간을 원칙으로 하되 한국항만운송협회와 전국항운노동조합의 합의에 의해 1주 12시간 한도로 연장할 수 있다고 협약하고 있다. 근로시간에 관해서 상부 단체협약은 전체 단위 노동조합에 영향을 미치는 가이드라인을 정하고 연장근무, 야간근무, 혹서 혹한 작업, 중량 및 장척물, 위험물을 다루는 등으로 인한 임금의 할증 등에 관해서는 단위 노동조합의 임금교섭에 일임하고 있는 특징을 보이고 있다. 다만 공휴일을 국경일, 기념일, 공휴일 정부가 지정하는 임시 공휴일 그리고 전국항운노동조합 창립기념일 등으로 구분하여 노무를 제공치 않는 것으로 협약하고 있으나 한국항만운송협회와 전국항운노동조합이 합의 하에 노무가 제공되었을 경우에는 임금을 기본임금에 5할을 가산하는 것으로 협약하고 있다. 이 역시 이들 공휴일은 전국 단위노동조합에 공통이며 임금 5할 가산도 동일하게 확보할 수 있는 것이기 때문에 상부 단체협약에서 다루고 있다.

노무제공을 위한 동원은 취업시간 5시간 전에 주간에 한하여 전국항운노동조합 단위노동조합에 통고하도록 되어 있다. 동원된 조합원이 실제 작업에 투입되지 못하였을 경우 혹은 대기하였다가 한국항만운송협회 회원사의 사정으로 해산하는 경우 등에 대하여는 상부 단체교섭에서 다루고 있지 않으며 단위 노동조합의 단체협약에서 각 사업장의 여건에 따라 정하고 있다.⁴⁾ 노무제공을 위한 동원을 알리는 통지 의무를 한국항만운송협회 회원사

3) 항만하역요율을 결정하는 조정협의회는 무역협회(화주협의회), 선주협회, 운송협회, 전국항운노동조합연맹 등이 참여한다. 해운항만청 조정협의회에서 결정되면 이는 건설교통부로 상신되고 다시 재경원으로 상신되어 최종 결정된다.

가 지며 그 시간적 여유 한도를 상부 단체협약에서 일반적으로 정하고 있으며 실제 현장에서 작업대기에 관한 구체적 사항은 지역항만운송협회와 지역노동조합 혹은 하역회사와 단위노동조합 사이에서 교섭하고 있다.

안전관리 및 후생복지에 관해서는 상부차원의 단체교섭에서 주로 다루고 있다. 전국항운노동조합 산하 단위노동조합이 대부분 임금협약을 위주로 하고 있기 때문에 안전관리 및 후생복지에 관한 단체협약은 추진하고 있지 못하다. 다만 단위 노동조합 차원에서도 단체협약이라는 명칭으로 체결하고 있는 협약서의 경우에만 교육안전 및 보건 장(章)이 마련되어 있다. 단위노동조합의 단체협약에서 나타나고 있는 내용은 매우 단순하여 조합원의 인격을 도야하고 지식을 넓히고 기능을 연마케하기 위하여 회사는 교육을 실시하며 교육에 관하여 필요한 사항은 별도로 정한다거나 회사는 작업장 내의 안전에 필요한 조치를 강구하며 안전관리자를 배치하며 조합원은 보건 안전관리 규정을 철저히 준수하여야 한다 그리고 회사는 업무부서 및 건물별로 안전수칙을 정할 수 있으며 또한 조합원은 사내에 화재, 기타 위험한 사태가 발생하였거나 발생 가능한 징후를 발견하였을 때는 즉각 조치를 취함과 동시에 소속장에게 보고하여야 한다는 정도의 내용이 있을 뿐이다. 이는 단체교섭에서 노사가 이해대립적인 내용을 교섭하는 통상적인 경우와는 거리가 있다. 안전관리 및 후생복지를 확보하기 위해서는 비용이 수반되는 것이고 이를 사용자가 얼마나 부담할 지에 관해서 교섭함이 필요하다. 그래서 상부 차원의 단체교섭에서 작업환경측정, 건강검진실시, 복리후생, 업무상 재해에 관한 사항이나 재해보상에 관한 협약을 하고 있다. 한국항만운송협회는 전국항운노동조합 조합원의 참여 하에 매년 1회 이상 작업환경 측정을 실시한다. 그리고 필요한 경우 노사간 합의에 의해 담당기관 이외의 기관에 작업환경측정을 의뢰할 수 있도록 하고 있다. 한국항만운송협회는 작업환경 측정 전에는 측정 실시계획을, 측정 후에는 측정결과를 전국항운노동조합에 통보토록 하고 있다. 또한 산업안전보건법에 규정된 작업환경 측정 및 특수건강진단 대상 작업장에 대하여는 유해 위험작업장으로 인정하고 법에서 정하는 유해 위험 예방조치를 취하도록 협약하고 있다. 또한 한국항만운송협회는 전국항운노동조합 조합원에 대하여 매년 1회 이상 건강검진을 실시토록 하고 있다. 재해보상에 있어서 한국항만운송협회는 전국항운노동조합 조합원이 업무상 재해를 입었을 경우 산업재해보상보험법에 의거 처리해야 한다고 협약하고 있다. 그리고 한국항만운송협회 지방협회와 전국항운노동조합 단위노동조합은 업무상 재해에 관한 사항 및 복리후생에 관한 제반 사항을 별도 협정으로 체결한다고 협약하여 단위노동조합 차원에서 업무상 재해와 복리후생에 관한 구체적 사항을 추가로 협약하도록 하고 있으나 앞서 지적한 바와 같이 단위노동조합이 현재 맺고 있는 것은 임금협약이 대부분으로 아주 소수의 경우를 제외하고는 업무상 재해와 복리후생에 관한 구체적 조항은 없다. 따라서 상부차원에서의 이에 관한 교섭은 항운노동조합원들에게는 매우 중요한 것이다.

한국항만운송협회 및 한국항만운송협회의 지방협회는 전국항운노동조합 및 전국항운노동조합의 단위노동조합의 단체교섭을 노동조합의 고유권한으로서 존중하여야 하며 한국항만운송협회 및 한국항만운송협회의 지방협회는 전국항운노동조합 및 전국항운노동조합의

4) 울산항만운송협회와 울산항만노동조합 사이에 1999년 11월에 체결된 임금협약서를 보면 울산항만운송협회는 단체협약에 의거 노무동원의뢰서에 화물명, 작업량, 작업시간, 작업장소, 작업인원수를 명확히 기재하여 3시간 전에 울산항만노동조합의 해당 연락소에 서면으로 제출함을 원칙으로 한다고 협약하고 있다. 상부 차원의 단체협약에서 노무동원을 위해서는 4시간 전까지 의뢰하도록 정한 것을 보다 단축시키고 있음을 볼 수 있다.

단위노동조합으로부터 단체협약 및 근로조건 개선에 관한 요구가 있을 때에는 성실하게 응하여야 한다고 협약하고 있는데 이는 단위노동조합에 있어 단체교섭이 별로 없고 임금협약만 있는 상황에서 상부차원의 단체교섭상의 유일 교섭단체로서의 지위를 얻는 조항이며 단위 노동조합 차원의 임금협약을 보장하는 기능을 한다.

한국향만운송협회 및 한국향만운송협회의 지방협회와 전국향운노동조합 및 전국향운노동조합의 단위노동조합 쌍방은 단체교섭 사항을 단체교섭 개최 요청일로부터 5일 전에 서면으로 제출하여야 하며 긴급을 요할 경우에는 지체없이 이에 응하여야 한다고 협약하고 있다. 또한 한국향만운송협회 및 한국향만운송협회의 지방협회나 전국향운노동조합 및 전국향운노동조합의 단위노동조합 중 어느 일방이 단체교섭을 요구할 시에는 상대방은 이에 응할 의무가 있으며 정당한 이유없이 거부 또는 해태할 수 없음을 명시하고 있다. 또한 단체교섭에 임함에 있어서는 교섭에 앞서 교섭위원을 각각 통보하여야 하며 교섭위원의 수는 각 5인 이내로 정하고 있으며 교섭내용은 단체협약 갱신체결에 관한 사항, 근로조건 개선에 관한 사항, 임금인상에 관한 사항을 명시하고 있다. 전국향운노동조합 향만하역분야의 단위노동조합들은 거의 모두 임금협약만을 행하고 있다. 따라서 전국향운노동조합 연맹 차원에서 단체교섭에 관한 조항을 상부 단체협약서에 명시하여 교섭의무, 교섭위원, 교섭자료제출 등에 관한 협약을 맺고 있다. 전국향운노동조합 향만하역분야의 단체교섭 구조가 통일교섭과 공동교섭 방식⁵⁾의 특징을 모두 갖고 있어 복잡한 모습을 보이고 있으며 전국향운노동조합 연맹의 입장에서는 단위노동조합에서의 임금교섭을 보장하는 기능을 한다.

1980년 12월에 노사협의회법이 제정되어 모든 기업에 고충처리기관의 설립을 의무화한 이래 거의 모든 단체협약에서 노사협의회 규정이 나타나고 있다. 한국향만운송협회와 전국향운노동조합 사이에는 직접 기업이 개재되어 있는 것이 아니며 따라서 형식적 요건으로서 노사협의회 설치에 필요한 것은 아니다. 그럼에도 노사협의회에 관한 장(章)이 협약되어 있는 것은 한국향만운송협회와 전국향운노동조합연맹 사이의 단체협약은 마스터(master)협약으로서의 성격을 갖는 것이었기 때문이다. 그리고 1999년 12월에 개정된 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률(이전 노사협의회법)에서 노사협의회 설치에 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장단위로 설치하여야 한다고 하여 직접 기업이 개재되어 있지 아니한 경우에도 설치를 의무화하고 있다. 한국향만운송협회와 전국향운노동조합 사이의 노사협의회에 관한 규정을 보면 노사협의회에서 협의 결정하는 사항으로 단체협약상 유보된 사항과 결정 미비된 사항, 생산성 향상에 관한 사항, 안전보건 교육 및 훈련 계획 실시에 관한 사항, 후생시설 개선에 관한 사항, 노사분규 예방 및 해결에 관한 사항, 포상 징계에 관한 사항, 기타 노사 협조에 관한 사항 등으로 정해져 있다. 이는 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에서 규정하고 있는 노사협의회에서 협의하여야 할 사항과 대체로 비슷하게 들어맞는다.⁶⁾ 그러나 단체협약상 유보된 사항과 결정 미비된 사항을 노사협의회

5) 통일교섭은 전국향운노동조합연맹 같은 전국적 산업별 노동조합이 한국향만운송협회 같은 전국적 사용자 단체와 교섭하는 방식을 말하며 공동교섭은 전국향운노동조합 산하의 단위노동조합이 해당 하역기업과 교섭하는 경우 상부단체인 전국향운노동조합이나 지역향운노동조합이 함께 참여하는 형태의 교섭을 말한다.

6) 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제 19조에는 노사협의회가 협의하여야 할 사항으로 1. 생산성 향상과 성과배분 2. 근로자의 채용 배치 및 교육훈련 3. 노동쟁의의 예방 4. 근로자의 고충처리 5. 안전 보건 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 6. 인사 노무관리의 제도 개선 7. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환 재훈련 해고 등 고용조정의 일반원칙 8. 작업 및 휴게시간의 운용 9. 임금의 지불방법 체계 구조 등의 제도개선 10. 신기계 기술의 도입 또는 작업공정의 개선 11. 작업수칙의 제

에서 다룬다는 것은 노사협의회가 단체교섭을 보완 내지는 대체하는 효과를 가지는 것이다. 단체교섭과 노사협의회 기능 사이의 상호관계는 크게 세가지로 구분해 볼 수 있다. 첫째, 노사협의회가 단체교섭을 대체하는 경우로 이는 노동조합에 의한 단체교섭이 없고 단체교섭을 노사협의회를 통하여 하는 것이다. 노동조합은 노동 3권을 보유함으로써 강력한 단체교섭을 전개할 수 있는 반면 노사협의회는 그렇지 못하다. 따라서 노사협의회에 의한 결정이 단체교섭을 대체하는 경우는 노동자들의 목소리가 제대로 반영되기 어려운 것이다. 둘째, 노사협의회와 단체교섭이 공존하거나 노사협의회가 단체교섭을 보완하는 경우인데 이는 단체교섭에서 미비하게 결정되거나 미처 다루어지지 못한 사안을 노사협의회에서 다루는 경우와 반대로 노사협의회가 주도적으로 노사간의 현안을 결정하고 임금 등에 관해서만 보완적으로 단체교섭에서 다루어지는 경우로 나눠 볼 수 있다. 단체교섭에서 미비하게 결정되거나 미처 다루어지지 못한 사안을 추가적으로 노사협의회에서 다루는 것은 노동조합에 의한 강한 드라이브에 밀려 제대로 결정되지 못한 안건들이 노사협의회라는 보다 유연한 기구를 통해서 결정되는 결과를 가져온다. 그러나 노동조합의 조직력이 강력하지 못한 경우에는 오히려 노동조합이 보유하는 노동 3권의 위력을 활용하지 못하여 단체교섭이 부수적인 교섭창구의 역할로 제한되는 결과를 낳는다. 셋째, 단체교섭과 노사협의회에 의한 협의가 별개로 존재하는 경우이다. 단체교섭에서는 노사의 이해가 대립되는 사항을 포함하여 임금, 근로조건, 근로시간 등을 다루고 노사협의회에서는 노사에게 공통 이해적인 사항을 다룬다. 이와 같이 단체교섭과 노사협의회 기능사이의 상호관계를 구분한 기준에 의하면 한국항만운송협회와 전국항운노동조합연맹 사이의 단체교섭은 두 번째의 경우에 해당한다. 즉 노사협의회와 단체교섭이 공존하거나 노사협의회가 단체교섭을 보완하는 경우이다. 그러나 현실적으로는 전국항운노동조합연맹 산하 단위노동조합과 한국항만운송협회 회원사간 어느 작업장에서도 노사협의회 설치에 관한 구체적 조항은 발견되지 않는다.⁷⁾

노사협의회에 관한 장(章)에서 특이한 것은 노무공급의 중단에 대해서 규정하고 있는 것이다. 전국항운노동조합연맹은 한국항만운송협회 또는 한국항만운송협회의 지방협회로부터 한국항만운송협회의 회원사에 대하여 노무공급 중단요청이 있을 때에는 즉시 이에 응하여야 하며 한국항만운송협회 또는 한국항만운송협회의 지방협회가 항만하역 거래질서 확립을 위하여 노무공급 중단을 요청하는 경우에도 전국항운노동조합연맹은 지체없이 이에 응하여야 한다고 협약하고 있다. 이는 단체협약서 제 4조에서 고용권을 규정하여 노동조합원의 취업권을 보장하고 있는 것과는 대조적으로 사용자측의 노무공급 중단권을 규정하고 있는 것이다. 이 조항이 있다는 것은 전국항운노동조합연맹의 교섭력이 상당하다는 것을 증명하는 것이다.

쟁의에 관한 장(章)은 노동쟁의조정, 쟁의행위의 제한, 대체노무금지 등을 규정하고 있

정 또는 개정 12. 종업원 지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원 13. 근로자의 복지증진 14. 기타 노사협조에 관한 사항 등을 규정하고 있다. 이상에서 보는 바와 같이 노사협의회에서 다루는 사항은 생산성 향상, 안전보건, 근로자 복지증진 등의 노사간 서로 이익을 증진시킬 수 있는 사항들이다. 노사협의회에서 다루는 사항들은 기본적으로 노사간에 대립 갈등을 야기시키는 사항들은 회피한다.

- 7) 다만 정일 울산컨테이너터미널과 울산항운노동조합 사이에 체결한 임금체결 계약서에 의하면 제 7장에서 단체교섭에 관하여 규정하고 있는데 여기서 단체교섭협의회라는 다소 생소한 이름의 협의회를 설치하도록 협약하고 있다. 그리고 단체교섭협의회는 1. 본 협약 및 각종 협약의 조항 해석과 운영에 대한 사항 2. 협약상 보류 된 사항 3.노사간에 발생하는 분쟁처리에 관한 사항 4. 근로조건 유지 및 개선에 관한 사항 5. 취업규칙 변경에 관한 사항 6. 기타 노사간에 협의를 필요로 하는 사항 등이라고 규정하고 있다.

다. 전국항운노동조합연맹 단위노동조합과 한국항만운송협회 회원사와의 쟁의는 한국항만운송협회와 전국항운노동조합연맹의 지방조직 단위로 설치되는 노사협의회에서 해결한다고 정하고 있으며 노사협의회에서 해결하지 못하는 경우에는 행정관청의 중재와 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 절차를 밟아 해결하되 행정관청에 중재 신청할 경우에는 노사 쌍방 합의에 의한다고 협약하고 있다. 쟁의의 해결을 노사협의회를 통한다고 규정한 것은 앞서 지적한 바와 같이 노사협의회의 기능이 상당 부분 노동조합을 대체하는 것이다. 행정관청에 중재 신청할 경우에 일방이 중재 신청할 수 있도록 되어 있는 경우는 노동조합의 쟁의행위권이 제약될 수 있기 때문에 쌍방이 신청하도록 규정하고 있다. 과거 노동쟁의조정법에서는 노동쟁의가 발생한 때에는 노사중 어느 일방이 행정관청과 노동위원회에 신고하고 이를 상대방에게 통고하도록 되어 있었다. 그러나 노동조합의 쟁의행위에 관해서는 규정이 없었던 것을 1998년 2월 개정된 노동조합 및 노동관계조정법에서는 제 38조에서 노동조합의 지도와 책임을 부과하고 있다. 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하는 자의 출입 조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행 협박을 사용하여서는 아니되며 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 하는 업무를 정하고 있으며 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도 관리 통제할 책임이 있다고 규정하고 있다.

쟁의행위의 제한을 규정하고 있는 단체협약서 제 44조는 한국항만운송협회는 쟁의기간 중 쟁의문제에 관하여 전국항운노동조합연맹 이외의 여하한 단체와도 단체교섭을 행하지 아니한다고 규정하고 있다. 제 44조의 표제가 의미하는 쟁의행위의 제한은 원래 노동조합은 조합원의 직접 비밀 무기명 투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다거나 방위산업에 관한 특별조치법에 의하여 지정된 주요 방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없다는 등 의미의 쟁의행위 제한이 아니라 전국항운노동조합연맹이 유일한 단체교섭 대상자임을 한국항만운송협회에 확인하는 협약내용이다. 또한 한국항만운송협회의 회원사는 쟁의기간 중 전국항운노동조합연맹 조합원 이외의 인원을 대체하여 취업시킬 수 없다고 협약하고 있다. 이는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없으며 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다는 노동조합 및 노동관계조정법 제 43조의 내용을 확인하는 협약내용이다.

VI. 단위노동조합 차원의 임금협약 분석

전국항운노동조합연맹 산하에는 1998년 6월 현재 46개의 단위노동조합⁸⁾과 523개의 지부, 연락소, 분회가 있다. 본 연구는 항만분야 단위노동조합 차원의 임금협약에 관해서만 분석한다. 전국항운노동조합연맹 산하 항만분야에 속하는 조합원은 전체 전국항운노동조합

8) 전국항운노동조합연맹 산하의 46개 단위노동조합은 부산, 대한동운, 경인, 서경종합, 동해, 서울경기, 경북, 전남서부, 경남, 전북서부, 경남, 울산, 서울가락, 광주전남, 제주도, 광양항만, 대전충남, 여수, 충남서부, 농산물, 농수산, 전북, 동방, 대구경북, 광주시청, 여수종합, 대한용역, 완도, 종합수산, 강원, 충북, 부산부협, 인천부공, 한국계분, 강릉시, 진해, 구리하역, 속초, 삼천리, 진주, 국제운송, 고성, 남선산업, 고흥, 남도위생, 전주주조, 위험물 등이다.

전체 조합원의 42.6%로 다른 4개 분야와 비교할 때 가장 비중이 크다.

단위노동조합의 조합체계를 보면 최고의결기관으로 대의원총회가 있고 그 밑에 단위노동조합 위원장 부위원장 그리고 3-4개의 위원회가 있다. 운영위원회 인사위원회 회계감사위원회 등이 그 것이다. 그리고 총무부 조직부 쟁의부 후생부가 있다. 다시 단위노동조합 산하에 각 연락소가 있다. 연락소는 대개 10-20개의 작업반으로 구성되어 있는데 각 작업반에는 1명의 연락원과 15-30명의 노동자가 있다. 연락소장과 상무(총무)와 배치반장도 일반적으로 연락원으로서 자신의 작업반이 주어진다. 연락원은 항운노동조합의 일선 대표자로서 하역회사의 업무담당자와 고충사항을 협의하고 작업준비 점검, 작업량 할당, 재해사고 발생에 대한 대책의 강구, 노동조합의 지시사항 전달 등 실제로 현장수준의 노무관리 전반을 담당한다. 각 작업반의 크기와 구성은 화물의 형태와 작업단계에 따라 약간의 차이가 있으나 대체로 데크맨, 원치맨, 일반작업원, 연락원으로 구성된다.⁹⁾

보다 자세하게 단위노동조합의 조직을 알아보기 위해 전국항운노동조합연맹 울산항운노동조합의 경우를 살펴본다. 울산항운노동조합 위원장 밑에 1999년 12월 현재 12개의 연락소 45개 연락반이 있다. 남자 조합원은 892명, 여자 조합원은 36명이 있다. 12개의 연락소는 1,2부두연락소, 3,4부두연락소, 일반부두연락소, 동구연락소, 동부화학연락소, 삼성정밀연락소, 양회연락소, 조비연락소, 카프로연락소, 울산역연락소, 방어진연락소 등이다. 조합원이 100명 이상 되는 연락소는 연락소장과 총무가 각각 있고 그 아래 연락원이 14명 내지 5명이 있다. 조합원 수가 27명인 비교적 중규모인 방어진 연락소는 연락소장과 총무 아래 연락원이 1명 있고 조합원수가 20명 이하인 연락소의 경우에는 연락소장만 있고 총무나 연락원은 따로 없다. 이런 경우에는 연락소장이 총무와 연락원의 역할을 겸하는 것이다. 그리고 연락소별 班(gang)수를 보면 1999년 4월 현재 조합원 수가 200명 이상인 동구연락소의 경우는 14개 반이 있으며 조합원 수가 150명 내외인 연락소는 반(班)이 6개이며 조합원이 30명에 가까운 방어진 연락소는 2개 반으로 구성되며 나머지 조합원 수가 20명 이하인 연락소에는 1개의 반(班)만이 있다. 반(班)은 거의 고정적 숫자로 유지된다. 가령 1999년 4월부터 2000년 2월까지 전입인원은 107명, 전출 인원은 34명이었지만 반(班)은 그대로 46개로 유지되고 있다. 이와 같이 전국항운노동조합의 조합원은 상용 근로자화 되어 있다.

단위노동조합 차원의 임금교섭을 분석하는 것은 전국항운노동조합의 단체교섭 구조를 파악하는데 있어 필요하다. 전국항운노동조합연맹은 단체교섭을 한국항만운송협회와 벌이면서 임금교섭에 관해서는 단위노동조합에 위임하고 있다.¹⁰⁾ 그러나 연맹차원에서 임금결정에 대해 아무런 영향력을 발휘하지 않는 것은 아니다. 전국항운노동조합연맹은 매년 중앙위원회를 개최하여 임금인상을 논의하고 각 분야별 전국 쟁의 담당자 회의를 한다. 이런 과정에서 만들어진 임금 및 근로조건 개선 요구서를 한국항만운송협회, 해운항만청, 건설

9) 선한승, 김장호, 박승락, 『항만하역산업의 구조조정과 정책과제』, -한국항만노동제도에 관한 종합연구-, 한국노동연구원, 숙명여대 경제연구소, 1995. 8. pp. 49-50 참조할 것. 이 연구보고서에는 연락소장인 상무(총무)라고 표현하고 있는데 필자가 확인한 바로는 연락소장과 총무는 다른 사람인 경우가 많았다. 즉 연락소장과 총무는 각각 있으며 그 밑에 연락소에 따라서 14명내지 1명의 연락원을 두는 경우를 확인할 수 있었다. 또한 각 작업반에 소속되어 있는 근로자의 수도 15-20명이 아니라 15-30명임을 파악하였다.

10) 전국항운노동조합연맹과 한국항만운송협회가 1998년 6월에 맺은 단체협약서 제 15조 임금에 관한 조항은 다음과 같다. 1. 임금은 한국항만운송협회의 지방협회와 전국항운노동조합연맹의 단위노동조합간에 별도로 임금협정을 체결한다. 2. 임금은 취급물자의 인가요율이 변동되었을 때에는 그 부분에 대하여는 노사협의 개정할 수 있다. 3. 임금은 한국항만운송협회와 전국항운노동조합연맹이 정하는 방법에 의하여 매월 지불하는 것을 원칙으로 하되 지불방법 등 구체적인 사항은 해당 지방 실정에 따라 따로 정할 수 있다.

교통부, 재정경제원 등에 제출한다. 해운항만청은 항만운송요금 조정협의회를 무역협회(하주협의회), 선주협회, 운송협회, 전국항운노동조합연맹 등을 참석시킨 가운데 개최한다. 수차례에 걸친 항만운송요금 조정 협의회 결과 항만운송요금의 인상률이 결정되면 해운항만청은 건설교통부로 상신하고 건설교통부는 다시 재정경제원으로 상신하여 요금인상률이 결정된다. 항만하역요금의 인상률은 일반하역요금인상률, 연안하역요금인상률 그리고 특수기계하역요금인상률로 구분된다. 기본요금 인상률은 각 항만별로 다르게 정해지는 경우도 있고 일반하역요금 인상률과 연안하역요금 인상률이 동일하게 정해지는 경우도 있다. 특수하역요금은 양곡부두, 카페리자동차물, 자동차전용선, 언로다하역, LLC/BTC 하역, 마산항 LLC하역, CTS하역, 그리고 개발부두에 있어 부산컨테이너부두하역, 부산항고철부두 그리고 부산 인천 울산 목포 동해항 등의 석탄부두로 구분하여 요금이 결정된다. 이 밖에 중량 및 활대품 할증, 장척물 할증, 변질 등 화물할증, 기상 및 강행 하역할증, 국경일 등 하역할증, 선적할증, 야간작업할증, 석탄양회하역할증, 산화물 및 잡화류할증, 선박구조할증, 단목작업할증, 원목선내난작업할증, 우드칩분진할증, 등의 할증요금 관련 인상률과 흑서흑한 할증, 고가품할증, 등과 관련한 인상률이 있으며 심지어 작업기본거리를 축소하는 내용도 있다. 이렇게 결정된 각종 임금인상률은 단위노동조합에 하달되어 지역별 임금협약을 하는 가이드라인이 된다. 결국 전국항운노동조합연맹이 체결한 단체협약서에는 임금협약은 단위노동조합으로 위임하는 형식을 취하고 있으나 실제 전국항운노동조합연맹이 해운항만청으로부터 시달받은 하역요금인상률은 하부 노동조합의 임금협약시 중요한 지침이 된다. 그리고 이미 지적한 바와 같이 해운항만청에서 시달하는 임금인상률은 하역업체가 해운항만청에 하역요금인상률을 신청하고 하역업체는 전국항운노동조합연맹의 임금인상 개선요구서의 내용을 일부라도 반영하지 않을 수 없으므로 실제적으로는 상부차원에서 전국항운노동조합연맹과 한국항만운송협회 사이에 임금교섭이 있으며 이것이 해운항만청에 의해 고시되는 항만하역관련 요금인상률을 통하여 반영되는 것이다. 그리고 각 지역의 임금협약을 할 경우에 각 지방해운항만청이 인가한 항만하역요금에 의하게 된다.

전국항운노동조합연맹 단위노동조합 차원의 임금협약을 살펴보자. 단위노동조합은 울산, 부산, 동해, 경인 등과 같이 지역별로 조직되어 있는 산하 노동조합을 지칭한다. 각 지역의 단위노동조합의 임금협약이 비슷하므로 울산항운노동조합을 예(例)로 자세하게 살펴본다. 먼저 한국항만운송협회 울산항만운송협회와 전국항운노동조합연맹 울산항운노동조합은 울산지방해운항만청이 인가한 울산항 항만하역요금에 의거 임금협약을 체결한다. 이 협약은 수출입민수물자 하역작업 전반에 적용한다. 앞서 지적한 바와 같이 해운항만청에 의해 고시된 항만하역요금 인상률을 반영하여 일반하역 기본임금의 경우 각 품목별로 톤(ton)당 하역료를 협약한다. 규격화물, 일반포장품, 유대화물, 산화물로 구분하고 다시 합판, 양회, 원면, 상자물, 베일물, 다발화물, 냉동품, 선어, 잡화류, 차량, 중장비, 석재, 기계류, 철제품, 미송, 나왕, 고철, 석탄류, 소금, 양곡류, 사료부원료 등으로 자세하게 구분하고 선내작업인지 부선양적인지 혹은 육상인지를 다시 분류하여 각각 기본임금을 협약한다. 이 밖에 기본임금으로는 비료나 마대에 들은 잡식품류가 있고 하역회사의 페이로다 쿠람셀을 이용하여 작업 할 경우가 있다. 그리고 기타임금으로는 이선작업, 부선내화물적재, 직상하차, 선창덮개개폐, 컨테이너적입인출, 파렛팅작업 등의 임금이 정액으로 정해진다. 할증임금 역시 해운항만청에서 기본적으로 고시한 각종 할증율을 중심으로 자세하게 등급을 매겨 규정하고 있다. 중량 및 활대품 할증은 일반화물은 무게로 목재는 부피로 그리고 인력을 사용할 경우와 기력을 사용할 경우로 나누어 할증율을 협약하고 있다. 장척물의 경우는 길이에 따라

할증율을 다르게 정하고 있다. 이 밖에 할증임금을 적용하는 것으로는 위험품, 변질화물, 기상 및 강행하역, 방파제 외작업, 국경일 등, 야간작업, 본선탱크 및 락카내, 하계(6월 1일-9월 30일), 산화물 석탄 양회하역, 산화물 및 잡화류, 선박구조할증 등이 있다. 이상과 같이 전국항운노동조합연맹 차원에서 교섭되어 해운항만청에서 고시한 요금인상을 내에서 지역의 실정에 맞게 자세히 하역요금을 협약하고 있다. 그러나 단위노동조합의 요금인상을 조정은 여기서 끝나지 않고 하역업자와 각 작업장 혹은 연락소 소속 조합원이 실제 다루는 물품에 따라 더욱 상세하게 임금협약을 맺고 있다. 여기서 협약된 요금이 모두 전국항운노동조합연맹 조합원 몫이 되는 것은 아니다. 항운노동조합원과 하역업자의 분배 비율을 전통적으로 7:3이었으나 최근에는 분배비율이 6:4 혹은 5:5 정도로 변경되고 있다. 기계를 사용하는 하역작업의 경우는 분배비율이 더욱 낮아져 2:8 정도로 변경되고 있다. 다시 말하면 지방해운항만청에서 인가해 준 항만하역요금에 의거 항운노동조합원이 실제 작업하는 화물에 따라 하역요금이 결정되고 임금교섭을 통하여 다시 하역회사와 항운노동조합원 사이의 분배비율에 따라 임금액이 결정되는 매우 복잡한 임금배분 과정이다.

전국항운노동조합연맹 울산항운노동조합의 임금교섭 구조는 産業別 多數 使用者 交渉구조이다. 울산항운노동조합은 울산항만운송협회와 일종의 마스터(master)협약을 맺고 이에 다수의 하역회사들 대표이사가 동시에 사인을 한다. 그리고 울산항운노동조합 산하 각 연락소의 조합원들이 실제로 노동을 제공하는 하역회사와 다시 세부적인 사항을 규정하는 임금협약을 맺는다. 産業別 多數 使用者 交渉의 일반적 특징은 임금상승을 등 모든 사업장에 공통으로 적용될 수 있는 교섭항목은 전반적인 가이드라인을 설정한다는 의미에서 교섭 내용을 전 사업장에 적용하며 각 사업장 나름대로 다른 각종 복지정책이나 후생관련 프로그램, 기타 근로조건 등에 관해서는 각 사업장 별로 추가 교섭을 한다. 그런데 항운노동조합 경우는 복지정책이나 후생관련 프로그램, 기타 근로조건에 대해서는 연맹차원의 단체교섭에서 다루고 있고 임금교섭은 주로 단위노동조합 차원에서 하고 있다. 또한 단위노동조합은 산하 연락소 소속의 근로자들이 실제로 노동을 제공하는 다수의 사용자(하역회사)와 각각의 임금협약을 맺는다. 단위노동조합 차원에서 다수의 사용자와 임금협약을 체결하고 하역회사마다 다루는 물품이 다르므로 체결되는 임금협약의 내용도 매우 상이하게 나타나는 특징을 보인다.

VII. 結 論

전국항운노동조합연맹과 한국항만운송협회 사이의 단체교섭은 항만하역산업의 단체교섭에 있어 마스터(master)교섭의 의미를 갖는다. 전국적 산별 노동조합인 전국항운노동조합연맹이 전국적 사용자 단체인 한국항만운송협회와 상부 차원의 단체교섭을 하여 단체협약을 맺고 있는데 단체협약서의 형식을 보면 한국항만운송협회 회장과 전국항운노동조합연맹 위원장이 서명하고 있을 뿐 아니라 전국항운노동조합연맹 산하 각 지역의 단위항운노동조합 위원장들이 연명으로 서명하고 있다. 이를 통해 상부 차원의 단체교섭이 낮은 차원의 단체교섭에 직접적 영향을 미치는 것으로 파악할 수 있다. 낮은 차원에서는 전국항운노동조합연맹 산하의 단위노동조합이 한국항만운송협회 지방협회와 임금협약을 체결하고 있을 뿐 아니라 다시 이를 부(副)마스터협약으로 하여 단위노동조합은 각 하역회사와 임금협

약을 추가로 체결하고 있다. 단위노동조합 산하에는 연락소가 설치되어 있고 연락소에는 10-20개의 작업반이 있고 작업반은 1명의 연락원과 15-30명의 근로자로 구성되는데 이들 근로자가 노동력을 직접 공급하는 하역회사와 구체적인 임금협약을 단위노동조합이 하고 있다. 다시 말하면 각 연락소가 하나의 노동조합 지부로 활동하여 자신들이 노동을 공급하는 하역회사와 직접 임금교섭을 벌이는 것이 아니고 자신들의 상위 조직체인 단위노동조합을 통해서 임금교섭을 하는 것이다.

한국항운노동조합의 단체교섭은 상부차원에서는 단체교섭을 하여 마스터협약을 체결하고 단위항운노동조합은 임금교섭을 하여 부(副)마스터 임금협약을 체결하고 다시 개별하역업체와 연락소 소속 노동자를 위하여 임금교섭을 하는 産業別 多數 使用者 交渉을 하고 있다. 産業別 多數 使用者 交渉의 일반적 특징은 임금상승을 등 모든 사업장에 공통으로 적용될 수 있는 교섭항목은 전반적인 가이드라인을 설정한다는 의미에서 교섭 내용을 전 사업장에 적용하며 각 사업장 나름대로 다른 각종 복지정책이나 후생관련 프로그램, 기타 근로조건 등에 관해서는 각 사업장 별(別)로 추가 교섭을 한다. 그런데 항운노동조합 경우는 복지정책이나 후생관련 프로그램, 기타 근로조건에 대해서는 상부 차원의 단체교섭에서 다루고 있고 단위노동조합 차원에서는 그런 내용을 다루는 단체교섭은 아예 찾아보기가 어렵다. 반면 상위 단체교섭에서 임금교섭은 단위노동조합에 일임하는 형식을 취하고 있어서 임금교섭은 주로 하부의 단위노동조합 차원에서 하고 있다. 또한 단위노동조합은 산하 연락소 소속의 근로자들이 실제로 노동을 제공하는 다수의 사용자와 임금협약을 맺는다. 따라서 단체교섭구조와 관련하여 나타나는 특징은 통상적인 산업별 다수 사용자 교섭과는 달리 상부 차원의 단체교섭에서 다루는 각종 복지정책이나 후생관련 프로그램, 기타 근로조건 등이 단위노동조합에 공통으로 적용되고 오히려 임금협약이 단위노동조합 차원에서 다수(多數) 사용자(使用者)를 상대로 매우 다양한 내용으로 나타나고 있다.

참고문헌

- 김형배, 『항운노동조합원과 사용자 사이의 법적 관계』, 무지개, 1996. 7.
 선한승, 김장호, 박승락, 『항만하역산업의 구조조정과 정책과제』, -한국항만노동제도에 관한 종합연구-, 한국노동연구원, 숙명여대 경제연구소, 1995. 8.
 윤성천, 이선, 김정환, 『단체협약분석』, 한국노동연구원, 1990. 12.
 전국항운노동조합연맹, 『1996 활동보고』, 1996. 9.
 전국항운노동조합연맹, 『1998 활동보고』, 1998. 9.
 전국항운노동조합연맹 울산항운노동조합, 『1999년도 활동보고』, 2000. 4.
 한국노동연구원, 『1999년 KLI 노동통계』, 1999.
 Archer, Robin, *Economic Democracy*, Oxford University Press, 1995.
 Gold, Michael Evans, *An Introduction to Labor Law, 2nd ed.* Ithaca, N.Y. ILR Press, 1998.
 Herman, E. Edward, *Collective Bargaining and Labor Relations*, Fourth Edition, 1998.
 Hyman & Mason, *Managing Employee Involvement and Participation*, SAGE Publication Ltd, 1995.

- Gladstone, Alan, Hoyt Wheeler, Eyraud Francois Rojor, and Ruth Ben-Israel, , *Labor Relations in a Changing Environment*, Walter de Gruyter, New York 1992.
- Katz, Harry C., *The Future of Industrial Relations*, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1991.
- Ozaki, Muneto(General Editor), *Negotiating Flexibility*, ILO, Geneva, 1999.
- Slomp, Hans, *Between Bargaining and Politics*, Praeger Publisher, 1996.
- Wardell, Mark, Thomas L. Steiger, and Peter Meiksins (Edited), *Rethinking the Labor Process*, State University of New York Press, 1999.
- Webb, Sidney Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, 1989.
- Whyte, William Foote, *Pattern for Industrial Peace*, Garland Publishing, Inc. New York, 1987.
- Winch, David M., *Collective Bargaining and the Public Interest*, McGill-Queen's University Press, 1989.