

〈公開세미나 發表要旨〉

賃金制度에 따른 遠洋漁業의 勞使問題

吳 基 哲*)

- 1. 서 언
- 2. 짓가림 賃金制度의 矛盾
- 3. 勞使關係改善方案
- 4. 結 言

1. 서 언

우리나라 원양어업은 1957년 6월 당시 제동산업이 미국으로부터 증고선 제3지남호 1척을 도입하여 인도양에 첫 시험조업 출어한 것을 시발점으로 그 출발이 미비하다 하겠다. 전통적인 연근해 어장에서 맴돌던 근시안적인 종래의 관념을 탈피하여 세계 어장의 자원을 우리의 것으로 개척하려는 정부의 적극적인 원양어업의 육성시책에 힘입어 1962년에 참치 연승 어선 5척이 태평양에 출어함으로써 본격화하기 시작하여 1964년에는 태평양 조업선이 19척으로 증가되고 대서양에도 1척이 처녀 출어함으로써 조업무대가 인도양에서 태평양과 대서양으로 확대되었다.

특히 1963년에는 국영 기업체인 한국수산개발공사를 설립하여 이태리, 불란서 등지에서 차관어선 91척을 도입 조업케 되어 어선 세력의 신장은 물론 세계 어장으로 진출하게 되었음은 우리 모두의 자랑이라 하지 않을 수 없는 것이다.

이렇듯 순풍에 돛을 단듯 성장에 성장을 거듭하여 오던 우리 원양어업은 1973년 10월에 일어 닥친 세계적인 유류 파동과 1977년도 미국, 캐나다, 소련 등 북양에서의 주요 어장을 가진 연안국들이 200해리 경제수역을 선포함에 따라 치명적인 타격을 받게 되었다. 이러한 악조건 속에서도 고도의 기술과 근면성을 자랑하는 우리 근로자와 정부의 뒷받침, 그리고 기업인의 분투로 슬기롭게 어려운 난관을 극복하여 오늘날에 있어서는 무려 어선 보유량이 850여척으로 팽창되었고, 여기에 종사하는 근로자수는 무려 22,715명에 달하므로써 경이적인 발전을 가져온 것이다.

2. 짓가림 賃金制度의 矛盾

원양어업 자체는 850여척이란 고도의 팽창과 성장을 가져 왔으나 이에 종사하는 근로자는 예나 지금이나 생활난에 급급하고 있는 실정이다. 이러한 연유로 원양어업은 강도 높은 노동 분야로서 저임금 지대라는 악명으로 사회적으로 많은 지적의 대상이 되어 왔으며, 정수

*) 全國海員勞組遠洋漁船 支部長

수 산 경 영 론 집

의 선원도 적시에 구성하지 못해 외부로부터의 규탄을 면치 못했으며, 어선원들의 원망의 초점이 되어온 것이다.

이러한 문제의 씨앗은 물론 대부분의 원양업체의 기업주가 자기 자본없이 시작하였기 때문에 외국 상사들과의 불리한 용선차관 조건 등으로 자기가 잡은 어획물마저 독자적 판단 하에서 판매할 수 없는 기업주 나름대로의 애로점도 있겠지만 그보다 더욱 중요한 원인은 현실에 부합되지 못한 구태의연한 제도를 오랫동안 채택하여 온데서 기인한 것이다.

1978년 10월의 단체협약 갱신을 통하여 오늘에 이르기까지의 제반 부조리를 정부의 뒷바침에 힘입어 과감히 갱신하여 모순된 사항을 개선하고 시정하였던 것이다.

근로조건이란 일시에 개선되기란 어려운 것이므로 점진적인 개선이 바람직한 것은 본인으로서도 부인하지는 않는다.

이러한 면에서 노사가 협조하여 개선해야 할 문제점을 하나 하나 해결해 나가야겠다.

우리나라의 원양어업이 시작된 초기부터 현재에 이르기까지 대부분의 원양어업 업종에 적용되고 있는 임금제도는 비율에 의한 보수제도 즉, 깃가림 임금 제도이다.

이 깃가림제 자체는 이상적이고 합리적인 제도라 할 수 있겠으나 이를 악용할 때는 많은 함정이 도사리고 있는 것이다.

불행히도 현재 원양어업의 경영주는 이 깃가림제를 악용함으로써 경영주 일방적인 기업의 이윤만을 추구한 나머지 근로자의 희생을 강요하고 있는 것은 유감이라 아니할 수 없으며 시급히 시정되어야 할 것이다.

3. 勞使關係 改善方案

첫째, 노사 대등한 관계하에서 어로계약 체결문제

선원법 제30조에 명시된 바와 같이 근로조건은 선원과 선박 소유자가 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 결정되어야 함에도 불구하고 선장과 경영주간에 체결되는 어로계약은 동등한 지위에서 이루어지고 있지 않는 관계로 일방적으로 선원에게 불리한 어로계약을 체결하게 되는 것이다.

원양어업 시작 초기에는 선복량 증가에 따라 선장, 기관장 등의 숙련된 기능자의 공급부족이 그들의 희소가치를 불러 일으켜 선장의 지위가 강화되어 있었으나 현재에 와서는 고급 해기사의 공급과잉 상태이므로 자연히 선장의 지위가 약화되어 이들이 사용주와 대등한 위치에서 근로조건을 결정할 수 없는 것은 너무나 당연한 것이다.

그러므로 출항전의 불리한 어로계약은 처음부터 자신감을 감소시키고 생산의욕을 상실하고 있는 것이다.

예를 들면 어선 116척에 3천여명이 진출해 있는 사모아 기지는 처음부터 불리한 어로 계약으로 인해 태반이 자포자기 상태에 있는 것이다.

賃金制度에 따른 遠洋漁業의 勞使問題

이에 대한 대책으로는 어로계약 체결 당사자를 선장 대신 노동조합으로 바꾸어서 선장의 개인별 능력에 구애됨이 없이 명실공히 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 근로조건이 결정되어야 할 것이다.

둘째, 어로계약의 표준화

원양어업의 특수성은 업종이 다양하고 각 업종마다 조업해역이 다르고 여건이 다른 점이 있다. 그러므로 각 업종마다 그 특성에 알맞는 근로조건을 결정하는 것은 너무나 당연하면서도 실제로는 회사별로 선박별로 각양 각색으로 근로조건을 결정하여 선원의 피해가 막심한 것이다. 특히 근로조건 중에 가장 중요한 부분을 차지하는 승선계약기간, 선박 대 회사의 깃가립, 공동 경비과목, 가족 생계비 책정, 결산 시기 등을 합리적인 기준을 명시 업종별, 선령별, 톤수별로 적법한 어로계약을 표준화 시켜야 할 것이다.

셋째, 공동경비의 합정을 배제하여야 한다.

깃가립제하에서 공동경비는 선원근로자의 수입급과 직결되는 것으로 아무리 어획고를 많이 거양하였다 할지라도 공동경비가 많으면 선원의 분배급이 감소 또는 전무하므로 선원들은 자기들이 잡은 어획량과 선박에 직접 사입한 직접경비만 계산하여 상당한 몫을 배당 받을 것으로 기대를 하나 막상 총 결산을 하여 보면, 엄청난 차이가 생겨 노사간에 분쟁의 불씨가 되고 있는 것이다.

이와 같이 선원의 배당급에 격차가 일어나는 이유는 공동경비에 삽입되어서는 안될 선주가 단독 부담하여야 할 간접경비가 공동경비에 포함되기 때문인 것이다.

예를 들면 초출어 교체수리비, 임어로, 보험료, 초출어 기본어구비, 어획물 운반보관료, 판매수수료, 교체비용, 복지후생비 등은 어떠한 경우에도 공동경비에 포함되어서는 안될 것이다.

넷째, 매항차별 정산을 하여야 한다.

참치 기지선의 경우 30개월의 계약기간 동안에 최소 5항차, 최고 9항차를 조업할 수 있으나 어기의 반이 지나면 중간 정산을 하고 어기 종료후 총 결산을 하고 있다.

중간 정산을 하는 시점까지 15개월 동안 선원들의 월가족 생계비는 최하급 선원 기준 월 80,000원씩 지급 받고 있으므로 가족의 생계가 유지될 수 없는 것은 두말할 나위도 없다.

매항차별 정산을 함으로써 가족 생계비에 보탬이 되고 얼마큼 어획고를 올리면 얼마큼의 몫을 받을 수 있다는 자신감을 불어 넣어 사기 진작의 활력소가 되어 생산을 증가 시킬 뿐 아니라, 그때 그때 정산을 함으로써 정산의 정확성을 기할 수 있는 것이다.

다섯째, 기본급을 인상하여야 한다.

우리 원양어선의 경우 1978년 10월 단체협약 갱신을 통하여 4만원 수준에서 최하급 선원

수 산 경 영 론 집

기준 80,000원으로 인상 조정되었다.

그러나 깃가림 제도하에서 가족생계비 80,000원은 가족생계를 위한 가불금으로 깃가림금액에서 공제를 하게 되나 깃가림금액이 없는 경우는 회수하지 않으므로 고정급으로 간주할 수 있다.

하루 20시간의 노동을 해야 하는 노동강도에 비해 월 80,000원의 보수를 받는다고 보면 1일 2,666원 1시간당 고작 133원이 된다는 계산이다. 하루 8시간의 노동을 하고 월 45,000원의 보수를 받는 육상근로자는 1시간당 188원이 된다는 것이다.

중도 하선자의 하선사유는 대부분 현재 지급받고 있는 월가족 생계비는 고국의 처자식이 생계를 유지할 수 없어 귀국해야겠다는 것이며, 이의 수단으로 피병을 병자한다는 것이다.

선원의 사기와 의욕에 직접적인 영향을 미치는 현행 가족생계비를 100% 인상하여 육상 5인 가족 생계비 수준에 이끌어야 한다.

여섯째, 후생 제도의 마련과 기업주의 각성

복지후생은 근로자의 사기 진작과 자의에 의한 노동력 부여라는 측면에서 볼 때 기업성장의 척도라 할 것이다. 노동력을 발휘하고 계속 유지하기 위해서는 복지 후생 관리란 중요한 것이며 이러한 중요한 비중을 차지하고 있는 복지 후생은 어떠한 면에선 철저히 제도화 되어져야 하겠다.

가족과 떨어져, 흔들리는 선상에서 생활하기 때문에 30여개월이란 장기적인 선상 생활은 실로 어려운 것이다. 어떤 형태로도 스트레스가 해소 되지 않으면 다음 조업에 지장이 오는 것이다.

외국직선에 취업하고 있는 송출 선원 7,000여명을 합쳐 30,000여명의 선원이 세계 25지역에 활동하고 있는 것이다. 그런데 25개 기지 중 정부의 도움으로 4개 지역에 복지후생시설(선원회관)이 갖추어져 있으나 근로자 측면에서 그 활용이 되지 않고 있는 것이다.

기업주는 선원의 후생복지에 대해서 새로운 각성이 필요하다고 생각된다.

4. 結 言

200마일 경제수역 이슈에 따른 어장의 협소, 어획량 감소, 2차에 걸친 유류 파동으로 인한 조업경비 상승, 앞으로 다가올 석유공황에 따른 공포감 등의 기업주의 기업 경영상의 문제점도 있겠다 하겠으나 이 난국을 극복하는 길은 노사 공동 협조하는 길밖에는 없는 것이다.

재래의 관습에 의존한 구태의연한 계약체결로 조업이 형성되고 있는 것은 시정되어야 할 것이며, 과거 일본 등 제3국으로부터 도입된 그릇된 경영 방법을 탈피하여 근대적이고 바람직한 관리법을 개발하여야 할 것이다.

최근에 이르러 인력구득에 급급하고 있는 것이 원양업체라고 하겠으나 이들의 이직을 강제적으로 막을 수는 없을 것이다. 이러한 이직의 원인이 되고 있는 어로계약 등 기본핵심을 개선하여 인간으로서의 존엄성과 제도 개선에 과감한 각성이 있어야 할 것으로 사료된다.