

금속산업과 금융산업 산별교섭 평가와 전망 : 안정 또는 정체?*

유 병 흥**

2023년 금속노조 노사관계는 민주노총과 정부 간 갈등, 대기업 수준 노사관계 형성 속에서 금속산업 수준 노사관계의 사실상 실종으로 평가할 만하다. 금융산업 노사관계는 대단히 안정적이어서 작년 같은 올해였고 올해 같은 내년을 예견하게 하고 있다. 한국노조들이 산별노조 전환 이후 산업 수준 교섭, 산업 수준 노사관계 형성을 위한 다양한 노력을 해 왔지만, 산별노조의 대표주자들로 볼 수 있는 금속노조와 금융노조의 이러한 현실을 놓고 볼 때 산별전환이 과연 성공적이라고 평가할 수 있을지 의문이다. 이에 대해서는 해당 주체들과 외부 연구자 그리고 이해관계자의 지속적인 검토와 방향 재정립이 필요하다고 보인다.

I. 들어가는 말

이 글에서는 2023년 금속산업과 금융산업 노사관계를 산별 단체교섭 요구, 과정, 결과를 중심으로 살펴본다. 단결권을 보장하는 것이 단체교섭을 위한 주체 형성의 의미가 있고 단체행동권을 보장하는 것이 단체교섭을 하기 위한 수단으로서 의미가 있다는 것을 고려한다면 노사관계에서 단체교섭은 중요하다. 오랜 기간 한국의 노조들은 기업별노조에서 산별노조 전환을 위해 노력해 왔고 조직전환이란 면에 한정해서 살펴본다면 그 전환은 비교적 성공적이었다고 할 수 있다. 그러나 산별노조 건설이 추구하고자 했던 해당 산업 모든 노동자 조직화, 해당 산업 내 노동조건을 평준화와 최저기준 상향화 등에서도 성공적이었는가는 의문의 여지가 있다. 여기에서 이들 주제를 모두 심도 있게 살펴볼 수는 없다. 이 글에서는 2023년에 국한하여 금속산업과 금융산업 산별교섭을 살펴보고 그에 대한 평가와 함께 이후 전망을 하고자 한다.

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2023년도 노사관계 실태 분석 및 평가』 보고서 중 제3장, 4장의 내용을 요약·정리한 것이다.

** 고려대학교 노동대학원 겸임교수(yoobhong@naver.com).

금속산업 노사관계는 산별노조와 사용자단체가 진행하는 산별노사 교섭, 대기업 중심으로 진행되는 자동차·조선·철강 노사교섭, 중소기업 중심으로 이루어지는 기업별 노사교섭으로 크게 나누어 볼 수 있다. 노조들은 한국노총 금속노련과 민주노총 금속노조로 나뉘어져 있는데 이 중 민주노총 금속노조가 산별노조인 관계로 중앙집중적인 단체교섭에서 주요 주체로 등장하고 있다. 자동차·조선·철강 노사교섭에서 노조 주체는 주로 금속노조 소속(포스코 제외)이지만 해당 기업단위 교섭은 사실상 지부(지회)별로 이루어지기 때문에 산별교섭과는 별도로 주요업종 대기업 교섭을 살펴볼 필요가 있다. 기업별 노사교섭에 참여하는 노동조합은 주로 한국노총 금속노련 소속이고 사용자단체는 없이 개별 기업별노조가 사용자와 교섭하는 기업별 교섭형태이다. 여기에서는 산별교섭에 집중해서 살펴보고 그 확장 가능성과 한계를 살펴본다(II. 금속산업 2023년 산별교섭 현황).

다음으로, 금융산업은 세부 분류를 보통 7개 업종으로 하고 있는데 흔히 은행을 제1금융권이라고 하고 나머지 증권, 보험, 여수신 전문기관, 협동조합 등을 제2금융권이라고 한다. 금융산업 노동자를 조직대상으로 하는 노동조합은 한국노총 전국금융산업노동조합(금융노조)과 민주노총 전국사무금융서비스노동조합(사무금융노조)이 있다. 금융노조는 주로 제1금융권인 은행과 금융유관기관 노동자들이 가입하고 있으며, 사무금융노조의 경우 제2금융권 노동자들이 주로 가입하고 있으며 2022년에 과거 병존하던 연맹을 해산하고 산별노조로 전환하였다. 여기에서는 제1금융권 산별교섭을 중심으로 살펴본다(III. 금융산업 2023년 산별교섭 현황).

마지막으로, 고찰 내용을 요약하고 2023 금속산업과 금융산업 산별교섭에서 나타난 주요 의미와 이후 전망을 살펴본다(IV. 2023년 금속·금융 산별교섭 특징과 2024년 전망).

II. 금속산업 2023년 산별교섭 현황

1. 노사관계 당사자

금속산업에서 산별교섭을 진행하는 노사는 각각 금속노조와 금속산업사용자협의회이다. 금속노조는 민주노총 소속 산별노조로 2001년 2월 8일 출범하였다. 2023년 현재 조합원 수는 181,700명(2023년 예산편성 기준은 기업지부 93,000명, 지역지부 87,000명, 미편성직할 1,700명으로 되어 있다)이고 14개 지역지부와 현대자동차 지부 등 6개 기업지부로 구성되어 있다. 금속산업사용자협의회는 회장이 공석이다가 2023년부터는 선임이 이루어져 노사교섭 대표단이 순조롭게 구성되었다. 금속노조는 규약상 산별노조로서 금속노조 중앙이 교섭권을 갖고 있

기 때문에 교섭 행위자(교섭 당사자)로서 적격성을 갖추었다. 금속산업사용자협의회는 많은 사용자를 포괄하지 못하고 있고 매년 회원사로부터 산별 중앙교섭과 협약 체결권에 대한 위임을 별도로 받고 있어 교섭 행위자로서 적격성은 부족한 편이고, 단체교섭 이외의 노동관계 사업은 거의 발전되지 않거나 매우 미미하다(이창근·박제성·박주영, 2019).

2. 2023년 금속노조 산별교섭 요구와 방침

금속노조는 2023년 사업기조와 목표를 “민주노조 사수, 반 윤석열 투쟁전개”, “전체조직과 함께 조직확대, 조직강화”, “조합원 참여 조직혁신, 노동자 정치세력화”로 설정하였다. 핵심투쟁 의제로 노동개약 중단·노동기본권 보장 의제는 주로 노동법 개정 문제로, 최저임금·실질임금 인상·민중생존권 보장은 최저임금 인상으로, 비정규직 철폐·양질의 일자리 확대는 불법파견 근절과 자회사 확산 규제로 모아지고 있다.

투쟁 기조와 목표에서 나타난 주요 특징은 다음과 같다. 첫째, 핵심 투쟁 의제 제기와 실행 사이에 괴리가 있을 수 있다. 대기업 정규직 위주인 금속노조 조합원 구성을 고려할 때 조합원들이 핵심 투쟁 의제에 대해 당위론으로는 찬성한다고 해도 직접적으로 절실한 문제로 받아들이기 쉽지 않을 수 있다. 둘째, 노동개약 중단·노동기본권 보장 의제는 금속노조 단독 의제라기보다는 민주노총 나아가 양대노총의 의제로 보인다. 달리 말하면 산업별, 업종별 요구를 내건 금속노조의 투쟁은 실종될 가능성이 높다는 문제점을 안고 있다.

금속노조가 계획하고 있는 2023년 투쟁 일정 계획은 4월 19일 1만 간부 총력투쟁, 5월 총파업을 포함한 총력투쟁, 7월 민주노총 총파업으로 설정되었다. 주요 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 주요 투쟁 일정이 7월 민주노총 총파업으로 모아지고 있어 투쟁의 성격이 민주노총과 정부의 대결로 나타나고 있다. 둘째, 총파업 투쟁 요구가 노동탄압과 개약 저지에서 시작해서 민중생존권 사수, 불평등체제 타파 체제전환운동, 노동자정치세력화로 이어지는 사회, 경제, 정치 전 분야에 걸쳐 있어 금속산업의 주요 쟁점은 부각되지 않고 있다. 셋째, 같은 맥락에서 핵심적인 요구가 전면 부각되지 않아 시민들의 관심을 끌기 어렵고 이에 따라 동의를 받기도 어려울 수 있다. 이를 종합하여 말하자면, 해당 요구의 정당성 여부를 떠나 금속산업 수준의 쟁점과 현안 문제가 부각되지 않고 민주노총(더 넓게는 총노동)과 정부 갈등만 부각되고 있다.

금속노조 2023년 산별교섭 요구 개요는 다음과 같다. 금속노조 조직 체계에 따라 산별교섭 요구도 중층적으로 설계되어 있다. 먼저, 통일요구로는 사업장 최저임금과 노동개약 대비를 내걸고 있다. 둘째, 중앙교섭 요구로는 금속산업 최저임금, 중대재해 대비를 내걸고 있다. 셋째, 지부집단교섭 요구 중 필수요구사항으로 임금인상을 내걸고, 권고요구사항으로 금속산업 노동자 건강증진, 사회연대기금, 기타 지부별 현안 요구를 내걸고 있다. 넷째, 사업장 공동 요구 중

필수요구사항으로 산업전환협약, 확대간부 교육시간 보장, 중앙교섭과 지부집단교섭 참가를 내걸고 있고, 권고요구사항으로는 단협 적용과 조합원 범위 확장 기틀 마련, 국민연금 수급과 연동한 정년퇴직, 기후위기 대응을 내걸고 있다. 다섯째, 업종별 요구인 자동차산업 미래전환 대응 요구로 자동차산업 공급사슬망의 정의로운 전환 실현을 위한 ‘부품사 산업전환지원 기금’ 조성 요구를 내걸고 있다.

금속노조의 임단협 요구안은 중앙집중적인 산별노조로서 성격을 뚜렷하게 보여주고 있다. 특히 요구안에서 사업장 공동요구로 내건 산업전환협약, 자동차산업 공급사슬망의 정의로운 전환 실현을 위한 ‘부품사 산업전환지원 기금’ 조성 요구를 내건 것은 대기업과 대기업 노조에게 특히 더 요구되는 사회적 책임 실현이라는 점에서 의미가 있다. 다만 요구안들은 최저기준으로 작용하므로 기업지부, 지회별로 다른 지부나 지회보다 더 나은 노동조건을 확보할 수 있기 때문에 서유럽에서 나타나는 식의 통일교섭에 따른 노동조건 통일까지는 나아가지 못하고 있다. 그럼에도 이 정도의 산별교섭 체계를 갖춘 경우는 한국 노사관계에서 드문 경우이다.

3. 산별교섭 경과와 결과

가. 산별교섭 진행 과정

금속노사는 4월 11일에 2023년 금속산별 중앙교섭을 시작하여 10월 24일 ‘2023년 금속노조 중앙교섭’ 합의안에 최종 서명, 날인하여 단체교섭을 종료했다. 금속노조·사용자협의회 2023년 교섭 진행 경과는 다음과 같다.

〈표 1〉 금속노조·사용자협의회 2023년 교섭 진행 경과

날짜	주요 내용
2월 27일	금속노조 대의원대회에서 임단투 요구안, 방침, 교섭 일정 계획 사업 통과
3월 14일	금속노조, 사용자협의회에 금속산별협약 요구안을 전달
4월 11일	1차 교섭, 상건례로 진행
6월 20일	9차 교섭 후 결렬
6월 30일	노조, 중앙노동위원회에 쟁의 조정신청
7월 4~6일	2023년 중앙교섭·사업장 보충교섭 및 대각선 교섭에 대한 조합원 쟁의행위 가결
7월 25일	11차 중앙교섭에서 의견접근안 합의
10월 24일	‘2023년 금속노조 중앙교섭’ 합의안에 최종 서명, 날인하여 단체교섭 종료

자료 : 전국금속노동조합 기관지 〈금속노동자〉를 토대로 재구성.

나. 산별교섭 결과

금속노조와 금속산업사용자협회가 최종 타결한 '2023년 금속노사 중앙교섭' 주요 내용 중 금속산별협약 21조 2항은 부분근로자대표가 아닌 노조를 조합원의 근로시간 및 임금, 임금체계와 관련한 사항 합의 주체로 못박은 것이다. 다음으로, 금속산업 최저임금을 통상시급 9,970원과 월 통상임금 2,253,220원 중 높은 금액으로 적용하기로 하였다. 중앙교섭 요구 중 중대재해 발생 시 조치에 대해서는 조인식에서 노조 대표, 사용자 대표 모두 의미 있는 것으로 평가하고 있다. 또한 하청업체 노동자 사고일 경우에는 조합이 의견을 청취하여 사고조사에 반영하도록 한 것, 작업중지 기간 하청노동자에게도 휴업수당이 지급될 수 있도록 하청사업주와 협의하고 하청사업주를 지도하도록 한 것도 하청노동자 보호 실효성을 높일 것으로 보인다.

다. 금속노조 노정교섭 요구 경과

금속노조는 정부에 대해 지속적으로 노정교섭을 요구해 왔다. 해당 주요 내용은 “반노동·친자본 노동정책 전면 중단, 저임금 확산·임금인상 억제 정책 폐기, 노동기본권 보장, 미래 노동정책 마련”이다. 금속노조는 이들 요구를 내걸고 민주노총 총파업에 참가하였다. 또한 금속노조는 정부에 대한 요구와는 별도로 기후정의행진에 참여하였다. 이는 기후변화에 대한 대응과정에서 나타날 수 있는 제조업 고용문제에 대한 대응 의지를 드러낸 것으로 보인다.

금속노조의 노정교섭 요구와 총파업 경과를 놓고 볼 때, 다음과 같은 특징이 드러난다. 첫째, 노정교섭 요구가 관성화되고 있다. 금속노조는 오랜 기간 노정교섭을 요구해 왔으나 최근 들어, 구체적으로 2023년 노정교섭 요구를 놓고 볼 때, 임금단체협약 시점을 앞두고 의례적으로 진행하는 요구 발표와 관성적인 구호로 그치고 있어 노정교섭에 대한 의지가 있는지, 노정교섭이 어렵다고 판단한다면 다른 대안을 찾을 의지가 있는지 의심스럽다. 둘째, 총파업도 역시 마찬가지로 관성화되고 있다는 평가를 면하기 어렵다. 민주노총 그리고 금속노조 현안 요구가 있을 경우 흔히 나타나는 전술이라서 총파업으로서 긴장을 유발하지 않고 있고, 생산수단을 멈춰 목적을 달성하는 파업의 본래 의미는 제대로 드러나지 못했다. 셋째, 기후변화에 대한 대응의지를 보인 것은 시작 단계이므로 평가는 이르지만 새로운 변화로 평가할 만하다.

4. 2023년 금속산업 산별교섭 총괄

2023년 금속산업 노사관계를 총괄하면 다음과 같다. 첫째, 금속노조 활동과 총파업 경과를 총괄해서 살펴볼 때, 정부와 갈등이 전면이 부각되면서 금속노조가 주요 당사자로 참가하는 ‘금

속산업 수준의 노사관계'는 사실상 실증되었다. 다른 한편으로 주요 대기업 노사교섭이 해당 기업지부(지회)와 사측 교섭으로 타결되었다는 점도 '금속산업 수준의 노사관계'의 사실상 실증을 보여주고 있다. 둘째, 금속노조와 사용자협의회 교섭 그리고 주요 대규모 사업장 교섭의 경우 교섭 요구, 교섭, 타결에 이르기까지 대체로 전년도와 비슷하게 진행되고 있어 교섭이 정형화하고 안정되었다. 연도에 따라 쟁점이 바뀌기도 하고 소소한 또는 작지 않은 파장을 일으키는 등 약간의 편차는 있으나 대체로 교섭이 안정되어 있다. 셋째, 대규모 사업장과 소규모 사업장 노사관계에서 편차가 보이고 있다. 2023년 자동차, 조선 등 주요 대규모 사업장의 경우 교섭 진행 경과, 타결 내용 모두 안정적이고 노사 모두 수긍할 만한 내용들이다. 그러나 중소기업장이나 하청업체들 경우에도 그러한지는 의문이다. 이를 금속노조에 국한해서 살펴본다면 산업 내 동일노동조건을 목표로 하는 산별노조에서 이런 편차가 심하게 나타날 경우 과연 산별노조로서 역할을 제대로 하고 있는가에 대한 근본적인 의문이 제기될 수 있다. 넷째, 금속노조 총파업 투쟁의 관성화 현상이 나타나고 있다. 매년 반복되는 총파업 투쟁이 실제 그 위상에 맞는 영향력을 발휘하는지, 해당 총파업에 대해 시민들의 호응이 있는지에 대한 재검토가 필요하다.

가장 단순하게 정리하자면, 2023년 금속노조 노사관계는 민주노총과 정부 간 갈등, 대기업노조의 기업 수준 노사관계 형성 속에서 금속산업 수준 노사관계의 사실상 실증으로 평가할 만하다.

III. 금융산업 2023년 산별교섭 현황

1. 노사관계 당사자

제1금융권인 은행업종에서 교섭 당사자는 전국금융산업노동조합(금융노조)과 (사)금융산업 사용자협의회(금사협)이다. 금융노조는 1990년대 후반에 새롭게 창립된 민주노총 산하 산별노조와 달리 오랜 역사를 가진 은행업종 산별노조이다. 한국에서 노조들은 산별전환 과정에서 많은 어려움을 겪고 있는데, 특히 교섭 상대방이라 할 수 있는 사용자단체가 결성되지 않아서 산별노조 전환을 해놓고 산별교섭을 못 하고 있는 불균형 상태가 유지되고 있고 현재 쉽게 풀릴 전망은 보이지 않는다. 그에 견주면 금융노조는 교섭 상대방인 금사협이 있어 다른 산별노조에 견주어 조건이 좋은 편이다.

사용자단체들 중 형식과 내용 면에서 잘 갖추어지고 오랜 기간 활동해 온 곳으로 금사협¹⁾을 들 수 있다. 금사협에는 2023년 현재 총 38개 은행·금융 관련 기관들이 가입해 있고 금사협

회장은 전국은행연합회장이 맡고 있으며 총회, 이사회, 임원, 사무처를 두고 있다. 금사협은 2009년 3월 금융산업사용자협의회 창립총회를 거쳐 2010년 1월 금융산업사용자협의회 설립허가, 2010년 2월 금융산업사용자협의회 설립등기가 완료되었다. 금사협은 “금융산업 사용자들에 대한 노동관계의 조정, 지원과 제후를 통하여 금융산업의 건전한 발전과 합리적인 노사관계 정착에 기여함을 목적”(정관 제1조)으로 하며, 주요 사업은 “금융산업 종사자를 주된 구성원으로 하는 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약 체결”(정관 제4조 제1호)이다. 사용자단체는 노조법 제2조 제3호에서 규정하고 있는 바와 같이 “노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한”을 가져야 한다. 금사협은 정관상 통제권한을 갖고 있고 실제 운영과정에서 내부 조율을 통해 회원사에 대해 조정하고 있어 노조법에서 요구하는 사용자단체로서 요건을 갖추고 있다.

금사협 설립 전후를 비교해 보면, 주요한 변화로 사용자단체 설립 이전에는 각 기관장이 단체교섭권을 갖고 은행연합회에 매년 위임하여 교섭을 진행하였으나, 설립 이후에는 위임절차 없이 금사협이 교섭권을 갖는다는 점, 그럼에도 일부 보충교섭권한은 설립 후에도 각 기관장이 갖고 있다는 점, 단체협약 유효기간을 2년으로 한다는 점, 이중교섭 위험성을 방지할 수 있다는 점이다. 금사협은 향후 과제 중 하나로 “사측 안전의 발굴 및 관철”을 들면서 “사측 안전의 발굴 및 적극적 요구를 위해 협의회와 회원사, 회원사와 회원사 간 자유로운 소통을 더욱더 강화”할 필요성을 제기하고 있다. 설립 이후 십수 년에 이른 사용자단체로서 사용자단체의 역할을 분명히 하고 교섭 진행의 집중성과 능동적 역할 수행을 목표로 하고 있음을 보여주고 있다. 금사협은 매년 산별교섭 평가서를 작성하여 회원사와 유관기관에 보내고 있다. 그 주요 내용은 “산별교섭 경과, 산별협약 체결내용, 산별교섭 평가”이다. 금사협 관계자는 은행별로 진행되는 기업별교섭과 비교하여 중앙교섭이 갖는 효과에 대해 총괄적으로 평가할 때, 축적된 경험, 전문성, 지속성에 따른 관행 축적으로 인한 성숙한 교섭으로 교섭 비용이 절감되고 있다고 평가하고 있다.

2. 2023년 금융노조 산별교섭 요구와 방침

금융노조의 2023년 주요 사업 목표는 “1) 산별교섭을 통한 금융산업 사회적 역할 강화 2) 고용안정 및 양질의 일자리 창출·확대 3) 금융노동자 휴식권 확대”로 설정하였다. 노조는 이를 구체화하여 임금협약요구와 중앙노사위원회 논의사항을 제시하였다.

임금협약요구(안)에서 특히 주목할 것은 다음과 같다. 첫째, 임금인상과 노사 공동 사회공헌

1) 아래 부분은 이공희·유병홍·이중수·정흥준(2023)을 참조하여 재정리한 것이다.

활동 재원을 조성하기로 한 것은 노사의 사회적 책임 실현을 위한 구체적인 방안으로서 긍정적으로 평가할 만하다. 둘째, 정규직과 비정규직, 고임금노동자와 저임금노동자 간 임금 격차 문제가 심각한 가운데, 과거 비정규직이었던 현재 저임금직군의 기본 임금인상률을 일반 정규직 대비 2배 이상을 적용하는 것은 격차 해소를 위한 긍정적인 방안으로 평가할 만하다.

2023년 중앙노사위원회 논의사항으로 노조 측 요구(안) 중 특히 주목할 내용은 다음과 같다. 첫째, 경영에 관한 의사결정 과정에서 노동자, 소비자 등 다양한 이해관계자의 권리를 존중하도록 금융 지배구조를 개선하자는 요구는 금융산업의 공공성 실현을 위해 필요한 의미 있는 요구이다. 둘째, 제3조(양질의 일자리 창출·확대)에서 적정인원 규모를 노사 합의를 통해 산출·유지하도록 한 것은 노동자의 시간 주권이란 면에서 의미 있고, 또한 필수 유지 인력을 직접고용으로 전환하도록 한 것도 필수 업무의 안정적 유지와 비정규직노동자 보호라는 면에서 긍정적으로 평가할 만하다. 셋째, 모회사와 자회사 간 노동조건 격차가 사회 문제로 부각되고 노노 갈등을 초래하고 있는 가운데, 모회사와 자회사, 파견노동자, 업무 수탁 관계사에게 혜택이 돌아갈 수 있는 공동근로복지기금을 운영하는 것은 긍정적으로 평가할 만하다. 넷째, 주 4.5일제 도입, 노동자 선택권 보장을 위한 유연 근무시간제 활성화, 중식시간 공동 사용 등은 장시간 노동 단축과 함께 노동자의 시간 주권을 확보한다는 점에서 의미가 있다.

3. 산별교섭 경과와 결과

가. 산별교섭 진행 과정

금융노조가 3월 20일 금사협에 ‘2023년 산별중앙교섭 요구안’을 전달하면서 금융노사는 교

〈표 2〉 2023년 제1금융권 노사교섭 경과

일자	주요 내용
1월 12일	노사공동TF 발족식 및 제1차 회의. 노동시간 유연화, 주 4.5일 근무제, 영업시간 운영방안 논의 예정
3월 17일	노조 중앙위원회에서 요구안 확정
3월 20일	노조, 이하 금사협에 ‘2023년 산별중앙교섭 요구안’ 전달
4월 13일	제1차 산별중앙교섭
7월 17일	제5차 산별중앙교섭에서 노조 교섭 결렬 선언
8월 8일	중노위, 조정중지결정
9월 15일	2023년 임단투 승리를 위한 성실교섭 촉구 결의대회 / 제6차 대대표 교섭 / 금융노조 철야농성 시작
9월 25일	산별중앙교섭 잠정 합의. 대표단 5차, 대대표 7차, 실무교섭 35차, 임원급 2차 등 총 49차례 교섭 진행
10월 23일	산별중앙교섭 조인식

자료 : 〈금융노조소식〉을 토대로 재구성.

섭에 본격 돌입해서 9월 25일 산별중앙교섭 잠정 합의에 이르렀고 10월 23일 조인식을 가졌다. 주요 경과를 살펴보면 <표 2>와 같다.

나. 산별교섭 결과

금융노사가 타결한 주요 내용은 다음과 같다. 노사는 2023년 임금을 2.0% 인상하기로 하고, 저임금직군의 임금인상률은 기관별 상황에 따라 기준인상률 이상으로하기로 했다. 중앙노사위원회 안전과 관련해서는 금융산업의 사회적 책임 강화를 위한 방안으로 ESG 경영 노력(경영의 사결정 시 직원, 고객 등 다양한 이해관계자의 권리 고려), 적정 인원 배치(청년 채용 등을 통해 고객 불편 감소 및 금융 취약계층 보호), 사내근로복지기금 적극 활용(파견·도급 근로자 포함), 콜센터(도급 포함) 종사자 신체적·정신적 위해 방지 및 해소를 위해 노력 등에 합의했다.

타결 내용에서 특징적인 것은 다음과 같다. 첫째, 2023년 저임금직군의 임금인상률을 기관별 상황에 따라 기준인상률 이상으로하기로 한 것은 저임금직군의 노동조건 보호와 노동조건 격차 해소를 위해 의미 있는 내용이다. 둘째, ESG 경영 노력, 적정 인원 배치에서 나타난 바와 같이 노사는 물론 다양한 이해관계자, 취약 계층 보호를 위한 조치는 기업과 노조의 사회적 책임 실현이란 면에서 의미 있는 것으로 평가할 만하다. 셋째, 사내근로복지기금 적극 활용(파견·도급 근로자 포함), 콜센터(도급 포함) 종사자 신체적·정신적 위해 방지 및 해소 노력은 비정규직 노동자 보호라는 면에서 의미가 있다. 넷째, 노동시간 단축, 일과 삶의 균형이 필요하다는 사회적 공감대가 넓어지고 있지만 이를 위한 실질적인 진전이 없고 이후로 미룬 것은 한계라고 할 만하다.

4. 2023년 금융산업 산별교섭 총괄

제1금융권 2023년 노사관계에서 나타난 주요 특징은 다음과 같다. 첫째, 총연맹 수준 노정 갈등 과정에서 제1금융권 노사관계는 특별한 쟁점 없이 상대적으로 조용하게 넘어갔다. 이에 대해서는 금융노사관계의 안정성이라고 긍정적으로 평가할 수도 있으나, 그와는 달리 총노동과 정부 간 갈등 속에서 산별 노사관계가 주목받지도, 제 역할을 하지도 못했다는 평가도 나올 수 있다. 둘째, 제1금융권 노사관계는 한국노사관계에서 가장 안정적이고 오랜 산별교섭을 대표하는 노사관계인데 2023년에도 이런 특징이 두드러지게 나타나고 있다. 그러나 안정은 보기에 따라서는 정체를 뜻할 수도 있다. 금융노조 스스로도 이런 정체 현상을 느끼고 있는 것으로 보인다. 금융노조는 2023년 10월 17일 '금융노조 발전방안 토론회'를 열고 조직혁신과 조직확대를 위한 전략을 논의했는데 "전체 노조 조합원수 대비 금융노조 조합원수 비중을 보면 1996년

8.61%에서 2021년 3.28%까지 하락한 것으로 나타나는데, 이는 은행산업 노조가 상대적으로 가파르게 쇠퇴하고 있다고 볼 수 있다.” “금융노조 조합원수는 지속적으로 증가하다가, 1997년 IMF 금융위기 이후 급속히 하락 후, 2007년부터 증가세로 전환했으나, 2010년 이후에는 정체상태가 지속 중이다”라는 지적이 나왔다. 중장기에 걸쳐 이런 정체상태가 지속될지, 아니면 새로운 혁신으로 나타날지 지속적으로 살펴볼 필요가 있다.

간략하게 정리하자면, 금융산업 노사관계는 대단히 안정적이어서 작년 같은 올해였고 올해 같은 내년을 예견하게 하고 있다. 이를 정체로 보아야 할지 안정으로 보아야 할지는 조금 더 지켜볼 필요가 있으나, 적어도 다른 산업별 노사관계 발전에 전망을 주지 못하고 있는 것으로 보인다.

IV. 2023년 금속·금융 산별교섭 특징과 2024년 전망

2023년 금속노조 노사관계는 민주노총과 정부 간 갈등, 대기업노조의 기업 수준 노사관계 형성 속에서 금속산업 수준 노사관계의 사실상 실종으로 평가할 만하고, 금융산업 노사관계는 대단히 안정적이어서 작년 같은 올해였고 올해 같은 내년을 예견하게 하고 있어 이를 안정이라고 평가할 수도 있지만 정체라고 평가할 수도 있다. 한국노조들이 산별노조로 전환한 이후 산업 수준 교섭, 산업 수준 노사관계 형성을 위해 다양한 노력을 해 왔지만, 산별노조의 대표주자들로 볼 수 있는 금속노조와 금융노조의 이러한 현실을 놓고 볼 때 산별전환이 과연 성공적이라고 평가할 수 있을지 의문이다. 이에 대해서는 해당 주체들과 외부 연구자 그리고 이해관계자의 지속적인 검토와 방향 재정립이 필요하다고 보인다.

2024년 금속산업과 금융산업 노사관계 전반을 전망하기는 어렵다. 여기에서는 산별교섭 또는 산별노사관계와 관련이 있는 내용을 중심으로 2024년 전망을 해본다.

2024년 금속산업 노사관계 전망과 관련해서는 다음을 주목할 필요가 있다. 첫째, 기후위기에 대한 대응이 구체화할 것으로 보인다. 전기자동차 등장과 이후 급속한 비중 증가는 기후위기 대응이 구체적인 현실로 다가왔음을 보여주고 있다. 금속산업에서 기후위기 대응은 2024년에는 더욱 구체적인 의제로 등장할 것으로 보이는 가운데, 산별노조인 금속노조가 중심이 되어 요구를 내걸 것으로 보인다. 다만, 업종별로는 차이를 보이고 있어 자동차 업종이 전기차를 중심으로 대응이 조금 빠른 편이고 조선과 철강은 이보다는 조금 뒤늦을 것으로 보인다. 둘째, 기후위기에 대한 대응의 연장선상에서 금속노조가 자동차 산업을 중심으로 '정의로운 산업전환'에 대한 요구를 내걸 것으로 보인다. 사안의 성격상 개별 기업에 대한 요구보다는 금속산업

관계자 모두와 정부에 대한 요구가 중심이 될 것이므로 노사정 대화 요구가 강하게 제기될 것이다. 이런 계기를 통해 금속노조가 산업 수준의 노사관계, 산업 수준 교섭(협의)에서 산별조직으로서 역할을 할지, 아니면 대기업노조들이 나서는 가운데 제 역할을 못 할지에 따라 이후 산별 수준 노사관계 발전에 영향을 미칠 것으로 보인다. 이와 관련하여 금속노련에서도 자동차 부품산업의 정의로운 전환을 위한 노조의 전략 발굴, 자동차업종위원회 운영 등 업종 수준의 대응을 준비하고 있어 이후 기업별노조 연맹체에서 벗어나 산별 수준 노사관계에서 능동적인 주체로서 나설 수 있을지 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 조선업종에서 금속노조가 산별노사관계의 주체로서 역할을 할 필요성이 있는 의제들이 나타나고 있다. 먼저, 이주노동자 고용, 노동조건에 대한 논의가 활성화되고 쟁점으로 부각되고 있다. 성격상 기업별 지부(지회) 수준 대응을 넘어서는 이들 정책과제에 대해 금속노조가 어떻게 대응하는가에 따라 이후 산별노조로서 역할이 달라질 것이다. 다음으로, HD현대그룹 5사 노조가 2024년을 공동교섭 원년으로 삼자고 요구하고 있어 공동교섭에 대한 요구가 강하게 제기될 것으로 보인다. 이 경우 그룹사 안에서는 형평성이 확보될 수 있을지 몰라도 그룹사 이외 노조들과의 관계에서는 분단 현상과 노동조건 격차 심화 현상이 나타날 수 있고, 그룹사 노조 이기주의로 나타날 가능성도 있다. 금속노조가 이에 대해 어떻게 대응할지 주목해 볼 필요가 있다.

2024년 금융산업 노사관계 전망과 관련해서는 다음을 주목할 필요가 있다. 첫째, 제1금융권 노사관계의 안정성 또는 정체성 지속 여부이다. 앞에서 살펴본 바와 같이 금융노조와 금사협의 교섭, 노사관계는 대단히 안정적이어서 전년도 같은 올해, 올해 같은 내년을 예견하게 한다. 당사자 중 하나인 금융노조가 이에 대해 문제의식을 느끼고 있는 만큼 정체가 아니라 안정으로 나타날 수 있을지, 아니면 안정처럼 보이는 정체로 이어질지 지켜볼 필요가 있다. 둘째, 적어도 당분간 금융노사가 저임금직군의 노동조건 보호와 노동조건 격차 해소, 다양한 이해관계자·취약 계층 보호를 위한 기업과 노조의 사회적 책임 실현, 비정규직 노동자 보호라는 긍정적인 방향성을 계속 가져갈 것으로 보인다. 금융노사 모두 이를 인식하고 있는 만큼 이런 방향성은 지속될 것으로 보인다. 셋째, 금융노조가 요구하고 노사가 논의해 온 노동시간 단축, 일과 삶의 균형 관련 의제와 실험은 지속될 것으로 보인다. 넷째, 2023년 하반기부터 본격화된 '횡재세', '상생금융' 등 제1금융권을 둘러싼 논란이 지속되고 이는 노사관계에도 직간접적인 영향을 미칠 것으로 보인다. 노조에서 이에 대해 '협의'를 요청할 수 있고, 은행 수익 구조 악화에 따라 임금 인상이 어려워지는 등 노사관계에도 일정한 영향을 미칠 것으로 보인다. **KLI**

[참고문헌]

이공희 · 유병홍 · 이종수 · 정홍준(2023), 「교육공무직 집단교섭 평가와 과제」, 한국고용노동교육원.

이창근 · 박제성 · 박주영(2019), 『사업자단체의 ‘사용자단체성’ 연구』, 민주노총 정책연구원.
한국노동연구원(2023), 「2023 노사관계 실태분석 및 평가」.

〈보도자료, 기자회견문, 노조뉴스, 신문기사 자료〉

금속노조(지부, 지회 포함) 기자회견문(보도자료), 금속노조뉴스, 중앙교섭 속보.

금융노조 기자회견문(보도자료), 금융소식.

매일노동뉴스 등 다수 신문기사 참조(세부사항 생략).