

2007년 금융산업 산별교섭 전망

권 현 지*

I. 머리말

노조의 집중화와 기업별교섭으로부터 단체교섭의 무게중심 이동 등 최근 한국 노사 관계 지형이 변화하고 있다. 금속산업, 보건의료산업과 함께 이러한 변화를 주도하고 있는 금융산업의 노사는 2000년 산별 중앙교섭 개시 이후 올해 여덟번째 산별교섭을 준비 중이다. 올해는 2002년 주5일 노동제 합의로 법정근로시간 단축 및 토요일무제 확산의 견인차가 된 금융산업 산별교섭이 최근 사회적 관심사로 떠오른 비정규직 문제 해법에 있어서도 유용한 모델을 제시하며 전반적 변화를 견인할 수 있을지 주목된다. 7월 비정규관련법의 시행과 관련하여 기간제 노동력 활용의 대표적 업종으로 지목되어온 금융업의 노사는 그간의 처우개선 위주의 교섭을 뛰어넘는 보다 근본적인 해결책 모색을 요구 받고 있다. 특히 올해 초 우리은행 노사가 대규모 정규직 전환에 전격 합의한 후 우리는 행식 모델을 포함한 정규직화 방안이 공론화되면서 금융 산별교섭의 향방에 대한 관심이 높아지고 있다. 금융산업노조는 기간제의 정규직화를 올해 최우선 교섭의제로 결의하고 다양한 선택지를 놓고 교섭전략을 구상 중이다.

한편 산별교섭의 정착과 관련된 제도변화의 가능성 역시 주목할 만하다. 작년 교섭에서 논의된 바 있는 은행연합회 중심의 사용자단체 구성건이 올해 산별교섭에 즈음하여 완결될 전망이기 때문이다. 금융산업의 중앙교섭체계가 사용자단체 구성을 통해 제도적 정착단계에 들어설지 주목된다.

금융산업의 산별노조 전환과 산별 중앙교섭은 외환위기가 몰고 온 구조조정의 거친 파고와 유례없는 고용관계의 위기 및 점증하는 노사관계의 긴장과 함께 시작되었다. 그럼에도 불구하고 은행산업 고유의 협력적 노사관계와 오랜 공동교섭의 경험을 기반으로

* 한국노동연구원 연구위원(hk248@kli.re.kr).

이러한 전환은 큰 진통없이 안정화 단계에 접어들고 있다. 물론 금융산업 노사가 명실 상부한 산별교섭 체계의 구축에 성공했다고 보기는 어렵다. 법적 사용자단체를 결여하고 있는 사측은 물론 노동조합 역시 중앙의 지도력 및 지부 통제력이 미약한 상태이며, 노사관계의 중심축이 여전히 기업단위에 쏠려있기 때문이다. 하지만 이러한 문제가 산별교섭의 효과에 대한 근본적 회의로 이어지는 듯 보이지는 않는다. 오히려 기업단위 교섭에서 해결하지 못했거나 간과해 온 여러 정책적 이슈들이 그간 산별교섭을 통해 효과적으로 제기·합의되어온 긍정성이 엿보인다.¹⁾ 또 단위기업의 보충교섭이 기존의 기업별교섭에 비해 간결해져 교섭의 효율성이 제고되고 있다는 것이 중평이다. 그렇다면 은행산업을 근간으로 하는 금융산업 노사의 산별교섭 실험은 장기적으로 성공할 것인가? 또 금융산업 노사는 향후 기업별교섭이 지배하는 기존 노사관계의 관성에서 벗어나 기업과 산업수준 고용관계의 각종 문제 제기와 해법이 유연하게 교차하는 조절형 교섭 구조의 새 모델을 제시할 수 있을까?

이 글은 이와 같은 물음에 답을 찾는 여정의 일환으로 올해 금융산업 산별교섭의 쟁점을 정리하는 데 그 목적이 있다. 우선 금융 산별교섭이 시작된 2000년 이래 교섭의 진행과정과 산별교섭 체계의 정착과정을 개괄한 후, 금융산업노조가 제기하고 있는 핵심 교섭의제를 중심으로 올해 산별교섭의 쟁점을 정리하고 전망하는 순으로 글을 전개하고자 한다.

II. 금융 산별교섭 구조의 특성과 지난 7년간 교섭의 전개과정²⁾

1. 금융 산별교섭 주체와 구조의 특징

가. 금융산업노조의 설립과 현황

2000년 3월 한국노총 산하 연맹 중 최초로 산별노조로 전환한 금융산업노조는 현재

- 1) 2000년 고용안정협약 체결; 2002년 주5일 노동시간제 합의; 2003년 유니언숍 합의, 여성할당제 도입, 산전후 휴가일수 확대, 육아휴직 요건 확대, 직장보육시설 설치 등 여성고용 및 모성보호부문에 일정한 수준의 합의 도출; 교육훈련협약 제정 요구는 사측의 수용불가 방침으로 결국 철회; 2004년 비정규 처우개선 및 임금피크제를 가미한 정년연장부분 합의; 2005년 업무위탁 등에 대한 지부차원 논의구조 마련; 2006년 비정규직 처우개선조항 승계보완, 고용안정협약에 업무위·수탁 운영기준 관련사항 추가 등이 그 예이다.
- 2) 이 장을 작성하기 위해 2003년 이후 은행연합회의 각년도 산별교섭 평가자료, 금융산업노조의 각년도 사업보고, 노사정위원회(2004)의 단체교섭 유형별 실태조사 보고서, 공광규(2006) 등을 참조하였다.

은행 및 유관기관의 37개 지부에 소속된 8만여명을 조직하고 있다. 금융산업노조의 주력은 16개 기업에 분포하는 은행지부들이며, 8만여 조합원의 대부분은 정규직이 차지하고 있다. 2004년 오랜 논란 끝에 본조 직할의 비정규 특별지부를 두게 되었지만 가입조합원 200여명에 실제 조합활동에 참여중인 조합원은 30명 안팎으로 대표성이 매우 취약하다. 비정규직을 조합원으로 받아들인 소수 지부들의 경우에도 단협을 정규직과 동일하게 적용하고 있는 예는 찾아보기 어렵다. 따라서 전체 임직원의 30%에 이르는 비정규직에 대한 노동조합의 조직 확대 및 단협 적용확장 노력은 산별노조 하에서도 사실상 부재했다.

금융산업노동조합연맹의 산별 전환 움직임은 1997년 말 회원조합 대표자 회의 및 전국대의원대회 등에서 산별 전환체제 추진이 결의되면서 시작되었으나 산별 전환은 그로부터 2년여가 경과된 2000년 이루어졌다. 그간 10여개 금융기관의 퇴출과 계속된 기관간 합병, 약 40%에 이르는 인력 감원 등 심화되는 구조조정을 경험한 기업별노조 및 조합원들의 인식 변화가 산별 전환의 동력이 되었다. 즉, 오랜기간 임금협상에 주력해 왔던 기업별노조들이 고용위기를 동반한 산업구조조정에 개별적으로 대응하기에는 한계가 있음을 절감하게 된 것이다. 특히 금융권 구조조정은 국제통화기금과의 협정이행과 예금보험공사를 통한 공적자금 투입 등 정부의 금융산업정책과 연계되어 있었으므로 산업단위의 정책 강화 및 집단대응에 용이한 산별노조의 필요성이 널리 그리고 빠르게 확산되었다. 이밖에 연맹체제에서도 이어져 왔던 공동교섭의 경험과, 타산업과는 달리 대기업 노조의 주도적 참여 등이 산별 전환에 기여하였다.³⁾

금융노조의 산별 전환 이후 본조의 전임자수는 2002년 이후 (34명) 2배 이상 확대되었다. 그러나 산별노조 활동의 핵심을 이루는 정책본부 전임자수는 5명에 불과해 정책역량의 강화를 위한 인력배치에는 다소 소극적이라는 점을 알 수 있다. 한편, 지부별로 편차가 있지만, 평균 조합원 250명당 1명 정도로 분포하는 지부 전임자수는 산별 전환 전후로 큰 변함이 없다. 흥미롭게도 이들 중 대형 은행지부의 경우는 본조에 비해 오히려 많은 수의 전임간부(최다 39명)를 보유하고 있는 경우도 있다. 또 본조 전임자의 파견여부는 지부가 결정하므로, 채용직의 비율이 낮은 현재 본조 상임간부의 분포를 고려할 때, 본조 사업의 지속적 추진이 지부집행부의 교체에 의해 단절될 가능성이 존재한다. 지부로부터 파견되는 상임간부가 대다수를 차지하는 현재의 시스템은 지부와 본조간의 연계성을 강화할 수도 있지만, 다른 한편으로는 지부의 직접적 혹은 단기적 이해와 구별될 수 있는 산별노조의 장기적 발전방향에 대한 독자적 이해관계와 시각을 지닌 리더

3) 각 노조간 인식 및 상황 차이로 산별 전환은 대형노조를 비롯한 17개 조직에서 시작되어 확산되었다. 산업노조와 병행된 전국금융노동조합 연맹은 2004년 2월 금융노련 대의원대회를 끝으로 해산되었다.

십의 형성을 저해할 수도 있다는 단점이 있다(조효래, 2004).

금융노조는 2002년 산별 중앙단체협상을 통해 조합비 체크오프제(사용자가 본조와 지부 예금계좌 각각에 해당비율의 조합비를 일괄 납부하는 시스템)에 합의하고 본조 납입금의 비중을 계속 증가시켜(2003년 10%, 2004년 15%, 2005년 20%, 2006년 25% 등) 산별 구조의 집중성을 강화해 왔다. 그러나 지부들의 요구로 본조 예산 중 지부 사업비로 환원하는 예산 배정을 증가시키고 있다(2005년 5%, 2006년 10% 등). 이렇듯 본조와 지부 간 자원배분 현황을 볼 때 금융산업노조가 인력과 재정의 집중화를 실현하고 있다기보다는 분권적인 기업별노조 활동의 관행을 상당부분 유지하고 있다고 할 수 있다.

또 실제 지부 보충교섭은 지부위원장의 고유권한으로 인식되고 있으며 지부 보충교섭이 산별 중앙교섭의 합의사항에 배치되거나 하회하는 경우에도 본조의 지부에 대한 직접적 규제는 거의 불가능하다.

나. 사용자 대표

2000년에서 2002년까지 진행된 집단교섭 형태의 산별교섭이 갖는 비효율성이 노사간에 공유되면서, 2003년 교섭부터 산별교섭에 참가하는 전체 기업의 사용자들은 사업자단체인 전국은행연합회에 교섭권, 체결권, 교섭위원선정권을 위임하였다. 이에 2003년부터 기존의 간사은행장제가 폐지되고 은행연합회가 실질적인 사용자단체⁴⁾로, 그리고 연합회 회장이 교섭대표로 역할하게 되었다. 또 은행연합회 내에 산별교섭 및 노사관계 사안을 전담할 노사협력팀이 신설되었다.

이러한 변화는 사용자대표권의 강화로 볼 수 있지만, 다른 한편 올해 교섭의 핵심 안건 중 하나인 법적 사용자단체의 구성에 대한 필요성을 노사가 공히 인식하는 계기가 되기도 하였다. 중앙의 책임과 규제력을 갖춘 사측 교섭주체 형성은 노동조합의 요구일 뿐 아니라 느슨한 연합조직으로서 개별 사용자에게 대한 통제력을 결여하고 있어 가중된 교섭부담을 느끼는 은행연합회의 요구이기도 하기 때문이다. 법적 사용자단체의 필요성에 대한 은행연합회의 논리는 2004년 자체 교섭평가서에 드러나기도 하였다. 즉, 산별교섭의 기업별교섭으로의 회귀가 더 이상 사용자측의 선택지로서 의미가 없다면 사측은 산별교섭 체제를 기정사실로 받아들여 산별교섭에 더 능동적으로 대응할 필요가 있다는 지적이다. 은행연합회는 그 구체적 방안의 하나로 법적 사용자단체 구성을 제안하고 있다. 즉, 회원사들의 다양한 입장차이를 조율할 권한이나 체결된 협약을 관철시킬 능력이

4) 한편 법적 사용자단체는 교섭당사자로서 권리와 의무의 주체가 되며, 사용자에게 조정, 규제권이 있는 단체로서의 요건을 갖추어야 한다.

취약한 은행연합회는 단순 중개자로서 그 역할이 한계지워지기 쉽다. 따라서 실질적 권한을 갖는 대표로서 내부입장을 좀더 효율적으로 조율하기 위해서는 법적 사용자단체의 구성이 필요하다는 주장으로 해석될 수 있다.

다. 교섭방식의 특성

한편 금융산업의 산별 중앙교섭은 교섭의 효과성과 효율성을 기하기 위해 다양한 차원의 교섭단위로 구성된다.

우선 1차 상견례와 당해 맺어진 협약에 서명하기 위한 전체 대표자회의가 있다. 전체 대표자회의는 노사 각 대표자와 지부위원장 및 사업장대표들 전원이 참여하는 전체 교섭위원으로 구성된다.

2003년 은행연합회가 실질적 사용자단체로 기능하기 시작하면서, 2002년까지 교섭기간 내내 가동되었던 전체 대표자회의의 비효율성을 지양하고 교섭의 효율을 제고하기 위하여 대표단 교섭방식이 채택되었다. 대표단 교섭위원은 업종별 특성과 조직규모 등을 고려하여 선정된다. 2006년의 경우 노조위원장 및 지부위원장 총 5명과 은행연합회장 및 사업장대표자 총 5명으로 교섭위원이 구성되었다.⁵⁾ 이 때 교섭의 원활한 진행을 위해 대개 지부위원장과 사업장대표자는 같은 기관으로부터 선정된다. 대대표교섭은 교섭의 막바지에 교섭이 교착상태에 빠졌을 때 노사가 각 교섭대표(노조위원장과 은행연합회장)에게 위임하여 교섭을 진전시키기 위한 목적을 지닌다.

한편 2006년 교섭에서 처음 시도된 간사교섭은 그전의 실무교섭과 유사하다. 금융노조의 부위원장과 정책실장, 그리고 은행연합회 상무 및 노사협력팀 부장이 그 주체가 된다. 2006년의 간사교섭 방식은 주 2회의 교섭회의 중 1회는 대표교섭회의에 나머지 1회는 간사회의에 할애함으로써 간사들 간의 실무협상을 공식화한 것이다. 목적은 교섭안건에 대한 노사입장을 실무적인 차원에서 깊이 있게 조율하고 절충하여 대표교섭위원들의 교섭부담을 완화하는 것이다. 또 안건을 간사교섭을 통해 미리 타진하여 대표단 교섭에 효율성을 기할 수 있다. 간사교섭은 교섭의 생산적 진행과 산별교섭의 틀을 정비하는데 기여한 것으로 평가되고 있다.

5) 사용자측 교섭위원 선정문제와 관련해서는 초기에 노사간 대립이 있었다. 노조측에서는 결정권한이 있는 기관장들이 교섭위원으로 나서야 교섭의 효율성과 생산성이 보장된다는 논리를 펼 반면, 사측에서는 중앙조직인 은행연합회를 중심으로 한 교섭역량을 집중, 재생산하는 것이 필요하다는 논리를 앞세워 대표단을 부기관장급으로 구성하자는 논지로 맞섰다. 결국 몇 차례의 교섭을 거쳐 노조측 요구대로 기관장급으로 교섭위원을 구성하되 사측 교섭대표인 은행연합회장에게 사용자측 교섭에 관한 전권이 있다는 것을 확인하는 선에서 노사 양보하여 논의가 종결되었다.

2. 단체협약의 이원적 구조: 산별교섭과 지부교섭의 관계

금융산업의 산별협약은 중앙교섭을 통한 산별협약과 지부교섭을 통한 보충협약으로 이원화되어 있다. 매년 교섭기간이 축소되는 경향을 보이고 있는 산별교섭은 대개 4월 혹은 5월에 시작하여 3~4개월 지속되며, 지부교섭은 중앙교섭 종료후 2~3개월 내에 타결된다. 보충협약은 산별협약과 동일한 효력을 가지며, 사업장의 업종 특성이나 경영상황을 고려하여 별도 협약이 필요할 경우 산별협약의 개방조항으로서의 역할도 한다.⁶⁾ 보충교섭은 공식적 협상보다는 실무수준의 협의를 통해 의견을 조율하고 이를 수렴하여 협약을 체결하는 경우가 많다. 따라서 실무자 수준의 긴밀한 협의를 통해 단체교섭의 절차와 과정이 관리되는 등 예전에 상당기간 지속되던 기업별교섭에 비해 교섭의 효율성이 제고되었다는 평가를 받고 있다.

그러나 보충협약의 교섭대상 혹은 협약체결 범위를 폭넓게 인정하는 유연적 이원성은 산별협약과 보충협약 의제간의 명확한 분리를 어렵게 하는 측면이 있다. 매년 사용자측이 중복교섭에 따른 교섭비용의 증가를 이유로 산별교섭에 대한 불만을 호소하는 것도 이와 관련된다. 사용자들은 또 산별협약과 지부협약간 충돌시 해결 메커니즘이 존재하지 않을 뿐 아니라 “유리한 조건 우선의 원칙”이 산별협약과 지부협약간에도 확대 적용됨으로써 이중교섭에 따른 비용이 사용자에게 전가될 수 있다고 비판해 왔다. 사실 이러한 측면은 기업별교섭으로부터 전환되어 기업별교섭의 관성이 산별교섭과 혼재하는 과도기적 노사관계의 한계를 내포하는 것이기도 하다. 실제로 기업별교섭에 보다 밀접한 이해관계를 갖는 지부의 노조간부들 역시 지부교섭의 비중이 보다 힘을 싣는 경향이 강하다.

금융산업의 경우 상호 경쟁이 심화되고 있는 다수의 대기업들이 하나의 교섭틀안에 존재하기 때문에 산별 중앙으로의 급격한 권한 집중은 지부 및 사용자들의 반발을 불러올 가능성이 크다. 따라서 지부의 자율성을 존중하는 산별교섭 틀의 유기적 관계설정이 필요하다. 뿐만 아니라 강한 기업별 지부는 기업별 노동조합운동의 긍정적 산물이기도 하다. 산별노조에 전형적인 현장과의 괴리나 관료화의 문제는 강한 기업별 지부의 존재를 통해 조정될 수 있기 때문이다. 뿐만 아니라 기업차원에서 제기되는 제반 고용 및 노사관계 관련 사안에 대해 유연하게 적응함으로써 산별교섭의 활성화에 유리하게 작용할 수 있다. 그러나 산별노조의 틀안에서 기업별 지부의 활성화는 산업별교섭의 임금 및

6) 산별교섭의 대상은 대개 임금가이드라인, 조합활동 보장에 관한 사항, 금융 및 사회정책 관련 요구 등이 해당된다. 한편 지부교섭의 대상은 산별 중앙교섭에서 위임된 세부사항, 산별협약을 최저선으로 사업장 현실에 맞는 재조정이 필요한 사항, 임금스프레드, 조합원 임금복지 등 근로조건 및 복리후생 관련 사항 등으로 나뉜다.

근로조건의 전체적 규범하에서 조율될 때 장기적 재생산이 가능하다(이주희, 2006).

Ⅲ. 2007년 금융 산별교섭의 주요 쟁점 정리⁷⁾

예년과 같이 산별교섭의 주요 의제는 주로 노동조합의 요구안 결의에 의해 주도된다. 올해 초 정기대의원대회와 상임간부 워크숍을 통해 교섭의제의 주요 방향을 이미 공유한 금융 산별노동조합은 4월 대표자회의 및 중앙위원회를 거쳐 요구안을 확정할 예정이다. 올해 초 여러 금융기관에서 대표자의 임기가 종료되고 새 대표자가 정부에 의해 선임되는 과정에서 노사간에 상당한 갈등이 빚어졌지만, 이러한 양상이 산별교섭의 시기를 늦추지는 않을 것으로 보인다.

우선 올해는 교섭주체 형성에 중요한 변화가 예상된다. 지난 교섭에서 논의가 진행된 바 있는 사용자단체의 구성이 교섭 전후로 완료될 전망이다. 법정 사용자단체가 구성될 경우 산별교섭의 집중성과 교섭구조의 안정성에 개선이 예상된다.

2006년에 이어 올해도 임금인상 의제가 산별교섭에서 차지하는 중요도는 그리 높지 않을 것으로 전망된다. 은행권의 계속되는 고수익률 행진에도 불구하고 은행직원들에게 지급되는 고임금에 대한 비판적 여론을 노사가 모두 의식하고 있기 때문이다. 산별 가이드라인에 근거해 지부 보충교섭에서 결정되는 임금 스프레드($\pm\alpha$)가 최근 기관별로 산별 가이드라인에 상당정도 수렴되고 있는 것으로 보인다. 그러나 이는 산별 가이드라인이 기관별 임금결정에 실질적으로 강력하게 작용하기 때문이라고 단순 해석하기는 어렵다. 이보다는 산별 가이드라인이 실질적인 임금인상보다 표면임금인상률에 끼치는 영향력이 크기 때문인 듯하다. 따라서 실질적인 임금인상교섭은 산별 수준보다는 개별기업 수준에 이양되어 있다고 볼 수 있다.

올해 금융산업 산별교섭에서 핵심적으로 다루어질 주요 단협의제는 다음 세 가지로 요약된다. 머리말에서 이미 언급한 바 있듯이 7월 새로운 비정규직 관련 법안의 시행과 관련하여 비정규직의 정규직화 및 차별해소가 최우선 교섭사항으로 자리잡고 있다. 여기에 삶의 질 개선을 위한 대고객 영업시간 단축, 그리고 2009년 전임자 임금지급 금지에 대비한 재정자립기금 적립 요구 역시 주요 교섭사항으로 상정되고 있다. 이 밖에 정년연장을 통한 장기고용 보장과 과다경쟁 금지, 경영참가 및 금융공공성 강화방안이 추가로 제기되고 있다. 열거된 대부분의 산별 단협의제들은 지난 몇 년간 중앙교섭에서

7) 이 장은 2007년도 금융노조 간부 워크숍 자료와 각종 신문 자료 등을 참고하여 작성되었다.

다루어진 주요 쟁점들의 연장선에서 논의되고 있다.

1. 교섭주체의 변화: 사용자단체의 구성

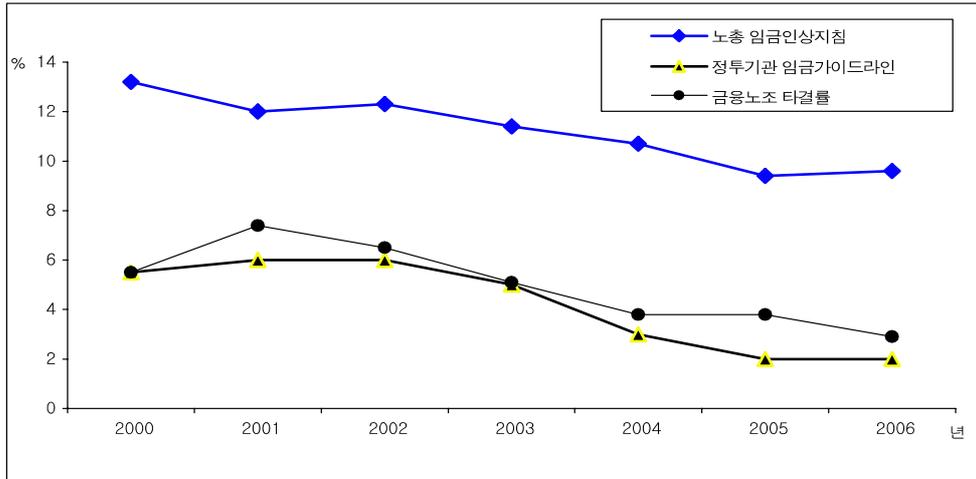
사용자측의 기업별교섭의 선호도는 여전히 높지만 금융산업의 산별교섭은 이미 어느 정도 안정화단계에 들어선 것으로 보인다. 산별 중앙교섭이 포괄적 교섭의제를 개발하고 그에 대한 합의를 적극적으로 도출하고 있을 뿐 아니라, 개별 지부교섭에 상당한 수준의 자율성을 보장하는 유연한 교섭구조를 유지하고 있기 때문인 것으로 풀이된다. 그럼에도 불구하고 때로는 이해관계가 엇갈릴 수 있는 개별기업 노사를 조정하고 규율함으로써 산별 중앙교섭의 효과를 유지할 수 있는 제도적 기제의 마련은 필수적이다. 이는 교섭의 권한과 책임을 동시에 갖는 교섭당사자의 안정적 재생산과 연계된다. 사용자단체의 구성은 이런 측면에서 노사가 공히 그 필요성을 인식하고 있으며 올해 사용자단체 구성이 완료되는데 큰 장애는 없을 것으로 예상된다. 작년 산별교섭에서 사용자는 사용자단체 구성을 적극 추진하며, 사용자단체 구성을 위하여 노사공동실무위원회를 구성한다는 데 합의한 바 있다는 점이 이를 입증한다.

그러나 2003년 이미 쟁점이 된 바 있듯이 교섭위원선임권 등을 둘러싸고 대표단 구성을 사업장대표로 해야 한다는 노조측 주장과 이는 사용자의 고유권한이라는 노사간의 줄다리기가 여전히 존재한다. 또 그간 사용자측이 단체교섭 구조와 관련 교섭의제로 제기해 온 몇 가지 사항—예컨대 지부의 교섭의제를 제한하는 이중교섭 방지대책 마련, 산별협약 및 지부협약의 유효기간 연장 등—을 사용자단체 구성과 패키지로 묶어 교섭하려는 교섭전략으로 말미암아 (이는 작년 협약에 명시되어 있기도 함) 2007년 산별교섭 시작 이전에 사용자단체의 법인화가 완료될 수 있을지 미지수이다.

2. 임금협약 관련

올해 임금교섭을 앞두고 노조는 두 가지 임금인상 가이드라인을 선택지로 놓고 고민 중이다. 1안은 기존의 방식과 같이 한국노총의 표준생계비 조사에 근거한 임금인상 지도율을 반영하여 총액임금 기준 9.3% (비정규 18.2%)± α 를 제시하는 것이다. 2안은 생산성임금론에 준거해 소비자물가상승률과 경제성장률을 합한 총액임금 기준 7.0% (비정규 14.0%)± α 를 제시하는 것이다. 1안에 대해서는 금융사업장의 임금이 높아 현재 여론을 감안할 때 현실가능성이 없다는 지적이 많다. 다음의 [그림 1]이 이러한 주장을 뒷받침하고 있다. 2안은 1안에 대한 비판의 대안으로서 활용할 수 있으나 고수익 사업장의 불만을 초래할 수도 있다는 판단이다. 그밖에 최근 은행산업의 노동생산성과 순이익

〔그림 1〕 노총 임금인상지침, 정부투자기관 임금가이드라인 및 금융노조 타결률간의 관계



증가를 반영하는 임금인상 요구안을 고려할 수 있으나 산하 기관간의 생산성 편차와 경영적자시 해당논리가 불리함으로 작용할 수 있다는 고려에서 채택하지 않고 있다. 수익성의 임금에 대한 반영은 향후 성과급 지급 등 지부 보충교섭을 통해 보전할 수 있다는 점도 고려의 대상이다.

실제 산별 임금가이드라인은 예년과 마찬가지로 정부투자기관 예산편성지침에 준해 약간의 변동요인(물가상승률, 생산성증가율 등)을 고려하는 선에서 타결될 가능성이 크다. 2003년 개별기관의 실제임금인상률의 진폭(동결에서 11.8%)이 산별 가이드라인과 (5.1%) 괴리되면서 산별 가이드라인 설정의 한계를 보여준 바 있다. 이는 중노위의 조정이 임금을 제외한 기타 단체협약에 집중되는 결과를 낳기도 하였다. 그러나 최근에는 개별기관의 임금인상률이 산별 가이드라인에 보다 수렴하는 것으로 나타난다. 앞서 언급했듯이 이를 지부들의 임금양보의 결과나 산별 가이드라인의 규제력 강화라기보다는 지부 보충협약에 의한 표면임금인상률과 실질임금인상률간의 차이로 설명하는 견해도 있다. 여하튼 임금결정은 산별교섭보다는 기업별 보충교섭에 더 의존하는 것으로 판단된다. 이에 따라 금융 산별교섭의 최근 경향은 임금의제에 비해 단체교섭 의제에 더 집중하는 경향을 보이고 있다. 이러한 경향은 올해에도 지속될 것으로 보인다.

이밖에 임금가이드라인을 그룹별로 분리해 교섭하자는 요구가 노조내부에 존재하지만 (은행연합회 역시 그룹별 분리교섭을 주장하고 있음) 중소기업의 개별교섭력 문제, 시중은행의 수익 불안정, 공적자금 투입기관의 통제 문제 등을 고려할 때 장기적으로 산별 중앙교섭 틀의 유지가 필요하다는 것이 노조의 판단이다. 한편, 금융권의 임금체계 변화가 사용자측을 중심으로 적극적으로 모색되고 있음에도 불구하고 임금체계 개편에

대한 노조의 교섭의제 설정은 당분간 산별교섭의 주메뉴로 등장하지 않을 전망이다.

3. 단체협약 관련

가. 비정규직의 정규직화 관련

산별노조의 비정규직 관련 교섭은 2003년 이래 제한적이지만 상당한 진전을 거두어 왔다. 2003년 노조측의 관련 의제 상정에 대해 사측은 비정규직이 공동단협의 적용대상인 조합원이 아니므로 논의불가 원칙을 확인하며, 노사정위원회 비정규특위의 논의결과에 따라 별도합의로 처리할 것을 주장하였다. 논란 끝에 노사는 “비정규직 관련 공동합의 선언문” 작성에 합의하고, “무분별한 비정규직 확산을 자제하고 비정규직 처우개선에 노사공동의 노력을 하기로 한다”는 선언적 합의문에 서명하였다.

2004년 노조는 비조합원에 대한 논의 불가원칙에 대응해 비정규 조직화를 선결하고자 하였다.⁸⁾ 그러나 조직화 논의과정에서 노조 내에 존재하는 상당한 입장 및 이해관계 차이를 확인하고 결국은 본조에 비정규직 특별지부를 설립하기에 이르렀다. 결과적으로 조직화의 책임소재가 불분명한 특별지부의 성격상 가입조합원이 극소수에 불과해 비정규관련 교섭내용을 공동단협에 포함하려는 노력은 다시 불발에 그쳤다. 그럼에도 불구하고 차별적 요소를 부각시킨 비정규특위의 보고서를 포함하여 비정규직 처우개선에 대한 사회적 압력에 대한 노사의 인식제고로 결국 비정규직 관련 별도합의서가 작성되었다. 합의의 내용은 비정규직의 임금인상률을 정규직 임금인상률의 2배 이상 수준으로 하고, 비정규직의 비율을 일정기준 이내에서 준수하며, 비정규직 정규직 전환제도를 도입하기로 하는 등 총 8개항에 이른다. 이는 이후 2005년에 이어 2006년까지 (별도합의 사항에 대한 성실이행과 정규직원 채용시 비정규직원 고용노력, 복리후생시설의 동일한 이용, 정규직 임금인상률의 2.5배 적용 등 추가) 비정규관련 산별교섭의 근간이 되었다.

2004년 이후 별도협약을 통한 교섭내용은 정규직과 비정규직간 고용형태상의 차이를 인정하는 한편, 조직화에 특별한 노력을 기울이지 않는 정규직의 대리교섭적 성격에 기반하고 있다. 즉, 교섭내용은 비정규직의 내부노동시장에로의 통합보다는 임금위주의 소극적인 처우개선에 집중되어 있다는 것을 알 수 있다. 한편 각 지부별로 합의된 정규

8) 단체교섭의 적용범위를 정하는 기준은 현행 산별단협에 의해 이중으로 제한되어 있다. 즉, 근로조건에 관한 적용범위는 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따르게 하고 있으며, 조합원의 범위 역시 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따르게 하고 있다. 본래 조합원의 범위는 단협사항이 아닌 노조의 규약에 따르지만, 관행에 따라 여전히 단협에 의거하도록 되어 있는 조항이다. 이는 각 지부가 그간 비정규직의 노조가입을 거부하는데 중요한 요인으로 작용해 왔다.

직 전환노력은 이미 정규직 내 직군제를 운영하고 있는 은행을 제외하고는 상징적인 수준에 그쳤다. 또 비정규직 비율의 억제에 관한 합의에도 불구하고 2003년에 비해 2005년에 비정규 비율이 오히려 늘어난 은행들이 많이 발견되었다. 종합하면, 지난 몇 년간 비정규 관련 노사합의가 임금인상 및 제한된 기업복지조항에 국한되어 이행되었음을 알 수 있다. 실제로 몇몇 은행 기간제 텔러의 2003-2005년간 임금인상률을 거칠게 계산해 보면 은행별로 약 15-30%의 임금상승이 있었다는 것을 확인할 수 있다.

그런데 올해 비정규직 관련 산별교섭은 예년과는 매우 상이한 방향으로 진행될 것이다. 주지하는 바와 같이 비정규직 관련법의 시행을 앞두고 처우개선보다는 비정규직의 정규직화와 차별금지가 더욱 주요한 교섭의제로 떠올랐기 때문이다. 노조의 잠정교섭안은 우선 별도협약을 명시한 조항을 폐지함으로써 공동단협의 적용범위를 비정규직에 확대적용하지는 것을 비롯하여 근로조건에 대한 차별적 처우금지를 위한 균등처우조항에 고용형태에 따른 차별금지 삽입, 비정규직의 사용제한에 관한 조항 신설,⁹⁾ 비정규직의 정규직화 신설,¹⁰⁾ 비정규직의 고용안정 및 차별구제에 관한 내용들을 포함하는 등 신설 비정규법을 상회하는 포괄적이고 적극적인 조치들로 구성되어 있다.

이 중 현재 노동조합의 특별한 전략적 판단을 요하는 것은 비정규직의 정규직화 문제이다. 지난해 말 합의되어 올해 3월 시행된 우리은행의 직군제에 기반한 비정규직의 대거 정규직화는 산별노조에 고민을 안겨주고 있다. 우리은행과 같은 대거 정규직화가 교섭석상에서 다른 은행에 얼마나 현실화될 수 있을 것인가와는 별도로, 노조가 그간 반대해 온 정규직 내 직군제의 용인이 가져올 상징성과 그 파장에 대한 우려가 크기 때문이다. 그럼에도 불구하고 현재 그 어느 대안에 비해 많은 수의 비정규직에 장기고용안정을 보장할 수 있다는 점에서 우리은행안은 노조리더십의 결정을 요구하고 있다. 이에 대한 대안으로 비정규직의 신규채용을 묶고 현 비정규직들에 대해 일정비율 단계적으로 완전 정규화를 요구하는 방안에 대해서도 고려중이다. 사용자측의 대안으로 예상되는 비정규직과 정규직의 명확한 직무구분을 통한 비정규직의 지속적 활용방안에 대해서도 대응을 고려하고 있다. 즉 비정규직의 직무를 단순반복적 작업에 묶어두고 해당업무에 대해 비정규직을 지속적으로 활용하는 방안을 의미하는 데 최근 한 은행의 예에서 보듯이 이러한 사용자측의 대안은 영업점과 고객의 불편을 가중시키는 측면이 있어 확산가능성이 아직 불투명하다.

9) 상시적 고용이 필요한 일자리에 비정규 대체금지, 원칙적으로 1년을 초과하는 비정규 근로계약의 금지와 계약당사자와 노동조합의 동의에 근거한 1년 이내 연장 허용, 비정규고용시 목적과 기간, 고용조건과 관련 조합과의 합의 등이 여기에 포함된다.

10) 사용사유에 저촉되거나 기간을 넘긴 비정규직 고용에 무기계약 적용, 업무를 기준으로 한 무기계약 여부 판단, 정규전환된 비정규직의 경력 인정 등이다.

현재 각 기업별로 정규직의 활용방식, 처우, 규모 등에 있어서 편차가 크기 때문에 산별협상에서는 단계적 정규직화라는 큰 틀에 합의하면서 세부사항에 대해서는 각 지부별 교섭에 개방조향으로 남겨둘 가능성이 크다.

나. 영업시간 단축과 노동조합 재정자립기금 적립

비정규고용 개선 외에 올해 노조의 교섭안에 의해 산별단협의 큰 쟁점으로 떠오르고 있는 근로조건 관련 이슈는 삶의 질 확보를 통한 영업시간 단축안이다. 2005년 금융산업노조는 구조조정 이후 심화된 장시간 근로와 노동강도 강화에 대응하기 위해 중식시간 영업금지 및 시간외 근로 보상휴가 부여 등을 요구한 바 있다. 2005년의 중식시간 영업금지 요구는 결국 시간외 근로에 준한 보상휴가에 대한 근거를 마련하자는 합의에 의해 산별교섭에서 철회되었다. 그러나 이후 기관별 보충교섭에서 시간외 근로 보상휴가에 대한 문제는 시간외 근로수당의 현실화 문제로 귀착되었다.

올해 대고객 사업장 폐점시간을 기존의 오후 4:30에서 3:30으로 한 시간 앞당겨 초과근로시간을 축소하자는 영업시간 단축안 역시 실패로 끝난 2005년 중식시간 영업금지안과 비슷한 문제의식에서 출발하였다. 보다 구체적으로 금융노조는 2005년 자체조사에 의거 은행원들이 판매, 고객관리 및 교육연수 등으로 매일 2~3시간의 초과노동 등 장시간 근로와 노동강도 강화에 노출되어 있다는 점을 지적한다. 대고객 사업장 폐점시간 조정안은 은행의 대고객 서비스 및 판매의 접점이 영업점의 대면적 관계로부터 신기술을 기반으로 하는 다양한 신채널로 옮겨가고 있을 뿐 아니라 세일즈 및 마케팅 행위가 영업점 개점시간을 불문하고 이루어진다는 점에 그 논리적 근거를 두고 있다. 또 외환거래가 2004년부터 오전 9시부터 오후 3시로 단축되어 시행됨에 따라 대기업 등 기관고객들의 외환으로 인한 은행거래의 불편은 없을 것이라고 주장하고 있다. 그러나 영업시간 축소안은 고객의 불편을 가중시킬 수 있다는 점에서, 은행의 영업시간과 연계업무가 많은 기업들에 대한 파장이 크다는 점에서, 그리고 현재 은행들 간 영업(점)망의 확대 경쟁이 심화되고 있다는 점에서 2002년의 주5일제 노동의 합의와 같은 전격적인 합의가 이루어질 가능성은 그리 크지 않은 것 같다. 2005년과 같은 근로수당의 현실화에 만족하지 않는다면 노동조합이 이 안을 관철할 혹은 같은 목적의 달성을 기대할 수 있는 대안에 대한 전략적인 사고가 요구된다.

이밖에 최근 유예되어 2009년 시행예정인 노조전임자에 대한 임금지급 금지를 앞두고 노동조합은 올해 노조 재정자립기금 출연을 위한 세부사항에 대해서 교섭을 완료할 계획이다. 즉, 올해 내에 재정자립기금의 규모 및 적립방법, 적립시기 등에 대한 합의를 산별협약에 포함시키자는 방침이다. 지원 원칙에 대한 합의는 2006년 도출되었지만 자

립기금 출연이 전례가 없다는 점에서 사측이 부담을 느끼고 있고 선행요건으로 사측이 내건 전임자 급여지원 축소에 대해 노사가 대립하고 있어서 올해 교섭이 어떻게 진행될 지 주목된다.

지금까지 이 글은 단계적으로 정착되어 가고 있는 금융산업 산별교섭의 특성을 조망하고 올해 핵심 교섭의제에 대해서 간단히 정리해 보았다. 2003년 이후 수년간 특별한 긴장없이 안정화의 길을 걸어 온 금융 산별교섭이 올해는 비정규직의 정규직화 등 난제에 직면하고 있다. 금융 산별노사가 산별교섭을 통한 적절한 가이드라인 제시와 기업별 교섭을 통한 구체화 전략을 적절히 혼합함으로써 각 문제영역에 적절한 해결방식을 도출해 낼 것인가 여부는 올해 교섭의 성과를 좌우함은 물론 향후 금융 산별교섭의 발전을 위한 하나의 실험과정이 될 것이다. **□□**

<참고문헌>

- 공광규(2006), 『금융노조의 산별교섭과 단체협약』, 미발간자료.
- 이주희(2006), 「산별노조 조직화의 딜레마: 보건의료노조의 사례」, 『산업노동연구』.
- 조효래(2004), 「산별노조들의 조직운영과 민주주의: 전국금속노조, 보건의료노조, 금융산업노조의 비교」, 『산업노동연구』.
- _____ (2006), 「산별노조로의 전환과 노동조합 정체성의 변화: 금융산업노조와 보건의료노조의 비교」, 『산업노동연구』.