

2011년 노사관계 실태조사 결과(II)*

- 금융산업 및 보건의료산업 노사관계를 중심으로 -

김 가 람**

I. 2011년 금융산업 노사관계

1. 금융산업 노사 일반 현황

금융산업의 노사는 2000~2008년까지는 노사 대표자들이 공동교섭을 하거나, 전국은행연합회가 소속 사용자들에게 교섭권과 체결권을 위임받아 금융노조와 산별중앙교섭을 했다. 전국은행연합회에는 시중은행과 지방은행, 특수은행 등 은행 사업장만 가입해 있어 한국자산관리공사와 금융결제원과 같은 비은행 사업장의 의견을 반영하는 데는 한계가 있었다.¹⁾ 이러한 한계를 딛고자 2008년 사용자단체를 구성하는 데 노사가 합의하고, 2010년 1월 노동부로부터 설립인가를 받게 된다. 금융산업사용자협의회(이하 사용자협의회)는 금융노조 소속 34개 사업장의 사용자들이 가입해 있으며, 협의회 회장은 전국은행연합회 회장이 당연직으로 맡고 있다(현 회장: 신동규). 회장을 포함한 6명의 교섭위원들이 임원을 맡고 있으며, 임기는 1년이다.²⁾

사용자협의회는 2009년과 2010년, 2011년 세 차례에 걸쳐 금융노조와 교섭을 벌였다. 금융산업 사용자들은 2000년부터 2002년까지는 대표자 공동교섭 체제로, 2003년부터 2008년

* 이 글은 2011년 노사관계 현장실태점검 보고서를 토대로 요약하여 새로이 작성한 것이다.

** 한국노동연구원 연구원(macci@kli.re.kr).

- 1) 금융산업을 금융위원회의 기준에 따라 업종별로 분류하면 은행업·증권업·보험업·비은행·유관기관으로 나눌 수 있다. 금융위원회에 따르면 2011년 10월 현재 우리나라에는 18개의 은행이 있는데, 이들은 시중은행, 지방은행, 특수은행으로 나뉜다. 증권업은 증권사와 자산운용사로 구분되며, 우리나라에는 62개의 증권사와 82개의 자산운용사가 있다. 보험업은 생명보험사가 23개, 손해보험사가 30개이며, 비은행 금융업은 종합금융사, 상호저축은행, 신용협동조합 등이 있다.
- 2) 6명의 교섭위원은 은행연합회 회장, 2명의 시중은행 대표, 2명의 공공기관 대표, 1명의 지방은행 대표로 구성된다.

까지는 전국은행연합회에 교섭권을 위임하는 방식으로 교섭을 유지하다가, 2009년부터 현재까지 금융산업사용자협의회가 사용자단체의 지위를 가지고 교섭을 하고 있다. 하지만 사용자협의회가 사용자단체로서의 틀을 확립했다고 평가하기에는 아직 이르다고 볼 수 있다. 왜냐하면 금융공기업과 유관기관 등 다양한 사업장의 이해를 대변하고 있지는 못하기 때문이다. 단편적인 예로 2009년에는 사용자협의회와 금융노조가 임금동결 등에 잠정합의했는데도, 공공기관 사용자 대표들이 이를 거부하면서 산별중앙협약을 체결하지 못하는 파행이 빚어진 바 있었다.

전국금융산업노동조합은 상급단체가 한국노총으로 1961년 산별노조로 출범하였다. 1981년 단위기업별 노사교섭만 허용하는 등 노동조합법 개정으로 기업별노조의 연합체인 전국금융산업노동조합연맹으로 바뀌었다가 2000년 산별노조의 제자리를 찾은 바 있다.³⁾ 금융노련 시절에는 제2금융권과 보험회사 노조들도 가입해 있었으나 1980년대 중반부터 제2금융권과 보험업 노조들의 이탈이 가속화하자 1988년 2월 제2금융권의 분리와 독립을 허용하는 내용의 규약개정안을 통과시켰다(금융노조, 2010). 같은 해 민주노총 사무금융연맹의 전신으로 볼 수 있는 사무금융노련과 전국보험노련이 만들어졌다.

현재 금융노조는 총 35개 지부를 두고 있으며 대부분이 은행 사업장들인데, 국내 시중은행, 특수은행, 지방은행뿐만 아니라 금융 공공기관, 민간 유관기관 등도 함께 가입되어 있다. 조합원 수는 9만 1천여 명으로 추산되고 있다(2011년 3월 기준). 대의원 수는 2011년 9월 현재 331명으로, 임기는 1년이다. 금융노조 위원장은 김문호 씨로, 한국산업은행 노조 위원장 출신이다.

한편, 지난 2010년 근로시간면제(타임오프)제도 시행에 따라 금융 노사는 노사합의에 도달하였으나 유급전임자는 대폭 감소하였다. 타임오프 시행 전에는 금융노조 34개 지부의 유급전임자 수가 296명이었으나 제도 시행 이후에는 163.3명으로 줄어들었다.⁴⁾

2011년 7월부터 사업장 단위 복수노조제도가 시행되었지만 금융권에는 큰 영향을 미치지 않았다. 이미 여러 은행 사업장에는 복수노조가 다수 존재하였고,⁵⁾ 35개 지부 중

3) 당시 금융노련은 1997년 외환위기 이후 대대적인 구조조정에 맞서 구조조정 반대투쟁을 전개했으나 실패로 돌아가면서 기업별 노조 체제로 더 이상 금융권의 구조조정에 대응할 수 없다는 문제의식 속에서 1999년 다시 산별노조를 결성하기에 이른다. 2000년 3월 창립대의원 대회 이후 그해 7월 금융노조는 7월과 12월 산별노조 파업에 돌입한다(초대 위원장: 이용득).

4) 무급전임자는 99.2명으로 총 전임자 수는 262.5명이다.

5) 한미은행과 씨티은행이 합병한 씨티은행에는 옛 한미은행지부는 금융노조 씨티은행지부로 이름을 바꾸었고, 기존의 씨티은행노조는 민주노총 사무금융연맹 소속으로 2개의 노조가 병존해 있다. 2000년 축협중앙회와 통합한 농협중앙회에는 금융노조 농협중앙회지부와 사무금융연맹 소속의 NH농협중앙회노조(옛 축협중앙회노조)가 병존하고 있다. 외환은행도 2004년 카드부문 합병으로 금융노조 외환은행지부와 민주노총 사무금융연맹 소속의 외환카드노조, 관리직들로 구성된 외환은행노조 등 3개의 노조가 활동하고 있다. 한편 2011년 7월 1일 이후, 새로 설립된 노조는 다음과 같다(2011년 9

1개 지부인 비정규직 지부도 사실상 두드러지는 활동을 하고 있지 않다. 무기계약직 전환에 따라 기존 노조에 가입할 수 있다는 점에서도 복수노조제도 시행에 영향을 받을 가능성은 낮았다.

사업장 단위 복수노조가 시행된 뒤 우리은행과 농협중앙회, KB국민은행, 외환은행의 새 노조는 외환은행을 제외하고는 모두 기존노조 가입대상이 아니었던 관리직들이 만들었으며, 노조 조합원은 각각 2명씩에 불과하다. 복수노조제도가 노사관계에 크게 영향을 끼치지 않는 이유는 은행 사업장이라는 단일 업종에, 다수를 점한 기존노조에서 탈퇴할 경우 발생할 불이익에 대한 우려 등으로 신생노조 설립이 쉽지 않다는 것이 대체적인 분석이다. 다만 노조간 경쟁이나 노조 내부의 정파간 입장 차로 인해 지부장 선거 이후 복수노조의 흐름이 변화할 가능성은 있다. 선거에서 낙선한 후보 측이 새로운 노조를 설립한 경우(외환은행)가 대표적이나, 이러한 흐름이 금융권 노사관계의 변화에 영향을 끼치는 것은 제한적일 것으로 예상된다.

2. 2011년 금융산업 노사 주요 쟁점

가. 신입직원 초임삭감

2011년 금융노사 산별교섭에서는 ‘대졸 초임삭감 원상회복’이 핵심 쟁점이었다. 지난 2009년 정부가 공공기관 신입직원의 초임을 삭감한 데 따라 은행권도 정부시책에 맞춰 신입직원에 대한 초임을 삭감하였다. 금융노조 소속 사업장의 경우 2009년 이후 입사해 임금을 삭감당한 직원은 6천 300명을 웃돌고, 삭감비율은 19.6~23%로 조사되었다(금융노

〈표 1〉 금융기관 신입 초임삭감 사례

(단위: 만 원)

	연간 총급여		
	2008년 입사자(미삭감)	2009년 입사자(삭감)	차이
시중은행(A)	4,300	3,500	-800
시중은행(B)	3,900	3,100	-800
시중은행(C)	3,700	3,000	-700
국책은행(D)	3,800	3,000	-800
기타금융기관(E)	3,200	2,600	-600

자료: 금융노조(2011).

월 말 기준). KB국민은행: KB노조(미가맹, 관리직), 농협중앙회: 농협중앙회일반노조(미가맹, 관리직), 우리은행: 우리은행민주노조(미가맹, 관리직), 외환은행: 외환은행민주노조(미가맹, 선거 낙선자 측에서 결성)

조, 2011).

이러한 초임삭감에 대한 금융노조의 반대는 같은 회사 내에서 동일한 업무를 수행하는 직원들 간의 임금격차로 나타나 위화감과 내부갈등이 커지고 있었기 때문이다. 심지어 신입사원 초임 원상회복을 위해 노조 위원장직을 걸어야 한다는 주문까지 나와 내부 진통이 커진 것이 사실이다. 이 문제에 대해서는 사용자협의회 또한 심각성을 인식하고 있었다. 소위 ‘인재유출’ 등에 따른 부작용을 의식한 것인지 노사가 자율적으로 초임을 원상회복하는 사업장이 나타난 것이다. 그러나 사용자협의회 또한 문제의 심각성은 공유하고 있었지만 2011년 정부의 대책발표까지는 신입직원 초임삭감에 대한 원칙적인 입장만을 고수하였고 교섭은 진전 없이 종료되기에 이르렀다.

정부는 2011년 10월 초 ‘공기업·준정부기관 예산집행지침 개정안’을 발표하면서 대졸 신입직원 초임삭감 권고를 사실상 철회했다. 정부는 임금삭감을 적용받기 시작한 2009년 2월 이후 입사자들의 임금을 정부가 책정한 총액인건비 내에서 기존직원보다 높게 인상해 임금격차를 조정하도록 하였다.⁶⁾ 그러나 정부의 대책에 노조는 초임삭감 원상회복을 산별협약에 명시하자고 하였고, 사용자협의회는 정부지침 범위 내에서 구체적 절차를 결정할 수 있도록 지부(각 기관)에 위임하는 입장을 고수하면서 다시 한번 교섭이 난항에 이르게 되었으나 지난 10월 19일 노사는 2011년 임단협의 별도합의서에 2009년 2월 이후 채용된 대졸 신입직원의 초임을 단계적으로 정상화하되, 각 기관별 노사가 별도로 정하도록 합의하였다.

나. 2011년 임금교섭

2011년 금융권 노사의 산별중앙교섭은 정부의 임금 관련 정책에 큰 영향을 받은 가운데 진행됐다. 앞서 살펴본 바대로 정부가 신입직원 초임삭감과 관련된 정책을 사실상 포기하면서 굵직한 사안 하나는 정리되었다.

신입 초임삭감 문제가 해결되면서 임금인상률이 막판 쟁점이 되었다. 사용자협의회는 민간금융기관의 경우 정부 지침(4.1% 인상)보다 하향된 인상률 적용을 요구했고, 노사간 협상에 난항을 거듭하다 결국 민간기관도 정부 지침인 4.1% 인상을 적용하기로 하는 것으로 노사합의에 이르렀다. 그러나 여전히 2008년 금융위기 후 민간금융기관조차 정부의 임금인상 지침에서 자유롭지 못하다는 사실을 최근 몇 년 동안의 금융산업 노사 임금협상에서 확인할 수 있었다.

6) 「2011년 공기업·준정부기관 예산집행지침」의 주요 내용은 2009년 2월 이후 채용된 신규직원의 임금을 총 인건비 내에서 기존직원보다 높게 인상하여 임금격차를 조정할 수 있고, 기관의 특성에 따라 단계적(2년 이상)으로 추진하되 2011년 7월 1일부터 적용할 수 있다는 것이다.

〈표 2〉 2011년 금융노사 임단협 주요 쟁점

쟁점	노조 요구안	사용자 입장
임금	8.0%+a(비정규직은 두 배 인상)	10월 현재 시중은행-국책기관 차등적용 주장
신입직원 초임삭감	즉시 원상회복	정부 대책 반영
근무시간 정상화	2008년도 합의사항 이행 이행 못할 시 영업시간 다시 30분 늦춤	2011년은 임금교섭이라서 교섭 대상 아 님. 중앙노사위서 논의 가능
후선역 제도 등 퇴출제도 폐지	개별성과차등제도 도입금지 퇴출위한 별도 부서 운영 금지	상동
복리후생기금 출연	매년 일정금액 출연 및 적립	상동
전임자 임금	노사 자율 결정	상동
복수노조	단협상 조합원 범위 삭제 및 조합 규약에 의거	상동

다만 매년 임금협상에서 국책은행 등 국책금융기관과 시중은행 등 민간금융기관 간에 교섭분리가 제기되고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 2009년에는 노사가 마련한 임금 동결 등의 잠정합의안에 대해 국책금융기관 사용자들이 반대해 결렬됐고, 이후 국책금융기관 지부들이 잇따라 임금삭감에 합의하면서 민간 시중은행까지 대부분 임금을 반납해야 했던 전례가 있었다. 이러한 과정을 경험하면서 시중은행 사업장 지부들은 국책기관 때문에 피해를 보고 있다는 인식이 그만큼 강해진 것이 사실이다. 더구나 사용자 측에서도 2011년 산별중앙교섭에 앞서 민간기관과 국책기관을 분리해 교섭하자는 주장을 하기도 하였다. 향후 국책금융기관과 민간금융기관 간의 교섭분리 문제는 노사 모두의 역학관계에 따라 새롭게 전개될 가능성이 있다.

다. 영업시간 조정 및 근무시간 정상화

2008년 산별중앙교섭에서는 오전 9시 30분부터 오후 4시 30분이었던 은행 창구영업을 2009년부터 오전 9시부터 오후 4시로 30분씩 앞당기기로 합의했다. 이 합의에서는 영업시간 변경에 따라 업무 강도가 높아지지 않도록 정시퇴근, 출퇴근 시간 전후 회의 자제, 야간근로 금지를 위한 전산시스템 가동 중단 등을 명시하였다. 그러나 시행 1년 이후 이러한 시스템이 제대로 운영되고 있지 않다는 일선 은행 사업장들의 불만이 불거지면서 2011년 산별중앙교섭에서 근무시간 정상화를 위한 인력충원과 과다목표 부여 금지, 시간외근로 보상, 중식시간 등 법적 휴게시간(1시간) 보장을 요구안에 포함시켰다. 그러나 사용자협의회는 임금교섭 대상이 아니라는 이유로 논의를 거부하였으나 중앙노사위원회에서 합의사항 이행을 위한 대책을 마련하기로 하면서 문제는 일단락되었다.

라. 개별성과급제 및 후선역제도 등

금융노조가 후선역제도와 성과연봉제 등 퇴출성 제도의 중단을 요구하면서 사용자협 의회는 개선노력을 하기로 한 2008년 합의를 재확인하는 것으로 교섭을 마무리하였다. 따라서 근무시간과 퇴출성제도 문제는 2011년 각 지부별 보충교섭에서 집중적으로 다뤄 질 것으로 예상되며, 단체협약을 갱신하는 2012년 산별중앙교섭에서 다시 쟁점이 될 전망이다.

다만 후선역제도가 금융산업 노사관계에 미칠 장기적 여파에 대해 주목할 필요가 있다. 후선역제도는 현재 각급 은행들 중 3급 이상 간부와 부서장급 간부 등을 대상으로 하고 있다. 4급 이하 직원까지 실시하는 곳은 없으며, 사용자가 이를 추진했다가 철회한 사례가 있다.⁷⁾ 특히 SC제일은행이 2010년 임단협을 통해 2012년부터 성과에 따라 기본급 인상을 차등적용하는 개별성과급제와 퇴출성제도인 후선역제도를 전 직원에게 확대하는 방안을 추진하면서, 노사간 분쟁 중에 있다.⁸⁾

이미 금융노조가 2011년 산별중앙교섭에서 개별성과급제와 후선역제도 등 퇴출성제도 폐지와 도입 중단을 요구한 바 있다. 금융권 전역으로 확산되고 있는 개별성과급제 및 후선역제도가 고용불안뿐만 아니라 노조 기반을 붕괴하게 할 것이라는 우려 속에서 결국 SC제일은행 지부는 파업을 강행하기에 이른다. 은행권 전반에 불어닥친 이 문제에 SC제일은행의 장기분규는 결국 은행들과 노조간 대리전 양상이라고 설명하기에는 부족한 부분이 있다. 단편적인 이유로 은행연합회 신동규 회장이 SC제일은행 리차드 힐 행장에게 중재안을 제시하였음에도 이를 받아들이지 않은 점에서도 그러하다.⁹⁾ 일각에서는 외국인 은행장의 성과주의에 대한 집착으로 설명하기도 하고, 한국적 노사관계와 외국인 은행장의 인식 충돌로 설명하기도 한다. 그러나 SC제일은행 김재율 노조위원장이 파업 돌입 시, 차기 노조위원장 선거에 불출마할 것을 선언한 것도 영향이 있을 것이라는 주장도 있다. 이처럼 다양한 원인이 존재하는 가운데, 현재 쟁의상태가 어떻게 해소될지는 이후 상황을 지켜보아야 할 것이다.

- 7) 2010년 하나은행이 임단협에서 후선역제도를 전 직원에게 확대하려고 했다가 지부의 반발에 부딪혀 철회한 바 있으며, KB국민은행의 경우 2005년 초반까지 전 직원을 대상으로 후선역제도를 운영하다가 현재는 부서장급만 대상으로 하고 있다. 다만 KB국민은행은 후선역제도와 비슷한 '성과향상추진 프로그램'을 운영하고 있는데, 이를 두고 노사가 첨예하게 대립하고 있다.
- 8) SC제일은행이 추진하고 있는 개별성과급제를 보면, 노사가 4% 임금인상에 합의했을 경우 평가등급 1등급은 5.6%, 2등급은 4.8%, 3등급은 4%, 4등급은 2%, 5등급은 0% 인상하는 것이다. 특히 2년 연속 5등급을 받은 직원은 후선발령을 내고 개별 목표 달성률에 따라 최고 45%까지 임금을 삭감하는 후선역 제도를 추진하고 있다. 후선 발령에 따른 연봉삭감률도 18%에서 45%로 확대하는 내용이다.
- 9) 서울지방고용노동청과 중앙노동위원회는 '선 임단협 타결, 후 개별성과급제 논의'라는 권고안 및 조정안을 SC제일은행 노사에 제시하였으나 은행 측은 서울지방고용노동청 권고안과 중앙노동위원회 조정안을 모두 받아들이지 않은 바 있다.

3. 금융권 구조변화에 따른 노사관계 변화

2011년 금융산업 노사관계의 핵심 쟁점이었던 사항들이 산별중앙교섭이라는 틀 속에서 해결되기는 했지만 여전히 금융산업 노사관계에 영향을 미칠 요인들은 많이 있다. 올해 전임자·복수노조 등 제도적 변화에 따른 노사관계 변화의 진폭은 그리 크다고 할 수 없었지만, 개별성과급제 및 후선역제도 등 임금과 고용에 큰 영향을 주는 요인들은 향후에도 노사관계의 불안정 요소로 작용할 가능성이 크다. 더구나 금융산업은 세계 금융권의 동태와 경제환경에 상당한 영향을 받을 수밖에 없다. 특히 미국과 유럽의 재정, 신용위기가 우리나라에도 직접적 영향을 미치게 될 경우, 앞서 개별성과급이나 후선역 제도를 수반한 상시적인 인력효율화 과정을 거치게 될 가능성이 높기 때문이다.

은행권의 구조변화도 금융산업 노사관계를 중장기적으로 변화시킬 수 있는 요인 중 하나이다. 2011년 5월 정부가 2010년 12월에 중단한 우리금융 민영화 및 매각 재추진을 발표하면서 ‘초대형 은행(메가뱅크)’ 논란에 다시 불이 붙었다. 지난 외환위기 이후 우리금융지주가 세워지면서 대규모 구조조정을 경험하였기에 은행 대형화와 지주회사체제 강화에 대한 노조의 대응도 주목하여야 할 부분이다. 금융노조 산하 조직들 중 지주회사 소속인 KB국민은행·우리은행·하나은행·신한은행지부는 2011년 11월 9일 ‘지주회사 은행노조협의회’를 출범시킨 바 있다. 다만 이 협의회가 단일노조로 결성될지에 대해서는 아직 미지수이다.

개별 은행들의 구조변화도 금융산업 전반 혹은 금융산업 노사관계에 미칠 영향이 적지 않을 것으로 예상된다. 2011년 11월 금융위원회가 론스타에 대한 외환은행 초과지분 매각 명령을 의결하면서 이후 타 은행들에 어떠한 영향을 미칠지가 주목된다. 또한 우리금융 매각이 중단된 상황에서 정부가 메가뱅크(초대형 은행) 추진을 고수할 경우, 금융노조가 어떠한 대응을 할 것인지에 대해서도 그 행보를 지속적으로 관찰할 필요가 있다. 특히 장기분규를 거친 SC제일은행은 파업 이후 11월 중 실무자 면담을 시작으로 노사간 대화를 시작할 것으로 예상된다. 하지만 11월 중 대규모 명예퇴직이 예상되는 가운데 노사협상이 어떻게 전개될지는 두고 보아야 할 것이다.¹⁰⁾

10) 최근 SC제일은행이 24시간 근무체제를 갖추고 주말 영업까지 하겠다는 입장을 내놓았지만 이에 대한 국내 금융권의 반응은 그리 호의적이지는 않다. 주요 언론에 따르면 노조의 반발도 크거니와 무인점포와 인터넷 뱅킹의 증가에 따라 은행업무의 대부분이 비대면 체계로 처리되고 있기 때문에 그 실효성도 낮다는 지적도 있다.

II. 2011년 보건의료산업 노사관계

1. 보건의료산업 노사 기본 현황

보건의료산업 노사관계에서 사용자단체가 구성되기 전까지는 ‘대한병원협회’가 유일한 사용자 조직이었다. 이 협회는 병원제도 운영 및 의료계 종사자의 친목도모를 목적으로 설립된 조직으로 2003년 법정단체로 전환한 후 1천 2백여 개의 병원이 회원사로 가입되어 있었다.¹¹⁾ 이후 병원협회는 2001년부터 제한된 영역에서 노조와 실무협의를 시작하였고, 노조가 산별 차원에서 교섭을 촉구하게 되면서 보건의료 사용자단체 구성을 놓고 병원협회 중심의 구성방안, 경총이나 노무사 등 제삼자에게 위임하는 방안 등을 검토했다. 2007년에 이르러 협회는 산별교섭에 참가하는 사용자가 스스로 사용자단체를 구성하는 방향으로 결정짓고, 2007년 5월 ‘보건의료산업사용자협의회(이하 사용자협의회)’를 출범시켰다. 사용자협의회에는 서로 이해관계를 달리하는 사용자들이 참여하고 있다. 이들은 크게 국공립대병원·사립대병원·민간중소병원·지방의료원·특수목적 공공병원·적십자사 및 원자력의료원 등의 특성집단으로 분류된다.

한편 병원 사업장의 노조들은 대다수가 민주노총 산하 보건의료노조에 속해 있고 일부가 공공운수노조 의료연대본부와 한국노총 산하 의료산업노동조합연맹에 소속되어 있다. 그러나 보건의료산업 내 노사관계는 보건의료노조가 주도하고 있으며 다른 산별 연맹과 달리 보건의료노조와 의료산업노동조합연맹의 관계는 원만한 것으로 알려져 있다.¹²⁾

보건의료노조는 1988년 전국병원노동조합연맹으로 시작해 1998년 한국에서 처음으로 산별노조로 전환했다. 조합원은 4만 1천여 명(전체 전임자 수는 328명)으로 이들은 간호사·의료기사·행정사무직 등 60여 개의 다양한 직종에 종사하고 있다.

노조는 중앙-지역본부(12개)-지부(120개)로 구성되어 있다. 노조는 산별중앙교섭과 지부교섭 등 2단계로 산별교섭을 진행하고 있다. 노조 내 모든 단체교섭의 대표자는 위원장

11) 대한병원협회는 사립대병원의 영향력이 크긴 하지만, 1병원이 1표의 의결권을 가짐으로 회원 수가 많은 중소병원이 유리하였다. 또한 국립병원병원장 및 사립대병원 의료원장은 임기제이기 때문에 병원협회의 주요 직책은 소유주이자 병원장인 중소병원장이 주로 맡았던 것도 중소병원에게 유리하게 작용하였다.

12) 의료산업노련에는 연세의료원노조·원주기독병원노조·순천향대병원노조·국립의료원노조·금강병원노조·한림대병원노조 등이 가입해 8천여 명의 조합원이 활동하고 있다. 2010년 7월에는 건국대병원지부가 보건의료노조를 탈퇴하고 기업별노조로 전환해 한국노총 산하 의료산업노동조합연맹에 가입했다.

이며, 협약체결권도 위원장이 갖는다. 단, 위원장이 필요하다고 인정할 때 본부장과 지부장 또는 특정인을 지명해 교섭권을 위임할 수 있다.

2010년에는 산별중앙교섭 없이 사업장 단위에서 임단협이 진행되었고, 특히 근로시간 면제(타임오프)와 관련한 사항이 주된 쟁점이었다. 그러나 대부분의 지부들이 법에 따른 근로시간면제에 합의하여 노사관계에 큰 영향을 주지는 않았다. 복수노조 또한 그 설립이 미미한 것으로 나타났는데, 보건의료노조가 주도권과 대표성을 가지고 있는데다 특성별 교섭이 정착되면 사용자가 독립노조에 대한 교섭을 용인하기는 더욱더 어려울 것이기 때문이다.¹³⁾

2. 2011년 산별교섭 현황과 경과

보건의료노조의 2011년 산별교섭 목표는 ‘산별교섭 정상화 및 제도화를 위한 교두보 확보’이다. 특성별 중앙교섭과 대정부교섭·지자체교섭·산별현장교섭으로 진행되고 있는데 이 중 주목되는 것이 특성별 중앙교섭으로 2011년부터 시작된 교섭형태이다. 올해는 국립대병원·사립대병원·민간중소병원·지방의료원·특수목적 공공병원 등으로 나뉘어 진행하였으며, 2004년부터 2009년처럼 전체 특성병원이 한자리에 모여 진행되는 산별중앙교섭이 아니라 특성별로 분리해 추진하는 교섭방식인데, 이것은 산별노조 차원에서 함께 요구할 산별공동요구안을 우선 다룬 뒤 특성별 요구안을 다루는 방식이다. 특성별 교섭을 진행하게 된 이유는 2009년 사용자단체가 해산한 점이 크게 작용하였다.

노조는 2011년 산별공동요구안으로 임금 9.5% 인상, 보건의료산업 최저임금 시급 5천 410원(월 113만 690원)을 제시했다. 또한 비정규직 임금도 정규직 동일하게 지급할 것을 요구하였고, 병원 인력부족 문제 해결과 건강보험 하나로 무상으로 실현, 의료공급체계 전면 혁신, 의료민영화 저지, 노조법 재개정 등을 교섭의제로 선정했다.

2011년 특성별 중앙교섭은 민간중소병원과 지방의료원만 성사되었고, 나머지 사립대병원 등 나머지 특성별 병원은 시측이 교섭에 응하지 않게 되어 대각선 교섭으로 전환해 진행하였다. 올해 8월 민간 중소기업이 가장 먼저 교섭에 타결하였고,¹⁴⁾ 주요 합의사항으

13) 병원 사업장에 새 노조가 설립되어 복수노조가 만들어진 곳은 드물다. 보건의료노조 산하 사업장 중 익산병원은 2010년 새 노조(전북연대노조)가 설립되어 극심한 노사갈등이 벌어진 바 있다. 현재는 새 노조는 과반을 점한 상태이며, 한국노총 전북지역본부에 가입한 것으로 알려져 있다. 이에 보건의료노조는 단체교섭응낙 가처분 신청과 전북연대노조 교섭금지 가처분 신청을 제기해 놓은 상태다. 한편 한국노총 산하 의료산업노련 사업장 중 순천향대병원에서 새로운 노조가 설립되었다. 순천향대병원은 2009년 서울부천구미병원 노조가 순천향대중앙의료원노조로 통합한 이후, 순천향대 천안병원노조만 통합을 거부하고 별도의 노조로 존속하고 있었고, 통합노조가 활동하던 세 지역에 다시 새 노조들이 설립되어 순천향대병원에는 총 5개의 노조가 병존하고 있는 상태이다.

14) 2011년 민간중소병원 중앙교섭에는 인천사랑병원 등 21개 병원이 참가했다.

로는 임금 총액 4.1% 인상, 근무환경 및 조직문화 개선을 위해 노사공동위원회 구성, 지방·중소병원 인력수급대책 마련 등이었다. 특징적인 것은 산별중앙교섭이 교섭 시작에서부터 파행을 거듭해온 반면, 올해 특성별 교섭에서는 민간중소병원 노사의 경우 쟁의 조정을 거치지 않고 노사합의에 이르렀다는 점이다.

지방의료원의 경우 노사는 임금인상을 놓고 갈등을 겪다 지난 10월에 극적으로 타결에 이르렀다. 전국 34개 지방의료원 가운데 노조에 소속된 곳은 27개 병원이다. 지방의료원은 근로조건이 유사하기 때문에 산별중앙교섭이 시작되기 전부터 별도의 공동교섭을 진행해 왔고, 노사관계가 비교적 원만한 편이었다. 그러나 올해는 교섭이 난항을 거치다 파업이 임박한 시점에서 중앙노동위원회의 조정으로 노사가 이를 수락함으로써 타결하게 되었다. 주요 쟁점은 임금인상이었는데, 사용자들은 노조 측의 의견을 수렴하여 2011년부터 변경된 공무원 임금체계에 따라 지방의료원의 임금체제도 변경하기로 하였다. 이에 따라 임금수준은 공무원 수준에 맞춰 기본급을 대폭 인상하고, 교통보조비와 가계지원비는 없애기로 합의했다.

사립대병원은 이전 산별중앙교섭에도 교섭에 참가하지 않는 등 적극적인 모습을 보이지 않았던 전례에 비추어 2011년 특성별 중앙교섭에도 참가하지 않았다. 다만 이화의료원이 2011년 8월 파업 직전에 노사합의를 이끌어 내었고, 이로써 사립대병원들의 임금교섭에 물꼬가 트일 전망이다. 통상 사립대병원은 이화의료원의 임금·단체협상을 기준으로 삼는 패턴교섭이 일반화되어 있기 때문이다. 국립대병원의 경우도 전북대병원이 지난 10월 노사합의에 이르렀기에, 올해 중에 상당수 병원들이 합의에 도달할 것으로 예상된다. 다만 전반적으로 교섭이 장기화되는 경향은 예전에 비해 크게 나아지지 않았음이 분명하다. 산별중앙교섭을 통해 정형화된 교섭원칙이 여전히 미비하고, 따라서 병원들이 선도성이 있는 사업장의 타결 추이를 지켜본 뒤 교섭에 임하는 수동적인 태도 때문으로 분석된다.

3. 2011년 교섭의 주요 쟁점과 전망

2011년 주요한 교섭 쟁점을 살펴보면 다음과 같다. 우선 2011년 교섭의 핵심은 임금인상이었다. 공무원 임금이 동결된 지 2년 만에 5.1%가 오르면서 전반적으로 임금인상에 대한 기대치가 높았기 때문이다. 노조는 총액 대비 9.5% 인상안을 제시했고, 비정규직의 동일임금 처우, 최저임금 시급 5천410원(월 113만 690원)을 요구하였다.

민간중소병원은 임금을 총액 대비 4.1% 인상하기로 하였고, 최저임금도 4,680원을 적용하는 것에 합의했다. 근무환경과 조직문화 개선을 위한 노사공동위원회 구성과 교대근무제 및 야간근로개선, 일과 가정의 양립, 비정규직에 대한 고용안정,¹⁵⁾ 수면장애 진단

시 업무상 재해 인정 등을 내용으로 한 단체협약을 체결하였다. 특히 올해 교섭에서 특징적인 것은 지역거점형 종합병원으로서 민간중소병원 역할을 높이고, 고령화 사회를 대비한 보건의료산업 고용창출과 ISO 26000(기업의 사회적 책임 국제표준) 연구 등을 위한 ‘노사공동포럼’을 운영하기로 했고, 건강보험 보장성 확대 및 인력수급대책 마련, 보호자 없는 병원 운영¹⁶⁾ 등에 대한 큰 그림을 그리는 데 노사가 의견을 모았다는 것이다.

지방의료원의 특성별 교섭에서는 중앙노동위원회의 조정을 노사가 수락함으로써 교섭이 일단락되었다. 조정안의 주요 사항으로는 임금 5% 인상, 임금체계의 개편, 비정규직의 정규직화, 당직수당의 현실화 등이었고, 그 외에도 노사공동위원회 구성, 주5일제 시행을 위한 인력 충원, 자유로운 육아휴직 사용과 보육시설 확보 노력, 지방의료원 발전을 위한 공동포럼 구성, 산별교섭 계속 참가, 공직선거 당선자 무급휴직 보장 및 복직 시 불이익 금지 등을 노사가 받아들임으로써 올해 교섭이 마무리되었다.

사립대병원도 이화의료원이 임금 5.9% 인상에 합의해 나머지 사업장도 비슷한 수준으로 타결될 것으로 예상되며, 국립대병원은 서울대병원이 5.1% 인상에 합의하여 타 병원들도 이 수준을 넘지 않는 범위에서 교섭이 진행될 것으로 예상된다.

다음으로 노조가 제시한 교섭의제 중 병원인력 충원은 노사 모두에게 상당히 어려운 과제였다. 대다수 병원들은 경영사정을 들어 인력문제를 비정규직으로 해결하려고 하면서 오랫동안 인력문제를 둘러싼 노사갈등이 지속된 바 있다. 병원 인력문제는 결국 의료계 종사자들의 노동강도와 직결되는 문제이기 때문에 보건의료노조 또한 올해 산별교섭의제 중 1순위로 병원인력 확충을 의제로 삼은 바 있다. 실제 주40시간제 도입 이후 2011년 기준으로 간병인과 간호사의 근로시간은 각각 67.1시간, 48.1시간에 이르고 있다(보건의료노조, 2011).¹⁷⁾

올해 교섭에서는 병원인력 확충에 대해서는 중소병원을 중심으로 교대근무 및 야간근로의 개선에 대한 합의를 도출해 향후 개별 사업장들이 이 문제를 해결하기 위해 어떤 합의를 이끌어낼지 주목된다. 또한 병원인력 충원에 있어서도 사용자들은 ‘1일 8시간, 주

15) 『보건의료산업 직종 연구』에 따르면 보건의료노조 소속 조합원의 직종별 분포는 간호사가 58.2%로 가장 많고 의료기술직 14.2%, 간호조무사 7.3%, 사무행정직 4.9%, 보조원 4.9% 순이다. 한편 응답자 가운데 조리배식(22.1%), 간병사(87.7%)의 비정규직 비율이 월등히 높았으며 연구직(11.2%), 기타 직종(11.0%), 보조원(9.9%)도 주요 직종에 비하여 상대적으로 비정규직 비율이 높은 것으로 나타났다(인수범·김종진, 2011).

16) 이를 추진하고 있는 ‘보호자 없는 병원 연석회의’에는 한국백혈병환우회, 전국여성연대, 생생여성행동, (사)전국실업극복단체연대, (사)한국지역자활센터협회, 휴먼서비스네트워크, 한국노총 전국의료산업연맹, 민주노총 전국보건의료산업노동조합 등이 참여하고 있다.

17) 국회 보건복지위원회 이애주 한나라당 의원은 전국 병원의 68.5%가 입원환자 2.5명당 1명 이상의 간호사를 두도록 한 「의료법」 인력규정을 위반하고 있는 것으로 밝혔고, 광정숙 민주노동당 의원 등은 (가칭)병원인력법을 올해 12월경 발의할 예정이라고 한다.

40시간인 주 5일제 시행에 따른 필요인력과 이직·휴직·휴가·병가·교육 등에 따른 필요인력을 점검하고 충원'하기로 합의한 바 있어 병원인력 충원의 단초를 제공한 것으로 평가된다. 그러나 충원인력의 수, 시기나 방법 등을 둘러싼 개별 병원 사업장의 노사가 어떤 과정을 거쳐 어떤 결과를 도출할지는 지켜보아야 할 것이다. 다만 대형병원을 중심으로 인력효율화를 위한 신경영 전략이 중소병원에도 확산되고 있어 향후 병원인력 확충을 둘러싼 문제는 여전히 노사간 핵심 쟁점으로 남을 것으로 예상된다.

올해 교섭에서는 지자체 교섭에서 상당부분 진전이 있었다. 보건의료노조는 2011년 처음으로 광역지방자치단체를 대상으로 지역교섭 및 정책협의를 추진했는데, 지역 공공보건의료 확충, 지역주민을 위한 건강보장사업(65세 이상 노인틀니 무상 제공, 5세 이하 어린이에게 필수예방접종 무료 지원, 취약계층에 대한 의료지원, 공공산후조리원 설치 등), 병원인력난 수급 해결과 지역의료 발전을 위한 노력, 영리병원 도입 중단, 지역보건의료위원회 구성 및 조례 제정과 예산 확보, 지역보육시설 설치 등 지역의료현안 문제해결을 요구사항으로 내걸고 지방자치단체와 공동토론회 및 면담을 진행한 바 있다. 이러한 지자체 교섭 추진의 배경은 2010년 6·2 지방선거와 2011년 4·27 재보궐선거에서 야권 단체장이 대거 당선된 요인이 크다.

특히 경상남도의 경우 광역지자체로는 최초로 '어르신 틀니 보급사업'과 '보호자 없는 병원'을 추진하기로 합의하였고, 올해 4월 최문순 강원도지사 후보는 강원도 내 보건소 및 보건지소 기능 강화, 강원도 5개 의료원과 3개 산재병원의 시설 현대화와 예산지원 확대, 강원도 내 시·군별 응급실과 분만실·신생아실·공공산후조리원 및 중환자실 1개 이상 설치, 어린이 무상 예방접종, 강원도 내 각 시·군별로 1개 이상의 병원에 보호자 없는 병실의 운영 및 예산지원 등에 대한 협약을 체결한 바 있다. 지난 10월 서울시장 선거에서도 박원순 서울시장 후보와 보건의료노조는 구별 1개 이상의 보호자 없는 병원 사업의 추진, 건강보장 사업을 확대 및 보건의료예산의 확충, 국립중앙의료원 등 공공병원의 현안문제 검토 및 해결, 서울시와 시민, 병원 노사가 참여하는 '서울시 보건의료위원회'의 구성 등에 합의하는 등 지자체 단위의 합의를 도출함으로써 점진적으로 교섭의 범위를 확장할 것으로 예상된다. 또한 보건의료노조가 보건복지부와 병원 사업장의 중요의제에 대한 협의를 이끌어가는 것도 주목할 만한 부분이다. 2011년 산별중앙교섭 의제 중 주요 사항에 대해 보건복지부는 보건의료노조와 부분적으로 협의를 지속할 것으로 보인다.¹⁸⁾

18) 병원인력 문제에 있어 제도개선에 대한 검토와 동시에 공중보건간호사제 도입 등에 대해서는 남자간호사들의 병역특례제도를 검토하겠다는 입장을 전달하였고, 지방의료원의 공공성 강화 등에 관해서는 지방의료원의 재정상태를 파악·점검하고 이에 대한 지원방안을 검토하겠다는 입장을 내놓았다.

4. 보건의료산업 노사관계 평가와 전망

2011년 임단협은 12월 말까지 대부분의 사업장들이 교섭을 타결할 것으로 예상된다. 올해 처음으로 실시된 특성별 교섭의 이면에는 사용자단체의 해산이라는 배경이 작용한 것이 사실이지만, 중소병원과 지방의료원이 노사합의에 이르게 되면서 특성별 교섭이 향후 어떠한 방식으로 교섭틀을 유지할 것인지 주목된다.

<표-3>에서와 같이 보건의료노조는 산별중앙교섭의 전략을 세 가지 방안으로 상정하고 있다. 이 세 가지 중 가장 유력한 시나리오는 첫 번째 안이다. 2012년에도 올해와 유사한 방식으로 특성별 교섭과 현장 대각선 교섭이라는 이중교섭틀로 교섭이 진행될 것으로 예상된다.

<표 3> 향후 보건의료 산별교섭 시나리오

	기조와 방향	주요 내용
1안	산별교섭 중단 당분간 산별대각선교섭 집중 대정부 대국회 교섭 및 투쟁 강화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임단협은 산별중앙교섭을 중단하고 당분간 산별 대각선 교섭 위주로 진행하면서 사측 개별 격파, 현장압박 (다양한 산별적 교섭방안 강구) ○ 특성별 교섭이 가능한 단위는 이 교섭틀을 유지 강화 ○ 현장조직 강화하면서 산별중앙교섭 재추진 ○ 대정부, 대국회 투쟁 비중 확대 - 보건의료산업 정책과제는 대정부 교섭과 투쟁으로 집중 (2008, 2009년 등 최근 경험을 바탕으로 대정부 교섭과 투쟁 대폭 강화) ○ 투쟁집중은 지부별 동시 조정신청을 하면서 시기집중 공동 파업 + 대정부 제도개선 투쟁 방식 채택 ○ 2010 복수노조, 전임자임금 문제 해결을 내건 대사용자 공동투쟁, 공동파업 가능 + 현장인력문제 해결을 내건 대정부 총파업 적극 검토
2안	기존의 산별교섭 리모델링 후 산별교섭 재개	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노시간 일부 논란이 된 쟁점에 대해 노사합의를 통해 해결하면서 미흡하지만 기존 수준의 불완전한 산별중앙교섭 재개 ○ 편차를 인정하는 임금교섭 방식, 교섭구조 개선 등 ○ 형식은 유지하되 내용적으로 그동안 반복된 한계와 문제점을 목적의식적으로 극복해야 함
3안	근본적인 변화, 제3의 길(한국형 창조적 산별교섭 모델) 모색	<ul style="list-style-type: none"> ○ 외국 산별교섭 쟁점이 아니라 한국 산별교섭 쟁점 중심으로 논의지형 이동 ○ 사용자단체 구성방안, 교섭주기 변화(1년 산별교섭 - 1년 현장교섭), 임금교섭방식 변화, 열린 중층적 교섭방식, 의제 중심 사안별 교섭구조 확립 등 집중 검토 ○ 합리적 조율기능 강화 방안 모색 ○ 산별차원의 불성실교섭과 부당노동행위 처벌 강화

자료 : 보건의료노조(2011).

사용자단체 해산 이후 산별중앙교섭이 사실상 담보상태에 직면한 상황에서 노조가 향후 이를 복원하기 위한 노력을 어떻게 전개할지는 올해 11월 보건의료노조의 선거를 거친 후 새 집행부의 교섭구상을 통해 가시화될 것으로 판단된다. 그러나 종래 산별중앙교섭에 따라 임금이 하향평준화되면서 이를 악용하는 전례를 들어 사용자단체의 해산을 적극적으로 막지 않았다는 노조의 입장을 고려할 때, 노조가 당분간은 산별중앙교섭들의 복원을 서두르지는 않을 것으로 보인다. 또한 사립대병원이 산별중앙교섭에 여전히 부정적인 입장을 취하고 있는데다, 다른 특성별 병원들이 사립대병원들을 견인할 정도가 아니기 때문에 노조 입장에서는 산별중앙교섭들을 복원하기 위한 사용자단체의 구성을 적극적으로 촉구하지는 않을 것으로 전망된다. **KLI**

<참고문헌>

- 금융노조(2010), 『금융노동조합 50년 역사』.
 _____(2006~2010), 『금융노조 사업보고』.
 금융노조·박선숙 외(2011), 『‘초대형은행(메가뱅크), 국민에게 득인가 실인가’ 공청회 자료집』, 금융경제연구소.
 보건의료노조(2011), 『2010·2011년 보건의료노조 정기대의원대회 자료집』.
 _____(2011), 『보건의료노조 산별노조의 사회적 역할과 산별교섭 제도화 방안을 위한 토론회 자료집』.
 _____(2011), 「제2산별노조 운동 어떻게 할 것인가? - 한국 산별노조운동의 현 단계와 제2산별노조 운동의 방향과 과제」, 『중상집 사무처 수련회 자료집』.
 _____(2011), 『보건의료노동자 실태-노동조건 및 의식 조사』.
 이병운(2011), 『국내 금융산업 재편과 글로벌 경쟁력 제고방안』, 한국금융연구원.
 이주호(2007), 「한국에서 산별교섭 정착 가능성 연구: 보건의료노조 산별교섭의 새로운 진전과 도전(1998~2007년)」, 고려대학교 노동대학원 석사학위 논문.
 인수범·김종진(2011), 『보건의료산업 직종 연구』, 전국보건의료산업노동조합.