

# 금융산업의 노사관계 평가와 전망\*

정 청 천\*\*

2020년 금융산업 노사관계는 '새로움'과 '다양성'으로 요약된다. 새로운 환경에 맞게 합의점을 찾아내고, 나름의 방식으로 영역을 확장해 나가는 노사관계의 역동성을 보여줬다. '코로나 19' 변수를 헤쳐나가는 과정에서 금융산업 노사는 새로운 교섭전략과 새로운 방식의 임금합의를 이뤄냈다. 필요성은 높았으나 실현되지 못했던 산업별 사회적 대화는 협의·대화 채널을 만들려는 노사정 주체들의 의지가 나타났고, 초기 단계에 진입하는 성과를 냈다. 오랫동안 풀어 내지 못한 과제(정년연장과 임금체계 개편 등)를 해결하려는 노사의 노력이 엿보였고, 아직은 더 많은 시간이 필요하다는 교훈도 줬다. 아울러 금융산업 노사관계의 범주가 금융회사 지배구조와 사회공헌 활동 등으로 점차 확대되고 있다는 점을 다시 한번 확인할 수 있는 한 해였다.

## I. 금융산업 현황

### 1. 고용 및 노동조합 조직률 현황

우리나라 금융산업에는 2019년 말 기준으로 759,846명이 일하고 있다. 2012년 808,449명에서 7년 동안 5만 명가량이 줄었다. 전체 종사자 중에서 상대적으로 좋은 일자리군에 속하는 상용직이 46만 명가량이고, 도급·파견·특수고용 등 '기타'로 분류되는 노동자가 29만 명가량이다.

금융 및 보험업은 노조 가입자 수와 가입률이 높은 산업으로 분류된다. 연도별 가입률은 2013년 25.7%, 2014년 25.1%, 2015년 25.4%, 2016년 22.7%, 2017년 26.6%, 2018년 26.7%, 2019년 27.9%로 점점 높아지고 있는 추세이다.

\* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2020년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

\*\* 도심권서울시노동자종합지원센터 지역협력팀장(doolmail@daum.net).

〈표 1〉 금융·보험업 종사자 수

(단위: 명)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
전 체	808,449	744,314	733,369	755,749	785,935	756,980	757,618	759,846
상용	440,203	432,788	440,322	446,765	448,953	444,661	454,479	461,706
임시·일용	17,471	16,088	10,372	11,295	11,056	8,301	8,199	8,121
기타	350,775	295,438	282,675	297,689	325,926	304,019	294,941	290,019

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사(2012-2019)」, Retrieved from <http://kosis.kr>.

〈표 2〉 금융·보험업 노조 가입률 추이

(단위: 천명, %)

	2016. 8			2017. 8			2018. 8			2019. 8		
	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	임금 근로자 수	조합원 수	가입률
금융 및 보험업	776	176	22.7	758	201	26.6	804	215	26.7	761	212	27.9

자료: 한국노동연구원(2020), 『2020 KLI 노동통계』.

## 2. 핀테크 확산과 금융회사 구조재편<sup>1)</sup>

핀테크(Fintech) 확산에 따라 우리나라 금융회사의 구조가 재편되고 있다. 핀테크란 금융(Finance)과 기술(Technology)의 합성어로 금융과 IT의 융합을 통한 금융서비스를 말한다.<sup>2)</sup> 핀테크기업 또는 핀테크기술을 활용해 제공하는 금융서비스는 P2P금융, 간편송금·지급결제, 보안·인증, 블록체인·가상통화, 로보어드바이저, 클라우드펀딩, 소액해외송금, 자산관리 등이다. 지급결제·송금·환전과 같은 전통적 은행 업무에서 자산관리·보험 업무로 적용영역이 넓어지고 있다.

핀테크의 진화는 금융산업 주요 기능의 해체에서 해체된 기능들을 다시 결합하는 방식으로 진행되고 있다(황기돈, 2018). 핀테크기업의 금융서비스 결합과정에서는 막대한 고객기반을 가진 빅테크(Bigtech)<sup>3)</sup>가 새로운 금융서비스 제공자로 부상하고 있다.

기존 금융회사의 핀테크전략은 비용절감을 통한 점진적 디지털화로 요약되며, 영업전략·인원·점포에 대한 재구조화라고 할 수 있다(황기돈, 2018). 이에 대한 내용은 다음과 같다.

- 1) 황기돈·정청천(2020) 전개 논리를 활용해 일부 내용 수정·보완.
- 2) "새로운 디지털 기술을 금융서비스에 적용하는 것뿐만 아니라 이러한 기술과 더 일반적으로 디지털 플랫폼 및 프로세스에 의존하는 비즈니스의 모델 및 제품 개발도 포함한다."(OECD, 2018: 10)
- 3) ICT기업 카카오와 네이버, 핀테크기업으로 출발한 비바리퍼블리카 등이 대표적이다.

첫째, 모바일 강화 전략이다. 모바일뱅킹에 비대면 계좌 개설, 간편 로그인, 간편 이체 등 모든 서비스를 담고 있다.

둘째, 인적 구성의 재편이다. 향아리형 인력구조를 개선함은 물론 인적 구성의 변화를 통해 새로운 산업질서 변화에 대응해야 하며, 감원의 주요 방식은 희망퇴직이다. 인적 구성의 재편으로 인해 직무별 인원 비중도 바뀌고 있다.<sup>4)</sup> ICT 인원 증가와는 반대로 영업 및 경영 관련 인원은 줄어들고 있다. 금융산업 영업·마케팅부문 인원 비중은 2013년 68.3%에서 2018년 62.2%로 낮아졌다. 경영지원 인원 비중은 2010년 28.5%에서 2018년 21%로 낮아졌다.

셋째, 점포 재편과 고객 세분화다. 모바일 강화와 함께 종합금융솔루션을 제공하는 ‘프리미엄 점포’는 늘리고 있다. 일반 점포 축소와는 반대 흐름이다. 점포 재편은 고객 세분화의 수단이다. 일반 고객은 온라인뱅킹 또는 로보어드바이저 등 비대면으로, 고액자산가는 프리미엄 점포와 같은 별도 공간에서 전담인력이 관리하는 방식이다.<sup>5)</sup>

넷째, 지주회사 주도의 디지털화와 주도권 강화다. 주요 금융지주회사는 ‘원 컴퍼니’ 기조를 내세워 지주회사의 조직과 사업을 통합하는 매트릭스 체제를 강화하고 있다. ‘원 컴퍼니’는 지주회사 차원의 온·오프라인 금융플랫폼 구축으로 연결된다. 목표는 경쟁력 강화, 고객 유입과 유지, 비용절감, 마케팅 효과 등이다.

〈표 3〉 금융산업 업종별 이·퇴직자 현황(2018. 9~2019. 8)

(단위: 명, %)

	은행	보험	증권 /선물	자산운용 /신탁	상호저축	여신전문	신협	전 체
자발적 이직	2,014 (60.8)	3,642 (79.0)	2,247 (75.8)	1,823 (88.4)	1,015 (80.9)	2,099 (51.0)	944 (73.4)	13,784 (70.3)
비자발적 이직	1,056 (31.9)	856 (18.6)	706 (23.8)	220 (10.7)	229 (18.3)	1,684 (40.9)	242 (18.8)	4,993 (25.5)
정년 퇴직	215 (6.5)	36 (0.8)	8 (0.3)	8 (0.4)	4 (0.3)	9 (0.2)	58 (4.5)	338 (1.7)
기타	27 (0.8)	76 (1.6)	2 (0.1)	12 (0.6)	6 (0.5)	327 (7.9)	42 (3.3)	492 (2.5)
전 체	3,312 (100.0)	4,610 (100.0)	2,963 (100.0)	2,063 (100.0)	1,254 (100.0)	4,119 (100.0)	1,286 (100.0)	19,607 (100.0)

자료 : 금융연구원(2020).

4) 금융위원회(2019. 11).

5) “고액자산가는 일반 점포에서 프리미엄 점포로 이관하고 있다.”(증권업종 노조간부 인터뷰)

## II. 금융산업 노사관계

### 1. 제1금융권 노사관계

#### 가. 노사관계 당사자

제1금융권 노사관계 당사자는 전국금융산업노동조합과 금융산업사용자협의회이다. 1960년에 출범한 전국금융노동조합연맹은 2000년 산별노조로 전환했다. 2020년 2월 기준으로 전국금융산업노동조합(이하 금융노조) 소속 사업장은 37곳이고, 조합원 수는 96,857명이다. 조합원 수는 2013년과 2014년 10만 명을 넘겼다가 이후로는 9만 명대에 머물러 있다.

제1금융권 노사는 2008년 산별교섭에서 사용자단체 구성에 합의했고, 2010년 4월 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제3호에서 정한 사용자단체인 (사)금융산업사용자협의회가 공식 출범했다.

#### 나. 단체교섭 구조와 흐름

2000~2002년까지 진행된 산별교섭은 다수의 사용자와 노조가 참가하는 집단교섭 형태였다. 2003년부터 사용자들은 사업자단체인 전국은행연합회에 교섭권과 체결권, 교섭위원 선정권 등을 위임했다. 2008년 사용자단체 구성 합의와 함께 단체협약 유효기간을 2년으로 했으며, 홀수 해에 임금협상과 중앙노사위원회, 짝수 해에 임금협상과 산별협약을 진행하는 구조가 만들어졌다. 금융 산별교섭은 2010년 사용자단체의 구성과 함께 형식적인 산별교섭의 요건을 갖추게

〈표 4〉 제1금융권 중앙교섭 시기별 교섭방식 및 노사 교섭당사자

	교섭방식	노사 교섭당사자		비 고
		노조	사용자	
2000~2002	집단교섭	금융노조	사용자 전체	2008년 사용자단체 구성 합의 금융위기로 합의 무산
2003~2008	통일교섭	금융노조	전국은행연합회	
2009	통일교섭	금융노조	전국은행연합회	
2010~2015	통일교섭	금융노조	금융산업사용자협의회	성과연봉제 갈등, 사용자단체 집단 탈퇴로 합의 무산
2016	통일교섭	금융노조	금융산업사용자협의회	
2017~현재	통일교섭	금융노조	금융산업사용자협의회	

되었고, 갖춰진 구조 안에서 교섭을 이어갔다.

순항하던 금융 산별교섭은 2016년 한 차례 우여곡절을 겪었다. 2016년 1월 정부가 ‘공공기관 성과연봉제 권고안’을 발표하면서, 이에 맞춰 임금체계를 변경하려는 금융공기업과 시중은행이 금융산업사용자협의회를 탈퇴했고, 그해 산별중앙교섭은 파행을 맞았다. 사용자단체 복원은 2017년 10월에 이뤄졌고, 금융 산별중앙교섭도 제자리로 돌아갔다.

#### 다. 2020년 산별교섭 현황

##### 1) 요구안과 전개과정

금융노조 요구안은 △임금인상(3.3%) △정년연장(65세) △1주 35시간으로 근로시간 단축 △부·점별 중식시간 동시사용 △노조추천 사외이사 선임 등 경영참여 보장 △KPI제도 개선 등 과당경쟁 해소 △감염병 예방 및 확산방지 조항 신설 △산별교섭 강화 등으로 요약된다. 금융노사는 4월 23일 상견례를 겸한 제1차 산별교섭을 진행했다. 금융노사는 9월 21일 대대표교섭에서 잠정합의안을 도출했고, 9월 28일 조인식을 끝으로 2020년 산별중앙교섭을 마무리했다. 노사는 6차례 대표단교섭, 13차례 대대표교섭, 38차례 실무교섭 등 총 57차례의 교섭을 진행했다.

〈표 5〉 2020년 제1금융권 산별교섭 주요 경과

	교섭단위	주요 내용 및 비고
3월 27일		중앙교섭 요구안 제출
4월 23일	1차 대표단교섭	상견례
5월 19일	2차 대표단교섭	
6월 10일	3차 대표단교섭	노조, 연대임금 전략 제의
6월 18일	4차 대대표교섭 및 12차 실무교섭	사용자, 임금 0.3% 인상안 제시
7월 4일	5차 대표단교섭	노조, 교섭 결렬선언
7월 6일	중앙노동위원회 조정신청	
7월 15일	중노위 1차 조정회의	
7월 22일	중노위 2차 조정회의	
7월 27일	중노위 3차 조정회의	조정중지
8월 19일	25차 실무교섭	노조, 은행회관 앞 1인 시위(~8.23)
9월 21일	13차 대대표교섭	잠정합의
9월 23일	금융노조 지부대표자회의	잠정합의안 의결
9월 28일	6차 대표단교섭	조인식

자료 : 금융노조 내부자료 재정리.

## 2) 주요 합의안

금융노사는 2020년 임금 1.8% 인상에 합의했다. 임금인상분의 50%를 용역·파견노동자를 위한 ‘연대임금’으로 사용하고, 50%는 지역화폐로 지급하기로 했다.

〈표 6〉 2020년 제1금융권 임금합의 내용

1. 임금인상률로 총액임금의 1.8%를 기준으로 하여 각 기관별 노사가 상황에 맞게 별도로 정하는 바에 따른다.
2. 노사는 소상공인 보호와 내수 활성화를 위하여 임금인상분 중 0.9%p를 지역화폐·온누리상품권 등으로 지급하기로 한다.
3. 근로자는 임금인상분 중 0.9%p를 반납하여 동 금액을 용역·파견근로자 근로조건 개선과 취약계층 지원 및 실업대책을 위한 근로복지진흥기금 기부 등 연대임금에 사용하기로 한다.

금융노사는 교섭과정에서 이견을 보였던 2개 사안에 대해서 노사공동 TF를 구성해 논의를 이어가기로 했다. 금융노사는 노측의 ‘정년 65세 연장’ 안건과 사측의 ‘임금체계 개편’ 안건을 외부전문가가 참여하는 노사공동 TF에서 논의하기로 했다. 부서·점포별 점심시간 동시사용에 대해서도 별도합의 사항으로 노사공동 TF를 구성하는 선에서 매듭지었다. 단체협약 신설·개정에서는 △사내근로복지기금 수혜범위 파견·용역노동자에게로 확대 △취업시간 중 조합활동으로 연 2일 이내 여성위원회 참석(신설) △사용자의 감염병 필요조치 의무(신설) △사용자의 기후변화 대응노력 의무(신설) 등에 합의했다.

## 2. 제2금융권 노사관계

### 가. 노사관계 당사자

제2금융권에서의 주요 노사관계 당사자는 전국사무금융노동조합연맹과 개별기업이다. 민주노총 전국사무금융노동조합연맹(이하 사무금융연맹)은 증권사와 보험사, 카드사, 협동조합 등 제2금융권 노동조합을 대표하는 조직이다. 2011년 12월 15일 산업별노동조합인 전국사무금융서비스노동조합(이하 사무금융노조)이 출범했다. 사무금융연맹에는 사무금융노조로 전환한 사업장 103곳과 미전환 노조 62곳이 있다.<sup>6)</sup> 사무금융연맹 2019년 조합원 수(조합비 납부 기준, 연평균)는 54,628명인데, 이 가운데 40,918명이 사무금융노조 소속이다.<sup>7)</sup>

제2금융권에서는 노동관계조정법 제2조 제3호의 요건을 충족하는 사용자단체가 없다. 다만, 통일단체교섭을 진행하는 증권업종에서는 2006년 임의단체인 증권산업사용자협의회가 구성되

6) 2020년 12월 기준.

7) 사무금융연맹 정기대의원대회 자료집(2020. 6).

었다. 사무금융노조 증권업총본부와 통일단체협약을 체결하고 있는 증권사는 하나금융투자·신한금융투자·하이투자증권·교보증권·한국투자증권·SK증권·NH투자증권·KB증권 등 8 곳이다.

#### 나. 단체교섭 구조와 흐름

제2금융권 전체를 포괄하는 산별교섭은 이뤄지지 않고 있다. 제2금융권에서의 교섭형태는 업종별 통일단체교섭, 업종별 대각선교섭, 기업별교섭 등으로 나뉜다.

제2금융권에서 집단적인 형태의 교섭이 이뤄지고 있는 곳은 증권업종이다. 1999년 전국증권산업노동조합이 출범해 이듬해부터 증권사를 상대로 통일단체교섭을 진행하고 있다. 증권노조는 사무금융노조의 출범 뒤인 2012년에 사무금융노조 증권업총본부로 전환해 기존의 통일단체교섭을 계승하고 있다. 제2금융권에서는 2018년 '사회연대기금 조성을 위한 산별중앙교섭'이 진행되었다. 교섭 의제를 사회연대기금 조성으로 국한한 '원 포인트 산별중앙교섭'이었다.

〈표 7〉 증권업종 통일단체교섭 시기별 교섭방식과 교섭당사자

	교섭방식	노사 교섭당사자		비고
		노조	사용자	
1999	대각선교섭	증권노조	개별기업	
2000	집단교섭·대각선교섭	증권노조	개별기업	
2001	집단교섭·대각선교섭	증권노조	개별기업	통일단체협약 체결
2002~2004	통일교섭	증권노조	경총	
2005	통일교섭	증권노조	증권업협회	사용자단체 구성 합의
2006~2011	집단(통일)교섭	증권노조	개별기업	
2012~	집단(통일)교섭	증권업총본부	개별기업	

#### 다. 2020년 산별교섭 현황

##### 1) 사무금융노조의 산별교섭 구축 시도

사무금융노조는 산별전환 시점인 2011년부터 산별교섭 구축을 시도하고 있다. 해마다 소속 사업장 사용자에게 요구안을 보내고 있지만 성과로는 이어지지 않고 있다. 사무금융노조는 2020년 교섭 및 타결방침에서도 노조 주도의 단체교섭과 체결을 강조하고 있다.

## 2) 증권업종 통일단체교섭

사무금융노조 증권업종본부는 2020년 임금인상안으로 5.4% +  $\alpha$ 를 제시했다. 코로나19 극복 임금인상률 2.0%에 지난 3년 동안의 임금 손해 보전치 3.4% +  $\alpha$ 를 요구했다. 코로나19 극복 임금인상률 2.0%에 대해서는 본 교섭에 앞서 별도의 교섭을 통해 합의할 것을 제안했다. 임금을 2% 인상하되 회사의 코로나19 위기 극복을 위해 1년간 적용을 유예하고, 지역경제 활성화를 위하여 지역화폐 200만 원을 지급하자는 제안이었다.

증권업종 통일단체교섭은 코로나19 여파로 연기되다가 8월 19일에 시작되었다. 상견례에는 교보증권·신한금융투자·하나금융투자·하이투자증권·한국투자증권·NH투자증권·KB증권·SK증권 등 8개 사업장 노사가 참석했다. 노사는 2020년 12월 말까지 임금 등에 대한 이견을 좁히지 못했다. 증권업종본부가 요구한 코로나19 극복 임금인상에 대해서도 합의가 이뤄지지 않았다. 증권업종의 통상적인 교섭기간을 감안하면 2020년도 교섭은 2021년 상반기에 합의에 이를 것으로 보인다.

## III. 2020년 금융산업 노사관계 주요 이슈

### 1. 코로나19 시기의 금융산업 산별교섭

2020년 제1금융권 산별교섭은 노동조합의 새로운 교섭전략과 새로운 방식의 임금합의가 관심을 끌었다. 임금인상률 자체로는 미국발 금융위기 시기(2008~2009년) 이후 가장 낮았지만, 임금인상분의 50% 지역상품권 지급과 50% 연대임금 사용을 임금합의서에 담았기 때문이다. 과정을 보면, 미국발 금융위기 시기의 산별교섭을 경험했던 금융노조는 조합원의 임금인상을 전면에 내세우기보다는 한국노총의 사회연대임금전략<sup>8)</sup>을 사용자측에 제안했고, 5개월여의 교섭 과정을 거쳐 합의에 이르렀다. 경위와 무관하게 연대임금이 처음으로 합의서에 담겼다는 점은 의미를 부여할 만하다. 산별교섭 발전과정에서 연대임금의 성격과 의미가 확장될 것인지, 아니면 일회성에 그칠 것인가도 눈여겨볼 대목이다.

또 다른 측면에서 경제위기를 겪은 이전 시기의 산별교섭과 2020년 산별교섭을 비교해 보는 것도 의미가 있다. 미국발 금융위기가 발생했던 2008년 제1금융권 산별교섭은 임금과 제도의

8) 한국노총은 2020년 12대 과제 중 하나로 '연대임금 실현'을 설정하고, 실천방안으로 '임금인상 연계 연대기금 조성'을 제시했다(한국노총의 2020년 운동방향과 주요 과제).



〈표 8〉 2008·2020년 제1금융권 산별교섭 합의내용 비교

		2008	2020
경제상황		미국발 금융위기	코로나19발 경기침체
교섭기간	시작	5. 27	4. 23
	합의	12. 10	9. 28
임금		동결	1.8% 인상(50% 연대임금 사용)
제도		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자단체 구성</li> <li>• 중앙노사위원회 설치</li> <li>• 근무시간 정상화 및 영업시간 변경 (09:30~16:00 → 09:00~16:00)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노사공동 TF 구성 (정년연장·임금체계 개편, 중식시간 동시사용)</li> </ul>

자료 : 공광규(2020) 발췌·수정.

교환이었다. 임금을 동결하는 대신에 △ 사용자단체 구성 △ 중앙노사위원회 설치 △ 근무시간 정상화 및 영업시간 변경 등에 합의했다. 이에 비해 2020년 제1금융권 산별교섭은 임금을 인상했고 제도는 도입하지 않았다. 2020년 산별교섭 합의 내용·방식이 표준화된 교섭모델이 될 것이라고 단언하기는 어려우나, 새로운 경제위기 시기에 노사가 고를 수 있는 선택지 중의 하나가 될 것은 분명해 보인다.

## 2. 코로나19 극복을 위한 금융 노사정의 노력

코로나19 유행에 대한 금융산업 노사정의 공동보조가 다양한 형식으로 이뤄졌다. 금융노조와 금융산업사용자협의회는 2월 28일 코로나19 위기 극복을 위한 공동선언을 발표했다. 코로나19 피해기업 지원 및 감염확산 방지를 위해 공동 노력하기로 했다. 4월에는 노사정 차원으로 확대되었다. 금융위원회, 금융감독원, 경제사회노동위원회, 금융노조, 금융산업사용자협의회는 4월 6일 ‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 공동선언’을 채택했다. 공동선언에는 △ 금융노사의 민생금융안정패키지 수행 노력 △특별연장근로 예외 허용 및 유연근무제 등 적극 검토(노동조합) △한시적 경영평가 유보 및 완화 적극 검토(사용자) △금융공공기관 예산지침 유예방안을 정부 내에서 협의하고, 경영평가 완화와 유예 적극 검토(금융당국) 등이 담겼다. 9월에는 제1금융권을 넘어 전체 금융산업으로 범위가 확대되었다. 금융위원회·금융투자협회·은행연합회·금융노조·사무금융노조 등 금융권 노사정 대표자들은 9월 4일 간담회를 개최해 사업장 방역을 철저히 하고 언택트(비대면) 근무환경 조성에 앞장서 나가기로 했다.

코로나19 극복 공동보조는 산별합의에도 반영되었다. 제1금융권 노사는 9월 28일 산별중앙교섭협약 조인식에서 ‘재난 극복과 상생·연대를 위한 금융노사 공동선언문’을 채택했다.

### 3. 금융산업 노사정 협의·대화 거버넌스 구축

경제사회노동위원회 금융산업위원회 합의문 채택 무산<sup>9)</sup>으로 끊겼던 금융산업 노사정 간의 대화채널이 금융위원회를 중심으로 다시 가동되었다는 점도 2020년 금융산업 노사관계에서 주목할 부분이다. 특히 민주노총 지침으로 인해 경제사회노동위원회 참여가 차단되어 있는 사무금융노조가 논의구조에 참여했다.

금융산업 노사정 협의체 구성은 2020년 4월 17일 이재진 사무금융노조 위원장과 은성수 금융위원장 면담에서 노조의 제안으로 성사되었다. 5월 29일 '금융권현안협의체'라는 이름으로 1차 실무회의를 시작했다. 실무회의에는 정부(금융위원회 금융정책국장, 금융감독원 부원장보), 노조(금융노조 사무총장, 사무금융노조 금융정책위원장), 사용자(은행연합회, 금융투자협회, 생명보험협회, 여신금융협회 본부장) 등이 참석했다. 1차 실무회의에서 회의체 운영방향에 대해 논의하고, 월 1회 실무회의와 분기 1회 대표자회의를 정례화하기로 했다.

3차례(5월·7월·8월)의 실무회의에 이어 9월 4일에는 첫 번째 금융권 노사정 대표자 간담회가 열렸다. 은성수 금융위원장, 나재철 금융투자협회장, 김태영 은행연합회장, 이재진 사무금융노조 위원장, 박홍배 금융노조 위원장이 참석했다. 대표자들은 정례적인 협의채널을 통해 금융산업 노사정 사회적 대화를 지속하기로 했다. 금융당국은 금융정책 수립과정에 양대 산별노조의 의견이 고려될 수 있도록 노력하기로 했다.<sup>10)</sup>

### 4. 금융회사 지배구조를 둘러싼 갈등

2020년에도 노동조합의 경영참여 시도가 이어졌고, 금융지주 회장 연임과 '낙하산 인사' 갈등이 나타났다. 금융권 노동조합의 경영참여 시도는 법·제도 도입 요구, 산별협약 명문화, 개별기업 차원에서의 노조추천 이사 선임 등에서 활발했다. 금융노조는 21대 국회 개원과 함께 '공공기관 운영에 관한 법률', '금융회사의 지배구조에 관한 법률' 등을 개정해 노동조합의 경영참여 법제화를 요구했다. 2020년 산별중앙교섭 요구안에도 경영참여 조항을 담았다. 개별기업 차원에서는 KB금융과 한국자산관리공사에서 노조가 이사 선임을 시도했지만, 선임으로 이어지는 않았다.

장기집권 체제로 접어든 금융지주 회장 연임에 대해서도 '회장 1인 체제의 부작용', '셀프연

9) 2018년 11월 발족한 금융산업위원회는 '금융산업의 발전과 좋은 일자리의 유지·창출을 위한 합의문'에 대해 전국금융산업노동조합과 금융산업사용자협회가 이견을 보이지 합의문 채택 없이 2020년 2월 17일 활동을 종료했다.

10) 9월 10일 출범한 금융위원회 '디지털금융협의회'에는 양대 산별노조 추천인사 2명이 포함되었다.

임'과 같은 비판의 목소리가 노동조합을 중심으로 제기되었다. 2020년에는 국내 은행지주 5곳(신한금융, KB금융, 농협금융, 하나금융, 우리금융) 중에서 회장 임기가 만료된 3곳의 회장이 연임되었다. 3월에는 조용병 신한금융지주 회장, 손태승 우리금융지주 회장, 11월에는 윤종규 KB금융지주 회장이 각각 연임에 성공했다. KB금융그룹 노동조합협의회(KB노협)는 2020년 8월부터 윤종규 회장 연임에 반대했다. 정치권과 관료조직 출신 인사의 금융권 공공기관 임원 선임도 기업은행·한국예탁결제원·서울보증보험·한국거래소 등 사업장에서 노사갈등을 빚었다.

## 5. 새로운 영역에서의 노사관계

노사관계 영역에서 벗어나 있던 현대차그룹과 삼성그룹의 금융계열사에서 대거 노동조합이 출범해 단체교섭을 통한 노사관계 형성을 시도했다. 2019년 9월 현대캐피탈에 이어 2020년 2월 현대카드, 현대커머셜에서 잇따라 노동조합이 결성되었고, 현대차증권은 2014년 4월에 노동조합이 설립되었다. 4개 노동조합은 모두 사무금융노조에 지부형태로 가입했다.

'노동조합 무풍지대'였던 삼성그룹 금융계열사에서의 노동조합 활동도 본격화되었다. 2020년 2월 설립된 삼성화재노동조합은 2020년 8월 회사와 노조활동 보장, 전임자 및 타임오프 등이 포함된 단체협약을 체결했다. 삼성생명에서는 새로운 노동조합이 출범했다. 2020년 6월 삼성생명직원노동조합이 설립신고를 내고 활동을 시작했다. 삼성생명직원노조는 한국노총 전국연합노동조합연맹에 가입하고, 한국노총 삼성그룹노동조합연대에도 가입했다.

금융산업 주류 노사관계에서 벗어나 있는 제2금융권 콜센터 노동안전은 코로나19 집단감염과 함께 사회적 관심을 받았다.

## IV. 노사관계 평가 및 전망

2020년 금융산업 노사관계의 주요 특징은 다음과 같다.

첫째, 금융산업 양대 산별노조의 교섭 전반에서 '코로나19' 변수가 작용했다. 교섭이 마무리된 제1금융권 산별교섭에서는 사회 전반적인 경기침체를 반영해 정규직의 임금인상을 최소화하고, 임금인상분의 50%는 저임금노동자를 위한 연대임금으로 사용하기로 했다.

둘째, 금융산업 노사정이 코로나19 위기 극복을 위한 피해기업 지원과 감염병 확산 방지를 위해 나름의 노력을 기울였다. 금융산업 노사정의 위기 극복 시도는 2월 제1금융권 노사 공동

선언을 시작으로, 4월 금융 노사정 공동선언, 9월 금융권 노사정 대표자 간담회로 이어졌다.

셋째, 금융산업 양대 산별노조를 포괄하는 금융산업 노사정 협의·대화 거버넌스가 구축되었다. 금융산업 노사정이 참여하는 '금융권현안협의체'가 5월부터 매월 가동되어 금융산업 현안을 논의하는 대화의 장으로 자리매김하고 있다. 3차례의 금융권현안협의체가 가동된 뒤인 9월에는 금융권 노사정 대표자 간담회가 열렸다. 금융권 노사정 대표자들은 금융산업 전반의 문제에 대해 의견을 나누고, 사회적 대화를 지속하기로 했다. 노사정 대표자 간담회 뒤에는 의제별 협의체인 '디지털금융협의회'가 가동되었다.

넷째, 금융회사의 지배구조를 개선하기 위한 다양한 시도와 갈등이 2020년에도 나타났다. 노동조합의 경영참여 시도는 법·제도 개선, 산별교섭 요구, 개별사업장 노조 추천이사 선임시도 등의 다양한 형태로 진행되었다. 금융지주회사 회장 연임과 금융 공공기관 '낙하산·회전문 인사'에 대해서도 노동계를 중심으로 비판이 제기되었다.

다섯째, 금융산업의 노사관계에서 벗어나 있던 새로운 영역에서의 노사관계를 형성하려는 시도가 이어졌다. 노동조합이 없었던 현대차·삼성그룹 금융계열사에서 노동조합이 잇따라 결성되었고, 노사관계 구축을 위한 교섭이 진행되었다. 코로나19 집단감염으로 인해 제2금융권 콜센터 노동안전 문제도 부각되었다.

2021년 노사관계는 2020년과 유사한 방식의 교섭 전개가 예상되고, 금융산업 노사정 대화의 장은 한층 무르익을 것으로 전망된다.

첫째, 두 개의 산별교섭은 그 틀을 유지할 것으로 보인다. 제1금융권 산별중앙교섭은 홀수 해인 2021년에 임금교섭과 중앙노사위원회를 진행한다. 제2금융권 증권업종 통일단체교섭은 2020년도 교섭이 2021년에 타결될 것으로 보이고, 2021년도 교섭을 시작하게 된다. 제2금융권에서는 사무금융연맹이 2021년 상반기 정기대의원대회에서 산별전환 일정을 결정한다.

둘째, 교섭내용은 경제환경, 경기변동, 금융정책 등 외부 환경요인에 따라 유동적일 수밖에 없다. 다만, 임금 부분에서는 금융산업 자체의 수익과는 무관하게 사회 전반의 여론을 의식할 수밖에 없어 보인다. 제도 부분에서는 제1금융권 노사가 합의한 2개의 노사공동 TF가 2021년 상반기에 가동된다. 노사가 정년 65세 연장·임금체계 개편, 부·점별 중식시간 동시사용 등의 매듭을 어떻게 풀어낼지가 관심이다.

셋째, 산업별 사회적 대화는 상당한 기대감을 갖게 한다. 2020년에 시작된 금융권현안협의체와 금융권 노사정 대표자 간담회는 양대 산별노조가 함께 참여하는 첫 노사정 협의·대화 채널이라는 의미를 지닌다. 2021년에는 2020년의 짧은 경험을 토대로 노사정의 논의가 좀 더 넓고 깊어질 수 있다.

넷째, 노동조합 경영참여 갈등은 2021년 연초부터 불거질 것으로 보인다. 2021년 2월 사외이사 1명의 임기가 끝나는 기업은행이 출발점이다. 2021년이 문재인 정부가 주요 정책을 펴는

사실상의 마지막 해라는 점에서 금융회사 지배구조 개선 관련 법·제도 도입 요구는 거세질 전망이다. **KLI**

### [참고문헌]

- 경제사회노동위원회(2020), 『금융산업위원회 활동보고서』.
- 공광규(2020), 「글로벌 금융위기와 코로나19 경제충격 시 금융산별교섭 추진전략 및 결과」, 『금융경제연구소 E-News Letter』 제2020-10호.
- 금융연구원(2020), 『금융인력 기초통계 분석 및 전망』.
- 한국노동연구원(2020), 『2020 KLI 노동통계』.
- 황기돈(2018), 「핀테크와 한국의 은행 디지털화: 단계론적 접근」, 『경상논총』 36(1), 한독경상학회.
- 황기돈·정청천(2018), 『금융산업 주4일 근무제 도입 방안 연구』, 전국금융산업노동조합 연구용역 과제.
- 황기돈·정청천(2020), 『증권·보험·카드 업종의 핀테크 도입실태와 전국사무금융서비스노동조합 조합원 인식』, 전국사무금융서비스노동조합 연구용역 과제.
- OECD(2018), *Financial Markets, Insurance and Private Pensions: Digitalisation and Finance*, Paris.