

# 대전환기 노사관계의 새로운 틀짓기?: ‘전환적 노사관계’의 이상과 현실

박명준 · 조규준\*

대전환으로 일자리들은 새로 생김과 동시에 소멸과정을 겪을 것이다. 노사관계에서 대전환은 산업질서와 노동질서 변화를 이끄는 굵직한 환경적 요인으로 작용할 것으로 예상된다. 기후위기에 따른 정부의 탄소중립 정책으로 폐쇄되는 석탄화력발전소, 그리고 디지털화의 심화 속에서 점포폐쇄 등 은행권 금융기관들이 택하는 다양한 변화들은 현재의 복합전환시대를 상징하는 사례들이다. 본고에서는 이러한 전환기에 요구되는 노사관계의 변화를 염두에 두고 일종의 시론적 분석을 하고자 했다. 그 일환으로 ‘전환적 노사관계’라는 이상적인 지향점에 비추어, 대전환기 급격한 환경변화 속에서 나타나고 있는 우리 노사관계의 현상을 두 업종의 사례를 놓고 진단한다.

## 1. 도입

바야흐로 세계는 대전환의 시대를 맞이하고 있다. 글로벌 기후위기에 따라 탄소중립이 기준이 되고 있고, 코로나19로 온라인·비대면화가 일상화되고 있다. 기후위기와 디지털 전환이 복합적으로 또 빠르게 진행되는 중이다. 대전환은 오늘날 일상의 고용-노동질서에 대한 거대한 도전기제들로 작용하고 있으며, 앞으로 그 영향은 더욱더 커질 전망이다.

문재인 정부는 2020년 중반부터 - 2020년 7월 14일 - 이른바 ‘한국판 뉴딜’ 정책을 선언한 바 있다. 대전환기를 능동적으로 맞이하면서 적응해 가기 위한 노력을 본격적으로 시작한 것이다. 한국판 뉴딜 정책의 틀 안에서 새롭게 성장하는 산업 및 기업, 그리고 새롭게 창출되는 일자리에 대한 전략을 수립함과 동시에 상대적으로 위축 및 소멸될 산업과 일자리에 대한 고려와 그에 대한 대응책이 모색되기 시작했다.

\* 박명준=한국노동연구원 선임연구원(mjnpark@kli.re.kr),  
조규준=한국노동연구원 책임연구원(0012hi@kli.re.kr).

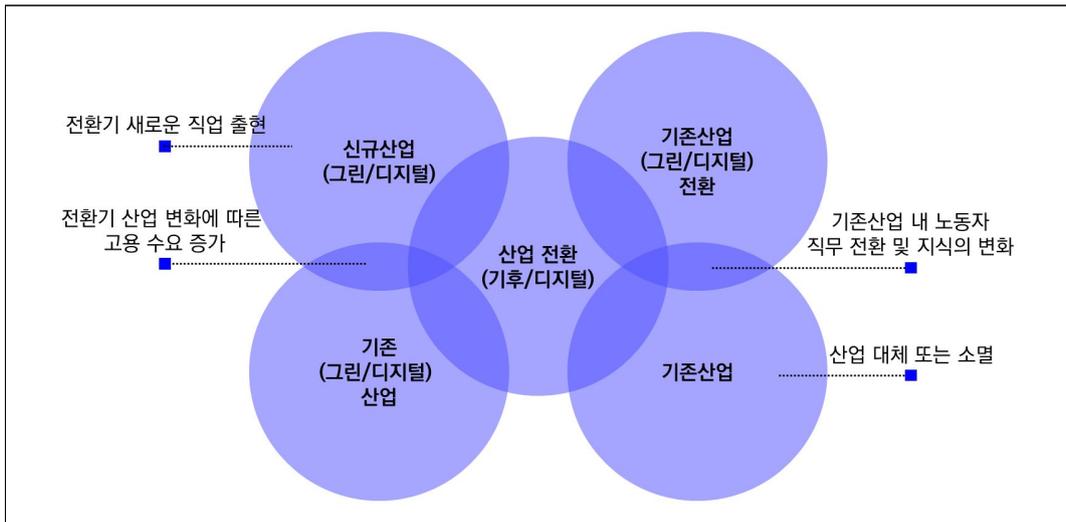
대전환은 산업질서와 동시에 노동시장의 구조변동을 야기하며 노사관계의 변화를 추동하는 굵직한 환경적 요인으로 작용할 것이다. 역으로 노사관계가 어떻게 변모해 가느냐에 따라 대전환기의 새로운 작동에 영향을 줄 것이고 전환 역시 피드백(feedback)을 하리라 예견된다. 노사관계는 대전환기 산업구조 변동과 상호작용하며 함께 변모한다는 것이다.

대전환으로 새로 등장하는 일자리들이 생김과 동시에 그 과정에서 소멸하는 일자리들도 만만치 않게 있을 전망이다. 이러한 역동적 과정에서 이해당사자의 적극적 참여와 그들 간의 이해조정을 원만히 도모하는 것은 사회적으로 절실한 과제라 하겠다. 대전환기 이해관계자 간 조정작업의 실패는 사회구성원들에게 실업의 고통과 재취업의 부담을 크게 안길 수 있다. 기존 노동자가 새로운 일자리, 새로운 직무로 이전하는 경우에도 새로운 기능습득이나 지리적 이동에 따른 사회적 비용이 발생할 것이다. 요컨대, 향후 크고 작은 '전환비용'을 누가 얼마나 질 것인가야말로 전환기 노사관계의 첨예한 주제이다.

노사관계야말로 대전환 시기에 경제적 및 사회적 가치를 증진시키는 방식으로 순기능을 수행해야 한다. 전환을 위한 유의미한 수단적 구성체이자 그것의 부작용을 제어하는 효과적인 수단으로 기능하는 노사관계를 '전환적 노사관계(transformative industrial relations)'라고 칭할 수 있다. 전환적 노사관계가 잘 작동하기 위해서는 일정한 조건의 조성이 필요할 것이며, 이를 위해 노사정 등 노사관계 행위자들의 별도의 노력이 요구된다.

한국의 현실에서 전환적 노사관계는 잘 작동하고 있는가? 대전환은 어떤 식으로 노사관계를 새롭게 틀 지우고 있는가(framing)? 노사 주체들은 전환에 대해 어떠한 태도를 취하며 노사관계

[그림 1] 전환기에 따른 산업생태계 변화



자료 : 김현우 · 하바라(2021)의 내용을 집필진이 수정.

에 의미 있는 변화를 만들어 내고 있는가? 전환요인들의 도전에 맞서 노사관계는 과연 새롭게 활성화되며, 새로운 내용과 형식을 가꾸어 나가고 있는가? 혹은 전환과 노사관계는 그다지 관련성을 맺지 못하고 있는가? 그렇다면 그러한 이유는 무엇인가? 향후 '전환적 노사관계'가 보다 잘 작동하려면 무엇이 필요한가?

이 글에서는 이러한 질문들에 대한 답을 찾으면서 대전환기에 새로운 도전으로 작용하는 거대한 전환유발 요인들과 노사관계적 응전에 대해 진단해 보고자 한다. 분명 지난 2021년은 2020년에 이어 복합전환 기제들이 활발히 작동했던 해이며, 새로운 틀짓기의 영향력이 작동하기 시작하면서 노사관계 행위자들로 하여금 새로운 움직임들을 시작하게 만든 해였다. 이 시기를 대상으로 전환이 우리 사회의 노사관계를 어떻게 새롭게 틀 지우는지, 나아가 그러한 새로운 틀짓기가 행위자들에게 어떠한 새로운 대응을 유발하며 실제로 노사관계상의 변화가 일어나고 있는지 살펴보려는 것이 본고의 취지이다.

논의를 심화시키기 위해 크게 두 업종의 경험들에 천착한다. 하나는 기후위기와 탄소중립 정책의 심화 속에서 석탄화력발전산업의 전환과 고용이슈, 그리고 노사관계 흐름이다. 다른 하나는 디지털화의 심화 속에서 은행권 금융기관들의 경영전략의 변화와 그 속에서 나타난 노동시장의 변화 및 노사관계의 새로운 양상이다. 두 업종이야말로 각각 탈탄소전환과 디지털전환의 첨병에 위치해 있는 산업들이며, 무엇보다 석탄화력발전소의 폐쇄와 은행의 영업점(대면서비스) 폐쇄라고 하는 극단적인 선택들이 과감하게 취해지고 있는 영역들이다. 가히 현재의 '전환시대'를 상징하는 산업들이라고 간주해도 과언이 아니다. 본격적인 사례분석을 수행하기에 앞서 우리 사회 변동의 중요한 척도라고 할 수 있는 언론에서 산업전환과 노사관계를 어떠한 식으로 연계 짓고 있는지 간략히 짚어 보고 넘어가도록 한다.

## II. 공론장의 인식 : 언론에 나타난 전환과 노사관계

산업전환이 어떠한 식으로 언론에 회자되고 있는지 파악해 보기 위해 국내 언론보도 기사를 분석했다. 자료는 한국언론진흥재단의 데이터베이스인 '빅카인즈'를 활용하였다.<sup>1)</sup> 적합한 자료를 수집하기 위하여 다음과 같은 절차를 거쳤다. 분석대상 기간은 2020년 7월 14일부터 2022년 2월 28일까지로 정하였다. 소주제인 산업전환기 노사관계를 확인하기 위해 검색어를 '그린 뉴딜'과 '디지털 뉴딜'로 하였다. 해당 내용과 관련성을 높이기 위해 제목 또는 본문에 노동, 노사

1) 빅카인즈는 다양한 언론사로부터 수집한 기사로 구성된 통합 데이터베이스로 현재 총 54개 매체를 대상으로 하고 있다.

관계, 노동조합, 공정전환, 정의로운 전환, 디지털 전환이 포함된 뉴스 기사를 검색하였다.

검색 결과를 바탕으로 뉴스 트렌드 분석 및 워드 클라우드 분석을 실시했다. 검색된 기사 내용 중 정의로운 전환과 디지털 전환의 구체적인 사례들에 대한 재분류 작업을 실시하여, 산업전환기 구성원들의 대응 현황을 유형화하였다. 총 12,957건의 언론보도 기사를 활용하였고, 시간 흐름에 따른 변화를 살펴보기 위하여 1개월을 기준으로 20개 기간으로 구분해서 분석했다. 기간별 분석 대상 언론보도 기사 건수를 살펴보면 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 분석 대상 언론보도 기사 건수

	2020						2021										2022			
	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월
총 건수	1,470	860	1,149	1,027	1,153	1,050	1,032	641	624	423	491	457	551	381	315	281	307	291	247	207
그린 뉴딜	629	313	416	421	440	388	366	204	248	122	171	162	196	120	110	104	83	60	68	56
디지털 뉴딜	841	547	733	606	713	662	666	437	376	301	320	295	355	261	205	177	224	231	179	151

자료 : 빅카인즈 수집 자료, <https://www.bigkinds.or.kr>

관련 검색어를 포함한 뉴스 건수의 변동을 의미하는 뉴스트렌드를 살펴보면, 그린뉴딜은 전체 기사 12,957건 중 4,677개를 차지했다. 정부가 추진하는 ‘한국판 뉴딜’ 발표 이후 주요 연관 검색어로 지역소멸, 충남, 탄소중립, 기후변화 등이 파악되었다. 대표적인 관련 기사에서는 그린뉴딜 정책에 대해 우리나라처럼 탄소 집약도가 높은 사회에서 전환 과정이 더욱 고통스러울 수 있고, 과거 노동자들의 관심은 정규직 전환이었다면 지금은 일자리가 아예 없어질 수 있다는 불안감이라는 인식을 확인할 수 있다(세계일보, 2020. 7. 14.자).<sup>2)</sup>

디지털 뉴딜을 분석해 보면, 전체 기사 12,957건 중 8,280개가 잡혔고, ‘한국판 뉴딜’ 발표 이후 주요 연관 검색어로 모빌리티, 일자리, 과기정통부, AI, 직업훈련 등이 있었다. 대표적인 관련 기사에서는 디지털 전환이 빠르게 진행되면서 은행 점포 수는 줄고 있고, 2020년 국민은행 83개, 신한은행 21개, 하나은행 74개, 우리은행 58개가 통폐합이 되었다는 기사를 확인할 수 있었다(헤럴드경제, 2021. 6. 18.자).<sup>3)</sup>

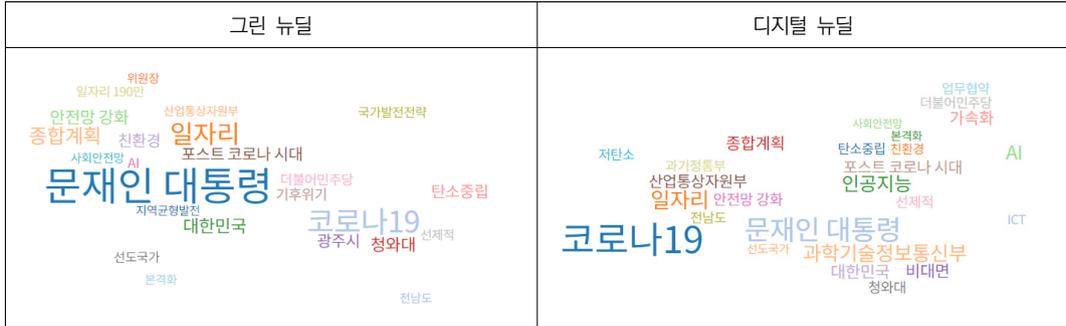
연관어 분석 워드-클라우드(Word-cloud)는 검색어와 연관된 키워드를 가장 직관적으로 확인할 수 있는 분석수단이다. 우리는 “그린뉴딜”과 “디지털 뉴딜” 키워드로 뉴스를 검색하여 정화도 순으로 상위 1,000개의 뉴스 내 키워드를 추출하여 키워드 간 연관관계를 분석해 보았다. 그 결과 연관도가 높은 키워드를 워드 클라우드 형태로 시각화해 보니 [그림 2]와 같았다.<sup>4)</sup> 우선 그린뉴딜의 주요 키워드로는 코로나19, 일자리, 탄소중립, 안전망 강화, 기후위기가 확

2) <https://m.segye.com/view/20200713519113>(접속일 : 2021. 8. 1.)

3) <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20210618000426>(접속일 : 2021. 9. 23.)

4) 워드 클라우드는 분석 대상 텍스트 및 언어 정보에서 많이 나타날수록 해당 단어를 크고 잘 보이게 표현한다.

[그림 2] 연관어 워드 클라우드



자료 : 빅카인즈 수집 자료, <https://www.bigkinds.or.kr>

인된다. 이는 기후위기가 산업정책에 미치는 영향으로 볼 수 있다. 그 외 지역균형발전, 일자리 190만, 광주시 등이 있다. 기후위기와 그린뉴딜 정책에 따른 정부의 대응과 연관이 있는 것으로 보인다. 다음으로 디지털 전환과 관련한 주요 키워드로는 코로나19, 일자리, 과학기술정보통신부, 인공지능, 가속화, 비대면 등이 파악된다. 디지털 전환과 관련하여 코로나19 이후 비대면 사회로 접어들면서 인공지능 기술이 주목되고 있음을 알 수 있다. 그 외 탄소중립, 포스트코로나 시대, 안전망 강화, 사회적안전망 등이 눈에 띄는데 디지털 전환과정에서 정부가 지원하는 여러 정책과 밀접한 관련이 있는 것으로 보인다.

워드 클라우드 분석결과 두 개의 검색어는 산업전환에 따른 국가, 산업, 일자리 관련 용어들이 함께 연계되어 구성되어 있음을 알 수 있다. 이렇듯 전환은 곧 산업전환과 일자리 전환을 의미한다는 것을 우리 공론장이 뚜렷이 인식하고 있음이 확인되었다. 그러나 여기에서 노사관계와 관련한 논의와 진단은 그다지 두드러지지 않는다. 이러한 양상은 현실의 구체적인 상황을 반영하고 있다고 할 수 있다. 이러한 판단을 염두에 두고 보다 구체적인 분석으로 들어가 보도록 하자.

### III. 기후위기 대응을 향한 전환과 노사관계 : 석탄화력발전 사례

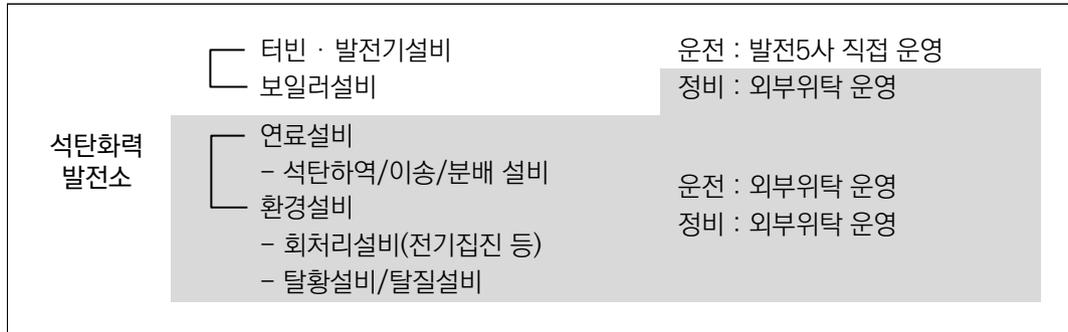
#### 1. 석탄화력발전의 폐지와 고용

석탄화력발전업의 업무는 항만에서 석탄을 나르는 일(석탄하역), 그 석탄을 발전기에 넣는 일(연료설비), 발전기를 돌리는 일(메인설비), 그 설비들이 모두 잘 돌아가도록 점검하고 정비하는 일(정비), 연소 과정에서 나오는 오염물질을 처리하는 일(환경설비) 등 다양하다. 그 가운데

주된 설비인 발전기를 돌리는 일은 발전사 정규직이 담당하지만, 나머지는 대부분 비정규직 노동자들 몫이다.

공공기관경영정보공개시스템(ALIO)에 따르면, 석탄화력발전 공기업인 발전 5사(한국남동발전, 한국남부발전, 한국동서발전, 한국서부발전, 한국중부발전)에서 근무하는 정규직 노동자는 2020년 기준 13,477명이며, 비정규직 노동자(기간제, 파견, 용역, 사내하도급)는 2,805명이다.

[그림 3] 석탄화력발전소 설비구분 및 운전·정비 인력운영 개요



자료 : 엄진영(2020: 41).

<표 2> 주요 에너지 공기업 노동자 규모

(단위 : 명, %, 알리오 2020년 12월 기준)

공공기관	정규직 (A)	비정규직(B)					계	(A)+(B) =합계(C)
		기간제	파견	용역	사내 하도급	계		
한국남동발전(주)	2,717	0	2	0	745	747	3,464	
한국남부발전(주)	2,641	3	0	5	334	342	2,983	
한국동서발전(주)	2,610	30	0	0	638	668	3,278	
한국서부발전(주)	2,701	3	0	0	454	457	3,158	
한국중부발전(주)	2,808	6.5	0	42	543	591	3,399	
발전 5사 합계	13,477	42	2	47	2,714	2,805	16,282	
한국수력원자력(주)	12,588	189	31	0	5,267	5,487	18,075	
한국가스공사	4,274	0	52	1,311	0	1,363	5,637	
한국지역난방공사	2,151	2	3	113	0	118	2,269	
한전KPS(주)	6,619	231	0	49	847	1,127	7,746	

주 : 1) 인원의 소수점은 반올림하였음.

2) 알리오에 공개된 발전 5사 이외 자회사 규모를 더하면 인원은 더욱 늘어날 것임(발전 5사에서 일하는 비정규직 노동자들의 규모는 2018년 당시 7,700여 명 규모로 추정됨<sup>5)</sup>).

자료 : 알리오(2020년 12월 기준).

5) <https://www.sisajournal.com/news/articleView.html?idxno=179247>

발전소 내 상시지속노동자 중 비정규직 노동자 비율은 17.2%로 한국수력원자력(주), 한국가스공사의 뒤를 이어 높은 편이다. 모발전소 측의 제공자료에 따르면, 한 지역에 협력사·하도급사 투입인원만 총 2,776명으로, 각 발전사별 지역에 있는 발전소 민간위탁까지 합하면 해당 산업 노동자는 훨씬 많을 것으로 추정된다.

전국공공산업노동조합연맹(공공노련)에 따르면, 2021년 폐쇄예정 석탄발전소 사례들을 놓고 보았을 때, 표준석탄화력 1개호기(50만kW) 폐지 시 직접운영 200명, 협력업체 350명, 합계 550명의 일자리가 감소한다. 2022년까지 6기를 폐쇄할 경우 감소되는 일자리는 3천 명에 달할 것으로 추정된다. 10년 내 20기 조기폐쇄 시, 직접운영 4,000명, 협력업체 7,000명, 합계 11,000명의 일자리가 감소된다(국회환경노동위원회, 2021: 26). 또 정의당 류호정 의원실이 2021년 3월 조사한 설문조사에 따르면, 석탄화력발전소 폐쇄 발표 이후 노동자 76.0%가 고용불안에 시달리고 있다. 그중 연료환경운전 직종이 78.5%로 가장 높게 나타났다. 이는 석탄화력발전소 폐쇄 이후 LNG 또는 재생에너지로 전환 시 업무가 사라질 수 있다는 우려가 반영된 것으로 보인다.

기후변화에 맞서 추진되는 석탄화력발전 분야에서의 대응정책은 시설의 폐쇄만이 아니라 친환경 에너지로의 전환이다. 전환과정에서 노동자의 전직 및 교육훈련의 이슈는 중요하다. 석탄

〈표 3〉 석탄화력산업 노동자들의 고용불안 감지 정도

(단위: %)

		매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	무응답	합계
연 령	~29세	28.4	36.5	24.9	7.4	2.4	0.3	100.0
	30~39세	41.3	36.4	16.2	4.1	1.7	0.2	100.0
	40~49세	43.3	40.2	11.9	2.8	1.3	0.5	100.0
	50~60세	32.0	41.7	15.9	7.2	2.8	0.5	100.0
	60세 이상	26.2	37.2	17.9	13.1	2.8	2.8	100.0
	무응답	25.0	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	100.0
	합계	37.5	38.5	16.3	5.2	2.0	0.5	100.0
부 문	연료·환경·운전	41.8	36.7	15.1	4.2	1.8	0.4	100.0
	경상정비	36.1	39.9	16.4	5.2	2.0	0.3	100.0
	청소위생	21.6	43.7	21.2	8.2	2.6	2.6	100.0
	시설관리	29.4	38.2	20.6	8.8	2.9	0.0	100.0
	경비	21.7	41.1	24.8	10.9	1.6	0.0	100.0
	기타	35.8	37.1	17.6	6.9	2.5	0.0	100.0
	무응답	29.6	55.6	7.4	3.7	0.0	3.7	100.0
	합계	37.5	38.5	16.3	5.2	2.0	0.5	100.0

주 : 해당조사는 석탄발전소 비정규 노동자(외부위탁운영 등)를 대상으로 설문조사를 한 것임.  
자료 : 류호정 의원실(2021: 24).

화력발전소의 단계적 폐쇄에 따른 고용 위기에 대응하기 위해 다양한 프로그램 지원과 신뢰도 향상은 정책추진에 있어 핵심관건이다.<sup>6)</sup> 앞서 언급한 류호정 의원실 설문조사에서 20대의 경우 66.6%가 시간이 걸려도 재취업이 가능하다고 응답했지만 40대 이상에서는 20%대(40대 27.2%, 50~60대 22.3%, 60대 이상 20.7%)에 그쳤다. 반면 재취업 프로그램에 참여하겠다는 응답은 26.5%였다. 참여하지 않는 이유로 “프로그램에 참여해도 취업이 보장되지 않아서”가 39.7%로 상당히 높게 나타났다. 이는 전환과정에서 실질적인 직업교육과 신뢰도 제고가 절실함을 암시한다. 이러한 양상에 대해 조금 더 자세히 이해하기 위해 두 개의 발전소 사례를 다음에서 들여다보기로 한다.

## 2. 한국중부발전 사례

한국중부발전(주)은 2000년 12월 전력산업구조개편관련 법률이 공포되고 나서 2001년 4월 한국전력공사가 물적 분할을 하여 출범했다. 한국중부발전의 주요 사업내용은 보령화력발전소 등 5개 발전설비에서 생산된 전기를 전력거래소를 통해 한국전력공사에 판매하는 것이다. 국내 전력공급의 9.7%를 담당하고 있으며 한국전력공사가 최대주주로 100%의 지분을 보유하고 있다.

이 중 보령화력발전소는 1983년 12월 1호기가 준공되어 상업운전을 시작했다. 1984년 9월 2호기가 준공되고 그 해 12월 1·2호기로 구성된 제1발전소를 종합 준공하여 설비용량 1,000MW(500MW×2)의 발전소로 출범하였다. 이후 1993년과 1994년에 3호기에서 6호기까지 차례로 준공하여 이들로 구성된 제2발전소가 설비용량 2,000MW(500MW×4)의 규모로 전력을 공급했고 1997년에는 LNG를 연료로 하는 900MW(150MW×6, 가스터빈) 규모의 복합화력발전소를 증설하여 총 3,900MW 규모의 설비용량을 갖춘 발전소가 되었다. 2008년에는 기존의 표준석탄 화력보다 열효율이 더 높은 초임계압보일러로 2008년 6월에 7호기를, 2008년 12월에 8호기를 준공해 수도권 및 충청지역에 전력을 공급하고 있다.

2020년 12월, 보령 1, 2호기는 수명을 다하고 폐지됐다. 보령석탄화력발전소 1호기와 2호기의 폐지로 100여 명의 청소 및 경비노동자가 일자리를 잃었다(참여와혁신, 2021. 3. 11.자).<sup>7)</sup> 또한 폐쇄되는 석탄화력발전소 5, 6호기 중 6호기는 대체부지로 함안이 선택되었다. 그 결과 고용

6) 연구진과의 인터뷰에서 한국동서발전의 한 담당자는 “석탄발전에서 바로 신재생으로 에너지전환을 하기에 현실적인 문제가 많다. 때문에 LNG 발전을 적극적으로 활용할 필요가 있다. 물론 석탄발전에 비해 LNG 복합발전의 경우 표준인력 소요는 적지만, 더 이상 석탄발전의 건설이 어렵다면 차선책이라도 LNG 복합발전으로 대체하여 최대한 많은 정원(인력)을 확보하는 것이 중요하다”고 하였다.

7) 과거 2020년 5월 인터뷰에서 한국중부발전노동조합 위원장은 “중심 사업소인 보령화력 1호기, 2호기, 5호기, 6호기 정지를 앞두고 있는데, 보령화력의 4개 발전소 정지에 따른 인원 감축이 큰 문제”라고 발언한 바 있다(참여와혁신, 2021. 3. 11.자 기사 「'정의로운 전환', 우리는 얼마나 준비됐나?」).

은 더욱 줄어들 것으로 예상된다. 이 때문에 한전산업개발(석탄화력발전소 5, 6호기에서 화석연료가 연소될 때 나오는 황산화물을 제거하는 업체) 직원들은 자신들은 협력업체 정규직이지만 원청업체(한국중부발전 보령발전본부)가 석탄발전을 중단하면 직장이던 발전소로 더는 출근할 수 없다고 생각한다.

〈표 4〉 한국중부발전(주) 보령발전설비 현황

(단위: MW, 년)

		설비용량	준공연도	수명	폐지연도	연료원
보령 발전본부	제1발전소	500× 2	1983. 12(#1)	30년	2020	유연탄
			1984. 9(#2)		2020	유연탄
	제2발전소	500× 4	1993. 4(#3)	30년	미정	유연탄
			1993. 6(#4)		미정	유연탄
			1993. 12(#5)		2025	유연탄
			1994. 4(#6)		2025	유연탄
	제3발전소	500× 2	2008. 6(#7)	30년	미정	유연탄
			2008. 12(#8)		미정	유연탄
	복합발전소	150× 6 (가스터빈)	1997. 7(#1-4)	30년	미정	LNG
			1997. 8(#5-6)		미정	LNG
		150× 3 (증기터빈)	2002. 5(ST#2)		미정	-
			2002. 7(ST#1)		미정	
	태양광	0.525	2008. 4	25년	미정	-
		0.0462	2009. 4	25년	미정	-
	수상태양광	1.1718	2017. 8	25년	미정	-
	제1소수력	1.25× 4	2009. 7	30년	미정	1, 2발 방수로
제2소수력	1.25× 2	2008. 6	30년	미정	3발 방수로	
연료전지	0.3	2008. 9	20년	미정	LNG	
신보령연료전지	7.48	2017. 11	20년	미정	LNG	
소계		5,367.023 (28기)				

자료 : 한국중부발전 홈페이지.

또 한전산업개발에서 다시 하청을 받는 하역업체, 부두노동자, 경비노동자, 청소·환경미화 노동자 등도 탈석탄 완료 후 일터소멸을 우려하고 있다(한겨레신문, 2021. 1. 14.자 관련기사). 한 노조 관계자는 “보령석탄화력 1호기와 2호기 폐쇄 이후 10만 명이었던 충남 보령시 인구가 9만으로 줄었으며 발전소 폐쇄 지역에 대한 활성화 계획 수립이 필요하다”고 언론에 호소한 바 있다(단비뉴스, 2021. 5. 23.자 관련기사).

“지금 중부발전은 5, 6호기 폐쇄 후 대체설비가 하나는 함안으로 가고 하나는 보령에 가스로 남는 거예요. 그거는 어쨌든 전환이 됐으니깐 인력이 줄어도 인정을 했죠. 근데 노골적으로 보령 1, 2호기가 없어지는 거니까. 인원이 축소됐죠.” (중부발전 노조 관계자)

### 3. 한국동서발전 사례

한국동서발전(주)은 한국전력공사의 발전부문 및 배전부문의 민영화 계획과 2000년 12월 23일자로 의결·공포된 ‘전력산업구조개편촉진에관한법률’에 따른 한국전력공사의 물적 분할에 의해 2001년 4월 2일에 설립되었다. 당진화력을 핵심발전소로 하여 울산화력, 호남화력, 동해화력, 일산열병합 등 전국에 모두 5개의 발전소를 운영하고 있다. 발전설비 용량은 8,812.201MW로 대한민국 전체 발전설비의 11.2%를 점유하고 있다.

이 중 호남화력발전소는 전라남도 여수시 여수산단에 위치하고 있으며, 1973년 중유발전으로 최초 운전을 개시하였고, 1985년 석탄화력으로 연료전환공사를 마친 이래로 석탄화력 발전기 2기가 가동 중에 있다. 호남화력발전소의 총 발전설비용량은 250MW급 2기의 설비로 구성된 500MW로, 국내 총 발전설비의 0.4%, 국내 총 석탄화력발전설비의 1.4%에 이르고 있다(구체적인 발전현황은 표 5 참조).

〈표 5〉 호남화력발전소 발전현황

위치	설비용량	발전원료
전남 여수시	500MW(250MW×2기)	유연탄 및 중유
전남 여수시(광양 포함)	3.5MW	태양광
전남 영광군 백수읍	3MW	풍력

자료 : 한국동서발전 호남화력 내부자료.

제8차 전력수급기본계획안에 따라 호남화력발전소 1, 2호기는 2021년 폐지하되, 여수지역 전력수급상황을 감안하여 광양-신여수 송전선로 준공(2020년)에 따라 폐지시점이 결정된다(The GURU, 2020. 12. 31.자).<sup>8)</sup> 이에 대한 대응으로 한국동서발전은 GS칼텍스와 함께 1,000억 원을 투자해 여수시 소재의 호남화력발전소 내 유휴부지에 15MW 규모의 수소 연료전지 발전소를 짓기로 했다. 이 발전소에서 생산되는 전기는 약 5만 가구가 사용할 수 있는 규모로 오는 2023년 완공될 예정이다(아주경제, 2021. 6. 17.자).<sup>9)</sup> 호남화력발전소 1, 2호기 폐쇄는 발전소 인력의 재배치와 구조조정 이슈를 발생시킨다.

8) <https://www.theguru.co.kr/news/article.html?no=17510>(접속일 : 2021. 5. 1.)

9) <https://www.ajunews.com/view/20210617110029795>(접속일 : 2021. 6. 17.)

한국동서발전 노동조합 관계자는 본 집필진과의 인터뷰에서 '발전회사로서 정부의 탄소중립 및 에너지전환 정책의 방향성은 충분히 공감하지만, 석탄발전 폐지에 따른 수익 악화 및 매몰비용에 대한 보전, 신재생 확대를 위한 경제성 확보 지원책도 함께 고려되어야 함'을 역설했다. 더불어 '공공기관으로서 에너지전환에 따른 일자리 감소, 협력사 고용문제 및 지역 경제 활성화 등 다양한 정책적 대안과 고민의 필요성'도 강조했다. 실제로 노동조합은 2020년 3월 선거 당시 노후발전소 폐지에 따른 조합원 생존권 사수를 공약으로 제시했다. 노조 위원장은 '여수에 있는 호남화력이 폐지될 예정으로 150명 정도 되는 인원을 반납해야 한다'며 '정원 반납 이후 새로운 발전소 가동까지의 공백에 대한 고민이 크다'고 했다(참여와혁신, 2021. 3. 11.자 관련기사).<sup>10)</sup> 또 '산업통상자원부만 관여할 것이 아니라 고용노동부와 함께 고용안정위원회 같은 기구를 마련해서 발전노동자의 고용안정 대책에 대해 논의해야 한다. 대안을 마련할 때 당사자인 노동자의 입장도 들었으면 좋겠다'고 언론을 통해 호소를 한 바 있다(참여와혁신, 2020. 6. 15.자 관련기사).<sup>11)</sup>

노조 관계자는 정부정책에 대해서 비판을 하며, 발전소 폐쇄에 따른 고용불안 문제를 호소하기도 한다. 동서발전 노조 관계자에 따르면, "현재 탄소중립위원회는 환경적인 측면만 너무 강조하고 있다. 환경과 산업적인 측면도 같이 고려하고, 노동 부분도 고려했으면 한다."고 했다. 또한 그는 "현장의 발전소 전문가들이 경험과 노하우를 갖고 있는데 이 사람들 다 빼버리고 환경적인 측면만 가지고 가니까 최악의 상황이다"라고 하였다. 더불어 고용문제에 대한 대책이 매우 폭넓고 복잡함에도 현재 당국은 그러한 인식을 체화하고 있지 못하다는 점도 지적한다.

"지금 저희도 저희지만 협력사들도 다양한 협력사들이 있어요. 지금 호남화력이 폐지되면서 저희만 빠지는 게 아니라 관련 협력사들이 다 짐을 싸야 하는, 심지어 청소하시는 환경미화원도 짐을 싸시는 이런 상황이에요. 그 사람들은 호남이 근거지고 터전인데 전부 일자리 잃게 되는 거예요. 왜 일자리에 대한 그런 걸 고민 안 했냐 이거죠." (동서발전 노조관계자)

#### 4. 소 결

전환기에 정부가 추진하는 탄소중립정책의 핵심은 크게 두 가지이다. 하나는 기존 전력생산 과정에서 석탄화력발전에 대한 의존 구조를 낮춰 점차 친환경 에너지로 바꾸는 것이고, 다른 하나는 일터의 친환경화이다. 앞서 살펴보았듯, 노동계 등의 의견에 따르면 지금 진행되는 친환경 에너지로의 산업전환 정책은 지역과 산업이 함께 고민하는 것이 아니라, 주로 정부가 일방적으로 주도하고 그에 따라 발생하는 피해를 사후에 보상하려 하는 방식으로 이루어지고 있다.

10) <http://www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=26785>(접속일 : 2021. 5. 6.)

11) <https://www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=24697>(접속일 : 2021. 5. 6.)

이런 까닭에 정부 정책은 단면적이고 지역 차원의 고려가 적다. 지금과 같은 전환정책은 일자리를 잃게 되는 현장노동자 문제와 지역 경제의 어려움을 장기적으로 해결하기 어려울 수 있다는 우려가 대두하고 있다.

향후 친환경 에너지로의 전환정책이 이른바 '정의로운 전환'이 되려면 전환 당사자들의 참여와 그들의 고용세계의 능동적 재구조화가 동반되어야 한다. 우선은 기존 일자리를 적절히 유지하는 것과 탄소중립화 추세에 따른 환경변화 간의 가치충돌을 잘 조율해야 한다. 전환과정에서 필요한 새로운 교육훈련은 사업주와 노동조합이 합의하고 정부가 지원하는 식으로 이루어져야 한다. 또 일터의 친환경화를 위해 노사의 공동협력이 필요하다. 상당수 기업의 경우 친환경적 일터에 투자할 수 있는 여력이 부족하고 문제의식 또한 부족한 것이 실상이다. 조직적인 컨설팅과 자금지원 등 정부의 능동적 개입과 투자가 있어야 할 것이다.

정의로운 전환 혹은 공정한 전환은 석탄화력발전소의 폐쇄에 따른 인력의 재배치와 재교육의 문제를 일차적으로 감당해 내야 할 것이나, 그것을 넘어 이해당사자의 참여와 경제적 불평등 해소라는 이른바 포용적 가치(과정에서의 포용과 결과에서의 포용 모두)의 증진에 복무도록 디자인되어야 한다. 전환으로 일자리를 상실하는 이들을 어떻게 괜찮은 친환경 일자리로 재배치하느냐는 여기에서 핵심적인 관건이 아닐 수 없다. 그러한 포용성의 실현이 제대로 되게 하려면 초기업적 대화의 활성화가 필수적이다. 노사정과 더불어 시민사회를 포함한 모든 이해관계자가 기후위기 대응 방안을 함께 논의하고 사회적 대화의 결과물로서 직접 실행에 옮길 수 있어야 한다. 그래야 발전사 간 출혈 경쟁을 줄일 수 있고 산업전환에 있어서도 갈등을 흡수하며 추진력을 증진시킬 수 있다. 실효성 있는 '공정하고 정의로운 전환'을 위해 모든 이해관계자들의 참여를 보장하고 모든 비민주적인 의사결정 과정을 투명하게 바꾸는 새로운 입법도 - 필요하다면 - 구상할 수 있다.

노동조합들은 이미 전환을 향한 연대와 포괄적 협력을 강조하고 있다. 근래에 한국노총은 전국연합노련 한전산업개발노동조합, 민주노총은 공공운수노조 발전산업비정규직연대회의를 통해 대응하고 있으며, 주요 의제의 하나로 석탄발전소 폐쇄에 따른 고용불안 문제를 다루고 있다. 한국노총은 과거 공청회 발표를 통해 에너지전환이 화석연료 기반 발전산업 노동자의 해고와 노동조건 악화로 이어지지 않도록 해야 한다면서, 독일의 '탈석탄위원회'와 같이 국가적 수준에서 관련 이해관계자(노동조합 포함)들이 참여하는 사회적 대화가 필요하다고 주장했다.<sup>12)</sup> 민주노총 발전산업비정규직연대회의는 에너지전환 공론화위원회가 필요하고 사회적대

12) 한 공공노련 간부에 따르면, "탈석탄위원회를 중심으로 독일의 에너지전환 합의가 가능했던 이유는 탈석탄위원회의 구성이 구체적인 이해당사자와 책임 있는 대변자 및 실행주체들이 참여하여 효율적인 논의와 결과의 실효성을 담보했기 때문"이다. 독일의 해당 위원회에는 연방정부 부처 대표, 석탄산지 주정부 대표, 정당 대표, 사회과학자와 시민단체 대표, 환경단체, 경영자 조직, 에너지 회사를 비롯하여 노동조합에서는 DGB(독일노총), Ver.di(공공노조), IG BCE(독일 광산·화학·에너지산업 노조)가 참여한다(국회환경노동위원회, 2021: 25).

타협을 통한 정의로운 에너지전환이 필요하며, 재생에너지 전환배치, 일자리 재교육 정책 마련이 절실함을 강조하고 있다(에너지전환연구회, 2020: 66). 일선의 노동조합도 전환의 총체적 과정에 대한 공동 참여가 필요함을 역설하고 있다.<sup>13)</sup> 포괄적 거버넌스 기제의 원활한 작동과 이해당사자들의 참여를 통한 충분한 소통의 기획이 절실한 상황이다.

## IV. 디지털 전환과 노사관계 : 은행업 사례

### 1. 은행업의 디지털 전환 양상

근래에 들어 은행 창구를 찾아 예금조회 등을 하는 이용자는 100명 중 5명이 채 안 된다. 점포 이용자 감소에 따라 은행 점포 수가 빠르게 줄고 있다. 은행들은 점포 이용자 감소로 경영전략의 핵심 목표를 비대면 채널의 경쟁력 강화로 설정하였다(연합인포맥스, 2020. 1. 21.자).<sup>14)</sup>

나아가 코로나19 시기를 거치면서 은행들은 '디지털 워크플레이스'를 통해 원격근로는 물론 AI 챗봇 기술을 통해 인력을 대체하려고 시도하고 있다. 디지털 워크플레이스는 클라우드를 비롯한 모바일, 무선통신 등 디지털기술을 적용한 업무환경을 제공한다. 디지털 워크플레이스 사례로 H은행은 코로나로 인한 재택(원격)근무 운영 확대에 협업 툴을 활용한 비대면 업무를 확대했다(디지털데일리, 2021. 7. 8.자).<sup>15)</sup> K은행은 AI 챗봇 기술을 활용하여 개인화 맞춤 서비스와 banking무 처리를 하고 있으며, 2021년에 AI은행원이 있는 영업점을 도입했다(천지일보, 2021. 4. 26.자).<sup>16)</sup> K은행의 AI 챗봇은 △실제 직원처럼 과거 가입 경험이나 보유상품, 검색 이력 등을 바탕으로 고객에게 가장 적합한 맞춤 상품 추천, △간편한 채팅 상담을 위해 초성 또는 단어 입력을 이용한 질문 자동완성 기능, △조회·이체 기능을 탑재한 대화형 banking서비스 등을 제공하는 것으로 알려져 있다.

은행업에서 물리적 점포는 축소되고 노동환경은 바뀌고 있다. 2020년 말 국내은행 점포 수는 6,405개로 2016년 말(7,101개) 대비 696개 감소했다. 전년대비 신설점포는 총 30개로 나타났다.

13) “정부정책이 NDC(온실가스 감축목표)를 상향해서 가는 건 좋은데 폐지와 신규건설을 병행할 수 있도록 전력수급 계획을 좀 짜주는 게, 바톤터치 해줄 수 있도록, 릴레이식으로 건설이 이어갈 수 있도록 가주는 게 맞지 않겠어요? 물론 그게 이제 LNG가 났든 신재생, 풍력이나 태양광, 연료전지, 수소가 났든 신규 일자리를 같이 진행을 해줬으면 좋지 않겠는가 생각을 했어요.” (동서발전 노조관계자)

14) <https://news.einfomax.co.kr/news/articleView.html?idxno=4066683>(접속일 : 2021. 9. 10.)

15) [http://m.ddaily.co.kr/m/m\\_article/?no=217662](http://m.ddaily.co.kr/m/m_article/?no=217662)(접속일 : 2021. 9. 1.)

16) <http://www.newscj.com/news/articleView.html?idxno=853135>(접속일 : 2021. 7. 1.)

〈표 6〉 은행의 금융서비스 전달채널별 업무처리 비중

(단위: %)

금융서비스 전달채널별 업무처리 비중(입출금 및 자금이체 거래건수 기준)					
	창구	CD/ATM	텔레뱅킹	인터넷뱅킹	전 체
2017	10.0	34.7	9.9	45.4	100.0
2018	8.9	30.6	8.0	52.6	100.0
2019	8.2	27.2	6.4	58.2	100.0
2020	7.3	21.6	5.3	65.8	100.0
금융서비스 전달채널별 업무처리 비중(조회서비스 이용건수 기준)					
	창구	CD/ATM	텔레뱅킹	인터넷뱅킹	전 체
2017	10.1	2.9	3.1	83.9	100.0
2018	8.1	2.5	2.4	87.0	100.0
2019	6.4	1.8	1.5	90.3	100.0
2020	4.7	1.3	1.0	93.0	100.0

주 : 1) 해당 연도 말월의 일별 건수 합계 기준.

2) 예금·대출·신용카드거래 등 금융거래와 관련된 계좌조회, 자금이체 결과조회, 금리·환율·수표 조회 등을 포함.

자료 : 한국은행(2021: 3).

〈표 7〉 인터넷뱅킹 등록고객 수

(단위: 만 명, %)

	2017	2018	2019	2020
인터넷뱅킹	13,505 (10.2)	14,656 (8.5)	15,923 (8.6)	17,037 (7.0)
(모바일뱅킹)	8,974 (14.5) <66.4>	10,473 (16.7) <71.5>	12,095 (15.5) <76.0>	13,373 (10.6) <78.5>
개인	12,659 (10.3)	13,738 (8.5)	14,922 (8.6)	15,937 (6.8)
법인	845 (8.6)	918 (8.6)	1,001 (9.1)	1,100 (9.9)

주 : 1) 연도말 기준 18개 국내은행, 우체국예금 등록고객 기준(중복 합산).

2) ( ) 안은 전년말대비 증감률, < > 안은 전체 인터넷뱅킹 등록고객 수에서 모바일뱅킹 등록고객 수가 차지하는 비중.

자료 : 한국은행(2021: 1).

며, 폐쇄점포는 334개였다.<sup>17)</sup> 국민은행은 2021년 1월 20개 영업점을 폐쇄하였고, 7월까지 28개점을 추가로 폐쇄할 예정이다. 신한은행은 오는 3분기 중 17개의 점포를 폐쇄하기로 확정했

17) 참고로 ▲은행별 신설점포 수(개) : 기업(6), 우리(5), 국민·신한(4), 부산·광주(3) 등의 순. ▲은행별 폐쇄점포 수(개) : 국민(83), 하나(74), 우리(58), 부산(22), 신한(21) 등의 순. 그중 시중은행의 감소규모(238개)가 대부분(78.3%)을 차지하며 지방은행(44개), 특수은행(22개) 순(금융감독원, 2021: 2).

다. 또 신한은행은 2020년 12월 시공간의 제약 없이 고객 상담과 은행업무가 가능한 태블릿 영업점 'STAB'(스텝)을 출시, 한 달 만에 4만 건의 금융업무를 처리했다. 또한 셀프뱅킹(Self banking) 점포, 스마트 브랜치들을 설립하여 기존 오프라인 점포를 대신하고 상주 인원을 최소화시키고자 하였다(디지털데일리, 2021. 3. 3.자)<sup>18)</sup>.

은행들의 점포망 축소는 인터넷·모바일뱅킹 등 비대면 거래 확산과 최근 코로나19 영향 및 순이자 마진 하락에 따른 비용절감 노력 등으로 더욱 가속화될 것으로 예상된다. 은행의 디지털화는 기존의 점포 중심에서 온라인 플랫폼으로 이동하는 것을 의미한다. 그에 따라 물리적

〈표 8〉 국내은행 점포 수 추이

(단위: 개)

		2015	2016	2017	2018	2019	2020 (전년말 대비)		
							신설	폐쇄	
시중	신한	899	871	865	876	876	859 (-17)	4	21
	우리	956	894	876	877	874	821 (-53)	5	58
	SC	254	254	239	227	216	200 (-16)	0	16
	하나	934	862	775	753	724	651 (-73)	1	74
	씨티	133	133	44	44	43	43 (-)	0	0
	국민	1,138	1,130	1,062	1,057	1,051	972 (-79)	4	83
지방	대구	254	258	252	248	244	235 (-9)	2	11
	부산	269	265	262	252	251	232 (-19)	3	22
	광주	134	140	141	142	145	146 (+1)	3	2
	제주	37	37	37	36	35	33 (-2)	0	2
	전북	101	100	95	94	99	97 (-2)	1	3
	경남	169	167	165	161	159	146 (-13)	1	14
특수	산업	82	77	77	74	74	69 (-5)	0	5
	기업	618	617	609	643	635	635 (-)	6	6
	수출입	14	14	14	14	14	14 (-)	0	0
	농협	1,169	1,160	1,150	1,135	1,135	1,121 (-14)	0	14
	수협	120	122	126	133	134	131 (-3)	0	3
전 체 (전년 대비 증감)		7,281	7,101 (-180)	6,789 (-312)	6,766 (-23)	6,709 (-57)	6,405 (-304)	30	334

주: 매년 연말 기준.  
자료: 금융감독원(2021: 3).

18) [http://m.ddaily.co.kr/m/m\\_article/?no=210013](http://m.ddaily.co.kr/m/m_article/?no=210013)(접속일: 2021. 7. 1.)

점포의 기능은 점차 소멸할 것이며 신규 고객 유치에서부터 마케팅, 금융상품 판매 및 관리는 온라인 플랫폼이 담당할 것이다(조혜경, 2021: 26).

## 2. 은행업 디지털화에 따른 고용노사관계의 변모

2020년 말 기준으로 금융산업에는 공식적으로 765,294명이 종사하고 있다. 2012년에 그 규모가 808,449명이었음을 감안하면, 8년간 사실상 약 5만 명가량의 종사자 수가 줄었다. 또 전체 종사자 중에서 상대적으로 좋은 일자리군에 속하는 상용직은 461,891명이며, 도급·파견·특수고용 등 ‘기타’로 분류되는 노동자는 292,374명에 달한다(표 9 참조).

〈표 9〉 금융·보험업 종사자 수

(단위: 명)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
전체	808,449	744,314	733,369	755,749	785,935	756,980	757,618	759,846	765,294
상용	440,203	432,788	440,322	446,765	448,953	444,661	454,479	461,706	461,891
임시·일용	17,471	16,088	10,372	11,295	11,056	8,301	8,199	8,121	11,030
기타	350,775	295,438	282,675	297,689	325,926	304,019	294,941	290,019	292,374

자료: 국가통계포털.

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%, 2020년 29.0%로 점점 높아지고 있는 추세이다(표 10 참조).

〈표 10〉 금융·보험업 노조 가입률 추이

(단위: 천명, %)

	2016.8			2017.8			2018.8			2019.8			2020.8		
	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	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	749	217	29.0

자료: 한국노동연구원(2021: 166).

2019년 경제사회노동위원회의 금융산업 실태조사에 따르면 금융업 종사자들은 “디지털 금융의 확대에 따른 금융 산업의 재편(47.2%)”, “금융회사 간 과도한 경쟁(26.0%)”을 업계의 가장 큰

이슈로 지적했다. 그리고 이것이 고용, 노동시간, 임금, 기타 노동조건에 미치는 영향이 크다고 인식(89%)했고 긍정보다 우려의 시선으로 바라보고 있었다. 실제로 임직원 수는 2018년을 제외하고 지속적인 감소추세에 있다.

은행들은 예년보다 희망퇴직 보상을 더 늘려 최대 3년 치 임금에 학자금, 전직지원금 등을 더한 '후한 조건'을 제시하면서 더 많은 인원이 자발적으로 희망퇴직을 하도록 유도하고 있다 (청년일보, 2021. 5. 23.자).<sup>19)</sup> 금융노조는 2021년 3월 20일 금융산업사용자협의회에 △영업점

〈표 11〉 국내은행 임직원 추이

(단위: 명)

		2015	2016	2017	2018	2019	2020 (전년말 대비)
시중	신한	14,183	14,146	13,802	14,406	14,658	14,501(-157)
	우리	15,289	14,988	13,876	15,397	15,371	14,837(-534)
	SC	4,233	4,152	4,354	4,444	4,261	4,188(-73)
	하나	15,031	13,887	13,303	13,666	13,299	12,725(-574)
	씨티	3,587	3,557	3,549	3,552	3,519	3,500(-19)
	국민	20,346	19,941	17,349	18,173	18,023	17,810(-213)
지방	대구	2,956	3,028	3,080	3,113	3,268	3,232(-36)
	부산	3,266	3,220	3,085	3,304	3,306	3,262(-44)
	광주	1,638	1,495	1,477	1,556	1,615	1,664(49)
	제주	417	417	425	468	453	442(-11)
	전북	1,019	1,039	1,070	1,172	1,198	1,223(25)
	경남	2,485	2,462	2,386	2,538	2,536	2,462(-74)
특수	산업	3,508	3,546	3,561	3,789	3,787	3,856(69)
	기업	12,270	12,211	12,711	13,324	13,699	13,930(231)
	수출입	1,096	1,092	1,099	1,222	1,266	1,275(9)
	농협	13,998	13,847	13,638	16,326	16,294	16,292(-2)
	수협		1,747	1,792	2,047	1,920	1,937(17)
인터넷 전문	카카오뱅크			360	603	786	913(127)
	케이뱅크			256	347	352	376(24)
전 체 (전년 대비 증감)		115,322	114,775 (-547)	111,173 (-3,602)	119,447 (8,274)	119,611 (164)	118,425 (-1,186)

주: 매년 연말 기준.

자료: 금융감독원, 「금융통계정보시스템」, 각 연도.

19) <https://youthdaily.co.kr/mobile/article.html?no=71841>(접속일: 2021. 5. 23.)

폐쇄 시 노조 합의절차 도입 △디지털금융의 대응을 위한 일자리 위원회 설립 △일자리 유지 및 창출 △양극화 해소 및 사회적 책임 등을 담은 2021년 산별교섭안을 전달했다.

금융산업 디지털화는 산업과 고용의 변화를 촉발하며 그것은 노사관계 차원에서 중대한 도전을 제기하고 있다. 그 양상을 그림으로 정리하면 [그림 4]와 같이 표현할 수 있다. 특히 인터넷 बैं킹의 증가와 점포 수의 감소 등이 두드러지며, 인터넷 전문은행의 등장과 핀테크 기업들의 성장 역시 가시적인 변화들이다. 그러한 가운데 기술도입, 고용변화, 일하는 방식의 변화 등 그 과정에서 다양한 변화들이 예견된다.

〈표 12〉 국내은행 이·퇴직자 현황

(단위: 명)

	2017	2018	2019	2020
자발적 이직	8,309 (68.8)	2,233 (43.2)	2,014 (60.8)	1,437 (56.6)
비자발적 이직	2,785 (23.1)	1,694 (32.8)	1,056 (31.9)	930 (36.6)
정년퇴직	624 ( 5.2)	1,097 (21.2)	215 ( 6.5)	127 ( 5.0)
기타	352 ( 2.9)	145 ( 2.8)	27 ( 0.8)	46 ( 1.8)
전 체	12,070 (100.0)	5,169 (100.0)	3,312 (100.0)	2,540 (100.0)

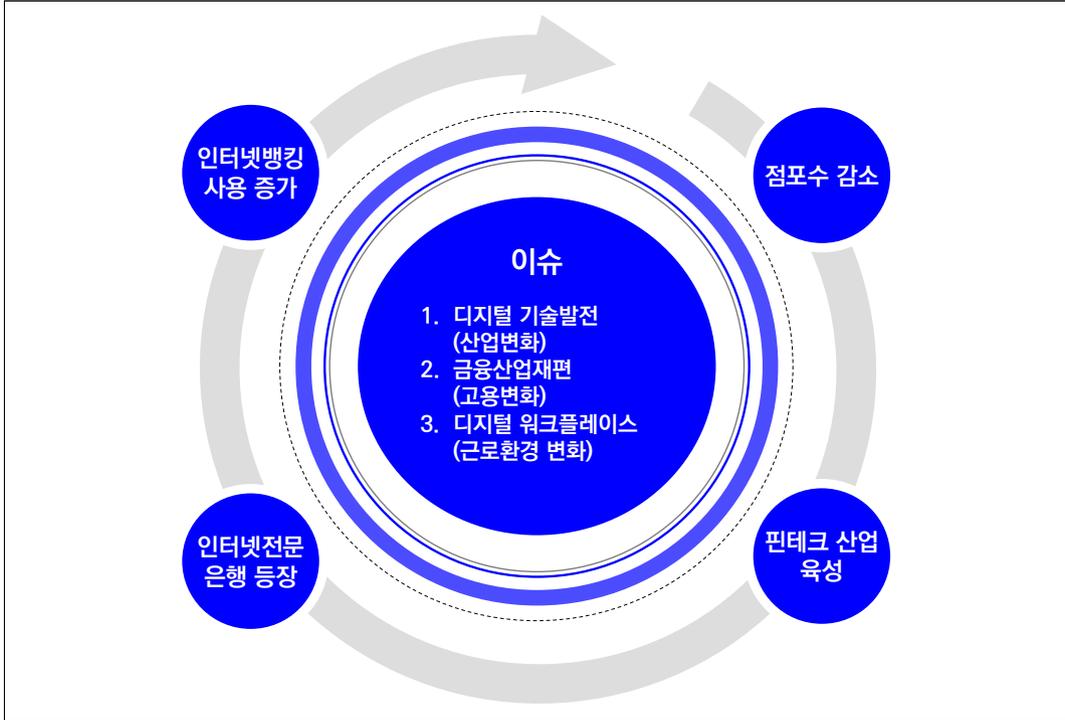
자료 : 한국금융연구원, 『금융인력 기초통계 분석 및 수급전망』, 각 연도.

과거 사람이 직접 수행했던 업무들이 상당 부분 자동화, 무인화를 통한 비대면 서비스로 전환되고 있다. 금융산업 종사자들의 위기감은 크게 두 가지로 지적할 수 있다. 하나는 디지털 전환기 영업점 수 감소와 인터넷전문은행의 등장으로 인한 위기감이다. 금융산업 사용자들은 희망퇴직 대상자 연령을 낮췄다. 2021년 신한은행은 희망퇴직 대상자 연령을 49세(1972년생), 농협은 만 40세(1980년생), KB국민은행 만 48세(1973년생)로 낮췄다.<sup>20)</sup> 이는 전통 은행의 디지털화와 비대면 업무 증가로 영업점 수가 줄고 입사 20년 차 이상의 노동자 입장에선 지점장 등으로 갈 자리는 줄어 새로운 업무에 적응하기 어렵기 때문이다. 나아가 2021년 은행 채용은 공개채용에서 수시채용으로 바뀌고 있고 대체로 IT 부문에서 이뤄지고 있다. 이는 은행들의 디지털 전환에 따른 기존 인력 구조조정 및 조직효율화 전략으로 볼 수 있다. 향후 디지털 금융의 변화에 따라 전통 금융기관과 비금융기관(네이버, 카카오 등 인터넷 기업)의 경쟁구조가 더욱

20) 금융권 희망퇴직 최소연령은 신한은행 1972년생, KB국민카드 1976년생, NH농협 1980년생, 하나은행 1980년생, KB손해보험 1983년생이었다.

심화될 것으로 예상되며, 그에 따라 전통 금융기관 종사자들의 위기감은 더욱 증가할 것으로 보인다.<sup>21)</sup>

[그림 4] 금융산업 디지털화 이슈



자료 : 집필진 작성.

<표 13> 5대 은행 상반기 채용 현황

	채용 현황
신한은행	디지털/ICT 직군 수시채용
KB국민은행	IT/데이터 신입행원 수시채용
하나은행	필요 직군 수시채용(디지털/AI/자산관리 등)
우리은행	디지털/IT부문 신입행원 수시채용
NH농협은행	신입행원 공개채용

자료 : 헤럴드경제(2021).

21) 2020년 12월 KB금융 우리사주조합장 선거에서 노조추천이사를 공약했던 노조위원장 류제강 후보가 낙선하고 주주가치 제고를 주장한 부지점장 문훈주 후보가 당선되었다. 이는 네이버·카카오 등 비금융기관 빅테크의 금융 산업 진출에 따른 현실론과 3저현상(저성장, 저금리, 저출산(고령화))에 따른 금융산업 성장성의 약화에 대한 조합원들의 위기감 표출로 보인다.

다른 하나는 디지털 전환에 따른 노동자들의 산업적 정체성의 변화다. 2021년 3월 25일 인터넷전문은행인 카카오뱅크에 노동조합이 설립되었다. 하지만 카카오뱅크 지회는 전통적 금융산업의 노동조합인 금융노조(전국금융산업노동조합), 사무금융연맹(전국사무금융노동조합연맹)에 가입하지 않고 민주노총 화섬노조(전국화학섬유식품산업노동조합) 소속으로 가입하였다. 카카오뱅크는 은행업을 영위하고 있지만 IT기업인 모회사 카카오의 영향을 많이 받고 있으며, 화섬노조는 카카오를 비롯해 네이버, 넥슨 등 유력 IT기업들이 소속되어 있어서다. 그리고 최근 기업은행은 희망하는 직무로 전환할 수 있는 ‘드래프트 제도’를 운영하고 있다.<sup>22)</sup> 즉, 현재 비금융권 산업의 금융권 진출로 산업의 확대와 구조조정이 동시에 이루어지고 있어 보인다. 이러한 과정에서 전통적 금융산업의 인력조차 IT인력으로 변화하고 있으며, 향후 은행업 종사자들의 정체성도 점차 IT업의 그것으로 변모해 갈 것으로 예견된다.

### 3. 디지털화에 대한 은행권 노동조합의 인식

은행업의 디지털화 속에서 나타나는 변화에 대해 노동조합 리더들은 어떠한 인식을 하고 대응을 하는지 파악하기 위해 본 집필진은 노조관계자 3인과 2021년 12월에 인터뷰를 진행하였다. 우선 은행업 종사자들은 디지털 전환을 통해 질적으로 새로운 문법의 변화를 크게 체감하고 있지는 못하다고 말하고 있으며, 다만 변화의 방향성은 분명하다고 느끼고 있었다.

“상당히 영향을 미치곤 있지만, 그런 차원이지만, 100% 비율로 보면 30~40% 영향을 미치지만 70~80% 영향을 미치는 건 아니다라는 것이지, 그게 아니다라는 건 아닙니다.” (X사 노조위원장)

고용불안에 대해서도 아직까지 전사적인 구조조정이 일어나지도 않았고, 채용축소 및 희망퇴직으로 인력을 감소시키고 있기 때문에, 노동자들은 불안을 크게 느끼지는 못하는 상태였다.

“인터넷 은행이나 모바일 뱅킹이 활성화되는 차원 쪽에 더 가깝지 않나... (제가) 잘못된 생각일 수도 있습니다.” (X사 노조위원장)

노조가 보기에 금융업계는 디지털 전환을 과도하게 명분으로 내세워 위기론을 통해 이익 극대화를 꾀하고 있다. 그 일환으로 내부적으로 영업직 감축, 희망퇴직이나 명예퇴직 연명대를 계속 낮추고 있으며, 외부적으로는 소비자 배려 없이 지방의 점포 수 감축을 하고 있고 이는 고객의 사회적 필요를 고려하지 않는 태도라고 할 수 있다. 노조의 관점에서 디지털화는 이미

22) 드래프트 제도는 노동자의 직무 전환이 적합하다고 판단되면 교육·훈련을 통해 직무 전환을 하는 것이다. 제도를 통해, 영업점 창구에서 단순 업무를 처리하던 노동자는 재교육을 받고 핀테크 중심의 IT인력으로 전환할 수 있다.

인터넷 뱅킹이 진행된 지 20년이 지났고 비대면 상황에서도 구도심이나 중심도시의 고객은 줄지 않았으므로 디지털화에 대한 영향은 거의 없다고 보고 있었다.

“인터넷뱅킹 한 20년 전부터 했을 때도 사실은 그러면서 고객이 줄지 않았거든요. 비대면화가 되면서도 오히려 구도심이나 중소도시 같은 경우에는 고객이 줄지 않는, 그대로 유지되거나 많아지는 게 사실이거든요. 그래서 어떤 시각으로 쳐다보느냐에 따라서 디지털 전환으로 보는 사람도 있고, 디지털화로 보는 사람도 있을 거고 그렇게 섞여 있고, 의도적으로 경영진들은 디지털화를 전면에 내세우고 해 나가고 있는 상황이라서, 디지털화다 디지털 전환이다 둘 중 하나로 가고 있다고 이야기하기엔 좀 어렵지 않나(싶습니다).” (X사 노조위원장)

이러한 가운데 은행들의 전략은 디지털 전환을 명분으로 희망퇴직 연령대를 낮추거나, 파격적 제시를 하는 것으로 보인다. 하지만 노동자들 입장에서선 디지털 전환 자체로 인해 희망퇴직이 증가했다고 보기는 어렵다고 하였다.

“저희가 400~500명 정도가 매년 희망퇴직을 하는데... 시중은행은 4억 넘죠(희망퇴직 시 받는 돈이)... 씨티은행은 1인당 7억이 평균이에요.” (X사 노조위원장)

한편, 코로나19 및 디지털 전환으로 인해 비대면 업무 증가, IT인력 신규채용 및 IT부서의 강화 등 디지털 전환의 모습은 띠지만, 고객거래나 수익 등에 영향을 미치는 소비자들은 비대면을 선호하지 않는 특징을 보인다. 노조 측은 소액 부분에서 디지털이 주로 이용되기 때문에 디지털전환 자체로 앞으로 업무와 직무에 큰 변화를 가져오지는 않을 것으로 보고 있다.

“기본적으로 이게 대한민국 사람들의 특징이긴 한데 자기 돈, 고액 있잖아요. 사람을 얼굴을 보고 상담을 들어보고 판단하려고 하지 모바일로 잘 하려고 하지 않아요. 비대면 거래가 확 늘어났다고 하는데 대부분은 이제 이런 것들이고 실제 신규가입 이런 것들도 일부 소액상품에 국한되는 거고 조금만 전문적인 영역으로 들어가면 사람들이 비대면을 잘 안 해요. IT부서가 확대되고 이런 것들은 시대적 흐름을 인정하고 스텝은 가고 있는데, 그 이후를 대비해야 한다는 관점에서 투자하고 있는 것이지, 직접적인 관점에서 영향을 미치거나 변화가 크게 있다고 보지는 않아요.” (X사 노조위원장)

노조는 정부에 코로나19로 비대면 업무가 확산되고 하드웨어적 디지털화로 인해 점포폐쇄가 가속화되고 있으므로 정부에 은행법 개정을 요구하고 있다. 또 그와 별도로 산별교섭 합의문에 점포폐쇄에 대한 노사 TF를 만들기로 합의한 바 있기도 하다.

“노조에서 은행법개정을 하려고 준비하고 있습니다. 점포폐쇄가 약 20년 전에는 금감원에 의해 한 거였습니다. 과거 노사자율로 하자라고 했던 개념과 반대되는 개념이에요. 그리고 올해

산별 교섭안에 점포폐쇄에 대해서도 결국 합의문서는 노사 TF로 만들기로 했습니다. 작년엔 코로나 시국에 비대면이고, 그리고 재작년까지만 해도 점포폐쇄가 이렇게까지 안 나왔거든요. 작년에 코로나 터지고 보니까 사측에서 폐쇄를 가속화했던 거고, 금감원에서 작년에 우리가 제재 방안을 만들겠다, 노력하겠다고 약속을 했는데 금감원이 4대 (금융)지주 회장을 못 이기죠. 은행 지주사들의 입김이 더 쎈 거죠.” (Y사 노조위원장)

금융노조 차원에서 디지털 전환을 위한 일자리위원회 설립을 제안했으나 실현되지 않고 있다. 금융위 노정교섭도 정부는 노조와 계속 대화하고는 있으나 의견교환이나 서로 필요할 때만 대화하는 관계 정도로, 실효성 있는 대화나 피드백 등은 없는 상태로 보인다.

한편, 핀테크의 기존 은행업에 대한 대체가능성 및 시장잠식의 전망에 대해서 묻자, 노조 관계자들은 핀테크가 기존 은행업의 판도를 바꿀 정도는 않으리라는 시각을 내비쳤다.

“은행의 일부 영업사업 부분을 잠식할 우려는 있죠, 당연히. 그리고 어쨌든 그쪽에서 자본 증개를 하면 사실은 저희한테 올 예금이 그쪽으로 가는 게 맞기 때문에 기존 은행에게 피해긴 피해죠. 근데 그것이 은행업의 판도를 바꿀 피해냐, 그 정도는 아닌데.” (금융노조 간부)

핀테크 진출에 대한 위기감은 은행 규모에 따라 다르다. 핀테크 진출로 다른 일반 은행들에 비교해 소형은행과 지방은행은 더 큰 위기를 겪을 것으로 보인다. 핀테크 진출에 따른 위기는 고객대상이 누구냐에 따라 달라지는 것이기 때문에 주로 기업이 아닌, 상대적으로 소자본 위주인 소형은행과 지방은행에 핀테크 영향이 갈 것으로 전망된다. 향후 디지털화가 되고, 오픈뱅킹, 마이데이터 등 금융정보의 중앙화가 가속화되면, 고객들은 더욱더 대형은행 및 보안이 안전한 기관에 집중하게 될 것이고 이는 소형은행과 지방은행에 위기를 초래할 것으로 예측된다.

“은행들마다 좀 차이는 있을 것 같아요. 저희는 사실은 국책은행이고... 디지털 전환 이런 걸 하고는 있지만 이게 급속도로 우리에게 어마어마한 피해를 줄 거라는 인식은 직원들에게는 잘 없어요. 디지털화가 되면서 바뀌고 있는 것들이 오픈뱅킹 같은 거고, 마이데이터 사업도 출시가 되어 한 금융기관을 통해서 정보를 다 관리하고 있는데, 대형은행들은 정부 거래 기반이나 고객이 확대되고 소형은행이나 지방은행은 더 축소가 되는 거예요. 굳이 그쪽을 갈 이유가 없어지는 거죠.” (Y사 노조위원장)

조직적인 관점에서 노동조합은 핀테크를 “은행”이 아니라고 보기 때문에, 은행노조 측에서 조직화할 수가 없으며, 노동자 스스로도 IT계열이라고 인식하고 있다.

“은행이 아니에요. 이거는 우리도 은행이 아니라고 보지만 대부분의 국민이 은행이 아니라고 보는 거예요. 이게 이번에 대부분 입증된 것이 카카오뱅크가 상장했잖아요. 상장을 했는데 은행업의 관점에서 보면 계산이 안 되는 가격이에요. 그건 은행이 아니라고 보는 거예요. 플랫폼

회사, 네이버와 비슷하게 보는 거예요. 자기들도 그렇게 인식하고 있고, 카카오뱅크 다니는 사람이 본인 은행원이라고 이야기하는 사람 없을 거예요.” (X사 노조위원장)

#### 4. 소결

은행을 포함한 전통적 금융기관은 시대의 흐름인 디지털 전환에 따라 많은 변화를 겪고 있다. 점차 금융의 패러다임은 오프라인에서 온라인 중심으로 변할 것이고 디지털 전환이 가속화될수록 은행은 더 이상 오프라인 점포에 털 의존하고자 할 것이다. 향후 점포 폐쇄를 두고 이해당사자 간 갈등은 심화될 것으로 보인다. 앞서 보았듯이, 급속한 디지털화에 따른 은행의 점포 폐쇄를 둘러싸고 노사를 포함한 지역사회까지 이해관계자들의 갈등이 심화되고 있다. 은행들은 코로나19 장기화와 비대면 금융서비스 확산으로 거스를 수 없는 흐름이라는 입장이지만, 현장에서는 급격한 점포 폐쇄로 일자리 감소 및 취약계층의 금융 접근성 저해를 우려하고 있다.

전환이 차가운 전환이 아니라 따뜻한 전환, 사회적 가치를 동반하는 전환이 되도록 하기 위한 노력이 필요하다. 전환을 하지 말자는 것이 아니라, 최소한 속도조절이라도 되어야 한다. 분명 점점 더 많은 수의 은행고객들이 모바일·데이터 기반의 플랫폼 서비스로 금융서비스를 이용하고 있으며, 이러한 가운데 기술·데이터 역량으로 무장한 빅테크·핀테크의 등장으로 기존 은행들은 고전하고 있다. 은행에서 기본은 고객과의 대면을 통한 서비스이며, 그중 점포 운영은 고객과 신뢰를 쌓는 필수적 요소이다. 적정 수의 점포를 유지하는 것을 포함하여 고객 신뢰에 기반한 멀티채널의 확장이 필요하다. 그러면서 창구 인력의 재교육화를 통해 디지털 역량을 개발하고 전문적이고 고부가가치인 업무 전환로의 필요할 것이다.

## V. 결론

본고는 전환과 노사관계를 염두에 두고 일정한 분석을 수행한 결과이지만, 그것을 본격적으로 수행한 작업은 아니며 일종의 시론적 분석을 하고자 했다. 두 업종에서 전환의 굵은 두 가지 주제가 어떠한 식으로 작동하고 당사자들에게 어떻게 받아들여지고 있는지를 탐색한 결과물이다. 비록 심도 있는 분석은 아닐지라도 현실의 전개는 과연 우리에게 전환적 노사관계의 작동이 이루어지고 있다고 할 수 있는지 근본적인 문제를 제기하게 한다.

석탄화력발전의 전환상태와 노동조합의 우려는 우리에게 정의로운 전환이 과연 무엇인지 다시금 묻게 한다. 은행업의 디지털 전환 역시 ‘따뜻한 전환’이기보다 ‘차가운 전환’의 속성이 강하다고 판단된다. 무엇보다 두 과정 모두에서 ‘전환적 노사관계’의 활성화는 아직 온전히 기대하기 어려워 보인다. 발전소 폐지와 점포 폐쇄 모두에서 일자리와 노동의 가치, 그리고 소비자들과 지역사회에 대한 가치는 찾아보기 어렵다.

서두에서 언급한 ‘전환적 노사관계’의 기획과 작동은 앞서의 문제의식들을 반영하여 활성화되어야 한다. 전환적 노사관계의 시작은 정부의 톱다운식 결정이나 자본의 발 빠른 이윤지향적 이동에 대해 일자리의 영위자들과 서비스의 구매자들 및 산업 입지지역의 주민들이 함께 목소리를 내고 답을 찾아가는 사회적 소통과 대화를 기획하는 것에서 찾을 수 있을 것이다. 그 과정에서 노동조합은 전환에 반대하기만 해서도 혹은 전환을 방치해서도 안 될 것이다. 전환적 노사관계를 추동해 낼 핵심 주체로서 노동조합의 보다 진지한 성찰과 포괄적 문제의식의 고양이 어느 때보다 요구된다. **KLI**

## [참고문헌]

### [일반문헌]

- 국회환경노동위원회(2021), 『탄소중립이행법안 마련을 위한 입법 공청회』.
- 금융감독원(2021), 「2020년 국내은행 점포 운영현황」.
- 김현우·하바라(2021), 『기후변화와 노동: 노동에 미치는 영향과 대응과제』, 한국노동연구원 구원.
- 류호정 의원실(2021), 『석탄화력분야 정의로운 전환, 어떻게 할 것인가』.
- 엄진령(2020), 「석탄화력발전산업 노동인권 침해 사례 조사 결과」, 『석탄화력발전산업 노동자 인권보장을 위한 정책토론회』 발표문.
- 에너지전환연구회(2020), 2020년 제4차 충남에너지전환포럼.
- 조혜경(2021), 「국내 은행의 영업점 변화 추이와 실태」, 『금융노조 2021년 제1차 금융노동 포럼』 발표집, 금융노조.
- 한국노동연구원(2021), 『2021 KLI 노동통계』.
- 한국은행(2021), 「2020년 중 국내은행 인터넷뱅킹서비스 이용현황」.
- 한국금융연구원(2018), 『금융인력 기초통계 분석 및 수급전망』.
- \_\_\_\_\_ (2019), 『금융인력 기초통계 분석 및 수급전망』.
- \_\_\_\_\_ (2020), 『금융인력 기초통계 분석 및 수급전망』.

\_\_\_\_\_ (2021), 『금융인력 기초통계 분석 및 수급전망』.

[언론자료]

- THE GURU(2020), 「동서발전, 호남화력 1·2호기 폐지시기 연장」, 2020. 12. 31.  
 단비뉴스(2021), 「노동·지역경제 배려 '정의로운 전환'을」, 2021. 5. 23.  
 디지털데일리(2021a), 「사라지는 점포, 은행원은 비대면 채널로 부활할 수 있을까」, 2021. 3. 3.  
 \_\_\_\_\_ (2021b), 「하나금융, AI·클라우드 기반 IT 혁신 지속」, 2021. 7. 8.  
 세계일보(2020), 「“우린 안 써주면 그만인 소모품”... ‘그린뉴딜’ 누군가엔 해고장」, 2020. 7. 14.  
 시사저널(2018), 「죽음의 작업장에 내몰린 ‘청년 김용균’」, 2018. 12. 21.  
 아주경제(2021), 「GS칼텍스, 동서발전과 수소연료전지 발전소 짓는다」, 2021. 06. 17.  
 연합인포맥스(2020), 「패러다임 바뀌었다... 올해도 디지털 총력전」, 2020. 1. 21.  
 참여와혁신(2020), 「우리에게는 ‘탈석탄, 그 이후’가 필요하다」, 2020. 6. 15.  
 \_\_\_\_\_ (2021), 「‘정의로운 전환’, 우리는 얼마나 준비됐나?」, 2021. 3. 11.  
 천지일보(2021), 「비대면 시대, 은행권의 선택은 ‘AI’ 서비스」, 2021. 4. 26.  
 청년일보(2021), 「“디지털 전환의 역설”... 은행권, 인력 감축현상 ‘심화」, 2021. 5. 23.  
 한겨레(2021), 「극한의 한파, 누구의 일자리도 안전하지 않다」, 2021. 1. 14.  
 헤럴드경제(2021), 「사라지는 신입공채, 40대도 명퇴...은행권, 순혈주의·연공서열·순환보직 무너진다」, 2021. 6. 9.

[홈페이지]

- 공공기관경영정보공개시스템(ALIO)(<https://www.alio.go.kr>)  
 국가통계포털(<https://kosis.kr/index/index.do>)  
 금융통계시스템(<https://fisis.fss.or.kr/fss/fsiview/indexw.html>)  
 빅카인즈(<https://www.bigkinds.or.kr>)  
 한국동서발전(<https://ewp.co.kr/kor/main/main.asp>)  
 한국중부발전(<https://www.komipo.co.kr/kor/main/main.do/>)