
기술변화와 노동운동

- 은행업을 중심으로 -

조순경

권현지

최성애

한국노총 중앙연구원

. . .

발 간 사

산업화의 진전과 더불어 극소전자기술을 기반으로 한 생산과정의 기술혁신이 빠른 속도로 진행되어 오고 있습니다. 거의 모든 업종에 걸쳐 다양한 방식으로 도입되고 있는 신기술은 근로 조건에서부터 노동력 구성, 고용형태, 직무구조, 인사제도, 임금체계, 생산의 공간구조, 노동통제 방식, 그리고 노동조합의 조직력 및 교섭력에 이르기까지 다양한 내용의 변화를 가져다 주고 있습니다. 이러한 변화는 노동조합의 조직력 및 교섭력에 심대한 영향을 미치고 있는 것이 사실입니다. 특히 현재와 같이 기업에 의해 일방적으로 주도되는 기술혁신은 노동조건 저하 및 노동조합 조직력과 교섭력의 약화를 야기할 수 있는 결정적인 요소로 작용하고 있습니다.

그럼에도 불구하고 지금까지 노동운동계 내에서 기술변화가 노동운동에 미치는 영향에 대해 본격적인 논의가 이루어지고 있지는 않습니다. 오히려 많은 경우 기술혁신의 영향에 대한 구체적인 논의나 체계적인 이해없이 기업의 경쟁력 강화 이데올로기를 그대로 수용, 기술혁신을 더욱 촉진하는 것을 노동조합이 먼저 요구하고 있는 실정이기도 합니다.

이 연구는 노동운동계가 신기술의 문제에 대해 보다 깊은 관심을 기울일 필요가 있다는 이해 아래 기술변화에 대한 노동조합 운동의 방향과 노동조합 정책대안을 모색해 보고자 하는 목적에서 이루어졌습니다. 산업의 성격 및 기술혁신의 단계, 그리고 노동조합의 교섭역량에 따라 기술혁신의 내용, 영향 및 그에 대한 대응 방식이 상이할 수밖에 없다는 점을 감안하여 구체적인 산업연구를 수행하였습니다. 여러 산업 중 은행업은 신속하고 정확한 정보 자료의 처리를 위해 컴퓨터 기술을 가장 선도적으로 이용해 왔으며, 또한 은행

업 노조는 조직력과 교섭력, 그리고 노조의 특성으로 미루어 어느 업종의 노조에 비해 기술혁신의 문제와 관련한 경영참여를 할 수 있는 잠재적 가능성을 많이 가지고 있다고 판단하여 은행업의 사례를 선택하였습니다.

이 연구에서 필자들은 최근 금융업에서 논쟁의 대상이 되고 있는 신인사제도의 문제, 비정규직 고용의 문제, 명예퇴직제 등의 문제가 직·간접적으로 기술혁신과 관련이 있음을 밝히고 있습니다. 이에 기반하여 기술혁신이 초래할 수 있는 노동의 소외와 근로조건 저하를 최소화시키고 더 나아가 노동의 인간화, 민주화를 추구하기 위해서는 노동조합에 의한 경영참여의 실현이 필수적 과제라는 점을 필자들은 지적하고 있습니다. 이러한 경영참여의 실현을 위한 정책 방향, 그리고 단기적 차원에서 실현 가능한 노동조합의 정책 내용들에 대해 모색해 보고자 했습니다. 은행업의 사례가 다른 산업에서의 기술변화에 대한 노동조합의 대응방안을 모색하는 데 있어서 적지 않은 시사점을 할 것으로 기대하는 바입니다.

이 연구를 위한 자료 수집 과정에서 많은 도움을 주신 노동조합 간부 및 조합원 여러분, 관련 은행의 인사 및 전산 관계 담당자 여러분, 그리고 어려운 자료 수집 일을 맡아준 이화여대 여성학과 한승희씨에게도 심심한 사의를 표합니다. 또한 이 연구의 초고를 보고 귀중한 도움말을 주신 김환석 교수님과 위경희 쌍용증권 부위원장님, 그리고 중앙연구원의 여러분들께도 감사드립니다.

끝으로 이 연구서의 내용은 이 연구를 담당한 필자들의 견해이며 한국노동조합총연맹의 공식 견해는 아님을 밝힙니다.

1996년 3월

한국노동조합총연맹
위원장 박인상

< 목 차 >

제 1 장 서론	1
1. 문제제기	1
2. 분석틀 : 기술혁신의 문제를 어떻게 볼 것인가?	4
제 2 장 금융전산화의 배경과 현황	7
1. 배 경	7
2. 현 황	9
제 3 장 기술변화와 노동력 구성 및 고용구조의 변화	17
1. 고용규모의 전반적 축소	18
2. 고용규모의 성별, 직급별, 직종별 불균등 변화	22
3. 기술변화와 고용의 비정규직화	31
제 4 장 금융전산화와 노동의 재구조화	38
1. 인사제도의 개편 : '신인사제도'와 능력주의의 도입	38
2. 노동의 질의 변화	50
가. 노동강도의 변화	
나. 노동환경의 변화 : VDT 증후군의 문제	
3. 금융전산화와 공간구조의 변화	59
가. 직무구조의 변화와 사회적 공간의 축소	
제 5 장 기술변화와 조직적 대안의 조건들	65
1. 금융업 기술도입의 사회적 조건들	66
2. 우리나라 은행업 노사관계의 특성	69

- 가. 자율경영의 부재와 노조의 경영참여
- 나. 각 은행노조간 이해관계의 동질성
- 다. 비동질적 이해관계 조정 능력의 축적
- 라. 조합원들의 상대적 고학력

제 6 장 기술변화와 노조의 참여조건 및 정책 방향 88

- 1. 신기술 도입에 대한 노조 대응 전략의 유형들 89
- 2. 신기술 도입과 영향력에 대한 은행업 노조의 일반적 인식 94
- 3. 은행업 노조의 일반적 성격 : 보수성과 실리성 102

- 가. 기업별 노조의 협조적·실리적 정책 방향
- 나. 상급단체의 지도력과 활동 방식 및 금융업 환경변화에 대한 대응
 - 1) 환경변화 : 금융노련 지도력의 취약성 및 은행업의 이질화
 - 2) 조직관리 위주의 활동방식 : 정책활동에 대한 소극성과 정책 능력의 미비
 - 3) 단위노동조합의 활동 평가
 - 가) 조직의 분산성
 - 나) 조합의 민주적 운영 문제 :
 - 조합원 이해 수렴과 대표성의 문제
 - (1) 은행업 노조내의 여성 배제 구조 : 성의 정치학
 - 다) 노조의 정책역량과 정책활동의 비중
 - (1) 예산 책정과 집행 과정의 분석
 - (2) 참여의 방법 : 지속성과 규제력을 담보하는 참여의 제도화
 - (3) 조합원 의식제고를 위한 활동의 미비
 - (4) 정책능력의 확보를 위한 전문지식 제고와 자원축적

제 7 장 단기적인 정책 대안의 모색 139

- 1. 기술변화에 대한 효과적 대응을 위한 노조조직 및 운영의 개선 ... 140
 - 가. 금융노련 차원
 - 1) 산별노조로의 전환
 - 나. 단위노조 차원

- 1) 신기술 관련 정책연구 역량 제고
- 2) 노동조합의 정보통신기술 이용의 확대 및 전산망 구축
- 3) 노동조합의 여성간부 할당제 및 대의원 여성할당제의 제도화
- 2. 기술변화 사안에 대한 노조의 정책 대안 147
 - 가. 금융노련 차원의 정책 대안
 - 1) 금융전산망 추진위원회에 노조대표 참여
 - 나. 단위노조 차원의 정책대안
 - 1) 자료협약의 체결
 - 2) 고용안정을 위한 적정인원 확보 요구
 - 3) VDT 증후군 예방책의 제도화
 - 4) 신기술의 형성 과정 및 운영 계획 과정에의 노조 참여
 - 5) 신기술 관련 교육의 강화

☞ 참고문헌 166

〈 표 목차 〉

〈표 2-1〉 은행의 전산화 추이	10
〈표 2-2〉 공동망 이용실적	12
〈표 2-3〉 전체 CD/ATM 중 ATM의 비중	12
〈표 2-4〉 주요국의 EFT/POS 현황('92년말)	14
〈표 2-5〉 은행카드 발급현황	14
〈표 2-6〉 주요국의 비현금지급결제수단중 비장표지급결제수단 비중(금액) 추이	14
〈표 2-7〉 주요 업무의 전산개발완료 은행	15
〈표 2-8〉 일본 도시은행(시중은행)의 성별 직원수 변화 추이	16
〈표 3- 1〉 각 은행 신규 정규직원 채용 추이	19
〈표 3- 2〉 금융기관의 학력별, 성별, 고용형태별 채용 추이현황	20
〈표 3- 3〉 각 은행의 직급별 직원수 변화추이	22
〈표 3- 4〉 A은행의 성별 직급별 인원변화 추이	25
〈표 3- 5〉 각 은행의 전산직원 변화 추이	26
〈표 3- 7〉 시중은행 명예퇴직 현황	28
〈표 3- 8〉 A은행의 연도별 명예퇴직 현황	29
〈표 3- 9〉 남녀 시간제 근로자 수 비교	31
〈표 3-10〉 연도별 시간제 여직원 증가추이	32
〈표 3-11〉 금융기관의 여성 정규직 및 시간제 신규채용 현황	32
〈표 3-12〉 W은행 여직원 근로조건 비교표	33
〈표 3-13〉 은행별 시간제 직원 담당 업무	36

<표 4-1> 신인사제도의 종합직, 일반직 구분기준	39
<표 4-2> 각 은행의 고용 및 인사제도 개편논의 현황	43
<표 4-3> 신인사제도 시행하고 있는 은행의 성별 직군별 구성 : E은행의 사례	45
<표 4-4> 능력위주 승진 여건에 대한 은행원의 의식	49
<표 4-5> 일본의 한 은행에서의 재직중 사망근로자 수의 추이	52
<표 4-6> 은행별 점포추이(국내)	63
<표 4-7> CD/ATM의 설치장소	63
<표 4-8> 영업점포당 직원수 추이	64
<표 5-1> A은행 본부 부점별 인원현황	68
<표 5-2> 부문별 주요 고충현황	73
<표 5-3> 노조의 경영혁신(안)	78
<표 5-4> '95시중은행공동 단체협약 개정요구서 주요 내용	80
<표 5-5> 은행업 노동자들의 학력수준	86
<표 6-1> 노조의 기술적 능력과 기술 도입 참여 형태	89
<표 6-2> 금융노련의 1995년 예산내용	115
<표 6-3> 각 은행 여성조합원 및 간부의 비율('95)	125
<표 6-4> A은행 일반회계수지 명세	130
<표 6-5> A은행과 F은행의 일반회계 예산액과 집행액	131
<표 6-6> 각 사안에 대한 단체협약 내용 분석	135
<표 7-1> 각국의 VDT 근무시간과 휴식시간에 대한 규정	155
<표 7-2> 국민은행의 노조에서 제시한 VDT 예방책	161

< 그림 목차 >

[그림 3-1] 각 은행 신규 정규직원 채용 추이	9
[그림 3-2] 금융기관의 학력별, 성별, 고용형태별 채용 추이현황	12
[그림 3-3] 각 은행의 직급별 직원수 변화추이, 1980-1995	42
[그림 4-1] 기존행원의 성별 직군별 구성	43
[그림 4-2] 신입행원의 성별 직군별 구성	43
[그림 4-3] 전산화 단계별 창구조직 비교	60
[그림 5-1] 은행업 노동자들의 학력수준	66

제 1 장

서 론

1. 문제제기

노동운동의 역사는 기술혁신의 과정과 맞물려서 이루어져 왔다. 생산 기술의 성격은 생산의 집중과 분산, 필요 숙련도의 내용, 노동자 계급의 동질성의 정도, 생산조직 및 노동통제 방식에 직접적인 영향을 미침으로써 노동자들의 연대 가능성, 조직력, 그리고 단체행동의 가능성을 규정지어왔다. 한 예로 대량생산 기술은 노동자들의 동질성, 생산의 공간적 집중도를 높이므로써 조직화의 가능성을 높여왔던 반면, 극소전자기술의 발달은 노동력 구성의 양극화와 생산의 공간적 분산, 기술에 의한 노동통제 가능성의 증대 등으로 인해 노동운동의 조직력을 침식해 들어가는 잠재적 가능성을 가지고 있다. 여기서 기술이 노동운동에 미치는 영향이 잠재적이라고 하는 이유는 기술 자체가 가져오는 불가피한 결과는 존재하지 않는다는 것을 의미한다. 다시말해 기술은 그 기술이 도입되고 운용되는 방식에 따라 노동운동을 약화시킬 수 있는 엄청난 힘을 가지고 있는 반면, 노동계급의 조직력과 교섭력을 강화시키고 노동의 인간화를 가져올 수 있는 매개 역할을 할 수도 있다는 것이다. 중요한 것은 어떠한 종류의 기술이 어떠한 목적아래 누구에 의해 어떻게 도입되고

이용되는가 하는 문제이다. 이 연구는 은행업의 사례를 통해 현재 사용자 주도로 이루어지고 있는 생산과정의 기술혁신이 어떻게 노동자들의 조직적 역량을 침식해 들어가고 노동운동을 약화시키고 있는가, 그리고 노동운동은 이러한 기술혁신의 과정에 어떻게 참여할 수 있으며 그러한 참여를 통해 기술이 노동의 인간화와 민주화에 기여할 수 있는가를 보고자 하는 목적을 가지고 진행되었다.

은행업은 정확성과 신속성의 제고, 방대한 정보 자료의 처리 및 저장을 위해 컴퓨터 및 정보통신기술을 선도적으로 이용해 왔다. 이러한 금융전산화의 진전은 다른 산업과 마찬가지로 노사관계 및 노동조합 운동의 성격을 다양한 차원에서 변화시켜 왔다. 그러나 이같은 정보통신기술이 노동운동 및 노동정치 전반에 중요한 영향을 끼치고 있음에도 불구하고, 이 사안에 관한 집중적이고 체계적인 연구는 이루어지지 않아 왔다. 1980년대 말 이후 간헐적으로 정보통신기술이 노동과정, 고용량, 성별분업 구조 등에 어떠한 변화를 가져오는가에 대한 단편적인 연구가 이루어져 왔으며 기술도입에 대한 노동조합 운동의 대응방향에 대해서는 원론적인 차원에서 논의되었을 따름이다.

기술혁신의 영향에 대한 체계적인 이해가 없는 상태에서 우리나라 은행업 노동조합들의 대부분은 신기술 도입에 대해 대체로 긍정적인 입장을 취하고 있다. 경우에 따라서는 은행 경영진에 금융전산화 기술 도입을 보다 적극적으로 도입할 것을 요구하는 경우도 상당수 있는 것으로 관찰된다. 신인사제도의 도입 시도, 고용불안정 등을 야기하는 경영합리화 방안에 대해서 노조 차원에서 반대 입장을 표명하고 있으나 이러한 경영합리화와 신기술 도입 간의 관계에 대해서는 별로 주목하지 않아 왔다. 오히려 전산화 및 신기술의 도입이 개별 은행의 경쟁력 강화를 위해 필수적이라는 경영측의 이데올로기를 무비판적으로 내면화하고 있는 노조가 상당수에 이른다. 이는 노조 차원에서 신기술이나 금융전산화가 노동과정, 노동통제 방식, 고용의 양과 질, 노동환경, 노조의 교섭력 및 조직력에 미치는 영향에 대해 인지하려고 하는 전문적이고 지속적인 노력이 미흡한데서 나타나는 결과가 아닌가 생각된다.

이 연구는 금융전산화 및 사무자동화, 그리고 그에 기반한 경영합리화가

화이트칼라 노동자들의 노동조건 및 노동조합 운동에 중대한 영향을 미친다는 전제아래 정보통신기술의 도입에 대한 노동조합의 정책 방향에 대한 구체적인 대안을 모색해 보고 있다.

본 연구서의 내용은 다음과 같이 구성되어 있다. 이 문제 제기 이후의 1장의 내용은 노동문제와 관련하여 기술변화를 어떻게 볼 것인가에 대한 이론적 틀에 대하여 논하고 있다. 여기서는 기술결정론을 넘어서 기술혁신의 영향을 분석하기 위해서는 기술이 개발, 도입, 운영되는 사회적 관계-노사간의 힘의 관계, 노동자 구성원들간의 관계 등-에 주목해야 한다는 점을 강조하고 있다.

2장에서는 우리나라 금융전산화의 배경과 현황에 대해 개괄을 한다. 3차 온라인화 이후 빠른 속도로 이루어지는 금융전산화의 주체가 누구인지, 그리고 선진 자본주의 국가들과 비교할 때 우리나라의 전산화 단계는 어디에 와 있는지 살펴본다. 이러한 고찰은 향후의 전산화의 내용이 어떻게 고용구조나 직무구조의 변화를 가져올 것인가를 예측하는데 도움이 될 것이다.

3장에서는 현재까지 진행된 전산화로 인해 변화되는 고용구조에 대해 검토한다. 노동력의 구성은 노동조합의 조직력 및 교섭력에 결정적인 영향을 미친다는 점에서 집중적인 분석이 요구되는 부분이다. 여기에서는 기술혁신에 의한 고용구조의 변화가 성별, 직종별, 직급별, 고용형태별로 상이하게 나타난다는 점을 강조한다. 또한 고용의 비정규직화가 노동조합의 조직력을 심각하게 약화시킬 수 있는 가능성에 대해 지적한다.

4장에서는 최근 쟁점이 되고 있는 고용의 비정규직화, 신인사제도 및 능력주의 인사제도의 도입, 명예퇴직제, 은행의 소형점포화 등 공간적 분산이 어떻게 금융업의 기술혁신과 관련이 있는가, 그리고 이러한 혁신의 결과가 어떻게 은행업 노조의 조직력과 교섭력을 서서히 침식해 들어가고 있는가에 대해 살펴본다. 금융업에서의 경영합리화 전략은 기본적으로 기술변화와 밀접한 관계를 가지면서 발전해 왔다. 최근의 신인사제도나 직능자격제도 등 인사제도 및 임금제도상에 있어서 연공주의에서 능력주의로의 전환을 가능하게 한 것은 3차 온라인화의 도입이라고 볼 수 있다.

이러한 내용의 경영합리화 전략이 기술혁신과 어떠한 관련 아래서 이루어지는가 하는 문제에 초점이 맞추어질 것이다. 현재 이루어지고 있는 기술혁신의 부정적 효과에 대해 노동조합이 대응해 나갈 수 있는 가능성 및 조건에 대해 5장에서 살펴본다. 특히 자율경영의 부재로 인한 노동조합의 경영에의 관여 경험, 국가 주도의 일률적인 경영전략으로 인한 근로조건 동질성 등의 요소는 기술도입 및 운영 과정에 노조가 참여할 수 있는 긍정적 조건으로 작용할 수 있다는 점을 지적한다.

그러나, 이러한 긍정적 조건에도 불구하고 은행업 노조 내부의 문제들이 이러한 경영참여를 저해하는 요소들로 존재하고 있음을 6장에서 밝힌다. 다시말해 은행업 노조의 지도력의 불안정성과 비전문성, 기업별노조의 한계에서 나오는 보수성과 실리성, 조직관리 위주의 노조 활동 방식, 조직의 분산성, 노조 내부의 여성배제 구조, 노조 예산의 책정 및 집행 과정에서의 비민주성 등이 기술변화에 대한 노조의 효율적 대응을 저해하는 요인들로 작용하고 있음을 구체적으로 지적한다. 이러한 지적과 더불어 노동조합 운동의 방향에 대해 논의한다. 6장에서 지적된 문제들을 바탕으로 7장에서는 은행업 노동운동이 현단계에서 추진해나갈 수 있는 구체적인 방안들에 대하여 모색해본다.

2. 분석틀 : 기술혁신의 문제를 어떻게 볼 것인가?

정보통신기술의 발달과 금융전산화의 진전은 금융업의 노사관계 및 노동조합 운동의 성격을 다양한 차원에서 변화시켜왔다. 이러한 변화는 ① 노동력의 재구성 ② 노동조직 및 직무 구조의 재편 ③ 노동과정의 변화에 따른 노동통제 양식의 변화 및 작업장 내의 사회적 관계의 변화, 그리고 ④ 고용형태 및 고용량의 변화로 이어져 노동조합의 조직적 역량 및 교섭 역량에 걸쳐 직접, 간접적으로 큰 영향을 끼쳐왔다.

금융업에서의 극소전자기술 도입이 노동과정, 노동의 질과 양, 노동조건, 그리고 노사관계에 미치는 영향에 대해서는 국내외에서 많은 연구들이 축적

되어 왔다. 기존 연구들의 주장은 크게 세가지로 유형화될 수 있다.

첫번째 유형의 논지는 극소전자기술의 도입이 노동의 질을 향상시키고 노동력 구성 및 직무구조의 변화가 노동자들의 평균 숙련수준을 높이고 노동과정에서의 자율성을 증대시킬 뿐만 아니라 고용안정성과 직무만족도를 제고시킨다는 것이다. 이와는 대조적으로 두번째 유형의 논자들은 기술혁신이 노동의 탈숙련화, 노동강도의 강화, 근로조건과 고용안정성의 약화 및 고용량의 감소를 가져오고 결국에는 노동조합의 조직역량과 교섭력의 약화를 초래한다고 주장한다. 이들 두가지 유형의 기술결정론적 입장에 대하여 비판적인 관점을 취하고 있는 제삼의 이론은 기술혁신이 이루어지는 사회적 조건에 주목한다. 다시 말하여 기술의 영향은 획일적이거나 일률적인 것이 아니며 또한 기술 자체가 가져오는 불가피한 결과는 존재하지 않는다는 것이다. 기술이 어떠한 사회적 관계 및 사회적 조건 아래에서 도입되고 어떻게 운용되는가에 따라 기술도입의 결과가 달라진다고 지적한다. 이들 논의에 의하면 기술혁신의 영향은 사용되는 기술의 종류, 자동화되는 노동과정의 내용, 그리고 기술이 도입될 때의 제반 사회적 조건에 의해 그 내용이 크게 달라질 수 있다는 것이다. 바바라 바란(Barbara Baran, 1986)과 하이드 하트만(Heidi Hartman, 1987) 등은 주로 사례연구를 바탕으로 한 기존 연구들의 연구 방법상의 오류를 지적하면서, 바로 이러한 연구방법상의 문제가 각각의 연구들로 하여금 상호 모순되는 연구결과들을 가져오게 했다고 지적하고 있다. 바란과 하트만 등이 지적하고 있는 연구 방법상의 문제는 ① 분석대상 및 분석단위의 문제 ② 기술의 종류와 내용의 차이에서 오는 연구결과의 상이성 문제, 그리고 ③ 기술혁신과 기술혁신이 이루어지는 사회적 조건 간의 관계에 관한 문제이다.¹⁾

이러한 점에서 일군의 연구자들(Forester, 1988; Baran, 1986)은 자동화 기술은 노동자의 자율성의 증대를 가져올 수도 있고, 반대로 탈숙련화의 과정을 통해 노동강도의 강화, 통제의 강화와 함께 소외의 증대를 가져올 수도 있다고 주장한다. 즉, 자동화 기술의 도입에 의해 컴퓨터가 노동을 보조함으

1) 이에 대한 자세한 논의는 조순경(1991) 참조.

로써(computer-aided) 노동의 질이 향상될 수도 있고 컴퓨터에 의해 노동이 격하되어(computer-degraded) 노동자의 상태가 악화될 수도 있는, 두가지 가능성이 다 존재한다는 것이다(Forester, 1988). 이렇게 여러 가지 형태의 노동 과정조직이 다 가능하다고 볼 때, 기술 영향의 내용은 많은 부분 노사간의 힘의 관계에 달려 있다고 볼 수 있다.

기존 연구들의 연구방법상의 문제에 대한 하트만과 바란의 지적은 기술변화와 노동과정에 대한 연구의 역동적 분석을 위해 유용한 틀을 제공한다는 점에서 높이 평가할 수 있다. 특히, 기술혁신은 생산의 사회적 관계와 독립되어 있지 않다는 주장은 기술혁신이 노동의 인간화를 매개할 수도 있다는 가능성을 시사한다는 점에서 이론적 차원에서 뿐만 아니라 실천의 차원에서도 중요한 시사점을 준다. 그러나 여기서 지적할 수 있는 문제는 이러한 주장이 아직까지는 선언적 차원에 머물고 있다는 것이다. 즉, 이 주장에서는 구체적으로 어떠한 조건하에서(막연히 노사간의 힘의 관계라는 지적을 넘어서) 기술혁신이 노동의 질을 저하시키고 노동통제를 강화하여 노동자들의 조직력을 약화시키는지에 대한 체계적 분석이 이루어지지 않고 있다. 단순히 “기술은 그것이 채택, 운용되는 사회적 관계에서 독립되어 있지 않다”는 주장을 넘어서 구체적으로 어떠한 조건하에서 새로운 기술이 노동의 인간화 및 노동현장의 민주화에 역행하는 결과를 가져오는가를 분석하고 그 문제를 극복할 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다.

본 연구는 기술의 영향은 생산의 사회적 관계와 독립되어 있지 않다는 분석틀에 입각하여 다음의 내용을 중심으로 정보통신기술이 금융업 노동운동에 미치는 영향에 대해 분석하고 그 분석을 토대로 기술혁신에 대한 노동조합의 정책적 대안을 모색해보고자 한다.

제 2 장

금융전산화의 배경과 현황

1. 배경

일반적으로 대립적인 노사관계 아래에서 기업들이 취하는 기술혁신 전략은 “노동배제적”인 것으로 규정지어진다. 대표적으로 87년 이후 한국의 자동차 산업이 그 예인데 87년 이후 노조가 결성된 사업장에서 빠른 속도로 생산 자동화 기술이 도입된 배경에는 품질 향상과 생산성 향상이라는 기술적 측면과 더불어 대립적인 노사관계 아래서 노동자들을 신뢰할 수 없기 때문에 작업을 자동화 기기로 대체하고자 하는 사회적 측면이 존재하는 것으로 평가되고 있다(김환석·이영희, 1995 : 21-22). 금융업에서의 기술혁신과 신기술의 도입은 노사관계의 불확실성을 극복하려는 ‘사회적’ 차원의 성격을 갖기 보다는 업무처리의 신속성과 정확성의 제고에 일차적 목적이 있다 하겠다.

우리나라에서 은행업의 전산화는 경제규모의 확대에 따른 업무(지급결제업무)량의 급증, 기업의 다국적화 및 대외거래의 확대에 따른 금융의 국제화, 정부의 규제완화에 따른 경쟁의 심화, 그리고 신상품 및 금융서비스에 대한 고객의 요구 변화 등에 의해 촉진되어 왔다(금융전산망추진위원회, 1989).

은행의 전통적 기능은 정보의 수집과 처리 그리고 위험 부담에 있어서 규모의 경제라는 자산 운영상의 비교 우위를 바탕으로 저축자의 잉여자금을 투

자자의 투자자금으로 연결시키는 매개 기능에 있다(김병주·박영철, 1985 : 100-102). 그러나 금리의 급격한 변동으로 금리차를 노리는 투기 성향이 짙은 행위가 확산되고, 금융의 국제화로 외국 금융시장으로의 진출이 확장됨에 따라 상황 판단의 오류를 범할 수 있는 기회가 많아짐에 따라 은행의 매개 서비스의 위험도가 증가하게 되고 안정성 기반이 크게 흔들리게 되었다. 이 과정에서 일반 상업은행(commercial bank)의 전통적 고유기능인 이 매개 기능은 점차 퇴색하게 되고 대신 경제 주체간의 거래를 결제해 주는 거래 서비스의 비중이 점차 늘어나게 되었다. 한편 제한적이거나 금융의 점진적 자유화는 비은행금융기관(증권회사, 단자회사 등)도 통화와 유사한 자산을 공급함에 따라 금융기관의 동질화는 은행금융기관간 뿐만 아니라 은행금융기관과 비은행금융기관 사이의 경쟁을 격화시킴으로써 기술혁신을 통한 경쟁력 확보가 중요한 사안으로 부각되게 되었다. 금융전산화는 위에서 언급된 금융산업을 둘러싼 제반 구조적 조건의 변화에 부응하고 그러한 구조적 변화에 따른 심화된 경쟁체계에서 살아남기 위한 하나의 수단으로 인식되고 있다(강신경, 1989; Carr, 1988; Eckerson, 1988).

이러한 과정속에서 최근 분업주의에서 겸업주의(universal banking)로의 이행이 전반적인 추세가 됨에 따라²⁾ 점차 범위의 경제(economies of scope)의 중요성이 제기되고 있다(김인기, 1991; 백용호, 1990; 유재훈, 1991, 吉岡完治, 1989). 분업주의에서 겸업주의로의 이행은 곧 금융서비스의 소품종 대량

2) 최근 여러 논자들이 금융기관간의 경쟁 촉진을 위해 금융산업의 겸업주의로의 이행 필요성을 주장하고 있으나(백용호, 1990; 김인기, 1991; 유재훈, 1991), 일군의 학자들은 한국의 상황에서 겸업주의로의 이행은 오히려 금융기관 간의 경쟁을 약화시키고 금융산업의 발전을 저해할 수 있다는 부정적 견해를 표하고 있다. 김병주와 박영철(1985: 394-396)은 현재와 같은 억압된 풍토하에서 금융의 자율화가 선행되지 않는 한 겸업주의 제도의 도입은 오히려 새로운 문제점을 야기시킴으로써 정부의 개입을 강화시켜 자율화에 역행하는 결과를 낳을 수도 있다고 주장한다. 이들의 주장에 따르면 한국의 경우 금융기관의 경쟁이 미약하고 금융매개 비용이 높으며 수익성이 낮은 이유는 정부의 규제에 의한 비현실적 금리정책, 그리고 금융기관의 운영상의 자율성 결여에 기인한 것이지 겸업주의 또는 분업주의와는 무관하다는 것이다.

생산 위주에서 다품종 소량생산화로의 전환을 의미하며 은행업에서의 다품종 소량생산 체계하에서는 범위의 경제(또는 다양성의 경제)의 실현을 가능하게 한다는 것이다. 즉, 다양한 종류의 금융상품을 생산하는 것은 소수의 금융상품을 생산하는 것보다 단위비용이 더욱 저렴하다는 것이다. 예를 들어 증권 업무를 통해 얻은 기업에 대한 정보와 노하우를 대출업무에 이용하게 되면 각 업무의 단위생산비용은 단순한 하나의 금융상품을 생산하는 경우보다 더 낮게 됨으로써 더 경제적일 수 있다는 것이다. 한편 이러한 범위의 경제는 다시 규모의 경제 추구를 가능케 함으로써 비용절감이 중층적으로 이루어질 수 있게 한다.

여기서 단자, 증권, 리스 등 다양한 주변 업무와 다양한 형태의 금융상품의 취급을 통해 범위의 경제 추구를 가능케 하는 필수적 조건은 정보통신기술에 기반한 금융전산화이다. 이러한 범위의 경제 실현에 의한 단위비용의 절감 뿐만 아니라 업무처리의 정확도 및 신속도의 제고 등 서비스 향상을 통한 시장 확대도 우리나라 은행업의 금융전산화 추진 목적의 중요한 배경 중의 하나이다.

2. 현 황

우리나라의 금융전산망은 「전산망 보급확장과 이용촉진에 관한 법률」(1986년) 및 「동 시행령」(1987년)이 제정됨에 따라 5개 “국가기간전산망”³⁾의 하나로 구축되었다. 금융전산망은 국가 기간 전산망을 총괄하는 전산망 조정위원회에서, 금융전산화의 추진은 금융전산망추진위원회⁴⁾에서 총괄적으로 관할한다. 동 위원회에서는 금융전산망사업 대상 업무선정 및 종합분석, 금융전산망사업 계획수립, 금융기관 전산기기 설치에 대한 심의 조정, 금융전산망과 의

3) 행정전산망, 교육연구전산망, 금융전산망, 국방전산망, 공안전산망이 그것이다.

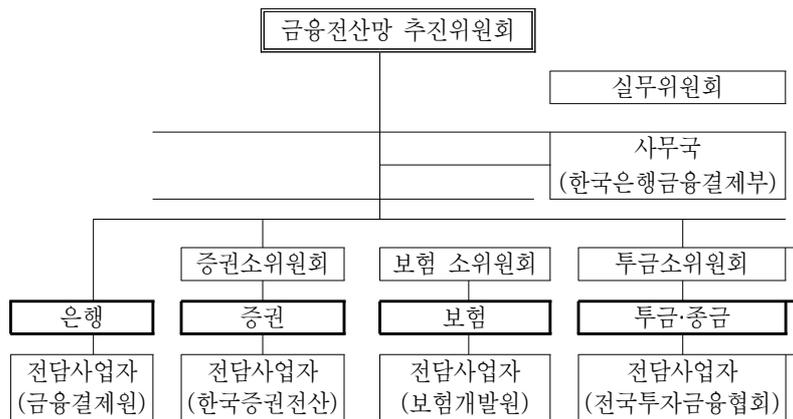
4) 금융전산망 추진위원회는 최고의결기구로서 금융전산망 추진에 있어서 분야별(증권, 보험, 투자금융) 소위원회, 추진위원회를 보좌하는 실무위원회, 자문회의 및 사무국으로 구성되어 있다.

구체적인 조직체계를 제시하면 p.10의 표와 같다.

부전산망의 접속에 대한 검토 및 심의 조정, 금융전산 업무의 표준화, 금융전산망 운영에 관련된 규정·제도의 제정 및 개폐 등을 관장한다. 다시말해 우리나라 은행업 전산화의 내용, 속도 및 방향의 기본적인 골격은 정부에 의해 짜여지는 것이다.

금융전산화는 크게 세가지 차원으로 구분할 수 있다. 첫째, 금융기관의 자체 전산망 차원에서는 계정계 및 정보시스템 중심으로 구축된 ① 본지점간 온라인망, 대외계 시스템 중심의 ② 대고객 전산망 등으로 구분된다. 본지점간 온라인망은 각 영업점과 본점관리부서를 전용회선의 온라인망으로 연결하여 계정계 시스템과 정보계 시스템을 구축함으로써 영업점의 창구업무, 정보지원업무, 본부 관리부서의 관리업무를 처리하는 것으로 대부분의 은행들이 1975~1980년대 중반까지 구축 완료하였다. 대고객 전산망은 은행의 컴퓨터와 고객인 기업 및 가정의 전화, 개인용컴퓨터(PC), 팩시밀리, 단말기 등을 접속함으로써 고객이 은행에 직접 가지 않고 사무실 또는 가정에서 각종 조회, 자금이체, 자금관리, 금융경제정보 입수 등을 처리할 수 있게 하는 금융기관 관련 업무들을 포함한다. 아래의 <표 2-1>은 우리나라 은행의 전산화 추이를 요약해 주고 있다.

금융전산망 추진조직체계



자료 : 금융전산망 추진위원회(1995), 「금융전산망 기본계획(수정)」, p.66.

<표 2-1> 은행의 전산화 추이

전산화 단계	시 기	주요 내용
사무 자동화	'60년대후반 ~ '75년	-사무자동화의 일환으로 급여계산 업무 등을 일괄처리
계정 과목별 온라인화	'76 ~ '85년	-계정과목별로 영업점간 온라인 실시
종합 온라인 및 은행공동망 구축	'86년 ~ '90년	-고객별 여수신 합산 등 종합온라인 시스템 구축 -CD/ATM,타행환,ATS 등 은행공동망 구축
대고객 전산망 등의 구축 및 외부전산망과의 접속	'91년 ~ 현재	-종합온라인시스템및 은행공동망 확충 -핀뱅킹, 홈뱅킹, EFT/POS 등의 금융 서비스 제공 -경찰전산망, 종합무역자동화망, SWIFT 등 외부전산망과의 접속

자료 : 한국은행 금융전산망 추진위원회 사무국(1995), 「은행의 전산화 동향」

금융전산화의 두번째 차원은 금융기관간의 공동 전산망이다. 현재 운영중인 은행 공동전산망은 CD/ATM 공동이용시스템, 타행환 시스템,⁵⁾ 자동응답서비스(ARS) 공동이용시스템,⁶⁾ 한국은행 금융결제망(BOK-WIRE)⁷⁾ 등이 있다. 연도별 공동망 이용실적을 보면 지난 80년대 말 이후 연평균 45%(CD 공동망), 109%(타행환), 그리고 88%(ARS 공동망) 정도로 급격히 늘어나고 있음을 알 수 있다.

- 5) 타행환 시스템은 은행들의 컴퓨터를 상호 접속함으로써 송금인과 수취인의 거래 은행이 다르더라도 전국 어느 은행점포에서나 송금업무를 즉시 처리할 수 있는 시스템이다.
- 6) 자동응답서비스(ARS: Automatic Rseponse Service) 공동 이용 시스템은 금융기관의 컴퓨터와 고객의 전화기, 개인용컴퓨터 등을 접속하여 고객이 필요한 정보를 조회하거나 업무처리를 지시하면 컴퓨터가 자료 및 정보를 자동으로 알려주거나 업무가 처리되는 시스템이다.
- 7) 금융결제원을 통해 금융기관과 연결된 주요 외부전산망으로는 SWIFT, 무역자동화망, 경찰전산망 등이 있다.

<표 2-2> 공동망 이용실적

(단위 : 천건, %)

구분	'88	'89	'90	'91	'92	'93	'94	연평균 증가율
CD공동망	4,768	12,576	16,642	22,494	31,502	44,492	83,968	-
월평균	793	1,048	1,387	1,875	2,625	3,708	6,997	-
증가율	-	32.1	32.4	35.1	40.0	41.3	88.7	44.9
타행환	-	15	6,126	21,745	37,222	54,919	89,066	-
월평균	-	15	510	1,812	3,102	4,577	7,422	-
증가율	-	-	-	255.3	71.2	47.5	62.2	109.1
ARS공동망	-	2,579	8,555	23,837	35,453	48,216	61,013	-
월평균	-	286	713	1,986	2,954	4,018	5,084	-
증가율	-	-	149.3	178.6	48.7	36.0	26.5	87.8

자료 : 금융전산망 추진위원회(1995), 「금융전산망 기본계획(수정)」('92-'96).

이 외에도 은행 컴퓨터와 판매점 단말기를 접속하여 은행 고객이 직불카드(debit card)를 사용하여 물품을 구입할 수 있는 시스템인⁸⁾ 판매대금 자동결제망(EFT/POS : Electronic Funds Transfer at the Point of Sale)을 구축, '95년 상반기에 가동하기 시작하였다.

선진 자본주의 국가들에서의 금융전산화의 단계와 비교하여 볼때, 우리의 경우 입금이 가능한 현금자동입출금기(ATM), 판매대금자동결제(EFT/POS)용 단말기, IC(Integrated Circuit)카드의 보급율은 아직 상당히 낮은 수준에 있다. 아래의 <표 2-3>에서 볼 수 있는 바와 같이 전체 CD/ATM 가운데 ATM의 비중은 일본의 85%에 비해 크게 낮은 6% 정도에 머물고 있다.

<표 2-3> 전체 CD/ATM 중 ATM의 비중

구분	CD/ATM대수(A)	ATM대수(B)	B/A(%)
우리나라('94.12)	18,192	1,145	6.3
일본('94.3)	101,048	86,010	85.1

자료 : 금융전산망 추진위원회(1995), 「금융전산망 기본계획(수정)」('92-'96)에서 재인용.

8) 판매점에서 물품 구입시 구입대금이 고객의 예금계좌에서 판매점의 예금계좌로 자동이체 되는 방식을 말한다.

또한 판매대금자동결제(EFT/POS) 서비스와 IC카드⁹⁾의 경우 전자금융이 발달한 일본, 미국, 프랑스에 비해 우리나라의 이용실적은 아직 초보적인 단계에 있다.¹⁰⁾

현재 구축·가동중인 판매대금자동결제망(EFT/POS : Electronic Funds Transfer at the Point of Sale)은 은행 컴퓨터와 판매점 단말기를 접속한 것으로 은행 고객이 직불카드(debit card)를 사용하여 판매점에서 물품을 구입하면 구입대금이 고객의 예금계좌에서 판매점의 예금계좌로 자동이체되는 시스템이다. 우리나라는 94년 12월말 현재 3개 은행이 실시하고 있으나 이용실적은 저조한 실정이다(반면 주요 선진국, 특히 전자금융이 발달한 프랑스는 이용이 매우 활발하다).

이 판매대금 자동결제망의 구축 효과는 우선적으로 인력의 대폭 감소로 나타날 것이 예상된다. 또한 은행 고객의 self-service banking 확대에 은행의 인력감소는 중층적으로 일어날 것이다.

한편 대고객 전산망 서비스의 실시도 아직 초보적인 단계이다. 홈뱅킹(home banking) 및 펌뱅킹(firm banking)등 대고객 전산망 서비스를 실시하는 은행은 1993년 말 현재 각각 36.4%(33개 은행중 12개), 61%(33개중 20개)에 비해서 일본은행들은 1994년 3월 현재 전국 151개 은행 중 144개 은행(전체의 95%)이 실시하고 있다.(금융전산망 추진위원회, 1995)

9) IC카드의 기존 신용카드 크기의 플라스틱카드에 마이크로칩을 내장하여 선불·직불(현금)·신용카드, 신분증, 의료보험카드 등의 광범위한 용도로 이용되는 다기능 카드로서, 입출력되는 자료가 암호화되므로 위변조 및 거래정보유출이 거의 불가능한 지급결제수단이다. 프랑스는 '92년 말부터 발행되는 카드를 종전의 M/S(Magnetic Stripe)카드에서 마이크로칩이 내장된 IC카드("스마트카드"라고도 함)로 대체하였으며, 영국의 National Westminster은행은 Midland은행과 공동으로 은행계좌를 경유하지 않고 IC카드간 자금이체가 가능한 Mondex card를 '96년 시험운용을 목표로 추진중이다. 우리나라에서의 IC카드 이용 상황은 '94년중 광주은행과 동남은행이 신분증, 현금(직불)카드, 신용카드, 선불카드, 전자통장에 도입한 정도이다.(금융전산망 추진위원회, 1995. 『금융전산망 기본계획(수정)』)

10) '94.12월말 현재 3개 은행이 실시하고 있다.

<표 2-4> 주요국의 EFT/POS 현황('92년말)

(단위 : 대, 건, US\$)

	EFT/POS		
	단말기설치대수/1백만명	이용횟수/명	이용금액/건
한 국*	0.0	0.0	..
일 본	264	0.006	87.7
미 국	450	1.3	22.7
프 랑 스	5,584	22.7	62.5

* : '95년 상반기중 공동망이 본격 가동.

자료 : 한국은행 금융전산망추진위원회(1995), 「금융전산망기본계획(수정)」, ('92-'96) 에서 재인용.

<표 2-5> 은행카드 발급현황

(단위 : 천매, %)

구 분	'93말(A)	'94말(B)	증가율(B/A)
은행계 신용카드 (겸 용 카 드)	15,168 (11,998)	19,838 (13,927)	30.8 (16.1)
현 금 카 드	13,090	19,965	52.5
선 불 카 드	-	116	-
계	28,258	39,919	41.3

자료 : 한국은행 금융전산망추진위원회 사무국 (1995), 「은행의 전산화 동향」

한편 전자금융거래가 증가할수록 거래단위당 평균처리비용은 급격히 저하되는 효과가 나타난다. 특히 금융거래가 과거의 장표중심(paper-based)에서 비장표중심(paperless-based)으로 급속히 전환됨에 따라 현금유통량이 상대적으로 감소하고 무현금 사회(cashless society)로의 진전까지 예상되고 있다.

<표 2-6> 주요국의 비현금지급결제 수단중 비장표지급결제수단 비중(금액) 추이 (단위 : %)

구 분	'83	'87	'90	'94. 상반기중
미 국	70.1	83.6	84.8	..
일 본	19.4	31.7	28.1	..
영 국	24.9	36.4	72.6	..
프랑스	9.9	9.8	11.8	..
한 국	-	0.3*	0.5	2.7

주 : * : '88년.

자료 : Payment System Worldwide, 1992; 금융전산망 추진위원회(1995), 「금융전산망 기본계획(수정)」, ('92-'96)에서 재인용.

요약하면, <표 2-7>에서 보는 바와 같이 지금까지 이루어진 국내의 금융 전산화는 주로 계정계를 중심으로 이루어져 왔으며, 이에 비해 정보계, 대외계의 전산화는 선진 자본주의 국가들에 비해 상당히 낮은 단계에 있는 것으로 평가되고 있다. 대부분의 은행들이 계정과목간 종합전산처리가 가능한 종합온라인시스템을 구축완료하였거나 추진중에 있으나 경영정보, 고객정보통합관리, 자산부채종합관리(ALM)시스템, 대외계업무의 전산프로그램 개발은 미흡한 실정이다.

<표 2-7> 주요 업무의 전산개발완료 은행('93.5.)

(단위 : 개, %)

구분	은행	전체은행**중비율
종합온라인시스템*	22	73
경영정보시스템(MIS)	14	47
고객정보통합관리	13	43
자산부채종합관리(ALM)시스템	4	13
대외계시스템	12	40

주 : * : '94.4월 현재.

** : 전체은행 : 30개(개발기관 제외).

자료 : 금융전산망 추진위원회(1995), 「금융전산망 기본계획(수정)」, ('92-'96)

우리나라에 비해 금융전산화의 정도가 앞선 외국의 사례에 비추어 볼 때 우리는 다음과 같은 예측을 해볼 수 있다. 첫째, 향후 금융전산화의 진전이 지금과 같은 형태로 지속될 경우 하급 행원의 절대수의 감소가 이루어질 것이다. 이는 홈뱅킹 및 펌뱅킹의 증가, 은행 직불카드의 사용 증대, CD/ATM의 설치로 인한 무인점포의 증대 등으로 영업점에서의 고용비중이 급격하게 낮아지는 것과 더불어 나타날 것이다. 고용감소가 나타나는 하급 행원 가운데에서도 은행의 창구직원의 다수를 차지하는 여성행원의 비율이 급속한 감소를 가져올 것으로 전망된다. 아래의 <표 2-8>에서 보듯이 일본의 경우 3차 온라인화가 진행된 1980년대 이후부터 은행 직원의 증가는 아주 완만하게 이루어지고 있으며 1985년 이후부터는 절대수가 감소하고 있다. 하급직의 다수를 차지하는 여성행원의 절대수는 1985년 이후 급속한 감소를 보여 1987년도의 여성행원의 수는 1975년도 수준의 절반 정도에 머무르고 있다. 남성행

원의 수도 1985년 이후부터는 정체를 보이고 있다.

<표 2-8> 일본 도시은행(시중은행)의 성별 직원수 변화 추이

(단위 : 명)

	三稜銀行		富士銀行	
	남	여	남	여
1955	4,743	3,604	4,441	4,214
1960	4,944	4,321	5,262	4,022
1965	5,921	7,769	6,434	6,033
1970	6,668	6,637	7,196	6,131
1975	8,083	7,896	8,721	8,067
1980	8,526	7,161	9,124	7,451
1985	8,735	5,409	9,259	5,331
1987	8,740	4,440	9,239	4,430

자료 : 日本經濟新聞社, 「會社年鑑」, 各년도.

일본이나 미국 등의 경우와는 달리 우리나라의 경우 전산화를 위한 핵심 소프트웨어 패키지를 외국에서 조달함에 따라 노동력 구성상의 최상층을 이루는 전문, 연구 직종의 고용이 은행에서 창출되는 것은 극히 제한되어 있다. 따라서 향후 전산화의 진전에 의한 남성 고위직의 고용기회는 많이 제약될 수밖에 없을 것이다. 그럼에도 불구하고 전산화에 따른 전문적 노동력에 대한 수요는 끊임없이 만들어지고 있는 것으로 관찰된다. 예를 들어 전산화에 따라 감독, 관리 기능은 축소되는 반면 접외 및 판매 업무 등의 비중이 늘어나면서 새로운 업무 영역이 확대되고 있는 것이다. 이와 관련된 문제는 금융 전산화로 인한 노동력의 구성 및 고용구조상의 변화를 추적해 봄으로써 보다 상세하게 검토해 볼 수 있을 것이다.

제 3 장

기술변화와 노동력 구성 및 고용구조의 변화

금융노련은 기관지인 『전국금융노보』 1995년 9월 4일자에서 특집으로 은행원의 총체적인 고용불안에 대해 문제제기하고 있다. 명예퇴직자와 파트타임 급증, 무인점포의 증가, 각종 경영합리화 정책, 인력관리의 유연화 등으로 인해 금융기관의 고용환경이 급속히 변화하고 있음을 지적하면서 “은행원 ‘총 불안시대’의 징후”가 나타나기 시작하고 있음을 강조하고 있다.

현재 관찰되는 직원 감소에 대한 설명으로 금리 자유화에 따른 예대 마진 축소와 부실채권의 증가 등을 들 수 있으나 이는 단지 일시적이고 부분적인 설명일 뿐이다. 외국의 경험에서 공통적으로 발견되는 사실은 금융전산화의 진전에 따른 절대적인 고용량의 감소 및 불완전 고용의 증대이다. 한 예로, 미국 노동부의 노동 통계국(Bureau of Labor Statistics)은 10년 이내에 은행의 대형화와 현금 자동지급기의 확대로 은행원의 수가 50% 정도 줄어들 것으로 전망하고 있다.(『전국금융노보』, 94/9/4).

우리나라의 경우에도 최근의 점진적인 고용의 감소와 임시, 시간제 고용의 증대는 일차적으로 금융전산화 및 사무자동화에서 그 원인을 찾을 수 있다. 80년대 말 이후 금융전산화의 구축으로 전자결제수단의 비중이 급격히 증가하고 있다. CD와 ATM 및 무인점포의 설치가 급증하였으며 펌뱅킹, 홈뱅킹의 비중도 빠른 속도로 증가하고 있다. 그러나 이러한 전자결제수단의 사용

정도는 선진 자본주의 국가에 비해 볼 때 아직 초보적인 단계에 머물러 있다고 할 것이며, 금융전산화의 진전에 따라 인력 감소의 필요성은 가속도적으로 늘어날 전망이다. 일정 단계의 전산화에 이를 때까지 단순 창구직의 인원은 지속적으로 줄어들 것이며 전문직 및 상급직에 대한 수요는 증가와 감소가 동시에 일어날 것이라 전망된다.¹¹⁾

1. 고용규모의 전반적 축소

은행업의 생력화는 크게 두 가지 방식으로 진행되고 있다. 첫째는 종업원 규모의 상대적, 절대적 축소를 통한 생력화이며, 둘째는 전체 직원 중 비정규직원의 비율을 늘려나감으로써 단위 노동력당 인건비 지출규모를 줄이는 방식이다. 소수 후발 시중은행을 제외한 대부분의 시중은행과 국책은행, 특수은행들은 이 두 가지 생력화 전략을 동시에 진행시키는 추세이며 비정규직원의 채용확대는 모든 은행들에서 발견되는 공통된 현상이다.

고용의 증감에 영향을 미치는 요소로는 자동화뿐만 아니라 개별자본의 성장률이나 영업확장 등도 들 수 있으나 현재 우리나라 금융업체들이 영업점 확장 단계에 있는데다가(강희경, 1991 : 40) 뚜렷한 성장률의 둔화조짐도 없다는 점을 고려할 때 위와같은 고용증가율의 둔화나 감소는 자동화 및 기타 인력관리제도의 변화요인이 절대적일 것으로 여겨진다.

고용의 축소는 주로 신규직원 채용의 억제와 기존의 장기근속 직원의 조기퇴직 유도를 통하여 이루어지고 있다. 아래의 표는 각 은행들에서 신규채용직원의 수가 급격히 줄어들고 있는 현상을 잘 보여주고 있다.

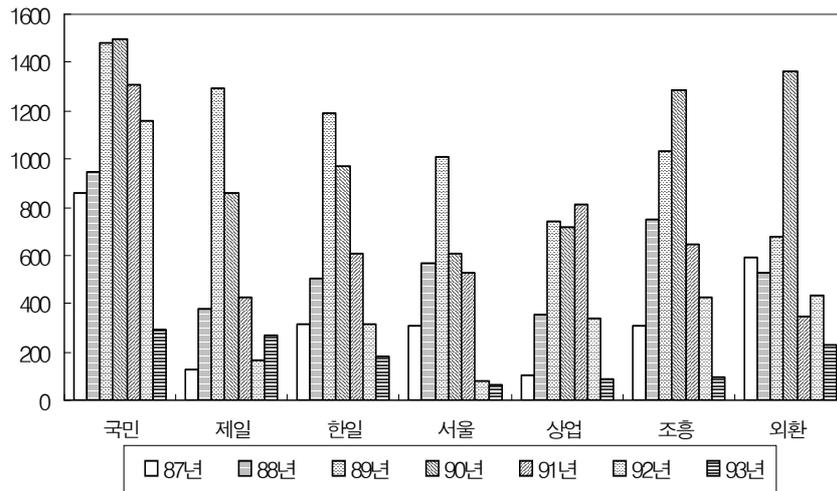
11) 1995년도에 한 시중은행은 본부 인원의 25%인 300명을 감축하여 인력개발부에 별정직 근무를 신설하고 별정직 근무자에 대해 직책수당과 업무수당 불지급, 상여금 1/2 지급을 골자로 한 인력관리 효율화 방안을 발표하였다. 은행 측은 이러한 본부 인원의 감축은 경영합리화의 핵심 과제 중의 하나인 비용절감을 위한 것임을 밝히고 있다. (『전국금융노보』, 95/9/4).

<표 3-1> 각 은행 신규 정규직원 채용추이, 1987-1993

(단위 : 명)

	87년	88년	89년	90년	91년	92년	93년
국 민	862	948	1,480	1,497	1,305	1,156	289
제 일	127	380	1,289	862	428	167	265
한 일	318	502	1,189	966	607	317	185
서 울	309	568	1,012	610	531	79	62
상 업	105	354	742	720	815	337	87
조 흥	305	745	1,030	1,282	650	425	92
외 환	595	525	681	1,363	345	430	227

자료 : '94 국회 노동위원회 국감 제출 자료



[그림 3-1] 각 은행 신규 정규직원 채용 추이, 1987-1993

위의 <표 3-1>에서 알 수 있듯이 대부분의 은행이 90년을 전후하여 신규 직원의 채용을 크게 억제하고 있으며 92년과 93년에는 그 감소의 정도가 매우 극심한 것으로 나타난다. 조흥은행은 91년 650명을 채용했으나 92년에는 90명으로, 상업은행은 815명에서 50명으로, 제일은행은 428명에서 111명으로 각각 신규채용을 줄여나가고 있다. 다른 은행의 경우도 마찬가지로 경향을 보이고 있다. 반면 시간제의 수는 급격히 늘어나고 있다. 전국은행과 농·수·축협

의 경우 91년도 시간제의 수는 228명이었으나 1992년에는 1,878명, 93년에는 2,930명, 94년에는 2,408명, 95년 9월초 현재에는 4,995명으로 급증(『전국금융노보』, 95/9/4)하고 있다.

또한가지 주목할 사실은 신규채용에 있어서 학력별 구성의 변화이다. 1980년대 후반 은행업에서의 3차 온라인화가 빠른 속도로 진행되면서 (그리고 고졸 여성행원 중심의 노동조합 운동이 활발해지면서) 다음 <표 3-2>와 같이 성별, 학력별 구성에 있어서도 많은 변화를 가져왔다.

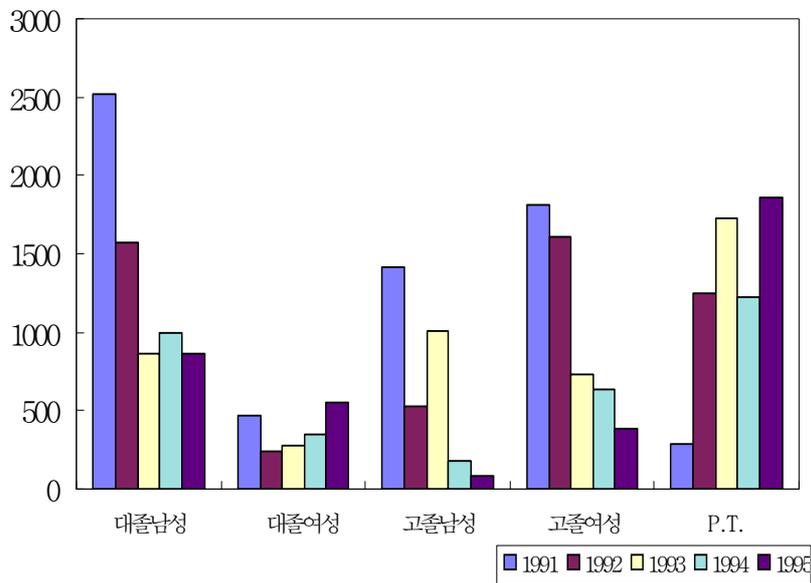
<표 3-2> 금융기관의 학력별, 성별, 고용형태별 채용 추이현황

(단위 : 명)

년도	은행	조흥	상업	제일	한일	서울	외환	국민	기업	합계
'91년	대졸남	147	254	205	290	144	97	440	521	2,098
	대졸여	5	26	98	0	30	93	0	200	452
	고졸남	8	75	0	196	10	51	760	172	1,272
	고졸여	430	432	37	76	340	97		199	1,611
	P.T.	0	61	0	0	48	176			285
'92년	대졸남	61	105	34	55	13	199	337	241	1,045
	대졸여	4	30	64	0	0	60	14	46	218
	고졸남	158	17	0	58	16	53	135	1	438
	고졸여	181	175	66	213	45	78	77	159	994
	P.T.	24	57	180	71	132	383	53		900
'93년	대졸남	41	60	99	55	28	154	109	6	552
	대졸여	1	6	165	3	0	43	9	43	270
	고졸남	1	5	0	9	0	0	903	4	922
	고졸여	34	6	81	120	53	2	106	33	435
	P.T.	225	74	231	87	180	415	61	30	1,303
'94년	대졸남	65	62	174	72	110	108	109	65	765
	대졸여	68	16	135	4	14	37	9	40	323
	고졸남	0	0	2	0	0	1	103	0	106
	고졸여	20	14	84	67	49	71	106	5	416
	P.T.	271	93	21	85	250	405		30	1,155
'95년	대졸남	100	65	147	124	6		139	76	657
	대졸여	89	25	290	4	2		16	75	501
	고졸남	0	1	1	0	2		72	0	76
	고졸여	72	64	25	55	22	490	120	1	849
	P.T.	334	205	335	115	319		57	45	1,410

자료 : 금융노련, 『1995년도 활동보고』

타 산업에 비해 고졸 여성의 비율이 상당히 높았으나 고졸 인력들이 주로 담당하던 일의 탈숙련화가 진행되면서 신규채용에서 대졸이 차지하는 비율이 점차 높아지고 있다. 6대 시중은행의 전체 채용인원에서 대졸자의 비율이 1992년 35.9%에서 94년 75.0%로 급증한 반면, 고졸자의 비율은 64.1%에서 25.0%로 크게 줄어든 것으로 나타난다(『전국금융노보』, 95/9/4). 특히 고졸 남자의 비율은 91년 11.1%에서 94년 0.3%로 급격히 줄어들고 있다. 1992년 이후 6대 시중은행의 전체 채용인원에서 고졸 출신 여성행원이 차지하는 비중 또한 1992년 45.9%에서 93년 34.5%, 그리고 94년에는 24.7%로 매해 줄어들고 있는 실정이다. 이러한 고졸 여성행원의 채용감소와 비례하여 시간제 취업자가 늘어나고 있다. 시간제 취업자는 1991년 300여명에서 92년 847명, 93년 1,212명, 94년 1,443명으로 급격한 증가를 보이고 있다(국은경제연구소: 양승주, 1995 : 4-5).



[그림 3-2] 금융기관의 학력별, 성별, 고용형태별 채용 추이현황

2. 고용규모의 성별, 직급별, 직종별 불균등 변화

기술변화가 고용량에 미치는 영향에 대해 주목해야 할 점은 고용량의 변화(증감)가 직급별, 성별, 직종별에 따라 불균등하게 나타난다는 사실이다. 다시 말해 3차 온라인 시스템의 도입으로 인해 단순 반복적인 업무를 담당하는 하위직급 행원의 감소가 일어나는 반면, 전산담당 직종이나 고위직급의 노동자는 일정기간 늘어나게 된다는 것이다. 직급별 변화를 보면, 은행업에서의 고용감소는 책임자급보다는 주로 일반행원들을 중심으로 전개되고 있는 것이 특징이다.

아래의 <표 3-3>의 직급별 직원수 변화추이를 살펴보면 6대 시중은행의 경우 1991년을 기점으로 전체 정규직원의 절대적인 고용감소가 이루어지고 있다.

<표 3-3> 각 은행의 직급별 직원수 변화추이, 1980-1995

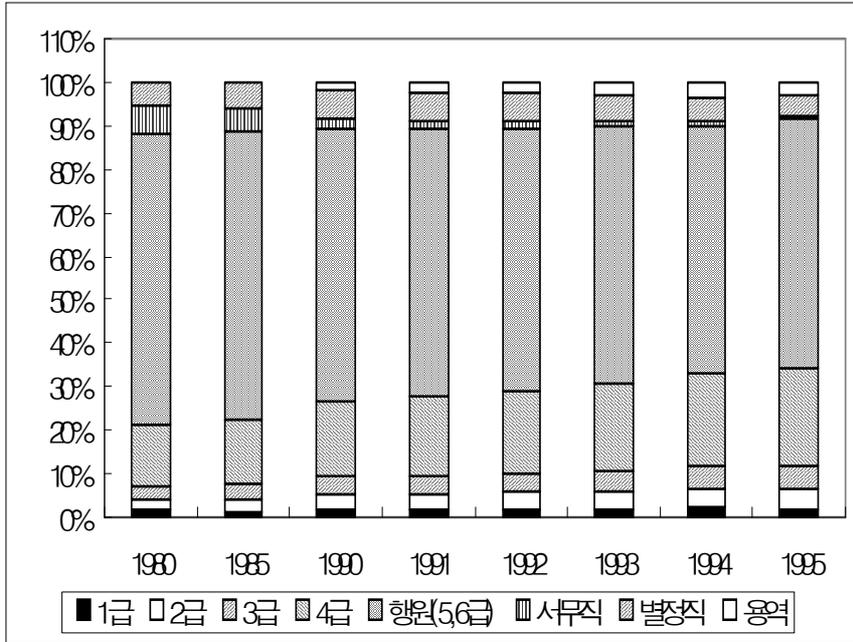
(단위 : 명)

		1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995
서 울	1급	145	162	237	238	234	188	187	170
	2급	228	291	386	409	432	411	406	395
	3급	230	389	474	494	512	518	509	562
	4급	1,011	1,410	1,893	2,062	2,111	2,209	2,183	2,223
	행 원	4,714	5,885	6,178	6,121	5,756	5,425	5,024	4,695
	서무직*	518	453	122	76	66	40	31	
	별정직	523	634	822	859	836	749	596	610
	소 계	7,369	9,224	10,112	10,259	9,947	9,540	8,936	8,655
	용 역**	-	1	162	145	180	352	484	335
외 환	1급			169	186	320	322	343	354
	2급			355	377	431	461	485	481
	3급			538	597	787	879	1,029	614
	4급			1,056	1,092	895	899	879	1,316
	행 원			5,768	5,552	5,361	4,999	5,040	4,556
	서무직*			247	314	208	55	26	
	별정직			380	298	390	526	543	390
	소 계			8,513	8,416	8,392	8,141	8,345	7,711
	용 역**			167	202	230	328	369	402

기술변화와 노동력 구성 및 고용구조의 변화 23

		1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995
조 흥	1급	94	114	153	177	176	178	193	225
	2급	172	224	329	349	370	376	375	379
	3급	192	262	356	380	404	440	479	496
	4급	908	1,212	1,629	1,715	1,740	1,800	1,843	1,907
	행 원	4,108	5,478	6,463	6,475	6,347	5,954	5,452	5,488
	서무직*	500	450	228	188	104	75	63	
	별정직	356	417	708	700	711	652	543	595
	소 계	6,330	8,157	9,866	9,984	9,852	9,475	8,948	9,090
	용역**	-	-	106	262	359	431	450	234
상 업	1급	109	106	174	194	201	181	186	221
	2급	148	201	346	361	382	374	387	385
	3급	200	343	352	377	387	419	407	409
	4급	930	1,213	1,595	1,698	1,774	1,855	1,865	1,920
	행 원	4,600	6,101	5,833	6,058	5,890	5,428	4,980	4,908
	서무직*	454	435	224	175	77	52	48	360
	별정직	353	540	573	639	715	581	553	205
	소 계	6,794	8,939	9,097	9,502	9,426	8,890	8,426	8,203
	용역**	35	109	249	306	91	74	187	241
계 일	1급	112	116	149	176	190	215	230	
	2급	174	210	333	337	352	365	391	513
	3급	186	342	394	386	391	408	432	463
	4급	854	1,264	1,612	1,717	1,789	1,816	1,853	1,877
	행 원	4,585	5,824	6,053	5,831	5,418	5,244	5,121	5,145
	서무직*	428	420	365	374	370	340	314	
	별정직	244	482	438	433	417	408	377	104
	소 계	6,583	8,658	9,344	9,254	8,927	8,796	8,718	8,343
	용역**	-	28	153	174	184	199	247	490
한 일	1급	116	120	177	180	165	202	232	237
	2급	182	233	301	339	352	369	372	383
	3급	196	289	420	432	457	445	464	486
	4급	963	1,234	1,620	1,737	1,775	1,830	1,894	1,965
	행 원	4,589	5,704	6,162	6,064	5,970	5,711	5,200	5,045
	서무직*	381	460	294	231	107	37	29	
	별정직	280	422	562	613	655	453	442	479
	소 계	6,707	8,462	9,536	9,596	9,481	9,047	8,633	8,595
	용역**	-	-	200	211	228	262	220	115

주 : * : '95년도 서무직 자료 없음. ** : '95년도 용역 수치는 파트타임 수치임.
 자료 : 한국은행 각년도, 『은행경영통계』.



[그림 3-3] 각 은행의 직급별 직원수 변화추이, 1980-1995

1991년부터 1995년 사이 각 은행당 평균 1,000여명 정도의 감소를 보이고 있다. 이러한 절대규모에 있어서의 고용감소는 5급 행원과 사무/별정직을 중심으로 일어나고 있으며 행원급의 경우 같은 기간 동안 최고 1,400여 명의 고용감소를 보이고 있다. 반면 1급-4급까지의 직급에서는 같은 기간 동안 완만한 증가세를 보이고 있다. 그러나 이들 상위 직급에서도 명예퇴직제가 실시되기 시작한 1993년부터는 은행에 따라 정체, 또는 감소를 보이고 있다.

또한 <표 3-4>의 성별, 직급별 인원변화를 볼때 하위직급에서의 고용감소는 주로 여성을 대상으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 앞으로 CD /ATM의 증설과 시간제 증대, 그리고 파견직 노동이 합법화될 경우 이들 하급직(특히 여성들)의 고용감소는 보다 급속하게 이루어질 것이라는 것은 쉽게 예상할 수 있다.

<표 3-4> A은행의 성별 직급별 인원변화 추이, 1980-1995

(단위 : 명)

구 분		'80년	'83년	'89년	'93년	'94년	'95년
1급	전체	94	111	134	200	196	231
	여성	0	0	1	1	0	0
	남성	94	111	133	199	196	231
2급	전체	172	233	308	360	381	379
	여성	0	1	0	0	1	2
	남성	172	232	308	360	380	377
3급	전체	192	254	330	428	471	496
	여성	0	14	0	5	7	9
	남성	192	253	330	423	464	487
4급	전체	908	1,199	1,528	1,783	1,816	1,899
	여성	4	14	46	64	72	82
	남성	904	1,185	1,482	1,719	1,744	1,817
5급	전체	2,284	2,928	3,923	3,678	3,636	4,108
	여성	30	58	1,658	1,765	1,595	2,050
	남성	2,254	2,870	2,265	1,913	2,041	2,058
6급	전체	1,824	2,641	2,029	2,507	2,166	1,393
	여성	1,824	2,641	1,356	1,582	1,548	981
	남성	0	0	673	925	618	412
사무· 별정직	전체	856	957	874	784	704	597
	여성	247	218	136	111	85	28
	남성	609	739	738	673	619	569
합 계	전체	6,330	8,323	9,126	9,740	9,370	9,103
	여성	2,105	2,933	3,197	3,539	3,308	3,152
	남성	4,225	5,390	5,929	6,201	6,062	5,951

주 : '80년 ~ '89년 : 각년 월말 통계, '93 ~ '95년 : 각년 4월 현재 통계.

자료 : A은행 부점별 인원 현황표

한편 <표 3-5>와 <표 3-6>에서 보는 바와 같이 전산직원의 수나 비중은 전산화의 진전과 더불어 꾸준히 증가해오고 있으며 그 중에서도 특히 관리자, 시스템 분석자, 프로그래머의 수는 85년 중반 이후 계속 늘어나고 있는 것으로 나타난다. 이에 반해 단순 기기조작자나 단순 입력원은 그 절대 수 자체가 적을 뿐 아니라 93년을 기점으로 줄어들고 있는 실정이다.

<표 3-5> 각 은행의 전산직원 변화 추이

(단위 : 명, %)

구 분	'89말	'90말	'91말	'92말	'93말
총직원(A)	125,463	133,471	140,165	152,692	152,349
시중은행	57,616	62,889	66,148	67,455	67,181
(6개시은)	(52,051)	(55,074)	(55,900)	(55,292)	(53,335)
특수은행	51,562	52,926	55,138	65,669	65,521
지방은행	16,285	17,656	18,879	19,568	19,647
전산직원(B)	3,462	3,780	4,441	5,140	5,328
시중은행	1,718	1,743	1,918	2,187	2,235
(6개시은)	(1,312)	(1,256)	(1,356)	(1,467)	(1,467)
특수은행	1,098	1,307	1,656	2,018	2,125
지방은행	646	730	867	935	968
전산직원비율(A)	2.8	2.8	3.2	3.4	3.5
시중은행	3.0	2.8	2.9	3.2	3.3
(6개시은)	(2.5)	(2.3)	(2.4)	(2.7)	(2.8)
특수은행	2.1	2.5	3.0	3.1	3.2
지방은행	4.0	4.1	4.6	4.8	4.9

자료 : 금융전산망추진위원회 사무국(1995), 「은행의 전산화 동향」, p.25자료로 재작성.

<표 3-6> 업무별 전산직원 변화 추이

(단위 : 명)

연 도	합 계	업 무 별 인 원							
		관리자	시스템 분석자	프로 그래머	기기 조작자	통신망 운영자	입력 요원	행정 지원요원	기타
'85말	2,673	115	370	1,559	248	-	-	-	381
'86말	2,786	115	420	1,615	248	-	-	-	388
'87말	2,895	133	447	1,665	245	-	-	-	405
'88말	3,039	140	505	1,738	262	-	-	-	394
'89말	3,462	157	647	2,016	280	-	-	-	362
'90말	3,780	197	739	2,033	288	-	-	-	523
'91말	4,441	228	906	2,461	309	-	-	-	537
'92말	5,140	278	1,047	2,784	353	107	31	346	194
'93말	5,328	298	1,146	2,789	326	129	31	460	149
'94말	5,381	325	1,157	2,820	293	141	22	476	147

자료 : <표 3-5>와 동일(p.25).

한편, 금융전산화에 따라 관리 및 감독의 기능이 자동화 기술에 흡수되면서 책임자급, 특히 중간관리자급 직원의 잉여 인력화가 나타나게 되고, 또한 은행의 만성적인 인사적체 현상의 부담이 크게 늘어가면서 이들을 내부노동 시장에서 조기에 배제시키려 하는 움직임도 최근 수년간 활발히 진행되고 있는 추세이다. 지난 92년을 전후하여 시중은행들이 본격적으로 실시하기 시작한 명예퇴직제 혹은 조기퇴직제도는 인건비 부담이 높은 중간관리자와 장기 근속행원들을 배제시키는 대표적인 형태이다. 시중은행의 명예퇴직 실시 현황을 보면 다음표와 같다.¹²⁾

12) 시중은행 직급별 명예 퇴직제 실시내용

구분	명칭	대 상	특별 퇴직금
상업	희망 퇴직제	·입행후 15년이상 근속한 자로서 아래 기준에 해당되는 자 -1급 : 만 53세이상(40.12.31이전 출생자) -2급 : 만 51세이상(42.12.31이전 출생자) -3급 : 만 48세이상(45.12.31이전 출생자) -4급 : 만 45세이상(48.12.31이전 출생자) -행원: 만 40세이상(53.12.31이전 출생자) -서무: 만 53세이상(40.12.31이전 출생자)	·'93년도 월평균급여(휴가보상금제외)×36개월, 단 정년 3년 미만자는 정년까지의 잔여 개월수
한일	명예 퇴직제	-1급 : 53세이상 -2급 : 만50세이상 -3급 : 만46세이상 -4급 : 12년 이상 -행원: 만35세이상 -서무: 만53세이상	·정년까지 잔여기간 10년까지 (120개월)-퇴직당시의 기준봉급×잔여월수×2/3 ·정년까지의 잔여기간 10년 초과분-퇴직당시 기준봉급 × 잔여월수 × 1/3
조흥	명예 퇴직제	·입행후 10년이상 근속한자 -2급 : 53세이상 -3급 : 51세이상 -4급 : 48세이상 -행원: 38세이상 -서무: 38세이상	·한일은행과 동일
제일	직급별 명예 퇴직제	-2급 : 2급승진후 5년경과자중 이점포장 -3급 : 3급승진후 7년경과 -4급 : 4급승진후12년경과	·퇴직시점 기준봉급 × 정년까지 잔여월수×2/3
서울	명예 퇴직제	·37년 이후 출생하고 78.12.31 이전 입행자로서, -1급: 41.12.31.이전출생자 -2급: 43.12.31.이전출생자 또는 85.12.31이전 2급승진자 -3급: 47.12.31.이전출생자 또는 80.12.31이전 3급승진자 -4급: 50.12.31.이전출생자 또는 81.12.31이전 4급승진자 -5급: 53.12.31.이전출생자 -서무:40.12.31.이전출생자	·규정상 퇴직금+특별퇴직금 ·특별퇴직금:연간 급여 3년 해당액(기준퇴직금 100%범위내) -정년까지의 잔여기간이 3년 미만인 경우 잔여월수 해당액 -연간급여는 퇴직당시 기준봉급의 2배로 산정(단, 3,4급은 30배)

주 : 전산개발비율=(전산개발완료은행수/조사대상은행수)×100 외화은행은 미시행.
자료 : 금융노련, 「1994년 활동보고」 ; 「고용안정을 위한 인사제도분석 및 연구보고서」, 1995

<표 3-7> 시중은행 명예퇴직 현황(1994년 현재)

(단위 : 명)

		1급	2급	3급	4급	5급(남)	5급(여)	서무
상업	대상자	64	77	61	152	28	44	27
	퇴직자	18	7	11	38	16	25	13
한일	대상자	90	88	60	93	140	260	54
	퇴직자	1	2	1	20	58	137	18
제일	대상자		20	9	102	119	219	28
	퇴직자				16	20	137	19
조흥	대상자		60		120			
	퇴직자				34			
서울	대상자	전원	전원	전원	전원	57년 12월 31일 이전 출생자		
	퇴직자	27	25	26	105	20	114	138

자료 : 전국금융노동조합연맹(1995), 『고용안정을 위한 인사제도 분석 및 연구보고서』, p.83

<표 3-8>에서 보는 바와 같이 A은행의 연도별 명예퇴직 추이를 보면 제도 실시 이후 점차 하위직급에서의 퇴직자가 늘어나고 있음을 알 수 있다.

일반적으로 명예퇴직의 대상자는 비교적 전 직급을 망라하여 분포되어 있다. 그러나 실제로 명예퇴직제에 의해 퇴직한 직원층은 5급 여성행원에 집중되어 있는 양상을 보이고 있으며 이 때문에 명예퇴직제는 ‘사실상 고참 여직원들을 퇴직시키려는 제도’라고 인식되어 있는 실정이기도 하다.¹³⁾ 명예퇴직자들이 고위직급보다는 하위직급에, 특히 여성행원들에 집중되어 있는 것은 명예퇴직제의 실제 목적이 승진 정체의 해소와 더불어 비교적 하위 업무에 종사하는 인력들을 축소하여 인건비 절감의 효과를 누리는 것에 우선해 있음을 나타내준다고 할 수 있다.¹⁴⁾ 단순반복 업무를 우선적으로 대체해가는 전산화의 진행과 더불어 장기근속 여성행원들은 여유인력화를 통한 인건비 절감의 일차적 대상으로 부각되어 명예퇴직제의 주요대상으로 간주되는 것이다.

13) A은행 부위원장 면접자료.

14) 전국금융노동조합연맹, 『고용안정을 위한 인사제도 분석 및 연구보고서』, 1995, p.84.

<표 3-8> A은행의 연도별 명예퇴직 현황

(단위 : 명)

구분	1급	2급	3급	4급	5급	기타	계
1차('92.9.15)	7	3	-	3	1	17	31
2차('93.3.15)	8	4	1	4	-	18	35
3차('93.9.25)	11	10	2	3	1	33	60
4차('94.2.25)	-	-	1	10	45	19	75
5차('94.6.21)	-	-	-	-	38	14	52
6차('94.7.21)	19	17	5	9	2	34	86
7차('94.11.15)	-	-	9	7	120	-	127
명예퇴직 계	45	34	18	36	207	135	466

자료 : A은행 노동조합, 「'94 사업년도 활동보고」, 1995.

명예퇴직제는 표면상 자발적인 형식을 취하기는 하지만 사실상 '강요된 선택'의 성격을 갖고 있다. 우선, 퇴직의 대상으로 지목된다는 사실에서 오는 불안감과 위기감을 피할 수 없으며 조직 내에서의 자신의 존재가치에 대한 회의가 유발된다. 뿐만 아니라 일정한 시한을 정해놓고 부여되는 다양한 물질적 특혜와 퇴직을 하지 않을 경우 이후의 자신의 지위에 대한 불확실성 등이 스스로 퇴직을 선택하게 하는 유인으로 작용하기에 충분하다.¹⁵⁾ 이러한 명예퇴직 제도는 향후 '신인사제도'의 도입을 통한 직급별 정년제로 정착할 가능성이 높으며¹⁶⁾ 이 경우 신인사제도의 최대의 희생자가 될 여성행원들의 조기퇴직경향은 한층 가속화될 것으로 예상된다.

일반적으로 자동화가 진전되어 업무가 단순화, 파편화됨에 따라서 단순업무에 여성대체가 활발히 일어나 여성의 고용증대를 결과한다는 주장이 우세해 왔었다(Braverman, 1974; 박형준, 1991). 그러나 이러한 주장은 자동화 단계에 따라 요구되는 숙련도가 달라지고, 따라서 특정 자동화 단계에서는 탈숙련화 명제가 적용될 수 없기도 하다는 점(조순경, 1991; Hartmann *et al.*;

15) 제일은행의 경우 명예퇴직 기간을 3개월 이내로 정하여 그 기간 안에 자발적인 퇴직을 하지 않을 경우 이후 승진기회 자체가 없어지며 기간이 경과한 이후 퇴직을 할 경우 특별 퇴직금을 지급받지 못하게 되어 있다. 전국금융노동조합연맹, 『고용안정을 위한 인사제도 분석 및 연구보고서』, 1995, pp.84-5

16) 『금융경제』, 1994. 11월호.

1986)을 간과한 것이며, 단과목 온라인 시기 이후 종합온라인과 전자금융 단계로 접어들면서부터는 오히려 단순노동력으로서의 여성의 고용기회는 남성에 비해 더욱 감소될 것(강희경, 1991)이라는 점을 고려하지 않은 것이다. 실제로 단과목 온라인 단계가 거의 완성되어 제3단계 전산화 작업으로 접어들기 시작할 무렵인 90년을 전후하여 보여지는 하위직급 여성고용의 상대적 축소는 현시점에서 자동화에 의한 고용감소가 여성에게 더욱 집중되고 있음을 말해준다.

이렇듯 전산화의 진전으로 인한 고용의 감소가 하위직급 여성에게 특히 집중되어 나타나는 이유는 ‘여성은 단순, 반복적인 업무에 적합하다’라는 여성노동에 대한 가부장적인 통념과 그 통념에 기반하여 여성을 저임의 단순 반복 업무에 집중해서 채용, 배치해온 그간의 고용관행에 기인한다. 개별노동자의 상업적 계산능력에 주로 의존하던 은행업무가 전산화 과정을 통해 단순, 간편화 되면서 이러한 단순화된 업무영역에 저임의 여성노동력이 꾸준히 증가, 배치되어온 것이 80년대 말까지의 추이였다. 그러나 90년을 기점으로 이들 단순업무가 한 단계 높은 자동화 기기에 의해 대체됨으로써 단순노동력으로서의 여성들의 고용감소가 상대적으로 더욱 현격하게 초래된 일련의 과정은 이러한 성차별적 고용관행이 여성노동자들이 자동화에 의한 고용위기에 더욱 민감하게 노출되도록 하는 원인임을 말해준다.

하지만 이러한 고용의 감소현상이 여성들에게만 나타나고 있는 것은 물론 아니다. 총고용인원 및 신규채용 직원수의 절대적인 감소가 모두 여성고용의 축소로만 설명될 수 없기 때문이다. <표 3-4>에서 알 수 있듯이 남성들 역시 고용기회가 줄어들고 있는 양상이며 남녀를 불문한 고용감소 및 채용 억제 추세는 금융권 내의 경쟁의 심화와 더불어 계속될 전망이다. 특히 이는 UR협상에 따른 금융업의 전면 개방으로 인해 가속화될 것으로 보이는데, 그 이유는 경쟁력 높은 외국의 금융업이 한층 앞선 전산화를 통해 극단적인 생력화를 이루고 있기 때문이다. 예를 들어 1988년 현재 우리나라 5개 시중은행에 비해 일본의 13개 도시은행(시중은행)의 총자산의 규모는 약 15배 정도 크지만 인력규모는 불과 1.4배에 지나지 않는 것으로 알려져 있으며(김용진, 1990), 노르웨이의 경우 ATM의 도입으로 은행의 지점당 평균 업무인원을

20명에서 2명으로 줄인 사례가 있고, 미국의 은행들도 대부분 이와 유사한 현상을 보인다. 은행감독원의 발표에 의하면 1996년도부터 은행의 현금 자동 지급기(CD) 및 현금 입/인출기(ATM) 설치가 전면 자유화된다(『중앙일보』, 1995/12/27). CD 및 ATM 설치가 자유화됨에 따라 이들 기기는 지금보다 더욱 빠른 속도로 늘어날 것으로 전망되며, 창구업무를 담당하는 인력의 생력화가 더욱 빠른 속도로 진행될 것을 예측할 수 있다.

3. 기술변화와 고용의 비정규직화

금융전산화에 의한 고용의 감소 외에도 최근 고용과 관련한 자본의 경영 합리화 전략으로서 크게 문제로 대두하고 있는 것은 불완전 고용 노동자들의 증가 현상이다. 은행업에서 발견되는 지배적인 형태의 불완전 고용은 ‘시간제 근로’로서 그 대다수가 여성들로 구성되어 있는 것이 특징이다.

<표 3-9> 남녀 시간제 근로자 수 비교 (1994년 현재)

(단위 : 명, %)

	조흥	상업	제일	한일	서울	외환	국민	기업
남	2	8	0	0	0	0	0	0
여	332	197	490	115	335	402	57	45
여성비율	99.4	96.1	96.1	100	100	100	100	100

자료 : 전국금융노동조합연맹(1995), 『여성부문 자료집』.

이렇듯 여성들을 중심으로 불완전 고용이 증가하는 이유로는 첫째, 금융전산화로 인한 업무의 단순화, 파편화가 진행되면서 인건비 및 기타 관리비가 적게 들고 언제라도 해고나 대체가 가능한 저숙련 여성노동자에의 요구가 집중한다는 점, 둘째, 80년대 후반 금융권 노동운동의 성장으로 결혼퇴직제가 철폐되어 여직원들의 장기근속 경향이 나타나면서 저임의 여성노동력을 보다 탄력적으로 이용할 수 있는 새로운 인력관리 방법의 도입 필요성이 대두되었다는 점¹⁷⁾, 셋째, 다양한 고용형태를 통해 노동자들을 분할시킴으로써 노동에

17) 정규직 여직원의 51.1%가 기혼인데 반하여 시간제 여직원의 64.7%가 미혼이라

대한 자본의 통제력을 강화시키고자 하려는 점 등을 들 수 있다. 실제로 89년을 전후하여 많은 금융업체들이 정규직 여직원의 신규채용을 급감시키거나 또는 완전히 중단하고 그대신 임시직이나 시간제 여직원들만을 고용하고 있으며, 그 수 또한 빠르게 증가하고 있다.¹⁸⁾

<표 3-10> 연도별 시간제 여직원 증가추이

(단위 : 명)

	조흥	상업	제일	한일	서울	외환	국민	주택
91년	0	27	0	0	48	176	0	
92년	21	50	180	71	130	383	0	
93년	220	75	230	87	198	400	150	87
95년	332	197	490	115	335	402	57	283

자료 : 전국 금융노동조합연맹, 『여성부문 자료집』, 각년도.

<표 3-11> 금융기관의 여성 정규직 및 시간제 신규채용 현황(25개 은행)

(단위 : 명)

채용 현황	'91년	'92년	'93년	'94년 8월
정규 여성 채용 (A)	3,005	2,473	1,394	781
파트타임어 채용 (B)	288	1,590	1,052	613
총여성 신규채용(C=A+B)	3,293	4,063	2,446	1,394
파트타임어 대체율(D=B/C)	8.4%	39.1%	43.0%	44.0%

자료 : 전국 금융노동조합연맹(1995), 『고용안정을 위한 인사제도 분석 및 연구보고서』 및 『1994년 활동보고』

이들 불완전고용 여성노동자들은 근로계약 기간의 불확실성 때문에 언제 회사를 떠나게 될지 모르는 불안에 시달려야 하는 것 외에도 여러가지 노동

는 최근 조사(정양희, 1995: 31)는 여직원의 장기근속 경향에 대응하여 저숙련의 여성을 단기간 활용하고자 하는 정책의 일환으로 시간제가 적극 활용되고 있음을 잘 보여준다.

- 18) 최근 W은행은 시간제 여사원을 다시 주부텔러와 시간제사원으로 구분하여 근로조건상의 차이를 두고 있는 것으로 보고되고 있다. 결국 W은행의 여직원은 정규직, 주부텔러, 시간제 여사원 등 세 가지 신분으로 구성되는데 신분마다 근로조건상 차등을 줌으로써 각각 이해관계를 달리하게 만들며 단합의 여지를 희석화하는 효과를 낳고 있다. (정양희, 1995)

조건의 측면에서 극심한 차별을 경험하고 있다. 시간제 여성노동자의 열악한 근로조건은 다음의 실태조사표를 통해 잘 알 수 있다. W은행의 시간제, 주부텔러, 정규직사원의 임금 및 근로조건을 비교하면 다음과 같다.

<표 3-12> W은행 여직원 근로조건 비교표

	시간제	주부텔러	정규직
월평균임금	시간급 2,700 (월 120시간 기준 평균 324,000원)	600,000원	851,000
상여금	없음	없음	600%
시간외수당	없음	없음	월6시간 범위내 183%
교통비,식대	없음	없음	교통비 1일 1,000 식대 1일 3,500
기타수당	없음	없음	가족,벽지,기술,전산
법정휴가 월차	월1일	월1일	월1일
연차	없음	없음	년 12일
생리	월1일	월1일	월1일
산후	60일	60일	80일
육아	없음	없음	채용시 출산계획 없는자로 함 1년

자료 : 정양희(1995).

위의 <표 3-12>에서 알 수 있듯이 비정규직 여성노동자들은 유사한 내용의 업무와 동일한 시간을 일하면서도 정규직 여성노동자에 비해 훨씬 낮은 임금을 받고 있다. 또한 이들은 승진에서도 배제되기 때문에 임금 및 기타 노동조건상의 차이는 경력이 오래 될수록 더욱 벌어지는 현상을 보인다.

비정규직 노동자들의 낮은 노동조건은 그들이 노조에 의해 조직되어 있지 않다는 사실에 의해 더욱 심각한 문제가 된다. 70년대 중반 이후부터 주로 여성을 중심으로 시간제 노동자들이 급격히 확대되고 있는 일본의 경우 그들의 임금인상률이 정규직 노동자의 임금인상률을 항상 하회해온 주요한 이유

가 그들이 미조직 상태에 놓여있다는 점에 있음을 고려할 때(김현정, 1989) 현재 미조직 상태에 있는 우리나라 비정규직 노동자들의 근로조건 역시 상대적 악화가 계속될 것으로 예상된다.

비정규직 노동자의 증가문제는 단지 그들 비정규직 노동자의 열악한 노동조건에만 국한되는 것은 아니다. 비정규직의 채용이 경기변동에 따른 단기적, 임시적 인력운용정책이 아니라 상용노동자를 꾸준히 대체해나가는 성격을 갖고 있기 때문에 비정규직의 증가와 함께 정규직 노동자의 감소가 초래되어 신분안정이 보장된 고용기회가 그만큼 줄어들고 있다.

정규직과 비정규직 등 상이한 고용형태의 근로자들이 동일한 사업장 안에서 공존하고 있다는 사실은 노동자들 상호간의 친화력을 저해하고 심지어는 갈등과 분열을 유발하여 결과적으로 자본의 노동에 대한 분할통제를 돕는 역할을 하기도 한다(송다영, 1991). 이러한 분할통제는 정규직의 감소 및 임시직의 미조직화 등으로 인한 노조 조직률의 하락과 더불어서 전체 노동자의 대자본 교섭력을 떨어뜨리는 결정적인 요인으로 작용하게 된다.

그럼에도 불구하고 시간제 근로자 확대문제에 대해 현재의 노조들이 크게 저항하고 있는 모습은 발견하기 힘들다. 우선, 대다수 조합원들은 인력의 대폭적인 축소로 인해 업무량이 많아지면서 ‘파트타임러를 고용하자’라는 은행측 정책에 동의하는 분위기이다.

일반조합원들이 시간제 근로의 확산 등 점차 확대되고 있는 고용위기의 문제에 대해 그다지 심각성을 느끼지 못하는 이유는 ‘나만은 위기로부터 안전할 것’이라는 믿음에 기인하는 바가 크다.

전산화가 더욱 진행된다고 해서 기존 직원의 고용상태가 크게 위협을 받을거라곤 생각하지 않아요. 현재 자리에 있는 사람을 마구 줄일리는 없겠죠. 급격하게 인원을 줄일 경우 발생할 동요나 혼란 등 부작용에 대해서 은행측이 고려하지 않을거라고는 생각하지 않아요. 문제는 더이상 신규채용을 하지 않는다는 점이에요. 그 점에 대해선 우리도 우려하고 있어요. 하지만 노조는 우선 직원들의 이해를 먼저 고려해야 하니까...(J은행 노조 정책기획실장)

은행원은 가장 안정적인 직업 중 하나로 오랫동안 손꼽혀온 것이 사실이다. 비록 최고의 근로조건을 제공받지는 못했다 하더라도 경쟁논리보다는 정책금융을 우선하는 관치금융의 지배 아래에서 비교적 신분안정의 보장은 확고할 수 있었다. 그러나 80년대 후반 이후 금융자유화의 폭이 넓어지고 금융기관간, 금융기관과 비금융기관간, 국내은행과 외국은행간의 경쟁이 급속히 강화되고 있는 현재의 상황을 바라볼 때 위와같은 고용안정에 대한 믿음의 근거는 매우 불확실할 수밖에 없다. 시간제는 사고발생의 우려가 없다고 생각되는 업무들--예를 들어 후선 업무 등--에 배치하기 때문에 시간제 채용은 제한적일 수밖에 없다고 생각할 수도 있겠으나 실제로서 시간제 직원은 현금을 직접 다루는 창구업무등 기존의 일반 정규직 행원들이 하던 업무들을 수행하고 있다.

<표 3-13>에서 나타나는 바와 같이 1995년 현재 각은행들의 시간제 운영 현황에 따르면 시간제 노동자들이 담당하는 업무는 사무보조 업무에서 창구 업무, 전문 텔러에 이르기까지 기존의 정규직 여성행원들이 해 왔던 업무를 담당하고 있다. 이러한 사실은 시간제뿐만 아니라 파견직 노동자들이 점차 기존 행원들을 전면적으로 대체할 수 있음을 암시하는 것이다(현재 은행업에서 파견직 채용은 그리 흔하지 않으나, 근로자 파견법이 통과된다면 상당수의 여성행원들의 업무가 파견직에 의해 대체될 것이다. 한 은행의 인사 담당자는 근로자 파견법이 통과된다면 수천명의 정규직 행원의 파견직으로의 대체가 있을 것으로 내다보고 있다).

대부분의 노조 조합원들이 고용불안을 자신의 문제로 인식하지 못하는 것은 오랫동안 안정적인 고용보장을 받아왔다는 경험뿐만 아니라 현재의 고용불안정이 주로 특정 집단을 중심으로 진행되고 있다는 점에 기인하기도 한다. 은행업의 경우 기존의 내부노동시장 내에서 핵심노동자층과 주변노동자층이 성별에 의해 뚜렷이 구분되어 있는 상태에서 현재 고용위기를 직접적으로 경험하는 집단은 주로 여직원들이라는 점을 여러차례 언급한 바 있다. 이러한 사실과 더불어, 여성의 노동권에 대한 뿌리깊은 가부장적인 인식이 노동시장 내에 팽배해 있는 현실을 감안할 때 여성노동자에 대한 차별적 이해 역시 고용위기의 심각성을 은폐하는 효과적인 요인으로 작용하리라 생각된다.

〈표 3-13〉 은행별 시간제 직원 담당업무

은행	주요 담당 업무
조흥	사고발생의 우려가 없다고 인정되는 업무 전반
상업	예금 상환 업무, 후방 보고 업무, 객장 안내, 현금 정산 등
제일	전담 텔러, 사무보조
한일	영업점 및 본부 부서 (구체적 업무 내용 확인 안됨)
서울	제한없음. 영업 창구와 일반 사무로만 구분
외환	부점장 책임하에 출납, 당좌업무 제외한 현행 행원 업무 전반
기업	전화 응대
주택	창구 텔러, BC카드 연체 관리 및 통보, 전화 상담, 서류 정리, 시공과금 수납, 사무보조, 현금 접수, 복권 판매, 동전교환 등
국민	온라인 텔러
동화	단순 업무나 보조적 업무 수행을 원칙으로 하되, 필요한 경우 소속 부점장 책임하에 모출납, 당좌 업무를 제외한 현행 업무 중 능력에 상응하는 업무 담당
장기	영업 창구업무 및 일반 사무 업무 등 사고 위험이 많고 난이도가 높은 업무를 제외한 업무 전반
신용	부점장의 사무 분담 명령에 의거 수명받은 업무
부산	단순업무
대구	단순업무
경기	공과금 수납, 서무 보조
충청	시간제 없음.
광주	연체 관리, PC오퍼레이터, 서류정리, 현금 정산, 공과금수납, 안내, 조사, 경비, 당직등 단순 보조업무 및 단순 노무업무
전북	정형적인 단순 업무, 직업 보조업무, 단순 일과성 업무 및 직원이 담당하기에 부적합한 특수 업무
충북	창구업무, 일반사무 업무
제주	온라인, 시금고

자료 : 전국금융노련(1995), 『여성부문 자료집』에서 각 은행의 파트타임 운용 요강 자료에서 정리.

현재 자신의 고용상태가 계속 유지될 것이라는 믿음, 주로 텔러 업무를 맡고 있는 여직원들을 중심으로 가시화되는 고용불안정 등은 이렇듯 대부분의 조합원들의 고용문제에 대한 무관심을 야기하며, 따라서 노조차원의 대응 역시 소극적으로 전개될 수밖에 없다.

아직은 시간제 근로의 도입이 '초기단계'이기 때문에 각 노조들은 어느정도

유보적인 입장을 취하고 있으며 따라서 이후의 대응에 대해서도 막연한 상태이다. 고용불안정의 최대의 희생자인 임시직 근로자를 적극적으로 조합 내에 포섭하려는 전략이 부재할뿐 아니라 포섭의 가능성 자체도 상정하고 있지 않은 모습이다. 최근 여러 은행노조의 간부들이 ‘경쟁력 강화를 위한 노조 역할의 중요성’을 강조하고 있는 사실에 비추어¹⁹⁾ 은행권의 경영합리화 전략은 이데올로기 차원에서조차 대다수 은행노동자들의 동의를 얻어내는데 성공하고 있음을 알 수 있고, 이로부터 고용위기에 대한 노조측의 소극성이 쉽게 변화되기 어려우리라는 예상을 할 수 있다.

90년대 초 이후 이러한 시간제 및 임시직 채용의 비중이 크게 늘어나는 현상은 은행들이 신인사제도를 도입하는 것이 어렵게 되자 고졸 여성의 채용을 줄이고 외부노동시장에 의존해 수량적 유연성을 증대하려는 것이라는 분석도 있다. 그러나 신인사제도를 도입한 신한은행 등의 경우나 신인사제도가 은행권에 전면적으로 도입되어 있는 일본의 경우를 보더라도 신인사제도 도입여부와 시간제 및 임시직 채용의 증대 사이에는 위와 같은 연관관계를 찾아보기 어렵다. 다시 말해 신인사제도를 도입하지 않았기 때문에 시간제 채용이 늘어나고 있으며(양승주, 1995 : 5), 역으로 신인사제도를 도입한다면 시간제 도입의 개연성이 적을 것이라는 것은 현실적으로 타당하지 않은 논리이다. 오히려 시간제 및 임시직 채용의 증대는 금융전산화 등 기술혁신으로 인한 노동과정의 탈 숙련화, 그리고 그로 인한 직무구조 및 필요 노동력의 성격 변화로 인한 것이라고 보는 것이 보다 타당할 것이다.

19) 금융관련 잡지와 인터뷰에서 A은행 노조위원장은 “은행의 장사기술, 즉 마인드 형성에 있어 타행에 비해 낙후되어 있는 은행현실에서 민영화를 위한 경쟁력 강화에 최대의 역점을 두겠다”고 말하고 있다.(『금융경제』, 1994년 10월호) 또 E은행 노조위원장 역시 “경쟁력 강화를 실천하는 노조를 만드는데 주력할 것”이며 “이제 노사는 공동운명체 의식을 확립해야 하며... 공동목표의 추구에 매진해야 할 것”을 강조하고 있다.(『금융경제』, 1994년 11월호)

제 4 장

금융전산화와 노동의 재구조화

1. 인사제도의 개편 : '신인사제도'와 능력주의의 도입

금융전산화는 노동력 구성 및 고용구조의 변화를 초래함으로써 기존의 인사제도 및 임금체계, 승진체계의 변화를 가져왔다. 지난 수년간 금융권에서 많은 논란이 되어 왔던 신인사제도 또는 능력주의 인사관리제도 등이 그러한 변화의 대표적인 예이다.

신인사제도는 여러 가지 이름으로 우리에게 알려져 있다. 여성행원 인사관리제도, 코스별 관리제도, 코스 자격제도 등으로 불리고 있다. 여기서 명칭은 다르게 불리지만 제도의 기본 취지나 골격, 내용에 있어서의 큰 차이는 없다.

이 제도는 일종의 직군별 관리제도로써 모든 노동자들로 하여금 자신이 원하는 대로, 자발적으로 직군(종합직, 일반직)을 선택할 수 있게 한다. 여기서 직군은 업무내용에 따라 나뉘어진다.

종합직의 경우는 고도의 경영, 기획업무와 관련된 것이며, 일반직은 단순반복적인 일상적 사무노동을 담당한다. 이 중에서 종합직은 최고 경영직으로까지 승진(직위 상승)이 가능하며, 일반직의 경우는 영업점 내에서의 일반 사무직을 감독하는 중간 감독직(대리)까지만 승진의 폭이 열려 있다. 또한 종합직은 자신의 동의없이 국내외로 근무지의 전보발령이 날 경우 이를 따라야 하

며, 일반직의 경우는 근로자의 근무이동이 없다.

이런 맥락에서 “코스별 채용은 능력주의가 아닌 신분제도”라는 일본의 한 노동문제 전문가의 평가는 옳다고 여겨진다. 그 이유는 첫째, 기간업무를 중심으로 한 종합직과 보조적인 업무를 중심으로 한 일반직으로 나누는 것 자체가 상당히 어렵다는 것이다. 기간직 직무와 보조직 직무를 나눌 수 있는 공정한 기준이 없는 상황에서 사실상 두개의 직무를 나누는 기준은 ‘전근 가능성’이다. 그러한 업무 수행상 필요한 경우가 설사 있다 하더라도 전근할 수 있는지 여부가 직무능력을 측정하는 기준이 될 수는 없다는 것이다.

이와 같이 전근 가능성을 축으로 해 승진코스에 차별을 두는 것이 신인사제도의 한 특징이다. 즉, 일반직은 승진이 제한되어 있으므로 채용하는 시점부터 대량의 저임금층을 양산하는 것이며, 종합직은 엄격한 능력주의 관리로 노동자간의 경쟁을 격화시켜 선별을 강화하는 것이다.

<표 4-1> 신인사제도의 종합직, 일반직 구분기준

구분	국책은행 공동안		시중은행안	
	종합직	일반직	종합직	일반직
업무	주로 업무추진, 기획, 여신 판단, 관리등 광범위한 비정형적인 업무 수행	사무처리, 응대등 일반 사무와 한정적·정형적 업무 위주	국책은행안과 동일*	국책은행안과 동일**
필요 능력	사무능력은 물론, 판단, 섭외, 기획, 지도, 통할 능력	주로 사무처리, 응대 능력	"	"
기대 역할	업무전반에 걸친 폭넓은 능력과 업적신장에 대한 공헌 기대	사무절차에 따른 신속하고 원활한 응대와 상사의 보좌기대	"	"
근무지	본인의사에 관계없이 은행 필요에 의거 타지 이동 명할 수 있음	본인의사에 반하여 타지 이동을 명하지 않음	타지이동 가능	타지 이동 불가능
채용	기준 없음		대졸및 동등능력 이상 소지자	고졸및 동등능력 이상 소지자

주 : * 여신, 상사, 기획, 외환, 경영관리 등

** 단순사무, 텔러, 오피레이터, 기타 사무

이러한 인사제도 개편안은 지난 80년대 중반 은행등 금융기관과 대기업을 중심으로 고안된 일본의 신인사제도(또는 코스별 관리제도)의 골격을 그대로 따온 것으로 평가되고 있으며, 실제로 지난 80년대 후반 우리나라 금융기관의 경영진은 일본 은행의 신인사제도에 대한 정보 수집에 많은 관심을 기울여왔다. 국내 은행권에서 성안된 여성행원 인사관리제도 개편안은 현실적으로 일본의 신인사제도에 대한 수년간의 연구결과라고 볼 수도 있다. 이러한 사실들을 감안할 때 우리나라 은행에서의 새로운 인사제도의 성격 및 문제점은 일본의 경험을 통해 상당한 시사를 받을 수 있으리라 생각된다.

일본 금융기관에서 1980년대 중반 신인사제도를 다투어 도입하게 된 기본적인 배경은 금융의 자유화, 국제화, 정보화(제3차 온라인화) 가운데서 금융기관간의 경쟁이 치열해짐에 따라 경쟁력을 확보하기 위한 수단으로 경영합리화를 추구하게 된 것에 있다. 합리화의 핵심은 경비의 감축, 특히 일본 도시은행의 경우 영업경비의 절반정도를 차지하는 인건비의 감축에 있었다. 총인건비를 줄이기 위해서 임금억제와 대폭적인 감원이 이루어졌다.

첫째, 임금억제를 위해 기존의 직능자격급제도를 크게 개정했다. 구체적으로는 승격이나 승진을 통해 승급하는 상한을 미리 낮게 억제할 수 있는 코스(예, 일반직 코스)를 새롭게 재편성하며 차별과 선별을 한층 강화함으로써 전체적으로 임금을 크게 억제하려는 목적이 있었다.

둘째, 총인건비의 감축을 위해서 대폭적인 인원감축이 필요했다. 일본 도시은행의 경우 3차 온라인화 이후 인원감축은 가속도로 이루어지고 있다(2차 온라인의 초기단계인 1977년부터 3차 온라인 단계가 시작된 1986년까지 총 18만 3천명의 고용인원이 14만 9천명으로 줄어들어 9년간 3만 4천명이 감소하였다).²⁰⁾ 그중에서도 특히 여성의 경우가 주요 감축대상으로 나타난다. 즉, 여성의 경우 결혼이나 임신, 출산을 계기로 퇴직하는 수는 계속 증가하나 이를 대체할 인력의 채용을 보류, 또는 최소화함으로써 자연감원현상이 나타나게 된다. 이러한 이유로 최근에 이르러서는 여성행원들의 절대수가 지속적으로

20) 강희경(1991), 「금융전산화와 은행업 노동력 구성의 변화」, 한국사회학회편, 『정보통신기술의 발전과 노동과정의 변화 : 금융업을 중심으로』, p.40.

로 감소하는 추세에 있다.

한편 자연감소로 인한 ‘빈자리’는 은행에서 100% 출자로 설립한 인재과견 회사에서 파견된 시간제 또는 임시직 여성노동자로 메우고 있다. 이를 통해 여성노동자들의 단기고용화율을 높이고 총인건비를 감축하려는 것이다.

이러한 합리화에 대한 필요성, 그리고 그에 걸맞는 인사제도의 개편은 금융전산화와 더불어 나타난 여러 가지 변화에 따른 요구에 부응하기 위해 필수적인 것이었다. 즉, 온라인화의 추진 결과 노동과정이나 직무내용의 변화가 나타나고 그에 따른 잉여인원 압력의 증대, 금융의 전산화, 증권화, 국제화에 필요한 새로운 인력(소프트웨어 개발에 필요한 인력등)에 대한 수요가 증대하게 되었다. 특히 3차 온라인화는 은행노동자 직무내용의 이분화를 촉진시켰으며 이러한 경향에 따라 남성 중고령층 비대화와 여성의 장기근속화가 경영합리화에 있어서 커다란 장애요소로 작용할 수밖에 없었다. 새로운 환경에 걸맞는 인사제도는 노동력의 질적, 양적 수급 및 조정을 자유자재로 할 수 있는 내용을 담고 있어야 했으며 신인사제도는 이 문제를 최대한 해결할 수 있는 방향으로 고안된 것이라 볼 수 있다.

일본에서 균등법의 가장 큰 영향은 여성의 의식변화에 있다. 균등법의 제정과 함께 여성이 결혼 후에도 퇴직하지 않고 직장을 계속 다니려는 경향이 늘어나게 되었는데 이러한 변화는 은행의 기존의 인사관리 원칙과는 잘 어울리지 않는 것이다. 일본의 한 노사관계 전문가는 다음과 같이 분석한다.

현행의 급여체계라든가 퇴직금제도 등은 여성이 일정 연령에 도달하면 사직할 것을 전제로 해서 만들어진 것이다. 남자에 대한 처우를 염두에 두고 직능자격급제도를 도입했기 때문에 입사후 연령과 함께 경험도 쌓이고 노력과 능력이 올라감에 따라 임금도 오르는 식으로 되어 있다. 지금까지의 직능자격제도의 본질은 모조리 오르기만 하는 철학이기 때문에 변동이 없던가 내려간다는 사고방식은 전혀 끼어들어가 있지 않다. 그런데 능력이 있는 여성도 결혼하고 가사노동 부담이 증가하면 일의 능률이 떨어지게 된다. 따라서 은행에서 일하는 사람 가운데 쉽게 능률이 떨어지고 마는 여성을 무조건적으로 올라가야만 하는 직능자격급제도 속에 넣어버

린다는 모순이 존재한다. 이 ‘모순’이 지금까지 타파되지 않은 이유는 대체로 여성들이 25~26세에 직장을 떠났기 때문이었다. 그러나 지금부터 여자가 젊은 나이에 퇴직하지 않으려 한다면 이 제도를 재설계하지 않는 한 문제발생을 막을 수 없다. 거기서 생각해 낸 것이 코스별 관리제이다.²¹⁾

특히 앞으로 금융전산화라는 기술변화의 급격한 진전으로 인한 환경변화에 적응해 나가기 위해 새로운 저임금제도를 구축할 필요가 있었고 그중의 한 방법이 단순 보조업무를 담당하는 노동자의 단기 고용률을 높이는 것이다. 여기서 단기 고용률을 높이는 방안의 하나가 용역, 파견노동자, 시간제, 촉탁 등 비정규직 임시노동자의 고용을 확대하는 것이다.

여기서 파견법의 제정에 따른 대량의 파견(용역)노동자의 활용도 새로운 인사제도의 일환으로 이루어지고 있다. 일본 등 선진 각국의 경험에서 보여지는 것과 같이 우리나라의 경우도 앞으로는 자연감소 후 부족한 인력은 시간제나 촉탁직, 파견 노동자로 메울 가능성이 많으며 각 시중은행들은 이러한 임시직을 확대하는 제도를 적극적으로 도입할 움직임을 보이고 있다. 이 같이 앞으로 여성행원의 신규채용은 임시직을 중심으로 하여 단기고용률을 증대시킬 것으로 전망된다.

용역 또는 파견노동자의 활용증대는 은행업의 인재파견업으로의 진출과 더불어 현저하게 증가추세에 있다. 일본의 대규모 도시은행들의 경우 수년 전부터 인재파견업으로 영업을 확대해 왔다. 구체적으로 보면, 한 은행은 자사 계열인 인재파견회사에서 2천명 정도를 자기은행에 보내주고 수천여명의 정규직 여성행원 및 시간제 행원을 파견사원으로 전환해 인건비를 절약한다는 것이다.

일본의 경우와 마찬가지로 우리나라에서도 고평법의 제정 이전부터 이미 은행 및 일부 대기업에서는 일본의 코스별 관리제도와 같은 신인사제도에 대한 연구를 하고 있었고, 이의 도입을 계획, 추진하고 있었다.

21) 「변화에 직면한 금융기관의 인사노무관리」, 『相互銀行』, 1985년 10월.

<표 4-2> 각 은행의 고용 및 인사제도 개편논의 현황

은행명	개 편 내 용
조흥은행	경영합리화를 위해 3년 안에 인원 약1천명 감원 직급별 명예퇴직제 도입
상업은행	신인사제도(사무직과 관리직 분리) 도입방안 검토
제일은행	신인사제도 도입방안 검토 능력제도 도입방침
한일은행	본부 종합평가제 도입
서울은행	'98년까지 총인원 2,394명 감축(전체의 25.1%)
의환은행	신인사제도 도입방안 검토 및 설명회 실시 직급별 정년퇴직제 및 전문직종에 대한 성과급제 도입
주택은행	여직원 재고용조건부 퇴직제도 실시(시행일 '94.4.9)
농 협	3월말 노사양측 [명예퇴직자] 합의 1만8천여명 중 2천여명을 대상으로 명예퇴직 추진
부산은행	'98년까지 5백명 감원

자료 : 국민은행노동조합(1994), 「1994 사업년도 활동보고」

신인사제도는 노동자들간의 경쟁을 불러일으킴으로써 노동강도의 강화를 가져올 수 있으며, 직급을 세분화하여 승격, 승급, 승진을 미리 낮게 억제해 둔 직무(일반직)를 새롭게 설정하고, 인사고과의 비중을 높임으로써 노동자의 예속을 한층 강화시킬 수 있다. 이는 고용주의 노동자에 대한 분할통제를 한층 용이하게 하며 결국은 노동자 전체의 조직 역량과 교섭력을 약화시킬 것이다. 이같은 노동강도의 강화나 노동자들간의 결속력의 약화는 금융전산화가 노동과정에 미치는 영향과 맞물려 한층 더 가속화될 것이라 전망된다. 현재와 같이 생산의 효율성 제고를 목적으로 사용자측에 의해 일방적으로 도입되고 있는 자동화기술은 노동자들을 원자화, 개별화시키고 노동자계급의 공동체 문화를 해체함으로써 노동계급의 조직력을 잠식하고 교섭력을 약화시키는 역할을 한다. 온라인 체제의 확립과 일선식 단말기의 도입, 그리고 정보통신망을 이용한 정보의 지역적 이동 가능성의 증대는 단위영업점포를 소규모화시키고 업무처리를 지역적으로 분산시킬 뿐만 아니라 은행원들 간의 인간 관계를 소원하게 함으로써 집단문화의 형성을 방해하고 더 나아가 계층이기주의를 더욱 심화시킨다. 이러한 모든 현상들은 결국 노조의 조직력을 약화

시킴으로써 다시 노동조건을 약화를 초래하는 결과를 낳는다.

둘째, 신인사제도는 성과 학력에 의한 고용차별을 기업 내부에 합법적으로 제도화시킨다. 예를 들어 주로 일반직에 배치될 여성행원의 일 자체가 단순 보조업무로 규정되어버림으로써 동일노동 동일임금에 대한 요구 자체를 원천적으로 차단해 버리고 체계적 임금차별을 고착화시킬 위험이 있다. 전산화 이후의 직급별 노동력 구성을 볼 때 기존의 성별 분업구조가 약화되는 것처럼 관찰되기는 하나, 능력주의에 기반한 임금체계의 도입 및 코스별 인사관리제도, 팀제 도입, 그리고 생력화로 인한 업무순환 가능성의 축소 등으로 인해 성별분업구조가 더욱 고도화, 고착화되어가고 있다. 이러한 성별분업구조의 강화는 결과적으로 성차별을 재생산하는 기제로 작용하게 된다.

전산화로 인한 인원감축, 생력화의 결과 성별분업구조가 강화되는 현상은 아래에서 분명히 드러난다.

전에는 외환업무나 여신업무를 보는 사람들이 서너 사람씩 됐어요. 일 잘하는 사람이 한 사람만 있으면 좀 못하는 사람도 배워가며 하고, 그 사람 다른 데 가면 또 그렇게 하고 여자도 갈 수 있고, 그렇게 해서 업무순환이 비교적 잘 됐지요. 그런데 인원을 워낙 줄여 놓으니까 외환 업무 보는 사람이 한 사람이나 두 사람, 여신 업무도 한 사람. 외환 업무를 모르는 사람이 업무를 볼 수 없잖아요. 업무 자체를 모르는 사람 얹혀 놓으면 당장 고객들 불편이라든지 차질이 있으니까 안시킨다는 말이에요. 기존에 늘 하던 업무만 하게 되는 조건이 되는 거죠. 그러다 보니까 여성들한테는 그런 업무를 볼 기회가 주어지지 않아요. 제 경우도 은행 업무가 한 14년 되었는데 봤던 업무가 텔러업무, 출납업무, 카드업무 이래요. 한 군데서 계속 오래 하면 업무를 개척할 수도 있는데 2-3년 사이 이동을 하잖아요. 3년 동안 이업무 1년, 또 저업무 1년 이러다 보면 다른 지점에 가요. 그게 반복이 되는 거예요. 그러니까 여신 업무, 외환 업무를 볼 기회 자체가 주어지지 않는 거예요.(H은행 여성행원)

창구업무나 출납 업무에 비해 여신이나 외환 업무가 더 중요하고 난이도가 높다고 평가되는 상황에서 여성들이 창구업무 등에 특화되고 여신이나 외

환 업무 등을 할 수 있는 기회가 차단됨에 따라 이들 업무 수행에 필요한 능력 습득 기회도 원천적으로 상실된다. 이는 다시 여성들을 능력주의에 기반한 새로운 인사제도 아래서 하위직급 및 저임금 군에 몰리게 한다. 이러한 사실은 아래의 <표 4-3>에서 보는 바와 같이 신인사제도를 도입한 E은행의 경험에서 그대로 드러난다. 기존행원의 경우 남성 행원의 99.7%는 일반직(일명 종합직), 그리고 여성행원의 81%는 사무직(일명 일반직)으로 구성되어 있으며, 이러한 성별 구성비는 신입 행원의 경우도 크게 다르지 않다.

이러한 부정적 측면에도 불구하고 신인사제도, 또는 그에 기반한 직능자격 제도는 기업 경쟁력의 강화, 유능한 인재의 양성, 승진정체의 해소 등의 긍정적인 측면을 가지고 있다는 점이 지적되고 있다. 그러면 신인사제도 하의 직능자격제도는 승진정체를 어느 정도 해소시켜 줄 수 있을 것인가. 이에 대한 답을 생각하기 전에 고려해야 할 사실은 신인사제도가 극소전자기술(micro-electronics technology)에 기초한 금융전산화의 진전이라는 상황에 적응하기 위해 고안된 제도라는 것이다. 기업 경쟁의 심화와 극소전자기술의 발달은 생산과정 및 노동력 활용에 있어서 기능적 유연성(functional flexibility)의 증대를 가능하게 함과 동시에 그것의 필요성도 증가시켜 오고 있다. 대표적인

<표 4-3> 신인사제도 시행하고 있는 은행의 성별 직군별 구성 : E은행의 사례
(단위 : 명, %)

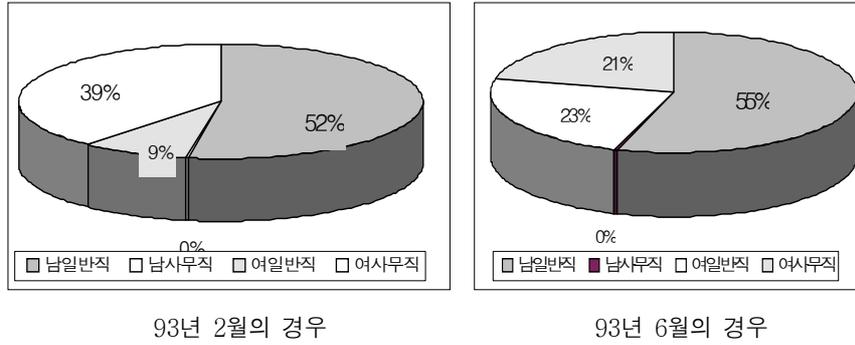
① 기존행원의 성별 직군별 구성

구 분		'93.2월	'93.6월
과 장		전원 일반직	전원 일반직
대 리		1명 사무직 나머지는 일반직	2명 사무직 나머지는 일반직
행 원	남직원 일반직	1,473(99.2%)	1,473(99.7%)
	남직원 사무직	12(0.8%)	5(0.3%)
	여직원 일반직	624(52.0%)	243(18.3%)
	여직원 사무직	575(48.0%)	1,083(81.7%)

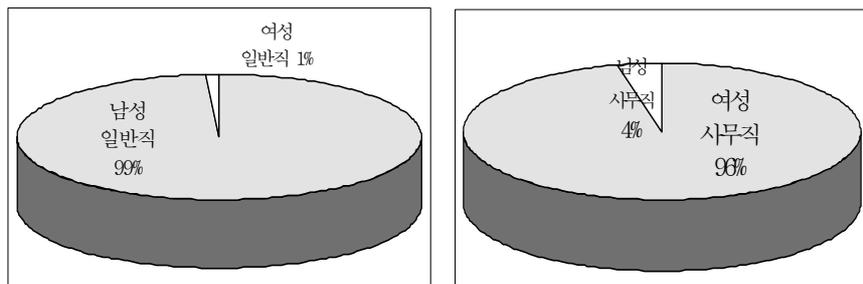
② 신입 행원의 성별 직군별 구성

구 분	남(일반직)		남(사무직)		여(일반직)		여(사무직)	
	대졸	고졸	대졸	고졸	대졸	고졸	대졸	고졸
인 원	145	47		4		2		106

자료 : G은행 노동조합, 「1994사업년도 활동보고」, 1995.



[그림 4-1] 기존행원의 성별 직군별 구성



[그림 4-2] 신입행원의 성별 직군별 구성

예가 여러 가지의 직무를 수행할 수 있는 능력을 가진 다기능 노동력에 대한 필요의 증대이며 이러한 형태의 직능자격제도는 노동자의 다기능화의 필요성을 충족시킬 수 있는 제도로 고안된 것이다. 그러나 이 제도는 현실적으로 노동력의 다기능화보다 노동자의 노동강도의 강화를 가져온 것으로 평가되고 있다. 예를 들어 연공급이나 직무급 체계하에서는 노동자가 자신이 맡은 직무를 수행했을 경우 그것으로 그의 직무는 완결된 것으로 평가되었으나 직능자격제도 아래서는 자신에게 주어진 직무 이외에도 필요할 때에는 언제든지 다른 직무도 맡아야 하는 것이다. 이 제도는 이러한 방식에 의해 노동력의 낭비를 최소화시키고 노동강도를 최대한도로 강화시키는 수단으로 고안된 것이라고 볼 수 있다.

노동강도의 강화와 노동력의 다기능화는 중장기적으로 보았을 때 노동력

에 대한 수요를 축소시킨다. 이 현상은 직종을 초월하여 일어난다. 최근 일본, 미국, 유럽 등에서 보여지는 관리, 경영직 및 전문직 인력의 감축은 이러한 과정의 결과로 이해할 수 있을 것이다. 이 과정에서 소수의 인력만이 (치열한 경쟁 과정을 거쳐) 살아남게 되며 승진의 기회를 가질 수 있는 것이다. 신인사제도 아래서 승진, 승급이 체계적으로 억제되는 일반직은 물론이고 승진의 가능성이 상대적으로 크게 열려 있는 종합직의 경우에도 승진 기회 확대는 소수의 경우에만 해당될 수 있다.

여기서 이 ‘소수’의 집단에 속하기 위해서 노동자들은 ‘죽음에 이를 수도 있는’ 강도 높은 노동을 수행해야 한다는 사실이 일본의 경험에서 확인된다. 최근 일본 노동부의 자료에 의하면 일본 노동자들은 불란서나 독일의 노동자에 비해 일년에 약 500시간을 더 일하고 있는 것으로 나타난다. 특히 금융업에 종사하는 사무노동자와 전문, 경영인력은 엄청난 시간의 ‘기록되지 않는 잔업’을 ‘봉사’라는 이름하에 수행하는 것으로 널리 알려져 있다. 특히 업무를 집에까지 가져가서 하는 경우도 허다한 실정이다. 이들에게 가정은 휴식의 공간이 아니라 직장의 연장일 뿐이며 이러한 과중한 업무 부담은 가족간의 원만한 관계 형성도 어렵게 함으로써 직장과 가정 양 영역에서 심리적 갈등과 스트레스를 다중적으로 받고 있다. 장시간 근무를 통해 회사에 충성심을 보이는 것이 승진의 중요한 조건이 되었으며 많은 경우 할당된 휴가조차 반납한 채 근무하기도 한다. 이러한 상황에서 시간외 근무를 거부하는 노동자들은 해고의 대상이 되기도 한다. “과중한 노동으로 인한 죽음”이라고 통칭되는 과로사는 생체 리듬의 지속적 파괴로 인해 몸 안의 피로가 축적되고, 육체적·정신적 스트레스가 일시에 몰려와 산소 소비량이 급증하게 되면서 발생하게 되는 것으로 알려져 있다. 일본에서 과로사에 대한 정확한 공식적 통계는 존재하지 않아 정확한 실태를 파악하기는 어려우나 1988년 의사와 변호사들이 합동으로 ‘과로사 핫라인(hot-line) 110’을 개설한 이후 5년 동안 3,121건의 상담이 이루어진 것으로 보고되고 있다.²²⁾

22) 한국여성민우회 사무직 여성분과(1993), “그를 죽인 것은 바로 ‘장시간 노동’이었다: 일본 과로사의 실태와 현황” (미간행 자료).

이같이 능력주의 인사관리제도는 능력 있는 노동자들에게 승진의 기회를 이전보다 조금 더 열어 준다는 측면이 있으나 이 제도 아래에서의 승진은 끊임없는 노동자들간의 경쟁과 노동 강도의 강화, 기업에의 예속이라는 대가를 치르고서만이 얻어낼 수 있는 것이다.

승진 기회의 확대와 축소의 문제는 자동화 기술의 발전 단계에 따라 다양한 양태를 보여준다. 금융업에 있어서 3차 온라인화의 진전은 중간 관리직의 직무를 소멸시키거나 단순화시킴으로써 전체 노동력 구성 중 중간층의 비율을 점차 감소시키거나 중간층 노동의 격하를 초래한다. 자동화 기술의 진전에 따라 단순 업무를 담당하는 하층과 고도의 숙련과 기술을 요하는 전문, 기술, 경영직의 비중이 늘어나게 된다. 그러나 우리나라의 경우 앞에서 지적한 바와 같이 핵심 기술, 경영 기법등을 외국 기업에 의존함으로써 노동력 구성상 최상층을 이루는 전문 경영, 연구직종의 고용이 국내 기업에서 전부 창출되는 것은 아니다. 한편 자동화 기술의 급속한 진전은 앞으로 고기술, 고숙련, 고능력을 요하는 업무들의 단순화를 가져오게 된다.²³⁾

이러한 현실들을 고려할 때 신인사제도의 도입에 의한 승진정체 해소는 상당히 제한적 차원에서 이루어질 것이라고 전망된다. 승진과 승급의 분리, 그리고 승급에 따른 급여 보상에 대한 문제에 대해서도 그다지 낙관적인 전망을 하기 어렵다. 그 이유는 신인사제도에 기반한 직능자격제도 도입의 주요한 목적 중의 하나가 감량 경영과 인건비 절감에 있기 때문이다.

신인사제도는 이론적으로는 “능력주의”에 기반한 “효율적”인 인사제도라고 볼 수 있으나 현실적으로는 개별 노동자들간의 끊임없는 경쟁과 분열, 갈등, 그리고 그로 인한 비효율을 가져올 수 있는 제도이다. 이론적으로 직능자격제도는 노동자들의 잠재적 능력을 개발하고 그의 능력에 상응하는 임금을 제공하는 것이다. 이러한 이론이 현실적으로 적용될 수 있기 위해서는 “능력”에 대한 평가가 객관적 기준에 의해 공정하게 이루어질 수 있어야 한다. 그러나 현실적으로 노동자들의 잠재적인 직무수행능력을 평가자와 피평가자 모두가 동의할 수 있는 객관적 기준에 의해 공정하게 평가하는 것은 불가능하다.

23) 조순경 (1991), “금융전산화와 은행업 노동과정의 변화”, 한국사회학회, 『정보통신기술의 발전과 노동과정의 변화』.

은행 직원을 대상으로 한 최근의 한 실태조사에 의하면 <표 4-4>에 나타난 바와 같이 대다수의 은행원은 현재 우리나라 은행업에서의 능력주의에 기반한 인사관리를 실시할 수 있는 여건이 마련되어 있지 않다고 보고 있다. 전근대적인 노사관행이나 노동자의 일방적 복종을 강요하는 기업 풍토 아래서 이러한 기대는 더욱 더 이루어지기 어렵다. 평가자의 “능력” 평가에 피평가자인 노동자 개개인이 동의할 수 없는 경우 노동-경영간의 갈등이 심화될 가능성이 있을 뿐만 아니라 근로의욕의 저하를 가져올 수 있다. 노동문화, 노동운동의 성격 등에 있어서 일본과 차별성을 갖고 있는 우리나라의 경우 노동-자본간의, 그리고 노동자들간의 갈등이 생산성의 장애요인으로 작용할 가능성이 많다고 판단된다.

<표 4-4> 능력위주 승진 여건에 대한 은행원의 인식

(단위 : 건, %)

구 분		사례수	여건조성 양호	여건조성 미흡	잘 모르겠다	계
1. 균등한 기회 제공 :업무분담, 연수	전 체	1006	8.9	81.7	9.3	100.0
	성 별					
	남자	696	9.6	82.8	7.6	100.0
	여자	309	7.5	79.4	13.1	100.0
	직위별					
	과장이상	252	11.6	79.8	8.6	100.0
	대 리	144	8.1	86.8	5.1	100.0
계 장	233	7.1	85.4	7.5	100.0	
행 원	426	7.8	79.1	13.1	100.0	
2. 객관적 업무능력 평가체계	전 체	995	6.7	80.7	12.7	100.0
	성 별					
	남자	688	6.6	83.6	9.8	100.0
	여자	307	6.8	74.2	19.0	100.0
	직위별					
	과장이상	248	7.2	84.2	8.6	100.0
	대 리	143	7.5	84.7	7.8	100.0
계 장	231	4.2	84.4	11.4	100.0	
행 원	423	7.2	73.7	19.1	100.0	

자료 : A은행 노동조합(1995), 『인사관리제도실태조사 보고서』.

2. 노동의 질의 변화

금융전산화가 노동의 질에 미치는 영향에 관한 논의는 크게 두가지로 나뉘어진다. 하나는 노동강도와 관련된 문제이며 다른 하나는 노동환경, 특히 직업병에 관련된 문제이다. 은행업무의 전체적 과정 중에서 전산화에 의한 영향이 가장 직접적으로 미치는 부분은 주로 영업점에서의 창구업무이며 부분적으로 단순한 본부 업무가 해당된다.²⁴⁾

따라서 그 영향이 부정적이건 긍정적이건 현재의 금융전산화 단계에서 노동의 질의 변화를 경험하는 층은 주로 단말기 조작과 관련된 업무를 맡고 있는 하위직급 은행원 및 이들을 감독·관리하는 중간관리직급 행원들이다.

가. 노동강도의 변화

금융전산화 이후 은행원들의 업무 내용 및 노동강도가 눈에 띄게 달라진 부문으로 지적되는 점은 아래와 같다. 첫째, “창구업무가 편해지고 일이 쉬워졌으며” 둘째, “결산이 자동적으로 처리됨으로써 퇴근시간이 단축되었다”는 것이다. 여기서 퇴근시간의 단축(1-2시간 정도)은 은행원들 대부분이 동의하는 전산화의 긍정적 효과이다. 그러나 “일이 편해지고 쉬워졌다”는 말의 의미는 여러가지로 해석될 수 있다. 온라인 체제 구축 및 OTM의 도입은 창구업무가 종전에 필요했던 복잡한 계산처리 과정 없이 “단말기 조작자가 단추만 누르면 되는” 기능을 통해서도 충분히 수행될 수 있게 되었다. 한 여성행원은 “일이 쉬워졌다”는 의미는 “복잡 업무, 또는 생각하고 해야 했던 일이 아무 생각없이 할 수 있는 지극히 단순한 일로 바뀌었다는 것을 의미”할 뿐이며 오히려 “몸은 더 힘들어졌다”고 이야기 한다.

제가 84년으로 기억하는데 그때 전산화는 지금과 또 달라요. 영업과 계산이 따로 노는 그런 전산화였어요. 그런데 87-88년 쯤에 전산이 개편되

24) 이러한 현상은 현단계 한국 은행업의 전산화가 주로 계정계 시스템을 중심으로 이루어지고 있기 때문인 것으로 이해된다.

면서 영업과 계산이 동시에 이루어지는 전산화로 바뀌었어요. 손님이 10만원 입금했다 그러면 10만원 받은 건 받은 거고. 10만원 받은 거를 또 다시 계산 작업을 했는데 지금은 10만원 받았다 기계 두드리면 이게 즉시 계정에 반영되는 거예요. 그러니까 계산 그런 부분이 따로 작업이 필요없는 거지요. 자동으로 가는 거예요. 그래서 과거에 계산 쪽 인력이 많고 일과도 늦게 끝났고. 맞으면 그대로 가지만 안 맞으면 밤을 새기도 했지요. 은행 쪽은 미세한 차이에도 매우 민감하거든요. 1원 가지고도 밤을 새는 경우가 있을 정도로요. (F은행 조함원)

사실상 금융전산화 이후 각종 신종 서비스, 상품(세금, 증권, 공모주 청약 예금, 등록금 등의 수납부터, 주택복권, 기념주화, 국민주 등의 판매에 이르기까지) 등이 등장함에 따라 업무량은 기하급수적으로 늘어가고 있는 형편이며 이러한 업무량의 폭주로 인해 “화장실에 갈 여유조차 없는 정도”이다.

한편 극소전자기술의 도입은 노동과정상의 기술적 통제 가능성을 제고시킴으로써 강도높은 노동을 촉진하고 있다.

요즘은 번호표 순서대로 처리하잖아요. 지나버린 번호표가 있으면, 요새는 안받으니까 다시 뽑아오라고 하거든요. 손님은 너무나 불편하고 불쾌한 거예요. 그걸 처리해 주잖아요, 그럴 때 대기 버튼을 누르는 게 있어요. 그런 손님 많이 받고 고객들한테 섭외하고 복잡한 업무를 하느라고 대기버튼을 여러번 누르는 경우가 있어요. 한 번은 옆의 직원이 그러느라고 대기 버튼을 여러번 눌렀나봐요. 그러니까 바로 담당 부서에서 체크가 되어서 너무 대기버튼을 많이 눌렀다. 도대체 일을 한거나 만거나, 이번 달은 봐주겠는데 다음달 부터 그러면 조치하겠다, 이런 전화가 왔어요. 대기 발령하겠다는 거지요. 그때 생각으론, 도대체 어떻게 이런 일이 있을수 있느냐, 본부에 앉아서 어떻게 현장일을 아는가, 그런 생각이 들었어요. 일을 안하고 노는 것도 아닌데 그렇게 일률적으로 통제하는 것은 말도 안되지요. (H은행 행원)

노동강도의 강화를 객관적인 수치로 측정할 수 있는 자료는 극히 제한되어 있다. 현재 수집 가능한 자료는 주로 1인당 전표 처리건수와 관련된 지표

이다. 이에 의하면 전산화의 진행과 더불어 노동생산성이 급격히 증가하고 있는 것으로 나타난다. 기업은행의 경우 1인당 전표처리건수가 1984년도 39.5매에서 1985년 43.4매, 86년 48.2매, 87년 67.5매로 늘어난 것으로 보고되고 있다(기업은행, 1988, 87년도 경영실적보고서 : 447-8). 주택은행의 경우에도 비슷한 추이를 보이고 있다. 1978년 1인당 전표처리건수 19.6매는 1986년 42.8매로 두배 이상 증가하였다.²⁵⁾

이같은 1인당 전표 처리 건수의 급격한 증대가 곧 노동강도를 강화시켰다는 것을 증명하는 직접적 지표는 아닐 수 있다. 그러나 우리가 주목해야 할 사실은 전산화의 진전으로 인한 이러한 형태의 생산성 증대는 노동의 성격 및 그것이 작업자에게 미치는 긴장과 피로가 그 이전의 것과 현격하게 달라진다는 점이다. 다시말해 자동화 도입 이전의 노동의 어려움(중노동)과 자동화에 의한 노동의 어려움 간에는 질적인 차이가 있다는 것이다. 전산화로 인해 필요속련도가 낮아짐으로 인해 일은 “더 쉬워”졌으나, 작업의 성격이 신속성과 정확성을 점차 더 필요로 하게 됨으로 인해 노동으로 인한 스트레스는 육체적인 것에서 점차 정신적, 심리적인 것으로 변화하게 되었다. 이러한 정신적 긴장으로 인한 생체리듬의 파괴는 노동자들의 건강에 치명적인 영향

<표 4-5> 일본의 한 은행에서의 재직중 사망근로자 수의 추이, 1980-88

년도	20대	30대	40대	50대	합계
1980	0	1	1	6	8
1981	2	1	0	4	7
1982	1	1	5	5	12
1983	2	2	2	3	9
1984	3	1	0	6	10
1985	0	2	1	4	7
1986	2	2	4	8	16
1987	0	4	1	5	10
1988	0	1	2	11	14
9년 합계	10	15	16	52	93

자료 : 해당은행 내부자료, 加藤佑治·牧野富夫(編), 1990, p.99.

25) 주택은행(1987), 주택은행 20년사. 유팔무(1991), “금융전산화가 노동운동에 미치는 영향” 「정보통신기술의 발전과 은행업 노동과정의 변화」에서 재인용.

을 주고 있는 것으로 보고되고 있다. 우리에게 비해 전산화가 미리 진행된 일본의 경우 전산화의 진전과 더불어 재직중 사망하는 근로자의 수가 점차 늘어나는 것(표 4-5 참조)은 전산화로 인한 노동강도 강화의 정도를 간접적으로 얘기해주는 지표라고 볼 수 있을 것이다.

금융전산화 이후 노동강도의 변화를 명시적으로 보여주는 또하나의 지표는 전산화 이후 기혼 여성 은행원들의 이직율 증가이다. J은행의 경우 종합 온라인 체제가 구축중이던 1989년과 1990년 당시 기혼여성 은행원의 산후 퇴직률은 이전의 경우에 비해 엄청나게 높았다. 한 은행원에 의하면 이 당시 기혼여성들의 출산휴가 후 복귀율은 50% 정도에도 미치지 못했다. 이는 종전의 복귀율인 80%-90%에 비하면 훨씬 낮은 것이다. 이들의 퇴직 원인은 일차적으로 전산화 이후 강화된 노동강도(“더 힘들어진 일”)와 일정 기간의 공백기간을 가진 후 복귀했을 때 겪는 새로운 전산화 체계에 대한 업무 이해의 부족에 있다고 판단된다.

전산화가 되는 부분이 과거 업무량의 과충을 가져오는 등(전산화 필요성 자체도 업무량 증가에 대한 부분이었고) 양적인 면에서 절대치가 증가했기 때문에 전체적으로는 강도가 줄었다고 볼 수 없지요. 과거에는 육체적인 노동이 굉장히 큰 비중을 차지했는데 지금은 그 비중이 약간은 줄었지만 정신적 고충이 그만큼 가중되었다고 볼 수 있어요.(F은행, 여성행원)

여기서 주목할 점은 전산화로 인한 노동강도의 강화는 전산화와 더불어 진행되는 인원감축과 함께 나타난다는 사실이다.

예전의 업무량에 비해 지금 업무량이 많아질 수밖에 없는게 인원이 절반으로 줄었다는 거예요. 전산화가 되면서 물론 그부분이 카바가 되지만 그거 이상으로 인원을 줄여버렸기 때문에 옛날에는 다섯 사람이 하는 일을 지금은 두세 사람이 하는 거예요. 아무리 전산화가 되도 실제로는 일이 많아졌다는 거지요. 그리고 옛날에는 은행업무로 보면 공과금 받는 창구가 따로 있잖아요. 그런데 지금은 모든 텔러가 그걸 다 하는거예요. 노동의 유연성이라 그래야 하나... 그러니까 이사람이 빠지면 그 일은 할 수

없는데 그 사람이 빠져도 다 카바가 되는 거예요.(H은행 여성행원)

전산화로 인한 고용불안정의 문제는 노동강도의 심화하고 더불어서 나타나죠. 기존 조직 속에서 사람을 빼면 사람들이 반발하잖아요. 가령 15명이 일했는데 3명을 뺀다 이러면 초죽음 상태가 되죠. 도저히 감당이 안되요... 또다른 기계라는건... 안들어와요. 기계화, 전산화라는건 굉장히 점진적인 과정이고 기계화로 인해서 조합원들의 근로조건이 개선되고 있다 이런 점은 아마 상당히 장기간 동안 점진적으로 나타나는 결과지 그게 가령 한 사람 확 빼는걸 금방 보충할 수 있을 정도로 효과가 나타나는건 아니예요. 우리 은행의 예를 보면 지금 94년도 초반기에 경영혁신 한다고 한참 인원 빼내고 그랬어요. 각 영업점에서 일률적으로 딱 한 사람씩 뺐는데... 사람이 더 필요한데도 일단 한 명은 빼고... 그다음에 자기들이 생각하기에 형편이 좀 낫다싶으면 두 명 빼고... 이런 식으로 일률적으로 쪽 빼니까 무슨 현상이 일어났냐 하면 일단 직원들의 퇴근시간이 엄청나게 늘어난거지요... 한편으로는 은행이 망한다고 위기의식을 잔뜩 넣어주면서, 그러니까 힘들더라도 참아야 한다 이런 얘기를 계속 해대니까 별 문제가 없이 그냥 넘어가는 거지요. ... 그런데 이것도 하루 이틀이지 그게 뭐 5, 6개월 동안 10시 11시 이렇게 퇴근하면 사람이 못견디잖아요. 그러면 나중에 자기들이 보는데 이 상황은 도저히 전산으로 소화가 안되죠. 직원들을 10시 11시 이렇게 근무를 시키니까 직원들이 지쳐 나가 떨어지죠. 완전히 그 단계에서는 인간 노동력의 단순한 사용이 아니라 노역을 뽑아가는... 사람들이 의욕없이 기계적으로 일을 해요. 커피 한 잔 타먹을 시간도 갖기 힘들어요. 일이 끝없이 밀려오는 거예요. 나중에는 도저히 이런 식으로 되면 안되겠다 싶어서 노조가 개입하기 시작했죠.(M은행 노조 간부)

한편, 전산화로 인한 노동강도의 강화는 주로 정신적 긴장 증대로 나타난다.

이전에는 돈 넣으면 입금전표 작성하고 기계를 찍었는데 이게 불필요하게 고객들한테 시간이 많이 걸린다 해서 이제는 전표 작성하는 것을 생략하는 거예요. 출금같은 경우도 전표만 받지 금액을 인자하는거, 인자하는 시간이 걸리니까 인자 자체를 생략하는 거예요. 통장에 프린트하는 것처럼 전표에도 근거가 남아야 되니까 찍어야 하잖아요. 그런데 컴퓨터 입

력만 하고 그걸 생략하니까 옛날하고 비교할 수 없을 정도로 굉장히 빠른 거죠. 입력하고 맨 나중에 업무 끝나고 프린트해서 수거해요. 우리는 처음 그 제도를 실시하기 전에는 상상이 안갔어요. 어떻게 그런 일이 있을 수 있을까, 어떻게 전표를 작성하지 않고 인자를 안할까. 그런데 실제 하니까 그게 되거든요. 가장 큰 문제는 전표 인자 생략 시스템을 시작하면서 텔러들의 현금 사고가 많이 나게 되는 거예요. 근거가 안남으니까, 사고가 순간적으로 날 수도 있잖아요. 피곤하다든지 개인적으로 기분이 안좋은 일이 있다든지 하면 10만원인데 잘못해서 100만원으로 찍을 수도 있다는 거예요. 전표는 10만원 작성하고 기계에 100만원 찍으면 나중에 찾으면 아 여기서 나왔구나 할 수 있는데 지금은 근거가 없잖아요. 확인을 못하니까, 나중에 우리가 보면 생각이 다 나는데 장표 근거가 없으니까 명세표만 나중에 뽑는데 모른단 말이에요. 오차가 빈번하게 나지요. 그러니까 텔러들의 경우 자기가 근무하는 책상에다가 빈 종이를 붙여놓고 순서대로 그날 일어난 건을 쓰는 거예요. 자기가 주의를 기울이기 위해서. 오차가 날 경우는 자기가 다 물어내야 하니까요. 예전처럼 연대책임 같은 것은 없어요, 자기 책임하에서 이루어지니까.(H은행 행원)

이러한 종류의 정신적 긴장 및 스트레스의 증대, 그리고 육체적 노동강도의 증대는 단순직에 몰려있는 여성 근로자에게만 해당되는 문제는 아니다. 대리 등 중간관리직, 그리고 고위 관리직의 경우도 전산화와 동시에 진행되는 인원감축, 그리고 새로운 승진 요건 및 능력 평가 기준으로 인한 긴장 및 노동량의 증대를 경험하고 있다. 관리 및 감독 업무가 컴퓨터 기술에 흡수됨에 따라 기존의 업무는 줄어들었으나 새롭게 생겨나는 업무가 이전보다 더욱 큰 노동부담을 주고 있으며, 이에 더하여 최근 이야되는 능력주의로의 전환은 이들 중간관리직의 정신적, 육체적 긴장을 더욱 증대시키고 있다.

원래 대리의 업무는 우선적으로 텔러들이 정상적으로 사고없이 일을 하는가를 관리, 통제하고 거기에 대해 업무적인 책임을 지는 거죠. 현금 사고를 보상한다든가 이런 측면은 아니지만. 전산화가 되고는 자질구레한 업무가 한 2/3는 줄은 거죠. 전산화로 텔러들이 처리하는 업무의 전결권한이 늘어나니까 지금같은 경우 입금은 3,000만원 초과, 출금은 500만원

이상만 대리가 결재하지요. 그런데 그런 업무가 하루에 그렇게 많이 일어나지는 않는다는 거예요. 또 예전에는 자기앞 수표의 경우 무조건 결재를 받아야 했는데 지금은 똑같아요. 입금하는 경우 그냥 도장찍어 나오니까 텔러가 날짜인만 찍어서 내준단 말이에요. 그러니까 이전과 같은 일이 없는거죠. 그래도 그런 업무는 줄었지만 다른 부분에 대한 요구가 생겼어요. 동시에 대리 숫자가 줄어들었지요. 옛날에 대리가 10명이던 것이 5명, 이렇게 되니까. 일이 크게 줄었다기 보다는 오히려 업무량은 많아졌다고 볼 수 있어요.(H은행 행원)

대리가 다른 업무를 담당해야 하는 일이 굉장히 많아졌어요. 예를 들자면 비씨카드 업무의 경우 옛날에는 카드를 권유하고 그에 따르는 문제점이 별로 없는 때였잖아요. 그런데 지금은 회원 수가 많아지고 연체하거나 돈을 갚지 않거나 사고나는 경우가 많아요. 돈을 받아내는 업무가 별도로 생기는 거예요. 그게 주 업무가 되는데 그건 굉장히 스트레스 받는 일이거든요. 전에는 없던 업무죠. 실제로 카드 회원들이 주소이전하거나 직장 옮기거나 그러면 은행에 일일이 통보해야 하는데 안하잖아요. 특히 연체가 되거나 사고난 사람은 안한단 말이에요. 그사람 주소지 찾아가야죠, 주민등록 등본 떼어야죠, 돈 받아낼 수 있는대로 받아내고 안되면 형사고발해야지요. 그사람이 관련된 자산 문제라든지 그런걸 다 해야 하니까 옛날에는 도저히 상상할 수 없었던 그런 업무들이 생겨난 거죠. 굉장히 힘들어요. 또 옛날에는 대리가 호령하고 이거 해달라 저거 해라 사소한 심부름까지 밑의 직원들에게 명령할 수 있었는데 지금은 그럴 수 있는 시스템 자체가 소멸해버린 거지요. 텔러가 알아서 일정한도액까지는 자기가 처리해버리니까 업무처리 관계를 통해서 인간관계가 맺어진다, 이런 것이 단절되어버린 거죠. 별도의 업무가 주어지지만, 위로부터 요구되는 부분은 많아지고 밑의 행원들로부터 요구가 있거나 요구하거나 그런 관계가 없어지고 권위도 없어지고 업무만 하니까 일반행원이나 다름 바가 없다고 봐요.(A은행 대리)

한편, 전산화 기술의 도입에 따라 은행들은 관리직 이상의 행원들에게 전산기기를 다루는 능력을 승진의 요건으로 요구하는 경우도 늘어나고 있다. “컴맹없는 은행”을 모토로 하고 있는 한 은행의 경우 지점장 승진시 PC을

모른다는 이유로 4명을 탈락시킨 경우도 있다. 이러한 움직임에 따라 3, 4급 중간 관리직 사원(대부분이 30대 후반 40, 50대인)들은 자신의 업무 이외에 컴퓨터를 배워야 하는 일이 가중되고 있다.

결론적으로, 전산화는 특정한 단계에서 불필요한 업무시간을 단축하고 업무처리를 대신해 주는 것은 긍정적으로 평가될 수 있으나, 전산화의 단계가 점차 고도화됨에 따라 컴퓨터에 의한 기술적 통제와 업무의 파편화를 통한 노동통제 및 노동강도의 강화를 촉진시킨다고 볼 수 있을 것이다.

나. 노동환경의 변화 : VDT 증후군의 문제

전산화가 동반하는 작업형태의 변화는 노동자들의 신체적, 정신적 건강 상태와 밀접한 관련이 있다. 은행업에서 온라인 단말기(OTM)나 컴퓨터의 보급이 확산되면서 컴퓨터 작업에 따른 건강장해, 소위 VDT증후군(Visual Display Terminal Syndrome)²⁶⁾이 새로운 문제로 대두되고 있다.

26) VDT증후군이란 VDT를 오랜기간 취급하는 작업자에게 발생하는 경견완장해 및 요통, 안장해, 정신적 스트레스 등의 건강장해를 포함하여 부르는 말로 각각의 증상들이 복합적으로 발생하기 때문에 하나의 증후군으로 불리고 있다.

- ① 경견완장해(반복성 긴장장해) 및 기타 근골격계에 대한 영향 - 경견완장해는 VDT작업자뿐 아니라 신체의 특정부위를 사용하여 보통 6개월 이상 반복작업을 한 사람들에게서 일반적으로 나타나게 된다. 따라서 VDT사용여부가 결정적인 요인이라기보다는 얼마나 제약된 작업자세로 어느정도의 기간동안 일하는가가 중요한 요인이라고 지적되고 있다. 따라서 근골격계 피로의 주된 원인은 인체공학적인 원칙을 고려하지 않고 VDT를 사용하는데 있다. 즉, 종래의 작업공간에 VDT를 설치함으로써 작업자의 신체치수에 적합치 않거나 공간 부족으로 무리한 작업자세를 취해야 하기 때문으로 지적되고 있다.
- ② 눈에 대한 건강장해 - 대개 피로와 관련된 것으로 충혈, 눈의 통증, 두통, 시력저하 등의 증상이다. 이러한 증상의 대부분은 휴식없이 장시간 화면과 자료를 바라보는데서 오는 피로가 주요인이나 조명의 불량과 화면의 반사, 주위조명의 부조화, 작업자세의 불량 등이 원인이 될 수 있다. 눈에 대한 증상으로는 조절기능의 저하, 근시화 현상, 누액분비기능의 저하로 인한 각막염 등이 있다.
- ③ 스트레스 성 질환의 유발 및 악화 - 자기 작업속도를 조절할 수 없는 상태

단말기의 단순반복적인 조작은 신체의 특정부위를 집중적으로 사용하게 됨으로써 그 신체 부위를 중심으로 갖가지 질병을 야기한다. 그 중 대표적인 것이 컴퓨터 단말기(Visual Display Terminal : VDT)증후군이다.

이미 외국의 사례에서 시력장해, 경건완증 등을 포함하는 각종 증세가 단말기 작업과 관련이 있을 것이라는 사실들이 보고되어 왔다(ILO, 1982). 미국의 한 조사 보고에 의하면 단말기 조작자의 약 80-90%가 눈병, 근육통, 긴장, 우울증 등을 경험하고 있는 것으로 나타난다(National Institute for Occupational Safety and Health, 1981). 또한 스웨덴 보건사회복지부에서도 단말기 사용이 여성들의 생리 이상, 기형아 출산, 유산, 임신중독 증상과 관련이 있을 것이라고 추정하는 내용의 보고서를 발표했으며, 이와 비슷하게 일본 총노동평의회에서는 단말기 작업으로 인한 스트레스가 이상 출산의 원인이 될 수 있다는 이유로 임신부의 단말기 조작 작업의 중지를 요구한 경험도 있다(한국여성민우회, 1991a : 9). 우리나라의 경우 한국여성민우회와 노동과 건강연구회가 공동으로 조사한 연구결과에 의하면 은행업에 종사하는 여성행원들 중 단말기 및 개인용 컴퓨터 사용자의 많은 수가 경건완장해 증상을 호소하고 있으며, 눈의 피로도가 심한 것으로 나타났다.²⁷⁾ 이러한 증상의 정도는 지속적으로 진행되는 작업시간 및 작업량과 일정정도 비례하는 관계를 보이고 있다.

어깨 결림증, 근육통, 신경쇠약, 이상 생리현상, 우울증, 스트레스, 손가락 관절장애, 시력장해 등의 증상이 컴퓨터 단말기의 사용에 의한 것이라는 것을 밝히는 의학적 근거가 미약한 까닭에 단말기 증후군은 학자들간에 많은

나 단순반복작업 등의 지속은 정신적 압박감과 스트레스로 인해서 정서적인 변화와 이상 생리반응을 초래하기 쉽다. 현재 가장 많은 연구가 진행된 것이 특정한 반복작업으로 인해 목, 어깨, 팔 등이 붓고 쭈시며 마비까지 오게되는 근골격계적인 질환으로 이미 국내에서도 상당히 많은 사람들이 직업병으로 인정되어 치료와 보상을 받은 바 있다(한미은행 노조, 1994)

27) 전국 은행연합회의 조사에 따르면 은행원들의 71.5%는 현재 수행하는 업무가 반복적 성격이 강한 단순업무로 평가하고 있으며, 한국여성민우회·노동과 건강연구회의 조사에서는 여행원들의 55.8%와 64.4%가 각각 육체적 피로도와 정신적 스트레스가 증가했다고 응답하였다.

논란이 되어 오고 있다. 위의 증상들은 단말기 사용자체에 의한 것이 아니라 노동강도의 강화에서 오는 증상일 뿐이라는 논자도 있다. 그러나 여기서 지적할 수 있는 것은 노동강도의 강화 자체도 많은 부분 신기술도입 및 컴퓨터 기기의 이용에 의한 것이라는 점에서 양자는 서로 각각 분리된 채로 작업자의 건강에 영향을 미치는 요소로 볼 수 없다는 것이다.

위에서 기술한 바와 같이 국내에서 컴퓨터 단말기 사용으로 인한 각종 질병이 상당히 광범위하게 확산되어 있음에도 불구하고, 노사 어느측에서도 이 문제의 체계적 해결을 모색하기 위한 예방적 차원에서의 적극적 시도는 거의 이루어지지 않고 있다.

3. 금융전산화와 공간구조의 변화

일반적으로 자본에 의해 일방적으로 도입, 운용되는 자동화기술은 노동자들을 원자화, 개별화시키고 노동자계급의 공동체 문화를 해체함으로써 노동계급의 조직력을 잠식하고 교섭력을 약화시키는 역할을 한다. 금융전산화의 경우도 이와 비슷한 성격을 지닌다. 은행주도로 이루어져온 온라인 체제의 확립과 일선식 단말기의 도입, 그리고 정보통신망을 이용한 정보의 지역적 이동 가능성의 증대는 단위 영업점포를 소규모화시키고 업무처리를 지역적으로 분산시킬 뿐만 아니라 은행원들간의 인간관계를 소원하게 함으로써 집단문화의 형성을 방해하고 더 나아가 계층 이기주의를 심화시킨다. 이러한 모든 현상들은 결국 노조의 조직력을 약화시킴으로써 다시 노동조건을 악화시킬 초래하는 악순환을 낳는다.

가. 직무구조의 변화와 사회적 공간의 축소

금융전산화에 의한 대표적인 직무구조의 개편 중의 하나는 일선식 단말기 도입에 의한 창구조직의 변화라고 볼 수 있다. 일선식 단말기는 종전의 창구직원(teller)-단말기 조작자(operator)-책임자의 3선식으로 배치되었던 창구조직을 창구직원-책임자의 2선식 배치로의 전환을 가능하게 하였다. <그림

4-3>은 일선식 단말기 도입 이후의 일선 완결식 창구 배치도와 그 이전의 창구 배치도를 비교한 것이다. 그림에서 보듯이 일선 완결식 창구조직에서는 창구직원이 단말기 조작까지 겸하고 있으며 종전식 창구조직에서는 창구직원과 단말기 조작자가 분리되어 운영되고 있다. 최근 각 은행에서 도입되기 시작하고 있는 원-스탑 बैं킹(one-stop banking), 프라이빗 बैं킹(private banking), 또는 영업점에서의 팀제 운영은 기존의 사회적 공간을 더욱 축소시킬 것으로 전망된다. 또한 일선 완결식 창구제도의 도입과 함께, 앞에서 언급되어진 바와 같이 영업점 창구직원의 전결 권한이 상승되었으며 그에 따라 후선에 있는 책임자의 확인을 받아 결제하는 거래 건수는 전체 거래량의 5% 정도로 거의 대부분의 거래를 창구직원 단독 책임하에 처리하게 되었다.

이같은 직무구조의 변화는 첫째, 업무처리 과정에서 생길 수 있는 창구 직원간의, 그리고 창구직원과 책임자 간의 접촉 기회를 감소시키는 결과를 가져왔다. 온라인화되기 이전의 대리의 가장 주된 업무는 텔러들이 정상적으로 사고없이 일하는가를 관리하고 통제하며, 그들의 업무에 대해 책임지는 일이었다. 그러나 일차적으로, 전산화와 더불어 텔러들이 처리하는 업무의 전결

종전식 창구조직					일선식 창구조직			
창 구					창 구			
1	T	T		T	T	OTM	T	OTM
2	O				책임자			
3	책임자							
창구직원과 단말기 조작자를 분리하여 운영하는 방식					창구직원이 단말기 조작까지 함			

주 : T - 창구직원(Teller), O - 단말기 조작자(Operator)
 자료 : 한일은행(1987 : 900).

[그림 4-3] 전산화 단계별 창구조직 비교

권한이 늘어나면서 대리의 결제가 필요한 업무의 양 자체가 크게 줄어들었다. 예를 들어 기업은행의 경우 입금은 3,000만원을 초과하는 경우, 그리고 출금의 경우 500만원을 초과하는 경우에만 대리가 결제하고 있는데, 텔러의 전결권한을 넘어서는 액수를 초과하여 대리의 결제가 필요한 건수는 하루에 별로 일어나지 않는다. 또한 이전에는 자기앞 수표의 경우 무조건 결제를 받아야 했으나 현재는 대리의 결제없이 텔러가 도장찍어 사용한다.

옛날에는 대리가 밑의 직원들한테 이거해라 저거해라 명령하면서 창구 직원들과 인간적 관계를 가지면서 일을 해야 했는데 지금은 (종합 온라인화가 된 이후 : 인용자 주) 그럴 수 있는 시스템 자체가 소멸해 버린 거죠. 텔러가 알아서 일정 한도액까지는 자기가 처리하니까 업무 처리 관계를 통해서 인간 관계가 맺어진다, 이런 것이 단절되어 버린 거죠.(A은행 행원)

둘째, 창구직원의 전결 권한이 상향 조정됨으로써 금융사고의 책임한계가 개별화될 뿐만 아니라 대규모화됨으로써 창구직원의 부담이 커지게 되고, 금융사고시 “옆의 동료들 의심하게”까지 되는 결과를 낳고 있다. 이전의 창구 조직하에서의 거래의 최종적 전결 권한이 책임자에게 있었기 때문에 금융사고는 항상 책임자, 단말기 조작자, 창구직원 등의 연대책임 아래 해결되었으며 이러한 형태의 업무처리 과정은 은행원들간의 인간관계를 강화시키는 조건으로 작용하였었다. 또한 종합 온라인 도입 이후 결산처리가 컴퓨터에 의해 자동으로 계산됨에 따라 은행 업무시간 이후의 공동업무 처리시간이 줄어들게 되었으며 자연히 회식모임 등이 현저히 줄어들게 되어 인간관계의 형성을 통한 노조 조합원간의 연대 형성을 저해하는 요소로 작용하고 있다.²⁸⁾

셋째, 전산화에 의한 업무처리는 노동과정상의 변화를 초래함으로써 노동과정에서의 노동자의 원자화를 초래한다. 종합 온라인화 이전에는 업무 자체가 영업점 직원들간의 공동 작업을 필요로 하던 일들이 종합 온라인화 이후에는 개별적으로 각자의 일을 처리하게 됨으로써 노동과정에서의 인간관계의 형성 및 그에 기초하는 조직화의 가능성이 점차 줄어들게 되었다.

28) A은행 조합원 및 조합간부 면접내용.

업무 처리 부분에 달라진 환경도 있지만 직원들 분위기가 상당히 달라져 버린거죠. 모든게 기계 위주로 처리되니까 주변 사람에게 대해서 어떤 관심을 갖거나 어울리거나 이런게 없는거죠. 한 사람의 텔러 업무를 놓고 보면, 옛날에는 그사람이 받으면 낮에 업무를 처리하지만 나중에 마감 시간에 따로 전 텔러가 취급한 장표라든지 업무 내용을 취합하는 사람이 있죠. 그 사람의 업무가 마감되어야 전체 은행 업무가 끝난다고 보는 거예요. 예를들어 내가 은행업무를 하면서 현금 착오가 일어났다면 전체적으로 취합된 것 속에서 내가 취급한 것을 찾는다든지 전체 업무가 맞을 때까지 기다려서 확인한다든지 이런 문제가 있었는데 지금은 자기 선에서 모든게 끝나요. 내가 취급한 업무 중심으로 되는 거죠. 내가 받은거를 내가 마감하고 내선에서 모든게 끝나버리고. 전체적인 은행 업무를 마감하고 이렇게 아니라 각 텔러들이 마감한 업무를 취합하는 거죠. 그러다보니까 주변에 대한 관심이 없어지는 거예요. 옛날에는 모두 끝날 때까지 맞춰서 기다려야 하니까 모여서 이야기도 하게되고 그날 일어났던 얘기, 개인적인 얘기 등 얘기할 시간이 조건상 주어졌었는데. 그런데 지금은 자기 일 끝나면 가버리고 예전에 비해서 퇴근 시간이 1시간 이상씩 빨라졌죠. 옛날에는 5시에 퇴근하는 것을 상상도 못했는데 지금은 5시에 충분히 퇴근이 가능하거든요. 사람간에 인간관계가 굉장히 없어지는 거죠.(A은행 행원)

위의 사실들은 브레이버만이 지적했듯이 금융전산화가 생산성 제고, 통제 의 강화를 위해 인간적 관계와 사회적 접촉을 최소화시킴에 따라 사무실은 더이상 노동자들간의 인간적이고 비공식적인 교류의 장(social office)으로서 존재할 수 없다는 사실을 확인해 준다. 이러한 조건하에서 노동자들은 원자화되고 단결력과 조직력의 기반이 침식당함으로서 노동통제는 더욱 용이해진다.

나. 소형점포화, 공간적 분산과 조직역량의 축소

금융전산화와 더불어 은행 점포의 소형화 현상이 급속하게 진전되고 있다. 행원 1인당 처리 건수가 온라인화의 진전과 더불어 빠른 속도로 늘어났으며 그에 따라 점포 당 필요 인원의 감축을 가져왔다. 국내 은행별 점포 추이를

나타내는 <표 4-6> 및 <표 4-7>를 보면 출장소 및 무인 자동화 점포의 비중이 급속하게 증가하고 있는 것으로 나타난다.

<표 4-6> 은행별 점포추이(국내)

(단위 : 개소)

	'80			'85			'90			'94		
	지점	출장소	계	지점	출장소	계	지점	출장소	계	지점	출장소	계
조흥	93	20	113	128	29	157	187	71	258	211	145	356
상업	82	19	101	136	13	149	176	74	250	196	125	321
제일	92	13	105	135	15	150	181	59	240	207	138	345
한일	84	18	102	139	14	153	187	56	243	201	128	329
서울	124	11	135	162	19	181	213	56	269	218	101	319
외환	46	8	54	106	11	117	156	44	200	178	113	291
1)	521	89	610	610	102	957	1,300	395	1,695	1,674	1,007	2,681
	86.8	14.8	101.7	106.9	12.8	119.6	118.2	35.9	154.1	119.6	91.5	191.5
2)	238	78	316	371	27	398	522	116	638	642	359	1,001
	23.8	7.8	31.6	37.1	2.7	39.8	52.2	11.6	63.8	64.2	35.9	

주 : 1) 시중은행계와 시중은행 평균;시중은행의 수치는 6개시중은행을 포함한 전시중은행의 합계.

2) 지방은행계와 지방은행 평균.

자료 : 한국은행 은행감독원(1995), 「은행경영통계」, p.302-303자료로 재작성.

<표 4-7> CD/ATM의 설치장소

(단위 : 대)

연도	총 계	점 내								점 외			
		객 장 내				점 포 외 벽							
		합계	시중	특수	지방	합계	시중	특수	지방	합계	시중	특수	지방
'85말	717	657	394	244	19	13	13	-	-	47	37	8	2
'87말	1,192	1,079	553	492	34	24	24	-	-	89	67	16	6
'89말	3,781	3,548	1,458	1,666	424	71	70	-	1	162	103	41	18
'90말	5,150	4,645	1,899	2,092	654	181	133	41	7	324	177	97	50
'91말	7,190	6,388	2,876	2,710	802	277	164	77	36	526	305	143	78
'92말	9,720	8,098	3,338	3,698	1,062	597	376	155	66	1,025	649	272	104
'93말	12,484	9,436	4,099	4,138	1,199	866	601	227	38	2,182	1,525	414	243
'94말	18,192	11,650	5,101	5,068	1,481	2,153	1,633	362	158	4,389	3,221	693	475

자료 : 한국은행 금융전산망추진위원회 사무국(1995), 「은행의 전산화 동향」, p.35.

출장소의 증가와 더불어 나타나는 소형 점포화는 영업점포당 직원수 추이를 통해 더욱 분명히 드러난다. <표 6-3>의 영업 점포당 직원수 추이를 보면 1989년 말 25.8명에서 93년 말 19명으로 연평균 7.3%의 감소율을 보이고 있다. 이러한 소형 점포화 및 점포의 지역적 분산은 은행업 노동자들의 구조적·조직적 역량을 감소시키는 주요한 요인 중의 하나이다.

한편, 전산화의 진전과 더불어 교환어음 처리 등은 영업점이나 본부에서 행하지 않고 별도의 전산센터 어음교환실에서 일괄 처리되고 있다(한일은행, 1987). 이는 대도시의 지가상승 및 점포의 관리 유지비용의 상승으로 인해 최근 점포 면적의 효율적 사용의 필요성에 대한 관심이 증가됨에 따라 후선 사무처리 방식을 추진해 오고 있기 때문이다. 이미 일본 및 구미 각국에서는 개별 점포에서 발생하는 대부분의 후선업무를 지역센터에서 모아 일괄 처리하고 있다(Nelson, 1986). 지역센터에서 처리되는 이러한 후선업무는 대부분 단순작업이므로 시간제 및 임시직을 활용하고 있으며 이에 따라 인건비 절감의 효과도 보고 있다. 미국의 시티뱅크의 경우 6개소의 지역센터에서 270개 점포의 후선사무를 처리하고 있으며 영업점에는 후선업무 요원을 전혀 배치하고 있지 않다. 일본의 경우도 지역센터의 도입, 활용으로 소형 점포가 급속히 증가하고 있는 실정이다(福原正洪, 1986; 임재혁, 1990에서 재인용). 최근 우리나라 은행의 경우도 경비 절감을 위해 후선 업무의 집중처리를 시도하고 있다. 여기서 정보통신기술은 지역센터 제도의 도입을 통한 업무의 공간적 분산을 위해서는 필수적 조건이다. 정보통신기술에 의해 뒷받침되는 이러한 공간적 분업은 시간제 및 임시직 고용의 가능성을 증대시킴으로써 고용불안정을 야기할 뿐만 아니라 작업장의 분산화, 소규모화를 초래함으로써 조직화의 기반을 약화시키는 결과를 가져올 수 있다.

<표 4-8> 영업점포당 직원수 추이

(단위 : 명,%)

구 분	'89말	'90말	'91말	'92말	'93말	연평균증가율
총영업점포	3,508	3,891	4,379	4,882	5,402	11.4
영업점포 직원수	90,494	96,912	102,071	102,473	102,535	3.2
영업점포당 직원수	25.8	24.9	23.3	21.0	19.0	-7.3

자료 : 한국은행(1994)

제 5 장

기술변화와 조직적 대안의 조건들

기술의 변화가 노동에 어떠한 영향을 미치는가는 단지 기술 그 자체의 속성에 의해 일방적으로 규정되는 것이 아니라 기술의 변화를 둘러싼 노동과 자본의 힘관계에 의해 성격지워진다는 것은 여러 학자들에 의해 주장되어왔다(Hyman and Streek, 1988). 국가와 산업, 개별 기업단위의 노사관계의 역사적 특성에 따라서, 그리고 기술변화와 관련하여 노조가 어떠한 관점으로 접근하는가에 따라 작업장 내 기술도입의 수준과 성격이 크게 영향받아왔음을 영국의 경험과 선진제국의 비교를 통해 보여주고 있는 McLoughlin과 Clark의 연구(1988)는 노사관계에 대한 기술결정론적 인식을 불식시키는 좋은 예이다.

기술의 변화와 그 영향을 노사간의 정치적 힘관계의 산물로 본다면 최근 급속히 진행되고 있는 은행업 내의 정보기술의 양적, 질적 확산과 그것이 고용 및 노동과정 등에 미치는 영향 역시 은행업 노사관계의 역사적 산물로 볼 수 있을 것이다. 또한 현재의 은행노조들이 이같은 전산화의 확대에 대해 어떻게 인식하며 대응해 나아가느냐에 따라 이후의 신기술과 노동과의 관계는 크게 달라질 것이다.

1. 금융업 기술도입의 사회적 조건들

현단계 은행업에서의 금융전산화가 이루어지는 사회적 조건, 또는 사회적 관계는 주로 국가의 은행 경영에 관한 각종 규제와 고착화된 성별분업 및 성차별적 관행, 그리고 금융, 자본시장의 개방에 따른 이데올로기적 통제에 의해 형성되어진다고 볼 수 있다. 즉, 위의 여러 가지 요소들은 은행원들간의 사회적 관계뿐만 아니라 노동조합 운동의 과제와 운동방향, 그리고 노동조합과 은행자본, 국가간의 특수한 관계를 규정짓고 있다.

우선, 국가의 금융산업과 은행 경영에 대한 각종 형태의 규제와 개입은 일차적으로 노동조합의 경영참여를 여러 방면에서 제약하고 있을 뿐만 아니라 노동조합의 활동 내용에 커다란 영향을 미친다.

1960년대 정부가 국가주도 수출산업 위주의 경제성장전략을 채택한 이래 정부의 금융통제는 지속되어 왔다. 은행을 주대상으로 이루어져 온 국가의 통제는 금융상품에 대한 가격규제, 업무영역에 대한 규제, 금융기관의 영업구역에 대한 규제, 자본금에 대한 규제, 고용, 인사, 급여문제 등을 포함하는 내부 경영에 대한 규제를 중심으로 이루어져 왔다. 금융전산화 역시 정부의 금융전산망 기본계획에 따라 이루어져 왔다. 이러한 국가의 은행업에 대한 각종 규제 중에서 은행원들에게 가장 직접적인 영향을 미치는 부분은 인사, 급여 문제에 대한 규제라고 볼 수 있다. 특히 1970년대 후반 이후 임금인상 가이드라인에 의거하여 은행원들의 임금 인상률은 엄격하게 통제되어 왔다.²⁹⁾ 1976년 전산업 평균 임금 인상률이 36%였을 때 은행의 인상률은 10% 수준이었으며 그후 해마다 은행금융기관의 인상률은 전산업 평균 임금 인상률에 훨씬 미달되는 결과를 가져왔다(서수철, 1990). 계속되는 승진정체와 임금의 상대적 하락(특히 제2금융권의 임금수준과 비교하여)이 자연히 임금문제와 승진문제를 은행원들의 일차적 관심사로 만들었으며, 그 결과 노동조합 활동

29) 국가의 임금억제정책을 위해 금융기관 최고 경영자의 인사권을 장악하고 있는 국가는 은행을 임금인상 가이드라인에 의한 임금억제의 일차적 대상으로 삼아왔다.

의 일차적 과제도 이 문제에 집중될 수밖에 없었다. 이러한 임금 및 승진 문제의 심각성으로 인해 금융전산화가 야기할 수 있는 영향력(고용안정, 노동환경 및 노동의 질)에 대한 관심과 인식은 현실적으로 제기되기 어렵게 되었다. 뿐만 아니라 지금까지의 전산화 내용이 아직까지는 현저한 고용불안정을 가져오지 않았다는 사실은 노조 및 조합원들의 금융전산화의 영향력에 대한 무관심을 초래하는 데 일조를 했다.

둘째, 은행업의 오랜 성차별적 관행과 성별직종분리, 그리고 노동조합 내부에까지 뿌리깊게 남아 있는 가부장적 문화의 온존은 기술의 내용 및 운용방식 등의 결정과정에서 여성을 배제시키는 결과를 가져옴으로써 기술의 영향을 일차적으로 받게 되는 여성 은행원들의 의견이나 이해가 표현될 길을 체계적으로 막고 있다.

여성 은행원들은 전체 은행원의 40%이상을 차지하나 이들의 95% 이상이 5급 이하의 하위직급에 몰려 있으며, 승진기회도 제도적으로 제약되어 있어 금융전산화와 관련된 사항을 결정하는 과정에서 여성들은 완전히 배제되어 있는 현실이다. A은행의 경우 전체 9,000여 은행원 중에서 2급 이상 책임자급 여성은 단 1명이며, 이 경우도 전산화와 관련된 경영 업무와는 별 관계가 없는 직책을 맡고 있다. 전산화와 관련된 업무 가운데서 여성들은 전산시스템 및 프로그램을 개발하는 직종(시스템 분석자, 시스템 프로그래머, 업무처리 프로그래머 등)에서는 거의 배제되어 있고 단지 컴퓨터실 운영에 관련된 업무(컴퓨터 오퍼레이터, 화일 관리자, 입출력 확인요원, 자료입력 변환요원, 서무)에 제한된 범위에서 참여하고 있는 실정이다. <표 5-1>에서 볼 수 있듯이 본부 부점별 인원 배치를 볼 때 기획, 경영 전략 수립 등 기술 도입 및 운용, 이에 기반한 경영 및 인사제도의 결정과정에서 여성들은 거의 완전하게 배제되어 있다.

〈표 5-1〉 A은행 본부 부점별 인원현황 ('95.4.30 기준)

(단위 : 명)

구분		종합	경영	조사	기업	인력	업무	접포	정보	시스템	사무
		기획부	전략실	연구실	문화실	개발부	개선실	개발실	시스템	운영팀	개발팀
총 인원	계	28	8	31	17	59	9	13	201	57	15
	남	28	8	29	15	46	9	13	188	57	15
	여	0	0	2	2	13	0	0	13	0	0
1급	계	2	1	1	1	6	2	1	1	1	0
	남	2	1	1	1	6	2	1	1	1	0
	여	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2급	계	2	0	0	0	1	1	0	6	1	1
	남	2	0	0	0	1	1	0	6	1	1
	여	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3급	계	2	1	3	2	3	2	2	7	2	2
	남	2	1	3	2	3	2	2	7	0	2
	여	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4급	계	15	5	10	8	15	3	8	56	5	5
	남	15	5	10	8	15	3	8	56	5	5
	여	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5급	계	7	1	17	5	18	1	2	124	35	7
	남	7	1	15	4	18	1	2	114	35	7
	여	0	0	2	1	0	0	0	10	0	0
6급	계	0	0	0	1	1	0	0	6	5	0
	남	0	0	0	0	0	0	0	3	5	0
	여	0	0	0	1	1	0	0	3	0	0
사무 직	계	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	남	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	여	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
별정 직	계	0	0	0	0	15	0	0	1	2	0
	남	0	0	0	0	3	0	0	1	2	0
	여	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0

자료 : A은행 부점별 인원 현황표.

이상에서 검토한 바와 같이 현단계 한국의 은행업에서의 금융전산화의 내용 및 운용방식은 국가와 은행에 의해 거의 결정되고 있으며 특히 남성 고위 경영층에 의해 주요한 사항이 결정되고 있다. 이러한 조건하에서 일반 은행원들, 특히 여성 은행원의 견해나 이해는 대변될 길이 없다.

신기술의 부정적 영향에 대해 노조가 효과적으로 대응할 수 있는가 아닌

가는 노조의 경영참여 정도와 내용, 신기술에 대한 조합 간부 및 일반 조합원의 이해 수준, 신기술에 의해 각기 다른 이해관계를 지닌 내부 집단간의 이해조정역량 등의 조건에 의해 크게 좌우된다. 우리나라 은행업 노조의 경우 외국의 신기술 협약 등과 같이 공식적인 통로를 통해 노조가 신기술의 내용, 도입 및 결과에 대해 영향을 미칠 수 있는 장치는 마련되어 있지 않다. 그러나 신기술 문제의 해결을 위해 필요한 선행조건들, 즉 첫째, 노조의 경영참여 경험, 둘째, 노동자 내부의 이해관계의 조절능력, 셋째, 신기술의 영향에 대한 노동자 일반의 인지능력 등의 측면에서 은행업 노동운동은 타업종에 비해 상대적으로 유리한 조건이 형성되어 있다고 볼 수 있다.

본절에서는 우리나라 은행업 노사관계의 성격에 대한 고찰을 통해 신기술의 부정적 영향에 보다 효과적으로 대응해나갈 수 있는 이같은 조건들을 구체적으로 밝혀봄으로써 기술변화에 대한 은행업 노조의 정책대안을 모색해 보고자 한다.

2. 우리나라 은행업 노사관계의 특성

가. 자율경영의 부재와 노조의 경영참여

우리나라 은행업의 가장 큰 특징은 경쟁논리를 전제로 한 자율적인 경영여건을 보장받지 못한채 지난 60-70년대 경제개발계획의 추진을 뒷받침할 자원동원 정책의 일환으로 국가의 강력한 주도와 통제 하에 확대되어 왔다는 점에 있다. 인사, 보수, 직제, 예산 등 경영 전반에 걸쳐 정부의 규제를 받아온 은행업은 1980년의 '일반은행 경영의 자율화 방안' 마련과 이를 법적, 제도적인 측면에서 뒷받침하기 위하여 83년 실시된 은행법 5차개정 등 일련의 금융자율화 조치에도 불구하고 여전히 '탈규제'를 우리나라 은행업의 경쟁력 제고를 위한 가장 중요한 조건으로 들고 있는 상황이다. 소위 '주인없는 은행'을 낳은 이러한 관치금융은 필연적으로 노동조건을 둘러싼 은행업의 노사간 자율교섭을 제약하는 중요한 요인으로 작용해왔다. 각종 경영에 관계된

사안은 물론 은행장 등 최고경영자의 임명까지도 국가의 개입에 의해서 이루어지는 상황에서 은행의 경영진은 노조에 대해 고전적인 의미의 협상대상으로 역할할 수 없는 한계를 지니고 있기 때문이다.³⁰⁾ 정부의 정책과 규제에 의존한 채 오랫동안 지속되어온 은행의 무사안일한 경영관행은³¹⁾ 노사교섭시 관리자층의 무책임한 태도를 낳았으며 임금, 복지 등 최소한의 경제적 요구조차도 자율적 협상을 어렵게 하였다.

그러나 역설적이게도 은행업에 대한 국가의 이같은 통제와 규제는 은행업 노동조합들로 하여금 은행의 경영 일반에 대한 참여를 불가피하게 만든 중요한 동인으로 역할해왔다. 일반적으로 한국의 노동조합들은 자신들의 경영참여의 정도가 극히 낮은 수준이거나 거의 참여하지 못하고 있는 상황으로 이해하고 있다(정이환, 1995). 은행업 노동조합 관계자들 역시 경영참여의 보장을 노조가 이루어내야할 가장 시급하고 중차대한 사안으로 간주하고 있다.³²⁾

그러나 국가에 의한 경영통제는 오히려 노동조합으로 하여금 사실상 어떠한 형태로든 인사 및 보수에 관련된 사항을 비롯, 경영 전반에 걸친 개입을 불가피하게 만들어왔다. 경영의 자율권이 배제된 사용자측과의 교섭의 한계는 바로 국가에 의한 타율적 경영방식에 대한 문제를 노조로 하여금 지속적

30) 문민정부 출범 이후 모두 11명의 은행장들(시중은행 10명, 특수은행 1명)이 정부의 사정한과의 여파로 중도퇴진한 것으로 알려져 있다. 은행가에서는 이같은 은행장들의 잇단 해임에 대해 ‘그간 어렵게 쌓아오던 금융기관장 인사자율화가 허황된 구호였음을 확인시켜준 계기’로 평가하고 있다. 월간 『금융경제』, 94년 12월호.

31) 관치금융이 은행산업 전반에 걸쳐 무사안일한 경영관행을 결과해왔다는 점은 은행업 노조들에 의해 지속적으로 지적되어왔다. 예컨대 95년 은행 주주총회에 즈음한 성명서에서 금융노련은 “...종래 정부의 금융기관에 대한 인사권 장악과 금리규제로 대표되는 비정상적인 관치금융은 금융부조리를 양산함은 물론 금융산업의 생산성 향상 및 효율성을 낙후시키고 금융인의 주인의식을 빼앗아 무사안일의 풍토를 조장하는 결과를 초래했던 것이 사실이다...”며 금융자율화의 완전한 보장을 요구하고 있다.

32) 연구자들이 면접한 은행노조 관계자들은 노조의 경영참여가 제도적으로 보장되어 있지 않은 것이 현재 은행업 노사관계에서의 가장 큰 문제점으로 한결같이 지적한 바 있다.

이며 적극적으로 제기하게 만들어왔던 것이다. 경영권 중에서도 특히 노조의 개입이 불허되고 있는 인사 문제에 대해서도 대부분의 은행 노동조합들은 자신들의 요구를 매우 적극적으로 제기하고 있다. 은행장 및 임원의 선임을 비롯 자회사의 회장 임용 문제에 이르기까지 인사문제에 대한 감시와 비판, 대안의 제시 등은 대부분의 은행노조들의 주된 관심과 활동의 하나로 계속되어 왔다. E은행 노조의 경우 1995년 2월 주주총회를 앞두고 임원에 관한 여론조사 실시, '올바른 임원선임만이 은행의 경영성과와 직결된다'는 내용의 성명서를 발표하여 은행임원들의 선임 문제에 대한 감시의 역할을 표명하고 있다.³³⁾ A은행 역시 그간 합리적이고 객관적인 기준 없이 은행장 독단에 의해 선임되어온 인사풍토를 비판하며 인사개혁을 촉구하는 성명서를 수차례 발행하고 있다.³⁴⁾ 특히 E은행 노동조합이 전개한 자회사의 회장 및 고문제도 폐지 운동은 이 사안이 노사간의 단체협약 사안에 해당되는가의 여부를 놓고 법률적인 공방까지 벌인 바 있다. 당행 노조에서 발행한 아래의 성명서는 비록 노조의 경영참여가 제도나 형식면에서는 미비하더라도 내용적으로는 상당한 정도까지 전개되고 있음을 알게 해준다.

.... 우리은행은 순이익은 물론 예수금등 생산성 지수에서 최하위를 기록했으며 은행감독원 경영평가에서도 연속 C등급을 받았다. 그런데 놀라운 사실은 은행뿐만이 아니라 우리은행 출신이 경영을 담당하고 있는 자회사의 경영실적도 최하위급에 속한다는 것을 알게되면 망연자실하지 않을 수 없다.... 그런데도 차량유지비 등 부대비용까지 합쳐 연간 2-3억 소요되는 회장제도를 존속시킨다는 것은 참으로 한심한 일이다. 몇만명 조직의 국영기업체도 이사장 제도를 폐지하는데 인원 50명 내외 조직에 회장이 웬말이며 17명 있는 투자자문사에 고문제까지 신설했다.... 노동조합에서는 자회사 회장제도가 문제점이 많다고 보고 2/4분기 노사협의회 안건으로 자료를 준비하고 있었던 중이었다. 그러던차에 조합원과 직원들의 정서를 무시하고 밀실에서 자회사 회장을 결정하여 따라오기만을 강요하는 이번 처사를 보고서 도저히 이대로는 지나칠 수 없다는 판단을 내리게

33) E은행 노조, 「활동보고」, 1995.

34) A은행 노조, 「활동보고」, 1995.

되었다. 24일 FAX로 E리스 회장에 ○○○ 전행장이 선임되었음을 알리면서 퇴진운동을 전개할 것을 표명하였으며 25일에는 “은행장은 양심선언을 하라”는 성명서를 내는 한편 당일 오후 ○○○ 전행장 맥을 의장단이 방문하여 자진사퇴할 것과 아울러 ... 은행측에 자회사 회장제 폐지를 위한 임시노사협의회 개최를 요청하였으며 금융노련 위원장 앞으로 회장제 폐지투쟁에 협조하여줄 것을 요청하였다... 이어서 전직원 서명운동은 물론, 자회사 노동조합과 협의체를 구성 공동투쟁 하겠으며 은행감독원장 면담, 전 신문사 보도자료 배포, 재정경제원, 감사원, 국회, 청와대 등에 진정서를 제출할 것임은 물론 신문광고와 독자투고 등 단계적 수순을 밟아 기필코 우리의 목적을 쟁취할 것임을 은행장은 유념하여 주기 바란다.... 신문 보도에 의하면 시중은행 한 임원은 “외부압력이 있었던 것으로 추정된다”고 의견을 피력했다. 그게 사실이라면 대명천지에 손바닥으로 하늘을 가릴 수는 없다. 금융자율화와 경제정의 실현을 위해서라도 진실을 밝히는 작업을 전개해나갈 것이다...³⁵⁾

은행장을 비롯한 은행고위 간부들의 인사에 있어서의 민주성의 회복은 대부분의 은행노조들의 중요한 관심사로 부각되어왔다. 정부에 의한 일방적인 은행장 임명의 관행이 노사교섭에서의 은행장의 소극적 태도의 원인이 되고 있으며 이것이 곧 은행업 노동자들의 근로조건 향상의 최대의 걸림돌이 되어왔다는 점 때문이다. E은행의 경우 당은행이 아닌 자회사의 회장 임명문제에 까지 서명운동 등을 비롯한 다양한 투쟁방법을 동원하여 개입하려 한 것은 종래와 같이 외압에 의한 임원선임이 되풀이 됨으로써 노동자들의 불이익이 지속되는 것을 막기 위한 적극적인 노력으로 평가된다.

노동조합의 실질적인 경영개입은 비단 은행장 인사문제에 국한되는 것이 아니다. 은행 내부의 인력구조의 개선 문제, 예산·마케팅·이익관리·부실여신 문제 등 경영전반에 걸쳐 노조가 다양한 방식으로 자신의 목소리를 높이고 있음을 쉽게 발견할 수 있다. 이는 노조에서 조사한 부문별 주요 고충현황 목록에서 인사, 경영관련 사항이 대부분을 차지하고 있다는 사실에서도 잘 나타난다.

35) E은행 노조, 「활동보고」, 1995.

<표 5-2> 부문별 주요 고충현황

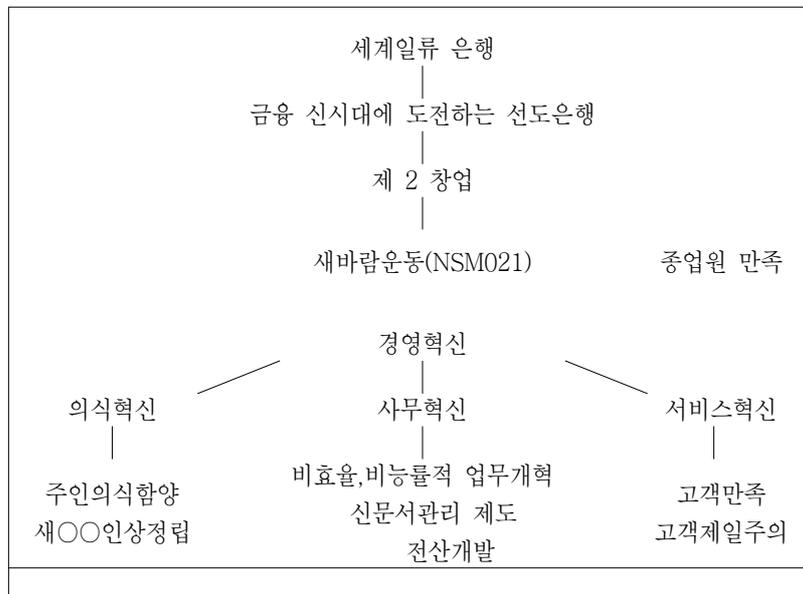
부문	고충내용
1. 인사부문	① 노부모 부양 ② 거주지 반영 ③ 야간대학교 재학 ④ 승진적체 심화
2. 경영부문	① 인원부족 ② 전산기기 노후(OTM, 복사기 등) ③ 점포환경 불량 ④ 업무배치의 남녀 불평등 ⑤ 통장자동대출 징구서류 ⑥ 무분별한 각종 증강운동 ⑦ 각종 보고서 종류 복잡 ⑧ 출장소 직원 순환 근무 불이행
3. 기타	① 시간외 근무수당 미지급 ② 조기출근 강요 ③ P.C 부족 ④ 공기청정기 부족 및 교체

자료 : E은행 노조 활동보고(1995) p.96

특히 90년대 이후 각 은행들이 경영합리화 전략을 구상하고 실행하기 시작하면서 이러한 경영전반에 걸친 노조의 정책건의와 요구 역시 보다 적극적인 양상을 띄기 시작하게 된다. 상당수의 은행 노조들은 은행측과는 별도로 자체 경영혁신안을 마련하여 그에 기초한 합리화 전략을 회사측이 시행할 것을 촉구하고 있다. D은행 노조와 B은행 노조는 그 대표적인 사례라 할 수 있다.

D은행 노조는 93년 정책 노조를 표방하면서 당선된 제1대 직선 위원장을 필두로 하여 활발한 참여전략을 제시하였다. 그중 가장 두드러지는 것은 은행의 소극적, 구태적 경영관리를 비판하면서 당시 유행과 같이 확산되던 기업문화 운동 및 경영합리화 운동을 노조가 먼저 제기하고 나섰다는 점이다. 당노조는 우선 현재의 은행업이 “관치금융의 폐해로 금융의 고유기능 상실은 물론 타산업에 뒤쳐지는 금융 산업으로 전락하였고 금융인 개개인의 사고력과 창의력이 위축되었으며 창조와 도전을 회피하려는 소극적 태도와 무사안

일한 정신자세, 나 중심의 개인주의 팽배 등으로 조직의 응집력 약화, 애행심 부족 현상이 조직의 곳곳에서 나타나고 있으며, 업무의 프로의식 결여로 비능률, 비효율적인 업무 관행이 은행 내부 구석구석 뿌리를 내리고 있어 은행의 성장 발전 및 양질의 고객서비스 제공에 커다란 저해요인이 되고 있다”고 규정하고 있다. 따라서 “당행은 창업 60년의 저력과 전부문 수위 은행의 경험을 발판으로 우리조직과 전 임직원에게 새 바람을 불어넣어 3대 혁신(의식 혁신, 사무혁신, 서비스 혁신)을 통한 경영혁신을 통하여 제2창업을 달성하여야 한다. 나아가 21세기를 대비하고 금융 신시대를 선도하는 세계 일류 은행으로 변신, 도약하여야 한다”며 “노조는 총체적이고 적극적인 혁신 활동인 ‘새바람 운동 21’의 추진을 은행에 강력히 촉구하고 위로부터의 개혁의지와 신뢰, 협력을 바탕으로 전 임직원이 한사람도 빠짐없이 동참하여 우리모두와 노동조합의 궁극적 목표인 종업원 만족을 실현하여야 할 것”을 주장한다. D은행 노동조합이 주창하고 있는 ‘새바람 운동 21’의 구체적인 추진목표는 다음의 그림으로 요약되며, 각 항목에 대한 세부시행에 관한 연구결과는 별도로 보고하고 있다.



자료 : D은행 노조(1993), 「활동보고」.

B은행 노조의 경우 역시 이와 유사한 예로 제시할 수 있다. 1995년 B은행 노조 활동보고를 통해 볼 때 당은행 노조의 정책국이 갖는 가장 큰 문제의식 또한 당은행의 경쟁력 강화와 관련되어 있다. 노조는 변화하고 있는 금융환경에서 은행의 생존을 위해 효율성 제고와 부실화 방지를 위한 경영합리화의 불가피성을 크게 강조하고 있다. 노조위원장이 은행장과의 신년대담에서 던진 주요 질문내용 역시 영업력 강화와 사무생산성 향상, 고객만족, 전산분야에서의 경쟁 우위 확보를 위한 제도적 개혁방침에 관한 내용이 주를 이루고 있다. 물론 노동강도 강화 문제를 비롯, 점포 확대에 따른 인력수급계획이나 여직원 교육 훈련 등에 대한 질문도 병행하고는 있지만 노조의 주된 관심은 은행경영혁신을 위한 구체적인 대응을 마련케 하는데 두어져 있음이 주목된다. 금융산업의 경쟁 심화와 더불어 더욱더 적극성을 띄어가고 있는 이같은 은행노조들의 경영참여 움직임은 마치 노조가 은행의 경영전략 부서의 역할을 담당하고 있는 듯한 인상마저 던져주고 있다.

노조에 의한 경영참여가 언제나 노동자에게 긍정적인 영향을 미치는 것은 물론 아니다. 우리나라의 경우와 같이 기업별노조주의 하에서의 경영참여는 자칫 자본에 의한 노동의 포섭을 가속화시킬 잠재적 위험성도 높다. 더구나 개별 자본의 경쟁이 한층 가속화되고 있는 현상하에서의 기업별노조주의는 노동자들간의 경쟁 역시 강화시킴으로써 노사간의 모순을 은폐시킬 우려가 있다. 이때 개별 노동조합이 노동자 전체의 근본적 이해관계에 대한 고려없이 개별 기업 조합원들만의 직접적인 이해만을 고려한 경영참여의 방향을 선택한다면 이는 오히려 전체 노동에 부정적인 결과를 초래하게 될 가능성이 높다. 최근 각 은행노조에서 추진하고 있는 경영혁신운동을 검토해볼 때 이같은 위험성이 어느정도 내포되어 있음을 알 수 있다. 앞의 D은행과 B은행 노조의 경우 노조가 앞서서 추진하고 있는 혁신전략의 핵심에서 '노동의 인간화'나 노동자의 고용안정성을 추구하고 있는 대목은 찾아보기 힘들다. 은행측의 경영합리화 전략의 내용과 거의 차별성을 찾아보기 힘든 것이다. 노조가 생산과정에 보다 적극적으로 개입해 생산효율을 제고하는데 기여하는 것은 일단 긍정적으로 평가해야 할 일이다. 그러나 노조는 일본이나 서구 등 이미 생력화가 대대적으로 진행된 바 있는 외국의 경우를 상기하여 현재의

경영합리화 전략이 갖는 위험성을 최소화할 대비책을 병행한 경영참여 방안을 모색하고 주장할 필요가 있다. 현재 신기술의 도입과 더불어 진행되고 있는 노동체제의 변화에 대한 비판적 인식 없이 은행측의 논리를 그대로 답습한 경영참여 전략을 추진한다면 장기적으로는 전체 노동자의 이해에 반하는 결과를 가져오는 정책실패를 낳을 것이다.

그러나 경영과 관련된 사안에 대한 노조측의 이렇듯 적극적인 관심과 개입의 경험 자체는 궁극적으로 노사관계 하에서의 노동의 교섭역량을 높일 수 있다. 경영참여의 내용과 방향은 우선 접어두더라도 노조에 의한 경영 '간섭'이 관행으로 자리잡힌다면 경영참여의 공식적 제도화를 앞당길 수 있을 뿐 아니라 그만큼 노동측의 이해를 관철시킬 여지가 높아질 것이기 때문이다. 자본에 의한 노동의 일방적 포섭에 대한 경계와 노동자의 입장에 선 정책적 대안이 전제된다면 그간 은행업 노동조합들이 전개해온 비공식적, 우회적 경영참여의 관행과 경험은 신기술의 도입과 그것의 파급력에 대해 노조가 영향력을 미칠 수 있는 긍정적인 조건으로 작용할 것이다.

이같은 은행업 노조의 경영참여 활동은 특히 인사관련 사안을 중심으로 가장 활발하게 전개되고 있으며 어느정도 성과를 거두어온 것으로 평가된다. 각은행의 고질적인 승진정체 문제, 무리한 경영합리화 전략의 추진으로 인한 노동력의 부족 등은 노동조합으로 하여금 종업원과 관련된 인사정책에 적극 관여할 수밖에 없도록 하는 하나의 중요한 요인이 되고 있다. '인사와 관련된 사안은 경영권에 귀속한다'는 단체협약의 명시에도 불구하고 사실상 많은 은행노조들은 인력구조 및 인사제도와 관계된 조합원들의 요구를 지속적으로 은행측에 전달하고 개선을 촉구하여온 것으로 나타난다.³⁶⁾ 예컨대 A은행의

36) 예를 들어 D은행 노동조합의 경우 88년 노사협의회에서 승진정체 문제와 관련하여 다음과 같은 구체적인 요구안을 제시, 은행측으로부터 '계속 연구검토'의 합의를 이끌어낸 바 있다.

<승진정체 해소 방안의 건>

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. 대우제도의 도입 | 2. 지점장 1급제 운영 |
| 3. 소형 점포의 2차장제 실시 | 4. 직급 다단계 및 신직명 부여 |
| 5. 대형점포의 부지점장제 도입 | 6. 지점역제 도입 |
| 7. 연수교육 T/O제 도입 | |

경우 단체협약 내용 중 ‘은행과 조합은 인사제도 및 인력관리 문제에 대하여 상호 의견을 교환하고 그 개선책을 공동으로 연구 검토함으로써 인사제도의 효율적 운영과 발전에 기여함을 목적으로 인사제도연구위원회를 둔다’는 조항을 설치해두고 있다. 이는 경영권 중에서도 특히 성역으로 인식되어 있는 종업원 인사문제에 대해 어느정도 노조의 목소리가 대변될 수 있는 여지를 만들어놓았다는 점에서 의의가 있다. 무리한 여유인력화는 노동강도의 강화, 고용의 불안정 등 은행원 전체의 노동조건을 열악하게 만들어 가는 동시에 노조의 인사 및 인력관리 문제에 대한 관심과 요구를 더욱 고무시키는 역할을 하고 있다. 요구관철을 위한 단체행동의 강도는 은행별로 차이를 보이기 는 하나 최근 2,3년 사이에 인력부족에 따르는 각종 고충에 대한 호소와 그 해결에 대한 요구는 노조의 은행에 대한 협의사항의 단골 사안이 되고 있다. 노조가 자체 조사를 통해 구체적인 필요인력의 내용과 수를 제시하는 경우도 눈에 띈다. 인사문제에 대해 ‘정공법’으로 대처하기 어려운 경우 우회적인 방법을 통해 인력운용에 개입하기도 한다.

무엇보다도 지난 91년을 전후해서 시작된 금융권의 신인사제도 도입 움직임이 노조측의 강력한 저항으로 대부분 무위로 돌아간 사실은 노조가 실질적으로 인사권에 개입하여 긍정적 성과를 얻어낸 좋은 예라고 할 수 있겠다.

인사 및 인력운용과 관련된 사안 외에 영업전략 등 경영전반에 걸친 노조의 개입도 자못 활발하게 전개되고 있다. 인사, 경영과 관련된 모든 정책들은 노동자의 일상적인 삶과 노동에 큰 영향을 미치기 때문에 노조가 어떠한 방식이든 이 부문들에 대한 영향력 행사를 포기하는 것은 불가능할 것이다. 더우기 금융권 내부의 경쟁이 심화되는 요즘 합리적 경영의 추진 여부는 노동자들의 고용안정 및 노동조건과 직결되는 문제로서 더욱 관심을 집중시키는 사안이다. 특히 경영합리화를 빌미로 전개되는 인력 축소가 행원들의 노동조건을 압박해오자 노조측은 은행측 합리화 전략과는 일정정도 ‘차별성’을 갖는 경영혁신 내용을 제시함으로써 ‘간접경영’의 양상을 보이기도 한다.

제가 보기에 인건비는 경쟁력을 좌우하는 대단한 요소가 아니라고 생각해요. 경영자들은 노동자들에게 몇% 덜주고 더주고 하는 것에 대해 지

나치게 의미부여를 하는 경향이 있죠. 우리은행같은 경우만 보아도 작년에 그렇게 고생을 하게 해놓고도 인건비 절감 효과는 기껏해야 한 50억 정도밖에 안돼요. 가령 일인당 인건비를 연간 약 3,000만원이라고 치면 한 150명 가량을 채용안하고 운영을 했다는거죠. 그러면 은행이 굉장히 경쟁력을 가져야 될 것 같지 않습니까? 그런데 사실 부실여신 한 방 맞으면 적어도 50억이 날아가요. 그래도 이사 사람들은 눈 하나 깜짝 안해요. 이렇게 부실여신으로 잃어버리는 돈이 한해 500억에서 700억 수준이란 말예요. 이 부실만 제대로 관리 할 수 있어도 직원들이 얼마든지 인간다운 복지수준을 유지하면서 경쟁력을 가질 수 있다는 거죠.(M은행 전 노동조합간부)

C은행 노동조합은 거래회사의 부도사태 등의 여파로 은행이 경영상의 어려움을 겪자 노조 자체적으로 경영혁신 안을 마련, 이의 조속한 실시를 은행측에 촉구한 바 있다. 동노조의 경영혁신 안은 다음과 같다.

<표 5-3> 노조의 경영혁신(안)

혁 신 안	추 진 방 향
1. 여신운영권한 대폭 하부이양 및 여신심의 위원회 운영	- 업종별·기업별·건별 심사자 의견 대폭 반영
2. 전임원 및 본부 부서장 현장경영 강화	- 월 1회 이상 영업점 지원근무 및 격려 - FAX, 전화, PC통신을 이용 의견수렴, 회신은 직접 처리
3. 은행장실, 감사실 직소제도 운영	
4. 청년이사회 신설	- 4급 책임자급 구성(의결권은 없음)
5. 새로운 결재시스템 도입	- 전자결재 시스템 전산도입
6. 과감한 전산투자	- 은행권중 최고의 수준
7. 영업점 경비 현실화(출장소 포함)	- 업무추진비 대폭 확대
8. 지점장 연수 정례화	- 의식개혁 및 혁신경영 마인드 함양
9. 경영진과의 노사 테이블 정례화	- 분기별 경영진과 노조간부와 대화추진
10. 임원전용 엘리베이터 폐지	- 단계별 독립채산제 도입
11. 자회사 경영 효율화 추진	- 전문경영인 체제 도입

자료 : C은행 노동조합(1995년), 「활동보고」, p.253.

물론, 앞서서도 지적한 바와 같이 노동조합의 경영참여가 반드시 노동자들에게 이익을 가져다 주는 것은 아니다. 노조의 이념, 정책 방향, 사용자측과의 관계, 조직력 등에 따라 경영참여의 내용과 결과는 크게 달라질 수 있다.

특히 우리나라와 같이 기업별노조가 지배적인 조건에서는 ‘개별 기업의 경쟁력 강화’ 이데올로기를 앞세운 자본의 공세에 조합원 및 조합 자체가 쉽게 승복할 가능성이 높다. 이때의 노조의 경영참여는 오히려 자본에 대한 노동층의 대폭적 양보의 결과를 낳기 쉽다.

그러나 경영참여를 보장하는 제도적 장치가 극히 미흡한 우리나라 노사관계의 상황을 감안할 때 제도의 외부로부터 실행되고 있는 이와같은 경영참여에 대한 높은 관심과 욕구, 그리고 실질적 참여의 경험은 신기술의 부정적 영향에 대응해나갈 수 있는 높은 조직적 가능성을 보여주는 것임은 분명하다. 중요한 것은 노조가 신기술 도입과 관련하여 어떠한 인식을 하고 있는가, 그리고 그러한 인식을 현실적인 대응력으로 전환시킬 조직적 힘이 마련되어 있는가의 여부이다. 신기술의 도입과 확산에 대한 지속적인 상황파악과 연구를 통한 인식의 제고, 이에 대한 조합간부 및 조합원 대중에 대한 교육과 홍보에의 과감한 투자 등이 뒷받침 된다면 그간의 우리나라 은행노조들이 보여 주었던 경영참여의 역사와 경험은 신기술에 대한 노조의 통제력을 높여줄 하나의 조건으로 작용할 것이다.

나. 각 은행노조간 이해관계의 동질성

우리나라의 은행업이 정부의 강력한 통제와 규제하에 확대되어왔으며, 그리고 그의 당연한 귀결로서 개별은행들이 소극적, 방어적인 경영으로 일관해온 것은 곧 개별 은행간 경영상의 차별성을 꾸준히 배제해 오는 과정이기도 하였다. 60년대 이후 인사, 보수, 직제, 예산 등 경영과 관련된 주요 정책들은 정부정책에 의해 일률적으로 결정되어왔다. 80년대 이후 부분적인 금융자유화 실시에도 불구하고 국책은행 및 특수은행은 물론 시중은행에 있어서도 정부에 의한 은행장의 임명과 해임, 임금 가이드라인등의 장치에 의해 뿌리깊게 지속되고 있다. 최근 각 은행들마다 제각기 경쟁력 강화를 위한 경영혁신에 기업준립의 사활을 걸고 있는 양상을 보이고 있으나 실제로 시행되고 있는 대부분의 혁신전략들 역시 은행간에 대단히 유사한 내용과 형식을 취하고 있다.³⁷⁾ 신기술도입 역시 금융업의 국제경쟁력 제고를 도모한다는 정부방침에

의해 그 시기와 내용이 일률적으로 결정되는 양상을 보인다(김환석, 1991).

<표 5-4> '95시중은행공통 단체협약 개정요구서 주요 내용

구 분	내 용
총 관	단체협약의 근로조건 저하금지 조항 보완 단체교섭권에 관한 일반 사항의 명문화 조합원의 범위-해고의 효력을 다루고 있는 종업원에 대한 조합원 자격 인정 및 행내활동 보장
조합활동 보장	부당노동행위 구제 경영정보 공유 및 조합업무에 필요한 제반 자료의 제공 의무화 은행의 중요한 회의에 노동조합의 참여-이사회, 부점장급 이상의 회의 개최시 회의목적,일시,장소의 사전통보와 조합간부 참관
공정한 인사제도 확립	인사원칙의 도입 및 인사기준의 제정 변경 등에 관해 조합과 사전협의 - 인사관리권의 은행 귀속조항 삭제 - 인사의 기본원칙 선언, 각종 인사기준의 제정, 변경시 조합과 사전협의, 비정규적인 대규모 인사, 인원정리시 조합과 사전 협의 조항 신설 - 인사이동 기본원칙 명문화, 비정규직채용에 대한 조합의 견제기능 부여, 인사위원회 설치 - 노사 쌍방 5인으로 구성 - 공정한 인사 실현을 위한 제반사항 심의 의결
교육, 연수	공정한 교육, 연수운용을 위한 제반 원칙 등 신설 - 종업원 교육에 있어 학력, 성별 등에 따른 차별없이 기회균등 보장 - 연간 기본연수 계획의 수립시 조합과 사전 협의 - 연간 기본연수 계획 이외의 특수한 교육 시행시 조합과 사전협의
근로조건	근로시간의 정립, 시간외 수당 지급기준 확대 등

자료 : F은행 노동조합(1995), 「활동보고」, pp.45-8 중에서 요약.

은행업의 이같은 동질적인 경영방식은 각 은행 노동자들의 임금, 작업시간, 인사제도 등 제반 근로조건 역시 동질화시켜왔다. 관치금융의 산물로서 발생한 이같은 은행업 노동자들 내부의 동질성은 각 은행 노동조합의 활동이 원칙적으로 기업별노조에 기반하고 있음에도 불구하고 다분히 산별노조의 내용을 취하지 않을 수 없게 하는 요인으로 작용하고 있다. 예컨대 단체협약의

37) 최근 수년간 각은행들이 전개하고 있는 경영혁신운동 내용중 대표적인 것으로는 적극적인 전산화의 도입, 인건비 절감을 목적으로 한 명예퇴직제 확대, 파트타임 고용 확대, 생산성 확대 및 감시기능 강화를 위한 장구 모니터제도, 업무 효율화를 위한 팀제 도입 등을 들 수 있다.

내용을 보더라도 각 은행간의 차이는 뚜렷하지 않으며 시중은행의 경우 95년에는 '시중은행 공통 단체협약 개정요구서'를 작성, 제시하기도 하였는데 그것의 주요 내용 중 일부를 소개한 것이 위의 <표 5-4>이다.

각 은행 노동자들이 처해있는 동질적인 조건은 단체협약 내용의 공동조정 외에도 임금, 인사, 복지 등과 관련된 사안들에 대해서도 연대를 통한 교섭활동을 은행측에 대한 주요 대응수단으로 삼게 한다. 공식적인 연합단체인 금융노련을 비롯, 은행노조들의 연대채널은 다음과 같이 다양하게 마련되어 있다.

금융노련 전국 회원조합 대표자회의, 시중은행 노동조합 협의회, 지방은행 노동조합 협의회, 민간은행 노동조합 협의회, 국책은행 노동조합 협의회, 외국계은행 노동조합 협의회, 상호신용금고 노동조합 협의회, 시중은행 사무직원 협의회, 국책 시중은행 사무직 노동조합 간부 협의회, 금융노련 산하 사무원 간부회의, 금융노련 전국 여성간부회의, 시중은행 여성담당 부위원장 회의, 국책 시중은행 여성담당부장 회의³⁸⁾

이러한 은행 노동조합들의 연대 기구들은 은행노동자들이 당면하고 있는 공동의 문제를 함께 협력하여 대처해가는 운동관행을 정착시켜나가는 효과적인 토대로 역할하는 것으로 보인다.³⁹⁾ 특히 금융노련의 경우 이러한 공동대응을 주도해나감과 동시에 노조의 규모나 역량이 취약한 단위노조를 대신하여 단체교섭권을 위임받아 해당 사용자와 교섭을 대신하는 등 실질적인 산별노조의 성격을 띄고 있는 측면도 있다. 임투 공동대책위원회 결정을 통한 공동교섭,⁴⁰⁾ 단위노조 차원의 특수 사안에 대한 지원투쟁,⁴¹⁾ 인사제도의 개선방

38) 이들 연대차원의 회의기구들 중 시중, 지방, 민간, 국책, 외국계, 상호신용금고 노동조합 협의회 등은 금융노련 내부의 공식적인 기구인 반면 나머지 연대 채널들은 비공식적인 기구들로서 특정 사안에 대한 정보교류와 대응마련 등을 주요 활동내용으로 삼고 있다.

39) 금융노련은 지난 94년 2월 동아금고 노조로부터 단체교섭권을 위임받아 교섭을 시도했으나 결렬되었으며 95년 9월에는 보스톤 은행 노조로부터 역시 교섭권을 위임받은 바 있다.

40) 그러나, 매년 실시해오던 6대 시중은행 임금 공동교섭이 94년에는 F은행이 빠진 채 진행되었다. 그 이유는 F은행 노조측이 한국통신 응찰가조작 파문에 따른 은

향에 대한 연대차원의 연구와 대안 모색, 금융단 공동탁아소 설치추진 움직임 등은 개별 노조 차원을 뛰어넘어 연대를 통해 공동대응을 전개한 대표적인 사례라 할 수 있다. 특히 은행측의 신인사제도 도입을 저지시킨 것과 노동강도를 극단적으로 높이는 창구 모니터링 제도를 효과적으로 폐지시킨 것은 은행노동자들의 공동의 이해관계를 기반으로 한 연대 차원의 활동중 가장 성공적인 사례로 꼽을 수 있을 것이다.⁴²⁾

신인사제도 도입 저지는 경영권 중에서도 가장 성역으로 간주되어오던 인사권에 도전, 노동자들에게 불리한 새로운 인사제도의 도입을 사전에 막아내었다는 점에서 그 의의가 매우 큰 것이었다. 신인사제도는 애초에 노동조합에 의해 먼저 도입이 요구되었던 인사제도였다. F은행 노조는 88년 노사협의회를 통해 ‘직급과 직위를 분리하는 직능자격제도’의 도입을 은행측에 건의하였으나 ‘도입기반이 조성되어 있지 않아 작업시작부터 장기간의 실행방안을 준비할 필요성이 있는 사항이므로 추후 긍정적으로 검토키로’ 합의하여 오히려 은행측에 의해 유보된 바가 있다.⁴³⁾ 그러나 노동조합의 외부에서, 주로 여

행측의 어려움을 타개하기 위해 임금협상권을 은행측에 백지위임했기 때문이다. 이는 공동교섭이 아직은 매우 ‘불안한 연대’에 기초해 있으며, 향후 개별 은행의 자율화의 진전과 은행간 경쟁이 격화될 경우 더더욱 그 불안의 도가 더해질 것이라는 우려를 자아낸다.

41) 예컨대 지난 94년 주택은행 노조 간부 해고문제에 대한 금융노련 차원의 반대 투쟁을 전개한 것은 이의 한 예이다. 금융노련 활동보고, 1994.

42) 창구모니터링 제도는 80년대 후반부터 노조에 의해 폐지가 요구되어 온 사항이었으나 1993년 이후 금융노련을 중심으로 한 은행 노조들의 공동투쟁을 통해서야 폐지가 이루어질 수 있었다. 1993년도 금융노련 전국 대의원 대회에서 ‘모니터제도 폐지’에 관한 건의가 제기된 이후 1년여 동안 모니터링 제도 폐지 운동은 다각적으로 진행되었다. 연맹 상임간부 회의, 금융노련 산하 여성간부회의 등에서 동 제도 폐지를 위한 구체적인 자료취합과 운동전략등이 모색되었으며 94년 9월 금융노련 전국 회원조합 대표자 회의에서 이 문제를 긴급 노사협의의 안건으로 동시 상정할 것을 결의하였다. 이후 한국은행장, 은행연합회장, 각은행장 등에 협조공문 발송, 은행감독원장 면담, 모니터제도 폐지를 위한 노사 교섭 촉구를 위한 리본 패용등의 적극적인 운동을 전개, 94년 12월 말 현재 제일, 외환, 동화, 대동, 동남 은행을 제외한 전 은행에서 창구모니터제도를 폐지하기이 이른다. (금융노련(1995), 「활동보고」)

성단체를 중심으로⁴⁴⁾ 신인사제도에 대한 문제제기가 적극 행해지면서 각 은행 노조들도 이 제도에 대한 인식을 달리하기 시작했다. 그리고 곧이어 금융노련을 중심으로 공동대응을 전개하였다. 1991년 12월 은행연합회가 인사제도 개편표준안으로서 신인사제도를 제시하면서부터 동제도에 대한 거부활동이 전개되었으며 1994년 ‘금융인 고용안정을 위한 인사제도 대토론회’ 개최 및 자료집 발간 등 신인사제도 거부활동을 지속하였다. 노동조합의 강한 저항을 예상한 대부분의 은행들은 신인사제도의 도입 검토를 무효화 했으며, F은행의 경우 타 은행 노조들의 연대투쟁에 힘입어 신인사제도가 도입 직전에 백지화되었다.⁴⁵⁾ 성차별의 심화와 노동자들의 분절화, 그리고 이를 통한 노동자측의 힘의 약화를 결과할 신인사제도를 은행권 노동조합의 공동대응으로 막아낸 것은 우리나라 은행업의 특수성에서 비롯된, 개별 은행 차원을 뛰어넘는 은행 노동자 전체의 직접적 이해관계의 동질성이라는 구조적 조건과 아울러, 은행의 인사권 독점에 대한 지속적인 저항의 경험을 통해 강화된 조직적 역량, 그리고 외부 노동단체의 관심과 협조에 힘입어 이루어진 큰 성과물이라 할 수 있다.⁴⁶⁾

신기술의 도입이 금융산업에 대한 국가주도의 정책 차원에서 은행기관간의 뚜렷한 차별성 없이 일률적이며 동질적으로 전개되고 있는만큼 기술의 영향 역시 은행노동자들 공통의 이해관계와 관련되어 진행될 것이다. 이러한 조건은 기술에 대해 올바른 인식과 대안이 마련된다면 은행업 노동운동이 보

43) F은행 노사협의회 자료, 1989.

44) 한국여성민우회는 우리나라 은행권에 신인사제도 도입의 움직임이 감지되기 시작한 초기부터 이제도의 문제점을 제기하고, 이에 대한 홍보과 저지 운동에 앞장서온 대표적인 단체이다.

45) F은행의 신인사제도 도입을 무효화시키는 데에는 타은행 노조들 및 금융노련이 결정적인 역할을 하였다. 외환은행 노조가 신인사제도의 수용여부를 결정하는 대의원 대회를 개최할 당시 금융노련은 ‘신인사제도의 도입반대를 권고드리며’라는 제하의 성명서를 동노조 대의원들에게 배포하였다. 또한 외환은행 본사 앞에서 신인사제도 도입을 반대하는 시위도 금융노련 차원에서 조직하기도 한다(금융노련(1995), 『활동보고』).

46) 현재 은행권 가운데에서 신인사제도를 실시하고 있는 곳은 한국은행, 수출입은행, 장기신용은행, 신한은행, 보람은행, 하나은행 등이다.

다 효과적인 방법으로 대처해 나아가기 위한 유리한 여건으로 작용할 것이 분명하다.

다. 비동질적 이해관계 조정 능력의 축적

관치금융으로 요약되는 우리나라 은행업의 특수성, 은행업 노동자들 상호간의 이해관계가 여타의 산업의 경우에 비해 일치되는 면이 크다는 점은 노조의 연대를 통한 공동대응의 잠재력을 높여준다. 그러나 최근에 진행되는 전산 기술 및 경영합리화의 성격을 고려해볼 때 문제가 간단하지는 않다. 앞장에서 언급된 바와 같이, 신기술을 이용한 경영혁신 전략이 고용에 미치는 영향은 현단계에서 모든 은행업 노동자들에게 무차별적으로, 그리고 동일한 형태로 가지화되어 나타나는 것은 아니다. 성별, 학력별, 그리고 내부 노동시장에서의 지위 등에 따라 신기술의 영향은 상이하게 나타나고 있다. 이러한 차별성은 노동자 집단간의 직접적 이해관계의 대립을 야기할 소지를 다분히 내포하고 있다. 때문에 신기술에 대한 노동층의 통일적이고 집중적인 대응을 어렵게 만드는 중요한 요인으로 발전될 가능성도 매우 높다. 따라서 향후 신기술이 미칠 부정적 영향에 대한 노동층 대응의 성패는 신기술의 영향을 달리받는 각 집단간의 이해조절의 성공 여부에 달려있다고 해도 과언이 아닐 것이다.

은행업 노동조합들은 내부 구성집단간 이해관계를 달리하는 사안에 대해서도 적극적으로 대응을 해온 다양한 경험이 축적되어 있다. 이중 가장 대표적인 것으로는 여성행원의 노동조건 개선문제와 관련된 일련의 투쟁을 들 수 있다. 은행업 노동자들 중 여성행원과 남성행원은 전통적으로 내부노동시장에서 직접적인 이해관계를 달리하는 대표적인 집단으로 위치지워져 왔다. 오랜 동안의 여행원제의 존속, 업무배치·승진·임금 등 근로조건상의 성차별은 여성행원들의 근로의욕을 저하시키는 최대의 요인이었다. 여성행원의 근로조건 상승을 자신들의 상대적 지위하락으로 이해하는 남성행원들의 저항에 부딪쳐 노조가 여성행원의 문제에 효과적으로 대처하는데에 큰 어려움을 낳기도 하였다. 그럼에도 불구하고 은행업 노동조합은 여타 산업의 노조들에 비하여 상대적으로 여성관련 사안을 많이 다루어 왔다. 남녀 단일호봉제 쟁취, 신

인사제도 도입의 효과적인 저지, 산전산후 휴가의 확대를 비롯한 모성보호 관련 정책의 추진 등은 조합원간의 이해가 대립되는 성격을 지님에도 노동조합이 공동대응을 함으로써 획득할 수 있었던 사안들이다. 이렇듯 여성특수사안이 은행업 노조에서 비교적 적극적으로 다루어질 수 있었던 것은 여성행원들의 이해와 요구를 결집하고 대변해줄 수 있는 조직적 활동이 활발히 전개되었던 데에서 비롯되었다. 내부노동시장에서 주변적 지위를 점하고 있는 여성행원들은 여타 업종 여직원들에 비해 대단히 적극적으로 기존의 조직을 활용하거나 혹은 새로운 조직을 구성하여 자신들의 이해를 수렴, 관철시키기 위한 노력을 전개해왔다. 예컨대 창구모니터링 제도의 폐지는 이러한 노력의 한 결과물이라 할 수 있다. 금융노련 산하 여성간부회의는 창구모니터링제도 폐지 운동에 대한 논의와 구체적인 추진 방향 설정, 결의문 채택, 대안적 제도 모색 등을 주도해나감으로써 동제도의 폐지에 중요한 기여를 한 바 있다.

신기술의 부정적 영향이 주로 기존의 노동시장에서 주변적 위치에 속하거나 또는 노동조합 내 발언권이 상대적으로 취약한 집단을 중심으로 우선적으로 향하고 있다는 점을 감안할 때 이러한 주변적 노동자 집단의 조직력 및 발언권 강화는 신기술에 대한 노동자 전체의 효과적 대응을 위한 선결조건이라 할 수 있다. 여성행원들의 조직력이 상대적으로 강하고 자신들의 이해를 관철시켜온 경험이 축적되어 있는 은행업 노동은 이러한 의미에서 향후 신기술과 관련한 노동운동을 주도적으로 이끌어갈 중요한 조건을 지니고 있다고 하겠다.

라. 조합원들의 상대적 고학력

신기술의 영향에 대응해나가기 위해 노동측에 요구되는 또한가지 전제는 신기술의 내용과 그 효과에 대해 인지하고 분석할 수 있는 일정정도의 지적 능력이다. 극소전자 기술 자체의 난해한 성격, 그리고 전산화, 자동화를 통한 기업 경쟁력 제고 필요성이 전 사회적으로 이데올로기화 되고 있는 현재의 상황은 신기술에 대한 비판적 시각과 접근을 더욱 어렵게 만든다. 그러나 노동자들이 이러한 신기술의 내용적 측면과 이데올로기적 영향을 직시할 수 있

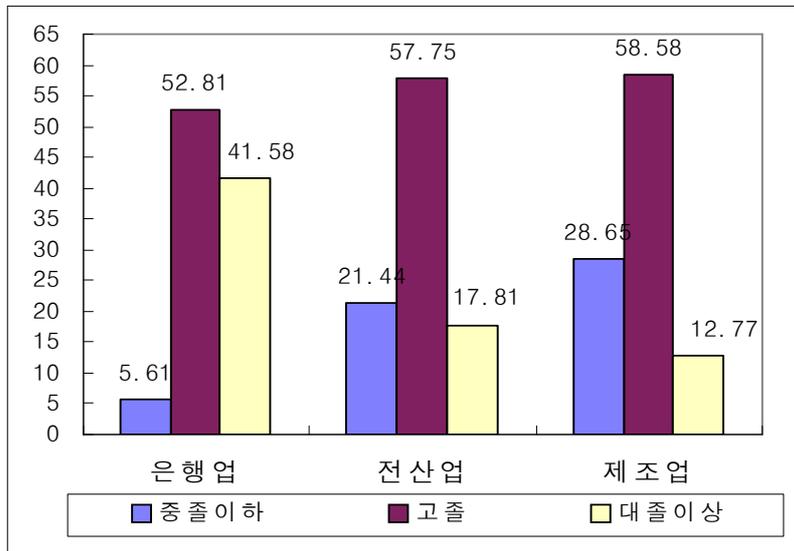
는 지적 토대를 갖추고 있다면 신기술의 부정적 영향에 대한 대응은 보다 앞당겨질 수 있을 것이다.

은행업 노동자들은 타업종에 비해 상대적으로 높은 학력 수준을 소유한 것을 특징으로 한다. 이는 은행업 노동자들이 보다 초기 단계에서 신기술의 내용과 그 영향에 대해 직시할 수 있는 잠재적 능력을 지니고 있는 것으로 평가될 수 있다. 은행업 노동자들과 제조업 및 서비스업 노동자들의 학력수준을 비교하면 다음과 같다.

<표 5-5> 은행업 노동자들의 학력수준

	은행업(%)			전산업(%)			제조업(%)			금융 및 보험업(%)		
	전체	남자	여자	전체	남자	여자	전체	남자	여자	전체	남자	여자
중졸 이하	5.61	6.27	3.41	24.44	20.86	33.23	28.65	20.09	46.68	5.35	5.92	4.20
고졸	52.81	45.43	77.27	57.75	56.48	60.85	58.58	61.97	51.43	61.40	47.29	89.73
대졸 이상	41.58	48.30	19.32	17.81	22.66	5.92	12.77	17.94	1.89	33.25	46.79	6.07
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 노동부(1994), 「직종별 임금구조 조사」에서 작성.



[그림 5-1] 은행업 노동자들의 학력수준

전체 은행업 종사자의 94.39%가 고졸 이상의 학력을 갖고 있으며 최근에는 대졸자의 비중이 점차 커져가고 있는 추세이다. 이러한 높은 학력 수준은 한편으로는 노조활동을 약화시키는 요인이 되기도 하나 다른 한편 조합활동을 강화시킬 수 있는 요인으로 작용할 수도 있다.

...파업이나 단체행동만이 조합활동의 성공여부를 가능하는 기준이 되어서는 안되죠. 이런 기준으로 본다면 사무직 노조는 성공적이기 힘들어요. 사무직 노조의 장점이라면...의식도 높고, 교육수준도 높고, 나름대로 가치관도 분명히 서있는 사람들이라는 점이죠. 자기가 신뢰만 한다면 흔들리지 않는다는 거예요...(M은행 전 노조위원장)

높은 교육수준은 문제의 본질에 대한 인식에의 도달을 상대적으로 용이하게 한다. 특히 신기술과 관련해서는 간접적이고 우회적인 방식으로 전개되는 노동조건 및 통제의 변화 등의 문제점을 빠르고 정확하게 이해할 수 있는 역량으로 작용할 수 있다.⁴⁷⁾ 교육과 홍보를 통해 적절한 문제의식을 접할 계기가 주어진다면 은행업 노동자들의 학력 조건은 노조운동에 긍정적인 역할을 할 것이다. 신인사제도에 대해 은행 노동조합들이 전면적인 대응을 하여 성공을 거두어 낸 것은 그 좋은 예라 하겠다.

47) 각국의 노동운동의 발전단계를 비교할 때 우리나라 화이트칼라 노동운동의 성장이 외국에 비해 매우 빠르게 이루어질 수 있었던 중요한 조건 중의 하나로 화이트 칼라 노동자들의 높은 학력 수준이라는 보고도 있다. 특히 대학출신의 많은 화이트 칼라 노동자들은 직, 간접적으로 학생운동의 경험을 가지고 있으며 이러한 경험이 노조결성을 추진하고 성과를 거두는데 큰 역할을 한 것으로 평가되고 있다(한국사회 연구소, 1989:136).

제 6 장

기술변화와 노조의 참여조건 및 정책 방향

앞에서 우리는 은행업 노조의 경우 경영에 대한 일상적인 참여활동이 상대적으로 활발하게 전개되어 왔고, 타 업종에 비해 참여를 확대할 만한 여려가지 조건이 확보되어 있다는 점을 살펴 본 바 있다. 특히 90년대 이후 고용과 인사측면 등 노동시장의 제 요인에 대한 노동조합의 영향력 발휘는 높이 평가할 만하다. 그러나 은행업 노조들은 이러한 긍정성에도 불구하고 제도적 참여기제의 확립 및 아래로부터의 지지와 요구를 기반으로 노동조건 개선과 작업장 민주화를 위한 참여활동을 전개해 왔다고 평가하기는 어렵다. 더구나 노사 대등성에 입각한 공식적이고 지속적인 정책 활동을 발견하기는 더욱 힘들다. 이는 금융권에 대한 국가의 전일적 통제, 자율경영권의 부재로 인한 사측의 보수적 경영관, 노조의 안정적·민주적인 리더십 형성 실패와 전문성의 부재 등에서 그 원인을 찾아 볼 수 있다.

참여경영의 수준과 범위를 구획한다면 은행업의 경우 '분배와 일회적인 경영사안 그리고 생산효율'에 대한 경영규제 차원의 '사후적 참여'를 '낮은 제도화 수준'에서 시행하고 있다고 할 수 있다. 특히 경영참여의 내용이 노조의 일상활동에 기반을 둔 작업장 내부의 문제이기보다는 특정 그룹의 관심과 이해에 초점을 둔 인사상의 문제가 많아 경영참여의 성격을 참여활동 그 자체만으로 평가하기는 어렵다. 이러한 참여의 성격과 수준은 우리가 이 글에서

주제로 설정하고 있는 기술도입에 대한 노조의 대응 방향과 내용을 규정짓는 중요한 요인이 된다.

앞에서 강조한 바와 같이 기술도입의 내용이나 방향이 기존의 노사관계 지형의 영향하에 있는 것이라면, 여러 가지 사안에 대한 실질적, 과정적 참여의 제도화 여부는 기술도입의 내용과 수준을 결정짓는 중요한 요인이 된다. 그런데 다시 참여의 제도화 여부는 기존 노조조직의 교섭력과 조직력에 의해 좌우되는 것이므로 노조 조직의 교섭력과 민주성에 기반한 조직력은 기술 도입의 방향을 판가름하는 중요한 전제가 된다고 할 수 있다. 그리고 그러한 기술 도입의 방향은 다시 친(親)노동자적 노동환경 형성에 절대적인 영향을 미치는 요소 중 하나가 되는 것이다.

1. 신기술 도입에 대한 노조 대응 전략의 유형들

국제적 흐름을 볼 때 기술변화(ME화)에 대한 노동조합의 대응은 극소전자 기술을 통한 합리화에 적극적으로 협력하는 경향, 기술변화에 의한 공정한 성과배분을 요구하면서 기술변화에 수반되는 폐해에 대해서는 엄격하게 규제하고자 하는 흐름, 기술변화의 부정적 영향에 대하여 투쟁할 뿐 아니라 경제민주주의 정책에 의해 기술변화 방식 그 자체를 노조 운동의 주도권 아래 규제, 유도하고자 하는 조류 등 대개 세가지 형태로 집약될 수 있다.⁴⁸⁾

이러한 노조의 참여형태를 아래의 표에서와 같이 노조의 기술적 역량과 교차시켜 몇가지 이념형을 도출해 낼 수 있다.

<표 6-1> 노조의 기술적 능력과 기술 도입 참여 형태

		노조의 기술적 능력		
		거의 없다	요구개발	독자능력
노조의 신기술 도입 결정과정에서의 참여형태	참여	A	B	C*
	협상	D	E*	F
	배제	G*	H	I

자료 : 신광영(1992).

48) 戸木田嘉久(1986), 「ME合理화와 労働組合」.

위의 분류로부터 기술적 능력이 결여되어 있을 뿐 아니라 결정과정에서도 배제되고 있는 G유형, 얼마간의 지식 축적을 통해 기술 개발 및 도입을 협상의 대상으로 삼고 있는 E유형, 그리고 가장 진전된 형태로서 기술 개발과 평가를 위한 독자적인 능력을 가지고 신기술 도입과정에 적극적으로 참여하는 C유형을 이념형으로 각각 설정할 수 있다. 교차표상에서는 위에서 보듯이 9가지의 유형화가 가능하지만 신기술 도입에 대한 노조의 참여는 상당부분 노조의 기술적 능력, 즉 축적된 전문성에 기반한다고 할 수 있으므로 A유형이나 I유형등은 그다지 현실적인 유형화는 아니다.

기술변화에 대한 노조의 대응과 위에서 설정한 이념형을 고려하여 기술변화와 노조의 활동방식에 대하여 좀더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

첫째로 기술변화에 적극적으로 협력하는 흐름은 미국의 AFL-CIO나 일본의 대기업 노조 등에서 찾아볼 수 있다. 이들 조합은 고용 삭감을 초래하는 것은 기술변화가 아니라 경기침체이며 기술변화는 생활의 질 향상과 사회의 발전을 가져오는 것이라 보기 때문에 노동의 인간화, 즉 나쁜 조건 아래에서의 노동을 방지하는 적극적인 기제로서 자동화의 대체를 수용하고 있다.

이러한 흐름은 대개 G유형과 관련되기 쉽다. 노조가 독자적인 기술적 능력을 가지고 있지 못하기 때문에 도입될 기술이 어떠한 결과를 가져오게 될 것인가에 대한 정확한 지식이 결여되어 있다. 따라서, 기술도입과 관련된 사항들은 '경영전권'으로서 경영층의 일방적인 결정에 의해 이루어지는 경우가 많다. 이 경우 노조는 경영층의 경쟁 논리를 내면화하게 되는 경향이 있으며, 기술 도입에 대해서도 대개 적극적인 수용의 자세를 갖는다. 기술변화로 야기되는 배치전환 등을 원활히 진행하거나 일시적 해고(lay-off)에 적절히 대응하기 위해 고용 기회 은행(JOB)을 기업과 공동으로 설치, 운영하는 방식 등이 기술변화에 대한 노조의 대응양상이다.

둘째 조류는 기술변화가 생활수준 향상, 노동시간 단축, 중노동 감소 등의 사회적 성과를 낳는 것을 긍정적으로 평가하면서도 실업, 보유하고 있는 직업능력에 대한 평가절하, 새로운 노동제해 및 직업병, 노동자 통제의 강화 등 신기술 도입에 따른 노동환경의 변화에 대해서는 적극 대응해야 한다는 입장이다. 이는 E유형과 관련된다. 이 경우 노조가 정보권, 공동결정권 등을 통해

신기술 도입에 협상파트너로서 참여하지만 대개의 노조역량을 신기술 도입이 초래할지도 모르는 제반 부정적 효과들에 대한 규제에 집중시킨다. 독일 금속노련의 활동에서 볼 수 있는 바와 같이 완전고용 우선의 경제정책, 노동시간 단축에 의한 고용 창출이나 작업분점(work sharing)추구, 해고 제한 및 배치 전환에 대한 보상조치를 포함하는 고용보장, 기술 도입의 결정과정에 노조·노동자대표의 참가, 기술교육이나 건강 안전 문제에 대한 활동, 기술변화에 따른 성과배분책으로서의 임금인상 정책 등이 노동조합의 기술도입에 대한 정책활동으로 나타난다. 이러한 대응양식은 기술 개발 과정에 거의 참여할 수 없다는 점에서 C유형과 구별된다.

마지막으로, G유형과 반대편 이념형인 C유형은 스웨덴 등에서 찾아볼 수 있다. ME합리화의 여러 결과에 대하여 투쟁할 뿐 아니라 그 근원에 대한 문제제기로 투쟁을 조직하고자 하는 것이다. 이에 따라 앞선 두 번째 흐름이 제시하는 정책에 덧붙여 기술도입에 즈음한 노동조합, 노동자대표의 자문권 및 정보권의 확립, 자본투자나 기술도입의 내용에 관하여 노사가 협의하는 기업위원회 및 기업집단 위원회의 설치, 불안정 노동 파악 및 검토의 의무, 직업기술교육 내용에 관한 공적 규제 등을 민주적 경제 개혁의 일환으로 추진하는 정책 수립, 노동조합의 정보권 확립 아래 기업의 설비, 투자 활동을 새로운 민주적인 경제모델에 따라 통제해 가는 정책 등 노조의 활동이 보다 전문화되어 있으며 기술도입의 계획 단계에서부터 노조의 참여가 활성화된 경우이다. 생산계획, 재정 상태, 인력 수급 계획 등에 대한 사측의 정보제시 의무가 법제화되어 있으며, 컴퓨터 생산체계를 도입할 경우 결정 이전 초기 단계에서부터 노조에 대한 정보 제공 의무가 있으므로 노동자들은 기술 변화로부터 발생하는 문제해결 과정에 참여하고 컴퓨터 기술 습득을 위한 충분한 교육 기회를 향유한다. 그 뿐 아니라 노조는 ‘노동의 인간화’라는 대명제 아래 외부의 전문가를 활용하여 자신들의 이해관계를 대변할 권리를 가지며 기술 혁신과 그에 따른 직무 재설계에 관한 연구를 통해 지식을 축적하고 있다. 이에 따라 일부 기업에서는 오히려 노조 주도하의 신기술 도입이 시도되기도 하였다(김환석 외, 1991; 戶木田嘉久, 1986).⁴⁹⁾

그렇다면 정보통신 기술도입이 활성화되고 있는 한국 금융업은 위에서 언급한 유형중 어떤 경우에 해당한다고 할 수 있는가?

결론부터 말하자면 은행업 노조는 앞에서 살펴보았듯이 참여경영을 위한 여러 가지 잠재력과 자원을 보유하고 있고 몇몇 사안에서는 참여의 정도가 매우 높은 수준임에도 불구하고, 기술혁신과 관련한 노동조직의 변화에 대응하기 위해 필요한 장기적인 운동방향의 설정에는 여전히 많은 한계를 안고 있다고 평가된다.

일반적으로 우리나라 은행업 노조의 경우 기술혁신에 대한 태도는 앞에서 언급한 첫번째 흐름에 가장 가깝다고 할 수 있다. 기술 혁신의 결과, 즉 최근의 노동환경 변화에 대한 부분적인 대응이 발견된다는 점에서는 두번째 흐름의 성격도 약간 발견할 수 있으나 전반적으로 금융업 노조의 기술적 능력과 기술 도입 참여 형태를 유형화한다면 G유형에 가장 근접할 것으로 판단된다.⁵⁰⁾

-
- 49) 경영정보 공개의 의무, 모든 경영관련 사항에 대한 단체 교섭의 포괄성, 새로운 경영방침 설정 이전의 노사 교섭, 고용에 심대한 영향을 미칠 사안에 대한 노조의 거부권, 분쟁 사항에 대한 법원의 판결 이전 노조 법률해석의 우선권 등을 명시한 공동 결정체도가 도입되면서 스웨덴이나 독일의 노조는 신기술도입, 작업조직의 변화, 고용 등의 핵심 문제에 대한 의사결정과정에 참여할 수 있게 되었다. 특히 스웨덴의 경우 보다 적극적으로 노조가 주체가 되는 기술 체계개발에 대한 관심이 일어났다. 기업의 효율, 수익성, 경쟁력 유지를 위해 새로운 기술을 도입하되 그것이 '노동의 인간화'라는 방향서 진행될 수 있는 방안을 노조가 찾아보자는 시도로 이어졌다. 이에따라 LO의 주도하에 79년 컴퓨터기술에 대한 연구(DEMOS 계획), 81-86년 추진된 신문제작 소프트웨어 기술 연구(UTOPIA계획) 등의 실험적 프로젝트가 이루어진 바 있다(한국산업사회연구회,1994)
- 50) 한 예로 M은행의 고용문제에 대한 개입이나 시중은행을 중심으로 한 VDT증후군에 대한 직업병 인정 움직임, 신인사제도 도입 반대 움직임 등을 들 수 있다. H은행의 경우 뚜렷한 활동성으로 연결되었던 것은 아니지만 94년 주요 투쟁 목표 및 방향을 참고하면 은행의 분할, 양도, 합병 때 조합 사전 합의 및 고용 승계 보장/ 사무자동화, 노동강도 강화 때 조합과 사전 합의/ 자연감소 인원 충원 및 정원 유지/ 용역 및 임시직의 일정기간 경과 후 정규직 전환/ 기존 업무의 용역대체시 노동조합과 사전 합의 등의 고용 안정 항목을 설정하고 있다.

뒤에서 언급하겠지만 단체협약에의 명문화 등 경영참여 통로의 '제도화'에 대한 노조의 소극성은 신기술 문제와 같이 중요한 문제가 불리일킬 영향력에 대한 예측 결여, 참여제도의 명문화를 통한 노조의 지속적 참여 기반 마련, 앞으로 발생할 문제에 대한 사전적 대응과 노동자 친화적 기술도입을 동시에 가능하게 할 제도 마련을 위한 인식의 부재와 연관된다. 현재 대부분의 노조는 신기술 도입을 경쟁력 강화를 위한 유용한 도구로써 인식할 뿐이다. 그리하여 현재 은행업 노동조합은 전반적으로 기술도입 그 자체를 요구하는데 활동의 범위를 제한하여, 기술도입이 노동에 미치는 영향력을 연구하거나 기술도입이 수반하는 부정적 영향력을 최소화하기 위한 노조의 역할에 대해서는 그다지 관심을 기울이지 않는 근시안적 인식과 활동양태에 머물러 있다.

노동조건상의 문제나 새로이 도입되기 시작한 인사제도상의 문제들에 대한 노조의 대응은 꾸준히 이루어져 온 것은 사실이지만, 이러한 활동은 기존의 전통적인 문제제기와 동일한 맥락에서 이루어지는 것일 뿐 그 근저에 깔려 있는 기술 변화의 규정력에 따른 새로운 변화 가능성과 파장의 정도에 주목하고 있지는 않은 것으로 파악된다. 이는 한편으로는 기술변화가 가져올 수 있는 긍정성에 대한 확신이나 그 영향력에 대한 과소평가에서 비롯된 것이기도 하지만 다른 한편으로는 심화되는 경쟁상황에서 기업의식을 강화하고 있는 기업별 노동조합의 조직적 한계에 기인한 것이기도 하다.

위에서 열거한 요인들을 포함하여 기술 도입에의 참여 등 노조의 일상적인 작업장내 참여활동을 저해하고 있는 노조내부의 요인들에 대해 개괄하면 다음과 같다.

1. 노조 리더십의 불안정성과 비전문성

- ① 노조의 민주적 리더십의 부재와 고른 이해 수렴의 실패로 인한 대표성의 부재
- ② 노조의 전문성 축적의 미비와 업무적 지속성을 띤 지도부 교체의 실패로 인한 문제인식 및 노조활동역량의 단속성

- ③ 임금, 복지, 승진 문제등 고전적이고 단기적인 문제에 노조활동을 집중시킴에 따라 기술 도입이나 경쟁상황의 격화 등 노조의 장기적 대응이 필요한 정책연구분야에 대한 인식부족과 자원 투입의 소극성

2. 기업별노조의 한계

- ④ 기업별노조의 조직적 한계-경쟁상황의 격화에 따른 기업의식의 강화
- ⑤ 작업장의 특수성과 승진가능성으로 인해 관리통제의 영향권으로부터의 탈피가 어려운 화이트칼라 노동자의 노조활동에 대한 수동성
- ⑥ 위와 같은 요인들에 의한 기업의식 및 경쟁력 강화 논리의 내면화 - 노조의 하부 경영 기구화 가능성

3. 조합원 대상 일상활동의 소극성

- ⑦ 일반 조합원의 의식고양과 적절한 참여를 도출하기 위한 교육프로그램의 부족

본 장에서는 현단계 은행업 노조의 교섭력 및 조직력, 기술 혁신과 관련한 노조의 인지정도 및 대응양상을 분석하는 한편 기술변화와 조직 재편에 대한 적극적 대응을 어렵게 하는 요인들이 무엇인지를 위에서 열거한 몇가지 항목을 중심으로 밝혀보고자 한다. 이는 향후 은행업 노동체제의 변화에 따른 노동조합의 전략수립과 정책대안 도출의 근거가 될 것으로 기대된다. 조합원과 리더십의 관계를 토대로 한 조합의 의사결정과정 및 자원 동원 능력, 자원 축적 과정 등 노조의 조직역량 및 내부정치의 측면은 이러한 분석을 위한 소재가 될 것이다.

2. 신기술 도입과 영향력에 대한 은행업 노조의 일반적 인식

앞에서 언급했듯이 현재 은행업 노조들은 대개의 경우 기술변화에 대해 긍정적인 입장을 취하고 있다. 즉, ME합리화에 적극적으로 협력하거나 그 필요성을 인식하고 전산화 도입을 먼저 요구하기도 한다. 앞에서 보았던 D은행 노조 집행부는 은행 경영 전반의 낙후성에 대한 문제제기를 통해 은행경

영혁신 방안을 제기하면서, 그 구체적인 실현방식으로서 비효율적인 업무개혁과 신문서 관리제도, 전산개발 등의 사무혁신을 언급하고 있다. 같은 맥락에서 93년 1/4 분기 노사협의회에서는 영업점 인원부족 등에 따른 사무기기의 보급으로 원활한 업무 수행, 사무자동화 추세에 따른 전산기기 보급으로 사무혁신의 기반 마련, 상대적으로 열세인 사무기기의 대폭 확충으로 대고객 서비스 제고를 가능케 할 현금자동지급기· 현금자동입출금기· PC(network 가능기종)· 지폐계산기· 자기앞수표 직인압날기 등의 신기종 도입, 교체 및 확대를 상정하여 합의를 이끌어낸 바 있다. 다른 노조의 경우도 대개 노사협의회에서 현재 강화되고 있는 노동강도를 해결할 대안으로서 전산화의 확충을 요구하고 있다.

대부분의 은행노조들은 변화된 노동환경에서 적극적인 기술도입을 긍정적으로 평가하고 있다는 사실을 알 수 있다. 즉 은행의 경쟁력을 강화하면서 노동강도의 강화를 최소화할 수 있는 좋은 방법으로 자동화 기기의 적극적인 도입을 권고하고 있는 것이다. 그러나 새로운 기술도입의 가속화가 가져올 노동환경의 변화에 대한 연구를 통해 인력확보나 적절한 노동시간의 설정 등 기술도입의 전제조건에 대한 요구를 병행하고 있는 경우를 찾아보기는 어렵다. 또 기술도입의 방향을 제어할 구체적인 대안 제시 없이 전산화기기 도입만을 요구하는 경우가 대부분이다. 기술변화 및 그와 관련된 경영합리화에 대한 노조의 대응양상은 대개 신경영전략이 수반하는 직접적인 노동환경의 변화⁵¹⁾와 관련되어 있다. 즉, 현재 대개의 은행업 노조들은 기술도입 및 경영합리화의 과정에 개입하기 보다는 그것들로 인해 결과적으로 초래된 노동조건 상의 일부 문제에 사후적으로 대응하고 있을 뿐이다. 경영합리화의 결과나 계획에 대해서는 어떤 입장을 갖든 민감하게 반응하지만, 기술 혁신에 대해서는 대체적으로 긍정적으로 인식하고 있는⁵²⁾ 이와 같은 상황은 기술변화

51) 코스별 관리제도에 대한 반대가 그 대표적인 예가 될 수 있을 것이다.

52) 은행원들에 있어 전산화의 가장 큰 장점은 노동조건 개선, 특히 업무시간의 단축에 있다. D은행 노조의 조사결과에 의하면 '전산업무를 적극적으로 개발하고(43.3%), OTM과 CD기를 적극 도입해야 한다(40%)'는 의견이 매우 높게 나타난다(D은행 활동보고서, 1989). 기술에 대한 노동자의 인식은 전산화의 효과

와 경영합리화의 연관성을 인식하지 못한데서 빚어지는 결과라 할수 있다.

현재 기업별로 분단되어 있는 노조들이 기술도입에 대하여 일반적으로 가지고 있는 입장은 금융환경의 변화와 격화된 기업간 경쟁을 돌파할 수 있는 불가피한 수단이라는 것이다. E은행의 노조위원장은 “경쟁력 강화를 실천하는 노조”를 내세우면서 “이제 노사는 공동 운명체 의식을 확립해야 한다. 노사공히 대립적 관계를 떠나 서로의 신뢰를 바탕으로 한 공동 목표 추구에 매진해야 할 것”이라고 말하고 있다. 이러한 입장은 신기술의 도입이 오히려 보다 적극화되어야 한다는 주장과 연결된다.

기술 도입에 따라올 고용불안정을 예견하지 못하는 것은 아닙니다. 그러나 현재의 기술 도입 단계가 고용 위협을 초래할 만큼 진전된 것은 아니라고 생각합니다. 특히 은행의 활로가 기술 도입에 있다면 노조 측으로서도 그것을 반대할 명분은 없습니다. 조합원들이 원하는 바이기도 하지요. 우리가 지금 러다이트 운동 때와 같이 기술 도입에 무조건 반대할 수만은 없지 않습니까?(E은행 노조 정책부장)

노조에 따라서는 명시적으로 전산화의 진전이나 확충을 요구하기도 하지만, 어느 노조에서도 온라인 체제 구축과정에 참여할 필요를 느끼지는 않는다. 간간이 드러나고 있는 노조의 전산화 도입 요구를 제외하고, 전산화 계획의 구상과 실행과정에 대한 노조의 영향력은 거의 전무하다. 신기술과 관련한 노조의 참여는 거의 이루어지지 않고 있는 것이다. 대부분의 노조들은 은행경쟁력 강화의 연장선상에서 신기술의 유효성을 인정하면서 기술도입 및 확충을 환영하지만, 도입과정에서 고려해야 할 여러 제도적 장치가 필요하다는 인식은 하지 못하고 있는 것으로 판단된다.

물론 노조가 금융전산화의 부정적 효과를 전혀 인식하지 못하는 것은 아니다. 그러나 현단계의 전산화 및 사무자동화는 기존 노동자의 해고위협과

중 업무수행 과정의 개선으로 인한 노동시간의 단축과 같은 문제에 집중되어 있으며, 노동강도 강화와 숙련하락과 같은 노동과정상의 변화를 인정하더라도 그것이 기술도입, 확대에 대한 저항감으로 연결될 만큼 강한 것은 아니라는 점을 면접 조사과정에서 여러차례 확인할 수 있었다.

직접적으로 연결되지는 않는다고 낙관한다.

전산화가 더욱 진행된다고 해서 기존 직원의 고용 상태가 크게 위협 받을 것이라고는 생각되지 않습니다. 현재의 인원을 함부로 줄이지는 않을 것이기 때문이에요. 급격하게 인원을 줄일 경우 발생할 동요나 혼란 등 부작용에 대해서 은행측이 고려하지 못할 리가 없지요. 문제는 더 이상 사람을 신규채용 하지 않는다는 점에 있습니다. 그 점에 대해서는 우리도 우려하고 있지만 노조는 우선 직원들의 이해를 고려하여야 합니다.

전산화는 은행의 경쟁력을 고양시키기 위해 반드시 확대되어야 한다고 생각합니다. 대부분의 직원들도 그렇게 생각하구요. 자신들의 결정권이 약화되고 탈숙련화 되는 상황을 크게 우려하지는 않습니다. 오히려 그들은 우선 전산화가 진행됨으로써 일이 수월해진 것을 매우 긍정적으로 평가하고 있어요. 사람은 적고 일은 많고 하니까 전산화를 통해 일이 편해지는 것을 일단 환영하지요.(A은행 노조 정책부장)

이러한 언급은 대개의 노조 간부들이 일단 신기술도입에 대해 호감을 갖고 있다는 사실을 보여준다. 기술에 대한 호감은 우선, 기술이 작업을 쉽게 하고 일하는 시간을 단축시켜 주는 요인이라는 생각에서 비롯된다. 현재 고용 조정의 방향이 자연감원, 나이 많은 관리자급의 조기 퇴직압력(이는 승진정책의 해소와도 연결되어 노조의 반대가 적극화되지는 않는다), 정규직원이 꺼려 하는 일에 대한 시간제 고용 등으로 이루어져, 기존 정규 직원들이 실제로 해고나 직무상의 위협을 경험해오지 않았다는 사실도 기술 도입의 영향력에 대한 인식 부재의 한 원인으로 작용한다. 여기에는 기업별노조 하에서 비교적 안정적인 내부 노동시장이 성립되어 있고 다수의 조합원이 확보되어 있는 대기업 노조의 경우, 노조 포괄범위에 들어오지 않는 노동자들의 고용, 채용, 근로조건에 대해 노조의 소극적 대응이 일반적이라는 사실도 고려될 수 있다.

고용의 문제가 점차 심각해지고 있다고 판단하여 여러 가지 투쟁을 전개한 바 있는 M은행의 전 집행간부 또한 해고의 문제에 대해서는 비슷한 견해를 피력한다.

핵심적인 문제, 인사권 문제 같은 것들에 대해 조합원들이 굉장히 보수적이예요. 조합쪽에 동의하다가도 저쪽에서 한번만 거들면 분위기가 확 달라지지요. 은행이라는 조직자체의 보수성에서 기인하는 바가 크다고 봐요. 은행이라는 조직은 기가 막히게 보수적인 조직이예요. 최근에 경영혁신 하는 것을 보면서 고용의 문제가 남의 문제가 아니라는 인식까지는 와 있는데... 그런데 있는 사람을 자르는 것은 사실 노동조합이 크게 우려하지 않아도 되는 문제라고 봐요. 왜냐하면 그동안에 해고의 문제는 노동조합의 전통적인 문제였었기 때문에 그건 노동계에서도 풍부한 노하우를 갖고 있고. 그래서 해고는 사측에서도 쉽게 접근하는 방법은 아닐 거라고 봐요. 일련의 흐름을 통해 본인들이 도저히 견딜 수 없도록 만드는 수순을 밟아 나가리라고 봐요.(M은행 전 노조위원장)

특히 경쟁 논리의 내면화로 인해, 여러 노조가 전산기술의 도입이 노동강도의 경감에 도움이 되지 않을 뿐 아니라 어떠한 방향이든 인원 감소와 이어지기 때문에 오히려 노동강도 강화를 유발시킬 수 있다는 점을 인정함에도 불구하고 몇몇을 제외하고는 영업점에 대한 인원 확충 요구가 거의 발견되지 않는다. 한 노조원은 그 원인에 대해 이렇게 말하고 있다.

실제로 인원이 줄어들고 업무량은 많아지니까 고용에 대한 요구가 전혀 없는 것은 아니예요. 인원을 늘려야 한다는 견해도 있는데 그게 자기 모순에 빠지는 거예요. 생산성 향상을 굉장히 긍정적으로 평가하거든요. 생산성이 향상되어야 우리가 산다, 일인당 생산성을 높여야 한다, 이런 것에 대한 집착이 굉장해요. 은행의 논리를 그대로 따라가는 거지요. 그에 대한 교육이 은행차원에서 많이 이루어졌어요. 업무전산화와도 관련되겠지만 전에 없던 시간 규제 등의 통제제도도 생기고 있어요. 또 이런 직접적인 생산성 향상 움직임외에도 경영합리화 차원에서 기업문화운동과 관련한 직원의식화 교육도 많이 하고 있는데 그게 한몫을 하지요. 생산성 늘이는 가장 좋은 방법이 무엇이겠어요? 인원을 줄이는 거지요. 거기에 동의하는 거예요. 늘 자기는 예외라고 생각하는 거죠. 불필요한 인원, 삼급 차장들과 같이 어영부영하는 사람들은 아직 많은 것 같고. 그런 부분을 전산화를 통해 대체해야 한다고 생각해요. 일이 힘들니까 인원을 늘여

야 한다는 생각이 미약하게나마 있는데 실제로는 생산성을 더 높이면서 인원을 줄이는 방향으로 생각이 미치는 거죠.(M은행 전 노조위원장)

업무교육과 관련해서도 마찬가지다. 노조는 변화하고 있는 업무와 관련해서 성별, 직급별로 필요한 교육내용을 점검하고 직무분리와 탈숙련화를 최소화 할 수 있는 교육과정수립에 아직은 개입하지 않고 있다.

노조의 적절한 교육 프로그램 설정은 작업과정에 대한 노동자의 통제력 확보와 그를 바탕으로 한 노조의 조직력 강화를 위해서 매우 중요한 함의를 갖는 것이다. 노조는 조합원들이 능력 계발을 위한 교육 및 연수 제도에 대한 만족도가 매우 낮음에도 불구하고⁵³⁾, 사측의 교육 시간에 노조측 교육시간을 할애 받거나, 혹은 컴퓨터 및 어학 능력 향상을 위한 학원 수강료 보조금의 인상을 교섭대상으로 채택하는 것 이상의 활동을 전개하고 있지 못하다. 자체 교육훈련 활동은 거의 전무하다.

한편 노조는 앞장에서 본 바와 같이 신인사제도를 적극적으로 막아낸 경험을 가지고 있음에도 불구하고, 이후 전개되고 있는 다른 이름의 조직 개편에 대해서는 거의 관심을 기울이지 않고 있다.

업무 순환으로부터 배제되어 교육훈련에 의한 지속적인 숙련 향상이 이루어지기 어려운 수신창구의 직원, 즉 하위직급 여직원들의 경우, 기술 변화의 진전에 따른 탈숙련화는 보다 빠르게 진행된다. 최근 전산화에 기반한 작업

53) 금융 노련에서 1993년 실시한 '금융노동자의 생애복지 정책에 관한 조사연구'에서 능력 계발 기회에 대한 만족도를 매우 만족(100점)~매우 불만(0점)의 5점 척도를 통해 측정된 결과를 보면, 전체적으로 만족도가 36.2점으로 낮다는 것을 확인할 수 있다. 만족도가 기대수준에 의해 영향을 받는다는 사실이 통제되지 않은 상태에서도 남성보다는 여성이, 그리고 직급이 낮을수록, 시중은행의 경우 교육.연수에 대한 불만이 높은 것으로 드러난다.

교육 연수 제도	전 체	성 별		직 급				기관별				
		남성	여성	1,2급	3,4급	행원 5,6급	여행원 5,6급	서무, 별정직	국책 은행	시중 은행	지방 은행	농수 축협
	36.2	37.0	34.8	47.3	36.6	35.3	36.8	29.7	42.1	34.6	35.8	34.7

조직개편의 한 방법으로 확산되고 있는 팀(team)제는 소매금융(retail banking)으로의 전환과정에서 고객 만족의 극대화를 목적으로 한 것으로 성별 숙련도의 격차를 보다 심대하게 할 가능성을 내포하고 있다. 팀제는 과목별 업무 분장에서 고객별 업무 분장으로의 변화를 주 내용으로 하는데, 이를 위해서는 은행 상품과 처리과정 그리고 고객의 신용도 평가 등 전반적인 업무과업과 교육훈련이 필요하다. 최근의 팀제는 성별 직무분리를 한층 강화하는 새로운 형태의 신인사제도로 자리잡는 것이 아니냐는 의혹이 제기되고 있다.⁵⁴⁾ 그러나 노조들은 아직 팀제에 대한 대응은 물론 실패과업조차도 하지 못하고 있는 실정이다.⁵⁵⁾ 특히 단순 하위직에 다수 분포하고 있는 여성의 경우 기술 변화와 관련한 직무 양극화에 따라 단순 직무에 집중 재배치 되고 교육 훈련에서 배제⁵⁶⁾됨으로써 결국은 직장에서부터 탈락될 가장 우선적인 위치에 있으므로 이와 같은 조직개편에 따른 교육 훈련 요구와 계획 수립에 노조의 개입은 필수적이지만 거기에 대해서도 노조 차원의 대책은 없다.

최근 면접한 금융노련의 한 간부는 노조위원장의 성격에 따라서는 은행 경쟁력 및 효율성의 강화라는 측면에서 이러한 조직개편에 적극 동의하고 있기도 하다고 전한다.

이상과 같이 전산화와 관련된 노조활동상의 문제는 전산화와 직간접적 영향을 주고받는 노동환경의 변화에 대한 노조의 반응 뿐 아니라 전산도입과정

54) 금융노련 간부와의 인터뷰.

55) A은행 노조 간부들과의 인터뷰.

56) 한 일반조합원은 현재의 교육내용에 대해 다음과 같이 평가하고 있다.

업무 교육은 주로 남자들을 중심으로 이루어져요. 담당 업무 위주로 교육을 시키다보면 결과적으로 그렇게 되는 것 아니겠어요. 수신 교육은 개별적으로 시키기도 하는데, 수신창구에서 돈 넣었다 빼주는 일에 큰 어려움이 있겠어요? 그리고 수신업무는 전직원이 알아야 한다고 생각하는 거예요. 은행원들한테 기본적으로 요구되는 것은 섭외잖아요. 고객들한테 예금 유치해 오는 거요. 기본적으로 자기 은행에서 내 놓은 상품에 대해 알아야 한다고 생각하고 그래서 교육이 필요한 거죠. 수시로 있어요. 그리고 창구에 있는 직원들에 대해서는 고객 만족이 중요하다고 해서 친절 교육, 예절 교육 그런 것을 주로 하지요.

에 대한 참여 양상에서도 드러난다.

전산기술 도입이나 그 영향에 대한 직접적 참여를 제도화할 수 있는 각 행의 전산업무 위원회에는 부장급 이상의 관리자들만 참여하고 있을 뿐 노동자들의 집단적 의사가 반영될 소지가 거의 없다. 중앙차원에서도 상황은 마찬가지이다. 전산화를 주도, 관할하고 있는 한국은행의 금융전산망 추진 위원회에 은행업노조의 대표가 참여할 공간이 전혀 마련되어 있지 않은 것이다. 이에 따라 전산기술의 수준과 방향 결정에 노사간의 역학관계가 개입할 여지는 제도적으로 차단되어 있다고 볼 수 있다. 각 은행은 기본적으로 정부의 통제 및 방향 설정에 따르되 경영관리진의 판단과 의지에 의해서 전산화를 추진하고 있는 것이다. 은행업에서 기술 도입의 역사상 유례가 없을 정도로 빠른 속도의 전산화, 자동화 시스템의 도입이 가능했던 데에는 소매금융의 활성화와 중앙 주도의 전산망 구축 등 환경적 요인 외에도 전산화에 대한 노조측의 특별한 반대나 저항이 형성되지 않은 노사관계 측면도 무시할 수 없다.

위의 논의를 요약하면, 은행업에서 기술효과에 대한 노동자나 노조의 관심은 대체로 긍정적이라 할 수 있다. 제3차 온라인화 이후 수년이 지난 현재 전산화와 '직접' 관련되는 직업병(특히 VDT증후군) 발생등의 부정적 영향력에 대한 관심이 상당히 진전되어 있는 상태이기는 하지만,⁵⁷⁾ 여타의 노동환경 변화에 대해서는 은행 전산화와의 상관관계에 대한 인식 및 대응방안 마련이 부재한 실정이다. 최근 고용 관리의 변화를 통해 인원감축이 일어나고 있지만, 전통적으로 은행업은 내부노동시장의 성격이 강할 뿐 아니라, 퇴직자의 경우도 대개 자발적인 형태를 띠고 있고 경영측에서도 기존의 인원을 급격히 줄이는 것 보다는 신규채용을 조절하는 전략을 선택하고 있기 때문에 기술도입이 진전되어도 고용에 심대한 위협을 가하지는 않을 것이라는 생각

57) 92년부터 현재에 이르기까지 대부분의 시중은행과 후발은행에서는 주로 여직원을 대상으로 한 VDT증후군관련 실태조사를 실시한 바 있으며 몇몇 은행에서는 94-5년을 기점으로 단체협약에 VDT를 직업병으로 인정하는 조항을 명시하고 있는 추세이다.

이 지배적이다. 특히 노조의 활동 전략이 단기적인 임금인상과 복지확대 등 분배적 측면에 집중되어 있을 뿐 아니라, 정책 개발을 위한 자원 축적의 단계도 아직 미약하기 때문에 기술 변화의 효과와 영향력에 대한 본격적인 분석이나 그와 관련된 노동조건 상의 변화에 대해서는 적극적인 모색이 이루어지지 않고 있는 것이다.

이하에서는 기술도입에 대하여 위와 같은 방식의 노조의 대응을 가져오고 있는 배경을 이해하기 위하여 은행업 노조 조직의 성격에 대해 살펴보고 하겠다.

3. 은행업 노조의 일반적 성격 : 보수성과 실리성

대개의 경우 노사관계 및 노조의 성격은 해당 업종이 갖는 특성과 관련하여 파악될 수 있다(Gordon, 1982). 은행업의 경우도 예외는 아니다.

개발 독재로 일컬어지는 6-70년대 정부주도의 산업화과정은 정부의 금융권 장악을 토대로 가능한 것이었다. 은행업 노조에서 지속적으로 문제삼고 있는 관치금융도 산업자본의 형성이 60-70년대 국가의 규제와 관리하에 이루어졌다는 사실에 기인하는 것이다.⁵⁸⁾

국가주도의 통제는 실질적인 노사관계의 성립을 제약하였다. 국가주도의 경영상태하에서 은행의 경영진은 국가의 관리 통제를 위한 대리인⁵⁹⁾에 지나

58) 5.16 이후 외자의 도입과 경제개발을 위한 자금동원책으로 크게 확대된 금융업은 70년대 중화학 공업화의 추진에 따라 국가의 통제에 더욱 종속되었으며 독과점 대기업에 대한 특혜지원은 더욱 증가하였다. 이후 70년대를 거쳐 80년대에도 정부의 금융 통제와 장악은 더욱 심화되어 80년대 초 정책금융 비중은 신규 대출 중 70%를 차지하였고 총 대출액 중 100대 기업 집단에 35.2%의 대출이 제공되었다(윤진호·조우현, 1995).

59) 1983년 제정된 국책은행에 대한 정부투자기관 관리 기본법에서는 정부투자기관의 책임경영체제에 관한 기본사항에 대한 규정으로 책임경영체제의 확립을 위해 투자기관의 자율적 운영은 보장된다고 명시하고 있으나 현실적으로 공공 독점기관인 타 투자기관과 달리 은행업은 획일적으로 규제됨으로써 예산편성, 경영평가제 등 금융기관에 대한 정부의 사전·사후 관리가 강하게 적용되고 있다. 공공 독점기업과는 달리 일반은행, 외국은행과의 경쟁력이 약화되고 예산 편성

지 않았고, 그에 따라 은행경영도 경쟁이 배제된 독점의 상태에서 자금흐름의 안정성을 확보하기 위한 조직관리에 맞추어졌다. 특히 인사나 급여관계에 대한 가이드라인이 위로부터 주어졌을 뿐 아니라 은행장을 비롯한 은행 고위 임원의 인사권이 정부에 있어 자율교섭의 결과가 귀책사유로 이어질 가능성을 배제할 수 없었기 때문에 각 은행에 특유한 노사관계의 정립이 이루어질 수는 없었다.

노측의 조직적 성장 부재뿐 아니라 사측의 자율 경영권도 확립되지 못한 이러한 환경에서 노사간 자율교섭에 기반한 노사관계 형성은 애초부터 불가능한 것이었다.

은행업의 이러한 역사적 배경은 은행업 노동시장의 성격에도 결정적인 영향을 미쳤다. 은행업은 한국에서 가장 먼저 사무직 노동자군을 성장시킨 업종으로 인식되고 있다. 금융권의 안정화를 위해서는 우수인력 확보와 조직적 안정을 가능하게 하는 제도적 장치가 요구되었고, 이러한 수요측 요인과 함께 당시 대학을 졸업할 예비 화이트칼라들에게 사적 부문에서 은행이 거의 유일한 직장이었기 때문에 몇몇 유명한 상업 고등학교 졸업자와 함께 대졸취업의 많은 부분을 은행이 포괄하게 되었다. 이는 은행업에서 일찍부터 남성 노동자 중심의 내부 노동시장이 형성된 중요한 요인이라 파악된다. 그런데 은행업의 상대적인 고임금과 직장 안정성은 은행업 노동자의 보수화 및 노조 활동의 실리적 성격과 연결된다.

사무직 노동자군의 생성이 은행업의 성장과 관련되듯이 은행 노조 또한 사무직 노동조합으로서의 거의 최초로 1960년대 4.19 직후 결성되었다.⁶⁰⁾ 이

공통지침과 경영평가가 주로 회계단위 기간별로 관리·통제됨에 따라 은행 경영진은 장기적인 경영계획의 수립과 시행에 소홀하게 된다. 장기적인 계획의 수립과 시행에 의한 경영성과를 기대하기 보다 단기 경영성과에 의존하는 경영풍토와 축소지향적 경영을 조성하고 있다. 여기에 금융기관 임원에 대한 정부의 인사개입 및 낙하산 인사는 눈치보기식 경영이나 연고에 의한 출세지향 풍토를 조장하고 비전문적 경영으로 인한 경영불합리를 가중시킨다(윤진호·조우현, 1995).

60) 같은 시기 사무직 노조로서 교원노조가 결성되기도 하였으나, 교원 노조는 5.16과 함께 해산된 후 3공화국의 공무원에 대한 노동3권 제한에 의해 와해되었다.

후 87년 민주화 투쟁을 통한 사무직 노동조합의 대거 출현 이전까지 금융 노조는 거의 유일한 사무직 노조로서 자리잡아 왔다. 4.19 직후 부정축재 기업에 대한 편중대출 등 사회문제를 제기하며 설립된 각 금융기관 노조들은 업종의 유사성에서 오는 공동대처 요구, 조합활동 방해에 대한 공동대응의 요구를 토대로 '전국 은행 노동조합 연합회'를 결성하는 등 활동의 영역을 넓혀 갔으나 5.16에 의한 노조강제해산과 정부주도의 조직개편(집중통제를 위한 산별노조화)으로 인해 애초의 자주성과 민주성을 상실해 갔다.⁶¹⁾ 뿐만 아니라 산별노조로의 재편을 통한 국가 통제의 강화는 금융노조 결성 초기, 임금과 근로조건 등 경제적 지위에 대한 요구조차도 제약되는 상황으로 연결되었다.

이로부터 금융노조는 자신의 활동영역을 실질임금저하의 방지(윤진호, 조우현, 1995) 등 극히 제한된 영역에 국한하였고 앞에서 언급한 바 있는 사무직종의 상대적 고임금 및 내부 노동시장 형성 등에 의한 조합원들의 소극적 조합활동도 그 중요한 원인이 되었다. 그에 따라 조합원과 조합간부간의 실질적 연계가 긴밀히 이루어지지 못했을 뿐 아니라⁶²⁾ 금융권 노조의 보수화는 한층 강화되었다. 상대적으로 우세한 시장 위치 및 승진가능성, 동일한 사무공간에서의 노동통제와 작업공간의 분산에 따른 노동자들의 공간적 분산 등

61) 이시기 작성된 금융노조의 강령은 금융노조의 운동목표의 변화를 잘 드러내고 있다.

1. 우리는 건전하고도 건설적인 노사협조를 통하여 반공체제를 강화하며 나아가 국가건설에 이바지한다.
2. 우리는 일치단결하여 일절의 부당한 외부간섭을 배제하고 우리의 공통된 권익 수호에 진력한다.
3. 우리는 금융질서의 정화를 위하여 종래의 불건전한 음성적인 경쟁상태를 지양케 한다.
4. 우리는 금융민주화 터전을 이룩하여 국민 경제의 정상적인 발전에 기여공헌한다.

62) 직접 선거에 의한 노조위원장 선출 방식을 노조 민주화의 척도로 삼기는 어렵지만 금융업 노조의 경우, 87년 노동조합의 활성화 특히 사무직 노동조합의 대거 진출 및 민주화 이후에도 얼마간의 시간이 지난 92-93년 경에 이르러서야 직선제 위원장 선거를 실시하기 시작했다는 점은 은행업 노조가 여타 상대적으로 변화의 속도가 더뎠다는 점을 보여주는 한 예는 될 수 있다.

화이트칼라 노조활동의 저해요인들은 70년대 이래 제한적이거나 꾸준히 전개된 섬유-금속의 생산직 노조운동의 전투성과는 일정한 차별을 유지하게 한 것으로 파악된다.

요컨대 은행업은 사무직 부문 노사관계의 선형 주자이지만 상당히 오랜 기간 국가의 직접적 통제 하에서 '억압적 탈동원화'를 경험하였다. 이는 은행업이 한국 경제에서 갖는 독특한 위치에 따라 이루어진 노·사에 대한 국가의 직접 통제와 노동조합의 부분적 동의로 인한 '자율 교섭 공간의 폐쇄'로 개념화 될 수 있다. 이러한 독특성에 대한 인식은 현재에 이르기까지 다른 업종에서 유례가 없는 노조의 민영화 요구가 표출되고 있는 배경을 이해하는데 도움이 된다.

노동조합활동에 대한 국가의 통제력이 다소간 약화된 80년대 후반, 위에서 언급한 금융권에 대한 국가의 통제와 그로인한 은행의 부실경영 등 경영상의 문제를 보다 빠르게 인식할 수 있는 사무직 노조의 특성은 경영과 국가정책에 대한 노조의 적극적 대응과 노조간 연대를 가능하게 하는⁶³⁾ 기본적인 조건으로 작용하고 있음에는 틀림없다. 그러나 임금과 복지제도의 단기적 향상에 집중하는 노조활동의 관성과⁶⁴⁾, 보수성과 안정지향성에 기반한 은행 경영층의 대 노조관은 참여적·교섭적 노사관계의 형성과 노조의 정책능력 증진에 일정한 한계를 노정하고 있다.

63) 정부 투자기관이라는 특성과 더불어 자율 경영권을 확보하고 있지 못한 은행 경영진과의 교섭이 갖는 한계는 은행 노동조합으로 하여금 정부를 중요한 교섭 대상으로 상정하게 하였다. 비록 그 형태가 주로 성명서 발표 등 매우 소극적인 방법으로 이루어지는 하였지만, 개별 노동조합 차원에서의 활동이나 대응은 불가능하였기 때문에 연맹이나 노조 협의회 차원의 공동활동이 타 업종에 비해 상대적으로 활성화되었다.

64) 본 연구의 과정에서 면접에 응했던 대부분의 노조간부들은 가장 중점을 두는 노조 활동이 무엇인가라는 질문에 '임금과 복지 활동'이라고 대답하고 있다. 많은 노조간부들이 장기적 안목의 정책 연구 활동의 중요성을 인식하고 있음에도 불구하고 현실적으로는 조합원의 만족을 직접 이끌어낼 수 있는 임금활동에 주력하지 않을 수 없다고 토로하고 있다.

가. 기업별노조의 협조적·실리적 정책 방향

앞서 언급한 국가의 노동통제는 은행권 노조 지도부의 정책방향을 노사 협조와 순응으로 이끌었다. 은행업 노조는 국가의 통제하에서 높은 정도의 임금 프리미엄 등 상대적으로 나은 수준의 노동조건을 향유하면서 실리적인 방향의 노조활동을 전개해 나갔다.

이러한 성향은 87년 이후 노조 활성화와 민주화의 진전이라는 사회적 분위기의 변화 이후에도 지속되어 금융노련은 온건한 실리적 조합주의 노동운동의 전형을 보여주었다. 임금인상 기준으로서 생산성 임금제를 최초로 수용하였으며, 금융 자율화와 금리자유화로 집약되는 경영참여 활동도 밑으로부터의 의사수렴과 실질적인 교섭에 의한 제도화보다는 연맹 지도부 중심의 대정부 건의, 성명서 발표 방식 등 형식적·관료적 방식에 의존해 왔다. 노조역량이 집중되는 임금교섭의 방식에서도 정부의 가이드라인을 수용하면서 각종 수당과 기업복지 확충에 대한 이면 계약으로 실질적인 임금인상을 보장받는 실리성 추구를 고수하여 왔다.

앞에서 우리는 최근 들어 은행업 노조의 경영참여 시도가 활발해지고 있으며 이는 오랜 기간 전개되어온 경영사안에 대한 문제제기와 활동에 기반하는 것으로 금융 노조의 경영참여 활성화의 잠재력을 긍정적으로 평가한 바 있다. 그러나 지적하였던 바와 같이 이제까지 전개되어온 참여의 양상을 두고 노조자체의 목소리를 담은 적극적 참여의 성숙 과정으로 해석하기에는 무리가 있다.

이는 참여의 범위와 참여의 수준 그리고 참여의 성격을 결정하는 조직적 뒷받침 등에 대한 평가에 의거한다.

앞에서 평가하였듯이 이제까지의 금융노조의 정책 방향은 대개 분배의 확보와 생산효율에 대한 문제제기에 우선적으로 접근하고 있다. 이는 금융 노조가 업종별 형태의 공동교섭에 가장 유리한 조건을 가지고 있고 실제로도 단일 기업의 연맹체를 제외하고는 산별노조의 활동 양태에 가장 근접하고 있음에도 불구하고, 81년 이후 재편된 기업별노조 조직의 제약에서 벗어나고

있지 못한데 기인한다.

기업별노조 조직하에서 기업위주의 실리성 추구는 90년대 WTO체제의 발동과 UR의 시행에 따른 금융시장 개방 그리고 금융 자율화 조치에 의한 국내 금융 기업들간의 경쟁 격화라는 환경적 변화와 맞물리면서 한층 강화된다.⁶⁵⁾ 노사관계가 어느정도 안정기에 접어들었을 때 대개의 기업별노조들은 ‘기업이 살아야 노동자가 산다’ 혹은 ‘기업의 생산성을 제고해야 분배 몫을 확보할 수 있다’는 등 기업의식에 기반한 기업 경쟁력 확보논리를 통해 생산 효율에 대한 참여, 즉 안정적 노사관계의 유지와 노사협조주의를 내면화하게 된다. 이에 따라 기업별노조는 사업장 내부적으로는 장기적인 관점에서 노동자의 고용안정과 노동환경 개혁의 논리를 정책적으로 개발하는데 무감하게 되거나, 보다 적극적 형태의 노무관리 역할을 담당하게 된다. 또 사업장 외부적으로는 기업내 정규 조합원의 이해관계에 충실한 나머지, 노동자 전체의 평등성 추구를 통한 단결력의 확보라는 노동운동 본래의 방향과 거리를 두게 된다. 대기업 노조의 실리성 추구에 의한 기업 규모간 노동조건 격차 심화

65) 1993년 금융 노련이 개최한 정책 세미나에서 향후 금융산업의 개편과 대형화 전망에 대하여 다음과 같이 예측하고 있다.

우선 금융 산업의 개편은 실물 측면의 발전을 지지할 수 있는 금융 여건의 구축을 기본 방향으로 하여 전개될 것이다. 금융산업 및 금융 기관의 효율화를 위한 자유화 및 겸업화가 중심내용이 될 것으로 예측된다. 이러한 방향에서 금융 정책당국이 선택할 수 있는 정책대안은 ①금리의 자유화 ②업무영역 완화 ③소유구조완화 ④규제완화 ⑤금융 시장정비로 요약되는데, 이는 수익구조의 악화, 비용구조를 악화를 초래해 경영구조 개선을 위한 합병, 업종전환은 불가피해질 것이다. 합병의 결과는 필연적으로 지점의 통폐합, 본부부서 및 시스템의 일체화 등 합리화 과정을 필요로 하는데 합병 효과가 뚜렷하게 나타났던 유럽, 미국 등의 경우에는 10-15%의 인원정리가 이루어졌다(송병국, 1993).

금융 산업개편에 의한 금융 기관간 공존공영시대의 종말과 적자생존·무차별 경쟁의 시대를 맞아 강자의 위치로 가기 위해서는 금융 환경 변화에 대한 조직구성원의 유연한 대처가 중요하다는 진단을 내리고 있다(송병국, 1993). 이러한 진단은 뒤에서 살펴보겠지만 최근 금융업 노조의 경영혁신에 대한 전략 선택의 방향 설정에 중요한 흐름으로 자리잡고 있는 것으로 보인다.

나 증가세에 있는 비정규직 노동자의 보호에 대한 기존 노조의 소극성은 이러한 양상을 잘 보여주는 측면이다.

90년대 이후 정책 노조를 표방하면서 활성화되기 시작한 은행 노조의 경영참여 정책은 한편으로는 노조의 역량 강화와 의사결정과정에서의 참여를 통한 노동자의 권한 확보, 즉 작업장 민주주의를 향한 첫걸음을 보여준다는 점에서 반길 만하다. 그러나, 경영참여에 대하여 많은 논자들이 우려하고 있는 기업노조주의의 부정적 측면, 즉 노조의 기업간 분산성을 강화할 수 있는 여지도 발견되고 있어서 보다 자세한 고찰이 필요하다.

1993년 D은행 노조나 95년 B은행, 95년 C은행 노조의 경영참여 방안을 살펴보는 것은 이러한 문제인식의 해명에 도움을 준다. 노조가 제시하거나 주도했던 기업귀속 의식 제고와 관련된 기업문화운동이나 능력주의적 관리시스템, 비능률의 제거를 통한 조직 슬림(SLIM)화 등에서 경영측의 경영합리화 방안과의 차별성을 찾아내기는 쉽지 않다. 오히려 이같은 전략은 노동조합이 생산효율 증대를 통한 은행 경쟁력 제고를 목표로 회사의 경영전략 부서의 역할을 담당하고 있다는 인상을 주고 있다. 이 전략의 핵심은 의식혁신과 생산효율성의 혁신으로 요약될 수 있다. 앞에서 지적한 바와 같이 '노동의 인간화'와 결부되지 않는 혁신 방안은 노동조건 향상을 위한 노조의 활동을 저해하고 장기적으로는 노조활동역량을 위축시키는 부작용을 낳을 수 있다. 특히 이러한 정책추구에서 조직 슬림화 방안과 결부된 노동자의 고용 안정성에 대한 고민은 찾기 어려울 뿐 아니라, 노조의 적극적인 개입이 없는 상태에서 기업의 수량적 유연화 가능성이 한층 높아지리라고 예상하는 것은 그다지 어려운 일이 아니다.⁶⁶⁾

66) 노사가 공동으로 문제를 인식하고 그에 대한 문제해결과정에 대한 노조의 주도적인 참여가 가능할 때 노조의 작업장내 활동 공간이나 정책 공간이 보다 확대될 수 있음을 몇가지 사례를 통해 경험한 바 있다(DACOM의 경영참가 사례). 은행업의 경우, 개방화나 경쟁심화라는 위기상황에서 노사 공히 현재의 경영체제를 혁신해야 하겠다는 요구를 그어느 때보다도 강하게 인식하고 있는 듯하다. 그러나 노조가 생산과정에 보다 적극적으로 개입해 생산효율을 제고하는데 기여하는 것은 일단 긍정적으로 평가해야 할 일이나, 각 노조는 일본이나 서구 등 이미 생력화가 대대적으로 진행된 바 있는 외국의 경우를 상기하여 경영

서구의 경험을 토대로 한 연구에서는 대개 기술 변화과정의 각 단계에 따라 노조의 대응 또한 상이하게 전개된다는 결과가 보고되고 있다(McCloughlin and Clark, 1988). 그러나 생력화의 진행속도가 빠르고 은행의 과밀노동이 사회적으로도 문제가 되고 있는 일본 노동조합의 정책 방향은 고용불안을 경험하지 않은 현단계의 우리와 별 차이가 없다. 경쟁 논리의 내면화와 협조적 노사관계설정은 기술 변화 단계나 그에따른 노동조건 변화에 의해서 뿐 아니라, 노조의 조직형태에 더 많이 영향을 받을 수 있음을 알 수 있다.

작금 우리은행은 자유화, 국제화, 정보화의 큰 파도의 가운데에서 강한 기업으로 생존하기 위해 종래와는 다른 경영전략을 취할 필요에 처해있다. 우리 조합도 이러한 시대의 흐름에 적극적으로 대응하여 새로운 시대의 조합으로 나아가고 노동조건에 대해 진지하게 고려할 필요성이 있다 (후지은행 노동조합 : 加藤佑治, 牧野富夫(編), 1990)

앞에서 우리는 노조의 참여전략이 대개 사후적 성격을 띠고 있다고 평가한 바 있다. 그러나 위와 같은 경우는, 교섭 창구의 제도화를 통해 직접 교섭 대상에 올려진 사안들은 아니지만, 경영사안을 노조가 오히려 먼저 제기하고 위기 타개책을 적극적으로 모색하고 있으므로 일반적으로 이루어지고 있는 사후적 참여와는 약간 성격을 달리하는 것으로서 사무직 노조가 가질 수 있는 특수성을 반영하고 있다. 사무직 노조는 변화하고 있는 환경을 보다 빠르게 포착할 수 있을 뿐 아니라, 기업의 경영상황에 대한 정보에 보다 쉽게 접근할 수 있으므로 위와 같이 한발 앞서 참여전략을 제시하기도 한다. 그런데 이와 같은 적극성은 때에 따라서는 앞으로 다가오게 될 노동체제의 변화에 대한 인식의 미비상태에서 은행측의 논리를 그대로 답습한채 내부 노동시장

합리화 전략이 갖는 위험 요소에 대한 대비책을 병행한 경영 참여 방안을 모색하고 주장할 필요가 있다. 특히 현재의 기업별 교섭 구조하에서 이러한 경영합리화 전략에 대한 노조의 동의는 단기적으로는 생산의 효율과 경쟁력 확보를 통해 노조원에게 경제적 이익을 가져다 줄 수 있지만, 효율성 논리에 대한 일방적 동의는 장기적으로 노조의 교섭력을 약화하고 노동조건 악화나 노동력의 시장성 상실에 대해 더 이상 노조의 영향력을 발휘할 수 없게 한다.

에 편입될 수 있는 잠재적 숙련(혹은 지식) 노동에 대한 이해관계만을 대변하는 정책상의 오류를 범할 수 있다.

나. 상급단체의 지도력과 활동방식 그리고 금융업 환경변화에 대한 대응

1) 환경변화 : 금융노련 지도력의 취약성 및 은행업의 이질화

한국 금융산업의 특성상 금융노련은 다른 어떤 연맹에 비해 실질적인 활동공간을 확보하고 있는 상급단체이다. 은행권의 주류를 형성하고 있는 시중은행이나 국책은행에 소유주가 존재하지 않는다는 사실과 정부의 일괄적인 규제가 지속적으로 행해져 오고 있다는 점, 그리고 경영층에서도 전국 은행연합회라는 공동 기구를 형성하고 있는 점, 그리고 무엇보다 노동자들의 근로조건이 대체로 평준화되어 있다는 점이 그 배경으로 작용한다. 시중은행 협의회나 국책은행 협의회 등에서 보듯이 공동 임금교섭의 관행이 어느정도 정착했다거나, 그간 이루어진 신인사제도나 창구모니터제도에 대한 공동 대응 등은 그러한 특성의 결과이다.

그러나 최근 가속화되고 있는 은행업의 다변화, 금융자유화의 진전은 이러한 공동노선에 변화를 가져올 수 있다. 은행권 내에서도 시중은행 협의회나 국책은행협의회는 비교적 동질적인 노동조건과 은행측 전략⁶⁷⁾에 의해 거의 매해 공동보조가 가능했지만, 자본의 성격이 이들과 다른 후발은행이나 외국계 은행, 신용금고에 대한 금융노련의 규정력은 상대적으로 약하다.

시중은행에의 의존성과 그로 인한 중소기업 금융기관에 대한 관심의 부재는 금융노련의 성격을 단적으로 표현하는 것이 될 수 있다. 따라서 연맹으로서의 실질적 영향력은 사실상 어느 노조에도 강하게 관철되지 않고 있는 상태라고 할 수 있으며, 임금 공동교섭은 스스로의 필요에 의한 일회적인 연대

67) 한 노조 간부는 시중 은행권의 제도 도입은 마치 도미노 게임을 연상케 한다고 진술하고 있다. 전산기술, 자동화기기의 도입을 예로 들어 보더라도 각 은행은 자체 기술 수준과 경영상황에 의한 자체 전략 설정에 의해 자동화수준과 방향을 결정하기 보다 한국 은행의 '전산화 추진위원회'나 금융 감독원의 통제가 대부분의 은행에 일괄적으로 적용되고 있다고 해도 과언이 아니다.

일 뿐 모든 사안에 대해서 금융노련을 통한 연대가 이루어지는 것은 아니다. 95년 일어난 한 외국계 은행의 파업사태에 시중은행 노조위원장의 지지 방문이 한차례도 이루어지지 않았다는 사실은 이를 단적으로 보여주는 것이다.

이는 후발은행이나 일부 외국계은행과 같이 금융노련내 주류에 비해 상대적으로 나은 임금조건으로 인해 스스로 금융노련과 약간의 거리를 두는 경우나, 군소 사업장이 밀집된 신용금고 등에 대해서와 같이 금융노련의 적극적인 포용이 이루어지지 않는 상황에 기인하는 것으로 보인다.

이제까지 금융노련이 주력해온 사안도 대규모 은행의 문제해결과 밀접한 관련을 갖는 것이었고 대개의 의사결정도 이들 은행의 공통된 이해관계를 중심으로⁶⁸⁾ 이루어져 온 경향이 있다.

87년 새로이 결성된 많은 제2금융권 노조들이 금융노련으로부터 탈락한 주요한 원인은 7, 80년대 저항적 대학문화를 경험한 화이트칼라들의 정치적 공간의 이완에 따른 대거 진출뿐 아니라 기존 금융노련의 대규모 은행권 중심의 의사결정과 상층부 중심의 협의적 문제해결 방식 그리고 4.13호헌 지지 성명과 같은 보수적 노동운동 방향에서 찾을 수 있다.

그런데 시중은행협의회 내에서도 금융자유화의 폭이 넓어지고 경쟁상황에 대한 강조가 심화되면서 기업친화적인 독자적 모색을 추구하려는 움직임은 최근 드러나고 있는 특징적인 현상이다. 연맹의 조직적 사활이 영향력 있는 개별 단위노조의 의사결정에 의존하고 있다는 사실을 염두에 둘 때 위와 같은 움직임에 대한 연맹 차원의 규제력을 기대하기는 어렵다. 실제로 금융노련은 이러한 변화에 대해 적극적인 관심 표명이나 지도 방침 제시 등을 하지 않고 있다.

68) 단적인 예로 금융노련 의사결정의 핵심 기구인 대의원회는 개별 조합의 규모에 비례하여 대표를 선출하므로 그 구성비를 보면 시중은행과 국책은행 출신자의 비율이 전체의 55%에 이르며, 수적으로 다수를 차지하는 각종 협동조합을 제외하면 64%에 이른다. 따라서 중소규모 신용금고나 외국계은행의 경우 단 한명의 대의원도 보내지 못하고 있는 경우가 상당수에 이른다. 또 연맹의 상근 집행간부들도 95년 현재 2인의 전문위원과 2인의 기타 은행 출신의 부장을 제외하고는 위원장을 포함한 16인이 시중은행과 국책은행으로부터 파견되었으므로 이들의 인맥과 활동방식이 대규모 은행에 밀접하게 관련될 가능성을 배제할 수 없다.

최근 들어 일부 노조에서 임금인상보다는 은행의 경영에 민감하게 반응하는 새로운 경향이 나타나고 있는 것도 공동임투 및 임금인상에 새로운 변수로 대두되고 있다. 즉, 경영에 어려움을 겪고있는 은행측이 낮은 인상율의 조기타결을 강력히 요구할 경우 노조 또한 이를 이해하려는 추세는 높아지고 있다는 것이다. 국책은행에 이어 25일 임금협상을 타결한 D노조의 경우가 여기에 속한다고 볼 수 있다. 이러한 경향은 올해 임투과정에서 공대위 방침으로부터 이탈노조가 발생할 수 있는 배경이 되고 있다. (『주간노동자신문』, 1995.5)

각 개별 노조는 경영합리화와 경쟁력 제고 극대화를 불가피한 것으로 받아들이고 있으며 은행내부의 제도개혁을 적극적으로 요구하고 있다. 그러나 심화되고 있는 기업간 경쟁논리는 자칫 노동자들에게도 내면화 되어 현재의 기업별노조를 고착시킴으로써 노동자간 연대의 기초를 약화시킬 위험을 안고 있다. 금융노련에서도 금융자율화 쟁취 목표와 관련하여 금융기관 경영효율화와 경쟁력 강화 방안 강구를 언급하기 시작했다는 점에서 이러한 흐름에 동조하는 경향을 나타내고는 있지만, 이제까지의 금융노련의 활동 양상은 개별노조에 비해 보다 보편적인 노동자이해를 고려하는 방식으로 이루어져 왔다는 점에서 개별 단위 노조와 구별된다. 신인사제도에 대한 대응이나 각종 근로조건 개선방향에서 드러났던 대한 금융노련의 활동 방향과 최근 각 단위 노조의 활동 방향 사이에는 다소간의 괴리가 발생하고 있는 것으로 보인다. 금융노련은 이렇듯 변화하고 있는 환경속에서 보다 활발한 정책연구와 토론 과정을 통해 각 노조의 이해 관계를 파악하고, 전체적인 의사결집과 운동방향을 설정할 수 있는 지도력 정립이 필요하다.

2) 조직관리 위주의 활동방식 : 정책활동에 대한 소극성과 정책능력의 미비
금융노련은 상급단체 특유의 정책 활동에 중점을 두기보다는 뒤에서 살펴볼 단위노조와 마찬가지로 조직관리 활동에 중점을 두는 종래의 활동방식에서 여전히 탈피하지 못하고 있다. 물론 금융노련에서도 정책 노련 표방을 통해 95년에도 회원조합 대표자 정책세미나를 비롯해 『고용 안정을 위한 인사제도 분석 및 연구보고서』, 정책 교양 강좌 등 정책관련활동⁶⁹⁾과 임금 및 인

사관련 연구결과를 축적해 오고 있어 그간의 정책활동을 과소평가할 수는 없다. 그러나 각 단위 회원조합의 정책활동을 위한 지침을 마련할 정도의 전문

69) 95년 연맹이 설정한 7대 역점사업에도 정책관련활동이 수위에 위치하고 있다.

<p>1. 금융자율화 쟁취를 위한 활동 부문</p> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙은행의 독립성 보장 활동 추진 · 금융기관 경영효율화, 경쟁력강화방안강구 · 주주총회 대책 수립 및 활동 강화 · 경영참가의 구체적 방안 정립 및 시행 <p>-선진 금융노조와의 교류활동을 통한 유럽 선진국의 경영참가 방안 조사</p> <p>-임원추천 위원회의 종업원 대표 참여를 위한 지속적 활동 전개</p> <p>-국책은행의 조속한 민영화 추진 및 대책강구</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 인력감축 경영에 대한 대응책 강구 · 정부투자기관의 임금가이드라인 철폐활동 강화 · 명예퇴직제도에 대한 개선 및 대책 마련 · 시간의 근로수당 및 기타 체수당의 현실화
<p>2. 대안있는 정책제시를 위한 활동부문</p> <ul style="list-style-type: none"> · 노동문제연구소(think tank)설립 추진 · 경영참가 정책 방안을 위한 국내외 사례조사 및 연구 · 금융시장 개방에 따른 대응 방안 강구 · 선진국의 금융 산업 현황 및 금융 산업 근로자의 사회적 지위에 관한 자료 수집 및 정보의 생산활동 강화 · 조사통계 및 연구사업의 체계화 · 경제블럭화및 노동환경 변화 대처 위한 연맹차원의 민간외교 강화 	<p>5. 선진금융 환경조성을 위한 활동 부문·모니터제도의 폐지 추진</p> <ul style="list-style-type: none"> · 성차별 제도의 완전한 시정 · 주거안정을 위한 종합적인 복지후생제도의 완비 · 지역별 금융기관 공동택아소 설치추진 · 금융인 자긍심회복 관련 각종 과당경쟁억제 · VDT중후군 예방대책 및 보상책 강구 · 자율적인 노사단체 교섭 관행 정착 · 건강한 생활유지를 위한 각종 질병 구제 · 근무시간 정상화
<p>3. 정책 건의 및 입법활동을 위한 활동 부문</p> <ul style="list-style-type: none"> · 대정부교섭, 건의 활동의 강화 · 임직원 대출한도 인상 · 근로소득세 경감 및 세율인하 등 세제개선 · 대정부,대의회,대언론과의 유기적 관계도모 	<p>6. 조직강화를 위한 활동부문</p> <ul style="list-style-type: none"> · 연맹조직의 장기발전계획 수립 및 추진 · 상임간부 체육대회 및 금융인문화제 개최 · 대내외 노동관련 단체와의 적극 교류 · 산별 체제로의 전환을 위한 법개정 추진 · 연맹 조직체계 점검 및 효율성 제고 · 규약집 발간 · 분규 조합에 대한 조기대처 방안 강구
<p>4. 인사 및 임금제도의 개선 위한 활동 부문</p> <ul style="list-style-type: none"> · 고용안정을위한 인사관리제도개선방안연구 · 계약직및 한시적고용 증대에따른 대책마련 · 신인사제도 도입에 대한 정책 대응 · 실질 임금 유지 향상 방안 연구 	<p>7. 사회주도세력으로서의 역할 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> · 자연환경보호를 위한 그린스카우트운동 적극 참여 · Car pool 지속적 추진 · 농촌 일손돕기 및 우리농산물 살리기운동 추진 · 각 정당,사회단체의 사회활동과 연대 구축

성과 지속성을 띤 정책사업이 부재하고 그에 대한 투자도 상대적으로 빈약한 상태이다. 한예로 금융노련 산하 “노동문제 연구소”를 설립하여 연맹 정책 활동의 본산으로 키우겠다는 선언은 선거를 겨냥한 공약에 불과했을 뿐 구체적인 추진 움직임이 없다는 사실에서도 엿볼 수 있다.

조직의 운영상황이나 실제 활동상의 비중을 분석하기 위해서는 예산책정 및 집행현황을 살펴보는 것이 가장 적절한 방법일 것이다.

금융노련이 책정하고 있는 1995년 예산 내용은 다음에 제시한 <표 6-2>와 같으며 정책 활동을 위한 비용이 각 항목에 포함되어 있다는 사실을 고려한다 하더라도 정책활동을 위한 조사연구비의 예산액이 전체 9억6천만원 중 4천6백만원(약 4.7%)에 그쳐 조직관리 등을 위한 관공비(1억2천만원)의 비중과 비교할 때 정책연구에 대한 조직적 지원이 충분하다고 평가하기는 어렵다. 이는 금융노련 정기대의원대회에서도 문제제기된 바 있는데, 한 대의원은 “관공비보다 조사연구비나 교육사업비 등 정책활동에 대한 투자가 적은 것”에 대한 답변을 금노측에 요구하고 있다(「전국금융노보」, 1995).

한편, 금융노련에서 실시한 노조간부 대상 ‘금융노련 발전방향 설정을 위한 설문조사’의 분석 결과도 같은 맥락을 보여주고 있다. 연맹이 우선적으로 추진해야 할 사업으로 신인사등 고용불안 대책 수립(12%), 금융시장 개방에 따른 연구 및 대안제시(12%), 경영참가 구체적 대안제시(11.62%) 등 연맹의 정책 관련 활동에 대한 요구가 약 36%에 달하고 있으나 연맹의 정책 연구활동에 대해서는 ‘대체로 활발하게 활동하고 있다’는 평가는 12%에 불과하고 대다수의 간부가 ‘보통(48%)’이나 ‘활발하지 못하다’(38.29%)라고 응답하고 있어 요구에 대한 충족이 잘 이루어지고 있는 것은 아니라는 사실을 보여 주고 있다. 뿐만 아니라 정책수립을 지도하기 위한 교육사업에 대해서도 ‘적절하다’ 5.14%, ‘보통이다’ 28%, ‘미흡하다’ 57.14%, ‘생각해본적 없다’ 6.86%로 부정적인 평가가 지배적인 것으로 드러난다.

사무직 노조가 갖는 정책 역량 상의 유리한 조건에도 불구하고 금융노련에 자체 정책 능력이 원활하게 축적되어 오지는 않았다는 사실은 앞에서 언급한 바 있다. 고용 및 인사제도와 관련한 정책활동의 변화는 그 한 예가 된다.

<표 6-2> 금융노련의 1995년 예산내용(1994.10.1 ~ 1995.9.30)

(단위 : 천원)

수입지부			지출지부				
항	목	금 액	관	항	목	금액 (구성비)	
의무금		858,000	의무			181,700(18.9)	
	본부의무금	702,000		노총의무금	노총의무금	156,000(16.2)	
	노총의무금	156,000		국제맹비	국제맹비	25,700(2.6)	
지원금	지원금	100,000	운영비			397,686(41.4)	
잡수입	잡수입	500		인건비		47,676(4.9)	
				복리후생비	복리후생비	24,229(2.5)	
				여비		26,740(2.7)	
					국내여비	18,000(1.8)	
					국외여비	8,740(0.9)	
				유지비		97,440(10.2)	
					각종유지비	97,440(10.1)	
				제세공과금		1,100(0.1)	
				회의비		59,500(6.2)	
					대의원회비	40,000(4.1)	
					각종회의비	19,500(2.0)	
				관공비		117,000(12.2)	
					기밀비	24,000(2.5)	
					직무관공비	63,000(6.5)	
					업무추진비	30,000(3.1)	
				경조비	경조비	24,000(2.5)	
				사업비			308,140(32.1)
					조직사업비		14,600(1.5)
					조사연구비		46,000(4.7)
					쟁의지도비		14,200(1.4)
					교육사업비		46,300(4.8)
					홍보사업비		43,000(4.4)
					국제교류비		17,840(1.8)
					행사비		124,200(12.9)
					기타사업비		2,000(0.2)
				적립금			68,590(7.1)
			퇴직충당금		퇴직충당금	58,490(6.1)	
			특별회계적립금		특별회계적립금	100,000(10.4)	
				예비비	예비비	2,382(0.2)	
958,500,000			합	958,500,000			

자료 : 금융노련(1995), 「활동 보고」.

90년대 중반이후 금융노련차원에서도 신인사제도 저지 및 고용문제에 대한 인식이 고양되어 연구성과물이 제출되기도 했으나, 거기에 이르기까지의 전개과정을 보면 금융노련 자체 정책 능력상의 공백을 발견할 수 있으며, 향후 이 문제의 해결이 금융노련의 상급단체로서의 위상 수립에 핵심과제가 될 것이라는 점을 시사받을 수 있다.

신인사제도의 도입과정은 금융노련에게 상급노조가 가져야 하는 장기적 안목의 정책적 능력 제고가 필요하다는 사실을 일깨워주는 상징성을 갖는다. 노조에서는 애초에 승진정체 해소를 목적으로 신인사제도의 도입을 적극 검토한 바 있다. 그러나 이제도의 실체와 영향력에 대한 파악이 한국여성민우회를 중심으로 이루어지면서 금융노련은 정책방향을 선회하지 않을 수 없었던 것이다.

인사정체가 어느 업종에 비해서도 심각했던 금융업에서는 노조역시 승진정체 해소를 가장 중요한 정책과제 중 하나로 인식하였다. 이에 금융노조에서는 연구 용역 사업을 통해 직능급과 직급다단계화 등 직제개편을 중심내용으로 하는 신인사제도의 도입을 정책 방향으로 설정하였다. 그 결과 1988년 몇몇 은행에서는 노사협의회를 통해 신인사제도와 관련된 요구사항을 안건으로 제출하기에 이른다. D은행 노조는 승진정체 해소방안으로 직급다단계제 및 신직명 부여를 요구하여 연구검토를 약속받았으며, F은행도 직능자격제도 및 직급과 직위의 분리를 내용으로 하는 노조의 신인사제도 안에 대해 추후 긍정적 검토를 합의하였다(1988년 각행 노사협의회 자료). 그런데 금융노련의 한 간부가 지적하고 있듯이 당시 신인사제도 도입방안에 대한 연구용역 결과 및 도입의 영향력을 연맹차원에서 충분히 검토하지 못한 바, 이후 신인사제도 도입에 적극 반대로 돌아선 노조간부들은 당시의 정책수립 과정상 나타난 문제를 자인하지 않을 수 없었다.

은행권 노조가 신인사제도의 문제점에 귀를 기울이기 시작한 것은 한국여성민우회가 코스별 관리가 가져올 새로운 성별 분리 호봉제로서의 신인사제도 도입에 문제를 제기하면서 비롯된다. 민우회는 여성의 차별임금에 대한 문제인식이 일본 신인사제도의 성차별적 요소에 접목되면서, 90년 신인사제

도 사업장에 대한 실태조사를 통해 성별 임금격차의 문제에 접근하기 시작하였다. 이 실태조사는 일본계 M물산과 D생명등 비은행권에 도입된 신인사제도의 사례조사와 병행된 것이기는 했지만 최초로 신인사의 문제를 조사하여 가시화하였다는 의의를 갖는다. 89년 F은행의 노조간부와 함께 공동연구와 간담회를 실시하기도 했던 민우회는 92년경부터 신인사제도의 문제를 본격적으로 알리기 시작하였다. 일부 은행권과 증권업 노조간부를 중심으로 실태조사팀을 구성해 신인사제도의 원조격이라 할 수 있는 일본기업에 대한 출장조사를 실시하기도 하는등 연구를 본격화하여 「신인사제도와 임시고용」, 「신인사제도 무엇이 문제인가」 등 자료집 발간과 공청회를 통해 각 노조의 관심을 증폭시켰다. 때마침 은행권 내부에서 촉발되기 시작한 은행권 여성노동자의 평등요구 움직임은 자연스럽게 이러한 신인사제도에 대한 문제에 관심을 가지게 했으며 은행권 내부에서도 비로서 코스별 관리제도인 신인사제도 반대투쟁을 본격화하기 시작한다. 그리하여 95년 F은행 신인사제도 도입 저지에 이르기까지 은행권 노조의 신인사제도 반대투쟁이 지속적으로 이어지게 된다.

애초에 은행권 노조는 ‘행원’의 승진정체 해소방안으로서 신인사제도에 대한 매력을 느끼게 되었는데, 85년경부터 준비를 시작한 은행측의 능력주의에 기반한 인사제도 개편 움직임도 그러한 움직임에 한 몫을 하였다. 그러나 은행노조 내부에 하위직급 여성 노동자들의 목소리가 점차 강화되면서 성차별적 임금을 유지, 강화하는 코스별 직제에 대한 강한 반대가 일기 시작하였을 뿐 아니라 전체 노동운동권에서도 신인사제도를 능력주의 강화기제로 인식하여 반대를 표명하게 되자 금융권 노조 또한 반대투쟁으로의 전략적 선회가 불가피했다.

이러한 일련의 과정은 장기적 안목에 입각한 연맹 자체의 정책능력 부족에서 온 시행착오의 결과로 평가될 수 있다. 특히 특정 노동자의 단기적 이해관계에 치중한 정책설정이 빚을 수 있는 위험성에 대해 잘 보여주고 있다.

뿐만 아니라 노조 자체내의 축적된 연구 및 정책입안 능력보다 외부단체

의 활동에 의해 노동조합의 정책과 투쟁방향의 선회가 이루어진 이러한 예를 통해, 사회단체와 노동운동의 활동상의 접합은 지속적으로 발전되어야 할 것 이지만 노조자체의 연구역량제고가 무엇보다 시급한 과제임을 알 수 있다.

향후 고용 및 노동과정의 변화가 지금까지보다 훨씬 급격하게 이루어질 것을 상기하면, 전체 조합원의 상황을 고려한 노조의 독자적 문제인식을 바탕으로 정책적 역량고양과 그를 위한 인적, 물적자원 확보의 필요성이 제기 된다. 특히 현재의 기업별 노조체제 아래서는 공통적 노동변화의 예측 및 정책대안 수립을 위한 연맹의 정책 기능 강화를 통해 단위노조와 연맹 사이의 실질적인 기능적 분화를 이룸으로써 노동조합 활동의 효율과 효과를 제고할 수 있을 것이다.

금융전산화가 고용구조 및 노동조건, 그리고 노조의 조직력과 교섭력에 미치는 영향은 장기적으로 나타난다. 이러한 점을 고려할 때 노동조합의 일관적 정책의 추진은 효율적인 대응을 위해서 필수적이다. 위의 논의에서 반복적으로 제시한 바와 같이 현재 ‘금융업 노조 내부에서의 과잉정치화’는 이러한 장기적인 차원의 노조정책 추진에 장애로 작용하고 있다고 평가된다.

3) 단위노동조합의 활동 평가

가) 조직의 분산성

어느 노동조합이나 활동의 성패는 민주적 조직동원에 어느정도 성공했는가에 크게 달려있다. 은행권 노조가 직면하고 있는 조직상의 특수성은 다양한 계층의 조합원이 공간적으로 분산되어 있다는 점이다. 이러한 공간적 분산성은 노조의 정책지침 전달과 의견수렴의 효율성 및 노조의 결집력을 기대하기 어렵게 한다. 최근 기술 변화와 관련한 소점포의 확대는 이러한 분산성을 보다 가속화시키는 요인으로 작용하고 있다. 특히 은행노조의 경우 대부분의 전임간부들은 기업의 본사가 위치하고 있는 중앙에 상주하므로, 영업점, 즉 현장에서 일어나고 있는 노동환경의 변화나 각 영업점의 경영 및 기술상의 특수성 등을 평가하기에 역부족이다. 특히 조합의 영향이 일상적으로 미

치기 어려운 영업점에서는 노조보다 관리자가 보다 신속하고 빠르게 영향력을 행사하게 된다. 뿐만 아니라 노조내부 정치에서도 이러한 분산성은 노조 간부들로 하여금 조합원의 집합적 목소리의 대변자이자 다수의 이익에 기반한 정책입안자로서의 자기규정보다 상층부 차원의 로비에 보다 치중케 함으로써 노조전체의 활성을 잃게 할 여지도 있다.

노조집행부에서는 연례적인 행사로 조합의 분회를 방문하지만 그러한 일회성 활동으로는 노조에 대한 관심과 지속적인 참여를 담보하기 어렵다. 따라서 노조가 밑으로부터의 적극적인 의사수렴과 효과적인 정책수행능력을 갖기 위해서는, 분회조직이나 지역조직의 활성화 방안과 분산적인 노조조직을 결집시킬 수 있는 중앙 차원의 자원동원 방법을 모색하는 것이 매우 중요하다. 최근 노조들에서 노조 차원의 전산망 구축이나 홍보물 또는 설문조사의 적극적인 활용을 모색하려는 노력은 이와 같은 맥락에서 중요한 활동방식 중 하나라고 평가될 수 있다.

나) 조합의 민주적 운영 문제 : 조합원 이해수렴과 대표성의 문제

다음으로 조합원의 다양한 이해관계에 대해 살펴보자. 1980년대 후반 여성 조합원들에 대한 관심이 고조되기 이전 혹은 1990년대 초반 조합에 직접 선거가 도입되기 이전까지 조합의 주요 조직 대상은 노동조건상의 불이익에 보다 가깝게 있는 여성 조합원 보다는 내부 노동시장의 편입이 보다 용이한 남성 조합원들이었다. 그이전까지 제기된 노조의 주된 관심사 중 관치 금융 철폐와 임금 확보 등 공동의 사안으로 비쳐지는 문제 외에도 인사의 문제 특히 승진정체해소 문제가 노조의 가장 중요한 과제로 자리잡고 있었다는 사실을 이를 짐작케 한다.

그러나 전반적인 노조운동의 성장과 금융권 노조의 민주화 요구에 따른 제2금융권의 분리 및 직선제 도입 등 상황의 변화는 조합에서 다수를 차지하는 여성에 대한 정책을 불가피하게 요구하였고 이는 이후 신인사제도의 철회 투쟁, 여행원제도 폐지, 창구 모니터제도 폐지, VDT를 중심으로 한 직업병에 대한 문제제기 등 여성 조합원에게 일차적으로 적용되는 여러 문제에 대한

운동으로 연결되었다. 그럼에도 불구하고 뒤에 살펴보겠지만 조합내 여성간부의 비율이 아직 매우 미미할 뿐 아니라 조합의 정책 방향에 있어서도 신인사제도나 파트타임어 증가 등의 문제를 여성의 문제로만 인식하여 여성부문 활동 사항에 분류하는 등 문제인식의 수준이 아직 제한적이다. 즉, 이들 문제가 장기적으로 전체 조합원의 노동조건에 영향을 미칠 중요한 사안이라는 인식의 공유가 조합 차원에서 충분히 이루어지지 않고 있는 것이다.

특히 앞에서 언급한 바 있듯이 경쟁상황의 심화에 따라 능력주의 인사관리 및 조직 축소 방안을 노조가 먼저 제시하는 등 제한적 내부 노동시장의 강화 전략에 노조가 보다 적극적으로 나서고 있는 경우도 있다. 뿐만 아니라 파트타임어의 도입이나 조건없는 신기술 도입자체를 적극 주장하는 노조도 있다. 이는 행원급 이상의 기존 노조원의 이해와 조합의 정책이 결부되는 측면이다. 따라서 노동환경의 변화를 보다 장기적으로 인식할 수 있는 노조 전문성의 제고는 물론 민주적 의사 수렴과 전체 조합원의 노동생활의 질 향상을 위한 노조의 의지와 정책방향 설정을 가능하게 할 노조 내부의 민주화와 대표성의 제고가 요구된다. 노조민주화의 관건이라 할 수 있는 양성평등한 조직구조의 정립을 위해서는 현재 은행업 노조 내부의 여성 배제 구조에 대해 보다 자세한 논구가 필요하다고 판단된다.

(1) 은행업 노조내의 여성 배제 구조 : 성의 정치학⁷⁰⁾

일반적으로 노동조합은 노동조건향상과 사회적 변화의 주요한 수단으로 정의내려지고 있다. 그러나 추상적인 차원에서의 노조의 이념과 목적이 정당하고 정의롭다는 평가만으로, 또는 노조운동의 결과가 노동조건향상의 산술적 평균치를 어느 정도 높여놓았다는 사실만으로 노조가 항상 '전체' 노동자에게 공히 변화와 해방의 장으로서의 의미와 역할을 지녀왔다고는 볼 수 없다. 왜냐하면 노조를 구성하고 있는 다양한 노동자 집단간의 이해관계가 대립하고 조정되는 과정, 즉 노조 내부의 정치학에 의해서 노조운동의 성격과

70) 본절은 이책의 공동 필자 중 최성애(1994)의 "여성독자노조 건설의 필요성에 대한 일 연구"중 일부분을 수정, 보완한 것이다.

방향, 그리고 그 결과가 내부 구성집단간에 미치는 영향은 상이하기 때문이다. 노조가 내부의 다양한 집단간의 이해관계를 어떻게 해석하는가, 또 그 해석이 어떠한 집단의 이해를 주로 반영하고 대표하는가에 따라 특정 노동자 집단이 노조 내부에서 주변화되거나 배제될 수 있다. 그리고 이렇게 배제된 집단에게는 기존의 노조가 더이상 변화와 해방의 수단이 아니라 오히려 또다른 억압의 장으로서 경험될 수도 있다.

동서양을 막론하고 여성노동자들은 노조 내에서 거의 예외없이 이러한 소외와 배제를 경험해온 대표적인 집단이었다. 서구의 경우, 초기 노동운동에서 여성의 노동권에 가장 저항적이었던 세력은 남성 노조원들이었다는 사실이 지적되어 왔다. 또한 여성노동자 및 조합원의 수가 급속히 증가하고 있는 최근까지도 노조 내 여성의 지위는 주변적인 상태에 머물러 있다는 연구도 보고되고 있다(Cobble, 1993).

현재 금융업에 있어서 신기술의 부정적인 영향에 가장 심각하게 노출되어 있는 집단이 여성이라는 점은 앞서도 여러차례 지적한 바 있다. 따라서 노조 내에서의 여성의 지위와 여성의 노조참여의 정도는 앞으로 노동운동이 신기술 관련 대응을 성공적으로 전개해나가는데 있어서 중요한 변수가 된다. 왜냐하면 일차적인 피해집단인 여성들의 참여와 주도 없이는 신기술의 부정적 영향에 대한 강력하고 지속적인 운동을 전개해나가기 어렵기 때문이다.

내부노동시장에서의 성평등을 둘러싼 남녀노동자간의 이해갈등이 표면화되고 있는 현상은 고용문제에 대한 노동측의 통일적 대응이 결코 용이하지 않음을 예상케 한다. 또한 기존 노동조합의 남성중심적 조직운영 관행은 고용평등 문제와 관련하여 남성노동자들의 이해를 우선적으로 반영하고 결과적으로 여성의 주변노동자화를 재생산하는 효과적인 조직적 조건으로 작용함으로써 기존 노조를 통한 고용위기의 해결 가능성을 어렵게 하고 있다.

금융권의 경우 지난 93년 봄 이후 남녀고용평등법 적용문제를 둘러싸고 노조내 남녀 조합원간에 잦은 마찰과 갈등이 빚어진 바 있다. 이는 성별 이해관계에 대한 조합 내부의 대립적 인식뿐 아니라 노조운동의 남성주도적 성격을 잘 드러내주는 계기가 되었다. 지방은행인 T은행은 지난 93년, 남녀행

원의 임금 및 직급체계를 단일화시키는 과정에서 대단히 심각한 남성행원들의 저항을 경험한 바 있다. 기존 여성행원의 근속년수를 100% 인정하는 조건에서 그들을 고졸 남성행원과 동일한 임금과 직급 수준으로 편입시켜줄 것을 요구하는 여성조합원들에 반대하여 남성조합원 1,000여 명이 집단행동을 통해 끝내 이를 저지해낸 일이었다. T은행 남성조합원들은 기존 여성행원들의 근속년수를 적게는 7개월에서 많게는 6년 3개월까지 삭감한다는 조건 하에 그들을 남성행원의 임금체계로 편입시킨다는 은행측 안조차 ‘여자들에게 편파적으로 유리한 안’이라고 주장하였다. 그리고 당시 여성들의 요구에 호의적이었던 조합 집행부에 항의, 노조탈퇴의사를 표명하였다. 뿐만 아니라 ‘남행원 대책위원회’를 결성, ‘여행원 100% 경력인정 반대’를 내세우며 근무시간 중 조합사무실에서 집단 농성을 벌이기도 한다.

고평법의 실행과 관련하여 은행 노동조합 내에서 남녀 조합원간의 갈등이 표면화된 것은 임금 및 승진 등을 둘러싼 남녀 직원들간의 직접적인 이해관계의 마찰에서 기인한다. 결혼퇴직 관행 및 여행원제의 폐지 등 내부노동시장에서의 성평등을 보장하는 제도적 조건의 마련은 오랫동안 누적되어온 남성행원들의 승진적체 문제에 대한 불만과 불안을 더욱 증폭시키는 작용을 하였고 이는 남성들에 의한 여성특수 사안에 대한 저항으로 발전되었다.

...여직원의 경력이 100% 인정되면 남녀직원이 동일하게 되잖아요. 근속 10년된 여직원과 근속 10년된 남직원이 동등한 대우를 받게 되는거죠. 그러면 자기들이(남성들이) 승진서열이 그만큼 밀리게 된다는 거예요. 차라리 월급은 똑같이 받아도 괜찮지만 승진만큼은 절대 안된다, 앞에 가는건 절대 못본다 이런 식으로 나온 남자들이 굉장히 많았었죠...(T은행 여성조합원)

남녀간의 이해관계를 ‘여성의 몫이 커지면 그만큼 남성의 몫이 작아진다’는 영합관계로 간주하는 대부분의 남성조합원들의 인식은 ‘여성은 가사전담자, 남성은 생계책임자’라는 가부장적 성별분업 논리에 기반하고 있다. 즉, 여성들에게 있어서 사회적 노동은 부차적인 역할이며 또 한시적인 성격을 갖기

때문에 남성노동자들의 이해가 우선되는 것이 합리적이라는 논리이다. 노동조합 역시 생계책임자인 남성의 이익을 우선적으로 반영하여야 한다는 주장을 전개한다(Kessler-Harris, 1975 : 95). 이러한 인식은 우리나라 노동운동에서도 매우 뿌리깊게 공유되어온 것으로 보인다. 다음의 인용문은 한 재야 노동운동가의 ‘여성노동운동론’의 일부로서, 80년대 말 제조업 생산직 여성중심 사업장에서 빈번히 발생한 바 있던 남녀노동자간의 갈등 문제를 다루고 있다. 당시에 여성노동자들을 중심으로 노동조건 개선을 위한 노사간의 분쟁이 발생하자 소수의 남성노동자들이 ‘구사대’를 조직하여 여성들의 단체행동을 저지한 사례가 빈발한 바 있다. 저자는 남녀 노동자들간의 이같은 충돌의 책임을 일차적으로 여성에게 돌리고 있다.

(구사대와외의 이같은 충돌은) 부분적으로 일부 잘못된 이념을 가진 노동자들이 남성 또는 고참 노동자들을 배척하고 자신의 지위와 역할을 지나치게 확대한 것에서 비롯될 수 있으며... 분열주의적 사고를 극복하지 못한 경우에 나타난다... 먹을 입이 하나인 노동자의 입장과 여러사람을 먹여살려야 하는 노동자의 입장이 어떻게 똑같을 수 있을까. 가족을 가진 가정노동자는 그만큼 무거운 부담 속에서 일하고 있으며 직장의 문제에 대해서도 ‘싸우면 된다’라는 식으로 막연하게 대처할 수 없다... 여성노동자들은 남성노동자야말로 자신의 애인이요, 남편 또는 오빠, 아저씨일뿐 아니라 아버지라는 사실을 인식해야... 상층 여성운동가들은 여성의 사회적 진출이 확대되어야 한다며 여성들에게 남성노동을 대체하는 기술교육(용접 등)을 실시하기도... 이러한 활동은... 오히려 남성노동자들의 임금을 저하시키고 실업을 증가시켜 전반적으로 노동자의 임금수준을 낮추는데 일익... 남성근로민중과 적대적 입장에 서게 된다...⁷¹⁾

여성들의 노동조건이 상승하는 만큼 남성노동자들의 지위가 하락하고 손해를 입게 된다는 시각은 본질적으로 노사간의 모순에서 파생되는 문제를 노동자 내부의 모순관계로 파악하는 오류를 범하는 것이다. 그리고 이는 결과

71) 장명국, 이경숙(1988), “민족민주운동으로서의 여성운동의 과제--노동운동을 중심으로”, 『새벽』, 제3호, 서울: 석탑.

적으로 노동자 내부의 분열을 초래하고 자본의 노동에 대한 통제의 효과만을 높여줄 뿐이다. 상이한 특성을 지닌 노동자 집단들이 상호간의 이해관계를 이렇듯 직접적인 이해관계만의 측면에서 대립적으로 받아들이는 한 성별, 학력별, 고용형태별 등으로 분절되어 있는 노동시장에서 상대적으로 열악한 지위에 놓인, 그리고 조직적으로 취약한 상태에 있는 노동자들의 이해는 지속적으로 배제될 가능성이 높다.

내부노동시장의 성평등 실현에 대한 남성조합원들의 저항의 배경은 비단 임금이나 승진과 같은 경제적 이해관계의 측면 때문만은 아니다. 대부분의 남성조합원들은 여성들이 그들과 동등한 조건과 지위를 부여받는 것을 정서적으로 용납하려 하지 않는 경향을 보이기도 한다. 사회 전반에 만연되어 있는 성차별 문화, 여성들과 동등한 조건에서 일해본 경험의 부재는⁷²⁾ 여성들의 업무능력에 대한 불신과 여성들과의 경쟁 자체를 수용하지 않으려는 태도를 낳아왔다.

여성관련 요구에 대한 배제와 저항은 노조에서의 여성의 낮은 대표성에 의해 더욱 용이하게 이루어진다. 현재 대부분의 노조들의 경우 전체 조합원 수에서의 여성비율에 비해 조합을 대표하는 간부 수에서의 여성 비율이 현격하게 적은 것이 현실이다.

이러한 여성의 과소대표는 상급노조에서는 더욱 뚜렷이 나타난다. 1994년 현재, 총 126개 단위노조에서 조합원 41,019명(이중 여성은 15,796명으로 전체

72) 관리업무에 종사하는 고위직급에 여성들이 차지하는 비중이 현격하게 적은 것은 여성들의 업무능력에 대한 남성들의 부정적 평가를 재생산하는 큰 요인이 되고 있다(이은영, 1995). 참고로 은행업에서의 여성책임자급의 비율을 살펴보면 다음과 같다.

		조흥	상업	제일	한일	서울	외환	국민	기업	주택
직원수	전체(A)	9,424	8,408	8,833	8,710	8,986	8,113	14,975	9,624	14,209
	여성(B)	3,408	2,955	3,535	2,857	3,090	3,297	5,367	3,306	4,763
	B/A(%)	36.2	35.1	40.0	32.8	34.4	40.6	35.8	34.4	33.5
책임자수	전체(C)	3,007	2,935	3,094	3,071	3,350	2,765	4,193	3,294	3,503
	여성(D)	101	112	74	100	101	65	121	124	87
	D/C(%)	3.4	3.8	2.4	3.3	3.0	2.4	2.9	3.8	2.5

자료 : 전국금융노동조합연맹(1995), 『여성부문 자료집』 p.1에서 재구성.

의 39%)이 소속되어 있는 사무노련의 경우 중앙집행위원 22명 중 여성은 1명에 불과하다. 금융노련(총 조합원 약 14만 명 중 여성은 5만 3천여 명) 역시 중앙집행위원 56명 중 역시 여성은 1명이다. 일반적으로 노조의 규모가 방대해질수록, 그리고 노조의 조직이 중앙집중화 될수록 상급간부 층에서의 여성의 비율이 낮아지며, 동시에 여성노동자의 요구가 덜 반영되는 경향이 있음을 여러 학자들이 지적하고 있다(Quist, 1985; Hernes,1987).

조합 내에서 여성간부의 숫자가 차지하는 비율은 그 조합이 여성관련 사안에 대해 어떠한 정책방향을 지니게 되는가와 관련하여 매우 중요하다.⁷³⁾

조합간부는 조합원 전체의 의견을 수렴하여 정책을 결정하는 소극적인 의미

<표 6-3> 각 은행 여성조합원 및 간부의 비율('95)

		조흥	상업	제일	한일	서울	외환	국민	기업
조합원 수	전체(A)	7,371	6,894	7,065	7,252	7,024	6,177	11,000	8,550
	여성(B)	2,870	2,542	2,767	2,829	2,867	2,786	5,588	3,335
	B/A(%)	38.9	36.9	39.2	39.0	40.8	45.1	50.8	39.0
대의원 수	전체(C)	280	258	252	263	269	264	344	281
	여성(D)	80	2	13	9	11	17	20	6
	D/C(%)	28.6	0.8	5.2	3.4	4.1	6.4	5.8	2.1
상근간 부수	전체(E)	20	18	16	19	21	14	18	16
	여성(F)	4	3	3	4	5	3	2	4
	F/E(%)	20.0	16.7	18.8	21.1	23.8	21.4	11.1	25.0

자료 : 각행 노조 전화문의 자료.

에서의 대변자일뿐 아니라 특정한 사안이나 정책에 대해 여론을 주도하거나 정책을 결정하는데 최종적으로 참여하는 적극적인 역할을 부여받고 있기 때문이다. 더구나 규모가 큰 조합일수록 직접 민주주의적인 의사결정과정의 일상적 수행이 어려워지면서 소수 간부들, 특히 조합 상근자들에게 정책결정 및 실행의 실질적 책임이 부여된다. 때문에 여성과 관련된 조합정책을 입안하고 결정하는 과정에서 여성의 입장을 관철시킬 수 있는 간부의 수를 확보

73) 조합이 '여성의 문제'에 얼마나 적극적으로 반응하는가는 이념적 계기에 의해서라기보다는 여성의 숫적 대소나 혹은 그들의 조직적 힘의 정도에 의해 결정되는 경향이 있다는 연구결과도 있다(Cook,1984).

하는 것은 매우 중요한 일이다. 여성노동에 대한 가부장적 인식이 지배적인 우리나라 노조들의 특성상 남성간부들이 이러한 역할을 해줄 것을 기대하기는 어려운 실정이다. 따라서 조합 간부들 중 여성의 비율은 여성관련 요구들이 조합정책에 어느정도 적극적으로 수용될 수 있는가의 가능성을 보여주는 척도일 수 있다. 실제로 은행노조 중 여성관련 사안을 가장 효과적으로 관철 시켜온 것으로 평가되었던 H은행 노조의 한 전직 여성간부는 여성관련 정책이 노조에 의해 적극적으로 수용될 수 있었던 가장 큰 요인으로 여성간부의 수가 타행노조에 비해 많은 것을 꼽고 있다.

우리 노조는 여성 상근간부가 네명이나 됐었기 때문에 다른 노조 여자들이 상당히 부러워했었어요. 넷이서 엠티도 가고 많은 얘기를 나눴죠... 이런 것들이 여행원제 폐지 과정에서 얼마나 큰 힘이 됐는지 몰라요. 혼자 있는 간부보다 훨씬 추진력도 있을 수 있었고...역할을 분담해서 일해 나갈 수 있었어요. 여행원제 폐지 문제에 우리 함께 생사를 걸자, 해결될 때까지 너는 뭘 말고 나는 뭘 말고 이렇게...(H은행 노조 전직 교육부장).

몇몇 학자들은 전체 조합원 수에서의 성비에 관계없이 일반적으로 남성이 간부직을 독점하는 경향이 나타나는 주된 이유중의 하나는 권력에의 접근을 회피하게 하는 여성 특유의 심리 및 생활조건에 있다고 말한다(Gray, 1993). 예컨대 노조간부 중 특히 위원장은 대부분의 경우 선거에 의해 선출되기 마련인데, 일반적으로 여성들은 선거과정에서 요구되는 '정치'에 익숙하지 못하기 때문에 위원장 출마를 기피하는 경향이 있다는 것이다. 또한 '지도자로서의 여성'에 대한 사회적 불신감, 가사노동을 병행해야 하는 부담 등으로 남성과는 달리 여러가지 측면에서 여성은 노조지도자로서 일할 수 있는 기회를 봉쇄당한다는 점도 지적하고 있다. 그러나 노조의 고위간부직에 있어서 여성 부재 현상을 이같은 여성의 생활문화적 조건만으로 설명하는 것은 충분치 못하다. 조합의 간부, 특히 위원장직과 같은 고위 직책을 여성에게 맡기기를 거부하는 남직원들의 의식과 조직적 행동도 조합에서의 여성의 과소대표를 결과하는 커다란 요인이 되고 있다. 안혜성(1993)은 여성이 초대 위원장직을 맡

있던 제2금융권의 두 노조에 대한 연구에서, 노조내부의 남녀 권력관계에 의해 결국 여성위원장이 사퇴하거나 불신임당하는 과정을 보여주고 있다.

신기술의 영향이 노동조합에서 상대적으로 권력이 약한 주변노동자 층을 우선적으로 겨냥하고 있다는 점에서 여성을 비롯한 상대적 소외집단에 대한 노조의 과감한 지원과 투자가 절실히 요청된다. 특정 노동자집단의 단기적 이익의 보호를 위해 이들 소외집단이 노사간의 모순의 배출구로 계속해서 이용되는 것을 방지한다면 그의 궁극적인 불이익은 전체 노동자에게 돌아오게 될 것이기 때문이다. 다행히, 앞서도 언급한 바와 같이, 은행업 노동조합들의 경우 여행원제의 폐지, 신인사제도의 도입 저지 운동 등에서 발견할 수 있는 것과 같이 상이한 이해관계를 조정하여 공동의 투쟁으로 수렴시켜온 경험이 여타 업종에 비해 상대적으로 풍부한 편이다. 현재 몰아닥치고 있는 고용위기의 문제를 노조가 인식하고 대처해 나가는데 있어서 이같은 경험을 십분 반영할 필요가 있을 것이라 생각된다.

다) 노조의 정책역량과 정책활동의 비중

(1) 예산 책정과 집행 과정 분석

앞에서도 여러번 언급한 바 있듯이 최근 여러 노조는 명시적으로 '정책노조'를 표방하고 있다. 87년 이후 기업측 노무관리의 전문화와 노조의 조직적 안정화는 노조들로 하여금 대립과 투쟁을 통한 이해갈등보다는 노사관계의 제도화를 통해 경영 및 노동조건 형성에 적극 참여함으로써 실질적인 교섭효과를 극대화하는 전략을 선호하게 하였다. 최근 당선된 한 집행간부도 이러한 경향을 잘 인식하고 있다.

우리 노조의 기본방향은 여느 노조와 마찬가지로 노조의 자주성 확보와 민주적 운영이라고 할 수 있어요. 노조는 자생적인 단체이니까 단결의 힘을 통해 권익신장을 하고 근무조건을 개선하는 노조 본연의 역할에 충실해야 합니다. 또 그런 것을 쟁취하는 데 있어 적당히 타협하지 않고 얻을 것은 당당히 얻자는 자세가 필요합니다. 조합원의 의사를 충분히 반영

하고 모든 결정권이 조합원에서 나온다는 의식으로 노조를 운영하는 것이 중요하지요. 저희 집행부가 특히 강조하는 것은 경영과 관련된 연구를 많이 해서 대안을 제시할 수 있는, 즉 정책노조를 추구해야 한다는 것입니다. 그래서 기존의 정책실을 정책국으로 확대 개편했습니다. 경영측이 제시하는 경영정책에 대해 비판하고 보완하는 접근이 아니라 우리 스스로가 대안을 제시하려는 것이 기본입장입니다. 문제에 봉착하면 드러나는 사안은 한가지일지 몰라도 결국 제도적, 정책적 측면에서 문제가 발생한다는 것을 알 수 있습니다. 각각의 사안에 대해 하나하나 접근해가다 보면 힘의 소모도 크고 비효율적이지요. 조합원의 입장에서 합리적이고 바람직한 제도를 만듦으로써 이런 문제를 많이 해결할 수 있다고 생각합니다.(F은행 노조 부위원장)

조합의 실질적인 참여를 위해 정책 연구의 활성화가 선행조건임은 주지의 사실이다. 그런데 대부분의 노조가 이런 인식에 동의할 뿐 아니라 선거과정이나 조합원 대상 교육활동을 통해 정책노조를 강력하게 표방하고 있음에도 불구하고 여전히 정책연구활동에 대한 비중은 상당히 낮게 두어져 있다. 특히 비공식적 조직관리 및 유지활동이 실질적인 노조활동의 중심을 이루는 관성은 여전히 대개의 노조에서 발견되고 있다.

정책활동은 상당한 기간에 걸친 연구성과에 기반하기 보다는 노조위원장이나 핵심 노조간부의 즉자적인 판단에 의지하고 있는 경우가 대부분이다. 어느 노조에서나 마찬가지이지만 은행업 노조위원장의 판단과 의지는 노조활동에 결정적인 변수로 작용한다. 특히 조합원들의 조합활동 참여가 소극적인 은행노조의 경우 위원장의 독자적 의사결정 범위는 보다 확대되는 경향이 있다. 앞에서 본 C, D, B 은행의 경영혁신안 제시도 주로 노조위원장의 판단에 따라 이루어진 것이다. 위원장 중 다수가 대리, 과장 등 초급 관리직에서 배출되고 있는 상황에서 이들의 엘리트의식과 효율성 위주의 사고방식은 노조의 의사결정상의 참여가 은행의 경쟁력 강화논리와 맥락을 같이하는 하나의 원인이 되기도 한다. 그 단적인 예는 앞장에서 언급한 바 있는 F은행의 95년 신인사제도 도입 움직임이 있었던 과정에서도 찾을 수 있다.

정책연구 및 조사연구에 대한 투자 현황도 노조의 정책노조 정립의지나

정책활동의 비중을 평가하기 위한 좋은 소재를 제공하고 있다. 단위노조의 정책관련 예산 배정은 소극적으로 이루어지고 있어 노조활동에서 정책수립활동이 갖는 낮은 비중을 미루어 짐작할 수 있다. 최근 유행처럼 사용되고 있는 정책노조 표방이 단지 구호에 그치고 있다는 것을 알 수 있다.

F은행노조의 95년 총예산은 4억5천여만 원인데 비해 조사연구비 예산은 490만 원으로서 총예산의 1.1%에 불과하며, 집행액 3억7천7백만 원 중 조사연구비 집행액은 420만 원으로 역시 총 지출의 1.1%에 지나지 않는다. 이렇듯 단위노조의 조사연구비에 대한 예산책정은 금융노련(4.5%)에 비해서도 매우 미약한 상태임을 알 수 있다. 교육사업비는 7백8십만 원으로 2.1%, 홍보사업비는 1천여만 원으로 2.7%를 차지하고 있어 조사연구비에 비해서는 보다 비중을 두는 편이지만 노조의 사업이 정책연구와 교육, 홍보를 통한 정책연구결과의 실천으로 집약된다는 사실을 상기할 때 이 모든 비중이 노조 전체 예산 중 6%에도 미치지 못한다는 것은 노조의 운영방식에 대한 재고를 요하는 것이다.

이러한 상황은 다른 조합도 그리 다르지 않다. A은행은 94년 총예산이 5억4천만 원에 이르지만 이중 정책조사연구비로 책정된 예산은 9백만 원으로 약 1.6%에 불과하다. 뿐 아니라 책정된 예산의 사용금액이 3백28만 원으로 소진비율은 36.5%에 불과하고 잔액이 무려 5백72만 원에 달하고 있어 정책사업에 대한 비중이 어느 정도인지, 그리고 정책연구가 얼마나 소홀히 다루어지고 있는지를 단적으로 보여주고 있다. 반면 비공식적 조직관리와 관련되는 판공비는 7천44만 원(약 13%)으로 전액 소화되고 있다(소진비율 100%).

이는 앞서 언급했던대로 노조활동 중심축이 정책연구사업을 통한 실천방안의 모색보다 조직관리와 대외관계 모색에 맞추어져 있다는 인상을 준다. 마찬가지로 교육사업비는 1천6백5십만 원으로 약 3%의 예산책정에 82.1%의 소진률을, 홍보비(기관지 발행비) 2천8백4십만 원(약 5%)에 89.4%의 소진률을 보인다. F노조에 비해서 교육과 노보발행 등의 홍보활동의 비중이 다소 높기는 하지만 여전히 정책 및 교육, 홍보로 이루어지는 노조 본연의 활동 즉, 조합원 의식고양과 전문적 교섭을 위한 연구활동이 차지하는 비중이 낮다는 사실을 다시 확인할 수 있다. 노조의 정책기획실장을 맡고 있는 한 간부 역시 조

합예산 중 정책 및 조사연구비의 비중이 매우 적은 것을 인정하며 향후 정책 노조의 정립을 위해서는 이의 증액이 우선적으로 요구된다는 것을 강조하였다. 아래에서는 위의 내용에 대한 이해를 돕기 위해 A노조와 F노조의 일반 회계예산액과 집행액을 도표화하여 제시하였다.

<표 6-4> A은행 일반회계수지 명세

(단위 : 천원)

	31년차(93.1-93.12)	32년차(94.1-94.12)	대비
납부의무금	46,934	40,400	-6,534
운영비	205,918	215,419	9,501
1.인건비	18,283	25,661	7,377
2.후생복지비	10,543	14,077	3,534
3.여비	19,471	22,036	2,565
4.사무유지비	22,932	21,129	-1,803
5.회의비	68,945	62,097	-6,847
6.관공비	65,742	70,417	4,675
사업비	203,915	240,268	36,352
1.조사연구비	2,391	3,281	-167
2.정책연구비	2,566		
3.교육사업비	13,871	41,471	27,599
4.홍보사업비	15,228	25,403	10,175
5.복지사업비	39,145	50,469	11,323
6.행사비	10,511	16,664	6,153
7.분회활동지원금	117,782	102,979	-1,480
8.쟁의비	2,418	0	-2,418
예비비	4,140	0	-4,140
잡 손	109	0	-109
소 계	461,017	496,088	35,070
순이익금	35,396	29,228	-616
합계	496,414	525,316	28,902

자료 : A은행 노조(1995), 「회의자료」.

<표 6-5> A은행과 F은행의 일반회계 예산액과 집행액

(단위 : 천원)

	A은행 94년 집행내역			F은행 95년 집행내역		
	예산액	사용금액	소진비	예산액	사용금액	소진비
맹비	42,120	40,400	95.9	40,049	39,535	98.71
금노맹비	32,760	31,422	95.9	32,767	32,347	98.71
노총맹비	9,360	8,978	95.9	7,282	7,188	98.71
운영비	224,995	215,420	95.7	154,739	138,836	89.72
1.인건비	27,293	25,661	94	10,947	10,281	93.91
2.후생복지비	14,961	14,078	94.1	6,200	6,032	97.27
3.여비	22,408	22,037	98.3	13,740	8,416	61.25
4.사무유지비	23,522	21,129	89.8	15,422	13,636	88.42
5.회의비	66,370	62,097	93.6	48,570	42,814	88.14
대의원회비	36,950	33,190	89.8	27,570	25,462	92.35
고정처리위원회비	2,400	2,400	100			
노사협의회비	2,400	2,383	99.3			
운영위원회비	3,600	3,599	100			
시은협의회비	5,200	5,162	99.3			
각종회의비	15,820	15,363	97.1			
6.판공비	70,440	70,418	100	59,760	57,646	96.46
기밀비	6,000	6,000	100	5,400	5,400	100
직무수행비	64,440	64,418	100	54,360	52,246	96.11
사업비	268,800	240,268	89.4	208,720	152,353	72.99
1.정책조사연구비	9,000	3,281	36.5	4,900	4,191	85.52
2.교육사업비	45,000	41,471	92.2	40,600	28,345	69.81
교육사업비	16,500	13,554	82.1	20,100	7,845	39.03
국제사업비	28,500	27,917	98	20,500	20,500	100
3.홍보사업비	28,400	25,404	89.4	15,620	10,258	65.67
기관지발행비	28,400	25,404	89.4			
4.복지사업비	54,400	50,469	92.8	108,600	71,488	65.82
경조비	6,000	3,660	61	13,650	12,020	88.06
복지기금	11,000	9,489	86.3	35,000	35,000	100
장학사업비	2,400	2,400	100			
체육문화행사비	33,000	32,979	99.9	54,450	54,146	99.44
각종행사지원금	2,000	1,941	97	5,500	5,500	100
5.행사비	17,000	16,664	98	17,000	16,758	98.58
6.분회활동지원금	109,000	102,979	94.5	48,544	47,020	96.86
7.쟁의비(단협비)	6,000	0	0	22,000	21,313	96.87
예비비	1,965	0	0	498	27,536	5529.32
	540,880	496,088	91.7	452,550	377,743	83.47

자료 : A은행 노동조합(1995), 「회의자료」, F은행 노동조합(1995), 「회의자료」.

위에서 우리는 이미 A노조의 정책 연구비 소진율이 40%에도 이르지 못한다는 사실을 확인한 바 있다. F은행의 경우도 상황은 마찬가지여서 교육사업비나 홍보사업비의 소진율이 70%를 넘지 못하고 있다. 두 노조 공히 노조에서 가장 중요한 활동영역으로 삼아야 할 정책과 교육분야에 매우 소극적으로 투자하고 있을 뿐 아니라 배정된 예산을 소화하지 못할 정도로 관성에 기반한 활동을 전개하고 있는 것이다. 정책 연구 중요성에 대한 강조가 유행성 구호에 불과하다는 사실은 31년차와 32년차의 회계수지 명세를 통해 다시 한번 확인된다. 93년에 비해 32년차의 조사 및 정책연구비는 적은 액수이기는 하지만 오히려 줄어들고 있는 것이다. 다만 F노조의 경우 96년도 예산편성안을 보면 국제교류비나 복지사업비 명목의 예산책정을 감소시키고 정책 및 교육홍보 활동의 활성화를 위해 70-130%의 비용 인상을 담고 있어 부분적으로는 노조활동에 대한 반성이 이루어지고 있음을 엿볼 수 있다.⁷⁴⁾

그런데 위 두노조의 예산집행에 관한 감사나 혹은 예산내역을 심의하는 대의원회에서 심각하게 지적되지 않았다는 사실도 특기할 만하다.⁷⁵⁾ 일례로

74) <F은행'96년도 예산안 상정 근거>

조사연구비 4,900천원→8,600천원 76%인상 : 정책연구자료발간,공청회개최
 교육사업비 20,100천원→36,200천원 80%인상(16,100천원) : 분회장 노동교육
 홍보사업비 15,620천원→33,200천원 113%인상(17,580천원) : 노보내실화
 그밖에 의무금 6%인상, 분회활동비 24%인상, 인건비 11%, 여비 4%, 유지비 14%, 직무추진비 19%(비상임 간부 월활동비 증액), 특별사업비 14%(단협,임투, 노사협의 강화) 인상 및 국제교류비 15%, 복지사업비 24%(행사 축소), 행사비 76%(그러나 선거공영비 미계상), 회의비 11% 삭감.

<A은행 '95년도 예산안 상정>

인건비	34,228천원-25%인상,	후생복지비	15,851천원- 6%인상
여비	29,430천원-31%인상,	사무유지비	25,050천원- 6%인상
회의비	65,210천원- 2%감축,	관공비	66,840천원-0.7%인상
사업비	271,820천원- 1%인상,	조사정책연구비	10,000천원-11%인상
교육사업비	15,500천원- 7%감축,	국제사업비	40,500천원-42%인상
복지사업비	18,800천원-65%감축,	체육문화비	54,000천원
행사비	16,500천원- 3%감축,	지원금	105,620천원- 4%감축
쟁의비	5,000천원-17%인상,	예비비	2,993천원-52%인상

75) <F은행 회계감사 보고(상반기)>

F은행노조의 감사 결과는 교육 및 홍보활동비의 소진율이 낮으므로 향후 보다 활발한 활동을 전개하도록 권고하고 있는 정도이다. 이는 한편으로는 노조의 예산편성과정이나 감사역의 지정에 문제가 있음을 드러내고 있는 것이기도 하여 노조활동에 조직혁신 필요성을 느끼게 하는 측면이다.

대부분의 노조는 해당 집행부서에서 과제에 따른 예산배정 신청서를 제출하고 그를 수합하여 전체 예산을 배정하는데, 예산 배정을 위해 전년도 활동에 대한 평가와 연구과정을 거치는 경우는 거의 없다고 한다. 대의원회에서 심의도 형식적인 과정에 불과하여 편성된 예산안에 대해 심각한 논의가 오가는 경우는 거의 없다. 예산 집행에 대한 감사는 연 1-2회 이루어지는데 대부분의 노조에서 감사역을 위원장이 친노조적인 조합원을 지명하는 방식을 채택하고 있어서, 감사활동의 치밀함이나 정확한 문제지적을 기대하기 어렵다. 향후 노조운영의 활성화와 민주화를 위해서는 노조운영의 전반을 평가할 수 있는 예산집행 감사를 현재의 형식성에서 벗어나 실질적으로 강화할 필요가 있다. 특히 감사역은 어떤 형식을 취하든 선출과정을 거쳐 임명하고 일정기간의 전문적 교육을 이수하게 하는 등의 제도개선이 필요하다. 각 노조와 금융노련은 공정하고 엄밀한 감사를 통해 향후 노조의 전문성과 투명성 그리고 민주성을 제고해 나가는 노력이 필요하다.

회계처리의 규정준수 여부를 확인하기 위하여 감사를 실시한바 현금 및 예금 잔고는 일치하였으나 지역별 협의회비(분회순방 관련), 홍보사업비(소식지등 발간), 교육사업비(조합원 교육) 등의 미집행액이 다소 많은 바 향후에는 더욱 왕성한 활동으로 예산허용범위내 사업진행에 박차를 요함

<F은행 회계감사 보고(하반기)>

회계처리의 규정준수 여부를 확인하기 위하여 감사를 실시한바 현금 및 예금잔고는 일치하였으나 기타 복지비, 기타회의비 등의 예산 과다 집행 및 교육사업비, 기타 홍보비 등의 예산 과소 집행 등이 산견되는 바 향후 균형있는 예산편성 및 집행을 요함

<A은행 회계감사 보고>

간이세금 계산서의 증빙력 문제-향후 경비 집행에 있어 신용카드에 의한 경비 집행이 이루어질 수 있도록 할 것과 행사경비집행 효율성제고 요망(창립기념 대동 한마당 행사-투하경비 과다하여 행사 효과 의문시되므로 경비집행의 효율성을 제고할 것)

(2) 참여의 방법 : 지속성과 규제력을 담보하는 참여의 제도화

각 노조의 참여형태는 장기간의 정책 연구에 기반한 분석을 통해 미래를 예측하고 조합원의 이해와 요구를 적극적으로 담는 형태라기 보다 위원장 혹은 주요 정책 간부의 직관이나 의지 그리고 평소의 인식 정도에 기반한 단기 연구에 의존하거나, 여하한 사안이 발생한 후 연맹을 중심으로 한 공동대처 지침에 의존하는 경우가 대부분이다. 화이트칼라 노조가 가질 수 있는 장점, 즉 상대적으로 높은 교육수준과 자료접근의 용이성을 바탕으로 한 정책 참여의 활성화 가능성이 높다는 유리한 조건이 형성되어 있음에도 불구하고 각 노조들이 그러한 조건을 충분히 활용하고 있는 상태는 아니다. 대체적으로 은행권 노조의 경영참여는 생산에 대한 참여, 생산전략에의 참여, 과정에의 참여보다는 분배에 대한 참여, 생산효율에 대한 참여, 결과 및 사후적 참여로서의 성격이 강하다.

뿐만 아니라 참여의 방법도 지속적이고 제도화된 참여의 방법보다는 비제도화된 일회성 참여의 방법을 택하는 경우가 많다. 앞서 언급한 바와 같이 단체협약상의 참여형태나 참여를 가능하게 하는 제도적 조건에 대한 명문화를 요구하는 교섭이 부재하다.

아래의 표는 은행권(6개 시중은행, 3개 국책은행, 2개 민간은행, 2개 지방은행)의 단체협약안을 노동조건의 변화를 노조가 제어할 수 있는 제도적 기반과 관련된 몇가지 항목에 대해 분석한 것이다.

분석 결과를 살펴보면 인사나 경영참여를 제도화할 수 있는 '위원회' 설치가 거의 부재하고(여기에는 드러나지 않지만 95년 단협에서 후발은행인 N은행이 경영발전 위원회를 구성한 것이 유일하다) 자료요청에 대한 권리도 극히 부분적으로 이루어지고 있을 뿐 아니라 구체적인 자료의 내용을 명시하고 있지 않다는 사실을 알 수 있다. 실제로 인사 및 경영에 대한 노조의 참여는 대개 제도적 규제력이 상대적으로 미약한 노사협의회에서 이루어지는 경우가 많다. 이는 은행권 노조 특유의 참여의 제도화로서 거의 모든 은행이 분기별 노사협의회를 정례화하고 있다는 사실은 노사협의회가 참여의 제도화된 공간으로 기능하고 있다는 사실을 보여주는 것이다. 그러나 법적 구속력을 갖는

단체협약에 대한 소극성은 지속적인 참여 기반을 축소시킬 수도 있다. 향후 노사협의회의 활성화와 더불어 노조의 참여공간에 대한 단체협약상의 명시를 통해 노조참여의 지속성을 보장받는 적극적인 노력이 요구된다.

<표 6-6> 각 사안에 대한 단체협약 내용 분석

(단위 : %)

	규정있음	규정없음	사전,사후 통보	노사 합의	회사임의 결정	노조의견 청취
인사원칙: 신규채용	-	-	100(사후)	-	100*	-
인사원칙: 인사	93.3*	6.7	-	-	100	-
인사원칙: 조합간부인사	100	-	20.0	80.0	-	-
각종 인사관련 위원회 구성여부	인사위만 있음 46.7**		있음 6.7		둘다 있음 46.6	
징계시 노조참여	규정있음 100	규정없음 -	사전협의 -	동의 -	사전통보 100	기타 -
인원정리 규정	93.3	6.7	100	-	-	-
근로시간의 개념과 범위	-	100	-	-	-	-
산업안전보건위원회 유무	-	100	-	-	-	-
자료제출요구	46.7	53.3				

주 : * : 은행에 귀속됨을 명시하는 규정.

** : 단, 인사위에 노조참여는 없음(A은행의 경우 인사제도 연구위원회를 단협에 명시하고 있으나 인터뷰 결과 실제적으로 전개되고 있는 활동이 있는 것은 아님).

자료 : 금융노련(1995), 「회원조합 단체협약집」.

(3) 조합원 의식제고를 위한 활동의 미비

앞에서 교육활동 및 홍보활동에 대한 예산확보 및 소진율을 살펴본 바 있다.

노조의 정책입안능력과 정책대안에 따른 실천 활동의 성패를 가름하는 것은 조합원의 의식과 참여 의지를 고양시키는 것이다. 특히 은행권 노조와 같이 기업의 규모가 크고 작업장이 분산되어 있는 경우 효과적인 조합원 참여 전략이 무엇보다도 중요하다. 따라서 노조의 가장 중요한 활동으로서 교육 및 홍보사업에 주목하게 된다. 그런데 은행의 조건은 평조합원에 대한 교육이 수시로 시행되기에는 어려움이 많다. 우선 작업장이 분산되어 있기 때문에 상시로 이루어질 수 있는 교육기회 확보가 어렵고 최근에는 은행권의 작

업집중도 강화 등 노동강도 강화로 평조합원들을 교육에 참가하게 하는 것이 더욱 어려워졌기 때문이다. 따라서 대부분의 교육은 분회장 등 노동조합 간부를 대상으로 하여 제한적으로 이루어지고 있으며, 평조합원에 대한 교육은 신입행원 교육시 노조교육 시간의 일부 할애나 극히 소수의 조합원에 대한 해외연수 등에 국한된다.

이는 위에서 제시한 예산안 편성을 보면 쉽게 알 수 있다. A노조의 경우 일반노조원이나 분회장 등을 대상으로 하는 일상적인 교육사업비로 1천5백여 만 원이 편성된데 비해 국제사업비라는 명목의 국제 노동단체 해외연수 비용(이 경우 대상은 주로 노조간부에 해당된다)이나 모범 조합원 해외연수 비용으로 일반 교육비의 약 2.5배에 해당하는 연간 4천만원이 편성되는 등 노조 교육 사업의 불균형이 드러나고 있다.

예산편성의 문제뿐 아니라 양적인 면에서도 교육 부재가 쉽게 드러난다. A노조의 교육 실태를 살펴보면 ① 전국 분회장(236명) 교육, ② 전국 신입여직원(210명) 교육, ③ 신입행원 교육(114명), ④ 모범 조합원 해외연수(16명) 등이 1년에 이루어진 공식교육일정의 전부이다.

F노조의 경우도 ① 신입직원 교육, ② 분회장 노동교육(216명), ③ 우수조합원 국외 견학 연수(10명), ④ 상임간부 자체교육, ⑤ 조합원 대상 자료교육(노보를 통한 자료교육) 등으로 상황은 거의 비슷하다.

노조는 우선 은행측과의 보다 적극적인 협상을 통해 노조의 기본 정책방향과 노동실태를 인식시키기 위한 교육시간 확보를 단체협약으로 이끌어낼 필요가 있으며, 전자 사서함 등 각종 도구를 적극 활용해 조합원 대상 교육 프로그램의 전달체계를 풍부히 할 필요가 있다. 특히 최근 이루어지고 있는 신기술 도입의 영향력이나 경영혁신 전략에 효과적으로 대응하기 위해서는 전체 노조차원의 의식 고양을 통한 의사결집이 매우 중요하다. 장기적으로는 신기술의 도입에 대응한 교육훈련 프로그램의 마련이나 참여가 요구된다. 즉, 직무전환이나 직무확충을 통한 노동자의 숙련도 제고를 위해 회사의 교육프로그램 및 교육 기회 배정에 대한 참여는 물론 노조 차원의 교육 프로그램 개발 또한 노조의 중요한 과제가 될 수 있다. 물론 이러한 과제는 기술도입의 방향과 영향력에 대한 정책연구의 선행을 통해서만 전개될 수 있다.

(4) 정책능력의 확보를 위한 전문 지식 제고와 자원 축적

이같은 상황에 기반해 볼 때 현재 노조에게 가장 요구되는 것 중 하나는 문제의식과 정책 방향을 설정할 수 있는 정책능력의 확보라고 할 수 있다. 우선은 앞에서 살펴 본 바 있듯이 실질적으로 정책연구 활동이 가능한 예산을 확보하고 예산 수립 과정에서부터 연구 프로젝트의 철저한 계획을 수립할 필요가 있다. 대개의 경우 노조의 예산 설정과 집행이 대의원회라는 공식 기구를 거치기는 하지만 집행 간부 중심으로 즉흥적으로 이루어지는 경향도 적지 않으므로, 예산편성 및 활동 계획의 연계작업이 보다 엄정하게 이루어져야 할 필요가 있다. 한편, 사례조사를 위해 방문했던 대부분의 노조는 정책실 혹은 정책국의 한두 간부에게 정책활동 전반을 일임하고 있었을 뿐 아니라 그나마 선거에 의해 집행부 교체가 잦으므로 노조활동의 연속성에 대해 부정적인 평가를 내리고 있었다.

선거를 통해 집행부가 선출되는 상황에서, 선거공간을 통해 상호 감정이 격화되고 이후 집행부의 교체가 이루어지면 기존의 집행부는 그간의 연구 및 활동 성과를 다음 집행부에 넘겨주지 않은 채 물러나게 되어 교체 후 당분간은 지도력의 공백이 불가피하다. 경우에 따라서는 그간 이루어진 활동과 관련된 기초적인 자료조차도 다음 집행부에 인계하지 않고 있다. 대개의 집행부가 처음 1년은 모든 사업을 다시 시작한다는 느낌으로 활동에 임하게 되는 것이다. 또 3년의 임기 중 마지막 1년은 또다시 선거 국면에 들어가게 되어 실제적으로 정책의지를 가지고 실질적인 사업을 진행할 수 있는 시간적 여유는 그렇게 많지 않다. 전체 노조운동으로 볼 때 인적, 물적 손실은 물론 노조운동의 노하우 축적에 매우 부정적인 영향력을 발휘하는 것이다. 이에 각 단위노조 또한 노조집행부의 교체시에도 연속적인 연구작업과 정책대안 제시작업이 이루어질 수 있도록, 정책연구 담당 기구를 스태프(staff)조직으로 재편하는 것이 필요하다.

한편, 많은 노조들이 정책 입안을 위한 보조자료로 실태조사연구에 상당부분 의존하고 있다는 사실을 발견할 수 있었다. 조사내용으로 대개 노동조건에 대한 실태조사, 조합활동에 대한 평가와 그때그때의 사안에 대한 의식조사가 주류를 이루고 있다.⁷⁶⁾

그런데 이런 의식조사가 갖는 유효성, 즉 해당사항에 대한 직접적인 실태 파악은 물론 간접적인 노동조건 인지 효과와 의식고양 효과, 문제의 공론화 및 사용자에 대한 시위효과 등을 십분 인정하더라도 많은 비용이 소요되는 실태조사를 일회성 도구로만 사용한다면 매우 소모적인 일이 아닐 수 없다. 대개의 노조는 한 해에도 여러번의 설문조사를 실시하지만 분석결과를 요약 형태로 제시할 뿐 그와 관련된 후속 작업 특히 정책활동의 기초자료로 삼는 경우는 매우 드물다. 설문조사의 기획단계에서부터 비슷한 내용의 조사는 각 노조별로 연대해 공동의 질문과 분석작업을 통해 공동의 정책대안 수립의 기초자료로 활용할 수 있다면 그 효과는 한층 배가될 수 있다.

요컨대 위에서 제기한 노조 정책 역량의 단속성, 교육홍보활동의 소극성 및 사업의 비효율성을 개선하기 위해서는 금융노련의 정책역량 집중과 더불어 연맹의 정책연구사업 부서의 활성화, 연맹과 단위노조간의 끊임없는 민주적 방식의 의사소통 및 정책예산 책정과 운영의 합리성 제고 등이 시급히 요청된다.

76) 한 노조간부는 의식조사의 유효성을 매우 적극적으로 평가하고 있다.

조합원들을 효과적으로 끌어갈 수 있는 답은... 생산직 노조와 사무직 노조의 운동방식을 달리하는 것이라고 생각해요. 지금껏 사무직 노조가 성장할 수 있는 가능성이 있는데도 지체되고 있는 원인이 사무직 노조가 전통적인 운동방식을 그대로 답습하고 있기 때문이라고 보거든요. 사무직 노조는 본질상 인사권의 상시적인 통제를 받고 있어서 생산직 노조의 방식을 그대로 따르기는 어려워요. 반면 장점도 있어요. 대개 의식도, 교육수준도 높아서 자기가 신뢰만 한다면 잘 흔들리지 않아요. 그러한 조건을 충분히 활용하는 방법은 우선 표면에 충분히 떠오르기 전의 단계에서 조합원들을 동원하는 방법으로 설문조사 같은 것을 생각할 수 있어요. 서명운동도 같은 맥락이지요. 조합원들로 하여금 사측의 감독 밖에서 의사를 엮어내는 작업이 필요해요. 사무직 노조의 전망을 세우기 위해서는 이 부분을 풍부하게 개발해내야 한다고 생각해요.... 그동안 우리도 단체 행동 여러번 해보고 했는데 조합원들이 90%이상 동참해도 사측은 전혀 움직이지 않아요. 사무직은 공공적인 성격을 갖는 경우가 많기 때문에 오히려 성명서를 발표하거나 조사결과를 외부에 발표하는 등 문제를 공개화하는 것이 사측에도 매우 효과적일 수 있어요. 독자적인 운동 방식이 필요합니다.(M노조 간부)

제 7 장

단기적인 정책 대안의 모색

현재 은행업 노조의 신기술 도입에 대한 입장은 긍정적이거나 방관자적 성격을 띄고 있다. 신기술이 고용 안정성, 근로조건 및 노동조합 조직력과 교섭력에 미치는 부정적 영향에 대해 노동조합에서 정책적으로 대응할 필요성을 강조하는 일련의 연구자들이 대안적 정책 모델로 제시하고 있는 것은 서구(독일, 영국 등)와 북구(스웨덴, 노르웨이 등)의 신기술 협약(New Technology Agreement)이다. 여기서 우리는 이들 유럽국가들의 신기술에 대한 노조 정책이 우리나라 은행업 및 은행업 노조가 처한 현실적 조건, 국가의 노동정책, 국가와 노조와의 관계를 볼때 어떠한 타당성이 있는가에 대하여 우선적으로 고려해야 할 것이다. 대표적으로 스웨덴의 경우 신기술 협약은 고용안정성 보다는 ‘노동의 인간화’에 초점이 맞추어져 있다. 1970년과 80년대 스웨덴의 노조에서의 신기술 관련 논의는 고용의 감소와 고용불안정 문제보다도 기술, 노동통제, 건강 등의 문제에 초점이 맞추어져 있었다. 이러한 현상은 1980년대 말까지 스웨덴에서의 고용문제는 국가의 적극적 노동시장 정책으로 인해 노조에서 심각하게 고려하지 않아도 되었다는 사실에서 기인한다(Goodman, 1993). 한편 산업별 노조 중심에서 전개되는 신기술 대응 정책은 기업별노조 차원에서 적용하기에는 상당한 무리가 따르지 않을 수 없다. 중요한 것은 우리의 특수한 조건 아래서 어떻게 개별 단위 노조 차원에

서, 그리고 상급 조직체인 금융노련 차원에서 신기술이 초래할 부정적인 영향을 최소화할 수 있는가 하는 문제이다.

아래에서는 앞에서 논의된 내용을 기반으로 노조의 신기술에 대한 정책 마련에 시사하는 바를 분석해 보고, 이와 함께 앞에서 논의된 내용을 기반으로 하여 단기적으로 실현가능한 노조의 신기술관련 정책 대안을 모색해 보고자 한다.

1. 기술변화에 대한 효과적 대응을 위한 노조 조직 및 운영의 개선

가. 금융노련 차원

1) 산별노조로의 전환

앞에서 논의한 바와 같이 향후 가속도적으로 이루어질 금융전산화의 영향에 조직적, 전문적으로 대처하기 위해서 현재와 같은 기업별노조 체제는 많은 한계를 안고 있다. 이러한 의미에서 현재의 금융노련의 산별노조로의 전환은 필수적인 과제라 할 수 있다. 현재의 금융노련의 활동방향이 보다 전문적인 정책 입안, 특히 단위 회원 조합에서 인력이나 예산상의 문제로 쉽게 접근하지 못하는 중장기 방향설정과 연맹내 노조 전체의 공동 대응이 요구되는 사안에 대하여 정책연구를 활성화하기 위한 투자를 보다 적극적으로 하는 등으로 변화하기 위해서는 산별노조로의 조직체계 전환이 요구된다. 이러한 산별노조로의 전환을 위한 과도기적 과정으로 현재의 금융노련에서 추진 가능한 활동을 생각해 보면 다음과 같다.

현단계 금융노련은 재정구조가 비교적 안정되어 있을 뿐 아니라 정책연구 활동을 위한 인적자원 축적이 타 업종의 노조에 비해 상대적으로 용이하다는 장점을 갖고 있다. 이러한 조건을 바탕으로 금융노련 차원에서 현재의 조직체계와는 별도로 정책연구 전담기구의 설치를 적극적으로 추진할 수 있을 것이다. 현재 노총 산하의 중앙연구원이 정책연구 및 조사 기관으로 중요한 역할을 할 것으로 기대되고 있으나 업종에 따라 생산조직, 고용구조, 노동조건, 신기술의 영향 등이 상당히 다양한 형태로 존재하기 때문에 이에 대한 정책

방향이나 조직적 대응방안도 상이하게 구상되어야 할 것이다. 이러한 업종별 연구를 보다 집중적, 지속적, 체계적으로 하기 위해 산업별 조사 연구 기구의 설치가 필요하다. 미국의 국제의류노조(ILGWU), 자동차노조(UAW), 연방·시·군·구 공무원 노조(AFSCME), 통신노조(CWA), 독일의 금속노련 등이 각기 자체내의 연구, 정책 부서를 두고 산업구조의 변화 및 자본의 재편성, 기술도입에 대한 노조의 대응방안을 조직적으로 모색하고 있는 형태 등이 대표적인 예라 할 수 있다.

우리나라 은행업에서의 산별노조로의 개편은 점차 이질화되고 있는 단위노조를 조직적으로 결집하여야 한다는 필요성에서 더욱 요구된다 할 것이다. 산별노조는 노조 조직이 개별 은행의 이해관계로부터 보다 자유로운 의사 선택을 할 수 있다는 이점과 더불어 앞으로 가속화될 신기술 도입에 따른 노동조직의 재편에 보다 효과적으로 대응할 수 있는 조직적 기반을 제공할 것이다.

나. 단위노조 차원

1) 신기술관련 정책연구 역량 제고

앞절에서 언급한 바와 같이 현단계 우리나라 은행업 노조들의 대부분은 정부 및 은행 경영진에 의해 일방적으로 주도되어온 금융전산화에 대해 긍정적인 입장을 취하고 있다. 경우에 따라서는 은행 경영진에 금융전산화 기술 도입을 보다 적극적으로 행할 것을 요구하는 경우도 상당 수 있는 것으로 조사되고 있다. 신인사제도, 고용불안정 등을 야기하는 경영합리화 방안에 대해서 노조차원에서 반대 입장을 표명하고 있으나 이러한 경영합리화와 신기술 간의 관계에 대해서는 별로 주목하고 있지 못하고 있는 것으로 보인다. 최근 빠른 속도로 진행되고 있는 전산화와 경영합리화의 연관성을 인식하지 못하는 이유 가운데 하나는 전산화 및 신기술의 도입이 은행의 경쟁력 강화를 위해 필수적인 것이라는 경영측의 이데올로기를 무비판적으로 내면화한 결과라고 볼 수 있다. 이러한 현상은 노조 차원에서 신기술이나 금융전산화가 노동과정 및 조직, 노동력 구성, 노동환경 등에 미치는 영향에 대해 인지하려고

하는 지속적인 노력이 미흡한데서 나타나는 결과라고 할 수 있다.

앞에서 기술된 바와 같이 금융전산화는 생산조직, 노동과정, 인사체계, 임금체계, 내부노동시장, 고용형태, 노동력의 구성, 작업환경, 노동과정의 공간적 구조 등 광범위한 부문에 직간접적인 영향을 미쳐왔다. 향후 가속도적으로 이루어질 것으로 전망되는 신기술의 도입은 이러한 부문에의 변화를 더욱 급속하게 촉진할 것으로 보인다. 그러나 현재 대부분의 노조들은 정부 및 경영진 차원에서 일방적으로 이루어지고 있는 금융전산화가 가져올 영향에 대한 예측과 그에 대한 대안 마련을 할 수 있는 역량을 갖추고 있지 못하다.

이러한 변화과정에 대한 체계적인 인식을 위해서는 노동조합 차원에서의 정책 연구와 교육 프로그램이 보다 적극적으로 수행되어야 할 것이다. 그러나 현재 우리나라 은행업 단위 노조들을 포함하여 금융노련 차원에서도 이러한 시도는 제대로 이루어지고 있지 않은 것으로 관찰된다. 이미 논의한 바와 같이 노동조합의 정책연구나 교육활동은 주요한 노조활동 사안으로 고려되고 있지 않으며, 특히 신기술 도입 문제와 관련하여서는 더더욱 그러하다. 이러한 작업을 수행하기 위하여 우선되어야 할 것은 무엇보다 노조의 예산안 책정 및 집행과정에서의 민주화와 전문화가 우선적으로 이루어져야 할 것이다. 현재의 경우 대부분의 노조에서 예산책정 과정을 보면 노조내 각 부서에서 과제별 예산 배정서를 제출하고 이를 수합한 노조집행부가 예산을 배정하고 있다. 또한 이러한 예산책정에 따른 집행과정 및 결과에 대한 평가와 감사도 거의 형식적으로 이루어지고 있는 실정이다. 노동조합의 조직력과 교섭력을 제고시키기 위해서 우선적으로 수행되어야 할 과제 및 활동에 대한 치밀한 연구와 평가가 이루어지지 않은 상태에서 가속화될 전산화와 그 영향에 대한 대응 마련은 기대하기 어렵다고 판단된다. 이러한 맥락에서 단위노조 차원, 그리고 금융노련 차원에서 신기술 및 경영합리화에 대한 연구 및 조사활동을 강화하여 정책연구 역량을 제고하는 것이 필요하다 할 것이다.

2) 노동조합의 정보통신기술 이용의 확대 및 전산망 구축

현재 우리나라에서 가장 빠른 속도로 자동화 기술이 도입되고 있는 금융업종의 노동조합들에서의 자동화기술 이용 상황은 극히 저조한 형편이다. 금

용노련의 경우만 보더라도 업무의 자동화는 아주 낮은 단계에 있는 실정이며 이는 대부분의 단위노조의 경우도 크게 다르지 않다. 연간 노동조합의 예산액이 5, 6억에 이르는 한 단위노조의 경우 노조 사무실에는 컴퓨터 한두대 정도를 보유하고 있는 실정이다. 이러한 현상은 노조 집행부를 구성하는 인력이 컴퓨터에 익숙하지 않은 세대라는 데에 부분적인 이유가 있다고 보인다. 이러한 문제를 극복하기 위한 방안의 하나로 노조는 적극적으로 자동화 기기 및 정보통신기술을 노조활동에 이용하는 프로그램을 개발하고 이를 위한 부서의 설치 및 인력 확보, 그리고 노조 간부들을 대상으로 신기술 이용에 관한 교육을 실시할 필요가 있다.

이러한 프로그램의 실시와 동시에 노조 차원의 전산망 구축이 필요하다. 특히 일반 조합원으로부터의 의견수렴이나 전국적으로 흩어져 있는 분회와 분회간, 그리고 분회와 노조 집행부 간의 일상적인 의사소통, 정보공유, 의견의 수렴을 위해서는 보다 적극적으로 정보통신 기술을 이용하는 것이 필요하다. 앞에서 언급한 바와 같이 노조 집행부에서 연례행사의 일환으로 조합의 분회를 방문, 의견 청취를 하고 있으나 대부분 일회성 활동으로 그치는 경우가 많다. 공간적으로 분산되어 있는 노조를 보다 효율적으로 조직하기 위해서는 노조내, 그리고 노조간의 전산망 구축이 가장 효율적인 방안 중의 하나이다. 신기술의 도입으로 사업장 내에서의 사회적 공간이 축소되고 있으나 다른 한편으로 새로운 정보통신 기술은 노동자들간의 연대를 새로운 차원에서 결집시킬 수 있는 공간을 제공할 수도 있다. 또한 정보통신기술을 사용하여 국제적인 노동환경의 변화와 노동조합의 대응을 폭넓게 파악할 수 있다. 즉, 일본, 미국 및 유럽 은행업계에서의 신기술 도입 동향과 그에 따른 영향에 관한 정보는 우리나라 노조에게도 주요한 자료가 될 수 있다. 또, 새로운 정보통신 기술의 효율적인 이용은 노조활동의 국제화에도 일조할 것이라 판단된다.

3) 노동조합의 여성간부 할당제 및 대의원 여성할당제의 제도화

앞에서 수차례 강조된 바와 같이 신기술 도입에 따른 일차적 피해자인 여성들의 의견이 노조에 조직적으로 수렴되는 것이 신기술에 따른 부정적 영향

을 최소화하고 이와 관련한 노조의 활동을 활성화하는데 중요한 요소로 작용한다. 이러한 사실은 신인사제도 도입 반대 등을 통하여서, 그리고 최근에는 증권업에서의 기술도입에 따른 경영합리화 정책에 대한 여성조합원들의 반대를 통해서 잘 관찰된다. 아래의 S증권 사례는 드물게 관찰되는 경우로, 약간 길지만 여성들의 노동조합 참여과정을 구체적으로 기술해 보기로 한다.

S증권은 우리나라 증권사중 자본금 규모나 매출액에 있어서 상위권에 속하는 업체로 전산화의 정도가 다른 증권업체에 비해 상당히 높은 수준에 있다. 1989년 초 이후 경기침체, 전산화로 각종 형태의 경영합리화가 시도되었다. 1990년 초반에 신기술의 도입으로 가능해진 종합창구제(One Point System)를 실시하면서 영업점에서 일시에 30%의 유틸 인력이 발생하기 시작하였고(즉, 기존 점포당 10여명 정도가 되었던 인력이 평균 7명 정도로 감소), 일반 사무업무가 축소되고 영업업무가 확대되었다. 회사는 전산화로 인해 유틸인력화된 사원들(주로 여성들)을 영업 또는 영업보조 업무에 투입하기 시작하였으며, 여직원 중심의 영업 전담팀인 금융상품 전담팀을 운영하기 시작하였다. 금융상품전담팀은 한 지점에서 고참 여직원(근속 3-5년 이상)들을 위주로 구성되었다. 여직원회는 금융상품 전담팀의 운영방식과 지침을 입수하여 분석하였으며, 팀의 운영 목적 중의 하나는 장기근속 여직원들을 잘라내기 위한 것이라는 결론을 내리게 되었다. 여직원회는 금융상품 전담팀 운영의 문제에 대해 노조에서 이미 이를 인지하고 있었는가에 대한 질의를 하였으며, 노조는 이 팀의 운영을 회사로 부터 통지받고 알고 있었으나 이 문제를 방기, 방관하였음을 알게 되었다. 당시 노조 집행부는 이 문제를 심각하게 제기할 의지를 가지고 있지 않다는 판단아래, 여직원회는 재경 여직원 총회를 소집, 총 재경 인원 210여명 중 180여명이 참석하여 총회를 개최하였다. 총회에서 금융상품 전담팀에 대한 설명이 있었으며, 즉석에서 대책위원 7명을 선출, 활동을 시작하였다. 대책위원회는 이 금융상품 전담팀 제도의 회사측 진행 책임자를 면담, 해명을 요구하였으나 책임자는 이 팀제의 운영은 “여직원의 능력 개발을 하기 위한 것”이라는 답으로 일관했다. 대책위원회는 또한 노동조합 집행부에 이 제도의 운영 이전에 이미 노조집행부와 회사 사이에 조율이 있었던 것이 아닌가에 대한 답변을 요구

했으나 집행부는 별 문제가 없는 것이었다는 입장만을 반복적으로 표명했다. 이러한 노조집행부의 태도에 대해 여직원회는 이 사안과 관련하여 독자적으로 행동하겠다는 의사를 표명, 90년 8월 말부터 10월 초까지 다양한 형태의 활동을 전개해 나갔다. 성명서 발표, 대책위의 사장 면담, 분회 방문 활동 이외에 여직원회는 이 사안을 위해 임시 대의원 대회를 개최할 것을 노조에 요구했으며, 대의원들을 개별적으로 설득해서 대의원 대회를 개최할 수 있게 되었다. 대회에 앞서 여직원회 회원들은 각 지부장(대의원 : 주로 남성)에게 개별 전화를 해서 대의원 대회에서 지부장들이 금융상품 전담팀 제도의 철회 요구 입장을 표명해 줄 것을 부탁하였으며, 결과적으로 임시 대의원 대회에서 다수 지부장들의 철회 요구에 따라 노조 차원에서 전담팀 제도의 철회를 회사측에 요구하게 되었다. 한편 여직원회는 어린이 대공원 에서 여직원회를 중심으로 위의 전담팀 제도의 철회를 요구하는 대회를 개최하였으며, 이를 기점으로 회사는 금융상품 전담팀 제도의 운영을 철회하게 되었다.

이 사안을 계기로 전개한 활동과정은 곧 여직원들의 교육과정이기도 하였다. 이 활동들을 계기로 여직원들 사이에는 고용불안정에 대한 위기의식이 싹트기 시작하였으며, 증권업이 장기적인 불황기에 접어들고, 전산화가 진전되면 일차적으로 여직원들이 인원정리 대상이 될 것이라는 사실을 인지하게 되었다. 즉, 1996년부터 시작될 통합 전산시스템(일명 '신시스템')의 도입으로 영업점포당 인원이 급격하게 줄어들 것이며, 주 대상은 여직원이 될 것이라는 것을 쉽게 예상할 수 있었다. 여직원회는 향후 전산화의 진전이 고용구조 및 인사제도에 상당히 심각한 영향을 미칠 것이라는 판단 아래 이 문제를 지속적으로 다루어나갈 방안을 모색하게 되었다. 그러나 노동조합 집행부는 이러한 여직원회의 의견을 수렴할 준비가 되어있지 않은 상태에 있었으며, 집행부 내의 노조 정책 및 활동의 결정 과정에 여직원들의 이러한 의견이 수렴될 수 있는 제도적 장치도 마련되어 있지 않았다. 위에서 기술한 대의원 대회에서의 여직원들의 요구 관철은 노조집행부가 아닌 노조의 하부단위(대의원들)를 설득한 결과였다. 이 대의원 대회 이후 노조 집행부와 여직원회와의 심각한 갈등 상황은 노조 선거가 있는 1992년까지 거의 2년 동안 지속되었다.

직선제 방식의 선거에서 전체 조합원의 40% 정도를 차지하는 여직원들의 의견은 선거의 당락에 중요한 영향을 미친다. 1992년도 노조 선거에서 여직원회는 후에 새 집행부가 된 후보측에 상근 부위원장직을 여직원회에 달라는 요구를 하였으며, 타협안으로 상근 여성부장직을 획득하게 되었다. 이를 계기로 여직원회는 처음으로 노조집행부에 구조적으로 참여할 수 있는 통로를 마련하게 되었으며 노조와 여직원회 사이의 협조체제가 생기기 시작했다. 이어서 1994년 4대 집행부 선거에서는 이전의 상근 여성부장을 위원장 후보의 런닝메이트로 하여 당선, 최초로 여성부위원장이 나오게 되었다. 여직원회가 노조에 구조적으로 참여하게 되면서 전산화 및 경영합리화에 대한 여러가지 활동을 전개해 나갔다. 예로 1994년에 노동조합 자체내에서 1996년도의 신시스템 도입이 고용 및 인사제도에 미치는 영향에 대한 문제를 다루는 대토론회를 개최하였다. 토론회에서 제기된 물음과 토론의 내용은 다음의 몇가지로 집약되었다: ① 96년도에 새로운 전산 시스템이 도입되면 상당한 유희인력화가 예상되는데 이러한 유희인력을 흡수할 수 있는 새로운 업무영역은 없는가, ② 구체적으로, 96년도부터 증권사가 투자신탁업무를 할 수 있게 되는데, 투신업무에 여직원들을 흡수할 수 있는 방안은 무엇인가, ③ 만약 새로운 업무영역이 유희인력을 흡수하게 될 때 이들 새 업무를 담당할 능력을 개발할 교육은 어떠한 것이어야 하는가, ④ 새로운 교육, 연수 시스템 개발은 어떻게 할 것인가, ⑤ 기타 남은 유희 인력은 어떻게 할 것인가 등.

S증권의 사례는 다음과 같은 사실을 암시해 준다. 즉, 전산화와 경영합리화의 일차적 피해자인 여성들의 의견이 조직적으로 모아지고 수렴될 수 있는 제도적 장으로서의 노조의 성격 변화가 기술변화와 관련한 노조의 경영참여를 위한 중요한 조건을 마련해 준다는 점이다. 현재 은행 노조들의 여성조합의 노조 참여에 비해 S증권 노조 사례는 예외적인 경우라고 볼 수도 있다. 이러한 상황에서 보다 강제적인 형태로 여성들의 노조 참여를 제고하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다.

현실적으로 가장 가능한 방안은 노조 차원에서 자율적으로 여성의 노조간

부 일정비율 할당제를 도입하는 것이다. 최근 사무노련에서 전체 대의원의 10%를 여성대의원으로 할당하도록 결정한 것은 좋은 예라고 할 수 있다. 이는 사무노련 내의 여성정책특별위원회에서 제기한 대의원 15% 할당제 요구에 대한 사무노련 집행부의 결정사항이다. 이미 유럽 각국의 산별노조에서는 노조에서 자율적으로 여성 노조간부 할당제를 실시하고 있다. 금융노련 내에서 그동안 활발한 활동을 전개해 온 여성위원회, 그리고 단위노조 차원에서는 여직원회나 노조 여성부 등을 통해 이와 같은 할당제 요구를 할 수 있을 것이며, 노조 집행부는 여성들의 조직적 참여가 곧 신기술 및 그에 기초한 경영합리화가 야기하는 조직력과 교섭력의 약화를 방지할 수 있는 기반이 될 수 있다는 이해 아래 이러한 요구를 적극적으로 수용하는 것이 필요할 것이다.

2. 기술변화 사안에 대한 노조의 정책 대안

가. 금융노련 차원의 정책 대안

1) 금융전산망 추진위원회에 노조대표 참여

앞 장에서 논의한 바와 같이 우리나라 은행업 전산화의 내용, 시행일정, 운영방식 등의 구체적 내용은 금융전산망 추진위원회에서 추진하고 있다. 다시 말해 개별 은행에서의 전산화의 속도나 내용의 기본 틀은 국가의 의해 결정되는 것이다. 시중은행권을 포함하여 우리나라 은행업의 전산기술 및 사무자동화 기기의 도입은 은행 자체적인 기술과 경영전략에 의해 결정되기보다는 금융전산망 추진위원회나 은행감독원의 통제에 의해 이루어지고 있는 실정이다.

신기술의 도입이 “대세로서” 기술 도입자체를 막을 수 없기는 하나, 전산화의 내용이나 속도의 조절은 고용불안정이나 노조의 조직력 약화를 최소화하는 방향에서 이루어져야 할 것이다. 지금까지 이루어진 금융노련의 대정부 차원의 요구나 교섭활동으로 미루어 금융전산망 추진위원회에 이러한 요구를 할 수 있을 것이라 생각된다. 가능하면 금융전산망 추진위원회의 실무위원회

에 노동자 대표가 참여하여 국가의 금융전산망 사업의 계획수립 과정에 참여함으로써 노동조합의 의견을 반영하는 방안을 생각해 볼 수 있을 것이다. 단, 국가 차원의 금융전산화 계획과정에서의 노조참여를 보다 효율적으로 하기 위해서는 현재의 기업별노조 체제에서 산별노조 체제로의 전환이 필수적이라 할 것이다. 국가를 대상으로 한 교섭력은 분산된 형태의 기업별노조 차원에서 생각하는 어렵다.

그러나 과도기적인 형태로 현재의 금융노련을 중심으로 공동교섭 형태로 금융전산망 추진위원회에 노조대표들이 참석하는 방안을 생각해 볼 수 있을 것이다.

나. 단위노조 차원의 정책대안

1) 자료협약의 체결

신기술과 관련한 최초의 자료 협약은 1975년 노르웨이의 노동총동맹(LO)와 경영자총협회(NAF)간에 체결되었으며 1980년대 초반 노르웨이 노동자의 대부분이 이 협약을 체결한 사업장에 소속되었다. 1975년에 처음 체결된 자료협약에 깔린 기본 원칙은 “컴퓨터를 생산 과정에 도입하고 활용하는데 있어 기술적, 경제적 효과와 동등하게 중요시되어야 하는 점은 그 기술의 사회적 파급효과이다”⁷⁷⁾라는 것이다. 이 협약에 따르면 극소전자기술을 생산과정에 도입할 경우 ① 사용자들은 신기술 도입을 결정하기 이전 초기단계에서부터 신기술과 관련된 자료 및 정보를 노동조합에 제공할 것, 그리고 ② 노동자들은 기술 변화가 야기하는 문제에 대해 교육받을 권리를, 그리고 그러한 문제의 해결 과정에 참여할 권리를, 그리고 새로운 자동화 기술의 습득을 위하여 체계적으로 교육받을 권리를 갖는다.

노르웨이 금융업의 경우 1980년대 초에 금융업 경영인 연합회와 노르웨이

77) Nygaard, K. and J. Fjalestad, "Group Interests and Participation in Information System Development" in OECD(1980) *Microelectronics, Productivity and Employment*. Paris: OECD. Colin Grill(1985) *Work, Unemployment and the New Technology*. Cambridge: Polity Press, p.142에서 재인용.

금융노련이 금융전산화와 관련하여 공동협약을 체결하였다. 이 협약에서 금융업체는 노동조합에 정보를 제공할 의무를, 그리고 노조 대표들이 신기술 도입 이전에 도입 계획 과정에 참여할 수 있는 권리를 보장해 놓고 있다. 보다 구체적으로 은행 경영진은 신기술의 도입으로 인한 파급효과에 대하여 노르웨이 은행노조(Norwegian Bank Employees' Association)에 다음과 같은 내용을 포괄하는 보고서를 제출하는 것을 의무화하고 있다.⁷⁸⁾

1. 은행조직
 - (1) 없어질 기능과 새롭게 창출될 기능 및 그에 따른 조직 변화
 - (2) 기타 은행조직 상의 변화
2. 기술변화로 직접 영향을 받게 되는 은행직원들
 - (1) 없어지게 될 직무내용
 - (2) 새롭게 생기거나 늘어날 직무영역 및 내용
 - (3) 전반적인 직무구조상의 변화
 - (4) 없어지거나 대체될 직무 및 직무구조의 변화와 관련된 교육기회
 - (5) 기존의 업무체계가 새로운 형태로 변하게 될 시기와 관련된 정보 및 교육 내용.

신기술 도입 과정에 대한 참여는 그 자체에 대한 계획이나 인력 수급 계획 등에 대한 포괄적인 정보획득이 전제되어야 한다. 그러나 대부분의 은행은 인사권 및 정보권을 ‘경영 전권’으로 인식하고 있는 실정이다. 『94년 회원조합 단체협약집』을 분석해 보면 최소한의 정보제공도 단체협약에 명시하고 있는 은행이 없다. 다만 조합과 어느정도 안정적인 관계를 유지하고 있을 때 각 지점별 인원 현황 등 고용관련 기본자료를 사후적으로 제시하고 있는 경우가 대부분이다. 노동조합의 신기술 도입 결정과정에서의 참여는 이러한 현실들을 감안할 때 거의 완벽한 ‘배제’에 가깝다고 볼 수 있다. 더욱이 노조 자체(연맹이나 단위 노조 차원 모두)에서 신기술의 영향력을 평가하거나 기술 도입 과정을 전문적으로 인지하고 평가할 능력이 결여되어 있기 때문에 (단순한 극소전자 기술에 관한 노조 지도부의 인지 정도도 매우 낮은 수준에 있

78) B. Gustavsen and G. Hunnis (1981) *New Patterns of Work Reform: The Case of Norway*. Oslo: Universitetsforlaget; Colin Grill (1985) pp. 143-144.

다) 신기술에 대한 노조의 대응은 미미할 수밖에 없다.

자연스러운 결과로 단위노조 차원에서 신기술 도입에 따른 정보제공을 의무화하는 자료협약이나 상호통지의무 조항을 단체협약에 포함시키고 있는 경우는 찾아볼 수 없다. 그러나 신기술이 미치는 파급효과에 조직적으로 대응하기 위해서는 기본적으로 신기술 도입과 관련한 기초자료를 확보하는 것이 필요하다. 이러한 자료협약의 성격을 띤 조항을 단협안에 포함시킨 좋은 예가 S증권 노조이다.

신기술 도입에 대한 S증권 노조의 입장은 “신기술 도입은 대세”이나 단지 “신기술을 노조와 상의없이 회사에서 일방적으로 시행하는 것은 문제”이므로 신기술의 도입 과정에 어떠한 형태이든 노동조합의 참여가 있어야 하며 노동조합은 “최대한의 고용안정을 도모해야”한다는 것이다. 단위사업장 내에 도입되는 신기술과 그에 기반한 경영합리화를 단위노조 차원에서 막기는 어렵다는 근본적 한계를 인식하고 있으나 현재의 상황에서 단위노조 차원에서 할 수 있는 다양한 방안을 모색하고 있는 것으로 평가된다. 그 가운데 한가지는 단체협약에 ‘자료교환’ 및 ‘상호통지의무’ 조항을 포함시키는 것이었다.

S증권 노조가 1992년도에 체결한 단협의 제21조(자료교환)에 의하면 “회사와 조합은 상대방의 자료 열람 및 제공 요청에 성실히 응한다. 단, 쌍방의 중대한 기밀 사항이나 개인의 명예에 관련된 사항에 대해서는 예외로 할 수 있다”라는 조항을 삽입하였고, 1993년도에 체결한 단협의 제12조 (상호통지의무)에는 회사가 (가)상호를 변경하였을 때, (나)정관을 개폐하였을 때, (다)취업규칙 및 이에 관련된 규정을 제정 또는 개폐하였을 때 (라)임원 및 종업원의 인사상의 변동이 있었을 때 (마)본점 소재지를 변경하였을 때에 조합에 조속히 통지하여야 함을 규정하고 있다. 1995년도 개정안에 의하면 위의 내용에 더하여 회사는 회사의 ① 사업계획서와 ② 예산 및 결산서를 조합에 통지하여야 할 의무가 있다는 것을 위의 조항에 첨가하였다.

이미 1992년도에 체결한 단협에 규정된 ‘자료교환’의 조항으로도 조합은 회사측에 회사의 사업계획서 (전산기술 도입 및 추진 계획 등을 포함한), 예산 계획서, 결산 실적 보고 자료를 요청할 수 있었으나 위의 ‘상호통지의무’ 조항에 위의 내용들을 명시적으로 규정해 놓았다. 또한 공개채용 이외의 채용

에 대하여 노조와 반드시 협의하도록 규정해 놓음으로써 경력사원이나 비정규직을 채용할 때는 반드시 노조에 통보하고 협의토록 하였다.

중요한 것은 신기술 도입 및 운영과 관련된 경영자료를 얻어내는 것이며 S증권의 사례는 현실적 조건 아래에서 유럽에 존재하는 '자료협약'이 일정 정도 가능할 수 있음을 보여주는 모범적인 예라 할 수 있다.

2) 고용안정을 위한 적정인원 확보 요구

단체협약에 신기술의 도입으로 인한 노동강도의 강화, 고용불안정의 증대를 최소화하는 방안으로 신기술 도입시 노동조합과 협의하도록 하는 조항을 삽입하도록 한다. J은행의 경우 단체협약 내용으로 포함시키지는 못하였으나 94년도의 노동조합 주요활동 방향 및 목표로 “자동화로 인한 노동강도 강화 시에 조합과 사전에 합의할 것, 자연 감소에 따른 인원 충원 및 정원 유지, 용역 및 임시직의 일정 기간 경과 후 정규직 전환, 그리고 기존업무의 용역 대체시 노동조합과 사전 합의”할 것 등의 내용들을 설정하고 있다.

또한 H은행 노동조합은 부족한 인원 확보에 관련된 세부사항을 다음과 같이 작성, 은행측에 해결을 요구한 바 있다.⁷⁹⁾

① 인원확보 요구의 근거

- 책임자 승격고시 합격자(합격대기자 1,469명) 중 5급 18호 이상 승격에 필요한 충분한 인원확보(600여명)
- 영업점 섭외를 전원 책임자급으로 대체하는데 필요한 인원 및 점포신설에 필요한 인원(300명)
- 연수, 휴가자를 위한 대체인원 확보(300명)
- 업무영역확대와 정원동결로 인한 업무과다 및 실명제 이후 업무량 폭주에 따른 필요한 인원확보(300명)
- 금융 개방과 국제화에 대비한 전문인력 양성에 필요한 인원확보

79) H은행(1994), 『노동조합 활동보고』, p.364.

② 직급별 요구인원

직 급	소요인원	요구인원	비 고
4급이상	600	350	5급18호봉 이상 승진에 필요한 인원, 책임자 급 섭외 및 점포신설
5급이하	600	350	업무과다해소, 휴가자 연수자를 위한 예비인력 확보
계	1,200	700	

이러한 대응과 비슷한 형태로 M은행의 노조는 은행측의 지속적인 인원 감축과 그에 따른 노동시간의 연장 및 노동강도의 강화에 대응하여 시간외 근무수당의 활동을 전개하였다. 그러나 시간외 근무수당 지급에 따른 비용증대는 은행측으로 하여금 시간제 사용을 확대하게 하였고 조합원들도 노동강도 약화라는 차원에서 은행측의 시간제 고용 증대 움직임에 동의하는 분위기로 바뀌었다. 이에 노조는 영업점 당 필요 인원과 퇴사 인원을 비교한 결과를 바탕으로 신규채용 인원의 확보를 노사 협의회의 정식 안건으로 관철시키기도 하였다. 이 방안의 구체적인 구상 배경 및 실행 과정에 대해 한 조합 간부는 다음과 같이 기술하고 있다.

전산화로 노동강도가 강해지고 시간외 근무가 늘어나면서 노조가 고용 문제에 개입하기 시작했지요. 전산화로 인력을 점차적으로 빼가고, 그러면서 개인에게 떨어지는 일의 양이 엄청나게 불어나는 거예요. 밤 10시까지 근무하게 되는 경우도 드물지 않고요... 당해보지 않으면 모르는거죠. 당하 고나면 조합원들이 요구를 하죠. 그래서 우리들은 시간외 수당으로 접근 을 했어요. 만약 이런 식으로 계속하면 시간외 근무 시간 전체에 대해서 시간외 수당 신청을 하겠다고요. 그러니까 은행 입장에서 보면 배보다 배 꼬이 더 크게 생겼단 말예요. 사람 한두 명도 아니고 한 사람당 저녁 6시 반서부터 하루에 세 시간만 잡아도 한 달이면 몇시간이겠어요. 그러니까 은행에서는 파트 타임쪽으로 출구를 열어요. 정말 너희들이 그렇게 힘들 면 정규직원은 쓸 수 없고 대신 파트 타이머 쓰는 것을 허용하겠다 이렇 게요. 그러니까 지점에서 너나 없이 파트 타이머를 신청을 하는거예요. 정 규직을 줄이고 파트타이머를 쓰고 이런 단계가 은행이 강압적으로 하는게

아니라... 정규직원을 늘리는건... 특히 우리 후발은행들은 지점을 계속 개설한다 말예요. 이게 기존 대형은행하고 후발은행의 차이예요. 대형은행들은 아예 채용을 안하거나 감축하죠. 그런데 후발은행들은 워낙 신규인력 수요가 많기 때문에... 200명 채용해야 되는데 100명만 한다 이러면 표시가 안나요. 채용을 하니까. 그러면 나머지 100명이 채용되어야 할 공간이 어떻게 채워지느냐. 기존 직원들의 노동강도 강화로 커버가 되든가 아니면 파트타이머로 충원이 되는거죠. 이 과정이 은행이 강압적으로 파트타이머를 써라 이래서 진행이 되는 것이 아니라 본인들이, 직원들이 적극적으로 '파트타이머를 달라' 이렇게 요구를 하는거죠. 이 단계에선 노동조합이 어떻게 할 수가 없어요. 그래서 우리가 이 과정에서 반성하고 접근한 방법은... 채용규모... 노동조합에서 채용규모에 대해서 개입해 들어가면서 줄기가 잡혔어요. 채용문제는 고과제 승진이나 이런 문제하고는 또다른 차원에서의 인사권이거든요. 채용문제에 대해서는, 인사권에 대해서는 그 사람들이 양보를 안하려고 하잖아요. 단협에서 아무리 싸워도... 나중에 그 사람들 경우에는 노동부나 재경원의 귀책사유가 될 수도 있고 그러니까... 인사권에 대해선 죽어도 동의를 안하려고 해요. 그래서 우리가 잡은 줄기가 뭐냐면 내년에 채용하기 전에 금년 4/4분기 노사협의회에서 내년 인력수급에 대해서 노동조합에 채용 정보를 공개한다는 거였어요. 가령 내년 점포가 몇개 개설될거고, 내년 퇴직예상인원은 몇명이고 이런 것하고 내년 신규채용하려는 인원하고 이렇게 맞아야 되잖아요. 그걸 공개하도록 하는 작업을 하는거죠. 채용정보를 공개하지 않으면 은행에서 얼마든지 장난칠 수 있거든요. 이걸 공개하도록 하면서 물줄기가 잡히기 시작했어요. 그래서 지금 현재 은행노조 역량으로 현실적으로 접근해갈 수 있는 현명한 방법은 채용규모를 확보해나가는 것이라고 판단한 거지요..... 그 구체적인 과정은, 예를 들면, 현재 내년도 채용 규모를 이번 4/4분기 노사협의회에서 보고하도록 되어있어요. 은행이 계획 세운거하고 실행한거하고 나중에 다를 수가 있잖아요. 그걸 막기 위해서 3/4분기에서 실행한걸 그 다음 분기 노사협의회에서 검증을 받도록 했어요. 만약 점포 5개를 개설한다는 목표 하에서 인원을 채용했는데 나중에 7개를 개설했다 그러면 2개에 필요한 일을 기존 직원들이 감당하고 있다는거 아녜요. 그럼 이걸 내년도 인력수급계획을 세우는데 추가적으로 반영을 하게 하도록 시스템을 이렇게 잡아놨어요. 필요한 인력의 규모를 산정하는데 있어서 회사와 노조간에 이견이 있는 경우를 대비해서 은행의 표준 인력 수급형이라는

것이 있어요. 우리은행의 경우 지금 지점당 16명을 기본으로 잡고 있어요. 은행마다 다른데 우리같은 경우는 특히 적게 쓰고 있는 편이에요. 또 한 가지 지점별 노동강도의 편차도 있는데 이걸 건드리는 것도 어려워요. 그래서 지점별 시간외 수당 현황을 분석해서 노동강도 측정을 하자고 결정했지요. 시간외 수당을 통해 노동강도를 체크하고 대상점포, 즉 노동강도가 높은 점포를 선정해서 매 노사협의회 때마다 그 점포들의 노동강도를 완화시킬 것을 공문으로 사용자측에 요청을 하죠. 최근 3개월 동안 시간외 수당 기초한도 소진률이 40% 이상인 점포들을 1차 대상으로 노동조합에서 실사작업을 해요. 정말 이 점포는 인원이 더 필요한 점포다 그러면 대상점포로 선정해서 은행측에 통보를 하죠. 그러면 은행측도 나름대로 조사를 해서 정규직원이 정말 더 필요하다 아니면 이 지점은 너무 신입직원이 몰려 있으니 경력직원으로 순환을 시켜줘야겠다 이런 필요한 조치를 취해서 다음 노사협의회때 보고를 하게 되어있어요.(M은행 전 노조간부)

3) VDT 증후군 예방책의 제도화

위에서 기술한 바와 같이 국내에서 컴퓨터 단말기 사용으로 인한 각종 질병이 상당히 광범위하게 확산되어 있음에도 불구하고,⁸⁰⁾ 노사 어느측에서도 이 문제의 체계적 해결을 모색하기 위한 예방적 차원에서의 적극적 시도는 거의 이루어지지 않고 있다.

물론 일부 은행을 중심으로 노조 차원에서의 예방책 요구 움직임을 볼 수 있다. 기업은행노조는 89년 일선식 창구조직 개편운영에 따른 인체공학적 대책을 마련할 것과 단말기 조작자에게 자외선 차단용 안경을 지급할 것을 요구하였고 전북은행의 경우도 89년 1/4분기 노사협의회에서 단말기 보안경을 구입하여 설치하기로 합의를 보았다. (유팔무, 1991)

한편 최근 몇몇 은행에서는 (한미은행, 서울은행, 신한은행 등) 자체적으로 혹은 외부 전문기관에 의뢰하여 단말기 작업에 따른 직업병에 대한 조사연구

80) 전국은행연합회의 조사에 따르면 은행원들의 71.5%는 현재 수행하는 업무가 반복적 성격이 강한 단순업무로 평가하고 있으며, 민우회·노건연의 조사에서는 은행원들의 55.8%와 64.4%가 각각 육체적 피로도와 정신적 스트레스가 증가했다고 응답하였다. 뿐만 아니라 단말기 조작 등 전산화에 따른 새로운 직무는 경견 완장해를 비롯한 직업병을 유발시키고 있다.

를 진행하는 등 은행업에서 발생하고 있는 직업병에 대한 관심이 높아가고 있다. 그러나 제도적 차원에서 조직적으로 예방책이 마련된 경우는 거의없다.

예방책 마련에 앞서 선행되어야 할 것은 VDT 증후군에 대한 체계적 이해이다. VDT 증후군은 ① 조명 ② VDT화면과 주변의 밝기 ③ 반사휘광 ④ 화면의 배경색 ⑤ 화면의 위치 ⑥ 작업면의 조건 ⑦ 키보드의 조건 ⑧ 의자의 조건 ⑨ 다리를 위한 공간 ⑩ 작업자의 작업자세 ⑪ 소음 ⑫ 휴식시간 등의 요소와 직접적으로 관련이 되어있다.

이 가운데 VDT 작업에서 중요한 것은 '작업과 휴식 시간'에 대한 것이다. 휴식시간은 작업자의 작업능률을 유지하고 생리적 욕구를 충족시키므로 작업자가 휴식시간을 갖도록 하는 것이 좋고 적절한 휴식시간을 부여해야 한다. 또 휴식시간의 규정은 가능하면 길게 가끔 쉬게 하는 것보다 짧게 자주 쉬게 하는 것이 좋다. 참고로 외국의 경우를 보면 다음의 표와 같다.

<표 7-1> 각국의 VDT 근무시간과 휴식시간에 대한 규정

발표기관 및 규약	근무시간과 휴식시간
오스트리아 사회부	50분 연속 작업에 10분 휴식
뉴질랜드 주정부 협약	매30분마다 5분 또는 매 1시간마다 10분 휴식
독일의 VDT작업표준에 관한 협약	1시간 작업후 15분 휴식
국제연합의 사무종사자 행동계획	매 시간마다 10분 이상 휴식
캐나다 노동의회 추천치	1시간 작업후 15분 휴식
영국 기술노동자 연맹 협약	시간마다 10분 또는 매 2시간마다 20분 휴식

자료 : 角 隆司, 「ME 技術革新と労働者意識」, 東京 : 中央經濟社, 1993.

이러한 VDT 증후군 예방을 위하여 이러한 휴식시간을 단체협약에 삽입한 보다 흥미있는 사례는 노르웨이의 전기통신공사 노조 사례에서 찾아볼 수 있다. 노르웨이 전기통신공사의 단체협약에 따르면 컴퓨터 단말기를 사용하는 노동자의 노동시간은 매일 2시간 이상 초과할 수 없도록 규정해 놓고 있다 (European Trade Union Institute, 1982).

VDT노동으로 인한 신체적 장애 중에서 가장 호소율이 높은 자각증상은 시각장애이다.⁸¹⁾ VDT노동이 CRT의 화면표시를 이용한 작업을 가장 큰 특

정으로 하기 때문이기도 하지만, 이 VDT 노동과 시각부하의 연구는 마이크로 피서의 발달과 함께 시작되었다. 예를 들어 보험회사에서의 마이크로 피서를 검토할 때 표시화면의 반사광, 빛과 눈의 피로와 장애와의 관련성을 연구했던 Hultgren의 연구가 그 예이다. 또 보험회사 17개 작업장에서 VDT 오퍼레이터를 대상으로 한 다른 연구에서도 외광과 실내광이 불쾌한 섬광과 반사를 발생시켜 눈의 피로를 크게 한다는 것을 밝힘으로써 VDT노동과 작업자의 건강 문제에 대한 인식을 고양시켰다. 당시 VDT 기계보급률이 훨씬 낮았던 것을 감안하면 오늘날의 문제는 훨씬 심각하리라고 생각할 수 있다.

스웨덴의 경우도 70년대 중반이후 VDT 기기가 급속하게 발달하고 보급되면서 다양하고 광범위한 영역에 대해 연구가 시작되었다. Gunnarsson의 연구에서는 스톡홀름의 SAS 사무소에서 일하는 VDT 오퍼레이터의 75%가 매일 또는 때때로 시각장애를 경험하는 것으로 밝혀졌으며, 다른 연구에서도 VDT에 의한 타이프라이터 작업자의 62%가 같은 호소를 하였다고 밝혀졌다. 이같이 눈의 피로와 각종장애의 실태가 밝혀지면서 작업환경 정비를 위한 가이드라인의 책정 또는 법제화의 필요성이 표면화되었다. 그중 1978년 5월 시각부하 예방에 관해 세계 최초의 지침, 또는 행정지도 요령인 「표시장치의 독해」가 1979년 1월부터 발표됨으로써 VDT노동의 환경정비와 연구에 큰 영향을 주었다. 이 지도요령은 실내조명의 적정화, 보조조명의 설정, 표시화면상의 반사방지, 화면의 경사와 눈의 거리 조절, 적절한 안경의 사용과 지급, 시각부하가 적은 업무로의 배치전환 등 VDT 오퍼레이터의 시각장애와 피로

81) VDT는 시각부하 문제가 최초의 초점이 되었다. 데이터 입력자를 중심으로 하여 70년 경부터 소련과 스웨덴에서 시각부하 연구가 본격적으로 진행되기 시작했다. 이후에는 시각부하뿐 아니라 국소적 근부하와 심리적 정서적 증상, 특히 화면에서 나오는 방사선 장애 유무등의 문제들도 표면화되어 종합적인 연구가 진행되어 왔다. 1980년 밀라노 국제대회, 워싱턴 국제 심포지엄, 토리노 국제과학 회의 등이 개최되어 VDT노동과 신체적 정신적 장애의 관련성 구명이 세계적으로 확대되어야 할 과제로 간주되기 시작하였다. FIET(International Federation of Commercial Clerical Professional and Technical Employees)가 중심이 되어 제네바에서 VDT노동에 관한 국제회의를 열어 VDT노동의 가이드라인을 제시하여 각국의 VDT노동 환경개선에 기여한 의의가 있다.

를 예방할 것을 목적으로 한 것이다.

서독의 경우에는 베를린 공과대학의 Cakir등이 VDT노동의 심리적, 신체적 관계에 관한 광범위한 연구를 진행하였다. 특히 데이터 출력 작업에 종사하는 VDT오퍼레이터의 등, 목, 근육 부담이 가장 크며 도급제의 VDT 오퍼레이터가 시급제 오퍼레이터보다 사회성, 기분, 스트레스, 피로 등이 현저하게 높은 것으로 나타난다. 이 연구에 기반하여 1980년 VDT사용과 작업장의 정비, 문자의 형상과 배열, 정보의 코드화 등에 관한 권고를 하는 공업 규약이 제정되었으며, 그후 VDT작업의 건강관리와 안전기준의 큰 지표가 되었다.

미국에서는 국립노동안전위생연구소(NIOSH)가 문제해결에 일찍부터 대응했다. NIOSH는 1970년 노동안전법에 의거, 방사능 장애를 포함한 광범위한 노동안전 위생 문제의 예방과 연구를 위해 설립되었기 때문에 VDT노동의 시각부하, 국소적 근육부하, 심리적 부하 등 세가지 종류를 중심으로 조명, 반사, 워크스테이션의 인체적 측정 등 인체공학적인 요인, 기온, 습도, 방사선 등의 환경요인, 직무부담, 직무내용, 작업휴식 등 심리적 요인 등 각 요인에 기반하여 종합적 연구를 진행해 왔다.⁸²⁾(角 隆司, 1993)

한편 일본 노동조합 각 단체는 광범위한 연구와 조사를 통해 독자적인 견해를 전개해 왔는데 그 중 전기노련의 노력은 각 국의 연구성과와 조사결과에 기반하여 신체적, 정신적 부하의 분석을 행하고 VDT 작업에 관련한 저해요인을 명확히 하는 대책을 강구한 것이었다. VDT 작업 기준에 관하여 일본 총평 산하 한 노조에서의 노사협정 사례는 우리에게 주요한 참고 자료가 될 수 있을 것이다.

82) 예를 들어 Smith(1994)는 VDT오퍼레이터와 VDT를 취급하지 않는 일반사무원의 의식조사를 한 결과 직무 스트레스와 긴장, 건강상의 고통 등의 호소에 대해 분석하였다. 그 결과 예를들면 건강에 관한 고충 중에서도 VDT사무 작업자의 91%, VDT전문작업자의 78%가 VDT 비사용 사무작업자의 60%에 비해 꽤 높은 정도의 눈의 피로를 호소하고 있어 주목된다.

<VDT 작업기준에 관한 일본의 노사협정 사례>⁸³⁾

1. 총평, 전국금속노동조합 000지부(이하 조합이라 한다)와 000회사(이하 회사라 한다)는 VDT작업이 종업원의 건강에 악영향을 미칠 가능성에 관심을 갖고 이것을 미연에 방지한다는 입장에서 VDT 작업 및 건강관리 등에 관한 기준을 설정하며 이를 준수한다.
2. 이 협정에서 말하는 VDT작업이란 단말기, 퍼스컴, 오피스컴퓨터(사무실형 소형컴퓨터), 워드프로세서, CAD/CAM등의 디스플레이 화면을 갖춘 기기를 사용하여 데이터의 입력, 검색, 조합 등의 문서의 작성, 편집, 수정, 프로그래밍을 행하는 작업을 말한다.
3. VDT작업시간은 다음과 같이 하도록 한다.
 - 1) 연속 작업시간은 50분 이내
 - 2) 연속 작업시간 50분마다 10-15분간의 휴식시간을 설정한다.
 - 3) 작업부하가 격심한 VDT 작업종사자(주로 자료입력 작업)는 주당 작업시간의 한도를 30시간 정도로 하고 잔여시간은 다른 업무를 하게 한다. 또한 VDT 작업종사자(주로 자료입력작업)에게 시간외 노동, 심야노동은 원칙적으로 금지한다.
4. 작업환경의 기준은 원칙적으로 아래와 같이 설정하며 VDT 작업의 다양성을 감안하여 산업안전보건위원회 또는 직장마다 노사의 합의에 기초하여 수시로 개선토록 한다.
 - 1) 채광,조명
태양광선 등 고(高)취도의 광원이 작업자의 시야에 들어오거나 화면에 반사되지 않도록 커튼, 블라인드 등을 설치하여 필요에 따라 그 취도를 저하시킬 수 있도록 한다.
 - 2) 조도
수평면(키보드)에서 500-700룩스, 수직면(화면)에서 500룩스 이하가 되도록 하고 디스플레이 화면과 서류나 키보드면과의 조도차를 가능한 줄이도록 한다.
 - 3) 디스플레이 화면
섬광을 방지하기 위하여 필터를 장치하던가, 반사방지형 디스플레이를 사용하여 한꺼번에 취도 및 화면각도를 조정할 수 있는 것을 사용한다.

83) 구로의원 산업보건 연구실(1994), 「한미은행 근무자들의 VDT증후군에 관한 조사연구 보고서」

4) 의자, 책상

의자는 높이의 조정과 회전이 가능한 것을, 책상은 키보드, 서류, 글받침대 등이 적절히 배치될 수 있는 넓은 것을 사용한다.

5) 글받침대

작업내용에 따라 설치한다.

6) 휴식공간

누울 수 있는 휴식공간을 필요에 따라 설치한다.

7) 실내환경

소음, 공기조절, 정전기제거 등을 충분히 배려한다.

8) 작업환경의 보호 및 유지

① VDT작업자에게 일상업무의 일환으로써 작업시작전 등 적절한 시간에 채광, 섬광방지, 의자높이의 점검, 조정 등을 행하도록 지시하는 등 작업환경의 보호, 유지에 노력한다.

② 종합적인 작업환경측정을 정기적으로 실시하여 협정기준의 유지, 향상에 노력한다. 측정결과는 산업안전보건위원회(또는 노사협의회)에 보고한다.

5. 건강파괴를 미연에 방지하는 입장에서 다음의 사항을 실시한다.

1) 건강진단

① VDT기기를 사용하는 작업자 전원에게 대하여 배치전과 배치후에 건강진단을 실시한다. 건강진단은 일반적인 정기 건강검진과는 다르게, 적어도 연 1회 정기적으로 실시하는 일반건강진단 외에도 작업자로부터의 건강 이상에 대한 호소가 있는 경우는 즉시 적절한 건강진단을 실시하도록 한다. 또한 VDT 작업에의 취업이 1년 이내인 자에 대해서는 적응상황을 파악하기 위하여 배치 6개월 후에 건강진단을 실시하도록 한다.

② 배치전 및 배치후 건강진단의 내용, 기억력 및 자각증상의 유무, 시력검사(시력, 난시, 원시, 색상, 근점(近点)거리의 측정 등) 및 “경계 완증후군” 증상의 유무를 검사한다.

2) 건강, 안전교육

관리감독자는 작업자를 작업에 배치할 때 적절한 작업방법에 대한 교육 및 작업자의 건강과 안전의 보호, 유지에 관하여 교육을 실시한다.

3) 산업안전보건위원회

산업안전보건위원회는 VDT 작업자가 건강하고 쾌적하게 작업할 수 있도록 작업환경, 기계 기구 및 주변의 안전위생, 작업자의 건강관리에 대하여 조사, 심의한다.

4) 건강관리를 보다 충실하게 하기 위하여 회사는 산업보건의 또는 외부의 의료관계자의 협력을 얻도록 노력한다.

6. VDT작업시에는 임신부, 시력장애자 및 건강진단에 의해 근로가 제한된 자는 작업을 시키지 않는다.

7. 이 협정은 종업원 이외의 시간제 근무자, 파견노동자 등 기업내에서 VDT작업에 종사하고 있는 모든 작업자에 적용한다.

스웨덴의 경우에도 TCO(the Central Organization of Salaried Employees in Sweden)을 중심으로 사무직 노동자들의 작업환경 문제에 대해 적극적으로 대처해 오고 있다. 구체적인 대응 방안은 아래의 몇가지로 요약된다.

첫째, 작업환경에 대한 조합원 교육을 적극적으로 실시한다. 예컨대 1980년 초에 자체 연구조사를 바탕으로 *The Computer is Coming*이라는 책자를 발간하여 20,000명이 넘는 조합원들의 학습 서클에서 읽혔다. 책자의 주요 내용은 컴퓨터와 프로그램들이 어떻게 작동하는가, 노동의 분업과 노동통제에 어떻게 영향을 미치는가와 기술, 원거리 노동, 생산성 등으로 구성되어 있다.

둘째, 1988년 이래 TF(TCO State Employees at University and High Schools)는 '스크린 캠페인(Screen Campaign)'을 전개해 오고 있다. 이 캠페인의 주요내용은 고회광(high emission)을 내보내는 스크린을 제거하고 저회광(low emission) 스크린 구입을 회사측에 요구할 것 등으로 구성되어 있다.

셋째, TCO는 인체에 유해하지 않은 스크린 제작 프로그램을 만드는 노력을 전개하였다. 즉, 자체내 심사기준을 작성하여 제조업체에 TCO 심사통과 스티커를 부착토록 하였다(현재 TCO의 심사기준이 세계에서 가장 엄격하며, 결과적으로 TCO심사를 거쳤다는표시가 된 스크린에 대한 외국의 주문도 증가하였다. 'TCO 합격품'은 생산업체에게 큰 광고효과가 되기도 하였다).

넷째, 1977년도에 제정된 작업환경법(Working Environment Act)은 작업환

경과 관련한 예방조치들을 삽입하였다. 결과적으로 노조는 작업안전위원회(Safety Committee)를 통해 기업내 노동자 건강관리 업무를 담당할 의사 임명 등에 영향을 미칠 수 있게 되었다.⁸⁴⁾

이러한 외국에서의 VDT 예방 정책은 최근 우리나라 은행노조들 사이에 점차 폭넓게 인식되어져 가고 있다. 한 예로 국민은행은 다음과 같은 VDT 예방책을 노조 차원에서 제시하고 있다.

<표 7-2> 국민은행 노조에서 제시한 VDT 예방책

1. 연속적인 업무시 가능한 1시간 마다 10분여 정도 휴식하도록 해본다.
2. 휴식도중 눈의 피로를 풀기 위해선 아주 먼 곳을 바라보는 것이 좋다.
3. 화면이 너무 밝거나 실내조명이 화면에 반사되지 않도록 한다.
4. 업무중에 손, 목, 어깨 등의 마사지를 습관화 하도록 한다.
5. 화면의 높이는 눈높이 보다 조금 낮은(10도에서 20도) 위치가 좋으며, 눈의 거리는 40cm이상 확보한다.
6. 키보드의 높이는 손가락 끝을 키보드에 놓았을 때에 팔꿈치의 각도가 90도 정도가 되도록 한다.
7. 의자의 높이는 양발이 바닥에 닿고 의자의 앉은 면보다 약간 높게 놓이도록 한다. (90도 이상)
8. 다리를 꼬고 뒤로 재깎 수 있는 등받이의자를 사용하여 편한 자세를 취하도록 한다.

자료 : 국민은행 노동조합, 『1994 사업년도 활동보고』, 1995.

그러나 이러한 예방책이 단체협약에 포함되어 실질적으로 제도화, 시행된 경우는 없다. 위와같은 예방책은 현재 우리나라 은행업의 경우 선언적 차원의 성격을 띠고 있을 뿐이다. 현재 은행에서의 노동강도(예 : 창구업무)를 고려할 때 위에서 제시한 바대로 “연속적인 업무시 1시간마다 10분 정도 휴식”을 할 수 있다든지, 업무 중에 “손, 목, 어깨 등의 마사지를 습관화” 할 수 있

84) Sara Goodman(1993), "Scandinavian Policies on Computerization and Work -- The View From Sweden", Women's Studies Unit, Center for Extension and Continuing Education, University Pertanian Malaysia and Women's Development Collective.

는 노동자는 쉽게 찾을 수 없다.

신기술 및 금융전산화의 영향이 가장 가시적으로 나타나는 부분이 이같은 직업병의 발생이다. 이러한 점에서 VDT 증후군 예방책을 제도화하는 것은 노동조합에서 다수 조합원의 동의를 확보함으로써 얻어낼 수 있는 사안 중의 하나일 것이다. 이러한 예방책은 노동강도의 강화 방지와 새로운 고용 창출을 통해 한편으로는 고용감소 속도를 늦추는 결과를 가져올 수도 있다.

4) 신기술의 형성 과정 및 운영계획 과정에의 노조 참여

현재 우리나라 은행노조가 금융업 전체 차원에서의 전산화 계획이나 각 은행 차원에서의 전산화 기술개발 계획에 참여하는 경우는 전무하다. 노조가 신기술 개발 및 도입 기획단계 그리고 구체적인 프로그램 개발과정에 참여해야 하는 이유는 크게 두가지로 나누어 생각해 볼 수 있다. 한가지는 신기술의 성격이 노동의 격하가 아닌, 노동을 보조하고 보다 인간적인 노동환경을 제공할 수 있도록 적극적으로 소프트웨어 개발 과정에 참여하는 것이다. 이러한 참여는 현단계 우리나라 은행업 노조의 내부 구성이나 전문성 등에 비추어 볼 때, 그리고 우리나라 은행들에서 사용되는 금융전산화의 기본 소프트웨어 패키지가 이미 미국 등 선진 제국의 금융업계에서 개발된 것이라는 점을 감안할 때 현실적으로 가능성이 그리 크지 않다. 그러나 적극적인 참여는 가능하지 않다 할지라도 노조는 금융전산화가 초래할 여러 형태의 영향들을 보다 체계적으로 분석하고 그에 대한 대응책을 마련하기 위해 기술의 도입 및 프로그램 개발 과정에 참여하는 것이 필요하다고 하겠다.

노조의 기술개발 과정에의 참여는 두가지 형태로 가능하다. 하나는 노조 대표가 전산화 소프트웨어 및 하드웨어 도입 등 기획과정에 참여하는 것이고 다른 하나는 이러한 업무를 담당하고 있는 조합원을 노조 간부로 영입하는 방법이다. 현재 우리나라 은행업에서의 전산화는 시스템 설계와 프로그래밍 작업으로 나뉘어진다. 금융전산화에 필요한 소프트웨어의 개발 과정은 크게 다음의 9단계로 나뉘어 진다. ① 전산화의 대상이 되는 업무 분석 ② 현장 조사 분석 ③ 요건 정의(업무적, 시스템적인 차원에서 전산화의 가능성에 대

한 규정) ④ 출력과 연관된 외부 설계(전산화를 위한 input-output form 설계) ⑤ 내부 설계 (process model 구성) ⑥ 프로그램 작성, ⑦ 모듈 테스트 ⑧ 종합적인 결합 테스트 ⑨ 개발된 소프트웨어의 배치, 활용 및 관리, 보수의 단계로 집약된다(김진영, 1994 : 276-277). 이러한 전산화 시스템/소프트웨어 개발은 전산부에서 개발팀을 구성하여 이루어진다. 일단 개발 대상이 되는 단위 업무의 성격에 따라 대리급 책임자 1명과 행원급 3-5명으로 팀이 구성된다(김진영, 1994 : 279).⁸⁵⁾ 이러한 전산팀의 구성원 중에서 한사람을 노조 간부로 영입하여 보다 적극적으로 노조정책 차원에서 새로운 전산화 기술이 미치는 영향에 대해 조직적으로 연구할 수 있는 방안을 모색해 볼 수 있을 것이다. 이러한 방법을 성공적으로 이루어낸 경우를 S증권 노조 사례에서 찾아볼 수 있다.

1992년도에 체결한 단체협약에 규정된 '자료 교환' 조항에 의해 S증권 회사측은 회사의 전산 기술 도입 및 추진 계획에 관한 자료를 노조에 제공하도록 되어 있다. 그러나 이러한 자료의 입수시 노조는 새로운 기술의 도입 및 인력이나 고용 및 보수체계에 영향을 미칠 수 있는 신기술의 내용 및 관련 사업계획서 및 예산서를 읽어낼 수 있어야 한다는 이해 아래 S증권 노조는 회사의 기획실, 감사실, 지점 총괄부(영업점 모두를 총괄하는 부서)에 근무하는 조합원을 비상근 운영위원 등 노조 간부로 영입하였으며, 위와 같은 회사의 경영 관련 자료들을 읽어내고 분석하여 노조의 정책에 반영할 수 있었다. 그러나 보다 전문적인 내용—예를 들어 특정한 전산 기술이 노동과정 및 조직, 고용구조, 인사제도 등에 미칠 수 있는 영향—을 분석하기 위해서 조합

85) 이러한 소프트웨어 개발과 관련된 업무는 일반 행원들도 수행이 가능하다. 즉, 전산부직원 프로그래머의 대부분은 입행시 프로그래머로서 채용되는 경우는 드물며 은행의 전산업무 및 프로그램 개발에 전산 전공이 반드시 필요한 것은 아니다. 일반 행원으로 입사한 뒤 전산 부서에 배치되어 전산업무를 맡게 되는 경우가 많다. 한 은행의 경우 전산부 직원의 2/3가량이 고졸 출신으로 대학에서 전산학을 전공한 사람은 일부에 해당한다(김진영, 1994: 279). 특히 소프트웨어 기술개발에 관련된 소프트웨어의 개발에 따라 이전에는 상당한 정도의 전문성과 경력을 필요로 했던 시스템 설계 업무도 점차 단순화되어 가고 있는 실정이다.

내에 이들 전문적인 내용을 읽어낼 수 있는 역량이 부족한 경우에는 외부의 전문가 집단에 용역을 의뢰하여 분석해 내는 방법을 고려하고 있다.

S증권 노조는 이러한 문제들을 보다 조직적이고 전문적으로 논의하기 위한 제도적 장치로 <인력개발 소위원회>를 구성하였으며 이후 이 소위원회를 중심으로 경영합리화, 전산화의 영향 등에 대하여 조사연구 작업을 수행해 오고 있다. 현재 위의 문제들을 해결하기 위한 정책 수립에 필요한 설문조사 작업을 수행중에 있으며 이 조사 결과가 분석되는대로 대토론회를 개최할 예정이다. 노조는 또한 전산화 및 경영합리화의 영향에 대한 보다 전문적인 분석과 대책마련을 위해 전문 인력의 참여가 필요하다는 판단아래 회사측 전문 인력 (시스템 개발팀, 기획실 기획팀 등)이 소위원회에 결합하도록 요구할 계획으로 있다. S증권 노조 사례는 현재 주어진 조건 아래에서 은행 노조들이 신기술 도입 및 운용 과정에 참여할 수 있는 방안을 제공해 주고 있다.

5) 신기술 관련 교육의 강화

고용 및 신기술의 문제에 있어서는 노조집행부의 선도적인 운동이 필수적이다. 교육이 수반되지 않은 상태에서 문제의식을 전 조합원이 공유할 때는 이미 문제가 더 이상 해결하기 어려운 심각한 상황이 된 이후가 되기 때문이다. 따라서 노동조합 주도의 조직적이고 지속적인 교육활동은 사용자 주도의 신기술 도입이 야기할 수 있는 조직력 및 교섭력의 약화를 예방할 수 있는 가장 필수적인 요소라 할 수 있다.

이를 위해 우선 조합원들이 신기술 및 경영합리화의 영향에 대해 체계적으로 인지할 수 있도록 회사에서 시간과 경비를 부담하여 일년에 일정시간 교육을 받을 수 있는 <조합원 교육> 조항을 삽입한다. 신기술 도입과 관련하여 두가지 형태의 교육을 고려해 볼 수 있다. 하나는 신기술 도입으로 인한 새로운 기술의 습득을 위한 교육, 그리고 다른 하나는 신기술의 영향에 대한 내용을 교육하는 것이다. 이 두가지 형태의 교육 모두 정규 근로시간 중에 사용자측의 비용부담으로 일정시간 실시하는 것을 요구해야 할 것이다. 스웨덴의 언론 출판업 노조는 1980년도에 체결한 단체협약에서 기자, 인쇄

노동자, 사무회계 노동자들은 정규 노동시간 동안 신기술 도입에 따른 재교육을 받도록 하였다. 이 교육에 필요한 기금은 사용자측이 부담하도록 되어 있으며 재교육 계획은 노사공동위원회에서 기획하도록 되어 있다.⁸⁶⁾

한편 노조 차원에서는 노조 예산중에 교육비가 차지하는 비중을 높이도록 한다. 특히 조합원 교육의 양적, 질적 수준 제고를 위한 재정 확보를 위해 노조간부들의 국제노동단체 해외연수 비용을 줄이도록 한다. 현재 대부분의 은행노조의 경우 노조 고위간부들의 해외 연수비용은 일년 교육비의 약 2.5배에 달하고 있으나 해외 연수의 효과는 노조 분회간부나 조합원 교육에 비해 그리 크지 않은 것으로 평가된다.

86) European Trade Union Institute(1982), *Negotiating Technological Change*.
Brussels : ETUI.

<참 고 문 헌>

- 강신경, 「금융자유화와 은행전략」, 서울 : 뱅커사, 1989.
- 금융경제연구소, 「금융환경 변화와 은행경영」, 제2집, 서울 : 전국은행연합회, 금융경제연구소, 1987.
- 금융전산망 추진위원회, 「금융전산망 기본계획」, 서울 : 금융전산망 추진위원회, 1989.
- _____, 「금융전산망 기본계획(수정) '92-'96」, 서울 : 금융전산망추진위원회, 1995. 5.
- _____, 「금융전산망관련 규정집」, 서울 : 금융전산망추진위원회, 1995.5.
- 금융전산망추진위원회 사무국·한국은행 저축부, 「정보통신기술 혁신과 금융」, 서울 : 금융전산망추진위원회, 1992.
- 금융전산망추진위원회·한국은행 금융결제부, 「은행의 전산화 동향」, 서울 : 금융전산망 추진위원회, 1995.4.
- 기업은행 노동조합, 「활동 보고」, 서울 : 기업은행 노동조합, 1995.
- 김기운, “금융기관의 MIS 도입과 활성화 방안”, 「경제 브리프스」(한국산업은행), 제45호, 1989.
- 김병주·박영철, 「한국경제와 금융」, 서울 : 박영사, 1985
- 김시록, “은행전산화 어디까지 왔나”, 「금융」, 1월호, 1991.
- 김인기, “금융기관, 대형화보다 자율화 시급하다”, 「금융」, 1월호, 1991.
- 김준석, 「경영정보 시스템」, 서울 : 법문사, 1989
- 김진영, 「정보기술과 화이트칼라 노동」, 서울 : 한울, 1994.
- 김현정, “석유위기 이후 선진 자본주의 제국에서의 불안정고용의 증가에 관한 일고찰 : 일본에서의 파트타임 여성노동자를 중심으로”, 서울대 경제학과 석사학위 논문, 미간행, 1989.
- 김환석, “한국 금융업의 발전과 정보통신기술의 도입”, 「정보통신기술의 발전

- 과 노동과정의 변화 : 금융업을 중심으로, '90전기통신 학술연구과제, 한국사회학회, 1991.
- 김환석, 이영희, “기업내 기술혁신과 노사관계”, 김경동, 심윤중 엮음 『신기술과 노사관계』, 서울 : 한울, 1995.
- 김환석, 이영희, 조형제, 『기술혁신과 노사관계에 대한 한국, 일본, 스웨덴의 국제비교연구』, 한국과학기술연구원, 1992.
- 남찬기·박재석, 「금융기관 전산화의 현황과 전망」(통신정책 Issue 제 2권 8호), 서울 : 통신개발연구원, 1990.
- 노동조합 · 기업경영분석연구상담소, “신인사제도와 노동조합의 대응방향”, 서울 : 노동조합 · 기업경영분석연구상담소, 1994
- 박준식, 이영희 편, 「기술혁명과 노동문제」, 서울 : 두리, 1991.
- 박형준, “극소전자 자동화에 따른 노동과정의 변화”, 고려대학교 사회학과 박사학위 논문,미간행, 1991.
- 상업은행 노동조합, 「활동보고」, 서울 : 상업은행 노동조합, 1995.
- 서수철, “단일호봉에 의한 보수체계 다단계 도입을”, 「금융」, 9월호, 1990.
- 서울은행 노동조합, 활동보고, 서울 : 서울은행 노동조합, 1995.
- 송다영, “임시용역과 노동통제”, 이화여자대학교 여성학과 석사학위 논문, 미간행, 1991.
- 송병국, 「금융산업개편전망과 노동조합의 진로」(금융노련 정책강좌), 서울 : 전국금융노동조합연맹, 1993.
- 석종찬·박기선, 「금융기관의 전산업무 관리기법」, 서울 : 한학사, 1986.
- 신광영, “금융산업 노동자의 경영참가 방안” 서울 : 전국금융노동조합연맹, 1991
- 안혜성, “사무직 노동조합 운동과 성별위계구조”, 이화여대 여성학과 석사학위 논문, 미간행, 1993.
- 양승주, “신인사제와 여성 인력의 과제” 전국 여성회의 (여성인력 양성과 노동시장간의 연계 강화) 발표 논문, 한국여성개발원, 1995.
- 외환은행 노동조합, 「활동보고」, 서울 : 외환은행 노동조합, 1995.
- _____, “회의자료”, 서울 : 외환은행 노동조합, 1995.
- 유재훈, “개방의압, 내실화로 대처해야”, 「금융」, 1991년 1월호, 1991.

- 유팔무, “금융전산화가 노동운동에 미치는 영향”, 강희경 외, 「정보통신기술의 발전과 노동과정의 변화: 금융업을 중심으로」, '90전기통신 학술연구 과제, 한국사회학회, 1991.
- 윤진호·조우현, 「한국의 화이트칼라 노동조합 연구」, 서울: 한국노동연구원, 1995.
- 이은영, “남녀고용평등 실현을 위한 전략”, 「고용평등추진본부 발대 식 자료집」, 서울: 한국여성민우회, 1995.
- 이희진, “한국 사무직 노동자의 노동과정과 내부구성의 변화-은행의 사례”, 「현대 한국의 노동문제와 도시정책」(한국사회사 연구회 논문집 제 26집), 서울: 문학과 지성사, 1990.
- 임기주, “당행의 경영효율성 제고를 위한 원가분석 기법과 경영정보 시스템 수립에 관한 연구”, 조흥은행(편), 「行内論文集」, 서울: 조흥은행, 1990.
- 임재혁, “은행 점포경영의 발전 방향에 관한 연구”, 조흥은행(편), 「行内論文集」, 서울: 조흥은행, 1990.
- 장명국·이경숙, “민족민주운동으로서의 여성운동의 과제--노동운동을 중심으로”, 「새벽」, 제3호, 서울: 석탑, 1988.
- 전국금융노동조합연맹, 「노사협의회 자료집」, 서울: 금융노련, 각년도.
- _____, “승진정체 해소를 위한 신인사제도”, 서울: 금융노련, 1987.
- _____, 「활동보고」, 서울: 금융노련, 각년도.
- _____, 「회원조합 단체협약집」, 서울: 금융노련, 각년도.
- 정양희, “시간제 노동의 실태와 정책방향”, 한국여성단체연합 주최 시간제 고용 대책회의 심포지엄 자료집, 1995.
- 정이환, “한국 노동조합의 경영참가 방안 모색”, 「노동조합의 경영참가」, 전국 민주노동조합 총연맹, 한국노동사회연구소 연구보고서, 1995.
- 제일은행 노동조합, 「활동보고」, 서울: 제일은행 노동조합, 1995.
- 조순경, “금융전산화와 은행업 노동과정의 변화” 강희경 외, 정보통신기술의 발전과 노동과정의 변화: 금융업을 중심으로“ 한국사회학회, 1991.
- 조흥은행 노동조합, 「활동보고」, 서울: 조흥은행 노동조합, 1994, 1995.
- _____, “회의자료”, 서울: 조흥은행 노동조합, 1995.

- 주택은행 노동조합, 「활동보고」, 서울 : 주택은행 노동조합, 1995.
- 최성애, “여성독자노조 건설의 필요성에 대한 일 연구 : 금융업을 중심으로”, 이화여대 여성학과 석사학위 논문, 미간행, 1993.
- 최종태·박준성, 「노동조합의 활동전략-금융노조의 위치와 활동전략에 관한 연구」, 서울 : 서울대학교 출판부, 1986.
- 한국산업사회연구회편, 「산별노조론」, 서울 : 미래사, 1994.
- 한국생산성본부, 「국내 사무자동화 현황 조사보고서」, 서울 : 한국생산성본부, 1988.
- _____, 「서비스 산업 생산성의 현황과 과제」, 서울 : 한국생산성본부, 1990.
- _____, 「은행기업의 생산성 연구」, 서울 : 한국생산성본부, 1992.
- 한국여성민우회, “사무직노동자의 직업병, 왜 많아지는가?”, 「사무직여성」, 겨울호, 1991a.
- 한국여성민우회·노동과 건강연구회, 「건강한 삶, 안전한 노동 : 사무직 노동자의 직업병(VDT증후군) 연구」, 서울 : 한국여성민우회, 1991b.
- 한국은행 전자계산부, 「우리나라 금융기관의 전산화현황과 발전방향」, 서울 : 한국은행, 1986.
- 한국은행 은행감독원, 「은행경영통계」, 서울 : 한국은행, 1995.
- 한국정보과학회, 「금융전산망 구성에 관한 기초 연구」, 서울 : 금융전산망 추진위원회.
- 한미은행 노동조합, 활동보고, 서울 : 한미은행 노동조합, 1995.
- _____, 회의자료, 서울 : 한미은행 노동조합, 1995.
- 한일은행, 「한일은행 55년사」, 서울 : 한일은행, 1987.
- 한일은행 노동조합, 「활동보고」, 서울 : 한일은행 노동조합, 1992, 1993.
- 吉岡邦彦, “第3次オソライン計劃の實像お探る”, 「金融財政事情」, 10月, 1984.
- 吉岡完治, 「日本の製造業, 金融業の生産性分析」, 東京 : 東洋經濟新報社, 1989.
- 福原正洪, “銀行店舗-自由化への對應”, 「財政金融」, 1989.
- 戶木田嘉久, ME ‘合理化’と勞動組合. 東京 : 大月書店, 1986.
- 角 隆司, 「ME 技術革新と勞動者意識」, 東京 : 中央經濟社, 1993.

渡 辺峻, 「現代銀行企業の 労働と 管理」, 千倉書房, 1984.

加藤佑治・牧野富夫(編), 「ホワイトカラー: 銀行, 商社, 損保の労働者たさ」, 東京: 新日本出版社, 1990.

Baran, Barbara, "Office Automation and Women's Work: The Technological Transformation of the Insurance Industry", in Manuel Castells(ed.), *High Technology, Space, and Society*, London: Sage, 1985.

_____, "The Technological Transformation of White-Collar Work: A Case Study of the Insurance Industry", in H. Hartman(ed.), 1986.

Blenk, Werner, "New Technologies and Collective Agreements in the Federal Republic of Germany: The Case of 'Rationalization Protection Agreements'" in Alan Gladstone, et al. *Current Issues in Labour Relations: An International Perspective*, New York: Walter de Gruyter, 1989.

Brand, H. and J. Duke "Productivity in Banking: Computers Speed the Advance." in *Monthly Labor Review*, 1982.

Braverman, H., *Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press, 1974.

Carr, Christopher, "Service Delivery Now a Survival Issue", *Bank Administration*, Vol, 64, No. 12, 1988.

Child, J., "Managerial Strategies, New Technology and the Labour Process", in D. Knight, et al. (eds.), *Job Redesign*, Hampshire: Gower, 1985.

Cobble, D. S.(ed), *Women and Unions*, Ithaca, New York: ILR Press, 1993.

Cockburn, C., *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, London: Pluto, 1983.

_____, *Machinery of Dominance: Women, Men and Technical Know-How*, London, Pluto.

- Commission of the European Communities, *The Control of Frontiers : Workers and the New Technology, Disclosure and Use of Company Information*, Final report presented to the Directorate General for Internal Market and Industrial Affairs, and Directorate General of Employment, Social Affairs, and Education, European Commission, Oxford : Ruskin College, 1984.
- Cook, A. H., "Introduction", *Women and Trade Unions : Eleven Industrialized Countries*, Philadelphia : Temple Univ. Press, 1984.
- Crompton, R. and G. Jones, *White-Collar Proletariate : Deskillling and Gender in Clerical Work*, New York : Macmillan, 1984.
- de Kadt, M., "Insurance : A Clerical Work Factory", in Andrew Zimbalist(ed.) *Case Studies on the Labor Process*, New York : Monthly Review Press, 1979.
- Eckerson, W., "Costly ATMs a Must for Banking Industry", *Network World*, Vol. 5, 1988.
- Ernst, Martin, "The Mechanization of Commerce", *Scientific American*, Vol. 247, No.3, 1982.
- European Trade Union Institute, *Negotiating Technological Change*, Brussel : ETUI, 1982.
- European Trade Union Institute, *The Impact of Microelectronics on Employment in Western Europe in the 1980s*, Brussels : ETUI., 1979.
- Felberg, R. and E. Glenn, "Degraded and Deskilled : The Proletarianization of Clerical Work", *Social Problem*, 25, 1977.
- _____, "Technology and Work Degradation : Effects of Automation on Women Clerical Workers", in J. Rothschild(ed.), *Machina Ex Dea : Feminist Perspectives on Technology*, Elmsford : Pergamon, 1983.
- Forster, Tom(ed.), *The Information Technology Revolution*, Cambridge, Mass. : MIT Press, 1985.

- _____, *High-Tech Society : The Story of the Information Technology Revolution*, Cambridge, Mass. : MIT Press, 1988.
- Fricke, Werner, "New Technologies and German Co-Determination", *Economic and Industrial Democracy*, Vol.7, No. 4, 1986.
- Goodman, Sara, "Scandinavian Policies on Computerization and Work--The View From Sweden," paper presented at the International Conference on Safety and Health in Electronics. Women's Studies Unit, Center for Extension and Continuing Education, University Pertanian Malaysia and Women's Development Collective. 1993.
- Gray, L. S., "The Route to the Top : Female Union Leaders and Union Policy", *Women and Unions*, Cobble, D. S.(ed), New York : ILR Press, 1993.
- Greenbaum, Joan, *In the Name of Efficiency*, Philadelphia : Temple University press, 1979.
- Grill, Colin, *Work, Unemployment and the New Technology*, Cambridge : Polity Press, 1985.
- Gustavson B. and G. Hunnis, *New Patterns of Work Reform : The Case of Norway*, Oslo : Universitetsforlaget, 1981.
- Hartman, Heidi(ed.), *Computer Chips and Paper Clips : Technology and Women's Employment*, (Volume II : Case Studies and Policy Perspectives), Washington, D. C. : National Academy Press, 1987.
- Hartman, Heidi, Robert Kraut and Louise Tilly(eds.), *Computer Chips and Paper Clips : Technology and Women's Employment* (Volume I), Washington, D. C. : National Academy Press, 1986.
- Heritage, J., "Feminisation and Unionisation : A Case Study form Banking" in E. Gamarinkow, et al., *Gender, Class and Work*, London : Heineman, 1983.
- Hernes, H., *Welfare State and Women Power*, Norwegian Univ. Press,

- 1987.
- Hill, J. "Implications of Microelectronic Technologies for Labor and Employment in the Banking and Retail Industries in Australia" World Bank Working Paper, 1986.
- Hyman, R. and W. Streek(eds.), *New Technology and Industrial Relations*, Oxford : Basil Blackwell, 19883
- ILO, *New Technologies : Their Impact on Employment and Working Environment*, Geneva : ILO, 1982.
- Kessler-Harris, A., "Where are the Organized Women Workers?", *Feminist Studies*, Vol.3, No.3, Fall, 1975.
- Klein-June, "Image Processing : New Solutions in Bank Information Management", *Bank Systems & Equipment*, Vol.26, No. 7, 1989.
- Knights D. and Sturdy, A., "Women's Work in Insurance-Information Technology and the Reproduction of Gendered Segregation", in M. Davidson and C. Cooper(eds.) *Women and Information Technology*, New York : John Wiley & Sons, 1987.
- Krishnan, G., "Health Issues and Challenges for Bank Workers" in Cecilia Ng and Anne Munro-Kua. *Keying into the Future : The Impact of Computerization on Office Workers*. Kuala Lumpur : Women's Development Collective and Women's Studies Unit, University Pertanian Malaysia, 1985.
- Leontief, W. and F. Duchin, *The Impact of Automation on Employment, 1963-2000*, Institute for Economic Analysis, 1984.
- Liff, Sonia, "Technical Change and Occupational Sex-Typing", in David Knights and Hugh Willmott (eds.) *Gender and the Labour Process*, Vermont : Gower, 1986.
- Lubich, N., "Artificial Intelligence and Financial Services", *The Magazine of Bank Administration*, August, 1986.
- Machung, Anne, "Word Processing : Forward for Business, Backward for

- Women", in K. Sacks and D. Remy(eds.), 1984.
- MacInnes, J., "New Technology in Scotbank : Gender, Class and Work", in R. Hyman and W. Streek(eds.) *New Technology and Industrial Relations*, Oxford : Basil Blackwell, 1988.
- McLoughlin, I. and J. Clark, *Technological Change at Work*, Milton Keynes Philadelphia : Open Univ. Press, 1988.
- Martin, A., "Unions, the Quality of Work, and Technological Change in Sweden" C. Sirianni(ed.) *Worker Participation and the Politics of Reform*, 1987.
- Morgall, Janire and Gitte Vedel, "Office Automation : The Case of Gender and Power", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 6, No. 1, 1985.
- Murphree, Mary, "Brave New Office : The Changing World of the Legal Secretary", in K. Sadcks and D. Remy(eds.), 1984.
- National Institute for Occupational Safety and Health, *An Investigation of Health Complaints and Job Stress in Video Viewing*, Cicinnati : NIOSH, 1981.
- Nelson, K., Labor Demand, Labor Supply and the Suburbanization of Low-Wage Office Work",in Allen Scott and Michael Stroper(eds.) *Production, Work, Territory : The Geographical Anatomy of Industrial Capitalism*, Boston : Allen & Unwin, 1986.
- Nygaard, K. and J. Fjalestad, "Group Interests and Participation in Information System Development," in *Microelectronics, Productivity and Employment*, Paris : OECD, 1981.
- Office of Technology Assessment, *Effects of Information Technology on Financial Service Systems*, Washington, D. C. : U. S. Government Printing Office, 1984.
- Petit, P, "Automation of Services : The Case of Banking Sector." OECD Working Paper, 1987.

- Petit, P, "Automation of Services : The Case of Banking Sector." OECD Working Paper, 1987.
- Quist, G. V., "Women and the Swedish Federation of Labor,1898-1973", *The World of Women's Trade Unionism*, Soldon, N. C.(ed), London : Greenwood Press, 1985.
- Rajan, A., "New Technology and Jobs : the Counter Arguments", *Personnel Management*, July, 1985.
- Roessner, D., R. Mason, A. Porter, F. Rossini, A. Schwartz, and K. Nelms, *The Impact of Office Automation or Clerical Employment, 1985-2000*, Westport : Quorum Books, 1985.
- Sacks, Karen and Dorothy Remy(eds.), *My Troubles Are Going to Have Trouble with Me : Everyday Trials and Triumphs of Women Workers*, New Brunswick : Rutgers University Press, 1984.
- Sandberg, A., *Technological Change and Co-Determination in Sweden*, Temple University Press, 1992.
- Shepherd, J., *Automation and Alienation*, Cambridge, Mass. : MIT Press, 1971.
- Smith, Anthony "New Technology and the Process of Labor Regulation : An International Perspective" in Jacques Belanger, et al., *Workplace Industrial Relations and the Global Challenge*, Ithaca, New York : ILR Press, 1994.
- Stock, Laura, "Training Office Workers for Action : Strategies for Promoting Worker Participation in Solving Health and Safety on the Job" paper presented at the Conference on Computers and Office Workers : Social and Health Implications. University Pertanian Malaysia, 1993.
- Strom, Sharon, "'Machines Instead of Clerks' : Technology and the Feminization of Bookkeeping, 1910-1950", in H. Hartman(ed.), 1987.
- Taylor, James, "Job Design and the Quality of Working Life", in Robert

Kraut(ed.), *Technology and the Transformation of White-Collar Work*, Hillside, N. J. : Lawrence Erlbaum, 1986.

Walker, Richard and Michael Storper, "Capital and Industrial Location", *Progress in Human Geography*, Vol. 5, 473-509, 1981.

Watanabe, Takashi, "New Office Technology and the Labour Process in Contemporary Japanese Banking", *New Technology, Work and Employment*, Vol. 5, No.1, 1990.

Werneke, Diane, *Microelectronics and Office Jobs*, Geneva : ILO, 1983.

Wiig, K., G. Rockwell and T. Martin, "Artificial Intelligence in Banking", *The Bankers Magazine*, March-April, 1986.

[저자 약력]

- 조 순 경 - 이화여대 졸업
 - 미국 버클리대 사회학 박사
 - 현재 이화여대 여성학과 교수
 - 주요 저서 및 논문으로 「냉전체제와 생산의 정치」, “유가 사상과 성별분업 원리”, “신노동과정과 한국의 자동차 산업”, “산업의 재편성과 여성노동운동”, “금융전산화와 은행업 노동과정의 변화”, “신인사제도와 직능자격제도”, “파견노동에 관한 열가지 신화와 현실” 등이 있다.
- 권 현 지 - 이화여대 사회학과
 - 한림대 대학원 사회학과 석사
 - 현재 한국노총 중앙연구원 연구원
- 최 성 애 - 이화여대 철학과
 - 이화여대 대학원 여성학과 석사
 - 현재 한국여성민우회 고용평등추진본부 정책위원, 여성과 경제 연구회 연구원
 - 주요논문으로 “신경영합리화 전략과 노동통제”, “여성독자노조 건설의 필요성” 등이 있다.

기술변화와 노동운동

1996년 3월 22일 인쇄

1996년 3월 28일 발행

발 행 인 박 仁 相

발 행 처 **한국노동조합총연맹**

주 소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
(代) 02-782 -3884

등 록 81. 8. 21 (13-31호)

인 쇄 (주)우정미디어
(代) 02-324 -9762

값 : 7,000원