제172호
2022-11호
(2022.6.22.)

KLSI

ISSUE PAPER

www.klsi.org

금융노조 교섭 사례 연구 : 시간주권을 중심으로

유병홍 | 한국노동사회연구소 객원연구위원

[목차]

Ⅰ. 들어가는 말
Ⅱ. 금융노조 단체교섭 과정
Ⅲ. 교섭 방침과 진행 과정
Ⅳ. 교섭 결과와 주요 특징
Ⅴ. 금융노조의 2021년 교섭 의미: 시간주권을 중심으로

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 연희로 407 (백련빌딩) 701호
전화 02)393-1459
팩스 02)393-4449
www.facebook.com/klsi.org/

〈요 약〉

○ 이 글은 2021년도 금융노조 단체교섭 요구, 과정, 결과를 살펴본 후 그중에서 앞으로 고용노사관계에서 쟁점 또는 관심 사항으로 등장할 만한 주제에 대해 그 의미를 살펴본다. 은행업종에서 교섭 당사자는 전국금융산업노동조합(금융노조)과 (사)금융산업사용자협의회이다. 2021년 금융산업 노사관계, 교섭에서 나타난 주요 특징을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 금융 노사교섭은 한국 노사관계에서 그마나 산별교섭의 틀을 가장 잘 갖춘 사례이다. 둘째, 저임금 직군의 임금인상률을 각 기관별 상황에 따라 기준인상률 이상으로 하기로 하고 중소기업, 소상공인에 대한 지원을 강화하고, 청년과 자영업자 등 취약계층 지원을 위해 노력하기로 한 것은 노동자 내부 격차 완화라는 점에서 또한 대외적으로 취약계층에 대한 지원이란 면에서 높이 평가할 만하다. 셋째, 금융권 노사정 간담회는 업종별 사회적 대화라는 점에서 의미 있다. 넷째, 중식시간 동시 사용은 노동자의 '시간주권(time sovereignty)' 내용을 반영한 것으로 의미 있다. 다섯째, '백신휴가 2+1'은 좁게는 코로나19와 같은 전염병에 대한 긴급 대응을 위해, 넓게는 노동자 건강권 확보를 위해 의미 있는 조항이다.

○ 금융노조의 2021년 교섭에서 가장 특징적인 것은 시간주권(time sovereignty) 문제가 부각되었다는 점이다. 노동자의 '시간주권'이란 노동자가 노동시간을 포함한 삶의 시간을 스스로 결정할 수 있는 권리를 의미한다. 한국노총은 2021년도 단체교섭의 주요 쟁점과 대책 총 13개 항목 중 두 번째로 시간주권 확보 및 유연근무제 오·남용 저지를 배치하여 그 중요성을 부각시키고 있다. 노동과 여가, 휴식의 조화 등 일과 삶의 균형 차원에서 노동시간에 대한 '자기결정권'이 확보되지 않는 상황에서 유연근무제 등 노동시간 유연화는 '저임금-장시간 노동체계'를 공고히 하고 기형적인 근무체계를 양산할 위험성을 내포하고 있을 뿐만 아니라, '노동자 생명·건강권 위협'을 초래할 수 있다고 하여 노동시간에 대한 자기결정권, 달리 말하면 노동시간 주권 개념을 전면에 등장시키고 있다. 이와 함께 한국노총 2021년 임단투 요구사항에서 중요한 쟁점으로 부각된 것 중 하나가 유급병가 확보 관련 사항이다.

○ 금융노조가 '중식시간 동시 사용'과 함께 '백신휴가 2+1'요구를 제기하고 노사교섭을 통해 단체협약으로 체결한 것은 이와 같은 맥락에서 진행된 것으로 시간주권 개념의 구체화 과정으로 이해할 수 있다. 금융노동자 경우 오랜 기간 '소비자 편의'를 빌미로 삼아 점심시간을 나누어 쓰면서 통상 많은 사람들이 점

심시간으로 활용하고 있는 12~13시를 '정상' 근무하는 '비정상' 노동시간을 운영해왔다. 한국사회에서는 오랜 기간 '조금 아픈 정도는 참고 근무하는 직장인'이 '성실한 직장인'으로 칭찬받아왔다. 한국노총에서 '아프면 쉴 권리'를 제기한 것이나 금융노조가 '백신휴가 2+1'을 내건 것 역시 시간주권이란 면에서 중요한 의미를 갖는다.

○ 시간주권 문제는 앞으로 더욱 중요하게 부각될 것으로 보이는 바 앞에서 살펴본 바와 같이 주 40시간 노동제, 주 52시간 상한제만으로는 채우기 힘든 세부적인 내용이 많을 것으로 보인다. 금융업종의 중식시간 동시 사용은 좁게는 금융업종 노동시간 문제이지만 넓게는 다른 많은 노동자들의 시간주권 문제를 선구적으로 내세운 의제로서 의미 있다. 또한 '백신휴가 2+1' 역시 코로나19 상황에서 제기되었지만 앞으로 다른 감염병 사태 발생 시 활용이 가능할 것이며 이를 조금 더 넓힌다면 '아프면 쉴 권리'로 나갈 수 있다는 점에서 의미 있다. 노동계는 물론이고 사용자, 정부로서도 시간주권 문제를 진지하게 고민해야겠지만 그래도 시간주권 문제를 적극적으로 제기하고 구체적인 실태에 따라 대안을 고민해야 하는 것은 노동자, 특히 조직된 노동자의 몫이다. 이후 노동계, 특히 노조들이 시간주권 문제에 대해 더욱 많은 고민을 할 필요가 있다.

금융노조 교섭 사례 연구 : 시간주권을 중심으로

유병홍 | 한국노동사회연구소 객원연구위원

Ⅰ. 들어가는 말

이 글은 금융산업 노사관계 그중에서도 2021년도 단체교섭 요구, 과정, 결과를 중심으로 살펴보고 그중에서 특징적인 의미를 찾아본다. 금융노동자를 조직대상으로 하는 노동조합은 한국노총 전국금융산업노동조합(금융노조)과 민주노총 전국사무금융노동조합연맹/전국사무금융서비스노동조합(사무금융)이 있는데 금융노조는 주로 제1금융권인 은행과 금융유관기관 노동자들이 가입되어 있으며, 사무금융의 경우 증권, 보험, 여수신 전문기관, 협동조합 등 제2금융권 노동자들이 주로 가입되어 있다. 아래에서는 제1금융권인 은행을 조직하고 있으면서 한국노총 소속 산별 조직 중 대표적인 산별노조인 금융노조 사례를 살펴본다.

그런데 금융노조는 민주노총 금속노조와 함께 중요한 산별노조 조직인데도 상대적으로 금속노조에 견주어 노사관계에서 많은 관심을 받지 못하고 있다. 이는 다음과 같은 이유 때문이다. 첫째, 최근에는 양대 노총 차이가 많이 줄어들기는 하였으나 과거에 민주노총에 견주어 상대적으로 시끄럽지 않은 한국노총 특성 때문에 상대적으로 주목을 덜 받았다. 둘째, 금융산업이 금속산업에 견주어 상대적으로 시끄럽게 할 수 없는 산업 특성이 있기 때문이다. 은행사업은 노조법 제71조에 따라 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 공익사업으로 분류되어 있고 또한 대인 서비스를 하는 업무 특성상 제품을 생산하는 금속산업에 견주어 파업 등 단체행동이 어려운 편이다. 셋째, 현재 금융노조가 과거 금융노조의 연장선상에서 이해되어서 1990년대 말 이후 새롭게 전개된 금속노조의 건설과 달리 주목을 덜 받았다는 노사관계 역사상 특성 때문이다. 이런 다양한 특징으로 인해 금융노조 노사관계는 그 중요성에 견주어 상대적으로 큰 관심을 끌지 못했다.

여기에서는 2021년도 금융노조 단체교섭 요구, 과정, 결과를 살펴본 후 그중에서 앞으로 고용노사관계에서 쟁점 또는 관심사항으로 등장할 만한 주제에 대해 그 의미를 살펴본다. 단

체교섭을 중심으로 살펴보므로 금융산업 현황 일반에 대한 고찰은 생략한다. 먼저 금융노조 교섭현황을 살펴보고, 뒤이어 관심 쟁점, 그중에서 특히 노동자 시간주권 문제를 살펴본다.

Ⅱ. 금융노조 단체교섭 과정

1. 노사관계 당사자와 간략한 과거 역사

은행업종에서 교섭 당사자는 전국금융산업노동조합(금융노조)과 (사)금융산업사용자협의회이다. 금융노조는 1960년 전국금융노동조합으로 발족하여 1981년 노동조합법 개정에 따라 '전국금융산업노동조합연맹'으로 개편하였다가 2000년 전국금융산업노동조합으로 바꾸었다. 금융노조는 1990년대 후반에 새롭게 창립된 민주노총 산하 산별노조와 달리 오랜 역사를 갖는 은행업종 산별노조이다. 금융노조는 산별노조로 전환한 이후 기업별 교섭에서 산별교섭으로 교섭형태를 바꾸었다. 산별전환 이전에는 업종별 공동교섭이었으나 금융노조는 산별전환과 동시에 2000년부터 본조에서 일괄하는 산별교섭을 진행하여 매년 임금인상과 단체협약을 개정해왔다. 2010년 사용자단체 설립 이후에는 중앙노사위원회를 격년으로 실시하며 임금교섭은 매년, 단체협약은 격년으로 진행하고 있다(공광규, 2020). 한국에서 노조들은 산별전환 과정에서 많은 어려움을 겪고 있는데 특히 교섭 상대방이라 할 수 있는 사용자단체가 결성되지 않아서 산별노조 전환을 해놓고 산별교섭을 못하고 있는 불균형 상태가 유지되고 있고 현재 쉽게 풀릴 전망은 보이지 않는다. 그에 견주면 금융노조는 교섭 상대방인 (사)금융산업사용자협의회가 있어 다른 산별노조에 견주어 교섭 조건이 좋은 편이다.

금융산업 사용자단체는 금융노조가 출범한 2000년 3월부터 관련 논의를 시작하였다. 금융산업 사용자들은 전체 사용자들이 함께 교섭에 참여하는 집단교섭 방식에 뒤이어 은행연합회에 교섭권·체결권, 교섭위원 선정권을 위임하는 방식을 택했다. 2003년부터 2008년까지 은행연합회는 산별교섭과 노사관계 사안을 전담할 노사협력팀을 설치하고, 전문가를 고용해 교섭권을 위임받아 산별교섭을 진행했다. (사)금융산업사용자협의회는 2010년 설립되었다. 금융산업사용자협의회는 금융노조의 산별중앙교섭 요구에 대응하기 위해 결성된 사용자단체로 노조법상 사용자단체라는 법적 지위도 가지고 있다. 주요한 기능은 산별교섭과 협약 체결이다. 단체교섭 이외의 노동관계 사업으로는 경사노위 금융산업위원회 참여, 금융노조와 공동으로 금융산업공익재단 설립 등이 최근 눈에 띄지만, 전반적으로 활발하지 않은 것으로 평가된다(이창근 · 박제성 · 박주영, 2019).

금융노사는 2010년 사용자단체 설립 이후에는 임금인상은 매년, 단체협약은 격년으로 진행하고 있다. 금융산업사용자협의회와 금융노조는 2018년 산별교섭에서 금융산업공익재단 설립을 합의하고 같은 해 재단을 공식 출범시켰다. 금융산업공익재단의 주요 목적은 청년실업

해소와 일자리 창출 등 사회공헌사업 추진이고 재원은 노사가 사회공헌을 목적으로 적립한 기금과 2018년 산별중앙교섭에서 노조가 임금인상분 2.6% 중 0.6%를 출연하고 사측도 동일금액을 출연해 모은 약 1천억 원의 추가재원 등 총 2천억 원이다.

2020년 금융노사는 9월에 단체교섭 최종 조인식을 가졌다. 그 안에는 2020년 임금인상률은 총액임금의 1.8% 기준으로 하고, 1.8%를 나누어 "노사는 소상공인 보호와 내수 활성화를 위하여 임금인상분 중 0.9%를 지역화폐, 온누리상품권 등으로 지급", "근로자는 임금인상분 중 0.9%를 반납하여 동 금액을 용역, 파견근로자 근로조건 개선과 취약계층 지원 및 실업대책을 위한 근로복지진흥기금 기부 등 연대임금에 사용하기로" 한 내용이 포함되었다. '재난극복과 상생, 연대를 위한 금융노사 공동선언문'에서는 연대임금 사용방식과 금액을 아래와 같이 합의하였다.

〈표 1〉 2020년 금융노사 공동선언문 중 연대임금 관련 내용

2. 금융노사는 올해 임금협약을 통한 임금인상분 전액을 연대임금으로 하여 다음과 같이 사용하기로 한다. 가. 금융노사는 임금인상분의 50%인 약 1,000억 원을 소상공인 보호와 내수 활성화를 도모하기 위하여 지역화폐, 온누리상품권 등으로 지급하기로 한다. 나. 금융노사는 임금인상분의 50%인 약 1,000억 원을 활용하여 용역, 파견근로자의 근로조건 개선 지원 등에 약 450억 원, 취약계층 지원 및 실업대책을 위한 근로복지진흥기금에 약 550억 원을 기부하기로 한다.

자료: 공광규(2020).

금융노조는 단체협약을 통해 사회연대임금전략을 구체화하였다. 이 합의와 관련하여 '회의록 기재사항'으로 "연대임금 기부와 관련하여 0.4%는 용역 및 파견근로자의 근로조건 개선 지원 등에, 0.5%는 취약계층 지원 및 실업대책을 위한 근로복지진흥기금에 기부하기로 하되, 세부적인 내용은 지부노사가 정하기로 한다."는 구체적 내용을 명기하였다. 뿐만 아니라 "금융인공제회 설립과 연계하여 공동복지 플랫폼을 추진"한다든가 "보육시설 설치에 관해 금융산업공익재단 사업과 연계"하는 등 다양한 복지확대 전략을 단체교섭으로 활용하였다는 점에서 그 의의가 크다(공광규, 2020; 한국노총, 2021).

연대임금 외에 체결한 단체협약 개정 내용은 취업시간 중의 조합활동으로 연 2일 이내 여성위원회 참석 신설, 출산전후휴가 분할 사용 개정, 근로시간 단축권 신설, 산전후 휴가 및 난임 휴직으로 육아휴직 1년 미만인 경우 최소 자녀 1인당 1년 보장, 감염병 예방 및 확산 방지 위해 휴업 등이 필요하다고 객관적으로 인정될 때 공가 처리, 사용자의 감염병 대응 시 조합과 협의 후 필요조치 의무, 사용자의 기후 변화 등 대응노력 의무를 단체협약으로 합의했다. 또 별도합의를 통해 '정년 65세 연장' 안건과 사측이 제안한 '임금체계 개편' 안건을 외부전문가가 참여하는 노사 공동TF에서 성실히 논의하기로 하였고, 중식시간(휴게시간) 동시 사용, 금융공공기관 직원들의 복지 원상회복과 명예퇴직제도 개선 등 관계기관에 건의, 금융공제회 설립 노력 내용을 합의하였다.

2020년 노사교섭에서 특징적인 것으로 주목할 만한 것으로 다음이 있다. 첫째, 사회연대임금전략을 구현하고 있다는 점이다. 이는 이미 많은 주목을 받은 바 있어 상론하지 않는다. 둘째, 사회연대임금과 함께 주목할 만한 것으로 노동시간 관련 내용이 있다. 조합활동 시간, 노동시간 단축권, 육아휴직 보장, 감염병 예방을 위한 휴업 등은 다루고 있는 내용은 다르지만 모두 노동시간과 관련이 있다. 특히 노동자의 노동시간(또는 달리 말하면 노동 외 시간)에 대한 권리를 보장하기 위한 내용이란 점에서 특징적이다. 아래에서는 이에 대해 노동자의 시간주권이란 점에 주목하여 살펴보고자 한다.

2. 2021년 임단협 요구안

금융노조는 2021년 정기대의원대회에서 2021년 슬로건으로 “더 큰 연대, 더 강한 금융산별”을 책정하고 3대 사업목표로 “금융공공성 회복! 금융회사 지배구조 개선! 금융 공공기관 자율경영 쟁취!”를 내걸었다. 금융노조는 이런 사업 목표를 담아 3월 중앙위원회에서 임단협 방침과 요구안을 확정했다. 요구안은 “2021년 산별임금, 중앙노사위원회 요구(안)”으로 정리되었다. 먼저 임금요구안을 보면 핵심적인 내용은 정규직 임금은 총액임금 기준 4.3% 인상을 요구하고 저임금 직군에 대해서는 격차 해소, 양극화 해소를 위해 임금수준이 일반 정규직 대비 80% 미만인 경우 총액임금 기준 8.0%를 인상하라는 것이다. 또한 사용자는 2020년도 노측의 연대임금 조성(소급분을 연대임금으로 내놓음)에 연계하여 총액 임금 기준 1.8%를 조성하라는 것이다.

〈표 2〉 금융노조 2021년 임금요구안

1) 정규직 임금: 2021년도 임금은 총액임금 기준 4.3%를 인상한다.(기산일 2021.1.1.) # 참고: 한국노총 6.8%(256,199원, 연대임금조성분 2.6% 포함) 비정규직은 256,199원 정액인상 요구 -기재부 공기업, 준 정부기관 총인건비 인상률 (0.9%기준, 1.9~0.4%) 2) 저임금 직군: 임금수준이 일반 정규직 대비 80%미만인 경우 총액임금 기준 8.0%를 인상한다. 3) 연대임금: 사용자는 전년도 노측의 연대임금 조성에 매칭하여 총액 임금 기준 1.8%(약2,000억원)를 연대임금으로 조성한다.

자료: 금융노조 내부 회의자료.

이러한 임금인상요구안의 배경으로 “금융업종에 상응하는 실질임금 보장 필요, 경제성장 및 소비자물가와 연동한 임금 보전, 저임금 직군 임금격차 해소 및 비정규직 양극화 해소 위한 연대임금 조성, 한국노총이 포스트 코로나 시대 양극화와 불평등 방지 및 소비 진작 위한 임금인상 정책으로 6.8% 인상(임금인상 4.2% + 연대임금 조성분 2.6%) 요구”를 들고 있다. 특히 주목할 부분은 양극화 해소를 위한 연대임금 조성 부분으로 이는 한국노총의 요구를 반영한 것이기도 하다. 한국노총은 전통적인 임금 요구안에 더하여 연대임금인상분(2.6%)을 결합한 임금인상요구를 내걸었고 비정규직 임금요구안으로는 2021년도 한국노총 월 임금총액 인상 요구액 256,199원을 정액으로 요구하여 결과적으로 정규직과 격차를 해소할 수 있도록

설계하고 있다.

한편 중앙노사위원회 요구안은 “양극화 해소 및 사회적 책임, 중식시간 동시 사용, 자율교섭 보장, 노조활동 보장 및 지원, 일자리 유지 및 창출, 일·가정 양립 및 워라밸, 감염병 예방 및 안전”과 함께 이전 합의사항 점검 및 논의사항이 있다. 이 중에서 중식시간 동시 사용은 금융업종이란 특성을 반영한 요구이기도 하고 다른 한편으로는 2021년 한국노총 임단투 지침에서 제시한 노동자의 ‘시간주권(time sovereignty)’ 내용을 반영한 것으로 보인다. 일·가정 양립 및 워라밸 요구도 역시 노동자의 시간주권 내용과 연관된 것으로 앞으로 노동자(노조)의 요구사항에서 중요한 의미를 갖게 될 것으로 보인다.

〈표 3〉 2021년 중앙노사위원회 요구(안)

항 목	요구 내용
양극화 해소 및 사회적 책임	2021년 조성한 연대임금을 금융산업공익재단에 출연하여 비정규직 처우 개선과 실업자 등 취약계층 지원을 위한 사업에 사용한다.
중식시간 동시 사용	산별노사 공동TF에서 실시한 실태조사를 바탕으로 중식시간(휴게시간) 동시 사용에 관한 구체적인 시행방안을 도출한다.
자율교섭 보장	1) 지주회사가 근로조건의 결정권한을 행사하거나 지부노사 관계에 개입할 경우 교섭에 참여하도록 해야 한다. 2) 국책금융기관의 자율교섭 보장을 위하여 사용자는 기획재정부 예산지침 적용을 배제하고 산별협약 결과를 적용한다.
노조활동 보장 및 지원	1) 사용자는 조합활동에 필요한 시설 및 비품, 차량 등을 제공하여 편의를 도모하고, 유지·관리에 필요한 지원을 해야 한다. 2) 사용자는 조합 교육 시 교육시설, 식비, 교통비를 조합에 제공 및 지급해야 한다. 3) 향후 근로시간면제심의위원회가 근로시간면제 한도를 의결하는 경우 즉시 반영하여 산별노조 및 상급단체 활동이 원활하게 되도록 해야 한다.
일자리 유지 및 창출	1) 사용자는 금융소비자 보호 및 고용안정을 위해 영업점 폐쇄를 자제하고, 영업점 폐쇄 시 조합과 합의를 거쳐야 한다. 2) 지부노사는 AI등 신기술 도입에 따른 일자리 불안 증가에 대한 대책을 마련하기 위한 위원회를 구성하고, 상시적으로 고용현황 점검 및 근로시간 단축을 통한 새로운 일자리 창출 방안을 마련한다.
일가정 양립 및 워라밸	1) 사용자는 근로자의 부모 돌봄 의무와 직장 양립을 위하여 노인보호 시설을 건립한다. 2) 사용자는 10년 이상 근속한 근로자에게 자기계발 기회 부여 및 심신 재충전 위한 리프레쉬 휴직을 1년 동안 부여한다. 3) 사용자는 초등학교에 입학한 자녀가 원활하게 적응할 수 있도록 입학 이후 3개월 간 부모 직원의 출근 시간을 10시로 조정해야 한다.
감염병 예방 및 안전	사용자는 감염병 예방을 위해 백신 접종을 하는 근로자에게 3일의 유급휴가를 부여하여 이상반응에 대비할 수 있도록 해야 한다.
# 점검 및 논의사항	1) 금융산업공익재단 기금 출연 및 진행 현황(2018년 단체협약 합의사항) 2) 9개월 이상 기간제 근로자 정규직 전환제도 도입 현황(단체협약 제34조 ‘비정규직 채용 등’) 3) 별도 직군 또는 직급 근로자의 일반직군 또는 상위 직급으로 승격·승진제도 도입 현황(2018년 단체협약 별도 합의) 4) 여성할당제 시행 현황(단체협약 제38조 ‘남녀기회균등’) 5) 남성육아휴직 실시 현황(2019년 중앙노사위원회 의결사항, 2020년 금융노사 공동선언) 6) 사내하도급 근로자 보호 가이드라인 준수 및 사내근로복지기금 수혜범위 확대 현황(2019년 중앙노사위원회 의결사항)

자료: 대의원대회 회의자료 재정리.

Ⅲ. 교섭 방침과 진행 과정

1. 교섭 방침

금융노사는 산별중앙교섭은 임금인상과 단체협약개정, 임금인상과 산별중앙노사위원회를 격년으로 하고 있다. 또한 2021년에는 2020년 산별합의에 의한 노사 공동TF(정년연장 및 임금체계 개편, 중식시간 동시 사용)를 병행하여 심도 있는 논의를 통해 개선방안에 대한 합의를 도출해야 하는 과제가 있었다. 노조는 심각해지고 있는 양극화 문제 해소를 위해 연대임금 쟁취를 통한 비정규직(기간제, 파견, 용역)과 취약계층 처우 개선을 주요 목표로 내걸고 있고 임금요구안에는 이를 반영하고 있다. 중앙위원회에서 설정한 교섭 일정을 보면 “임금인상과 중앙노사위원회 동시 교섭 동시 타결, 3월 25일 중앙위원회에서 교섭안건을 확정하여 요구, 우선 하계휴가 이전 7월 중순 타결 목표”로 삼고 있다. 교섭 방식으로는 “대표단교섭과 실무교섭을 중심으로 하며, 대대표교섭을 활용. 결정된 내용은 대표단교섭에서 처리”하는 것으로 설정하고 있다.

금융산업 노사교섭은 산별중앙교섭과 지부보충교섭으로 진행된다. 산별협약은 최저협약 성격을 지니고 있기 때문에 지부에서는 이를 위배하지 않는 범위 안에서 더 유리한 내용을 협약으로 정할 수 있고 또한 산별협약에서 다루지 않은 사항에 대해서도 다룰 수 있다. 지부 교섭은 지부별(은행별)로 진행하기 때문에 여기에서는 상론하지 않는다.

금융노조 산별교섭과 관련한 규약을 살펴보면 산별노조이기 때문에 단체교섭 권한, 체결권한은 위원장에게 있으나 필요한 경우 지부에 위임할 수 있다. 지부는 위원장 승인을 받아 단체협약에 관한 보충협약을 체결할 수 있고 체결한 경우 이를 조합에 보고하여야 한다.

〈표 4〉 단체교섭 관련 금융노조 규약

제57조【단체교섭 권한】 위원장은 조합 내 모든 단체교섭의 대표자가 된다. 단, 위원장은 필요할 경우 지부에 교섭권을 위임할 수 있다.
제58조【단체교섭위원회 구성】
① 단체교섭위원회는 위원장과 위원장이 지명하는 3인 이상의 위원으로 구성한다.
② 제57조 단서에 따라 지부가 교섭할 경우, 해당 지부위원장과 지부위원장이 지명한 3인 이상의 위원으로 단체교섭위원회를 구성한다. 단, 위원장은 필요할 경우 조합 간부를 교섭위원으로 참여시킬 수 있다.
제59조【체결권】
① 단체협약은 위원장이 체결하고 교섭위원들이 연명으로 서명한다.
② 지부가 단체협약을 체결하고자 할 때에는 위원장으로부터 교섭권을 사전 위임받은 단체교섭권자가 체결하고, 교섭위원들이 연명으로 서명한다.
제60조【보충협약】
① 지부는 필요한 경우 위원장의 승인을 받아 단체협약에 관한 보충협약을 체결할 수 있다.
② 지부는 제1항에 따라 체결한 보충협약을 지체 없이 조합에 보고하여야 한다.

자료: 금융노조 내부 회의자료.

2. 실제 교섭 과정[1)]

금융노사는 2월 4일(목) 오후 은행회관 소회의실에서 '중식시간 동시 사용 관련 실태조사 노사 공동TF'와 '정년연장 및 임금체계 개편 노사 공동TF' 발족식을 개최했다. 금융노사는 2020년 산별중앙교섭에서 ▲외부전문가가 참여하는 정년 65세 점진적 연장과 임금체계 개편에 대한 노사 공동TF 운영 ▲중식시간 동시 사용 현장 실태조사 실시를 별도로 합의한 바 있다. '중식시간 동시 사용 관련 실태조사 노사 공동TF'는 금융노동자들이 근로기준법 제54조에 명시되어 있는 법정 휴게시간조차 중식 교대제 실시로 보호받지 못했던 중식시간 이용과 금융노동자의 건강권 확보, 금융소비자의 은행점포 서비스 이용 시 대기시간 감축 등 현행 중식시간 운영의 문제점을 개선할 목적으로 운영되었다. TF는 2021년 상반기까지 현장 실태조사와 금융노동자와 소비자 의견 조사 결과를 바탕으로 2021년 중앙노사위원회에서 중식시간 동시 사용의 추진 여부와 구체적인 방안을 논의할 예정이었다. 이어서 개최된 '정년연장 및 임금체계 개편 노사 공동TF'는 심각한 저출산·초고령화 시대에 대비하기 위한 정년연장과 이에 따른 임금체계 개편에 관한 논의를 목적으로 운영되었다.

금융노조는 3월 25일(목) 제2차 중앙위원회에서 산별교섭 추진방안 및 요구안을 의결하고 3월 26일(금) 금융산업사용자협의회에 2021년 산별중앙교섭 요구안을 전달하여 금융노사는 4월 20일(화) 오후 은행회관 중회의실에서 2021년 산별중앙교섭 교섭대표단 상견례를 겸한 제1차 교섭회의를 개최했다.

6월 4일 금융노조와 금융산업 사용자협의회는 "금융산업의 코로나19 백신 유급휴가 시행'에 잠정합의했다. 백신접종 당일(D)과 다음 날(D+1)은 유급휴가인 공가 사용이 보장되고, 이상 반응이 지속되는 경우 증빙 서류 없이 1일(D+2)을 추가하여 공가를 사용하는 것으로 타결했다. 최종 합의는 6월 7일 은행회관에서 할 예정이나, 금융노사는 금융노동자들이 하루라도 빨리 안전한 백신접종을 할 수 있도록 적극적으로 백신휴가 활성화 안내 등 조치하기로 했다.

금융노조가 7월 13일(화) 중앙노동위원회에 쟁의조정을 신청하였고 조정기간 만료일인 8월 2일(월) 오후 2시 30분부터 개최된 중앙노동위원회 제2차 조정회의가 있었으나 조정위원들이 제시한 2.2%의 임금인상 조정안을 노사 양측 모두 수용을 거부하여 조정위원들은 조정중지 결정을 내렸고 쟁의조정 절차가 종료되었다. 금융노조는 8월 12일 긴급지부대표자회의에서 산별중앙교섭 조정결렬에 따른 향후 투쟁계획을 논의하여 38개 지부대표자 만장일치로 9월 10일 온·오프 라인 총파업결의대회 등 총력투쟁 계획을 결의하였다. 이 결의에 따라 금융노조가 9월 2일 산하 38개 지부 전국 분회에서 시행한 전 조합원 쟁의행위 찬반투표가 압도적 찬성으로 가결됐다. 전체 조합원 90,151명 중 73.26%인 66,045명이 참여, 61,075명이 찬성표를 던져 92.47%의 찬성 가결을 확보했다. 이로써 금융노조는 합법적으로 파업 등 쟁의 행위를

1) 이 부분 내용은 금노 소식, 투쟁 속보, 기자회견문, 보도자료를 재정리한 것이다. 자료 성격상 세부적인 출처(발행일자, 발행호수 등)는 밝히지 않는다.

할 수 있는 권한을 확보했다.

금융노조는 9월 10일 금융사용자단체협의회 사무소가 있는 서울 중구 명동 은행회관 앞에서 '2021년 산별 임단투 승리 온·오프라인 총파업결의대회'를 개최하고 9월 16일 오전 KB국민은행 본점 신관 앞에서 2021년 임단투 승리를 위한 교섭대표단지부 순회집회를 개최하고, 같은 날 금융노조 투쟁상황실에서 2021년도 10차 긴급 지부대표자회의를 개최해 2021년 금융노조 임단투 투쟁방향을 확정했다. 우선 지도부 선도투쟁 방안으로 9월 23일부터 지도부가 철야농성에 돌입하기로 하고, 9월 27일에는 전체 사업장 노사대표 전원이 한 자리에서 교섭하는 최초의 교섭 형태인 공동교섭을 추진하기로 했다.

한편 2021년 노사교섭과 병행하여 금융권 노사정 간담회도 진행되었다. 2021년 1차 금융권노사정 간담회는 4월 23일 오전 10시 정부서울청사 16층 회의실에서 열렸다. 간담회 주제는 ▲코로나19 위기 극복과 포스트 코로나 시대 ▲금융권 노사정 사회적 대화 1년의 평가 및 향후 방향 ▲최근 금융권 현안들이었다. 이날 회의에서는 금융권 노사공동 공익재단(금융산업공익재단, 사무금융우분투재단) 주요 사업도 논의했는데, 내용은 △금융이해력 제고를 통한 금융 사각지대 해소 △금융권 자원·역량을 활용한 사회적 돌봄 확대 △포스트 코로나 시대 필수·취약 노동자에 대한 맞춤 지원 △노동 취약계층 지원을 통한 불평등 및 양극화 해소 △선순환 일자리 생태계 구축을 위한 연구개발과 홍보 등이다. 10월1일 금융권 노사정 대표자들은 금융위원회 대회의실에서 제2차 금융권 노사정 대표자 간담회를 개최했는데 참석자들은 ▲코로나19 위기 극복과 포스트 코로나 대비 ▲금융권 노사정의 지속적인 소통·협력 강화 ▲최근 금융권 현안 논의를 집중적으로 논의했다.

Ⅳ. 교섭 결과와 주요 특징

1. 교섭 결과

우여곡절을 거쳐 9월 30일 노사는 2021년 산별중앙교섭 잠정 합의안을 도출했는데 이는 4월 교섭 시작, 7월 교섭결렬과 중앙노동위원회 조정을 거쳐 노조 천막농성 18일차, 철야농성 9일 만에 이루어진 것이다. 이에 금융노조는 10월 1일 제11차 지부대표자회의를 열고 교섭내용에 대해 논의한 후 산별중앙교섭을 마무리하기로 의결했다. 금융산별 노사는 10월 7일 2021년도 산별교섭 대표단 노사 각 6인이 모인 가운데 합의서에 최종 서명하는 조인식을 가졌다. 금융노조가 금융산업 사용자 앞으로 교섭요구 안건을 제출한지 6개월만으로 금융노사는 그 동안 대대표교섭 10차례, 교섭대표단교섭 5차례, 실무교섭 44차례 등 총 59차례 교섭을 가졌다.

합의 내용은 다음과 같다. 첫째, 노사는 올해 임금을 2.4% 인상하기로 하고, 저임금직군의 임금인상률은 각 기관별 상황에 따라 기준인상률 이상으로 하기로 했다. 중앙노사위원회 안건

중 양극화 해소, 사회적 책임 실천과 관련해서 사용자는 노측의 2020년도 연대임금 출연 취지를 감안하여 각 기관별 상황에 맞게 코로나19 위기극복 과정에서 어려움을 겪고 있는 중소기업, 소상공인에 대한 지원을 강화하고, 청년과 자영업자 등 취약계층 지원을 위해 노력하기로 했다.

둘째, 2020년부터 논의해 왔던 중식시간 동시 사용 요구에 대해 노사는 중식시간 1시간을 보장하기 위하여 각 기관별 상황에 맞게 자율적으로 중식시간 동시 사용이나 PC-off 제도 개선 등의 노력을 하기로 했다. 현재 시행 중인 영업시간 1시간 단축을 정부의 코로나19 관련 방역지침 상 사적 모임, 다중이용시설 제한, 실내마스크 착용의무가 해제되기 전까지 유지하기로 했다. 다만, 정부의 코로나19 관련 방역지침 상 사적 모임과 다중이용시설 제한, 실내마스크 착용의무가 해제된 이후 영업시간 단축 여부에 대해서는 2022년 산별 단체교섭에서 논의하기로 했다.

셋째, 노측의 국책금융기관 자율교섭 보장 요구와 관련하여 노사는 국책금융기관 직원들의 복지향상과 청년고용 확대를 위하여 국책금융기관 복지 원상회복과 명예퇴직제도 등 제도개선을 관계기관에 서면 등의 방법으로 건의하는 등 적극 노력하기로 합의했다. 쟁점 안건이었던 영업점 폐쇄에 대해서는 사용자는 영업점을 폐쇄할 때에는 고객 불편 최소화와 금융취약계층의 금융접근성 보호를 우선 고려하며, 노동자의 고용안정 방안에 대하여는 노사TF에서 논의하기로 하였다.

넷째, 인구 데드크로스(dead cross) 등 심각한 저출생 문제와 관련하여 사용자는 홍보물 배포 등을 통해 남성 육아휴직을 적극 권장하기로 했다. 또한 최근 이슈가 되고 있는 직장내 괴롭힘 문제에 대해서는 이의 예방과 근절을 위한 예방교육과 캠페인을 실시하기로 했다.

〈표 5〉 금융노사 합의 내용

〈임금〉
총액임금기준 2.4% 기준, 저임금직군은 각 기관별 기준인상률 이상 인상
〈산별중앙노사위원회〉
1. 양극화해소 및 사회적 책임관련: 2020년도 연대임금 취지 감안 지부별 상황에 따라 어려움 겪고 있는 중소기업, 소상공인 지원 강화, 청년과 자영업자 등 취약계층 지원 노력
2. 중식시간 동시사용 관련
(1) 영업점 직원의 법정 휴게시간 보장. 특히 중식시간 1시간 보장 위해 각 기관별 상황에 맞게 자율적으로 중식시간 동시 사용 노력
(2) 정부방역지침 해제 시까지 영업시간 1시간 단축(2022년에는 영업시간 단축 논의)
3. 자율교섭 보장: 국책금융기관 복지향상과 청년고용 확대 위해 복지원상회복과 명퇴제도 등 제도개선을 서면 등 방법으로 건의
4. 일자리 창출 및 유지관련: 영업점 폐쇄 시 고객 불편 최소화와 금융취약계층 금융접근성 보호. 노사 공동TF에서 금융노동자 고용안정 방안 논의
5. 일가정양립 및 워라밸 관련: 남성육아휴직 적극 권장, 직장괴롭힘 예방 근절 교육 및 캠페인 실시
6. 감염병 예방 및 안전: 백신휴가(유급휴가) 부여
7. 산별교섭 및 중앙노사위원회 위원 선임: 노사 공동TF에서 효율적인 산별교섭 위한 논의.

금융 노사교섭 주요 일정을 정리하면 다음과 같다.

〈표 6〉 금융 노사교섭과 타결, 금융노조 투쟁 주요 일정

일시	주요 진행 경과
2월 4일	'중식시간 동시사용 관련 실태조사 노사 공동TF'와 '정년연장 및 임금체계 개편 노사 공동TF' 발족
3월 25일	금융노조 제2차 중앙위원회에서 산별교섭 추진방안 및 요구안을 의결
3월 26일	금융노조 금융산업사용자협의회에 2021년 산별중앙교섭 요구안을 전달
4월 20일	2021년 산별중앙교섭 교섭대표단 상견례를 겸한 제1차 교섭회의를 개최
4월 23일	2021년 1차 금융권노사정 간담회
6월 4일	"금융산업의 코로나19 백신 유급휴가 시행"에 잠정합의. 본합의는 6월 7일
7월 13일	금융노조 중앙노동위원회에 쟁의조정을 신청
8월 2일	조정 중지 결정
8월 12일	긴급 지부대표자 회의에서 9/10일 온·오프라인 총파업결의대회 등 총력투쟁 계획 결의
9월 2일	전 조합원 쟁의행위 찬반투표 가결(92.47% 찬성)
9월 10일	금융노조, 2021년 산별임단투 승리 온·오프라인 총파업결의대회
9월 16일	2021년 금융노조 임단투 투쟁방향 확정
9월 30일	2021년 산별중앙교섭 잠정 합의안 도출
10월 1일	2021년 제2차 금융권노사정간담회
10월 7일	2021년 산별중앙교섭 조인

2. 2021년 금융산업 교섭 주요 특징

2021년 금융산업 노사관계, 교섭에서 나타난 주요 특징을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 금융 노사교섭은 한국 노사관계에서 그마나 산별교섭의 틀을 가장 잘 갖춘 사례이다. 이는 오랜 역사를 반영하고 있고, 업종 동질성이 매우 높고, 기업규모 차이가 작고, 정부 영향력이 큰 상황을 반영한 것이므로 일반화하기는 어렵다. 그러나 적어도 위와 같은 조건 중 일부 또는 전부가 유사한 업종의 경우 참조사례가 될 수 있을 것이다. 예를 들면 비슷한 성격의 증권업종에서 업종별 교섭이 이루어지고 있는 것도 이를 반영한 것으로 보인다. 이런 확장은 다른 업종에도 가능할 것이다. 다만, 금융 노사관계가 산별교섭의 틀을 가장 잘 갖추었다는 것은 상대적인 것이다. 2020년 사회연대임금과 관련하여 "세부적인 내용은 지부노사가 정하기로 한다."라고 정한 것이나 2021년 취약계층 지원과 관련하여 "지부별 상황에 따라" 노력하기로 한 것 등은 개별은행/지부단위에 재량권을 준 것으로 산별교섭의 중앙 집중성과는 거리가 있다. 다른 산별노조에 견주어 낫다고는 할 수 있지만 금융 산별노조, 산별교섭의 중앙집중성 강화는 이후 과제이다.

둘째, 저임금 직군의 임금인상률을 각 기관별 상황에 따라 기준인상률 이상으로 하기로 하고 사용자가 노측의 2020년도 연대임금 출연 취지를 감안하여 각 기관별 상황에 맞게 코로나19 위기극복 과정에서 어려움을 겪고 있는 중소기업, 소상공인에 대한 지원을 강화하고, 청년

과 자영업자 등 취약계층 지원을 위해 노력하기로 한 것은 노동자 내부 격차 완화라는 점에서 또한 대외적으로 취약계층에 대한 지원이란 면에서 높이 평가할 만하다. 또한 금융노조는 2021년에 △미얀마 유학생 생활비 지원 24억원 △취약노동자 및 미등록 이주아동 의료비 4억원 지원 △무보험 외국인 코로나19 의료 진료비로 1억원 지원 △애니메이션 〈태일이〉 3억원 후원 같은 사회연대 활동을 펼쳤다. 이런 공헌으로 금융노조는 2021년 전태일노동상을 받았다. 전태일노동상 심사위원회는 "금융노조가 사회연대임금 전략을 단체교섭으로 구현한 모범을 만들었다"며 "지난 10여 년 간 비정규직 임금을 정규직 대비 2배 정도 올리는 하후상박 임금 전략을 산별교섭에서 관철했다"고 선정 이유를 밝혔다. 금융노조는 2020년도 임금인상분 전액을 연대임금으로 활용해서 총액임금 대비 1.8%인 임금인상분 중 절반(0.9%)을 온누리상품권과 지역화폐로 조합원에게 지급해 소상공인 보호와 내수 활성화에 기여했고, 나머지 절반은 용역·파견노동자들의 노동조건 개선과 실업 대책을 위한 근로복지진흥기금에 사용했다. 심사위는 "산별노조와 산별교섭의 존재 이유를 말이 아닌 행동으로 보여줬다"고 설명했다. 금융노조와 금융기관은 "사회공헌 사업을 통해 국민 경제 발전에 기여한다"는 취지로 금융산업공익재단을 함께 운용하고 있어 사업의 지속성과 안정성을 확보하고 있다(매일노동뉴스 2021a). 이와 같은 사회공헌 사업 또는 사회연대전략은 높이 평가할 만하다.[2)]

셋째, 금융권 노사정 간담회는 업종별 사회적 대화라는 점에서 의미 있다. 간담회라고 하여 형식이 모호하기는 하나 중요한 것은 대화, 합의, 합의이행이다. 일단 형식은 갖추어진 만큼 세부적인 내용을 어떻게 채워나갈 것인가가 이후 과제이다.

넷째, 중식시간 동시 사용은 금융업종이란 특성을 반영한 요구이기도 하고 다른 한편으로는 2021년 한국노총 임단투 지침에서 제시한 노동자의 '시간주권(time sovereignty)' 내용을 반영한 것으로 보인다. 금융노사는 금융노동자들이 근로기준법 제54조에 명시되어 있는 법정 휴게시간조차 중식 교대제 실시로 보호받지 못했던 중식시간 이용과 금융노동자의 건강권 확보, 금융소비자의 은행점포 서비스 이용 시 대기시간 감축 등 현행 중식시간 운영의 문제점을 개선할 목적으로 '중식시간 동시 사용 관련 실태조사 노사 공동TF'를 구성하여 협의했다. 2021년 산별교섭에서 중식시간 동시 사용 요구에 대해 노사는 중식시간 1시간을 보장하기 위하여 각 기관별 상황에 맞게 자율적으로 중식시간 동시 사용이나 PC-off 제도 개선 등의 노력을 하기로 했다. 현재 시행 중인 영업시간 1시간 단축을 정부의 코로나19 관련 방역지침 상 사적 모임, 다중이용시설 제한, 실내마스크 착용 의무가 해제되기 전까지 유지하기로 했다.

다섯째, '백신휴가 2+1'은 좁게는 코로나19와 같은 전염병에 대한 긴급 대응을 위해, 넓게는 노동자 건강권 확보를 위해 의미있는 조항이다. 금융노조는 이상 반응이 있는데도 휴가신청을 하기 어려운 업무 여건을 감안하여 접종 당일과 다음날은 이상 반응 유무와 상관없이 휴가를 보장해야 한다고 주장하였다. 거듭된 교섭 끝에 백신 접종 당일(D)과 다음 날(D+1)은 유

2) 다만, 산별노조 수준 교섭 타결이 갖는 의미에도 불구하고 기업(은행)별 수준 실행과정에서는 일부 미흡한 면이 있다는 평가도 있어 세부적인 고찰이 필요하다. 그럼에도 전반적으로 높이 평가할 만한 의미 있는 사례이다.

급휴가인 공가 사용이 보장되고, 이상 반응이 지속되는 경우 증빙 서류 없이 1일(D+2)을 추가하여 공가를 사용하는 것으로 타결 되었다. 이를 다른 업종, 산업에도 확산하여 일반화할 필요가 있다. 이를 단지 코로나19 상황에서 나타난 특수한 문제가 아니라 노동자 건강권 확보라는 큰 틀에서 바라보면서 앞으로도 지속적으로 확대, 활용할 수 있도록 의식적인 노력이 필요하다.

이들 의미 있는 내용 중에서도 특히 중식시간 동시 사용과 '백신휴가 2+1'은 좁게 생각해서 그 내용 그대로 이해해도 의미 있지만 조금 더 폭넓게 생각하면 시간주권 문제로 이해할 수 있다. 이 글에서 특별히 주목하는 바가 바로 이것이다. 아래에서는 이에 대해 조금 더 상세하게 살펴보고자 한다.

V. 금융노조의 2021년 교섭 의미: 시간주권을 중심으로

1. 시간주권 관련 선행연구

노동자의 '시간주권(time sovereignty)'이란 노동자가 노동시간을 포함한 삶의 시간을 스스로 결정할 수 있는 권리를 의미한다. 즉 노동시간의 길이, 강도나 방식 등 언제, 얼마나, 어떻게 일할 것인지 결정할 권리를 노동자가 갖는 것이다.

시간주권과 관련해서는 일의 미래 글로벌 위원회에서 작성한 「ILO 일의 미래 보고서」(아래에서는 보고서라 한다)가 중요한 의미를 갖는다. 보고서는 혁신적 기술과 작업조직의 변화는 효과적으로 노동시간을 제한하는데 새로운 도전과제를 제시하고 있는데 구체적으로 시간과 장소에 관계없이 일할 수 있도록 해주는 정보통신 기술의 발전으로 인해 노동시간과 개인 시간 간 경계가 불분명해지고, 이는 노동시간 연장으로 이어질 위험이 있다는 문제를 제기한다. 디지털 시대에 정부, 사용자, 노동자 단체는 디지털 상 연결되지 않을 권리 확립 등 최대노동시간 규정을 효과적으로 적용하기 위한 새로운 방안을 찾아야 한다고 하여 노동시간 자율성(시간주권) 확대 의제를 제기하고 있다. 세계의 많은 장시간노동자, 여성노동자, 단시간 노동자, 실업자들 중 상당수의 노동시간은 매우 가변적이고 불규칙하며 유급 노동시간 또는 주당 임금이 보장되지 않고 노동시간에 대한 통제권이 없어 노동자의 노동시간 자율성(시간주권) 확대가 필요하다는 것이 보고서의 주장이다. 노동시간에 대한 선택·통제권이 확대되면 노동자의 건강과 복지가 증진될 뿐만 아니라 개인과 기업 성과에도 긍정적인 영향을 가져온다. 정부, 사용자, 노동자는 노동 일정과 관련하여 노동자에게 더 넓은 선택의 폭을 제공하고 유연성을 확대하여 기업의 필요를 충족할 수 있는 사회적 합의를 구축하기 위해 노력해야 하며 이를 통해 노동자 모두 자신의 가사 책임에 따라 노동 일정을 조정할 수 있게 된다. 즉 노동자에게 노동일정·시간에 대한 더 큰 선택권을 주도록 노동시간을 설계해 노동시간 자율성(시간주권)을 확

대하여 기업의 필요와 최소 노동시간을 충족하는 한편 노동자의 일-생활 균형을 달성하는 것이 현실에서 제기되는 과제이다(고용노동부, 2021).

시간주권과 관련한 논문은 그다지 많지 않다. 이는 시간주권이 중요하기는 하나 선언적인 개념이고 광범위한 의제를 포괄하는 내용이라서 뚜렷하게 개념정의를 하기 쉽지 않기 때문으로 보인다. 따라서 시간주권과 관련해서는 그 자체로서 살펴보는 것보다는 노동시간과 관련 있는 세부적인 의제를 다루는 과정에서 시간주권이 갖는 선언적인 의미를 강조하는 것이 의미가 있을 것이다.

이남훈(2020)은 정보통신기술을 기반으로 노동 제공 형태가 다양화되고 있다는 점, 자기충족적 가치관이 강하고 본인에게 부여된 권리를 적극적으로 행사할 것으로 예상되는 미래 주축 세대(MZ세대) 특성을 고려하면 전 노동 영역에서 헌법상의 기본권인 '자기결정권' 보장은 매우 중요한 의제일 수밖에 없기 때문에 변화하는 노동환경과 세대 성향에 맞는 새로운 기준(New Normal)이 필요한 시점이라고 문제제기를 하고 있다. 그에 뒤이어서 노동시간 영역에서 노동자에게 자기결정권(노동시간 주권)을 보장해야 하는 법적 근거를 대한민국 헌법과 국제사회의 기준에서 찾고 '근로시간 단축법' 시행 이후, 사무직 노동자 대상으로 활용되고 있는 선택적 근로시간제(근로기준법 제52조)와 '포스트 코로나' 시대의 재택근무에서 노동시간에 대한 노동자의 자기결정권 보장 기조가 통용되어야 한다는 관점에서 노동관계법과 제도의 개선방안을 고찰하고 있다. 박귀천(2021)은 일·가정 양립 내지 일·생활 균형은 남녀 모두에게 중요한 문제라는 점에서 바로 성평등적 관점이 반영되어야 하는 필요성이 부각된다고 전제하고 육아나 가족돌봄 등 가족책임을 사유로 하는 차별의 금지와 구제, 노동시간 제도에서 남녀 공히 책임을 분담하고 시간주권을 향유할 수 있는 방향으로의 전환, 출산휴가·육아휴직의 보편적 적용을 위한 적용대상 확대 등을 모색할 필요성을 제기하고 있다. 권오성(2022)은 기술의 발달로 노동시간, 근무 장소의 유연화가 가능해진 상황에서 이러한 가능성을 어떻게 활용할 것인지, 즉 노동시간과 근무 장소를 유연하게 사용할 수 있는 권한을 사용자와 노동자 중 어느 편이 행사할 것인지가 중요한데 노동시간과 근무 장소의 변경에 대한 재량권은 노동자에게 주어져야 할 것이고, 이를 통해 확장된 시간의 자율성은 다시 노동자들의 직업능력 개발에 활용될 수 있도록 해야 할 것이라고 하여 노동자가 노동시간 주권을 가져야 함을 강조하고 있다. 이처럼 노동자의 자기결정권을 제고하기 위한 방안으로는 노동시간 개념의 다양화, 노동시간 유연화, 휴가제도의 개선, 연결차단권 도입, 노동시간계좌 제도, 보편적 직업능력 훈련 등이 필요함을 제기하고 있다.

앞선 논문들이 주로 개념을 살펴보고 있는 데 견주어 이소진(2021)은 실제 현실에서 나타난 사례를 통해 시간주권이 갖는 의미를 살펴보고 있다. 문재인 정부가 노동시간을 단축하겠다고 발표한 이후 대기업인 H그룹은 임금 감소 없는 표준노동시간 단축을 내걸었다. 그런데 정작 H그룹 소속 B대형마트 여성 노동자들은 노동시간 단축에 불만을 나타냈다. 세부 고찰 결과를 볼 때 노동시간 단축 이후 노동력이 부족한 상황에서 노동자들의 시간을 어떻게 효율

적으로 배치할 것인가, 하는 문제가 중요한 쟁점이 되었는데 기업은 노동시간 단축과 함께 노동생산성을 증진시켜 단축 이전과 마찬가지 생산성을 확보하고자 하기 때문에, 노동시간의 길이뿐 아니라 노동시간 배치에도 관심을 갖고 그 결과 많은 노동자가 시간에 대한 통제권을 박탈당하고 있었다. 사무직 노동자들은 개인 일정이 있을 때 전날에 일을 미리 처리하는 방식으로 시간에 대한 통제권을 확보하지만 B대형마트 여성노동자들은 현장직이기 때문에 같은 방식으로 업무 일정을 조정하기 어렵다. 그래서 똑같이 한 시간이 단축되었지만 사무직 노동자들은 확실히 시간이 많이 남는다고 느끼고, B대형마트 노동자들은 그렇지 못하다고 느낀다. 노동자의 일·생활 만족도는 근무 스케줄이 얼마나 다양한가보다는 내가 원하는 시간에 근무를 할 수 있는지, 더 좁게는 내가 원치 않는 때에 근무를 하지 않을 수 있는지 여부가 더 많은 영향을 미친다는 것이다. 노동자들은 노동시간이나 노동일수에 대해 회사가 아닌 자신이 통제권을 가지고 있을 때, 즉 시간주권을 확보하고 있을 때 일과 생활에 균형이 있다고 느낀다. H그룹 노동시간 단축은 사무직 노동자에게 노동시간뿐 아니라 노동시간 외의 생활시간에 대한 통제권을 주었다. 하지만 B대형마트 여성노동자들에게는 오히려 사회적 네트워크를 위한 시간과 기회를 없애고, 시간의 통제권을 빼앗아 갔고 그에 따라 노동시간이 줄어드는 '개선'에 대해 B대형마트 여성 노동자들은 노동시간 단축을 반대하였다. 이 사례연구는 노동시간 단축이라는 큰 방향에서 나타난 개선에도 불구하고 노동자들이 시간주권을 상실할 때 오히려 불만족을 느낄 수 있다는 점에서 시간주권의 중요성을 보여준 연구이다.

2. 한국노총의 2021년도 임단투 지침에서 나타난 시간주권 요구

한국노총(2021)에서는 2021년도 한국노총 임단투 지침과 요구사항을 다루고 있다. 여기에서는 단체교섭의 주요 쟁점과 대책 총 13개 항목 중 두 번째로 시간주권 확보 및 유연근무제 오·남용 저지를 배치하여 그 중요성을 부각시키고 있다. 2018년 '1주 52시간 상한제' 시행 이후 우리나라의 노동시간은 점차 감소한 것으로 나타나고 있지만 2020년 12월 탄력적·선택적 근로시간제까지 확대되어 현실에서 근기법상 모든 유형의 유연근무제가 확대되고 시행을 앞두고 있고 재택근무 활용·실시가 급속도로 확대됨에 따라 이에 대한 노동조합의 체계적 대응전략이 절실히 요구된다고 문제의식에서 나온 것으로 보인다. 이에 대해 한국노총은 특히 노동시간에 대한 노동자의 '시간주권 확보' 차원에서 접근할 필요가 있다고 강조하고 있다. 즉 노동과 여가, 휴식의 조화 등 일과 삶의 균형 차원에서 노동시간에 대한 '자기결정권'이 확보되지 않는 상황에서 유연근무제 등 노동시간 유연화는 '저임금-장시간 노동체계'를 공고히 하고 기형적인 근무체계를 양산할 수 위험성을 내포하고 있을 뿐만 아니라, '노동자 생명·건강권 위협'을 초래할 수 있다고 하여 노동시간에 대한 자기결정권, 달리 말하면 노동시간 주권 개념을 전면에 등장시키고 있다. 즉 그동안 기업의 입장에서 노동시간의 길이, 노동시간의 유연성 문제가 제기되고 논의되어 왔으나, 노동시간 단축을 통한 일·생활 균형에서 핵심은 노동시간 길

이와 시기, 교육훈련, 휴식 등 노동시간과 여가, 휴식권의 활용을 노동자 개인들의 필요에 맞추어 조정·선택할 수 있게 하는 것, 즉 '노동시간의 주권 찾기'라고 할 수 있음을 강조한 후 노동자는 시간주권 확보를 통해 일생을 관통하는 시간 사용의 주체성과 자율성이 개인에게 귀속됨으로써 시간빈곤의 구조에서 벗어날 수 있는 것이라고 시간주권을 제기하는 근본적인 이유를 제시하고 있다.

이와 같이 시간주권 개념과 중요성에 대해 강조한 후 한국노총은 이를 구체화하여 특히 유연근무제 도입 시 제도 필요성에 대한 검증과 함께 건강권 보호조치 관련 노사합의가 전제되어야 한다는 요구를 내걸고 있다.

〈표 7〉 유연근무제 도입 시 노사합의 요구사항

❍ 유연근무제의 도입 필요성이 있는 사전 검증과 노동자 보호조치 사전 합의할 것 ❍ 근무형태 및 근무시간 변경에 대한 '노사 서면합의' 원칙 확립 ❍ '기존 임금수준 저하 방지' 및 '건강권 보호조치(1일·주당 노동시간 상한 등)' 확보 ❍ 단위기간 내 사전 합의된 근무일별 노동시간의 엄격한 노사합의 절차 준수 ❍ 유연근무제 시행을 연중 1회로 한정하거나 연속적 시행 차단할 것 ❍ 신규 채용의 저해요인이 되지 않도록 노동시간단축 및 충원 계획에 대한 노사합의 동시 추진

이와 함께 한국노총 2021년 임단투 요구사항에서 중요한 쟁점으로 부각된 것 중 하나가 유급병가 확보 관련사항이다. '병가'란 일반적으로 '업무 외' 사고나 부상, 질병으로 인한 휴가·휴직을 말하며, '유급병가'란 '업무 외' 사고나 부상, 질병에 대해 사업주가 '유급'으로 일정기간동안 휴가·휴직을 제공하는 제도를 의미하는데 근기법에서는 '업무와 관련 없는' 부상과 질병에 대한 별도 규정을 두고 있지 않다. 한국에서는 현재 업무 외 부상 또는 질병으로 소득을 보전할 수 있도록 하는 유급휴가, 상병수당 등 사회적 장치가 부재하여, 이른바 아파도 참고 일을 할 수 밖에 없는 '프리젠티즘(presentism)'이 만연해 있다, 그러나 최근에 코로나19 사태가 터지고 사회적 거리두기, 집합금지, 자가격리 등의 행정조치가 시행되자 유급병가에 대한 사회적 관심을 모으며 최근 논의가 활발해지고 있다. 유급병가'란 '업무 외' 사고나 부상, 질병에 대해 사업주가 '유급'으로 일정기간 동안 휴가·휴직을 제공하는 제도를 말하며, '상병수당'이란 상병으로 인한 노동능력 상실에 대해 현금급여를 지급함으로써 치료 후 업무에 복귀할 수 있도록 하는 공적 사회보장제도를 말한다. 코로나19 사태 이후 OECD 국가 중 81%가 유급병가 조치를 확대하여 시행하기 시작하고 있다. 이에 한국노총은 유급병가를 단체협약으로 보장하여 '권리'로서 당연히 행사할 수 있어야 하며, 이와 병행하여 '상병수당'을 통해 국가에서 소득보전을 지원함으로써 '아프면 쉴 권리', '회복할 수 있는 권리'가 폭넓게 인정되어야 한다고 단체교섭 요구사항을 내걸었다. 주요 요구사항은 다음과 같다.

〈표 8〉 '아프면 쉴 권리', 유급병가 관련 요구

1. 국가공무원법 복무규정에 준하여 최소 연간 60일 이상 유급병가를 확보할 것 ❍ '업무 외' 사고 및 부상, 질병을 원인으로 치료와 요양을 위한 휴가·휴직이 필요할 경우 근기법 상에는 근거 규정이 없음. ❍ 공무원의 경우, 복무규정에 따라 질병이나 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 감염병에 걸려 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때에 연간 60일의 범위 안에서 병가를 사용할 수 있으므로 이를 적극 반영할 필요가 있음. 2. 유급병가 사유와 절차를 명확히 정할 것 ❍ 특히, 최근 코로나19 유증상 및 확진판정 등으로 자가격리조치 등의 경우를 유급병가 사유로 포함시킬 필요가 있음. ❍ 긴급한 경우에는 병가신청 시 '의사진단서' 는 사후에도 제출할 수 있도록 함. 3. 병가기간 중 불이익처우를 금지시킬 것 ❍ 병가기간은 '정상근무'한 것으로 인정한다는 조항을 포함시켜야 함. 이를 토대로 퇴직금 기준일수(계속근로기간) 및 상여금, 주휴수당 등 각종수당 지급에 영향이 없도록 해야 함. ❍ 병가기간 중 임금수준은 '평균임금의 100%' 지급이 되도록 함.

유급병가는 한편에서 보면 건강권 문제이기도 하지만 다른 한편에서 보면 노동시간과 비노동시간(휴게, 휴식, 휴가 등 포함)을 둘러싼 문제, 즉 노동자의 시간주권과 관련한 문제이기도 하다.

3. 금융노조의 시간주권 의제

한국노총이 시간주권 문제를 들고 나온 것은 노동시간 단축 필요성, 유연근무제도의 확산이 이루어지고 있는 가운데 그에 대한 대응이 필요하다는 일반론으로 접근하더라도, 코로나19 감염 확산 이후 더욱 촉진된 재택근무 등 근무형태의 변화에 대한 대응이 필요하다는 시기적 특성을 고려하더라도 중요하고 필요한 내용이었다. 이에 따라 일부에서는 "올해 임금·단체협상은 '시간주권' 싸움, 노동시간 제도 변화 따라 노사갈등 첨예화할 듯"하다고 예측하기도 했다(매일노동뉴스, 2021b).

금융노조가 '중식시간 동시 사용'과 함께 '백신휴가 2+1'요구를 제기하고 노사교섭을 통해 단체협약으로 체결한 것은 이와 같은 맥락에서 진행된 것으로 시간주권 개념의 구체화 과정으로 이해할 수 있다. 금융노동자 경우 오랜 기간 '소비자 편의'를 빌미로 삼아 점심시간을 나누어 쓰면서 통상 많은 사람들이 점심시간으로 활용하고 있는 12~13시를 '정상'근무하는 '비정상' 노동시간을 운영해왔다. 시간주권이 노동자가 노동시간을 포함한 삶의 시간을 스스로 결정할 수 있다는 의미로 언제, 얼마나, 어떻게 일할 것인지를 결정할 권리가 노동자에게 있다는 개념이라면 아주 소박하게 "점심시간에는 점심을 먹고 싶다"는 요구는 그 출발이 될 수 있을 것이다. 이를 오랜 관행, 소비자 편의를 빌미로 시행하지 않는 것은 노동자의 시간 주권에 대한 심각한 침해이다. 어찌 보면 논쟁거리가 될 수도 없는 기본 사항이 오랜 기간에 걸쳐 쟁점으로 등장했고 오랜 논의에도 불구하고 아직까지 해결되지 않고 있다는 것은 노동자의 시간주권이 얼마나 심각하게 침해받아 왔는가를 잘 보여주는 사례이다. 유급병가, '아프면 쉴 권리' 역시 마찬가지 맥락에서 볼 수 있다. 한국사회에서는 오랜 기간 '조금 아픈 정도는 참고 근무

하는 직장인'이 '성실한 직장인'으로 칭찬받아왔다. 코로나19 감염 사태 이후 "아프면 쉬자"는 지극히 당연한 말이 겨우 조금씩 받아들여지고 있을 뿐이다. 이런 의미에서 한국노총에서 '아프면 쉴 권리'를 제기한 것이나 금융노조가 '백신휴가 2+1'을 내건 것 역시 시간주권이란 면에서 중요한 의미를 갖는다.[3)]

4. 전망

일부에서 2021년에 시간주권 문제를 둘러싸고 갈등이 첨예하게 전개될 것이라고 예견했지만 실제 상황을 놓고 볼 때 2021년 임단협에서 시간주권을 둘러싸고 노사갈등이 첨예하게 진행되지는 않았다. 그럼에도 시간주권 문제가 오랜 기간에 걸쳐 지속적으로 의제를 달리하면서 중요하게 부각될 것이다.

시간주권이라고 개념 설정을 해놓고 접근하니 낯설 뿐이지 이와 관련한 내용은 이미 오랜 기간에 걸쳐 논의되어 왔다. 가장 대표적인 것 중 하나가 노동시간 단축이다. 그에 더하여 근무형태(교대제)를 둘러싼 논쟁 역시 시간주권과 관련한 대표적인 논쟁거리 중 하나이다. 시간주권 문제는 다양한 형태로 제기될 수 있다. 장시간 노동, 교대제 근무 등 가장 일반적인 사항에서부터 시작해서 감시단속적 업무 종사자의 휴게시간, 재택근무자의 노동시간, 재량노동종사자의 노동시간 문제가 있다. 최근 몇 년 전부터 논의되기 시작한 '연결되지 않을 권리' 역시 노동 외 시간(여가시간)을 지키기 위한, 즉 노동시간을 확실하게 규정하기 위한 노력 중 하나이다. 또한 업종에 따라서도 다양할 수 있다. 대형마트는 왜 명절날에도 '정상영업'을 하는가? 동네의원이 주 6일 근무를 하는 것이 소비자를 위한 것일까? 거리청소는 왜 새벽에 해야 하나? 노동자 개인으로서도 아플 땐 쉴 권리, 임신·출산·육아(남성노동자 포함)에 따른 근무시간과 형태 조정, 평생학습권 보장을 위한 노동시간 조정, 고령화에 따른 노동시간(근무일) 단축 등 상황에 따라 관심사항이 달라질 수 있다.

시간주권 문제는 앞으로 더욱 중요하게 부각될 것으로 보이는 바, 앞에서 살펴본 바와 같이 주 40시간 노동제, 주 52시간 상한제[4)]만으로는 채우기 힘든 세부적인 내용이 많을 것으로 보인다. 금융업종의 중식시간 동시 사용은 좁게는 금융업종 노동시간 문제이지만 넓게는 다른 많은 노동자들의 시간주권 문제를 선구적으로 내세운 의제로서 의미 있다. 또한 '백신휴가 2+1' 역시 코로나19 상황에서 제기되었지만 앞으로 다른 감염병 사태 발생 시 활용이 가능할 것이며 이를 조금 더 넓힌다면 '아프면 쉴 권리'로 나갈 수 있다는 점에서 의미 있다. 노동계는 물론이고 사용자, 정부로서도 시간주권 문제를 진지하게 고민해야겠지만 그래도 시간주권 문제를 적극적으로 제기하고 구체적인 실태에 따라 대안을 고민해야 하는 것은 노동자, 특히 조직된 노동자의 몫이다. 이후 노동계, 특히 노조들이 시간주권 문제에 대해 더욱 많은 고민을 할 필요가 있다.

3) 물론 '건강권'이란 측면에서도 중요한 의미를 갖는다. 양자는 배타적이지 않다.
4) 현실에서는 이것도 위험에 처해있다.

참고문헌

고용노동부(2019), ILO [일의 미래 보고서], 일의 미래 글로벌 위원회.

공광규(2020), [글로벌 금융위기와 코로나19 경제충격 시 금융산별교섭 추진전략 및 결과], 금융경제연구소.

권오성(2022), "'시간 주권'은 왜 필요한가?", [월간 노동법률] 2022년 2월호 369호.

금융노조 자료: 대의원대회 회의자료, 중앙위원회 회의 자료, 금노소식, 투쟁 속보, 기자회견문, 보도자료.

매일노동뉴스(2021a), "금융노조, 전태일노동상 받는다.", 2021년 11월 11일자 기사.

매일노동뉴스(2021b), 올해 임금·단체협상은 '시간주권' 싸움, 2021년 3월 4일자 기사.

박귀천(2021), "성평등 관점에서의 일·가정 양립 관련 법제 개선 방향", 이화여자대학교 [법학논집] 제25권 제4호 통권 74호, 583~608.

이남훈(2020), "노동의 디지털화와 근로자의 자기결정권 보장", [노동법포럼] 제31호, 289~302.

이소진(2021), 시간을 빼앗긴 여자들, 갈라파고스.

이창근 · 박제성 · 박주영(2019), [사업자단체의 '사용자단체성' 연구], 민주노총 정책연구원.

한국노총(2021), [2021 한국노총 공동임단투 지침], 한국노총.