

金融勞組의 交渉이슈에 관한 歷史的 分析*

- Trend Analysis on Bargaining Issues in KFBU -

朴 竣 成**

〈 目 次 〉

I. 序	(2) 金融勞組의 時代區分
II. 交渉이슈 有關 先行研究와 本 研究의 內容	2. 이슈별 推移分析
1. 先行研究	(1) 給與이슈의 推移
(1) 종단적 연구	(2) 身分이슈의 推移
(2) 횡단적 연구	(3) 政治權力이슈의 推移
2. 本 研究의 內容	(4) 社會文化이슈의 推移
III. 研究方法과 變數의 設定	3. 交渉이슈의 構造分析
1. 研究方法	(1) 組合員 - 非組合員 區分
(1) 分析對象과 單位	(2) 男女別 區分
(2) 分析 節次	(3) 交渉水準別 區分
2. 變數의 設定	V. 交渉이슈의 展望과 勞組의 戰略
(1) 交渉이슈의 概念化	1. 交渉이슈의 展望
(2) 交渉이슈의 分類	(1) 富의 公正配分 문제
(3) 時代區分	(2) 人力構造의 變化와 雇傭문제
IV. 內容分析 結果	(3) 勞組活動에 對한 期待水準 變化와 戰略
1. 時代別 概況과 時代區分	2. 勞組活動戰略의 摸索
(1) 概況	3. 結語

參考文獻

* 이 논문은 1986년도 한국경영학회 춘계 학술연구발표회에서 발표된 내용을 정리한 것이다.
 ** 성신여자대학교 사회과학대학 경영학과 조교수
 학회 원고접수일 9월 8일

I. 序

80年初 정치·사회적으로 자유화 물결이 밀려오면서 勞動現場을 증언하는 수 많은 자료와 문헌들이 정리되어 나오므로써 勞使問題가 학문적인 연구대상으로 자리잡는 계기가 되었다. 이 시기에 정리되어 나온 글들은 그동안 묻혀있었던 사건들을 비교적 객관적으로 설명해 줌으로써 勞使問題에 대한 역사적인 시각을 바로잡는데 크게 기여하였다.¹⁾ 그러나 문제파악과 인식에 도움을 준만큼 이에 걸맞는 방향제시에는 미흡한 점이 있는 것 같다. 이 시기에 나온 각종 자료와 문헌들의 입장을 특징적으로 검토해 보면 다음과 같은 점을 지적할 수 있다.

첫째, 不當勞動行爲와 爭議를 중심으로 논리를 전개하는 저변에 노사문제를 보는 시각이 도덕적, 윤리적이거나 혁명적인 것에 치우친 경향이 있다.

둘째, 事件中心으로 하여 事例를 개별적으로 다루었기 때문에 이론적인 연결이 부족하다.

셋째, 접근방법 측면에서 볼 때 巨視·機關的接近方法(macro-institutional approach)에 치우쳐 있다.

넷째, 制度圈內에서 활동해 온 勞組의 활동 영역은 상대적으로 비중을 적게두고 있다.

따라서 본 연구는 이러한 연구에서 高揚된 勞使問題에 대한 관심과 인식을 바탕으로 하여 다음과 같은 입장을 보충하면서 전개된 것이다.

첫째, 勞使間의 문제(issues)영역을 不當勞動行爲나 爭議에만 국한시키지 않고 모든 당사자간의 문제로 확대하고,

둘째, 망라된 문제를 가능한한 理論的 觀點에서 분석하고자 노력하고,

셋째, 제도권내에서 활동한 노조의 공식적인 자료를 분석대상으로 한 연구를 시도하여 公式的인 勞組活動의 功過를 따져 보고,

넷째, 이슈분석 결과를 토대로 경영노사관계적 차원의 勞組活動戰略과 未來 交渉이슈의 전망을 시도해 보고자 한 것이다.

요컨대 본 연구의 목적은 위에 언급한 立場下에서 이미 30여년이 넘도록 공식적활동을 전개해 온 제도권내의 勞組가 역사적으로 어떠한 문제를 제기해 왔는가를 분석함으로써 향후 勞使活

-
- 1) 1. 金潤煥外 7人, 韓國勞動問題의 認識, 서울, 동녘, 1983.
 2. 순점순, 8시간 노동을 위하여, 서울, 풀빛, 1984.
 3. 임채정의, 노동현실과 노동운동, 서울, 들머개, 1984.
 4. 한국기독교협의회 자료편찬위원회, 노동현장과 증언, 서울, 풀빛, 1984.
한국기독교 사회문제연구원의 각종 資料등을 참고하였음.

動 戰略 수립을 위한 기틀을 마련해 보고자 한 것이라 할 수 있다.²⁾

Ⅱ. 交渉이슈에 관한 先行研究와 本研究의 內容

1. 先行研究

大學의 노사관계 課程은 전통적으로 正體性危機(identity crisis)에 시달려오고 있다. “어떤 大學에서는 經濟學課程에서 가르치고 또 어떤 경우에는 法科課程에서 가르치고 있지만 이들 모두 노사문제의 경영학적 의미를 제시하지 못하고 있다”고 지적한 펄머(W.E. Fulmer)의 고민은 우리에게도 그대로 적용된다.³⁾ 이러한 고민의 해결방안중 하나로 대두되고 있는 것이 노사문제에 대한 經營學的 接近方法이라 할 수 있다. 즉 노사문제를 경영학의 한 기능적 영역으로 인식하여 다른 기능분야와 마찬가지로 경영학적 의사결정에 필요한 정보를 분석·평가하는 관점에서 다루려는 경향이 증가하고 있다.⁴⁾ 勞使間 交渉이슈에 관한 연구는 交渉추세나 交渉指針을 규명하고자한 것이므로 특히 경영학적 접근방법이 많이 활용되고 있다. 경영학적 의사결정에 필요한 정보를 분석·평가한다는 관점에서 勞使間 交渉이슈를 분석한 先行研究는 대체로 다음과 같다.

1) 종단적 연구

(1) 交渉이슈의 選好度 分析

交渉이슈를 사용자측에서 보면 어떤 이슈는 원가가 많이 들고 또 어떤 이슈는 다른 제약조건으로 인해서 들어줄 수 없는 경우도 있다. 따라서 경영학적 입장에서 볼 때 사용자는 勤勞者의 이슈에 대한 選好정도와 그 변화에 관한 정확한 정보를 가져야 한다.

또 한편 勞組측에서 보면 교섭단위로 勤勞者를 대표하는 한, 組合員을 대변할 수 있도록 組合員의 選好를 정확히 파악하여야 한다.

2) 1. 本研究는 1985.1.1~1985.11.30 까지 全國 金融勞動組合聯盟을 대상으로 한 勞動組合活動戰略研究(研究責任者: 서울大 崔鍾泰教授)의 일부로 실시된 것임.

2. 崔鍾泰, 朴煥成, 勞動組合의 活動戰略, 서울, 서울大出版部, 1986, pp.247~275 參照.

3) W.E. Fulmer, *Problems in Labor Relations: Text & Cases*, Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, 1980.

4) J.A. Fossum, *Labor Relations: Development, Structure, Process*, 2nd ed., Plano, Texas: Business Publications, Inc., 1982.

① 코찬(T.A. Kochan)의 研究

교섭성과에 대한 구성원의 選好度는 勞組活動의 성장·발전과 밀접한 관련이 있고 특히 組合의 組合員 維持·確保에 중요한 역할을 한다는 전제하에 조합원의 이슈에 대한 선호도를 측정하였다.⁵⁾

분석 결과에 의하면 조합원이 선호하는 가장 중요한 이슈는

첫째, 苦衷處理(grievance handling)

둘째, 附加給(fringe benefits)

세째, 給與(wage)

네째, 職務安定(job security)순으로 나타났다.

코찬은 組合成果(union performance)는 이러한 선호도가 높은 이슈의 교섭성과에 따라 좌우된다고 지적하고 응답자 중 약 75%가 조합성과에 만족하고 있다고 하였다.

② 올슨(C.A. Olson)의 研究

이는 交渉成果에 대한 選好度를 賃金을 기준으로 雙對比較(pair comparison)하는 방법을 사용하여 어떤 이슈를 더 선호하는가를 연구한 것이다.⁶⁾

각 이슈별로 賃金보다 더 좋아하는 비율을 보면 아래의 <표1>과 같다.

이 연구결과를 보면 조합원은 경제적 이슈를 보다 선호하고 있는 것으로 나타났다.

<표1> 임률인상보다 더 선호하는 비율(對賃率引上 雙對比率에서)

이 슈 항 목	%
연금(pension)	42%
의료보험(health insurance)	40%
직무안정(job security)	21%
직무안전(job safety)	21%
고충처리(grievance handling)	15%
의사결정예의 참가(participation in decision making)	12%
흥미있는 직무(interesting work)	9%
휴가나 휴일(vacation & holiday)	9%

5) T.A.Kochan, "How Americans View Labor Unions," *Monthly Labor Review*, April 1979, pp.23-31.

6) C.A.Olson, "Scaling Union Member Preferences for Bargaining Outcomes," *Kraunert Graduate School of Management, Purdue University, 1979.*

(2) 狀況適合의 分析

交渉이슈를 中心으로 한 勞組의 活動을 成果變數로 設定하고 이에 영향을 미치는 狀況適合의 變數(contingency variable)로 勞組를 에워싼 環境과 勞組의 戰略構造등을 고려한 研究가 많이 進行되고 있다.

交渉成果를 分析하고 이에 따라 勞組의 效率性을 測定研究한 앤더슨(C. Anderson)의 研究나 勞使시스템에 관한 던롭(J. T. Dunlop)의 研究와 이를 수정 보완한 많은 學者들의 研究가 여기에 속한다.⁷⁾

2) 횡단적 연구

交渉이슈에 관한 횡단적 연구로는 특정 勞組의 交渉日誌를 구체적으로 추세 분석한 것과 交渉動向을 국가적 次元에서 개괄적으로 추세 분석한 것을 볼 수 있다.

전자의 경우로 포섬(J. A. Fossum)이 1976년부터 1979년까지 美國全域의 交渉日誌를 검토하여 매 교섭협약시 給與關聯 세부항목이 어느 정도 포함되고 있는가를 연구하면서 이슈의 추세를 설명한 것을 들 수 있다.

이 기간 동안 특기할 사항은 치과분야 의료가 15%→41%로 증가하였고, 成果給與案(incentive plan)은 36%→26%로 감소하였으며, 給與改善案(wage progression)은 43%→31%로 감소한 것으로 나타났다.

한편 후자의 경우로는 ILO에서 매년 국가별로 交渉動向을 分析하여 報告한 것을 들 수 있겠다.⁸⁾

-
- 7) 1. J. C. Anderson, "Bargaining Outcomes: An IR System Approach," *Industrial Relations* 1979, vol. 18, No. 2, pp. 127~143.
 2. T. A. L. Gilman, *Union Administration: Strategy, Structure and Organizing Behavior*, Harvard University, Graduate School of Business Administration, 1981.
- 8) 1. B. C. Roberts, "Recent Trends in Collective Bargaining in The United Kingdom," *International Labor Review*, ILO, vol. 123, (May-June 1984), pp. 287-306.
 2. Taishiro Shirai, "Recent Trends in Collective Bargaining in Japan," *International Labor Review*, ILO, vol. 123, (May-June 1984), pp. 307-318.
 3. F. Fürstenberg, "Recent Trends in Collective Bargaining in the Federal Republic of Germany," *International Labor Review*, ILO, vol. 123, (May-June 1984), pp. 615-630. 등 多數.

2. 본 研究의 內容

本 研究는 金融勞組가 발간해온 金融勞報를 內容分析하여 62年5월부터 85年1월까지 勞使間 交渉이슈가 어떻게 전개되어 왔는가를 살펴보고자 한 것이다.

研究內容을 要約하면 다음과 같다.

첫째, 勞使間 交渉이슈의 역사적인 변화추세로 보아 현재 金融勞組의 成長·發展의 단계는 어느 수준인가를 밝히고,

둘째, 金融勞組의 活動歷史를 이슈中心으로 재정리하기 위해 이슈별 推移分析을 실시하고,

셋째, 交渉이슈의 構造를 分析함으로써,

네째, 현 시점에서 金融勞組가 역점을 두어야 할 이슈를 전망하고 이에 따라 勞組活動戰略 방향을 모색하는 것으로 되어 있다.

Ⅲ. 研究方法과 變數의 設定

1. 研究方法

본 연구의 分析方法은 內容分析(content analysis) 방법을 활용하였다. 내용분석은 設問紙法이나 面接法과 마찬가지로 변수를 측정하기 위한 체계적, 계량적, 객관적 방법으로서 주로 커뮤니케이션을 연구 분석하는 방법으로 사용되어 왔다. 내용분석이 최근 다시 활용되는 것은 메시지의 단순한 속성만 측정하는 것이 아니라 메시지를 주고받는 당사자들의 관계를 구조적으로 推論해 주는 기법으로 활용되기 때문이다.⁹⁾

1) 分析對象과 單位

내용분석한 分析對象은 1962.5~1985.1 사이에 발간한 金融勞報로 하였다. 현재의 金融勞報는 1962.5.27 組合機關紙로 勞總의 金融勞組版으로 창간되어 오늘에 이른 것이다. 각 單位 勞組에서 組合機關紙를 발간하고 있으나 金融勞報가 이를 종합적으로 기사화하고 있으므로 이를 분석대상으로 하였다.

내용분석의 分析單位는 單語(words), 主題(themes), 人物(characters), 項目(item), 문장 혹은 문단의 길이와 회수 등을 들 수가 있다. 본 연구의 핵심이 交渉 이슈의 빈도를 정확

9) F.N.Kerlinger, *Foundations of Behavioral Research*, N.Y., Reinhardt & Winston, 1973, pp.525~534.

히 측정하는데 있기 때문에 計量的 分析의 용이한 單語를 분석단위로 택하였다.¹⁰⁾

2) 分析節次

交渉이슈의 빈도를 분류, 측정할 절차는 첫째, 交渉이슈를 概念化하여 이를 單語單位로 분류한다. 둘째, 분류된 각 概念을 코드화 한다. 셋째, 金融勞報의 기사를 내용분석하면서 해당 단어가 나오면 이를 코딩용지에 이기 한다. 넷째, 이때 어디에서 뽑힌 것인지를 분류기준(시대구분 및 當事者 구분등)에 따라 분류하여 동시에 코딩한다. 다섯째, 이를 분류기준에 따라 CROSS-TABS 分析을 한다.

2. 變數의 設定

1) 交渉이슈의 概念化

일반적으로 交渉이슈(bargaining issue)를 엄격히 해석하면 공식적인 단체교섭 당사자간에 제기된 交渉事項만을 지칭하는 것이 되나 본 연구에서는 보다 폭넓게 개념을 정의하였다. 즉, 명시적이고 공식적인 단체교섭에서 다루어진 교섭이슈 뿐만아니라 노사관계시스템의 실질적인 관계를 형성하는 모든 당사자 즉 사용자, 근로자, 노조 및 정부등이 관련을 맺으면서 파생시킨 모든 문제사항을 망라한 개념으로 交渉이슈를 정의하였다.

2) 交渉이슈의 分類

교섭이슈를 분류하는 가장 전통적인 방법은 다음 <표2>와 같이 經濟的 이슈와 非經濟的 이슈로 분류하는 것이다. 이러한 분류에 의하면 勞動의 대가로 지불되는 金品과 관련한 모든 항목이 經濟的이슈에 포함되게 된다. 이 경우 保險과 賃金關聯이슈가 여기에 속한다.

<표2>

교섭이슈의 분류

분 류	내 용
경 제 적 이슈	임금, 보험, 연금, 기타 부가급항목
비경제적이슈	근로시간, 유급휴가, 근로조건 및 안전, 직무안정, 승진, 전직, 이직 등의 항목

10) 内容分析은 質的分析, 頻度分析, 狀況分析(contingency analysis), 價値分析(valence analysis) 등이 있다.

한편 非經濟的 이슈는 근로시간(working hours), 유급휴가, 근로조건 및 안전, 직무안정(job security), 일시해고(lay off), 승진과 전직 및 이직등의 이슈를 포함한다.¹¹⁾

한편 교섭이슈의 유형을 크게 過程(process)別 이슈와 對象(subject)別 이슈로 구분할 수 있다. 過程別 이슈는 노사교섭 과정상의 단계별로 야기되는 이슈로서 이는 利益이슈와 權利이슈로 구분된다.

이때 利益이슈는 임금을 중심으로 한 노사이해관계의 근본적인 과제들이 대부분인데 비하여 權利이슈는 휴가, 구율, 교대근무등 협약체결이행과정상 간과하기 쉬운 노사이해관계의 派生的 課題가 대종을 이룬다.

이와 달리 對象別 이슈는 勞使紛爭과 協力上 利害의 대상이 어떠한 것인가에 근거를 두고 구분한 것이다.

이 기준에 따라 이슈를 구분하면 다음 <표 3> 과 같이 권력·파워적 이슈, 경제·물질적 이슈 및 사회·정신적 이슈로 구분된다.¹²⁾

<표 3>

교섭이슈의 유형

분류	성격	이해의 대상	신장의 대상
권력·파워적 이슈	}	노동조합의 이해	조직의 권력신장
경제·물질적 이슈		노동조합원 내지 노동자의 이해	노동조합원의 이해신장
사회·정신적 이슈			

권력, 파워적 이슈는 勞組認定 및 支配權과 관련된 이슈이고, 경제·물질적 이슈는 임금 및 노동시간, 선임권, 직무안정, 작업조건 및 부가급과 관련된 이슈, 그리고 社會·精神的 이슈는 노조 목표, 직무만족 등과 관련된 이슈로 구분하고 있다.

한편 賃金과 福祉厚生 관련사항을 경제적 이슈로, 勞動組合의 安定과 직결되는 勞動組合, 勤勞者 및 使用者의 權利 및 義務의 범위와 한계를 설정하는 항목을 제도적 이슈(institutional issues)로, 그리고 先任權, 고용관계, 안전위생, 직무조건 등의 문제를 관리적 이슈로 구분하기도 한다.

11) J.A.Fossum, *op.cit.*, pp.161-209.

12) 崔鍾泰, 現代勞使關係論, 서울, 經文社, 1983. pp.366 ~ 369.

이처럼 交渉이슈에 관한 분류는 交渉이슈를 보는 시각에 따라 다양하게 이뤄지고 있다.
본 연구에서는 交渉이슈를 다음 <표 4>와 같이 분류하였다.

<표 4> 교섭이슈의 분류

경제적 이슈	보수 관련 이슈	임금	임금수준	생산성 물가 생계비 기업의 지불능력 실질임금 개인급 최저임금제
			임금체계	임금격차(직종간) 남·녀 기준임금 연공급(근속연수) 직무급 직능급 자격급 성과급 고정급 수당(수당신설) 수당조정 상여금(휴가보상금) 경조금
			임금기타	퇴직금 임금채권 체불임금 기타
	복지후생	법정	사회보험 의료보험	

경제적 이슈	보수 관련 이슈	복지후생	법정	연금보험 재해보험 실업보험 사회부조 복지기금
			법정의외	주택시설 급식시설 구매시설 금융(주택대금, 경조대금) 공제 보건·위생·진료·분양 문화·체육·오락
		공정배분		장학금(학비보조)
비경제적 이슈	신분 적 이슈	직접신분 (근로자안정)	고용의 안정	실업 고용유지 고용확대 고용보험 직업안정(소)
			직장안정	해고 배치전환 승진 이직 퇴직후보 여성차별 (특별)휴가 퇴직 고용원

비경제적 이슈	신분 적 이슈	간접신분 (근로자개발)	조합간부 교육	직업훈련 향상훈련(전문화) 전환훈련 재활훈련
			조합원교육	
		근로조건 (환경)	근로시간	
			안 전	산업재해 재해예방 교육
			보 건	직업병
	정치권력 적 이슈	노동3권(권익신장)		근로기준법 노동조합법 노동쟁의조정법 노사협의회법 노동위원회법 기타법령
		노조의 안정		조합원 확보 자금확보
		조합관리		조합의 신규설립 조합의 자주성 조합 활동 어용 노동조합 조합내 민주주의 조직 조사연구 임원개선
		단체교섭		쟁의행위 단체협약

비경제적 이슈	정치권력 적 이슈	단체교섭	고충처리 단위노조지원 용 화 선전홍보 국제유대
		경영대결	
		노조의 의무	
		부당노동행위	불이익대우 단체교섭거부 불이익취급 황견계약 지배·개입 부당노동행위 구제
사회문화 적 이슈	경영참가	자본참가(종업원 지주제) 이익참가 경영참가 노사협의 노사협조(생산성) 노사협조의 자율성	
	인간소외	산업민주화	
	작업장제도화	자동화	
	사생활		
	근로자의 사회적 지위 향상	기업윤리, 근로자윤리, 기업풍토 사기저하	
	은행 민영화	책임경영 경영합리화	
	기 타		

본 연구에서는 經濟的 이슈에 보수 및 복지후생관련 이슈를 포함시키고 非經濟的 이슈를 신분 관련이슈, 정치권력이슈 및 사회문화적 이슈로 구분하였다.

3) 時代區分

交渉이슈에 관한 역사적인 추세분석이 의미를 가지기 위해서는 시대구분이 적절하게 이루어져야 한다. 본 연구에서는 政治的 時代區分, 經濟的 時代區分, 法律的 時代區分 및 金融勞聯委員長 在任時期別 時代區分을 각각 적용하여 추세분석을 시도하였다. 물론 이러한 시대구분은 <金融勞報>가 창간된 1962년 5월을 기점으로 한 것이다. 각각의 시대구분을 설명하면 다음과 같다.

첫째, 政治的 時代區分으로 62.5~72.10 까지 제3공화국시기, 72.10~81.5은 제4공화국시기, 그리고 81.5 이후를 제5공화국시기로 구분하였다.

둘째, 經濟的 時代區分으로 62.5~71.12 까지 60년대 경제시기, 72.1~79. 말까지 70년대 성장시기, 그리고 80.1~85. 현재까지를 80년대 안정시기로 구분하였다.

세째, 法律的 時代區分으로 노사관계법의 개정시기를 기준으로 62.5~63.12 까지를 제1기, 64.1~74.12 까지를 제2기, 75.1~80.12 까지를 제3기, 그리고 81.1부터 현재까지를 제4기로 구분하였다.

네째, 金融委員長의 在任時期에 따른 時代區分은 62.5~64.1, 64.2~65.8, 65.10~66.9, 66.10~67.7, 67.8~69.6, 69.8~71.7, 71.8~73.7, 73.9~81.1, 81.3~83.9, 83.12~85.1로 구분하였다.

時代區分을 요약하면 다음 <표5>와 같다.

<표 5> 시 대 구 분

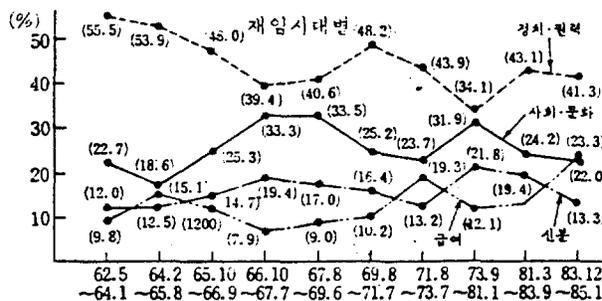
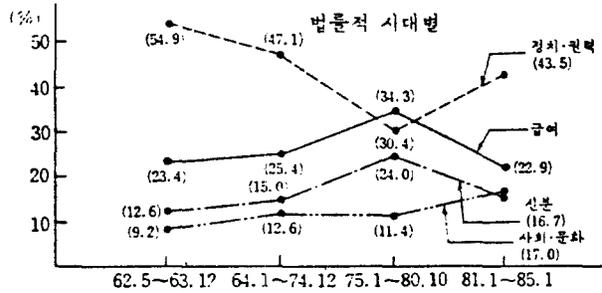
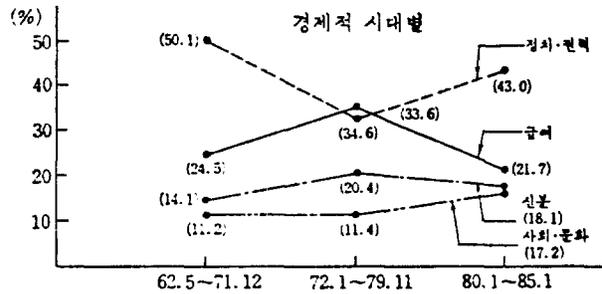
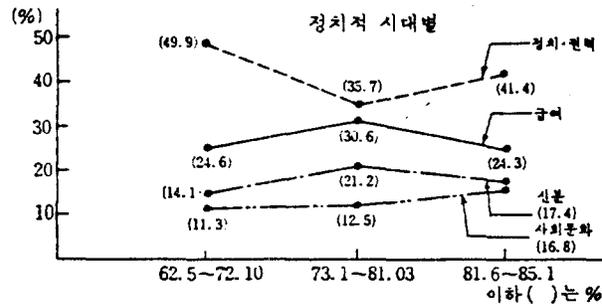
구 분 기 준	시						기			
	정치적 상황	3 공화국						4 공화국		5 공화국
경제적 상황	1기						2기		3기	
법률적 상황	1기	2기					3기		4기	
노조위원장별	1대	2대	3대	4대	5대	6대	7대	8대	9대	10대

Ⅳ. 內容分析 結果

1. 時代別 概況과 時代區分

1) 概況

각 시대별 이슈의 推移를 분석한 자료는 다음 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 시대별 이슈 추세

이 분석결과에서 나타난 특징을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 각 시대를 망라해서 여전히 政治·權力的 이슈가 가장 빈번하게 거론이 되어 왔다.

둘째, 産別勞組 體制下에서는 보수상의 이슈가 가장 강하게 나타났다.

셋째, 産別職盟體制下에서 企業別 單位勞組體制로 전환한 최근에 이르러서는 전체적으로 이슈의 양이 떨어지는 반면에 사회·문화적 이슈가 새롭게 등장하고 있다.

요컨대 전체적으로는 다음 <表6>에서 볼 수 있는 바와 같이 아직도 勞組成長의 초기단계에서 주로 거론되는 정치·권력적 이슈에서 벗어나지 못하고 있다는 사실은 여러 각도에서 검토되어야 할 사실이라고 생각한다.¹³⁾

<表 6> 勞組發展過程에 따른 이슈의 내용

勞組發展過程	이슈의 內容	이슈의 種類
초 창 기	노조인정 및 지배권	權力·파워적 이슈
소 년 기	임금 및 노동시간	經濟物質的 이슈
성 장 기	先任權, 직무안정, 작업조건 및 부기급부	
성 숙 기	조직목표, 직무만족	社會·精神的 이슈

물론 최근에 이르러 金勞의 활동방향이 전환기에 접어들고 있다는 느낌이 있으나 현체제하에 서라도 보다 다양한 이슈의 개발이 요청된다 하겠다.

특히 83年 이후 노조가 역점을 두어 새로운 활동방향으로 모색하고 있는 경영참가 분야는 화이트 칼라 조합으로서의 金勞의 새로운 전략적 이슈로 강조되어야 할 것이다. 그리고 70년대 산 별체제하에서 오히려 보수나 신분분야의 이슈가 보다 활발하게 거론되었다는 것은 단체교섭과 노 사협의를 병행하고 있는 현제도에 대한 재검토를 시사하는 것이라 할 수 있다.

2) 金融勞組의 時代區分

交渉이슈의 時代別 概況에서 우리는 중요한 사실을 발견하였다. 그것은 金融勞組의 성장·발전은 정치·경제·법률적 時代상황과 밀접한 관련을 갖고 전개되고 있다는 점이다.

특히 「위에서 아래로」 形成되어온 勞使관계의 規則形成(rule making)은 전체적인 金融勞組

13) 崔鍾泰, 前揭書, pp.368-369.

의 交渉이슈의 맥락에 결정적인 영향을 미치고 있다.

따라서 본 연구에서는 政法·經濟·法律的 시대 구분에 부응하는 금융노조의 時代別 特性을 나름대로 정리하여 각각의 時代에 알맞는 이름을 부여 하고자 한다.

먼저 초기 自生的인 金勞의 單位勞組가 형성되어 조직화 활동을 활발히 전개한 시기를 「단위 노조 운동시기」로 규정하고자 한다. 이 시기는 金勞의 胎動期라 할 수 있는 시기이다.

이때에는 분석 자료에서 볼 수 있는 바와같이 勞組의 조직화 활동과 관련한 이슈가 빈번하게 제기 되었다.

그리고 짧은 시기였지만, 團體協約 締結과 관련하여 가장 활발하게 노조활동이 전개된 시기라 할 수 있다.

胎動期라 한것은 비교적 자율적인 여건 속에서 기업별 단위노조가 활발한 노조활동을 시작했다는 의미에 의의를 부여하기 위한 것이다. 그러나 以後로는 政治·法律的 制約이 이를 보호하고 育成하여 무럭 무럭 자라도록 한 것이 아니라 오히려 組織化된 勞組에 대한 규제적 틀로 작용함으로써 自生的인 생성·발전을 저해한 꼴이 되고 말았다.

결과적으로 제도는 바뀌어도 노조활동의 실질적 이슈는 여전히 胎動期의 이슈범위를 벗어나지 못하게 되고 그 결과 새로운 문제해결을 바라는 勤勞者는 보수문제에 매달려 뚜렷한 실적없이 해마다 똑같은 이슈만을 제기하는 勞組活動을 외면할 수 밖에 없게 되어 버렸다.

둘째, 產別體制 制度化期로 1961.5.16부터 1971.10月 유신(維新)까지 약 10年 동안의 기간을 구분할 수 있다.

이 시기는 기업별 單位勞組에서 갑자기 政治的·法律的 與件의 변화로 產別體制로 전환된 시기였으나 金融勞組의 경우 초기에는 團體行動을 통한 문제해결이 이루어 지면서 비교적 활발한 勞組活動이 수행되었던 시기로 평가할 수 있다.

이 시기 후반부에서는 市銀의 民營化가 검토되고 外國系銀行의 支部가 結成되는 등 활발한 勞組組織化 활동이 전개되었으나 71.10月 維新으로 그 脈絡이 단절되기에 이르렀다.

셋째, 71.10月부터 80.12月 第5共和國의 勞動關係法 改正 시기까지를 產別體制 停滯期로 구분할 수 있다.

이 시기는 勞組活動이 法律로 유보된 상황에서 勞組活動이 停滯된 時期라 할 수 있다. 그러나 이 시기 후반부에서 일반적인 自由化 물결과 함께 금융의 民主化, 組合의 民主化가 강력하게 요구 되었다는 점에 큰 의의를 부여할 수 있을 것이다.

마지막으로 80年12月31日 以後 현재까지 改正된 노사관계법이 企業別 勞組를 規定하고 노사협의회법을 制定함으로써 產別聯盟體制 時期로 전환 되었다.

이 시기는 우선 個別單位勞組의 團體行動이 정치·법률적으로 제한되고 있기 때문에 企業別 勞組時期로 구분하기에는 부족하고 勞組 자체적으로 새로운 勞組活動의 位相을 摸索하는 시기로 규정할 수 있다.

이러한 시대 구분을 요약하면 다음 <표7>과 같다.

金融勞組의 時代區分

시대구분 내용	胎動期 50.5 53.5 60.8 61.5.16	產別體制制度化期 71.10.17	產別體制停滯期 80.12.31	企業別勞組形成期
法的狀況	<p>「全銀勞聯申告」</p> <p>勞動組合法 勞動爭議調整法 勞動委員會法 銀行法 勞動基準法</p>	<p>勤勞者의 團體行動 에 관한 臨時措置法 。 社會團體 등류에 관 한 法律中 改正法律 。 勤勞基準法 改正 (61.12.4) 。 政府管理企業體 職 員의 報酬統制에 관 한 特別 措置法 (61.9.1)</p>	<p>各種 留保條項育</p>	<p>勞使關係法 改正 勞使協議會法 제정</p>
組織狀況	<p>全國銀行勞動組合聯合會</p> <p>5 人代表委員會</p> <p>運營委員會</p> <p>單位勞組</p>	<p>全國金融勞動組合</p> <p>支部勞組 (本店)</p> <p>分會組織 (支店)</p> <p>6 個支部</p> <p>61.8.19</p> <p>..... 地區連結會 (6 個地區)</p>	<p>全國金融勞組聯盟</p> <p>중앙위원회</p> <p>單位勞組</p>	
주요 활동	<p>團體協約締結</p> <p>賃金引上</p> <p>勞動時間 嚴守國爭</p> <p>農銀勞組締成 및 勞使紛糾 支援</p>	<p>勞動法 改惡反對國爭 (61.6)</p> <p>資本市場育成法案反對國爭 (63.4)</p> <p>勞動爭議 (對 報酬統制法) 從業員特殊制</p> <p>賞與金 支給國爭 (62.12) 市銀民當化은 。 金融勞報 創刊 (62.5.25) 号(71)</p> <p>勞動爭議 (對 報酬法律)</p> <p>手當·賞與金制 실시</p> <p>本俸體系 改編 (67.4.1)</p>	<p>職級別 號俸制 (75.4.1)</p> <p>時間外 波動 (75.4.21)</p> <p>離職 波動 (75)</p> <p>結婚 黨書 廢止 (76.2.25)</p> <p>住宅事業 (78.5.1)</p> <p>金融의 民主化 (80)</p> <p>組合의 民主化 (80)</p>	<p>金融人 文化祭</p> <p>企業別 勞組活動과 勞使協議併行</p>

2. 이슈별 推移分析

급여, 신분, 정치·권력 및 사회·문화적 이슈가 각 시대별로 어떠한 推移를 보이고 있는가를 분석한 결과는 다음과 같다.

1) 給與 이슈의 推移

급여상의 이슈는 60년대 중반, 70년대 중반 활발히 거론되다가 현재는 다음의 <그림2>와 같

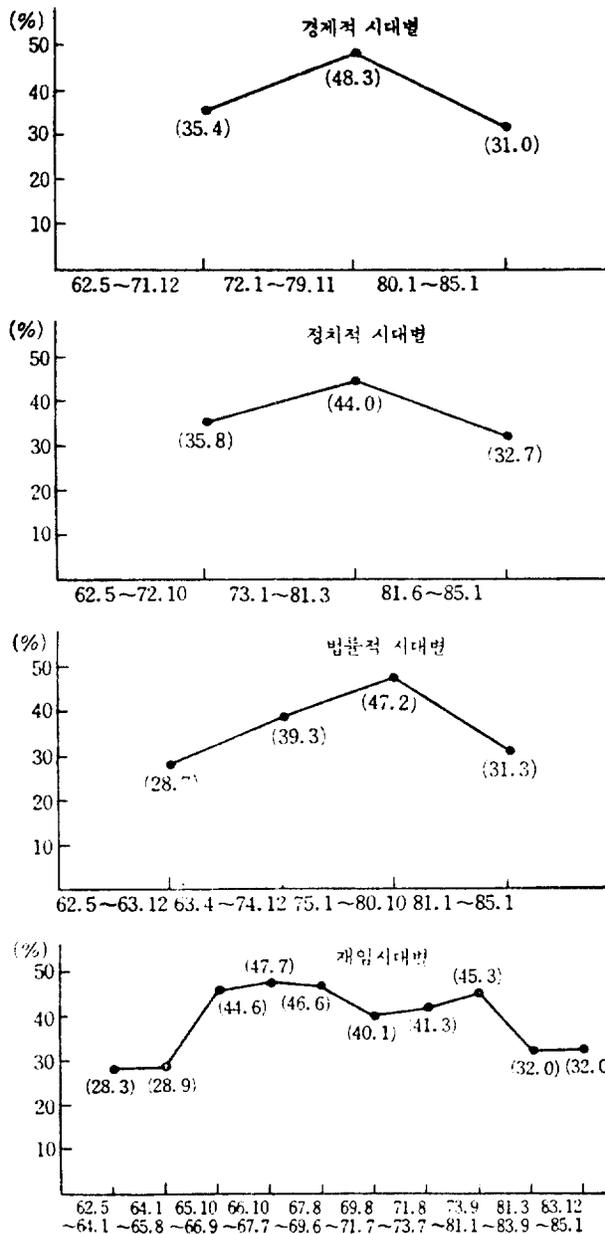


그림 2. 이슈의 시대별 추세

이 상대적으로 중요성이 감소되고 있으나 여전히 중요한 이슈로 인식되고 있다. 전반적인 경향으로 볼 때 給與이슈가 가장 활발히 논의된 시는 70년대라 할 수 있다.

金勞의 역사를 두고 볼 때도 70년대 중반은 사실상 가장 활발히 제도적 활동을 한 시대로 평가되고 있다. 특히 이 시대는 產別勞組體制시대라 경제적으로는 成長期와 일치하는 시기라 할 수 있다. 그러나 급여상의 이슈 역시 급여 수준을 중심으로 한 이슈 분쟁만 있었을 뿐 급여제도에 대한 개선방안등과 같은 정책적 이슈는 거의 없었다고 할 수 있다.

급여이슈를 보다 구체적으로 살펴보면, 첫째, 임금수준에 관한 교섭이슈의 경우

초반기에는 주로 生計費를 기준으로한 교섭을 하다가 최근에 이르러서는 단순한 生計費기준보다는 生計費기준을 중심으로 한 교섭을 하고 있는 실정이다. 블루칼라 조합과는 달리 最低賃金에 대한 논의는 거의 없었다.

둘째, 임금체계(wage structure)에 관한 교섭이슈의 경우

초반기에서는 手當關聯 이슈가, 제도화기에서는 기준임금관련 이슈가, 산별체제기간 동안에는 남·녀간 임금격차와 상여금 관련 이슈가 대두되고 있다. 그러나 전반적으로 볼 때 차등급여제도가 시행되는 최근에 이르러서는 급여의 公正配分이 중요한 이슈로 등장할 것이 예상된다.

셋째, 복지후생에 관한 교섭이슈의 경우

초반기에는 급식, 구매시설관련 이슈가, 제도화기에는 구매시설, 보건위생 이슈가, 산별제도 정착기에는 장학금 보조이슈가,

그리고 최근에는 住宅金融 및 文化·體育·娛樂關聯 이슈가 두드러지게 나타나고 있다.

이를 요약하면 다음 <표8>과 같다.

<표8> 시대별 핵심이슈의 추이

시대 이슈	태 동기	산별체제 제도화기	산별체제 정체기	기업별 노조형성기
임금수준	생계비	물가	생계비	생계비·실질임금
임금체계	수당	기준임금	남·녀간 임금격차	임금격차·상여금
복지후생	급식·구매시설	구매시설·보건위생	장학금	주택금융 문화 체육 오락

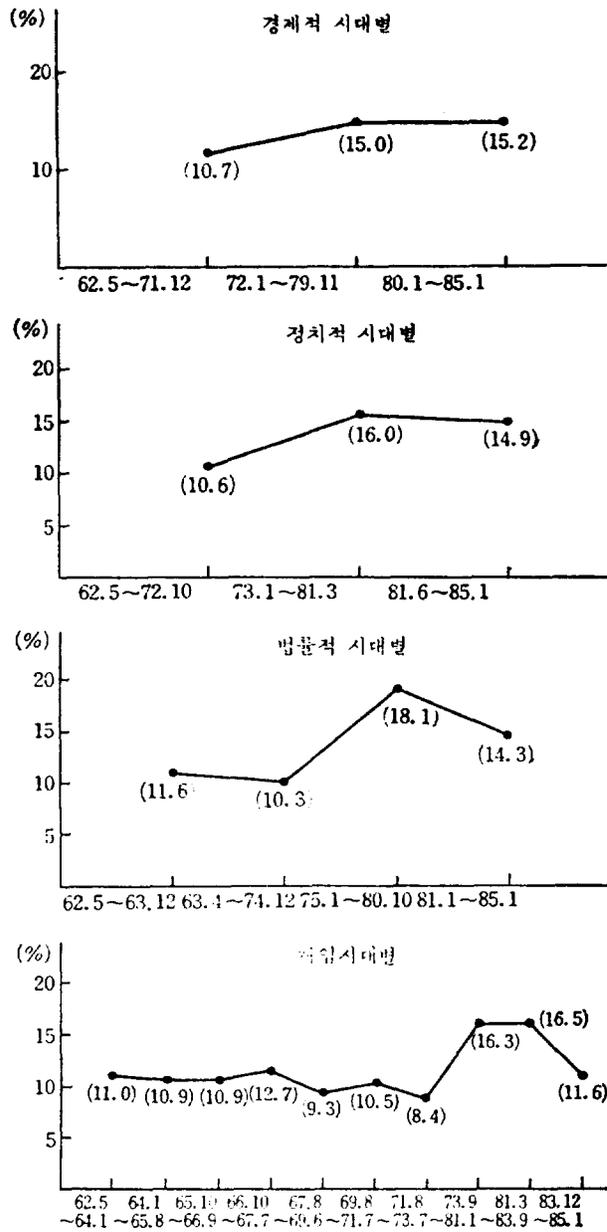
요컨대 급여관련 이슈의 시대별 推移를 두고 볼 때, 급여관련 이슈가 중요한 이슈로 간주되면 서도 블루칼라에서 흔히 이슈로 등장하는 임금체불, 퇴직금 산정, 직종간 임금격차, 최저임금 등

과 관련한 이슈가 상대적으로 적다는 점에서 화이트 칼라인 金勞의 급여교섭의 특징을 찾을 수 있다.

2) 身分이슈의 推移

신분상의 이슈는 전체적으로 볼 때 점진적으로 증가 추세를 보이고 있으나 비교적 화이트 칼라 노조의 특성을 보여주듯이 안정적으로 거론되어 오고 있다.

다음 <그림 3>과 같이 각 시대별로 일정한 유형을 보이고 있으나 75년~80년의 10년 사이



에 특히 강조되어 왔다. 이 시기는 산별체제하에서 金勞의 組合員 확대(대리의 노조가입) 등과 같은 組織化活動을 반영하고 있다.

최근에 이르러 신분이슈에서 강조되고 있는 것은

첫째, 大卒·高卒間의 學歷差別 문제

둘째, 女行員의 신분관리 문제

셋째, 昇進考試 문제

넷째, 退職 등과 같은 身分安定 문제등이 중요한 이슈로 대두되고 있다.

신분관련 이슈를 직무 및 신분안정(채용, 배치 전환, 퇴직 포함)과 교육훈련분야로 나누어 구체적으로 시대별 추이를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 身分安定과 관련된 이슈를 살펴보면

첫째, 다음 <그림 4>와 같이 80년대 이전에는 1:4의 비율로 신분안정의 이슈가 많았으나 80년대 이후에는 특히 직무안정과 관련된 이슈가 급증하고 있다.

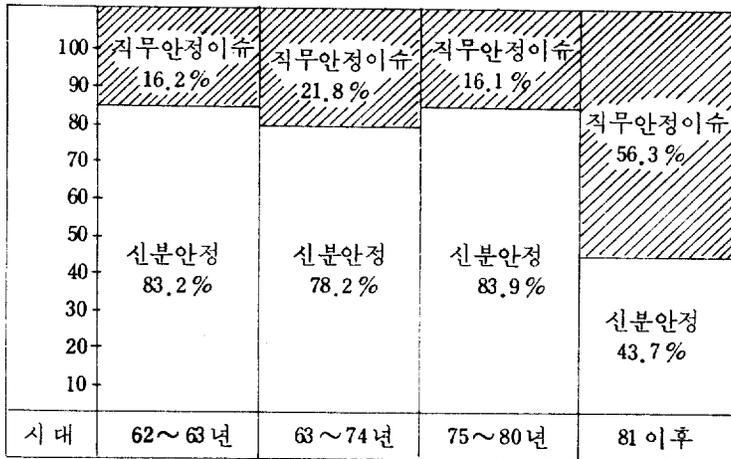


그림 4. 시대별 신분이슈의 구조변화

여기서 身分安定이란 고용원의 신분보장, 여행원의 신분보장 등과 같이 신분별 지위에 관련된 이슈를 포함하는 것이고, 職務安定이란 배치전환, 퇴직, 승진 등과 관련된 이슈를 포함하는 것이다. 이는 고성장시대의 신분적 차별철폐를 중심으로 한 이슈가 저성장시대에 들어와서는 직무안정의 확보를 중심으로 한 이슈로 전환되고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

둘째, 최근에 이르러 여성의 特別休暇에 대한 이슈라든가 여성의 차별금지과 같은 女行員 중심의 이슈가 상대적으로 많이 거론되고 있다. 인력구조상 각 은행마다 30% 이상을 점유하고 있는 여행원이 勞組의 중요한 交渉 利害集團으로 등장하고 있다는 것을 반영해 주는 것이라 할 수 있다.

다음 教育訓練과 관련된 이슈를 살펴보면,

첫째, 조합간부 훈련과 일반 조합원 훈련이 거의 3:1의 비율로 실시되고 있다는 점이다.

둘째, 최근에 이르러 조합간부에 대한 專門教育이 강화되고 있으나, 勞組員에 대한 교육이 전체교육 이슈에서 상대적으로 적은 비중(15.4%)으로 나타나고 있다.

세째, 勞組員에 대한 교육이 주로 일반교육훈련에 그치고 있고 목적별 교육훈련 이슈는 거의 찾아볼 수 없다.

3) 政治權力 이슈의 推移

정치권력 이슈는 70년대에 비교적 낮은 수준을 보이다가 다음 <그림 5>와 같이 새로운 정부체제가 들어서는 시기에는 증가하는 경향을 보이고 있다. 특히 위원장 재임시기별 추이에서 이러한 경향이 두드러지게 나타난다. 즉 정치권력적 變革期라 할 수 있는 62년(제3공화국), 71년(유신), 81년(제5공화국), 초기에는 예외없이 정치권력적 이슈가 중요한 이슈로 대두되고 있고 정치적인 안정기로 접어들면 이 분야의 이슈는 감소하는 경향을 보이고 있다.

정치권력 이슈를 法律的 이슈, 勞組의 안정, 조합조직화, 단체교섭활동, 부당노동행위 등으로 구분하여 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 정치권력적 이슈의 구조를 보면 화이트칼라 조합답게 자체 조합조직화와 관련한 이슈가 가장 많고(37.8%) 부당노동행위 등과 관련한 이슈는 상대적으로 적게(3.4%) 나타나고 있다.

이는 不當勞動行爲 중심의 이슈로 전개되는 블루칼라 조합과 구분되는 金勞의 독특한 특색이라 할 수 있다.

둘째, 法律的 이슈의 경우 정치체제 변혁기에 중점이슈로 등장하였는데 초기에는 노동쟁의 조정에 관련한 이슈가 많았고 최근에는 노동조합법과 관련한 이슈가 대두되고 있다.

세째, 조합활동과 관련한 이슈의 경우 최근에 이르러 조합의 조사연구, 조합의 자주성 등과 관련한 이슈가 중요한 이슈로 등장하고 있다.

이와 더불어 組合內 民主化가 새로운 이슈로 부각되고 있다.

네째, 단체교섭과 관련한 이슈의 경우 조합조직 초기에는 爭議行爲(22건), 團體協約(41건)

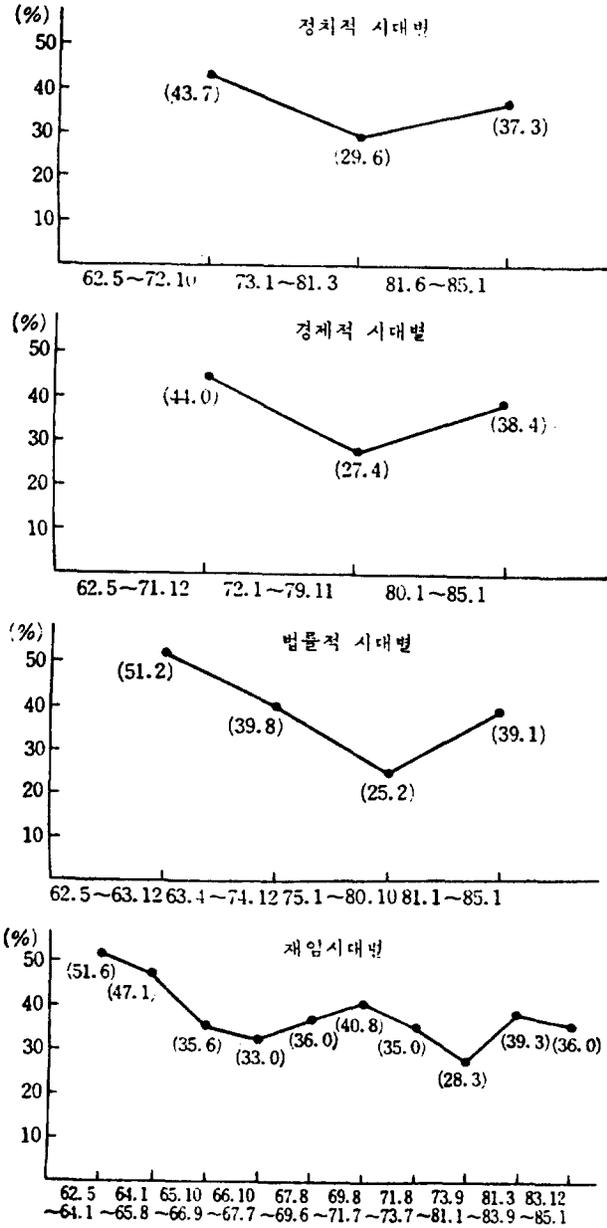


그림 5. 정치권력적 이슈의 시대별 추세

으로 이슈화의 정도가 높았고, 산별체제 초기인 60년대에는 가장 활발히 전개되다가(약139건) 70년대 유신체제하의 産別體制下에서는 오히려 약 22건으로 줄어들었고 80년대 이후에는 약 5건으로 거의 이슈화 되지 않고 있는 실정이다.¹

다섯째, 부당노동행위는 앞서 말한 바와 같이 화이트칼라 조합담게 약 3.4% 정도로 전체 정치·권력이슈에서 차지하는 비중은 미미한 실정이다.

요컨대 金融勞組의 경우 組合内部 活動은 최근에 이르러 활발해지고 있으나, 사용자에게 대해 勞組의 交渉力을 행사하고 이에 따른 문제해결의 과정에 공통참여하는 활동은 아직 부족한 것으로 나타나고 있다. 특히 대내적으로는 大卒-高卒, 男子-女子, 管理職-事務職, 營業職-非營業職의 갈등이 누적되고 있지만 이를 해소하기 위한 勞組次元의 능동적인 갈등해소방안은 아직 모색단계에 머물러 있다고 보아야 할 것이다.

4) 社會文化 이슈의 推移

본 연구에서는 組合員인 근로자와 組合의 경영참가, 산업민주화, 근로자의 직장생활의 보람이나 사회적 지위향상, 은행 민영화 등에 따른 은행경영의 기업 윤리적 측면을 社會文化이슈로 분류하여 다음 <그림 6> 과 같이 時代別推移를 분석하였다.

첫째, 근로자의 經營參加 내지는 勞使協議의 인식문제와 관련된 이슈의 경우, 단위노조 활동 시기인 초기에 경영참가에 대한 이슈가 비교적 활발하게 논의되다가 産別體制下에서는 다른 방향으로 논의의 관심이 돌려지고 있다. 즉, 60년대 중반에는 노사협회의 필요성이 강조되었고 70년대 산별체제 정체기에는 아예 논의의 대상에서 제외되는 결과를 나타내었다. 80년대의 聯盟體制로부터 단체교섭과 노사협회가 병존하는 現體制로 바뀐에 따라 이슈의 성격이 이제 勞使協議의 自律性, 그리고 生産性, 經營合理化 등과 관련된 이슈로 전환되고 있다.

둘째, 초기 태동기며 産別體制時期인 80년대 이전과 이후를 확연히 구분해주는 특징은 70년대 말부터 징후를 보이고 있는 것으로서 은행경영의 합리화에 대한 노조원의 관심이 고조된 점이다.

즉, 金融不正의 방지라는 소극적 태도에서 책임경영을 요구하는 보다 능동적인 태도로 전환되고 있는 것이다. 금융인으로서 금융기업의 윤리를 勞組가 이슈로 간주한다는 것은 화이트칼라 노조로서의 金融勞組의 또 다른 특색이라 하지 않을 수 없다.

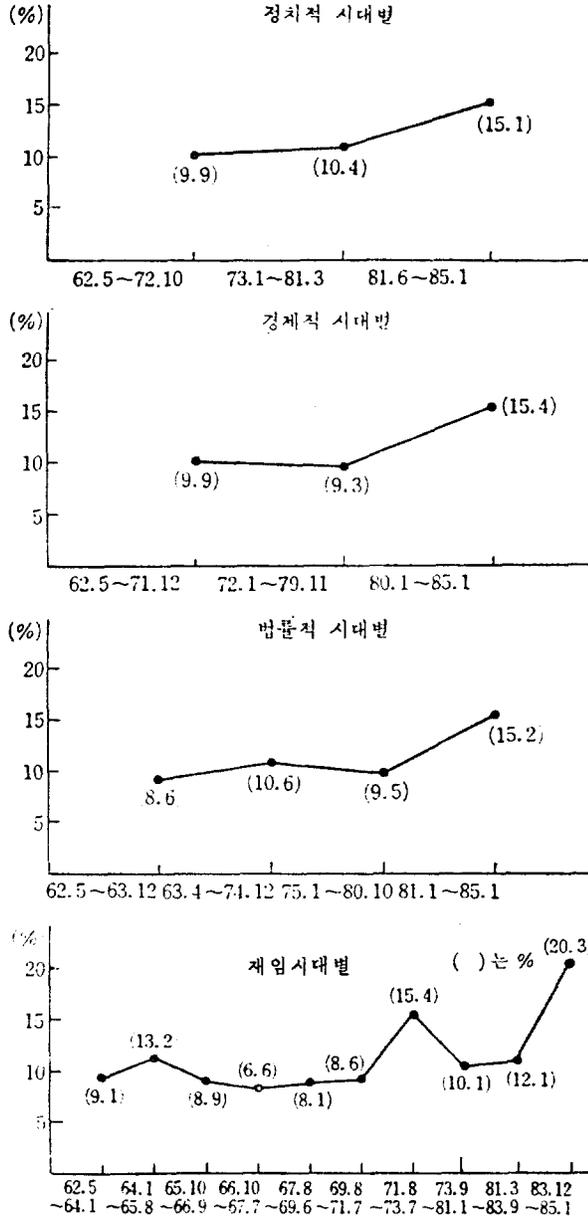


그림 6. 사회문화적 이슈의 시대별 추세

다음 <그림 7>과 같이 80년대 이전에 비해 80년대 이후에는 사회문화적 이슈의 증가가 확연히 나타나고 있다.

이러한 증가의 실상은 이제 金融勞組가 본격적인 制度的 成長期에 접어들면서 다양한 활동전략을 전개하기 시작했다는 조짐의 일환으로 파악되어야 할 것이다.

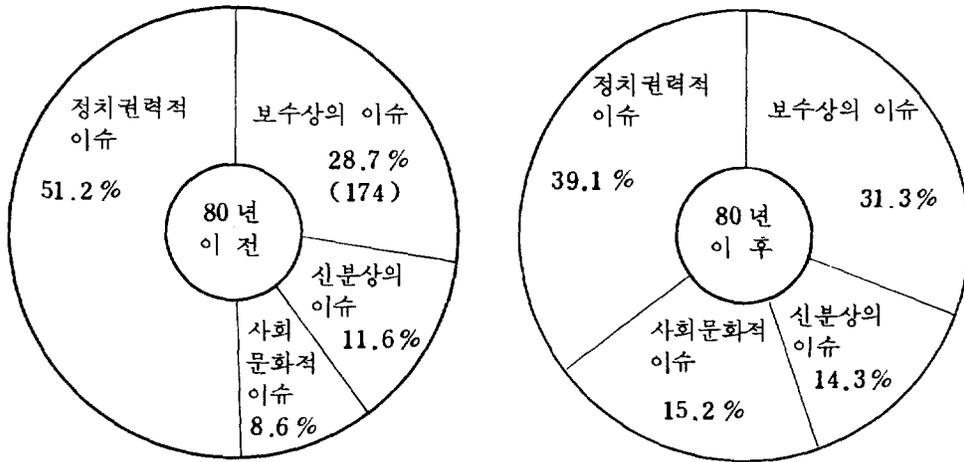


그림 7. 사회문화적 이슈의 증가추이

80년대에 들어와서 勞組가 勞使協議의 自律性이나 경영합리화에 대하여 共同經營의 책임의식을 보이고 있다는 것은 바람직한 현상으로 평가된다. 따라서 앞으로 이 분야의 정책개발이 더 한층 강화되어야 할 것이다. 그리고 金勞가 명실상부한 화이트칼라 노조로서 제 기능을 다하기 위해서는 다양한 交渉이슈의 개발이 필요하리라고 생각된다.

3. 交渉이슈의 構造分析

金勞가 지난 30여년 동안 활동해 오면서 주로 누구를 위하여 누구를 상대로 어느 조직계층에서 교섭을 전개해 왔는가를 파악하기 위해 交渉構造를 분석하여 보았다.

교섭구조의 제 차원은 交渉當事者의 폭, 수준, 범위, 交渉內容의 범위, 깊이 등으로 분석할 수 있다. 본 연구에서는 교섭이슈를 單位別로 內容分析하였기 때문에 交渉內容에 대한 구조분석은 할 수 없다. 따라서 교섭이슈의 內容別로 當事者 구분, 男女別 구분, 勞組組織 階層別 구분을 중심으로 분석해 보았다.

1) 組合員 - 非組合員別 區分

分析對象이 되는 약 3,000여 이슈 가운데 組合員만을 당사자로 한 이슈가 다음 <표9>에서 보는 바와 같이 전체의 71.1%를 차지하고 있다. 특기할 점은 組合員 - 非組合員을 구분하지 않고 직원전체를 대상으로 한 이슈가 약 28.9%를 차지하고 있다는 점이다. 다른 블루칼라 노조의 교섭이슈를 객관적으로 분석하지 않은 현 상황에서 단언하기는 어렵지만 이러한 현상은 화이트칼라 노조의 특색으로 볼 수 있고, 특히 勞組員이 일정 기간이 지나면 관리직으로 승진하여 노조원 자격이 상실되는 金勞의 組合員特性에서 그 원인을 찾을 수 있을 것이다.

<표 9> 조합원 - 비조합원간 이슈구조

이슈별 당사자	보수이슈	신분이슈	정치권력 이슈	사회문화적 이슈	전 체
전 체	346(31.5)	199(32.6)	280(23.7)	111(34.8)	856(28.9)
조 합 원	751(68.3)	246(27.4)	903(76.3)	208(65.2)	2,108(71.1)
비조합원	2(0.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(0.1)

2) 男女別 區分

交渉이슈의 내용은 물론 남녀 공통으로 적용되는 것이 대부분이지만 분석 과정에서 남녀 구분을 해 본 결과 구체적으로 여성만을 지칭하여 교섭을 한 경우는 다음 <표10>과 같이 단 3건으로 극소수에 지나지 않고 있다. 물론 분류과정에서 性 구분을 하지 않은 경우를 모두 남성관련 이슈로 분석하였기 때문에 이런 결과가 나왔지만, 여성을 지칭하여 따로 교섭한 경우는 최근에 이르러야 볼 수 있는 현상이라 할 수 있다. 交渉力의 상당한 부분에 이해집단으로 영향력을 발휘하는 女行員의 權力伸張趨勢로 보아 앞으로 이 분야의 논의는 더욱 활발해지리라 예상된다.

<표10> 남녀별 이슈구조

이슈별 성별	보수이슈	신분이슈	정치권력 이슈	사회문화적 이슈	전 체
남	1,087(99.8)	345(100.0)	1,181(99.9)	318(100.0)	2,931(99.9)
여	2(0.2)	0(0.0)	1(0.1)	0(0.0)	3(0.1)

3) 交渉이슈의 區分

交渉水準은 全國勞動組合總聯盟 次元, 金融勞組 次元 및 單位勞組 내지는 支部 次元으로 구분

할 수 있다.

초창기 單位勞組 시기에는 單位勞組次元에서 교섭한 비율이 약 15%를 차지하였으나 그 이후 10~12% 수준으로 감소하고, 반면에 金融次元에서는 다음 <표11>에서 볼 수 있는 바와 같이 전체적으로 볼 때 약 56.1% 정도의 비율로 交渉當事者 역할을 하고 있다.

<표 11> 교섭수준별 이슈구조

노조별 이슈별	보수이슈	신분이슈	정치권력 이슈	사회문화 적 이슈	전 체
단위노조(지부)	174 (15.8)	46(12.6)	215(18.2)	32(10.0)	467(15.7)
금 용 노 조	645 (58.7)	210(57.5)	601(50.8)	207(64.9)	1,663(56.1)
노 총	222 (20.2)	88(24.1)	283(23.9)	57(17.9)	650(21.9)
기 타	58 (5.3)	21(5.8)	84(7.1)	23(7.3)	196(6.3)

한편 각 교섭수준별로 주로 어느 이슈에 중점을 두고 교섭하는가를 살펴 보는 것도 중요한 의미를 지닌다. 이러한 관점에서 이슈별 분포를 분석해 보면, 單位勞組次元에서는 정치·권력적 이슈를, 金融次元에서는 조직경영적 이슈를, 그리고 勞總次元에서는 주로 신분적 이슈를 중심으로 활동영역이 전문화되고 있음을 볼 수가 있다. 즉 다음 <표12>에서 볼 수 있는 바와 같이 각 交渉水準別 이슈영역의 비율을 살펴보면 교섭수준별로 重點을 두고 있는 이슈영역이 나타나고 있다.

<표 12> 교섭수준별 이슈분포

교섭이슈별 이슈별	급여이슈	신분이슈	정치권력적 이슈	조직·사회 문화적 이슈
단위노조	26.7 %	8.9 %	57.8 %	6.7 %
金 勞	31.8 %	12.1 %	37.1 %	18.9 %
勞 總	38.0 %	23.1 %	30.6 %	8.3 %

요컨대 전체적으로 볼 때 金融가 교섭의 핵심 수준이 되고 있으나, (56.1%), 單位勞組는 정치권력적 이슈를, 勞總次元에서는 근로자전체의 신분적 이슈를, 그리고 金融次元에서는 노사 정책적 이슈와 경영합리화 지향적 이슈를 각각 핵심이슈로 삼고 있음이 나타나고 있다.

V. 交渉이슈의 展望과 勞組의 戰略

1. 交渉이슈의 展望

30 여년 동안의 金勞活動을 일목요연하게 분석한다는 것은 어려운 일이다. 그러나 交渉이슈를 분석하면서 파악된 가장 큰 특징은 교섭이슈가 너무 획일적이고 一元的이었다는 점이다. 특히 급여이슈를 중심으로 교섭이 진행되면서 使用者와 勞組가 서로의 權力을 인정하면서 합리적인 교섭을 진행한 흔적을 분명하게 찾아보기가 어려웠다. 현실적으로 銀行經營의 責任主體가 명료하지 못한 사정도 있겠지만 勞組 역시 狀況適合의인 戰略的 對應態勢가 미비한 것으로 나타났다.

따라서 문제해결은 간혹 ‘投書’ 나 ‘外部勢力’에 의해 복잡한 權力게임(power game)으로 확산되었고 합리적인 해결은 그만큼 뒷전으로 밀려나게 마련이었다. 그러나 최근에 이르러 金勞의 활동전략은 그동안의 경험을 발전적으로 통합하여 새로운 방향을 모색하기에 이르렀다. 이러한 관점에서 앞으로 金勞가 핵심전략으로 삼아야 할 交渉이슈를 정리하면 다음과 같다.

1) 富의 公正配分 問題

70년대까지만 하더라도 성장에 따른 경제적 몫(economic pie)이 擴大配分되는 과정에서 급여와 복지후생이 점진적으로 증대되어 왔지만 低成長시대에 접어들어 따라 公正配分에 대한 논의가 대두될 것으로 전망된다. 즉 학력별, 성별, 직급별 급여의 차별에 대한 합리성 여부가 논란의 대상이 되어 보다 공정한 配分 要求가 증가할 것으로 예상된다.

따라서 첫째, 학력별, 성별, 직급별 급여에 대한 差別문제와 公正配分문제가 중요한 이슈로 부각될 것이다.

둘째, 公正配分이나 差別의 문제가 부각될수록 生産性이나 成果의 測定·評價 문제가 중요하게 대두될 것이다. 특히 저성장 시대에서 제한된 몫을 공정하게 배분하기 위해서는 개인별 성과나 생산성 측정이 무엇보다 중요한 관리과정으로 인식될 것이다.

2) 人力構造의 變化와 雇傭問題

현재 예상되는 인력구조의 변화와 더불어 제기될 고용문제는 여러 각도에서 검토될 수 있다.

첫째, 고졸 초급행원, 女行員 중심의 인력구조에서 大卒 중심의 소수 정예화 방향으로 인력구조가 변화될 것이다.

둘째, 단기적인 측면에서 더 이상의 量的 經營擴大가 불가능한 현 상태에서는 昇進停滯(lack of promotional opportunity) 문제가 두드러지게 나타날 것이다.

세째, 事務自動化 등과 같은 技術環境變化, 外部市場競爭 등과 같은 市場環境變化 등으로 大卒 - 高卒, 男子 - 女子로 구분되고 있는 현행 신분체제의 근본적인 개혁이 예상된다. 즉 직무의 상대적 필요성이나 노동가치의 변화로 인하여 종래에는 中心職務人力이었던 인력이 부분적으로 遊休勞動力(redundancy)化할 조짐이 보이고 있다.

네째, 은행경영이 民營化되거나 수익성 위주로 합리화될 경우 人力減量戰略이 대두될 것이고, 이 경우 勞組는 遊休勞動을 보호할 交渉戰略을 마련해야 할 것이다.

다섯째, 근로자의 고령화, 고학력화 추세는 계속될 것이며 이에 따라 장기근속자가 증가될 것이므로 장기근속자에 대한 退職, 年金 및 教育訓練 문제가 대두될 것이다.

여섯째, 女行員 문제가 經營合理化 次元에서 거론될 것이므로 勞組는 경영합리화와 여성노동력 보호 사이에서 갈등을 겪게 될 것이다.

일곱째, 福祉厚生에 대한 적용범위나 대상이 실질임금적 차원에서 조정될 것이다. 즉 附加給的인 성격을 띠면서도 사용자 입장에서는 성과와 연계시켜 복지후생을 제공하려는 경향을 보이게 될 것이다. 이 경우 勞組 역시 복지후생 배분에 있어서 보다 객관적이고 합리적인 내부기준에 대한 합의과정을 거쳐야 할 것이다.

여덟째, 屬人的 기준의 인적자원 관리가 屬職的 次元으로 전환하게 될 것이다. 따라서 노조의 전통적인 年功시스템(seniority system)과 사용자측의 職務主義를 통합조정하는 전환기적 대비책이 요청되리라 예상된다. 따라서 노조측으로 볼 때는 職業安定(job security), 生涯所得保障(life time income security), 職務再設計, 教育訓練의 強化 등에 따른 교섭전략을 개발해야 할 것이다.

3) 勞組活動에 대한 期待水準變化와 戰略

조합원인 근로자의 利害關係가 多元的으로 세분화되면 될수록 勞動組合에 대한 沒入度가 증가되고 동시에 민주적이고 능동적인 조합조직과 운영에 대한 기대가 증가될 것이다. 현재도 그렇지만 80년대에 취업하게 될 근로자들은 보다 개방적이고 민주적인, 그러면서도 다른 측면에서 보면 보다 진취적이고 갈등지향적인 세대들이기 때문에, 勞組가 “좀 더 교섭하기를” 요구하는 압력을 받게 될 것이다.

따라서 勞組는 새로운 성장·발전을 위해 내부조직의 민주화라는 과정을 거쳐야 할 것이며, 조합원의 참여를 바탕으로 한 多元的 交渉團體로 발돋움하게 될 것이고, 이러한 상황에서 勞組는 경영의 일부로서 보다 다양한 활동영역을 망라할 수 있는 위치와 전략을 모색하게 될 것이다.

2. 勞組活動戰略의 摸索

이상의 交渉이슈의 展望으로 미루어 보아 금융노조의 활동은 어떠한 방향으로 전개되어야 하며, 그 구체적인 模型은 어떻게 이루어져야 할 것인가?

金融勞組는 조합시스템 자체를 중심으로 볼 때 한편으로는 對使用者 및 政府關係 다른 한편으로는 對組合員關係 속에서 그 활동을 전개시키지 않으면 안된다. 따라서 금융노조의 活動戰略으로서 <그림 7> 과 같이 대외적, 대내적 戰略을 수립하여야 한다. 대외적 戰略은 다시 사용자와

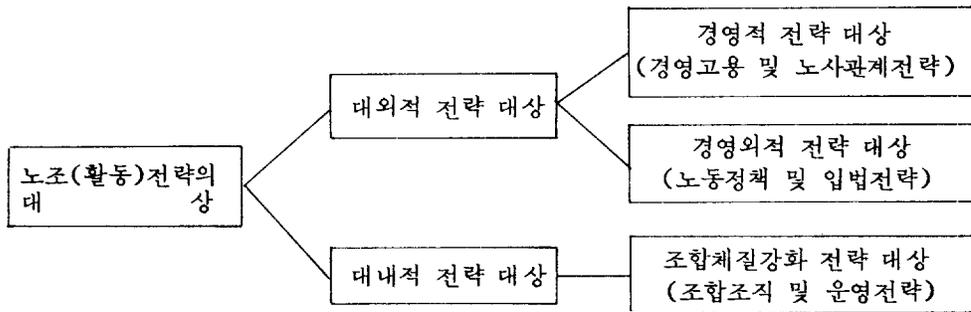


그림 7. 금융노조의 전략방향

의 관계에서 經營政策과 관련된 경영고용 및 노사관계 전략과 정부 및 기타 공공단체와의 관계에서 經營外的 政策과 관련된 노동정책 입법 전략의 두 방향으로 수립하여야 한다. 또 조합자체의 體質 強化를 위한 전략으로는 대조합원관계에서 團結戰略과 조합운영관계에서 合理化戰略이 각각 모색되어야 하겠다. 일반적으로 組合戰略으로서 대외적 전략은 경영정책에 대한 전략이, 대내적 전략은 조합단결 戰略, 환언하면 交渉 및 參加戰略과 더불어 民主化戰略이 가장 중심이 된다. 그러나 우리 나라의 金融勞組는 이 이외에도 대외적 전략에서 勞政活動과, 대내적 전략에서 效率的인 組合運營의 이슈도 중시하지 않을 수 없는 실정이다. 이를 우리는 보다 구체적으로 <표 13> 과 같이 戰略의 방향과 영역을 설정할 수 있다.

3. 結 語

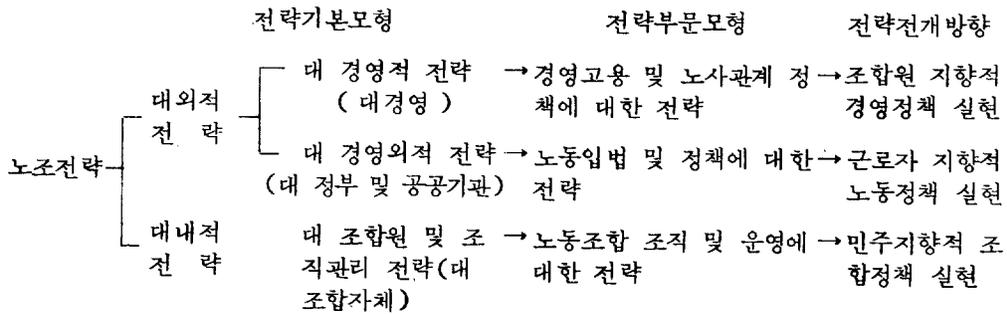
본 연구에서 강조하고자 한 점은 勞組가 하나의 組織體로서 效率性을 높이기 위해서는 보다 戰略的 觀點에서 勞組活動을 전개해 나가야 된다는 점이라 할 수 있다. 물론 勞組가 理念的이어야 하고 民主的이어야 함은 당연한 것이지만 이를 뒷받침하는 것이 戰略的 勞組活動이라는 것을 간과해서는 안될 것이다.

이러한 관점에서 본 연구는 交渉이슈의 推移를 內容分析하여 미래지향적인 勞組의 活動戰略을 제시해 보았으나 勞組成長·發展段階와 交渉이슈의 명확한 理論的 聯結과 說明이 부족한 상태에서 막연한 推論을 시도한 감이 없잖아 있다.

이러한 한계를 극복하기 위해서는 보다 객관적인 交渉日誌를 연구 대상에 포함시켜야 할 것이며 단순한 시대구분을 떠나 理論的인 시대구분이 되도록 새로운 研究變數를 摸索해야 될 것으로 생각된다.

〈표 13〉 전략의 방향과 영역

영역 \ 방향 및 수단	방 향	활 동	수 단
Unionism	조합원 단결력 향상	조합민주화 활동 관료화방지 활동	참 여
Business (Economic) Unionism	경제적 지위 향상	경영고용정책 활동 경영노사정책 활동	단체교섭 경영참가
Political Unionism	사회적 지위 향상	입법활동(대 국민 =국회) 노정활동(대 정부)	로비, P.R (직접) 정 당 (간접)



參 考 文 獻

1. 崔鍾泰, 朴竣成, 勞動組合의 活動戰略, 서울大出版部, 1986.
2. 金潤煥外7人, 韓國勞動문제의 認識, 서울, 동녘, 1983.
3. 韓國基督教 社會問題 研究院의 각종 資料
4. 임채경外, 勞動現實과 勞動運動, 서울, 돌베개, 1984.
5. 한국기독교교회 협의회 자료편찬위원, 勞動現場과 證言, 서울, 풀빛, 1984.
6. 崔鍾泰, 現代勞動使關係論, 서울, 經文社, 1984.
7. Michael Poole, *Theories of Trade Unionism*, London, Routledge & Kegan Paul Ltd, 1981.
8. Danicl Quinn Mills, *Labor Management Relations*, New York, MacGraw-Hill Book Company, 1982.
9. William E, Fulmer, *Problems in Labor Relations: Text Cases*, Homewood, Ill., Richard D. Irwin, Inc., 1980.
10. John Fossum, *Labor Relations, Development, Structures, Process, Plan*, Texas, Business Publication, Inc., 1982.
11. Richard L. Rowan, *Readings in Law Economics & Labor Relations*, Homewood, Ill., Richard D. Irwin, Inc., 1980.
12. Thomas A. Kochan, "How American View Labor Unions," *Monthly, Labor Review*, April 1979, pp. 23-31.
13. B.C. Roberts, "Recent Trends in Collective Bargaining in the United Kingdom," *International Labor Review*, May - June 1984, pp. 287-306
14. Taishiro Shirori, "Recent Trends in Collective Bargaining in Japan," *International Labor Review*, May-June 1984, pp.307-318.
15. Fredrich Furstenberg, "Recent Trends in Collective Bargaining in the Fedral Republic of Germany," *International Labor Review* September - October 1984. pp. 615-630.