

| 전문위원 정책스케치 |

「금융산업 발전 및 좋은 일자리 유지·창출을 위한 공동실태조사」 결과와 의미

이지은 전문위원

1 금융산업 공동실태조사 추진 배경 및 조사 개요

경제사회노동위원회 금융산업위원회(위원장 김유선 한국노동사회연구소 이사장, 이하 위원회)는 2019년 10월 22일 「금융산업 발전 및 좋은 일자리 유지·창출을 위한 공동실태조사」 결과를 발표했다.

금융산업위원회는 4차 산업 및 디지털 혁명에 따라 금융 산업 및 고용에 미치는 영향이 매우 큰 환경 변화 속에서 금융 산업의 지속적인 발전방안을 도모하고 양질의 일자리 유지와 신규 일자리 창출을 위한 대안을 마련하고자 2018년 11월 19일 발족했다. 이후, 노사의 제안을 통해 세부 논의의제를 확정하고, 이를 검토하면서 관련 대책 마련을 위해서는 현재 금융산업 종사자들의 근로실태 및 인식확인을 위한 공동실태조사가 필요하다는 데 공감하면서 본 조사가 시작되었다.

〈표 1〉금융산업위원회 노사제안 의제

주체	소주제	제안내용
노동계	노동존중	노동시간단축을 통한 고용안정
		금융권의 과도한 경쟁문화 개선
경영계	금융산업 발전	임금체계 개선
		산별교섭 효율화

이번 실태조사는 김혜진 공익위원(세종대 경영학과 교수)의 주도 아래 노사정이 전체 설문 문항 구성에 긴밀하게 참여하고, 수차례 논의와 검토를 거치는 등 공동으로 추진되었다는 점에서 특별한 의미가 있다고 할 수 있다.

조사대상은 금융산업사용자협의회 33개 회원사(은행 17개, 비은행 16개) 내 종사자 5,622명으로 '19.8.6 ~ '19.8.21까지 총 16일간 웹조사 형식으로 진행되었다. 설문 구성은 크게 I. 금융환경, II. 노동시간, III. 임금, IV. 산별교섭 및 기타 노동조건을 중심으로 총 60개 문항으로 구성했으며, 조사 기관은 (주)한국리서치가 담당하였다.

또한, 금융권 종사자 설문과의 비교·분석을 위해 금융기관별 노동조합 간부 및 인사담당자를 대상으로 한 별도의 서면 설문조사도 진행하였다.¹⁾

〈표 2〉조사 설계

구분	내용
조사 대상	금융산업 종사자: 사용자협의회에 등록된 은행권/비은행권 33개 기관 종사자
표본 크기	5,622명
조사 방법	CAWI(Computer Aided Web Interview): 컴퓨터를 활용한 웹 조사
조사 도구	구조화된 질문지(structured questionnaire)
조사 기간	2019년 8월 6일 ~ 8월 21일
조사 기관	(주)한국리서치

1) 금융산업사용자협의회 33개 회원사 중 인사담당자 26건, 지부 노조 간부 19건임

〈표 3〉 설문문항 구성

구분	조사 내용
금융환경	<ul style="list-style-type: none"> • 금융산업 직면 이슈 • 이슈별 금융산업 종사자의 근로 조건에 미치는 영향 : 금융회사 간 과도한 경쟁, 금융산업의 재편, 금융산업에 대한 규제 등 • 금융산업 환경 변화 대응을 위해 필요한 요소
노동시간	<ul style="list-style-type: none"> • 주당 기본·초과 근무시간, 출퇴근 시각, 초과 근무 사유 • 유급휴가 소진율 및 미소진 사유 • 법정 휴게시간 보장 여부 • 주 52시간 상한제 실시 이후 노동시간임금 변화 • 주 52시간 상한제 실시 관련 제도 시행/효과 여부 • 실질적 노동시간 단축 위해 필요한 요소 • 노동시간 단축의 일자리 창출에 미치는 효과 및 필요한 정부 역할 • 청년고용문제 해결을 위한 세대 간 상생에 대한 의견
임금 및 임금체계	<ul style="list-style-type: none"> • 2018년 임금 총액 • 추가 수당 수령 여부 • 기본급 임금체계 • 해당/적정 기본급과 성과급 비중 • 근무지 내 종업원 임금 격차 정도 및 관련 의견 • 임금 격차 축소에 대한 의견 및 방안별 수용 정도 • 정년연장 및 직무급 임금체계 도입 시 수용도 • 임금피크제 실시 관련 세부 사항별 의견 • 임금피크제 실효성 제고를 위한 개선 방안
기타	<ul style="list-style-type: none"> • 업무 스트레스 수준 및 주요 발생 요인 • 일-생활 균형 관련 제도 시행/효과 여부 • 일-생활 균형 주요 장애 요인 • 금융산업 산별 교섭 효과성 • 금융산업 산별 교섭의 효과적 측면 및 개선 희망 사항 • 금융산업 산별 교섭 관련 의견

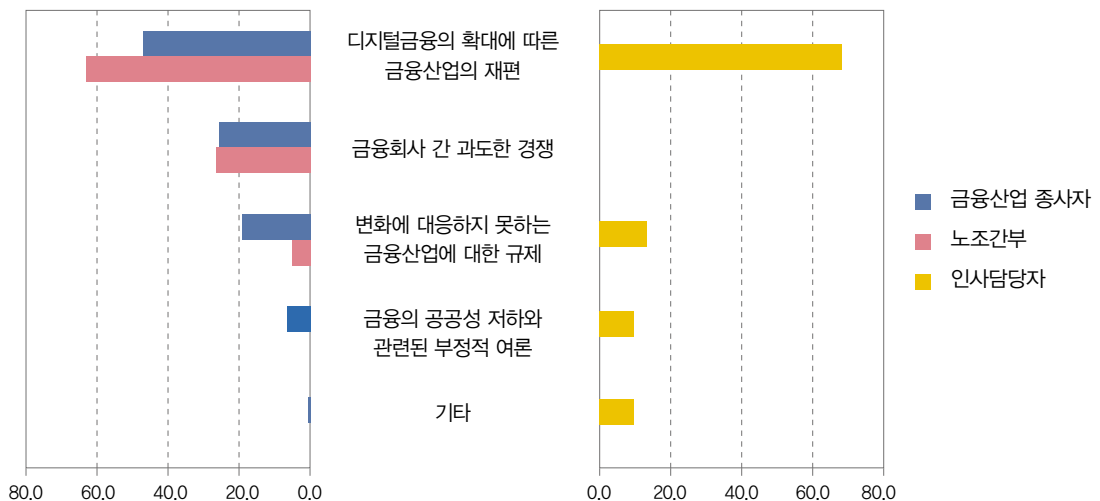
2 주요 결과

1. 금융환경

금융산업 종사자들은 금융 산업이 직면한 가장 큰 이슈로 “디지털 금융의 확대에 따른 금융 산업의 재편”(2,654명(47.2%))을 가장 많이 응답하면서 디지털 측면의 충격을 크게 우려하고 있으며, 이것이 고용(4.27), 노동시간(4.00), 임금(3.96), 기타 노동조건(3.92)²⁾에 미치는 영향이 크다고 인식하고 있다.

그 다음으로 “금융회사 간 과도한 경쟁”(1,465명(26.0%)), “변화에 대응하지 못하는 금융 산업에 대한 규제”(1,102명(19.6%)) 순으로 답했고, 노조 간부들도 응답순위에서 종사자답변과 같은 패턴을 보였으며, 인사담당자들 역시 “디지털 금융의 확대(68.2%)”를 가장 큰 이슈로 보았으나, “금융회사 간 과도한 경쟁”에 대한 응답은 없었던 점 등 일부 문항에 있어서는 인식의 차이가 있음이 확인되었다.

〈그림 1〉 현재 금융 산업이 직면한 가장 큰 이슈는 무엇이라고 생각하십니까?



2) ()안의 수치는 '거의 영향 없다' (1) ~ '절대적 영향이 있다' (5)의 5점 척도로 나타낸 수치임

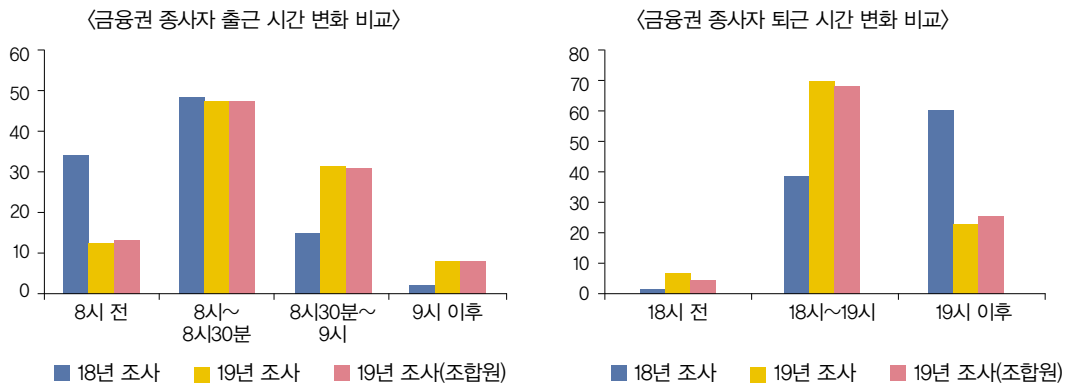
한편, 이러한 금융 산업 환경변화에 대한 대응으로 “업무의 전문화”(2,185명(38.9%))가 가장 필요하다고 답했으며, “새로운 기술의 습득”에 대한 응답은 근속연수, 근무지, 고용형태별로 순위가 다르게 나타났으나, 교육 참여의사를 묻는 질문에는 “나 스스로 찾아서라도 새로운 기술을 습득 하겠다”(739명(13.1%)), “모든 기술 습득기회에 적극 참여 하겠다”(2,856명(50.8%))고 답해 전문교육 및 훈련의 필요성을 강하게 보여주고 있다.

2. 노동시간

종사자들의 총 주당 평균 노동시간은 48.8시간³⁾으로 2018년 금융산업노조 설문조사⁴⁾ 결과인 52.4시간보다 3.6시간 줄어든 것으로 나타나 주52시간상한제 실시가 근무시간 단축에 일정하게 기여했다고 볼 수 있다.

〈그림 2〉와 같이, 출근시간은 “8시 이전”이 727명(12.9%), “8시~8시 30분 전”이 2,668명(47.5%), “8시 30분~9시 전”이 1,776명(31.6%), “9시 이후”가 451명(8.0%)이었으며, 2018년 금융산업노조 설문조사 결과와 비교해 전반적으로 개선된 모습을 보였고, 퇴근 시간 역시

〈그림 2〉 금융권 종사자 출·퇴근 시간 변화 비교



3) 본 실태조사에 따르면, 기본노동시간은 평균 40.5시간, 초과근무시간 주당 평균 8.3시간으로 답함.

4) 「금융노조 조합원 모바일 실태조사 연구, 2018.8, 전국금융산업노동조합 연구용역보고서 참고

“18시~19시 사이”가 3,926명(69.8%)으로 작년 결과(38.5%)대비 빨라졌다고 볼 수 있다.

또한, 주52시간 상한제 실시 후, “노동시간에 변화 없다”는 응답(31.7%)보다 “약간 또는 많이 줄었다”는 응답(64.6%)이 높게 나타났고, 단축근무를 위한 다양한 제도들(pc오프제, 경영평가 반영, 기타 출퇴근제도 등)도 효과가 있다고 인식하고 있다.

그러나, 주당 실 초과근무 시간 및 근무시간 단축을 위한 필요 사항 등에 대해서는 종사자 및 노조 간부, 인사담당자 간 견해차가 존재하고 있음이 확인되었다.

주당 실 초과근무 시간에 대해서는 금융 산업 종사자, 노조간부, 인사담당자들이 각각 평균 8.3시간, 5.3시간, 2.9시간으로 답하며 답변의 상당한 차이가 있음을 알 수 있다.

근무시간 단축을 위한 필요 사항과 관련해서는 종사자 및 노조간부와 인사담당자 간에 견해차이가 존재하는 것으로 나타나, 향후 이런 차이를 좁히려는 노력이 필요할 것으로 보인다.

〈표 4〉 초과근무시간 및 근무시간 단축을 위한 필요 사항에 대한 응답자간 비교

항목		종사자	노조 간부	인사담당자
주당 실 초과근무 시간		8.3시간	5.3시간	2.9시간
근무시간 단축을 위한 필요 사항	1순위	인력충원(54.9%)	인력충원(89.5%)	업무과정의 효율화 (76.9%)
	2순위	과도한 성과주의 개선 (53.5%)	과도한 성과주의 개선 (42.1%)	업무의 공정배분 (53.8%)

3. 노동시간 단축과 일자리 창출에 대한 견해

금융권 종사자들은 노동시간이 일자리 창출로 이어지는가(혹은 이어질 것인가)에 관한 질문에 4,165명(74.1%)이 “아니다”라고 답해, 대체로 노동시간 단축이 일자리 창출로 이어지는 않는다(않을 것이다)라고 보고 있다.

또한, 청년고용문제 해결을 위해서 재직자들이 어디까지 감수할 용의가 있는지에 관한 질문에는 “초과근무 폐지”(72%)나 “주40시간 미만으로 기본근무시간 단축”(52%)등 노동시간관련 방안이 “임금인상분 반납”(32.3%)이나 “임금체계 변화 감수”(37.3%) 등 임금관련 방안보다 더 높은 수용도를 보였다.⁵⁾

4. 임금 및 임금체계

금융 산업 종사자들의 연간 총임금은 평균 8,570만 원으로, 고용형태별, 직급별, 성별, 기업별 성격 차이에 따른 격차가 컸고, 이에 따라 임금격차에 대한 종사자 간 인식 역시 차이를 보였으나, 응답자의 절반 이상(2,999명(53.3%))이 업무차이를 고려하면 이러한 임금격차는 적절한 편이라 여기고 있다.

임금격차는 고용형태별 임금차이가 가장 큰 것으로 나타났으나, 별도직군정규직/비정규직의 근속연수를 고려하여 근속연수 10년 미만인 경우로 한정해보면, 별도직군정규직/비정규직 임금은 일반정규직임금 대비 약 70% 수준의 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한, 남녀 임금격차는 남성임금(평균 9,590만 원) 대비 여성임금(평균 6,670만 원) 비율이 69.5%로, 2018 고용형태별근로실태조사 결과⁶⁾인 66.6% 보다 격차가 다소 작게 나타났다.

그러나 성별과 고용형태별 격차를 결합해 보면, 여성-비정규직군의 임금(4,140만 원)은 남성-일반정규직군의 임금(9,900만 원)대비 41.8% 수준을 받는 것으로 나타나며, 격차가 훨씬 더 벌어지는 것으로 나타났다.

또한, 현 임금체계에 대한 노사 간 견해 차이는 생각보다 크지 않은 것으로 나타났으며, 임금격차 축소를 위한 방안으로는 “현재 임금체계를 유지하되, 직무수당 인상 등 업무에 따른 보상 강화”(2,770명(49.3%))가 가장 효과적인 방안이라고 답했다.

5) 각 방안별로 “그렇다(의향이 있다)”로 답한 응답비율임.

6) 국가지표체계 남성대비 여성임금 비율(http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2714)



금융 산업의 임금체계에서 실제 기본급 비중과 희망(또는 바람직한) 기본급 비중에 있어서는 종사자와 인사담당자 모두 현재보다는 조금 높여야 한다는 점에서 일치했으며, 직무급 체계 도입과 관련해서 금융 산업 종사자들은 정년 연장과 연계해서 진행한다면 75%가 수용의사가 있다고 답했다.

임금격차 축소를 위한 방안에 관한 설문에서 금융 산업 종사자들은 예상과 달리, “현재 임금체계를 유지하되, 임금인상 시, 하후상박 적용”(720명(12.8%))보다 “업무 중심의 임금체제로 전환”(1,141명(20.3%))이나 “일반정규직화”(921명(16.4%))를 더 효과적이라고 보고 있다.

3 금융산업공동실태조사 결과의 의미와 향후 계획

먼저, 이번 실태조사가 갖는 내용적 의미를 보면 다음과 같다.

금융 산업 종사자 및 인사담당자와 노조간부는 ‘디지털 금융확대’가 가져올 충격에 대한 우려가 크고, 이에 따라 고용, 노동시간, 임금, 기타노동조건이 영향을 받을 것이라는데 이견

이 없었다. 또한, 종사자들은 새로운 기술 습득과 전문교육 및 훈련에 대한 욕구와 참여의지가 높았고, 인사담당자 설문 응답기관의 절반 이상이 IT기술 등 새로운 기술 훈련 제공 계획이 있음을 확인했기 때문에 향후 4차 산업혁명 대비 고용안정 및 직무능력 향상 방안 논의 등에서 금융 노사의 속도감 있는 대응을 기대해 볼 수 있다.

또한, 금융 산업 종사자의 근무시간은 작년대비 감소되었고, 주52시간상한제 이후 실 노동시간 변화여부를 묻는 설문결과 역시 단축 효과가 있는 것으로 나타나, 금융 산업 내에서 주 52시간상한제도가 노동시간 단축에 일정부분 기여를 하고 있다고 보인다.

노동시간 단축을 통한 일자리 창출 효과 대해서는 대다수 종사자들이 부정적인 인식을 가지고 있으나, 청년고용을 위한 상생방안에 대해 노동시간관련 방안(초과근무 폐지, 기본 근무시간을 주 40시간 미만 근무 단축하는 등)에 대한 수용도가 상당히 높았던 것으로 보아, 향후 이를 활용한 청년 일자리 창출 방안을 모색할 여지가 있다고 판단된다.

마지막으로, 금융 산업 내에서 고용형태별, 성별 임금격차는 여전히 큰 것으로 나타났으나, 이러한 금융 산업 종사자 간 격차는 전체 근로자 평균보다는 작게 나타나고 있다. 이와 관련 금융 산업 노사는 이미 지난 2019년 산별중앙교섭⁷⁾에서 저임금직군의 임금인상률 상향 및 임금격차 축소방안 마련 등 각 사업장별로 불합리한 임금격차 축소를 위한 방안 마련에 합의했다. 저임금직군의 노동조건 개선을 최우선 목표로 진행된 이번 산별교섭에서 저임금직군·비정규직의 불리한 임금의 현실화가 사회적으로도 큰 의미가 있을 것이라 평가하는 만큼 노사 공동의 노력을 통해 향후 이런 격차는 부분적으로 해소될 가능성이 있다고 보인다.

두 번째, 실태조사의 형식적 의미를 살펴보고자 한다. 주체별 다양한 의견들을 조율하고 추진하는 과정에서 조사 착수 일정 연기, 조사 방식 변경 등 그 과정이 순탄치 않았고, 완전히 의견일치가 되지 않은 부분도 있었다. 그럼에도 불구하고, 총 8차례의 전체회의(제9차~제

7) 금융노사(금융노조와 금융산업사용자협의회)는 2019년 8월 30일 산별중앙교섭 조인식에서 ▲임금2.0%인상 ▲저임금직군의 임금인상률 상향 및 임금격차 축소방안 마련 ▲사내근로복지기금 수혜범위 확대 ▲과당경쟁 방지 이행 점검 등의 교섭 내용을 타결한 바 있다.

16차)와 더불어 실태조사 계획 사전 논의를 위한 제2차 간사단회의('19.4.5) 및 세부계획 논의를 위한 1차('19.5.28), 2차('19.6.14) 실태조사 간담회를 개최하는 등 3차례 실무추진단의 논의를 거쳐 조사 계획부터 결과분석까지 약 6개월간의 노력 끝에 완성되었다. 앞서 언급한 대로, 이번 금융산업공동실태조사는 설문문항 구성부터 설문 결과에 대한 해석까지 노사정이 참여하여 공동으로 추진하면서 협의의 과정을 통해 주체별 제안 내용을 공정하고, 충실하게 담아내고자 노력했으며, 이런 과정 자체가 갖는 의미도 분명 작지 않을 것이다.

금융산업위원회는 제16차 전체회의(9.24)에서 실태조사를 토대로 의미 있는 결과를 만들어내고자 당초 운영기간('18.11.19 ~ '19.11.18)을 3개월 연장(~'20.2.18)하는데 결의했으며, 앞으로 관련 논의를 계속해서 이어나갈 계획이다. 금융산업위원회가 새롭게 출발한 경제사회노동위원회에 설치된 첫 업종별위원회로서 모범적인 선례를 남길 수 있기를 기대해 본다.

〈표 5〉 금융산업위원회 위원명단

구분	위원명단
위원장(1)	김유선 (한국노동사회연구소 이사장)
노동계(2)	유주선 (한국노총 금융산업노조 사무총장) 공광규 (한국노총 금융산업노조 정책국장)
경영계(2)	조남홍 (금융산업사용자협의회 사무총장) 박창욱 (은행연합회 기획조사부장)
정부(1)	이세훈(금융위원회 금융정책국장)
공익(4)	김혜진 (세종대 경영학과 교수), 박지순 (고려대 법전원 교수), 이병윤 (한국금융연구원 선임연구위원), 황기돈 (한국고용정보원 선임연구위원)
간사(1)	이지은 전문위원