

노동정책연구
가을호 2001. 11. pp.107~126
© 한국노동연구원

연구 논문

노동시장의 변화와 독일 공동결정제도의 대응 : 독일 경영조직법의 개정배경과 주요 개정내용

박지순*

전 지구적인 경쟁체제에서 기업은 이른바 ‘구조조정’과 ‘노동시장의 유연화’를 통한 경쟁력 강화를 중심적인 전략으로 한다. 노동입법은 그로 인해서 변화된 조건을 고려하여 대응하지 않으면 안 된다. 최근에 개정된 독일 경영조직법은 그에 대한 하나의 모델을 제시해 주고 있다. 이 개정에서는 종업원대표 기구를 통한 노사협력관계의 강화가 기업의 경쟁력에도 긍정적인 역할을 한다는 경험적·노동정책적 입장을 출발점으로 한다. 특히 경영협의회의 구성과 관련하여 그 조직 단위인 사업 개념을 탄력적으로 규율하고, 비정형근로자도 조직 단위에 포함함으로써 효율화를 꾀하고, 전체 근로자의 이해관계를 실질적으로 대표할 수 있도록 그 권한과 기능을 확대함으로써 경영파트너로서의 지위를 강화하는 데 그 특징이 있다.

핵심용어: 개정 경영조직법, 경영협의회, 공동결정, 노동시장

I. 머리말

독일 경영협의회제도의 역사는 이미 80여 년 전인 1920년에 제정된 경영협의회법(Betriebsrätegesetz)으로 거슬러 올라간다. 이 법에 의하여 사업 또는 사업장에서 경영협의회의 설치가 의무화되었다. 그러나 주마다 그 세부 규율내용이 달랐기 때문에 1952년에 경영조직법(Betriebsverfassungsgesetz)이라는 이름의 연방법으로 통일되었고 다시 1972년에 현행과 같은 체계와 내용으로 완성되었다. 독일노동법에서 경영조직법

투고일: 10월 18일, 심사의뢰일: 11월 8일, 심사완료일 11월 16일.

* 독일 Angsburg대학교 법과대학 박사과정(jis-park@hanmail.net)

이 차지하는 법적, 현실적 의미는 매우 크다.¹⁾ 경영조직법상의 공동결정 및 경영참가 제도는 단체협약법의 협약 자율과 더불어 집단적 노사관계법의 핵심내용을 이루고 있을 뿐만 아니라 현실적으로 근로조건 결정시스템 이상의 의미와 역할을 수행하고 있다. 즉 사업장 단위에서의 근로조건 결정 외에도 남녀평등의 실현 및 실업문제의 해결에 대한 기여 그리고 소비자보호나 환경보호 등에 대해서까지 그 활동의 폭이 확대되고 있기 때문에 노동법상의 제도 이상의 사회적 기능을 수행함으로써 그 성격이 상당히 포괄적이다. 특히 최근에는 자기결정과 자기책임에 기초한 독립성이 강한 젊은 세대의 비율이 점점 더 늘어가면서 경영협의회는 직장에서 전방위 의사소통의 공정한 관리, 다시 말하면 매우 상이한 종업원 구성원의 이해관계를 분명히 반영하여 직장 내에서 집단적 권리와 개인적 권리를 조화하는, 이른바 사업장 단위의 시민권보호라는 새로운 과제를 안고 있다. 이와 같이 시대적, 사회적 변화에 민감할 수밖에 없는 경영조직법이 지난 30년간 그 틀과 내용을 여전히 유지하고 있다는 사실은 필연적으로 상당 부분에 걸쳐 수술되어야 한다는 점을 말해 주고 있다. 물론 지금까지 경영조직법의 개정 노력이 전혀 없었던 것은 아니다. 예를 들면 1985년과 1988년에 당시 야당이었던 사민당과 녹색당 그리고 독일노동조합총연맹(DGB)의 개정안이 발의되었으나 관철되지 못하였다. 그후 1998년 새로 연립정부를 구성한 사민당과 녹색당은 연립정부 구성협약에서 그동안의 노동계의 변화에 상응하여 사업장 단위에서의 공동결정제도를 개선하기로 결정함으로써 독일 경영조직법은 다시 30년 만에 근대화의 계기를 확보하게 되었다. 연방노동부의 개정안이 2001년 2월 각의를 통과한 이후 연방의회와 연방참의원의 동의를 거쳐 2001년 7월 28일부터 시행되고 있다. 다음에서는 특히 입법이유서(Bundestag- Drucksache 14/5741)를 기초로 하여 경영조직법의 개정 배경이 된 사회적 환경을 자세하게 살펴보고 그리고 그 주요 개정내용을 설명하기로 한다.

II. 법개정의 원인과 규율목적

1. 법개정의 주요 원인

법률개정의 주요한 원인으로 지적된 기업환경 내지 노동시장의 변화를 요약하면 다

1) 독일경영조직법의 일반적인 소개에 대해서는 김형배, 『노동법』(제9판), 1997, 746쪽 이하, 760쪽 이하 참조.

음과 같다.

가. 사업 내지 기업구조의 변화

우선 사업과 기업²⁾의 구조가 근본적으로 변화되고 있다. 경쟁압력이 지속적으로 증가되고 있을 뿐만 아니라 그로 말미암아 비용절감과 시장에서의 유연성 확보에 대한 요청이 커짐에 따라 이에 걸맞는 새로운 조직형태를 창출하려는 시도가 기업 차원에서 행해져 왔다. 기업의 구조변경 내지 재구축은 점점 더 독자적이고 전략적인 관심사로 부각되었다. 예를 들어 기업합병을 통한 시너지효과의 창출, 군살없는 생산 및 관리형태의 발전 그리고 아웃소싱 내지 이익관리 단위(profit center)와 같은 이른바 감량경영 방식은 단순히 형식적인 차원이 아니라 내용적으로 근본적인 변화가 초래되고 있음을 보여주고 있다.

기업 및 사업구조의 변화는 특히 노동법상 의미를 갖는 구체적인 업무수행방식의 변화를 초래하였다. 일반적으로는 종래 중앙집중적인 결정구조에서 이른바 탈중앙화(Dezentralisierung)으로의 전환, 표준화된 규격에 따른 대형 노동 단위에서 광범위한 결정권한을 갖는 사업 내지 노동팀체로의 전환, 엄격한 위계구조에서 구성원 각자의 창조성과 독자성을 중시하고 이를 활용하는 수평적 구조로의 전환이 두드러지고 있다. 구체적으로는 통일적인 근로시간 제도가 탄력적인 근로시간 모델로 대체되고 있으며, 심지어 탄력적 근로시간제에서 더 나아가 신뢰에 기초한 근로시간제(이른바 신용근로시간제: Vertrauensarbeitszeit³⁾)로 전환되고 있다. 계속적인 기술발전의 도움으로 복수의 기업이 공동 생산 또는 공동 서비스를 판매할 수 있도록 제휴하는 일이 빈번해지고 있다는 점도 또한 특징이라고 할 수 있다. 그밖에도 지역적 한계를 극복하고 초지역적 내지 초국가적인 사업구조로 발전하고 있다.

-
- 2) 일반적으로 노동법상 사업 또는 사업장이라는 개념은 독일에서의 Betrieb에 해당하는 것으로서 사용자가 유형, 무형의 요소를 투입하여 근로자와 더불어 특정의 노동기술적 목적을 수행하는 조직적 단위로 이해되고, 기업(Unternehmen)이란 하나 또는 여러 개의 사업으로 구성되는 경제적 조직 단위로 설명된다. 이에 관해서는 Dütz, Arbeitsrecht, 6. Aufl., Rn. 37 참조.
 - 3) 신용근로시간제란 종래의 근로시간 지향적인 노무제공 내지 관리시스템을 업적 또는 성과 지향적인 노무제공 시스템으로 전환되면서 사용되기 시작한 제도이다. 여기서의 일정한 근로시간대(예를 들면 월요일에서 금요일까지 매일 오전 6시부터 오후 8시까지) 연장근로없이, 출결 내지 출퇴근에 대한 통제 없이 오로지 사전에 약정된 업무에 대한 결과의 생산만이 유일한 통제수단이 된다. 이와 같은 시스템은 근로자에 대해서 근로시간에 대한 자율권을 부여한다는 장점이 있으나, 현행 근로시간법의 보호 목적 내지 보호 규정과 충돌되는 점이 많으며 결과적으로 근로자의 자기착취를 강제한다는 점에서 비판이 강하게 제기되고 있다. 이에 관해서는 특히 Fergen/Pickshaus/Schaumberg; Vertrauensarbeitszeit - Reich der Freiheit oder moderne Selbstausbeutung?, IG Metall, 2000 참조.

이와 같은 새로운 조직형태에 대하여 기존의 경영조직법은 종래 대부분의 노동법제가 그러하듯이 유연성과는 거리가 먼 매우 비탄력적인 구조로 이루어져 있다. 조직적으로는 지난 70년대의 경영, 사업형태에 정향되어 있는 경영협의회에 대하여 그 사업의 장이나 인사담당 책임자가 더 이상 파트너가 되지 아니하는 경우가 종종 발생한다. 교섭의 파트너가 확정되지 않는 경우에 경영협회의 활동은 형해화될 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 기업의 재구축 등이 근로자에 대해서 수반하는 해고나 근로조건 저하 등과 같은 사회적 영향은 본질적으로 경영협회의 활동의 중심에 놓여질 수밖에 없다는 점에서 모순이 존재한다.

나. 사업 단위의 공동결정제도의 공동화(空洞化)의 증가

우리가 일반적으로 알고 있는 바와 달리 경영조직법이 제대로 기능하지 아니하는 사업 또는 사업장의 수가 상당수 존재하며 오히려 그 수가 증가하고 있는 추세에 있다. 1981년의 통계에 의하면 경영협회가 조직되어 있는 사업의 근로자수가 전체 근로자의 50.6%에 달하였으나, 1994년까지 이 수가 39.5%까지 감소되었다.⁴⁾ 기업 재구축은 종래 대규모의 사업조직에 묶여 있던 개별 활동 부문을 소형화·독립화시켰다. 그런데 이 소규모 단위에서는 전통적으로 경영협회를 조직하기가 용이하지 않다. 그 결과 1998년에는 종업원이 5인 이상 20인 미만의 소규모 사업장에서는 겨우 4%, 21인 이상 100인 미만의 사업장에서는 단지 28%만이 경영협회가 조직되어 있을 뿐이었다.⁵⁾ 이 경우에는 위에서 언급한 경영조직법의 비탄력적 구조뿐만 아니라 매우 복잡하게 규율되어 있는 경영협회 선출절차에 관한 규정이 그 원인으로 지적되고 있다.

다. 근로자 개념 및 근로자상의 변화

종래의 경영조직법은 근로자를 이른바 육체적 노동에 종사하는 근로자와 정신노동에 종사하는 사무직 근로자로 구별하는 19세기적 이분법에 따라 근로자를 분류하고 각 그룹별로 경영협회의 위원을 선출하도록 하였다. 그러나 현대에는 이를 구분하는 객관적인 근거가 희박할 뿐만 아니라 경영조직법상의 분리규율은 결과적으로 경영협회의 일상적인 활동을 저해하는 요소가 되고 있으며, 경영협회의 선출을 위한 과정에

4) Bertelsmann-Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung(Hrsg.), Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen - Bilanz und Perspektiven, Bericht der Kommission Mitbestimmung, 1998, S. 51.

5) Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, 1998, 6. Welle West, 3. Welle Ost.

서도 불필요한 시간과 비용의 낭비요소로 지적되고 있다. 경영조직법 외의 다른 노동관계법과 사회보장법에서는 이미 오래 전부터 육체노동과 정신노동에 기한 근로자의 구별이 폐지되고 있다. 예를 들면 종래 다르게 적용되었던 해고예고기간이 1993년 이래로 통일적으로 적용되고 있으며, 질병으로 인한 결근시 임금계속지급의 경우에도 구별없이 통일적으로 그 지급기준이 정해졌다.

다른 한편으로 상당수의 근로자는 자신의 직장에서 광범위한 결정영역을 부여받으며 또한 그에 상응하는 책임을 부담하고 있다. 또한 경영협의회를 통한 근로자 이익의 대표방식을 인정하면서도 자신 또는 자신의 노동환경에 직접 관련되는 사항에 대해서는 함께 참여하고 공동으로 결정하고자 하는 욕구가 강하다. 따라서 경영조직법은 이와 같은 근로자의 이해관계를 고려하여야 한다.

라. 종업원 구성의 변화

1972년 개정 당시 전제로 하였던 고정 상용직 종업원의 구성에 커다란 변화가 초래되었다. 당시 사업장의 업무가 오로지 장기근속 근로자에 의하여 수행되었던 것과는 달리 현대에는 이른바 파견근로자의 취업과 개별업무과제를 제3의 회사에 위탁함으로써 장기근속 상용근로자의 비중이 상당히 감소하게 되었다. 이러한 근로자층이 침식됨으로써 경영협의회는 양적으로 그 권한 범위를 상실할 뿐만 아니라 장기근속 근로자의 경우에도 근로시간이나 기타의 근로조건에 관하여 사업 외적 근로자와의 경쟁압력에 노출되었다.

다른 한편으로 정보통신기술의 지속적인 발전으로 인하여 근로자의 출퇴근에 의한 업무제공방식이 불필요하게 된 업무분야(이른바 텔레워크)도 등장하였다. 이미 1997년의 한 연구보고서에 의하면 독일에서 약 900,000명이 완전 내지 부분적 텔레워크에 종사하고 있다고 조사되었다.⁶⁾

마. 경영협회의 역할 변화

오늘날에는 예전에 비하여 경영협의회에 대한 주문사항이 근본적으로 변화하고 있다. 종래에는 경영협의회는 사용자가 정해 놓은 목표와 과제에 반응하는 수준에서 그 활동이 한정되어 있었던 데 반하여 오늘날에는 계획 지향적이고 내용 형성적인 과제까지 부담하고 있다. 즉 특정 사안에 대하여 경영협회의 독자적인 제안권이 현실화되고

6) Freudenreich u.a., Entwicklung der Telearbeit - Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, BMA-Forschungsbericht, 1997, S. 269a.

있으며, 또한 이른바 개방조항(Öffnungsklausel)의 형태로 행해지는 협약정책의 사업장 회를 통하여 구체적인 근로조건의 결정기능까지 부여되고 있다. 최근에는 경영협의회가 새로운 환경에 대응하여 쟁점 형성의 과제까지 떠안음으로써 그 임무가 점점 더 다양화·포괄화되고 있는 추세이다. 예를 들면 종업원의 취업안정화, 직업능력의 향상, 노동조직의 유연화, 단시간근로 그리고 가족과 생계활동의 조화 및 노동 내지 환경보호의 문제에 이르기까지 점점 더 새로운 문제 영역들이 경영협회의 회의안건으로 상정되고 있다. 이러한 사정은 경영협의회에 대하여 오히려 부정적인 결과를 초래하고 있다. 즉 경영협의회에서 활동하고자 하는 근로자는 경영협의회에 대한 요구사항이 점점 늘어나면서 자신의 직업상의 발전 기회를 놓치지 않을까 우려해야 하는 상황에 처해 있다. 특히 정보통신분야에 종사하는 고도의 전문직 근로자는 그로 인하여 경영협의회에서의 활동을 거부하는 경우가 많고 단시간근로자가 경영협의회에서 활동하는 경우에는 대부분 자신의 여가시간을 희생해야 하기 때문에 이를 회피하는 실정이다.

바. 노동시장의 변화

노동시장의 변화는 더욱 극적으로 진행되고 있다. 종래의 경영협의회는 전통적인 노동법이 그러하듯이 풀타임의 상용근로자에 정향되어 있다. 따라서 일자리의 안정화나 새로운 일자리의 창출과 같은 문제는 중심 테마가 아니었다. 그러나 오늘날에는 취업의 안정화는 사업장에서의 가장 중요한 테마가 되고 있다. 특히 1998년 발표된 설문조사에 의하면 설문에 응한 경영협회의 67%가 인력감축을 자신들의 업무에서 가장 중요한 문제 영역을 이룬다고 대답하고 있으며, 특히 건설부문과 종업원 500명 이상의 대규모 사업장에서는 75%가 그렇게 답하고 있다.⁷⁾

사. 여성근로자의 대표성 확대

우선 여성취업자는 경영협회의 구성에 있어서 충분히 그 대표성이 보장되고 있지 않은 실정이다. 1975년부터 1994년까지 독일의 전체 근로자에서 여성근로자가 차지하는 비율은 약 38%에서 약 43%로 증가한 반면에 같은 기간 경영협의회에서의 여성위원의 비율은 16%에서 24%로 증가하는 데 그치고 있다.⁸⁾ 그런데 사업장에서는 여성근로자와 관련된 테마가 점점 더 그 중요성이 높아져 가고 있는 추세에 있다. 예를 들면 단시간근로, 가족과 노동의 조화 등이 그 대표적인 예이다. 이러한 사실은 사업장

7) WSI-Mitteilung 10/1998, S. 653ff.

8) Rudolph/Wassermann, Trendreport Betriebsrätewahlen 1998, 1998, S.18.

에서 여성의 대표성이 강화되어야 한다는 점을 말해 주고 있다.

아. 외국인근로자에 대한 보호

사업장 단위에서의 외국인근로자에 대한 균등대우는 그것이 법률로 보장됨에도 불구하고 여전히 만족스럽지 않게 전개되고 있다. 특히 외국인근로자는 합리화조치의 일차적인 희생자로서 그 관련자의 비율이 언제나 그들의 평균 취업률을 초과하고 있다.⁹⁾ 특히 최근 극우주의자에 의하여 외국인 배척 내지 반유대인에 관련된 범죄행위가 증가하고 있는 우려할 만한 사정에서¹⁰⁾ 인종주의 내지 반외국인 감정에 대한 대응은 현재 독일 사회가 안고 있는 중차대한 과제가 되고 있다. 따라서 모든 사회분야에서 이에 대한 대응방안에 대하여 논의가 이루어져야 하고 기업 및 사업장도 그 예외가 될 수 없다.

자. 환경보호에 대한 관심의 확대

환경보호에 관한 문제는 사업장과 기업에서 점점 더 중요한 역할을 수행하고 있다. 사업장 단위의 환경보호는 일차적으로 근로자의 보호에 기여하며, 더 나아가 사업장 단위의 환경보호에 있어서 근로자의 책임의식과 그들의 지식이 중요한 기능을 한다.

2. 법개정의 목표

경영조직법의 개정은 우선 독일의 경영조직법이 역사적으로 그 유용성과 필요성이 입증되었다는 점을 바탕으로 경제환경과 기업조직의 변화에 상응하여 경영조직법을 현대화하고 더 나아가 미래 지향적으로 그 내용을 구성하는 데 초점이 맞추어져 있다. 사실 독일의 사업장 단위 공동결정제도는 노사양측으로부터 상당한 지지를 받고 있다. 친사용자적인 독일경제연구소(Institut der deutschen Wirtschaft: IW)가 1998년 실시한 설문조사에 의하면 경영협의회와 사용자는 사업장 단위의 공동효 협력에 대해서 70% 이상이 '매우 긍정적' 또는 '긍정적'이라고 대답하고 있고, 전체 사용자의 약 83%가 회사에 대한 경영협의회의 역할을 '매우 중요' 또는 '중요'한 의미를 갖는다고 대답하고 있다.¹¹⁾ 뿐만 아니라 노동조합과 사용자단체의 유력한 대표인사들도 종업원의 대표기

9) BT-Drs. 14/2674, 4. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen, S. 86f.

10) 1999년의 대외국인 범죄가 9,456건인 데 비하여 2000년 1월부터 11월까지 13,753건으로 약 45%가 증가하였다.

구를 통한 권리의 확보는 기업활동의 장애요소가 아니라 오히려 그 반대로 생산적인 요소이며 독일 경제의 장점이 되고 있다고 진단하고 있다.¹²⁾ 이와 같은 평가에 기초하여 독일의 입법자가 설정한 법률개정의 목표는 다음과 같다.

가. 기업의 구조조정과 공동결정제도의 안정성 확보

기업의 재구축과 새로운 조직형태의 발전으로 인하여 그 입지가 축소되고 있는 사업장 단위의 공동결정제도가 안정화되어야 한다. 특히 노사의 대표성을 가지고 있는 자는 그들의 권한과 책임하에서 서로 교섭할 수 있고 결정할 수 있는 경우에는 이른바 합의적 해결방안을 모색하여야 한다. 다시 말하면 협약당사자(노동조합과 사용자단체 또는 개별 사용자)와 사업장 단위의 노사당사자(경영협의회와 사용자)는 다양화되고 있는 사업 또는 기업의 조직에 상응하여 신속하고 효율적인 공동결정구조를 합의를 통하여 결정할 수 있어야 한다. 이와 같이 노사당사자에게 경영협의회의 조직 단위를 결정할 수 있도록 한 것은 기업 내지 사업의 실태를 객관적으로 소상히 파악하고 있는 노사당사자가 해당 기업 내지 사업에 대하여 경영협의회 조직에 대한 최적의 규율을 마련할 수 있기 때문이다.

나. 경영협의회 구성절차의 현대화

경영협의회가 쉽게 조직될 수 있도록 그 구성절차가 완화되어야 한다. 특히 소규모 사업장에서의 경영협의회의 위원을 선출하는 절차가 간소화되어야 하며, 기업이 극소 규모의 사업 또는 사업장으로 분할됨으로써 법률상 경영협의회의 설치가 의무화되지 아니하는 경우에도 통일적으로 근로자의 이해관계가 대표될 수 있도록 그 설치가 탄력화되어야 한다. 뿐만 아니라 현재 복잡하게 규율되어 있는 구체적인 선거 절차가 대폭 간소화되어야 한다.

다. 변화된 근로자상 및 구성의 반영

개별 근로자가 더욱 용이하게 경영협의회의 활동에 편입될 수 있도록 경영조직법은 보다 더 개방적으로 구성되어야 한다. 이를 통해서 개별 근로자의 전문적 지식과 경험

11) Niedenhoff, Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung, 1999. 또한 독일의 대표적인 기업가인 Schrepf(Daimler-Chrysler의 회장)는 한 신문과의 인터뷰에서 독일의 공동결정제도는 “매우 축복받은” 제도이며, 기업의 결정 과정에 대하여 신뢰의 토대를 형성한다고 평가하고 있다 (Frankfurter Allgemeine Zeitung 1998. 5.11, S.23 참조).

12) Bertelsmann-Stiftung/hans-Böckler-Stiftung, a.a.O., S.8.

이 경영협의회의 활동에 기여할 수 있게 된다. 또한 새로운 취업형태에 종사하는 자, 즉 이른바 비정형근로자도 사업장 단위의 공동결정제도에 편입되어야 한다. 여기서 특별히 문제되는 유형은 텔레워크 종사자와 파견근로자이다.

라. 여성근로자와 연소근로자의 대표성 확보도 중요하게 고려되는 개정목표의 하나이다.

마. 경영협의회의 임무의 확대

우선 종업원에 대한 직장의 안정성 제고가 경영협의회의 활동의 중심에 놓여져야 한다. 이를 위해서 무엇보다도 개별 근로자의 전문성 확보를 위한 직업교육프로그램에 대해서 경영협의회의 권한이 강화되어야 한다. 변화, 발전하는 기술에 상응하는 전문성을 갖춘 근로자만이 직장을 안정적으로 유지할 수 있기 때문이다. 그밖에 환경보호와 외국인근로자의 보호도 새로 경영협의회의 임무에 포함되어야 한다. 환경보호와 관련해서는 경영협의회의가 보유하고 있는 사업상의 노하우가 환경부담적 요소를 제거하고 환경친화적 생산기술의 발전에 활용될 수 있도록 그 권한이 확대되어야 한다. 또한 최근 사회에 확대되고 있는 반외국인 감정을 극복하기 위한 조치로서 특히 사업장 단위에서 경영협의회의가 기여할 수 있는 방안이 마련되어야 한다.

Ⅲ. 주요 개정내용

지난 1972년에 경영조직법이 전면 개정된 후 30년 만에 행해지는 경영조직법의 개혁은 그 시간의 간격만큼이나 변화의 폭이 광범위하기 때문에 그 내용을 모두 소개한다는 것은 짧은 지면 사정상 불가능할 뿐만 아니라 동일한 법체계를 갖고 있지 못한 우리에게 상당부분은 불필요할 수 있다. 따라서 개정내용 중에서 중요하면서 우리에게 시사할 수 있는 부분을 발췌해서 소개하고, 개별 규정에 대한 구체적인 해석론과 평가에 대해서는 필요한 한에서 제한적으로 인용하기로 한다.¹³⁾ 개정된 경영조직법의 내용은 크게 조직에 관한 부분과 권한에 관한 부분으로 나눌 수 있다.

13) 개정법에 대한 자세한 소개 및 비판으로는 특히 Löwisch, BB 2001, 1734 및 1790; Reichold, NZA 2001, 857; Richardi, NZA 2001, 346; Hanau, RdA 65; Buchner, NZA 2001, 633; Däubler, AuR 2001, 1 등을 참조.

1. 경영협의회의 조직에 관한 개정내용

가. 변화에 적응할 수 있는 경영협의회 구조의 창출

경영조직법 개정의 주된 목적의 하나는 사업상 중요한 결정이 내려지는 곳에 경영협의회가 기능하여야 한다는 원칙으로 집약될 수 있다.¹⁴⁾ 신속하고 창발적인 기업구조의 재편이 행해짐으로써 전통적인 사업 또는 사업장의 개념이 변화되고 있는 가운데 경영협의회가 실질적으로 기능할 수 있는 단위가 탄력적으로 결정되어야 한다. 이를 위하여 개정법에서는 이른바 법률상의 해결과 합의에 의한 해결의 조화가 시도되었다. 다시 말해서 경영협의회가 없는 사업장에 대해서도 경영협의회에 의한 공동결정의 실익이 확보될 수 있도록 법적 가능성을 확대하는 한편(법률상의 해결), 단체협약의 당사자나 사업장의 노사당사자에게 새로운 기업구조의 변화에 대응하여 경영협의회의 설치와 적용범위를 탄력적으로 합의에 의하여 결정할 수 있도록 하고 있다(합의에 의한 해결). 새로운 것이 곧바로 낡은 것이 되어버리는 현대사회의 속성에 비추어 ‘사업’ 또는 ‘사업장(Betrieb)’의 개념을 새로이 규정함으로써 경영협의회의 설치를 현실화하는 것은 현대의 기업전략이나 노무형태의 변화를 고려할 때 부분적인 성과밖에 거둘 수 없기 때문에 사실상 합의에 해결을 통하여 변화에 신속하게 대응하는 것이 더욱 효율적일 수밖에 없다.

1) 법률에 의한 해결

우선 법률상의 해결의 내용으로 여러 기업에 공동으로 소속되는 하나의 사업 또는 사업장에서 경영협의회가 선출될 수 있음을 명확히 하고 있다(제1조).¹⁵⁾ 특히 이와 같은 공동사업의 인정 여부에 관해서 이른바 ‘추정원칙’을 도입함으로써 근로자측의 입증 부담을 경감하고 있다(제1조 제2항). 또한 독립성이 강한 업무부서나 지점과 같이 독자적인 사업부분을 구성하는 곳에 자신의 경영협의회를 선출하는 대신에 주된 사업의 경영협의회의 선출에 참가할 수 있는 가능성을 열어두고 있다(제4조). 그를 위해서는 해당 사업부분에 취업중인 경영협의회의 선거권이 있는 근로자 3인 이상의 발의나 그 사업장을 대표하는 노동조합 또는 주된 사업장의 경영협의회의 발의와, 해당 사업부분의 전체 선거권 있는 종업원의 과반수의 동의를 얻어야 한다. 이는 특히 경영협의회를 설치하지 않아도 되는 5인 미만의 극소규모 사업장이 주된 사업장에 참여할 수 있는

14) BT-Drs. 14/5741 S.26.

15) 이하 법률명이 없는 경우는 모두 경영조직법을 의미한다.

가능성을 부여한 것으로서 의미가 있다. 만약 어느 기업이 극소규모의 사업만으로 구성된 경우에는 위의 제1조와 제4조의 헌법합치적 해석을 통하여 장소적으로나 노동기술적으로 상호 관련성이 있는 사업을 묶어 공동 경영협의회를 설치할 수 있다.¹⁶⁾

2) 합의에 의한 해결

단체협약의 당사자는 종래 제3조에서 열어두고 있던 사업장의 경영협의회 구성에 관한 참여 권한을 넘어서 관련 기업의 특수성 내지 현재 진행중인 사업이나 기업구조의 재편을 고려하여 경영협의회의 설치에 대한 임의의 합의를 체결할 수 있게 되었다(제3조). 즉 합의에 의한 해결을 통하여 현장에서의 필요에 따라 사업 내지 기업의 구조와 사업 단위의 근로자대표 방식이 서로 조화를 이룸으로써 신속하고 공백없는 공동결정 제도를 운영할 수 있을 것으로 기대된다.

3) 그밖에 기업간의 인수·합병을 통한 콘체른(Konzern)화 그리고 콘체른 자체의 구조변경 또한 중요한 의미를 갖기 때문에 콘체른 차원에서의 근로자대표 기능을 개선하였다(제54조 이하).

나. 경영협의회 구성의 완화

경영협의회가 없으면 사업규모에 관계없이 사업 단위의 공동결정이 존재할 수 없으며, 산별 단체협약상의 이른바 개방조항(Öffnungsklausel)의 구체화를 위한 경영협정이 체결될 수 없다. 따라서 경영협의회의 선출에 대한 관료적 장벽을 제거하고 근로자에 대해서는 경영협의회에서의 활동을 장려하는 동기를 부여하는 것 또한 중요한 개정 목적의 하나이다.

1) 종업원이 5인 이상 50인 미만인 소규모 사업에서의 경영협의회 선출방식을 2단계로 간소화하였다(제14조 a). 우선 제1단계로서 종업원총회를 통하여 선거관리위원회를 구성하고, 제2단계로서 그로부터 1주일 후 종업원총회에서 직접, 비밀투표에 의하여 경영협의회가 선출된다.

2) 종래에는 근로자를 이른바 블루칼라와 화이트칼라로 구별하여 각 그룹별로 별도의 투표절차를 규정하였으나(제5조 및 제14조 제2항 참고), 이제 이와 같은 근로자의 구별이 폐지됨으로써 모든 근로자는 통일적인 선거 절차에 의하여 자신의 대표를 선출

16) Konzen, RdA 2001, 76, 82; Franzen, ZfA 2000, 285, 310ff.

할 수 있게 되었다. 독일 노동법의 오랜 전통이던 근로자의 이분화와 그에 따른 차별적인 노동법의 적용(대표적으로 해고예고기간의 차별 적용)은 이미 오래 전에 위헌판결을 받음으로써¹⁷⁾ 더 이상 현행 노동법상 관철될 수 없게 되었다. 다만 부분적으로 사용자의 권한을 행사하는 이른바 관리직 간부직원(*leitende Angestellte*)에 대해서는 여전히 별도의 대표기구(*Sprechausschuss*)를 통하여 그들의 이해관계가 반영될 수 있도록 하고 있다. 일반근로자와 이들 간부직원 간의 구체적인 집단적 이해관계가 동일할 수 없기 때문이다.

3) 개별 사업장에 경영협의회가 존재하지 아니하는 경우에는 앞으로 기업 단위의 전체 경영협의회(한 기업이 복수의 사업장을 보유하고 있고 개별 사업장에 경영협의회가 조직되어 있는 경우 이 개별 경영협의회가 모여 기업별 전체 경영협의회를 구성하게 된다. 제47조 이하 참조), 전체 경영협의회가 없는 경우에는 큰체른 차원의 전체 경영협의회(제54조 이하 참조)가 해당 사업장의 경영협의회의 선출을 관리하게 된다(제16조 제3항, 제17조 제1항).

4) 해고보호법(*Kündigungsschutzgesetz*) 제15조 제3항을 신설하여 선거관리위원회 또는 선거를 위한 종업원총회의 소집을 주도하는 근로자에 대해서는 통상 해고를 하지 못하도록 함으로써 경영협의회 조직을 간접적으로 지원하게 된다. 물론 이러한 근로자에 대해서 무제한적인 해고보호가 인정되는 것은 아니다. 즉 경영협의회 당선자가 공시되거나, 경영협의회 선출을 위한 절차 개시후 3개월이 지난 경우에는 해고보호가 종료된다(제15조 제3항 a 제2문). 또한 당연히 즉시해고사유는 보호대상이 되지 아니한다.

다. 새로운 취업형태의 반영

1) 외근근로자의 경영조직으로의 편입

개정 경영조직법은 최근 논쟁이 활발하게 전개되고 있는 근로자 개념에 대하여 아무런 언급을 하지 않음으로써 사실상 전통적인 근로자 개념을 그 출발점으로 하고 있다.¹⁸⁾ 다만 특히 사업장 외에서 업무를 수행하는 이른바 외근근로자와 최근 그 수가 확대되고 있는 텔레워크 종사자도 경영조직에 편입됨을 명확히 함으로써 경영협의회에 의한 공동결정에서 소외되지 않도록 하고 있다(제5조 제1항).

17) BVerfG v. 30.5.1990, AP Nr. 28 zu §622 BGB.

18) Hanau, AuA 2001, 211, 213.

2) 파견근로자에 대한 선거권 부여

경영협의회는 해당 사업장의 전체 종업원의 집단적인 이익을 도모한다. 경영협의회는 원칙적으로 개별 근로자와 근로계약을 체결한 사용자를 상대로 해서 공동결정 내지 경영참가를 수행할 수 있다. 그런데 해당 사업장의 모든 취업자가 동시에 근로계약 관계에 있다면 문제가 되지 않는다. 그러나 사업장의 현실은 그렇게 간단하지 않다. 즉 위에서 본 것처럼 근로계약 관계에 있는 근로자가 사업장이 아닌 다른 곳에서 노무를 제공하는 경우도 있을 뿐만 아니라 그 반대로 직접적인 근로계약 관계가 없는 취업자가 용역회사 내지 다른 사업장으로부터 파견되어 해당 사업장에서 노무를 제공하는 경우도 빈번하게 그리고 점점 그 수가 확대되고 있다. 따라서 이러한 현실을 감안하여 개정 경영조직법에서는 3개월 이상 해당 사업장에서 노무를 제공하고 있는 파견근로자에 대해서 그 사업장의 경영협의회에 대한 선거권을 새로이 부여하였다(제7조). 다만 피선거권은 여전히 인정되지 않는다. 선거권이 부여되는 취업자는 해당 사업의 사용자에 대하여 지시권 종속관계에 있어야 하기 때문에 도급계약 관계에서 노무를 제공하거나 이른바 유사근로자(독일 단체협약법 제12조 a 참고)에 대해서는 선거권이 인정되지 않는다.¹⁹⁾ 또한 파견근로자가 선거권만을 보유할 뿐 노무제공 사업장의 규모에 산입되는지 여부가 문제된다. 종업원수에 따라 경영협회의 위원수가 결정될 뿐만 아니라 경우에 따라서는 경영협의회가 구성되지 않을 수도 있기 때문이다.²⁰⁾ 이에 대한 명시적인 규정은 없으나 대체로 해석론을 통해서 이들 근로자도 종업원수에 산입된다고 보는 것이 다수설이다.²¹⁾

3) 사용자의 설명의무

경영협의회가 해당 사업장의 새로운 취업형태에 대해 정확한 정보를 보유하고 이를 경영협회의 조직과 활동에 반영할 수 있도록 사용자는 직접적인 근로계약과 관계없이 취업하고 있는 자의 현황에 대해 설명해야 할 의무를 부담한다(제80조 제2항 제1문).

라. 경영협의회 활동조건의 개선

여기서는 무엇보다도 경영협회의 활동을 매력적이고 효율적으로 개선함으로써 더 많은 근로자들이 경영협의회에 참여할 수 있도록 동기를 부여하는 데 그 입법취지가 있다.

19) 이에 관해서는 특히 Reichold, NZA 2001, 857, 861. 반대로 입법론으로서 이들 그룹도 경영조직법에 편입되어야 한다는 견해로서 Hanau, RdA 2001, 65, 68; Däubler, AuR 2001, 1, 4.

20) 문제 제기로서 Hanau, RdA 2001, 65, 68; Konzen, RdA 76, 84.

21) Reichold, NZA 2001, 857, 861; Richardi, NZA 2001, 346, 35; Däubler, AuR 2001, 1, 5.

1) 활동의 전문화 촉진

사업장의 규모에 따른 경영협의회의 위원수 및 전임자 할당이 경영협의회에 유리하도록 확대조정되었다(자세한 것은 표 1 참조).

그 밖에도 여가시간 내지 교육기간 중에 경영협의회의 활동을 수행한 경우에는 그 시간에 대해서 임금이 계속 지급되도록 개정되었다(제37조 제3항, 제4항).

<표 1> 사업장 규모에 따른 경영협의회 위원수(제9조)

위원수	종업원수(개정후)	종업원수(개정전)	위원수	종업원수(개정후)	종업원수(개정전)
1	5 ~ 20	5 ~ 20	21	2,501 ~ 3,000	
3	21 ~ 50	21 ~ 50	23	3,001 ~ 3,500	3,001 ~ 4,000
5	51 ~ 100	51 ~ 150	25	3,501 ~ 4,000	
7	101 ~ 200	151 ~ 300	27	4,001 ~ 4,500	4,001 ~ 5,000
9	201 ~ 400	301 ~ 600	29	4,501 ~ 5,000	5,001 ~ 7,000
11	401 ~ 700	601 ~ 1,000	31	5,001 ~ 6,000	7,001 ~ 9,000
13	701 ~ 1,000		33	6,001 ~ 7,000	9,001 ~ 12,000
15	1,001 ~ 1,500	1,001 ~ 2,000	35	7,001 ~ 9,000	12,001 ~ 15,000
17	1,501 ~ 2,000		+ 2 이후 3,000명의 종업원마다		
19	2,001 ~ 2,500	2,001 ~ 3,000			

<표 2> 경영협의회의 전임자 수(제38조)

전임자수	종업원수(개정후)	종업원수(개정전)	전임자수	종업원수(개정후)	종업원수(개정전)
1	200 ~ 500	300 ~ 600	7	4,001 ~ 5,000	5,001 ~ 6,000
2	501 ~ 900	601 ~ 1,000	8	5,001 ~ 6,000	6,001 ~ 7,000
3	901 ~ 1,500	1,001 ~ 2,000	9	6,001 ~ 7,000	7,001 ~ 8,000
4	1,501 ~ 2,000	2,001 ~ 3,000	10	7,001 ~ 8,000	8,001 ~ 9,000
5	2,001 ~ 3,000	3,001 ~ 4,000	11	8,001 ~ 9,000	9,001 ~ 10,000
6	3,001 ~ 4,000	4,001 ~ 5,000	12	9,001 ~ 10,000	10,001 ~ 12,000

주 : 이후 종업원 2,000명당 1인씩 증가

2) 여성의 대표성 강화

앞으로는 사업장 전체의 여성근로자의 수에 상응하여 경영협의회에 비례적으로 여성 위원이 포함되어야 한다(제15조 제2항). 이 규정으로 경영협의회에서의 여성의 대표성이 명백히 증대될 것이며, 사업 내에서의 여성근로자의 지위 향상에도 크게 기여하게 될 것으로 예상된다. 내용적으로 사업에서의 남성과 여성근로자의 기회균등이 촉진될 수 있을 것이다. 당장 경영협의회는 뒤에서 보는 것처럼 가족과 직업활동의 조화의 촉진을 임무로 한다. 또한 경영협의회는 대등한 지위의 촉진을 위한 조치를 제안할 수 있는 권한을 갖는다.

3) 경영협의회 활동조건의 개선

사용자는 경영협의회 통상적인 업무수행에 필요한 경우에는 전문적 지식이 있는 해당 사업장의 근로자를 정보지원 요원(Auskunftspersonen)으로서 경영협의회가 활용할 수 있도록 조치하여야 한다(제80조 제2항 제3문). 또한 그와 같은 전문적 지식을 갖춘 근로자가 해당 사업장에 없는 경우에는 300명 이상을 사용하는 사업장의 경우에 사업 변경과 관련된 사안에 대하여는 사용자와의 합의 없이도 임의로 1인의 전문가를 초빙할 수 있도록 하였다. 이를 통해서 특히 근로자가 일자리가 심각하게 위협될 수 있는 경우는 경영협의회는 신속하고 비관료적으로 외부 전문가의 조력을 얻을 수 있게 되었다. 이 규정이 의미가 있는 것은 원칙적으로 법률상 허용된 경영협의회 활동에 대하여 그 비용을 사용자가 부담하기 때문이다.

4) 기업별 경영협의회 관할권 확대

기업별 경영협의회는 경영협의회가 설치되지 아니한 소속 사업장에 대해서도 기업 차원에서 통일적으로 규율할 수 있도록 권한을 부여받았으며(제50조 제1항), 이는 큰 체른 차원의 경영협의회 경우에도 원칙적으로 해당된다.

5) 경영협의회 위원의 배치전환에 대한 보호

경영협의회 위원의 배치전환에 대한 보호도 강화되었다(제103조 제3항). 경영협의회 위원의 배치전환 내지 전근을 통하여 해당 근로자의 경영협의회 위원직 또는 피선거권이 상실될 수 있기 때문이다. 다만 사용자로서는 긴박한 경영상의 사유가 있는 경우에 해당 근로자의 배치전환(전근)을 지시할 수 있다.

2. 경영협의회의 권한에 관한 개정내용

가. 개요

경영조직법은 제80조에서 경영협의회의 일반적인 임무를 열거하고 있는데, 이번 개정에서 몇 가지가 추가로 규정되거나 개정되었다. 구체적으로는 ① 가족과 직업활동의 조화의 촉진(제2호 b), ② 사업장 내 인종주의와 외국인 배척의 척결을 위한 조치(제7호), ③ 사업장 내 취업의 안정화와 촉진(제8호) 그리고 ④ 노동보호 및 사업장에서의 환경보호조치의 촉진(제9호) 등이다. 물론 이러한 새로운 임무가 얼마나 효과적으로 실현될 수 있는가는 이에 대한 경영협의회의 참가권이 어느 정도로 인정되는가에 달려 있다.

나. 사업장 단위의 환경보호

환경보호에 관한 경영협의회의 활동은 우선 그 대상이 해당 사업장으로 제한된다. 환경보호는 원래 행정법상의 과제일 뿐만 아니라 사업장 단위를 넘어서는 일반적인 환경보호 임무를 설정할 경우 사업의 경제적 이해관계와 일반적인 환경적 이해관계 사이에서 경영협의회의 활동이 딜레마에 빠질 수 있기 때문이다. 또한 사업 단위의 환경보호는 근로자의 안전과 보건과도 밀접한 관련을 갖는다. 예를 들면 소음 또는 유해물질로부터 근로자를 보호하는 것은 환경보호와 노동보호를 동시에 충족하는 것이기 때문이다(제89조 제1항 참조). 구체적으로는 ① 환경보호와 관련된 문제가 발생하거나 조사가 수행되는 경우 사용자는 경영협의회의 의견을 들어야 하고(제106조 제3항), ② 사업 단위의 환경보호사항을 임의의 경영협정(제88조 제1호)의 대상으로 하며 그리고 ③ 사용자는 종업원총회에서 환경보호에 관한 문제를 보고해야 할 의무를 부담함으로써 이 문제에 관하여 근로자와의 직접적인 대화를 촉진하도록 하였다.

다. 취업의 안정과 촉진

1) 경영협의회의 제안권 내지 협의권 도입

취업의 안정과 전문화는 특히 오늘날 매우 중요하게 다루어지는 테마이다. 이와 관련하여 우선 경영협의회는 취업의 안정과 촉진에 대한 주도권을 행사할 수 있게 되었다(제92조 a). 즉 경영협의회는 앞으로 근로시간의 탄력적인 형성, 초과근로의 폐지, 단시간근로 내지 특히 노령자에 대한 단시간근로의 촉진, 노동조직의 새로운 형태, 근

로자의 전문화 내지 업무의 아웃소싱화에 대한 대안에 이르기까지 사용자의 고유한 영역에 속해 왔던 테마에 대하여 자신의 견해를 제안할 수 있게 되었으며(제안권), 경영협의회의 발의에 대하여 사용자는 반드시 경영협의회와 협의하여야 한다(협의권). 이와 같은 노사의 대화를 통해서 경영협의회가 보유하고 있는 사업상의 지식과 경험이 취업의 안정화와 취업기회의 확대에 기여할 수 있을 것이라는 데 그 입법취지가 있다. 그 밖에도 특히 올해부터 시행되고 있는 이른바 단시간근로 및 유기근로계약에 관한 법률²²⁾의 내용과 조화를 이루기 위하여 경영협의회의 채용동의권을 강화하였다. 즉 사용자가 기간의 정함이 없는 이른바 상용직 근로자를 채용함에 있어서, 이미 사업장에서 유기근로관계에서 노무를 제공하면서 응모한 적격자가 있음에도 불구하고 해당 근로자를 채용에서 배제하는 경우에는 그에 대한 동의를 거부할 수 있다.

2) 근로자의 전문화를 위한 경영협의회의 권한

경영협의회는 사업장에서의 직업교육 조치를 도입하는 데 있어서 공동결정권을 행사할 수 있게 되었다(제97조 제2항). 직업교육 계획에 대한 공동결정은 사용자의 기술도입 등의 계획에 의하여 그와 관련된 근로자의 전문성 결여가 예견 가능하거나 현존하는 경우를 그 요건으로 한다. 특히 이러한 공동결정권은 사업의 변경으로 인하여 더 이상 필요하지 않게 되는 근로자의 일자리 상실의 위험을 사전에 예방하는 중요한 기능을 갖게 된다.²³⁾ 다만 이러한 공동결정은 사업장 외의 직업교육 조치에 대해서는 적용되지 않으며, 또한 근로자에 대해서 전문화를 위한 교육 청구권을 인정하는 것은 아니라는 점에 주의를 요한다.²⁴⁾

3) 팀제 업무(Gruppenarbeit)의 실행원칙에 관한 공동결정권

앞으로 경영협의회는 이른바 팀제 업무에 관한 원칙에 대해서 공동으로 결정할 수 있게 되었다(제87조 제1항 제13호). 이는 경영협의회의 핵심적인 권한이라고 할 수 있는 사회적 사항에 관한 공동결정의 대상으로 새로 규정된 사항이다. 경영협의회가 개입하는 업무팀제는 21세기에 새로이 등장한 노무제공 형태가 아니라 성과제에 기초한 공동의 업무수행 및 공동책임제는 이미 20세기 초의 대량생산체제하에서 다양한 형태로 전개되어 온 것이다. 개정법에서 공동결정의 대상으로 규정한 공동업무팀제에 대해서는 같은 조 제13호 제2문에서 명시적으로 규율하고 있다. 그에 의하면 사업에서의

22) 이 법률의 내용에 대해서는 박지순, 『노동법학』 제12호, 한국노동법학회, 2001, 233쪽 이하 참조.

23) 특히 이에 관해서는 Engels/Trebinger/Löhr-Steinhaus, DB 2001, 532, 538 참조.

24) 특히 Löwisch, Arbeit und Betriebsverfassung im modernen Unternehmen, NZA-Sonderbeilage,

업무과정 단위에서 여러 근로자가 팀을 이루어 공동의 과업을 본질적으로 자기책임으로 수행하는 노무제공 형태이다. 따라서 경영협의회의 공동결정권의 대상이 되는 팀제 업무란 다양한 형태의 팀제 업무 방식 중에서도 감량생산(lean-production) 체제시대의 이른바 부분적인 자율권을 행사하는 팀제 업무로 제한된다.²⁵⁾

경영협회가 공동결정권을 행사할 수 있는 테마는 이러한 팀제 업무의 도입이나 종료에 관련된 것이 아니라 그 조직이나 절차에 관련된 사항이다.²⁶⁾ 즉 사용자는 작업공정의 개선이나 기업구조의 합리화를 위하여 팀제 업무를 실시할 것인지, 어떤 분야에 어느 정도의 범위에서 얼마 동안 실시할 것인지에 대해서는 여전히 기업가적 결정에 따라 자유롭게 정할 수 있다. 다만 그와 같은 팀제 업무 시스템의 도입이 결정되면 다음에는 경영협의회와 그 구체적인 실행방안에 대해서 공동으로 결정하게 된다. 예를 들면 해당 팀의 대표자의 선출과 그 지위 그리고 임무와 팀내 회의 개최에 관한 사항, 다른 팀과의 협력사항, 상대적으로 급부능력이 떨어지는 근로자에 대한 배려 그리고 팀내 갈등조정에 대한 사항 등에 대해서는 공동결정이 행해지게 된다.

이와 같이 업무팀제의 운영에 대해서 경영협의회의 개입을 인정하게 된 배경으로 다음과 같이 지적되고 있다. 업무팀이 업무수행에 있어서 부분적인 자율권을 보유함으로써 그 구성원들은 더욱 확대된 활동 내지 결정의 자율성을 확보할 수 있게 되고, 그에 상응하여 더욱 더 전문성을 발전시켜 나갈 수 있으며, 따라서 업무팀제는 개별 근로자의 독립성과 주도권을 촉진시킬 수 있다는 장점이 있는 반면에 이와 같은 현대적인 급부 형태 속에는 팀 차원에서 강화될 수밖에 없는 업무성과에 대한 압력으로 인하여 개별 구성원들의 ‘자기착취’ 내지 능력이 떨어지는 근로자의 배제로 이어질 위험이 상존하고 있기 때문이다.²⁷⁾

라. 사업변경에 관한 경영협의회의 역할

1) 사업장 단위에서 기업 단위로

특히 인사에 관한 경영협의회의 공동결정권(제99조)과 사업변경에 관한 공동결정권(제111조)은 이제 사업장을 단위로 하던 종래의 규정을 개정하여 경영협의회의 선거권이 있는 종업원 20인 이상을 사용하는 기업 단위에서 수행되도록 하였다. 대부분의 기업이 부단하게 소규모 사업 중심으로 분열 재편되고 있는 현실을 반영하여 사용자의 구체적인 인사조치에 대한 공동결정, 사업변경에 대한 공동결정도 이에 상응하여 기업

25) Annuß, NZA 2001, 367, 370; Preis/Elert, NZA 371, 372.

26) 자세히는 Engels/Trebinge/Löhr-Steinhaus, DB 2001, 532, 549 참조.

27) 이에 대해서는 입법이유서, BT-Drs. 14/5741, S. 47 참조.

차원에서 통일적으로 수행될 필요가 증대되었다. 그러나 경영협의회의 원칙적인 활동 단위는 사업, 사업장이므로 제99조와 제111조 이외의 사안에 대해서는 여전히 사업장을 단위로 하게 된다.

2) 전문가의 조력을 받을 권리

300인 이상의 종업원을 사용하는 기업에 설치된 경영협의회는 특히 사업변경과 관련하여 전문가의 조력을 받을 수 있게 되었다(제111조 제2문). 이를 통해서 사업장에서 노사당사자의 교섭이 보다 더 효율적으로 촉진될 수 있게 되었다. 자세한 것은 앞에서 이미 설명하였다(제III장 1. 라. 3) 참조).

IV. 평가와 전망

첫째, 독일 입법자가 스스로 내린 평가와 전망에 따르면 개정법률은 사업과 기업의 전체 구성원에게 법적 안정성을 보장하며, 또한 새 개정법을 통하여 경영협의회와 사용자의 다양한 협력모델이 활성화될 수 있을 것으로 보고 있다. 그리고 공동결정제도를 현대화함으로써 경영협의회에 대한 근로자의 참여가 촉진될 뿐만 아니라 간이하고 신속하며 효율적인 공동결정의 절차가 발전될 수 있을 것으로 내다보고 있다. 반면에 특히 학계와 경영계는 대체로 비판적이다. 즉 이번 경영조직법의 개정에서는 특히 생존 자체가 목표인 소규모 사업이나 기업에 대해서 사업주의 자유로운 활동의 여지를 부여하고, 지구적인 경쟁체제 기업의 비용요소를 경감하며, 현재의 산별 협약자율체제에 보다 더 큰 융통성을 부여하여 사업 차원의 근로조건 결정을 강화하는 데 목표를 두어야 한다는 지적이 많았다. 구체적으로는 입법기술적 지적 이외에도 소규모 사업에서의 경영협의회 설치의 임의화, 사업규모에 따른 차별화된 공동결정 내지 경영참가권의 범위조정, 경영협의회 활동에 대한 비용의 경감 등이 구체적으로 적시되었다.²⁸⁾ 그러나 이와 같은 학계의 의견은 개정법률에서 거의 반영되지 않았다. 왜냐하면 노동조합과 전통적으로 연대관계에 있는 사민당과 녹색당의 연립정부 여당은 보다 더 강화된 경영협의회를 통하여 공동결정의 범위를 확대함으로써 변화된 노동시장에 대응하는 데 초점을 맞추고 있는 반면에²⁹⁾ 대체로 보수적인 학계의 시각은 반대로 기업가의 권한

28) 대표적으로 Buchner, NZA 2001, 633, 639f.; Hanau, Gutachten C für den 63. Deutschen Juristentag 2000, C. 51ff. 참조.

29) 경영조직법의 개정을 주도한 연방노동사회부 장관인 Walter Riester 자신이 금속노조 부위원장

을 강화하고 노동법의 보호규정을 축소하는 데 관심을 갖고 있기 때문이다. 이미 이러한 충돌은 최근 진행된 상당수의 사회관계 법률에서 이미 노정된 바 있다. 결국 어떠한 처방이 현재의 노동시장 사정에 더욱 적합한지 그리고 미래 지향적으로 평가될 수 있을지는 좀더 지켜보아야 할 것이다. 개정 경영조직법은 문제의 해결이라기보다는 문제의 시작이 될 수 있다.

둘째, 아직 우리에게 생소한 독일 경영조직법의 개정 내용을 소개하는 것이 다소 비현실적으로 받아들여질 수도 있을 것이다. 그러나 우리 노동법의 구조가 고전적인 노동시장 현상에 맞추어져 있기 때문에 이미 낡은 것으로 진단되고 있을 뿐만 아니라, 변화에 대응하는 미래 지향적인 새로운 노동법의 구조를 마련하려는 노력이 적지 않게 진행되고 있음은 주지의 사실이다. 독일 노동법은 이러한 시도와 관련하여 여전히 매력적인 모델로 참고되고 있다. 특히 독일에서 경영조직법은 단순히 집단적인 노사관계법의 일부를 이루는 데 그칠 뿐만 아니라 전통적인 대결과 투쟁의 노사관계를 신뢰에 터잡은 협력과 참여의 노사관계로 시스템의 변화를 주도하는 중요한 역할을 담당하고 있다. 이러한 이유에서 독일의 경영조직법은 역사적·문화적·사회적 차이에도 불구하고 우리의 관심의 대상에서 벗어날 수가 없다. 뿐만 아니라 이번 개정은 우리도 직접 경험하고 있는 지난 30년간의 급격한 경제적·시장적 변화를 노동법적 관점에서 어떻게 이해하고 어떻게 대응하는가를 보여주는 대표적인 노동입법으로서 우리의 노동입법이나 노동시장정책에 대해서도 시사하는 바가 적지 않을 것이다.