

# 독일 비정규노동 단체협상 실행 기준 노사합의안

박 명 준

(퀸른대 사회학과 박사과정)

## ■ 서

2003년 2월 20일. 기간제 및 파견제 등 비정규 노동업계 사용자단체 대표 기관인(BZA)와 독일노동조합연맹(DGB)은 비정규노동 단체협상 실행기준안(Eckpunkte für einen flächendeckenden Tarifvertrag in der Zeitarbeit, 이하 기준안<sup>1)</sup>)을 합의하는 데에 성공했다. 작년 11월 파견직에 대한 새로운 노동법이 마련된 이후, 노사가 처음으로 세부조항에 있어서 합의를 통해 구체적인 실행 기준을 마련한 것이다. 기준안은 파견직, 기간직 노동자들의 임금과 노동조건에 대한 구체적인 실행지침을 담고 있으며, 이는 이후 비정규직 분야 단체협상에 중요한 준거로 작용할 것으로 보여진다. 전체 시스템에 대해서는 여전히 사용자단체와 노동조합이 세부적으로 이견을 보이고 있는 상태이며, 그 구체화는 좀 더 시간을 두고 이루어질 계획이다. 일단 올해 5월 31일까지 단체협상안에 대한 수정보완이 계속된다. 독일에서의 이번 합의는 비정규직의 양산속에서 그 규제를 둘러싸고 첨예한 논쟁을 벌이고 있는 우리의 노사정의 정책 수립에도 좋은 참고가 될 수 있을 것이다.

1) "Eckpunkte / Verhandlungsergebnis vom 20. Februar 2003 zwischen BZA und DGB" -전문 [http://www.bza.de/downloads/VE\\_Zeitarbeit\\_DGB\\_BZA.pdf](http://www.bza.de/downloads/VE_Zeitarbeit_DGB_BZA.pdf) 참조.)

## ■ 의의: 노사정의 입장

이번 합의에 대해서 노사는 각각 그 의의에 대해서 전반적으로 공유를 하면서도 서로 약간씩 강조점을 달리 두고 있다.

사용자측 입장을 대변하는 BZA의 협상위원장인 위르겐 올레만 씨는 “이로써 노동자들은 업무력에 기반해서 지불을 받을 수 있는 가능성을 갖게 되었다. 동시에 일자리 중계가 어려웠던 사람들에게 시간제 노동의 문과 노동시장으로의 첫 진입의 길이 열리게 되었다.”고 밝혔다. 그는 “이후의 협상의 목표는 시간제 노동을 독일 경제를 위한 유연성의 요소로서 지불가능하도록 유지하는 것에 있다. 이제 우리에게 또한 우리의 고객들에게 이데올로기는 더 이상 의미가 없으며, 합의된 서비스의 경제화만이 중요할 뿐이다.”라고 논평했다.<sup>2)</sup>

이에 반해 DGB측은 “이번 협상결과 안정적인 소득을 보장하고 처음으로 시간제 분야에 대한 단체협상이 발전될 수 있는 기초가 마련되었다. 이번 합의를 통해 우리는 시간제 노동이 마침내 완전히 정상적인 경제분야화 되었다고 본다.”고 의견을 표명했다. 또한 강성의 금속노조 IG Metall도 이번 협상에 대해 환영의 빛을 나타냈다. 금속노조 부의장 위르겐 페터스 씨는 “노사협상의

역사에 시금석이 마련되었다. 이로써 파견노동은 미래에 더 이상 임금과 보상의 억압기제로 악용되지 않게 되었으며, 협상체결로 기간제 노동분야들은 더러운 구석(Schmuddelecke)에서 벗어나오게 되었다.”고 밝혔다.<sup>3)</sup>산업

한편 이번 기준안의 마련에 대해 독일 정부도 매우 고무적인 반응을 보였다. 노동부장관인 볼프강 클레멘트 씨는 이번 타결을 “시간제 업계와 노동조합간 노사협상의 진보”이며, “노동시장의 가장 중요한 변화”라고 평가했다. 특히 그는 이번 협상으로 정부가 내놓은 실업구제책 중의 핵심안인 인력공급업체 (PSA: Die Personal-Service Agenturen)의 역할에 힘이 실릴 것으로 전망하며, “전국에 많이 생겨나고 있는 PSA들이 실업자들에게 기간제 및 파견노동을 넘어서서 임금과 빵을 공급할 수 있는 좋은 기초가 다져졌다. 이는 특히 지금까지 다시 노동시장으로 귀환하는데 어려움을 겪었던 많은 사람들에게 도움이 될 것이다.”라고 밝혔다. 이에 더해 그는 “이번 기준안의 마련은 노동시장의 개혁을 향한 정부의 방안, 즉 협상 당사자들에게 기간제 산업의 고용조건을 결정하도록 맡긴 것이 올바른 것이었음을 나타낸다.”고 정부의 의견을 대변하며, “이번 결정은 우리 독일이 어려운 사회

2) BZA 홈페이지 보도자료, “Durchbruch in der Zeitarbeit”(http://www.bza.de/za/pressearchiv/pm38.htm)

3) Süddeutsche Zeitung 2003년 2월 21일자- “Nicht weniger als 6,85 Euro”(http://www.sueddeutsche.de/index.php?url=/wirtschaft/aktuell/62483&datei=index.php)

적인 난제들을 합의를 통해 합리적으로 해결할 수 있는 능력을 지니고 있다는 것을 증명했다.”고 덧붙였다.<sup>4)</sup>

즉 이번 협상 타결에 대해 사용자측은 ‘노동시장의 유연화’의 초석으로서의 의의를, 노동조합측은 ‘비정규 노동의 정상화’의 실마리로서의 의의를 강조하고 있으며, 정부는 현재 추진중인 ‘실업 정책에 대한 긍정적 기여’와, ‘합의주의 적인 개혁에 대한 정당화’에 그 의의를 두고 있는 것으로 보여진다.

그렇다면 이번에 합의된 기준안이 어떠한 내용을 담고 있는지 그 중심내용들을 살펴보도록 하자.

## ■ 핵심합의사항<sup>5)</sup>

기준안의 핵심합의 사항은 크게 3가지이다.

첫째, 보상시스템을 다섯 가지 그룹으로 나누어서 각 그룹마다 독자적인 시간당 기준급여(Regelstundensatz)를 정한다. 이와 함께 협상 당사자들은 각 기간제 분야들이 독자적인 협상영역으로 간주되고자 하는 요구도 반영하도록 한다.

둘째, 동일임금원칙(equal-pay-Gedanke),

즉 파견회사(Einsatzbetrieb)의 규정에 따른 보상은 시간당 최저급여(Mindeststundensatz)의 개념 안에서, 또한 기준시간급여와는 별도의 분야별 보너스(Branchenzuschläge)의 개념 안에서 현실화된다. 즉 한편으로 최저시간급여는, 낮은 시간당 보상체계를 지니고 있는 회사로의 투입시에, 임금협상에서 정해진 것으로 간주된다. 다른 한편으로 이러한 임금협상은 노동시장 정책적인 기능을 지니는 바, 동일임금원칙과는 별도로 최저시간급여가 고용기간에 따라 제한적으로 적용되게 하고 또 분야별 보너스가 시간에 따라 점차 증가되어 지불될 수 있게 함으로써, 노동시장 진입에 있어서 (일자리의) 중계능력이 객관적으로 취약하다는 것이 증명된 사람들에게 그 접근을 지원한다.

셋째, 임금협상은 분야들의 현재적 조건에 근거하여 2004년~2008년 사이에 단계적인 동일화를 통해 기업의 이해 및 피고용자의 요구가 균형을 이룬 관계를 실현한다. 임금협상 당사자들은 이 시간동안 임금협상의 발전을 일반화된 보상시스템으로의 발전과 연관짓기로 결정했다.

기간제분야의 유연성 요구에 대해서 노동시간구좌(Arbeitszeitkonto)<sup>6)</sup>의 활용

4) 독일 경제노동 홈페이지 2003년 2월 21일자 보도자료 - “Clement begrüßt Einigung über Tarif-Eckpunkte zur Zeitarbeit”(http://www.bmwi.de/Homepage/Presseforum/pressemitteilungen/2003/3221prm1.src?url=Homepage/Presseforum/pressemitteilungen/2003/3221prm1.jsp&SB=leiharbeit&host=www.bmwi.de)

5) 기준안 서문

6) 독일 노동시장 유연화의 방안 가운데 하나로 파트타임 노동에 대해서 유연해진 노동시간에 맞추어 노동자의 실제노동시간과 계약노동시간의 차이를 적절히 보상하기 위해 각 노동자 개인의 노동시간량을 명기해서 보상하도록 한 제도임.

하에서의 노동시간규정을 통해 고려된다. 이는 전일고용에 대해 주당 평균 35시간을 기초로 한다.

## ■ 본론 개요

기준안의 본론을 조금 더 자세히 살펴보면, 우선 기준안에서 나눈 5가지 그룹은 다음과 같다.

그룹	설 명
1	짧은 기간의 훈련을 필요로 하는 업무
2	긴 기간의 훈련을 필요로 하는 업무
3	아무런 추가적인 지식이나 경험을 요구하지 않는 단순 기능노동
4	경험과 추가적인 지식을 필요로 하는 숙련노동
5	고속련 업무

각 그룹들은 각기 독자적인 급여체계를 지닌다. 예를 들어 그룹1의 기준시간급여는 2006년부터 8,80 €로 정하며, 그룹 3은 11,00 €로 정한다. 그룹 1과 2에는 이 밖에 최저시간급여를 둔다. 이는 대개 (노동력의) 대여업체(Entleihbetrieb)에 체결된 단체협약에 최저보상이 명문화되어 있거나, 노동자의 중계능력(Vermittlungsfähigkeit)이 객관적으로 규정된 취약한 경우에 적용된다.(후자의 경우 최대 6주간) 최저시급은 그룹1의 경우 7,15 €로 한다. 보상은 주35시간

7) IG Metall에 정리의약내용“Das Neueste über die Gespräche zur Leiharbei (<http://www.igmetall.de/tarife/nachrichten/leiharbeit/stand.html>)

에 맞추어진 한 달간의 보상이 지급되며, 이는 한 달에 152,25시간에 해당한다. 만일 투입된 업체에서 노동시간이 주 35시간을 초과했을 경우, 추가 노동시간은 노동시간구좌에 적립이 된다. 잔업수당(일요일, 휴일 노동 및 초과노동)에 대해서는 이후에 더 자세한 합의를 이루도록 한다.

시급은 매년 인상된다. 예컨대 그룹1의 경우 처음 몇 해 간은 다음과 같이 단계가 설정된다.

	규정시급 €	최저시급 €
2004년	8,40	6,85
2005년	8,60	7,00
2006년	8,80	7,15

시급에 더해서 분야수당을 둔다. 이는 노동자가 통상 높은 수준의 시급을 규정하기로 한 단체협약이 적용되는 회사에 투입될 경우 지급된다. 분야수당은 각 해당 분야와 노동조합(DGB)간의 협의를 통해 체결되어야 한다.

시간급여와 분야수당은 객관적으로 규정된 취약한 중계능력을 지닌 노동자일 경우 다음과 같은 단계계획에 따라 규정된다.

	최저시급	분야수당
2004년 말까지	1-6개월간	8개월째부터
2005~2007년	1-3개월간	5개월째부터
2008년부터	처음 6주간만	2개월째부터

(개월 수들은 고용관계 기간을 의미)

고용기간이 13개월째 되면서부터 피고용자들은 연례특별수당 (성탄절보너스: Weihnachtsgeld) 을 요구할 수 있고, 이는 11월에 정산된다. 성탄보너스의 액수는 매월 기본급여에 대해 아래와 같은 비율로 지급이 된다.

	최 소	최 고
2년차부터	25%	60%
3년차부터	35%	70%

파견노동자는 노동쟁의가 발생한 분쟁 사업장에는 투입되지 아니한다. 파견노동자를 통한 파업중단은 따라서 배제된다.

이 기준안은 2005년 5월 31일까지 지금까지는 정해지지 않았던 (이러한) 주제들이 규정되는 임금협상들에 삽입되어야 한다.

## ■ 결

지금까지 살펴본 대로 독일의 비정규직 단체협상안은 기업의 유연성에 대한 요구와 노동자의 기본권에 대한 요구를 적절하게 조합시킨 형태로 이루어졌다. 사용자에게는 비정규 노동에 대해서 유연적이고 분야중심적인 교섭체계가 만들어졌다는 데에, 노동자들에게는 최저 시간임금 및 고용기간을 고려한 통일적인 기준시간임금체계의 확보를 통해 비정규노동에 대한 통일적인 보호구속력을 갖추었다는 데에 그 의미가 있다.

우리에게 의미심장한 것은 이러한 협

상을 정규 산별노조가 나서서 이루었다는 점과, 비정규노동의 악용으로 인한 노사관계의 악화를 노사 모두 원천적으로 배제한다는 데에 있다.

현재 비정규노동자들의 대표 이익단체인 IGZ (Interessengemeinschaft Zeitarbeit) 는 기준안에 대해 인준을 하지 않은 상태이다. 향후 어렵게 마련된 기준안이 현실의 관행에 있어서 단체협상 과정들을 통해 어떻게 발전되어 나갈 지 주목된다.