

## 독일 이계메탈 (IG Metall) 파업 실패와 그 의미

박 명 준

(켈른대 사회학과 박사과정)

### ■ 머리말

동서독 통일과 유럽연합의 출범 이후 기존 서독의 노사관계 모델이 심하게 잠식되어 가고 있고, 2차 적녹연정 정부가 전통적인 복지국가 제도의 주요 기제들을 적극적으로 축소시키려 하는 등 변화의 소용돌이 안에 독일이 처해 있음은 주지의 사실이다. 그간 이러한 변화에 맞서는 독일 노동조합의 거취는 세간의 주목을 끌어 왔다. 그러한 가운데 최근 세계 최강의 노동조합인 독일 철강노조 이계메탈(IG Metall)이 동독지역의 노동시간을 서독지역과 동일한 수준인 주 35시간으로 단축시키기 위해 시도한 파업이 실패로 돌아갔다. 전후 독일의 노동조합 역사 가운데 파업투쟁에서 패배를 선언하고 파업을 중단시킨 사례는 일찍이 한번도 없었다는 사실만으로도 이번 사건은 역사적인 의미를 지닌다. 갑작스레 파업의 종단을 발표했던 이계메탈의 의장 츠비켈은 끝내 대표직을 사임했다. 기자회견에서 그는 대표직을 사임을 해도 파업 실패에 대해서는 책임을 질 수 없다는 의사를 밝혔다. 그가 파업 실패의 책임자로 거명했던 부의장 페터스는 현재 의장 권한대행직을 계승했다. 페터스는 올 10월에 있을 노조 총회에 이미 의장으로 출마할 것을 발표했고, 소위 강성인사로 불리는 그가 현재 가장 유력한 의장 후보로 부상해 있다.

이계메탈의 파업 실패 직후 필자는 지난 7월 중에 프랑크푸르트의 이계메탈 본부와 철강산업 사용자 단체인 게잠트 메탈의 본부(켈른 소재)를 방문하여 각 조직의 관계자들과 면담을 하면서 이번 파업 실패의 원인과 의미에 대한 의견을 청취했다. 그리고 최

근 독일 노사관계 제도의 점진적인 잠식을 경험적으로 밝히는 프로젝트를 수행했던 막스 플랑크 사회연구소의 연구원들과도 이 주제와 관련된 면담을 나누었다. 이들과의 면담 내용과 이들의 최근 연구들을 종합해 보면, 이번 이케메탈의 파업 실패는 세계화의 영향하에서 독일의 노사관계 제도가 잠식되어 가고 있음을 보여주는 강력한 징후적인 사건이자, 이후 그러한 제도 변동의 속도 및 정도에 커다란 영향을 끼칠 중요한 분수령이라고 할 수 있다.

이 글에서는 노사 두 조직 관계자들 및 학계의 연구자들과 나눈 대화를 토대로 이번 파업 실패의 원인과 의미에 대해서 간단히 조명해 보도록 하겠다.

## ■ 노조측 분석

지난 7월 3일 이케메탈의 교섭본부장인 콘라트 지겔(Konrad Siegel) 씨와 면담을 나누었다. 그는 파업의 배경과 실패 요인에 대해서 노조측이 자체적으로 진단하고 있는 점들을 친절하게 알려 주었다. 그의 이야기를 정리하면 다음과 같다.

(1) 작년 2002년 단체협상시에 이미 동독지역 ‘노동시간 단축안’에 대해서 노사간에 원칙적인 합의를 보았다. 그러나 사용자측은 당시 구체적인 도입 시점을 명확히 하지 않으려 했고, 노조는 이번 파업을 통해 동독지역의 노동시간을 단축하는 구체적인 시점을 명확히 하고자 했다. 즉, 노조의 주장은 뜬금없이 나온 것이 아니라 최근 단체협상의 내용에 준거한 것이었으며, 노동시간 단축 역시 당장 하자는 것이 아니라 향후 실시 시점을 명확히 하자는 것이었다.

(2) 노조측은 이번 파업의 중요한 경제적 인 근거로 작년과 올해 동독지역의 생산성이 2배 가량 크게 성장했다는 점에 주목을 했다.

(3) 동독지역 사용자 단체 연합이 가진 문제점 또한 이번 파업 실패의 원인으로 작용했다. 즉, 서독과 같은 노사타협 문화가 약한 동독의 사용자들은 노조의 요구에 대해 더욱 강경하게 맞섰다. 특히 동독지역 사용자 단체 연합이 노조의 요구에 미온적으로 대처하자 상당수의 사용자들이 연합에서 탈퇴했고, 동독의 사용자 연합은 협상 파트너로서 아무런 역할을 수행하지 못했다.

(4) 노조는 슈뢰더 정권이 추진하고 있는 사회정책 개혁안에 대한 노동대중의 저항이 기대 이하라는 판단을 했다. 따라서 이번 파업을 계기로 새로운 대중투쟁의 동력을 불러일으키고자 했다.

(5) 객관적으로 동독은 노동자와 기업 모두 서독에 비해 취약하다. 따라서 서독의 수준으로 노동시간을 줄이려는 서독 IG Metall의 노선은 동독의 노동자와 기업주 모두에게 설득력 있게 전달되지 못했다.

(6) 동독인들이 서독인들에 비해 훨씬 정서적으로 행동했고, 노조는 이 점을 깊이 염두에 두지 않았었다.

(7) 지난해 이루어진 동독지역의 생산성의 괄목할 만한 성장 등 노조가 확보하고 있는 경제데이터를 제대로 선전하지 못했다.

(8) 동과 서의 노동자들간의 연대가 부족했다. 특히 파업이 길어지면서 서독의 작업장평의회(Betriebsrat)들이 장기파업에 대해서 강하게 비판을 하고 나섰던 것이 치명적이었다. 파업의 초기부터 서독의 노동자들에게 연대를 구했어야 했는데 그 시점이 너무

늦었다.

(9) 파업을 철회한 시점에서 그 다음 주부터 여름휴가 시즌이 시작되었다. 따라서 동독의 노동자들 역시 파업이 길어져서 휴가 기간까지 침해받는 것을 스스로 원하지 않았다.

## ■ 사용자측 분석

철강산업 사용자 단체인 게잡트 메탈(Gesammt Metall)측의 분석과 진단도 이계 메탈의 그것과 유사하다. 7월 11일 필자는 게잡트 메탈의 총무직을 수행하고 있는 바스나 박사와 이야기를 나누었다. 그는 우선 동독지역 노사관계의 객관적인 상황을 사용자 단체의 조직적 측면에서 간략히 개관해 주었다. 그에 따르면 “현재 동독에 게잡트 메탈은 5개 지역에 지회가 있고, 협상시마다 서로 조율(Coordination)을 한다. 그러나 동독지역 기업들의 게잡트 메탈 가입률은 매우 저조해서 겨우 10%밖에 안 되며, 포괄하는 노동자 수도 35% 정도밖에 되지 않는다.” 이러한 상황적인 배경하에서 그는 이번에 이계메탈의 파업 실패는 크게 다섯 가지의 원인에서 기인함을 명쾌하게 정리해 주었다.

(1) 파업을 단행한 이슈 자체가 대중과 노동자들에게 적극적으로 수용되지 않았다. 임금인상이었다면 몰라도 노동시간 단축의 이슈는 현재 동독의 노사 모두에게 추상적으로 들렸다.

(2) 노조에 조직적인 문제가 있었다. 동독은 현재 25%의 노동자만이 노조에 조직되어 있다(서독은 50%).

(3) 결정적으로 분산화된 교섭방식이 주를

이루고 있었던 것이 문제였다. 동독은 현재 ‘기업별 교섭’의 형태가 주를 이룬다. 기업주들의 사용자 단체 가입 정도도 매우 낮은데다, 이번 교섭 과정에 불만을 품은 7, 8개 회사는 그나마 탈퇴를 했다. 따라서 이계 메탈의 압력이 게잡트 메탈로 전달되지 않았고, 오히려 개별 기업의 불만으로만 드러났다. 이는 이계 메탈의 전략의 실패를 의미한다.

(4) 미디어 정치에서 실패를 했다. 이번 파업에서 독일의 미디어들은 시종일관 이계 메탈의 강성 노선에 대한 질타의 목소리를 숨기지 않았다.

(5) 동독 IG Metall의 성패는 서독의 지원이 있어야 가능하다. 서독의 노동자들이 동독으로 가서 파업을 주도 해야 하는데, 이들은 동독의 사투리를 쓰지 않기 때문에 정서적으로 동독의 노동자들이 이들에게서 동일한 정체성을 느끼지 않는다.

게잡트 메탈에게 이번 파업의 승리는 1954년 바이에른 주에서의 승리 이후 사실상 처음이다. 파업 실패 이후 이계 메탈의 태도에 주시하면서 게잡트 메탈은 두 가지의 교섭전략을 고안하고 있다. 하나는 이전의 산별 교섭시스템으로 돌아가서 이계 메탈과 상급조직의 교섭카르텔을 재건하는 것이고, 다른 하나는 지금처럼 기업별 교섭을 계속 이어가는 것이다. 우선 10월 12~16일에 이계 메탈 총회가 열리기 때문에 그때까지 기다리면서 노조측의 반응을 주시하는 중이다. 그러나 이전의 산별 교섭카르텔의 재건은 노사 양측 상급단체들의 의지와 무관하게 현실적으로 불가능해 보인다. 이는 앞서 진단했듯이 노사 모두 조직 여건상 강력한 산별교섭을 추진할 수 있는 상황이 아

니기 때문이다.

## ■ 학계의 분석

필자는 올 7월부터 6개월간 쾰른의 막스 플랑크 사회연구소의 객원연구원의 자리를 얻게 되었다. 지난 7월 중에는 간간히 이곳의 연구원들과 만나서 이번 이게 메탈의 파업 실패에 대한 학계 인사들의 의견을 청취했다.

이 연구소의 회프너 박사는 ‘이게 메탈의 파업 실패는 그간 계속해서 지적되어 온 독일 노사관계 잠식의 대표적인 징후’라고 분석을 했다. 앞서 게잠트 메탈 관계자의 지적과 마찬가지로 “이번 파업이 실패한 데에 무엇보다도 큰 이유는 동독지역의 교섭체계가 일괄적 단체교섭이 아닌 기업별 교섭 시스템이라는 데에 있다”는 것이다. 그는 “현재 동독에서는 산별교섭이 사실상 완전히 무너졌다”고 지적을 했다.

연구원들은 서독측의 작업장평의회 불만으로 인한 노노갈등의 심화 역시 제도변동의 중요한 모습으로 주목을 했다. 이 연구소의 에빙하우스 박사는 ‘세계화 과정에서 향후 노동조합이 쇠퇴하고 작업장평의회 역할이 점점 더 커질 것’이라고 지적을 했다. 이는 교섭의 수준이 기업별로 내려오고 있는 상황에서 기업별 노사관계를 담당하고 있는 작업장평의회 제도적 위상을 떠올리면 쉽게 예상할 수 있는 바이다. 이번 파업의 실패는 이러한 변화양상을 드러내 주는 하나의 사건이었다는 것이다.

## ■ 맺음말

면담 과정에서 필자는 독일 노사관계의 전통적인 틀의 잠식이 심각한 정도로 진행되었음을 노·사·학 모두 피부로 느끼고 있음을 실감할 수 있었다.

전통적으로 설득력 있는 데이터와 제도적 여건을 염두에 두었던 이번 파업은 노동조합에게 쓰라린 패배를 안겨 주었다. 변화한 상황에서 노동자들간의 건강한 연대의 재건이야말로 향후 독일 노동조합에게 주어진 절대적인 과제이다. 전략적 실패로 인한 타격으로 노조의 운신의 폭이 좁아진 상황에서, 과연 이게 메탈의 새로운 지도부가 향후 어떠한 식으로 난관을 수습하면서 노동조합의 새로운 위상을 재정립해 나갈지 귀추가 주목된다.