

2003년 독일의 단체교섭

박 명 준

(쾰른대 사회학 박사과정)

■ 머리말

이 글은 작년 한 해 동안 독일에서 이루어진 단체교섭의 주요 결과들을 분석하며, 올해 교섭을 전망하려는 취지에서 작성되었다.¹⁾ 2003년은 개혁을 향해 몸부림치고 있는 작금의 독일 사회의 면모가 적나라하게 드러난 해였다. 연초까지 추진되었다가 끝내 실패로 끝난 고용연대(Bündnis für Arbeit)의 시도 이후에, 슈뢰더 총리는 3월에 복지제도의 완화를 주요 내용으로 하는 개혁안(Agenda 2010)을 발표했다. 작년 여름을 달구었으나 끝내 노조에게 쓰라린 패배를 안겨준 동독지역의 IG Metall의 파업이 그 뒤를 이었고, 연말에는 대규모의 집단행동을 동반했던 교섭 자율주의(Tarifautonomie)제도²⁾의 수정을 둘러싼 노조와 정치권의 심한 대립³⁾이 진행되기도 했다. 2003년의 단체교섭은 이렇게 치열한 개혁정국 속에서 그로부터 영향을 주고받으면서 전개되었다고 볼 수 있다. 이 글에서는 우선 작년 한 해 동안 새로이 체결된 단체협약으로 정해진 임금과 노동시간의 변화를 전국적 시각에서 조망하도록 하겠다. 다음으로 산별 수준에서 진행된 단체교섭의 양상과 결과를 화학, 소매업(Einzelhandel), 기

- 1) 이 글은 독일노총(DGB) 산하 연구기관인 경제사회연구소(WSI)에서 올해 연초에 발간한 보고서 <Tarifpolitischer Jahresbericht 2003> ('이하 보고서')의 내용을 기초로 하였다. 원문은 http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2003.pdf.
- 2) 임금, 노동시간, 노동복지 등의 수준을 결정하는 단체협상은 국가가 절대 개입할 수 없고, 오로지 노사간 이해대표 조직체들의 자율적인 협상을 통해서만 이루어진다고 하는 원칙.
- 3) 박명준(2003), 「독일의 단체교섭법 수정을 둘러싼 최근의 노동정치」, 『국제노동브리프』 2003년 11·12월호, 한국노동연구원 참조.

간제 노동(Zeitarbeit) 부문의 세 영역을 선별해서 살펴보겠다. 끝으로 2004년을 조망하는 것으로 글을 마치도록 하겠다.⁴⁾

■ 임금과 노동시간: 전국수준의 개관

임금인상 개관

2003년에도 여러 업종들을 중심으로 단체협약이 체결되었다. 작년에 체결된 임금협약들은 대체로 예년에 비해 그다지 많은 수의 노동자들을 포괄하는 것은 아니었다. 작년에 DGB는 총 890만 명의 노동자들을 위한 임

금은 이유는 2002년에 체결된 임금협약들 다수의 유효기간이 1년 이상이었기 때문이다. 즉, 나머지 약 900만 명 가량의 노동자들에 대한 임금지급은 이미 전년도에 체결된 협상의 적용을 받고 있었다.

작년에 합의된 임금인상 수준은 대체로 그리 높지 않았다. 그렇지만 그 결과는 여전히 평균적인 물가인상 수준을 웃도는 것이었다. 새로운 단체협약들이 규정하는 임금인상률의 전국 평균값은 3.2%였다. 작년 한 해에만 적용되는 임금인상 협약을 살펴보면, 독일 전체로 평균 2% 수준의 임금인상률을 보였다. 인상이 개시되는 시점도 매우 다양했다.

[표 1] 2003년 독일 단체협약의 주요내용 (보고서 9쪽)

	동독	서독	전체
단체협약 적용 노동자 수	120만명	770만명	890만명
2003년에만 적용되는 임금인상률	2.7%	2.0%	2.0%
2004년의 단계적 인상까지 포함한 임금인상률	4.3%	3.1%	3.2%
인상유보기간 (Nullmonate) 적용 노동자 수	100만명	620만명	720만명
월별 정액 보너스(Pauschalzahlung)	48유로	33유로	35유로
전년 대비 임금인상률	3.0%	2.4%	2.5%
협약 유효기간	21개월	20.4개월	20.5개월
서독 대비 동독의 임금수준	93.4%		
주당 노동시간	39 시간	37.4시간	37.7시간
단협규정 휴가일수 (노동일 가운데)	29.5일	30.1일	30일
연간 노동시간	1721.9시간	1643.5시간	1656.3시간

금협약을 체결했다. 이는 단체협상의 규정을 받는 노동자들의 약 44% 수준에 해당한다. 이렇게 단체협약 적용대상 노동자들의 절반 이상이 작년에 새로운 단체협상을 벌이지

3.2%의 임금인상률을 좀 더 자세히 살펴보면, 동독은 4.3%, 서독은 3.1%로 동서독간에 어느 정도 차이를 보였다. 동독의 협약들의 경우 2003년에만 적용되는 임금인상률은 서독과 차이가 적었다. 그러나 대부분 2004년부터 서독의 인상률보다 훨씬 큰 폭으로 단계적인 임금인상을 하기로 협약을 체결했다. 동서독간 합의된 임금인상률의 차이

4) 금속부문의 교섭 및 그 실패과정 그리고 교섭자율주의를 둘러싼 노동정치 영역도 2003년의 단체교섭의 역사에 중요한 내용을 담고 있었으나 본고에서는 지면상 생략하였다.

가 발생하는 가장 큰 이유는 여기에 있었다.

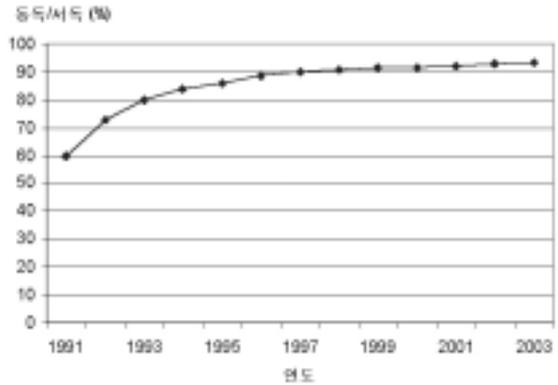
2003년에는 약 720만 명의 노동자들이 ‘인상유보기간(Nullmonate)’을 감수해야 했다. 이는 신규 단협이 적용을 받는 노동자들의 82.3%에 해당하는 규모이다. 이 가운데 23%는 1~2개월을, 31.6%는 3~4개월을, 그리고 26%는 6개월 동안을 임금인상이 유보되는 시간을 보내야 했다. 대신에 인상유보기간을 설정한 업종의 노조의 49%는 이 기간 동안을 커버하는 일시불의 보너스 지급을 요구했다. 그 결과 대체로 서독의 경우 평균 35유로, 동독의 경우 약 48유로 가량의 보너스를 노동자들이 추가로 받을 수 있도록 정해졌다.

최근 들어 계속되고 있는 추세인 단협적용기간의 장기화는 2003년에도 그대로 이어졌다. 서독의 경우 대체로 '90년대 중반의 경우 약 15개월 내외로 유효기간을 정했으나, 2000년 이후 약 20개월 내외로 그 적용기간이 늘어났다. 동독의 경우도 단협협약 유효기간의 장기화는 마찬가지로 추세였다.

한편, 그간 동서독간의 임금격차는 꾸준히 줄어들어 왔다(그림 1 참조). 1991년 60% 수준이었던 것이 1998년에 90%를 넘어서기 시작해서 2003년에는 93.4%를 기록했다.

[그림 1]에서 볼 수 있듯이 대체로 임금격차 완화 속도는 점점 줄어들고 있는 추세이다.

[그림 1] 90년대 이후 서독 대비 동독지역의 평균 임금수준 변화 추세



(‘보고서’ 11쪽의 내용을 필자가 그래프화)

노동시간 변화

2003년의 단체협상 결과에서 노동시간의 변화는 전년도에 비해 큰 변화가 없었다. 동서독을 총괄한 전체 독일의 주당 평균 노동시간은 37.7시간이었다. 1998년 이래로 서독지역에서는 37.4시간이 유지되어 오고 있고, 동독지역에서는 39.1시간을 거의 그대로 유지해 오고 있다. 서독의 경우 대체로 주당 평균 38시간 종사자들이 가장 많은 분포를

[표 2] 2003년 독일 단체협약 규정상의 노동시간 (보고서 13쪽)

	동독	서독	전체
주당 노동시간	39시간	37.4시간	37.7시간
주당 평균 35시간 종사 노동자 비율	1.6%	22.6%	19.1%
주당 평균 36-37시간 종사 노동자 비율	5.4%	10.9%	10.2%
주당평균 37.5-38.5시간 종사 노동자 비율	32%	48.6%	45.8%
주당평균 39-40시간 종사 노동자 비율	61%	17.5%	24.6%
증대 휴일(58만명 해당)	2.7일	5.2일	4.5일
휴가 (노동일 중)	29.5일	30.1일	30일
연간 총 평균노동시간	1721.9 시간	1643.5 시간	1656.3 시간

보이는 반면, 동독의 경우는 여전히 대다수가 주당 40시간 가량 일을 하는 것으로 단체협약들은 지정했다.

한편, 전체 독일에서 약 58만명의 노동자들이 2003년에 평균 4.5일의 휴가를 더 받는 형태로 노동시간 단축 규정의 적용을 받게 되었다. 그리고 단협상의 평균 휴가일수는 전년도와 큰 변화 없이 30일이었다(표 2 참조).

■ 산업별 교섭 사례

본 절에서는 화학, 소매업 부문 그리고 기간제 노동부문을 중심으로 체결된 단체협약의 내용에 대해 더욱 구체적으로 살펴보겠다. 아래의 [표 3]은 여러 주요 업종들의 단체협약의 내용 가운데 임금협약의 내용과 그 유효기간을 따로 정리한 것이다.

화학산업

2003년 5월 8일, 이틀간의 협상을 거친 후 건설·화학·에너지부문노조(IG BCE)와 화학업종 사용자단체(BAVC)간에 광범위한 내용으로 단체협약이 체결되었다. 협약의 주요 내용으로는 첫 달에 40유로(훈련생은 10유로)의 보너스를 지급하고 향후 12개월간 2.6%의 임금인상을 단행하는 것 이외에 특별히 직업훈련을 통한 미래(Zukunft durch Ausbildung)협약 체결, 숙련을 위한 협약(Tarifvertrag zur Qualifizierung) 체결 그리고 장기노동시간계좌(Langzeitkonten)의 형성을 위한 규정 마련 등이 있었다.

직업훈련을 통한 미래는 이미 '96년에 체결된 바 있는 화학산업에서의 직업훈련 축

진을 위한 단체협약을 이번에 보다 구체화한 것이다. 이번 협약에서 노사는 2007년까지 인구학적인 변화에 따른 학교졸업수를 감안하여 직업훈련생 수를 늘리기로 정했다. 또한, 구체적인 데이터베이스 및 협약이행을 위한 통제절차도 약속했다. 만일 2004년까지 약속한 수준의 확장이 이루어지지 못하면 노사는 즉각 대화에 돌입키로 했고, 협약이행이 긍정적인 경우 노조 IG BCE는 다음 협약시에 훈련생 임금을 동결시킬 의향이 있음을 밝혔다. 이 협약은 2007년 연말까지 유효하도록 정했다.

숙련과 관련하여 노사는 숙련이 기업의 경쟁력을 향상시킬 뿐 아니라 노동자들의 고용안정에도 기여하는 것이라는 데 의견을 같이했다. 노사는 이번에 기업수준에서 자유롭게 규정을 체결하도록 하는 내용으로 숙련증진을 위한 기초협약을 체결, 2004년 1월 1일부터 발효되도록 하였다. 특히 숙련증진계획을 마련함에 있어서 고령노동자에 대한 적극적 고려, 교대제, 부모로서의 노동자를 위한 방안 마련 등에 중점을 두기로 했다. 숙련증진을 위한 프로그램의 운영은 노사공동으로 비용을 부담하기로 했다.

노사는 또한 기업별로 자유로이 장기노동시간계좌 제도를 운영할 수 있도록 했다. 일반적으로 노동시간계좌는 추가노동에 대한 지불을 그 달에 직접 임금으로 하는 것이 아니라 노동자별로 노동시간계좌를 두어서 이듬해 휴가로 주거나 연말에 보너스로 지불하도록 하는 방안이다. 장기노동시간계좌는 배분기간(Verteilzeitraum)이 12개월을 넘어서는 노동시간계좌로, 그 정산을 반드시 1년 단위가 아니라 그 이상으로 할 수 있도록 했다.

[표 3] 2003년 독일의 주요 업종별 임금교섭 결과 (보고서 4쪽)

체결일 (2003년)	산업/업종	협상체결 내용	유효기간
2월 6일	석탄산업(서독)	<ul style="list-style-type: none"> • 1.5% 인상: 2003년 5월부터 • 1.0% 단계적 인상: 2004년 7월-12월 	20개월
3월 17일	철도(Deutsche Bahn) 부문	<ul style="list-style-type: none"> • 400유로 지급: 2003년 3월-2004년 4월 • 3.2% 인상: 2004년 5월-2005년 2월 • 동독지역 단협 수준을 2005년 9월 혹은 2006년 까지 서독의 100% 수준으로 올린다 	24개월
4월 2일	자동차(Kfz) 부문 (NRW주)	<ul style="list-style-type: none"> • 1개월간의 인상유보기간 • 40유로 지급: 2003년 4월 • 2.4% 인상: 2003년 5월- 2004년 2월 	12개월
5월 8일	화학산업(서독)	<ul style="list-style-type: none"> • 40유로 지급: 첫 달 • 2.6% 인상: 이후 12개월간 (지역별로 차이: 2003년 5월/6월/7월) 	13개월
5월 20일	목재가공산업 (북부라인지역)	<ul style="list-style-type: none"> • 1달간 인상유보기간 • 1.3% 인상: 2003년 6월부터 • 1.2% 단계적 인상: 2003년 12월-2004년 4월 	12개월
6월 2일	종이가공산업	<ul style="list-style-type: none"> • 3개월간 인상유보기간 • 2.0% 인상: 2003년 7월부터 • 2.3% 단계적 인상: 2004년 6월-2005년 3월 	24개월
6월 25일	인쇄산업	<ul style="list-style-type: none"> • 3개월간 인상유보기간 • 1.5% 인상: 2003년 7월부터 • 1.7% 단계적 인상: 2004년 6월-2005년 3월 	24개월
6월 30일	도소매업 (바이에른 주)	<ul style="list-style-type: none"> • 3개월간 인상유보기간 • 1.5% 인상 및 모든 그룹들에 9유로씩 지급: 2003년 7월부터 • 1.5% 단계적 인상 및 모든 그룹들에 9유로씩 지급: 2004년 7월-2005년 3월 	24개월
7월 25일	소매업(NRW주)	<ul style="list-style-type: none"> • 51유로 지급: 2003년 4월-6월 • 75유로 지급: 2004년 4월-6월 • 1.6% 인상: 2003년 7월부터 • 1.8% 단계적 인상: 2004년 7월-2005년 3월 	24개월
10월 21일 (서독) 11월 3일 (동독)	철강산업(동서독)	<ul style="list-style-type: none"> • 140유로 지급: 2003년 9월-12월 • 1.7% 인상: 2004년 1월부터 • 1.1% 인상: 2004년 11월-2005년 3월 	19개월
12월 1일	에너지 산업(동독)	<ul style="list-style-type: none"> • 150유로 지급: 2003년 12월 • 2.7% 인상: 2004년 1월-2004년 12월 	13개월
12월 4일	보험부문	<ul style="list-style-type: none"> • 3개월간 인상유보기간 • 1.8% 인상: 2004년 1월부터 • 1.3% 단계적 인상: 2005년 1월-2005년 9월 	24개월

2003년 단체협약의 결과에 대해서 화학산업노조는 대체로 모두 만족스러운 입장을 표명했다. 노조는 2.6%의 임금인상에 만족스러워했고 특히나 사상 최초로 훈련생 자리의 확대를 단협에서 구체적으로 규정한 것을 성과로 내세웠다. 사용자측은 단협 유효기간 연장과 1개월간의 인상유보기간을 통해 실제 부담은 2.3%의 인상만 느끼게 되었으며 특히 장기노동시간계좌의 운영으로 노동시간 유연화의 덕을 보게 되었다.

소매업 부문

독일의 소매업 부문은 단체교섭과 관련해서 지난 수년간 계속 빈번한 노사갈등을 겪어 왔다. 서비스노조 베르디(Ver.di)는 정부가 6월 1일부터 소매업부문 영업시간 연장허가 조치를 단행하는 것과 관련하여 노동시간에 대한 규제를 새롭게 하는 문제에 민감했다. 사용자측은 단체교섭을 통하여 노동시간 규제에 대한 기업별 예외규정을 활성화시키는 것에 큰 관심을 보였다.

지역별로 이전 단체협약 만료일이 상이한 가운데, 2003년 협상은 맨 먼저 4월 11일 함부르크에서 시작되었다. 노조들은 대체로 3.5~4.9% 가량의 임금인상을 요구했고, 사용자들은 이를 지나친 요구로 보며 받아들이지 않았다. 7월 초까지 노사는 타협을 거듭하며 협상의 타결을 보지 못했다.

일급 차례의 협상진통을 겪고 나서 7월 16일 마침내 함부르크에서 소매업부문의 임금 및 노동조건을 결정하는 지역 단체협약이 처음으로 체결되었다.⁵⁾ 지역 소매업연합

과 서비스노조 베르디의 지역지부는 3개월간의 인상 유보기간(2003년 5~7월)을 둔 뒤에 2003년 8월 1일부터 임금 1.8%, 급료 1.7% 인상, 2004년 8월1일부터 2005년 4월 30일까지 단계적 인상(임금 1.8%, 급료 1.7%)을 내용으로 하는 임금협약을 체결했다. 더불어 저임금 그룹을 위한 임금인상 수준 증대, 훈련생을 위한 단계적인 임금인상도 단협의 내용에 포함되었다. 특히 토요일 14시 30분~20시 사이에 영업을 하는 업종의 경우는 20%의 보너스를 지급하고⁶⁾, 매월 셋째 주 토요일은 휴업을 하는 것으로 결정했다. 이러한 결정 이후 7월 말부터 다른 주들에서도 유사한 규모와 구조를 갖는 단체협약들이 체결되었다.

약 5개월간의 협상을 거치면서 수십 차례의 지역별 협상 일정이 잡혔었고, 전국 통산 약 400차례의 파업관련 조치들이 취해졌던 2003년 협약은 소매업 부문의 단체교섭이 가장 어려운 업종 가운데 하나임을 또 다시 증명해 주었다. 한편, 협상 결과에 대해 노조는 계속해서 임금억제, 기업별 예외규정 확정 및 추가노동시간에 대한 지불최소화 등을 요구했던 사용자측의 주장을 막아낸 것으로 평가하며 대체로 만족스러워했다.

기간제 노동 단체협약

노동자 파견법의 자유화와 인력서비스대행사(PSA)의 도입 이후 독일노총(DGB)은 2002년 가을에 파견노동 규제를 위한 단체협약을 체결하기로 결정했다. 노조는 기간제 노동 관련 단

5) 업종별로 지역에 따라 교섭을 하는 독일식 단체교

섭 시스템에서 한 지역에서의 단체협상 결과는 다른 지역의 협상에 결정적인 준거로 작용한다.

6) 단, 크리스마스 직전 4주간은 보너스 지급 안함.

체 및 업체를 향해서 법적인 규정에 근거, 즉 각 단체협상에 응할 것을 요구했다. DGB는 이 주제와 관련하여 산하의 모든 노조가 참가하는 단체협상공동체(Tarifgemeinschaft)를 결성하였다. 그 취지는 기초적인 노동조건과 관련하여 파견노동자들이 법적으로 동일한 대우를 받도록 하려는 데에 있었다.

이미 2002년 12월에 비정규 노동과 관련하여 노사간에 첫번째 담화가 열렸다. 여기에는 사용자를 대표하여 기간제 노동 인력서비스 연방단체(BZA), 독일 기간노동회사 이해단체(iGZ), 북부바이에른 지역 기간노동회사 이해공동체(INZ) 등이 참석하였다. 이후 여러 차례의 논의 끝에 2003년 2월 20일 DGB와 BZA는 단체협약 실행기준안(Eckpunktepapier)⁷⁾을 마련하였다. 그러나 iGZ는 이에 대해 동의하지 않았으며 이는 이후 단체협상에 부정적인 영향을 끼쳤다. 그 결과 같은 2월에 기독교노조 기간제 노동자 단체협상위원회(CGZP)는 INZ와 임금 및 노동시간을 포함하는 광범위한 내용의 단체협약을 체결했다. 그 내용은 노동의 입장에서 보았을 때, DGB와 BZA가 마련한 실행기준안에 못 미치는 것이었다. CGZP는 7월에 이어서 독일 서비스회사 연방연합회(BVD)와 단체협약을 체결하였다. 상황이 이렇게 되자, BZA도 DGB와의 협약에서 벗어나기로 했고, 새로운 논의가 필요하게 되었다.

이후 몇 달 동안의 논의 끝에 DGB와 BZA는 5월 27일 2004년 1월 1일에서 2007년 12월 31일까지 유효기간을 지니며 동서독 모두를 포괄하는 기간제 노동분야

임금협약을 체결하였다. 이 협약에서는 임금 그룹을 9가지로 나누고, 해가 지나면서 각각의 그룹들마다 어느 정도의 단계적인 임금인상을 적용받게 되는지, 사용자측과 파견업체 모두에게 기업별 개방조항은 어떻게 적용해야 하는지, 동서독간의 임금격차는 어떻게 조정하는지 등의 광범위한 내용을 담았다. 6월 11일에는 총괄노동협약(Manteltarifvertrag)을 맺었고, 여기에서 기초 노동시간을 35시간으로 정했다. 그러나 실제 노동시간 규정은 기업별 자율성을 두기로 했다. 이 협약 역시 임금협약과 동일한 시기의 유효기간을 갖도록 했다. BZA와의 협약을 체결한 이틀 후인 5월 29일, DGB는 iGZ와의 임금협약에 도달하게 되었다. 그 내용은 BZA와의 협약과 유사한 것이었다.

[표 4] 2003년 체결된 기간제 노동 단체협약상의 기초 임금지급액(보고서 25쪽 가운데 일부)

단체 당사자 조직	하위임금 그룹(€)	중위임금 그룹(€)
CGZP / BVD	5.78	8.07
CGZP / INZ	6.30 (6.70)	7.80(8.50)
DGB / BZA	6.85	9.20
DGB / iGZ	6.85	8.85

노조측이나 사용자측 모두에게 기간제 노동에 대한 단체교섭의 준거를 마련했다는 점에서 2003년의 협약은 대단히 긍정적인 의미를 지녔다.

■ 2004년 전망

교섭자율주의 및 광면협상 시스템을 두고 벌어진 작년의 사회적 논쟁은 올해의 교섭

7) 박명준(2003), 「독일 비정규노동 단체협상 실행기준 노사합의안」, 『국제노동브리프』 2003년 3·4월호, 한국노동연구원 참조.

에 지속적인 이슈로 작용할 전망이다. 사용자측은 계속해서 교섭의 기업별 자율영역의 확대를 도모할 것이며, 이는 작년 말 정치권에서 요구했던 교섭의 유연화의 내용에 편승하여 더욱 강도를 더할 것으로 보인다.

이러한 움직임은 이미 작년 말부터 시작되어 올해까지 이어지고 있는 금속 및 전자산업부문의 단체협상 과정에 여실히 드러나고 있다. 사용자측은 (예년처럼) 생산성 증대에 부합하는 적절한 임금인상을 요구하는 것이 아니라, 주당 노동시간의 유연화를 주창하며, 임금인상 없이 주당 노동시간을 40시간으로 늘리는 가능성을 추구했다. 또한, 인쇄업 및 신문업 등에서도 사용자들은 여러가지 내용의 총괄노동계약상의 부담에서 벗어나려는 태도를 보였다.

노조의 임금요구는 계속해서 약 3% 내지 4%선에 있을 전망이다. 이미 어떤 업종들에서는 협약 체결이 종결되기도 했다. 예컨대, 은행부문의 경우 1% 가량의 임금인상을, 철도의 경우는 3.2%의 임금인상을 합의했다.