

# 독일 노동시간 연장의 정치경제학 — 지멘스와 다임러크라이슬러의 최근 노사합의에 대한 분석적 고찰 —

박 명 준

(켈른대 사회학 박사과정)

## ■ 머리말

지난 1990년대 이래 독일은 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기 방식으로 고용안정 및 고용창출을 추구해 왔다. 해고의 규제가 심하고 노사합의의 관행이 발달한 독일에서 이러한 ‘단축의 정치’는 노사 모두 주어진 제도적 조건에 창조적으로 적응하면서 상생의 결과를 만들어낼 수 있는 합리적인 방안으로 간주되어 왔다. 가장 대표적인 예로, 유럽 최대의 자동차 회사인 폴크스바겐 사에서는 1990년대 초·중반, 주당 28.8시간 노동을 기본으로 하는 획기적인 방안의 도입을 통하여 대량해고의 위기를 극복했을 뿐 아니라, 경영성과에 있어서도 상당한 규모의 진전을 보았다.

그러나 올해에 접어들어 독일 유수의 기업들은 1990년대의 분위기와는 달리, 너도나도 노동시간 연장을 도모하고 있다. 그 과정에서 노사는 다소의 갈등을 수반하고 있고, 그 결과는 그동안 노사 모두에게 터부시되었던 ‘임금보전 없는 노동시간 연장’으로 매듭지어지고 있다. 이는 일종의 간접적인 방식의 임금삭감 방안으로 볼 수 있으며, 어떤 경우는 이에 더하여 여타의 수당과 보너스 지급 자체를 없애기로 하는 등, 직접적인 방식을 통한 임금인하 조치까지 취해지기도 한다. 이러한 양상은, 노동의 입장에서 보았을 때 일종의 양보교섭(concession bargaining)을 하고 있는 것으로 볼 수 있다. 본고에서는 대표적으로 최근에 있었던 지멘스와 다임러크라이슬러의 교섭사례를 살펴보면, 최근 독일에서 나타나고 있는 양보교섭에 기초한 노동시간 연장의 정치적 교환이 지니는 함의에 대해서 고찰해 보도록 하겠다.

## ■ 지멘스

지난 4월 22일 지멘스사의 종업원평의회들(Betriebsraete)은 에어랑엔에서 공동입장문(Positionspapier)을 가결했다. 여기에는 사측이 현재의 17만개의 일자리 가운데 7만 4천 개를 비용절감을 위해 해외로 이전하는 것을 추진하고 있다는 내용이 담겨 있었다. 이에 대하여 지멘스의 총종업원평의회(GBR)는 이러한 조치는 '생산기지로써의 독일(Standort Deutschland)'을 완전히 뒤흔드는 처사라고 비판하며, 이를 적극 저지하겠다고 천명했다. 사측은 종업원평의회에 대해서 허황된 계산을 하고 있다며, 기껏해야 5천개의 일자리 정도만이 이전할 것이라고 밝혔으나, 노사의 신경전은 이미 이 시기에 외부로까지 노출되고 있었다. 약 한 달 후인 6월 18일 지멘스사의 수천 명의 직원들은 일자리 수호를 위한 거리 시위에 나섰다. 노동자들은 잘 나가는 기업이 일자리를 이전한다는 것에 대해서 '비도덕적 행위'라고 비난하며 자신들의 저항의 정당성을 부르짖었다.

6월 24일, 시위 이후 약 1주일간의 교섭 끝에 지멘스 사측과 총종업원평의회 그리고 금속노조는 '고용, 경쟁력 및 혁신의 보장과 발전'을 위한 기본협약(Rahmenvereinbarung)을 체결했다. 여기에서 노사는 기업내 노사관계의 근본이 금속과 전기부문의 포괄적 단체교섭(Flächentarifverträgen)에 기초한 것 이어야 하며, 이는 미래에도 합당하게 계속적으로 발전되어야 한다는 것을 우선 명시했다. 이러한 배경하에 금속산업 사용자단체와 노동조합은 캠프-린트포르트(Kamp-Lintfort)와 보홀트(Bocholt)의 지멘스 종업원들을 위한 보충협약(Ergänzungstarifvertrag)을 체결,

지멘스로 하여금 휴대폰과 무선(schnurlos) 전화기의 완성공정을 계속 진행하는 것을 가능케 했다.

보충협약은 2004년 7월 1일부터 발효되고 향후 2년간 유효하며, 그 핵심 내용은 임금 보전 없는 노동시간의 연장에 두었다. 노사는 연평균 노동시간을 1,760시간으로 확정하였으며, 이를 24개월까지의 보완기간(Ausgleichszeitraum) 안에 달성토록 하였다. 크리스마스 보너스와 휴가비는 그 해의 성과에 따라 탄력있게 정하기로 했다. 비조합원들의 경우에도 연대에 기초하여 동일한 가치만큼 비용절감에 기여할 것을 기대하기로 했고, 이는 전체적으로 약 4천 명 이상의 종업원들에게 해당되었다(Siemens 사측 홈페이지 자료). 교섭 결과 주당 35시간이었던 노동시간이 40시간으로 늘어났고, 이를 통해 2,000개의 일자리가 헝가리로 이전하는 것이 차단되었다. 노동자들의 소득은 약 15% 가량 축소되는 효과를 낳았고, 이를 통하여 독일내의 생산기지의 매력을 높이게 되었다.

협상 결과에 대해 그간 노동시간 연장을 즐기차게 요구했던 보수야당의 정치인들은 '미래의 교섭모델'이자, '기업내 고용연대'의 전형이라고 높이 평가했다. 여당인 시민당의 정치인들도 '절대적으로 타당한 결정' 혹은 '좋은 신호'라며, 지멘스의 합의를 지지했다. 노사 양측 역시 합의 결과에 대해 만족스러운 평가를 내렸다.

## ■ 다임러크라이슬러

다임러크라이슬러의 사측은 애초에 비용절감을 명목으로 C-Klasse 완성공정을 현재의

생산기지인 남서부의 진델핑엔에서 북부의 브레멘이나 남아프리카로 이전시키겠다고 위협했었다. 이는 남서부의 일자리 6,000개의 상실을 의미하는 것이었다. 다임러크라이슬러의 노동자들은 즉각 대규모 시위를 조직하며 사측에 압력을 가했다. 7월 중순 진델핑엔뿐 아니라 독일 전역의 다임러크라이슬러 지부들에서는 수만 명이 연대파업에 참여했고, 노사는 본격적으로 교섭에 돌입했다.

약 열흘간 진통이 계속된 교섭 결과, 다임러크라이슬러의 노동자들은 고용과 소득의 안정을 향후 8년간 2012년까지 보장받게 되었고, 사측도 애당초 원했던 5억 유로의 비용절감에 도달하게 되었다. 합의안을 통하여 남서부의 노동자들은 지금까지 각자의 노동시간 구좌(Arbeitszeitkonto)에 72시간 보유했던 휴식시간을 42시간으로 대폭 줄이게 되는 등, 전체적으로 주 40시간으로 노동시간이 늘어났다. 5억 유로 절감액의 대부분은 소위 ERA(Entgelt-Rahmenabkommen) 프로그램을 통해 충당하기로 했는데, 그것은 생산직과 사무직 간의 임금의 동일화를 추구하는 등 급여체계의 재정비를 의미했다. 이 합의에는 ERA를 비롯하여 기업 내부노동시장 제도의 재구조화와 관련한 여러가지 조치가 약속되었다. 합의사항의 몇 가지 주요 내용들을 살펴보면 다음과 같다.

- 인건비 지출을 2006년에 2.79% 하향시키기로 했다. 그러나 이것이 직원들의 소득 감소로 이어지지 않도록 했는데, 이는 ERA의 구성요소들을 통하여 감소분이 보완되도록 했기 때문이다. ERA의 도입을 통하여 보너스의 양(Entgeltvolumen)은 약 1.5% 가량 늘어나도록 했고, 노동자

들의 소득은 단체협상을 통한 임금인상과 함께 계속해서 증가하도록 했다.

- 노사는 서비스부문의 외주(Outsourcing)를 삼가며 외주 영역들을 다시 기업 내로 회귀시키기로 했다.
- 서비스부문의 보충협약에 기초한 기업포괄적인 협약(Gesamtbetriebsvereinbarung)의 테두리 내에서 2007년 7월 1일부터 서비스부문의 노동시간을 주당 39시간으로 증대시킬 것을 확정했다.
- 54세 이상의 고령 노동자들의 주당노동시간을 단계적으로, 완전한 임금보전과 함께 34.5시간으로 줄여나가기로 했다.
- 다임러크라이슬러 전체적으로 파견노동을 전체 사원의 1.5%로 제한토록 했다. 파견노동자는 철강산업부문의 포괄단체교섭에서 정한 월급을 수령하도록 하며, 이는 파견업 분야의 보통 수준 이상으로 전망토록 했다.
- 연구개발, 중앙계획 부문의 노동시간은 보충협약에 근거하여 주당 40시간으로 늘리기로 했다(IG Metall 홈페이지).

합의안 마련 이후 사측의 슈렘프 사장은 “우리는 다임러크라이슬러뿐 아니라, 생산기지 독일을 위해서도 훌륭한 해법을 찾아냈다”고 말했다. 동시에 그는 경영진 역시 비용절감에 동참한다는 취지에서 최고경영진의 전체 재산을 연간 10% 줄일 것이며, 독일 내 3,000명의 고위 사무직들 역시 비용절감으로 유도할 것이라고 밝혔다. 금속노조의 부의장인 후버 씨는 이번 타협이야말로 철강산업부문에서 단체교섭의 유연성을 여실히 보여주는 일이라며, ‘일반적인 노동시간 연장과 단체교섭의 파기라고 하는 어리

석은 요구를 통해 해법을 찾는 사람들의 경종을 울린 사건'이라고 평가했다. IG Metall의 지부장 호프만 씨는 “독일 전역에 걸쳐서 이렇게 장기적으로 고용과 소득의 안정을 합당한 투자 결정과 함께 내린 협약은 찾아볼 수 없다”며, “승자는 다임러크라이슬러의 종업원과 그 가족들”로, “이제 아무도 자신들의 생산기지가 향후 몇 년간 존재할 지 말지, 자신의 소득이 안정적일 수 있을지 없을지 질문할 필요가 없게 되었다”고 밝혔다. 종업원평의회 의장인 클렘 씨도 “단체교섭에 대한 근본적인 간섭 없이 합의 도달한 것”에 대해 성공적으로 진단했다. 슈뢰더 총리 역시 이번 합의는 하나의 이성적인 해법이며 미래지향적인 성격을 지닌다고 논평했다.

## ■ 노동시간 연장의 배후

양사가 결정한 노동시간의 연장은, 세계화라고 하는 보편적인 정황 속에서 상대적으로 적극적인 이니셔티브를 쥐고 있지 못한 노조가 취하게 되는 수세적인 정치적 교환의 산물임에 분명하다. 그런데 위에서 확인할 수 있듯이, 노동시간의 연장으로 귀결된 두 대기업의 교섭에서 노사는 처음부터 ‘노동시간의 연장’을 의도하고 있지는 않았다. 두 기업 모두 사측의 핵심적인 이해는 비용절감(Kostensenkung)에 있었다. 사측은 일단 다국적기업이라고 하는 특성상 생산기지의 해외이전이 상대적으로 용이한 이점을 적극적으로 살리고자 하였다. 노측은 임금의 축소라고 하는 불쾌한 방안을 드러내놓고 수용할 수는 없었고, 그러면서도 사측의 조치가 조직노동의 절대절명의 과제라고 할 수 있는 노동자들의 일자리 상실을 초래하

는 것은 더욱 더 받아들일 수 없었다.

이러한 노사간의 이해대립의 현실적인 타협점으로 등장한 것이 바로 ‘노동시간의 연장’이었다. 즉, 생산기지의 해외이전의 매력을 포기하여, 노동의 근본 이해인 일자리 수호를 인정해 주되, 국내 생산을 통해서도 비용절감의 효과를 얻을 수 있도록 하는 방안이 바로 ‘임금보전 없는 노동시간 연장’이었던 것이다. 아마도 사측은 노동시간을 현재대로 유지하면서 절대임금을 삭감하는 방안을 주장했을 수도 있다. 그러나 이는 조직노동의 입장에서는 너무나 노골적인 양보로 조합원들에게 비추어질 여지가 있었을 것이다. 노동조합의 이해대표체들의 입장에서는 임금의 절대적 감축보다는 노동시간 연장을 통한 상대적 감축이 훨씬 받아들이기 쉬웠을 것이다.

## ■ 변하지 않는 것과 변하는 것

지멘스와 다임러크라이슬러의 교섭사례는 독일 노사관계에서 변하지 않는 것과 변하는 것이 무엇인지를 시사한다. 대표적으로 포괄적 단체교섭을 주도하는 노사 이해단체의 위상 및 그러한 교섭의 무게, 노조의 섬세한 경영참가 관행의 활성화 등은 독일 노사관계의 보편적 전통에서 어긋나지 않는 면모이다.

이번에 진행된 양사의 노사합의의 성과는 무엇보다도 전통적인 교섭파트너인 산별 수준의 노사 이해조직 최상층부들의 위상을 강화시켜 주었다는 점에 있다. 작년에 IG Metall의 동독 지역에서의 파업과 그 실패로 교섭파트너들의 위상은 실추되었다. 그러나 이번에 두 회사의 노사갈등이 극한의 대립

으로 치닫지 않고, 합의를 통해 해결된 것은 교섭파트너들의 협상력의 복원과 합의적 노사관계 전통의 재확인을 의미했다.

양사의 합의에서 포괄적 단체교섭의 중요성은 이번에 취한 예외적 조치들의 기본전제로서 공히 강조되었고, 따라서 기존의 산별교섭의 틀 자체는 여전히 존재하다고 하겠다. 사용자들과 보수야당들은 이번의 합의 결과를 두고, 노동시간의 40시간으로의 회귀를 산업 전반으로 확대시키려고 하고 있다. 그러나 노동의 이해대표기관들은 이를 제한적이고 예외적인 차원으로 묶어 두려하며, 주당노동시간의 일반적인 증대 기도에 대해서는 예민하게 비판하고 있다. 즉, 노동시간 연장의 의미를 일시적인 미봉책으로 두려는 것이다.

한편, 이번 합의들에서 몇 가지 사항은 기존의 터부를 깨는 일이었다. 그간 개별 기업의 특수한 상황 때문에 단체교섭상의 합의 사항을 준수하기 어려울 때에 다소의 노동시간 연장을 인정하되 반드시 임금을 보전시켜 왔던 이전의 관행이 깨졌다. 노동시간의 연장도 주당 40시간이라고 하는 상징적인 수준에까지 도달하게 되었다. 그동안 부도 직전의 회사, 심한 경영난에 처하게 된 회사의 경우에만 허락하였던 예외조항의 도입을 ‘잘 나가는(florierend)’ 기업의 투자 문제를 놓고도 도입시키도록 하였으며(지멘스), 기업의 전반적인 비용절감을 위해서도 ‘임금보전 없는 노동시간 연장’의 조치가 가능함을 확인시켜 주었다(다임러크라이슬러). 이러한 새로운 관행은 세계화와 경기침체에 처한 독일의 상황이 지속되는 한 어느 정도 보편적인 교섭패턴으로 자리잡을 가능성이 크다.

## ■ 의도하지 않은 부정적 가능성

개별 기업의 이해대립 과정에서 해결책으로 나오고 있는 노동시간 연장의 국민경제적인 영향은 반드시 긍정적인 것만은 아니다. 그것은 조직노동자들과 현재 노동시장에 진입해 있는 사람들의 고용안정을 유지시키는 방안이 될 수 있을지 모르나, 노동시장에 새로이 진입하려는 사람들에게는 오히려 부정적인 효과를 가져올 수 있다. 노동시간 ‘단축’을 통한 일자리 ‘나누기’는 노동시장의 진입 문턱을 낮추고 이미 직장을 가진 사람들의 소극적 양보를 통해 그것을 갖지 못한 사람이 수혜를 입는, 전체 노동자들의 연대에 기반한 방안이다. 그러나 노동시간 ‘연장’을 통한 일자리 ‘지키기’는 노동시장에 진입하지 못한 사람들에게는 그 진입 장벽을 더욱 더 높이는 결과를 초래할 수 있다. 많은 전문가들이 노동시간 연장이 악성 실업난을 보다 부채질할 수 있다고 우려하는 이유가 바로 여기에 있다. 나아가, 그것은 장기적으로 불가인상 내지 디플레이션을 초래할 우려가 있기도 하다. 따라서 노동시간 연장이 과연 침체에 빠져 있는 독일 경제 전체를 회생시키는 장기적인 대안이 될 수 있다고 낙관하기는 어렵다.

## ■ 한국적 함의

독일에서의 노동시간 연장은 한국과는 전혀 다른 맥락에 있다. 독일은 그 동안 기준 노동시간 자체가 절대적으로 낮은 나라들 가운데 하나로 노동시간 연장을 통한 노사의 이해절충의 ‘정치경제적 공간’을 이미 확보해 놓고 있는 상태이다. 우리가 그렇지 못

하다는 것은 주지의 사실이다. 또한 최근 노동시간의 연장은 그것 자체가 노사의 이해 추구의 본원적인 의제가 아니며, 이해를 조정하는 가운데에서 제시되는 '제3의 대안'이라는 사실에 주목해야 한다. 따라서 독일의 모습을 통해 단순히 노동시간을 연장할 것인지 말 것인지의 문제를 함의로 삼는 것은 핵심 맥락을 짚는 것이 아니다.

지멘스와 다임러크라이슬러의 교섭은 안정적으로 제도화되고 상호 신뢰의 수준이 높은 노사관계의 관행이 얼마나 중요한 것인지 다시금 보여주고 있다. 기업의 비용절감이나 장기적인 투자의 방향을 정하는 문제를 갈등적 파트너십을 유지하는 노사가 사안의 다차원성을 놓고 함께 검토하며 대안을 마련해 가고 있음을 확인할 수 있다. 노사는 상호의 이해상충을 해결하면서도 동시에 각자의 이해를 어느 정도 충족시켜 주고 있는, '제3의 대안'을 마련하고 있으며, 그것이 바로 노동시간 연장인 것이다. 특히 기존에 노사의 힘의 균형과 상호 인지를 통해 형성시켰던 경영참가의 제도와 관행 내에서 문제를 풀어냄으로써, 절박한 상황에서 자칫 파업이 장기화되고, 교섭이 결렬되며, 국가가 개입하는 불상사가 나타나지 않고 있다는 점이야말로 두 사례가 한국의 상황에 줄 수 있는 가장 큰 교훈일 것이다.