

## 독일의 노조와 종업원평의회 전임자 제도

장은숙

(독일 건설노조 전임직원)

### ■ 전임자의 유형

독일의 노동자조직은 이원적 조직 형태로 되어 있다. 그 하나는 헌법(제9조 제3항)에 보장된 결사의 자유를 근거로 한 산업별로 조직된 ‘노동조합(Gewerkschaft, 이하 노조)’이고 다른 하나는 사업장법(Betriebsverfassungsgesetz, 1972년 제정)에 의거하여 종업원수 5인 이상의 사업장에 설립할 수 있는 ‘종업원평의회(Betriebsrat)’이다. 두 조직은 설립근거, 목적, 과제, 운영 등 여러 가지 측면에서 다음과 같이 비교될 수 있다.

노조와 종업원평의회는 그 과제와 활동에 있어서 보완관계에 있다고 할 수 있다. 사업장법 제2조에는 “사용자와 종업원평의회는 기업과 노동자의 안녕을 위해 기업에 적용되는 단체협약을 참작하여 서로가 신뢰성 있게 일하고 기업이 해당되는 (산별)노조 및 사용자단체와 협력한다”는 점을 강조하고 있다. 이상 간단하게 소개한 노조와 종업원평의회를 비교하여 두 조직의 전임자 제도에 관하여 알아본다.

### ■ 노조전임자(hauptamtliche Gewerkschafter) 제도

각 산별노조에는 노조의 집행기구인 중앙본부·지부(주)·지구(지역) 사무소에서 근무하는 사무원·조직 및 현장 활동을 담당하는 활동가, 중앙본부사무소의 각 부서별 전문직원, 중앙집행위원회의 위원들이 노조 업무와 활동을 수행하고 있다. 이들은 모두 노조 조합원이고 조합원이 아닌 상태에서 노조에 채용된다면 채용과 동시에 노조에 가입하여야 하며, 중앙집행위원을 제외하고는

[표 1] 노조와 종업원평의회 비교

	노조	종업원평의회
설립근거	헌법 제9조(결사의 자유) 제3항 : 근로 및 경제 조건을 유지하고 촉진할 목적으로 단체를 설립할 권리는 모든 사람과 모든 직업에 대해 보장됨.	사업장법 제1조(종업원평의회설립): 종업원 5인 이상의 사업장에는 노동자의 자율적 의사로 종업원평의회를 설립할 수 있음.
목적	노동자의 생활 및 근로조건 개선, 정치·경제·사회 민주화, 완전고용, 기회평등 등	노동자의 참여와 협력·공동결정권 보장
주요과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자단체 또는 개별사용자와 단체협약 체결,</li> <li>• 노동자 조직, 권익보호사업 수행</li> <li>• 노동자와 관련된 공적기구에 노동자대표로 참여<sup>1)</sup> 등.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자와 노사합의서 체결</li> <li>• 종업원 고충상담 및 처리</li> <li>• 기업 내의 사안별로 공동결정권·청취권·동의권·참여권.</li> <li>• 고용안정, 작업환경 개선·보호 등</li> </ul>
파업권	있음	없음(사업장법 제74조2항)
조직대상 또는 대표권	조직대상: 산업·업종별로 각 노조의 규약에 정해져 있음. 노동자가 개별적으로 가입	대표권: 경영진 및 고위간부를 제외한 사업장에 종사하는 노동자 전체를 대표
회비 및 운영비	조합원이 매월 개인적으로 조합비를 납부(주로 자동이체) 노조의 운영·활동비는 조합비를 재원으로 함	종업원평의회에 대한 회비가 없음 종업원평의회 운영·활동비는 사용자가 전적으로 부담 <sup>2)</sup>
전임자 배정 및 급여지급	노조 전임자수는 각 노조마다 자율적으로 정함 전임자의 급여는 조합비에서 지급	종업원 200명 이상의 사업장부터 일정 수의 전임자 배치 전임자 급여는 사용자가 지급
전임자 임기	통상적으로 무기한	종업원평의회 임기 <sup>3)</sup> 와 동일

- 주: 1) 사회보장보험기구의 자치운영기구, 사회법원, 노동법원 등.  
 2) 사용자 또는 종업원평의회가 종업원평의회와 관련하여 노동자(종업원)로부터 회비나 별도의 기금을 징수하는 것은 불법임(사업장법 제41조).  
 3) 종업원평의회 임기는 4년임. 선거 시기는 독일 전국적으로 동일하며 3월1일~5월31일까지임. 최근의 종업원평의회 선거가 2002년도에 있었으므로 다음 선거연도는 2006년임.

노조에 채용된 직원으로서 노조와 고용관계를 가지고 있으므로 노조로부터 급여를 받는다. 중앙집행위원은 노조직원들의 '사용자'로 취급되기 때문에 노조와 고용관계를 갖는 것은 아니지만 역시 노조로부터 급여를 받는다. 통상적으로 노조 전임자는 노조의 정책 및 조직·현장 활동 등 노조운동을 주도하는 중앙집행위원과 각 지부·지구 조직의 사무소장을 포함한 노조활동가(이하, 전임활동가)를 의미하기 때문에 이들을 중심으로 독일의 노조전임자 제도가 어떻게 갖추어져 있는지 알아본다.

노조전임자 제도는 노조별로 파소한 차이가 있지만 근본적으로 유사하다.

노조는 전임활동가를 양성하기 위해 우선 '신진활동가(Nachwuchssekretäre)'를 채용한다. 신진활동가로는 통상적으로 조합원으로서 노조활동에 적극적이며, 종업원평의회 위원으로 활동한 경험이 있고, 가능하면 각 산별노조의 조직대상 업종의 직업교육을 마쳤으며, 직업생활의 경험이 있는 자가 채용된다. 신진활동가로 채용되면 중앙집행위원회와 유기한 근로관계를 맺는데 근로기간은 통상적으로 전임활동가가 되기 위한 교육을

받는 기간까지이다. 즉, 신진활동가는 전임 활동가로서의 전문성을 갖추기 위해 교육을 받아야 하며 이 교육을 성공적으로 마쳐야 한다. 교육은 통상 1~2년간 이론과 실습을 병행하여 집중적으로 실시된다. 신진활동가가 교육을 성공적으로 마치면 전임활동가로 채용되어 정규직(무기한) 근로계약을 중앙집행위원회와 맺는다. 노조들은 전임활동가를 임시직이나 계약직 또는 유기한의 근로관계로 채용하지는 않는다. 그 이유는 이들이 신진활동가로서 교육을 받는 동안 노조가 급여뿐만 아니라 교육에 드는 비용, 기타 비용(차량, 주거임대료 등) 등을 들여가면서 '인적자본에 대한 투자'를 한 상태이므로 교육을 통해 배운 것을 토대로 전임활동가가 기량을 발휘해서 지속적으로 노조운동을 활성화할 것을 기대하기 때문이다. 심지어 어떤 노조는 '전임활동가가 일정 근로기간 이내에 자발적으로 이직할 경우에 교육에 들어간 비용의 50%를 노조에 반납해야 한다'는 것을 근로계약서에 명시하고 있다.

전임활동가로서 정식 채용되면 활동가 수가 부족한 지구사무소에 배치되어 노조활동을 하게 된다. 전임활동가로 다년간 노조운동을 했고 노조 차원에서 실시하는 지도자 향상교육을 성공적으로 마치면 지구사무소장이 될 수 있다. 일반적으로 지부사무소의 소장(대표)과 중앙집행위원회 위원들은 전임활동가로서 오랫동안 지구사무소에서 활동한 경험을 갖고 있다.

지구사무소에는 한 명의 사무소장과 여러 명의 전임활동가가 배치되어 있으며 이들은 상급기관(본부나 지방(주)사무소)에 대해 상당한 자치권을 갖고 지역 차원의 (산별)노조운동을 책임진다. 지역 차원의 조직 및 현장

활동은 노조의 근간이므로 대다수의 전임활동가들은 지구사무소에 배치되어 있다. 지구의 사무소장과 전임활동가의 과제는, 신규조합원 조직, 조합원(노동법, 단체협약 이행 등에 관한) 상담 및 권익보호, 업종·사업장·특정 집단별 모임 및 행사 조직, 지구·소지구별로 정기적 조합원 집회 개최, 종업원평의회 설립 지원, 종업원평의회 위원 대상의 교육 및 지도·상담, 지역 차원에서 노조 선전·홍보활동 등이다.

지부의 사무소장과 전임활동가의 주업무는 주로 지부사무소 산하 지구조직의 노조활동 지원 및 상호연결, 지부 차원의 노조 선전·홍보활동, 지부 차원의 단체교섭 준비 및 행사, 단체협약 체결(단체협약은 중앙(전국)차원에서뿐만 아니라 주 차원에서 체결되는 경우가 많음) 등이다.

중앙본부사무소 차원에서는 중앙집행위원회위원으로서의 역할과 중앙집행위원회 산하의 각 전문부서 활동가의 과제를 구분할 수 있다. 중앙집행위원회는 대내·외적 노조정책, 단체협약정책, 단체교섭 주도 이외에도 부서·업종·지부(주) 등을 분담하여 업무를 수행한다. 각 중앙집행위원이 관할하는 전문부서에 속한 전임활동가들의 과제는 일반적으로, 전국적 차원에서 각 직종별·특정 집단별 모임 조직, 중앙 차원에서 실시되는 단체교섭 준비 및 보조, 지구·지부 사무소의 활동 지원, 전국 차원의 노조 선전·홍보활동, 지부·지구사무소가 활용할 수 있는 각종 자료 및 포스터, 소책자 등의 발간, 전국적 행사·집회 조직 등이다. 노조의 최상급 집행기구인 중앙집행위원회는 노조위원장, 부위원장을 포함하여 여러 명의 위원으로 구성되며 모두 노조전임자이다. 중앙집행위

원회는 전국대의원대회에서 매 4년마다 선출되는데 중앙집행위원회 위원들은 노조운동에 상당한 경험을 갖고 있는 자들로서, 앞서 잠시 소개했듯이, 신진활동가로 노조에 처음 전임하여 오랜 기간 조직 및 현장활동의 경험을 축적한 자들이다. 중앙집행위원회 위원은 재임이 가능하며, 재선에서 낙선되는 경우에는 노조를 그만 두거나 노조에서 해고되는 것이 아니라 노조 전임자로서 계속 노조에서 근무하되 다른 업무를 맡게 된다.

전임활동가를 비롯한 모든 노조직원들의 임금 및 근로조건은 중앙집행위원회와 노조의 종업원평의회가 합의한 협약서에 정해져 있다. 그 내용은 대부분 각 산별로 정해진 단체협약의 근로조건과 거의 유사하며 부분적으로는 산별 단체협약보다 더 나은 조건도 있다. 이들의 급여(임금 및 휴가비, 연말상여금 등)와 노조의 운영 및 활동에 필요한 모든 비용은 전적으로 조합비 수입에서 지급된다. 노조별로 자산투자나 부동산 임대를 통한 기타 수입을 갖고 있지만 이 역시 과거에 조합비 수입 초과분을 적립한 것이므로 조합비 수입이라고 할 수 있다. 노조는 정부나 사용자단체로부터 비종속적이어야 하므로(연방헌법재판소의 판례, 각 노조의 규약) 이들로부터 금전적 지원을 받을 수도 없고 받는 경우도 없다.

## ■ 종업원평의회 전임자 (freigestelle Betriebsratsmitglieder) 제도

사업장법에 의거하여 종업원수 200명 이상의 사업장에서는 일정 수의 종업원평의회 위원이 근로로부터 면제받아서 종업원평의

회 업무수행을 위해 전임할 수 있다. 종업원 평의회 위원은 사업장에서 종사하는 생산직·사무직노동자(종업원)들 중에서 선출되며, 종업원평의회 전임자(이하, 전임자)는 사업장에 소속된 상태에서 임기(4년, 재임 가능)동안 종업원평의회 활동과 업무를 수행하게 된다.

[표 2] 종업원평의회 위원수와 전임자 수 (사업장법 제9조, 제38조)

종업원수	종업원 평의회 위원수 <sup>*)</sup>	종업원수	전임자수
5~20	1	200~500	1
21~50	3	501~900	2
51~100	5	901~1500	3
101~200	7	1,501~2,000	4
201~400	9	2,001~10,000	종업원 수 1,000명당 1인씩 추가
401~700	11	10,000~	종업원 수 2000명당 1인씩 추가
701~1000	13		

\*) 종업원수 1,001~5,000명까지의 사업장은 종업원수 500명당 2인씩, 5,001~9,000명까지는 종업원수 1,000명당 2인씩, 9,001명부터의 사업장은 종업원수 3,000명당 2인씩 종업원평의회위원 수가 늘어난다.

전임자수는 정규 근로시간의 전일근무자를 기준으로 하므로 여러 명의 종업원평의회 위원이 파트타임으로 전임할 수 있다. 예를 들어, 종업원수 350명의 사업장인 경우에 1인이 전일 전임하거나 2인 또는 3인이 파트타임(일정 시간대 또는 요일을 나눠서)으로 전임할 수도 있다. 전임자는 사업장법에 의거한 종업원평의회의 과제(표 1 참조)를 수행하는 데 필요한 조치들을 준비하고, 사업장 및 작업현장을 시찰하며, 종업원의 제안이나 고충처리 등을 주업무로 한다. 누가 전임할 것인지는 종업원평의회가 제안하여 사용자와 상의한 후에 종업원평의회가 결정(선

출)하는데, 사용자가 종업원평의회 결정에 이의가 있으면 사용자대표와 종업원평의회 대표 및 제삼자로 구성된 조정기구가 조정하여 결정하게 된다. 전임자는 사용자로부터 기존에 자신이 수행했던 근로에 대한 급여(임금, 상여금, 각종 수당 포함) 수준의 급여를 받는다. 사용자는 전임자의 급여를 전임기간과 전임이 끝난 후 1년(3년에 걸쳐 즉, 12년간 전임했던 경우에는 2년) 동안은 전임자와 유사한 업무와 직급의 노동자가 받는 급여보다 적게 지급하여서는 안 된다. 또한 사용자는 전임자에 대해서 사업장 내·외에서 실시되는 직업향상교육 등에 참여할 수 있도록 하며, 전임이 끝난 후에는 전임자가 원직에 복귀하여 원만하게 적응할 수 있도록 일정기간(1년 또는 2년) 동안 여러 가지 가능성을 제공하여야 한다.

전임자의 임기는 통상적으로 종업원평의회의 임기와 동일하다. 종업원평의회의 임기가 끝나기 전에 종업원평의회직을 그만 둔다면 전임도 해제되며, 종업원평의회가 전임자에 대한 전임 해제를 결의할 경우에 전임자는 — 종업원평의회 위원직은 유지되지만 — 더 이상 전임할 수 없다. 전임 해제를 결의한 종업원평의회는 잔여 임기를 대신할 다른 전임자를 선출할 수 있다. 전임자수가 종업원수에 비례하여 정해지기 때문에 종업원수가 지속적으로(임시가 아닌) 줄어서 전임자수도 줄여야 할 경우에는 전임자 전체를 새로 선출하여야 한다. 역으로 종업원수가 지속적으로 늘어나서 [표 2]에 따라 전임자수를 늘릴 수 있다면 추가 전임자를 선출할 수 있다.

사용자는 종업원평의회의 운영과 활동에 드는 비용을 부담할 의무를 진다. 이는 전임

자에 대해서도 마찬가지이므로, 예를 들어 전임자가 현장시찰을 위해 차량이 필요하다면 사용자가 회사차를 사용토록 하든지, 전임자 본인의 차량을 이용해야 할 경우에는 거리(km)당 일정 금액을 지급한다. 종업원평의회 위원을 대상으로 하는 교육(주로 노조가 주최)에 참가할 경우에 — 비전임 종업원평의회 위원에 대해서도 마찬가지이지만 — 사용자는 교육 참가비용(수강료, 교통비, 숙박비 등)을 부담할 의무를 진다.

## ■ 기업(사업장)내 노조 신임자(Vertrauensleute) 제도

일부 노조(금속노조, 광업·화학·에너지노조 등)는 사업장 내에 노조 신임자(이하, 신임자) 제도를 두고 있다. 신임자는 통상적으로 사업장에 소속된 노조 조합원들에 의해 그들 중에 선출된다. 신임자 제도는 종업원평의회와 같은 특별한 법에 근거하는 것이 아니고 기업 내에 노조활동을 강화할 목적으로 노조에 의해 1960년대에 도입되었다. 신임자의 주요 과제는 사업장 내에서 노조의 정책과 선전·홍보활동, 조직력 강화, (종업원평의회와는 다른 차원에서) 노동자의 권익대변 등인데, 특히 노조가 단체행동권(경고파업, 파업 등)을 행사할 경우에 개별 사업장 노동자들의 참여를 유도하는 데에 있어서 신임자의 역할은 절대적일 수 있다. 신임자는 사업장별로 자체적인 정기·비정기 모임(회의)을 갖는데 모임에는 노조 지구 사무소의 전임활동가가 참여하여 함께 토론한다.

신임자는 노조 전임활동가나 종업원평의회 전임자와는 달리 전임이 보장되어 있지 않

으며, 통상적으로 자신의 과제를 근로시간 이외에 수행한다. 하지만 노조와 사용자단체 또는 개별사용자는 단체협약 (및 때로는 종업원평의회와 사용자 간의 사업장합의)에,

- 근로시간 중에 신입자 선거 수행
- 신입자가 과제수행에 필요한 시간(특히, 신입자회의 참여)을 유급 또는 무급으로 보장
- 종업원평의회 위원과 동일한 범위에서 신입자가 교육에 참가토록 보장
- 전직 또는 해고시에 신입자에 대한 특별한 보호

등을 정할 수 있다.

현실적으로는 대부분의 단체협약에 기본원칙만 정하고 있으므로 사업장에 따라 차이가 크다. 예를 들어, 근로시간 중에 신입자회의가 개최되는 것을 인정하는 사용자도 있지만, 장소도 제공하지 않아서 근로시간 이외에 외부에서 신입자회의를 가지는 경우도 있다. 신입자가 노조에서 주최하는 교육에 참여할 경우에 사용자가 임금을 지불하는가의 여부도 단체협약과 사업장 합의에 정하기에 따라 다른데, 지부별로 체결하는 금속노조의 단체협약에 유급교육휴가를 정한 지부도 있고 무급교육휴가를 정한 지부도 있다. 후자의 적용범위에 속하는 사업장의 신입자가 노조 주최의 교육에 참여하면 노조가 임금수준의 보상금을 지불한다. 사업장합의에 따라서는 사용자가 임금의 일부를 지불함을 정할 수 있는데, 이런 경우에는 노조가 나머지 임금에 해당하는 보상금을 지불하여 신입자가 경제적 손실을 입지 않도록 하고 있다.

## ■ 맺음말

독일의 노동자 조직 전임자 제도는 (산별) 노조와 종업원평의회가 분명하게 구분된다. 노조는 자주성과 비종속성을 원칙으로 하는 노동자 조직으로서 이러한 원칙을 근본으로 하는 독자적인 전임자 제도를 갖추고 있다. 이에 비해 종업원평의회는 사업장 차원에서 참여와 협력을 바탕으로 기업과 노동자의 안녕에 기여하는 사업장법에 의거한 노동자 조직으로서 그 전임자 제도는 법적으로 보장되어 있다.