



독일의 2010년 단체협약 적용률과 사업장 내 근로자 이익대표

이규영 (독일 카셀대학교 박사과정 (경제학))

■ 머리말

독일에서 근로관계 설정을 위한 두 가지 핵심체계로는 협약자치(Tarifautonomie)에 의한 산별 및 기업별 단체협약 체결과 경영협의회(Betriebsrat)를 통한 사업장 내 근로자 이익대표가 있다. 우선 사업장 단위를 초월한 산별 단체협약(Verbands- oder Flächentarifverträge)은 주로 지역단위별 혹은 업종별로 사용자협회와 노동조합 간에 협상을 통해 체결되며, 해당 업종 전체의 일괄적인 근로 및 임금조건을 규정하게 된다.¹⁾ 따라서 산별 단체협약의 적용범위에 속한 개별 사업장들에게 사업계획 및 비용 산정의 기초를 제공할 수 있으며, 협약의 유효기간 동안에는 평화의무(Friedenspflicht)에 따라 노동쟁의가 제한되기 때문에 사업장평화(Betriebsfrieden) 달성에 기여할 수 있다.²⁾ 또한 단체협상 과정에서 발생하는 협상비용 및 조정비용은 협회에서 부담하기 때문에 개별 사업장의 비용을 경감시킬 수 있다. 한편, 산별 단체협약 이외에도 임금 및 근로조건에 관해 사업장 단위별로 독자적인 기업별 단체협약(Haus- oder Firmentarifvertrag)을 체결하거나 아니면 근로자 개인별로 근로계약을 체결할 수 있다. 개별 근로계약 체결은 주로 소규모 사업장에서 실시되고 있으며, 대기업의 경우 근로자 개인별로 근로계약에 관한 협상을 하

1) Gitter/Michalski, Arbeitsrecht, 2002, S. 217.

2) Brox/Rüthers/Henssler, Arbeitsrecht, 2011, S. 260.

게 되면 행정비용이 급격히 증가할 수 있기 때문에 주로 기업별 단체협약을 체결하고 있다.

노동법상으로 단체협약은 경영협정(Betriebsvereinbarungen)과 개별 근로계약에 우선하여 적용되기 때문에 최저 근로조건으로 해석되기도 한다. 그러나 산별 단체협약은 기업 초월적으로 업종 및 지역단위별로 일괄 적용되기 때문에 업종에 속한 개별 기업들의 경제적 상황에 대한 고려가 부족하다는 비판이 제기되기도 한다. 따라서 독일 단체협약법 제4조 제3항의 규정에서 산별 단체협약에서도 사업장 현실에 맞게 단체협약상의 규범 내용을 수정하거나 조정할 수 있도록 허용하는 예외조항(Öffnungsklauseln) 두고 있다.³⁾ 한편, 사업장 단위에서는 경영조직법(Betriebsverfassungsgesetz)을 통해 근로자들의 이해를 대변하는 법제도적 기초를 제공한다. 따라서 본고에서는 최근 독일의 근로자 및 사업장별 단체협약 적용률과 경영협의회사나 여타 사업장 내 근로자 이익대표의 현황과 변화 추이에 대해 살펴보고자 한다.

■ 단체협약 적용률 현황 및 변동 추이

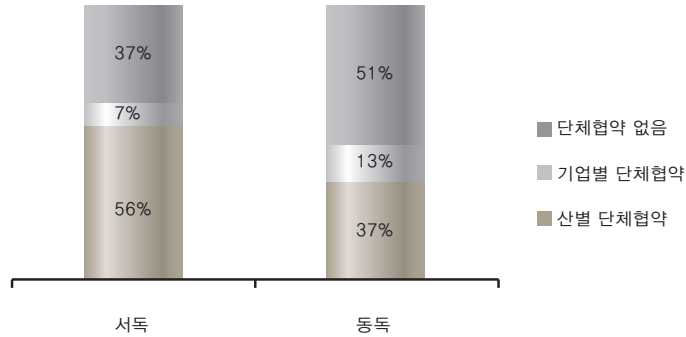
독일 고용연구소의 2010년도 사업장패널(IAB-Betriebspanel) 데이터를 분석한 최근 연구보고서에 의하면,⁴⁾ 2010년 독일의 단체협약 적용률은 산별 단체협약의 경우 서독지역 근로자의 56% 그리고 동독지역 근로자의 37%가 적용을 받고 있었으며, 기업별 단체협약의 경우 서독지역 근로자의 7% 그리고 동독지역 근로자의 13%만이 적용을 받고 있었다. 나머지 서독지역 근로자의 37% 그리고 동독지역 근로자의 51%는 단체협약이 없는 것으로 나타났다. 그러나 단체협약이 없는 근로자들의 과반수 정도(서독지역: 50%, 동독지역: 47%)는 간접적으로나마 산별 단체협약의 내용 규범에 기초한 개별 근로계약을 체결한 것으로 나타났다(그림 1 및 표 1 참조).

근로자에 대한 단체협약 적용률을 업종별로 구분하여 살펴보면, 금융 및 보험서비스업의 경우 서독지역 근로자의 81% 그리고 동독지역 근로자의 56%가 산별 단체협약의 적용을 받고

3) Brox/Rüthers/Henssler, Arbeitsrecht, 2011, S. 244.

4) Ellguth/Kohaut, WSI Mitteilungen 5/2011, S. 242-247.

[그림 1] 2010년 단체협약 적용률 현황



있었으며, 건설업의 경우도 각각 72%와 52%로 나타나 전체 평균치를 상회하는 것으로 나타났다. 반면, 정보통신업의 경우 서독지역 근로자의 27% 그리고 동독지역 근로자의 10%만이 산

<표 1> 2010년 근로자별 단체협약 적용률

(단위: %)

	산별 단체협약		기업별 단체협약		단체협약없음 (산별 단체협약에 기초한 개별 근로계약)	
	서독	동독	서독	동독	서독	동독
농림어업	53	12	3	4	44 (43)	84 (51)
에너지/수력/폐기물/광업	75	49	15	24	10 (52)	28 (39)
제조업	56	25	11	13	33 (60)	62 (48)
건설업	72	52	2	3	26 (56)	45 (61)
도매업/자동차무역 및 수리	42	13	6	10	52 (55)	78 (44)
소매업	51	28	2	5	47 (61)	67 (53)
운송 및 물류업	40	23	14	20	46 (40)	57 (35)
정보통신업	27	10	4	16	70 (27)	73 (30)
금융 및 보험서비스업	81	56	2	8	16 (37)	36 (22)
음식숙박 및 기타 서비스업	48	25	2	7	50 (43)	68 (41)
건강 및 교육업	56	34	10	17	34 (63)	49 (58)
경제, 학술 및 자유직 서비스업	46	44	6	9	48 (35)	47 (40)
비영리기관	62	30	7	19	31 (51)	51 (48)
공공행정 및 사회보험업	89	76	10	22	1 (79)	2 (60)
전 체	56	37	7	13	37 (50)	51 (47)

자료: Ellguth/Kohaut, WSI Mitteilungen 5/2011, S. 243.

별 단체협약의 적용을 받고 있는 것으로 나타나 단체협약 적용률이 가장 낮았다.

2010년 사업장별 단체협약 적용률을 살펴보면, 전체적으로 서독지역 사업장의 34% 그리고 동독지역 사업장의 17%가 산별 단체협약의 적용을 받고 있었으며, 기업별 단체협약의 적용을 받는 사업장은 서독지역의 경우 2% 그리고 동독지역의 경우 3%로 낮았다. 그 외의 나머지 서독지역 사업장의 64% 그리고 동독지역 사업장의 80%는 단체협약이 없는 것으로 나타났다. 물론 단체협약의 적용을 받지 않는 사업장의 약 40% (서독지역: 40%, 동독지역: 39%) 정도는 산별 단체협약의 내용을 기초로 한 개별 근로계약을 체결한 것으로 나타났다 (표 2 참조).

사업장이 속한 업종별로 나누어 살펴보면, 공공행정 및 사회보험업 부문에 속한 서독지역 사업장의 86% 그리고 동독지역 사업장의 89%가 산별 단체협약의 적용을 받고 있어 가장 높은 적용률을 보였으며, 그 다음으로는 건설업에 속한 사업장이 각각 57%와 40% 그리고 에너지/

〈표 2〉 2010년 사업장별 단체협약 적용률

(단위: %)

	산별 단체협약		기업별 단체협약		단체협약없음 (산별 단체협약에 기초한 개별 근로계약)	
	서독	동독	서독	동독	서독	동독
농림어업	38	10	1	0	61 (36)	90 (43)
에너지/수력/폐기물/광업	61	26	6	7	33 (60)	67 (31)
제조업	33	14	3	3	64 (51)	82 (44)
건설업	57	40	1	1	42 (48)	59 (50)
도매업/자동차무역 및 수리	26	6	3	3	71 (38)	91 (42)
소매업	36	14	1	3	63 (46)	83 (38)
운송 및 물류업	24	7	6	7	70 (39)	86 (25)
정보통신업	8	5	1	2	91 (22)	93 (16)
금융 및 보험서비스업	45	20	2	1	54 (39)	78 (26)
음식숙박 및 기타 서비스업	32	12	1	2	67 (34)	86 (31)
건강 및 교육업	37	15	5	5	58 (53)	79 (57)
경제, 학술 및 자유직 서비스업	17	13	1	2	82 (30)	85 (32)
비영리기관	44	19	9	12	47 (32)	70 (41)
공공행정 및 사회보험업	86	89	10	2	5 (50)	9 (30)
전 체	34	17	2	3	64 (40)	80 (39)

자료: Ellguth/Kohaut, WSI Mitteilungen 5/2011, S. 244.

〈표 3〉 2010년 기업규모별 단체협약 적용률

(단위: %)

	산별 단체협약		기업별 단체협약		단체협약 없음 (산별 단체협약에 기초한 개별 근로계약)	
	서독	동독	서독	동독	서독	동독
1~9인	27	13	2	2	71 (37)	85 (36)
10~49인	46	25	4	6	51 (50)	70 (49)
50~199인	56	43	8	12	37 (56)	45 (55)
200~499인	66	50	11	19	23 (66)	30 (51)
500인 이상	77	59	13	30	11 (63)	11 (43)
전 체	34	17	2	3	64 (40)	80 (39)

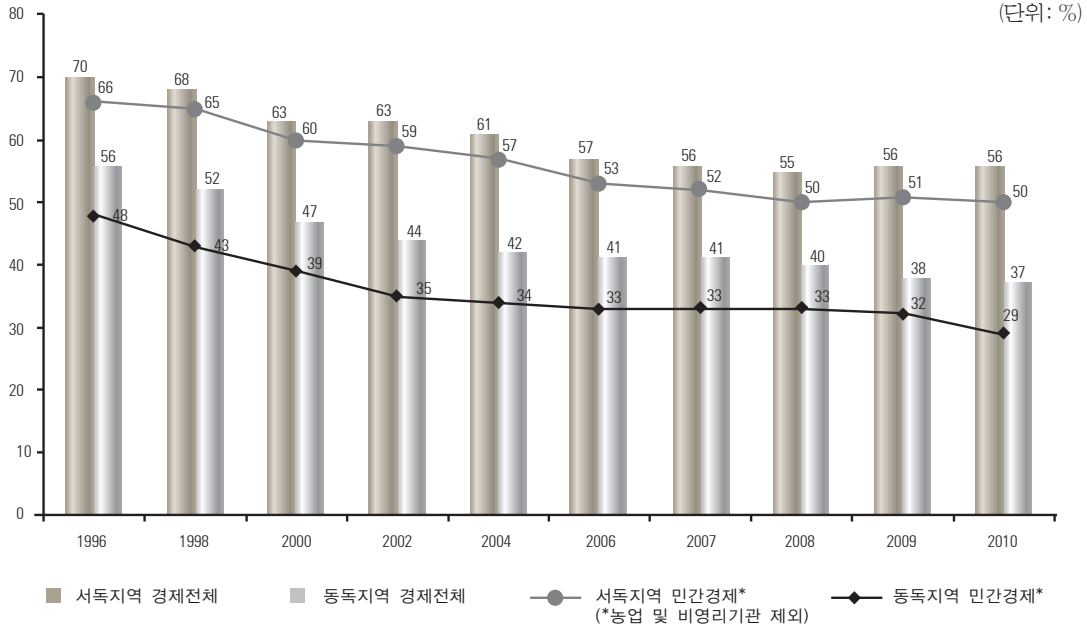
자료: Ellguth/Kohaut, WSI Mitteilungen 5/2011, S. 244.

수력/폐기물/광업 부문에 속한 사업장이 각각 61%와 26%의 적용률을 보였다. 반면, 정보통신업의 경우 서독지역 사업장의 8% 그리고 동독지역 사업장의 5%만이 산별 단체협약의 적용을 받고 있는 것으로 나타나 적용률이 가장 낮았다.

2010년 독일의 단체협약 적용률을 기업규모별로 구분하여 살펴보면, 동서독지역을 막론하고 기업규모가 클수록 산별 및 기업별 단체협약 적용률이 높은 것을 알 수 있다. 특히 전체 근로자수가 10인 미만인 소규모 사업장의 경우 서독지역 27% 그리고 동독지역 13%만이 산별 단체협약의 적용을 받고 있었던 것에 비해, 근로자수가 500인 이상인 대기업의 경우 각각 77%와 59%의 산별 단체협약 적용률을 보였다.

독일 고용연구소의 사업장패널(IAB-Betriebspanel) 데이터를 근거로 한 동서독지역별 단체협약 적용률 산정은 1996년부터 실시되었다. 연도별로 근로자의 산별 단체협약 적용률 변화추이를 살펴보면, 동서독지역 모두 1996년 이후부터 산별 단체협약 적용률이 지속적으로 감소해 왔음을 알 수 있다 (그림 2 참조). 우선 서독지역 전체 경제부문의 산별 단체협약 적용률은 1996년에 70%에서 2010년에는 56%로 약 14%가 감소하였으며, 동독지역 전체 경제부문의 산별 단체협약 적용률 또한 동 기간 동안 56%에서 37%로 약 19%포인트가 감소하였다. 농업 및 비영리기관을 제외한 민간 경제부문의 산별 단체협약 적용률 추이 또한 전체 경제부문과 비슷하게 감소 경향을 보여주고 있다.

[그림 2] 연도별 · 산별 단체협약 적용률 변화 추이



자료: Ellguth/Kohaut, WSI Mitteilungen 5/2011, S. 245.

■ 사업장 내 근로자 이익대표

협약자치에 의한 단체협약 체결 이외에도 독일의 노사관계를 규정하는 또 다른 주요 구성요소는 바로 경영협의회(Betriebsrat)를 통한 사업장 내 근로자 이익대표다. 경영협의회는 경영조직법(Betriebsverfassungsgesetz) 제1조 규정에 따라 5인 이상 사업장에 설치할 수 있으며, 사업장 내에서 근로자의 이익을 대변하고 사용자의 법규 및 협약 준수 여부에 대한 감시, 주요 공동의사결정권의 행사, 근로자의 고용안정 촉진 그리고 근로자보호 및 사업장 환경보호 등의 역할을 수행한다.⁵⁾

5) Gitter/Michalski, Arbeitsrecht, 2002, S. 268 und 276.

〈표 4〉 연도별 경영협의회 설치 사업장 및 근로자 비율

(단위: %)

	경영협의회 설치 사업장*		경영협의회 설치 사업장 소속 근로자*	
	서독지역	동독지역	서독지역	동독지역
1996	12	11	51	43
1998	10	9	50	40
2000	12	12	50	41
2001	12	12	50	41
2002	11	11	50	42
2003	11	11	48	40
2004	10	9	47	40
2005	11	10	47	40
2006	10	10	46	39
2007	10	10	46	39
2008	10	9	45	37
2009	10	10	45	38
2010	10	10	45	37

자료: Ellguth/Kohaut, WSI Mitteilungen 4/2010, S. 206.

1996년부터 2010년까지의 기간 동안 동서독지역의 사업장별 경영협의회 설치 현황과 경영협의회가 설치된 사업장 소속 근로자 비율의 변화 추이를 살펴보면, 경영협의회를 통한 사업장 내 근로자 이익대표 비율이 소폭 감소한 것으로 나타났다. 2010년에 경영협의회가 설치된 사업장 비율은 동서독지역 모두 10%로 전년도와 동일한 수준인 것으로 나타났으며, 경영협의회가 설치된 사업장 소속 근로자 비율은 서독지역의 경우 45%로 전년도와 동일한 수준이었으며, 동독지역의 경우 37%로 전년 대비 1% 감소한 것으로 나타났다 (표 4 참조).

〈표 5〉는 농업 및 비영리기관을 제외한 민간경제부문 5인 이상 사업장의 2010년 동서독지역 별 경영협의회 및 기타 근로자 대표기구 설치 사업장 및 근로자 비율을 보여준다. 근로자수 50인 이하 소규모 사업장의 경영협의회 설치 비율은 동서독지역 모두 6%로 낮게 나타났으며, 이와는 반대로 근로자수 500인 이상 대기업의 경영협의회 설치 비율은 서독지역의 경우 90% 그리고 동독지역의 경우 94%로 상당히 높은 것을 알 수 있다. 한편, 경영협의회 이외에도 사업장 상황에 맞게 다른 근로자 대표기구를 설치할 수 있다. 기타 근로자 대표기구 설치 사업장 비율

〈표 5〉 2010년 기업규모별 경영협의회 및 기타 대표기구 설치 사업장 및 근로자 비율

(단위: %)

구 분	기업규모 (근로자수)*					
	5-50명	51-100명	101-199명	200-500명	501명 이상	전체
서독지역 (베를린 제외)						
경영협의회 설치 사업장	6	41	64	79	90	10
기타 근로자 대표기구 설치 사업장	10	16	11	10	10	11
경영협의회 설치 사업장 소속 근로자	10	41	65	79	93	45
기타 근로자 대표기구 설치 사업장 소속 근로자	13	16	11	10	12	12
동독지역 (베를린 포함)						
경영협의회 설치 사업장	6	36	59	73	94	10
기타 근로자 대표기구 설치 사업장	5	10	14	7	3	5
경영협의회 설치 사업장 소속 근로자	11	39	59	74	95	37
기타 근로자 대표기구 설치 사업장 소속 근로자	6	9	14	7	3	7

자료: Ellguth/Kohaut, WSI Mitteilungen 5/2011, S. 245.

은 서독지역의 경우 11% 그리고 동독지역의 경우 5%였으며, 기타 근로자 대표기구가 설치된 사업장 소속 근로자 비율은 서독지역의 경우 12% 그리고 동독지역의 경우 7%로 나타났다. 경영협의회가 설치된 사업장 근로자 비율은 기업규모별로 큰 격차를 보이고 있는 데 반해, 기타 대표기구가 설치된 사업장 근로자 비율은 기업규모별로 큰 차이를 보이고 있지 않았다.

마지막으로, 농업 및 비영리기관을 제외한 민간경제부문 5인 이상 사업장의 단체협약 유형 및 경영협의회 설치 유무별 근로자 비율을 살펴보면 다음의 <표 6>과 같다. 경영협의회가 설치되어 있으며 산별 단체협약이 적용되는 사업장 소속 근로자 비율은 서독지역의 경우 31%로 동독지역의 18%보다 높게 나타났다. 반면에 경영협의회가 설치되어 있으며 기업별 단체협약이 적용되는 사업장 소속 근로자 비율은 서독지역이 6%로 동독지역 10%에 비해 오히려 낮았다. 한편, 사업장이 산별 단체협약의 적용을 받고 있으나, 경영협의회가 설치되지 않은 사업장 소속 근로자 비율은 서독지역의 경우 21% 그리고 동독지역의 경우 13%이며, 단체협약과 경영협의회가 모두 없는 사업장에 속한 근로자 비율은 서독지역의 경우 32% 그리고 동독지역 47%로 나타났다.

〈표 6〉 단체협약 및 경영협의회 유무별 근로자 비율

(단위: %)

구분*	서독지역 (베를린 제외)							동독지역 (베를린 포함)						
	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010
경영협의회 설치, 산별협약 적용	39	37	37	35	32	30	31	25	25	23	22	19	18	18
경영협의회 설치, 기업협약 적용	6	6	6	6	7	6	6	9	8	10	9	10	9	10
경영협의회 설치, 無 단체협약	4	7	6	6	7	9	8	5	8	9	9	10	10	9
산별협약 적용, 경영협의회 無	28	25	24	24	23	22	21	21	16	15	16	16	18	13
기업협약 적용, 경영협의회 無	2	1	1	1	1	2	1	5	3	4	4	4	4	3
無 단체협약, 경영협의회 無	21	24	25	27	30	31	32	35	39	40	41	41	42	47
전체	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

주: * 농업 및 비영리기관을 제외한 민간경제부문 5인 이상 사업장.

자료: Ellguth/Kohaut, WSI Mitteilungen 5/2011, S. 247.

1998년 이후부터의 장기적인 변동 추이를 살펴보면, 경영협의회가 설치되어 있으며 산별 단체협약이 적용되는 사업장 소속 근로자 비율은 동서독지역 모두 감소 추세를 보이고 있다. 또한 산별 단체협약의 적용을 받고 있으나 경영협의회가 없는 사업장, 즉 법적인 근로자 이익대표 기구가 없는 사업장 소속 근로자 비율도 점차적으로 감소해 왔으며, 특히 동독지역에서 감소 추세가 뚜렷하게 나타났다. 한편, 경영협의회를 갖고 있으나 산별 단체협약의 적용을 받지 않는 사업장 비율은 점차 증가하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 모든 변동 요인으로는 산별 단체협약 적용률 감소가 가장 큰 영향을 미쳤으며, 사업장 내 근로자 이익대표 비율이 감소한 것도 일정부분 기여한 것으로 보여진다.

■ 맺음말

독일의 전반적인 임금협약 정책의 흐름을 살펴보면, 소위 탈집중화(Dezentralisierung)가 이루어지고 있다. 즉 산별 단체협약 내용 규범상의 유연성 확대 요구가 증가하였을 뿐만 아니라, 사업장 단위별로 협약 설정의 일부를 위임시키는 경향도 증가해 왔다. 이러한 변화에 맞추어 산별 단체협약에서 사업장의 상황을 보다 더 잘 반영할 수 있도록 일부 예외조항을 허용하게 되었다. 독일 고용연구소의 사업장패널 데이터를 근거로 동서독지역별 단체협약 적용률을 산정하기 시작한 1996년 이후부터 동서독지역 모두 민간경제부문의 산별 단체협약 적용률은 지속적으로 감소해 왔다. 또한 신규로 설립된 기업들의 경우 산별 단체협약의 적용을 받지 않는 경향도 증가하고 있는 것으로 나타났다. 단체협약 적용률 이외에도 경영협의회나 기타 대표기구를 통한 근로자 이익대표 비율도 소폭이기는 하지만 지속적인 감소 추세를 보이고 있다. **KLI**

참고문헌

- Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten, Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems, in: WSI Mitteilungen 4/2009, S. 201–209.
- Brox, Hans / Rütters, Bernd / Henssler, Martin, Arbeitsrecht, 18. Auflage, 2011.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, in: WSI Mitteilungen 5/2011, S. 242–247.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009, in: WSI Mitteilungen 4/2010, S. 204–209.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, Branchentarifvertrag: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden, in: IAB-Kurzbericht 16/2008, S. 1–7.
- Gitter, Wolfgang / Michalski, Lutz, Arbeitsrecht, 5. Auflage, 2002.