



최근 독일 민간부문 단체교섭: 금속-전기산업과 화학산업 사례

박명준 (독일 베를린자유대학교 전임연구원)

■ 머리말

올 상반기 공공부문의 노사분규와 단체교섭과 함께 민간부문에서는 금속-전기산업과 화학산업의 임금과 노동조건에 대한 단체협약이 모두 지난 5월 새롭게 갱신되었다. 양 협약에서 노동조합은 공히 6~7%의 매우 높은 수준의 임금인상 요구안을 제시하며 임금인상 투쟁을 전개한 후 결국 4%대의 인상합의에 도달하였다.

이렇게 상대적으로 높은 수준의 임금인상이 가능했던 것에는 기본적으로 유럽 금융위기에도 불구하고 지난 한 해 동안 매우 양호한 성장세를 보인 독일의 주요 산업들의 긍정적인 상황이 주요하게 작용했다고 할 수 있다. 금속-전기산업부문의 경우 약 360만 명의 근로자들이, 화학산업의 경우 약 1,900여 사업장에 55만 명의 근로자들이 종사하고 있음을 감안하면, 두 협약의 사회경제적 파급효과는 독일 국민경제뿐 아니라 유럽 전체의 경제적인 효과 면에서도 매우 크다. 협약들에는 비단 임금인상뿐 아니라 현재 양 부문 노동시장이 안고 있는 핵심적인 고용 관련 의제들에 대한 정책적 대안이라고 할 수 있는 내용들도 담겨져 있다.

본고에서는 두 부문별로 이번 협약의 체결과정, 협약의 내용 그리고 그에 대한 반응 및 평가 등을 중심으로 그 상황과 내용을 조망해 보도록 한다. 참고로 두 부문의 단체협상 진행은 그 체결단위와 과정에 있어 다소 상이하다. 금속-전기산업에서는 단체교섭 지구별로 협약이 체결되며, 관행상 한 지구의 선도적 협약을 다른 지구들이 수용을 하면서 협약이 전국적으로 확산된다. 화학산업에서는 전국 수준에서 먼저 협상을 전개하며, 그것이 타결되면 이후 각 개별 지구들이 그

내용을 수용해 가는 방식으로 이루어진다.

■ 금속-전기산업 부문

협약 체결과정

금속-전기산업부문의 경우 이번 협상은 총 3회에 걸쳐 협상테이블을 가동한 끝에 타결에 도달했으며, 3차협상 이후 타결될 때까지 노조원들은 세 차례의 경고파업에 돌입했었다. 1차협상은 대부분의 지구들에서 2012년 3월 초중순(5~20일) 중에 진행되었고,¹⁾ 협상의 타결은 바덴뷔르템베르크 지구에서 5월 21일에 이루어졌다. 전통적으로 바덴뷔르템베르크 지구에서 협상이 타결될 경우 이는 사실상 그 시기의 금속-전기산업의 협상 전체가 타결된 것으로 보아도 무방하다. 왜냐하면 거의 예외없이 그 협상의 내용이 다른 지구들에서도 노사 모두에 수용되기 때문이다. 장장 18시간의 마라톤 협상 끝에 금속노조의 바덴뷔르템베르크 지구 노조조직 대표와 해당 지구 사용자단체 대표가 선도적으로 협약을 체결하자, 그 이후 다른 지구들도 6월까지 속속 그 협상결과를 수용하면서 지구별 협약체결이 이어졌다.

이번 협상과정에서 노조는 애초에 6.5%의 임금인상을 요구했고, 사용자단체는 3%의 인상안과 14개월 동안의 유효기간을 제안했었다. 임금인상 이외에도 노조는 특히 이번 협상에서 청년고용 문제와 비정규직에 대해서 특별한 관심을 보이며 단체교섭의 또 다른 의제로 제시했다. 그 일환으로 노조는 기업이 직업훈련생들을 훈련시킨 후 전원 해당 기업에 정규직으로 취업할 수 있게 하는 방안을 요구했다.²⁾

1) IG Metall 웹사이트, <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/intemet/style.xsl/metall-tarifrunde-2012-1-verhandlungsrunde.htm>

2) Frankfurter Rundschau(2012. 5. 10), “Gewerkschaft droht mit Streik IG Metall: Azubis unbefristet übernehmen”, <http://www.fr-online.de/wirtschaft/gewerkschaft-droht-mit-streik-ig-metall-azubis-unbefristet-uebemeihen,1472780,15211032.html>

협약내용

이번 협약의 내용은 크게 세 범주로 이루어졌다. 첫째, 금전적 보상(Entgelt)의 측면에서 노사는 4.3%의 임금인상에 합의했다. 이는 최근 20년간 이룬 가장 높은 수준의 임금인상으로, 이 협약은 5월 1일부터 소급적용되고 총 13개월간 유효하도록 했다.

둘째, 청년직업훈련생들을 위한 고용보장조치와 관련하여 일정한 진전을 보았다. 노조는 사용자들에게 훈련생들을 전원 채용케 의무를 지우는 정책을 관철시키지는 못했다. 다만 사용자들은 상당한 정도 능력 있는 훈련생들에 대한 고용보장조치를 취할 것을 약속했다.

셋째, 비정규직의 취약한 대우에 대한 개선책이 일정하게 마련되었다. 비정규직은 제한 없이 18개월 동안만 투입될 수 있으나 24개월 이후에는 정규직으로 전환 제안(Übemannangebot)을 받도록 했다. 이 지점에서 노조는 어느 정도 희생을 치러야 했다. 그 이유는 일단 기업 내 작업장평의회가 이 의제와 관련하여 미래에 지금보다 더 많은 공동협의를 권을 지니도록 합의를 보긴 했으나, 여전히 노동조합의 애초의 요구에 비해 훨씬 미진한 수준에서 결정이 났기 때문이다. 그 결과, 이번 협상을 통해 파견노동이 당연한 것으로 간주되지는 않게 되었으나, 모든 회사들에 통일적인 결정이 이루어지도록 하는 강제적인 내용에까지 이르지 못했다.

반응과 평가

협약체결 이후 금속노조 위원장 베르톨트 후버(Berthold Huber)는 “우리는 더 많은 돈, 더 안전한 일자리 그리고 젊은 이들을 위한 더 확실한 전망, 이 세 가지 요구를 모두 관철했다”고 이번 협약의 체결을 높이 평했다. 바덴뷔르템베르크 주 금속노조 위원장 요르그 호프만(Joerg Hofmann)도 이번 협상의 결과를 금속노조의 승리라고 평하였다. 사용자단체연합 의장인 디이터 훈트(Dieter Hundt)는 이번 협약은 금속-전기산업부문의 현재 상황에 완전히 부합하는 것이라며 역시 긍정적인 평가를 했다. 그는 4.3%의 임금인상이 여전히 많은 기업들에서 일정한 부담이 될 것이라는 의견도 존재하지만, 그것은 대체로 ‘좋은 결론’이며 ‘양측에 공평한 결과’라고 해석했다. 자동차 부품업체 보슈(Bosch) 사의 사측은 특히 단체협상 과정에서의 장기간의 노사 갈등을 피하고 신속히 협약이 체결되었다는 점 자체를 높이 샀다. 정치권에서도 독일의 노사단

체협약 파트너들이 점점 더 공정한 타협에 이르고 있다고 평가했다.³⁾

한편, 상대적으로 큰 폭의 임금인상이 이루어진 것에 대한 우려도 존재하나, 대체로 긍정적 효과를 기대하는 분위기가 더 강하다. 학계의 일부 관계자들은 현재 독일 경제가 누리고 있는 '황금 시대'가 올해 말까지 이어질 것으로 예상을 하고 있는 가운데, 이번에 고임금 인상이 거시경제상에 끼칠 우려보다 오히려 경기진작과 내수의 활성화에 기여할 것이라는 점에 더욱더 큰 의미를 부여하였다. 그들은 이번 협상의 결과로 독일의 소비자들이 유럽의 평균적인 수준보다 높은 임금인상을 구가할 경우 그것은 현재 위기에 처해 있는 유럽 내 모든 나라들에 일단은 반가운 소식이 될 것이라고 전망하기도 했다. 독일 정부도 유사한 입장을 표명했다. 연방재정부 장관인 쇼이블레(CDU 소속)는 “임금인상이 유럽 내 불균등을 제거하는 데 기여할 것이나 과장을 해서는 안 될 것”이라고 밝혔다.⁴⁾

■ 화학산업 부문

협약 체결과정

화학노조 IG BCE는 지난 2월 14일 보훔(Bochum)에서 이번 단체협상에 임하는 노조 측의 요구안을 확정하였다. 이번 협상에 임하면서 노조 측은 화학산업부문 전반적으로 지난해 매우 양호한 경영실적을 보였다는 사실에 기초하여 일반 노동자들과 직업훈련생들 모두를 대상으로 임금인상 요구안을 6%로 확정하였고, 협약의 유효기간도 12개월로 정하였다. 또한 종전에 ‘생애 노동시간과 인구학적 변동(Lebensarbeitszeit und Demografie)’이라는 이름으로 체결되고 있는 단체협약의 계속된 발전을 도모하면서 ‘좋은 노동-정당한 보상(Gute Arbeit-Faires Entgelt)’이

3) Hamburger Abendblatt, 2012년 5월 21일자, “Tarifvertrag – IG Metall: Größtes Lohnplus seit 20 Jahren”, <http://www.abendblatt.de/wirtschaft/article2282274/IG-Metall-Groesstes-Lohnplus-seit-20-Jahren.html>

4) Welt Online, 2012년 5월 21일자, “Stärkung des Euro-Raums: Ökonomen bejubeln neuen Metall-Tarif”, <http://www.welt.de/regionales/stuttgart/article106354856/Oekonomen-bejubeln-neuen-Metall-Tarif.html>

라는 모토를 내걸었다.⁵⁾ 이러한 요구안은 노조본부에서 제시한 것으로, 4월에 현장조합원들이 이에 대하여 논의를 진행한 후에 각 지역별로 구성되어 있는 9개 지역단체교섭 지구에서 간담회를 벌인 다음 노조의 단체협상위원회(Tarifkommissionen)에 공식적으로 전달되었다.⁶⁾

이러한 노조 측의 요구안을 기초로 5월 7일 하노버에서 최초로 연방수준(Bundesebene)의 단체교섭이 이루어졌다. 당일 1차 협상 시 협상장 앞에는 300여 명의 노조원들이 집결하여 시위를 벌이며, 임금인상이 명확하게 감지될 수 있는 수준으로 이루어져야 함을 주장하기도 했다.

2011년의 경우 노사 양측은 4.1%의 임금인상안을 합의한 바 있다. 노조 측 대표자는 올해에는 여러 기업들의 경영실적이 좋아 훨씬 더 많은 폭의 인상이 있어야 한다는 입장을 고수했다. 반면 사용자 측은 현재 일반 영업환경상 상당 수준의 임금인상을 이룰 수 있는 행위공간이 존재하지 않는다는 입장이었다. “추가 성장이 없기 때문에 나눌 것도 없다. 따라서 6% 요구안은 현실가능한 임금공식으로부터 지나치게 멀리 있다”고 당일 사용자 측 협상대표는 밝혔다. 독일 화학산업을 대표하는 대기업 BASF의 인사본부장도 올해 독일 화학산업은 아무리 잘해 봐야 평균을 밑도는 수준에서 성장을 이룰 것이라며 “우리는 6%가 아니라 현실주의를 요구한다”고 밝혔다.⁷⁾

협상과정에서 노사는 노동시간 연장을 둘러싼 공방을 벌이기도 했다. 사용자는 주당 40시간 노동으로 회귀하는 정책을 추진하였고 노조는 이를 비판하고 저지하려고 했다. 그러면서 지난 단체협약 「생애노동시간과 인구학적 변동」에서 합의된 바 있는 내용의 유의미성을 강조했다. 기존 협약에는 고령노동자들의 노동경감 방안과 그들의 조기퇴직 모델의 의미가 강조되었었다. 그에 따라 교대제 노동자들은 55세부터, 그리고 다른 노동자들은 57세부터 유급휴직을 요구할 권리를 가지고 있었다. 인생의 특정 시기에, 예컨대 젊은 부모들과 요양보호 의무를 지니는 연령대의 사람들의 경우, 특별 규정을 적용받는 방안도 확정해서 실행하고 있었다. 이번 협상에서 노사

5) IG-BCE 웹사이트, 2012년 2월 14일자, “Chemie-Tarifrunde 2012: Forderungsempfehlung: 6 Prozent plus Weiterentwicklung Demografie-Tarifvertrag”, <http://www.igbce.de/tarife/chemie-tarifrunde-2012/8080/forderungsempfehlung-2012>

6) 상계문.

7) Handelsblatt, 2012년 5월 7일자, “Neuer TarifvertragChemiebranche kann sich nicht einigen”, <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/neuer-tarifvertrag-chemiebranche-kann-sich-nicht-einigen/6600610.html>

는 이 주제에 관한 한 이미 1차협상에서 큰 그림을 함께 그리며 일찌감치 상호합의에 도달했다.⁸⁾

그렇지만 1차협상에서 노사는 임금인상과 관련하여 여전히 합의점을 찾지 못한 채 협상을 마무리 지었다. 교섭 결렬 이후 노조 측 교섭책임자는 “경제상황을 고려하면, 아직까지 노사 서로 이견이 심한 상황이며, 사용자 측이 의견을 수정해야만 할 것이다”고 사후적으로 소회를 밝혔다. 사용자 측 대표기관인 연방화학산업사용자단체연합(BAVC) 측에서도 유사한 의견을 내놓았다. 이 기관의 교섭책임자는 “임금요구안에 있어선 여전히 비관적인 상황이지만, 인구학적 변동이라는 주제에 있어서는 이미 노사가 상당한 정도로 입장이 일치해 있다”고 밝혔다.⁹⁾ 그리고 5월 24일에 이루어진 2차협상에서 노사는 결국 임금인상까지 포함하여 합의에 도달하게 되었다.

협약내용¹⁰⁾

첫째, 임금(Entgelt)인상과 관련하여 노사는 4.5% 인상안에 합의했다. 이는 일반 노동자들의 임금뿐 아니라 직업훈련생에 대한 지원금까지 포함한 내용이다. 이러한 내용으로 협약의 유효기간은 19개월로 책정하였다.

둘째, 노사는 노령노동자들의 노동시간과 임금에 대한 종래의 규정을 재확인했다. 그 내용은 기본적으로 퇴직으로의 유연한 유도를 지향하는 것으로, 노령자들의 주4일 근무제와 노령자들에 대한 휴가보장 등이다. 이는 직업생활의 영위로부터의 이탈과정을 보다 원활히 구축할 수 있도록 하는 것에 초점을 두었다. 당연히 근로시간 축소에도 그들의 소득은 일정하게 유지되도록 정하였고, 연금도 더 낮게 책정되지 않도록 했다. 이에 대한 재원마련을 위하여 기업들이 이미 2009년부터 노동자 1인당 300유로씩 재원을 적립하고 있는 인구기금(Demografie-Fond)에 추가로 노동자 1인당 매년 200유로씩 더 재원을 조달키로 했다.

8) Handelsblatt, 상계문.

9) Handelsblatt, 상계문.

10) IG-BCE 웹사이트, <http://www.igbce.de/tarife/chemie-tarifrunde-2012/12486/abschluss-chemie-2012> ; RP Online, 2012년 5월 24일자, “Einigung bei Tarifverhandlungen Chemie-Beschäftigte bekommen mehr Lohn”, <http://www.rp-online.de/wirtschaft/finanzen/chemie-beschaefigte-bekommen-mehr-lohn-1.2843895>

셋째, 젊은 층들을 위해서도 이번 협약은 유의미한 결과를 담고 있는바, 직업생활을 시작하는 청년들을 위한 매력적인 취업전망을 마련토록 했다. 구체적으로, 직업훈련생을 높은 수준으로 유지하는 것에 합의를 보았고, 더불어 훈련을 마친 이들을 사측이 직원으로 채용하는 방안의 도입에 있어서도 일정한 진척을 보였다.

넷째, 근로시간 회랑제(Arbeitszeitkorridor)를 강화하여, 노동시간의 유연화를 통해 기존 근로시간의 절대적인 연장이 이루어지지는 않도록 했다. 구체적으로 노사는 현재 단협상의 주당 기준치인 37.5시간을 기준으로 해서, 2시간 범위 내에서 기업들이 노동시간을 연장하거나 줄일 수 있도록 했다. 특히 추가노동이 이루어지는 부분에서는 휴가일수나 금전적인 보상을 늘리는 식으로 정하였다.

반응과 평가

화학노조 위원장인 미하엘 바실라디스는 이번 협약에 대해 “화학산업 노동자 모두를 위하여 좋은 결과”라고 긍정적으로 평가하였다. 그는 “우리는 강력한 임금인상을 위하여, 그리고 근로시간 연장의 축소, 특히 노령노동자들의 그것을 위하여 노력을 기울였으며, 성공은 지난 몇 주간(조합원들이 별인) 많은 행동들로 인하여 가능했다”고 덧붙였다.¹¹⁾

화학산업 사용자 측 협상대표인 사용자단체(BAVC)의 한스-카스텐 한센(Hans-Carsten Hansen)은 이번 협약에 대해 “협상은 매우 힘겨웠으나 공정하고 건설적으로 마무리되었다. 무엇보다도 우리는 현실적인 임금합의에 도달했고 노동시간에 대한 보다 유연한 운영 등 우리가 원하는 바를 성취했다. 임금인상에 있어서 최대한의 상한선에 이르렀으나 그로 인한 지불부담을 상대적으로 긴 기간 동안의 유효기간 설정과 임금의 단계별 인상 등의 방안을 통하여 매워냈다. 이는 특히 중소기업들에게 절실한 행동공간을 마련해 준 것으로 평가된다”고 역시 긍정적인 평가를 내렸다.¹²⁾

11) IG BCE 웹사이트, 상계문.

12) BAVC 웹사이트, “Tarifpaket für die Chemie-Industrie 4,5 Prozent für 19 Monate – variabler Laufzeitbeginn”, http://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_pi_24-05-2012.tml.html

■ 맺음말

이번에 독일의 양대 제조업 핵심 부문의 단체교섭에서 나타난 교섭양상은 지난번 교섭에 이어 2000년대에 지속되던 전형적인 모습과 계속해서 거리가 있는 모습을 보여준다. 당시 수세적 양보교섭의 만연과 그로 인한 힘겨운 협상의 진행 그리고 결론적으로 낮은 쪽의 임금인상만 이루어졌던 관행과 사뭇 대조적이다. 노동조합은 6~7%의 과감한 임금인상 요구안을 제시했고, 협상은 지난한 공방과 갈등을 동반하지 않고 신속한 타결로 마감되었으며 그러면서도 4%대의 상대적으로 높은 임금인상안이 확정되었다. 뿐만 아니라 근래에 독일 노동시장의 유연화 조치의 확대에 인하여 계속적으로 대두하고 있는 여러 가지 고용불안과 관련한 의제들에 대해서도 노사대표들은 일정한 해결책을 공동으로 진행키로 합의하였다. 대표적으로 비정규직의 사회적 시민권에 대한 염려, 청년고용의 활성화를 위한 조치들 그리고 노동자들의 보다 편안하고 합리적인 노후와 은퇴를 준비하는 방안에 대한 내용 등이 그것이다. 이는 현재 노동시장의 핵심적인 사안들을 주도적이고 자율적으로 해결하려는 노사의 의지를 반영하는 모습이다. 정부의 정책이 아니라 산업별 노사관계의 주체들이 단체교섭을 통하여 합의를 자율적으로 진행해 가는 모습은 여전히 우리에게도 시사점이 크다. **KLI**