

2018년 독일 금속산업 단체협약: 주당 28시간으로의 한시적 근로시간 단축 권리 도입

Thorsten Schulten

(독일 한스뵘클러재단 경제사회연구소 단체협약 기록보관소(WSI Collective Agreement Archive) 소장)

2018년 2월 독일 금속산업에서 새로운 단체협약이 체결되었다. 상당한 임금 인상 외에도, 신설 단체협약에는 추가 임금과 추가 휴일 중 양자 택일할 수 있는 선택권과 함께 새로운 탄력근로시간제가 포함되어 있다. 금속산업 근로자들은 6~24개월 동안 주당 근로시간을 28시간으로 단축했다가 이후에 원래의 전일제 업무로 복귀할 수 있는 권리를 갖게 되었다. 이러한 새로운 제도는 유연성 확대를 원하는 사용자들의 요구와 개별 근로자들의 개인적 이해관계를 절충할 수 있는 새로운 혁신적 근로시간 규제로 평가받고 있다.

■ 독일 금속산업의 단체교섭

금속산업은 독일 최대 규모의 산별 단체교섭이 체결되는 부문으로 자동차, 전자, 기계, 조선, 항공, 금속제품 등의 여러 세부 업종에 종사하는 약 390만 명의 근로자에게 산별 협약이 적용된다. 금속산업에는 폭스바겐, 지멘스, 보쉬, 다임러, BMW 등의 잘 알려진 기업들도 있지만, 중소기업들이 대다수를 이루고 있다. 금속산업 기업의 2/3 이상이 근로자 100인 미만이며, 근로자 1,000인 이상 기업의 비중은 2%에 불과하다.

독일 금속산업의 단체협약은 독일 금속노조인 IG Metall의 지역 단위 조직과 독일 금속전

기공학산업 사용자 연맹인 Gesamtmetall이 지역별 교섭을 통해 체결한다. 현재 8개의 지역 단위로 지역별 교섭이 병행된다. 일정 시점에 이르면, 교섭 양 당사자가 한 지역을 선택하여 시범협약을 체결하고 - 때로는 이 협약의 특정 조항을 수정하여 - 다른 지역에서도 채택하는 경우가 일반적이다. 2018년에는 독일 금속산업의 핵심지역 중 하나인 남서부의 바덴뷔르템베르크(Baden-Wuerttemberg) 주에서 시범협약이 체결되었다.

■ 독일 금속산업의 단체협약상 근로시간

독일의 금속산업은 여러 차례 새로운 근로시간제도를 도입하는 선구적인 역할을 맡아왔다. 1980년대에 주당 근로시간을 40시간에서 35시간으로 단축할 것을 요구했던 것도 독일 금속노조인 IG Metall이었다. 사용자들은 이러한 요구에 강력히 반대하였으나, 7주에 걸친 파업을 포함한 여러 차례의 격렬한 쟁의 끝에 결국 노조가 근로시간 단축의 첫 단계로 근로시간을 38.5시간으로 줄이는 데 성공하였다. 독일 서부의 금속산업에 주 35시간 근무제가 도입된 것은 그로부터 10년이 지난 1995년이였다. 독일 동부의 경우에는 아직까지도 단체협약에 의한 근로시간은 주당 38시간이다. 2003년에 동부의 주당 근로시간도 35시간으로 조정하려는 시도가 있었으나 성공하지 못했다. 그 이후로 근로시간 단축은 노조의 단체교섭 의제에 포함 된 적이 없었다가 2018년 교섭에서 다시 등장하였다.

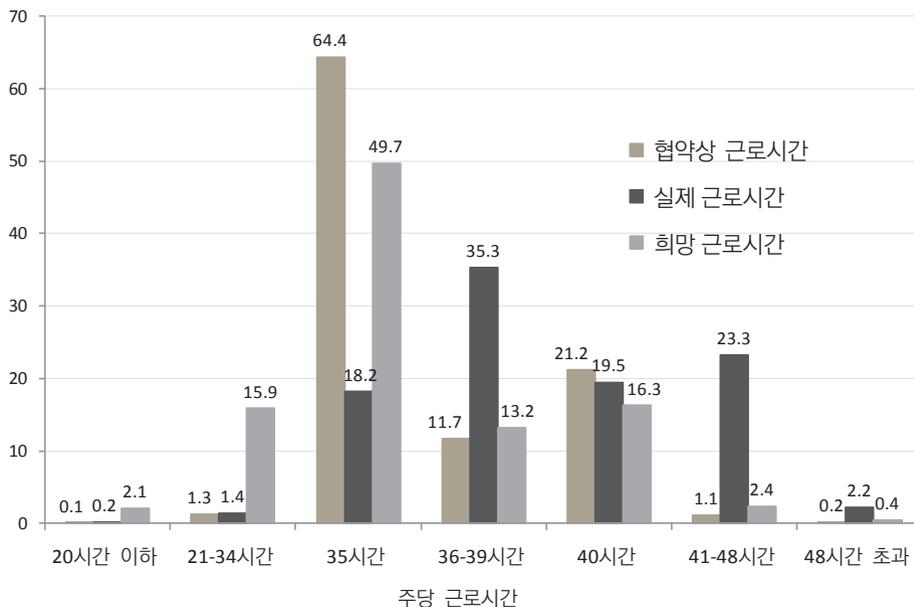
금속산업의 사용자들은 1980년대 중반 이후로 근로시간 단축을 수용한 대가로 탄력근무시간제를 점차 확대할 수 있었다. 특히, 한 사업장 인력의 최대 18%까지 주당 최대 40시간으로 근로시간을 연장할 수 있게 되었다. 상대적으로 전문적이고 숙련도가 높은 근로자의 비중이 높은 사업체의 경우에는 근로시간 연장이 가능한 근로자의 비중을 최대 50%까지 늘릴 수 있다. 게다가 기업은 근로시간계정을 도입하여 연단위로 개별 근로자들에게 다양한 근무시간을 적용할 수 있게 되었다. 이러한 경우, 단체협약상 근로시간인 주당 35시간 요건은 12개월의 기간 동안(일부 예외적인 경우에는 27개월 동안)을 평균하여 충족하면 된다.

■ 2018년 단체교섭의 배경

2018년 단체교섭을 준비하는 과정에서, IG Metall은 약 700,000명의 금속산업 근로자를 대상으로 실제 근로시간뿐만 아니라 희망 근로시간을 묻는 종합적인 조사를 실시하였다. 조사 결과는 협약상 근로시간, 실제 근로시간 및 희망 근로시간에 상당한 차이가 있음을 명확히 보여주었다(그림 1 참조). 독일 금속산업 지역별 단체협약을 적용받는 근로자의 64.4%가 협약상 35시간을 근무하도록 되어 있다. 그러나 단지 18.2%만이 실제 주당 35시간을 근무하고 있으며 나머지는 정기적으로 초과 근무를 하고 있다.

상당수의 근로자가 현재보다 근로시간을 단축하기를 원하는 것으로 나타났다. 35시간 미만 근무를 원하는 근로자의 비중은 18%에 이르지만, 실제로 그렇게 근무를 하는 이들은 1.6%에 불과했다. 이에 비해, 주당 41시간을 초과하여 근무하는 근로자의 비중은 25.5%이지

[그림 1] 2017년 독일 금속산업의 협약상 근로시간, 실제 근로시간 및 희망 근로시간
(단위: 금속산업 지역별 단체협약을 적용받는 조사 대상 근로자 대비 비율(%))



자료: IG Metall, Arbeitszeit - Sicher, Gerecht und Selbstbestimmt. Die Befragung 2017, Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, Frankfurt a.M. 2017, p.23.

만, 그와 같은 장시간 근무를 선호하는 이들은 2.8%뿐이었다. 요약하자면, 다수의 근로자들이 근로시간 단축을 원하지만 일부 근로자들은 근로시간 연장을 원하는 분화된 양상을 보이고 있다.

조사 결과, 근로자들의 주요 불만 요소는 예측 불가능한 근무시간뿐만 아니라 업무량 증가, 시간 압박, 지나치게 긴 근로시간 등인 것으로 나타났다. 이에 따라, 근로자들은 구체적인 업무 일정 결정 시 발언권이 확대되어 육아, 친지 돌봄 또는 전반적인 일과 생활의 조화를 위한 필요와 의무에 맞추어 근로시간을 조정할 수 있기를 희망하고 있다.

■ 노조 요구 및 사용자 대응

이에 따라, IG Metall은 전반적인 근로시간 단축을 요구하지 않고 대신 근로자들이 자신의 근로시간 결정에 개별적으로 더 큰 영향력을 행사할 수 있도록 하고 새로운 근로시간 단축 방안들을 도입하는 데 주력하기로 하였다. 2017년 10월, IG Metall은 2018년 단체교섭 요구안을 공식적으로 발표하였다. 12개월 동안 6%의 임금 인상에 추가로, 모든 근로자에게 최장 24개월 동안 주당 근로시간을 28시간으로 줄일 수 있는 권리를 부여할 것을 주장하였다. 이러한 단축근무 이후에는 이전의 풀타임 업무로 복귀할 수 있는 권리도 함께 요구되었다. 더 나아가 자녀가 있는 근로자, 친지를 돌보아야 하는 근로자, 정기적으로 교대근무를 하는 근로자 등 일부 범주의 근로자들에 대해서는 사용자가 그러한 단축근무 기간 동안 줄어든 임금에 대해 부분적으로라도 보전을 해주어야 한다고 주장하였다. 상대적으로 보수가 적은 근로자들에게도 한시적인 근로시간 단축의 기회가 제공되어야 한다고 요구하였다.

이러한 공식 발표 후에, 사용자 연합인 Gesamtmetall은 노조의 요구를 즉각 거부하였다. 임금 인상 요구에 대해서는 “지나치게 높다”고 평하고 근로시간 단축 근로자들에게 지급되는 금전적 보상은 “전적으로 수용 불가”하다고 반발하였다. 사용자들은 근로시간 단축권에 대해서는 다소 열린 태도를 보였다. 그러나 개별적인 근로시간 단축 가능성 확대는 기업단위에서 근로시간 연장 가능성 확대와 병행되어야 한다는 입장이었다.

최종 협약이 타결되기 전에 모든 지역단위 교섭에서 여러 차례의 교섭이 진행되었고, IG

Metall이 조직한 대규모 경고 파업이 뒤따랐다.¹⁾ IG Metall에 의하면, IG Metall의 요구를 지지하기 위해 독일 전역에서 약 150만 명의 금속산업 근로자가 경고 파업에 참가하였다고 한다. 결국 바덴뷔르템베르크 주의 지역교섭에서 2018년 2월 5일 밤부터 6일 사이에 시범협약이 체결되었고 이 협약은 이후 몇 주에 걸쳐 다른 모든 지역교섭에서 채택되었다.

■ 독일 금속산업 신규 단체협약의 주요 내용

독일 금속산업의 신규 단체협약은 27개월이라는 비교적 긴 기간 동안의 다양한 임금 및 근로시간 규정을 담고 있다는 점에서 다소 복잡하다(전체적인 내용은 표 1 참조).

<표 1> 독일 금속산업의 2018년 단체협약 개요

임금	<ul style="list-style-type: none"> • 2018년 3월에 100유로 일시 지급 • 2018년 4월 1일부터 총임금 4.3% 인상 • 월 급여의 27.5%에 해당하는 추가 연봉을 2019년 7월부터 지급 • 새로운 정액 추가 연봉으로 2019년에 400유로를 지급하고 이후에는 임금 인상률에 따라 인상
근로시간	<ul style="list-style-type: none"> • 한시적인 "단축 전일제(reduced full-time)"를 도입하여 6~24개월간 주당 근로시간을 28시간으로 줄이고 이후 전일제 업무로 복귀할 수 있는 권리를 부여 • 전체 근로자 중 일정 비율을 대상으로 표준 근로시간인 주 35시간을 초과하여 근무할 수 있는 다양한 방안 • 다음에 해당하는 근로자들의 경우 추가 연봉 대신 연 8일의 휴가 선택 가능 <ul style="list-style-type: none"> - 8세 이하의 자녀가 있는 경우 - 집에서 돌보아야 할 친지가 있는 경우 - 일정한 최저 기간 이상 일정한 시간의 교대 근무를 하는 경우
적용기간	<ul style="list-style-type: none"> • 2018년 1월 1일 ~ 2020년 3월 31일 (27개월)

자료 : WSI Collective Agreement Archive 2018.

임금과 관련하여, 신규 단체협약은 1단계로 2018년 4월부터 총임금의 4.3% 인상과 함께 2018년 3월에 100유로의 일시금 지급을 명시하고 있다. 2단계로, 월급여의 27.5%에 해당

1) 경고 파업이란 사전에 정한 일정 시간으로 제한된다는 점에서 일반적인 파업과 다르다. 그러나 2018년에는 IG Metall이 처음으로 소위 24시간 경고 파업을 조직하면서 독일 금속산업의 전반적 생산에 상당한 차질이 빚어졌다.

하는 추가 연봉이 신설되며 2019년 7월부터 지급된다. 마찬가지로 신설된 연 400유로의 정액 추가 연봉도 이때부터 지급된다.²⁾ 신설된 이 두 개 항목의 급여는 향후에도 계속 지급되며 임금 인상률에 따라 조정된다. 연단위로 인상되는 모든 급여 항목들은 2018년에는 연 4.0%, 2019년에는 연 4.1% 인상된다(그림 2 참조).³⁾ 이는 명목 임금인상률로는 지난 20년간 가장 높은 수치이다. 그러나 소비자 물가상승률을 고려하면, 실질 임금인상률은 2018년에 2.4%, 2019년에 2.5% 수준으로 예상된다. 과거에 물가상승률이 지극히 낮아서 실질 임금인상률이 다소 높았던 적이 몇 년 있기는 했지만, 이번 단체협약의 임금 인상률은 이전과 비교하면 상대적으로 높은 편이다.

교섭 당사자들이 일반적인 임금인상률 대신 월급여의 27.5%에 해당하는 새로운 추가 연봉 항목을 도입한 이유는 근로시간 문제와 직접적으로 관련이 있다. 사상 최초로, 독일 금속산업의 단체협약에 특정 범주의 근로자들이 추가 급여와 근로시간 단축 두 가지 중에서 하나를 개인적으로 선택할 수 있는 권리가 포함되었다. 8세 이하의 자녀가 있거나, 집에서 돌보아야 할 친지가 있거나, 또는 일정한 최저 기간 이상 일정한 시간의 교대근무를 하는 근로자는 추가 연봉을 받는 대신 연 8일의 추가 휴가를 선택할 수 있다. 추가 급여와 추가 휴가 중 하나를 선택할 수 있는 권리는 매년 갱신될 수 있다. IG Metall에 의하면, 추가 연봉의 가치는 실제로 6일 근무에 해당되기 때문에 연 8일의 추가 휴일을 선택하면 사용자가 2일만큼 더 지급하는 셈이 되어 후자의 경우가 근로자들에게 더 유리하다고 한다.

또한 독일 금속산업의 신규 단체협약에는 ‘단축 전일제(reduced full-time)’라는 새로운 모델이 도입되어 있다. 추가 휴가 선택권이 특정 범주의 근로자들에게 제한되어 있는 것과 달리, ‘단축 전일제’는 모든 전일제 근로계약을 체결한 근로자들이 활용할 수 있다. 이에 따라 재직 기간이 2년 이상인 근로자는 누구라도 6~24개월의 기간 동안 주당 근로시간을 28시간

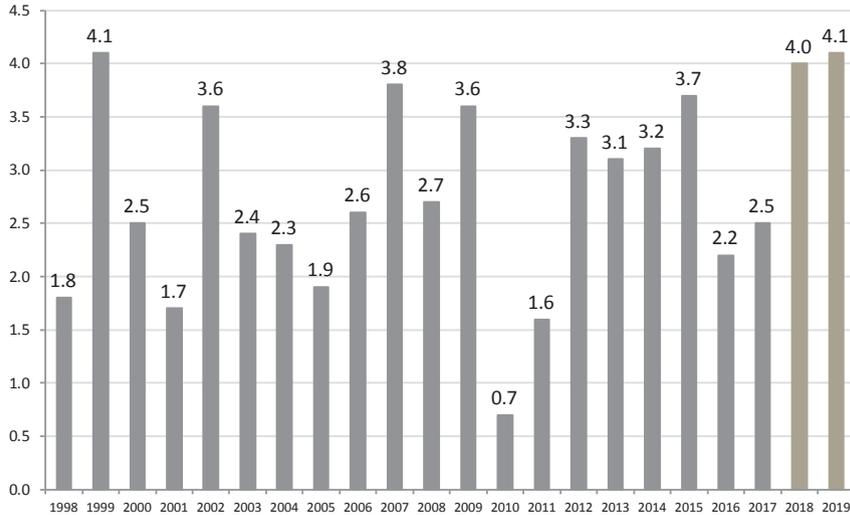
2) 협약에 포함된 예외조항에 의하면, 연 400유로의 정액 급여는 회사가 경제적으로 어려운 상황에 처한 경우 지급을 연기하거나 심지어 취소할 수도 있다. 이러한 결정은 노조와 사용자 연합의 승인을 거쳐야 한다.

3) 협약 내용의 가치 산정 방식에 대해서는 다소 논쟁이 있다. 여기서 사용된 산정 방식의 구체적인 내용은 Thorsten Schulten, Wie hoch ist der Tarifabschluss in der Metallindustrie tatsächlich? Makronom, 13 February 2018, <https://makronom.de/ig-metall-tarifpolitik-wie-hoch-ist-der-tarifabschluss-in-der-metallindustrie-tatsaechlich-25316>을 참조.

[그림 2] 1998~2019년의 독일 금속산업 협약 임금 인상률

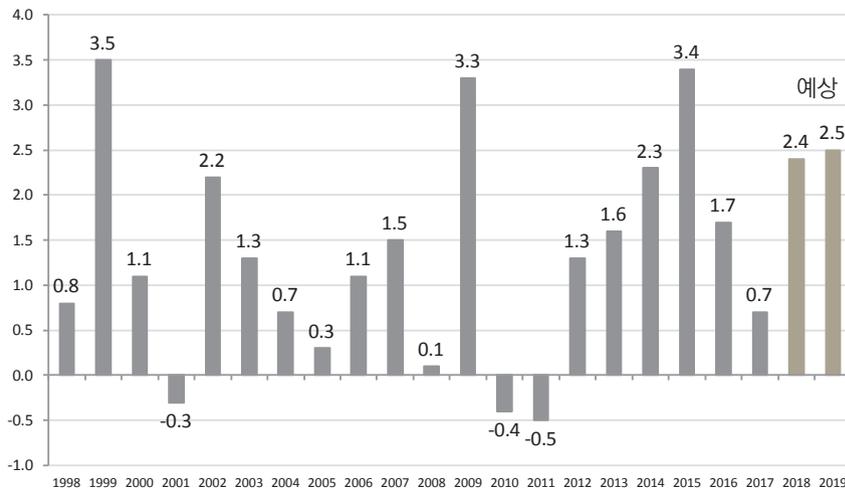
(단위 : 전년대비 %)

명목 임금인상률



자료 : IG Metall, Arbeitszeit – Sicher, Gerech und Selbstbestimmt. Die Befragung 2017, Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, Frankfurt a.M. 2017, p.23.

실질 임금인상률*



주 : *는 독일 소비자 물가지수 반영.

자료 : WSI Collective Agreement Archive 2018.

으로 단축하여 근무하다가 이후에 전일제 업무로 복귀할 수 있는 권리를 갖는다. 한시적인 단축근로 기간 중에 급여는 실제 근로시간에 따라 줄어든다.

단축 전일제 근로를 희망하는 근로자는 최소 6개월 전에 신청하여야 한다. 경우에 따라서 사용자가 신청을 거부할 수 있는데, 대표적인 경우로는, '단축 전일제'를 활용하고 있는 근로자가 이미 전체 인력의 10%를 초과하거나, 해당 근로자가 중요한 자격을 갖추고 있거나 대체하기 어려운 핵심 업무를 담당하는 경우를 들 수 있다.

근로자 개인이 한시적 근로시간 단축이라는 권리를 얻는 대가로, 사용자들에게는 일정 비율의 근로자를 대상으로 주당 근로시간을 40시간까지 연장할 수 있는 가능성이 확대되었다. 이번 단체협약에서는, 아래 네 가지 모델이 가능하다고 규정되었다.

- ① 모든 기업은 전체 인력의 최대 18%에 해당하는 근로자에 대해 주당 근로시간을 최장 40시간까지 연장할 수 있다. 이 모델은 이미 오래전부터 운영되어 오고 있다.
- ② 기업은 필요한 자격을 갖춘 직원이 실제로 부족한 경우에는 장시간 근무 근로자의 수를 30%까지 늘릴 수 있다. 이러한 인력 확대는 사용자와 직장협의회 간의 노사 협약으로 합의되어야 한다.
- ③ 고숙련 인력의 비중이 매우 높은 기업의 경우, 장시간 근무 근로자의 수는 전체 인력의 최대 50%까지 확대할 수 있다. 이 조항은 이전의 협약에도 포함되어 있었지만, 이번 단체협약에서는 이 조항의 기업 활용도가 높아질 수 있도록 고숙련 근로자의 의미를 재정 의하였다.
- ④ 끝으로, 기업은 기업 내 평균 근로시간이 주당 35.9시간을 넘지 않는 한도 내에서 근로 시간을 늘릴 수 있는 새로운 제도를 선택할 수 있다. 이는 사용자가 모든 파트타임 근로자를 주당 최대 40시간의 확대된 전일제의 형태로 채용할 수 있다는 의미이다.

어떠한 경우라도, 근로시간 연장은 항상 자발적으로 이루어져야 하며 사용자는 개별 근로자에게 장시간 근무를 강요할 수 없다. 전체 제도는 직장협의회의 통제하에서 운영되어야 하며 직장협의회는 장시간 근무 허용 근로자의 수가 기준의 4%p를 초과하는 경우 사용자의 근로시간 연장 요구를 거부할 수 있다.

■ 결론

독일 금속산업의 이번 단체협약은 여러 면에서 예외적이다. 무엇보다도, 매우 긍정적인 현재 독일 경제 동향과 일부 직종에 대한 노동력 부족을 포함한 독일 노동시장의 우수한 성과를 반영하여 비교적 높은 임금 인상을 이끌어냈다. 특히 독일 노동시장의 성과를 통해 IG Metall의 교섭력이 크게 강화되었고, 이는 몇 차례의 대규모 경고 파업으로도 입증된 바 있다. 높은 임금 인상률은 근로시간 단축과 같은 기타 현안을 다룰 수 있는 여지를 만들었다는 점에서도 중요하다.

따라서 독일 금속산업의 이번 단체협약에서 진정으로 새롭고 혁신적인 요소는, 기존 전일제 업무로 복귀가 보장되면서 제한된 기간 동안 주당 근로시간을 28시간으로 단축할 수 있는 개별 근로자의 권리가 도입되었다는 것이다.

독일의 단시간 및 기간제근로에 관한 법률(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)에 의하면, 근로자는 기업 여건이 허용하는 경우에 파트타임으로 근로시간 단축을 요구할 수 있는 권리가 있다. 이와는 대조적으로, 파트타임 근로자는 아직까지 전일제 근로로 전환할 수 있는 권리가 없다. 그러나 독일 금속산업의 이번 단체협약의 영향을 받아, 독일 연방정부는 이미 향후에는 근로자들이 파트타임 근로권만이 아니라 전일제로 복귀할 수 있는 권리도 가질 수 있도록 법을 개정하겠다고 발표한 바 있다.

독일 금속산업의 교섭당사자들인 IG Metall과 Gesamtmetall은 모두 신규 단체협약에 대해 만족을 표하고 있다. IG Metall의 Jörg Hofmann 위원장은 이 협약을 ‘현대적 노동생활의 이정표’로, Gesamtmetall의 Rainer Dulger 회장은 ‘21세기를 위한 탄력적 근로시간제의 초석’이라고 평하였다. 양 당사자는 2년 후에 새로운 근로시간 제도에 대해 합동 평가를 실시하기로 합의하였다. **IGLI**