

독일 화학산업의 근로생애 및 인구변화에 관한 단체협약*

Sandra Vogel (독일 쾰른 경제연구소(IW Köln))

■ 배경

2008년 4월 16일, ‘광산화학에너지산업노조(IG BCE)’와 ‘독일화학사용자연맹(BAVC)’은 근로생애 및 인구변화에 관한 단체협약을 체결하였다. 이 협약은 2015년까지 유효하며, 해당 산업 1,900개 업체의 약 550,000명 근로자에게 적용된다.

협약의 전문에 명시된 바와 같이 노사 당사자들은 독일 화학산업의 장기적 경쟁력을 보장하기 위해 근로자들의 근로생애를 연장하도록 인센티브를 제공하는 것에 공감했다. 이 협약은 출생률이 점차 낮아짐에 따라 은퇴하는 근로자를 대체할 젊은이들이 줄고 있는 현 고령화 사회에서 숙련된 근로자들이 필요하다는 절실함에서 비롯되었다. 독일 연방정부는 인구변화에 대응하여 여러 대비책을 취해왔으며, 여기에는 독일 연금제도 개혁도 포함된다.

- ① 연방정부는 청년층의 일자리를 창출할 목적으로 고령자의 조기 또는 부분퇴직제도를 10년간 적극 지원하였으나, 2006년에는 법정 정년을 65세에서 67세로 연장하기로 결정하

* 이 글은 Eurofound(2013), *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*의 일환으로 이루어진 연구 프로젝트의 독일 사례 “Collective agreement on working life and demography-Germany”를 번역한 것이다(원문보고서는 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/t1210012s/cases.htm> 참고).

였고(Eurofound, 2007a), 이는 2007년 3월부터 시행되었다(Eurofound, 2007b, 2012).

- ② 이전의 정책들이 폐기되면서 뒤이어 새로운 법적 조치들이 취해졌다. 한 예로, 2008년 정부는 ‘탄력적 근로시간 규정을 보장하기 위해 기본조건개선법(Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexible Arbeitszeitregelungen, Flexi-III)’을 제정하였고 2009년 1월부터 시행되었다. 이 법은 주로 근로자의 장기 근로시간계좌와 관련해서 계좌 사용처(육아휴가 또는 부양휴가), 양도가능성, 도산 시 계좌 보호 절차를 다루고 있다.
- ③ 또한 2010년 초반부터 연방고용공단(Bundesagentur für Arbeit, BA)의 부분퇴직제도에 대한 공공재정 지원이 중단되었다.

화학산업의 노사 당사자는 이러한 변화에 맞서, 기업 차원에서 인구변화에 적극 대처할 수 있도록 하는 해결방안을 모색하였다.

여기에서는 화학산업에서 체결된 근로생애 및 인구변화에 관한 단체협약의 역사, 과정 및 영향을 분석한다. BAVC 및 IG BCE 대표와의 면담은 각각 2012년 12월 17일과 2013년 1월 10일에 이루어졌다. 사례연구에서는 근로자들의 근로생애 연장과 화학기업들의 노동력 고령화 대비에 노사 당사자가 어떻게 기여하였는지를 분석한다. 또한 이 협약의 근본 취지 및 포함된 조치들과, 그 조치들이 고령자 고용유지에 기여한 정도도 분석한다. 이와 함께 그러한 조치들의 이행성과도 평가한다.

■ 독일 화학산업

근로생애 및 인구변화에 관한 단체협약은 세계 경제위기가 독일 경제를 강타한 직후에 체결되었다. BAVC에 의하면, 화학 및 의약품의 총매출은 2008년 1,693억 유로였으나, 2009년에는 경제위기의 영향으로 1,452억 유로로 감소하였다가 이후 2년 동안 회복되었다(2010년 1,710억 유로, 2011년 1,842억 유로). 화학산업은 무기 및 유기 기본 화합물, 염료, 도료 및 코팅, 살충제, 비료 및 농약제품, 비누 및 세제, 접착제, 의약품에 이르기까지 광범위한 제품을 생산한다.

BAVC는 화학 및 의약품 산업과 관련하여 연방통계청(Destatis)이 제공한 자료에 근거한 근

로자 통계자료도 발표하고 있다. 경제위기 동안, 근로자 수는 2008년 428,728명에서 2009년 416,250명으로 2.9% 감소했다. 그러나 2010년 이러한 감소세는 둔화되어 0.4% 감소한 414,766명을 기록하였다. 2011년 근로자 수는 증가세로 돌아서 3.3%가 늘어난 428,650명을 기록하였는데, 이는 2011년 근로자 수가 2008년 수준을 거의 회복했음을 의미한다. 잠정 집계된 2012년 화학산업 근로자는 약 437,000명에 이르는 것으로 보인다.

연방고용공단의 자료를 바탕으로, BAVC는 화학산업 근로자의 연령구조를 분석하였다. 해당 수치는 독일의 화학산업 노동력이 고령화되고 있음을 명백하게 보여준다. 수치가 발표된 2010년 12월 31일을 기준으로, 화학산업 근로자의 평균 연령은 42.2세였는데, 이는 2000년의 평균 40.1세와 비교된다.

화학산업 근로자는 고령화되고 있을 뿐만 아니라 특정 연령 집단에 편중되어 있다. <표 1>에 의하면, 독일 화학산업 근로자의 60% 이상이 40세 이상으로 향후 10~20년 내에 새로운 숙련 근로자들로 대체되어야 한다. 노동인구가 감소하고 있음을 감안할 때, 이러한 상황은 화학산업 기업들에게 큰 문제를 낳고 있다.

따라서 2008년 체결된 근로생애 및 인구변화에 관한 단체협약은 심각한 상황을 해결하기 위한 중요한 한걸음을 뚫 것을 의미했다. 이미 오래 전부터 화학산업의 노사 당사자들은 이 협약이 최종 체결되기 한참 전부터 이러한 인구변화를 화학산업 경쟁력에 중요한 영향을 미치는 이슈로 파악하고 있었다.

<표 1> 독일 화학산업 근로자의 연령구조

(단위 : %)

	전체 근로자 중 비중	
	서독	동독
25세 미만	7.9	10.1
25~39세	28.4	28.9
40~49세	34.8	29.8
50~59세	24.8	26.3
60세 이상	4.1	4.9

주 : BA 통계 기준(발표일 : 2010년 12월 31일).

자료 : BAVC(2011).

■ 살아 있는 노사 파트너십(living social partnership)

2008년 4월 단체협약 최종 체결 이전에 여러 조치들이 취해졌다. 이러한 조치들은 근로자와 기업의 미래 수요를 파악함으로써 이에 맞추어 화학산업의 근로조건을 주도적으로 변화시키려는 BAVC와 IG BCE의 열망을 반영한다.

근로자와 기업을 인구변화에 대비시키고 근로생애 연장을 위한 조치를 모색하는 일은 수년간 노사 당사자들의 의제에 포함되어 왔다. BAVC 대표는 면담에서 인구변화와 같은 새로운 동향을 다룸에 있어 선제적 접근 방식이 갖고 있는 이점에 대해 다음과 같이 설명하였다.

“노사가 누릴 수 있는 이점은 [...] 물론, 현재 다른 규정으로 제약을 받고 있지 않고 [...] 법규나 단체협약 기준에 구속되어 있지 않음 때문에 새로이 형성해 나가는 창의적 자유를 누릴 수 있다는 것이다. [...] 수십 년간 우리는 최대한 선도하고자 힘써 왔으며, 단체교섭과 관련된 여론 형성에 있어서도 마찬가지다. 우리는 어떠한 변화에 빨리 대응할수록 그 변화를 유리하게 바꿀 수 있는 가능성도 더 크다고 확신하기 때문이다.” (BAVC 면담 내용)

IG BCE의 대표도 이와 비슷하게, 노조 및 사용자가 새로운 동향을 다룸에 있어 주도적 역할을 원하고 있다는 점을 강조하였다. 근로생애 및 인구변화에 관한 단체협약과 관련하여, IG BCE 대표는 화학부문 노사 당사자의 입장을 다음과 같이 강조하였다.

“(화학부문의 노사는) 선례를 만들고, 이 시점에서 우리가 단체협약에 선구적인(trendsetting) 규정을 신설함으로써 기업들에 방향을 제시할 수 있다. [...] 따라서 양측은 스스로를 이 사안의 핵심 동력으로 보고 있다.” (IG BCE 면담 내용)

또한 IG BCE 대표는 많은 기업들이 당면한 일상업무 때문에 장기적 이슈를 다루지 못하거나 적어도 그러한 이슈에서 관심이 떨어졌기 때문에 이 주제와 관련하여 노사 당사자들의 집중적인 노력이 필요했다고 설명했다.

이 협약의 실질적인 체결과정에 관해서, BAVC는 1990년대 초반에 있었던 인구변화, 세계

화, 이전의 연관관계에 대한 초기 논의를 언급하였다. 그러나 인구변화의 문제는 그 당시 심각하게 생각되지 않고 오히려 그로 인해 공급이 부족한 노동시장 상황이 완화될 수 있을 것으로 인식되었다.

BAVC와의 면담에서는 단체협약의 역사적 특성을 보이는 다음의 두 가지 관련 주제들이 자주 거론되었다.

- ① 의견 교류를 위한 공식 및 비공식 채널 수립의 중요성
- ② 상호 신뢰를 바탕으로 하는 긴밀한 실무적 관계 확립의 중요성
양측 대표 모두 단체협약의 체결과 궁극적 이행을 위해 중요한 또 다른 이슈를 강조하였다.
- ③ 사용자단체 또는 노조의 대표성 측면에서의 조직적 능력(회원사 및 조합원 수)

위 세 가지는, 근로생애 연장 및 고령자 고용유지 조치들이 산별 단체협약에 명시되는 경우에서 알 수 있듯이, 질적인 문제의 해결책을 개발하는 하는 데에 있어 노사협력이 어떻게 건설적으로 활용될 수 있는지를 잘 보여준다. 따라서 이후에서는 이 세 가지 주제에 대해 더 상세히 분석하고자 한다.

■ 협약 체결과정

인구변화의 영향에 대한 노사의 관심사가 서로 달랐기 때문에, IG BCE와 BAVC는 결국 이 주제로 공동회의를 개최하기로 결정하였다. 2005년 3월 초, 두 단체는 ‘인국학적 과제-미래 창조(Demographic Challenge-Shaping the Future)’라는 회의를 공동 주최하였다. 이 회의가 열린 때는 연방정부가 앞서 기술한 바 있는 독일 연금제도 개혁을 추진하던 시기였다. 이러한 상황들은 회의에서 논의된 다음의 의제들에 반영되었다.

- 독일 사회보장제도 전망
- 근로자의 고용가능성 증진

- 생애주기지향적 사업장 조직
- 지속가능한 인적자원관리 및 기업의 모범사례 발굴

BAVC가 면담에서 언급한 바와 같이, 이 회의에는 화학부문 사용자단체 대표, 기업 인사담당자, 직장협의회 위원 및 노조 대표 등 100여 명의 노사 관계자들이 참석하였다.

IG BCE와 BAVC의 위원들은 매년 고위급 회담을 개최하여 별도의 모임을 갖고 있지만, (위의 면담에 참여했던) BAVC 위원장은 이런 회의의 중요성을 강조하였다. 이러한 회의는 ‘상대가 이후에 무슨 말을 하고 있는지 알 수 있도록’ 양측에 정보를 제공함으로써 상호 이해를 높인다고 한다.

상호 이해가 공동행동의 필수 전제조건이라는 생각은 두 단체가 회의 이후에 취한 조치들에 내재되어 있다. 가령 BAVC와 IG BCE는 각자 단체에서, 그리고 회원들 사이에서 인구학적 문제를 심도 깊게 논의하기로 결정하였다. 한 연례 고위회담에서는 운영위원회를 설치하여 향후 단체교섭을 위한 (BAVC가 묘사한 바에 의하면) ‘일종의 마스터플랜’을 개발하는 임무를 맡겼다.

IG BCE에 따르면 공식적 단체교섭이 시작되고 협약이 체결되기 전의 몇 년 동안, 비공식 회의와 뒤를 이어 양측의 대표 약 3명으로 구성된 기술실무단 회의를 통해 공동의 기반을 마련할 수 있었다.

그러나 의견 교류는 두 단체의 위원회나 고위 단계 차원에만 국한되지 않고, 노사 양측의 업무 문화의 일부로 자리잡았다. 특히 두 조직의 모든 단계에서 긴밀한 업무 협력이 이루어지고 있으며, 향후 과제와 문제를 공개적으로 미리 논의하는 것도 가능하다.

IG BCE는 2007년 가을에 공식적으로 2008년 단체교섭 개시를 요청하였다(IG BCE, 2007). 노조는 인구변화에 대한 우려를 표하면서, 유연한 조치들을 통해 근로자의 근로생애를 변화시키기 위한 협약 체결을 요청하였다. IG BCE는 연령에 적합한 근로조직을 통해 고령자의 고용을 촉진하고 탄력적 퇴직을 활성화하고자 하였다. 한편 정년연장, 부분퇴직 지원금 중단 등과 같은 연방정부의 조치들에 대해서는 유감을 표하였다. 또한 이러한 조치들에 맞서 산별 수준에서 부분퇴직, 장기적 근로시간계좌, 부분연금제도(*Teilrente*)를 규정하는 새로운 단체협약이 체결되기를 희망하였다.

사용자들도 인구변화 문제 해결의 필요성은 인정하였으나, 기업에 추가 부담을 가져오거나 이 부분의 기술인력 부족 문제가 악화될 수 있는 조치들은 경계하였다(BAVC, 2007). 이와 같은 노동력 고령화와 새로운 퇴직 규정을 이유로, BAVC는 부분퇴직, 부분연금과 같이 근로생애 단축 인센티브가 단체협약으로 체결되는 것을 원치 않았다(BAVC, 2008a).

지역단위의 초기 회의와(IG BCE, 2008a) 이후 협상에서는 합의를 도출하기가 어려웠다. 결국 전문가 실무단이 구성되어 2008년 4월 15일과 16일에 개최된 마지막 단체교섭에 안건을 상정했고(IG BCE, 2008b), 2008년 4월 16일 마침내 근로생애와 인구변화에 관한 단체협약이 체결되었다.

IG BCE 대표는 면담 중에 2008년 단체협약 체결의 또 다른 중요한 의미에 대해 다음과 같이 언급한 바 있다.

“화학산업은 다른 산업에 비해 대기업의 수가 많기 때문에 근로시간이 면제된 직장협의회 위원 수가 상대적으로 많다. 이 위원들의 90%가 IG BCE 소속이며, 따라서 우리는 우리가 단체교섭에서 이루어낸 바를 기업단계에서 실행에 옮기는 과정에 직접적으로 연결되어 있다.” (IG BCE 면담 내용)

단체협약이 기업에게 자체 인사정책을 처리하는 데 있어 선택의 자유를 부여하고 있는 점에서, IG BCE는 협약의 이행과 관련하여 ‘정치적 통제권’을 보유한다고 여전히 자신하고 있었다. 따라서 노조는 ‘카페테리아 제도(cafeteria system)’를 특징으로 하는 단체협약을 받아들일 수 있었다. 이 제도에 의하면, 화학산업 내 기업은 자사와 자사 근로자를 근로생애 연장에 대비시키기 위해 다양한 조치들 중에서 선택하여 활용할 수 있으며 기업의 특정 상황에 적합하지 않은 제도를 실행할 의무가 없다.

■ 협약

근로생애 연장 조치의 이해 및 자원 마련

이 협약의 근간은 인구변화 분석과 ‘인구변화기금(demography fund, *Demographiefond*)’에 있다. 2010년 화학산업 내 기업들은 단체협약 적용 근로자 1인당 300유로(한화 약 42만 원)의 최초 분담금을 납부하여 기금을 조성하였다. 이후의 기금 납부금은 전년도 단체협약의 임금 인상률에 따라 매년 증가한다. 이 기금은 고령자 고용유지, 기업별 지식 및 네트워크 유지, 기업의 경쟁력 보장 등과 같은 인력 관련 조치들에 사용할 수 있다.

기업들은 특정 제도를 채택할 수 있으며, 어떠한 경우에는 강제적으로 채택해야 한다. 단체협약이 적용되는 모든 기업은 우선 의무적으로 인구변화 분석을 실시해야 한다. 그 다음 2단계로, 이러한 분석 결과를 기반으로 하여, 연령 및 건강상태에 적합한 근무조직 구축을 위한 대책, 근로생애의 전 단계에 알맞은 훈련대책, 그리고 훈련기간 및 근로기간과 최종적으로 퇴직에 이르기까지 근로생애의 각 단계간 이동을 고려한 대책들을 도입 또는 추가 개발할 수 있다. 이 단체협약에는 기업들을 지원하기 위한 여러 장치들도 포함되어 있다.

이제 인구변화 분석 및 기술격차 파악을 위한 조치들에 대해 기술하고자 한다. 그 다음으로 고령자를 노동시장에 머물게 하기 위한 도구들과 그 도구들이 기여한 바를 설명하도록 한다.

1단계 : 인구변화 분석 실시 및 기술격차 파악

면담에 응한 IG BCE 관계자는 자신이 인구변화 분석을 의무적으로 도입한 점에 자부심을 느낀다고 강조하였다. 이와 비슷하게 BAVC도 이 도구를 단체협약에서 의무적으로 명시한 것은 혁신적이라고 강조하였는데, 특히 많은 사용자들이 처음에는 이를 달가워하지 않아서 그 유용성에 대해 설득해야 할 필요가 있었기 때문이다. 기업별 인구변화 분석 실행과 함께 기업들에 자문을 제공하기 위한 회의와 정보공유 모임이 개최되었고, 이 과정에서 사용자단체인 BAVC는 화학산업 내 기업들이 인구변화 분석을 기반으로 하여 기업별 최적의 대책을 강구하게 하기 위해서는 이를 의무화할 필요가 있다고 보았다. 인구변화 분석은 경영진과 직장협의회가 인적

자원 계획을 적극 모색하고 공동으로 전략을 구상하도록 유도하는 데에 주된 목적이 있다.

실제로 BAVC 보고에 의하면, 인구변화 분석으로 여러 기업은 근로자 연령구조에 대해 통찰력을 갖기 시작하였다. 더불어, 인구변화 분석 과정에 근로자대표를 참여케 함으로써 이를 통해 퇴직과 근로생애 연장에 대한 근로자의 태도를 변화시키려는 의도도 있었다.

이 단체협약에 의하면 협약이 적용되는 모든 화학산업 내 기업은, 이미 실시한 경우가 아니라면 2009년 12월 31일까지 인구변화 분석을 실시하도록 되어 있다. 이 분석 결과에는 해당 기업의 연령구조, 현 근로자의 자격과 장래 기업에 요구되는 자격에 관한 자료가 포함되었으며, 병가율, 근로자 규모 변동, 부분퇴직자 등의 관련 사항들에 대한 정보도 추가되었다.

정해진 기한까지 인구변화 분석을 완료하지 못하고 분석을 다음 해로 연기하기로 직장협의회와 합의에 이르지 못한 기업은 자동적으로 (근로자 200인 이하 기업의 경우) 단체협약에 명시한 연금제도에 투자하거나 (근로자 200인 초과 기업의 경우) 장기 근로시간계좌제를 도입하도록 하였다. 이렇게 되면 스스로 기업별 대책을 선택할 권리를 포기하는 셈이었다.

게다가 이 단체협약은 인구변화 분석이 일회적인 작업이 아니라 지속적으로 실시되어야 함을 명시하고 있다(세부내용은 경영진과 직장협의회가 결정). 이 조항은 기업이 자사의 인적자원 전략을 주기적으로 검토하여 필요 시 변경할 수 있는 인센티브 역할을 한다.

인구변화 분석 외에, 이 단체협약에는 기업이 활용가능한 사내 기술을 염두에 두어야 한다고 기술되어 있다. 즉 근로생애가 연장되고 숙련 근로자가 유지되기 위해서는 근로자의 기술을 지속적으로 개발하는 일이 필수적이라고 노사 당사자들이 판단한 것이다. 평생훈련대책은 근로자의 고용가능성 증진을 목적으로 한다. 연령에 관계없이 모든 근로자에게 적용되지만, 특히 고령근로자의 경우 회사에 더 오래 남아 있으려면 지속적인 훈련은 필수조건이 되어야 한다. 따라서 이 단체협약에는 적절한 훈련대책을 제안하는 부분이 포함되어 있다. 물론 그러한 대책의 세부내용은 기업별 협약으로 규정하도록 되어 있고, 이 산별 단체협약에서는 각 기업에서 기술격차를 파악하기 위한 중요한 단계별 조치들을 대략적으로 기술하고 있다.

협약의 범주에 속하는 훈련은 사업장과 관련되어야 하지만 그렇다고 반드시 사업장 내에서 이루어져야 하는 것은 아니다. 먼저, 화학산업 내 기업은 사내 기술의 현재 활용가능성을 분석하여야 한다. 둘째, 근로자의 기술과 기업이 필요로 하는 기술이 불일치하는 경우, 이러한 불균형을 해소하기 위한 전략을 개발함으로써 필요한 훈련대책이 실행될 수 있도록 하여야 한다.

그러한 전략은 기업의 경제적 목표를 달성하고 근로자의 기술 개발을 촉진할 수 있어야 한다. 회사의 기술 전략을 결정할 때는 고령자, 교대근무자, 육아휴가 후 복직 근로자 등과 같은 특정 근로자 집단의 수요를 감안하여야 한다.

셋째, 그러한 분석을 실시한 후에 사용자는 근로자와 개별훈련 수요를 협의할 수 있다. 그러한 수요가 확정되면, 사용자와 해당 근로자는 특정 훈련방안에 합의하고 세부적인 개별훈련조건들을 정할 수 있다. 이와 관련하여 BAVC의 관계자는 훈련대책이 근로자와 사용자 모두에게 이익이 되며 따라서 비용을 분담하여야 한다는 사용자의 관점을 강조하였다. 최종 단체협약에 의하면 비용은 공정하게 분담된다. 가령 사용자는 재정을 담당하고 근로자는 시간을 투자한다.

2단계 : 적합한 방안 선택

화학산업의 기업들은 인구변화 분석 결과를 활용하여 더 쉽게 자사의 장래 인적자원 수요를 진단하고 수요 충족을 위한 전략을 개발할 수 있다. 이와 관련하여 이 단체협약은 직장협의회 권리가 존중되어야 함을 명시하고 있다. 경영진과 직장협의회는 분석 결과와 함께 실행에 옮길 적합한 대책들을 공동으로 논의하여야 한다. BAVC의 한 관계자는 면담에서 기업 차원에서 이루어지는 논의와 결정의 중요성을 지적하였다. “고령근로자에게 더 많은 혜택을 부여하고자 하는가? 부분퇴직제도와 부분연금을 도입할 수 있다. 상대적으로 젊은 근로자들에게 동기를 부여하고자 하는가, 아니면 재정을 전액 고령자에게 사용함으로써 그들의 사기를 꺾고자 하는가?” 이러한 협의의 결과 선택된 조치들은 노사협약으로 명시하여야 한다.

BAVC 관계자는 “우리는 단지 모두가 더 오랜 기간 일하여야 한다고 말하는 것이 아니라 우리 근로자들이 더 오래 일할 수 있는 기업 상황을 조성해야 한다고 말하는 것이다”라고 하면서 이 단체협약과 포함된 조치들의 근본취지를 강조하였다. 화학산업 노사 당사자들은 이를 위한 적절한 수단을 제공하고자 하였다. 2008년 당시 단체협약은 인구변화기금으로 다음과 같은 조치들을 실시하도록 명시하고 있다.

- 장기적 근로시간계좌제도
- 부분퇴직제도

- 부분연금
- 해당 단체협약에 기반을 둔 연금제도
- 추가 장애보험

바람직한 경우 위에 열거된 제도들을 병행할 수 있으며, BAVC 관계자에 의하면 흥미로운 조합들이 생겨났다. 예를 들어, 부분퇴직제도로 2년간 기금을 사용하고 이후에는 장기 근로시간 계좌나 추가 장애보험과 같은 다른 조치들을 선택하여 기금을 활용할 수 있는 것이다.

이러한 조치들이 고령근로자들만을 전적으로 지원하기 위해 채택된 것은 아니지만, 그럼에도 불구하고 다음에 기술되는 각 제도의 세부적 내용들로 알 수 있듯이, 고령근로자에게 직간접적으로 영향을 미치고 있다.

장기 근로시간계좌제도

BAVC 관계자의 설명에 의하면, 장기 근로시간계좌제도는 초기 단계부터 근로시간을 규제하고 근로자들에게 퇴직을 포함한 근로생애 및 근로시간 관련 문제들에 관심을 갖도록 하는데 목적이 있다. 따라서 이 제도는 고령근로자에 국한되지 않고 모든 연령층을 포괄하여 근로시간 이슈들에 대한 장기적 전망을 갖고 있다. 젊은 근로자들도 근로시간계좌에 시간을 적립함으로써 경력 후반 단계에서 근로시간을 줄일 수 있다. BAVC의 한 관계자는 이 제도가 근로자의 근로시간을 단축하면서 부담은 줄이기 때문에 회사에 더 오래 남아 있을 수 있게 하는 이점이 있다고 지적하였다.

장기 근로시간계좌제도는 이미 2003년 체결된 단체협약에 포함되어 있기 때문에, BAVC와 IG BCE 모두 이와 관련하여 오랜 경험이 있다. 가령 IG BCE의 한 관계자는 노조가 “매우 유연한 근로시간 규제 제도에 익숙해 있다”는 점을 강조하였다. IG BCE의 근로시간 이슈에 대한 깊은 관심은, 국제경쟁력 확보를 위해 고군분투하는 글로벌 화학기업들이 매우 효율적으로 근로시간을 관리해야 할 필요가 있다는 점에서 비롯된다.

근로시간계좌제도는 탄력적 근로시간제의 일부로서, 운영기간이 12개월을 초과하면 ‘장기’로 분류한다. 기업 차원에서 노사는 계좌에 적립할 수 있는 시간 점수 유형들과(가령 초과근무, 휴가, 상여금) 적립된 시간 점수들이 어떠한 목적으로(가령 안식년, 훈련기간, 노인부양, 육아

휴직) 사용될 수 있는지를 노사협약에 명시한다. 근로자가 휴가를 사용할 수 있는 조건들(기간, 임금조정 등)은 사용자와 해당 근로자가 개별적으로 결정한다.

또한 노사 당사자들은 장기 근로시간계좌제도를 규제하는 노사협약의 표준모델을 제시하여 중소기업이 이를 활용할 수 있도록 했다. 2009년 탄력적 근로시간 규정을 보장하기 위한 기본 조건개선법(Flexi-III)이 발효된 이후, 장기 근로시간계좌제도는 사용자의 도산에 대비한 보험이 필요하게 되었다. 또한 시간 접수는 근로자가 전직하는 경우 다른 사용자에게 이전 가능하도록 할 필요가 있다.

부분퇴직 및 부분연금제도

이 두 제도는 분명히 고령근로자의 상황을 해결하기 위한 방안으로 탄력적인 퇴직을 가능케 한다.

이 단체협약에 의해 59세 이상 근로자는 부분퇴직이 가능하며, 부분퇴직 기간은 최장 6년이다. 또한 한 기업에서 동일 시점에 부분퇴직이 가능한 근로자의 비중은 최대 5%이다.

화학산업의 기업들이 이 방안을 선택하면, 인구변화기금을 활용하여 부분퇴직자의 임금, 사회보장기여금 또는 부분퇴직으로 인해 발생한 기타 비용 등을 보전할 수 있다.

또한 이 단체협약은 고령근로자들에게 부분연금 지급할 수 있도록 하고 있다. 근로자는 연금의 1/3, 1/2 또는 2/3를 먼저 받고 잔액의 지급시기는 뒤로 미룰 수 있다. 한편 고령근로자는 근로 또는 근로시간계좌점수를 통해 계속 추가소득을 얻을 수 있다. 법정 정년에 미치지 못한 근로자들에게 이 제도는 완전히 퇴직하기 전에 근로시간을 서서히 줄이는 방안이 될 수 있다.

연금제도

끝으로 BAVC와 IG BCE는 근로자들이 노년 또는 업무상 장애에 대비하여 추가 자금을 마련할 수 있도록 두 가지 제도를 포함시키기로 합의하였다. 경영진과 직장협의회는 인구변화기금의 재원을 화학부문의 단체협약에 명시되어 있는 연금제도에 투자할 수 있다.

BAVC 관계자에 따르면 추가 장애보험은 법 개정에 대응하여 도입된 것으로, 2001년부터 1961년 1월 2일 전 출생자만이 업무상 장애 공공연금의 수혜자이다.

따라서 화학산업 노사 당사자들은 화학산업의 모든 근로자에 대해 정액을 납부하여 직장연기금을 조성하는 방안을 마련하였다. 이 연금은 근로자 노령준비제도의 일부이며, 65세에 도달하기 전까지 근로능력을 상실하는 경우에 지급된다.

회사가 추가 장애보험제도를 도입하고자 한다면, 단체협약이 적용되는 기업 내 모든 근로자가 보장 대상이 되어야 한다. 단 이미 근로능력을 상실한 근로자는 이 규정에서 제외된다. 또한 이 보험은 건강검진 의무 조항이 없다.

■ 평가

협약의 이행 및 진단

근로생애 및 인구변화에 관한 단체협약은 노동력 고령화 및 축소 문제에 직면한 화학기업들에게 단일 기준틀을 제시하였다. 이 협약이 고령근로자 대책을 포함하고 있기는 하지만 전체론적으로 접근하고 있다는 점에서 혁신적이라 할 수 있다. 즉 각 기업은 미래의 근로자 및 기술 수요를 파악하기 위하여 자사 근로자의 연령 및 자격 구조를 분석하여야 한다. 이러한 준비 조치를 기반으로 하여, 기업들은 적합한 제도를 채택하여 실행에 옮길지를 결정하였다.

BAVC가 2011년 600개 화학산업 기업의 총 340,000명의 근로자를 대상으로 실시한 설문조사에 따르면, 2010년 12월 31일 기준으로 근로자의 98%에게는 자발적 기업별 협약이 적용되었고, 나머지 2%만이 경영진과 직장협의회가 인구변화 분석을 실시하지 못한 경우에 대해 단체협약이 명시하고 있는 '강제 대책'의 적용 대상이었다(BAVC, 2011).

대부분의 기업들은 해당 단체협약에 기반을 둔 연금제도를 선택하였다(전체 기업의 76%, 근로자 수 기준으로는 52%). 전체 기업의 25%만이 장기 근로시간계좌제도를 선택하였지만, 근로자 수를 기준으로 하면 57%에 해당한다. 소수의 화학업체들만이 추가 장애보험을 도입하였다(전체 기업의 8%, 근로자 수 기준으로 5%).

조기 및 부분퇴직제도는 연방정부가 오랜 기간 재정 및 기타 지원을 해왔을 뿐 아니라 화학산업에서도 선호하였던 제도다. BAVC와 IG BCE의 관계자들이 확인한 바와 같이, 첫 3년은 풀

타임으로 근무하고 마지막 3년은 근로시간을 단계적으로 '0' 시간까지 줄여나가는 방식의 블록모형은 여전히 화학부문 근로자가 선호하는 방식이었다.

부분퇴직은 고령근로자의 근로생애를 연장하는 대신 조기퇴직을 유도하는 제도라고 볼 수 있다. 부분퇴직제도에는 근로자가 법정 정년에 도달하기 전에 퇴사하도록 유도하는 (금전적) 인센티브가 포함될 수 있기 때문이다. 앞에 언급한 블록모형이 한 예다. 즉 근로자 대부분 처음 3년간 풀타임으로 근무하고 마지막 3년은 근무시간을 '0'이 되도록 줄여나가는 방식을 택한다. 근로자를 더 오래 고용하고자 하는 기업은 이 기간 동안 근로시간을 더 고르게 배분하는 것이 바람직할 것이다.

가령 IG BCE는 화학부문의 근로자가 '60세 퇴직을 선호' 한다는 사실에 주목하였다. 이러한 선호는 화학부문의 높은 고대근로자 비중(30%)에 기인한다. 이러한 근로조건 때문에 법정 정년에 도달하기 전에 퇴사가 가능한 제도는 그들에게 더욱 매력적으로 비쳐진다.

가장 흥미로운 점은, 부분퇴직은 사용자들도 선호하는 제도라는 사실이다. 이와 관련하여 BAVC는 “사용자들이 부분퇴직을 원치 않았던 것이 아니다. 실상은 대다수 사용자들의 반대를 무릅쓰고 패러다임의 전환을 요구할 수밖에 없었다”고 밝혔다.

양측의 진술에서 알 수 있듯이, 사용자와 근로자에게 근로생애 연장의 필요성을 설득하는 일은 인적자원 정책의 방향을 성공적으로 재설정하기 위한 과정이다. 이러한 면에서 화학산업 전체 기업의 7%(근로자 수 기준 8%)만이 부분퇴직제도를 선택했다는 사실은 주목할 만하다.

인구변화기금이 개별 제도에 할당되어 사용되고 있다는 사실 외에도, 조사 결과에 의하면 소규모 기업들은 단체협약에 의한 연금제도를 더 선호한다. 중견 및 대기업은 장기 근로시간계좌를 도입한 경우가 많았다. 이러한 결과는, 인사담당부서 인원이 적은 소규모 기업일수록 장기 근로시간계좌 도입을 꺼려하는 정도가 크다는 IG BCE의 견해도 확인된다.

BAVC와 IG BCE 양측의 면담을 통해, 중소기업은 근로생애 및 인구변화 관련 단체협약의 신설 규정을 이행하는 데 있어 특별 지원을 필요로 한다는 점이 분명해졌다. 단체협약이 체결된 후, 노사 당사자들은 인구변화와 이 신규 협약에 제시된 방안들에 관한 워크숍을 조직하였다. 이 워크숍은 사용자와 근로자 대표 모두를 대상으로 하였다. IG BCE가 밝힌 바와 같이 '모든 직장협의회 위원 또는 의장'이 워크숍에 참가하였다. 또한 BAVC의 10개 산하 단체는 회원

사들에 지원을 제공하였다.

또한 BAVC와 IG BCE는 단체협약 해설서를 발간하여(BAVC, 2008b) 협약의 개별 조항들을 더 자세히 설명하고 각 방안의 실행 방법에 대한 구체적 예시를 제시하였다. 해설서에는 장기 근로시간계좌를 도입을 위한 노사협약 표준모델도 포함되어 있다.

끝으로 BAVC와 IG BCE는 단체협약 및 인구변화 이슈를 더욱 발전시키기 위한 노력을 지속하고 있다. 2012년 단체교섭에서 두 단체는 생애주기지향 근로시간제도를 개발하기 위한 투자를 확대하기로 결정하였다(BAVC, 2012). 2013년, 2014년, 2015년에 단체협약이 적용되는 모든 근로자들에 대해 1인당 200유로가 추가로 인구변화기금에 적립될 예정이다. 그러나 이 추가 기금의 사용처는 장기 근로시간계좌제도, 부분퇴직제도 및 근로자의 각 생애단계에 적합한 근로시간방안으로 제한된다.

부분퇴직과 관련하여, 노사는 ('RV 80'으로 알려진) 새로운 모형을 도입하였다. 일반적으로 RV 80는 두 가지 방식으로 활용할 수 있다.

- ① 이 제도는 고령근로자의 고용연장을 위해 활용할 수 있다. 풀타임 업무를 20% 줄이고자 하는 고령근로자를 지원 대상으로 한다. 이 방안은 교대근무자와 정규직 근로자에 대해 도입될 수 있다.
- ② 또한 특정 생애단계에서 훈련, 육아휴직 또는 노인부양 등의 이유로 근로시간을 줄이고자 하는 젊은 근로자들에게도 활용될 수 있다.

■ 전망

부분퇴직제도가 화학부문 근로자들의 고용에서 퇴직으로의 이동을 원활하게 하기는 하지만 향후에는 이와 관련하여 더 심도 깊은 논의가 이루어져야 한다.

면담에 응한 관계자들이 다른 산업부문에 이러한 제도들의 도입을 명백하게 권고하지는 않았지만, 앞에서 언급한 방안 중 일부는 이미 다른 부문에도 알려져 적용되고 있다. 한 예로, 금속 및 전기부문의 대기업들도 부분퇴직제도나 장기 근로시간계좌제도를 사용하고 있다

(Eurofound, 2008).

이 협약의 외국 적용가능성과 관련하여, 부분퇴직 및 연금과 같은 제도들은 독일 법정 연금 제도 고유의 특징에 맞추어 설계되었다는 점을 감안하여야 한다. 하지만 인구변화 분석, 사내 기술격차 파악, (장기 근로시간계좌제도와 같은) 옵션제 도입 등과 같은 제도들은 다른 국가들의 관심을 끌 수 있다. 또한 IG BCE와 BAVC는 독일의 근로생애 및 인구변화 단체협약이 더욱 개선되고 발전될 수 있도록 다음과 같은 부분들을 지적하였다.

- ① 부분퇴직제도와 관련하여, 현재 선호되고 있는 블록모형은, 가령 퇴직까지 주 4일 근무와 같은 진정한 의미의 부분퇴직으로 대체될 필요가 있다.
- ② 장기적인 관점에서 보면, 장기 근로시간계좌는 근로자로 하여금 시간 점수를 적립함으로써 자신의 근로시간을 적극적으로 설계하고 자신의 경력과 퇴직에 대해 의식적인 결정을 할 수 있게 하는 바람직한 도구라 할 수 있다. IG BCE는 장기 근로시간계좌제가 향후 더 많은 기업들에 도입되기를 희망하였다. 이를 위해서는 특히 계좌제 도입을 꺼리는 경우가 많은 중소기업들에 대한 (이해 및 사용이 용이한 도구들을 포함한) 컨설팅 서비스가 확대되어야 한다.
- ③ 화학부문의 고령근로자 유지를 위해서는, 고령자의 고용가능성을 보장하고 그들을 근로생애 연장에 대비시킬 수 있는 훈련대책이 도움이 된다. IG BCE의 견해로 볼 때, 인구변화 및 기술 분석은 개별 기업의 연령 및 자격 구조를 명확히 하는 데 기여하였다. 하지만 IG BCE의 한 위원은 향후 개선되어야 할 부분도 지적했는데, 화학부문의 대기업들이 근로자에게 많은 훈련 기회를 제공했지만, 사실은 중소기업에서 더 많은 훈련이 이뤄졌어야 했다는 것이다.

이러한 사례연구를 위해 실시된 여러 면담을 통해, 상호 신뢰를 기반으로 하는 ‘살아 있는(living)’ 노사협력은 해결책을 가져다 줄 뿐 아니라 기업이 인구변화에 대비하고 근로생애 연장 인센티브를 마련할 수 있도록 도와준다는 점이 확인되었다.

종합해 보면, 화학산업의 근로생애 및 인구변화 단체협약이 성공적으로 체결되고 이행된 과정으로부터 다음과 같은 중요한 세 가지 교훈을 얻을 수 있다.

- ① 인구변화의 문제와 이로 인한 장기적 영향은 개별 기업 차원에서 적극적으로 다룰 필요가 있다. 단체협약은 (중소기업의 경우에도) 인적자원 전략을 재고하기 위해 필요한 자원을 투입하거나 인센티브를 제공할 수 있다.
- ② 근로자에게 인구변화가 자신의 근로생애에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 정보가 제공되어야 한다. 퇴직과 정년연장에 대한 태도는 쉽게 변하지 않는다. 또한 말할 필요도 없지만, 근로자는 자신의 직장 상황을 해결하기 위해 취해지는 조치들과 관련하여 협의의 대상이 되며 참여할 필요가 있다.
- ③ 사용자단체와 노조는 기업과 근로자 대표들의 노력을 지원할 수 있으며, 기업별 해결책이 허용될 정도로 유연하면서도 지나칠 정도로 많은 재량조항을 두어 산업 차원의 영향력을 약화시키지는 않는 기본틀을 마련할 수 있다. 화학부문에 있어 근로생애 및 인구변화 단체협약을 통해 도입된 카페테리아 제도가 좋은 예다. **KLI**

참고문헌

- BAVC(Bundesarbeitgeberverband Chemie)(2007), “Chemie-Tarifrunde 2008: Chemie-Arbeitgeber verlangen Tarif-Mäßigung”, Presse-Information, 12 December, available at [https://www.bavc.de/bavc/mediendb.nsf/gfx/781860260815EE8BC12574490052789F/\\$file/12_12_07_2Forderungsempfehlung.pdf](https://www.bavc.de/bavc/mediendb.nsf/gfx/781860260815EE8BC12574490052789F/$file/12_12_07_2Forderungsempfehlung.pdf)
- _____(2008a), “Chemie-Tarifrunde 2008: Vor schwierigen Verhandlungen”, Presse-Information 7 February, available at [http://www.bavc.de/bavc/mediendb.nsf/gfx/1C809C746A56FE41C1257449005277EB/\\$file/07_02_08_2Vor_schwierigen_Verhandlungen.pdf](http://www.bavc.de/bavc/mediendb.nsf/gfx/1C809C746A56FE41C1257449005277EB/$file/07_02_08_2Vor_schwierigen_Verhandlungen.pdf)
- _____(2008b), “Chemie-Tarifverhandlungen 2008: Vor entscheidender Verhandlungsrunde”, Presse-Information, 11 April, available at <https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/liprat7emfna.html>
- _____(2011), “Altersstruktur der Chemie-Beschäftigten. Mehr Ältere, weniger Jüngere”,

Informationsbrief 9, available at [http://www.bavc.de/bavc/mediendb.nsf/gfx/593A61775A28642AC12579870031A58F/\\$file/ib_09_11_Alterstruktur%20Chemiebranche.pdf](http://www.bavc.de/bavc/mediendb.nsf/gfx/593A61775A28642AC12579870031A58F/$file/ib_09_11_Alterstruktur%20Chemiebranche.pdf)

- BAVC(2012), “Tarifpaket für die Chemie–Industrie: 4,5 Prozent für 19 Monate–variabler Laufzeitbeginn”, Presseinformation, 24 May, available at [https://www.bavc.de/bavc/mediendb.nsf/gfx/7ED09EF12DE2FA57C1257A080047E53E/\\$file/24-05-2012_Chemie-Tarifabschluss.pdf](https://www.bavc.de/bavc/mediendb.nsf/gfx/7ED09EF12DE2FA57C1257A080047E53E/$file/24-05-2012_Chemie-Tarifabschluss.pdf)
- Eurofound(2007a), “Employees face pension cuts following rise in legal retirement age”, 11 January, available at <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/articles/DE0612039i.htm>
- _____(2007b), “Unions and workers protest against plan to raise retirement age”, 8 March, available at <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/de0702019i.htm>
- _____(2008), “Agreement on partial retirement in metal and electrical industry”, 2 December, available at <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/10/articles/de0810039i.htm>
- _____(2012), “Raising retirement age reignites national debate”, 12 March, available at <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/01/articles/de1201029i.htm>
- IG BCE(2007), “Tarife/Chemische Industrie/Forderungsempfehlung”, Medieninformation XI/52, available at <http://www.igbce.de/presse/pressearchiv/738/xi-52-12-12-2007-chemie-tarife-forderungsempfehlung?back=true>
- _____(2008a), “IG BCE erwartet konkrete Verhandlungsfortschritte”, 26 March, available at <http://www.igbce.de/presse/pressearchiv/582/xii-12-26-03-2008-tarifrunde-chemie--bundesebene?back=true>
- _____(2008b), “Chancen für chemiespezifischen Abschluss”, Medieninformation XII/14, 10 April, available at <http://www.igbce.de/presse/pressearchiv/556/xii-14-10-04-2008-tarife-chemische-industrie?back=true>