

독일의 임금체제*

김기선 (한국노동연구원 부연구위원)

■ 서론 : 독일의 집단적 임금결정시스템의 구조

독일의 단체협약시스템은 산업별 단체협약으로 특징 지워져 왔고, 임금결정은 전통적으로 산업별 단체협약(Flächentarifvertrag)의 핵심적인 영역에 속한다. 산업별 단체협약시스템하에서는, 산업 전체에 걸쳐 모든 근로자에게 통일적인 근로조건이 적용되는 것이 일반적이다. 1990년대 중반 이후 산업별 단체협약이 약화되는 경향을 보이고 있기는 하지만,¹⁾ 그럼에도 불구하고 독일에서의 집단적 임금결정시스템으로는 산업별 단체협약이 여전히 전통적으로 우세하다. 전통적인 산업분야라 할 수 있는 금속·전자산업, 철강산업, 화학산업, 통합서비스노조(ver.di)가 단체교섭을 주도하는 공공부문, 서비스분야 등에서는 산업별 단체협약에 의해 임금결정이 이루어지고 있다.

한편 산업별 단체협약의 임금결정기능은 사업에 대한 협약적용률의 정도, 기업들의 협약준수비율과 밀접하게 관련되어 있다. 대략적으로 보면, 단체협약의 적용을 받는 근로자의 비율은 1990년대 중반 80%에서 2011년에 약 60%까지 감소하였고, 구동독지역의 경우에는 단체협약

* 이 글은 고용노동부의 2013년 정책연구용역사업의 일환으로 한국노동연구원이 수행한 『임금정책 합리화 추진방안 연구』의 일부를 정리한 것이다.

1) 이에 관하여는 김기선(2007), 「독일 단체협약시스템의 변화 양상」, 『국제노동브리프』 5(5), 한국노동연구원, p. 51 이하 참조.

의 적용률이 더욱 낮아서 50% 정도에 해당하는 근로자만이 단체협약에 의한 임금 및 근로조건을 보장받고 있지만, 그럼에도 여전히 다수의 근로자가 산업별 단체협약에서 정한 임금체계에 따라 적용받고 있다.

이하에서는 산업별 단체협약의 대표적인 산업분야라 할 수 있는 독일 금속산업의 임금체계 및 산업별 단체협약이 개별 사업장에 어떻게 적용되는지 등을 검토하고, 독일 내 개별 근로자의 임금에 있어 연령 또는 근속연수가 어떠한 의미를 가지는지를 살펴보고자 한다.

■ 독일의 임금체계: 독일 금속산업을 중심으로

독일 금속산업의 임금체계

독일 금속산업에 종사하는 근로자의 임금은 임금등급에 따른 기본급(Grundentgelt), 개별 근로자의 성과에 따른 능률급(Leistungslohn), 업무수행에 따른 부담 정도에 따른 추가수당(Belastungszulage)으로 구성되는 것이 일반적이다.

기본급은 각 근로자가 수행하는 직무가치에 의해 결정되며 직무가치는 직무평가에 의해 결정된다. 직무를 평가하는 방법으로는 종합적 방법과 분석적 방법이 있으며,²⁾ 그 절차 및 기본급의 액수는 단체교섭에 의해 결정되는 것이 일반적이다.

독일 금속산업 바덴-뷔르템베르크 지역에 체결된 단체협약에서는 분석적 방법에 의한 직무평가를 기본으로 하고 있다. 기본급 산정의 기초가 되는 업무에 대한 평가는 단체협약에서 정한 평가점수표를 적용하는 방식이다. 업무의 가치평가 및 임금등급분류(Einstufung)는 각 평가요소

2) 종합적 방법에 의한 직무평가에서는, 직무의 난이도 및 숙련자격에 따라 임금등급이 결정된다. 근로자는 직업교육의 정도, 직업경험의 연수, 업무의 난이도, 직종, 자격요건에 따른 임금등급을 분류 받게 된다. 한편 분석적 방법에 의한 직무평가에서는, 각 직무에 요구되는 요건을 세부적으로 분석하여 각 직무 간의 서열을 부여한다. 직무가 요구하는 전문능력, 육체적·정신적 노력, 작업 환경, 책임 등의 각 요소를 분석하여 각 요소의 비중을 따라 가중치를 달리 설정하고 각 요소가치의 합을 직무가치로 하여 이를 기준으로 임금을 차별하는 방법이다.

에 대해 각 근로자를 평가하여 점수를 부여하고, 이를 합산하여 정해진 점수에 대해 임금등급을 부여하는 방식으로 이루어진다. 단체협약에서는 현업 근로자와 사무직 근로자를 하나의 임금 체계에서 평가하여 기본급을 산정하며,³⁾ 기본급의 산정등급은 총 17개로 구성되어 있다.

〈표 1〉 독일 금속산업 임금기본협약상 임금등급(바덴-뷔르템베르크 지역)

임금등급	총점
1	6
2	7~8
3	9~11
4	12~14
5	15~18
6	19~22
7	23~26
8	27~30
9	31~34
10	35~38
11	39~42
12	43~46
13	47~50
14	51~54
15	55~58
16	59~63
17	64~96

3) 2002년 금속 및 전자산업에 체결된 신입금기본협약(Entgeltrahmenabkommen, ERA)은 생산직 근로자와 사무직 근로자의 임금체계를 하나로 통합하였다. 기존 생산직 근로자와 사무직 근로자 간에는 유사한 업무임에도 불구하고 상당한 임금 차이가 발생할 수 있었지만, 신입금기본협약으로 인해 향후에는 공정하게 임금등급을 부여받는 것이 가능하게 되었다. 임금체계의 측면에서 생산직 노동자와 사무직 노동자 사이의 분리는 동일노동 동일임금의 원칙으로 대체되고, 생산직 노동자와 사무직 노동자를 불문하고 임금등급분류에 통일적인 기준이 적용되게 되었다.

한편 업무의 가치를 평가하는 평가요소는 다음과 같은 항목으로 구성된다.⁴⁾

1. 지식 및 능력(Wissen und Können)
 - 1.1 숙련(Anlemen)
 - 1.2 학력 및 경력(Ausbildung und Erfahrung)
2. 사고(Denken)
3. 행위재량/책임(Handlungsspielraum/Verantwortung)
4. 의사소통(Kommunikation)
5. 동료지휘(Mitarbeiterführung)

지식 및 능력 항목과 관련해서는, 숙련에 대해 최소 3점에서 최대 9점, 학력에 대하여는 최소 10점에서 최고 29점, 경력에 대하여는 최소 1점에서 10점이 부여된다. 사고 항목에 대하여는 최소 1점에서 최대 20점이 부여된다. 행위재량/책임 항목에 대하여는 최소 1점에서 최대 17점이 부여되며, 의사소통 항목에 대하여는 최소 1점에서 최대 13점이 부여된다. 동료지휘 항목에 대하여는 최소 2점에서 최대 7점이 부여된다.

능률급이란 능률에 따라 지급되는 변동적 성격의 임금을 말한다. 독일 금속산업에서 능률급을 고려하는 방식에는 크게 두 가지의 유형이 있다. 첫째 유형은, 시간급과 능률급을 구분하고, 능률급에 프리미엄급과 개수급, 목표협정 등을 고려하는 방식이다. 둘째 유형은, 바덴-뷔르템베르크와 같이 시간급과 능률급을 구분하는 전통적인 방식을 버리고 능률급의 판단기준으로 지표·목표 협정·평가를 설정하는 유형이다. 바덴-뷔르템베르크 지역에 체결된 금속산업 산별 단체협약에서, 지표의 비교 기준으로는 양·시간·가동률·프로젝트 기간을, 목표 협정의 기준으로는 프로젝트·품질·숙련형성 등을, 판단에서는 효율성·품질·유연성·협력을 기준으로 포함하고 있다.

독일 금속산업의 단체협약에서는 능률급의 규모를 전체 근로자 기본급 총액의 일정 비율로 정하고 있는데, 기본급 대비 능률급의 규모는 지역별로 차이가 있다. 바덴-뷔르템베르크의 경

4) 신입금기본협약(Entgeltrahmenabkommen, ERA)에 따라, 바덴-뷔르템베르크 지역의 경우 기존 수십 개에 달하는 직무평가의 요소들이 5개로 축소되었다. 이와 더불어 기존에는 기본급을 결정하는 직무평가의 구성요소였던 업무에 따른 부담(Belastung)이 직무평가에서 분리되어 업무 부담에 따른 수당(Belastungszulage)으로 변화되었다.

〈표 2〉 독일 금속산업 임금기본협약상 직무평가 세부 기준(바덴-뷔르템베르크 지역)

등급	설명	점수
1. 지식 및 능력(Wissen und Können)		
1.1 숙련(Anlernen)		
A1	한 번의 작업지시와 짧은 연습이 필요한 지식, 육체적 능력, 기능	3
A2	한 번의 작업지시와 조금 더 긴 연습이 필요한 지식, 육체적 능력, 기능	4
A3	한 번의 작업지시와 여러 주에 걸친 연습이 필요한 지식, 육체적 능력, 기능	5
A4	체계적인 숙성훈련과 여러 주 이상에 걸친 연습이 필요한 지식, 육체적 능력, 기능	7
A5	상당한 정도의 체계적인 숙성훈련과 6개월 이상의 연습이 필요한 지식, 육체적 능력, 기능	9
1.2 학력 및 경력(Ausbildung und Erfahrung)		
1.2.1 학력(Ausbildung)		
B1	직업훈련법상 일반적으로 2년 동안의 직업훈련 수료	10
B2	직업훈련법상 일반적으로 3~3년 반 동안의 직업훈련 수료	13
B3	직업훈련법상의 직업훈련에 추가적으로 1년 동안의 풀타임 전문훈련(예: 마이스터 훈련) 수료	16
B4	직업훈련법상의 직업훈련에 추가적으로 2년 동안의 풀타임 전문훈련(예: 국가검정기술자) 수료	19
B5	전문단과대학 졸업	24
B6	대학졸업	29
1.2.2 경력(Erfahrung)		
E1	1년까지	1
E2	1~2년까지	3
E3	2~3년까지	5
E4	3~5년까지	6
E5	5년 이상	10
2. 사고(Denken)		
D1	쉽게 이해 가능하며 쉽게 정보 처리할 수 있는 단순 업무	1
D2	더 어렵게 이해 가능하며 더 어렵게 정보 처리할 수 있는 업무 또는 표준화된 해결방식을 사용할 것을 요구하는 업무	3
D3	어렵게 이해 가능하며 어렵게 정보 처리할 수 있는 업무 또는 잘 알려진 해결책 가운데 적절한 해결방식을 선택하여 사용할 것을 요구하는 업무	5
D4	잘 알려진 해결책들을 조합할 것을 요구하는 포괄적인 업무	8
D5	잘 알려진 해결책들을 더 발전시킬 것을 요구하는 문제	12
D6	새로운 해결책들을 발전시킬 것을 요구하는 새로운 문제	16
D7	혁신적 사고를 요구하는 새로운 복잡한 문제. 장기적인 발전의 경향을 고려	20

등급	설명	점수
3. 행위재량/책임(Handlungsspielraum/Verantwortung)		
H1	지시에 따른 업무수행	1
H2	지시에 따른 업무수행이지만, 업무에 다소의 행위재량이 존재	3
H3	지시에 따른 업무수행이지만, 개별 부분 업무에 있어 행위재량이 존재	5
H4	지시에 따른 업무수행이지만, 업무 내에 행위재량이 존재	7
H5	업무수행이 일반적인 지시에 따르지만, 업무에 상당한 행위재량이 존재. 다른 대안적 행동을 할 수 있는 가능성이 존재	9
H6	업무수행이 목표에 따라 이루어지고, 업무분야(Arbeitsgebiet)에 행동재량이 존재. 업무를 수행하기 위해 잘 알려진 방법들과 도구들을 독립적으로 사용하는 것이 필요	11
H7	업무수행이 목표에 따라 이루어지고, 복잡한 업무분야(Arbeitsgebiet)에 상당한 행위재량이 존재	14
H8	업무수행이 일반적인 목표에 따라 이루어지고, 큰 업무분야(Arbeitsgebiet)에 상당한 행위재량이 존재	17
4. 의사소통(Kommunikation)		
K1	업무를 처리하기 위해 정보획득 및 전달(예컨대 업무를 받아 다른 점이 발생하면 신고)	1
K2	업무와 직접적인 관련성이 있는 일상적 문제의 조정(예컨대 다른 점이 발생하면 처리하고 조정)	3
K3	일상적인 문제를 넘어 업무와 직접적인 관련성이 있는 종종 다른 요건에 대한 조정(예컨대 다른 점이 발생하면 이를 해명)	5
K4	동일한 목표를 가진 위탁받은 업무군의 범위 내 조정. 상이한 이해충돌이 발생	7
K5	서로 다른 목표를 갖고 있는 다른 자에 대하여 자신이 수행하는 업무군을 위한 이익대변	10
K6	서로 다른 목표를 갖고 있는 다른 자와 자기 부서를 넘어선 의미를 둘러싼 교섭	13
5. 동료지휘(Mitarbeiterführung)		
F1	일정하고 투명한 제반조건 및 목표하에서 지시 부여	2
F2	동료의 의견을 듣고 목표를 설명해주고 업무를 분명히 함. 분화된 제반조건 및 그 효과는 방식과 범위에 따라 투명	3
F3	부분적으로 이해가 다를 수 있지만, 목표에 도달하기 위해서 동일한 업무이해에 도달. 다른 환경조건들과 그 효과는 파악 가능	4
F4	부분적으로 이해가 다르지만, 업무/부문 및 개인 목표의 동일한 발전. 변화하는 환경조건과 그 효과는 파악하기 어려움	5
F5	흔히 이해가 다르지만, 작업자의 개인적 확신을 지향하는 발전과 업무/부문 관련 개인적 목표의 형성. 변화하는 환경조건과 그 효과는 파악하기 어려움. 기능과 부문을 초월	7

우 능력급의 규모는 기본급 총액의 15%로 되어 있다. 이는 개별 근로자의 경우 각 개인의 능력에 따라 능력급이 0~30%까지 차이가 나게 된다는 것을 의미한다. 따라서 평균 정도의 능력을 성취한 근로자의 경우 기본급의 15%를 받게 되지만 이보다 낮은 능력을 보인 근로자의 경우에는 이보다 적은 능력급이, 평균 이상의 업적을 성취한 근로자는 기본급 대비 최대 30%를 능력급으로 지급받게 된다.

한편 개별 근로자에게는 업무에 따른 신체적 부담, 업무수행의 단조성, 업무를 수행하는 환경 등을 고려하여 추가수당이 지급될 수 있다. 업무의 환경에 따른 신체부담 정도에 따라 1~2점이 부여되고, 업무수행의 단조성 또는 다른 사회적 접촉의 가능성을 고려하여 1~2점이 부여되며, 소음에의 노출 등 환경적 영향을 고려하여 1~2점이 부여된다. 이에 따라 개별 근로자에게 지급될 업무 부담에 따른 추가수당은 <표 3>에서 정한 점수에 따라 임금등급 7에서 정한 기본급에 일정 비율을 곱한 금액이 지급된다.

<표 3> 업무부담의 정도에 따른 추가수당의 액수

총점	임금등급 7에 대한 % 금액
1	2.5%
2	5%
3	7.5%
4 이상	10%

개별 사업장에서 임금기본협약의 적용

산업별 임금기본협약에서는 임금기본협약에서 정한 절차에 따라 각 사업장에서 이를 적용하는 절차와 관련된 규정을 두고 있다.⁵⁾

5) 한편 사용자와 근로자대표위원회는 단체협약당사자의 서면동의를 얻어 서면합의(Betriebsvereinbarung)로 단체협약에서 정한 임금등급, 업무평가시스템, 성과평가방법 및 수당산정방법을 다르게 규정할 수 있다. 사용자와 근로자대표위원회 간의 서면합의로 협약에서 정한 바와 다르게 정하기로 한 경우, 3개월 전에 단체협약당사자가 이를 알 수 있도록 하여야 한다. 사용자와 근로자대표위원회 간의 서

<표 4> 임금기본협약의 사업 내 적용을 위한 절차

- 사용자와 근로자대표위원회 간에 사업 내 도입시간에 대한 협의. 대부분의 경우 사용자의 제안에 의해 절차가 개시
사용자가 계획하고 있는 도입시점에 대하여 근로자대표위원회에 최소 6개월 전에 이를 통보
- 절차 및 도입의 필요성에 관하여 사용자와 근로자대표위원회가 협의
- 기업 내 각 직무를 확인하고, 각 직무에 필요한 요건 및 자격을 작성
- 사용자에 의한 각 직무에 대한 임금등급분류
- 각 직무에 대해 예정하고 있는 임금등급분류를 최소 2개월 전에 임금등급분류위원회(또는 근로자대표위원회)에 통지
(이에 대해 임금등급분류위원회(또는 근로자대표위원회)는 이의를 제기할 수 있음)
- 노사 동수로 구성된 임금등급분류위원회에서 이의제기에 대해 협의(단체협약당사자 참여 가능)
- 사용자가 각 근로자에 대해 예정되어 있는 임금등급을 최소 3주 전에 근로자에게 통지
→ 사업 내 새로운 임금기본협약 도입

자료 : Melanie Hilger(2012), Die betriebliche Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens in Rheinland-Pfalz, p.151.

<표 4>에서 보는 바와 같이, 임금기본협약에서는 사업 내 임금기본협약의 도입과 관련된 절차는 원칙적으로 사용자의 제안에 의해 개시되는 것으로 규정하고 있다. 사용자는 도입의 시점을 정할 뿐만 아니라 사업 내 각 직무를 확인하고 이에 대해 임금기본협약에서 정한 임금등급으로 분류하는 작업을 한다.

사업 내 각 직무에 대한 직무평가 및 임금등급분류의 적정성을 검토할 수 있도록 하기 위해 각 사업 내에서는 임금등급분류위원회(Eingruppierungskommission)가 설치된다. 임금등급분류위원회는 사업 내에 직무평가 및 임금등급분류를 담당하는 노사 동수의 위원으로 구성된다. 임금등급분류위원회의 위원은 사용자와 근로자대표위원회(Betriebsrat)가 각각을 대표하는 위원을 지명한다. 임금등급분류위원회는 사용자와 근로자 측을 대표하는 각 3명의 위원으로 구성하되, 근로자 측을 대표하는 위원 중 최소 1명은 근로자대표위원이어야 한다. 위원 수를 조정하는 것은 가능하다. 임금등급분류위원회는 임금등급분류가 이루어지지 않은 사업 내 직무, 신규

면합의를 변경하는 경우에도 단체협약당사자의 서면동의가 필요하고, 다만 사용자와 근로자대표위원회 간의 서면합의를 합의로 다르게 규정하였던 것을 폐지하는 경우에는 그러하지 아니하다. 한편 각 사업장에서 실제 이를 도입함에 있어 나타난 사용자와 근로자대표위원회 간에 다양한 형태가 나타났다. 그 상호작용의 형태에 대하여는 정승국(2010), 『독일금속산업의 새 임금체계 ERA 연구』, 한국노동중앙연구원; 정승국(2010), 「숙련과 임금체계: 독일자동차산업을 중심으로」, 『산업관계연구』 20(3), 한국노사관계학회를 참조.

또는 변경된 직무에 대한 임금등급분류, 임금등급분류에 대한 재검토 등의 역할을 수행한다.

사용자는 각 직무에 대한 임금등급분류 결정에 앞서 임금등급분류위원회에 자료를 제시하여 잠정적인 임금등급분류를 통지한다. 임금등급분류위원회의 일방 당사자는 8주가 경과하기 전에 이에 대해 이의를 제기할 수 있다. 이 기간 중에 이의가 제기되지 않는 경우에는 해당 직무에 대한 임금등급분류가 확정된다. 한편 임금등급분류위원회의 일방 당사자가 이의를 제기하는 경우, 임금등급분류에 대한 최종 결정이 있기까지는 사용자가 행한 잠정적인 임금등급이 적용된다. 최종 결정된 임금등급의 결과와 잠정적으로 결정되었던 임금등급이 다른 경우에는 임금등급분류위원회에 통지된 시점까지 소급하여 최종 결정된 임금등급이 적용된다. 이에 반해 최종 결정된 임금등급이 이전에 통지되었던 임금등급보다 낮게 분류된 경우에는 새로이 결정된 임금등급은 결정이 있는 날로부터 적용된다.

임금등급분류위원회의 일방 당사자의 이의제기에 의해 해당 직무에 대한 임금등급에 대해 재차 협의를 진행하였으나 이에 대한 합의가 이루어지지 않는 경우, 단체협약당사자를 대표하는 전문적 지식이 있는 자를 추가하여 확대 임금등급분류위원회가 구성된다. 그리고 확대 임금등급분류위원회에서 협의를 진행하였으나 과반수 이상의 의견의 일치 that 이루어지지 않는 경우, 일방 당사자의 신청에 의해 중재위원회(Schiedsstelle)가 설치된다. 중재위원회는 확대 임금등급분류위원회 위원과 위원장으로 구성되며, 위원장은 단체협약의 당사자가 사전에 정한 인원풀에서 추첨으로 선발한다. 한편 사용자는 중재위원회를 대신하여 확대 임금등급분류위원회에서 추첨으로 결정하도록 정할 수 있다. 이 규정은 최소 2년간 적용되어야 하며, 근로자대표위원회의 동의가 있어야만 변경 가능하다. 아무튼 임금등급분류위원회의 결정, 확대 임금등급분류위원회의 결정, 중재위원회의 결정이 있는 경우 임금등급분류절차는 종료된다.

한편 근로자도 자신이 담당하는 직무에 대한 임금등급분류에 대해 이의를 제기할 수 있다. 해당 직무에 대한 임금등급분류에 대하여 근로자의 이의제기가 있는 경우, 사용자는 이를 2개월 이내에 재검토하고, 그 결과를 서면으로 통보하여야 한다. 재검토 결과에 대해 합의가 이루어지지 않는 경우에는 임금등급분류위원회에서 임금등급분류에 대한 재검토를 행한다.⁶⁾

6) 한편 최대 500인 미만, 기업집단에 종속된 기업의 경우 최대 300인 미만인 사업에서는 임금등급분류

사업장 단위에서 임금기본협약 적용의 근로자에 대한 영향⁷⁾

새로운 임금기본협약의 각 사업장 단위 적용은 기업 내 근로자들 간에 과도기적으로 ‘2개의 집단(Zwei-Klassen-Gesellschaft)’이 만들어지는 다수의 사례를 발생시켰다. 이는 기업에 채용된 시점에 따라 새로운 임금기본협약을 사업에 도입하기 전에 이미 고용되어 있던 근로자와 그 시점 이후에 신규 채용된 근로자 간에 차이를 가져왔다.

신임금기본협약이 사업 내에 도입되기 전에 이미 채용되어 있었던 근로자에게는 임금기본협약이 정한 경과규정(Besitzstandsregelung)이 적용되기 때문에, 경과규정의 적용기간 중에는 기존의 임금조건이 보장된다. 이에 따라 새로운 임금기본협약의 적용으로 인해 기존 임금수준이 하락하는 근로자(Überschreiter)에게는 임금의 손실이 발생하지 않는다. 예컨대 기존에 월 2,500유로를 받고 있던 근로자가 새로운 임금기본협약에 따라 2,300유로를 받게 되었다면 손실분인 200유로는 이행수당(Überschreiterzulage)으로 지급된다. 새로운 임금기본협약의 적용으로 인해 기존 임금수준이 상승하는 근로자(Unterschreiter)의 경우에도 마찬가지이다. 이들 근로자는 본인이 담당하는 직무에 따른 임금등급을 분류 받았음에도 불구하고 그 즉시 종전보다 많은 임금을 받는 것이 아니라 5년에 걸쳐 점진적으로 새로운 임금기본협약에서 정한 임금수준에 접근해 가는 방식을 취한다. 이러한 메커니즘은 새로운 임금기본협약으로 각 사업장에 추가적인 인건비 부담이 발생해서는 안 된다는 비용중립성(Kostenneutralität)을 보장하기 위해 불가피하게 필요한 것이었다.

이에 반해 사업장에 신임금기본협약이 도입된 이후에 채용된 근로자는 이와 같은 메커니즘의 적용을 받지 않는다. 즉 이들 근로자는 새로운 임금기본협약에서 정한 바에 따라 분류된 임

위원회를 상시 조직으로 설치하지 않을 수 있고, 이러한 사업에 대하여는 간소화된 임금등급분류절차가 진행될 수 있다. 이러한 기업에서는 임금등급분류위원회를 대신하여 근로자대표위원회가 그 역할을 수행하며, 근로자대표위원회가 이의를 제기하는 경우에 비로소 임금등급분류위원회가 설치된다. 임금등급분류위원회는 원칙적으로 사용자와 근로자 측을 대표하는 각 2명의 위원으로 구성되지만, 사용자와 근로자대표위원회가 위원의 수를 각 3명으로 합의하는 것도 가능하다.

7) 이하의 내용은 Melanie Hilger(2012), Die betriebliche Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens in Rheinland-Pfalz, pp.173~174를 참조하였다.

금등급에 의해 임금을 지급받게 되기 때문에 새로운 임금기본협약이 즉시 적용되게 된다. 따라서 새로운 임금기본협약의 적용으로 인해 기존 임금수준이 하락하는 근로자(Überschreiter)와 유사한 업무를 수행하는 근로자는 비슷한 업무를 수행함에도 불구하고 동료근로자에 비해 적은 임금을 받게 된다. 반면 새로운 임금기본협약의 적용으로 인해 기존 임금수준이 상승하는 근로자(Unterschreiter)와 유사한 업무를 수행하는 근로자는 이들 근로자와 비슷한 업무를 수행하지만 최대 5년 동안 더 많은 임금을 보장받게 된다.

■ 임금체계에 있어 연령 또는 근속연수(Betriebszugehörigkeit)⁸⁾

산업별 단체협약상의 임금결정(Entgeltfindung)에 있어 연령과 관련된 규정은 다양한 형태로 나타날 수 있다. 첫째, 연령 또는 근속연수에 따라 임금이 단계별로 높아지는 형태가 있을 수 있다. 둘째, 일정 연령 이상 근로자에 대한 소득보장에 관한 규정이 있을 수 있다. 셋째, 해고에 따른 보상금을 연령에 따라 지급하도록 하는 규정을 둘 수 있다.

협약상 임금에서 기본급의 등급은 일반적으로 수행하는 업무 또는 업무를 수행하는 근로자의 자격에 따라 분류된다. 그리고 임금등급은 각 산업분야 및 근로자 그룹에 따라 그 수에 차이가 있다. 이와는 별도로 독일 단체협약에서는 동일한 임금등급 내에서 연령(대부분의 경우 근속연수)에 따른 임금의 차이가 발생하도록 하는 규정을 두는 경우가 있다. 즉 근속연수 또는 해당 업무에 대한 업무수행기간에 따라 임금차등이 발생할 수 있다. 그러나 이와 같은 임금차등은 상대적으로 근속 초기에 발생하는 경우가 대부분이다.

Reinhard Binspinck(2005)가 23개 분야의 단체협약을 분석한 자료에 따르면, 은행업의 경우 임금등급은 9개의 등급으로 나누어져 있고, 각 임금등급 내 근속연수에 따라 4~7개의 단계로 임금이 차등된다. 각 임금등급에서는 313유로에서 715유로 정도 차이가 난다.

반면 건설업의 경우 연령 또는 근속연수에 따라 임금이 차등되는 규정을 가지고 있지 않다.

화학산업의 경우 임금등급은 13개로 나누어져 있고, 임금등급의 하위 3단계에서는 18세 미

8) 이하의 내용은 Reinhard Binspinck(2005), Tarifliche Senioritätsregelungen, WSI를 참고하여 정리하였다.

만과 이상인 자에 대한 임금차등이 있다(275유로에서 298유로 사이). 임금등급 4의 경우에는 연령 또는 근속연수에 따른 임금차등이 발생하지 않는다. 그 밖의 임금등급에서는 각 임금등급에서의 연수에 따라 4단계로 구분된다. 각 임금등급에서의 임금차이는 120유로에서 426유로 사이이다.

노르트라인-베스트팔렌의 소매업종에서는 직업훈련을 수료하지 않은 근로자에 대해 18세 미만/18세 이상/25세 이상에 따른 임금차이가 있다. 그 밖의 임금등급에서는 근속연수 또는 업무수행연수에 따라 3단계로 나누어진다. 각 임금등급에서의 임금차이는 136유로에서 1046유로 사이이다.

노르트라인-베스트팔렌의 에너지공급분야의 경우 15개의 임금등급에서 해당 임금등급 내에서 근무연수에 따라 임금차등이 이루어져 상대적으로 연령 또는 근속연수에 따른 임금차등이 큰 편이다. 각 임금등급은 근속연수에 따라 9개의 단계(각 임금등급에서의 근무연수 0/2/4/6/8/10/12/14/16년)로 이루어지고, 임금차이는 283유로에서 653유로이다.

노르트뷔템 베르크/노르트바덴 지역 금속산업의 경우, 생산직 근로자(Arbeiter)의 연령 또는 근속연수에 따른 임금차등을 규정하고 있지 않다. 이에 반해 사무 또는 기술사무직에 대해서는 각 7개의 임금등급이 근속연수 1/2/3/4년에 따라 4단계로 구분된다. 각 임금등급 내에서 근속연수에 따른 임금격차는 256유로에서 398유로 사이로 되어 있다. 새로운 임금기본협약에서는 생산직 근로자에 대해 각 임금등급 내에 최대 2단계의 임금차등을 규정하고 있다. 1단계는 근속연수 첫해와 결부되어 있고, 2단계는 특별한 요건과 결부되어 있어, 결과적으로 연령 또는 근속연수에 따른 차등은 큰 의미가 없다.

공공부문의 경우 종전까지 연령 또는 근속연수에 따른 임금차등이 상대적으로 강한 분야였다(연방, 주정부, 지방자치단체). 현업 근로자의 경우의 8개의 임금등급에서 18세 이후 2년마다(근속연수 2/4/6/8/10/12/14년) 임금단계가 구분된다. 각 임금등급 내에서의 임금차이는 188유로에서 267유로이다. 사무직 근로자에 대해서는 최대 12등급까지, 21세 이후 또는 23세 이후 2년마다 근속연수에 따라(최대 43세 또는 45세까지) 임금차등이 발생한다. 각 임금등급 내에서의 임금격차는 202유로에서 1,818유로이다. 한편 새로운 공공부문 단체협약에서는 현업 근로자와 사무직 근로자를 통합하여 규율하고 있다. 공공부문 근로자에 대해서는 15개의 임금등급으로 되어 있고, 각 기본급은 두 개의 등급과 그 밖에 근속 3/6/10/15년 이후 달성하게 되는 4

개의 단계로 되어 있다. 각 임금등급 내에서의 임금차이는, 임금 최하등급에서는 154유로에서 임금 최고등급에서는 1,646유로까지 발생한다.

■ 결론

독일 금속산업에 적용되고 있는 산업별 단체협약에 의하면, 개별 근로자의 임금은 임금등급에 따른 기본급(Grundentgelt), 개별 근로자의 성과에 따른 능률급(Leistungsentgelt), 그리고 업

〈표 5〉 산업분야별 연령 또는 근속연수에 따른 임금차등

협약분야	적용대상	임금등급 수	연령 또는 근속연수에 따라 차등되는 단계 수	차등기준
은행	근로자	9	3~7	근속연수
건설	현업 근로자	7	1	-
	사무직	10	1	-
화학산업(노르트라인)	근로자	13	2-4	연령, 임금등급연수
철강 및 제철 (노르트라인-베스트팔렌)	현업 근로자	9	1	-
	사무직 근로자	5	4	임금등급연수
에너지 (노르트라인-베스트팔렌)	사무직 근로자	15	9	임금등급연수
소매 (노르트라인-베스트팔렌)	사무직 근로자	4	3, 6	업무수행연수
금속산업 (노르트뷔템베르크-노르트바덴)	현업 근로자	12	1	-
	사무직	7	4	근속연수
	근로자 (신임금기본협약)	17	2	업무수행연수, 자격
공공부문(서독)	현업 근로자	17	8	근속연수
	사무직 근로자	15	12	연령
	근로자 (공공부문 단체협약)	17	6	근속연수

자료 : WSI-Tarifarchiv(2004년 12월 31일 기준).

무수행에 발생하는 부담 정도에 따른 추가수당(Belastungszulage)으로 구성되어 있다. 독일 금속산업의 신입금기본협약에서는 임금등급분류 기준 및 절차, 각 사업장에서의 신입금기본협약의 도입관련 절차 등에 관한 규정을 두고 있다. 또한 신입금기본협약에서는 최대 5년간 신입금기본협약으로 인해 임금수준이 하락 또는 상승하는 근로자에 대한 경과규정을 두고 있는데, 이는 신입금기본협약으로 인해 추가적인 비용부담이 발생하지 않아야 한다는 비용중립성의 관점에서 필요하였다. 그러나 신입금기본협약이 각 사업장에 도입된 이후에 채용된 근로자에게는 이와 같은 규정이 적용되지 않기 때문에, 각 사업장에는 과도기적으로 임금수준에 차이가 있는 두 개의 집단이 생기게 되었다. 한편 몇몇 산업별 단체협약에서는 개별 근로자의 임금등급에 따라 결정된 기본급에 근속이 고려되고 있으나, 동일한 임금등급 내에서만 근속연수를 고려하는 것이 가능하고 근속연수에 따라 임금등급이 변화되지는 않는다. 이러한 점에서 전체적으로 독일의 경우 개별 근로자의 임금에 있어 연령 또는 근속연수에 따른 자동적인 임금상승은 제한적인 의미로만 활용되고 있다고 평가할 수 있다. **ICLI**