

# 독일 건설노조의 정책과 활동

장은숙 편역

전국건설노동조합연맹

전국건설일용노동조합협의회

한국노동사회연구소

## 자료집을 내면서

국제통화기금(IMF) 관리체제에 든 한국 사회는 뿌리가 흔들리는 위기를 맞고 있다. 그 가운데서도 건설노동자들이 당하는 어려움은 유별나다. 특히 ‘노동시장의 유연화’가 경영합리화의 주된 수단으로 등장하고 있기 때문이다. ‘노동시장의 유연화’는 곧 대량해고와 비정규노동자의 대량 도입, 임금의 일방적 삭감, 노동통제·강도의 강화, 노동조합의 무력화 등을 통해 기업의 최대 이윤 추구를 위한 전제조건을 마련하려는 시도로 이해할 수 있다. 이러한 ‘노동시장 유연화’는 노동자 개개인에게 엄청난 고통을 주고 있을 뿐만 아니라 노동조합운동에도 도전이 되고 있다.

건설노련과 건설일용노조가 올해 들어 정기대의원대회에서 건설산업 단일노조 건설을 결의한 일은 이런 도전에 효과적으로 대처하기 위한 것이다. 건설산업 관련 노동조합들이 산업별 노동조합을 건설할 경우 이는 건설노동자들의 삶의 요구를 해결하는 일뿐만 아니라 우리나라 노조운동의 발전에 획기적인 전환을 가져올 것이라고 믿는다.

이 자료집은 독일 건설노조의 정책과 활동을 살펴봄으로써 건설노련과 건설일용노조가 건설업 단일노조를 결성하는 데 기여하기 위해 준비되었다. 이 자료집에서는 독일의 건설노조가 130년간의 노조운동을 통해 정립한 조직체계와 활동, 정책 등을 개괄적으로 소개하고 있다.

물론 우리가 현재 처한 조건은 독일과 많이 다르지만 우리 문제를 해결하기 위한 시사점을 찾는 데 독일 노동조합운동의 앞선 경험이 많은 도움이 될 수는 있을 것이다. 건설산업 노동문

#### 4 독일 건설노조의 정책과 활동

제는 근본에서는 독일이나 한국이나 동일한 성격을 가지고 있고 그것을 해결하기 위한 활동 역시 서로 완전히 다를 수는 없기 때문이다. 이 자료집이 우리나라 건설산업 노동조합운동의 발전에 조금이나마 보탬이 되기를 바란다.

마지막으로 건설노련에서 일하다가 현재는 프랑크푸르트대학 사회학과에 재학 중인 장은숙씨에게 감사드린다. 그녀는 두달 동안 머무르면서 이 자료집뿐만 아니라 교육활동을 통해 건설산업 노동조합이 산업별체제로 전환하는 데 기여하기 위해 많은 노력을 기울였다. 그녀의 남편 미카엘 쿠퍼씨의 활동 역시 우리에게서 소중한 것이었다. 그에게도 깊이 감사드린다.

1998. 4. 21.

한국노동사회연구소 소장 이원보

## <차례>

### 1장 독일 건설노동조합(IG-BAU) 조직 및 기구

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 1. 조직범위 .....             | 8  |
| 2. 노동조합 가입 .....          | 8  |
| 3. 조합비 .....              | 9  |
| 4. 조합원에 대한 특별혜택 .....     | 10 |
| 5. 조직 및 기관 .....          | 14 |
| 6. 노동조합 전임활동가 및 직원 .....  | 29 |
| 7. 건설노조 중앙집행위원회의 활동 ..... | 31 |

### 2장 독일 건설산업의 단체교섭

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 1. 단체교섭의 구조 .....               | 35 |
| 2. 단체협약구조 .....                 | 36 |
| 3. 사용자단체 .....                  | 37 |
| 4. 국가의 영향 .....                 | 38 |
| 5. 의견대립시 조정 .....               | 38 |
| 6. 노동쟁의시 규칙 .....               | 39 |
| 7. 단체협약의 일반적 적용 .....           | 39 |
| 8. 노사 대등성에 입각한 시설(사회복지기금) ..... | 40 |
| 9. 단체교섭의 쟁점 .....               | 41 |
| 10. 직업훈련 및 숙련교육의 규정 .....       | 41 |
| 11. 단체협약상의 건강보호 .....           | 42 |
| 12. 단체협약상의 조기퇴직 .....           | 42 |
| 13. 단체협약정책의 목표 .....            | 42 |
| 14. 임금인상 요구 기준 .....            | 43 |

6 독일 건설노조의 정책과 활동

15. 단체협약상의 임금과 실질임금 ..... 43  
16. 단체협약 체결을 통한 요구 관철과 통제 ..... 43

3장 독일 건설산업의 사회복지기금

1. 사회복지기금의 지급과 과제 ..... 45  
2. 휴가보상 ..... 48  
3. 임금보상 - 약천후수당 및 겨울철 수당 ..... 51  
4. 겨울철보상기금 ..... 54  
5. 직업훈련 ..... 55  
6. 추가연금기금에 따른 연금보조 ..... 57  
7. 추가연금기금의 자산 ..... 59  
8. 단체협약상의 조기퇴직연금 ..... 60  
9. 건설업의 분납금과 사회복지기금의 행정관리 ..... 60

4장 독일 건설산업의 구조변화와 노동조합의 정책

1. 건설업의 변혁 ..... 63  
2. 건설업의 변혁이 노동자에게 미치는 영향 ..... 70  
3. 노동조합의 대안 ..... 75

5장 독일 건설산업의 직업훈련제도

1. 건축기술직업분야에서 공인된 직업훈련 ..... 83  
2. 건축기술 직업분야에서 공인된 숙련기능 ..... 85



# 1장 독일 건설노동조합(IG-BAU) 조직 및 기구

## 1. 조직범위

설계사 및 기술사 사무소

건설연구기관

일반·특수건설업

전문건설업

건물유지관리

건축자재산업

직업훈련기관

건설노동조합 및 건설 사용자단체가 운영하는 기관

쓰레기 수거 및 재활용

조립식주택 건설

산림업

건물, 산업 및 도시미화

건물관리

석재 및 토지산업

농업, 자연보호, 도시건설, 환경보호, 주택산업

## 2. 노동조합 가입

위의 조직범위에 종사하는 모든 노동자들과 공무원들은 조합원이 될 수 있으며 다음에 해당하는 사람들도 조합원이 될 수 있다.

- a) 교육과정에 있는 자(예 : 교육생, 직업훈련생, 조직범위에 해당하는 분야를 전공하는 대학생, 실습생).
- b) 조직범위 내에 종사하고자 하는 실업자

노동조합에 가입한 후 조합원은 신분증명서를 받게 되는데, 신분증명서는 노동조합에서 조합원에게 제공하는 특별혜택을 받을 때 쓰인다.

### 3. 조합비

조합비는 월수입의 1.15%이다.

조합비는 단체협약 또는 그 밖의 월수입에 따라 정해진다. 단체협약상의 월수입은 단체협약상의 노동시간, 파트타임 종사자의 경우는 그때마다 합의된 노동시간과 연계된다. 그 밖의 월수입이라는 것은, 단체협약에 명시되지 않은 비자영업을 통한 근로수입, 그 외 연금, 사회복지보험에 따른 임금보상금, 장학금, 생활보조금, 활동보조비(예를 들어 직업훈련생에 대한 보조비) 및 부양비 등이다.

연금생활자와 정년퇴직자는 모든 조합원 평균조합비의 30%에 달하는 금액을 납부한다. 계산의 근거는 지난해 조합비 징수액과 평균 조합원수이다.

이를 근거로 중앙위원회는 매년 규약의 첨부자료로 조합비 목록표를 작성한다.

다음에 해당하는 조합원은 신청하면 조합비를 면제받는다.

- a) 전일제 형식의 교육 및 향상교육에 참가하는 동안 자신의 수입이 없는 조합원
- b) 병역이나 사회봉사를 수행 중인 조합원
- c) 실업이나 육아휴가 중에 자신의 수입이 없는 조합원



## 4. 조합원에 대한 특별혜택

아래의 특별혜택은 조합비를 납부했을 때만 받을 수 있다.

- 노동쟁의시 보조금
- 법적 보호
- 건축시 보조금
- 구급시 가족보조금
- 노동불능시 보조금
- 여가시 사고보험
- 연금보조금
- 사망시 보조금

### 4.1. 노동쟁의시 보조금

보조금은 노동조합에서 승인한 모든 파업과 직장폐쇄 시에만 보장된다.

보조금은 파업이나 직장폐쇄가 시작되기 이전에 조합비를 최소한 3회 납부한 조합원만이 받을 수 있다. 주당 보조금의 액수는 최근에 납부한 조합비의 11배에 달한다. 조합원 경력이 5년 이상인 경우에는 11.5배, 10년 이상인 경우에는 12배에 달하는 보조금을 받는다.

노동시간 단축이나 실업으로 인해 파업이 시작되기 전에 조합비를 납부하지 못한 조합원의 경우에는, 최근의 정규급여를 기준으로 산정된 조합비에 의해 보조금이 산출된다.

보조금에 대한 요구는 파업이 개시된 첫날부터 가능하며 일반

적으로 주 단위로 지불된다. 한 주(월요일부터 금요일)가 채워지지 않은 경우에는 각 일수를 1/5로 계산하여 지불한다.

파업에 참가한 조합원과 그 가족은 파업기간 동안 병원치료에 대해 지원을 받는다. 그 비용은 중앙회계에서 노동쟁의 지침에 따라 지불한다.

파업이 종료되기 이전에 노동조합의 승인 없이 작업을 재개하는 조합원은 보조금을 받을 권리가 없다. 이미 지불된 보조금은 상환하여야 한다.

## 4.2. 법적 보호

법적 보호는 조합에 가입한 후 3개월이 지나고 최소한 3회에 걸쳐 조합비를 납부한 조합원에게 보장된다. 노동조합활동과 관련한 사건과 이의 처리는 조합원경력과 조합비 납부횟수와는 상관없이 법적 보호를 보장받는다.

법적 보호의 범위는, 조합원의 요구의 근거가 명백한 경우에 한하여, 손해배상 요구권의 행사 및 방어를 위해 노동자와 공무원, 사용자간의 작업 및 근로문제에 대한 시비, 사업장내 공동결정법·종업원대표법·공무원법 및 사회법에 관련한 사건, 출퇴근시 사고에 관한 시비 등을 포함한다. 그 외에 사용자로부터 위탁받은 업무로 인해 처벌을 받을 상태에 있는 경우도 포함된다.

## 4.3. 견책시 보조금

조합원이 노동조합활동으로 인하여 견책될 경우에 조합원은 최고 13주 동안 보조금을 받을 수 있고 병원치료에 대한 보상

도 받는다. 지원대상이 되는 활동은 지회조직의 인정을 받는 경우이다. 재판 판결이나 협약 등 법적인 결정에 따라 손해배상이 이루어진 경우에는 보조금의 전액 또는 부분액을 상환한다.

#### 4.4. 구금시 가족보조금

조합원이 노동조합기관의 요청에 따른 활동으로 체포되었을 때에, 그 가족은 규약 제18조에 따른 보조금(노동쟁의시 보조금)을 받는다. 의료보험에 대해서는 규약 제18조 5항(파업기간 동안 파업에 참가한 조합원과 그 가족에 대한 보조금)에 따른다.

#### 4.5. 노동불능시의 보조금

질병이나 사고로 인해 노동이 불가능하거나, 사고보험기관 및 연금보험기관의 요양 또는 치료를 받는 중인 조합원이, 임금 및 급여를 계속적으로 받을 권리가 없는 경우에는 노동조합으로부터 보조금을 받는다.

보조금의 액수는 일주일마다 한달 조합비이다. 하루에 대해서는 주 보조금의 1/5이(근로 일이 월요일부터 금요일이므로) 지급된다. 주중의 휴일은 평일로 취급한다. 보조금 지급은, 보조금 지급요구 때까지 최소한 12회에 걸쳐 조합비를 납부한 경우에 가능하다.

보조금의 지급기간은 조합원 경력에 따라 아래와 같다.

|         |     |
|---------|-----|
| 조합가입 1년 | 30일 |
| 조합가입 5년 | 40일 |

조합가입 10년

50일

보조금이 완전히 지급된 경우 조합원은, 12회에 걸쳐 계속적으로 조합비를 납부한 후에 다시 이 보조금에 대한 요구를 할 수 있다. 보조금의 금액은 보조금 청구가 있기 직전의 조합비에 따라, 실업자의 경우는 실업 되기 직전에 납부한 조합비에 따라 정해진다.

#### 4.6. 여가시 사고보험

조합원은 여가시 사고보험에 가입되어 있다.

청구조건은 규약에 첨부된 각 보험조건에 따라 결정된다.

#### 4.7. 연금보조금

연금생활비를 받거나, 근로능력이 없으면서도 추가보조기금의 혜택을 받지 못하거나, 직업활동이 불가능함으로 인해(연금을 받기는 하지만 근속연수가 짧아서) 원래 받아야 할 연금보다 적게 받고 추가보조기금도 받지 못하는 조합원은 매년 1회에 걸쳐 지급되는 보조금을 받는다. 보조금은 최소한 132회에 걸쳐 조합비를 납부한 자에 한하여 지급된다.

#### 4.8. 사망시 보조금

최소한 24회에 걸쳐 조합비를 납부했고, 규약 제22조(여가시 사고보험)에 따른 사망시 보상에 대한 요구권이 없는 조합원이 사망했을 때, 이에 대한 보조금이 지급된다.

사망시 보조금은 규약 제14조 2항(조합비는 월수입의 1.15%)

에 따라 최근에 납부한 조합비의 12배에 달하며, 다음에 준하여 상승한다.

- 5년 이상 조합원인 경우에는 13배
- 10년 이상 조합원인 경우에는 14배.

사망시 보조금은 최소한 400마르크이다.

## 5. 조직 및 기관

노동조합의 기관으로는,

지회조직에   a) 분회, 지역 및 시 단위  
(150개 지회) b) 지회대의원대회  
                  c) 지회집행위원회

지부조직에   a) 지부대의원대회  
(13개 지부)  b) 지부집행위원회

중앙차원에   a) 대의원총회  
                  b) 중앙위원회  
                  c) 중앙집행위원회  
                  d) 자문위원회 등을 둔다.

위 기관들의 구성 및 과제는 규약에 정한다. 분회, 지역 및 시 단위 조직의 과제는 지회대의원대회에서 정한다.

선출된 기관의 임기는 4년이다.

### 5.1. 지회조직

조합원의 의사형성 및 조합원의 조직상, 행정상의 상대는 지회조직이다.

지회조직은 모든 노동조합활동에 있어서 조합원을 대표한다. 지회조직의 업무는 다음과 같다.

- a) 조합원 접촉
- b) 노동조합청년활동가, 여성 및 사무직노동자, 전문위원회 및 직장별 모임, 소모임 등의 활동 촉구
- c) 자치행정기관의 대표자 지원
- d) 종업원평의회선거 및 청년·교육생 대표자 선거 지도와 관찰, 노동조합에 조직된 종업원평의회 위원 및 청년·교육생 대표자의 접촉 및 교육
- e) 계획적인 선전활동 수행
- f) 노동조합의 교육방침 수행
- g) 노동자 보호와 관련된 법규 및 단체협약서 이행에 대한 감시
- h) 규약 제17조(법적 보호)에 따른 권리 보호·보장
- I) 법적인 규정과 당해 사업장의 규정에 따른 노동자와 공무원의 직업훈련에 대한 감시
- j) 조합원 자료의 기록 및 보호, 조합비 수령 및 통제
- k) 지회 회계업무 수행, 중앙집행위원회의 지시에 따른 결산

각 조합원은 한 지회조직에 속한다. 소속지회는 조합원의 주거지에 따라 결정된다. 조합원이 자기 주거지의 지회조직에서 자신의 권리를 주장할 가능성이 없을 경우에는 소속 변경신청을 할 수 있다. 신청은, 이를 결정하는 자기 주거지의 지회조직에 한다.

지회조직이 조합원의 소속변경에 대해 문제를 제기할 경우에는 지부조직에서 이를 결정한다. 해당 지회조직들이 한 지부소속이 아닐 경우에는 해당 지부들의 공동합의를 통해 결정한다.

지회조직은 분회, 지역 및 시 단위 조직들을 포괄한다.

지회집행위원회는 효율성을 높이기 위해 분회, 지역 및 시 단위 조직을 결성할 수 있다. 지회집행위원회는 조직상의 필요와 목적에 따라 분회, 지역 및 시 단위 조직을 신규로 조직할 수 있고, 통합하거나 해체할 수 있다.

5.1.1. 지회조직은 매년 정기적으로 지회대의원대회를 개최한다.

지회대의원대회는 다음과 같은 업무를 담당한다.

- a) 지부대의원대회와 대의원총회 파견 대의원 선출
- b) 지회집행위원회 선출
- c) 지회집행위원회 보궐선거
- d) 감사위원회 및 보궐위원 선출
- e) 지회확대집행위원회의 구성 및 과제에 관한 결의
- f) 그 밖의 규약 제28조(분회, 지역 및 시 단위 조직에 관한 규정)에 의해 부과되는 분회, 지역 및 시 단위 조직과 그 조직들의 위원회의 과제에 관한 결의
- g) 지부대의원대회와 중앙대의원총회의 안건 제시
- h) 지회대의원대회에 제안된 안건의 결의
- i) 지회집행위원회와 감사위원회의 보고서 수령
- j) 지회집행위원회 해임

지회대의원대회의 의결권은 선출된 대의원과 지회집행위원들에게 있다. 확대집행위원회와 감사위원회 위원들이, 대의원으로 선출되지 않은 경우, 발언권(의결권은 없음)을 가지고 지회대의

원대회에 참석한다.

대의원은 분회, 분과, 시 단위 조직, 노동조합에 조직된 종업원평의회 또는 전문위원회 및 소모임 등의 총회에서 선출된다.

대위원수의 75%는 분회, 분과 및 시 단위 조직에서 선출된다.

선출될 대의원수는 분회, 분과 및 시 단위 조직에 소속된 선거권이 있는 조합원의 수에 따라 정해지며, 선거권이 있는 조합원수 100명에 대해 1명의 대의원이 선출된다. 이를 기준 하되 지회규모(조합원 수)에 따라서 지회집행위원회는 자체적으로 대의원 배당을 조정할 수 있다.

그 밖의 대의원들은(전체 대의원수에서 나머지 25%) 노동조합에 의해 조직된 종업원평의회나 전문위원회 및 소모임 등의 특별총회에서 선출되며 이의 할당은 지회집행위원회에서 정한다.

지회대의원대회에 대한 제안권이 있는 단위는 다음과 같다.

- a) 분회, 지역 및 시 단위 조직의 집회
- b) 노동조합에 의해 조직된 종업원평의회, 전문위원회, 소모임의 총회
- c) 지회집행위원회

지회대의원대회 도중에 발의가 있을 수 있다. 이는 최소한 투표권자 1/5의 서명을 필요로 한다.

지회대의원대회의 결정은, 규약이나 그 외 상급기관의 결정에 위반되지 않는 한, 지회조직의 모든 조합원에게 적용된다.

5.1.2. 지회집행위원회는 최소 5명에서 최대 9명의 위원으로 구성되며 구성원은 다음과 같다.



- a) 지회집행위원장
- b) 지회집행부위원장
- c) 지회사무소장
- d) 지회청년위원장
- e) 그 밖의 위원들.

한 사람은 위에 언급한 의석 중에 하나의 의석만을 가진다.

지회집행위원회의 구성시 개별 직업집단의 대표성을 고려해야 한다. 10000명 이상의 조합원수를 가진 지회조직의 경우에는 지회집행위원회가 최소한 5명, 최대한 13명의 위원으로 구성되며, 지회부사무소장이 선출될 수 있고 그는 지회집행위원회의 구성원이 된다.

지회사무장은 발언권(의결권 없음)을 가지고 집행위원 회의에 참석한다.

지회집행위원회의 선출은 중앙집행위원회의 인준을 필요로 한다.

지회집행위원회 또는 그 구성원이 규약을 위반하거나, 규약 제11조 1항(이 항은 노동조합의 이익에 손상을 입히거나 노동조합 규약을 위반한 경우 등에 대해 제명한다는 것을 규정하고 있음)에 의해 제명된 자일 경우에는 중앙집행위원회가 지부집행위원회의 동의를 얻어 인준을 거부할 수 있다. 인준을 거부한 후에는 그 지회집행위원회 또는 집행위원회 구성원의 자격은 상실된다.

지회집행위원회의 상담과 지원 및 정기적인 정보를 보장하기 위해 지회확대집행위원회가 구성된다. 그 구성과 과제는 지회대의원대회에서 정한다.

주어진 과제수행을 위해 지회조직은 지회조합비의 15%를 할

당받는다. 이 금액은 매달 중앙집행위원회에 의해 지회조직에 송금된다.

### 5.1.3. 분회, 지역 및 시 단위 조직

분회, 지역 및 시 단위 자기 지역 내에서 노조를 대표하며 다음의 업무를 담당한다.

- a) 정보제공 및 교육행사
- b) 자기 영역 내에서 지회조직의 선전 및 조합원 상대 활동 지원
- c) 해당지역내의 독일노동조합연맹 지역조직활동 협조
- d) 해당지역 언론매체 상대 활동

## 5.2. 지부조직

지부조직은 매4년마다, 정기대의원총회가 열리기 1년 이내에, 중앙집행위원회의 동의를 얻어 정가지부대의원대회를 개최한다. 필요에 따라 중앙집행위원회의 동의를 얻어 임시지부대의원대회를 개최할 수 있다.

5.2.1. 지부대의원대회에서 투표권을 갖는 사람들은 다음과 같다.

- a) 지회대의원대회에서 파견된 대의원
- b) 지부집행위원
- c) 지회조직의 사무소장
- d) 지부조직에 속한 중앙위원회 위원

지부대의원대회 대의원의 3/4은 노조전임자가 아니어야 한다.

지부대의원대회 파견대의원수는 지회 소속의 선거권이 있는

조합원수에 따라 정해진다. 조합원 750명당 1명의 대의원이 선출될 수 있다. 이때에 나머지 최소375명의 조합원 수에 대해 또한 명의 대의원을 선출할 수 있다.

지부대의원대회에 제안권을 갖는 기구는 다음과 같다.

- a) 지회대의원대회
- b) 지부집행위원회
- c) 청년노조활동가들의 지부회의
- d) 지부사무직노동자회의
- e) 지부여성조합원회의
- f) 지부산림 및 자연보호회의

지부대의원대회 도중 별도의 안건이 제출될 수 있다. 이 경우에는 최소한 투표권자 1/5의 서명을 요한다.

5.2.2. 지부집행위원회는 다음과 같은 7명의 위원으로 구성된다.

- a) 지부집행위원장
- b) 지부집행부위원장
- c) 지부청년위원장
- d) 그 밖의 위원들

지부조직에 속한 중앙위원은 의석과 투표권을 가지고, 지부사무장은 발언권을 가지고 지부집행위원회 회의에 참석한다. 지부집행위원, 중앙위원, 중앙위원의 대리자 및 지부에서 선출되는 전임자 등은 지부대의원대회에서 선출된다. 지부청년위원회 위원장은 청년 노조활동가들의 지부회의에서 선출한다. 지부집행위원회 선거는 중앙집행위원회의 인준을 필요로 한다.

지부집행위원장은 노동조합 지부조직을 대표하며, 해당 노조

기관의 결정을 수행하는 데 책임을 진다. 지부조직에는 지부사무장이 첨가되는데 지부 사무장은 지부집행위원장의 부재시 내부의 업무를 대신한다.

지부조직 내의 모든 인사는 지부집행위원장과 중앙집행위원회가 결정한다. 지부조직의 종업원평의회 대표는 지부집행위원장을 통해 이루어진다.

지부집행위원회는 다음의 업무를 수행한다.

- a) 지부조직 내 노조활동 연결
- b) 지부조직 내 선전활동 수행에 관한 결정
- c) 지부조직 내 단체교섭 및 임금교섭의 수행 및 타결
- d) 단체교섭위원회 구성, 지부조직 내 노사간 공동시설 참여에 관한 결의
- e) 지부조직 관리
- f) 지부대의원대회 준비 및 개최

지부집행위원회의 상담 및 보조, 정기적인 정보를 보장하기 위해 지부확대집행위원회가 구성된다. 이 위원회에는 지부집행위원회와 지회사무소장이 포함된다.

### 5.3. 중앙집행위원회

중앙집행위원회는 노동조합을 지도하고 대표한다.

중앙집행위원회는 7명의 위원으로 구성된다.

- a) 위원장
- b) 2명의 부위원장
- c) 그 밖의 위원들

중앙집행위원회의 선출은 대의원총회에서 이루어진다.

중앙집행위원회는 규약과, 대의원총회 및 중앙위원회에서 결의된 사항들을 수행하고 달성할 의무가 있다. 중앙집행위원회는 업무규정을 정하고 업무분담을 결정한다.

중앙집행위원회는 노동쟁의 준비 및 수행을 결정하며,

- a) 노동조합의 존재 또는 권리가 침해될 때,
- b) 국가의 민주적인 기본질서가 침해될 때,

사전에 파업찬반투표를 치르지 않고 파업을 결정할 권리를 갖는다.

중앙집행위원회를 위한 상담과 지원 및 정기적인 정보를 확보하기 위하여 중앙확대집행위원회가 설치되며, 중앙확대집행위원회는 중앙집행위원회와 지부집행위원장들로 구성된다. 자문위원장은 발언권(의결권 없음)을 가지고 중앙확대집행위원회에 참석한다.

#### 5.4. 중앙위원회

대의원총회의 하부기관으로 중앙위원회를 둔다. 중앙위원회에는 다음의 과제가 주어진다.

- a) 노동조합 정책상의 모든 조치와 핵심사안에 관한 결의
- b) 단체교섭 준비 및 수행을 위한 원칙 마련
- c) 노동쟁의시 방침결정
- d) 연간 재정계획 마련 및 승인
- e) 매년 조합비 목록표 작성
  - 특별기금 결정
  - 연금보조금의 액수 결정
  - 노동쟁의시 가족수당 결정

규약 제22조와 부록 3항에 따른 여가시 사고에 대한 계산방식 결정

규약 제35조 6항(기업내 직장모임이 구성될 수 있음)에 따른 직장별 모임에 대한 방침 결정

f) 타 노조로의 조합원 진출에 관한 규정

g) 전국적, 국제적 차원의 노동조합 조직 파견 대표자 선출

h) 규약 제29조 3항(조합원 750명당 1명의 지부대의원 선출)과 제32조 3항(조합원 2000명당 1명의 중앙대의원 선출)에 따른 선출 대의원의 수에 결정적인 역할을 하는, 지회조직의 선거권이 있는 조합원수를 조사하는 절차에 대한 결정

I) 정기 및 임시대의원총회의 개최시기, 장소, 회의일정 결정

j) 규약 제26조 7항 b)에 따른 보궐선거(지부집행위원회, 중앙집행위원회 및 중앙위원회 대리위원에 대한 보궐선거)와 인준

k) 국제노동조합조직 가입 및 탈퇴에 관해 대의원총회에서 결정되지 않은 경우에 이를 결정

l) 해당기관과 협력하여 지회 및 지부조직의 통합에 관해 결정

m) 노동조합의 활동능력이나 존재여부가 걸려 있는 긴급조치 수행

m)에 대한 중앙위원회 결정은 중앙위원회 참석위원 2/3의 동의에 의해 이루어진다.

중앙위원회의 구성원은 다음과 같다.

a) 중앙집행위원

b) 지부집행위원장

- c) 지부조직에서 선출된 대표자
- d) 선출된 청년 노조활동가

지부조직에서 선출되는 중앙위원수는, 대의원총회가 개최되기 전년에 조사된, 선거권이 있는 조합원의 평균수로 정해진다.

지부조직은 지부대의원대회에서 다음을 기준으로 대표자를 선출한다.

|     |            |    |
|-----|------------|----|
| 조합원 | 40,000명까지  | 2명 |
| 조합원 | 60,000명까지  | 3명 |
| 조합원 | 80,000명까지  | 4명 |
| 조합원 | 100,000명까지 | 6명 |
| 조합원 | 120,000명까지 | 7명 |
| 조합원 | 120,000명까지 | 8명 |

지부조직이 파견하는 중앙위원의 3/4는 노동조합 전임자가 아니어야 한다.

중앙위원회의 제안권은 중앙집행위원회와 중앙위원들에게 있다.

## 5.5. 대의원총회

노동조합의 최고의결기관은 대의원총회이다. 대의원총회는 4년마다 개최된다. 중앙위원회 결의에 따라 임시대의원총회가 개최될 수 있다.

대의원총회의 투표권은 다음의 사람들이 갖는다.

- a) 지회대의원대회에서 선출된 대의원
- b) 중앙집행위원

c) 그 밖의 중앙위원

임시대의원총회 대의원은 최근의 정기대의원총회 파견 대의원들이다.

대의원총회 파견 대의원수는 지회조직의 선거권이 있는 조합원수에 따라 결정된다. 조합원 2000명당 1명의 대의원이 선출될 수 있다.

중앙대의원 수의 3/4는 노동조합 전임자가 아니어야 한다.

대의원총회의 과제는 다음과 같다.

- a) 보고서 수령
- b) 중앙집행위원 해임
- c) 중앙집행위원 선출
- d) 자문위원회 및 감사위원회 선출
- e) 노동조합 전임자를 위한 단체교섭위원회 선출
- f) 중앙위원회 위원 및 그 대리인 인준
- g) 규약에 관한 제안의 결정
- h) 그 밖의 제안 및 결의에 관한 처리
- I) 전국적 단위노동조합조직 가입 및 탈퇴에 관한 결정.  
독일노동조합연맹 탈퇴결의는 투표권자 2/3의 찬성에 의해 성립된다.

대의원총회는 다수의 찬성에 의해 결정한다. 찬반 동수의 경우에는 그 안건은 거부된다. 규약의 변경은 투표권자의 다수에 의해 결정된다.

대의원총회에서의 제안권은 다음의 기구에서 갖는다.

- a) 지회대의원대회
- b) 지부대의원대회



- c) 중앙집행위원회
- d) 중앙위원회
- e) 자문위원회
- f) 청년활동가 중앙회의
- g) 사무직 조합원 중앙회의
- h) 여성 조합원 중앙회의
- i) 산림과 자연보호분과 중앙회의
- j) 종업원평의회 중앙회의



대의원총회에서 투표하고 있는 대의원들

중앙집행위원회는 대의원총회 소집을 조합원들에게 알리기 위해 회의개최 3개월 전에 노조 정기간행물인 'Der Grundstein / Der Säemann'을 통해 공고한다.

공고시 규약 4항 a) - h)에 정해진 대의원총회의 과제를 제시한다.

중앙집행위원회는 대의원과 중앙위원들에게 필기로 참석공문

을 보낸다. 이 공문은 늦어도 회의 개최 4주일 이전에 우편으로 보내진다. 공문 발송시 제안제출 유효기간의 만료가 제시된 규약변경에 관한 제안 및 기타 안건들이 첨부되어야 한다.

대의원총회 도중에 새로운 제안이 제출될 수 있다. 이는 최소한 투표권자 50명의 서명을 필요로 한다.

## 5.6. 자문위원회

자문위원회는 7명의 위원으로 구성되며 그 구성원은 다음과 같다.

- a) 위원장
- b) 부위원장
- c) 그 밖의 위원

자문위원회는 대의원총회에서 선출된다.

자문위원회는 다음의 과제를 수행한다.

- a) 대의원총회의 결의수행과 기관들의 규약준수에 대한 감시
- b) 집행위원회의 결정에 반대하는 불만에 관한 결정
- c) 제명의 최종결정
- d) 규약 제36조 5항(노조전임자는 자문위원회에 법적보호의 보장을 신청할 수 있음)에 따른 노조 전임자를 위한 권리 보호

자문위원회는 대의원총회에 발언권(의결권 없음)을 갖는다. 자문위원장은 자문위원회의 활동에 관해 보고한다.

## 5.7. 직종별 모임, 직장 모임 및 분과 활동

조합원들의 특별한 직업적 이익을 보호하고 실현하기 위해 직종별 모임이 구성될 수 있다. 직종별 모임은 자기 관할 내에서 노동조합의 각 기관을 보조한다.

직종별 모임은 지회집행위원회에서 구성한다.

두개 또는 다수의 지회집행위원회가 공동으로 지회 차원을 넘어서 직종별 모임, 직장모임 및 활동분과를 구성할 수 있다. 한 지부조직 내에 동일한 직업 및 산업분야의 다수 직종별 모임이 있을 경우에, 직종별 지부모임이 구성될 수 있다. 직종별 지부모임은 지부집행위원회에 의해 구성된다. 동일한 직업 및 산업분야의 다수 직종별 지부모임이 있을 경우에, 직종별 중앙모임이 구성될 수 있다. 직종별 중앙모임은 중앙집행위원회에 의해 구성된다.

지부집행위원회는 직종별 지부모임회의를 소집할 수 있다.

중앙집행위원회는 직종별 중앙모임회의를 소집할 수 있다.

해당직업과 산업분야에 종사하는 조합원이 직종별 모임의 활동가로 선출되어야 한다. 이 직무는 직장이나 직업 및 산업분야를 최종적으로 그만둔 6개월 후에는 중지된다. 실업상태에서 재선출은 가능하다.

직종별 모임의 활동은 중앙집행위원회가 직종별 중앙모임과 상의한 후 결정한다.

종업원평의회, 청년 또는 교육생대표, 수공업자, 여성, 교육지도자, 산업안전, 전문학교 및 더 이상 노동생활을 하지 않는 조합원들의 분과 모임은 중앙집행위원회의 방침에 따라 형성될 수 있다. 그들은 자기 소속분야에서 노조의 각 기관을 보조하는 역할을 갖는다.

기업 내 노동조합 활동을 촉진하고 노동조합에 의해 조직된

종업원평의회를 지원하기 위해 조직대상에 해당되는 모든 기업 내에 직장 모임이 구성될 수 있다. 중앙위원회는 이에 대한 방침을 결정한다.

## 6. 노동조합 전임활동가 및 직원

노동조합 전임활동가 및 직원의 근로조건을 정하기 위해 대의원총회에서 교섭위원회를 선출한다. 단체교섭위원회는 각 지부조직에서 노조 전임직원이 아닌 1인의 대표자를 파견함으로써 구성된다. 이는 지부조직에 의해 대의원총회에 제안된다. 중앙집행위원회는 교섭위원회에 3명의 위원을 파견한다.

노조 전임활동가 및 직원의 근로조건은 위의 교섭위원회와 종업원평의회가 결정한다. 중앙집행위원 및 지부집행위원장의 근로조건은 중앙집행위원회와 선출된 교섭위원회가 결정한다.

노동조합 전임활동가 및 직원은 조합원이어야 하며 규약에 정한 바와 해당기관의 결정을 준수해야 한다.

건설노조에서 근무하는 전임활동가 및 직원 수는 1996년말 1,181명인데, 이중 276명은 노조중앙본부에서 근무하며, 905명은 지부 및 지회사무소에서 활동하고 있다. 이들의 급여는 중앙 본조에서 일괄적으로 지급하며, 이 인원을 건설노조 전체 조합원수인 692,466명으로 나누면 조합원 586명당 1명의 노조 전임활동가 및 직원이 배정되는 셈이다. 본부 사무실에서 근무하는 전임활동가 및 직원을 담당 부서별(물론 구분된 각각의 담당분과도 그 임무와 역할에 따라 부서가 다시 세분된다)로 나누어서 보면 다음과 같다.

| 부서            | 시간제 | 전일제 | 합계  |
|---------------|-----|-----|-----|
| 위원장업무         | 2   | 26  | 28  |
| Z. Dienste(1) | -   | 7   | 7   |
| 조직활동대(2)      | -   | 12  | 12  |
| 단체협약정책        | 2   | 12  | 14  |
| 재정            | 3   | 20  | 23  |
| ZAV(4)        | -   | 4   | 4   |
| 청소            | 2   | -   | 2   |
| 교육, 청년, 인사    | 5   | 19  | 24  |
| 교육장           | 13  | 20  | 33  |
| 공동결정, 법       | 1   | 15  | 16  |
| 노조기관지         | 1   | 5   | 6   |
| 자료정리          |     | 13  | 13  |
| 행동대(3)        | -   | 35  | 35  |
| 사회정책          | -   | 11  | 11  |
| 독촉            | 1   | 5   | 6   |
| 식당            | -   | 7   | 7   |
| 운전기사          | -   | 3   | 3   |
| 사무장후보(5)      | -   | 11  | 11  |
| 사무직, 여성, 기술분과 |     | 10  | 10  |
| 환경, 유럽        | 2   | 9   | 11  |
| 총인원           | 32  | 244 | 276 |

- (1) 본부 사무실 정보 및 안내(Zentrale Dienste) - 이들의 업무는 주로 본조 사무실 교환업무 및 외부인 안내 등을 담당한다.
- (2) 조직활동대(Bundesaktionsgruppe) - 이들은 노동조합에서 채용한 전임조직활동가들인데, 노조본부에서 지회사무소에 필요와 활동에 따라 임시적으로 배치한다. 이들의 위치와 활동내용은 지회 사무장과 같으나 본부노조 소속으로 활동지역이 일정하지 않다.
- (3) 행동대(Aktion Top-Flop) - 이 그룹은 본부 차원에서 단체협약 위반사업장을 조사하고 이들 사업장에서의 단체협약 이행을 촉구하기 위해 조직된 특별그룹이다.
- (4) 추가연금보험(ZAV) - 이 부서는 노조 전임활동가 및 직원의 추가연금을 사업장 차원에서 담당한다. 법적인 연금제도가 실수입의 75%의 연금을 제공하는데 비해 노조전임활동가 및 직원들에 대해서는 추가로 연금이 지급되어 실수입의 80%에 달한다.
- (5) 사무장후보(Nachwuchssekretäre) - 정식 지회사무장으로 활동하기 이전에 이 업무와 활동을 할 수 있는 교육과정에 참가하고 있는 전임 조직활동가들이다.

## 7. 건설노조 중앙집행위원회의 활동

### 7.1. 위원장 역할 및 직속기관

- 노동조합의 대내외적 대표
- 집행위원들간의 업무 수행 연결
- 연방 및 주 정부, 유럽연합과 관련활동
- 독일노동조합연맹 중앙집행위원회에서 노동조합 대표
- 국제관계 및 국제건설목공노동조합연맹과의 협력활동
- 건설 및 주택건설정책
- 에너지, 재정, 연구, 법, 세금, 교통 및 경제정책
- 법률
- 조직발전사업
- 공공업무, 정보, 출판, 노동조합기관지, 도서관
- 조직, 선전
- 노사공동기관, 공동 사용 휴양소, 직업보조재단, 자산관리회사 관련업무

## 7.2. 부위원장 겸 단체협약정책분과

- 일반·특수건설업, 전문건설업, 건설자재산업, 설계 및 건축유지분야의 단체협약정책 마련 및 추진
- 위 분야의 현장노동자 전문위원회
- 유럽연합 차원의 단체협약정책 결정
- 유럽 건설노동조합연맹과의 협력
- 단체협약 문서집

## 7.3. 부위원장 겸 사회복지정책분과

- 사회보장보험 : 의료보험, 연금, 사고보험, 빈민구제보험, 실업보험
- 노동시장정책
- 이민문제

- 사회보험의 자치행정관리 담당
- 사회법 및 장애인보호법에 있어서의 법적 보호의 보장 및 대변
- 노동 및 건강보호, 유해작업재료, 노동환경 개선을 통한 노동자보호, 노동의 인간화 추진
- 연구활동 연결

#### 7.4. 공동결정 및 법 관련 분과

- 사업장과 관련된 노동조합정책
- 종업원평의회, 유럽 차원의 종업원평의회, 기업 내 공동결정 및 기업분석
- 한스뵈클러재단(독일노동조합연맹의 산하 재단) 법률 분과와의 협력
- 노동법, 사업장내 공동결정법, 공공업체(종교시설 등) 공동결정법, 공무원법 담당
- 노동법, 사업장내 공동결정법, 공공업체 공동결정법상의 시비시 법적 보호 및 대변
- 단체협약상의 조정 및 중재
- 조직 내 조정절차 마련 및 수행

#### 7.5. 교육 · 청년 · 인사분과

- 교육정책, 직업훈련, 일반교육, 직업학교 및 초기업 단위의 직업훈련소
- 노동조합교육 및 교육장 운영, 관리
- 독일노동조합연맹의 교육시설 및 연구기관들과의 협력작업

- 수공업, 수공업회의소, 공제조합
- 조직해당분야의 경제회의소 관련
- 청년 노동조합활동가, 인사담당
- 식당운영
- 독일노동조합연맹 후원기관과의 협력

## 7.6. 사무직노동자 · 여성 · 기술분과

- 사무직노동자정책, 사무직노동자 전문위원회, 사무직 노동자 단체협상시 영향력 행사, 설계사 및 기술사 사무소, 주택산업분야 종사자들을 위한 단체협약 추진
- 건축기술, 기술상담, 기술개발, 합리화문제 담당
- 여성정책, 여성을 위한 사회보장, 모성보호, 육아휴가, 여성에 대한 노동 및 건강보호, 저임금 고용 담당
- 전문학교정책 담당
- 한스비클러재단 장학생 추천
- 국제공익노동조합연맹과의 협력활동

## 7.7. 재정 · 환경 · 유럽분과

- 조합비, 중앙회계, 재정운영, 회계장부 등의 정리 및 관리
- 회계감사 및 감독
- 독촉업무
- 보험, 자산관리회사, 행정단체, 신탁회사, 노조의 재정 운영
- 환경과 자연보호 관련 사업
- 국가 및 비정부기구와의 접촉
- 유럽 차원의 사회적 협상에 참가



- 경제 및 사회위원회 관련업무
- 노사동등위원회 관련업무
- 유럽 차원의 공동정책 담당
- 농업노동조합연맹과 국제생필품 및 농촌노동자노동조합연맹
- 농업 및 임업정책
- 환경 및 농촌경제
- ‘산림 및 자연보호’ 연방대표
- 정원, 농촌, 산림 및 식물학분야의 중앙전문위원회
- 위 분야의 단체협약정책 마련 및 실천
- 환경분야에 있어서의 공동기관과의 협력

## 2장 독일 건설산업의 단체교섭

### 1. 단체교섭의 구조

건설노조의 모든 기관과 지역조직 등은 단체협약안 마련에 참여한다. 요구안은 지역 차원의 단체협약위원회에서 시작하여 지부 차원을 거쳐 전국 차원의 건설노조 중앙단체협약위원회를 통해 이루어진다. 중앙위원회와는 별도로, 구체적인 협약 안에 결정적인 영향을 미치는 130명으로 구성된 대단위 단체협약위원회를 설치한다. 단체협약위원회는 중앙집행위원회의 제안으로 통상 12명의 의원으로 구성되는 교섭위원회를 결정한다. 단체협약위원회는 중앙집행위원회, 지부 차원의 대표 및 지역의 비상근활동가, 현장노동자와 사무직노동자의 대표, 동독 및 서독지역의 대표 등으로 구성된다.

전문건설업과 건설자재업 분야의 단체협약은 지역 및 직종별로 조직된 전문모임에서 담당하는데, 이는 분야별 단체협약정책에 결정적인 역할을 한다. 직종별 모임은 중앙 차원에서 통상 5-6명의 교섭위원회를 구성한다.

단체교섭의 준비 및 결정기구는 건설노조 규약에서 정해지고, 특별규정과 업무규정에 의해 보충된다.

일반·특수건설업 분야는 지부차원에서 현장노동자, 사무직노동자와 현장감독자를 위한 단체교섭이 행해진다. 전문건설업 및 건설자재분야는 지역 차원과 중앙 차원에서 교섭이 이루어진다.



단체협약위원회의 회의

대기업 및 기업연합체의 경우는 일반적으로 관련 사용자가 사용자단체에 가입되어 있지 않은 경우에 한하여 사업장 단체협약이 체결된다.

건설산업의 단체협약은 전적으로 건설노조가 교섭하고 체결한다.

일반·특수건설분야의 노동조합 조직률은 약 40%이고, 전문건설분야는 30 - 35%에 달한다.

## 2. 단체협약구조

건설노조가 교섭하고 체결하는 지부와 중앙 차원의 단체협약

은 2백5십만 노동자를 포괄한다. 그 중에는 일반·특수건설분야 1백 4십만명, 전문건설분야 약 4십만명, 건설자재업 약 2십만명 노동자가 포함된다. 건물청소업에는 대략 6십만의 노동자가 종사하고 있다.

임금의 범위에는 기본적으로 기본시간급, 월급, 교육보조금, 연말상여금, 자산형성보조금 및 출장비(교통비등)가 포함된다. 평균 3년에서 4년의 유효기간을 갖는 총괄 단체협약은 노동시간, 시간외 근로, 근로면제, 유해수당, 출장근무에 대한 혜택, 휴가, 해고, 정근기간 및 협약 유효기간 등을 정한다. 이외에도 다양한 사회복지기금에 관한 단체협약(예를 들어, 임금보상, 추가연금, 직업교육, 노후 및 장애보조금) 및 특별한 직업분야(단절공사작업)를 위한 추가단체협약 등이 있다.

건설산업의 교섭은 전적으로 건설노조가 담당한다. 독일노동조합연맹은 어떠한 교섭권도 갖지 않는다. 건설분야의 경우에는 교섭을 주도하는 교섭위원회가 통상 12명으로 구성되고, 타 분야는 6명에서 12명으로 구성된다.

### 3. 사용자단체

건설산업의 사용자단체는 수공업적 업무를 주로 하는 중소 건설사업장(주로 500명 이하의 종업원을 가진)들로 이루어진 ‘독일 건설업체중앙연합’과, 대규모 건설업체(종업원 500명 이상)를 회원으로 하는 ‘독일 건설업주연합’ 등이다.

위의 사용자단체들은 모든 주에 지역 차원의 사용자단체를 갖추고 있다. 보통 사용자단체의 중앙조직은 지역대표의 신청에 따라 전권을 가지고 교섭을 한다. 건설노조가 관할하는 모든 분

야에는 사용자단체가 있다.

일반적으로 사용자와 사용자단체는 모든 분야에 있어서 노동 조건 및 단체협약조건의 탈규제 전략을 추구한다. 그 목적은 이른바 너무 경직된 단체협약상의 규정을 완화하고 단체협약상의 요구와 규정을 사업장 조건에 따라 유연하게 적용할 수 있도록 하는 것이라고 말한다. 이 전략을 한마디로 말하자면 단체협약상의 개방조항(사업장 조건에 따라 단체협약 적용을 달리할 수 있다는 조항), 유연화 조항 및 최저기준의 저하 등이다.

#### 4. 국가의 영향

단체교섭의 자율성은 단체협약법과 헌법(제9조3항)에서 보장하고 있다. 건설노조의 단체교섭 시에 국가는 어떠한 형태로도 관여하지 않는다.

독일에서는 상급단체(노동조합연맹)가 단체교섭권을 갖지 않고 개별 노동조합들이 해당분야에서 책임을 갖고 교섭을 하기 때문에, 상급단체 차원에서는 어떠한 단체협약도 체결되지 않는다. 하지만 이는 단체교섭과정이나 이후에 단체협약정책에 관해 의견교환을 하지 않는다는 의미는 아니다.

#### 5. 의견대립시 조정

일반·특수건설분야 및 기타 몇몇 분야에는 조정협정이 성립되어 있다. 노사 교섭당사자들은 노동쟁의 돌입 이전에 조정절차를 거칠 의무를 갖는다. 이 조정이 실패했을 때 쟁의행위에 들어갈 수 있다.

## 6. 노동쟁의시 규칙

독일에서는 노동쟁의에 대해 법으로 규제하지 않는다. 노동쟁의권은 대체적으로 판례를 통해 발전하였다. 대법원의 규정에 따라 파업은 상황에 따른 것이며 ‘최후수단’이어야 하고, 상대자를 파괴할 목적으로 행사해서는 안되고 단체협약에 요구할 목적 관철을 위해 행해야 한다. 정치적 파업은 금지되어 있다. 또한 단체협약 유효기간 중에는 원칙상 단체협약에 규정된 내용에 관한 노동쟁의를 할 수 없다.

최근 몇 년간 건설산업분야에서는 전국 차원의 파업을 행한 적이 없다. 지역 차원의 경고파업 및 부분파업 등은 있었다. 바이에른 지방의 경우 최근에 석재 및 화강암 작업분야에서 9개월 동안 임금 및 구조조정 문제를 둘러싼 파업이 있었다.

## 7. 단체협약의 일반적 적용

일반적 적용이란 장치는 건설업의 오랜 전통이다. 예를 들어 전국 차원의 총괄 단체협약에서 사회복지기금, 직업훈련 및 자산형성에 기여하는 수당 등에 관한 조항들이 일반적 적용을 갖는다. 위에서 열거한 조항에 대해서는 단체교섭당사자들이 단체교섭법 제5조에 따라 노동부에 단체협약의 일반적 적용을 신청한다. 노사 동수로 구성된 단체협약위원회가 이를 행한다. 일반적 적용이 공포되면 해당 단체협약은 교섭을 체결하는 당사자뿐만 아니라 모든 사업장과 사용자에게 적용된다.

유럽시장 개방으로 외국 사용자는 건설공사를 독일에서 할 수

있고 자국의 노동권 및 단체협약, 임금수준 등을 독일에서도 적용할 수 있다. 이에 따라 임금 및 사회복지의 부당한 덤핑, 기형적 경쟁, 실업의 증가 및 파산 등이 드물지 않게 나타나고 있다.

건설노조는 ‘동일현장의 동일노동에 대한 동일임금’원칙을 관철하기 위해, 유럽 차원에서 지침이 제대로 마련되지 않았으므로 국가 차원의 조치를 마련할 것을 촉구하였다. 노동부문의 경우에는 이 법이 1996년 1월 1일부터 시행되었다.

외국에 노동자를 파견하는 일이 어느 경우에도 가능하지는 않다. 우선 사용자의 관리권은 국가경계를 넘어설 수 없다(단체협약의 공간적 유효범위). 자국의 조건을 국경을 넘어 유효하게 하기 위해서 해외파견을 위한 특별한 합의를 맺어야 한다.

## 8. 노사 대등성에 입각한 시설(사회복지기금)

건설업의 경우 특수한 조건으로 인해 노사는, 단위사업장 차원에서 해결할 수 없거나 해결하기 어려운 위험을 최소화하기 위해 수십년 전부터 사회복지기금에 관한 단체협약을 체결하였다. 이 기금은 노사가 대등하게 관리한다. 단체협약서에는 사회보장기금에 대한 내용과 절차·방법 등이 자세히 정해져 있다.

재정은 분담금으로 충당된다. 각 건설사용자는 현재 총임금의 20.15%에 해당하는 분담금을 기금에 납부한다. 사용자는 자신이 일단 노동자에 직접 지불한 비용을 기금으로부터 상환 받게 된다. 사회기금은 현재 휴가 및 임금보상, 겨울철 임금보상, 직업훈련 및 추가연금 등에 쓰이고 있다.

## 9. 단체교섭의 쟁점

현재 건설업의 단체협약정책에서 가장 중요한 것은 ‘연간 임금 보장’에 대한 요구이다. 이 요구의 관철은 보수적인 중앙정부가 1996년 1월 1일자로 약천후수당폐지를 결정함으로써 상당히 어려운 상태이다. 지금까지 ‘연간 임금 보장’을 주제로 7차례에 걸쳐 교섭이 이루어졌다. 하지만 지금까지 합의는 이루어지지 않고 있고, 해결방법에서 두드러진 차이를 보인다. 교섭당사자들은 이에 대해 단체협약상의 규정이 국가의 측면 지원을 필요로 한다는 데에 의견일치를 보았다.

노사간에 시비가 되고 있는 문제중의 하나는 노동시간과 노동시간의 유연성이다. 사용자측에서는, 여름과 겨울철의 노동시간 차이를 연 단위로 유연화할 것을 요구하고 있다. 더불어 협약의 개방조항을 요구하고 있다.

건설업에서 협약에 의한 정규 노동시간은 현재 주 39시간이다. 하지만 종업원평의회가 동의할 경우 현장에서는 노동시간을 유연하게 정할 수 있다. 그렇기 때문에 더 이상 노동시간이 유연화될 필요가 없다고 보고 노조는 사용자측의 유연화 요구를 거부하였다. 노조는 중앙 차원의 총괄 단체협약에서 유해작업목록의 개정, 차비 및 급식보조금 개선 등을 주된 내용으로 요구하고 있다.

## 10. 직업훈련 및 숙련교육의 규정

직업훈련은 법으로 정해져 있고 단체협약을 통해 보충되고 구체화된 직업훈련에 관한 단체협약에는 우선 직업훈련 보조금,



성탄절과 신년사이 방학, 유해수당, 초기업 단위 교육시 차비, 휴가기간, 휴가비 및 총괄 단체협약의 유효성 등이 정해져 있다.

### 11. 단체협약상의 건강보호

단체협약에서는 개인적인 안전장치의 착용을 보장하는 유해수당 이외에 산업안전 및 사고예방의 규정 및 건강보호시 종업원 평의회역의 역할 등을 정하고 있다. 건강보호에 관한 근본적인 규정은 법과 관련 규정에 정해져 있다.

### 12. 단체협약상의 조기퇴직

건설노조는 1985년에 1995년말까지 적용되는, 조기퇴직에 관한 단체협약을 체결하였다. 대략 8만명의 노동자가 단체협약상의 조기퇴직 요구권을 행사하였다. 이를 위해 사용자측의 분담금을 통해 약 90억 마르크 가량이 지불되었다.

### 13. 단체협약정책의 목표

일반적으로 단체협약정책의 목표는 건설노동자의 생활수준을 보호하고 실업과 불법고용에 맞서며 임금 및 사회보장의 부당한 덤핑을 방어하는 데 있다. 또한 전국 또는 유럽 차원에서의 산업 및 분야별 단체협약을 지키고 노동조건의 탈 규제 움직임에 맞서는 것이다. 노조는 또한 사회복지국가의 원칙이 침식되는 데 맞서며 작업현장에서 노동자들이 더 많은 공동결정에 참가하도록 하는 데 노력하고 있다.

단체협약정책과 관련한 유럽차원의 목표는 함께 할 때만이 실

현할 수 있다. 이를 위한 전제조건은 지속적인 정보 교류, 요구안 및 목표의 교환, 분야별 협동 및 협조 등이다. 유럽 건설노동조합들의 연대가 없다면 사용자들이 노동조합을 유린할 수 있다. 유럽통합에 따라 더 강력한 유대가 필요하다는 것이다.

#### 14. 임금인상 요구 기준

임금인상 요구를 둘러싼 토론의 중심내용은 생활유지비의 변화(물가인상률), 건설산업분야의 생산성향상, 재분배의 내용, 경우에 따라서는 건설노동자의 재생산에 관한 것이다. 건설직업을 매력적으로 하는 것은, 건설분야의 이미지, 업체의 전문인력을 유지하려는 노력과 노동자 이동을 방지하는 데에 있어 중요한 역할을 한다.

#### 15. 단체협약상의 임금과 실질임금

단체협약상의 임금과 실질임금의 관계는 무엇보다도 경기변동과 수주상태, 노동력 공급 등에 달려있다. 서독지역은 일반적으로 단체협약상의 임금이 지불되고 있다. 단체협약 이외의 임금구성 부분은 최근 몇 년 동안 없어졌다. 일부 대기업에서는 사업장 차원의 추가급여 지급을 합의하였다(예를 들어 이운배당).

동독지역은 많은 경우 단체협약이하의 수준으로 임금이 지불되고 있다. 단체협약상의 임금이 직급조정을 통해 하향 지급되는 경우가 드물지 않다.

#### 16. 단체협약 체결을 통한 요구 관철과 통제

단체협약을 체결한 노사가 단체협약의 이행과 유지를 위해 노력할 의무를 갖고 있지만, 노동시간, 임금, 연말상여금, 유해수당 및 시간외 근로수당 분야는 잘 지켜지지 않고 있다. 이행의무를 근거로 노동조합은 해당 사용자단체 내지는 단체협약을 위반하는 사업장에 대해 단체협약 이행을 촉구하고 있다. 이와 더불어 중업원평의회가 노동자에게 유리하게 체결된 법과 단체협약 등이 기업 내에서 지켜지는지를 감시할 의무를 가지도록 한다.



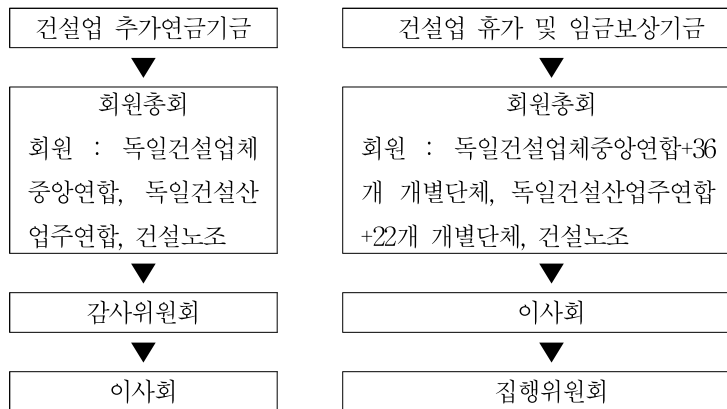
요구안 관철을 위해 단체교섭 장소인 호텔 회의장 앞에 집결해 있는 건설 노동자들

### 3장 독일 건설산업의 사회복지기금

건설산업의 사회복지기금은 사회복지정책 및 경쟁과 관련하여 건설업 특유의 취약성을 보강할 목적으로 설치되었다. 이 기금은 건설업 노사간의 단체협약에 의해 설치되었고, 노사가 동등하게 관리한다. 추가연금기금이 생긴 이후 1994년까지 약 70억 마르크에 달하는 기금이 8십만 건설노동자들에게 지불되었다.

#### 1. 사회복지기금의 지급과 과제

##### 사회복지기금의 구조



건설산업의 사회복지기금은 두개의 독립적인 시설로 나누어진 다.

- 건설업의 휴가 및 임금보상기금(휴가, 임금보상, 겨울철수당 및 직업훈련 등에 관한 기금인데, 이는 건설업체에게 상환하는 방식으로 이루어진다.)

- 건설업의 추가연금기금(이 기금은 건설노동자를 위하여 초기업적 차원에서 조기퇴직연금을 포함하여 노후연금을 지급하며, 이에 필요한 재정은 납부금에 의해 운영된다.)

휴가 및 임금보상기금과 추가연금기금은 건설산업의 노사 세개 단체의 공동기구이며, 이들의 동등한 참여로 자치 관리된다.

- 독일 건설업체중앙연합(건설수공업자를 대표한다)
- 독일 건설산업주연합(독일 건설산업을 대표한다)
- 독일 건설노조(건설산업의 노동자를 대표한다)

건설산업의 단체협약과 사회복지정책을 결정하고 시행하는 이 세 단체가 사회복지기금을 담당한다.

사회복지기금은 건설산업 노동자의 사회복지를 확보하기 위한 효과적인 기구이다. 모든 사회복지기금에 관한 협약 시에 노동자들의 요구는 일반적으로 노동자의 건설업 소속에 관련되며 사업장 소속에 관련되는 것은 아니다.

사회복지기금, 건설업체 및 건설노동자간에 이루어지는 절차는 다음과 같다.

1. 건설업체들은 단체협약상의 보상금을 노동자에게 지급한다(예를 들어, 휴가보조비, 임금보상 등).
2. 사회복지기금에서는 건설업체가 지급하도록 하거나 직접(해당) 노동자에게 지급한다(예를 들어, 초기업적차원의 추가연금).
3. 이 혜택은 모든 건설업체의 분담금에 의해 재정적으로 지원된다. 분담금의 액수는 단체협약에 정해진다.

건설업계의 전형적인 특징인,

- 작업이 날씨에 따라 지장을 받고 이로 인해 수입보장이 제대로 안 된다는 점,

- 건설현장과 작업장의 지속적인 이동으로 인해 높은 고용변동을 보인다는 점(불안정 고용),
  - 규모가 작은 사업장이 다수라는 점
- 등으로 인해 사회복지기금과 국가적 혜택(겨울철공사)이 없다면 건설산업에서 노동자들의 생활이 안정될 수 없다. 건설산업이 사회적으로 중요한 역할을 수행하려면 전문노동자들이 많이 종사하여야 한다. 하지만 건설산업은 이들 노동자들을 위한 매력적인 근로조건을 제공할 수 있는 상태에 있지 않다. 이는 특히 중소기업체의 경우 더 심각하다. 사회복지기금은 독일전역에 걸친 건설산업발전을 위해 중요한 역할을 수행한다.

1991년에는 동독지역의 건설업에도 임금보상과 직업훈련제도를 도입하였고 1993년 이래로 휴가제도도 도입하였다.

사회복지기금을 통한 건설산업 노동자를 위한 복지제도가 독일에만 있는 것은 아니다. 비슷한 제도가 예를 들어 벨기에나 오스트리아에도 있다.

사회복지기금의 설치근거는 법이 아니라 위의 노사 3개 단체가 맺은 단체협약이다. 이 단체협약은 노동부에 의해 일반적 적용이 공시되었는데, 이는 노동자와 사용자 전체에게 모범적인 단체협약 규정을 확대 적용하는 것이 공공의 이익과 관련되기 때문이다.

비정상적 경쟁을 통해 나타나는 사회적 문제들은, 노동비용을 협약으로 정함으로써 독일 건설산업 전체에서 동일한 경쟁조건을 형성한다면, 극복될 수 있다. 단체협약의 일반적 적용을 통해, 사회복지기금에 관한 단체협약은 건설업의 모든 노동자와 사용자들에게 법적 효력을 갖는다.

건설업체 규모(1993년 12월 31일 현재)

| 종업원수      | 종업원 수에 따른<br>건설업체 규모 | 건설노동자 수   |
|-----------|----------------------|-----------|
| 1 - 9     | 39,874               | 141,531   |
| 10 - 19   | 14,952               | 178,857   |
| 20 - 49   | 10,188               | 273,921   |
| 50 - 99   | 3,075                | 193,888   |
| 100 - 199 | 1,198                | 153,117   |
| 200 - 499 | 399                  | 108,358   |
| 500 - 999 | 97                   | 53,400    |
| 1000명 이상  | 25                   | 32,696    |
| 합계        | 69,808               | 1,135,768 |

## 2. 휴가보상

휴가보상기금이 없다면 100,000명이 넘는 건설노동자와 그 가족을 위한 연차휴가 보장이 어렵다. 연방휴가법에 정해진 규정은 건설업 특유의 높은 이동성 때문에 비현실적이다. 그렇기 때문에 건설업에 있어서 법적인 휴가 규정은 노사간 단체협약상의 휴가보상기금 규정에 의해 대치된다. 오래 전부터 생긴 높은 이동성(전체 건설노동자의 40%가 한 사업장의 근속기간이 1년이 채 안되는 고용관계를 갖고 있다) 때문에 건설업을 위한 특별규정이 법으로 제정되었다. 독일 연방휴가법에서 노동자가 한 사업장에서 최소한 6개월 이상 근무한 경우에 한하여 휴가에 대한 요구권을 갖는다고 정한 반면에, 건설분야의 경우 휴가규정이 한 사업장 차원이 아니라 건설업 전체에 대하여 효력을 갖는다. 즉, 건설업에서 근속기간은 전체적으로 계산된다.

휴가기간과 유급휴가는 건설업에서의 근로기간과 총임금에 따라 결정된다. 건설노동자가 한 사업장에서 다른 사업장으로 옮길 경우에도 그의 휴가요구권은 계속 이어진다. 사용자는 다른 사업장에서 근로했던 노동자가 자기 사업장에서 계속 근로한

것과 마찬가지로 휴가 청구권을 인정해야 한다. 기업이 그로 인해 재정상의 곤란을 겪지 않도록 하기 위한 보상규정이 있다. 휴가 및 임금보상기금은 사용자에게 그가 지급한 유급휴가와 추가 휴가수당을 배상한다. 이러한 초기업적인 배상규정은 당연히 모든 건설업체가 납부한 분담금에 의해 가능하다.

그렇기 때문에 휴가보상기금 규정은 고용이 안정적이지 않은 노동자들을 위한 사회복지정책이다. 안정적 고용관계에 대한 모든 노력에도 불구하고 겨울철 실업(1월부터 3월)문제를 완전히 줄일 수는 없다. 휴가보상기금 규정이 없다면 겨울철 실업시 건설노동자의 잔여휴가(전체 휴가기간에서 사용하고 남은 휴가일수) 요구는 실업수당에 산정될 것이다. 그렇기 때문에 겨울철에 실업상태였던 노동자가 다시 근로를 할 때(3월말) 잔여휴가에 대한 요구는 상실되어 여름철에 가족과 함께 휴가를 보낼 수 없을 것이다. 잔여휴가 요구를 실업수당에 계산하는 것을 막기 위한 휴가보상기금 규정을 통해 100,000명 이상의 노동자와 그의 가족이 정기적이고 계획적인 여름휴가를 보장받을 수 있게 되었다.

휴가보상(유급휴가 및 휴가수당)에 대한 요구는, 건설노동자가 휴가 요구를 하지 않아도 상실되지 않는다. 휴가에 대한 요구가 유효기간을 지났을 때는 휴가 및 임금보상기금에서 노동자에게 휴가보상을 배상금으로 지불한다. 휴가보상기금이 없다면 이 돈이 노동자들에게 배상되지 않을 것이다. 휴가보상 규정의 부차적 목적은 휴가 및 임금보상기금을 통해 건설업 노동자들에게 휴가를 촉구하는 것이다. 임금 및 휴가보상기금은 보상금을 통해 건설업노동자들에게 가족휴가를 촉구한다.

건설노동자들은 독일전역에 걸쳐 계약된 40여 개의 휴양시설(여관, 호텔, 아파트)에서 휴가를 보낼 수 있다.



휴가보상기금 규정은 당연히 건설기업의 입장에서든 상당한 장점이다.

1. 법정 휴가규정에 따르면 노동자가 6개월 이상 한 사업장에서 근로한 후에 휴가에 대한 요구권을 갖게 된다. 노동자가 휴가를 보낸 후 다른 사업장으로 옮긴다면 사용자측에서는 휴가보상기금을 이용하는 것보다 더 큰 부담을 지게 된다.

2. 휴가보상기금 규정이 없다면 노동자가 옮긴 사업체의 사용자에게 휴가 요구를 할 수 없을 것이다. 이 경우 근로관계 종료 시마다 노동자들은 휴가요구를 관철하려 할 것이고 법적 시비도 엄청나게 늘어날 것이다.

3. 기업체의 입장에서 볼 때 절대적으로 중요한 장점은, 휴가보상기금에서 발생하는 이자수익이 전적으로 휴가보상기금에 납부하는 분납금의 인하에 기여한다는 것이다. 휴가보상기금의 이자수익은 기금의 규모가 크므로 중소기업체 차원에서 얻는 이자수익보다 많다. 각 기업체가 이 비용을 개별적으로 지급하는 것보다 기업체들이 휴가보상기금에 납부하는 금액이 적다.

4. 임금 및 휴가보상기금을 통해 기업체에서 지불하는 휴가보상에 대한 즉각적 상환은 기업의 유동자산을 보장하는 데 기여한다.

5. 휴가보상기금의 특히 중요한 장점은, 단체협약을 어기고 휴가나 휴가비를 적게 주는 사용자가 이를 통해 단체협약을 준수하는 기업체에 비해 어떠한 이익도 얻지 못한다는 것이다.

## 건설현장노동자의 이동성(1990년)

|  |                |
|--|----------------|
| 한 기업체에서 1년 내내 일하는 노동자                            | 493,000명(65%)  |
| 최소한 2개의 고용관계를 갖고 있는 노동자                          | 116,000명(15%)  |
| 180일 이상 하나의 고용관계를 가지고 있으나, 1년 동안 고용되는 경우는 아닌 노동자 | 75,000명(10%)   |
| 180일 이내의 고용관계를 가지고 있는 노동자                        | 69,000명(9%)    |
| 전체   | 753,000명(100%) |

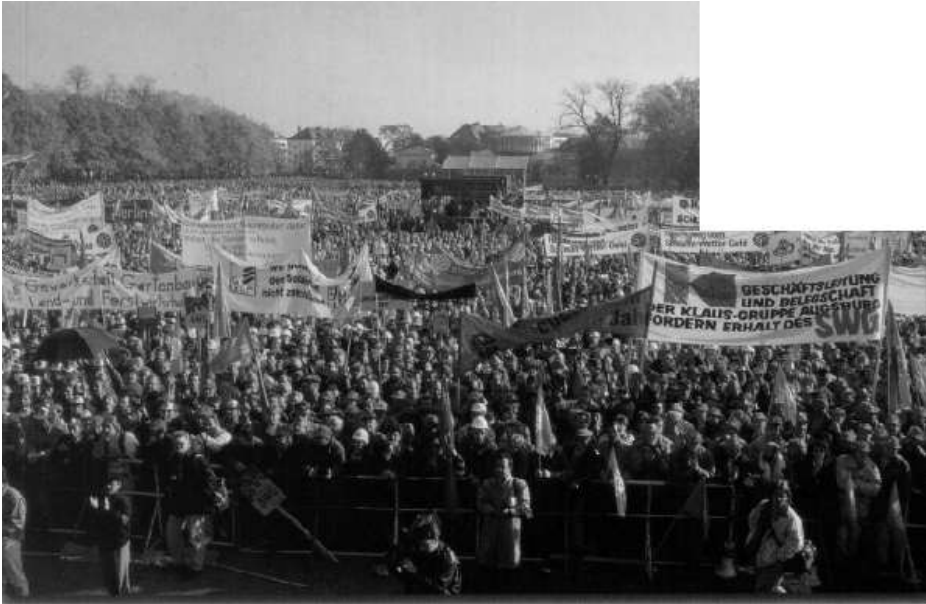
1993년 1월 1일부터 서독지역의 모든 노동자들은 매년 30일간의(이중 8일은 12월부터 3월내에 사용되어야 한다.) 휴가를 사용하도록 되어 있다. 추가로 지급되는 휴가비는 유급휴가비의 30%에 달한다. 1993년 1월 1일부터 동독지역의 모든 노동자들은 27일간의 휴가를 사용하게 되었다. 단계적으로 1995년 12월 31일까지 서독지역과 완전히 동일하게 협약규정을 따르도록 계획되었다.

## 3. 임금보상 - 악천후수당 및 겨울철 수당

건설업의 단체협약은 건설업 노동자가 12월 24일부터 1월 1일(신년)까지, 이 기간동안 건설사업장에서 일을 하지 않을 경우에도 임금을 요구(임금보상기간)할 수 있도록 보장하고 있다. 이러한 단체협약상의 임금보상 규정은 건설업에서 고용안정을 촉구하기 위한 법적 규정과 밀접한 관계를 갖는다.

건설업에서 날씨 때문에 일하기 좋지 않은 기간(11월 1일부터 3월 31일)에는 고용촉진법과 단체협약상의 규정을 통해서 두 가지의 목적이 달성되어야 한다.

1. 건설공사는 날씨 때문에 장애가 있을 경우에도 진행되어야 한다.



악천후수당 폐지에 반대하여 독일의 수도 분에 집결한 30만명의 건설노동자들

2. 건설노동자의 고용관계는 날씨로 인한 공사작업의 중단시에도 지속되어야 한다.

단체협약상의 임금보상 규정, 날씨와 관련된 해고에 대한 단체협약상의 금지규정 및 법적인 악천후수당과 겨울철수당 등은 서로 떼어놓을 수 없는 관계이다. 국가적 차원 보상 규정의 토대는 건설노조가 체결한 단체협약이었다. 노동부에서 지급하던 악천후수당은 날씨로 인한 불가피한 작업을 중지할 때에도 건설노동자의 고용관계를 유지하도록 하였다(악천후수당은 그 목표설정과 금액에 있어 단시간 근로자노임과 일치하였는데, 정부의 긴축정책으로 인해 법정 악천후수당 규정이 1996년 1월 1일자로 폐지되면서 건설산업이 또 다시 계절산업으로서의 폐단을 보이고 있다).

건설노동자는 날씨로 인해 일하기 좋지 않은 기간의 노동에 대하여 노동력 과다소비에 대한 일반적 보상의 의미로 겨울철 수당을 받게 된다. 악천후수당이 실업보험에서 지불되는 반면에 겨울철수당은 건설 특유의 겨울공사수당을 통해 지급된다. 추가 연금기금은 모든 건설업체로부터 겨울공사 할당금을 납부 받는다. 겨울철수당은 시간당 2마르크이며, 세금과 사회복지보험납부로부터 면제되고 12월 1일부터 3월 31일까지 작업한 모든 근로 시간에 대해 건설노동자들에게 지급된다.

단체협약에 임금보상규정이 없었을 때 800,000명의 건설노동자들이 성탄절 이전에 실업자가 되었는데, 그 이유는 사용자측이 성탄절과 신년 사이의 휴일에 대한 임금을 지급하지 않으려고 성탄절 이전에 노동자들을 해고했기 때문이다. 50년대 이후 임금보상을 위한 기금이 설치되었고 건설업체가 우선 지급한 후 휴가 및 임금보상기금에서 상환 받게 되었다. 이와 같은 맥락에서 악천후수당 규정도 도입되었는데, 이는 날씨 때문에 작업을 못하는 경우에 건설노동자들이 최소한의 수입을 보장받고 건설업체들이 이에 대한 부담을 줄이는 것에 목적이 있다.

이 두 가지 규정을 통해 연말과 날씨 때문에 일하기 좋지 않은 기간 중에 건설노동자들의 실업을 방지할 수 있게 되었다. 1991/1992년도에 건설업에 종사하는 노동자의 연평균 90% 이상이 임금보상을 받았다. 단체협약과 국가적 차원의 보장을 통해 60년대 초반 이후로 건설업에서 겨울철실업이 엄청나게 줄어들었다. 악천후수당 규정 및 겨울철수당과 연관된 임금보상 규정은 많은 건설노동자들에게 겨울철 고용관계 유지를 더 확실하게 보장한다. 주택건설업이 어려운 상황에 놓임에 따라 겨울철 공사를 국가가 강력하게 추진하기는 어렵다.

건설노동자들을 위한 협약상의 임금보상에 관한 요구는 다음

의 조건이 갖추어져야 한다.

1) 건설노동자가 임금보상 기간 말에(1월 1일) 한 사업장에 소속되어 있어야 하고, 2) 1년을 통틀어 최소한 92일 동안 건설 산업에서 근로하여야 한다.

임금보상금액은 해당 노동자의 평균 시간급에 따라 결정된다. 임금보상기간 중 실업상태인 건설노동자는 임시보조금(최고 265 마르크)을 요구할 수 있다.

1991/1992년 임금보상기간 1991년 4월 1일부터 추가연금기금에 분납금을 납부했던 동독지역의 건설업체들은 서독지역의 기업체들로부터 모아진 기금에서 5천만 마르크 이상에 달하는 재정적 지원을 받았다. 이러한 강력한 재정지원으로 인해 동독지역의 노사는 200,000의 근로관계에 있어 임금보상기간 보장되었다.

#### 4. 겨울철보상기금

단체협약상의 겨울철보상기금은 건설업 노동자들을 위한 사회복지제도에 있어서 중요한 요소이다. 건설노동자들의 연간 수입 보장은 특히 1990년 단체교섭시 특별히 강조되었다. 건설노조는 건설노동자가 1년 동안 생활할 수 있는 수입을 보장받고 이 수입이 단체협약상의 정규노동시간에 따른 것이어야 한다는 입장에서, 단체협상시 무엇보다도 악천후수당과 단기노임에 대한 사용자측의 추가기금을 촉구하였다. 날씨로 인해 작업을 못하거나 악천후기간의 단기노동에 따른 건설노동자들의 임금손실은 이전이나 지금이나 건설업 특유의 단점이다. 이 문제가 해결된다면 건설업의 근로조건은 지속적으로 향상될 수 있다. 단체협

약상의 추가보상 규정을 통해 약천후기간 동안 손해를 감수해야 하는 건설노동자의 임금손실이 줄어들거나 보상되도록 하여야 한다. 단체협약상의 규정은 건설업 근로조건에 결정적인 진보를 의미한다. 이 규정은 모든 건설업체들의 기금을 통한 재원으로 시행되어야 한다. 사용자측은 이 추가기금을 휴가 및 임금보상기금으로부터 상환 받을 수 있을 것이다. 그러면 추가기금의 지불은 날씨 때문에 일하기 좋지 않은 기간에도 기업체들에게 더 큰 부담을 주지 않을 것이다. 추가기금 납부에 대한 노조의 요구는 받아들여지지 않았고 협정을 통해 겨울철 임금보상지불에 합의하였다. 이 합의에 따라 모든 건설노동자들에게 - 약천후나 단기노동으로 인해 임금손실을 감수하는 것과는 관계없이 - 일시불에 대한 요구권이 보장되었다. 겨울철 임금보상을 통해 결과적으로 많은 건설노동자가 약천후나 단기노동으로 인한 임금손실에 대한 보상을 받게 된 것이다.

겨울철 보상수당에 대한 요구의 조건은 현장노동자가 임금보상을 받을 수 있는 자격을 갖추었고 3월 31일자로 서독지역에서 고용관계를 갖고 있어야 한다. 이 수당은 유급휴가비의 액수에 따라 결정된다. 1993년도에 겨울철보상기금의 혜택을 받은 노동자는 총 630,322명이고 이들이 받은 금액의 평균치는 413.06 마르크이다. 3월 31일자로 부당하게 실업상태에 있는 노동자에게는 특별규정(겨울철 보조금)이 적용된다.

## 5. 직업훈련

사회복지기금을 통한 직업훈련 재정지원은 교육의 질적 수준을 보장하며, 모범적인 것이라고 간주할 수 있다. 모든 건설업체는 교육을 자체적으로 실시하든 안 하든 똑같이 건설업의 직업훈련을 위해 재정을 부담한다. 모든 기업체는 이를 통해 교육할 수 있게 되었다. 건설업에서의 직업훈련은 동일한 교육규정에

따라 15개의 업종별(예를 들어, 토목업, 건축업 등) 및 11개의 수공업별 직업(예를 들어, 목공, 미장이, 페인트공 등)을 위해 실시된다.

교육 1년차에는 모든 직종을 위한 기본교육이 동일한 내용으로 정해져 있다. 2년차에는 일반건설, 특수건설, 전문건설분야로 나뉘어져 전문교육이 이루어진다. 3년차에는 선택한 구체적인 직종에 따른 전문화교육이 실시된다.

대다수의 중소기업체들은 사업장의 규모 및 재정 등의 문제 때문에, 계속 증가하는 전문화 요구에 상응할 수 있는 숙련도와 직업훈련을 감당할 수 없다. 모든 훈련생에게 훈련의 질과 평등한 기회를 보장하기 위해 광범위한 초기업 차원의 지도가 요구된다. 초기업 차원의 교육기간은 1년차에는 20주, 2년차에는 13주, 3년차에는 4주에 달한다. 또한 교육 1년차에는 20주에 해당하는 직업훈련을 실시하여야 한다고 정해져 있다.

휴가 및 임금보상기금은 건설업계 훈련생을 위해 훈련을 실시하는 기업체에게, 대략 3년간의 훈련기간 동안 앞의 21개월에 해당하는 교육기간에 대해 추가휴가비를 포함한 교육보상비를 지불한다. 이 보상은 근본적으로 교육 1, 2년차에 집중되어 있는데, 이는 이 기간 동안 초기업적, 학교식 훈련비중이 상당히 높기 때문이다. 이 보상규정으로 인해 1, 2년차 교육 실시 사업장의 비용부담이 거의 없는 셈이다. 초기업적 훈련비용과 숙박비용은 사회복지기금에서 결정하게 된다. 직업훈련의 포괄적인 보상 규정은 독일 건설산업 전체에 적용된다.

직업훈련을 위한 재정 지원은 미래를 위한 기본적인 투자이다. 전문인력이 충분하지 않으면 장차 건설업의 폭을 넓히고 질

을 높일 가능성이 없어진다. 사회복지기금의 모범적인 규정 덕분에 1991년 2월부터 동독지역에서도 직업훈련이 실시되고 있다. 이곳의 건설업체들이 1991년 4월부터 서독지역 건설업체들 처럼 휴가 및 임금보상기금에 분담금을 납부했지만, 건설업체와 초기업적 직업훈련소 등은 1991년 2월부터 휴가 및 임금보상기금에서 훈련수당 및 초기업적 교육비를 상환 받았다.

상환금의 선불, 훈련생의 수, 상대적인 저임금 때문에 동독지역의 직업훈련을 위해 서독지역의 기금에서 2억 마르크 이상이 지원되었다. 이러한 재정지원을 통해 건설업의 노사는 동독지역에서 직업훈련제도를 정착시켰다. 건설업의 사회복지기금이 없었다면 이러한 사회복지정책의 혜택이 가능하지 않았을 것이다.

## 6. 추가연금기금에 따른 연금보조

### - 건설업의 초기업적 차원 연금보조

50년대 말부터 건설업에 오랫동안 종사한 노동자는 단체협약상의 연금보조금을 받게 되었다. 그리고 60년대 초부터의 초기업적 연금보조를 통해 겨울철의 빈번한 노동단축 또는 실업으로 인해 빚어지는 법적인 연금손실에 대한 보상이 이루어 졌다. 특히 건설노동자들의 경우 높은 이동성 때문에 기업 차원의 연금제도로는 해결이 안 된다. 어떠한 이유에서 사업장을 옮기더라도 많은 건설노동자들은 사업장내 연금규정의 혜택을 받을 수 없다. 독일 전체산업 분야에서 사업장 차원의 연금보장제도가 확대 실시된 조건에서 추가연금기금에 따른 보상은 건설업의 근로조건을 향상시키는 기본적인 요소이며 다른 산업분야에 대한 경쟁력을 강화하는 것이다. 추가연금기금의 혜택은 건설업에서 종사한 기간과 연금생활에 들어가는 노동자의 나이에 따라 결정된다. 이 연금이 총임금에 따라 결정되는 것은 아니다.



건설업계 종사자의 연령구조(1993년 12월 31일 현재)

| 나이     | 현장노동자<br>(서독) | 현장노동자<br>(동독) | 사무직<br>(서독) | 현장감독<br>(서독) |
|--------|---------------|---------------|-------------|--------------|
| 19세까지  | 1.8%          | 2.0%          | 0.4%        |              |
| 20-29세 | 27.9%         | 30.0%         | 20.8%       | 4.7%         |
| 30-39세 | 25.3%         | 34.3%         | 28.3%       | 16.4%        |
| 40-49세 | 18.5%         | 20.0%         | 23.2%       | 19.5%        |
| 50-54세 | 12.4%         | 9.2%          | 14.3%       | 23.7%        |
| 55-59세 | 11.1%         | 3.9%          | 10.1%       | 26.9%        |
| 60세이상  | 3.0%          | 0.6%          | 2.9%        | 8.8%         |
| 평균연령   | 38년 9개월       | 36년 8개월       | 40년 5개월     | 48년 9개월      |

여기서 지급되는 연금은 현재 최고 월 176마르크에 달한다. 그밖에 사망자 가족보조금도 지불된다. 이 연금은 업계의 관련 규정에 따른 것이므로, 여기에서 한 건설사업장에서 다른 건설사업장으로의 이동은 아무런 의미를 갖지 않는다. 건설노동자가 전문 건설업계 사업장들 내에서 옮겨 다닐 경우에도, 근속기간의 계산 시에 고려가 되기 때문에 이 연금에 대한 권리는 그대로 유지된다. 그렇기 때문에 사업장 차원의 연금제도와는 달리 건설산업의 추가연금제도는 이동성과는 관계가 없다.

현재 약 27만 명의 노동자가 추가연금기금에서 연금보조를 받고 있다. 힘든 건설작업으로 인한 건강상의 문제는 추가연금기금의 연금보조 대상자 분포에 그대로 반영된다. 추가연금기금 수령자의 약 45%가 직업활동 또는 근로생활 불가능 자들이다. 전체 산업 차원으로 볼 때에는 이 부분이 차지하는 비율은 40% 이하이다. 1959년 처음 보조금이 지불된 이후로 추가연금기금에서 80억 마르크 이상이 지불되었다. 1959년 이래로 67만 명의 노동자와 약 29만명 가량의 유가족이 연금보조 혜택을 받았다. 월 평균 연금보조비는 현재 약 145마르크에 달한다. 건설산업 현장노동자와 사무직노동자가 추가연금기금에서 연금보조비를

받으려면 이들이 다음과 같은 조건을 충족해야 한다.

1. 건설업계에서 요구되는 대기기간(예, 220개월)을 채웠으며,
2. 법적인 사회보장제도로부터 연금을 받는 경우이다.

## 7. 추가연금기금의 자산

건설업의 추가연금기금 자산은 57억 마르크 이상이 된다. 이 자산은 지나치게 높은 분납금으로 형성된 것은 아니다. 법적인 연금제도와는 달리 건설업 추가연금기금은 분납금 방식으로 재원이 마련되는 것이 아니다. 이 기금은 민영 생명보험처럼 원래 수십 년간 연금지급이 가능하도록 준비하여야 한다. 보험기관에 대한 연방감시청은 건설업 추가연금기금이 이러한 법적인 의무를 다하는지 지속적으로 감시하며, 실제로 다음과 같이 이루어진다. 보험을 계산하는 자는 현재 건설업에 종사하는 노동자들이 자신의 직업생활이후에 이 기금에 대해 어떠한 요구를 하게 될지 계산한다. 이때에는 무엇보다도 사망가능성이 고려되어야 한다. 의무금의 액수는, 자산과 분납금의 총액에 일치되어야 한다.

보통 기금은 보험계산상 산출된 보상 예치금과 보험업무상 필요한 예치금 정도의 자산을 갖추어야 한다. 연금지급을 위한 자산은 건설업 노동자들의 관심 속에서 확실히 관리되어야 한다. 보험감독법은 이를 위한 강경한 규정을 포함하고 있다. 자산은 장기적으로 부동산, 장기 유가증권, 단기 지불예치금 등으로 관리되어야 한다. 기금은 언제나, 어떤 경우에도 단기적 지급의무를 다할 수 있어야 한다. 기금은 유가증권 이외에 5억 2천만 마르크에 해당하는 부동산을 가지고 있다. 이는 서독지역에 있는 주택 9300의 가격에 해당한다. 한편 건설업 추가연금기금은 가능한 범위에서 주택 공급의 안정에 대해 특별한 책임을 지고

있다. 주택부분의 비중은 다른 민영 보험회사의 것에 비해 상당히 높은 정도이다. 1992년도의 자본 이익금은 총 4억5천6백3천만 마르크에 달한다. 이는 그해 말 이익의 8.18%에 달하는 금액이다.

## 8. 단체협약상의 조기퇴직연금

1985년 이래로 추가연금기금에서 10년 동안 협약상의 조기퇴직연금을 지급하였다. 단체협약에서 조기퇴직연금 규정을 채택함으로써 건설업 현장 노동자 및 사무직 노동자가 58.5세에 퇴직할 수 있게 되었다. 법으로 정해진 퇴직연금 수령기간까지는 단체협약상의 조기퇴직연금이 지불되었고, 약 75,600명의 노동자들이 이 혜택을 받았다. 이를 위한 비용은 1993년 12월말까지 9십2억 마르크에 달했다. 조기퇴직연금은 우선 기업체에서 지불하고 이 기업체는 자신이 지불한 비용의 90%를 추가연금기금에서 상환 받았다. 이 규정은 모든 건설업체의 분납금에 의한 재정으로 운영되었으나 국가가 이 규정의 유지 및 확장을 효과적으로 지원할 준비가 안되어 있기 때문에 협약상 적용기간을 늘릴 수가 없었다.

## 9. 건설업의 분납금과 사회복지기금의 행정관리

추가연금기금과 임금 및 휴가보상기금에 따른 혜택을 위해서는 당연히 비용이 들지만 이를 위한 재정은 유동적이다. 이 혜택이 기업 차원이 아닌 산업 차원에서 이루어지는 것이므로 건설업의 모든 기업체는 동일하게 재정적 지원을 하여야 한다. 현재 모든 건설업체는 추가연금기금에 총임금의 20%(동독지역의 경우에는 1993년 1월 1일부터 14.9%)에 해당하는 분납금을 매

월 납부하여야 한다. 사회복지장기금의 분납금을 단체협약에 정할 때에는 다음의 기본 원칙이 고려되어야 한다.

1. 분납금은 이를 통해 기금이 정상 운영될 수 있도록 정해져야 한다. 전체 지불금액은 대부분 상환을 통해 건설업체에게 다시 돌아간다. 다만 노동자와 연금자에 대한 직접적인 지불(예를 들어 추가연금기금에 의한 보조금)은 예외이다.

2. 추가연금기금의 보조금 재정 운영에 필요한 방법은 보험전문가에 의해 계산된다.

3. 휴가 및 임금보상기금의 상황에 필요한 방법은, 휴가 및 임금보상기금이 단기적으로 예상되는 계절적 지불을 언제라도 실행될 수 있도록 산정되어야 한다.

4. 휴가 및 임금보상기금에서 발생한 이자는 사회복지장기금 분납금의 축소에 기여하며 분납금의 금액을 정할 때 고려된다. 휴가 및 임금보상기금과 추가연금기금은 이 기금이 단체협약에 따르지 않고 사용되는 것을 막기 위해 계속 내외의 감사를 받게 된다. 즉 추가연금기금은 보험사로서 보험기관에 대한 연방감독청(베를린 소재)의 통제를 받는다.

사회복지기금의 행정업무를 위해 당연히 많은 노동력이 요구된다. 1991년도에 사회복지기금에 종사한 직원은 1,000여명이다. 사회복지장기금이 자신의 업무를 현대적인 보조수단(자료의 전산처리)을 활용하지 않는다면 더 많을 것이다. 효율성을 높이는 또 다른 방법은 사회복지장기금의 집행위원회 및 사업단의 구성에 달려있다. 이러한 기구를 통해 관련업무들이 총괄되고 단일하게 지도될 수 있다. 이를 위해 항상 컨설팅 회사를 통해 사회복지기금 업무의 경제성이 재검토된다. 고려할 사항은, 사회복지기금의 업무를 노사의 지역사무소에서 실시함으로써 비용을 절감해야 한다는 것이다. 이런 식으로 사회복지기금 실시를 위한 행정관리비용을 줄일 수 있다. 1992년도의 추가연금기금의 행정

관리비는 약 7천4백만 마르크에 달하였다. 이는 산출된 자본이  
익금의 약 16% 정도이다. 이렇듯 사회복지기금의 성과는 효과  
적이고 경제적이다.

## 4장 독일 건설산업의 구조변화와 노동조합의 정책

### 1. 건설업의 변혁

독일의 건설산업은 90년대 이래로 폭풍과 같은 변혁과정을 겪고 있다. 건설산업이 국제적 경쟁의 조류에 점점 더 강하게 휘말리고 있는 것이다. 기업가들은 새로운 전략으로 자신의 위치를 확고히 하기 위해 노력하고 있으며, 동시에 건설업은 새로운 구조로 전환되고 있다. 이 결과 노동자들은 일자리 박탈과 임금의 부당한 덤핑이라는 위협을 받고 있다.

#### 1.1. 국제화의 흐름

90년대 초반만 하더라도 독일 건설업계에서 국제적 경쟁은 별다른 의미를 갖지 않았다. 그러나 유럽시장의 통합과 독일통일에 따라 건설산업의 국제적 경쟁이 강화되었고 엄청난 변혁 과정이 뒤따랐다. 1991년과 1995년 사이의 건설공사에 외국기업이 참여하였다. 더불어 1993년 1월부터 유럽공동체 국가에 소속된 모든 건설업체들은 국경을 초월하여 공사를 할 수 있는 자유를 보장받았다. 그때부터 건설회사는 법적인 제한이 없이(예를 들어, 노동자들이 다른 나라에서 노동허가를 받을 필요 없이) 자신의 노동자들과 다른 유럽국가에서 공사를 수행할 수 있다. 이렇게 파견된 노동자들에게는 그가 일하는 나라의 법적 또는 단체협약상 근로조건이 적용되지 않는다. 이들에게는 자국의 노동권과 사회권이 적용된다는 것이다.



임금덤펍과 실업을 반대하는 건설노동자 2,000명의 도로점거 시위

유럽시장 개방에 따라 한편으로 유럽공동체의 타 국가들이 독일의 건설시장에서 활동할 수 있게 되었고, 또 한편으로 독일의 건설업체들이 타국에 더 많이 진출할 수 있게 되었다. 독일의 모든 대규모 건설업체들은 현재 외국에 공사현장을 가지고 있으며 외국공사가 수주의 상당한 비중을 차지하고 있다. 독일 건설업체들은 외국에서 공사현장을 확대하는 것뿐만 아니라 유럽 차원의 경쟁력 강화를 위해 노력하고 있다. 1995년 유럽전체를 휩쓴 건설경기 침체 이후 국제경쟁 강화에 따른 영향이 더욱 분명히 드러났다. 건설업은 전후 처음으로 타산업의 투자 원동력 역할을 못하게 되었다. 수많은 기업체의 몰락과 사회복지제도를 파기하려는 사용자들의 횡포는 노동자들을 위협하고 있다. 실업 위기를 느끼지 않는 노동자는 거의 없다.

위에서 언급한 것처럼 유럽소속 타국가들의 건설업체들이 독일 내 건설현장에 자국의 노동권과 사회권이 적용되는 노동자

들을 투입할 수 있게 됨에 따라 건설업에서는 ‘하향경쟁’이 벌어지고 있다. 최근 포르투갈이나 영국과 같이 소위 임금이 싼 나라 건설업체의 노동비용은 독일 기업보다 25% 이상 낮다. 이에 따른 도산도 많이 늘어나고 있다. 경쟁압력은 독일처럼 임금이 높은 나라의 중소기업체에게는 치명적이며, 국제적으로 활동하는 독일의 대규모 건설업체들의 경우에 위기의 조짐이 나타나고 있다. 서독만 하더라도 1995년도의 공사수주 실적은 전년도보다 5.8%가 적었다. 1996년에도 전년도 정도의 공사량을 채울 수 없다는 것이 명백하였다. 도로공사만 하더라도 약 10% 정도 줄어들 예정이었다. 앞날은 희망적이지 않다. 확실한 것은 독일 건설업체들이 더욱 더 좁아지는 유럽시장에서 자신의 위치를 지키기가 어렵다는 점이다. 이 경쟁에서 피해를 보는 자는 노동자라는 사실 또한 분명하다.

산업별 성장률이라는 관점에서 본다면 지난해에 건설업의 성장률은 전체 경제성장률보다 훨씬 높았고 산업성장률 평균치의 두 배 이상에 달하였지만 건설노동자들의 연간 수입은 다른 산업들에 비해 현저히 낮았다. 물론 동독지역 건설종사자의 임금과 급여는 이 지역의 건설 붐으로 인해 전체 산업 평균치보다 높지만 이는 다른 문제이다.

건설업체들이 해외투자를 하는 이유를, 흔히 독일의 높은 임금과 노동비용 때문이라고 한다. 하지만 이는 완전히 잘못 해석된 것이다. 해외투자의 목적은 기업이 시장에서 위치를 확고히 하려는 데 있다. 이는 오히려 수출시장을 확보하여 국내의 일자리 확보에 기여할 수 있다. 이렇게 볼 때 노동비용 때문이 아니라 국내 공공분야의 건설수요 부족 때문에 건설업체들이 해외로 눈을 돌리고 있다. 1996년도에 연방정부는 교통부문에서만 31억 마르크, 사회주택건설부문에서 약 6억5천만 마르크, 동독지



역의 도시건설 추진에서는 1억 마르크 등 공공부문 투자를 축소하였다.

이에 덧붙여 1995년도의 건설 경기침체와 저임금 경쟁 강화는 건설분야의 곳곳에서 문제를 일으켰다. 그 결과는 건설업체들의 도산 사태와 실업 증가이다. 기업의 도산과 실업의 증가는 사회, 경제상의 손실뿐 아니라 전문성의 상실을 초래한다. 실업과 노동비용 절감은 장기적 안목으로 볼 때 결국 전문노동력 양성과 혁신을 저해한다. 또 다른 문제는 정부와 사용자측이 노동자와의 사회적 조화를 깨려고 한다는 것이다. 노사정의 협조체제가 그 동안 놀라운 경제성장과 건설산업의 경기호황을 초래했다는 것은 분명하다.

독일 건설노동자들이 포르투갈, 프랑스 또는 영국 등의 저임금 노동력과 임금을 줄이고 사회복지를 철폐하려는 사용자들에 의해 위협을 당하고 있다. 정부가 적절한 투자계획으로 제때에 이 문제들에 대처했다면 이와 같은 부정적인 현상이 초래되지는 않았을 것이다. 생산과 고용은 어디까지나 수요에 달려있다. 취약한 국내수요를 활성화하고 기존 건설업체들이 구조변화에 적응하는 데 적절한 조치를 취하는 대신에 정부는 오히려 간접 임금비용을 줄이려 하였고 신규 건설업체를 적극 지원하였다. 세금과 재정상의 혜택을 통해 정부는 신규 건설업체들이 들어설 수 있도록 지원하여 고용을 창출함으로써 기존의 건설분야 실업을 대처 하고자 하였다. 바로 이 두 가지 문제가 현재 건설업의 독소이다. 건설에 대한 수요는 더 이상 늘어나지 않았고 결국 파산만 늘어나게 되었다.

## 1.2. 새로운 기업구조 및 공사분담

1995년 이래로 나타나고 있는 유럽 건설산업의 불경기에 직면

하여, 많은 건설업체들은 구조변화를 통해 자신의 시장을 확보하려고 한다. 독일의 경우에도 건설업체의 구조가 새롭게 변화하고 있다.

오늘날까지 건설공사는 자립적이고 개별적인 다양한 작업내용들로 구성된다는 특성을 가지고 있다. 작업의 분담은 자영기업들간의 협력형태로 이루어진다. 이에 따라 다양한 규모의 지역, 지방, 중앙 건설시장이 매우 다양한 기업구조로 형성되어 있다. 최근에는 건설업체간의 작업분담이 하청업체 투입의 증가라는 형태로 나타난다. 특히 대규모의 건설업체들이 점점 더 많이 하청업체에게 발주하였다. 전체 공사에서 건설업체가 직접 담당하는 부분은 그에 상응하여 줄어들었다. 정보연구소의 조사에 따르면, 1971년과 1995년 사이만 보더라도 한해의 공사에서 하청업체의 공사가 차지하는 비율이 11.7%에서 25.3%로 두 배 이상 증가했으며 점점 더 증가하는 추세이다.

이러한 변화의 배경은 건설업체내에 강하게 부각되고 있는 '작업성과 위주'경향에 기인한다. 80년대까지만 하더라도 건설기업체가 원청자의 발주에 따라 독자적으로 공사를 완료하였지만 최근에 국제 경쟁력 강화라는 추세에 따라 이 관계가 바뀌었다. '한번에 모든 것을'이라는 모토아래 한 단위로의 업무관계가 발전하고 있다. 기초공사, 내부공사, 도로공사 등 고전적인 건설업무는 기초공사단계와 이용 및 관리단계의 서비스 등으로 확장되고 있다. 이러한 업무들은 하청업체들이 담당하게 된다.

소비자지향, 고기능, 최고의 가치창출 등은 단순히 경향에 의한 것만은 아니다. 이러한 생산전략은 증가하는 경쟁압력과 공공부문의 취약한 재정 때문에 당연히 나타난 것이다. 작업성과 위주라는 이러한 경향은 건설업체들의 다양한 전략으로 나타난

다. 즉 공사과정에서 기본적으로 두 가지 관리형태가 - 각기 다른 차원의 - 형성된다. 그 하나는 ‘일반 도급업체’이고 또 하나는 ‘일반 건설기업’이다. 일반 도급업체의 경우에는 모든 세부적인 공사가 타회사로 넘겨진다. 일반 도급업체는 보통, 발주자, 프로젝트 기획업체 및 새로운 시장분야를 개척한 건설업체 등이다. 일반 건설기업은 건설업무 조정, 특히 비용관리, 기능관리 및 통제는 자신의 직원들과 함께 수행하고, 이에 따른 실제작업은 건설 전문업체들에게 양도한다. 일반 건설기업은 보통 건설업체를 말한다. 이러한 전략들은 경향상 파편적인 건설공사로 구체화된다. 이는 단지 기업 내에서 중심노동자와 주변노동자라는 노동자 양극화현상을 빚을 뿐만 아니라, 공사가 전문 및 하청업체에 분담되고, 하청관계가 생기게 만든다. 이로 인해 특히 노동비용이 다양해진다. 비생산적인 업무는 양도되거나 없어지고 개별작업은 필요에 따라 수행된다.

이러한 새로운 경향들은 엄청난 합리화의 잠재력을 지니고 있다. 왜냐하면 건설설계에서부터 공사수행에 이르기까지 개별공정을 구체적으로 계획하고 조정할 수 있기 때문이다. 이 과정이 투명할수록 생산성 향상과 비용절감에는 더욱 유리하다. 이 관점에서 볼 때 더 이상 개별기업 차원에서는 이루어질 수 없는 새로운 체계적 합리화가 나타난다. 이 체계적 합리화는 시장의 움직임과 기업내의 조직변화 및 스스로의 동력으로 가동되는 기업들간의 관계 등을 강력하게 연결하는 특징을 가지고 있다. 각각의 공사는 이러한 메커니즘에 따라 진행된다.

그러나 작업성과 위주 추세는 건설산업 내 연계를 더 강하게 형성시킬 뿐만 아니라 새로운 경제적 종속관계를 만든다. 왜냐하면 단지 대기업 건설업체만이 공사를 - 건설설계부터, 감니, 비용, 공사에 이르기까지- 전부 포괄할 수 있기 때문이다. 건설

업체의 대다수, 특히 중소기업체는 재정상의 어려움 때문에 대기업사업장으로 머무르고 만다. 이러한 회사들은 점점 더 대기업의 수요에 종속되어 전문업체 정도의 역할을 강요당하고, 법정가격과 공사기간에 따라 하나 또는 몇 개의 업무만을 맡게 된다. 이런 식으로 건설 중소기업들에게는 기업운영상 위험이 따른다. 이런 압력에서 벗어나기 위해 중소기업체들은 유럽 차원의 임금격차를 이용한다. 임금덤핑 및 불법적 고용 또는 경쟁력 약화 등은 이에 따른 결과이다. 모든 것을 다 갖춘 공급자가 되려는 건설업의 새로운 지향은 물론 대기업이 고객과 공급조건을 확보한다는 것을 전제로 한다. 핵심은 ‘높은 품질’이다. 품질을 의식하는 기업체들의 체계가 그들 각각의 해당업무와 잘 연결된다면 이는 더 잘 보장된다. 그렇기 때문에 경쟁 대신에 협력관계가 증가하고 있다. 그렇다면 이러한 경향은 건설 대기업의 그늘에 가려진 중소기업의 전문업체들에게는 하나의 기회이기도 하다. 더 강조하자면 개별업체를 총괄하는 프로젝트는 이들에게 새로운 경쟁력을 보장할 수 있다.

### 1.3. 엄청난 실업증가

앞서 언급한 건설업계의 최근 변화는 건설분야의 고용과 생산에 부정적인 영향을 미쳤다. 1995년의 건설 경기침체 이후 건설업에 종사하는 노동자의 수는 급격히 줄어들었다. 동시에 독일 건설현장에 파견된 외국인 노동자의 고용은 증가하였다. 정확한 통계자료는 없지만, 추측컨대 20만명 이상의 외국인 노동자가 독일 건설현장에서 근로 중이다.

독일 건설업에서 대부분의 사용자는 중소기업체이다. 모든 건설회사의 20%만이 20명이 넘는 종업원을 고용하고 있다. 하지만 이들 사업장에는 전체 건설노동자의 2/3에 해당하는 노동자

가 소속되어 있다. 건설업은 지난날에 대단한 생산성 향상을 이루었다. 지난 30년 동안 서독 건설업의 생산성은 약 30% 정도 올라갔다. 동독의 경우 1993년 이래로 피부로 느낄 만큼 생산성 향상이 이루어져 1995년 6월에는 동독 건설업체의 노동시간당 생산성이 서독 수준의 81%에 달하였다. 여기서 두드러진 점은 고용을 가장 많이 축소한 대기업체들이 가장 높은 생산성 향상을 보이고 있다는 것이다. 디비닥사의 경우 1992년부터 1995년 사이에 건설 현장노동자를 22% 가량 줄였음에도 이 기간 동안 생산성은 13% 정도 올라갔다. 발트건설사의 경우엔 이 기간 동안 고용을 14% 축소했지만 19% 정도 생산성향상을 보이고 있다. 축소된 고용에도 불구하고 생산성이 향상된 이유는 공사의 대부분을 하청업체에게 넘겼기 때문이다.

## 2. 건설업의 변혁이 노동자에게 미치는 영향

급격히 증가하는 파멸적인 건설산업의 경쟁으로 인해 건설노동자들의 실업이 급증할 뿐만 아니라 임금덤핑과 사회보장제도의 폐지 등이 공공연히 일어나고 있다. 그럼에도 이러한 변혁과정은 노동자들에게 기회를 제공하기도 한다.

### 2.1. 실업과 고용불안정

1995년도의 경기침체, 공사수주의 할당제에 따른 동독 건설노동자들의 고용증가, 유럽 건설노동자들의 독일 건설현장 파견 등은 독일 건설노동시장의 엄청난 고용 불안정을 초래하였다. 특히 남유럽의 저임금부대와 북서유럽의 자영업으로 위장한 노동자들의 독일 건설시장 진출은 독일 건설노동자들의 급격한 실업을 초래하였다.

1995년 1월에는 40만 명의 건설노동자가 실업상태에 놓였고 계절적인 영향으로 3월에는 약간 줄어들었다. 1994년 말에 연방 정부에 의해 악천후수당이 법적으로 폐지되면서 1995년도의 심각한 실업상태는 계속 진행되었다. 동시에 많은 건설업체는 이 상황을 단체협약에 어긋나는 고용정책상의 책임회피를 위해 이용하였다. 사용자들은 사용자단체에서 탈퇴함으로써 전환기보상금(Überbrückungsgeld) - 이전 악천후수당을 대체하는 보상금 - 에 대한 단체협약으로부터 벗어나려고 한다. 이로 인해 겨울철 실업과 계절노동이라는 문제가 다시 대두되었다. 1995/1996년 겨울에 일차적인 해고물결이 일어났다. 악천후수당의 폐지는 이것이 시행된 첫해에 20만의 실업을 발생시켰다.

독일 건설현장의 외국 노동력 고용증가와 자국 건설노동자 실업증가는 결과적으로 건설노동자들에게 ‘암울한 노동시장’의 압력을 더욱 가중시키고 있다. 용역과 불법고용은 최근 독일 건설현장에서 상당히 증가하고 있다. 현재 독일 건설현장에는 대략 40만 명의 불법노동자가 일하고 있다.

이런 모든 것들이 독일 건설노동자들의 고용관계를 점점 더 불안정하게 하고 있다.

베를린의 큰 공사현장이 이의 선도자이다. 베를린의 공사현장에는 독일 노동자가 4만 명이고 유럽공동체 소속의 나라에서 온 노동자가 3만 명이다. 여기다가 동독지역에서 할당되어 노동하는 자는 약 8천명이며 2만5천명 가량의 불법노동자가 일하고 있다. 이 지역의 공사는 매년 300억 마르크에 달하는 큰 규모이지만 건설노동자 실업률이 30%나 된다.

## 2.2. 임금의 부당한 덤핑과 노동자 수입감소

사용자들은 건설노동자들의 실업증가를 이용하여 임금을 낮추려고 한다. 특히 유럽공동체 소속 국가들의 노동자 파견은 임금 덤핑에 큰 역할을 한다. 이들의 경우에 독일 노동법이 적용되지 않기 때문에 많은 건설현장들은 ‘이상한 법이 통하는 섬’으로 변하고 있다. 이 때문에 지금까지의 단체협약이 제대로 지켜지지 않고 있다. 독일 건설현장에 파견된 노동자들이 시간당 5-6마르크의 기아임금을 받는 것이 결코 드문 일이 아니다. 근로조건 및 사회보장도 독일의 단체협약과 법에 비해 현저히 낮다. 게다가 독일 건설현장에 파견된 유럽지역 건설노동자들은 이에 대해 별 문제제기를 하지 않는다. 언어소통의 문제, 단기간의 파견 근무, 독일 노동법 및 사회법에 대한 무지, 중업원평의회나 노동조합의 소홀함 등도 이들이 문제제기를 하는 데 주저하는 이유이다.

이에 따른 건설노동자들의 근로조건 저하는 임금인상과 노동생산성을 비교해 보면 알 수 있다. 건설노동조합이 타 산업에 비해 비교적 높은 수준으로 임금인상을 하였지만 이는 노동생산성의 향상에 비해 낮다. 노동생산성이 지난 10년간 30%가량 증가했음에도 실제 구매력은 1993년도 이래로 후퇴하는 현상을 보인다. 세금과 사회보장에 들어가는 비용이 올랐기 때문이다.

또한 1996년 8월에 체결한 건설산업분야의 동독지역 단체협약의 유효기간이 1997년 9월 1일자로 지나고, 건설업체들이 사용자단체를 탈퇴함으로써 단체협약의 의무에서 벗어나려고 한다. 많은 회사들이 단체협약을 어기고 연말상여금을 줄이거나 심지어 지불하지 않는다. 병가시 임금의 계속적 지급도(단체협약에 명시되어 있음에도) 일방적으로 어기고 있다.

1993년 3월부터 유효한 노동자 파견법을 통해 그래도 외국 건설노동자 고용시의 심각한 폐해와 임금덤핑을 가로막을 수 있는 제도를 마련하였다. 전체 건설산업 업체에 적용되는 이 법은 모든 파견노동자들에게 단체협약상의 최저임금을 보장한다. 1996년 4월에 3단계의 최저임금에 관한 단체협약이 노사간에 체결되었다. 그렇지만 1996년 5월에 연방 차원의 사용자단체 지도하에 사용자들이 이를 일반적으로 적용하는 것을 반대하였기 때문에 효력을 갖지 못하게 되었다. 결국 1996년 11월에 가서야 이를 1997년 1월 1일부터 시행한다는 협정을 맺게 되었다. 이 협약이 제대로 지켜지는지를 감독하는 것은 노동조합 임무이다. 건설노동조합은 이것이 제대로 시행되도록 해당관청과 밀접하게 협력작업을 하고 있다. 협력작업이 제대로 이루어 질 때 감독을 쉽고 효과적으로 할 수 있기 때문이다.

### 2.3. 노동시간의 유연성과 노동강도 강화

독일 건설노동자들이 직접 부딪치고 있는 문제는 건설현장에서 계속 증가하고 있는 건강상의 문제로 나타난다. 1994년 이후로 신고의 의무가 있는 사고(업무상 및 출퇴근시 재해)는 지속적으로 줄고 있다 - 1994년 414,066건에서 1996년 346,372건으로 줄어들었다. 사고로 인한 사망도 1994년 559건에서 1996년 437건으로 줄었다. 하지만 이에 반해 일반적 건강상의 문제는 증가하였다.

건설현장의 노동강도는 지속적으로 강화되고 있다. 건설회사들은 경쟁압력이 증가하는 가운데 투자한 자본에서 최대의 이윤을 끌어내려고 점점 더 강하게 합리화를 추구한다. 이것이 노동자들에게 미치는 영향은 공사기간 단축 및 비용절감 압력이



다. 노동자들에게 주어진 자유시간이 줄어들고, 부분화된 건설작업은 노동자들 선별작업을 이끌고, 이는 노동자들의 스트레스와 노동강도 강화를 초래한다. 이에 덧붙여 건설회사들은 ‘암울한 노동시장’에서 생존해야 한다는 압박감을 갖고 있는 노동자들에게 압력을 행사한다.

#### 2.4. 노동자 양극화 현상

하청도입 증가 및 기업들의 작업성과 위주 경향의 강화와 함께 최근에 건설회사 내 조직도 변화하였다. 이는 인력구성에서 직접 나타나고 있다. 건설종사자들이 분열되고 있다. 즉 건설노동자들이 한편에는 숙련된 기능을 가지고 있고 상대적으로 고용이 안정된 기득권을 가진 일부 노동자그룹과 다른 한편으로는 간단한 업무에 종사하는 다수의 건설노동자들로 나뉜다. 후자에 속하는 노동자는 더욱더 열악한 근로조건을 감수해야 하고 실업상태에 빠질 위험에 처해 있는데 이들은 점점 증가하고 있다.

대규모 건설업체들이 ‘완전한 한 단위’로 전체 건설공사를 - 토지 마련부터 건설계획과 프로젝트 설계를 거쳐 건설에 필요한 재정동원까지 - 이끌어 나가려면 유능한 사람이 필요하다. 고기능 분야는, 설계사와 기술사, 사무직과 기술직을 담당자, 현장감독, 십장, 기능을 갖춘 전문건설노동자까지로 한정된다. 이러한 경향은 우선 1980년 이래로 건설산업에서 지속적으로 증가하는 사무직노동자의 수에 반영된다. 서독만 하더라도 1985년과 1994년 사이에 이 직종의 종사자가 거의 25%가량 증가하였다. 동독지역에서도 사무직노동자의 수가 1993년과 1994년 사이에만 약 15% 가량 증가하였다. 이에 비해 간단한 건설공사를 수행하는 업무는 전문업체와 하청업체에게 대부분 이전되었다.

이 부분에는 특히 전문노무자, 노무자 및 전문노동자들이 해당된다. 이러한 경향은 대기업체에서 이에 해당하는 노동자그룹의 고용관계가 지속적으로 파괴되게 한다. 건설업의 고용구조에 있어서 사무직노동자들이 확실히 ‘승리자’인 듯이 보이지만, 문제는 언제까지 승리자일 수 있느냐는 것이다.

### 3. 노동조합의 대안

#### 3.1. 재교육과 혁신을 통한 위기 극복

건설산업의 변혁은 공사를 담당하고 소비자의 요구와 직접적인 관계가 없는 업무를 담당하는(기초공사 같은 경우) 건설공사자와 중소기업 종사자들에게는 대단한 위기로 다가온다. 이들은 앞으로 일자리 축소, 저숙련화 및 노동자들의 수입불안정 등을 유도하는 ‘암울한 노동시장’의 압력을 점점 더 강하게 받게 된다.

건설산업의 변혁에서 소수의 노동자들(특히 대기업)만이 고용안정을 위한 기회가 주어지는 듯하다. 무엇보다도 기업의 전략에 중요한, 소비자와 가깝거나 이와 유사한 분야에서만, 강화된 작업성과 위주 경향에 근거하여 많은 노동자들이 재훈련을 받게 되고 신기술을 습득하게 된다. 이에 덧붙여 ‘모든 것을 한번에’ 전략은 부서를 초월해서 고학력자 위주로 구성된 팀작업을 요구한다. 그렇기 때문에 건설현장에서 고기능을 촉진하는 팀작업이 증가하는 추세이다.

국제 경쟁력을 높이기 위해 많은 건설업체가 임금덤프, 노동시간의 유연화, 공사분담 및 하청업체 투입 등을 추구한다. 하지만 이러한 전략은 임시방편에 불과했다는 것이 증명되었다. 왜

나하면 국제적인 경쟁에 직면하여, 또한 환경보호에 대한 요구의 증가로 건설산업의 혁신과 투자전략은 불가피하기 때문이다. 독일 건설산업이 저 생산비보다 고기능에 치중한다면 국제건설 시장에서 중요한 지위를 지속적으로 유지할 수 있고 심지어는 더 강화할 수도 있다. 새로운 건설방법 뿐 만 아니라 오래된 건물의 보수, 강력한 환경보호 추진 및 주택 현대화와 보수의 필요성 등은 ‘기술혁신’을 요구한다.

예나 지금이나 마찬가지이지만, 건설업의 기능후계자 부족현상과 종사자들의 노령화를 제대로 극복하기 위해 공사현장에서 새로운 방법을 쓰거나, 효과적인 산업안전체계를 갖추는 것이 필요하다. 그렇기 때문에 건설업에서 특히 혁신, 고기능 및 인간화는 장기적 안목에서 볼 때 점점 더 중요해지고 있다. 이 경우 당연히 많은 건설업 종사자들에게 새로운 기회가 주어진다.

### 3.2. 부도의 위기에 놓인 건설업체 구제노력

최근에 건설노조가 당면한 문제는 건설업의 급속한 고용감소 뿐만 아니라 건설노동자의 실업을 초래하는 도산 물결이다. 건설노조는 부도의 위기에 놓인 건설회사들이 도움을 받아서 자신의 시장을 유지하고 일자리를 보장할 수 있어야 한다는 입장을 갖고 있다. 건설노조는 지역의 건설업 지주회사 및 경영관리회사들과 함께 위기에 놓여 있지만 건실한 건설업체들을 정리하고 재구조화하는 과정에서 이들을, 상담을 통해 그리고 재정적으로 지원하기 위해 노력하고 있다. 몇몇 주에서는(특히 베를린과 브란덴부르크) 이미 이러한 작업을 시작했다.

지역의 건설업 지주회사 및 경영관리회사를 통해 건설노조는

무엇보다도 다음의 사항을 이루기 위해 노력한다.

- 적절한 조치를 통한 기존 일자리 유지
- 노동자들의 기능 향상을 위한 재교육 실시
- 가능한 보증 중재
- 채무변제 방안 마련
- 채권상태 조사
- 기업체에서 지주회사가 투자를 회수하는 기준 마련
- 기업체 소유의 부동산 및 건물과 관련한 계획 마련 때의 지원 보장
- 노동조합의 협력가능성 제시

건설노조에서 마련한 ‘지역 차원의 지주회사 및 경영관리회사’에 관한 안에 따르면 주와 지방자치체의 역할이 결정적인 역할을 하게 된다. 이들은 해당회사들의 재무상환을 위해 힘써야 한다. 건설노조는 이때에 스스로 기업체, 노동자, 지주회사를 연결하는 기능을 담당한다. 또한 노조는 지역의 종업원평의회들간의 연대를 촉진한다.

건설노조는 그 동안 독일보상은행과 활발히 접촉하였다. 이를 통해 경제위기에 놓인 기업체를 지원할 목적으로 안을 마련하였다. 동독지역에서는 이 안이, 부도 위기에 놓인 회사를 은행과 지방의회, 전문상담자 공동의 노력으로 구제할 목적으로, ‘협의체’를 마련하는 것으로 구체화되었다. 건설노조는 이런 식으로 이미 위기에 놓인 기업체의 종업원평의회들을 독일보상은행과 연결하여 주었다. 건설노조, 독일보상은행 및 주 정부(베를린과 포츠담의 브란덴부르크)의 공동회의에서 건설분야의 지속적 공동작업을 위한 안을 마련하였고, 이것은 관련 종업원평의회와 노동조합활동가에게 소개되었다. 건설노조는 단체협약정책을 통

해 부도의 위기에 놓인 사업장의 노동자들을 도와주도록 노력하고 있으며, 이미 회사가 부도났을 경우에는 이들의 임금이 보장되도록 힘쓰고 있다. 1996년말 조정, 농촌건설 및 운동시설건설분야에서는 이 분야의 사용자단체와 파산보상기금에 관한 모범적인 단체협약이 체결되었고 이 협약은 일반적으로 적용되게 되었다. 이 단체협약에 따르면 모든 사업장이 총임금의 0.18%를 노사가 동등하게 관리하는 기금에 납부하도록 하여 기업이 부도났을 때에 해당 노동자들에게 지급토록 하고 있다. 이를 통해 건설노조는 처음으로 부도로 인한 손해에 대해 장기간 기금에 의한 보상을 보장할 수 있었다.

### 3.3. 사회경제적인 개혁전략 추진

건설노조는 고용창출과 높은 품질의 장기적 확보를 위해 연방정부와 건설업체에게 사회경제적인 개혁의 차원에서 건설업의 혁신과 투자 확대를 촉구하였다. 건설노조는 우선 환경보호와 주택건설의 혁신이 우선 과제라고 판단하고 있다. 이를 통해 동시에 수천의 일자리를 창출할 수 있다. 현재 환경분야에는 1백만이 채 안되는 종사자가 있고 이중의 1/5는 건설노동자이다. 건설노조가 요구하는 에너지절약, 기후, 물 보호 등에 대한 투자 확대가 일관되게 추진된다면 더 많은 고용이 창출될 수 있다.

환경보호를 통해 건설업과 시설분야가 활로를 찾을 수 있다. 일관성 있는 기후보호는 목재산업 뿐만 아니라 건설산업에서 새로운 고용을 창출하고 중소건설업체를 안정화하고 지역노동시장을 강화한다. 또한 수리보호시설을 확충하는 경우에도 많은 일자리가 창출된다. 하수도도 이를 정돈하고 효과적인 수리시설을 하려면 최소한 2천억 마르크 정도 투자가 필요한데 각 10억에 대해서 현재를 기준으로 8,000 - 10,000개의 고용이 창출된

다. 더 나아가 이의 파생효과를 고려한다면 고용은 배로 늘어날 수도 있다.

주택건설 투자도 엄청난 고용창출을 불러온다. 매년 500,000개 정도의 주택건설이 공공부문의 요구에 의해 제기되고 민간 발주자와 투자가의 자본이 동원된다면, 단지 중장기적인 주택문제를 해결하는 데 기여할 뿐만 아니라, 이를 통해 새로운 고용이 창출될 수 있다. 1년을 기간으로 하는 새로운 주택공사시 하나의 일자리에 두 명의 노동자가 근로하게 된다. 지가와 임대권의 안정화 및 건축허가시 관료적인 장애물을 제거하는 등의 방안 또한 주택건설을 촉진할 수 있다.

### 3.4. 건설업 고용상태를 개선하기 위한 10가지 방안

1. 연방과 주, 노사 및 연방은행은 사회안정 및 고용협정 차원에서 공동의 목적을 위해 일한다.

2. 공공부문은 추가적인 민간 및 공공투자를 촉구하고 고용에 효과적인 경제성장을 촉진한다. 매년 100억 마르크 정도의 투자는 165,000개의 일자리를 창출한다.

3. 연방은행은 물가를 최대한 안정시키면서 이자율을 조절하여 경제성장을 촉진한다.

4. 이러한 전제조건 하에 중기적으로는 협약상의 임금상승률이 생산성향상을 수준에 달할 수 있다. 뉘른베르크의 '노동시장과 직업연구소'의 발표에 따르면 이를 통해 추가적으로 일백 십만 개의 고용이 창출된다.



고용안정과 일자리 창출을 위한 적극적인 정책을 촉구하는 독일 노동자들

5. 유럽 차원에서는, 모든 유럽공동체 소속 국가들의 현대화와 경제성장을 위한 제안(각 국가총생산의 0.8%)을 통해 세금 줄이기 경쟁을 끝내야 한다.

6. 새로운 시장개척, 생산 및 노동과정의 관점에서 볼 때 급하게 요구되는 것은 혁신을 추진하는 일이다.

7. 고기능 전략은 새로운 기술 혁신을 동반하여야 한다.

8. 세금개혁을 통해 투자자들이 자원과 에너지를 합리적으로 활용할 수 있도록 동기를 부여하여야 한다. 모든 생산과정의 혁

신을 통해 경제적인 생산과 신기술을 위한 새로운 시장이 들어설 수 있고 이는 다시 새로운 고용을 창출한다.

9. 다양한 노동시간 단축방안(초과근무 철폐, 휴직을 숙련향상 기회로 활용하는 것 등)을 실행하고 지금까지 임금이 지급되지 않았던 노동에 대한 새로운 규정을 통해 일자리를 새로 창출할 수 있다.

10. 적극적 노동시장정책으로 장기간 실업상태에 있는 노동자를 재교육시키고 노동비용 추가부담을 통해 이들이 노동에 참가하도록 한다.



## 5장 독일 건설산업의 직업훈련제도

독일노동조합연맹 소속노조가 공동으로 사용하는 교육시설인 직업훈련소는, 공공교육시설에서 감당하지 못하는 분야에 종사하는 노동자들에게 교육기회를 제공하는 것을 자신의 임무로 하고 있다. 직업훈련소는 30년 이상 노동자들을 대상으로 한 직업훈련을 실시해 왔으며, 많은 분야에서 새로운 직업훈련 내용을 마련하기 위해 노력해왔다.



직업훈련 개선을 위한 수공업분야 전국회의

노동자의 권익을 보호하기 위해 ‘공동사용시설’을 설치하게 되었다. 여기서 ‘공동사용’이라는 말의 의미는 사업의 목적이 이윤을 추구한다는 것이 아니라는 것이다. 이익은 전적으로 다시 이 훈련소의 목적을 위해 사용되어야 한다. 이 점이 직업훈련소가 상업적 교육기관과 다른 점이다.

교육내용은 기술과 경제 발전에 상응하여 직업적 전문지식을 지속적으로 향상시키기 위한 것들이다. 훌륭한 직업적 능력을 갖추었다고 해서 실업의 위기에서 벗어날 수 있는 것은 아니지만, 숙련은 고용안정성을 개선하고, 구조적 변화에 대해 쉽게 적응하게 하고, 향상된 고용안정성을 통해 노동시장에서 더 나은 고용조건을 마련하는 데 기여한다.

독일 전역에 걸친 독일노동조합연맹의 300여 개의 직업훈련소에서는 매년 5만 명의 참가자에게 교육을 제공하고 있다. 직업훈련소는 관심 있는 모든 사람들이 참가할 수 있도록 개방되어 있다.

## 1. 건축기술직업분야에서 공인된 직업훈련

### 1.1. 훈련의 의미와 내용

건설산업에서 전직훈련을 위한 단계적 교육은 건설업 직업훈련에 관한 법률인 1974년 5월 15일 통과된 연방법 1장 51항에 따른 것이며, 성인전직훈련을 위한 연방교육법 46조와 47조에 따라 내용 및 기간이 변경되었다.

직업훈련에서 일반건설, 특수건설 및 전문 건설노동자가 되기 위한 전직훈련의 내용은 이론 및 실습으로 구성된 기본단계와 전문부문 1단계이다. 이 전직훈련의 마지막 과정은 산업·상공회의소 또는 수공업회의소에서의 졸업시험이다. 건설 전문기능노동자 자격시험을 보려면 이 과정을 마친 후 6개월 동안 전문부문 2단계(예를 들어, 미장이, 콘크리트, 철근작업, 열 작업, 굴뚝공사, 건조작업, 단절공사, 목수, 배관공사 등) 교육을 수료해

야 한다.

## 1.2. 훈련목적

훈련참가자는, 정해진 교육과정의 범위 내에서 직종별로 필요한 지식과 기능을 익히고 작업안전규정 및 그와 관련된 조치 등을 배워서, 규정에 따라 산업 및 상공회의소 또는 수공업회의소에서 실시하는 시험을 치른다.

## 1.3. 훈련수료

훈련과정은 산업 및 상공회의소 또는 수공업회의소에서 시험을 치름으로써 종결된다. 이 시험은 건설업 직업훈련에 관한 규정인, 1974년 5월 15일부터 시행된 연방법 1장 51항에 따라 시행된다.

## 1.4. 참가조건

훈련참가자는 이미 다양한 직업분야의 경험과 기능을 갖춘 성인 이어야 한다.

## 1.5. 기간

훈련기간은 통상 18-24개월이다.

## 1.6. 재정적 지원

노동부는 구직자의 전직을 가능케 하고 특히 직업적 역동성을

보장하고 개선하는 것을 목적으로 하는 조치들을 장려한다. 훈련생에게는 직업훈련소를 관할하는 노동부에서, 개인적인 조건에 하자가 없을 때 생계비, 교육비, 교재비, 차비 등을 지불한다. 교육이 시작되기 이전에 훈련생의 주거지 관할 노동부에 재정 지원을 요청하여야 한다. 비용에 대한 후불은 불가능하다.

### 1.7. 상담

훈련생들이 훈련실시 이전에 관할 노동부의 상담자를 방문하여 자신이 원하는 바를 상담하는 것이 권장되고 있다.

## 2. 건축기술 직업분야에서 공인된 숙련기능

### A. 자격증을 갖춘 중기 담당자

#### 1) 훈련과정의 의미 및 내용

1978년 1월 1일자로 ‘자격증을 갖춘 중기담당자’를 공인하는 시험에 관한 법 규정이 시행되었다. 이로 인해 도로건설, 지상공사 및 지하공사분야의 노동자들이 ‘자격증이 있는 중기담당자’가 될 수 있는 시험(산업 및 상공회의소 또는 수공업회의소 등에서 실시하는)을 치기 위한 기능훈련을 받을 수 있는 가능성이 열렸다.

훈련과정은 이론과 실기를 포함하며 일반 1단계와 전문 2단계로 나누어진다.

#### 2) 훈련목적

이 훈련과정은 훈련생들이 건설기계를 취급하고 운전하며 돌볼 수 있도록 하며, 문제가 발생했을 때 이를 감지할 수 있도록 하고, 간단한 수리정도는 할 수 있도록 하고, 작업안전 규정과 법 및 이와 관련된 조치 등을 알게 하며, 이 분야의 노동자로서 자신의 권리와 의무를 인식하게 하는 것이다.

### 3) 훈련수료

이 훈련과정에서는 ‘자격증을 갖춘 중기 담당자’가 되기 위한 산업·상공회의소 또는 수공업회의소의 기능시험을 준비한다.

### 4) 참가조건

훈련과정 참가 신청시 참가자는,

- 공인된 전공부분 직업훈련을 성공적으로 수료한 후, 1년간의 근로경험을 갖추었거나,
- 공인된 타 전공부분의 직업훈련을 성공적으로 수료한 후 2년간의 근로경험을 갖추었거나,
- 5년간의 근로경험이 있다는 사실을 증명하여야 한다.

여기에서 근로경험이라는 것은 중기 담당자 기능훈련과 관련된 근로경험을 말한다. 이러한 전제조건이 갖추어지지 않은 경우에 예외적으로 훈련과정에 관심을 갖고 있는 자도 참가하고 시험을 볼 수 있는데, 이 시험은 증명서 또는 다른 방식으로, 훈련과정에서의 참가 및 시험을 볼 수 있는 자격이 있음을 인정할 수 있는 지식과 기능 및 경험을 획득했다는 사실을 증명하는 것이다.

## 5) 훈련기간

기초공사 및 지하공사분야의 ‘자격증을 갖춘 중기담당자’가 되기 위한 훈련과정은 총 270시간 수업을 받는 것이다. 이중에 190시간은 이론수업이고 80시간은 실습이다. 지상공사분야의 경우에는 270시간 수업을 받는 데 그 중 189시간은 이론수업이고 81시간은 실습이다. 도로건설분야의 경우는 전체 270시간의 수업이 190시간 이론수업과 80시간의 실기로 구성된다.

## 6) 교육내용

노동이론, 건설중기학, 산업안전, 노동권

## 7) 재정 지원

고용촉진법에 따라 직업기능훈련 및 전직훈련 참가가 권장되고 있는데, 이 요건은 개별 참가자들이 고용촉진법에서 요구하는 조건을 갖추고 있고 노동시장정책상 필요할 경우이다. 재정 지원 신청은 훈련과정이 시작되기 14일 전에 서류로 노동부에 제출되어야 한다. 고용촉진법에 따라 재정 지원은 통상 교육비, 교재비, 수험료 및 일반화된 형태의 차비 등이 전액 또는 최소한 부분적으로 지불된다. 노동시장정책상 필요시에는 전일수업 참가자에게 생활비도 지불된다. 개인적인 훈련참가 자격조건이 갖추어진 것과는 관계없이 모든 훈련조치는 노동시장정책상의 목표에 따라 노동부에서 평가한다.

## B. 자격증을 갖춘 현장감독

### 1) 훈련의 의미와 내용

1980년 1월 2일자로 자격증을 갖춘 현장감독을 공인하는 시험에 관한 법적 규정이 시행되고 있다. 이로 인해 일반건설과 특수건설분야에서 노동자들이 ‘자격증을 갖춘 현장감독’이 될 수 있는 시험(산업·상공회의소 또는 수공업회의소등에서 실시하는)을 치르기 위한 직업훈련을 받을 수 있게 되었다. 훈련과정은 전문분야를 총괄하는 부분인 일반 1단계, ‘건축기술의 기본’인 일반단계, ‘전문적인 건축기술’ 및 마지막 단계로 ‘직업교육학 및 노동교육학’ 등으로 나뉘어진다.

## 2) 훈련목적

이 훈련은 참가자가 해당 업무분야에서 계획하고 실행할 수 있는 능력을 갖추도록 하는 것이다.

## 3) 훈련수료

이 훈련은 산업·상공회의소 또는 수공업회의소에서 실시하는 ‘자격증을 갖춘 현장감독’시험을 준비하는 것이다.

## 4) 참가조건

교육에 참가하기 위해서는 참가자가,

1. 건설전문분야에 속하는 공인된 직업훈련을 성공적으로 수료한 후, 직업훈련 규정에 따라 최소한 6년간 그 직종에서 현장경험을 하였거나,

2. 최소한 8년에 걸친 근로경험을 증명하여야 한다. 여기서 근로경험이라 함은 건설현장에서 ‘자격증을 갖춘 현장감독’을 위한 향상교육에 관련된 업무에 종사한 것을 말한다.

3. 위와는 별도로 증명서 또는 다른 방식으로, 훈련과정의 참가와 시험을 볼 수 있는 자격이 있음을 인정할 수 있는 지식과 기능 및 경험을 획득했다는 사실을 증명한 자 또한 ‘자격증을 갖춘 현장감독’ 시험을 볼 수 있다.

4. 교육과정에 부분적으로 참가하는 자는 이와 병행하여 계속적으로 근로를 할 수 있다. 이 경우에는 지금까지의 근로경험이 1.의 경우에는 최소한 5년, 2.의 경우에는 최소한 7년에 달한다면 훈련과정에 참가할 수 있다.



직업훈련을 받고 있는 노동자들

## 5) 훈련기간

‘자격증을 갖춘 현장감독’ 훈련과정은 총620시간 수업이다.

## 6) 교육내용

1. 전문분야를 총괄하는 부분 : 비용 합리화를 위한 거래의 기본, 합법적 거래의 기본, 사업장에서의 협력작업을 위한 기본
2. 건축기술 : 건축기술의 기본, 건설현장안전 및 산업안전
3. 직업교육학 및 노동교육학 : 직업훈련의 근본문제, 훈련의 계획 및 실행, 청소년 직업훈련, 직업훈련의 법적 근거



훈련참가자가 훈련생 규정에 따라 최근 5년 이내에 시험을 보았다는 증명을 한다면 위의 직업교육학 및 노동교육학 수업에 참가하지 않아도 된다. 이 경우에는 훈련기간이 120시간으로 줄어든다.

### C. 복구공사를 위한 미장이, 목수, 칠 세공

#### 1) 훈련과정의 의미 및 내용

기념물 보호 및 관리는 사회정책상의 과제이다. 기념관의 보존, 건물의 부분적 수리 및 역사적 자료의 보수는 과거의 지식과 기능, 수공업적 기술 등이 요구된다.

#### 2) 훈련목적

훈련생은 숙련된 전문인력으로서 기념물관리에 종사할 수 있는 기능과 지식을 배운다.

#### 3) 훈련수료

훈련생들은 수공업회의소에서 실시하는, 이에 관한 기능시험을 준비한다.

#### 4) 참가조건

1. 이 시험을 볼 수 있는 자는 미장이, 목수 또는 칠 세공으로서 시험을 치르고 그에 해당하는 작업을 최소한 2년간 한 자이거나,

2. 이에 해당하는 전문직업에 대한 지식, 경험, 기능 등을 취득했다는 사실을 증명서를 통해 제시한 자 등이다.

#### 5) 훈련기간

훈련과정은 통상 330시간, 300시간 또는 400시간 수업이고 직업활동을 하면서 참여할 수도 있고 전일제 수업을 통해 이수할 수도 있다.

#### 6) 교재

표현학, 전문기술학, 작업재료학, 전문실습

### D. 건축기술분야에 있어서의 기능훈련

콘크리트 수리 및 보호(520시간)

타일 난로 설치, 난방 및 벽난로 설치(1440시간)

목재 건축·목재 수리(480시간)

벽돌건물 방수·방습 및 단열공사(480시간)

음향 및 방수·방습 건축(480시간)

자연석작업(480시간)

건물 내외 페인트작업, 석고작업(620시간)

포장공사(480시간)

#### 1) 훈련의 의미 및 내용

전후 재건시기와 호경기 때에 훈련을 충분히 받지 못하고 건설업에 종사한 노동자들에게 공인된 직업적 숙련도를 갖추도록 하는 것이 직업훈련의 과제이었듯 이 오늘날은 향상훈련을 통

한 전문화가 요구되고 있다. 신규 건설이 줄어들면서 지금은 수리·보수 및 현대화작업이 중점이다. 이를 위해 전문지식 및 수공업적 기능을 갖춘 전문인력이 요구된다. 물론 이때에 작업이 과거의 건축 기술에 대한 이해 및 수공업적인 기술과 기능 등이 현대적인 장비와 결합되어야 한다.

## 2) 훈련기간

각 훈련과정의 기간은 보통 12에서 36주에 달한다. 교육과정은 전일제 수업을 통해 또는 직업활동을 하면서 이수할 수 있다.

## 3) 참가조건

각각에 대한 참가조건은 해당 노동부의 전문상담자나 직업훈련소에 문의한다.

## 실습장

실습장은 건설직업분야에 관심을 갖고 있는 실업상태의 건설노동자에게 광범위한 정보를 제공한다.

건설분야에서 근로하고자 하는 참가자는 실습장에서 자신의 기능을 시험하고 완성할 수 있는 가능성을 갖게 된다. 훈련과정은 열려 있는데 이것이 의미하는 바는 참가자들이 자신의 관심과 취향에 따라 해당 훈련과정에 참가할 수 있다는 것이다. 훈련 초기에는 훈련담당자가 참가자와 공동으로 어떤 종류의 전문성을 추구하는지 함께 고민하고 결정한다. 참가자는 보강, 건축물 보호 등 전문적인 영역 이외에도 기본적인 숙련을 얻을 수 있다. 참가자는 전체 직업분야에서 통용되는 기본숙련 및 지

식을 배우며, 실기뿐 만 아니라 이론도 배운다.

당연히 참가자는 기본 훈련 과정을 마친 후에 - 고용촉진법상의 전제조건이 갖추어지고 계속 자신의 직업적 요구를 실현하고자 한다면 - 전직훈련을 받을 수 있다. 지식과 숙련은 회의소의 담당 시험위원회에 의해 평가되고 참가자는 전문기능노동자 증명서를 받게 된다. 건설 직업분야에서 하나의 직업적 기능을 갖춘 참가자는 실습장에서 자신의 지식을 새로운 기술적인 여건에 적용하는 방법을 배울 수 있다. 실습장에서는 소위 다양한 훈련기간으로 이루어진 적응훈련을 받을 수 있다. 실습장 마지막 단계에서 참가자는 획득한 지식과 기능의 정도를 증명하는 참가증명서를 받는다.

### 참고자료

Berufsbildungswerk, *Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Qualifizierung*, 1988, Düsseldorf.

IG-BAU, *Aufbau, Organisation und Ziel*, 1987, Frankfurt/a.M.

IG-BAU, *Satzung*(geändert 1997)

IG-BAU, *Tarifverhandlungen im Baugewerbe in Europa*, 1995, Frankfurt/a.M.

IG-BAU, *Die Sozialkasse der Bauwirtschaft*, 1994, Frankfurt/a.M.

IG-BAU, *Geschäftsbericht 1994-1996*, 1997.