

독일의 산별적 임금체제

- 금속노조를 중심으로

강 신 준

(동아대학교 경제학과 교수)

1. 임금교섭구조에 대한 역사적 개요

독일의 임금체제는 100년이 넘는 오랜 역사를 거치면서 이루어진 독일의 독특한 단체교섭구조를 먼저 이해하지 않으면 그 내용을 올바르게 파악하기 어렵다. 따라서 먼저 독일의 단체교섭의 역사를 간단히 살펴보는 것이 필요하겠다.

독일에서는 지금으로부터 120여년 전인 1873년에 제대로 된 최초의 단체협약인 인쇄공협약이 체결되었다. 이 최초의 협약에는 오늘날까지 이어지는 독일 단체협약의 기본정신이 단초적으로 들어 있었다. 그것은 크게 두 가지로 정리될 수 있는데, 먼저 이 협약은 수차례의 파업을 통해서 사용자에게 대한 협약체결의 압력이 가해진 후에야 얻어진 결과물이었다. 즉, 협약은 처음부터 파업능력의 산물이었던 것이다. 두번째, 이 협약은 전국 단위의 협약이었다. 독일에서는 처음부터 노동조합이 사업장 단위를 넘어서는 직종별(혹은 직업별) 조합으로부터 출발하였기 때문에(산업화의 진행과 함께 대량생산에 따른 숙련의 일반화가 곧 이런 직종별 조합을 산업별 조합으로 변모시킨다) 이들 조합은 모두 전국적 중앙조직을 형성하고 전국단위의 공동교섭을 진행시켰던 것이다. 이처럼 독일에서는 단체협약체제가 처음부터 전국단위의 공동교

섭형태로 이루어졌으며 동시에 이것이 노동조합의 파업능력과 결부되어 출발하였다.

이러한 단체협약의 기본정신은 이후의 역사적 경험을 통하여 계속 확인되면서 점차 정착하게 된다. 이 최초의 협약 이후 단체협약은 여러 장애요인들에 맞서면서 매우 느리긴 하지만 지속적으로 확산되어 나갔다. 사용자측의 반대와 각종 방해공작, 그리고 정부의 파업권 제한 등이 이런 확산의 속도를 느리게 한 장애요인이었다. 아마도 이런 장애요인 가운데 가장 유명한 것을 든다면 1928년 북독일 금속사용자단체의 공동직장폐쇄를 들 수 있을 것이다. 이 직장폐쇄에는 20만명의 노동자가 영향을 받았다.

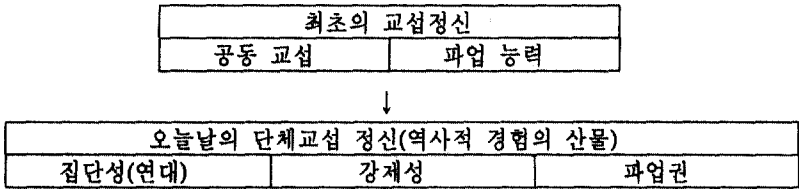
그러다가 한때 바이마르헌법에 단결권과 단체협약의 체결조항이 자리를 잡으면서(제159조) 이런 장애요인은 제거된 것처럼 보이기도 하였다. 그러나 1934년 나찌하에서 “국가노동질서법”이 발효되면서 독일의 협약체계는 완전히 해체되고 말았다. 결국 나찌의 붕괴와 더불어 1949년에 와서야 헌법 제9조 제3항에 협약체계의 전제인 단결의 자유와 파업권이 보장됨으로써 오늘날까지 유효한 단체협약체계가 자리를 잡게 되었다.

이러한 역사적 경험을 바탕으로 오늘날 정착되어 있는 독일의 단체협약은 크게 세 가지 특징을 갖는데 이는 우리나라의 경우와 비교하여 상당히 중요한 시사점을 던져준다. 이런 특징은 물론 120여년에 이르는 단체협약의 역사적 경험의 소산인 것은 두말할 필요가 없다.

첫째, 단체협약은 집단협약임을 강조한다. 이는 자본주의적 생산양식하에서는 사용자가 노동자에 비해 항상 우위에 설 수밖에 없는 구조와 관련된다. 즉 이런 열악한 구조하에서 노동자의 교섭권은 집단적 연대를 통해서만 확보된다는 것이다. 따라서 독일의 단체협약은 가능한 한 넓은 범위의 교섭단위를 지향하는 성격을 지니고 있다. 그것이 현재의 조건하에서는 산업별(그것도 예를 들어 금속산업 내에 철강, 기계금속, 전자등이 모두 포괄되는 형태의 대산별 원칙)단위로 되어 있으며, 최근에는 이마저도 예를 들어 광산노조와 화학노조가 합병하

는 등 통합화의 경향을 보이고 있다. 둘째, 단체협약의 기준은 협약당사자에게 법적 효력을 갖는 강제성이 강조된다. 이는 집단적으로 마련된 기준이 개별단위에서 어기거나 회피할 가능성을 원천적으로 차단하는 의미를 갖는다. 개별단위에서의 위반이나 회피의 역사적 경험이 이런 강제성을 부여하게 된 근거가 되었다. 셋째, 협약체계는 (자본으로부터) 자유롭고 독립적인 노조가 파업에 대한 능력과 권리를 가지고 있을 때에만 기능한다는 정신이다. 이는 다음의 연방대법원의 판결의 한귀절에 그 정신이 단적으로 드러나 있다. “파업권없는 단체교섭이란 ‘집단구결’(kollektive Bettelei)에 다름아니다.” 협약을 “힘”(교섭력)에 의한 교섭의 산물로 보고 있는 것이다.

<표 1> 독일의 단체교섭 정신



2. 임금교섭의 구조

오늘날의 독일 임금교섭구조가 위에서 얘기한 단체교섭 정신의 오랜 역사적 구현과정의 산물임을 이해한다면, 독일의 임금교섭구조는 일단 전국적 공동교섭을 지향하는 사회적 교섭의 성격을 띠고 있다는 점으로부터 이해의 실마리를 잡아야 한다. 그렇다면 사회적 교섭은 도대체 어떻게 진행되는가?

사회적 교섭의 교섭단위는 크게 두 개로 나뉘어져 있다. 하나는 개별 자본으로부터 독립되어 있는(기업의 울타리 바깥에 있는) 노동조합 조직이며, 다른 하나는 개별 자본(혹은 사업장)에 결부되어 있는, 따라서 기업의 울타리 안에 있는 종업원평의회조직이 그것이다. 이런 이원

적 교섭체계는 임금교섭이 궁극적으로는 개별 자본단위로 이행해야 하는 것임에도 불구하고(임금은 결국 개별 자본이 개별 노동자에게 지불하도록 되어 있다) 이를 사회적 단위에서 교섭을 하고자 하는 집단성의 원칙에 따른 결과이다. 노동조합조직은 산업별로 조직된 16개의 단위노조로 이루어져 있는데 이들 산별노조들은 단일 중앙조직인 독일노총(DGB)을 구성하고 있다.

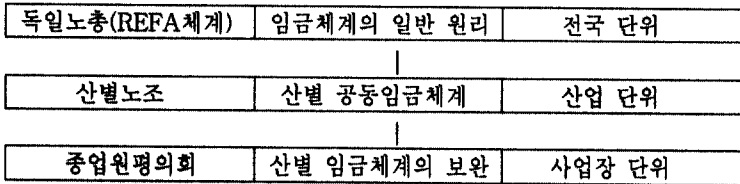
이러한 교섭단위를 토대로 하여 임금교섭은 노동조합이 수행하는 산별적 교섭과 종업원평의회가 수행하는 사업장 교섭으로 이루어진다. 여기에서 가장 중요한 것은 이 두 교섭이 서로 별개로 진행되는 것이 아니라 사회적 교섭의 틀내에서 진행되는 공동교섭이라는 점이다. 따라서 두 교섭은 서로 분리된 것이 아닌, 연속적인 교섭이다. 즉 산별 교섭이 먼저 진행되어 사회적 기준을 정하면 이 기준에 따라 각 사업장에서 부수적인 보완을 하는 방식으로 사업장 교섭이 진행되는 것이다. 따라서 교섭의 궁극적 주체는 역시 산별노조이다. 종업원평의회는 산별노조를 보완하는 부수적 조직일 뿐인 것이다.

그런데 이런 공동교섭을 진행시키기 위해서는 무엇보다도 먼저 산업별로 임금체계가 같아야만 한다. 사업장 단위로 임금체계가 다른 산업별 협약이 사업장에 막상 적용되기 어렵기 때문이다. 그러면 독일은 이런 공동임금체계를 어떻게 만들었을까?

독일에는 우리나라의 생산성본부와 성격이 다소 비슷한(?) “노동시간조사를 위한 제국위원회”(REFA)가 일찌기 1924년 사용자들에 의해 설립된 바 있고 이것이 제2차 세계대전 이후 “작업시간 및 작업조직을 위한 REFA 연합회”로 재건되었다. 이 REFA에 독일노총이 참여하고 있으며 이 기구에서는 전반적인 노동연구를 하면서 임금체계의 설계방법을 다양하게 연구하고 있다. 현재 독일의 모든 산별노조는 이 REFA에서 제시한 임금체계 설계방법을 기준으로 산업별 공동임금체계를 채택하고 있으며 그것에 따라 공동임금교섭을 시행하고 있는 것이다. 독일 금속노조도 이런 방식에 따라 공동임금체계를 채택하고 있으며 이에 근거한 산업별 교섭을 진행시키고 있다. 그러면 이제 독일 금속노

조의 임금체계를 중심으로 사회적 교섭을 지향하는 독일의 임금체계를 살펴 보기로 하자.

<표 2> 독일 노동자조직의 임금교섭 구조



3. 독일 금속노조의 임금체계

1) 임금에 대한 기본개념

이제 독일 금속노조의 임금체계를 중심으로 독일 임금체계의 특징에 대해 살펴보도록 하자. 독일 금속노조의 임금체계를 이해하는데 가장 중요한 것은 임금에 대한 개념이다. 독일에서 임금은 무엇보다도 객관적으로 주어지는 것이 아니다. 그것은 사회적 생계비(v)에 의해 결정되는 것도 아니며 수행된 노동생산성(c/v)에 의해 결정되는 것도 아니다. 그것은 오로지 교섭의 산물로서만 이해된다. 따라서 임금은 본질적으로 “교섭임금”으로서의 성격을 갖는다. 단체교섭의 정신이 철저하게 연대와 집단성, 강제성, 파업권 등 노사간의 힘의 관계, 즉 교섭력과 직접 연계되어 있는 것이 바로 이런 임금의 성격에 그대로 침투되어 있는 것이다.

그러면 교섭의 계기가 무엇인가? 노동자는 노동력의 판매, 다시 말해서 자신이 제공하는 노동시간을 근거로 사용자와 교섭하며 따라서 임금은 “(총)노동시간”(v + m)에 대한 교섭의 산물인 것이다(이 노동시간이 곧 가치이며 여기에는 임금과 잉여가치가 함께 포함된다는 개념

이 전제되어 있다). 그래서 독일에서 임금교섭의 핵심사항은 “노동시간”을 어떻게 교섭할 것인가의 문제로 집약된다. 원래 REFA의 주된 임무가 “노동시간”에 대한 연구이었던 것은 바로 이런 이유 때문이다. 결국 독일금속노조에서 교섭임금은 “노동시간”의 조사와 측정을 근거로 “교섭력”에 바탕을 둔 개념으로 정리되는 것이다.

2) 임금체계의 구성항목

절대적인 노동시간은 대개 사회적으로 정해져 있다. 우리나라의 경우에도 근로기준법에 의해 하루 8시간, 주 44시간으로 사회적 기준이 주어져 있다. 따라서 이런 노동시간의 절대적 길이는 임금교섭의 전제일 뿐 그것의 내용을 이루는 것은 아니다. 임금교섭의 내용은 주로 노동시간의 질적인 부분을 문제로 삼는 것이다. 그것이 바로 임금체계를 구성한다. 독일 금속노조에서 모든 사업장에 공동으로 적용하는 임금체계는 이런 조건하에서 다음과 같이 설계되어 있다.

먼저 모든 작업자의 노동시간의 질적 내용을 구성하는 일차적인 요소는 각자에게 주어져 있는 작업과제(직무)이다. 큰 햄머를 휘두르는 작업과 작은 나사를 조이는 작업은 절대적으로 동일한 길이의 작업시간임에도 불구하고 사실상 노동시간의 밀도(노동가치)가 다르다. 따라서 임금체계의 첫번째 요소는 바로 이 작업과제에 따른 임금항목이다. 이 임금항목이 주어지는 작업과제에 기초해서 결정된다는 점에서 우리식 개념으로는 직무급이라고 부를 수 있는 항목일 것이다.(물론 엄밀하게는 임금에 대한 개념이 우리와 차이가 있기 때문에 다소 다를 수 있다)

그 다음에는 모든 작업과제별로 막상 작업이 진행되면 작업의 성과가 매일매일 약간씩 달라질 수밖에 없는 현상이 존재한다. 인간이란 기계와 달라서 동일한 작업과제에 대해서도 작업자 개인별로 작업성과에 차이가 나타나며 개인별로도 그때그때의 기분이나 기타 여러 환경적 조건에 따라서 작업의 성과에 차이가 생긴다. 말하자면 능력에

개별적인 차이가 나는 것이다. 이것은 그대로 노동시간(노동가치)의 차이를 반영하며 따라서 이에 대한 임금항목이 필요하다.

그리하여 독일 금속노조의 임금체계는 크게 직무급과 능률급으로 구성되어 있다. 독일에서는 전통적으로 생산직 노동자의 임금(Lohn)과 사무직 노동자의 급여(Gehalt)가 분리되어 있지만 두 임금의 운용방법은 큰 차이가 없으므로 여기에서는 따로 구분해서 설명하지 않는다. 그러므로 결국 모든 노동자의 임금은 “직무급 + 능률급”으로 구성되는 것이다. 그러면 이들 임금항목들은 어떻게 계산하는가?

3) 직무급의 계산

직무급의 설계는 작업과제의 분류가 핵심이다. 임금교섭의 대상은 노동자가 창출한 총노동가치($v + m$)이며, 이 노동가치는 일차적으로 작업과제를 통해서 결정된다. 그래서 일단 모든 작업과제는 그것이 얼마만큼의 노동가치를 창출하는 것인지에 따라 분류된다. 이것이 “노동가치 평가”이다. 직무분석을 통해서 이루어지는 이 노동가치평가는 두 가지 방법이 있을 수 있다. 하나는 작업과제를 세밀한 기준없이 종합적으로 일괄 평가하는 종합적 노동가치평가이며, 다른 하나는 각 작업과제를 약 20개의 항목(크게 숙련, 책임, 부하, 환경의 4부분에 걸쳐 각 부문별로 5개 항목씩이 있다)분야에 걸쳐 일일이 점수로 계산하여 이 점수를 합산하는 분석적 노동가치평가이다. 이들 방법은 각기 장단점이 있어서 작업과제의 성격에 따라, 그리고 교섭지형(혹은 교섭력)에 따라 선택적으로 운용되고 있다.

두 방법 모두 각 작업과제를 평가, 직무를 서열화하여 대개 10개 내외의 직무군으로 분류한다. 그런 다음 이들 직무군을 각 직무군의 노동가치에 맞게 임금액수를 산정하여 임금군으로 전환시킨다. 그러면 전체적으로 임금군별 임금이 10개 내외가 정해지는데 이것이 임금교섭에서 논의되는 임금으로 “협약임금”이라고 불린다. 산별 교섭에서 결정되는 이 협약임금은 사회적 최저기준으로 작용한다. 즉 금속산업내

에서 모든 사업장은 이 협약임금보다 낮은 임금을 지급할 수 없는 구속력을 갖는 것이다.

<표 3> 종합적 방식: 독일 니더작센의 예(현재의 협약)

임금군 1	단기간의 훈련과 지도에 의해 수행되는 노동
임금군 2	단기간의 훈련과 지도에 의해 수행되지만 임금군 1의 직무를 넘어서는 노동
임금군 3	작업지식과 일정한 경험에 의한 숙련을 전제로 하고 훈련을 필요로 하는 노동
임금군 4	전문지식 및 작업지식, 그리고 추가적인 경험에 의한 숙련을 전제로 하고 임금군 3의 직무를 넘어서는 노동
임금군 5	포괄적인 전문지식 및 작업지식과 숙련을 전제로 하고 특수교육과 그에 상응하는 경험을 통해서 도달할 수 있는 노동
임금군 6	2년이상의 교육을 수료하고 임금군 5에서 보다 장기간의 추가적인 경험을 갖추어야 도달할 수 있는 특수한 능력을 전제로 하는 노동
임금군 7	전문적인 정규교육과정을 수료해야만 도달할 수 있는 능력을 전제로 하는 전문노동이거나 혹은 전문적인 정규교육과정을 수료하지 않았다 하더라도 그에 상응하는 특수한 능력과 지식을 갖추어야만 수행할 수 있는 노동
임금군 8	특수한 숙련과 장기간의 경험을 전제로 하는 고난도의 전문노동
임금군 9	전문적인 지식과 능력이 높고 요구되고 강고한 자립성과 책임의식이 전제되는 특별한 고난도 혹은 고가치의 전문노동
임금군 10	탁월한 능력, 완전한 자립성, 처리능력, 포괄적인 책임의식과 그에 상응하는 이론적인 지식을 전제로 하는 극히 고가치의 전문노동

<표 4> 분석적 방식: 독일 노르트뷔르템베르크/노르트바덴의 1988년 협약

번호	평 가 지 표	가중치
1	지식	1.0
2	숙련	0.8
3	추가적인 사고과정	0.8
4	자신의 작업에 대한 책임	0.8
5	타인의 작업에 대한 책임	0.6
6	타인의 안전에 대한 책임	0.9
7	감성 및 신경에 대한 부하	0.9
8	근육부하	0.8
9	위생상태	0.3
10	분진	0.3
11	기름	0.2
12	온도	0.3
13	습도, 산(화학약품), 알칼리	0.2
14	가스, 증기	0.2
15	소음(소음표 별도 부록에 작성)	
16	진동	0.1
17	차광 및 조도	0.2
18	감기위험	0.2
19	사고위험	0.3
20	방해가 되는 안전장구	0.1

<표 5> 임금군별 협약임금(노르트라인 베스트팔렌 금속노조 1992년 협약)

(단위 : DM, 마르크)

임금군	2 ₁₎	3	4	5	6	7	8	9	10
협약임금	2,224	2,250	2,302	2,407	2,511	2,616	2,825	3,087	3,479

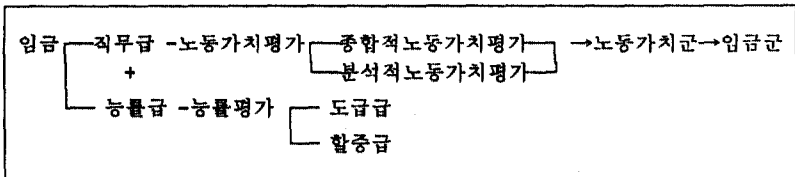
주1) : 여기에서 임금군의 출발점은 1군이 아니라 2군이다. 이는 사회적 최저 기준을 처음부터 약간 높게 책정하고자 하는 금속노조의 의도와 교섭력이 만들어낸 결과물이다.

4) 능률급의 계산

직무급은 직무에 대한 임금으로 이는 직무 자체가 해당 직무에 종사하는 모든 작업자에게 요구하는 노동가치를 기준으로 해서 계산된다. 따라서 직무급은 일정한 사회적 기준을 갖게 된다. 해당 직무에 종사하는 모든 작업자가 달성할 수 있는 “표준작업능률”이 그것이다. 그것은 사실상 사회적 최저능률을 기준으로 하고 있다. 이런 점에서 본다면 작업자들은 대부분 이 “표준능률” 이상의 능률을 달성할 수는 있으며, 일상적으로 달성한다. 이 “표준능률”을 초과하는 능률에 대한 임금이 바로 이 능률급이다.

능률급에서 가장 핵심적인 것은 “능률”의 계산방법이다. 그리고 이것은 “표준능률”을 기준으로 하는 “초과능률”의 계산이다. 이 계산방법은 “목표 - 달성” 대비 방식으로 이루어지며 이때의 “목표”는 바로 “표준능률”이 된다. 표준능률이 사회적 최저기준이므로 대부분의 작업자는 초과능률에 의한 능률급을 지급받으며 이것은 독일 금속노조에서 “보수기회”라는 개념으로 이해되고 있다. 초과능률을 임금과 연계시키는 방법에는 다시 “도급급”(Akkordlohn)과 “할증급”(Prämienlohn)이 있다. 도급급은 능률과 임금의 비율이 “1 : 1”의 방식이며 할증급은 “1 : (1 * a)” 방식이다. 도급급은 임금이 능률에 비례하지만 할증급은 임금이 능률상승에 따라 할증되는 것이다.

<표 6> 임금체계의 구성



5) 각 임금항목의 교섭방법

독일 금속노조는 지금까지 얘기한 직무급과 능률급을 산별적 임금체계로 운용하고 있다. 이들 임금항목은 모두 산별 교섭에서 임금협약으로 체결된다. 산별협약에서 체결되는 내용은 구체적인 직무급 임금표이다. 임금표는 이미 말한대로 직무에 대한 노동가치평가에 근거하여 분류된 임금군별 임금표이다. 이 임금표에 따라 전체 임금인상률 등이 교섭된다. 그리고 능률급은 이 임금군별 협약임금이 능률급의 기준이 되므로 별도의 임금표는 작성하지 않는다.

직무급의 직무평가방식과 능률급에서의 능률평가방식은 모두 산별 교섭의 교섭대상이며 이것은 사회적 구속력을 갖는다. 말하자면 산별 교섭에서 명시되지 않은 직무평가방식이나 능률평가방식은 개별 사업장에서 일체 도입될 수 없으며, 이를 도입하려면 반드시 산별 교섭에서 협약으로 체결해야만 가능하다. 따라서 직무와 능률에 대한 노동조합의 통제가 제도적으로 보장되어 있다. 직무와 능률로 이루어진 임금체계는 바로 이런 구조의 반영이자 수단인 것이다. 이것은 앞서 말한 독일의 단체교섭의 기본정신에서 비롯된 것이다.

한편 독일의 임금교섭은 산별 교섭으로 끝나지 않는다. 산별 교섭에서 결정된 임금은 사회적 최저기준일 뿐이다. 따라서 단위사업장에서는 이 기준을 사업장별 특성에 맞게 적용한다, 이런 작업을 담당하는 것이 사업장별로 조직되어 있는 종업원평의회이다. 종업원평의회는 산별 기준을 참고하여 사업장단위 협약을 체결하는데 그것은 당연히 대부분의 경우 산별임금을 초과한다(예를 들어 산별임금의 120%, 혹은 130% 등으로). 산별임금은 단지 모든 사업장의 임금에 공통으로 적용하는 기준이 되는 것이다. 그리하여 예를 들어 산별임금의 120%를 받고 있는 사업장의 경우 그 해에 금속노조가 산별임금 기준으로 임금을 10% 인상하기로 합의했다면 그 사업장은 적어도 10%의 인상율을 자기 사업장에 적용하여 산별임금의 "120% * 10%" 이상의 임금인상을 사업장 협약에서 체결하게 되는 것이다. 만일 이런 사회적 기준을 사

용자가 자의적으로 무시하거나 어기고자 할 경우 종업원평의회는 금속노조에 고발할 수 있으며 고발이 있을 경우 금속노조는 법적 대응은 물론 해당 사용자에 대한 압력을 행사하게 된다.

이처럼 독일 금속노조의 임금체계는 그것의 이중적 교섭구조를 토대로 “교섭력에 의한 임금”을 쟁취하기 위하여 산별적 공동임금체계를 운용해 나가고 있는 것이다. 개별 사업장별 교섭을 산별적으로 통합하고 이를 산별 교섭력으로 추진하고자 하는 것이 이 임금체계 속에 담긴 함의인 것이다.

4. 최근 독일 임금체계의 동향과 문제점

강력한 교섭력을 바탕으로 이미 120여년이나 유지하고 있는 독일의 임금체계는 최근 자본주의의 새로운 변화에 대응하기 위하여 여러가지 방안을 모색하고 있다. 독일 금속노조는 “서기 2000년 협약개정”을 목표로 임금체계의 개정을 추진하고 있다. 독일 금속노조가 새로운 모색을 추진하게 된 배경은 크게 두 가지이다.

하나는 객관적 조건의 변화로서 자본주의의 새로운 경향인 “생산의 유연화”와 그에 따른 작업조직 및 공정의 변화이다. 사용자측은 “생산의 유연화”가 기존의 교섭체계로부터 이탈하여 진행되기를 추구해 왔다. 그 결과로 교섭의 범위가 점차로 축소되고 있는 실정이다. 두 번째는 기업간 불균등발전이 심화되면서, 부분적이지만 첨단업종 종사 노동자들이 사회적 기준의 보호로부터 벗어나 개별적 협약을 선호하는 경향이 나타나고 있는 현상이다.

이러한 변화에 대해 독일 금속노조는 우려를 표하고 있으나, 당장 유효한 대응방안이 있으리라고는 보이지 않는다. 그러나 일단 금속노조는 역사적 전통으로부터 확인된 연대의 원칙을 다시 점검하면서 이에 대응하고자 하고 있다. 첫째, 금속노조는 기존의 협약만으로도 변화되는 경향에 충분히 대응할 수 있다는 점을 조합원들에게 설득하고 이

에 대한 근거자료를 발표하고 있다. 가장 대표적인 것은 유연적 생산 방식에서 자주 이용되는 노동강도의 강화가 기존의 능률급체계를 통해 훌륭하게 방어되고 있다는 사실의 발견이다. 그리하여 공동교섭의 틀로부터 이탈하려는 조합원들의 동요를 막고자 하고 있다.

그런 한편 또한 금속노조는 기존의 협약(그들은 이를 “낡은 협약”이라고 부른다)이 새로운 경향을 수용하지 못하는 부분도 분명히 있음을 인정하고 이를 위해 기존의 협약을 “유연하게” 개정하는 작업을 “서기 2000년”을 목표로 진행중이다. 예를 들면 할중급체계를 컴퓨터화하는 공정에 적용시켜 “표준할중급”이라는 방식으로 개정하든가 하는 작업이다.

독일 금속노조의 이런 대응이 어떤 성과를 거둘 수 있을지는 아직 분명히 알 수 없다. 단지 분명한 목표를 가지고 대응을 하고 있다는 사실은 중요한 일일 듯 싶다. 독일의 경우 어떤 새로운 경향도 모두 “교섭”의 산물일 수밖에 없기 때문이다. 즉 분명한 대응이란 교섭을 자체를 유지시키는 기능을 가지고 있는 것이다.

5. 우리에게 주는 함의

독일 금속노조의 임금체계가 우리에게 주는 가장 중요한 함의는 그것이 철저하게 “교섭력에 의한 임금획득”을 목표로 이루어져 있다는 점이다. 직무와 능률을 중심으로 직무평가와 능률평가라는 객관적인 기준을 임금에 적용하는 것처럼 보이는 임금체계이지만, 독일 금속노조는 이런 객관적 기준이 어디까지나 교섭의 참고자료일 뿐이지 그것 자체가 임금을 결정짓는 요소는 결코 아니라고 강조하고 있다. 애초 노동가치란 임금과 잉여가치를 포함하는 것이기 때문에 잉여가치를 노동자가 모두 가질 수 없는 상황이라면 임금은 어차피 노사간의 교섭의 산물일 수밖에 없다는 것이 임금에 대한 기본인식인 것이다.

따라서 운용되는 임금체계는 교섭의 범위를 가능한 한 넓히기 위한

방향(객관화되는 노동 그 자체)으로 이루어져 있고 교섭의 범위를 좁히는 모든 개념(노동자 개인의 특성에 해당하는 개념, 다시 말해서 속인적 요소)은 배제되어 있는 것이다. 속인적 요소가 강조된 일본의 직능급 임금체계가 교섭력을 거의 상실한 일본의 노동조합들에서 운용되고 있다는 점과 비교하면 이 임금체계는 우리에게 많은 시사점을 던져준다고 보인다. 교섭력 강화를 지향할 때 임금체계가 무엇을 교섭대상으로 삼아야 교섭력을 높일 수 있는 것인지를 시사해 주고 있는 것이다.

노동가치를 임금교섭의 대상으로 삼고 있는 독일 금속노조에서 또 하나 중요한 시사점이 있다. 그것은 이 임금체계가 직무와 능률을 임금의 기준으로 삼고 있고 직무와 능력에 대한 평가를 교섭의 대상으로 삼고 있기 때문에 자연스럽게 귀결되는 결과이기도 하다. 즉 직무의 변화를 유발하는 모든 사항들, 예를 들어 새로운 기계의 도입에 따른 직무의 변화와 작업조직의 변화가 모두 교섭의 대상이 된다. 배치전환, 합리화, 공정변화가 모두 노사간의 교섭대상이 되는 것이다. 경영참가가 자연스럽게 이루어지면서 동시에 경영참가가 갖는 일반적 합정한 교섭권과의 충돌현상이 여기에서는 완전하게 배제되어 있는 것이다(일본의 경우 경영참가는 바로 노조교섭력의 무력화를 가져왔다. 그것은 경영참가가 교섭권과 분리되어 있었기 때문이었다).

최근 산별노조를 지향하고 있는 우리나라에서 앞으로 해결해야 할 가장 큰 과제는 아마도 공동교섭의 문제일 것이다. 공동교섭에는 당연히 공동임금체계가 전제되어야 하며 그런 점에서 이미 산업별 공동교섭을 진행하고 있는 독일의 임금체계는 우리에게 많은 시사점을 던져줄 수 있으리라 생각된다.