

30년대 공황기 실업문제와 독일 노동운동의 대응

노동시간 단축과 노동재분배를 중심으로

이 글은 필자의 1997년 독일 보쿰대학 박사학위논문 “연대의 한계: 현직노동자와 실업자 사이에 선 사회민주당과 자유노조” (Die Grenzen der Solidarität: SPD und Freie Gewerkschaften zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen 1930-1933)의 4장과 6장의 일부를 중심으로 재구성한 것이다.

이진모

고려대 강사 서양사

“완전고용이 이루어지고 유지되지 않는 한 어떠한 자유도 안전하지 않다. 왜냐하면, 이러한 경우 많은 이들에게 자유란 별 가치없는 것처럼 느껴질 것이기 때문이다.” - 비버리지 -

머리말

1930년대 세계경제 대공황은 미국과 유럽의 정치 사회 경제에 전례 없는 위기를 초래하였으며 독일에서는 특히 나치의 집권이라는 비극으로 이어졌다. 이 과정에서 대량실업 사태는 당시 독일사회를 결정적으로 흔들어놓은 주요한 요소의 하나였다. 그런데 노동조합과 사회민주당 (SPD, 이하 사민당)을 포함한 정치권은 커다란 불안요소였던 실업대란을 해결하는데 무능하였으며 그로 인해 결과적으로 나치에 의한 바이마르 공화국의 몰락에 간접적으로 기여했다고 비판되어 왔다.¹⁾

당시 유럽 최대의 조직을 보유하고 있던 독일자유노조와 사민당은 과연 실업

1) 당시 독일의 전반적 정치상황과 노동운동에 관해서는 A. 스테른탈, 황인평 옮김, 『유럽노동운동의 비극』, 풀빛, 1983, 147-160쪽, 217-223쪽과 헬가 그레빙, 박경서 옮김, 『독일노동운동사』, 한빛, 1985, 200-224쪽 참조.



1930년대 공황기에 일거리를 구하기 위해 줄서 있는 독일의 실업자들.

문제의 심각성을 정확히 인식하고 있었는가, 그들은 경제위기, 특히 대량실업사태에 과연 어떻게 대처하였는가, 그들이 추진한 실업완화방안의 실현에서 한계는 어디에 있었는가 따위의 문제는 건국이래 최대의 경제위기를 맞고 있는 한국 노동운동 진영에게도 관심사가 아닐 수 없다.

이 글에서는 먼저 사민당 및 자유노조가 실업자문제를 제때에 정확히 파악하고 있었나를 분석한 후, 대공황을 겪으면서 자유노조가 추진했던 실업문제해결 방안 가운데 노동시간단축과 노동재분배방안에 집중하여 그 실현을 둘러싼 논의와 문제점들을 살펴보고자 한다. 특히 당시 정치구도의 한계와 경제 대위기를 노동자들을 일방적으로 희생시킨 채 자신들의 경영전략, 임금전략 관철의 호기로 이용하려 했던 고용주단체총연합회의 집요한 시도와 함께 실업문제 해결을 어렵게 했던 노동운동 내부의 이해의 갈등, 특히 노동재분배 방안에 대한 현직노동자들의 태도와 그 변화를 살펴봄으로써 그 방안들이 관철되지 못한 원인들을 분석하고자 한다.

긴 노동시간과 대량실업의 모순

“노동시간단축”은 독일 자유노조가 고용증대를 위해 추진했던 가장 중요하고 전통적인 요구사항이었다.²⁾ 제1차 세계대전 종식 한달 후인 1918년 12월 15일,

자유노조 지도부는 독일혁명의 여세를 몰아 고용주단체와 함께 “중앙노사협의회”(Zentralarbeitsgemeinschaft)를 구성하여 전후 경제의 재건을 위한 대타협을 이룩하였는데 획기적인 합의사항 중에 “1일8시간노동”을 전 업종에 실시하는 것이 명시되어 있었다. 그러나 이 협정은 혁명의 열기가 지나간 1923년 극도의 인플레이션 위기를 겪으면서 고용주연합회의 공세로 그 제도적인 구속력이 이완되었으며, 1923년 10월 9일에는 루르 공업지대의 고용주연맹에 의해 일방적으로 파기되었다.³⁾ 노사대타협의 핵심적인 내용이 일방적으로 파기되었음에도 불구하고 정부는 1923년 12월 21일 경제회생이라는 목적 하에 법령을 제정, 이를 공식적으로 인정하였다. 그후 노동시간연장은 전 독일에 확대되어 1일8시간노동제는 사실상 백지화되고 말았고, 그 결과 한편에는 노동시간이 길어지고 다른 한편에는 실업자의 수가 늘어나는 모순된 현상이 나타났다. 독일노동조합총연맹(ADGB, 이하 독일노총으로 표기)의 한 통계에 따르면 독일 경제가 호황을 누리던 1928년 10월에 전체 산업노동자의 26.6%가 주48시간을 초과하는 노동을 하고 있었다.⁴⁾

화이트칼라 사무원층의 노동시간은 더 길어서 1929년 초 모든 사무원의 32.58%가 주48시간 이상의 노동을 하고 있었으며, 여성사무원의 경우 더욱 심각하여 전체 여성사무원의 42%가 주48시간 이상을 일하고 있었다. 이러한 초과노동의 반대급부는 경제가 호황임에도 눈에 띄게 나타나던 대량실업사태였다. 실업자의 수는 1928년에 이미 연평균 130만명을 기록하였고, 경제공황 초기인 1930년에는 3백만을 넘어섰다. 실업으로 더 큰 타격을 입은 것은 노동자들이었는데 1930년 사무원의 약 10%가 직장을 잃은 반면에 노동자의 23.4%가 실업자였다.

제국의회선거와 실업자문제의 심각성

이러한 실업자문제는 1930년 9월에 있었던 제국의회 선거를 통해 정치적 심각성이 표출되었다. 공황의 여파가 사회 곳곳에서 본격적으로 드러나고 있던

2) Michael Schneider, Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland(독일에서의 노동시간단축투쟁사), Köln, 1984.

3) 루르지방의 산업구조는 철강, 석탄 등 중공업분야가 주를 이루었으며 이 지역고용주들은 독일고용주단체총연합회에서 가장 강경하고 보수적인 노선을 취하였다.

4) 바이마르 공화국 동안 자유노조의 전반적인 실업정책에 관해서는 박정평, 「바이마르 공화국의 자유노조 연구」, 『백산문학』, 1993, 98쪽 이하와 124-140쪽 참조.

1930년 9월 14일에 개최된 제국의회선거 결과 공산당(KPD)은 그들의 의석을 54석에서 77석으로, 나치당(NSDAP)은 12석에서 109석으로 늘릴 수 있었던 반면, 사민당의 의석은 10석이나 줄어들었다. 예상 밖의 결과에 대한 사민당 안의 주된 반응은 우선 충격과 경악, 그리고 독일정치의 장애에 대한 커다란 근심이었다. 초기의 충격이 가라앉으면서 사민당 지도부는 선거 후의 가장 긴급한 과제로 “민주주의의 보존, 헌정질서의 유지 그리고 의회주의의 보호”를 내걸었다. 이것은 국가사회주의(나치주의)로부터 야기될 심각한 정치적 위협에 대한 인식에서였다. 이러한 전반적인 정세분석 속에서 특히 “실업자문제”의 중요성이 부각되었다.

당내 좌파인 “계급투쟁”(Klassenkampf) 그룹의 베른하르트 뒤벨은 당내 일각에서 선거 패배를 단순히 극단주의 정당이 절망에 빠진 실업자 대중을 선동한 결과라고 해석하여 “경제위기의 원인에 대해 아무 것도 모르는” 실업자들에게 선거패배의 책임을 전가시키려한다고 비판하였다. 그는 경제위기와 급진정당의 선동도 선거결과에 한 몫을 하기는 했지만, 보다 중요한 원인은 실업자 대중에 대한 사민당의 영향력이 현저히 줄어들었다는 데 있으며 사민당이 이점을 각성하고 그 개선에 온 힘을 기울여야 한다고 주장하였다.

유사한 자성의 소리는 사민당 지도부에서도 일어나 앞으로의 실업자정책에 대한 진지한 논의를 자극하였다. 당 중앙기관지인 “전진”(Vorwärts)은, “노동조합에서 수세에 처하고 공장 안에서 세력을 행사하지 못하게 된 좌파의 극단주의자들(공산당과 나치당)이 낙담한 실업자들에게 고품질의 열성으로 접근, 적극적 선전활동을 펼치는 동안 사민당과 자유노조는 정작 실업자들을 동한시켰다”는 점을 솔직히 인정하였다. 따라서 이제부터라도 사민당은 “절망과 회의에 빠진 실업자들의 정서”를 중시하여, 그들에게 당과 노조를 구성하는 1백만명 이상의 회원들도 단지 그들과 똑같은 프롤레타리아일 뿐이라는 사실을 인식시키며, 당과 노조는 실업자가 된 그들에 대해 끊임없이 걱정하며 그들을 돕고자 한다는 인상을 주도록 노력해야 한다고 주장하였다.

한편 사민당을 직접 지원했던 독일노총 지도부는 선거결과를 “노동운동 전체의 위기”로 파악하였다. 그들은 사민당의 패배가 비단 사민당만의 문제가 아니라 “노동조합에 대한 신뢰가 위기에 처해있다”는 증거이며, 이는 사민당 뿐 아니라 자유노조가 지금까지 실업자문제에 대해 보였던 무관심의 결과라고 해석하였다. 따라서 이후 사민당과 자유노조는 보다 구체적이고 적극적으로 실업자문제에 관심을 기울여야 한다는 데 의견을 모았다. 이러한 인식은 노조의 하위간부나 평조

합원들에서도 발견될 수 있다.

뒤셀도르프에 있는 자유노조 소유 서점을 운영하던 빌헬름 헬프는 극심한 위기를 겪고 있는 실업자와 구호대상자들이 사민당에서 피난처를 찾지 않았다는 사실은 심히 우려할 만하다고 주장하며, 당과 노조는 이들에게 다시 고용기회를 주어 인간해방을 위해 투쟁하는 노동자들의 공동전선에 동참할 수 있도록 “모든 가능한” 방법을 찾아야한다고 역설하였다.

이상에서 본 바와 같이 사민당과 자유노조는 1930년 9월 제국의회 선거직후, 다시 말해 실업자문제의 정치적 파급효과가 처음으로 드러난 직후, 지도부, 간부, 평회원, 비주류 비판세력 할 것 없이 실업자들에 대한 당과 노조의 무관심이 선거패배의 주요원인 가운데 하나라는 사실을 명확히 인식하였으며 당면한 가장 시급한 과제 중의 하나로 실업자문제의 해결을 들고 있었다. 선거결과에 대한 면밀한 분석에서 그들은 나치당과 공산당의 득표율이 늘어난 주원인이 대량실업사태에 대한 노동자들의 불만의 표시이자 노동자정당으로서의 사민당에 대한 항의의 표현이라는 결론에 도달했던 것이다. 이러한 분석은 오늘날 역사가들에 의해 확증되었는데 노동자 출신 실업자들은 주로 “현직노동자만을 감싸고 실업자를 등한시하는” 사민당과 노조지도부를 맹렬히 비난하는 선거운동을 전개했던 공산당을 선호하는 경향을 보였다.⁵⁾

그에 따라 사민당과 자유노조는 어떻게 하면 계속되는 실업을 상상을 우선 멈추게 하고 나아가 가능한 많은 수의 실업자들에게 고용기회를 제공해줄 수 있을 까하는 문제를 심각하게 논의하였다.

실업문제 해결방안

1. '주40시간제'

경제공황이 밀어닥치기 전부터 (경제공황과 함께 극적인 양상을 띠게 된) 대량실업과 초과노동 사이의 모순을 시정하기 위해 독일노총 지도부는 선거직후 '주40시간제'를 법으로 규정하도록 추진하였으며 사민당도 이에 보조를 맞추어 제국의회에 법안을 제출하였다. 사민당의 제안은 '주40시간제'의 실시, 초과노

5) 나치당을 지지했던 비교적 소수의 노동자들은 주로 노동운동 경험이 전혀 없는 비조직노동자, 공업지대나 대도시 노동자가 아닌 농촌 노동자, 중소기업의 노동자들이었다(J.W. Falter, *Hitlers Wahler*(히틀러에게 투표한 사람들), München, 1991).

동금지, 노동시간단축을 통해 공백이 생기는 자리에는 의무적으로 실업자를 고용할 것, 모든 빈 일자리는 노동사무소에 보고할 것 등을 골자로 하고 있었다. 그러나 사민당의 제안은 제국의회 안의 세력분포 때문에 실현되기 어려웠다.

한편 1930년 가을에 사민당과 독일노총 지도부는 전체 노동기회의 증가는 당분간 불가능할 것으로 내다보았으며, 때문에 노동시간단축은 사실상 노동의 “올바른 분배”를 가져올 것이라는 데 주안점을 두고 있었다. 한 사민당 경제전문가의 계산에 따르면 “40시간제”가 실현될 경우 기껏해야 85만명에게 새로운 노동기회가 주어질 수 있었다. 사민당과 독일노총 지도부의 분석에서 ‘40시간제’의 실업자 구제효과는 이처럼 제한적이었기 때문에 노동시간단축은 경제위기를 근본적으로 극복하는 차원에서보다는 정치적·사회심리적 효과의 측면에서 추진하였다고 할 수 있다.

선거이후 곧바로 시작된 고용주단체총연합회와 노동조합대표자들의 협상에서 ‘주40시간제’는 많은 논란을 불러 일으켰다. 가장 문제가 되었던 것은 고용주 측이 제기한 “비용절감”의 필요성과 노총 측이 요구한 “고용증대”를 통한 경제위기의 극복이라는 원칙적인 문제였다. 고용주 측은 비용절감, 다시 말해 임금삭감과 인원감축을 통해 생산성을 높여야 한다는 점을 강조하였는데, 그들은 대량실업 사태가 고용주의 입장을 강화시켜서 현직노동자들부터 높은 능률을 얻어낼 수 있다고 확신하고 있었다.

노총 측은 협상을 처음부터 파국으로 몰지 않고 노동자들의 불만을 자극하지 않기 위해 노동시간을 단축할 경우 줄어들 임금을 얼마나 보상할 것이냐 하는 문제에 대해서는 의도적으로 불분명한 태도를 보였다. 노총지도부는 경제위기의 상황에서 완전한 임금보상은 실현 불가능하다는 데에 대체로 인식을 같이 하고 있었지만 노총내 산별노조가 각 분야의 상황에 따라 이견을 보이고 있었다는 점을 고려해야 했다. 실제로 예상되는 임금감소에 대한 전체적인 불만을 완화시키기 위해 노총은 실업자의 고용증대 때문에 줄어들 실업보험금 지급액을 부분적인 임금보상에 충당할 수 있기를 제안했다. 물론 노총지도부는 그 총액이 전체적인 실질임금감소를 그저 조금 보충할 수 있을 뿐이라는 사실을 명확히 인식하고 있었다. 때문에 그들은 노동시간단축은 현직노동자와 실업자의 “연대의 표현”이라는 점을 강조하고 널리 홍보하였다.

그런데 협상이 계속되고 있던 1931년 봄에 전개된 산업분야별 장기임금협상에서 임금은 거의 전 분야에서 축소되었고 이는 노총의 입지를 점점 더 약화시켰다. 노동시간 단축은 임금협상결과 줄어드는 임금에 추가로 임금감소의 요인이었



공황기의 불공정한 고용분담을 풍자한 독일 시민당 기관지 「진전」의 연화.

기 때문에 노동자들에게 보상없이 혹은 적은 보상을 가지고 이것을 감수하라고 요구하기가 더욱 어려워진 것이다. 경제위기가 빠르게 파국적 영향을 미치고 있던 시기에 시간이 지날수록 상황은 더욱 어려워졌다. 실업자에 대한 노동자의 연대감을 동원해 실업문제를 해결해보려 했던 노총의 의도는 여기서 딜레마에 빠지게 된다. 연대감의 요구가 지나칠 때 오히려 기존의 연대감마저 약화시키고 노동자들로 하여금 자기방어적인 행동을 유발할 위험이 보이기 시작했기 때문이다. 그러나 독일노총 지도부는 당시 공산주의자들이 비난하고 (그리고 지금까지 연구에서 비판되어온 것처럼) 일방적으로 현직노동자의 입장만을 대변하였던 것은 아니며 문제는 보다 복잡한 양상을 띠었다는 것은 “주40시간제” 논의과정에서 뿐만 아니라 그후 다른 형태의 노동제분배방안에 관한 논의에서도 명확히 드러난다.

2. 노동재분배방안

‘크림퍼 제도’

‘주40시간제’ 실현의 가능성이 안팎의 이유, 즉 제국의회 안의 세력판도와 고용주 측의 강경한 입장과 경제위기의 심화 때문에 점차 사라지면서 다양한 형태의 노동재분배 방안이 제안되기 시작했다. 그 가운데 하나인 ‘크림퍼 제도’는 경제가 계속 악화되던 1931년 초에 만하임 시의 기업가 빌헬름 피겔레가 제안한 일종의 교대휴가제였다. 그는 당시의 고용위기가 당분간 지속될 것으로 전망했고, 그렇기 때문에 실업이 초래하는 가장 심각한 문제인 정신적 위기감을 완화시킬 수 있는 방법이 시급히 강구되어야 한다고 생각하였다. 그 방법에 관한 아이디어를 그는 19세기초 반나폴레옹 전쟁 당시 프로이센이 예비병력의 계속된 교대를 통하여 많은 국민들을 전쟁에 종사하도록 유도할 수 있었던 ‘크림퍼 제도’에서 얻었다. 즉 전체 노동자들을 교대로 휴가 보내고 일정기간 후에 복직시킴으로써 그들의 해고를 방지할 뿐 아니라 실업자의 고용까지 가능하게 할 수 있다는 구상이었다. 그런데 휴가기간의 임금보상문제에 대해서는 구체적인 방안을 제시하지 않고 있었기 때문에 이 제안은 열띤 논쟁을 불러일으켰다.

한편 ‘크림퍼 제도’와 유사한 실업완화 방안은 이미 1931년 1월 14일 노총 연방의장단 회의에서 논의된 바 있었다. 목공연맹 의장(Holzarbeiterverband) 후릿츠 타노는 임금보상을 수반하는 노동시간단축이 노동시장의 안정에 미치는 효과에 대해 회의를 보이며, “6개월 동안 근무한 노동자들을 복직보장과 함께 2개월 동안 쉬게 하고 그 자리를 실업자들에게 임시로 제공하면 차라리 더 효과적이지 않겠나”라고 제안했던 것이다. 그러나 타노의 제안은 당시 압박해 있던 “주40시간제”의 관철을 위한 기업가연맹과의 협상에서 노총의 노선을 혼란시키지 않기 위해 더 이상 논의되지 않고 유보되었다.

그런데 흥미롭게도 ‘크림퍼 제도’를 통해서 해고를 방지 또는 축소하려는 움직임은 노동현장에서는 위의 논의와 무관하게 즉 노총지도부의 결정 없이도 활발하게 이루어지고 있었다. 즉 이미 수개월 전부터 광산노동자연맹 (Verband der Bergbauindustriearbeiter Deutschlands: VBD, 이하 광산노련으로 표기)에 의해 자발적으로 시도되고 있었던 것이다. 루르 광산지대에서 개최된 여러 차례의 폐광협상에서 광산노련 사무총장 트람페나우는 휴가제 강화를 통해서 해고를 방지하거나 최소한 해고자의 수를 줄여보자는 방안을 여러 차례 제안하였다.⁶⁾

이 시기에 루르 광산지대에서는 경제위기의 여파로 많은 광산이 폐업하거나 작업을 크게 축소하는 사태가 빈번히 일어났고, 그 결과 수만 명의 광부들이 해고되고 있었다. 협상과정에서 트람페나우는 휴가제를 도입하여 집단해고사태를 막을 수 있었던 두 광산(Köln-Neuessener Bergwerksverein과 Zeche Langenbrahm)의 사례를 구체적으로 들면서 광산주들을 설득하였으나 그의 제안은 매번 “경영상의 이유”로 거절되었다. 트람페나우의 제안 속에 어느 정도로 현직노동자의 실질임금의 축소가 계산되었는지, 다시 말해 휴가기간의 임금보상문제가 해결되지 않을 경우 현직노동자들이 감수해야 할 희생이 어느 정도가 될 지에 관한 구체적인 구상이 있었는지는 알려지지 않았다. 그렇지만 광산노련 측의 반복된 제의와 협상자세를 보면 그들은 고용안정 내지 실업자고용을 위해 임금손실을 기꺼이 받아들여려는 자세가 현직노동자들에게 널리 퍼져있다고 파악했던 것으로 보인다.

앞서 언급한 피겔레의 ‘크림퍼 제도’ 제안은 우선 독일노총 안에서 가장 큰 조직을 가진 금속노동자연맹 (Deutscher Metallarbeiter Verband: DMV. 이하 금속노련으로 표기)에서 즉각 주목을 끌어서 찬반양론이 진지하게 검토되었다. 금속노련의 한 집회 (1931년 1월25일-26일)에서 프리츠 납탈리는 ‘크림퍼 제도’가 실업문제를 근본적으로 해결할 수는 없지만 많은 실업자에게 긍정적인 영향을 미칠 것이며 이는 노동운동에도 유익하다고 전망하였다. 왜냐하면 실업이 장기화될 경우 실업자들은 노동과 노동조합에 대해 이질감 내지 소외감을 점점 크게 느끼게 되어 결과적으로 노동운동을 약화시킬 위험이 있기 때문이라는 것이었다.

반면 사민당 좌파에 속하는 토니 쉐너는 ‘크림퍼 제도’가 노동운동에 미칠 커다란 위협에 대해 경고하였다. 이 제도가 시행되면 이제 한 공장의 모든 노동자가 해고의 위협 앞에 서게되며, 일단 휴가에 들어간 노조간부들이 다시 고용되지 않고 우선 해고될 위험을 배제할 수 없기 때문에 이렇게 될 경우 기업 안의 노동운동 거점이 붕괴될 수도 있다는 우려에서였다.⁷⁾

따라서 그의 생각으로는 사민당과 자유노조가 주40시간제라는 단일한 목표에 집중하는 것이 보다 시급한 일이었다. 사실상 조합원이나 노조간부에 대한 고의적인 선별해고가 드물지 않았던 금속업계에서 쉐너의 견해는 당시 금속노련의

6) 연합철강회사 (Vereinigte Stahlwerke)의 보쿰 (Bochum) 지부, Prinz Regent, Dannenbaum, Friedlicher Nachbar, Engelsberg, Carolinengluck, Bruchstrabe, Zollverein 등.

7) 고용주에게는 ‘크림퍼 제도’의 실시 도중에도 경제 상황이 악화되면 (휴가 중에 있는) 노동자를 해고할 수 있는 길이 열려 있었다.

조합원들에게 설득력있는 주장으로 받아들여졌다.

그러나 '크림퍼 제도'가 노동운동에 미칠 부정적인 영향에 대한 우려는 1931년 하반기에 니더슐레지엔 지방 여러 탄광에서 '크림퍼 제도'를 대규모로 시행하여 성공적인 결과를 보이자 점차 수그러들었다. 1931년 8월 니더슐레지엔 광산주식회사 사장인 비이하우스가 '크림퍼 제도'의 도입을 제안했을 때 광산노련 측은 초기에는 주저하는 자세를 보였지만 회사의 상황을 분석한 후 곧 태도를 바꾸어 그것을 적극 추진하는데 동의하였고, 그 결과 종업원 1,800명의 해고를 막을 수 있었다. 공산당 계열의 노동조합인 통일광산노동자연맹(Einheitsverband der Bergarbeiter Deutschlands: EVVD)이 강력히 반대하여 총파업까지 불사한다는 자세를 보였지만 현직노동자들이 노동자총회에서 '크림퍼 제도'의 도입에 관해 광산노련과 회사 측이 이룬 합의를 수용하기로 결의함으로써 공산당의 노선은 패배를 겪어야했다. 연쇄 대량해고사태가 일어나고 있던 경제공황의 와중에, 니더슐레지엔 광산주식회사에서의 시도는 전 독일에서 큰 관심을 가지고 관찰되었으며, 그 긍정적인 결과는 여러 지역에서 자유노조를 중심으로 '크림퍼 제도' 도입을 적극 검토하도록 자극하였다.

그러나 이러한 사태발전에 대해 독일고용주단체총연합회(Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände: VDA)는 커다란 유감을 표명하며 조사위원회의 결성, 회람의 발송 등 다양한 방법을 통해 '크림퍼 제도'의 확산을 저지하려 하였다. 특히 루르 지방의 광산주연맹(Zechenverband)은 고용주단체연합 안에서 가장 보수적인 집단이었다. 그들은 광산주들에게 보낸 회람에서 '크림퍼 제도' 시행에 관한 협상에 처음부터 참석하지 말 것을 강력히 촉구하기까지 하였다. 이와같은 강력한 반대 때문에 '크림퍼 제도'의 확산에 결정적 관건이었던 루르 지역에서의 시행은 광산노련과 광산노동자들의 적극적인 연대의식에도 불구하고 결국 저지되었다.

'크림퍼 제도'가 이런 이유에서 대규모로 실시되지는 못했지만 당시의 경제위기를 고려할 때 몇몇 기업에서나마 시행되었다는 것은 주목할 만한 일이다. 어느 기업에서건 '크림퍼 제도'의 시행은 충분한 임금보상이 이루어질 수 없는 상황에서 해고대상자 및 실업자에 대한 현직노동자들의 연대의식을 전제로 가능하였으며 이는 광산주연맹 대표인 카알 펠링어조차 인정했다. 이렇게 볼 때 경제공황이 자동적으로 현직노동자와 실업자의 대립과 분열을 초래했다고 보는 태제는 그 근거가 빈약하다. 물론 이들의 연대의식에도 한계는 있었다. 그들의 연대감은 주로 자신들의 직업장에 국한되었으며 집단해고를 막으려는 의도가 지배적이었

다.⁸⁾ 물론 기존 실업자를 채용하기 위해 연대감을 발휘할 기회는 빠른 경제 악화로 주어지지조차 않았다.

한편 현직노동자들의 태도와 관련하여 기업 내 노동자들의 대의체인 종업원평의회(Betriebsräte)의 활동이 관심을 끄는데 이들의 활동은 대체로 '양면적'이었다고 할 수 있다. 광산주연맹의 대표인 펠링어의 관찰에 따르면 대규모 해고에 임박했을 때 광산노련 간부들에게 '크림피 제도' 도입에 관해 협상하도록 촉구한 것은 주로 종업원평의회였다. 반면 현장노동자들의 구체적인 의견을 대변해야 했던 그들은 경우에 따라서는 노조와 불화를 겪기도 하였다. 그들은 현직노동자들의 여론에 따라 때로는 '크림피 제도'를 반대하였지만 때로는 지나친 양보를 해가면서까지 그 제도를 받아들이려 하였기 때문이다. 종업원평의회는 현직노동자들로부터 전적으로 자유로울 수 없었다는 사실이 여기서 엿보인다. 그러나 '크림피 제도'가 광산업에서 광범위하게 시행되지 못한 책임은 우선 현직노동자나 종업원평의회 때문이 아니라 경제위기를 임금감축의 호기로 삼으려는 전략 때문에 '크림피 제도' 저지를 강력히 추진했던 광산주연맹에 있었다.

'크림피 제도'에 대한 현직노동자와 종업원평의회는 행동을 어떻게 종합적으로 평가할 것인가는 불충분한 사료 때문에 어려움에 부딪힌다. 지금까지 밝혀진 것을 종합해본다면 그들의 행동은 노조의 영향력, 경영자 측의 자세, 각 기업이 겪는 경제위기의 정도 등에 따라 실로 "다양했다"고 결론지을 수밖에 없다. 만약 대상을 무르 지방의 광산노동자에 국한한다면 보다 명확한 평가를 내릴 수 있다. 독일 내 어느 지역보다 심각한 경제위기와 이 지역에서 우세했던 공산당의 격렬한 반대선동에도 불구하고 그들 중 압도적 다수는 '크림피 제도'의 도입에 동의했고 자신들과 실업자 사이의 연대감과 희생자세를 명확히 표시하였다.⁹⁾ 이러한 적극적인 자세가 광산노련에 의해 보다 적극적으로 이용되지 않았다는 측면이 비판되기도 한다. 그러나 파업 등의 방법은 노동자들의 과격화를 유발하며 나아가 경영자 측과의 폐업협상등을 어렵게하여 더 많은 통제되지 않는 해고를 초래할 지도 모른다는 근거있는 우려가 노조지도부를 지배했다는 사실도 간과되어서는 안된다.

노총 산하 자유노동자들의 노선 역시 다양해서 한마디로 특징지를 수 없다. 초기에는 논란이 있었지만 광산노조가 '크림피 제도'의 시행을 가장 강력하게 추진

8) 1920년 제정된 종업원평의회법에 따라서 대량해고의 경우 고용주 측은 그 대상자에 관해 종업원평의회(Betriebsrat)의 동의를 얻도록 제도화되어있었기 때문에 대부분의 경우 해고대상자의 명단이 공개되었다(베크링, 위의 책, 163-174쪽 참조).

9) 여러 차례의 선거결과에 따르면 공산당은 후르 공업지대에서 강한 영향력을 보유하고 있었다.

하였다. 금속노련의 경우 초기에는 부정적인 견해가 우세했지만 니더슐레지엔에서 '크림퍼 제도'가 성공적으로 시행된 후 조직붕괴에 대한 그들의 우려는 일단 수그러들었다. 그러나 금속노련 지도부는 많은 조합원이 실업자가 되면 그들에게 지불해야 할 지원금 때문에 재정부담이 커진다는 이유를 내세워 계속 반대 입장을 취하였다. 한편 노총 지도부는 1932년 2월 '크림퍼 제도'에 관한 일치된 노선을 채택하여 그 추진에 무개를 실어주려는 시도를 하였지만 성공하지 못한다. 1932년 경제위기가 최악의 상태에 도달하고 있는 상황에서 고통을 겪고있는 현직노동자들이 '크림퍼 제도'의 도입을 거부할 지 모른다는 우려 내지 불확실성이 각 연맹의 노선에 영향을 주었던 것이다. 여기에서 노동계분배를 위한 자유노조의 노력은 현직노동자들의 연대가 확실히 될 때만 가능하였다는 현실적인 한계가 인정되어야한다. 1931년 하반기 이후는 그 확실성이 점차 의문시되는 상황이었다. 광산노련의 적극적인 노력은 광산노동자들의 비교적 강한 연대감을 토대로 한 것이었으며 광산노동자들은 작업환경의 특수성 때문에 다른 분야보다 전통적으로 강한 연대감을 가지고 있었다. 다른 분야 노동자들의 연대감의 정도와 그 변화는 아래에서 다루어질 '1일4교대근무제'와 '주5일근무제'에서 보다 명확히 나타난다.

'1일4교대근무제'

'1일4교대근무제'는 '크림퍼 제도'보다 앞선 1930년 10월, 독일에서 가장 큰 제유(製油)공장의 하나인 하부르그 소제 브링크만 & 메르켈 공장에서 공장노동자연맹(Fabrikarbeiterverband: FAV, 이하 공장노련으로 표기)의 제안으로 처음 시행되었다. 근무를 3교대에서 4교대로 전환하여 노동자의 근무시간을 25%, 즉 주당 48시간에서 36시간으로 줄이는 것이 이 방안의 골자였으며 집단해고방지 및 실업자고용이 궁극적인 취지였다. 그런데 회사측에서는 처음부터 어떠한 형태의 임금보상도 거부하였기 때문에 이 방안이 채택될 경우 각 노동자는 지금까지의 임금의 4분의 1을 포기해야 했다. 이 때문에 공장노련 측과 회사측간의 협상 초기에 논란이 있었지만 공장노련 측은 타협할 자세를 보였다. 어느 정도의 임금 포기가 불가피하다는 것을 그들도 인정했던 것이다.

결국 종업원평의회와 3명의 공산당 계열 평의회원을 제외하고 - 공장노련은 임금보상없이 4교대근무제로 전환하는데 동의하였다. 경영상 전혀 필요치 않고 단지 집단해고방지와 실업자고용에 기여할 이 제안에 회사측이 동의해준 것을 인정했던 것이었다. 또한 경제공황의 영향을 매우 적게 받은 이 업종 노동자들의

임금은 당시 독일에서 매우 높은 수준에 속했다는 점도 노동자와 공장노련 측의 유연한 자세에 기여하였다. 물론 높은 임금을 결정적인 요인으로 보는 것은 무리가 있는데, 당시 많은 고소득 노동자들이 임금손실을 이유로 노동시간단축의 제도화에 반대하고 있었기 때문이다. 10월 20일부터 시행된 새로운 근무제로 인해 80명의 해고가 방지되었으며, 30명의 실업자가 즉각 그리고 280명이 후에 추가로 고용되었다. 공장노련의 기관지 "프롤레타리아 (Der Proletarier)"는 실업자들에게 고용의 기회를 주기 위해 특정기간 동안 임금의 일부를 포기하는데 동의한 브링크만 & 메르켈 공장 노동자들의 연대감과 희생정신에 대해 "이 협약은 실업자를 위한 연대감의 구체적 실천이다"라고 높이 평가하였다.

브링크만 & 메르켈 공장 측의 긍정적인 자세 그리고 노동자들의 희생정신과는 달리 고용주단체총연합회는 4교대근무제의 확산을 가능한 한 저지하려고 시도하였다. 고용주단체는 이 방안이 자신들이 추구하는 임금삭감 정책에 부정적인 영향을 끼치는 것을 막기 위해 특별조사위원회를 설치하여 이 제도를 검토하도록 하였다. 검토결과 이 위원회는 브링크만 & 메르켈 공장에서 시행된 4교대근무제를 이 회사에만 예외적으로 적용되는 "개별적인 해결책"으로 규정함으로써 그 성격을 격하시키는 결의문을 채택하였다. 이 결의문의 의도가 고용주들이 4교대근무제에 대해 서로 상이한 입장표명을 하는 것을 막는 것 이외에 4교대근무제가 다른 공장으로 파급되는 것을 저지하려는 것이었음은 의심할 여지가 없다.

한편 이와 같은 때에 작센 지방에서도 비슷한 시도가 있었는데 여기에서는 사민당이 주도하여 4교대근무제를 통해 실업자를 고용하려는 방안이 시도되었다. "프랑크푸르트 쾰이퉁 (Frankfurter Zeitung)"에 의하면 여기에서도 노조와 연직노동자들은 임금 손실에도 불구하고 4교대근무제를 수용할 자세를 보였다.

브링크만 & 메르켈 공장의 사례는 하부르그와 인접지역의 계유공장을 뿐 아니라 만하임, 브레멘, 니더라인지방 등 여러지역의 계유공장에 긍정적으로 수





30년대 대량실업과 공황은 독일나치즘을 등장시켰다.

용 도입되었다. 특히 니더라인지방에서 공장노련은 고용주들과 적극적인 협상을 펼쳐서 여러 공장에 '1일4교대근무제'가 도입되는데 크게 기여하였다. 특히 원래 대규모의 집단 해고를 계획했거나 폐업을 신청했던 그 지방의 재유공장 등에서 공장노련과의 합의 이후에 폐업신청을 자진 철회하거나 계획되었던 대량해고를 백지화하였고, 3개의 공장에서는 추가로 노동자 50명이 새로 고용되기까지 하였다. 4교대근무제는 이외에도

다양한 업종의 소규모 업체에서 광범위하게 도입되었다.¹⁰⁾

그렇지만 현직노동자들의 놀라운 희생정신과 연대의식에도 한계가 있다는 것이 경제위기의 심화와 함께 드러나게 된다. 그 예로 1931년에 치러진 브링크만 & 데르겔 공장의 종업원평의회 선거에서 4교대근무제에 명실히 반대했던 공산당 후보들이 다수의석을 획득하였는데, 선거 직후 공장 측은 "공산당측 평의회위원들과의 불화를 피하기 위해서" 주36시간에서 다시 이전의 48시간제로 복귀하기로 결정하였다. 이 원인을 노총지도부는 현직노동자들이 수입감소로 불만을 갖고있기 때문이라고 해석하며 이 제도를 계속 추진하는데 우려를 표명하였다. 물론 종업원평의회 선거결과를 단지 4교대근무제에 대한 불만 때문인 것으로 해석하는 것은 무리이며 계속된 경제 악화와 그로 인한 전반적 사회분위기의 과격

10) 카니히스베르크의 제철공장, 포츠담의 전분제조공장, 오베를리징겐의 압연공장, 리그너츠의 판시공장, 유리공장, 막테부르크의 이기원공장, 바를공장 등.

화 및 공산당 측의 격렬한 선전 선동활동도 여기에 고려되어야한다. 어쨌든 이러한 사태 변화가 노조지도부를 동요하게 만들었음에 틀림없다.

한편 1931년 중반기 이후 4교대근무제를 도입했던 다른 여러 곳에서도 어려움이 나타났다. 뿐만 아니라 이 제도를 새로 도입하려고 시도하는 곳에서도 저항이 커졌다. 하노버 지역에 있는 설탕공장 세 곳 가운데 한 곳만이 3교대근무제에서 4교대근무제로 전환하였는데, 다른 두 곳은 현직노동자들에게 평상시의 임금을 보장해주기 위해서 4교대근무제를 도입하는데 반대하였다. 4교대근무제를 도입했던 윈스터의 한 공장에서도 줄어든 소득에 대한 노동자들의 불만 때문에 얼마 안가 다시 3교대제로 복귀하였다. 공장들의 이러한 결정의 배경에는 대부분 줄어든 임금 때문에 생긴 현직노동자들의 불만을 가라앉히려는 의도가 숨어 있었다. 또한 쾰른 지역에서는 노동자들이, 서프라이젠 지역의 공장들에서는 종업원평의회원들이 4교대근무제로 바꿈으로써 새로운 일자리를 만드는 방안에 완강히 반대하였다고 보고되었다. 뤼네부르크에서도 1932년에는 5곳의 설탕공장 중에서 단 한곳에서만 4교대근무제를 도입하였다. 그들은 바로 최근 단행된 임금인하 때문에 추가 임금손실은 수용할 수 없다는 입장을 보였던 것이다. 이들은 노조가 적극적으로 설득작업을 폈음에도 불구하고 임금손실보다 치러리 일부 동료들이 해고되는 것을 원했다고까지 한다. 초기에 광범위하게 발견되던 연대감이 한계에 도달한 것이다.

이처럼 1931년 이후 현직노동자들의 자세 변화는 지역적으로 제한된 것도 특정 분야에 국한된 것도 아닌 광범위하게 관찰될 수 있는 현상이었다. 그렇지만 전체적으로 볼 때 현직노동자들이 4교대근무제에 대해 긍정적인 자세를 보인 사례는 부정적인 반응을 보인 경우와 마찬가지로 빈번하게 발견된다. 여기서 중요한 것은 경제위기의 심화와 함께 부정적인 경향이 강해졌다는 점이며 노조의 태도도 이러한 변화로부터 자유로울 수 없었다는 것이다.

'주5일근무제'

집단해고를 방지하고 가능하면 실업자를 고용하기 위해 '주5일근무제'를 도입했던 공장들도 있다. 특히 금속업계에서는 이 방안을 통해 해고방지를 추진하였다. 베를린에 있는 베르그만 전기주식회사와 AEG에서 1931년 2월 중순부터 '주5일근무제'를 시행하였는데 이 경우 어느 측의 제안에 의한 것이었는지는 밝혀지지 않았다. 금속노련이 '주5일근무제'를 긍정적으로 평가하고 추진하려 시도했다고 전해지긴 했는데 이는 사실 뜻밖이라고 할 수 있다. 왜냐하면 이 시점

에 급속노련 지도부는 “임금 보상없는 노동시간 단축”을 공식적으로 강력히 반대하고 있던 상황에 베를린의 급속노련 지부가 아무 조건없이 ‘주5일근무제’를 추진하려 했기 때문이다. 어쨌든 ‘주5일근무제’에 대한 급속노련 베를린지부의 긍정적인 자세로 인해 영향을 받은 브레멘 소재 조선소 볼칸베르크의 종업원평의회 위원들은 회사측과 적극적으로 협의를 하였고 그 결과 그곳에서도 ‘주5일근무제’가 1931년 3월 16일부터 실시되었다. ‘주5일근무제’ 역시 적지않은 임금감소를 의미했음에도 불구하고 조선소의 노동자대의원들 역시 이 결정을 승인하였다. 노총기관지인 “노조신문 (Gewerkschafts-Zeitung)”은 이를 “연대의식의 모범 사례”라고 높이 평가했다.

또한 광산노련은 주로 ‘크뤼퍼 제도’의 도입에 전력을 기울였지만, 종업원들이 ‘주5일근무제’를 추진할 경우 그를 후원하기도 하였다. 예를 들어 웨쉬-노이에센 주식회사 소속의 여러 탄광과 헤르네의 한 탄광의 종업원평의회원들이 광산노련의 지원을 얻으며 ‘주5일근무제’를 추진하였지만 회사측의 반대로 시행은 되지 못하였다.

연대감의 위기와 노동운동의 한계

이상에서 살펴본 바와 같이 실업완화대책으로 각 분야에서 노동시간단축과 다양한 노동재분배 방안들이 제안되었고, 자유노조는 사민당과 함께 이를 실시하기 위해 적극 노력했다. 제안된 다양한 노동분배 방안은 그것이 실현될 경우 현직노동자에게는 실질소득의 상당한 손실을 의미했다. 파국적인 경제상황에서 임금보상이 거의 불가능했기 때문이다. 따라서 ‘주40시간제’ 뿐 아니라 ‘크뤼퍼 제도’, ‘1일4교대근무제’ 또는 ‘주5일근무제’의 추진에 관건이 되는 것은 현직노동자들이 실업자 또는 해고대상 노동자들과 연대의식을 보여주느냐 하는 문제였다.

경제공황의 심각한 여파를 겪으면서도 현직노동자의 대부분은 노동재분배의 여러 유형들에 처음부터 냉담한 자세를 보이지 않았다. 특히 같은 작업장에서 일했던 동료들과의 연대감은 극심한 경제공황에 의해서도 크게 손상되지 않았음이 자주 발견되었다. 그러나 동일 작업장에서 관찰될 수 있었던 상호연대의 행동 역시 계속된 경제위기 심화와 함께 -1931년 중반 이후에- 현저히 줄어들었다는 사실이 밝혀졌다.

각각의 상황에 따라 “제한적”이기는 했지만 현직노동자들이 보여준 연대의식은 자유노조와 사민당에게 노동재분배를 통해 실업문제를 완화하려는 노력의 토

대가 되었다. 특히 자유노조는 기업 내 노동운동거점의 약화라는 우려에도 불구하고 현장에서 이를 적극 추진하여 실업문제를 완화시키려는 자세를 명확히 하였다.

그러나 자유노조는 1931년 중반에 접어들면서 경제위기의 심화와 함께 더 큰 딜레마에 빠지게 된다. 점점 증가하는 실업자를 완전히 포기한 노선을 취할 수도, 기업 내 노조의 주축을 이루는 현직노동자들에게 계속 희생을 요구할 수도 없는 상황에 처하게 된 것이다. 노조조직의 유지 역시 미래의 노동운동을 위하여 사수되어야 하는 중요한 문제였다.

노동재분배를 통해 실업문제를 완화하려는 각 연맹의 노력도 각 분야가 처한 경제위기의 상황과 조합원의 자세에 따라 서로 달랐다는 점 또한 간과되어서는 안된다. 그리고 공식적으로 표명된 노조지도부의 입장과 실제로 현장에서 보여진 하부조직의 행동이 반드시 일치하지도 않았다. 독일노조의 역사가 보여주듯이 현장에서는 때로 지나치게 원칙을 무시하면서까지 융통성있게 행동하였다. 물론 그들은 현직노동자들의 연대의식의 상황과 변화를 현실적으로 고려하지 않을 수 없었다.

종합해 볼 때, 경제대공황이 초래한 노동자계급의 양분화-실업자와 현직노동자는 사실상 노동자들의 연대감을 크게 위협하는 조건을 만들어냈다. 경제위기가 심화될수록 그들 사이에 이해의 갈등은 점점 뚜렷이 드러났다. 그럼에도 불구하고 실제로 일어난 바와 같은 노동운동의 극한적인 분열이 피할 수 없었던 것은 아니다. 우선 사민당과 자유노조가 실업자를 포기하고 현직노동자의 이익만을 대변하였다는 주장은 사실과 다르다. 자유노조는 “실업자단체”라고 불릴 정도로 조합원 중에 많은 수의 실업자들이 있었으며, 노동시간단축과 노동재분배방안의 추진에서 나타난 그들의 자세는 실업자문제의 완화를 위해 진지하게 노력하였음을 보여준다(1932년 독일노총 소속 조합원의 44.4%가 실업자였다). 이 글에서 함께 다루지 않은 사민당과 공동으로 추진한 구제노력도 매우 구체적이고 광범위하였다.¹¹⁾ 물론 이 노력은 1931년 중반기 이후 경제위기가 심화되면서 연대감의 소멸과 함께 점차 약해졌는데, 이는 그들도 현직노동자들의 자세에 의해 영향을 받을 수밖에 없었기 때문이다.

1930년 제국의회선거 이래, 특히 1931년부터 1932년에 걸친 공산당의 대파업 투쟁으로 과열된 사민당과 공산당의 정치적 분열과 대립은 극도로 심화되었다. 하지만 이러한 정치 상황은 현직노동자와 실업자간의 연대감을 충분히 반영하고 있지 않다. 즉 경제공황초기에는 노동자 상호간에 연대의식이 뚜렷이 존재해서

다양한 노동시간단축방안을 통해 실업문제 완화를 달성할 수도 있었다. 그러나 정치적 분열은 연대의 기반을 점차 약화시켰으며, 1931년 후반 이후에는 경제 악화와 함께 상호연대를 거의 불가능하게 만들었다. 특히 공산주의자들은 실업자를 집중적으로 동원하여 “사민당과 노조에 의해 보호받는” 현직노동자에 대한 토록 하였는데 이는 사민당과 자유노조가 조심스럽게 추진하던 실업완화방안 실현에 필요한 상호연대감을 결정적으로 파괴하였던 것이다.

당시 유럽최대의 조직을 갖고 있던 독일 노동운동은 공산당과 사민당 사이의 파국적 분열을 극복하지 못함으로써 나치의 집권을 막는데 무력하였고, 1933년 5월 파멸에 이르렀다. 그 분열을 피할 수 없었는지에 대한 학술적 논쟁은 다음 문제로 하더라도 우리에게 남는 역사적 교훈은 분명하다. 그것은 실업문제 해결 방안으로 노동운동진영이 요구하는 (자기희생도 감수한) 노동시간 단축과 노동재분배가 거부되고 실업자 문제가 극도로 악화될 때, 노동자 사이에 존재하는 연대감을 위협에 처하게 되며 그 결과 엄청난 비극이 일어날 수도 있다는 엄숙한 경고이다.¹²⁾

다른 한편 “하나가 될 때 우리는 강하다”는 독일자유노조의 구호는 시대를 막론하고, 특히 위기에 부딪힌 노동운동 진영에 절실한 구호이다. 현직노동자와 실업자의 분열을 자극하는 객관적 “위기”, 과격파와 고용주들의 정치 공세를 노동자계급의 연대를 강화하고 나아가 “완전고용”의 지평을 여는 좋은 “기회”로 만드는 것은 노동운동의 전통적인 과제이며, 이것이 매우 어렵지만 불가능하지 않다는 것은 노동운동의 역사가 생생히 보여준다. ❖

11) 사민당과 자유노조의 기타 구체적인 실업자구제활동은 필자의 박사학위논문의 제6장에서 다루고 있다.

12) 한국 노동운동 진영에서 제기되고 있는 (노동자의 부분적 희생도 감수하는) 노동시간단축 방안의 실현 여부는 이러한 역사적 관점에서 매우 관심을 끈다(『한겨레21』, 제206호, 1998.5.7., 42-52쪽 참조). 노동운동사에서 노동시간 단축과 노동운동의 관계에 대한 간략한 이해와 국내 참고자료에 관해서는 인수법, 『노동시간 단축과 노동운동』, 『노동사회연구』 제8호, 1996/7, 103-124쪽 참조.