

한국노동사회연구소 101차 노동포럼

제목: 가까이에서 본 독일의 노동조합과 노동운동

발표: 박명준 (한국노동연구원)

일시: 2013년 7월 23일 (화) 17시

장소: 한국노동사회연구소

## 도입

- 한국의 노동운동이 위기와 침체의 상황에 처해 있는 것은 주지의 사실임.
- 낮은 조직율은 물론이고, 노동운동의 독자적 정치세력화도 지지부진하며, 지역은 물론이고 전국적인 노동시장 이슈에 대한 구체적이고 힘있는 처방도 내어오지 못하는 상황은 많은 이들을 안타깝게 하고 있음.
- 특히 노동조합이 사회적으로 매우 폐쇄적이고 또 다른 이기주의를 표방하는 집단으로 그려지고 있는 상황은 매우 심각한 문제라고 보여짐.
- 한국의 노동조합이 사회적으로 보다 깊은 제도화의 길을 추구하려 할 때에, 사회학자 미드(Mead)가 구분한 주격의 나(I)와 목적격의 나(Me)의 개념을 빌어 자신이 주창하려는 정체성, 즉 I 뿐 아니라, 사회적으로 자신이 어떻게 비추어지고 있는지, 즉 Me에 대해 천착할 필요가 있음.
- 노동조합이 한 사회구성원들에게 어떻게 인지되고 수용되어질까라고 하는 주제는 제도적, 문화적, 권력관계적인 요인들이 그 배후에 숨어 있다고 볼 수 있음.
- 상대적으로 노동조합이 높은 수준의 제도권력을 누리는 나라들에서 노조는 사회적으로 ‘당연히 필요한 조직체’로 더욱 더 인정을 받을 것임.
- 노동조합의 제도권력은 기본적으로 조직력이나 정치력의 변화에 따라 변함.
- 노동조합의 제도화가 명목적으로는 이루어졌으나 실질적으로 그 깊이가 미진한 나라의 경우, 아무리 합법적인 행위공간 속에서 노조가 존재해도 사회영향력 측면에서 유의미한 모습을 향유하지 못할 수 있음.
- 또 동일한 나라에서도 시점과 맥락에 따라 제도권력은 일정한 변화를 겪게 되어 있음. 노조권력은 무조건적으로 영속적이지 않음.

- 이러한 문제의식하에서 본 발표자는 노동조합이 사회적으로 어떻게 자신을 드러내고 있는지, 사람들에게 노동조합이 어떠한 방식으로 다가가고 있고, 그들 생활의 여러 영역 속에 자리잡고 있는지에 초점을 두어 독일 노동조합에 관해 이야기하고자 함.
- 독일에서 노동조합은 사회적으로 당연히 필요한 조직체로 의심의 여지 없이 광범위하게 인정을 받음. 노조조직율은 이미 20%를 밑도는 수준으로 하락을 했지만, 노동조합의 역할이 필요하고 의미있다는 것에 대한 광범위한 사회적 동의는 여전히 존재한다고 볼 수 있음.
- 한국에 비해서는 훨씬 더 그러하지만, 아마도 스웨덴에 비해서는 아마도 수용의 깊이가 덜할 것임.
  
- 이 발표에서는 독일 사회에 노동조합이 얼마나 넓고 깊게 스며들어 있는지, 그리고 그러한 노동조합이 민주주의의 기초이자 국민대중의 노동기본권의 수호를 위한 제도화된 정상적인 조직체로 얼마나 자연스럽게 '인정(acknowledgement)' 되고 있고, 그러한 가운데 자신을 드러내고 있는지, 또 그 한계는 무엇인지 헤아려 보고자 함.
- 그를 위해 몇 가지 측면들에 초점을 두고 - 그들은 일종의 사회적 장(場)이라고 지칭할 수 있을 것임 - 독일에서 노동조합이 어떻게 묘사되고 있고, 받아들여지고 있는지 헤아려 보겠음.
- 원래 이러한 작업은 사회학적인 연구의 일환일 수도 있겠으나, 발표자는 개인적인 경험을 토대로 그에 대한 주관적인 인식이나 통찰 수준에서, 문제제기의 차원에서 여러 가지 화두를 던져 보려는 것임.<sup>1)</sup>
- 어쩌면 객관적이고 문서화된 자료, 통계자료들을 기초로 한 거시적인 분석보다도 이러한 주관적인 경험을 통해 획득되고 인지된 자료들의 의미를 따져 보는 것이 새로운 교훈을 끄집어 내는데 기여할 수도 있다는 판단에 기초.
- 이러한 작업은 암묵적으로 독일과 한국간의 비교의 의미를 지니며, 나아가 그를 통해 한국 노동조합의 혁신과 한국에서 노동운동이 올바른 방향으로의 발전해 가도록 하는데 기여하려는 의도를 내포.
  
- 발표 말미에 독일 노동운동이 처한 조직적, 구조적인 과제들에 대해서 다루고 그에 대한 대응책들을 어떻게 타개하려고 하는지 간략히 살펴보는 것까지 진행할 것임.

---

1) 일종의 준참여관찰(semi-participatory observation)과 같은 형태라고도 생각할 수 있음.

## 발표자의 경험배경 소개

- 본 발표자는 지난 1990년에 대학에 입학하여 사회학을 전공하고 1997년에 노동사회학적인 주제로 석사학위논문을 작성하고 졸업함. 석사논문을 노동사회연구소에서 주관하는 ‘노동의 인간화’ 프로젝트에 참여해 작성 (주제: 생산합리화에 대한 노동조합의 대응연구).
- 2000년에 독일로 건너가 2012년까지 12년간 독일에서 학생이자 연구자로서 생활을 하였음. 그 중 9년은 쾰른에, 3년은 베를린에 거주함.
- 쾰른에서 쾰른대학을 중심으로 생활을 한 9년 중, 처음 3년은 유학 및 박사학위논문 집필의 준비기간이었고, 다음 6년은 박사논문 집필의 시기였음. 그 중 3년 반 가량 쾰른의 막스플랑크 사회연구소의 연구원(일종의 Junior Fellow)이었음.
- 박사논문은 한국의 사회적 협의 및 사회협약을 이행사회(transition society)의 관점에서 분석하면서 스페인과 비교하여 이론적 함의를 찾는 작업이었음.
- 마지막 3년간은 학위 취득 이후에 베를린 자유대학에서 전임연구원으로 생활함.
- 이렇게 쾰른 대학교에서의 생활, 막스플랑크 사회연구소에서의 연구원 생활, 그리고 베를린 자유대에서의 직장생활 등을 통해 독일 사회에서 노동조합의 위상 및 존재방식 등에 대해 접할 수 있는 기회가 있었음.
- 특히 베를린에서의 시기는 소위 사무직 민간근로자(Angestellte)<sup>2)</sup>의 신분으로 임금을 받고 고용관계를 맺고 생활을 한 시기였음.
- 처음 3년의 시기를 보내고 나서 박사논문을 집필하기 시작하면서 한국의 여러 기관들과 연계를 맺으면서 매체들에 독일의 노동사회에 관한 글쓰기 작업을 진행함. 그러한 작업들을 하면서 독일의 노동사회에 관해서 좀 더 깊은 관심을 갖고 지켜 봄.
- 예컨대, 노동연구원의 해외통신원으로 국제노동브리프에 글을 쓰고 소식을 전하였고, 노사연의 객원연구위원으로 <노동사회>에도 몇 차례 기고하였고, 인터넷 언론 프레스시안에 여러 차례 고정칼럼을 연재함.
- 더불어 한국에서 독일을 방문하는 연구자, 관료, 기자 등의 현지방문섭외 및 통역작업을 통해 노사관계나 노동시장, 사회정책 등과 관련된 여러기관들에 직접적으로 방문

---

2) 대체로 독일에서는 아르바이터(Arbeiter), 안게슈텔테(Angestellte) 그리고 베암테(Beamte) 등 세가지 신분의 근로자 유형이 있음. 전자 둘은 민간근로자를 지칭하고 마지막은 공무원을 가리킴. 민간 근로자 중에서도 아르바이터는 대체로 생산직, 안게슈텔테는 사무직을 지칭함. 과거 아르바이터와 안게슈텔테는 특히 공공부문에 서로 별도의 단체협약을 갖고 있기도 했지만, 근래에 들어 이들의 근로조건에 대한 규정이나 보수규정 등은 통합적으로 동일한 원리에 따르는 쪽으로 가고 있음.

하는 기회를 수 십 차례 가짐.

- 본격적으로 약 2007년부터는 직접적으로 노사연, 노동연구원, 희망제작소 등 여러 기관들로부터 수주를 받아, 독자적인 용역연구를 진행하면서, 노동조합을 포함한 여러 현장기관들을 방문하고, 관계자들과 면담을 진행하여 그것을 보고서의 형태나 단행본의 형태로 출간하기도 함.
- 최근에는 지난 7월 초에 2주간 독일 출장을 다녀 왔으며, 그 일정 중에서 노동조합 DGB와 및 노조싱크탱크 WSI를 방문하여 관계자 여러명과 면담을 하는 것도 포함되어 있었음.
- 이러한 독일에 대한 별도의 연구작업들은 독일의 노사관계와 노동조합을 이해하는데 매우 유용한 기회를 제공해 주었음.

### 독일의 노동조합과 노동운동 환경

#### ○ 소사(小史)

- 독일 노동운동의 역사는 이미 19세기 후반까지 거슬러 올라가며, 독일이 후발산업국으로 본격적으로 성장해 가면서 동시에 노동운동도 태동, 성장해 갔다고 볼 수 있음.
- 특히 20세기 초 바이마르 공화국 시기에 독일의 민주주의가 신장되면서 노동운동과 노동권에 대한 여러 가지 제도적인 기제들이 발전을 하게 됨.
- 그러나 나치에 들어서 노동조합과 사회주의 자체에 대하여 탄압이 진행됨.
- 2차대전 종료 후 독일 노동운동은 나치의 교훈을 바탕으로 삼으면서 나치 시대 이전의 영예를 복원해 감.

#### ○ 조직: 독일 노동조합 총연맹(DGB)과 산업별 노동조합들

- 노동조합(Gewerkschaften)은 기본적으로 산업 내지 업종을 단위로 하여 조직됨.
- 이는 중세시대부터 이어져 내려온 동업조합 즉 길드(Guild)의 전통을 이어받은 것이라고 볼 수 있음.
- 따라서 애당초 노동조합은 동일 직종 종사자들의 초기업적 수준의 조직체였음.
- 1949년에 출범한 독일노동조합총연맹(DGB)을 중심으로 1국 1노총의 원칙을 추구.
- DGB는 주요 산별노조들이 아래로부터 결집하여 하나의 전국적인 우산조직을 형성한 것이라고 볼 수 있음.

- 단체교섭이 산업-업종별 조직체들간에 이루어지기 때문에, 노동조합으로서의 실질적인 힘은 산별노조들에 부여되어 있고, DGB는 일종의 협의체, 조율자이자 노동조합의 노동정책과 노동정치의 중심체로서의 역할을 맡음.

- DGB는 현재 전체 조합원 약 650만 명을 보유, 가맹 산별노조는 8개임.

| 노조명      | 설립연도 | 조합원 수  | 포괄업종                          | 본부위치   |
|----------|------|--------|-------------------------------|--------|
| IGMetall | 1949 | 약 230만 | 금속, 전기-전자산업                   | 프랑크푸르트 |
| Ver.di   | 2001 | 약 220만 | 서비스업종 전반- 공공, 은행, 도소매 등       | 베를린    |
| IG BCE   | 1997 | 약 69만  | 화학, 광산, 에너지, 세라믹, 고무, 종이 가공 등 | 하노버    |
| IG BAU   | 1996 | 약 35만  | 농업, 임업, 환경관련                  | 프랑크푸르트 |
| GEW      | 1948 | 약 25만  | 교육                            | 프랑크푸르트 |
| EVG      | 2010 | 약 25만  | 궤도, 교통                        |        |
| NGG      | 1949 | 약 20만  | 요식업                           | 함부르크   |
| GP       | 1959 | 약 18만  | 경찰                            | 베를린    |

○ 기타 노동조합들 (DGB에 가입하지 않고 있는 별도의 조직체들)

- 기독교노동조합연맹(CGB): 1899년 모태형성. 18개 직업집단들 및 노동조합들의 연맹체. 조합원 약 28만명

- 독일공무원노동조합(DBB): 1918년에 모태 형성. 공무원(Beamter) 대상. 조합원 125만명 가량

- 특정 직업기반 군소노조들: VMF (개업의 부문), Margburger Bund (의사), Cockpit(항공기 기장), GDL(철도기관사) 등. 최근 들어 일부가 확산 및 급진화되는 경향 존재

### ‘노조원 되기’의 방식과 ‘노조원이 된다는 것’의 의미

- 독일 노동조합은 산별노조를 중심으로 구축되어 있지만, 그것이 노동조합원의 자격조건을 제약하지는 않음.

- 실지로 독일에서는 누구나 아무 노조에 자발적으로 가입할 수 있고 노조원이 되기 위한 자격요건에 아무런 제약이 없음.

- 마치 누구나 자발적으로 시민단체의 회원이 될 수 있듯이 본인이 가입하기를 원하면 언제 아무런 제약 없이 노조원이 될 수 있음. 특히 요사이는 온라인으로 가입을 함.

- 노조원(Gewerkschaftsmitglied)이 되면 자신의 임금의 1%를 매월 조합비로 납부하기로 약조를 하고 은행에서 자동이체를 하도록 함.
- 노조원의 혜택은 개인적으로는 법률서비스를 제공받는데 유리한 점이 큼. 직장에서 고용관계상의 문제와 분쟁이 발생했을 때 노조를 찾아가 적극적으로 이야기를 나누고 상담을 받을 수 있음.
- 노동조합원이 되어 노조조직을 후원하는 것은 노조가 단체교섭에서 노조원들과 노동자들에게 유리한 교섭결과를 얻어내는 것에 분명 기여를 하는 것이기도 함.
- 직장 동료관계나 친구관계에서 누가 노조원인지 아닌지는 매우 사적인 프라이버시와 관련된 문제임.
- 이는 마치 나의 종교가 무엇인지 아닌지, 혹은 나의 성적 취향이 호모섹슈얼인지 헤테로섹슈얼인지와 같은 식으로, 나의 내적인 지향과 가치가 무엇인지 등의 주제와 유사한 성격을 지님.
- 같은 직장에서도 누군가가 노조원인지 아닌지는 굳이 묻지 않으면 알 수가 없음.
- 예컨대, 막스플랑크 사회연구소에 있을 때, 연구원들 중 한 친구는 금속노조IG Metall의 노조원이었고, 다른 친구는 서비스 노조 베르디의 노조원이었음. 그들이 노조원인지 아닌지는 그들과 아주 친해지면서 자연스럽게 서로 물어 보고 알게 되었고, 그 정도까지 알게 되는 것은 꽤 친분관계가 깊음을 의미.
- 노조원이 되는 것이 아주 공공연한 것은 아니며, 주변에서 노조원을 찾는 것이 그다지 쉽지는 않음.
- 스웨덴 같은 나라는 아마도 노조원이 아니라면 그것이 특수할 수 있겠으나 독일은 현재 20% 안쪽의 조직을 속에서 노조원이 사회적으로 소수에 국한됨.
- 노조원에 대한 인구학적 조사 결과를 보지는 않았으나, 대체로 노조 내지 노조원이라고 하는 이미지는 기성세대적 느낌을 강하게 풍기고, 오늘날 독일의 젊은 세대들의 경우 노조는 그다지 세련되고 참신하고 쿨한 이미지는 아님.^^

## 직장 내지 일터에서의 노동조합

- 독일 직장에서 노동조합이 경험되는 것은 이미 고용관계를 체결할 당시부터임.
- 본 발표자는 베를린 자유대로의 취업이 확정되었을 때, 사용자로부터 두툼한 서류봉투를 우편으로 우송받았는데 그 안에는 고용계약서와 고용조건에 대한 설명과 함께 종업원 평의회 소식지 등이 담겨져 있었음.
- 주지하듯이 독일의 일터에는 일정 규모 이상의 작업장에는 종업원평의회(Betriebsrat 혹은 Personalrat)가 조직화되어 있고, 산별노조의 신입자들(Vertrauensleute)이 대체로 그러한 평의회를 이끄는 핵심적인 일꾼들로 역할을 함.
- 종업원 평의회와 그 대상은 일단 노조원 여부와 무관한 것이지만, 그것이 주로 노조원들에 의해 주도되어지는 것이 보편적이기 때문에 우회적으로 노동조합의 의미가 담겨져 있음.
- 나아가 고용계약서 안에는 임금에 관한 내용이 담겨져 있는데 그 기준은 공공부문 단체협약 TVOeD의 기준에 준한다는 것과 최근에 갱신된 TVOeD의 내용 등이 담겨져 있었음. 즉, 임금결정 방식에 대한 고용계약서의 내용을 통해 노동자에게 노동조합이 경험되어지는 것임.
- 같은 사업장에서는 노조원들의 회합이 정기적, 부정기적으로 존재함. 예컨대, 독일 대학에서는 대체로 교육노조GEW와 서비스노조Ver.di가 함께 활동을 함. 이들은 일정하게 경쟁과 협력의 관계에 있으며, 연간 몇 회씩 같은 직장에 속한 자신의 조직원들끼리 일정하게 회합을 진행함.
- 회합의 가장 핵심적인 계기는 단체교섭과 관련된 것으로 대체로 그것이 마무리되고 단체협약이 체결되었을때 그 과정과 결과를 바닥의 노조원들과 공유하려는 것임.
- 그밖에도 일정한 교육, 친목 등의 명목을 가지고 노조원들간의 교류가 있음.
- 그러나 노동조합원들간의 교류가 전반적으로 그다지 끈끈한 것은 아님. 노조가 어떤 취미동아리나 종교동아리와 같은 식의 의미보다는 훨씬 더 2차집단적 성격을 지니고 있다고 보여짐.
- 노조원들의 회합에 대한 통지문이 날라오지만 참여를 유인하는 강한 별도의 기제를 경험하지는 못했음. 더불어 베를린 자유대에서 본 발표자의 주변 동료들의 경우 노조원들을 찾지 못하였음.

- 이는 공공부문, 특히 대학의 경우의 특수성일 수 있고, 아마도 노조조직률이 높은 금속제조업부문은 다를 것으로 사료됨.

### 대학과 노동조합

- 한국의 대학에서 노동조합은 대학생들을 위하여서는 전혀 의미를 지니지 못하나 (최근 청년유니온 등을 통하여 다소 변화의 조짐이 있긴 하지만 여전히 미약), 독일에서는 일단 대학생들도 노조원이 될 수 있고, 대학생이나 실업자들처럼 제대로 된 수입이 없는 경우에는 최소한의 조합비를 납부하는 방식으로 조합원 자격을 유지할 수 있음.
- 나아가 대학은 그 자체로 하나의 노동시장이면서 동시에 대학생들이 향후 노동시장으로 나오는 것을 준비하는 과정에 있는 장으로서 의미를 지니기 때문에 독일 노동조합은 독자적인 대학정책과 교육정책을 마련하고 그것의 실현을 위해 경주하고 있음.
- 최근 독일 노총 DGB는 대학별로 노조협력사무소(Kooperationsstelle-Gewerkschaften)를 만들어 대학생들이 노조활동과 ‘좋은 일자리’ 캠페인에 관심을 갖도록 노력을 기울이고 있는 상황으로 보여짐.

### 지역사회에서의 노동조합

- 개인적으로 쾰른이든 베를린이든 노동조합의 주지역본부나 시행정사무소 등의 간판을 자주 관찰하고 여러 차례 그 앞을 지나치기는 했으나, 직접 그곳을 방문하고 주민의 한 사람으로 거주지의 지역단위 노조조직체와 적극적으로 소통하고 활동한 적은 없었음.
- 다만 통역이나 연구를 위한 활동 속에서 몇몇 지역본부들을 방문할 기회를 얻은 적은 몇 차례 존재. 예컨대, 지난 2007년 무렵 동독지역의 튀링엔 주의 화학노조 본부를 방문한 적이 있었고, 2008년 글로벌 금융위기사 NRW주의 금속노조IG Metall에 방문을 한 경험이 있음. 또 비슷한 시기에 베르디의 NRW주 지역본부도 도소매업과 관련한 연구를 위한 두 차례 방문을 한 적이 있음.
- 독일에서는 특히 산별노조의 주 지역본부들의 경우 일정하게 그 위상과 역할이 높은 상태에 있음. 산별노조의 지역단위 조직체들이 실제로 아직까지 거의 역할을 하고 있지 못한 우리의 상황과 대조를 이루는 모습임.
- 무엇보다도 그들이 바로 ‘단체교섭(Tarifverhandlung)’의 주체이기 때문이며, 그와 동시에 그들은 지역정치(Regionalpolitik)에 노동의 이해를 대변하는 주체로서 함께 기능

을 하기 때문임.

- 노동조합이 일정한 캠페인을 벌이거나 노동시장을 규율하기 위한 일정한 정책을 추진할 때에 지역본부차원의 이니셔티브가 매우 중요함.
- 예컨대 NRW주의 금속노조는 비정규직 특히 파견근로자들에 대한 동등대우와 그들을 조합원으로 끌어들이기 위한 캠페인을 지난 2000년대 말에 꽤 성공적으로 전개했는데, 이는 이 지역의 독특한 성과였음.

### 노동조합 본부

- 독일 노동조합 본부를 방문해 보면, 노총이든 산별노조든 일단 규모가 매우 크고, 그러면서도 매우 온정적인 분위기가 흐르고 있음이 느껴짐.
- 이는 사용자 단체나 경제단체들이 다소 딱딱하고 사무적인 느낌을 주는 것과 대조적임.
- 그러한 온정적인 느낌과 함께 빼 놓을 수 없는 것이 상당히 지적인 분위기가 흐르고 있는 면임.
- 그 이유는 노동조합이 ‘싱크탱크’로서의 성격, 즉, 상당한 수준의 분석작업을 진행하는 공공정책의 주요한 행위자로서 역할을 하고 있기 때문이라고 보여짐.
- 노총이든 산별노조 본부이든 노동조합에는 수십명에 달하는 직원들이 노조의 정책을 마련하고 그것을 위한 분석작업에 경주함.
- 우리 식으로 말하면 정책실과 같은 단위로 소위 전문영역(Fachabteilung)이라고 칭하는 영역을 설정하고, 그 안에 여러 가지 경제사회정책 영역들의 전문단위를 두고 운영함.
- 각 단위별로는 레퍼렌트(Referent)라고 칭해지는 분석관들이 활동을 함.

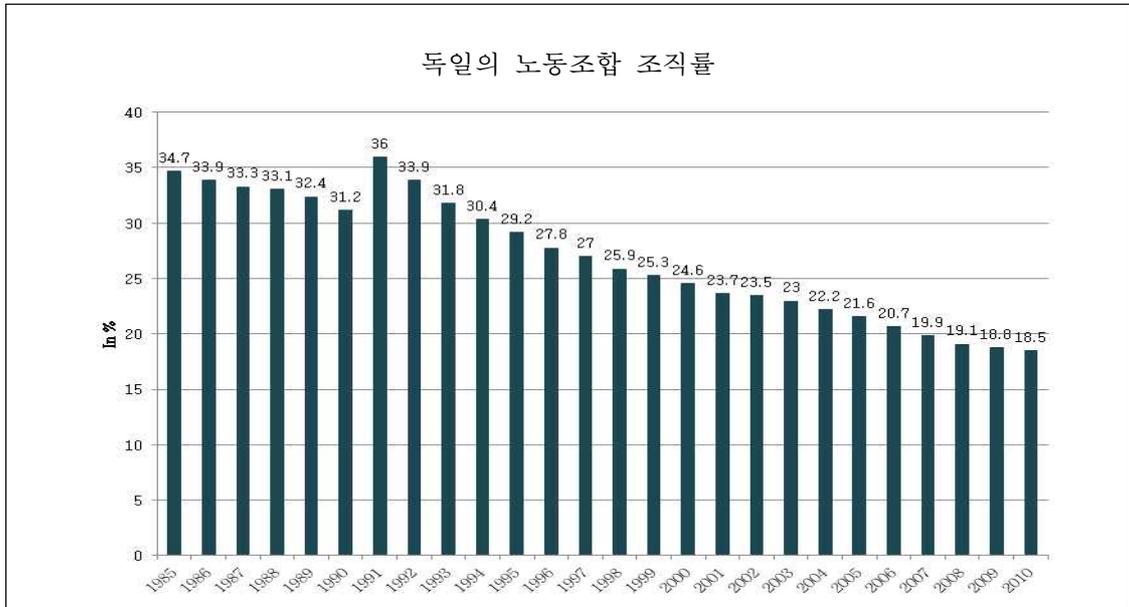
### 미디어 속에서의 노동조합

- 노동조합에 관해서는 정기적으로 보도가 되지 않을 수 없음.
- 적어도 DGB는 물론이고, IG Metall, IG BCE, 그리고 Ver.di 등의 활동양상은 독일 언론에 매우 자주 등장함.

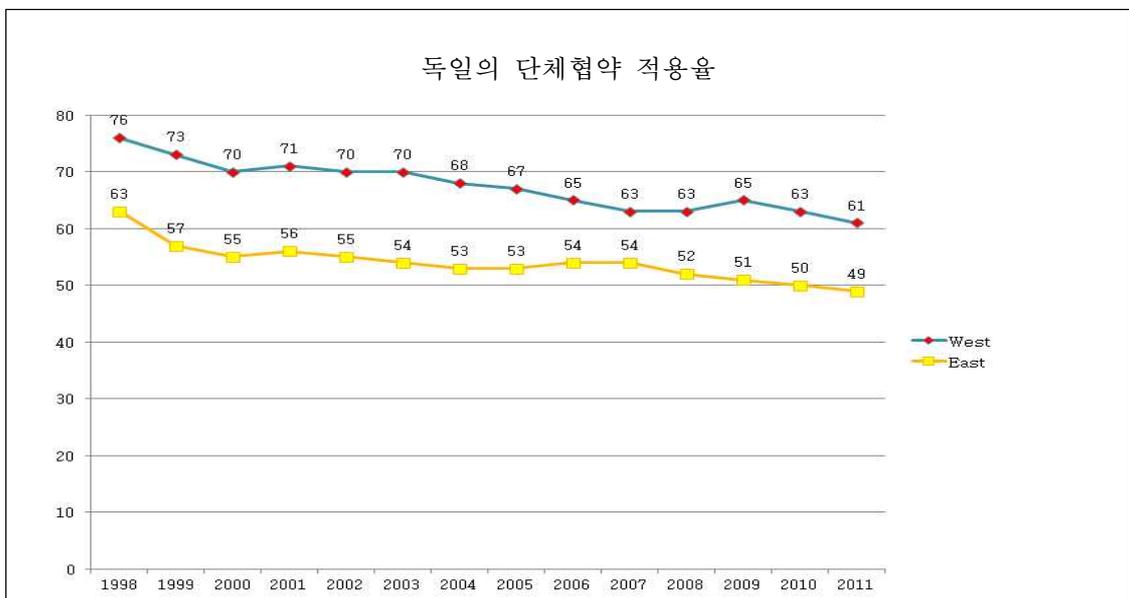
- 가장 주요하게는 단체교섭이 벌어지는 상황에서 주요 산별노조들의 교섭양태가 보도 되는 것임.
- 독일의 뉴스 타게스샤우(Tagesschau: ‘금일조망 ‘이라는 뜻)에서는 단골과 같이 독일의 단체협상에 관한 보도가 자주 이루어짐.
- 이를테면 IG Metall이 얼마나 높은 수준의 임금인상 요구를 하고 나섰는지, 단체교섭의 상황이 어떻게 진행되고 있는지, 그 과정에서 경고파업(Warnstreik)가 발생했다면 어디에서 몇 명이 모여 그러한 파업을 진행하며 사용자에게 압력을 행사했는지 등이 주된 보도내용임.
- 다만 그러한 과정은 매우 공정하고 사실전달적인 방식으로만 이루어짐.
- 현대차나 주요 사업장에서의 단체교섭 과정에서 한국의 보수언론들이 표제어에서부터 노조의요구가 부당하고 지나치다는 식의 묘사를 하고 나서는 것과 대조적임.
- 즉, 한국의 보수언론에서와 같은 노골적인 ‘노조때리기’ 식의 보도관행은 없다고 볼 수 있음. 이는 독일사회에서 노동조합이 사회적으로 상당히 인정을 받고 수용되고 있고 우리 사회에서 그렇지 못하다는 사실을, 더불어 노동조합의 제도화가 우리 사회에서 여전히 낮은 상태에 있다는 것을 보여주는 것이라고 해석됨.
- 나아가 어찌되었든 업종별 단체교섭이 공중과 뉴스의 주된 소재로 삼아진다는 것은 금속노조건 보건의료노조건 노동조합의 단체협상에 관한 이야기는 뉴스에서 별다른 의제가 되지 않고 있는 우리의 상황과 대조적임.
- 이는 우리의 교섭이 여전히 취약하다는 것을 드러냄과 동시에 그것이 온전한 상태에 도달했을 때에 어떠한 모습이 되어야 하는 것인지 모두를 알려주는 시그널임.

### 최근 독일 노동운동의 주안점 및 양태

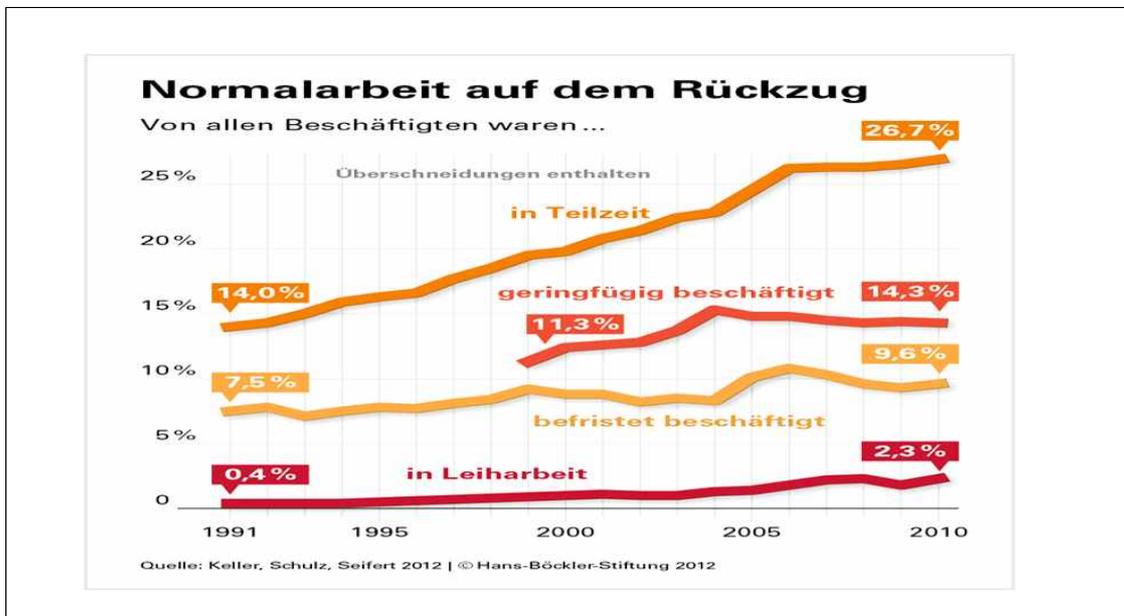
- 독일 노동조합의 조직률 감퇴경향은 점진적으로 지속되고 있음.
- 다만 일부 업종에서는 그것이 바닥을 치고 나오는 모습을 보이기도 함. 대표적으로 금속노조의 경우 지난 글로벌 금융위기 직전에 감퇴경향에 제동이 걸렸음.
- 그러나 여전히 서비스부문의 경우 조직화의 어려움을 겪고 있는 상황. 출범 당시 베르디는 조합원 300만 명에 육박하는 가장 대규모 산별노조였으나, 지금은 금속노조보다 조합원 수에 있어 열위에 있음.



- 노조조직률의 저하는 최저임금수준의 저하를 의미하는 것으로 볼 수 있음.
- 왜냐하면 단체교섭을 통하여 해당부문의 최저임금 수준이 자동적으로 결정이 되는 방식을 취하고 있기 때문에, 노조의 힘에 기초한 사회적 파트너쉽이 취약해지는 것은 임금결정에 노사 이익단체의 집단적인 영향력의 저하를 의미하며, 이는 결국 산별단체협약이 적용되지 않는다는 것을 의미함.
- 이는 무엇보다도 서비스업종의 여러 영역들에서 그러하며, 그 결과 해당 업종들에서는 노조의 조직력을 기반으로 한 업종수준의 단체협약 체결이 어려워지면서 그들에 대한 대책이 필요해짐.



- 또한 독일은 근래에 들어 취약노동이 증대하고 있는 상황임.
- 이는 2000년대 초반에 단행된 소위 하르츠 개혁의 결과로 여러 가지 형태의 비정규, 취약노동들이 증대를 해 왔기 때문임.
- 종래의 튼튼한 산업과 정규직을 중심으로 해서 발전해 온 독일 노동운동에게 이러한 변화는 새로운 도전이 아닐 수 없음.



- 이러한 상황 속에서 독일 노동운동은 대응책으로 크게 두 가지를 추구하고 있음. 그 하나는 단체협약 일반구속선언(Allgemeinverbindlicherklärung) 원리를 확대, 강화시키는 것이며, 다른 하나는 법정최저임금제(Gesetzlicher Mindestlohn)를 도입하여 사용자가 최저임금 아래로 임금지불을 하지 못하도록 강제하는 것임.

- 단체협약 일반구속선언은 이미 오래전에 독일의 노동법상의 원칙으로 자리잡아 온 것으로, 협약당사자의 신청을 받아 “협약구속력 범위에 속하는 사용자가 단체협약의 적용범위에 해당하는 전체 근로자의 50% 이상을 사용하고 있고, 일반적 구속력 선언이 공공의 이익에 비추어 필요하다고 판단되는 경우” 관할노동청장이 주도하여 노사정상단체의 대표자들이 참가하는 위원회를 꾸려서 그 안에서의 논의를 거쳐 특정 단체협약을 일반적으로 구속력이 있는 것으로 선언 및 집행되도록 하는 방안임.

- 종래에 농업부문 위주로 일부 활용되어 오던 이러한 제도를 독일 노동시장이 취약해

지고 단체협약의 적용율이 저하되는 상황에서 보다 활성화시키려는 것이 독일 노동조합의 전략임.

- 독일 연방노동부에 따르면 현재 약 68,000여개의 유효한 것으로 등록된 단체협약들 가운데 506개가 이렇게 일반구속선언에 따르는 것이며, 그 중에서 174개는 동독지역에 유효한 것임.
- 법정 최저임금제는 원래 독일의 노동조합과 사용자단체 모두 그것이 단체교섭 자율주의 원칙에 위배되는 것으로 판단하여 거부해 왔던 것이나, 이제는 그 전격적인 도입이 기정사실화되어 있는 상황임.
- 최근 정황에 따르면, 이제는 노동조합 내에서도 단체교섭 자율주의를 희생하더라도 어쩔 수 없이 법정 최저임금을 도입해야 하는 쪽으로 정리가 되어 있는 분위기이며, 현재 노조는 시급 8.5유로를 대안으로 제시하고 있음.
- 독일의 보수언론에서는 최저임금제 도입이 초래할 경제적 부담과 그것이 오히려 일자리 위축을 가져올 것에 대한 우려를 강하게 표명하고 있는 상황으로 보여짐.
- 그럼에도 향후 9월에 있을 총선 이후에 최저임금제는 어떠한 형태로든 도입될 것으로 보여지며, 그 도입범위와 수준결정의 방식을 둘러싸고 계속된 정치적 논란이 진행될 예정으로 보여짐.
- 참고로 사회민주당 쪽에서는 영국식 최저임금위원회를 구축하고, 노사정의 합의에 의해 그것을 운영케 하는 방안을 적극 모색하고 있는 것으로 알려짐.

## 소결

- 한국을 비롯한 동아시아의 선진자본주의 국가들의 경우 여전히 상대적으로 민주주의의 깊이가 얕으며 노동자들의 노동권 향유의 정도가 높지 못함.
- 노동권의 향유 정도가 높다는 것이 경제에 부담이 가는 방식으로만 작용하는 것이 아님을 서유럽의 여러 나라들, 특히 독일에서 보여주었다고 생각됨.
- 즉 민주주의와 생산성이 함께 가는 시스템을 구축해 내는 것이 매우 중요하고 그러한 면에서 동아시아에서 민주주의와 노동권을 신장시키면서 일자리의 양과 질 그리고 경제 전반의 시스템을 고양시키는 방식을 구축해 내는 것은 매우 필요한 과제임.
- 여기에서 주요한 관건 가운데 하나가 바로 노동조합의 사회적 제도화의 수준을 높이는 것이 될 수 있고, 그것을 위하여 현재 노동조합이 동아시아 사회에서 어떻게 사회구성원들에 의해 인지되고 수용되고 있는지를 파악하고 진단하는 작업은 필요할 수 있음.

- 이 발표는 그러한 취지에서 독일에서 제도화 수준이 높은 단계에 있는 노동조합이 어떠한 모습으로 독일 사회 속에서 존재하고 있는지 여러 가지 면모들을 진단함으로써 살펴 보았음.
- 독일 노동조합은 노조원 감퇴를 비롯한 많은 도전들 속에 처해 있으나, 조직화의 제도적 장애가 거의 없고, 사회적으로도 정상조직체로 두루 인정을 받고 있음.
- 한마디로 독일 자본주의와 민주주의를 지탱해 가는 중요한 구성물로 자리를 하고 있는 것임.
  
- 물론 우리와 독일은 제도적 조건과 그에 따른 노동조합의 조건이 다르기 때문에 단순한 비교를 통해 우리 자신을 타박할 필요는 없을 것임.
- 그럼에도 지금보다 큰 권력을 지니고 유리한 제도적 조건 속에 있는 노동조합의 활동 내지 사회적 존재방식이 어떠한지를 독일은 보여주고 있고, 이는 우리 노동운동이 반드시 주요하게 참고로 해야 할 것임.
- 운동이 현실을 극복하고 미래를 선취해 나가는 것이라면 현재 미래를 향하여 어떠한 상을 지닐 것인지는 매우 중요한 문제임.
  
- 그렇다고 독일 노동조합과 운동이 꼭 아주 높은 이상향에 있는 것만은 아님.
- 스칸디나비아 국가들에 비해 노조의 제도화는 훨씬 더 취약하고 그 권력은 현재 여러 가지 형태로 위협을 받고 있음.
- 이는 우리가 독일의 행보에 더욱 더 관심을 기울여야 할 이유라고 보여짐.