

비정규 고용에 대한 독일 노동조합의 대응

박 장 현, 창원대학교 사회학과 강사

2006년 11월

이 글은 독일의 산별 노동조합들이 비정규 고용에 맞서서 벌이고 있는 다양한 활동들을 간략하게 살펴본 것이다. 독일에서 이른바 “비정규 고용”이라는 고용 형식이 발전하게 된 원인과 그 규모에 대해서는 이미 소개된 바 있다(강수돌, FES-Information-Series 2002-02 참조). 그리고 비정규 고용에 대한 독일 정부의 법률적 대응에 대해서도 체계적으로 정리된 적이 있다(이정희, FES-Information-Series 2003-03 참조). 그러나 비정규 고용에 대한 노동조합의 대응에 대해서는 아직까지 별로 알려진 것이 없다.

현재 독일의 노동시장도 비정규 고용의 급팽창으로 인하여 심각한 구조 변화를 겪고 있으며, 사업장의 노동 조건도 열악해지고 있다. 그러나 다른 나라들과 비교해본다면 독일의 사정은 상대적으로 양호한 편인데, 그 중요한 요인으로서 강력한 산별 노조와 산별 교섭 체제가 발휘하는 방어 효과를 꼽을 수 있다. 비정규 고용에 맞서는 독일 노동조합들의 활동은 노동시장에 “비정규 노동”이라는 이름의 덤핑 노동력이 공급되는 것을 원천적으로 차단한다는 원칙에 입각해 있다. 이 원칙을 관철하기 위하여 노동조합들은 “동일 노동 동일 임금”, “동일 직능 동일 대우”를 산별협약과 사업장협약의 기본 내용으로 담고 있으며, 사민당(SPD)과 긴밀히 협력하여 각종 노동 관계 법률의 입법 과정에 적극적으로 개입하고 있다.

강력한 산별 노조들이 없었더라면 독일의 기업들도 아마 힘든 기술 개발 보다는 손쉬운 고용 덤핑 쪽으로 눈을 돌렸을 것이다. 그러나 노동조합의 효과적인 반덤핑 전략은 기업들로 하여금 “고기술 고부가가치”를 지향하지 않을 수 없도록 만들었고, 결과적으로 기업들이 체질을 강화하도록 만들었다. 체질이 튼튼한 기업들이 장기적으로 새로운 양질의 일자로도 더 많이 창출할 수 있음은 두말할 필요도 없을 것이다. 독일의 사용자들도 이 점을 부인하지 못한다.

발 행 처: 프리드리히 에베르트 재단 주한 협력 사무소

편 집 인: 베르너 캠페터, 박상희

편집위원: 김영희, 안두순, 안석교, 양민석, 이삼열, 정범구, 정현백, 최연혜 (가나다 순)

주 소: 110-742 서울시 종로구 운니동 98-5 삼환 빌딩 1101호

Tel: (02) 745-2648/9, Fax: (02) 745-6684

e-mail: feskorea@fes.or.kr & fesrok@fes.or.kr

http://www.fes.or.kr

비정규 고용 실태

독일에서도 비정규 고용의 확대와 더불어 노동 시장과 노사관계가 심각한 변화를 겪고 있다. 1980~90년대 들어 선진 각국의 거대 자본들은 이른바 “세계화”라는 구호를 내걸고 국민국가의 벽을 허물기 시작했는데, 그와 동시에 각국의 기업들은 세계 시장의 무한 경쟁에 직접 노출될 수밖에 없었다. 세계 시장에서 경쟁력 우위를 확보하기 위하여 기업들이 즐겨 사용한 수단은 이른바 “유연화를 통한 비용 절감” 전략이었다. 그것은 임금을 위시한 고용과 노동 조건의 덤핑에 다름 아니었다. 독일의 사용자들도 “세계화 = 유연화”라는 공식을 내세웠고, 이를 다시 “유연화 = 비정규 고용”이라는 공식으로 발전시켰다. 그 결과 독일에서도 1990년대 초반부터 각종 형식의 비정규 고용이 빠른 속도로 늘어났고, 불과 15년 사이에 전체 임금 노동자 중 비정규 노동자가 차지하는 비중이 15%나 증가, 지금은 거의 30% 수준에 육박하고 있다.

그러나 독일의 사정은 다른 나라들에 비하면 아직 상대적으로 양호한 편이다. 연방노동공사 산하 노동시장직업연구소(IAB)가 실시한 조사를 보면, 2004년 현재 전체 임금 노동자 중에서 정규 노동자가 차지하는 비중은 71%다. 그 중 63%는 통상적 의미의 정규 임금 노동자인데, 여기에 공무원을 더할 경우 그 비중은 65%로 늘어난다. 그리고 자영업자를 정규 고용으로 간주할 경우 정규 노동자의 비중은 전체 임금 노동자의 71%에 달하게 된다. 한편, 비정규 고용 중에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 고용 형식은 미니-일자리(mini-jobs)와 미디-일자리(midi-jobs) 고용을 포함한 넓은 의미의 파트타임 고용인데, 전체 고용 인구 중 22%를 차지한다. 미니-일자리 또는 미디-일자리란, 파트타임

중에서도 노동 시간이 매우 짧은 일자리로, 전자는 월급이 400유로 이하이며 후자는 400~800유로다. 그리고 기간제 고용이 서독과 동독에서 각각 5%와 6%를 차지하고 있다.

비정규 고용의 확대로 인하여 오늘날 독일의 노사 관계 체제가 겪고 있는 변화는 심각하다. 그러나 독일의 노동조합들이 비정규 고용에 맞서서 벌이고 있는 활동과 그 성과를 올바르게 평가하기 위해서는 다른 나라의 사정과 비교해볼 필요가 있다. 예를 들자면, 한국의 경우 현재 전체 임금 노동자 중에서 정규 노동자가 차지하는 비중이 44%에 불과한 데 비하여(한국비정규노동센터, 『비정규노동』 2005년 11월호 참조), 독일의 경우에는 아직까지 65%의 일자리가 이른바 “정상적인” 일자리라는 점에 주목할 필요가 있다. 요컨대, 다른 나라들과 비교한다면 독일에서 비정규 고용이 늘어난 속도는 상대적으로 매우 느렸으며, 그 비중도 매우 적다고 말할 수 있다.

참고로, IAB는 다음의 다섯 가지 기준을 만족시키는 노동자들만 정규직 노동자로 분류하고 있다. 즉, 고용 기간이 지속적(무기한적)이고, 노동 시간이 전일제이며, 산별 노조와 체결한 단체협약에 정해진 임금을 수령하고, 법정 사회보험에 가입할 의무가 있으며, 사용자에게 인적으로 종속되어 그의 업무 지시를 받아야 한다. 이런 기준에 따라 우선 기간제, 파트타임(미니-일자리와 미디-일자리 포함), 그리고 파견 노동자는 비정규 노동자로 분류된다. 그뿐만 아니라 이 연구소는 경영상의 이유로 조업 단축을 실시하고 있는 사업장의 노동자와 정부의 적극적 노동시장 정책에 따라 창출된 각종 일자리에 고용된 노동자도 비정규 노동자로 간주하는데, 그 비중은 전체 노동 인구의 1% 정도다.

산별 교섭 체제의 방어 효과

독일에서 비정규 고용이 노동시장을 유린하지 못하고 있는 원인은 어디에 있는가? 첫 번째 원인은 산별 교섭 체제에 내포되어 있는 “노동력의 부분적 탈상품화 효과”를 들 수 있다. 단체협약은 노동시장의 수요공급 법칙에 제한을 가한다. 산별협약의 제한 효과는 기업별협약의 그것보다 훨씬 더 크다. 산별협약은 이른바 “비정규 고용”이라는 이름으로 노동력의 가격을 덤핑하는 것을 원천적으로 예방하는 효과를 발휘한다. 예를 들자면, 변칙적 하청 또는 아웃소싱을 예방하는 효과를 들 수 있다. 널리 알려져 있듯이, 하청 또는 아웃소싱은 사용자가 임금과 노동 조건을 덤핑하기 위한 변칙적인 수단으로 악용하는 경우가 많다. 그러나 산별협약은 동일한 산업 또는 동일한 업종에 속하는 모든 기업, 사업장, 노동자들에게 적용되기 때문에, 하청 기업이나 아웃소싱 기업의 노동자들에게도 원청 기업이나 모기업의 노동자들과 동일한 임금과 노동 조건을 보장한다. 그러므로 기업가들로서는 임금 및 노동 조건을 덤핑할 목적으로 하청 또는 아웃소싱을 이용하려는 의도를 원천적으로 포기할 수밖에 없다.

2004년 현재, 독일의 산별협약 적용 범위는 전체 임금 노동자의 58%를 차지하고 있다. 그러나 여기에 단사협약을 합치면 그 적용 비율은 66%로 늘어난다. 독일의 모든 단사협약은 산별 노조와 개별 기업 사이의 대각선 교섭으로 체결되고 있으며, 협약 내용은 산별협약과 원칙적으로 동일하다. 그리고 비록 형식적으로는 노동조합과 단체협약을 체결하지 않지만 내용적으로는 산별협약을 가이드라인으로 삼아 고용 조건을 결정하고 있는 기업들에 속한 노동자들이 17%에 달한다. 그러므로 독일에서 산별협약의 직접적 또는 간접적 혜택을 받고 있는 노동자들은 전체 임금 노동자의 82%에 달한다고 말할 수 있다(그림 1 참조).

독일의 사용자가 산별 교섭 체제를 제1의 공격 목표로는 것도 산별협약의 노동력 탈상품화 효과를 약화시키기 위함이다. 2000년대 들어 사용자들은 산별 교섭 체제에 본격적으로 시비를 걸기 시작했다. 산별협약은 유연성이 부족하여 독일의 산업 입지를 약화시키고 있으므로, 산별 교섭을 기업별 교섭으로 대체하고, 임금과 노동 조건을 노동시장의 수요공급 법칙에 따라 결정하자는 것이다. 한마디로 말해서, 노동력도 다른 상품들과 마찬가지로

[그림 1] 독일의 산별 협약 적용



출처: WSI Datenkarte 2005
(WSI:한스보클러재단 경제사회연구소)

로 시장에서 수요공급의 법칙에 따라 사고팔자는 것이다. 그에 맞서서 노동조합들은 노동력의 탈상품화 전략을 고수하고 있다. 그들은 “덤핑 고용을 통한 기업 경쟁력 제고”라는 기업가들의 전략을 단호하게 거부하고 있으며, “직능 향상과 기술 투자를 통한 경쟁력 제고”라는 대안을 내세우고 있다. 고용 조건을 덤핑할 것이 아니라 생산성을 향상시키자는 것이다. “임금과 노동 조건의 덤핑을 통해서만 경쟁력을 갖출 수 있다는 기업들에게는 독일 경제의 미래를 맡길 수 없다!” 이것이 독일의 노동조합들이 지난 반세기 동안 일관되게 지켜온 입장이다.

그렇다고 해서 독일의 노동조합들이 국제 경제적, 사회적, 기술적 환경의 변화를 외면하고 있는 것은 아니다. 노동조합들은 산별 교섭 체제의 근간을 유지하면서도 그것을 변화된 환경에 적응시키기 위해 다각적인 노력을 펼치고 있다. 예컨대, 단체협약에 다양한 “개방 조항”을 도입, 협약 내용 중 일부는 사업장 수준에서 유연하게 협상하고 결정할 수 있도록 문을 열고 있다. 이런 수정에도 불구하고 혹은 바로 이런 적응 노력 덕분에 아직도 독일의 산별 교섭 체제는 건재한 편이며, 비정규 고용에 맞서는 방어력도 강력한 편이다.

사업장 노사관계법의 개정

비정규 고용의 확장 추세를 둔화 시키는 다른 가지 요소로는 “사업장 노사관계법(Betriebsverfassungsgesetz)”을 들 수 있다. 그리고 독일의 노동조합들이 최근에 거둔 가장 큰 성과들 중 하나는 2001년에 이 법을 개정한 것이다. 1998년 연방의회

선거에서 노동조합들은 시민당을 적극적으로 지원, 시민당-녹색당 연립정부가 들어서는데 크게 기여하였다. 정권이 바뀌자 노동조합들은 이 법의 개정을 강력하게 추진하였고, 마침내 2001년에 결실을 보게 되었다. 개정법은 특히 중소기업 사업장들에서 전보다 더 쉽게 사업장평의회를 구성할 수 있도록 만들었고, 상근 평의원 수를 전보다 늘렸으며, 생산직과 사무직 노동자의 구분을 감소시켰다. 한마디로, 개정법은 신자유주의 원칙에 정면으로 배치되는 내용을 담고 있었다. 당연히 사용자들은 이 법의 개정과 강력하게 반대했다. 그러나 노동조합의 정치력은 신자유주의자들의 저항을 뚫을 수 있었다.

사업장 노사관계법에 따르면, 한 사업장에 속하는 모든 노동자들은 단일한 사업장 평의회를 구성할 수 있다. 이때 “사업장”이란, 법률적 단위를 뜻하는 “기업”과 달리 기술적, 공간적 단위를 뜻한다. 그러므로 다수의 기업들이 단일한 사업장을 구성할 수도 있는데, 그럴 경우 단일 사업장 안에 있는 기업들에 소속된 모든 노동자들이 공동 사업장 평의회를 구성할 수 있다. 예컨대, 어떤 기업이 단일 사업장을 분할하여 다수의 기업들로 만든다고 하더라도, 예를 들어 이른바 “사내 하청” 또는 “소사장제”를 실시한다고 하더라도, 한 사업장에서 일하는 노동자들은 공동으로 사업장 평의회를 구성할 수 있다. 그리고 공동 사업장 평의회는 단일 사업장에 있는 모든 기업들을 상대로 사업장 차원의 노동 조건을 협상할 수 있다. 이처럼 사업장 노사관계법은 기업가들이 사업장 수준의 노동 조건을 덤핑하기 위하여 변칙적이고 탈법적인 수단을 사용할 가능성을 원천적으로 제한하고 있다.

파견 노동 전국 협약

비정규 고용에 맞선 노동조합의 또 한 가지 활동으로 파견 노동자들에 대한 전국협약의 체결을 들 수 있다. 독일에서는 용역회사를 통한 파견 고용이 1967년까지 법률로 금지되어 있었다. 그러나 1967년에 연방헌법재판소는 파견 고용을 금지하는 법률이 직업 선택의 자유를 침해한다는 이유로 위헌 결정을 내렸고, 정부는 1972년에 파견고용법을 제정하였다. 그때부터 생겨나기 시작한 용역 파견 회사와 지사 수는 1968년에 145개에 불과하던 것이 2002년에는 4,170개로 급증하였다. 파견 노동자 수도 매년 11%씩 증가하여, 1997년에는 18만 명으로, 2001년에는 34만 명으로 늘어났다. 그 중 70% 정도는 금속전자산업 사업장에서 일하고 있는데, 최근에는 공공부문 사업장들에서도 파견 고용을 늘리는 추세이다.

노동조합들은 오랫동안 파견 고용을 다시 원천적으로 금지시키는 전략을 추구해왔고, 그에 따라 파견회사들과의 단체교섭을 회피해왔다. 파견회사들을 교섭 상대로 인정한다는 것은 곧 파견 고용이라는 고용 형식을 인정한다는 것을 의미했기 때문이다. 그러나 노동조합들이 전향적인 대응책을 내놓지 못하고 우물쭈물 하는 사이에 파견 노동자들의 수는 점점 늘어났고, 그들의 임금은 점점 떨어져, 1980년에는 동일 노동에 종사하는 정규 노동자들의 77% 수준이던 것이 1990년에는 72%, 1995년에는 63% 수준으로 곤두박질 쳤다. 이런 악순환의 고리를 끊기 위하여 노동조합들은 2000년대 들면서 전략을 전환, 파견 노동자들을 위하여 “동일 노동 동일 임금” 원칙에 입각한 단체협약을 체결하기로 결정하였다. 독일노총(DGB) 주도로 산하 8개 산별 노조는 공동협약위원회를 구성하였고, 2001

년 말부터 두 개의 파견회사 사용자단체와 단체교섭을 시작하였다. 교섭 상대로 삼은 연방파견회사연합(BZA)은 200개 파견회사 1,600개 지사가 소속된 사용자 단체로서, 독일 전체 파견회사의 절반을 포괄하고 있으며, 독일파견회사연합(iGZ)은 800개 파견회사 사무실이 소속된 단체이다. 노동조합은 2년 넘게 지속된 협상을 거쳐 마침내 2003년에 단체협약을 체결하는 데 성공, 일거에 수십만 명의 파견 노동자들에게 단체협약의 보호를 제공하게 되었다. 산별 노조의 저력을 다시 한 번 입증하는 순간이었다.

노동조합은 파견 노동자 단체협약을 통하여 “동일 노동 동일 임금” 원칙을 가능한 한 완전하게 구현함으로써, 파견 고용을 고용 조건의 덤핑 수단으로 삼을 수 있는 가능성을 없애고자 노력하였다. 이 단체협약은 일반적인 산별협약들과 마찬가지로 기본 협약, 임금체계협약, 임금협약으로 구성되어 있다. 중요한 내용을 보자면, 우선 파견 노동자 직급 체계를 정규 노동자의 체계와 흡사하게 학력, 경력, 기술에 따라 9개 직급으로 분류하였다. 임금은 직급에 따라 차이가 나는데, 직업 교육을 받지 않고 경력이 없는 제1 직급은 시급으로 6.85유로(1유로를 1,200원으로 환산할 경우 8,220원)를, 대학을 졸업하고 경력이 있는 제9 직급은 15.50유로(18,600원)를 받는다. 그리고 근무 기간이 3개월, 6개월, 9개월, 12개월이 넘어가면 임금이 각각 2%, 3.5%, 5%, 7.5% 추가된다. 기준 노동시간은 정규 노동자들과 마찬가지로 주 35시간이며, 이를 초과할 경우에는 연장 근무수당, 휴일 근무수당, 야간 근무수당 등을 지급하게 되어 있다. 휴가 일수도 정규 노동자들과 흡사하게 근무 기간에 따라 첫 해에는 24일, 둘째 해에는 25일 등으로 늘어나서 5년째부터는 30일이 된다.

외국인 파견 노동자 대책

비정규 고용의 한 가지 특수한 형식으로 외국인 파견 고용을 들 수 있다. 1989/90년 소련-동유럽 사회주의 진영의 몰락 및 1993년 유럽연합(EU)의 출범과 더불어 서유럽 각국의 노동시장에는 국경을 넘나드는 외국인 노동자들이 매우 심각한 문제로 대두되었다. 특히 건설 산업의 경우에는 산업의 기술적 특성상 파견 노동자들을 고용하는 비중이 매우 높다. 노동시장의 국경이 무너지면서부터 독일의 건설 사업장에는 폴란드, 체코, 스페인, 포르투갈 등 저임금 국가의 건설회사가 파견한 노동자들이 엄청나게 몰려들었고, 그와 더불어 단체협약의 공백 지대가 생겨났다. 독일의 사용자들은 외국 건설회사가 파견한 노동자들에게 독일의 단체협약을 적용하지 않고 파견회사 국적의 단체협약을 적용하였다. 그것은 임금 및 노동 조건의 엄청난 덤핑을 의미했다.

혈값으로 외국인 노동자들을 고용할 수 있게 되자 사용자들은 독일 노동자들을 내몰고 그 자리를 외국인 파견 고용으로 메웠다. 1990년대 중반에 접어들면서 독일의 건설 노동시장은 외국인 파견 고용으로 인하여 거의 “초토화”되었고, 노동조합과 정부는 시급히 대책을 강구하지 않을 수 없었다. 이런 이유로 1996년 “외국인 파견고용법”이 제정되었는데, 이 법은 독일의 건설 사업장에 파견 고용된 외국인 노동자들에게도 독일의 단체협약을 적용하도록 규정하고 있다. 다시 말해서, 외국인 파견 고용이라는 수단을 통한 임금 및 노동 조건의 덤핑을 금지하고 있다. 법을 제정한 지 10년이 지난 지금 이 법의 효과에 대한 평가는, 노골적인 신자유주의자들을 제외한다면, 대체로 긍정적이다. 대다수

건설산업 사용자들도 이 법의 긍정적 효과를 인정하고 있다. 독일건설산업 사용자단체 사무총장은 이렇게 말한다. "이 법이 없었더라면 아마 65만 명 내국인 노동자들의 일자리가 추가로 없어졌을 것입니다"(2005년 12월 4일, ZDF 방송 인터뷰).

지금 사민당과 노동조합 내부에서는 외국인 파견고용법의 적용 범위를 확장하는 문제를 진지하게 논의하고 있다. 지금까지 이 법은 건설산업에만 적용하고 있는데, 이 법의 유효 범위를 모든 산업으로 확장하자는 것이다. 그런데 이 법은 노동조합이 이미 전국을 유효 범위로 하는 산별 또는 업종별 단체협약을 체결한 경우에만 적용될 수 있다. 그러므로 이런 단체협약을 체결할 역량을 갖추지 못한 소규모 산별 노조는 이 법의 유효 범위를 확대하더라도 그 혜택을 받을 수 없게 된다. 예컨대, 주로 소규모 사업장들을 조직 대상으로 삼고 있는 식품접객업노조(NGG)가 그러하다. 이런 노동조합들은 차라리 최저 임금제를 실시하자는 대안을 제시하고 있다. 독일에는 1952년에 제정된 최저임금법이 있는데, 이 법은 지금까지 시행이 유보되어 왔다. 지금까지 노동조합들도 이 법의 시행에 반대해왔다. 법률을 통하여 최저 임금이 정해질 경우 그것이 단체교섭에서 일종의 가이드라인으로 작용하게 될 것인데, 그것은 노동조합들이 수궁하기 힘든 일이었다. 특히 금속노조(IG Metall) 등, 단체교섭을 통해 최저 임금보다 훨씬 더 높은 임금을 확보할 수 있던 강력한 노동조합들로서는 이것이 달가울 리 없었다. 그에 반하여 식품접객업노조는 최저임금제 실시를 절실하게 요구하고 있다. 현재 기민당-사민당 연립정부에서 노동사회복지부를 맡고 있는 사민당도 외국인파견고용법의 적용 범위 확대와 최저 임금제의 실시를 놓고 신중하게 저울질하고 있다.

파트타임 및 기간제 고용에 대한 대응

비정규직 고용 중에서 최근에 가장 많이 늘어난 두 가지 고용 형식으로 파트타임 고용과 기간제 고용을 꼽을 수 있다. 이 두 가지 고용에 대해서는 2001년 1월부터 효력을 발하고 있는 “파트타임 및 기간제 고용에 관한 법률”에 기본적인 고용 조건이 정해져 있다.

좁은 의미의 “파트타임”이란 통상 주 15시간 이상 일하고 월급이 800유로(1유로를 1,200원으로 환산할 경우 96만 원)이 넘는 일자리를 가리킨다. 그에 반하여 “미니-일자리” 또는 “미디-일자리”란 통상 주 15시간 이하로 일하고, 400유로 이하 또는 400~800유로의 월급을 받는 일자리이다. 현재 독일에서 좁은 의미의 파트타임 노동을 더 원하는 쪽은 사용자들이 아니라 오히려 노동자들이다. 사용자들의 입장에서 볼 때 파트타임은 별로 매력적인 고용 형식이 아니다. 왜냐하면 고용 조건의 덤핑이 법률로 금지되고 있기 때문이다. 파트타임 노동자에 대한 대우는 오로지 단축된 노동 시간에 비례하여 단축될 수 있을 뿐, 추가적인 차별 대우는 금지되어 있다. 이런 금지 규정은 임금에만 적용하는 것이 아니라 보험, 승진, 교육, 사내 복지 등 모든 고용 조건에 적용한다. 그러므로 사용자들이 파트타임을 이용하여 고용 조건을 덤핑하는 것이 원칙적으로 불가능하다. 그에 반하여 노동자들은 여러 가지 이유로 파트타임 노동을 긍정적으로 보고 있다. 우선 가장 큰 이유로는 “가정과 직장의 조화”를 꼽을 수 있다. 특히 양육 아동을 가진 부모들에게는 매우 매력적인 노동 형식이다. 그리고 직능개발 교육, 사회단체 활동, 취미 생활 등도 파트타임을 선호하게 하는 이유로 꼽을 수 있다. 2001년 노동경제부의 주문으로 SOKO 연구소가 조사한 바에 따르면, 독일 노동자들의 2/3 정도가 파트타임

노동을 긍정적으로 평가하고 있으며, 실제로 파트타임 노동을 신청하는 노동자들의 수도 빠른 속도로 늘어나고 있다.

파트타임-기간제 고용법의 역사적 의미는 노동자들에게 파트타임 노동을 신청할 수 있는 법률적 권리를 처음으로 보장했다는 데 있다. 이 법에 따르면 파트타임을 선택할 수 있는 권리는 노동자들에게만 부여되는 일방적 권리이다. 사용자들은 전일제 노동자를 그의 의사에 반하여 파트타임 노동자로 전환시킬 수 없다. 다만 이 법은 노동자들이 파트타임을 신청하더라도 사용자들이 “경영상의 이유로” 이를 거부할 권리를 인정하고 있다. 그런데 “경영상 이유”라는 개념의 상세한 내용을 적시하지 않은 채, 노사 협상으로 정하도록 위임하고 있다. 바로 여기에 노동조합과 사업장평의회가 개입할 수 있는 법률적 근거가 있다. 노동조합과 사업장평의회는 전일제 노동자가 파트타임 노동을 신청하거나, 거꾸로 파트타임으로 전환했던 노동자가 다시 전일제 노동으로 복귀를 원할 때 사용자를 상대로 그의 권리를 관철시킬 수 있도록 지원하고 있으며, 혹시 파트타임 노동에 따를 지도 모르는 각종 불이익과 차별 대우를 감시, 방지하기 위하여 다양한 노력을 기울이고 있다.

한편, 파트타임-기간제 고용법은 기간제 노동자에 대해서도 차별 대우를 금지하고 있다. 다시 말해서, 기간제 노동자들에게도 “동일 직능 동일 대우” 원칙에 따라 고용 기간에 정규직 노동자들과 동일한 임금, 수당, 보험, 교육 기회 등을 제공하도록 규정하고 있다. 그뿐만 아니라 사용자가 장래에 정규직을 채용할 계획을 세울 경우에 이 계획을 기간제 노동자들에게 통지함으로써 이들이 정규직으로 고용될 수 있는 기회를 보장해야 한다. 그리고 계약 기간이 끝난 기간제 노동자를 재차 기간제

노동자로 고용하고자 할 경우에는 “정당한 사유”를 제시해야 하는데, 그 사유는 직무의 일회성 및 기한성, 휴직한 정규직의 대리 업무 등 8개의 사유로 엄격히 제한되어 있다. 이런 사유에 해당되지 않는 자리에 기간제 노동자를 다시 고용하고자 할 때에는 반드시 정규직으로 채용해야 한다. 노동조합은 기간제 고용의 최대 고용 기간과 고용 횟수를 줄이는 단체협약을 체결하기 위하여 다양한 노력을 기울이고 있다. 그리고 사용자들이 기간제 고용이라는 형식을 이용하여 고용 조건을 덤핑하지 못하도록 주의 깊게 감시하고 있다.

맺음말

사용자들은 가급적 값싼 노동력을 찾는다. 독일의 사용자들도 마찬가지다. 헐값의 노동력이 시장에 공급되는 한 사용자들이 그것을 구매하지 못하도록 막을 수는 없다. 독일 노동조합들도 이런 사실을 잘 알고 있다. 그리고 비정규 고용에 맞선 그들의 모든 전략은 바로 이런 인식에 근거하고 있다. 그들은 노동시장에 헐값의 노동력이 유입되지 못하도록 원천적으로 막을 수 있는 장치를 강화시키려고 노력하고 있다. 고용 조건의 덤핑을 막을

수 있는 길은 덤핑 노동력의 공급을 막는 길밖에 없기 때문이다. 독일의 노동조합들이 산별 교섭 체제와 “동일 노동 동일 임금” 원칙을 고수하는 이유도 바로 여기에 있다.

비정규 고용을 반대하는 독일 노동조합들의 태도는 단호해서, 이런 발언도 서슴지 않는다. “덤핑을 하지 않고는 경쟁할 수 없다는 기업들은 차라리 문을 닫는 것이 낫다.” 노동조합의 이런 전략은, 단기적으로 본다면, 약간의 한계 기업들이 문을 닫지 않을 수 없도록 만들고, 그에 따라 일자리도 없어지도록 만드는 교육지책이다. 그러나 장기적으로 보면, 노동조합의 이런 반덤핑 노력은 독일 기업들의 체질을 강화시키는 쪽으로 작용한다.

장차 독일의 노동조합들은 비정규 고용 대책 사업에 좀더 많은 힘을 기울일 것으로 보인다. 지난 7월에 독일노총 산하 8개 노조는 “비정규 고용 퇴치 사업반”을 연맹의 상설 기구로 출범시켰다. 이 사업반에는 각 노조의 노동시장 정책부, 단체교섭 정책부, 여성 및 양성평등 정책부, 청소년부 담당자들이 참가하고 있다. 이 기구를 중심으로 앞으로 노동조합의 비정규 고용 대책 사업은 더욱 체계적이고 통일적으로 진행될 수 있을 것이다.

FES-Information-Series는 유럽의 통합 과정과 독일의 정치 체제 및 발전을 중심으로 독일과 유럽의 다양한 쟁점들을 소개함으로써 해당 주제의 다양성과 상호 관련성을 부각시키고, 정책 대안에 대한 논의를 촉진할 목적으로 발간한다.

FES-Information-Series는 특정 정치 노선을 지지하지 않으며, 개별 주제들은 독일이나 유럽의 발전 추세를 관찰하고 평가할 능력을 갖춘 전문가가 집필한다. 여기에 수록된 내용은 필자들의 개인 의견이며, 프리드리히 에베르트 재단의 공식 견해가 아님을 밝힌다. FES-Information-Series는 부정기 간행물로 프리드리히 에베르트 재단 홈페이지(<http://www.fes.or.kr>)에서 전문을 내려 받을 수 있다.

Copyright 1998-2006 © by Friedrich-Ebert-Stiftung, Korea Cooperation Office