

독일 금속노조의 파견 근로 규제: 전략과 성과

정 원 호, 한국직업능력개발원 연구위원

2000년대 초·중반 대대적인 노동시장 개혁(“하르쯔 개혁”)에 따른 규제 완화로 인해 독일에서 파견 근로가 급속히 확산되고 있는데, 저임금과 고용 불안으로 파견 근로자들의 근로조건은 매우 열악하다. 게다가 파견 근로의 확산은 정규직의 고용 불안도 야기하고, 정규직 근로조건에도 하향 압력으로 작용하고 있다. 이러한 파견 근로는 제조업(특히 금속·전자업종)에서 가장 많이 사용되고 있기 때문에 독일의 금속노조(IG-Metall)는 파견 근로의 규제를 위해 많은 노력을 기울이고 있다.

금속노조의 파견 근로 규제 전략은 단체협약 전략과 캠페인 및 조직화 전략으로 구분할 수 있는데, 단체협약 전략을 통해 2012년에 파견사용자단체와 업종별 추가수당 협약을 체결하고, 금속산업 사용자단체들과도 파견 근로에 관한 사업장 평의회 규제 권한을 강화하는 협약을 체결하였다. 이러한 성과는 금속노조가 2000년대 중반부터 지역 및 전국 수준에서 꾸준히 전개해 온 캠페인과 파견 근로자 조직화 사업들에 근거하여 달성한 것이다.

이를 통해 파견 근로자의 임금이 정규직의 80~90% 수준까지 상승할 전망이지만, 아직 완전한 ‘동일 노동-동일 임금’에는 이르지 못했으며, 사용자들이 단체협약을 위반하거나 회피할 가능성도 있고, 노조 내부적으로는 정규직이 파견 근로 규제에 적극적이지 않은 경향도 여전하기 때문에, 아직도 파견 근로의 온전한 규제를 위해서는 많은 과제가 남아 있다.

2013년 5월

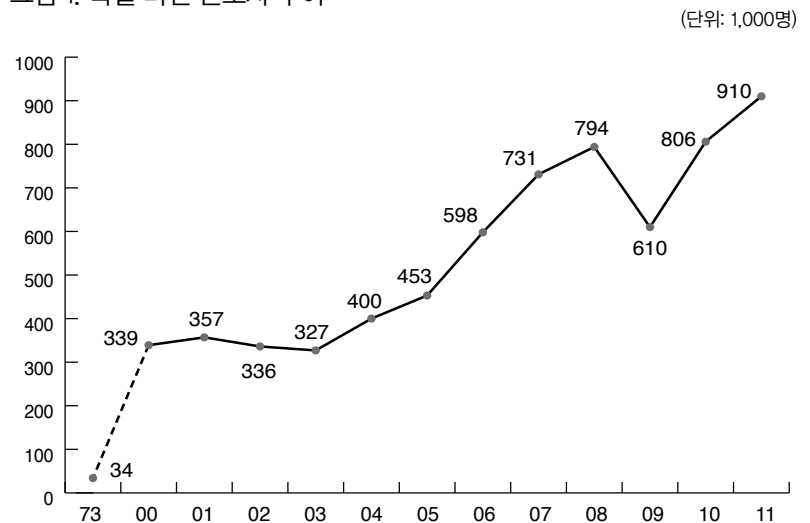
[1. 파견 근로의 급속한 확산]

독일은 흔히 노동시장이 매우 경직적이어서 고용 보호가 잘 되어 있고, 비정규직도 많지 않다고 알려져 있다 그러나 2000년대 초·중반의 대대적인 노동시장 개혁(소위 “하르쯔 개혁”)에 따른 규제 완화로 단시간 근로자, 기간제 근로자, 파견 근로자 등 비정규직이 크게 증가하여 현재는 전체 피고용자의 40%에 육박하고 있다. 이 중에서도 특히 사회적인 문제가 되고 있는 것은 파견 근로자이다. 비록 독일의 전체 피고용자 대비 파견 근로자 비중은 2.3%(2010년)에 불과하지만, 2000년대 초반 이후 증가 속도가 가장 빠르며, 근로조건 또한 가장 열악하기 때문이다.

먼저, 1972년에 근로자파견법이 제정된 이래 미미하게 증가해 오던 파견 근로자 수는 2004년부터 급속히 증가하기 시작하였고, 2009년도 경기침체 시에 그 수가 급감한 이후 다시 급반등하여 2011년 말 현재 91만 명으로 2003년의 약 3배에 달하고 있다(그림 1).

1972년에 근로자파견법이 제정된 이래 미미하게 증가해 오던 파견 근로자 수는 2004년부터 급속히 증가하기 시작하였고, 2009년도 경기침체 시에 그 수가 급감한 이후 다시 급반등하여 2011년 말 현재 91만 명으로 2003년의 약 3배에 달하고 있다.

그림 1. 독일 파견 근로자 추이



자료: 연방고용청(<http://statistik.arbeitsagentur.de>)

또한 파견 근로자의 근로조건은 매우 열악한데, (중위) 임금 수준은 전체 근로자의 약 53%(2010년, 금속·전자업종은 약 59%)에 불과하여 국제기준과 비교할 때 저임금(중위 임금지 2/3) 수준에 머물러 있고, 고용 불안도 심각하여 파견 근로자 절반의 근로기간이 3개월 미만에 불과한 반면, 실업 위험은 전체 근로자보다 네 배나 높고(2011년), 개혁 당시 입법자들이 기대했던 정규직 전환은 10%에도 못 미치고 있다. 이에 따라 파견 근로자들의 주관적 만족도도 다른 비정규직들보다 월등히 낮다.

이러한 파견 근로의 급증과 근로조건 악화의 원인은 무엇보다도 하르쯔 개혁 당시 근로자파견법의 개정으로 2003년부터 파견 근로에 관한 대폭적인 규제 완화를 단행한 데 있다. 예를 들면, 이전에 2년까지였던 파견 기간의 제한을 폐지하여 무기한 파견이 가능하게 되었고, 파견 기업은 근로자 사유가 아닌 한 파견 근로자를 기간제로 고용할 수 없다는 ‘기간제고용 금지’ 조항이 폐지되어 파견 근로자를 기간제로 고용할 수 있게 되었다. 또한 파견 근로자의 고용 계약과 파견 기간이 일치해서는 안 된다는, 즉 무기고용 계약이 한 번의 파견 종료로 해지되어서는 안 된다는 ‘동시화 금지’ 조항이 폐지되어 파견 기업은 단 한 번의 파견을 위해 근로자를 고용할 수 있게 되었다.

다만, 이러한 규제 완화에 대한 반대급부로 임금 및 근로조건에서의 ‘차별금지 원칙’(동등처우 원칙)을 도입하였다. 그러나 여기에도 예외가 있는데, 그 하나는 이전에 실업자였던 파견 근로자에게는 처음 6주 동안 실업수당만큼만 지급할 수 있다는 것이고, 다른 하나는 단체협약으로 정할 경우 이 원칙을 지키지 않아도 된다는 것이다. 바로 이 마지막 조항이 파견 근로자의 저임금을 초래하게 되었다(자세한 것은 후술). 비록 2011년에 근로자파견법의 재개정을 통해 약간의 개선이 이루어지기는 했지만, 본질적인 (재)규제라고 하기는 힘들고, 따라서 파견 근로의 확산을 저지하는 데 한계가 있는 것으로 평가되고 있다.

한편, 파견 근로의 산업별 분포(2011년 12월)를 보면, 제조업이 49.5%로 절반을 차지하고 있으며(이 가운데 금속·전자업종이 32%), 이어서 교통·물류·안전업종이 23%, 나머지 서비스업종들이 한 자리 수 비중을 차지하고 있다. 이처럼 제조업, 특히 금속·전자업종에 파견 근로가 집중되어 있는 현실로 인해 해당 산업부문의 근로자를 포괄하고 있는 독일 최대(조합원 약 230만 명) 노조인 금속노조가 파견 근로 규제에 적극 나서게 되었다.

이러한 파견 근로의 급증과
근로조건 악화의 원인은 무엇보다도
하르쯔 개혁 당시
근로자파견법의 개정으로
2003년부터 파견 근로에 관한 대폭적인
규제 완화를 단행한 데 있다.

【 2. 파견 근로 규제 전략 I: 단체협약 전략 】

이처럼 파견 근로가 급속히 확산되는 과정에서 사용자들이 파견 근로를 원래 취지인 일시적인 업무뿐만 아니라 상시적인 업무에도 사용함으로써 저임금을 이용하여 이윤 극대화를 추구하는 소위 “파견 근로의 전략적 사용”이 확산되었다. 이는 한편으로 정규직을 파견 근로자로 대체함으로써 정규직의 고용 불안을 야기함과 동시에 노동조합 조합원의 감소를 초래하였으며, 다른 한편으로 파견 근로자의 열악한 근로조건

이 정규직 근로조건의 하향 압력으로 작용하였던 것이다. 이에 따라 금속노조는 파견 근로의 규제를 위해 다양한 전략을 구사해 왔으며, 최근에는 일정한 성과를 거두기도 했다. 아래에서는 그 가운데 ‘단체협약 전략’(사업장 협정 포함), ‘캠페인 및 조직화 전략’과 그 성과에 대해 차례대로 살펴보고자 한다.

1) 독일노총 공동협약

독일에서 단체협약은 노사관계¹를 규율하는 가장 중요한 수단이다. 따라서 금속노조는 단체협약을 통해 파견 근로자의 근로조건을 개선하기 위한 노력을 해 왔는데, 여기서 먼저 금속노조만의 전략이 아닌 ‘독일노총 공동 교섭단’(독일노총 산하 8개 노조 가운데 7개 참여)의 단체협약 전략에 대해 살펴볼 필요가 있다.

2003년부터 개정된 근로자파견법에 의해 ‘동등처우 원칙’이 도입되었기 때문에 이것을 벗어나는 단체협약이 없다면 실제로 파견 근로자도 동일 노동을 하는 정규직과 같은 처우를 받을 수 있었다.

2003년부터 개정된 근로자파견법에 의해 ‘동등처우 원칙’이 도입되었기 때문에 이것을 벗어나는 단체협약이 없다면 실제로 파견 근로자도 동일 노동을 하는 정규직과 같은 처우를 받을 수 있었다. 그러나 개정법의 발효와 거의 동시에 독일노총 소속이 아닌 기독교노동조합들이 고용 사무소가 설치한 ‘인력증개소’(PSA)와 공동으로 ‘기독교 파견노동조합들과 PSA 공동교섭단’(CGZP)을 구성하여 소규모 파견 기업 사용자단체들과 매우 열악한 수준으로 단체협약을 체결하였다. 이를 방지할 경우 저임금이 전체적으로 확산될 것을 우려한 독일노총 산하 노동조합들도 ‘독일노총 공동교섭단’을 결성하여² 두 개의 거대 파견사용자단체인 ‘독일파견기업협회’(iGZ) 및 ‘연방파견근로사용자협회’(BZA; 2011년에 BAP로 통합)와 2003년 5월과 7월에 각각 공동 단체협약을 체결하였다. 이 단체협약들은 CGZP가 체결한 단체협약보다는 다소 높은 임금과 좀 더 좋은 근로조건을 확보하였지만, 양자 간 경쟁관계로 인해 그 수준을 크게 상회하지는 못하였다. 그리하여 가장 최근인 2010년 5월에 갱신하기까지도 저임금이 유지되어 파견 근로자의 저임금 원인이 되고 있다.³

이러한 상황에서 금속노조는 파견 기업 사용자단체들과의 단체협약 전략이 큰 효과를 거두지 못한 것으로 평가하고, 2007년에 파견 근로를 사용하는 기업, 즉 금속노조 관할 업종(금속·전자업종, 철강업종, 목재·플라스틱업종 및 섬유업종)의 사용자들과도 파견 근로를 규제하는 단체협약을 체결하는 전략을 천명하였다. 왜냐하면, 파견 근로 관계에서 고용 및 근로조건 결정의 주도권은 파견 기업보다는 사용 기업에 있기 때문이다. 그리하여 금속노조는 파견 기업과 사용 기업의 양방향으로 더욱 구체적이고 강력한 단체교섭을 추진하게 되었다.

2) 파견 기업(단체)과의 단체협약

먼저, 파견 기업 사용자단체와의 단체협약 전략으로 금속노조는 독일노총 공동협약에 대한 보완대책으로서 네 개 관할업종별로 업종별 추가수당 도입을 추진하는 전략을 제시하였다. 그리하여 연방파견근로사용자협회(BZA) 및 독일파견기업협회(iGZ)와 교섭을 추진하게 되는데, 오랜 투쟁 끝에 2012년에 이르러 업종별 추가수당 도입에 성공하게 되었다. 즉, 2012년 5월 금속노조와 BAP 및 iGZ가 체결한 단체협약에 따르면, BAP와 iGZ 가맹 파견 기업들이 금속·전자업종의 기업에 근로자를 파견할 경우 기간별로 5단계로 구분하여 독일노총 공동협약 임금을 근거로 하여 (표 1)과 같은 단계적 추가수당을 지급해야 한다(유효기간: 2012. 11. 1 ~ 2017. 12. 31). 이러한 추가수당으로 인해 파견기간이 9개월 이상 되는 금속·전자업종의 파견 근로자 임금은 정규직 근로자 임금의 80~90% 수준에 달하게 될 전망이다.

파견 기업 사용자단체와의 단체협약 전략으로 금속노조는 독일노총 공동협약에 대한 보완대책으로서 네 개 관할업종별로 업종별 추가수당 도입을 추진하는 전략을 제시하였다.

표 1. 독일 금속·전자업종의 파견 근로 추가수당 현황

단계	기간	추가 수당
1단계	6주 후	15%
2단계	3개월 후	20%
3단계	5개월 후	30%
4단계	7개월 후	45%
5단계	9개월 후	50%

자료: 독일금속노조(<http://www.igmetall.de>)

또한 2012년 11월에는 금속노조 내 목재·플라스틱업종과 섬유·의류업종에서도 유사한 추가수당⁴을 지급하도록 하는 단체협약을 BAP 및 iGZ와 체결하였다(유효 기간: 2013. 4. 1 ~ 2017. 12. 31). 이로 인해 이 두 업종에서도 파견 근로자의 임금이 정규직의 80~90%에 이를 전망이다.⁵

나아가 금속노조는 가능한 한도에서 개별 파견 기업과 독일노총의 공동협약 수준을 능가하는 기업단체협약을 체결하는 방침도 추진하였는데, 2012년까지 노르트라인-베스트팔렌 지역에서만 약 30개 파견 기업과 기업단체협약을 체결하였다.

3) 사용 기업(단체)과의 단체협약/사업장 협정

2007년 이후 금속노조는 파견 기업(단체)뿐 아니라 사용 기업(단체)과도 단체협약 또는 사업장 협정을 체결하는 전략을 채택하였다. 이후 오랜 교섭 끝에 2010년에 최초로 철강업종에서 파견 근로자의 임금을 직접고용 근로자와 동일한 수준으로 지급하고, 만약 더 낮은 임금을 지

급할 경우 그에 상응하는 적절한 보상을 해야 한다는 단체협약을 체결하였다. 이로써, 일부 업종에서이긴 하지만, ‘동일 노동 동일 임금’ 원칙을 실질적으로 관철한 것이다.

이어서 2012년에는 금속·전자업종에서 파견 근로 사용의 조건과 사용 기업 사업장 평의회 권한 강화를 내용으로 하는 단체협약을 체결하였다. 먼저, 파견 근로로 인해 기존 정규직의 임금 및 근로조건이나 특히 일자리가 위협받지 않아야 하며, 이러한 위협이 확인될 경우 사업장 평의회가 파견 근로자 사용의 승인을 거부할 수 있다. 다음으로 파견 근로의 사용은 기간의 제한을 두거나 객관적 사유(제품 주문의 급증, 특정 숙련 보유자가 존재하지 않을 경우, 질병 또는 임신·출산으로 인한 결원의 대체 등)가 있어야 한다. 또한 사용자는 사업장 평의회와 파견 근로자가 투입될 일자리, 인원 규모, 파견 기간 등을 포함하는 사업장 협정을 체결해야 하며, 이 협정에서 추가로 임금과 정규직 전환 등에 대해 규정할 수 있다. 만약 사업장에 파견 근로에 관한 사업장 협정이 없을 경우 18개월이 지나면 파견 근로자를 정규직으로 전환할 가능성을 검토해야 하고, 24개월이 지나면 정규직 전환은 의무 사항이다.

한편, 금속노조는 업종별 사용자단체들과의 단체협약 이외에 개별 사용 기업과 기업단체협약을 체결하기도 하고, 특히 개별 기업 내 사업장 협정을 통한 파견 근로의 규제를 강력하게 추진하였다(소위 “더 좋은 협정”). 그 결과, 2012년 말까지 약 1,400개의 사업장 협정이 체결되었는데, 그 내용은 대체로 파견 근로의 규모를 제한하는 것과 동등처우 원칙을 재확인하는 것이다.

금속노조는 업종별 사용자단체들과의 단체협약 이외에 개별 사용 기업과 기업단체협약을 체결하기도 하고, 특히 개별 기업 내 사업장 협정을 통한 파견 근로의 규제를 강력하게 추진하였다.

3. 파견 근로 규제 전략Ⅱ : 캠페인 및 조직화 전략

이상과 같이 금속노조가 최근에 이룬 단체협약이나 사업장 협정에서의 성과는 그냥 주어진 것이 아니라 오랜 기간에 걸친, 그리고 지금도 계속되고 있는 다양한 노조 내외적 캠페인들 또는 조합원 조직화 사업들에 근거하여 달성된 것이다. 이러한 사업들은 지역 수준의 것들도 있고, 전국적 사업으로 추진된 것들도 있다. 아래에서는 각각 2개씩만 살펴보고자 한다.

1) 지역 수준의 캠페인 및 조직화 전략

금속노조의 7개 지역지구(地區) 가운데 파견 근로의 규제를 위한 캠페인을 가장 먼저 시작한 것은 파견 근로자가 독일 평균보다 많은 베를

린-브란덴부르크-작센 지구(BBS)였다. 여기에서는 2004년 말부터 몇몇 도시에서 파견 근로 문제에 대처하기 위한 작업팀들이 활동하던 상황에서 2006년 11월에 지구 차원에서 공식적으로 “인간적인 파견 근로”라는 캠페인 및 조직화 사업을 시작하였다.

이 사업의 핵심 목적은 파견 근로자를 조합원으로 가입시키는 것으로, 이를 위해 활동의 중심 무대를 파견 근로자가 고용되어 있는 파견 기업이 아니라 이들이 실제 일하고 있는 사용 기업으로 삼았다. 그리하여 사용 기업 내의 사업장 평의회 구성원 중에서 파견 근로 담당자를 지정하고, 이 담당자가 파견 근로자의 애로 사항을 청취하여 이들에게 실질적인 도움을 제공하고, 노조 가입을 권유하는 활동을 전개했다. 사용 기업 외부에서의 지원 활동을 위해 지구 차원에서 별도의 서비스 전화를 개설하여 파견 근로 문제에 대해 상담하고, 필요할 경우 해당 지역의 관리사무소나 해당 사업장의 사업장 평의회를 통하여 직접 지원에 나서기도 하였다.

파견 근로자에 대한 간접적인 지원 활동으로는 파견 근로자들이 체결할 모범 근로계약의 제시, 사업장 평의회가 사용 기업과 체결할 모범 사업장 협정의 제시, 사업장 평의회에 대한 교육, 각종 세미나 개최 등이 있고, 나아가 출판·홍보를 통해 사회 여론의 환기에도 적극적이었다.

한편, 금속노조의 노르트라인-베스트팔렌 지구(NRW)는 2007년 4월에 “동일 노동-동일 임금”이라는 캠페인 및 조직화 사업을 시작하였는데, 이 사업도 조합원 증대라는 목표나 사용 기업 중심이라는 사업 방향은 베를린-브란덴부르크-작센 지구와 동일하였다. 그러나 세부적인 사업 내용에서는 약간의 차이도 있었다. 예를 들면, 파견 근로 담당자는 문제 해결의 주도자가 아니라 관련 당사자의 참여를 독려, 조정하는 지원자의 역할을 하며, 파견 근로자, 사업장 평의회 등과 공동으로 상황을 분석하고, 공동으로 해결 방안을 수립하여 당사자들이 직접 문제 해결의 주체로 나서도록 지원하였다.

사업장 외부에서도 베를린-브란덴부르크-작센 지구와 유사하게 사업장 평의회에 대한 교육, 서명 운동, 신문 및 책자 발간 등의 지원 활동을 하고, 특히 파견 근로와 관련한 불법·불공정 사례들을 기업 실명과 함께 공개하며 사회적으로 고발하는 등 공격적인 언론 활동을 하였다.

이러한 지역 차원의 파견 근로 규제를 위한 캠페인 및 조직화 사업들을 통해 수천 명의 파견 근로자를 조합원으로 가입시키고, 많은 사업장에서 “더 좋은 협정”을 체결하는 성과를 거두었다.

이 사업의 핵심 목적은 파견 근로자를 조합원으로 가입시키는 것으로, 이를 위해 활동의 중심 무대를 파견 근로자가 고용되어 있는 파견 기업이 아니라 이들이 실제 일하고 있는 사용 기업으로 삼았다.

2) 전국 수준의 캠페인 및 조직화 전략

2003년에 독일노총 공동 협약이 체결된 이후 지역 단위에서 파견 근로 문제에 대응하기 위한 소규모의 작업팀들이 많이 활동하기 시작했는데, 이를 지원하기 위해 2004년 말에 금속노조 중앙 본부에서는 인터넷 포털인 ZOOM(“파견 근로자-조직이 없으면 힘이 없다”; <http://www.igmetall-zoom.de>) 프로젝트를 시작하였다. 이를 통해 전국의 파견 근로 작업팀들을 네트워크로 연결시켜 주고, 이들에게 각종 정보와 자료를 제공하는 사업을 지금까지도 실시하고 있다.

사업 내용으로는 먼저, 파견 근로와 관련된 법령, 단체협약, 주요 사업장의 사업장 협정, 법원의 판결, 주요 학술저작, 산재보험 관련 정보, 33개의 주요 질문과 답변, 파견 근로 관련 주요 신문 기사, 노조가 작성한 각종 문건 등 매우 광범위한 정보를 제공하고 있다.

사업 내용으로는 먼저, 파견 근로와 관련된 법령, 단체협약, 주요 사업장의 사업장 협정, 법원의 판결, 주요 학술저작, 산재보험 관련 정보, 33개의 주요 질문과 답변, 파견 근로 관련 주요 신문 기사, 노조가 작성한 각종 문건 등 매우 광범위한 정보를 제공하고 있다. 또한 ZOOM은 파견 근로자 개인과 사업장 평의회에 직접적인 지원도 하고 있다. 즉, 파견 근로자 개인에게는 파견 근로에서의 법적 권리, 계약 시 유의할 점, 부당한 처우에 대한 제소 방법, 노조 또는 사업장 평의회와의 상담 방법 등을 안내하고 있다. 이러한 안내와 더불어 노조 가입을 적극 권유하는 것은 물론이다. 또한 사업장 평의회에는 사업장 내에서 파견 근로에 대처하는 방법을 담은 안내 책자(“사업장 평의회의 행동 요령”)를 제공하고 있다.

이러한 정보 제공과 직접 지원 외에 ZOOM의 더 중요한 기능은 인터넷 상에서의 포럼(ZOOM-Forum)을 통해 파견 근로자, 파견 기업 및 사용자 기업의 사업장 평의회, 노조 관계자 등이 직접 참여하여 상호 간에 정보와 의견을 교환하고, 주제별 또는 지역별로 작업팀을 구성하기도 하는 등 파견 근로에 관한 네트워크를 구축하는 것이다. 이러한 온라인 상의 네트워크를 계기로 2000년대 중반부터 각 지역별로 오프라인에서도 파견 근로를 위한 작업팀들이 결성되어 활발한 활동을 하고 있다.

한편, 금속노조는 2007년 11월 정기 대의원 대회에서 베를린-브란덴부르크-작센 지구(BBS)와 노르트라인-베스트팔렌 지구(NRW)의 지역별 캠페인을 계승하여 파견 근로에 관한 캠페인을 전국적으로 확대할 것을 결의하였다. 이에 기초하여 2008년 4월부터 NRW 지구의 캠페인과 동일한 “동일 노동-동일 임금”이라는 명칭 하에 대대적인 캠페인 및 조직화 사업을 시작하여 현재까지 계속 진행하고 있다.

이 사업은 이전의 지역 사업을 계승, 확대한 것이기 때문에 그 전략 기조 또한 유사하여 사용자 기업에 대한 집중, 특히 사용자 기업의 사업장 평의회의 활성화, 각종 현장 활동에 파견 근로자의 참여 독려, 이런 활동들을 통한 파견 근로자의 노조 가입 확대, 사회적 쟁점화를 위한 홍보

강화 등에 중점을 두고 있다. 구체적인 사업 방식에서도 지역 수준과 마찬가지로 각종 홍보물 및 안내 책자 발간, 인터넷을 통한 상담, 사용 기업에 파견 근로 담당자의 투입, 사업장 평의회에 대한 교육 및 세미나 등을 전국적으로 확대하여 실시하고 있다.

그러나 이 사업에서 두드러지는 세부 사업도 몇 가지 있다. 예를 들면, 이 사업의 정당성을 강화하기 위하여 전국적인 후원자 모집 활동을 전개하고 있는데, 후원자로는 전직 노동부 장관 3명을 포함하여 2013년 초 현재 약 22,400 명이 등록되어 있다. 또한 파견 근로자나 일반 시민을 만나 직접 홍보하기 위해 전국적인 트럭 투어도 실시하고, 정치인이나 친지들에게 파견 근로 문제의 해결을 촉구하는 전자 카드(E-Card) 보내기 운동도 병행하고 있다.

이러한 ZOOM 프로젝트나 “동일 노동-동일 임금” 캠페인은 사업장에서 뿐만 아니라 사회 정치적으로 파견 근로 문제를 쟁점화 하는 데 크게 기여하였다. 그리하여 법률 개정과 단체협약의 체결에 유리한 환경을 조성하였을 뿐 아니라 사업장에서 ‘더 좋은 사업장 협정’의 체결과 파견 근로자의 노조 가입(2012년 현재, 파견 근로자 조합원 약 36,000명)에서도 큰 성과를 거두었다.

4. 평가와 과제

독일 금속노조의 파견 근로 규제를 위한 노력이 종결된 것이 아니기 때문에 최종적인 평가는 불가능하지만, 우선 2012년에 금속노조가 거둔 성과는 가히 획기적이라 할 만하다. 즉, 업종별 추가수당의 도입으로 파견 근로자의 임금이 정규직의 80~90% 수준까지 상승할 전망이고, 사용 기업의 사업장 평의회 권한을 강화하여 파견 근로의 사용 조건을 엄격히 규제하고 정규직의 전환 가능성을 크게 높였다. 물론 그동안 1,400여 개의 ‘더 좋은 사업장 협정’이 체결되긴 했지만, 이것은 전체적으로 보면 여전히 소수이고 개별적인 데 반해, 2012년의 성과는 업종 전체에 해당된다는 점에서 획기적이라 할 수 있다.

물론 아직 해결해야 할 과제도 많이 남아 있다. 완전한 동일 노동-동일 임금을 달성하는 것은 계속해서 추구해야 할 장기적 과제라고 할 수 있다. 이보다 시급한 과제는 이제 막 발효된 단체협약들의 유효성을 확보하는 것이다. 예를 들면, 2012년 11월 업종별 추가수당에 관한 단체협약이 발효되자마자 파견 기업들이 아예 추가수당을 지급하지 않거나, 파견 근로자의 직무 등급(임금 등급)을 낮추는 협약 위반사례와 추

아직 해결해야 할 과제도 많이 남아 있다.
완전한 동일 노동-동일 임금을 달성하는 것은 계속해서 추구해야 할 장기적 과제라고 할 수 있다. 이보다 시급한 과제는
이제 막 발효된 단체협약들의 유효성을 확보하는 것이다.

가수당 지급 대신 그동안 지급하던 교통비를 지급하지 않는 등의 꼼수를 쓰는 사례가 많이 보고되고 있다. 또한 파견 기업들이 파견 기간을 단축함으로써 추가수당을 회피하거나 파견 근로를 (위장) 도급으로 전환함으로써 단체협약을 회피할 가능성도 있다. 이러한 문제들을 해결하기 위해서는 사용자들의 단체협약 준수를 감시하고, 파견과 도급 문제에 관한 법률적 정비를 위해 노력할 필요가 있다.

이러한 측면에서 금속노조가 2000년대 중반 이후 계속해서 전개해 온 캠페인 및 조직화 사업들은 여전히 그 중요성을 더해 갈 것이다. 하지만 이 전략의 근본적인 한계는 정규직과 파견 근로자 간 이해관계의 불일치이다. 즉, 다수의 사업장 평의회들은 여전히 정규직 지향적이어서 파견 근로자를 자신들의 “유연성 완충 장치”로 간주하고 있으며, 파견 근로자를 조합원으로 가입시키는 일을 과제로 여기지 않고 있다. 바로 여기에 사용 기업에서의 조직화 전략의 딜레마가 존재한다. 이러한 딜레마의 해소는 독일 금속노조의 장기적인 과제로 남을 것이다.

|후주|

- 1) 독일의 노사관계는 '이원적 이해대변'으로 특징지어진다. 즉, 산업 수준에서는 조합원으로 구성되는 산업별 노동조합이 산업별 사용자단체와 체결하는 '(광역)단체협약'을 통해, 사업장 수준에서는 해당 종업원들로 구성되는 사업장 평의회가 사용자와 체결하는 '사업장 협정'을 통해 노동자의 이해를 대변하는 것이다. 다만, 사용자단체에 가입하지 않은 기업에서는 노동조합과 사용자가 '기업단체협약'을 체결하기도 한다. 또한 하나의 산업별 노동조합 내에도 여러 업종이 포괄되어 있기 때문에 단체협약은 업종별로 체결된다. 한편, 노동조합과 사업장 평의회는 본질적으로 별개의 조직이지만, 실질적으로는 노동조합원들이 대다수의 사업장 평의회를 주도하고 있어 양자 간에 긴밀한 협력 관계가 존재한다.
- 2) 독일노총 산하 노동조합들이 공동 교섭단을 결성한 이유는 파견의 특성상 파견 기업에 고용된 파견 근로자들이 어느 산업부문으로나 파견될 수 있기 때문이다.
- 3) CGZP는 포괄하고 있는 파견 근로자가 극히 소수이고, 조직적으로도 구성원의 이해를 대변하기 위한 민주적 구조를 갖추지 못하여 협약 당사자로서의 자격이 의심스러운 상황이었기 때문에, 2010년 말에 연방노동법원이 CGZP가 단체협약을 체결할 자격이 없다고 판결하여 이 단체협약도 무효가 되고 활동이 정지되었다. 그럼에도 불구하고 기독교노동조합들은 CGZP 형태가 아니라 개별적으로 소규모 파견사용자단체와 열악한 단체협약들(이것들은 제소되면 다시 무효가 될 가능성이 크다)을 체결하고 있다. 현재의 독일노총 공동 협약은 2013년 10월 말에 종료되는데, 독일노총 노조들은 이러한 복잡한 상황에서 향후 방침에 대해 논의를 진행하고 있다.
- 4) 목재·플라스틱업종의 추가수당은 단계별로 독일노총 공동 협약에서 정한 임금의 7~31%이며, 섬유·의류업종에서는 5~25%이다.
- 5) 광산·화학·에너지노조(IG BCE)와 철도·운수노조(EVG)도 2012년에 유사한 단체협약을 체결하였다. 그러나 이러한 단체협약이 크게 확산될 것으로 전망되지는 않는다. 예를 들면, verdi는 서비스업종의 파견 기간이 매우 짧아 위와 같은 기간 구간별 추가수당 인상이 현실성이 없다고 판단하여 이 모델의 도입을 고려하고 있지 않다.

발행처 프리드리히 에버트 재단 한국 사무소

편집인 크리스토프 폴만, 박상희

편집위원 김영희 신진욱 안두순 안석교 안인경 이삼열 정범구 최연혜 (가나다 순)

주소 110-742 서울시 종로구 율곡로 88 (운니동 삼환빌딩) 1101호

Tel (02)745-2648/9 / **Fax** (02)745-6684 / **e-mail** info@fes-korea.org

http://www.fes-korea.org

FES Information Series는 유럽 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 필자들 개인 의견이며, 프리드리히 에버트 재단의 공식 견해가 아님을 밝힌다. FES Information Series는 부정기 간행물로 프리드리히 에버트 재단 홈페이지(<http://www.fes-korea.org>)에서 전문을 내려 받을 수 있다.

Copyright 1998-2013 © by Friedrich-Ebert-Stiftung, Korea Office