

14 독일통일 총서

노동·실업 분야

관련 정책문서



 통일부



14

독일통일 총서

노동·실업 분야

관련 정책문서



독일통일 총서 14

노동·실업 분야 관련 정책문서

발행일 2016년 1월

발행처 통일부
서울특별시 종로구 세종대로 209 정부서울청사
전화 02)2100-5757

디자인·제작 (사)한국장애인이워크협회 일자리사업장
전화 02-2272-0307

CONTENTS



독일통일 과정에서의 노동시장정책과 제도: 맥락, 기제, 역할 그리고 함의

제1장 머리말	12
제2장 통일 이전의 상황: 구동독의 산업고용 및 동서독의 노동시장제도	16
제1절 구동독의 산업과 고용	16
1. 농업	16
2. 제조업	19
제2절 통일 이전 노동시장제도	21
1. 분단 이전	21
2. 동독지역	22
3. 서독지역	23
제3장 통일기의 실업과 노동시장정책	26
제1절 통일기의 실업: 양상과 원인	26
1. 통일기 동독지역 고실업의 양상	26
2. 통일기 고실업의 원인	27

제2절 통일기 노동시장정책의 도입과정	30
1. 정책목표와 도입정책 개관	30
2. 제도의 개혁	31
3. 연방고용청의 동등으로의 확대	34
제3절 노동시장정책의 주요한 내용들	37
1. 조업단축 및 단축근로보조금	37
2. 고령자 조기퇴직제도	39
3. 공공근로를 통한 고용창출 조치	41
4. 직업교육훈련	42
제4절 평가	43
1. 성과	43
2. 한계	44
제4장 구조조정과 노동시장정책의 실행: 주요 업종별 고찰	47
제1절 농업	47
1. 동독 농업의 구조조정	47
2. 농업부문의 노동시장정책	50
제2절 제조업	54
1. 동독 제조업의 구조조정	54
2. 사례분석	56
제5장 통일 이후 동서독 노동시장의 통합과 발전	62
제1절 통일기 이후 지속된 실업상황	62
제2절 2000년대 노동시장제도의 대규모 개혁과 고용력의 회복	66
제6장 맺음말: 한반도에의 시사점을 찾아서	68
제1절 독일 경험에의 접근방식	68
제2절 노동정책과 제도상의 쟁점과 개혁방안	72

CONTENTS



정책문서를 통해 본 독일통일과 노동

들어가며	80
제1장 1989-1990년 변혁과 노동시장의 통합	83
제2장 사회복지 시스템의 통합	89
제3장 노동행정체계의 구축	92
제4장 실업-독일통일 과정 최대의 난제	96
제5장 통일과 노동조합	98
제1절 동독의 노조와 서독의 노조	99
제2절 1989-1990년도의 FDGB	103
제3절 독일 노동조합총연맹(DGB)과 그 개별 노조: FDGB와의 관계	105
1. 독일 노동조합총연맹(Deutscher Gewerkschaftsbund)	107
2. 개별 노조	111
제4절 1990년 이후 조합원 수의 변화	116
제5절 FDGB의 자산	119
제6절 통일과정에서 노조활동의 평가	120



노동 · 실업 분야 관련 정책문서

문서 목록	126
문서 요약	154
문서 요약(문서번호 1~169)	154

독일어 원문 자료(CD 수록)



표 목차

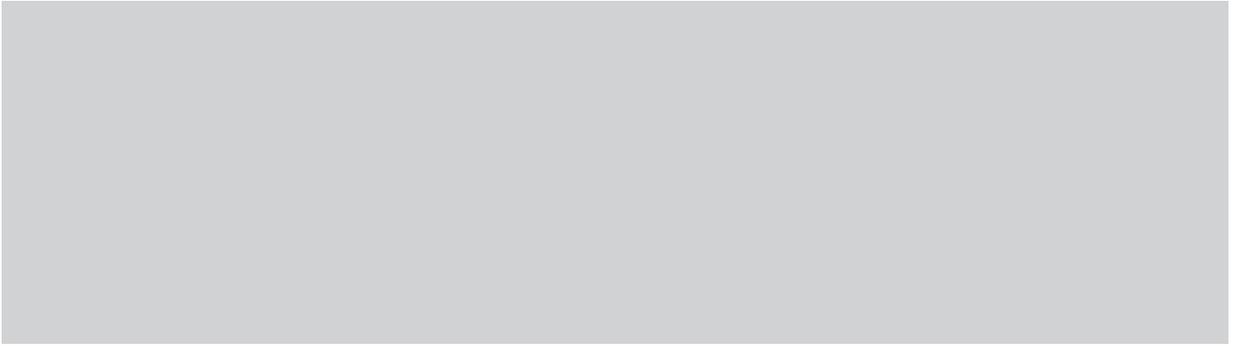
표 1-1) 동독과 서독의 농업	17
표 1-2) 동독의 농림업 부문 고용 추이	18
표 1-3) 동독의 농림업 종사자의 내부 구성	18
표 1-4) 통일 이후 동독지역 조기 정년퇴직자 수와 비율(1990-1994)	40
표 1-5) 동독지역 농업 부문 이원적 직업훈련생 추이(12월 31일 기준)	51
표 1-6) 농업 노동자의 협약임금	53
표 1-7) 농업 노동자의 실제임금	53
표 1-8) 통일 이후 독일 실업률 변화 추이(1991-2008)	65
표 2-1) DGB와 FDGB의 기능 비교	101

CONTENTS

그림 목차

그림 1-1> 동독지역 농림어업 취업자 추이	50
그림 1-2> 동독 출신 농업 종사자의 이동(1991)	52
그림 1-3> 통일 이후 동독지역 노동시장 구성변동(1991-2000)	64
그림 1-4> 통일 이후 동서독 실업률 변화 추이(1991-2005)	66
그림 2-1> 통일 이후 동서독지역 실업률의 변화	95

노동·실업 분야
관련 정책문서



독일통일 과정에서의 노동시장정책과 제도: 맥락, 기제, 역할 그리고 함의

박 명 준 (한국노동연구원 연구위원)



머리말

한반도의 통일을 염두에 두고 남북한 간 국민경제의 원활한 통합을 추구할 때에, 가장 첨예한 이슈 가운데 하나는 바로 노동문제이다. 노동은 하나의 국가공동체의 경제적 존립, 사회적 통합, 그리고 국가구성원들의 생존과 자아실현 모두를 실현해 가는 핵심적인 요소이다. 따라서 노동을 어떻게 구조화(structurized)하느냐는 이 세 가지 측면의 정책목표를 달성함에 있어 결정적인 의미를 지닌다. 주지하듯이 자본주의사회에서 노동의 구조화는 노동시장(labor markets)이라고 하는 장에서 이루어지는 고용관계(employment relations)를 통해서 이루어진다. 이는 명령과 지시를 통해 노동기회를 배분하고 보상수준을 결정했던 사회주의체제에서의 노동구조화 방식과 결정적으로 다르다. 독일이나 한반도의 통일과 같이 자본주의와 사회주의라고 하는 상이한 체제들을 서로 통합시켜 감에 있어 노동을 어떻게 구조화하느냐의 문제는 매우 새롭고 혁신적인 접근을 필요로 한다. 특히 한반도의 통일을 독일의 그것과 유사하게 기존의 사회주의체제를 자본주의적체제로 전환시켜 내는 과정이라고 전제할 경우, 독일의 경험으로부터 시사점을 끌어내는 작업은 매우 중요하다.

독일적인 방식의 통일을 전제로 할 때에, 전환의 과정은 노동의 재구조화와 관련하여 두 가지의 정책적인 과제와 직면하게 되어 있다. 첫째는 구사회

주의 지역에 자본주의적 노동시장을 어떻게 형성시켜 내고 그것을 기존의 자본주의권의 노동시장과 연계, 통합시켜 내느냐의 문제이다. 독일의 경우는 서독의 사회적 시장경제체제하에서 발전해 갔던 노동시장제도를 동독에 최대한 동일하게 이식시켜 내는 방식을 취했고, 이는 매우 의미 있는 효과를 거둬와 동시에 상당한 비용을 발생시켰다. 둘째는 체제전환기 노동시장의 형성과 통합의 과정에서 발발할 수 있는 대규모의 실업을 어떻게 제어해 내느냐이다. 대규모 실업은 특히 급작스럽게 동독체제의 붕괴를 동반하면서 통일에 이르렀던 독일통일의 경험에서 특히 두드러졌다. 요컨대, 두 가지 과제 중에 전자는 노동시장제도의 구축(formation)과 이식(plantation)의 문제이고, 후자는 노동시장정책의 고안(conceptualization)과 집행(implementation)의 문제이다. 상대적으로 전자는 중장기적 과제이고 후자는 단기적인 처방에 해당하지만 체제전환기에 양자는 상호중첩적인 성격을 지닌다.

북한에 어떠한 노동시장제도를 도입하고, 체제통합의 과정에서 요구되는 실업을 제어하기 위해서, 어떠한 노동시장정책을 활용하느냐는 통일의 성공적인 달성, 즉 이질적인 남북한 간의 성공적인 체제통합을 지향하면서 매우 깊고 진지하게 고민해야 할 주제가 아닐 수 없다. 일단 단기적으로 북한의 노동인력이 최대한 실업상태에 빠져들지 않게 하면서도 북한에 중장기적으로 제대로 작동하고 남한의 그것과 상충되지 않는 노동시장제도를 구축하는 과제는, 궁극에 남북한 간 심각한 생산성의 격차와 숙련의 간극을 최대한 빠르게 메워 내고 남북한 간의 소득과 생활수준이 균질한 수준에 도달할 수 있도록 유도하여 통일이 성공적인 사회통합으로 이어지도록 하는 데에 있어 중차대한 의미를 지닌다.

통일을 지향하는 전환기에 노동시장제도를 구축하고 노동시장정책을 고안하는 일은 매우 다양한 내용들을 함유한다. 그것은 실업을 억제하면서 노동력의 수급을 원활히 하는 문제, 적절한 훈련의 제공을 통한 숙련의 형성 및 전환을 이루는 문제, 그것을 위해 필요한 소극적 및 적극적 노동시장정책

을 적절한 수준과 범위에서 도입하고 제도화시키는 문제, 그리고 그것이 필요로 하는 ‘고용 서비스 전달체계’를 효과적으로 세워내고 재구조화하는 문제 등 다양하고 광범위하다.¹ 여기에 있어, 우리보다 앞서 두터운 노동시장 제도를 구축하고 그것을 통일이라는 도전적인 위기상황을 계기로 보다 확대, 강화시키면서 적극적 노동시장정책의 도입을 통해 문제를 풀어간 독일의 경험은 매우 유용한 연구대상이 아닐 수 없다. 동서독 간 통일의 과정, 특히 양측 노동시장 통합의 과정에서 어떠한 문제들이 발생했고, 그것을 제어하기 위해 어떠한 정책적 수단, 제도적 수단들을 활용했는지 살펴보는 작업은 한반도의 통일과정을 고민함에 있어 크게 유용하다. 특히 서독에서 발전한 고용 서비스 전달체계가 통일기를 거치면서 어떻게 동독지역으로 확장, 적용되었는지, 그러면서 동독인들을 자본주의적 노동시장으로 큰 마찰 없이 끌어 들였는지, 또 그 시기에 발생한 실업, 저생산성, 숙련인력 부족 등의 문제를 어떻게 제어해 나갔는지를 이해하는 작업은 더욱 더 긴요한 주제이다.

본고에서는 이러한 문제의식하에 동서독 노동시장의 통합과정에서 발생한 실업을 비롯한 다양한 문제들, 그것을 제어하기 위해 도입된 정책적 수단들, 일시적이고 상황적인 문제를 넘어서 제도와 시스템상에서 이루어진 통합의 노력과 성과들, 그러한 시도들의 결과 및 영향에 대한 진단, 그리고 독일 통일 과정으로부터 얻을 수 있는 한반도에의 함의와 시사점 등을 다루도록 하겠다. 2장에서 통일 이전 구동독의 산업과 고용의 상황 및 동서독의 노동시장제도의 양상에 대해 간략하게 살펴본다. 3장에서는 통일기라고 할 수 있는 1990년대 초에 초점을 맞추어 구동독지역의 실업과 고용의 역동적 변화를 살펴보고, 당시 도입된 노동시장정책 전반의 주요한 면모들을 짚으며 그 효과를 평가해보도록 한다. 4장에서는 주요 업종별로 어떻게 구조조정이 이

¹ 이는 최근에 고용을 촉진시키기 위한 수단의 일환으로 여러 나라들에서 노동기회의 제공과 노동 관련 복지수혜를 하나로 묶는 원스탑(one-stop) 서비스의 발전이 이루어지는 양상까지 고려한 첨단 시스템 구축이어야 할 것이다.

루어지면서 노동시장정책이 실행되어 갔는지 보다 구체적으로 살펴본다. 5장에서는 통일기를 거치고 동서독 간의 노동시장 통합이 이루어지면서 독일의 노동시장 상황 및 제도가 어떻게 변동해 왔고, 그 과정에서 통일기의 후유증이 어떻게 치유되어 왔는지 살펴보겠다. 마지막 6장에서는 독일이 통일을 통해 거둔 노동시장 통합의 경험이 한반도의 통일을 고민할 때에 줄 수 있는 시사점을 정리해 보았다.

통일 이전의 상황: 구동독의 산업고용 및 동서독의 노동시장제도

2장에서는 크게 농업과 제조업으로 구분하여, 구동독지역의 산업과 고용의 양상이 어떠한지 살펴보고, 이어서 통일 이전에 존재했던 동독과 서독에서의 노동시장제도의 면모를 짚어 보도록 하겠다. 동독의 경우 사실 노동이 시장화되어 있지 않았기 때문에 현대적 의미의 노동시장제도는 형성되지 못했다. 따라서 본장에서 제도와 관련한 주된 고찰은 통일이 동독에 이식되어진 서독의 노동시장제도에 맞추어져 있다. 이들에 대한 이해는 독일 통일에 단행된 고용조정, 노동시장정책의 실행 및 노동시장제도의 이식을 이해하기 위해 중요한 기초지식으로서의 의미도 갖는다.

제1절 구동독의 산업과 고용

1. 농업

구동독의 경제활동에서 농업은 상당한 부분을 차지하였다. 여타의 사회주의권 국가들과 마찬가지로 동독은 집단화와 산업화 과정을 거치면서 국영농장(Volkseigene Güter:VEG)과 협동농장(Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaften:LPG)을 농업조직의 지배적 형태로 구축시켰

다. 통일 직전인 1989년 동독 전체 경지면적의 90%는 국영농장과 협동농장이었다. 그 중 국영농장은 협동농장보다 규모가 훨씬 컸는데, 농장당 경작면적을 기준으로 9배나 되었다. 나머지 10%는 교회와 개인이 경작하는 소규모 농장이었다(황규성 2014: 26).

동독의 농민은 대규모 농장에서 대량생산체계에 기초한 농업에 종사했다. 농부라기보다 농업 노동자로 존재했던 것이다. 이는 소규모 가족농 중심이었던 서독과 다른 모습이었다. 동독에서는 대규모 기업농이 주를 이루었고 이른바 포디즘적 대량생산체계에 가까운 생산방식을 취하였다. 농장당 인력도 서독이 2.2명이었던 반면 동독은 180.8명이었다(표 1-1 참조). 이는 동독 농민이 시장의 압박에 대응하는 데에는 미숙할 수 있었으나, 노동자로서 일하는 것에는 익숙했음을 암시한다.

표 1-1) 동독과 서독의 농업

지표	동독	서독
농지면적(1,000ha)	6,171	11,886
인구(천 명)	16,614	62,063
농업고용자 수(천 명)	859	1,432
농장 수(개)	4,750	648,800
경종농장 평균규모(ha)	1,300	18.3

출처: 황규성(2014: 27)에서 발췌

그러나, 동독 고용구조에서 농림업이 차지하는 비중은 계속해서 줄어들었다. 1949년에 30.7%로 시작하여 1970년대까지 꾸준히 줄어들다가 1980년대에는 약 11% 정도를 차지했다. 1989년에는 전체 취업자 854만 7천 3백 명 가운데 91만 9천 5백 명으로 전체 고용의 10.8%에 달했다. 통일기인 1990년대 초에도 취업자 중 농업 부문 종사자는 약 85만 명 정도로 취업자 전체에서 농업 종사자가 차지하는 비중은 10%를 약간 상회하는 수준이었다. 이는 서독과 비교할 때 거의 3배에 해당하는 수치였다. 만약 서독의 영농시스템이 그대로 이식되고 시장경쟁하에 놓이게 된다면 이들 중 2/3는 유희인력이 될 가능성이 높았을 것이다(황규성 2014: 28, 30-31).

표 1-2) 동독의 농림업 부문 고용 추이

(단위 : 천 명, %)

	1949	1955	1960	1970	1980	1988	1989
전 체	7,313	7,723	7,686	7,769	8,225	8,594	8,547
농림업	2,242	1,721	1,304	997	879	928	920
비 중	30.7	22.3	17.0	12.8	10.7	10.8	10.8

자료: Winkler(ed.)(1990), p.80. 황규성(2014)에서 재인용

동독의 농림업 종사자를 좀 더 세분하여 농업, 임업, 수의, 원예로 나누어 살펴보면, 그 중에서도 농업의 비중이 압도적이었다. 1989년 기준으로 92만 3천 5백 명 가운데 86만 3천여 명이 농업에 종사, 약 93.5%를 차지했다. 상시 농업 종사자의 경우, 1989년에 83만 4천 명 정도로 집계되었다(황규성 2014: 28).

표 1-3) 동독의 농림업 종사자의 내부 구성

(단위 : 명)

	전 체	농업	임업	수의	원예
1970	997,119	949,538	41,399	5,019	1,163
1980	878,489	826,962	44,331	6,356	840
1985	922,014	864,294	50,454	6,461	805
1987	928,530	869,079	51,996	6,631	824
1988	928,191	863,011	52,692	6,656	832
1989	923,470	863,008	52,936	6,699	827

자료: Deutsche Digitale Zeitschriftenarchiv(1991), p.215. 황규성(2014)에서 재인용

농업의 직종별 분포에서 직접 생산에 종사하는 사람은 3/4에 달했는데, 그들은 그나마 통일 이후 농업 부문에 계속 종사할 가능성이 높았다. 농업 종사자의 인적자원 수준은 매우 높은 편이었는데, 이는 동독의 농업 종사자는 통일 이후에도 일정하게 경쟁력을 가질 수 있었음을 의미한다. 그러나 의무교육을 강화했던 동독의 교육 시스템과 통제가 가지는 정치적 함의를 고려할 때, 공식적인 인적자원 수준 통계를 실제 경쟁력과 일치시키기는 어려운 것이었다(황규성 2014:).

한편, 동독의 농업 부문은 사회정책적 역할을 하기도 했다. 동독의 사회 체계에서 기업은 생활조직으로서 중심기능을 수행하고 있었는데, 산업 부문

의 콤비나트와 마찬가지로 집단농장과 국영농장은 노동력 재생산, 탁아소 시설의 운영과 같은 사회정책적 책임도 떠안고 있었다. 동독의 작업장은 서독과 달리 단지 일하는 조직에 그치지 않고 생활을 영위하는 중심공간으로 작용했는데, 농장도 예외가 아니었다. 따라서 체제전환 이후 농업을 포함한 산업구조조정은 그러한 사회정책적인 공간의 해체도 의미했으며, 그것을 채울 별도의 정책적 배려를 필요로 했다. 이는 노동시장정책을 포함한 사회정책이 말아야 할 역할이 산업이나 서비스에 국한되지 않고 농업 부문에도 존재했음을 의미한다(황규성 2014: 30, 33).

2. 제조업

동독은 사회주의 계획경제를 체제의 근간으로 하면서, 전제적 혹은 독재적인 정치체제를 갖춘 산업국가였다. 제2차 세계대전 이후 1950년대 무렵까지는 사적소유가 인정이 되었고, 자본주의적 질서가 부분적으로 용인되고 있었다. 분단이 된 지 10여년 만인 1957년에 이르렀을 때, 구동독의 생산량은 같은 지역의 제2차 세계대전 무렵의 생산량에 비해 약 2배의 성장세를 보였다. 1960년대까지도 사기업의 비중은 농업과 공업 부문 모두에서 더 높았던 것으로 알려져 있다.

1960년대 초반 베를린장벽이 구축되면서 동독의 산업과 경제의 국유화 및 사회주의화가 전일적으로 전개되어 갔고, 농업 역시 협동농장의 개념으로 전환되어 가면서, 사적경제 부문은 급격하게 잠식되어 버렸다. 이후 중앙화된 계획경제(Planwirtschaft)체제로 질서가 형성되었고, 그 위에 대규모의 국영기업들이 세워졌다. 주요 산업들의 생산에 대한 결정과 분배가 모두 집중된 의사결정기구를 통해 이루어졌다. 기업들은 자신들만의 기본 코드와 그에 따른 생산미션을 위로부터 부여받았다. 국가는 생산목표, 비율, 임금, 가격, 그리고 해외무역까지도 모두 독단적 내지 독점적으로 결정을 내렸다. 경쟁은 부재했으며, 자유로운 가격형성의 여지는 없었다.

그러한 시스템하에서 취업은 자유로운 사용자와 노동자가 상호 구인구직 행위와 그 결과 체결하는 고용계약이 주축을 이루는 노동시장 메커니즘을 매개로 해서 이루어지지 않았다. 동독은 체제 이데올로기상 완전고용을 지향했기 때문에, 실업은 있을 수도 없고 있어서는 안되는 상태였다. 아무도 실업자 내지 구직자로서의 정체성을 지니지 않았고, 국가는 비효율성을 감내하고서라도 모든 국민들에게 일자리를 제공해야 했다. 당연히 고용과 실업을 분석한 객관적이고 신뢰할 만한 데이터도 존재하지 않았다.²

구체적으로 통일 이전 구동독지역에서는 철강, 자동차, 화학 등 설비와 장치를 필요로 하는 제조업들이 상당히 발전했다. 체제의 특성에 있어서 외형상 오늘의 북한과 유사한 면을 지니지만, 산업화의 수준에 있어서는 상대적으로 훨씬 앞서 있었다고 보아도 과언이 아니다. 당시 발전한 서구 자본주의사회와 비교했을 때, 동독의 기술력이나 산업경쟁력은 훨씬 낙후한 것이었으나, 적어도 당시 동구권 국가들(Ost-Block) 내에서는 나름 선도적인 산업국으로 수출지향적 경제를 키워 갔다.

철강산업의 경우는 주로 브란덴부르크(Brandenburg)와 작센-안할트(Sachsen-Anhalt) 지역이 생산의 중심을 담당했다. 그 중 이 업종에 약 1만 7천여 명이 종사하고 있던 도시인 리자(Riesa), 약 1만 1천 7백여 명이 종사하고 있던 헤트슈테트(Hettstedt), 그리고 약 1만 1천 6백명가량이 종사하고 있던 아이젠훠틨텐슈타트(Eisenhuettenstadt) 등을 3대 철강도시로 꼽을 수 있다 (Rudolph, 1990: 479).

석탄산업도 발전했다. 특히 석탄(갈탄 : Braunkohle)과 염화칼륨(Kalialzole)을 핵심적 원료로 사용하는 가공업이 발전하였다. 통일 직전인 1989년에 약 13만 3천여 명이 석탄산업에, 약 2만 9천 명이 염화칼륨 가공업에 종사했다. 갈탄의 경우 한편으로 라이프치히(Leipzig) 주변 서부지역인 비터펠

² 이러한 점은 한반도의 통일과 북한지역의 개혁을 고민할 때 반드시 고려해야 할 점이며, 초기의 정책수립의 어려움과 실패가 있을 수밖에 없는 핵심적인 이유이다.

트(Bitterfeld), 할레(Halle), 보르나(Borna) 등이 주된 매장지였고, 다른 한편으로는 코트부스(Cottbus) 남쪽의 국경을 따라 존재해 있던 브란덴부르크(Brandenburg)와 작센(Sachsen) 사이, 그리고 더 나아가 나이세(Neisse)를 따라 남부지역에 매장지가 형성되어 있었다. 그 중 보르나(Borna), 젠프텐베르크(Senftenberg) 그리고 슈프렘베르크(Spremberg) 등에 각각 2만 명 이상의 종사자들이 형성되어 있었는데, 이는 동독 석탄산업 인력 절반 이상의 규모를 차지한 것이었다(Rudolph, 1990: 479).

석탄원료지대에는 자연스럽게 화학산업 생산기지가 형성되었다. 구동독에서는 전반적으로 총 33만 6천 명가량이 화학산업에 종사했는데, 이는 전체 경제활동인구의 약 4.3%에 달하는 규모였다. 화학산업 생산기지는 몇 개 지역에 집중되어 있었는데, 대표적으로 할레-라이프치히 지역을 들 수 있다. 그 지역의 도시들인 메어제부르크(Merseburg)에 약 4만 9천 명, 비터펠트(Bitterfeld)에 약 3만 1천 명, 비텐베르크(Wittenberg)에 약 1만 2천 명가량이 화학공장에 종사, 가장 높은 생산인구 밀집양상을 보였다(Rudolph, 1990: 479).

제2절 통일 이전 노동시장제도

1. 분단 이전

독일에서 최초의 일자리 중계(Arbeitsvermittlung)는 1834-1837년의 경제 위기와 그 이후의 궁핍의 시기로 거슬러 올라간다. 당시 그러한 상황하에서 1840년 드레스덴의 빈곤-노동청(Armen-Arbeitsanstalt)의 여교사였던 헨기테 허버(Henriette Herber)는 ‘노동과 노동자조사를 위한 협회(Verein fuer Arbeit und Arbeiternachweisung)’를 결성하여 활동을 시작했다. 이는 오늘날 독일 최초의 고용 서비스 활동이었다고 간주되는 활동이었다.

이후 1893년 프랑크푸르트에서는 이른바 ‘독일자유재단제국회의’가 개최되었다. 그 자리에서는 경제활동을 상실한 사회적 상황에 처해 있는 이들의 일자리 중계를 위한 지방정부기관을 창출하자는 제안이 대두되었다. 또 그러한 기관들로 하여금 비어 있는 일자리 등록을 받아 그들을 구직자들에게 제공케 하는 역할을 맡기자는 논의가 이루어졌다. 얼마 후 슈트트가르트와 칼스루에는 그 맹아적 실천이 생겨났고, 1895년 뮌헨에서는 중앙노동증명서(Zentralarbeitsnachweis)의 발급이 이루어지기도 했다.

20세기 초 독일의 여러 지방정부들(Kommune)과 주정부들에서는 ‘노동증명청(Arbeitsnachweisaemter)’ 안에 일자리 중계 기능을 가동하기 시작했다. 당시 대표적으로 뮌스터, 빌레펠트, 비스바덴 및 바이엔주 등에서 그러한 제도를 시행하였는데, 이러한 활동들은 부분적으로 교회 및 사적인 복지기관들과의 긴밀한 연계를 통하여 실행되어졌다. 특히 1927년에 실업보험을 도입함과 동시에 ‘고용알선-실업보험청’을 설립하여 그 일선 조직으로 전국적인 공적 고용 서비스기관을 설치, 운영하였다. 이렇게 독일이 분단 이전에 실업보험을 도입하였고, 그것을 위한 행정기관을 설립한 경험을 지니고 있는 사실은 의미심장한 역사적 배경이라고 볼 수 있다.

2. 동독지역

분단 이후 구동독에 사회주의체제가 들어서면서 한편으로는 실업이 사라졌으나, 다른 한편으로는 자유로운 직업선택의 권리 역시 약화되어 갔다. 규범적으로 동독 헌법은 노동의 권리를 보장했다(제24조). 예컨대, 1949년 헌법은 노동권이 국가기구에 의해 실현이 된다고 천명을 했고, 1974년 헌법에서는 “동독의 모든 시민은 사회적 요구와 개인의 자질에 맞게 일자리에 대한 권리와 자유로운 직업 선택권을 지니며, 노동의 양과 질에 따라 임금을 요구할 권리를 갖는다”라는 규정을 명시했다. 그러한 헌법적 정신은 해고보호의 형태로 노동법에 구체화되었다. 그 결과 식량비와 주거비는 저렴하게 유

지되었고, 모든 국민에게 어떠한 식으로든 고용의 기회가 부여되었다(전광석 2008: 305).

언어생활에서 동독은 공식적으로 실업이라는 단어를 인정하지 않았다. 동독에서 실업이라는 표현을 사용했다면 그것은 ‘서방제국주의의 부정적인 영향력’을 지칭할 때 쓰였을 뿐이다. 따라서 실업자들을 돌보고 고용을 중계하는 등의 업무는 완전히 낯선 일이었다(Frank 2008: 133). 이는 동독이 사회기본권상 노동권을 절대적으로 인정했음을, 다른 말로, 모든 동독주민들에게 적어도 공식적으로는 일자리가 보장되었음을 의미한다(황규성 2011: 58). 그러나 노동의 기회가 개인의 자유로운 선택에 의해 제공되지 않으면서 시간이 갈수록 노동생산성은 저하될 수밖에 없었다(전광석 2008: 305).

1970년대 후반에 가면서, 일정하게 해고와 관련된 사회적 고민이 제도에 반영되기 시작했다. 1977년 노동법에서는 기업이 노동자를 해고할 수 있는 경우와 절차를 규정했다. 하지만 그것이 실제로 행사되는 경우는 극히 드물고 예외적이었다(황규성 2011: 59). 고용노동행정의 측면에 있어서 동독에는-후술할 것인 바-서독의 연방고용청과 같은 고용행정 전담기구 등이 존재하지 않았다. 다만, ‘노동임금청(Aemter fuer Arbeit und Loehne)’을 두고 있었는데, 이는 회사들에서 요구하는 노동력을 공급해 주는 역할을 맡았다. 더불어 직업상담센터(Berufsberatungszenter)도 존재하여 일정하게 동독의 인민들을 위한 직업상담의 역할도 수행하였다(Frank 2008: 133). 요컨대, 동독에는 미약한 수준에서 노동시장제도의 기능을 하는 제도적 기구가 통일 이전에 형성되어 있긴 했으나, 그것은 적극적 노동시장정책을 제도에 반영한 서독과는 비교될 수 없는 수준이었다.

3. 서독지역

서독에서는 고용 서비스를 중심으로 노동시장제도가 크게 발전해 갔다. 1952년 서독은 ‘고용알선-실업보험청’을 ‘연방고용알선-실업보험청’으로 개

칭하였다. 다시 1967년에는 실업보험법을 고용촉진법(Arbeitsfoerderungsgesetz)으로 전면 개정하여 실업보험을 고용보험으로 전환하였다. 당시 고용촉진법의 제정은 독일의 고용, 실업정책상의 획기적인 전환점이 되었다. 이는 과거 실업 발생 이후에 실업급여를 지급하던 순수 실업보험제도의 폐기를 의미하였다. 대신 실업을 사전에 예방하고, 직업을 적절하게 선택하게 하며, 직장 및 교육훈련을 알선하여, 보다 거시적으로 고용구조를 개혁하고 교육훈련을 촉진하는 적극적 노동시장정책으로의 전환이 이루어졌다(유길상/홍성호 1999: 21).

그 과정에서 ‘연방고용알선-실업보험청’을 ‘연방고용청(Bundesanstalt fuer Arbeit: BA)’으로 개칭하여 소극적 및 적극적 노동시장정책 전반을 관장토록 하였다. 연방고용청은 바로 고용 서비스와 노동시장정책의 헤드쿼터(hedaquarter)와 같은 역할을 맡게 되었고, 이 시스템은 이후 2000년대 초 이른바 ‘하르츠 개혁’을 통한 노동시장제도의 대대적인 변화가 이루어질 때까지 약 30년 간 지속되었다.

연방고용청의 업무를 간략히 살펴보면, 그것은 크게 세 가지 영역으로 구성되었다. 이는 각각 ‘고용정책’ 관련 사업, ‘고용창출 및 고용유지’ 관련 사업, 그리고 ‘실업자지원’ 사업 등이다. 고용정책사업의 범주로는 취업알선, 직업경력자문, 직업훈련의 촉진(양성훈련, 향상훈련 및 재훈련 등), 직업전환지원, 그리고 직업재활훈련에 대한 지원 등의 활동이 담겨져 있었다. 고용창출 및 고용유지 관련 사업으로는 근로단축수당의 지급, 건설업에 대한 항시적 고용촉진(동절기 수당지급, 약천후 수당지급), 고용창출사업, 그리고 장기 실업예방 프로그램 등이 있었다. 끝으로 실업자지원 사업으로는 실업급여의 지급(고용보험기금), 연방정부 예산으로 조달이 되었던 실업부조의 지급, 기업 파산에 따른 손실구제수당 지원, 그리고 실업급여수급자를 위한 의료보험료 및 산재보험료의 지급 등이 진행되었다(유길상/홍성호 1999: 22).

독일 통일기의 노동시장정책은 바로 연방고용청을 중심으로 하여 구축된

이러한 기능적인 개념들이 중심에서 역할을 하면서 형성, 집행되었다고 볼 수 있다. 또 통일기에 이루어진 서독의 노동행정제도의 동독으로의 이식 역시 바로 이러한 제도적 내용을 가진 것이었다. 따라서 1990년대를 전후로 한 연방 고용청의 구조와 그것이 제공한 서비스의 내용 및 그러한 것들을 규정한 제도적 원리는 독일 통일기의 실업정책과 동독에 구축된 고용 서비스체계의 성격에 핵심적인 의미를 지니게 되었다.

통일기의 실업과 노동시장정책

제1절 통일기의 실업: 양상과 원인

1. 통일기 동독지역 고실업의 양상

1989년 베를린장벽 붕괴 이후 동독시장이 서방으로 개방됨에 따라 기업의 파산과 이에 따른 고용시장의 불안이 본격적으로 제기되었다. 급격한 체제전환 과정에서 동독지역은 과거 사회주의경제체제하의 생산구조가 붕괴되었다. 게다가 시장경제에 급속히 노출되고 화폐통합을 통하여 동독 마르크화의 가치가 가파르게 절상되어, 산업의 시장경쟁력에 큰 타격을 입었다. 대외경쟁력 상실은 산업의 붕괴를 가속화했고, 그러한 속에서 종래의 국영기업들이 민영화되면서 구조조정이 심하게 전개되었다.

이러한 과정은 경제활동인구의 감소를 불러왔다. 1989년 동독의 경제활동인구는 약 975만 명으로, 전체 생산가능 인구의 82.8%에 달했다. 그것은 불과 1년 만에 약 730만 명 수준으로 격감되었고, 1992년 상반기에는 재차 640만 명가량으로 감소했다. 2년여 만에 취업자 수가 1/3 이상 감소할 정도로 고용상황이 급속히 악화된 것이다(이정우, 2011: 57).

당시 고용인구의 감소가 고스란히 실업의 증가를 의미하는 것은 아니었다. 조기퇴직이나 재훈련 조치 등-후술할 것인 바-주요한 노동시장정책들이

집행되면서, 실업도 아니지만 고용도 아닌 상태가 상당한 규모로 존재했다. 그렇다고 실업이 증가하지 않은 것은 아니다. 실업은 짧은 기간 동안 상당한 정도로 증가했다. 동독지역 공식실업자의 수는 1989년 0명에서 1992년 상반기 약 120만 명으로 급증했다. 추측하기로는 1980년대 후반 동독지역의 실업자 수가 약 43만여 명에 달하여 경제활동인구의 4.9% 정도를 차지했던 것으로 간주되는 것을 감안하면, 실제 실업자 수의 증가는 2년 동안에 약 80만 명에 달했던 것으로 볼 수 있다. 1990년부터 실업자의 수와 실업률 모두 급증한 결과, 1993년 동독지역 실업률이 약 15.8%까지 상승했고, 그러한 고실업은 이후 약 20년 간 지속되었다(Heering/Schroeder 1995, 이정우 2011: 57, 안영진 1999: 86).

통일 이후 동독지역의 실업률은 거의 매년 서독지역의 2-3배 수준을 기록했는데, 그러한 격차는 말하자면 통일 초부터 형성되었던 것이다. 그중 여성의 실업률이 특히 높았고, 신탁청을 통한 민영화 과정에서 발생한 실업도 특히 높아 그 규모는 구동독지역 전체실업 및 노동시장 퇴출 인구의 4분의 3 이상에 달했다(강수택 1998: 240, 송태수 2009: 194). 사회주의체제의 이념에 따라 완전고용을 보장받고 생활해 왔던 동독주민에게 이러한 대량실업 현상은 경제적 애로는 물론 정서적·심리적 좌절을 초래하기까지 했다. 실업의 만연은 동서독주민 간 내적통합에 지장을 초래했고, 각종 사회복지비용의 증가요인으로 작용했다. 결과적으로 통일경제에 막대한 부담을 주었다(이정우, 2011: 56).

2. 통일기 고실업의 원인

독일 통일기에 왜 이렇게 고실업이 발생하게 되었는지는 그간 여러 가지 설명 논리들이 제시되어 왔다. 그것은 크게 네 가지 측면에서 조망될 수 있다. 첫째는 동독체제 및 경제구조 자체의 문제이다. 즉, 구동독체제 및 경제구조 자체가 일단 상당히 비효율적이고 과잉노동력 상태였다는 것이다. 여기

에는 다시 다섯 가지 측면들이 존재한다. (i) 사회주의경제체제하에서의 완전 고용정책은 과잉노동력 상태를 일상화되도록 했고, 초과고용에 의한 불완전 고용과 위장실업이 존재할 수밖에 없었다.³ (ii) 비효율적인 고용구조에 따른 인력자원의 낭비가 만연해 있었다. (iii) 동독기업들이 고질적인 구조상의 문제를 지니고 있었다.⁴ (iv) 동독경제의 세계경제 참여도 자체가 애초부터 미흡했다.⁵ (v) 생산설비가 기술적으로 낙후되었고, 제대로 보존되지 않고 노후되었다(김영운, 1995: 396-397).

둘째, 동독지역 제품에 대한 수요가 감소했던 것도 주요한 원인이었다. 이는 구체적으로 두 가지 점에서 조명될 수 있다. (i) 동독주민들이 동독제품을 불신하면서 서독제품을 선호하였다. 1991년 중반부터 동독인의 동독상품에 대한 불신이 완화되었고, 동독기업들도 제품의 품질과 디자인을 개선하는 등 동독상품의 수요진작을 위한 노력 결과 동독상품에 대한 거부현상이 다소 사라졌으나, 초기 동독상품에 대한 수요감소는 기업을 도산시키고 실업자를 증가시키는 데 큰 역할을 하였다. (ii) 해외시장에서 수요감소 현상이 나타났다. 코메콘(COMECON) 회원국 간의 무역액은 1980년대 중반 이후까지도 동독과의 총 교역액의 70%를 차지하고 있었다. 그러나 1980년대 중반부터 구소련의 개혁개방과 동구권 국가들의 시장경제체제로의 전환은 이들 국가에 경제적인 혼란과 침체를 가져왔으며, 동시에 코메콘 국가들 간의 교역도 크게 감소하는 현상을 초래했다. 또 통일 이전 동독정부는 코메

³ 통일과정에서 부상한 실업은 단순히 통일의 효과만이 아니라, 동독지역에서 이미 존재해 있었으나 덮여 두었던 실질적인 실업상태가 드러나게 되었다. 이는 현재 북한의 상황을 고려해서도 마찬가지라고 사료된다.

⁴ 그들은 중앙집권적 계획에 의한 시장분할과 수입장벽으로 경쟁에서 보호되었고, 독점생산적인 위치에 있었다. 생산제품의 차별화를 비롯해 기술혁신을 도모하거나 대규모 생산설비가 가지고 있는 이점, 즉 규모의 경제를 실현시킬 동기를 가지지 못했다. 기업조직면에서도 그들에게는 원활한 정보가 결여되어 있었으며 외부환경 변화에 대해서도 비탄력적이었다.

⁵ 구동독 교역의 70% 정도가 구소련을 비롯한 동구권 시장(COMECON)에 한정되어 있고, 단지 정치적 협약에 의한 교역이 이루어졌기 때문에 수출업자가 품질을 개선하고 기술을 개발하여 제품을 확대시키고자 하는 의욕을 상실했다.

큰 국가와의 교역, 특히 수출에 있어서 큰 규모의 보조금을 기업에 지원하고 있었는데, 통독 이후 해외시장이 개방되고 교역에 있어서도 국내가격이 그대로 반영되면서 기존의 보조금이 폐지되었다. 그 결과 동유럽 시장의 수요는 대폭 감소될 수밖에 없었다(김영운, 1995: 401).

셋째, 통일 직후 구동독지역에서 대량실업이 발생한 것은 대체로 계획경제에서 시장경제로의 전환과 국영기업 민영화에 따른 구조조정 과정에서 대량실직이 초래된 결과였다(안영진 1999: 86). 통일 후 서독기업의 진출, 신탁청(Treuhandanstalt)에 의한 구동독 국영·공기업의 구조조정 및 민영화 등이 진행되자 자유경쟁의 시장경제하에서는 경쟁력을 유지할 수 없는 동독기업들이 대거 퇴출되었다. 사회주의체제하에서 비대했던 동독의 공공부문도 인력이 대폭 축소되고 서독의 인력으로 대체되면서 고용 악화를 더욱 촉진하였다(고명덕, 2011: 3). 특히 구동독지역이 채택한 직접매각 중심의 급진적 민영화는 매각대금의 급락에 따른 통일비용의 증가 등 많은 문제점을 유발시켰다. 대규모 국유기업은 시장에서의 독과점지위를 확보하려는 구서독기업에 대부분(85% 정도) 매각되었는데, 이들을 인수한 기업들은 생산을 대폭 축소하거나 인수된 국유기업들을 서독제품의 판로를 위한 유통수단으로 활용하는 등 도덕적 해이를 보이기도 했다. 결국 구동독의 매우 급속한 민영화 내지 사유화는 구동독의 산업을 상당부분 와해시켰고, 장기적인 대규모 실업 사태를 초래하는 계기를 제공했다.

넷째, 급격한 화폐통합, 즉 화폐교환율이 야기한 문제도 컸다. 당시 동서독 마르크화는 1대 1의 교환률에 따라 맞추어 통합되는 결정이 이루어졌다. 이는 상징적으로 경제통합의 의지를 강하게 천명하는 효과를 지니면서, 동독주민이 서독으로 대량 이주하는 것을 막기 위한 정책적 수단이었다. 그러나 그것은 전술한 바 동독기업의 생산비용을 상승시킴으로써 기업의 산업경쟁력을 약화시켰고, 기업을 대규모로 도산시켰다. 이는 자연스럽게 대량실업을 유발시켰다(김영운, 1995: 397-399).

제2절 통일기 노동시장정책의 도입과정

1. 정책목표와 도입정책 개관

통일 이후 동독지역 대량실업사태에 직면한 독일정부는 실업자의 소득보장뿐만 아니라 실업의 예방과 실업자의 생산적인 재취업 등 적극적인 노동시장정책을 수행하였다. 독일 통일기 도입된 고용노동정책상의 주요한 목표는 크게 네 가지로 요약된다. 첫째는 계획경제적 행정구조로부터 노동수요에 의해 결정되는 시장경제로 시스템을 전환하는 가운데 필요한 사회복지적 완충이 가능한 사회보장법적 규정의 마련이다. 여기에는 예컨대 실업발생시의 고용촉진 및 임금보충급여책 등이 있다. 둘째는 구동독지역의 경제적 변혁으로 인하여 발생한 위기극복에 기여하는 것이다. 셋째는 전환기적 상황에서 발생하는 고용위기를 극복하고 실업의 급격한 증가를 지양하며 구동독지역의 노동시장 안정화에 기여하는 것이다. 넷째는 통일된 독일 전체의 사회적 평화(social peace)를 이루는 것이다.

이러한 목표하에서 독일정부가 도입한 구동독지역에서의 노동시장정책의 내용은 크게 두 가지 범주로 구분된다. 하나는 실업에 따른 사회정책적 불균형을 시정하고 전환기에 나타난 노동손실을 보전하는 것이고, 다른 하나는 인적 자본의 잠재력과 질적 향상을 도모하여 고용기회를 증대시키는 등 노동공급의 측면을 강화하는 것이었다(이종원 외 2001: 70). 이는 통일 이후에도 계속적으로 이어졌다.

동독지역의 대량실업문제가 동서독 간 지역갈등과 함께 주민의 대규모 서독이주를 유발하는 촉매제로 작용하는 가운데, 독일정부는 고용촉진법(AFG)에 근거하여 동독지역을 대상으로 다양한 노동시장정책을 수행하였다. 공급적 측면에서는 노동력의 질적 향상과 노동공급량의 조정 등을 통하여 실업문제에 대처하는 방안을 모색하였다. 대표적으로 직업교육장려제도와 조기퇴직급여제도가 여기에 속한다. 수요적 측면에서는 취업기회의 제고

와 해고의 예방을 통하여 실업문제에 대처하는 방안을 모색하였다. 공공고용창출조치와 조업단축제도가 여기에 속한다. 이러한 제반 노동시장정책의 실효성을 제고하기 위하여 통일정부는 동독지역에만 한시적으로 고용촉진법 상에 과도기 특례규정을 첨가, 적용하였다.

통일기에 대량실업이 발생한 상황에서 동독의 실업자들에게는 스스로를 실업상태로 규정하고 공식적으로 실업급여를 신청하며 관청에 일자리 중계를 요청하는 관행이 매우 낮설었다.⁶ 나아가 실업자라는 정체성 부여 자체는 그들에게 심리적으로 일종의 좌절감을 안겨주는 것이기도 했다(할레경제연구소의 Buscher 박사와의 인터뷰). 실제로 동서독 통일기 동독지역에 이른바 고용센터가 구축이 되면서 동독주민들이 지닐 심리적인 좌절감과 낮설까지 고려하고 그것을 치유하려는 조치들이 얼마나 심도 있게 전개되었는지에 관해서는 잘 알려져 있지 않다. 다만 일정하게 지역별로 그러한 방안들이 고려되었을 것으로 사료된다. 실제로 오늘날까지 동독주민들은 여러 가지 사회보험, 사회 서비스 차원의 제도적 장치를 활용함에 있어서 정보를 인지하고 문서를 작성하는 데에 있어 서독주민들에 비해 서툰 상황에 있다.⁷

2. 제도의 개혁

통일 초기 급격한 체제전환 과정에서 불가피하게 발생한 대량실업의 충격

.....

⁶ 앞서 언급한 바, 구사회주의사회에서 실업상태는 명목적으로 존재하지 않았다. 일자리의 제공은 국가가 지정하는 곳에서 이루어지도록 되어 있었다. 자본주의사회의 현대적인 노동시장 개념, 즉 개인이 알아서 구직행위를 진행하고 그것에 대해서 국가가 일정한 서비스와 지원을 제공하여 취직이 이루어지도록 하는 시스템과는 거리가 멀었다.

⁷ 이와 관련하여, 필자는 2013년 9월에 베를린에서 만난 독일통일 연구의 권위자 게어하르트 리터(Gerhard Ritter) 교수로부터 9월 22일에 단행된 연방의회 선거에서 좌파당(Die Linke)이 동독지역에서 큰 성공을 거둔 것은 그들이 동독주민들에게 여러 가지 실용적인 차원의 서비스 제공까지 포함하여 세심한 접근을 취한 것에 기인한다는 진술을 들은 바 있다. 오늘날까지도 상황이 이러할진대, 통일기 서독제도가 적용되는 가운데 동독주민들이 그에 적응하는 과정에서의 어려움은 훨씬 더 컸을 것임은 쉽게 상상이 가능하다.



완화를 위하여 독일정부가 노동시장에 적극적으로 개입해 들어가면서, 도입된 제도적인 조치들은 일련의 법률적 조치들을 동반한 것이었다. 아래에서는 그 양상에 대해서 간략히 개관해 보도록 한다.

우선 통일협약 조인 이전인 1990년 2월에 내려진 조치들에서부터 중요한 사항들이 담겨 있었다. 1990년 2월 8일 당시 모드로우 정부는 노동자들의 재교육이 가능하도록 ‘직업활동 보장을 위한 시민 재교육 법령’을 공포했고, 같은 날 이른바 ‘조기퇴직금 보장에 대한 규정’을 발표하여, 고령 노동자들로 하여금 연금수급연령까지 기간이 5년 미만 남았을 경우 조기퇴직금을 청구할 수 있는 기회를 열었다. 다음 날인 9일에는 구직자에 대한 사회보장제공을 규정한 법령을 제정하여 직업알선 기간 동안 시민들에게 국가의 지원 및 사업장 보상금의 제공이 이루어지도록 하는 방안을 마련하였다.

1990년 5월에 동독의 과도정부는 고용촉진법(AFG)을 제정하였다. 이는 통일독일 전체 노동시장정책의 제도적 기틀로서 유의미한 것이었다. 이 법의 제정을 통하여 2월에 단행되었던 임시적인 조치들은 조기퇴직제도를 제외하고 폐기되면서 이 법의 내용으로 흡수되었다. 동독의 고용촉진법은 서독의 그것을 본받았기 때문에 기능적으로 유사하지만, 내용적으로는 동독의 상황을 고려하여 여러 가지 차이점들도 내재해 있었다.(고명덕 2011: 9).

1990년 7월에 이른바 ‘화폐, 경제, 사회통합조약’이 조인됨과 동시에 서독의 고용 및 사회보장 관련 제도는 구동독지역에 본격적으로 도입, 적용되기 시작했다. 구체적으로 사회보장에 따른 실업자 구제책으로 실업수당, 직업교육수당, 실업자보조금 지급과 직업 재교육 및 전환교육, 단축조업수당, 약천후로 인한 조업단축수당의 지급, 건설업에서의 겨울조업수당, 일반적인 경기침체의 일자리 알선조치, 노년층 노동자에 대한 특별 일자리 알선조치 등이 도입되었다. 동독실업자 구제를 위해 특별히 고용창출조치를 취하는 것과 조기정년퇴직에 따른 연금 등의 지급도 추진되었다(김영운, 1995: 402).

1990년 10월 3일 동서독 간의 역사적인 통일조약이 체결되어 동독에서 발

효되었던 고용촉진법은 기본적으로 효력이 상실되었다. 그 규정 중 일부만이 계속해서 적용되었다. 공식적인 통일의 달성으로 서독의 고용촉진법의 적용 범위가 구동독지역으로 확대되게 되었다. 다만, 격심한 구조전환에 따른 노동시장정책적 구제요구에 상응키 위해 신연방주를 위한 몇몇 특수규정들이 동시에 마련되었다. 통일협약에 따르면 동독지역 연방사회부조법의 발효 시기는 1991년 1월 1일로 정해졌지만, 통일 과도기 사회부조청의 행정적 부담능력을 고려하여 여타 사회복지제도들이 한시적으로 부조업무를 수행할 수 있도록 일종의 완충장치가 마련되었다.

구체적으로 서독 고용촉진법을 개정하여, 동독지역에 특별규정을 마련, 적용케 하였다. 1990년 6월 22일 제정된 동독의 고용촉진법에 의거하여 구동독지역에서 실업급여, 단축조업수당, 실업부조의 수급권을 지니게 된 자를 통일조약 조인 이후 독일 고용촉진법상의 수급권자로 인정하기로 하였다. 원래 고용촉진법 91조에서는 연방 평균 실업률의 30%를 넘는 지역에서 고용창출조치를 시행할 수 있도록 되어 있었다. 그런데 통일이 특별규정을 제정, 1991년 6월 30일까지 연방 평균 실업률이 아니라 서독지역 평균 실업률의 30%를 넘는 지역으로 그것을 재규정하였다. 이는 동독의 실업률이 서독의 그것에 비해 높을 것을 예상하여 그 적용 대상을 확대한 것이었다.

또한 서독에서는 파산절차가 개시되어야 직업향상훈련을 적용할 수 있었으나, 동독지역에서는 실업상태에 이르지 않고 단지 해고위험에 처해 있을 경우에도 그것의 적용이 가능토록 하였다. 서독에서 ‘조기퇴직지원금’이라는 명목으로 사용되었던 정책수단을 ‘고령자 퇴직전환지원금’이라는 이름으로 바꾸어 동독지역에서 조기퇴직을 활성화시키는 데 기여토록 했다. 여기에는 서독에서 58세였던 제도적용의 기준연령을 1년 더 낮추어 57세부터 퇴직적용 요건에 해당하도록 하였다(황규성 2011: 97-98).

3. 연방고용청의 동독으로의 확대

통일기 연방고용청의 동독으로의 확대 과정은 크게 1989년 말 장벽이 붕괴되고 1990년 10월 통일협약을 조인하기 이전까지 약 1년여의 과도기적 시기와 1990년 10월에 통일이 이루어진 이후의 시기 둘로 구분해서 살펴볼 필요가 있다.

베를린장벽의 붕괴 이후 통일협약의 조인 이전까지의 과도기적 상황에서 동독정부는 자체적으로 여러 가지 제도개혁을 단행하여, 동독경제체제를 시장경제로 이행하는 것을 돕는 조치들을 마련하였고, 여기에는 서독에서와 같은 전담 노동행정기구의 설립방안도 담겨 있었다. 장벽 붕괴 이후 동독의 경제상황이 안 좋아지면서, 완전고용의 유지를 위한 비용이 더 이상 쓰여지기 어려울 것이라는 전망이 본격적으로 대두되었다. 상당수의 피고용인력들은 다양한 산업부문에서 대규모로 해고될 수밖에 없을 것이라는 것도 예견되었다. 그러면서 동독노동법의 유관 조항들은 그 영향력을 상실할 것이 자명해졌다. 노동시장의 상황변화에 대한 위기의식을 배경으로 1990년 초반 각종 노동행정 관련 법률이 제·개정되었다.

1990년 2월 8일 모드로우(Modrow)정권하의 동독의 각료회의에서는 ‘동독이 사회적 시장경제로 전환하는 과정에서 고용의 권리를 확보하기 위한 노동청 및 부속 부처의 신설을 위한 결의’가 이루어졌다. 이는 직역하면, ‘고용중계 시기 동안 주민들에게 국가의 보조를 제공하고 기업의 보조금을 보장하기 위한 칙령’⁸으로 2월 9일부터 발효되었다(Kinitz 1997: 23).

다음 달 8일에 동독 각료회의는 노동청의 임무와 구조를 혁신하고 중앙

⁸ 이 칙령의 독일어 명칭은 Verordnung ueber die Gewaehrung staatlicher Unterstuetzung und betrieblicher Ausgleichszahlung an Buerger waehrend der Zeit der Arbeitsvermittlung이며, 이는 당시 동독의 수상이었던 한스 모드로우(Hans Modrow)와 동독의 노동임금부장관 하넬로레 멘쉬(Hannelore Mensch)의 이름으로 반포되었다. 이 칙령의 주요 내용은 Kinitz(1997) pp.24-26을 참조.

노동행정체(VAV)의 설립방안을 결의하여, ‘고용권리를 보장하기 위한 노동청 및 사업장의 임무, 권리 및 책임에 대한 규정’을 제정하였고, 이를 통해 노동임금청의 임무를 새롭게 정하였다. 이후 동독의 노동사회부 직속으로 설치된 ‘중앙노동행정체(ZAV)’는 38개의 관련 행정기관을 지휘하게 되었다.

로타 드 메지에르(Lothar de Maizière)⁹가 자유선거 이후 모드로우의 후계자로 총리직을 수행하기 시작한 1990년 5월 16일 동독 국무위원회는 서독의 고용보험제도를 관장하는 연방고용청(BA)의 지역조직과 유사한 방식의 노동행정체계를 동독지역에도 구축하기로 결정하였다. 나아가 장차 동서독 노동행정조직의 통합을 대비하기 위한 차원에서 행정조직의 개혁을 단행하였다. 당시 동독 각료회의는 연방노동청의 설립과 이를 통한 공동의 노동행정 준비를 위한 유사 영토구조를 생성하고 이를 위한 노동청들의 구조에 대해서 결의를 하는 등 이미 통일 이전부터 동독의 과도기 정부에서 서독의 고용청 시스템 도입을 위한 준비작업이 이루어졌다. 이러한 조치는 이후 제1차 국가협약 제19조에 명시된 바와 같이 서독의 고용촉진법에 상응하는 고용보험제도와 실업대책을 동독지역에 설립하기 위한 목적으로 단행된 것이었다. 그 결과 드 메지에르 정권하에서 이미 38개의 지역고용사무소와 161개의 지방고용센터가 설립되었다(Ritter 2007: 236).

1990년 7월 ‘경제, 화폐사회연합’(제1차 국가협약)의 조인 직후, 동독지역에는 서독의 고용촉진법이 일정한 변형을 거쳐 발효가 되었다. 다른 사회보장제도의 경우와 달리 고용보험과 고용대책에 대해서는 이 1차 협약에서 동서독 상호 간 협조의무와 노동행정의 구축과 관련한 사항을 구체적으로 명시해 두었다. 이를 통해 고용사무소들은 당시 급속히 증가하고 있던 실업

⁹ 드 메지에르는 동독 기독교 민주연합 당원으로 1990년 동독의 유일한 자유선거에서 국민회의에 선출되었다. 이후 총리로서 한스 모드로우(Hans Modrow)의 후계자가 되어 4월 12일부터 10월 2일까지 총리직을 맡았고, 10월 3일 동독과 서독이 통일을 이루는 데 동독을 대표하는 주체로 역할을 했다.



을 제어해야 했고, 이를 효과적으로 이루기 위하여 서독의 연방고용청으로부터 800명의 상담인력들(beratende Mitarbeiter)을 동독으로 데려오기도 했다 (Frank 2008: 133).

1990년 10월 3일 통일협약의 발효에 따라 서독의 고용촉진법은 동독지역으로 확대 적용될 수 있게 되었다. 통일독일의 연방노동청은 동독의 노동행정처의 자산을 인수하고 동독 노동행정처의 권리와 의무를 대신하게 되었고, 동독의 중앙노동행정처는 신연방주지역에서 주노동청으로서의 임무를 수행하게 되었다. 다만 통일 과도기 동독지역의 특수한 상황을 반영하여 부분적인 예외규정이나 경과규정이 적용되었다. 이에 따라 연방고용청은 종래에 동독에 있던 중앙노동청의 자산과 부채를 인수하고, 해당 기관의 책임과 의무를 수용하였다. 나아가 동독지역에 서독과 같은 주정부 노동청이 설치되기 전까지 기존의 중앙노동청이 관련 업무를 한시적으로 대행하도록 했다. 기존의 중앙노동청이 마치 ‘고용보험전환청(Überleitungsanstalt)’의 역할을 수행하다가 1991년 3월 주정부 노동청이 동독지역에도 신설됨에 따라 전국적으로 통일된 노동행정체계가 구축될 수 있게 되었다. 이런 식으로 연방고용청은 동독의 노동행정 서비스 기관들 일체를 자신의 책임영역 안에 두게 되었다.

1991년에는 주정부 수준에서 두 개의 고용청이 추가로 건립되었는데, 하나는 작센주에 마련되었고, 다른 하나는 작센-안할트주와 튀링겐주를 연계하여 관할하는 것이었다. 메클렌부르크-포어폼메른주는 킬에 있는 북부사무소가 관할하게 하였고, 브란덴부르크와 동베를린은 베를린-브란덴부르크 사무소가 관장하게 되었다.¹⁰ 그리고 약 1억 6천 5백만 마르크(DM)의 예산이

¹⁰ 사실 연방고용청이 지니고 있던 원래 계획안에 의하면 동독지역에 북부와 남부 두 개의 고용청만 추가로 설립하는 것으로 되어 있었으나, 사업진행 과정에서 일정한 변화가 생겼던 것이다. 원안에서는 북부사무소가 메클렌부르크-포어폼메른주, 브란덴부르크주, 베를린주 등에 위치한 18개 지역고용사무소들을 관할토록 하였고, 남부사무소가 작센-안할트주, 작센주, 튀링겐주 및 그 산하에 위치한 25개의 지역고용사무소들을 관할케 하였다(Ritter 2007: 236).

연방정부 기금으로부터 가용하게 배정되어 새로운 사무소들을 설립하는데 쓰여졌다(Ritter 2007: 236).

1992년까지 2,000명의 직원들이 서독에서 동독으로 투입되어졌다. 처음에는 동독에서 여전히 자신의 일자리에 남아 근무하고 있던 인력들의 적합성, 특히 그들의 통제와 기밀관리 등과 관련된 문제들이 생겨났다. 연방노동연구소로부터 온 일련의 인력집단들은 전문적인 역량과 정치적인 적합성을 따져 직원들을 스크리닝(screening)하기도 했다. 특히 보다 고위의 수준에서는 많은 구동독공산당(SED)의 추종자들이 그 자리에 남아 있었다. 1991년 3월 6일에 심사의 결과로 12명의 소장들과 30명의 부서장들 그리고 40명의 지역고용센터 관리자들이 면직이 되었고, 3명의 소장, 4인의 부서장, 그리고 3인의 지역고용센터 관리자들이 감찰의 대상으로 선정되었다. 동독의 비밀안보청에 근무를 했던 83명에 대해서는 추가로 고용중단 조치가 이루어지기도 했다(Ritter 2007: 236).

제3절 노동시장정책의 주요한 내용들

1. 조업단축 및 단축근로보조금

소위 ‘조업단축(Kurzarbeit)’ 및 ‘단축근로보조금(Kurzarbeitgeld)’의 지급은 당시의 상황을 일시적이고 과도적인 상황의 악화로 이해하고 구조조정으로 초래되는 대량실업을 방지하기 위한 취지에서 활용되었다. 이는 과잉 고용상태인 동독기업들에게 근로시간 단축에 따른 임금손실분 지원을 함으로써 기존의 일자리를 유지하거나 정리대상 근로자가 후속 준비기간을 가질 수 있도록 한 것이었다. 이러한 조업단축보조금은 당시 가장 광범위하게 시행된 노동시장 프로그램이었다(고명덕 2001: 9; 이종원 외 2001: 71). 1991년 한 해 동안 동독노동자 162만 명이 이러한 단축근로보조금 혜택을 받았던 것으로 집계되었다.

조업단축제도는 1990년 7월 1일부터 구동독지역에 적용되었으며, 그 조건 면에서 특별경과규정을 두는 등 구서독에 비해 매우 관대하게 적용되었다. 첫째, 원래 단축노동으로 취급되는 노동시간은 정상 노동시간의 10% 이상이 줄어드는 경우였다. 통일 초기 이 제도에 의해 정부는 임금의 전액을 지원하였다. 그리하여 이를 ‘단축근로보조금 제로(Kurzarbeitgeld Null)’이라는 별칭으로 불렀다. 이는 기능적으로 사실상 실업자 구제와 동일한 성격을 지니기도 하였다. 둘째, 단축조업 수당액을 구서독과 같이 최종 임금의 63~68%를 적용하나(자녀가 없는 경우 63%), 대부분 기업이 22%를 추가 지급토록 하여 기존 임금의 약 90%를 받게 하였다. 셋째, 단축노동기간 중 의료보험료와 연금보험료 전액은 연방고용청이 부담하였다. 넷째, 단축근로지원금의 지원기간은 최고 6개월이었으나, 조업단축이 경기침체에 기인할 경우 단축 적용 시한을 18개월까지로 연장하였고, 노동청의 규정에 의해 최고 2년까지도 연장할 수 있도록 했다.

조업단축제도의 적용은 실업률의 억제를 일정하게 가져왔다. 1990년에 8.3%, 1991년에 19.7% 정도의 실업억제 효과를 내 온 것으로 분석되었다. 조업단축을 통한 실업억제 효과는 주로 초기 대량실업의 완화에 초점이 맞추어져 있었다. 그러나 이후 조업단축의 정해진 기간이 지난 이후 적지 않은 근로자들은 실업자가 되었기 때문에 그러한 조치가 장기적인 실효성을 지닌 것은 못 되었다(이종원 외 2001: 70-71). 분명 실업으로 인해 발생할 수 있는 사회적 문제를 일시적으로나마 방지할 수 있는 유효한 수단이었으나, 단축노동자가 다른 기업에 고용되지 못할 경우, 결국 실업자로 전락할 수밖에 없는 문제가 있었던 것이다.

실제로 당시 조업단축과 연계되어 진행된 재훈련과 일자리 중계에 있어서는 일정한 문제점이 존재했던 것으로 보고된다. 통일 초기에 대대적으로 사회간접자본, 즉 경제사회적인 근간을 재구축해 내는 과정이 절실했던 가운데, 건설경기의 활성화를 추구했다. 이때, 조업단축 프로그램에 참가하였던 상당

수의 동독인들은 건설업쪽으로 재훈련을 받았고, 실제로 그 쪽으로 많은 직업이동이 있었다. 그런데 이러한 경우 문제는 이후 건설경기의 퇴화 속에서 건설업쪽으로 전환을 했던 동독주민들의 상당수는 수 년 후에 다시 실업자의 상황에 처하게 되기도 했다(할레대학 Kotte 교수와의 인터뷰). 하지만, 당시 건설경기의 일시적 활성화는 불가피한 조치였고, 동독의 인력에 대한 정확한 통계자료가 부재한 상황에서 정책을 먼저 진행해 나가야 하는 근본적인 제약 속에서 이러한 한계는 피하기 어려운 것이었다는 지적도 있다(독일통일 전문가 Ritter 교수와의 인터뷰).

단축노동수당은 정부부담으로 귀착되었기 때문에 일정하게 재정압박의 요인으로 작용한 측면이 있었다. 기업측이 부담하는 22%의 추가수당도 실제로는 일을 하지 않으면서 지급받는 것이었으므로, 기업측에도 일정한 재정압박을 가한 면이 있었다(김영운, 1995: 402-403).

2. 고령자 조기퇴직제도

고령자 조기퇴직제도는 과잉노동력의 해소를 목표로 도입되었다. 이 제도는 먼저 과도기 동독에서 법률이 마련되었고, 그것을 통일조약시 그대로 도입하여 실시하였다. 고령자 조기퇴직제도의 주대상은 55세 이상(남자는 57세 이상)의 근로자들이었다. 정부는 그들을 대상으로 일정기간(남자는 3년, 여자는 5년) 준양로연금을 지급하는 조건으로 조기정년퇴직을 시켰던 것이다. 다만, 동독주민들의 생활을 고려하여 특별 경과규정을 두었다. 1991년부터 남녀 구별 없이 57세에 달한 근로자에게 3년 간의 준양로연금을 지급하며, 1991년 4월 1일까지 조기정년퇴직의 대상이 되는 근로자에게 1년 간의 준양로연금 이외에 5%의 추가수당을 지급하기로 하였다.¹¹ 또 실직자 중 고령근로

.....
¹¹ 준양로연금은 1991년부터 2년 8개월 간은 연방고용청이, 남은 4개월 간은 연방정부가 그 비용을 부담하였는데 1992년에 총 52억 마르크가 지급된 바 있다.

자 등 시장경제체제에서 다시 고용되기 어려운 계층을 대상으로 연금수급연령까지 한시적으로 보조금을 지급하여 연금수급액을 보장해 주었다¹².

이 제도의 실시로 1990-1995년까지 과소고용자 가운데 평균적으로 약 22%를 차지하는 노동력이 조기퇴직을 하였다. 이는 55-65세의 실업자 중 상당부분이 다시 고용되지 않고 퇴직한 것이나 마찬가지이다(이종원 외, 2001: 71). 다른 집계에서는 고령자 조기퇴직제도를 통해 1990년부터 1994년 말까지 총 300만 이상의 노동자가 조기 정년퇴직한 것으로 분석되었다. 총 근로자 중 조기퇴직자의 비율은 1990년의 2.2%에서 계속 증가해 1998년에는 9.6%까지 상승하였으나, 1994년에는 7.6%로 다소 감소되었다(김영운, 1995: 404).

표 1-4) 통일 이후 동독지역 조기 정년퇴직자 수와 비율(1990-1994)

	1990	1991	1992	1993	1994
노동력(천 명)	9,151	9,182	9,119	8,832	8,505
조기퇴직자(천 명)	200	540	810	850	650
비율(%)	2.2	5.9	8.9	9.6	7.6

자료: DIW(1994: 244)에서 발췌 재구성

고령자 조기퇴직제도는 실업자를 신속히 흡수하는 효과는 거두었으나 동독의 질 높은 장기 경력근로자를 조기에 사장시킴으로써 오히려 후에 동독경제의 경쟁력을 약화시키는 요인으로 작용하였다는 비판을 받는다(고명덕 2001: 9). 또한 이 제도로 인하여 고령자들이 일시에 퇴직한 동독의 사업장들에서 세대 간 인구의 불균형이 심화되어 젊은 후속 세대들이 문화적으로 동독의 사업장을 기피해 서독지역으로 이주를 하게 만든 원인이 되었다

¹² 연금수급연령이 5년 미만인 동독근로자가 퇴직할 경우 연금수급연령까지 임금의 70%를 연금 재정으로 지급하였다. 동독의 경우 정년이 남자 65세, 여자 60세였으나 통일 후 57세부터 퇴직이 허용되다가 실업문제가 심각해지자 1992년부터 55세로 줄어들었다. 동독근로자에 대한 조기퇴직 보조금은 1994년 말까지 지급되다가 이후 재정 부담이 증가하자 실업자급여로 전환되었다.

는 분석도 존재한다(예나대학 Martens 박사와의 인터뷰).

3. 공공근로를 통한 고용창출 조치

정부가 직접 고용창출에 개입한다는 취지를 지닌 가장 적극적인 노동시장정책이었던 고용창출조치(Arbeitsbeschaffungsmassnahmen: ABM)는 1991년 중반부터 집중적으로 시작되었다. ABM은 원래 공공이익에 공헌하고 사회복지정책에 부합하는 사업을 추진할 경우 실업자를 취업시켜 소득을 보전해 주는 프로그램이다. 그러한 사업으로는 사회간접자본 시설의 복구와 확장, 자연보호 내지 사회사업 등을 들 수 있다. 당시 독일정부는 신탁청의 민영화, 사유화과정에서 발생한 해고를 흡수하기 위해 이 정책을 실시했다. 구서독의 고용창출 조치는 6개월 이상 실업상태에 있는 자를 대상으로 임금 보조하는 것이었으나, 구동독지역에 도입된 고용창출 조치에서는 실업기간 없이 즉시 고용창출 조치의 혜택을 받을 수 있도록 했다(김영운, 1995: 405).

이 정책의 시행주체는 별도로 설립된 ‘고용촉진회사(ABS: Gesellschaften zur Arbeitsfoederung, Beschaeftigung und Strukturentwicklung)’였다. 1990년 11월 15일에 설립된 ABS는 ABM의 추진과 함께 연수와 직접전환조치를 실시 또는 중개하고 조업단축을 관리하는 등 당시 노동시장정책의 핵심적인 행위자로서의 기능을 하였다. 당시 고용창출을 위하여 인위적으로 추진된 정책은 크게 ABM과 구조적응 조치(SAM, Strukturanpassungsmaßnahmen) 두 가지로 나뉘어진다. ABM은 통일 후 모든 동독 실업자를 대상으로 시행되었으나 사실 긍정적인 고용개선효과를 가져오지 못하였다. 프로그램은 충분한 취업능력을 제공하지 못했고, 참여자들도 공공지원에 안주하여 정상적인 취업 노력을 게을리함에 따라 저생산성 근로자로 분류되었다. 여기에서 프로그램 참여자들은 지원기간 종료 후 저임금 취업보다는 실업수당을 선호하는 경향까지 발생하면서 비참여실업자들에 비해 재



취업률이 현저히 저조하였다. 프로그램은 참여자뿐만 아니라 일반근로자의 취업에도 악영향을 미쳤다. 대규모 공공지원을 받는 프로그램 시행사들은 재정 우위를 앞세워 일반업체들을 퇴출시킴으로써 오히려 정상적인 일자리를 감소시키는 결과를 초래하였다.

SAM은 고령근로자, 청소년, 장기실업자, 장애인 등 주로 취업 중개가 어려운 취약계층을 중점 지원하기 위해 1993년부터 시행되었다. 그러나 이에 속하지 않는 일반실업자의 수혜비율이 더 높아지고 수혜근로자가 비수혜근로자를 대체하는 부작용이 나타나 실제 고용개선효과는 크지 않았다. 또한 수혜기업이 비수혜기업에 대해 우위를 점함으로써 경쟁 왜곡도 초래하였다.

4. 직업교육훈련

독일에서는 통일이 발생한 실직자들의 질적인 향상을 도모하기 위하여 계속훈련과 전환훈련(Fortbildung und Umschulung: FuU) 조치가 별도로 추진되었다. 이는 통일 후 과거 사회주의체제하의 동독근로자들이 새로운 시장경제체제에서 취업하기 위해 요구되는 근로능력을 갖추기 위해 불가피한 것이었다. 이 방안을 통해 마련된 교육프로그램에는 1992년에만 거의 50만 명에 달하는 실직자들이 대거 참가하는 등 그 의미가 적지 않았다(이종원 외 2001: 71).

실업학교(Realschule)나 종합학교(Gesamtschule)에서 실시하는 기능훈련은 정부가 직접 실시했다. 그 밖의 기능훈련은 기업이 주도하고 정부가 비용의 일정부분을 국고로 보조했다. 기업은 사업체 내에 직업재교육 및 직업전환에 필요한 기술, 자격취득 등을 위한 교육을 실시할 수 있도록 했다. 이에 소요되는 교육비, 연수교사비, 교재비 등을 노동행정기관으로부터 지원받았다. 실업자가 자격취득훈련에 참여하는 경우에는 훈련 중 생활안정을 위한 생활보조비를 지급받았다. 자녀가 있거나 특별한 가사의 의무가 있는 교육 참여자는 최종 순임금의 73%(구서독 70%)를 보조비로 받았다. 기타 참여자는

65%(구서독 63%)를 받았다(김영운, 1995: 403-404).

참여자들은 일정 소득이 보장된 교육기간 동안 일반실업자들에 비해 상대적으로 구직활동이 적거나 제한되었다. 따라서 급속한 체제전환 과정에서 단기간 광범위하게 제공되던 취업 기회들을 놓쳤다. 교육기간 후 여기에 참여하지 않은 이들과 비교하였을 때, 고용률이 저조하였다. 많은 실업자들이 단지 실업수당보다(약 10%) 높은 지원금을 받기 위해 직업교육에 참여하는 도덕적 해이까지 나타났다. 직업교육 프로그램이 체제전환 이후 동독경제의 인력수요가 불확실한 상태에서 줄속 진행됨에 따라 직업교육 후 노동시장의 실제 수요와 상당한 괴리가 발생하여 참여자들의 취업기회를 더욱 제한한 면도 있었다(고명덕, 2011: 10).

제4절 평가

1. 성과

통일 초기의 노동시장정책들은 분명 독일통일의 체제전환 과정에서 발생한 실업을 제어하는데 적지 않은 역할을 수행했다. 무엇보다 그를 통해 공식적인 실업률의 감소에 기여를 했다. 통일 직후 독일정부의 적극적인 노동시장정책은 급속한 체제 전환과 산업 붕괴로 대량실업이 발생하고 아직 정상적인 노동시장이 형성되지 못한 동독지역에서 고용불안을 진정시키고 사회경제적 충격을 완화시키는 효과를 거두었다. 당시 독일 정치권은 통일 충격으로 급속히 악화되던 동독경제 부흥과 고용안정이라는 상위 목표에 신속하게 합의하여 상당한 실업 억제 및 고용 안정 효과를 거두는 정치력을 발휘하였다(고명덕, 2011: 10; 이종원 외 2001: 74).

무엇보다 동독주민 개개인들을 대상으로 고용불안의 사안별로 실시되어 실업문제에 효과적이었다. 한 연구결과에 의하면 이러한 정책에 힘입어 통일 과도기의 기간 동안 대략 200만 명의 실업예방 효과가 발생한 것으로 추정되

었다(Wolfinger and Brinkmann, 1996; 이정우, 2011: 66-67).

조업단축수당의 연장, 고용촉진제도의 시행, 그리고 조기퇴직급여 등의 여러 가지 노동시장정책상의 프로그램들은 분명 체제전환기 동독지역 주민들의 심리적 안정에 상당한 기여를 했다. 이를 통해 동독주민들은 통일 과도기 대량적으로 발생한 실업문제와 그로 인한 경제적 압박에도 불구하고 사회적 최저수준에 대한 보장에 따른 심리적 안정을 유지할 수 있었다. 나아가 이러한 사회적 지원이 개인의 수치심을 야기할 수 있는 사회부조제도가 아닌 일반 사회보험제도들을 통하여 이루어졌기 때문에, 상당한 사회안정화 효과도 발생하였다(이정우, 2011: 69).

2. 한계

인력 수급의 괴리, 직업능력 부족, 장기실업, 청년실업 등 노동시장의 구조적인 문제들을 그대로 둔 채 주로 공공지원에 의해 한시적으로 실업자를 흡수하는데 편중되면서 체제 전환에 따라 동독경제에서 요구되는 노동력 공급에는 실패하였다. 이에 따라 고용지원책 수급자 중 정상 취업은 저조한 반면 상당 부분이 지원 만료 후 다시 실업자 또는 고용지원책 대상으로 회귀하였다. 또한 고용지원과 취업과의 연계성이 미약하여 수급자의 도덕적 해이를 조장해 오히려 취업능력 제고 및 취업 기회를 감소시키고 지원대상이 아닌 기업 및 근로자를 경쟁 열위로 몰아 노동시장을 왜곡시키는 부작용까지 유발하였다(고명덕, 2011: 10). 결과적으로 그것은 구동독지역에서의 정규고용의 감소를 제어하는 것에는 별다른 역할을 하지 못하였다. 생산성 향상을 통한 고용개선 효과의 진작 역시 크게 미흡했다(이종원 외 2001: 74).

독일정부의 정책이 지나치게 반시장적이었다는 비판도 존재한다. “독일정부의 정책은 실업자들로 하여금 구체제적 타성에 젖게 함으로써 노동에 대한 잘못된 인식을 불러일으키게 하거나 자질함양의 동기를 박탈하게 할 가

능성이 많다. 또한 기업으로 하여금 계속적으로 보조금을 요구하는 사태를 초래할 수 있다. 이는 계획경제가 시장경제로 전환하는 데 커다란 장애요인이 된다. 따라서 해체 대상이 되는 기업은 과감히 정리되도록 하되, 기업의 존폐 여부는 정부에 의해 결정되도록 할 것이 아니라 시장에 의해 결정되도록 하여야 했다는 지적이 있다. 도태될 수밖에 없는 기업을 계속 존속시킬 경우, 경제구조 전환을 지연시킬뿐만 아니라, 파행적인 가격이 형성되기 때문에 시장경제로의 효율적 이행이 제약받았다는 것이다(김영운, 1995: 405).”

당시의 실업대책은 사전적인 차원에서 대응하려고 하기보다는 이미 발생한 실업에 대해 사후적으로 대응하는 성격이 강했다. 실업문제 자체에 대해서는 다소 안이하게 대처한 면이 있었다. 고용창출 조치나 단축근로를 수행하는 노동자들에 대한 임금보조는 새로운 것이 아니라 기존의 구서독지역에서 실시되던 제도를 좀 더 나은 조건으로 확대하여 적용한 것이었다. 이는 실업발생을 억제하는 것이라기보다는 실업상태에 있는 노동자를 구제하는 데 그 주된 목적이 있었다(김영운, 1995: 405).

통일 초기에 발생한 대량실업에 대응하기 위해 실시된 여러 가지 노동시장정책은 체제전환의 혼란기에 1차적인 사회안전망으로서의 역할은 수행하였으나, 이는 막대한 재정부담을 초래하여 소비적 공공이전지출을 증가시켜 투자적 이전지출을 어렵게 만들었다. 또한 재교육 등을 통한 노동시장정책을 수행함으로써 생산성향상과 고용을 촉진하려고 하였으나, 이와 병행하여 실시되어야 할 시장경제로의 제도 전환 및 정착에 대한 정책적 배려가 미흡하였고, 이에 노동자들이 새로운 환경에 신속히 적응하지 못함으로써 대량실업의 폭이 쉽사리 줄어들지 못했다. 또한 시장경제체제하에서의 고용 계획 및 조직 관리 등이 미숙하여 실업방지에 어려움을 겪었다.

통일독일의 체제전환 과정 초기부터 중장기적으로 기업의 경쟁력을 향상시켜 총 공급 능력을 제고시키는 정책이 추진되었어야 했으나 그러지 못하였다. 특히 당시 생산성에 상응한 임금체결이 아닌, 즉 미시적 경제원칙을 무



시하여 인위적으로 고임금이 추진되었다. 시장경제제도가 미비한 가운데 실시된 노동시장정책은 생산성향상을 가져다주지 못하였다. 결과적으로 통일 독일은 대량실업에 있어서 여타의 동구권 체제전환경제에 비해 더 큰 비용을 치루어야 했다(이종원 외, 2001: 61-62).

제4장

구조조정과 노동시장정책의 실행: 주요 업종별 고찰

4장에서는 구체적으로 주요 업종들에서 통일기에 어떠한 방식으로 고용 조정이 단행되었으며, 동시에 해당업종에 어떠한 식으로 노동시장정책의 도입과 실행이 이루어졌는지 살펴보도록 하겠다. 대표적으로 농업과 제조업으로 나누어 그 진행과정과 결과의 주요 면모들을 살펴보도록 한다.

제1절 농업

1. 동독 농업의 구조조정

통일기에 구동독지역의 농업 부문은 국영농장 및 협동농장을 사영화시키는 식으로 전환이 이루어졌다. 1990년 7월에 시행된 ‘농업적응법(Landwirtschaftsanpassungsgesetz:LwAnpG)’은 그러한 개혁의 근거를 마련했다.¹³ 협동농장의 자산은 크게 개인소유자산, 국유자산, 공유자산 등 세 가지로 분류되었다. 원래 통일 당시 전체 농지의 약 67%에 해당하는 규모(420만 ha)

¹³ 이 법의 공식명칭은 ‘독일민주공화국에서 농업의 사회적·생태적 시장경제로의 구조적 적응에 관한 법률(Gesetz über die strukturelle Anpassung der Landwirtschaft an die soziale und ökologische Marktwirtschaft in der Deutschen Demokratischen Republik)’이었는데, 그 1조는 “토지에 대한 사적 소유권과 이로부터 발생하는 경작권은 농림업에서도 완전히 재현되고 보장된다”고 규정함으로써 농업 부문에서 사적 소유를 보장했다.

가 동독의 소유권 인정제도에 의해 법적으로 개인 소유권이 보장된 개인소유 자산이었다. 따라서 전체 농지의 약 50-60% 정도는 개인 소유권이 쉽게 확인될 수 있었다. 소유주 확인이 가능하지 않은 대부분의 토지는 일단 신탁청(Treuhandanstalt)의 재산으로 귀속되어 국유자산이 되었다. 개인에게 반환되지 않은 이러한 국유지의 사유화는 '3단계 모델'에 따라 진행되었다. 1단계는 토지임대, 2단계는 토지취득 계획에 의한 매각, 3단계는 거래가치에 의한 매각 등이었다.¹⁴ 신탁청 관할 토지는 이후 토지관리공사(Bodenverwertungs-und-verwaltungs GmbH:BVVG)로 이양되었다. 농지의 사유화는 상당히 빠른 속도로 진행되어, 1990년 통일조약이 체결되기 이전에 이미 71%의 농지는 사적 소유화가 되었다(Lehmburch & Mayer, 1998: 344).

통일 이후 독일은 구동독지역의 농업을 서독과 같은 제도, 즉 가족농 중심의 소규모 영농기업으로 재편하고자 했다. 농장의 사유화는 기정사실이었지만 사유화하는 방식은 동독지역 농민의 결정사항으로 남겨 놓았다. '농업적응법' 25조는 "형태변경을 위해서는 협동농장의 의결이 필수적이며 이는 오로지 총회에서만 이루어진다"고 규정함으로써 농장 자체의 결정을 존중했다. 이렇게 농업의 탈집단화의 방식과 범위는 분권적으로 이루어졌다. 그것은 국가가 조정하는 사유화 방식과는 독립적으로 진행되었다(Clasen, 1997: 411).

하지만, 정부의 기대와 다르게 동독의 농민들은 서독의 가족농이 아니라 법인형태를 크게 선호하였다. 그 결과 1992년 가을까지 약 4,500개 협동농장 가운데 약 3,000개가 법인으로 전환하기로 의결했다. 동독에서 농업 집단화가 술한 반대에도 불구하고 강행되었으나, 통일 이후 구성원의 자발적 결정에 의해 구동독의 농업조직 형태가 유지된 것은 '역사의 아이러니'로 평가된다(Martens, 2010). 따라서 서독모델의 이식이라는 동독 체제전환의 전반

¹⁴ 토지의 임대는 12년 간의 장기 임대차 계약을 기본으로 임대가 이루어졌고, 2단계는 토지취득 및 정주계획에 따라 특별보조가격으로 매각되었으며, 3단계는 공개시장에서 시장가격으로 매각되었다(김수석, 1997; 한국농촌경제연구원, 강원대, 2010).

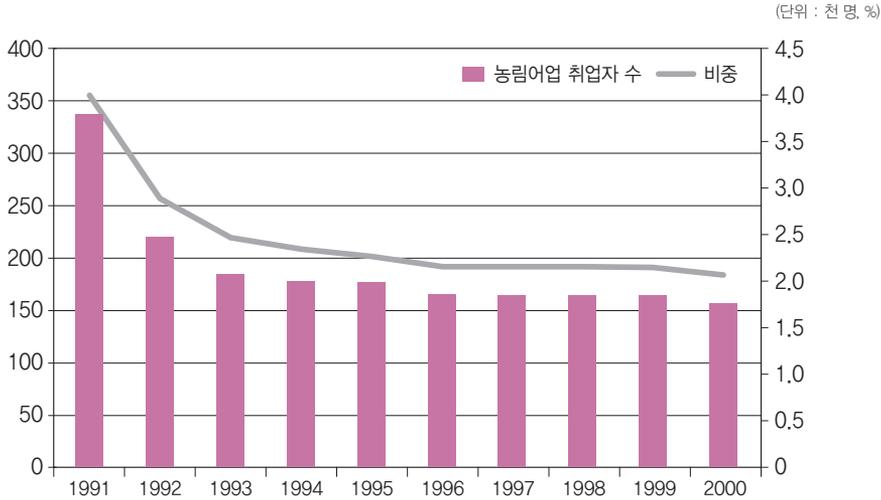
적 특징으로부터 농업은 벗어나게 되었다(Lehmbruch & Mayer, 1998: 333, 346-347).

동독지역에서 나타난 농업 부문의 성과와 대조적으로 농업인력의 대량방출은 부정적인 측면을 지니고 있었다. 동독지역 농업의 높은 경쟁력은 대량실업이라는 사회적 비용을 치르게 했고, 대량실업은 사회적 균열을 초래했다. 통일 초기 동독의 농촌지역은 일자리를 가진 집단과 그렇지 못한 집단으로 갈렸다. 실업은 경제적 측면뿐 아니라 사회적 차원에서 마을 자체의 통합을 저해하는 파괴력을 지니기도 했다.

그 결과, 고용친화적인 구동독 농민들의 대응과 농업정책에도 불구하고, 통일 이후 동독지역 농림어업 취업자 수는 급격히 줄어들었다. 1991년 동독 지역(베를린 포함)에서 농림어업 취업자 수는 33만 6천 7백 명(전체 취업자의 4.0%)으로 취업자 절대 수치와 고용에서 차지하는 비중이 크게 줄어들었고, 1993년에는 18만 4천 6백 명(전체 취업자의 2.5%)으로 더욱 더 급감했다.

급감하던 농업 부문 취업자 수는 1994년부터 안정적인 감소추세로 돌아섰다. 2012년에 이르러서는 13만 명으로 전체 취업자의 1.7%를 차지하게 되었다. 같은 해 서독지역 전체 취업자 3천 4백만 명 가운데 1.6%인 54만 명이 농림어업 분야에 종사하고 있었음을 감안하면, 전체 산업에서 농업 부문의 고용이 차지하는 비중이 거의 같은 수준에 이르렀다고 할 수 있다.

그림 1-1) 동독지역 농림어업 취업자 추이



자료: Arbeitskreis "Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder." 황규성(2014)에서 재인용

2. 농업부문의 노동시장정책

산업정책 차원에서 농업에 대한 지원뿐 아니라, 농업 부문에서 대량 방출된 인력에 대해서는 노동시장정책 및 사회정책 차원의 조치가 필요하게 되었다. 통일기 구동독지역의 농업 부문 종사자에 대한 노동시장정책은 크게 소득보장정책과 적극적 노동시장정책으로 나누어 볼 수 있다.

소득보장 프로그램으로는 조기퇴직 및 고령자과도기연금(Altersübergangsgeld)제도가 농업에서도 시행되었다. 고령자과도기연금은 1991년 12월 31일까지 만 57세 이상 노동자(여성의 경우 55세)를 대상으로, 일반적으로 연금지급 때까지 최장 3년 동안 지급되며 의료보험비와 연금보험료 지불액 모두를 포함했다. 이 사업은 연방노동청이 시행하며 비용은 연방노동청이나 연방정부가 부담했다. 농업인력의 32.4%는 50세 이상이었기 때문에 조기퇴직은 주요한 정책수단이었고, 일정하게 소득을 보장하면서 노동시장에서 부드럽게 은퇴시키는 효과를 보였다.

적극적 노동시장정책의 일환으로는 고용창출과 직업훈련 프로그램이 시

행되었다. 고용창출 조치(ABM)로 마을 가꾸기, 토지개발, 환경정화, 관광, 숲 돌보기, 도로건설 등의 사업이 이루어졌다. 이에 대해 독일정부는 고용창출 프로그램이 지속가능한 새로운 일자리를 만드는 데 가교역할을 톡톡히 한다고 평가했다. 독일의 대표적인 직업훈련체제인 이원적 직업훈련제도 역시 통일 이후 동독지역의 농업에 적용되었다. 주로 청년층을 대상으로 이루어지는 이원적 직업훈련은 참가자 전체에서 차지하는 비중은 적지만, 동독지역의 미래 농업일꾼을 양성하는 프로그램으로 기능해 갔다<표 1-5>.

표 1-5) 동독지역 농업 부문 이원적 직업훈련생 추이(12월 31일 기준)

(단위 : 명, %)

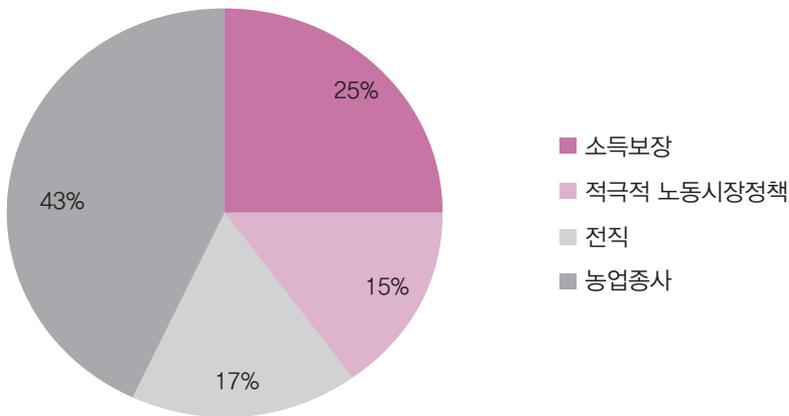
	전체 참가자	농업 직업훈련생	비중
1992	320,904	8,700	2.7
1993	342,558	6,960	2.0
1994	353,619	7,050	2.0
1995	385,296	8,532	2.2
1996	409,800	10,197	2.5
1997	420,813	11,931	2.8
1998	417,315	13,089	3.1
1999	418,728	13,209	3.2
2000	404,814	12,897	3.2

자료: BIBB(2012: 99), 황규성(2014)에서 재인용

농업 부문에 적용된 노동시장정책은 구동독의 농업 종사자가 통일 이후 밟았던 다양한 경로에서 중요한 역할을 했다. 정부의 집계에 따르면, 연방의회 보고 문건에서 1991년에 13만 5천 명은 조기퇴직, 10만 5천 명은 고용창출 조치나 교육훈련, 4만 명은 연금, 12만 명은 다른 직업으로 전직하는 것으로 추정된다. 동독 출신 농업 종사자 약 85만 명 중 약 15만 명에 이르는 비농업 부문 종사자를 제외하고 종사자를 70만 명으로 볼 때 <그림 1-2>에서 보는 바와 같이 통일 직후인 1991년에 약 25%는 연금 등 소득보장 프로그램을 통해 노동시장에서 나갔으며, 적극적 노동시장정책은 15%, 다른 직업으로 나간 비중은 17%, 계속 농업에 종사하는 인력은 43%에 이르렀다.

결국 농업부문의 체제전환 과정에서 노동시장정책 및 사회정책은 고령자를 대상으로 소득보장을 통해 노동시장에서 은퇴할 조건을 마련함으로써 노동시장의 부담을 완화시키는 정책을 주요한 축으로 하고, 노동시장에 남아 있는 사람에게는 고용창출이나 훈련 프로그램으로 대처하는 방식이었다. 충분하지 않았다 할지라도, 이런 조치들은 농업 부문 노동시장의 안정화에 적어도 일정부분 기여한 것으로 판단된다.

그림 1-2) 동독 출신 농업 종사자의 이동(1991)



자료: 황규성(2014)

한편, 임금을 포함한 노동조건은 동독지역 농업노동자들에게 중요했다. 제조업이나 서비스업보다는 비중이 떨어질 수 있으나, 농업노동의 경우도 단체협약은 노동조건을 결정짓는 중요한 기제로 작용했다. 단체협약은 주로 노동조합과 농장주 단체 사이에 체결되었다. 단체협약상 시간당 임금은 전문 인력 기준으로 1993-1994년에 12.07 마르크로 서독지역 15.05 마르크의 80%에서 1999-2000년에는 93% 수준으로 올라섰다. 실제 임금의 경우, 1994년에 서독의 106%에서 2000년에는 103% 수준의 임금을 받았다. 동독지역이 협약 임금은 낮지만 실제 임금이 높은 것은 노동시간이 그만큼 길었기 때문이며, 그럼에도 동서독지역에서 농업노동자의 임금격차는 빠른 시간에 접근했음을

암시한다. 동서독 통일 과정에서 나타난 임금수준의 접근은 농업분야에서도 실현되어 통일의 연착륙에 기여한 것으로 평가할 수 있다.

표 1-6) 농업 노동자의 협약임금

(단위 : 시간당 마르크)

	기 간	전문인력	단순인력	angelernte Arbeiter	
				중노동	경노동
서독지역	1990/91	13.43	12.54	11.65	8.66
	1993/94	15.05	14.07	13.24	9.93
	1994/95	15.49	14.46	13.61	10.20
	1995/96	15.98	14.92	14.05	10.53
	1996/97	16.37	15.25	14.37	10.78
	1997/98	16.88	15.70	14.74	11.06
	1998/99	17.09	15.89	14.91	11.19
동독지역	1993/94	12.07	11.20	10.25	8.36
	1994/95	13.62	12.49	11.32	9.24
	1995/96	14.64	13.47	12.29	10.08
	1996/97	15.13	13.93	12.73	10.45
	1997/98	15.70	14.41	13.20	10.75
	1998/99	16.03	14.71	12.89	11.07
	1999/00	16.23	14.96	13.74	11.31

자료: BMELV(2000: 324), 황규성(2014)에서 재인용

표 1-7) 농업 노동자의 실제임금

	숙련도	1994	1996	1998	2000
서독지역	숙련노동	203.6	193.2	198.6	195.4
	단순노동	207.7	207.9	210.4	206.7
	비숙련노동	199.1	190.4	187.5	181.8
	전 체	203.4	196.2	199.6	194.7
동독지역	숙련노동	214.3	221.7	212.2	201.8
	단순노동	230.0	241.7	218.2	197.5
	비숙련노동	213.2	222.0	226.0	211.9
	전 체	216.2	224.2	213.5	201.3

자료: BMELV(2000:325), 황규성(2014)에서 재인용



제2절 제조업

1. 동독 제조업의 구조조정

구동독의 제조업은 1989년 동독이 붕괴하고 맞이한 1990년대의 통일기를 거치면서 상당한 변화를 겪었다. 서독 주도의 민주주의-시장경제체제로의 전환이라고 하는 엄청난 사회변동은 구동독지역의 경제구조를 뒤바꾸었고, 그 과정에서 제조업 전반 및 그에 종사하는 고용구조 역시 상당한 변화를 겪게 된다. 그 핵심은 통일기에 단행된 구동독 시절 국영기업들의 민영화(Privatisierung)였다. 급속도로 단행된 민영화는 산업 및 고용구조상의 조정(adjustment)을 동반하였고, 그것은 새로운 산업기지의 탄생과 노동시장의 본격적인 형성을 초래하였다. 그 과정에서 잉여인력의 축소, 재훈련의 활성화, 그리고 신규노동력의 진입 등 역동적 과정이 활기 있게 전개되었다. 그러한 민영화와 구조전환은 통일 초기부터 구동독이 지니고 있던 다양한 제조업 부문에서 단행되었다.

예컨대, 200개 이상의 철강생산 및 가공기업들에서 약 21만여 명에 달하는 고용인구의 개혁을 필요로 했던 철강산업의 경우, 구동독의 계획경제체제를 시장경제로 전환시킴에 있어서 가장 힘겨운 과제에 속하는 것이었다. 철강생산기지들은 개별적으로 현대적 설비가 없지 않았으나, 일부는 완전히 낡은 것들이었고 부분적으로는 상당히 시대에 뒤쳐진 방식이 사용되었다. 채산성이 있는 서독의 생산기지과 비교해서도 기술적 결함이 크게 발견되기도 했는데, 바로 이러한 문제의 해결방안 모색이 구조개혁 과정의 핵심 이슈였다(Beer, 2000: 138).

구조전환을 겪으면서 구동독지역의 금속제조업 부문은 일단 1990년대 초에 생산의 급감을 경험했다. 그런 후 1990년대 중반부터-1993년에서 1994년 사이-다시 점차 회복세로 돌아섰고, 1997년에 이르러서야 생산과 매출에 있어서 뚜렷한 성장을 나타내기 시작했다. 이는 한편으로 그때가 기업들의 구조개

혁과 현대화가 일정하게 이루어진 이후였기 때문이기도 했고, 다른 한편으로 철강이나 납 등의 시장에서 수요가 보다 나아진 경기국면상의 변동을 통해 느껴질 정도로 상승한 후여서도 그러했다. 특히 동독지역에서 생산된 생산물들은 이때부터 외국시장에서도 호응이 커져 높은 시장점유율을 보였는데, 이는 이 지역 산업의 경쟁력 증진을 보여주는 징표였다. 그 결과 자연스럽게 1998년 무렵부터 고용의 안정성이 확보되었고, 서독의 기업들에 비해 현저히 뒤쳐져 있던 생산성 및 매출의 수준은 일정하게 메워져 갔다(Beer, 2000: 138).

신탁청과 연방고용청이 주도하여 앞서 3장에서 소개한 바와 같은 다양한 노동시장정책들이 실행되면서 독일은 통일기 동독지역 제조업의 고용위기에 대응해 갔다. 흥미로운 것은 그러한 정책을 실행하는 과정이었다. 그것은 정부의 독단적인 방식이 아니라 노동조합의 참여가 동반된 것이었다는 점에서 의미심장했다. 나아가 그러한 참여적인 정책실행의 과정은 기업현장들로도 이어졌다. 주요 업체들에 근로자 이해대표체인 종업원평의회(Betriebsrat)가 새롭게 자리를 잡아, 기업 내에서의 고용조정 과정에 참여하여 인력의 재구조화에 영향력을 행사하도록 한 것이다. 기업 내에서 인력을 속아 내는 과정은 쉽게 말해 누가 남고, 누가 나가고, 또 누가 어떤 식의 재훈련을 받아야 하는지 등의 선택이 핵심이었고, 통일 초기 구동독의 사업장들에는 이러한 과정을 거치면서 새롭게 노사관계가 형성되었다고 할 수 있다.¹⁵

통일기 서독의 노동조합은 애초에 구동독의 노동조합을 유지시키면서 그들의 주도로 개혁을 추진하려 했으나, 일정한 검토 이후 그러한 작업이 현실적으로 불가능하다고 판단을 내리고, 노동자들 개별적으로 노조에 새로이

¹⁵ 통일 이전 구동독 시절 산업별로 독자적인 노사관계의 양상이 어떠했는지를 파악하기는 쉽지 않다. 애당초 철저하게 계획경제 시스템을 지향했던 동독은 경제주체들의 자유로운 생산활동이 보장되지 않았고, 마찬가지로 자유롭고 독립적인 근로자들의 이해대변 기제가 작동하지 않았다. 생산기지를 내에는 노동조합이 존재하였으나 사회주의 사회에서 노동조합은 철저하게 '전달벨트'적 성격을 지녔다. 즉 동독공산당과 시장을 이어주는 매개체로 국가에 종속된 노동조합이었지, 노동자들의 독자적인 이해를 자유롭게 대변해 주는 방식이 아니었다.



가입하는 길을 택하였다. 그러면서 결국 구동독의 노동조합은 해체의 길을 겪게 된다(Ritter, 2011). 통일 이전 동독에서 노동조합이 지녔던 부정적인 이미지는 통일 직후 동독의 근로자들이 서독의 노동조합에 대해서도 즉자적인 반감을 지니도록 만들었던 것이 큰 요인이었다. 결과적으로 통일 직후, 구동독의 노동조합은 동독으로 진출한 서독의 노동조합에 의해 접수당했고, 서독의 노사관계와 관련한 제도가 구동독지역에서도 시행되면서 공동결정, 근로자 참여, 단체교섭 등 기본적인 제도들이 구동독의 현장에 도입되고 자리 잡아 갔다.

구동독에서 유래한 공기업의 민영화와 자본 재편의 임무를 맡았던 신탁청의 의사결정 과정에는 동독에 탄생한 새로운 주정부 수장들과 노동조합 리더들이 참여하여, 일종의 협치적인 논의가 진행되었다. 처음에 신탁청 감독 위원회에는 연방정부의 대표들만이 참여를 하다가, 1990년 가을에 통일이 된 이후 동독지역의 주정부 수장 6인, 영향력 있는 서독의 노조위원장들 4인이 참석을 하게 된 것이다. 이와 관련하여, 루데비히 전 경제부차관은 “그러한 변화의 과정이 연방정부와 새로운 주에 들어선 신생정부 및 노조 간의 긴밀한 협조를 통해서만 이루어질 수 있다는 것을 당시 연방정부가 잘 알고 있었다는 것을 뜻한다”고 지적한 바 있다(통일부, 2012: 170).

2. 사례분석

이제 보다 구체적으로 개별 기업들 단위로 어떠한 과정을 겪으면서 구조조정이 단행되고 노동시장정책적 수단들이 관철되어 갔는지 하나의 기업 사례를 선택해서 살펴보도록 하겠다. 다루고자 하는 사례는 독일과 폴란드 간 국경지대에 위치한 아이젠취텐슈타트의 철강회사 E사이다. 분석에서 활용한 자료는 필자가 지난 2014년에 이 회사를 직접 방문하여 수행한 인터뷰에 주로 근거한다. 당시 인터뷰에는 구동독시절부터 이 회사에서 근무를 해 오고 있는 V씨와 K씨 두 사람이 응하였다.

통일기를 맞이하여 1990년은 E사에게 획기적인 변화를 초래한 특별한 해였다. 1990년 3월의 총선 이후 민영화가 추진되면서 당시 기업의 경영당국은 시장경제로의 전환을 위한 개념을 구축했다. 새로운 정치, 경제적 환경 속에서 종래의 사회주의적 기업으로서 새로운 사활의 길을 모색해야 하는 절박한 상황에 처하게 된 것이다. 1990년 5월 16일에 이 회사는 하나의 주식회사(Aktiengesellschaft)로 전환해 갔고, 그러면서 신탁청의 행정처분대상기업이 되었다.

당시 신탁청 산하의 모든 사업체들에서 그러했듯이, E사 역시 생산기지로 살아남기 위해서는 반드시 구조조정을 거쳐야 했다. 신탁청이 주도하는 민영화 과정에서 구조조정과 합리화는 기업의 생존을 위한 전제조건으로 제시되었다. 그래야 생산기지가 새로운 투자자에게 매력적으로 비춰질 수 있었기 때문이다. 현장 근로자들의 입장에서는 자신들의 생산기지를 잠식하거나 시장에서 퇴출시키려는 서독 자본과의 경쟁 내지 대항이 시작된 것이기도 했다.

“당시 합리화 과정은 불가피했습니다. 그것은 이곳 생산기지가 살아남을 수 있는 조건 중 한 가지였어요. 분명한 메시지가 있었어요. 그것은 바로 ‘우리가 기업, 철강기업으로서 기회를 갖고 존속하고자 한다면, 합리화를 받아들여야 한다’였습니다. 노동력을 감원하고 인원을 감축해야 했습니다. 신탁청의 명령에 따른 것이죠. 분명하..., 그리고 그들이 말하기를, 인원 감축에 따를 재정수단이 준비되어 있다고 했어요. 그것은 사실 일자리를 보존하고 서독의 철강산업에 대항하기 위해 벌인 신탁청과의 투쟁이었다고 할 수 있어요. 서독의 철강산업은 동독을 당연히 시장으로 보았어요. 그러면서 말하기를 EKO가 하는 따위 정도로는 이곳을 문 닫게 만들 것이고, 그 작업을 우리도 같이 할 거다라는 거였지요.”(V씨)



신탁청은 일정하게 생산기지의 유지를 최대한 도모하려 했고, 어떻게든 민영화를 시켜 해외자본에라도 매각이 되도록 하려고 노력했다. 그러면서 근로자들이 그러한 의도를 이해하고 조치에 따를 것을 기대하면서 인원삭감을 종용하고 단행토록 했다.

“신탁청은 기업을 유지하려 했어요. 여기 동시대에 존재하는 소재지, 산업 소재지로요. 그리고 그들은 직원을 감원해야 할 것 같다고 얘기했어요. 그리고 달성하고자 하는 명확한 숫자가 있었는데, 이런 시각에서 매각 가능해야 할 것 같다고 했어요. ‘당신들은 민영화되어야 한다, 그렇지 않으면 당신들보다 나은 그 누구도 찾을 수 없기 때문’이라고 했어요. 서독의 철강회사 크루프(Krupp)이나 이탈리아의 리바(Riewa)가 인수하려는 의사가 있으니 그를 통해 저희는 항상 인원을 삭감하라는 압박을 받았어요. 신탁청은 이것저것을 아웃소싱 해야 하거나 많은 사람이 감원되어야 한다고 말하곤 했어요.”(K씨)

구동독에서 유래한 콤비나트는 단순히 산업기지로서만이 아니라 하나의 생활공동체적 단위로서의 성격을 지녔기 때문에, 통일 후 민영화 과정에서 그것은 일정하게 분리, 해체되는 수순을 겪어야 했고, 생산 외부의 영역에서부터 정리가 이루어졌다.

“처음에는 (고용조정 대상이) 천 명 정도였습니다. 그것은 하나의 통합구조였어요. 저희 회사 직속의 유치원과 별장도 있었어요. 그때까지 우리는 자체의 공장이 있었는데, 그것은 후에 분리되었고, 결국 많은 부분이 분리되어서 일자리 창출이 되었어요. 이것은 현존하는 2,700명과 여전히 유사합니다. 전체적 주방공급,

음식공급이 분리되었고, 발전소가 분리되었고, 또한 공장, 모든 철강 건축이 분리되었습니다.”(K씨)

당시 신탁청은 대기업들 및 그들의 연계체들을 관장하며 몇 명의 직원을 언제까지 정리해야 한다는 등의 인력정책을 제안했다. 당시 회사를 자발적으로 떠나거나 고용창출 조치상의 과정을 따르면서 재훈련의 기회를 얻은 사람들은 새로운 직업자격을 얻으면서 결국 영원히 이 회사를 떠났다. 통일 초기 전체적으로 1만 2천 명이었던 직원 수가 약 3-4년 후인 1994년에 그 절반 수준에 달하게 되었던 것은 그러한 정황을 알게 해준다. 특히 그 중에서도 구조조정 첫해에 가장 급격한 일자리 감소가 생길 수밖에 없었다.

“지금은 없어진 모든 식료품업 같은 영역의 기업은 다른 기업을 따라 폐쇄했기 때문에 첫해에는 정말로 아주 많은 일자리가 사라졌어요. 그것은 이미 심각한 결단이었습니다.”(V씨) “모든 것이 망가졌어요. 이곳엔 아직도 육류가공 콤비나트가 있는데요, 이것도 시간이 지남에 따라 언젠가 중단되겠죠. 사실 저희 회사가 유일하게 큰 규모로 보유하고 있는 많은 분야 중 하나는 제과 콤비나트입니다. 빵, 과자류 콤비나트도 다른 콤비나트와 마찬가지로의 문제들을 가지고 있었기 때문에...; 이것은 물론 그 당시 이미 관건이었어요. 유희인력이 너무 많았던 것이죠. 그들에게 어떤 방향으로 자격을 부여하고 추천을 해줄지 등에 대한 것들도 저희에게 궁금한 점이었어요. 아주 어려웠어요.”(K씨)

구동독의 사업장들이 전환의 과정에서 인력재조정을 어떠한 식으로 단행했는지는 분명 여러 가지 요인들의 영향을 받는 과정이었다. E사에서는 특히 해고를 강하게 피해 갔는데, 이러한 모습이 모든 사업체들에서 나타났던 것

은 아니다. E사에서의 고용조정 과정에서는 이른바 ‘퇴직금(Abfindung)’을 수령하고 단행되는 정리해고가 대대적으로 발생하지 않았다. 대신 인력파견 업체와 같은 성격의 기관을 활용한 고용창출 조치가 매우 활발하게 이루어졌다. 직원들 일부에게 재숙련을 통한 직업의 전환을 의미하는 고용창출 조치(ABM)도 단행되었고, 그것은 연방노동청의 협력을 동반하며 이루어졌다.

“직원감소는 점차적으로 이루어졌어요. 그것은 사실상 늘 항구적으로 진행되는 과정이죠. 그 당시 실제로 더 이상 필요로 하지 않는 직원이 있는 소위 인력파견업체(Personaleinsatzbetrieb)가 있었어요. 이를테면 고용창출 조치(ABM) 같은 것이죠. 그러한 인력파견업체를 통해 직원들은 재고용이나 고용창출 계획의 조치를 받고 부분적으로 다른 일감을 찾았습니다.”(V씨) “이곳에도 물론 ABM회사가 들어 왔고, 사람들에게 더 이상 필요로 하지 않는 산업설비의 철거 업무에 종사케 했어요. 그러니까 예를 들어, 용광로 철거라든지..., 어딘가 널려 있는 설비들을 철거했지요. 주조기 및 기타 등등..., 말하자면 사람들은 자신들의 일자리를 없애는 일에 전념했다고 볼 수 있습니다.”(K씨)

이러한 과정에서의 충격을 완화하기 위해 신탁청은 조기퇴직을 중용했고, 그것에 들어가는 재정적인 수단을 이미 마련하여 지급하고 있었다. 통일기에 가장 전형적으로 산업현장에 도입되었던 조기정년퇴직 프로그램이 E사에서 실시되었고, 인력감원에 돌입하게 되었다.

“감원에 있어서 하나의 큰 단계는 제가 볼 때 퇴직, 조기퇴직입니다. 저희는 구동독시절에는 65세가 정년이었고 이후 퇴직을 하도록 되었습니다. 그 밖에도 부분적으로 일정한 규정이 있었는데

요, 이를테면 실업급여를 받고 정년으로의 이행기 동안 일찍 퇴직하는 것이지요. 일부 동료들은 54세에 퇴직을 했습니다.”(K씨)

일체의 인력조정의 모든 과정은 현장에서 결코 부드럽고 마찰 없이 이루어지지 않았으며, 엄청난 불안과 조정의 과정을 겪어야 했다. 여기에는 노동자평의회 역할과 개입이 존재하였으나, 그렇다고 그러한 과정이 원활하기만 했던 것은 아니다.

“솔직히 당연히 그러한 조치에 만족해 하는 사람은 아무도 없었습니다. 그 어떤 사람이 자신의 일자리를 잃고 정해진 확실한 수입을 보장받지 못하는 상태를 원하겠어요? 저희도 몇 명의 직원이 나가야 하며 누가 그만두어야 하는지에 대해 얘기해야 했습니다. 그리고 당연히 사회적 선택을 해야 할 의무가 있었습니다. 노동자평의회 위원인 저희에게 그때는 정말 힘든 시기였지요. 아주 어려운 주제입니다.”(V씨)

통일 이후 동서독 노동시장의 통합과 발전

통일기에 도입된 노동시장정책, 그리고 당시 서독에서 동독으로 이식된 노동시장제도들은-앞서 언급한 바 일정한 한계와 문제도 안고 있었으나-어디까지나 동서독 간 노동시장의 통합, 나아가 하나된 통일독일의 사회통합의 주요한 견인차로서 역할을 수행했다. 적어도 1990년대 중반 이후부터 독일은 하나의 노동시장정책과 제도를 동서독 모두를 향하여 일관되게 적용시켜 갔다. 이는 약 10년 간 독일경기의 침체와 맞물려 보다 발본적인 개혁의 과제를 안겨주기도 했다. 2000년대 중반에 단행된 이른바 하르츠 개혁은 단순히 노동시장제도의 미래지향적 혁신이라는 측면만이 아니라, 이러한 통일기의 혼란과 모순이 초래한 문제들을 새로운 틀에서 개혁해 나가려는 의지가 반영된 것이라고도 해석될 수 있다. 5장에서는 통일기의 진통 이후 최근까지 독일의 노동시장의 상황 그리고 노동시장제도의 변화 그리고 그러한 속에서 이루어진 동서독 간의 노동시장의 통합양상에 대해서 조명해 보도록 하겠다.

제1절 통일기 이후 지속된 실업상황

동독지역의 고용상황은 통일 초기 급속한 흡수통일의 충격에 의해 급격히 악화된 후 체제전환에 따른 구조조정 과정을 거치면서 심화되어 지속되

다가 2000년대 중반 이후에야 개선되는 추세를 보였다. 이러한 동독의 고용 변화는 실업률 추이가 반영하듯, 동서독 간 경제통합이 진행되면서 점차 독일 전체의 고용 변화 추세에 접근해 갔다. 그러나 동서독 간 실업률 격차는 계속해서 높은 상태를 유지해 온 편인데, 이는 통합을 위한 노력이 지속되어야 함을 의미한다.

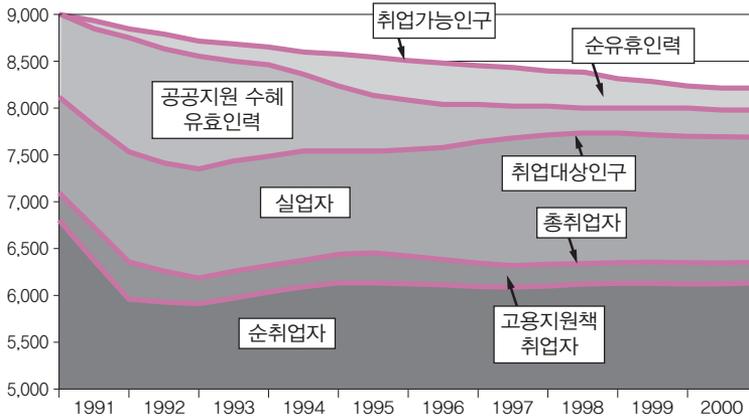
1990년대 중반에 접어들면서 동독지역의 통일특수는 점차 소멸되는 반면, 동독경제의 구조조정은 지속되었다. 그 결과 동독의 고용상황은 다시 악화되기 시작했다. 특히 통일 초기 급증하던 주거시설 개량사업, 인프라 건설 등의 특수로 유희인력을 대거 흡수하던 건설 부문의 수요가 점차 감소하고 이에 대한 공공지원이 축소된 것은 고용흡수력의 급격한 감소를 초래하였다. 여타 산업 분야는 일정하게 통일 충격에 따른 급락세로부터 벗어나 회복세를 보였으나, 대부분 시장경제체제하에서 경쟁력을 갖추기 위한 구조조정에 몰입하면서 고용절약적인 성장을 추구하면서 고용흡수력은 별로 개선되지 못하였다.

특히 통일 전 가장 높은 규모의 고용분포를 보였던 동독의 제조업은 전술한 대로 통일 후 부문 내에서의 고용률이 50% 이상 감소하는 등 가장 높은 고용감소를 겪었다. 동독 제조업의 산업경쟁력은 민영화가 이루어지면서 1990년대 중반 이후 높은 성장세로 전환되었음에도 불구하고, 고강도 구조조정으로 인해 고용흡수력은 제대로 회복되지 못하였다. 통일 후 동독지역에 시장경제가 도입되면서 지속적으로 팽창되는 서비스 분야가 유일하게 고용성장세를 보였으나, 동독 전체의 고용 악화를 막기에는 역부족이었다. 또한 막대하게 투입된 공공지출 또한 지속적으로 고용개선 효과를 내오기는 어려웠다. 정부의 공공지출은 사회보장부담금, 연금 보전, 주거환경 개선 등 주로 낮은 동독주민의 소득 및 생활수준을 보전해 주기 위한 소모성 지출에 편중되었고 고용지원도 대부분 유희인력을 한시적으로 흡수하는 공공일 자리에 집중되었다. 시간이 지나면서 재정 부담이 가중됨에 따라 정부의 고

용지원책 규모가 점차 축소되자 유출된 지원대상자들은 다시 실업자로 전환되었고, 그 결과 실업은 더욱 가중되었다.

그림 1-3) 통일 이후 동독지역 노동시장 구성변동(1991-2000)

(단위: 천 명)



자료: BA(2001: 35)에서 가공

그 결과 동독지역은 1995년 이후 실업자가 다시 급증하여 2005년 실업률이 통일 후 최대치에 이를 때까지 고실업 상태가 지속되고 이에 따라 동서독 간 실업률 격차도 확대되었다. 이러한 현상은 동독의 산업이 통일 후 체제전환과정에서 구조조정을 거친 후 시장경제체제에 수렴해 경쟁력을 갖춰 가는 과정에서 발생하는 인력 감축이 주요 요인으로 작용한 것이었다. 동독의 고실업 상황은 2005년 이후 통일특수에 따른 고용효과가 점차 사라지고 동독 산업의 경쟁력 회복을 위한 인력 구조조정이 마무리되고 실질적인 일자리 창출과 연계된 고용지원에 중점을 둔 정부의 노동시장 개혁이 효과를 나타내면서 지속적으로 개선되었다. 이에 따라 동독지역의 실업률은 2005년 통일 후 최고치인 18.7%에서 2011년 말 통일 후 최저치인 10.4%까지 하락하였다.

특히 주목할 것은 통일 이후 계속 감소하던 동독지역의 고용률이 2005년 이후 증가세로 돌아서 지속적으로 개선되면서 서독 수준에 접근해 간 점이다. 여기에는 통일 후 계속 감소해 오던 사회보장 의무가 있는 정규직 취업자

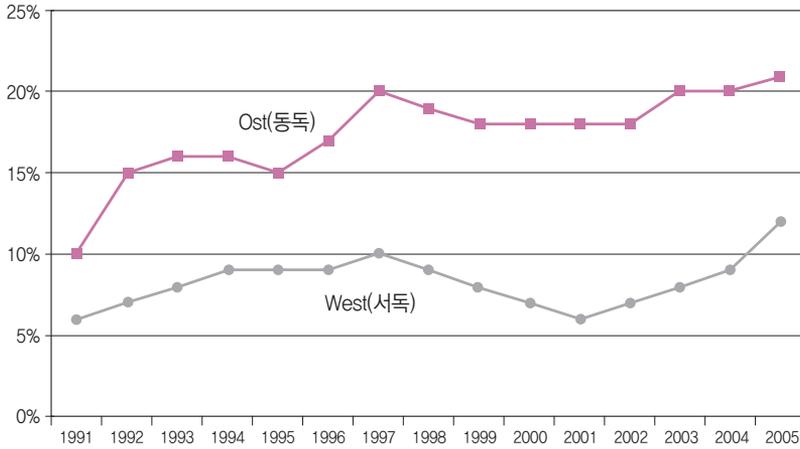
(특히 고령근로자)의 고용 증가가 원동력으로 작용하고 있다 이는 무엇보다 동독경제가 통일 후 지속해 오던 구조조정 과정을 점차 마무리하고 경쟁력을 회복하면서 노동시장도 정상화되고 있음을 반영하고 있다. 참고로 1991년부터 2008년의 동서독 간 실업률 변화 양상을 살펴보면, 독일 전체의 실업률이 10% 내외에서 움직인 가운데 서독의 실업률은 꾸준히 한 자리 수에 머무른 반면 동독의 실업률은 한번도 한 자리수로 내려온 적이 없었다. 심지어 17-18% 이상까지 치오른 해도 여러 해 있었을 정도로 1990년대부터 2000년대까지 독일의 실업률에서 동독이 차지한 비중은 컸다<표 1-8, 그림 1-4 참조>.

표 1-8) 통일 이후 독일 실업률 변화 추이(1991-2008)

연도	독일 전체	서독	동독
1991	6.4	5.7	11.1
1992	7.7	5.9	15.4
1993	8.9	7.3	15.4
1994	9.6	8.1	14.8
1995	9.4	8.1	13.9
1996	10.4	8.9	15.5
1997	11.4	9.6	17.7
1998	11.1	9.2	17.8
1999	10.5	8.6	17.3
2000	9.6	7.6	17.1
2001	9.4	7.2	17.3
2002	9.8	7.6	17.7
2003	10.5	8.4	18.5
2004	10.5	8.5	18.4
2005	11.7	9.9	18.7
2006	10.8	9.1	17.3
2007	9.0	7.5	15.1
2008	73.8	6.4	13.1

자료: 독일 연방 통계청(SB) 및 독일 연방고용공단(BA) 실업통계 발표 자료

그림 1-4 > 통일 이후 동서독 실업률 변화 추이(1991-2005)



자료: Schröder(2006)에서 가공

제2절 2000년대 노동시장제도의 대규모 개혁과 고용력의 회복

동서독 간 노동시장 통합의 과정은 단기간에 완수될 수 있는 성질의 것이 아니었다. 1990년대부터 지속되었던 고실업률의 지속은 앞서 보았듯이 주로 동독지역에서 그 심각성이 높았으나 구조조정이 완수된 이후 더 이상 동독지역에 국한된 처방으로 답을 찾을 수 없었다. 전반적으로 저성장이 유지되는 가운데 경제의 새로운 활력을 찾기 어려웠고 그 속에서 노사관계의 주체들은 상대적으로 임금인상을 자제하면서 고용을 유지하는 전략을 2000년대 내내 폈다. 그러나 그것은 적극적으로 고용을 창출하기 위한 수단으로는 한계를 가졌다.

실업의 감소와 실업자들에 대한 사회적 비용지출의 감소를 위해서 독일은 새로운 고용 시스템을 구축하기 위한 노력을 기울였고, 이는 많은 우여곡절 끝에 결국 2003년에 단행된 ‘하르츠 개혁’을 통해 실현되었다. 폭스바겐사의 노동이사였던 페터 하르츠가 주도하여 구축한 하르츠위원회에서 마련한 하르츠 보고서를 토대로 하여 구축되고 실행된 하르츠 개혁은 총 4장의

로 이루어져 점진적으로 실현되었다. 노동시장 서비스 현대화를 모토로 내걸었던 이 개혁에는 잡센터(Job Center)를 설치하여 고용 서비스를 보다 효율적이고 신속하게 전개하려는 방안(I장), 미니잡(Mini Job)이나 자기회사(Ich AG)를 통해 실업과 정규고용 사이에서 경제활동을 활성화시키려는 방안(II장), 연방고용청을 연방고용공단으로 개혁하여 노동시장정책에 대한 조직적 접근법을 혁신하려는 방안(III장), 그리고 실업자에 대한 지원을 간소화시켜 단기실업자를 위한 실업수당I과 장기실업자를 위한 실업수당II로 나누어 종래의 사회부조와 실업부조, 실업수당 등이 복잡하게 결합되었던 것을 체계와 비용 모두에서 정비하는 방안(IV장) 등이 담겨졌다.

이러한 개혁은 많은 정치적 반발도 불러일으켰으나, 중요하게는 일정하게 독일 노동시장의 성격변화에 영향을 끼치고 나아가 실업의 감소와 고용의 증대에도 효과를 보였다. 특히 2000년대 말 글로벌 금융위기를 겪으면서 잠시 주춤했던 독일의 고용은 다른 나라와는 확연히 다르게 고용위기에 빠지지 않고 뒤이은 수출경기의 급호조에 힘입어 2010년대 초반에는 커다란 활기를 맞이하고 있다. 이미 글로벌 금융위기 이전인 2000년대 중반부터 하르츠 개혁의 실행과 맞물려 고용의 증대가 두드러지기 시작했다. 독일 노동시장의 활력회복이 단순히 하르츠 개혁에 힘입은 것이라고 하는 논리에 대해서는 논란이 있고 공식적으로도 양자 간의 깊은 관련성에 대해서는 회의적인 분석이 주를 이루나, 그럼에도 개혁은 독일이 최근 새로운 ‘고용기적’을 이룬 것에 일정한 영향력은 분명 있다. 이러한 면모는 통일의 충격에 가장 크게 노출되었던 영역인 노동시장이 약 사반세기의 시간을 겪으면서 일정하게 통합의 성취를 이루어가고 있는 측면을 반영하는 것이라고 해석될 수 있다.

맺음말: 한반도에서의 시사점을 찾아서

제1절 독일 경험에서의 접근방식

독일통일은 1989년 동독의 공산정권체제가 급작스럽게 붕괴하면서 새로이 정권을 잡은 세력이 서독과의 통일을 적극적으로 추구하는 식으로 통일이 이루어졌다. 그 직후에 단행된 혁신적인 경제개혁 조치들은 동독의 자본주의 시장경제로의 전환을 촉진하였고, 그 과정에서 동독의 노동대중들은 여러 가지 혼란 속에서 새로운 방식으로 직업과 일을 찾아 나서게 되었다. 그러한 체제전환 과정에서 서독의 노동시장제도를 근간으로 한 노동시장정책과 제도적 요소들이 동독에 도입되었고, 그러면서 구동독지역에 현대적 노동시장의 원리가 구축되면서 통일과정에서 발생하는 노동시장의 충격을 제어하는 데 일정한 역할을 수행하게 되었다.

이러한 독일의 경험은 우리가 한반도의 통일을 염두에 두고 노동시장제도를 어떻게 정비하고 어떠한 방식으로 노동시장정책을 도입할 지를 고민할 때 적지 않은 시사점을 제공해 준다. 사실 동서독과 남북한을 고려해 보면 일정하게 유사한 점도 있지만 어쩌면 체제와 관계의 성격이나 외교적 맥락 등에 있어서 질적으로 차이가 크기 때문에 단선적인 교훈을 끌어내기는 쉽지 않다. 그것은 단순한 학습이나 적용의 문제가 아니라 맥락에 대한 이해를 겸

비한 일종의 ‘번역하기(translation)’ 작업에 가깝다. 독일적 처방의 성공과 한계 모두를 염두에 두면서 정책과 제도의 구축 및 작동 방식을 분석하는 접근법이 필요하며, 특히 독일 경험이 지니는 장점과 성과, 그리고 단점과 한계 모두를 염두에 두는 것이 필요하다.

앞서 살펴본 독일의 경험은 통일의 급작스런 상황에서 발생한 노동시장 문제를 제어하기 위한 정책수단의 도입에 있어서 서독이 보유하고 있던 제도적 기제들이 그러한 상황에 완벽하게 들어맞지는 않았더라도 일정하게 긍정적이고 생산적인 기능을 수행했음을 알 수 있다. 문제는 과연 남한이 지니고 있는 제도적 기제들이 통일의 상황을 제어해 갈 수 있는 제도적 역량(institutional capacity)을 충분히 지니고 있느냐에 있다. 이러한 점에서 현재 상황은 그렇게 긍정적이기 힘들다. 따라서 독일이 효과를 보았으나 한국이 지니고 있지 못한 제도적 기제들을 어떻게 도입할 것인지에 관해 진지한 검토가 필요할 것이다.

독일에서 단행한 방식이 무조건 이상적이거나 완결적일 수 없다. 그것은 성찰적이고 비판적으로 고찰되어야 한다. 이러한 취지에서 우리는 독일의 경험에 관해서 그것이 부분적으로 오류이거나 부작용을 초래한 측면이 있다는 사실도 간과하지 말고 고찰해야 한다. 그러한 내용들은 사실 노동시장정책만의 문제가 아니라 그와 맞물려 있는 경제-산업정책상의 조치들과도 긴밀하게 연계되어 있을 수 있기 때문에 그러한 상황을 입체적으로 조망하면서 정책을 평가해야 할 것이다.

통일기 동독지역에 노동정책과 제도를 도입한 경험을 놓고 보편적인 쟁점으로 삼아야 할 것은 두 가지라고 볼 수 있다. 하나는 서독의 자본주의적 노동시장제도가 종전의 동독 사회주의 경제체제하에서의 노동관행과 제도를 어떻게 효율적으로 대체해갔는가라고 하는 상대적으로 시스템적이고 중장기적인 측면의 문제이다. 이는 상황특수적인 정책의 도입을 넘어서 동독지역에 서독식의 발전된 자본주의체제의 노동행정이 어떻게 도입되어 갔고, 그



과정에서 어떠한 식의 고용 서비스 행정이 구현되어 갔는가의 문제이다. 전술한 바, 서독에서는 지난 1960년대 이후 소위 ‘고용촉진법(Arbeitsfoederungsgesetz)’을 기초로 하여 연방고용청(Bundesanstalt fuer Arbeit: BA)이 형성되어, 공적 고용 서비스를 제공하여 왔으며 통일 당시 이러한 제도의 원리는 노동시장 상황을 제어하기 위한 노력 속에서 동독지역에 확대, 적용되었다.

이러한 경험은 한반도에도 적용시켜 볼 수 있다. 실지로 남한과 북한이 통일이 될 때에 주요한 것은 남한의 고용 서비스 제도가 북한으로 확대, 적용되어 가는 방식이 될 것이라고 예상 가능하다. 이는 마치 한국의 제도구축의 경험과 제도적 원리를 개발도상국에 전수시켜 그 나라의 맥락에서 그 제도적 원리를 뿌리내리게 하는 노력을 하는 것과 일면 유사할 수 있다. 다만, 단순히 행정개념과 기술적 노하우를 전파하는 것을 넘어, 새로이 편입된 우리화된 영토 내에서의 행정의 일부로 간주하고 그것을 직접 운영해 가야 하므로 더욱 더 적극적인 의미를 지닐 것이다.

다른 하나는 일단 통일이라고 하는 시기적 특성, 특히 그것이 동독의 경제 붕괴 이후 자본주의로의 급속한 전환 및 서독경제와의 급속한 통합의 과정에서 발생하는 노동시장의 혼돈을 제어하기 위한 노동시장정책상의 여러 가지 수단들을 도입하고 실행한 것이다. 이는 과연 당시의 정책적 필요에 얼마나 효과적으로 대응하고 기능을 했는가라고 하는 상대적으로 상황특수적이고 단기적인 측면의 문제이다. 사실 통일이라고 하는 맥락은 문제를 보다 복잡하게 한다. 그것은 단순히 일상의 상황에서 노동시장제도를 개혁하고 구축하는 것이 아니다. 통일은 북한을 자본주의적 시장경제로 전환시키는 과정과 맞물려 있을 수밖에 없으며, 그 과정에서는 독일에서처럼 필연적으로 대규모 실업이 발생할 것이다. 이를 어떻게 제어하고 통일된 경제체제하에서의 필요한 노동력 공급의 문제를 어떻게 해결할 것인지는 매우 중요하다.

독일의 경험은 독일만의 독특한 경험인 측면도 있지만 사회주의 계획경제

체제가 자본주의 시장경제체제로 전환해 가는 과정에서 생겨날 수 있는 노동시장 상황 속에서의 보편적인 주제들을 담지하고 있다. 예컨대, 독일의 전환과정에서 대량실업이 발생한 것은 앞서 살펴보았듯이 동독의 경제조직체의 민영화를 급속히 진행해야 했던 것이 그 핵심 이유였다. 이러한 구조전환을 보다 깊이 있게 따져보면, 이는 없던 실업이 갑자기 만들어진 것이 아니라, 동독의 사회주의 경제체제에서의 경제조직체들이 방만하게 운영되던 가운데 이미 일정하게 존재했던 실질적인 실업자들이 수면 위로 올라오게 된 측면이 크다. 사회주의 계획경제체제하에서는 대체로 실업을 인정하지 않기 때문에 자본주의적 경제환경이라면 이미 실업상태에 처해 있어야 할 노동력들의 적지 않은 규모가 취업상태로 위장되어 있었으나, 그들은 경제체제의 전환과정에서 실업자로 자신을 새롭게 드러낼 수밖에 없었다. 통일 이후 노동시장제도의 정비와 관련하여, 사회주의체제가 자본주의 시장경제로 급작스럽게 전환하는 과정에서 필연적으로 동반될 수 있는 대규모의 실업발생 혹은 고용저하를 어떤 식으로 제어할 것인가의 문제는 남북한의 통일과정에서도 피할 수 없으며, 이는 독일의 경험으로부터 교훈을 찾고자 할 때, 주요하게 주목할 내용 가운데 하나이다.

경제적으로 독일통일의 과정은 한편으로 동독의 낡은 국영기업들을 시장경제에서 경쟁력을 지니는 민간기업으로 전환시키는 전국가적인 구조조정 과정이었고, 다른 한편으로 그러한 과정에서 발생하는 대량실업을 제어하고 실업자들이 빈곤의 나락으로 추락하지 않도록 일자리를 제공하고 사회적 안전망을 갖추어 내는 것에 진력을 하는 과정이었다. 전자의 측면과 후자의 측면은 일정하게 맞물려 있는 것이며, 이는 통일을 통하든 아니든 향후 필연적이라고 볼 수 있는 북한경제의 재구조화 과정에서도 마찬가지로 발생할 수 있는 문제이다.

여기서 중요한 것은 독일통일이라고 하는 상황의 특수성에 대한 자각이다. 그것은 분단의 상황에서 서독의 제도적 요소를 마치 오늘날의 중국처럼 자체적으로 그리고 점진적으로 체제를 전환시켜가는 과정에서처럼 동독에

자발적으로 도입하는 식이 아니었다는 것이다. 어디까지나 통일은 급작스러웠고, 그러한 급작스런 통일과정 속에서 단행된 경제정책의 결과로부터 생겨난 노동시장의 특별한 상황 속에서 그러한 상황을 제어하기 위한 노동시장정책적인 노력을 추구하는 가운데 그에 병행하여 동독지역에 서독의 제도와 유사한 원리를 도입하고 뿌리내리게 하려는 노력이 동시에 이루어진 것이다. 독일 경험의 ‘급작성’이라고 하는 특성은 모든 체제전환적 통일이 지니는 보편적 특성이 될 수 없다. 그리고 독일이 치러야 했던 많은 비용은 바로 그러한 ‘급작성’의 문제에서 야기된 측면이 크다. 따라서 독일적 통일과정, 특히 노동시장정책 차원에서 들었던 비용은 애초에 서독의 사회적 시장경제가 제도가 지닌 고비용성, 동독 사회주의체제의 낙후성 이외에도 그 과정의 급작성으로 초래된 측면이 크다면, 통일과정의 점진성을 최대한 보장해 가는 방법에 신경을 쓸 필요가 있다.

제2절 노동정책과 제도상의 쟁점과 개혁방안

다음으로 노동시장제도, 정책상의 기술적인 특성과 그것의 효과상의 의미를 따져보면서, 독일경험으로부터의 학습 내지 번역의 여지를 찾아보도록 하겠다. 독일의 경험은 통일이 곧장 일자리의 문제를 불러일으킬 것이며, 그것의 성패야말로 통일의 성패를 가를 수 있는 중차대한 과제임을 우리에게 정확히 알려준다. 그러한 과제를 감당해 감에 있어서 자본주의와 사회주의체제 간의 통일을 이루어야 하는 상황은 본원적으로 여러 가지 문제들을 야기시킬 수밖에 없고, 그에 대한 적절한 대비책이 필요함을 상기시켜 준다. 이와 관련, 여섯 가지의 쟁점 및 방안들을 정리해 보도록 하겠다.

첫째, 통일은 북한체제에 만연해 있을 잠재적 실업의 공식적 현현을 초래할 것이며 이는 대규모 실업이 발생할 여지를 높인다. 종래 사회주의체제 내에 존재하지 않던 공식적 실업에 더하여 일정하게 추진될 구조조정의 과정은

더 많은 실업을 양산할 수 있다. 게다가 명령경제에서 시장경제로의 전환, 실업이 인정되지 않던 상황에서 실업자로 공식적으로 낙인찍히는 상황은 구사회주의의 인민들에게 매우 심각한 정체성의 문제와 혼란을 불러일으킬 수 있다. 이들에 대한 재교육과 그를 통해 그들이 적절한 직업을 찾아 노동시장으로 편입되어 들어갈 수 있도록 하는 전략의 마련이 필요하다.

둘째, 신뢰할 만한 통계자료의 부재상황이 한동안 전개될 것을 헤쳐 나가야 한다. 근본적으로 통일은 우리에게 거대한 불확실성과 맞닥뜨리게 할 것이다. 그것은 비단 통일의 과정이 여러 가지 상황적이고 일시적인(contingent) 요인들에 의해 좌지우지될 것이라 그 경로를 예측하기 어려워서만이 아니다. 동독의 경우도 그러하였듯이 북한의 경우도 현재 노동인구의 관리와 관련한 여러 가지 정책적으로 중요한 사실을 담은 신뢰할 만한 통계자료가 구축되어 있지 않을 것이기 때문이다. 우리의 경우도 북한지역에서의 노동력의 재배치와 이동, 그것을 매개하는 정책은 통계적 사실에 기초하여 마련되기보다 먼저 방안을 구축해 실행해 가면서 통계를 재구축해야 하는 경우가 될 것이다. 이 과정에서 행정적으로 많은 낭비와 시행착오의 발생이 어느 정도는 불가피하기 때문에 그것을 감수할 준비를 하고 있어야 하며, 최대한 효율적으로 빠른 시일 내에 신뢰할 만한 사실정보를 구축하고 그에 기초한 정책의 추진이 이루어지도록 노력해야 한다.

셋째, 통일을 염두에 두고 한국의 노동시장제도의 개혁을 최대한 추진할 필요가 있다. 예컨대, 통일 이후 서독의 연방고용청이 동독의 노동행정체계를 인수하여 그것을 기반으로 동독지역에 연방고용청을 설립하였듯이, 우리 역시 일정하게 북한의 고용노동을 담당하는 기구를 만들어 가는 것이 불가피할 것이다. 이를 염두에 둔다면, 일단 한국 내에서 중앙 및 지방의 고용행정을 전담하는 기구의 강화가 요구된다. 그것은 고용행정 실행기구의 전문성과 독자성, 그리고 양적 역량의 확대에 의미를 두는 것이 될 것이다. 또 고용 서비스 등 노동시장제도의 구축과 적극적 노동시장정책의 도입이 동시에 그리고 최대한 효



울적으로 이를 수 있는 방안을 모색해야 한다. 독일과 마찬가지로 우리의 경우도 북한에 고용 서비스 행정체계를 적절하게 구현해 내는 작업은 엄청난 인적, 물적 자원이 투입되어야 함과 동시에, 거기에는 여러 가지 적극적 노동시장 정책의 도입과 실행이 결합되어질 것임은 명약관화하다. 또한 독일의 경우 위에서 살펴보았듯이 고령자 조기퇴직, 조업단축, 공공고용창출정책의 추진, 그리고 적극적인 재훈련 조치 등 노동력의 공급과 수요 측면들에서 필요한 적극적 조치들이 단행되었다. 그것은 공히 독일의 노동시장제도의 큰 열개하에서 이루어진 것들이지 급작스럽게 제도를 별도로 구축한 것이 아니었다.

넷째, 현행 북한의 노동행정체계를 잘 이해하고 활용하는 방안을 염두에 두어야 한다. 노동시장제도는 하드웨어적으로 고용-노동행정망의 재구축 과정과 긴밀하게 연계되어질 수밖에 없다. 이때 동독에서의 과거 중앙노동행정처가 이후 연방고용청의 하부단위로 편입되어 들어간 경험에 보다 천착할 필요가 있다. 북한의 경우 도 단위의 노동 관련 기구가 노동력 배치의 핵심적인 기관으로 역할을 수행하고 있는 상황에서 일단 해당 도의 노동력에 대한 기본적인 정보를 그러한 단위에서 지니고 있을 것이다. 이는 전적으로 신뢰할 만한 깊은 수준의 정보가 아니더라도 적어도 해당 도의 노동력의 운용상황에 대한 일정한 내용은 담지하고 있을 것이며, 그와 관련한 업무를 수행하던 인력들 역시 일정하게 자신의 업무를 연속적으로 수행해 가야 할 것이다. 이에 대한 활용이 많은 비용의 절감에 주요할 것을 염두에 두고, 향후 전환기 동독의 지방들에서 정책이 실행되면서 발생한 에피소드들이나 실제적인 변화들, 그리고 전환의 난점들에 대해 우리의 시각에서 경험적으로 보다 구체적이고 깊이 있는 탐구를 진행할 필요가 있다.

다섯째, 체제통합 과정에서 과도기를 설정하고 잘 이용해야 한다. 독일통일의 과정에서도 특히 과도기에 동독정부의 노력이 있었고 그것이 일정하게 기능을 했다는 점에 주목할 필요가 있다. 앞서 살펴보았듯이, 통일조약 조인 이전까지 동독정부 스스로 개혁을 하려는 노력이 단행되었던 시기가 존재하였고,

그 시기에 일정한 제도개혁과 행정망 구축의 노력이 이루어졌다. 독일의 경우, 갑작스런 체제의 붕괴가 이루어졌고, 그러한 과도기는 약 1년에 불과하였으나, 그래도 그 시기는 동독의 새로운 정부의 입장과 시각에서 서독의 제도를 신속히 학습하고 통일을 준비하는 시기였다. 남북한의 경우 분명 독일과 같은 급속한 체제붕괴를 동반한 통일이 이루어지리라 보기 어려울 수 있고, 가급적 그보다는 남북관계의 개선을 동반한 북한의 개혁, 개방이 내부적으로 진행되는 가운데 점진적인 체제통합을 이루도록 이끌어 가는 것이 바람직할 것이다. 그럴 경우, 서독이 동독의 과도기 시기에 적극적으로 참여하고 개입하여 동독 제도의 재설계에 노하우를 제공하고 서독의 흡수통일을 염두에 둔 참여를 과감하게 전개하였듯이, 남한정부도 통일 이전부터 북한에 노동과 관련한 시스템 구축에 적극 개입하고 지원하려는 태도를 취할 필요가 있다.

여섯째, 미래지향적으로 노동시장제도를 재구축함에 있어 단지 통일기에 독일이 어떠한 방식으로 정책적 선택을 행하였는지만을 보아서는 안된다. 오히려 통일의 전환기 이후에 독일이 통일이라고 하는 새로운 조건에서 현대적인 노동시장제도를 어떻게 바꾸어 갔는지, 그리고 그것이 이후 독일 노동시장제도에 어떻게 녹아들어 가게 되었는지 따져가면서 모색할 필요가 있다. 그러한 취지에서 고용과 복지의 연계를 강화시킬 필요가 있다. 통일과정에서 단축조업 제도와 같은 제도는 실제로는 실업수당을 제공해 주는 것과 같은 의미를 지녔으나, 그럼에도 그것은 재교육이나 훈련 등 적극적 노동시장정책의 외형을 띠었고, 실제로 일정하게 역할을 했다. 이후 하르츠 개혁을 통하여 아예 실업자를 단순히 실업수당을 받는 사람이 아니라, 구직자로 정의를 내리며 행정체계를 개편했다. 일자리의 창출을 위한 적극적 조치들이 동반되고 실업자들이 구직행위를 하도록 적절히 유도를 하는 것을 중심에 두면서 노동복지를 재구축하는 작업은 이미 남한의 고용보험체계 안에 내재해 있다. 그러한 원리들을 더욱 확대, 발전시켜 나가면서 북한에 대해 적용방안을 모색해야 할 것이다.

참고문헌

〈국문〉

- 전광석(2008) 독일 사회보장법과 사회정책, 박영사
- 유길상, 홍성호, 1999, 주요국의 고용보험제도 연구, 한국노동연구원
- 이정우 2011 “독일의 통일과정에서 복지국가의 역할” 경상논총 29:51-78
- 강수택 1998 “통독후 동독지역 시민의 실업경험 및 노동관의 변화” 1998전기사회학발표문
요약집:239-249
- 고명덕 2011 “통일 독일의 노동시장정책과 정책적 시사점” 경상논총 29:1-21
- 김영윤 1995 “통독의 교훈과 남북한 노동시장 통합 - 노동시장 통합에 따른 구동독지역의
실업문제와 대책을 중심으로 -” 노동경제논집 17:389-414
- 송태수 2009 “독일 통일 20년의 경제적 통합과정: 평가와 함의” 한독 사회과학 논총 제19권
4호: 173-208
- 이종원, 함정호, 김창권 2001 “통일한국에서의 대량실업 및 인구이동 대응방안 : 통일독일의
노동정책에 대한 평가를 중심으로” 동북아경제연구 13:53-90
- 통일부(2012), 「제2차 한독통일자문위원회 회의록」(비공개 자료)

〈외국문헌〉

- Rudolph, Helmut(1990), “Beschäftigungsstrukturen in der DDR vor der Wende. Eine
Typisierung von Kreisen und Arbeitsämtern”, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung* 23 (4), pp.474 ~ 503.
- Frank, Stefan (2008) *Anpassungen der deutschen Arbeitsverwaltungen und Arbeits-
marktpolitik 1927-2005: Pfadabhängigkeit und Reformen*, University of Bamberg
Press
- Kinitz, Horst (1997), *Aufbau der Arbeitsverwaltung in den neuen Bundesländern und
die Entwicklung des Arbeitsförderungsrechts seit 1989*, Opladen
- Wolffinger, Claudia & Christian Brinkmann 1996, “Arbeitsmarktpolitik zur Unterstü-
tzung des Transformationsprozesses in Ostdeutschland”, *Mitteilungen aus der Arbeits-
markt- und Berufsforschung* 3/96: 331-348
- Lehmbruch, Gerhard & Jörg Mayer(1998), “Kollektivwirtschaften im
Anpassungsprozeß: Der Agrarsektor,” Roland Czada & Gerhard Lehmbruch(eds.),
Transformationsphase in Ostdeutschland. Beiträge zur sektoralen Vereinigungspolitik,
Campus, pp.331 ~ 364
- Clasen, Ralf(1997), “Die Transformation der Landwirtschaft in Ostdeutschland und ihre
Folgen für die Agrarpolitik und die berufsständische Interessenvertretung,” *Prokla*,
108, pp.407 ~ 432.

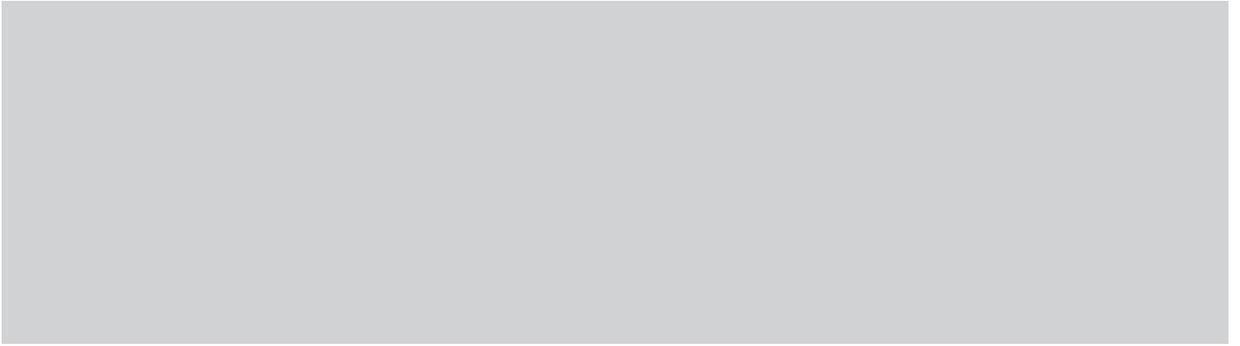
Beer, Siegfried(2000), "Branchenskizze: Ostdeutsche Industrie der Metallherzeugung und -bearbeitung," *Wirtschaft im Wandel*, 5/2000, pp.138~139.

Schröder, Klaus (2006) *Die veränderte Republik. Deutschland nach der Wiedervereinigung*, Verlag Ernst Vögel

BA (2001), *Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit*

DIW(1994), *Wochenbericht Nr. 16-17*

노동·실업 분야
관련 정책문서



정책문서를 통해 본 독일통일과 노동

이은정 / 베르너 페니히
(독일 베를린 자유대)



들어가며

1989년 11월부터 동독의 정치, 경제, 사회적 구조는 급격한 역동성을 띠며 변화해 나갔다. 중기적으로는 동서독의 통일이 이루어지게 될 것이라는 가정에도 불구하고, 초기 몇 달 간은 이러한 변화가 어떻게 진행되고, 그러한 변화가 동독에서 언제쯤 확고하며 명확한 구조로 자리 잡게 될 지를 추측하기란 매우 어려운 일이었다. 독일 사회주의통일당(이하 사통당) 정권이 권력과 영향력을 상실하고, 1990년 3월 18일 동독자유총선 이후 새로이 선출된 인민의회(Volkskammer)가 1990년 7월 1일에 발효된 화폐, 경제, 사회통합에 관한 제1차 국가조약(Staatsvertrag)을 협상해 널만큼 행동력 있는 과도정부를 구성해 내는 등 신속하게 움직일 것이라는 점은 그 누구도 예측하지 못한 일이었다. 이렇게 체결된 제1차 국가조약은 동독의 해체와 함께 재건된 신연방주가 1990년 10월 3일 서독에 편입됨으로써 헌법상의 통일을 이룩하는 토대가 되었다.

이렇게 빠른 속도로 진행된 독일통일 과정에서 노동정책은 연금정책, 보건정책과 함께 사회통합의 핵심적인 축이었다. 특히 변혁 이후 지속적으로 악화되던 동독경제가 화폐통합으로 인해 아주 빠른 속도로 붕괴되던 상황에서 사회정책의 틀에서 이루어지던 노동정책이 일종의 완충장치 역할을 하지 않았더라면 통일 이후 내적통합에서 많은 어려움을 겪었을 것이라는 점에 모두 동의한다.

그럼에도 불구하고 1990년대 중반 이후 독일에서 오스탈기라는 말이 등장했었다. 동독체제에 대한 향수라는 말로 이해되었던 이 단어는 한국의 미디어에도 많이 보도되었다. 그것이 한국에서 통일문제를 부정적으로 접근하

도록 만들었던 중요한 원인 중의 하나가 되었다. 그런데 한국의 미디어는 구 동독지역의 주민들이 동독에 대한 향수를 갖고 있지만 동독체제를 다시 부활시키기를 원하지는 않는다는 사실은 전달하지 않았다.

통일이 실현되고 난 후에 진행된 설문조사에서 신연방주의 주민들은 일반적으로 통일 이후 자신의 삶은 나아졌다고 평가하였다. 반면에 구 동독지역의 일반적인 상황이 그다지 좋지 않다고 평가하였다. 특히 동독에서는 낮은 수준이었지만 그래도 항상 존재하였던 사회적 안전장치와 배려가 사라졌다는 것에 대한 불만이 많았다. 독일통일의 사회적 비용에 관한 가장 권위 있는 연구결과를 발표한 역사학자 게어하르트 리터는 이와 관련하여 구 동독지역의 주민들이 국가가 사회적 배려의 부족을 해결해 주기를 기대하는 경향이 서독지역의 주민들보다 여전히 훨씬 강하다고 평가하였다.¹ 국가에 대한 기대수준이 높은 만큼 그 기대가 충족되지 못할 때 국가에 대한 실망도 당연히 클 수밖에 없다. 그런 사회심리적 배경에 대한 이해 없이 단순히 '오스탈기', 즉 동독에 대한 향수라는 단어가 등장했다는 사실만으로 독일통일의 성공여부를 평가하는 것은 2007-2008년의 금융위기 이후 독일이 유럽의 강국으로 부상했다는 사실만으로 통일을 평가하는 것과 마찬가지로 독일통일에 관한 선입견만 강화시키는 결과를 가져온다. 그것은 독일통일의 경험이 한반도에 주는 시사점을 찾고자 하는 간문화적 정책지식 이전을 위한 노력에 전혀 도움이 되지 않는다. 한반도의 통일을 염두에 두고 독일통일과 노동정책을 고찰할 때 중요한 것은 오히려 독일통일 과정에서 사회정책의 일환으로서 노동정책이 담당한 역할을 제대로 이해하는 것이다.

독일통일 과정에서 노동과 관련된 주제는 노동시장정책과 노동조합정책, 이 두 가지 관점에서 접근해야 한다. 노동시장정책은 급속하게 경제가 붕괴하면서 폭발적으로 증가하는 실업에 대한 대책을 세우는 데 중요한 역할을

.....

¹ Gerhard Ritter, Der Preis der deutschen Einheit. Die Wiedervereinigung und die Krise des Sozialstaats, Muenchen 2006, p.395.

담당하였다. 한편 노동조합은 사회주의 계획경제에서 사회적 시장경제로 경제체제를 전환하면서 추진된 기업의 민영화를 위한 구조조정 속에서 근로자의 이익과 권리를 보호하는 데 중요한 역할을 하였다.

아래에서는 노동시장정책과 노동조합정책의 두 파트로 나누어서 독일통일 과정에서 노동문제가 정책적으로 어떻게 다루어졌는지 살펴보겠다. 먼저 1989년 변혁기 동독의 상황과 통일조약을 통해서 노동정책과 관련하여 내려진 기본적인 결정들을 보기로 하자.

1989-1990년 변혁과 노동시장의 통합

동독의 사회주의 계획경제체제에서는 공식적으로 경제활동 연령에 있는 모든 사람들이 일자리를 가질 권리가 보장되어 있었다. 그것은 다시 말해 동독에서는 공식적으로 실업이 존재할 수 없었다는 것을 의미한다. 그를 위해 자본주의 시장논리에서 보면 비효율적이기 때문에 존재하지 않는 과잉고용 현상이 대부분의 사업장에 존재했었다. 1990년 2월 초까지도 근로자가 해고 되는 것과 같은 문제는 국가가 공식적으로 담당할 실업문제가 아니라 그가 새로운 직장을 찾을 때까지 사업장을 통해 지원받을 수 있는 사업장 차원에서 해결되어야 하는 문제였다.² 그를 통해 적어도 '실업자'라는 표현은 공식적으로 피할 수 있었다.

그러나 1989년 12월 18일 서독 연방고용노동청의 실무회의에 보고된 것을 보면 동독의 노동행정기관이 이미 1989년 초부터 노동행정의 개혁을 위해 서독으로부터 자문을 구했다는 것을 알 수 있다. 이를 위해 서독의 연방 노동부 소속 노동직업연구소와 동독의 연구소 간에 직접적인 협력관계가 이미 구축되었었다.³ 베를린장벽이 붕괴한 이후에는 이미 구축된 두 연구소 간

² 직업알선 기간 동안 제공되는 국가보조와 기업에 의한 지원금에 대한 시행령(문서번호 14).

³ 연방고용노동청, 동독 실무그룹-연방고용노동청이 동독의 노동행정의 업무를 인수할 가능성에 대비하기 위한 준비(문서번호 9).



의 협력관계가 더욱 강화되었다. 동독과 서독의 노동행정기관의 협력을 강화할 수밖에 없었던 직접적인 이유는 무엇보다 장벽 붕괴 직후부터 서독의 고용노동청에 일자리 알선을 신청하는 동독주민의 수가 증가하기 시작하였을 뿐만 아니라 서독으로 이주하는 동독인의 수 또한 폭발적으로 증가하였기 때문이다. 서독의 입장에서는 동독주민들이 대거 서독으로 이주하려는 원인을 가능하면 신속하게 동독 내부에서 찾아서 그것을 해결하는 것이 문제 해결을 위한 바람직한 방법이었다.⁴

장벽의 붕괴 이후 동독의 숙련된 고급 노동력이 대거 서독으로 이주하면서 동독의 경제에 심각한 문제를 야기하였다는 것은 잘 알려져 있는 사실이다. 1989년에만 34만 명이 넘는 사람이 동독에서 서독으로 이미 이주하였고, 1990년에는 70만 명이 넘는 사람이 이주할 것이라고 당시 서독의 국책연구기관인 노동시장 및 직업연구소가 발표하였다. 이 연구소는 동독주민들이 서독으로 이주하지 않도록 결정할 수 있도록 유도하는 방안에 관해 연구한 보고서를 통해 동독경제를 시장경제로 전환하는 것이 더 이상 피할 수 없는 것이며, 그와 함께 실업이 증가하게 될 것이고 실업의 위험으로 인해 서독으로의 이주를 결정하는 사람이 더 증가할 것이라고 분석하였다. 그렇기 때문에 경제전환과 함께 동독 내에서 새로운 직장을 찾을 수 있는 기회를 제공해야만 한다고 제안하였다. 그를 위해 동독정부가 새로운 노동시장정책을 취해야 할 필요가 있으며, 그것은 노동력을 위한 정보안내 알선과 함께 직업재교육, 실직자를 위한 사회적 안전망 구축, 더 이상 새로운 직장 알선이 불가능한 사람을 위한 조기정년연금제도 도입 등과 같은 정책을 포함하는 것이어야만 한다는 것이다. 이러한 조치들이 동독에서 성공적으로 실행될 수 있다면, 서독으로의 이주의 물결이 감소되고 이들을 위해 지출되는 비용 또

⁴ 노동시장 및 직업연구소-이주 또는 머무르기? 동서독 간의 노동시장 연계성에 대해(문서번호 22).

한 줄일 수 있을 것이라고 보았다.⁵

이 시기에 서독 연방정부의 노동사회부와 동독의 노동임금부 간에 동독의 노동행정을 구축하는 과정에서 협력할 수 있는 방안을 찾기 위한 회의가 열렸다. 이 회의를 통해 동독의 노동행정을 구축하기 위해 각 지방자치단체 차원에서 자매결연을 체결하여 협력하고, 나아가 전산망 구축을 지원하기 위한 연수교육 프로그램을 도입하기로 합의했다.⁶ 그리고 1990년 2월 8일에는 동독 내각이 실업자 지원에 관한 행정명령 외에 실업을 감축하기 위한 조치 그리고 조기정년연금과 재교육에 관한 행정명령을 결정하고, 이에 관한 시행 지침을 1주일 후에 발표하였다.⁷

실제로 이 시기에 동독과 서독의 도시 간에 체결된 자매결연을 바탕으로 서독의 도시들이 이미 동독의 자매결연 도시에 다양한 형태의 지원을 제공하고 있었다. 동독에서 노동행정 구조를 구축하는 과정에서도 서독의 고용노동청의 각 지역사무소들이 자매결연이 체결된 도시에 다양한 형태로 지원하였다. 서독의 브라운슈바이크시와 동독의 막테부르크시의 경우 지역적으로 가까운 거리에 있었을뿐만 아니라 분단 이전에 전통적으로 하나의 경제권을 형성해 왔던 지역이며 장벽의 붕괴 후에는 브라운슈바이크 지역으로 출퇴근하는 막테부르크 주민의 수도 급증하면서 노동시장이 통합되어 가고 있었다. 그런 상황에서 브라운슈바이크의 고용노동청과 막테부르크의 지역노동청은 자연스럽게 서로 협력을 모색하였다. 이에 관해 브라운슈바이크 지

⁵ 노동시장 및 직업연구소-이주 또는 머무르기? 동서독 간의 노동시장 연계성에 대해(문서번호 22).

⁶ 서독 연방노동사회부장관과 동독 노동임금부장관 회담-노동행정구축과 전산교육, 교환 및 협력(문서번호 11).

⁷ 직업알선 기간 동안 제공되는 국가보조와 기업에 의한 지원금에 대한 시행령(문서번호 14). 연방노동사회부장관에게 제출하기 위해 연방고용노동청의 DDR 실무그룹이 작성한 문제 목록(문서번호 16).

직업알선 기간 동안 제공되는 국가보조와 기업에 의한 지원금에 대한 시행령의 1차 및 2차 시행지침(문서번호 20).

조기정년연금의 보장에 관한 시행령의 1, 2차 집행지침(문서번호 21).

역의 고용노동청 지역사무소장이 작성한 보고서를 보면 동독에서도 내각의 결정에 따라 1990년 2월 26일부터 실업지원금을 신청할 수 있게 되었지만 제출된 신청서를 처리할 수 있는 인력과 인프라가 존재하지 않는 상황이라고 쓰고 있다. 그리고 동독에서 서독으로 통근하는 사람의 경우 어느 쪽의 법을 적용할 것인지 분명한 규정도 없기 때문에 다양한 문제가 발생한다고 쓰고 있다.⁸

한스 모드로우가 이끄는 과도기 동독 내각은 그러나 사회복지 시스템의 개혁과 관련하여 동독이 지나치게 서독에 종속되는 것을 피할 수 있는 방안을 모색하기도 하였다. 1989년 11월 24일에 한스 모드로우가 오스트리아의 수상과 회담을 가진 후에 동독의 노동임금부가 1990년 1월 9일에서 12일까지 오스트리아에 사절단을 파견해서 고용정책과 국가기관과 경영자협회 그리고 노동조합의 협력, 그리고 노동청의 구조와 재교육과 연수프로그램에 관한 자문을 구하기도 했다. 서독의 자본주의체제를 수용하면서 동독에서 보장되던 다양한 사회적 권리가 상실되거나 심각하게 손상되는 것은 동독의 주민들도 원하지 않았었다. 그것은 1990년 3월 동독의 중앙원탁회의에 의해 작성되고 최고인민회의를 통해 통과된 ‘사회현장을 위한 입장 및 기본지침’을 통해 분명히 드러났다. 이 현장은 독립여성협회가 노동임금부, 평화와 인권을 위한 이니셔티브, 노조, 훔볼트대학 그리고 학술원의 사회학 및 사회정책연구소 전문가들과 협력하여 작성한 것이다. 1990년 3월 7일에 최고인민회의에서 통과된 이 현장은 그 후에 진행될 동독과 서독 간의 협상에서 동독측의 기본적인 입장이 되면서 서독의 연방의회에도 전달되었다.⁹

원탁회의에서 작성한 사회현장에는 재무부 또는 경제부의 의견이 전혀 반영되지 않았었다. 그런데 최고인민회의가 사회현장을 통과시킨 바로 그날 서

⁸ 브라운슈바이크 고용노동청-막테부르크 지역 노동청과의 지역 차원에서의 협력(문서번호 23).

⁹ 사회현장을 위한 기본원칙과 입장-동독 원탁회의의 토론(문서번호 30).

독 연방정부가 경제 및 화폐통합에 관한 논의를 시작기로 결정했다.¹⁰ 1990년 초 어떤 것도 예측할 수 없을 정도로 모든 것이 긴박하게 결정되고 또 변경되는 상황에서 사회현장의 통과와 경제 및 화폐통합에 관한 협상 제안이 각본에 따라 같은 날 이루어진 것은 아니다. 그러나 그렇다고 해서 그것이 단순히 우연이라고만 하기에는 이 두 가지 조치가 너무 밀접하게 관련되어 있었다. 그것은 그 후 진행된 경제 및 화폐통합과 사회통합에 관한 논의에서 분명히 볼 수 있었다. 사회정책을 구상하는 데 재정문제를 고려하지 않을 수 없다. 그것이 당시 동독정부가 부딪힌 딜레마였다. 서독 연방정부 또한 1980년대에 지속적으로 사회정책의 재정을 개선하기 위한 다양한 방안을 강구해 왔었다. 1990년 연방정부 노동부가 작성한 사회보고서를 보면 사회복지 시스템의 재정안정과 경제성장을 통한 고용증대가 가장 핵심적인 문제로 강조되었다.¹¹ 사회보고서에서 강조하는 ‘자기구제능력의 강화’는 동독 원탁회의가 작성한 사회현장에서 볼 수 있는 이상주의적 요구들과 명백히 대치되는 원칙이다.

경제 및 화폐통합에 관한 협상 초안에는 원래 사회통합에 관한 논의가 포함되지 않았었다. 실제로 서독 연방정부의 재무부는 경제적 체제전환 과정이 원활히 진행될 수 있도록 화폐통합에 관한 협상에서 서독에서 적용되는 노동법과 사회법의 일부를 과도기 동안에는 동독지역에 적용하지 않는 것이 바람직하다고 보았다. 반면, 자유총선거를 통해 선출된 동독정부의 드 메지에르 총리를 비롯한 동독의 새로운 지도자들과 서독의 시민당과 노동조합은 이 경제 및 화폐통합은 절대로 사회통합과 함께 진행되어야만 한다는 입장이었다. 동독의 시민운동세력은 나아가 사회통합 과정에서 동독의 사회복지 시스템에 의해 보장되던 기존의 사회적 급부를 보장하면서 서독의 사회복지 시스템의 장점을 덧붙이는 방식으로 사회통합이 진행되기를 기대했었다.

¹⁰ 연방정부 1990년 3월 7일 회의 보고

¹¹ 연방정부의 1990년 사회보고서 ‘독일 사회통합’ 발췌(문서번호 73).

이들은 모두 통일과정에서 사회적 평화와 사회적 시장경제의 기본가치는 절대적으로 지켜져야만 한다고 보았다. 그리고 동독의 체제전환으로 인한 충격을 사회정책을 통해 완화시키고, 통일을 이유로 사회국가의 기반이 약화되는 것이 허용되어서는 안된다는 입장이었다.

그러나 1차 국가조약을 위한 협상이 경제와 화폐통합에만 한정되지 않고 사회통합 분야도 포함하게 된 결정적인 원인은 무엇보다 서독 연방정부의 노동사회부장관 노버트 블림이 그것을 강력하게 요구했었기 때문이다. 그는 1990년 2월 9일 헬무트 콜 수상에게 보낸 서한을 통해 화폐통합이 사회통합을 포함해야 하는 이유를 설명했었다. 특히 공동의 화폐가 도입되었을 때 발생할 경제적 변혁을 사회정책 조치를 통해 지원하지 않으면 안된다는 것이 그의 주장이었다.¹² 1989년 11월 9일, 바로 장벽이 붕괴되던 그날 서독 연방의회에서 연금개혁법을 통과시키기까지 몇 년 동안 사회정책과 재정문제에 관한 격렬한 논란을 극복해야만 했던 연방노동사회부장관의 입장에서 동독의 사회체제를 개혁하는 문제가 경제적, 재정적인 문제와 분리되어서 다루어져서는 안되었다. 그렇지만 그는 서독의 사민당과 노동조합 그리고 동독의 지도자들과는 달리 동독 사회체제의 장점을 수용하기 위해서 서독 내에서 연방정부와 연방주 그리고 각 정당들이 어렵게 합의해서 통과시킨 사회복지 시스템 개혁을 또 다시 변경할 의도가 없었다. 그 결과 사회통합에 관한 협상에 임하는 서독 연방정부의 기본입장은 서독에서 이미 검증된 사회복지 시스템을 그대로 동독에 이전하는 것으로 결정되었다.

¹² 서독 연방정부 노동사회부장관 노버트 블림이 헬무트 콜 수상에게 보낸 문서-사회통합에 관한 동독정부와의 협상에서 논의되어야 할 것들(문서번호 15).

사회복지 시스템의 통합

동독이 서독의 사회복지 시스템의 제도를 수용하기 위한 형식적인 틀을 갖추기 위해서는 동독 헌법의 개정이 먼저 선행되어야만 했다. 이를 위해 1990년 4월 4일에 동독의 중앙원탁회의는 사회헌장에 포함된 이념을 수용한 구체적인 개정안을 제시했었다. 그러나 이 제안은 자유총선거를 통해 새롭게 구성된 드 메지에르 내각의 연립정부 구성을 위한 합의서에만 간단히 언급되었을 뿐 실질적인 법안에는 전혀 반영되지 않았다. 1990년 6월 7일 최고인민회의에서 통과된 헌법개정안에는 노동조합이 임금협상파트너로 정당성을 갖는다는 것과 노동보호 조항만 명시되었을 뿐이다.¹³ 그보다 근본적으로 변경될 내용은 이미 1990년 5월 18일에 체결되고, 동독의 최고인민회의는 1990년 6월 21일에 승인한¹⁴ 경제 및 화폐, 사회통합을 위한 1차 국가조약과 1990년 8월 31일에 체결되고, 1990년 9월 20일 헌법으로 확인된 통일조약에¹⁵ 의해 확정되었다.

통일조약 4장에 합의된 노동 관련 규정을 보면 노동자의 단결권과 단체

¹³ 동독 헌법의 개정과 보충법-헌법 4조 임금협상파트너와 노동보호 관련(문서번호 61).

¹⁴ 1990년 5월 18일에 체결된 동독과 서독의 제1차 국가조약(경제 및 화폐, 사회공동체 구성에 관한 조약)에 대한 법(동독)(문서번호 64).

¹⁵ 동서독 간의 경제 및 화폐, 사회통합에 관한 조약-사회정책 관련부분 발췌(문서번호 91).

교섭권 사업장평의회 구성, 공동결정권의 보장 그리고 임의적인 해고로부터의 보호, 그리고 사회부조제도와 분화된 사회보험체계의 도입 등 서독 연방 공화국의 노동권 조항이 그대로 동독에 이전하기로 한 것을 알 수 있다. 통일조약에 따라 일원화되었던 동독의 사회보험체계는 연금보험, 의료보험, 산재보험 그리고 실업보험으로 분화되게 되었다. 연금보험, 의료보험과 산재보험의 경우 1990년 말까지 공동으로 관리되다가 1991년 1월 1일부터 새로이 구축될 개별적인 보험관리기구로 이전하도록 했다. 한편 실업보험의 경우 중앙노동행정청이 관리하도록 하였다. 나아가 서독의 노동지원법을 그대로 동독에도 적용하기로 했다.

1차 국가조약의 승인과 함께 동독 사회복지 시스템과 관련된 다양한 법률의 개정작업이 시작되었다. 소위 말하는 ‘총괄법(Mantelgesetz)’¹⁶을 근거로 임금협상법, 사업장평의회법 등 서독의 노동법이 그대로 수용되었다. 사회보조금에 관한 규정인 사회부조법(Sozialhilfegesetz), 노동행정과 실업보험에 관한 규정을 포함한 노동지원법(Arbeitsförderungsgesetz)¹⁷ 그리고 동독의 사회보험을 연금, 의료, 산재, 실업 등으로 분화하는 사회보험법¹⁸ 등이 이 총괄법을 통해 동독에 그대로 적용되게 되었다. 이에 해당하는 동독법을 개정하는 과정에서 서독 연방노동사회부의 공무원들과 사회보험 담당기관의 전문가들이 동독정부 부처의 공무원들의 업무를 지원해 주었다. 당시 동독의 노동사회부장관이었던 레기네 힐데브란트는 이들 서독의 전문가들의 지원이 많은 도움이 되었다고 긍정적으로 평가하였다.¹⁹

국가조약을 통해 서독의 사회적 시장경제체제의 제도와 규율을 그대로

¹⁶ 동독 내 서독 법률 적용에 대한 법률-일반규정 및 노동법에 관한 부분 발췌(문서번호 65).

¹⁷ 1990년 7월 1일자로 동독에서 노동지원법을 도입하는 문제와 관련하여 연방고용노동청이 연방노동부에 보낸 문서(문서번호 44).

¹⁸ 사회보험법(문서번호 69).

¹⁹ 케어하르트 리터 2007 참조.

동독에 적용하기로 함으로써 독일통일을 향한 기본적인 방향이 정해졌다. 이 조약의 협상과정에서 분명히 드러난 것은 동독과 서독 간의 입장과 현실적인 가능성을 고려했을 때 동독이 스스로 제3의 대안을 찾을 수 있는 여지가 거의 존재하지 않는다는 것이었다. 그리고 동독과 서독의 임금체계를 분리한다거나 혹은 임금보조와 같은 조치를 통해 동독재건을 추진하며 실업연금에 주는 부담을 줄이는 것과 같은 대안들은 국가조약과 통일조약의 협상과정에서 고려의 대상이 되지 않았다.²⁰

1차 국가조약에 의해 사회복지체계의 중요한 제도와 규정이 확정된 후 통일조약에 관한 협상과정에서는 몇 가지 해결되지 않았던 구체적인 문제에 대해서는 서독연방정부의 노동부와 동독의 노동사회부가 협상을 진행하였다. 이 과정에서는 동독지역에는 서독의 노동지원법을 약간 변형시켜서 적용하는 것과 같은 구체적인 사안과 구조조정, 조기정년퇴직에 관한 규정 등에 대한 합의가 있었다.

.....

²⁰ 독일통일 당시 베를린대학교의 경제학자이자 노벨경제학상 수상자인 아칼로프 교수는 신연방주의 실업률이 높아지는 것을 해결하기 위해서는 임금보조정책을 실행하는 것이 바람직하다고 제안하였다. 임금보조정책의 핵심은 통일 초기에 구동독지역 근로자 급여에 일정한 비율을 지원금으로 지급하여 근로자가 수령하는 실질금액이 서독 근로자의 수입과 유사하게 만들어 준다는 것이다. 임금보조정책을 통해 실업연금을 대체할 경우 국가가 실업연금으로 지불하는 비용보다 약 80%의 비용을 절약할 수 있다고 그는 주장했다. 나아가 구동독지역의 주민이 일자리를 찾아 서독지역으로 대거 이주하는 것도 막을 수 있다고 하였다. 낮은 임금이 지급된다고 하더라도 그것이 확실히 보장만 된다면 이주하려는 사람의 수도 줄게 되기 때문이라고 하였다. 구동독지역에서의 실업문제를 해결하기 위한 베를린대학교 노벨경제학상 수상자 아칼로프 교수의 제안(문서번호 115) 참조.

노동행정체계의 구축

1990년 10월 3일 통일된 독일이 시작될 때 신연방주에 사회복지 관련 행정기구의 구축 작업은 서독의 모델을 따른다는 것이 법적으로 확정되었다. 그러나 실제로는 이미 국가조약과 통일조약을 준비하는 과정에서 동독의 사회복지 시스템의 구조개혁이 이미 시작되었다. 무엇보다 노동행정체계를 구축하는 작업이 가장 먼저 시작되었다.

노동행정과 관련된 문제는 동독주민들이 가장 직접적으로 부딪히는 문제였기 때문에 가장 시급하게 해결되어야만 하는 문제였다. 그래서 노동 분야에서는 이미 1990년 초에 서독의 노동법을 모델로 하는 다양한 법률과 시행령이 새롭게 도입되었다.²¹ 나아가 서독 연방노동부와 동독의 노동사회부 간에 노동행정체계의 구축을 지원하기 위한 광범위한 지원프로그램에 관한 회의가 이미 1990년 2월 6일에 열렸다.²² 이 회의에서 이미 동독 노동행정체계

.....

²¹ 직업활동을 보장하기 위한 재교육 시행령(문서번호 13).
 조기정년연금의 보장에 관한 시행령(문서번호 12).
 직업알선 기간 동안 제공되는 국가보조와 기업에 의한 지원금에 대한 시행령(문서번호 14).
 직업알선 기간 동안 제공되는 국가보조와 기업에 의한 지원금에 대한 시행령의 2차 시행지침(문서번호 20).
 조기정년연금의 보장에 관한 시행령의 1, 2차 집행지침(문서번호 21).

²² 서독 연방노동사회부장관과 동독 노동임금부장관 회담-노동행정구축과 전산교육, 교환 및 협력 (문서번호 11).

의 구축을 위해 서독의 노동행정 담당 공무원을 파견하기로 합의되었다. 그리고 통일조약이 체결되었을 때에는 이미 많은 지역에서 서독 연방고용노동청의 공무원들이 동독의 노동청 지소에서 자문해 주고 있었다. 이 과정에서 당연히 서독 노동행정의 기준과 구조가 기본적인 틀이 되었다.²³

1990년 6월에 서독의 연방고용노동청은 동독에 파견된 직원들을 위해 업무지침을 작성, 배포하였다. 이 업무지침은 먼저 동독에 있는 기존의 노동행정 구조에 대해 설명하고 있다. 먼저 동독에서는 노동권이 권리로서 보장되어 있으며, 실업보험이 존재하지 않고 총 227개의 노동청 지역사무소에 3,600명의 직원이 근무하였다. 1990년 2월 20일부터 실업자를 위한 지원과 조기정년퇴직제도가 도입되었으며, 1990년 7월 1일부터 발효될 1차 국가조약의 19조에는 동독의 노동행정 구축을 위한 기본적인 틀에 따라 실업보험제도를 도입하고 서독의 노동지원법에 상응하는 노동지원제도를 도입하게 된다고 하였다. 그리고 베를린에 중앙노동행정청을 설치하고 38개의 노동청과 161개소의 지소를 설치하게 된다고 하였다. 이 과정에 도움을 주기 위해 서독 연방고용노동청의 직원이 동독으로 파견된 것이었다. 이 업무지침서에는 동독 노동행정 구축의 규율을 결정할 권한은 동독 노동청의 상근직원들이 갖는다고 명시하였다. 노동행정조직을 설립하는 작업은 연방고용노동청의 기준이 아니라 동독의 상황에 맞추어서 진행되어야만 한다는 것이다. 1990년 7월 1일부터 동독에서 노동행정을 담당하는 관료들을 위한 연수와 서독의 연방고용노동청 직원에 의한 동독 노동청 직원의 훈련 그리고 동베를린의 중앙노동행정청에 대한 지원이 강화될 것이며 이런 조치와 계획을 작성하고 조정하기 위해 연방고용노동청장 직속기관으로 ‘동독 노동행정 구축’을 위한 사업팀을 구성할 것이라고 하였다. 그리고 각 주의 고용노동청을

.....
²³ 노동시장 및 직업연구소-이주 또는 머무르기? 동서독 간의 노동시장 연계성에 대해(문서번호 22). 동독 노동청의 구축을 지원하는 자문관과 서독 훈련관의 권한과 조직(문서번호 59). 서독 연방고용노동청과 동독 중앙노동행정청 대표 간의 간담회에 관한 약식 보고-성과와 문제 그리고 앞으로의 협력(문서번호 60).

통해 업무현장에서 연수를 진행하기 위한 사업팀도 구성된다. 서독에서 파견되는 자문관의 핵심적인 업무는 동독 노동청의 관리자와 직원이 새로운 업무를 익히는 과정을 도와주는 것이며, 동독의 전문인력을 연수하기 위해 파견된 직원은 작업현황을 관찰하고 필요한 경우에는 새로운 인력을 보충하는 것을 통해 계획과 조직에서 자문관을 지원하는 역할을 담당해야 한다고 설명하고 있다.²⁴

1990년 6월 7일에 열린 최고인민회의에서 당시 동독 노동사회부장관이었던 레기네 힐데브란트는 새로이 구축되고 있는 노동청의 권한과 노동복지 혜택 개선에 대해 설명하면서, 38개의 노동청과 161개의 지역사무소에서 관리해야 할 실업자의 수가 35,000명에서 100,000명으로 증가하였다고 보고하였다. 그녀는 노동행정과 관련하여 시급하게 해결되어야 할 문제가 업무를 처리할 공간과 인력을 확보하는 것이라고 하면서, 당시 이미 6,000명이 채용되었지만, 앞으로 4,000명이 더 필요하다고 보고하였다. 1990년 7월 1일부터 새로운 노동지원법이 발효되면 이를 담당할 직원들이 새로운 업무에 대한 지식을 갖추어야만 하며, 그것은 결국 1990년 7월 1일까지 3,000명의 직원이 새로운 노동지원법에 대해 연수를 받아야만 한다는 것을 의미한다고 강조하였다.²⁵

1990년 9월 12일에서 14일까지 열린 서독의 연방주 노동사회부장관 회의에서 연방고용노동청은 동독의 노동행정구조에 관해 보고하면서 당장은 동독에 서독에서와 유사한 긴밀하게 조직된 노동행정 구조를 구축할 수는 없다고 강조하였다. 동독 노동청 각 부서의 구조와 조직은 기존의 체계에 맞추어서 이루어졌다고 하였다. 동베를린에 중앙 노동행정센터가 있고 38개의 노동청이 존재하는데 가능하면 신속하게 이들이 1990년 7월 1일 사회통합 이후 적용된 노동지원법에 따라 업무를 진행할 수 있는 여건을 만들어 주어야 한다고 강조한다. 그리고 그를 위해 이미 1990년 5월 14일에 동독 노동청

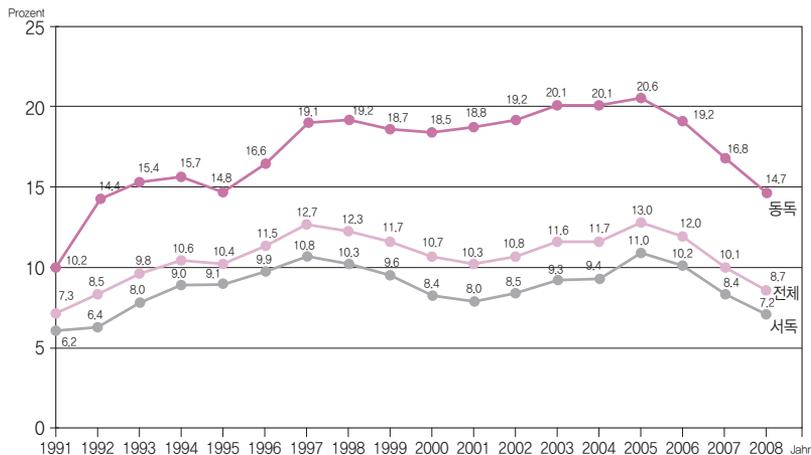
²⁴ 연방고용노동청의 파견 자문관과 훈련관을 위한 지침(문서번호 63).

²⁵ 최고인민회의-노동행정의 개선에 대한 질의(문서번호 57).

의 간부와 직원들을 위한 연수프로그램이 만들어졌다고 보고하였다. 동독 노동청 직원의 훈련은 연방고용노동청과 주 단위의 고용노동청에서 진행되었고, 1990년 6월 18일부터 1990년 7월 31일 사이에 약 800명의 연방고용노동청 직원이 동독 노동청에서 파견되었다. 바로 이들이 1990년 7월 말까지 약 147개의 프로그램을 통해 약 4,000명의 동독 노동행정직원을 훈련한 것이다.²⁶

이렇게 통일 이전부터 동독지역에서 새로이 구축되었던 노동행정기구들의 주요 과제는 해고되는 수많은 노동자들을 위한 단기적, 중장기적인 대책을 마련하는 것이었다. 거기에는 단축근로와 조기정년 또는 적극적 그리고 소극적 노동지원정책도 포함되었다. 이때부터 동독에서 실행되기 시작한 노동시장정책과 고용정책은 질적인 측면에서는 서독의 그것과 본질적으로 차이가 없었다. 그러나 실업률의 차이로 인해 처리해야 하는 업무의 양은 서독과 분명히 차이가 있었다. 그리고 신연방지역의 실업률은 서독지역과 비교할 때 지 금도 비교적 높은 편이다.

그림 2-1> 통일 이후 동서독지역 실업률의 변화



²⁶ 연방고용노동청이 67차 연방주 노동부장관회의에 제출한 보고-동독 노동행정의 구조(문서번호 95).

실업-독일통일 과정 최대의 난제

동독지역의 실업문제는 통일과정에서 가장 해결하기 어려웠던 문제 중의 하나였다. 1990년 9월, 즉 통일 직전에 열린 최고인민회의에 제출된 보고서를 보면 당시 동독에 이미 361,000명의 실업자가 있었다. 그리고 150만 명이 단축근무를 하고 있었다. 그 외에 잠재적인 실업까지 합하면 실업자의 수는 훨씬 더 많을 것이라고 하였다. 실업문제의 해결책을 찾는 동독 정치인들의 시각은 아주 상이하였다. 공산당의 후신인 민사당은 가능한 한 많은 고용 창출프로그램, 재교육프로그램을 진행하고 재정정책적인 도구를 동원하여 기업의 구채무를 탕감하거나 감축하고, 나아가 실업자를 위해 집세와 가격을 인하할 것을 제안하였다. 반면에 자유민주당은 실업이 발생하는 것 자체가 계획경제로부터 사회적 시장경제로 전환하는 과정에서 본질적인 변화를 피할 수 없다고 보았다. 동독정부와 여당인 기민당은 당시 동독이 안고 있는 구조적인 문제를 고려할 때 해결책이 마련되기까지 몇 년의 시간이 필요할 것이라고 강조하면서, 여러 가지 조치들이 시간과 인내를 필요로 한다고 보았다. 그리고 동독경제와 기업이 열악하며 경쟁력도 없음에도 불구하고 서독의 노동조합들이 비현실적인 임금을 요구할 것을 선전하는 것이 동독경제에 악

영향을 미친다고 비난하였다.²⁷

한편 동일한 시기에 서독 연방정부의 노동사회부장관 노버트 블림은 독일의 주간매거진 슈피겔지와 인터뷰에서 동독에서 40년 동안 이어진 사회주의 계획경제가 붕괴하고 난 후에도 즉각적인 경제성장이 이루어지지 못하는 이유는 행정기구의 대부분이 여전히 무능하고 의지가 없는 간부들에 의해 장악되었기 때문이라고 설명하였다. 그에 따르면 동독이 스스로 실업연금과 연금보험의 재원을 충당하지 못하고 서독으로부터 재정지원을 받아야만 하는 이유는 동독지역에서 사회보장보험의 가입금을 납입하는 사람의 수가 예상보다 훨씬 더 급증하였기 때문이며, 동독에서 발생하고 있는 대량실업(361,000명 실업자, 144만 명 단기근로자) 문제는 비록 단축근로의 실시가 기대했던 것과 같은 좋은 성과를 가져오지 못했다고 하더라도, 제대로 된 정책이 시행된다면 충분히 해결할 수 있는 문제였다. 그는 특히 실업률의 감소를 위해 민간이니셔티브가 중요한 역할을 해야 한다고 강조하였다.²⁸

그러나 <그림 2-1>에서 볼 수 있는 것처럼 신연방지역에서 급격하게 증가하던 실업률이 감소하기 시작한 것은 전체적으로 독일의 경기가 다시 살아나기 시작한 2005년 이후의 일이다. 그것은 다시 말해 1990년 통일 이후 신연방지역의 주민들이 동독체제에서 알지 못했던 실업이라는 새로운 사회문제에 직면하였다는 것을 의미한다.

.....
²⁷ 동독 최고인민회의-동독의 실업문제에 관한 질의(1990년 9월 6일)(문서번호 93).

²⁸ “지불하는 것이 가장 좋은 일이다.”-독일통일로 인해 발생할 사회적 부담과 문제에 대한 연방노동장관과의 대담(문서번호 94).

통일과 노동조합

시기적으로 19세기까지 거슬러가는 긴 역사적 전통을 갖고 있는 독일의 노동조합은 분단 이전부터 노동자들의 행동력 있고 영향력 있는 이익 대변기관의 역할을 해왔다. 1989-1990년 동독에서 변혁이 시작되었을 때 서독의 노동조합은 동독 내에서도 노동조합이 다시 원래의 역할을 담당할 수 있는 조직을 갖추 수 있도록 지원하라는 요구에 직면하였다. 그러나 베를린장벽 붕괴 이후 초기 몇 달 간(약 1990년 3월까지) 독일 노동조합총연맹(Deutschen Gewerkschaftsbund/이하 DGB)과 그 소속 개별 노조들은 동독 문제에 대한 대응과 조직 정책에 관한 참여의 강도와 그 독립성에 있어 매우 소극적인 자세를 취했다. 초기 몇 달 간 DGB 이하 소속 노동조합들은 동독의 중앙 집권적 단일통합노조(Einheitsgewerkschaft)인 자유독일노동조합총연맹(Freie Deutsche Gewerkschaftsbund/이하 FDGB)의 개혁 능력과 민주화 의지가 불투명하다고 평가했다. 그러나 1990년 초부터 서독 노동조합들이 행동해야 하고 결단해야 한다는 압력이 거세지기 시작했다. 그 이유는 무엇보다 화폐, 경제, 사회통합에 관한 국가조약과 동서독 통일의 가시화로 인해 노동자를 위한 행동력 있는 이익대변 기구와 임금교섭 능력을 갖춘 노동조합을 설립하는 것이 더 이상 미룰 수 없는 사안으로 발전했기 때문이다.

제1절 동독의 노조와 서독의 노조

DGB를 비롯한 대부분의 개별 노조들은 베를린장벽 붕괴 이후 처음 3-4개월 간 동독의 국가적 독립성이 장기간 지속될 것으로 전망했다. 서독 노조들이 동독 정치체제의 변화에 건 기대에는 분명 동독의 단일통합노조인 자유독일노동조합총연맹(FDGB)의 변화도 포함되어 있었다. 그렇기 때문에 베를린장벽 붕괴 초기에 FDGB의 개혁을 예상한 DGB와 대부분의 개별 노조들은 그러한 개혁 과정을 지원할 것이라는 의지를 표명하고 나섰다.²⁹ 그러나 얼마 지나지 않아 서독 노동조합들은 이러한 노력을 포기하였다. 그 이유는 그들이 동독의 FDGB가 스스로 개혁할 의지도, 능력도 없다는 것을 확인하였기 때문이었다. 동독과 서독의 노동조합을 비교해 보면 FDGB가 DGB를 비롯한 서독의 노동조합들과 호환될 수도, 개혁될 수 없었던 이유를 이해하는 데 도움이 될 것이다.

동독과 서독 노동조합들이 그 구조와 기능, 자기 정체성, 활동에 있어 근본적으로 차이를 보인 가장 큰 이유는 우선 그들이 참여하고 활동한 경제-, 사회 시스템이 상이했기 때문이다<표 2-1 참조>³⁰. 이러한 차이들은 1989-

.....

²⁹ 동독의 발전을 위한 금속산업 노조 노조의 날 결의문(문서번호 6). 동서독 금속 노조 간의 긴급 프로그램에 관한 협정(문서번호 7). 건설-광석-토지 노조 연방지도부와 건설-목재 중앙지도부 간의 교류 확대를 위한 협정(문서번호 8).

³⁰ 기타 참고 자료-노동조합, Manfred Wilke/Ralf Rytlewski: Gewerkschaften, in: Wolfgang R. Langenbucher/Ralf Rytlewski/Bernd Weyergraf: Kulturpolitisches Wörterbuch Bundesrepublik Deutschland/Deutsche Demokratische Republik im Vergleich, Stuttgart 1983, S. 246-250; 내독 통일과정에서의 노동조합, Sigrid Koch-Baumgarten: Gewerkschaften im deutsch-deutschen Vereinigungsprozess, in: Politische Bildung. Beiträge zur wissenschaftlichen Grundlegung und zur Unterrichtspraxis, 25. Jg., 1992, H. I: Zwischenbilanz nach der Vereinigung Deutschlands, hrsg. von Uwe Andersen, S. 34-51, hier S. 23 ff.; 자유독일노동조합총연맹(FDGB). 이론-역사-조직-기능-비판, Ulrich Gill: Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB). Theorie-Geschichte-Organisation-Funktion-Kritik, Opladen 1989, S. 323-382; 1945년부터 1990년 해체에 이르기까지의 동독 노동조합, Ulrich Gill: Die DDR-Gewerkschaft von 1945 bis zu ihrer Auflösung 1990, Köln 1991, S. 68 ff.; 산업 관계의 사회학, Walther Müller-Jentsch: Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung, 2. Aufl., Frankfurt a. M. 1997.



1990년의 전환기 이후 동서독 노조의 합병이나 양 조직을 토대로 설립된 새로운 노동조합으로의 전환을 불가능하게 한 원인이었다. 다시 말해, FDGB 지도부의 이데올로기적 특징만이 그 유일한 원인은 아니었다.

FDGB는 1945년 이후 공산주의자들에 의해 지배된 사회주의통합당과 소련 군정의 영향력 속에서 중앙 집권적 단일통합노조로 발전했다. 최종적으로 20개로 세분화된 FDGB 소속 산별 노조(Industriegewerkschaft)들은 재정이나 인사에 관한 주권이 없는, 중앙 집권적 FDGB 지도부의 지시를 따라야 하는 FDGB의 전문 부서로서의 성격을 띠고 있었다.

2차 세계대전의 종료 후 분열되었던 바이마르 공화국(Weimarer Republik) 노동조합 운동을 통합하여 단일노동조합을 구성하려는 노력이 독일 전역에서 있었지만, 노조 내에는 여전히 다양한 세력이 존재했었다. 그러나 노조 내의 다원적인 그룹들은 FDGB가 설립된 지 몇 년 지나지 않아 사통당의 일방적인 지배체제를 확립하는 과정에서 모두 제거되었다. 조직과 결정의 원칙이었던 ‘민주적 중앙집권주의(Demokratischer Zentralismus)’는 위에서부터 아래로 하달되는 엄격한 위계질서하의 업무처리를 보호하고, 그에 대한 반대 세력을 억압하는 수단으로 작용했다. 이미 FDGB가 설립된 시기(1945-1949년)부터 생산 지원과 목표계획 달성 지원, 노동력 동원(규정 작업량 확대)은 FDGB의 핵심 업무로 자리 잡았다. 중앙집권적 경제계획의 실행과 FDGB에 의해 표면적이며 이데올로기적으로 선전된 노동자와 노조, 당(사통당) 간의 이익 동일성(Interessenidentität)은 FDGB에 독립적인 단일 교섭권자로서의 역할을 부여했으며, 이익 실현을 위한 투쟁 수단인 파업권을 무용지물로 만들어 버리는 결과를 가져왔다.

일명 사회적 대중조직(Massenorganisation)이었던 FDGB는 독립적이며 자결권을 갖춘 조직이 아니었으며 자주성이 결여된 조직이었다. 단일통합노조는 사통당이 이끈 동독의 정치체제에 철저히 통합되어 있었기 때문이다. 사통당과 정부의 계획에 따라 사회적 목표를 실행할 것을 위임 받은 FDGB

는 조합원이 신뢰할 수 있는 이익의 대변자로서 활동할 상황에 처해 있지 못했다. 그럼에도 불구하고 FDGB는 설립 이후 40년 이상 동독에서 노동과 여가, 교육과 문화와 같은 일상 전 분야에서 영향력과 통제력을 갖춘 사회적 행정, 분배, 서비스 분야의 거대조직으로³¹ 성장하였다.

표 2-1) DGB와 FDGB의 기능 비교

	DGB	FDGB
지위	<ul style="list-style-type: none"> - 정당 - 국가 - 기관 - 고용자/기업연맹으로부터 독립적 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 - 정당/사통당 - 사통당 대중 조직 - 사통당 지도 역할 인정 - 고용자/기업연맹으로부터 비독립적
가입	<ul style="list-style-type: none"> - 자유 - 개별 노조로 가입 	<ul style="list-style-type: none"> - 다양한 복지 서비스와 광범위한 사회적 통제로 인한 사실상 강제 가입 - FDGB로 가입
조직 원칙	<ul style="list-style-type: none"> - 연방적(föderal) 단일통합노조(개별 노조 연맹) - 다양한 세계관이 통합되어 있기는 하나 사회민주적 세계관이 지배적 - 재정과 임금 협상의 주권을 가진 자주적 단일통합노조 - 산업 연맹의 원칙 	<ul style="list-style-type: none"> - 중앙 집권적 단일통합노조 - FDGB 소속 세부 개별 노조, 재정과 인사에 있어 비독립적이며, FDGB의 통제를 받음 - 기본 조직: 기업 노조 그룹 (Betriebsgewerkschaftsgruppe) /기업 노조 지도부 (Betriebsgewerkschaftsleitung) (BGG/BGL)
재정 조달	<ul style="list-style-type: none"> - 조합원비 - 다양한 예산 통제 	<ul style="list-style-type: none"> - 조합원비 - 국가보조금 - 불투명한 재정 지출
상부 조직과 개별 노조 간 재정 관계	DGB는 소속 노조로부터 조합원비의 일부를 지원 받음	FDGB 지도부에 의한 중앙 집권적 재정 관리
업무	<ul style="list-style-type: none"> - 직장 내(지원/직장협의회와의 협력) - 경제(임금- 및 임금협상 정책) - 정치(입법 부문에 영향력 행사/로비 기능)에 있어 조합원의 이익 대변 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가와 당의 목표를 연결해 주는 '전달띠(Transmissionsriemen)' - 이데올로기 전파 - 노동력 동원 - 복지 서비스: 사회복지보험, 휴가 서비스 사무소(Ferienst), 주택 공급, 문화 업무, 부조기금(Unterstützungskasse)

³¹ 1945년부터 1990년 해체에 이르기까지의 동독 노동조합, Ulrich Gill: Die DDR-Gewerkschaft von 1945 bis zu ihrer Auflösung 1990, Köln 1991, S. 69.

수단	<ul style="list-style-type: none"> - 고용주 및 고용주 연맹과의 임금 협상(자주적 임금 협상권 (Tarifautonomie)) - 임금 협상시 '최후통첩 (ultima ratiom)' 으로서의 파업권 - 정치 기관(의회, 정부)에 대한 로비 활동 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가와 당 목표의 전달, 임금 규정 시에도 적용 - 근로자의 사회적 통제 - 목표계획 달성을 위한 개입 - 의미 없는 파업권
기능	<ul style="list-style-type: none"> - 보호 기능 - 질서 유지의 기능(갈등 해결/합리적 갈등 해결) - 대립 권력(시스템 개혁) 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가와 당의 목표를 연결해 주는 '전달띠' - 이데올로기 전파 - 노동력 동원 - 체제 유지를 위한 질서 유지의 기능 - 근로자의 사회정치적 통제(보고)

FDGB는 조합원들의 가입률이 매우 높았음에도 불구하고³², 동독의 국가 조직 속에서는 그 영향력이 매우 미약했다. 그러나 이는 그 어떤 다른 파업 조직도 허락하지 않았던 사통당의 이해에 부합하는 것이기도 하였다.³³ 1989-1990년 FDGB가 경험한 급격한 신뢰 상실은 한편으로는 정치체제의 영향력 약화와 또 다른 한편으로는 통제 기능, 이데올로기 전파, 노동력 동원이라는 권력 행사가 결합되어 나타난 결과라 할 수 있다. 뿐만 아니라 FDGB가 노조 조합원들에게 제공한 사회문화적 서비스들은 1989년 이전부터 발생하기 시작한 이러한 충성심의 결함을 상쇄시키지 못했다.

동독의 정치, 경제, 사회 시스템과 밀접한 관계를 맺고, 사통당의 '전달띠 (Transmissionsriemen)'로서 독립적 노조정책을 거의 준비하지 못하고 있었던 FDGB는 사통당의 권력 상실과 함께 붕괴되던 동독체제와 함께 쇠락의 길로 접어들었다. FDGB는 스스로 내부적인 민주화 과정을 도입하고 수행할 능력을 갖추지 못하고 있었다. FDGB의 개혁과 민주화 능력의 한계는 1990년 FDGB 지도부가 제출한 노동조합 법안을 통해 더욱 분명해진다.³⁴ 특히 이 법

³² FDGB 조합원 통계, 1989년 1월 31일 기준(문서번호 3).

³³ 자유독일노동조합총연맹, Werum: Freier Deutscher Gewerkschaftsbund, S. 480.

³⁴ 이 법안은 동독 최초의 자유선거가 열리기 2주 전인 1990년 3월 6일 거의 수정되지 않은 채 인민 의회에서 통과되었다. 동독 노동조합의 권리에 관한 법(문서번호 31).

안의 초점은 정치-의회 시스템(입법)과 직장 이익대변 문제에 있어 FDGB에 혜택을 부여하는 데에만 맞춰져 있었다.³⁵ 그러나 FDGB 고위 간부들의 개혁 능력의 부재는 FDGB 고위 간부들이 기존 노조 자산에 대한 자신들의 영향력과 재정적, 사회적 혜택을 엄청난 수준으로 유지하기 위해 기울인 집중적이면서도 그 결과가 불투명했던 노력들을 통해 더욱 잘 드러났다.³⁶

제2절 1989-1990년도의 FDGB

동독정치 시스템과의 밀접한 연대는 FDGB를 ‘체제의 주요 구성요소’로 만들어주었다.³⁷ 때문에 동독의 붕괴와 소속 기관들의 자발적인 해체는 사통당 소속 대중조직으로서 근로자와 조합원들의 이익을 자주적으로 대변하지 못한 FDGB에도 크나큰 영향을 미쳤다. 사통당에 대한 FDGB의 광범위한 예측과 국가적 목표의 무조건적 인정과 실행, 그리고 FDGB가 근로자들에게 행해야 했던 통제 업무로 인해 1989년대 FDGB는 점점 더 그 당위성을 상실해 갔으며, 이러한 당위성의 상실은 근로자에 대한 독립적 이익 보호 기능의 부재로서 더욱 큰 심각성을 띄게 된다. FDGB는 정책이나, 특히 고위 간부에 대한 조직의 내부적 비판을 허락하지 않는(민주적 중앙집권주의) 중앙집권적이며 엄격한 위계질서를 갖춘 조직으로 구축되어 왔다. FDGB는 조합원 중심의, 조합원에 대한 의무를 갖는 이익대변 조직이 아니었으며, 조직

³⁵ 독일민주공화국(동독) 노동조합의 권리에 관한 법 참조, 저자 Pirker의 주요 출판물: 전환기의 종료, Wende zum Ende, Dokument 9, S. 157~163, Erläuterung, S. 49f.; 독일통일의 대가. 통일과 복지국가의 위기, Gerhard A. Ritter: Der Preis der deutschen Einheit. Die Wiedervereinigung und die Krise des Sozialstaats, München 2006, S. 185-188.

³⁶ 참조. FDGB의 해체와 그 자산을 둘러싼 논란, Hans-Hermann Hertle/Rainer Weinert: Die Auflösung des FDGB und die Auseinandersetzung um sein Vermögen, Berlin 1991.

³⁷ 내독 통일과정에서의 노동조합, Sigrid Koch-Baumgarten: Gewerkschaften im deutsch-deutschen Vereinigungsprozess, in: Politische Bildung. Beiträge zur wissenschaftlichen Grundlegung und zur Unterrichtspraxis, 25. Jg., 1992, H. 1: Zwischenbilanz nach der Vereinigung Deutschlands, hrsg. von Uwe Andersen, S. 36.

의 중앙집권적 성격으로 인해 조직 내 개혁 세력이 부족해 조직 구조적으로도 개혁 능력을 갖추지 못하고 있었다. 뿐만 아니라 1989년과 1990년도의 격변기에 근로자들의 이익대변 기구로 변신할 상황에 처해있지 못했다.³⁸

동독체제의 붕괴 압력은 FDGB를 조합원 탈퇴와 조합원비의 납부 중지, 직권 남용의 폭로, 노조 자금의 전용, 개인적 혜택, 개별 연맹 형태로 독립하려는 산별 노조들의 움직임에 직면했다. 그러한 가운데 1989년 말에는 FDGB 지도부와 산별 노조에서는 인사이동 조치가 이루어졌고, 1989년 11월 3일과 29일에는 FDGB 의장 해리 티쉬(Harry Tisch)의 퇴진에 이어 면직 처분이 결정되었다. 이어서 많은 고위 간부들도 교체되었다. 1990년 1월 31일-2월 1일에는 임시특별회의가 소집되었다.

이 임시특별회의에서는 다음과 같은 사안이 결의되었다:

- (1) 상부의 지시를 받는 전문부서 형태의 산별 노조를 비롯한 중앙 집권적 단일통합노조를 (재정적, 조직적으로 독립적인) 자주적 산별 노조와 노조의 상부 조직으로 전환,
- (2) 개별 노조로의 조합원 인도,
- (3) 사통당/PDS 지도부 산하의 노조가 아닌, 정당정치로부터의 독립 선언 및
- (4) FDGB의 입장과 영향력을 완전히 부인하는, 최대 요구(Maximalforderung) 중심의 행동 프로그램 및 FDGB가 정치, 의회적 조직이자 직장 내 이익대변 기구로서 혜택을 받을 수 있도록 하는 동독의 헌법 개정과 노조법을 위한 초안 작성³⁹

그러나 이러한 결의 사항들은 FDGB의 개혁에 힘을 불어 넣기에는 역부

³⁸ FDGB의 해체와 그 자산을 둘러싼 논란, Hans-Hermann Hertle/Rainer Weinert: Die Auflösung des FDGB und die Auseinandersetzung um sein Vermögen, Berlin 1991.

³⁹ 동독 헌법 개정을 위한 FDGB의 초안(문서번호 10). 동독 노조들의 권리에 관한 법(문서번호 31).

족이었으며, 그보다는 조직의 존속과 의회에서의 영향력 강화를 위한 노력에 초점이 맞춰져 있었다.

1990년 초 조직의 영향력을 상실하고 대규모 조합원 탈퇴가 일어난 기구로 전략해 버린 FDGB의 관심은 남아 있는 노조 자산을 수호하고, 퇴직을 앞둔 고위 간부들에게 관대한 복지 혜택을 제공해 안전한 노후를 보장해 주는 쪽으로 좁혀졌다.⁴⁰ 동시에 그 사이 자주화를 선언한 개별 노조들은 FDGB와 거리 두기를 시도하였으며, 그러한 움직임을 통해 서독 노조들과 협력의 기회를 높이려는 노력을 기울인다. 개별 노조들의 주요 관심사는 조직의 존속이었다. FDGB와의 거리 두기를 통해 개별 노조들은 서독 산별 노조들과의 합병의 기회를 모색하고자 했다.

1990년 5월 9일 FDGB 소속 산별 노조 의장 20명은 상부 조직으로서의 FDGB 해체와 FDGB의 남은 자산을 산별 노조에 인도할 것을 결의했다.⁴¹ 해체회의시까지는 산별 노조 대표 세 명으로 구성된 대표위원회(Speechcraft)가 대표직을 맡은 노조 총연맹이 FDGB를 대신하게 되었다. 1990년 9월 14일에는 FDGB의 마지막 회의가 열려, 9월 30일로 조직의 해체를 결의했다.⁴² 산별 노조와 노조, 그리고 그 조합원들은 다양한 방법을 통해 DGB의 산별 노조로 전환되었다.

제3절 독일 노동조합총연맹(DGB)과 그 개별 노조: FDGB와의 관계

DGB와 그 소속 노조들이 베를린장벽 붕괴와 동독의 개혁 필요성에 대응한 기간은 약 1년으로 집중된다. 이 기간은 5단계로 나눌 수 있으나, 시기

.....
⁴⁰ FDGB의 해체와 그 자산을 둘러싼 논란, Hans-Hermann Hertle/Rainer Weinert: Die Auflösung des FDGB und die Auseinandersetzung um sein Vermögen, Berlin 1991.

⁴¹ FDGB의 개별 노조 대표측의 FDGB 해체에 관한 결의(문서번호 45).

⁴² 특별 FDGB회의의 해체 결의안(문서번호 96).

적인 구분은 명확하지 않다.⁴³

1. 1989년 11월 이후 FDGB에 대한 정책과 입장 재정립
2. FDGB 지원, 자문, 원조 기간, 특히 1990년 1월 말부터는 동독 독립 산별 노조에 대한 지원을 강화
3. 동독 내 독립 사무소 및 지점 설치, 일부는 해당 협력 산별 노조와 밀접한 협력을 통한 독립 사무소 및 지점 운영
4. 동독 및 신연방주 내 사무소 및 지점을 독립 노조 구조로 전환 및 확장
5. FDGB와 산별 노조의 해체, 기존 조직 영역을 정관상 동독과 신연방주로 확장, 신연방주에서의 노조 이익 대표권을 인수(조합원과 기존 간부 인수는 별도)

DGB와 개별 노조들은 1989년 11월 이후 초기에는 노조 정책적 요구에 상이한 대응방식을 보였다. 이미 ‘1990년 중반부터는 서독 노조들의 전략이 상당 부분 유사해지는’ 경향이 나타났기 때문에, 각 노조의 조직적, 노조 정책적, 이데올로기적 출발점에 따라 대응 유형이 네 가지로 구분되어 발전되었다는 주장에는 충분히 설득력이 있다.⁴⁴

그렇기 때문에 이 장에서는 DGB와 몇몇 개별 노조들의 대응 유형과 이들이 취한 조치들이 우선적으로 다루어질 예정이다. 그 외에도 초기에 동독 정치체제의 급격한 붕괴로 인한 엄청난 시간적 압박, 그리고 동독과 신연방

⁴³ 증거 보전. 1989-1991 신연방주에서의 DGB와 그 소속 노조, Michael Fichter/Maria Kurbjuhn: Spurensicherung. Der DGB und seine Gewerkschaften in den neuen Bundesländern 1989-1991. 참조.

⁴⁴ 조합원 수의 변화: 독일의 노조통합과 노조구축, Schmitz/Tiemann/Löhrlein: Mitgliederentwicklung: Gewerkschaftseinheit und Gewerkschaftsaufbau in Deutschland, in: Kittner (Hrsg.): Gewerkschaftsjahrbuch 1991, S. 74; 유형 세분화 시도. 참조, 통일과정에서의 노동조합: 과거 조직 구조와 새로운 통합의 문제, zu Versuchen differenzierender Typologien vgl. Michael Fichter/Maria Kurbjuhn: Die Gewerkschaften im Einigungsprozess: Ausdehnung mit alten Organisationsstrukturen und neuen Integrationsproblemen, in Organisierte Interessen in Ostdeutschland, 1. Halbband, hrsg. von Volker Eichener u. a., (= Probleme der Einheit, Bd. 12), Marburg 1992, S. 159-173; 내독 통일과정에서의 노동조합, Koch-Baumgarten: Gewerkschaften im deutsch-deutschen Vereinigungsprozess, S. 38 ff.

주에 이식된 화폐, 경제, 사회시스템하에서 나타난 서독 노조들의 우유부단하고 불안정적인 활동상과 함께 행동력 있는 노조 구축을 위해 1990년 초반에 이루어진 결정에 관한 내용을 살펴보겠다.

1. 독일 노동조합총연맹(Deutscher Gewerkschaftsbund)

DGB는 1989년 동독에서의 변화, 특히 FDGB의 급격한 당위성 상실에 대해 처음에는 매우 주저하는 반응을 보였다. DGB와 소속 노조 대부분의 정책은 20년 간 지속된 ‘접촉 외교(Kontaktdiplomatie)’로 점철되어 있었다.⁴⁵ 이러한 ‘접근을 통한 변화(Wandel durch Annäherung)’ 정책은 동독의 독립성을 인정하는 것이었으며, 양측이 수용한 제도적 관계 이외의 영향력 행사를 광범위하게 포기하는 것을 뜻했다(‘불간섭의 원칙(Prinzip der Nichteinmischung)’).⁴⁶ DGB는 동독에서 일어난 변화를 인지하고 있었음에도 불구하고 이러한 정책을 1989년 9월까지도 고수했으며, FDGB 의장 하리 티쉬와도 향후 정례적인 관계를 지속할 것을 합의했다.⁴⁷

동독 정치기관들의 해체 속도와 FDGB의 극적인 당위성 상실로 인해 DGB 또한 충격을 받았을뿐만 아니라 향후 계획에 대해서도 준비가 된 상태가 아니었다.⁴⁸ 베를린장벽 붕괴 이후 처음 몇 달 간 상부 조직은 동독에서

.....

⁴⁵ FDGB측과의 관계에 관한 가이드라인/DGB 연방지도부(문서번호 1).

FDGB 연방지도부 의장 하리 티쉬가 DGB 의장 에른스트 브라이트와 나눈 대담에 관해 에리히 호네커에게 보낸 서한(문서번호 4).

⁴⁶ 자유독일노동조합총연맹(FDGB). 역사와 조직. 참조, Vgl. Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB). Geschichte und Organisation, hrsg. von der Friedrich-Ebert Stiftung, Bonn 1988, S. 9 f., 91-94; 불간섭. 1972년부터 1989년까지의 DGB/FDGB의 관계 혹은 민주적 변혁과 독일통일 과정에서의 노조적 마비에 기여한 고위 간부들의 외교, Hans-Hermann Hertle: Nicht-Einmischung. Die DGB/FDGB-Beziehung von 1972 bis 1989 oder Der Beitrag der Spitzenfunktionärs-Diplomatie zur gewerkschaftlichen Lähmung im demokratischen Umbruch- und deutschen Einigungsprozess, Berlin 1990.

⁴⁷ DGB와 FDGB 관계에 관한 협정(문서번호 5).

⁴⁸ 자유독일노동조합총연맹(FDGB)의 붕괴. 결정에 대한 압박의 증가, 제도화된 수행 능력의 약

일어나고 있는 변화에 그 어떤 적극적 역할도 수행하지 않았다. FDGB와의 기존 관계와 기관 중심의 정책에 점철되어 서독 노조들은 정부에 반대하는 시민운동과 ‘아래로부터(von unten)’의 FDGB 개혁 혹은 노조의 재구축을 주장한 (소수의) 독립 근로자 그룹에 회의적이며 부정적인 입장을 유지했다. 아래로부터의 움직임(Basisbewegung)의 불안과 위협을 우려한 DGB는 초반에는 FDGB의 기존 고위 간부들을 중심으로 한 FDGB의 자발적 개혁에 희망을 걸었다.⁴⁹ DGB가 예상한 것은 2국가 체제(Zweistaatlichkeit)의 장기적인 지속에 대한 기대와 희망 속에서 동독 노조들의 조직적 안정화와 견고화, 그리고 동독 노조들로부터 기능하는 조직과 대규모 조합원 가입, 그리고 상당한 자산을 이끌어 낼 수 있는 동서독 노조 합병(Fusion)의 준비 과정인 서독 조직 구조에 적응하기 위한 동독 노조들의 노력이었다.⁵⁰ 독일 금속 노조(IG Metall)의 입장이 그 대표적인 예이다.⁵¹

DGB를 비롯한 여러 개별 노조들은 이러한 개혁 과정을, 특히 동독 노조들과의 협력을 통해 지원하고 조종하려 하였다.⁵² 1990년 초 정치적 방향이 동독에 대한 서독 사회 시스템의 급격한 이식과 신속한 동독의 국가 정책적 가입(Beitritt) 쪽으로 흘러가자, DGB와 개별 노조들은 그때 비로소 동독에서 노조의 존재와 이익 대변을 보장하기 위한 이니셔티브가 되어야 한다는

화, 위계질서적 조직 구조의 붕괴, Rainer Weinert/Franz-Otto Gilles: Der Zusammenbruch des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes (FDGB): Zunehmender Entscheidungsdruck, institutionalisierte Handlungsschwäche und Zerfall der hierarchischen Organisationsstruktur, Wiesbaden 1999, S. 113.

⁴⁹ 내독 통일과정에서의 노동조합. 참조, Vgl. auch zum Folgenden Koch-Baumgarte: Gewerkschaften im deutsch-deutschen Vereinigungsprozess, S. 38 ff.

⁵⁰ 조합원 수의 변화: 독일의 노조 통합과 노조 구축. 참조, Vgl. Kurt Thomas Schmitz/Heinrich Tiemann/Klaus Löhrlin: Mitgliederentwicklung: Gewerkschaftseinheit und Gewerkschaftsaufbau in Deutschland, in: Michael Kittner (Hrsg.): Gewerkschaftsjahrbuch 1991. Daten - Fakten - Analysen, Köln 1991, S. 70-89, hier S. 70.

⁵¹ 동독의 발전을 위한 금속산업 노조 노조의 날 결의문(문서번호 6).

⁵² 동서독 금속 노조 간의 긴급 프로그램에 관한 협정(문서번호 7). 건설-광석-토지 노조 연방지도부와 건설-목재 중앙지도부 간의 교류 확대를 위한 협정(문서번호 8).

생각을 갖기 시작했다. DGB와 개별 노조들은 자체적인 조직 구조를 동독과 신연방주로 확대해 노조 부재 지역이 발생하는 것을 방지하고자 했다. 이를 통해 직장 내와 초기업적인 이익대변, 특히 임금 협상을 위한 전제조건이 마련되어야 했다.⁵³

DGB와 개별 노조들은 코앞에 닥친 화폐, 경제, 사회통합으로 인해, 그리고 동독과 신연방주의 행동력 있는 노조들로부터 행동을 개시하라는 압력을 받게 되었다. 서독 임금정책 수준으로의 소급 적용으로 인한 저임금 지역의 발생 역시 방지되어야 했다. 그 외에도 경쟁적 노조와 연맹(독일 사무직 근로자 노조(DAG), 독일 기독교 노조(DCG), 독일 공무원 노조(DBB))⁵⁴의 출현은 이러한 상황을 더욱 가속화시키는 결과를 낳는다. 그러나 무엇보다도 FDGB와 그 사이에 독립한 산별 노조들의 여러 고위 간부들은 조합원 이익 중심의 노조 정책을 수립하라는 요구에 부합할 의지를 나타내지 않았으며, 혹은 그럴 수 있는 상황에 처해있지 못했다. 이들의 관심의 대부분은 기존 노조 조직을 유지하는 데에만 쏠려 있었다. 개혁에 대한 노력이나 구조적 변화는 좌초될 위험에 처해 있었으며, 서독 노조들은 동시에 자신들의 행동력이나 실행 능력에 엄청난 기대를 걸고 있던 동독과 신연방주의 노조 조합원과 근로자들로부터 신뢰를 잃을지도 모른다는 걱정을 해야만 했다.⁵⁵

이러한 이유로 DGB와 소속 개별 노조들은 1990년 4-5월부터 ‘외부로

⁵³ 통일과정에서의 노동조합: 과거 조직 구조와 새로운 통합의 문제. 참조, vgl. Michael Fichter/Maria Kurbjuhn: Die Gewerkschaften im Einigungsprozess: Ausdehnung mit alten Organisationsstrukturen und neuen Integrationsproblemen, in: Organisierte Interessen in Ostdeutschland, 1. Halbband, hrsg. von Volker Eichener u. a.(= Probleme der Einheit, Bd. 12), Marburg 1992, S. 175-194, hier S. 185 f.

⁵⁴ 신연방주의 공공 업무: 과도기의 고용, 이익 연맹, 임금 정책. 참조, Fred Henneberger/Berndt Keller: Der öffentliche Dienst in den neuen Bundesländern: Beschäftigung, Interessenverbände und Tarifpolitik im Übergang, in: Organisierte Interessen in Ostdeutschland, 1. Halbband, hrsg. von Volker Eichener u. a.(Probleme der Einheit, Bd. 12), Marburg 1992, S. 175-194, hier S. 185 f.

⁵⁵ 내독 통일과정에서의 노동조합. 참조, Vgl. Koch-Baumgarten: Gewerkschaften im deutsch-deutschen Vereinigungsprozess, S. 40.

부터(von außen)'와 '위로부터(von oben)'의 서독 노조 모델을 동독에 이식하는 데 정책적 초점을 맞춘다.⁵⁶ DGB는 1990년 초까지만 해도 불확실한 상태로 남아 있던 FDGB와의 협력 혹은 합병의 문제를 점차 원칙적으로 배제하였다. 이제 DGB와 DGB 지도부는 'DGB가 소속 조합의 통합 과정을 통해 동독 상부 조직의 업무를 인수할 수 있도록 만반의 준비를 갖추는 것'을 동독에서의 노조 정책의 목표로 세워 나갔다.⁵⁷ 그러나 FDGB의 정책에 대한 책임 인수로 받아들여질 수도 있는 FDGB의 공식적 권리 계승은 배제되었다.⁵⁸ 권리 계승이 거부된 또 다른 이유로는 많은 인력이 배치된 조직과 FDGB의 법적, 재정적, 조직적 의무로 인한 재정적, 조직적 부담이 어느 정도 일지를 전혀 파악할 수 없었다는 점을 꼽을 수 있다.

DGB는 5개 주 지역구(Landesbezirke)와 33개 지역구(DGB-Kreisen)에 대한 구성을 시작으로 신연방주의 각 지역에 지부(Regionalbüro)를 설치해 조직 구조를 확장해 나가기 시작했다.⁵⁹ 신연방주에 새로이 마련된 DGB 구조의 간부 조직은 대부분 서독의 노조 간부들로 채워졌다. 장애에 대한 불확실성으로 인한 불안의 시기가 지난 후 DGB는 이러한 조직 개편을 통해 동독에서 독일 노조의 상부 조직을 완전히 새로이 구축하기로 결정했다.⁶⁰

급속히 증가하는 실업률과 불확실한 고용관계를 동반한 5개 신설 주 내

⁵⁶ 같은 곳 참조.

⁵⁷ 제14차 DGB 정규 연방 회의의 독일통일에 관한 결정(문서번호 50).

⁵⁸ 제14차 DGB 정규 연방 회의 회의록 참조, Vgl. Protokoll 14. ordentlicher Bundeskongress DGB, Hamburg 20.-26.5.1990, S. 778; 노조 통합으로 가는 길-보고서, Kurt Thomas Schmitz/Heinrich Tiemann: Auf dem Weg zur Gewerkschaftseinheit-Ein Bericht, in: Deutschland Archiv, 22. Jg., 1990, H. 10, S. 1618 f.-결의 사항의 실행을 위해 제14차 DGB 정규 연방 회의는 조직 영역을 동독으로 확장하는 것을 허락하는 정관 변경(제3조 1번 1항)을 결의한다.

⁵⁹ 조합원 수의 변화: 독일의 노조 통합과 노조 구축, Vgl. Kurt Thomas Schmitz/Heinrich Tiemann/Klaus Löhrlein: Mitgliederentwicklung: Gewerkschaftseinheit und Gewerkschaftsaufbau in Deutschland, in: Michael Kittner(Hrsg.): Gewerkschaftsjahrbuch 1992. Daten-Fakten-Analysen, Köln 1992, S. 72-86, hier S. 78 f.

⁶⁰ 같은 곳 참조.

경제적 발전으로 인해 초기 지역 행정 사무소에서의 DGB 활동은 대부분 조합원들을 위한 법적 자문에 집중되었다. 동독에 파견된 DGB 서기(Sekretär) 290명 중 230명이 조합원들의 권리 보호를 위해 일하였고, 33개 지역 행정사무소의 60명만이 조직 서기로 근무하였다. 서독에서 이러한 비율은 정반대로 나타났다.⁶¹

2. 개별 노조

FDGB가 상부 조직으로 전환(1990년 1월 31일-2월 1일자 특별회의의 결의)된 이후에도 개혁 능력이 부재하다는 사실이 입증되는 한편, FDGB 소속 산별 노조들의 협력 의지와 개혁에 대한 노력은 다양한 유형으로 발전했다. 서독 산별 노조가 얼마나 FDGB 산별 노조에 대한 지원과 협력에 참여하고, 해당 조직 구조와 간부의 일부를 인수할 의지를 갖고 있었는지에 대한 문제는 해당 노조들이 갖고 있는 인적, 재정적, 조직적 역량에 따라 좌우되었다. 특히 자원이 취약한 소규모 산별 노조들은 그보다는 실용적인 대응을 할 준비가 되어 있다는 의지를 표명하였다.⁶²

세부적으로 보았을 때 모든 DGB 소속 노조들의 대응 유형은 1990년대 중반부터 신연방주로의 조직 영역을 확대하는 것으로 좁혀진다. 이러한 변화는 세 가지 유형으로 요약될 수 있다. 이러한 유형들은 새로운 조직의 구축과 동독 ‘파트너 노조’와의 협력 중 어떠한 것이 선호되었는지를 기준으로

.....

⁶¹ 5개 신연방주에서의 노조와 임금 협상. 금속 노조의 사례를 중심으로 한 조직적 발전, 정치적 전략과 문제점, Josef Schmid/Heinrich Tiemann: Gewerkschaften und Tarifverhandlungen in den fünf neuen Bundesländern. Organisationsentwicklung, politische Strategien und Probleme am Beispiel der IG Metall, in: Organisierte Interessen in Ostdeutschland, 1. Halbband, hrsg. von Volker Eichener u.a.(= Probleme der Einheit, Bd. 12), Marburg 1992, S. 135-158, hier S. 139.

⁶² 통일과정에서의 노조, 참조, Fichter/Kurbjuhn: Die Gewerkschaften im Einigungsprozess, S. 163.



구분된다.⁶³

화학-제지-세라믹 노조(IG Chemie-Papier-Keramik)와 광산-에너지 노조(IG Bergbau und Energie)와 같은 노조들은 동독 노조들과의 협력이라는 실용적인 노선을 취했다. 이들은 처음부터 자신들의 조직 영역을 동독과 신연방주지역으로 확대하는 것을 지향했으며, FDGB 소속 산별 노조와의 협력에 대한 원칙으로 서독 노조의 노조 정책적 표준을 인수할 것을 동독 노조측에 요구했다.⁶⁴ 실용적 협력⁶⁵에 대한 동독 산별 노조들과의 합의와 더불어 서독 산별 노조들은 독립 자문 사무소(Beratungsbüro)를 개설하였다.⁶⁶ 자문 사무소의 설치로 인해 마련된 조직의 영역을 독립적으로 확대할 수 있는 가능성은 동독 노조들에게 영향을 미친다. 이미 1990년 4월 말에 화학-유리-세라믹 노조(IG Chemie, Glas, Keramik)는 전(全) 독일적 화학-노조 구성을 위해 화학-제지-세라믹 노조가 제시한 원칙과 조건을 인정할 준비가 되어 있었다.⁶⁷ 그러나 이러한 전 독일적 노조의 구성은 양 조직의 공식적 통합이나 과거의 고위 간부진 인수를 배제하고 있었다. 전 독일 화학-제지-세라믹 노조는 동독 화학 노조의 해체를 전제 조건으로 내세웠으며,

⁶³ 노조 통합으로 가는 길. 참조, Schmitz/Tiemann: Auf dem Weg zur Gewerkschaftseinheit, S. 1612-1617; 통일과정에서의 노동조합, Fichter/Kurbjuhn: Die Gewerkschaften im Einigungsprozess, S. 166 f.; 노동조합의 확립, Ingrid Artus: Die Etablierung der Gewerkschaften, in: Joachim Bergmann / Rudi Schmidt(Hrsg.): Industrielle Beziehungen. Institutionalisierung und Praxis unter Krisenbedingungen, Opladen 1996, S. 21-48, hier S. 30-34.

⁶⁴ 광산-에너지 노조 중앙위원회의 동독 내 노조 발전에 대한 성명(문서번호 37). 화학-제지-세라믹 노조는 동독에서의 업무를 강화한다-차후 협정까지의 화학-유리-세라믹 노조와의 협력에 관해 헤르만 라페(Herrmann Rappe)가 작성한 전제조건(문서번호 27).

⁶⁵ 양 노조 간 협력은 특히 화폐, 경제, 사회통합으로 인해 해결되어야 할 요구 사항에 노조 업무가 적응할 수 있도록 하는 원조와 지원을 제공하였다.

⁶⁶ 요-식-숙박 노조 중앙위원회의 동독 상황에 관한 결의(문서번호 28). 광산-에너지 노조 중앙위원회의 동독 내 노조 발전에 대한 성명(문서번호 37). 건설-광석-토지 노조와 건설-목재 노조 간의 협정(문서번호 38).

⁶⁷ 노조 통합으로 가는 길. 참조, Vgl. Schmitz/Tiemann: Auf dem Weg zur Gewerkschaftseinheit, S. 1614.

과거의 FDGB 간부들을 인수할 때는 민주적 선거를 통해 그 정당성이 입증되도록 하였다.⁶⁸ 조합원들은 일반적으로 개별 가입이 요구되었다. 소수의 노조들만이(요-식-숙박업 노조(Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten), 언론 노조(IG Medien), 철도 노조(Gewerkschaft der Eisenbahner)) 해체를 앞둔 동독 노조 조합원들의 집단 이적을 계획하고 있었으며, 인수된 조합원들에게는 정해진 기간 내에 가입을 무효화할 수 있는 선택권이 주어졌다⁶⁹

또 다른 유형은 협력과 새로운 출발을 동시에 진행하는 유형으로서, 공무, 운수, 교통조합(Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr(이하 ÖTV))에서 나타났다. ÖTV는 동독의 각 지역 중심도시(Bezirkshauptstadt)에 자문 사무소를 설치하고 후속 조치로 동독에 새로운 동명 노조를 설립하는 방식으로 전 독일적 노조 구조를 실현했다. 동독에는 ÖTV와 유사한 구조를 띤 노조가 존재하지 않았을뿐만 아니라, ÖTV 전문 조직 영역의 일부와 기존 동독 노조와의 협력이 초기에는 매우 어렵게 이루어졌기 때문에 이러한 방법을 통한 조직 확장은 필수불가결한 것이었다고 할 수 있다.⁷⁰ 뿐만 아니라 ÖTV의 단일화와 전 독일적 구성은 ÖTV의 조직 영역 내 동독 노조들(운송 노조(IG Transport), 건강복지 노조(Gewerkschaft Gesundheits- und Sozialwesen), 과학 노조(Gewerkschaft Wissenschaft), 동독 국가 인민군 병역 대체 근무자 노조(Gewerkschaft der Zivilbeschäftigten der NVA), 동독군 구성원 노조(Gewerkschaft der Armeeingehörigen der DDR))와의 협력을 통해 준비되었다.⁷¹ 동독 해체와 5

.....
⁶⁸ 조합원 수의 변화: 독일의 노조 통합과 노조 구축. 참조, Vgl. Schmitz/Tiemann/Löhrlein: Mitgliederentwicklung: Gewerkschaftseinheit und Gewerkschaftsaufbau in Deutschland, (Gewerkschaftsjahrbuch 1992), S. 74

⁶⁹ 위의 문서.

⁷⁰ 동독에 관한 공무, 운수, 교통 조합 중앙위원회의 결정(문서번호 19).
공무, 운수, 교통 노조 중앙위원회의 동독 상황에 관한 성명(문서 47).

⁷¹ 서독의 공무, 운수, 교통 노조와 동독의 운송 노조 간의 협력 협정(문서번호 40).
단일 공무, 운수, 교통 노조 결성을 목표로 하는 동독 공무, 운수, 인민군 분야 노조와 서독 공

개 신연방주의 독일연방공화국 가입을 통해 1990년 10월 3일 이후 신연방지역에서의 노조 설립은 가속화되었다. 신연방주지역을 모두 커버할 수 있는 조직을 구축하기 위한 방법으로 ÖTV는 위에 언급한 14개 지역구 자문 사무소를 적극 활용했다. ÖTV는 동독 노조의 노조 간부들을 인수하지 않은 노조에 속한다.⁷² 그 밖에 동독과 신연방주에서 새로운 출발과 노조 구조 재편의 길을 선택한 노조들로는 동독에 전임 조직(Vorläuferorganisation)이 존재하지 않았던 경찰 노조(Gewerkschaft der Polizei)와 교육과학 노조(Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft)가 있다.

금속 노조는 또 다른 유형으로 간주될 수 있다. 서독의 금속 노조는 베를린장벽 붕괴 후 초기 몇 달 간 동독 금속 노조의 조직적이고 독립된 민주적 개혁을 믿었다.⁷³ 이러한 신뢰를 바탕으로 서독 금속 노조는 1989년 12월 6일에 이미 동독 금속 노조와 제1차 협력 조약을 체결했다. 제1차 협력 조약상 계획된 것은 기업 간 자매결연과 공동 교육 및 커리큘럼, 조직 및 단협 정책 문제에 관한 전문가 교환, 동독 금속 노조의 대표자들을 위한 견습생 프로그램(Trainee-Programm)이었다.⁷⁴ 이 과정은 건설-광석-토지 노조(IG Bau-Steine-Erden)의 경우와 유사했다.⁷⁵ 서독 금속 노조측은 가능한 한 동독 금속 노조의 독립성을 제한하지 않고자 했다. 그를 통해 두 개의 동등한 독일 노조가 합병을 합의할 수 있기를 원했다. 그럼에도 불구하고 1990년 2-3월부터 금속 노조는 동독의 여러 도시에 독립적인 정보 자문 사무소

무, 운수, 교통 노조 간의 협력 강화 협정(문서번호 53).

⁷² 조합원 수의 변화: 독일의 노조 통합과 노조 구축. 참조, Vgl. Schmitz/Tiemann/Löhrlein: Mitgliederentwicklung: Gewerkschaftseinheit und Gewerkschaftsaufbau in Deutschland, (Gewerkschaftsjahrbuch 1991), S. 73.

⁷³ 동독의 발전을 위한 금속산업 노조 노조의 날 결의문(문서번호 6).

⁷⁴ 동서독 금속 노조 간의 긴급 프로그램에 관한 협정(문서번호 7).

⁷⁵ 노조 통합으로 가는 길-보고서, Kurt Thomas Schmitz/Heinrich Tiemann: Auf dem Weg zur Gewerkschaftseinheit-Ein Bericht, in: Deutschland Archiv, 22. Jg., 1990, H. 10, S. 1608-1619, hier S. 1612 f.

를 개설하였다.⁷⁶ 동독 금속 노조의 조직적 견고화과정이 서독 금속 노조측의 엄청난 기술적 지원과 인력 원조에도 불구하고 더디게만 진행되자, 서독 금속 노조측이 직접 개혁과정을 주도하고자 한 것이다.⁷⁷ 서독 금속 노조는 소속 정보 자문 사무소와 서독의 노조 직원들을 토대로 이후의 발전을 추진, 관리하였으며, 1991년 1월 1일부로 노조 통합을 실현하기 위한 조건과 그 추진 과정을 제시하였다.⁷⁸ 동독 금속 노조는 이러한 합의에 따라 1990년 10월 5-6일에 열린 중앙대표자회의에서 1990년 12월 31일부로 노조를 해체하기로 결의하였으며, 소속 조합원들에게 개별적으로 서독 금속 노조로의 편입을 선택할 것을 촉구하였다.⁷⁹ 조직상의 새로운 출발은 동독 금속 노조 간부를 인수하지 않은 점과 행정 지소(Verwaltungsstelle)의 지소장을 오직 서독 인력으로만 충당한 점, 독립적인 금속 노조 지역구(Bezirke)를 설치한 작센주(Land Sachsen)를 제외하고는 신연방주의 조직 영역을 금속 노조의 기존 지역구로 통합한 점에서 잘 나타난다.⁸⁰

위에서 설명한 차이에도 불구하고 1990년 동독과 신연방주지역으로 조직 영역을 확대하기 위한 서독 노조의 대응 방식은 상당 부분 유사하게 변화한

⁷⁶ 서독 금속 노조와 동독 금속 노조의 '공동 성명'(문서번호 26).

⁷⁷ 노조 통합으로 가는 길, Schmitz, Tiemann: Auf dem Weg zur Gewerkschaftseinheit, S. 1613; 이러한 변화에 대한 세부 내용은 다음의 문헌을 참조: 금속 노조의 실패 사례: 자기 개혁도, 합병도 아닌, Wolfgang Schroeder: Fallbeispiel IG Metall: Weder Selbsttransformation noch Fusion, in: Rainer Weinert/Franz-Otto Gilles: Der Zusammenbruch des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes(FDGB). Zunehmender Entscheidungsdruck, institutionalisierte Handlungsschwäche und Zerfall der hierarchischen Organisationsstruktur, Wiesbaden 1999, S. 143-167.

⁷⁸ 노조 단일화를 위한 금속 노조 대표단의 결정. 참조, Schmitz, Tiemann: Auf dem Weg zur Gewerkschaftseinheit, S. 1613 f.(문서번호 52).

⁷⁹ 노조 해체에 관한 동독 금속 노조의 중앙위원회 특별 회의의 결의안(문서번호 98). 조합원 수의 변화와 독일의 노조 통합 그리고 노조 구축에 대해서는 Schmitz/Tiemann/Löhrlein: Mitgliederentwicklung: Gewerkschaftseinheit und Gewerkschaftsaufbau in Deutschland, (Gewerkschaftsjahrbuch 1991), S. p.71 이하 참조.

⁸⁰ 신연방주지역을 지역구와 행정 지소로 분할하는데 대한 금속 노조 대표의 공문(문서번호 108).

다.⁸¹ 정치, 경제적 통일과정의 역동성은 더욱 거세진 데 반해, 동서독 노조 통합의 상이한 출발 조건들은 시간이 경과됨에 따라 그 특징을 잃게 된다.⁸²

노조들은 신연방주에서의 복합적인 요구 사항(단협정책, 복지정책, 공동 결정의 문제, 근로자 대표 등)에 대응하기 위한 조직의 행동력을 가능한 빨리 갖출 것을 요구하였다. 이에 대한 해결방법으로 노조들은 조직 구조를 구서독의 조직 구조와 유사하게 구축하는 실용적인 방식을 택했다. ÖTV와 광산, 에너지 노조 및 상업-은행-보험 노조(HBV) 간에 일어난 것과 같은 몇몇 세력권 다툼은 이러한 상황 속에서 장애물로 작용했다.

제4절 1990년 이후 조합원 수의 변화

960만 명(1989년 1월 31일 기준)의 조합원을 보유했던 FDGB는 동독에서 가입자 수가 가장 많고, 가장 중요한 대중 조직이었다.⁸³ FDGB 가입은 사회, 정치적 압박과 그와 연관된 다양한 혜택들(휴가 서비스 사무소(Ferienst), 지원 기관, 문화 및 스포츠 행사에 대한 참여 특혜, 자녀들의 직장 유치원 입소 우대, 주택공급 우대, 휴양혜택, 직업 및 사회적 신분 상승)로 인해 강제적 가입으로 간주될 수 있다. 때문에 조직률 역시 매우 높았다. 산정 기준에 따라 조직률은 80% 이상에서 97% 이상으로 기록되어 있다.⁸⁴

⁸¹ 언급한 사례와 더불어 광산, 에너지 노조, 건설-광물-토지 노조의 해당 결의안과 대응 방식 참조, 광산-에너지 노조 중앙위원회와 광산-에너지-수자원 노조 중앙위원회, Wismut 노조 중앙위원회가 채택한 노조 단일화를 위한 공동 성명(문서번호 62).

건설-광석-토지 노조 연방 대표와 건설-목재 노조 중앙위원회, 목재-플라스틱 노조 중앙위원회 측은 건설-광석-토지 노조 가입에 관한 공동 성명(문서번호 67). 서독 금속 노조와 동독 금속 노조의 '공동 성명'(문서번호 26) 및 '화학-제지-세라믹 노조는 동독에서의 업무를 강화한다-차후 협정까지의 화학-유리-세라믹 노조와의 협력에 관해 헤르만 라페(Herrmann Rappé)가 작성한 전제조건'(문서번호 27) 참고.

⁸² 노조 단일화 구축을 위한 과도기 기간의 노조 구조(문서번호 106).

⁸³ FDGB 조합원 통계, 1989년 1월 31일 기준(문서번호 3).

⁸⁴ FDGB 조합원 수를 종업원(abhängig Beschäftigten) 숫자를 기준으로 산정할 경우 조직률은 97% 이상이며, 연금 수령자에 대한 추정치를 참작할 경우 조직률은 17% 감소된 80% 이상으로

동독과 비교할 때 인구가 네 배 이상 많았던 서독의 경우, DGB 산하 서독 노조들의 조합원 수가 780만 명(1989년 말 기준)에 불과했던 데 비하면⁸⁵, FDGB는 ‘거대 조직(Organisationsriese)’이었다. 그러나 1990년 1월 31일/2월 1일자 FDGB 특별 회의의 결의를 통해 자주 노조(재정적 주권과 노조별 개별 가입)를 선언한 개별 노조들과 FDGB는 명백한 국가 노조(Staatsgewerkschaft)로서 자신들의 정당성 상실을 막을 만한 능력이 없다는 사실이 바로 드러났다. 이미 1990년 초에는 FDGB와 자주 개별 노조 모두가 조합원 수나 조직적인 면에 있어서 동독의 강력한 노조임을 주장할 잠재력을 지니지 못했던 것이다.

1989-1990년까지 FDGB에 소속된 근로자 수를 고려해 볼 때 서독 노조들에게 가장 중요했던 것 중 하나는 1990년에 조직 영역을 동독과 신연방주 지역으로 확장한 서독 노조 조직을 위해 FDGB 노조 조합원들을 확보하는 것이었다. 이러한 엄청난 매력과 동독과 신연방주의 근로자들이 DGB 노조에 건 신뢰에도 불구하고, DGB 노조들은 1990-1991년 FDGB에 조직된 종업원 중 일부만을 조합원으로 확보하고자 했다. FDGB 조직원이 960만 명(1989년 초 기준)에 달했던데 비해, 1991년 말 신연방주 내 16개 DGB 노조의 조직원 수는 410만 명(42.7%)에 불과했다.⁸⁶ DGB 노조들뿐만 아니라, 독일 사무직 근로자 노조(DAG)와 독일 공무원 노조(DBB)⁸⁷와 같은 경쟁적 서독 조직들은 조직 지역에 따라 그 조합원 수를 엄청나게 증가시킬 수 있었다.⁸⁸ 1991

.....
나타난다.

⁸⁵ 독일 노동조합총연맹-조합원 현황 및 조직률 표. 참조, Vgl. Tabelle: Deutscher Gewerkschaftsbund-Mitgliederstand und Organisationsgrad, 1950-1999, in: Walther Müller-Jentsch/Peter Ittermann: Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999, Frankfurt a.M. 2000, S. 91.

⁸⁶ 동서독 DGB 주 지역구로 조합원 분배-조합원 소속 지역 기준일(문서번호 122).

⁸⁷ 해당 조직들의 조합원 자료는 같은 곳 p.136, p.138 참조.

⁸⁸ 410만 명에 달하는 신연방주 조합원 중 50% 가까이가 두 개 노조에 집중되었다-금속 노조: 990,553명, ÖTV: 950,364명.

년 말 신연방주의 조합원들이 각 노조에 가입한 비율은 23.9%(화학-제지-세라믹 노조)에서 68.5%(조경, 농업, 산림 노조)에 달했다.⁸⁹

DGB 노조들은 이러한 조합원 수의 증가를 장기적으로 유지할 상황에 처해 있지 못했다. 몇 년 지나지 않아(1991-1998년) DGB 동독 주 지역구의 조합원 수는 410만 명에서 55% 감소한 180만 명으로 줄어든다.⁹⁰ 1998년 이후에도 이어진 조합원 수의 감소에는 여러 가지 원인이 있었다.

경제 구조의 변화, 전 업종(화학, 광산, 의류 및 섬유 산업 등)의 대규모 ‘축소’, 불완전 고용의 청산은 근로자들에게 극적인 영향을 끼쳤다. 근로자 수는 1990년부터 1998년까지 20% 감소하였다. 높은 실업률과 조기 은퇴 프로그램, ‘구연방주’로의 이주, 다른 업종으로의 일자리 변경, 불안정한 고용 관계는 조합원들로 하여금 노조 가입을 포기하게 만든 가장 큰 원인들이다. 뿐만 아니라 노동조합들이 일자리와 관련된 보호 기능에 대한 기대를 충족시키지 못하고, FDGB가 제공한 보상적 차원의 사회, 문화적 공공 서비스를 인수할 수 없었던 것도 그 원인으로 꼽히고 있다. 단체 협약의 내용(임금 및 근무 시간)이 서독의 수준으로 올라가는 데까지 너무 오랜 시간이 걸린 점 역시 신연방주 DGB 노조에 새로이 가입한 조합원들이 노조에 실망한 또 다른 이유였다.

조합원 수의 감소와 이를 통한 조합원비 수입의 감소는 현장에서의 조직적 밀도와 관리 강도를 감소시키는 결과를 가져왔다. 대부분의 노동 및 생활 분야에서 존재감을 드러낸 FDGB와 비교해 볼 때, 이는 이익을 조직적으로 대변하는 역할을 하지 못하는 것으로 받아들여졌다. 이러한 문제들로 인

⁸⁹ 조합원 수의 변화 내 도표: 동서독 DGB 주 지역구별 노조 조합원 수-1991년 12월 31일자 조합원 현황. 참조, Vgl. Tabelle: Mitgliederverteilung der Gewerkschaften auf die DGB-Landesbezirke Ost und West-Mitgliederstand am 31. 12. 1991, in: Klaus Löhrlin: Mitgliederentwicklung, in: Michael Kittner (Hrsg.): Gewerkschaftsjahrbuch 1993. Daten - Fakten - Analysen, Köln 1993, S. 100-110, hier S. 105.

⁹⁰ 독일 노동조합총연맹-조합원 현황 및 조직률 표. 참조, Vgl. Tabelle: Deutscher Gewerkschaftsbund - Mitgliederstand und Organisationsgrad, 1950-1999.

해 신연방주의 많은 노조 조합원들은 ‘새로운’ 노조 조직에 대한 충성심을 갖기가 어려웠다.

제5절 FDGB의 자산

DGB와 소속 개별 노조들은 1990년 법적, 조직적 의미의 합병이나 조직적 통합을 통해 FDGB의 권리를 직접적으로 계승할 준비가 되어 있지 않았다. 국민들과 동독 및 신연방주 근로자들 사이에서 나타난 FDGB에 대한 불신은 언급하지 않더라도, 서독 노조들이 이러한 입장을 보인 가장 큰 이유는 엄청난 인력 부담과 파악이 수많은 연수원과 휴양소를 포함한 자산 상태가 불명확하였기 때문에 DGB의 입장에서 볼 때 FDGB는 예측할 수 없는 재정적 리스크를 안고 있는 조직이었다.

FDGB의 자산을 개별 산별 노조와 노조에 배분해야 한다는 요구는 중앙집권적 단일통합노조를 자주적 개별 노조를 포함한 상부 조직으로 개편하겠다는 1990년 1월 31일과 2월 1일자 FDGB 특별 회의의 결의에 따라 생겨난 FDGB의 개별 노조들에 의해 잠시 제기되기도 했었다. 그리고 이 요구는 1990년 9월 30일자 FDGB 해체에 관한 결의를 통해 다시 제기되었다.⁹¹ 그러나 FDGB의 자산을 개별 노조에 분배해야 한다는 요구는 자산법적으로 자산의 항목별 출처를-납부된 조합원비의 총액, 국가 예산의 사용, 1933년까지 노조의 소유물이었던 부동산-명확히 밝힐 수 없는 한 받아들여지지 않았다.

FDGB의 자산을 자산관리회사(노조 자산관리회사 “Märkisches Ufer” mbH, GVVG)를 통해 관리하고자 한 시도는 5개 신연방주가 1990년 10월 3일 통일 이후 신탁관리청이 노조 자산이 특별자산임을 선언하고, 그 자산을

⁹¹ 참조. FDGB의 해체와 그 자산을 둘러싼 논란, Hans-Hermann Hertle/Rainer Weinert: Die Auflösung des FDGB und die Auseinandersetzung um sein Vermögen, Berlin 1991, S. 7 ff.



직접 관리하기로 결정하면서 모두 없었던 일이 되었다.⁹²

DGB와 소속 노조들은 1990년대에 통일특수과제청(Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben(BvS))과 신탁관리청의 후속 관청들, 미해결 자산문제 규정을 위한 지역 관청들(Landesämtern zur Regelung offener Vermögensfragen(LARoV))과의 오랜 소송과 협상 끝에 1933년 나치에 의해 압류되고, 독일 노동전선(Deutsche Arbeitsfront)이 소유하고, 제2차 세계대전 이후 FDGB측에 이전되었던 과거 노조 자산에 대한 권리 회복에 성공하였다.⁹³ 뿐만 아니라 개별 노조들은 1990년 FDGB 소속 노조들을 통해 거둬들인 조합비를 반환받고자 하였다.⁹⁴

제6절 통일과정에서 노조활동의 평가

서독 노조들은 고위 간부들과의 회동에 국한된 것이었다 할지라도 FDGB와의 오랜 접촉과정을 가졌고, 1980년대 초, 중반부터 소련과 동구권 대부분의 국가들에서 정권과 체제 위기가 발생하였음을 목도하였음에도 불구하고, 베를린장벽의 붕괴와 동독 권력 및 정부체제의 붕괴에 준비되어 있지 못했다.

1989년 11월 9일 이후 동독에서 발생한 상황은 이후 몇 달 간 DGB와 소속 노조들에게 큰 충격과 부담을 안겨 주었다. 준비된 계획이나 방향성 있는 구상도 갖고 있지 않았던 DGB와 대부분의 소속 노조들 사이에서는 결정을 내려야 할 조치들에 대한 불신이 싹트기 시작했다. 초반에 서독 노조들 사이

⁹² 동독은 그렇게 기능했다. 조직 및 기관 사전, Andreas Herbst/Winfried Ranke/Jürgen Winkler: So funktionierte die DDR. Lexikon der Organisationen und Institutionen, Bd. 1, Reinbek 1994, S. 316.

⁹³ 자산법에 따른 바이마르 노조 자산의 복권. 참조, Vgl. Marian Belz: Die Restitution des Weimarer Gewerkschaftsvermögens nach dem Vermögensgesetz, Baden-Baden 2007.

⁹⁴ “격투는 끝났다.”. 참조, Vgl. metallzeitung, 3/2009, S. 7: “Das Ringen ist beendet.”

에서 생겨난 이러한 불신은 동독의 국가적 독립이 장기간 지속될 것이라는 예상 때문에 더욱 심화된다.

1989-1990년의 변혁기 동안에는 FDGB의 입장조차 제대로 파악되지 못했으며, 초기 몇 달 간 동독에서 일어난 FDGB의 정당성 상실과 신뢰 실추는 서독 노조 간부들에 의해 과소평가 되기까지 하였다. 서독 노조들이 초기에 기존 FDGB-조직들과 과거 FDGB 간부들을 대상으로 원조와 지원, 협력을 제공한 이유는 바로 이 때문이다.

서독 노조들은 1990년 초가 되어서야 비로소 동독의 노조 상황과 독일 통일로 가는 길에 대해 좀 더 명확한 그림을 그릴 수 있게 된다. 통일에 대한 정치적 결정 대부분이 노조의 참여 없이 이루어지는 동안, 서독의 노동자 조직들은 1990년 초와 여름, 행동력 있는 노조 건설에 착수한다. FDGB와 여러 소속 간부들은 변화된 시스템에 적응할 준비가 되어 있지 않았으며, 혹은 적응할 능력이 없었다.

FDGB는 DGB와 대부분의 서독 노조들이 정보 및 자문 사무소를 통해 독립적인 조직 구축의 토대를 마련하는 가운데 노조들을 설립함에 따라 해체되었다. 개념적인 면에 있어 동독 내 노조 건설은 서독 구조의 이식을 통해 이루어졌다. 공식적인 합병은 법적, 정치적 이유로 인해 거부되었으나, 그럼에도 불구하고 몇몇 개별 노조들은 FDGB 소속 산별 노조와 밀접한 협력을 추진했으며, 일부는 FDGB 산별 노조 기관들에 의지하기도 하였으며, 특정 조건하에 노조 간부들을 인수할 준비가 되어 있었다. 그 밖의 노조들은-DGB, 금속 노조, ÖTV 등-동독 내 노조 구축에 있어 서독의 인력에만 의존했다.

동독과 신연방주 내 새로운 노조를 구축하는 작업과 그 노조들이 서독의 노조 조직에 적응하고 편입되는 과정은 조직적인 면에 있어 초기 몇 달 간의 더딘 진행에도 불구하고 성공적이었다.

그럼에도 불구하고 다음과 같은 초기의 조직적, 노조 정책적 성공은 장기



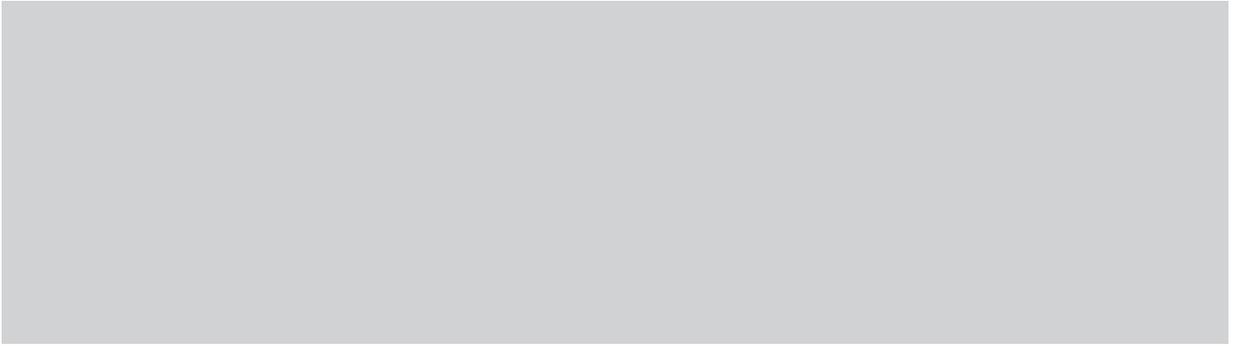
적으로 유지되지 못하였다.

- 높은 명망과 동시에 근로자들 사이의 높은 기대
- 높은 조직률(FDGB 조합원 중 약 50%가 1990-1991년에 DGB-노조에 가입)
- 임금 및 노동 조건이 서독 수준으로 신속히 개선될 것을 전망케한 임금 협약
- 직장 및 기업 내 공동 결정권과 경영 참여권 이전 및 충족

심각한 동독의 불완전 고용 문제는 배제하고서라도, 동독 전 지역의 탈산업화와 기대한 속도로 실현되지 못한 서독 수준으로의 생산성 향상 등 여러 요소에 기인하는 동독산업의 붕괴는 실업문제가 빠른 속도로 악화되고 이후 장기간 지속된 가장 큰 원인들이었다. 광범위한 경제 구조의 변화와 엄청난 실업이라는 조건 속에서 단일임금협상에서 노동자를 대표하는 기구로서 구체적인 임금 정책을 펼쳐야 했던 노조들은 크나큰 어려움에 직면하였다.

근로자들의 일자리와 수입의 확보라는 측면에서 노조들은 장기간의 구조조정을 겪어야 했던 경제 위기 속에서 보호와 질서 유지 기능에 필요한 영향력을 확보하지 못하였다. 1990년대에 일어난 대규모 조합원 탈퇴는 대부분 이러한 경제와 노동 시장의 위기로 인해 발생한 문제라고 할 수 있다.

노동·실업 분야
관련 정책문서



문서 목록

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
1	FDGB측과의 관계에 관한 가이드라인/DGB 연방 지도부	1977년 5월 3일	Deutscher Gewerkschaftsbund(DGB), Freier Deutscher Gewerkschaftsbund(FDBG)	Wilke/Hertle: Deutsche Gewerkschaftsgeschichte, S. 121.
2	국가국방부령 039/9/201호-군사기록물보관소의 조직과 업무	1988년 11월 1일	국가국방부	사통당 독재청산재단 문서기록 보관소, 라이너 에펠만(Rainer Eppelmann) 기증문서, 문서번호, Akte 115
3	FDGB 조합원 통계, 1989년 1월 31일 기준	1989년 1월 1일	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund(FDBG)	Pirker u.a.: Wende zum Ende, S. 213.
4	FDGB 연방지도부 의장 하리 티쉬가 DGB 의장에 린스트 브라이트와 나는 대담에 관해 에리히 호네커에게 보낸 서한	1989년 4월 4일	Vorsitzender des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes(FDGB), Harry Tisch; Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes(DGB), Ernst Breit; Generalsekretär der SED und Vorsitzender des Staatsapparates der DDR, Erich Honecker	Hertle: Nicht-Einmischung, S. XXXVII-XL.
5	DGB와 FDGB 관계에 관한 협정	1989년 9월 15일	Vorsitzender des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes(FDGB), Harry Tisch; Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes(DGB), Ernst Breit	Hertle: Nicht-Einmischung, S. XLI-XLII.
6	동독의 발전을 위한 금속산업 노조 노조의 날 결의문	1989년 11월 22일/28일	Industriegewerkschaft Metall des Deutschen Gewerkschaftsbundes	Der gewerkschaftliche Einigungsprozess, Dokumentation zum Aufbau der IG Metall, S. 30 f.
7	동서독 금속 노조 간의 긴급 프로그램에 관한 협정	1989년 12월 6일	Industriegewerkschaft Metall der Bundesrepublik Deutschland, Industriegewerkschaft Metall der Deutschen Demokratischen Republik	Der gewerkschaftliche Einigungsprozess, Dokumentation zum Aufbau der IG Metall, S. 32 f.

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
15	서독 연방정부 노동사회부장관 노버트 블림이 헬무트 콜 수상에게 보낸 문서-사회통합에 관한 동독정부와의 협상에서 논의되어야 할 것들	1990년 2월 9일	Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung(BMA), Norbert Blüm; Bundeskanzler Helmut Kohl	Bundesarchiv, BArch, B 136/21660
16	연방노동사회부장관에게 제출하기 위해 연방고용노동청의 DDR 실무그룹이 작성한 문제 목록	1990년 2월 9일	Bundesanstalt für Arbeit(BA), Arbeitsgruppe DDR	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim); SEAD-BA 8.4 / 700
17	행정개혁을 위한 내각(Ministerrat)의 자문(Beratung)	1990년 2월 9일	'행정개혁' 정부위원회의 사무관 (Sekretär)인 두빅 박사 인솔하의 업무팀	브란덴부르크중앙기록보관소 도서 목록 401번 24510호(Rep. 401 Nr. 24510 in BLHA).
18	동독 내각회의의 결정을 위한 제안-노동력 조정과 방출 및 노동력의 재교육을 위한 조치	1990년 2월 13일	Ministerrat der DDR; Leiter der Arbeitsgruppe zur Koordinierung der Arbeitsplatzvermittlung, Heinz Schmidt	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim); SEAD-BA 8.4 / 618
19	동독에 관한 공무, 운수, 교통 조합 중앙위원회의 결정	1990년 2월 14일	Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr(ÖTV, Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes)	Fichter/Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 4.
20	직업일선 기간 동안 제공되는 국가보조와 기업에 의한 지원금에 대한 시행령의 1차 및 2차 시행지침	1990년 2월 16일/22일	Minister der Finanzen und Preise, Walter Siebert	Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 12-Ausgabetag: 6. März 1990
21	조기정년연금의 보장에 관한 시행령의 1, 2차 집행지침	1990년 2월 16일/3월 1일	Minister der Finanzen und Preise, Walter Siebert	Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 12-Ausgabetag: 6. März 1990

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
29	(서독) 언론 노조와 (동독) 인쇄-제지 노조 간의 협력에 관한 협약	1990년 3월 3일	Industriegewerkschaft Medien der Bundesrepublik Deutschland, Industriegewerkschaft Druck und Papier der Deutschen Demokratischen Republik	Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 8.
30	사회헌장을 위한 기본원칙과 입장-동독 원탁회의 의 토론회	1990년 3월 5일	Zentraler Runder Tisch der DDR; Unabhängiger Frauenverband(UFV); Ministerium für Arbeit und Löhne; Initiative Frieden und Menschenrechte(IFM); Gewerkschaften; Ministerium für Gesundheitswesen(MfG); Sektion Rechtswissenschaft der Humboldt-Universität; Institut für Soziologie und Sozialpolitik der Akademie der Wissenschaften	Thaysen, Uwe(Hrsg.): "Der Zentrale Runde Tisch der DDR – Wortprotokolle und Dokumente – Band IV: Identitätsfindung?" S. 963–974(15. Sitzung, 5. März 1990), Wiesbaden 2000
31	동독 노동조합의 권리에 관한 법	1990년 3월 6일	Volkskammer der DDR; Vorsitzender des Staatsrats der DDR, Manfred Gerlach	Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 15–Ausgabetag: 12. März 1990
32	동독 헌법 중 노동조합 관련 개정안	1990년 3월 6일	Volkskammer der DDR; Vorsitzender des Staatsrats der DDR, Manfred Gerlach	Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 15–Ausgabetag: 12. März 1990; (Vorherige Fassung Art. 44 u. 45: www.verfassungen.de/de/ddr/ddr74-i.htm (Stand 11.08.2014))
33	노동권 보호와 관련된 기업과 노동청의 의무, 권리 그리고 과제에 관한 시행령	1990년 3월 8일	Ministerrat der DDR, Vorsitzender Hans Modrow; Ministerin für Arbeit und Löhne, Hannelore Mensch	Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 18–Ausgabetag: 19. März 1990
34	동서독 경제 및 사회 규정 단일화를 위한 독일 노동자 연합의 통합과 독일 노조 연맹의 공동 선언	1990년 3월 9일	Deutscher Gewerkschaftsbund(DGB), Bundesvereinigung der Deutschen Arbeiterverbände(BDA)	Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 10.

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
42	연방고용노동청 이사회 29차 회의-동독 장벽개방이 가져올 결과와 기본적인 입장	1990년 5월 2일/3일	Bundesanstalt für Arbeit; Vertreter der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und öffentlichen Körperschaften; Landesarbeitsamt Berlin; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung(Staatssekretär Tiegemeier, Ministerialdirigent Leven); DDR Ministerin für Arbeit und Soziales Hildebrand; Regierender Bürgermeister von Berlin Momper	Bundesarchiv; BArch, B 1194607
43	연방의회 노동사회위원회가 동독 최고인민회의 노동사회위원회에 보낸 서한-자료와 문건의 전달	1990년 5월 4일	Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Bundestags, Sekretär Friedhelm Maier; Ausschuss für Arbeit und Soziales der Volkskammer der DDR, Sekretär Hardy Köhler	Bundesarchiv; Volkskammer der DDR, Teil 2: 10. Wahlperiode-Schriftwechsel mit dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages, DA 1/17523(2. Bd.)
44	1990년 7월 1일자로 동독에서 노동지원법을 도입하는 문제와 관련하여 연방고용노동청이 연방노동부에 보낸 문서	1990년 5월 4일	Präsident der Bundesanstalt für Arbeit(BA), Franke; Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung(BMAS), Blüm	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 619
45	FDGB의 개별 노조 대표측의 FDGB 해체에 관한 결의	1990년 5월 9일	Einzelgewerkschaften des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes(FDGB) der DDR	Gill: FDGB, S. 135 f.

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
46	연방의회 노동사회위원회가 동독 최고인민회의 노동사회위원회에 보낸 서한-민남을 위한 준비	1990년 5월 9일	Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales der Volkskammer der DDR, Thomas Brick; Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, Jürgen Egert	Bundesarchiv: Volkskammer der DDR, Teil 2: 10. Wahlperiode-Schriftwechsel mit dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages, DA 1/17523(2. Bd.)
47	공무, 운수, 교통 노조 중앙위원회의 동독 상황에 관한 성명	1990년 5월 10일	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr(ÖTV, Bundesrepublik)	Schmitz / Tiemann: Auf dem Weg zur Gewerkschaftseinheit, S. 1616 f.
48	화학-제지-세라믹 노조와 화학-유리-세라믹 노조 간의 협력 협정	1990년 5월 14일	Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik(Bundesrepublik), Industriegewerkschaft Chemie, Glas und Keramik(DDR)	Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 17.
49	동독의 행정관리를 위한 특별보조금에 관한 연방 정부 노동사회장관의 서한	1990년 5월 14일	Verband Deutscher Rentenversicherungsträger; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung; Bundesministerium der Finanzen; Landesversicherungsanstalten	Historisches Archiv der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg, Aktenzeichen 111-43/05
50	제14차 DGB 정규 연방 회의의 독일통일에 관한 결정	1990년 5월 22일	Deutscher Gewerkschaftsbund(DGB)	Protokoll, 14. ordentlicher Bundeskongress DGB, S. 777-784.
51	베를린시 노동청의 정보자료	1990년 5월 23일	Arbeitsamt Berlin II(Pankow, Weißensee, Prenzlauer Berg), Direktor Galle	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 691

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
52	노조 단일화를 위한 금속 노조 대표단의 결정	1990년 5월 24일	Industriegewerkschaft Metall(IG Metall)	Der gewerkschaftliche Einigungsprozess, Dokumentation zum Aufbau der IG Metall, S. 46 f.
53	단일 공무, 운수, 교통 노조 결성을 목표로 하는 동독 공무, 운송, 인민군 분야 노조와 서독 공무, 운수, 교통 노조 간의 협력 강화 협정	1990년 5월 30일	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr(ÖTV, BRD); DDR-Gewerkschaften der Bereiche öffentlicher Dienst, Transport und Volksarmee	Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 19.
54	동독 노동행정 구축을 위한 연방고용노동청의 지원에 소요되는 재정에 관한 연방고용노동청과 연방노동사회부, 연방재무부 간의 서신 교류	1990년 5월 31일	Bundesanstalt für Arbeit(BA); Bundesministerium der Finanzen(BMF); Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung(BMAS)	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 656
55	사업장 유치원의 존속에 관한 지침	1990년 6월 6일	동독 내각, 드 메지에르 수상	DDR Gesetzblatt 1990 Teil I Nr. 32
56	서독 연방의회 노동사회위원회가 동독 최고인민회의 노동사회위원회에 보낸 서한-국가조약과 관련한 전문기 청문회에 초대	1990년 6월 6일	Bundestagsausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Bundestags, Sekretär Friedhelm Maier	Bundesarchiv: Volkskammer der DDR, Teil 2: 10. Wahlperiode-Schriftwechsel mit dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages, DA 1/17524
57	동독 최고인민회의-노동행정의 개선에 대한 질의	1990년 6월 7일	Volkskammer der DDR; Ministerin für Arbeit und Soziales, Regine Hildebrandt	Bundesarchiv, BArch/DA 1 / 00 C 277, Dokumentation der Volkskammer, 10. Wahlperiode, 11. Tagung
58	경제사회폐사통합에 관한 최고인민회의 가족여성 상임위원회의 입장표명	1990년 6월 8일	동독 최고인민회의 가족여성상임위원회 위장 바베	Bundesarchiv, BArch/DA 1/17537

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
66	동독의 노동지원법	1990년 6월 22일	Präsidentin der Volkskammer der DDR, Sabine Bergmann-Pohl	Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 36-Ausgabetag: 28. Juni 1990
67	건설-광석-토지 노조 연방 대표와 건설-목재 노조 중앙위원회, 목재-플라스틱 노조 중앙위원회 측은 건설-광석-토지 노조 가입에 관한 공동 성명	1990년 6월 27일	Industriegewerkschaft Bau- Steine-Erden(Bundesrepublik), Industriegewerkschaft Bau- Holz(DDR), Gewerkschaft Holz und Kunststoff(Bundesrepublik)	Im Rückblick, Band I, Anlage 57.
68	사회보험납입금과 세금의 산정방식 및 기타 기관에 관한 규정-자율적인 계산 규정	1990년 6월 27일	Ministerrat der DDR, Ministerpräsident Lothar de Maizière; Minister der Finanzen, Walter Romberg	Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 41-Ausgabetag: 17.07.1990
69	사회보험법	1990년 6월 28일	Volkskammer der DDR, Präsidentin Sabine Bergmann-Pohl	Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 38-Ausgabetag: 4. Juli 1990
70	사회보험회사와 절차 구축에 관한 연방보험청의 서한	1990년 6월 28일	Bundesversicherungsamt(BVA); Verband Deutscher Rentenversicherungsträger(VDR); Bundesministerium für Arbeit und Soziales(BMA)	Historisches Archiv der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg, Aktenzeichen 111-43/05
71	연방노동부장관 노베르트 블림이 연방고용노동청장 프랑케에게 보낸 서한-노동시장정책 문제의 해결에서 연방고용노동청과 그 직원의 역할	1990년 6월 28일	Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Norbert Blüm, Bundesanstalt für Arbeit(BA)	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland (HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 677-1
72	연방정부의 1990년 사회보고서- '독일 사회통합' 발췌	1990년 6월 29일	Bundesregierung, Bundestag	Deutscher Bundestag, Parlamentisdokumentation, 11, Wahlperiode, Drucksache 11/7527
73	노동권 분쟁의 조정관 절차 도입법	1990년 6월 29일	Präsidentin der Volkskammer der DDR, Sabine Bergmann-Pohl	Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 38-Ausgabetag: 4. Juli 1990
74	동독의 노동지원법에 대한 다양한 조치	1990년 7월 1일	Ministerin für Arbeit und Soziales, Regine Hildebrandt	Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 53-Ausgabetag: 22. August 1990

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
81	동독 근로자를 위한 1991년도 급여세카드 발급에 관한 규정	1990년 7월 31일	Minister des Inneren, Peter-Michael Diestei; Minister der Finanzen, Walter Romberg	Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 52-Ausgabetag: 17. August 1990
82	멜렌부르크-포어폼메른주의 세무서와 정보센터 지원에 관한 함부르크주 보충청의 지침	1990년 8월 8일	Landesversicherungsanstalt(LVA) Hamburg; Verband Deutscher Rentenversicherungsträger(VDR); Landesversicherungsanstalten	Historisches Archiv der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg, Aktenzeichen 111-43/05
83	동독 노동청의 전문업무를 위한 인력과 인프라 구축	1990년 8월 10일	Zentrale Arbeitsverwaltung der DDR(ZentrAV); Bundesanstalt für Arbeit(BA)	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 633
84	사회보험법의 실시에 관한 법-고용주에 의한 급여 세외 사회보장비의 납입	1990년 8월 15일	Ministerrat der DDR, Ministerpräsident Lothar de Maizière; Ministerin für Arbeit und Soziales(DDR), Regine Hildebrandt; Minister der Finanzen, Walter Romberg	Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 53-Ausgabetag: 22. August 1990
85	연방고용노동청-동독의 가입시 전체 예산의 규모	1990년 8월 22일	Bundesanstalt für Arbeit(BA); Referat IVa2	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 620
86	동서독 간의 이주 움직임에 관한 통계자료의 관리와 그것이 노동시장에 주는 영향	1990년 8월 22일	Bundesanstalt für Arbeit(BA), Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung(DIW)	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 646

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
87	경제와 노동시장의 관철에서 신탁관리청과 연방고용노동청 간의 협력	1990년 8월 24일	Bundesanstalt für Arbeit	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 704
88	연방고용노동청-세무서를 통해 노동행정납입금 이체와 징수에 관한 정보	1990년 8월 24일	Bundesanstalt für Arbeit(BA)	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 620
89	연방고용노동청-동독의 연방공화국 가입 이후 필요한 조치	1990년 8월 27일	Bundesanstalt für Arbeit	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 620
90	통일조약의 근간으로서의 의무-청소년스포츠클럽과 건축국방부의 공동 의지 표명서	1990년 8월 29일	코르돌라 슈베르트 청소년스포츠클럽장관; 라이너 에펠만 건축국방장관	사통당 독재청산재단 문서기록 보관소, 라이너 에펠만(Rainer Eppelmann) 기증문서, 문서번호 67
91	동서독 간의 경제 및 화폐, 사회통합에 관한 조약-사회정책 관료부분 발췌	1990년 8월 31일	BRD und DDR	AOK Bundesverband, DOK 19/1990 S. 586-600, Bonn 1990
92	3개 구역(Bezirke)의 정부대리자에 의해 수정된 주 기본법 초안	1990년 9월	코트부스, 프랑크푸르트-오더 그리고 포츠담 구역의 정부대리자들	브란덴부르크 중앙기록보관소 도서 목록 401번 22897호(Rep. 401 Nr. 22897 in BLHA)
93	동독 최고인민회의-동독의 실업문제에 관한 질의	1990년 9월 6일	Volkskammer der DDR	Bundesarchiv, Barch/DA 1 / 00 C 277, Dokumentation der Volkskammer, 10. Wahlperiode, 34. Tagung

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
94	“지불하는 것이 가장 좋은 일이다” -독일통일로 인해 발생할 사회적 부담과 문제에 대한 연방노동 장관과의 대담	1990년 9월 7일	Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Norbert Blüm	Der Spiegel, 38/1990, S. 24-27
95	연방고용노동청이 67차 연방주 노동부장관회의에 제출한 보고-동독 노동행정의 구조	1990년 9월 12일	Bundesanstalt für Arbeit(BA); Arbeits- und Sozialministerkonferenz(ASMK)	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 618
96	특별 FDGB 회의의 해체 결의안	1990년 9월 14일	Außerordentlicher Kongreß des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes(FDGB), Deutscher Gewerkschaftsbund(DGB)	Gill: FDGB, S. 137 f.
97	연방고용노동청 예산위원회 회의-1990년 10월 3일 동서독 노동행정의 통합 이후 연방고용노동청의 예산집행에 관하여	1990년 9월 18일	Bundesanstalt für Arbeit, Haushalts- und Vermögensausschusses des Vorstandes	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 674
98	노조 해체에 관한 동독 금속 노조의 중앙위원회 특별 회의의 결의안	1990년 10월 5일/6일	Vorstand der Industriegewerkschaft Metall der DDR	Der gewerkschaftliche Einigungsprozess, Dokumentation zum Aufbau der IG Metall, S. 48-51
99	구동독지역에서 취득한 교사자격의 인정에 관한 임시 기본 원칙	1990년 10월 5일	각 연방주의 교육부장관, 교육부위원	1990년 10월 5일 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 의결, 베를린주 교육, 과학 및 연구 정부행정부처 문서보관소(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 05.10.1990, Aus dem Archivraum der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.)

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
106	노조 단일화 구축을 위한 과도기 기간의 노조 구조	1990년 12월	Ost-, west- und gesamtdeutsche Gewerkschaften	Schmitz / Tiemann / Löhrein: Mitgliederentwicklung-Gewerkschaftsjahrbuch 1991, S. 75 f.
107	1990년 12월 6일 브란덴부르크주 총리 만프레드 슈톨페의 정부성명	1990년 12월 6일	브란덴부르크주의 총무실	브란덴부르크주 정부의 총무처 웹사이트
108	신연방주 지역을 지역구와 행정 지소로 분할하는데 대한 금속 노조 대표의 공문	1990년 12월 10일	Vorstand, Bezirksleitungen und Ortsverwaltungen der Industriegewerkschaft Metall	Der gewerkschaftliche Einigungsprozess, Dokumentation zum Aufbau der IG Metall, S. 59 f.
109	신연방주에서의 임금정책의 기본원칙-프리드리히 에버트 재단 회의	1990년 12월 18일	Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschaftspolitik	Hrsg.: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschaftspolitik. - [Electronic ed.]. - Bonn, 1990. - 38 S. = (Reihe "Wirtschaftspolitische Diskurse"; 12). Electronic ed.: Bonn: FES Library, 2000
110	신연방지역의 사무직 근로자 보험 1991년 예산	1991년 1월 1일	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte(BfA), Harry Peetz	Die Angestelltenversicherung-Zeitschrift der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte(DAngVers), Jahrgang 38, Januar 1991, S. 1-4
111	주 단위의 고용노동청의 설립에 관한 행정령	1991년 3월 14일	Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, Heinrich Franke; Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeit	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 632

문서	제목	일자	담당자/기관	출처
112	작센주 경제부가 고용청의 태도에 대한 항의와 관련하여 연방노동청에 보낸 서한	1991년 3월 25일	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit, Staatssekretär Wolfgang Zeller; Bundesanstalt für Arbeit(BA), Präsident Franke	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 676-2
113	라이프치히 도시의 경제와 노동에 관한 원탁회의 1차 보고서-실업률 감소와 경제성장을 위한 조치에 대한 토론	1991년 5월 6일	Rat der Stadt Leipzig; Regierungspräsidium; Landratsamt; Treuhandanstalt Leipzig; Industrie- und Handelskammer; Arbeitsamt Leipzig; Handwerkskammer; Vertreter verschiedener Ausschüsse und Gewerkschaften	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 676-2
114	신연방지역의 사회보장 관련 정보 보호-연방정보 보호 담당관의 13차 활동보고서(발췌)	1991년 5월 16일	Bundestag; Bundesbeauftragter für den Datenschutz,	Tätigkeitsbericht des Bundesbeauftragten für den Datenschutz; Bundestag, Parlamentsdokumentation, 12. Wahlperiode, Drucksache 12/553
115	구동독지역에서의 실업문제를 해결하기 위한 버클리대학교 노벨 경제학수상자 아칼로프 교수의 제안	1991년 5월 20일	George Akerlof; Andrew Rose; Ministerialrat(Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung) Kreuzaler	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 /
116	동독법규에 따라 이수한 교육 관련 직업의 교육훈련 인정	1991년 6월 14일	독일연방공화국 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 사무국	교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 의결모음집, 의결 번호 428.1(Beschlussammlung der Kultusministerkonferenz, Beschluss Nr. 428.1)

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
117	독일통일 이후의 급여 관련법의 경과규정에 관한 2차 규정(2차 급여 경과규정-2. BesÜV)	1991년 6월 21일	헬무트 콜(Helmut Kohl) 독일연방총리, 볼프강 쇼이블레(Wolfgang Schäuble) 내무부장관, 테오 바이겔(Theo Waigel) 재무장관	연방법률관보 1991년 6월 27일, pp.1345-1351 (Bundesgesetzblatt, 27. Juni 1991, S. 1345- 1351)
118	주간 시사지 슈피겔	1991년 9월 30일 기준	베를린 국회의사당	슈피겔지, 1991년 9월 30일(Spiegel 30. 09. 1991)
119	학력 동등성 인정-대학교, 교회 양성교육기관, 전문대학교 및 공업전문대학교 학위	1991년 10월	교육 및 문화 관련 주정부 장관회의	독일연방공화국 교육 및 문화 관련 주정부 장관 상임회의 사무국(Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland)
120	베를린 주법의 단일화에 관한 세 번째 법	1991년 12월 19일	베를린 의회	베를린 법률 및 규정관보, 47화, 57번, 1991년 12월 31일(Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin, 47. Jahrgang Nr. 57, 31.12.1991)
121	신연방지역에서의 사회보험기관의 자산 규정법 및 개정	1991년 12월 20일	Bundespräsident Richard von Weizsäcker; Bundeskanzler Helmut Kohl; Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Norbert Blüm	Bundesgesetzblatt, Jahrgang 1991, Teil I Nr. 67
122	동서독 DGB 주 지역구로 조합원 분배-조합원 소속 지역 기준일	1991년 12월 31일	Gewerkschaftsbundes(DGB)	Löhrein: Mitgliederentwicklung [1993], S. 105.
123	고용창출조치의 조직적인 준비 및 실행을 위한 제안	1992년 1월	신탁관리청	신탁관리청
124	연방고용노동청 보고서-브리운슈바이크와 막데부르크와 같은 전통적인 단일경제권의 통합을 고려하여 구동독지역에서 고용노동청을 구축하는 것과 관련하여	1992년	Bundesanstalt für Arbeit	Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HfBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 632

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
125	신연방주의 법에 의거한 교사자격 시험의 상호 인정에 관한 협정	1992년 6월 26일	구동독지역의 교육부장관 및 교육부위원	1992년 6월 26일 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 의결 KMK Erg.-Lfg. 75, 1993년 9월(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 26.96.1992 KMK Erg.- Lfg. 75 September 1993)
126	브란덴부르크 연방주 정부성명-건강 분야	1992년 7월 1일	브란덴부르크 주정부	Bundestag, Parlamentsdokumentation, 12. Wahlperiode: Drucksache 12/3250U22
127	1992년도 예산집행에 대한 연방감사원의 보고-신연방주에서의 병원 대출의 상황, 고용창출프로그램 및 지문활동 발체	1992년 9월 21일	Bundestag; Bundesrechnungshof	Institut für Demoskopie Allensbach, Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern, Allensbach am Bodensee 1992, S. 46-71
128	신연방주의 실업문제	1992년 12월 1일	연방경제부, 알렌스바흐 여론조사연구소	Institut für Demoskopie Allensbach, Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern, Allensbach am Bodensee 1992, S. 46-71
129	실업은 점차적으로 여성의 문제가 되었다-알렌스바흐 연구소의 여론조사	1992년 12월 1일	연방경제부, 알렌스바흐 여론조사연구소	Institut für Demoskopie Allensbach, Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern, Allensbach am Bodensee 1992
130	동독인의 조합원 비율 및 지도부에서 동독인이 차지하는 비율	1992년 12월 31일	Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes(DGB)	Fichter / Kurbjuhn: Spurensicherung, S. 59.
131	신연방주 여성의 현황에 대한 민사당의 질의에 대한 연방정부의 답변	1993년 2월 4일	연방의회, 연방정부, 민사당	Archiv des Deutschen Bundestages, Drucksache 12/4262
132	튀링겐주 사회법원법 조안	1993년 3월 18일	Thüringer Landtag; Ministerpräsident Bernhard Vogel	Thüringer Landtag, Parlamentsdokumentation, 1. Wahlperiode: Drucksache 1/2090

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
133	신연방주 동독지역 여성을 위한 전망에 관한 연방 의회의 논의	1993년 3월 25일	연방의회, 다수 의원	Archiv des Deutschen Bundestages, Plenarprotokoll 12/149
134	튀링겐주 사회법원법에 관한 1차 심의	1993년 4월 22일	Thüringer Landtag	Thüringer Landtag, Parlamentsdokumentation, 1. Wahlperiode, 80. Sitzung, Plenarprotokoll
135	기존 경력을 위한 구동독 교사 양성 과정의 인정 및 배정에 관한 협정	1993년 5월 7일	교육 및 문화 관련 주정부 장관회의	1993년 5월 7일에 체결된 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 의결, KMK Erg.-Lfg. 79, 1994년 9월(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.05.1993, KMK Erg.-Lfg. 79, September 1994.)
136	신연방지역의 여성 현황에 대한 연방의회의 논의	1993년 6월 17일	연방의회 다수의 의원	Archiv des Deutschen Bundestages, Plenarprotokoll 12/163
137	교육-학술 노조의 요구사항- '동서독지역에서의 교직 평등을 위하여'	1993년 10월	교원 노조(GEW)	교원 노조 1993년 10월, 베를린주 교육, 과학 및 연구 정부행정처 문서관소(Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Oktober 1993, Aus dem Archivraum der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.)
138	동서독지역 조정사무소 학술회의, 세미나, 워크숍의 프로그램	1994년 2월 17일	노동 연방연구회, 구동독지역 및 구서독지역 조정기관	구동독지역 및 구서독지역 조정기관, 노동 연방연구회 (Koordinierungsstelle Ost-West, BAG Arbeit e.V.)

문서	제목	일자	담당자/기관	출처
139	교사 설문지	1994년 2월 25일	교육, 청소년 및 스포츠 정부 행정처, 베를린 주 교육청	베를린주 교육, 과학 및 연 구 정부부처 행정실(Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung)
140	연방정부의 1993년도 사회보고서-발췌	1994년 3월 23일	Bundesregierung, Bundestag	Deutscher Bundestag, Parliamentsdokumentation, 12, Wahlperiode, Drucksache 12/7130
141	'교사들의 압력' /신문기사	1994년 6월	FAZ, FR, SZ	1994년 6월 8일자 타게스슈피겔, 1994년 6월 15일자 프랑크푸르터 룬트샤우, 1994년 6월 15일자 프랑크푸르터 알게마이네, 1994년 6월 15일자 쾰른도이체 차이퉁 (Tagesspiegel vom 8. 6. 1994, Frankfurter Rundschau vom 15. 6. 1994, Frankfurter Allgemeine vom 15. 6. 1994, Süddeutsche Zeitung vom 15. 6. 1994.)
142	교사급여의 동등화에 관한 신문 기사	1994년 6월 16일	독일 연방하원의 내무위원회	1994년 6월 16일자 '노이에차이퉁', '타게스슈피겔', '베를린 차이퉁' 의 신문 기사 발췌(Zeitungsartikel aus "Neue Zeitung", "Tagesspiegel", "Berliner Zeitung" vom 16.06.1994)
143	베를린 공공부문의 소득 균등화에 관한 법(소득균등화법-EinkommAngG)	1994년 7월 7일	베를린 의회, 현직 베를린 시장 에버하르트 디프겐(Eberhard Diepgen)	베를린 법률 및 규정관보, 50회, 35번, 1994년 7월 16일(Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin, 50. Jahrgang, Nr. 35, 16.07.1994)

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
144	교사 급여규정의 변경에 관한 법	1994년 8월 23일	독일 연방하원	베를린주 교육, 과학 및 연구 정부행 정처 문서보관소(Archiv der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.)
145	1994년 11월 18일 브란덴부르크주 총리 만프레 드 슈톨페의 정부성명	1994년 11월 18일	브란덴부르크주의 총무실	브란덴부르크주 정부의 총무실 웹사이트
146	체계적인 향상 교육-성공적 접근	1995년	노동 연방연구회, 구동독지역 및 구서독지역 조정기관	구동독지역 및 구서독지 역 조정기관, 노동 연방연구회 (Koordinierungsstelle Ost-West, BAG Arbeit e.V.)
147	증명확인에 관한 평가인의 진술 작성	1995년 5월 2일	교육청, 베를린 학교, 청소년 및 스포츠 정부 부처 행정실	지방교육청 1995년 5월 2일 베를 린주 교육, 과학 및 연구 정부부처 행정실 문서보관소(Landschulamt 02.05.1995, Archiv der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung)
148	증명확인에 관한 평가인의 진술 작성 절차의 간소 화를 위한 제안	1995년 5월 31일	지방교육청 부서 III	지방교육청 1995년 5월 31일 베 를린주 교육, 과학 및 연구 정부행 정처 문서보관소(Landschulamt 31.05.1995, Archiv der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung)
149	직업교육적 조치에 대한 평가를 위한 최종보고서	1995년 8월 2일	연구, 계속교육 및 개발연구소, 노동/사회/ 간강/가족부, 교육/청소년/체육부	포츠담 전문대학의 연구, 계속교 육 및 발전 연구소(e.V.)(Institut für Forschung, Fortbildung und Entwicklung e.V. an der Fachhochschule Potsdam)
150	독일의 고용 및 자격 관련 기관	1996년 1월	엘렌 루트 슈나이더(Ellen-Ruth Schneider), 노동 연방연구회	노동 연방연구회(BAG Arbeit e.V.)

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
159	동독의 국가보험 해체와 청산법	2005년 8월 29일	Bundestag; Bundesrat	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz(http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/svddraufg/gesamt.pdf ; Stand 23.11.2014)
160	자료보고서 2006: 독일의 물가, 소득 그리고 노동비용	2006년	Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik Deutschland	
161	브란덴부르크 북동부지역 보고서-농촌광역시 바르님(Barnim)과 우커마르크(Uckermark)가 포함된 에버스발데(Eberswalde) 지역 사례	2006년 2월	노동시장 및 직업연구소의 디터 보가이, 도리스 비트홀터(Dieter Bogai, Doris Wiethöller aus IAB)	보고와 분석(IAB-Regional, Berichte und Analysen, IAB Berlin-Brandenburg, 02/2006), Nürnberg.
162	노동시장의 비교 분석: 브란덴부르크의 보고서	2006년 4월	노동시장 및 직업연구소의 디터 보가이, 도리스 비트홀터(Dieter Bogai, Doris Wiethöller aus IAB)	노동시장 및 직업연구소의 연구물, 지역 연구네트워크의 보고와 분석(IAB-Regional, Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, IAB Berlin-Brandenburg, 01/2010).
163	주 노동시장의 비교 분석-브란덴부르크 남서부 지역에 대한 보고	2006년 3월	노동시장 및 직업연구소의 디터 보가이, 도리스 비트홀터(Dieter Bogai, Doris Wiethöller aus IAB)	보고와 분석(IAB-Regional, Berichte und Analysen, IAB Berlin-Brandenburg, 03/2006), Nürnberg.
164	브란덴부르크 남동부 지역 보고서-광역자치시 코트니츠, 농촌광역시 엘베 엘스터, 슈프레-나이제, 오버슈프레발트-라우지츠 사례	2006년 4월	노동시장 및 직업연구소의 디터 보가이, 도리스 비트홀터(Dieter Bogai, Doris Wiethöller aus IAB)	보고와 분석(IAB-Regional, Berichte und Analysen, IAB Berlin-Brandenburg, 04/2006), Nürnberg.
165	브란덴부르크 북서부지역 보고서-광역시 프리그니츠, 오스트프리그니츠-루핀(Osprignitz-Ruppin), 오버하벨(Oberhavel), 하벨란트(Havelland)가 포함된 노이루핀(Neuruppin)의 사례	2006년 4월	노동시장 및 직업연구소의 디터 보가이, 도리스 비트홀터(Dieter Bogai, Doris Wiethöller aus IAB)	보고와 분석(IAB-Regional, Berichte und Analysen, IAB Berlin-Brandenburg, 06/2006), Nürnberg.
166	연방 노동협회(BAG Arbeit) 20년-연표	2009년 1월 1일	트루다 앤 스미스(Truda Ann Smith)의 논문	노동 연방연구회(BAG Arbeit e.V.)

문서	제목	날짜	담당자/기관	출처
167	독일통일 20년-동서독지역의 직업교육	2009년 1월 1일	독일연방정부	사회복지, 가족, 교육 매거진 (Magazin für Soziales, Familie und Bildung)
168	국가공인 교육자 적응교육연수를 위한 범안	2010년 12월 13일-17일/ 2011년 1월 3일-14일	커뮤니케이션 및 중재 기관(Institut für Kommunikation und Mediation, IKOME)	커뮤니케이션 및 중재 기관(Institut für Kommunikation und Mediation)
169	동독 슈타지 출신 직원 고용관계 소멸의 노동법적 가능성에 관한 의견서	2011년 7월 2일	연방정부, 연방문화미디어담당관(BKM)/동독 슈타지 문서관리국 특임관(BStU), 요하네스 베버링.	문서관리국(BStU)(http://www.bstu.bund.de/DE/BundesbeauftragteUndBehoerde/Aktuelles/gutachten.pdf/ , 2011.07.08 기준).

문서 요약

문서 요약(문서번호 1~169)

문서
번호 1

FDGB측과의 관계에 관한 가이드라인/DGB 연방지도부
1977년 5월 3일

담당자 / 기관_ Deutscher Gewerkschaftsbund(DGB), Freier Deutscher Gewerkschaftsbund (FDBG)

내용_

이 문서는 서독 DGB 연방지도부가 작성한 것으로 동독의 FDGB측과 교류를 위한 기본 지침이다. 그 내용을 보면 다음과 같다:

- 두 노조의 교류가 긴장완화에 의미있는 기여를 할 것으로 간주된다.
- 교류는 상호주의 원칙과 동등성의 원칙에 따라 이루어진다.
- 교류를 통해 서로에 대한 편견과 오해를 제거하도록 한다.
- 교류 과정에서 상이한 정치적 입장도 드러낼 수 있어야만 한다.
- 개별 노조들의 교류 형식과 규모에 대해서는 연방지도부와 적절한 시기에 협의하도록 한다.
- DGB 지역 지부는 동독측과의 교류를 시작할 때 연방지도부의 동의를 구해야만 한다.

출처_ Wilke / Hertle: Deutsche Gewerkschaftsgeschichte, S. 121.

문서
번호 2

국가국방부령 039/9/201호-군사기록물보관소의 조직과 업무
1988년 11월 1일

담당자 / 기관_ 국가국방부

내용_

이 문서는 군사기록물보관소의 업무목록을 포함하고 있다. 군사기록물보관소의 주요 업무는 국가국방부 관련 문서, 동독 국경수비대 관련 문서, 인민군과 민방위 관련 문서 등을 파악, 수집하고 기밀 등급에 따른 분류작업을 위해 정리, 보관하는 데 있다.

출처_ 사통당 독재청산재단 문서기록보관소, 라이너 에펠만(Rainer Eppelmann) 기증문서, 문서번호, Akte 115

문서 번호 3 FDGB 조합원 통계, 1989년 1월 31일 기준
1989년 1월 1일

담당자 / 기관_ Freier Deutscher Gewerkschaftsbund(FDBG)

내용_

이 자료는 동독 FDGB의 1989년 사업보고서에 포함된 동독 노동조합원에 관한 구체적인 통계이다. FDGB의 노조원은 총 900만 명을 넘으며(9,613,059), 금속 노조와 유통-식품 노조 노조원의 수가 가장 많다. 인민군의 민간근무자와 비스무트의 우라늄 광산의 노조원의 수가 가장 적다.

출처_ Pirker u.a.: Wende zum Ende, S. 213.

문서 번호 4 FDGB 연방지도부 의장 하리 티쉬가 DGB 의장 에른스트 브라이트와 나눈 대담에 관해 에리히 호네커에게 보낸 서한
1989년 4월 4일

담당자 / 기관_ Vorsitzender des Freien Deutschen Gewerkschaftsbunds(FDGB), Harry Tisch; Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes(DGB), Ernst Breit; Generalsekretär der SED und Vorsitzender des Staatsrates der DDR, Erich Honecker

내용_

이 문서는 동독 FDGB의 의장 하리 티쉬가 에리히 호네커 당서기장에게 서독의 에른스트 브라이트 DGB 의장과 나눈 대담에 관해 보고하는 서한이다. 그 내용을 보면 다음과 같다: 브라이트 의장과 의 대담은 우호적인 분위기에서 이루어졌다. 이 대화를 통해 DGB가 FDGB와 앞으로 협력할 의사가 있다는 것이 분명히 드러났다. 1987년 5월 28일의 합의서에 따라 두 노동조합의 협력을 강화할 것을 양쪽 노조 대표가 합의하였다. 브라이트 DGB의장은 서독에서 신나치당이 투표에서 좋은 결과를 얻는 것처럼 서독에 극우적 경향이 부각되는 것에 대해 우려를 표시하였다. 특히 사회복지혜택이 감축되면서 어려움에 처하게 된 사람들이 이런 극우적 경향을 보인다고 하였다. 두 노조의 대표는 서유럽공동체 내에서 진행되고 있는 시장통합 작업에 관해 논의하였다. 그와 관련하여 노조도 적극적인 대처를 취할 필요가 있다는 데 의견이 일치하였다.

출처_ Hertle: Nicht-Einmischung, S. XXXVII-XL.

문서
번호 5

DGB와 FDGB 관계에 관한 협정
1989년 9월 15일

담당자 / 기관_ Vorsitzender des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes(FDGB), Harry Tisch; Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes(DGB), Ernst Breit

내용_

이 문서는 동서독 노조의 대표들이 두 기관의 교류를 합의한 협정서로 동독의 FDGB 지도부가 먼저 서독의 DGB 지도부를 동독으로 초청하였다. 나아가 양쪽 노조가 문화, 교육, 여성, 청소년 분야에서 협력하기로 하였다. 그리고 동서독 노조 지도부의 문서고도 협력하기로 하였다.

출처_ Hertle: Nicht-Einmischung, S. XLI-XLII.

문서
번호 6

동독의 발전을 위한 금속산업 노조 노조의 날 결의문
1989년 11월 22일/28일

담당자 / 기관_ Industriegewerkschaft Metall des Deutschen Gewerkschaftsbundes

내용_

이 문서는 동독의 금속 노조가 동독의 정치적, 경제적 체계를 붕괴시키려는 사고를 동독 주민들에게 주입시키려는 다양한 시도를 비판하는 것이다. 금속 노조는 무기생산을 전환하는 과정에서 어떤 것이 의미있는 생산품이 될 수 있는지에 대해 근로자와 함께 논의할 의사가 있다고 표명하였다.

출처_ Der gewerkschaftliche Einigungsprozess. Dokumentation zum Aufbau der IG Metall, S. 30 f.

문서
번호 7

동서독 금속 노조 간의 긴급 프로그램에 관한 협정
1989년 12월 6일

담당자 / 기관_ Industriegewerkschaft Metall der Bundesrepublik Deutschland, Industriegewerkschaft Metall der Deutschen Demokratischen Republik

내용_

이 문서는 동서독의 금속 노조 대표들이 동독의 노조를 지원하기 위해 긴급프로그램을 도입하기로 합의한 내용이다. 구체적으로 보면 다음과 같은 내용이 포함되어 있다:

- 동독과 서독에서 비교할 수 있는 규모의 사업장 25개를 선택하여 사업장 노조 단위의 자매결연을 체결하도록 한다.
- 공동의 연수와 교육프로그램을 운영한다.
- 양쪽 노조는 전문가 회의를 통해 조직정책과 관련된 문제를 논의한다.
- 긴급프로그램의 구체적인 내용을 앞으로 더 확대 발전시키도록 한다.

출처_ Der gewerkschaftliche Einigungsprozess. Dokumentation zum Aufbau der IG Metall, S. 32 f.

문서
번호 8

건설-광석-토지 노조 연방지도부와 건설-목재 중앙지도부 간의 교류 확대를 위한 협정
1989년 12월

담당자 / 기관_ Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Industriegewerkschaft Bau-Holz, Regierungen der Bundesrepublik und der DDR, Senat von Berlin(-West)

내용_

이 문서는 서독의 건설-광석-토지 노조와 동독의 건설-목재 노조 지도부가 서로 협력하기로 합의한 문서로 그 핵심적인 내용을 보면 다음과 같다:

1. 동독의 공동체사업 단위와 서독의 회사 단위 노조의 협력
2. 환경과 건설, 도시개발 분야의 협력
3. 서독과 동독정부에 공동으로 영향력을 행사하여 동독의 건설노동자들이 서독의 공장에서 불법으로 노동하는 것을 방지

출처_ Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 2.

1989년 12월 18일

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit(BA)

내용_

연방고용노동청은 1989년 12월 18일에 동독 실무그룹을 구성하였다. 이 문서는 이 실무그룹의 회의보고서이다. 이 회의에서 그라우엘 부국장은 동독의 국경이 개방되면서 연방고용노동청의 업무영역이 영향을 받고 있는 상황을 설명하면서 동독의 주민들이 일자리 알선을 요청하는 문제까지 발생하고 있다고 설명하였다. 이와 관련하여 연방노동부가 부처 간의 회의를 통해 해답을 찾아야 할 것이라고 그는 강조하였다.

연방고용노동청장의 지시로 구성된 동독실무팀은 부서의 경계를 넘어서 문제의 해결책을 찾으며 가능한 한 신속하고 좋은 정보를 제공하고 다른 업무부서에 필요한 아이디어도 제공하도록 하였다.

내용적으로 볼 때 우선 다음과 같은 주제들이 먼저 고려되어야만 한다고 하였다:

- 서독에서 일하고자 하는 동독 거주 주민에 제공한 혜택
- 동독에서 일하는 서독주민을 위한 혜택
- 거짓으로 이주해서 혜택을 오용 또는 악용하는 경우
- 연방고용노동청과 동독의 관청 간의 교류

이 회의에서는 이미 오래전부터 동독의 연구소와 교류하고 있는 노동시장연구소를 실무그룹에 참여하도록 해야 한다는 의견도 제기되었다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 700

문서
번호 10

동독 헌법 개정을 위한 FDGB의 초안 1990년 1월 31일/2월 1일

담당자 / 기관_ Freie Deutscher Gewerkschaftsbund(FDGB)

내용_

이 문서는 동독의 과도기에 새로운 헌법을 도입하는 것에 관한 논의가 진행되고 있을 때 FDGB쪽에서 새로운 헌법에 노조의 권한을 포함시키기 위해 초안을 작성한 것이다. 그에 따르면 노조의 독립권과 노조들이 연합단체를 구성할 권리를 부여받도록 하였다. 나아가 노조의 활동에 제한받지 않으며 사업장에서 공동결정권을 행사하는 것 외에 다른 권리규정도 포함되어야 한다고 보았다. 노조와 관련된 법제정의 경우 입법과정에 참여하지 않은 노조도 반대의를 표명할 수 있어야 한다고 주장하였다. 이런 절차를 통해 노조가 노동자와 관련된 법규정을 마련하는데 동참할 수 있어야 하며 나아가 노동자의 권리와 사회 복지에 관한 법규정이 제대로 지켜지는지 컨트롤할 수 있어야 한다고 보았다.

출처_ Gill: FDGB, S. 134.

문서
번호 11

서독 연방노동사회부장관과 동독 노동임금부장관 회담-노동행정구축과 전산교육, 교환 및 협력

1990년 2월 6일

담당자 / 기관 Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung(BMAS); Ministerium für Arbeit und Löhne der DDR

내용

이 문서는 연방정부의 노동사회부 관료들이 동독의 노동임금부 관료와 만나서 1990년 2월 15일, 16일 양일 간 있을 장관급회담을 준비하기 위해 만든 것이다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

동독의 노동행정체계 구축을 위한 협력을 원활하게 하기 위해 연방주 차원에서 베를린시 고용노동청이 협상 창구의 역할을 담당하기로 하였다. 기초단체 차원에서는 개별적 자매결연을 체결하고 지역의 노동청 지부들이 서독의 고용노동청의 지원을 받을 수 있도록 하기로 했다.

동독 노동임금부의 관료 두 명이 기관 전체적인 차원에서 서독의 노동행정기구를 방문하기로 하였다. 즉 연방노동사회부, 고용노동청 본부, 주차원 그리고 지부차원에서 고용노동청 지부를 방문할 것이다.

이들은 동독 노동행정의 전산화를 위해 뉴른베르크를 방문하고 전산시설을 구입하는 과정에서 서독이 제공할 지원의 규모를 논의할 것이다.

동독의 노동청에서는 연방고용노동청의 직원들이 파견되어 재교육을 실시하고 훈련체계를 구축할 준비작업에 착수하도록 한다.

청년 고용자들의 교환프로그램도 준비하며, 노동시장의 연구소와의 협력을 구축하기 위한 기술적, 재정적 지원을 구체적으로 논의하도록 한다.

출처 Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 668



문서 번호 12 직업활동을 보장하기 위한 재교육 시행령
1990년 2월 8일

담당자 / 기관_ Ministerrat der DDR Vorsitzender Hans Modrow; Ministerin für Arbeit und Löhne, Hannelore Mensch

내용_

이 문서는 동독주민과 동독에 거주하는 외국인을 위한 직업재교육 실시에 관한 시행령이다. 이 시행령에는 노동임금부는 재교육의 수요와 규모를 매년 조사하도록 하며 조사결과를 근거로 교육부와 산하기구들이 필요한 프로그램을 작성해서 해당 노동청에 제출하도록 하였다. 재교육기간에는 실업연금이 지급되며 사업장과 교육시설은 프로그램을 진행하기 위해 소요되는 비용보전을 신청할 수 있다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 11-Ausgabebetag: 2. März 1990

문서 번호 13 조기정년연금의 보장에 관한 시행령
1990년 2월 8일

담당자 / 기관_ Ministerrat der DDR, Vorsitzender Hans Modrow; Ministerin für Arbeit und Löhne, Hannelore Mensch

내용_

이 문서는 동독주민과 동독에 거주하는 외국인을 위한 조기정년연금제도의 시행령이다. 조기정년연금을 신청할 권리가 있는 근로자는 정년까지 5년 남은 연령에 있는 사람으로 건강상의 이유로 또는 기업의 구조조정으로 인해 더 이상 근무할 수 없게 된 사람들로 적어도 25년 간(여성의 경우 20년 간) 실업보험을 납입한 사람이다. 조기정년퇴직은 각 기업에서 결정하며 마지막 순급여의 70% 또는 적어도 500 DM을 받게 된다. 기업이 신청서를 제출하면 국가가 그 비용의 50%를 공공예산에서 지원한다. 생산협동조합은 총회를 통해 이런 조치를 적용하는 것에 관해 결정하였다. 구체적인 집행지침은 동독의 노동임금부장관이 그리고 재정과 관련된 것은 재무장관이 지침을 내리도록 한다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 7-Ausgabebetag: 12. Februar 1990

문서
번호 14

직업알선 기간 동안 제공되는 국가보조와 기업에 의한 지원금에 대한 시행령
1990년 2월 8일

담당자 / 기관_ Ministerrat der DDR, Vorsitzender Hans Modrow; Ministerin für Arbeit und Löhne, Hannelore Mensch; Minister für Bildung, Hans-Heinz Emons

내용_

이 문서는 동독주민과 동독에 상주하는 외국인 근로자가 실직하고 난 후 노동청에 신고를 하고도 12개월 이내에 적절한 직장을 소개받지 못하였을 경우에 국가에 지원금을 신청할 수 있는 권리를 갖는 것에 관한 시행령이다. 본인이 스스로 사표를 제출한 경우에는 4개월 동안 이 지원금을 신청할 수 없다. 이 지원금의 규모는 월 500 마르크이며 이전의 직업을 통해 얻은 수입에 따라 그 액수가 변경될 수 있다. 그 금액이 500 마르크를 초과하는 경우 순수입의 70%까지의 차액을 해당 근로자가 근무하였던 기업이 부담하도록 한다. 이런 지원금을 받는 사람은 조건이 변화하였을 때 즉시 노동청사무소에 보고해야만 한다. 이 시행령과 관련된 집행지침은 임금노동부장관과 재무장관에 의해 내려지게 된다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 7-Ausgabetag: 12. Februar 1990

문서
번호 15

서독 연방정부 노동사회부장관 노버트 블림이 헬무트 콜 수상에게 보낸 문서-사 회통합에 관한 동독정부와의 협상에서 논의되어야 할 것들

1990년 2월 9일

담당자 / 기관 Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung(BMA), Norbert Blüm; Bundeskanzler Helmut Kohl

내용

이 문서는 서독 연방정부의 노동부장관 노버트 블림이 1990년 2월 15일에 한스 모드로우 동독총리와 회담하게 될 헬무트 콜 수상에게 보낸 것이다. 이 회담에서 노동과 사회 문제 도 논의될 예정이었다. 이와 관련하여 블림 장관은 다음과 같은 사항들이 특히 중요하다고 강조하였다.

- 고용지원법에 따라 직업소개와 실업보험제도를 즉각적으로 구축
- 동독의 연금제도를 서독의 연금체계에 맞추어서 조정
- 사회통합과 관련하여 발생할 수 있는 모든 문제의 해결책을 찾고 통합을 준비하기 위한 공동위원회 구성 약속

나아가 블림 장관은 콜 수상에게 사회통합과 화폐통합이 동시에 진행되어야만 한다는 것 을 동독측에 꼭 주시시켜야만 한다고 강조하였다. 기업과 근로자들이 부딪히게될 사회적 부담을 완화하기 위해서는 동독에도 가능한 한 서독의 사회보장체계와 유사하게 안정적 인 사회보장체계가 도입되어야만 한다는 것이 그의 논지였다. 그 중에서도 특히 주의할 것 은 사회보장체계가 개인의 납입금을 기반으로 운영되며 세대 간의 계약원칙에 따라 적립 식이 아닌 순환식 재정구조를 기반으로 국가 예산과는 별도로 운영되는 원칙을 유지하는 것이라고 하였다.

블림 장관은 이 문서를 통해 콜 수상이 한스 모드로우와의 회담에서 동독정부가 이러한 조치를 취할 의지가 있는지 아니면 어떤 조치를 취하려고 하는지 물어보아야 한다고 설명 하였다. 그리고 경우에 따라서는 장관급 회담을 통해 이 문제를 논의할 수도 있을 것이라 고 보았다. 나아가 가능하다면 사회통합과 관련된 정치적인 문제를 해결하기 위한 위원회 를 구성해야 할 것이라고 하였다.

출처 Bundesarchiv, BArch, B 136/21660

문서
번호 16

연방노동사회부장관에게 제출하기 위해 연방고용노동청의 DDR 실무그룹이 작성한 문제 목록

1990년 2월 9일

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit(BA), Arbeitsgruppe DDR

내용_

연방고용노동청장 프랑케의 지시로 구성된 동독 실무그룹은 동독의 장벽개방이 고용노동청의 업무에 주는 영향을 검토하였다. 이 실무그룹은 특히 직업알선, 직업자문 그리고 서독에서 근무하는 동독노동자의 권리 등과 관련된 문제를 논의하였다. 실무그룹의 멤버들은 이러한 문제의 해결방안을 제시하였다. 그러나 이들이 제시한 해결방안은 정치적인 결정이 우선되어야만 실현될 수 있는 것들이었다. 그래서 실무그룹은 자신들의 제안을 목록으로 작성, 연방정부의 노동사회부장관에게 직접 제출하기로 결정하였다. 이 문서는 바로 이들이 작성한 목록이다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 700

문서
번호 17

행정개혁을 위한 내각(Ministerrat)의 자문(Beratung)

1990년 2월 9일

담당자 / 기관_ ‘행정개혁’ 정부위원회의 사무관(Sekretär)인 두덱 박사 인솔하의 업무팀

내용_

행정개혁에 대한 기본원칙들과 개혁 실행을 위한 첫 번째 조치들(Massnahmen)은 1990년 2월 1일 각료이사회(Ministerrat)에서 다루어졌으며 1990년 5월 원탁회의(Runden Tisch)를 통해 확인되었다. 이러한 심의과정의 중점사항은 다음과 같은 것들이다: 지방자치행정의 조직(Herausbildung), 주조직 재건과정의 변화, 지방회의(Räte) 결정권의 확대와 국가기구가 갖고 있는 경제주도 역할의 명확한 축소.

출처_ 브란덴부르크중앙기록보관소 도서목록 401번 24510호(Rep. 401 Nr. 24510 in BLHA).

문서
번호 18

동독 내각회의의 결정을 위한 제안-노동력 조정과 방출 및 노동력의 재교육을 위한 조치

1990년 2월 13일

담당자 / 기관 Ministerrat der DDR; Leiter der Arbeitsgruppe zur Koordinierung der Arbeitsplatzvermittlung, Heinz Schmidt

내용

장벽의 개방 이후 동독에서 1990년 1월 31일까지 145,030명의 노동력이 일자리를 상실하게 된다. 이 숫자는 환경 문제와 경제성 문제 그리고 구조변경으로 인해 생산을 중단하게 되면서 발생할 노동력 방출, 즉 새로운 실업자의 수는 고려하지 않은 것이다. 방출되는 노동력 중에서 107,575명은 새로운 직장에서 근무하게 되며 37,455명에게 직장을 알선해 주어야 한다. 현재 총 158,602개의 새로운 일자리가 존재한다. 그런데 베를린의 경우에는 새로운 일자리가 14,782개인데 반해 구직자의 수는 19,592명으로 구직자의 수가 제공 가능한 일자리의 수보다 이미 더 많다. 대학졸업자 또는 전문인력을 위한 일자리의 경우 베를린의 경우 턱없이 부족해서 1:8 정도의 비율을 보인다. 반면 지방의 경우 1:1.3 정도로 전문인력이 새로운 일자리를 찾을 수 있는 기회가 높다. 숙련노동력의 경우 구직자의 수보다 새로운 일자리가 훨씬 많으며, 지역에 따라서는 숙련노동력을 구하지 못하는 경우도 있다. 그럼에도 불구하고 실무그룹은 방출되는 노동력의 재교육에 관해서는 아주 낙관적으로 보고, 재교육을 할 수 있는 영역의 목록을 작성하였다. 문제는 실질적인 노동력수요와 노동훈련수요에 대한 믿을 수 있는 통계치가 없다는 것이라고 실무그룹은 지적하였다. 이 문제를 해결하기 위해서는 동독의 노동청과의 협력하에 노동시장연구소를 구축하는 것이 바람직하다고 제안하였다.

출처 Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8,4 / 618

문서
번호 19

동독에 관한 공무, 운수, 교통 조합 중앙위원회의 결정
1990년 2월 14일

담당자 / 기관_ Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr(ÖTV, Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes)

내용_

이 문서는 동독의 공공직 근로자 노동조합의 중앙위원회가 동독 내에서 자유롭고 민주적이며 독립적인 노조를 구성하겠다고 결의하는 것이다. 이 결의를 통해 노조는 모든 차원에서 민주화되어야 한다고 강조하였다. 이를 위해 여러 가지 선결조건이 충족되어야만 한다고 밝혔다. 나아가 동독의 개혁과정을 강화시킬 수 있는 다양한 조치와 사회경제적 발전에 긍정적인 전망을 보여줄 수 있는 조치를 제안하였다.

출처_ Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 4.

문서
번호 20

직업알선 기간 동안 제공되는 국가보조와 기업에 의한 지원금에 대한 시행령의
1차 및 2차 시행지침

1990년 2월 16일/22일

담당자 / 기관_ Minister der Finanzen und Preise, Walter Siegert

내용_

이 문서는 국가가 실업자를 지원하는 문제와 관련하여 지원금의 지급을 은행계좌 또는 우편은행 계좌를 통해 지급하는 것을 지시하는 1차, 2차 시행지침이다.

1차 지침은 다음과 같은 내용을 담고 있다: 기업의 보조금은 신청서를 제출한 사람에게 매월 지급된다. 이들 기업들은 해당 수령자에게 지급되는 국가보조금과 기업보조금의 액수를 포함한 모든 서류와 정보를 노동청에 제출해야만 한다. 국영기업은 보조금을 지급하는 경우에 그 비용은 임금기금에서 지출된다.

2차 지침의 내용을 보면 다음과 같다: 대학 졸업 후 일자리를 구하지 못한 사람들 또한 국가지원금을 신청할 권리가 있다. 나아가 일자리를 구하기 위해서 노력한 실업자 또한 국가지원금을 신청할 권리를 갖는다. 노동청에 의해 알선된 새로운 직장의 업무의 적절성 여부를 검토할 때에는 개별적인 조건들을 고려하여 판단하도록 한다. 구직자가 받은 교육 및 직업훈련에 상응하는 수준의 업무가 보장될 경우 새로운 일자리가 적절한 것으로 평가될 수 있다. 구직기간이 6개월을 넘은 경우에는 파트타임으로 근무하는 것도 수용해야 한다. 그러나 100% 근무를 파트타임으로 전환하는 것을 제한적으로만 허용된다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 12 - Ausgabetag: 6. März 1990

문서
번호 21

조기정년연금의 보장에 관한 시행령의 1, 2차 집행지침
1990년 2월 16일/3월 1일

담당자 / 기관_ Minister der Finanzen und Preise, Walter Siegert

내용_

이 지침은 1990년 2월 8일에 발효된 조기정년퇴직금을 보완하는 집행지침이다.

1차 지침의 내용은 다음과 같다: 조기정년연금은 국가기관, 기업, 협동조합 등에 의해 모든 근로자와 종업원 그리고 협동조합의 조합원들에게 전액 제공된다. 국영기업이 지급할 조기정년연금은 기업과 국가가 각각 50%씩 부담한다.

2차 지침의 내용은 다음과 같다: 조기정년연금을 신청할 권리가 있는 사람은 기업의 구조 조정으로 인해 일자리를 상실하였거나 건강상의 이유로 인해 더 이상 근무할 수 없는 사람 그리고 그 외의 다른 이유로 인해 실직한 사람들이다. 새로운 일자리의 적절성은 건강 상태와 자격 정도 그리고 주거지와의 거리 등을 고려하여 평가된다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 12 - Ausgabetag: 6. März 1990

담당자 / 기관 Bundesanstalt für Arbeit(BA), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung(IBA)

내용

이 문서는 서독의 국책연구기관인 노동시장 및 직업연구소가 동독주민들이 서독으로 이주하지 않도록 결정하게 유도하는 방안에 관해 연구한 보고서이다. 이 보고서를 작성한 배경은 1989년에만 34만 명이 넘는 사람이 동독에서 서독으로 이주하였고, 1990년 현재 70만 명이 넘는 사람이 이주할 것이라고 예측되었기 때문이다. 이 보고서의 내용을 요약하면 다음과 같다:

동독경제를 시장경제로 전환하는 것은 이제 피할 수 없는 것으로 간주된다. 그와 함께 실업이 증가하게 될 것이고 실업의 위험으로 인해 서독으로의 이주를 결정하는 사람이 더 증가할 것으로 보인다. 그렇기 때문에 경제전환과 함께 새로운 직장을 찾을 수 있는 기회를 제공해야만 한다. 그에 따라 노동시장정책은 노동력을 위한 정보 안내 알선과 함께 직업재교육, 실직자를 위한 사회적 안전망 구축, 더 이상 새로운 직장 알선이 불가능한 사람을 위한 조기정년연금제도 도입 등을 고려해야만 할 것이다. 이러한 조치들이 성공적으로 실행된다면 서독으로의 이주의 물결이 감소되고 이들을 위해 지출되는 비용 또한 줄일 수 있게 될 것이다. 이렇게 절약된 재정을 다른 노동시장정책을 집행하기 위해 사용할 수도 있을 것이다.

나아가 노동시장에서 임금협상 당사자의 자율성을 도입하는 것을 고려해 보아야 할 것이다. 소위 말하는 X-영역, 다시 말해 국가보위부(비밀경찰), 인민경찰, 인민군, 정당 소속 통제기구, 비스무트 회사 등과 같이 특수영역에 약 100만 명의 인원이 종사하였던 것으로 추정된다. 일단은 이들이 대부분 일자리를 상실하게 되겠지만, 그들 중의 다수, 약 60만에서 80만 명이 대학을 졸업한 고급인력이며, 이런 고급인력을 새로이 활용할 수 있는 방안을 모색해야만 할 것이다.

동독의 직업훈련이 비교적 유동적으로 이루어졌었기 때문에 그것이 앞으로 노동력을 활용하는 데 긍정적인 영향을 줄 것으로 예상된다.

출처 Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8,4 / 626

담당자 / 기관_ Arbeitsamt Braunschweig; Amt für Arbeit Magdeburg

내용

이 문서는 서독의 브라운슈바이크시 고용노동청 지부장이 연방고용노동청장에게 보낸 보고서로 동독의 도시인 막테부르크 지역 노동청과의 협력에 관해 설명한다. 이 보고서에는 나아가 두 도시의 노동행정 책임자들 간의 간담회에 관한 설명도 포함되어 있다.

이 보고서에 따르면 1990년 2월 당시에 이미 동독의 노동시장이 급격하게 변화하였기 때문에 동독의 노동행정담당자들이 새로운 계획을 수립하기도 전에 그것이 이미 쓸모없는 것이 되었다고 한다. 그렇기 때문에 동독 노동행정 관료들은 노동시장의 상황 변화에 따라 즉흥적으로 대처할 수밖에 없었다. 그런 상황에서 서독에서 이미 정착되고 검증된 노동행정구조를 참조할 수밖에 없었다고 한다. 거기에 노동행정 조직의 구축과 노동지원법 도입도 포함된다.

그 결과 동독에서도 1990년 2월 26일부터 실업지원금 신청서를 접수하기로 하였지만 문제는 제출될 신청서를 처리할 수 있는 노동행정인력이나 기제가 존재하지 않는다는 것이었다. 막테부르크시 노동청사무소의 마이어 부소장은 앞으로 막테부르크시의 노동청의 조직을 개편할 것이라고 설명하였다. 그러나 새로운 조직이 어떻게 업무를 처리할 것인지 정확히 알지 못했다. 나아가 노동청사무소 공간을 확보하는 것 또한 쉽게 해결되지 않는 문제였다. 동서독 간에 통근하는 사람들의 경우 어느 쪽의 법을 적용할 것인지 분명한 규정도 없었다. 두 도시의 노동행정기관의 협력을 위해 직접적이며 투명하게 그리고 서로를 이해하고자 하는 분위기가 조성되었다. 두 도시 간의 원활한 소통을 위해 공동 실무그룹을 구성하기로 했다.

부록 1: 1990년 2월 7일에 브라운슈바이크 고용노동청사무소에서 두 도시의 노동행정 담당자들 간의 간담회가 열렸다. 동독 막테부르크시의 노동청사무소 직원들은 이미 동독의 노동시장과 노동구조가 붕괴되기 시작했다고 설명하였다. 이를 위해 새로운 노동행정구조를 구축할 필요가 있으며 이 과정에서 브라운슈바이크 고용노동청사무소가 지원해 주기를 요청하였다. 현재 진행되고 있는 변화는 a. 비밀경찰의 해체와 약 2,500명에 달하는 비밀경찰 요원 조사, b. 약 2,000명의 직원을 거느리고 있는 사통당 조직의 해체, c. 사업장과 행정기관의 합리화와 인력 해고(약 40%에서 60%까지).

경우에 따라서는 노동행정기관을 동독정부의 노동임금부의 산하기관으로 만드는 것을 고려해 볼 필요가 있을 것이라고 논의되었다. 브라운슈바이크 고용노동청사무소 대표들은 서독에도 그런 체계가 존재한다고 설명하였다. 나아가 개혁된 노동청과 노동임금부의 구조계획을 두고 함께 토론하였다.

동독의 법률이 실질적으로 더 이상 존재하지 않는 상황에서 실업지원금제도가 만들어져야만 한다는 점에 모두 동의하였다. 동독쪽에서는 실업이라는 개념을 정의해야 할 필요성도



제기되었다. 동독정부의 노동임금부가 사업장의 노동시장정책에 영향력을 상실하면서 사업장에서 방출되는 노동력을 위한 조기정년연급제도를 도입하는 방안도 함께 고려되었다.

출처 Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 701

문서 번호 24 동독 수공업조직에 관한 규정
1990년 2월 20일

담당자 / 기관 Ministerrat der DDR, Vorsitzender Hans Modrow; Minister für Leichtindustrie, Gunter Halm

내용
이 문서는 동독의 수공업협회를 새로이 조직하는 것에 관한 시행령이다. 동독에서 수공업자는 법적으로 등록되어야만 사업을 할 수 있었다. 이 시행령은 모든 수공업자와 수공업사업체의 이익단체인 수공업자협회를 설립하는 것을 허용한다. 협회는 각 직종과 전문그룹의 협력을 지원하게 된다. 수공업협회의 회장단은 5년마다 선출되게 되었다.

출처 Gesetzblatt Teil I Nr. 17-Ausgabetag: 16. März 1990

문서
번호 25

인사기록서류 처리에 관한 시행령
1990년 2월 22일

담당자 / 기관_ Ministerrat der DDR, Vorsitzender Hans Modrow

내용_

이 문서는 과도기 동독정부가 인사기록카드와 개인정보 보호와 관련하여 도입한 시행령이다. 인사기록카드에는 개인의 이력과 경력, 건강상태 그리고 간부의 경우에는 정치적 성향 까지도 기록되어 있다. 이 서류를 본인이 볼 수 있도록 허용하며, 본인이 허용할 때에만 제 3자가 열람하는 것을 허용한다. 벌칙과 관련된 내용은 인사기록카드에서 삭제한다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 11-Ausgabetag: 2. März 1990

문서
번호 26

서독 금속 노조와 동독 금속 노조의 '공동 성명' 1990년 2월 27일

담당자 / 기관 1. Vorsitzender der Industriegewerkschaft Metall der Bundesrepublik Deutschland, Franz Steinkühler; Vorsitzender der Industriegewerkschaft Metall der DDR, Hartwig Bugiel

내용

이 문서는 동독과 서독의 금속 노조 대표들이 1990년 2월 27일에 대담한 결과를 공동성명의 형태로 발표한 것이다.

이 성명을 통해 양쪽 금속 노조의 지도자들은 동독과 서독이 통합되는 과정은 경제적, 국가행정적으로만 이루어져야 하는 것이 아니라 사회정책, 사회복지적 시각에서도 이루어져야 한다고 강조하였다. 나아가 독일통일 과정이 유럽 전체의 통합과정의 틀 내에서 이루어져야 한다고 강조하였다. 특히 폴란드와의 국경은 절대 변경되지 않는다고 확실히 밝혀야만 한다고 보았다. 그리고 양쪽 노조는 동서독의 국경을 넘어 금속산업에 종사하는 근로자들의 이익을 대변하기로 합의하였다.

이미 구성된 임금, 사회문제와 경제정책, 교육과 홍보 전문가그룹 외에 양쪽 노조는 다른 주제를 함께 논의할 수 있는 실무그룹들도 계속 구성하기로 했다. 동독 금속 노조 내의 민주화 절차를 지속적으로 진행하며 서독의 금속 노조는 이를 지원하기로 하였다. 노조원의 이익을 대변하는 것에 관한 상담과 자문을 해 줄 수 있는 사무소를 동독의 대도시에 설치하기로 했다.

양쪽 노조는 동독주민들에게 동독을 떠나지 말고 새로운 민주화된 동독건설에 적극적으로 동참해 주기를 호소하였다.

출처 Der gewerkschaftliche Einigungsprozess. Dokumentation zum Aufbau der IG Metall, S. 36 f.

문서
번호 27

화학-제지-세라믹 노조는 동독에서의 업무를 강화한다-차후 협정까지의 화학-유리-세라믹 노조와의 협력에 관해 헤르만 라페(Herrmann Rappe)가 작성한 전제조건

1990년 2월 28일

담당자 / 기관_ Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik(Bundesrepublik); Industriegewerkschaft Chemie, Glas und Keramik(DDR)

내용_

이 문서는 서독의 화학 노조가 동독에 자문 상담업무를 시작하면서 동독의 화학 노조와 통합할 경우 충족되어야 할 조건을 제시한 것이다. 이 시기에 이미 서독의 화학 노조는 라이프치히, 할레, 에어푸르트와 동베를린에 상담사무소를 두고 업무를 시작했었다. 동독의 화학 노조와 통합하기 위한 전제조건으로 의회민주주의에 기반을 두는 법치국가원칙과 서독의 사업장평의회 원칙을 수용하며 별도로 동독만의 노동조합법을 두는 것을 포기하고, 서독 화학 노조와 경영자협회 간의 갈등에서 화학 노조의 편에 서며, 서독의 하노버시에 통합된 노조의 본부를 두는 것 등을 들었다. 이에 필요한 구체적인 결정은 1990년 4월 말에 열린 화학 노조 중앙대회에서 내려야 할 것이라고 보았다.

출처_ Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 6.

문서
번호 28

요식·숙박 노조 중앙위원회의 동독 상황에 관한 결의
1990년 3월 1일/2일

담당자 / 기관_ Hauptvorstand der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten(NGG)

내용_

이 문서는 서독의 숙박 및 요식업 노조가 동독의 변화를 환영하면서 독일통일로 가는 길이 민주적 정당성을 확보하는 것이 중요하며, 그를 위해서 동독주민들의 자율권이 보장되어야 한다는 것을 강조하는 성명을 발표한 것이다. 동독주민의 정치적, 문화적, 사회적 관점을 통일과정에 반영할 수 있어야 하며 '서독에 의해 일방적으로 인수되는 것'은 거부한다고 밝혔다.

독일통일을 위한 전제조건은 이웃 국가들과의 기존의 국경을 유지하고 유럽연합의 틀 내에서 통일이 이루어지며, 나토와 바르샤바조약기구 또한 개혁되어야 하는 것이라고 하였다. 숙박 및 요식업 노조는 나아가 모든 노조들이 경제, 화폐, 사회통합을 이루기 위한 협상에 참여해야만 한다고 요구하였다. 통일로 인해 서독의 사회복지 수준이 위협받고 동독은 그저 '값싼 노동력'을 제공하는 지역으로 전락해서는 안된다고 강조하였다.

동독의 생활조건을 개선하기 위해 인프라와 환경에 즉시 투자될 필요가 있으며 기술이전과 직업재교육체계를 구축하여 가능하면 빠른 시일 내에 경제성장을 위한 동력을 갖출 수 있게 만들어야 한다고 보았다. 이러한 조치를 실행하기 위해 서독이 재정을 동원하는 과정에서 국방비의 절감, 이미 계획된 기업세 감면의 포기과 같은 방식으로 사회적 부담을 적게 하도록 한다.

숙박 및 요식업 노조의 목표는 독일통일 과정에서 통일된 노조운동을 구축하는 것이다. 그를 위해서 동독 노조가 지속적으로 민주화되어야 하며, 이 과정을 돕기 위해 동독의 다양한 도시에 연락사무소를 설치하겠다고 발표하였다. 연락사무소는 주로 임금과 사회적인 문제에 대한 상담과 자문을 해주며 노조조직과 관련된 문제도 설명해 주는 것이라고 하였다. 연락사무소에는 상근직원이 배치된다고 하였다.

출처_ Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 7.

문서
번호 29

(서독) 언론 노조와 (동독) 인쇄-제지 노조 간의 협력에 관한 협약
1990년 3월 3일

담당자 / 기관_ Industriegewerkschaft Medien der Bundesrepublik Deutschland, Industriegewerkschaft Druck und Papier der Deutschen Demokratischen Republik

내용_

이 문서는 동서독의 언론 노조가 공동의 근원을 재인식하고 협력하기로 합의한 것이다. 그 내용은 다음과 같다:

- 상호 정보교환 및 상담
- 공동 교육 및 연수활동
- 노동쟁의에서 상호 지원
- 법적분쟁에서 상호 지원

출처_ Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 8.

담당자 / 기관 Zentraler Runder Tisch der DDR; Unabhängiger Frauenverband(UFV);
Ministerium für Arbeit und Löhne; Initiative Frieden und Menschenrechte(IFM);
Gewerkschaften; Ministerium für Gesundheitswesen(MfG) ; Sektion Rechtswissen-
schaft der Humboldt-Universität; Institut für Soziologie und Sozialpolitik der Akad-
emie der Wissenschaften

내용

이 문서는 1989년 11월, 장벽의 붕괴 직후부터 1990년 3월의 자유총선거를 통해 민주적 최고인민회의가 구성되기까지 동독의 개혁과정에서 의회와 유사한 역할을 담당하였던 원탁회의(Runde Tisch)의 15차 회의 보고서이다. 이 회의에서 두 번째 주제로 '양성평등'을 넘어서는 사회헌장(Sozialcharta) 문제가 논의되었다.

먼저 타냐 뵘 무임소장관이 발언하였다.

사회헌장은 노동임금부의 주도로 노조와 보건부와 협력하면서 훔볼트대학의 법학전문가와 학술원의 사회정책 전문가의 자문을 받고 서독정부의 전문가들의 의견도 고려하여 작성한다. 사민당의 '사회정책' 실무그룹과 원탁회의의 '사회정책', '양성평등' 실무그룹도 이 작업에 참여한다. 이렇게 작성된 사회헌장은 내각의 제안으로 원탁회의와 최고인민회의에 제출되며 1990년 3월 18일 자유총선거를 통해 선출된 민주적 의회에서 토론되도록 한다. 그러나 사회헌장은 경제 및 화폐, 사회공동체의 도입에 관해 서독과 협상하고 있는 '롬베르그 위원회'에서 다루어질 문제는 아니다.

자료 15/5에는 '사회헌장을 위한 기본원칙과 입장'을 볼 수 있다. 전문에는 경제 및 화폐, 사회통합이 노동과 여가, 가족을 위한 것이어야만 한다고 쓰여 있다. 동서독의 사회보장체계가 서로의 개혁과정에 도움을 주는 그런 개혁이 필요하다. 동독주민들이 이미 혜택을 누리고 있는 것들은 그대로 유지되어야만 한다. 그런 방식의 개혁은 유럽차원에서의 개혁을 시도할 때 모델이 될 수도 있을 것이다.

사회헌장은 구체적으로 다음과 같은 사항을 포함하였다: 1. 동독에서 법으로 성문화된 노동할 권리 유지, 2. 근로자의 공동결정권 보장 및 노조활동의 자유보장, 3. 직장과 가정 생활에서의 양성평등, 4. 모든 형태의 교육을 받을 수 있는 기회 보장, 5. 모든 이들이 건강을 되찾고 유지, 보호할 기본권 보장, 6. 노인복지, 7. 장애인과 재활환자의 사회적 통합, 8. 주거를 확보할 권리, 9. 모든 시민이 예상치 못한 질병과 재난 등 고통에 부딪혔을 때 제대로 작동하는 사회보장체계를 통해 사회적으로 보호받을 권리 .

출처 Thaysen, Uwe(Hrsg.): "Der Zentrale Runde Tisch der DDR-Wortprotokolle und Dokumente-Band IV: Identitätsfindung?" S. 963-974(15. Sitzung. 5. März 1990), Wiesbaden 2000

문서
번호 31

동독 노동조합의 권리에 관한 법
1990년 3월 6일

담당자 / 기관_ Volkskammer der DDR; Vorsitzender des Staatsrats der DDR, Manfred Gerlach

내용_

이 문서는 과도기 동독에 도입된 노동조합법이다. 그에 따르면 동독의 모든 주민은 노조에 가입할 자유와 노조활동을 할 수 있는 자유가 있다. 노조는 독립적이고 자율적인 조직으로 스스로 대표자를 선출하며 구조도 스스로 결정한다. 노조는 다양한 형태로 근로자의 이익을 대변한다.

노조는 기업을 설립하거나 지분을 보유할 수 있고 그를 통해 수입을 확보할 수도 있다. 자체적인 미디어를 보유할 수도 있다. 노조는 회원비, 기부금 그리고 국가보조금으로 운영된다.

노조와 지도부의 업무는 제한받거나 방해받아서 안되며 노조 대표에게는 사업장과 관련된 서류와 당사자의 동의하에 인사카드를 보는 것이 허용되어야만 한다. 노조는 근로자와 관련된 모든 문제에 법안을 발의할 권리를 갖는다. 나아가 법안을 작성하는 과정에 참여할 수도 있다. 노조는 나아가 회원 개인의 법률적 보호를 위해 노력하며 동시에 각 법률보호(Rechtsschutz) 조항을 유지하며, 임금협상에서 조정절차가 시작되었을 때 노동조합은 파업할 수 있다. 이 법은 나아가 사업장 노조대표들이 사업장에서 불이익을 당하지 않도록 하고 기업과의 관계에서도 근로자들이 불이익을 당하지 않도록 특별히 신경쓰도록 한다

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 15-Ausgabebetag: 12. März 1990



문서 번호 32 동독 헌법 중 노동조합 관련 개정안
1990년 3월 6일

담당자 / 기관_ Volkskammer der DDR; Vorsitzender des Staatsrats der DDR, Manfred Gerlach

내용_

이 문서는 과도기 동독의 최고인민회의가 헌법 중에 노동조합 관련 조항을 개정한 것이다. 44조 개정: 1. 노동조합은 근로자들이 초당적이며 독립적으로 구성하는 단체이다. 2. 노동조합의 활동은 제한되거나 방해받지 않아야 한다. 3. 파업권은 보장되며 (근로자를 사업장에서) 배제하는 것을 허용하지 않는다.

45조: 2항 1. 노동조합은 적극적으로 법률규정을 작성하는 과정에 참여한다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 15-Ausgabetag: 12. März 1990;(Vorherige Fassung Art. 44 u. 45: www.verfassungen.de/de/ddr/ddr74-i.htm(Stand 11.08.2014))

문서 번호 33 노동권 보호와 관련된 기업과 노동청의 의무, 권리 그리고 과제에 관한 시행령
1990년 3월 8일

담당자 / 기관_ Ministerrat der DDR, Vorsitzender Hans Modrow; Ministerin für Arbeit und Löhne, Hannelore Mensch

내용_

이 문서는 동독노동청의 업무와 노동권보호에 관련된 시행령이다. 노동청은 국가기관으로 정부의 노동임금부 산하 중앙노동행정청에 소속된다. 노동청의 과제는 국민이 자신의 노동권을 행사하는 것을 지원하며 노동시장이 필요로 하는 직업훈련과 재교육 프로그램을 지원한다. 지역과 기초단체의 노동청 지소는 명예직 자문을 초빙하여 소장을 도와주도록 한다. 지역의 노동청 지소는 주민들에게 무료로 노동시장에 관한 정보를 제공하고 외국인을 위한 노동허가를 심사한다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 18-Ausgabetag: 19. März 1990

문서
번호 34

동서독 경제 및 사회 규정 단일화를 위한 독일 노동자 연합의 통합과 독일 노조 연맹의 공동 선언

1990년 3월 9일

담당자 / 기관_ Deutscher Gewerkschaftsbund(DGB), Bundesvereinigung der Deutschen Arbeiterverbände(BDA)

내용_

이 문서는 서독의 두 개의 노동자 단체가 동독의 경제적 자유와 사회적 안정과 관련하여 발표한 선언문이다. 두 기관은 연방정부가 경제 및 화폐, 사회통합을 제안한 것을 환영한다. 동독의 경제와 사회발전은 시장경제가 도입되었을 때에만 가능하며 그를 위해 동독경제의 개혁과 화폐통합이 즉각적으로 실현되어야만 한다고 본다. 서독뿐만 아니라 다른 서방국가들이 동독의 인프라 개선과 환경개선을 위해 적극적으로 동참해야만 한다고 본다. 그리고 두 단체는 동독주민들에게 고향을 떠나지 말기를 부탁한다. 서독이 더 이상 탈동독자를 수용할 능력이 없다는 것도 이유의 하나였다.

출처_ Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 10.

문서
번호 35

인민군의 미래역할에 대한 인민해군 참모총장의 입장표명서 1990년 3월 14일

담당자 / 기관 국가인민군 인민해군 참모총장 부제독 본

내용

인민해군 참모총장 부제독 본은 인민군, 특히 인민해군이 통일과 함께 수행하게 될 미래의 역할에 대하여 입장표명서를 작성하였다. 여기에서 그는 군의 변화는 사회적 상황의 전개와 분리될 수 없는 불가분의 관계에 놓여 있으며, 현재 인민군의 상황은 주적개념의 해체와 동기 상실로 인한 군기강의 해이로 특징지어 질 수 있다고 평가하였다. 그는 이러한 현상이 모드로우 정부가 인민군의 장래에 관해 분명하게 입장을 표명하지 않으면서 더욱 강화되었다고 보았다. 그리고 당시 인민해군이 바르샤바조약의 범위 안에서 최소화된 작전 업무와 기타 전략교육훈련만을 수행하고 있을 뿐이라고 적었다. 그러한 상황에 놓여 있는 동독의 군대가 동독사회에서 진행되고 있는 변혁 과정 속에서 그들만이 갖고 있는 고유한 정체성을 찾아야만 한다는 것이 그의 입장이었다. 그는 헬싱키조약과 유럽안보협력과정이를 위한 기반이 될 수 있다고 보았다. 그리고 새로운 시대의 인민해군은 1만에서 1만 2천명 정도의 병력으로 자연재난방제 업무와 같이 국민에 다가가고 국민과 함께하는 업무도 담당하는 군대가 되어야 할 것이라라고 강조하였다.

출처 사통당 독재청산재단 문서기록보관소, 라이너 에펠만(Rainer Eppelmann) 기증문서, 문서번호 4

연방노동사회부장관 노버트 블림이 콜 수상에게 보낸 서한-동독에서 서독으로 이주한 주민을 위한 실업연금과 연금의 개정에 관한 입장

1990년 3월 15일

담당자 / 기관 Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung(BMAS), Norbert Blüm;
Budeskanzler Helmut Kohl

내용

이 문서는 연방노동사회부장관이 작성한 것으로 동독에서 서독으로 이주한 사람과 기타 동부유럽 국가에서 서독으로 이주하는 독일인의 연금과 실업연금문제에 대한 노동사회부의 기본적인 입장을 표명하는 것이다.

화폐통합이 실현될 때까지 동독에서 서독으로 이주하는 연금수령 가능한 사람은 서독의 법적 기준에 상응하는 연금을 받는다. 그것은 현재 동독의 평균연금을 기준으로 하면 45년 동안 연금에 가입했던 사람은 매달 480 DM을 받으며, 그것은 서독연금의 30%에 해당한다. 화폐통합이 실시된 후에는 거주지와 상관 없이 동독에 있는 연금 관련 서류에 따라 연금을 받게 된다.

동유럽 국가에서 서독으로 이주한 사람들을 위해 매월 1,200 DM이 지급되던 정착금은 폐지된다. 반면 동독에서 서독으로 이주한 사람에게는 계속해서 정착금을 지급한다. 동독에서 이주한 사람은 기본적으로 동일한 조건에 있는 다른 실업자와 마찬가지로 실업연금을 받을 권리가 있다. 그러나 실업연금의 금액은 동독에서 받았던 수입에 따라 결정된다.

동독에서 이주한 사람과 동유럽국가에서 이주해 오는 사람들 사이에 차별을 두는 것은 여전히 토론의 여지가 있는 문제이다. 그리고 그 외의 차별적인 대우는 헌법적으로 허용되지 않을 것이다. 나아가 동유럽 국가로부터 이주해 온 사람들을 위한 연금법은 독일-폴란드 간의 사회보험협약에 따라 개정될 여지가 있다. 그러나 연방내무장관은 동독에서 이주해 온 사람과 동유럽 국가로부터 이주해 온 사람들을 연금법적으로 동등하게 대우하는 것에 반대하면서, 동유럽 국가로부터 이주한 사람과 관련된 규정을 실향민연금과 연계하기를 제안한다.

모든 이주자들은 사회보조금을 신청할 권리를 갖는다. 앞으로 모든 이주자의 연금이 하향 조정되고 동독으로부터 이주한 사람의 실업연금 또한 동독에서 획득한 소득수준으로 조정되면 사회보조금을 신청할 사람의 수가 크게 증가할 것이다. 이러한 경우 사회보조금을 지급하는 지방자치단체의 재정을 보충해 줄 수 있는 방안이 강구되어야 할 것이다.

출처 Bundesarchiv, BArch, B 136/20251

문서
번호 37광산-에너지 노조 중앙위원회의 동독 내 노조 발전에 대한 성명
1990년 3월 19일

담당자 / 기관 Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie(Bundesrepublik), Industriegewerkschaft Bergbau-Energie(DDR)

내용

이 문서는 광산 노조가 독일통일 과정을 지지하며, 민주적이고 사회적인 공동체의 발전을 위해 민주적이고 독립적인 노조운동의 구축이 필수불가결하다는 것을 발표한 성명서이다. 이 문서에서 광산 노조는 동독 노조의 개혁을 지지한다고 하였다. 그를 위해서는 노조가 민주국가 원칙을 수용하고 노조의 독립성을 확보하며 공동결정권과 임금협상의 자율성, 파업권 등이 보장되어야 한다고 하였다. 동독의 광산 노조는 이를 위해 서독의 광산 노조와 협력하며, 서독의 광산 노조가 동독 노조를 더 잘 자문하고 지원할 수 있게 하기 위해 동독지역에 3개의 사무실을 개설한다고 발표하였다.

출처 Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 12.

문서
번호 38건설-광석-토지 노조와 건설-목재 노조 간의 협정
1990년 3월 26일

담당자 / 기관 Industriegewerkschaft für Bau-Steine-Erden(Bundesrepublik), Industriegewerkschaft Bau-Holz(DDR)

내용

이 문서는 동서독의 건설 노조가 독일통일을 앞두고 1989년 12월 16일에 합의한 내용을 더 확대하여 통일된 건설 노조를 구축하기 위해 체결한 협정서이다. 두 노조는 이 협정을 통해 동서독의 고용주들이 양쪽의 노동자들이 서로 경쟁하도록 만드는 것을 막고자 하였다. 협정서는 8개의 항목으로 구성되어 있으며 두 조직의 협력관계를 구체적으로 규정한다. 나아가 노조 지도부에 공동실무그룹을 설치하여 조직통합을 준비하기로 하였다. 다른 문제들은 필요에 따라 실무위원회를 설치해서 해결하기로 했다. 서독의 건설 노조는 동독의 건설 노조를 위한 상담과 교육연수프로그램을 조직하고, 상담소를 설립하며 이를 위한 비용도 부담한다. 나아가 두 조직 간의 소통을 위한 인프라를 구축한다.

출처 Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 13.

문서
번호 39

동독 노동행정기구의 업무를 위해 연방고용노동청이 기자재 제공
1990년 3월 29일

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit(BA); Landesarbeitsämter(LAA); Arbeitsverwaltung der DDR

내용_

이 문서는 연방고용노동청이 각 지부에 사용하지 않는 기자재를 동독 노동행정기관에 제공하는 것과 관련하여 보낸 안내문이다. 그에 따라 책상과 의자, 타자기를 비롯하여 복사기, 비디오 등 다양한 기자재가 제공되었다. 제공된 기자재의 운반은 베를린 노동행정청의 차량을 통해 이루어졌다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 656

문서
번호 40

서독의 공무, 운수, 교통 노조와 동독의 운송 노조 간의 협력 협정
1990년 4월 12일

담당자 / 기관_ Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr(ÖTV) der Bundesrepublik Deutschland, Industriegewerkschaft Transport der DDR

내용_

서독의 공공직 노조와 동독의 운수 노조는 통합된 노조가 구성될 때까지 협력하기로 합의하였다. 두 노조는 동등한 협상 파트너에 의해 경제 및 화폐, 사회공동체를 기반으로 이루어지는 독일통일을 환영한다고 하였다. 나아가 두 노조가 통합되기 위해서는 다음과 같은 전제조건이 충족되어야 한다고 밝혔다:

- 기존 유럽의 국경, 특히 폴란드와 독일 간의 기존의 국경을 인정
- 유럽의 평화질서를 위한 나토와 바르샤바조약기구의 개혁
- 독일통일을 유럽 통합의 틀에서 진행

두 노조는 전독일 공공직 노조로 통합하기로 하였다.

하나의 통합된 노조가 구축될 때까지 서독의 공공직 노조는 인적, 물적으로 동독의 운수 노조를 지원한다. 이를 위해 공동실무그룹이 구성되고 통합을 위한 구체적인 실무문제를 조정하기로 하였다.

출처_ Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 14.

문서
번호 41

직업알선 기간 동안 제공되는 국가보조와 기업에 의한 지원금 시행령의 3차 규정
1990년 4월 27일

담당자 / 기관_ Ministerin für Arbeit und Soziales, Regine Hildebrandt

내용_

이 문서는 1990년 2월 8일에 도입된 시행령을 보완하는 규정이다. 1조와 2조는 지난 3년 사이에 퇴직하거나 1989년 12월 8일 이후 정년퇴직한 사람의 연금문제, 5조에서는 군대복 무기간의 연금계산문제 그리고 6조에서는 지원금 지급 중단에 관한 보완책이 도입되었다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 27-Ausgabetag: 22. Mai 1990

문서
번호 42

연방고용노동청 이사회 29차 회의-동독 장벽개방이 가져올 결과와 기본적인 입장
1990년 5월 2일 / 3일

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit; Vertreter der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und öffentlichen Körperschaften; Landesarbeitsamt Berlin; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Staatssekretär Tiegemeier, Ministerialdirigent Leven); DDR Ministerin für Arbeit und Soziales Hildebrandt; Regierender Bürgermeister von Berlin Momper

내용_

이 문서는 연방고용노동청의 29차 이사회의 보고서로 그 주제는 장벽 개방으로 인한 결과와 연방고용노동청의 입장에 관한 것이다. 이 회의는 먼저 발터 뉘페 베를린 시장의 발언으로 시작되었다. 그는 동독의 변화와 관련하여 베를린의 상황을 설명하였다. 그에 대해 연방고용노동청의 프랑케 청장이 고용노동청이 줄 수 있는 도움이 어떤 것이 있는지 질문하면서 앞으로 업무가 막대하게 증가할 것이라고 예측하였다. 그에 따르면 동독의 노동 행정기관에 파견될 서독 인력이 담당할 업무를 동독 인력으로 대체하는 것은 거의 불가능하다. 동독의 인력을 위한 교육프로그램을 강화해야 한다고 보았다. 그리고 서독으로 이주하는 동독의 근로자가 근무지 변경 규정을 위반하는 경우 실업연금을 지급하는 시기를 제한하는 것은 합법적이라고 하였다.

연방고용노동청의 이사회는 급격한 변화로 인해 앞으로 발생할 문제와 과제를 예측할 수 없는 상황이 발생할 것이라 보고 모든 부서가 기본적인 입장과 활동에 관해 생각해 두는 것이 중요하다고 강조하였다.

출처_ Bundesarchiv; BArch, B 1194607

문서
번호 43

연방의회 노동사회위원회가 동독 최고인민회의 노동사회위원회에 보낸 서한-자료
와 문건의 전달

1990년 5월 4일

담당자 / 기관 Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Bundestags, Sekretär Friedhelm Maier; Ausschuss für Arbeit und Soziales der Volkskammer der DDR, Sekretär Hardy Köhler

내용

이 문서는 서독연방의회의 노동사회상임위원회 비서 프리드헬름 마이어가 최고인민회의 노동사회상임위원회에 보낸 서한이다. 마이어 위원장은 먼저 동베를린에서 있었던 실무회의에 대해 감사의 인사를 전했다. 이 실무회의의 결과와 본에서 열리게 될 다음 회의에 대해서 상임위원회 위원장에게 보고할 것이라고 전했다. 그리고 그는 이 서신과 함께 입법절차에 관한 매뉴얼을 함께 보냈다. 거기에는 발의된 법안과 처리된 법안의 목록 작성, 본회의 보고서, 연방의회 회칙, 서면으로 절차를 진행하기로 결정하는 공지서, 상임위원회의 보고서와 의결제안서, 법안초안을 위한 모범, 상임위원회 인쇄물, 연방의회 행정처의 조직계획 및 연방노동부의 조직, 법안 및 팜플렛 자료

출처 Bundesarchiv: Volkskammer der DDR, Teil 2: 10. Wahlperiode-Schriftwechsel mit dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages, DA 1/17523(2. Bd.)

1990년 7월 1일자로 동독에서 노동지원법을 도입하는 문제와 관련하여 연방고용
노동청이 연방노동부에 보낸 문서

1990년 5월 4일

담당자 / 기관 Präsident der Bundesanstalt für Arbeit(BA), Franke; Bundesminister für
Arbeit und Sozialordnung(BMAS), Blüm

내용

이 문서는 연방고용노동청장이 연방정부의 노동사회부장관에게 보낸 것으로 동독에 노동
지원법을 도입하는 것과 관련한 자신의 입장을 설명하고 있다. 그 내용을 요약하면 다음
과 같다:

동독의 노동지원법안이 1990년 5월 12일까지 동독정부에 의해 제출될 것이다. 현재 동독
의 중앙노동행정청은 인력현황과 시설, 기재 현황을 파악하는 중이다. 1990년 6월 15일까
지 약 5,000명의 새로운 직원이 채용되어야 할 것으로 예상된다. 1990년 5월 4일까지는 모
든 노동청 지소에 새로운 직원을 채용하기 위한 조건이 충족되어야만 한다. 사무공간이
현재 턱없이 부족한 상황이다. 추가로 부동산을 구입하는 것은 쉽지 않다. 왜냐하면 현재
대지는 비공식적으로 서독의 투자자들에게만 매각되고 있기 때문이다. 토지를 확보하는
과정에서 동독정부의 지원이 있어야만 할 것이다.

연방고용노동청 본부는 전문적인 지침과 서류양식이 5월 말에는 사용될 수 있도록 그
것을 작성 또는 수정하는 작업에 즉시 착수하도록 한다. 1990년 5월 9일부터 11일까지 서독
의 뉴른베르크에서 중앙노동청의 국장들과의 간담회가 예정되어 있다. 이 회의에서 전문프
로젝트팀을 구성하는 문제에 관해 논의할 것이다. 나아가 동독의 38개 노동청 지부와 서
독의 9개 주단위 고용노동청을 연결하여 새로운 직원의 훈련을 지원하도록 한다. 그러나
서독과는 완전히 다른 법적 조건으로 인해 서독 고용노동청의 직원에 의한 지원은 자문
하는 역할에 그칠 것이다.

축박한 시간으로 인해 노동사회부가 갖고 있는 모든 서류에 대한 정보를 즉각적으로 제
공하는 것이 필요할 것이다. 나아가 업무량이 급격하게 증가할 것에 대비해서 일시적으로
계약직 직원의 수를 늘리는 것을 허용하는 것도 고려해야 한다.

동독에서 노동지원법에 따른 과제를 담당할 노동행정구조를 구축하기 위해서 약 6개월에
서 9개월의 시간이 소요될 것으로 보인다. 이 기간 동안에는 이와 관련된 업무의 법적 규정
과 절차를 가능한 한 간소화할 것을 제안한다.

출처 Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der
Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 619

문서
번호 45

FDGB의 개별 노조 대표측의 FDGB 해체에 관한 결의
1990년 5월 9일

담당자 / 기관_ Einzelgewerkschaften des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes(FDGB)
der DDR

내용_

이 문서는 통일준비 과정에서 동독의 노조들이 통일된 독일에서 단일노조연합이 존재하는 것의 의미를 인지하고 동독 노조연합인 FDGB를 해체하기로 결정한 것이다.

출처_ Gill: FDGB, S. 135 f.

문서
번호 46

연방의회 노동사회위원회가 동독 최고인민회의 노동사회위원회에 보낸 서한-만남
을 위한 준비
1990년 5월 9일

담당자 / 기관_ Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales der Volkskammer
der DDR, Thomas Brick; Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung,
Jürgen Egert

내용_

이 문서는 연방의회 노동사회상임위원회 위원장 유르겐 에거트가 동독 최고인민회의 노동사회상임위원회 위원장 토마스 브릭에게 보낸 서한이다. 이 서한은 1990년 4월 26일에 동독 쪽에서 양측 상임위원회의 교류를 제안한 것에 대한 답이었다. 동독측에서 제안한 것은 1990년 5월 17일에 상임위원회 지도부가 먼저 본에서 만나고 1990년 5월 30일에 베를린에서 상임위원회 소속 의원들이 함께 만나자는 것이었다. 에거트 위원장은 본에서 열릴 회의의 프로그램 초안을 함께 보냈다. 베를린에서 열릴 회의의 프로그램은 본에서 논의하기로 하였다.

출처_ Bundesarchiv: Volkskammer der DDR, Teil 2: 10. Wahlperiode-Schriftwechsel mit dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages, DA 1/17523(2. Bd.)



문서 번호 47 공무, 운수, 교통 노조 중앙위원회의 동독 상황에 관한 성명
1990년 5월 10일

담당자 / 기관_ Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr(ÖTV, Bundesrepublik)

내용_

이 문서는 서독의 공공직 노조 지도부가 발표한 것으로 동독과 서독의 노조 간에 체결된 다양한 합의를 통해 동독의 노조활동이 강화될 수 있었고 결과적으로 단일의 공공직 노조도 구축될 수 있었다고 주장하는 성명서이다. 서독 공공직 노조 지도부는 과도기 동독에서 공공직 노조가 구성되는 것을 환영하며 통합된 단일 노조를 구성할 때까지 동독의 노조와 긴밀하게 협력할 것이라고 밝혔다.

출처_ Schmitz / Tiemann: Auf dem Weg zur Gewerkschaftseinheit, S. 1616 f.

문서 번호 48 화학-제지-세라믹 노조와 화학-유리-세라믹 노조 간의 협력 협정
1990년 5월 14일

담당자 / 기관_ Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik(Bundesrepublik), Industriegewerkschaft Chemie, Glas und Keramik(DDR)

내용_

이 문서는 동서독 화학 노조 간에 체결된 협력협정서이다. 두 노조는 국가, 경제, 사회의 민주적 원칙을 인지하고 정당, 노조 그리고 다른 단체의 독립성을 확인하였다. 두 기관 간의 협력의 목적은 노동자들의 사회적 이익과 노동 생활조건을 향상시키는 것에 있다고 밝혔다. 통합과 관련된 결정을 내릴 이사회의 구성을 위해 양쪽에서 동일한 인원을 선출하기로 했다. 전문적인 문제는 공동전문위원회에서 논의하며 중요한 정치적 발표는 이사회와 논의한 후에 발표하기로 했다.

출처_ Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 17.

문서
번호 49

동독의 행정관리를 위한 특별보조금에 관한 연방정부 노동사회장관의 서한
1990년 5월 14일

담당자 / 기관 Verband Deutscher Rentenversicherungsträger; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung; Bundesministerium der Finanzen; Landesversicherungsanstalten

내용

이 문서는 서독 연금관리공단협회가 각 연방주의 연금관리공단에 보낸 것으로, 그 내용은 연방정부의 노동부가 결정한 동독의 행정인력을 훈련하기 위해 소요되는 비용 및 출장비에 대한 연방정부의 보조금 지급에 관한 규정에 대해서 설명하고 있다. 그때까지는 동독의 행정인력이 업무를 위해 서독행정기관으로 파견될 경우 일정한 조건이 충족될 경우 연방추가예산을 통해 보조금을 지급받았다. 그러나 앞으로는 동독의 재무부가 그런 보조금을 지불하게 되므로, 연방재무부가 더 이상 보조금을 지불하지 않을 것이라고 설명하였다. 그러나 동독측에서 보조금을 지불하지 않을 경우에는 연방정부로부터 지원받을 수 있을 것이라고 하였다.

출처 Historisches Archiv der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg, Aktenzeichen 111-43/05

제 14차 DGB 정규 연방 회의의 독일통일에 관한 결정
1990년 5월 22일

담당자 / 기관_ Deutscher Gewerkschaftsbund(DGB)

내용_

이 문서는 독일통일을 앞둔 1990년 5월 22일에 열린 제14차 독일노조연맹 DGB 연방총회의 보고서이다. DGB는 연방정부가 경제적, 사회적 통합을 계획, 추진하는 과정에 노동조합을 참여시키기를 기대하였다. 그를 위해 동독에서 독립적인 노동조합운동을 구축하기 위해 지원해 왔다. 연방총회는 연방지도부가 동독 노조의 지도부의 업무를 인수하기 위한 준비작업을 착수할 것을 위임하였다. 이 과정에서 동독 노조의 법적 후속기관이 되는 방안은 원천적으로 배제하기로 결정하였다.

나아가 연방총회는 유럽공동체가 유럽연합으로 발전하는 절차를 가속화시켜야 한다고 요구하였다. 그것은 유럽의 평화와 불가분의 관계에 있다는 것이 그 이유였다. 나아가 유럽안보협력기구의 틀에서 안전을 보장하는 구조를 구축하기를 요구하였다. 거기에는 군축과 폴란드의 서부국경 인정문제 그리고 중부, 동부 유럽의 개혁 지원 등이 포함되었다.

독일에서는 경제, 화폐통합과 함께 사회통합을 기본권으로 보장하고 정부가 실제 정치에서 수행해야만 하는 핵심적인 것으로 이해해야만 한다. 장래 통일된 독일의 노동질서와 사회질서에는 다음과 같은 내용이 포함되어야만 한다: 노동할 권리, 연합할 자유, 환경, 양성 평등, 공동결정권, 노동권의 확대, 건강보건의원, 사회적 안정, 주거권, 교육권 그리고 동일한 삶의 조건을 향유할 권리.

출처_ Protokoll, 14. ordentlicher Bundeskongress DGB, S. 777-784.

문서
번호 53

단일 공무, 운수, 교통 노조 결성을 목표로 하는 동독 공무, 운송, 인민군 분야
노조와 서독 공무, 운수, 교통 노조 간의 협력 강화 협정

1990년 5월 30일

담당자 / 기관_ Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr(ÖTV, BRD);
DDR-Gewerkschaften der Bereiche öffentlicher Dienst, Transport und Volksarmee

내용_

이 문서는 서독의 공공직 노조가 동독의 공공직 노조들과 통합하기로 결정한 합의문이다. 이들 노조들은 가능하면 경제 및 화폐, 사회통합이 실현된 직후 1990년 11월 1일 이전에 통합된 하나의 노조를 출범시키기로 했다. 동독 노조 지도부가 중앙대표단회의를 통해 서독 공공직 노조로 가입하는 것에 동의할 것을 권하고, 다른 모든 노조의 지도부는 이 절차를 위해 필요한 회칙의 규정을 마련하기로 했다. 그리고 이어서 공공직 노조 임시전체 대회를 열어 민주적 의사형성과정을 거쳐 동독 공공직 노조를 가입시키기로 했다. 노조를 통합하는 절차는 공동위원회를 통해 결정하고 그때까지는 임금정책, 교육과 노동자보호권 등의 영역에서 긴밀하게 협력하기로 했다.

출처_ Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 19.

동독 노동행정 구축을 위한 연방고용노동청의 지원에 소요되는 재정에 관한 연방고용노동청과 연방노동사회부, 연방재무부 간의 서신 교류

1990년 5월 31일

담당자 / 기관 Bundesanstalt für Arbeit(BA); Bundesministerium der Finanzen(BMF); Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung(BMAS)

내용

이 문서는 동독의 노동청구축과 관련하여 연방고용노동청과 노동부, 재무부가 교환한 서신들이다.

1990년 5월 31일에 연방고용노동청장이 연방노동사회부에 다음과 같은 서신을 전달하였다: 연방고용노동청은 직업훈련과 고용창출프로그램 그리고 실직한 사람을 위한 사회보장 대책과 같은 정책과 관련해 논의할 것을 제안하였다. 나아가 노동행정의 인프라, 특히 정보의 전산화를 위한 기술적 지원도 제공할 것이라고 하였다. 그러나 이런 지원을 위해 소요될 비용문제를 논의할 필요가 있다고 보았다. 재무법적으로 볼 때 실업보험납입금을 이런 지원사업에 사용하는 것은 불가능하다. 1990년 1월 23일 연방재무부가 보낸 지시에 따르면 연방예산은 헌법이 적용되는 지역, 즉 서독 내에서만 사용할 수 있게 제한되었기 때문이다. 1990년 7월 1일자로 동독에 노동지원법이 도입되게 되면 직업연수와 재교육프로그램(120만 DM), 자문과 견습(2천 30만 DM) 그리고 기타(50만 DM) 등의 추가적인 재원이 소요될 것으로 예상되었다. 연방고용노동청장은 연방정부가 이를 위한 재원을 제공해 주기를 요청하였다.

연방노동사회부는 1990년 6월 8일의 답신에서 출장비는 연방재원으로 보조하며 추가예산이 투입될 수 있을 것이라고 설명하였다. 1990년 7월 1일부터는 동독 노동행정의 예산을 위한 비용도 반영되어야 할 것이라고 보았다. 이 과정에서 발생하는 수입과 지출의 격차는 1990년 2차 추가예산에 포함된 지원금을 통해 충당될 것이라고 하였다. 이를 위해 소요될 비용을 자세한 목록으로 제출해 주기를 요구하며, 경제 및 화폐, 사회통합 조약에 따라 연방고용노동청의 재정을 동독의 노동청 구축 지원에 사용할 수 있게 되었다고 설명하였다. 연방재무부는 모든 고용노동청을 포함한 모든 연방관에 보낸 1990년 4월 30일의 공문을 통해 동독지원을 위해 소요되는 비용은 1990년 추가예산에 포함될 것이라고 설명하였다. 경우에 따라서는 동독에서 서독으로 출장오는 비용도 포함될 수 있다고 하였다.

연방고용노동청장은 1990년 6월 21일의 서신을 통해 정치적으로 특수한 상황임에도 불구하고 연방재원을 사용하는 것을 허용하지 않는 것을 비판하였다. 연방노동사회부가 언급하는 인건비 보조 정도의 비용으로 연방고용노동청이 동독의 노동행정 구축 지원을 위해 소요될 비용을 충당할 수 없다는 것이었다. 나아가 그는 노동부장관이 이 문제에 관해서 재무부와 협상해 보겠다고 했던 것을 상기시키면서, 특수한 상황을 고려하여 신속하게 문제의 해결점을 찾아주기를 요구하였다.



출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 656

문서 번호 55 사업장 유치원의 존속에 관한 지침
1990년 6월 6일

담당자 / 기관_ 동독 내각, 드 메지에르 수상

내용_

사회주의체제의 동독은 각 사업장에 유치원과 같은 탁아시설을 운영하였다. 체제전환시기에 이러한 복지시설의 사업장에서의 존속여부에 대한 논의가 시작되었다. 이 문서는 과도기 민주정부의 내각이 사업장의 유치원, 교육시설과 연수시설이 제공하던 복지혜택을 유지하기로 결정한 것을 보여준다. 이 결정에 따르면 이러한 시설을 운영하던 단체나 기관이 더 이상 운영할 능력이 없을 경우 기초단체에 의해 운영권이 인수되며 기초단체가 재정을 담당하게 되었다.

출처_ DDR Gesetzblatt 1990 Teil I Nr. 32

문서
번호 56

서독 연방의회 노동사회위원회가 동독 최고인민회의 노동사회위원회에 보낸 서
한-국가조약과 관련한 전문가 청문회에 초대

1990년 6월 6일

담당자 / 기관 Bundestagsausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Bundestags,
Sekretär Friedhelm Maier

내용

이 문서는 연방의회 노동상임위원회 비서 마이어가 동독 최고인민회의 노동상임위원회 위
원장 알트만과 상임위원회 소속 의원들을 경제 및 화폐통합에 관한 국가조약과 관련하여
전문가들의 의견을 듣는 청문회에 초대하는 서신이다. 공개 청문회는 1990년 6월 11일에
본에서 열렸다. 이 서신에는 이 청문회의 순서와 주제목록이 포함되었다. 주제목록에 포함
된 것들을 보면 고용 및 노동시장정책 및 고용지원법, 건강보건의제도 및 건강보험, 연금보험
등이었다. 나아가 전문가들의 명단이 포함되어 있다.

출처 Bundesarchiv: Volkskammer der DDR, Teil 2: 10. Wahlperiode-Schriftwechsel
mit dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages, DA
1/17524

문서
번호 57

동독 최고인민회의-노동행정의 개선에 대한 질의 1990년 6월 7일

담당자 / 기관 Volkskammer der DDR; Ministerin für Arbeit und Soziales, Regine Hildebrandt

내용

이 문서는 동독 과도기 최고인민회의에서 레기네 힐데브란트 노동사회부 장관이 클라우스 의원의 질문에 답한 것이다. 여기서 힐데브란트 장관은 노동청의 권한과 혜택의 개선에 대한 자신의 입장을 설명하였다. 그 내용을 보면 다음과 같다:

당시 동독에 38개의 노동청과 161개의 지소에서 관리해야 할 실업자의 수가 35,000명에서 100,000명으로 증가하였다. 어려운 문제는 업무를 처리할 공간과 인력을 확보하는 것이다. 현재 6,000명이 채용되었고 앞으로 4,000명이 더 필요한 상황이다. 1990년 7월 1일부터 새로운 노동지원법이 발효되어야만 하기 때문에 이를 담당할 지식과 능력을 갖추어야만 한다. 결국 1990년 7월 1일까지 3,000명의 직원이 새로운 노동지원법에 대해 연수받아야만 한다.

현재 노동청 지부장이나 국장 채용 공고를 내면 1:260의 비율로 지원자가 몰린다. 이렇게 많은 지원신청서를 가능한 한 최대한 신속하게 처리하고 있다. 인력선발 과정에서 지방자치단체가 의견을 제시할 수도 있다. 이를 통해 최소한 민주적으로 정당성을 갖는 노동행정 구조를 갖고자 한다.

서독의 연방고용노동청이 이 과정을 지원해 주기로 했다. 여러 명의 연방고용노동청의 직원들이 현장에서 도와주고 있다. 중앙 노동행정청에는 서독 연방정부의 노동사회장관을 역임한 에렌베르그가 와서 자문해 주고 있다.

근로자의 연수를 위해 별도로 마련된 기금을 통해 지금까지 사업장에서 이루어지던 연수 재훈련프로그램을 지원하기로 하였다. 나아가 연수프로그램을 제공하는 단체에 8,000만 마르크의 창업보조금을 주기로 했다. 380만 마르크는 고용창출프로그램에 제공한다. 그러나 이 프로그램은 기초단체가 조직해야만 한다.

출처 Bundesarchiv, Barch/DA 1 / 00 C 277, Dokumentation der Volkskammer, 10. Wahlperiode, 11. Tagung

담당자 / 기관_ 동독 최고인민회의 가족여성상임위원회 위원장 바베

내용_

이 문서는 동서독 통일조약의 1단계인 화폐경제사회통합조약에 관한 인민회의 가족여성상임위원회의 입장을 표명한 것이다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

본 상임위원회는 이 조약에서 여성문제가 부수적인 사안으로만 다루어진 것을 유감스럽게 생각하며 다음과 같은 사항을 수용하기를 요구한다.

1. 싱글부모, 모자보건, 육아휴가 그리고 특히 다자녀가정에 대한 지원을 위한 재원이 지속적으로 보장되어야 한다.
2. 육아기간 동안 일자리를 상실한 여성들의 경우 그에 대한 이익을 제기할 기간이 지났다고 하더라도 직장복귀를 위한 소송을 제기할 수 있도록 허용한다.
3. 1989년 11월 20일에 제정된 아동의 권리에 대한 유엔협약은 승인되어야 한다.
4. 탁아시설은 지자체와 사업장에 재정이 부족하다고 하더라도 지속적으로 예산이 지원되어야 한다. 모든 아동이 탁아시설의 자리를 보장받을 권리를 갖을 수 있게 해 주는 것이 바람직하다.
5. 여성이 가정과 직장생활을 병행할 수 있기 위해서는 그를 위한 틀이 만들어져야 하며 그 점은 가족계획정책에도 반영되어야만 한다.
6. 노후, 실업 또는 장애와 같은 상황에 부딪혔을 때 기본적으로 필요한 것들은 사회보조를 통해 보장되어야만 한다.
7. 여성들이 낙태문제를 스스로 결정할 수 있도록 해 주어야만 한다. 다양한 프로그램을 통해 임신부를 지원할 수 있도록 해야만 한다.
8. 이와 관련하여 새로운 법안을 제출한다.

출처_ Bundesarchiv, BArch/DA 1/17537

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit(BA); Landesarbeitsämter(LAA)

내용_

이 문서는 연방고용노동청 청장이 1990년 7월 1일 이후 도입될 노동지원법에 따라 동독의 노동행정체계 구축을 위해 파견된 자문관과 훈련관의 활동에 관해 각 주의 고용노동청에 보낸 안내문이다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

자문관 활동의 핵심은 국장급의 노동행정 관료를 지원하며, 특히 전문 분야를 넘어서는 행정기능의 조정, 조직구축과 관련된 문제, 행정국 업무의 절차와 관련된 문제, 조직 내부의 운영과 관련된 문제 등에 대해 자문해 주는 것이다. 현재 가장 시급한 것은 동독의 중앙노동행정청이 서독 연방고용노동청을 모델로 업무규정의 견본과 인사관리체계를 구축하는 작업을 지원하는 것이다.

자문관과 훈련관을 관리하고 협력하는 일은 자문관 한 명이 담당하도록 한다. 특수한 문제의 해결을 위해 고용노동청 지부장을 파견하는 것도 고려해 보아야 한다.

그러나 근로규정상으로 그리고 실질적으로 서독 연방고용노동청의 기준과 많은 차이점이 있을 것으로 예상된다. 특히 업무명칭이나 행정기술적인 문제들이 다를 것으로 보인다. 이와 관련하여 동독의 중앙 노동행정청이 통합된 기능명칭을 확정할 것이다.

조직구축을 위해 필요한 인원이나 시간에 관한 구체적인 지식이 없는 상황에서는 서독 연방고용노동청의 경험을 바탕으로 각 국, 실의 구조가 있다고 가정하기로 한다.

동독의 노동청 구축을 지원하기 위해 파견된 자문관의 경우 예상하지 못한 상황에서 창조적으로 대응할 수 있는 능력이 필요하고, 즉흥적으로 대응할 능력도 갖추고 있어야만 한다. 그러나 자문관이나 훈련관은 동독 노동청에 대해 어떠한 규정이나 결정을 내릴 권한은 없다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 633

문서
번호 60

서독 연방고용노동청과 동독 중앙노동행정청 대표 간의 간담회에 관한 약식 보고-성과와 문제 그리고 앞으로의 협력

1990년 6월 12일

담당자 / 기관 Bundesanstalt für Arbeit(BA); Zentrale Arbeitsverwaltung(ZentrAV) der DDR

내용

동서독 노동행정 기관 대표 간의 간담회에서는 동독 노동행정이 부딪힌 문제와 그 해결책을 찾기 위한 협력이 집중적으로 논의되었다. 그 내용을 보면 다음과 같다:

지금 현재 동독 노동행정이 직면한 문제는 무엇보다 인력과 공간 부족이다. 키니츠 차관은 동독의 상황을 다음과 같이 설명하였다. 38개의 노동청이 구성되었지만 이들이 필요로 하는 인력은 겨우 60% 충원되었을 뿐이다. 협력을 위한 공식적인 합의와 관련해서는 양국 정부의 장관이 서명하기로 했다. 동독의 노동지원법은 1990년 6월 말에 도입될 예정이다. 그를 위해 필요한 노동행정을 구축하기 위한 과도기가 약 6개월에서 9개월 필요할 것으로 보인다.

서독 연방고용노동청의 프랑케 청장은 약 160명의 자문관을 임명했다고 전했다. 특히 관리자를 훈련하고 절차를 간소화하는 과정에서 이들이 중요한 역할을 하게 될 것이라고 했다. 그 밖에 다른 여러 문제들은 1990년 6월 18일부터 22일까지 라우프에 있는 행정학교에서 열릴 노동청 관리자 연수에서 설명될 것이라고 밝혔다.

키니츠 차관은 가능하면 광범위한 규모로 동독 전역에서 적극적인 노동시장정책이 시행될 수 있어야 할 것이라고 보았다. 동독의 전 장관이었던 에렌베르크는 가능하면 모든 지역에서 연수프로그램과 고용노동창출프로그램을 운영해야 할 것이라고 보았다. 그리고 시민들이 실업자가 되기 보다는 이러한 프로그램을 대안으로 받아들여도록 해야만 한다고 하였다.

출처 Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 618

문서
번호 61

동독 헌법의 개정과 보충법-헌법 4조 임금협상파트너와 노동보호 관련
1990년 6월 17일

담당자 / 기관_ Präsidentin der Volkskammer der DDR, Sabine Bergmann-Pohl

내용_

개정된 동독 헌법 4조는 임금협상 파트너에 관한 것이다. 그에 따르면 노동자는 노동조건에 관한 규정을 논의하는 단체를 구성할 자유가 있다. 임금협상 파트너인 노동조합과 경영자협의회는 자유와 독립성을 보장받는다. 7조는 국가가 노동력을 보호한다는 것이다. 이 조항에서는 개인이 노동을 통해 사회적 정의와 경제적 자유가 보장된 속에서 인간적인 삶을 누릴 권리가 있다는 것과 국가가 그를 위해 필요한 틀을 만들어 주어야 한다는 것이 명시되었다.

출처_ Gesetzbblatt der DDR Teil I Nr. 33-Ausgabetag: 22. Juni 1990

문서
번호 62

광산-에너지 노조 중앙위원회와 광산-에너지-수자원 노조 중앙위원회, Wismut
노조 중앙위원회가 채택한 노조 단일화를 위한 공동 성명
1990년 6월 18일

담당자 / 기관_ Industriegewerkschaft Bergbau und Energie(Bundesrepublik), Industriegewerkschaft Bergbau-Energie-Wasserwirtschaft(DDR), Industriegewerkschaft Wismut(DDR)

내용_

이 문서는 동서독의 광산 노조와 비스무트의 우라늄광산 노조가 통합하기로 결정하는 것이다. 서독의 광산 노조가 다른 두 개의 동독 노조를 받아들이는 형태로 통합이 진행되게 된다. 전체 노조의 본부는 보쿰이며 베를린에 지부사무소를 둔다. 동독의 두 개 노조는 가능하면 1990년 11월 1일에 회원을 새로운 노조에 인계할 수 있게 한다. 1991년 5월에 첫 번째 공동 노조대회가 열리며 그때까지 정기적으로 노조 지도부의 공동회의가 열린다. 광산 노조는 이를 위해 동독의 두 개 노조를 전체적으로 지원한다.

출처_ Fichter / Lutz: Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern, Dok. 22.

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit(BA)

내용_

이 문서는 동독의 노동행정 조직구축을 위해 파견된 연방고용노동청의 직원을 위한 지침이다. 이 지침은 연방고용노동청이 동독의 노동행정조직 구축을 위해 지원한 다양한 조치를 개괄적으로 잘 보여준다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

동독에서는 노동권이 권리로서 보장되었다. 그에 따라 노동보험, 즉 실업보험이 존재하지 않았다. 노동행정조직은 정부내각의 노동, 임금 담당 차관, 15개의 노동임금청 그리고 227개의 노동청 지소로 구성되어 있었고 총 인원은 3,600명이었다.

1990년 2월 20일부터 실업자를 위한 지원과 조기정년퇴직제도가 도입되었다. 1990년 7월 1일부터 발효된 1차 국가조약의 19조에는 동독의 노동행정 구축을 위한 기본적인 틀이 제시되었다. 그에 따라 실업보험제도를 도입하고 서독의 노동지원법에 상응하는 노동지원제도를 도입한다. 베를린에 중앙 노동행정청을 설치하고 38개의 노동청과 161개소의 지소를 설치한다.

동독 노동행정 구축의 규율을 결정할 권한은 동독 노동청의 상근직원들이 갖는다. 노동행정조직을 설립하는 작업은 연방고용노동청의 기준이 아니라 동독의 상황에 맞추어서 진행한다. 연방고용노동청은 자문역할만 담당한다. 동독 노동청의 직원에게는 동독의 노동법과 국가기관을 위한 집단계약이 적용된다. 연방고용노동청은 지금까지 동독 노동시장, 특히 초지역적 노동시장의 움직임에 관한 정보를 교환하고 노동행정을 위한 정보를 제공하거나 접경지역의 협력을 지원하는 것과 같은 시범사업에 집중해 왔다. 1990년 7월 1일부터는 동독에서 노동행정을 담당하는 관료를 위한 연수와 서독의 연방고용노동청 직원에 의한 동독 노동청 직원의 훈련 그리고 동베를린의 중앙노동행정청에 대한 지원을 강화할 계획이다.

이러한 모든 조치와 계획을 작성하고 조정하기 위해 고용노동청장의 직속기관으로 '동독 노동행정 구축'을 위한 사업팀이 구성된다. 나아가 각 주의 노동청을 통해 업무현장에서 연수를 진행하기 위한 사업팀도 구성된다. 서독에서 파견되는 자문의 업무는 동독 노동청의 관리자와 직원이 새로운 업무를 익히는 과정을 도와주는 것이다. 동독의 전문인력을 연수하기 위해 파견된 직원은 작업현황을 관찰하고 필요한 경우에는 새로운 인력을 보충하는 것을 통해 계획과 조직에서 자문관을 지원하는 역할을 담당한다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 618

문서
번호 64

1990년 5월 18일에 체결된 동독과 서독의 제1차 국가조약(경제 및 화폐, 사회공동체 구성에 관한 조약)에 대한 법(동독)

1990년 6월 21일

담당자 / 기관_ Volkskammer der DDR; Präsidentin der Volkskammer der DDR, Sabine Bergmann-Pohl

내용_

이 문서는 본에서 체결된 경제 및 화폐, 사회통합 조약을 동독의 최고인민회의가 승인하기로 결정하는 내용을 포함하고 있다. 동서독은 이 조약을 통해 사회적 시장경제를 동독에도 도입하기로 결정하였다.

이 조약의 1장은 1990년 7월 1일에 조약이 발효되면 동독에서도 서독의 마르크가 사용되게 된다고 밝혔다. 경제체제의 근간은 사회적 시장경제이며 사회통합은 화폐통합, 경제통합과 함께 독일통일의 중요한 축을 담당하게 된다고 하였다. 사회통합은 특히 노동규정과 성과정의의 원칙 그리고 사회적 형평성의 원칙에 따라 포괄적인 사회보장체계를 구축한다고 하였다.

2조의 핵심적인 내용은 자유 민주적 연방주의와 법치국가원칙 그리고 사회적 기본원칙을 따른다는 것이다. 모든 독일인에게 계약의 자유, 영업의 자유 그리고 주거와 직업선택의 자유가 보장되며 교육과 경제조건과 노동조건의 향상을 위한 단체를 결성할 자유와 생산시설의 토지와 대지에 대한 민간 투자자의 소유권이 보호받는다라는 내용이었다. 노동법원이 세워질 때까지 노동관계로 인한 법적 분쟁은 중립적인 중재기구를 통해 해결되었다. 이 기구에는 고용주와 고용자 대표가 동일한 비율로 참여하고 위원장은 중립적인 사람으로 임명하기로 하였다.

4장은 사회통합에 관한 세부적인 문제들을 다루고 있다. 17조를 보면 연대의 자유, 임금협약의 자율성, 노동투쟁권, 노사평의회법, 기업 내 공동결정권과 해고보호조항 등 서독에서 적용되는 노동권이 동독 내에서도 유효하다고 되어 있다. 18조 1항은 동독에서도 서독에서와 마찬가지로 연금보험, 건강보험, 산재보험과 실업보험 등으로 분화된 사회보장체계가 독립적인 행정체계를 갖는 공공기관으로 국가의 관리감독하에 설립되게 되었다. 고용주가 보험금의 전액을 부담하는 산재보험을 제외한 다른 모든 사회보장체계는 특히 고용주와 고용자가 반씩 부담하는 보험납입금을 통해 재정을 충당한다. 18조 2항에 의하면 동독의 사회보험체계는 임시로 공동기구를 통해 관리하기로 합의하였다. 1991년 1월 1일까지 개별적인 보험공단을 설립하기로 하였다. 18조 5항에는 과도기 동안에는 보험가입의무와 보험납입금 산정한다는 서독의 사회보장법에 따라 결정된다고 하였다. 19조에서는 동독이 서독의 고용지원법에 따라 고용지원을 포함한 실업보험제도를 도입한다고 하였다. 24조에는 동독이 사회보조체계를 도입한다고 되어 있다.

20조 1항에는 동독이 서독의 연금보험체제로 전환하는 과정에서 5년의 과도기를 두기로 하였다고 쓰여 있다. 2항은 동독의 연금체계에 있었던 추가연금과 특별연금제도는 1990년

7월 1일자로 폐지되며 그때까지 축적된 연금수혜권리는 새로운 연금체계로 통합된다고 되었다. 이를 위해 소요되는 추가비용은 국가가 부담하기로 했다. 3항은 기준연금은 45년의 가입기간에 동독의 평균소득의 70%의 세금 후 소득수준에 따라 정한다고 되어 있다. 21조 2항에는 서독의 건강보험이 제공하는 혜택을 넘어서는 동독의 건강보험 혜택을 제공하기 위한 비용은 국가가 부담한다고 하였다. 5항에서는 동독에서 입원과 응급처치를 위한 의료시설을 위한 투자 또한 국가가 부담한다고 하였다. 25조는 실업보험과 연금보험을 위한 초기재원의 경우 보험납입금에 의해 충분한 재원이 마련되지 않을 경우 부족한 재원은 국가가 부담한다고 하였다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 34-Ausgabetag: 25.06.1990

문서
번호 65

동독 내 서독 법률 적용에 대한 법률-일반규정 및 노동법에 관한 부분 발췌
1990년 6월 21일

담당자 / 기관_ Präsidentin der Volkskammer der DDR, Sabine Bergmann-Pohl

내용_

이 문서는 경제 및 화폐, 사회통합조약이 체결된 후 그 조약에 따라 동독의 최고인민회의가 서독의 관련법령을 도입하기로 의결한 소위 말하는 총괄법이다. 이 법을 보면 통일을 준비하는 과정에서 일반규정부터, 노동사회복지와 관련하여 어떤 법령이 도입되는지 일목요연하게 알 수 있다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 34-Ausgabetag: 25. Juni 1990

문서
번호 66동독의 노동지원법
1990년 6월 22일

담당자 / 기관_ Präsidentin der Volkskammer der DDR, Sabine Bergmann-Pohl

내용_

이 문서는 동독 과도기 최고인민회의가 도입한 노동지원법이다. 이 법은 적극적인 노동시장 정책을 통해 경제적 전환으로 인해 발생할 사회적 부담을 완화하기 위해 도입되었다. 그 내용을 보면 다음과 같다:

2조를 보면 이 법을 통해 도입되는 조치들이 실업이나 노동력 부족과 같은 현상이 발생하지 않도록 기여해야 한다고 하였다. 이 법을 통해 주어진 과제는 내각위원회의 사회경제정책의 틀 내에서 노동행정청에 의해 실행된다. 여기에는 노동알선, 직업자문, 직업연수, 실업연금보장 및 노동시장연구 등이 포함된다. 직업자문과 알선은 노동행정청을 통해서만 이루어져야 한다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 36-Ausgabetag: 28. Juni 1990

문서
번호 67건설-광석-토지 노조 연방 대표와 건설-목재 노조 중앙위원회, 목재-플라스틱 노조 중앙위원회 측의 건설-광석-토지 노조 가입에 관한 공동 성명
1990년 6월 27일

담당자 / 기관_ Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden(Bundesrepublik), Industriegewerkschaft Bau-Holz(DDR), Gewerkschaft Holz und Kunststoff(Bundesrepublik)

내용_

이 문서는 동독과 서독의 건설목재노동조합이 동독의 회원들에게 서독의 노조에 가입할 것을 권고하는 공동성명서이다. 이 가입절차를 1990년 11월 1일까지 완료해 달라고 하였다.

출처_ Im Rückblick. Band I, Anlage 57.

문서
번호 68

사회보험납입금과 세금의 산정방식 및 기타 기관에 관한 규정-자율적인 계산 규정
1990년 6월 27일

담당자 / 기관_ Ministerrat der DDR, Ministerpräsident Lothar de Maizière; Minister der Finanzen, Walter Romberg

내용_

이 문서는 과도기 동독정부가 발행한 시행령으로 세금과 사회보험납입금 그리고 다른 공과금의 계산방식을 규정한 것이다. 그 내용을 보면 다음과 같다:

1조. 소득세, 법인세, 영업세, 재산세 그리고 사회보험, 산재보험을 납부하는 사람은 세금정산을 제출할 의무가 있으며, 언급된 세금과 사회보험납입금, 산재보험금 등을 스스로 계산하여 연말세금정산에 반영하도록 한다. 납세의무가 있는 사람이 연간 2,000 마르크를 초과하는 부수입이 있는 경우 연말세금정산에 보고하도록 한다.

2조. 납입해야 할 세금은 스스로 계산하여 해당 세무서에 납입한다. 연간 납입해야 할 세금이 2,000 마르크를 초과할 경우 사분기로 분할해서 납입할 수 있다.

3조. 세무서는 납세의무자의 신청에 따라 연간 세금의 액수를 결정한다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 41-Ausgabebetag: 17.07.1990

담당자 / 기관_ Volkskammer der DDR, Präsidentin Sabine Bergmann-Pohl

내용_

이 문서는 과도기 동독 최고인민회의 의장이 도입을 선포한 사회보험법이다. 이 법의 도입으로 동독의 사회보험은 건강보험, 연금보험 그리고 산재보험으로 분리되었다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

보험납입금을 결정하는 소득기준은 1990년 7월 1일자로 1,400 DM으로 정해졌다. 보험납입금을 현실에 부합하게 단계적으로 조정하는 것은 노동부가 담당하기로 했다. 보험가입 의무가 있는 사람은 근로소득이 있는 사람이다. 사회보장보험이 제공하는 금전적 혜택의 수준은 원칙적으로 근로소득자들의 보험납입금에 따라 결정된다.

이 법의 3부에는 건강보험, 연금보험 및 산재보험의 혜택이 명시되어 있다.

사회보험회사는 보험가입자와 고용주에 의해 자치적으로 운영되는 공적인 법인체이다. 기존에 있었던 동독의 사회보험은 우선 동독의 의료, 연금, 산재보험을 공동으로 관리하는 공단으로 통합된다. 개별적으로 분리된 보험공단의 설립을 준비하기 위해 1990년 7월 1일부터는 예산을 분리해서 운영한다. 국가지원금은 제공되지 않는다.

건강의료보험을 위한 재원은 보험납입금으로 충당하며 1990년 7월 1일부터 적용되는 보험납입금 비율은 소득의 12.8%이다. 연금보험은 소득의 18.7%로 정해진 보험납입금으로 재정을 충당하며 부족한 재원을 위해 국가지원금이 제공된다. 1990 회계년도에 발생하는 적자는 국가가 부담한다. 1991년 1월 1일부터 제공되는 국가지원금은 연금지출의 18.8%이다. 산재보험을 위해 지출되는 비용은 고용주들이 위험도에 따라 부담하는 납입금으로 충당한다.

8부는 과도규정을 설명한다. 1990년 7월 1일자로 사회보험과 국가예산 간의 직접적인 관계는 해지된다. 해당업무는 기존의 기구로부터 사회보험공단으로 이전된다.

근로자는 1990년 7월 1일부터 1990년 12월 31일까지 연금보험납입금을 보조받는다.

그 외에도 이 문서를 통해 예산과 납입금 산정 방식을 알 수 있다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 38-Ausgabetag: 4. Juli 1990

문서
번호 70

사회보험회사와 절차 구축에 관한 연방보험청의 서한
1990년 6월 28일

담당자 / 기관 Bundesversicherungsamt(BVA); Verband Deutscher Rentenversicherungsträger(VDR); Bundesministerium für Arbeit und Soziales(BMA)

내용

이 문서는 연금관리공단이 회원들에게 배포한 것으로 동독의 사회보험을 전환하는 과정에서 서독의 보험공단이 지원하는 절차에 관한 연방보험공단의 설명이 적혀있다. 그 내용은 다음과 같다:

연방노동부가 경제 및 화폐통합조약의 22조 5항에 따라 동독의 사회보험체계 구축을 위한 지원조치는 해당 감독관청과 협의하여 진행할 것을 요청하였다. 특히 다음과 같은 사항에 유의하기를 부탁하였다. 모든 지원조치는 사전에 문서를 통해 신고하며 사후라도 곧바로 신고하도록 한다. 신고서를 제출한 이후 일주일 내로 답이 없을 경우 연방노동부측에서 아무 의의도 없는 것으로 간주하면 된다. 지원조치를 위해 소요되는 비용은 별도로 처리한다.

출처 Historisches Archiv der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg, Aktenzeichen 111-43/05

문서
번호 71

연방노동부장관 노버트 블림이 연방고용노동청장 프랑케에게 보낸 서한-노동시장정책 문제의 해결에서 연방고용노동청과 그 직원의 역할
1990년 6월 28일

담당자 / 기관 Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Norbert Blüm, Bundesanstalt für Arbeit(BA)

내용

이 서한에서 연방노동부장관 블림은 동독의 노동청들이 실업률을 감소시키는 데에 적극적인 역할을 담당해 주기 바란다고 하였다. 그를 위한 법적 토대가 이미 마련되었다고 하였다. 나아가 블림 장관은 중요한 사회정책과 관련된 생각을 공개적으로 언급하기 전에 연방정부와 상의해 주기를 요청하였다. 그렇지 않을 경우 동독의 노동청을 효과적으로 구축하지 못할 위험이 있다고 설명하였다.

출처 Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 677-1

담당자 / 기관_ Bundesregierung, Bundestag

내용_

이 문서는 1990년도 사회보고서이다. 이 문서의 1부에는 동서독의 사회통합과 통일에 관해 간략하게 언급되고 있다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

먼저 독일에서 공동의 사회국가를 건설하는 것이 최종적인 목표라고 밝히고 1990년에 동서독이 경제, 화폐통합조약을 서명하기까지 동독의 급격한 변화를 설명한다. 이 보고서는 경제, 화폐사회통합을 통해 동독에서 고용이 확대되고 독일 땅에서 두 번째 경제적이 이루어질 것이라고 전망하였다. 그를 통해 결과적으로는 동독에서 실현되었던 것보다 훨씬 높은 수준의 사회보장체계가 구축될 것이라고 보았다.

국가조약을 통해 동독의 노동권규정을 서독의 기본구조에 맞추어 조정하였다. 그 결과 동독에도 연대의 자유, 임금협약의 자율권, 노동투쟁권, 노사평의회규정, 사내 공동결정권 및 해고보호 등의 제도가 도입되었다.

국가조약은 나아가 동독의 단일 사회보장제도를 폐지하고 자율적인 관리기관으로 연금보험, 건강보험, 산재보험과 새로 도입해야 할 실업보험제도를 도입하기로 합의하였다.

앞으로 진행될 경제적 구조조정 과정으로 인해 그 동안 숨겨져 있었던 실업이 그 실체를 드러내게 될 것이다. 이 과정에서 노동시장정책이 절대적으로 동반되어야만 한다. 그렇기 문에 국가조약에서는 고용지원법에 따라 실업보험제도를 도입하도록 하였다.

국가조약의 규정에 따르면 동독의 연금규정은 임금과 납입금에 의해 운영되는 서독의 연금제도가 도입되게 된다. 1차 국가조약이 효력을 갖게 됨과 동시에 개인은 각자의 임금수준에 상응하는 연금보험료를 납입해야만 한다. 동독에 존재하던 추가적인 또는 특별연금 제도는 1990년 7월 1일자로 폐지된다.

동독의 건강의료보험법은 단계적으로 모든 영역에서 서독의 제도에 맞추도록 한다. 그 결과 동독에도 보험납입금에 의해 운영되는 분화된 의료보험제도가 도입된다. 열악한 동독 의료체계 상황을 고려하여 서독 연방정부는 즉각적인 조치를 취했다.

국가조약에 따라 동독정부가 제공하던 사회지원금제도가 폐지되고 사회보조제도가 도입된다. 이 제도를 규정에 맞게 제대로 운영할 수 있는 행정관리체계를 구축해야만 한다.

출처_ Deutscher Bundestag, Parlamentsdokumentation, 11. Wahlperiode, Drucksache 11/7527

문서
번호 73

노동권 분쟁의 조정관 절차 도입법
1990년 6월 29일

담당자 / 기관_ Präsidentin der Volkskammer der DDR, Sabine Bergmann-Pohl

내용_

이 문서는 동독 과도기 최고인민회의가 노동법과 관련된 분쟁을 중재하기 위한 조정관 제도를 도입하기로 결정한 법이다. 그에 따라 50명 이상의 직원이 근무하는 사업장에 조정관 직이 설치되었다. 조정관과 부조정관은 고용주와 사업장평의회가 균등하게 초빙한다. 조정 절차는 신청서가 접수되면 공개적으로 조정에서 착수한다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 38-Ausgabetag: 4. Juli 1990

문서
번호 74

동독의 노동지원법에 대한 다양한 조치
1990년 7월 1일

담당자 / 기관_ Ministerin für Arbeit und Soziales, Regine Hildebrandt

내용_

이 문서는 1990년 6월 22일에 결정된 동독의 노동지원법의 실질적인 집행에 관한 규정이다. 그 내용을 보면 다음과 같다:

외국인 노동자를 위한 규정은 동독 노동시장의 현황과 발전을 고려한 규정이다. 그와는 관계없이 동독에서 5년 이상 근무한 외국인, 동독주민 또는 서독주민과 결혼한 외국인은 노동허가를 받을 수 있다.

직업훈련지원에 관한 규정을 통해 실업의 위험을 막고 노동력 부족 문제 또는 경제활동의 이동성을 보장하고자 하였다. 이 규정은 다양한 하부규정에 의해 보완되었다. 단축노동지원금을 보장하는 규정 또는 고용창출프로그램 지원에 관한 규정 등을 통해 실업자를 지원하기 위한 노동행정의 업무가 규정되었다

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 53-Ausgabetag: 22. August 1990

문서
번호 75

에어푸르트 노동청에서의 업무일자-파견자문 피젤러
1990년 7월 2일

담당자 / 기관_ Arbeitsamt(AA) Erfurt, Fritz Fisseler

내용_

이 문서는 바드 헤어슬펠트 고용노동청이 파견한 자문 프리츠 피젤러가 동독 에어푸르트 노동청에 근무하면서 자신의 업무에 관해 작성한 업무일지이다. 여기에서는 그 일부를 발췌하였다. 이 일지를 통해 동독에 파견된 서독 자문의 업무에 관해 구체적으로 알 수 있다. 피젤러씨는 다음과 같은 것들을 자신의 업무에 기록하였다:

- 행정국장의 업무보조
- 행정기능의 조정
- 조직구축과 관련된 문제
- 행정국의 업무절차와 관련된 문제
- 조직 내부의 업무
- 서독에서 파견된 지원인력의 연수
- 헤센주 고용노동청에 보고
- 인력과 예산 검토 및 집행
- 노조와 경영자협회와의 교류
- 연수 및 재교육프로그램과 지원신청에 대한 검토 및 조직

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 706

문서
번호 76

동독 노동청에 부서 설립의 문제점
1990년 7월 2일

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit(BA)

내용_

이 문서는 서독 연방고용노동청의 행정처장이 동독 중앙노동청을 방문한 것에 관해 작성한 보고서이다. 이 회의에서는 다음과 같은 사안이 논의되었다.

동독 노동청의 인력은 채 2,000명이 되지 않는다. 이것은 원래 계획된 정원 3,400명에도 훨씬 못 미치는 것이다. 그 원인은 지원자가 없기 때문이 아니라 공간이 부족하기 때문이라고 설명되었다.

노동청이 들어 있는 건물의 상태와 크기가 대부분 충분하지 못했으며, 가구와 다른 기술적인 설비도 턱없이 부족하였다. 신청서나 다른 서류용지도 부족한 상태였다.

이 보고서를 작성한 사람은 이러한 문제들은 동독의 담당자들이 신속하게 조치를 취했다면 충분히 해결될 수 있는 문제였다고 평가하고 있다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 641

문서
번호 77

동독 노동청의 추가적인 업무부담에 대한 동독 노동청과 연방고용노동청의 조치
1990년 7월 2일

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit(BA), DDR Arbeitsämter(AÄ)

내용_

이 문서는 연방고용노동청의 내부분서로 고용노동청의 각 부서들이 동독 노동청의 상황, 특히 인력부족 문제에 관해 각자의 입장으로 표명한 것이다.

노동청 구축을 위한 지원으로 업무부담이 증가할 위험이 있다고 평가되었다. 그럴 경우 동독의 노동행정과 연방고용노동청은 인력을 최대한으로 충원하고 노동청 간의 인력 평준화, 시간의 근무의 확대, 초과인원 투입 등의 조치를 생각할 수 있다. 그리고 서독 고용노동청의 인력을 동독의 노동청으로 파견하는 방안도 고려의 대상이 될 수 있다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 641

문서
번호 78

노동청 인력선발, 경찰과 세관 그리고 국경수비대 직원의 채용과 관련해서
1990년 7월 10일

담당자 / 기관_ Zentrale Arbeitsverwaltung der DDR(ZentrAV)

내용_

동독의 중앙노동행정청장은 정부의 노동사회장관, 내무장관과의 합의하에 공식인 자리에 경찰, 세관 그리고 국경수비대 출신들을 충원할 것이라고 설명하였다. 이 과정에서 결정적인 것은 개인적인 자질이며 전원을 채용할 의무는 존재하지 않는다고 밝혔다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 676-2

문서
번호 79

동독 중앙노동연구소와 서독 노동시장연구소-단기적인 노동시장 분석에 관한
연구개념과 협력관계에 관한 회의

1990년 7월 11일

담당자 / 기관_ Zentrales Forschungsinstitut für Arbeit(ZFA, Dresden); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung(IAB)

내용_

동서독의 노동시장연구소들은 1990년 7월 10일에 드레스덴에서 만나 노동시장 분석과 협력관계에 대한 회의를 가졌다.

동독측의 중앙노동시장연구소는 노동시장정책 참가자와 실업자 등에 관한 경로조사에 강한 관심을 보였다. 동독 노동시장에서 현실적으로 발생하는 압력으로 인해 그들은 단기적으로 노동청의 업무를 지원할 수 있는 현실적인 정책을 개발할 필요가 있었다. 그러나 노동시장정책이 비용과 부담 면에서 어떤 효과를 가져오는지 장기적으로 조사할 필요도 있었다. 충분하지 못한 기자재와 명백하지 않은 조직관련 문제 등이 현재 동독의 노동시장을 조사하는 것 자체를 어렵게 만들고 있다. 노동력 공급에 관한 장기적인 예측 방법은 새로운 조건에 맞추어 변경되어야 할 필요가 있었다. 그리고 동독의 노동시장에 대한 데이터베이스도 구축되어야만 했다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 661

문서
번호 80

연방보험청에서 열린 사회보험회사 대표들 간의 간담회-신중한 인력 선발과 조직
구축

1990년 7월 25일

담당자 / 기관_ Bundesversicherungsamt, Sozialversicherungsträger

내용_

이 문서는 연방보험공단이 각 산하단체와 연방사회보험기구들에게 전달한 1990년 7월 24일에 열린 회의의 보고서이다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

국가조약에 따른 동독재건 지원을 위한 조치에는 차후 동독지역에서 업무를 수행하기 위한 준비작업도 포함된다. 동독지역의 사회보험 관리를 담당할 직원의 연수 외에도 동독출신 직원의 채용과, 업무연수 그리고 교육도 여기에 포함된다. 그러나 이러한 조치들이 동독의 감독기관의 의사를 거스르면서 추진되어서는 안된다.

인력을 충원하는 작업이 동독의 사회보험기구와 경쟁적으로 이루어져서도 안된다. 나아가 충원되는 인력이 담당하는 업무와 지위에 상응하는 적절한 급여가 제공되어야만 한다. 그러나 연방차원의 임금계약이 동독의 직원급여를 결정하는 기준이 되어야만 하는 것은 아니다. 그들을 연방공무원으로 수용하는 방식으로 이러한 제한규정을 피하는 것은 허용되지 않는다.

출처_ Historisches Archiv der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg, Aktenzeichen 111-43/05

문서
번호 81

동독 근로자를 위한 1991년도 급여세카드 발급에 관한 규정
1990년 7월 31일

담당자 / 기관_ Minister des Inneren, Peter-Michael Diestel; Minister der Finanzen, Walter Romberg

내용_

통일과 함께 소득세법이 신연방지역에서도 적용되기 때문에 이 지역의 근로자들이 1991년 1월 1일부터 주거지에서 급여세 카드(Lohnsteuerkarte)를 발급받아야만 했다. 모든 근로자는 자신의 주거지에 있는 해당 세무서에 고용주가 필요로 하는 급여세 카드를 신청해야만 한다. 고용주에게 제출할 급여세 카드의 발급은 1990년 9월 10일까지 가능하다.

고용주는 1990년 10월 2일부터 1990년 12월 31일 사이에 해당 관청에 근로자의 세금 등급과 자녀수 그리고 장애자의 경우 공제액을 포함하는 내용을 급여세 카드를 등록하기 위해 제출한다. 1991년 1월 1일부터는 발급된 급여세 카드를 고용주에게 제출한다.

출처_ Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 52-Ausgabetag: 17. August 1990

문서
번호 82

메클렌부르크-포어폼메른주의 세무서와 정보센터 지원에 관한 함부르크주 보험
청의 지침

1990년 8월 8일

담당자 / 기관 Landesversicherungsanstalt(LVA) Hamburg; Verband Deutscher Renten-
versicherungsträger(VDR); Landesversicherungsanstalten

내용

이 문서는 함부르크 지역보험관리공단의 행정처장이 구동독의 메클렌부르크-포어폼메른 지역의 사회보험을 재건을 지원하기 위한 구상에 대해 코멘트한 것이다. 그 내용은 다음과 같다:

차후 1년 간 메클렌부르크-포어폼메른 지역에 설치된 안내사무소와 세무서의 보험납입금 관리부서 그리고 1991년부터는 의료보험사의 업무를 위한 지원이 필요할 것이다. 이러한 지원업무를 위해 인력이 필요하며, 함부르크 지역보험관리공단은 지역보험회사인 AOK-함부르크와 협력하고 로스톡시에 2명의 직원이 근무하는 안내사무소를 설치한다. 보험납입금 감독관 또한 안내사무소에 소속되게 된다. 인력채용과 공간확보를 위한 조치를 신속하게 취하도록 한다.

출처 Historisches Archiv der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg, Aktenzeichen 111-43/05

문서
번호 83

동독 노동청의 전문업무를 위한 인력과 인프라 구축
1990년 8월 10일

담당자 / 기관 _ Zentrale Arbeitsverwaltung der DDR(ZentrAV); Bundesanstalt für Arbeit(BA)

내용 _

동독의 중앙 노동청장에게 1990년 8월 30일에 제출된 보고에 따르면 동독의 노동청은 총 8,220명의 직원을 필요로 한다. 그 중 1,085명은 아직 충원되지 못했다. 1990년 말까지 총 16,000명의 직원이 필요하게 될 것으로 보인다. 그리고 노동청의 업무가 폭증하여 감당할 수 없을 정도가 될 것으로 예상된다. 그를 위한 인력이 신속하게 보충될 것으로 보이지는 않는다. 동독의 중앙 노동행정청에서는 이를 위해 필요로 하는 전체 인력과 공간 인프라의 수요에 대한 자료를 급하게 적성해야만 한다. 동독 각 지역의 노동청장들이 1990년 8월 23일의 회의에서 공간을 확보하기 위한 조치를 취하도록 지시를 내려야만 한다. 연방고용노동청의 3개 부서가 이 작업을 지원하게 된다.

출처 _ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 633

문서
번호 84

사회보험법의 실시에 관한 법-고용주에 의한 급여세와 사회보장비의 납입
1990년 8월 15일

담당자 / 기관 Ministerrat der DDR, Ministerpräsident Lothar de Maizière; Ministerin für Arbeit und Soziales(DDR), Regine Hildebrandt; Minister der Finanzen, Walter Romberg

내용

이 문서는 동독 최고인민회의에 의해 1990년 6월 28일에 도입된 사회보장법에 근거하여 급여정산에서 소득세와 사회보장납입금을 세분화하여 명기하기로 내린 동독정부의 조치이다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

세금이전증명을 사용하지 않는 금융기관을 통해 급여세, 의료보험과 연금보험, 산재보험 그리고 실업보험의무납입금 등을 납부한 고용주는 해당 세무서에 문서로 자세한 내역과 증명서를 제출해야만 한다.

사회보험의 관리는 세무서와의 협력을 통해 사회보험납입금이 규정에 따라 이전되는 것을 관리감독한다.

출처 Gesetzblatt der DDR Teil I Nr. 53-Ausgabetag: 22. August 1990

문서
번호 85

연방고용노동청-동독의 가입시 전체 예산의 규모 1990년 8월 22일

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit(BA); Referat IVa2

내용_

이 문서는 연방고용노동청장의 지시에 따라 고용청 내부에서 동독이 가입할 경우 진행되어야 할 조치들을 고려할 때 필요로 하는 총예산을 산정한 것이다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

1990년 예산에서 집행될 정책의 형태는 통일조약에서 어떤 결정이 내려지느냐에 따라 달라질 것이다. 결정적인 것은 동독의 노동행정과 연방고용노동청이 통합되느냐 아니면 앞으로 계속 분리된 기관으로 남는가 하는 것이다. 두 기관이 분리된 상태를 유지할 경우 동독의 중앙 노동청은 주 단위의 노동청과 같은 기능을 지속하게 될 것이다. 그럴 경우 연방 노동부, 재무부, 연방고용노동청 그리고 중앙노동청의 관계는 재정규정에 따라 결정된다. 두 기관이 통합될 경우 중앙 노동청의 기능은 주 단위의 고용노동청으로 전환되며 임시적으로 예산을 집행할 권한을 받게 될 것이다. 그럴 경우 일정한 조건이 충족되면 연방고용노동청의 예산이 확대될 수 있지만 지역예산은 별도로 편성될 수 없게 된다.

1991년 예산안이 심의될 시기에 예산안이 미처 완성되지 못했을 경우 연방정부의 노동사회부장관은 재무장관의 허락하에 연방고용노동청의 과제 수행을 위한 지출을 보장하는 조치를 내릴 수 있다. 이 때 가입지역 즉 신연방지역은 1991년의 예산에서 주 단위의 고용노동청과 동일하게 간주한다. 다른 방식의 지출절차 등의 경우 특수규정이 필요할 수도 있을 것이다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 620

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit(BA), Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)

내용_

이 문서는 연방고용노동청이 동서독 간의 노동이주의 움직임에 관한 통계자료와 관련한 정보전략과 그것이 노동시장에 주는 영향에 관해서 분석한 것이다.

1990년 6월 30일 이후에는 동독으로부터 서독으로 이주하는 사람 수에 대한 월별 통계를 더 이상 작성하지 않는다. 그러나 내적으로는 이주자 중에서 실업자로 처리되는 사람에 대한 통계는 지속적으로 작성하고 있다. 그 결과 전체 노동시장에서 이주자들에 관한 정보를 얻을 수 있는 길은 이제 없다. 일반적으로 이주자들이 실업자가 되는 것보다 직접 일자리를 찾는 것으로 알려져 있다.

주거지와 근무지가 달라서 통근하는 사람의 수는 기대한 것처럼 급증하였다. 그 이유는 다음과 같다:

- 동서독 간의 경계를 넘어 지역 간의 경제적 연결이 밀접한 곳에서 다시 옛 전통이 부활
- 동서독 간의 임금격차로 인해 서독으로 이주
- 서독의 높은 집세가 서독으로의 완전한 이주를 방해

독일경제연구소의 조사에 따르면 동서독 간에는 15만 명에서 20만 명의 통근자가 존재한다. 이 수는 1991년까지 25만 명으로 증가할 것으로 보인다. 서베를린에 근무하는 통근자들만 해도 약 5만 명에 달한다.

서독에서 동독으로 귀환하는 사람들의 수는 잠재적으로 아주 적은 것으로 보인다. 동서독 간의 임금격차로 인해 서독의 근로자가 동독에서 직장을 찾으려고 하는 경우는 아주 드물다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 646

문서
번호 87

경제와 노동시장의 관찰에서 신탁관리청과 연방고용노동청 간의 협력
1990년 8월 24일

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit

내용_

이 문서는 연방고용노동청장이 각 지역의 고용노동청에 보낸 신탁청과의 협력에 관한 기본적인 지침이다. 그 내용을 보면 다음과 같다:

양 기관 간의 정보교환은 노동시장정책의 계획과 실행을 위한 중요한 전제조건이다. 그에 따라 고용노동청 지부는 각 지역의 신탁청 사무소와 접촉하여 어느 기업이 파산선고를 신청할 준비를 하고 있는지 그리고 몇 명의 근로자가 그로 인해 일자리를 상실하게 될 것인지 파악하도록 한다.

신탁관리청과 고용노동청 간의 정보교환은 노동시장 연구소가 학술연구를 위해 각 기업에 설문조사를 진행한 자료도 포함한다. 신탁관리청은 연방고용노동청이 직업연수와 재교육프로그램을 진행하는 과정에서 필요로 하는 공간, 가구, 기재 등을 제공한다. 신탁관리청은 조직적인 업무를 담당하고 연방고용노동청은 프로그램의 내용을 결정한다.

지역단위에서 진행되는 대규모의 고용창출프로그램은 폐쇄된 기업을 해체하거나 사업장의 환경오염 정비 그리고 대지를 상업지역으로 전환하는 작업 등에 효과적으로 실시될 수 있다. 그렇기 때문에 신탁관리청은 정비되어서 새롭게 이용될 수 있는 토지를 가능하면 기초자치단체에 양도하도록 한다.

사업장을 폐쇄하는 경우 수많은 연수기회 또한 사라지게 된다. 그렇기 때문에 신탁관리청은 기업의 폐쇄나 매각 등의 과정에서 직업연수를 위한 자리를 보장받는 것에 유의해야 할 필요가 있다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 704

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit(BA)

내용_

이 문서는 연방고용노동청장에게 동독의 세무서를 통해 노동행정납입금이 징수·이체되는 상황에 대해 내부에서 보고하는 것이다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

현재 동독에서는 고용주가 해당 세무서를 통해 노동행정 가입금을 납입하며 세무서가 중앙 노동청으로 이전하고 있다. 이 규정은 통일조약 부록 I에 따라 의료보험에 의해 납입금이 징수될 때까지 적용될 것이다. 그러나 지금까지는 납입의무에 따른 가입금 납부가 제대로 이루어지지 않고 있다. 그 이유는 무엇보다도 고용주들이 자금난을 겪고 있기 때문이며, 또한 세무서가 일을 제대로 처리하지 못하기 때문이기도 하다.

1990년 8월부터 연방보험공사가 파견하는 15명의 담당관들이 동독의 사회보험의 감사와 함께 기업과 세무서를 방문하여 정보를 제공하고 가입금의 납부를 독촉할 것이다. 주 단위의 보험공사에서 3명의 감사가 추가로 파견될 것이다.

세무서의 담당부서들은 이미 법적 의료보험회사를 통해 가입금을 납부하는 방식으로 전환하기 위한 내부 준비를 시작하였다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 620

문서
번호 89연방고용노동청-동독의 연방공화국 가입 이후 필요한 조치
1990년 8월 27일

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit

내용_

이 문서는 동독이 독일연방공화국으로 가입하고 난 이후에 필요할 조치를 제시하는 연방 고용노동청장의 내부적인 요구에 대해 고용청의 II국이 작성한 답이다. 이 답변은 동독의 중앙노동관리청이 동독지역의 고용노동청 역할을 담당한다는 것을 전제로 하였다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

동독지역에서 단계적으로 노동시장통계를 구축·통합하기 위해서는 지역과 초지역적인 소통구조와 함께 전문적인 절차와 기술이 도입, 발전되어야 할 필요가 있다. 중요한 것은 고등학교와 대학교 그리고 콤비나트에 정기적인 면담시간을 도입하고 새로운 직업소개와 연수 재교육의 기회 그리고 직업에 관한 안내를 해 줄 수 있는 구조를 갖추는 것이다.

심리상담을 위한 기본지침을 마련하는 것 또한 중요한 일이다. 가입지역의 노동청에 근무하는 심리상담사가 전문적인 과제를 정확히 이해할 수 있도록 해 줄 필요가 있다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 620

문서
번호 90통일조약의 근간으로서의 의무-청소년스포츠부와 군축국방부의 공동 의지 표명서
1990년 8월 29일

담당자 / 기관_ 코르돌라 슈베르트 청소년스포츠부장관; 라이너 에펠만 군축국방부장관

내용_

이 선언을 통해 동독의 장관회의는 공익근무와 병역의무에 관한 내용을 서독의 규정에 따른다는 것을 통일조약에 명시하도록 하고 개혁이 시작되기 전에 동독에서 체계적으로 만들어졌던 서구 민주주의에 대한 적대감을 청산하기 위해 이 제도를 동독지역에 그대로 적용하도록 한다는 정치적 의지를 확인하였다.

출처_ 사통당 독재청산재단 문서기록보관소, 라이너 에펠만(Rainer Eppelmann) 기증문서, 문서번호67

담당자 / 기관_ BRD und DDR

내용_

이 문서는 연방지역의료보험협의회가 배포한 사회통합조약의 일부로, 노동과 사회보장에 관한 규정과 기본규정이 요약되어 있다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

II장, 30조. 노동과 사회: (1) 노동계약권리, 노동시간권리, 노동보호 등에 관한 조항은 새로 규정한다. (2) 신연방지역에 57세부터 조기정년과도금제도를 도입한다. (4) 사회보험을 개별적인 기관으로 이전하는 작업은 납입금을 통해 비용이 충당될 수 있는 방식으로 이루어져야만 한다. 개별적인 기관의 채권과 채무 관계는 법에 따라 규정된다. (5) 연금과 산재보험의 과도규정은 법으로 규정한다. 신연방지역에서의 임금과 급여가 서독지역과 유사하게 조정되는 것에 따라서 연금 또한 조정된다.

33조. 보건제도. (1) 신연방지역의 병상 수를 서독의 수준과 유사하게 만든다. (2) 건강보험의 적자를 피하기 위하여 신연방지역에서는 임금격차에 상응하게 의약품비용을 감축한다.

부록 1. 연방법 적용을 위한 과도기 특별규정: 동독의 사회보험기구는 사회보험이전청으로 재편되며 이 기구는 1991년 12월 31일까지 연금보험과 산재보험에서 지출되는 비용을 관리한다. 근로자들은 연금과 의료보험가입비 납입을 위해 의료보험에 등록해야 한다. 의료보험사는 신고내역을 검토한 후 해당기관으로 납입금을 이체한다. 사회보장법의 보험에 관한 특정한 규정은 신연방지역을 위해 별도로 정한다. 이 지역 주민의 연금산정의 기준은 월 1,400 마르크로 확정한다. 건강보험의 경우 지역의료보험기구가 정착될 때까지 세무서를 통해 건강보험비를 납입하도록 한다.

부록 1. G 파트의 II장은 건강보험의 관리행정과 혜택 그리고 신연방지역의 건강보험체계에 의해 지불되는 비용에 관한 규정이다. 이 지역의 의료공급을 확보하기 위해 사업장별로 설치되었던 폴리클리닉과 응급실 등을 포함하여 기존의 지역 국가 의료시설들이 1995년 12월 31일까지 응급처치를 행하는 것을 허용한다. 의료보험협회와 의료보험에 등록된 의사협회는 1995년 12월 31일까지 기존의 의료시설을 인수할 신탁관리기구를 설립할 수 있다. 의료보험사는 1991년에 사업자금대출을 받을 수 있었다. 신연방지역에서 의사의 진료에 대한 댓가는 기본 수수료의 45%이다.

출처_ AOK Bundesverband, DOK 19/1990 S. 586-600, Bonn 1990

문서
번호 92

3개 구역(Bezirke)의 정부대리자에 의해 수정된 주 기본법 초안 1990년 9월

담당자 / 기관_ 코트부스, 프랑크푸르트-오더 그리고 포츠담 구역의 정부대리자들

내용_

독일의 연방주로서 브란덴부르크주는 하나의 새로운 주 기본법을 필요로 하는데 이러한 기본법은 독일연방공화국의 기본법(Grundgesetz)과 다른 연방주의 주 기본법 뿐 아니라 자유민주적 기본질서와 법치국가라는 기본 원칙과 조화를 이루는 것이다. 이를 위해 1990년 4월 첫 번째 초안이 작성되었다. 이 새로운 기본법 초안에는 현재의 발전상황과 앞으로의 필요성이 다뤄졌다. 또한, 환경과 자연보호 문제도 고려되었다. 사적 소유와 경제적 자유 보장에 대한 견제(Gegengewicht)를 위해 사회적 보호에 대한 생각이 유지되어 더욱 강조되었다. 또한 누구에게나 적절한 주거와 노동에 대한 권리가 인정되었다. 그러나 여기서 말하는 권리는 소송 가능한 요구(Anspruch)로서의 의미가 아닌 사회적 임대법(das Mietrecht)과 노동 및 사회법(ein Arbeits- und Sozialrecht)을 발전시킬 국가적 의무 차원에서 권리를 의미한다.

출처_ 브란덴부르크 중앙기록보관소 도서목록 401번 22897호(Rep. 401 Nr. 22897 in BLHA)

담당자 / 기관_ Volkscammer der DDR

내용_

이 문서는 동독의 과도기 최고인민회의의 회의에 대한 보고서로 그 주제는 실업문제였다. 당시 공식적인 통계에 따르면 동독에 이미 361,000명의 실업자가 있었다. 그리고 150만 명이 단축근무를 하고 있었다. 그 외에 잠재적인 실업까지 합하면 실업자의 수는 훨씬 더 많을 것으로 추측되고 있었다. 민사당의 획케 의원은 중앙과 지방에서 고용창출프로그램과 재교육프로그램을 진행하고 재정정책적인 도구를 동원하여 기업의 구채무를 탕감하거나 감축하는 방안을 요구하였다. 그는 나아가 실업자를 위해 집세와 가격을 인하해 주기를 요구하였다.

자민당의 슈타이네케는 계획경제로부터 사회적 시장경제로 전환하는 과정에서 본질적인 변화를 피할 수 없다는 것을 강조하면서 그 과정에서 실업자가 발생하는 것은 어쩔 수 없는 일이라고 주장하였다. 그러나 그는 청년의 실업문제는 큰 문제로 간주하였다. 청년실업 문제는 수공업과 중소기업이 법적으로 불확실한 지위에 있기 때문이라고 그는 보았다. 란드그라프 의원은 사회주의통합당 간부들이 기업과 다른 기관에서 여전히 영향력을 행사하고 있다고 지적하고 이런 비생산적인 상황을 종료시키기 위해 통일을 즉각적으로 실현해야만 한다고 요구하였다. 한편 녹색당의 테셔 의원은 실업의 구조적인 문제와 사회적 영향을 언급하면서 지역경제발전구상과 개발기금을 도입할 것을 요구하였다. 나아가 종업원들의 이니셔티브는 적극적으로 지원하며 노동을 다른 방식으로 분배해야 한다고 주장하였다. 사민당의 질 의원은 단축노동자가 없다는 것은 결과적으로 그들이 전부 연수 재교육 프로그램에 참가한다는 것을 의미한다고 하면서 기업들이 이러한 기회를 더 많이 활용해야만 할 것이라고 보았다. 그는 나아가 현재 동독지역에서 투자를 유도할 방안을 강구하고 그것을 통일조약에 반영해야 한다고 주장하였다.

노동사회부의 키츠 차관은 당시 동독이 안고 있는 구조적인 문제를 고려할 때 해결책이 마련되기까지 몇 년의 시간이 필요할 것이라고 답하였다. 여러 가지 조치들이 시간과 인내를 필요로 한다고 보았다. 현재 동독의 노동청의 경우 약 50%만이 기술적인 시설을 갖추고 있을 뿐이라고 하였다.

기민당의 알트만 의원은 동독경제와 기업이 열악하며 경쟁력도 없다는 것을 강조하면서, 그것이 경제 및 화폐, 사회통합조약을 통해 예상하지 못했던 정도로 심각한 것이었다는 사실이 이제 분명하게 드러났다고 하였다. 값비싼 장비와 물건은 이미 구체제의 간부들에 의해 빼돌려졌고 지원금도 활용되지 않았다고 주장하였다. 게다가 서독의 노조들이 비현실적인 임금을 요구할 것을 선전하고 있다고 비난하였다. 그럼에도 불구하고 동독은 다른 동구유럽의 국가들보다는 상황이 좋은 편이라고 하였다. 통일조약을 통해 500억 DM이 이 지역의 재건을 위해 쓰여질 것이라는 것에 그는 크게 기대를 걸었다.



출처_ Bundesarchiv, Barch/DA 1 / 00 C 277, Dokumentation der Volkskammer, 10. Wahlperiode, 34. Tagung

문서 번호 94 “지불하는 것이 가장 좋은 일이다”-독일통일로 인해 발생할 사회적 부담과 문제에 대한 연방노동장관과의 대담

1990년 9월 7일

담당자 / 기관_ Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Norbert Blüm

내용_

이 문서는 통일 이전인 1990년 9월에 서독 연방정부의 노동사회부장관 노버트 블룸이 독일의 주간매거진 슈피겔지와 인터뷰한 것이다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

동독에서 40년 동안 이어진 사회주의 계획경제가 붕괴하고 난 후에도 즉각적인 경제성장이 이루어지지 못하는 이유는 행정기구의 대부분이 여전히 무능하고 의지가 없는 간부들에 의해 장악되었기 때문이다. 그러나 사회통합이 실현된 이후 연금이 약 30% 상승하였고 전쟁희생자를 위한 규정이 새로 도입되었으며 임금이 상승한 것 등은 좋은 성과라고 보아야 한다. 지역에서 실업연금과 연금보험의 재원을 충당하지 못하고 재정지원을 받아야만 하는 이유는 동독지역에서 사회보장보험의 가입금을 납입하는 사람의 수가 예상보다 훨씬 더 급증하였기 때문이다. 그러나 동독에서 발생하고 있는 대량실업(361,000명 실업자, 144만 명 단 기근로자) 문제는 비록 단축근로의 실시가 기대했던 것과 같은 좋은 성과를 가져오지 못했다고 하더라도, 제대로 된 정책이 시행된다면 충분히 해결할 수 있는 문제이다. 특히 실업률을 감소하기 위해서는 민간이니셔티브가 중요한 역할을 해야 한다. 왜냐하면 동독의 주민들이 이제는 더 이상 경제에서 국가조직의 역할을 수용하려 하지 않을 것이기 때문이다. 나아가 비숙련 노동력을 위한 일자리 감소가 앞으로 3년 안에 중요한 문제가 될 수 있다. 이러한 문제는 사회보장시설의 서비스를 확장하거나 응급실의 의료보조인원을 확충하는 방안을 통해 해결책을 모색할 수 있을 것이다. 그리고 이러한 의료보조원에 대한 수효는 이미 아주 높다.

통일과정에서 또 다른 문제가 되는 것이 건강보건체계이다. 만일 의약품의 비용을 55% 감축하려는 계획이 관철되지 않는다면 동독의 의료보험을 위해 35억 마르크가 아니라 60억 마르크가 지출되어야 한다. 동독지역의 의료보험 재원이 지속적으로 문제가 될 경우 현재 서독 의사들과 비교할 때 약 40%의 급여를 받는 이 지역의 의사들이 지속적으로 서독으로 이주하게 될 것이다

출처_ Der Spiegel, 38/1990, S. 24-27

문서
번호 95

연방고용노동청이 67차 연방주 노동부장관회의에 제출한 보고-동독 노동행정의 구조

1990년 9월 12일

담당자 / 기관 Bundesanstalt für Arbeit(BA); Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK)

내용

이 문서는 1990년 9월 12일에서 14일까지 열린 서독의 연방주 노동사회부장관 회의에서 연방고용노동청이 동독의 노동행정구조에 관해 보고한 것이다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

현재 연방고용노동청은 동독에서 자문역을 담당하고 있기 때문에 서독에서와 유사하게 긴밀하게 조직된 노동행정구조를 구축할 수는 없다. 동독 노동청 각 부서의 구조와 조직은 기존의 체제에 맞추어서 이루어졌다. 동베를린에 중앙 노동행정센터가 있고 38개의 노동청이 존재하는데 가능하면 신속하게 이들이 1990년 7월 1일 사회통합 이후 적용된 노동지원법에 따라 업무를 진행할 수 있는 여건을 만들어 줄 필요가 있었다. 그를 위해 이미 1990년 5월 14일에 노동청 간부와 직원들을 위한 연수프로그램이 만들어졌다.

동독 노동청 직원의 훈련은 연방고용노동청과 주 단위의 고용노동청에서 진행하였다. 1990년 6월 18일부터 1990년 7월 31일 사이에 약 800명의 연방고용노동청 직원이 동독 노동청에서 근무하였다. 이들은 1990년 7월 말까지 약 147개의 프로그램을 통해 약 4,000명의 동독 노동행정직원을 훈련하였다. 동독의 지방에 있는 38개의 노동청의 경우 인원 및 시설을 확보하는 것이 쉬운 과제가 아니었다. 동독의 노동행정을 위해 동서독정부의 노동사회부가 협약을 체결하고 연방정부가 약 1,650억 DM의 예산을 확보하였다.

노동행정과 관련된 통계자료를 만들기 위한 자료가 여전히 부족하기 때문에 통계자료는 노동행정구조의 2단계에서 가능할 것으로 보인다. 동독 노동청에 필요한 노동행정구조와 위원회가 구축될 때까지 자문단이 지속적으로 업무를 자문해 주어야 할 것으로 보인다.

출처 Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 618



문서 번호 96 특별 FDGB 회의의 해체 결의안
1990년 9월 14일

담당자 / 기관_ Außerordentlicher Kongreß des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes (FDGB), Deutscher Gewerkschaftsbund(DGB)

내용_

이 문서는 동독의 FDGB가 1990년 9월 14일의 노조대회에서 통일 직전인 1990년 9월 30일자로 FDGB를 해체하기로 결정하는 결의안이다. FDGB의 해체절차는 1990년 5월 9일에 이미 시작되었다고 할 수 있다. 당시 동독의 노조원들은 이미 FDGB를 더 이상 신뢰하지 않았을뿐만 아니라 자신들의 대표기관으로 인정하지도 않았다. 독일 노동운동의 통일은 1990년 10월 3일자로 DGB가 16개 연방주를 모두 관할하게 되면서 이루어진다고 할 수 있다.

출처_ Gill: FDGB, S. 137 f.

문서 번호 97 연방고용노동청 예산위원회 회의-1990년 10월 3일 동서독 노동행정의 통합 이후 연방고용노동청의 예산집행에 관하여
1990년 9월 18일

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit, Haushalts- und Vermögensausschusses des Vorstandes

내용_

통일 이후 연방고용노동청의 예산집행에 관해 열린 회의에서 확인된 것은 기존의 예산법이 신연방지역의 노동행정에도 그대로 적용된다는 것이었다. 기존의 기본법, 노동지원법 그리고 연방예산규정에 따르면 통합 이후 공동의 예산안을 편성하는 것이 법률적으로 허용되며 분리예산은 허용되지 않는다. 서독지역과 신연방지역을 분리하여 예산을 편성하는 것은 근본적으로 배제되었다.

그에 따라 노동행정과 관련하여 다음과 같은 절차를 지키기를 제안하였다. 통합된 날부터 연방고용노동청의 1990년도 예산계획에 따른 공동 예산집행. 1990년 10월 2일까지 동독지역의 노동행정에 대해서는 별도로 결산한다. 이 시기에는 연방고용노동청이 책임지지 않는다. 1990년 10월 3일 이후에는 경상지출이 지연되어 예산집행이 이루어지지 않는 일이 없도록 하며 연방고용노동청의 추가예산을 작성하지는 않는다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 674

문서
번호 98

노조 해체에 관한 동독 금속 노조의 중앙위원회 특별 회의의 결의안
1990년 10월 5일/6일

담당자 / 기관_ Vorstand der Industriegewerkschaft Metall der DDR

내용_

이 문서는 동독의 금속 노조가 1990년 10월 5일과 6일 양일 간 열린 특별회의를 통해 노조조직의 해체를 결정한 결의안이다. 이 결의안의 1항은 1990년 12월 31일자로 동독 금속 노조가 해체된다는 것을 명시하였고, 2항에서는 동독 금속 노조의 노조원들에게 서독의 금속 노조의 회원으로 가입하기를 추천하고 있다. 3항은 동독 금속 노조의 재산청산과 해체에 관련된 문제를 규정한다. 이와 관련하여 위원회를 설치하기로 하였다. 이 위원회는 자문위원회를 두고 활동하며 1990년 12월 31일에 결산보고서를 제출하도록 했다.

출처_ Der gewerkschaftliche Einigungsprozess. Dokumentation zum Aufbau der IG Metall, S. 48-51

문서
번호 99

구동독지역에서 취득한 교사자격의 인정에 관한 임시 기본 원칙
1990년 10월 5일

담당자 / 기관_ 각 연방주의 교육부장관, 교육부위원

내용_

구동독지역에서 취득한 교사자격의 인정에 관한 통일된 처리절차의 원칙을 세우기 위해 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의에서 다음의 임시 기본원칙을 통과시켰다.

- 동독에 소재한 대학교에서 2개 또는 3개 교직과정 과목을 이수한 교사의 교사자격의 경우, 구서독지역 및 구서베를린에서 이 교사가 이수한 과목이 해당 교직을 위해 허용될 경우, 1차 국가고시에 준하는 것으로 인정된다.
- 종합기술고등학교 교사자격증을 소지한 교사는 실업학교 교직, 직업학교 교직 그리고 중등교육 1단계 교직을 위한 수습근무로 편입된다. 특정한 학문적 소양을 갖춘 예외적인 경우에 한하여 김나지움 및 중등교육 2 단계 교직을 위한 수습근무를 시작할 수 있다.
- 수습기간은 2차 국가고시에 응시하면서 종료된다. 이 기간은 수업경험을 고려하여 단축될 수 있다.
- 구서독지역 및 구서베를린에서 취득한 교사자격증은 구동독지역에서 인정된다.

출처_ 1990년 10월 5일 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 의결, 베를린주 교육, 과학 및 연구 정부행정처 문서보관소(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 05.10.1990. Aus dem Archivraum der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.)



문서
번호 101

라이프치히 노조지부가 사통당 간부를 지역의 고용노동청에 채용한 것에 대한 공식적인 항의를 연방고용노동청장에게 보낸 서한

1990년 10월 17일

담당자 / 기관_ Kreishandwerkerschaft Leipzig, Bundesanstalt für Arbeit(BA)

내용_

이 문서는 라이프치히의 수공업자 메더가 연방고용노동청장에게 보낸 서한으로 그는 라이프치히 고용노동청 직원들이 과거 동독체제하에서 수행한 일을 검증하기를 요구하였다. 그 이유는 동독 시절 사통당의 간부였던 사람들이 수공업 지원을 막고 있다는 것이었다. 그는 해당 인물의 명단을 보낼 수 있다고 제안하면서 인사문제에서 그것을 반영해 주기를 부탁하였다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 676-2

문서
번호 102

연방고용노동청장이 차관에게 보내는 서한-실업연금 지급이 늦어지는 이유에 관해서

1990년 10월 31일

담당자 / 기관_ Präsident der Bundesanstalt für Arbeit(BA), Heinrich Franke; Staatssekretär des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Werner Tegtmeier

내용_

이 문서에 연방고용청장은 실업연금의 지불이 늦어지는 이유를 세 가지로 들고 있다:

1. 금융기관이 제출한 서류가 문서로 만들어졌기 때문에 수작업을 통해 실업연금을 송금을 받을 계좌를 기록하는 문제
2. 동서독 간의 계좌 이체를 위한 인프라 구조의 기술적 차이
3. 신연방지역 금융기관 업무량의 폭발

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 627

문서
번호 103

연방고용노동청-신연방지역의 직원을 위한 연수 훈련
1990년 11월 7일

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit, Unterabteilung Vb

내용_

이미 1990년 6월 11일 이후 동독지역의 노동관리를 담당할 직원을 위한 연수가 진행되었다. 이 문서의 부록에는 이를 위한 자세한 정보가 포함되어 있다. 동독에서도 인턴을 채용하고 고급직 직원도 채용하게 되었다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 633

문서
번호 104

라이프치히 사민당 지부가 라이프치히 고용노동청 지부에 보낸 서한-동독 간부의 채용에 대한 항의

1990년 11월 19일

담당자 / 기관_ Fraktion der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands im Neuen Rathaus Leipzig; Arbeitsamt(AA) Leipzig

내용_

이 문서는 라이프치히 시의회 사민당 대표가 라이프치히 고용노동청 지부장에게 보낸 서한으로, 동독 비밀경찰 또는 사회주의통합당 간부를 고용노동청에 채용하지 않을 것 그리고 이미 채용된 사람은 해고할 것을 요구하는 서한이다. 그는 이 서한에서 주민들뿐만 아니라 자기 당과 다른 단체 그리고 언론이 자주 비판한다는 것을 그 이유로 들었다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 676-2

문서
번호 105

연방고용청 이사회-신연방주의 고용노동청의 구조에 관한 심의
1990년 11월 27일

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit

내용_

이 문서는 구동독지역에 고용노동청을 설립하는 것에 관한 연방고용노동청의 회의기록이다. 이 회의에서는 기존의 구조 외에 대안도 고려되었다(부록 참조). 그 내용을 보면 다음과 같다:

연방고용노동청 이사회는 1990년 9월 20일에 주 차원의 고용노동청과 지역의 지부와 지소를 설립하는 문제에 관해서 논의하였다. 5개의 신연방주 전체를 총괄하는 고용노동청을 하나 세우는 것도 대안이 아니지만 그렇다고 각 신연방주에 모두 고용노동청을 세우는 것도 해결책이 아니라는 점에 의견이 모아졌다. 작센주의 경우에만 주 단위의 고용노동청을 세우는 것이 의미가 있을 수도 있다는 판단이었다. 구동독지역에는 아직 인프라 구조가 부족하거나 아예 없는 경우가 많을뿐만 아니라 고용노동청의 인력도 새로 교육·충원되어야만 하는 상황이었다. 그렇기 때문에 연방고용노동청은 작센주에 별도의 고용노동청을 설립하고 다른 주들은 두세 개씩 묶어서 하나의 고용노동청을 설립하는 방안을 선호하였다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 632



문서
번호 108

신연방주 지역을 지역구와 행정 지소로 분할하는 데 대한 금속 노조 대표의 공문
1990년 12월 10일

담당자 / 기관 Vorstand, Bezirksleitungen und Ortsverwaltungen der Industriegewerkschaft Metall

내용

이 문서는 금속 노조의 지도부가 보낸 공문으로 신연방지역의 노조지부를 구성하는 것에 대해 설명하고 있다. 드레스덴 지역 노조의 경우 새로 조직되어야만 하지만 다른 경우에는 기존의 서독 노조의 관할 구역을 구동독지역까지 확대하게 되었다. 나아가 지도부는 각 지역에 노조행정사무실을 임시로 설치하기로 했다.

출처 Der gewerkschaftliche Einigungsprozess. Dokumentation zum Aufbau der IG Metall, S. 59 f.

담당자 / 기관_ Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschaftspolitik

내용_

이 문서는 동독과 신연방주의 임금체계의 발전과 기회에 관해 프리드리히 에버트 재단이 개최한 회의 보고서이다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

동독의 임금체계는 노동법에 명시되었다. 임금에 관한 합의는 중앙정부와 노조 중앙위원회 간의 기본틀에 관한 계약을 통해 이루어지며 전체 근로자의 95%가 이 계약에 포함된다. 동독 과도정부의 한스 모드로우 총리는 체제전환 이후에 합리화 협약을 통해 합리화로 인해 발생할 결과를 완충할 수 있는 장치를 가능하면 많이 만들기 위해 노력하였다. 그에 따라 해고될 경우 3년까지의 연봉을 지급한다고 합의하였다. 그러나 이러한 합의는 지켜질 수 없는 것이었다.

통일조약 17조에 따르면 구동독지역에서도 노동법이 서독에서와 동일하게 적용되어, 이 지역의 노동자들도 연대의 자유, 임금협상의 자율권, 노동투쟁권 노사평의회원칙, 노사공동결정의 원칙, 해고보호 등 권리를 갖게 되었다. 나아가 통일조약에는 이 조약이 발효되기 이전에 체결된 모든 합의사항은 1990년 말로 효력을 상실한다고 명시되어 있다. 구동독지역에도 서독과 동일하게 임금협상의 자율권을 적용하게 된 것은 무엇보다 서독의 노조와 경영자협회가 원하였기 때문이다.

신연방지역에서 진행된 최초의 임금협상은 동서독지역 간의 임금 수준을 비교하고 그것을 유사한 수준으로 조정하는 것에 초점이 맞추어졌다. 구동독지역에서의 경제활동에 따른 소득수준을 서독과 비교하면 1990년 말에 약 40-55%, 1991년에 약 60-65% 정도 되었다. 구동독지역에서도 서독에서와 마찬가지로 합리화 구조조정의 결과로부터 근로자들을 보호하기 위한 조치들을 도입하기 위해서는 이 지역에서 교육업무가 아주 중요한 의미를 갖게 될 것이다. 그 과정에서 연방고용노동청이 가장 많은 부담을 지게 되겠지만, 노동조합 또한 이 지역에서 조직화를 위한 많은 노력을 기울여야 할 것이다.

동독에서 주당 근무시간은 43.5시간이었다. 그러나 경영자협회는 주당 노동시간이 증기적으로 40시간으로 단축되어야 할 것이라고 하였다. 노조는 실업률이 증가하고 단축노동 또한 증가하는 상황에서 기본적인 근무시간을 단축하는 방안을 선호하였다.

출처_ Hrsg.: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschaftspolitik.
- [Electronic ed.]. - Bonn, 1990. - 38 S. = (Reihe „Wirtschaftspolitische Diskurse“;
12). Electronic ed.: Bonn: FES Library, 2000



문서 번호 110 신연방지역의 사무직 근로자 보험 1991년 예산
1991년 1월 1일

담당자 / 기관_ Bundesversicherungsanstalt für Angestellte(BfA), Harry Peetz

내용_

이 문서는 연방보험관리공단이 발표한 문서로 1990년 9월 19일에 작성된 동부독일지역을 위한 1991년도 예산계획이다. 이 계획이 세워지기 전에 내무부와 재무부, 노동사회부, 연방 감사원 그리고 연방보험관리공단의 대표들이 모여 의견을 나누었다. 여기서 이루어진 합의에 따라 보험관리공단은 동부와 서부로 나뉘어서 예산안을 짜도록 되었다. 가입지역이라고 할 수 있는 신연방주를 위해서는 126억 마르크 규모의 예산이 책정되었다. 나아가 이 예산안에서는 구체적인 항목들을 자세히 읽을 수 있다.

출처_ Die Angestelltenversicherung-Zeitschrift der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte(DAngVers), Jahrgang 38, Januar 1991, S. 1-4

문서 번호 111 주 단위의 고용노동청의 설립에 관한 행정령
1991년 3월 14일

담당자 / 기관_ Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, Heinrich Franke; Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeit

내용_

이 문서는 연방고용노동청의 행정위원회가 1991년 3월 8일의 회의를 통해 신연방주에 고용노동청을 설립할 것을 지시한 행정령이다. 이 결정은 1991년 3월 11일부터 효력을 발휘하였다. 그 내용을 보면 다음과 같다:

기존에 있는 함부르크와 쉘레스비히-홀슈타인 고용노동청이 메클렌부르크-포어폼메른 지역도 관할하도록 하고, 이후 북부지역 고용노동청으로 칭하며 사무소는 킬에 둔다. 베를린, 브란덴부르크 고용노동청은 동베를린과 브란덴부르크 지역까지 확장하며 사무소는 베를린에 둔다. 작센-안할트, 튀링겐 지역에 고용노동청을 설립하며 사무소의 설립지역을 차후에 결정한다. 작센에 고용노동청을 설립한다. 주 단위의 고용노동청은 기존에 중앙에서 관할하던 고용관리문제를 담당한다. 이를 위해 주 단위 고용노동청 설립을 위한 실무 그룹이 구성되고 연방고용노동청장이 직접 관리한다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 632

문서
번호 112

작센주 경제부가 고용청의 태도에 대한 항의와 관련하여 연방노동청에 보낸 서한
1991년 3월 25일

담당자 / 기관_ Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit, Staatssekretär
Wolfgang Zeller; Bundesanstalt für Arbeit(BA), Präsident Franke

내용_

이 문서는 연방고용청 라이프치히 지부의 직원들의 비협조적인 태도에 대해 작센주의 경제
노동차관이 연방고용청장에게 항의하는 서한이다. 그 내용을 보면 다음과 같다:

연방고용청의 라이프치히 지부는 작센주의 경제부가 도입한 '작센 고용창출프로그램 실험
팀'과 협력하기를 거부한다. 그 이유는 고용노동청 본부로부터 인가를 받아야만 한다는 것
이다. 그러나 고용노동청 본부는 이와 관련하여 분명한 입장을 표명할 수 없다고 한다.

특히 라이프치히의 마이크로자 기계회사에 대한 라이프치히 고용노동청의 태도에 대해 그는
우려를 표명하였다. 이 경우 투자자를 구하기 위해 기업이 1,000명에서 1,500명의 직원을
해고해야만 했다. 라이프치히의 여러 기관들이 이들 해고되는 노동인력을 연수 또는 재교
육하고 고용창출프로그램을 통해 이들을 지원할 수 있는 방안을 강구하고 있음에도 불
구하고 고용노동청의 라이프치히 지부는 그에 반하는 결정을 내리거나 또는 해당 기관들
에 대한 지원을 거부한다는 것이다.

그렇기 때문에 젤레 노동부차관은 연방고용청장에게 라이프치히 지부가 이 지역의 실업문
제가 더욱 심각해지지 않도록 노력하고 그에 필요한 조치를 지원하도록 지시를 내려줄 것
을 요청하였다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der
Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 676-2

라이프치히 도시의 경제와 노동에 관한 원탁회의 1차 보고서-실업률 감소와 경제 성장을 위한 조치에 대한 토론

1991년 5월 6일

담당자 / 기관 Rat der Stadt Leipzig; Regierungspräsidium; Landratsamt; Treuhandanstalt Leipzig; Industrie- und Handelskammer; Arbeitsamt Leipzig; Handwerkskammer; Vertreter verschiedener Ausschüsse und Gewerkschaften

내용

이 문서는 라이프치히 지역의 원탁회의에서 경제와 노동문제와 관련하여 원탁회의가 해야 할 일에 관해 토론한 보고서이다. 그 내용을 보면 다음과 같다:

원탁회의의 활동으로 인해 기초단체 기구들의 결정권이 제약받아서는 안되지만, 참여한 기구의 대표들에게는 그러한 결정이 관할영역에서 어떤 결과를 초래하는지에 대해 알려주어야만 한다. 그리고 원탁회의의 대표들은 그들의 업무에 관해 보고와 감사를 받아야만 한다.

이 토론회에서는 원탁회의가 앞으로 다루어야 할 주제가 제안되었다. 그 핵심은 무엇보다 라이프치히 지역을 경제적으로 성공적이며 사회적 정의가 있는 지역으로 만드는 것이었다. 그를 위해 투자를 저해하는 요소를 분석하고 노동청과 고용주는 실업률을 낮출 수 있는 조치를 고려해야만 한다고 하였다. 특히 직업재교육, 연수 또는 고용창출프로그램 등과 같이 장기적으로 효과를 보일 수 있는 조치들이 가치가 있는 것으로 간주되었다. 차후 이루어질 구조개편에서 이러한 조치들을 특별히 지원하며 경제구조 조정을 통해 안정된 일자리를 창출할 수 있도록 노력할 것이 이 회의에서 강조되었다.

원탁회의에서는 나아가 경제활성화를 위해서는 무엇보다 토지와 대지의 소유권문제를 규정하는 것이라고 논의되었다. 소유권 문제가 해결되지 않은 상황에서 투자를 유치하는 것이 불가능하기 때문이라는 것이 원탁회의 참가자들의 공동의 의견이었다.

나아가 라이프치히의 시장 레만-그루베는 매달 원탁회의를 열자고 제안하였다. 그리고 신탁청과 노동청의 대표들이 기업경영과 사회적 평화 간의 이해가 상충할 수 있는 부분에 대한 분석을 제시해 주기를 요청하였다.

출처 Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 676-2

1991년 5월 16일

담당자 / 기관 Bundestag; Bundesbeauftragter für den Datenschutz,

내용

이 문서는 연방정보보호 특임관의 13차 보고서이다. 이 보고서에는 신연방주에서 개인의 사회적 정보와 동독체제하에서 작성된 암 등록 기록 그리고 사회적 노동능력에 대한 정보 저장에 관한 내용이 포함되어 있다.

이 보고서에 따르면 사회정보보호에서 문제가 되는 것은 특히 '노동과 사회보험 증명서'를 지속적으로 사용하는 것이라고 하였다. 이 증명서에는 노동력을 상실하였을 경우 특히 보호되어야 할 업무, 의사진료와 치료기록 그리고 진단기록 및 처방된 의약품에 관한 정보가 기록되어 있었다. 근로기간과 급여에 대한 기록은 동독에서 연금계산을 위한 근거로 사용되었다. 1990년 6월 28일에 도입된 동독의 사회보험법 80조의 과도규정에 따라 1991년 말까지는 급여를 이 증명서에 기록하도록 한다.

통일조약의 규정에 따라 연방정보보호법 외에도 1990년 10월 3일부터는 연방노동청이 관할하게 되는 영역에도 정보보호규정이 전면적으로 적용되게 되었다. 그러나 연방노동청에서 정보처리를 곧바로 실현하지 못하였기 때문에 많은 경우에 수작업을 할 수밖에 없었다. 동독의 국민 암 등록부에는 환자의 건강에 관한 데이터가 기록되었다. 통일 이후에도 환자 본인의 동의 없이 의사와 병원들이 기존의 등록 의무를 근거로 암환자에 관한 정보를 계속 등록해 왔다. 그러나 연방정부의 법무부, 내무부 그리고 보건부는 동독에서 작성된 암 등록부는 그것이 법적인 틀 내에서 작성되고 데이터를 익명으로 처리한 경우에만 과도기 동안에 활용할 수 있다고 보았다. 신연방주의 하나인 작센주의 경우 특임관직을 설치하여 동독의 8백만 명 고용자의 인적사항에 관한 자료를 포함하는 '사회적 노동력'에 대한 데이터를 감독하게 하였다. 이 자료는 동독체제하에서 비밀경찰에 의해서도 사용되었으며 1990년 초에 자료수집이 중단되었다. 노동시장과 직업연구소는 앞으로 이 자료를 학문적 분석에 이용하기 위해서 익명으로 처리한 복사본을 보유하고 있다. 그러나 이와 관련한 구체적인 내용은 연방노동부와 논의되어야만 한다.

출처 Tätigkeitsbericht des Bundesbeauftragten für den Datenschutz; Bundestag, Parlamentsdokumentation, 12. Wahlperiode, Drucksache 12/553

문서
번호 115

구동독지역에서의 실업문제를 해결하기 위한 버클리대학교 노벨 경제학수상자 아
칼로프 교수의 제안

1991년 5월 20일

담당자 / 기관 George Akerlof; Andrew Rose; Ministerialrat(Bundesministerium für Ar-
beit und Sozialordnung) Kreuzaler

내용

이 문서는 버클리대학교의 교수들이 연방정부의 노동사회부 크로이잘러 국장에게 보낸 서
한으로, 그들은 신연방주에서 실업률이 높아지는 문제를 해결하기 위한 방안을 제시하였
다. 그 내용을 보면 다음과 같다:

그들이 제시한 제안의 핵심은 민간경제의 모든 고용주들이 고용한 고용자의 수에 따라 임
금보조금을 지급하는 것이다. 이 지원금은 초기에 근로자의 급여의 일정한 비율을 정하여
지급할 것을 제안한다. 동서지역 간의 임금이 평균화됨에 따라 필요로 하는 지원금도 줄
어들게 될 것이라는 것이다. 이러한 방법을 통해 경제성이 없는 일자리를 장기간 보조하지
않으면서 동시에 이윤을 창출하는 일자리를 유지할 수 있을 것이라고 설명하였다.

그것은 나아가 동독기업에 투자할 의사가 있는 사람들에게 그것을 더욱 매력적으로 만들
어줄 수 있는 방법이며 동시에 새로운 일자리를 창출하고 임금비용보조를 위한 지출로 인
한 비용을 절감할 수 있게 해 준다는 것이다. 실업연금을 받는 사람이 직업활동을 할 경우
국가는 실업기간 동안에 지불해야만 하는 비용보다 79.1%를 절약할 수 있다고 지적한다.
임금보조를 통해 일자리를 유지함으로써 얻는 또 다른 부수적인 효과는 신연방지역의 주
민들이 이 지역을 떠나는 것을 막을 수 있다는 것이라고 하였다. 왜냐하면 낮은 임금이라
도 보장만 된다면 그로 인해 이주하려는 사람의 수가 실업으로 인해 이주하려는 사람의
수보다 훨씬 적을 것이기 때문이라고 보았다.

출처 Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der
Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 /

문서
번호 116

동독법규에 따라 이수한 교육 관련 직업의 교육훈련 인정
1991년 6월 14일

담당자 / 기관_ 독일연방공화국 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 사무국

내용_

독일민주주의공화국에서 이수한 교육자 양성교육은 입학, 교육내용, 기간, 졸업에 대한 교육과정이 유효규정을 충족시키고, 이론 및 실습으로 구성된 알맞은 적응연수 그리고 성공적인 교육직무실습을 통해 보충되었을 경우, 청소년 담당 상원위원회 또는 그에 속한 특정 하위관청 중 한 곳에 의하여 국가공인을 위한 근거로서 인정받는다.

3년 이상의 직무실습은 적응연수 기간 6개월에 상당한다.

구동독지역에서 취득한 교육직책은 그와 관계없이 독일연방공화국의 모든 주에서 유지되어야 한다.

출처_ 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 의결모음집, 의결 번호 428.1(Beschlussammlung der Kultusministerkonferenz, Beschluss Nr. 428.1)

문서
번호 117

독일통일 이후의 급여 관련법의 경과규정에 관한 2차 규정(2차 급여 경과규정-2, BesÜV)

1991년 6월 21일

담당자 / 기관 헬무트 콜(Helmut Kohl) 독일연방 총리, 볼프강 쇼이블레(Wolfgang Schäuble) 내무부장관, 테오 바이겔(Theo Waigel) 재무장관

내용

2차 급여 경과규정에는 연방급여법(Bundesbesoldungsgesetz)을 바탕으로 공무원, 판사 및 군인에 대한 경과규정이 제정되었다. 이에 따라 편입지역에서 최초로 공무원으로 임용되는 일반학교, 직업학교 및 특수학교 교사들의 급여에 관한 규정이 적용된다.

이 규정에 따라 최초로 공무원으로 임용되었을 경우의 봉급은 일반적으로 구연방주에서 지급되었던 봉급의 60% 수준이었다. 경과규정 제12조에 따라 한 달 급여 차액의 13배에 달하는 일시급이 보장되었다.

모든 교사는 부록 1에 따라 급여그룹 A10-12로 구분된다.

- 전문교육과정을 졸업한 '지학년 교사'는 급여그룹 10으로 분류된다. 각주에 따라 8년의 교직활동 후 또는 급여그룹 A10으로 분류되고 3년 간 재직한 후 급여그룹 A11로 진급할 수 있다.
- 2개의 교사 학위를 취득한 교사(Diplomlehrer)는 급여그룹 A12로만 진급할 수 있다. 급여그룹 A13에 대한 급여 분류는 예정되어 있지 않다.

출처 연방법률관보 1991년 6월 27일, pp.1345-1351(Bundesgesetzblatt. 27. Juni 1991, S. 1345- 1351)

담당자 / 기관_ 베를린 국회의사당

내용_

독일의 권위있는 주간 정치매거진인 슈피겔지가 신연방주인 작센주의 엄격한 과거경력 검증작업에 관해 집중적으로 보도한 기사이다. 이 보도에 따르면 작센주 교육부는 정치적인 압박감에 시달린 교사들을 매우 혹독하게 대했다.

- 작센주 교육부는 학교의 '쇄신'을 단행했다. 1991년 12월 31일까지 정치적인 압박감에 시달린 모든 교사들을 교직에서 해고하기로 하였다. 이에 따라 5만 2천 명 중 7천 명에 달하는 교사들이 해고되었다.
- '정치적인 압박감'에 시달린 것은 과거 구청 및 지역 교육위원, 장학사, 인사과장, 블록정당의 상임위원 그리고 자유독일청년당(Freien Deutschen Jugend, FDJ) 및 독일사회주의통일당(SED)-인민회의 원내교섭단체의 최고 위원회 회원들이었다.
- 9월말까지 작센주 고등교육청에서 약 3천 명의 교육자를 '슈타지 교사'로 분류하고 이들에게 '권고사직'을 통보하였다.
- 사직 통보서를 받은 사람은 누구나 청문회를 받을 권리가 있다. 고등교육청의 청문위원회에서 그는 공직을 수행하면서 인권을 침해하는 행동을 하지 않았다는 것을 증명해야 한다. 만약 진술의 신빙성이 의심되는 즉시 해고절차가 진행되었다.
- 거의 모든 당사자들은 이의를 제기하였다. 이들도 엄밀히 말하면 제도의 희생양이라고 주장하였다. 노동조합(GEW)은 이들을 지지하였다.
- 노동조합은 장학사 또는 인사과장의 업무만으로는 '해고 근거'가 되지 않는다고 주장했지만, 교육부는 '깨끗한 학교'를 만들겠다는 모토 아래 정치적인 압박감에 시달린 교육자들이 그들의 지위 자체로 독일사회주의통일당 제도를 결정적으로 뒷받침한 것으로 간주하였다.
- 협박 등의 이유로 청문위원회 회원들의 이름은 공개되지 않고 비밀에 붙여졌다.

출처_ 슈피겔지, 1991년 9월 30일(Spiegel 30. 09, 1991)

담당자 / 기관_ 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의

내용_

이 문서는 동독에서 취득한 대학졸업을 포함한 학력의 동등성 인정을 위한 관할권 규정에 대한 독일연방공화국 주 사이의 협정 그리고 학력의 동등성 인정을 위한 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 의결이다. 그 내용을 보면 다음과 같이 요약된다:

1. 통일조약 제37조 제1항을 바탕으로 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의는 구동독에서 취득한 학력의 평가를 실행하였다. 여기에서 참작된 사항은 다음과 같다.
 - 국립 그리고 국가가 공인한 대학에서 직접 수학 또는 방송통신대학에서 수학하여 취득한 예술석사를 포함한 석사 자격
 - 대학 범주에 속한 목사 양성교육기관의 졸업
 - 전문대학 및 공업전문대학 졸업

평가는 구동독에서 서독에 흡수·통합되기 전까지 그리고 뒤이어 양성교육 체제 전환 전에 과도기 동안 이수하였거나 또는 1993년 말까지 이수가 진행 중인 경우를 대상으로 한다. 동등성 인정을 위한 관할권은 주 협약을 통하여 규정한다.

통일조약 제37조의 맥락에서 본 동등성 인정은 비교 가능한 형식적 자격수준의 인정뿐만 아니라 독일 학력과 더불어 구동독에서 이수한 학력에 있어 교재의 충분한 동등성을 인정하는 것을 내용으로 한다.

학력 평가는 구동독과 구서독 간 통합과정을 지원하고 이에 따른 부담을 덜어주는 데 기여한다.

학력 평가에 있어 통일된 분류가 불가능했던 경우에 한하여 다음과 같은 사례그룹이 구성되었다.

사례그룹 1

최종학력이 이미 1990년 10월 3일 이전부터 기본법이 유효했던 구서독지역의 종합대학 또는 그 종합대학과 동등한 지위를 인정받는 단과대학에서 이수되었던 최종학력과 동등하다.

사례그룹 2

최종학력이 이미 1990년 10월 3일 이전부터 기본법이 유효했던 구서독지역의 종합대학 또는 그 종합대학과 동등한 지위를 인정받는 단과대학에서 이수되었던 최종학력과 동등하다. 그러나 양성교육은 직접적으로 동독의 경제 및 사회체제에 맞추어져 있었으므로, 학업 내용을 고려해 보면 체제와 관련하여 상당한 차이점이 존재한다.

사례그룹 3

최종학력이 전문대학에서 이수하였던 학력과 동등하다.

사례그룹 4

최종학력이 전문대학 졸업과 동등하다. 그러나 양성교육은 직접적으로 동독의 경제 및 사

회제제에 맞추어져 있었으므로, 학업내용을 고려해 보면 체제와 관련하여 상당한 차이점이 존재한다.

2. 바덴-뷔르템베르크, 바이에른, 베를린, 브란덴부르크, 브레멘, 함부르크, 헤센, 메클렌부르크-포어포메른, 니더작센, 노르트라인-베스트팔렌, 라인란트팔츠, 자를란트, 작센, 작센-안할트, 쉘레스비히홀슈타인, 튀링겐주는 다음과 같이 협정하였다.

1조

담당자는 동독에서 취득한 학력을 대학졸업과 동등하게 인정하는 것과 관련된 통일조약 제37조 제1항 제3호에 따라, 다른 규정에 해당되지 않는 경우에 한하여 최종학력을 이수한 교육시설이 설립되어 있는 (있었던) 조약체결 주의 대학제도 담당 장관/시정부 의원이다. 이는 동독이 서독에 흡수·통합된 이후 구동독지역에서 이수하였던 또는 1993년 12월 31일까지도 여전히 이수중인 학력에 대하여서도 유효하다.

2조

조약체결 주 중 한 곳에서 실행된 동등성 인정은 다른 모든 조약체결 주에서도 유효하다. 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의에서 조약체결 주의 교육 및 문화/과학부 장관/시정부 의원의 의결을 통해 통일된 평가방식을 보장한다.

3조

본 협약은 조약체결 주 중 마지막 주(州)가 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 사무총장에게 최종적으로 동의서를 제출한 당일부터 효력을 발한다.

교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 사무총장은 이 시점을 조약체결 주들에게 통지한다.

출처 독일연방공화국 교육 및 문화 관련 주정부 장관 상임회의 사무국(Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland)

문서
번호 120

베를린 주법의 단일화에 관한 세 번째 법 1991년 12월 19일

담당자 / 기관_ 베를린 의회

내용_

이 법에 따라 주공무원법, 공무원의 자격 인정에 관한 법 및 기타 규정들이 동독지역으로 확대된다. 이에 따라 동독 교육과정을 이수한 교사들은 다음 조건하에 공무원으로 채용될 수 있다.

- 법에 의거하여 동독 교육과정을 이수한 교사 및 다른 동독의 공무원들은 ‘수습 공무원’으로 임명된다.
- 교사들은 자격 인정을 위해 수습기간 동안에 교직 외에 보충 과정을 이수하여 시험을 통과해야 한다.
- 자격 인정 여부는 최고 관할 관청에서 결정한다.

출처_ 베를린 법률 및 규정관보. 47회, 57번, 1991년 12월 31일(Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin. 47. Jahrgang Nr. 57, 31.12.1991)

담당자 / 기관 Bundespräsident Richard von Weizsäcker; Bundeskanzler Helmut Kohl;
Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Norbert Blüm

내용

이 문서는 통일조약에 따라 동독의 사회보험기관들이 보유하고 있던 재산을 분할하는 문제를 규정하는 법이다. 통일조약의 조항에는 “사회보험기관의 재산은 조약 3조에 언급된 지역의 보험을 관할하는 사회보험기관으로 이전된다”라고 쓰여있다. 이 법의 내용을 요약하면 다음과 같다:

사회보험기관의 대지와 건물의 소유권은 새로운 사회보험기구로 이전된다. 해당 기구나 협회는 이를 위해 필요한 신청서를 1992년 1월 31일까지 사회보험이전청에 제출하도록 한다. 필요할 경우에는 소유권관계의 설명서를 신청서에 첨부하도록 한다. 신청서를 제출함과 동시에 신청기관은 대지와 건물을 관리하면 관리 유지비용을 부담해야 한다.

대지와 건물을 인수하는 기관은 그에 속하는 동산의 소유권도 인수한다. 서류, 정보 또는 문서의 경우 그것이 업무수행에 필요한 경우에만 새로운 사회보험기관으로 이전된다.

동독의 연금보험을 관리하기 위해 사용된 라이프치히시의 정보관리센터는 신연방주들에게 동일한 지분으로 배분된다.

동독의 법률규정에 따라 발생한 채권은 그에 대한 상환을 관리하는 사회보험기관이 인수 받으며 다른 권리는 사회보험이전청 청장이 행사한다.

부채의 경우 사회보험기관들이 채무자가 된다. 사회보험이전청은 동독의 사회보험기구가 안고 있던 채무를 상환하기 위해 필요한 비용을 사회보험협회로부터 제공받으며, 이 비용은 새로운 사회보험회사들이 동독의 사회보험기구 중에서 각자가 인수하는 지분에 상응하는 만큼 부담해야 한다.

동독의 사회보험기구를 매각한 대금은 사회보험의 3개 영역으로 분할하여 제공된다. 분할 방식은 사회보험협회에 의해 결정된다.

출처 Bundesgesetzblatt, Jahrgang 1991, Teil I Nr. 67

문서
번호 122

동서독 DGB 주 지역구로 조합원 분배-조합원 소속 지역 기준일
1991년 12월 31일

담당자 / 기관_ Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes(DGB)

내용_

이 자료는 1991년 12월 31일 현재 동서독지역으로 분류해서 본 여성과 남성 노조원의 구성 비율이다. 구동독지역 노조의 경우 서독지역에서보다 여성 노조원의 수가 훨씬 많은 것이 눈에 띈다. 특히 교원노조의 경우 구동독지역에서 여성의 비율이 79.7%에 달한다. 서독 교원노조의 여성비율은 55.2%이다. 경찰노조의 경우 여성비율이 서독지역은 9.6%, 구동독지역은 16.4%이다.

출처_ Lohrlein: Mitgliederentwicklung [1993], S. 105.

문서
번호 123

고용창출조치의 조직적인 준비 및 실행을 위한 제안
1992년 1월

담당자 / 기관_ 신탁관리청

내용_

- 고용창출조치(ABM)는 공공의 이해와 관련된 것으로 일자리가 다른 방법으로는 창출되지 않거나, 나중에야 창출 가능하며 재정지원이 노동시장의 상황이나 발전을 위해 필요하다고 보여질 경우 보조금 또는 대부 지원을 통해 담당자를 지원하기 위한 조치이다.
- 신탁관리청은 조직적 준비와 현장에서의 고용창출조치 실행(조치의 틀 안에서 그리고 담당자의 권한 내에서)에 관여하지 않는다. 이는 각각의 담당자의 과제이다.
 - 최소한의 요구사항
 - 1) 고용창출조치의 구분: 제1기 구조적 준비와 제2기 실행
 - 2) 구조적 준비과정에서의 과제: 고용창출조치 제안, 고용창출조치-지원계획과 고용창출조치-계획
 - 3) 실행과정에서의 과제: 고용창출조치-감시, 고용창출조치-자금지출보고서, 고용창출조치-기록

출처_ 신탁관리청

연방고용노동청 보고서-브라운슈바이크와 막테부르크와 같은 전통적인 단일경제권의 통합을 고려하여 구동독지역에서 고용노동청을 구축하는 것과 관련하여 1992년

담당자 / 기관_ Bundesanstalt für Arbeit

내용_

이 문서는 6장으로 구성되어 있다. 먼저 브라운슈바이크와 막테부르크 두 도시의 역사적 발전과 경제적 발전을 설명한다. 이 두 도시는 전통적으로 단일경제권을 형성하다가 1945년 이후 단절된 경우이다. 전후 브라운슈바이크는 니더작센주에서 가장 산업화된 지역으로 발전하였다. 반면 막테부르크는 심각한 구조적 위기를 겪고 있었다. 이런 위기를 극복하기 위해 중소기업을 강화하고 대기업을 성공적인 기업을 전환하며 서비스산업을 강화할 필요가 있었다.

두 도시 간의 교류는 1989/90년에 새로이 만들어진 것이 아니었다. 1987년에 두 도시 간에 자매결연이 체결되었고, 그후 문화, 스포츠 그리고 청소년의 교류가 이어졌다. 1991년 말까지 50개가 넘는 브라운슈바이크의 기업들이 막테부르크와 그 근교에 지사를 설치하였다. 1990년 1월 4일에 두 도시의 노동행정기관 간에 논의가 있었다. 이미 그때 막테부르크시는 실업문제에 직면하였다. 그후 막테부르크시에 서독의 모델에 따라 고용노동청을 세우기 위한 방안이 만들어졌다. 1990년 3월에 막테부르크시의 고용노동청의 구축, 조직, 구조 등이 다른 동독 도시의 모범으로 선포되었다. 브라운슈바이크시는 인력과 물자 지원을 통해 신속하게 이 작업을 도왔다. 직원을 위한 연수도 함께 진행되었다.

이 보고서에는 막테부르크 지역에 있는 국영기업의 구조전환 과정이 자세히 설명되어 있다. 그리고 서독지역에서 동독지역으로 많은 재정 이전지출이 이루어진 것이 적절한 것이었다고 강조한다. 만일 사회보장정책을 통해 경제적 구조조정으로 인해 발생하는 문제들을 완화시키는 조치들이 취해지지 않았더라면 사회적인 불안이 조성되었을 것이라고 보았다. 브라운슈바이크 고용노동청의 직원들이 막테부르크 고용노동청과 강한 정체감을 갖게 된 것도 이런 협력이 가져온 중요한 효과 중의 하나였다. 그러한 정체성 연대감은 이러한 협력 사업이 종료된 후에도 지속되는 것을 볼 수 있다.

출처_ Sammlung(Dokumentation) der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland(HdBA Mannheim): SEAD-BA 8.4 / 632

문서
번호 125

신연방주의 법에 의거한 교사자격 시험의 상호 인정에 관한 협정
1992년 6월 26일

담당자 / 기관_ 구동·독지역의 교육부장관 및 교육부위원

내용_

교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 협정에 따라 신연방주 및 베를린 편입지역에서 1990년 10월 3일 이전에 양성교육을 받았으며, 개정된 주법에 따라 시험을 치른 신청자에 한하여 1차 및 2차 교사자격증시험을 1990년 10월 5일에 발효된 ‘교사자격증 시험과 교사자격의 상호 인정’에 관한 협정을 전제로 인정한다. 결정적인 것은 개정된 주법의 물질적인 규정이 지 졸업시험의 형식적인 명칭이 아니다.

각 신연방주에서 제정한 교사 양성 규정에 관한 개요는 부록에 포함되어 있다. 일반적으로 전문대학교 및 종합대학교는 이미 1991년 여름 학기부터 구연방주의 학업 규정 및 체계적인 학교제도에 적응함으로써 구연방주의 요구조건을 충족하기 시작하였다.

출처_ 1992년 6월 26일 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 의결 KMK Erg.- Lfg. 75, 1993년 9월(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 26.9.1992 KMK Erg.- Lfg. 75 September 1993)

담당자 / 기관_ 브란덴부르크 주정부

내용_

이 문서는 브란덴부르크 주정부가 사회복지와 관련하여 발표한 정부성명서 중에 건강과 관련된 부분을 발췌한 것이다. 만프레드 슈톨페 주지사가 이끄는 브란덴부르크 주정부는 구연방 및 신연방에 균등한 삶의 조건을 창출한다는 것은 건강 관련 분야의 현대화, 단계적으로 구서독 수준에 부합하는 사회간접자본과 의료 기관을 보유하는 것도 의미한다. 이러한 중요목표를 적절히 충족시키기 위해 정부는 보건정책 조치를 다음과 같은 중점사항에 의거하여 추진하였다:

- a. 건축 측면에서 의료 기술의 최신화 추구
- b. 건강 분야 종사자의 전문성 및 동기의 극대화, 상이한 전공 분야 의사들 사이의 긴밀한 협력
- c. 건강한 생활조건의 지원
- d. 임산부, 아동, 성인에 대해 사전보호 조치를 법적으로 보장
- e. 유능한 실력을 갖춘 비상 의료지원 제공을 보장
- f. 유전성 질병에 대한 절적인 지원을 보장
- g. 실행 중인 심리보건법의 보장
- h. 종합병원의 건축적 보수

출처_

문서
번호 127

1992년도 예산집행에 대한 연방감사원의 보고-신연방주에서의 병원 대출의 상황,
고용창출프로그램 및 자문활동 발취

1992년 9월 21일

담당자 / 기관_ Bundestag; Bundesrechnungshof

내용_

이 문서는 1992년도 연방감사원의 예산 및 운영 감사평가서이다. 그중에 사회정책과 관련된 내용을 보면 다음과 같다:

연방정부의 보건부는 1990년 하반기에 신연방주의 건강보험 구축을 위해 책정된 30억 마르크에 대한 사용내역을 아직 확인하지 않았다. 그리고 지출되지 않은 금액이 제대로 연방회계로 이전되지 않았다. 대출에 대한 이자 또한 연방회계로 이전되지 않았다.

고용창출프로그램을 통해 지급되는 임금 지원금 액수를 책정하는 과정에서 지역 또는 임금협상에 의해 결정된 기준과 상관없이 모든 참가자에게 일률적인 금액을 지불한다면 이 프로그램을 위한 지원신청서의 처리 과정을 개선하고 업무도 간소화할 수 있을 것이다.

연방감사원은 신연방주에서 지출되는 단축노동지원금과 견습보조금의 보장, 직업연수의 지원, 고용창출프로그램의 지원 그리고 사회적 지원혜택의 오용방지 등에 관해 감사를 진행하였다. 이 과정에서 이 지역의 고용청이 업무를 수행하기 위해 많은 노력을 기울였다는 것을 확인하였다. 그러나 단축노동지원금 지급과정에서 기록된 근로시간과 지불된 임금 간에 격차가 있는 것을 점검하지 못하고 많은 비용을 지출한 것이 지적되었다. 견습보조금의 경우 감사 대상 중에 10%만 지원금을 제대로 처리한 것으로 드러났다.

신연방주의 연금관리국의 경우 인적, 조직적, 법적 변화로 인해 많은 부담을 안고 있는 것으로 드러났다.

출처_ Bundestag, Parlamentsdokumentation, 12. Wahlperiode: Drucksache 12/3250U22



문서
번호 129

실업은 점차적으로 여성의 문제가 되었다-알렌스바흐 연구소의 여론조사
1992년 12월 1일

담당자 / 기관_ 연방경제부, 알렌스바흐 여론조사연구소

내용_

이 문서는 연방경제부의 의뢰를 받아 알렌스바흐 여론조사연구소가 실시한 조사결과이다. 이 조사를 통해 구동독지역의 여성이 평균 이상으로 높게 실업에 직면하였다는 것이 확인되었다. 여성들 특히 높은 연령대의 여성이 노동시장에서 새로운 직장을 찾을 수 있는 기회가 남성에 비해 훨씬 적기 때문에 여성할당제를 도입하는 것을 찬성한다.

신연방주의 여성들은 현재 가정생활과 직장생활을 병행하는 것이 통일 이전보다 훨씬 어렵다고 답한다. 그중 가장 큰 이유는 탁아문제이다.

동독체제하에서 완전고용이 실현되었음에도 불구하고 신연방지역 주민들에게는 남성과 여성의 역할에 대한 전통적인 이미지가 여전히 남아 있다. 그 결과 노동관계에서 남성의 역할을 여성보다 더 중요하게 간주하는 경향이 있다. 일부 여성들은 심지어 실직함으로써 가사와 직업의 이중적인 부담에서 벗어났다고 느끼기도 한다. 그 결과 많은 여성들이 전일제 보다는 파트타임 근무를 선호한다.

여성 실업자가 남성 실업자보다 더 직업연수의 필요성을 확신한다.

출처_ Institut für Demoskopie Allensbach. Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern. Allensbach am Bodensee 1992

문서
번호 130

동독인의 조합원 비율 및 지도부에서 동독인이 차지하는 비율
1992년 12월 31일

담당자 / 기관_ Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes(DGB)

내용_

이 자료는 1992년 12월 현재 독일 노조 구성원 중에 구동독지역과 서독지역에 거주하는 인원과 노조 지도부 내에 동서독지역 출신을 정리한 것이다. 일반노조원의 경우 노조원의 수와 동서지역의 인구비례가 거의 부합하는 것에 반해 노조지도부의 경우 구동독출신의 지도부 구성원의 비율이 아주 낮다.

출처_ Fichter / Kurbjuhn: Spurensicherung, S. 59.

문서
번호 131

신연방주 여성의 현황에 대한 민사당의 질의에 대한 연방정부의 답변
1993년 2월 4일

담당자 / 기관_ 연방의회, 연방정부, 민사당

내용_

이 문서는 민사당이 제출한 신연방주 여성의 현황에 대한 연방정부의 답변이다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

민사당의 질의는 시장경제로 체제전환하는 과정에서 여성들이 손해를 보았으며 구조변화의 여파를 완화할 수 있는 정치적 조치가 미약하였기 때문에 여성들이 체제적으로 차별 받았다는 것이다. 실제로 실업자의 60%가 여성이다. 그런 상황에서 여성의 경제활동률이 90%에 달하는 것이 꼭 바람직한 것인가 하는 질문을 다시 던질 수 있다.

이와 관련하여 연방정부는 여러 가지 지원프로그램을 통해 이 문제를 해결하기 위해 노력 하였지만 여전히 많은 어려움이 남아 있음을 설명하였다. 360억 마르크가 구동독지역의 노동정책에 투자되었고 다양한 재교육프로그램과 상담프로그램 그리고 직업교육프로그램 그리고 창업프로그램이 지원되었다. 그럼에도 불구하고 1991년에 도제로 직업훈련을 시작한 사람 중에 여성의 비율은 37.4%이다. 다른 영역에서는 파트타임 근무가 가능한 일자리의 부족과 같은 문제들이 여전히 해결되지 않았다.

연방정부는 답변을 통해 나아가 조기정년퇴직한 여성의 연금문제, 대학졸업 여성을 위한 정책을 설명하였다.

출처_ Archiv des Deutschen Bundestages, Drucksache 12/4262



문서 번호 132 튜링겐주 사회법원법 초안
1993년 3월 18일

담당자 / 기관_ Thüringer Landtag; Ministerpräsident Bernhard Vogel

내용_

이 문서는 튜링겐주에 사회법원을 설치하는 것에 관한 법안이다. 통일조약에는 가능하면 신속하게 신연방주에 독일연방공화국의 사법체계를 구축한다고 합의하였다. 그리고 독일 연방공화국의 사회법에 따르면 사회법원은 연방주의 고유한 관할 영역이다. 이 법안은 사회법원이 설립될 지역과 관할지역을 규정한다. 나아가 개별 사회법원의 관할업무, 판사임용 및 공무원 임용 그리고 법원 외의 장소에서 재판을 진행할 수 있는 가능성 등에 관해 규정하였다.

출처_ Thüringer Landtag, Parlamentsdokumentation, 1. Wahlperiode: Drucksache 1/2090

담당자 / 기관_ 연방의회, 다수 의원

내용_

이 문서는 1993년 3월 25일 연방의회에서 열린 '신연방주 농촌지역 여성의 전망'에 대한 질의에 연방정부가 제출한 보고서에 대한 토론을 정리한 것이다. 이 토론에는 질의를 제출한 민사당의 페트라 블레스 의원과 기민당/기사당의 여성청소년정책 담당관 클라우디아 놀테, 연방정부의 가족청소년부장관 앙겔라 메르켈 그리고 다른 원내정당의 의원들이 참석하였다. 블레스, 바르베, 쉥크 의원은 연방정부의 보고서가 허점이 많을뿐만 아니라 모순되는 점도 있고 개별 지자체에 관해서는 데이터만 제출한 경우도 있다고 비판하였다. 이 보고서는 농촌지역 여성들이 재교육프로그램에 별로 관심이 없으며 이동성도 낮을뿐만 아니라 어떠한 직능자격도 갖고 있지 않기 때문에 "질적 잠재력이 거의 존재하지 않는다"고 평가한다는 것이다. 이들 세 의원들은 이러한 평가가 잘못된 것이며 많은 농촌여성들이 여러 가지 프로그램에 적극적으로 참여한다는 것을 강조하였다. 그들은 나아가 연방정부의 정책이 가족 중심의 농업생산자를 주로 지원하기 때문에 신연방주 농촌에 존재하는 대규모 협동조합이 필요로하는 것들을 반영하지 않는다고 비난하였다. 신연방주에 대규모 농업협동조합이 많은 이유는 동독의 협동농장에서 일하였던 농부들이 공동으로 협동조합을 창립하여 협동농장을 인수하였기 때문이었다.

출처_ Archiv des Deutschen Bundestages, Plenarprotokoll 12/149

문서
번호 134

튀링겐주 사회법원법에 관한 1차 심의 1993년 4월 22일

담당자 / 기관_ Thüringer Landtag

내용_

이 문서는 튀링겐주의 노동사회부차관 칼 하인츠 가씨가 튀링겐의 노동사회법안을 제출하면서 의회에서 행한 부연설명이다. 그는 사회법원이 존재하는 의미를 역사적인 맥락과 독일 헌법, 즉 기본법에 명시된 사회국가의 이념 속에서 설명하였다. 그리고 앞으로 독일연방 공화국의 사회법원의 구성과 업무부담에 관해 언급하였다. 이 문서의 내용을 요약하면 다음과 같다:

에어푸르트에 설치된 주 사회법원 외에 4개의 지역(알텐부르크, 고타, 노드하우젠, 줄)에 사회법원이 설립된다. 법원을 설립할 지역을 결정하는 과정에서는 주민들의 접근성 외에 다른 행정기관들과의 연계성을 고려하였다. 법원 외의 지역에서도 재판을 진행할 수 있도록 함으로써 사회법원의 주민친화적 성격을 보장하고자 하였다.

토론 과정에서 베이 의원은 주민친화성을 고려하였다는 것을 긍정적으로 평가하였다. 그러나 사회법원이 설치되고 난 후에 재판신청 건수가 급격히 증가할 것이기 때문에 재판에 연관된 사람들이 가능한 접근하기 쉬운 지역에서 재판을 진행할 것을 염두에 두어야만 할 것이라고 강조하였다. 그런 이유로 법원 설립 지역의 선정문제는 연금생활자와 유가족 협회 등과의 협력을 바탕으로 주의회의 사회상임위원회를 통해 결정되어야만 한다고 지적하였다.

이어서 빈프레드 코테 의원은 독일연방공화국 사회법원의 관할업무와 업무방식 및 구조에 관해서 설명하였다. 이 법안은 노동사회위원회와 내무위원회 그리고 예산위원회의 도움을 받아서 법사위원회가 주도적으로 처리하게 되었다.

출처_ Thüringer Landtag, Parlamentsdokumentation, 1. Wahlperiode, 80. Sitzung, Plenarprotokoll

담당자 / 기관_ 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의

내용_

독일통일의 지속적인 실행을 위해 각 연방주의 교육부장관 및 교육부위원은 다음 사항을 결의하였다.

- 구동독의 교사 양성 과정은 각 연방주에서 유효한 정규과정 또는 각 법적 규정에 따라 부록 1에서와 같이 연방급여규정 A의 공직에 배정된다. 이는 구동독에서 양성교육을 마치고 신연방주 및 베를린에서 활동하고 있는 교육인력에 한하여 적용된다.
- 해당 교사의 경우, 특정한 전제조건에 따라 수습근무 및 2차 국가고시는 교사 활동의 증명으로 대체된다.
- 증명확인절차는 각 주법에 따라 실시된다.
- 증명확인절차는 다음 신청자의 경우에만 적용된다.

a) 일반 공무원법의 전제조건을 충족한 자

b) 2차 급여 경과규정 취득을 위한 시험을 이수한 자. 이때 국민교육 과목을 가르치는 교사는 해당되지 않음.

c) 최소 총 3-4년의 재직기간을 증명할 수 있는 자

d) 증명확인절차가 종료되기 전에 아직 50세를 넘지 아니한 자

- 증명확인절차와 관련한 방식 및 기준은 부록 2에서 제시하고 있다. 이에 따라 증명확인절차는 최고 관할 관청에서 a) 인사 기록, b) 교사보습교육 참여 증명 및 c) 적합한 공무원에 의한 전문적 감정을 기준으로 진행된다.
- 전문적 감정시에는 수업방문을 전제로 면담을 포함한 다음 관점을 고려하여 평가를 내린다.

a) 중기 수업계획 제출

b) 수업과 교육과 관련된 성과 및 능력

c) 필요시 더 높은 지위에서의 성과 및 능력

d) 수업방문 후의 면담 평가

e) 일반적인 인격 및 자질

f) 기타 요소, 특히 의무의식

- 신연방주에서 활동하지 않거나 더 이상 활동하지 않은 교육인력의 경우, 계속해서 1990년 10월 5일에 체결된 '구동독지역에서 취득한 교사자격의 인정에 관한 임시적 기본 원칙'에 관한 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 의결안이 적용된다.

출처_ 1993년 5월 7일에 체결된 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 의결, KMK Erg.-Lfg. 79., 1994년 9월(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.05.1993. KMK Erg.-Lfg. 79. September 1994.)

담당자 / 기관_ 연방의회 다수의 의원

내용_

이 문서는 1993년 6월 17일 연방의회에서 열린 '신연방주 여성 현황'에 대한 연방정부의 보고서에 대한 논의를 정리한 것이다. 이 논의에는 민사당의 페트라 블레스 의원, 연방정부에 질의를 제출한 기민당의 여성청소년정책 대변인 클라우디아 놀테, 그리고 연방정부 여성 청소년부의 정무차관 코넬리아 이제르 외에 다수의 의원이 참여하였다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

놀테와 이제르는 연방정부의 정책을 방어하는 입장이었으며 여성지원정책을 위해 도입된 다양한 조치를 설명하였다. 그들은 60%에서 73%가 될 정도로 높은 여성 실업률 문제는 경제질서의 전환과 직접 관련이 있을뿐만 아니라 동독에도 이미 잠재적인 실업률이 높았었다고 설명하였다. 반면에 자민당을 포함한 다른 정당의 의원들은 연방정부와 여성부의 정책이 충분하지 못하다고 비판하였다. 그들은 구동독지역의 여성들이 현재 처한 상황으로 인해 전통적인 여성의 역할, 즉 가사노동만 담당할 수밖에 없게 된다고 강조하였다. 그렇기 때문에 여성의 직업능력을 향상시켜줄 수 있는 실질적인 직업재교육과 여성할당제의 도입을 통한 양성평등정책이 관철되어야만 한다고 주장하였다. 기존의 양성평등 조항은 추천에 그쳤기 때문에 동독 출신의 '최고급 여성인력'이 서독 출신의 '이등품 남성'에 의해 대체되었고 여성은 그들의 '출산능력' 때문에 체계적으로 차별받게 되었다는 것이다.

출처_ Archiv des Deutschen Bundestages, Plenarprotokoll 12/163

담당자 / 기관_ 교원 노조(GEW)

내용_

교원 노조는 연방정부가 1993년 8월 3일에 마련한 구동독 및 구서독지역 교사들의 차등 평가를 지속적으로 유지하겠다는 내용이 포함된 교사 급여 변경에 관한 법초안에 반대하며, 동독 양성교육을 받은 교육인력의 평등을 요구한다.

- 교원노조에 따르면 본 법 초안은 1993년 5월 7일 그라이프스발트에서 체결된 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 의결안과 중요한 부분에서 일치하지 않다.
- 의결안은 이전까지 논란이 되었던 교사집단, 특히 저학년 교사들의 지위 및 급여 평등화를 제안한 반면, 본 법 초안은 저학년 교사들의 등급을 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의의 제안보다 한 단계 낮은 급여그룹만큼 하향 조정하여 초등교사의 차등대우를 정착시키려고 한다.
- 이는 신연방주의 교사들 사이에서 불만과 불쾌함을 유발할뿐만 아니라 구동독 양성교육을 이수한 교사들이 구서독 교사들뿐만 아니라 구동독지역에서 양성교육을 받고 있는 후진 교육인력에 비해서도 낮은 급여그룹으로 분류되는 결과를 낳을 수 있다.
- 교원 노조는 일반학교 교사, 특수학교 교사 및 직업학교 교사를 포함한 모든 교사그룹에 대한 요구사항을 요약문으로 정리하였다.
- 한 가지 예로 일반 종합기술고등학교의 저학년 교사의 경우를 들 수 있다. 이들은 2차 급여 경과규정에 따라 급여그룹 A10으로 분류되는 반면, 구연방주의 초등학교 교사들은 일반적으로 급여그룹 A12로 분류된다. 교육 및 문화 관련 주정부 장관회의의 제안에 따라 해당 교육인력은 급여그룹 A11/12로 분류되어야 한다. 그러나 이와 달리 법 초안은 해당 교육인력을 계속해서 급여그룹 A10으로 분류할 것을 지시한다. 교원 노조는 해당 교사그룹을 위해 장기적으로 급여그룹 A12의 초등학교 교육인력과의 동등화 그리고 단기적으로 급여그룹 A11의 지위를 요구한다.

출처_ 교원 노조 1993년 10월. 베를린주 교육, 과학 및 연구 정부행정처 문서보관소 (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Oktober 1993. Aus dem Archivraum der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.)

문서
번호 138

동서독지역 조정사무소 학술회의, 세미나, 워크숍의 프로그램
1994년 2월 17일

담당자 / 기관 노동 연방연구회, 구동독지역 및 구서독지역 조정기관

내용

노동 연방연구회는 경험교류 및 계속교육 세미나와 더불어 직접 현장에서 전문가와 실무
를 연결해 주는 심포지엄을 조직하고 있다.

이와 같은 프로그램 제공은 서로 체계적으로 맞추어져 있다. 다시 말해 노하우 전수와 자
격취득이 특정 주제별로 위에서 언급한 다양한 형식의 프로그램을 통해 이루어진다. 해당
내용은 국가가 지원하는 고용부문의 기업을 이끄는 데 필요한 다양한 지식을 총체적으로
다룬다.

참가자는 이와 같이 제공된 프로그램을 자신의 실력향상 및 기타 자격취득을 목적으로
이용할 수 있다.

출처 구동독지역 및 구서독지역 조정기관, 노동 연방연구회(Koordinierungsstelle Ost-
West, BAG Arbeit e.V.)

문서
번호 139

교사 설문지
1994년 2월 25일

담당자 / 기관 교육, 청소년 및 스포츠 정부 행정처, 베를린주 교육청

내용

모든 교사들은 증명확인을 위해 설문지를 작성해야 한다. 설문지는 첫째, 교사로서의 자
질에 관한 개인 진술 그리고 둘째, 동독에서의 슈타지 활동을 감시하기 위한 내용을 담고
있다.

사실진술은 해고에 대한 결정적인 근거가 된다. 사실진술의 내용은 다음과 같다. “본인은
양심에 따라 성실하고 사실대로의 진실을 진술한 것을 서약한다. 만약 위 사실에 거짓이
있으면, 이로 인한 불이익을 감수한다.”

출처 베를린주 교육, 과학 및 연구 정부부처 행정실(Berliner Senatsverwaltung für Bil-
dung, Wissenschaft und Forschung)

담당자 / 기관_ Bundesregierung, Bundestag

내용_

연방정부가 1993년에 작성하는 사회보고서에는 신연방주의 발전에 관한 내용이 많이 포함되었다. 이 문서는 신연방주에 해당하는 부분을 발췌한 것이다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다:

1장은 독일의 사회연합에 관해 설명한다. 여기에서 다루어지는 주제는 독일 전역에 단일한 사회적 법치국가를 건설하는 것, 신연방주의 경제 구조의 붕괴로 인해 발생하는 문제를 사회적으로 완화시키는 문제, 독일 전역의 삶의 질을 균등하게 하는 문제, 사회통합을 위해 소요되는 재정 및 사회적 안전망의 재구축에 관한 내용이 포함되었다.

2장에서는 노동과 직업을 다루고 있다. 여기에서는 특히 신연방주의 경제발전과 노동시장과의 상관관계, 노동시장의 움직임 및 적극적인 노동시장정책 등에 대한 설명을 볼 수 있다. 고용창출프로그램 및 단축노동에 관한 설명도 여기에 포함된다. 나아가 구동독지역에서의 생산적인 노동지원의 성과로 언급되었다. 그리고 노동시장정책의 비용 및 재원조달 문제도 다룬다.

4장에서는 동독의 연금체계를 설명하고 그것을 독일연방공화국의 연금체계로 이관하는 것을 설명한다. 여기에는 연금이전법과 그 결과, 특히 특별연금과 추가연금을 통해 지급되던 혜택을 이관하는 문제를 다루고 있다.

5장에서는 건강보건문제와 신연방주에서의 건강보험법의 이전문제를 다루고 있다.

10장에서는 주택 및 도시정책 그리고 동서독지역의 주거정책 현황이 다루어진다.

11장의 주제는 국민 전체가 연대해서 독일통일로 인해 발생하는 부담을 함께 나누는 문제이다.

사회법의 파트 B에서는 1993년의 사회예산이 구체적으로 설명되었다. 여기에는 경제와 인구와 관련된 기본적인 정보와 사회예산의 규모와 혜택제공 양식, 주민 1인당 사회보장비, 사회보장기구의 설립 및 그를 위한 재정 문제에 대한 설명이 포함되어 있다. 나아가 국민경제적인 관점에서 사회보장이 갖는 의미에 관해서 설명하고 있다.

출처_ Deutscher Bundestag, Parlamentsdokumentation, 12. Wahlperiode, Drucksache 12/7130

문서
번호 141

‘교사들의 압력/신문기사
1994년 6월

담당자 / 기관_ FAZ, FR, SZ

내용_

이 문서는 1994년 6월 8일에 브란덴부르크에 소재한 약 1,000개의 학교 중 100개 이상의 학교들이 구동독지역과 구서독지역에서의 동등한 급여를 요구하며 동맹 파업을 벌인 것에 관한 신문보도기사들이다. 이날의 파업은 신연방주와 베를린에서 벌어진 시위운동의 발단이 되었다. 6월 14일에는 독일연방 전역에서 모인 수천 명이 넘는 교사들이 시위에 가담했다.

- 시위의 계기는 연방하원의 내무위원회가 처리할 연방상원의 법 초안이었다. 급여법의 변경을 위한 법 초안은 구서독지역의 초등학교 및 직업학교 교사들을 급여그룹 A10 및 A11로 분류하고, 구동독지역의 교사들을 급여그룹 A11 및 A12로 분류한다는 내용을 담고 있다.
- 이 초안에 따라 특히 저학년 교사들의 급여가 구서독 동료들의 급여보다 2개 등급까지 낮아진다.
- 연방상원은 구동독의 저학년 교사들이 4년제 대학교를 졸업하지 않았다는 논거를 제시한다.
- 교원 노조는 즉각적인 동등화를 주장하는 것은 아니지만, 약 5만 명에 해당되는 초등학교 교사들은 결국 전반적인 구동독 교육체계의 평가절하로 이어지는 지속적인 그들의 업무평가 절하에 반대하는 입장이다.

출처_ 1994년 6월 8일자 타게스슈피겔, 1994년 6월 15일자 프랑크푸르터 룬트샤우, 1994년 6월 15일자 프랑크푸르터 알게마이네, 1994년 6월 15일자 쥐트도이체 차이퉁(Tagesspiegel vom 8. 6. 1994, Frankfurter Rundschau vom 15. 6. 1994, Frankfurter Allgemeine vom 15. 6. 1994, Süddeutsche Zeitung 15. 6. 1994.)

담당자 / 기관_ 독일 연방하원의 내무위원회

내용_

앞서 언급된 신문 기사는 독일통일 5년 후에 마침내 구동독 교사들의 동등한 권리를 인정한 독일 연방하원의 내무위원회의 결의안에 관한 내용을 담고 있다.

- 본 위원회는 작센주와 노르트라인베스트팔렌주에서 발의한 구동독 양성교육을 받은 교사들의 급여등급을 계속해서 2단계 낮게 평가한다는 내용의 법 초안을 거절하고, 각 신연방주에 교사급여의 규정에 관한 권한을 위임한다.
- 이에 따라 신연방주들은 1995년 말까지 교사들의 등급을 직접 정할 수 있게 되었다. 여기에는 특히 동독법에 따라 대학교 양성교육을 받지 못한 약 4만 명에 달하는 초등학교 교사들이 해당된다.
- 작센주를 제외한 모든 신연방주들은 교사들의 급여등급을 구서독지역의 기준에 맞추려고 한다. 메클렌부르크-포어폼메른주 교육부장관 슈테피 슈노어(Steffi Schnoor)(기민당)에 의하면 교사들의 동등화를 위해 필요한 예산이 이미 예산안에 포함되어 있다. 베를린 학교운영위원회 위원인 위르겐 클레만(Jürgen Klemann)(기민당)은 1만 4천 명의 구동독 교사들의 등급을 내년 안에 구서독 교사들과 동등하게 분류하고자 한다. 작센-안할트주 교육부장관 라이너 솜부르크(Reiner Schomburg)(기민당)는 ‘그라이프스발트 결의안’에 상응하는 봉급의 동등화를 제안한다. 브란덴부르크 교육부장관 롤란드 레쉬(Roland Resch)(녹색당)는 연방정부의 늦은 결정을 비난하였다. 튀링겐주 교육부장관 디터 알트하우스(Dieter Althaus)(기민당)는 연방정부의 결정을 ‘통일된 법안을 마련하는데 실패한 기회’라고 말하며 구동독지역의 합의를 방해했다고 작센주정부를 비난하였다.
- 그는 작센주는 재정적인 이유로 인해 기존의 정책을 고수하려고 한다고 덧붙였다.

출처_ 1994년 6월 16일자 ‘노이에차이퉁’, ‘타게스슈피겔’, ‘베를리너 차이퉁’의 신문 기사 발췌(Zeitungsartikel aus “Neue Zeitung”, “Tagesspiegel”, “Berliner Zeitung” vom 16.06.1994)



문서 번호 143 베를린 공공부문의 소득 균등화에 관한 법(소득균등화법-EinkommAngG)
1994년 7월 7일

담당자 / 기관 베를린 의회, 현직 베를린 시장 에버하르트 디프젠(Eberhard Diepgen)

내용

베를린 의회는 구서독과 구동독에서 공공 분야의 공무원 봉급을 단계적으로 균등화시킬 것을 결의하였다.

국가 예산안에 따라 공공 분야의 임금 협약에 따라 구동독지역의 임금 직급에 속하는 근로자의 급여등급을 매년 단계적으로 1996년 10월 1일까지 100%까지 상향 조절할 예정이다.

출처 베를린 법률 및 규정관보, 50회, 35번, 1994년 7월 16일(Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin, 50. Jahrgang, Nr. 35, 16.07.1994)

문서 번호 144 교사 급여규정의 변경에 관한 법
1994년 8월 23일

담당자 / 기관 독일 연방하원

내용

연방하원은 연방상원과의 협의하에 교사 급여규정의 변경에 관한 법을 통과시켰다. 이에 따라 구동독의 법에 따라 교사자격을 갖춘 교사들이 연방급여규정 A 및 지방급여규정 A에 명시된 교직을 고려하여 주법에 따라 분류된다.

출처 베를린주 교육, 과학 및 연구 정부행정처 문서보관소(Archiv der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.)

문서
번호 146

체계적인 향상 교육-성공적 접근 1995년

담당자 / 기관 노동 연방연구회, 구동독지역 및 구서독지역 조정기관

내용

1992년 세워진 구동독지역 및 구서독지역 조정기관은 독일 노동복지부(das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung)의 위임을 받아 노동 연방연구회에 의하여 설립되었으며 유럽사회기금(Europäische Sozialfonds)의 지원을 받는다.

구동독지역 및 구서독지역 조정기관은 적합한 노동정책 구조를 구축함에 있어 구동독지역 그리고 이 지역에서 활동하는 기관의 고용지원원 및 프로젝트를 지원하는 것을 목표로 한다.

노동 연방연구회는 임금보조금이 지원되는 일자리, 자격취득, 중개보조를 제공하는 고용지원원 및 프로젝트 그리고 다른 사회적 기업에 있어 담당기관을 아우르는 연방차원의 통솔 기구이다.

구동독지역 및 구서독지역 조정기구 설립의 출발점은 구동독지역의 임금보조금 지원 일자리 담당기관의 역량있는 네트워크를 형성하고 구축할 경우, 조정 및 지원에 있어 현지 요구와 여건에 따라 수요가 발생한다는 점을 고려한 것에 있다.

구동독지역 및 구서독지역 조정기관은 지식전달에 있어 새로운 통합모델로 발전하였다. 조정기관의 주요 업무는 경험교류를 포함한 심포지엄, 계속교육 세미나, 실습 및 일정 기간 동안의 관리 중개, 현장에서 숙련된 전문가를 통한 프로젝트 실행 자문이다.

모든 행사는 담당 주 행정부처, 지역행정처, 경제협회와 긴밀한 협력하에 지역 교육담당기관 및 조직개발기관과 공동으로 개최한다.

따라서 구동독지역 및 구서독지역 조정기관은 연방차원의 실업퇴치를 위한 활동을 목표에 따라 성공적으로 보완하고 있다.

구동독지역 및 구서독지역 조정기관은 축적된 경험을 바탕으로 변화된 기본 여건에 맞추어 제공 프로그램을 지속적으로 업데이트하며 이를 미래지향적으로 새로운 업무분야로까지 확장하고 있다.

고용지원원의 유럽 통합 네트워크 구성을 위한 노동 연방연구회의 활동은 구동독지역 및 구서독지역 조정기관이 제공하는 범국가적 경험교류를 위하여 직접적으로 이용될 수 있다. 이러한 새로운 제공 프로그램을 통해 구동독지역 및 구서독지역 조정기관은 다른 유럽국가 내 고용지원을 위하여 실습에 대한 전문지식 및 세부지식을 전달하고자 한다.

출처 구동독지역 및 구서독지역 조정기관, 노동 연방연구회(Koordinierungsstelle Ost-West, BAG Arbeit e.V.)

문서
번호 148

증명확인에 관한 평가인의 진술 작성 절차의 간소화를 위한 제안
1995년 5월 31일

담당자 / 기관_ 지방교육청 부서 III

내용_

모든 학교 감독부서의 합의하에 조정된 각 구역의 특징을 고려한 단일화된 절차에 따라 부서 III에서 다음 제안을 제시하였다.

- 진술 작성시 다음 담당자의 지원을 요청한다.
 - a) 교육청의 고위 관리 및 장학사, 학교 행정처 부서 II -V
 - b) 구서독지역 교육청의 고위 관리 및 장학사
 - c) 자체 지역을 제외한 구동독지역 교육청의 고위 관리 및 장학사
 - d) 구동독 및 구서독지역의 교생 실습 세미나의 지도교수
 - e) 구동독 및 구서독지역의 세미나 상임 지도교수
 - f) 구동독 및 구서독지역의 수업견학 및 심층면담 세미나의 상임 지도교수
- 진행절차의 규모 및 시간은 다음과 같이 일괄적으로 적용된다.
 - 수업계획안 최대 5장
 - 심층면담 최대 45분
 - 교육법/교육학 최대 45분

출처_ 지방교육청 1995년 5월 31일 베를린주 교육, 과학 및 연구 정부행정처 문서보관소 (Landschulamt 31.05.1995. Archiv der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung)

문서
번호 149

직업교육적 조치에 대한 평가를 위한 최종보고서
1995년 8월 2일

담당자 / 기관 연구, 계속교육 및 개발연구소, 노동/사회/건강/가족부, 교육/청소년/체육부

내용

노동/사회/건강/가족부(MASGF)는 2006년 1월, 직업교육적 조치에 대한 평가를 위한 용역을 주었다. 그러한 직업교육적 조치는 교육/청소년/체육부(MBJS)가 주도한 청소년지원을 위한 직업교육적 조치의 기본방향에 근거하여 ‘브란덴부르크의 전문성 신장 및 노동(Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg)’ 프로그램의 일환으로 시행한 것이었다. 이 프로그램은 2000-2006년 사이 유럽사회기금에 의해 지원되었다. 평가결과가 분명히 보여주는 것은 청소년지원 차원에서 유럽사회기금(ESF)을 통해 지원된 직업교육적 조치가 개인적 혹은 사회적으로 불리한 위치에 있는 청소년이 직업적으로 통합될 수 있는 기회를 증가시키는 목적을 충분히 달성했다는 것이다. 프로그램은 개인적 삶의 발전을 위해 기여하였고 필요한 핵심능력을 전달하였으며 청소년의 학습동기를 강화시켰다. 또한 프로그램은 청소년의 정체성 발달과 긍정적 자아상을 갖게 하는 데 중요한 영향을 미쳤다. 계획하였던 청소년의 개인성 강화, 능력 확장을 통해 직업교육적 조치는 청소년의 노동시장에서의 기회를 지속적으로 개선하였다.

출처 포츠담 전문대학의 연구, 계속교육 및 발전 연구소(e.V.) (Institut für Forschung, Fortbildung und Entwicklung e.V. an der Fachhochschule Potsdam)

담당자 / 기관_ 엘렌 루트 슈나이더(Ellen-Ruth Schneider), 노동 연방연구회

내용

엘렌 루트 슈나이더는 통일 전후 고용지원원의 발전에 대하여 보고하고 특히 그 임무 및 활동을 기술한다.

이어서 고용지원원의 기본 여건 및 역할에 대하여 다루고 있다.

동독의 정치, 경제체제 붕괴로 인해 현재 독일에는 420만 명의 실업자가 존재하며 실업률은 계속 증가하고 있다.

구조화된 실업으로 빚어지는 결과를 완화시키기 위하여 지난 20년 간 일련의 기관들이 설립되었다.

이러한 기관은 실업 그리고 특히 장기실업의 위협을 받으며 시달리는 개인 및 노동시장 정책의 기타 목표그룹을 대상으로 이들을 사회 그리고 노동시장에 적응시키는 것을 목표로 하여 고용, 직능개발, 사회복지 서비스를 제공하는 기업이다.

고용지원원-임무 및 활동

고용지원원의 개념은 기업, 회사, 이니시어티브, 프로젝트와 연관되어 있다. 이는 조직상 자율적으로 조직기관 또는/그리고 법적으로 독립적인 공법 또는 사법 법인으로서

- 사회복지지원 및 노동시장 관련 활동을 통하여 실업자의 사회적응에 기여하며,
- 국가가 지원하는 계약직 일자리를 제공한다. 이때 또한
- 구조정책적 임무를 인지하며
- 그리고/또는 직능개발 및 직업중개를 위한 조치를 실행한다.

고용지원원의 범위

- 지금까지도 여전히 무엇보다 구연방주를 대변하고 이곳에서 고용지원 및 직능개발원으로 불리우는 기업 및 이니시어티브. 이들은 우선적으로 노동시장 정책 관련 임무와 사회복지정책 목표를 실현시키고자 한다. 그리고 이러한 그룹에 속한다고 볼 수 있는 것은
- 사회복지기업 및 고용진흥기업. 이들은 사회복지정책적 통합을 목표로 하며 체계적으로 지원을 줄여 일정기간 이후 시장에서 자리를 잡게 된다. 또한 법적 보호를 받는 부분노동시장에서도 일하며 부분적으로 장기보조금을 지급받는 일자리를 제공하는 사회복지기업, 국가 지원 일자리를 제공하며 대체분야에서 그리고 실업자를 보조하는 다수의 이니시어티브 그리고
- 무엇보다도 노동시장 정책상의 목표를 구조정책적 임무와 연결짓고자 하는 신연방주 소재 고용지원, 고용 및 구조개발원(Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung(ABS) Gesellschaft)이다.

기본 여건:

1995년 실업인구는 400만 명에 달하였다. 구동독지역 및 구서독지역에서는 장기실업이 극

적으로 증가함에 따라 실업이 고착되는 현상이 확인되고 있다.

구서독지역에서는 무엇보다도 직능부족을 보이는 중장년층, 그러나 또한 건강상 제한을 받고 중증 장애를 지닌 자 그리고 이와 동등한 상태에 있는 자들이 장기실업을 결정짓는 요인이 된다. 구동독지역에서는 무엇보다 여성들이 장기실업 상태에 놓여 있다.

이러한 문제점을 지닌 실업자들은 노동시장정책에 있어 특히 장애가 되고 있다.

실업 감소, 고용 지원, 노동시장의 기능성 향상을 위하여 독일은 다양한 수단을 이용하고 있다.

고용지원법(Arbeitsförderungsgesetz, AFG), 연방사회복지법(Bundessozialhilfegesetz, BSHG)과 같은 급부법(Leistungsgesetz)에 따른 고용지원수단, 유럽연합의 지원프로그램, 연방 및 주의 지원프로그램은 매우 중요한 비중을 차지한다.

현재 상황:

노동 연방연구회는 독일 연방차원의 고용지원원 통솔기구이다. 노동 연방연구회는 1994년 가입회원(1994년 현재 약 80개 회원조직에서 15,000여 명이 활동 중)에 대한 자체 조사를 통해 고용지원 및 직능개발원의 업무에 대한 구조적 여건을 마련하였다.

고용지원원은 현재 사회복지정책상의 통합기능, 구조정책상의 생산기능 및 고용을 보장하는 노동시장기능을 맡고 있다.

출처_ 노동 연방연구회(BAG Arbeit e.V.)

문서
번호 151

고용 창출과 실업률 감소를 위한 주정부의 전략(고용 전략)
1996년 1월 25일

담당자 / 기관_ 노동/사회/건강/가족부, 일자리와 관련된 브란덴부르크 주정부의 부서들

내용_

추가적인 일자리를 만들기 위해 가장 중요한 전제조건은 민간 및 공공의 투자, 인적자원의 개발, 혁신이다. 더 많은 일자리를 만들기 위한 전략의 실행은 현재 존재하는 많은 (지원)프로그램과 개발кон셉트(예를 들어, 통합 농촌 개발 프로그램(ILE), 도시계획적으로 중요한 이전에 군사적으로 사용되었던 지역에 주거공간을 창출하는 것; 라우지츠(Lausitz) 지역의 체제кон셉트; 산업중점 분야의 개발 콘셉트; 전문성 개발 및 노동을 위한 주의 프로그램; 지역의 개발중점을 위한 도시포럼)에 연결될 수 있다. 이러한 연결은 삶의 질 개선 뿐 아니라 지역거점의 질 개선을 위해서도 기여했으며 앞으로도 계속 기여할 것이다. 더 많은 일자리를 만들기 위한 전략의 핵심은 한편으로 주정부의 모든 부서가 그를 위해 해당되는 역할을 제대로 수행하는 것이다. 모두가 더 많은 일자리 창출을 위해 적합한 법률, 기본방향, 프로그램 고용효과를 가져올 수 있는 콘셉트를 평가하고 필요시 새롭게 만들어야 한다. 다른 한편으로 일련의 통합된 영역/지역 프로젝트가 관련 모델로서의 특징을 갖고 고용에 직접적 효과를 줄 것이다. 고용정책적 목표설정에 대한 넓은 정치적 합의가 혁신적인 실행과정과 재정지원가능성을 위한 근거를 제공할 것이다. 이것은 주 정책 실행의 조직적 연결로서 지역에 의해 입안된 개발кон셉트를 현실화하는 것을 통해 다시 발견된다.

출처_ 주 인쇄소 2/ 2069 (LDrS 2/2069)

문서
번호 152

교육 및 문화 관련 주정부 장관회의 결의안에 따른 증명확인 -
1993년 5월 6일/7일 '그라이프스발트결의안', 제2항
1996년 2월 21일

담당자 / 기관_ 작센-안할트주 교육부, 막테부르크 상급관청, 할레(Halle) 및 데사우(Dessau)

내용_

이 문서는 작센-안할트주에서 1993년 5월 7일에 체결된 그라이프스발트 결의안 제2항에 따른 증명확인절차의 시행에 관한 내용을 다룬다. 증명확인은 운영상 중요한 의미를 지니고 있으며, 교사 교환 프로그램의 도입을 위한 전제조건이 되기도 한다. 이때 평가인의 진술 작성이 결정적으로 작용한다.

이하 '교육인력의 증명확인에 관한 평가인의 진술'에 관한 자료가 첨부된다.

출처_ 작센-안할트주 교육부, 베를린주 교육, 과학 및 연구 정부행정처 문서보관소(Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Archivder Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung)

문서
번호 153

1996년 고용전략 연간보고서
1997년 5월 5일

담당자 / 기관_ 노동/사회/건강/가족부, 일자리와 관련이 있는 브란덴부르크 주정부의 부서들

내용_

브란덴부르크 주정부는 2차 회기 시작과 함께 실업 극복을 업무중점 분야로 선언하였다. 이러한 목표 실행을 위해 1996년 1월 16일 일자리 전략이 결정되었다. 고용전략은 무엇보다 브란덴부르크에 정규 일자리를 안정화하고 계속 확대시키는 것을 주된 내용으로 한다. 우선 첫 번째로 경제를 위한 적합한 토대를 형성하는 것이 중요하게 인식되었으며, 동시에 전환과정을 위한 일자리 지원 수준이 근시일 내에 확정되어야 한다. 1996년 입안된 일자리 전략 개념트가 구체적인 실행으로 넘어가야 한다. 개념트가 계속 개발되는 동시에 개별적인 과제와 프로젝트가 계속 착수되어야 한다. 제시된 보고서는 1996년 일자리 전략의 실행을 위해 주정부가 실행한 행동의 현황을 보여주고 9개의 정책 분야에서 지난해에 성취한 내용에 대한 평가를 수록하고 있다: 경제정책, 주택정책/도시개발정책, 교통정책, 노동시장정책, 교육정책/청소년정책, 고등교육정책, 환경정책/공간계획, 내무정책과 문화정책.

출처_ 주 인쇄소 2/ 4015(LDrS 2/ 4015)



문서
번호 154

여행업의 일자리 효과와 노동지원
1998년

담당자 / 기관 사회경제 체제분석 협회 및 주립 구조 노동지원을 위한 지역 에이전시(Sozi-
alökonomische Strukturanalysen e. V. Berlin sowie Landesagentur für Struktur und
Arbeit(LASA) Brandenburg GmbH)

내용
체제가 취약한 지역들에서 특히 여행업이 고용정책적으로 균형기능을 수행해야 한다. 제
시된 연구물에서는 주의 광역지역인 오더-슈프레(Oder-Spree), 포츠담-미텔마르크(Pots-
dam-Mittelmark), 프리그니츠(Prignitz) 사례를 통해 관광객의 일자리 창출 효과, 관광경
제에서의 일자리 창출 효과에 대해 연구된다. 노동시장 정책적 도구는 특히 여행 인프라체
제의 개발에 긍정적 영향을 미친다. 그러나 숙박업계에서 실행된 설문조사 결과는 이러한
분야에서의 노동지원이 매우 제한적이고 협소하게 이뤄지고 있다는 것을 보여준다. 이것의
이유는 정보의 부족과 복잡한 절차문제에 있다. 해당 기업에 대한 강력한 고용정책뿐 아
니라 집중적인 정보교환 및 상담행위가 외부교통의 일자리 지원 효과를 증대시킬 수 있다.
지방자치단체의 적극적인 참여가 일자리 지원 효과를 강화시킬 것이다.

출처 지방 에이전시 체제 및 노동-연구물, 번호 32(LASA-Studie Nr. 32)

문서
번호 155

1997년 고용전략 연간보고서
1998년 5월 26일

담당자 / 기관_ 노동/사회/건강/가족부, 일자리와 관련된 브란덴부르크 주정부의 부서

내용_

1996년 시작된 일자리 전략이 1997년에도 3개 분야에서 계속 진행되었다:

- 부서감독

콘셉트와 프로그램의 입안(예를 들어 여행업, 환경정책), 제안들의 설명, 주택단지계획이나 건설허가 등을 결정단계에서 신속하게 처리, 여성이 많은 일자리를 얻을 수 있게 하기 위한 조치에 이르기까지 주정부 부서에 대한 구체적인 감독을 통해 우선적으로 경제개발을 위한 조건들이 창출되거나 개선되어야 한다.

- 사례가 될 만한 프로젝트들을 갖고 있는 중점 분야들

우선 14개의 중점분야가 선정되었다. 그것들은 개별적 모델프로젝트들의 실행, 고용효과의 최적화를 기대하게 하는 것들이다. 그러한 행동 분야들은 '성장동력으로서 지식과 기술이전', '미디어 경제 분야 및 원격 통신 업무(Telearbeit)', '불법고용근절'이다.

- 일자리 전략의 지역화

일자리 전략의 실행을 위해 지역들은 각종 조치/프로젝트의 결정과정에서 고용의 확대와 연계하여야 한다. 지역적 특성, 지역적 필요성, 지역적 잠재력에 대한 지식이 프로젝트를 명확히 식별하기 위해 사용되어야 한다. 현장에서 혹은 주정부와의 대화에서 접촉력 상실을 피하기 위해 판단 및 결정과정들이 개발되어야 한다. 이와 동시에 지역 프로젝트를 지원해야 한다.

출처_ 주 인쇄소 2/ 5322(LDrS 2/ 5322)



문서
번호 156

DGB: 조합원 현황 및 조직도 1950년-1999년

담당자 / 기관_ Deutscher Gewerkschaftsbund(DGB)

내용_

이 표를 통해 1950년에서 1999년까지 DGB의 조직과 노조원 수의 변동을 볼 수 있다. 1950년 이후 1990년까지 서독 노조의 회원수는 550만 명에서 800만 명으로 증가하였다. 그러나 그 이후에는 1998년까지 650만 명으로 감소하였다. 구동독지역의 경우 1991년에 4백만 명이었던 노조원의 수가 1998년에 180만 명으로 감소하였다. 독일 전체로 보면 1991년에 1천 180만 명이었던 노조원이 1999년에 800만 명으로 감소하였다.

출처_ Müller-Jentsch / Ittermann, Industrielle Beziehungen, S. 91.

‘인구 통계적 발전:

고령화되는 우리 사회가 각 개인과 정치에 주는 과제-양케이트위원회의 최종보고서
2002년 3월 28일

담당자 / 기관_ Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland

내용_

위원회에 대하여: 1992년 10월 16일 양케이트위원회(연방의회 조사위원회: 역주)가 정치와 경제 간의 집중적인 대화에서 다룬 국민 발전의 분석과 2030년까지의 그에 대한 예상을 보고서로 정리하도록 임무를 가지고 설립되었다.

일자리 제공 분야의 권고 방안:

- 고용의 증가와 실직의 축소
- 청소년 고용 기회의 개선
- 고령층의 고용 기회의 증진
- 교육, 직업교육의 개선: 평생 교육
- 여성의 생업활동에서의 평등
- 직업, 어린이 보호 그리고 부양
- 이민자의 교육과 고용 체계에 있어 통합의 개선

이민과 통합 분야의 권고 방안:

- 사회의 장래성 보전을 위한 이민 조정의 필요성.
- 국내인의 교육과 재교육이 그 밖의 이민보다 우선한다.
- 비판적인 의사표시는 바로 예민한 사회구조를 가진 분야에 있어서 신중해야 하며 성급히 인종차별로 치부해서는 안된다.
- 공동생활에 대한 준비로서 관용은 어려서부터 알도록 하고 사회에서 관철되어야 한다.
- 이민자 자치단체의 구성과 조직화 및 지방자치단체의 외국인 담당 부서 제도의 확장이 바람직하다.
- 독일로의 이주와 독일 체류는 자유 법치 질서의 헌법의 원칙을 존중하고 헌법적으로 보호되는 가치와 규범을 인정하는 사람들에게만 가능하다.
- 사회적, 구조적 통합: 통합을 위한 교육과정의 설치는 동등한 권리를 가진 평화로운 공동생활에 기여한다.
- 고용시장: 적법한 체류 외국인 중 생업 종사가 가능한 연령층은 모두 노동허가를 받는 것이 바람직하다.
- 교육: 통합을 이루기 위한 열쇠는 교육과 직업교육 전 체제에 있다.
- 문화의 동질성, 사회적 정치적 참여: 이민자 단체는 통합과정에 참여해야 한다. 모국어로 된 교육과 이슬람에 대한 지도 등은 독일에서 양성된 교사들이 제공해야 한다.
- 건강과 보호: 이민자의 특별한 요구가 고려되는 특수 민족적-의학 센터의 확장과 그 전국적인 확산은 바람직하다.

- 사회업무: 현재 청소년과 고령자를 지원하고 있는 외국인 자문과 외국인 사회업무가 조직화 되어야 하며, 이를 위한 조직적 요건들이 마련되어야 한다.
- 유럽 차원의 조화: 탈주민 정책과 이민 정책은 유럽의 차원에서 조화되도록 해야 하며 이는 신속히 진행되어야 한다.
- 제도적 실현: 외국인문제 담당부서는 통합문제의 특임자로서의 기능까지 포괄할 필요가 있다.
- 개인적 그리고 직장상의 노후보장: 자산 마련과 같은 방법을 통한 보다 더 확실한 개인적 및 직장별 노후 보장의 확충이 중요한 과제가 된다. 세 가지 중요한 기둥을 가지고 있는 체제에 있어서는 국가연금 수준뿐만 아니라 전체의 수준도 중요하다. 노후 보장은 미래에 두 가지, 즉 기여금으로 충당되는 직장 퇴직연금과 자산의 보장 형식으로 구성될 것이다.

출처_

문서
번호 158

브란덴부르크 주정부가 주의회에 제출한 1994-1999년의 유럽연합지원회기 기간에 실시한 주의 프로그램 ‘브란덴부르크의 전문성 신장 및 노동(Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg)’에 대한 보고서

2003년 1월 8일

담당자 / 기관_ 노동/사회/건강/가족부

내용_

제시된 보고서는 해당 보고 기간의 브란덴부르크 노동시장정책의 핵심적인 부분에 대한 내용을 담고 있다. 3장에는 이와 관련하여 요구에 따라 상이하게 이루어진 지원의 결과에 대해 설명한다. 설명 내용은 1996년 이후 이뤄지고 있는 주의 프로그램 ‘브란덴부르크의 전문성 신장 및 노동(Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg)’에 대한 내용을 다루고 있다. 이러한 주 프로그램은 실업자의 직업전문성 신장, 직업의 수용 등에 대한 내용과 그 외의 지원에 대한 것을 주된 증점내용으로 한다. 이것을 넘어서 유럽연합의 다양한 공동체주도 프로그램의 시행을 통해 추구하였던 내용의 주된 결과에 대해 보고한다. 1994-1995년의 지원결과는 당해 연도의 LAPRO-Struktur(전문성 신장, 창업, 대상집단 지원, 보조재정 지원)에서 서술되지 않고 1996년 이후의 LAPRO 실행내용 영역으로 분류되었다.

출처_ 주 인쇄소 3/ 5293(LDrS 3/ 5293)

문서
번호 159

동독의 국가보험 해체와 청산법
2005년 8월 29일

담당자 / 기관_ Bundestag; Bundesrat

내용_

이 문서는 2005년 8월 29일자로 동독의 국립보험기구의 해체를 결정한 법이다. 이 법은 회사연금시설의 감독과 관리에 관한 2003년 6월 13일자 유럽연합의회와 유럽회의의 지침에 따른 것이다. 이 법은 독일연방의회에서 의결되었으며 2005년 9월 2일부터 효력을 발휘한다. 이 법에 따라 공공기구로서 동독의 국립보험기구는 2007년 12월 31일자로 해체된다. 2008년 1월 1일부터 이 기구의 모든 의무와 권리는 재건신용은행에 의해 인수된다. 재건신용은행으로 인계된 이 기구의 권리와 의무로 인해 발생하는 비용은 통일로 인해 발생하는 특수과제를 담당하는 연방기구인 연방통일특수과제청이 부담한다.

출처_ Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz(<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/svddraufg/gesamt.pdf>; Stand 23.11.2014)

문서
번호 160

자료보고서 2006:
독일의 물가, 소득 그리고 노동비용
2006년

담당자 / 기관_ Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik Deutschland

내용_

1. 건축용 토지의 구매가: 2004년에 바이에른의 건축용 토지는 일 제곱미터 당 218.48 유로로 가장 높고, 튀링겐이 36.69 유로로 가장 낮은 평균가를 보였다. 독일의 평균가는 103.47 유로로 신연방주는 (베를린을 제외하고) 그 어디도 50 유로에 미치지 못했다.
2. 소득: 신연방주와 동-베를린은 2005년 총 평균 소득이 2,263 유로로 구연방지역보다 27.4% 정도 적다. 동-서-소득격차는 1996년에서 2005년까지 거의 변하지 않았다.

출처_



문서
번호 161

브란덴부르크 북동부지역 보고서-농촌광역시 바르님(Barnim)과 우커마르크(Uckermark)가 포함된 에버스발데(Eberswalde) 지역 사례

2006년 2월

담당자 / 기관 노동시장 및 직업연구소의 디터 보가이, 도리스 비트홀터(Dieter Bogai, Doris Wiethölter aus IAB)

내용

농촌지역의 특성이 강한 에버스발데 지역의 전문성을 갖춘 양질의 인력 규모가 구동독지역 평균보다 낮은 수준을 보인다. 고령의 직업종사자가 매우 많다는 측면에서 경쟁력 향상을 위한 기업 평생교육을 강화해야 한다.

출처 보고서와 분석(IAB-Regional. Berichte und Analysen. IAB Berlin-Brandenburg, 02/2006), Nürnberg.

문서
번호 162

노동시장의 비교 분석
브란덴부르크의 보고서

2006년 4월

담당자 / 기관 노동시장 및 직업연구소의 디터 보가이, 도리스 비트홀터(Dieter Bogai, Doris Wiethölter aus IAB)

내용

자세하고 잘 체계화된 종합적인 성격의 본 보고서는 브란덴부르크 노동시장을 지역 비교의 관점에서 잘 분석하였다. 한편으로 통일 이후 경제와 노동시장의 발전 상황을 브란덴부르크 내의 도시에서 큰 차이를 보이는 지역적 측면에서 서술적으로 연구하였다. 특히 주정부의 지원이 이뤄진 전문능력 분야(Brancenkompetenzfeldern)의 최근 고용발달 상황을 종합적으로 살펴보면, 긍정적인 것으로 평가되고 있다. 다른 한편으로 브란덴부르크의 고용발달상황을 경제적 평가모델을 통해 분석하였다. 변화공유회귀법(shift-share-regression)을 통해 구동독 발전에서 전문분야체계, 전문화, 기업규모체제의 효과와 영향 강점이 고용발전에 영향을 주는 설명변수 역할을 하는 것으로 나타났다.

출처 노동시장 및 직업연구소의 연구물. 지역 연구네트워크의 보고서와 분석(IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Berlin-Brandenburg, 01/2010).

문서
번호 163

주 노동시장의 비교 분석-브란덴부르크 남서부 지역에 대한 보고
2006년 3월

담당자 / 기관_ 노동시장 및 직업연구소의 디터 보가이, 도리스 비트홀터(Dieter Bogai, Doris Wiethölder aus IAB)

내용_

지역 내에 기업본부와 경제기업이 적게 위치해 있지만 다양한 연구기관이 입주해 있기 때문에 지역적 범위를 넘어서는 경쟁력 강화를 위하여 무엇보다 구역(Bezirk)의 중심에서 기술 이전 및 연구협력 지원의 강화가 추진되어야 한다.

출처_ 보고와 분석(IAB-Regional. Berichte und Analysen. IAB Berlin-Brandenburg, 03/2006), Nürnberg.

문서
번호 164

브란덴부르크 남동부 지역 보고서-광역자치시 코트부스, 농촌광역시 엘베 엘스터, 슈프레-나이제, 오버슈프레발트-라우지츠 사례
2006년 4월

담당자 / 기관_ 노동시장 및 직업연구소의 디터 보가이, 도리스 비트홀터(Dieter Bogai, Doris Wiethölder aus IAB)

내용_

브란덴부르크주에서 두 번째로 큰 도시인 코트부스는 농촌지역과 큰 체제상의 문제를 갖고 있는 작은 도시들로 구성되어 있기 때문에 상이한 경제 전략이 요구된다: 전문성 신장 정책 및 기술정책, 중소기업에 대한 지원, 기업네트워크, 지역 거점요소의 개선.

출처_ 보고와 분석(IAB-Regional. Berichte und Analysen. IAB Berlin-Brandenburg, 04/2006), Nürnberg.

문서
번호 166

브란덴부르크 북서부지역 보고서-광역시 프리그니츠(Prignitz), 오스트프리그니츠-루핀(Ostprignitz-Ruppin), 오버하벨(Oberhavel), 하벨란트(Havelland)가 포함된 노이루핀(Neuruppin)의 사례

2006년 4월

담당자 / 기관 노동시장 및 직업연구소의 디터 보가이, 도리스 비트홀터(Dieter Bogai, Doris Wiethölter aus IAB)

내용

양질의 인력을 가진 기업본부, 연구기관, 기업이 매우 적은 수준으로 소재해 있다. 지역을 넘어서는 경쟁력을 강화하기 위해 지역 중심부에서 지식이전 기관, 연구협력을 지원해야 하며 연구와 개발을 위한 재원을 유지해야 한다.

출처 보고서와 분석(IAB-Regional, Berichte und Analysen. IAB Berlin-Brandenburg, 06/2006), Nürnberg.

문서
번호 166

연방 노동협회(BAG Arbeit) 20년-연표

2009년 1월 1일

담당자 / 기관 트루다 앤 스미스(Truda Ann Smith)의 논문

내용

2009년 노동 연방연구회(노동 BAG)는 설립 20주년을 맞이한다.

1989년 1월 20일 노동 연방연구회의 최초 정관이 작성되었다.

연구회의 목적은 최초 정관에 명시되어 있는 것처럼 다음과 같이 정한다. “본 연구회는 직접적으로 임금보조금이 지원되는 노동시장에서 사회보험 가입의무가 있는 실업자를 위한 일자리 및 직업교육 기회를 보장하는 시설 및 조치에 대한 담당자의 연구를 연방차원에서 지원하고 그들의 이익을 대변하는 것을 목적으로 한다.”

연표는 연구회 창립 이후부터 2009년까지의 기간 동안 연구회의 발전 및 주요 활동을 요약, 정리한다.

연표는 네 부분으로 구분되어 있으며, 각 부분마다 보고서 마지막에 요약문이 실려 있다.

출처 노동 연방연구회(BAG Arbeit e.V.)

담당자 / 기관_ 독일연방정부

내용_

1969년 서독에서 연방의회(Bundestag)는 직업교육법(Berufsbildungsgesetz)을 제정하고 1990년 7월 19일 마지막 동독 인민의회(Volkskammer)를 통해 이를 동독에서도 수용하게 되었다. 구동독과 구서독 양국에서 일반학교(allgemeinbildende Schule)를 졸업한 청소년의 1/2 이상이 직업교육을 시작하였다.

구서독과 비교하여 가장 두드러진 차이는 구동독 내에서 이루어지는 직업교육은 노동인력계획의 일부였다는 점에 있다. 단지 국가 또는 기업이 정하는 수요에 따라 직업훈련생(Auszubildende)의 직업 선택이 허용될 수 있었다. 동시에 직업학교(Betriebsberufsschule)는 직업훈련생을 정치 이데올로기적으로 '다방면에 걸쳐 계발되었으며 고도로 숙련된, 계급의식을 갖춘 전문노동자'로 양성하는 것을 목적으로 하였다.

통일 이후 직업교육에 대한 책임은 구서독에서와 마찬가지로 민간경제에게 돌아갔다. 동시에 모든 직업학교는 시정부 관할이 되었다. 구서독지역 청소년은 구동독지역에서도 직업교육 자리를 구할 수 있도록 지도받고 있다. 현재 약 7,000개의 직업훈련 자리가 구동독지역에서 제공되고 있다.

출처_ 사회복지, 가족, 교육 매거진(Magazin für Soziales, Familie und Bildung)

문서
번호 168

국가공인 교육자 적응교육연수를 위한 법안

2010년 12월 13일-17일/2011년 1월 3일-14일

담당자 / 기관 커뮤니케이션 및 중재 기관(Institut für Kommunikation und Mediation, IKOME)

내용

구동독 출신의 모든 유아원 교사, 유치원 교사, 호르트(Hort) 교사는 본인의 직무자격에 대한 국가공인을 위하여 자격취득연수 이수를 증명하여야 한다.

총 연수시간(120 수업시간)과 관련하여 구동독 출신 교육자는 본인이 동독에서 취득한 직무자격에 대한 국가공인을 위하여 자격취득연수를 받을 수 있다.

이를 위하여 다음과 같이 법령으로 규정된 전제조건을 충족하여야 한다.

- 구동독에서 법령에 따라 취득한 교육직무 자격
- (독일)국가공인 교육자 업무범위 내에서 구동독에서 취득한 직무자격에 대한 일부 인정
- 교육 분야에서 최소 2년의 교육 경험(12개월 아동교육 참작 가능)
- 경찰 신원조회서

과정을 성공적으로 이수한 뒤에는 ‘국가공인 교육자’ 직무자격이 주어진다. 연수비용은 840 유로이며 160 유로의 시험료가 가산된다.

출처 커뮤니케이션 및 중재 기관(Institut für Kommunikation und Mediation)

담당자 / 기관 연방정부, 연방문화미디어담당관(BKM)/동독 슈타지 문서관리국 특임관 (BStU), 요하네스 베버링.

내용

동독 슈타지 문서관리국의 문의를 받아 법학교수인 요하네스 베버링이 구동독 슈타지 출신인 피고용인에 대한 해고 가능성 및 입법적인 차원에서의 기타 선택사항을 평가한다. 그의 결론은 동독 슈타지 출신 직원을 고용인 입장에서 해고하는 것은 거의 불가능하다는 것이다. 특히 과거 슈타지 협력 사실을 알았으면서도 계속 고용해온 기간이 길면 길수록 고용을 중단시키기가 더욱 어렵다. 또한 본인의 협력 사실을 숨기는 것도 해고가 아닌 강력한 정직 요청의 근거가 될 뿐이다.

베버링은 동독 슈타지 문서관리국이 동독 슈타지 혐의가 있는 직원을 알았음에도 불구하고 합의 계약서에 나와 있는 특별해고 가능성을 제때에 활용하지 못함으로써 현재의 압박 상황을 스스로 자초했다고 비난했다.

혐의가 있는 직원을 다른 공직 분야로 이직시키는 조치는 일반적으로 가능하다.

입법적인 차원에서 이에 따른 특별해고규정 공포는 합헌적이지 않다. 반면 혐의 있는 직원의 문서관리국 고용은 불가능하다는 규정은 동독 슈타지 문서법(StUG)에 수용될 수 있을 것이다.

출처 문서관리국(BStU)(<http://www.bstu.bund.de/DE/BundesbeauftragteUndBehoerde/Aktuelles/gutachten.pdf>), 2011.07.08 기준).

