

英國의 團體交涉과 職場委員 役割 變化에 관한 研究

金 圭 泰*

—〈目 次〉—

- | | |
|------------------|-----------------------------|
| I. 勞使關係 變遷 概要 | V. 職場委員(Shop Steward) 役割 變化 |
| II. 團體交涉制度의 浮沈 | VI. 結 論 |
| III. 團體交涉 構造 變遷 | |
| IV. 團體協約의 質的인 變化 | |

유럽지역을 비롯한 선진국들과는 달리 영국의 단체교섭은 법률로 강제되는 것이 아니라 노사간의 합의에 의해 자발적으로 실시되고 있다. 따라서 만약에 사용자가 노동조합을 인정하지 않으면 당해 사업장에서는 단체교섭이라는 노사간의 협상제도는 원천적으로 존재할 수 없게 된다.

물론 단체교섭의 절차나 교섭사항 등도 노사간의 합의에 의해 기준이 설정된다. 또 한 노조와 사용자가 법적 구속력을 부여한다는 점을 구체적으로 명시하지 않는 한, 단체협약은 일반적으로 법적인 구속력이 없다. 즉, 단체교섭을 통해 결정된 사항에 대한 준수 여부는 협약 당사자들의 도덕성에 의존하고 있는 것이다. 따라서, 영국의 단체 협약은 일종의 신사협정(gentleman's agreement) 성격을 띠다 할 수 있다.

역사적으로 영국의 노사관계에 대한 사고방식은 19세기의 자유방임주의를 기초로 하였기에, 노사관계에 대한 정부의 간접이나 개입은 노·사 양측 모두에 의해 강력하게 거부 당했다. 따라서 정부의 간섭 없이 노사간에 자율적으로 단체교섭을 행하는 오랜 전통을 쌓아왔고, 오늘날까지도 이어지고 있다.

본 연구에서는 단체교섭 제도 적용률의 감소 실태와 요인, 복수사용자 교섭에서 단일 사용자 교섭으로 전환되고 있는 단체교섭 구조의 변천 모습과 그 원인을 살펴보고자 한다. 또한 영국에서 기업내 노동조합 활동의 중심축 역할을 담당하고 있는 직장위원들의

* 한남대학교 경영대학 교수

역할 변화와 그 원인에 대해서도 분석하고자 한다. 끝으로 영국의 사례가 우리나라 노동조합 운동에 던져주는 시사점을 제시하고자 한다.

I. 勞使關係 變遷 概要

산업혁명의 발생지이자 노동조합 운동의 본산지인 영국은 1979년 대처 정부가 들어서면서부터 경제 및 사회분야에 있어서의 개혁적인 정책추진으로 말미암아 많은 변화를 겪고 있다. 특히 노사관계 분야에 있어서는 노사 당사자들까지도 적응하기 어려울 정도로 빠르고 광범위하게 달라지고 있다.

영국의 노동조합과 사용자 모두가 자유방임주의를 채택한 관계로 정부는 노사관계에 관한 거의 방관자적인 태도를 보여왔다. 그러나 1,2차대전을 겪으면서 이러한 정부의 태도에 변화가 일기 시작하였다. 특히 2차 세계대 이후부터는 인플레이션, 공공지출, 생산성 등이 정치권의 핵심 이슈로 떠오르면서, 정부의 노사관계 개입이 불가피해졌기 때문이다.

2차대전 이후 영국에서는 완전고용과 복지국가 건설이라는 두가지 과제에 대해 사회적 합의가 이루어졌는데, 이를 실천하기 위해서는 노사관계를 노사당사자에게만 맡겨둘 수 없었다. 또한 1946년부터 단행된 주요 산업의 국유화 조치로 정부 스스로가 거대 사용자 수가 되었기 때문에 자연스럽게 노사관계에 개입하게 되었던 것이다. 2차대전 이후 영국 산업의 경쟁력 약화요인으로 낮은 생산성이 지목되었는데, 이러한 낮은 생산성은 파업, 과도한 노동조합 교섭력 그리고 작업규칙에 대한 노조의 간섭 등에 기인한다고 판단한 영국 정부는 노동자와 사용자라는 2차적인 노사관계를 청산하고 노·사·정이라는 3차적 노사관계로의 변화를 꾀하였다.

도노반위원회의 조사결과를 토대로 1969년에 영국 노사관계 개혁 입법을 추진한 노동당 정부는 노동조합의 거센 반대에 부딪혀 그 뜻을 이루지 못하고, 1970년 보수당에 정권을 넘겨주고 말았다. 그러나, 보수당 정부는 이전의 정부보다도 더 강력한 노사관계 개입정책을 추진하였다.

1971년에 노사관계법(Industrial Relations Act)을 제정하여 노조의 활동에 대한 규제를 시도하였다. 동 법에는 노조에의 가입에 대한 선택권을 부여함으로써 클로우즈드

샵(closed shop)제도를 원칙적으로 금지하였고, 노조 및 사용자단체의 등록절차를 제정하여 등록하지 않은 노조에 대한 법적인 면책조항을 제한하였다. 또한 단체협약의 법적 구속력을 도입하고, 사용자에게 노조 승인권을 부여하였다. 나아가 장관이 노동법원(Industrial Relations Court)에게 60일의 냉각기간을 강제하도록 하거나, 파업 찬반 투표 실시를 요구하게 할 수 있도록 하는 등 노동조합 활동에 대한 대대적인 규제 조항이 담겨 있었다.

그러나 이와 같은 정부의 입법조치는 강력한 반대에 부딪혔으며, 결국 1974년에 들어선 노동당 정부가 노동조합회의의 건의를 받아들여 1974년, 1975년, 1976년에 연속적으로 노사관계 관련 법을 제정하여 단체협약의 법적 구속력, 클로우즈드 샵 금지 등 노조활동에 유리한 법적 환경을 조성하였다.

이렇게 1971년에 제정된 노동법은 실패로 돌아갔지만, 영국 노사관계에 법률 존중에 대한 의식을 남겼다. 또한 불공정 해고에 대한 개념과 노조를 사용자가 인정토록 하는 절차가 새로 마련되었다. 이러한 변화는 그 동안 영국 노동조합이 견지해오던 법률적 자유방임주의를 크게 후퇴시킨 결과를 가져왔다.

한편, 1970년대를 통해 영국의 단체교섭 단위가 점차 분산되는 현상이 발생하였다.

이는 도노반위원회가 개별 사업장 단위의 교섭을 권장한 영향도 있지만, 조합원들 스스로도 중앙 또는 지역단위의 교섭보다는 개별 사업장 단위의 교섭을 선호했기 때문이라 할 수 있다. 또한, 조합내부의 역학관계에서도 노조 집행부나 간부들이 개별 사업장 단위의 조합원 대표를 통제할 능력을 이미 잃고 있었기 때문이다.

이러한 단체교섭 단위의 분화는 당시 위기에 몰려 있던 경제환경과 맞물리면서 물가폭등에 따른 대폭적인 임금인상을 요구하는 파업이 계속되었다. 실제로 1970년을 통 털어 파업회수가 2천건이 넘지 않는 해가 없을 정도였으며, 영국 노사관계 역사상 전무후무한 일이었다 급기야 영국 경제는 1976년에 IMF 자금지원을 받았었고, IMF가 제시한 예산긴축, 통화긴축, 국내 여신확대에 대한 강력한 통제 등의 조건을 이행하는 과정에서 국민들의 생활이 궁핍해지자, 1979년 1월부터 3월까지 소위 '불만의 겨울'(winter of discontent)로 알려진 영국 노사관계 역사상 최악의 파업사태가 발생하였다. 이러한 혼란은 결국 노동당 정부의 종말을 가져왔고, 영국 노사관계에 대 변혁의 빌미를 제공하였다.

II. 團體交涉制度的 浮沈

영국내 단체교섭제도는 기업들이 점차 대형화 되어 가면서 노사간의 이해조정제도로 확산되어 갔으며, 특히 2차대전 이후의 시기인 1950대에 가장 활발하게 활용되었다. 실제로 1979년 대처수상이 집권하기 이전에는 노동당은 물론 보수당도 단체교섭제도의 활용을 장려하였다.

그러나 노동조합이 노동시장의 경직과 비효율성을 낳는다고 판단한 대처정부는 1987년 교원노조의 단체교섭권을 박탈하는 조치를 단행하였다. 또한 대부분의 주요 공공부문에 임금에 활용될 수 있는 재정적 규모를 일방적으로 결정하여 하달함으로써 노사간의 임금교섭을 사실상 무력화 시켰다(Hyman, 1989).

나아가 노조의 단체교섭력을 약화시키기 위해 파업에 대한 대대적인 규제조치를 단행하였고, 개별 조합원들의 권리를 대폭 신장시켜 조합내부의 분열을 꾀하였다.¹⁾ 이러한 정부의 정책으로 말미암아 사용자의 대 노동조합 태도가 변화하여 단체교섭에 의해 임금이 결정되는 근로자의 비율이 급속히 하락하였다.

〈표 II-1〉 민간부문 제조업 및 서비스업에서 단체교섭에 의해 임금이 결정되는 근로자 비율 추이

구분	1950	1960	1970	1980	1984	1990
적용비율(%)	80	75	70	70	60	50

자료) Edwards P.(ed)(1995), 'Industrial Relations', Oxford: Blackwell, Table 5.1.

〈표 II-1〉에 나타나 있는 바와 같이, 임금이 단체교섭에 의해 결정되는 근로자 비율이 점

1) 개별 조합원의 조합내 영향력을 제고시킴으로써 노조간부의 일방적인 독주를 견제하였다. 이를 위해 쟁의행위에 대한 조합원의 과반수 이상 찬성을 획득하도록 하였으며, 1984년의 노동조합법에서는 개별 조합원에게 조합간부의 선출권을 부여하여 최소한 5년마다 비밀투표에 의해 조합간부가 선출되도록 하였다. 또한 1992년 노동조합 및 노사관계 통합법(TULRCA 1992)에서 조합원 또는 조합원이었던 자는 누구나 조합의 부당한 징계나 불법규제를 받지 아니할 권리, 조합비 공제의 증지를 요구할 수 있는 권리, 노동조합원의 여부에 따라 해고 당하지 않을 권리, 조합으로부터의 탈퇴할 수 있는 권리 등을 보장하였다. 나아가, 노동조합 개혁과 피용자의 권리에 관한 법(TURERA, 1993)을 통해 동의 없이는 과도한 조합비를 공제당하지 않을 권리(즉, 조합비를 근로자 월급에서 원천공제를 하려면 최소한 3년에 한 번씩은 근로자의 동의를 받아야 하며, 공제금액이 증가될 경우에는 사용자가 적어도 한달전에 증가된 금액과 총금액을 근로자에게 통고한 경우에 한해서만 합법적으로 공제할 수 있음), 정당한 이유가 없는 한 노조에서 추방당하지 않을 권리, 정치기금 기부에 반대할 수 있는 권리 등도 개별 조합원에게 부여되었다.

차 줄어드는 추세를 보이고 있어, 단체교섭의 중요성은 날로 퇴색하고 있음을 여실히 증명하고 있다. 1950년에 영국 민간부문 전체 근로자의 80%가 단체교섭에 의해 임금이 결정되었으나, 1960년 75%, 1970년과 1980년 70%로 20년만에 10% 감소되었다. 그러나 이러한 감소 추세가 1980년대부터는 매우 두드러지게 나타났다. 1980년 70%에서 1984년 60%, 1990년 50%로 하락하여 불과 10년만에 20%가 감소되는 급격한 하락추세를 보이고 있다.

그러나, 정부의 노동조합 세력약화 정책에도 불구하고, 1980년대 초반까지만 해도 정부의 정책에 부응하여 노조를 인정하지 않는 기업은 많지 않았다. 제조업에서는 대부분 노조를 인정하고 여전히 단체교섭제도가 활용되었다. 다만, 신문, 연안 해운, 항만 등에서만 노조 불인정 현상이 발생했을 뿐이다(Smith & Morton, 1990). 그러나 1980년대 말경에는 이러한 현상이 확산되었다. 한 연구보고서에 의하면, 558개의 표본 업체중 복수사업장을 가진 기업의 13%가 1개이상의 사업장에서 노조 불인정 현상이 발생되고 있음을 확인하였다(Gregg & Yates, 1991).

1984년과 1990년에 실시된 작업장 노사관계 조사(Workplace Industrial Relations Survey, WIRS)에서 동일한 표본을 비교한 결과 9%의 사업장에서 노조가 불인정 되었다(Millhard, Stevens, Smart & Hawes, 1992). 그러나, 이러한 노조 불인정 현상은 사용자측의 반 노조정책에 의한 경우뿐만 아니라, 사업장내 조합원들의 수가 감소하여 발생하는 경우가 상당수에 이르고 있음이 밝혀졌다. 1990년의 조사결과에서 노조가 불인정된 사업장중 절반이 조합원이 모두 노동조합에서 탈퇴하였기 때문에 발생한 것으로 나타났다(Millward, 1994).

1984년과 1990년 사이에 발생한 노조 불인정 현상 요인으로, 이 기간 동안에 노조 결성률이 높은 산업이 대거 문을 닫았다는 점과 새로이 설립된 사업장에서의 노조 결성률이 낮았던 점을 들 수 있다. 1990년 당시 신규 사업장의 노조 결성률은 30%인데 반해 기존의 사업장은 40%에 이르고 있었다(Millward et al., 1992).

1992년에 실시된 사업장 수준의 조사결과를 보면 신규 사업장에서의 노조 인정율이 현저하게 낮았음을 다시 확인 시켜주었다. 140개 조사 사업장중 59%가 일부 기술직 근로자를 제외하고는 노조 가입을 허용하지 않았으며, 35%는 전면적으로 노조가입을 허용하지 않은 것으로 나타났다(Marginson et al., 1993). 특히 외국기업의 경우에는 노조 인정률이 18%에 불과하였다.

한편, 영국 노동조합 조직률이 지속적으로 하락하고 있었다. 1979년 55.4%를 정점으

로 1995년에는 32.1%로 떨어졌다. 결국 조직을 하락과 정부 및 사용자들의 반 노동조합 정책으로 말미암아 단체교섭에 의해 근로조건이 결정되는 근로자의 비율이 낮아지고 있다.

이상과 같이 영국내 근로자중 단체교섭의 적용을 받는 비중이 점차 줄어들고 있는 주요 요인은 단체교섭을 인정하지 않는 사용자가 늘어났을 뿐만 아니라, 조합원수가 급감했기 때문으로 분석된다(Ferner & Hyman, 1992). 최근 변화 주세의 특징으로 다음과 같이 세 가지 사항을 들 수 있다. 첫째, 민간부문 보다는 공공부문에서 단체교섭 제도의 활용도가 높다. 둘째, 민간부문 중에서도 서비스업에 비해 제조업이 단체교섭을 보다 많이 이용하고 있다. 셋째, 공공부문의 경우를 제외하고는 육체근로자가 비육체근로자보다 단체교섭에 의해 임금이 결정되는 비율이 높다.

Ⅲ. 團體交涉 構造 變遷

영국의 단체교섭 구조는 노동조합 조직 형태의 다양함에 비례된 만큼 매우 복잡하다. 1차 대전 이전까지는 대체로 지역 단위 교섭이 주류를 이루다가 1차대전 이후에는 산업별 교섭으로 변모하게 되었고, 2차대전 이후에는 산업별교섭에 직장별 교섭형태가 가미되어 전국 수준의 협약을 보완하는 형태를 띠었다. 그러던 중 1968년에 도노반보고서(Donovan Report)에서 사업장별 교섭을 권장하면서부터 단일사용자 교섭이 출현하였다. 최근 민간 부문에서는 기업이나 공장레벨 수준에서 단체교섭이 행해지고 있는 경우가 점차 늘어나고 있으나, 아직도 공공부문에서는 전국적 교섭이 우위를 차지하고 있다.

영국 단체교섭 구조 변화의 큰 특징으로 복수사용자 교섭이 점점 줄어드는 반면, 단일사용자 교섭이 보다 확산되고 있다는 점을 들 수 있다. 유럽의 어느 나라에서도 영국처럼 단일사용자교섭률이 높은 나라는 없다. 아직도 많은 나라에서는 전국에 걸친 중앙교섭과 산업별 교섭이 지배적인 교섭수준이다.

1. 단체교섭 구조 변화 실태

영국내 단체교섭 구조가 어떻게 변화하고 있는지는 <표 III-1>를 보면 쉽게 파악할 수 있다. 앞서서도 언급하였듯이 전국수준의 단체교섭은 점차 그 중요성을 잃어가고 있는

〈표 III-1〉 임금인상과 관련된 가장 중요한 교섭

(단위 : %)

		육체 근로자		비육체 근로자	
		복수사용자 교섭	단일사용자 교섭	복수사용자교섭	단일사용자교섭
공공부문	1980	n/a	n/a	n/a	n/a
	1984	79	21	85	15
	1990	74	26	80	20
민간 제조업	1980	42	58	19	89
	1984	40	60	19	89
	1990	36	64	30	70
민간 서비스업	1980	56	44	28	72
	1984	53	47	30	70
	1990	35	65	26	74

주) 각 란의 비율은 단체교섭에 의해 임금인상률이 결정되는 근로자 중 복수사용자 교섭이나 단일 사용자 교섭에 의해 임금인상률이 결정되는 근로자 비율임.

자료) Workplace Industrial Relations Survey(WIRS), 1992.

반면, 기업이나 사업장단위의 단일사용자교섭이 근로자들의 임금인상에 가장 중요한 교섭으로 등장하였음을 알 수 있다.

1990년 현재 제조업의 경우에는 육체근로자와 비육체근로자 공히 단일사용자교섭에 의해 임금인상이 결정되는 근로자의 비율이 각각 64%와 70%로 절대다수를 차지하고 있다. 그러나 육체근로자의 경우는 단일사용자교섭 비중이 점점 커지고 있는 반면, 비육체근로자의 경우에는 낮아지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 제조업의 비육체근로자 중 단체교섭 적용률이 24%(1990년의 경우)로 낮기 때문에 단일사용자교섭의 중요성이 점차 증대되고 있는 일반적인 추세에는 별다른 영향을 미치지 못하고 있다.

한편, 서비스업도 제조업과 비슷한 현상을 보이고 있다. 육체근로자의 경우에는 단일사용자교섭에 의해 임금이 인상되는 근로자 비율이 1980년의 44%에서 1990년에는 65%로 대폭 늘어났으며, 비육체근로자도 상승폭은 낮았지만 점차 단일사용자교섭의 중요성이 높아지고 있다. 그러나 공공부문의 경우에는 1990년 현재까지도 절대다수의 근로자가 복수사용자교섭에 의해 임금이 인상되고 있다. 육체근로자의 경우에는 1984년 79%에서 1990년 74%로 다소 낮아지기는 하였으나 아직도 단일사용자 교섭제도의 적

용률은 낮다. 또한 비육체근로자의 경우는 역시 1984년 85%에서 1990년에는 80%로 그 중요성이 약간 하락하였지만, 영국 내에서는 복수사용자 교섭제도의 적용률이 가장 높다.

이상의 조사결과를 종합해 보면, 영국의 단체교섭 구조는 산업별, 직종별 특성에 따라 매우 다양하나, 점차 단일사용자 교섭제도가 산업 전반에 걸쳐 확산되고 있는 추세라고 해석될 수 있다.

한편, 단체교섭 구조를 설명하는데 있어 빼놓을 수 없는 요소가 바로 단체교섭 단위(Bargaining Unit)이다. 단체교섭 단위란 노동조합의 대표기능에 관련된 것으로, 산업이나 사업장내의 조합원을 모두 대표할 것인지 또는 일부만을 대표할 것인지에 따라 단체교섭 단위의 수가 결정된다. 이때 여러 개의 노조가 연합하여 특정 근로자 집단을 대상으로 단체교섭을 행하는 경우도 있다. 따라서 산업이나 사업체에서의 단체교섭의 회수는 교섭단위와 노조의 연합여부에 따라 달라진다.

한편, 사업장별 교섭 형태를 취하고 있는 경우에도 교섭단위가 여러 개 존재한다. 기술자 및 숙련공을 대표하는 교섭이 있고, 반 숙련이나 미숙련공, 전문 경영자, 일반 사무직 등을 대표하는 교섭이 각각 별도로 진행된다. 이 경우 임금관련 교섭내용은 서로 상이하게 적용되지만, 근로시간, 휴가 등과 같은 교섭내용은 사업장내 모든 근로자에게 동일하게 적용되는 것이 일반적이다.

2. 기업별 교섭 확산 요인

영국에서 이러한 기업별교섭이 확산되게 된 이유로는 다음의 두가지 사항을 지적할 수 있다. 첫째 요인으로는, 1965년에 설립되어 1968년 6월에 결과보고서를 발표한 도노반 위원회(Donovan Commission)의 영향을 들 수 있다. 도노반위원회의 조사결과에 의하면, 영국에는 두가지 노사관계 시스템이 공존하고 있다는데, 하나는 전국단위 노조와 사용자 단체간의 '공식적 시스템'이고, 다른 하나는 사업장 단위의 사용자와 직장위원회간의 '비공식적 시스템'이라는 것이다.

그러나 이들 양 시스템간의 부조화로 인하여 안정적인 노사관계가 형성되지 못하고 있다는 진단을 하면서, 당시 만연하고 있던 비공식 파업을 줄이기 위해서는 사업장 단위의 교섭을 활성화하여야 한다고 촉구하였다. 왜냐하면, 전국단위의 교섭으로는 단위사업장

별로 발생되는 특수사항들을 모두 고려하지 못하게 됨에 따라 이에 불만을 느낀 근로자들이 전국노조의 승인 없이 사업장별로 파업을 감행하고 있다고 판단하였기 때문이다.

이에 따라 당시 집권하고 있던 노동당 정부에서 전국적 조직의 노조는 임금 등 근로조건에 대한 기본적인 사항만을 협상하고, 나머지 자세한 사항과 작업속도, 작업규칙 등은 사업장의 관리자와 직장위원 사이에서 결정하는 사업장별 교섭을 권장하는 입법을 추진하였다. 그러나 노동조합측의 강력한 반대로 입법화는 무산되었으나, 그후부터 사업장별교섭이 점차 기틀을 잡아가는 계기로 작용하였다.

사업장별 교섭이 탄생된 두 번째 요인으로는, 사업장내 노무관리 방식의 혁신적 변화를 들 수 있다. 영국의 사용자들은 생산성 향상을 위해서 근로자들의 고충처리, 징계·해고, 안전·보건 등에 대한 사업장 내부의 처리절차를 다양하게 도입하였고, 임금지급도 성과와 작업의 중요도에 따라 차등지급을 원칙으로 하는 제도를 도입하였다. 결국 이러한 조치들은 전국 수준의 단체교섭보다는 사업장 단위의 단체교섭에 보다 큰 비중을 부여하는 또 다른 변수로 작용하였다.

IV. 團體協約의 質的인 變化

단체협약이란 노동조합이 사용자 또는 사용자 단체와 체결한 협약 또는 협정을 의미하는데, 영국에서는 이의 이행을 의무화하는 법률이 존재하지 않는다. 따라서 단체협약이 법적인 강제성을 인정받기 위해서는 서면으로 협약을 작성하고 양 당사자가 단체협약을 법적으로 집행가능한 계약으로 한다는 명시적 규정을 두어야 한다.

한편, 단체협약의 내용들은 개별 근로자들이 고용계약서에 명시적으로 반영될 수도 있고, 사용자나 업계의 전반적인 관행에 따라 함축적으로 반영될 수도 있다. 예를 들어, 사용자가 잉여근로자 해고제도에 의한 해고근로자에게 보상금 등을 지급하는데 합의하였고 상당기간 동안 합의한 대로 보상금을 지급하여 왔다면 그 이후에도 같은 사유로 해고된 근로자는 그러한 보상내용이 고용계약서에 함축되어 포함되어 있다고 주장할 수 있다.

1. 단체협약 범위 및 내용

단체협약의 범위 및 내용은 단체교섭이 체결되는 교섭단위에 따라 매우 다양하다. 전국적인 수준에서 체결되는 단체협약의 경우는 주로 단체교섭이나 분쟁처리 절차를 규정하는 절차협약(procedure agreement)과 최저임금, 표준 작업시간, 오버타임 수당, 휴일수당, 교대수당, 직장훈련 등과 같은 임금 및 근로조건에 관한 실체협약(substantive agreement)을 나누어 다루고 있다.

그런데 이러한 전국적인 단체협약은 일반적으로 하나가 아니라 서로 다른 유효기간의 만료일을 갖는 일련의 협약들로 구성되어 있다. 이는 노동조합들이 현재의 단체협약에 포함되지 않은 문제들에 대해서는 유효기간에 관계없이 언제든지 새로운 요구를 제한할 수 있다는 사실에서 기인한 것이다. 임금의 경우에도 보통 일정한 유효기간을 정하지 않지만 통상적으로 매년 재검토되고 있다.

지역수준의 단체협약은 전국적 단체협약 내용을 기준으로 하되 임금을 재조정하거나 새로운 근로조건을 첨가하기도 한다. 기업이나 사업장 수준의 단체협약에는 당해 기업이나 사업장의 특수한 여건을 고려하여 보다 상세한 내용의 임금 및 근로조건을 포함한다.

단체교섭의 대상이 될 수 있는 사항에 대하여는 1992년의 노동조합 및 노사관계법(TULR Act 1992) 제173(3)조에 규정되어 있는데, 이를 요약하면 <표 IV-1>과 같다. 그러나 영국내 단체협약 내용을 보면 고용조건 뿐만 아니라 작업배분이나 작업규칙 등과 같이 광범위한 내용을 담고 있는 경우도 있으나, 법으로 규정된 사항들은 아니다.

<표 IV-1> 단체협약 내용에 포함되는 사항

1. 피고용인의 직책 및 등급에 따른 급여요율
2. 공휴일과 병가 부여에 대한 사항
3. 노동시간
4. 초과 근무시간에 관한 협정
5. 노동조합 활동을 위한 시간의 할애에 관한 사항
6. 사업장 내에서의 노동조합 모임을 위한 사항
7. 징벌과 고충처리 절차
8. 잉여 노동자 해고 절차
9. 노동조합과 고용주 사이의 분쟁해결을 위한 절차

2. 단체협약 내용 변화

한편, 1980년대 들어서는 그동안 경영활동에 커다란 제한을 주어왔던 각종 단체협약 사항들이 폐지되고 있으며, 유일노조체제가 인정되는가 하면 무과업조항이 들어 있는 새로운 형태의 체결되고 있다.

이러한 추세를 가장 선도해가는 노조로는 합동기계·전기공노조(Amalgamated Engineering and Electrical Union, AEEU)로 통합된 전기·전자·전신·배관공노조(Electrical Electronic Telecommunications and Plumbing Union, EETPU)를 들 수 있다. EETPU는 1981년 4월에 일본계 회사인 도시바 소비자 제품회사(Toshiba Consumer Products Ltd)와 영국 노동운동 역사상 처음으로 유일노조체제에 대해 합의하였다. 이후 1980년대에 운수일반노조(TGWU)나 GMB 등과 같은 다른 노조에서도 이와 같은 내용이 담긴 단체협약이 체결되기도 하였다.

그러나 EETPU의 이러한 태도는 TUC를 비롯하여 다른 노조의 존재와 그들의 단체교섭권을 부정하는 행위가 될 뿐만 아니라, 사용자에게 인정을 받기 위한 조합간의 경쟁으로 말미암아 근로조건 및 노조의 지위를 하락시킬 가능성이 있다는 것이다. 결국 EETPU는 1988년에 TUC의 회원자격을 박탈당하고 말았다(Farmham & Pimlott, 1995).

이에 대해 EETPU의 입장은 다르다. 노동조합의 진정한 역할은 조합원들의 삶의 질 향상을 위한 것이므로, 사용자와 대립적인 관계를 고집할 것이 아니라 근로자에게 우호적인 사용자와는 협력할 필요가 있다고 역설하였다. 실제로 새로운 내용의 단체협약에는 근로자들에게 유리한 사항들이 다수 포함되어 있는 것도 사실이다. 새로운 단체협약은 다음과 같은 사항들이 공통적으로 포함된다.

첫째, 사용자와 단체교섭을 할 수 있는 노조를 하나만 인정한다는 유일노조체제의 인정(single union recognition) 조항이다. 그러나 이러한 조치가 근로자들을 다른 노조에 가입하는 것을 원천적으로 막는 것은 아닐 뿐만 아니라, 비 노조원으로 만드는 것도 아니다. 다만, 단체교섭시 근로자측 대표로 하나의 노조만을 인정하는 것이다. 물론, 노사간에 합의된 내용은 교섭상대자로 인정된 노조 이외의 노조에 가입된 조합원과 비조합원에게도 동일하게 적용된다. 따라서, 유일노조체제의 인정 조항은 반드시 노동조합의 세력을 약화시키기 위한 것이 아니라, 사업장내의 근로자들간에 동일한 근로조건을 부여하여 보다 유화적인 작업장 분위기를 조성하기 위한 것으로 볼 수 있다.

둘째로는 사업장내 모든 근로자들의 신분 단일화(single status) 조항을 들 수 있다. 전통적으로 생산직 보다는 사무직 근로자들이 여러 가지 근로조건 측면에서 우대를 받아 왔던 것이 사실이다. 이에 따라 직장내에서 직종간의 알력이나 대립은 끊이지 않았다. 따라서 상대적으로 박탈감을 느낀 생산직 근로자들은 자신들의 권익향상을 위해 노조에 가입하여 강력한 교섭력을 바탕으로 사용자들의 편파적인 대우에 대항하였다. 이에 신분 단일화 조치를 통해 사업장내 구성원간의 공동체 의식을 함양하고 있다. 이러한 회사들의 노무관리 방식을 보면, 직급간의 임금격차 해소와 자유로운 이동을 보장하였다. 또한 회사내 간부식당을 폐쇄하고 모든 직급이 동일한 구내식당을 이용하도록 하였으며, 간부급 직원에게 지정되었던 주차공간도 없었고, 사원명찰에도 직급을 표기하지 않는 등 직급간의 위화감을 조성하였던 과거의 관행을 개선하고 있다(Millward, 1994).

셋째, 노동의 유연성(labour flexibility)제고에 관한 사항이다. 노동의 유연성을 제고하기 위한 방법으로는 직무 등급을 축소하거나 직무 기술서를 작성하지 않는 방식, 생산기술의 획득에 따라 임금을 향상시키는 직능급 도입, 재교육이나 직무교육을 통해 근로자들의 고용안정 향상 등 매우 다양하다. 이러한 관리방식을 통해 근로자들의 근로의욕을 향상시키고 조직의 목적 달성에 보다 헌신하도록 하고 있다.

넷째, 자문 및 교섭위원회(consultative and negotiation councils)를 구성한다는 조항이다. 동 위원회 근로자측 위원은 선거를 통해 정해지는데, 교섭 상대로 인정된 노조 뿐만 아니라 다른 노조의 대표, 비 노조원 등 사업장내 모든 근로자들이 피선거권을 갖는다. 위원회를 통해 근로자측에서는 회사 경영상태에 대한 정보를 획득할 수 있으며, 원영, 투자, 인력 등과 같은 회사 주요 정책에도 상당한 영향력을 발휘할 수 있다. 그 밖에도 임금, 근로시간, 기타 근로조건 등에 대해서도 협의한다.

다섯째로는 무파업 또는 평화조항(no-strike or peace clauses)을 들 수 있다. 여기서 무파업조항이라 함은 파업을 금지한다는 것이 아니라 파업의 발생을 되도록 억제한다는 의미가 보다 강하다고 할 수 있다. 즉, 파업의 발생을 불법으로 규정하는 것이 아니고, 기업내에서 노사간의 이해상충이 발생되면 반드시 거쳐야 할 조정절차를 노사간의 합의하에 설정해 놓는 것이다. 또한 자문·알선·중재위원회(ACAS)에서도 '파업을 원천적으로 일으킬 수 없다'라는 조항은 단체협약에 삽입할 수 없도록 하였다. 결국 영국의 단체협약에서 볼 수 있는 무파업 조항은 파업의 발생을 최소화하려는 조치라고 할 수 있다. 이러한 조항을 삽입해 놓은 사업장의 경우를 보면, 보통 노사간에 합의에 이르지 못

할 경우를 대비하여 제3자를 중재자로 선임하는 제도를 활용하고 있다. 이 경우 중재자가 제시한 중재안은 노사간에 무조건 수용하도록 하고 있어 파업발생 가능성을 봉쇄하고 있다.

한편, 개별 근로자들의 고충처리 및 분쟁 해결에 대한 제도도 함께 운영되는 사례가 늘어나고 있다. 로버자동차회사(Rover Group)의 경우에는 회사내 분쟁처리 절차를 크게 3단계로 구성하였다(Gall, 1993). 첫 번째 단계에서는 근로자 대표, 해당 근로자, 경영측 대표자, 관련 부서장이 모여 해결을 모색한다. 두 번째 단계에서는 1단계 참석자에 공장합동협의회 노조대표자와 경영자측의 상부 대표자가 추가되어 해결을 모색한다. 마지막 단계인 3단계에서는 2단계 참석자에 노조간부가 추가되어 해결을 모색한다. 그래도 해결되지 않은 고충이나 분쟁은 본사의 노무부 부서장, 공장합동협의회 대표, 노조간부 등이 참석하는 확대공자회의에 회부된다. 만약, 확대공자회의에서도 해결이 안되면, 합동교섭협의회에 회부된다. 합동교섭협의회에서도 합의점을 찾지 못하면, 최종적으로 노사가 선임한 자로 구성된 중재기관에 회부하여 이 기관의 결정을 무조건 수용한다. 실제로 그동안 발생된 분쟁해결 사례를 보면, 대부분 기본처리 단계인 3단계 이내에서 해결되었으며, 중재기관에 회부된 사례는 단 한건도 발생하지 않았다.

그렇다면 이상과 같은 새로운 내용의 단체협약을 맺고 있는 사업장은 얼마나 되는 것일까? 한 연구보고서에 따르면, 1993년 현재 약 20만명에 불과해 영국 전체 근로자 2천4백만명의 1%에도 미치지 못하고 있는 것으로 집계되었다(Ferner & Hyman, 1992). 또한 이들 근로자중 82.5%가 테스코(Tesco), 아스다(ASDA), 미들랜드은행(Midland Bank), 티에스비(TSB) 등 4개사의 근로자들이어서 새로운 형태의 단체협약이 전체에 미치는 영향은 매우 미미한 것으로 나타났다.

또한 1989년이후 새로운 협약은 점차 줄어드는 현상을 보이고 있는데 그 이유로는 다음과 같은 사항들을 들 수 있다(Farnham & Pimlott, 1995). 첫째, 세계 경제침체로 인해 새로운 협약 체결의 비율이 상대적으로 높았던 외국 기업들의 신규 설립이 줄어들었기 때문이다. 둘째, 복수노조체제임을 감안한 사용자들이 하나의 노조만을 선정하여 단체교섭을 행하기 보다는 연합 노조대표들과 단일교섭을 하고 있기 때문이다. 셋째, 새로운 협약을 맺었던 GMB나 일반운수노조가 유일노조 인정체제에 대한 별다른 장점을 느끼지 못했기 때문이다(Gall, 1993).

V. 職場委員(Shop Steward) 役割 變化

영국 노동조합의 기초 조직으로서 2차대전 이전의 시기에는 일반적으로 지역별로 조직된 지부가 중요한 역할을 담당하였으나, 1950년대부터는 개별 사업장 단위로 조직되는 직장위원회(Shop Steward Committee)가 노사관계 있어서 점차 실질적인 역할을 수행하게 되었다. 특히 1970년대 말에는 대부분의 개별 사업장에는 직장위원회가 설치되었고, 직장위원(Shop Steward)들의 역할이 공식화되었다.

직장위원회는 회사내 각 부서별 노조대표자인 직장위원(Shop Steward)들이 모여 조합원 확보, 조합비 징수, 사업장 내에서의 조합원 이익대변, 단체교섭시의 사업장내 조합원 의견대변 등의 역할을 담당하는 기구이다. 따라서 사업장 단위에서 직장위원회는 조합원들의 노동조합 역할을 수행하고 있다고 해도 과언이 아니다.

그러나 직장위원의 수나 그들의 역할은 산업에 따라 또는 개별 조합의 특성에 따라 다양하다. 노조가 조직되어 있지 않는 사업장의 경우에도 직장위원회와 비슷한 근로자 대표 기구를 설치하고 있다. 예를 들면, 대기업을 중심으로 여러 개 노동조합에서 선출된 직장위원들이 합동직장위원회(Joint Stewards' Committees)를 구성하는 사례가 있는데, 이 경우에는 소속 노동조합의 운영방침이나 정책과는 무관하게 독립적으로 활동한다.

직장위원들은 노조의 전임 간부와는 달리 개별 사업장에 고용된 종업원으로 일정한 업무를 수행하여야 하지만, 근무시간 중에 조합원교육이나 노조회의에 참여할 수 있는 권리를 인정받는 경우가 대부분이다. 사업장 내에 직장위원의 수가 다수인 경우 이들은 직장위원회를 구성하여, 직장위원 중에서 선임직장위원(Senior Shop Steward) 또는 수석위원(convenor)을 선출하기도 한다. 또한 기업에 따라서는 선임 직장위원이나 수석위원을 위원회 전임자로 인정하여, 조합원 또는 직장위원회 업무만을 수행할 수 있도록 사업장 업무를 면제시켜주고, 이들이 업무를 원활히 이행할 수 있도록 사업장내에 공간과 시설을 제공하는 경우도 있다.²⁾

이러한 직장위원회는 영국 노사관계의 분산화와 사업장 단위의 자율적 노사관계를 형성

2) 영국의 로버자동차 회사에서는 1992년 노사간에 '신 협약(New Deal)'을 체결하면서 다음과 같은 사항들을 노조 측에 약속하였다: 노조대표자들이 업무수행을 원활하게 할 수 있도록 하기 위하여 회사측에서는 게시판, 전화, 유급회의시간을 제공한다: 필요시 노조 대표자중 선임자와 부선임자를 지정할 수 있으며, 이들의 업무수행을 위해 회사측에서 사무실, 짐물에 필요한 각종 비품, 전화, 타이프라이터와 복사기를 제공한다: 선임 대표자에게는 노조대표 활동에 필요한 시간을 작업시간에서 할애하여 제공한다.

하는데 커다란 영향을 미쳤다. 그러나, 직장위원들의 사업장내 역할이나 영향력은 1970년대를 정점으로 점차 축소되고 있는 실정이다. 본 절에서는 직장위원회가 가장 활발하게 활동했던 시기인 1970년대와 쇠락의 길을 걸었던 1980년대를 구분하여 설명한다.

1. 1970년대 : 전성기

직장위원들의 사업장내 영향력이 최고조에 달했던 시기는 1970년대 말로, 수만명의 위원들이 안전·보건이나 직무평가 등과 관련된 사업장내 각종 위원회 위원으로 활동하였다. 뿐만 아니라, 조합원들의 고충처리나 해고와 관련된 사항, 나아가 사업장내의 임금교섭 및 기타 근로조건 결정에도 참여하였다.

1970년말 직장위원회 설치율을 보면, 50인 이상의 사업장중 73%에 직장위원회가 설치되었다. 설치율은 산업별로 차이가 있었는데, 금속산업이 90%로 가장 높았고, 섬유산업은 49%로 가장 낮았던 것으로 나타났다.

이상과 같이 사업장내에 직장위원들의 역할이 활발해진 요인으로는 노동조합 뿐만 아니라 사용자와 정부의 역할도 크다고 할 수 있다.

먼저 노동조합 내부적으로 직장위원 중심의 노사관계가 보다 효과적이며, 민주적이라는 긍정적인 시각이 점차 확산 되었다는 점을 들 수 있다. 사실 1960년대에는 조사관계 체제가 노조간부 위주로 갈 것인가 또는 직장위원 중심으로 갈 것인가에 대해 상당한 논란이 있었다. 그러나 직장위원 중심 체제를 지지하는 인물들이 거대 제조업 노동조합의 위원장으로 선출되면서 이러한 논쟁은 서서히 종식되었다.

당시 영국내 최대 노조였던 일반운수노동조합(TGWU)와 합동기계공노동조합(AUEW)의 위원장들이 직장위원의 지위와 역할에 대해 노동조합 규약집에 명기함으로써, 직장위원회의 설치가 급속히 확산되었다. 또한 직장위원들이 비공식적인 조합원 대표 위치에서 벗어나, 노조로부터 공식적인 권리와 의무를 보장받았다.

또한, 개별 노동조합, 노동조합회의, 노동자교육협회(Worker's Education Association), 대학 등에서 직장위원들이 단체교섭 요령, 조합원 대표자 역할, 조직관리 등과 같이 노사관계 전반에 대한 교육과정을 이수함에 따라, 직장위원들은 영국내 노사관계에 있어서 점점 더 중추적인 역할을 담당하였다. 반면에, 노동조합 간부들은 직장위원들의 조합활동을 지원해주는 간접적인 위치로 전락하고 말았다.

한편, 직장위원들의 지위 향상과 역할 강화에는 영국 사용자들도 많은 영향을 미쳤다. 이에 사용자들이 도노반위원회의 권장사항인 개별 기업 또는 사업장 단위의 단체교섭을 적극 지지하였던 점을 우선 들 수 있다. 사실, 사용자들이 세분화된 단체교섭을 선호한 데에는 그들이 원하는 새로운 기술이나 작업방식, 임금체계 등의 도입이 보다 수월했기 때문이다. 이들은 합동위원회와 같은 기구를 설치하고 직장위원들을 참여시킴으로써, 도입시 노동자들의 반발을 최소화하는 효과를 거두었고, 이러한 경영방식은 영국 전역으로 확대되었다. 이에 따라 개별 기업내 직장위원들의 지위와 역할은 점점 더 공공화되어갔다.

영국 사용자들의 직장위원회 결성에 대한 직접적인 지원조치도 있었다. 위원회 사무실, 전화, 복사기 등과 같은 물질적 지원뿐만 아니라, 업무시간 중에도 직장위원으로써의 활동을 할 수 있도록 배려해 주었다. 1970년대 후반에는 회사에서 급료의 전액을 지급받으면서, 직장위원회 활동만을 담당하는 위원들의 수가 무려 1만여명에 달했다.

직장위원회의 활성화에는 정부의 역할 또한 컸다. 1970년대에 집권한 보수당이나 노동당 정부는 모두 도노반위원회에서 권장했던 기업 또는 사업장단위의 단체교섭이 정착되도록 노력하였다. 특히 1974년부터 1979년까지 집권한 노동당은 업무시간 중에도 직장위원들이 위원회 활동을 수행할 수 있도록 하기 위하여 업무시간 할애에 대해 법적으로 명시하였으며, 직장위원들의 각종 교육과정 수강권리도 보장하였다. 나아가 개별 사업장내 안전요원을 근로자 중에서 선출토록 하거나, 노조가 있는 경우에는 노조대표가 이를 담당하도록 하는 법률을 제정하기도 하였다. 또한, 공공부문의 사용자인 정부는 지방수당을 신설하여 단체교섭의 분산화를 촉진시키기도 하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 노동조합, 사용자, 정부는 각각의 정책이나 목적을 갖고 영국 노사관계가 사업장 단위로 분산되는데 커다란 영향을 미쳤다. 그 결과 1980년의 경우를 보면, 비 육체 근로자의 89%와 육체근로자의 58%가 단일사용자교섭에 의해 임금인상액이 결정될 정도로 기업별 및 사업장별 교섭체제가 확산되었다.

그렇다면, 직장위원들을 기반으로 한 노사관계 체제에 문제점은 없는 것인가? 먼저, 기존의 노동조합을 대체 할 만큼 직장위원회가 발달되어 있지 못하다는 점을 들 수 있다. 직장위원회가 설치되지 않았거나, 설치된 경우라 할지라도 직장위원들이 단체교섭을 수행하기에 충분한 능력을 갖추지 못한 경우가 상당수에 이르렀다는 것이다.

둘째, 직장위원들이 사업장내 모든 근로자들의 이익을 대변하는데 한계를 보였다는 점이다. 특히 동일임금법(Equal Pay Act)의 적용에 있어, 여성이나 흑인 근로자의 경우가 소외되는 경우가 그 대표적인 사례로 지적될 수 있다.

셋째, 직장위원들의 사업장내 영향력이 가장 정점에 다다른 1970년대 말에도 작업조직 개편, 작업속도나 작업규칙의 설정 등과 같은 주요 의사결정 과정에 참여하지 못하는 허약함을 드러냈다.

넷째, 직장위원회가 개별 기업이나 사업장별로 설치되어 있는 관계로 이들간의 결속력이 매우 미약했으며, 나아가 개별 직장위원회의 위원간에도 출신 노조나 직종 등에 따라 의견이 대립되어 분열 양상을 보였다.

다섯째, 직장위원회와 지역별 노조간의 관계도 매우 소원하였다. 실제로 많은 직장위원들이 노조간부의 도움을 요청한다는 것이 자신들의 능력 부재임을 자인하는 것으로 인식하고 있었다. 따라서 사업장내 조합원들의 근시안적 이익이 우선시 되는 반면, 노조의 거시적 정책은 단체교섭 과정에서 배제되는 경우가 빈번히 발생되었다. 특히, 임금인상에 급급한 나머지 근로자들의 건강과 직결되는 안전시설 및 작업장 환경 개선 등은 등안시 되기도 하였다.

결국, 영국의 직장위원회 중심 노사관계 체제는 노사정 모두에게 만족스럽지 못한 결과를 가져왔다. 노조측이 바라던 노동운동의 민주화보다는 오히려 분열현상을 가져왔으나 사용자나 정부가 기대했던 비공식 파업의 감소, 임금인상 투쟁 감소, 생산성 향상 등은 발생하지 않았다.

2. 1980년대 : 쇠퇴기

1980년대부터는 영국내 사업장의 노사관계가 사용자 주도로 바뀌기 시작하면서, 직장위원회의 기능이 대폭 축소되는 상황이 전개되었다. 1979년 11월 당시 국영기업이던 브리티시 레일랜드(British Leyland) 자동차 회사의 롱브릿지(Longbridge)공장에서는 작업규칙을 바꾸는데 반대하던 직장위원회 위원장을 해고하는 사태가 발생하였다. 이를 시발로 사업장내에서 경영자의 의사결정에 반대하는 근로자에 대한 엄중한 문책은 계속되었다.

이렇게 사용자 태도가 급변한 것은 당시 대처수상의 대대적인 산업 구조조정과 맞물려

있다고 할 수 있다. 경쟁력을 갖추지 못한 기업들은 정부의 지원이 끊기자 대량으로 폐쇄되었으며, 이에 따라 실업자도 급증하였다. 이러한 상황에서 직장위원들의 요구사항은 묵살되기 일쑤였고, 사업장내 파업이 발생하면 아예 폐쇄하겠다는 경고가 날아들었다. 또한, 그동안 직장위원회의 전임자들도 대거 현업에 복귀해야 했고, 위원회에 대한 회사측의 지원도 축소되는 경향을 띄었다. 특히, 직장위원들의 노사관계 교육은 대폭 축소되었다.

영국내 전체 사업장중 직장위원들이 조합원들을 대표하고 있는 비율은 1984년 54%에서 1990년에 38%로 급락한 것으로 나타났다. 1984년의 경우 직장위원수는 생산직이 약 17만명, 비생산직이 약 16만명으로 생산직은 조합원 23명 당 1명, 비생산직은 조합원 21명 당 1명 정도 꼴이며, 전임 직장위원 수는 생산직 약 2,900명, 비생산직 약 1,300명당 1인 정도로 추산되고 있다(박덕제, 1991).

〈표 V-1〉에는 사용자가 노동조합의 존재를 인정한 사업장에서의 직장위원회 운영실태에 대한 조사 결과가 나와 있다. 전산업에 직장위원회가 설치된 비율은 1984년 82%, 1990년 71%로 줄어들었다. 이를 산업별로 구분하면, 공공부문이 84%에서 73%로 감소하여 가장 감소의 폭이 컸으며, 민간 서비스업 분야가 10% 감소, 민간 제조업분야가

〈표 V-1〉 직장위원회의 운영실태 추이

(단위 : %)

		위원회 설치율	전임직장위원 선출비율	전임자 인정 사업장 비율
전체사업장	1984	82	19	2
	1990	71	22	2
제조업	1984	98	46	5
	1990	90	40	2
서비스업	1984	67	9	1
	1990	57	12	2
공공부문	1984	84	14	3
	1990	73	23	2

자료) Edwards, P. et. al.(19950, 'Industrial Relations-Theory and practice in Britain', London: Blackwell, Table 7.1.

9%감소하였다. 그러나 감소폭이 대체로 10%내외인 점을 감안한다면, 직장위원회 설치율의 감소추세는 산업 전반에 걸쳐 발생되었다고 해석될 수 있다. 이는 사용자측이 경영권 확보를 위해 노조의 사업장내 활동을 제한하고 있는 결과로 풀이될 수 있다.

반면에 선임직장위원을 선출하고 있는 사업장의 비율은 다소나마 증가하고 있다. 전산업의 경우 1984년 19%에서 1990년에는 22%로 증가하였는데, 증가의 주요 원인으로 는 민간 서비스업과 공공부문에서 선출비율이 늘어났기 때문으로 파악된다.

한편, 직장위원회에 전임자를 인정하고 있는 사업자의 비율은 별다른 변화를 보이지 않고 있으나, 민간 제조업의 경우에는 1984년 5%에서 1990년 2%로 급락하였다. 이는 제조업의 경영악화에 따른 결과로 직장위원회의 전임자들이 작업장으로 되돌아 갔음을 의미한다.

이상에서 살펴 보았듯이 1980년대에 영국의 직장위원회 역할이나 영향력이 감소된 원인을 좀더 자세히 분석해보면, 다음과 같은 네가지 요인을 들 수 있다.

첫째, 영국의 경제상황과 산업구조의 변화를 들 수 있다. 직장위원회의 영향력이 강했던 1960년대와 1970년대에는 실업율이 낮아 노동력 확보에 어려움이 있었고, 대규모 인원들이 하나의 사업장에 운집해 비교적 단순작업을 하였으며, 일부 생산라인에서의 파업이 전체 생산라인을 멈추게 하는 일관생산방식이 널리 활용되고 있었다는 점 등을 들 수 있다. 이러한 환경으로 말미암아 직장위원들의 대 사용자 교섭력은 그 어느 시기보다도 막강하였다.

그러나 1980년대에는 이러한 환경들에 많은 변화가 발생하였다. 먼저, 불경기 및 구조조정으로 인해 실업률이 높아지자 영국의 근로자들은 파업과 같은 집단행동을 하는 것을 꺼려했으며, 사용자측도 파업으로 인한 생산차질에 덜 민감해졌다는 점을 들 수 있다. 나아가, 생산기술의 발달과 기업의 구조조정으로 인하여 사업장의 규모가 점차 줄어들었다. 뿐만 아니라, 일관생산 방식을 채택하는 사업장 수가 줄었고, 국내·외적으로 기업간 경쟁이 치열해졌다.

둘째, 노동조합 활동에 대한 정부의 적대적 태도를 들 수 있다. 제1장에서도 소개하였듯이 영국은 노동3권을 법으로 보장하지 않고 있다. 따라서 그 어느 나라보다도 노사관계에 대해 정부가 영향을 미칠 수 있는 여지가 크다 하겠다. 1979년에 집권한 보수당 정부의 대처수상은 노동조합 활동을 제약하는 입법조치를 1980년대와 1990년대 초반에 걸쳐 지속적으로 단행하였다. 먼저, 노동조합 인정 강제조항을 삭제하여 사용자에게 노

조인정권을 부여하였다. 또한 클로우즈드샵제도를 불법화하였으며, 노조활동을 위한 업무시간 할애 범위를 축소했다. 나아가 파업 찬반투표를 강제와 비공식 파업에 대해서는 법적인 면책특권을 박탈하였으며, 사용자에게 파업에 참가한 근로자를 선별적으로 해고할 수 있는 권한을 부여하였다.

셋째, 직장위원들에 대한 사용자의 태도가 크게 변화한 점을 들 수 있다. 앞서 설명한 바와 같이 노동조합 활동을 규제하는 법률이 잇달아 발효되자 영국의 사용자들은 직장위원들의 권한을 축소하기 시작하였다. 사용자들은 새로운 생산기술의 도입이나, 작업규칙 제정 및 작업조직 개편 등에 있어 직장위원들의 발언권을 축소하였다. 또한 그들은 근로자와의 대화창구로 노동조합이 사용해오던 정책을 철회했으며, 그동안 노조측에게 제공했던 각종 경영정보의 내용 및 범위를 경영권 보호차원에서 제한하였다.

한편, 영국의 사용자들은, 기업의 경영목표나 개인 및 집단 실적에 따른 임금 지급, 작업조직의 유연화, 작업장 단위의 일반 근로자 경영참여 기회부여, 근로자들의 교육훈련에 대한 투자확대 등을 핵심으로 하는 인적자원관리(human resource management) 정책을 구사하였다.

넷째, 직장위원들은 사용자들의 새로운 경영정책에 대응할 만한 한 대안을 제시하지 못했던 점을 들 수 있다. 직장내 근로자들의 상반된 이익을 포괄적으로 수렴해야 하는 직장위원들이기에 사용자들의 새로운 경영정책에 대한 분명한 입장을 표명하는데 한계가 있었다. 예를 들어, 시간제 근로나 변형근로시간제 등과 같은 제도는 여성 근로자들에게는 매우 선호되는 정책인 반면, 남성 근로자들에게는 고용불안을 가져오는 정책이다. 따라서 직장위원들은 근로자들의 공통 요구사항인 임금인상에 보다 더 많은 관심을 기울일 수밖에 없었다.

이상과 같은 사유로 인해 사업장 내에서의 직장위원들의 활동의 폭은 대폭 줄어들었고, 대 사용자 교섭력도 크게 약화되었다. 또한 영국의 노동조합 활동도 크게 위축되었으며, 사업장내 노사간의 관계는 집단적 관계에서 개별적 관계로의 전환 현상이 발생하였다.

그 결과, 경쟁력 강화를 위한다는 명목으로 대규모 감원, 다기능화, 신기술 도입, 시간제 및 임시직 도입, 작업강도 강화 등의 각종 새로운 경영정책이 사용자 주도하에 펼쳐졌다. 이 과정에서 대부분의 사용자들은 노조나 직장위원들과의 협의를 거치기보다는 개별 근로자들에게 직접 설득하는 방식을 택하였다.

VI. 結 論

영국의 단체교섭 제도는 노사간에 자율적으로 채택한 제도이며, 단체협약 사항에 대한 준수여부 또한 노사간의 의지에 달려 있다. 그러나, 단체교섭 제도를 통해 근로조건이 결정되는 근로자들의 비율은 점차 줄어들고 있는 추세로 1990년 현재 53%까지 낮아졌다. 단체교섭 구조는 전국수준의 협약체결 관행에서 기업별 또는 사업장별 교섭으로 이행되고 있는 추세에 있으며, 협약내용도 유일노조체제, 무파업 조항 등이 담긴 새로운 형태의 단체협약이 체결되고 있다.

또한 개별사업장내에서 실질적인 노동조합 활동의 주체역할을 담당했던 직장위원들의 역할이 크게 위축되었다. 1970년대까지만 해도 개별 사업장내의 직장위원들은 작업방식, 신기술 도입, 인사제도, 작업환경 등 매우 광범위한 부문에서 영향력을 행사해 왔었다. 그러나 1980년대이후부터는 개별 사업장내 노사관계의 주도권이 사용자측으로 넘어감에 따라 직장위원들의 역할이 유명무실해졌을 뿐만 아니라, 심지어 직장위원을 인정하지 않는 기업들도 출현하였다.

이상과 같이 1980년대를 통해 영국의 근로자들은 노동조합의 단체교섭을 통해 보호받는 양적 측면뿐만 아니라, 질적측면에 있어서도 크게 저하되었다. 이러한 현상은 1997년 5월에 노동당이 집권에 성공하면서 어느 정도 해소는 될 수 있을 것으로 전망되고 있지만, 1970년대에 집권한 노동당처럼 보수당 정부의 입법내용을 완전히 뒤바꿀 수도, 의사도 없는 것으로 나타났다.

실제로 이번 총선에서 노동당이 제시한 노동관련 정책은 다음의 세가지 뿐이었다. 첫째, 1993년 보수당 정부에 의해 폐지되었던, 최저임금제의 재도입이다. 둘째, 사용자에게 노조를 인정하도록 하겠다는 것이다. 지금까지는 사용자가 노조의 존재를 인정하지 않고, 일방적으로 근로조건을 결정할 수 있었다. 세 번째 공약사항으로는 회원국들에게 최소한의 노동조건을 유지토록 하는 유럽연합의 사회헌장에 동의한다는 것이다. 이에 따라 노동조합 측에서도 그 동안 보수당이 입법화 해놓은 법률의 폐지는 기대하지 않고 있으며, 기존의 법 조항을 노동자측에 좀더 유리한 방향으로의 조정은 가능하지 않겠느냐는 반응이다.

이러한 영국의 노동조합 세력 약화는 앞서도 언급하였듯이, 영국 경제를 회생시키는데 있어 집단적 교섭력을 과도하게 사용해온 노동조합이 걸림돌로 인식되었기 때문이다. 이러한 인식은 정부나 사용자뿐만 아니라 국민들까지도 함께 하고 있었다. 보수당 정부

가 1979년 이후 무려 4번 연속 집권에 성공한 사실이 이를 뒷받침 해준다 할 수 있다. 국민들이 노동운동을 회생해서라도 국가 경제의 회복을 원한 것이다.

오늘날과 같이 사회주의 몰락으로 인한 탈이념화 현상, 국가단위에서 기업단위로 경쟁 단위의 세분화를 가져온 세계시장의 단일화, 극소전자 기술 발전으로 인한 정보유통의 혁신 등은 산업간, 기업간의 경쟁을 심화시키고 있는 상황하에서 노동조합이 생산성을 무시한 채 노동자들의 근로조건 향상에만 주력한다면 오히려 노동운동의 퇴보현상이 발생될 가능성이 있다는 사실을 영국 사례는 시사하고 있다.

특히 우리나라의 경우를 보면, 국내 노동환경이 저임금·고성장·제한경쟁에서의 고임금·저성장·무한경쟁이라는 근원적 변화를 겪고 있다. 더구나, 최근 우리가 겪고 있는 심각한 경제위기로 인해 산업의 전박적인 구조조정이 불가피 해졌다. 기업들의 경쟁력이 제고되어야만 국가 경제가 회생될 수 있기 때문이다.

따라서 우리나라 노동조합은 이러한 상황에 보다 신속적이고 적극적으로 대응할 필요가 있다. 분배할 수 있는 파이를 키우는 것은 물론, 경우에 따라서는 근로조건도 하향조정에 동의해야 할 것이며, 잉여인력이 발생할 경우에는 이를 무조건적으로 반대해서도 안된다고 본다. 오히려 국가경제 위기 극복에 노동조합이 적극 참여한다면, 오늘날의 경제위기가 침체된 노동운동의 활성화와 노동조합에 대한 대 국민 이미지 제고의 기회로 승화될 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 김영환(1992)(역), '영국의 신 노사관계', 경영자총협회, Hanson, Charles G.(1991), 'Taming the Trade Unions: A Guide to the Thatcher Government's Employment Reforms, 1980~90', London: Macmillan.
- 박덕제(1991), '보수당 정부하의 영국 노사관계', 노동경제논집, Vol.14, 한국노동경제학회, pp.191~209.
- 박홍규(1992)(역), '영국 노동운동 역사', 영남대학교 출판사, Pelling, H.(1976), 'A History of British Trade Unionism', London: Macmillan.

- 이규창(1992)(역), '영국 노동운동의 교훈', 경영자총협회, Burton John(1979), 'The Trojan Horse: Union Power in British Politics', Adam Smith Institute.
- 임무송(1997), '영국의 노동정책 변천사', 한국노동연구원.
- 정병기(1994)(역), '유럽 노동운동은 끝났는가', 주간 노동자신문출판국, Grebing, H. and T. Meyer(ed.)(1992), 'Linksparteien und Gewerkschaften in Europa'.
- 최재희, 염운옥(1994)(역), 「영국 노동당의 기원」, 지평문화사, Pelling, H.(1954), The Origins of The Labour party, 1880 - 1900.
- Ackers, P. C., & Smith P.(1996), *The New Workplace and Trade Unionism, Critical Perspectives on Work and Oranisation*, London: Routledge.
- Adett, J.(1989), *Labour Market Policy*, London: Longman.
- Bain, G. S.(1983), *Industrial Relations in Britain*, Oxford: Blackwell.
- Ball, A.(1987), *British Political Parties*, London: Macmillan.
- Bamber, G. J., & Lansbury, R. D.(1987), *Interational and Comparative Industrial Relations*, London: Unwin Hyman.
- Basset, P.(1986), *Strik Free: New Industrial Relations*, London: Macmillan.
- Batstone, E.(1988), *The Reform of Work place Industrial Relations*, Oxford:Clarendon
- Beaumont, P. B.(1990), *Change in Indusrial Relations*, Routledge.
- Booth, A.(1989), "What do unions do now?", Discussion Paper in Economics, No.8903, Brunel University.
- Clegg, H. A.(1985), *A History of British Trade Unions since 1889*, Oxford: Clarendon
- Coates, K., & Topham, T.(1988), *Trade Unions in Britain*, London: Fontana press
- Curson, C.(1986), *Flexible Patterns of Work*, Institute of Personnel Management, London.
- Department of Employment(1987), *Trade Unions and Their Members*, HMSO, London.
- Edwards, P.(1995), *Industrial Relations, Theory and Practice in Britain*,

London Blackwell Business.

- Elbaum, B., & Lazonick, W.(1986), *The Decline of the British Economy*, Oxford: Clarendon.
- Farnham, D., & Pimlott, J.(1995), *Understanding Industrial relations*, 5th. eds., London: Cassell.
- Ferner, A., & Hyman, R.(1992), *Industrial Relations in the New Europe*, London: Blackwell.
- Fox, A.(1985), *History and Heritage, The social origins of the British Industrial Relations System*, London: George Allen & Unwin.
- Franklin, M. N.(1989), *The Decline Class Voting in Britain*, Oxford University Press.
- Gallie, D.(1989), *Employment in Britain*, Oxford: Blackwell.
- Gregg, P., & Yates, A.(1991), "Changes in Trade Union and Wage Setting Arrangements in the 1980s" *British Journal of Industrial Relations*, vol.30, No.4, pp.361-376.
- Hyman, R.(1989), *The Political Economy of Industrial Relations—Theory and Practice in a cold climate*, London: Macmillan.
- Hyman, R.(1995), 'The Historical Evolution of British Industrial Relations', in Edwards, P.(ed)(1995) *Industrial Relations—Theory & Practice in Britain*, Oxford: Blackwell.
- Kelly, J., & Heery, E.(1994), *Working for the Trade Union, British Trade Union Officers*. Cambridge University Press.
- Lewis, D.(1990), *Essentials of Employment law*, Institute of Personnel Management, London: Mcgraw-Hill.
- Locke, R., Kochan, T., & Piore, M.(1995), *Employment Relations in a Changing World Economy*, The MIT Press.
- Marching, M. J., Goodman, A. W., & Ackers, P.(1992), *New Development in Employee Involvement*, Department of Employment, London.
- Marginson, P. et al.(1993), "The Control of Industrial Relations in Large

- Companies: An Initial Analysis of the Second Company Level Industrial Relations Survey", *Warwick Papers in Industrial Relations*, No.45, IRRU, University of Warwick.
- Martin, R.(1992), *Bargaining Power*, Oxford: Clarendon.
- Millward, N., & Stevens, M.(1986), *British Workplace Industrial Relations, 1980-1984*, London: Gower.
- Millward, N., Stevens, M., Smart, D., & Hawes, W. R.(1992), *Workplace Industrial Relations in Transition*, Dartmouth: Aldershot.
- Millward, N.(1994), *The New Industrial Relations?*, London: PSI.
- Pimlott, B., & Cook, C.(1991), *Trade Unions in British Politics*, London: Longman.
- Poole, M.(1896), *Industrial Relations, Origines and Patterns of National Diversity*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Ruyssseveldt, J. V., & Visser, J.(1996), *Industrial Relations in Europe, Traditions and Transitions*, London: Sage.
- Salamon, M.(1992), *Industrial Relations - Theory and practice*, London: Prentice Hall International(UK).
- Samuel, R.(1977), "The Workshop of the World: Steam Power and Hand Technology in Mid-Victorian Britain", *History Workshop*, Vol.3, pp.6~72.
- Shaw, E.(1994), *The Labour Party since 1979 - crisis and transformation*, London: Routledge.
- Sisson, K.(1995), *Personnel Management, A Comprehensive Guide to Theory & Practice in Britain*, London: Blackwell Business.
- Smith, P., & Morton, G.(1990), "A Change of Heart: Union Exclusion in the Provincial Newspaper Sector", *Work, Employment and Society*, Vol.4, No.1, pp.105~124.
- Willman, P., Morris, T., & Aston, B.(1993), *Union Business, Trade Union Organisation and Financial Reform in The Thatcher Years*, Cambridge University Press.

A Study on the Transformation of Collective Bargaining and Shop Steward's Roles in Britain

Gyu Tai Kim*

ABSTRACT

Since 1979, pragmatic reforms to collective bargaining have continued in the private sector in condition of relatively high unemployment. Changes have included decentralized bargaining, single table bargaining and new style single union deals. Other employers have moved away from the joint regulation of industrial relations, especially for white collar employees, to personal contracts, performance pay and employee involvement strategies.

The basis of the shop steward's power and influence up to the 1980's rested on trade union solidarity at the workplace, the scope and depth of collective bargaining, involvement in procedural processes, the existence of full employment, the absence of legal regulation and the declining self-confidence and power of management. During the 1980s this structure and system were first challenged and then largely reversed.

* Professor, Department of Business Administration, Hannam University