

# 보수당 정부하의 영국 노사관계

朴 德 濟(韓國放送通信大學 經濟學科 副教授)

## 〈目 次〉

- |                       |                |
|-----------------------|----------------|
| I. 머리말                | 3. 정부의 노동정책    |
| II. 영국 노사관계의 특징과 배경   | IV. 단체교섭과 단체행동 |
| 1. 노사관계의 특징           | 1. 단체교섭        |
| 2. 영국 노사관계의 역사적 배경    | 2. 단체행동        |
| III. 노사관계 당사자의 구성과 성격 | V. 정책적 함의      |
| 1. 노동조합과 職場委員會        | VI. 맺음말        |
| 2. 사용자단체              |                |

## I. 머 리 말

영국의 노사관계는 영국경제의 침체와 상대적 지위 저하, 보수당의 장기 집권과 대처리즘(Thatcherism)으로 표현되는 보수당의 反勞動組合的인 정책으로 인해 현저한 변화를 보이고 있다. 이러한 변화는 한편에서 보면 선진제국에 공통되는 현상이지만, 변화의 과정중에 나타나는 구체적인 현상 가운데는 영국에 독특하게 많이 있다.

여기서는 영국 노사관계의 특징과 그 전개과정, 그것이 주는 정책적 함의를 필자 나름대로 정리해서 소개하고자 한다. 노사관계의 특징을 서술할 때에는 주로 1979년 영국 보수당 정부가 등장한 이후의 노사관계에 중점을 두고 서술하되 필요한 경우에는 그 이전의 제도와 관행에 관해서도 언급한다.

## Ⅱ. 영국 노사관계의 특징과 그 배경

### 1. 노사관계의 특징

영국은 가장 먼저 자본주의를 발전시킨 국가로서 다른 선진국에 비해서도 독특한 노사관계를 형성하고 있다. 첫째로 영국의 노사관계는 강한 勞使自治主義(voluntarism)를 특징으로 한다. 집단적 노사관계의 기본 내용이라 할 수 있는 노동조합의 인정이나 단체교섭의 효력에 있어서도 원칙적으로 법적인 강제는 없으며 노사간의 역관계나 전통에 따라 결정된다. 즉, 사용자(단체)가 노조와 단체교섭을 할 것인가, 복수노조가 있는 경우 모든 노조와 교섭할 것인가 아니면 그 중의 일부 노조하고만 교섭하고 협약을 체결할 것인가 등은 법적인 규정에 의해 정해지는 것이 아니라 사용자의 판단과 경제적 계산에 따라 결정된다. 극단적으로 사용자가 어느 조합도 인정하지 않고 개별 종업원과 대화하여 노동조건을 정하더라도 노동조합의 반발을 받기는 하겠지만 법적인 제재는 없다.

또 노사간의 단체협약이 체결되더라도 그것은 법적 구속력이 없는 계약으로 간주되는 경우가 일반적이다. 단체협약을 체결하는 노사가 그것이 법적 구속력을 갖는 협약임을 분명히 밝혀두지 않는 한, 단체협약은 법적 구속력이 없는 紳士協定으로 간주되는데, 영국에서는 노사가 단체협약에 법적 구속력을 부여하는 경우는 매우 드물다.

둘째로 하나의 사업장 내에 복수노조의 지부조직이나 조합원이 존재한다는 의미에서 複數勞組制度(multi-unionism)가 정착되어 있다. 영국의 노동조합은 당초에 같은 직종, 같은 지역에 있는 노동자들간의 相助를 위한 단체로서 자연발생적으로 조직되었고, 그 전통이 지금도 강하게 남아 있기 때문에 하나의 사업장 안에도 기계공 조합, 전기공 조합, 비숙련공 조합, 전문 기술자 조합, 사무 전문직 조합 등 여러개의 조합원이 있는 경우가 많다. 이러한 복수노조 현상은 하나의 직종 내에서도 여러개의 노조가 생기는 것으로 전개되기도 하는데, 예컨대 교사의 경우 교사조합 이외에도 교장조합, 교감(여교감)조합, 여교사조합이 조직되어 있다.

이러한 복수노조가 존재하는 여건에서 노조가 세력을 확장하기 위해 다른 직종이나 비숙련공, 사무직노동자들을 조직대상으로 추가함에 따라 오늘날에 와서는 원래 직업별로 조직되었던 노조의 영역 구분이 상당히 희석되어가고 있다. 따라서 심한 경우에는 같은 공장에서 같은 일을 하는 노동자라도 서로 다른 노조에 소속될 때도 있다. 또 서로 많은

조합원을 차지하기 위한 노조간의 경쟁으로 노조간의 관계가 악화되는 일도 종종 일어난다.

셋째로 노동조합이나 사용자단체 모두가 산업별(직업별) 전국조직이나 전국 중앙조직(national center)의 산하조직에 대한 통제력이 매우 약하다. 이러한 특징은 영국에서 일어나는 파업의 90% 정도가 공식적인 노조지도부가 승인하지 않은 상태에서 자발적으로 이루어지는 비공식 파업이며, 기업별노조가 없지만 상당 비율의 임금교섭이 기업 또는 공장단위로 이루어지고 있고, 산업별 공동교섭은 비중이 상당히 낮다는 데서도 잘 알 수 있다.

넷째로 노동자들의 계급의식이 강하고, 기업공동체의식은 매우 약하다. 특히 기업내 생산직 근로자와 사용자 및 사무 관리직 근로자 간에는 행동양식이나 정서적으로나 “그들과 우리는 서로 다르다(them and us)”는 의식이 매우 강하다. 이러한 의식 때문에 경영참가제도의 도입, 생산-사무직 간의 구별을 철폐하는 單一身分制度(single status)의 실시, 근로자와 관리자가 같은 유니폼을 착용하는 등의 제도에 대해서는 생산직이나 사무 관리직 모두가 거부감을 갖고 있다.

## 2. 영국 노사관계의 역사적 배경

어느 나라의 노사관계거나 그 나라의 역사나 과거 제도와 분리해서 생각할 수 없듯이, 현재의 영국 노사관계도 영국의 역사와 그간의 제도 관행에 연유된 바가 크다. 영국은 세계 최초로 산업혁명을 완수한 국가로서 19세기 말까지는 세계의 공장지로 군림했다. 많은 산업분야에서 최고의 대외경쟁력을 누리고 있었기 때문에 최소한 2차대전때까지는 다른 나라를 따라잡아야 한다거나, 다른 나라에 이겨야 한다는 의식 없이 지내왔다. 先發資本主義國家로서의 이러한 국제경쟁에 있어서의 유리함이나, 2차대전때까지 유지되었던 막대한 해외재산에서 나오는 재산수입이 있었기 때문에 영국사회는 현상 개혁에 대한 필요를 크게 느끼지 않았고, 정부도 자유방임정책을 유지해왔다. 이러한 상황에서 영국의 기업가들은 노동조합을 탄압하거나 이를 적극적으로 수용하여 근대적인 노사관계를 확립하지 않는 애매한 상태를 유지하며 노사간에 공존해왔다.

영국의 공업화는 후발자본주의의 경우처럼 국가주도로 추진된 것도 아니고, 미국처럼 대기업 주도로 이루어진 것도 아니다. 중소기업의 민간기업 주도로 추진된 산업화 과정에서는 경제는 수요·공급을 통한 시장의 자율적 기능에 의해 조정되었으며, 기업가와 근로자가 모두 이러한 시장기능을 이용하려 했다. 근검과 절약, 근면과 창조적 능력에 기초하여 중소기업을 소유하게 된 초기의 자본가들은 국가의 간섭을 극구 배척했다. 뿐만 아니

라 이들은 사유재산권과 기업에 대한 경영자의 경영권을 강조하며 근로자들에 대한 온정주의적 노무관리도 배척했다. 국가의 간섭에 거부적 태도를 보이는 것은 노동자들도 마찬가지였다. 노동자들은 국가의 보호나 간섭에 의해 사용자들로부터 보호받으려고 했던 것이 아니라, 직업별조합의 노동시장에 대한 공급제한을 통해 사용자들과의 거래에서 유리한 위치를 확보하려 했다. 이러한 분위기에서는 기업가와 근로자는 계약으로 맺어진 관계로 받아들일 뿐이며, 같은 배를 타고 있는 공동운명체라는 의식은 생기지 않는 것이다.

영국은 중세 이후 혁명이나 외국과의 전쟁에서 패배를 맛본 경험이 없다. 따라서 독일이나 일본처럼 점령군 또는 자체 내 개혁세력에 의해 과거의 제도와 관행을 철저히 재검토하고 새로운 것을 도입할 계기가 없었다. 이러한 부분적, 점진적인 변화과정을 통해 처음에 각 지방단위로 조직되어 있던 노동조합은 전국단위의 조직으로 확대되고, 이에 대응해서 각 지방단위 사용자단체도 전국규모로 커지기는 했다. 그러나 노조측이나 사용자측 모두, 전국단위 조직의 지방조직이나 개별기업조직에 대한 통제력이 매우 약하다. 때문에 영국의 노사관계 제도가 개선되어야 한다고 생각하는 노조나 사용자단체의 지도자가 등장하더라도, 그같은 인식에 대한 공감대도 약하고 전국조직으로서는 이를 추진할 역량도 매우 약한 것이다.

이처럼 영국의 노사관계는 정부의 자유방임 원칙, 상급단체의 지방조직에 대한 취약한 통제력, 근로자들의 뿌리깊은 계급의식과 기업가 및 관리자들의 실력자우월주의(meritocracy), 옛날에 아무런 문제가 없었다고 보는 데서 오는 강고한 보수주의적 의식이 결합되어 형성된 역사적 산물이다.

### Ⅲ. 노사관계 당사자의 구성과 성격

#### 1. 노동조합과 職場委員會

영국의 단위조합은 원래 직업별 조합에서 출발하였으나, 오늘날에는 직업별 노조 외에도 산업별 노조, 화이트 칼러 노조, 단순 비숙련공 노조 등이 존재하고 있다 그리고 이러한 노조들이 조합 규모를 늘리기 위해 원래의 주된 조직대상이 아닌 노동자까지도 가입범위에 포함시킴에 따라 각 노조간에 조직대상이 중복되고 따라서 동일한 노동자를 대상으로 노조간에 조합원을 확보하기 위한 경쟁도 흔히 발생하고 있다.

노동조합을 인정하고 있는 사업장의 비율을 보면, 1984년 현재 생산직에 대해 노조를

인정하는 사업장은 전체 사업장의 62%, 비생산직(non-manual)은 54%에 달한다. 그런데 이 비율은 부문에 따라 상당히 격차가 있어 사기업 제조업 부문은 그 비율이 각각 55% 및 26%이며, 공공부문은 이보다 높은 91% 및 98%에 이르고 있다. 노동조합이 있는 사업장 중에서 사용자가 인정하는 노조가 하나인 경우는 생산직의 경우 65%, 비생산직은 39%이며 나머지는 두 개 이상의 노조를 인정하고 있다.<sup>1)</sup>

1960년대 이후 노동조합의 통합으로 많은 노조들이 서로 통합하여 새로운 거대 노조로 탄생하는 경향이 있다. 이러한 노동조합 통합의 배경에는 대형화를 통해 조합의 영향력을 높인다는 목적 외에도 풍부한 재정, 많은 파업기금의 확보, 조합 운영비의 절감을 꾀한다는 실리적인 목적도 크게 작용하고 있다. <표-1>의 영국 10대 노조의 명칭을 보면, 이들이 통합으로 이처럼 대형화되었다는 것을 알 수 있으며, 또 비슷한 성격의 노동자를 조직 대상으로 하지 않는 경우에도 통합이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 노동조합 중에는 이처럼 조합원 1백만명이 넘는 거대조직이 있는가 하면, 조합원이 100명 미만인 노조도 전체 노조수 309개의 16%인 48개나 있다.

1989년 현재의 조합원수는 10,158천명으로서 이는 근래 가장 많은 조합원을 보였던 1979년의 13,289천명에 비해서는 3,131천명이 감소된 숫자이다. 이러한 조합원 감소로 노조 조직률도 1979년의 59%에서 1989년 현재 39% 정도로 낮아졌다. 이 조직률은 민간부문의 경우에는 더욱 낮아서 공공부문이 62~66%의 조직률을 보이는 데 비하여, 민간부문은 26~31% 정도에 불과하다.<sup>2)</sup> 이러한 조합원 감소는 사용자의 노조 탄압이나 승인 철회(derecognition), 조합원의 노조기피 때문이라기보다는 제조업, 성인 남자, 상용근로자로 대표되는 전통적으로 노동조합 조직률이 높은 부문의 고용이 감소되고 있기 때문에 발생하는 현상이다.<sup>2)</sup>

〈표-1〉 영국의 10대 단위노조

명 칭	조합원수	비 고
TGWU(운수 일반노동자조합)	1,337,944	1988년 TUC에서 축출됨
AEU (합동 기계공 조합)	857,599	
GMBATU(일반공, 자치단체, 보일러공노조)	814,084	
NALGO(중앙 및 지방공무원 노조)	750,430	
NUPE(공공부문 종업원 노조)	657,633	
ASTAMS(과학자, 기술자 및 관리자 노조)	390,000	
USDAW(상점 및 유통부문 종사자 노조)	381,984	
EETPU(전기, 전자, 전신, 배관공 노조)	336,155	
UCATT(건축부문 종사자 노조)	249,485	
NUT(교사 노조)	184,455	

자료: K.Coates and T. Topham(1988), p.64에서 인용

단위노조의 상급단체로는 1868년에 설립된 勞動組合會議(Trade Union Congress:TUC)가 있다. 단위노조가 반드시 가입해야 할 의무는 없지만, 대부분의 거대 노조가 TUC에 가입되어 있기 때문에 전체 조합원의 90% 정도는 TUC 가맹 노조의 조합원이다. TUC는 단체교섭에는 참여하지 않으며, 정부에 대한 로비와 전체 노동조합을 위한 정책개발, 각 노조간의 이해충돌에 대한 조정 등의 역할을 담당한다. 영국의 단위노조는 강한 자율성을 갖고 있어 자신의 업무에 대해 정부가 간섭하는 것은 물론, TUC가 개입하는 것도 싫어하기 때문에 단위노조의 임무에 대해서는 TUC가 발언하지 않는 것을 원칙으로 하고 있다.

노동조합의 기초조직으로서 2차대전 이전에는 일반적으로 지역별로 조직된 지부(branch)가 중요한 역할을 하였으나, 오늘날에는 그 외에 사업장 단위로 조직되는 職場委員會(shop steward committee)가 노사관계에 있어서 보다 중요한 존재로 부각되고 있다. 이 경우 기업의 각 부서별 조합원의 대표를 흔히 職場委員(shop steward)이라고 부른다. 일반 노조원에 대한 직장위원의 수나 그들의 역할은 산업이나 노조와의 관계에 따라 반드시 동일하지는 않으며, 이들의 주된 역할은 조합원 확보, 조합비 수금, 사업장 내에서의 조합원의 이익 대변(예컨대 배치전환, 근로시간 조정시 사용자와 협의), 단체교섭시의 사업장 내 조합원의 의견 대변 등이 된다.

직장위원들은 노조의 전임 간부와는 달리 사업장에 고용된 종업원이지만, 근무시간 중에 교육과 회의에 참여할 수 있는 권리를 인정받는 경우가 많다. 사업장 내에 직장위원의 수가 많은 경우 이들은 직장위원회(shop steward committee)를 구성하며, 직장위원 중에서 先任 職場委員(senior shop steward) 또는 首席委員(convenor)을 선출하기도 한다. 기업에 따라서는 이들 선임 직장위원이나 수석위원에게 조합원 또는 직장위원회 업무만을 볼 수 있도록 사업장 업무를 면제시켜주고 또 이들이 업무를 원활히 이행할 수 있도록 사업장 내에 공간과 시설을 제공하는 경우도 있다.

1984년에 조사한 결과를 보면 생산직 노동자를 대표하는 직장위원이 있는 기업은 노조가 있는 사업장의 65%, (비생산직은 그 비율이 67%, 종업원 500명 이상의 대기업인 경우는 생산직 및 비생산직을 대표하는 직장위원이 있는 기업의 비율이 각각 97%,84%임)를 차지한다. 그리고 제조업체 중에서 생산직을 대표하는 전임 직장위원이 있는 사업체 비율은 6%(사무직은 2%)이다. 또 1984년 현재의 직장위원수는 생산직 172천명, 비생산직 163천명으로서 생산직은 조합원 23명 당 1명, 비생산직은 조합원 21명 당 1명 정도의 직장위원이 있으며, 전임 직장위원 수는 생산직 약 2900명, 비생산직 약 1300명 정도로 추정되고 있다.<sup>4)</sup>

노동조합의 지역별 조직과 기업단위로 조직된 직장위원회의 관계는 사업장의 규모에 따라 매우 다르다. 사업장 내에 하나의 노조만 존재하는 경우에도 사업장의 규모가 크고 따

라서 직장위원회가 독자적인 능력을 갖추고 있는 경우에는 사업장 내 직장위원회에 대한 노조 지역지부의 지도와 감독은 미미하거나 형식적인 것이 된다. 반대로 독자적인 人的資源이나 財政的 능력을 구비하기 힘든 중소기업 직장위원회는 사업장 내의 노조 업무에 관해서 지역을 책임맡고 있는 노조간부(branch officer)의 지도와 도움을 받아 처리하는 경우가 많다.

많은 사업장에 이처럼 노조와는 별도의 직장위원회가 있고, 뒤에서 보게 되듯이 이들이 주도하는 사업장 단위의 교섭이 광범하게 이루어지고 있음에도 불구하고 영국의 노조가 기업별 노조로 변화하지 않고 있는 이유는 어디에 있는가? 이는 다음 두 가지로 설명할 수 있다. 첫째 사업장 내의 직장위원 조직과 사업장 밖의 노조가 밀접한 유대관계를 지속하고 있다는 점이다. 지부의 노조간부와 선임 직장위원은 회의나 전화 등을 통해서 자주 접촉하고, 노조간부는 이들 직장위원들을 통해서 사업장의 사정을 파악한다. 또 직장위원들은 흔히 노조지부의 서기장(secretary), 단체협상 대표, 노조본부의 대의원 등의 직책을 맡아 노조의 중요한 역할을 담당한다.

둘째로는 연대의 필요성과 이념적인 공감에 기초한 협력이다. 직장위원들은 개별 사업장의 문제 해결에 있어서도 지역 또는 전국적 노조수준에서 집단적으로 대응하는 것이 필요하다는 것을 알고 있다. 사업장 외부 노동조직과의 이러한 연대와 협조는 사업장 내 문제 해결의 방편으로써 이용하려고 생각하는 데서 생기는 것만은 아니며, 나아가 이는 전국수준 노조조직이 대표하는 노동조합 이념에 동참하려는 태도와 밀접한 관계가 있다.<sup>5)</sup>

## 2. 사용자단체

영국에는 1979년 현재 組織 登錄所(Certification Officer)<sup>6)</sup>에 등록된 사용자단체가 191개, 여기에 등록하지는 않았으나 사용자단체로 간주할 수 있는 조직이 약 290개 있다. 이 단체들은 주로 지역별 업종별로 조직되어 있으며 지역조직이 연합한 전국조직이 소수 있다. 영국의 사용자단체는 장기간에 걸쳐 자연발생적으로 발전해온 것들이 대부분이기 때문에 관련 기업의 가입률도 대체로 50%를 밑돌고, 각 단체의 회원 기업에 대한 통제력이나 노사관계에 대한 영향력도 상당히 약한 편이다.

전국적인 사용자단체 가운데 대표적인 것 두 개만을 보기로 하자. 먼저 대표적인 업종별 전국조직인 기계공업사용자총연합(Engineering Employers' Federation:EEF)을 보면 이는 각 지역별로 조직되어 있는 18개의 지방기계공업협회의 연합조직으로 1896년에 결성되었다. 여기에 포함되는 구체적인 업종은 기계제작, 주물, 자동차 및 자동차 부품, 항공기 제작 등 매우 다양하며, 1979년 현재 이 총연합에 소속된 사업체는 6,716개로서 이들 기

업이 고용하는 노동자는 영국 전체 취업자의 8%에 이른다.

이들 업종에 속하는 기업이라도 모든 기업이 해당 지역협회에 가입하고 있는 것은 아니며, 영국 포드(Ford UK)처럼 외국계 회사의 경우에는 가입하지 않는 회사도 더러 있다. EEF는 조선 및 기계공업노동조합총연합(Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions:CSEU)과 교섭하여 기계공업부문의 산업별 임금협약을 체결해왔으나, 노동시간 단축문제를 둘러싼 CSEU와의 이견이 발전하여 1989년부터는 산업별교섭을 중단하고 있다. 공동교섭 외에도 협회는 고용문제와 관련한 법률적 조언, 종합적인 정보의 제공,회원사의 경영자와 정치가 및 공무원과의 유대형성을 돕는 일 등이 협회가 회원기업에 제공하는 주요 서비스이다. 임금이나 노사관계에 관한 문제에 있어서 지역별 협회 또는 총연합이 개별 기업에 대해 어느 정도의 영향을 미치는가는 매우 미묘한 문제이나 핵심적인 의사결정은 대체로 개별 기업차원에서 이루어진다고 할 수 있다.<sup>7)</sup>

화학공업에는 1965년에 결성된 화학공업협회(Cheical Industries Association:CIA)가 있다. 1979년현재 협회에는 228개 회사가 가입해 있는데 회원사 중에는 셸(Shell)같은 대기업과 중소기업이 섞여 있다. 협회는 산업내 생산직 조합원을 대표하는 기계공노조(AEU), 전기공노조(EETPU)등과 단체협약을 체결하나, 이 협약이 모든 회원사에 구속력을 갖는 것은 아니다. 예컨대 영국의 최대 제조업체인 ICI는 협회의 회원사이고 협회에 설치되어 있는 노사관계위원회(Industrial Relations Board)에 대표를 보내서 협회의 정책 협의에는 참여하고 있으나 협회에서 체결한 단체협약에 따르지 않고 기업별 단체협약을 따로 체결하고 있다. 협회에서는 이 밖에 공동의 분쟁해결절차를 마련하고, 국회의 화학공업 관련 위원회에 대표를 보내 화학공업 발전을 위한 로비활동을 벌이는 등의 활동을 한다.<sup>8)</sup>

영국 사용자단체의 중앙조직으로는 英國産業協會(Confederation of British Industry:CBI)가 있다. 이는 3개로 나누어져 있던 사용자단체 중앙조직이 소득정책의 도입을 계기로 1965년에 하나로 통합함으로써 탄생한 것이다. CBI는 노조측의 TUC에 대응하는 조직이라 할 수 있으나, 주로 제조업부문의 대기업과 일부 산업별 사용자단체가 회원조직의 주류를 이루고 있고 TUC보다 대상조직의 가입률도 훨씬 낮다. CBI는 1960년대 및 70년대에 영국의 사용자를 대표하여 노·사·정으로 구성되는 각종 위원회에 참여해왔으나 1980년대에 들어와 영국정부의 노사관계정책이 바뀔에 따라 정부에 대한 영향력이 이전에 비해 줄어들었다. 또 CBI는 대기업이 주된 회원으로 되어 있기 때문에 다른 사용자단체에 비해 노동조합과의 원활한 관계를 중시하는 등 비교적 온건한 노선을 견지하고 있다고 평가되고 있다.<sup>9)</sup>



### 3. 정부의 노동정책

영국에서는 노사자치주의의 전통이 일찌기 확립되어 있었기 때문에 노동문제에 관해서는 정부는 기본적으로 자유방임의 원칙을 취해왔다. 처음으로 자본주의를 발전시키고 세계시장을 석권할 경쟁력을 갖추고 있었던 영국의 기업가들은 시민사회의 운영에 관해서 정부가 간섭하지 말 것을 요구했던 것이다. 초기 노동조합 조직의 중심세력이었던 숙련공들도 노동시장에 대한 통제를 통해 근로조건을 향상시켜왔기 때문에 노동문제에 관한 정부의 개입에는 반대해왔던 것이다.

그러나 2차대전 이후의 영국사회에서 노동조합은 매우 중요한 기능을 하는 시민사회의 조직으로 인정받고 있었다. 2차대전중의 거국내각 때에 노조지도자가 노동부장관으로 활약했고, 그 이후에도 노동조합의 높은 조직률과 노동당과의 밀접한 연관 등으로 보수당의 집권시에도 영국 정부는 노조를 매우 중요시하고, 중요한 정책결정시에는 노조측의 의견을 고려해왔다. 주요 노조지도자들은 장관과 쉽게 면담할 수 있었고, 정책결정과 관련된 중앙정부나 지방정부의 각종 위원회에는 노조대표가 빠짐없이 참여하고 있었다.<sup>10)</sup>

그러나 이러한 정부의 정책은 1979년 보수당의 대처(M. Thatcher)수상 집권 이래 달라지기 시작했다. 대처정부는 영국경제 침체의 배경에는 노동조합의 지나친 임금인상과 경영권에 대한 도전이 중요한 요인으로 작용하고 있다고 보고, 노조가 참여하는 각종 정책개발기구를 폐지하거나 무력화시키며, 노동조합의 투쟁력을 축소시키는 각종 규정을 도입했다. 이러한 규정은 점진적으로 규제 강도를 높여간 1980년, 1982년, 1988년, 1990년의 고용법(The Employment Act)과, 1984년의 노동조합법(The Trade Union Act)등을 통해 도입되었는데 그 구체적 규제 내용을 보면 다음과 같다.<sup>11)</sup>

#### (1) 노동조합에 대한 통제의 강화

- \* 클로저드 숍 또는 유니온 숍에 관한 협정이 있더라도 노조에 가입하지 않거나 조합원이 아닌 이유로 해고하거나 신규채용을 거부하거나 불리한 대우를 해서는 안 된다.

- \* 파업(비록 절차상 하자가 없는 파업이라 하더라도)에 불참하거나 다른 노조활동에 참여하지 않았다는 이유로 노조가 조합원을 제재하지 못한다.

- \* 사용자가 하청계약을 할 때 노조와 협의해야 한다거나 노조가 있는 사업장에 하청을 주도록 노조가 요구하는 것을 불법으로 규정한다.

- \* 정당한 절차를 거치지 않은 파업을 승인하면 노조는 손해배상, 법원의 중지명령을 받을 수 있고 이를 어기면 법정모욕죄가 성립하며, 개별 조합원은 정당한 절차를 거치지

않은 파업에 참여하도록 노조로부터 요구받을 때에 법원에 이의 증지를 명하도록 신청할 수 있다.

- \* 조합 서기장(general secretary)을 포함한 노조 집행위원은 최소 5년에 한 번 우편투표를 통해 선출해야 한다.

- \* 조합비 이외의 정치기금-노동당에 대한 정치헌금으로 쓰임-징수를 위해서는 최소한 10년에 1회씩 우편투표로 조합원의 동의를 얻어야 한다.

- \* 조합원은 조합의 경리장부를 검사하고 사용자에게 조합비일괄공제를 중단하도록 요청할 권리를 가진다.

- \* 개별조합원이 노조를 법원에 제소하려는 경우에 전문적인 조언을 해주기 위한 특별기구(Commissioner for the Rights of Trade Union Members)를 설치하였다.

## (2) 파업에 대한 제한

- \* 노조가 파업을 선언하려면 해당 사업장의 노동자가 자유로운 분위기 속에서 비밀선거를 통해(대중집회를 통한 것은 인정 않음)과반수의 찬성이 있는가를 확인하는 절차를 거쳐야 한다.

- \* 파업으로 해고된 경우에는 실업수당이나 整理解雇 때에 받는 임금(redundancy pay)을 지급받을 수 없다.

- \* 파업으로 단체협약을 위반한 노동자를 사전 경고하지 않고 해고하더라도 정당한 해고로 간주한다.

- \* 파업중인 노동자가구에 대한 소득보조금(income support)을 감축한다.

- \* 파업중인 노동자를 사업장단위로 일괄 해고하는 것은 부당해고가 아니며 비공식파업에 참여하는 노동자는 선별적으로 해고해도 부당해고로 간주하지 않는다.

- \* 2차적 파업 즉 직접적 사용자가 아닌 다른 사업장에서의 파업과 동정파업,정치적 파업에 대한 민사상의 손해에 대해서는 책임면제(immunity)를 받을 수 없다.

- \* 노조의 승인 없이 그 지부나 직장위원의 주도로 이루어지는 비공식파업에 대해서 노조가 이를 부인한다는 분명한 조치를 취하지 않으면 노조도 파업에 대한 책임에서 면제되지 않는다.

이상과 같은 노조에 대한 규제정책을 통해 추진되는 대처정부의 노사관계정책은 그 이전의 영국정부가 추구해왔던 정책 즉, 노조의 강력한 힘을 인정하고 이들을 영국사회를 운영하는 주체의 하나로 끌어들이므로써 노사관계를 안정시키려고 했던 정책과는 기본적으로 방향을 달리하는 것이다. 그 이전의 정책과는 반대로 이는 개별조합원의 고용권과 사용자의 경영권을 확대함으로써 노조의 단결력과 투쟁력을 약화시키고 노사관계를 개별

노동자와 사용자의 관계(employee relations)로 대체하려고 하는 전형적인 신자유주의(neo-liberalism)적인 노사관계정책이다.

## IV. 단체교섭과 단체행동

### 1. 단체교섭

영국 노동조합의 역사가 오래된 만큼, 단체교섭의 역사도 매우 오랜 역사를 갖고 있다. 초창기에는 단체교섭은 주로 사업장단위로 행해지고 있었으나 1차대전 이전까지는 대체로 지역단위교섭이 주류를 형성하게 된다. 1차대전 이후에는 각 산업단위로 전국적인 단체교섭과 협약이 체결되는 형태로 발전하나, 2차대전 이후에는 전국수준의 협약을 보완하는 형태로 각 공장의 경영자와 직장위원간의 지역협정이 체결되어오고 있다. 특히 제조업 민간부문의 경우에는 1970년대 이후 전국교섭이 폐지되거나 그 중요성이 약화되고 근로자들의 임금을 결정하는 실질적인 교섭은 회사단위 또는 사업장단위의 교섭에서 이루어지는 경우가 현저하게 늘어나고 있다.

1차 석유위기에 따른 영국경제의 위기가 계기가 되어 1975-77년 사이에는 당시 노동당정부와 노조의 社會契約(social contract)에 따라 노조측이 임금인상을 자제했던 짧은 시기가 있었으나 이는 영국의 단체교섭 관행에서 보면 예외적인 현상이었다. TUC가 사회계약의 지속을 위해 많은 애를 썼음에도 불구하고 교섭력이 강한 숙련공 중심의 노조나 공공부문 노조는 물론, 영국 포드회사와 대기업에서도 정부의 임금인상에 대한 지침(guide-line)을 지키지 않았다. 결국 노동당의 소득정책이나 사회계약노선을 비판하며, 이를 폐지하고 자유로운 단체교섭제도로 복귀하겠다고 약속한 보수당 정부가 등장함으로써, 79년 이후에는 힘을 바탕으로 한 노사간 교섭으로 임금을 결정하는 관행으로 복귀하게 된다.<sup>12)</sup>

임금결정에 있어서 단체교섭이 적용되는 노동자의 비율과 그 종류를 보면 <표-2>와 같다. 여기서 보면 1970년대 전반에 비해 그 비율이 줄어들고 있으나 1985년 현재 대체로 상용근로자의 60~70%가 단체교섭에 의해 노동조건이 정해지고 있음을 알 수 있다. 그리고 단체교섭의 수준에 따라서 구체적으로 보면 전국적 교섭으로 임금이 결정되는 노동자는 전체의 30~50%, 전국 교섭과 지역 또는 기업(공장)별 교섭이 병행되는 경우는 10~20%, 지역 또는 기업(공장)별 교섭만 있는 경우는 6~14%정도의 분포를 나타내고 있다.

〈표-2〉 단체교섭이 적용되는 노동자의 비율 (상용근로자) (단위:%)

구 분	1973	1978	1985(A B C)		
			A	B	C
남자 생산직	83.2	78.3	70.6(37.6	19.3	13.7)
남자 비생산직	70.4	59.5	56.1(37.9	8.4	9.8)
여자 생산직	71.7	70.9	61.9(32.2	17.0	12.8)
여자 비생산직	64.8	66.7	64.7(50.3	8.3	6.2)

자료: New Earnings Survey, 각 년도

주: A는 산업별 전국교섭, B는 산업별 전국교섭과 이를 보완하는 지역 또는 공장별 교섭 병행, C는 회사나 공장 또는 지역별 교섭만 실시되는 경우를 의미.

그러나 민간부문 특히 제조업에서는 기업별 또는 공장별 교섭이 상대적으로 훨씬 중요하고 실시비중도 높다. 〈표-3〉을 보면 제조업 민간부문 사업체 중에서 생산직 근로자의 임금인상에 있어서 가장 중요한 단체교섭으로서 회사 또는 사업부별 교섭을 드는 사업체가 20%, 공장 또는 사업장별 교섭을 드는 사업체가 38%에 달한다. 비생산직의 경우에는 그 비율이 각각 36%, 42%로서 생산직에 비해 기업별 또는 공장별 교섭의 중요성이 더 높아진다. 서비스업에서도 전국 또는 지역별 교섭이 가장 중요하다는 사업체의 비율은 생산직의 경우 54%, 비생산직의 경우 36%로서 기업 또는 공장단위의 교섭이 중시되고 있음을 알 수 있다.

영국의 단체교섭이 전통적인 산업별 교섭에서 이처럼 분권화하고 있는 이유는 대체로 두 가지를 생각할 수 있다. 첫째 기업별 지불능력과 직무 차이의 확대 및 지역별 경기상황과 생활비(특히 부동산 임대료)의 격차가 벌어지고 있어 전국적인 임금교섭이 각 기업과 지역의 노동시장 여건을 구체적으로 반영하기 어렵게 된 사정이 뚜렷이 드러나고 있으며, 둘째로는 노동시장 사정을 무시한 노동조합의 임금인상 관행을 없애기 위해 정부가

〈표-3〉 민간부문 근로자 임금인상에서 가장 중요한 교섭 (단위:%)

	제조업		서비스업	
	생산직	비생산직	생산직	비생산직
전국 또는 지역별	40	19	54	36
회사 또는 사업부별	20	36	33	52
공장 또는 사업장별	38	42	11	11

자료: Neil Millward and Mark Stevens(1986), p 232 및 238에서 인용

주: 1984년 조사임

산업별 또는 전국적 단체교섭을 비판·억제하는 정책을 실시해왔기 때문이다. 이러한 정

부의 정책은 민간부문에 대해서는 간접적인 영향을 미치는 데 그쳤으나, 상수도공사, 의료, 지방정부, 버스와 철도 등의 공공부문의 단체교섭을 지역 또는 사업체 단위로 분산시키는 데에는 매우 큰 영향을 미치고 있다. 현재 산업별 전국교섭이 여전히 지속되고 있는 분야는 상대적으로 기업 규모가 적고, 생산물이 완전경쟁에 가까운 시장에서 거래되며, 노동집약적인 생산방법으로 생산되고, 특정 지역에 기업이 집중되어 있는 산업으로서 신발 제조, 의료용 섬유산업 모직물 공업 등이 대표적인 이러한 유형의 산업에 속한다.

사업장에 복수노조의 지부가 있을 때 단체교섭은 어떻게 하는가? 이는 단체교섭 단위에 대한 조사를 통해서 파악해볼 수 있다. 1984년의 영국 사업장 노사관계 조사 결과를 보면, 인정된 노동조합이 있는 전체 사업장 가운데서 생산직에 대한 단체교섭 단위가 하나인 사업장이 82%, 비생산직에 대한 교섭단위가 하나인 사업장이 61%를 차지한다. 다시 말하면 이는 사업장 내에 생산직에 대한 교섭단위가 두 개 이상인 사업장이 18%, 비생산직의 경우에는 그 비율이 39%가 된다는 것을 의미한다.<sup>14)</sup> 그리고 노조의 숫자와 교섭단위의 숫자를 비교해 보면 생산직의 경우에는 17%, 비생산직에서는 22%의 기업이 두 개 이상의 노조와 일괄교섭(single-table bargaining)을 하고 있다는 것을 알 수 있다. 그런데 이같은 일괄교섭이 이루어질 때에도 사용자는 사업장 내의 생산직 종업원을 대상으로 하는 노조 및 비생산직 종업원을 대상으로 하는 노조와 각각 별도의 일괄교섭을 실시하고 있으며, 이들 모두를 합석시킨 일괄교섭은 거의 없다.<sup>15)</sup> 그리고 산업별 교섭의 분산화 경향에 따라 1950년대 중반에는 교섭단위의 수가 수백개에 불과했으나 1970년대에 교섭의 분권화가 가속화되어 1980년대에는 3만개 정도의 교섭단위가 존재한다고 한다.<sup>16)</sup>

영국에서는 1981년 도시바의 영국 자회사가 사업장 내에 전기공노조(EETPU)만을 인정하고 이 노조만을 상대로 한 단체교섭, 소위 유일노조협약(single union deal)을 체결한 이래 일본기업의 자회사를 위시한 많은 신규기업에서 이러한 형태의 협약이 늘어나고 있다. 이 협약은 자발적인 노동자의 선택 결과로 생기는 단일노조와는 달리, 사용자가 경영권 행사에 가장 유리한 노조를 '미인 대회'와 같은 심사과정을 거쳐 선발하며, 따라서 선발되기 위한 각 노조의 경쟁이 격화되고 노사협의회(joint consultation committee) 결성이나 비파업협약(no-strike deal)과 같은 노조측에 불리한 조건이 추가된 협약을 낳는 결과가 되고 있기 때문에, 기존의 영국 노조운동에 있어서 매우 큰 어려움을 주는 요소로 드러나고 있다.<sup>17)</sup>

1988년에 TUC로부터 EETPU가 축출된 것도 이 노조가 다른 노조의 조합원이 존재하는 기존 사업장에서 유일노조협약을 체결함에 따라 다른 노조의 조합원을 노조에서 이탈시키는 일이 있었기 때문이다. 영국 전체에서 보면 이러한 형태의 유일노조협약을 적용받는 노동자는 1986년 현재 약 2만5천명으로서 낮은 비율이지만, 외국기업의 진출과 함께

그 비율은 늘어나고 있다.<sup>18)</sup>

마지막으로 단체교섭의 범위와 형식에 대해 간단히 보자. 영국의 단체협약은 다른 나라에 비해 그 포괄범위가 매우 한정되어 있어 주로 임금과 노동시간만을 다루고 있는 것으로 인식되고 있다. 그러나 1차대전 이후 유급휴가와 勞動週間 保障(guaranteed work week)규정 등이 협정에 다수 도입되어 그 범위가 다소 넓어지기는 했으나, 영국의 단체교섭에서 부가급여, 노조의 인정, 고용 안정 등에 관해서 논의되고 그것이 협정으로 명문화되는 경우는 아직도 매우 드물다.

영국의 단체교섭은 대체로 법적인 강제력을 갖고 있지 않다는 점에서 비공식적 협약이라고 할 수 있다. 단체협약의 법적 강제력 부여가 갖는 장단점에 대해서는 영국의 학자들 사이에서도 많은 논의가 있다. 그리고 1970년 보수당 집권시에는 단체협약에 법적 강제력을 부여하는 노사관계법을 제정하기도 하였으나 노동문제에 대한 국가의 간섭을 싫어하는 노사의 태도가 워낙 강하기 때문에 별다른 실효를 거두지 못하였다. 단체협약에 법적 강제력을 부여하지는 않더라도 노사가 단체협약을 체결할 때에 그것이 법적 강제력을 갖는 협약이라는 규정을 명문화함으로써 사실상의 법적 강제력을 부여할 수는 있으나, 이러한 성격의 단체협약도 극히 일부 회사의 관행에 그치고 있다.

## 2. 단체행동

여기서는 노사분규와 관련된 노동자들의 집단행동을 파업을 중심으로 고찰한다. 먼저 1960년대 이후의 영국 노동자들의 파업건수와 강도를 보자. <표-4>를 보면 80년대에 들어와 파업의 빈도와 파업으로 인한 노동손실 모두가 현저하게 감소되고 있고, 특히 1990년에는 파업건수와 노동손실일수가 각각 1935년 및 1963년 이래 최저를 기록할 정도로 크게 줄었다.<sup>19)</sup> 이러한 파업의 감소는 노조의 운동방향이 달라졌거나 노사협조가 원활해졌기 때문에 이루어진 것이 아니라, 실업이 증가하고 전통적으로 노조가 강력하던 산업의 고용이 감소하고 있으며 파업을 억제하는 정부의 각종 규제조치가 도입되었기 때문에 나타나고 있는 현상이다.<sup>20)</sup>

임금 및 노동시간 문제에 관한 사항이 주된 단체교섭 사항으로 되어 있는 것을 반영하여 파업의 이유도 주로 이 문제와 관련된 것이 다수를 차지하고 있다. 1990년의 파업이유를 노동손실일수를 기준으로 구분하면 임금 및 부가급여와 관련된 파업이 57%, 노동시간 및 교대방식과 관련된 것이 25%, 작업강도 및 작업기준과 관련된 것이 8%로서 가장 높은 비중을 점하고 있다.

〈표-4〉 영국의 파업 추이

	파업건수	참가 노동자수(천명)	노동손실일수 (노동자 1천명당)
1960-9년(년평균)	2,446	1,357	157
1970-9년(년평균)	2,598	1,616	569
1980-9년(년평균)	1,129	1,040	332
1990년	630	298	83

자료: U.K. Department of Employment, *Employment Gazette*, each issue

주: 영국에서는 참가 노동자가 10명 미만이거나 하루만에 끝난 파업 가운데서 전체 노동손실 일수가 100일을 초과하지 않은 것은 파업통계에 잡지 않고 있다.

영국의 파업관행에 있어서 빠뜨릴 수 없는 특징은 비공식 (unofficial) 파업과 ‘협정을 지키지 않은’(unconstitutional) 파업이 많다는 점이다. 여기서 비공식파업이란 노조의 공식적 의사결정기구인 집행위원회(Executive Committee)의 승인을 거치지 않은 파업을 말한다. 영국 노동부가 파악한 바로는 1970년대에 일어난 파업 중의 약 90%가 비공식 파업이라고 한다.<sup>21)</sup> 이러한 비공식 파업에서는 대체로 각 사업장의 직장위원들이 주도한다.

협정을 지키지 않은 파업은 파업에 돌입하기 이전에 노사간의 이견을 조정하기 위한 모든 절차를 다하지 않았거나 단체협약이 유효한 상태에서 일어난 파업을 의미한다. 영국 최대의 산업별 사용자단체인 EEF에 의하면 엔지니어링 산업에서 1961-71년 사이에 일어난 파업 중 생산직 노동자 파업의 96%, 사무직 노동자 파업의 75%가 협정을 지키지 않은 파업이라고 한다.<sup>22)</sup>

이처럼 비공식 파업과 협정을 지키지 않은 파업의 비중이 큰 이유는 어디에 있는가? 노동조합의 공식적 의사결정 기구는 사업장 밖에 설치되어 있는데 각 사업장에서 제기되는 문제는 이러한 공식적 의사결정 절차를 기다릴 여유가 없고, 공식적인 노조 지도자보다는 직장위원들이 강경한 일반노동자(shop floor workers)의 영향을 강하게 받기 때문이라 하겠다. 또 협정을 지키지 않은 파업이 많은 이유는 파업을 사실상 어렵게 만드는 복잡한 절차가 마련되어 있거나 일반 노동자들의 단체행동이 냉정한 손익계산에 의거하지 않고 감정적 적흥적으로 이루어지는 경우가 많기 때문이라고 생각된다.

비공식 파업의 경우에는 조합원들은 노조의 파업기금에서 생활보조금을 받을 수 없다. 따라서 장기간의 파업이 노조본부로부터 인정받지 못하면 조합원들의 불만이 높아질 수밖에 없고 심하면 조합을 탈퇴하는 현상도 생긴다. 따라서 처음 비공식으로 출발한 파업도 그 이후의 진행 과정중에 조합으로부터 인정을 받는 경우가 많다. 1984년의 조사 결과에 의하면 전년도에 생산직 노조의 파업이 있었던 전체 사업장 가운데 파업의 어느 단계에선 가 그것이 공식파업으로 승인된 것이 61%, 계속 비공식파업으로 남은 것이 38%에 달하

고 있다.<sup>23)</sup>

## V. 정책적 합의

이상에서 본 영국 노사관계의 현상과 변화에서 얻을 수 있는 정책적 합의는 무엇인가? 여기서는 노·사·정 간의 사회적 합의에 기초한 협조적 협의모형(corporatism)의 노사관계와 비교했을 경우에 여기서 도출되는 정책 합의와 교훈을 필자 나름대로 제시해본다.

먼저 노동정책당국에 주는 합의는 무엇인가? 1979년 보수당이 집권한 이후 대처리즘(Thatcherism)으로 불리는 신자유주의적 노사관계정책을 일관되게 추진한 결과 영국 내에서 노조의 세력은 크게 축소되고 생산현장에서의 사용자에 대한 저항력도 위축되었다. 이 정책은 실업을 늘리고 사회보장을 축소하여 노동자들에게 경기침체의 고통을 부담시키고, 노조는 노동자의 雇傭權과 사용자의 經營權에 저항하고 원활한 시장 기능의 작용을 저해한다는 관점에서 그 힘을 억제함으로써 노사관계 안정과 경제의 활성화를 피하자는 의도를 가지고 있었다.

그러나 이러한 노사관계상의 변화는 영국경제를 활성화하는 데는 별다른 기여를 못하고 있으며,<sup>24)</sup> 1991년말 현재에도 6%에 가까운 실업률과 -2% 정도의 연간 GDP 성장률을 기록하고 있는 실정이다. 어떤 면에서 보면 79년 이후의 조합원 감소와 파업 감소는 영국 경제의 침체로 초래된 결과이며, 자유주의적 노사관계 정책이 성과를 나타내고 있기 때문이라고 보기는 어렵다.

신자유주의적 노사관계 정책은 실업의 위협을 통해 노조를 무력하게 할 수는 있으나, 노동자의 개별화 및 노조의 무력화가 노동자들의 냉소적 태도, 무관심과 연결될 때에는 기업의 생산성 향상에 대한 적극적인 동참은 기대할 수 없다. 따라서 정부의 정책은 노동자를 개별화함으로써 노조를 무력화하는 데 중점을 두어서는 안 되며, 노조나 직장위원회의 발전을 통해 생산과 기업경영에 대한 노동자들의 적극적인 협조 동참을 유도하는 것이 되어야 할 것이다.

다음으로 사용자에게 주는 합의는 무엇인가? 임금을 개별 기업의 지불능력에 따라 지급하고 각자의 노동문제를 개별적으로 해결하는 것은 자유주의적 경제이념과 합치되며 대기업에게는 유리한 점이 많다고 볼 수도 있다. 그러나 자본주의 초기의 영국처럼 다른 나라에 비해 압도적으로 우월한 경쟁력을 가지지 못한 상태에서는 이는 국민경제에 많은 경제적 비효율을 초래할 수 있다. 예컨대 노사관계 안정을 위해 甲기업에서 임금인상률을 높



이면 동종기업인 乙기업의 파업이나 하청기업인 丙기업 노동자의 과도한 임금격차로 인한 불만과 부품의 불량을 유발할 수도 있다. 乙의 파업은 甲의 노동자를 자극할 수 있고 丙기업 제품의 불량은 甲이 생산하는 완제품의 성가를 떨어뜨리게 된다.

위에서 보았듯이 국가 또는 산업차원에서 보면 합리적이고 안정된 노사관계가 하나의 公共財같은 것을 나타낸다. 이 공공재는 개별 기업이 형성할 수는 없으며, 국가와 함께 산업별 사용자단체도 이를 형성 공급할 수 있도록 적극적인 역할을 해야 한다.

그러면 노조에 주는 함의는 무엇인가? 2차대전 이후에 선진국에 등장한 수정자본주의제도-총수요관리에 의한 완전고용의 유지와 저소득층에 대한 사회보장제도 실시-는 노동운동의 중요한 성과의 하나이다. 이러한 제도가 도입되고 노조지도자가 국가의 주요 정책 형성기구에 참여한다는 것은 노조가 국가사회 운영의 주체의 하나이며, 노동자는 실업의 위협 때문에 마지못해 자본주의 질서를 따르는 대상이 아닌란 것을 의미한다.

사회운영의 주체에게는 그 사회를 유지·발전시켜 나가야 할 책임이 따른다. 완전고용이 유지되는 상황에서는 사용자는 전통적으로 행사해오던 해고의 위협을 통한 노동자통제가 불가능하기 때문에 생산성 향상과 임금인상 자체를 위한 노조측의 협조가 전제되지 않으면 이 체제는 유지될 수 없다. 완전고용이 유지되는 상태에서 개별 노조가 유리한 교섭력을 이용하여 임금인상을 추구하고거나, 저소득층이 노동은 기피하면서 사회보장 혜택을만 추구한다면 그 결과로 생기는 경제의 침체와 물가상승은 수정자본주의의 틀 내에서는 해결할 수 없을 것이다. 따라서 노조는 시장의 교섭력에 따라 고임금의 혜택이나 실업의 고통을 받게 되는 신자유주의적 노사관계를 수용하거나, 시장을 통한 교섭력의 행사를 억제하면서 거시적인 정책결정의 주체로 참여하면서 복지제도를 도입하는 방향으로 나아가든지 둘 중의 하나를 선택해야 하며 두 제도의 유리한 점을 동시에 가질 수는 없다.<sup>25)</sup> 그리고 노조가 후자의 운동방향을 택하는 경우에는 중앙조직이 하부단체의 독자적인 행동을 통제할 수 있는 조직과 운영체제를 갖추어야 할 것이다.<sup>26)</sup>

## VI. 맺 음 말

이상에서 본 것처럼 영국의 노사관계는 선발자본주의로서의 여러가지 특징을 나타내고 있다. 노조와 사용자는 집단적 자유방임(collective laissez faire)원칙하에서 국가의 개입을 최대한 배제한 가운데 노사간의 문제를 자율적으로 해결하려고 한다. 노조의 조직, 단체교섭, 단체협약의 이행에 관해서 아무런 법적 강제가 없어도 당사자간의 계약과 사회적 관

행을 지킨다는 건전한 시민의식에 입각하여 영국적 노사관계의 틀이 오늘날까지 유지되어 왔던 것이다.

그러나 20세기까지 영국이 누리고 있던 세계시장에서의 압도적인 생산력 우위가 사라지고, 한때 막강했던 해외자산에서 생성된 이전소득이 사라져버린 현재의 시점에서 보면 영국의 노사관계는 많은 문제점을 갖고 있는 것도 사실이다. 노·사·정 사이에 노사관계에 대한 의견이나 관점이 일치되지 않고 있음은 물론이고 노동조합과 사용자단체 내부에서도 산업이나 직업의 특성에 따라 이에 대한 시각이 다르며, 상급단체의 산하 조직에 대한 통제력은 매우 취약한 상태에 있다. 1980년대에 들어와 조합원수와 조직률이 감소하고 있고 파업건수와 이로 인한 노동손실일수도 현저히 감소하고 있으나, 이는 전통적인 산업의 구조 개편과 실업의 증가 속에서 나타나는 과도기적 현상이며, 일본 또는 독일의 경우처럼 안정된 노사관계가 정착된 때문이라고 볼 수는 없다.

일본이나 독일의 노사관계 안정이 후발국의 利點이라 한다면 영국의 이러한 노사관계와 경제적 침체는 결정적인 실패와 좌절을 경험한 적이 없는 先發資本主義 국가의 부담스런 유산이라 할 수 있다. 영국에서는 노·사·정 모두가 영국경제의 부흥을 뒷받침할 노사관계의 새로운 틀을 형성할 주도적 힘을 갖고 있지 못하다. 각 주체는 영국경제를 침체시키는 데 기여할 상대방에 대한 공격이나 소집단의 이익(sectional interest) 추구에는 철저히 하지만, 경제주체간의 신뢰와 협력을 형성하는 데는 매우 소극적인 태도를 보이고 있는 것이다.

우리나라는 문화적 유산, 산업화의 시기와 방법, 식민지 지배와 피지배의 유산 등의 여러 가지 면에서 영국과는 다른 역사를 가졌고 현재도 다른 환경에 처해 있다. 그러나 이러한 차이에도 불구하고 노사관계의 여건이나 분위기의 면에서 많은 유사성을 발견할 수 있다. 노조 및 사용자 단체 전국 중앙조직의 취약성, 대기업 사용자나 노조조직의 개인 플레이 성향, 생산직과 비생산직 노조간의 현저한 구분과 기업 내에서의 뚜렷한 신분격차, 노동자간의 광범한 연대의 필요성에 대한 선언적인 주장에도 불구하고 구체적 임금협상시에 드러나는 노동자들의 소집단 이익추구성향, 비공식파업이나 협정을 지키지 않은 파업의 빈발, 사유재산으로서의 기업재산 운영과 노조의 경영참여에 대한 사용자들의 완강한 거부적 태도 등이 영국과 우리나라 노사관계를 통해 공통적으로 볼 수 있는 현상이다.

이러한 의미에서 최초의 산업국가인 영국이 현재 안고 있는 부담스런 유산을 어떤 과정을 통해 극복하고 앞으로 어떠한 노사관계를 구축해 나갈 것인가는 우리도 주시하지 않을 수 없다.

[註]

- 1) N. Millward and M. Stevens(1986), pp. 62-75
- 2) D. Metcalf(1991), p. 21
- 3) T. Claydon(1989) 및 M. Poole and R. Mansfield(1991)
- 4) N. Millward and M. Stevens(1986), pp. 78-89
- 5) H. A. Clegg(1979), p. 61
- 6) 영국에서는 노동법 규정에 의거해서 조직 등록소에서 노동조합과 사용자단체의 목록을 작성하고 있다.
- 7) John P. Windmuller and Alan Gladstone(ed.)(1984), p. 57
- 8) *ibid.*, pp 63-64
- 9) P. B. Beaumont(1990), pp. 79-80
- 10) 1970년대 초에는 이러한 위원회에 참여하고 있는 노조지도자가 약 2,000명에 달하고 있었다. J. McIlroy(1988), pp. 44-49
- 11) R. Lewis(1991), pp. 67-71
- 12) J. McIlroy(1988), p. 42-44
- 13) P. B. Beaumont(1990), p. 115-24
- 14) N. Millward and M. Stevens(1986), pp 72-74
- 15) Industrial Relations Review and Report(1990), pp. 5-11
- 16) W. Brown and J. Walsh(1991), p. 49
- 17) B. Wilkinson(1991)
- 18) M. Gregory(1986)
- 19) Financial Times, Days lost to strikes lowest since 1963, 1991 7, 4일자
- 20) B. Towers(1989), p. 315
- 21) K. Coates and T. Topham(1988), P. 259
- 22) *ibid.*, p. 239
- 23) N. Millward and M. Stevens(1986), p. 277
- 24) P. Nolon(1990) and National Institute of Economic Review(1991)
- 25) D. Marquand(1988), pp. 35-37
- 26) 영국 노조와는 달리 사회보장제도하에서 임금인상을 자제한 북유럽국가들의 노조운동에 대해서는 Esping-Andersen and Korpi(1984) 참조

## 참 고 문 헌

- Beaumont, P. B., *Changes in Industrial Relations*, Routledge, 1990
- Brown, W. and Walsh J., Pay Determination in Britain in the 1980s; The Anatomy of Decentralization, in *Oxford Review of Economic Policy*, spring 1991
- Claydon, T., Union Derecognition in Britain in the 1980s, *British Journal of Industrial Relations*, July 1989
- Clegg, H.A., *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, Basil Blackwell, 1979
- Coates, K. and Topham T., *Trade Unions in Britain*, Fontana Press, 1988
- Department of Employment of U.K. *Employment Gazette*,
- Esping-Andersen, G., and Korpi, A., Social Policy as Class Politics in Post-War Capitalism: Scandinavia, Austria, and Germany, in John H. Goldthorpe (ed.) *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, 1984
- Gregory, M., The No strike deal in Action, *Personnel Management*, December 1986
- Industrial Relations Review and Report, *IRS Employment Trends* 463, May 1990
- Lewis, R., Reforming Industrial Relations: Law, Politics, and Power, in *Oxford Review of Economic Policy*, spring 1991
- Marquand, D., *The Unprincipled Society*, Fontana Press, 1988
- McIlroy, J., *Trade Unions in Britain Today*, Manchester University Press, 1988
- Metcalf, D., British Unions: Dissolution or Resurgence?, in *Oxford Review of Economic Policy*, spring 1991
- Millward, N. and Stevens M., *British Workplace Industrial Relations 1980-1984*, Gower, 1986
- Nolan, P., Economic Change Under Mrs. Thatcher, paper presented to the Conference on the Employment Culture, Cardiff Business School, September, 1990
- Poole, M., and Mansfield, R., Changes in Managerial Attitudes to Industrial Relations 1980-1990, paper presented to the BUIRA Annual Conference, University of Manchester, June 1991
- Towers, B. (ed.), *Industrial Relations Practice*, Kogan Page, 1989
- Wilkinson, B., JIT/TQC Factory Regimes and Industrial Relations in Britain, Paper presented to the Conference on Modernization, National University of Colombia, April 1991
- Windmuller J. and Gladstone A. (ed.), *Employers Association and Industrial Relations*, Clarendon Press, 1984