

영국 일과 생활의 균형, 소방관 파업과 공공부문 개혁

정 경 훈

(워릭대학 경영대 연구과정)

■ 일과 생활의 균형

배 경

일과 생활의 균형(Work-Life Balance)에 관한 이슈는 영국인들의 직장생활과 관련된 여러 가지 문제점과 함께 논의의 대상이 되어 왔다. 그 중에서도 직장생활과 가정생활의 양립을 저해하는 가장 중요한 요인은 영국인들이 직장에서 일하는 시간이 지나치게 길다는 것과 직장에 있는 시간동안 아이들을 맡아줄 공공 복지시설이 적다는 것이라고 지적되어 왔다. 아울러 사회적으로 이혼가정의 부모, 특히 이혼 여성근로자에게는 이러한 현실이 다른 어떤 사회계층보다 고용기회를 제한하는 요소로 작용하고 있다고 인식되었다. 한편 오랜 시간 일하는 근무관행과 경직적인 근무시간은 근로자 개인에게는 건강을 해치는 주요 원인이 될 뿐 아니라 기업에게 추가적인 이윤을 가져다 줄 수 있는 근로자의 생산성 향상에 저해 요인이 되고 있다고 조사된 바 있었다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서 영국정부는 무엇보다도 보다 많은 직장 내에 보다 유연한 근무방식(Flexible Working Arrangements)¹⁾이 도입되어야 한다고 보았다.

이와 관련한 한 보고서²⁾의 조사결과

1) 유연한 근무 방식에 대해서는 [http:// 164.36.164.20/work-lifebalance/what.html](http://164.36.164.20/work-lifebalance/what.html) 참조.

2) 본 보고서는 Warwick 대학교의 Institute for Employment Research가 지금은 없어진 교육

를 보면 영국 사업장에서의 오랜 근무 시간 관행은 보편적인 현상이고 근로자의 요구에 따라 근무시간을 조절하는 것은 대체적으로 이루어지지 않는 것으로 나타났다. 5개중 4개의 사업장에서 통상근무시간을 초과하는 근무를 하고 있었으며, 5개 중 2개의 사업장은 초과 근무수당 없이 초과근무를 시키고 있었다. 풀타임 근로자의 경우 9개중 1개의 사업장에서 주당 60시간 이상의 근무를 하고 있었으며 8개중 1개의 사업장에서는 주말에도 근무를 하는 것으로 나타났다. 반면 또 다른 조사에 의하면 중소기업이라고 할 지라도 유연한 근무방식이 근로자의 근무태도에 변화를 가져오므로써 기업에게 이익을 가져올 수 있다고 조사되었다.

주요 추진 내용 및 성과

위와 같은 배경 하에서 영국정부의 일과 생활의 균형을 위한 캠페인(Work-Life Balance Campaign)은 2000년 3월 토니 블레어(Tony Blair) 수상과 데이빗 블런킷(David Blunkett) 교육고용부³⁾ 장관에 의하여 시작되었다. 영국정부는 이 캠페인을 통하여 사용자들에게

고용부(Dfee: Department for education and employment)의 후원으로 실시한 연구결과임 (2000:Balancing Work and Home in Britain - Baseline Study).

3) 현재는 이와 관련된 업무가 통상산업부(Department of Trade and Industry)로 이전되어 있음.

직장에 보다 유연한 근무관행을 도입할 수 있도록 독려해 왔다. 유연한 근무방식은 근로자들이 일 이외의 자기 개인 생활에 시간을 배분함으로써 보다 건강하고 균형 있는 직장생활을 가능케 해 줄 뿐 아니라 기업에도 경제적 이익이 될 수 있다고 설득했다. 기업에 유연한 근무 방식을 도입하는 것은 근로자들의 잦은 이직을 방지하고, 인력 채용 시 보다 광범위한 인력 풀에서 인력을 선택할 수 있도록 함으로써 보다 우수한 인재의 영입이 가능하게 할 뿐 아니라 개인에게 생산성 증대를 위한 동기를 제공하는 등의 유리한 점이 있다는 것이다.

이 캠페인을 위한 당초 주요 계획들과 추진경과를 보면 다음과 같다. 우선 22개 선도적인 기업들로 구성되는 독립적인 연합체를 만들어 정부와 이 사업을 위한 파트너쉽을 형성하기로 계획되었다. 이 계획에 따라 대형소매기업, 주요 금융기업 등을 중심으로 연합체를 형성하여 기업들에 대한 정보 및 시행방법 제공에 주력해왔다. 한편 사업주들이 일과 생활을 균형을 위한 기업운영을 할 수 있도록 새로이 1.5백만 파운드의 자금을 조성키로 하였었고, 현재까지 통상산업부는 유연한 근무방식 도입을 위한 자문서비스를 위해 400여개 조직에 총 11.3백만 파운드를 지급하였다. 아울러 이를 위한 홈페이지 구성 등 이 캠페인과 관련된 자료를 보급하였고, 모범적인 시범사업장을 선정하는 한편 관련 연구

를 시행하였다. 현재는 이 캠페인의 주요 초점이 사업장에서 근로시간이 길어지는 관행을 개선하고, 일과 생활의 균형이 문제가 되는 산업분야에 대해 보다 집중적으로 사업추진을 전개하며, 지속적으로 지원과 행동강령을 배포하는 것에 맞추어져 있다.

정부와 파트너십을 형성하고 있는 대형 소매업자나 금융부문의 사용자들은 기본적으로 유연한 근무방식을 강조하고 있지만 이 캠페인 시행 이후 영국내 전반적인 사업장들의 모습은 이러한 정부의 캠페인이 가야 할 길이 아직도 얼마나 먼가를 보여 주고 있다. 한 조사결과⁴⁾에 의하면 67%의 사업장에서는 아직도 근무휴직(Career Break)를 허용하고 있지 않으며, 22%의 사업장에서만 한시계약형태의 근로계약을 도입하고 있고, 44% 정도의 사업장에서는 근로자가 풀타임 근로계약에서 파트타임으로 근로계약 형태를 변경하는 것을 허용하고 있지 않고 있다. 한편, 아직도 절반 수준 이상의 사업장에서는 가족과 직장 생활의 양립을 위한 취학아동을 위한 여성근로자의 요구에 응하지 않고 있고, 3% 정도의 사업장에서 아동보육설비를 제공하고 있다. 또한 40% 정도의 사업장에서만이 법령상 최소 기준이상의 유급휴가를 제공하고 있으며, 8% 정도의 사업장에서만 자녀 양육을 위한 재정상

의 지원을 하고 있는 것으로 나타났다.

결국 이 조사 결과에 의하면 법적인 최소 기준을 넘어서 가정생활과 균형을 이룬 직장생활을 영위하기 위한 길은 아직도 멀다고 볼 수 있다. 그리고 여성 근로자는 아직도 가정생활에 대한 책임을 다하기 위하여 낮은 임금과 복지 혜택을 감수하며 직장생활을 하고 있다고 할 수 있다. 사업주측 입장에서 가장 유연한 근무시간을 허용하는 부문은 24시간 7일간 근무를 하는 서비스부문의 파트타임 근로 형태인데, 이러한 유연한 근무시간의 허용은 근로자들의 일과 개인생활의 균형을 위한 근로자 개인에 대한 배려 차원이기 보다도 기업운영상의 필요에 의하여 도입되고 있다고 볼 수 있다.

사업주, 근로자 및 노동조합의 입장

그렇다면 과연 이러한 유연한 근무형태를 사업주, 근로자의 입장에서는 얼마나 선호하고 노동조합의 입장에서는 이 문제를 어떻게 보고 있을까? 최근 한 보고서⁵⁾에 의하면 80%정도의 사용자가 유연한 근무방식이 원만한 노사관계를 촉진시킨다고 생각하고 있음에도 불구하고 아직도 반수 이상의 사용자는 이러한 유연한 근무방식의 도입하고 있지 않다고 조사되었다. 사업주들도 유연한

4) Robert Taylor의 2002년 보고서(www.esrc.ac.uk/erd/workplace.pdf).

5) Equal Opportunities Commission의 보고서(<http://www.eoc.org.uk/cseng/research/ueareport.pdf>).

근무방식의 장점을 분명히 인식하고 있음에도 불구하고 실제로는 변화를 요구하는 새로운 계기가 있지 않는 한 유연한 근무방식을 채택하지 않고 있는 사례가 많이 있음을 단적으로 보여주고 있다. 한편 통상산업부(DTI)가 4천여 구직자를 상대로 시행한 설문조사⁶⁾에 의하면 응답자의 3분의 1 가량이 임금보다도 유연한 근무시간(Flexible working hours)을 선호하는 것으로 나타났다. 더우기 46% 정도의 응답자는 다음 직장의 선택을 위해 유연한 근무시간이 다른 어떤 혜택(스포츠 시설 회원권, 차량 제공 등) 보다 더 직장을 선택하는데 중요한 선택기준으로 꼽았다. 그리고 6세 미만의 아이 들이 있는 부모의 경우 이러한 유연한 근무시간이 보다 특히 중요(77%)한 것으로 조사되었다. 이 조사 결과에서 중요한 것은 여성이 약간 더 유연한 근무형태를 통한 일과 개인생활의 균형을 원하지만(73%) 하지만 남성에게도 이러한 조건이 상당히 중요한 근무조건이 되는 것으로 조사되었다는 사실이다(67%).

노동조합의 입장은, TUC(Trade Union Congress)의 경우를 예로 들면 먼저 단순한 캠페인 형태의 정책보다는 사업장의 현실을 바꾸기 위한 실제적인 입법적 조치의 도입을 지지하는 입장이었다. 그것은 사업주들이 강제적인 입법적 조

치가 수반되지 않는 한 정부나 근로자들이 사업주들에게 변화를 요구하는 것만으로는 사업주가 이에 수긍하지 않을 것이라는 것을 이유로 제시했다. 그리고 이러한 입법적인 조치 이외에도 기업은 조직 문화 자체의 변화가 있어야 한다고 보았다. 보다 효율적인 일하는 방식과 경영이 선행되지 않고서 법적인 조치만으로는 변화에 한계가 있을 수 밖에 없기 때문이다.

전 망

영국의 통상산업부(DTI)는 2003년 4월 6일부터 출산 예정인 아이들을 가진 부모에 대하여 일과 생활의 균형을 위한 몇가지 입법적 조치를 시행하였다. 주요 내용은 여성근로자에 대한 육아휴직 권리를 강화하고, 남성 근로자에 대한 유급 육아 휴직제를 도입하는 한편 6세 미만의 어린아이나 18세 미만의 장애아를 가진 부모들에게는 사업주에게 유연한 근무시간을 신청할 수 있도록 하는 것 등이다. 또한 입양을 하는 부모에게도 육아 휴직제를 도입하였다. 영국 정부의 이러한 새로운 입법적 조치는 캠페인 보다는 사업주들에게 일과 생활의 균형을 위해 노력하도록 유도하는 계기가 될 것으로 전망된다.

반면 전통적으로 남성이 장시간 근무를 통하여 가계의 소득원(Bread winner) 역할을 해온 영국사회의 관행이 정부의 입법적 조치의 도움에도 불구하고 쉽게

6) 일과 생활의 균형을 위한 통상산업부 사이트 (www.dti.gov.uk/work-lifebalanc) 참조.

바뀌어지지 않는다면 국민들로 하여금 일과 개인생활을 보다 균형 있게 영위하게 하기 위한 정부의 정책에 커다란 장애요소가 될 것이다. 그것은 영국사회의 기저에 자리잡고 있는 남성과 여성의 역할분담 전통과 관계 있기 때문이다. 또한 영국은 노동시장에서 대한 정부의 규제 측면에서 OECD 국가 중에서 규제가 적은 나라로 분류되어 왔다⁷⁾. 이렇게 노동시장에 대한 정부의 개입이 적은 국가임에도 불구하고 근로관행의 경직성이 존재해 왔던 영국의 노동시장에 새로운 입법조치가 얼마 만 큼의 변화를 일으킬 지에 대해서는 아직은 조금 더 시간을 두고 지켜보아야 할 것이다.

■ 소방관 파업과 공공부문 개혁과제

영국 노동당 정부는 국민들에게 공공 서비스를 개선하기로 목소리를 높여 왔으나 공공부문의 근로자와 노동조합들은 이러한 정부방안에 대해 불만을 토로해 왔고 특히 임금인상이나 조직의 현대화에 대한 정부의 정책 방향을 둘러싸고는 노사분규의 움직임이 점차 증가되어 왔다. 그렇다면 과연 영국의 노동당 정부는 최근의 이러한 근로자측의 정의행위에 직면하여 이미 공언한바

는 공공부문의 현대화와 서비스개선을 추진해 갈 수 있을 것인가? 2002년 8월부터 시작된 소방관들의 쟁의 움직임은 정부에게는 이러한 정부의 정책방향을 시험하는 가장 치열한 시험대가 될 것으로 예상되고 있다. 특히나 소방관들의 도전은 현재 노동당 정부 정책의 근거가 되는 기본 경제정책에 회의를 갖게 하는 것이어서 더욱 귀추가 주목된다.

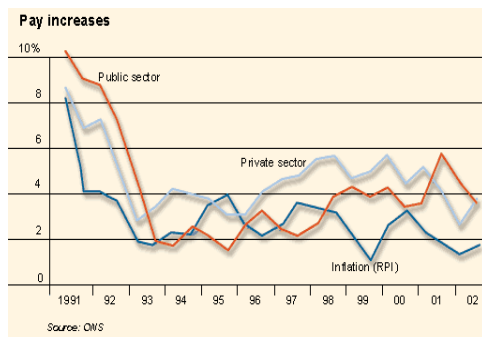
2002년 여름 이전에 이미 지방정부 공무원들의 일련의 임금인상을 둘러싼 노동쟁의들로 정부 정책에 대한 도전이 시작되었고, 이러한 쟁의들은 공공부문에서 파업이 근로자들로 부터 전에 없 이 높은 지지를 받고 있다는 것을 보여 주는 계기가 되었다. 제1기 노동당 정부에서는 70년대와 80년대의 노사분규의 상처와 공공부문 노조의 새 노동당 정부에 대한 호의적인 태도로 인해 노사분규 없이 지내 올 수 있었다. 또한 새 노동당 정부의 초기에는 공공부문에 대한 예산지출이 긴축 위주여서 임금인상에 대한 요구가 나올 여지가 적었다. 하지만 노동당 정부가 공공부문에 많은 예산을 지출하기 시작하면서 이러한 예산지출이 공공부문 근로자의 기대, 즉 민간부분 근로자와의 임금격차 축소에 대한 기대감을 충족시켜주지 못하자 이것이 공공부문 근로자의 분규를 가속화시키는 방향으로 작용했던 것이다.

사실상 2001년과 2002년 회계연도에는 공공부문의 임금인상이 민간부문 보다 높았지만 90년대의 대부분이 공공부

7) OECD Employment Outlook June 1999 중 'Employment Protection and Labour Market Performance'

분의 임금이 민간부문보다 적었기 때문에 임금인상에 대한 불만이 쉽게 진정되지 않고 있는 것이다. 또한 노조측의 입장에서는 임금인상을 통한 근로자의 사기 진작이 없는 공공 서비스의 향상은 기대할 수 없는 것이라고 주장하고 있다. 한편 정부는 이에 대해 어느 정도의 임금은 인상을 시켜줄 수는 있지만 노조측이 요구에는 못 미치는 수준의 임금인상안과 인력의 축소 및 효율적 활용을 위한 근무방식의 개편까지를 대가로 요구하고 있다.

못하고 있는 상태이다. 현재는 영국이 이라크 전쟁에 참전함으로써 인해서 노동조합측이 파업이라는 강력한 협상 전술을 쓰기가 어려워지고 있는 가운데 협상이 새로운 국면으로 접어들고 있는 것으로 보인다.



제2기 노동당 정부가 공공부문의 서비스개선에 최고의 정책우선순위를 부여하고 있는 가운데 이러한 공약추진에 큰 걸림돌이자 향후 공공부문 정책의 방향타가 되 공산이 큰 것이 현재까지 계속되고 소방관 분규인 것이다. 최근에는 노조측의 요구가 다소 진정될 기미가 보였으나 아직까지 노조측의 40% 임금인상안과 정부측의 소방관 조직의 현대화와 더불어 3년에 걸친 16%의 임금 인상안 간에 타협이 이루어 지지

<자료출처>

위 내용중 구체적으로 각주 처리되지 않는 내용은 다음의 자료들을 참고로 편집된 것임.

1. DTI(www.dti.gov.uk) 보도자료(2월 26일) 및 최근 뉴스
2. European industrial relations observatory online(www.eiro.eurofound.ie) 영국자료(2003년 3월, 2003년 1월, 2001년 1월)
3. 가디언(Guardian)지 2003년 1월 14일자, 2002년 11월 26일자
4. 텔리그래프(Telegraph)지 2003년 3월 21일자