

## 영국 경영에 관한 정보제공과 협의에 관한 법 초안 발표

정 경 훈

(워릭대 경영대 연구과정)

### ■ 머리말

영국 정부는 7월 7일 'EU의 정보 제공과 협의에 관한 지침'(EU information and consultation Directive)을 이행하기 위한 법 초안을 발표했다. 이 안은 전국을 순회하는 일련의 토의에서 나온 견해를 반영하고 정부와 경영자협회(CBI: Confederation of British Industry) 및 노동조합 대표(TUC: Trade Union Congress) 간의 합의된 기본 방향 의하여 작성된 것이다. 영국 정부는 이 법안의 초안에 대해서 11월 7일까지 4개월 동안 각계의 이해 당사자들의 의견을 듣고 이와 관련된 토의를 거칠 것이다.

### ■ 법안의 내용

#### 시행 시기

이 법은 '근로자에 대한 정보 제공과 근로자와의 협의를 위한 2005년 법(Information and Consultation of Employees Regulations 2005)'으로 불려질 것이고, EU지침에 의해 정하여진 동 지침의 시행 유효기한인 2005년 3월 23일부터 시행될 예정이다. 이 법안은 50인 이상의 근로자가 있는 기업에게 적용될 예정으로 50인 이상의 근로자가 있는 기업에도 바로 적용되는 것이 아니라 150인 이상(2005년 3월 23일)부터 적용을 시작하여 100인 이상(2007년 3월 23일), 50인 이상 기업(2008년 3월 23일)으로 점차적으로 적용범위가 확대될 예정이다.

## 경영정보 제공 및 협의 요구의 요건

법안 초안에 의하면 근로자들이 사용자에게 경영정보 제공과 협의를 요구하기 위해서는 최소 15인 이상이 할 수 있도록 하되 전체 근로자 10% 이상의 동의를 얻어야 하고, 2,500명 이상인 경우는 근로자 비율에 제한 없이 가능하도록 했다. 일단 요건이 충족되는 요청이 이루어지면 사용자는 근로자 대표들과 사전 협상에 임해야 한다. 그러나 이전에 이미 정보와 협의에 관한 요구가 있고 이 요구가 40% 미만의 전체 근로자에 의하여 이루어졌다면 사용자는 이 요청이 적어도 40% 이상의 근로자가 동의를 하는지에 대하여 투표에 부칠 수 있다. 만약 이전의 요청이 40% 이상의 근로자들이 동의를 하는 사항이라면 새로운 협의를 위해 협상에 임할 필요가 없다. 여기서 근로자들은 새로운 협상 요구가 40% 이상의 요건이 충족됨에도 사용자가 투표에 부칠려고 할 때 근로자들은 이 투표가 필요 없음을 중앙중재위원회(Central Arbitration Committee)에 호소하여 사용자의 투표 시행을 제지하고 협상에 임하게 할 수 있다. 다만, 40% 이상의 요건이 충족된다는 것은 ① 이미 행해진 투표의 다수의 의견이라는 것을 증명하거나, ② 서명을 통해서 다수의 의견임을 증명하거나, ③ 사업장 근로자의 다수를 대표하는 근로자 대표들이나 노동조합의 대표들간의 합의사항임을 증명하는 것 등의 방법으로 하면 된다.

## 대표자 선정, 기간 및 합의 방법

일단 정당하게 정보제공 등에 관한 협상 요구가 행해졌거나 사용자가 먼저 협상을

요구한 경우 사용자는 근로자측 협상대표를 어떻게 정할지를 정해야 한다. 법 초안에 그 세부적인 방법이 어떻게 이루어져야 하는지에 대해서는 자세히 명시되어 있지는 않으나 지침의 형식으로 나중에 정해질 것으로 보인다. 협상기간은 6개월까지 계속될 수 있으며 노사 당사자간의 합의로 연장될 수 있다. 협상의 내용은 반드시 서면으로 작성되어야 하며 이 내용은 사업장 전체 근로자가 적용받도록 해야 한다. 사용자가 정보를 제공하거나 협의를 해야 하는 상황이 어떠한 상황인가는 서면에 명시하되 정보를 제공받고 협의 당사자가 되는 근로자 대표가 어떻게 결정될지 또는 직접 근로자들에게 정보를 직접 제공할지를 명시해야 한다. 합의된 내용은 협상대표자 모두의 서명이 있어야 하며, 협상대표자 다수의 서명이 있어도 되지만 이 경우에는 서면으로 50% 이상 근로자의 승인이나 투표로 50% 이상의 지지를 받아야 한다.

## 정보제공 및 협의에 관한 기준 조항

노사 양 당사자간에 6개월 또는 양 당사자간에 합의한 연장 기간 내에 합의에 이르지 못하면 ‘정보제공 및 협의에 관한 기준 조항(이하 기준조항)’이 적용되게 된다. 이 조항은 EU지침 제4조의 내용에 의거한 것으로 합의에 이르지 못한 경우에 근로자 50명당 1명씩 최대 25명까지 정보제공 및 협의를 위한 근로자 대표(이하 ‘기준조항에 의한 근로자대표’)를 비밀투표에 의해 선출하도록 해야 한다는 것이다. 이 선출은 사용자가 6개월의 협상기간 내에 실시해야 하며 사용자는 다음의 사항에 관계된 정보를 이

대표들에게 제공해야 한다.

- ① 최근의 그리고 앞으로 기업활동과 경제 상황
- ② 현재 고용상황·구조 및 향후 고용의 변화와 고용에 문제가 있는 경우 기대되는 대응조치들
- ③ 정리해고 또는 기업양도 등 조직의 구조나 외부기관과의 계약관계에 있어 중요한 변화를 가져올 결정들

이러한 정보들은 근로자 대표들이 적절하게 이해할 수 있고 필요하다면 사용자와 협의할 수 있도록 적절한 시기에 적절한 형태로 제공되어야 한다. 그리고 사용자는 ②와 ③에 언급되어 있는 내용에 대해서는 반드시 기준조항에 의한 근로자 대표들과 사전 협의를 해야 하며 협의를 하는 데 있어서는 다음의 사항이 준수되어야 한다.

- ① 상의를 하는 시간, 방법 및 내용이 적절해야 함.
- ② 협의는 사용자에 의해 제공된 정보와 위의 근로자 대표에 의해 표명된 의사를 기초로 해야 함.
- ③ 위의 근로자 대표가 안건이 된 의제를 논의함에 있어 사용자측 상대방은 책임 있는 답변을 할 수 있는 위치에 있는 사람이 상의를 하는 상대방이 되어야 함.

그렇다면 어떠한 사항들이 노사간에 사전 협의의 대상이 되느냐 하는 것이 정부의 지침으로 제시되었는데, 연금계획의 변경과 같은 것은 정보제공과 협의의 대상이 된다고 할 수가 있다. 그리고 위의 노사 대표자 다수가 승인할 경우 본 기준 이외의 사항에 대해서도 언제든지 사용자와 근로자측 대표자가 협의하여 합의사항을 만들 수 있다.

## 이의 제기

법상의 절차에 의하여 합의에 이른 사업장이나 기준 조항이 적용되는 사업장에서는 사용자, 근로자 대표 또는 근로자들은 중앙중재위원회에 불만을 제기할 수 있다. 불만 제기는 합의된 사항이 지켜지지 않았을 때나 기준조항이 지켜지지 않았을 때 뿐 아니라 사용자가 정당한 절차를 지키지 않고 적절하게 정보 등을 제공하지 않았을 경우도 포함한다고 할 수 있다. 불만 제기가 있는 경우 중앙중재위원회에서는 위반자에게 필요한 조치를 취할 것을 명할 수 있다. 그러나 유럽의 직장협의회 지침(European Works Councils Directive)을 영국에 적용하기 위하여 제정된 정보제공과 협의에 관한 1999년 법(Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 1999)에 의하면 중앙중재위원회의 어떤 명령도 사업주의 행위와 노사간 합의 사항의 효과를 지연시키거나 바꿀 수는 없다. 중앙중재위원회의 결정에 대한 불복은 고용법원(Employment Appeal Tribunal)에 제기할 수 있으며 중앙중재위원회가 사업주의 위반 행위에 대해 동의하는 경우 그 위반사항에 대한 벌금부과 요청(최고 7만5천 파운드)은 고용법원에 제기할 수 있다.

## 경영정보의 보호

법 초안에서는 협의를 위한 대표자(기준조항에 의한 대표자 포함)와 이들을 지원하는 전문가들에게 사업주로부터 제공된 정보와 문서를 공개하지 못하도록 제한했다. 만약 승인받지 않은 정보 등을 공개한 사람은 법

상의 의무를 위반한 죄로 소추당할 수 있다. 다만 ‘공공의 이익을 위한 정보 공개법 (Public Interest Disclosure Act 1998)’의 요건에 해당하는 경우는 제외한다. 정보 등을 공개한 근로자가 그들의 정보공개 행위가 기업의 이익에 해를 입히지 않는다고 판단하는 경우는 중앙중재위원회에 판정을 요구할 수 있고, 중앙중재위원회는 사업주가 정보의 비밀을 요구하는 것이 합리적인지에 대하여 판정을 한다. 사업주는 사업에 중대한 해가 있는 경우 정보를 공개하지 않을 수 있는데 이 판단이 정당하지도 중앙중재위원회에 판단을 구할 수 있고 이에 대한 불복은 고용법원에 제기할 수 있다.

## 근로자 대표들에 대한 보호

법 초안에서는 협상 대표자인 근로자들은 대표자로서의 업무를 수행하기 위하여 합리적인 보수를 받으면서 활동할 수 있으며 대표자 활동을 한 것 등을 이유로 한 사용자에게 의한 부당해고나 부당한 행위로부터 보호된다. 그러나 법 초안은 또한 승인받지 않은 기업경영에 관한 정보를 공개한 근로자들은 이러한 근로자 보호조항에 의해 보호될 수 없음도 분명히 하고 있다.

## ■ 각계의 반응 및 전망

EU의 고용법에 관한 지침을 국내법으로 수용함에 있어 정부, 경영자협회 및 노동조합이 합의에 이른 것은 전례가 없는 일로 기록되고 있지만 일부 우려의 목소리도 있다. 보수당측에서는 금번 입법이 기업의 경쟁력에 크게 저해할 수 있으며 특히 50인

정도의 기업에까지 이 법을 적용하는 것은 기업에 크게 부담이 될 수 있음을 지적하고 있다.

본 법안에서 가장 쟁점이 되었던 것은 기업에 현재 있는 정보 제공의 관행을 어떻게 할 것이냐 하는 것으로 경영계측에서는 현재의 관행을 최대한 보호하려고 하고, 노동계측에서는 이에 대해 문제 제기할 수 있는 길을 넓히려고 했다. 앞에서 언급된 대로 양측에 의해 합의된 바로는 이미 정보제공 등의 관행이 있는 사업장에서 10%의 근로자가 새로운 합의를 원할 때 사용자가 투표권을 행사할 수 있다는 것이다. 만약 투표에서 전체 근로자의 40% 이상의 지지를 얻지 못하는 경우 현행의 관행이 지속될 수 있다는 것이다. 반대로 근로자측에서는 이러한 사용자의 투표권 행사가 정당한 것인지 중앙중재위원회 등에 판단을 구할 수 있도록 했다.

앞으로 법안이 본격적으로 시행되기 전에 각 사업장은 자율적으로 경영정보 등을 제공하는 관행을 정착시키려고 할 것이다. 이 과정에서 기존의 관행을 정비하고 정착하려는 노력이 행해질 것으로 기대되며 그 동안 경영정보 제공의 관행이 없었던 기업에는 경영정보 공개를 촉진시키는 계기가 될 수 있다. 다만 현 법안은 일부 규정이 EU의 지침과 상충될 가능성이 있으며 앞으로 남은 입법예고 기간 동안 토론과정을 통해 보다 명확하게 규정되고 보완되어야 할 세부적인 사항들이 있다는 것이다.

---

자료출처: European Industrial Relations Observatory On-line(www.eiro.eurofound. ie) 최신 뉴스