

영국 노사관계 최근 이슈에 대한 경총과 노총의 입장차

채 준 호

(워릭대 정치학과 박사과정)

■ 머리말

한국의 전경련에 해당하는 CBI(영국경총: Confederation of British Industry)는 2003년 11월 16~19일까지 연례총회(annual CBI National Conference)를 영국의 제2도시인 버밍햄에서 개최했다. 이 총회에서 토론된 다양한 주제들 중 노동과 고용에 관련된 이슈들을 중심으로 몇 가지 쟁점에 대해서 살펴보고자 한다. 또한 지난 9월에 있었던 영국의 노동조합기구인 TUC(영국노총: Trade Union Congress)의 연례총회에서 주장됐던 의견들도 함께 살펴봄으로써 현재 영국의 노동문제와 관련해서 CBI와 TUC의 입장차를 논의하고자 한다.

■ EU의 규제에 관한 입장

CBI는 연례회의의 주요 의제로서 영국 정부의 과도한 세금과 규제가 많은 기업이 사업장을 외국으로 옮기거나 해외조달의 비중을 늘리는 결과를 초래했다는 이유로 정부에 세금인하와 규제완화를 요구했다.¹⁾ 특히 CBI가 MORI 리서치에 의뢰한 조사결과에 따르면 최고경영자 250명 중 78%의 경영진이 아직도 영국이 투자할 만한 가치가 있는 매력적인 시장으로 믿고 있음에도 불구하고, 70%는 5년 전에 비해 상황이 급속히 나빠졌다고 답했고, 60%는 향후 5년간 더욱 악화될 것으로 내다보고 있는 것으로 나타났다

1) 이에 대해 TUC는 고용을 위협할 것을 우려해 정부에 기업들이 외국으로 발길을 돌리는 것을 막기 위한 새로운 법률안을 만들어 줄 것을 공식적으로 요청했지만 현재로서는 정부는 요구안을 거부하고 있는 것으로 보인다.

다. CBI는 이러한 결과를 바탕으로 영국의 경쟁력이 훼손되고 있음을 현장에서 감지한 것이며 정부는 이들의 의견에 귀를 기울이고 대책을 간구해야 한다고 주장하며 정부를 압박하고 있다.

CBI는 또한 규제와 관련해서 EU에서 통과된 지침이나 권고안 때문에 영국 정부가 경영에 있어 '불필요하고 때로는 경영에 심각한 타격을 줄 수 있는' 규제와 법률안들을 도입하고 있다는 불만을 표출했다. 특히 현재 유럽위원회(European Commission)에서 논의 중인 '국가간 기업합병시 노동자 경영 참여를 위한 새로운 지침(10th Company Law Directive on cross-border mergers)'²⁾에 대해 거부감을 보이고 있다. 이 EU지침이 노동자대표들이 회사의 중요정책회의에 참여하고, 기업합병과 같은 경영전략에 효과적으로 거부권을 행사할 수 있게 함으로써 경영에 악영향을 줄 수 있다며 이 논의에 대한 반대의사를 분명히 했다. CBI의 논지는 이러한 EU의 지침이나 권고안들은 기업 경영이 어떻게 이루어지는지 전혀 이해하지 못하고 있으며, 21세기 세계화시대의 추세에 맞지 않음을 강조하고 있다. CBI는 또한 이러한 불필요한 EU지침들을 원천봉쇄하기 위해 정부를 압박할 것이라며, 정부는 새로운 지침을 도입하는 데 반대의사를 표시하는 동시에, 지난 7월 이미 정부와 TUC와의 공동합의를 거쳐 발표된 EU의 노동자경영참여지침(EU Directive on Informing and Consulting Employees)의 법률초안³⁾ 이행

2) 현재의 EU의 노동자참여 지침(the EU Directive on Informing and Consulting Employees)은 각 나라별로 시행시기와 방법에 있어 차이가 있으므로 국가간 합병 시 필요한 지침을 별도로 만들고 있다.

은 인정하되, 국가간 기업인수 합병시 노동자 경영참여 지침을 새롭게 도입하는 것에 반대한다는 의사를 분명히 밝혔다.⁴⁾ 이러한 CBI의 입장은 또 다른 EU의 지침안으로 인한 이중규제의 부담을 덜고 과도한 노동자 경영참여를 원치 않는다는 것을 의미한다.

EU지침에 대한 TUC의 목소리는 물론 사안별로 다를 것이다. 하지만 최소한 사회정책에 대한 EU차원의 권고안(EU social policy directives)에 대해서는 상당히 긍정적인 평가를 하고 있다. 9월에 있었던 연례회의에서도 TUC는 정부의 EU사회정책 권고안들에 대한 모호한 자세에 대해 비판의 목소리를 높였고, 결국 이러한 정부의 입장이 영국내의 노동자들의 권익신장을 저해하고 나아가 EU 전체 노동자들에게 불이익을 가져올 것이라고 비판하고 있다(TUC (2003a), Agenda Congress 2003: 40). 즉 TUC는 CBI와는 상반된 입장에서 EU의 권고안이나 규제들을 판단하고 있으며, 이런 EU권고안들이 노동자의 권리를 보호해 주는 방어막 역할을 해줄 것으로 기대하고 있는 것으로 보인다.

■ 공공부문 개혁

CBI의 연례회의에서 논의된 다른 중요한

3) 지난 7월 7일 발표된 이 법률초안에 따르면 고용에 심각한 영향을 주는 기업합병과 같은 주요 변화시 경영자들은 노동자들에게 그 사실을 통보하고 협의하도록 규정하고 있다. 현재 이 법률안은 2005년 3월부터 50인 이상 근로자가 있는 기업을 시작으로 점진적으로 확대 적용될 계획이다. 더 자세한 내용은 「국제노동브리프」 7·8월호 '국제노동동향-유럽 2'를 참고.

4) CBI, 'CBI Chief Attacks Unnecessary and Damaging EU Legislation', <http://www.cbi.org.uk/news/index.html>, 2003, 11, 18.

의제는 공공서비스 분야에 관한 것이었다. 연례회의 일주일 전의 CBI 발표에 따르면 영국정부가 2003년 들어 공공서비스 분야의 비효율로 인해 7.5조 파운드를 낭비했다고 주장한다. 너무나 관대한 정부의 공공부문 임금인상안과 생산성 저하가 공공부문에서 정부의 투자를 잠먹고 있다는 것이다. 또한 공공서비스 지출이 전년대비 7.6%가 증가했다는 점을 강조하고 있는데, 즉 공공서비스 부문에서 투자만큼 생산성 증가가 나타나지 않고 있다는 것이다. 임금면에서도 6월말을 기준으로 지난 1년간 공공부문에서 5.1%의 임금상승이 이루어진 반면, 민간부문에서는 3%의 임금상승이 이루어져, 결국 공공지출의 증가를 가져왔다는 것이다. 가장 시급한 정부의 문제를 해결하기 위해서는 공공지출의 효율성을 높이고, 공공부문 투자절감 또는 세금 인상 중 하나를 선택해야만 한다고 주장한다. 하지만 지금까지 각종 세금 인상을 통해 정부가 저과세를 통한 기업경쟁력 강화라는 영국의 기업경영의 특성을 충분히 손상시켰기 때문에 더 이상의 세금 인상은 안된다는 입장을 분명히 하고 있다.⁵⁾ 결국 이러한 입장표명은 세금 인상을 원천봉쇄하고 공공부문의 임금인상 등을 막기 위한 수단인 것으로 판단된다.

이와 관련해 CBI는 연례회의에서 많은 경영자들이 공공부문 노동운동의 전투성에 대해 상당히 우려를 표하고 있으며 이러한 전투성이 공공서비스의 발전을 저해했다고 강조했다. MORI보고서에 의하면 대부분의 경영자들이 민간부문의 노사관계가 지난 5년

간 향상되거나 최소한 5년 전의 수준을 유지했다고 보는 반면, 공공부문에서의 노사관계에 대해서는 69%의 응답자들이 악화되었다고 답한 것으로 나타났다. 작년 말에 있었던 소방관들의 파업과 올 10월에 있었던 우체국노동조합의 파업이 이 조사결과에 상당 부분 영향을 미친 것으로 판단된다. 특히 CBI는 이러한 공공부문 노조의 전투성과 파업이 영국시장에 대한 외국의 이미지에 큰 타격을 주었고 영국의 노동시장 유연성에도 악영향을 줄 가능성이 있다며 우려를 표시하고 있다.

이와 같은 주장에 대해 영국정부는 몇몇 문제에도 불구하고 대다수의 경영진들이 영국경제의 안정성이나 낮은 실업률 등에 상당히 만족하고 있다고 반박하고 있지만, 제1야당인 보수당은 CBI의 의견을 지지하며 노동당 정부 출범 이후 노동조합의 전투성이 강화되고 있고, 결국 경영자와 노동조합간의 균형이 노동조합의 전투성에 굴복한 각료들로 인해 친노동쪽으로 완전히 굳어졌다며 정부를 비판하고 있다.⁶⁾

하지만 이 논쟁에 대해 TUC의 입장은 전혀 다르다. 9월 8~11일까지 열린 TUC의 제 135회 연례회의에서 이들은 몇몇 공공부문 개혁에 대해서는 만족스러운 입장을 보였다. 특히 정부의 지속적인 공공부문 투자확대와 이로 인한 공공부문의 고용증대에 대해 상당히 고무적인 반응을 보였다.⁷⁾ 구체적인 예로 정부의 국가의료제도(National Health Service)의 임금체계 개선안⁸⁾은 현존하는 상대적 저

5) BBC News, 'CBI Attack Government Waste', <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/3256637.stm>, 2003, 11, 10.

6) The Conservative Party, 'Labour Fails British Business', http://www.conservatives.com/news/article.cfm?obj_id=79396, 2003, 11, 17.

7) TUC (2003a), Agenda Congress 2003, p. 21.

임금·불평등 임금의 문제를 해소할 수 것이며, 정부와 교원노조와의 합의⁹⁾는 교원들의 과도한 업무량을 해소하는 데 도움이 될 것으로 전망하고 있다. 하지만 이러한 몇몇 만족스러운 결과에도 불구하고 TUC는 정부가 더욱더 진보적이고 노동자의 복리증대를 위한 공공부문개혁을 위해 노력해야 한다며 정부를 압박했다. 결국 정부와 노조 지도자들이 참가하는 공공서비스 포럼(Public Services Forum)의 창설을 약속받았지만, CBI측이 공공부문의 개혁이 CBI와의 협의 없이 TUC와의 일방적인 협의를 통해 이루어지고 있다며 강하게 반발하고 있어 그 실효성은 분명해 보이지 않는다.¹⁰⁾ 이러한 예에서 보듯이 TUC와 CBI의 대립각은 확실해 보인다. 두 진영 모두 정부를 비판하고 압박하고 있지만 그 방향은 정반대인 것이다. 앞으로의 공공부문 개혁이 어떻게 진행될지 쉽게 예단하기 어렵게 하는 부분이다.

■ 파견근로자에 관한 EU지침

현재 CBI와 TUC가 현격한 입장 차이를 보이고 있는 부분 중 다른 하나는 파견근로자에 관한 EU지침(Temporary Agency Workers Directive)에 대한 것이다. 이 지침은 파견근로자들도 6주 이상 동일한 업무로

고용되는 경우, 정규직과 같은 보수와 근로조건을 보장해 주는 것을 주요 골자로 하고 있다.¹¹⁾ 특히 이 안은 TUC의 2003 연례회의에서 중요한 사안으로 채택됐고, TUC가 계속해서 EU지침 통과를 위한 캠페인을 벌여왔다는 점에서 더욱 흥미롭다 할 수 있겠다.¹²⁾ 하지만 2003년 6월 EU 각료이사회(EU Council of Ministers)에서 이 안에 대한 표결이 실패한 후 계속해서 주요 이슈로 여겨져 오던 이 EU지침은 결국 끈질긴 CBI의 로비로 의견일치를 보는 데 실패하고 말았다. 크게 논쟁이 되었던 부분은 파견근로자를 정규직과 같이 인정하는 기간의 문제였다. EU지침은 6주 이상 근무시 동일한 대우를 요구한 반면, CBI의 주장을 지지해 온 영국, 독일, 덴마크, 그리고 아일랜드에서는 이 기간을 12개월로 연장할 것을 주장해 왔다. 결국 영국 정부와 CBI의 효과적인 로비로 파견근로자에 관한 EU지침 안이 2003년 12월 1일로 예정된 EU각료이사회 회의의 주요 협의안에서 배제될 가능성이 높아졌다. 다음 의장국인 이탈리아 정부가 다수의 회원국이 원할 경우 다시 주요 의제로 선택할 수도 있지만, 현재 영국 정부를 비롯한 여러 국가들이 12개월 안을 고수할 경우 그 가능성은 희박해 보이며, TUC는 이미 이 안의 통과는 상당히 어려울 것으로 판단하고 있다.¹³⁾

이 안에 대한 CBI의 입장은 단호하다. CBI 사무총장인 Digby Jones에 따르면 CBI

8) 더 자세한 내용은 eironline, 'New Pay System Planned in National Health Service', <http://www.eurofound.ie/2003/03/feature/uk0303104f.html> 참고.

9) 더 자세한 내용은 eironline, 'Changes in the Pay and Workload in School Teachers', <http://www.eurofound.ie/2003/02/feature/uk0302105f.html> 참고.

10) CBI, 'CBI Questions Union-only Forum on Public Sector Reform', <http://www.cbi.org.uk/news/index.html>, 2003, 9, 2.

11) 이 EU지침의 출현은 단기간의 파견근로일을 선택할 수밖에 없는, 가장 심각하게 착취당하고 있는 파견근로자들을 보호하기 위한 EU의 요구에 기인한다.

12) TUC (2003a), p. 3.

13) TUC (2003b), 'Still Time for UK to Lift Block on Rights for Agency Workers', http://www.tuc.org.uk/work_life/tuc-7332-f0.cfm, 2003, 11, 20.

는 이러한 EU안에 대해 경영진이 단기간 필요한 근로자를 파견업체로부터 고용하고자 할 때, 직접 임금과 근로조건 협상에 참여하는 것 자체가 불필요하며 잘못된 발상이라고 주장한다. 동시에 이러한 문제는 단지 파견업체와 파견근로자만의 문제로만 남아야 하며, 6주후 정규직과 같은 대우를 해야 한다는 EU의 권고안은 경영자들의 요구와 주장을 무시한 공염불일 뿐이라고 강조하고 있다. 수정 없이 이 권고안이 시행 될 경우, 영국 노동시장의 유연성을 크게 훼손하고, 경영자들이 파견근로자를 고용하는 유인이 사라질 것이므로, 결과적으로는 경영자뿐만 아니라 근로자들에게도 돌이킬 수 없는 손해를 초래할 것이라고 경고하고 있다.¹⁴⁾

이러한 입장은 영국 정부도 비슷한 것으로 보인다. 영국 정부는 정부가 EU안을 거부했다는 TUC의 주장에 대해서는 부정하면서도, 파견근로 기간에 대해서는 경총의 입장인 12개월(1년)안을 찬성하고 있다. 영국 정부는 그들의 가장 큰 고려사항은 '고용불안 없는' 파견근로자 보호법은 찬성하되, 현재 EU에서 진행 중인 안은 결국은 고용주가 파견근로자의 고용을 거부함으로써 그동안 그들이 담당해 왔던 수많은 직종들을 사장시킬 것이기에 반대한다는 입장이다.¹⁵⁾

이러한 영국 정부의 입장에 대해 TUC는 영국 정부가 이 지침이 최종적으로 EU에서 통과되는 것을 막았고 파견근로자를 위한

적절한 조치를 거부하고 있다고 주장하며, 이러한 정부의 조치는 일년 이상 동일한 직장에 고용된 적이 없는 영국의 80만 노동자들에게 불이익을 가져올 것이라고 영국 정부를 비판하고 있다. 또한 TUC는 파견근로자를 차별할 수 있는 어떠한 논리근거도 존재하지 않는다고 하며, 고용자들이 파견근로자를 선호하는 이유는 값싼 노동력을 제공해서가 아니라 노동의 유연성 때문이라며 파견근로자 차별철폐를 주장하고 있다. 또한 TUC는 12월 1일로 예정된 EU 각료회의 주요 협의안에서 파견근로자에 대한 논의가 배제될 가능성이 높음에도 불구하고, 아직도 영국 정부가 12개월 안을 포기할 경우 올해 안에도 EU지침이 통과될 가능성이 있다며 정부를 압박하고 있다.¹⁶⁾

영국의 파견근로자 실태를 분석한 한 설문조사(Winter 2002 Labour Force Survey)에 의하면 영국은 유럽에서도 파견근로자 구성비가 가장 높은 것으로 나타나고 있다. 이들 영국의 파견근로자 중 74%는 1년 이내에, 54%는 6개월 이내에, 27%는 3개월 이내에 그들의 일자리를 옮기거나 그만둔 것으로 조사됐다. 25세 이하의 청년 근로자층의 결과는 더욱 심각하다. 93%의 청년 파견근로자들이 1년 이내에 다른 일자리로 옮겼으며, 73%가 6개월 이내, 32%가 3개월 이내에 다른 곳으로 일자리를 옮겼다. 어떤 식으로든 비정규직 파견근로자들의 보호가 시급한 것은 분명해 보인다.

14) Shout99 (2003), 'Agency Workers Directive off the Agenda', <http://www.shout99.com/contractors/showarticle.pl?id=20621&n=>, 2003, 11, 21 - * Shout99.com은 영국에서 가장 큰 프리랜서 네트워크임.

15) BBC News, 'UK Delaying Equal Pay for Temps', 2003, 11, 21.

16) TUC (2003b)