

호주 배전부문 구조개편과 노사관계

배 규 식

(한국노동연구원 연구위원)

■ 호주 배전부문 구조개편의 배경

호주에서 공공부문의 개혁은 1983년부터 시작되어 규제완화, 민간부문의 경영기법의 도입, 그리고 민영화 등이 1990년대를 통해 지속되어 왔다. 주 단위로 전력산업에 대한 투자계획, 투자, 생산, 소비가 이루어지다 보니 발전의 경우 발전설비에 대한 과잉투자가 이루어져 전력이 과잉 공급되고 있었다.¹⁾ Victoria주에서는 발전소들의 누적된 적자로 주전력국(SECV - State Electricity Commission of Victoria)이 심각한 부채(약 95억 호주달러)²⁾를 분할된 발전회사, 배전회사 매각으로 벌어들인 180억 호주달러 중 170억 호주달러를 주정부 부채 상환에 사용했다(Booth 2003). 이리하여 구조개편은 전력산업에서 미시경제적 개혁을 통해 자원의 효율적 배분, 소재 연료에 따른 발전비용의 차이를 새로운 송전망 건설을 통해 활용함으로써 전력산업의 효율성 증대 등을 추구하였다. 1991~92년 연방정부와 주정부는 전력산업을 영국식 모델(전국적인 전력 Pool 창설, 수직, 수평분

- 1) NSW주는 1990년 약 2000 MW를 넘는 과잉발전 설비를 안고 있었다. 독점체제 아래에서의 이러한 과잉발전설비를 전력산업 구조개편을 통해 송전선로를 연결하고 연료의 사용을 바꿈으로써 활용할 수 있도록 했다. 구조개편이 있기 전 호주의 전력 가격은 세계에서 가장 높은 나라 가운데 하나였는데 주정부의 재정에 부담을 줄 수 있도록 인위적으로 높게 책정되어 있었다.
- 2) 재정적 자원의 부족 때문에 Loy Yang B 발전소의 40%를 팔아 발전소건설 프로젝트를 완성하기에 충분한 자금을 제공할 수 밖에 없었다. 부채의 수준이 너무 높았기 때문에 주전력국(SECV)은 기업으로 정상적인 기업의 기준으로 본다면 거의 파산할 정도였고 지불 불능상태였다. 또한 주 재정도 심각한 지경에 이르러 1995년 6월 부채가 325억 호주달러에 달했다.

[표 1] 호주 구조개편 추진일정

	구조개편 추진 내용
1991	산업위원회(The Industry Commission)의 전력산업 구조개편에 관한 보고서 - 수직통합된 전력산업의 구조분할과 경쟁도입 - 효율증대와 전국전력시장 개편 제시
1992	Paul Keating 연방 노동당 정부는 1992년 Fred Hilmer의 보고서에 따라 경쟁을 도입함으로써 전력산업의 구조개편 개혁
1993	Victoria주정부 전력공단(SECV)의 발전, 송전, 배전/판매 회사들로 수직분할
1994	Victoria주의 발전회사가 5개로 수평분할, 도매전력거래시장 설립 SECV의 18개 사업체와 11개 시전력국을 5개 배전회사(3개 도시, 2개 지방)
1995	New South Wales주 발전, 송전 수직분리 및 군단위 지역배전회사들이 6개의 배전회사로 통합되어 공기업화됨, Victoria주에서는 배전회사 민영화 시작
1996	NSW주의 발전회사가 3개로 수평분할되고 도매전력시장 설치, 전국전력시장관리회사(NEMMCO)와 전국전력법규국(NECA)설립, Victoria주에서는 발전회사 민영화 시작
1998	Victoria, NSW, SA, Queensland로 전국전력시장(NEM) 설립와 거래시작
2002	완전소매경쟁체제(Full Retail Contestability)

할을 통한 경쟁의 도입 등)에 따라 개혁하기로 했다.

■ 호주 전력 배전분야 구조개편

전력산업의 수직적(발전, 송전, 배전): 수평적 분할

기본적으로 NSW(뉴사우스웨일즈)주와 Victoria주의 전력산업 구조개편은 발전, 송전, 배전의 수직적 분리와 몇몇 구역에서 배전과 소매의 수직적 분리 혹은 회계분리(ringfencing)로 나타났다.

빅토리아주에서는 1993년 주 전력공단(SECV)을 발전·송전·배전부문으로 수직분리한 뒤 독립법인으로 설립했다. 1994년 발전을 5개 회사(Loy Yang Power, Loy Yang B, Yallourn Energy, Hazelwood Power, Southern Hydro)로 수평분할한 뒤 경쟁을 위한 도매전력거래시장을 창설했다. 배전부문도 지역독점적 5개 배전회사(United Energy,

Powercor, Eastern Energy, Solaris, Citipower)로 재조직화했다. 1995년 배전회사의 민영화, 1996년 발전회사의 민영화, 1997년 송전의 민영화를 성공적으로 완료할 수 있었다. NSW주에서는 1995년 송전을 분리하여 TransGrid로 하였고 1996년 NSW주는 발전을 3개 조직(Macquarie Generation과 Delta Electricity)과 Pacific Power (Eraring 발전소, 수력발전소)로 분할했다. 또한 1996년 군 단위 지자체(county councils)의 25개 배전 조직을 주정부 소유의 6개 지역독점적(franchised) 배전 공기업(Energy Australia, Integral Energy, North Power, Advance Energy, Great Southern Energy 및 Australian Inland Energy)으로 통합되었다가 나중에 4개로 합병되었다.³⁾

3) NSW주에서는 원래 6개로 배전회사를 통합했으나 시드니와 뉴카슬 등 큰 도시지역을 자기의 독점지역으로 가진 Energy Australia와 시골지역을 주로 가진 다른 배전회사들 사이에 경쟁이 되지 않자 이들 가운데 3개 회사를 하나로 묶어 Country Energy로 통합함으로써 사실상 3자 경쟁체제를 성립시켰다.

배전부문의 경쟁체제와 규제

판매분야에서는 지역독점적 배전·판매회사로 분할한 뒤, 연간 전력사용량의 규모에 따라 소매경쟁이 아래와 같이 단계적으로 도입되었다. Victoria주의 민간 배전·판매회사들과 NSW주와 Queensland주의 공기업 배전·판매회사들과 경쟁을 하고 있다.

[표 2] Victoria주와 NSW주의 단계적 소매시장 개방

	Victoria	New South Wales
1994.	≥ 5GWh	
1995.	≥ 1GWh	
1996.	≥ 750MWh	≥ 40 GWh
1997		≥4GWh(4월), 750MWh(7월)
1998	≥ 160MWh	≥ 160MWh
2001	≥ 40MWh	≥ 40MWh
2002	모든 고객	모든 고객

출처: ESSA(Electricity Supply Association of Australia)

2002년 초부터 완전 소매경쟁체제(full retail contestability)로 개편되었는데, 완전한 소매경쟁체제는 대용량 전력 사용자로부터 소용량 전력사용자인 가계고객에 이르기까지 고객들에게 전력판매사업자를 선택할 수 있는 자유를 주는 것이다. 소매시장에서 전력 요금은 소매경쟁의 도입에 따라 시장에서 판매사업자들간의 경쟁, 특히 가격경쟁에 따라 결정된다.⁴⁾

4) 호주의 모든 주에서 평균소매가격은 1994~98년까지 구조적인 변화와 경쟁의 영향으로 약 5.3%만큼 인하되었으나 전국전력시장의 개시된 1998~2003년까지 약 12.4% 인상되었다. 전력산업의 개혁 이후 새로운 발전설비가 대한 투자가 Queensland와 South Australia에서 민간부문에 의해 이루어졌으

배전 구조개편의 두 가지 유형

NSW주와 Victoria주에서 우리는 호주 전력산업의 구조개편의 두 가지 유형을 찾아볼 수 있다. 두 주에서 공통적으로 전력산업을 발전·송전·배전을 수직분리하고 발전·배전을 다시 수평분리하는 구조개편을 단행했으나, 소유구조 면에서는 근본적인 차이를 보이고 있다. Victoria주의 경우 분할된 전력회사들의 민영화를 추진한 반면, NSW주에서는 분할된 전력회사들을 민영화하지 않고 독립적인 공기업화(corporatisation)를 단행했다.⁵⁾ 이와 같이 전력산업 구조개편에서 소유구조의 차이가 나게 된 것은 당시 전력산업 구조개편을 담당했던 주정부의 집권세력의 성격과 관련이 있다.⁶⁾ 이와 같은 Victoria주의 민영화 모델과 NSW주의 공기업화 모델은 소유구조의 차이뿐만 아니라 구조개편 과정에서 경영진의 전략, 기업 구

며, 새로운 주간 송전선로가 Queensland와 NSW 사이에 그리고 Victoria와 South Australia 사이에 건설되었다. 그리고 소매가격에 일정한 하락이 있었다.

- 5) NSW주의 배전회사들은 정부가 독립적인 이사들을 임명하는 공적 소유구조 아래에서 국가 소유의 공기업(State-Owned corporations)으로서 상업적이며 효율적으로 행동할 의무를 가진다. 정부는 지배적 주주로서의 권한을 행사하되 일상적 경영에서 일체 손을 떼고 경영진이 책임을 지고 운영하도록 하고 있으며 경영성과를 감독하여 배당금이 최대화될 수 있게 하고 있다.
- 6) Victoria주에서는 자유당이 집권한 동안 빠르게 민영화를 추진하여 95년 한해 동안 5개의 배전회사를 매각하였다. 이에 비해 NSW주에서는 당시에 자유당이 집권하고 있었음에도 전력산업 구조개편의 속도가 Victoria주보다 느린데다 민영화에 대한 반발이 거세지면서 사회적 공론화를 거쳐 정치적으로 선거쟁점화되었다. 전력산업의 민영화를 내세운 자유당이 참패하고 민영화를 소극적으로 반대했던 노동당이 승리하면서 전력산업의 민영화 논의는 자취를 감추게 되었다.

조조정의 속도와 정도 그리고 노사관계, 인력감축의 정도 등에 상당한 영향을 주게 된다.

■ 전력 배전분야 구조개편과 노사관계의 변화

배전부문에서의 노사관계 변화

전력산업의 구조개편, 민영화와 공기업화 및 규제완화에 따른 경쟁의 도입은 전력회사들의 사업목적, 방식 그리고 작업조직에 이르기까지 상당한 변화를 가져왔다. Victoria 주의 배전회사들은 외국회사들에 매각되면서 민간기업들의 관행이 도입되고 조직체계나 운영방식, 그리고 기업문화에서 상당한 변화를 겪게 된다. NSW주의 배전회사들도 독립 공기업화에 따라 경영진이 높은 경영 자율권을 갖고 민간 경영기법들을 도입하면서 점진적이지만 상당한 변화를 겪어 왔다. 완전한 소매경쟁체제로 들어가면서 고객서비스 강조, 일정한 표준의 고객서비스 계약 약속이 시장에서 전력 판매회사들의 주요한 성장방식이 되고 있다. 이러한 배전 구조개편은 노동자들의 노동조건과 노사관계에 직간접적으로 영향을 미쳐 왔다.

배전부문에서 노사관계 변화의 정도와 속도는 Victoria주와 NSW주 사이에 일정한 차이가 감지되고 있다. Victoria주가 배전회사들을 민영화했고 자유당 정부가 오래 집권했었기 때문에 노사관계의 변화도 더욱 급격했다. 반면 NSW주 배전부문의 노사관계에서도 상당한 변화를 겪었지만, 민영화를 하지 않은데다 NSW주의 노동당 정부의 노동 포용적인 자세로 변화 속도가 조금 더

완만했다.⁷⁾ 그리하여 Victoria주에서는 1996년 16주에 걸친 CitiPower의 파업에서 나타나듯이 노사관계가 대립적이었던 반면, NSW주에서는 비교적 노사협력적인 관계 속에서 구조개편과 노사관계의 변화가 이루어졌다.

고용수준

구조개편 전 호주 전력산업에는 전체적으로 과잉인력이 고용되어 있었다. 따라서 호주 전력산업의 주요한 구조개편 이전부터 내부개혁을 통해 인력을 지속적으로 감소시켜 왔다.

[표 3] 전력산업의 고용 추세

	총고용	NSW주	Victoria주
1985	80,391	28,779	20,693
1989	71,147	24,324	19,224
1995	42,150*		
1998	33,099	12,527	6,285
1999	33,073	11,878	6,246
2000	32,308	11,704	6,230
2001	32,927	11,415	6,299
2002	30,032	11,123	4,166

자료: ESAA. 1988, 2003. Electricity Australia,

* 숫자는 NSW Treasury 자료

배전분야의 인력만을 따진다면, NSW주에서 1990년 6월 15,600명에서 2002. 6월말

7) NSW주의 배전회사들에서는 이사 3~5명 가운데 NSW 노동조합협의회에서 추천하고 회사가 인정하는 노동조합 출신 이사 1명을 포함하도록 되어 있어 전략적 의사결정과정에서 참여하도록 함으로써 노동조합의 협조를 유도하고 있다. 그리하여 NSW주의 노동조합들은 전력 민영화에는 반대하지만, 공기업화와 그 속에서 이루어지는 변화에 대해서는 매우 긍정적인 자세로 협력해 왔다.

현재 8,338명으로 줄어들었다. Victoria주의 경우 1994년 배전분야 인력이 6,000여명에서 2002년 2,641명으로 감소했다. 선로 유지보수 및 전선연결작업이 외주화된 결과이다.

전력산업 전체적으로는 2002년 직접 고용 인력 규모가 1985년 인력의 38% 수준으로 축소되었다. NSW주의 경우 1985~2002년 사이에 인력수준이 38.6%로 Victoria주의 경우 같은 기간에 20.1%로 감소했다. 특히 발전부문에서 인력감축 규모가 컸고 배전·판매부문에서의 직접고용 인력규모는 NSW주의 경우 1990년과 비교하여 53.4% 수준으로 줄어들었다.⁸⁾ 이와 같은 대규모 인력감축은 전력산업 구조개편 이전부터 작용한 효율성 개선의 압력, 신기술의 도입, 경쟁, 합리화와 기능의 합병 등의 복합적 결과로 보인다. 특히 발전분야에서는 기존의 과잉인력 때문에 가장 큰 고용수준의 감소가 이루어졌다. 또한 과거에 정규직이 하던 업무를 파견노동자가 수행하거나 업무의 외주화와 하청도 인력감축의 주요 요인이다. ⁹⁾

8) NSW나 Victoria 두 주에서 구조개편에 따른 인력감축은 자발적 퇴직 형식으로 이루어졌다. 인력감축에 대해 노동조합은 경영진에 협조를 하는 조건으로 강제감원반대, 자연감소, 자발적 퇴직의 방법으로 감원하며, 자발적 퇴직시 보다 퇴직혜택을 받을 수 있도록 노동조합이 사용자와 협상을 했다. 중요한 노사간의 쟁점인 감원 문제에 대해 자연감원과 유리한 퇴직혜택을 부여한 자발적 퇴직에 의한 감원을 선택함으로써 노사갈등을 줄일 수 있었다.

9) 이러한 인력감축과 업무 프로세스 개선, 자동화 등 다양한 노력으로 전력산업 전체적으로 그리고 배전 부문에서도 위의 그림에서 보듯이 1인당 전력생산량이나 1인당 상대하는 고객수에서나 상당한 노동생산성의 개선을 가져왔다. 두 주 사이에 인력감축의 규모에 상당한 차이가 나는 것은 두 주 사이의 전력산업 구조개편의 유형의 차이와 깊은 관계가 있는 것으로 분석된다. 특히 Victoria주의 전력

기업별 협약(Enterprise Agreements)과 개인별 계약

연방노동법 개정 결과 기존에 노사관계위원회를 통한 중재재정(award)에서 노사합의 뒤 법원 신고 후 승인되는 기업별 단체협약의 재정(award)과 법원에 신고하지 않는 기업별 협약 그리고 개인별 계약이 혼재한 상태에서 복잡하게 발전하고 있다. Victoria주의 배전회사에서는 노사관계를 규율하는 기제를 기존의 중재재정된 단체협약에서 개인별 계약으로 전환하도록 다양하게 노력하고 있다. TXU와 같은 배전·판매기업에서는 기존의 기업별 단체협약의 틀이 상당히 허물어지고 개별적 계약으로 바뀌고 있다.¹⁰⁾

회사들의 이윤확보를 위한 비용감축전략이 매우 철저하게 추구된 나머지 전략적인 기회이나 관리를 제외한 상당수 업무의 광범위한 아웃소싱을 통해 직접 고용인력을 줄인 것이다.

TXU의 고위 관리자에 의하면, 배전회사를 인수해서 들어온 일부 외국회사들이 비용감축을 위해 지나치게 인력감축을 한 결과 Victoria주에서는 상당수 고급지식과 전력산업 특수적 숙련을 가진 유능한 직원들이 회사를 떠났다. 또한 선로의 유지보수, 설계 등을 위해 필요한 엔지니어와 기능인력들도 퇴직을 했다. 이들만이 갖고 있던 다양한 전문적 지식, 맥락적 지식과 지혜 등이 함께 사라지면서 이들 회사들은 계산하기 어려운 손해를 보았을 것이라고 한다.

10) NSW주의 배전회사인 Energy Australia에서는 1997년부터 2003년까지 매년 재정서(award)가 갱신되었는데 소매사업을 위한 추가적인 재정서(award)가 만들어졌다. 재정서에 따른 기업별 단체협약 이외에도 법원에 신고되지 않은 5개의 기업별 협약이 있다. 3,700여명의 직원 가운데 재정서(award)의 기업별 단체협약 적용을 받는 노동자는 3,280명이고, 개별적 계약의 적용을 받는 직원은 364명이며 87명에게는 기업별 협약(enterprise agreement)이 적용된다. 법원에 신고되지 않아 재정서가 아닌 기업별 단체협약의 적용대상은 다음과 같다. △ 전문직, 관리자, 특수직을 위한 기업별 협약: 83명 적용 △ 임원 및 비서들을 위한 기업별 협약: 10~30명 적용, 유연한 작업 촉진, 역

Victoria주의 TUX에서는 재정서로 승인된 기업별 단체협약 보다 개인별 계약이 크게 늘어났다.

[표 4] TXU에서의 단체협약과 개인별 계약

	기업별 단체협약(award)	개인별 계약
관 매	1	89
고객서비스	100	560
거 래	1	64
발 전	140	10
네트워크	50	150

자료: TXU 노사관계관리자 면담¹¹⁾

Victoria주의 CitiPower와 Powercor에서도 개인별 계약제가 주로 고위관리자와 중간관리자를 대상으로 도입되어 360명 가운데 350명이 개인별 계약제의 적용을 받고 있다. 두 회사에서 전체 근로자의 약 33%가 개인적 계약제 아래 일하고 있다.

또한 법원에 신고되지 않은 기업별 협약은 재정(award)과 달리 개별적 계약의 개별화된 유연성과 노조가 관여한 기업별 협약의 집단적 보호가 공존할 수 있음을 보여준다. NSW주의 Energy Australia가 3개 노조와 체결한 전문직, 관리자, 특수직을 위한 기업별 협약의 10조에는 개별적 변화(individual variations)를 허용하고 있다.¹²⁾

량 평가와 실적발전을 위한 틀

11) 발전부문에 기업별 단체협약의 적용을 받는 노동자들의 수가 많은 것은 이들이 대부분 기능직 노동자들로 고객서비스의 사무직 노동자들보다는 노동조합에 대한 소속감이나 단체교섭을 지키려는 의지가 강하기 때문이다. 이러한 개인별 계약은 단순히 관리자들만이 아니라 일반 근로자들에게도 확대 적용되고 있다.

12) 노조와 체결한 기업별 협약을 기반으로 하되 개별 근로자들의 노동조건에 일정한 개별화 인정하는 것으로 (1) 해당 근로자가 손해를 보지 않는다는

아웃소싱

배전·판매회사들은 경쟁환경 환경에서 이윤극대화를 위해서 직접 고용인력의 감축과 이들의 외주화 혹은 비정규 노동으로의 대체를 통한 공세적인 비용감축전략을 추구해왔다. NSW주의 Energy Australia와 Victoria주의 배전회사인 TXU에서는 과거에 직영으로 이루어지던 도심에서의 케이블 연결과 신규건물의 전선연결 작업이 외부의 하청업자들에게 넘어갔다. 외주화나 하청화는 주로 배전선로의 보전, 정기적·계획적인 절연체 닦아주기, 안전점검, 검침, 배전선로 주변의 나뭇가지 정리, 가로등 교체, 인쇄 등에서 이루어졌다. 빅토리아주에서는 전력산업(발전, 송전, 배전 포함)에서 정규 유지보수인력이 1980년대 말 25,500명에서 1997년 7,000명으로 대폭 줄어들었다. 1996년 CitiPower에서의 16주간에 걸친 파업은 CitiPower가 미국 회사에 매각된 뒤 외주화를 둘러싼 노사간의 대립으로부터 비롯되었다.¹³⁾

전제 아래 보상과 고용조건을 사용자와의 합의에 변화가능 허용 (2) 해당 근로자들의 요구 - 업무의 개별적 전문화, 기업별 협약의 기준 내에서 일과 생활의 균형 고려 (3) 호주 노총의 '일과 생활의 균형(work-life balance)' 목표에 견주어 사용자와 근로자들에게 적용가능한 메커니즘 (4) '개별적 변화'조항 - 개인적 전문화와 유연성이라는 사용자들의 요구와 노동조합의 집단적 안정성이라는 요구 조화 (5) 근로자와 사용자 사이에 합의된 모든 개별화 내용은 노조에 상업적인 비밀로서 통보 의무 (6) 노동조합의 거부권 행사 불가능 (7) 관습법(common law)의 계약적 관계에 포함된 개인의 비밀과 조합원들에게 아무런 불이익이 없도록 확인·감독해야 하는 노동조합 요구 사이의 균형 (8) 개별화된 고용계약이 단체협약틀 내에 존재 가능

13) 이처럼 주로 선로의 유지보전 분야에서 외주화와 하청화가 진행됨에 따라 과거와 같은 직무경계나 숙련의 혼합비율을 둘러싼 노사간의 갈등이나 노

노동자들의 저항과 투쟁

전력산업 구조개편에 대한 노동자들의 저항이나 투쟁은 크게 두 가지 형태로 이루어졌다. 먼저, 구조개편으로 인한 결과가 노동자들의 일자리를 위협하거나 기존 노동조건을 위협하는 경우 여기에 대항하여 투쟁하였다. 1995년 Victoria주의 배전회사인 CitiPower에서 일어난 16주간의 장기파업이 그것이다. 다음으로는 전력산업 구조개편 그 자체와 구조개편의 방향과 내용에 대한 저항이나 투쟁으로 이것은 노동조합이 파업 등의 직접적인 행동보다는 주로 노동당을 통해 정책적인 투쟁으로 이루어졌다. 민영화나 전력산업 구조개편에 대한 노동조합이나 다른 시민사회단체의 저항이나 반응은 노동조합의 파업 등 직접적인 단체행동보다는 주로 노동당을 통해서 이루어졌다. 노동당 당대회에서 전력산업 구조개편, 수직·수평분할 문제와 민영화 문제에 관한 논쟁을 통해 이루어졌다. 14)

노갈등은 없어졌다. 또한 장기근속을 한 직접고용 노동자들에게 주어야 하는 임금에 비해 비교적싼 비용으로 선로의 유지보전 업무를 일부 혹은 전부 수행할 수 있었다. 그러나 하청노동자들이나 외주업체의 노동자들은 배전선로를 다루는데 필요한 자격증이나 경험이 없거나 적었으며 따라서 필요로 하는 보전작업, 선로연결 작업을 적절한 방법과 절차에 따라 하지 않고 순위순 방법으로 대강해 두는 경향이 있었다. 과거에는 오래된 전선주와 전선들을 예방적으로 유지·보수하기 위한 중앙에서의 선도적인 계획과 이의 이행을 통해 배전선로의 안정성을 확보할 수 있었다. 그러나 민영화 및 공기업화된(corporatised) 이래 비용을 증시하는 경영 때문에 이런 예방적 유지보수가 제대로 이루어지지 못하고 있다.

14) 예를들면 2001년 New South Wales의 노동당 대회에서 전력산업의 민영화계획이 제출되었으나 당시 노동당 소속 NSW 수상과 재무부장관 등 3명을 제외한 모든 당대회 참석자들이 반대하여 결국

호주 배전구조개편과 노사관계 사례의 시사점

호주의 전력산업 구조개편 특히 배전부문의 구조개편 사례는 앵글로색슨 국가인 미국과 영국, 뉴질랜드의 신자유주의적 공공부문 개혁의 일환으로 시작되었다. 또한 호주의 특수한 주 단위 전력산업의 발전, 주정부의 막대한 부채, 정부의 직접 소유하의 공공 전력조직의 수익으로부터 주정부의 일부 재원조달, 공공부문의 경영 비효율과 과잉인력 등의 맥락 속에서 출발하였다. 호주 연방정부(노동당 정부에 이어 보수당 정부에 이르기까지 일정한 연속성 유지)는 호주산업의 국제경쟁력 상실과 노사관계의 경직성을 개혁하고자 노동법 개정을 통해서 노사관계를 바꾸고자 했다.

그러나 호주가 연방이라는 특성을 반영하여 이러한 전력산업의 구조개편과 노사관계의 개혁 움직임도 획일적으로 진행된 것이 아니라 주 단위로 주정부 집권당의 성격 및 노동운동의 대응양상에 따라 다른 유형으로 전개되어 왔다. 노동당과 노동조합이 비교적 강했던 NSW주와 자유당이 집권당으

민영화 계획은 취소되었다. NSW의 노동당 당원 가운데에는 노동조합 출신이 전체 투표수의 50%를 차지하고 있어 노동조합의 영향력이 막강한 편이다. 1996년 전력산업을 수직과 수평으로 분할할 때 NSW주 노동조합들의 의견이 분열되어 효과적인 대응을 하지 못한 것에 비하면, 2001년 전력산업 민영화에 대해서는 모든 노동조합이 단결하여 조직적인 반대를 했다. 그러나 Victoria주에서는 노동조합이 중심이 되는 민영화를 반대하는 대중적 캠페인을 벌였으나 주 정부에서 강하게 민영화를 추진하자, 노동조합들도 물리력을 동원한 파업 등의 투쟁을 벌이지는 못했다. 노동조합들은 민영화가 가져올 수 있는 부정적 결과를 선전하며 비판했으나 민영화된 전력산업의 현실적인 노사관계, 고용문제에 매달릴 수밖에 없었다.

로 강한 권력을 행사해 온 Victoria주에서는 전력산업 구조개편이 외형적인 수직분할과 수평분리라는 유사성에도 불구하고 Victoria 주의 신속하고 전면적인 민영화 정책에 비해, NSW주의 공기업화(corporatization) 정책을 펼침으로써 민영화 문제에서 중요한 차이를 보이고 있다. 이러한 두 주의 민영화의 차이가 구체적으로 전력 가격이나 품질의 차이로 나타나지는 않았고 구조개편이 시장중심적으로 매우 급격하게 이루어졌다는 점에서 근본적으로 큰 차이가 발견되지 않는다.

그렇지만 민영화 여부는 노사관계에서는 상당한 차이를 가져왔다. 민영화를 단행한 Victoria주에서는 공기업화 속에서 유사한 구조개편을 한 NSW주과 비교하여 인력감축 규모가 컸으며, 배전선로의 유지보수의 외주화가 더욱 많이 진행되었고, 사용자들이 기업별 단체협약보다는 개별적 계약을 선호하여 더 많은 노동자들이 개별적 계약의 적용을 받는 결과를 낳았다. Victoria주의 노사관계는 사실상 정부와 사용자가 노조와 관계 없이 전력산업 구조개편을 진행하는 방식이었다. 이에 비하여 NSW주 정부의 전력산업 민영화 계획이 노동조합의 민영화 반대 캠페인으로 사회적 공론화를 거쳐 선거 쟁점화되었으나 자유당 정부가 주정부 선거에서 참패함으로써 민영화 논의는 후퇴하게 되었다. 선거 후 등장한 NSW주의 노동당 정부는 배전부문의 구조개편을 단행하되 노동조합과의 긴밀한 협이나 노동조합 간부의 배전회사 이사 임명에서 보는 것과 같은 노동포용적 정책을 취하였다. NSW주의 배전회사들도 자율적인 공기업으로 바뀐 뒤에 민간기업의 경영기법 도입과 조직문화의 혁신

등 많은 변화를 노사 타협적인 방식으로 진행해 왔다. 이런 점에서 호주의 사례는 한 나라의 서로 다른 2개 주를 연구하기 때문에 마치 전력산업 구조개편의 유형이 다른 두 나라의 다른 사례를 연구하는 것과 같은 결과를 낳는다.