

영국 경영 정보제공과 협약에 관한 법률의 입법 동향

심재진

(런던 정경대 노동법 박사과정)

■ 영국의 전통적인 사업장 내 근로자 대표 방식과 그 변화

전통적으로 영국에서는 국가가 근로자 대표 기능을 규제하는데 거의 관여하지 않았다. 사업장에서 근로자 대표의 기능은 주로 고용 기간이나 조건에 대한 단체협약 체결을 목적으로 하는 노동조합을 사용자가 자발적으로 인정함으로써 이루어졌다. 영국의 이와 같은 모델은 ‘단일채널(single channel)’ 모델로 불려진다. 이 모델은 두 가지 특징을 가지고 있다. 첫째로 근로자 대표 기능에 관련된 법적 규제가 이루어지지 않지만, 노동조합이 직장 내 근로자 대표라는 사회적 관습이 있었다. 두 번째로는 사용자에게 의해 승인된(recognised) 노동조합만이 근로자 대표에 대한 독점적 권한을 가졌다. 이와 반대로 다른 유럽국가에서는 노동조합을 한편으로, 종업원평의회를 다른 한편으로 하여, 근로자 대표 기능을 구별하여 그 구조 자체를 분리하는 소위 ‘이중채널’ 모델이 발전해 왔다.

그러나 1970년대 이후 이러한 영국의 단일채널 모델은 주로 유럽연합의 영향으로 바뀌기 시작했다. 그 결과로 현재 영국의 사용자는 사업의 양수·양도, 집단해고, 사업장 내 보건과 안전 등 세 가지 사안에 대해서 정보제공과 협의 의무를 갖게 되었다. 우선 영국 노동조합 및 노동관계법은 “사용자가 90일 내에 한 사업장에서 20명 이상의 근로자를 정리해고하는 것을 제안하는 경우, 그 사용자는 그 제안된 해고에 영향을 받는 근로자들의 적정한 대표와 해당 해고에 대해 협의하도록” 규정하고 있다. 이 규정은 유럽연합의 경영상의 이유로 인한 집단해고 지침(이전 관련 지침 등이 통합되어, 유럽연

합 경영상의 이유로 인한 집단해고 지침, 98/59/EC로 존재함)을 이행하기 위해 만들어졌다. 한편 사업의 양도(고용보호) 규정은 제10조에서 사업의 양도기업과 양수기업 사용자는 영향받는 근로자들의 적정한 근로자 대표에게 정보를 제공하고, 경우에 따라서는 사전 협의가 충분히 가능하도록 관련 양수·양도가 발생하기 오래 전부터 협의할 것을 규정하고 있다. 이 규정 또한 유럽연합 사업의 양도·양수 관련 지침(이전 지침 등이 통합되어, 영업양도에 관한 유럽연합 지침, 2001/23/EC로 존재함)을 이행하기 위해 만들어진 것이다. 또한 경영상의 이유로 인한 집단해고나 사업의 양수·양도 문제와는 별도로, 유럽연합은 유럽 차원의 기업이나 기업 집단이 근로자와 협의하고 정보를 제공할 의무를 부여하고 있다. 이 의무는 1994년 유럽연합 중업원평의회 지침(94/45/EC)을 통해서 부여되는데, 영국 또한 근로자의 초국적 정보 및 협의규정을 1999년에 만들어 이를 이행했다. 그러나 사업장 내 보건과 안전문제에 대해서 유럽연합의 영향과는 무관하게, 사용자에게 근로자나 근로자 대표(노동조합 포함)와 관련한 문제에 대해 협의하도록 의무지우는, 사업장의 보건 및 안전법과 이를 이행하는 ‘산업안전 대표와 산업안전위원회 규정’이 1970년대 이미 만들어져 있었다.

이처럼 구체적으로 사용자는 위에서 언급한 영역의 문제와 관련해 우선 현존하는 승인된 노동조합과 협의해야 한다. 만약 승인된 노동조합이 없으면, 사용자는 선출된 근로자 대표와 협의해야 한다. 그렇지만 중요한 것은 사업의 양수·양도, 집단해고 등과 관련해서 사업장 내 승인된 노동조합이 없

는 곳에서 별도로 근로자 대표를 선출하도록 하는 현재의 입법은 유럽연합이 강제한 결과라는 점이다. 유럽연합 지침을 이행하면서 만들어졌던 초기 영국의 규정들은 오직 승인된 노동조합이 있는 곳에서만 사용자에게 정보를 제공하고, 협의할 의무를 부여했다. 이에 대해 유럽연합집행위원회는 영국의 입법이 유럽연합 지침을 불완전하게 이행하고 있다고 유럽연합 사법재판소에 제소했다. 1994년 유럽사법재판소는 노동조합을 인정하는 사용자에게만 집단 경영해고와 사업의 양도·양수에 대한 정보제공과 협의의무를 부과하는 것은 관련 유럽연합 지침에 위반된다고 결정했다(Case C-382/92 and Case C-383/92, Commission v United Kingdom [1994] IRLR 392, 412 (ECJ)). 이 판결에 따라 1995년 당시 영국의 보수당 정부는 승인된 노동조합의 대표 외에 근로자들에 의해 선출된 다른 대표에게도 사용자들이 협의할 의무를 갖도록 관련법 규정을 개정해야 했다.

■ 법안 마련의 경과

유럽연합의 정보제공과 협의 지침

이처럼 영국의 근로자 대표 관련 입법은 자발적이라기보다는 유럽연합의 관련 입법과 이의 강제에 따른 결과이다. 유럽연합의 정보제공과 협의를 위한 일반기본지침(2002/14/EC)이 탄생한 것도 역시 대부분의 다른 유럽연합 국가들이 갖고 있는 일반적인 이중채널 모델과 위에서 언급한 특정한 분야에 대해서만 이중채널을 인정하고 나머지 분야에선 전통적인 단일채널 모델을 고수하

는 영국간의 갈등의 맥락에서 바라볼 수 있다. 이 지침이 실질적으로 규율하려고 하는 회원국은 법이나 전국적 단체협약에 의해 종업원평의회나, 다른 기구들을 통해서 사용자들이 전반적인 분야에서 정보제공과 협의 의무를 일반적으로 인정하지 않는 영국과 아일랜드라는 점이 분명하기 때문이다.

이 지침은 오랜 입법 준비를 거쳐 만들어졌다. 1995년에 최초로 관련 입법 문제가 제기되었고, 유럽연합집행위원회가 1998년 11월 지침 초안을 공식적으로 제출한 후 거의 3년 반이 지난 2002년 3월 23일에야 최종적으로 지침이 발효되었다. 유럽연합 회원국이 이 지침을 국가별로 이행해야 하는 시한은 2005년 3월 23일이다. 그러나 근로자 협의와 대표에 관한 법적 제도가 마련되지 않은 회원국(구체적으로는 영국과 아일랜드)은 기업 규모에 따라 단계적으로 지침을 이행할 수 있도록 허용되었다. 따라서 영국에서는 국가별 이행 마감기간 2년 후, 즉 2007년 3월 23일까지 지침은 150인 이상 기업(혹은 100인 이상 사업장)에만 적용할 수 있다. 다시 이로부터 1년 후까지는 100인 이상 기업(혹은 50인 이상 사업장)에도 적용할 수 있다. 그렇지만 2008년 3월 23일 이후로는 지침이 완전 적용되어야 하며 모든 50인 이상 기업(혹은 20인 이상 사업장)의 사용자에게 정보제공과 협의 의무가 부과된다.

영국 내 입법 준비 과정

유럽연합 정보제공과 협의에 관한 지침의 이행을 위해 2002년 6월 통상산업부(DTI)는 <높은 작업수행률의 사업장: 현대 경제에

대한 근로자참여의 역할>이란 토론용 보고서를 발간했다. 이 보고서를 바탕으로 관련 단체들의 의견을 접수하는 것과 동시에 영국 정부는 정부 관료들과 핵심 당사자인 영국산업연합(CBI)과 영국노동조합총연맹(TUC)의 대표들과의 토론 기회를 마련했다. 이 토론의 결과로 세 당사자는 '유럽연합지침 이행 규정 초안의 기본 개요'에 합의했다. 이를 바탕으로 2003년 8월 7일 통상산업부는 영국 정부가 최초로 정보제공 및 협의 규정 초안을 포함해, 유럽연합의 지침을 어떻게 이행할 것인가를 제안하는 내용을 담은 협의용 보고서 '높은 작업수행률의 사업장 - 정보를 제공하고 협의하는 근로자'를 발간하게 된다. 이 보고서에 기반해 영국 정부는 지침을 이행하는 규정 초안의 상세한 사항, 이 사항들의 실제 운용, 새 법을 적용하는데 근로자와 사용자들이 필요로 할 예규에 대해 관계 당사자나 단체와 협의했다. 2003년 11월 초까지 4개월간의 협의 과정을 거쳐 다시 2004년 7월 다시 수정된 규정 초안과 이 규정에 대한 가이드라인 초안을 발표하고, 2004년 10월까지 관련 단체나 개인들로부터 의견이나 제안을 접수받았다. 이번 회기의 하원에 법안을 제출하기 전 최종 협의 기간에 초점을 둔 것은 규정 초안이 아니라 규정에 대한 가이드라인의 내용이다. 가이드라인은 규정 초안의 내용을 구체적으로 예를 들어 보여주고, 규정 초안에 사용된 용어를 구체적으로 설명한다. 따라서 아래에서 설명하는 법 규정 초안의 내용은 하원에 제출하는 거의 최종안이라고 보아도 무방할 것이다.

■ 입법 내용

개요

정보제공과 협의 규정 초안 제20(1)조에 따르면 사용자는 크게 다음 세 가지 사항에 대해 근로자 대표와 협의할 것이 요구된다. 첫째는 회사의 경영활동과 경제적 상황에 관한 최근 동향과 전망이고, 둘째는 회사 내 고용, 특히 회사 내에서 고용에 위협이 될 수 있다고 예상되는 조치의 상황과 구조, 향후 전망이며, 셋째는 작업조직이나 계약관계에 상당한 변화로 이어질 수 있는 결정이다. 또한 규정초안은 위에서 언급한 바와 같이 유럽연합 지침이 단계적으로 지침을 이행할 수 있도록 허용한 대로, 규정을 이행해야 하는 기업의 범위가 단계적으로 확대되는 방법을 채택해, 2008년 4월 6일부터는 50인 이상의 모든 기업에 적용된다.

규정 초안 제7(2)조에 의하면, 한 기업 근로자의 10%가 ‘정보제공과 협의 협약’에 대한 협상이 법적 절차에 따라 수행되도록 요구하는 것이 가능하다. 만약 합의가 이루어지지 않으면, 근로자 50인당 1명 비율로 근로자 대표가 선출되도록 하는 ‘표준정보제공과 협의 규정’이 그 기업에 적용될 수 있게 된다(규정 초안 제18조). 한편 정보제공 및 협의 규정의 이행과 관련해 발생하는 당사자들 사이의 분쟁에 대해서는 해당 근로자나 근로자 대표는 각각 중앙중재위원회(Central Arbitration Committee, CAC)에 중재 신청을 할 수 있고, 중앙중재위원회는 주장이 적절하다고 판단한 경우 사용자들에게 특정한 조치를 취하도록 명령할 수 있다. 예를 들어 법적으로 규정된 협상 절차에 따라 합의된

협약이나 표준정보제공 및 협의 규정을 사용자가 이행하지 않을 경우, 근로자나 근로자 대표들은 중앙중재위원회(CAC)가 관련 협약을 이행하도록 명령해 줄 것을 신청할 수 있다(규정 초안 제22조). 원래 분쟁을 해결할 수 있는 효과적인 방법으로 영국노동조합총연맹(TUC)은 강제집행명령(injunctive relief)을 요구했었으나 받아들여지지 않았다.

기존의 협약/기업집단이나 다른 사업장을 포괄하는 협약

유럽연합 지침 제4(1)조는 지침 이행시 정보를 제공받고 협의할 수 있는 권리를 각 회원국이 실제적 내용을 마련하도록 규정하고 있다. 영국 정부는 영국에서 이 권리가 사용자와, 승인된 노동조합에 의해 지명되거나 혹은 관련 기업에서 근로자들에 의해 선출된 협상 대표 사이에 체결된 협약이 정한 대로 행사되어야 한다고 결정했다. 통상산업부 최종 협의용 보고서는 협의에 응했던 대부분의 관련 단체들에게 가장 중요한 단일 이슈는 정보제공과 협의 규정이 실행되기 앞서 ‘사업장 협약’을 마련하는 것이라고 보고하고 있다. 사용자들이 이처럼 이 규정이 실행되기 이전에 사업장 협약을 갖는 것이 중요하다고 생각하는 이유는, 제8(1)조에서 정의된 대로 기존 사업장 협약이 있는 곳에서는 사용자가 10% 이상의 근로자로부터 정보제공과 협의 협약을 위해 교섭할 것을 요청받더라도, 사용자가 협약을 위한 협상을 시작할 의무가 없기 때문이다. 더 구체적으로 말해서 사용자는 승인된 노동조합과 맺은 단체협약으로 기존의 협약을 대체할 수도 있지만, 사용자가 정보를 제공하고 협의

하는 방법을 내용으로 서면으로 협약문을 작성해 모든 근로자의 동의를 받는 경우, 손쉽게 사업장 협약을 만들 수 있기 때문이다. 이 경우 사용자는 새로운 협약을 체결하기 위한 협상을 하지 않고 기존의 정보제공 및 협의 협약이 계속 유지되어야 하는지 혹은 새로운 협상이 진행되어야 하는지에 대해, 기업의 모든 근로자들이 그 권리를 행사할 수 있는 투표를 실시할 수 있다. 이 투표에서 협약을 위한 개별 근로자의 요구가 '특정 다수(제8(6)조에 정의된 대로, 특정 다수는 그 기업에 고용된 근로자의 40% 이상의 투표와 투표에 참가한 근로자의 과반수를 말함)'로 확인되지 않는 한 사용자는 더 이상 협상에 들어갈 의무가 없고, 사업장은 기존의 협약에 의해 규율되게 된다.

또한 최종 협의용 보고서는 개별 기업 이외의 수준에서도 정보제공과 협의 협약이 허용되도록 규정의 포괄 범위가 확대될 필요성이 있다는 데 높은 공감대가 있었다고 밝혔다. 이를 반영해 규정 초안 제9조는 기존 협약이 1개 기업 이상의 근로자를 포괄할 수 있다고 규정한다. 그러한 협약이 시행되고 있으면, 사용자는 개별 근로자의 협약 요구가 다수에 의해 수용될지 여부를 확인하기 위해 기존 협약에 의해 포괄되는 모든 기업을 통틀어 단일 투표를 실시할 수 있다. 규정 초안 제14(5)조는 사용자가 원하고 모든 근로자에게 공지하면, 협약이 1개 기업 이상을 포괄할 수 있다고 규정한다. 또한 규정에 대한 가이드라인(초안)은 1개 기업내에 서라도 다수의 사업장별 혹은 부서별 협약이 만들어질 수 있음을 분명히 하고 있다.

집단해고 및 사업의 양도·양수에서의 협의와의 관계

앞에서 언급한 대로 사용자들은 집단해고를 하거나 사업의 양도·양수를 하려고 할 때 근로자들과 협의해야 할 법적 의무를 가진다. 사용자가 관련 법규정에 의해 이미 집단해고나 사업의 양도·양수와 관련해 협의할 의무가 있고, 정보제공 및 협의 규정에 근거해 활동하는 근로자 대표에게 정보제공과 협의 규정 대신에 다른 법규정에 의해 그 의무를 수행할 것이라는 사실을 통지하면, 규정 초안 제20(5)조는 제20(1)조의 "작업조직이나 계약관계에 상당한 변화로 이어질 수 있는 결정"에 대해 정보를 제공하고 협의할 의무가 적용되지 않는다고 적시하고 있다.

단체협약과의 관계

최종 협의용 보고서는 정보제공과 협의 규정상의 사용자의 의무와 노동조합과의 단체협약상의 의무가 중복될 수 있다는 점을 인정하고 있다. 그러나 단체협약은 기업 전체가 아니라 협약적용 대상에게만 적용되어 해당 기업의 근로자 모두를 포괄하지 않는다는 점, 정보제공과 협의 규정상의 협의는 합의에 이를 것을 목적으로 행해져야 한다는 점에서 단체협약과 다르다. 그럼에도 불구하고 규정초안 제2조는 노동조합과의 단체협약이 정보제공과 협의 규정을 목적으로 한 유효한 '기존 협약'을 대체할 수 있다고 규정한다. 반면에 해당 사업장 근로자들이 정보제공과 협의 규정 아래 새로운 협약을

시작할 것을 요구하는 개별 근로자의 요구를 받아들이면, 단체협약은 법률상 효력을 상실한다. 그러나 임금에 관한 단체협약은 영향을 받지 않는다.

공공부문에의 적용 문제

정보제공 및 협의제공 규정은 제2조에서 “이윤추구 활동을 하는가에 관계 없이 경제적 활동을 수행하는 공공이나 민간 기업”에만 적용된다고 명시하고 있다. ‘기업’에 대한 이 정의는 유럽연합의 기업 양수·양도 지침이나 이를 이행하는 영국의 사업의 양도·양수 규정과 관련해서 해석상 어려움을 초래하고 있다. 이와 관련해 유럽사법재판소는 Henke 판례(Case C-298/94 [1996] ECR I-4989) 에서 지방정부 부서의 구조조정이나 이전이 기업의 양도·양수에 해당하지 않는다고 판결한 바 있다. 통상산업부는 이 판례법이 정보제공 및 협의 규정의 ‘기업’이란 용어의 의미를 파악하는 데 도움을 줄 것이라고 믿고 있다. 그럼에도 불구하고 영국 정부는 근로자들이 법적으로 정의된 ‘기업’에 근무하는가에 관계없이 자신들에게 영향을 미치는 중요 문제에 대해 정보를 제공받고 협의받을 권리가 있다는 것을 지지한다고 밝히고 있다. 이러한 면에서 정부의 정책조정실(Cabinet Office)과 공무원노조협의회는 ‘기업’이 아닌 중앙정부 부서에 정보제공 및 협의 규정의 원리들을 적용할 예규(Code of Practice)를 만들고 있는 중이다. 지방정부는 이 예규에 공식적으로 포괄되지 않지만, 이 예규의 원리들을 존중할 것으로 예상된다.

■ 몇 가지 문제

현재의 정보제공과 협의 규정 초안에 대해 몇 가지 문제점이 제기되고 있다. 우선 정보제공과 협의 절차의 근로자측 협상자들은 선출된 ‘교섭 대표’로 선출되어야 하지만, 규정 초안 제16(1)(g)(ii)조는 이 교섭 대표들에게 “사용자가 해당 기업의 개별 근로자들에게 직접적으로 정보를 제공하고 협의해야 한다”는 내용으로 합의할 수 있는 권한을 부여했다. 또한 근로자들의 새 협약 체결을 요구하는 것을 거부하는 이유가 되는 기존협약의 하나의 내용으로 ‘개별 근로자와 직원과의 직접적인 정보제공과 협의’가 규정초안의 해석상 허용되고 있다. 이와 관련해 근로자 개개인에게 정보를 제공하고 협의하는 것이 유럽연합의 정보제공과 협의 지침과 부합하는가에 대해 의문이 제기되고 있다. 유럽연합 지침 제4(1)조에서 협상의 결과로 만들어진 협약의 실제적 내용에 대해 개별 회원국이 구체적으로 규정하는 것을 허용하고 있다. 그러나 유럽연합의 지침은 동시에 제2조의 정보제공과 협의에 대한 정의에서 ‘근로자 대표’와 사용자와의 정보제공과 협의임을 분명히 하고 있다. 이러한 면에서 근로자 대표를 참여시키지 않는 규정 초안 제16(1)(g)(ii)조와 관련 조항은 유럽연합지침을 위반할 수도 있다는 문제점이 제기되고 있다.

다음으로 승인된 노동조합이 없는 곳에서 근로자 대표를 직접 선출하도록 한 것은, 승인되지는 않았지만 충분한 대표성을 갖고 있는 노동조합을 고려하지 않았다는 점에서 문제로 지적되고 있다. 영국의 노조는 사업장 투표를 통해 전체 근로자의 다수의 찬성으로 사업장 대표 노동조합으로 인정받을

수 있다. 따라서 사업장 내에서 인정되기에는 대표성이 부족하더라도 충분한 대표성을 갖고 있는 노동조합에 대해 근로자 대표가 될 수 있는 우선권이 부여되지 않는 것은 잘못이라는 지적이다. 이 문제점과 바로 연결되어 인정되지는 않았지만 대표성이 있는 노동조합을 근로자 대표 선출 절차에 전혀 연계시키지 않는 것도 문제점으로 지적되고 있다. 예를 들어 프랑스와 같이 충분히 대표성 있는 노동조합이 정보제공과 협의를 위한 근로자 대표 선출 절차에 후보 모두나 일부를 추천할 수 있도록 허용하는 것이 그 방법이 될 수 있다. 그럼에도 규정 초안은 승인되지 않은, 충분히 대표성 있는 노동조합을 근로자대표 선출 절차에 연계하는 방안을 전혀 반영하지 않고 있다. 위와 같은 문제점은 이 정보제공과 협의 규정(초안)뿐만 아니라 집단해고나 사업의 양도·양수와 관련된 정보제공이나 협의에도 동일하게 나타나는 것이다. 따라서 전체적으로 영국의 근로자 대표관련 입법은 승인된 노동조합이 없는 곳에서는 근로자 대표와 노동조합과의 연계구조를 완전히 단절시키고 있다는 점에

서 그 문제점이 지적되고 있다.

또한 모든 사업장에 의무적으로 근로자 대표를 선출하도록 하는 것이 아니라, 근로자 10%의 요구에 의해 사용자가 강제된다고 하는 점에서, 앞으로 승인된 노동조합이 없는 해당 사업장 모두에서 정보제공과 협의가 실제로 이루어질지는 의문으로 남는다. 노조가 없는 사업장에서 근로자들이 자발적으로 10% 이상의 근로자를 조직해야 하는 것은 상대적으로 어렵다고 볼 수 있다. 또한 위에서 확인한 대로 규정 초안이 개별 근로자에게 예를 들어 이메일과 같은 형태로 통보하고, 개별적으로 의견을 취합하는 방식으로 사업장에서 정보제공 및 협의 체계를 마련할 수 있도록 허용하는 것은 근로자 대표 제도 자체를 근본적으로 형해화(形骸化)하는 결과를 초래할 수 있다. 바로 이러한 점들 때문에 정보제공 및 규정 초안은 새로운 근로자 대표체계를 강제하고 있다기보다는, 전통적인 영국 특유의 자발주의(voluntarism)를 근거해 단일채널 모델을 유지하고 있다고 보아도 무방할 것이다.

<위 글은 아래의 문헌을 전적으로 인용해 만들어졌다>

1. 직접 인용자료

Paul Davies, "A Challenge to Single Channel", *Industrial Law Journal*, Vol. 23 No. 3, Sep. 1994.

Paul Davies and Claire Kilpatrick, "UK Worker Representation After Single Channel", *Industrial Law Journal*, Vol. 33 No. 2, June 2004.

European Industrial Relations Observatory On-line, "Employee Representation: New Challenge from Europe, <http://www.eiro.eurofound, eu. int/1997/08/feature>

European Industrial Relations Observatory On-line, "Final Approval Given to

Consultation Directive”, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/04/feature>
European Industrial Relations Observatory On-line, “Government Issue Discussion Paper on Employee Involvement”, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/08/inbrief>
European Industrial Relations Observatory On-line, “Draft Information and Consultation Legislation Published”, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/07/feature>
European Industrial Relations Observatory On-line, “Government Revises Draft Information and Consultation Regulations”, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/07/feature>
IRS Employment Review 805, “DTI Publishes Draft Guidance and Regulations on Informing and Consulting Employees”, 6 August 2004.

2. 참고자료

Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community.

Department of Trade and Industry, *High Performance Workplaces : The role of employee involvement in a modern economy (A discussion Paper)*, July 2002.

Department of Trade and Industry, High Performance Workplaces-Information and Consulting Employees, Consultation Document, July 2003.

DTI, Responses to the consultation document High Performance Workplaces-Informing and Consulting Employees, July 2004, <http://www.dti.gov.uk/er/>

DTI, Draft Regulations, The Information and Consultation of Employees Regulations, July 2004, <http://www.dti.gov.uk/er/>

DTI, Draft DTI Guidance on the Information and Consultation Regulations, July 2004, <http://www.dti.gov.uk/er/>

IRS Employment Review 768, “Employee consultation (1): collective consultation about mass redundancies”, 24 January 2003.

IRS Employment Review 769, “Employee consultation (2): TUPE and other legal duties to consult”, 7 February 2003.