

# 영국의 근로시간면제제도와 운영 현황

권현지 (영국 런던대학교 경영학과 조교수)  
조성재 (한국노동연구원 연구위원)

## ■ 머리말

이 글에서는 영국에서 시행되고 있는 노동조합 현장 대표(union representatives or stewards)의 노조 활동에 대한 근로시간면제(이하 타임오프, time off)의 제도적 특성을 살펴보고 그 운영 현황을 간략히 분석한다. 영국에서 타임오프 관련 법·제도는 1970년대에 정비되었지만 이미 그 전부터 노사 간 관행으로 운영되어 왔었다. 다시 말해 영국의 타임오프 제도에는 노사의 자율성과 현장을 중심으로 한 분권적 노조조직에 기반을 둔 영국 노사관계 관행의 역사적 특성이 깊이 배어 있다. 빈틈 없는 법·제도를 갖추기보다 현장의 관행과 노사 당사자들의 타협을 우선시하는 영국식 노사관계 시스템의 특성을 감안할 때, 타임오프의 형식적 외형을 파악하는 데 초점을 맞추는 분석 방식은 제도가 실질적으로 작동하는 논리를 이해하거나 한국에 대한 시사점을 도출하는 데 명백한 한계를 갖는다는 점을 이 글 전반에 걸쳐 강조할 것이다.

타임오프에 대한 규제를 이해하기 위해서는 법적 근거를 갖춘 Acas(Advisory, Conciliation and Arbitration Service)의 코드(Code)에 대한 이해가 필수적이다. 코드에 의존하는 우회적 규제방식은 강력하고도 체계적인 법제도를 통한 직접 규제보다 행위자의 자유도와 제도의 유연성을 높이는 데 초점을 두는 영국적 노사관계 접근방식의 단면을 보여준다. 현행 Acas 코드는 2003년 개정본을 재개정하여 2010년 1월부터 발효되기 시작한 최신 개정 코드이다. 이는 기존 Acas 타임오프 코드가 변화하는 현실을 제대로 반영하지 못하다는 비판에 직면하여 노동당 정부와 Acas가 노사대표

및 Acas 전문가들로 위원회를 구성하여 활동한 결과이다. Acas 위원회가 마련한 개정안은 여론 및 전문가 의견 수렴, 정부 관련 부서 협의, 그리고 의회에서의 법적 지위 획득 등을 포함 1년 6개월 여의 작업 끝에 새로운 코드로 확정되었다. 애초 코드 개정작업의 문제 의식에는 증가하고 있는 비노조 환경의 근로자들을 위한 대변기제를 확충한다는 점이 포함되어 있었으나, 이는 별도의 가이드라인을 제시하는 것으로(Booklet of Non-Union Representation in the Workplace<sup>1)</sup>) 노사가 합의하였다. 따라서 개정 코드(code of practice 3: Time off for trade union duties and activities)는 그 영역이 다양화되고 있는 노동조합의 기본 업무(duties) 및 노조활동(activities)을 위한 근로시간면제 제도에 집중하면서 노조활동 타임오프에 여전히 그 범위를 국한하고 있다.

이하에서는 2010년 1월부터 발효된 Acas의 ‘Code of Practice’를 중심으로 영국의 타임오프 제도를 소개하고, 영국 내 가장 포괄적인 작업장 수준 고용관계 패널 자료인 사업체 고용관계 서베이(이하 WERS: Workplace Employment Relations Survey)를 이용하여 실제 운영 현황을 살펴보았다. 덧붙여, 필자들이 2010년 6월 말 진행한 관련 정부부처 BIS(Department of Business, Innovation and Skills)의 담당 관료 및 2010년 코드 개정 작업에 참여한 Acas 전문가, 그리고 일부 노조 활동가들과의 간담 내용을 제도 개관과 현황 분석에 반영하였다.

## ■ 제도 개관

노조대표들의 노조활동에 대한 합리적인 유급 타임오프에 대한 법적 권리는 1975년의 고용보호법을 필두로 한다. 애초에는 합리적 유급 타임오프의 대상이 노조필수 업무(duties)와 훈련에 국한되었으나 지난 20여년 간 간헐적으로 그 범위가 확장되어 왔다. 2002년 고용법(Employment Act) 제43조는 노조학습대표(Union Learning Representatives : ULR)에게 근로시간 중 유급 타임오프를 적용하도록 했으며, 1992년 노조 및 노사관계법(Trade Union and Labour Relations(Consolidation)

1) 물론 노조간부의 활동과 관련된 Acas의 가이드라인(Booklet of Trade Union Representation in the Workplace)도 별도로 마련되어 있다. 이들 가이드라인은 코드와는 달리 법적 다름이 있을 때 그 근거 자료로 활용될 수 없다는 점에서 코드와 성격을 달리한다.

Act : TULR(C)A)이 해고에 관한 노조활동을 유급 타임오프 대상 활동으로 정한 한편, 2006년 TUPE(Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006) 역시 기업 인수 합병시의 고용승계 관련 노조활동을 유급 타임오프 대상 활동으로 새롭게 추가했다. 이밖에 1977년 안전관련 대표자와 안전위원회 규제(Safety Representatives and Safety Committees Regulations)에서도 사용자의 노조보건·안전 대표에 대한 유급 타임오프를 규정하고 있다.

이들 타임오프 관련 조항은 노조 및 노사관계법(TULR(C)A) 제199조가 정하고 있는 바와 같이 Acas의 타임오프 관련 코드에 의해 구체화된다. 이렇듯 Acas 타임오프 코드는 준법률적인 효력을 지니는데, Acas는 타임오프 코드가 노사관계의 효과성을 증진하고 노사 모두에게 실용적 가이드 라인을 제시할 목적으로 작성된 것이라 밝히고 있다.

노조대표의 활동을 위한 법정 유급 시간 면제는 소속 노동조합에 대한 몇 가지 기본 전제 위에서 작동한다는 점을 미리 강조할 필요가 있다. 첫째, 해당 노조가 독립적(independent)이어야 하며, 노조의 대표는 선거나 해당 노조가 정한 규칙에 따르는 지명 절차를 거쳐 그 지위를 인정받아야 한다. 둘째, 해당 노조는 단체교섭의 협상 파트너로 사용자의 승인(union recognition)을 받아야 한다. 이러한 법적 전제를 충족할 경우 노조대표는 노조 임무수행(duties)과 훈련수령에 유급 타임오프를 사용할 수 있는 법적 권리를 지니며, 이에 노사는 합리적인(reasonable) 수준에서 타임오프를 정할 수 있다. 최근 Acas 개정 과정에서 불확실성을 줄일 목적으로 사용 시간을 코드에 구체화하자는 사용자 측 요구가 제기되기도 했으나<sup>2)</sup>, Acas는 이를 받아들이지 않았다.

노조대표의 활동은 대체로 노사 간 단체교섭이 포괄하는 사안들 및 노조대표의 사용자와 직접 관련된 사항들로 이루어진 교섭의무활동(duties)과 기타 노조 고유의 활동(activities)으로 나뉜다. 전자로 규정된 활동에 대해서는 법이 뒷받침하는 유급 타임오프가 적용되는 반면, 후자로 분류된 활동에 대해서는 사용자가 유급 타임오프 지급에 법적 의무를 지지 않는다는 점에서 양자의 구분은 현실적으로 매우 중요하다. 단체협상, 경영진과의 협의, 조합원들과의 의사소통 및 노조와의 연계업무, 또 개별 징계 및 고충처리 등과 관련된 노조활동의 필수업무에 대한 규정을 좀 더 자세히

2) 이와 관련하여 노조 내부의 의견도 엇갈렸던 것으로 알려졌다. 영국의 대표적 노조 중 하나인 UNISON은 타임오프의 하한선을 정하자고 주장한 반면, 또 다른 대형 노조인 AMICUS는 사용자들이 하한선을 상한선으로 오용할 가능성이 있으므로 이에 반대한다는 의견을 제출하기도 하였다.

살펴보자. 첫째, 근로조건 관련 단체협약 및 작업조건 관련 업무(terms & conditions)로, 여기에는 임금, 노동시간, 휴가 및 휴가급여, 병가급여, 연금, 교육훈련, 평등 및 다양성, 사전예고 기간, 작업 환경 관련 협의가 포함된다. 둘째, 고용 관련 사항으로 채용 및 선발 정책, 인적자원 계획, 정리해고 관련 협의가 예시된다. 특히 인수 합병시 해고(TUPE) 관련 혹은 90일 이내 20인 이상의 근로자에 대한 집단 정리해고를 공표하기 전에는 노조에 사전협의와 정보제공이 의무화되며 이와 관련된 업무는 타임오프의 대상이 된다. 셋째, 작업분배 및 작업조직에 관한 것이다. 여기에는 직무평가 및 직무분석, 유연노동 관련 정책, 일과 생활의 균형 등이 포함된다. 넷째, 징계와 관련된 내용으로 징계절차, 내부 징계회의 시 배석 혹은 대변 역할, 외부 징계심사 위원회 회부 등과 관련한 협의 및 대변 등이 여기에 포함된다. 징계위원회의 배석은 노조대표의 필수업무이기도 하지만, 해당 근로자가 원할 경우 어느 누구라도 위원회에 배석할 수 있다. 즉 사용자가 교섭 파트너로 승인하지 않은 노조대표 등도 배석의 권리를 가지며, 징계위원회에 배석한 노조/비노조 배석/대변자에 대해서 사용자는 해당 시간에 대한 유급 타임옔� 지급의 의무를 지닌다. 다섯째, 노동조합 멤버십에 관한 업무로 신규 조합원 오리엔테이션 등이 포함된다. 여섯째, 노조대표를 위한 시설 관련 협의, 일곱째, 협상 및 협의 관련 업무로 단체교섭, 고충처리, 노사협의, 조합원 미팅, 여타 노조대표 및 노조 간부와의 단체교섭 관련 미팅 등이 여기에 포함된다. 관련된 미팅 참석 등 교섭 준비, 교섭 과정 및 결과에 대한 정보제공, 기타 노조가 대표권을 갖는 여타 사안에 대한 사용자와의 협의 준비 등과 관련 합당한 수준의 타임오프가 제공되어야 한다.

한편 노조가 사용자에게 서면 통지한, 자격을 갖춘<sup>3)</sup> 학습대표에 대해 사용자는 합리적인 수준의 타임오프를 제공하여야 한다. 대개 학습대표들은 영국노총(TUC)에 별도로 마련된 훈련과정을 이수하고 관련 역할 수행을 시작하게 되는 경우가 많다. 이들 학습대표의 타임옔� 관련 역할은 조합원들의 학습/훈련 요구와 관심 발견 및 분석, 사업체 내외의 가용한 학습 및 훈련 관련 사항에 대한 정보와 조언 제공, 학습/훈련 계획과 주선(학습매체 발견 및 학습기회 접근 가능성 제고, 조합원

3) ULR은 해당 업무를 수행하기에 적합하도록 충분히 훈련된 스텝이어야 한다. 해당 노조는 ULR 임명과 함께 사용자에게 그의 유자격을 서면으로 통보하거나 혹은 6개월 이내에 필요한 훈련을 받을 것임을 통보해야 한다. 일단 6개월 이내에 훈련이 이루어지면, 노조는 다시 사용자에게 이를 서면 통보하여 ULR이 유급 타임오프의 권리하에 업무를 수행하도록 한다.

장려, 가능한 학습기회 개발 등 포함), 학습/훈련의 필요성 홍보, 사용자와의 관련 사항 협의, 사전 준비 등을 포함한다.

노조 학습대표의 활용은 그 역할이 유급 타임오프의 대상이 되면서 눈에 띄게 증가하고 있다. 법적 근거를 갖는 노조 학습대표의 설치인 TUC를 비롯한 영국의 노조들이 노조 활성화 및 근대화 정책의 일환으로 주도한 것으로서 노조의 새로운 역할 확장과 관련하여 중요한 의미를 갖는다<sup>4)</sup>. 당시 노동당 정부 역시 DTI(Department of Trade and Industry)의 주도로 노동조합의 근대화 기금(Union Modernization Fund : UMF)을 설립하는 등 이러한 노조의 방향 전환을 적극 지원하였으며, 특히 학습대표에 대한 법적 지위 부여는 노동당 정부의 숙련 및 인적자원 정책에 대한 높은 관심과 부합하여 실현가능했다. 노조들은 특히 문자 해독이나 산술 능력 등 업무수행을 위한 최소한의 기초 역량이 부족한 조합원들이<sup>5)</sup> 고용이나 인사상 위협을 느끼지 않고 필요한 교육훈련을 받게 하는데 노동조합의 지원 혹은 교량 역할이 중요하다는 점을 강조하면서 학습대표의 역할을 한층 강조하고 있으며 인터뷰에 따르면 그 성과에 대해 대체로 긍정적인 평가를 내리고 있다.

영국의 노조 및 노사관계법(178(2) TULR(C)A)과 Acas 코드는 노조대표들이 자신의 역할을 보다 효과적으로 수행하여 노조는 물론 노사 모두의 이해를 충족시키는 데 대표들에 대한 훈련이 필수적이라는 점을 강조하고 있다. 이에 따라 교섭수행, 안전 관련 업무수행, 교육·훈련 관련 업무수행에 관계되는 노조대표의 교육훈련에 대해서 사용자는 합리적인 수준의 유급 타임오프를 지급할 법적 의무를 지니게 된다. Acas 코드는 신규 임명된 노조대표는 물론 경험 있는 노조대표에게도 적절한 훈련기회가 보장되어야 함을 명시하고 있으며, 자원이 허락하는 경우 노조대표와 관리자 양자를 대상으로 하는 공동 훈련도 권고하고 있다. 관련 훈련으로는 단체교섭 관련 사항, 노조의 구조, 노조대표의 역할, 집단해고 관련 처리, 고충 및 징계 관련 처리 기술, 법적(개정법) 지식 등이 포함되며, 이러한 교육은 TUC나 노조대표의 소속 노조가 승인한 것이어야 한다. 사용자는 노조대표의 보다 원활한 업무 처리를 위해, 대표 역할에 필요한 기초훈련 기회를 대표직 수행 초기에 제공

4) 영국의 노조들은 학습대표 외에도 평등대표, 녹색대표 등 인종·성 등에서 급격히 다양화되고 있는 근로자의 이해를 반영하여 평등권이나 새로운 관심 영역으로 대두되고 있는 환경권을 주로 다룬 노조대표의 법적 지위 역시 확보하고자 하였으나 이는 아직 실현되지 않고 있다.

5) 특히 외국계 노동자들의 경우 이러한 기초교육이 취약한 경우가 많다.

---

할 것이 권고된다. Acas 코드는 교육 매체로 이러닝(e-learning)을 장려하지만, 이는 보조적인 수단으로 사용하고 TUC 혹은 여타 노동조합이 주관하는 교육프로그램의 참여에 대한 대체 수단으로 사용하지 않을 것을 권고하고 있다.

타임오프가 합의된 노조대표의 필수업무/학습대표의 업무수행에 대해서 사용자는 반드시 임금을 지급해야 한다. 임금 지급은 해당 시간만큼 일상적인 작업을 했다면 지급했을 소득을 보장해야 하는데, 만일 (교대제 등이 수반할 수 있는 할증임금, 성과급, 보너스 등에 의해) 단위 시간당 소득이 일정치 않다면, 해당 시간 동안의 평균 시급을 계산해 그에 준하는 소득을 보장하도록 한다. 단, 노조활동이 그의 일과 시간 중에 일어나지 않았다면 사용자에게는 임금지급의 의무가 없다. 보다 복잡한 경우에는 유연근무제로 인해(예컨대, 야간 근무조에 배당된 대표자가 주간에 노조활동을 처리해야 하는 등) 대표의 작업시간과 노조활동 시간의 불일치가 발생할 경우는 합당한 임금을 지급해야 한다. 만일 임금이 성과 목표에 연계되어 있다면, 타임오프에 활용된 시간을 고려하여 축소된 시간 동안의 성과 목표를 정하는 성과 목표의 조정 작업이 요구된다.

이제까지는 사용자에게 임금지급이 의무화된 노조의 필수업무(duties)에 대한 타임오프를 살펴 보았다. 앞서 언급한 바와 같이, 노조대표들의 활동 중에는 사용자의 임금지급이 법적으로 의무화 되지 않은 영역(activities)도 있다. 여타 노조의 활동에 대한 예로는 다음과 같은 사항이 포함된다. 사용자와의 협상 결과에 대해 논의하거나 조합원의 최종 승인을 위해 투표하는 활동, 작업장 관련 이슈를 주제로 한 (외부) 노조간부와의 회의, 노조임원 선거를 위한 투표 등. Acas 코드는 조합원 관련 노조활동에 대한 타임오프의 필요성을 사용자에게 이해시키기 위해 여타 노조활동에 대한 장에서 노조대표의 업무를 민주적으로 또 효과적으로 수행하기 위해서는 조합원의 적극적인 참여가 필수적이며 따라서 노조대표와 조합원 간의 효과적인 의사소통의 증진은 사용자의 이해와 연계된다는 점을 서두에 강조하고 있다. 한편 코드는 노조의 이러한 조합관련 활동이 승인노조의 대표에 의해 수행될 경우, 수행 장소가 작업장 내여야 할 필요는 없다는 점 역시 명시하고 있다. 즉 승인노조의 대표는 관련 이슈가 있을 경우 노조의 지부 지역 미팅이나, 노조 연례회의 등 노조 정책결정기구의 미팅, 노조간부와의 미팅 등에 대해서도 타임오프를 사용할 수 있도록 권고하고 있다. 그러나 노조의 집단행동에 대해서는 타임오프에 대한 권한이 없다는 점 역시 명시하고 있다. 이러한 노조 관련 활동(activities)의 타임오프에 대해서는 앞에서 언급한 바 있듯이 사용자의 임금 지급 의무가 성립되지 않는다<sup>6)</sup>.

마지막으로 실제로 노사 간에 논란의 여지를 발생시킬 가능성이 높은 합리적 혹은 타당한 수준에 대한 Acas의 논의에 대해 간략하게 살펴보도록 하겠다. 이는 노사 상호간의 이해와 책임에 대한 지침이기도 하다. Acas는 유급 타임오프에 대한 법적 의무가 모든 사용자에게 적용되는 것이지만, 노동조합이 조직의 규모와 지불능력, 생산 과정, 공공서비스 유지 등에 대한 고려를 충분히 하도록 권유하고 있다. 예컨대, 생산이 집중되는 특정 시기에는 그러한 사업상의 특수성을 고려해 타임오프를 청구하도록 하는 등을 생각할 수 있다. 한편 사용자에게도 늘어나고 있는 유연노동(교대제, 파트타임 등)과 관련하여 이에 해당하는 근로자대표 및 노동자의 어려움을 고려하는 조치를 취하도록 권유한다. 또 노조활동에 요구되는 시설 사용과 관련하여, 집단해고 관련 처리 및 사업양도 등에 수반되는 처리와 관련해서는 노조의 시설 사용을 의무화하고 있지만 그렇지 않은 경우에도 노조활동의 원활한 수행을 위해 필수 편의시설 제공 - 미팅장소 제공, 전화 및 이메일, 사내망 등 통신 매체에 대한 접근권, 알림판(notice board)의 사용, 노조대표자의 규모가 일정한 수준에 이를 경우 노조대표 사무실 제공, 고충 및 징계 처리와 관련 조합원의 비밀을 보장하기 위한 징계대상자와 노조대표 간의 미팅장소 제공, 이러닝 매체 제공 등 - 을 권고하고 있다. 한편 이러한 편의 시설 제공 관련 사항은 대개의 노사가 매년 혹은 수시로 갱신하는 근로조건 관련 협약(terms & conditions)과는 별도의 절차 관련 협약(procedural agreement, facility agreement, 혹은 agreement on time off, 대개 수년에 한 번씩 갱신이 이루어진다)을 통해 정하고 있다.

타임오프 관련 협약은 노사 간의 혼선과 오해를 최소화할 수 있도록 가능한 분명한 지침을 담고 있어야 한다는 점 역시 강조된다. 한편 이러한 타임오프 관련 협약 체결에도 불구하고 제도의 성격상 노사 간에 타임오프를 둘러싼 갈등과 분쟁의 가능성은 상존할 것으로 예상될 수 있다. 그러나 필자들의 인터뷰에 따르면 대개의 갈등은 사업체 내에서 해결되며 문제가 법원의 전 단계인 고용재판소(employment tribunal)에 회부되는 일은 매우 드물다. 한 전문가는 이는 노사 간에 합리적인 판단과 합의 혹은 문제해결에 대한 오랜 경험이 축적되어 있기 때문이며, 근로조건에 관한 협약과는 달리 타임오프는 절차적인 문제이기 때문에 노사 양자가 최대한 실용적인 접근을 하는 데 익숙해져 있다는 점도 갈등이 불거지지 않게 하는 요인이라고 해석하였다<sup>7)</sup>. 한편 타임오프와 관련 노사

6) 이는 달리 말하면 사용자의 판단에 따라서는 임금지급이 허용된다는 것을 의미하기도 한다.

간 이견이 사업장 내에서 해결되지 않을 때에는 고용재판소에 회부되어 문제를 해결하게 된다. 이 때 사업장에서 체결한 타임오프 관련 협약이 우선적인 준거가 되고, 물론 Acas 코드와 각종 판례가 중요한 판단의 근거가 된다. 고용재판소에서도 해결이 되지 못하면, 최종적으로 법원에 송부된다.

지금까지 타임오프 관련 영국의 제도를 살펴보았다. 대부분의 대륙 유럽 국가들과 달리 분권적 노사관계를 특징으로 하는 영국에서 타임오프는 실질적 임금 및 단체교섭을 진행하는 현장 노조 대표 활동의 물질적 토대를 제공한다는 점에서 노사관계의 핵심 제도로 이해될 수 있다<sup>8)</sup>. 그러나 앞서 강조했듯이 이러한 타임오프 제도의 구체적 운영은 다시 노사 간 합의로 결정된다는 점에서 개별 현장의 관행과 노사 간 힘의 균형이 실제 현장대표의 활동을 좌우한다. 이어질 장에서는 분권성을 특성으로 하는 타임오프 제도의 설계가 작업장 간에 상당 정도의 차이를 낳는다는 사실이 데이터 분석을 통해 제시될 것이다.

## ■ 노조의 현장 대변기제 분석: 2004 WERS

이 장에 제시된 노동조합 현장 조직 및 노조대표의 활동에 대한 분석 결과는 2004 WERS의 사용자 조사(1326개 유노조 표본)와 근로자대표 조사(984개 표본)<sup>9)</sup> 자료를 사용하여 얻은 것이다. 근로자대표 조사 중 노조원이 없는 경우에 해당하는 93개 사업체 등이 제외되어 결과적으로 최종 사용

7) 인터뷰에 응한 노조대표들의 경우 충분치 않은 타임오프 시간은 물론, 회의 참석 등 교섭과 직간접적인 관련을 지니고 있는 활동에 대한 타임오프 사용이 때로 원활하지 못하다는 점, 그리고 때로 회사 상급관리자와 방침을 달리하는 라인관리자의 비협조 등이 문제가 된다는 점 등을 지적하며 불만을 보이기 시작했다. 대개의 경우는 이러한 절차상의 문제를 장기화하는 것은 비효율적이므로 가능한 선에서 해결한다는 실용적인 자세를 견지했다. 그러나 라인관리자와 작업 과정에서 늘 대면해야 하는 비전임 노조대표들의 경우 타임오프가 수용되지 못할 때 활동을 포기하는 경우 역시 적지 않다는 점 역시 지적하였다.

8) 한편 전국노동조합들은 전임노조간부(full-time officer) 고용 등 활동 전반을 노조의 자체 재정으로 운영한다.

9) 근로자대표 조사에 응한 노조 현장대표들은 대개 현장의 가장 고참(senior) 격에 속한다. 한국의 현실로 옮겨 말하면 사업체(기업) 노조의 위원장에 해당한다.



된 근로자대표 조사는 모두 802개이다<sup>10)</sup>.

## 현장 노조조직 구조

본론에 들어가기 전, 사용자 조사를 통해 나타난 사업체 단위 노조의 구조를 간략히 살펴보자. 노조 조합원이 있다고 응답한 유효 응답업체 1,257개 중 40.1%(504개)는 단일노조 사업체다. 이들 중 다시 약 40%가 노사 간의 공식 합의로 단일노조를 유지하고 있다고 응답하였다. 사업체 최대 노조 개수를 10개로 제한하였을 때 사업체당 평균 2.72개의 노조가 조합원을 조직하고 있으며, 총 유효 응답수의 약 10%에 해당하는 207개 사업체에는 5개 이상의 노조가 조합원을 보유하고 있는 것으로 조사되었다. 앞서 제도를 소개하면서 언급한 바 있듯이, 영국에서는 독립적 지위를 공식적으로 인정받은 노동조합이 단체협상의 파트너로 교섭 테이블에 앉기 위해서는 다시 사용자의 승인(recognition)이 필요하다. 사용자의 노조 승인은 노조대표의 활동에 대한 유급 타임오프의 전제이기도 하므로 중요한 의미를 갖는다. 승인노조의 분포는 전체와 크게 다르지 않지만<sup>11)</sup>, 조합원을 보유한 유노조 사업체의 약 20.4%에 해당하는 271명의 사용자가 단 한 개의 노조도 교섭 파트너로 승인하지 않고 있다. 한편 사업체당 평균 약 3개의 직종이 분포하는 것으로 나타나는데, 이는 사업체당 평균 조합수와 비슷하다. 이 결과는 사업체의 동일 직종을 두고 다수의 노조가 경쟁하는 상황이 그리 빈번하지 않으리라는 점을 유추하게 한다. 더구나 영국에서 지난 20여 년에 걸쳐 노조 간 합병/통합을 통한 일반/대형 노조화가 급속히 진행된 점을 고려하면 단일 직종 내 다수노조의 병립/경쟁에 따른 문제는 영국 내에서 주요 이슈가 되기 어렵다는 점을 알 수 있다<sup>12)</sup>.

10) 단, 특별한 필요가 있을 때는 984개 모두를 사용하기도 하였다.

11) 단일노조 사업체는 416개 업체(39%), 사업체당 평균 노조수는 2.7개, 그리고 5개 이상의 복수 노조가 존재하는 사업체가 168개(약 10%) 등이다.

12) 비슷한 맥락에서 복수노조 환경하에 있는 약 640여 조사 업체 중 약 2/3의 사업장에서 모든 노조가 참여하는 공동 임금교섭 테이블을 운영하고 있다는 점도 특기할 만하다. 또 9% 정도에 해당하는 50여 업체에서는 적어도 2개 이상의 노조가 그룹을 형성해 공동교섭을 진행하고 있다. 반면 개별 노조와 사용자가 별도 임금교섭을 시행하는 경우는 1/4 정도로 (160여 업체) 오히려 소수에 해당한다.

## 현장 노조대표자 활동 현황 : 조직특성별 다양성

사용자들의 보고에 따르면 유승인노조 사업체 중 해당 사업체의 조합원들이 현장대표자를 (union representatives/ stewards) 갖는 경우는 유효수 1,041개 중 약 74%에 해당한다(769업체). 달리 말하면 교섭권을 지닌 승인노조가 있더라도 약 26%에 이르는 사업체의 근로자들은 자신들의 현장대표를 보유하지 못하고 있다. <표 1>은 사업체 내 승인노조의 수에 따른 노조의 현장대표자 및 노조 조합원의 평균치, 그리고 제시된 수치에 기반해 단순 추정해 본 현장대표 1인당 조합원 수이다. 표에 드러난 대로 사업체 승인노조의 수는 조합원 규모에 비례한다. 노조대표자의 규모 역시 조합원 규모에 비례하는 것으로 나타난다. 현장대표 수는 적게는 1명에서 많게는 200명에 이른다. 단순 계산한 노조대표자 1인이 대변하는 조합원의 수는 업체 내 노조 수와 무관하게 대체로 30~40명의 수준에서 결정되는 것으로 나타난다.

필자들이 만났던 요크셔(Yorkshire) 지역의 공공부문 노조의 현장 전임자는 본인이 일하는 사업장의 경우 노사 합의에 의해 20명당 1명의 현장대표를 선출하고 있다고 전했다. 한편, 단일노조 사업체일수록 현장대표를 결여할 가능성이 높다는 점이 발견된다. 35%의 단일노조 사업체가 이 경우에 속하며, 노조 수가 많아질수록 현장대표를 결여하는 비율은 현격히 줄어든다. <표 1>에서도 드러나지만, 노조 현장대표자 규모의 분포는 상당한 표준편차를 수반한다. 현장대표자 운영에 있어 사업체별 편차가 크다는 점을 암시한다.

<표 1> 현장 근로자대표의 개황

사업체 내 승인노조 수	2,18	0	1	2	3	4	5	6	7~10
평균조합원 수 (A)	236,19	32,6	142,9	253,9	299,0	455,8	391,3	445,2	1121,2
현장노조 근로자대표 수 (B) (표준편차)	9,96 (16,01)	n.a.	4,43 (5,8)	7,71 (11,2)	11,64 (16,3)	12,12 (18,8)	10,15 (9,8)	12,20 (10,7)	32,27 (29,4)
대표 1인당 조합원 수(A/B)		n.a.	32,25	32,93	25,68	37,06	38,74	36,49	34,84
대표 없는 사업체 비율(%)	26,1		34,9	28,2	23,5	11,2	24,1	14,3	2,5
전임활동가 있는 사업체 비율(%)	26,5		15,0	28,5	32,0	24,1	22,7	25,0	59,7

<표 1>은 단체교섭 파트너로 승인되지 못한 노조의 조합원들이 취약한 상태에 놓여 있다는 점을 증명한다. 제도적으로 비승인노조에 대한 사용자의 유급 타임오프 의무가 없으므로 이들 조합원들이 현장대표를 통해 대변될 가능성이 한층 낮기 때문이다(322개 사업체 중 73%가 현장대표 결여). 만일 이들 비승인노조가 사업체 내에 다른 승인노조와 병립한다면, 현장대표를 보유할 가능성이 평균에 비해 약간 높아진다(30%). 노조 승인 여부를 떠나 조합원을 보유한 대개의 현장대표들은 조합원의 투표를 통해 결정된다. 조사대상 77%의 대표가 선거를 통한 선출직인 것으로 나타났다.

대개 영국에서 노조 현장대표들은 노사 모두가 참여하는 협상 활동에는 별도의 사전 청구 없이, 그리고 근로시간 중 기타 노조활동의 필요가 발생할 경우 해당 소요 시간을 사전에 사용자에게 청구하여 근로시간으로부터 면제받는다<sup>13)</sup>. 앞서서도 설명했듯이 양자 간에 합리적이라고 판단되고 합의되는 수준에서 현장대표의 근로시간이 면제되므로 소정의 상시 근로시간면제 등의 개념은 대체로 성립하지 않는다. 대개의 경우, 근로자대표들은 특별한 문제가 없는 한 자신이 속한 단위의 현장 관리자(line manager)와 근로시간면제를 논의한다.<sup>14)</sup>

한편, 청구 절차를 거칠 필요 없는 전임 현장대표 역시 상당수에 이른다. 필자들의 인터뷰에 응한 한 현장대표의 견해에 따르면, 일단 노사 간의 신뢰관계가 어느 정도 형성된 경우에는 사용자의

13) Acas 코드도 노조대표나 조합원은 필요할 때 충분한 시간을 두고 라인관리자에게 타임오프를 요청하도록 권고하고 있다. 요청은 타임오프의 목적, 타임오프 관련 활동이 발생할 장소, 타임오프에 필요한 시간과 기간 등을 명시함으로써 이루어진다. 이때 노조대표는 사업상의 차질을 최소화할 수 있도록 가능한 시간의 조정이 가능하도록 업무를 조정할 것 역시 권고되고 있다. 또, 노조대표가 훈련의 목적상 타임오프를 신청할 때에는 훈련 과목의 내용과 세부 사항과 함께 적어도 몇 주의 예고기간을 두고 요청할 것을 권고하고 있다.

14) 필자들이 면담한 한 보건부문 현장 노조대표의 경우는 라인관리자와의 관계가 현실적으로 타임오프를 사용하는 데 중요한 요인이 된다는 점을 지적했다. 효율적인 현장관리 및 스테핑에 대한 책임을 지고 있는 라인관리자들이 인사관리자를 포함한 상위 관리자들의 견해와는 무관하게 타임오프 사용에 적극적으로 협조하지 않는 경우가 종종 일어나기 때문이다. 특히 리더격 고참 현장대표자가 아닌 경우, 그리고 필수노조업무가 아닌 상급 노조회의 참석 등 기타 노조활동에 대해 타임오프를 청구할 때 이러한 문제에 더욱 자주 노출될 수 있다고 지적했다. 이 노조대표의 경우 자신의 작업 일지 및 노조활동 일지를 꼼꼼히 기록해 의견 충돌이 있을 경우 근거 자료로 활용한다고 말했다.

편에서도 전임 대표를 두는 것이 기회비용을 줄이는 데 도움이 된다는 점을 인지하고 있다고 지적 하면서 그가 속한 지역노조에는 전임대표의 비율이 높다고 했다. 그러나 전임노조 대표를 들지 여부는 이러한 합리적 판단 외에도 해당 노사관계에 배태된 관행에 근거하는 경우가 많다. 또 다른 인터뷰 대상자였던 NHS 조직의 한 근로자대표는 전임자를 두는 경우가 오히려 드물다고 답했다. 그는 되도록 소수에게 권력이 집중되는 상황을 즐기고 노조 관련 활동을 다수와 공유하는 것이 바람직하다는 시각이 일반적이라며 전임자 설치에 부정적인 견해를 엿보였다. 사용자 조사 결과 승인된 노조의 경우 전임대표가 활동하는 사업체는 전체 조사대상의 약 26%에 해당하였다. 복수노조 사업체의 경우 이 비율은 33% 정도로 높아진다. 전임자 운영을 사업체 규모별로 살펴볼 때, 사업체 규모가 작을수록 전임자 설치 비율 역시 낮아진다는 점을 고려하면 단수노조 사업체 전임자 보유비율이 낮은 것은(15%) 노조활동의 취약성과 연계된 결과인 것으로 생각된다. 50인 이하의 경우 5% 이하의 사업체가 전임자를 두고 있는 반면, 1,000인 이상 중 60%에 달하는 사업체가 전임 노조대표를 두고 있다. 민간부문은 공공부문에 비해 전임자를 들 가능성이 낮다 (22% vs. 33%).

한편, 일단 합의된 노조활동 시간에 대해 임금지급을 전제하는 타임오프를 이행하지 않는 사업체는 소수인 것으로 나타난다. 노조대표자들에 따르면 90% 이상의 노조에서 노조와 사용자 간에 현장대표의 활동에 대한 공조가 이루어지고 있는 것이다. 그러나 소규모 업체의 경우 그리고 승인노조가 없는 경우 이러한 공조 체제가 상대적으로 취약한 것으로 드러난다. 100인 미만 사업장의 경우 대략 15% 정도가 그리고 승인노조가 없는 경우 25% 정도의 대표가 시간면제에 따른 급여지급에 문제가 있는 것으로 보고하였다. 현장 노조대표의 활동이 노사관계의 안정성과 밀접하게 연계되어 있음을 보여주는 것이다.

〈표 2〉 부문별 전임자 운영과 근로면제시간의 유급 여부

	사업체 규모						소유구조		승인노조여부		전체
	~50	~100	~250	~500	~1,000	1,000+~	민간	공공	없음	있음	
전임자 운영(%)	4.7	7.1	14.7	25.7	30.2	59.1	22.3	33.9	n.a.	26.5	28.4
유급시간면제(%)	83.3	88.6	88.3	94.9	96.1	92.1	90.4	90.6	74.4	92.3	
현장 노조대표 수	1.58	2.01	3.95	6.08	10.56	26.25	9.08	11.43			9.95
(표준편차)	1.10	1.33	3.24	5.53	10.60	24.36	12.7	18.71			16.01

한편, 당연한 결과이지만 앞서도 살펴본 현장 노조대표 수에는 사업체 규모별 차이가 두드러진다. 50인 미만의 경우는 대개 1.5명, 1,000인 이상의 경우 대략 25명 이상의 현장대표가 활동하고 있다. 표준편차가 커 같은 대규모 사업체라도 노조 현장대표의 수에는 사업체별 특성이 상당히 작용한다는 점을 짐작할 수 있다. 공공부문에서 약간 더 많은 현장대표를 두고 있는데, 통계적으로 두드러진 차이는 아니다. 산업별로는 교통/창고/통신, 행정 및 교육서비스 등 전통적인 공공부문에서 노조에게 상대적으로 많은 면제시간이 주어지는 한편, 숙박, 도소매 등 민간서비스업의 경우 노조에게 할애되는 면제시간이 매우 낮은 편이다. 한편, 전통적으로 노조활동의 뿌리가 깊은 제조/건설업, 금융업 등의 노조활동 면제시간은 평균에 가깝다.

<표 3>은 근로자대표 설문지를 통해 응답자 개인이 작업장내 노조활동을 위해 주당 어느 정도의 타임오프를 사용하는지 살펴본 것이다. 그 결과 규모별, 대표자의 법적 지위별 상당한 차이가 있다는 점이 발견된다. 승인노조대표의 경우 주당 평균 18시간을 할애받으며, 유전임노조의 경우 35시간, 비전임자의 경우 10시간 정도를 면제받는다. 비승인노조의 경우 8.2시간을 면제받는 것으로 확인된다. 비노조의 경우는 이보다 낮은 하루 평균 1시간 정도를 근로자대표 활동에 활용한다. 규모별로는 전임자의 경우에도 다소간의 차이가 보이지만, 비전임의 경우 그 차이가 확연하다. 50인 이하의 승인노조의 주당 4시간 정도, 250인 이상 500인 미만은 10시간, 그리고 10,000인 이상은 20시간 정도를 면제받는다. 민간부문과 공공부문 간에는 큰 차이가 발견되지 않는다. 그러나 <표 4>에서 볼 수 있듯이 산업별로는 상당한 차이를 나타냈다.

<표 3> 근로자대표 종류별 주당 근로면제시간

	전체		규모별						소유구조별	
	평균	표준편차	~50	~100	~250	~500	~1000	10000+~	민간 부문	공공 부문
승인노조대표 전체	17.6	18.3	9.9	9.4	11.8	15.6	21.5	30.2	15.1	19.6
전임/승인노조의 대표	35.0	17.4	26.7	35.5	24.9	33.9	36.8	37.1	34.3	35.4
비전임/승인노조의 대표	10.4	12.9	3.8	6.8	8.7	9.6	14.8	20.2	10.1	10.7
비승인노조 대표	8.2	12.7							7.0	10.5
비노조 노사협의회 대표	5.0	9.4							4.6	8.0
비노조 대표	4.1	7.4							4.5	2.0

〈표 4〉 산업별 근로자대표의 주당 근로면제시간

	제조	전기/ 가스/ 수도	건설	도소매	숙박 음식	교통/ 창고/ 통신	금융	부동산	공공 행정	교육	보건/ 사회 서비스	전체
표본 수	124	26	15	64	4	81	40	28	109	271	38	800
전체	14.9	11.7	14.5	6.8	2.3	22.6	17.8	11.5	20.5	16.8	11.5	16.1
승인노조	16.0	11.7	16.4	7.9	2.5	24.6	17.6	14.2	20.8	18.0	12.4	17.6

앞서 언급한 바와 같이 노조대표의 타임오프와 복수노조 상황이 충돌을 빚는 경우는 그리 많지 않을 것으로 생각된다. 조사 결과에 따르면 68%(335건)의 노조대표가 다른 노조대표와 사업체 내에 공존하고 있으며, 이들 중 다시 79%는 사용자와의 교섭 관련 외에도 사업체 내의 다양한 현안을 논의하기 위해 상시적으로 회의를 여는 것으로 나타났다. 우리가 만난 노조대표자들의 경우에도 마찬가지였지만, 56%의 노조는 타 노조대표와의 관계에 매우 만족했으며, 이들을 포함해 89%가 대체로 만족을 표했다. 단, 2%의 노조가 타 노조와의 원만하지 않은 관계를 호소했다. 따라서 타임오프와 관련한 교섭 및 노조활동에 복수노조 상황이 특별한 갈등, 경쟁관계를 만들어내지는 않는 것으로 보인다.

### 현장 노조대표자들의 활동 의제 분석

근로자대표 설문에 응답한 개인의 경험에 기반해 노조 현장대표가 각 의제에 대해 타임오프를 사용하는지, 타임오프를 사용하는 항목이 여럿이라면 가장 역점을 두는 업무는 무엇인지를 <표 5>에 정리하였다. 앞에서 보았듯이 승인노조 사업체와 그 외 사업체 간의 격차가 크고, 법적 지위도 차별되는 만큼, <표 5>는 대표자들의 지위별 분포에 따라 정리한 것이다. 아래에 제시된 항목들은 Acas 코드에서 제시하는 주요 타임오프 대상 업무들임에도 불구하고, 승인노조대표들의 경우에도 항목에 따라 타임오프 사용 여부에 상당한 차이를 보여주고 있다. 물론 응답자 개인의 활동에 국한한 결과임은 염두에 두어야 한다. 승인노조 대표의 경우 71%가 임금결정에 타임오프를 사용하고 있다. 노조의 일차적 단협 과제인 근로/고용조건(terms & conditions)과 관련해서는 가장 높은

비율이다. 조합원의 신변과 관련되는 징계 문제 및 고충처리에 대해서는 80% 이상의 대표자들이 타임오프를 사용한다. 대체로 건강·안전, 근로시간, 배치 계획에 시간을 할애하는 대표들이 많은 반면 연금, 채용, 훈련, 성과평가 등에 타임오프를 사용하는 경우는 절반에 채 못 미친다. 한편, 승인노조대표들이 가장 중요하게 생각하는 타임오프 사용 대상은 단연 임금결정 관련사항으로 30%의 대표자들이 이를 일순위로 꼽았다. 그 뒤를 징계, 배치계획, 건강·안전, 근로시간, 고충처리 등이 잇는다. 전임 있는 승인노조 사업장 대표의 경우 거의 모든 항목에 타임오프를 사용하여, 노조 업무의 장악도가 높다는 점이 일반 승인노조대표들과 구별된다. 실제 타임오프를 사용하는 대상 업무의 수도 전임대표의 경우 총 질문 12개 중 9.6개로 승인노조대표의 경우 7.5개나 비승인노조 대표의 경우 4.8개에 비해 많은 것으로 나타났다.

한편, 비승인노조 혹은 비승인노조 대표들은 교섭파트너로서의 법적 지위가 보장되지 않는 만큼, 임금을 포함한 고용/근로조건 관련 업무에 타임오프를 사용하는 비율이 현저히 떨어진다. 비승인노조 부문 대표들의 과반수 이상이 타임오프를 사용하는 항목은 대개 징계 및 고충처리에 국한

〈표 5〉 근로자대표 종류별/활동 내역별 타임오프 사용 비율과 역점 정도

	승인노조대표(전체)		유전임 승인노조		비승인노조대표		비노조-JCC대표		비노조대표	
	TO사용	역점	TO사용	역점	TO사용	역점	TO사용	역점	TO사용	역점
임금률	71.3	30.71	80.81	27.91	39.4	17.24	54.2	30.23	28.6	7.14
근로시간	66.5	8.59	81.98	4.65	36.4	6.9	43.8	9.3	28.6	7.14
휴가사용	52.1	1.28	71.51	0.58	39.4	0	35.4	0	50.0	0
연금	47.3	6.4	68.60	9.3	30.3	0	31.3	6.98	21.4	0
채용	43.8	2.74	63.37	2.33	36.4	6.9	37.5	9.3	35.7	7.14
훈련	49.1	2.56	71.51	2.33	21.2	6.9	52.1	13.95	42.9	7.14
징계	81.1	12.25	97.09	9.88	63.6	24.14	39.6	0	35.7	14.29
고충 관련	80.0	8.23	94.77	6.98	69.7	20.69	43.8	4.65	57.1	14.29
배치계획	63.0	12.98	82.55	12.21	24.2	0	43.8	6.98	50.0	14.29
평등권	51.2	1.83	79.06	2.91	21.2	0	27.1	0	14.3	0
건강안전	73.2	9.87	84.88	6.98	60.6	13.79	64.6	16.28	35.7	14.29
성과평가	45.4	2.56	61.62	0.58	27.3	3.45	41.7	2.33	42.9	0

된다. 징계를 결정하는 회의에는 승인노조 여부에 상관없이 타임오프를 사용할 수 있게 한 제도적 장치에 힘입은 것이다. 단, 노사협의회(Joint Consultative Committee:JCC)가 구성되어 있는 경우 승인노조 부문과 비슷하게 근로자대표 중 많은 수가 임금을 결정에 타임오프를 사용하고, 이를 역 점업무로 간주하고 있다.

한편, 조사대상 중 유효샘플(796)의 25%에 해당하는 노조가 학습대표(Union Learning Rep)를 별도로 지명하여 운영하고 있는 것으로 나타났다. 별도의 학습 관련 전담대표를 두는 경우, 과반수에 약간 못 미치는 45%의 사업체가 한 명의 학습 전담대표를 두고 있지만, 전체적으로는 사업체당 평균 1.7명의 학습 전담대표가 활동하고 있는 것으로 나타났다.

## ■ 맺음말

이제까지 영국의 근로시간면제제도를 설명하고 타임오프 제도가 실제 작업장에서 어떤 식으로 운영되고 있는지 2004 WERS 자료에 기반하여 간략하게 살펴보았다. 타임오프 운영은 조직적 특성과 노사관계의 맥락에 따라 상당한 편차를 보인다는 점이 위의 여러 표에서 일관되게 제시되고 있다. 타임오프는 영국의 노조 부문에 대체로 안정적으로 작동하고 있지만, 필자들이 만난 노조대표들은 예전에 비해 타임오프를 획득하기 어려워지고 있는 상황을 공통적으로 지적했다. 노조 조직력 및 교섭력의 전반적인 하락으로 노사관계의 힘의 균형이 무너지고, 사용자의 무노조 정책이 보다 강화되고 있다는 점, 나아가 작업조직 및 고용 정책에 있어 균살 없는 조직이 강조됨에 따라 타임오프 청구와 그에 대한 작업관리자 동의 획득이 점점 더 어려워지고 있다는 점 등을 그 원인으로 들 수 있다. 관련해 현장대표들이 조합 관련 활동을 위해 일과 후 개인 시간을 할애하여야 하는 상황이 실제로 크게 늘고 있다는 점 역시 공통적으로 진술되었다. 2000년대 말 노동조합의 타임오프 코드 개정 요구의 배경이 되기도 한 이러한 상황은 노사 간 타협에 기초한 타임오프 운영방식이 수반하는 불가피한 문제라 하겠다.

제도적 틀과 관련해서는 타임오프의 상한선을 도입해야 한다는 사용자의 주장과 하한선을 도입해야 한다는 일부 노조(UNISON 등)의 주장은 금번 개정에서 반영되지 않았으며, 여전히 영국 노사관계의 전통인 자율주의(voluntarism)의 철학이 강고히 유지되고 있음을 알 수 있었다. 영국의 노



사는 단체교섭 등 근로자대표의 교섭의무활동(duties)과 관련해서는 유급 근로시간면제에 대한 수용도가 높은 것으로 보이며, 기타 노조 고유의 활동(activities)에 대해서는 경우에 따라 유급 또는 무급 근로시간면제를 활용할 수 있음을 보여주었다. 전임 활동가의 역할이 중요한 것은 우리나라와 마찬가지로이지만, 근로시간면제와 관련해서는 유연한 제도 운영, 즉 합리적("reasonable")인 허용선을 찾는 데 있어서 심각한 갈등을 겪고 있지는 않은 것으로 보인다. 여기에는 오랜 기간에 걸쳐 정착된 관행을 존중하는 노사의 태도, 그리고 노사합의의 핵심인 근로조건 및 작업장 관련 논의를 하는 데 필요한 절차적 요소를 합의하는 데 과도한 힘빼기나 힘겨루기를 하지 않고 이성적으로 받아들일 수 있는 수준에 합의하겠다는 실용적 접근이 작용하고 있다. 영국의 경험은 법·제도에 대한 경직적 적용 및 해석과 이를 둘러싼 노사 간의 과도한 다툼을 경계하면서 이성적·실용적으로 접근하는 것의 중요성을 말해주고 있다. **KLI**