

영국의 복수노조와 단체교섭

배규식 (한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장)

■ 1979년 이전 영국의 노사관계와 복수노조

1979년 이전의 복수노조

영국은 자본주의가 처음 발전한 곳으로 자본주의의 발생기, 성장기, 성숙기를 지나면서 그 주요 특징 등을 역사의 침전물과 같이 간직하고 있다. 영국 노사관계의 역사적 침전물이자 특징 가운데 하나가 바로 영국의 복수노동조합 제도이다. 영국의 복수노조 제도는 영국의 산업화 속에 직종별 노동시장의 발전을 반영하여 숙련공들로 구성된 다수의 직업별 노동조합들이 산업, 업종, 지역, 기업 등에 공존하는 형태로 형성되고 유지되어 왔다. 노동자들의 정체성이 기업에 있기보다는 직종(occupations), 직업(jobs)에 있는 것이 당연했다.

직업별로 노동시장이 분절화되어 있었고 이를 바탕으로 직업별, 숙련별, 계층별(관리직, 하급 사무직, 전문직)로 별도의 노조가 존재하고 있었기 때문에 노조 간의 경계 분쟁은 상대적으로 적은 편이었다. 직업별 노동조합의 전통이 강하게 남아 있는 가운데 산업별 노동조합, 일반 노동조합과 공존해 왔다. 테일러주의의 보급과 대량생산체제의 확산에 따라 미숙련 노동자들을 중심으로 나중에 산업별 노동조합, 일반 노동조합이 탄생했으나 직업별 노동조합의 뿌리와 유산은 쉽게 없어지지 않았다.

〈표 1〉 1977~1978년 제조업의 고용규모별 노조의 존재

(단위 : %)

	근로자수					
	전체	50~99	100~199	200~499	500~999	1,000+
육체노동자(manual)						
승인된 노조 존재	75,7	59	83	89	92	97
직장위원(Shop stewards) 존재	73,1	56	80	87	92	97
복수노조 존재	36,3	18	32	55	73	90
사무/행정/전문직(non-manual)						
승인된 노조 존재	36,3	20	26	58	77	89
직장위원(Shop stewards) 존재	34,5	20	21	56	77	88
복수노조 존재	13,1	2	7	21	40	67

자료: Brown (1981).

〈표 1〉을 보면 1970년대 하반기에 제조업에서 전체 사업체의 36.3%에 육체노동자들을 대상으로 한 복수노조가 존재하고 있었고, 전체 사업체의 13.1%에 사무/행정/전문직 근로자들을 대상으로 한 복수노조가 별도로 존재하고 있었다. 사업체 규모가 클수록 복수노조가 더욱 높은 비율로 존재했는데, 1,000인 이상의 제조업 사업체에서는 90%에서 육체노동자들을 조직 대상으로 한 복수노조가 존재하고 있었고, 67%에서는 사무/행정/전문직을 대상으로 한 복수노조가 존재하고 있었다. 200인 이상의 사업체에서는 55%에서 육체노동자들을 조직대상으로 한 복수노조가 존재하고 있었고, 21%에서 사무/행정/전문직을 대상으로 한 복수노조가 조직되어 있었다.

〈표 2〉에서 보는 것처럼 영국에서 제조업 사업체 가운데 육체노동자들의 복수노조가 존재하는 사업체 비율은 36.3%였는데, 산업별로는 화학, 금속제조업, 자동차가 46~50% 사이에 있었고, 제지·출판·인쇄업에서는 복수노조 존재비율이 80%나 되었다. 복수노조가 존재하는 사업체 비율은 화학, 금속제조업, 자동차, 제지/인쇄/출판업에서 높았다. 제조업 사업체 가운데 비육체노동자들의 복수노조가 존재하는 사업체 비율은 평균 13.1% 수준으로 자동차산업(34%)이 가장 높았고, 다른 금속관련 산업 사업체에서 19~24% 수준이었다. 기타 비금속제조업에서 비육체노동자들의 복수노조 존재 비율은 20%를 밑돌았다. 그리하여 영국의 중간 규모 이상 되는

〈표 2〉 산업별 · 사업체별 복수노조 존재

(단위 : %)

	전체 제조업	식품/음료/ 담배	화학 등	금속제조업	기계/금속/ 조선	전기기계/ 기구
육체노동자						
복수노조 존재 사업체 비율	36.3	35	50	46	35	33
복수노조 공동협상	44.1	42	45	53	62	63
복수노조간 문제 발생	28.9	13	25	45	26	24
비육체노동자(non-manual)						
복수노조 존재 사업체 비율	13.1	6	11	19	21	24
육체노동자/비육체노동자						
각 대표노조가 긴밀하게 협력하여 일함	54.1	58	48	50	56	51
	자동차	금속제품 N.E.S.	섬유	봉제/제혁/ 신발	벽돌/목재/ 기타	제지/인쇄/ 출판
육체노동자						
복수노조 존재 사업체 비율	46	28	24	8	34	80
복수노조 공동협상	58	33	26	20	50	27
복수노조간 문제 발생	19	13	33	-	28	48
비육체노동자(non-manual)						
복수노조 존재 사업체 비율	34	10	5	1	9	14
육체노동자/비육체노동자						
각 대표노조가 긴밀하게 협력하여 일함	56	49	38	66	53	65

자료: Brown (1981).

사업장에서는 1960~1970년대는 물론 1990년대까지도 보통 2~5개 정도의 복수노조가 존재하는 것은 보통이었다.

영국의 1979년 이전의 복수노조와 단체교섭

1970년대까지는 육체노동자들의 복수노조가 존재하는 경우 이들 복수노조가 공동으로 교섭단을 구성하여 공동 교섭하는 비율이 앞의 <표 2>에서 예로 든 제조업 각 사업체들에서는

44.1%가 되었다. 제조업 사업체에서 육체노동자들의 복수노조들 가운데 단체교섭과 관련하여 복수노조간의 문제가 발생한 곳이 28.9%나 되었다. 금속제조업과 제지/인쇄/출판업에서 복수노조가 존재하는 경우 복수노조간의 문제가 발생하는 비율이 높았다. 제조업 사업체 복수노조들 가운데 육체노동자들과 비육체노동자들의 대표노조가 긴밀하게 협력하는 비율이 54.1%나 되었다. 식품/음료/담배업, 봉제/제혁/신발업, 제지/인쇄/출판업에서 복수노조가 존재하는 경우 육체노동자와 비육체노동자들의 노조가 긴밀하게 협력하는 비율이 높았다.

단체교섭은 사용자와 각 복수노조 사이에 별도로 이루어진 경우가 많았고, 함께 공동교섭단을 구성하여 이루어지기도 하였으나 단체협약 체결은 다른 경우가 대부분이었다. 임금인상도 획일적으로 몇 %를 인상하는 식으로 단순한 것이 아니었다. 각 직종, 숙련, 계층별로 그 내부의 직제에 따라 각 직종, 숙련, 계층 내의 직급별로 경력, 숙련도 등에 따라 최고 수준과 최저 수준을 정해 놓고 그 수준을 몇 % 인상하는 식이었다.

영국에서 1979년 이전에 복수노조간의 공동교섭을 할 때 발생했던 문제의 종류와 건수는 다수의 교섭단위가 있을 때 발생하는 문제의 건수와 거의 같았다. 복수노조를 가진 사업체에서 단체교섭은 시간이 많이 소요되고, 복수노조들이 공동교섭을 하는 경우 복수노조를 대표하는 여러 명의 외부노조의 전임간부들과 교섭시간과 장소 약속을 잡는 데 겪는 어려움이나 혹은 서로 합의하지 못하는 노조간의 입장 때문에 어려움이 많았다. 기업별 교섭 혹은 사업체별 교섭에서 복수노조들이 사용자와 공동교섭을 하다가 이탈하는 경우는 상대적으로 적으나 서로 입장이 조율되지 않거나 통일되지 않아 겪게 되는 복수노조 교섭대표들 사이의 개인적 적대감이 적지 않았다.

또한 기업 내에서 복수노조가 공동으로 교섭하는 경우에도 노조들을 약화시킬 수 있었다. 복수의 노동조합들은 서로 다른 규약, 정책, 철학을 갖고 있고 또 노조 교섭대표들이 전술에 대해 의견일치를 보지 못해 파업을 할 것인가에 대해 합의하는 데 어려움을 겪을 수밖에 없었다. 복수노조 사업체에서 복수의 단체교섭 단위가 있는 경우에도 문제가 발생한다. 사용자들은 파편화된 단체교섭을 조율하는 데 어려움을 겪었다.

복수노조별 교섭단위가 다른 경우 사용자에게만이 아니라 노조에게도 문제를 낳았다. 기업별 혹은 사업체별 교섭에서 복수노조별로 교섭단위가 다른 경우 사용자들은 한 교섭단위의 노조를 다른 교섭단위의 노조와 경쟁을 시킬 수 있다. 즉 사용자는 교섭단위가 다른 복수노조들

을 분할하여 지배하는 전략을 택한 경우도 있었다. 복수의 교섭단위를 유지하면서 다른 단계에서 각 교섭을 진행시켜 파업이 일어나더라도 일부 노동자들만 참여하는 방식으로 노조의 힘을 분산시킬 수 있었고, 단체협약의 타결날짜가 서로 다른 것도 이런 식의 지배분할을 촉진시킬 수 있었다. 몇몇 사업체에서는 노동조합은 첫 번째 교섭을 한 노조나 그룹이 타결한 것과 같은 수준의 단체협약을 수용한다. 이 경우 큰 노동자그룹을 대표하는 노조가 작고 약한 그룹의 노동자들을 대표하는 노조가 타결한 내용을 받아들이는 경우도 있다.

■ 1990년대 이래 복수노조 제도하의 단체교섭

구조조정, 고실업, 노동법 개정 속 노조의 교섭력 약화

영국에서는 1980년대 급격한 산업구조조정이 이루어지고, 실업률이 높아지는 가운데 노조의 힘을 제한하는 노동법 개정 속에 1979년과 1999년 사이에 조합원수는 536만 명이 감소하고 노조 조직률이 55.8%에서 29.5%로 26.3%p 감소했다.

〈표 3〉 영국 노동조합 조합원수와 조직률

(단위 : 천 명, %)

	1979	1984	1989	1994	1999
조합원수	12,639	10,336	8,939	7,530	7,277
조직률	55.8	49.8	39.0	33.6	29.5

자료: Waddington (2003), p. 220, Table 9.1 재가공.

이러한 노조 조합원수 감소, 높은 실업률, 정치적으로 불리한 환경과 정책 등은 노동조합의 교섭력을 급격히 저하시켰고, 그동안 문제가 되지 않았던 일자리가 가장 중요한 이슈로 등장하기 시작했다.

〈표 4〉 영국의 파업추세

	1974-1979(연평균)	1980~1985	1986~1990	1991~1995	1996~2000
파업건수	2,412	1,315	842	255	209
파업손실일수	12,178	9,086(6,340)	3,040	526	512

주: 1980~1985년 사이의 파업손실일수 통계 중 괄호 안의 수치는 1984년 광부파업으로 인해서 일시적으로 크게 늘어난 파업손실일수를 제외하고 나머지 연도만으로 계산해 본 수치임.

자료: Waddington (2003), p. 225, Table 9.2 재가공.

또한 파업도 20년 사이에 현저하게 감소하여 파업건수는 1979년에 비해 1999년에 8.7%, 손실일수는 4.2%로 줄어들었다. 1979년 이후 20년간 영국에서 파업의 대표적 지표인 파업건수, 파업손실일수가 급격히 줄어들어 파업건수는 1/10 이하로 줄어들고, 파업손실일수도 1974~1979년에 비해 1996~2000년이 4.2%로 획기적으로 감소한 것을 볼 수 있다. 기업 수준에서는 비공식파업이 빈번했던 현장의 어지러운 교섭질서가 회복되었다. 1970년대 말 전국의 정치를 좌지우지했던 노동조합의 영향력도 크게 줄어들었다. 20년 사이에 25인 이상 근로자를 고용한 사업체 중 노조 승인 사업체 비율도 66%에서 53%로 13%p 감소했고, 단체협약의 적용을 받는 노동자의 비율도 64%에서 47%로 17%p 하락했다. 또한 대처 정부가 공격의 대상으로 삼았던 공공부문 노조도 1986년에 끝난 광산노조 파업의 패배를 보면서 위축되어 교섭력이 크게 약화되었다.

이런 변화 속에서 현장 직장위원들의 영향력도 크게 줄어들고 기업별로 공식, 비공식 영역에서 교섭의 대상과 내용이 크게 축소되었다. 노사간의 역학관계는 1979년 이전의 노조가 사용자에 대해 우세하거나 백중세였던 구도가 급격히 변하여 사용자가 우위에 서는 상황으로 변화하면서 노조가 주도하는 파업을 포함한 노사분규가 크게 줄어들었다.

노조통합 속 단순화된 복수노조의 존재형태

1980년대 일부 업종의 사양화와 대량의 산업구조조정 결과 과거 직업별 숙련형성과 노동시장 통제의 전통을 갖고 있었던 노조들의 근거가 흔들리기 시작하면서, 해당 산업과 업종

의 일자리가 급격하게 사라지고 조합원수가 급감하는 사태를 맞았다. 상당수의 직업별 노조들이 생존이 불가능할 정도로 크게 흔들리게 되자, 인접 업종이나 산업의 노동자들을 조직하고 있던 대형노조나 일반노조에 통합되게 되었다. 여러 업종이나 산업의 노동자들을 조직하고 있었던 다산업 대형노조나 일반노조들은 중소 노조들을 흡수합병하는 대형화를 통해 떨어지는 교섭력과 재정적인 문제를 해결하고자 했다. 1979년 이래 노조의 합병이 본격화되어 집중화되고 70개 노조는 해산되면서 1979년에 453개이던 노동조합수가 1990년 287개로, 그리고 1999~2000년에는 218개 줄어들었다. 이렇게 노조 통합과 노조수 감소로 과거에 비해서 사업체 내에 존재하는 복수노조의 수가 줄어들었다. 노동조합의 교섭력, 특히 현장에서 직장위원들의 영향력이 감소하는 것은 복수노조로 인해 발생했던 여러 가지 갈등과 문제들이 아울러 줄어드는 결과를 가져왔다.

〈표 5〉 영국의 사업체당 노조수(1998년 현재)

(단위 : %)

	무노조	노조 1개	노조 2개	노조 3개	노조 4개 이상
유노조사업체	-	43	19	15	23
모든 사업체	47	23	10	8	12

자료: Cully et al. (1999), *Britain at Work : As depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey*.

위의 표에서 보는 바와 같이 1998년 현재 영국의 근로자 25인 이상 전 사업체 중 유노조 사업체의 비율은 53%에 이르고 있다. 유노조 사업체 가운데 단일노조만 있는 곳은 43%이고, 노조가 2개 이상의 복수노조 사업체는 57%여서 전체 사업체 중 단일노조 사업체 비율은 23%, 복수노조 사업체 비율은 30%에 달하고 있다. 1990년과 비교해서는 전체 사업체 가운데 유노조 사업체의 비율은 53%로 같은 수준이며, 복수노조가 있는 사업체 비율은 3.4% 감소했다.

2004년 조사된 영국의 사업체고용관계조사(WERS)를 통해 영국의 사업체 가운데 노조의 분포 실태와 복수노조 존재형태를 알아보기로 하자.

〈표 6〉에서 보는 것처럼 노조가 없는 사업체가 전체의 43.5%고 나머지 56.5%의 사업체에 노동조합의 조합원들이 존재하고 있다. 사업체 규모별로는 100인 미만에서 무노조 사업체가

〈표 6〉 사업체 규모별 복수노조 현황(2004년 기준)

(단위 : %)

		100인 미만	100 ~ 299인	300 ~ 499인	500 ~ 999인	1,000인 이상	전체
무노조		62.03	27.27	13.07	16.15	10.97	43.52
단일노조		19.07	30.96	38.56	28.57	13.08	22.64
복수노조	2	8.31	16.71	24.84	24.22	13.08	12.65
	3	3.96	8.35	11.76	13.04	11.39	6.75
	4개 이상	6.65	16.7	11.8	18.0	51.5	14.5
소계		100	100	100	100	100	100

자료: 사업체 고용관계조사(WERS) (2004).

62.1%로 높고, 사업체 규모가 커질수록 무노조 사업체가 줄어들어 1,000인 이상의 사업체에서는 11%로 크게 줄어든다. 복수노조가 존재하는 곳은 전체 사업체의 33.9%에 이르고 단일노조는 22.6%에 달한다. 앞의 1998년 조사와 비교하여 복수노조가 존재하는 사업체의 비율이 약간 높아진 것을 볼 수 있는데, 이는 복수노조가 여전히 상당수 존재하고 있으며 그 비율이 낮아지지 않고 있음을 드러내고 있다.

복수노조하 기업의 단체교섭 1 : 복수노조간 단일교섭단위

사용자들은, 특히 대기업이나 공공부문에서 기업 단위에서 그때까지 복수노조와 별도의 교섭을 하는 데 시간과 비용이 많이 들었던 점을 개혁하기 위해 전보다 강화된 교섭력을 바탕으로 노조측에 단일교섭단위(single table bargaining)를 구성하여 단체교섭할 것을 요구했다. 또한 사용자들은 복수노조 가운데 조합원이 가장 많은 최대노조나 영향력이 가장 큰 핵심 근로자들로 구성된 노조와 단일노조협정을 체결하는 일도 대담하게 시도했다. 복수노조 사업체 가운데서도 점차 교섭창구를 단일화한 단일협상테이블에 의한 단체교섭을 하는 곳이 많아졌다 (Marginson and Sisson, 1990). 영국에 진출한 일본기업들에게 복수노조와의 교섭은 생소한 것이었기 때문에 일본기업들은 단일교섭단위를 요구하여 주목을 받았다.

이처럼 사용자들의 대노조 태도가 강경해지고 교섭력이 강화되면서, 심지어 미인들의 경쟁 (beauty contest)이라고 불릴 정도로 노조의 사용자에게 협력하기 경쟁이 벌어졌다. 이에 영국 노총(TUC)도 복수노조 환경 아래서 뒤에서 논의할 무과업 단일노조 협정이 초래할 복수노조 간의 갈등을 피하기 위해 단일교섭단위(single table bargaining)를 고무했다(McIlroy, 1995: 114~116).

1990년대 이래 많은 복수노조 기업에서 단일교섭단위(single table bargaining)는 상당한 정도로 확산되었다. 1990년까지는 단일교섭단위가 확산되었다는 증거는 없었으나, 1998년 사업체 고용관계조사(WERS)에서는 복수의 노조를 승인한 사업체의 3/5(모든 유노조 사업체의 26%)에서 복수노조와 단일교섭단위(single table bargaining)를 구성하여 협상을 하고 있었다. 그러나 복수의 노조를 승인한 사업체의 1/5에 미치지 못한 곳(모든 유노조 사업체의 17%)에서는 여전히 복수의 노조와 별도로 교섭을 하고 있었다. 나머지의 복수노조 사업체에서는 교섭구조를 통합했으나 아직 단일교섭단위에 미치지 못한 상태였다(Cully et al., 1999: 94). 단일교섭단위(single table bargaining)에 의한 단체교섭은 민간부문에서는 유노조 사업체의 16%에서 이루어지고 있고, 공공부문에서는 유노조 사업체의 40%까지 확대되었다. 특히 전력, 가스, 수도에서는 유노조 사업체의 83%에서 단일교섭단위 방식의 교섭이 이루어지고 있었다.

1990년대 이래 영국의 복수노조 사업체에서는 노조교섭력이 크게 약화된 데다 단일교섭단위(single table bargaining)와 단일노조협정(single union deal)이 크게 늘어나서 기업 단위에서 복수노조들과 별도로 교섭하는 일은 크게 줄어들었다. 또한 복수노조간의 갈등이 없었을 뿐 아니라 있더라도 사용자와의 노사관계로 비화되는 일은 없었다. 기업 단위에서 복수노조들과 교섭을 하더라도 사실상 단체협약의 수준이나 내용은 단일교섭단위 협약과 차이가 없었으며, 다만 복수노조마다 직종, 숙련, 계층별로 특수한 세부적인 내용을 달리하는 내용이 있었다. 단일교섭단위를 통한 교섭이라고 하더라도 임금체계나 직제를 통일하지 않는 한, 직종별·직급별로 임금수준, 최대 연봉과 최소 연봉의 결정과 그 간격과 1년 근속할 때마다 부가되는 임금증액분 (pay progression)에서 다른 내용이 있었기 때문에 이런 내용들은 확일적으로 정할 수 없어 별도로 세부적인 교섭과 협약을 해야 했다.

1990년대 들어서는 복수노조는 더 이상 영국 노사관계에서 중요한 이슈가 아니었고, 노사관계의 갈등이나 실적에 영향을 주는 요소가 되지 않을 정도로 미미한 이슈가 되었다.

복수노조하 기업의 단체교섭 2 : 단일노조협정의 확산

1990년대 이래 대담해진 사용자들은 복수노조 가운데 가장 큰 노조 혹은 영향력이 있고 협력적인 노조와 단일노조협정(single union deal)의 체결을 확대해 나갔다. 1998년 사업체고용관계조사(WERS)에 의하면, 단일노조협정은 민간부문에서 유노조 사업체 단체교섭의 32%를 차지할 정도로 확대되었다. 특히 도소매업, 금융서비스업 그리고 다른 공공서비스업에서는 유노조 사업체의 과반수에서 단일노조협정이 이루어졌다. 이처럼 단일노조협정이 확대되는 것은 사업체 단위에서 노조의 전면적인 승인취소는 아니지만, 복수노조는 존재하되 1개 노조만 승인되는 것이 되기 때문에 승인을 받지 못하는 노조들이 늘어나는 결과를 가져온다.

2004년 사업체 가운데에서 노조를 승인한 곳이 27%인데 노조승인 사업체 가운데 약 49%의 사업체에서 1개의 노조를 승인했고, 29%의 사업체에서 2개의 노조를 승인했으며, 21%의 사업체에서 3개 이상의 노조를 승인했다. 작은 사업체일수록 큰 사업체보다 하나의 노조만을 승인할 비율이 높았으며, 민간부문 사업체가 공공부문 사업체보다 하나의 노조만을 승인할 가능성이 높았다. 근로자들이 2개 이상의 노조로 나뉘어 있는 경우에는 대사업체와 공공부문 사업체는 특정한 노조만을 승인할 비율이 작은 사업체나 민간부문 사업체들에 비해 낮았다(Kersley et al., 2006: 123). 단일노조만이 승인된 사업체의 43%(전체 사업체의 11.6%, 복수노조 승인 사업체로 환산하면 약 21%)는 단일노조협정(single union deal)에 의한 것이었다. 복수노조를 승인한 사업체의 60%에서 단일교섭단위(single table bargaining)에 의한 단체교섭을 진행했다. 따라서 유노조 사업체에서 복수노조들과 별도로 교섭을 진행하는 파편화된 교섭구조를 유지하고 있는 사업체의 비율은 19%(전체 사업체로 보면 5%)에 불과했다(Kersley et al., 2006: 123). 노조가 있는 사업체 비율과 노조가 승인되어 단체교섭을 할 수 있는 사업체 비율 사이에는 상당한 차이가 존재하며, 특히 복수노조 사업체 비율과 복수노조들이 모두 노조승인을 받은 사업체 비율 사이에는 더 큰 차이가 발생하고 있다.

■ 영국의 복수노조 아래 단체교섭 변화 : 요약과 함의

1979년 이후 영국에서는 노동조합의 조직률이 하락하고 교섭력이 약화되는 가운데 단체교섭제도는 과거 공동교섭그룹(joint consultative committee)과 공동교섭을 하거나 복수노조들과 별도의 교섭을 하던 것에서 크게 벗어났다. 영국에서 전통적인 복수노조의 틀은 작은 노조들이 대형노조들에 인수합병되면서 수가 줄어들고 있어 단순화되고 있는 가운데 교섭의 틀이 크게 변화해 왔다.

사용자들의 교섭력이 강화되면서 복수노조 사업체에서 사용자 주도로 단일교섭단위(single table bargaining), 단일노조협정(single union deal) 등을 중심으로 단체교섭 제도가 개혁되었다. 복수노조가 존재하는 사업체의 거의 21%에서 사용자는 단일노조협정으로 하나의 다수 혹은 유력노조와만 단체협약을 체결하고 다른 노조들을 제외시키는 식으로 대응해 왔다. 또한 복수노조가 존재하는 사업체의 60%에서는 복수노조들이 모두 하나의 테이블에 참여하는 단일교섭단위(single table bargaining)에 의해 단체교섭을 하고 있다. 복수노조가 존재하는 사업체 가운데 나머지 19%(전체 사업체로는 5%)에서만 복수노조를 상대로 별개의 복수교섭을 하고 있었다. 영국에서 과거 복수노조 및 그와 연계되어 복잡했던 단체교섭의 구조도 개혁되고, 과거 교섭의 분권화와 복수노조 현장에서의 무질서했고 중첩되었던 단체교섭도 보다 정연하게 정비되었다. 복수노조들과 교섭을 하더라도 1970년대와 같은 복수노조간의 갈등이나 누적적인(leapfrogging) 교섭결과를 가져오는 일은 없어졌다. 여기에서의 개혁이나 정비는 사용자들에게 유리한 방향으로 이루어진 것이다.

영국의 복수노조와 단체교섭 경험에서 보면, 우선 복수노조와 단체교섭이 누구에게 어떤 영향을 줄 것인가를 살펴볼 때 중요한 것이 노동시장의 상황, 그리고 노사간의 역학관계에 의해 크게 영향을 받는다는 것이다. 노동력 공급이 수요에 비해 부족한 경우에는 복수노조와 단체교섭은 노동자와 노동조합의 이익에 유리한 방향으로 다양하게 활용되고 있다. 그러나 사용자의 교섭력 우위의 시기에는 복수노조가 사용자 주도하에 노조의 분할지배나 노조나 교섭체계의 개편을 위해 이용될 수도 있음을 보여주고 있다.

영국의 복수노조와 단체교섭 변화 경험에서 얻을 수 있는 또 다른 함의는 이처럼 노사간의 역학관계나 노동시장의 수요공급 상황에 따라 크게 좌우될 수 있는 것을 일정하게 제어할 수

있는 법제도의 존재 유무도 중요하다는 것이다. 영국과 같은 노사자치주의에 의존할 경우 그만큼 노사간의 역학관계, 정치적 변화, 노동시장의 변화에 따라 복수노조와 단체교섭이 크게 좌우될 수밖에 없다. 그런데 이런 변화를 제어할 수 있는 제도적 장치, 복수노조와 단체교섭에 대한 일정한 법적인 규율이 존재하는 경우, 사용자의 노조승인이 임의로 되거나 거부되는 것을 막을 수 있고, 노조가 노동시장이나 교섭력의 우위를 이용하여 비공식 파업이나 교섭을 하는 것을 제어할 수 있다.

그런 점에서 우리의 복수노조 제도가 일정한 법적인 장치, 특히 교섭창구 단일화와 부당노동행위 제도 아래에서 실시되는 것은 사업장 복수노조의 도입으로 발생할 수 있는 불안정성과 힘 있는 당사자에 의한 복수노조의 악용을 막을 수 있는 수단으로 생각될 수 있다. **KLI**

참고문헌

- Brown, William (1981), *The Changing Contours of British Industrial Relations: A Survey of Manufacturing Industry*, Oxford: Basil Blackwell.
- Cully, Mark. S. Woodland, A. O'Reilly, and G. Dix (1999), *Britain at Work : As depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey*, London : Routledge.
- Kersley, Barbara, C. Alpin, J. Forth, A. Bryson, H. Bewley, G. Dix, and S. Oxsenbridge (2006), *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, London: Routledge.
- Mclroy, John (1995), *Trade Unions in Britain Today*, 2nd edition, Manchester: Manchester University Press.
- Millward, N. and M. Stevens (1992), *Workplace Industrial Relations in Transition*, Aldershot : Dartmouth.