



고실업시대, 영국의 장시간노동 실태

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 영국

이정희 (영국 워릭대학교 박사과정(노사관계 및 조직행동))

■ 머리말

영국 실업률이 연일 '최고 수준'을 경신하며 고공행진을 거듭하고 있다. 보수-자민당 연립정부의 재정적자 감축을 목표로 한 긴축정책의 영향으로 지난해 공공부문에서만 27만 명이 일자리를 잃었고, 이를 상쇄할 만큼 민간부문의 일자리창출은 기대에 못 미치고 있다.¹⁾ 정부가 내세운 '효율성 증대를 통한 예산절감'은 노동강도 강화를 수반하고 있고, 물가상승률에 미치지 못하는 임금상승률은 영국 노동자들의 생활을 더욱 어렵게 하고 있다. 이에 더해 많은 노동자들이 장시간노동, 특히 무급 연장노동을 하고 있는 것으로 조사됐다. 잘 알려진 것처럼 장시간노동은 노동자들의 건강을 해치고 일과 가정생활의 양립을 어렵게 하는 것은 물론, 노동시장 전체로 볼 때 신규 일자리 창출을 저해한다.

이 글에서는 최근 영국의 장시간노동 관행의 실태와 그 원인을 살펴본다. 이를 위해 영국 통계청의 노동력조사(Labour Force Survey)를 토대로 장시간노동 실태를 소개한 뒤 경제위기하에서의 노동시장 불안정성과 장시간노동의 상관관계를 검토해 본다. 이어 유럽연합(EU) 내에서도 줄곧 장시간노동 국가라는 오명을 안고 있는 영국의 노동시간 관련 법규정을 살펴본다.

1) 통계청(Office for National Statistic, ONS)(2012), Regional analysis of public sector employment 2011, http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_258253.pdf

■ 노동시장 및 노동시간 현황

통계청(ONS)이 내놓은 최근 노동시장 통계(2011년 11월~2012년 1월)²⁾에 따르면, 이 기간 실업자 수는 267만 명으로 직전 3개월과 견졌을 때 2만 8천 명이 늘었고, 실업률은 8.4%로 1995년 이후 최고 수준이었다. 이로써 실업률은 최근 6개월째 8% 이상을, 35개월째 7% 이상 수준을 보이고 있다. 이 같은 고실업은 비자발적인 비정규직 노동자 수 증가와 맞물려 영국 노동시장의 '암울한(bleak)' 상황을 보여주고 있다. 통계청 자료는 같은 기간 동안 파트타임 일자리는 5만 9천 개 늘어나 660만 개에 이른 반면, 풀타임 일자리는 5만 개가 줄었음을 보여준다. 특히 풀타임 일자리를 찾지 못해 파트타임으로 일한다는 노동자들이 이 3개월 동안 11만 명이 늘어나 1992년 이후 최고치를 기록하고 있다.

이런 가운데, 그나마 실업의 위기를 비껴간 많은 수의 노동자들은 장시간노동에 시달리고 있다. 영국 풀타임 노동자들의 주당 노동시간은 유럽 국가들 가운데 세 번째로 길다. 지난해 12월 발표된 통계청(ONS) 자료³⁾에 따르면, 풀타임 노동자들의 주당 노동시간은 42.7시간으로 유럽 평균(41.6시간)보다 길었다. 유럽에서 영국보다 노동시간이 긴 나라는 오스트리아와 그리스(각각 43.7시간) 두 곳뿐이었다. 물론 고용형태를 따지지 않고 전체 노동자들을 기준으로 할 경우 영국의 노동시간은 36.3시간으로 유럽 평균(37.4%)보다 낮다. 하지만 이는 다른 부문에 비해 노동시간이 상대적으로 짧은 서비스 부문이 전체 경제에서 차지하는 비중이 증가(1992년 68%→2011년 80%)하고, 파트타임 노동자 수가 늘어나고(1992년 24%→2011년 27%) 있기 때문인 것으로 분석된다. 노동인구 중 파트타임 비율은 유럽에서 영국이 가장 높다. 유럽 평균은 20%이다.

주목할 사실은 임금과 연계된 연장노동시간의 변화 추이다. 무급 연장노동시간은 늘고 있는 반면 유급 연장노동시간은 줄어들고 있다. 영국노총(TUC)이 통계청 노동력 조사 자료(LFS)를 분

2) 통계청(ONS), 'Labour Market Statistics: March 2012', 2012년 3월14일자 보도자료, http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_257901.pdf

3) 통계청(ONS), 'Hours worked in the labour market - 2011', 2011년 12월8일 보도자료, http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_247259.pdf

4) TUC, 'Total unpaid overtime worked is equivalent to a million extra jobs', 2012년 1월15일자 보도자료, <http://www.tuc.org.uk/workplace/tuc-20446-f0.cfm>

석한 것⁴⁾에 따르면, 2011년 한 해 동안 영국 노동인구의 21%가량인 525만 6천 명이 정기적으로 '무급' 연장노동을 했다. 이들의 주당 평균 무급 연장노동시간은 7.2시간인데, TUC는 연 단위 임금으로 환산하면 1인당 평균 5,300파운드에 달한다고 밝혔다. 또한 TUC는 지난 1년 동안 행해진 총 무급 연장노동시간은 19억 7천 시간으로, 단순화하면 풀타임 노동자 100만 명 이상을 신규 고용할 수 있는 규모라고 주장했다. 반면 임금으로 보상을 받는 연장노동은 경제위기를 거치면서 급격히 줄었다. 정기적으로 '유급' 연장노동을 한 노동자들의 수는 경제위기 직전인 2007년 469만 명에서 2011년 387만 명으로 17.6% 감소했다. 실제 유급 연장노동을 한 시간도 2007년 1인당 평균 주당 11.2시간(총 5,450만 시간)에서 2011년에는 10.6시간(총 4,120만 시간)으로 24.5% 줄었다.

직업군으로 보면 상급관리직들(managers and senior officials)의 무급 연장노동이 다른 직업군에 비해 상당히 긴 것으로 조사됐다. 풀타임 상급관리직들의 총 노동시간은 46.2시간이었는데 이 가운데 무급 연장노동시간은 7.6시간이나 됐다. 제조업체 노동자들과 저숙련 일자리에 있는 노동자들의 주당 노동시간은 각각 44시간과 41시간이었고, 무급 연장노동은 거의 하지 않았다. 또한 통계청의 2011년 노동시간 및 소득조사(ASHE) 결과, 크레인 기사의 주당 노동시간이 52.8시간으로 가장 길었고, 다음으로 대형트럭 운전기사(48.4시간), 모바일 장비 기사 및 직공(48시간) 등의 순이었다. 지역별로는 런던에서 전체 노동인구의 4분의 1 이상(26.9%)이 무급 연장노동을 한 것으로 조사됐고, 런던 다음으로 큰 경제규모를 자랑하는 영국 동남부 지역이 25%로 뒤를 이었다. 또한 중서부 지역과 북동부 지역은 지난해에 비해 무급 연장노동 비중 증가율이 각각 3%와 2%로, 가장 가파른 증가세를 보였다. 조사가 시작된 지난 1992년에 비해 무급 연장노동을 하는 노동자의 수는 100만 명 이상(1992년 420만 명→2011년 530만 명) 증가했고, 이들이 전체 노동인구에서 차지하는 비중은 19.7%에서 21.1%로 약간 늘었다.

브렌든 바버 TUC 위원장은 "이러한 수치는 수많은 노동자들이 연장노동을 하고 있지만 제대로 보상도 받지 못하고 있음을 보여준다"며 "불경기와 노동관행 변화에 따라 전체적인 노동시간이 줄었음에도 여전히 영국 노동자들은 유럽에서 세 번째로 긴 노동시간을 일하고 있다"고 강

5) 잉글랜드는 행정구역상 크게 9개 지역(regions)으로 나뉘는데 우리나라의 '도' 개념에 가깝다고 보면 된다.

조했다. 이어 무급 연장노동 증가 원인에 대해 그는 “의미 없는 프리젠티즘(Presenteeism, 실직 등에 대한 불안감으로 필요 이상으로 직장에서 많은 시간을 보내는 것)이 노동자들을 불필요하게 직장에 오래 머물게 한다”고 지적했다. 영국 공인인력개발연구소(CIPD)는 지난 1월 내놓은 ‘노동시간(Working hours) 보고서’⁶⁾에서 경제위기가 시작된 이후 100만 개에 가까운 일자리 상실과 파트타임 일자리로의 전환 등의 영향으로 장시간노동을 하는 노동자들의 수가 다시 늘기 시작했다고 주장했다.

■ 정시퇴근의 날(Work Your Proper Working Day)

TUC는 지난 2005년부터 무급 연장노동 근절을 위한 캠페인(Work Your Proper Working Day)을 벌이고 있다. 적어도 이날 하루는 계약서에 명시된 시간만큼만 일하고 정시에 퇴근하자는 의미에서다. 이날은 새해가 시작되는 날부터 계산할 때, 전년도 노동자 1인당 총 무급 연장노동시간만큼을 다 소진한 다음 날이다. 즉, 2011년 1인당 총 무급 연장노동시간(주 7.2시간)에 52주(1년 56주 중 4주 유급 휴가기간 제외)를 곱해 하루 8시간 노동으로 나눈 만큼의 시간을 소진한 다음 날인데 2012년의 경우 새해 첫 출근일부터 일을 했다고 가정하면 2월 24일이 된다. ‘Work Your Proper Working Day’는 이날 하루만이라도 고용계약에 명시된 노동시간만큼 일하고 퇴근하자는 상징적 의미를 담고 있다.

TUC는 무급 연장노동시간 축소가 곧바로 그만큼의 일자리 창출로 이어지긴 어렵다고 보고 있지만 계속적이고 과도한 무급 연장노동이 일자리 창출을 저해하는 것은 분명하다고 판단하고 있다. 브렌든 바버 TUC 위원장은 “다수의 무급 연장노동은 노동관행의 변화나 영국의 무의미한 프리젠티즘의 근절 등을 통해 쉽게 줄여낼 수 있지만 일부 사용자들은 관행적으로 노동자들을 과도한 무급 연장노동에 시달리게 강제하고 있다”며 “이는 노동자들의 건강을 해칠 뿐만 아니라 생산성과 일자리 창출을 저해하기 때문에 전체 경제에도 악영향을 미칠 것”이라고 지적했다. 그

6) CIPD(2012), Working hours and time off work, <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/working-hours-time-off-work.aspx>

는 이어 “노동시간에 대한 더욱 합리적인 태도는 불필요한 무급 노동시간을 없애고 더욱 많은 사람들이 일자리를 갖도록 만드는 것”이라고 강조했다. 하지만 사용자그룹은 TUC의 연례 캠페인에 대해 지나치게 단순화한 계산에 따른 것이라고 일축하고 있다. 또한 계약된 노동시간을 넘겨 임금 없이 일하는 노동자들은 그들의 경력을 쌓기 원하고, 일에 대한 몰입(engagement)을 보여 주기 위함이지 “착취를 당하는 것이 아니”라고 주장한다. 사용자그룹은 또한 유연노동시간제도와 일과 가정 생활 양립의 중요성을 강조한다. 2012년 TUC 캠페인에 대해 영국산업연맹(CBI)는 “무엇보다 중요한 것은 일을 처리해야 한다는 것인데, 이것이 노동자들로 하여금 추가적인 노동을 해야 한다는 것을 의미한다면, 그것은 바로 우리가 처해 있는 어려운 경제상황을 반영하는 것일 뿐”이라는 입장이다.

하지만 TUC는 앞으로 가용할 만한 일자리의 증가는 현존하는 노동자들의 추가 노동시간에 기대는 것이 아니라, 기업들이 좀 더 많은 노동자를 고용함으로써 이뤄져야 한다는 입장이다. TUC는, 해법은 노동조직의 개편에 있는데 그 결과로 일자리가 노동자들의 건강과 가족 삶에 악영향을 미치고 과도하게 길며 안정적이지 않은 노동시간에 의한 것이 아니라 ‘생산성’과 ‘핵심 노동시간에 따른 소득’에 기반한 것이 되어야 한다는 주장을 펴고 있다. 장시간노동으로 인한 피해가 너무 크기 때문이다. 영국노총 노동시간 담당자인 모리스⁷⁾는 “장시간노동은 피로로 인한 생산성 손실, 업무의 질 저하 및 에러 발생, 노동자의 건강 악화 및 결근 증가, 장시간노동제를 이용하는 사용자들의 제한적인 구인풀 및 이직률의 증가 등 오히려 추가적인 비용 증가를 초래하고 있다”고 지적한다. 이 같은 장시간노동은 개인, 사회, 가족 및 경제적 관계뿐 아니라 노동자들의 건강과 삶의 질(well-being)에 부정적 영향을 미친다. 장시간노동은 주로 남성 노동자들에게 집중돼 있다는 점에서 여성의 경제활동 및 일과 가정의 양립(work-life balance)을 더욱 어렵게 한다는 지적을 받고 있다. 이는 1.5 가구주 모델, 즉 남성은 풀타임으로 일하는 대신 여성은 파트타임으로 일하는 방식을 구조화하는 요인이 되기도 한다.⁸⁾ 경제구조상 여성인력을 많이 필요로 하는 서비스 산업의 비중이 증가하고 있음에도 사회보호정책이 여전히 남성의 ‘학교교육 - 직장생

7) Morris, J.(2005), 「근로시간: 영국 노동조합의 견해」, 『국제노동브리프』 3(10), 한국노동연구원.

8) Fagan, C., Hegewisch, A. and Pillinger, J.(2006), *Out of Time: Why Britain Needs a New Approach to Working-Time Flexibility*, London: TUC.

할 - 은퇴'에 맞춰져 있는데다 고질적인 장시간노동 문화의 영향으로 남성 가장(breadwinner)은 더욱 오랜 시간 일해야 하며, 이 때문에 여성은 낮은 지위의 파트타임 일자리에 내몰리게 되는 상황이 연출된다는 것이다.⁹⁾ 이뿐만 아니라 장시간노동이 우울증을 야기한다는 조사 결과¹⁰⁾도 있다. UCL(University College of London)이 핀란드 직업건강연구소와 함께 중년층 영국 공무원 2천여 명을 대상으로 약 6년간 조사한 바에 따르면, 아무런 정신(심리)적 질병이 없었던 사람들 중 하루에 7~8시간 일하는 노동자들에 비해 11시간 이상 일하는 사람들에게 우울증이 나타난 비율이 2.43배나 높았다. 연구진들은 장시간노동과 우울증의 상관관계는 다른 우울증 위험인자, 예를 들어 사회인구학적인 요소, 흡연, 음주, 만성 신체적 질병, 업무 부담, 일과 관련된 사회적 지원 등의 요소를 배제한 뒤에도 여전히 유효한 것으로 조사됐다고 밝혔다. 폴 셸러 TUC 노동시간 담당자는 “이 연구는 20년 이상 지속적으로 진행되는 광범위한 연구작업으로, 앞으로 노동시간과 건강 문제에 대해 가장 믿을 만한 자료 중 하나가 될 것”이라고 말했다. 또한 이 데이터를 활용한 이전 연구에서는 연장노동을 많이 하는 사람들에게서 심장질환이 발병할 위험이 60% 증가한 것으로 확인됐다고 말했다.

또 다른 문제는 만연한 장시간노동 문화 때문에 노동시장에서 퇴직을 앞둔 장년층의 무급 연장노동이 갈수록 늘어나고 있다는 점이다. TUC 분석¹¹⁾에 따르면, 지난 2011년 한해 동안 50대 후반에서 60대 초반의 노동자 가운데 무급 연장노동을 한 사람은 66만 명으로 10년 전인 2001년과 견줄 때 25만 명이 늘어났다. TUC는 “주된 이유는 소득 상실에 대한 불안 때문에 전통적인 퇴직연령을 초과해서 일하는 사람이 많아졌기 때문”이라고 분석했다. 브렌든 바버 TUC 위원장은 “많은 고령노동자들이 퇴직이 다가옴에 따라 그들의 노동시간을 줄이고 싶어하지만 오히려 대다수는 아무런 대가 없이 추가로 연장노동에 시달려야 한다”고 지적했다. 반면 무급 연장노동을 하는 20대 초반 노동자들의 비율은 10년 전에 비해 3분의 1가량 줄었다.

9) Morris, J.(2005).

10) 영국노총(TUC), 2012년 2월3일자 보도자료, ‘Excessive working time causes depression’ <http://www.tuc.org.uk/workplace/tuc-20579-f0.cfm>

11) 가디언 인터넷판, 2012년 2월24일자, ‘Older people working more unpaid overtime, research shows’, <http://www.guardian.co.uk/society/2012/feb/24/older-people-working-unpaid-overtime?INTCMP=SRCH>

■ 노동시간 관련 법제¹²⁾

이 같은 장시간노동 관행은 노동시간에 대한 영국의 법적 규제가 취약한 데에서 비롯한다는 지적도 있다. 유럽연합(EU) 노동시간 지침에 따라 1998년 10월 제정된 영국 노동시간 규정(Working Time Regulations)은 주당 최대 노동시간의 한도는 EU 따라 48시간으로 명시하고 있다. 하지만 주당 48시간 노동한도는 총 17주 평균으로 계산되기 때문에 특정한 주의 노동시간이 48시간을 초과해도 17주 평균 주당 노동시간이 48시간을 넘지 않으면 법 위반이 아니다. 이와 함께 하루 최대 법정 노동시간에 대한 규정이 아예 없다는 점도 특징이다. 다만, 야간에 근무하는 노동자들에게는 1일 평균 8시간의 야간노동이 허용된다. 노동자들은 하루에 11시간, 또한 매주 하루를 쉴 수 있는 권리가 있다. 노동시간이 6시간을 넘을 경우 일하는 도중 휴식을 취할 권리가 있고, 풀타임 노동자들은 1년에 최소 28일의 유급휴가를 부여받을 권리가 있다. 영국의 경우, 28일의 유급휴가에는 흔히 बैं크 홀리데이(bank holiday) 등으로 불리는 8개의 공휴일도 포함된다.

두 가지 짚어볼 대목은, 첫째 주당 48시간 노동한도가 특정 분야에는 적용되지 않는다는 점이다. ① 자영업자(self-employed)로 분류되거나 실제로 자기 사업을 운영하는 경우, ② 노동시간을 측정하기 어렵거나 노동시간이 노동자 본인(고위 경영진 간부 등)에 의해 정해지는 경우, ③ 특정한 상황에서 군인, 응급서비스 종사자, 경찰, ④ 개별 가정에서 일하는 가사도우미(domestic servants), ⑤ 특정 군의 선원, 어로작업 종사자, 내륙수로 선박 노동자 등은 이 규정의 적용을 받지 않는다. 둘째, 주당 48시간으로 정한 노동시간의 한도를 개별 노동자가 사용자와 합의만 하면 적용제외될 수 있다는 점이다.

유럽연합(EU)은 회원국들을 대상으로 주당 48시간 노동을 최소 기준으로 삼는 지침(Working Time Directive)을 제정했는데, 영국에 대해서만 유일하게 이 지침에 적용제외(opt-out)될 수 있는 권한을 부여했다. 그러다 지난 2008년 12월, 유럽연합(EU) 의회는 영국에 대한 적용제외¹³⁾를 철회하기로 결의했는데, 이듬해 열린 유럽연합 장관회의에서 '적용제외 금지'안이 가결되지 못

12) <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/WorkingHoursAndTimeOff/index.htm>

13) 지난 1993년 보수당 정권 때부터 영국은 유럽연합의 노동시간 지침에서 적용제외(opt-out)돼 있었다.

해 영국은 2012년 현재까지 이 지침에서 여전히 적용제외되어 있다. 이에 따라 사용자는 18세 이상의 모든 노동자들에게 17주 기간 통틀어 주당 48시간 이상의 노동을 하도록 요청할 수 있고, 해당 노동자가 이에 동의하고 서면으로 작성하면 주당 48시간을 초과하는 노동계약이 성립된다. 법에서는 사용자가 적용제외를 강요할 수 없고, 적용제외를 거부했다는 이유로 해고되거나 승진 등에서 불이익을 받을 수 없다고 되어 있지만 ‘노동자의 자발적 선택’에 의한 적용제외인가 하는 문제는 여전히 남는다. 사용자가 이 지침을 악용해 노동자들이 권리를 포기하도록 압력을 행사한다는 증거가 많이 나타나고 있기 때문이다.¹⁴⁾ 영국공인인력개발연구소(CIPD)는 “장시간노동이 노동생산성뿐 아니라 노동자들의 삶의 질에 부정적 영향을 미칠 수 있는 만큼 사용자들은 적절한 조치를 강구해야 한다”면서도 “노동자들이 한꺼번에 주 48시간 노동시간 지침의 적용제외를 시도하는 것은 노동시장 유연성을 저해할 수 있기 때문에 균형 잡힌 시도가 필요하다”고 지적했다.¹⁵⁾

연장노동에 대한 보상은 주로 두 가지 방식으로 이뤄진다. 첫째는 연장근무수당이다. 영국에는 연장노동에 대한 할증률이 법에 명시되어 있지 않다. “최저임금 수준을 하회해서는 안 된다”라고만 명시되어 있을 뿐이다. 개별 노동자가 사용자와 고용계약을 맺을 때 명시하거나 단체협약에 의해 임금률을 정해야 한다. 이 비율은 기업마다 다른데, 산업별 협약에서 정해지는 경우도 있고, 별도의 가산율 없이 주중 정상 노동시간에 부여하는 것과 같은 임금률을 적용하는 경우도 있다. 하지만 보통 가산율은 우리나라와 크게 다르지 않다. 주중과 토요일 오전은 1.5배, 토요일 오후와 일요일, 공휴일은 2배, 크리스마스나 12월31일 밤은 2배 혹은 그 이상이 적용된다. 또 얼마나 많은 연장노동이 이뤄지는가에 따라 할증률이 달라지기도 한다. 예를 들어 처음 2시간분의 연장노동에는 1.5배, 그 다음부터는 2배의 할증률을 적용하는 방식이다. 둘째는 대체휴가이다. 일부 사용자들은 연장노동에 대한 수당을 지급하는 대신 대체휴가(time off in lieu)를 부여하는데, 이 역시 해당 노동자와 사용자 간의 동의하에 진행되어야 한다.

어떤 산업에서는 고용계약에 무급연장노동을 명시해 두기도 한다.¹⁶⁾ 이 경우 노동자는 고용계약을 체결하기 위해 추가 임금 없이 일정 시간을 일하도록 강제되는 셈이다. 육체노동자의 경우

14) Morris, J.(2005).

15) <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/working-hours-time-off-work.aspx>

16) http://www.lawyerlocator.co.uk/lawyer/legal_issues/get_article/id/221/Overview-of-overtime/

하루 15분가량, 감독직이나 매니저들은 하루 1시간가량이다. 고용계약에 추가 조항이 없다면 연장노동과 수당에 대한 구체적인 사항을 계약에 명시해야 한다. 고용계약에는, 어느 정도의 시간 이상을 연장노동으로 볼 것이며 임금을 어떻게 할 것인지, 연장노동이 강제되는 것인지 자발적인 것인지, 노동자에게 연장노동을 요구하기 위해 필요한 공지를 어떻게 할 것인지 등에 대해 명시해야 한다.

■ 맺음말

이 글에서 살펴본 것처럼 영국은 여전히 장시간노동 문화의 나라이다. 풀타임 노동자들은 유럽 국가들 가운데 세 번째로 장시간노동을 하고 있고, 500만 명이 넘는 노동자들은 주당 평균 7.2시간이 넘는 연장노동을 하고 있음에도 수당조차 받지 못하고 있다. 장시간노동의 폐해는 비단 노동자들의 건강문제에 그치지 않고 가족 및 사회생활, 그리고 여성의 경제활동까지 저해하는 부정적 효과를 낳고 있다. 또한 50대 후반~60대 초반 장년층들이 소득 상실에 대한 불안 때문에 더욱 더 긴 장시간노동에 내몰리고 있다는 점도 특기할 만하다. 그럼에도 여전히 영국의 노동 시간 법규정은 17주를 기준으로 주 평균 48시간의 노동시간을 허용하고 있고, 여기에 더해 개별 노동자의 '동의'만 있으면 이 규정에서도 적용제외될 수 있도록 하고 있다.

영국 북쪽 스코틀랜드 수도 에든버러에서 차를 타고 남서쪽으로 한 시간가량 달리면 뉴래너크(New Lanark)에 닿을 수 있다. 이곳은 영국 사회주의와 협동조합운동의 창시자로 알려진 로버트 오웬이 자신의 꿈을 실현하려 실험했던 18세기 면방직 공장이 있는 곳이다. 노동자 자녀들을 위해 세운 학교와 싼 값에 분양됐던 노동자들의 주택, 당시의 작업공간 등을 두루 볼 수 있는 이곳에서 오웬의 지론을 담은 뜻말을 발견할 수 있다. “하루 노동시간은 8시간이면 충분하다. 먹을 것, 입을 것, 잘 곳을 충분히 제공받는 조건에서 모든 인간은 교육받고, 재충전을 하며, 잠을 잘 권리가 있다.” 이것은 1833년에 쓰였다. **KL**