

영국의 고용관계 전망과 노동조합 제도 개혁

Ralph Darlington (영국 살포드대학교 경영대학원 교수)

영국의 파업률은 역사상 가장 낮은 수준으로 감소하였지만, 최근 파업(특히 공공부문의 파업)이 광범위한 영향을 미치면서 작년에 출범한 보수당 정부가 노조법안(Trade Union Bill)을 도입하는 계기가 되었다. 교사, 공무원, 소방관, 수련의(junior doctor)의 전국적 파업, 네트워크 레일(Network Rail)의 파업 예고, 4개 노조의 파업에 따른 런던 지하철(London Underground)의 전면 운행 중단 등은 파업이 일반 대중에 미칠 수 있는 잠재적인 혼란을 여실히 보여주고 있다. 이에 따라, 현 영국 정부는 1980년대 마가렛 대처(Margaret Thatcher) 정권 이후로 노동쟁의 및 노조조직 관련 규정을 가장 전면적이고 급진적으로 강화하는 입법을 서둘러 추진하기에 이르렀다.

여러 재계 지도자들은 노조를 규제하는 새로운 법안 도입을 환영하고 있다. 시몬 워커(Simon Walker) 영국 관리자협회(Institute of Directors) 사무국장은 파업권이 '우리 민주주의의 핵심적인 부분'임을 인정하는 한편 '그렇다고 해서 공공부문 노조들이 출퇴근 시민들, 부모, 기타 공공서비스를 필요로 하는 사람들에게 대규모의 혼란을 가져다 주어도 되는 것은 아니다'고 역설하였다(Financial Times, 2015. 1. 10). 이와 마찬가지로, 카자 홀(Katja Hall) 영국경총(Confederation of British Industry: CBI) 사무차장은 '낙후한 노사관계법'의 개혁이 '사용자, 근로자, 국민의 이익과 노조의 권리 간의 균형 관계를 재정립하는 중요하면서도 공정한 조치'라고 호평하였다(Guardian, 2015. 7. 15).

반면 영국노총(Trades Union Congress: TUC) 지도자들은 영국이 이미 세계에서 가장 규

제가 강한 고용관계 제도를 지닌 국가 중 하나이며, 새로운 법이 이론적으로는 파업권을 훼손하지 않더라도 실제로는 비공식적으로 많은 파업을 금지하는 효과를 지니고 고용관계의 불평등을 해소할 수 있는 노조의 단체교섭 역량을 저해하며 임금과 근로조건을 악화시키려는 사용자와 정부의 움직임을 노조가 차단하기가 더욱 어려워질 것이라고 주장한다. 이에 따라, TUC와 노조들은 일련의 항의 시위와 집회를 개최하였다.

이 글에서는 새로운 법안(이 글 작성 당시에 해당 법안은 의회 심의단계에 있으며, 2016년 여름에 입법되기 전에 수정될 수도 있음)에 포함된 다차원적이며 포괄적인 일련의 조치들을 개괄하고, 법안 도입의 동기와 함께 그것이 영국 노사관계 전반에 미치는 영향과 이에 대응할 수 있는 노조의 방안들을 살펴본다.

■ 입법 조치

파업찬반투표 최소 투표율 기준(Ballot thresholds)

합법적으로 파업을 실시하기 위해서 노조는 투표권을 가진 조합원의 50% 이상이 파업찬반투표에 참여하도록 해야 한다(현행 투표 관련 규정에는 조합원의 파업찬반투표 참여율을 규정하고 있지 않다). 또한 이른바 핵심공공서비스(important public services)(보건, 17세 미만을 대상으로 하는 교육, 소방, 교통, 국경 보안, 핵폐기 등)의 경우, 파업찬반투표에 투표권을 가진 조합원의 40% 이상이 지지해야만 파업이 합법적이라는 요건이 추가된다(현재는 단순히 과반수 지지만을 요건으로 하고 있다). 이러한 방안들은, 특히 항의 파업이 대규모인 경우가 많고 여러 사업장과 사용자들을 포괄하고 있는 공공부문에서 근로자의 파업권에 중대한 영향을 미칠 것이다. 1997년부터 2015년까지 26개 노조에서 진행된 146건의 파업찬반투표에 대해 실시한 최근의 한 연구 결과에 의하면(Darlington and Dobson, 2015), 과거에는 대체로 노조들이 파업찬성투표에서 과반수 득표를 얻는 비율이 상당히 높았지만, 새로운 법안하에서는 50% 참여율을 달성하지 못하는 노조들이 다수에 이를 것이며 이 기준을 충족하더라도 투표권을 가진 조합원의 40%가 찬성해야 한다는 조건을 충족하기는 쉽지 않을

것으로 보인다. 업종별, 노조별, 투표별로 상당한 차이가 있긴 하겠지만, 많은 노조들은 이 법이 도입되면 전국 단위 교섭에서 사용자에게 이의를 제기하기 위한 수단으로, 그리고 정부가 주도하는 긴축조치에 대한 대응책으로 합법적 파업을 실시하기가 매우 어려워질 것으로 판단하고 있다.

투표 설명 및 파업 통보(Ballot wording and notice of strike action)

노조는 ‘해당 이슈의 성격’, 취하고자 하는 구체적인 쟁의행위 유형, 쟁의기간 전체의 일정을 상세하게 기술해야 할 의무를 지니게 되며, 이러한 규정을 위반하는 경우 사용자는 법원에 파업중지 가처분 신청을 할 수 있다. 또한 파업 사전통보 기간도 두 배로 늘어나서, 노조는 사용자가 파업에 더 잘 대비하고 법률적 이의를 제기할 수 있도록 (현재의 7일이 아닌) 14일 전에 파업 통보를 해야 할 의무를 갖게 된다.

파업 위임권의 기간 제한(Time Limit on strike mandates)

파업 위임권에 대해 투표가 실시된 날로부터 4개월로 기간이 제한됨에 따라, 이 기간을 초과하는 장기분쟁의 경우에는 재투표를 실시하여야 한다(현행법에서는, 투표 실시일로부터 4주 내에 파업이 시작되면 최초 투표를 근거로 하여 동일한 분쟁에 대해 파업행위를 중단 및 재개할 수 있다). 이 규정의 취지는 노조가 오래된 파업찬반투표를 근거로 파업행위를 하지 못하도록 하며 파상 파업(rolling strike)의 진행을 어렵게 하는 데 있다.

대체근로 허용(Agency staff)

사용자들이 파업참여 근로자들을 대체하기 위해 파견업체 직원을 고용하는 것이 합법화된 다(14일의 사전통보 요건으로 인해, 사용자는 사실상 파업에 대비하여 파견업체 직원들을 확보할 수 있는 시간적 여력을 갖게 된다). 사용자는 무기한으로 파견업체 직원들을 사용할 수 있고, 파업참여 근로자들은 자신의 일자리로 복귀할 수 있다는 보장이 없으며, 결과적으로 파

업의 파급효과와 실효성이 저해되고 노사관계는 악화될 수 있다.

피케팅 관리자(Picketing supervisor)

노조가 조합원과 기타 참가자들의 행동에 책임을 지도록 노조의 공식 위임 서한(과 반사 완장)을 갖춘 ‘피케팅 관리자’를 배치하지 않으면 위법이 된다. 위반 시에는 법원에 피케팅 중단 가처분 신청을 하거나 노조에 수천 파운드의 배상을 청구할 수 있다. 이 규정에 의해, 불법 피케팅은 단순히 민사상 위반이 아니라 형사상 범죄가 된다.

조합비 공제(Check-off)

공공부문에서 조합원 조합비는 더 이상 (해당 근로자의 동의에 의한) 자동 ‘조합비 공제’ 제도에 의해 임금에서 공제되지 못한다(약 380만 명의 조합원이 영향을 받게 됨). 이러한 규정에 따라 노조들은 직접 인출을 위해 개별적으로 은행 제도를 이용해야 하므로 전체 노조 가입 규모와 노조의 재정을 축소시키고 조직으로서 노조의 활력을 위협할 우려가 크다.

전임시간(Facility time)

공공부문 사용자들은 고용된 노조 대표들의 전임활동으로 인한 비용의 세부 내역을 공개하고, 노조 대표들의 업무와 활동을 세분화하여 할 의무를 지니게 된다. 이는 사용자들이 허용된 노조 활동에 대한 유급 근로시간 배분에 제한을 두도록 독려하는 데 그 취지가 있다. 이 규정은 기업 단위 노조 대표성의 실효성을 저해한다.

노조등록관/인증관(Certification Officer)

노조를 규제하는 기관인 ‘노조등록관’은 기존의 권한에 더하여, 법규 위반건을 조사하고(조합원 명단뿐 아니라 노조 사무실 및 기업단위 노조의 기록 및 문서를 열람할 수 있는 권리 부

여) 노조에 최대 2만 파운드의 과태료를 부과할 수 있는 권한을 추가로 갖게 된다. 역설적이게도 노조등록관은 노조에 분담금 부과를 요청하여 노조가 이러한 감독 비용을 부담하게 될 수 있다.

노조의 정치자금(Trade union political funds)

노조는 조합원의 정치자금 납부에 있어서 (현재의 ‘옵트아웃(opt-out)’이 아닌) ‘옵트인(opt-in)’ 방식을 택해야 하며, 이 방식은 5년마다 재확인 절차를 거쳐야 한다. 이 규정은 노동당에 대한 노조의 기여금을 줄이고 노조들이 이슈에 기반을 둔 비정당적 정치 캠페인에 관여할 수 있는 능력을 제한하는 데 목적이 있다.

■ 동 기

일부 측면에서 보면, 공공부문에서 정해진 일정으로 매우 큰 규모의 1일 파업들이 일부 발생하기는 했지만 영국에서 지난 20년간 파업 활동이 지속적으로 낮은 수준을 유지해 왔다는 점을 감안할 때, 더욱 제한적인 노조 규제를 도입하겠다는 공약은 모순적으로 보일 수 있다. 파업으로 인한 연평균 근로손실일수는 1970년대와 1980년대에 각각 1,290만 일과 720만 일을 기록하였으나, 2014년에는 78만 2천 일로 감소하였으며 2015년에는 심지어 20만 5천 일로 줄어들었다(ONS, 2015). 그렇다면 법 개정을 야기한 것은 무엇인가? 반론의 여지는 있겠지만, 다음의 세 가지 요소가 작용하는 것으로 볼 수 있다.

첫째, 상대적으로 약하고 수세적인 노동조합 운동에 더욱 제약을 가함으로써 노동조합 운동의 취약성을 더욱 공고히 하기 위한 수단으로 긴축정책과 정부의 신자유주의 공세를 활용하고자 하는 보수주의자들의 이념적 의제를 들 수 있다.

둘째, 현재 발생하는 파업의 상당수가 이른바 ‘주요 공익서비스’에 집중되어 있으며, 이러한 파업의 특성상 비교적 규모가 크며 휴교, 소방 및 보건 서비스 중단, 철도 및 런던 지하철 시스템 마비 등 일반 대중에게 즉각적이고 직접적인 영향을 미치는 경향이 있다는 점이다.

셋째, 현재 파업률이 과거에 비해 낮은 수준에 머물고 있음에도 불구하고, 보수주의자들은 현재보다 향후 더 큰 ‘문제’가 발생할 것으로 인식하는 것으로 보인다. 공공 적자를 줄이고 이전보다 더 큰 폭의 지출 삭감을 단행해야 할 경제적, 정치적 요구에 직면한 상태에서, 정부의 입법은 사용자의 감원, 연금축소, 임금동결, 더욱 유연한 고용관행 도입을 노조가 막는 일이 더욱 힘들어지도록 하는 데 주안점을 둔 것으로 보인다. 데이브 워드(Dave Ward) 통신노조(Communication Workers Union) 사무총장은 “현 정부는 근로자의 소득과 근로조건 악화를 꾀하는 동시에 근로자들이 항의를 표현할 수 있는 수단을 냉소적으로 파괴하는 토리당 정부다”(Express and Star, 2015. 5. 27)라고 한 바 있다.

■ 고용관계 관련 합의와 노조의 대응

새로운 법은 고용관계에 어떠한 의미를 지니며, 노조는 이에 어떻게 대응할 것인가? 제레미 코빈(Jeremy Corbyn)이 2015년 영국 노동당 당수로 선출된 것은 분명 정치적 판도에 변화를 가져왔으며, 노동당과 함께 노조들이 입법 반대를 위한 새로운 산업적, 정치적 제휴를 맺을 가능성을 열어주었다. 제레미 코빈은 이 법안을 ‘심지어 국제노동기구(ILO) 협약들도 훼손하고 민주적 노조들에 족쇄를 채우려는’ 시도라고 비난하였으며, 존 맥도널(John McDonnell) 노동당 그림자내각 재무장관(shadow chancellor)은 2015년 10월 13일 개최된 노조협의그룹(Trade Union Co-ordinating Group) 회의에서, “노동운동가(flying picket)로도 활동하고 있는 그림자내각 재무장관을 두는 일은 흔치 않다. 여러분께 이 약속을 드리고자 한다. 의회에서든 피켓 라인에서든, 나는 여러분과 함께 할 것이며 노동당도 마찬가지다”라고 선언하였다. 이와 같은 노동당의 입법 반대는 노동조합 운동에 상당한 촉진제가 될 수 있으며, 의회 밖의 캠페인과 파업이 입법 저항을 드높이는 동시에 2020년 노동당 재집권을 위한 유세를 벌여 입법 폐기를 꾀하는 의회 내 및 당 내 투쟁과 결합할 가능성도 높아진다. 이러한 과정에서, 이미 영국 소방노조(Fire Brigades Union)는 노동당에 재가입하였으며, 교원노조(NUT), 철도해운노조(RMT) 등의 기타 노조들도 합류할 것으로 전망된다.

한편 이 법안이 노동조합에 대한 대대적인 공세를 의미하기는 하지만 파업을 포함한 노조

의 저항을 완전히 불가능한 것으로 만들고 있지는 않다는 점에 유의하여야 한다. 분명히 노조법은 노조들이 이행하는 경우에만 실효성이 있으며, 대규모 쟁의행위가 발생하고 노조들이 그 법에 반발하는 경우에는 법이 실행 불가능할 수도 있다. 가령, 광범위한 규제를 내용으로 하는 보수당 정부의 1971년 노사관계법은 비록 대규모 항의 캠페인에도 불구하고 입법이 저지되지 않았지만, 실제로 집행은 불가능하게 되었다. 5명의 런던 부두 노동자들이 감원에 항의하기 위해 파업참여 근로자들이 하던 업무의 대체 수행을 거부했다는 이유로 수감되자, 전국적인 부두 노동자 파업과 함께 영국 전역에서 기타 업종 근로자들의 비공식적인 지지행위들이 뒤따르면서 TUC는 1일 총파업을 선언할 수밖에 없었으며, 결과적으로 이 법은 부정적인 평가를 받게 되었고 곧 폐기되었다(Darlington and Lyddon, 2001).

이와는 대조적으로, 6개의 개별법(파업 전 비밀투표 실시 요건, 타 근로자를 지지하는 파업행위의 불법화, 피켓 수를 6개로 제한, 사용자에게 노조활동에 대한 가처분 청구권과 손해배상 청구권 부여 등)으로 구성되어 있는 마가렛 대처의 반노조법(anti-union legislation)은 공무원, 금속 근로자, 인쇄업자, 광부 노조의 패배를 배경으로 도입되었으며, 이러한 패배는 노조 활동가 세대의 자신감을 크게 위축시켰다. 이 법은 이후 시기의 '신현실주의(new realism)'와 사회적 파트너십으로 이어졌으며, 이는 또한 노조조직률과 파업 활동에 대대적인 침체를 가져왔고, 이러한 후퇴는 1987~2010년 신노동당 정부와 2010~2015년 연립정부 하에서도 계속되었다. 1979년에 마가렛 대처가 총리가 되었을 당시, 조합원 수는 약 1,300만 명으로 오늘날의 640만 명과 비교되며, 단체협약이 적용되는 근로자의 비중도 82%로 오늘날의 약 27.5%보다 크게 높았다(DBI&S, 2015). 따라서 바로 이러한 배경에서 오늘날 영국의 보수당 정부가 다시 한번 더 노조의 권리를 제한하려는 것이다. 하지만 앞으로의 과정에 예기치 못한 많은 어려움이 있을 수 있으며 이러한 예상을 하는 데는 몇 가지 이유가 있다.

파업률은 낮지만, 최근 조합원들 사이에서는 1980년대에 비해 좌절감이 적을 수 있으며, 끊임없는 긴축의 시대에서 온건화와 사회적 파트너십을 옹호하는 논리는 상대적으로 설득력이 낮다. 제레미 코빈이 노동당 당수로 선출된 것과 지난해 스코틀랜드 국민당의 성공은 현재 긴축정책에 상당한 이념적, 조직적 반대가 형성되어 있음을 보여준다. 또한 새로운 입법은 마가렛 대처 당시의 법과는 두 가지 측면에서 다른 성격을 지닌다. 첫째, 노조들을 개별적으로 대응하고 반노조법을 6단계에 걸쳐 도입했던 대처의 '살라미 전술(salami tactics)'과는 달리,

이번 노조법안은 모든 것을 한 바구니에 담아 놓고서 노조 활동 및 조직의 여러 다른 측면을 한 번에 공격하고 있어서, 결과적으로 이에 대한 저항 가능성이 더 크고 정부에 대한 전면적이며 정치적인 반발로 이어질 수 있다. 둘째, 이전의 노조법은 주로 노조 지도자들을 대상으로 함으로써, 벌금, 격리 등의 위협으로 조합원들을 단속하고 규제하도록 하는 데 목적이 있다. 그러나 이에 반해, 이번 노조법안은 작업장/지부 단위 노조의 대표성 및 피케팅 활동을 공격함으로써 적어도 어느 정도는 일반 활동가를 목표 대상으로 한다. 하지만 이는 노조 간부들과 한 단계 떨어져 있는 지역 단위에서 저항의 기회를 열어줄 위험이 있으며, 조합원들이 법을 거부하도록 더욱 확신을 심어주는 결과를 초래할 수 있다.

2015년 TUC 총회에서 노조법안에 반대하는 ‘총파업’에 대한 지지를 선언하였고, 렌 맥클러스키(Len McCluskey) 유나이티(Unite) 사무총장이 노조들의 새로운 입법 거부에 동의하였으며 유나이티 조합원의 파업은 합법 여부에 관계없이 지원할 수 있도록 유나이티의 규정이 개정되었지만, 그러한 과격한 언사가 실제 행동과도 일치할지는 두고 봐야 할 것이다. 합법적 파업찬반투표를 통하지 않은 파업행위의 경우 노조는 가처분 신청, 손해배상, 소송, 심지어 법원 모독죄 혐의에 노출될 수 있기 때문에, 노조 지도자들이 아래로부터 조합원들의 거대한 압력을 받지 않는 한 공개적으로 법을 거부할 가능성은 낮다. 그럼에도 불구하고, 제빵사노조(BFAWU), 교원노조(NUT), 공무원노조(PCS), 철도운수노조(RMT), 언론노조(NUJ)를 포함한 좌익성향 ‘노조협의그룹’은 강경한 대응을 촉구하는 데 있어 소수이지만 주도적 역할을 하는 구심점이 될 수 있다.

또한 과거 경험에 의하면, 위로부터 노조 지도자들이 전국 단위에서 강력하게 주도하는 경우 2011년과 2014년에 있었던 공공부문의 1일 대규모 파업에서와 같이 근로자들은 집단으로 대응할 준비가 되어 있으며, 2015년 런던의 ‘국립미술관(National Gallery)’과 ‘동양아프리카연구학교(School of Oriental and African Studies: SOAS)’, 서머셋의 브리지워터 우체국 등지에서 발생한 중요한 지역 분쟁에서는 상당히 소수인 근로자들이 매우 단결된 활동으로 투쟁의 의지를 보여주고 있다. 이러한 상황에서, 정부가 파견업체 직원을 사용하여 파업을 무력화하려고 한다면 노조들은 파업 피케팅에 수만 명의 사람들을 동원하여 단결하고 법에 저항하여야 한다고 마크 서웁카(Mark Serwotka) 공무원노조(PCS) 사무총장이 촉구하고 기타 좌익성향 노조들의 지도자들이 지지한 선언은 놀랄 만한 결과를 가져올 수 있다.

한편 노조는 50%의 파업찬반투표 참여율 기준선과 40% 찬성률 요건을 충족할 수 있다고 확신하는 근로자 집단에서만 투표를 실시함으로써 더욱 전략적으로 행동할 것이다. 이는 쟁의행위(전국 단위 파업과 동일한 수준의 영향력을 얻기 위해서는 더 오랜 기간 동안 파업해야 할 수 있음)가 다른 조합원들과 부문으로부터 재정적인 지원을 받을 수 있는 전국 교섭 단위 내에서 특히 전략적인 집단들(직급 또는 사업장)을 구분해야 함을 의미한다. 역설적으로, 노조가 새로운 최저 기준선을 충족하는 경우, 사용자는 파업을 해결하거나 무산하기가 더욱 힘들어질 것이다. 조합원들의 기대는 더욱 높아지고, 노조의 교섭력은 더욱 강력해지며, 파업을 철회하고 신속하게 타결해야 할 동기도 줄어들고, 궁극적인 타결의 대가도 더 높게 책정할 것이다. 모순적이게도, 사용자에게 파업 7일 전이 아니라 14일 전에 통보하도록 하는 요건은 사용자를 파업에 대비하도록 돕기 위함이지만, 이는 다른 한편으로 몇 시간 또는 며칠간의 행동에 의존하기보다 집중적이거나 장기화된 행동에 대한 명분을 강화할 수도 있다. 또한 4개월의 파업 위임권 기간 제한은 교원노조 파업과 같은 장기분쟁을 막으려는 의도에서 도입되었지만, 마찬가지로 분쟁 초기단계에서 강경한 대책과 급속한 확대에 대한 명분을 강화시킬 가능성이 크다.

또 다른 가능성으로, 이른바 ‘영향력 있는 캠페인(leverage campaign)’과 ‘시민 교섭(citizen bargaining)’에 대한 노조의 전술적 의존도가 높아질 수 있으며, 이에 따라 노조는 주주, 고객, 납품업체, 지역사회가 사용자에게 노조의 요구를 수용하도록 압력을 행사하게 하려는 목적으로, 사용자와 고위 경영진에 대한 새로운 노선의 공격을 시작하기 위한 시위, 항의, 불매운동, 사회 미디어 캠페인을 벌이게 된다. 미국의 경우, 여러 업종에서 임금과 기타 근로조건 개선의 위해 지역공동체 캠페인이 활용되고 있으며, 예를 들어 월마트와 맥도날드와 같은 기업들은 매장 밖에서 고객과 대중의 항의 시위가 일어난 후에 임금인상을 할 수밖에 없었다. 이와 마찬가지로, 영국에서는 런던 남부 브릭스톤(Brixton)의 리치(Ritzy) 시네마에서 2014년에 영화 관람객들의 불매운동 위협이 있는 후에 직원들의 감원 결정이 철회되고 생활임금이 확보될 수 있었다.

쟁의행위 관련 규정이 강화되면서, 그러한 캠페인은 대안적 제도인 단체교섭에 비해 한계가 있음에도 불구하고 노조들이 더욱 더 ‘선호하는 무기(weapon of choice)’가 될 가능성이 높으며, 직장 내 파업 위협/실시가 크게 확산될 가능성도 높다.

연금, 일자리, 임금 및 근로조건에 영향을 미치는 지출 삭감이 또 한 차례 이루어지면서, 파업찬반투표 개최에 따르는 법적 책임을 충족하지 못하는 일부 근로자 집단들은 비공인 파업(wildcat strike, 살갱이파업)을 감행함으로써 법률을 훼손할 가능성이 있다. 파이낸셜 타임즈(2015. 5. 17)는 “정부는 공인 파업요건을 너무 까다롭게 해서 비공인 행위를 거부하지 않은 노조들과 비공인 행위에 참여한 개인에게 상당한 법적 처벌을 부과하는 데도 불구하고 오히려 근로자들이 비공인 파업을 감행하는 것이 정당하다고 느끼지 않도록 주의해야 한다”고 논평한 바 있다.

지역이나 전국 단위에서 비공인 파업에 이르는 분명한 경우는, 근로자들이 파업찬반투표에서 단순 과반수 득표는 확보하고 있지만 노조가 새로운 최저 기준선을 충족하지 못할 것을 우려하여 파업찬반투표를 개최하지 않거나 현안(징계, 해고 등)의 긴박성 때문에 근로자들이 노조의 투표 개최를 기다리지 않고 파업에 돌입함으로써 새로운 기준을 추가로 충족하지 못한 경우일 것이다. 한편 주도권은 이른바 ‘비공인(wildcat)’ 파업에서 일반 조합원들로부터 올 수 있다(비공인-비공인). 하지만 2009년의 건설근로자 파업의 경우에서와 같이, 노조가 공식적으로는 그러한 비공인 행위를 거부할지라도 일부 노조 간부들은 비공식적으로 ‘묵인(nod and wink)’하며 격려와 지지를 보낼 수도 있다(공인-비공인). 어느 경우든, 그러한 비공인 행위는 자신들이 법외 상태에 있다고 보는 근로자 집단에게는 (대내외적으로) 노조 결속력에 대한 가능성을 높이게 된다. 다시 말해, 이 법은 정부가 주장한 것처럼 노사 관계를 ‘개선’하기는커녕, 파업이 노조 지도자들뿐 아니라 사용자들이 해결해야 할 더 큰 문제로 확대되면서 상황이 더욱 심각하고 불안해질 수 있다.

끝으로, 법안 반대 캠페인을 벌이는 과정에서 노조들은 — 단결권, 대표권, 단체교섭권, 파업권의 차원에서뿐만 아니라 — 임금, 일자리, 근로조건을 보호하기 위한 행동에 근로자들을 동원하는 데 초점을 두면서 투쟁하는 노조가 근로자들에게 갖는 의미와 가치, 반노조법 저항 과정에서 중요한 사항들을 설명하고 그러한 투쟁 정신을 독려함으로써 노조가 지켜야 할 가치가 있는 조직으로 인식되게 할 수 있다. 이와 동시에, 노조는 (현재 사업장 단위에서의 저항 수준은 낮지만) 법안 반대를 공공서비스 및 공동체를 옹호하는 더 폭넓은 사회운동 및 정부의 긴축 의제 전반에 대한 정치적 반대와 연계할 수 있다. 

참고문헌

- Darlington, R., and Lyddon, D.(2001), *Glorious Summer: Class Struggle in Britain, 1972*, Bookmarks.
- Darlington, R., and Dobson, J.(2015), *The Conservative Government's Proposed Strike Ballot Thresholds: The Challenge to Trade Unions*, Institute for Employment Rights.
- Department for Business Innovation and Skills(2015), *Trade Union Membership 2014*.
- Office for National Statistics Labour Force Survey, December 2015.
- Express and Star(2015.5.27), “Ministers vow strike ballot reforms,” <https://www.eveningexpress.co.uk/pipe/news/business/ministers-vow-strike-ballot-reforms/>
- Financial Times(2015.1.10), “David Cameron plans crackdown on public service strikes,” <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/fe42008c-981d-11e4-a495-00144feabdc0.html#axzz40sHp0y9b>
- Financial Times(2015.5.17), “A softly-softly approach to UK industrial disruption,” <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/cca0f92e-faf7-11e4-9aed-00144feab7de.html#axzz40sHp0y9b>
- The Guardian(2015.7.15), “Vince Cable condemns ‘vindictive’ trade union bill, Matthew Taylor,” <http://www.theguardian.com/politics/2015/sep/10/vince-cable-condemns-vindictive-trade-union-bill>