

영국 노동조합의 조직구조

철도산업 노동조합을 중심으로

오건호

서울대 사회발전연구소 연구원

영국은 자본주의가 처음 태동한 나라이고, 노동조합이 맨 처음 결성된 나라이다. 이미 18세기 말부터 고용주를 상대로 노동자들이 자발적인 조직을 결성하였고, 1850년대에 이르러 전국적 조직체계와 중앙본부를 갖춘 근대적 노동조합이 등장하였다. 당시 노동조합은 '직종별'로 결성되었는데, 상대적으로 숙련직종 노동자들이 자신의 숙련기술을 무기로 고용주와 맞설 수 있었다. 현재까지 노동조합의 영문표기가 'labour union'이 아니라 'trade union'으로 통용되는 것도 당시 노동조합이 전체 노동자(labour) 보다는 동일 직종(trade)별로 결성되었던 것에 연유한다.

영국의 노동조합구조는 유럽 국가중에서 다소 '복잡'한 편이다. 전통적으로 직종별노조로 출발하였고, 이후 산업별노조가 일부 생겼으며, 현재는 여러 직종을 포괄하는 일반노조가 다수를 차지하고 있다. 그러나 각 조직형태의 다양한 지분을 거둬내면, 대부분의 노동조합에 적용되는 일반적인 뼈대가 드러난다. 이 글의 목적은 영국 노동조합의 이러한 조직구조를 철도산업 노동조합을 사례로 삼아 개략적으로 소개하려는 데에 있다.¹⁾

1) 이 글은 필자의 박사학위논문(1999) '민영화 전후 영국 철도산업의 단체교섭제도 변화에 대한 연구'의 일부(2장 2절)를 조금 수정하여 요약한 것이다.

1. 영국 철도산업 노동조합의 형성

철도산업은 영국에서 가장 노조조직률이 높은 산업중의 하나이다. 1930년 대까지 50% 이상의 조직률을 유지하였고, 1948년 국유화 이후에는 80%, 70년대 노동당정부 하에서는 90% 이상으로 높아졌다. 그러나 80년대 이후 보수당정부에 의해 노조활동을 제약하는 법안들이 연이어 제정되고, 90년대 중반에 철도산업이 민영화되면서 조직률은 현재 80%정도로 다소 낮아진 상태이다.

철도산업 노동조합의 역사는 철도산업만큼이나 오래되었다. 1830년에 처음으로 열차가 인간 역사에 선보였고, 30년이 지난 후인 1860년대부터 기관사, 사무직, 신호노동자 등이 직종별로 노조를 만들기 시작하였다. 그러나 이 노조들은 고용주의 탄압에 의해 대부분 단명을 거듭하는 어려움을 겪어야 했다. 마침내 1907년 당시 개혁적인 자유당정부의 압력과 철도노동자들의 대규모 전국파업에 직면한 철도산업 고용주들은 노동조합을 승인하였다. 이때부터 공식적인 단체교섭의 주체로서 여러 노동조합이 부상하였고, 노조간 통합의 과정을 거친 끝에 1913년 세 개의 복수노조가 존재하는 현재의 체제가 정착되었다.

현재 철도산업(런던지하철 포함)에는 두 개의 직종별 노조와 하나의 산별지향노조가 삼각체제를 형성하고 있다. 두 직종별 노조는 15,000명의 기관사로 이루어진 기관사노조(ASLEF)와 30,000여명의 사무직노동자를 조직하고 있는 철도사무직노조(TSSA)이고, 산별지향노조는 현장노동자를 중심으로 60,000여명이 가입해 있는 철도산별노조(RMT)이다.

1880년에 창립된 기관사노조는 철도기관사와 런던지하철기관사의 99%를 조직하고 있는 강고한 단일직종노조이다. 기관사노조는 노조통합과 노조조직 변화가 심한 영국 노조 중에서 드물게 계속 독자적인 조직체계를 유지하고 있고, 노조지부(branch)나 현장위원(shop stewards)의 활동도 어느 노조보다 활발하다.²⁾

철도사무직노조는 철도와 런던지하철, 여행사 등에서 일하는 행정직, 사무직, 감독직, 관리직, 전문기술직, 연구직 노동자를 조직하고 있다. 이 노조는

2) 기관사의 고용조건은 다른 철도노동자에 비해 상당히 높은 편이고, 단일직종인 까닭에 기관사들의 연대의식도 강하다. 이들의 직업에 대한 자부심도 대단하며, '다른 사람들의 안전과 생명을 책임진다는 엘리트의식을 가진 직업공동체(occupational community)'였으며, 1974년 기관사노조 위원장 레이 버크톤(Ray Buckton)은 '우리는 달리는 기차의 조종사(airplane pilots)이다'라고 말할 정도였다. 현재까지 기관사노조활동이 왕성한 이유도 무엇보다 이러한 직종정체감에서 찾아진다.

1926년 영국 노동조합이 대부분 참여했던 총파업을 제외하고는 아직까지 한 번도 전국수준의 단체행동을 해보지 않은 온건노조로서 실리주의 노선을 공공연하게 추구한다. 1897년 창립당시 이름은 'Railway Clerk's Association'이었으나 2차대전 이후 대중교통수단이 모두 국유화되어 영국운수청으로 통합되자, 도로, 운하 등 다른 교통수단에 종사하는 노동자들도 모집하기 위하여 조합이름을 현재의 'Transport Salaried Staffs' Association'으로 바꾸었다.³⁾

철도산별노조는 공식적으로 산별노조를 지향하는 노조이다. 그러나 기관사와 사무직노동자에 대한 영향력이 미미하여 현재는 현장직 노동자(wage workers)만의 노동조합으로 위축된 상황이다. 이들 현장직 노동자들은 대부분 반숙련직 노동자이어서 고용조건도 가장 열등하다. 철도산별노조는 전통적으로 영국노조운동에서 좌익계열의 노조로 인식되어 왔고, 정치적 활동에도 적극적인 편이다. 조합원수가 40만을 넘던 1940년대에 비하면 영국 노조운동에서 차지하는 지위는 낮아졌으나 시민의 여론과 직결되는 철도산업의 특성 때문에 여전히 상당한 영향력을 지니고 있다.⁴⁾

현재 세 노조 모두 노동당에 가입하여 정치기금(political fund)을 제공할 뿐만 아니라 개별 노동당의원에게도 따로 정치후원금을 지원하며 노동당을 정치적 대변자로 삼고 있다. 특히 철도산별노조와 기관사노조는 노조규약에서 사회주의 운동을 노조의 목표로 명시할 정도이다. 철도산별노조는 '자본주의 체제를 사회주의적 질서의 사회로 대체하기 위해 일하는 것(규약 1조 4항)', 그리고 기관사노조는 '사회주의 사회를 향한 노동운동을 지원하는 것(규약 5조 1항)'을 노조의 기본목표 중의 하나로 밝히고 있다.⁵⁾

반면에 철도사무직노조는 노조규약에 정치적 지향에 관한 항목은 없고 대신에 조합원의 이익증진과 각종 재정수익사업 등을 세밀히 명기하여 다른 두 노조와 차이를 보인다.

3) 현재 노조위원장인 리처드 로서(Richard Rosser)는 조합홍보용 비디오에서 이렇게 말한다. '우리는 1926년 이후 무파업전통을 가진 노조로서 성숙한 교섭력을 자랑한다. 노사갈등은 노사 양측의 실패를 의미할 뿐이다. 우리 노조야말로 조합원의 이익을 가장 합리적으로 대변하는 노조이다'.

4) 철도산별노조는 1913년 창립 이후 계속 철도산업의 다른 노조와 연대활동을 전개하며 통합운동을 추구하였으나 철도산업내 직종별 노조주의의 벽에 부딪혀 성과를 거두지 못하였다. 이에 철도산별노조는 1990년 전격적으로 선원노조(National Union of Seamen, 조합원 1만여명)와 통합하였다. 이는 전통적으로 추구해온 철도산별노조의 대의에 위배되는 것이었지만, 1980년대 이후 기관사노조와 철도사무직노조와의 구별정립이 심화되는 상황에서 최소한의 규모 의 경제를 실현하기 위한 조직보존적인 통합이었다.

5) 그러나 노조규약에서 명시한 '사회주의'가 무엇이라는 필자의 질문에 대해 뚜렷한 대답을 주지는 못하였다. 이전부터 존재하던 조합이 전통적으로 승계된 것으로, 굳이 이야기하자면 '사회적 정의(social justice)와 평등(equality)'으로 표방될 수 있다는 것이 필자가 인터뷰한 활동가들의 일반적인 답변이었다.

철도산업 노동조합은 전통적으로 노조중앙본부가 노조활동의 중심을 이루는 중앙집중적 구조를 가지고 있다. 노동조합의 기본정책은 전국대의원총회에서 정해지지만, 주요한 활동은 노조전임자인 노조위원장(General Secretary), 부위원장 등의 노조상근임원들과 전국집행위원회(Executive Committee)에 의해 주도된다.

.....

1995년부터 철도민영화가 본격적으로 시작되면서 세 노조간의 관계는 어느 때 보다도 소원해진 상태이다. 민영화사들이 본격적으로 인원을 감축함에 따라 조합원감소와 노조재정손실에 직면하게 되자, 이를 타개하기 위하여 철도노동조합들이 조합원모집을 위한 치열한 경쟁에 돌입했기 때문이다. 기관사노조는 자신들의 전통적인 조직대상이었던 기관사의 범위를 열차승무직으로 확대하여 철도산별노조의 고유한 조직대상이었던 차장들을 조직하려 하고, 사무직 노동자의 모집을 둘러싸고도 철도산별노조와 철도사무직노조간의 갈등이 심각한 상태이다.

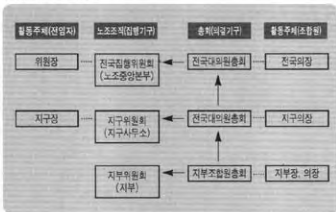
2. 철도산업 노동조합의 조직구조: 철도산별노조를 중심으로

철도산업 노동조합은 전통적으로 노조중앙본부가 노조활동의 중심을 이루는 중앙집중적 구조를 가지고 있다. 노동조합의 기본정책은 전국대의원총회에서 정해지지만, 주요한 활동은 노조전임자인 노조위원장(General Secretary), 부위원장 등의 노조상근임원들과 전국집행위원회(Executive Committee)에 의해 주도된다. 반면에 지역조직을 책임지고 있는 지구사무소(Regional office)와 하부기간조직인 지부(Branch)의 역할과 기능은 제한적이다.⁶⁾

아래 그림은 철도산업 노조의 조직구조인데, 세 노조 모두 이름만 다를 뿐 그 구조는 동일하다. 여기서는 철도산별노조를 사례로 각 조직의 역할에 대해서 살펴보겠다. 우선 전국대의원총회(Annual General Meeting)는 최고의사결정기구로서 노조의 주요정책을 결정한다. 보통 6월말 7월초에 대의원들이 4

6) 이렇게 지역수준에서 노조공식조직의 활동이 제한적인 대신에 평조합원대표인 현장위원(shop stewards)의 활동은 활발하다. 그러나 이들 현장위원의 지위는 노동조합의 규약에 의해 주어지는 것이 아니라 고용주와 맺은 단체교섭 절차협약(procedure agreement)에 의해 정해진다. 따라서 이들의 활동은 노조 공식조직인 분회로부터 상대적으로 독립적이다. 영국 현장위원조직에 대해서는 오건호(1999), 「영국 현장위원조직의 전개과정과 전망, 그리고 한계」, 김세균, 이성백 외, 『현장과 이론』, 현장에서 미래를, 390~404쪽을 참고.

(그림) 철도노조 조직구조



박5일간 숙식을 함에 하며 총회를 가진다. 주간에는 총회를 개최하고, 저녁 후에는 각 지구 혹은 활동조직이 마련한 다양한 프로그램(민속연주, 장기자랑, 지역현장 방문, 씨름조직 모임 등)이 일어난다. 총회경비 뿐만 아니라 총회참석으로 인한 대의원들의 임금손실분까지 노조에서 충당하기 때문에 총회비용이 상당액에 달한다.⁷⁾

총회안건은 전국집행위원회나 지부에 의해 발의되는데 대부분은 후자의 경우이다. 노조중앙본부는 총회 3개월전까지 지부로부터 제안된 총회안건을 모아 '임시안건집'을 만들어 전국적으로 회람시킨다. 이 과정에서 발의지부, 재청지부, 수정제안지부 등이 정해지면 최종안건을 확정하여 총회 약 1달전에 최종안건집을 지구위원회와 지부에 배포한다. 지구대의원총회는 각 사안에 대한 지구의 입장을 결정하고 전국대의원총회에 참석할 대의원을 선출하며, 이 대의원들은 전국대의원총회에 참석하여 거수부표방식에 의해 자신의 지구위원회의 결정을 대변한다. 전국대의원총회에서는 미리 정해진 발의지부, 재청지부, 수정제안지부 대의원들을 주축으로 토론이 이루어지고, 총회 발언시간은 매우 엄격히 통제된다.

7) 철도산업노조의 1997년 총대의원수는 54명(조합원 1,110명 1명 풀이다. 기관사노조지 대의원수는 45명(조합원 325명당 1명), 철도사무직노조는 160명(조합원 300명당 1명)이다.

철도산별노조는 전국을 11개 지구로 나누고, 각 지구별로 지구위원회가 구성된다. 지구위원회 의장, 총무의 간부들은 모두 평조합원으로서 지구대위원총회에서 선출된다. 지구위원회는 단체교섭의 역할이 없고 분기별 회의체의 성격을 가지기 때문에 권한은 약한 편이다

런던 중앙본부에 위치한 전국집행위원회(Executive Council)는 전국대의원 총회가 정한 정책노선에 기반하여 노조활동을 집행하고 관리한다. 전국집행위원회는 노조위원장(General Secretary), 부위원장, 의장(President), 11개의 지구에서 선출된 11명의 집행위원으로 구성되며 의장이 회의를 주재한다. 집행위원회 정기회의는 분기별로 열리지만 여러 날 계속되고 종종 사안에 따라 특별집행위원회가 열리기도 한다.⁸⁾

전국집행위원은 평조합원이지만 임기 3년동안 전임활동가로 노조활동에만 전념한다. 반면에 기관사노조의 전국집행위원은 8명으로 이들은 회사로부터 한달에 1주간 유급시간공제를 받아 런던 중앙본부에서 열리는 회의에 참석하고, 철도사무직노조 전국집행위원 13명은 한달에 단지 이틀동안 주어지는 시간공제를 이용하여 회의에 참석한다. 이러한 시간공제와 회의빈도의 차이는 고용주에 대한 각 노동조합의 영향력과 노조 중앙본부의 집중성을 반영하는 것이다.

철도산별노조는 전국을 11개 지구로 나누고, 각 지구별로 지구위원회(Regional Council)가 구성된다. 지구위원회 의장, 총무 등의 간부들은 모두 평조합원으로서 지구대위원총회에서 선출된다. 지구위원회는 단체교섭의 역할이 없고 분기별 회의체의 성격을 가지기 때문에 권한은 약한 편이다(철도사무직노조는 13개 지구위원회, 기관사노조에는 8개 지구위원회가 있다). 지구대의원총회는 전국집행위원, 전국대의원총회 파견대의원을 선출하고 독자적으로 정치자금을 조성하여 지역노동당을 지원할 수 있다.

지부(Branch)는 노조의 하부기간조직으로서 보통 지방도시별로 조직되어 있다. 대도시의 경우에는 조합원수가 많기 때문에 철도운수지부, 엔지니어링

8) 전국집행위원회는 노조의 실질적 권력기구로서 집행위원회의 모든 의사과정은 의사록으로 기록되어 회람된다. 보통 분기별로 작성되는 집행위원회 의사록은 백백한 글씨로도 수백 페이지에 이르는 방대한 문건으로 매년 다음 집행위원회 때 집행위원들에게 제출되고 사실확인용 받은 뒤 지부에 배포된다. 철도산별노조의 전국집행위원회는 노조조직특성상 철도분과와 선원분과로 나누어 열리는데, 전자의 경우 1997년 1월에서 9월 동안 총 56회 회의모임을 가졌다. 평균 48일에 한 번씩 전국집행위원회 회의를 개최한 셈이다. 철도사무직노조의 경우는 1999년에 총 13회 회의모임을 가져 한달에 한 번 정도 열렸고, 기관사노조도 철도사무직노조와 비슷하다.

지부 등 직종별로 혹은 주요역별로 지부가 구성된 경우도 있으나 일반적으로 지부의 기초는 지방도시수준의 지역이다. 현재 철도산별노조의 총지부수는 263개이고 평균조합원수는 200여명이지만, 그 규모는 수십명에서부터 500명이 넘는 지부에까지 다양하다(철도사무직노조는 176개 지부, 평균조합원수 191명으로 규모가 철도산별노조와 비슷하고, 기관사노조는 지부 180개 평균조합원수 78명으로 소규모이다). 지부마다 지부장(Branch Secretary)과 7명의 간부로 지부위원회를 구성하고 한달에 한 번씩 조합원이 참여하는 지부모임을 갖는다. 지부 역시 지부간부를 선출하고 지부정책을 결정하는 의사결정기구인 지부조합원총회이다. 지부의 운영을 위해서는 지부 조합원들이 중앙본부에 내는 조합비 중 1/14(조합비의 7.1%)이 지부운영비로 배당된다.⁹⁾

노조위원장(General Secretary)은 노조에 고용된 전임자로서 이월투표제에 의하여 선출된다.¹⁰⁾ 위원장은 모든 노조문서와 교섭협약에 서명하고, 영국노총(TUC), 노동당 연례총회 등 대외활동에 노조를 대표하여 참가한다. 또한 위원장은 노조행정일을 책임지며 전국대의원총회때 위원장 명의로 연례보고서를 제출하고 추인을 받는다. 관행적으로 노조위원장은 은퇴하기 이전까지 평생임기로 활동해 왔으나 1984년 노동법개정으로 5년마다 선출되도록 강제되었다. 지금까지 노조위원장은 모두 철도산업에 종사하였던 노동자출신으로서 노조활동가로 일하다가 위원장으로 선출되었다(노조규약도 노조위원장 후보자격으로 10년 이상의 조합원 경력을 명시). 한편 의장(President)도 이월투표제에 의하여 선출되어 연례대의원총회와 전국집행위원회를 주재한다. 의장은 평조합원 중에서 선출되어 1년의 임기동안 노조 중앙본부활동에 참여하지만 권한은 크지 않아 '평조합원으로서 조합의 주인인 조합원을 대표하는' 상징적인 성

9) 지부재정구조의 이해를 위해 필자가 참관하였던 철도산별노조의 코벤트리(Coventry)지부를 살펴본다. 코벤트리는 영국 중부지방에 위치한 전형적인 공업도시로 자동차산업이 자리잡고 있었으나 영국 자동차산업이 쇠락하면서 힘에 침체되고 있는 도시이다. 원래 코벤트리에는 2개의 지부가 있었으나(Coventry no.1, Coventry no. 2), 전체 조합원수가 줄어들자 지금의 하나로 통합되었다. 이 지부는 소속 조합원수가 340명으로 상당히 큰 지부에 속한다. 다른 지부와 마찬가지로 코벤트리 지부도 자신의 사무실을 가지고 있지 않기 때문에 매월 회의실을 빌어 모임을 갖는다(이 지부는 지부장이 지역연고를 이용해 지역공공건물을 사용하는 까닭에 회의실 사용료를 내지 않으나 타지역의 경우는 이 사용료가 지부운영비의 가장 큰 부분이다). 지부의 운영비로 지부가 내는 조합비의 1/14(월 210파운드, 약 42만원)이 배정되고, 지부장은 지부운영비의 절반에 해당하는 금액(월 105파운드, 약 21만원)을 노조중앙으로부터 활동비 형태로 따로 지급 받는다. 다른 두노조의 경우도 지부운영비의 지부장활동비가 지부 조합원수에 비례하여 중앙으로부터 주어진다.

10) 이월투표제(single transferable vote system)의 방식은 다음과 같다. 조합원들은 각 후보들에게 선호도에 따라 순의견표를 표기한다. 첫 개표에서 어느 후보가 1순위표로 과반수를 얻지 못할 경우 가장 적은 1순위표를 얻은 후보는 탈락하고 이 표들은 표기된 2순위 후보에게 돌아간다. 이런 과정을 계속 반복하여 어느 후보가 과반수 이상을 얻을 때까지 계속 탈락표들을 다음 순위 후보자에게 이월시킨다(철도사무직노조는 조합원투표를 통해 최다득표자를 노조위원장으로 선출하고, 기관사노조는 과반수득표자가 없을 경우 1, 2위후보에 대하여 결선투표를 실시한다).

런던에 위치한 노조 중앙본부에는 노조에 고용된 전임자들이 각 부서에서 일하고 있다. 철도산별노조는 전통적으로 노조활동이 중앙집중적이어서 중앙본부 전임자수가 노조규모에 비해 많은 편이다.

격이 강하다.¹¹⁾ 지구장(Regional Organiser)은 지구행정을 책임지고 있는 노조고용 전임자이다. 지구장은 소속 지부의 일관투표방식(block vote)에 의해 선출되어 5년 임기동안 1-2명 정도의 지구전임자와 함께 지구사무소에서 일한다. 1980년대까지 지구장의 역할은 대부분 실무적인 행정일에 한정되어 권한이 약했으나 1992년 단체교섭제도의 재편으로 교섭에 참여할 수 있게 되면서 권한이 크게 증대되고 있다.¹²⁾

런던에 위치한 노조 중앙본부에는 노조에 고용된 전임자들이 각 부서에서 일하고 있다. 철도산별노조는 전통적으로 노조활동이 중앙집중적이어서 중앙본부 전임자수가 노조규모에 비해 많은 편이다. 1989년 당시 중앙본부에만 80여명의 전임자가 고용되어 일했는데(조합원 1280명당 1명), 이는 1980년대 영국 노동조합에서 평균 조합원 3,500~4,000여명 당 1명의 전임자가 일하고 있었던 것에 비하면 3배에 이르는 전임자 비율이다. 그러나 조합원수가 감소하고 노조재정이 어려워지자 노조전임자를 계속 줄여 1995년에는 60명, 97년에 35명으로 긴축운영을 하고 있다(1997년 철도사무직노조 중앙본부 전임자수는 37명, 기관사노조는 19명이다).¹³⁾

노조 전임자들은 매년 노조 전국집행위원회와 단체교섭을 벌여 자신의 고용조건을 정하는 데, 대체로 철도산업 단체교섭에서 정해진 임금인상율이 적용

11) 외국 노조를 소개할 때, general secretary는 사무총장으로, president는 위원장으로 번역하는 경우가 있다. 이것은 지역에 따른 것인데, 다소 혼란을 줄 수 있는 번역이다. 영국노조에서 president는 최고사설집기구인 전국대의원총회의 의장이고 전국집행위원회를 주관하기도 한다. 그러나 president는 1년임기동안 평조합원의 대표라는 '실질적' 지도자일 뿐, 노동조합의 '실질적' 대표자는 general secretary이다. General secretary는 5년임기를 가지지만 대부분 연임하고, 대외적으로 노동조합을 대표하여 활동하며, 내부적으로 모든 협약에 서명하는 책임자이다. 따라서 우리나라의 노동조합용어와 조율하기 위해서는 최고지도자인 general secretary를 위원장으로 번역하고, president는 따로 의장으로 소개하는 것이 타당할 것이다. 당연히 우리나라 노조의 사무총장을 영어로 옮길 때에도 general secretary가 아닌 다른 용어를 찾아야 할 것이다.

12) 지부일괄투표방식(branch block vote)에서는 어느 지부가 특정후보를 지지할 것을 확정하면 지부에 속한 조합원수만큼의 투표수가 일괄적으로 동일한 표로 간주된다. 영국노조에서는 이러한 투표방식이 일반적인데, 투표행정을 간소화하는 경제적 이유도 있지만, 조합원개별투표로 하었을 경우 낮은 투표율로 대표성이 손상될 수 있기 때문이다. 그러나 1992년 노동법개정으로 위원장, 부위원장, 의장, 전국집행위원의 선출에서는 조합원개별투표가 강제조항으로 정해졌다.

된다. 비록 중앙본부 전임자수가 줄어들고는 있지만 전통적으로 철도산업 노동조합은 중앙집중적인 운영으로 인하여 본부전임자수는 다른 산업노조에 비해 여전히 많은 편이다. 1996년 철도사무직노조는 전체 노조재정의 53%, 기관사노조는 48%를 전임자 인건비로 사용하고 있고 철도산별노조도 이와 비슷하다.¹⁴⁾

3. 최근의 변화: 민영철도와 노동조합의 대응

지금까지 살펴본 철도산업 노동조합의 조직구조를 요약하자면, 중앙집중성이다. 이러한 중앙집중성은 전국노조로서 당연한 것이지만, 20세기초부터 정착되어온 중앙집중적 단체교섭에 의해 강화되어 왔다. 이 중앙집중적 교섭체계는 4개 직종군을 대표하는 전국직종교섭위원회, 임금·노동시간 등 기본적인 고용조건을 교섭하는 전국철도교섭위원회, 그리고 이들 교섭기구에서 합의되지 않은 사항들을 다루는 철도조정위원회 등 3층체제로 이루어져 있어, 여기에 참여하는 노조중앙본부 임원에 막강한 권력기반을 제공하고, 중앙본부조직을 거대하게 만들었다.

그러나 최근 철도산업이 수십개의 민간기업으로 민영화(1994-1997)됨에 따라 노동조합의 조직구조도 중요한 변화를 맞고 있다. 우선 전국수준의 단체교섭이 사라지고 민영기업별로 교섭이 진행되면서 노동조합 중앙본부의 위상이 낮아지고 있다. 가장 핵심적인 역할이었던 교섭권이 상실됨에 따라 위원장, 전국집행위원, 중앙본부 전임자 등의 권력기반이 크게 훼손된 것이다. 대신에 기업별교섭을 주관하는 지구장의 역할은 급속히 커지고 있다. 지구장은 자신의 지구에 속한 5-7개의 민영철도기업의 단체교섭을 주관하고 협약에 서명하

13) 노조 전임자의 배경을 보면 상당수가 철도산업과 긴밀한 관계를 맺고 있다. 철도산별노조의 경우 1982년까지 노조전임자는 철도산별노조의 조합원이거나 조합원의 가족이어야 한다는 내규가 있어, 1982년 이전 채용된 전임자들은 대부분 아버지가 철도노동자인 경우가 많다. 그러나 이 내규가 폐지되면서 철도산업과 직접 관련이 없는 외부단체 활동가나 대학졸업생 등도 정책 행정업무의 필요에 따라 채용되기 시작하였다. 철도사무직노조도 1997년까지 노조전임자는 모두 조합원출신의 활동가이었다. 사무직의 특성상 자신의 조합원중에서 필요한 전임자를 찾을 수 있었기 때문이다. 반면에 기관사노조의 경우 직종 특성상 기관사 조합원이 전임자가 되는 경우는 드물고 모두 외부에서 전임자를 채용하고 있다.

14) 현재 세 노조 모두 조합원 감소로 인하여 재정어려움에 직면해 있고, 이중에서도 철도산별노조는 심각한 상태인 것으로 알려져 있다. 조합원들이 내는 조합비는 매년 1월 전년 소매물가인상율에 연동하여 인상된다. 1998년 현재 철도산별노조의 조합비는 주당 2.2파운드(4,400원)이고, 기관사노조는 주당 3.1파운드(6,200원), 철도사무직노조는 주당 1.8파운드(3,600원)이다. 철도산업 노동조합의 조합비는 대략 조합원 임금총액의 0.7-0.8%로서 영국 노조 평균조합비 수준(0.38%)보다 상당히 높은 편이다.

현재 영국 철도산업 노동조합은 격동의 한가운데에 서 있다. 1980년대까지는 1세기에 걸쳐 자리잡아온 중앙집중적 조직구조를 큰 변화없이 유지할 수 있었으나, 90년대 초반부터 민영화 광풍이 몰아치면서 노조의 조직구조가 탈중앙화되고 하부기간조직인 지부조직이 동요를 겪고 있다.

.....

는 대표자로서 활동하고, 독립적인 지구신문 등을 발간할 정도로 그 역할을 확대하고 있다. 이러한 추세는 이후 계속될 것으로 보이는데, 중앙집중적인 노동조합의 권력이 지구중심으로 탈중앙화되고 있음을 보여준다.

또 하나의 중요한 변화는 지부조직에서 보여진다. 지부조직은 노조 건설 이후 100여년 동안 지역을 기반으로 조직되어 왔다. 그러나 이제 철도공사가 수십개의 민간기업으로 쪼개어짐에 따라 여러 개의 민간기업을 포괄하는 지역별 지부조직의 정체성이 약화되고 있다. 이에 따라 철도사무직노조는 기존 지역별 지부조직을 기업별 지부체제로 재편하는 중이고, 철도산별노조에서도 유사한 재편이 요구되고 있다. 단체교섭이 기업별 교섭으로 전환된 것과 함께 지부조직마저 기업별로 재편되는 '기업별' 노사관계의 징후가 생겨나고 있음을 알 수 있다.

현재 영국 철도산업 노동조합은 격동의 한가운데에 서 있다. 1980년대까지는 1세기에 걸쳐 자리잡아온 중앙집중적 조직구조를 큰 변화없이 유지할 수 있었으나, 90년대 초반부터 민영화 광풍이 몰아치면서 노조의 조직구조가 탈중앙화되고 하부기간조직인 지부조직이 동요를 겪고 있다. 이러한 과정은 노동조합의 주도에 의해 이루어지는 개혁이 아니라 정부나 고용주의 공세적인 철도산업 재편전략에 의해 야기되고 있다는 점에서 노동조합에게 반가운 일은 아니다. 민영철도구조에서 새롭게 자신의 조직구조를 정비해야 하는 시급한 과제가 영국 철도산업 노동조합에게 던져져 있다.❖