

영국 보수-자민 연립정부의 노동관계법 개정 동향

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 영국

권병희 (영국 셰필드대학교 박사과정(사회정책학), 고용노동부 서기관)

■ 머리말

2010년 5월 총선거 직후 출범한 보수-자민 연립정부는 기업혁신기술성부(Department of Business, Innovation and Skills: BIS)의 주도하에 현행 노동관계 법령 전반에 대한 재검토 작업을 진행하고 있다(The Employment Law Review-2010 to 2015). 노동관계 법령 재검토 작업의 목표에 대해 정부는 “사용자와 근로자들을 위한 유연성을 극대화하고, 공정성을 보호하면서도 기업 활성화에 필요한 경쟁력있는 환경을 조성”하는 데에 있다고 밝히고 있다.¹⁾ 이 재검토 작업은 범정부적인 ‘관료주의 철폐 캠페인(The Red Tape Challenge)’의 일환으로도 진행되고 있기도 하다. 이 캠페인은 21,000여 개의 현행 법률과 시행령 전부를 대상으로 기업 활동에 걸림돌이 되는 규정의 개폐를 목적으로 하고 있다. 노동관계 법률의 경우 10월 3일부터 19일까지 집중적인 캠페인을 전개한 바 있다. 연립정부 출범 이후 정부의 재정지출 삭감, 공공서비스 축소, 공공부문 연금 개편 등으로 정부와 노동조합의 갈등이 높아지고 있는 가운데, 경쟁력 있는 기업경영 환경 조성을 목표로 추진되고 있는 노동관계 법령 재검토 작업에 대해서도 노동조합은 크게 반발하고 있다. 이 글에서는 정부가 추진 중인 내용과 노사단체의 입장 등을 소개하고자 한다.

1) BIS 홈페이지 <http://www.bis.gov.uk/policies/employment-matters/employment-law-review>.

■ 고용심판위원회(Employment Tribunal) 제도 개편안

연립정부는 사업장 내 노사간 분쟁의 조기 해결을 촉진하고 고용심판위원회에 제기되는 구제신청사건 수를 획기적으로 줄이기 위해 다양한 방안을 강구하고 있다. 첫째, 모든 구제신청 사건은 고용심판위원회²⁾의 심리 이전에 우선 조정중재기관인 ACAS³⁾로 회부해서 사전 조정절차를 거치도록 하여 법적 분쟁을 해결하도록 할 계획이다. 지난 해 고용심판위원회에 제기된 구제신청사건은 20만 건 이상인데, 사용자뿐만 아니라 근로자 입장에서든 비용이 많이 들고 처리기간도 길며, 제도 자체가 복잡하다는 지적이 있어 왔다.⁴⁾ 정부는 휴가급여와 같은 비교적 간단한 사건에 대해서는 '신속 해결 제도(Rapid Resolution scheme)'를 도입해서 고용심판위원회의 심문 절차보다 빠르고 저렴하게 처리하는 방안을 강구하고 있다. 이것은 독립적인 법률 전문가가 주로 서면 증거에 기초하여 판단하는 제도다. 둘째, 부당해고 구제신청사건의 구제신청 당사자 자격을 현행 근속 1년에서 근속 2년으로 강화하는 방안을 추진 중이다. 이것 역시 구제신청 사건 수를 줄이려는 계획의 일환인데, 구제신청 시 비용을 부과하는 방안도 2013년에 도입할 계획이다. 셋째, 근로자 10인 이하의 소규모 기업의 경우 금전보상을 하면 부당해고 규정이 면책되는 방안에 대한 의견을 수렴하고 있다. 그 밖에 증인 출석비용 부담 폐지, 서면 증언을 1회만 하고 이를 재심 사건에서 그대로 활용하도록 하는 방안 등을 검토하고 있다. 이와 별도로 정부는 Mr Justice Underhill 판사에게 고용심판위원회 운영규칙의 재검토를 의뢰하였는데 그 결과는 2012년에 정부에 제출될 예정이다.⁵⁾

2) Employment Tribunals System. 우리나라 노동위원회 제도와 유사하며, 부당해고, 차별시정 등 개별적 근로관계에 관한 법률 분쟁을 주로 처리하는 준사법절차다. 전국에 소재한 지방 고용심판위원회에서 초심 사건을 담당하며, 당사자가 초심 판정에 불복할 경우 런던에 있는 고용심판항소위원회(Employment Tribunals Appeal)에 재심을 청구할 수 있다. 직업판사 1인, 노사단체가 추천한 위원 각 1인 등 총 3인으로 위원회가 구성되며, 보통 2회 정도 심문회의를 진행하는 등 법원 사법절차에 비해 간이·신속하게 사건을 처리한다.

3) Advisory, Conciliation and Arbitration Service. 노사간 분쟁을 조정·중재하는 서비스다. 우리나라 노동위원회의 조정위원회가 임금교섭 등 집단적 분쟁만 담당하는 것과 달리 부당해고 등 개별적 노동관계 분쟁에 대해서도 조정서비스를 제공한다.

4) 고용심판위원회 구제신청사건의 평균 비용은 £4,000이며 통상 24주가 소요되는데, 소규모 기업인들에게는 매우 큰 부담이 되고 있다 (빈스 케이بل 장관 발언, Churchard 2011).

5) 고용심판위원회의 개혁과 함께 ACAS를 비롯한 현행 분쟁조정제도의 개선방안에 대해서도 검토가

■ 보호대화 제도의 도입

고용심판위원회의 구제신청 사건 수 경감의 일환으로 도입을 검토하고 있는 제도로서 이른바 ‘보호 대화(protected conversations)’ 제도가 있다. 현재 근로자의 퇴직이나 현저히 낮은 업무 성과 등 사안에 대해 사용자들이 적극적으로 근로자와 대화를 하지 못하고 있다는 지적이 있다. 이는 사용자들이 향후 부당해고 또는 차별시정 등 법률적 분쟁에 이런 대화가 악용될 수 있다고 우려하기 때문이다. 현재는 이와 같은 점이 법률에 명확하게 규정되어 있지 않는데, 정부는 명확한 지침을 줄 수 있도록 관련 법률을 정비할 방침이다. 이렇게 될 경우 사용자들이 이러한 사안에 대해 근로자와 열린 자세로 대화를 할 수 있게 되고, 이러한 대화가 향후 고용심판위원회의 부당해고 또는 차별시정 사건 등 법적 분쟁에 사용되지 않도록 보장된다(People Management, 2011). 데이빗 캐머런 총리가 직접 강조한 이 제도는 사용자와 근로자가 법적 분쟁을 피하면서 현안에 대해 토론할 수 있는 혁신적 대안으로 주장되고 있다. 정부안에 따르면 노사 양 당사자가 ‘편견 없이’ 대화에 임하기로 서로 합의할 경우 이러한 대화 자체가 나중에 법적 분쟁의 원인으로 삼을 수 없게 된다. 이렇게 되면 사용자는 문제의 초기부터 상호 협의 또는 고충상담 절차를 밟을 수 있게 되며, 이를 통해 고용심판위원회의 비용 부담을 덜 수 있게 된다.

■ 경영상 이유에 의한 해고 시 사전 협의기간 단축

2011년 5월 연립정부는 경영상 이유에 의한 해고 시 사전 협의기간,⁶⁾ 기업 인수·합병 시 근로자 승계에 관한 규정(Transfer Undertakings Protection of Employment Regulations: TUPE), 고용심판위원회의 차별판정 시 금전보상제도, 서류작업 간소화에 관한 검토를 개시하였다(Department for Business, Innovation and Skills, 2011a). 우선 경영상 이유에 의한 해고의 경우 현행 법률은 사용자가 90일 이전에 근로자들과 사전에 협의를 하도록 규정하고 있는데, 이를

진행되고 있다.

6) 영문 ‘Collective redundancy consultation periods’의 직역은 집단적 정리해고 시 협의기간이나, 한국 근로기준법의 용어에 준해 ‘경영상 이유에 의한 해고 시 사전 협의기간’으로 용어를 정리했다.

60일, 45일 또는 30일로 줄이는 것을 대안으로 검토하고 있다.⁷⁾ 의견조회 결과에 따르면 현행 90일 규정은 기업경영의 입장에서 볼 때 지나치게 길다는 의견이 많았다고 한다. 빈스 케이블 장관은 “90일 협의 규정이 너무 길고 그래서 이미 체결된 인수·합병 계약의 실행을 지체시킨다”, “이 규정 때문에 기업 구조조정이 필요 이상으로 지체되어 고통을 안겨주고 있다. 협의 기간을 현행 90일에서 60일, 45일, 혹은 30일로 줄이는 방안을 검토하고자 한다”고 밝혔는데, 이와 같은 규정 변경에도 불구하고 노동관계 법률의 개혁이 해고를 남용하는 문화(hire and fire culture)를 조장하려는 것은 아니라고 강조하기도 하였다(Churchard, 2011).

또한 인수·합병 절차 규정(TUPE)⁸⁾ 역시 유럽연합 규정의 최저 기준을 상회하고 있기 때문에 영국 경영자들의 기업 운영에 차질을 초래한다는 의견이 있는 점을 감안해서 개선 방안을 찾고 있다. 주요 의견조회 내용은 ① TUPE 규정 적용 시 어떤 이슈가 있는지 ② TUPE 규정과 집단적 해고 시 협의 규정이 적합한지 여부 및 ③ 파산 및 재산관리 시 집단적 해고를 위한 협의 규정의 쟁점에 관한 것이다(Department for Business, Innovation and Skills, 2011).

이와 같은 고용관계 법령 개정에 대해 케이블 장관은 “나는 이 제안들이 기업주들에게 근로자들의 희생을 토대로 쉽게 경영할 수 있도록 하자는 것이 아니라는 점을 정말로 강조한다. 이 제안들은 해고를 남용하는 문화(‘hire and fire’ culture)를 조장하려는 게 아니며, 우리는 공정성보다 탄력성(flexibility over fairness)을 선호하는 그런 냉소적인 문화를 원하지 않는다”고 하였다(Churchard 2011).

7) 정부 의견조회 주요 내용 : ▲해당 기업의 과거 노사협의 기간 ▲경영상 이유로 해고된 근로자의 수 ▲관련 법률에서 규정한 권리와 의무를 아는지 여부 ▲노사협의의 주된 상대방, 서로 다른 협의 체계의 장단점 ▲노사협회가 어렵거나 쉬운 원인 ▲만약 합의가 안될 경우 언제 충분히 협의를 했다고 보고 해고통지를 하는지 ▲노사협의 기간 중 일어나는 상황 ▲노사협의 때문에 사용자의 경영상 의사결정이 어떤 영향을 받는지 (예: 해고대상자 수가 실제로 변화되는지) ▲경영상 해고의 이유를 설명할 때에 어려움을 겪었는지 ▲기간제 계약을 체결한 근로자에 대해서는 경영상 해고시 문제점 ▲경영상 이유로 인한 해고를 결정할 때 주된 요인 ▲경험에 비추어 볼 때 현행 최소 90일 이상 노사협의 기간의 장단점 ▲최소 90일 이상 협의 규정과 30일 이하 규정의 비교 ▲만약 노사합의를 거쳐 현행 90일 이상 노사협의 기간을 줄일 수 있도록 하는 방안에 대한 의견 ▲100명 이상 해고를 할 때에 최소 노사협의 기간을 60일, 45일, 30일로 줄이는 방안의 장단점 ▲90일 이상 노사협의 기간 규정이 적용되는 사업장 기준은 현행 100명 이상에서 더 높이는 방안 (Department for Business, Innovation and Skills 2011).

8) The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Rule

■ 관련 단체 입장

노동계는 정부의 노동관련 법률 검토 작업에 대해 매우 비판적이다(Trades Unions Congress 2011). 브렌단 바버(Brendan Barber) 영국노총(TUC) 사무총장은 “근로자들에 대한 보호규정을 완화한다고 해서 일자리가 새로 생기지 않는다. 기업들이 지금 투자를 하지 않고 일자리를 늘리지 않는 것은 고용관계 법률 때문이 아니며, 경제상황이 너무 좋지 않기 때문이다. OECD 연구 결과에 따르면이라도 고용관계 법률의 보호 수준과 경제성장은 아무런 상관관계가 없다. 우리보다 고용보호 수준이 훨씬 높은 독일 경제가 지금 유럽에서 제일 좋다”고 하면서 정부의 노동관계법령 검토 작업을 비판했다. 그는 구체적으로 “정부의 재정긴축정책 때문에 수천 개의 일자리가 지금 사라질 위기에 있다. ... 정부의 변경안은 경제에 거의 아무런 효과가 없다. 대신 미래에 대해 걱정하는 근로자들의 근심만 더 키울 것이며 그렇지 않아도 깊은 상처를 입고 있는 근로자들의 스트레스만 키울 것이다.”

TUC는 노동쟁의 사건 수를 줄이는 것 자체에 대해서는 찬성하면서도 고용심판위원회에 제출되는 구제신청 사건 수를 줄이기 위해 정부가 지나치게 까다로운 조건을 다는 것은 문제가 많다는 입장이다. 지금도 고용심판위원회는 지나치게 경미한 신청 사건은 각하할 수 있는 제도를 가지고 있다는 것이다. 한편, 보호대화 제도의 도입의 경우에도 오히려 근로자들을 괴롭히는 질 나쁜 사용자들에게 법률을 회피할 수 있는 명분만 준다는 입장에서 반대하고 있다. 즉, 정부의 대책이 “괴롭힘을 합법화(legallise bullying)”하는 것에 불과하며 이 제도가 사업장에서 어떻게 작동될 것인지, 특히 차별문제를 두고 실효를 볼 것인지 의문을 제기하고 있다. 이 보호대화 제도에 대해서는 연령차별 반대에 관한 전문가 집단인 ‘연령 및 고용네트워크(The Age and Employment Network)’에서도 부정적인 의견을 피력하였다. 즉, 부도덕한 사용자들이 이러한 새 제도를 악용할 경우 자칫 부적절한 대화를 조장할 수도 있으며, 사용자의 차별적 언사가 법적 구제수단에서 배제되어서는 안 된다는 입장이다.

사용자단체 입장을 보면 영국경제인연합회(CBI)는 정부의 노동관계법령 검토 작업을 환영하고 있다. CBI는 재검토 작업은 다소 늦은 감이 있다고 하면서 변화하는 작업장의 현실을 반영하기 위해서는 보다 유연하고 개별적인 방향으로 노동법이 변화해야 한다고 강조했다. 특히 고용심판위원회와 집단적 해고에 관한 규정 때문에 기업이 새로운 고용창출을 주저한다는 점을

고려할 때 정부의 제도 개혁 방향에 대해 적극적인 찬성 입장을 피력하였다(Confederation of British Industry, 2011).

■ 맺음말

연립정부의 노동관련 법률 개정에는 유연한 노동시장에 대한 현 정부의 믿음이 자리잡고 있다. 실제로 기업부에서 발견한 한 보고서에 따르면, 영국 노동시장이 비교적 좋은 성과를 내고 있다고 평가하면서 그 동인으로는 고용관계 법률의 규제 수준이 비교적 낮다는 점을 강조하고 있다 (Department for Business, Innovation and Skills, 2011b). OECD의 고용보호법규 지수 (OECD Indicators of Employment Protection, 2008)에 따르면 영국은 선진국 중에서 미국과 캐나다 다음으로 노동시장 규제가 약한 나라다.⁹⁾ 노동시장 보호수준을 지금보다 더 완화하려는 연립정부의 움직임이 향후 어떻게 귀결될 것인지, 그리고 유럽연합의 다른 회원국을 비롯해 다른 국가들에 어떤 영향을 끼칠 것인지 앞으로 지속적인 관찰이 필요하다. **KLI**

참고문헌

- Churchard, C. (2011), “Redundancy Consultations Could be Slashed, Says Cable”, *People Management*, 23 November, 2011.
- Confederation of British Industry (CBI), CBI Comments on Government Employment Law Review. Press release issued on 11th May 2011, London: CBI.
- Department for Business, Innovation and Skills (BIS) (2011a), Call for Evidence – Collective Redundancies – response form, London: BIS.

9) 연립정부는 노동시장 제도개혁의 3대 원칙으로 유연성 (flexibility), 효과성 (effectiveness), 공정성 (fairness) 세 가지를 들고 있다 (Department for Business, Innovation and Skills, 2011b).

- Department for Business, Innovation and Skills (BIS), (2011b) *Flexible, Effective, Fair: Promoting economic growth through a strong and efficient labour market*, London: BIS.
- Trades Unions Congress (TUC) (2011), “Government urged to Think Again on Employment Law Changes”, Press release published on 23 November 2011, London:TUC.
- People Management (2011), “Government to Launch ‘Protected Conversations’ Consultation,” *Newsdesk*, 14 November, 2011.