



영국의 코로나19 관련 제한조치 완화와 직장복귀

채민석 (영국 유니버시티칼리지 런던 경제학 박사과정)

■ 머리말

2020년 3월 코로나19 확산을 막기 위한 봉쇄정책을 시행하면서 불가피한 경우를 제외하고는 재택근무를 하도록 법으로 강제했으나, 2021년 4월부터는 법 대신 지침(guidance)을 통해 재택근무를 권장하는 방식으로 규제를 완화하기 시작했다. 특히 2021년 7월에는 코로나19 관련 제한조치를 대부분 해제하면서 직장복귀를 본격적으로 추진하는 모습인바, 이 글에서는 이 내용 및 관련 이슈들을 정리해 보고자 한다.

이하에서는 먼저 현재 직장복귀 허용 대상이 누구인지, 그리고 얼마나 많은 노동자가 복귀하고 있는지 등을 살펴본다. 이어서 직장에 복귀하는 노동자들의 안전보장을 위해 사용자로 하여금 어떤 준비를 하게 하고 있는지 관련 규정들을 정리한다. 또한 노동자가 원하지 않을 경우 복귀를 하지 않을 수 있는지 여부, 노동자의 복귀를 유도하기 위해 기업들은 어떤 노력을 하고 있는지 등에 대해서도 알아본다.¹⁾

1) 이 글의 내용은 별도의 언급이 없는 한 영국 하원도서관의 보고서 Ferguson D.(2021), "Coronavirus: Returning to Work", <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-8916/CBP-8916.pdf> (검색일: 2021.9.18)를 참고하여 작성하였다.

■ 직장복귀 추진 내용 및 현황

2021년 7월 19일 영국 정부가 4단계에 걸친 봉쇄 해제 로드맵을 모두 완료하고 재택근무와 관련한 법적 제한조치 및 지침을 대부분 해제함에 따라, 모든 사업장의 영업 재개가 허용되고 재택근무가 가능한 노동자도 직장으로 출근할 수 있게 되었다.²⁾ 다만 해당 사업장은 코로나19 관련 안전규정을 준수해야 하며, 기업·에너지·산업전략부(Department for Business, Energy and Industrial Strategy)와 디지털·문화·미디어·스포츠부(Department for Digital, Culture, Media & Sport)의 지침(이하 “정부 지침”)은 올여름 동안 점진적으로 복귀할 것을 권장했다.

또한 임상적으로 코로나19에 매우 취약한 것으로 진단받은 노동자의 경우에도 더 이상 재택근무의 권고 대상이 아니다. 보건안전국(Health and Safety Executive)의 지침은 사용자가 취약 노동자에 대해 별도의 통제를 도입할 필요가 없다고 명시하고 있다. 다만 출산을 했거나 출산을 앞둔 여성 노동자가 안전하게 근무할 수 없는 경우에는 유급휴가를 부여할 법적 의무가 있다고 명시하고 있으며, 정부 지침도 여전히 사용자에게 노동자의 건강과 안전을 보장할 의무가 있음을 강조하고 있다.

물론 국민건강서비스(NHS)의 검사 및 추적 시스템에 의해 코로나19 양성 판정을 받거나 확진자와 밀접 접촉한 것으로 판단되면, 10일간 자가격리를 해야 할 법적 의무가 있기 때문에 정당한 사유 없이는 출근을 할 수 없다. 하지만 선별검사에서 양성 판정을 받았더라도 확진검사를 받도록 안내받은 경우에는 그 검사에서 음성이 나오면 자가격리를 중단할 수 있다. 또한 백신 접종을 마쳤거나, 18세 이하이거나, 임상적 이유로 백신을 맞을 수 없는 경우에는 밀접접촉자로 분류되더라도 자가격리를 할 필요가 없다.³⁾ 그리고 2021년 7월 24일 및 27일 영국 정부는 식품 공급, 운송 및 응급 서비스 등 필수 부문의 노동자가 확진자와 밀접 접촉한 경우에는 7일 동안 매일 신속검사를 받는 경우 자가격리를 면제받을 수 있도록 하겠다고 발표한 바 있다.

한편 코로나19 및 관련 제한조치로 인한 강제 휴직 노동자에게 임금의 80%를 보장하던 코

2) 이와 관련해서는 별도의 언급이 없는 한 잉글랜드를 기준으로 서술한다.

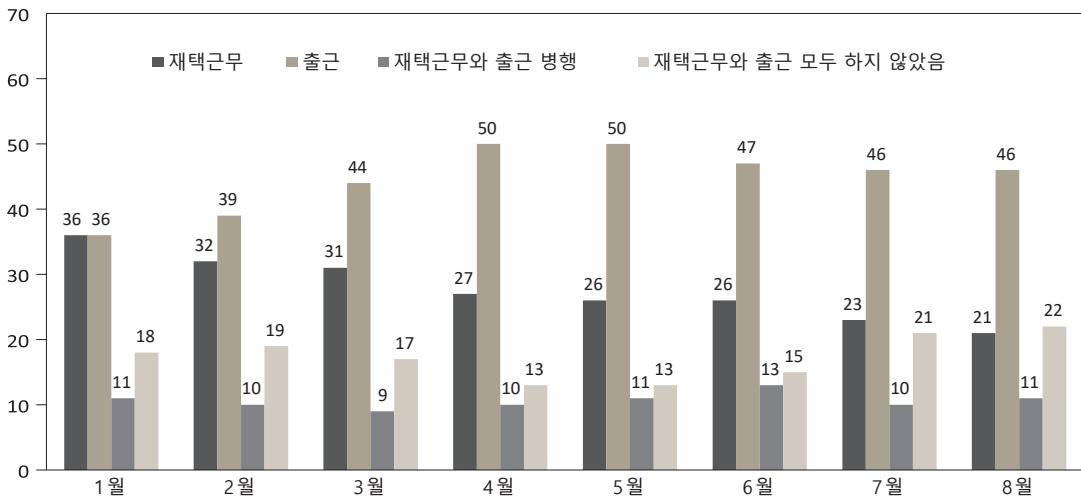
3) 자가격리 관련 지침에서는 이들이 최대한 빨리 확진검사(PCR)를 받아야 한다고 명시하고 있으나 법적 의무는 없다.

로나바이러스 고용유지 정책⁴⁾은 9월 30일부로 종료되었다. 다만 주당 평균소득이 120파운드(약 18만 원) 이상인 노동자가 자가격리를 하게 될 경우에는 사용자로부터 주당 96.35파운드(약 14.5만 원)의 병가수당을 지급받을 수 있고, 이 경우 사용자는 최대 2주분의 법정 병가수당을 정부에 청구할 수 있다.

이와 같이 직장복귀가 허용됨에 따라 출근하는 노동자는 늘고 재택근무는 점차 줄어드는 모습이다. 잉글랜드, 스코틀랜드 및 웨일스의 노동자를 대상으로 한 영국 통계청(ONS)의 설문조사에 따르면, 취업자 중 재택근무 없이 출근만 했다고 답변한 비율은 2021년 1월 마지막

<그림 1> 취업자의 재택근무 및 출근 비율(2021년 1~8월)

(단위 : %)



주 : 1) 매월 마지막 주 기준

2) 취업자임에도 재택근무와 출근을 모두 하지 않았다고 답변한 경우, 주된 이유는 강제휴직, 일시적 직장 폐쇄, 출산휴가 및 육아의무 등임.

자료 : ONS(2021), "Dataset: Coronavirus and the Social Impacts on Great Britain", <https://www.ons.gov.uk> (검색일 : 2021.9.21).

4) 코로나바이러스 고용유지 정책(Coronavirus Job Retention Scheme) 시행 초기에는 정부가 임금의 80%를 최대 월 2,500파운드(한화 약 380만 원)까지 지급하였으나, 2021년 7월부터는 70%, 2021년 8월부터는 60%만 지급하고, 나머지는 사용자가 부담하고 있다. BBC(2021), "Covid: How is Furlough Changing and When Will It End?", BBC, September 9, <https://www.bbc.com> (검색일 : 2021.9.18).

주 기준 36%에 불과했으나, 4월 마지막 주에는 50%까지 늘었고 8월 마지막 주 기준으로는 46% 수준을 유지하고 있다.⁵⁾ 또한 출근 없이 재택근무만 했다고 응답한 비율은 2021년 1월 마지막 주 36%에서 8월 마지막 주 21%로 지속적으로 감소하고 있다.

한편 동 기간 중 재택근무와 출근을 병행한 취업자의 비율은 10% 수준을 유지했고, 강제 휴직, 일시적 직장 폐쇄, 출산휴가 및 육아 의무 등의 이유로 일을 하지 않은 취업자의 비율은 20% 내외였다.⁶⁾

■ 작업장 안전보장 관련 규정

위에서 언급한 바와 같이 영국 정부는 노동자의 출근을 허용함에 있어 해당 작업장이 코로나19 관련 안전규정을 준수해야 한다는 조건을 달고 있다. 이하에서는 이와 관련한 규정들을 정리해본다.

작업장 안전보장을 위한 사용자의 일반적 의무

「작업장 보건안전법(Health and Safety at Work etc. Act 1974)」 및 관련 법은 코로나19 확산 이전부터 위험평가 수행, 보건 및 안전 대책 마련, 안전 관련 노동자 대표와의 협의 등 직장 내 안전보장을 위한 일반적인 의무를 사용자에게 부과하고 있다. 이에 더해 팬데믹 기간 중에는 소매업 및 숙박업 부문에서 고객과 접촉하는 직원들의 마스크 착용 의무화, 사람들에게 마스크 착용 의무를 알리는 표시 설치, 자가격리 중인 직원들의 업무 관련 외출 금지 등과

5) 다만 싱크탱크 도시센터(Centre for Cities)가 분석한 영국 30개 대도시의 노동자 이동량은 코로나19 관련 제한조치가 대부분 해제된 7월 말에도 팬데믹 이전의 18%에 불과했으며, 런던은 더욱 낮은 15% 수준이었다. Elliott, L.(2021), "Scrapped Covid Rules Bring Fewer Than 20% of UK City Workers Back to the Office", *The Guardian*, August 12, <https://www.theguardian.com> (검색일: 2021.9.22).

6) ONS(2021), "Dataset: Coronavirus and the Social Impacts on Great Britain", <https://www.ons.gov.uk> (검색일: 2021.9.21).

관련하여 사용자의 의무를 규정하는 법들이 도입된 바 있으나, 이는 현재 폐지된 상태이다.

한편 2021년 7월 14일 발표된 정부 지침은 ① 건설현장 및 실외 작업장, ② 여가 및 관광 관련 시설, ③ 호텔 및 숙박업소, ④ 사무실, 공장 및 연구소, ⑤ 음식점 및 주점, ⑥ 상점, 지점 및 밀접 접촉 서비스 업소⁷⁾ 등 6개 부문에 대해서 작업장 안전보장을 위해 사용자가 수행해야 할 내용을 부문별로 자세히 제시하고 있다. 특히 환기와 청소를 강조하고 있는데, 이에 따르면 사용자는 창문을 열거나 기계적 환기를 통해 신선한 공기 흐름을 극대화해야 하고 이산화탄소 측정기를 이용하여 환기가 부족한 영역을 확인해야 한다. 그리고 사회적 거리두기를 요구하고 있지는 않으나, 차단막 등을 이용하여 직원들이 접촉하는 사람 수를 최소화할 것을 명시하고 있다.

그리고 현재 법적으로는 고객 및 직원 모두 마스크를 착용해야 할 법적 의무가 없고 고객들에게 마스크 착용을 요구하는 표시판을 설치할 의무도 없으나, 이·미용업 등 밀접 접촉 서비스 업소 부문에 대한 정부 지침은 사용자가 고객 및 직원들에게 마스크 착용을 요구할 것을 고려하라고 명시하고 있다. 또한 개인보호장비를 예방적으로 사용하는 것은 추천하지 않으나, 위험평가에서 필요하다고 판정된 경우에는 제공해야 한다.

작업장에서의 코로나19 검사 및 백신 접종 요구

현재 영국 정부는 작업장에서 코로나19 무료 검사를 제공하지 않고 있으며, 정부 지침도 작업장에서의 검사를 특별히 권고하지는 않고 있다. 다만 필요한 경우 사용자는 개별적으로 사설 검사 업체에 의뢰하여 검사를 진행하거나 직원들에게 개인적으로 각 검사소 등에서 무료 검사를 받도록 요구할 수 있다. 이와 관련하여 독립적 공공기관인 조정·중재기구(ACAS)가 제시한 검사 관련 지침은 사용자와 직원 간의 합의하에 검사가 진행되어야 한다고 강조했다. 또한 정보위원회(Information Commissioner's Office)의 직장 내 검사 관련 지침은 검사를 통한 직원의 건강정보 수집 등에 있어 개인정보보호법에 유의해야 한다고 덧붙였다. NHS의 직장 내 검사 관련 지침에도 사용자가 직원들에게 확진자 발생을 알릴 수 있으나 개

7) 대표적으로 이·미용업소 등이 포함된다.

인정보는 밝히지 않아야 한다고 명시하고 있다.

한편 영국 정부는 사용자들에게 직원의 백신 접종을 독려해 달라고 요청하고 있고, NHS 코로나바이러스 패스를 도입하여 개인들이 백신 접종 여부 및 검사 결과 등을 입증할 수 있도록 하고 있다. 요양원 노동자에 대해서는 2021년 11월 11일부터 코로나19 백신 접종을 법적으로 의무화하였다. 하지만 이를 제외하고는 사용자가 직원의 코로나19 백신 접종 여부 및 검사 결과를 의무적으로 확인하게 하거나 혹은 이를 금지하는 법률은 제정되지 않고 있다. 다만 영국 정부는 나이트클럽 등 많은 사람이 모이는 곳의 경우 코로나바이러스 패스를 확인한 경우에만 입장을 허용하는 방안을 고려하고 있다.

따라서 현재로서는 직원에게 코로나19 백신 접종을 요구할지 여부가 사용자 재량으로 결정되는데, 이미 상당수의 사용자는 신규 채용 시 백신 접종을 완료할 것을 요구하고 있다. 하지만 사용자가 백신 미접종을 이유로 실제로 노동자를 해고하거나 차별할 경우 고용법이나 평등법, 혹은 인권법 등을 위반할 가능성이 있으므로, 직원 및 고객의 백신 접종 여부를 확인할 때는 개인정보보호법에 유의해야 한다.

■ 직장복귀 거부와 관련한 노동자의 권리

앞에서 살펴본 바와 같이 사실상 대부분의 노동자에게 직장복귀가 허용되었음에도 불구하고 약 20%의 노동자는 여전히 재택근무만 하고 있는 것으로 나타나는 등 아직 상당수의 노동자가 직장복귀를 꺼리고 있다. 이와 관련된 법 조항은 「고용권리법(Employment Rights Act 1996)」 제44조 및 제100조인데, 노동자가 건강 및 안전상의 이유로 출근을 거부할 경우 그로 인한 불이익이나 해고를 금지하고 있다. 좀 더 구체적으로 이 조항들은 ① 노동자가 심각하고 압박하였으며 피할 수 없는 위험이 있다고 믿을 합리적인 이유가 있어서 출근을 거부하는 경우나, ② 그러한 위험이 있다고 믿을 합리적인 이유가 있어서 노동자 자신 및 다른 사람들을 보호하기 위해 적절한 조치를 취한 경우에 적용된다.

최근 판례들을 보면 코로나19로 인한 위험이 이 조항들이 말하는 위험에 해당하는 경우가 많다. 또한 코로나19로 인한 위험이 해당 노동자에게 심각하고 압박했다고 믿을 합리적인 이

유가 있었는지 여부는 사례별로 판단되고 있는데, 많은 판례에서 노동자들은 합리적인 이유가 있었다는 것을 어렵지 않게 입증했다. 다만 코로나19에 대한 일반적 두려움은 충분한 이유가 되기 어려웠고, 노동자가 코로나19로 인한 위험을 피할 수 없었다는 것과 자신을 보호하기 위해 취한 조치가 적절했음을 보이는 것도 중요했다.

그리고 이 조항들이 적용되기 위한 두 번째 조건에서 말하는 “다른 사람들”에는 직장동료뿐만 아니라 가족도 포함된다. 따라서 임상적으로 코로나19에 취약한 가족과 함께 살고 있는 노동자가 그들을 보호하기 위해 출근을 거부한 경우에도 그 이유가 합리적이라면 불이익을 받지 않을 권리가 있다.

한편 「평등법(Equality Act 2010)」에 따라 코로나19에 취약한 노동자, 예를 들어 장애가 있거나 고령인 노동자가 보통의 노동자와 같은 조건의 출근을 거부하였다는 이유로 임금 삭감과 같은 불이익을 겪을 경우, 부당한 차별이라는 주장이 제기될 가능성도 있다.

■ 직장복귀를 유도하기 위한 개별 기업들의 노력

직장복귀를 망설이는 노동자들의 걱정과 염려를 해소하고 그들의 출근을 장려하기 위해 영국 내 기업들의 개별적인 노력이 이어지고 있다.⁸⁾ 세계적인 회계법인 PwC는 2만 2천여 명의 영국 내 노동자들의 근무형태를 주 2~3일 정도를 출근하는 혼합 근무형태로 변경하면서 1천 파운드(약 150만 원)의 보너스를 지급했다. 이는 재택근무 중단을 조건부로 하는 것은 아니나, 추가적으로 발생할 통근 비용 등에 사용될 것으로 기대된다.

미국 투자은행 골드만삭스는 영국 내 사무실에 출근하는 모든 노동자에게 무료로 조식과 중식을 제공하고, 런던 사무실의 경우에는 오후에 아이스크림까지 제공한다. 또한 헬스장 이용료를 면제하고 옥상정원을 재개방하였으며, 필요한 경우 직장 보육도 계속해서 제공한다. 현재까지 약 50%의 직원들이 직장에 복귀하였는데, 이들은 필요에 따라 직장에서 코로나19

8) Makortoff, K.(2021), “Sweet Deal: UK Workers Lured Back to Office with Bonuses and Ice-cream”, *The Guardian*, September 6, <https://www.theguardian.com> (검색일: 2021.9.22).

검사를 받고 본인의 자리에 앉아 있지 않을 때는 마스크를 착용해야 한다.

그 밖에도 영국 자산운용사 제너스 헨더슨(Janus Henderson)과 국제 법률사무소 슬로터 앤 메이(Slaughter and May)도 사무실에 출근하는 직원들에게 무료 식사를 제공한다. 보험 회사 피닉스 그룹(Phoenix group)은 직원들이 서로 어울릴 수 있도록 안전한 파티를 개최하고 있는데, 이 모임에서는 사원증 목걸이줄의 색상을 구분하여 각 직원이 하이파이브와 같은 신체 접촉에 관대한지 혹은 거리를 유지하기를 원하는지를 표시하고 있다.

■ 맺음말

최근 우리나라도 코로나19 팬데믹이 장기화되고 백신 접종률이 높아지면서 관련 방역조치 완화 및 워드 코로나에 대한 논의가 시작되고 있다. 이는 사회와 경제의 정상화를 위해 필수적이라 할 수 있으나, 그 과정에서 노동자의 건강과 안전을 보장하기 위한 방안을 함께 모색하는 것도 매우 중요하다. 그리고 영국 사례에서 살펴본 바와 같이, 검사 및 백신 접종을 장려하거나 의무화하는 정책을 추진함에 있어서는 노동자의 권리나 인권, 개인정보보호 등도 충분히 고려해야 함을 잊지 말아야 할 것이다. **KLI**