

# 일-가정 양립을 위한 영국의 유연근무제

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 영국

김근주 (영국 레스터대학교 방문연구원)

## ■ 머리말

영국 정부는 2013년 2월 근로자가 육아시간의 부담을 결정할 수 있도록 하는 육아휴직 분담제와 유연근무 청구권을 모든 근로자에게 확대할 것을 내용으로 하는 ‘아동 및 가족법안’을 의회에 제출하였다.<sup>1)</sup> ‘아동 및 가족법안’에 대하여 영국 언론 및 정치적인 관심은 육아휴직 분담제에 초점이 맞춰져 있지만,<sup>2)</sup> 유연근무 청구권을 일반적인 근로권으로 확대하는 내용 역시 일-가정 양립은 물론 노사관계에 있어서 중요한 변화이다.

2010년 출범한 보수-자민 연정은 노동관계 법령에 대한 규제완화를 통해 기업친화적 노동

1) ‘아동 및 가족법안’은 총 9개 부분으로 구성된 것으로 육아휴직 분담제와 유연근무제 확대 이외에도 입양 시스템 개정, 육아서비스 대행사 도입 등 ‘아동과 가족’에 관한 전반적인 사항들이 포함되어 있다([http://www.publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2012-2013/0131/cbill\\_2012-20130131\\_en\\_1.htm](http://www.publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2012-2013/0131/cbill_2012-20130131_en_1.htm)).

2) 전통적인 성 역할을 중심으로 규정되어 온 영국의 출산 및 육아관련 제도들은 여성 근로자에게 26주의 출산휴가 및 추가적인 26주의 육아휴직을 규정하고 있는 반면, 배우자인 남성 근로자에게는 출산 예정일을 전후하여 최대 2주의 부성휴가만이 규정되어 있기 때문에 많은 비판을 받아 왔다. 특히 법령상 52주의 육아기간이 규정되어 있음에도 불구하고, 통상적으로 여성 근로자들은 유급으로 규정되어 있는 39주를 지나면 복귀한다(*Maternity and Paternity Rights Survey and Women Returner Survey 2010/11*, Department for Work and Pensions Research Report, p.3). 이에 따라 이 법안은 여성(출산) 근로자만 사용하던 52주의 기간을 우선 18주는 여성 근로자가, 남은 34주는 부부 및 파트너가 협의하여 나눠 쓸 수 있도록 하고 있다.

정책들을 도입하여 왔지만,<sup>3)</sup> 노동당 정부의 성과라고 할 수 있는 ‘유연근무 청구권’에 대해서는 오히려 근로자의 권리를 더 확대하는 방향으로 나아가고 있다. 이처럼 현 영국 정부가 유연근무 청구권에 긍정적인 입장을 보이고 있는 것은 ‘유연근무 청구권’이 기존 근로자들의 휴식권 확대를 통한 일-가정 양립에 기여할 뿐만 아니라, 유연근무 청구 근로자들의 공백을 메우기 위한 부분적 고용의 활성화로 실업률 제고에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 보기 때문이다.<sup>4)</sup>

‘아동 및 가족법안’이 통과되면 현재 육아 및 간호 등에 한정되어 있는 유연근무 청구권이 일-가정 양립은 물론 근로자의 학업, 건강상태(고령 등)에 따라서도 청구할 수 있는 근로관계의 일반적 권리로 규정된다. 이하에서는 유연근무 청구권의 도입과 내용을 살펴보고, 유연근무제의 실태를 살펴보도록 한다.<sup>5)</sup>

## ■ 유연근무 청구권의 내용

현재 영국의 고용권리법(Employment Rights Act 1996, 이하 ERA)은 육아 및 간호를 이유로 근로자가 사용자에 대해 유연근무를 청구할 수 있는 권리를 규정하고 있다(ERA 제8장A).

유연근무 청구권은 2002년 고용법에 의하여 5세 이하(장애 자녀의 경우 18세 이하)의 육아를 위한 권리로서 최초로 도입되었다(2003년 4월 1일부터 시행). 이러한 유연근무 청구권의 도입은 1997년 노동당 정부 이후 전개된 일-가정 양립 캠페인의 결과물로서, 이 캠페인에서는 사용자의 배려의무를 바탕으로 한 자발적인 유연근무제 확대를 목적으로 하였다.<sup>6)</sup> 이후

3) 2010년 이후 영국 정부의 노동관계법 개정 동향에 관해서는 권병희(2011), 「영국 보수-자민 연립정부의 노동관계법 개정 동향」, 『국제노동브리프』 12월호, 한국노동연구원; 김근주(2013), 「최근 영국 해고법제의 변화: 개별 해고 규제완화를 중심으로」, 『국제노동브리프』 1월호, 한국노동연구원 참조.

4) ACAS(2007), “Flexible working and work-life balance”, p.18.

5) 이 글의 내용 중 유연근무 청구권의 내용과 절차에 관해서는 김근주(2012), 「일-가정 양립을 위한 근로시간 단축제도」, 『법학논총』 29(3), 한양대학교 법학연구소에서 영국의 유연근무제도 부분의 내용을 요약 및 인용하였다.

6) Jane Lewis, Trudie Knijn, Claude Martin and Ilona Ostner(2008), “Patterns of Developing in Work/Family Reconciliation Policies for Parent in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s”,

2006년 일과 가족법(제12조)을 통해 유연근무 청구권은 가족간호를 위한 범위(2007년 1월 1일부터 시행)와 17세 이하의 일반적인 육아를 위한 범위(2009년 1월 1일부터 시행)까지 확대되어 왔다.

유연근무 청구권은 양육 책임이 있는 근로자 또는 「유연근무 절차 등에 관한 규칙」(The Flexible Working (Eligibility, Complaints and Remedies) Regulations 2011, 이하 규칙)의 범위 내에서 간호의 필요가 있는 자를 돌보기 위하여 근로자가 ① 근로시간 ② 근로시간대 ③ 근로장소 등 중요한 근로조건의 변경을 사업자에게 요구할 수 있는 권리를 말한다(ERA 제80조F 제1항a).<sup>7)</sup> 유연근무 청구는 26주 이상 계속 근로한 근로자에게 인정되며, 소극적 요건으로 이전 12개월 동안 유연근무제를 활용하지 않았을 것이 규정되어 있다(ERA 제80조F 제1항 b).

근로자가 유연근무를 청구하는 경우 사용자는 경영상의 이유를 이유로 근로자의 청구를 거절할 수 있다. ERA는 경영상의 이유에 관하여 ① 과도한 추가적 비용부담 ② 기존 인원의 재편 ③ 신규(정규) 인원 충원 ④ 업무 수행상 불가능 ⑤ 구조조정의 예정 등을 규정하고 있다(ERA 제80조G).

## ■ 유연근무 청구 절차

ERA의 유연근무 청구권은 근로자의 유연근무 청구 유형과 사업주의 거절 사유가 광범위하게 규정되어 있기 때문에, 다양한 형태의 분쟁이 발생할 수 있다. 이에 대하여 규칙은 사용자와의 협의 및 고용위원회(Employment Tribunals)의 제소 절차를 규정하고 있다.

우선 유연근무를 청구하고자 하는 근로자는 ① 유연근무의 근거(육아 또는 가족간호의 필요성) ② 유연근무의 형태(변경하고자 하는 근로조건) ③ 유연근무의 기간(근로조건 변경 기간)을 서면으로 사용자에게 제출하여야 한다. 제출된 유연근무 청구에 이의가 있는 사용자는 근로자

*Social Politics* 15(3), p.282.

7) 규칙은 유연근무제를 활용할 수 있는 피간호자의 범위를 근로자의 ① 배우자 ② 동반자(civil partner) ③ 친·인척 및 ④ 동거인에 한한다(제3조B). 동반자의 경우 동반자법(Civil Partnerships Act 2004)에 따라 결합(union)한 관계로 분리(dissolution)되지 않았음을 증명하여야 한다.

의 청구 시점부터 28일 이내에 근로자와 협의하여야 하며(규칙 제3조 제1항), 협의 후 확정된 근로조건을 14일 이내에 근로자에게 서면으로 통지하여야 한다(규칙 제2조 제항).

만약 근로자와 사용자가 근로조건 변경에 관하여 협의하지 못했을 경우 근로자는 협의 종료 시점에서 14일 이내에 수정된 내용(근로조건)을 사용자에게 제시하여야 하며, 이를 수령한 사용자는 수령 시점을 기준으로 14일 이내에 변경된 근로조건을 수용할지 여부를 서면으로 통지하여야 한다(제4조 제2항). 사용자가 근로자의 유연근무 청구를 최종 거절하는 경우에는 ERA 제80조G에 규정된 사유를 기재하여야 한다.

근로자의 유연근무 청구가 거절된 경우, 근로자는 이에 대한 불공정성 심사를 고용위원회에 제기할 수 있으며, 고용위원회가 사용자가 불공정하게 근로자의 청구를 거절했다고 판단하는 경우에는 그 시점을 기준으로 유연근무가 개시됨과 동시에 절차 지연 등 근로자의 권리 침해에 대한 손해배상이 이루어진다.<sup>8)</sup>

이처럼 유연근무에 관한 절차가 상세하게 규정되어 있는 것은 유연근무 청구가 근로관계가 존속하는 가운데 행사되는 근로자의 권리이므로, 사용자가 이를 수용하지 않는 경우에는 권리의 타당성 여부에 관계없이 실질적인 불이익 취급이 문제될 수 있으므로, 양 당사자의 협의를 통한 의견 조율이 가장 바람직하기 때문이다.<sup>9)</sup>

## ■ 유연근무 청구권 활용 현황

유연근무 청구권은 비교적 최근에 도입된 권리임에도 불구하고 실제 노사관계에서 빈번히 활용되는 것으로 나타났다. 특히 유연근무 청구권의 형태가 다양하고,<sup>10)</sup> 사용자의 거부권이 비

8) 사용자가 근로자의 유연근무 청구 거절에 대한 합리성이 부정되는 경우에는 노동법원은 8주의 임금 상당액에 대한 손해배상을 명할 수 있다(규칙 제2조 제2항).

9) Yvonne Pery(2010), Flexible Working, Directory of Social Change, p.13.

10) 유연근무제는 다양한 방식으로 활용될 수 있는데, 단시간 근로제, 선택적 근로제, 집중근로제, 시차근로제, 원격근로제뿐만 아니라 연간 기준근로시간제나 분기별 근로제 등과 같은 유형이 활용될 수 있다(Hugh Collins, K. D. Ewing and Aileen McColgan(2012), Labour Law, Cambridge University Press, p.395).

교적 광범위하게 규정되어 있음에도 불구하고, 사용자의 유연근무 승인 비율이 비교적 높게 나타나고 있으며 이를 둘러싼 법률 분쟁도 많지 않은 것으로 나타나고 있다.

〈표 1〉 유연근무 청구권 활용 현황

(단위:%)

유연근무제 활용 현황	2004	2007	2011
최근 12개월 동안 활용 안 함	49	44	40
현재 활용 또는 최근 12개월 동안 활용한 적 있음	51	56	60

자료 : Sarah Tipping, Jenny Chanfreau, Jane Perry and Clare Tait(2012. 7), The Fourth Work-Life Balance Employee Survey, BIS(The Employment Relations Research Series 122)(이하 BIS 4th Survey), p.66.

〈표 1〉을 살펴보면, 유연근무제 청구 자격을 갖춘 근로자를 대상으로 유연근무 청구권 활용 현황을 조사한 결과,<sup>11)</sup> 제도 도입 이후 유연근무의 활용은 지속적으로 확대되고 있는 것으로 나타났다. 그리고 유연근무 청구권의 요건 및 범위가 2007년 이후 변경되었음에도 불구하고, 조사대상 근로자의 75% 이상이 변경 사항에 관하여 정확하게 인지하고 있는 것으로 나타났다.<sup>12)</sup> 반면 유연근무 청구권을 활용하지 않은 이유에 관해서는 특별한 이유가 없다고 대답한 경우가 48%로 가장 많고, 저임금 18%, 제도의 내용을 알지 못해서 14%, 동료들과의 교류 단절 4% 등으로 나타났다.<sup>13)</sup>

11) 조사대상 근로자는 2004년, 2007년 조사의 경우 5세(장애자녀 18세) 이하의 육아의 필요성이 있는 근로자, 2011년 조사의 경우 가족간호 및 17세 이하의 육아 필요성이 있는 근로자이다.

12) BIS 4th Survey, p.44.

13) Paul L. Latereille and J. A. Lattreille(2011. 7), The Third Work-Life Balance Employee Survey, BIS(Employment Relations Occasional Paper)(이하 BIS 3rd Survey), p.34.

〈표 2〉 유연근무 청구권 청구 현황

(단위:%)

유연근무제 청구 현황 (중복 선택 가능)	2004	2007	2011
단시간 근로 전환	28	26	32
일간 유연근무제	26	26	23
일시적 근로시간 감축	13	10	8
가내근로 전환	11	10	13
주중 집중 근로제	11	8	10
연간 기준근로시간제	6	6	5
잡 셰어링	6	6	4
특정 기간 근로제	15	13	10

자료 : BIS 4th Survey, p.66.

대부분의 유연근무제는 근로시간의 변경이 주를 이루고 있는데, <표 2>를 살펴보면, 유연근무제를 청구한 근로자들이 가장 선호하는 형태는 단시간 근로 전환이며, 핵심 근로시간을 정하는 일간 유연근무제(Flexi-time) 역시 많이 활용되고 있다.<sup>14)</sup> 반면 연장근로 및 휴일근로 등의 법적 문제가 발생할 수 있는 연간 기준근로시간제나 유연근무제 청구로 인하여 고용 형태가 영속적으로 변경될 수 있는 잡 셰어링 등의 형태는 활용도가 낮았다.

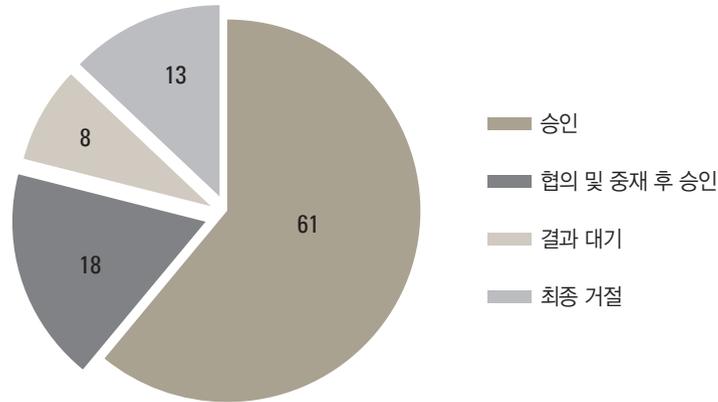
ERA는 근로자의 유연근무 청구에 대하여 사용자가 경영상 이유를 근거로 청구를 거절할 수 있도록 규정하고 있는데, 실제 유연근무제를 거절하는 비율은 높지 않은 것으로 나타났다. [그림 1]은 2011년 조사에서 유연근무제 신청에 대한 사용자의 결정을 나타낸 것으로, 최종적인 거절은 13%에 그친 반면, 근로자들의 청구가 승인되는 경우는 61%로 나타나 근로자들이 유연근무 청구에 대하여 긍정적으로 반응하고 있음을 알 수 있다. 한편 근로자의 청구에 대한 사용자의 협의는 직속 관리자 차원에서, 청구 근로자와 구두로 이루어지는 등 별도의 절차 없이 비공식적인 방식이 주로 사용되고 있는 것으로 나타났다.<sup>15)</sup>

14) 일간 유연근무제(Flexi-time)는 사용자가 정한 기준 핵심 근로시간 이외에, 일간 근로의 개시 및 종료를 합의된 범위 내에서 변경할 수 있는 방식을 의미한다(Hugh Collins, K.D. Ewing and Aileen McColgan, 앞의 책, p.394).

15) BIS 3rd Survey, p.35.

[그림 1] 유연근무제 청구와 사용자의 결정

(단위:%)



자료 : BIS 4th Survey, table 3.5.

## ■ 유연근무제 확대에 대한 노사의 입장과 향후 문제점

이번 유연근무제 확대 법안에 대해서는 기본적으로 노사 양 당사자 모두 긍정적인 입장을 나타내고 있다. ‘일하는 가족들’의 대표 사라 잭슨은 유연근무제의 확대는 근로자의 가족뿐만 아니라 궁극적으로 기업들에게도 유익한 것이라고 하면서, 유연근무제가 결근율 감소, 이직률 감소 등 근로자의 사업장에 대한 만족도를 높일 수 있으며, 궁극적으로 노동생산성에도 긍정적인 영향을 나타낼 수 있다고 논평하였다. 한편 사용자 단체인 CBI는 법령에 따른 권리 확대 이전에도 이미 많은 사업장에서 자체적으로 근로자의 개인적 사유에 대한 유연근무제를 도입하여 왔다고 하면서, 이번 법제화가 기업 환경에 큰 변화를 가져오는 것은 아니라고 보고 있다. 다만 사업 운영에 있어서 근로자의 요구는 물론 고객들의 요구도 고려해야 하기 때문에 근로자 청구에 대한 사용자의 거부권이 유지되어야 하며, 이러한 사용자의 거부권은 현행 방식보다 보다 명확하고 확대되어 규정되어야 한다는 입장을 밝혔다.<sup>16)</sup>

16) <http://www.peoplemanagement.co.uk/pm/articles/2013/02/government-announces-shared-parental-leave-plans.htm>(접속일 : 2013년 2월 27일).

이처럼 노사 모두 유연근무제 확대에 대한 부정적인 의견이 크지 않음에도 불구하고, 유연근무 청구권 확대가 일-가정 양립 내지 더 나아가 근로자의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 제도로 정착될 수 있을지는 여전히 명확하지 않다. 이러한 권리가 실질적으로 담보되기 위해서는 무엇보다도 고용위원회 절차 등 사용자의 거절권에 대한 재심 장치들이 마련되어 있어야 하지만, 육아 및 가족간호 법안에는 유연근무 청구요건 삭제(제101조) 및 사업장 내 재심 기간 확대(제102조 : 근로자 청구 후 3개월) 등의 내용만 담겨 있을 뿐, 권리 침해에 대한 부분은 규정되어 있지 않다. 그러므로 향후 관련 규칙의 개정 등에서 사용자의 거부권 및 권리 침해에 대한 구제절차를 어떻게 규정하는가에 따라 유연근무 청구권이 실질적인 일-가정 양립 정책으로 자리 잡을 수 있을지가 결정될 것으로 보인다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- 권병희(2011), 「영국 보수-자민 연립정부의 노동관계법 개정 동향」, 『국제노동브리프』 12월호, 한국노동연구원.
- 김근주(2013), 「최근 영국 해고법제의 변화: 개별 해고 규제완화를 중심으로」, 『국제노동브리프』 1월호, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_(2012), 「일가정 양립을 위한 근로시간 단축제도」, 『법학논총』 29(3), 한양대학교 법학연구소.
  
- ACAS(2007), “Flexible working and work-life balance”.
- Hugh Collins, K. D. Ewing and Aileen McColgan(2012), *Labour Law*, Cambridge University Press.
- Jane Lewis, Trudie Knijn, Claude Martin and Ilona Ostner(2008), “Patterns of Developing in Work/Family Reconciliation Policies for Parent in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s”, *Social Politics* 15(3).
- *Maternity and Paternity Rights Survey and Women Returner Survey 2010/11*, Department for Work and Pensions Research Report, 2011.
- Paul L. Latereille and J. A. Lattreille(2011. 7), *The Third Work-Life Balance Employee Survey*, BIS(Employment Relations Occasional Paper).
- Sarah Tipping, Jenny Chanfreau, Jane Perry and Clare Tait(2012.7), *The Fourth Work-Life Balance Employee Survey*, BIS(The Employment Relations Research Series 122).
- Yvonne Perry(2010), *Flexible Working*, Directory of Social Change.