



제3의 근로자 지위?: 영국 근로자 주주제도 도입

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 영국

김근주 (영국 레스터대학교 방문연구원, 법학박사)

■ 머리말

오지 오스본 재무장관은 2012년 10월 8일 보수당 연례 전당대회에서 “사용자들이 근로자의 고용보장에 대한 부담을 덜고, 근로자들이 경제적으로 보다 더 이익을 볼 수 있는 급진적인 제안”의 하나로 해고보호권과 주식을 교환하는, 소위 근로자 주주(Employee Shareholder) 제도의 도입을 제안하였다. 그러나 이 당시만 하더라도 오지 오스본 장관의 근로자 주주제도는 단순한 제안에 그칠 것으로 예상하는 견해들이 지배적이었으며, 실질적으로 이를 시행하기에는 법적·사회적 문제점이 많다는 점이 보수당 내에서도 많이 제기되었다. 따라서 이러한 오지 오스본 장관의 발언은 노동당 및 노동조합에 대한 정략적인 공격 정도로만 비춰졌을 뿐이었다.

그러나 2013년 4월 25일 ‘근로자 주주’ 제도를 포함하여 성장 및 공공기반시설에 관한 법안(Growth and Infrastructure Bill 2013)이 상원을 통과한 후 여왕의 재가 절차만을 남겨놓은 상황에서, 보수당 내에서도 이견(異見)이 분분하였던 ‘근로자 주주’라는 개념에 관해 논란이 발생하고 있다. 비록 이러한 논란들은 이 법안에 포함되어 있는 수많은 논쟁적인 문제들, 예컨대 건물의 수직증축에 대한 허가제 폐지나 지방자치단체의 관리·감독 권한 중의 일부에 대한 중앙정부의 이행 등에 밀려 언론 등의 관심을 상대적으로 덜 받고 있긴 하지만 근로자(employee)와 노무제공자(worker)로 고용보호입법의 대상을 이분화하고 있는 영국법에서, 제3의 근로자 지위인 ‘근로자 주주’가 어떻게 해석되어야 하는지는 노동법 학계를 중심으로 활

발하게 논의되고 있다. 이하에서는 새로이 도입될 것으로 예상되는 ‘근로자 주주’ 제도의 내용을 살펴본 후, 이러한 변경이 가져올 수 있는 향후의 문제점에 관하여 서술하고자 한다.

■ 근로자 주주제도의 내용

근로자 주주제도는 사용자와 근로자가 연간 최소 2,000파운드 이상의 주식을 해당 근로자에게 배당하기로 결정한 때에는 고용권법상 규정된 일정한 권리를 배제할 수 있도록 하는 것을 내용으로 하고 있다. 이러한 제도의 촉진을 위하여 세무당국은 근로자 주주가 받은 주식에 대하여 면세 조치(자본소득세 면제)를 취할 수 있으며, 사용자는 근로자 주주제도에 대한 합의 시 배제되는 권리에 관하여 해당 근로자에게 서면으로 교부하여야 한다.

성장 및 공공기반시설에 관한 법안에서는 제31조에서 고용권법 제205조 이하에 ‘근로자 주주 지위’에 관한 내용을 삽입할 것을 규정하고 있는데, 이를 바탕으로 근로자 주주제도의 내용을 파악하면, 크게 ‘근로자 주주제도의 시행 절차’와 ‘사용자와 근로자가 배제할 수 있는 권리’로 구분된다. 성장 및 공공기반시설에 관한 법안에 의하여 고용권법에 추가되는 조항은 제205조A, 제47조G, 제104조G이다.

먼저 사용자는 근로자의 법적 지위를 근로자 주주로 변경하고자 하는 경우에는 ① 배당하고자 하는 주식의 수와 가액(연간 2,000파운드 이상), ② 배제되는 권리들을 해당 근로자에게 통보하여야 한다(고용권법 제205조A 제1항 및 제5항 (a) - (i)). 이에 대하여 근로자는 관련 사항에 관하여 독립적인 회계 및 법률 자문을 받아야 하며(동조 제6항 (a)), 근로자는 자문을 받은 후 7일 이후에 사용자의 제의에 대한 결정을 할 수 있다(동조 제6항 (b)). 이러한 절차들은 근로자 주주에 대한 유효 요건으로 규정되어 있으며, ‘자문 후 7일’은 일종의 숙려 기간(cooling off)으로 볼 수 있다. 근로자가 사용자의 요청에 승낙하는 경우에는 사용자가 최초 통보한 주식을 해당 근로자에게 배당함으로써 근로자의 지위는 변경되며, 근로자에게는 배당받은 주식을 회사에 환매할 수 있는 권리가 부여된다(동조 제12항). 근로자 주주에 관한 사용자의 제안에 대하여 근로자는 거절할 수 있으며, 이러한 거절에 대하여 사용자의 불이익한 처분은 금지된다(고용권법 제104조G).

한편 성장 및 공공기반시설에 관한 법안에서는 근로자 주주제도를 통해 근로자에게 배제될 수 있는 권리를 다음과 같이 규정하고 있다(고용권법 제205조A 제2항).

- ① 고용권법 제63조D : 직업훈련이나 학업을 수행할 것을 요청할 수 있는 권리
- ② 고용권법 제80조F : 유연근무청구권¹⁾
- ③ 고용권법 제94조 : 불공정하게 해고되지 않을 권리²⁾
- ④ 고용권법 제135조 : 고용조정수당을 받을 권리

이러한 고용권법상 권리가 배제되는 것과 별도로, 근로자 주주에 대해서는 출산 및 육아휴직 후 직장으로 복귀 시에 사용자에 대한 사전통지 기간이 일반적인 근로자들보다 엄격한 요건하에서 이루어지게 된다. 즉 일반 근로자들은 직장으로 복귀하고자 할 때 8주 전에 사용자에게 통지를 하면 되는 반면 근로자 주주의 경우에는 16주 전에 사용자에게 통지를 하여야 한다. 이러한 사전통지 기간이 적용되는 권리는 다음과 같다(고용권법 제205조A 제3항).

- ⑤ 1999년 모성 및 부성 휴가 등에 관한 규칙 제11조에 의한 산전후휴가와 육아휴직
- ⑥ 2002년 부성 및 입양 휴가에 관한 규칙 제25조에 의한 입양휴가

근로자 주주는 ①~⑥에 규정된 근로조건 외에는 차별받지 않는다고 규정되어 있지만(고용권법 제47조G (1)) ③(불공정하게 해고되지 않을 권리)에 관한 절차 등을 규정한 고용권법 제10장의 규정들은 고용권법 제94조의 권리들과 동일하게 취급하기 때문에(고용권법 제47조G (2)), 사실상 근로자 주주의 해고는 사용자의 자의에 맡겨져 있는 것으로 볼 수 있다.

1) 영국의 고용권법은 육아 및 간호를 이유로 근로자가 사용자에게 근로시간, 근로형태 등의 변경을 청구할 수 있는 권리를 규정하고 있다. 이에 관한 자세한 내용은 김근주(2013), 「일-가정 양립을 위한 영국의 유연근무제」, 『국제노동브리프』 11(3), 한국노동연구원 참조.

2) 고용권법 제94조의 불공정해고에 관한 규정은 차별금지와 관련된 해고의 경우에는 해당되지 않는다.

■ 근로자 주주제도 도입의 목적

근로자 주주제도를 도입하게 된 취지는 회사에 대한 근로자의 충성도를 높이기 위한 것으로 보인다. 근로자 주주제도를 처음 고안한 보수-자민 연립정부의 정책자문위원인 아드리안 비크로프트는 “근로자들의 해고나 고용조정에 관한 권리를 주식 소유권으로 교환하는 것은, 근로자들이 단순한 회사의 일꾼이 아닌 회사의 소유주인 주주로 신분이 전환되는 것이기 때문에 정당화될 수 있을 것”이라고 하면서, 이는 단순히 우리사주를 통한 경영 참가와는 구분된다고 설명하였다. 오지 오스본 재무장관도 근로자 주주제도는 새로 시작하는 기업이나 중소기업 등에서 근로자의 충성도를 높이기 위해 적합할 것이라고 설명하고 있다.³⁾

그러나 이 정책을 입안하는 데 핵심 역할을 한 아드리안 비크로프트가 벤처캐피탈 경영인 출신으로 고용규제 완화를 바탕으로 한 기업활동 촉진을 추진해왔다는 점을 고려한다면, 근로자 주주제도의 진정한 목적은 해고비용 완화라고 할 수 있다. 이는 보수-자민 연립정부의 정책자문 과정에서 추진한 정책들을 살펴보면 잘 이해할 수 있는데, 그의 주장들 중 이미 고용위원회 (Employment Tribunals)의 소송 비용 도입,⁴⁾ 인력감원 시 사전 조정기간 축소(90일에서 45일로 단축) 등이 입법화되었으며, 근로자 주주제도와 함께 사업이전 지침의 자동고용 승계 규정 폐지, 소규모 사업장 해고제한법 적용 제외(no-fault dismissal) 등이 입법 추진되고 있는 중이다.⁵⁾

3) 영국 노총 2012년 10월 8일자 보도자료(<http://www.tuc.org.uk/workplace/tuc-21504-f0.cfm> : 접속일 2013년 6월 29일).

4) 소규모 사업장 해고제한법 적용 제외에 관해서는 김근주(2013), 「최근 영국 해고법제의 변화: 개별 해고 규제완화를 중심으로」, 『국제노동브리프』 11(1), 한국노동연구원 참조.

5) 유럽연합의 사업이전지침을 이행하는 영국의 2006년 사업이전법(The transfer of Undertaking(Protection of Employment) Regulations 2006)에 유럽연합에서 명확하게 규정되어 있지 않은, 서비스 공급주체의 변경(service provision change) 방식의 사업이전이 신설되었다. 이 외에도 외부위탁(outsourcing, 제3조 제1항 (b)(i)), 위탁업체의 변경(reassign, (b)(iii)), 외부위탁한 업무를 다시 기업내부로 되돌리는 내부화(insourcing, (b)(iii))의 세 가지 형태가 모두 포함된다(이에 관해서는 심재진(2012), 「유럽에서의 노동권이 갖는 의미와 법제도에의 영향, 헌법이 말하는 노동권을 찾아서」, 민주사회를 위한 변호사모임 외부토론회 자료집 참조). 아드리안 비크로프트는 유럽연합 사업이전 지침의 범위를 넘어서서 근로관계 승계를 보호하는 것은 기업의 인수·합병을 통한 경쟁력 강화에 가장 큰 장애물이라고 표현하였다(Adrian Beecroft(2011. 11), Report on Employment Law, Department for Business, Innovation & Skill, p.13).

결국 근로자 주주제도는, 근로자들의 불확실한 재정적 이득을 위해 근로자의 권리를 교환할 것인지, 또 이러한 교환이 근로자들의 기업에 대한 충성도를 높일 것인지에 관하여 많은 비판이 제기되고 있음에도 불구하고 이에 대한 충분한 설명이 결여되어 있다는 점에서, ‘기업의 해고비용 완화를 통한 경쟁력 확보’ 차원에서 도입되었다고 보는 것이 타당하다.

■ 근로자 주주 개념의 법적 문제점

현재 영국의 고용보호입법들은 법적 보호의 대상을 근로자(employee)와 노무제공자(worker)로 구분하고 있다. 근로자는 고용보호입법의 전통적인 적용 대상으로 고용보호입법의 모든 권리를 갖는다. 반면 전통적인 근로자상으로 포섭될 수 없는 소위 비전형 근로형태가 증가하면서, 전통적인 근로자상과 일치하지 않는 집단이 발생하게 되었다. 이들은 고용보호입법의 배제 대상인 자영업자(self-employed)와는 다르지만, 그렇다고 “사용-종속관계하에서 근로계약에 의하여 일하는” 전통적인 근로자상과도 일치하지 않는다는 문제점이 있다. 영국의 고용보호입법은 이러한 대상을 노무제공자(worker)로 규정하면서, 근로자와는 다른 보호, 즉 자영업자보다는 더 보호받지만, 근로자와 같이 모든 권리를 누리지 못하는 법적 지위

〈표 1〉 고용보호입법의 적용 대상과 적용 법률

적용 대상	적용 법률
근로자(employee)	고용보호에 관한 모든 입법이 적용
노무제공자(worker)	1) 1996년 고용권법상의 일부 규정 - 제2장(임금공제를 받지 않을 권리) - 제47조B 및 제48조(내부자 고발로부터 보호받을 권리) 2) 1998년 근로시간에 관한 법률 3) 1998년 최저임금법 4) 1999년 고용관계법 제10조(징계위원회에서 제3자를 동반할 수 있는 권리) 5) 2000년 시간제근로(불이익처분 금지)에 관한 법률 6) 2010년 파견근로에 관한 법률 7) 2010년 평등법상의 차별금지 규정들
자영업자 (independent contractor)	2010년 평등법상의 차별금지 규정들

를 부여하고 있다.

이처럼 고용보호입법의 적용 대상을 구분하고 적용 법률을 다르게 규정한 것은, 근로관계 등의 구체적인 내용이 계약에 의해서 확정될 수 있지만 사용자와 근로자라는 관계에서는 계약 교섭력의 불평등이 필연적으로 발생할 수밖에 없기 때문에 ‘상대적인 약자의 보호’를 위하여 법률이 그 적용 대상을 강행적으로 규정할 필요가 있기 때문이다.⁶⁾ 근로자에 대하여 비교적 뒤늦게 도입된 노무제공자 역시 그 법적 본질에 관한 논란이 있긴 하지만,⁷⁾ 도입 목적은 전통적인 근로자 개념의 해석에 의해 배제된 자들을 고용보호입법의 적용 범위로 포괄하기 위한 것임이 분명하다.⁸⁾

특히 단시간 근로자와 파견근로자, 그리고 시간제 근로자들의 증가로 인하여 전통적인 근로자상을 기준으로 한 ‘정형’과 ‘비정형’의 구분이 명확하지 않은 최근에 있어서는 법원의 해석을 통한 근로자 개념으로의 포섭을 통해 ‘근로자의 외연’이 확대되어 가고 있다. 최근에 근로자성이 문제된 사건들을 살펴보면 계절적 근로(casual work) 형태에 있어서는 근로자성을 인정한 경우(Drake v Ipsos Mori Case)⁹⁾나 계약상 확정된 근로시간이 없는 돌봄 근로자에 대한 근로자성을 인정한 사건(Pulse Healthcare v Carewatch Case)¹⁰⁾과 같이 사용-종속관계를 보다 넓게 해석하여 근로자로의 포섭 가능성을 넓히고 있는 사례들이 늘고 있다.

그러나 이러한 추세와는 달리 근로자 주주제도는 사용자에게 종속되어 있는 근로자들에 대한 법률에 의한 고용보호를 ‘계약의 자유’의 범주로 회귀시키고자 하고 있다는 점에서, 고용보호입법에 대한 적용 범위를 점진적으로 확대해 오고자 하였던 기존의 입법들과는 전혀 상반되는 접근법을 취하고 있다. 이러한 입장은 사용자와의 계약 교섭력 불평등을 이유로 근로자에

6) David Cabrelli(2012), *Employment Law*(3rd), Pearson, p.14.

7) 노무제공자의 법적 성질에 관해서는 크게 ① 인적·경제적으로 종속된 근로자와는 달리 경제적 종속성만이 있는 자들(Guy Davidov(2005), “Who is worker?” *Industrial Law Journal* 34(1))이라는 견해와 ② 완전하게 종속되어 있는 근로자와는 달리 반종속적(semi-dependent)된 자들(Mark Freedland(2005), *The Personal Employment Contract*, OUP)로 구분할 수 있다.

8) Guy Davidov, 위의 논문, p.57.

9) Drake v Ipsos Mori [2012] UKEAT 0604_11_2507.

10) Pulse Healthcare v Carewatch [2012] UKEAT/2012/0604_11_2507.

대한 보호를 강행적으로 규정한 고용보호입법의 근본적인 취지와 상반된다. 결국 근로자 주주 제도의 도입으로 인하여 “계약 자유의 원칙”이 근로계약에 어디까지 적용될 수 있는지”에 관한, 고용보호입법이 도입될 당시의 해묵은 논의를 다시 한번 불러 일으키게 되었다.

■ 맺음말

아드리안 비크로프트는 보수-자민 연립정부의 정책자문위원으로 취임한 후 2011년 10월 24일 “노동법에 관한 보고서”를 통해서 해고와 연금, 외국인근로자 등 총 16개 분야에 관한 규제 완화 정책을 정부에 제출하였다. 근로자 주주제도 역시, 구체적인 입법 과정에서 일부 수정된 사항이 있긴 하지만 비크로프트 보고서에서 언급된 내용이었다. 이 보고서의 주요 내용을 살펴보면, 전통적으로 신자유주의자들에 의해서 주장되어 왔던 ‘노동시장의 유연화 → 기업 경쟁력 증대 → 고용창출과 저실업’이라는 구도를 바탕으로 노동시장의 유연화(경직성 완화)를 추진하는 것임을 확인할 수 있다.¹¹⁾

하지만 이러한 제안이 ‘근거 없는 반노동 정책’이라는 오명을 받지 않기 위해서는 명확한 정책적 목표와 함께 법체계적인 검토가 함께 수반되어야 할 것이다. 비록 근로자들에게 부여된 권리가 기업활동에 걸림돌이 되는 것이 아니라는 점에는 이견(異見)이 있을 수 있다고 인정하더라도, 고용에 대한 규제가 가장 약한 것으로 평가받고 있는 영국의 상황을 감안한다면 현 수준의 해고 보호 등이 기업의 활동을 위축시킨다는 점에 동의할 수 있는 사람은 많지 않을 것이다.¹²⁾ 특히 보수-자민 연립정부 수립 후 불공정해고의 청구 자격이 2년 이상으로 강화되

11) Adrian Beecroft, 앞의 보고서, 서문 참조.

12) 2008년 OECD 고용보호지수에 따르면 영국은 고용보호입법이 세 번째로 유연한 국가로 나타났으며, 세계경제포럼의 국제경쟁력보고서와 스위스 국제경영개발원의 세계경쟁력연감 등에서도 고용유연성이 상당히 높은 국가로 평가받고 있다(이에 관한 자세한 내용은 김기선(2012), 「고용보호지수의 의의와 한계」, 『국제노동브리프』 10(11), 한국노동연구원 참조). 이러한 점을 반영하듯이 영국 정부가 사용자를 대상으로 한 규제 철폐에 관한 설문 조사들에 있어서도 기업들이 근로자들의 채용을 단념하게 만드는 10대 규제에 부당해고는 포함된 적이 없었다.

는 등¹³⁾ 해고보호를 중심으로 한 노동권이 규제 철폐의 주요 대상이 되고 있다는 점에서 향후 TUC를 비롯한 노동계와 노동법학계를 중심으로 ‘근로자 주주’의 정당성에 관해 끊임없이 문제 제기가 있을 것으로 예상된다. **KLI**

참고문헌

- 김근주(2013), 「최근 영국 해고법제의 변화: 개별 해고 규제완화를 중심으로」, 『국제노동브리프』 11(1), 한국노동연구원.
- _____(2013), 「일-가정 양립을 위한 영국의 유연근무제」, 『국제노동브리프』 11(3), 한국노동연구원.
- 김기선(2012), 「고용보호지수의 의의와 한계」, 『국제노동브리프』 10(11), 한국노동연구원.
- 심재진(2012), 「유럽에서의 노동권이 갖는 의미와 법제도에의 영향, 헌법이 말하는 노동권을 찾아서」, 민주사회를 위한 변호사모임 외부토론회 자료집.
- Adrian Beecroft(2011. 11), Report on Employment Law, Department for Business, Innovation & Skill.
- David Cabrelli(2012), Employment Law(3rd), Pearson.
- Guy Davidov(2005), “Who is worker?” *Industrial Law Journal* 34(1).
- Mark Freedland(2005), The Personal Employment Contract, OUP.

13) 부당해고 및 해고사유 서면(청구기간의 변경)에 관한 명령 2012[The Unfair Dismissal and Statement of Reasons for Dismissal(Variation of Qualifying Period) Order 2012] 제3조.