



# 영국 노동시장의 유연화, 효율화, 공정화 방안\*

정민아 (영국 셰필드대학교 사회정책학 박사과정)

## ■ 머리말

영국은 선진국 가운데 미국과 캐나다 다음으로 노동시장 관련 규제가 가장 약한 국가로 OECD에 의해 평가되고 있다.<sup>1)</sup> 그럼에도 불구하고 영국 정부는 현행 고용법이 기업의 직원 채용을 억제해 결과적으로 기업과 국가 경제의 성장을 더디게 만들고 있다고 인식하고, 근로자의 기본 권리를 보호하는 한편 고용창출을 통한 경제성장을 위해 고용법을 더욱 유연하게 수정하는 작업을 하고 있다. 영국 정부는 보다 유연하고 효율적이며 공정한 노동시장을 만들기 위해 ① 고용법 재검토, ② 고령노동자와 유자녀 근로자를 위한 유연근로의 도입 및 일·생활 균형을 위한 지원, ③ 취약계층 근로자를 위한 국가 최저임금의 결정과 시행 및 직업소개·채용대행 관련 규정의 시행, ④ 고용법 안내 서비스 향상과 고용관계 및 노동시장 조사 등을 하고 있다. 아래에서는 각각에 대해 변화된 점들을 중심으로 좀 더 자세히 살펴보고자 한다.

\*이 글은 별도의 참고문헌 표시가 없는 부분을 제외하고 BIS(2013), "Making the labour market more flexible, efficient and fair," <https://www.gov.uk/government/policies/making-the-labour-market-more-flexible-efficient-and-fair>에 소개된 내용을 토대로 작성되었다.

1) Venn, Danielle(2009), *Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators*, OECD.

## ■ 고용법 재검토

기업혁신기술부(Department for Business, Innovation and Skills: BIS) 주도로 2010년에 시작되어 2015년에 마무리될 예정인 고용법 재검토는 표면적으로는 사용자와 근로자 모두에게 최대한의 유연성을 제공하는 것을 목적으로 하고 있지만, 내용적으로는 기업의 부담을 줄여 국가 경제성장을 꾀하겠다는 정부의 의지를 담고 있다. 2013년 10월까지 갱신된 주요 변화들은 의무정년제 폐지, 부당해고 구제청구자격 근로연수 연장, 대규모 정리해고 자문에 관한 규칙 변경, 병가시스템 검토, 고용재판소 재판관 단독심리 허가로 요약될 수 있다.

첫째, 2011년 고용평등규정(Employment Equality(Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011)이 65세 의무정년제를 2011년 4월부터 단계적으로 폐지하여 같은 해 10월 1일부터 완전히 폐지함으로써 사용자가 근로자의 퇴직을 더 이상 종용할 수 없게 되었다. 이 시점 이후에도 의무정년을 고수하고자 하는 사용자는 연령에 기반해서가 아니라 객관적으로 의무정년을 유지해야 할 필요성을 증명해야 한다. 이러한 변화는 물론 노동시장 내에서의 연령에 의한 차별금지를 목적으로 하고 있어 Age UK와 같은 고령자단체나 영국노동조합회의(Trade Union Congress: TUC) 등의 즉각적인 환영을 받았으나, 사용자단체인 영국산업연맹(Confederation of British Industry: CBI)과 관리자협회(Institute of Directors: IoD) 등은 의무정년제 폐지가 기업을 격려하여 일자리를 창출하겠다는 정부의 의지와는 양립될 수 없는 결정이라고 비판했다.<sup>2)</sup> 그러나 정부공공단체인 노사분쟁 조정 및 중재 서비스(Advisory, Coalition and Arbitration Service: Acas)가 출간한 의무정년폐지 관련 사용자 가이드<sup>3)</sup>에 따르면 사용자는 고령 근로자의 업무수행능력을 평가하고 이에 근거하여 정당하게 해고할 수 있다는 점을 명확히 하고 있어 변화된 규정이 근로자의 권리만을 보호하고 있는 것은 아니며 사용자의 편의 증진을 포함하고 있음을 알 수 있다. 또한 의무정년의 폐지가 2020년까지 국민연금수급연령을 66세까

2) Hall, Mark(2011), "Government confirms abolition of default retirement age", european industrial relations observatory on-line, eironline, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/02/articles/uk1102039i.htm>

3) Acas(2011), *Working without the default retirement age*를 참조할 것.

지 올리는 것을 골자로 하는 연금법안과 함께 발표된 것으로 보아,<sup>4)</sup> 정부가 의무정년폐지를 통해 세금을 내는 고령노동자의 수를 증가시키고 지출되는 복지수당 규모를 줄이려는 의도 역시 가지고 있는 것으로 추측된다.

둘째, 정부는 1년이던 부당해고 구제청구자격 근로연수를 2012년 4월부터 2년으로 늘렸다. 이는 고용분쟁과정에서 발생하는 부담을 덜어주어 기업의 채용을 장려하려는 의도를 담고 있다. 해당 변화로 부당해고청구를 연 3,000건 넘게 줄일 수 있을 것으로 정부는 기대하고 있고,<sup>5)</sup> 같은 이유로 많은 사용자가 지지를 보냈다. 하지만 개정된 법은 2012년 4월 6일부터 고용되는 근로자에게만 적용되며 그 이전에 고용된 근로자에게는 1년 청구자격 근로연수가 그대로 유지되기 때문에 즉각적인 영향을 기대하기는 어렵다.<sup>6)</sup> 국제 로펌인 에버셰드(Eversheds)가 사용자를 대상으로 한 여론조사에 따르면, 부당해고 구제청구자격 근로연수의 증가가 기업의 채용 장려에 도움이 될지에 대해서는 불확실한 것으로 나타났다.<sup>7)</sup> 근로자단체 역시 비슷한 의견을 보였는데, 영국노동조합회의(TUC)는 부당해고 구제청구자격 근로연수가 2년에서 1년으로 줄었던 1999년 이래 175만 개 이상의 일자리가 더 만들어졌으며 구제청구자격 근로연수가 기업의 채용에 영향을 미치지 않을 것으로 보았다.<sup>8)</sup>

셋째, 100명 이상의 근로자 정리해고에 대한 협의 개시일이 2013년 4월부터 기존 90일 전에서 최소 45일 전으로 줄었다. 이는 협의의 질을 높이고, 변화하는 시장 환경에 맞춰 기업이 가능한 한 빨리 구조조정을 할 수 있도록 하며, 정리해고 되는 근로자와 잔류하는 근로자 사이의 이해관계에 균형을 맞추려는 데 목적이 있다.<sup>9)</sup> 대부분의 사용자들은 해당 법 개정이 기업의 빠른

4) Hall, M., 앞의 기사.

5) Acas(2012), "New qualifying period for unfair dismissals", <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3733>.

6) Tytherleigh, Simon(2012), "Doubling of the qualifying period for protection from unfair dismissal due to come into effect this week", <http://www.hmagazine.co.uk/hro/news/1072759/increase-qualifying-period-protection-unfair-dismissal-effect>

7) Tytherleigh, S., 앞의 기사.

8) Public and Commercial Service Union(2012), "Unfair dismissal qualifying period increased to 2 years for new employees from 6th April 2012", [http://www.pcs.org.uk/en/department\\_for\\_work\\_and\\_pensions\\_group/dwp-news.cfm/id/EB8B1CCC-439B-4971-9E7FCAA7BCE413FF](http://www.pcs.org.uk/en/department_for_work_and_pensions_group/dwp-news.cfm/id/EB8B1CCC-439B-4971-9E7FCAA7BCE413FF)

9) BIS(2012), *Collective redundancies: Government response to consultation on changes to the rules.*

구조조정을 가능하게 할 뿐만 아니라 시간과 비용을 절약하게 하고 불확실성으로 인해 다른 일 자리를 찾을지도 모르는 꼭 필요한 근로자들의 이탈을 막도록 돕는다는 점에서 찬성하였다. 반면<sup>10)</sup> 근로자의 권익을 대변하는 연구기관인 고용권리연구원(Institute of Employment Rights)은 해당 법의 개정으로 협의기간이 줄어들어 따라 사용자와 노동조합이 정리해고를 대체할 만한 재배치나 근로시간 축소와 같은 대안들을 충분히 고려하지 못하게 됨으로써 협의의 질을 낮출 것이며, 복지혜택에 의존하게 되는 근로자의 수를 증가시킴으로써 부담이 기업에서 정부로 전가될 것이라고 전망했다.<sup>11)</sup>

넷째, 고용법 재검토의 일환으로 정부는 담 캐롤 블랙(Dame Carol Black) 전 근로보건원장과 데이비드 프로스트(David Frost) 전 영국 상공회의소 사무총장에게 병가시스템에 대한 평가를 의뢰하고, 평가 결과 및 제안된 내용들에 기반하여 병가기록에 관한 사용자의 법적 의무를 제거하는 것을 주요 내용으로 하는 개선 보고서를 출간했다.<sup>12)</sup> 해당 보고서에 따르면, 사용자의 의무 부담을 줄이기 위해 법적 병가수당에 대한 사용자의 기록 의무와 평균 이상의 병가에 대해 사용자가 보상을 하는 백분율 임계치 제도(Percentage Threshold Scheme: PTS)<sup>13)</sup>를 폐지하고, 새로운 근로보건 평가 및 조연 서비스를 2014년에 도입하며, 4주 이상의 병가 근로자에 대해서는 국가 보조로 직업보건전문가가 평가하도록 할 계획이다.

마지막으로, 개정법은 한 명의 재판관과 두 명의 노·사 출신 심사위원으로 구성된 패널이 진행했던 부당해고에 대한 심리를 2012년 4월부터 다른 심사위원 없이 고용재판소의 재판관 단독으로 심리할 수 있도록 허가했다. 이는 심리 기간을 단축하고 비용을 절약하며 사소한 청구

10) Camey, Bethan(2013), "Rules on collective redundancy consultation relaxed", <http://www.lewissilklin.com/Knowledge/2013/April/Rules-on-collective-redundancy-consultation-relaxed.aspx>

11) Epstein, Felicia(2012), An IER response to collective redundancies: Consultation on changes to the rules, The Institute of Employment Rights.

12) 병가시스템 평가보고서는 Black, D.C. and Frost, D.(2011), *Health at work: An independent review of sickness absence*. Department for Work and Pensions를, 평가에 대한 정부의 개선 보고서는 Department of Work & Pensions(2013), *Fitness for work: The Government response to 'Health at work-an independent review of sickness absence'*를 참고할 것.

13) PTS는 2014년 4월에 폐지될 예정이다. 이에 대해서는 Department for Social Development(n.d.) Statutory Sick Payment(SSP): The removal of record keeping obligations, <http://www.dsdni.gov.uk/ssp-removal-record-keeping-ria.pdf>를 참고할 것.



있도록 하고 여성의 빠른 직장 복귀를 도우려는 목적을 가지고 있다. 새로 도입된 아버지 추가 양육휴가는 어머니 양육휴가를 대체하고, 모든 비용이 국가에 의해 변제되기 때문에 사용자 측에 발생하는 직접 비용은 없다. 다만 영세기업협회(Federation of Small Business)는 근로자 10인 미만의 기업들이 아버지 양육휴가 청구를 처리할 수 있는 인적자원부서를 운영하는 경우가 많지 않아 행정 부담이 클 것으로 예상하였다.<sup>15)</sup> 한편 영국노동조합회의(TUC)는 주당 136.78파운드 혹은 해당 근로자의 평균 주간 근로소득의 90%에 해당하는 법정 급여가 사용자의 보조 없이는 생활을 어렵게 만들어 추가양육휴가를 신청하는 남성 근로자가 많지 않다는 조사결과를 내놓았다.<sup>16)</sup>

아버지 양육휴가는 보다 큰 틀에서 근로자가 일·생활 균형을 이룰 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 하고 있다. 정부는 같은 목적을 위해 현재 17세 미만의 자녀를 둔 근로자에게만 적용되는 유연근로 신청권리를 2014년 6월부터 전체 근로자에게 확대 시행할 예정이다.<sup>17)</sup> 이 개정 에 따르면, 유연근로 신청자는 신청일까지 26주 이상 고용상태를 유지해야 하고, 사용자는 근로자의 신청을 검토해야 할 법적 의무가 있으며, 일단 근로자와 사용자 간에 합의가 되면 이것은 영구적인 고용계약이 된다는 점이 주요 내용으로 포함되어 있다.<sup>18)</sup> 유연근로의 형태는 근로장소, 고용계약의 종류, 근로시간 및 일자리 공유 유형에 따라 다양하다.

아버지 양육휴가를 비롯한 유연근로 신청권리의 확대는 근로자의 일·생활 균형 지원 목적 이외에, 유연근로의 형태를 제공하지 않으면 다른 일자리를 찾아 떠날지도 모르는 꼭 필요한 숙련근로자를 사용자가 계속해서 고용할 수 있도록 돕는 방편이기도 하다.

15) BBC News(2011. 4. 3), "New paternity leave rules affecting men come into force", <http://www.bbc.co.uk/news/business-12949382>

16) BBC News(2013. 6. 19), " 'Few fathers' take extra paternity leave-TUC report", <http://www.bbc.co.uk/news/uk-22924708>

17) Personnel Today(2014. 2. 21), "New date announced for extension to flexible working requests", <http://www.personneltoday.com/hr/new-date-announced-extension-flexible-working-requests>

18) Acas(n.d.), "The right to request flexible working", <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1616>

## ■ 최저임금의 결정과 시행 및 직업소개·채용대행 관련 규정

취약계층 노동자를 보호하는 가장 중요한 작업장 권리 중의 하나인 국가 최저임금은 2013년 저임금위원회 보고서(Low Pay Commission's 2013 Report)를 토대로 임금률과 불이행 기업에 대한 처벌 규정이 변경되었다. 2013년 10월부터 성인의 시간당 최저임금은 6.19파운드에서 6.31파운드로 인상되었다. 18세부터 20세까지의 최저임금은 4.98파운드에서 5.03파운드로, 16세에서 17세까지는 3.68파운드에서 3.72 파운드로, 19세 미만의 견습생은 2.65파운드에서 2.68파운드로 상승했다.

임금률은 비교적 낮은 쪽으로 상승했으나, 2014년 3월부터 시행되는 최저임금 불이행 기업에 대한 처벌은 강화되었다. 미지급 임금의 50%에서 100%로 벌금이 인상됨에 따라 과거 5,000파운드였던 최고 벌금액이 20,000파운드가 되었다.<sup>19)</sup> 정부는 앞으로 최저임금보다 낮게 임금이 지불된 근로자 각각에 대해 최고 20,000파운드의 벌금을 사용자에게 적용할 수 있도록 법률을 확대하고자 한다고 밝혔다.<sup>20)</sup> 최저임금의 시행은 저임금 노동자의 보호가 주요 목적이지만, 노동력 착취를 통한 인건비 차이에서 발생할 수 있는 기업들 간의 불공정한 경쟁을 막기 위해 정부가 채택할 수 있는 수단이기도 하다.

한편 정부는 직업소개소나 채용대행업소가 따라야 할 규칙을 제공하고 있는데,<sup>21)</sup> 이 규칙은 직업소개소나 채용대행업소가 노동자의 급여와 48시간을 초과하지 않는 근로, 최저임금의 지급, 안전보건법에 의한 보호 및 문서화된 고용규정에 대해 근로자에게 명확히 할 것을 포함하고 있다. 또한 기업혁신기술부에 속해 있는 직업소개규준사찰청(Employment Agency Standards Inspectorate: EAS)은 특히 취약계층 노동자에 대해 고용권리가 잘 준수되고 있는지를 확인하기 위해 대행기관, 기업주 및 노동자들과 협력하고 있으며, 직업소개 및 채용대행 규칙을

19) BIS(2014), *Policy on HM Revenue & Customs enforcement, prosecutions and naming employers who break national minimum wage law.*

20) Personnel Today(2014. 1. 15), "Minimum wage penalties for non-compliant employers to increase", <http://www.personneltoday.com/hr/minimum-wage-penalties-non-compliant-employers-increase>

21) <https://www.gov.uk/employment-agencies-and-businesses>를 참조할 것.



위반하여 운영이 중단된 대행업자의 목록을 발간하고 있다.<sup>22)</sup>

## ■ 고용법 안내 서비스 향상 및 노동시장 조사

고용법의 변화된 내용을 더 잘 알리기 위해 정부는 Gov.UK와 정부공공단체인 노사분쟁 조정 및 중재 서비스(Acas)의 주제별 가이드를 온라인으로 제공하고 있다. 또한 고용정책 개발의 개선을 위해 고용관계, 노동시장, 작업장에서의 평등과 차별에 관한 조사분석을 시행하고 있다. 경제학자, 사회과학 분야 연구자 및 통계학자로 구성된 노동시장분석팀(Labour Market Analysis)은 노동시장에 관한 다양한 서베이와 리서치 프로젝트 및 분석을 제공하고 있으며, 고용관계연구(Workplace Employment Relations Study)는 관리자와 근로자를 대상으로 작업장의 관리 방식이나 공정한 처우, 노동조합원 등에 관한 전국 규모의 서베이를 한다. 또한 기업혁신 기술부는 통계청과 함께 노동조합원에 관한 전국 통계(Trade Union Membership Statistics)를 출간하고 있다.

## ■ 맺음말

노동시장의 유연화, 효율화, 공정화를 위해 영국 정부가 채택하고 있는 방안들은 고용법 재검토를 통해 변화된 규정들에서 드러나는 바와 같이, 근로자를 보호하는 가운데 정부 및 기업 운영에 부담이 되는 요소들을 최대한 제거하여 복지관련 수당으로 나가는 정부 지출을 줄이고 기업의 자유재량권을 보다 확대시키는 장치들을 포함시키는 방향으로 나아가고 있다. 논란이 많은 사안이지만, 데이비드 카메론(David Cameron) 영국총리가 2015년 총선을 겨냥하여 유럽연

22) BIS(n.d.) Employment Agency Standards Inspectorate's(EAS) list of prohibited people [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/253584/employment-agency-standards-inspectorate-revised-1.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/253584/employment-agency-standards-inspectorate-revised-1.pdf)를 참조할 것.



합(EU) 탈퇴 여부에 대한 국민투표를 제안한 배경 가운데 하나는 근로자 보호를 강화하는 유럽 연합의 고용관련 규정들이 효율성을 강조하는 방향으로 나아가고자 하는 영국의 의지와는 상충되기 때문인 것으로 보인다. 하지만 효율성 증진에 전력을 다해 온 영국 정부가 앞으로 시도해 볼 수 있는 효율화 증진 방안들은 근본적인 전략 변화를 요구할 것으로 보이는바, 그 귀추가 주목된다. **KLI**