

유럽노동법의 기본구조와 관련 입법지침의 개관 I

박지순 (고려대학교 노동문제연구소 연구위원)

유럽연합의 정치적·경제적 지위와 역할이 확대되면서 그의 노동사회정책도 회원국 뿐만 아니라 다른 외국에 대하여 크게 영향을 미치고 있다. 유럽연합의 노동사회정책은 근로자의 보호라는 노동법의 고유한 목적 영역과 더불어 통상과 기업활동 등 경제 영역에도 매우 중요한 의미를 가지기 때문이다. 특히 유럽연합이 최근에 과거 동유럽에 속해 있던 10개국을 받아들여 25개국으로 확대되었고, 비록 유럽연합의 헌법 비준과정에 일부 국가가 반대함으로써 차질이 발생하고 있지만 전체적으로 보면 정치적 통합을 위한 속도를 높이는 추세에 있다. 따라서 유럽시장을 목표로 하는 우리 기업의 글로벌 경영전략이 실효성을 거두기 위해서는 유럽연합의 노동사회정책의 기초를 정확히 파악하는 것이 불가결한 전제가 되고 있다. 뿐만 아니라 우리나라의 노동법 개혁과제에도 유럽연합의 노동법은 중요한 비교법적 시사를 주고 있다. 우리가 고민하고 있는 많은 개혁과제에 대해서 상당수의 입법지침이 제정되었기 때문이다. 이러한 이유로 유럽노동법의 의의와 발전과정 그리고 법적 구조를 분석하고 그 구체적인 내용을 이해하는 것은 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있다. 이 글은 이와 같은 인식하에 유럽노동법의 의미와 대상 그리고 유럽연합의 법제정 구조를 설명하고 유럽노동법의 중요 구성내용을 개관하여 유럽노동법의 이해를 위한 기본적 시각을 제시하고자 한다. 이번 호에서는 유럽노동법의 의미와 법체계적 기초를 설명하고 구체적인 입법지침의 개관은 다음 호에 이어 실는다.

■ ‘유럽노동법’의 의미

유럽노동법(European labour law; Europäisches Arbeitsrecht)이라는 개념은 유럽연합의 범위에서 노동정책과 관련된 조약이나 입법 또는 판례에 의한

모든 규율 내용을 아우르는 법 영역을 의미한다. 그렇지만 유럽노동법이라는 용어 자체는 유럽연합에 관한 조약(유럽연합조약과 유럽공동체조약)이나 입법지침 그 어디에도 직접적으로 사용되지 않는다. 단지 유럽공동체조약 제11장 사회정책편 중에서 특히 ‘사회적 조항’이라는 절(제136조 이하)이 노동사회정책의 개별적 내용들을 규율하고 있다. 유럽공동체조약의 사회정책에 관한 규정들은 유럽연합의 노동사회정책(Sozialpolitik der EU)의 기본적 방향을 설정하는 것으로 노동법뿐만 아니라 사회보장법까지 포괄하는 넓은 개념이지만 실제의 입법활동은 주로 노동법 분야에 집중되어 있다.¹⁾

여기서 유럽노동법과 관련된 두 가지의 중심적 현상을 이해하여야 한다. 그 하나는 유럽연합의 법이 회원국의 국내법에 대하여 가지는 특수한 법적 효력이고, 다른 하나는 노동법의 유럽화(Europäisierung des Arbeitsrechts)라는 특수한 현상이다. 우선 유럽연합의 법은 유럽법이라고도 하며 일반적인 국제법적 관계와는 달리 회원국의 국내법에 우선하는 초국가적 법질서를 구성한다. 다시 말하면 유럽연합의 기관은 자신이 부여받은 권한의 범위 내에서 직접 법령을 제정할 수 있고 이 법령은 회원국의 국내법에 우선하여 적용된다. 우선 적용의 방법은 법률과 같이 직접 적용되는 경우(명령, Verordnung, Regulation)와 일단 국내법으로 전환시킨 뒤 적용되는 경우(입법지침, Richtlinie, Directive)가 있다. 유럽연합은 노동사회정책에 관한 입법권을 사회보장법의 경우에는 주로 직접적 효력을 갖는 명령의 형식으로, 노동법의 경우에는 주로 입법지침의 형식으로 행사한다. 이와 같이 직·간접으로 국내법을 구속하는 유럽연합의 입법적 규율 권한은 점차 그 범위가 확대되고 그에 따라 수많은 입법지침이 제정되어 이제 유럽노동법이 독립적인 분

1) 이 글에서는 유럽연합과 유럽공동체가 섞여서 사용되고 있다. 유럽연합은 유럽공동체를 기반으로 하여 성립된 정치적 연합체로서 정치활동의 주체이기 때문에 양자는 사실상 동일한 의미로 사용된다. 예컨대 집행위원회(Kommission)는 유럽공동체의 기관이지만 유럽연합의 집행위원회로 통상 불린다. 또한 노동사회정책도 정치행위이므로 유럽연합의 사회정책으로 불린다. 다만 구체적인 입법권 행사의 주체는 유럽공동체이므로 공동체법이라는 용어는 유럽공동체의 기관이 제정하고 적용하는 법이라는 의미로 사용한다. 현재 우여곡절을 겪고 있지만 유럽헌법이 제정되고 시행된다면 이와 같은 개념적 혼란도 제거될 것으로 보인다. 왜냐하면 유럽헌법 초안은 유럽공동체와 유럽연합은 법인격을 갖는 통일적 유럽연합으로 통합될 것이기 때문이다(헌법 초안 제1조의 6 참고).

과학으로 인정될 정도로 발전하고 있다.²⁾

■ 노동법의 유럽화

다른 한편으로 노동법은 유럽연합의 회원국 사이에도 전통적으로 나라마다 다양한 법적 구조와 내용을 가지고 발전해 왔다. 예를 들어, 독일이나 프랑스, 네덜란드, 영국 등은 서로 다른 내용과 형식의 노동법을 발전시켰다. 그러나 이와 같이 나라마다 서로 다른 노동법제도와 내용은 이미 시장통합이 이루어진 유럽의 현대적 경제 질서와 맞지 않는다. 노동법 질서는 이미 글로벌한 경제활동의 기본조건으로 기능하기 때문이다. 예컨대, 중소기업의 경우에는 노동법체계의 차이는 국가간 무역이나 거래를 어렵게 하는 요소로 작용한다. 왜냐하면 서로 다른 시스템에 대한 적응 비용은 중소기업으로서는 적지 않은 부담이 되기 때문이다. 따라서 중소기업의 경우에 통일적인 노동법제도와 내용이 형성된다면 거래의 효율성과 법적 안정성을 도모할 수 있는 길이 열리게 된다. 다른 한편 대기업의 경우에는 반대로 나라마다 노동법 내지 노동기준의 차이는 경쟁을 위한 유리한 조건이 될 수 있다. 예컨대, 근로조건이 낮고 규제가 적은 나라로 생산시설을 이전함으로써 경쟁의 우위를 도모할 수 있다. 이러한 현상에 대하여 비생산적인 사회적 비용에 관한 경쟁을 종식하기 위하여 전체 유럽연합에 대하여 노동법의 통일화가 이루어져야 한다는 견해가 있는 반면에 노동법 질서도 하나의 경쟁조건으로서 각 나라가 자유롭게 그 내용과 수준을 결정할

2) 유럽노동법에 관한 개설서도 다양한 언어로 간행되고 있다. 예컨대, 영어권의 저술로는 Barnard, *European Labour Law*, 2nd ed. Oxford, 2000; Blanpain, *European Labour Law*, 9th ed. The Hague et al 2001; Kenner, *EU Employment Law: From Rom to Amsterdam and beyond*, Oxford, 2003; Szyzak, *EC Labour Law*, London 2000; Nielsen, *European Labour Law*, Copenhagen, 2000. 프랑스어권에서는 Lyon-Caen, *Droit social international et europeen*, 9. ed. Paris, 2001; Rodiere, *Droit social de l'Union Europeenne*, 2e ed. Paris, 2002. 독일어권에서는 Fuchs/Marhold, *Eurpaisesches Arbeitsrecht*, Wien, 2001, Krimphove, *Europaisches Arbeitsrecht*, 2. Aufl., Munchen, 2001; Preis/Oetker(Hrsg.), *Europaisches Arbeits- und Sozialrecht(Loseblattsammlung-EAS)*, Heidelberg, 1994; Hanau/Steinmeyer/Wank, *Hndbuch des Europaischen Arbeitsrechts*, Munchen, 2002 등이 출간되어 있다.

수 있도록 개방되어야 한다는 견해가 대립한다. 그렇지만 후자의 관점을 취하더라도 유럽연합의 우선 목적이 유럽연합 역내시장의 동화적 통합에 두어져 있으므로 역내 노동시장의 동화적 통합을 저해할 정도 노동기준의 차별은 유럽연합 차원에서 시정되어야 한다는 결과에는 대체로 동의가 이루어지고 있다.³⁾

이와 같이 노동법의 유럽화는 중소기업만을 위하여 일방적으로 모든 노동기준과 제도를 통일하는 것을 목적으로 하지 않으며 반대로 대기업의 이해를 반영하여 경쟁이라는 목표를 위하여 모든 제도와 기준을 자유롭게 설정할 수 있도록 전면 개방하지도 않는다. 노동법의 유럽화는 이른바 동화(同化) 또는 조화(調和)라는 개념으로 표현되는 유럽연합의 통합을 촉진하기 위한 최소한의 기준과 제도를 설정하는 데 목표를 둔다. 유럽연합에 적용되는 최소한 기준의 설정이라는 유럽노동법의 목표는 낮은 임금수준과 열악한 근로조건을 위해서가 아니라 최상의 품질과 생산의 효율성을 위하여 경쟁하도록 기업을 고무하는데 있기 때문이다. 이를 위한 가장 효과적인 입법수단은 입법지침이다.

■ 유럽노동법은 무엇으로 구성되어 있는가

유럽노동법은 유럽공동체에 의한 초국가적 법제정의 대상이므로 유럽노동법의 법원(法源)은 공동체조약을 모범으로 한다. 이를 일차적 공동체법 또는 기본법(primäre Gemeinschaftsrecht)이라고 부른다. 그리고 공동체조약에 근거하여 유럽공동체의 기관이 제정하는 이차적 공동체법 또는 파생법(sekundäre Gemeinschaftsrecht)이 있다. 이와 같이 일차적 공동체법과 이차적 공동체법이 원칙적으로 다른 분야와 마찬가지로 유럽노동법의 법적 근거를 구성한다. 일차적 공동체법은 유럽공동체의 회원국이 제정한 법으

3) 예를 들어, 1970년대 대량해고에 관한 입법지침의 성립 배경을 보면 그와 같은 유럽노동법의 취지가 드러난다. 1970년에 AKZO라는 다국적 콘체른이 대량해고를 단행하면서 가장 수익성이 낮았던 독일이나 네덜란드의 사업장을 대상으로 하지 아니하고 상대적으로 수익성이 좋았던 벨기에의 사업장을 대상으로 하였다. 그 이유는 벨기에의 대량해고 요건이 다른 나라에 비하여 간단하였기 때문이다. 이를 이유로 대량해고에 관한 입법지침이 제정되어 모든 회원국에 대하여 최소한 동일한 요건, 다시 말하면 대량해고에 관한 한 동등한 조건이 설정되었다.

로서 주로 공동체조약을 의미한다. 공동체조약은 직접적 효력을 갖는 내용 규범과 이차적 공동체법의 제정권을 부여하는 권한 규범, 그리고 조직 규범으로 구성되어 있다. 그 중에서도 노동법상 의미가 있는 내용규범으로는 근로자의 이동의 자유(공동체조약 제39조 이하)와 남녀 동일가치노동 동일임금의 원칙(조약 제141조)을 들 수 있다. 이 규정들은 내용상 강행규정으로 회원국과 유럽연합의 모든 시민에 대하여 헌법상의 기본권과 마찬가지로 직접 적용된다. 이에 비하여 이차적 공동체법이란 유럽공동체의 기관(각료이사회, 집행위원회, 유럽의회 등)이 유럽공동체조약의 관련규정에 의거하여 제정한 법령을 총칭하는 개념이다. 유럽노동법에 관한 대부분의 내용은 이차적 공동체법이 규율하고 있다. 이차적 공동체법의 대표적인 형식은 명령과 입법지침이다. 입법지침은 그 입법목적과 방향에 관해서는 회원국을 구속하지만 입법목적을 구체적으로 실현하는 입법 형태나 수단은 전적으로 회원국의 재량에 맡겨지고 있다는 점에 그 특징이 있다(공동체조약 제249조 제3문). 따라서 특정 입법지침은 회원국마다 서로 다른 법적 형태로 규율될 수 있다. 예를 들면, 근로자보호를 목적으로 하는 어떤 입법지침이 제정되었다면 그것은 회원국 내에서 개별 단행법률의 형태로 전환될 수 있고, 기존의 법률 내에 부분적으로 해당 규정이 포함될 수 있는가 하면 경우에 따라서는 법률이 아닌 단체협약을 통하여 실현될 수도 있다. 이러한 가능성은 개별 회원국의 법질서와 관행에 따라 결정된다.

그 밖에도 유럽법원(Europäischer Gerichtshof, European Court of Justice)의 판례도 유럽노동법의 중요한 법원(法源)의 하나가 된다. 회원국의 국내법원이 유럽공동체조약의 해석이나, 공동체기관의 행위의 유효성 및 그리고 각료이사회가 제정한 법령과 각종 결정의 해석이 자신이 담당하고 있는 사건의 판결에 전제가 된다고 판단하면 해당 법원은 유럽법원에 쟁점에 대한 해석을 결정의 방법으로 판단해 줄 것을 의뢰할 수 있다. 이를 특히 입법지침의 해석과 관련하여 ‘사전결정절차(Vorabentscheidungsverfahren)’라고 부른다. 유럽법원의 결정은 결정을 의뢰한 회원국의 법원을 직접 구속하는 효력을 갖는다.

■ 유럽노동법의 목적

유럽공동체가 유럽 지역의 경제적 단일시장을 목표로 하여 창설되었음은 자명한 사실이지만 적극적 노동사회정책을 통하여 회원국의 노동시장 질서를 통합하려는 이른바 사회공동체(Soziale Union)도 유럽

공동체가 추구하는 목적의 하나로 인정되고 있다. 유럽공동체조약 제2조는 유럽공동체의 목표를 열거하면서 경제정책적 목적 외에 사회정책적 (그리고 환경정책적) 목적도 함께 제시하고 있다.⁴⁾ 유럽공동체조약 제136조는 역사적으로 발전되어 온 이른바 공동체 시민의 사회적 기본권(유럽인권협약 및 유럽사회헌장을 의미)을 계승하면서 취업촉진, 생활조건과 근로조건의 상향적 동화의 실현, 적정한 사회적 보호, 노사의 대화와 교섭, 지속적인 높은 고용수준의 유지를 위한 노동능력의 계발 그리고 소외 및 차별과의 투쟁이라는 사회정책적 과제를 구체적으로 규정하고 있다. 특히 근로조건의 상향적 동화를 규정한 것은 공동체 역내에서 이른바 임금덤핑(또는 사회적 덤핑, Sozialdumping이라고 부른다)을 방지하기 위해서는 회원국간의 노동법 규범의 동화가 필수적이라는 인식에 기초한 것이다. 각국의 노동법 질서가 근로자보호를 서로 다르게 규율하고 그 결과 인건비를 비롯한 사회적 비용의 차이를 가져온다면 기업들은 노동력 집중적인 생산시설을 임금비용이 낮은 곳으로 이전하도록 충동을 받게 된다. 그로 인하여 기존의 생산시설을 보유한 나라나 지역에 대한 경제적 압박이 발생하게 되고 이는 필연적으로 노동법 질서 자체의 경쟁을 유발하여 결국에는 근로자보호규정의 하향화를 야기하게 된다. 이는 공동체조약이 공동체의 과제로 설정한 “생활수준 및 삶의 질의 향상”과는 부합될 수 없다. 이러한 이유에서 적절한 근로조건의 확보 및 유지는 유럽공동체의 필수적인 사회정책적 과제가 되는 것이다.

■ 유럽노동법의 규율대상

노동법 분야에 관한 유럽공동체의 입법권한은 유럽공동체조약 제137조에 규정되어 있다. 공동체의 입법권은 앞에서 설명한 바와 같이 주로 입법지침의 형태로 행사되는데, 입법지침은 최저기준만을 담고 있

4) 유럽공동체조약 제2조: “공동체의 과제는 …… 공동체 내에서 조화되고 균형을 갖추며 지속적인 경제발전과 높은 수준의 취업의 달성 및 사회안전망의 확보, 남성과 여성의 대등한 지위, …… 상당한 수준의 환경보호 및 환경의 질적 개선, 생활수준과 삶의 질의 향상, 회원국간의 경제적·사회적 수준의 조화와 연대성을 촉진하는 데 있다.”

으므로 회원국은 전체 유럽공동체조약의 취지에 부합하는 한에서 (다시 말하면 그와 같은 조치가 경쟁제한을 초래하지 않는 한에서) 자유롭게 종래의 엄격한 보호규정을 계속해서 보유하거나 더 강력한 보호규정을 새로 제정할 수도 있다. 공동체조약 제137조는 유럽공동체의 권한범위를 크게 세 개의 범주로 정하고 있다.

우선 몇몇 특정 분야는 회원국의 배타적 관할만이 인정되어 유럽공동체는 개입할 수 없다. 여기에는 집단적 노동법의 분야 중에서 단결권, 파업권, 사용자의 직장폐쇄와 노동임금에 관한 사항이 속한다(제137조 제5항).

근로자에 대한 사회보장법적 보호내용, 근로계약의 종료에 대한 보호, 공동결정을 포함한 근로자 및 사용자의 이익의 대표 및 집단적 유지 및 개선, 외국인(유럽연합의 회원국이 아닌 국적을 가진 자)의 취업조건 그리고 취업의 촉진을 위한 재정적 기여금의 영역에 대하여는 회원국 대표의 만장일치에 의해서만 입법권이 행사될 수 있다(제137조 제1항 및 제2항 후단).

근로자의 작업 과정상의 건강과 안전의 보호를 위한 노동환경의 개선, 일반적 근로조건, 근로자에 대한 사용자의 설명 및 협의의무에 관한 사항, 채용에 관한 남녀의 기회균등과 직장에서의 균등대우, 노동시장에서 탈락한 자(예컨대 실업자)의 직업적 편입 등과 관련된 사항에 대해서는 특별의결정족수에 의하여 최저기준을 제정할 수 있다(제137조 제1항 및 제2항 제2문 전단). 특별의결정족수란 각료이사회의 결정 절차에서 공동체조약 제205조 제2항에 의하여 각 회원국의 인구에 비례하여 정해진 총 투표수 중에서 3분의 2 이상의 찬성을 획득해야 하는 경우를 말한다.

■ 유럽공동체의 입법권의 한계

유럽공동체는 유럽공동체조약이 부여한 권한을 무제한으로 행사할 수 있는 것은 아니다. 유럽연합은 단일국가는 물론 연방국가도 아닌 일종의 국가연합(supranationaler Staatsverbund)이며 따라서 유럽연합은 독자적인 국가 주권을 가지고 있지 않으므로 유럽공동체의 개별 기관이 수행할 과제와 권한을 자율적으로 결정할 수 있는 권능(이른바 권한배분의 권능)도 인정되지 않는다. 따라서 유럽공동체의 역할과 권한은 어디까지나 회원국의 의사에 달려 있게 된다. 즉 주권국인 회원국은 조약을 통하여 공동체의 법제

정 권한과 그 한계 설정에 개입할 수 있다. 반면에 유럽공동체가 지향하는 바는 유럽연합의 경계 안에서 단일시장과 단일사회질서를 형성하는 데 있으며 그를 위해서는 회원국의 국내법이 지니고 있는 이질성을 최대한 조율하고 동화하여야 한다. 이와 같은 유럽공동체의 입법권 행사의 딜레마를 해소하기 위하여 일차적 공동체법인 유럽공동체조약은 회원국의 합의에 의하여 유럽공동체의 입법활동에 대한 근거와 그 한계를 명시적으로 규정하고 있다. 그것은 제한적 권한 위임의 원칙과 비례성원칙 그리고 보충성의 원칙(Subsidiaritätsprinzip)으로 구체화되었다. 이 중에서도 보충성원칙은 유럽연합의 입법권 행사를 위한 가장 중요한 요건으로 설명된다.

현행 유럽공동체조약 제5조 제2문에 의하면 공동체는 배타적 관할권이 인정되지 아니하는 분야에 대해서는 '보충성원칙'에 따라서만 활동할 수 있다. 이는 공동체에게 배타적으로 권한이 부여된 사항이 아닌 분야에서는 개별 회원국 차원에서 행해지는 조치가 공동체의 목적을 달성하는 데 충분하지 아니하고 해당 사안의 성격상 공동체 차원에서 목적이 달성될 수 있는 경우에 한하여 공동체의 입법권이 행사될 수 있음을 의미한다. 유럽연합의 노동사회정책에 대하여 공동체의 배타적 관할권을 인정할 수 있는가를 둘러싸고 논란이 있다. 유럽공동체의 집행위원회는 공동체의 배타적 관할권은 공동시장의 창출이라는 공동체의 기본목적을 달성하는 데 불가피한 모든 조치로 설명한다. 예컨대 역내(域內) 인적이동의 자유, 상품이동의 자유, 서비스이동의 자유 그리고 자본이동의 자유에 관한 조치를 의미한다. 그에 의하면 유럽 노동법 분야에서는 근로자의 이동의 자유에 관한 조치와 상품이동의 자유를 실현하기 위한 노동안전보건조항의 동화(同化)를 위한 조치에 대해서는 공동체의 배타적 권한이 인정되어 보충성원칙이 적용되지 않는다.⁵⁾ 그밖의 사항에 대해서는 보충성원칙이 적용된다.

그런데 특히 1997년 암스테르담조약이 입법지침의 제정절차에 노사대표의 참여를 명시적으로 규율함으로써 유럽노동법의 분야에서 유럽 차원에서의 노사교섭에 의한 합의사항을 공동체 입법의 기초로 삼

5) 근로자의 안전과 보건에 관한 분야는 하나의 독립된 섹터를 구성할 정도로 많은 입법지침을 가지고 있다. 1989년 6월 제정된 안전과 보건에 관한 기본입법지침을 필두로 이를 구체화하는 개별입법지침이 2004년 11월까지 모두 18개가 제정되어 있다.

을 수 있는 근거를 제공하였다. 그 결과 유럽 차원의 노사대표(노동조합과 사용자단체)가 체결한 협약은 유럽공동체의 직접적인 입법권 행사로 보기 어려우므로 보충성원칙의 적용을 받지 않는다고 볼 수 있다.

■ 입법지침의 제정절차와 노사의 자율적 합의의 확대

유럽노동법의 중심적 법원인 입법지침의 제정절차는 유럽연합이 독립된 입법권을 가진 주권국가가가 아니라라는 이유로 입법의 민주적 정당성을 확보하기 위하여 집행위원회와 각료이사회 그리고 유럽의회 사이의 상호견제와 균형을 위하여 복잡한 과정을 두고 있다. 입법지침 제정절차의 가장 기본적 모델은 사실상 정부에 비견되는 집행위원회가 특정 사안에 대하여 입법지침을 제안하면 각료이사회와 유럽의회에서의 협의를 거쳐 각료이사회가 최종적으로 결정하는 형태이었다. 그러나 1997년의 암스테르담조약(개정 유럽공동체조약)에서는 입법에 대한 민주적 정당성을 높이기 위하여 유럽의회의 참여를 확대하는 개혁을 단행하였다. 즉 유럽의회에게는 독자적인 법률안 발의권이 인정되지 않기 때문에 입법자의 지위가 부인되지만 집행위원회의 입법지침안을 거부하여 입법 자체를 좌절시키거나 수정안을 제출하여 재심의를 회부함으로써 공동결정절차에 참여하게 되었다. 물론 최종적인 결정권은 각료이사회가 가지고 있다.

그런데 노동사회정책에 관한 입법지침에 대해서는 또 다른 특수성이 인정되고 있다. 그것은 유럽연합 차원의 노사대표(Sozialpartner)를 입법지침의 제정절차에 참여시키는 것이다. 집행위원회는 특정 사안에 대한 입법지침의 제정 가능성 및 그 내용에 관하여 각료이사회와 유럽의회의 협의절차를 거치기 전에 노사대표와 협의하여야 한다. 협의 과정에서 노사대표는 스스로 새로운 안을 합의하여 집행위원회의 초안을 대체할 수 있을 뿐만 아니라 직접 특정사안에 대하여 합의안을 도출하고 이를 입법지침으로 채택해 줄 것을 요청함으로써 집행위원회를 대신하여 발의권을 행사할 수도 있다. 이 점에서 노사대표는 노동사회정책에 관한 한 유럽의회보다 강력한 권한을 갖는다. 이와 같은 참여권을 사회적 교섭 또는 사회적 대화(Sozialer Dialog)라고 표현한다. 노사대표가 발의한 입법지침안에 대해서는 유럽의회의 협의권한이 대폭 축소되고 각료이사회는 사안에 따라 정해진 의결절차에 따라 결정을 내리게 된다. 또한 유럽노사대표는 합의안을 유럽연합기관의 개입 없이 산하 국내 단체를 통하여 단체협약 등을 통해 자율적으로 국내

법질서내로 전환하도록 할 수 있다(조약 제139조 2항). 이와 같은 자율적 합의에 대해서는 대상의 제한이 적용되지 않는다.

유럽 차원의 노사대표는 회원국의 전국적 내지 지역적 연합단체의 상부조직으로서 현재 근로자를 대표하는 유럽노동조합연맹(EGB, ETUC)과 사용자를 대표하는 유럽산별단체(UNICE), 유럽공공기업단체(CEEP) 그리고 유럽중소기업단체(UEAPME) 등이 승인되고 있으며, 그 밖에도 산별 차원의 단체가 여럿 있다.

유럽노사대표에 의한 입법지침의 제정은 1993년 유럽사회협정(Abkommen über die Sozialpolitik)에서 처음 도입되었다. 그 후 노사대표에 의하여 3개의 초산업별 협약과 2개의 특정 산업별 협약이 체결되었는데, 전자의 경우로는 부모의 육아휴가에 관한 입법지침(96/43/EG), 단시간근로에 관한 입법지침(97/81/EG), 기간제근로에 관한 입법지침(99/70/EG)이 있고, 후자의 경우로는 선원의 근로시간에 관한 입법지침(99/63/EG)과 민간항공사의 근로시간에 관한 입법지침(2000/79/EG)이 있다. 그밖에 입법지침은 아니지만 자율적인 국내법 전환을 위하여 체결한 협약이 두 개가 있다. 하나는 2002년의 원격통신근로(Telearbeit)에 관한 협약이고 다른 하나는 2004년에 체결된 작업장에서의 스트레스에 관한 기본협약이다. 이 협약들도 산하의 국내 조직이 일정한 기간내에 단체협약으로 전환하도록 의무를 지운다. **KLI**