

유럽노동법의 기본구조와 관련 입법지침의 개관 II

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 설명한 지난 호에 이어 구체적인 입법지침을 개관한다.

■ 로마에서 니스까지 : 유럽노동법의 발전

오늘날의 유럽연합은 유럽석탄철강공동체와 유럽원자력공동체 그리고 유럽경제공동체의 설립을 목적으로 1952년과 1957년에 각각 체결된 “로마

협약"을 그 효시로 한다. 그렇지만 유럽통합의 실질적 기능을 수행할 유럽경제공동체가 1969년까지 제한적 기능만을 담당하였고 또한 당시에는 자유시장경쟁질서를 바탕으로 경제적 번영이 이루어지면 사회정책적 과제도 부수적으로 달성될 수 있을 것이라는 자유주의적 사고가 지배하였기 때문에 근로자 등의 역내자유이동과 남녀의 동일임금원칙이 조약상의 유일한 규정이었을 뿐 입법지침의 제정은 이루어지지 않았다.

1972년부터 1980년은 유럽노동법의 초석이 세워진 시기라고 할 수 있다. 특히 1972년 10월 프랑스 파리에서 개최된 유럽경제공동체의 정상회의(Pariser Gipfel)는 유럽공동체의 사회정책에 대한 분기점이 되는 것으로 평가되고 있다. 유럽공동체 회원국의 확대와 당시의 정치사회적 분위기에 힘입어 공동체 차원에서 적극적 사회정책이 추진되었다. 이 시기에는 무제한적인 시장의 자유에 기초한 경제적 번영이 자동적으로 사회복지 수준을 높이는 것은 아니라는 인식이 높아지면서 독자적인 사회정책에 대한 필요성이 요구되었다. 특히 "오일쇼크"로 야기된 경제적 위기의 고조로 대규모 기업구조조정이 발생함으로써 그에 대한 노동법의 대응이 본격적으로 논의되기 시작하였다. 이러한 사정을 반영하여 "남성과 여성근로자의 동일임금에 관한 입법지침(75/11/EEC)"과 "대량해고에 관한 법규정의 통일화에 관한 입법지침(75/219/EEC)", "취업과 직업교육 그리고 근로조건과 관련하여 남성과 여성의 균등대우에 관한 입법지침(76/207/EEC)", "사업양도에 관한 입법지침(77/187/EEC)", "사업장에서의 위험표지판 설치에 관한 입법지침(77/576/EEC, 개정 79/640/EEC)", "사용자의 파산에 따른 임금채권보장에 관한 입법지침(80/987/EEC)" 등이 제정되었다.

1980년대 들어 실업률이 증가하고 불황이 장기화되면서 사회정책적 기조도 그에 따라 소극적으로 바뀌었다. 노동시장의 과도한 규제가 유럽경제의 불황의 원인이라는 주장이 힘이 실리면서 탈규제와 유연화가 개혁의 화두로 등장하였다. 그 결과 1985년까지 적지 않은 입법지침이 제안되었으나 노동시장의 규제로 인한 기업경쟁력의 손상을 우려한 몇몇 회원국의 반대로 번번히 좌초되었다. 다만 산업안전보건 분야는 탈규제의 대상에서 제외되어 꾸준히 입법지침이 제정되었다. "중대재해의 위험에 관한 입법지침(82/501/EEC)", "유해물질로부터의 근로자보호를 위한 입법지침(예컨대 납: 82/605/EEC, 석면: 83/447/EEC)" 등이 있다.

1986년부터 1992년까지의 시기는 유럽공동체의 사회정책이 한 차례 숨고르기를 하면서 도약을 준비

하는 기간이라고 할 수 있다. 이 시기의 정치경제적 조건은 그리 좋지 않았다. 1981년과 1986년에 당시 개발도상국 정도의 경제력을 지니고 있었던 그리스와 스페인 및 포르투갈이 새로 가입하고 1990년에는 독일이 통일되면서 동유럽 경제권이 유럽공동체에 편입되면서 회원국간의 경제적 이해관계의 차이를 극복하는 것이 쉽지 않는 정치적 과제이었다. 뿐만 아니라 아시아경제와 미국 경제와의 경쟁도 점점 더 힘겨워지고 있었다. 그러는 가운데 1986년 공포된 통일유럽문서는 1992년까지 유럽 역내시장의 실현을 목표로 정해진 유럽통합에 활력을 불어넣기 위하여 종래의 만장일치에 의한 의결을 다수결절차로 변경하는 개혁을 단행하였다. 다만 일반적 노동사회정책에 관해서는 여전히 만장일치에 의해서만 의결될 수 있었고, 산업안전보건 분야에서만 다수결절차에 의한 입법지침의 제정이 가능해짐으로써 이 분야에서만 양적으로 상당수의 입법지침이 제정되었다. 이 분야의 입법지침으로는 1989년에 제정된 “산업안전보건에 관한 기본입법지침(89/391/EEC)”이 대표적이다.

1993년부터 1997년까지는 유럽연합하에서 유럽통합의 박차를 가하던 시기이다. 영국의 반대로 1993년의 유럽공동체조약에 사회정책에 관한 일반조항의 도입이 좌절된 후 영국을 제외한 회원국은 “사회정책협약(Sozialpolitisches Abkommen)”을 체결하여 1997년까지 영국을 제외한 공동의 사회정책을 추진하였다. 이 사회정책협약은 1997년 암스테르담 조약에서 유럽공동체조약 내로 편입되어 전체 유럽연합 차원의 법적 근거가 완성되었다. 사회정책협약은 유럽연합의 사회정책적 권한을 대폭 확대하였고, 또한 노사대표자들의 입법절차에 대한 참여권한을 보장하여 노동법의 유럽화에 새로운 활력을 불어넣었다. 사회정책협약에 기초한 유럽연합의 사회정책모델은 더 나은 경제 및 사회정책의 통합과 회원국의 취업정책의 조율을 목표로 “경쟁력 강화”와 “유연화”를 지향하였다. 이 시기의 주요 입법지침으로는 “근로시간에 관한 입법지침(93/104/EC)”, “연소자의 노동보호에 관한 입법지침(94/33/EC)”, “유럽경영협의회(종업원평의회)에 관한 입법지침(94/45/EC)”, “육아휴가에 관한 입법지침(96/34/EC)”, “근로자송출에 관한 입법지침(96/71/EC)”, “입증책임에 관한 입법지침(97/80/EC)”, “단시간근로에 관한 입법지침(97/81/EC)” 등이 있다.

1998년부터 2003년의 기간은 유럽노동법에 있어서 사실상 황금기라고 할 수 있다. 1997년의 암스테르담 조약으로 유럽연합은 모든 회원국에 대하여 이제 통일적인 사회정책적 과제를 규율할 수 있게 되었을 뿐만 아니라 정치적 통합 노력이 가속화되면서 그 권한을 적극적으로 행사하고자 하였기 때문이다. 당시

대부분의 회원국은 “중도좌파(New Labour)”라는 정치적 지향을 가지고 있었고 공동체의 사회정책적 권한도 확대되면서 1997년 이후에만 11개의 새로운 입법지침이 제정되었다. 그 중 5개는 유럽 차원의 노사 교섭에 의하여 성안되었다. 특히 두 차례에 걸쳐 사업양도에 관한 입법지침의 개정(98/50/EC, 2001/23/EC)과 대량해고에 관한 입법지침의 개정(98/59/EC)이 이루어졌고, 인종과 민족을 이유로 하는 차별금지에 관한 입법지침(2000/43/EC), 연령, 종교, 장애, 성적 지향 등을 이유로 하는 차별금지에 관한 입법지침(2000/78/EC)이 제정되었다. 근로관계의 유연화와 그에 따른 취업자에 대한 노동법상의 최소한의 보호라는 과제는 특히 “기간제근로에 관한 입법지침(99/70/EC)과 아직 입법지침으로 채택되지 않았지만 파견근로에 관한 입법지침안 등에 의하여 규율되었다. 집단적 노동법의 분야에서는 특히 근로자의 정보공개 요구와 협의에 관한 입법지침(2002/14/EC)과 유럽주식회사의 근로자공동결정에 관한 입법지침(2001/86/EC)이 대표적이다. 이 시기의 입법지침들은 유럽공동체가 당면하고 있는 사회적 보호수준, 기업경쟁력, 완전고용이라는 상호모순적 긴장관계의 합리적 규율을 목표로 하면서 산업사회에서 지식정보사회로의 전환을 고려한 질적으로 새로운 경향을 보여주고 있다. 즉 유럽연합의 사회모델의 핵심적 목표는 사회적으로 적정한 보호조건, 양적으로 높은 취업, 그리고 노사합의에 의한 과도한 임금수준의 완화 등이라고 할 수 있다. 이러한 목표를 통하여 경제적 통합과 보조를 맞추면서 특히 역내에서 국경을 넘는 노동력의 이동을 방해하는 법적 장애를 제거하면서 유럽의 사회적 통합을 실현하고자 한다.

2003년 2월 1일에는 가장 최근의 유럽연합 및 유럽공동체조약의 개정판인 Nice 조약이 발효되었다. 이 조약에서는 사회정책분야에 관한 중요한 개정이 이루어지지 않는 아니하였지만 사회정책위원회(공동체조약 제144조)를 새로 설치하고, 특별의결정족수에 의하여 사회보장시스템의 안정화를 위한 권한을 유럽공동체에게 부여하는 등 유럽연합의 사회정책적 권한을 다소 강화하였다. 유럽집행위원회는 2003년 2월 6일 사회정책아젠다(sozialpolitische Agenda)에 관한 보고서를 마련하여 실업과 빈곤 그리고 사회적 소외의 퇴치를 사회정책의 최우선 목표로 삼았다. 이 시기의 입법지침으로는 1994년의 유럽경영협의회의에 관한 입법지침을 기업구조조정과 유럽회사모델에서의 유럽공동결정제도의 발전과 관련하여 유럽협동조합(SCE)에서의 근로자의 정보 및 협의권을 위한 입법지침(2003/72/EC)과 근로시간에 관한 입법지침(2003/88/EC) 등이 있다.

이상에서 유럽노동법을 구성하는 주요 입법지침을 시기적으로 구분하여 살펴보았다. 이들 입법지침은

균등대우원칙, 근로관계의 형성, 근로시간, 산업안전보건, 사업양도, 해고, 사업주의 파산과 임금채권보장, 근로자의 경영참가 등 다양한 분야에 걸쳐 있다. 아래에서는 이들 입법지침 중에서 특히 우리에게 시사점을 줄 수 있는 내용들을 주제별로 묶어 개관하기로 한다.

■ 균등대우원칙에 관한 입법지침

일반적으로 노동법이 근로자와 사용자의 사회적 불균형을 조정하는 데 그 중점을 두고 있는 데 비해 유럽노동법은 근로자들간의 평등(균등대우)을 일차적 과제로 설정하였다. 유럽연합이 추구하는 사회적 통합은 반드시 유럽의 통일노동법전을 제정하는 것을 목적으로 하기보다는 통합을 위한 전제로서 근로자의 자유로운 이동을 보장하는 데 있고, 이 때 노동법의 동화보다도 더욱 중요하게 고려된 과제가 바로 균등대우이기 때문이다. 균등대우원칙을 실현하기 위하여 유럽연합은 우선 공동체조약에서 국적과 성을 이유로 하는 차별을 금지하였다. 특히 제141조는 임금덤핑을 통한 경쟁왜곡을 방지하고 근로자에 대한 사회적 기본권을 보장하기 위하여 남녀 근로자의 동일가치노동에 대한 동일임금의 원칙을 정하고, 각료이사회의게는 채용과 취업에 있어서 기회균등을 창출하고 보장하도록 입법권한을 부여하였다. 공동체조약 제141조를 근거로 다양한 입법지침이 제정되었다. 예컨대 남녀 동일임금원칙을 적용하기 위하여 직무승진체계에서의 성차별금지를 정한 입법지침(75/117/EEC)이 있고, 동일임금 외에도 “채용, 직업훈련 그리고 승진 및 그밖의 근로조건에 관한 남녀근로자의 균등대우를 보장한 입법지침(76/207/EEC)”과 이 입법지침을 보충하는 2002/73/EC의 입법지침이 제정되었다. 입법지침 97/80/EC는 성을 이유로 하는 차별의 금지를 구하는 소송에서 입증책임의 부담에 관하여 규정한다.

각료이사회는 국적이나 성을 이유로 하는 차별의 금지 외에도 2000년에 2개의 입법지침을 제정하여 유럽공동체조약 제13조(차별금지조치에 관한 각료이사회의 권한에 관한 규정)에 의거하여 국적이나 성 이외의 차별의 구성요건을 정하고 그 예방책을 마련하였다. 그것은 우선 인종과 민족의 차이를 이유로 하는 차별의 금지에 관한 입법지침(2000/43/EC)과 취업과 직업에 있어서 균등대우의 실현을 위한 일반적 기준의 확정에 관한 입법지침(2000/78/EC)이다. 앞의 입법지침은 특히 인종이나 민족적 출신을 이유로 하는 차별의 철폐를 위한 기본적 조건을 마련하는 데 입법목적을 두고 있으며, 뒤의 입법지침은 시민

이 경제적·문화적·사회적 삶을 영위하며 개인적인 인격의 발현을 위하여 불가결하게 요구되는 취업과 직업상의 기회를 종교·세계관·장애·연령·성적 지향 등에 관계없이 모든 사람에게 동등하게 보장하는 것을 목적으로 한다.

■ 근로관계의 유연화 및 근로자의 보호를 위한 입법지침

변화와 사회적 보호의 조화라는 모토(이른바 flexicurity)는 최근 근로관계의 유연화를 목적으로 제정된 입법지침의 주도적 계기를 이룬다. 1980년대와 1990년대 초반에 유럽공동체집행위원회가 노동시장의 유연화와 최저근로조건의 보장이라는 목표로 비전형근로에 관한 입법지침안을 마련한 이래 오랜 논란을 거쳐 유럽 차원의 노사대표의 합의를 바탕으로 “단시간근로에 관한 입법지침(97/81/EC)”과 “기간제근로에 관한 입법지침(99/44/EC)”이 제정되었다. 반면에 파견근로에 관한 입법지침은 집행위원회의 초안은 2002년에 발표되었으나¹⁾ 아직 입법지침으로 제정되지 않고 있다. 단시간근로와 기간제근로는 노동시장의 유연성을 높여 경제의 경쟁력을 강화하는 데 있지만, 특히 기간제근로의 경우 그 남용을 방지해야 한다는 취지로 근로조건이 상용직 근로자와 차별되지 않도록 하는 데 목적이 있다.

■ 근로조건의 명시에 관한 입법지침

1991년에 제정된 입법지침 91/533/EEC는 근로계약 또는 근로관계에 대하여 적용되는 조건을 근로자에게 명시해야 할 사용자의 의무를 규정하고 있다. 여기에는 근로조건의 내용을 구체적으로 알지 못하면 해당 근로자의 이동성을 저해한다는 인식이 그 바탕에 깔려 있다. 따라서 사용자는 근로계약의 중요 부분에 대하여 근로자에게 이를 알려주어야 할 정보제공의무(명시의무)를 부담한다. 이 때 근로계약의 중요 부분에는 계약당사자의 인적 사항, 근로자의 직무 또는 직위의 표시, 업무 내용, 근로계약의 기간, 휴가

1) 이 초안은 유럽공동체 기관지 EC Nr. C 203 E/1(8.27. 2002)에 실려 있다.

기간, 임금 등 보수에 관한 사항, 근로시간, 그리고 단체협약상의 근로조건에 관한 사항 등이 속한다.

■ 노동보호 : 근로시간과 산업안전보건

근로시간의 내용 형성의 몇 가지 관점에 관한 입법지침 93/104/EG도 마찬가지로 근로자의 보호뿐만 아니라 유럽공동체의 경제조건의 통일화를 목적으로 제정되었다. 이 입법지침은 2003/88/EC에 의하여 대체되었다. 이 입법지침은 근로시간의 내용을 형성함에 있어서 안전과 건강보호를 위한 최저기준을 규정하고 있다. 예컨대 1일 및 주당 최고근로시간과 휴식시간의 최저기준, 연차휴가의 최저기준, 휴게시간의 최저기준, 그리고 야간근로 및 교대제근로에 관한 근로시간 규율도 포함하고 있다.

안전과 보건분야(좁은 의미의 노동보호)에 관한 입법권한에 대해서는 공동체조약 제137조 제1항과 제2항이 규정하고 있다. 즉 “근로자의 건강보호와 안전을 위하여 노동환경의 개선을 목적으로 하는” 입법지침 등의 제정권한을 규정하고 있다. 이를 근거로 제정된 입법지침 89/391/EEC는 근로자의 업무수행 중 안전과 건강증진을 위한 사용자의 기본의무를 규정한 산업안전보건 분야의 기본법이라고 할 수 있다. 이 입법지침을 계기로 유럽연합 회원국에서는 안전보건에 관한 법령의 대대적인 정비가 이루어졌으며, 이 입법지침을 필두로 산업안전 분야에 관하여 2004년까지 18개의 개별 입법지침이 제정되었다.²⁾ 그밖에도 입법지침 92/85/EC는 임신 중이거나 출산 내지 수유 중인 여성근로자의 사업장에서의 안전과 건강 보호를 위한 사용자의 의무를 규정하고 있다.

■ 기업의 위기와 구조조정에 따른 근로자의 보호

기업의 구조조정에 따른 근로자의 권리보호를 위하여 3개의 입법지침이 제정되었다. 그것은 “대량해

2) 특히 산업 안전분야의 입법지침에 대한 개관은 박두용 외, 『위험성평가제도의 도입방안에 대한 연구』(노동부 2004년 산업안전보건관련정책연구), 2004, 22쪽을 참고.

고에 관한 입법지침(75/129/EEC, 개정 92/56/EEC, 1998/59/EC)”, “사용자의 파산에 따른 근로자의 임금 청구권보호에 관한 입법지침(80/987/EC, 개정 2002/74/EC)” 그리고 “사업양도시 근로자의 보호를 위한 입법지침(77/187/EEC, 개정 98/50/EC, 2001/23/EC)”이다. 기업구조조정, 합병, 그리고 그에 수반되는 대량해고 또는 파산 등의 과정은 무제한적 경쟁체제에서 유럽공동시장의 실현을 위하여 불가피한 선택이지만 근로자들만이 공동시장의 실현을 위하여 희생될 수는 없으므로 근로자의 보호를 위한 필수적인 조치를 유럽공동체 차원에서 공통적인 규범으로 입법해야 한다는 것이 그 배경이 되었다. 특히 이들 입법지침에서 근로자대표의 정보요구권과 협의권이 공통으로 규정되어 있다.

사용자파산 입법지침(80/987/EEC)은 사용자가 파산 또는 도산으로 인하여 지급불능에 빠질 경우에 근로자에게 미지급된 청구권을 보호하기 위하여 제정되었다. 이 입법지침은 2002년 9월 23일 입법지침 2002/74/EC에 의하여 개정되었다. 개정된 입법지침은 파산 등을 이유로 지급불능에 빠진 사용자를 대신하여 아직 미이행된 근로자의 청구권을 만족시켜 줄 보장기금을 설치해야 할 회원국의 의무를 규정하였다.³⁾

기업이나 사업 또는 사업의 일부가 양도되는 경우에 근로자의 청구권의 보존에 관한 회원국의 법제도의 동화에 관한 입법지침(이른바 사업양도에 관한 입법지침)으로 종래 77/187/EEC와 98/50/EC가 있었으나 이제 2001/23/EC에 의해서 새로운 입법지침으로 개정되었다. 이 입법지침의 목적은 사업주의 변경 시 그에 해당되는 근로자가 청구권과 함께 근로관계의 존립이 함께 보호되어야 한다는 것이다. 이 입법지침에서 규정된 사업 등의 이전이란 ‘사업 등의 동질성’이 유지되는 ‘경제적 일체의 이전’을 의미하며 경제적 일체라 함은 주된 또는 종된 경제적 활동을 수행하기 위하여 자원의 조직적 결합을 의미한다. 즉 일체의 개념은 계속적으로 경제적 활동을 수행하기 위한 인적 및 물적 요소의 조직적 총체와 관련된다. 구체적인 사안을 중심으로 검토되어야 할 동질성의 개념은 특히 종업원, 관리층, 노동조직, 사업방법과 처분할 수 있는 사업수단 등에 의하여 판단된다. 그에 의하면 다른 권리 주체에 의한 단순한 업무의 계속(이른바 기능의 이전)은 사업양도의 개념에 적합하지 아니하다. 그밖에 양도인, 양수인 근로자 및 근로자의 대표 등에 관한 정의규정을 포함하고 있다.

3) 우리나라의 임금채권보장법과 유사하다.

대량해고로 인한 근로자의 보호와 그에 관한 회원국간의 서로 다른 규정을 동화하기 위하여 1975년에 입법지침 75/129/EEC가 제정되었다. 이 입법지침은 그 뒤 1992년 입법지침 92/56/EEC에 의하여 수정되었고 다시 1998년 입법지침 98/59/EC에 의하여 대체되었다. 그 결과 대량해고에 관한 입법지침은 이제 98/59/EC만이 적용된다. 이 입법지침은 경영적 사정에 의하여 일정 기간 동안 일정 수 이상의 근로자(30일 이내 최저 10인 이상)를 해고하고자 하는 경우에는 그 결정에 앞서 근로자대표와의 협의를 해야 하고, 주무관청에 그 사실을 통지해야 하며, 주무관청에 신고한 후 30일이 지나야 해고의 효력이 발생한다. 근로자대표와의 협의는 대량해고의 회피 가능성 및 보상조치를 통하여 그 여파를 최소화하는 데 목적을 둔다.

■ 근로자의 경영참가(공동결정)

유럽연합에서 근로자의 경영참가제도는 기업 차원에서 경영적 의사결정에 참여하는 제도(기업 차원의 공동결정)와 사업 단위에서 근로자의 이해관계를 대변하고 사용자의 권한과 기능에 참여하는 제도(사업 단위의 공동결정)로 이원화되어 있다. 유럽노동법은 각 회원국의 경영참가제도를 직접적으로 규율 대상으로 하기보다는 “유럽회사”의 설립과 관련하여 근로자의 경영참가제도를 규율하고 있다.

먼저 유럽주식회사의 설립과 운영에 관해서는 2001년 입법된 2개의 이차적 공동체법이 규율하고 있다. 그 하나는 2001년 10월 8일 제정되고 2004년 10월 8일 시행되는 “유럽 주식회사(societas europaea, 이를 약어로 SE라고 표기한다)의 설립에 관한 유럽공동체의 명령(2157/2001/EC)”이고, 다른 하나는 같은 날 제정된 “유럽주식회사에서의 근로자의 경영참가에 관한 입법지침(2001/86/EC)”이다. 후자는 전자에 대한 노동법적 보충입법이라고 할 수 있다. 전자는 명령(Regulation, Verordnung)이므로 직접 적용되고, 후자는 입법지침이므로 국내법으로 전환되어야 한다. 이 법령은 유럽연합의 여러 회원국에 자회사의 형태로 회사를 설립하여 운영하는 회사들이 그 설립과 운영에 대하여 각 회원국마다 서로 다른 법령의 적용을 받음으로써 입게 되는 재정적·경제적·행정적 손실을 완화하여 회사의 경쟁력을 제고하는 데 그 목적이 있다. 그 결과 여러 회원국에서 사업을 수행하는 기업은 유럽주식회사라는 새로운 법적 형식을 통하여 유럽연합 내에서 통일적인 법규의 적용을 받게 되었다. 동시에 유럽회사에 대하여 공동결정제도와 같은 지배구조에 대한 근로자참가제도도 어느 정도 통일적으로 규율되어야 한다. 유럽주식회사의 설

립이 근로자참가에 관한 회원국의 관행과 법제도를 배제하거나 제한하는 것을 허용할 수 없기 때문이다. 따라서 유럽공동체는 특히 유럽주식회사에서의 공동결정제도에 관한 보충적 입법지침을 제정하게 되었다. 유럽주식회사의 설립에 참여하는 회사는 이른바 특별교섭위원회를 구성하여 근로자의 경영참가에 관한 일정한 합의를 도출하여야 한다. 만약 교섭을 통하여 경영참가모델이 합의되지 않을 경우에는 유럽주식회사의 본사 소재지가 속해 있는 회원국의 국내법에 의하여 경영참가제도가 결정된다.

1994년 제정된 입법지침 94/45/EC는 유럽공동체의 범위에서 활동하는 기업과 기업집단에서의 경영협의회(종업원대표)의 설치 또는 근로자대표에 대한 정보제공과 협의절차에 관하여 규정을 두고 있다. 유럽회사의 경영협의회를 유럽경영협의회(European Works Council)이라고 부른다.

유럽경영협의회나 유럽주식회사에서 제도화된 정보제공절차 내지 협의절차 외에 사용자의 일반적인 정보제공의무 및 청문의무를 정한 입법지침 2002/14/EC가 제정되었다. 이 입법지침은 회원국에게 근로자(근로자대표)의 정보요구권 내지 협의권에 대한 규정을 제정하도록 명령하고 있다. 회원국은 각자의 선택에 따라 일정규모 이상의 모든 기업(최저 50인 이상의 기업이나 최저 20인 이상의 사업)에 대하여 근로자(근로자대표)에 대한 정보제공 및 협의권을 보장하여야 하고, 그 구체적·개별적 모습은 회원국의 재량에 맡겨진다. 정보제공 및 협의의 대상은 기업 또는 사업의 활동과 경제적 상황에 대한 최근의 동향과 앞으로의 추이, 취업의 구조와 앞으로의 취업상황, 노동조직이나 근로계약의 중요한 변화를 수반하게 될 경영적 의사결정 등이다.

■ 맺음말

유럽노동법은 이미 오랜 역사를 가지고 있다. 유럽연합은 유럽통합을 위하여 호흡을 길게 가지고 각 시기마다 서로 다른 정치·경제·사회적 도전에 직면하여 특히 입법지침의 형태로 노동법의 동화를 시도하였다. 남녀균등대우를 위시하여 차별금지에 관한 다양한 입법지침과 노동시장과 유연성과 근로자의 보호를 조화하는 이른바 flexicurity의 관점에서 노동시장 관련 입법지침을 제정하였고, 또한 유럽의 전통에 입각한 경영참가제도의 합리적 규율에 대해서도 관심을 가져왔다. 산업안전보건 분야는 사회경제적 변화와 관계없이 꾸준히 입법지침이 제정되는 유럽노동법의 클래식해 해당된다. 이와 같은 유럽

노동법의 발전이 2003년 이후에는 입법지침이 제정되지 않아 다소 주춤거리는 양상이다. 유럽경제가 계속해서 침체되어 있고, 유럽연합의 확대로 각국의 이해관계가 더욱 첨예하게 충돌하고 있기 때문에 특히 노동법의 동화를 위한 입법지침의 제정은 과거처럼 순조롭게 진행되지 않을 전망이다. 그렇지만 유럽노동법의 지속적인 발전은 유럽통합을 위하여 포기될 수 없는 과제라는 점도 명백하다. 유럽노동법은 계속해서 유럽경제의 경쟁력의 강화와 유럽시민의 사회적 통합을 위하여 중요한 역할을 수행할 것으로 보인다. **KLI**