

근로자의 기업 이사회 참여에 관한 유럽의 제도*

Aline Conchon (유럽노동조합연구소** 연구원)

■ 도입

산업민주화는 근로자들이 기업 경영 활동에 대해 발언권을 갖는 이른바 유럽형 사회적 모형의 특징적인 핵심 요소 중 하나다. 사용자와의 단체교섭에 참여할 뿐 아니라 기업의 사회적·경제적 결정에 대해 정보를 제공받고 협의할 수 있는 근로자의 권리는 “유럽연합 기본권 헌장”에도 명시되어 있다(제27조 및 28조). 이보다는 덜 알려진 유럽 산업민주화의 또 다른 측면은 바로 기업 이사회에 근로자 대표가 참가하는 것으로서, 이에 대해서는 노사관계 및 기업지배구조 전문가들이 다소 간과하고 있지만, 경제 위기를 맞아 기업 활동 규제 개선방안에 대한 논쟁이 치열하게 벌어지고 있는 이 시기에 더욱 적극적인 관심을 기울일 필요가 있다. 실제로 18개 유럽 국가에서 ‘근로자 대표의 이사회 등 경영기관 참여(이하 “경영참여”)’를 명시한 규정을 두고 있으며, 이에 따라 근로자 대표는 이사회(앵글로색슨계 국가에 일반화되어 있는 단층적 기업지배구조의 경우) 또는 감사회(독일에서 가장 일반적으로 나타나는 이원적

* 이 글은 2011년 11월에 발표된 방대한 유럽노동조합연구소 보고서의 요약본이자 최신판으로 <http://www.etui.org/Publications2/Reports/Board-level-employee-representation-rights-in-Europe>에서도 볼 수 있다. 한국노동연구원(KLI)의 책임하에 이루어지는 본문의 번역에 대해서는 저자나 유럽노동조합연구소의 책임이 없다.

** 유럽노동조합연구소(ETUI: European Trade Union Institute)는 유럽연합(EU)의 재정지원으로 운영된다.

구조의 경우에 참여할 수 있으며 의결권을 포함하여 다른 이사들과 동등한 권리 및 의무를 지닌다.

경영참여 권리가 유럽조약(European Treaty)의 제153조에 의해 널리 인정되고 있기는 하지만, 재정, 경영전략 및 투자와 관련된 기업 의사결정 과정에의 근로자 참여는 여전히 논란의 대상이 되고 있으며, 특히 회사법 분야의 유럽법규 수립과 관련하여서는 더욱 그러하다. 주식회사의 법적 지위를 다룬 최초의 유럽 차원 법령인 “유럽회사법”이 2001년에 최종적으로 채택되기까지 30년이 넘게 걸린 이유는 바로 경영참여 관련 규정의 설계 방법에 대한 논란이 컸던 데에 있다. 또한 중소기업의 지위에 관한 유사한 유럽 차원의 법안인 ‘유럽개인회사법’이 2008년부터 시작된 4년간의 논의에도 불구하고 결국 채택되지 못한 것도 경영참여와 관련된 각 회원국의 국내법 규정을 구상, 보장하는 방식에 관한 이견 때문이었다.

이러한 논쟁의 한 원인으로, 경영참여의 적합성에 관한 모든 산업 주체(즉 노조, 사용자 단체, 정부)의 합의가 결여되어 있다는 점을 들 수 있다. 유럽 국가의 모든 노조들이 기업 이사회에 참여를 원하는 것은 아닌데, 그 이유는 단체교섭을 노조의 주된, 또는 심지어 유일하게 가치 있는 행동 방식으로 간주하고 있거나, 전략적 경영 결정에 따른 어떠한 책임도 분담하기를 원치 않기 때문이다. 독일의 독일산업연맹(BDI)이나 독일사용자총연합(BDA)과 같은 사용자 단체는 전통적으로 권한 공유를 꺼리고 있으며, 따라서 의무적인 경영참여에도 반대한다. 그러나 지멘스의 최고경영자인 피터 로셔가 “독일의 경영참여 제도는 경쟁 우위를 의미한다.”¹⁾라고 언급한 이후로 일부 독일의 최고경영자들이 경영참여에 공식적으로 지지를 표함으로써 다소 모호한 상황이 되고 있다. 심지어 일부 외국 전문가들도 경영참여의 이점을 인정한다. 2011년 1월의 세계경제포럼에서 미국의 투자자문회사인 블랙스톤의 존 스티드진스키 전무이사는 “(경영참여가) 관리자들에게는 생소할 수 있지만, 다양하고 새로운 관점을 가져다 준다.”²⁾라고 말하면서 경영참여가 독일의 위기완화 성공 요인 중 하나라고 강조하였다.

1) “내가 보기에, 공동결정은 독일에게 있어 경쟁적 우위다(For me, codetermination is a competitive advantage of Germany)” [Für mich ist die Mitbestimmung ein Standortvorteil Deutschlands], in Die Welt of 25 October 2009.

2) Financial Times Deutschland, 27 January 2011, 독일어를 영역.

또 다른 논란의 원인은, 유럽의 입법가들이 유럽 국가들의 제도적 다양성하에서 유럽에 가장 적합한 경영참여를 부여할 수 있는 타협을 이루어 내기가 매우 어렵다는 사실에 있다. 여기서 다양성은 두 가지 의미를 지닌다. 하나는 경영참여 권리를 정하고 있는 국가들과 그와 유사한 어떠한 조치도 두고 있지 않은 국가들 사이의 다양성이며 (경영참여는 27개 EU 회원국 대부분에서 인정되고 있지만, 모든 국가가 근로자에게 그러한 권리를 부여하고 있는 것은 아니다), 다른 하나는 경영참여 규정을 두고 있는 국가들 사이의 제도적 장치가 서로 어느 정도 다르기 때문에 발생하는 다양성이다. 이 글의 2장에서는 먼저 유럽 전역의 국가별 현행 경영참여 규정을 소개하면서 이러한 두 가지 다양성의 주요 특징을 설명한다. 그리고 3장에서는 최근 동향에 중점을 두며 이러한 국내 제도가 고정적이지 않고 변화한다는 사실을 예시를 들어 보여준다.

유럽회사법이 2001년에 채택됨으로써 사상 처음으로 경영참여 권리가 유럽의 법령에서 인정되고 명시되었다.³⁾ 그러나 분명히 유럽회사법의 가장 큰 의미는 국가 차원의 현행 산업민주화 권리, 특히 경영참여 권리의 보호를 보장해야 한다는 핵심 원칙을 인정했다는 데에 있다. 하지만 유럽법의 관련 조항이 실제로 그러한 보호를 제공하고 있는지에 대해서는 점차 우려가 높아지고 있다.⁴⁾ 따라서 이 글의 4장에서는 이 문제에 대해 조사하고 국가별 경영참여 권리가 유럽 차원의 법으로 인해 압박을 받고 있는지 여부를 살펴본다. 일각의 견해에 따르면, 이 문제는 기업 차원의 근로자 참여를 더욱 증진시켜야 할 필요가 있는 현 경제 상황을 감안할 때 더욱 시사하는 바가 크다. 유럽의회가 2012년 6월 결의문에서 밝힌 바와 같이, “경제 위기는 이해당사자의 참여에 더 큰 비중을 두는 더욱 명확한 기업지배구조의 필요성을 입증하였다”.⁵⁾

3) 경영참여 권리와는 달리, 다른 두 가지 근로자 참여 형태인 정보권과 협의권은 일찍이 EU의 법령인 1975년 경영해고지침 또는 1995년 사업장위원회지침에 포함되었다.

4) Van het Kaar, R.(2011), “The European Company (SE) Statute: up against increasing competition?”, *Transfer* 17(2), pp.193–201.

5) European Parliament(2012), *European Parliament resolution of 14 June 2012 on the future of European company law*, P7_TA(2012)0259, Strasbourg.

■ 근로자의 이사회 참여에 관한 유럽 각국의 제도

27개 EU 회원국과 노르웨이 중 17개국에서, 근로자는 자신이 근무하는 기업의 이사회 또는 감사회에서 결정권과 함께 대표될 수 있는 권리를 지닌다. 이러한 사실은 경영참여가 유럽에서 미미한 현상에 지나지 않는다는 상당히 일반적인 편견을 깨는 것이며, 이와 관련하여 유럽 경제지역⁶⁾의 국가들을 세 그룹으로 분류할 수 있다.

- 민간부문과 공공부문, 즉 국영 및 민영화 기관과 공기업 및 사기업 모두에서 경영참여 권리가 보편적으로 강행되고 있는 14개국(오스트리아, 체코, 독일, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 헝가리, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 폴란드, 스웨덴, 슬로베니아, 슬로바키아)
- 주로 국영기업에서 참여권이 제한적으로 인정되고 있는 4개국(스페인, 그리스, 아일랜드, 포르투갈)
- 그러한 권리가 전혀 부여되지 않는 나머지 12개국

<표 1>은 일부 국가에서의 권리인정 사실을 부인하는 등의 잘못된 이해를 막기 위하여 각국

<표 1> 유럽경제지역 내 근로자의 이사회 참여 제도

	대상 부문		적용 범위	근로자 대표비율/수	지명 주체		지명방식	자격요건	기업 지배 구조
	공공 부문	민간 부문			노조	사업장위원회			
오스트리아	•	•	Ltd)300Plc	1/3		•	사업장위원회 지명	사업장위원회 구성원에 한함	D
벨기에									M
불가리아									M+D
키프로스									M
체코	•	•	Plc)50 SOE**	1/3-1/2	사용자, 노조/사업장위원회 간 합의		투표	직원 (Plc의 경우 외부 노조)	D
독일	•	•	C,500	1/3-1/2	•	•	투표	직원 및 외부 노조	D

6) 유럽경제지역(EEA)을 기준점으로 선택한 이유는, 무엇보다도 경영참여 권리 문제를 다루고 있는 일부 유럽회사법령이 현재의 EU 회원국들만이 아니라 EEA 국가들에도 적용되기 때문이다.

	대상 부문		적용 범위	근로자 대표비율/수	지명 주체		지명방식	자격요건	기업 지배 구조
	공공 부문	민간 부문			노조	사업장위원회			
덴마크	•	•	Ltd와 Plc)35	1/3 (최소 2-3명)	법적 절차 없음		투표	직원에 한함	M+D
에스토니아									D
스페인	•		SOE)1000 (금융부문은 500 초과)	1-3명	참여권이 있는 노조 (즉 사업장위원회 의석의 25% 이상을 차지하는 노조)			제한 없음	M
			저축은행	의석의 5%~15%	총회의 근로자 그룹		총회	총회의 근로자 그룹 구성원	M
핀란드	•	•	Ltd와 Plc)150	1/5 (최대 4명 또는 합의에 근거)	인사 부서간 합의		합의가 없는 경우 투표	직원에 한함	M+D
프랑스	•	•	SOE Plc	최소 1명, 최대 1/3	•		투표	직원에 한함	M+D
그리스	•		SOE	1-2 명	사실상 노조 분파		투표	직원에 한함	M
헝가리	•	•	Plc와 Ltd)200	D : 1/3, M : 합의	합의	•	AGM	직원에 한함	M+D
아일랜드	•		SOE	1/3 (실제로 1-5명)	•		투표	직원에 한함	M
아이슬란드									M
이탈리아									M+D
리히텐슈타인									M
리투아니아									M+D
룩셈부르크	•	•	SOE Plc)1000	최소 3명, 최대 1/3	직원 대표단의 투표			직원에 한함 (철강 산업은 노조)	M+D
라트비아									D
몰타									M
네덜란드	•	•	'structuur' Plc와 td)100	최대 1/3		•	AGM	직원도 노조원도 아닌 자	M+D
노르웨이	•	•	SOE)30 Ltd와 Plc)30	최저 1명, 최대 1/3+1명	•		투표	직원에 한함	M
폴란드	•	•	SOE 민영화기업	최저 2-4명, 최대 2/5	제한 없음		투표	제한 없음	D
포르투갈	•		SOE	기업 정관으로 명시	직원 100명 또는 20%		투표	직원에 한함	M
루마니아									M+D
스웨덴	•	•	Plc와 Ltd)25	2-3명	기업과의 단체협약이 적용되는 노조가 임명			직원이어야 함'	M
슬로베니아	•	•	Plc와 Ltd)50	D: 1/3-1/2, M: 1-3명		•	직장협의회	직원에 한함	M+D
슬로바키아	•	•	Plc)50 SOE	최소 1/3, 최대 1/2	•		투표	제한 없음 (단, SOE는 직원에 한함)	D
영국									M

주: 1) 법규에 의해 국가 지분이 50% 미만인 기업도 적용되는 경우에는 민영화 기업도 포함함.

2) 별도의 법으로 SOE를 규제하고 있는 국가의 경우에는 SOE를 명기함.

3) C. = 회사, Ltd = 비상장 주식회사, Plc = 상장 주식회사, SOE = 국가 소유 지분이 50%를 초과하는 국유기업, AGM = 연례주주총회, M = 일원적 구조 (단일 이사회), D = 이원적 구조 (경영위원회와 감사회).

자료: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>의 국가별 노사관계 자료(2013년 Conchon이 업데이트함).

에서 현재 인정되는 권리를 더 세부적으로 기술하고 있다.

Kluge and Stollt(2009)⁷⁾는 국가별 제도가 네 가지 요인에 의해 다양한 형태로 나타난다는 점을 확인하였다. 첫째, 기업의 특징은 경영참여 권리의 정도에 상당한 영향을 미친다. 구체적으로 그러한 권리는 국영기업과 사기업 모두에서, 또는 공공부문에서만 주어지는 경우도 있으며, 상장 및 비상장 주식회사 모두에서 나타나기도 하고, 또는 상장 주식회사에서만 나타나기도 한다. 그러한 권리가 적용되도록 정해진 근로자 수의 최소기준이 낮은지(체코, 덴마크, 스웨덴, 슬로베니아, 슬로바키아의 경우는 25~50명), 중간인지(핀란드, 헝가리, 네덜란드, 오스트리아 비상장 주식회사는 50~500명), 높은지(스페인, 룩셈부르크, 독일은 500명 이상)에 따라 적용되는 기업의 수가 많거나 적다.

둘째, 경영기관의 특성도 감안해야 한다. 즉 근로자 대표가 일원으로 참여하고 있는 경영기관이 이사회(일원화된 체제에서 감독과 관리 기능을 모두 담당)인지 아니면 감사회(이원화된 체제에서 별도의 경영위원회의 일별 관리현황을 감독)인지를 고려해야 한다. 그러나 이러한 두 가지 기업지배구조 형태 중에서 기업이 선택하도록 허용하는 국가가 점차 늘어나고 있는 것이 사실이다. 더 전략적인 요소는 경영기관의 구성, 특히 근로자 대표에게 할당된 의석의 수 또는 비율로서, 이는 최저 1명(스페인, 프랑스, 그리스)에서 최대 절반 의석(체코, 독일, 슬로베니아, 슬로바키아)에 이르기까지 다양하며, 근로자 대표가 위원회의 3분의 1을 차지하는 경우가 가장 일반적이다(오스트리아, 덴마크, 헝가리, 아일랜드, 룩셈부르크, 프랑스, 네덜란드).

세 번째 요인은 노조에 의해 직접 지명되거나 전체 근로자에 의해 선출되는 근로자 대표 임명 방식과 관련이 있다. 또한 직원들만이 이사회에 참여할 수 있는 자격을 지니는 국가가 대부분이지만, 상당수의 의석을 외부 노조원에게 할당하는 경우도 있다(대표적으로 독일과 룩셈부르크의 철강산업). 네덜란드는 특이한 사례로서, 사업장위원회가 직원이나 노조간부를 이사회에 추천할 수 없기 때문에 주로 학계나 정계 인사들이 근로자 대표로 임명된다.

끝으로, 국가별 경영참여 권리는 그러한 권리가 이행되는 방식에 따라 차이를 보인다. 대부분의 국가에서는 기업이 법정 기준을 충족하면 해당 법규가 자동적으로 적용된다. 반면에 북

7) Kluge, N. and M. Stollt(2009), "Administrateurs salariés et gouvernement d'entreprise: un élément clef du modèle social européen", in M. N. Auberger and A. Conchon(eds.), *Les administrateurs salariés et la gouvernance d'entreprise*, Paris: La documentation Française, pp.81~91.

〈표 2〉 경영참여와 기업 성과의 연관성에 관한 계량경제학적 연구 결과

참고문헌	연구 대상 상호연관성	연구 결과
독일 연구		
Svejnar(1982)	경영참여와 산업부문의 생산성	유의한 효과 없음
Benelli et al. (1987)	경영참여와 기업수익성	유의한 효과 없음
Gurdon and Ray(1990)	경영참여와 기업수익성	생산성에 대해 부정적 효과 자산수익률에 대해 긍정적 효과
FitzRoy and Kraft(1993)	노사동수 경영참여제도와 기업생산성, 비용 및 수익성	생산성과 수익성(자기자본이익률)에 대해 부정적 효과 노동비용에 대해 유의한 효과 없음
Schmid and Seger(1998)	노사동수 경영참여제도와 주주가치	1/3 경영참여와 비교하여 부정적 효과
Baums and Frick(1998)	노사동수 경영참여제도와 산업별 주가	유의한 효과 없음
Gorton and Schmid(2000, 2004)	노사동수 경영참여제도와 기업 성과	(자기자본이익률, 자산수익률, 시장가액 대 장부가치 비율에 대해) 1/3 경영참여와 비교하여 부정적 효과
Kraft(2001)	노사동수 경영참여와 가격비용마진	유의한 효과 없음
Kraft and Stank(2004)	노사동수 경영참여제도와 기업혁신	약간의 긍정적 효과
FitzRoy and Kraft(2005)	노사동수 경영참여제도와 기업생산성	1/3 경영참여와 비교하여 약간의 긍정적 효과
Werner and Zimmermann(2005)	경영참여와 고용동향	노조대표 존재의 부정적 효과
Fauver and Fuerst(2006)	경영참여와 기업의 효율성 (배당금 지급, 소유권 집중) 및 시장가치	긍정적 효과 주주가치에 대해, 노사동수 경영참여제도와 비교하여 1/3 경영참여가 더 긍정적인 효과
Gerum and Debus(2006)	경영참여와 위원회 규모	긍정적 효과
Kraft and Ugarkovic(2006)	노사동수 경영참여제도와 자기자본이익률 (return on equity)	긍정적 효과
Vitols(2006)	노사동수 경영참여제도와 기업 성과	1/3 경영참여와 비교하여, 자기자본이익률 및 시장자본화에 대해 유의한 효과 없음
Renaud(2007)	노사동수 경영참여제도와 생산성 및 수익성	1/3 경영참여에서 노사동수 경영참여로 전환함으로써 긍정적 효과
Vulcheva(2008)	경영참여와 회계신뢰도	긍정적 효과
Vitols(2008)	노사동수 경영참여제도와 기업 성과	기업 성과(자기자본이익률, 자산수익률, 시장자본화 또는 고용동향)에 대한 유의한 효과 없음
Petry(2009)	노사동수 경영참여제도와 주가	부정적 효과
Frick and Bermig(2009)	경영참여와 기업의 시장가치 및 회계	기업의 시장가치 및 자기자본이익률에 대한 유의한 효과 없음 현금보유고에 대한 긍정적 효과
Boneberg(2010)	1/3 경영참여와 기업 생산성 및 수익성	생산성에 긍정적 효과 수익성에 부정적 효과(임금수준에 대한 긍정적 효과 때문)
Kraft, Stank and Dewenter(2010)	노사동수 경영참여제도와 기업혁신	유의한 효과 없음
Debus(2010)	경영참여와 기업 성과	1/3 및 노사동수 경영참여 모두 기업생산 및 자산수익률에 대해 긍정적 효과
Balsmeier et al. (2011)	경영참여와 기업 성과	근로자의 의견권이 41~46%의 한계값에 이를 때까지는 (토빈의 Q(Tobin's Q)와 시장가치 대 장부가치 가격에 대해) 긍정적 효과, 이후에는 감소 효과
Wagner(2011)	1/3 경영참여와 기업 성과(생산성 및 수익성)	경영참여 부재 기업과 비교하여 유의한 효과 없음
기타 국가별 연구		
프랑스: Hollandts et al.(2009)	경영참여와 기업 성과	긍정적 효과
프랑스: Ginglinger et al.(2011)	경영참여와 기업 성과	기업가치나 수익성에 대해 유의한 효과 없음 배당성향(payout ratio)에 대해 부정적 효과
노르웨이: Böhren and Ström(2005, 2010), Ström(2007)	경영참여와 기업 성과	시장가치에 대해 부정적 효과 평균임금에 대해 긍정적 효과(Ström, 2007)

자료 : Jirjahn(2011)¹¹⁾과 동일 저자의 연구 문헌 검토서.

8) 이 계량경제학적 분석의 대상이 된 다른 요소들로는 성별 다양성, 경영기관 규모, 이사 연령 및 독립성이 있다.

9) Jirjahn U.(2011), “Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update”, *Schmollers Jahrbuch* 131(1), pp.3~57.

유럽 국가들을 비롯한 일부 국가에서는 경영참여 규정의 적용을 위해서는 근로자 측의 선제 조치가 필요하다. 가령 덴마크의 경우(노르웨이에도 유사한 조항이 있음) 먼저 근로자 간 반대 또는 찬성 투표가 실시되어야 한다.

종합해 보면, 경영참여 관련 규정을 채택한 18개국의 제도 사이에 나타나는 다양성은 경영참여 권리를 부여하고 있는 국가들과 그렇지 않은 국가들 사이에서 나타나는 다양성보다 훨씬 더 두드러지는 특성임을 알 수 있다.

경영참여가 기업의 경제적 성과에 해로운가 아니면 이로운가라는 질문은 근로자의 경영참여의 정당성에 관한 논의만큼이나 오래 전부터 시작되었다. 상당 기간 동안 이러한 논쟁은 주로 경쟁적인 이념적 관점들을 다루고 있다가, 이후에 경제학자들에 의해 계량경제학적 연구가 가능한 새로운 방법론적 도구가 개발되었다. 많은 이들이 이러한 연구가 명료하면서 반박의 여지가 없는 결과들을 제시하면서 문제가 해결되기를 희망하고 있다. 그러나 대부분 독일에서 실시된 이러한 계량경제학적 연구들을 검토한 결과, 이 연구들은 합치된 견해에 이르고 있지 못하는 것으로 나타났다(표 2 참조).

독일의 계량경제학 연구들은 매우 다양한 방법론과 패널자료를 사용하고 있어서 상호 비교가 어렵다. 경영참여 도입 이전과 이후 기업의 경제적 성과를 비교하는 종단적 방식을 택한 경우가 있는 반면, 경영참여가 존재하는 기업과 부재 기업 간 비교를 바탕으로 분석하거나, 1/3 경영참여 체제를 갖춘 기업과 노사동수경영참여 체제 기업 간 비교를 선택한 경우¹⁰⁾도 있다. 관측 대상 기업들의 참여에 대해서도 문제점이 지적될 수 있다. 즉 다양한 특성(가령 기업 규모)을 지닌 기업들의 혼재, 횡적 자료를 사용함으로써 기업별 효과를 과소평가한 연구들이 안고 있는 해석상 문제, 그리고 일부 자료의 신뢰성 문제를 지적할 수 있다.

이러한 잠재적인 방법론적 함정을 무시한다 하더라도, <표 2>의 내용은 혼란스러운 결과를 보여준다. 10건의 연구에서는 경영참여의 기업 성과에 대해 어느 정도 긍정적 효과를 지니는

10) 근로자 수가 500~1,999명인 독일 기업의 경우, 1952년 제정되고 2004년에 개정된 감사회조직법 ('1/3 참여법(One Third Participation Act - Drittelbeteiligungsgesetz)'으로 불림)에 의해 1/3 경영참여 제도가 적용된다. 근로자 수가 2,000명을 초과하는 기업에는 노사동수경영참여가 적용되며, 이는 1976년 '공동결정법'에 의하여 위원회의 절반이 근로자 대표로 구성됨을 의미한다.

것으로 파악된 반면, 11건에서는 어떠한 유의한 효과도 발견되지 않았고 7건에서는 부정적 효과가 드러났다. 독일 외의 국가에서 실시된 극소수의 계량경제학적 연구 결과도 마찬가지로 혼란스럽다. 프랑스 자료는 기업 성과에 대해 긍정적 효과를 보여주는 경우도 있지만 어떠한 유의한 상관관계도 나타나지 않는 경우도 있는 반면, 노르웨이 연구는 부정적 효과를 보여준다. 경영참여의 존재와 기업 성과 사이에는 어떠한 명확한 상관성도 존재하지 않을 뿐 아니라, 이 문제의 복잡성과 그러한 분석에 포함된 매우 다양한 요인들로 인해, 단순한 연관성을 증명하는 사례도 발견되지 않는다.

■ 국가별 동향 : 국가적 권리의 변천

상술한 두 가지 종류의 다양성 외에도, 경영참여 권리는 변화하는 제도라는 특징을 지닌다. 지난 몇 년간 유럽국가들에서는 이와 관련하여 여러 변화가 있었으며, 그중 일부는 경영참여 권리를 저해하였지만 다른 일부는 그러한 권리의 촉진에 기여하기도 하였다.

국가 차원에서 경영참여 권리를 특히 약화시킨 두 가지 현상으로, 때로는 급격하게 이루어진 민영화 과정과, 일부 경우에는 경영참여 권리를 완전히 소멸시키지는 않더라도 약화시키는 계기로 이용되었던 국가별 기업법 개정을 들 수 있다.

민영화는 분명 경영참여 권리가 국영기업으로 한정되어 있는 국가에서 그러한 권리의 정도에 있어 직접적 축소를 촉발하며, 이는 몰타, 폴란드, 아일랜드, 그리스, 스페인의 사례로 알 수 있다. 그중 아일랜드, 그리스, 스페인의 경우, 민영화 과정은 그보다 몇 년 전에 시작되었다고 할 수 있지만, 세계경제 위기가 민영화를 가속화하고 범위를 확산시키는 촉진제의 역할을 하였는데, 이는 민영화가 트로이카¹¹⁾가 재정 지원의 대가로 요구한 여러 정책의 하나라는 사실도 적지 않은 이유로 작용하였다. 스페인의 금융부문 개혁은 2012년 6월 유럽 구제금융까지 기다릴 수 없는 상황이었다. 저축은행(경영참여 권리 적용 부문)의 구조조정은 일찍이 2009년 중반

11) '트로이카'는 EU집행위원회, 유럽중앙은행, 국제통화기금(IMF)을 합동으로 지칭하기 위해 사용되는 별칭이다.

부터 시작되어, 2009년 12월 당시 45개였던 저축은행은 현재 12개로 감소하였다. 또한 2012년 7월 트로이카와 체결한 스페인 양해각서에는 저축은행의 기업지배구조 개선을 목표로 하는 계획이 포함되어 있다. 이 계획은 2013년 1월 스페인 정부에 의해 법안으로 발표되었으며, 이 계획에 따르면 저축은행은 향후 경영참여가 보장되지 않는 ‘은행재단’으로 바뀌는 과정을 통해서 완전히 폐지된다. 그리스도 이와 유사한 경우로, 대규모 민영화는 2010년 경제조정프로그램에 포함되어 있는 여러 정책 조치 중 하나다. 민영화의 속도가 예상보다는 느리게 진행되고 있지만, 민영화는 여전히 그리스 정부의 주요 의제로서 28개 국유기업의 민영화 계획이 발표된 상태이며, 이러한 조치는 그리스에서 경영참여 권리의 사멸을 의미하는 것으로 볼 수 있다. 아일랜드에서도 일부 국유자산(특히 에너지 부문)의 매각은 트로이카의 재정지원 조건인 구조개혁의 한 부분이다. 최초의 매각 입찰은 국영가스회사의 자회사 한 곳에 대해 2013년 2월 중반에 시작되었으며, 다른 국영기업들도 향후 몇 개월 내에 동일한 절차를 밟을 것으로 예상된다. 이러한 계획은 과거에 실시되었던 상당수의 공공부문 기업 민영화(가령 1999년 국영통신사, 2006년 국영항공사의 민영화)와 함께, 아일랜드의 이사회 근로자 대표의 수를 크게 감소시킬 것이다. 심지어 몰타에서는 정치적 의지가 실현되고 노조의 대응은 상대적으로 미약한 상태에서 민영화가 실시되면서 경영참여 권리가 완전히 사라졌다. 폴란드의 경우, 민영화의 확산으로 인해 이사회 근로자 대표의 수가 급감하여, 2009년 11월 618명이었던 대표수가 3년 후에는 306명에 불과하였다.¹²⁾ 2010년 1월에 제출된 정부 법안은 관련 입법 절차가 저지되지 않는다면 민영화 기업에서 경영참여 권리의 완전한 소멸을 초래하게 될 것이다.

폴란드 사례와는 대조적으로, 체코에서는 상장 주식회사가 이사회와 감사회 중에서 선택할 수 있도록 할 뿐 아니라 근로자 위원을 포함하지 않는 기업 이사회를 구성할 수 있도록 하는 정부의 회사법 개정안이 사실상 채택되었는데, 개정안에는 이전의 경영참여 권리가 전혀 명시되어 있지 않다. 개정법¹³⁾의 발효개시일인 2014년 1월부터, 체코의 상장 주식회사는 자체 이사회에 직원 대표를 포함시켜야 할 어떠한 의무도 갖지 않는다. 헝가리와 슬로베니아에서도 유사한 상황이 벌어지고 있다. 2006년 회사법에 일원적 제도가 도입되면서 경영참여 권리가 완전

12) 폴란드 재정부의 2013년 2월 온라인 데이터베이스에 의함.

13) 체코의 회사 및 협동조합법(Companies and Cooperatives Act)(법률 90/2012호).

히 소멸되지는 않았지만 약화되기에 이르렀다. 이원적 구조와는 달리, 일원적 구조를 선택한 헝가리 기업에는 어떠한 경영참여 최저기준도 적용되지 않는다. 실제로 이러한 경우 경영참여는 법의 보호를 받지 못하며 노사합의에 따른다. 슬로베니아에서는 일원적 구조하에서 경영참여 권리가 상대적으로 약한데다가 회사법 개정을 통해 이전에는 없었던 근로자 50인이라는 하한선도 설정되었다. 네덜란드 사례는 이와 반대되는 예로서, 2013년 1월부터 기업들이 일원적 구조를 선택할 수 있게 되었지만,¹⁴⁾ 이러한 신설 규정은 사업장위원회가 이사회 위원을 추천할 수 있는 권리에 아무런 영향을 미치지 않는다. 덴마크의 경우도 마찬가지로, 2010년 회사법 개혁으로 기업은 일원적 기업지배구조를 택할 수 있게 되었지만 경영참여 권리에는 아무런 영향도 없다. 이러한 두 국가의 반대 사례는, 국내 회사법에 일원적 제도가 도입된 결과 경영참여 권리가 약화되는 것은 제도적인 문제가 아니라 정치적 선택의 결과임을 확인시켜 준다.

이와는 반대로, 경영참여 권리를 강화하고자 하는 조치들도 다수 (재)단행되었다. 정치적 차원에서, 독일, 이탈리아, 프랑스의 경영참여 지지자들은 가시적인 대책들을 실행하였다. 2010년 봄, 독일의 사회민주당(SPD)과 좌파당인 Die Link는 경영참여 권리 확대안을 제출하였는데, 특히 기존의 근로자 수 하한선을 낮출 것을 제안하였다. 2012년 6월 28일 독일 연방의회에서 두 안 모두 부결되기는 했지만, 외국법적 지위로 등록되어 있어 독일의 경영참여 권리 이행 의무가 면제되는 독일 내 기업 문제에 관한 논의를 확산시키는 역할을 했다. 이탈리아의 경우, 2012년 6월 28일 채택된 노동시장개혁법은 산업민주화 증진을 목표로 하는 조항을 포함하고 있으며, 이 법에 의해 정부는 근로자 300인 이상을 고용하고 이원적 구조를 갖춘 비상장 주식 회사와 이탈리아 내 소재 유럽회사에 자사 이사회에 근로자 대표를 포함시킬 수 있도록 허용하는 (의무화는 아님) 법령을 2013년 봄까지 채택하여야 한다. 그러나 이 조항은 2012년 11월에 정부와 노사대표(단 CGIL 노조는 불참)가 체결한 전국단위의 단체협약인 '생산성 협약'으로 인해 개정되었다. 실제로 이 협약의 '근로자의 기업경영참여'에 관한 제4항에서는 정부가 노사대표와 사전 논의 및 협의 없이는 이 분야에서 어떠한 조치도 취할 수 없음을 명시하고 있다. 이 조항은 산업민주화에 관한 법령은, 설령 채택되더라도, 채택 시기가 지연될 수밖에 없을

14) 이전에 네덜란드 기업들에는 이사회와 감사회로 이루어진 이원적 기업지배구조 외에 선택의 여지가 없었다.

뿐만 아니라 ‘생산성 협약’이 경영참여 문제를 더 이상 이전처럼 다루고 있지도 않음을 의미한다. 2013년 2월 이탈리아 총선 결과, 양원(상원과 하원)에서 의회 과반석이 확보되지 못하면서 향후 몇 개월 내 이 분야의 진척 가능성에는 더욱 의구심이 제기되고 있다. 반면에 프랑스에서 나타나고 있는 일련의 변화를 감안하면, 향후 경영참여 권리의 민간부문 전체로의 확대는 실질적으로 보장되어 있다. 실제로 경영참여 권리 확대는 올랑드 대통령의 대선공약이었으며 2012년 5월 당선 이후로 추가 조치들이 단행되었다. 특히 노사대표(CGT 및 FO 노조 제외)는 2013년 1월 초에 ‘기업의 경쟁력, 고용보장 및 근로자의 경력 경로에 도움이 되는 새로운 경제, 사회적 모형’을 위한 전국단위의 단체협약을 체결하였다. 이 협약의 제13조는 모든 민간부문 대기업의 이사회에 (기업 규모에 따라) 1~2명의 근로자 대표를 참여시켜야 하는 의무의 도입을 예견하고 있다. 이 조항에 따라, 정부는 이 협약의 내용에 충실한 법안을 작성하였으며 이 법안은 2013년 3월 중반에 의회에 상정될 예정이다.

이러한 정치적 방안들은 노조들이 오랜 기간 주장하고 최근에도 반복적으로 제기해온 요구들을 반영하고 있어서 노조 측의 지지를 받고 있다(가령 독일의 DGB, 프랑스의 CFE-CGC, CFTC, CGT). 베네룩스 국가 중 룩셈부르크와 네덜란드 2개 국에서도 노조들이 적용 최저선 하향 조정(룩셈부르크의 LCGB와 OGBL) 또는 이사회의 근로자 위원 비율 증가(2007년 네덜란드 기독교 노조인 CNV)를 요구하면서 경영참여 권리의 강화를 촉구하여 왔다. 영국에서 경제 위기는 과도하게 높은 보수에 대한 열띤 논의를 촉발하였고, 이를 계기로 영국 노총(TUC)은 대기업 보수지급위원회에 근로자 참여를 재차 촉구하여 왔다. 영국의 산업부는 2011년 협의에 이 제안을 포함시켰다가 나중에 결국 이 안을 거부하였지만, TUC는 계속 추진하고 있으며¹⁵⁾ 이러한 움직임에는 현재 영국의 기본산업 규제 개혁을 고심하고 있는 노동당의 한 분파가 합류한 상태다.¹⁶⁾ 경제 위기는 아일랜드 노조인 ICTU로부터도 유사한 반응을 이끌어내고 있다. ICTU는 정부의 은행구제책에 대해, 새로운 금융규제 체제만이 아니라 근로자의 경영참여를

15) TUC(2012. 1), “Worker representation on remuneration committees: Why do we need it and how would it work in practice?”, London: TUC, January 2012.

16) 2012년 10월 노동당 예비내각의 산업경제부 장관이었던 Chuka Umunna 의원의 연설문 참조, <http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/i-dont-deny-im-ambitious-says-the-rising-star-of-labour-chuka-umunna-8193165.html>

포함하여 금융서비스 기업의 기업지배구조 개혁을 요구하면서 정부 대책에 반대하였다.¹⁷⁾

국가 차원에서 실제 일어난 변화와 예측 가능한 경향을 살펴보면, 유럽의 경영참여 권리는 일부 국가에서는 기존의 권리가 폐지되거나(체코) 약화되기도(가령 헝가리, 슬로베니아) 했지만, 다른 국가에서는 그와는 반대로 그러한 권리가 신설, 확산되거나 그럴 예정인 경우가 있어(프랑스, 노르웨이), 전체적으로 국가 간에 고르지 않지만 어느 정도 유지되고 있는 것으로 보인다. 이러한 현상은 경영참여가 정치적 상황에 따라 결정되는 정도를 잘 드러낸다. 우리의 연구 결과에 의하면, 적어도 유럽에서는 이해당사자 기업지배 모형이 여전히 보편적이며 상당한 지지를 얻고 있음을 확인할 수 있다.

■ 유럽회사법은 국가별 권리를 보장하는가, 아니면 위협하는가?

국가별 주요 경향을 검토하는 일은 분명 경영참여에 관한 잠재적 동향을 평가하기 위한 절대적 필수조건임에 틀림없다. 그러나 이것만으로는 전체적인 상황을 이해하기에 충분치 못하다. 유럽 국가들의 국가별 변화는 더 이상 유럽 차원의 관련 상황과 떼어 놓고 이해할 수 없기 때문이다. 유럽의 헌법적 규범에서 경영참여는 기본권으로 인정되어 있다. 즉 1989년의 「근로자의 사회적 기본권에 관한 헌장」(회원국은 유럽조약 제5항에 의해 구속됨)과 유럽사회정책(유럽연합 기능조약의 153(1)(f))에 명시되어 있다. 유럽 법령의 경우, 2001년 ‘유럽회사법’²⁰⁾은 2003년 ‘유럽협동조합법’과 2005년 ‘국제 합병에 관한 지침’이 채택되는 기반을 마련하였는데, 이 두 법령 모두 상당 부분 유럽기업지침인 ‘유럽회사지침’을 기반으로 하는 경영참여 관련 조항을 담고 있다. 따라서 2000년대 초반에 경영참여에 대한 유럽의 규제적 접근방식은 기존의 권

17) ICTU(2009), “Report of the Executive Council”, Biennial delegate conference, Tralee 7–10 July 2009, p. 15, http://www.ictu.ie/download/pdf/congress_bdc_ec_report_final_version.pdf.

18) 유럽회사법은 순수한 회사법 요소들(즉 법적 등록, 경영기구 구조, 회계, 자본요건 등 관련 내용)을 다루는 ‘규정’(각 회원국의 국내법에 직접 적용)과, 근로자 경영참여(즉 근로자의 정보, 협의 및 경영참여 권리)와 관련하여 유럽회사법을 보완하는 ‘지침’(국가별 특성을 고려하여 기존 국내법 개정을 통해 국내법 전위가 이루어짐)으로 구성된다.

리를 보호하는 동시에 유연성을 담고 있었던 것으로 보인다. 실제로 유럽회사법을 채택한 기업에 적용되는 근로자 참여 제도에 관한 보편적 규정이 없기 때문에(이는 위 세 법령 모두에 해당), 이러한 제도(경영참여 포함)는 사측과 특별 교섭단의 협상을 거쳐야 하는데(근로자를 채용한) 기업에서 협상이 전혀 이루어지지 않는 경우 유럽회사로 등록될 수 없다는 점을 감안하면 이러한 협상의 중요성은 지대하다. 다른 한편으로, 국가적 권리의 보호는 유럽회사지침18조에 명시된 이른바 ‘전-후(before and after)’ 원칙으로 보장되고 있다. 즉 “기업 결정 참여와 관련하여 근로자가 획득한 권리를 보장하는 것이 이 지침의 기본원칙이며 명시된 목표다. 유럽회사 설립 전에 시행되던 근로자 권리는 유럽회사의 근로자 참여권을 기반으로 해야 한다(“전-후” 원칙)”. 이 원칙에 따르면, 유럽회사법의 채택 이전에 경영참여 권리가 적용되었다면 그러한 권리는 채택 후에도 유지되어야 하지만, 유럽회사 설립 이전에 어떠한 경영참여 규정도 존재하지 않았다면 그러한 규정에 합의할 의무는 없다. 이 원칙은 국가제도를 보호한다는 이유 때문에 만족스러운 정치적 타협으로 간주되었으며, 이러한 유럽회사 규정은 향후 입법의 가이드라인으로 기능할 수 있을 것으로 기대되었다. 그러나 과거와 현재의 방안들을 더 면밀하게 살펴보면, 유럽의 회사법은 ① 현행 유럽법의 허점, ② 기존 권리를 보호하는 추가 유럽법의 결여, ③ 규제 경쟁을 촉진하는 유럽의 입법적 접근 방식 출현이라는 세 가지 이유에서 국가의 경영참여 권리를 저해하거나 심지어 우회하는 결과를 초래할 수 있음을 알 수 있다.

첫 번째 문제점과 관련하여, Van het Kaar(2011)는 유럽회사법과 국제 합병에 관한 지침 규정이 엄밀하게 동일하지 않다고 지적하였다. 예를 들어, 단층적 기업지배구조를 채택하는 합병기업은 경영참여를 위원회의 3분의 1로 제한할 수 있는데, 이 지침은 참여를 축소하는 효과를 낼 수 있다. 유럽회사법도 비판을 면치 못하고 있다. 2013년 2월 현재 유럽회사로 등록된 1,601개회사 중에서 234개만이 고용 근로자가 5인을 초과하고 진정한 사업 활동에 종사하고 있는 ‘정상적’ 조직으로 인정되고 있다.¹⁹⁾ 따라서 대다수의 경우에 근로자 참여 제도에 대한 협상이 전혀 이루어지지 않았고 경영참여 권리도 단지 41개의 유럽회사로 등록된 회사에만 실제로 존재한다. 게다가 이론적으로 유럽회사법은 기업이 자국의 경영참여 권리를 회피하

19) Source : The ETUI European Company (SE) database, accessible at <http://ecdb.worker-participation.eu/>

는데 이용될 수 있는데, 경영참여를 포함한 근로자 참여에 관한 협상이 유럽회사법에 의한 기업 등록 전에 이루어져야 하고 그 협상은 유럽회사법 채택 이전의 경영참여 상황에 근거하여야 하기 때문이다. 따라서 이론상으로 기업은 국가적 권리가 적용되어야 하는 근로자 수 최저선에 도달하기 전에 유럽회사법을 채택함으로써 경영참여를 회피할 수 있다. 예를 들어, 독일의 기업들은 1/3 경영참여의 이행(이에 따라, 감사회의 3분의 1은 근로자 대표로 구성)이 의무화되는 근로자 수 최저선인 500명에 근접하게 되면 자사의 감사회에 근로자 대표를 포함시키지 않기 위해서 가능하다면 유럽회사법을 채택하려고 할 수도 있다. 그러나 실제로 근로자 500인 미만의 독일 기업들 중에서 유럽회사법을 채택하는 경우는 소수에 불과하며(Köstler(2012)²⁰)에 의하면 약 46개), 이는 이러한 전략이 독일 기업의 유럽회사법 채택의 근본적 이유가 아님을 의미한다. 마찬가지로, 기업들은 두 번째 기준선을 상회하여 커질 수 있는 기존의 근로자 대표 비율을 효과적으로 ‘동결’할 수 있다.²¹⁾ 이러한 전략은, 국내법에 의해 경영참여 권리가 생성될 수 있을 만큼 근로자가 증가하는 경우라 하더라도, 유럽회사로 등록한 후 근로자 참여 협상 재개가 불확실하기 때문에 생각해 볼 수 있다. 일부 이행법률에서 새로운 협상에 대한 규정을 두었고 독일의 한 판례²²⁾에서도 유럽회사의 활성화(즉 이전에는 고용된 근로자가 없이 ‘비어 있던’ 유럽회사가 직원 채용을 시작함)는 협상을 촉발한다는 점을 확인하였지만, 여전히 상황은 모호하다. 모든 유럽법규는 제정된 후 일정 기간이 경과하면 법규 내용이 변경 또는 수정될 필요가 있는지 또는 해당 법규가 본래의 목적에 부합되는지 여부를 평가할 목적으로 검토를 거치게 된다. 유럽회사법에 대한 이러한 검토는 2008년에 시작되었고 이에 대한 유럽 노사의 1단계 협의는 2011년에 실시되었다. 이 협의의 기초가 되는 문서에는 근로자 참여 제도에 관한 협상 재개 조건을 둘러싼 불확실성과 같은 유럽회사지침의 적용 및 규정과 관련된 여러 안건이 제시되었다. 이와 같이 협의 문서에서 유럽회사지침의 허점이 적절하게 다루어지긴 했지만, 유럽의 노사는 추진 방법에 대해서는 합의하지 못했다. 유럽노동조합총연맹(ETUC, 유럽 국가

20) “Rechtslücken bei der Europa-AG”, *Böckler Impuls* 11, http://www.boeckler.de/impuls_2012_11_7.pdf

21) 1/3 공동결정이 적용되는 근로자 수 기준 500인을 초과하면서 ‘노사동수경영참여’가 적용하도록 하는 2,000명 기준에는 미달하는 독일 기업들의 경우

22) OLG Düsseldorf, 2009. 3. 30, I-3 Wx 248/08.

들의 전국 단위 노조 단체들의 상위 조직)은 유럽회사 규정의 개선을 요구한 반면에 사용자 단체인 ‘비즈니스유럽(Business Europe)’은 현 상태를 옹호하고 있다. 이와 같은 유럽 노사의 의견 불일치는, 유럽회사의 경영참여 규제와 관련하여 매우 강도 높은 논의를 재개하려 하지 않는 EU집행위원회의 태도에 더하여, 유럽회사법 검토 과정의 중단으로 이어졌다. 따라서 유럽 회사법은 지적한 허점들을 그대로 포함한 채 현재와 같은 모습으로 남게 될 것이다.

국가 경영참여 권리에 가해지고 있는 또 다른 압력은, 유럽사법재판소의 판례들로 인해 기업들의 ‘제도 쇼핑(regime shopping)’이 명시적으로 허용되고 있다는 점이다. 유럽사법재판소의 몇몇 판례에 의하면, 기업은 한 국가에 등록하여 그 국가의 회사법에 구속되면 동시에 다른 회원국에서는 회사법의 적용을 받지 않으면서 모든 기업 활동이 가능하다. 바로 이 부분에서 우려가 제기되고 있는데, 노동법에 의한 근로자 정보 및 협의 절차와는 달리 경영참여 권리는 회사법의 분야에서 다루고 있기 때문이다. 이러한 판례들로 인해, 기업들은 선호하는 국내법 체계를 선택하고 경영참여 관련 규정이 가장 느슨한 국가에 등록할 수 있게 된다.

예를 들어, Sick and Pütz(2011)²³⁾의 연구 결과에 의하면, 독일에서 운영되는 43개 대기업이 경영참여가 의무화되지 않는 국가에 (가령 영국의 상장 주식회사로) 등록되어 있기 때문에 독일의 경영참여 권리를 이행해야 할 의무가 없으며 판례법에서는 이 기업들이 이러한 방식으로 기업을 운영할 수 있는 권리를 완전히 인정하고 있다고 한다. 유럽사법재판소는 ‘페이퍼 컴퍼니’를 설립하는 것이 합법적임을 인정한 판시를 통해서 경영참여를 ‘의무적 제도에서 선택적 제도’로 바꾸어 놓았다.²⁴⁾ 이러한 판례들이 국가별 경영참여 권리에 가하는 위협이 너무나 커서 유럽의회는 회사 소재지의 국경 간 이전에 관한 지침을 채택하는 형태로 유럽 차원의 행동을 취할 것을 촉구하기에 이르렀다. 유럽연합의 6월 결의문(‘도입’ 참조)은 이와 관련하여 다섯 번째 요청을 담고 있지만,²⁵⁾ 유럽연합은 아직까지 의회의 요구를 진지하게 검토하고 있지

23) “Der deutschen Untemehmensmitbestimmung entzogen: Die Zahl der Untemehmen mit ausländischer Rechtsform wächst”, *WSI Mitteilungen*, 1, pp.34-40.

24) Höpner, M. and A. Schäfer(2012), “Integration among unequals. How the heterogeneity of European varieties of capitalism shapes the social and democratic potential of the EU”, MPIfG Discussion Paper, No. 12/5, p.21.

25) 2006년 3월(P6_TA(2006)0088), 2006년 7월(P6_TA(2006)0295), 2009년 3월(P6_TA(2009)0086),

않으며, 단지 광범위한 당사자들로부터 증거와 의견을 수렴하고자 1월 중순에 공개 협의를 실시하였고²⁶⁾ 협의의 결론은 올 여름이 지나야 발표될 것으로 보인다.

‘제도 쇼핑’에 대해서도 아직까지 적절한 대응이 이루어지지 않은 상태에서, 최근에는 유럽개인회사법이 제출되면서 EU집행위원회가 지지하는 규제 경쟁 전략에 의혹이 제기되고 있다. 중소기업에 대한 내부시장 이익을 높일 목적으로, EU집행위원회는 2008년에 비상장 주식회사를 특정 대상으로 하는 유럽 차원의 법적 지원 법안을 제시하였다. 유럽회사와 달리 유럽개인회사는 ‘무에서’ 창조될 수 있으며 서로 다른 2개 회원국에 등록된 사무소와 실제 본사를 둘 수 있다. 요컨대, 2008년 유럽개인회사법이 채택되었다면 유럽식 ‘델라웨어 효과(Delaware effect)’를 초래했을 것이다. 즉 유럽개인회사 설립을 택한 회사는 경영참여(와 함께 세제) 규정이 가장 덜 엄격한 국가를 등록 국가로 선택하고 국내 기업에 경영참여 권리가 적용되는 국가에서 사업을 운영할 수 있게 된다. 2008년 법안이 여러 회원국의 반대에 부딪히고 뒤이어 유럽이사회에 제출된 8건의 정치적 타협안 모두 부결된 것도, 전적으로는 아니더라도 상당 부분 바로 이러한 이유에서다. 2011년 5월의 마지막 정치적 타협안에 유럽회사지침과 유사한 조항이 포함되어 있었지만, 그 조항들이 부여하는 보호 정도가 훨씬 더 미약해서 전원 합의를 얻지 못했다. 경영참여 권리를 누릴 수 있는 근로자 기준선을 경영참여 제도에 대한 협상을 촉발하는 등록국가의 기준선보다 높은 근로자 500인으로 설정하고 있는 이 타협안은 비상장 주식회사의 경영참여 기준선이 낮은 8개 국가(오스트리아, 덴마크, 핀란드, 헝가리, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴, 슬로베니아)에 적용되는 국가적 권리를 위협할 수 있다. 결과적으로 유럽개인회사법은 지금까지 거의 2년간 교착상태에 있다. EU집행위원회는 2012년 12월에 발표한 회사법과 기업지배구조에 관한 새로운 ‘행동 계획’에서 어려운 과정임을 인정하고 “중소기업의 국경 간 기회를 높이기 위해 이 법안의 후속대책과 관련하여 지속적인 노력을 기울이겠다”라고 밝혔다.²⁷⁾ 따라서 유럽개인회사법은 사장되기보다는 향후 대대적인 수정을 거쳐 새롭게 등장할 가능성이 높다.

2012년 2월(P7_TA(2012)0019)의 유럽의회 결의문 참조.

26) 유럽시민들은 개별적으로도 EU집행위원회가 개최하는 공개 협의에 참여할 수 있다.

27) European Commission(2012), *Action Plan: European company law and corporate governance – a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies*, COM(2012) 740 final, 12 December 2012, Brussels, p. 14.

■ 결론

이사회 단계의 근로자 참여권이 현재 압박을 받고 있는 이유는 부분적으로 다수의 국가에서 그러한 권리를 약화시키거나 폐지하는 경향에서 찾을 수 있기도 하지만, 가장 큰 이유는 유럽의 회사법규가 안고 있는 결함 때문이다. 실제로 유럽 국가들에 존재하는, 특히 경영참여와 관련하여 다양한 노사관계제도(와 더 넓게는 다양한 자본주의체제)로 인해, 유럽사법재판소는 유럽회사법에 뿌리를 두고 있는 국가별 경영참여 권리를 포함한, 그러한 권리의 유지를 목표로 하는 과거의 정치적 타협을 부분적으로 무효화할 수 있는 강력한 위치에 서게 되었다. EU 집행위원회의 최근 입법 전략은 이러한 상황에 균형을 가져다 주기보다는, 유럽개인회사법안에 드러나는 바와 같이 규제 경쟁을 지원하는 경향이 있다.

이러한 ‘하향 경쟁’은 지난 몇 년간 우려를 자아내고 있으며, 다양한 주체들은 현재의 위험 상황을 개탄하면서 EU집행위원회에 행동을 취하거나(가령 유럽의회) 상향 표준화와 같은 대안을 개발할 것을 촉구하고 있다. 예를 들어, 유럽의 회사법이 국가별 경영참여 권리에 가하고 있는 압력을 인지하고 있는 오스트리아의 노조총연맹 ÖGB는 “참여민주주의의 특징적 요소인 공동결정 원칙(경영참여를 의미)을 유럽정책의 기본원칙으로 삼을 것”을 요구하고 있다.²⁸⁾ 유럽노조총연맹(ETUC)의 경우에는 “EU 내에서 근로자의 정보 및 협의권을 강화하고 EU가 다양한 형태의 위원회 단계 참여를 존중하고 촉진할 수 있도록 근로자 참여에 관한 강력한 유럽 최저기준 수립”을 촉구하고 있다.²⁹⁾ 또한 향후 입법의 벤치마크는 유럽회사지침이 되어야 함을 재차 강조하고, (유럽회사법, 유럽협동조합법(SCE) 또는 잠정적 유럽개인회사법을 채택하거나 국제 합병에 관한 지침을 적용함으로써) 기존의 유럽법령을 사용하고 있는 모든 회사에 기존의 경영참여 권리를 존중할 뿐 아니라 참여 정도를 최고 수준으로 하도록 의무화함으로써 유럽회사법 기본체계를 개선할 것을 촉구하고 있다. “EU 차원의 모든 법적 형태의 회사

28) Resolution « *International Affairs and EU policy* », 16th Federal Congress of the Austrian Trade Union Federation, 2007, Vienna.

29) 이와 관련된 ETUC의 입장은 2012년 ETUC 소책자에 요약되어 있으며, http://www.etuc.org/IMG/pdf/Worker_Participation_web.pdf에서도 볼 수 있다.

조직(유럽회사, 유럽협동조합 및 향후 유럽개인회사)은 근로자의 기업 내 이사회 참여 및 국경 간 문제와 관련한 근로자 대표와의 협의 및 정보 공유에 관하여 구속력 있는 규정의 적용을 받아야 한다. 여러 국가에 사업장을 두고 있는 기업은 가능한 한 최상의 근로자 참여 모형을 수반하는 규정의 적용을 받아야 한다”. 현재 이러한 요구는 2015년까지의 ‘ETUC 전략 및 행동 계획’에 포함되어 있다. **KCLU**

참고문헌

- Balsmeier, B., A. Bermig, A. Dilger and H. Geyer(2011), “Corporate Governance and Employee Power in the Boardroom. An Applied Game Theoretical Analysis”, Diskussionpapier des Instituts für Organisationsökonomik No 9/2011.
- Baums, T. and B. Frick(1998), “Codetermination in Germany: The Impact of Court Decisions on the Market Value of the Firm”, *Economic Analysis* 1(2), pp.143~161.
- Benelli, G., C. Loderer and T. Lys(1987), “Labor Participation in Corporate Policy-making Decisions: West Germany’s Experience with Codetermination”, *Journal of Business* 60(4), pp.553~575.
- Bøhren, Ø. and Ø. Strøm(2005), “The value-creating board: Theory and evidence”, Research Report No 8/2005, Oslo: BI Norwegian School of Management.
- _____(2010), “Governance and Politics: Regulating Independence and Diversity in the Board Room”, *Journal of Business Finance & Accounting* 37(9~10), pp.1281~1308.
- Boneberg, F.(2010), “The Economic Consequences of one-third Co-determination in German Supervisory Boards: First Evidence for the Service Sector from a New Source of Enterprise Data”, University of Lüneburg Working Paper Series in Economics No 177.
- Debus, M.(2010), *Evaluation des Aufsichtsrats: Theoretische Grundlagen und empirische Befunde*, Wiesbaden: Gabler Verlag.

-
- Fauver, L. and M. Fuerst(2006), “Does Good Corporate Governance Include Employee Representation? Evidence from German Corporate Boards”, *Journal of Financial Economics* 82(3), pp.673~710.
 - FitzRoy, F. and K. Kraft(1993), “Economic Effects of Codetermination”, *The Scandinavian Journal of Economics* 95(3), pp.365~375.
 - _____(2005), “Co–Detemination, Efficiency and Productivity”, *British Journal of Industrial Relations* 43(2), pp.233~247.
 - Frick, B. and A. Bemig(2009), “Mitbestimmung und Unternehmensperformance: Der Einfluss von Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat auf Unternehmenswert und operative Entwicklung”, Arbeitspapier Universität Paderborn.
 - Gerum, E. and M. Debus(2006), *Die Größe des Aufsichtsrats als rechtspolitisches Problem – Einige empirische Befunde*, Zwischenbericht, Düsseldorf: Hans–Böckler Foundation.
 - Ginglinger, E., W. Megginson and T. Waxin(2011), “Employee ownership, board representation, and corporate financial policies”, *Journal of Corporate Finance* 17(4), pp.868~887.
 - Gorton, G. and F. Schmid(2000), “Universal Banking and the Performance of German Firms”, *Journal of Financial Economics* 58(1–2), pp.29~80.
 - _____(2004), “Capital, Labor, and the Firm: A Study of German codetermination”, *Journal of the European Economic Association* 2(5), pp.863~905.
 - Gurdon, M. and A. Rai(1990), “Codetermination and Enterprise Performance: Empirical Evidence from West Germany”, *Journal of Economics and Business* 42(4), pp.289~302.
 - Hollandts, X., Z. Guedri and N. Aubert(2009), “Représentation du travail au conseil d’administration et performance de l’entreprise: une étude empirique sur le SBF 250(2000–2005)”, in M. N. Auberge and A. Conchon(eds.), *Les administrateurs salariés et la gouvernance d’entreprise*, Paris: La documentation Française pp.93~101.
 - Kraft, K.(2001), “Codetermination as a strategic advantage?”, *International Journal of Industrial Organization* 19(3–4), pp.543~566.
 - Kraft, K. and J. Stank(2004), “Die Auswirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung auf die

- Innovationsaktivität deutscher Unternehmen”, *Schmollers Jahrbuch*, 3, pp.421~449.
- Kraft, K., J. Stank and R. Dewenter(2010), “Co–determination and innovation”, *Cambridge Journal of Economics* 35(1), pp.145~172.
 - Kraft, K. and M. Ugarkovic(2006), “Gesetzliche Mitbestimmung und Kapitalrendite”, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 226(5), pp.588~604.
 - Petry, S.(2009), “The Wealth Effects of Labor Representation on the Board – Evidence from German Codetermination Legislation”, Working Paper UCLA Anderson School of Management.
 - Renaud, S.(2007), “Dynamic Efficiency of Supervisory–Board–Codetermination in Germany”, *Labour* 21(4–5), pp.689~712.
 - Schmid, F. and F. Seger(1998), “Arbeitnehmermitbestimmung, Allokation von Entscheidungsrechten und Shareholder Value”, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 68(5), pp.453~473.
 - Strøm, Ø.(2007), “Better Firm Performance with Employees on the Board? Not in the Long Run”, *SSRN Paper*, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=967445
 - Svejnar, J.(1982), “Codetermination and Productivity: Empirical Evidence from the Federal Republic of Germany”, in D. Jones and J. Svejnar(eds.), *Participatory and Self–Managed Firms*, Lexington, MA: Heath, pp.199~212.
 - Vitols, S.(2006), *Ökonomische Auswirkungen der paritätischen Mitbestimmung: Eine ökonometrische Analyse*, Berlin: DGB.
 - _____(2008), “Beteiligung der Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsratsausschüssen”, *Hans–Böckler Stiftung Arbeitspapier* No 163.
 - Vulcheva, M.(2008), “Employee Representation and the Management of Earnings”, Mimeo, Goizueat Business School, Emory University, Atlanta.
 - Wagner, J.(2011), “One–Third Codetermination at Company Supervisory Boards and Firm Performance in German Manufacturing Industries: First Direct Evidence from a New Type of Enterprise Data”, *Schmollers Jahrbuch* 131(1), pp.91~106.

-
- Wemer, J.-R. and J. Zimmermann(2005), “Untemehmerische Mitbestimmung in Deutschland: Eine empirische Analyse der Auswirkungen von Gewerkschaftsmacht in Aufsichtsräten”, *Industrielle Beziehungen* 12(3), pp.339~354.