

EU Brief

| EU 동향 |

• 유럽연합(EU) 노벨평화상 수상의 의의

The award of the Nobel Peace Prize could not have come at a better moment for the European Union.

• 동유럽 시장을 어떻게 평가할 것인가?

Prospects of the Eastern European market

• EU에서 부는 분리주의 바람

Rise of separatist sentiment in EU member states: Background and prospects

• 중국산 태양광 패널에 반덤핑 관세를 부과한 EU

The EU to impose anti-dumping tariffs on Chinese solar panels

• EU집행위, 제조업 육성을 위한 새로운 산업정책 제시

The EU commission announces a plan to foster its manufacturing industry

 삼성경제연구소

서울특별시 서초구 서초2동 1321-15번지
삼성생명 서초타워 28층

Phone: 3780-8306

Fax: 3780-8009

www.yonseri.org



EUROPEAN COMMISSION
External Relations



Yonsei-SERI EU Centre



아울러 지적재산권 보호를 촉진할 것이다. 이를 위해 EU차원의 단일특허제도를 도입해 중소기업들을 위한 지적재산권 거래시장을 충분히 활용할 수 있도록 장애 요인들을 제거할 것이며, 2013년 설립 예정인 지적재산권 지원센터를 통해 중소기업 지원활동을 할 예정이다. 또한 전 세계에서 중소기업의 국제화를 촉진할 것이다. 그동안 수출이 EU 경제의 가장 활발한 성장요소였다. 따라서 중기적으로 중소기업의 수출 비중을 13%에서 25%로 증가시킬 계획이다. 마지막으로 2012년 말 이전까지 알루미늄과 석유정제산업에 대한 EU 규정의 적합성을 개선하고, 원자재 확보를 강화할 것이다. 이에 신제품 및 기술 개발에 필요한 원자재를 확보하기 위해 모로코, 튀니지 등 주변국들과의 자원개발 협력을 강화할 예정이다.

셋째는 금융 및 자본 시장 접근을 강화한다. 이를 위해 유럽투자은행(EIB)의 자본금을 100억 유로 증액하고 구조기금(structural funds)을 적극 활용함으로써 회원국들의 실물경제 회복을 지원할 것이다. 그리고 벤처캐피털 기금에 대한 각종 규제를 제거하여 민간기금 투자를 적극 유치하고, 중소기업들의 범유럽 경영활동을 촉진할 방침이다.

넷째, 산업계의 기술 수요를 예측하고 미스매치를 파악하여 새로운 산업구조에 부응하는 인력을 양성한다. 이를 위해 EU집행위는 유럽산업기술위원회(European Sector Skills Councils)와 지식 및 산업기술연맹(Knowledge and Sectors Skills Alliances)을 신설하여 기업, 노동자, 유관기관 간의 협력을 촉진할 계획이다.

산업계 역할이 새로운 산업정책의 성패를 좌우

EU는 새로운 목표를 성공적으로 달성하기 위해서는 산업계의 역할과 적극적인 참여가 중요하다는 사실을 인지하고 있다. 이에 기업들은 제조업 주도권을 되찾기 위해 적시 투자와 기회 포착에 주력해야 한다. 아울러 정부당국과 산업계가 협력을 강화해 성장과 고용이라는 두 마리 토끼를 잡아야 한다. EU집행위는 새로운 청정

기술의 신속한 채택과 산업 내 전파를 위해 이해관계자들과 협력하여 로드맵과 목표를 구체화할 방침이다. 그리고 제안된 조치들이 효율적으로 집행될 수 있도록 EU집행위는 아래와 같은 핵심지표들을 지속적으로 모니터링할 예정이다.

★ EU집행위의 집중 관리지표

구분	세부 지표
투자	• 생산성 제고를 위한 투자 확대 - GDP 대비 총고정자본형성 비율: 21.25%(2007년) → 18.6%(2011년) - 생산성 제고를 위한 투자를 2015년까지 위기 이전 수준으로 회복하고, 2020년까지 평균 23%로 확대 - 설비투자는 현재 GDP 대비 6~7% 수준이나, 생산성 향상 및 신기술 도입을 위해 위기 이전 수준을 회복해 2020년까지 9% 이상으로 확대
역내무역	• 역내 상품무역은 GDP의 21% 미만으로, 역내시장 활성화를 통해 이 비중을 2020년에 25%로 확대
중소기업	• 전자상거래에 종사하는 중소기업의 수를 2015년까지 33%로 확대 • EU 역외 수출하는 중소기업의 비중이 현재 13%에 불과하나 25%가 되도록 지원 - 역내시장에서 수출하는 중소기업 비중은 2009년 25%

자료: European Commission (2012), Industrial revolution brings industry back to Europe

EU가 일본과 같이 '잃어버린 10년'의 위기에 빠지지 않고 지속가능한 성장을 회복하기 위해서는 EU집행위와 회원국 정부는 물론 산업계가 서로 협력하여 제조업 경쟁력을 끌어올리기 위한 산업정책을 일관되고 지속적으로 추진해야 한다. ★

김득갑 삼성경제연구소 연구전문위원

EU의 근로관계법 체계

Labour related laws in the EU

Europe's economy is still reeling while analysts are giving different forecasts on the future of the Eurozone crisis. As a result of a fall in asset values in European countries, Chinese and Japanese investors are very active to put their money on Europe. Besides, the atmosphere in Korea is such that allocating more investment on European countries is encouraged. Eastern European countries in particular possess excellent investment conditions such as relatively cheaper wages and qualified labour forces. However, there are abundant cases of Korean companies who are planning to invest in these countries often having problems in understanding about the local labour laws and the local customs of the labour practices. Inquiries related to those issues are being frequently received by experts and the companies would need to look into EU labour laws which could be comprehensively applicable to many cases.

대EU 투자와 근로관계법 이해의 필요성

유럽 국가들의 경제상황은 아직도 어두운 터널을 벗어나지 못하고 있다. 많은 전문가들은 유로존 국가들의 위기를 둘러싸고 서로 다른 전망을 내놓고 있는 실정이다. 그러나 유럽 국가의 자산가격이 많이 하락한 상황에서도 중국과 일본은 상당히 적극적으로 유럽 투자에 나서고 있다. 한국 내에서도 M&A 등을 통한 대유럽 투자를 권유하는 목소리가 점점 커지고 있다.

그러나 투자를 계획 중인 기업이나 현지의 국내 업체들은 유로존 국가들의 법체계에 대한 이해 부족 때문에 어려움을 토로하는 경우가 많다. 전문가들에게도 관련 문의가 많은 편인데, 이에 통일적으로 적용되는 EU법이 참고가 될 수 있으므로 노동 관련 EU법 규정들을 개괄적으로 살펴보고자 한다.

리스본 조약과 근로 장전

(1) 유럽 내 근로관계에 대한 전반적인 규정으로서 EU 조약과 EU기능조약 이외에 근로관계의 특유한 역사를 가진 유럽을 배경으로 제정된 유럽사회장전(European Social Charter), EU 근로자의 사회기본권 장전(Community Charter of Fundamental Social Rights of Worker), 유럽인권협약(ECHR: European Convention on Human Rights)을 들 수 있다.

(2) EU기능조약 151조에서 EU와 회원국들은 1961

년 유럽사회장전과 1989년 근로자의 사회기본권 장전에서 규정하는 사회적 기본권을 염두에 두고 개발해야 할 여러 목표를 제시하고 있다. 153조에서는 EU가 여러 분야에서 회원국의 활동을 지원하고 보충하여야 한다고 하면서 근로환경의 증진, 근로조건, 사회보장 및 근로자의 사회적 보호 등 대상 분야들을 열거하고 있다. 한편, 152조에서는 근로관계를 둘러싼 사회파트너의 역할과 대화를 용이하게 해야 한다는 EU의 의무를 천명하고, 156조에서는 위원회가 회원국들 사이에 협조와 조정을 권장하여야 한다고 규정하고 있다. 그 외에도 사람과 서비스의 자유이동, 남녀 차별금지에 관한 규정도 근로 관련 규정이라고 할 수 있다.

(3) EU 기본권 장전 12조 1항은 평화로운 결사자유와 노동조합 결성 및 가입권을 규정하고 있는데, 특히 4장에서 연대(solidarity)라는 제목으로 여러 가지 구체적인 사회경제적 권리를 규정하고 있다.

(4) 유럽인권협약(ECHR: European Convention on Human Rights)에서는 근로자의 공정한 재판받을 권리, 직업을 선택해 일할 자유, 직장에서의 사생활 보호¹, 직장 내에서 의사표명의 자유, 단체행동권을 규정하고 있다.

¹ 유럽인권재판소(European Court of Human Rights)와 EU사법재판소는 전 화도청, 근로자의 인식 없는 업무 중 전화, 이메일, 인터넷 사용의 모니터링이 금지되고, 이런 자료는 소송에서도 제시 사용될 수 없다고 한다.





EU 2차적 규범(EU 지침)

근로관계를 규율하는 EU의 2차적 규범 형태로 중요한 것은 EU 지침이다. 지침은 EU가 달성해야 할 결과에 관하여만 회원국들을 구속하고, 실시 형태나 수단에 관해서는 국내 기관들의 권한으로 남겨놓는 규범으로서, 회원국의 선택에 따라 가장 적당한 입법방식을 정하여 전환할 수 있고, 헌법, 법률, 명령 또는 규칙, 행정적인 지시 등의 형식으로 표현된다. 근로 관련 지침들의 주된 내용은 고용보호에 관한 것인데, 중요 지침의 내용은 다음과 같다.

(1) Contracts of Employment Directive (91/533/EEC)

고용주는 근로자에게 최초 근무일부터 8주 이내에 중요한 근로조건이 설명된 서류를 교부해야 하고 특별한 변경사항이 있는 경우에도 마찬가지다. 개별 계약서에는 근로자가 노동조합이나 근로자협회에 가입되어 있지 않더라도 조합이나 협회와 체결한 단체협약이 포함될 수 있다. 그러나 고용주가 근로관계에 대한 정보를 충분히 제공하지 않았다고 해서 계약을 무효화할 것을 요구하지는 않는다.

(2) Information and Consultation of Employees Directive(2001/14/EC)

아래 설명한 'EU 규모의 사업체' 라든가 'EU 주식회사(SE)'²가 아닌 EU 국가에서의 일반 사업체 또는 단체 내에 근무하는 근로자들의 일반적인 정보접근 및 협의권의 최소한도를 규정하고 있다. 대상 사업체는 최소한 50명, 단체는 최소한 20명 이상이 근무하는 경우에 적용된다(3조). 제공해야 하는 정보는 최근 또는 향후 예상되는 사업체 등의 활동 및 경제상황, 사업체의 고용 상황 및 구조, 비전, 고려 중인 고용 침체 조치, 작업조직 내지 고용계약관계에서의 중대한 변화를 초래할 결

정들이고, 이러한 정보들은 근로자 대표가 검토하거나 협의를 준비할 수 있는 기간을 두고 제공해야 한다(4조). 다만 회원국들은 회사정보의 보호 차원에서 별도의 절차를 둘 수는 있다(6조). 그 외에도 근로자 대표의 보호, 지침준수의무, 국내법과의 관계 등을 규정하고 있다.

(3) European Works Council Directive (2009/38/EC)

최초의 지침은 마스트리히트 사회장정 규정에 따른 94/45/EC 지침이었는데, 2009/38/EC 지침으로 개정되었다. 이 지침의 주된 내용은 EU 규모의 사업체 또는 사업체 단체에는 근로자에게 정보를 제공하고 협의하는 노사 동등의 유럽노동이사회(European Works Council)를 설립한다는 것이다(4조). 'EU 규모의 사업체'란 회원국 내에서 적어도 1,000명을 고용하되 최소한 2개국에서 150명 이상 근로자를 고용하는 업체를 의미한다. 근로자 수는 종전 2년간 계산된 것으로, 파트타임 근로자들도 포함한다(2조). 그 외에도 비밀정보에 대한 공개금지의무 및 정보제공을 강제할 수 없다는 범위(8조), 근로자 대표의 역할과 보호조항(10조)이 있다.

(4) European Company Directive (2001/86/EC)

각국의 회사들이 EU 차원에서 사업을 하기 위해 SE로 조직을 개편함에 있어, 근로자 정보제공 및 협의에 대해 통일적인 규정을 마련하기 위해 제정된 지침이다. SE의 특성을 반영한 일부 조항 이외에는 대체로 위 European Works Council Directive와 내용이 유사하다.

(5) Working Time Directive(2003/88/EC)

근로시간에 대한 기준을 제시하고 있는데, 현재의 지침은 다음의 6가지에 초점을 맞춰 규정하고 있다.

- i) 하루에 11시간 연속 휴식(3조)
- ii) 최소한 6시간에 한 번은 휴식시간 제공(4조)
- iii) 3조의 하루당 휴식시간 제한에 더하여 1주당 최소한 24시간의 연속된 휴식(5조)
- iv) 시간 외 근무를 포함하여 평균 근무 1주 당 최대

48시간 근로 제한(6조)

v) 연간 최소 4주의 유급휴가(7조). 최소한의 유급휴가는 휴가 대신 수당 지급으로 대체할 수 없다.

vi) 야간근무는 1일당 평균 8시간 초과금지(8조). 야간근로자는 근무 전 및 정기적으로 무상 건강진단을 요구할 수 있다. 야간근로와 관련하여 건강문제가 있다고 인정되는 근로자는 가능한 경우 언제든지 주간근로로 교체하여야 한다(9조).

이 외에도 다른 규정들을 두어 상당히 유연한 입장을 취하고 있다. 즉, 여러 유형의 직장이나 분야(가내근로자, 경비근로자, 병원 및 긴급서비스 종사자, 농업 및 관광 종사자 등)에서 예외가 인정되는데, 그런 경우에는 동등한 기간의 보상적 휴식기간이 제공되거나, 그것도 불가능하다고 객관적으로 인정되는 경우에는 적절한 보호조치를 강구해야 한다(17조). 또한 위 3, 5, 6, 8조는 단체협약에 따라 더 낮은 수준으로 실시할 수 있다. 다만 동등한 시간의 보상적 휴식기간 내지 적절한 보호조치가 있어야 한다(18조). 주간 근무시간 제한과 관련된 6조의 경우 회원국이 근로자의 안전 및 건강 원칙을 준수하고 일정한 조치를 취하는 경우 적용하지 않을 수 있다(22조).

사법재판소는 회원국들에 대하여 매우 제한된 재량권만을 인정하고 있는데, 특히 예외규정이 없는 연가에 대해서는 당사자 간 약정으로도 면제될 수 없다는 등 엄격한 입장을 취하고 있다.³ 또한 회원국들은 지침에서 규정한 여러 개념들(예를 들어 근무시간, 보상적 휴식)을 포함하여 조건 또는 제한을 부가하여 결정을 할 수 없다고 판단하였다.⁴

(6) Young Workers Directive(94/33/EC)

일반적으로 의무교육 기간에 해당하는 나이에는 근로를 금지하고 있으며, 15세에서 18세까지의 청소년에 대

하여는 경제적 착취로부터 보호하기 위하여 엄격한 규율을 정하고 있다.

(7) Parental Leave Directive(2010/18/EU)

유럽 차원의 4개 노사단체들⁵이 협상한 결과 새롭게 마련된 지침이다. 양육휴가는 자녀가 8세까지 최소 4개월이고 남녀 근로자 모두에게 부여된다(부속합의서 2조). 양육휴가를 마치면 동일한 업무로 복귀하고, 그것이 불가능한 경우에는 동등 또는 유사한 업무를 담당하게 해야 한다(부속합의서 5조). 양육휴가 지침은 전일근무, 부분근무, 기간을 정한 계약, 일시적 파견관계를 불문하고 적용된다.

(8) Part-time Workers Directive(97/81/EC)

유럽 차원 3개 노사단체들이⁶ 정한 파트타임 근무 관련 합의를 EU 차원에서 집행하기 위한 지침으로, 파트타임 근로에 대한 차별금지와 파트타임 근로의 질을 향상시키기 위한 것이다.⁷ 예를 들면, 전일근무에서 파트타임으로 또는 그 반대로 변경하는 것을 거부하는 것이 근로관계의 종료 사유가 될 수 없다(부속합의서 5조 2항). 회원국들은 노사 협의를 거쳐 객관적인 이유가 있는 경우 일부 또는 모든 규정의 적용을 배제할 수 있다(부속합의서 2조). 사법재판소는 회원국이 행정관행이나 법률에 의하여 파트타임 근로자를 구하는 것을 방해해서는 안 된다고 판시하고, 전일근로자와의 비차별 원칙은 보수뿐 아니라 고용관계와 관련 있는 연금에 대해서도 적용된다고 판결하였다.

(9) Fixed-term Workers Directive(99/70/EC)

유럽 차원 3개 노사단체들의 기간제 근로에 대한 합의를 집행하기 위한 지침으로, 기간을 정하지 않은 근로

² EU 주식회사는 EU 전체 차원에서 개별 회원국 법령의 제약을 받지 않고 EC 규칙 2175/2001에 따라 설립, 운영되는 통일적 형태의 회사이다.

³ C-173/99 BECTU, C-342/01 Merino Gomez 등 판결

⁴ 대기시간(on-call)과 관련하여 간호사, 교사, 의사 등에 대하여 근무시간에 포함된다는 C-10/04 Dellas and Others 등 판결들이 많다.

⁵ BUSINESS EUROPE(총련의 UNICE), CEEP, ERUC, UEAPME

⁶ UNICE, CEEP, ETUC

⁷ 유럽 노동시장은 수십 년간 정규직 고용보장 강화와 함께 파트타임 등 일시적 고용관계에 대한 규제 완화가 있어왔고, 2개의 노동시장이 명확히 구분되고 있다(European Commission (2010). Employment in Europe. p.151.)





자 사이의 차별금지와 사업주의 기간제 계약 남용 방지가 목적이다(부속합의서 4, 5조). 사업장 내 정규직의 추가 필요인원에 대한 정보제공 의무가 규정되어 있다(부속합의서 6조). 사법재판소는 비차별 합의가 보수문 제에도 적용되므로, 국내 법률상 정규직 근무자에게만 지급되는 수당도 기간제 근로자에게 지급해야 한다고 판시하였다.⁸

(10) Agency Workers Directive(2008/104/EC)
파견근로자의 보호와 파견업무의 질적 향상을 위한 지침으로(2조), 파견근로자를 사용사업자에 직접 고용 된 근로자들과 동등하게 대우하게 하는 것이다(5조). 동 등한 대우를 받을 영역은 근무시간, 초과근무시간, 휴 식, 휴가, 야간근무, 명절 등 공휴일, 임금이고, 그 외에 도 임신근로자 및 수유근로자, 미성년근로자의 보호, 남 녀차별, 국적, 종교, 장애, 나이 등을 포함한다(3, 5조). 파견 근로자는 사용사업장 내 추가 채용 기회에 대한 정 보를 제공받아야 하고, 객관적인 이유가 없는 한 근로자 시설이나 서비스를 같이 이용할 수 있으며(6조), 근로자 대표를 가질 단체권리도 있다(7, 8조). 한편, 회원국은 어느 정도의 유연성을 가질 수 있어서, 여러 면제 내지 선택 조항을 두고 있다(1, 5조).

(11) Posted Workers Directive(96/71/EC)
본사와 해외지사 근무자 간의 근로계약에 적용되는 법률과는 무관하게 해외지사 근무자의 근로시간, 연가, 최저임금, 건강 안전, 동등대우 등에 관해서는 업무를 수행하는 회원국의 법률 등을 적용해야 한다(3조).

(12) Acquired Rights Directive(2001/23/EC)
회사 또는 사업의 전부 또는 일부가 양수도(이전)되는 경우 근로자들의 권리를 보호하기 위한 지침으로, 77/187/EC 지침을 수정한 것이다. 양수자와 근로자 사

이에는 고용계약의 종결, 불리한 중요변경 등이 금지되 고 그 이전에 합의한 조건과 동일한 근로조건으로 근무 할 수 있다. 회원국법과 부분적인 조화를 이루어 별도의 EU 기준에 의한 보호가 아니라 기존의 국내 근로보호 법에 따라 보호된다.

사법재판소는 ‘양도되는 사업 등’에 해당하는지 여부 는 사업체나 사업의 유형, 이전되는 무형 자산의 가치, 양도전후의 활동 사이의 유사성 정도, 활동이 정지되었 던 기간, 경제적 활동의 안정성 등을 전체적으로 종합하 여 판단해야 한다고 판결한 바 있는데⁹, 이러한 판단은 국내법원의 사실 확정 문제로 남는다.

책임 있는 ‘양수자’라 함은 계약당사자가 되겠지만 지주회사와 자회사의 경우 같은 그룹 내 ‘경영회사 (personnel company)’가 아니라 영속적인 성격을 가 지고 근로자와 근로관계를 맺는 ‘영업회사(operating company)’가 의무를 진다.¹⁰ 회원국들은 양도인과 양 수인이 합동으로 또는 각자 기존 고용계약 또는 계약관 계의 의무들을 부담하는 것으로 규정할 수 있다(3조 1 항). 그러나 기간제 근로계약이 만료되는 경우 갱신을 거절하는 것은 위 조항의 위반은 아니다.¹¹ 근로자 측의 변화를 초래하는 경제적, 기술적, 조직적 이유(이른바 ‘ETO’ 이유)가 있는 경우 해고가 예외적으로 허용되는 데(4조 1항), 일반적으로 사법재판소나 국내법원에서 그 범위를 매우 좁게 해석하고 있다.

(13) Collective Redundancies Directive (98/59/EC)
집단인원정리(collective redundancies)란 사업주 가 잉여근로자들이 있는 경우 근로자 자체와 관련 없는 사유로 다수의 근로자들을 해고하는 것을 의미하는데, 이 지침에 해당하는 잉여인력 수의 계산방식은 지침 제 시방식 중 선택할 수 있다(1조). 이 지침은 인원정리를

피할 방법, 영향을 받는 근로자의 수를 줄일 방법, 그들 의 피해를 줄일 방법에 대해 합의하기 위한 것으로, 협 의를 위한 적절한 정보 제공의무, 전문가의 조사 요청권 (2조 1, 2항), 사업주의 관찰관청에 대한 정보보고의무 (2조 3항)에 관한 규정이 있다. 사법재판소는 인원정리 결정을 실제 고용주 또는 그 지배회사가 했는지는 상관 없이 실제 고용주에게 지침 의무가 있으며, 모회사의 결 정은 실제 인원정리가 이루어지는 자회사 내에서 협의 절차가 종결되어야 법률상 효력이 있다고 판결하였다.¹²

(14) Insolvency Directive(2008/94/EC)
사업주가 지불능력을 상실한 경우 근로자들을 보호하 기 위한 지침인데, 종전의 80/987/EEC 지침을 대체한 것이다. 이 지침은 사업주가 지불능력을 상실하는 경우 회원국이 근로자들에게 보수를 지급할 수 있도록 보증 재원을 설치하게 하고 있다(3조). 회원국들은 일정한 범 위에서 보증책임의 범위를 정할 수 있으나 최소한의 보 증한도가 정해져 있고, 동등한 정도의 다른 보증제도가 있는 특정한 영역의 근로자에 대하여 적용을 배제할 수 있을 뿐이다(1, 4조).

(15) Employment(illegal migrant) Directive (2009/52/EC)
불법 체류하는 제3의 국민들에 대한 최소한의 징 별과 조치를 규정하는 지침이다. 사업주는 제3국민의 근로 희망자들이 체류허가를 얻었는지 검사한 후 관련 서류 복사본과 함께 조사기록을 보관하는 한편, 당국 에 이를 통지할 책임을 부담한다(4조). 사업주가 이를 어기고 불법체류자를 고용하는 경우 벌금, 사업장 폐 쇄, 인허가의 취소 등 불이익을 받을 수 있고 불법체류 자의 반환비용도 부담할 수 있다(5, 6, 7조). 불법고용 사업주가 도급관계의 수급인인 경우나 도급인이 국내 법이 정하는 검사를 실시하지 않는 경우 등에는 수급인 과 공동으로, 또는 각자 위와 같은 책임을 부담할 수 있 다(8조). 회원국들이 고의로 불법 고용한 경우에 반복 적으로 위반하거나, 다수 고용, 노동력 착취, 미성년자 고용 등에 대해서는 형사처벌 규정을 두고 적용해야 하 며 경우에 따라 회사에 대하여도 형사처벌을 해야 한다 (9 내지 12조). ★

조용준 법무법인 세종 변호사

⁸ C-307/05 Del Cerro Alonso

⁹ C-13/95 Ayse Süzen, C-48/94 Rygaard v Dansk Arbejdsgiverforening

¹⁰ C-242/09 Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest

¹¹ C-386/09 Jhonny Briot v Randstad Interim and Sodexho SA

¹² C-188/03 Junk

