

제3세계의 노동 II : 중동부 유럽의 노동시장 및 노사관계

Anna Pollert (영국 웨스트잉글랜드대학교 노동사회학 교수)

세계화로 인해 노동 분야에서도 기존에 주요 관심 대상이던 주요 선진국과 인접한 아시아 국가 이외에도 소위 제3세계라고 불리는 변방 지역까지도 관심이 확대되고 있다. 지난 호부터 3회에 걸쳐 그동안 우리나라에서 주요 관심의 대상이 아니었던 아프리카, 동유럽, 라틴아메리카 지역의 노동시장과 노사관계에 대해 소개하고자 한다. 두 번째로 이번 호에서는 중동부 유럽에 대해서 개괄한다.

EU-27개 회원국 국가 구분

| CEEC-10+CY and MT | EU-15 |
|-------------------|-------|
| 불가리아 | 오스트리아 |
| 체코* | 벨기에 |
| 에스토니아* | 덴마크 |
| 헝가리* | 핀란드 |
| 라트비아* | 프랑스 |
| 리투아니아* | 독일 |
| 폴란드* | 그리스 |
| 루마니아 | 아일랜드 |
| 슬로바키아* | 이탈리아 |
| 슬로베니아* | 룩셈부르크 |
| | 네덜란드 |
| 키프로스 | 포르투갈 |
| 몰타 | 스페인 |
| | 스웨덴 |
| | 영국 |

주 : * 2004년에 유럽연합에 신규 가입한 중동부 유럽국가 (CEECs).

불가리아와 루마니아는 2007년 가입.

중동부 유럽국가(CEECs)에 포함되지는 않으나 키프로스와 몰타도 2004년 EU-25로 확대될 때 포함되었음.

■ 머리말 : 인구, 경제, 정치적 환경 및 노동 현안

중동부 유럽국가들(CEECs)은 유럽내에서 대규모의 다양한 지역을 차지하고 있다. 이 중 2004년 EU에 가입한 8개국(체코, 에스토니아, 헝가리, 라트비아, 리투아니아, 폴란드, 슬로바키아, 슬로베니아)과 2007년 가입한 2개국(불가리아, 루마니아)¹⁾를 지칭하는 CEECs-10이 중심을 이룬다. 이들 국가들은 인구 규모도 다양하여, 인구 규모가 최대인 국가로는 폴란드(38.2백만), 루마니아(21.7백만), 중간인 국가로는 체코(10.2백만), 헝가리(10.1백만), 불가리아(7.8백만), 작은 국가로는 슬로바키아(5.4백만), 리투아니아, 3.4백만)가 있으며, 최소 인구 국가는 라트비아(2.3백만), 슬로베니아(2백만), 에스토니아(1.3백만)이다. (2005년 자료, European Commission, 2007: 51). 이들 CEECs 지역의 인구는 감소 또는 정체되어(ibid. 2007: 52) 노동인구 노령화 추세가 나타나고 있다.

산업구조는 이전 EU-15 국가들과 다르다. 즉, 비록 국내 지역별 격차는 크지만, CEECs의 경우 농업에 종사하는 노동력 비율이 평균적으로 훨씬 높다(18.5% 대 5.5%). 체코, 헝가리, 에스토니아 등 일부 국가의 농업 노동력 수준이 2002년경 EU-15 국가 수준으로 낮아졌으나, 이 외의 국가의 경우 안정적이거나(폴란드 약 27%) 증가하는 추세이다(불가리아 27%, 루마니아 40%) (2002년 자료, Havlik, 2005: 8). 제조업 종사자 수 — 과거 중앙계획경제 시절에는 서부 유럽에 비해 훨씬 높은 수준이었음 — 는 감소 추세이지만, 여전히 높은 수준이다. 2003년, 체코, 슬로바키아, 슬로베니아의 산업 및 건설업 노동인구 비율이 전체 인구 수 중 40%를 초과한 반면, EU-15 국가의 경우 30% 미만이었다. 단, 폴란드, 라트비아 등 일부 국가의 경우 EU-15보다 낮은 수준에 머물렀다. 마지막으로, 모든 CEECs들의 서비스 분야 고용이 상당히 향상되었으나, 여전히 EU-15 수준(전체 고용 중 약 70%)을 밑돌고 있다. 에스토니아, 헝가리, 라트비아는 60%이며, 체코 및 슬로바키아는 이에 근접하고 있으나, 폴란드 및 불가리아는 50%에 못 미치며, 루마니아는 30%에 불과하다.

1) 유럽통계청(Eurostat)은 2004년 EU 확대 이전에 'EU 가입 국가(accession countries)'에 관한 자료를 별도로 발표한 바 있으나, 이후 불가리아 및 루마니아를 제외한 CEECs가 EU-25 자료에 포함되었다. 따라서, 본문서 중 일부 표는 과거에는 CEECs만 별도로 나타내고 있으나, 대부분의 최근 데이터는 CEECs를 EU-25에 포함시키고 있다.

중동부 유럽 및 발칸국가들(불가리아 및 루마니아)의 경우, 1정당체제 및 중앙 통제 경제 시스템에서 자본주의로의 변혁이 1989년에 발생한 반면, 발트해 공화국들의 경우, 1990년 에스토니아, 라트비아, 리투아니아 3개국이 소비에트연합에서 분리되면서 이 같은 변혁이 발생하였다. 전체 중동부 유럽 국가들의 정치 경제는 가격 및 무역 자유화, 민영화, 국가 고용 감소 등을 동반한 자유 시장경제 개혁이라는 유사한 경로를 취했다. 세계 은행과 IMF의 “쇼크요법”의 결과, 모든 국가들이 1990년대 초 경기침체를 경험했으며, 성장세가 회복되었으나(Pollet, 1999), 이 중 일부 국가만이 1989년 GDP 수준 및 2000년대 초반의 실질 임금 수준을 회복했다. 초기 EU 가입국 중, 체코, 헝가리, 폴란드, 슬로바키아, 슬로베니아만이 2001년에 이르러서야 1989년 GDP 수준을 회복하였다(표 1). 그러나, GDP는 빠른 성장세를 보여, 소위

〈표 1〉 CEECs의 실질GDP(1980~2002년) 및 EU 가입 후 전년 대비 연간 GDP성장률(1993-2006년)

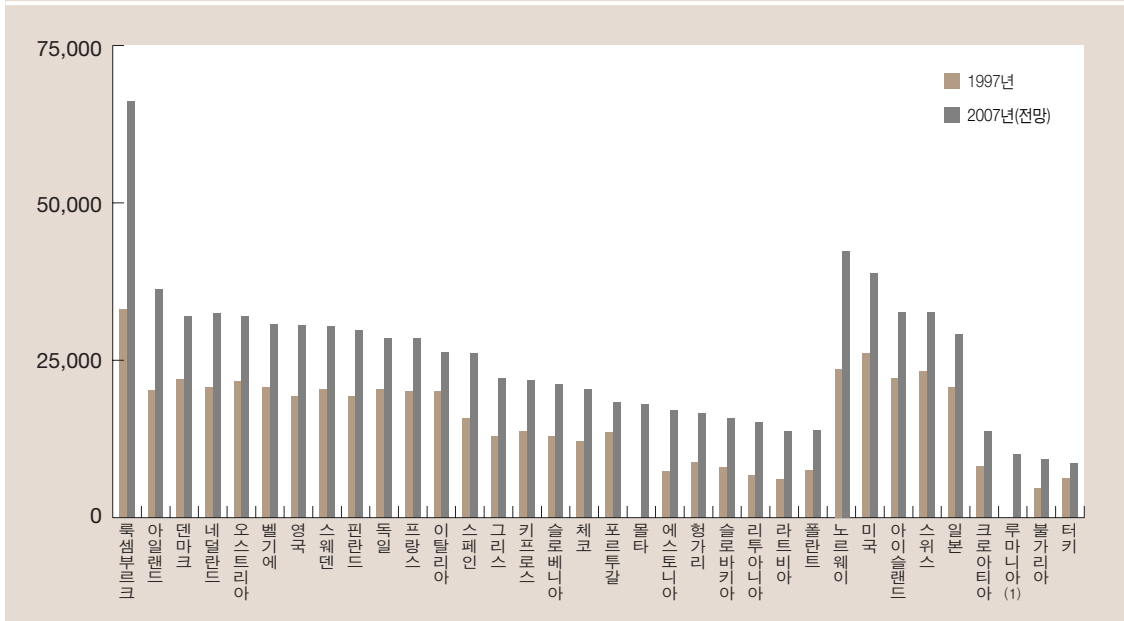
| | GDP(1989=100) | | | | | | 전년 대비 연간 GDP 성장률 | | | | | |
|-------|---------------|------|-------|------|-------|-------|------------------|------|------|------|------|------|
| | 1980 | 1989 | 1990 | 1995 | 2001 | 2002 | 1993 | 1995 | 1997 | 2000 | 2003 | 2006 |
| 불가리아 | 76 | 100 | 90.9 | 79.7 | 79.5 | 82.91 | -1.5 | 2.9 | -7.0 | 5.8 | 4.3 | 6.7 |
| 체코 | — | 100 | 98.8 | 94.1 | 103.3 | 105.8 | 0.1 | 5.9 | -1.0 | 3.1 | 2.9 | 5.9 |
| 에스토니아 | 74.5 | 100 | 91.9 | 66.4 | 88.6 | 93.6 | -9.0 | 4.3 | 10.6 | 6.4 | 5.1 | 11.3 |
| 헝가리 | 86.3 | 100 | 96.5 | 85.6 | 108.2 | 111.7 | -0.6 | 1.5 | 4.6 | 5.2 | 2.9 | 3.9 |
| 라트비아 | 68.5 | 100 | 102.9 | 54.7 | 76.2 | 80.6 | -14.9 | -0.8 | 8.6 | 6.6 | 7.4 | 11.8 |
| 리투아니아 | 64.7 | 100 | 96.7 | 56.1 | 70.0 | 74.1 | -16.2 | 3.3 | 7.3 | 3.3 | 9.0 | 6.9 |
| 폴란드 | 91.1 | 100 | 88.4 | 98.6 | 128.0 | 129.6 | 3.8 | 7.0 | 6.8 | 4.0 | 3.8 | 5.9 |
| 루마니아 | 88.5 | 100 | 94.4 | 84.8 | 83.5 | 87.4 | 1.5 | 7.1 | -6.1 | 1.6 | 4.9 | 8.2 |
| 슬로바키아 | — | 100 | 97.5 | 84.1 | 104.2 | 108.7 | -3.7 | 6.7 | 6.2 | 2.2 | 4.2 | 9.8 |
| 슬로베니아 | 98.9 | 100 | 91.9 | 89.3 | 113.6 | 117.3 | 2.8 | 4.1 | 4.6 | 4.6 | 2.3 | 5.9 |

GDP 기준지표: 1989년=100.

자료 : 1980~2002년, European Foundation, 2005, p.4. GDP 지표를 기초로 함: United National, *Economic Survey of Europe*, 2003, No. 1, Appendix, 표 B.1 (동유럽 및 전 소비에트연합 국가의 GDP 자료, Net Material Product, NMP, 1990년 이후 GDP와 연계된 1980-1990 연쇄 자료).

2000년까지의 GDP 성장률 : Eurostat, Statistics, Theme 2-18/2001 ‘EU 후보국의 GDP’. 2003년: UNECE, 2005, 2006년: Europa, 2007.

[그림 1] EU25개 국가의 1인당 GDP(현재 시장가격 기준)



주 : 1) 루마니아 1997년 자료 없음.

자료 : European Commission, 2007: 151.

‘발트해 호랑이’들이 선두를 차지한 가운데, 평균 GDP 성장률이 약 6%에 달했다. 예를 들어, 라트비아는 2003년과 2006년 각각 7.4 %, 11.8% 이상을 기록했으며(UNECE, 2005), 에스토니아도 이와 유사한 11.3 %의 성장률을 기록하였다(Europa, 2007).

그러나 일반적으로, 1인당 GDP 성장률이 전 EU-15국 평균에 크게 못 미치는 가운데, 슬로베니아(71.5 %)가 최고 성장률을 보였고, 체코(58.6%), 헝가리(53%), 슬로바키아(46%), 폴란드(38%), 에스토니아(37 %), 라트비아, 리투아니아(29%)가 각각 그 뒤를 따랐다(2001년 수치). 지난 10년간 1인당 GDP 성장률은 성장세를 보였으나, 2007년 루마니아, 불가리아, 발트해 국가들은 최하위를 면치 못했다.

CEECs의 정치적 긴장은 ‘사회 평화’를 유지하고 민주주의로의 전환(노조연맹 ‘사회 파트너’와의 협상으로 제도화 됨)에 대한 사회적 기대 상승과 신자유주의적 민영화 프로그램, 경제 구조조정, 고용감축, 과거 국가 및 고용주가 제공하던 복지 및 기타 급부의 축소를 조절하기 위한 정부의 노력의 결과인 것으

로 이해할 수 있다. 고용불안 및 불평등(아래 내용 참조)이 증가하였고, 과거 15년 동안 많은 수의 정당들이 창설되었으나, 총선 결과는 보다 '사회민주주의적' 이고 보수적인 정당 쪽으로 기울고 있으며, 부패 혐의, 금융 부정, 타락한 공산주의체제와의 관계 등 정치적 스캔дал에 따라 영향을 받고 있는 것으로 나타났다. EU 확대를 앞두고, EU 연합 국가들의 정치·법률·경제적 기준 및 유럽환율 체제 참여를 위한 인플레이션 조건 등 EU 가입요건 충족 여부가 최대 우선과제가 되었다. EU 가입은 또한 정치적 동요를 불러일으켰다. 예를 들어, 헝가리 정부는 2006년 9월 1일 유로존에 가입하기 위한 마스트리히트(Maastricht) 기준에 대한 수정 통합프로그램을 유럽위원회에 제출하도록 되었다. 한 보고서에 따르면, 2006년 예산 적자가 GDP의 10%를 초과할 것이고, 따라서 세수입 증대와 예산지출 감소를 위해 엄격한 경제 정책을 시행한다면, 국민들의 많은 저항과 정치위기를 초래할 것으로 우려하고 있다(EIROnline, 2006a).

경제 구조조정, 민영화, 물가상승(아래 참조) 및 과거 광업 및 중공업의 침체로 인한 해당 산업 지역(주로 유럽의 동부)에서의 어려움이 가중되고 있는 가운데, 노동운동과 관련한 주요 이슈는 고용보장, 임금 및 근로조건 향상이었다. 또한, 외자유치 및 고용증대가 수도권 및 서부 지역에 치중된 가운데 CEECs 내의 지역 격차가 심각해지고 있으나, 경쟁력 향상을 위한 EU 리스본 전략(EU Lisbon strategy)은 이 같은 불균형을 해소하고 침체 지역을 되살리기 위한 정책을 제시하지 못하고 있다. 법규정 해제를 최소화하고, 불안정한 '유연한 일자리' 증대를 방지하기 위해 EU 가입에 앞서 노동법을 개혁하는 과정에서 정부와 마찰이 있었다. 이와 같은 갈등은 지금까지 많이 발생하였고, 어느 정도는 3자간 논쟁 속에서 현재도 지속되고 있다. 그러나 많은 국가에서 철도, 교육 및 보건을 포함한 공공부문에서 구조조정, 서비스 품질, 임금억제 등에 관한 시위 및 파업이 빈번하게 발생하고 있으나, 전반적인 파업 및 노사간 갈등은 극히 낮은 수준에 머물고 있다. 이 외에도 복지혜택 및 연금삭감이 노조 분쟁의 이슈가 되고 있다. 그러나 일반적으로, 공식적인 법률이 미비한 가운데, 대부분의 CEECs 노동자들은 법적 보호 또는 노조 없이 협상 지위가 취약한 상황이다. 폴란드 및 발트해 국가 등 일부 국가의 경우, 노동자들이 대거 서유럽으로 이주하는 결과가 발생하였다.

■ 노동시장

고용, 실업, 임금 및 생산성

EU 가입 후 초기 경기침체로 인해 고용축소 및 실업증대가 발생하였다. 비록 <표 2>와 같이, 고용률 감소율은 성별 차이를 보여, 남성의 경우 일반적으로 감소폭이 더욱 컸으나, 2000년대 초 헝가리와 라트비아만이 고용률 증가를 보였으며, 리투아니아 및 루마니아는 특히 심각한 고용감소를 보였다.

2007년 헝가리(56.9%), 폴란드(52.8%), 슬로바키아(57.7%)의 고용률은 2005년도 EU 25와 EU-15의 평균 고용률인 63.8%와 65.2%를 훨씬 밑돌았으며, 슬로베니아만이 66%에 이르렀다(European Commission, 2007: 133).

따라서, 2010년 EU 전체 고용률을 70%까지 증대시키고자 하는 목표를 달성하기 위해서는 많은 개선이 요구된다.

<표 2> CEECs의 고용률 변화(1990~1995, 1995~2001)

| | 고용률 변화(1990-1995) | | | 고용률 변화(1995-2001) | | |
|-------|-------------------|-------|-------|-------------------|-------|------|
| | 전체 | 남자 | 여자 | 전체 | 남자 | 여자 |
| 불가리아 | -9.1 | -6.4 | -11.9 | -2.7 | -3.9 | -1.7 |
| 체코 | — | — | — | -1.5 | -2.1 | -1.0 |
| 에스토니아 | -11.9 | -12.3 | -11.4 | -4.4 | -5.7 | -3.2 |
| 헝가리 | -22.8 | -22.7 | -22.7 | +2.5 | +2.4 | +2.6 |
| 리투아니아 | — | — | — | -7.3 | -9.3 | -5.5 |
| 라트비아 | — | — | — | +1.8 | -0.1 | +3.5 |
| 폴란드 | — | na. | — | -5.2 | -6.0 | +4.7 |
| 루마니아 | +2.2 | — | — | -9.1 | -10.0 | -8.2 |
| 슬로베니아 | +2.0 | +2.5 | +1.5 | 0.0 | +0.2 | -0.3 |
| 슬로바키아 | — | — | — | -3.3 | -5.6 | -1.1 |

자료 : European Foundation, 2005: 8.

〈표 3〉 CEECs의 실업률

(단위 : %)

| | 1990 전체 | 1995 전체 | 2001 전체 | 2005 전체 |
|----------|---------|---------|---------|-----------|
| 불가리아 | — | 15.7 | 19.4 | n,a |
| 체코 | — | 4.0 | 8.0 | 7.9 |
| 에스토니아 | 6.7 | 9.8 | 12.8 | 7.9 |
| 헝가리 | 2.4 | 10.1 | 5.6 | 7.2 |
| 리투아니아 | — | 16.4 | 17.0 | 8.3 |
| 라트비아 | — | 20.5 | 13.3 | 8.9 |
| 폴란드 | — | 12.6 | 18.4 | 17.7 |
| 루마니아 | — | 8.0 | 6.6 | n,a |
| 슬로베니아 | 9.1 | 7.4 | 5.9 | 6.5 |
| 슬로바키아 | — | 13.3 | 19.2 | 16.3 |
| CEECs 전체 | — | 11.7 | 12.6 | EU-25 8.8 |

자료 : European Foundation, 2005: 9, European Commission, 2007: 140.

자본주의 변혁 이전에는 집계조차 되지 않았던 실업률은 1990년 이후 CEECs 전체 국가에서 증가하였으며(표 3), 폴란드, 슬로바키아 등 일부 국가들은 2005년 EU-25 평균인 8.8%를 두 배 이상 초과하였다(European Commission, 2007: 140).

여성이 고용 노동자 중 약 45%를 차지하고 있지만, 여성 노동력의 참여율이 감소하였다. 대부분의 국가의 경우, 남성 실업률이 여성 실업률에 비해 높지만 체코, 폴란드, 슬로베니아는 여성 실업률이 더 높은 것으로 집계되었다(2001년 수치, European Foundation, 2005: 9).

CEECs 전반적으로, 1990년대 초 규제완화 시행으로 인플레이가 유발됨에 따라, 실질임금이 크게 낮아졌다. 1995년 이후, 초인플레이가 1997년 정점에 다다른 불가리아와 여전히 높은 인플레이를 보이고 있는 루마니아를 제외한 CEECs들의 경우, 물가가 안정세를 보이기 시작하였다. 1차 EU 가입국인 8개국에서 진행 중인 물가안정 및 인플레이 감소 현상의 원인 중 하나는 EU 가입조건을 제한한 마스트리히트 기준의 영향 때문이었다(UNECE, 2005). 실질임금은 1993~94년 기간 동안 증가하기 시작하였고, 2001년의 경우 1993년에 비해 30~80% 증가를 기록하였다. 반면 헝가리, 루마니아, 슬로바키아의 경우 이 같은 실질 임금 증가율은 이보다는 다소 낮았다. 헝가리는 1995년과 1996년 사이 또 한 차례 감소하였으며, 루마니

이는 1997년, 슬로바키아는 1999년과 2000년 기간 중 감소세를 보였다. 이 같은 감소의 영향으로, 2001년 이들 3개국의 실질임금 증가율은 1993년 대비 11~15%에 그쳤다. 2001년의 불가리아는 실질임금이 1993년 수준의 약 2/3에 불과했다. 이 같은 국가간 차이가 반영된 평균 실질임금은 1995~2000년 동안 매년 3.9% 성장하였으나, 이는 전체 EU 수준과 비교할 때 매우 낮은 수준이다. 평균 실질임금은 독일 임금수준의 10%에도 못 미쳤다(Egger, 2003: 9).

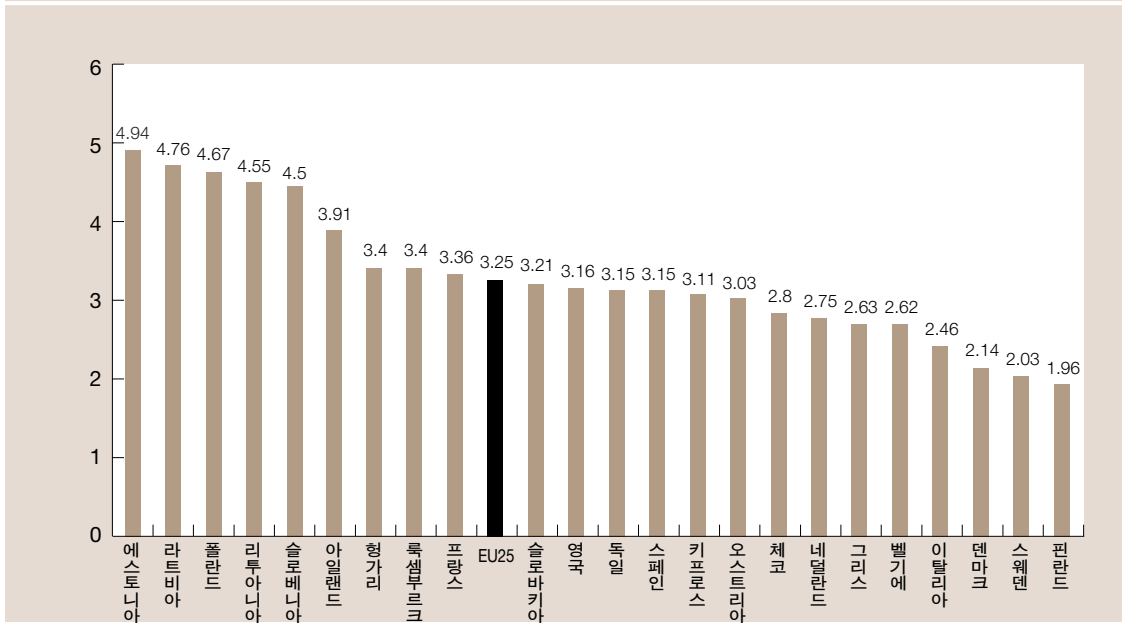
CEECs의 생산성은 1995~2000년에 걸쳐 평균 5.9%의 성장률을 기록하였다(Egger, 2003: 10). 그 원인 중 하나로, 낮은 임금과 고급 노동력을 겨냥한 다국적 기업의 진출을 들 수 있다.²⁾ 그러나, 생산성 증가가 제조업 고용 감소를 동반함에 따라, 고용보장 및 생산성 향상에 부합하는 임금인상을 꾀하는 노조의 노력에 커다란 도전과제를 초래하였다. 모든 국가에서, 실질임금 상승률이 노동생산성 증가를 크게 밀돌았고, 특히 루마니아, 불가리아, 헝가리가 가장 큰 격차를 보였다(Galgoczi, 2002: 42). CEECs의 풀타임 근로시간이 길었고(주당 약 43 시간, European Commission, 2007: 139), 파트타임 고용이 거의 없었다.

대부분의 국가에서 실질임금이 회복되었으나, CEECs의 경우 대체로 두 가지 주요 문제가 제기된다. 첫 번째, 특히 불가리아, 루마니아 또는 이 2개 국가만큼 심각하지는 않으나, 라트비아 등 일부 국가의 경우 체재 구조개혁 기간 동안 적절한 법적 통제 부재로 인해, 기업 부도 또는 기타 회계 조작으로 수십만 명에 대한 임금체불이 문제가 되고 있다. 심지어 1차 EU 가입 8개국의 경우, 많은 고용주들이 최저임금만을 신고하고, 나머지는 노동자에게 직접 지급하기 때문에, 노동자 보호를 받지 못하고 있는 실정이다(Galgoczi, 2002: 40).

과거 공산주의 국가들의 임금격차 증가율은 발트해 국가, 폴란드, 슬로베니아는 EU-25국가 평균을 크게 웃돌았으며, 헝가리는 약간 상회하고 체코는 약간 하회하는 수준이었다(그림 2).

2) CEECs의 경우, 최소 중등교육 이상을 수료한 20~24세 근로자의 수가 EU-15개국 평균보다 높았으며, 특히 슬로바키아, 슬로베니아, 체코, 폴란드의 경우는 최고치를 기록하였다(European Commission, 2007: 89).

[그림 2] EU 25개 국가의 임금격차 (2002년)



자료 : EIROnline(2007), [그림 11], 2000~2004년 국가별 프로필 및 Eurostat, SES 2002, MT 및 PT자료는 없음; 90th/10th 비율은 최상위 백분위 수와 최하위 백분위 수 간의 수입 분포도를 나타냄. 십분위수 비율은 분포도에 대한 단순 지표임.

성별간 임금격차는 EU-15 국가에 비해 2~5%포인트 정도 약간 높다. 뿐만 아니라 1996~2001년 동안 체코와 슬로바키아는 이 같은 격차가 더욱 확대되었으며, 불가리아와 리투아니아를 선두로 다른 국가에서는 이 격차가 다소 좁혀졌다. 불가리아, 체코, 에스토니아, 슬로바키아 4개 국가는 여전히 여성 근로자의 월 총 급여수준이 남성의 3/4에 불과하고, 나머지 국가는 약 80%에 해당하며, 단, 슬로베니아만이 예외적으로 89%에 해당한다(European Foundation, 2005: 23, EIROnline 2007, 그림 12).

CEECs의 성별격차는 서유럽과 유사하다. 단, EU-15국가에 비해 제조업, 금융, 공공서비스 분야의 여성 근로자 비중이 더욱 높으며, 이는 과거 공산주의 노동시장의 잔재에 해당한다(European Foundation, 2005: 16). CEECs 모든 국가의 경우, EU 법규정을 준수하기 위한 평등기회 제공에 관한 규정이 마련되고 있다(European Foundation, 2005: 43, EIROnline, 2006b).

■ 노사관계

- ◇ 노조 조직물 저조 및 하락 추세
- ◇ 노조의 성격 다양 및 파편화. 사용자단체는 취약하고 파편화되어 있으며, 가입률이 저조하다. 공공부문의 사용자단체는 거의 없다. 사회 파트너들(social partners)은 단체교섭에 거의 참여하지 않는다.

노동자 대표

과거 잔재

CEECs의 경우, 40여 년간의 국가 사회주의 관계를 대체하여 자본주의 고용관계에서의 갈등을 규정하기 위한 ‘노사관계’가 재창출되었다. ‘단체교섭’은 국가와 공기업 간 생산계획 수립을 위한 것이었다. 이 때, 노조들은 공산당을 대변하는 기구였고, 사업장에서의 집단근로자 보호보다는 복지 및 레크리에이션을 제공하였다. 급진적인 노동자 투쟁이 노동자평의회(workers' council)³⁾ 운동으로 발전하였다. 대부분의 국가에서 노조는 파편화 경로를 밟았으며, 연맹에 기초한 과거 공산주의 노조들과 공산주의 잔재에 반대하여 결성된 신규 연맹들간의 정치적 갈등이 존재했다. 노동자 대표 그룹은 다음과 같이 3개 그룹이다.

- 개혁된 과거 공산주의 노조. 예) 헝가리의 MSzOSz(전국헝가리노조연맹, National Confederation of Hungarian Trade Unions), 폴란드의 OPZZ(전국폴란드노조연합, All Polish Trade Union Alliance),
- 신설노조. 예) 폴란드연대 NSZZ, 연대 80(1990년 연대 NSZZ에서 분파됨), 헝가리, LIGA (독립 노조 동맹, League of Independent Unions).
- 집권 지도부 및 규정이 신규로 교체되어 민주화되었으나, 과거 구조를 그대로 유지한 구노조. 예) 구 체코노조연맹(Czechoslovak Trade Union Confederation, ČSKOS)이 체코의 ČMKOS 및 슬로바키아의 KOZ-SR로 교체되었다.

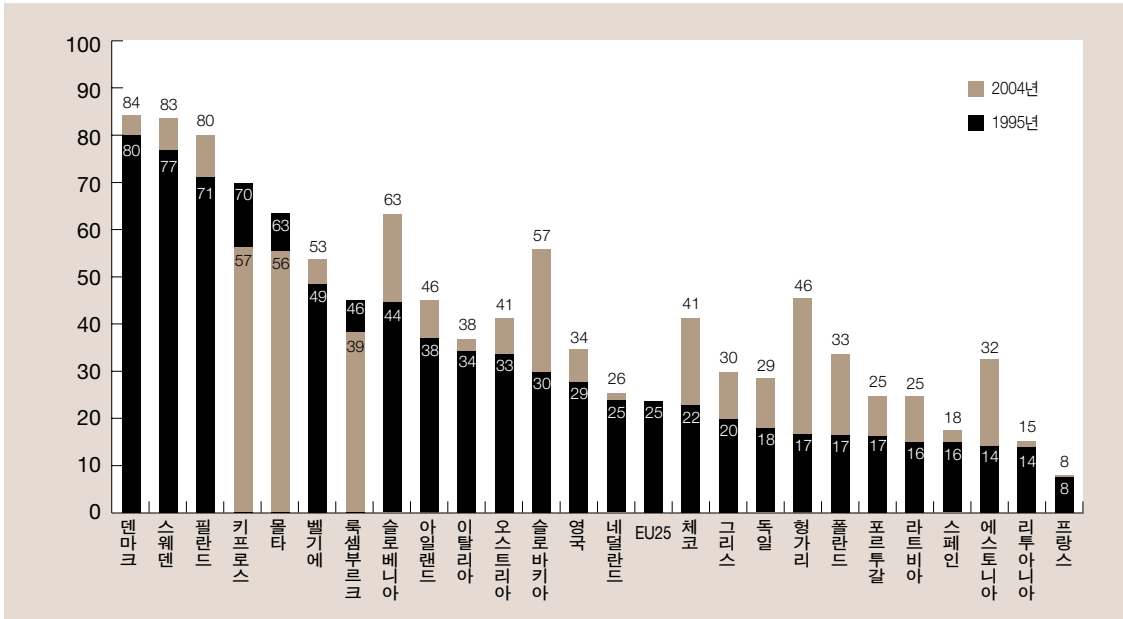
3) 중앙계획경제체제하에서 노동자 대표기구로 설립되었으며, 직장협의회(works council)와는 다름.

나머지 유럽국가에서와 마찬가지로, 제후 노조가 부문 및 직종별로 발달하였다(EIROOnline, 2007: 5). 노조는 초기 교섭당사자로서 취약한 지위였고, 민영화 및 전통적으로 조직화된 부문의 쇠퇴, 사용자 반대, 노동자 관심 저조의 결과, 가입률이 하락하였다. 초기 이후 노조는 정치화되었으며, 1990년 초 정당의 제후 및 전국 차원에서 자신의 입지를 구축·유지하기 위해 대부분의 노력을 소비하였다. 이 같은 활동은 노사정 삼자주의 구조로 그 방향이 설정되었으며, 그 결과 부문간 또는 지역간 교섭체제가 구축되지 않았고, 노사관계는 취약한 노사정 삼자주의 체제로 발달하는 동시에, 기업 및 사업장에서의 노사관계가 파편화되었다. 노조가 노동시장 및 단체교섭을 제도화한 신설 법규정을 포함해 노사관계 법규정, 최소임금 및 임금지표화에 영향을 미치는 가운데, 초기 전환기 동안, 노사정 삼자주의는 노조 합법성을 재구축하고 통제되지 않은 신자유주의 정책에 제동을 걸기 시작하는 등 중요한 역할을 수행했다. 그러나 이 같은 영향은 미미했으며, 헝가리, 체코 등 이를 처음으로 도입한 국가들은 1990년 중반 노사정 삼자주의 자체가 위기를 맞았다 (Pollert, 1999).

노조의 쇠퇴

CEECs 국가의 경우, 각국마다 큰 편차가 있기는 하나 노조 가입이 강요되지 않았고, 노조가 각종 다양한 혜택을 제공했던 공산주의 체제하에서 90%에 이르던 노조 조직률은, 평균 전체 노동자의 1/3로 급감하였다. 공공서비스의 경우, 노조 조직률이 여전히 가장 높은 수준을 유지하였으나, 민간부문의 경우, 특히 신설 기업의 경우는 근로자의 노조 조직률이 1~2%에 불과하고, 일부 국가의 경우는 노조가 부재한 대규모 비공식 부문이 존재한다. 조직률이 가장 낮은 국가는 에스토니아, 리투아니아, 폴란드로 20% 미만인 반면, 슬로베니아, 루마니아는 약 40% 수준이다(EIROOnline, 2003). 2002년 및 2004년과 비교할 때(EIROOnline 2003, 2007), 슬로바키아는 40% → 30% 이하로 하락하였으며, 헝가리는 20% → 15%로, 체코와 라트비아는 30% 미만에서 각각 20% 및 15%로 하락하였다. 1993년부터 2003년까지 10년 동안 가장 큰 감소를 보인 국가는 불가리아와 폴란드이고(주류 노조연맹의 경우 70% 이상 감소), 슬로바키아가 65%의 격감을 기록하였다(EIROline, 2004). 1990년대 전반에 걸쳐, 유럽의 모든 국가들의 노조가 쇠퇴하는 특징을 보였고(European Commission, 2002), 2000년 EU-15의 평균 조직률이 CEECs의 30.4%

[그림 3] EU 25개 국가의 노조 조직율 (1995-2004)



자료 : EIROOnline, 2007, 그림 2.

와 유사하였고(European Foundation, 2004: 10), 1995~2004년까지 CEEC 국가들이 가장 큰 하락세를 보였다(EIROOnline, 2007, 그림 3). 2004년 EU-25의 전체 조직률은 임금노동자의 25%를 기록했으며, 이는 규모가 가장 큰 국가(프랑스, 스페인, 폴란드, 독일)의 조직률이 저조하거나 하락세에 있기 때문이다(ibid. 2007: 7).

정보 및 협의(Consultation): 직장협의회(Works Council)

대부분의 국가에서, 노조는 노동자를 대표하는 주요 단체역할을 한다. 전환기 초기, 체코 등 국가들의 노조는 직장협의회가 자신의 단체교섭 역할을 최소화할 것이라는 우려로 인해 직장협의회를 합법화하는 법규정에 반대하였다. 폴란드의 경우, 직장협의회는 공기업에 설립되었으나, 민영화로 인해 쇠퇴하

였다. 슬로베니아는 독일 체제와 유사한 모델을 따라, 1991년 직장협의회가 설립되었고, 공동결정(co-determination) 권한이 보장되었다(SEEUROPE, 2007). 헝가리의 경우, 직장협의회는 1992년 노동법에 따라 설립되었으나, 공동결정권이 보장되지 않았다. 1999년 이후, 직장협의회는 단체협약과 동일한 범위 내에서 사용자와 '노동협약 (works agreements)' 을 체결할 수 있는 권한이 인정되었다. 단, 이는 기업체에 노조가 없는 경우에 한해 적용되었다.⁴⁾ 이 외에, 노조 외 노동자 대표 단체가 단체교섭을 할 수 있도록 허용된 CEECs는 에스토니아와 라트비아뿐이며, 이들의 경우 '노동자 수탁단체 (workers' trustees)' 가 전체 근로자들을 대표하는 역할을 할 수 있다(EIROnline, 2002).

전체 EU CEECs 국가들은 유럽 법규정, 1994년 유럽직장협의회 지침(European Works Council Directive), (European Foundation, 2006) 및 2002년 EU 정보와 협의 지침(Information and Consultation Directive)을 반드시 준수해야 한다(EIROnline, 2002, European Foundation, 2004: 11, EIROnline, 2007: 22).

사용자 단체

사용자 단체는 노조와의 협상이 아니라, 민영화 및 기업 정책에 대해 정부에 로비를 하기 위한 이익 단체로서 발전되었다. CEEC 국가의 기업체 중 약 20~60%가 사용자 단체에 가입했으며, 슬로베니아(60%)와 슬로바키아(50%)에서 가장 높은 조직률을 보인다. 전국단위 노조의 파편화가 발생한 것과 마찬가지로, 1개 사용자 단체만이 존재하는 라트비아와 에스토니아를 제외한 국가의 경우, 사용자 단체도 파편화되었다. 파편화가 가장 심각한 국가는 헝가리, 루마니아로 각각 8개의 사용자 단체가 존재한다. 폴란드는 4개, 체코 및 슬로바키아는 각각 2개, 슬로베니아는 4개의 사용자 단체가 존재한다(2004-05년 수치, EIROnline, 2007). 이 같은 파편화 외에도, 공공부문의 사용자 단체가 부재하다는 것이 CEECs 가입국들의 특징이다(European Foundation, 2004: 8). 이들 조직 중 대부분은 현재 취약한 양상을 보이고 있

4) 직장협의회가 해체되었거나, 단체협약이 해당 사용자에게 확대 적용되는 경우, 노동협약은 중지되었다. 노조와 직장협의회와의 공존으로 인해 직장협의회가 교섭권한을 가지게 된 한편, 노조 비주류화에 대한 논쟁이 야기되었다(EIROnline, 2002).

는 산업별교섭 및 노사정 삼자주의 협상에 참여하고 있다(예 : 에스토니아, 헝가리, 라트비아, 리투아니아, 슬로바키아) (아래 내용 참조). CEEC 국가의 경우, 이합집산이 발생하고 있으며, 슬로베니아는 법정 '회의체 (chambers)' 를 자발적 사용자 단체로 대체하도록 하는 압력을 받고 있으며, 폴란드, 체코, 슬로바키아의 경우, 구 연맹이 신설 연맹의 도전을 받고 있다(EIROnline, 2007).

■ 단체교섭

법규정

1989년 이후, 모든 CEECs는 ILO의 인권 및 기본 자유에 관한 협약에 조인하였으며, 단체결사의 자유에 관한 국제노동기준, 파업권, 자유로운 단체교섭권을 준수해 오고 있다. 각국은 기존의 노동법 개정을 통해 단체교섭법을 제정하였으며, 그 후 지속적으로 본 법률을 개정하였다. 법규정은 노동쟁의, 알선, 조정, 중재, 노동자의 파업권, 사용자의 직장폐쇄권 등을 다룬다(Weltz and Kaupinnen, 2005). 노조가 파편화되고 일부 국가에서 기업체별 직장협의회(works council)가 존재하게 됨에 따라(위의 내용 참조), 기업 협상을 위한 협상 당사자 대표자의 지위에 관한 법규정이 제정되었다. 이 같은 법규정은 모호하고(폴란드의 경우), 매우 복잡할 수 있다(헝가리의 경우).⁵⁾ 체코 등 일부 국가의 경우, 공식 규정이 존재함에도 불구하고, 협상 가능자에 관한 실용적 결정이 내려졌다(EIROnline, 2002: 4).

교섭단계

노사정 삼자주의

ILO는 전환기 단계에 놓인 경제국가들에 대해 민주주의적 안정성 추구를 위해 노사정 삼자주의를

5) 대부분의 직장협의회(works council) 선거에서, 노조가 최소 50% 이상의 득표를 할 경우에 한해 사측과의 단체협약을 체결할 수 있다.

권장했다(ILO 자체가 노사정 삼자주의에 입각한 UN 단체임). 심지어 보수주의 정부조차도 사회 격변을 방지하고, ‘사회 파트너’들과 경제적 희생에 대한 책임을 분담하는 것이 자신의 이해에도 부합한다는 점을 인식하였다. 노조 연맹들은 자본주의하에서 이해상충의 적법성을 깨달았기 때문에 노사정 삼자주의를 합의 도출의 수단으로 수용하였고 자신의 새로운 역할을 인식하였다. 전환기 동안, 노조가 사업장에서의 이해 충돌을 조정하는 역할보다 국가적 차원에서의 역할 및 노사정 삼자주의 및 정치 차원에서의 역할이 더욱 발전하게 되었다.

분권화 및 산별교섭 약화

전환 초기, 세계은행 및 대부분 CEECs 정부들이 촉진했던 신자유주의적 노사관계 접근법은 유럽의 강력한 전국단위 또는 산업별 사회주의적 교섭모델을 저해하는 요인이 되었고, 노사정 삼자주의는 내용면보다 형식면에서 더욱 강력해졌다. 산별교섭이 강력한 슬로베니아와 슬로바키아를 제외한 모든 CEECs 국가에서, 영미계 기업 및 사업장교섭 모델과 유사한 분권화된 교섭 시스템이 우세했다. 단, 공공부문의 경우, 노조와 정부 간 산별 ‘교섭’은 한정된 국가 예산으로 인해 제한된다는 점에서 차이가 있다.

슬로베니아와 라트비아만이 사용자 단체와 노조 간에 전국단위의 양자 교섭이 실행된다. 그 외 국가의 경우는 노사정 삼자주의 협약과 별도로, 기업교섭과 산별교섭이 상이하게 접목된다. 슬로베니아는 2002년까지 가장 중앙집중화된(부문간) 노사 체제를 유지했으나, 그 이후 협상으로 인해 전국단위의 협약의 법적 효력이 약화되기 시작하였다. 슬로바키아는 자발적 산별교섭 체제를 보유하고 있으며, 체코와 헝가리는 기업 및 산별교섭이 혼재되어 있는 반면, 기타 CEEC 국가의 경우, 교섭 체제가 분권화 양상을 보이고 있다. 2000년 슬로바키아는 100개 이상의 산별협약이 있었던 반면, 라트비아, 루마니아, 폴란드는 그 수가 20개 미만이었다. 일부 국가들은 2000년 이후, 산별협약을 해당 산업에 속한 모든 기업체(사용자 단체 미가입 기업도 포함)로 확장하기 위한 법률을 제정하였다. 체코의 경우, 이 같은 양상이 빈번하게 발생하고 폴란드, 에스토니아, 라트비아(2002년 이후), 리투아니아(2003년 이후)는 가능하게 되었다(단, 실제 적용은 되지 않았음).

체코의 경우는 소위 ‘산별’ 협약은 종종 실제로는 ‘다수사용자(multi-employer)’ 협약이었고, 이는

2002년 약 30개에서 2005년 18개로 그 수가 감소하였다. 라트비아의 경우는 변화가 없었던 반면, 기업 단체협약이 등록되지 않은 리투아니아의 경우는 그 수를 추정할 수 없다. 슬로바키아는 2005년의 경우, 42개 산별협약이 등록되었으며, 이는 2004년 대비 4개 감소, 2002년 대비 급감한 수치이다. 슬로베니아는 교섭의 분권화가 심화되고, 산별교섭이 주류를 이루자, 일부 사용자 단체는 전국 일반협약(national general agreement)을 취소하였다(EIROnline, 2006b).

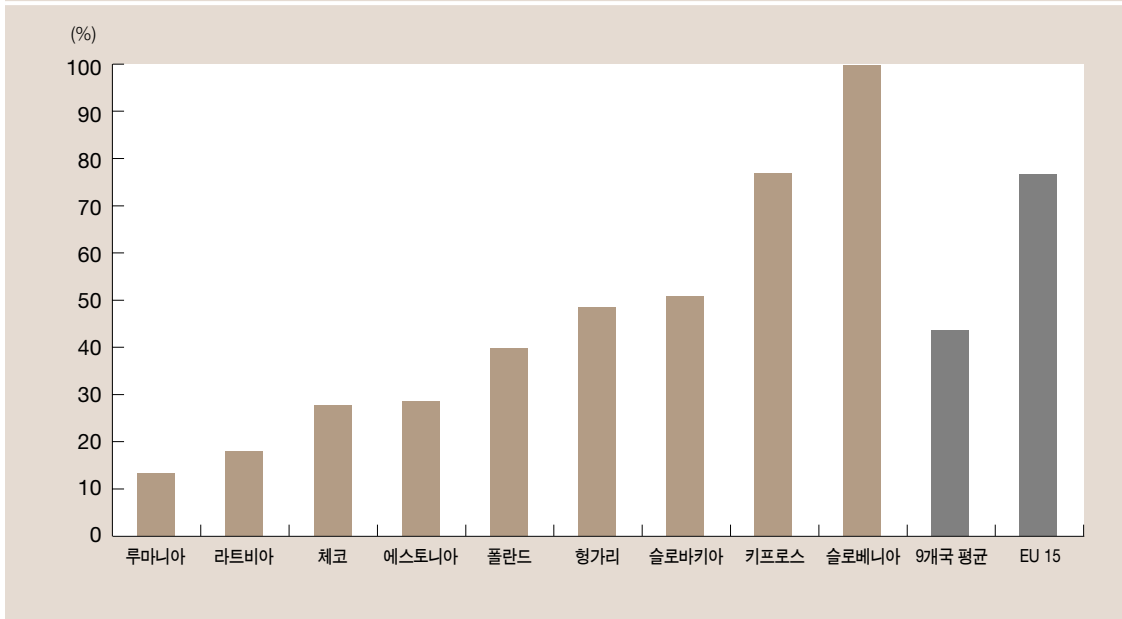
산별협약의 수준은 불분명하다. 슬로베니아와 같은 예외적 국가를 제외하고, 산별협약은 종종 낮은 수준에서 교섭에 관한 권고사항만을 제공하고, 모호하며 단순한 선언에 불과한 경우가 많다 (EIROnline, 2002). 또한 단순히 법규정을 반복하거나(예 : 노동법), 실제 교섭을 거의 반영하지 않는 경우가 허다하다. 포괄하는 범위도 협소하여, 근로조건, 건강 및 안전, 기업 구조조정 등의 이슈가 누락되어있고, 모니터링 구현 메커니즘은 거의 전무하다.

분권화된 기업별 교섭

대부분의 국가는 기업별 교섭이 주요 교섭창구이고, 일반적으로 단체교섭은 노조원들에게만 적용된다. 단, 단체교섭이 비노조원에게도 적용되도록 법으로 규정한 에스토니아, 헝가리, 폴란드, 슬로베니아는 예외이다. 산업의 규모가 큰 경우, 단체교섭 적용범위가 증가한다. 그래서 폴란드에서는 단체교섭은 근로자 중 40%에 적용되며, 헝가리의 경우, 50%에 적용된다. 이와 반대로, 라트비아 및 리투아니아는 단체교섭이 적용되는 근로자는 전체 근로자 중 15%에 불과하다(그림 4).

2005년, 대부분의 국가에서 단체교섭 적용 수준 양상은 변화하지 않은 것으로 보인다. 대부분의 국가에서 협약 개수만이 등록되기 때문에, 산별교섭에 관한 자료의 경우보다, 정성적 자료를 찾아보기가 더욱 힘들고, 자료가 있다 하더라도 신뢰할 수 없는 상황이다. 상호간 조율(co-ordination) 부재로 고립화와 파편화가 야기된다. 비록 많은 국가들(예 : 체코, 발트해 국가들)의 경우, 노조가 단체교섭을 개시하고자 희망하는 경우, 사용자들이 이를 개시하도록 법으로 규정하고 있으나, 단체협약 체결을 법적으로 의무화하지는 않는다. 이로 인해, 단체교섭에 적대적인 사용자들(신설 사용자의 대부분)이 단체협약 체결을 거부하고 있다(EIROnline, 2002).

[그림 4] CEECs 중 최초 EU 가입 국가의 단체협약 적용 수준 (2002년)



자료 : European Foundation, 2004: 10.

■ 노동분쟁 해결

대부분의 CEEC 국가에서, 파업권은 국가 헌법에 명시되어 있고, 에스토니아, 슬로베니아는 법으로 규정되어 있다. 이에 비해 직장폐쇄는 보다 불명료하게 규정되어 있다. 에스토니아, 헝가리, 라트비아, 리투아니아, 슬로바키아는 갈등해결 기간을 거치지 않을 경우 파업을 불법화하고 있으며, 헌법 위반, 노동법원이 동원되어야 하는 법적 분쟁으로 규정하거나, 인간의 생명 또는 환경을 위협하는 것으로 규정하고 있다. 일부 국가의 경우(예 : 체코, 에스토니아, 헝가리, 슬로바키아), 연대 파업이 합법화되어 있으며, 경고파업 또한 일반적으로 합법한 것으로 간주된다(European Foundation, 2004: 51). 대부분의 국가들은 핵심 서비스 분야(대중교통, 전기, 통신, 기타 기간서비스산업), 군대, 사법, 국가 보안서비스 분야의 파업을 불법화하거나 제한한다. 모든 국가들이 알선과 조정을 혼용하여 분쟁을 해결하며, 이 중 조정이

가장 흔하게 사용되고(하지만, 종종 알선과 조정의 구분이 모호함), 알선과 조정이 실패한 경우에 한해 중재가 사용될 수 있다(European Foundation, 2004).

임금교섭 결과

2004년 임금인상률이 EU-15(1.1~3.4%)에 비해 높았으나(예 : 폴란드 8%, 헝가리 6.9%), 체코와 슬로바키아만이 2001~2004년 동안 평균 실질임금인상률이 2%를 기록하였고, 슬로베니아는 단체교섭을 통해 합의된 임금인상률이 물가상승률 보다 낮았다(EIROnline, 2005: 2). 단체교섭을 통한 실질임금은 생산성 향상에 비해 증가율이 낮다. 또한, 임금인상률이 물가상승률 및 이를 반영한 생산성 향상을 보다 낮아서는 안 된다는 유럽노동조합총연맹(ETUC) 기준에 미치지 못했다. 이는 기타 EU 국가들도 마찬가지였으나, 폴란드와 슬로베니아는 가장 저조하여, ETUC 지침보다 -4.5%에서 -3.5% 가량 낮은 수치를 기록하였다(EIROnline, 2005: 3).

단체교섭을 통해 합의된 임금 수치를 해석할 때에는 주의가 필요하지만, 교섭 이외 분야를 포함한 전체 임금인상률 수치에 대해서는 더욱 더 그러하다(표 5).

〈표 4〉 CEECs의 단체교섭을 통해 합의된 임금인상률 - 물가상승률 + 생산성, 2001-04년(단위 %)

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | Average |
|---------|------|------|------|------|---------|
| 시간당 생산성 | | | | | |
| 슬로바키아 | -2.5 | 9.7 | -5.4 | -6.5 | -1.2 |
| 1인당 생산성 | | | | | |
| 체코 | -2.1 | -0.3 | -0.4 | -3.1 | -1.5 |
| 에스토니아 | — | — | — | — | — |
| 헝가리 | — | — | — | -1.8 | -1.8 |
| 폴란드 | — | — | -3 | -5.9 | -4.5 |
| 루마니아 | — | — | — | — | — |
| 슬로베니아 | -1.7 | -5.7 | -3.4 | -3.3 | -3.5 |

자료 : Based on EIROnline(2005).

〈표 5〉 CEECs의 임금인상률 - 물가상승률 + 생산성, 2001~2004년

(단위 : %)

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 평균 |
|---------|------|------|------|------|------|
| 시간당 생산성 | | | | | |
| 슬로바키아 | -2.6 | 9.6 | -8.9 | -6.3 | -2.8 |
| 1인당 생산성 | | | | | |
| 체코 | — | — | — | — | — |
| 에스토니아 | 1.7 | 2.5 | 5.8 | -2 | 2 |
| 헝가리 | 5 | 9.7 | 4.3 | -0.2 | 4.7 |
| 폴란드 | -4.9 | -3.6 | -2.8 | -3.1 | -3.6 |
| 루마니아 | -2.0 | -4.1 | -2.4 | — | -2.8 |
| 슬로베니아 | 1.4 | -1.8 | 0.2 | -0.8 | -0.3 |

자료 : Based on EIROnline, 2005, ETUC.

그럼에도 불구하고, 단체교섭 합의 임금인상률과 전체 임금인상률을 비교할 때, 슬로바키아를 제외한 국가는 단체교섭을 통한 임금인상률이 높지 않은 것으로 보인다. 오히려, 전체 임금인상률(단체교섭을 통하지 않은 임금인상률이 포함된 것으로 간주됨)에 비해, 단체교섭을 통한 임금인상률은 물가상승률 증가 및 생산성 향상 반영에 관한 ETUC 기준에 더욱 미달하는 것으로 나타나며, 이는 임금 제약 및 또는 노조의 취약한 입지를 반영하는 것으로 판단된다. 헝가리가 단적인 예로서, 전체 임금인상률이 교섭 후 임금인상률보다 훨씬 높다. 이 같은 양상을 임금드리프트(wage-drift)라 한다(표 6).

신규 가입 국가에서의 노동쟁의

많은 CEECs의 경우 전환기 초기 이후 노동쟁의가 빈번했던 공공부문을 제외한 민간부문의 노동쟁의만을 기록하기 때문에, 자료가 제한적이기는 하지만 기타 유럽의 경우와 마찬가지로, 노동쟁의 발생이 CEECs에서도 낮은 것으로 보인다(Pollert, 1999). 2005년 노동쟁의 추세를 볼 때, 경제 낙후 분야 및 공공서비스, 전기·수도 등 분야에서 구조조정 및 민영화에 반대하는 분규가 발생하였다(EIROnline, 2006b). 불가리아는 주요 담배회사인 Bulgartabac로 인해 광범위한 분규가 야기되었다. 산업별 노동쟁

〈표 4〉 CEECs의 연평균 임금인상률, 단체교섭 타결 임금인상률, 실질임금인상률, 임금인상 억제(wage moderation), 임금 드리프트(wage drift) (2000~2004년 평균, %)

| | 단체교섭을 통한 임금인상률 | 실제 임금 인상률 | 임금 드리프트 | 물가상승률 | 실질 임금인상률 | 생산성 | 임금인상 억제** |
|-------|----------------|-----------|---------|-------|----------|-----|-----------|
| 체코 | 4.0 | 6.6 | 2.7 | 2.5 | 4.1 | 4.8 | -3.3 |
| 에스토니아 | 8.6 | 8.6 | 0.0 | 3.5 | 5.1 | 6.2 | -1.0 |
| 헝가리 | 9.1 | 12.9 | 3.8 | 7.2 | 5.7 | 3.8 | -1.9 |
| 라트비아 | — | 9.4 | — | 3.2 | 6.2 | 7.8 | (-1.6) |
| 리투아니아 | — | 6.6 | — | 0.5 | 6.0 | 8.1 | (-2.1) |
| 루마니아 | 4.2 | 4.0 | -0.2 | 2.8 | 1.2 | 0.7 | 0.7 |
| 폴란드 | 4.6 | 4.6 | 0.0 | 4.3 | 0.3 | 4.9 | -4.7 |
| 슬로바키아 | 6.8 | 8.4 | 1.6 | 7.8 | 0.6 | 6.7 | -7.7 |
| 슬로베니아 | 6.5 | 8.8 | 2.2 | 6.9 | 1.9 | 3.8 | -4.1 |
| EU25 | 3.0 | 3.2 | 0.1 | 2.2 | 1.0 | 2.0 | -1.1 |

주 : * 임금 드리프트(wage drift): 합의된 인상률과 실제 인상률과의 차이.

** 실제 실질 임금인상률: 실제 임금인상률 - 물가 상승률.

*** 임금인상 억제(wage moderation): 단체교섭을 통해 합의된 임금인상률 - 물가상승률 + 생산성 향상.

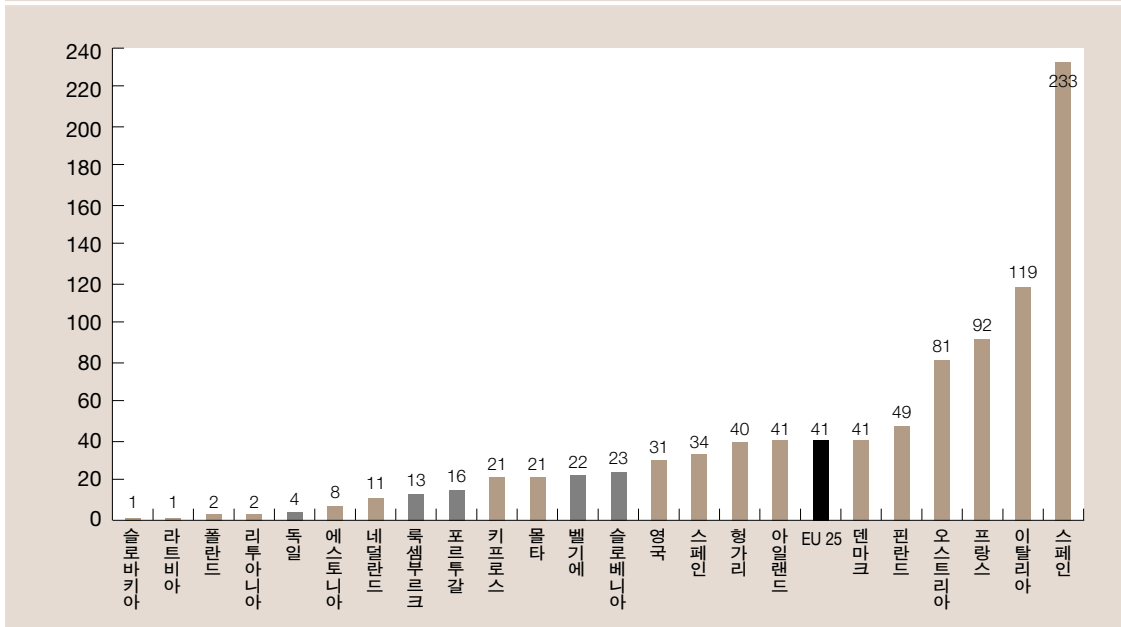
리투아니아, 라트비아의 경우, 실제 임금인상률 - 물가상승률 - 생산성 향상에 해당.

자료 : Based on EIROOnline 2007, 표 7.

의는 단체교섭의 일환으로 또는 정부정책에 반대하여 일부 국가에서 발생하였다. 체코는 농업 부문의 현황에 대한 항의의 일환으로 농업 부문에 대한 분쟁이 있었으며, 정부의 보건 개혁 정책에 반대한 보건 부문의 파업이 강행되었다. 에스토니아는 단체교섭에 관한 철도 부문의 분쟁이 있었으나, 11월 새로운 단체협약 체결로 인해 해결되었다. 라트비아는 경찰관들이 다른 공무원들보다 낮은 임금 및 불평등한 사회적 지위에 항의한 시위를 벌였다. 폴란드는 광업, 보건, 통신, 자동차 부문에서 구조조정과 관련해 7차례의 파업 및 노동 불안을 경험했다. 이와 유사하게, 루마니아는 광업, 철도, 우편, 농업, 항만업 부문에서 분쟁이 발생하였다. 리투아니아를 포함한 그 외 국가들은 2005년 상대적으로 분쟁이 없었다. [그림 5]에서 보는 바와 같이, 노동분쟁/파업 활동 수준이 일반적으로 낮았던 과거 EU-15국가들과 비교해도 2000~2004년 동안 CEEC의 노동분쟁/파업 활동 수준이 매우 낮았다는 맥락에서 2005년 수치가

[그림 5] EU-25개 국가의 근로자 1,000인당 노동손실일수

(2000-2004년 평균)



자료 : EIROOnline(2007) [그림 7]. ILO, EIRO, 국가 프로필에 근거함. ; EU25 = 가중 평균;
 빗금친 막대기: 공공 부문 및/또는 총파업 자료가 포함되지 않은 국가.

해석되어야 한다. 여기에 집계에 포함되지 않았던 불가리아, 루마니아와 자료가 부재했던 체코는 포함되지 않는다.

■ 결론

CEECs은 노동시장 관점(고용감소, 실업, 임금, 불평등)뿐 아니라 노사관계 기관의 파편화 및 취약화 관점에서 볼 때, 노동운동이 취약하다는 점이 명백하다. 노동조합원은 취업 근로자 중 소수에 불과하고, 노조조직률이 감소하고 있다. 항의 시위 및 노동쟁의는 근로조건 악화, 실업 및 저임금에 대한 방어적인 행위로서 발생하는 경향이 있다. 신규 EU 가입국 중 많은 국가들의 경우, 열악한 근로조건으로 인해 노동자들이 대거 기타 EU 가입국으로 이주하는 결과를 낳았다. 이들 지역의 경우, 노사관계 체제가 자본주

의 발달에 비해 진화되지 못한 반면, 중앙통제경제의 쇠락으로 재탄생되었기 때문에, 이들 지역의 노동 운동이 직면한 당면과제는 신자유주의 정책 및 무제한적인 ‘글로벌화’ 경쟁으로 인해 노조 쇠신을 추구 하는 기타 국가의 과제들보다 더욱 심각하다. EU 가입으로 인해, 초국가적 요구사항들과의 조화를 추구 하기 위한 법규정이 신설되었으나, 이는 실제 구현되지 않고 충분히 모니터링되지 않는 가운데 문구에 그친 피상적인 조화가 될 위험성이 있다. 모든 CEECs, 특히 일부 ‘발트해 타이거’ 들 중 일부에서 보이는 높은 생산성은 과거 공산주의 체제에서 운용되었으나 현재 무시되고 있는 단체교섭을 통한 노사관계도, 효과적인 법규정도 부재한 결과 노동자들이 이를 통해 보호를 받을 수 없는 확대되고 규제를 벗어난 경 제에서 기인한 것이다.

이 글에서 대안을 제시하는 것은 문구에 지나지 않을 것이다. 젊은 노동자들과 확대되고 있는 서비스 부문의 노동자들에게 어필할 수 있는 새로운 형태의 노동단체가 요구되는 한편, 노조와 국가 모두 노동기준 감시 역할을 강화해야 한다. 체념적이고 수동적인 자세로 인해 노동자들의 권한이 축소되는 것 을 방지하고, 새로운 민주주의 및 자유주의 시대에 희망을 걸고 있는 노동자들이 합당한 근로생활을 요구할 수 있도록 기대감을 불어넣을 수 있는 방법을 모색하는 것이 아마도 가장 중요한 과제가 될 것 이다. **KLI**

참고문헌

- Egger, P.(2003), “Decent work and competitiveness: Labour dimensions of accession to the European Union,” *International Labour Review*, Vol. 142 No.1, pp. 5~28.
- _____ (2002), *Industrial Relations in the Candidate Countries*, European Industrial Relations Observatory. file:///E:/CEE/IndustrialRelationsGeneral/LadoEiroIRCand Countries02.html
- _____ (2003), *The Development and Current Situation of Trade Unions*, European Industrial Relations Observatory. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/07/feature/ro0307101f.html>.

- _____ (2004), *Trade Union Membership 1993–2003*, European Industrial Relations Observatory. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.html>
- _____ (2005), *ETUC Issues Report on Collective Bargaining*, European Industrial Relations Observatory. <http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/eu0501207f.html>
- _____ (2006a), *Protest and Political Crisis Mark Launch of Government's Convergence programme*, European Industrial Relations Observatory, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/10/articles/hu0610039i.html>
- _____ (2006b), *Comparative Overview of Industrial Relations in 2005*, European Industrial Relations Observatory. <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/01/feature/tn0601103f.html>.
- _____ (2007 forthcoming), *Industrial Relations in the Member States of the European Union 2000–2004*, A basic comparison of 25 national systems, European Industrial Relations Observatory.
- _____ (2007), *Eurostat Rapid Press Release*, First estimates for the fourth quarter of 2006, <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/07/34&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>
- European Commission(2002), *Industrial Relations in Europe*, Commission Staff Working Paper, Employment and Social Affairs, Brussels: Commission of the European Communities.
- _____ (2007), *Europe in Figures: Eurostat Yearbook 2006–2007*, Eurostat Statistical Books, Brussels : European Commission, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-CD-06-001
- European Foundation(2002), *Industrial Relations in the EU Member States and Candidate Countries*, Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working

Conditions, <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0284.htm>

- _____ (2003), *Social Dialogue and EMU in the Acceding Countries*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0388.htm>.
- _____ (2004), *Social Dialogue and Conflict Resolution in the Acceding Countries*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0421.htm>.
- _____ (2005), *Working Conditions and Gender in an Enlarged Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef04138.htm>
- _____ (2006), *The Experience of European Works Councils in the New EU Member States*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/65/en/1/ef0665en.pdf>.
- Galgóczi, B.(2002), 'Income Equality and Collective Bargaining: Wage Trends in Central and Eastern Europe' in *Paying Attention to Wages*, *Labour Education* 2002/3 (128): Geneva: International Labour Organisation, also at <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/128/8.pdf>
- Havlik, P.(2005), *Structural Change, Productivity and Employment in the New EU Member States*, wiiw Research Reports 313.The Vienna Institute for Economic Studies
- Pollert, A.(1999), *Transformation at Work in the New Market Economies of Central Eastern Europe*, London: Sage.

- Pollert, A.(2000), “Ten Years of Post–Communist Central Eastern Europe: Labour’s Tenuous Foothold in the Regulation of the Employment Relationship,” *Economic and Industrial Democracy: an International Journal*, Vol. 21 No. 2, pp. 183–210.
- Pollert, A.(2007), “Britain and Individual Employment Rights: ‘Paper Tigers, Fierce in Appearance but Missing in Tooth and Claw,” *Economic and Industrial Democracy*, Vol 28 No.1, pp. 115–144.
- SEEUROPE(accessed 2007), “Slovenia website supported by European Trades Union Institute–REHS and Hans Bökler Stiftung.” <http://www.seeurope–network.org/homepages/seeurope/countries/slovenia.html>.
- UNECE(2005), *UNECE Trends in Europe and North America 2005–Economy*. <http://www.unece.org/stats/trends2005/atlas/Economy.pdf>
- Weltz and Kaupinnen(2005), “Industrial Action and Conflict Resolution in the New Member State,” *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 11 No.1, pp.95–105.