

체코 노동시장의 변화 및 현황

Jiri Vecernik (체코 사회과학연구소 경제사회학부장)

■ 머리말

체코의 노동시장은 1989년 이후 상당한 변화를 겪었다. 경제적 과도기 초반, 고령노동자가 은퇴를 하고, 여성노동자는 전업주부로 자리를 옮기고, 그 밖의 많은 노동자가 서비스 부문과 자영업으로 자리를 옮기면서 해고 노동자의 수는 감소하였다. 노동시장의 상황은 처음 예상했던 것보다 많이 개선되었다. 노동력의 감소, 3차산업으로의 흡수, 정부의 대기업 지원 등은 모두 높은 고용률을 유지하는 데 기여하였다. 그러나 성급하게 민영화한 기업이 파산 신청을 하고, 신용경색이 발생하고, 노동자의 이동이 억제되었던 1997년을 전후하여 상황은 변화하였다. 노동시장이 경직되면서 실직자의 수는 급격히 증가했다가 2001년 이후 큰 폭으로 감소하였다.

노동력 이동 및 구성의 변화

새로운 시장경제 체제에서 많은 변화가 있었다. 그 중에서도 개인 기업을 제일 먼저 언급할 수 있다. 기업가의 수(1인 자영업자 포함)는 1990년 이후 서서히 증가하여 1998년에는 기업가가 전체 취업자의 4%를 차지할 정도 증가하였다가 정체하여 2000년을 기점으로 감소세로 돌아섰다. 기업가와 달리 자영업자의 수는 2003년까지 지속적으로 증가하여 전체 취업자의 12%에 이르다가 이후 소폭 감소하였다.

노동력의 업종별 구성에서도 큰 변화가 감지되었다. 1990년 이후 농업과 제조업은 급격히 감소한 반면 건설분야는 성장을 거듭해 갔다. 체코공화국의 서비스업종은 큰 폭의 성장세에도 불구하고 여타 유럽연합 국가에 비해 상대적으로 비중이 적다. 특히 제조업, R&D 분야를 위한 서비스에서 크게 뒤쳐진다. 은행 및 금융서비스는 급증하였다가 대규모 은행의 민영화 과정이 완료된 1990년 후반 들어 감소세로 돌아섰다. 업종별 구성에 변화가 있었을 뿐 아니라 직업의 구조도 변화였다. 육체노동자의 수는 감소한 반면 관리직, 전문직, 임원 등의 직업은 증가하였다.

2회의 패널(ISSP)조사를 통해 1997년을 기점으로 한 전후 시기에 노동시장 구성원의 이동에 관한 정보를 구할 수 있었다(표 1). 70% 정도가 일자리 안정성을 유지하여 1997년 이후 시기에도 근무를 하고 있었다. 이는 1997년 이전 시기에 58%였던 것과 대조적이다. 1997년 이후 시기에 실직을 보다 자주 경험하게 되었다. 또한 승진은 줄어든 반면 강등은 증가하지 않았다.

일자리나 직업의 이동과는 대조적으로 지역적 이동은 감소하였다. 이는 특히 임대시장이 활성화 되지 않았기 때문이다. 이러한 상황은 과거 정부 소유의 아파트 입주자 등 이미 살 집이 마련되어 있는 사람에게는 유리하지만 이사를 해야 하거나 할 의사가 있는 젊은이와 가족에게는 불리하였

〈표 1〉 1990~2005년 응답자의 노동형태 변화

(단위 : %)

변화의 형태	1990~1997			1997~ 2005		
	남 성	여 성	전 체	남 성	여 성	전 체
사회진출	11.2	8.9	10.0	14.6	11.3	12.9
퇴직	21.1	22.2	21.7	16.0	17.2	16.6
이직 1회	23.4	23.3	23.3	26.4	18.5	22.4
이직 다수	16.5	10.4	13.2	15.6	12.3	13.9
전직 1회	20.0	19.2	19.6	17.9	15.6	16.7
전직 다수	9.9	4.6	7.0	10.1	8.1	9.1
개인사업 시작	10.8	6.8	8.6	12.3	3.9	8.0
승진	18.9	15.0	16.8	13.0	11.1	12.0
강등	8.4	4.9	6.5	7.8	3.7	5.7
실직 1회	12.8	12.8	12.8	15.3	16.7	16.0
실직 다수	4.2	3.5	3.8	8.8	4.9	6.8

주 : 상기 변화의 내용에서는 현재 노동인구 대비이며, 1회 이상의 이직·전직시 겹치지 않도록 조정함으로써 일자리, 직업, 고용의 변화만을 포함함.

자료 : ISSP "Work Orientations" (1997, 2005). 응답자 18~75세.



다. 과거 정부 소유(현재는 민간 또는 지역사회의 자산) 아파트의 임대에 대한 통제가 지속되면서 주택 암시장이 성행했다. 따라서 인구학자들은 사람들이 임대아파트로 이사하면서도 이를 공식화하지 않아 이주의 상당 부분이 등록되지 못하고 있다고 평가한다. 대폭적인 임대 규제완화조치가 2007년부터 시행되었다.

실업 및 취약계층

1993년에서 1999년 사이 실업은 2배 이상 증가하여 1999년 말에는 실업률이 9%에 달했다가 이후 지속적으로 하락하여 7%로 떨어졌다. 특히 35세 이전 여성이 가장 크게 영향을 받았다. 연령대 별로 살펴보면 실업률은 은퇴 직전 연령에서 가장 낮았다. 이는 은퇴 직전 연령의 노동자를 보호하고 있기 때문이기도 하고 또 조기퇴직의 영향이기도 하다. 이와는 대조적으로 실업은 청년층, 특히 최근 들어서는 대학 졸업생을 포함한 청년층을 괴롭혀 왔다.

경제 분야별 실업자 구성을 살펴보면 가장 취약한 업종은 광산, 남성을 위한 출장요식업, 농업, 무역, 여성을 위한 출장요식업의 순으로 나타났다. 출장요식업 업무가 대체로 일시적이고 새로운 기회를 모색하는 비숙련 노동자에 의해 수행되었기 때문에 출장요식업에 종사하는 노동자는 노동 불안정과 실업에 매우 취약했다. 1999년 이후에는 경제적 과도기에도 실업을 경험하지 않은 금융 분야까지 대량 정리해고를 발표했다.

지역별 실업분포는 갈수록 균형을 잃어간다. 노동력 구성, 일자리 규모와 구성에 있어 지역노동 시장간 격차는 지속적으로 벌어지고 있다. OECD 통계에 따르면 (체코공화국 전체 8개 지역 중) 실업 관련 상위 지역과 하위 지역 간 실업률의 평균 격차는 4.7이었다. 이는 폴란드(16개 지역)와는 유사한 수준이지만 오스트리아, 헝가리, 프랑스에 비하면 심각한 수준이다. 그러나 이탈리아, 스페인, 독일의 경우 지역간 고용격차는 더욱 큰 것으로 나타났다(OECD, 2005).

정책 관점

1차 과도기에 노동정이 설립되어 대체로 실업률이 낮았던 시기에 노동기회를 알선하는 데 있어 제법 성공을 거두었다. 그러나 훈련생 및 고용보조금 수혜자의 수는 1992년 최고점을 기록한 이후

감소하였다. 이는 실업률이 지속적으로 낮았던 탓이거나 노동청의 활동이 부진한 탓으로 해석된다. 1997년 실업률이 상승하기 시작하자 고용정책 비용 또한 상승하여 이전 최고점을 갱신하였다. 실업률 상승과 사회민주주의로 전환한 정부의 간섭주의적 전략에서 그 원인을 찾아볼 수 있다.

전체 고용정책 비용 중 적극적 노동시장정책의 비중은 1997년 14%에서 2006년 37%(GDP 대비 0.17%)로 증가하였다. 보조금고용(subsidized employment), 공공근로, 훈련프로그램 등과 같은 대표적인 조치는 25세 이상 노동자에게 제공되는 의무적 개별행동계획으로 보완되었다. 현재 적극적 노동시장정책 제도는 충분히 동기를 유발시키지 않으며 재훈련은 단기적인 효과만 있을 뿐이다. 일자리 창출을 위한 직접적인 재정 지원이 여러 지원 형태 중 가장 효과가 떨어지는 것으로 보인다.

엄격한 보험관련 수당과는 달리 다소 관대한 정부의 사회지원수당은 개인이 일자리 기회를 모색하는 유인을 억제하였다. 최저임금이 12%씩 증가하는 반면 2000년 이후 최저생계비가 정제되었다고는 하지만 실업의 함정은 여전히 유혹적이다(표 2). 최저임금과 사회수당 간의 격차도 중요하지만 근로조건, 일자리의 지리적 접근성, 비용 등도 중요하다. 중요한 변수는 비공식 경제이나 연구나 정책 개혁에서 거의 고려되지 않고 있다.

교육 및 훈련과 관련하여 고용법이 신규 제정되어 2005년 이후 관심자 전체에게 훈련의 기회를 확대하였다. 졸업생은 더 이상 실업자로 등록할 수 없다. 만일 졸업생의 노동시장에서의 구직 활동이 순조롭지 않았다면 보조를 받는 일자리를 구하기로 되어 있다. 이미 세금공제 등과 같이 일하지 않는 사람보다는 일하는 사람에게 유리한 대책들이 제정되었다. 새로운 사회수당제도가

〈표 2〉 1991~2006년 임금 및 급부 수준¹⁾

(단위: %, 평균임금 대비 비율)

지 표	1991	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2005	2006
최저임금	52.7	47.4	31.4	25.4	22.4	31.2	35.9	37.1	37.8	39.6
실업수당	50.6	29.1	32.9	28.6	25.2	26.1	25.4	25.4	29.3	28.7
성인 1인당 생계비	55.1	45.8	39.1	35.5	36.2	34.6	33.0	29.2	29.9	28.3
4인 가족용 생계비 ²⁾	181.4	150.7	127.7	112.7	111.2	103.1	96.3	85.4	86.3	81.1
성인 1인당 생계비 대비 최저임금 비중(%)		106.0	87.6	80.5	69.6	97.2	114.9	123.9	133.1	152.0

주 : 1) 최저임금만 순평균임금과 관련이 있으며, 기타 지표는 노동사회부의 가족지출비용 자료에 근거하여 추정
한 순임금과 관련있음.

2) 성인 2인, 10~15세 아동 2인.

출처 : 노동사회부.



2007년 1월 도입되어 수혜자의 활동이 미미할 경우 수당을 줄이거나 아예 철회해 버리는 등 근로를 위한 유인을 제공할 것으로 기대된다. 또한 최저임금을 받는 노동자는 사회수당을 받을 수 있는 수급권이 확보된다.

노동시장 유연성

시장경제 체제에서 새로운 형태의 경제활동과 근로계약이 등장하고 확대되었다. 폭넓은 기술, 다중작업(multi-task), 탄력적인 계약 및 근무시간, 일자리가 있는 지역으로 이주하거나 통근할 수 있는 능력 등을 통해 노동자의 적응가능성과 유연성을 강조하였다.

체코공화국의 자영업 비율은 유럽연합 평균을 웃돈다. 2005년의 경우 유럽연합이 15.6%였던 것에 반해 체코공화국은 18%에 달했다(유럽의 고용, 2006). 자영업자의 수에 관한 최근 자료를 보면 두 가지로 해석할 수 있다. 경제활동인구조사(LFS)자료에 따르면 2003년까지 자영업이 증가하였다가 이후 감소하였다. 체코 사회보장국에서도 자영업자의 수가 감소했다고 발표했으나 연금보험금을 납부해야 하는 사람, 예를 들어 자영업을 주업무인 사람의 수는 증가했다고 발표했다. 사실 자영업은 상근보다는 비상근으로 보다 많이 활용된다.

체코공화국에서는 파트타임 계약직은 매우 제한적으로만 활용되고 있다. 유럽연합 평균은 18.4%에 반해 체코의 경우 4.9%를 기록하였다(유럽의 고용, 2006). 체코에서 공식 발표된 파트타임직을 갖는 이유는 사용자 때문이다. 즉 응답자의 1/5이 수행할 업무가 많지 않다는 것을 파트타임직의 이유로 들었다. 이는 특히 여성의 경우가 보다 많았다. 그러나 상용직을 갖지 않는 이유는 대체로 노동자의 사정 때문이다. 남성은 건강과 교육을 이유로 든 반면 여성은 육아를 이유로 들었다(LFS). 노령 남성과 여성의 경우 장년층 인구보다 임시 파트타임 계약이 보다 많다.

체코 근로자의 8.6%가 기간제 계약을 하고 있는 것으로 드러나 유럽연합 평균인 14.5%보다는 적었다(유럽의 고용, 2006). 파트타임직과 달리 기간제 계약의 경우 노령 근로자에게는 흔치 않았으며 특히 상용직의 경우에는 더욱 찾기 어려웠다. 이는 차별이 존재함을 시사하는 것이라 볼 수 있다. 중등 및 고등교육을 받은 노령 여성은 임시직을 갖고 있는 경우가 많았다. 노령 근로자 사이에 이렇듯 임시직을 쉽게 찾아볼 수 있는 것은 고등교육을 받은 사람의 경우 고령이 되어도 노동력으로 남아 있기를 선호하는 선별효과와 관련이 있다.

세컨드 잡(second jobs)은 전체가 모두 등록되어 있지는 않다. 경제활동인구조사에 따르면 세컨드 잡의 수는 1993년 전체 노동력의 5.2%에서 2002년 2.2%로 감소하였다. 그러나 사회조사에서는 경제활동인구의 1/3이 부차적 활동을 한다고 밝혔다. 이들 중 약 30%는 세컨드 잡을 가지고 있고 30%는 창업을 했으며, 나머지는 ‘여타’의 방식으로 부차적 수입을 가지고 있다고 밝혔다. 이러한 ‘여타’의 방식에는 육체노동, 수공, 컨설팅 등과 같은 보고되지 않는 면세의 정규 활동과 비정규 활동이 포함되어 있다.

사회조사에서 드러난 정보는 노동시장의 유연성이 다소 정체되었다는 것을 보여주고 있다(표 3). 노동시간의 유연성과 관련하여 1997년보다 2005년에 자신의 노동시간을 사용자가 정했다는 경제활동인구가 증가하였다. 근무지의 유연성에 대해서는 가정을 떠난 일정 장소로 자신의 근무지가 정해져 있다고 대답한 응답자가 늘어났다. 계약의 유연성은 평균적으로는 안정을 유지하고 있으나 성별 격차가 증가하고 있다.

〈표 3〉 1997~2000년 시간, 근무지, 노동계약의 유연성

(단위 : %)

기 준	1997			2005 (2001)		
	남 성	여 성	전 체	남 성	여 성	전 체
근무시간에 대한 의사결정자는 누구인가						
일방적으로 사용자	50.0	61.0	55.0	53.7	64.7	58.7
일부분 사용자	33.6	28.1	31.1	29.8	25.4	27.8
사용자	13.1	7.4	10.5	15.7	7.1	11.8
선택불능	3.3	3.5	3.4	0.8	2.7	1.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
노동계약(노동자만)						
서면계약 없음	2.1	1.0	1.6	1.2	1.1	1.1
12개월 미만의 확정기간	6.3	3.3	4.9	9.5	12.4	10.9
1년 이상의 확정기간	7.1	7.1	7.1			
개방형 계약	81.5	85.7	83.5	86.0	83.7	84.9
선택불능	2.9	2.9	2.9	3.3	2.8	3.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

출처 : ISSP “Work Orientations”(1997, 2005) ; HWF survey 2001. 노동자만.

ISSP 2005년도 판에서 근무지와 근무계약의 유연성에 관한 질문을 다시 하지 않았고, 따라서 2001년 HWF 조사에서 유사한 질문을 한 것을 활용하였음. 해당 자료는 이탤릭체로 하였음.



공식적·비공식적 활동을 다양한 방식으로 혼합하여 다음과 같은 다수의 노동유연성 형태가 만들어졌다.

- 비공식적 보수 (특히 출장연회업에서 빈발), 공식적으로는 매우 낮은 임금만이 지급되고 사용자의 재량에 따라 나머지 보수가 현금으로 지급된다. (이를 통해 사용자와 노동자 모두가 지불급여세 납부를 회피할 수 있다)
- 사업자 등록증을 가지고 있는 근로자 채용, 사용자가 '사업자 등록증'을 가지고 있는 노동자를 모집. (이를 통해 지불급여세 납부와 근로계약 체결을 피할 수 있다) 상당수의 민간 기업에서 사업자 등록증 확보는 고용의 필수조건이 되었다.
- 외국인 채용, 특히 힘든 육체노동의 경우(일반적으로 우크라이나인). 건설, 농업, 하이퍼마켓, 섬유생산업 등에서 어떤 경우 노예와 다를 것 없는 조건에서 매우 낮은 임금으로 비숙련업무를 수행한다.
- 도급업체 활용 사용자에게 어떠한 의무도 지우지 않으면서 노동력을 제공한다. 법의 경계에서 운영되는 도급업체의 알선으로 값싼 노동력을 제공하는 외국인 노동자(대부분 우크라이나인)가 많은 건설업계에서 특히 널리 활용되고 있다.

노조의 경우 일자리 유연성이 사용자의 이익에만 부합되는 것으로 보고 있으나 사용자의 입장은 노동과 고용 관련 법률은 노동자에게 우호적이며 새로운 입법은 이러한 불균형을 강화시킬 뿐이라는 것이다. 이론상으로 법적 규범은 노동이 시장상황에 순탄하게 적응하는데 장애물이 되지 않으나 실제로는 제한적인 법 집행으로 인해 사용자는 법규정을 피할 수 있다. 동시에 노동자의 신뢰성이 낮고 충성도도 약하다는 사용자의 주장은 사회조사에 의해 뒷받침되고 있다. 국가별 비교에서 체코의 노동자는 사용자에 대한 충성도가 낮고 신뢰성이 낮은 집단에 속해 있다 (Vecemik, 2004).

주요 미해결 과제

노동력과 노동시장에 관한 정보의 홍수 속에서도 자료가 지나치게 산재되어 있고 일관성도 떨어져서 다양한 관점과 깊이를 가지고 향후 문제를 분석할 수 없다. 따라서 미래를 위해 가설을 만

들고 주요 이슈와 현안을 강조할 수 있을 뿐이다.

첫 번째 현안은 향후 체코의 경제가 '조립공장'의 모습을 띠게 될지 혹은 '연구실'의 모습을 띠게 될지 하는 문제이다. 외국인직접투자의 증가는 제조업, 특히 자동차 생산에 편중되어 왔다. 이는 제조업이 체코 경제의 초석이 될 것이라는 것을 시사한다. 1989년 이후 대학생 수가 크게 증가했음에도 불구하고 학사학위를 소지한 체코인의 비중은 여전히 낮다. 연구에 대한 공공지원이 낮은 수준이라는 점은 '체코의 지식인층'이 근면한 '체코의 기능인'을 따라가지 못한다는 것을 보여준다. 체코 경제는 지식기반경제가 되지 못하고 제조업의 성격을 유지할 것으로 보인다.

두 번째 현안은 노동의 생산성과 근로의지에 관한 것이다. 체코의 노동생산성은 증가하고 있으며 최근 들어서는 연간 5%의 높은 증가율을 보이고 있다. 유럽연합의 여타 신규 회원국과 마찬가지로 이러한 생산성 향상은 외국 기업이 시장 진출과 더불어 들여온 최신 기술 및 조직의 형태에 기인한다고 할 수 있다(OECD, 2006). 현재까지 중앙유럽은 낮은 노동비용과 신흥시장과의 근접성 등의 비교우위로 인해 서방 기업에게 매력적인 시장이었다. 그러나 낮은 인건비라는 비교우위는 곧 사라질 것이다. 만일 이에 대해 기술력 향상, 근로의지로 빈 자리가 채워지지 않을 경우 관건은 향후 노동효율성이 충분히 향상될 수 있는가 하는 점이다.

세 번째 현안은 노동시장이 세분화가 아니라 차별화될 것인가 하는 문제이다. 투자유인이 존재하는 외국 대기업과는 대조적으로 체코의 중소기업은 생존을 위해 발버둥치고 있고 현지의 인적 자본 및 연구 제휴 등을 충분히 활용할 수 없었다. 사회 배경을 점차 중요시하는 경직된 고등교육 제도(Mateju, Strakova and et al., 2006)와 나란히 노동은 대규모 수출 중심 제조업체와 주변의 협력업체로 양분된 듯 보인다. 이러한 맥락에서 문제는 노동시장이 단편적으로 존재하는 현재의 모습을 유지할 것인가 아니면 세계화 과정에 역동적으로 적응해 갈 것인가이다.

네 번째 현안은 법집행, 절차 정비, 효율적 행정을 수반한 분명하고 일관성있는 입법화 등 경제 환경의 육성에 관한 것이다. 특히 소규모 기업은 법제도 관련해서, 시장경쟁 및 정부지원의 투명성 결핍, 대기업 대비 차별적 대우 등에 대해서 불만을 토로하고 있다. 국가별 비교에서 (규제, 채용 및 해고 비용 등을 살펴볼 때) 체코 노동시장이 심각하게 경직되어 있는 것은 아니다. 다만 사용자는 노동법이 고용친화적이지 아니며 사회제도는 지나치게 관대하여 현지 비숙련 노동자가 저임금 업무에 전혀 매력을 느끼지 못하고 있다고 평가한다(Doing Business).

체코의 노동시장은 매우 효율적이며 노동자친화적이다. 다만, 근로유인은 보다 제고되어야 한



다. 2005년과 2007년 이후 도입된 새로운 조치로는 소외계층까지 영향을 미치기에는 역부족이다. 여전히 해결과제가 남아 있다. 수당의 경우 조율된 접근법을 취하지 않고 노동청, 사회국, 지방자치단체에서 개별적으로 제공되고 있다. 수당을 줄이기는커녕 사회보장을 위한 의무지출액은 증가하고 있다. 현지의 구직자가 아니라 외국인 노동자가 빈 자리를 메우고 있다. 전체 실업률은 하락세이지만 2년 이상의 장기실업률은 상승 추세이다.

체코 정부는 보다 의욕적으로 문제 해결에 나설 계획이다. 2009년 이후 체코 고용·사회국사무소를 출범시켜 수당 관련 제도를 일임하기로 했다. 교육제도에서도 이미 변화가 있었거나 계획 중이다. 초등교육에서는 최근 실시되었던 개혁으로 교과과정과 관련하여 학생에게 보다 많은 자유가 주어졌다. 언어능력과 커뮤니케이션 능력에 대한 훈련도 보다 개선되어야 한다. 고등교육 개혁은 보다 많은 학생을 유치하고 이들이 계속교육 능력을 갖추도록 하기 위해 준비 중이다. 서유럽과 비교하여 한 발 늦은 평생교육의 확대는 미래를 위한 중요 도전과제로 남아 있다. **KLI**

참고문헌

- Doing Business. <http://www.doingbusiness.org/>
- European Commission : Brussels, *Employment in Europe 2006*.
- OECD (2005), *Economic Outlook*, Paris : OECD.
- OECD (2006), *Economic Outlook*, Paris : OECD.
- Mateju, P., Strakova, J. et al. (2006), *Unequal chances to education. Educational inequalities in the Czech Republic*, Prague : Academia (in Czech language).
- Vecemik, J. (2004), "Skating on thin ice : A comparison of work values and job satisfaction in CEE and EU countries," *International Journal for Comparative Sociology* 44, pp. 444-471.