

# 폴란드의 근로자대표제도

Katarzyna Skorupińska-Cieślak (폴란드 우치대학교 경제·사회학부 교수)

## ■ 도입 및 역사적 배경

오랫동안, 노조는 폴란드 기업에서 근로자들을 대표할 수 있는 유일하게 합법적인 조직 형태였다. 유럽연합(EU) 지침의 시행으로 노조 외에 새로운 형태의 조직인 직장협의회와 유럽 직장협의회 폴란드 대표체가 설립되었다. 또한 폴란드 법령에 의하면, 사내 감독이사회 근로자대표, 특별(ad hoc)대표, 보건안전대표 등과 같은 다른 형태의 근로자대표도 존재한다.

폴란드에서 근로자대표제도의 선구자는 「국영기업 근로자 자주관리에 관한 법률(Act on Workers' Self-Management of State-Owned Enterprises)」에 의해 1981년 9월에 도입된 근로자협의회(employee council)다. 근로자협의회는 독일에서 오랜 기간 강력한 영향력을 행사하고 있는 직장협의회보다 훨씬 높은 수준의 권한을 지녔으며, 민간기업 내에서 감독이사회와 같은 기능을 담당하였다. 근로자협의회는 투자 관련 결의안을 도출하고 기업의 연간 계획을 승인 및 수정하며 기업의 합병 및 분할에 관한 결의안을 채택할 수 있었다. 더 나아가 기업의 전무이사 및 기타 회사 임원의 임명에 관한 결의안을 채택할 수 있는 권리도 갖는다.<sup>1)</sup> 그런데 시간이 경과하면서 근로자협의회와 공산당 및 공산주의 노조들 사이의 연계가 지속

1) *The Act on Workers' Self-Management of State-Owned Enterprises from 25 September 1981*, Journal of Laws 1981, No. 24.

적으로 강화되었다. 1990년대에 민영화가 본격적으로 진행되면서, 근로자협의회는 상황도 크게 바뀌었다. 1990년 7월의 「국영기업의 민영화에 관한 법률(Act on the Privatization of State-Owned Enterprises)」에 의해 새로운 근로자대표 형태인 민영화된 국영기업 내 감독 이사회 근로자대표가 신설되었다. 감독이사회에서 근로자들이 차지하는 비중이 1/3에 해당 되는데, 이는 입법취지와 그 목적에 부합하는 것으로 민영화에 대한 근로자들의 저항을 줄일 수 있을 것으로 보았다. 국영기업은 기업의 임원과 전체 직원을 대표하는 근로자협의회는 공동요청으로 재무부 지분(Treasury shareholdings)을 갖는 새로운 기업으로 전환되었고, 그에 따라 근로자협의회는 해체되었다. 따라서 새로운 형태의 근로자대표기구인 감독이사회 근로자대표는 기존 국영기업의 근로자협의회를 대체하는 것이었다.

1996년 9월의 「국영기업의 상업화 및 민영화에 관한 법률(Act on the Commercialization and Privatization of State-Owned Enterprises)」에 따라, 5인으로 구성된 감독이사회에서 근로자의 비중은 2석으로 늘어났다. 또한 이 법에 의하면, 민영화된 기업이 근로자 500인을 초과하는 경우, 근로자는 경영이사회 위원 1인을 선출할 수 있는 권리가 있다.<sup>2)</sup> 이 법은 기업이 민영화 절차를 마치고 완전히 민영화된 상태에서는 감독이사회 내 근로자대표를 보장하지 않았다. 처음에는 근로자협의회가 폴란드에서 기업 민영화 과정을 방해하고 경제 전환을 차단한다는 비난이 있었다. 그러나 실제로는 근로자협의회가 민영화에 대해 적극적인 경우가 많았다. 연대자치노조(NSZZ ‘Solidarity’)는 경제개혁과 민영화를 지지했으며, 따라서 근로자협의회를 거부하였다. 민영화 및 경제 전환이 진행되면서 폴란드 노사관계에서 근로자협의회는 거의 사라졌고 이러한 형태의 근로자대표제도가 지니는 실질적 의미도 사라졌다.

2) *The Act on the Commercialization and Privatization of State-Owned Enterprises from 30 September 1996*, Journal of Laws 1996, No. 118.

## ■ 노동조합

노동조합은 폴란드에서 사업장 내 근로자를 대표하는 주된 형태다. 노조만이 파업권과 함께 단체교섭권 및 단체협약 체결권을 갖는다. 폴란드 근로자의 노조 조직률은 약 11%로 추산된다. 근로자의 연령이 높을수록 노조 조직률은 증가하는 것으로 나타난다. 노조 조직률이 가장 높은 부문은 교육·과학 및 보건(26%)과 공공행정(20%)이며, 가장 낮은 부문은 상업과 서비스(3%)다.<sup>3)</sup> 폴란드에서 노동조합운동은 매우 분열되어 있다. 폴란드 중앙통계청(GUS)에 의하면 2014년 기준으로 약 13,000개의 노조가 설립되어 있다. 이 중 대부분이 3개 전국단위 대표노조인 연대자치노조(NSZZ Solidarity), 전국노조연맹(All-Poland Alliance of Trade Unions: OPZZ), 노조포럼(FZZ)에 가입되어 있다. 대표노조란 해당 기업 근로자 10% 이상이 가입되어 있는 노조를 가리킨다. 위의 3개 대표노조 중 하나에 가입한 지역노조단체에서는 대표노조 요건을 기업 내 근로자의 7% 이상이 조합원으로 가입한 노조로 완화했다.

국가 사회주의(State Socialism) 시대에는 노조가 폴란드 공산당에 종속되어 공산당과 근로자 계층 사이의 교량 역할을 담당하였다. 노조는 생산기능(생산업무 이행을 위한 근로자 동원 및 직장 내 기강 유지)을 수행하는 동시에 복리후생 관리, 근로감독지휘, 고용관계 분쟁 해결을 담당하였다. 1980년 9월, NSZZ Solidarity는 독립적인 자치 노조로 공식 등록되었다. 이 단체는 근로자와 그들의 권리를 대변하는 진정한 대표기구인 동시에 시민운동과 노동조합운동 단체이기도 했다. 1981년 계엄령이 단행되면서 이 노조는 해체되었고 그 재산은 국가에 압수되었다. 1989년 4월 Solidarity는 다시 합법적 노조단체로 등록되었다. Solidarity의 간부들은 1989년 폴란드 최초의 비공산주의 정부에서 요직을 맡았으며, 이 노조의 설립자인 레흐 바웬사(Lech Wałęsa)는 1990년 폴란드 대통령으로 선출되었다. 1997~2001년의 기간에 Solidarity는 정치적 대표제, 즉, 연대선거행동(Solidarity Election Action)을 통해 폴란드 정부의 정치적 동맹 체제에서 지배적인 파트너로서 국정 운영에 있어 상당한 권력을 행사하였다. 전국노조연맹(OPZZ)은 1984년에 설립되었으며 공산당의 지도적 역할을 인정하였다.

3) *Activity of trade unions in Poland*(2017), Nr 87/2017, Public Opinion Research Center(CBOS).

1985년에 개정된 노동조합법에 따라, OPZZ는 독점적 지위를 확보하였는데, 개정된 노동조합법이 사업장 내 복수노조 설립을 금지하였기 때문이다. 노조포럼(FZZ)은 2002년에 독립적 노조들을 통합하는 과정에서 설립되었다. FZZ는 주로 이전에 NSZZ Solidarity나 OPZZ에서 분리된 노조들로 구성되었다.<sup>4)</sup>

1990년대 초반부터 폴란드 기업의 노조 조직률은 지속적으로 감소하여 왔다. 폴란드의 여론조사센터(CBOS)가 실시한 조사에 의하면, 노조 조직률은 1991년 28%에서, 2002년 18%와 2010년 15%로 감소했다. 노조 조직률 감소의 주된 이유는, 민영화 및 구조조정, 경제구조의 변화, 노조 조직률이 낮은 산업부문의 고용 증가, 유연한 고용형태의 비중 증가, 사용자의 반조합적 태도에 있다. 또한 2대 노조단체 간 갈등 심화, 노조의 정치개입, 노조활동가들의 사익 옹호적 태도로 인해 노조의 입지와 함께 노조에 대한 폴란드 사회의 인식도 약화되었다. NSZZ Solidarity와 OPZZ의 분열에는 NSZZ Solidarity가 스스로를 민주화 운동의 계승자로 여기면서 OPZZ에 대해서는 과거의 공산주의 권력과 긴밀한 유대관계가 있다는 점을 비판하곤 했다<sup>5)</sup>는 역사적인 배경이 있다.

폴란드의 노조는 기업별 노조이며, 1991년 5월 23일 제정된 노동조합법에 따라, 노조 설립을 위해서는 해당 기업의 근로자 10인 이상이 필요하다. 따라서 영세기업(10인 미만)의 근로자들은 노조 설립이 원천적으로 불가능하며, 폴란드에는 이렇게 노조 설립을 통한 조직화가 불가능한 근로자가 350만 명이 넘는다. 또한 시민법 계약(civil-law contract)에 의해 고용된 자와 자영업자는 노조 설립에서 배제된다. 이러한 법정 요건들은 폴란드의 노조 발전에도 제약이 된다.

기업별 노조는 단체협약을 체결하고 파업을 단행할 수 있는 배타적인 권리 외에도, 다음과 같은 권리를 지닌다.

- 개별 근로자 관련 사항에 대해 입장 표명을 할 권리
- 근로자의 집단적 이익 및 권리와 관련된 사항들에 대해 사용자에게 입장을 표명할 권리
- 사업장의 노동법 규정 이행 여부를 감독할 권리

4) Gardawski, J., A. Mrozowicki, and J. Czarzasty(2012), *History and present-day of trade unions in Poland*, "Dialogue" 3(34).

5) Trappmann, V.(2014), *Trade unions in Poland. Current situation, organization, and changes*, Friedrich Ebert Stiftung, Warsaw.

- 국가노동감독기구(National Labor Inspectorate)에 협력할 권리
- 퇴직자와 연금수급자의 생활 조건을 다룰 권리

노조의 정보 및 협의권에는 다음과 같은 권리들이 포함된다.

- 근로조건 및 보수규정 관련 정보에 대한 권리
- 사업장 전부 또는 일부의 양도계획 및 고용조건 관련하여 예정된 조치에 관한 정보에 대한 권리
- 사회보장기금(social benefits fund) 관련 규정과 포상 및 상여금 관련 규정에 대해 사용자와 합의할 권리
- 단체교섭의 목적으로 기업의 경제적 상황 관련 정보를 제공받을 권리
- 대량해고와 관련하여 협의할 권리

## ■ 유럽 차원의 근로자대표제도

폴란드는 2002년 5월 5일 「유럽직장협의회(EWC)에 관한 EU 지침(EU Directive on European Works Councils)」 이행을 위한 법을 채택하였고, 2004년 5월에 폴란드가 유럽연합에 가입하면서 이를 시행했다. EWC는 다국적기업의 근로자들에게 정보권 및 협의권을 부여하는 근로자대표제도다. 하나의 다국적기업이 EU 회원국에서 고용하고 있는 근로자는 최저 1,000명이며, 2개 이상의 회원국에서 고용하고 있는 근로자는 150명 이상이다. EWC는 EU 기업들의 근로자대표, 또는 대표기구가 없는 경우에는 전 직원에 의해 선출되거나 선임된 근로자들로 구성된다. EWC와 다국적기업 본부 경영진의 회의는 매년 1회 이상 총회의 형태로 개최된다. 이 회의에서는 해당 다국적기업의 경제 및 재정 현황, 향후 예상되는 사업 활동, 생산 및 판매, 투자, 주요 조직 변동, 공장 폐쇄 또는 이전, 대량해고와 관련된 현안들을 포함하여, 기업활동의 경과 및 전망을 주요 의제로 다룬다.<sup>6)</sup> 유럽노동조합연구소(European Trade

6) Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European

Union Institute)의 자료에 의하면, 2018년 4월 현재(당초 설립된 1,529개 중에서) 1,150개의 EWC가 운영되고 있다고 한다.

폴란드 근로자대표들은 폴란드에서 EU 지침이 이행되기 훨씬 전부터 EWC에 참여하여 왔다. 1990년 중반에, 톰슨 앤 벤키저(Thomson and Benckiser) 폴란드 계열사들의 근로자대표들이 이 기업의 EWC 회의에 참관인으로 초대되었다. 이후 폴란드 대표들의 EWC 참여는 점차 확대되었고 단순 참관인이 아닌 정회원으로 EWC에 참여하게 되었다. 노조 조합원들이 근로자대표로 항상 가장 주도적으로 참여하고 있다. 또한 폴란드 노조들은 중부 및 동부 유럽의 노조들 중에서 EWC 분야의 개척자라 할 수 있다. 그들은 EWC 협약 체결을 위한 협상 과정에서, 그리고 EWC 지침을 근본적으로 개선하기 위한 노력에 있어 적극적인 역할을 담당하였다.<sup>7)</sup> 현재 약 200개의 EWC에서 폴란드 대표들이 참여하고 있는 것으로 추산된다. 그러나 EWC의 본부를 폴란드에서 두고 있는 다국적기업은 단 하나에 불과하다.<sup>8)</sup> EWC에 참여하는 폴란드 대표들을 대상으로 실시한 연구들<sup>9)</sup>에 의하면, EWC 활동에 관여함으로써 여러 이익을 얻을 수 있는데, 여기에는 기업상황 관련 정보에 대한 접근 기회, EWC 위원들 간 경험 교류, 자신의 견해를 제시할 수 있는 기회, 국제적 연대, 경영진과 근로자 간 소통개선 등이 포함된다.

Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, Annex.

7) Skorupińska, K.(2018), "Towards a Europeanization of indirect employee participation: Polish experiences", *Economic and Industrial Democracy* 39(1).

8) *EWC News*(2017), No. 1/2017; <http://www.ewc-news.com/en012017.htm>

9) Skorupińska, K.(2006), "Polish representation in European Works Councils", *Human Resource Management* 5(50); Rudolf, S.(2001), "Polish Representation of Employees in European Works Councils", in: *European Works Councils, Polish Experience and Prospects*, Solidarity Promotion Foundation.

## ■ 직장협의회 의 선출, 구조 및 권리

폴란드의 직장협의회는 EU 지침 2002/14EC의 이행을 위한 「근로자 정보 제공 및 협의에 관한 법률(Act on Informing and Consulting Employees)」에 의거하여 2006년 4월에 도입되었다. 이에 따라 (국영기업의 근로자협의회는 제외하고) 노조에 의한 단일 대표시스템은 (노조와 직장협의회라는) 이원적 대표시스템으로 바뀌었다. 사실 위의 EU 지침 이행 의무기간은 2005년 3월까지였는데, 폴란드에서 근로자 정보 제공 및 협의에 관한 법률 채택이 지체되어 이행이 늦어졌다. 그 이유는 이 법의 내용을 두고 국가와 노사 당사자들 간에 상당한 이견이 있었기 때문이다. 노조들은 직장협의회와의 경쟁이 두려웠으며 근로자들이 신규 기업별 노조 설립에 더 이상 관심을 갖지 않을까 우려하였다. 따라서 노조들은 노조가 없는 기업에만 직장협의회를 설치하는 이른바 ‘체코 모형’을 선호하였다. 한편 사용자들은 직장협의회 도입이 사업비용 증가, 기업 비밀 침해, 기업활동의 자유 제한을 초래할 수 있음을 우려하였다.<sup>10)</sup>

처음에는 다음과 같은 두 가지 방식으로 직장협의회가 설립 가능하였다. 노조가 존재하는 기업에서는 노조가 직장협의회를 선출하고, 노조가 존재하지 않는 기업에서는 근로자들이 직접 총선거를 통해 직장협의회를 선출하였다.

그러나 2008년 7월 1일 폴란드 헌법재판소는 조합원이 아닌 근로자들은 자신의 직장 내 협의회의 선거에 참여할 수 없다는 기존 규정을 위헌으로 판결하였다. 이에 따라 2009년 5월 22일 개정법에서는 노조가 존재하는 기업에서 직장협의회 설립 시 노조에 주어진 독점권을 폐지하였다. 현행법에 의하면, 모든 직장협의회는 전체 직원의 투표로 선출·구성된다. 직장협의회 선거는 근로자의 10% 이상이 서면으로 요청하는 경우에 사용자가 조직해야 하며, 선거비용은 사용자가 부담한다. 직장협의회는 수선설법이 발효되기 전에 최고치를 기록했다. 2009년 5월, 노동사회정책부(MPiPS) 데이터베이스에 등록된 직장협의회는 2,937개였으며, 이는 당시 법 적용을 받는 전체 기업 및 단체의 약 9%에 해당한다. 이러한 직장협의회는 대다수는 노조의 주도로 설치되었다.

10) Skorupińska, K.(2018), “Towards a Europeanization of indirect employee participation: Polish experiences”, *Economic and Industrial Democracy* 39(1).

폴란드에서 직장협의회는 경제활동을 하는 근로자 50인 이상의 기업 및 단체에 설립된다 (2008년 3월까지의 과도기까지는 근로자 100인 이상 기업이 대상이었음). 직장협의회 위원의 수는 기업 규모에 따라 달라진다.

- 근로자 50인 이상 250인 이하: 3인
- 근로자 251인 이상 500인 이하: 5인
- 근로자 500인 초과: 7인

폴란드 직장협의회는 권한은 정보 및 협의권에 국한된다. 정보권은 다음 세 가지 범주의 사항들을 대상으로 한다.

1. 기업의 활동 및 경제적 상황, 그리고 이와 관련하여 예상되는 변화
2. 고용현황, 고용구조 및 예상되는 고용상 변화와, 현 고용수준을 유지하기 위한 활동
3. 직무조직 및 고용기반에 상당한 변화를 초래할 수 있는 활동

한편 직장협의회와 사용자 간 협의는 위의 2번과 3번의 사항만을 포함한다. 또한 직장협의회 위원은 자신의 직무를 수행하기 위해 근로시간 면제권을 갖는다. 또한 직장협의회는 동의 없이는 해고할 수 없다.

폴란드 직장협의회는 권한은 서부 유럽국가들에 비하면 확실히 제한적이다. 또한 정보 및 협의권에 포함되는 사안의 범위도 매우 포괄적으로 정의되어 있어 실제로는 모호할 수 있고 사용자로부터 신뢰할 만한 정보를 얻기가 쉽지 않다. 게다가 실효성 있는 협의가 이루어지는 경우도 많지 않고 대부분 제한된 사안에 그치고 만다. 시간이 경과하면서, 직장협의회에 대한 노조의 부정적 태도도 변화하기 시작하였고 노조들은 직장협의회는 주된 기능을 추가적인 정보의 출처로 인식하게 되었다. 법이 개정되고 나자, 이미 노조가 조직되어 있는 기업에서는 직장협의회 설립을 추진하려는 노조의 동기는 약화되었고, 노조가 직장협의회 설립의 가장 큰 원동력이었기 때문에 결과적으로 직장협의회 수는 크게 줄어들었다. 오늘날 법의 적용을 받는 기업 중 단지 2%에서만 직장협의회가 운영되고 있다.<sup>11)</sup> 폴란드 노사관계에 있어 직장

11) Skorupińska, K.(2018), "The failure of a new form of employee representation: Polish

협의회의 역할은 크지 않다. 그 주된 이유는 직장협의회의 미약한 권리, 사회적 대화 문화 미비, 관련법 개정과 이로 인해 노조에 미친 영향, 사용자의 소극적 태도, 직장협의회 위원의 활동 부족 등에 있다. 따라서 한 기업에 노조와 직장협의회가 공존하는 경우, 대체로 노조가 여전히 주된 근로자대표기구이자 사용자의 파트너가 된다.

## ■ 기타 근로자대표 방식

폴란드의 상업회사법(Commercial Company Code)은 민간부문 기업의 감독이사회에 근로자들이 참여하는 방안에 대해 규정하고 있지 않지만 그렇다고 해서 참여를 금지하고 있지도 않다. **근로자의 이사회 참여**는 1996년 9월 30일 제정된 「국영기업의 상업화와 민영화에 관한 법률(Act on the Commercialization and Privatization of State-Owned Enterprises)」에 의해 민간기업에서만 법적으로 의무화되어 있다. 감독이사회에 참여하는 근로자대표들은 다른 이사회 위원들과 동일한 권리, 의무 및 책임을 지닌다. 폴란드 기업의 감독이사회에 근로자대표가 참여하기는 하지만, 이들의 비중은 상징적일 뿐이다. 또한 2005년 3월 4일의 「유럽의 경제적 이익단체와 유럽회사에 관한 법률(Act on European Economic Interest Grouping and the European Company)」에 따라, 폴란드 근로자들은 이른바 유럽회사의 감독이사회에 일정한 수의 위원을 선출할 수 있는 권리가 있다. 그러나 폴란드에 등록되어 있는 유럽 회사는 극히 소수에 불과하다.

폴란드의 또 다른 근로자대표 유형은 **특별대표(ad hoc representatives)**다. 이들은 노조가 조직되지 않은 사업장에서만 선출된다. 이러한 유형의 특별대표는 상설기구가 아니라 특정 현안에 대응하기 위해 선출되며 해당 현안이 해결되면 해임된다. 특별대표와 관련해서는 노동법 조항, 특히 위기 협약 체결 또는 사용자가 업무 규정에 재택근무 사용 조건을 정하는 경우에 관한 조항에 명시되어 있다.

works councils in comparative perspective”, *European Journal of Industrial Relations* 24(2).

한편 보건안전 분야의 근로자대표제는 상설기구로 사업장 내 노조 조직 여부와 관계 없이 운영된다. 근로자 250인 초과 기업은 자문 및 의견제시 기구로 **보건안전위원회**를 설치할 의무가 있다. 보건안전위원회는 사용자와 근로자대표 동수로 구성되어야 한다. 이 위원회의 주요 업무는 다음과 같다.

- 근로조건 검토
- 직장 내 보건안전의 정기적 평가
- 사용자의 산재 및 직업병 예방조치에 대한 의견제시
- 근로조건 개선방안 제시<sup>12)</sup>

또한 노조가 존재하는 사업장의 근로자들은 보건안전 분야에서 특정한 권한을 지닌 **사회적 근로감독관**(social labor inspector)을 선출할 권리가 있다. 사회적 근로감독관의 임기는 4년이며 선거는 노조가 주관한다. 사회적 근로감독관은 특히 다음과 같은 권리를 지닌다.

- 보건안전의 관점에서 건물, 기계, 기술 및 안전 설비, 기술 공정을 감독할 권리
- 자연환경 보호 관련 규정의 사업장 내 이행감독에 참여할 권리
- 산재 경위와 원인의 판단 과정에 참여할 권리<sup>13)</sup>

## ■ 결론

1990년대에 폴란드는 정치·경제체제가 크게 변화함에 따라 노사관계 제도를 위한 새로운 기본 법제가 필요하게 되었다. 유럽법의 요건을 충족해가는 과정에서, 새로운 유형의 근로자 대표제도가 출현하였다. 또한 폴란드에서 노조가 약화되면서 노조가 아닌 다른 근로자대표 유형에 대한 관심이 촉발되었다. 오늘날 폴란드에는 다수의 근로자대표제도가 존재하고 있지만, 이러한 다양성이 모든 형태의 근로자대표제도가 실효성이 있다는 것을 의미하는 것은 아

12) Labor Code, Journal of Law 1974, No. 24.

13) *The Act on Social Labor Inspection from 24 June 1983*, Journal of Law 1983, No. 35.

니다. 여러 난관을 겪으면서도 폴란드 노사관계제도하에서 노조는 여전히 중요한 근로자대표제도로 역할을 하고 있다. 결과적으로 직장협의회는 더 효율적이고 새로운 형태의 근로자대표제도가 될 수 있을 것이라는 기대에 미치지 못했다. 노조는 근로자의 권익을 대변하는 다른 대표제도의 기능에 강력한 영향력을 행사하고 있다. 2009년에 폴란드 법이 개정되었음에도 불구하고, 직장협의회는 아직까지도 주로 노조가 없는 기업에서 운영되고 있으며 노조가 존재하는 경우에는 조합원들이 직장협의회 위원으로 활동하고 있다. 많은 경우 직장협의회는 전적으로 노조의 통제를 받으며 사용자와의 관계에서 노조를 지원하기 때문에 ‘노조를 보완’하는 역할에 그치는 경우가 많다. 또한 기업에 노조가 설립되면, 특별대표는 해임되며 특별대표의 권한은 노조에 이관된다. 노조의 영향력은 EWC와 같은 유럽 공동체 차원 기업에서의 근로자대표제도와 유럽회사에서의 근로자 참여에 있어서도 두드러진다. 폴란드 법에 따라, 특별 교섭기구의 근로자대표뿐만 아니라 EWC 및 유럽회사 감독이사회의 근로자대표도 대표 노조에 의해 선출된다. 노조가 없는 경우에는, 경영진이 조직한 선거를 통해 전체 근로자들이 참여하는 투표를 통해 대표를 선출한다. 노조 외 근로자대표제의 미래는 그다지 낙관적이지 못하다. 2009년에는 당시 폴란드 법의 적용을 받던 기업의 약 9%에 직장협의회가 설립되어 있었으나 2017년에는 대상기업의 2%에만 설치되어 있다. EWC의 경우에는 상황이 훨씬 나은데, 이는 폴란드의 노조들이 처음부터 EWC라는 근로자대표제도를 강력하게 지지했기 때문이다. **KLI**