
노동이사제 도입 시 문제점

◀ 목차 ▶

1. 노동이사제란? / 1
2. 독일에서의 노동이사제 도입 배경 / 2
3. 공공기관 노동이사제 법제화로 인해 우려되는 점 / 4
4. 노동이사제 축소 움직임 / 6
5. 공공부문 노동이사제 도입 부작용 방지 방안 / 7

※ 첨부1. 노동이사제 도입에 관한 전문가 인식조사 결과

[노동이사제 도입에 대한 경영계 입장 주요 내용]

-
- 우리나라의 대립적·갈등적 노사관계 상황에서 노동이사 선임을 의무화할 경우, 이사회까지 노사갈등이 확대될 것임.
 - 해외 입법례를 보더라도 일부 유럽국가와 사회주의 국가인 중국만 노동이사제를 법제화하고 있으며, 도입한 국가에서도 노동이사제가 축소되는 경향이 있음.
 - 공공부문의 노동이사제 도입이 민간기업에 대한 도입 압력으로 이어질 경우에는 기업의 부담은 크게 가중될 것임.
-

1 노동이사제란?

- 노동이사제란 근로자대표(과반수노조)의 추천 또는 근로자 과반수의 동의를 받은 자를 이사로 선임해 이사회에 참여토록 하는 것을 의미함.
- 노동이사제는 1951년 독일에서 최초로 도입되었고, 이후 프랑스, 네덜란드 등 일부 유럽국가에서 도입됨.

[노동이사제를 도입한 해외 입법례]

법적강제	이사회 유형	국가
의무화 (14개국)	감독이사회	체코(국유기업만 도입), 독일(500인 이상), 슬로바키아(국유기업, 민간 50인 이상), 오스트리아(300인 이상), 중국, 헝가리(200인 이상)
	경영·감독 이사회	네덜란드(100인 이상), 덴마크(35인 이상), 핀란드(150인 이상), 룩셈부르크(민간 1,000인 이상), 슬로베니아(50인 이상), 프랑스(국유기업·민영화된 기업, 민간 1,000인 이상)
	경영이사회	노르웨이(30인 이상), 스웨덴(25인 이상)

※ 출처 : OECD Corporate Governance Factbook 2019 정리

- 우리나라에서는 2016년 9월 서울시를 시작으로 경기, 광주, 인천을 비롯한 14개 지방자치단체에서 조례를 제정해 산하 공공부문에서 노동이사를 선임하도록 하고 있음.

[노동이사제 조례 제정 지자체]

광역지자체	서울특별시, 부산광역시, 인천광역시, 광주광역시, 대전광역시, 울산광역시, 경기도, 경상남도, 충청남도, 전라남도
기초지자체	수원시, 부천시, 안산시, 이천시

- 지난 1월 11일 국회 본회의에서 「공공기관의 운영에 관한 법률」이 개정되어 공기업 및 준정부기관에 노동이사제가 도입됨(공포 6개월 후 시행).

[공공기관 운영법 의결 주요 내용]

구분	주요 내용
적용 기관	- 공기업 - 준정부기관(한국가스안전공사, 한국소비자원 등)
신분	- 비상임이사
자격	- 3년 이상 재직근로자
선정 방식	- 근로자대표(과반수노조)의 추천이나 근로자 과반수의 동의
정수	- 1명
임기	- 2년 + 1년 단위 연임(현행 공운법과 같음)
선임 절차	- 임원추천위원회 추천(현행 공운법과 같음) ※ 임원추천위원회 구성 : 그 공기업·준정부기관의 비상임이사와 이사회가 선임한 위원으로 구성(위원회 구성 당시 비상임이사가 없는 경우 외부위원으로 구성)
시행일	- 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행

2 독일에서의 노동이사제 도입 배경

① 독일의 노동이사제 도입 배경 : 2차 세계대전 후 전범기업 통제 필요성

- 노동이사제를 도입하고 있는 대표적인 국가인 독일은 1951년 「몬탄공동결정법」을 제정해 노동이사제를 최초로 도입함.
 - 「몬탄공동결정법」은 독일의 2차 세계대전 패전과 연합국 점령이라는 특수한 상황에서 연합국과 노조, 기업, 정부의 서로 다른 이해관계의 조정에서 비롯됨.

독일의 노동이사제 도입 배경

독일의 2차 세계대전 패전 이후 연합국은 전범기업과 중화학공업 기업의 몰수, 해체, 통제 절차를 진행했고, 노조는 이에 편승해 기업 국유화와 근로자의 경영참가를 통한 경영통제를 요구했습니다. 이에 기업들은 이 상황을 벗어나고자 근로자대표의 이사회 참여를 받아들인 것입니다.

- 이처럼 독일의 노동이사제는 이와 같은 역사적, 정치적 상황을 배경으로 도입된 특수한 경영참가제도라고 할 수 있음.

② 기업 내 조직이 없는 산별노조 체제의 특성

- 독일은 산업별로 노조가 조직돼 있어, 단체교섭이 주로 산별노조와 사용자단체 간에 진행되며, 개별 기업 수준에서는 근로자의 경영참가가 종업원평의회를 통해 이루어짐.
 - 산업단위의 단체교섭에서는 근로시간, 임금, 휴가 등 근로조건에 관한 사항을 다루고, 기업단위의 종업원평의회에서는 단체협약에서 규정하지 않은 사항만 다룰 수 있음.

③ 독일 이사회 특징 : 이원적 이사회 구조

- 독일은 이사회가 일원적 구조로 이루어져 있는 우리나라와 달리, 감독이사회와 경영이사회 이중구조로 이루어져 있으며, 노동이사는 그 중 감독이사회에만 참여할 수 있음.

[독일 주식회사의 의사결정구조]

경영이사회	감독이사회
<ul style="list-style-type: none"> · 상임이사 · 장기적 계획, 경영성과 및 경영 상황 보고 <p>→ <u>우리나라의 이사회 역할</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> · 비상임이사 · <u>노동이사 참여</u> · 업무집행의 감독·자문(경영이사회 감독, 이사의 선임·해임 등)

④ 독일 경제시스템의 특징 : 이해관계자 자본주의

- 독일의 경제체제는 우리나라가 채택하고 있는 주주자본주의 (shareholder capitalism)와 달리 이해관계자 자본주의(stakeholder capitalism)를 기반으로 하고 있음.

[우리나라와 독일의 경제시스템]

우리나라 경제시스템	독일 경제시스템
<p>■ 주주자본주의</p> <p>: 경영의 중심을 주주 가치 극대화에 두는 것</p>	<p>■ 이해관계자 자본주의</p> <p>: 주주 이외에도 근로자, 채권자, 지역사회를 위한 기업경영을 목표로 하며, 기업을 사회의 구성요소이자 공동체의 일원으로 보는 것</p>

- 독일의 경우 노동이사가 참여하는 이사회가 이해관계자 자본주의가 발현되는 장이라고 볼 수 있음.

[우리나라와 독일의 노동이사제 도입배경 비교]

	독일	우리나라
역사적 배경	2차 세계대전 패전 이후 도입	-
교섭 형태	산업별 교섭	기업별 교섭
이사회 구조	이원적 이사회 (감독이사회+경영이사회)	일원적 이사회
경제시스템	이해관계자 자본주의	주주 자본주의

3 공공기관 노동이사제 법제화로 인해 우려되는 점

- 우리나라의 대립적·갈등적 노사관계 현실을 고려하면, 노동이사제는 이사회를 노사 간 갈등의 장으로 변질시키고 경영상 의사결정의 전문성과 신속성을 저해할 우려가 큼.

- 근로자대표의 추천 및 투표 등으로 선출된 노동이사는 회사의 중장기적인 발전보다는 특정 이해관계를 우선시 할 가능성이 크며, 이는 이사 본연의 역할과 상충됨.
- 전문가 인식조사 결과*에 따르면이라도 노동이사제는 우리나라의 경제시스템에 부합하지 않는다는 의견이 57%이며, 전문가의 68.5%는 도입 시 노조 측으로 힘 쏠림 현상이 심화시킬 것이라고 우려함.

*첨부1. 전문가 인식조사 결과

- 따라서 운용 과정에서 이러한 부작용을 최소화하기 위해서는 노동이사의 임기 동안 노조 조합원 자격을 상실하도록 하는 것이 바람직할 것임.

○ 또한, 노사간 협력과 타협은 현행법상 존재하는 노사협의회 및 단체교섭을 활용하는 것이 바람직함.

※ 현재 우리나라는 근로자의 경영참가 방식으로 ‘노사협의회’가 운영 중에 있으며, 이는 근참법상 30인 이상 사업장에 의무적으로 설치하도록 되어 있음.

※ 노조법상 근로자들은 노조를 조직해 근로조건에 대해 단체교섭을 통해 협상할 수 있으며, 우리나라 공공부문의 노조조직률은 69.3%로, 높은 조직률을 보임(2020, 고용노동부 전국 노동조합 조직현황)

○ 나아가 공공부문의 노동이사제 도입은 민간기업에 대한 도입 압력으로 이어질 우려가 크며, 민간기업까지 확대될 경우 기업의 부담은 크게 가중될 것임.

- 현재 우리 기업의 상당수는 노사갈등이 심화되어 있으며, 노사간 신뢰도가 높지 않은 상황에서 민간기업까지 노동이사제가 확대된다면 노사갈등이 증가하고 경영환경이 크게 악화될 수밖에 없음.

○ 추가적으로 노동이사는 기존 근로자나 조합원의 근로조건 향상과 고용보장에 주력해 노동시장의 경직성을 심화시켜, 결국 신규채용 감소와 청년 일자리 감소를 초래할 가능성이 매우 높음.

○ 해외 입법례를 보더라도 일부 유럽국가와 사회주의 국가인 중국만 노동이사제를 법제화하고 있으며, 도입한 국가에서도 노동이사제의 비효율성으로 인해 노동이사제를 도입하고 있는 기업이 점차 줄어들고 있음.

○ 따라서 노동이사제 도입을 의무화하기보다는 기업이 필요에 따라 자율적으로 도입 여부를 결정하도록 하는 것이 바람직함.

4 노동이사제 축소 움직임

- 최근 유럽국가에서도 정치·경제적 상황 변화에 따라 노동이사제가 축소되거나 폐지되는 모습이 나타나고 있음.
- 최근 경총은 독일경영자총협회(BDA)에 독일에서의 노동이사제 운영 실태 및 운영과정에서의 문제점 등을 문의했고, 독일경영자총협회(BDA)는 독일의 기업들이 공동결정제도의 비효율성과 경직성으로 인해 EU 회원국으로의 이전을 신중하게 고민하고 있는 실정이라고 밝힘.

[독일경영자총협회·독일산업연맹 공동 발간 보고서 (공동결정제도의 현대화, 2004) 내용 발췌]

- 경영에 있어 독일과 같이 공동결정제도를 도입한 사례는 전세계 어느 나라에서도 찾아볼 수 없다. 그런 만큼 독일의 경영 관련 법률은 국제적으로 고립되어 있다.

Not a single country anywhere in the world has taken over our system of co-determination at management level. In as much, German law on company management is isolated at international level.

- 세제, 공동결정제도 등과 관련한 이유로 많은 기업들이 독일에 남아야 할지 아니면 다른 EU 회원국으로 이전해야 할지에 대해 신중하게 고민하고 있다. 반대로, 다른 EU 회원국 기업들은 공동결정법의 적용을 받지 않고 독일로 이전해 올 수 있다.

For reasons linked such aspects as to taxation and co-determination, many companies are giving careful thought as to whether they should maintain their seat in Germany or perhaps transfer it to another EU Member State. In the opposite direction, the seat of a company from another European country can be transferred to Germany without that company becoming subject to the Co-determination Act.

- 기업활동의 불필요한 지연을 막고 효율적인 협력 보장을 위해 사업장 단위의 공동결정제의 관료주의를 축소하고 절차를 간소화시켜야 한다.

It is precisely in co-determination at plant level that bureaucracy needs to be thinned out and procedures accelerated, in order to ensure efficient cooperation which leads to unnecessary delays in business processes.

- 또한, 독일경제연구소의 조사에 따르면, 공동결정제도가 독일기업의 국제거래에 걸림돌로 작용할 수 있다는 의견이 두드러졌으며, 특히 외국기업의 인수 및 합병 과정에서 공동결정제도의 부정적인 측면이 강하게 나타남.

[노동이사제에 대한 독일경제연구소 조사 결과]

▪ 공동결정은 기업에..	긍정적이다(34.2%)	부정적이다(37.8%)
▪ 감독위원회의 근로자측 위원은 경영 의사결정의 조언자로서 전문적 능력이..	충분하다(48.8%)	충분하지 못하다(41.3%)
▪ 외부 노조대표의 참여가..	도움이 된다(21.3%)	방해가 된다(53.8%)
▪ 감독위원회의 근로자측 대표에게 회사의 비밀정보를 넘겨줄 때, 우려가..	되지 않는다(18.8%)	된다(67.6%)
▪ 근로자대표의 참여는 의사결정 과정을..	가속화시킨다(11.3%)	더디게 만든다(48.8%)

※ 출처 : 이정언, 독일 공동결정제도 30년 : 효율성 논의와 개선 노력, 2007, 77쪽

- 나아가 미국의 유나이티드 항공 사례를 보더라도, 종업원지주제를 도입해 직원들이 회사 지분 55%를 소유하고, 기능직노조와 조종사노조가 각각 선출한 노동이사가 이사회에 참여했으나, 경영위기 상황에서도 구조조정과 인력감축, 임금인하 등을 회피해 위기극복에 실패했고, 결국 2002년에 파산신청을 한 사례가 있음.

유나이티드 항공 파산 사례

• 유나이티드 항공은 심각한 노사분규를 경험한 이후 1994년 종업원지주제를 도입함. 이후 근로자가 회사 주식의 55%를 소유하고 12명의 이사 중 3명의 노조대표가 경영에 참가했으나, 2002년 파산에 이름.

5 공공부문 노동이사제 도입 부작용 방지 방안

- 공공부문 노동이사제 도입에 대한 공공기관운영법이 올해부터 시행 되는데, 이로 인해 발생할 수 있는 부작용을 사전에 방지할 필요가 있음.

- (노동이사 임기 동안 노조 조합원 자격 상실 규정 신설) 근로자로서의 신분과 이사로서의 신분을 동시에 갖게 되면 의사결정과정에서 이해관계가 충돌될 수 있으므로, 노조 조합원이 노동이사로 선임될 경우 임기 중에는 노조 조합원 자격을 상실하도록 시행령에 규정해야 함.

※ 노동이사제 도입을 조례로 규정한 지방자치단체 14개 모두 노동이사로 선임될 경우 조합원 자격을 상실하도록 규정(조례 또는 지침)하고 있음.

- (민간부문에 대한 도입 확대를 이어지지 않도록 방지) 공공부문의 노동이사제 도입은 민간기업에 대한 도입 압력으로 이어질 우려가 크며, 민간기업까지 확대될 경우 기업의 부담은 크게 가중될 것임.

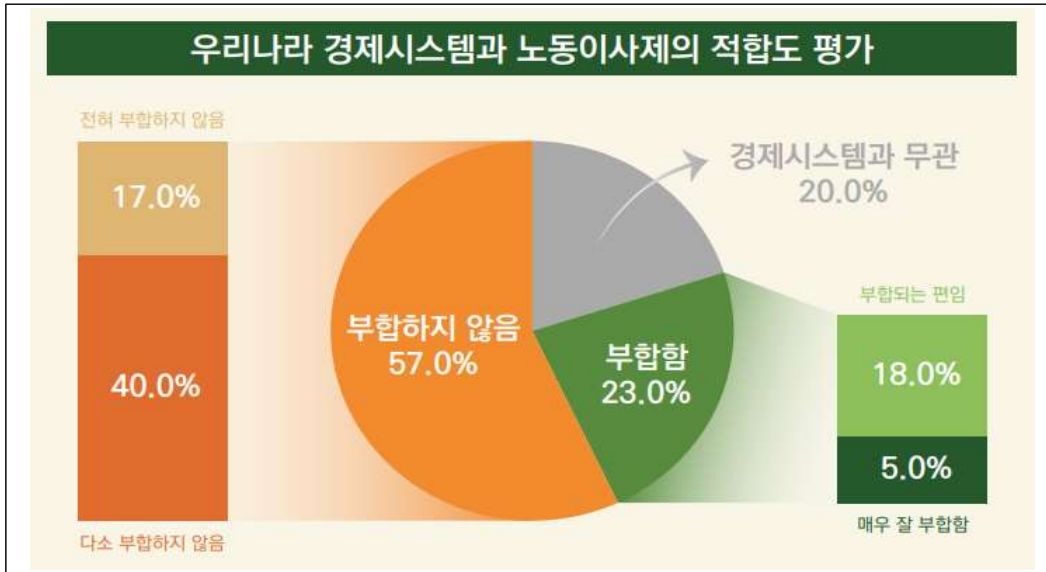
- 민간기업은 공공부문에 비해 시장에서의 경쟁이 치열하고, 신속하고 시의적절한 경영상 의사결정이 기업의 성장과 주주이익에 직결되며 기업의 민감한 정보가 유출될 수 있다는 점을 고려했을 때 민간기업에서의 노동이사제 도입은 적절하지 않음.

[첨부1] 노동이사제 도입에 관한 전문가 인식조사 결과

- 인식조사 대상 : 전국 4년제 대학 경제·경영학과 교수 200명

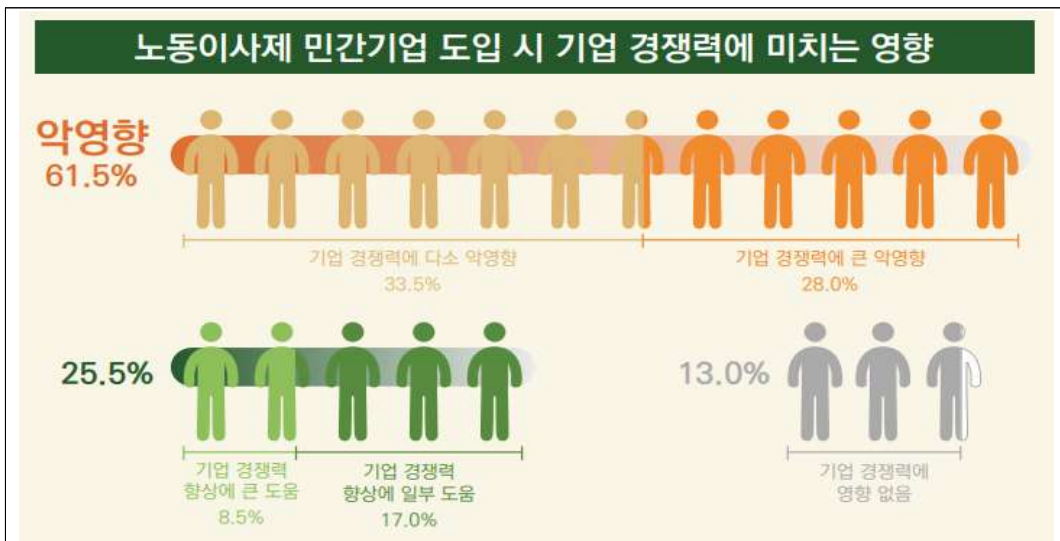
- 조사결과, 노동이사제가 우리 경제시스템에 부합하는지에 대한 질문에 대해 57.0%가 ‘부합하지 않는다’고 평가함.

[우리나라 경제시스템과 노동이사제의 적합도 평가]



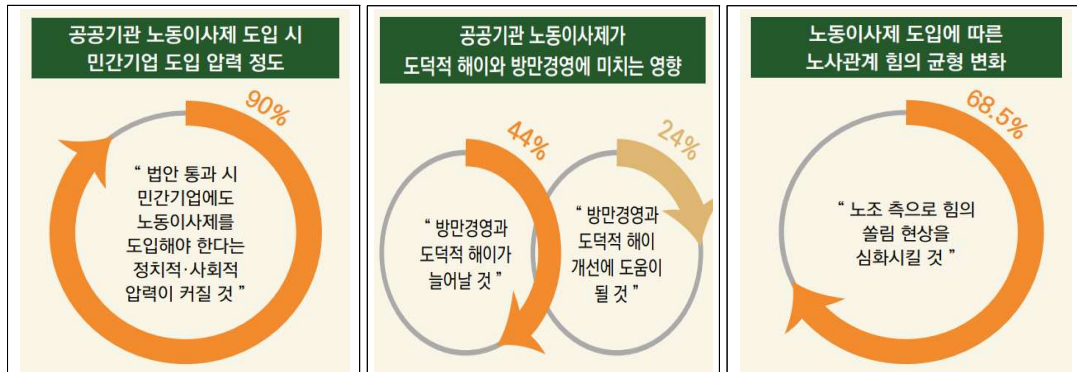
- 응답자의 61.5%는 ‘노동이사제가 민간기업에 적용될 경우 기업 경쟁력에 악영향을 줄 것’이라고 응답함.

[노동이사제 민간기업 도입 시 기업 경쟁력에 미치는 영향]



- 그 외에 공공기관에 노동이사제가 도입될 경우, 민간기업에도 도입해야 한다는 정치적·사회적 압력이 커질 것이라는 질문에 90%가, 도입 시 도덕적 해이와 방만 경영에 미칠 것이라는 질문에 각 44%, 24%가 응답했으며, 노조측으로 힘 쏠림 현상이 심화될 것이라는 응답은 68.5%에 달했음.

[노동이사제 도입 시 미칠 영향]



끝.