

작성: 김창배 수석연구위원(kim.chang.bae@ydi.or.kr)

1. 이재명, “공공부문 노동이사제는 선대위 최우선 과제” 추진

□ 이재명, 공공부문 노동이사제 도입 약속, 민주당엔 연내 입법 처리 촉구

○ 이 후보의 주요 발언 내용 (한노총 지도부와의 간담회, 11/22)

- “노동자들 대표 1, 2명 참여한다는 게 무슨 경영에 문제가 되겠나”
- “박원순 전 서울시장도 이미 했고 경기도에서… 아무 문제 없다”
- “야당이 협조 않으면 패스트트랙을 통해서라도 신속하게… 정리할 필요 있다”

※ 노동이사제는 노동자 대표가 이사회에 참여해 발언권과 의결권을 갖고 의사결정에 참여하는 제도

□ ‘노동이사제’ 공공부문 전면 확대 법안의 국회 통과 가능성이 높은 현실

○ 이미 서울·경기·광주 등 6개 광역지자체 공공부문에서 2016년부터 도입운영 중

- 더구나 2018년에는 한국전력이 노동이사제 도입을 단체협약에 명문화함으로써 공공 부문으로 확산 가능성은 더욱 높아진 상황

○ 현재 국회에는 노동이사제 도입과 관련한 여러 개정안이 발의된 상태

- 2018년 박주민 민주당 의원의 ‘공공기관 운영에 관한 법률 일부개정안’(공공기관운영법)이 대표적인 발의안 (2020.8.14.)이 대표적
 - 이 법안에 따르면 500인 이하 공공기관은 노동이사를 한 명 이상, 500인 이상은 2명 이상 선임해야 하며 이들 노동이사는 상임이사로서 다른 이사와 동일한 권한을 부여
- 최근에는 우원식 민주당 의원이 공공기관운영위원회의 심의 의결 사항에 노동이사제 도입을 명시하자는 공공기관운영법 일부 개정안을 대표 발의(2011.11.29.)

○ 21대 국회의 거대여당이 마음먹고 패스트트랙으로 밀어붙이면 야당도 속수무책인 상황

- 하지만 '노동이사제' 도입은 기대와 우려가 공존하는 사안으로 충분한 논의가 필요
- 여당·노동계는 경영 투명성 향상, 생산성 제고, 노사갈등 완화 등 긍정효과 주장
 - 노동이사제로 내부 견제기능이 강화되면서 경영의 투명성과 책임성이 향상
 - 경영결정에 근로자의 지식과 경험이 반영되면서 생산성 제고에도 기여
 - 노사간의 소통 통로가 확대됨으로써 노사갈등이 감소
 - 독일 등 일부 유럽국가(31개국 중 19개국 도입)에서 이미 도입 시행되는 제도
- 하지만 경영계는 부작용에 대한 충분한 검토가 필요하다고 반대
 - 국가간 노사관계 및 법제도 등 차이를 무시하고 선불리 추진하면 부작용 불가피
 - 특히 노동자 입김이 세져 경영 퇴보, 노사 갈등만 더 키울 것

2. 선부른 '공공부문 노동이사제' 도입의 문제점

- 노동이사 권한이 과도해 경영권 침해 우려
- 독일의 경우, 이사회가 경영이사회, 감독이사회로 이원화
 - 실질적으로 경영은 경영이사회가 책임지고 노동이사는 경영진의 결정이 법규에 맞는지 검토하는 감독이사회에만 참여
 - 물론 노동이사도 경영이사의 선임, 해임 결정 등을 통해 경영이사회를 견제
- 반면 한국은 노동이사가 상임이사과 동일 권한을 가지고 경영의사 결정에 참여
- 한·독의 노사상황, 지배구조가 매우 상이해 그대로 따라 하기는 무리
- 노사관계: (독일) 산별노조 노사신뢰 Vs (한국) 기업별 노조 노사대립
 - 독일은 산별노조를 기반으로 노사합의와 신뢰 문화가 정착
 - 독일의 노동이사제는 1951년에 도입, 무려 70년을 발전해 온 성숙된 제도
 - 반면 한국은 기업별 노조로 대립적 노사관계가 심각한 상황
- 기업 지배구조: (독일) 이해관계자 자본주의 Vs (한국) 주주자본주의
 - 독일 회사는 은행, 채권자, 근로자 등 이해관계자 이익을 모두 고려하는 구조로 90%

- 이상이 유한회사 형태이며 주식회사는 1%에 불과
- 한국은 주식회사가 95%로 주주자본주의에 기반하고 있음

□ **공기업 방만 경영을 부채질해 결국 국민세금 부담 증가로 이어질 것**

- ‘낙하산’ 경영진에 노동이사들까지 이사회에 가세하면 ‘방만경영’ 더 심각
- 이사회가 노조 눈치를 보면 책임경영은 물론이고 경영상 불가피한 구조조정도 불가
 - 결국 노조 기득권 축소, 불합리한 임금체계 개선 등 공공 개혁과제는 좌초될 것

<표 1> 노동이사제 도입 관련 독일· 한국의 차이

| 구분 | 독일 | 한국 |
|----------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| 노동이사의 권한 | 감독이사회에 참여, 경영진 결정 사항에 대해 법 규정 문제만 검토 | 상임이사로서 다른 이사와 동일한 권한으로 참여해 의결권 행사 |
| 노사관계 특징 | 산별노조, 노사합의와 신뢰 문화 | 기업별 노조, 노사관계 대립적 |
| 기업지배구조 | 주식회사 1%, 이해관계자 자본주의 | 주식회사 95%, 주주자본주의 |

□ **기존의 노사협의회 및 노동조합과의 관계 설정 혼선**

- 소통 및 경영참여 등은 기존 노사협의회나 노동조합을 통해서도 가능
- 노동이사제 도입으로 노동이사의 조합원 겸직 여부, 노사협의회와의 권한중복 등 혼선 우려
 - 이는 조직간 이기주의와 보신주의를 조장하고 신속한 경영의사결정에 차질 초래

□ **민간으로 확산시 기업 경쟁력 악화 가속화**

- 이재명, “노동이사제, 민간 기업까지 도입해야... 뭐가 문제냐” 주장할 정도
 - ※ 한국항공우주산업(KAI) 방문 간담회, 2021.11.14.
- 민주노총이 기업을 압박하고, 정부가 국민연금을 통해 개입할 경우 노동이사제의 민간기업으로의 확대는 시간 문제
- 기업들은 기업의 신속한 의사결정과 도전적 투자에 걸림돌이 될 것으로 우려

3. 결론 및 시사점

□ 이재명의 주장처럼 ‘결단만 하면 되는’ 단순한 사안이 아님… 신중한 접근 요망

○ 노동이사제를 확대하기 전에 노동시장 유연화, 노사 협력 문화 등이 먼저 정착되어야 함

○ 이미 도입한 서울시 등 광역 지자체들의 노동이사제 운영에 대한 성과 분석을 실시, 효과와 부작용에 대해 충분히 검증해야 함

- 도입하더라도 노동이사의 권한을 특정사안에 대해서만 의결권을 행사할 수 있도록 제한할 수 있는 방안이 필요

□ 청년세대에 미치는 영향에 대한 논의가 핵심이 되어야 하는 것

○ 노동이사제 도입은 공기업 빚 부담 가중, 기업경쟁력 약화에 따른 청년일자리 소멸 등 청년세대에게 가장 심각한 타격이 예상되는 만큼 청년층을 배려하는 논의가 가장 중요

- 눈물까지 보이며 청년표심을 자극한 여당 대선후보는 이 제도가 청년세대에게 어떤 도움이 되는지 설득력있는 답을 내놓아야 진정성을 의심받지 않을 것