

토론회

서울시 근로자이사제 도입의 문제와 파장

|일시| 2016년 5월 19일(목) 오전 10시

|장소| 프레스센터 무궁화실(20F)

|주최| 바른사회시민회의

■————— 순 서 —————■

■ 사 회

- 최 창 규 (명지대 경제학과 교수)

■ 발 제

- 이 상 희 (한국산업기술대 지식융합학부 교수)

■ 토 론

- 박 기 성 (성신여대 경제학과 교수)
- 최 준 선 (성균관대 법학전문대학원 교수)
- 박 주 희 (바른사회시민회의 사회실장)

■ 질의·응답

■ 폐 회



■————— 목 차 —————■

■ 발 제

서울시 공기업 근로자이사제 도입의 문제점 검토..... 7

- 이 상 희 (한국산업기술대학교 지식융합학부 교수)

■ 토 론

공기업 근로자이사제의 문제점..... 15

- 박 기 성 (성신여대 경제학과 교수)

서울시 근로자이사제 도입의 문제와 파장..... 19

- 최 준 선 (성균관대 법학전문대학원 교수)

노조권력 키우는 근로자이사제, 이제 공공개혁은 물 건너갔다..... 23

- 박 주 희 (바른사회시민회의 사회실장)



서울시 공기업 근로자이사제 도입의 문제점 검토

이 상 희

한국사업기술대학교 지식융합학부 교수

I. 서울시 공기업 근로자이사제 도입 전망

- 최근 서울시가 전국 최초로 시산하 15개 공공기관에 근로자이사제를 도입하겠다고 발표
- 근로자이사제 도입으로 대립과 갈등을 상생과 협력으로 경영패러다임을 전환하고 대시민서비스를 강화하며, 경제동력을 창출하겠다고 함
- 근로자이사제는 기관별로 근로자를 대표하는 1-2명이 이사회에 참여하는 것을 주요 내용으로 함
- 서울시는 이미 작년에 서울 메트로와 도시철도공사 통합계획을 추진하면서 통합의 기제로서 독일식 노동이사제와 경영협의회 도입을 표명한 바 있음
- 이러한 서울시 근로자이사제는 독일의 경영참여 방식을 벤치마킹하는 것이라 할 수 있음

II. 독일의 공동결정제도와 노동이사제의 기원과 논의 전개

- 주지하는 바와 같이 독일의 경영참여 방식인 공동결정제도는 전세계적으로 독특한 제도임
- 그러나 이 제도의 도입 기원이나 실제 운용 측면을 보면 다른 국가의 노사관계 환경에서 수용하기가 쉽지 않은 문제들이 있음을 예견할 수 있음
- 독일의 공동결정제도는 독일기업관계법상 필수 지배구조인 감독이사회와 경영이사의회의 구성에서 근로자측에게 공동결정 권한을 부여하는 방식임
- 구체적으로 일정수준 이상의 대기업에서 감독이사회에 근로자대표가 1/2이 참석하는 노사동수로 구성되고(공동결정제도),

- 감독이사회는 업무를 집행하는 경영이사회를 감독하고 경영이사회 임원에 대한 선임권을 가지며, 특히 근로자의 인사와 복지를 전담하는 노무담당이사 1인을 선임하는 것임(노동이사제 또는 근로자이사제)
- 말하자면 독일의 공동결정제도는 근로자측이 경영 전반에 대한 지배와 인사노무업무에 중요한 관여를 하는 구조로 되어 있음
- 이 제도는 기존의 주식자본시장의 회사법상 지배구조에 대하여 초유의 충격을 주는 제도로서 독일만의 제도이기도 함
- 따라서 이 제도는 그만큼 독일만의 등장 배경이 있음을 암시하고 있고, 이는 아래와 같은 도입 기원을 보면 결코 다른 국가에서 벤치마킹하기가 쉽지 않을 것임을 보여주고 있음.

1. 독일 공동결정제도의 기원¹⁾

- 주지하는 바와 같이 독일의 공동결정제도는 1891년 통일독일제국시대의 노동자위원회와 바이말공화국시대 사회민주당에 의한 노동자평의회라는 기구로 시작했음
- 이렇게 공동결정제도는 자본주의 시장경제와 친한 구조보다는 약간 불편한 관계로 출발한 것임
- 이 제도는 나치시대에 잠시 폐지되었다가 제2차대전 직후 독일의 광산과 철강산업에서 공동결정제도가 시행되기 시작했음
- 그런데 이것은 노사가 종전과 같은 것으로 회귀하자고 한 것이 아니라 연합국의 강요 때문으로 알려져 있음
- 연합국은 주요 기간산업인 석탄 및 철강산업에 대한 노동자들의 통제가 이루어지면 독일의 군수산업 및 여타 산업에 대한 견제가 가능하다고 보았기 때문임
- 이것이 오늘날 독일 공동결정제도의 초석이 된 유명한 몬탄공동결정법(1951년)임
- 이 제도가 이후 독일의 산업평화 정착에 도움이 된다고 해서 점차 확산되어 온 것임
- 결국 오늘날 독일 공동결정제도의 기원은 노사 주체의 경영참여 필요에서 출발했다기보다 전후 노동조합의 참여 요구와 이것이 독일 군비증강정책 재발 방지라는 연합국들의 이해와 맞아 떨어진 것으로 보아야 하고,
- 연합국들의 오랜 지배로부터 벗어나기 위해 노조와 협력을 불가피하게 선택할 수밖에

1) 김호균, 독일 공동결정제의 현황과 과제, EU학연구 제11권 1호, 한국EU학회, 2006, 101쪽 이하.; 전삼현, 독일의 감사회와 경영참여, 2004, 한국경제연구원, 42쪽이하 참조.

없는 독일 사용자들의 이해에 합치한 것에 기인한다고 보는 것이 정확함

- 이렇게 출발한 독일의 공동결정제도는 이후 전개과정에서도 여러가지 불편한 요소들을 드러내어 왔음
- 당장 1951년 몬탄공동결정법은 독일 사용자들이 연합국의 기업 몰수에서 벗어나자마자 법제정을 거부하였고, 이에 대하여 당시 유명한 아데나워 수상의 중재로 제정되었음

2. 독일 공동결정제도의 논란

- 이러한 기원을 가진 독일의 공동결정제도는 이후 전개 과정에서도 몇차례 중대한 도전을 맞이하고 있음
- 먼저, 1976년 공동결정제도를 확대하는 공동결정법 제정시 사용자측은 공동결정이 기업의 자율권을 침해한다며 헌법소원을 제기하기도 하였음
- 그러나 독일헌법재판소는 주주나 회사의 권리 자유는 인격적 성격보다 사회적 성격과 기능이 크므로 입법자의 제한이 넓을 수 있고, 공동결정제도가 소유권 등과 같은 권리와 자유의 핵심영역을 침해하지도 않기 때문에 공동결정법에 의한 제한은 비례원칙에 적합하다고 하면서 합헌 결정을 내렸음²⁾
- 특히 이 합헌 결정은 1976년 공동결정법 뿐만 아니라 독일사회의 공동결정제도 전체에 대하여 판단한 것이어서 독일사회에서 공동결정제도의 위헌 논란은 종식된 것으로 보임
- 그러나 국가의 제도가 위헌 논란에 빠질 정도로 되는 것은 해당 사회에서 찬반 논란이 치열하다는 것을 반증하는 것이기도 함.
- 독일 공동결정제도에 대한 독일 사용자단체의 불만은 적지 않고 있다고 알려져 있음
- 대표적인 불만 징표들을 들면, 감독이사회의 존재로 의사결정의 지연 등 비효율성, 감독이사회 근로자대표의 독립성 부재와 더러는 사리사욕 도모 현상, 외국인 투자자의 부정적 인식, 그리고 공동결정제가 구조조정을 족쇄처럼 저해한다는 점 등이 거론됨³⁾
- 또 독일경제연구소의 조사에서도 공동결정제도에 대한 부정적인 내용이 많이 등장하고 있음
- 구체적으로, 공동결정제도가 독일내 기업 인수와 합병에서 부정적이고, 근로자측 이사

2) BVerfGE 50, 290(1979); <http://www.servat.unibe.ch/dfr/bv050290.html>(http://blog.daum.net/gate_crasher/536에서 재인용).

3) 김호균, 앞의 글, 120쪽 이하 참조.

의 경영 전문성 부족과 노조의 관여로 의사결정 과정이 신속하지 못하며, 회사의 민감한 사안의 정보 유출 가능성 등에서 매우 부정적인 결과를 보이고 있음⁴⁾

- 공동결정제도에 대한 위와 같은 반응들은 그만큼 공동결정제도에 대한 부정적인 영향을 쉽게 완화시켜주지 주지 못하고 있다는 것을 보여 주는 것임
- 물론 독일내에서 공동결정제도에 대한 우호적인 평가도 존재하고 있기도 함
 - 공동결정제도가 노사 간 갈등을 줄이고 사회정의 구현과 경제적 효율성도 가진다고 주장함
 - 그리고 공동결정제도가 경제적 영향에 어떻게 반응하는지에 대한 실증적 분석에서도 긍정적인 결론이 제시되는 사례도 있음⁵⁾
- 그러나 공동결정제가 기업성과에 미치는 영향은 부정적이거나 적어도 무관하다는 결과가 많이 존재함⁶⁾
 - 이 때문에 공동결정제도에 대한 긍정적 지지를 쉽게 하기 어렵다는 사실도 부정할 수 없음
- 이처럼 공동결정제도가 경제에 미치는 우호적인 평가는 보편적인 설득력과는 거리가 있음
 - 독일의 공동결정제도가 독일에서 이미 활동하고 있는 기업들은 수용하겠지만 그렇다고 해외로 진출하고자 하는 독일기업이 기업성과를 위해 공동결정제도를 가지고 가는 사례는 전무하기 때문임
- 오늘날 독일의 공동결정제도에 대한 도전은 지금도 여전히 지속되고 있다고 볼 수 있음
 - 그러나 한번 들어선 제도 자체를 부정하기는 어렵고 독일 사회는 어떻게 하든지 이를 어떻게 개선해야 할 것인지에 대한 형태로 전개되고 있음
 - 하르츠개혁기인 2005년 7월 슈뢰더 정권시 유명한 공동결정제 전문가인 비덴코프(Biedenkopf)를 의장으로 하는 위원회의 활동 등이 그러한 사례임

4) 이정언, 독일 공동결정제도 30년: 효율성 논의와 제도 개선, 국제노동브리프 Vol5. No.2, 한국노동연구원, 2007.2 참조.

5) 김호균, 앞의 글, 108쪽 이하 참조.

6) 김호균, 앞의 글, 108쪽 이하 참조.

Ⅲ. 서울시 근로자이사제 도입의 문제점

1. 도입 취지의 적합성

- 서울시가 도입하고자 하는 근로자이사제는 독일의 공동결정제도 방식과 동일한 것은 아니지만 주주자본주의 시장체제를 중심으로 하는 우리나라의 기업환경에서는 꽤 충격적으로 다가올 수 있음
- 서울시는 근로자이사제 도입 배경으로 사회적 갈등비용 예방효과, OECD회원국의 보편적 도입, 유럽의회 등에서 효과 인정 등을 꼽고 있음
 - 그리고 서울시는 근로자이사제를 통해 공기업 경영을 더 투명하게 하고 대 시민 서비스는 더 편리하게 제공할 수 있는 거버넌스를 실현하는 계기로 삼겠다고 발표함
- 그러나 이러한 서울시의 근로자이사제의 도입 취지와 이를 통한 성과 실적의 실현이 쉬운 것이 아님
 - 주지하는 바와 같이 서울시는 작년 서울지하철 공기업 통합을 촉진하는 기제로서 노동이사제와 경영협의회 도입을 선 보였음에도 불구하고 금년 이들 기관의 통합 논의가 구조조정을 우려하는 노조의 반대로 통합이 무산되었음
 - 구조조정이 없이 통합하는 것임에도 불구하고 미래의 구조조정 등을 우려하여 통합을 결정하지 못하는 낮은 신뢰를 가지고 과연 근로자이사제 도입으로 이와 같은 노사 간 첨예한 갈등을 얼마나 예방할 수 있을지 의문임
 - 근로자이사제 도입에도 불구하고 통합의 성과가 어렵게 달성되거나 상생의 협력적 성과가 없으면 결국 노동정치적 계산만 남게 될 것임

2. 벤치마킹의 적합성

- 또 앞서 본 바와 같이 근로자이사제의 본류인 독일의 공동결정제도 방식이 우리가 벤치마킹 할 수 있을 정도로 보편적인 국제 관행이나 규범으로 평가하기도 어려움
 - 유럽식 공동결정제도가 다양하여 독일과 다르고 영미식 경제체제에서는 공동결정제 방식이 아예 발견되지 않는 사례임
 - 나아가 앞서 본 바와 같이 독일내에서도 기업환경 급변에 따라 이 제도에 대한 논란이 완전히 사라지지 않고 있음
- 결국 노동조합보호방식은 부당노동행위제도 등으로 우월한 미국식 시스템을, 경영참여

방식은 우월한 독일식 시스템을 겸하는 제도로 되는데, 이런 방식이 과연 경제성장에 어떠한 영향을 줄지 우려가 적지 않을 수 있음

3. 노사관계 실태 적합성

- 주지하는 바와 같이 우리나라 공기업 노조조직율은 민간부문의 6배에 달하고 있음
 - 서울시 공기업에 근로자이사제의 도입은 높은 노조조직율과 근로자이사의 경영참여로 공기업 재정전전성 해법 고민보다는 직원의 고용안정 담보 방안 마련에 더 적극적인 가능성을 배제하기 어려움
- 근로자이사제 도입에 대한 이러한 전망으로 과연 경영투명성과 대 시민 서비스 제고가 달성 될 것인지에 대해서도 의문을 가지지 않을 수 없음

4. 우리 자본시장에 적합성

- 한편 독일의 공동결정제도는 은행과 근로자 등 이해관계자 자본주의를 근간으로 하고 있음
 - 이러한 독일의 기업환경으로 독일의 자본시장은 매우 위축되어 있으며 실제 독일 주식 시장 규모는 미국의 1/20에 불과하고 독일 전체 기업 중 90%이상의 유한회사이고 주식회사는 1%에 불과하다고 함⁷⁾
 - 이를 고려하면, 95% 이상의 기업이 주식회사인 우리나라의 자본시장 기반 하에서 근로자이사제 도입 패션이 만간으로 확산될 될 경우 그로 인한 부정적 영향이 우려되지 않을 수 없음

5. 국내 제언의 충실성

- 서울시는 근로자이사제 도입의 배경으로서 국내의 제언을 들고 있는데, 아마도 서울시 주관의 공청회나 연구조사 사업 등을 염두에 둔 것으로 이해됨
 - 그러나 근로자이사제와 같은 제도 도입은 향후 민간에 확산 영향 등 우리 주식자본시장에 적지 않은 타격을 줄 것으로 예상되므로 보다 넓고 보편적인 제언을 수용할 필요가 있음
- 서울시의 근로자이사제 도입은 거대한 실험에 해당하는 것이고, 이 실험이 착수될 경우

7) 전삼현, 앞의 책, 33쪽이하 참조

우리사회가 지불해야 할 경제사회적 비용을 고려하면 다각적인 제언이 많을수록 좋을 것임

6. 현재 근로자참여제도 충실성

- 우리나라는 독일의 공동결정제도와는 다르지만 적지 않은 수준의 근로자참여 방식으로 노사협의제가 오래전부터 시행되어 오고 있음
 - 서울시 근로자이사제는 현행 노사협의제의 활용 제고 등과 거리가 먼 다소 파격적인 신제도 도입 추구 경향을 보이고 있음
- 현행 노사협의제의 실재를 엿보면, 노사협의회의 바람직한 활용목적을 묻는 한 설문(2005년)에서,⁸⁾ 노사 간 마찰의 사전예방과 노사 간 의사소통의 활성화 그리고 노사협력으로 생산성 향상 및 노사협력을 통한 근로조건 향상 등을 가장 주요한 활용목적으로 들고 있었음
 - 그러나 응답 비중에서, 노사협의회의 궁극인 목표인 생산성 향상이나 경쟁력 제고보다는 여전히 근로조건, 마찰예방 등의 초보적인 단계의 이슈들이 주요 목적으로 언급되고 있으며, 회사경영에 대한 관심제고나 참여나 발언권 증대 등은 노사 모두 낮은 순으로 언급되고 있음
- 결국 근로자 경영참여를 통해 상생의 협력과 기업의 성과를 제고할 수 있는 수단으로서 현행 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률이 있음에도 우리 노사관계 실태가 낮은 수준의 활용 노력으로 제도의 효율성을 보지 못하는 것임
 - 따라서 근로자이사제 도입이라는 새로운 제도 도입보다는 현행제도를 통한 상생의 협력과 기업성장을 제고하는 노력이 더 필요하다고 볼 수 있음

IV. 결론

- 독일의 공동결정제도와 노동이사제는 독특한 도입 기원과 여전한 찬반논란을 고려하면 이를 도입하려는 다른 국가에서는 해당국가의 보다 많은 경제금융체제나 기업내 노사관계 실태 등이 충분히 고려되어야 함
- 우리나라 공공기관의 그간 경험에 비추면 공기업에 독일식의 공동결정제도가 도입될 경우 근로자이사제를 통한 지방공기업의 노사담합이 이루어질 가능성이 높고 그렇게 될 경우 제어 장치도 거의 없음이 고려되어야 함

8) 이영면/이동진, 성공적인 노사협의회 운영의 영향 요인에 대한 연구, 노동정책연구 제9권4호, 2009, 한국노동연구원, 83쪽 이하 참조

- 공공기관을 대상으로 경영 효율화나 생산성에 지대한 영향을 줄 수 있는 근로자이사제 도입과 같은 거대 실험대상으로 하는 것은 국가차원으로 확대된 검토나 제언을 경유할 필요가 있음.
- 무엇보다도 근로자이사제가 민간산업현장으로 확산되는 영향을 줄 경우 자본시장의 위축과 경제적 효과에 부정적인 영향이 우려될 수 있음이 진지하게 고려되어야 함
- 근로자이사제 도입은 현존하는 노사관계 생태계, 우리 자본시장기업의 실태, 민간에 확산될 경우 고용과 투자에 미치는 영향 등에 대한 면밀한 검토 없이 도입 시행되는 것은 큰 위험을 떠안고 거대한 실험을 하는 것과 같으므로 이를 신중하게 처리될 수 있도록 하는 장치의 모색이 필요

공기업 근로자이사제의 문제점

박 기 성
성신여대 경제학과 교수

1. 근로자이사제: 자원배분의 비효율 초래

Kim and Park(2015)의 모형을 사용하여 근로자이사제의 효과를 분석해 보자. 기업의 생산함수는 다음과 같은 CES 생산함수이다.

$$y = A\{\alpha h^{-\rho} + (1-\alpha)k^{-\rho}\}^{-\frac{1}{\rho}}. \quad (1)$$

여기서 y , h , 그리고 k 는 각각 일인당 부가가치 생산량(output), 인적자본량(human capital), 물적자본량(physical capital)이다. 모수 α 는 0과 1 사이이고, 모수 ρ 는 -1보다 크다. A 는 기술 모수(technology parameter)이다

노동시장이 경쟁적이면 노동분배율은 다음과 같다.

$$\alpha \left\{ \alpha + (1-\alpha) \left(\frac{\alpha}{1-\alpha} \right)^{\frac{\rho}{1+\rho}} \right\}^{-1}. \quad (2)$$

이 노동분배율은 모수 α 와 ρ 만에 의해서 결정된다. 이 두 모수가 변하지 않는 한 경쟁시장의 노동분배율은 변하지 않는다.

근로자이사가 경영에 참여하면 사용자와 근로자 또는 노동조합이 총소득을 나누어 가지는 교섭을 한다. 이 교섭의 결과 이 경제의 노동분배율(μ)은 경쟁시장의 노동분배율을 초과한다.

$$\mu > \alpha \left\{ \alpha + (1-\alpha) \left(\frac{\alpha}{1-\alpha} \right)^{\frac{\rho}{1+\rho}} \right\}^{-1}. \quad (2)$$

노동분배율이 μ 이므로 인적자본 단위당 임금률(wage rate: w)과 물적자본 단위당 사용자 비용(user cost of physical capital: $r+\delta$)은 각각 다음과 같다.

$$w = \mu \frac{y}{h}. \quad (3)$$

$$r+\delta = (1-\mu) \frac{y}{k}. \quad (4)$$

임금률과 자본의 사용자 비용은 각각 인적자본과 물적자본의 한계생산과 일치하지 않아 자원배분의 비효율을 초래하고 경제성장률을 하락시킨다(Kim and Park 2015).

2. 공기업 노사관계의 특성

기업의 노동수요는 그 기업이 공급하는 생산물(제품) 시장으로부터 나오는 파생수요(derived demand)이다. 따라서 기업의 노사관계는 상당 부분 생산물 시장의 성격에 의해 좌우된다. 민간기업이 직면하는 시장은 경쟁적이어서 민간기업의 노사관계도 시장의 경쟁에 의해 견제된다. 그러나 공기업은 태생적으로 독점기업이므로 경쟁이 없어 노사가 독점지대(monopoly rent)를 나누어 가지는 게임을 한다. 공기업 사장은 노사관계에서 큰 소리가 나거나 언론에 부각되는 것을 극도로 꺼리므로 공기업 노조는 원하는 대로 모든 것을 성취할 수 있다. 공기업의 임금 및 근로조건은 최고가 되어 많은 젊은이들이 직장으로서 공기업을 선호한다.

민간기업의 노사관계 관련 법과 공기업의 노사관계 관련 법은 달라야 한다. 민간기업에게는 노사간의 교섭 이외에 경쟁시장의 힘이 작용하여 노사관계를 규정하지만, 공기업에는 경쟁시장의 힘이 결여되어 있으므로 이를 대신하는 법이 있어야 한다. 예를 들어 민간기업 노조에게 단체행동권이 자유스럽게 보장되면 공기업 노조에게는 어느 정도의 제약이 있어야 공기업 노사 간의 힘이 균형이 대등해진다. 이것은 또한 민간기업의 종업원과 공기업의 종업원 간의 형평성(equity)을 위해서도 필요하다.

3. 서울시 공기업 근로자이사제

서울시장을 잘 선출해야 한다.

참고문헌

Kim, Yong Min, and Park, Ki Seong. 2015. “Labor Share and Economic Growth in Advanced Countries.” Working Paper. August.

서울시 근로자이사제 도입의 문제와 파장

최 준 선

성균관대 법학전문대학원 교수

근로자이사제 도입은 법률에 근거가 있어야 한다.

이사회 구성은 기업지배구조의 핵심부분으로 지배구조 중 기본적인 사항은 반드시 법률에 따라야 한다. 노조의 대표로서의 이사회 참여는 서울시가 추진하는 것처럼 정관변경으로는 곤란하고, 반드시 상위 법률에 근거가 있어야 한다. 유럽에서는 근로자의 경영참여가 어느 정도 보편화되어 있으나, 모두 법률에 근거를 두고 있다. 기업지배구조는 기업의 투명성을 보장하고 의사결정구조의 합리화로 기업의 생존이 걸린 중요한 문제이기 때문에 강행법으로 정하고 있는 것이다. 1997년 외환위기 때 국제통화기금(IMF)이나 국제부흥개발은행(IBRD) 등은 기업지배구조 개혁을 긴급금융조건으로 제시하였고, 정부가 이를 수용하여 주식회사 사외이사 제도와 감사위원회 제도 등이 도입된 바 있다. 근로자도 당연히 이사가 되거나 사장이 될 자격이 있다. 그러나 개별 근로자와 노조의 대표라는 지위를 가진 근로자는 다르다. 노조의 대표 또는 노조가 선출한 노동이사는 근로자 자신의 의사가 아닌 노조의 의사를 대변하여야 하기 때문이다. 노동이사는 근로조건에 관한 중요한 문제로서, 상위법이 있어야 시행할 수 있다.

독일이 성장을 거듭하고 있는 것은 노동복지개혁정책과 강력한 구조조정때문이다

1998년 취임한 게르하르트 슈뢰더(Schröder) 독일 총리는 사민당 소속임에도 클레멘트(Clement) 前 독일 경제노동장관과 함께 노조와 당내의 반발에도 불구하고 ‘하르츠 개혁’이라고 일컬어지는 ‘어젠다 2010’을 추진했다. 1990년 독일 재통일 이후 폭증하는 국가 채무와 높은 실업률, 산업 경쟁력 악화와 저성장 등으로 독일은 ‘유럽의 병자(病者)’라는 평가를 받았었다. ‘어젠다 2010’은 노동시장 유연화, 기업 규제 완화, 복지 축소 등을 골자로 한다. 이 정책의 채택과 강력한 시행으로 독일은 유럽 경제의 심장으로서 재탄생하였다. 2015. 9. 22. 베를린에서 열린 슈뢰더 전 총리의 전기(傳記) 출판 기념식에 참석한 메르켈(Merkel) 기민당 소속 현총리 조차도 “현재 독일의 성공은 슈뢰더의 헌신에 뿌리를 두고 있다는 것은 의심할 여지가 없다”며, “비록 정치적 입장은 다르지만, 개혁에 성공한 슈뢰더를 존경한다”고 말했다. 노동 개혁으로 10%가 넘던 독일의 실업률은 현재 6%대를 유지하고 있다. 실업률이 점점 높아만 가는 유럽 다른 나라들과는 반대로 가고 있다. 근로자의 이사회 참여 때문이 아닌, 위와 같은 극심한 구조조정 덕분에 독일 경제가 살아난 것을 개혁의 직접 당사자들이 증언하고 있다.

독일에서는 이사회를 ‘감독이사회’(Aufsichtsrat)와 ‘경영이사회’(Vorstand)로 나누고 감독이사회에 노동자 대표를 참여시키는 2원적 이사회를 채택하여 유럽에서 근로자의 경영참가제도가 가장 발달하고 있다. 그 사상적 기초는 노사정(勞使政) 협의를 원칙으로 하는 코포리티즘(corporatism, 사회적 합의주의)이다. 감독이사회의 개념 자체가 19세기 독일 Preußen은 주 주식법에서 국가가 회사의 설립을 허가하고 그 행위를 감독하던 것을 회사설립 허가주의를 포기하면서 정부 대신 회사 내의 자체 조직인 감독이사회(Aufsichtsrat)를 설치하여 이것에 기업에 대한 감독기능을 부여하기로 한 것에서 유래하였기 때문이다.

그러나 2006년 노벨경제학상 수상자 미국 컬럼비아대 석좌교수 펠프스(Phelps)는 코포리티즘에 근거한 노사정합의는 경쟁을 저하시키고 혁신을 위축시킨다고 말하였다. 그는 과거 여러 논문과 강연에서 코퍼리티즘을 유럽의 근본적인 문제로 지적한 바 있다. 그가 쓴 책 “대번영의 조건”(Mass Flourishing)의 핵심 내용은 코퍼리티즘의 파멸이다. 이 시스템은 노동과 자본이 조직적인 방법으로 서로 대화하자는 것이지만, 그러한 시스템에서는 공장 폐쇄는 불가능하고, 직원들의 대량해고도 불가능하며, 대신 파업은 줄어들 것이지만 경제는 추락할 수밖에 없다는 것이다.

계량경제학의 연구는 부정적이다

유럽 계량경제학의 연구결과도 노동이사제도의 효용성에 대하여 의문을 표시한다. 1982년부터 2011년까지 발표한 28편의 실증연구논문 중에 노동이사의 임명으로 주가나 회사의 성장에 유의미한 결과로 이어졌다는 분석을 한 경우는 겨우 10편 정도밖에 되지 않으며, 11건에서는 어떠한 유의한 효과도 발견되지 않았고 일부 부문에서는 긍정적(예컨대 평균임금)이나, 다른 면(예컨대 시장가치)에서는 부정적이라는 분석이다. 7건에서는 부정적 효과가 드러났다. 경영참여의 존재와 기업 성과 사이에는 어떠한 명확한 상관성도 존재하지 않는다는 것이 결론이다.

유럽의 상황도 축소폐지되어 되어 가는 경향이다.

유럽 14개국(오스트리아, 체코, 독일, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 헝가리, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 폴란드, 스웨덴, 슬로베니아, 슬로바키아)은 사기업(민영화된 기업 포함)과 공기업에 모두 이 제도를 적용하고 있고, 4개국(스페인, 그리스, 아일랜드, 포르투갈)은 공기업에만 이를 적용하며, 나머지 12개국은 적용하지 않거나, 매우 제한된 방식으로 운영된다. 유럽의 노동자의 경영참가는 정치적·경제적 상황에 따라 점차 변하여 아일랜드, 몰타, 그리스, 스페인, 폴란드, 체코, 슬로베니아, 헝가리에서는 위축되고 있다. 대부분 경제상황이 좋지 않은 나라에서는 점차 폐지, 축소의 길로 향하고 있다. 오스트리아, 핀란드, 포르투갈, 슬로베니아, 스웨덴에서는 현상을 유지하고 있고, 약간 강화한 나라는 노르웨이, 룩셈부르크, 네덜란드, 프랑스, 독일 뿐이

다.

유럽주식회사(Societas Europaea, SE)는 근로자의 경영참가를 강제하지 않는다

유럽주식회사법은 2원적 이사회와 근로자의 경영참가를 강제하지 않는다. 독일의 유수기업 가운데 Allianz, Fresenius, BASF, Structured Financial Services, Porsche Automobile Holdings, DVD Bank와 같은 대기업들도 유럽주식회사(Societas Europaea, SE)로 전환하였다. 예컨대 Allianz SE는 2원적 이사회를 채택하고 있다. 감독이사회는 총 12명으로 구성되어 있고 이 중 6명은 자본가를, 나머지 6명은 노동자를 대표한다. 다국적 기업이므로 노동자 대표는 독일대표 4명, 이탈리아대표 1명, 프랑스 대표 1명으로 구성하였다. 독일 공동결정제도에 의하면 감사위원의 숫자가 20명으로 의무적으로 유지해야 하지만, 유럽주식회사법은 이러한 제한이 없으므로 이사의 수를 미국의 경우처럼 9~12명으로 축소시킬 수 있고, 그 중에서 노동이사를 임명하면 된다. 그러나 중소기업인 경우는 대부분 근로자의 경영참여를 회피하기 위하여 유럽주식회사로 전환한다. Surteco AG, Gfk 등도 SE로 전환하였는데, 경영참여를 인정하지 않는다.

기업문화가 중요하다

노동이사제도는 주주가치의 제고와 극심한 국제경쟁력이 요구되는 현대 기업 활동, 특히 벤처기업이나 IT기업에서는 지배구조의 비효율성 때문에 채택하기 어려운 제도이다. 전통제조업이 강하며 사회적 시장경제체제하에 은행자본주의인 유럽의 경우에는 맞을 수 있지만, 자유시장경제체제하의 주식시장 자본주의인 영국, 미국, 일본, 한국 등에서는 맞지 않는 제도이다. 법률에 근거도 없이 정관 변경으로써 기업의 근본에 해당하는 지배구조를 변경하려고 시도하는 것은 지방자치법 위반으로 판단될 가능성이 크다. 지방자치단체는 근로기준, 측량단위 등 전국적으로 기준을 통일하고 조정하여야 할 필요가 있는 국가사무를 처리할 수 없다(지방자치법 제11조 제5호). 지방자치단체의 사무에 관한 그 장의 명령이나 처분이 법령에 위반되거나 현저히 부당하여 공익을 해친다고 인정되면 주무부장관이 기간을 정하여 서면으로 시정할 것을 명하고, 그 기간에 이행하지 아니하면 이를 취소하거나 정지하여야 할 것이다(지방자치법 제169조 제1항).

[토론 ③]

노조권력 키우는 근로자이사제, 이제 공공개혁은 물 건너갔다

박 주 희

바른사회시민회의 사회실장

서울시가 산하기관에 비상임 근로자이사제를 도입하겠다고 밝힘으로써 논란이 일고 있다. 서울메트로, 세종문화회관 등 지방공사와 출연기관 총 15곳에 비상임 근로자이사를 둔다는 계획이다. 기관별로 1~2명의 선임된 비상임 근로자이사는 사업계획과 예산, 정관 개정, 재산처분 등 주요 경영사안에 대한 의결권을 행사하게 된다. 보기에 따라서는 상당히 이상적인 노사관계 구조일 수 있다. 하지만 대한민국의 노사관계는 박원순 시장의 생각처럼 아름답지 않다. 우리 노조관행은 구조조정과 개혁정책 앞에 타협보다는 항상 투쟁과 파업으로 점철되어 왔다.

서울시는 지난 3월 두 지하철 공사의 통합을 시도하면서 통합지하철 공사가 출범하면 근로자이사제를 도입하겠다고 밝혔다. 하지만 박 시장이 야심차게 꺼내 든 ‘친노조 카드’가 노조의 통합 반대로 물거품이 되었다. 그러자 이번엔 산하기관 지방공사와 출연기관에 근로자이사제 도입을 강행하고 나섰다. 박 시장은 그 공공기관들이 서울시민의 혈세로 운영되고 몇 년째 적자 수렁에서 헤어나지 못하는 것을 누구보다 잘 아는 서울시 행정수장이다. 그럼에도 근로자이사제를 기어이 시행하려는 것은 결국 천 만명의 서울시민은 등진 채 노조에게만 ‘착한 시장’ 이미지를 인정받으려는 의도가 아닐까.

서울시는 근로자이사제 도입으로 기업경영에 이해당사자인 근로자가 직접 참여해 경영자와 ‘협치’를 실현할 것이라 했지만, 긍정적 기대보다 우려의 목소리가 높다. 근로자이사제 모델이 된 유럽에서의 협력적 노사관계와는 달리 한국의 노사관계는 아직 성숙하지 않으며, 우리 노조는 이성보다 감정이 앞서고, 대화와 타협보다는 머리띠부터 두르며 파업권력으로 어름장을 놓는 등 매우 강성적인 태도를 보여왔다.

기업에서는 신속한 경영판단이 생명과도 같은데 근로자이사제를 도입할 경우 근로자이사 노조와의 의견수렴 과정을 거치면서 그 만큼 의사결정이 더디게 진행된다. 물론 고통분담 차원의 개혁에는 노조의 동의를 받기 힘들어 공기업의 경영악화가 더욱 우려된다.

방만 경영과 높은 부채, 성과급 잔치 등 지방공공기관에 대한 구조개혁이 절실한 상황인데, 근로자이사제 도입은 공공개혁을 무력화시킬 수도 있다. 임금피크제나 성과연봉제 도입 등 시급한 임금체계 개편 과제도 근로자이사제에 차단될 가능성이 높다.

또한 근로자이사제가 공공기관에 도입되면 민간의 대기업 노조들도 근로자이사 자리를 요구하게 돼 민간기업의 노사관계에 또 다른 갈등의 불씨가 생성될 우려도 엿보인다.

1. 근로자이사제 도입기관의 재무현황

지방공기업의 막대한 부채규모와 영업손실 등 방만하고 부실한 경영 문제가 최근 몇 년 간 논란이 되어왔다. 지방부채의 상당부분을 지방공공기관이 차지하고, 많은 빚을 떠안으면서도 무리하게 대형 개발사업을 추진해온 것에 대해 정부도 칼을 빼들었다. 공공부문에 대한 구조개혁 대상이 지방도 예외일 수 없다.

정부는 2014년 초, 부채비율 200%가 넘는 해당 공기업에 대해 부채감축계획을 제출토록 했고, 2015년 말에는 지방공사가 신규 투자사업⁹⁾을 할 때 그 타당성을 검토받고 의회 의결을 받도록 했으며 부채비율과 자본잠식율이 기준¹⁰⁾을 초과한 경우에는 지방공기업 정책위원회의 심의를 거쳐 행정자치부 장관이 해산을 요구할 수 있는 내용의 지방공기업법을 개정했다.

근로자이사제가 도입될 서울시 산하 지방공사와 출연기관들의 재무현황을 분석한 결과, 심각한 자본잠식과 영업손실, 부채규모, 이자비용 등 재정위기에 직면한 것으로 드러났다.

서울메트로와 서울도시철도공사는 최근 5년간 수 천억 원의 영업손실과 당기순손실을 기록했다. 2015년 기준 두 지하철 공사의 영업손실을 합하면 3400억 원, 부채규모는 4조 3000억 원에 이르며, 자본잠식규모는 11조 원이다. 특히 두 곳 모두 영업이익으로 이자비용도 충당하지 못하는 실정이다. 이런 빚잔치 속에서도 임직원 성과급은 총 874억 원이 지급됐다.

SH공사는 5년 내내 부채율이 200%를 넘기고, 서울농수산물식품공사는 5년 사이에 1200억 원 부채가 증가했고 지난해 당기순이익은 5년 중 최저를 기록했다. 또한 서울시 4개 공사 모두 2015년 5단계의 경영평가등급에서 ‘다’ 등급을 받았다.

9) 지방공기업법 제65조의3(신규 투자사업의 타당성 검토)과 시행령 제58조의2(신규 투자사업의 타당성 검토)에 따라, 신규 투자사업의 총사업비가 광역시도는 200억원, 기초단체는 100억원 이상인 경우, 필요성과 타당성을 전문기관에 의뢰하여 사전검토를 받아야 한다.

10) 지방공기업법 제78조의3(부실지방공기업에 대한 해산 요구)과 시행령 제71조의2(부실 지방공기업에 대한 해산 요구 요건)에 따라, 부채비율이 400%이상이거나 자본금 전액이 잠식된 경우 또는 2회계연도 연속 자본잠식률이 50%를 초과하는 경우에는 지방공기업 정책위원회의 심의를 거쳐 행자부 장관이 해산을 요구할 수 있게 했다.

<표1> 서울시 지방공사 재무현황 (단위:원)

공기업명	구분	2011	2012	2013	2014	2015
서울메트로	영업이익	-1557억	-1289억	-903억	-1542억	-933억
	당기순이익	-2114억	-1728억	-1295억	-1587억	-1427억
	부채규모	3조2405억	3조3035억	3조3319억	2조9532억	3조568억
	부채비율	250%	281%	110%	91%	96%
	자본잠식규모	6조2630억	6조4516억	4조6562억	4조8166억	4조9592억
	자본잠식률	82.8%	84.6%	60.6%	59.7%	60.9%
	이자비용	664억	651억	613억	573억	482억
	성과급 합	422억	891억	466억	501억	500억
서울도시철도공사	경영평가	-	가	다	다	다
	영업이익	-2540억	-2074억	-2938억	-2760억	-2522억
	당기순이익	-2823억	-1988억	-2877억	-2658억	-2710억
	부채규모	1조1013억	1조433억	1조1603억	1조2555억	1조2541억
	부채비율	19%	19%	22%	25%	26%
	자본잠식규모	5조101억	5조2119억	5조4995억	5조7654억	6조365억
	자본잠식률	46.5%	48.2%	50.7%	53.1%	55.5%
	이자비용	207억	168억	180억	183억	170억
SH공사	성과급 합	368억	304억	432억	266억	374억
	경영평가	나	다	나	라	다
	영업이익	5544억	-4545억	2576억	2768억	1539억
	당기순이익	4307억	-5354억	1197억	1044억	1173억
	부채규모	17조5254억	18조3351억	18조3618억	17조1490억	16조9896억
	부채비율	313%	346%	311%	273%	255%
	이자비용	306억	459억	961억	852억	214억
서울농수산식품공사	성과급 합	43억	71억	-	67억	44억
	경영평가	나	가	마	나	다
	영업이익	85억	154억	132억	69억	94억
	당기순이익	85억	147억	120억	63억	64억
	부채규모	683억	987억	1338억	1827억	1884억
	부채비율	7%	11%	14%	19%	19%
	이자비용	3억	11억	15억	27억	35억
	성과급 합	27억	17억	30억	20억	17억
	경영평가	가	나	가	나	다

※ 자본잠식은 자본보다 자본금이 적어진 현상을 말하며, 자본잠식률¹¹⁾이 100%이면 완전자본잠식 상태임.

서울시 출연기관 11곳의 재정상황도 우려할 수준이다. 2014년 기준 9곳이 영업적자를 봤는데 적자규모는 총 1006억 원 정도로 심각하며, 출연기관들의 부채규모도 상당하다. 그럼에도 기관장 연봉은 전국 최고 수준이다.

<표2> 서울시 출연기관 재무현황(2014) (단위:원)

11) 자본잠식률=(자본금-자본)/자본금×100

기관명	부채	부채 비율	당기순이익	영업이익	기관장 연봉	업무 추진비	경영 평가
서울장학재단	8500만	0.5%	4억4700만	-1700만	0	534만	라
서울디자인재단	39억4500만	23.7%	-303억3300만	-118억5000만	1억2400만	2194만	다
서울시립교향악단	26억7300만	40.5%	-3500만	-6억1500만	1억1484만	2377만	라
서울문화재단	83억1100만	6.1%	-73억6900만	-114억1700만	1억3089만	1893만	가
서울시복지재단	28억4700만	17.6%	-8억8600만	-14억	1억2113만	2089만	나
서울여성가족재단	15억8800만	31.1%	1억5100만	-1400만	1억1854만	1240만	나
세종문화회관	141억4700만	112%	-15억4200만	-21억3300만	1억1735만	1915만	다
서울신용보증재단	2617억6300만	47.3%	-339억1000만	-377억9300만	1억5676만	798만	나
서울산업진흥원	660억6500만	97.9%	51억3900만	9억5300만	1억5422만	1657만	나
서울연구원	66억600만	65.5%	8억400만	5억3000만	1억9417만	2476만	가
서울의료원	355억8700만	169.3%	-108억1300만	-354억3700만	1억4106만	1129만	-

2. 산하기관 노조가입 현황

근로자이사제 도입 이후 가장 우려되는 부분은 이 제도가 자칫 ‘노조 권력’만 키우는 도구로 전락할 수 있다는 점이다. 조직내 노조의 힘이 강할수록 근로자이사가 노조의 입김에 휘둘릴 가능성은 더 높아지는데, 실제로 근로자이사제가 도입될 서울시 산하기관들의 노조가입율은 매우 높으며 노조도 대부분 강성노조인 민주노총에 소속되어 있다.

서울시 산하기관 15곳의 노조가입현황을 조사한 결과, 기관 11곳에 총 17개 노조가 결성되어 있으며 그 중 10개는 민주노총, 3개는 한국노총에 가입되어 있다. 각 기관내 노조가입율도 매우 높은데 7곳이 90%를 넘는다. 박원순 서울시장 취임(2011.10) 이후 신규로 9개 노조가 결성되었는데 그 중 6개는 민주노총, 2개는 한국노총을 상급단체로 하고 있다.

<표3> 근로자이사제 도입 해당기관 노조현황

구분	기관명	명칭	설립일	노조별 가입율	총 가입율	전임자수		상급노조
						유급	무급	
지 방 공 사	서울메트로	서울지하철공사노동조합	1987.08.12.	64.1%	95.1%	0	0	민주노총
		서울메트로노동조합	2013.01.14.	31.1%		0	0	한국노총
	서울도시 철도공사	5678서울도시철도노동조합	2015.04.28.	90.8%	90.8%	0	0	민주노총
	SH공사	에스에이치공사 노동조합	1989.08.22.	100.0%	98.0%	2	0	전국지방공기업 노동조합연맹
		에스에이치공사 통합센터노동조합	2007.07.24.	54.3%		1	0	-
		에스에이치공사 통합노동조합	2012.06.12.	40.8%		2	0	한국노총
	서울농수산 식품공사	서울특별시농수산물공사 노동조합	1987.11.25.	93.8%	93.8%	2	0	민주노총
출 연	서울 디자인재단	전국공공운수노조	2012.09.14.	37.2%	37.2%	0	0	민주노총
	서울시 교향악단	세종문화회관지부서울시립 교향악단지회	2015.07.24.	협의중		0	0	민주노총
	서울시 복지재단	서울시복지재단노동조합	2014.09.29.	77.3%	77.3%	0	1	민주노총
	세종문화 회관	전국공공운수노동조합 세종문화회관지부	1999.09.06.	49.0%	49.0%	1	0	민주노총
	서울신용 보증재단	서울신용보증재단지부	2001.06.18.	100.0%	93.2%	0	0	민주노총
		서울신용보증재단희망지부	2012.12.11.	40.4%		0	0	민주노총
		하나노동조합	2014.10.10.	30.8%		0	0	-
	서울산업 진흥원	서울산업진흥원 노동조합	2007.06.05.	96.2%	96.2%	1	0	한국노총
	서울의료원	서울의료원노동조합	1969.06.21.	68.9%	92.8%	2	0	-
		새서울의료원분회	2012.02.22.	23.9%		1	0	민주노총

3. 산하기관 기관장 인사

공공기관의 부채감축과 재무건전성 향상, 경영효율화 등 개혁여부는 기관장의 의지와 능력에 달려있다. 하지만 지자체장이 측근들을 챙기는 관행으로 산하 기관장에 낙하산 인사를 앉히는 사례가 이어지고 있다. 이 경우, 기관장은 지자체장의 의중을 반영해 경영적자 상황에서도 무리한 사업을 벌이기도 하고, 자리보전에 연연함으로써 지자체장의 눈치를 살피며 기관장 본연의 역할을 제대로 수행 못할 수도 있다.

또한 잠시 거치는 자리라는 생각에 노조와 마찰을 빚을 사안을 꺼리게 되는데, 지자체장이 노조와 원만한 관계상에 있다면 기관장은 더욱 노조의 심기를 건드리려 하지 않는다.

서울시 지방공사와 출연기관 등 15곳을 들여다본 결과, 기관장이나 이사진 등 주요요직이 박원순 서울시장과 인연이 있거나 이념적으로 맥이 닿는 인사들로 채워져 있다. 박원순 서울시장의 임명한 기관장이나 이사진 중 다수가 2011년, 2014년 선거캠프에서 박시장을 돕거나 공개 지지선언을 했던 인물들이다. 또한 박시장이 희망제작소 상임이사

이던 시절에 함께 활동했던 인사도 있다.

박 시장과 직접 드러난 연결고리는 없더라도, 박 시장과 이념성향을 함께하거나 문재인, 안철수 대선캠프에 참여하는 등 야당정치권에 깊숙이 개입한 인사들도 박 시장의 임명을 받았다.

<표4> 박원순 시장 측근 또는 좌파성향의 인사

	기관명	직책	이름	임기	주요경력
공사	서울메트로	사장	이정원	14.08.22~ 17.08.21	민주노총 산하 전국증권산업노조 위원장
		감사	지용호	14.11.27~ 17.11.26	새정치민주연합 서울시당 수석부위원장
		비상임이사	조중래	12.05.24~ 15.05.23	명지대 교통공학과 교수 ※박시장 희망제작소 상임이사 시절 함께 활동 ※손학규 대선캠프 정책자문
			김종원	13.12.20~ 16.12.19	강서양천시민회의 공동대표 ※'11년 박시장 선거캠프 양천시민참여본부 공동대표 ※19대 총선 민주당 양천을 예비후보
			이숙현	13.12.20~ 16.12.19	안철수랩 커뮤니케이션 부장 ※'12년 안철수 대선캠프 부대변인
	서울도시철도공사	이사 (전략사업본부장)	권형택	15.12.23~ 18.12.22	(주)미단시티개발 부사장 ※ 송영길 인천광역시장 특별보좌관
		이사 (기술 본부장)	석치순	12.5.17~ 15.3월	서울지하철공사(현 서울메트로) 노조위원장 ※ '14년 박시장 캠프 노동특별위원장
		비상임이사	김진엽	12.5.17~ 15.4월	국회의원 보좌관 ※ 민주당합당 정책위원회 전문위원
			김지희	15.04.20~ 18.04.19	민주노총 부위원장 ※ '08년 서울 동작을 민주노동당 후보 출마 ※ '13년 안철수 싱크탱크 '내일' 실행의원
	SH공사	사장	변창흠	14.11.10~ 17.11.09	세종대 행정학과 교수 ※ '11년 박시장 선대위 정책자문단
	농수산식품공사	前사장	이병호	12.02.28~ 15.02.27	농식품부 정책보좌관 ※'11년 박시장 선거 캠프 정책특보
		비상임이사	김완배	15.04.20~ 18.04.19	농협재단 이사 ※'07년 박시장의 희망제작소 상임이사 시절 부설 농촌희망본부 소장
출연기관	서울 장학재단	이사장	문미란	2014.07~	변호사 ※'11년 박시장 후보 공개지지 선언 ※'07년 문재인 대선후보 멘토단
	서울시립 교향악단	대표이사	최흥식	2015.07~	한국금융연구원 부위원장 ※'03년 참여정부 대통령자문 정책기획위원 ※'04~'07년 참여정부시절 금융연구원장
	서울 문화재단	前이사장	김정현	2012.03~	예술과 마을 네트워크 대표 ※'11년 박시장 선대위 고문
		대표이사	조선희	2012.03~ 2015연임	한겨레기자, 씨네21 편집장 출신
	서울시 복지재단	이사장	이혜경	2012.03~	연세대 사회복지학과 교수 ※'07년 참여정부 대통령자문 양극화·민생대책위원장 ※'12년 문재인 대선후보 미래캠프 복지국가위원장
		대표이사	임성규	2012.02~ 2015연임	서울특별시사회복지사업협회 회장 ※'11년 박시장 후보 공개지지 선언
	서울여성가족재단	이사장	이옥경	2013.07~	내일 E-비즈 부회장 ※ 희망제작소 이사 출신

					※박시장과 인권활동했던 조영래 변호사 부인 젠더사회연구소 소장 (대표이사 마치고 현재 상임이사로 재직 中) ※참여정부 대통령비서실 행정관 ※'11년 박시장 선대위
	前대표이사	이숙진	2013.01~ 2015.12		
	대표이사	강경희	2016.03~		한국미혼모지원네트워크 대표 ※'12년 문재인 대선후보 선대위 산하 시민캠프 공동대표
	세종 문화회관	前사장	박인배	2012.03~ 2015.01	예술감독 ※'11년 박시장 선대위
	서울신용 보증재단	前이사장	서재경	2012.02~ 2014.04	전 대우그룹 부사장 (보은인사 논란으로 중도 사퇴) ※'11년 박시장 캠프 선거대책본부장 ※'09년 희망제작소서 상임고문
	서울연구 원	원장	김수현	2014.08~	세종대 도시부동산대학원 교수 ※'11년 박시장 선대본부장 ※'11년 희망서울정책자문위원장 ※'03~'07년 참여정부 대통령비서실 비서관

4. 근로자이사제 도입은 노조권력 강화, 방만경영 초래

서울시가 10월부터 도입하겠다는 대상기관 15곳(지방공사 4곳, 출연기관 11곳)을 분석한 결과, 재무건전성은 위기에 접어들었고, 기관들 노조가입률은 매우 높으며 강성노조인 민주노총 등을 상급단체로 두고 있고, 기관장과 경영진은 박원순 시장의 측근 인사들로 채워져 있다.

박 시장이 말한 취지처럼 근로자이사가 경영에 대한 공동 책임의식을 갖고 합리적인 입장으로 참여할 수도 있지만, 민주노총처럼 막강한 노동단체가 그림자처럼 붙어있다면 근로자이사는 기관내 노조나 상급단체의 입장을 무시하지 못할 것이다. 즉, 직원들의 노조가입율이 높고 강성 노조를 상급단체로 두는 이들 서울시 산하기관에 근로자이사제를 도입한다는 것은, 경영자-근로자 간의 '협치'는 불가능하고 오히려 노조의 권력만 키워주게 된다.

서울시 산하기관처럼 기관장 또는 경영진이 낙하산 인사이거나 이념적으로 친노조 성향일 경우에는, 합리적인 경영판단이나 경영개선의 의지보다는 노조에 끌려다니기 쉽다. 특히 공공기관의 특성상 보신주의를 택하며 노조의 이해관계를 받아들이려는 경향이 더 강하다.

결국 그런 노사환경 하에서는 재정위기에 처하더라도 노조와의 고통분담 차원의 개혁은 거의 이루어질 수 없다. 근로자이사제가 도입되는 서울시 산하기관들은 매년 영업손실과 부채규모 증가에도 불구하고 공공개혁이라는 여론의 요구도 외면한 채 방만경영과 도덕적해이의 악순환에 빠지게 된다. 서울시가 산하기관 공공개혁에 진심으로 의지가 있다면

이대로 노조권력만 키워주는 근로자이사제를 도입하려 할까. 수 천명의 노조원이 아닌 천 만 서울시민이 궁금해하는 질문이다.

[illegible]



서울시 중구 세종대로 14길 38(북창동) 단암빌딩 별관 3층

Tel : 02-741-7660~2

Fax : 02-741-7663

<http://www.cubs.or.kr>