

| 사회적 대화 논단 |

노동이사제도의 현황과 쟁점

박귀천 이화여대 법학전문대학원 교수

1. 노동이사제도의 의의

오늘날 자본주의 경제체제와 민주주의를 채택하고 있는 여러 국가에서는 다양한 형태의 근로자 경영참가제도를 두고 있다. 일찍이 우리나라 제헌 국회에서도 근로자의 경영참가에 관한 조항을 제헌 헌법에 명문화하는 문제를 놓고 의원들 간에 매우 격렬한 논의가 이루어진바 있고, 근로자의 이익균점권이 헌법에 규정되었던 역사가 있다. 헌법제정회의록을 보면 근로자 경영참가제도에 찬성한 의원들은 외국의 제도를 모방하고자 함이 아니라 일본의 적산 처리, 이념 및 계급 대립 해소, 남북통일 문제 등과 같이 당시 우리나라가 안고 있었던 여러 심각한 문제와 사회적 갈등 상황을 해결하기 위한 방안의 하나로 근로자 경영참가제도에 대해 논의하였음이 기록되어 있다.⁹⁾

기업 내 노동이사제도는 근로자 경영참가제도의 일종으로 기업의 의사결정단위에 근로자 대표가 참여하여 기업 운영에 관한 주요 의사결정에서 근로자의 의견을 개진한다는 의미가 있다. 노동이사제도는 기업지배구조를 근로자들에게 일부 열어서 기업의사결정 과정에 기업의 중요한 구성원인 노동자의 대표를 참여시킴으로서 결정 과정의 공정성 내지 절차적 정당성을 높이는 데에 기여하고자 하는 것이다.

노동이사는 근로자의 관점에 초점을 두지만 이사회 멤버로서 이사로서의 역할에도 충실해야 하기 때문에 오직 근로자의 이익만 대변하는 것이 아니라 무엇이 회사에 최선인가를 고민해야 한다. 즉, 노동이사는 근로자를 대표하여 이사로서 회사 경영에 참여하는 것이기 때문에

이사로서의 권한과 책임을 갖게 된다. 최근 강조되는 기업의 사회적 책임에 대한 논의는 근로자를 비롯한 다양한 이해관계자들의 이해를 조정하는 방향으로 기업이 운영되어야 한다는 이해관계자 모델에 기반하고 있다. 다양한 이해관계자들의 이해를 중시하는 경영방식은 21세기 기업윤리로 자리매김했고, 투자자의 이익만이 아니라 근로자, 공급업자, 고객 등 다양한 이해관계자들의 이해를 반영해야 한다는 필요성이 강조된다.²⁾

우리나라에서는 2016년 서울시가 “대립과 갈등에서 상생과 협력의 새로운 노사관계 패러다임 구축 필요성”을 피력하며 산하 투자·출연기관에서 국내 최초로 노동이사제도를 도입하던 당시 노동이사제도에 관한 논의가 처음 본격적으로 대두되었다. 최근에는 중앙정부 산하 공공기관의 노동이사제 도입을 위한 공공기관의 운영에 관한 법률(이하 ‘공운법’이라 함) 개정안들이 발의됨에 따라 노동이사제 논의가 다시 활발하게 이루어지고 있다.

2. 국내의 노동이사제도 도입 및 법안 발의 현황

서울시 산하 투자·출연기관에서 노동이사제가 도입된 이후 광주광역시, 경기도, 인천광역시, 경상남도, 부천시, 부산광역시 등 각 지방자치단체에서 노동이사제도 도입이 확산되고 있다.³⁾ 부천시의 경우는 근로자 정원 50명 이상 기관에서, 다른 지역의 경우는 근로자 정원 100명 이상 기관에서 의무적으로 노동이사제를 도입하고 있다. 문재인 정부는 국정과제 중 하나로 중앙정부 산하 공공기관에서의 노동이사제 도입을 채택했지만 아직 도입되지는 않고 있다.

공공기관 이사회에 근로자 참여와 관련하여 21대 국회에서 발의된 ‘공운법’ 일부개정안으로는 김경협 의원 대표발의 법안(의안번호: 2101066, 제안일: 2020. 6. 26.)과 박주민 의원 대표발의 법안(의안번호: 2102985, 제안일: 2020. 8. 14.)이 있다.

1) 이흥재, 『노동법 제정과 전진한의 역할 - 국회속기록의 현장증언』, 2010, 50쪽 이하 참조

2) 배규식외, 『서울시 투자출연기관 참여형 노사관계 모델 도입방안 연구』, 한국노동연구원, 2015, 49쪽.

3) 이정희외, 『노동이사제 평가·분석 및 노동이사 역량강화를 위한 교육프로그램 개발』, 한국노동연구원, 2019, 6쪽.

김경협 의원 대표발의 법안에서는 공기업 및 준정부기관의 비상임이사 중에는 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를 말하며, 해당 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 같다)의 추천을 받은 사람이 1인 이상씩 포함되도록 하고 있다. 제안이유에 따르면 “현재 서울특별시, 경기도, 광주광역시, 인천광역시 등 지방자치단체에서는 관계 법규를 정비를 통해 공공기관 이사회의 인적구성을 다양화하여 이해관계자 참여형 의사결정구조를 마련하였으며 이를 통해 공공기관 내부의 경영감시 기능을 강화하고 있음. 또한 해외에서도 노사공동결정제, 노동자의 경영참여가 광범위하게 실시되고 있는 반면, 현행법에서는 공공기관의 의사결정구조가 여전히 ‘정부 독점형’ 구조로 제한되어 있음. 이에 공기업 및 준정부기관의 비상임이사 중에 근로자대표가 추천한 사람이 포함되도록 하여 공공기관의 경영 투명성과 책임성을 높이려는 것임.”이라고 밝히고 있다.

박주민 의원 대표발의 법안에서는 공기업·준정부기관은 상임이사 중 노동이사 2인 이상을, 근로자 정원 500명 미만인 공기업·준정부기관의 경우에는 노동이사 1인 이상을 포함하여 이사회를 구성하도록 하는 내용을 담고 있다. 제안이유에서는 “기업과 준정부기관은 민간기업과 달리 이해관계자가 모두 주인이자 소비자인 국민인 만큼 이들의 경영이 투명하게 실현될 필요성이 강조된다. 노동이사제 도입을 통해 근로현장에서의 경험이 회사의 최고 의사결정과정에 반영될 수 있는 창구가 되며 산업민주주의에 기여하고, 노사갈등이 완화될 수 있음”이라고 밝히고 있다.

그리고 지난 11월 25일 경제사회노동위원회(경사노위) 산하 공공기관위원회가 발표한 '공공기관의 지속 가능한 발전을 위한 합의'에는 공공기관의 노동자 경영 참가를 위한 노동이사제를 도입하는 내용의 합의가 포함되어 노동이사제 도입 논의가 더욱 힘을 얻고 있다.

3. 공공기관의 노동이사제 도입 시 ‘공운법상 쟁점

공공기관의 유형은 공기업, 준정부기관, 기타 공공기관으로 나뉘고, 이 중 ‘공운법’ 적용 대상은 상장 공기업과 준정부기관이다. 각 유형별로 노동이사제 도입과 관련하여 공운법상 고려

되어야 하는 주요 내용을 간략히 정리해 보면 다음과 같다.

1) 상장 공기업

공기업의 임원선임에 대해서는 상장 여부에 관계없이 공운법이 적용되기는 하지만 상장공기업은 임원선임과 관련하여 상법과 공운법을 혼합하여 적용하고 있는 것으로 나타나고 있다. 상장공기업은 총 8개로 강원랜드, 그랜드코리아레저(GKL), 기업은행, 한국가스공사, 한국전력공사, 한국전력기술·한전KPS·한국지역난방공사이다. 기타 공공기관에 해당되는 강원랜드와 기업은행을 제외한 6개 기관이 시장형공기업 또는 준시장형공기업에 해당된다. 대다수의 상장공기업은 주요 등기 임원 선임을 주주총회 결의사항으로 두고 있어 임원 선출 관련 주주의 권리를 보장하고 있다.⁴⁾

상법 제382조 제3항은 사외이사의 결격사유를 규정하고 있는데 이는 주로 지배주주나 경영자로부터 독립성을 확보하기 위한 요건과 관련된다. 사외이사가 될 수 없는 자는 ① 회사의 상무에 종사하는 이사·집행임원 및 피용자 또는 최근 2년 이내에 회사의 상무에 종사한 이사·감사·집행임원 및 피용자, ② 최대주주가 자연인인 경우 본인과 그 배우자 및 직계 존속·비속, ③ 최대주주가 법인인 경우 그 법인의 이사·감사·집행임원 및 피용자, ④ 이사·감사·집행임원의 배우자 및 직계 존속·비속, ⑤ 회사의 모회사 또는 자회사의 이사·감사·집행임원 및 피용자, ⑥ 회사와 거래관계 등 중요한 이해관계에 있는 법인의 이사·감사·집행임원 및 피용자, ⑦ 회사의 이사·집행임원 및 피용자가 이사·집행임원으로 있는 다른 회사의 이사·감사·집행임원 및 피용자이다.

상장공기업인 한국가스공사의 경우 정관에서 명시적으로 후보추천일로부터 최근 2년 이내에 공사의 임직원으로 근무한 사실이 있는 자는 비상임이사 자격이 없다는 점을 규정하고 있다. 이는 한국가스공사가 공기업구조개선법 적용을 받고 있는바 동법 제9조 제2항 및 제3항에 따르면 대상기업과 중대한 이해관계가 있는 자는 비상임이사가 될 수 없고 이해관계가 있는 자의 범위는 정관으로 정한다고 규정하고 있다는 점에 따라 규정한 것으로 보인다.

4) 정일목, "상장공기업의 등기임원 선임제도 현황", CGS Report, 2015년 5권 14호, 한국기업지배구조원, 8쪽 이하.

그 외의 상장공기업의 경우 비상임이사에 대해 상법상 사외이사 결격사유를 적용하고 있다는 점이 정관 등 내부규정상 드러나지는 않지만 주주의 권리를 강조하는 관점에서 해석한다면 상법상 사외이사 결격사유에 관한 규정을 적용해야 한다고 주장될 가능성을 배제할 수 없을 것이다. 이러한 해석에 따르면 상장공기업에서 노동이사제를 도입하기 위해서는 공기업에 고용되어 있는 직원을 노동이사로 선임한다는 취지의 공운법 개정이 고려될 필요가 있다.

2) 비상장공기업 및 준정부기관의 경우

관계법령 및 지침상 비상장공기업 및 준정부기관의 임원선출 절차에 관해서는 일반적인 내용에 대해서만 규정하고 있고, 세부적인 내용은 각 기관의 정관이나 임원추천위원회 운영규정에서 정하고 있다.

비상장공기업 및 준정부기관의 비상임이사에 대해서도 상장공기업과 마찬가지로 상법상 사외이사 결격 사유가 적용되어야 한다고 해석될 가능성을 배제할 수 없기 때문에 비상장공기업 및 준정부기관에서의 노동이사 도입을 위해서도 공운법 개정이 필요하다고 할 것이다. 공운법 개정 시, 사외이사의 결격사유 규정에도 불구하고 노동이사는 재직 중인 직원 중에서 선임할 수 있다는 취지의 규정을 마련해야 할 것이고, 이 경우 노동이사 후보의 재직기간 요건에 대해 규정하는 방안도 함께 고려될 필요가 있다.

또한, 상장 및 비상장 공기업을 포함하여 공기업 및 준정부기관에 대해 적용되는 공기업·준정부기관 인사운영 지침과 각 기관의 내부규정에서는 이사 후보자 심사기준으로 ‘경영에 관한 학식과 경험’을 강조하고 있어 근로자의 이해를 대변할만한 기관 내부의 직원이 이러한 심사기준에 부합되기 어려운 측면이 있다. 따라서 공운법 개정과 더불어 공기업·준정부기관 인사운영 지침 및 각 기관의 정관, 임원추천위원회 규정 등에서 노동이사의 특성이 반영될 수 있는 심사기준을 부가하는 개정도 필요할 것이다.

한편, 국민연금공단, 근로복지공단은 노동조합 연합단체에서 추천하는 사람을 비상임이사로 선임하도록 정관에 규정하고 있는데 이러한 비상임이사는 해당기관 소속 직원들 중에서 선임되는 노동이사와는 구별된다.

3) 기타 공공기관

기타 공공기관의 경우 노동이사를 비상임이사로 선임한다는 전제 하에서 원칙적으로 정관 등 내부규정 개정 등을 통해 공운법 개정 없이 노동이사제 도입이 가능하다. 기타 공공기관의 경우, 비상임이사는 해당기관 이사회에서 선임(+주무기관의 승인)하는 경우가 가장 많다. 그 밖에 임추위 추천후보를 주무기관장이나 이사회에서 선임하는 경우, 주총 또는 총회에서 선출하는 경우, 주무기관장이 임명하는 경우 등도 있다. 따라서 기타 공공기관의 경우는 각 기관의 정관에서 정하고 있는 기존의 비상임임원 선출절차를 고려하되, 소속기관 직원들의 투표를 통한 노동이사 후보 선출 및 노동이사 선임절차를 정관, 임원추천위원회 운영규정 등 내부규정에 마련하여 노동이사를 도입하는 방안이 가능할 것이다.

4. 노동이사제도에 대한 기대와 우려

노동이사제도의 효과에 대해서는 긍정적 평가와 부정적 평가가 공존한다. 그간의 관련 논의들을 간략히 정리해 보면 다음과 같다.⁵⁾

먼저, 노동이사제도의 긍정적 측면으로는 크게 ① 주주 외의 이해관계자 이익 보호, ② 효과적 감시자 및 조연자 역할 수행, ③ 정보 교환의 매개, ④ 인적자본에 대한 투자 증진 등으로 보고 있다. ①과 관련하여, 경영진은 단기적 성과를 추구하는 제한된 책임성을 가질 수 있으나 노동이사는 이를 경계하고 기업의 사회적 공헌에 더 많은 가치를 두고 이를 유인할 수 있다고 본다. ②와 관련하여서는 경영진의 전횡이나 사익 편취를 견제하고 기업 내의 정보를 효과적으로 전달하여 효율적인 의사결정을 도우며 기업 성과에 따라 연대의식을 가질 수 있다고 하고, ③과 관련하여서는 근로자의 직업 안정성을 추구하여 인적자본에 대한 투자를 활성화할 수 있다고 한다.

한편, 우려사항으로는 ① 주주이익에 반하는 노동자 이익 추구로 이사회의 의사결정이 지

5) 상세한 내용은 김정욱외, 『공공기관 노동이사제 (근로자이사제) 도입방안 연구』, 한국개발연구원, 2018, 120쪽 이하 참조.

연되거나 방해 받을 가능성, ② 근로자와 경영진의 담합 가능성, ③ 노동조합과의 상충 가능성, ④ 노동이사의 경영 전문성 미흡 등이 있다. 이에 대해서는 반론도 제시된다. 즉, 노동자의 이사회 참여가 노사 갈등을 완화할 수 있고, 산업민주주의의 실현에 대한 노사의 이해를 도모할 필요가 있다는 점, 독일, 스웨덴 등의 해외 사례에서는 노동이사의 동의를 구하여 이사회에서 경영 결정을 하는 경우 근로자들로부터 결과를 존중받는 것으로 나타나고 있다는 점이 반론으로서 제시된다. 또한, 노동조합과의 상충 가능성에 대해서는 노동이사가 노동조합원 자격을 유지할 수 있는지 여부에 대해 국내법상 논란이 있는데, 노동이사직과 노동조합원 자격은 양립할 수 있도록 하더라도 예를 들어 노조간부는 노동이사를 할 수 없도록 하는 등의 장치를 통해 보완이 가능하다고 본다. 노동이사의 전문성이 미흡하다는 지적에 대해서는 노동이사의 기업 경영에 대한 전문성을 기를 수 있는 역량 강화 프로그램을 운영하는 방안을 통해 보완할 수 있고, 공공기관에서는 주요 업무 분야에 오래 종사한 근로자의 전문성이 비상임임원보다 훨씬 높다고 볼 수도 있다는 반론이 제시된다.

5. 노동이사제도 관련 주요 쟁점

서울시 등 지방자치단체 산하 공공기관의 노동이사제도 도입 당시와 도입 이후 여러 쟁점들이 논의되어 왔다. 그 중 몇 가지 주요 내용을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.⁶⁾

1) 소속근로자로 할 것인가, 근로자가 추천하는 외부인사도 포함할 것인가

노동이사제도는 해당 기업의 구성원인 근로자의 대표를 이사회에 참여시켜 기업의 중요한 경영상 의사결정 과정에 기업 구성원인 근로자들의 의사를 반영하고자 한다는 데에 그 취지가 있다. 오랫동안 제도를 시행해 온 유럽 국가들은 대부분 내부 근로자를 후보군으로 한정(그리스, 노르웨이, 덴마크, 룩셈부르크, 슬로베니아, 아일랜드, 오스트리아, 체코, 크로아티아, 포르투갈, 핀란드, 프랑스, 헝가리)하고 있으며, 일부 국가(스페인, 슬로바키아, 폴란드)는 제한 없이 임명할 수 있다. 독일의 경우에는 기업 규모에 따라 세분화하여 노동이사 중 일부를 꼭 근로자로 선임하도록 하거나, 외부의 노동조합 인사를 선임하도록 하고 있다.

본래 노동이사제도는 기업의 주요 구성원인 소속근로자의 대표가 의사결정기구인 이사회에 참여한다는 의미를 가지고 있다는 점을 고려할 때 소속근로자를 노동이사 후보군으로 하는 것이 노동이사제도 본연의 취지에 보다 부합된다고 본다.

2) 비상임이사로 할 것인가, 상임이사로 할 것인가

노동이사를 상임이사로 할 것인지, 비상임이사로 할 것인지 문제될 수 있는데 노동이사가 도입되어 있는 국가들에서는 비상임으로 하고 있고, 근로자의 대표로서 견제와 감시의 기능에 중점을 두는 노동이사는 비상임이사로서의 지위를 갖는 것이 적합하다고 본다.⁶⁾ 또한 상임이사가 되어 이사로서의 업무만 수행하게 된다면 현행 노동관계법상 사용자로 해석될 가능성도 배제할 수 없고, 만일 사용자로 해석된다면 특히 노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노조법”이라 함)상 노조 조합원 자격은 가질 수 없게 된다. 노동이사의 노조 조합원 자격 문제에 대해서는 아래에서 다시 살펴본다.

다만 노동이사의 업무가 원래 직원으로서 담당하는 업무와 상충되거나 조화를 이루기 어려운 경우가 발생되기도 한다. 참고로 “서울시 투자출연기관 근로자이사제 세부운영지침”에 따르면 노동이사는 노동자로서의 본연의 직무를 수행하고, 노동이사 본인이 요청하는 경우 노동이사 근무를 충실히 수행하기 적합한 직위로 전보조치할 수 있다. 서울시 산하기관 노동이사들은 노동이사가 공정한 직무수행을 위해 기관의 직제 규정상 단위부서에 소속되지 아니하고 전사적인 업무에 종사하도록 해야 한다는 의견, 노동이사가 종사하기에 적합한 직무의 개발 내지는 노동이사 역할과 부합된다고 볼 수 있는 감사 업무나 기관내 인권 관련 업무 등을 맡도록 해야 한다는 의견 등을 제시한다.

3) 권리와 의무의 수준은 어느 정도로 할 것인가

노동이사에 대해 일반 비상임이사와 동일한 권리와 의무를 보장하되, 노동이사의 특수한

6) 김정욱외, 앞의 글, 30쪽 이하, 이정희외, 앞의 글, 72쪽 이하.

7) 이정희외, 앞의 글, 109쪽.

상황을 고려하여 일반 비상임이사와는 다른 권한을 인정하는 방안도 생각할 필요가 있다. 예컨대 서울시 산하기관 노동이사들의 경우, 노동이사의 이사회 부의권, 경영사항에 대한 감사 의뢰권, 경영정보 문서 열람권 및 자료제공 요구권 등을 요구한다. 한편, 노동이사의 비위행위 등에 대해 직원으로서 징계할 것인지, 이사로서의 책임을 물을 것인지 문제될 수 있고, 이러한 문제에 대해 사전에 정해 두는 것을 고려할 수 있다.

4) 노조 조합원 자격을 유지할 수 있는가

현행 노조법상 “사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”는 사용자에게 해당하고(제2조 제2호), “사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우” 이를 노동조합으로 보지 아니한다(제2조 제4호). 서울시는 조례 제정 당시 노동이사가 “사업의 경영담당자” 혹은 “그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”에 해당될 가능성이 있다는 문제로 인해 노동이사에 임명된 사람은 노동조합을 탈퇴하도록 규정하였다. 노동이사가 노동조합만이 아닌 전체 근로자의 대표로서 이사회에 참여하고 활동한다는 점을 고려하면 노동조합과의 공식적 관계를 단절하는 것이 합리적이고 현행법 규정에도 부합된다고 볼 수도 있다.⁸⁾ 그러나 노동이사가 노동조합과 단절된다면 사용자측 이해 대변을 위한 수단으로 전락하거나 혹은 고립된 제3의 회색인이 되어 버릴 위험도 있다. 노동이사와 노동조합과의 단절이 노노갈등 문제로 비화될 가능성도 우려된다. 외국의 경우 노동이사는 노조 조합원 자격을 유지하는 경우가 대부분이고, 노조 탈퇴를 강제하는 입법례는 발견되지 않는다.⁹⁾ 다만, 대부분 기업별 노조들이 설립되어 있는 우리나라 공기업 노조의 현실을 고려할 때 산별노조 중심의 외국 사례와 직접 비교하기에는 무리가 있다. 그럼에도 노동이사와 노조의 관계를 단절시켜 놓은 상태에서 노동이사는 유명무실해질 가능성을 배제할 수 없다는 점, 기존 판례상 ‘사용자’ 및 ‘항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자’에 대한 해석은 본래 일반적인 이어나 간부직원 등에 대한 해석이고, 이러한 해석을 새롭게 설계된 제도인 노동이사에 그대로 적용하는 것이 과연 옳은 가라는 점을 생각할 필요가 있다. 노동조합 조합원 자격을 유지하도록 법에 특칙을 마련하는 방안도 고려할 수 있을 것이다.

5. 맺음말

공공기관의 경우에는 어느 정권에서나 그 경영진을 정치적으로 임명하는 경향이 강했기 때문에 단기간 재임하는 경영진보다는 오히려 고용이 보장되어 있고 당해 기관의 업무와 사정을 잘 알고 있는 근로자들이 노동조합을 통해서, 혹은 다른 방법으로 경영진의 의사결정에 사실상 참여하는 사례들을 발견할 수 있다. 이러한 역할을 긍정적으로 발전시킨다면 각 기관의 특성에 맞추어 경영을 합리화하고 공공성을 강화시켜 대국민 서비스의 질을 향상시키는 방편이 될 수 있겠으나 그렇지 못한 경우 소위 노사담합에 의한 부작용을 초래할 수 있다. 이러한 점을 고려할 때 오히려 노동이사제도와 같은 일종의 근로자 경영참가제도를 공식화하여 공공기관 근로자들이 경영에 대해 권한을 갖는 만큼 책임을 나누도록 하는 편이 공공기관의 건강한 발전을 위해서도 바람직할 것이다.¹⁰⁾

경제상황, 일자리에 대한 불확실성이 전례 없이 높아지고 있는 현재와 같은 상황에서는 근로자들에게 경영에 관한 주요 정보를 투명하게 공개하고 협력과 상생의 노사관계를 구축한다는 의미에서도 노동이사의 이사회 참여는 더욱 중요한 의미가 있다고 할 것이다. 공공기관 노동이사제도의 법제화를 구체적으로 논의하는 과정에서는 그간 지자체 산하 공공기관에 이미 도입된 노동이사제도 운영 및 노동이사들의 활동과 경험에서 제기된 쟁점들에 대한 충분한 검토와 논의가 반영되는 방안이 모색되어야 할 것이다.

8) 배규식외, 앞의 글, 220쪽.

9) 박태주, “한국에서 ‘근로자이사제’의 도입은 어떻게 가능한가 - 서울시 투자출연기관의 시도를 중심으로”, 『노동법포럼』 제19호, 2016, 60쪽.

10) 배규식, “공공기관 노동이사제 도입방안 : 유럽의 노동이사제를 참조하여”, 『월간 노동리뷰』 2017년 8월호, 88쪽.