

대안적 근로자대표제의 모색 : 근로자대표제도의 개편방향

김기선*

I. 들어가는 말

2017년 5월 10일 수많은 국민들의 희망을 담아 새로운 정부가 닷을 올렸다. 그리고 ‘나라를 나라답게’라는 슬로건(slogan)을 표방했던 문재인 정부 앞에는 이제 국민들의 수많은 염원을 실천해야 하는 과제가 남아 있다. 새 정부가 ‘일자리대통령’을 천명하는 데서 쉬이 짐작할 수 있듯이, 문재인 정부의 정책공약집에서는 일자리와 관련된 공약에 많은 지면이 할애되어 있다. 정책공약집에는 주요 공약으로 “일자리가 마련된 대한민국”이 제시되어 있고, “일자리 창출”, “비정규직 감축 및 처우개선”, “노동존중사회 실현” 등이 이를 실현하기 위한 주요 과제로 설정되어 있다. 그리고 “노동존중사회 실현”을 위한 세부적인 과제로 11가지의 과제가 제시되어 있는 가운데¹⁾ 그 중 하나로 “사업장 내 근로자 이해대변기구인 ‘종업원대표’제도 실질화”를 통해 “90%의 중소·영세 미조직노동자의 권리를 보장하겠습니다”라는 내용이 들어있다.

본고에서는 실태적 관점에서 본 현행 근로자대표제도²⁾가 가진 문제점을 지적하고,³⁾ 현행 근로자대표제도의 문제점을 극복하기 위한 대안적 근로자대표제는 무엇인지 그 개편방향을 제시하고자 한다.

* 한국노동연구원 연구위원 (arbeit@kli.re.kr).

- 1) 더불어민주당(2017), 『제19대 대통령선거 더불어민주당 정책공약집 : 나라를 나라답게』, pp.82~93.
- 2) 이 글에서는 사용하는 ‘근로자대표’에는 근로기준법상의 근로자대표(근로기준법 제24조 제3항 등)인 과반수 노동조합 또는 과반수 근로자대표자, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 함)상의 노사 협의회 또는 그 근로자위원, 취업규칙 불이익변경에 있어 동의주체가 되는 과반수 노동조합 또는 근로자의 과반수 등이 이에 포함된다.
- 3) 이와 관련하여 새 정부가 들어서기에 앞서 연구원은 『노동리뷰』 2017년 4월호 ‘전환기의 고용노동정책 : 노동’ 편에서 주로 법 이론적 관점에서 현행 근로자대표시스템이 가지고 문제점을 지적하고 향후 근로자대표제도의 개편방향에 대한 단상(斷想)을 보인 바 있다. 이에 대하여는 김기선(2017), 「근로자대표제도의 개편방향」, 『노동리뷰』 4월호, 한국노동연구원, pp.37~42 참조.

II. 실태적 관점에서 본 현행 근로자대표제의 문제점

1. 현행 노사협의회의제도의 문제점

노사협의회의 운영 실태와 관련하여 상용근로자 수가 30인 이상인 기업 36,739개를 모집단으로 하여 이를 산업별 비례할당방식을 활용하여 586개의 표본을 조사한 최근 연구에 의하면, 노사협의회의 운영 여부에 대해 57.2%(335개소)는 ‘운영하고 있다’고 응답한 반면, 42.8%(251개소)는 ‘운영하지 않고 있다’고 응답하였다. 이러한 결과는 근참법에 따르면 30인 이상의 사업장은 노사협의회를 설치하도록 규정하고 있음에도 불구하고, 실제 현장에서는 노사협의회를 운영하지 않는 경우가 적지 않음을 보여주는 것이라 할 수 있다.⁴⁾

〈표 1〉 노사협의회의 운영 여부

(단위 : 개소, %)

	빈도	비율
노사협의회의 ‘운영함’	335	57.2
노사협의회의 ‘운영하지 않음’	251	42.8
합계	586	100.0

자료 : 장흥근 외(2016), 『노사협의회의 운영상황 실태조사』, 고용노동부 학술연구용역보고서, p.36.

〈표 2〉 근로자위원의 선출방식

(단위 : 개소, %)

	빈도	비율
근로자의 직접선거	159	47.5
근로자의 간접선거	37	11.0
회사의 지명·추천	45	13.4
일부 근로자 선거와 일부 회사 지명·추천	41	12.2
일부 근로자 선거와 일부 노조 위촉	9	2.7
노조가 근로자위원을 모두 위촉 - 과반수 노조가 위촉	40	11.9
노조가 근로자위원을 모두 위촉 - 비과반수 노조가 위촉	2	0.6
모름	2	0.6
합계	335	100.0

자료 : 장흥근 외(2016), 『노사협의회의 운영상황 실태조사』, 고용노동부 학술연구용역보고서, p.43.

4) 장흥근 외(2016), 『노사협의회의 운영상황 실태조사』, 고용노동부 학술연구용역보고서, p.36.

한편 노사협의회 위원 중 근로자 위원을 선출하는 방식과 관련하여 앞의 연구에 의하면, 노사협의회를 운영하고 있는 355개 사업체 가운데 47.5%(159개소)는 근로자의 직접선거를 통해 근로자 위원을 선출한다고 응답하여 과반수 정도가 근로자의 직접선거를 통해 근로자 위원을 선출하는 것으로 나타났고, 노조(과반수 노조)가 근로자 위원을 지명하는 경우는 11.9%, 근로자의 간접선거를 통해 근로자 위원을 선출하는 경우는 11.0%로 나타났다. 그렇지만 회사의 지명, 추천에 의해 근로자 위원을 선출한다는 응답도 13.4%로 나타나, 근로자 위원 선출에 있어 회사의 지배·개입 정도가 적지 않은 것으로 나타났다.⁵⁾

2. 현행 근로기준법상 근로자대표의 문제점

우리 노동현실에서 실제로 근로기준법상의 근로자대표가 어느 정도 활용되고 있는지에 대한 정확한 실태를 파악할 수 있는 자료는 존재하지 않는 것으로 보인다. 다만 근로자대표와의 서면합의를 요건으로 하고 있는 유연근로시간제가 어느 정도 도입 내지 실시되고 있는지를 통해 근로자대표의 활용도를 간접적으로 유추할 수 있을 뿐이다. 2016년 8월 기준 경제활동인구조사 근로형태별부가조사에 나타난 임금근로자 가운데 유연근무제를 활용하는 근로자가 4.2%에 불과하여 실무에서 실제 유연근로시간제가 활용되는 경우가 많지 않을 것을 보면 근로자대표의 활동 또한 그리 활발하지 않다고 추측해 볼 수 있다.

3. 현행 취업규칙 불이익변경 제도의 문제점

취업규칙제도가 가진 현실적인 한계성으로는 현행 취업규칙 제도는 근로조건의 형성 및 변경을 위한 합의기능을 수행하는데 어려움이 있다는 점이다. 사용자가 근로조건을 근로자에게 불이익하게 변경하고자 하는 경우 과반수 노조 또는 근로자의 과반수는 이러한 사용자의 제안에 대해 찬반을 표시하는 수동적인 주체에 머물고 있을 뿐이다. 상황이 이렇다 보니, 원칙적으로는 사용자가 자유롭게 근로조건을 설정하거나 변경하는 것을 인정하면서도 근로조건을 불리하게 변경하는 경우에 있어서는 과반수 노조 또는 근로자 과반수의 동의를 받도록 함으로써 사용자가 일방적으로 근로조건을 불리하게 변경하는 문제점을 보완하고자 한 근로기준법의 취지는 거의 발휘되지 못하고 있다. 이러한 사실은 취업규칙과 관련한 연구조사를 통해서도 일정 부분 확인되고 있다.

200개의 사업장을 대상으로 각 사업장별로 적용되고 있는 취업규칙의 실태조사를 조사한

5) 장흥근 외(2016), 『노사협의회 운영상황 실태조사』, 고용노동부 학술연구용역보고서, p.43.

연구⁶⁾에 따르면, 취업규칙의 불이익한 변경 시 취업규칙 보유기업(190개)의 87.8%(167개)는 동의를 받는 것으로, 4.7%(9개)는 동의를 받지 않는 것으로 조사되었다(기타 13개). 그러나 동의를 얻는다는 의미를 보다 자세히 살펴보면, ‘과반수 노조나 과반수 근로자들의 의견수렴을 한다’는 경우가 취업규칙 보유기업(190개)의 36.3%(69개)이고, 동의를 구하기는 하지만 ‘과반수 상관없이 노조의 동의를 얻는다’는 응답이 23.1%(44개), ‘노사협의회의 동의를 얻는다’는 응답이 19.4%(37개), ‘노사협의회 근로자 위원의 동의를 얻는다’는 응답이 약 8.9%(17개)로 나타나 절반 이상의 기업(98개 기업)이 사실상 형식적인 동의 절차를 진행하는 것으로 나타났다. 또한 이 연구에서 조사된 사용자가 동의를 얻지 못한 경우 이후의 처리방식을 보면, ‘동의를 얻을 때까지 취업규칙의 변경을 유보한다’는 응답은 취업규칙 보유기업(190개)의 55.7%(106개)이고, ‘개별 근로자마다 동의를 얻어 근로계약을 변경한다’는 응답이 19.5%(37개), ‘최대한 노력으로도 동의를 얻지 못할 경우 동의 없이 변경한다’는 응답이 14.7%(28개), ‘신규 근로자들에게 변경된 취업규칙을 적용한다’는 응답이 8.9%(17개)로 나타나 현행 법령상에 규정되어 있는 절차를 제대로 준수하지 않는 경우가 적지 않은 것으로 조사된 바 있다.

Ⅲ. 근로자대표제의 개편방향

1. 단일·중층적 근로자대표시스템의 구축

현행 근로자대표시스템이 가지고 있는 문제점과 비슷한 기능을 수행하는 현행 노동관계법상 근로자대표의 난립으로 인한 혼란을 극복하기 위해서는 현행 근참법상의 노사협의회, 근로기준법상 근로자대표 및 취업규칙 변경제도를 통합하여 근로자의 이익을 진정으로 대변할 수 있는 집단적 근로조건 결정시스템을 구축하는 것이 필요하다.⁷⁾

문제는 근로자대표시스템을 어떻게 개편할 것인가이다. 이와 관련해서는 기존에 다양한 제안들이 있어 왔다.⁸⁾ 기본적으로 노사협의회의 근로자 위원을 중심으로 근로자대표제도를 통

6) 이정 외(2009), 『취업규칙 분석 및 제도개선방안 연구』, 고용노동부 연구용역보고서.

7) 근로자대표시스템의 재구축과 관련하여 그간 제시되었던 학계의 견해들을 살펴보면 대체로 근로기준법상의 근로자대표와 근참법상의 노사협의회, 또는 취업규칙의 근로자 과반수까지를 통합하는 단일한 근로자 또는 종업원대표시스템이 구축되어야 한다는 점에서는 견해가 일치되어 있는 것으로 판단된다(박재성(2013), 『근로자대표의 재구성을 위한 법이론적 검토』, 한국노동연구원, p.74).

8) 이와 관련해서는 노사협의회를 축으로 하여 근로자대표시스템을 개편하는 견해(강성태(2007), 「근로자참가제도의 실행방향과 과제」, 『법학총론』 24(3), 한양대학교 법학연구소; 김훈·박종희(2011), 「종업원대표제

합할 것인지, 종업원평의회와 같은 근로자대표기구를 수립할 것인지는 입법적 결단에 의해 판단될 문제라 생각되지만, 현행 노사협의회와 같은 노사동수로 구성되는 위원회 방식이 아닌 노사가 대등적인 입장에서 협의 또는 합의를 하는 종업원대표방식을 취하는 경우에는 사용자가 근로자대표를 선출하는 것이 금지되기 때문에 근로자의 자발적인 선거발의 등이 있어야 근로자대표가 선출될 수 있고, 따라서 사용자에게 근로자대표의 선출의무를 부과하기 어렵다는 점을 고려할 때 단기적으로 현행 노사협의회와 같은 근로자 위원을 중심으로 근로자대표제도를 통합하되, 장기적으로 종업원평의회 형태의 독자적인 근로자대표 기구를 수립하는 것을 상정할 수 있을 것으로 판단된다.

이와 관련하여 근로자대표가 마련되어야 하는 대상을 확대하는 것이 필요하다. 현행 근참법은 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장을 대상으로 하고 있지만, 정작 근로자이익대표가 절실히 필요한 사업장은 영세사업장이다. 이러한 점을 감안하면 향후 근로자대표가 설치되어야 할 대상범위를 현행보다 확대하는 것을 고려할 필요가 있다. 현행 근로기준법에 의하면 근로기준법이 전면 적용되는 범위는 상시 5인 이상의 사업 또는 사업장이며, 취업규칙의 작성의무는 상시 근로자 10인 이상의 사업 또는 사업장에 부과된다는 점을 고려하여 적용확대를 고민할 필요가 있다.

한편 근로자의 이익대변의 문제가 단순히 사업장 수준에 그치지 않는다는 점을 감안하여 복수의 사업 또는 사업장으로 이루어진 기업 그리고 복수의 기업이 결합된 기업집단의 경우에 이에 상응하여 근로자이익대변기구로서 기업 또는 기업집단 근로자대표 등 중층적 근로자대표 제도가 수립될 수 있도록 할 필요가 있다. 이와 더불어 현행 노사협의회가 사업의 규모와 관계없이 획일적으로 3인 이상 10인 이하의 위원으로 구성되도록 하는 것에서 탈피하여 사업 규모에 따라 그 규모를 다양화하는 것을 검토할 필요가 있다.

2. 선거를 통한 상설적 근로자대표의 민주적 대표성 확보

근로자대표는 명실상부한 근로자의 대표이어야 한다. 결국 이는 근로자대표가 민주적 선거

재구축의 필요성과 기본 방향, 『산업관계연구』 21(2), 한국고용노사관계학회; 유일호(2013), 『종업원대표제도 구축방안에 관한 연구』, 『노동연구』 25, 고려대학교 노동문제연구소, pp.204~205; 이승욱 외(2015), 『노동관계법상 근로자대표제도의 개선방안 연구 - '노사협의회 근로자위원 권한강화'를 중심으로』, 고용노동부 학술연구영역보고서), 독자적인 근로자대표 또는 종업원대표시스템 구축을 지지하는 견해(이철수(2011), 『통일적인 종업원대표시스템 정립을 위한 소고』, 『산업관계연구』 21(1), 한국고용노사관계학회; 유경준·박은정(2012), 『노동조합과 근로자대표시스템에 관한 연구』, 『산업관계연구』 22(1), 한국고용노사관계학회), 단체교섭시스템의 확대를 통한 근로자대표시스템의 개편을 주장하는 견해(박제성 외(2010), 『기업 내 근로조건 결정법리』, 한국노동연구원; 박제성(2013), 『근로자대표의 재구성을 위한 법이론적 검토』, 한국노동연구원) 등이 있어 왔다.

라는 형태의 근로자 전체의 집단적 의사에 의한 수권을 통해 그 대표성을 확보해야 한다는 것을 의미한다. 이와 관련하여 검토되어야 할 사항 중 하나로는 과반수 노동조합에 어떠한 지위를 부여할 것인가의 문제가 있을 수 있다. 이에 대해 현행과 마찬가지로 과반수 노동조합에 근로자대표 선출에 일정 권한을 부여하도록 하는 견해가 있을 수 있다.⁹⁾ 이와 같은 견해가 주장하는 현실적인 불가피성이 일정부분 있다는 점을 부정할 수 없는 것이 사실이지만, 과반수 노동조합에 근로자대표의 선출에 권한을 부여하는 것은 별도의 정당성을 요구한다. 이와 관련해서는 이철수(2011)의 지적을 새겨둘 만하다. “원리적으로 과반수 노조라 하여 왜 비조합원의 발언권을 봉쇄해야 하는지에 대한 정당화 근거가 필요하고, 과반수의 여부는 변동적이고 우연적인 사실이라 제도의 안정적 운영을 위해 입법기술상 어려움이 따르기 때문에 (장기적으로는) 과반수 여부에 관계없이 통일적인 종업원대표시스템을 모색할 필요가 있을 것이다”¹⁰⁾ 이러한 점에서 본다면 새로운 근로자이익대표시스템을 고려함에 있어 기존과 동일하게 과반수 노동조합에게 근로자대표 선출에 대한 전권을 부여하는 것은 타당하다고 보기 어렵다. 따라서 과반수 노동조합에게 근로자대표에 대한 선출권한을 부여하기보다는 근로자대표가 모든 근로자의 선거에 의해 선출될 수 있도록 하는 것이 바람직할 것이다.¹¹⁾ 이와 동시에 근로자대표의 선출과 관련해서는 선거권 및 피선거권에 대한 규정, 선거관리위원회, 후보자 및 선거관리위원회에 대한 신분보장, 사용자의 선거에 대한 비용부담 등 편의제공, 선거의 하자 등 선거의 실시와 관련된 규정이 마련될 필요가 있다.

3. 근로자대표의 권한 및 운영

근로자대표제도의 개편과 관련하여 고민이 필요한 사항은 향후 근로자대표에게 어떠한 권한을 부여할 것인가의 문제이다. 근로자대표의 권한을 법률로 정해야 하는 것은 첫째로 근로자는 그 대표기관인 근로자대표에 의하여 사용자로부터 보호를 받아야 한다는 점, 둘째로 권한을 법률에 명확히 규정함으로써 근로자대표의 권한이 확실히 확보되도록 하려는 점에 있다.

근로자대표의 권한으로는 정보제공을 받을 권리, 의견청취, 협의권, 동의거부, 합의 등 몇 가지 상정가능한 형태가 있지만, 근로조건 전반에 걸친 근로자대표의 권한을 세부적으로 나누는 것은 면밀한 검토가 필요한 일이기 때문에, 여기에서는 현행 노동관계법령에 규정된 근로자

9) 대표적으로 이승욱 외(2015), 『노동관계법상 근로자대표제도의 개선방안 연구 - '노사협의회 근로자위원 권한강화'를 중심으로』, 고용노동부 학술연구용역보고서, pp.208~209.

10) 이철수(2011), 『통일적인 종업원대표시스템 정립을 위한 소고』, 『산업관계연구』 21(1), 한국고용노사관계학회, p.30.

11) 다만, 이 경우 노동조합의 입후보자에 대하여는 추천 등의 요건을 적용하지 않는 것으로 생각해 볼 수 있을 것이다.

대표의 권한을 중심으로 그 중요사항만을 밝혀두기로 한다.

첫째, 취업규칙제도는 폐지하고 이를 사용자와 근로자대표 간에 노사가 공동으로 결정 내지 합의하는 제도로 전환하여야 한다. 현행 취업규칙제도는 근로조건에 대한 노사의 대등결정이 라는 관점에서 볼 때 이에 부합하는 제도라고 보기 어려운 점이 있다. 기업현장에서 이루어지고 있는 취업규칙 작성 및 신고의 실태에 비춰보면, 취업규칙 기재사항을 규정하고 있는 근로기준법 제93조는 근로조건 전반에 대한 사용자의 일방적인 결정성이 실질적으로 인정되고 있다.

둘째, 현행 근로기준법 등에서 근로자대표와의 서면합의를 요구하는 사항은 사용자와 근로자대표가 합의하도록 한다.

셋째, 현행 근참법상 노사협의회의 의결사항 및 협의사항은 현행 형태를 유지하는 것으로 하되 향후 그 권한의 조정여부를 검토한다. 현행 근참법상 노사협의회의 의결 내지 협의사항을 살펴보면, 전체 근로자의 근로조건에 적지 않은 영향을 미칠 수 있는 직·간접적인 사항은 협의사항으로 되어 있는 반면, 의결사항은 직접 근로조건에 영향을 미치지 않는 사항이 다수로 되어 있다.

넷째, 근로자대표가 실질에 있어서도 기능을 할 수 있기 위해서는 사용자로부터 정보제공이 보장될 필요가 있다. 정보제공을 받을 권리는 결정에 대한 직접적인 권한이 아니지만, 기타 권한의 적절한 행사를 위한 필수적인 권리이기 때문이다.

한편 근로자대표의 운영 및 활동과 관련해서는 임기제의 보장을 통한 근로자대표의 상설화가 필요하고, 근로자대표의 기구로서 의장이 선출되어야 하며, 근로자대표의 회의 및 결의에 대한 세부적인 규정이 마련되어야 한다. 또한 근로자대표의 해임을 포함한 근로자대표의 의무가 규정되어야 하고, 근로자대표의 활동을 보장하기 위하여 근로자대표의 활동에 대한 사용자의 비용부담 및 근로자대표에 대한 보호장치가 마련될 필요가 있으며, 전체 근로자의 사업 내 직접민주주의를 보다 활성화하기 위해 근로자총회에 대한 규정이 필요하다. 그리고 근로자대표에 의해 보호되어야 할 대상을 확대하는 것이 필요하다. 파견근로자, 사내하도급근로자 등 직접적인 근로관계는 없다 하더라도 해당 사업장에서 업무를 수행하는 것과 관련하여 근로자대표가 이들의 이익을 적절히 보호할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

4. 근로자대표가 체결한 합의와 단체협약과의 관계 명확화

근로자대표가 사용자와 체결한 합의의 효력에 대한 명문의 규정을 마련할 필요가 있다. 단체협약과 유사하게 근로자대표가 체결한 합의에 대해 강행적·직접적 효력을 부여하는 것이다. 이와 관련하여 독일 사업조직법은 근로자대표와 사용자 간에 체결된 서면합의(Betriebsvereinbarung)는 직접·강행적 효력을 가지는 것으로 규정하고 있다(사업조직법 제77조 제4

항 제1문).

한편 근로자대표와 사용자 간에 체결된 합의와 단체교섭 또는 단체협약의 관계를 어떻게 설정할 것인지에 대한 신중한 고민이 필요하다. 이와 관련해서는 근로자대표와의 관계에서 노동조합의 우위성이 보장될 수 있도록 할 필요가 있다. 법률에 의해 인정되는 근로자대표와 달리 노동조합은 헌법상 보장되는 노동3권의 주체이다. 이를 위해서는 단체교섭을 사업 또는 사업장 단위에 묶어 두고 있는 교섭창구단일화제도를 개선함으로써 초기업단위 교섭 및 협약이 체결될 수 있도록 하는 한편, 단체교섭 또는 단체협약의 대상이 되는 사항에 대하여는 근로자대표보다 노동조합의 우위를 인정하는 명시적인 규정을 마련할 필요가 있다. 참고로 독일의 경우 사업조직법 제77조 제3항 제1문에서는 협약당사자의 단체협약권을 보장하기 위하여 근로자대표와 사용자 간에 체결되는 서면합의의 한계를 규정하고 있다. 이에 따르면, 단체협약에서 정하고 있거나 또는 통상적으로 단체협약에 의하여 정해지는 임금 기타 근로조건을 사업협정의 대상이 될 수 없도록 하고 있다. 즉 이 점에서 협약상의 우위가 확보되고 있다. 단체협약상의 효력을 사업협정의 그것보다 우위에 두는 까닭은 사업협정이 미조직 근로자에 대하여 ‘대체단체협약(Ersatztarifvertrag)’으로서의 효력을 가지거나 또는 사업협정에 의하여 협약상의 규정이 무력하게 되는 것을 방지하고, 또한 기본법 제9조 제3항에 의하여 보장되는 협약자치를 존중하고자 하는데 있다. 따라서 원칙적으로 단체협약상의 규정을 원용하는 사업협정의 체결도 허용되지 않는다. 협약당사자의 권한우위가 인정되는 사항을 내용으로 하는 사업협정은 사용자와 근로자대표의 권한범위를 넘는 것이기 때문에 무효가 된다. 이를테면 단체협약에서 초과근로가 인정되는 예외적인 경우를 정하고 있는 경우, 초과근로에 대해 규정하고 있는 사업협정이나 주 근로시간의 일별 분배에 관한 단체협약상의 규정에 반하는 사업협정은 무효가 된다. 다만, 단체협약에서 소위 ‘협약개방규정(Tariföffnungsklausel)’에 의해 협약상의 내용을 보충하는 사업협정의 체결을 허용하는 명시적인 규정을 둔 경우에는 협약우위는 적용되지 않는 것으로 하고 있다(사업조직법 제77조 제3항 제2문).

IV. 맺음말

현행 노동관계법상 근로자대표제도가 그야말로 기능부전의 상태에 있음에도 불구하고 향후 근로자대표의 중요성과 그 역할은 보다 증대될 것으로 보인다. 이는 노동조합 조직률의 지속적인 저하, 고용형태의 다양화 등으로 인해 전통적인 근로조건결정시스템에 한계가 부각되고 있고, 경제의 글로벌화, 기업간 경쟁의 격화, 서비스경제의 확산, 다양한 고용형태와 이에 따른

작업방식의 다양화, 일과 가정의 양립 등 근로자의 요구수준의 개별화 등이 진행되고 있다는 점에서 그러하다.

이러한 점에서 향후 기업 내 근로자대표제도의 필요성은 보다 확대될 것이 기대된다. 이에 따라 현행 취업규칙 변경에 있어 근로자참여제도, 노사협의회, 근로기준법상의 근로자대표 등 현행 노동관계법에 산재해 있는 근로자대표시스템을 통합하여 명실상부한 기업 내 집단적 근로조건 결정의 주체로서 근로자대표시스템을 개편 내지 재구축하는 것이 필요하다 할 것이다. 노사대등의 관점에서 근로조건에 대한 집단적 협의 및 합의를 가능케 하는 근로자대표시스템을 마련하는 것이 우리가 앞으로 시급히 풀어야 할 숙제다. **KLI**

[참고문헌]

- 강성태(2007), 「근로자참가제도의 신동향과 과제」, 『법학총론』 24(3), 한양대학교 법학연구소.
- 김기선(2017), 「근로자대표제도의 개편방향」, 『노동리뷰』 4월호, 한국노동연구원.
- 김훈·박종희(2011), 「종업원대표제 재구축의 필요성과 기본 방향」, 『산업관계연구』 21(2), 한국고용노사관계학회.
- 더불어민주당(2017), 『제19대 대통령선거 더불어민주당 정책공약집: 나라를 나라답게』.
- 박제성(2013), 『근로자대표의 재구성을 위한 법이론적 검토』, 한국노동연구원.
- 박제성 외(2010), 『기업 내 근로조건 결정법리』, 한국노동연구원.
- 유경준·박은정(2012), 「노동조합과 근로자대표시스템에 관한 연구」, 『산업관계연구』 22(1), 한국고용노사관계학회.
- 유일호(2013), 「종업원대표제도 구축방안에 관한 연구」, 『노동연구』 25, 고려대학교 노동문제연구소.
- 이승욱 외(2015) 『노동관계법상 근로자대표제도의 개선방안 연구 - ‘노사협의회 근로자위원 권한강화’를 중심으로』, 고용노동부 학술연구용역보고서.
- 이정 외(2009), 『취업규칙 분석 및 제도개선방안 연구』, 고용노동부 연구용역보고서.
- 이철수(2011), 「통일적인 종업원대표시스템 정립을 위한 소고」, 『산업관계연구』 21(1), 한국고용노사관계학회.
- 장홍근 외(2016), 『노사협의회 운영상황 실태조사』, 고용노동부 학술연구용역보고서.