

제1장 노사관계의 기초개념





Contents



1. 노사관계의 개념

2. 노사관계의 발전과정

3. 노사관계의 형태

4. 노사관계관리





노사관계의 개념



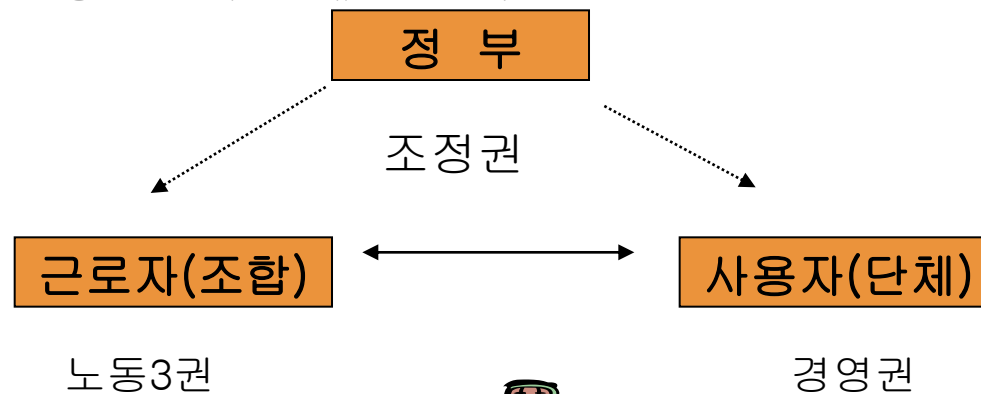
1. 노사관계의 의의

노사관계는 본질적으로 사용자와 노동조합과의 상호관계를 말함

→ 즉 임금, 생산성, 근로조건 등 산업전반의 문제에 있어 사용자와 노동조합이 대등하게 교섭하는 거래관계를 말함.

2. 노사관계의 기본구조

오늘날의 노사관계의 기본구조는 근로자(조합), 사용자, 정부가 상호 영향을 주고 받는 노·사·정 3자의 관계로 인식.





노사관계시스템



1. 당사자

1). 사용자조직

기업체의 소유주, 조직에서 중간관리층이나 최고경영층에 종사하는 자,
사용자 조직의 이익을 도모하기 위한 각종 협회, 경제단체

2). 근로자조직(노동조합)

한국노총, 민주노총. - 이들 산하에 수 십개의 산업별 노동조합 연맹.
- 단위노조.

3). 정부

노동문제와 관련이 있는 정부기관(노동관련 각종 위원회)





노사관계시스템(계속)



2. 환경

당사자들에게 직·간접적인 영향을 주는 환경적·상황적 요인.

- ① 기술적 환경 : 생산과정에 관련된 환경.
- ② 시장환경 : 시장조건이 노사관계에 미치는 환경요인. 경쟁적, 독점, 과점
- ③ 권력환경 : 당사자의 사회적 지위, 최고권력자에 대한 접근 가능성.

3. 이데올로기

주체들간에 공통적으로 가지고 있는 사상이나 신념

(주체들간에 옹호되고 있는 가치)

이데올로기가 각 당사자간의 공통성을 많이 띠고 있느냐에 따라 노사관계시스템이 안정적일 수도 있고 불안정적일 수도 있다.



노사관계의 이슈



① 경제 · 물질적 이슈

금전적 · 비금전적 보상과 관련된 것으로서 임금, 복리후생, 승진, 교육 및 경력 개발, 작업환경 그리고 고용의 안정성 등을 둘러싼 문제.

② 권력 · 파워적 이슈

노조는 조합의 안정과 부당노동행위 방지를 위하여, 사용자는 경영의 안정과 경영권의 확립을 기하는 과정에서 발생

③ 사회 · 정신적 이슈

노사가 상대방을 바라보는 시각의 차이와 관련된 문제.

(인간소외와 관련된 이슈).



노사관계의 이중성(성격)



노사관계는 대립적 관계와 협력적 관계의 양면성을 가지고 있으면서 수평적 관계와 수직적 관계가 복잡하게 얽혀 있는 속성을 지니고 있다.

1. 생산과정에서 협조관계, 성과분배에서 대립관계

○ 생산 : 경영성과 즉 파이를 키우는 일

(협조) - 노사는 다같이 기업의 동반자로서 생산성 향상을 위하여 상호협력 할 수 밖에 없는 필연성을 지님.

○ 분배 : 이루어 놓은 경영성과를 노사간에 나누는 일

(대립) - '기여도에 따른 합리적 보상'의 적정성을 놓고 노사갈등





노사관계의 이중성(성격)



2. 종업원은 근로자로서 종속관계, 노동조합을 통한 대등관계

○ 경영활동 속의 근로자 신분 : 경영자와 종속관계

⇒ 생산의 목적을 달성하기 위하여 근로자는 종업원으로써 경영자의 지휘·명령에 따라야 함. 개별적 노사관계 (고용계약서에 기초)

○ 교섭주체로서의 노동조합신분 : 사용자와 대등관계

⇒ 고용조건의 결정·운영 및 경영참여 등에서는 대등한 관계가 법적으로 보장됨.
집단적 노사관계 (단체협약서에 기초)





노사관계의 이중성(성격)



3. 경제적 관계이자 동시에 사회적 관계

- 경제적 관계 : 노사는 경제적 목적을 달성하기 위한 관계.
- 사회적 관계 : 집단생활을 토대로 이루어지는 사회적 관계.





발전적 노사관계



1. 협력적 노사관계

내 용

조직의 성과를 극대화하기 위해서는 노사가 하나되는 상호 협력적 공감대 형성이 전제되어야 함



효 과

- ① 노사간 책임감 증대
- ② 경영전반에 대한 근로자들의 이해를 높임
- ③ 노조에 대한 사용자의 이해를 높임
- ④ 경영개선 효과
- ⑤ 노사관계 개선





발전적 노사관계(계속)



2. 생산적 노사관계

노동자의 복지증진과 기업의 지속적인 발전이라는 노사의 공동목표를 실현하기 위해 노사간 상호이해와 협조를 증진하는 관계

생산적 노사관계 구축의 필요성

- ① 급변하는 기업환경에 노사공동대처 필요
 - 노동력 구성의 변화, 정보기술의 발전 등 기업환경의 변화는 노사가 공동으로 대처하지 않으면 안됨.
- ② 단체교섭제도가 지니는 사후처리의 한계 극복
 - 단체교섭에서 정한 효력은 유효기간이 2년으로 되어 있기 때문에 그 안에 급속하게 변해가는 상황에 유연하게 대처하는데 한계.
- ③ 높아진 노동자 수준반영 / 노동소외 극복 등
 - 노동자의 의식수준 향상과 작업과정의 부작용을 해소하기 위해.

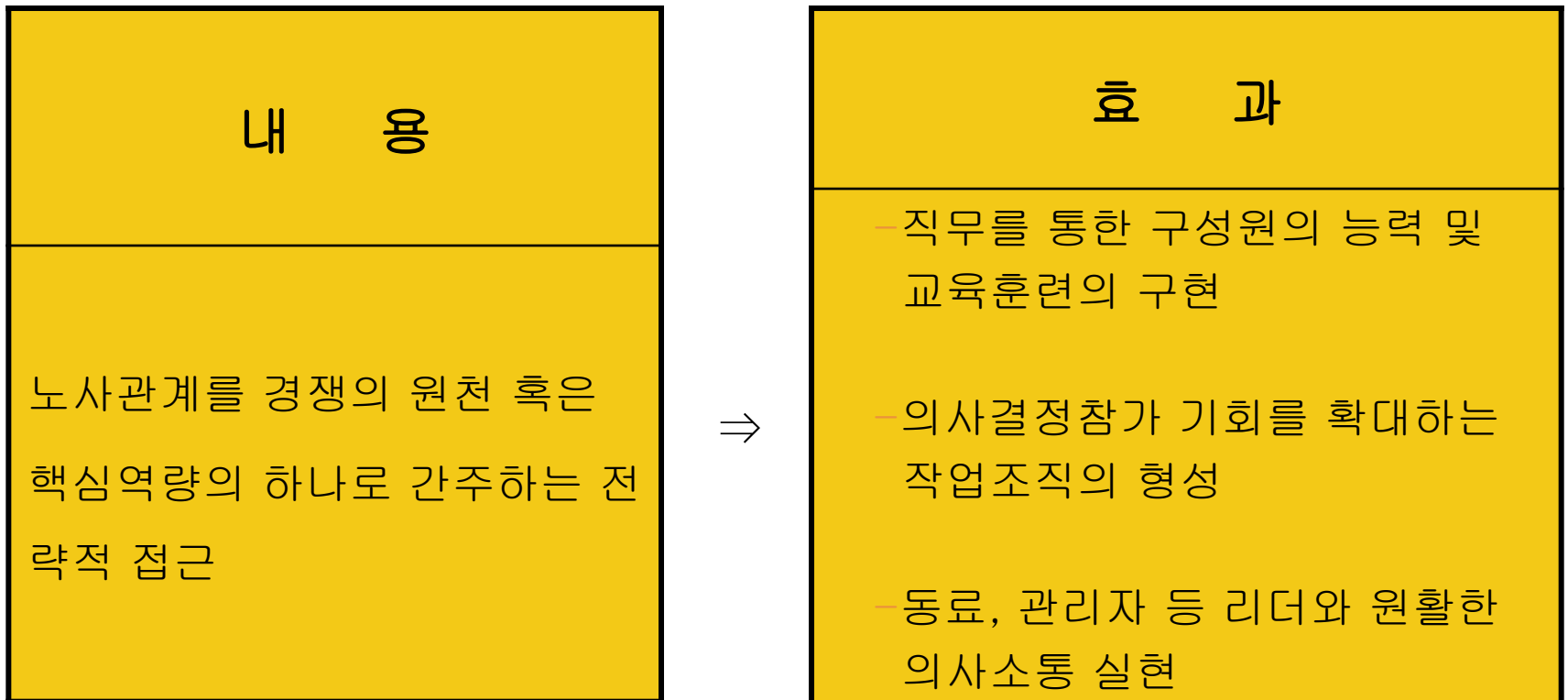


발전적 노사관계(계속)



3. 전략적 노사관계

노사관계가 불안하면 회사가 망할 수 있다는 인식하에 창조적인 발상으로 조직에게 주어진 내·외부 환경을 정확히 분석한 후 목표를 설정하여 강력하게 추진하는 것.





노사관계의 발전과정



□ 노사관계는 산업혁명 이후 시대의 변화에 따라 각각 독특한 형태를 가지면서 발전해 왔음.

즉 노사관계의 기반이라고 할 수 있는 경제환경의 변화와 그에 따른 정치·사회적 환경변화에 따라 노사 관계의 형태를 달리하고 있음

※ 노사관계의 역사적 흐름을 보면 가부장적 지배관계에서 온정적 지배관계를 거쳐 대립적 투쟁양상을 보이다 근래에 들어서는 민주적 협력관계의 방향을 모색하는 경향을 띠.





노사관계의 발전과정 (계속)



1. 전제적 노사관계

19세기 중반까지 존재했던 형태.

근대적 노동시장이 성립되지 않은 시기로 경영의 대부분은 소유자에 의하여 이루어졌기 때문에 전제적 · 독재적 성격을 띠.

근로조건은 사용자의 일방적 의사로서 결정되고 사용자와 근로자의 관계는 절대명령과 복종의 관계를 지님.

임금, 근로시간, 근로조건 등을 자본가에 의해 착취당함
(노사관계는 대립적 주종관계)





노사관계의 발전과정(계속)



2. 온정적 노사관계

- 온정적 노사관계는 영국의 사회주의자이며 산업자본가였던 로버트 오웬에 의해 처음 실시됨.
- 자본주의적 생산양식이 점차 발전되어 정착근로자가 증가함에 따라 전제적 방식으로는 근로자의 협조를 얻을 수 없게 됨.
- 따라서 가족주의적 사회관계가 성립되고 노사관계는 온정주의적, 은혜주의적 관계가 나타남.
- 친권적 노사관계라고 하는데 독일, 일본에서 흔히 볼 수 있는 노사관계





노사관계의 발전과정(계속)



3. 완화적 노사관계

- 19세기 후반 자본의 집중과 경영규모가 확대되어 경영과 자본이 분리되고 노동관계에 있어서도 자본가의 일방적 지배를 어느 정도 벗어나게 됨.
- 그러나 노동의 조직력이 자본과 대등한 지위에 있지 못하여 종래의 온정적 관리가 잔존하는 상태의 노사관계.
- 근로자의 종속적인 성격은 여전히 남아 있어 단체교섭에 있어서 노동조합의 힘은 미약하였고, 자본가측은 종래의 전제적 관계를 어느 정도 완화하는데 그침.





노사관계의 발전과정(계속)



4. 민주적 노사관계

- 노사관계 발전 형태가 자본전제적, 온정주의적, 완화적, 계급 투쟁적 노사관계를 거쳐 민주적 노사관계로 발전.
- 노동조합과 전문경영자 사이의 대등한 입장에서 임금, 근로조건을 교섭하는 노사관계
- 단체교섭을 통한 고용조건 결정이라는 산업민주주의의 이념이 형성.

※ 우리 사회는 아직도 권위주의적 주종관이 만연되어 있으며 정치적 개입에 의존하려는 타율적 속성과 민주적 해결능력의 부족으로 노사간 대화나 타협문화를 정착시키지 못함.





노사관계의 유형



1. 정면대결형 (open conflict)

노사가 정면으로 대결하고 서로에게 전연 양보하지 않는 형태
즉 경영자들이 노동조합을 근본적으로 불신하고, 노동조합은 경영자들의 경영
전권을 근본적으로 무시하고 극단적인 행동을 보임.

2. 무장휴전형 (armed truce)

경영자측이 노동조합을 인정하고 있으나 마지못해 하는 것이고 노사관계는 힘
과 힘의 적대적 관계로 인식
단체교섭을 투쟁의 억제수단으로 이용

※ 무장휴전형의 특징은 미국의 대기업에서 많이 볼 수 있는 유형으로 경영자
는 노조와의 단체교섭을 필요악으로 보는 반면 노조지도자들도 경영자의 활동
에 맞서 투쟁하는 것으로 봄으로써 타결은 노사간의 세력관계에 의해 이루어짐.





노사관계의 유형(계속)



3. 노사조화형 (working harmony)

- 무장 휴전형과 노사협력형의 중간 유형
- 파업을 부정하지 않으면서 노사가 서로 상대방의 입장을 이해하고 타협할 것은 타협한다는 현실적 입장을 취함
- 노사조화형의 특징
 - ✓ 노동조합도 조합의 목적달성이 기업의 번영과 복지에 의존한다고 믿음.
 - ✓ 노사간의 의견 대립 시 상호의 이익증진을 위해 양보가 가능하다고 봄
 - ✓ 공동토의와 절충 범위의 확대를 위해 노사쌍방이 노력함.





노사관계의 유형(계속)



4. 노사협력형 (union-management cooperation)

- 각각 자기측의 입장을 고려하지 않고 오직 능률증진을 위해 노력하는 형.
- 가장 안정적이면서 건설적인 노사관계의 유형.
- 이 유형의 특징을 살펴보면
 - ✓ 경영자 측은 조합측이 비용절감, 능률증진을 위해 적극적으로 협력할 것으로 확신하고 대등한 관계에서 경영기능의 일부를 분담시킬 용의도 있음.
 - ✓ 노동조합도 유·무형의 혜택에 대해 생산성 향상을 위한 역할을 다함.
 - ✓ 노사간의 의견 대립 시 상호의 이익증진을 위해 양보가 가능하다고 봄
 - ✓ 능률증진을 위한 노사협력은 기업 성장의 기본으로 여기고 노사가 상생(win-win) 관계로서 상호존중의 뜻을 가짐.





노사관계관리



노사관계를 관리한다는 것은 사용자와 노동조합이 안정적인 노사관계가 형성 되도록 양자 사이의 긴장이나 분쟁을 예방하고 서로가 협동하도록 유도함으로써 산업경제의 지속적인 발전을 가능하게 하는데 있다

1. 산업 평화적 이념의 정립

산업 평화적 이념의 정립은 인간존중의 원리, 대화와 타협의 원리, 공동체 원리가 기본 .

→ 따라서 사용자와 근로자가 서로 상대방을 대등한 협력자로서 존중해 나갈 수 있는 관리가 되어야 함.





노사관계관리(계속)



2. 생산성향상과 성과배분의 실현

노사관계는 경영성과의 배분이라는 측면에서 볼 때 노사대립의 개연성이 항상 존재함.

- 특히 임금, 근로조건 등에서 경영자는 최소화하려고 하고 근로자는 최대화하려고 함.
- 하지만 근로자는 생산성 증대에 중점을 두고, 사용자는 공정한 소득분배의 실현에 목표를 둔다면 노사관계는 기업발전과 경제성장의 원동력이 됨.

3. 노사관계의 안정성 확보

노사관계가 바람직하게 유지되기 위해서는 그 안정성이 확립되어야 함.

- 이렇게 되기 위해서는 사용자는 노동자에 대한 인간적인 이해를 통해 그들의 자주성과 이권신장을 보장하려는 노력이 필요하고 노동조합측은 이해와 협력을 바탕으로 생산성 증대에 노력해야 함.

