

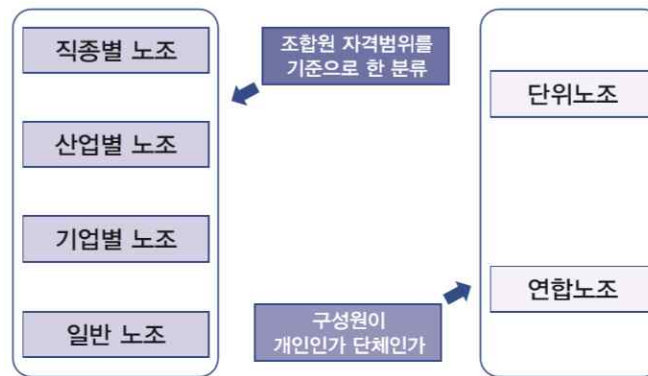
2020년도 제29회 공인노무사 제2차 대비 10회차 모의시험 해설

교시	시험과목	시험시간	수험번호	성명
3교시	인사노무관리론	50분		
<p>< 1문 > 노사관계의 발전과정, 노동조합의 조직형태 (50)</p> <p>I. 노사관계(industrial relations)의 개념과 양면성 (+)</p> <p>노사관계란 기업 내에서 고용관계를 중심으로 전개되는 노동을 공급받는 자인 고용자(자본가 또는 사용자)와 노동을 공급하는 자인 피고용자(노동자) 간의 제 관계를 말한다. 이는 종업원-사용자 관계(employee-employer relations)와 노동조합-사용자단체 관계라는 이원적 관계의 개념을 포함하는 관점으로 인식되고 있다.</p> <p>노사관계는 ① 성과의 배분이라는 측면에서는 <대립적 관계>이기도 하지만, 생산이라는 측면에서는 <협조적 관계>를 가지고 있기도 하고, ② 근로자는 종업원으로서 경영자의 지휘 명령에 복종해야하는 <종속적 관계>를 가지고 있기도 하지만, 노동력의 공급자로서 근로조건의 결정과 운영에 있어 사용자 측과 동등한 지위로 교섭하는 <대등적 관계>에 있다고도 볼 수 있다.</p> <p>이하에서는 이러한 대립적·종속적 관계의 특성을 가지고 있었던 전통적인 노사관계로부터 협조적·대등적 관계의 특성을 가지게 된 현대적 노사관계로의 발전과정에 대하여 살펴보도록 하겠다.</p> <p>II. 노사관계의 발전과정 (20)</p> <p>1. 전제적 노사관계 : 18세기 중엽~19세기 중엽</p> <p>자본주의 초기에는 비록 자유로운 자본시장은 성립되었으나 근대적 노동시장은 성립되지 못하였고, 그 결과 기업은 소유자에 의한 경영(owner management)의 단계에 있었던 까닭에 일반적으로 전제적 성격이 매우 강하였다. 이 단계에서는 사용자와 노동자의 관계가 절대명령-절대복종이라는 예측적인 관계가 유지됨에 따라 인간적인 측면은 거의 무시되었다.</p> <p>2. 온정적 노사관계 : 19세기 중엽~제1차 세계대전</p> <p>생산방식의 발달과 함께 정착노동이 증대되어감에 따라 전제적 노사관계로는 노동자의 협조를 얻을 수 없고, 생산성이 떨어지는 단계에 이르면 사용자도 이에 대응해서 노동자에게 주택, 의료 등 가부장적 온정주의에 입각한 복리후생시설을 제공하게 된다. 이를 친권적 노사관계라고도 한다.</p> <p>3. 완화적 노사관계 : 제1차 세계대전 이후~제2차 세계대전</p> <p>산업혁명이 진전됨에 따라 근대적인 주식회사가 보편적으로 등장하는 단계에 이르게 되면 기업규모의 확대 및 관리 합리화의 추진으로 자본집중에 의한 경영과 자본의 분리현상이 나타난다. 이때는 횡단적 직업별 노동조합(craft union)의 출현과 같은 근대적 노동시장의 형성으로 인해 어느 정도의 변화를 가져오게 되는데, 다소의 합리주의와 또 다른 한편으로는 종래의 온정적 가족주의 관계의 성격을 띤 노사관계라고 볼 수 있다.</p> <p>4. 민주적 노사관계 : 제2차 세계대전 이후~현재</p> <p>기업규모가 확대되면서 노동자의 고용형태도 달라지고 기계화와 표준화의 발달로 인해 미숙련 노동자, 여성 노동자가 대량으로 진출함으로써 노동조합의 조직도 직업별 조직에서 산업별 조직형태로 바뀌게 되었다. 따라서 이러한 새로운 단계의 노동과 자본의 관계는 노동관계법을 전제로 하게 되며 노동조건을 결정하는 단체교섭과정에서 노사는 대등한 사회적 지위를 인정받게 된다. 오늘날 가장 바람직한 노사관계는 민주적 노사관계라고 볼 수 있다.</p>				

이와 같이 노사관계는 18세기 중엽에 시작된 영국의 산업혁명 이후 오늘날까지 각국에서 추진되어 온 공업화 과정을 배경으로 발전되어 왔는데, 노동조합의 조직형태를 규정하는 데는 각국의 경제·경영여건·근로자의 환경 등이 복합적으로 작용하며 일반적으로는 조합가입 방법·가입 범위·가입 자격 등이 가장 큰 역할을 수행하는 것으로 이하에서 살펴보도록 하겠다.

Ⅲ. 노동조합의 조직형태 (30)

노동조합은 형태상으로 직종별 노동조합에서 발달하여 사업별 노동조합으로 발전해온 것이 일반적인 흐름이다. 그러나 나라마다 특수성에 따라서 독특한 형태를 이루어 발달하여 왔다.



1. 조합원 자격범위를 기준으로 한 분류

단위조직으로서 각 조직에 참가하는 구성원들의 자격을 중심으로 구분하면 다음과 같다.

(1) 직업별 노동조합(craft union)

1) 개념

직업별 노동조합이란 가장 오랜 역사를 지닌 노동조합의 형태로, 어떤 산업이나 기업에 관계없이 동일 직업 또는 동일 직종에 종사하는 근로자들이 조직하는 노동조합을 말한다. 예컨대, 인쇄공조합, 선반공조합 등과 같이 동일한 직종에 종사하는 근로자들이 지역적으로·횡적으로 결성하는 조합이다.

이는 숙련공들의 기득권 보호와 노동력의 공급제한에서 찾을 수 있는데, 이를 위해 노동조합에서는 도제제도(apprentice system)를 도입하여 직무자격자에 대한 규제를 강화하였다. 즉, 노동조합은 엄격한 도제제도를 실시하여 도제의 수와 기능습득기간을 정하고, 그들의 임금수준을 낮게 함으로써 숙련근로자의 과잉공급을 방지함과 동시에 조합원의 높은 임금을 확보할 수 있었다.

2) 장점

① 동일한 직업을 가지고 있는 피고용인들로 조직되기 때문에 단체교섭 사항과 그 내용이 명확하고, ② 동종 직업을 가진 사람으로서의 유대의식이 강하기 때문에 조직의 단결력이 공고하여 사용자에게 종속될 우려가 적으며, ③ 직장단위가 조직의 중심이 아니므로 실업자라 하더라도 조합의 가입이 가능하고 조합원의 실업을 예방할 수 있다는 점 등이다.

3) 단점

① 숙련피고용인 중심의 배타적이고 독점적인 조직이기 때문에 조직대상이 한정되어 있으며, ② 미숙련피고용인 등의 반발을 불러일으켜 피고용인의 분열을 가져올 수 있으며, ③ 기업을 초월한 조직이기 때문에 조합의 자주성을 지킬 수 있으나 사용자와의 관계가 희박하다는 점 등이 지적되고 있다.

(2) 산업별 노동조합(industrial union)

1) 개념

산업별 노동조합은 어떤 직종이나 기업에 관계없이 동일 산업에 종사하는 근로자들이 조직하는 노동조합을 말한다. 대표적 산업별 노조로는 전국전력노동조합, 전국금융산업 노동조합, 전국담배인삼노동조합, 전국우정노동조합, 전국대학노동조합, 전국금속산업노동 조합, 보건의료노동조합 등이 있다.

대량생산체제가 확립되면서 종래 부문작업을 수행하던 준속련 근로자가 일반화되고 대량생산 산업은 준속련 근로자들이 직종을 방대화하면서 발전하게 되었다.

2) 장점

① 조합원 수에 있어서 거대한 조직이므로 커다란 압력단체로서의 지위를 확보할 수 있어서 자본의 집중화에 따른 거대자본의 출현에 대응할 수 있고, ② 산업 내 근로조건의 통일화를 유지할 수 있다는 점이다.

3) 단점

① 각 산업별 조직의 내부에서 직종 간의 이해대립과 반목을 초래할 우려가 있다는 점이다. ② 방대한 조직구조를 가지고 있기 때문에 조직이 형식적인 단계에 그치면 큰 힘을 발휘할 수 없다.

(3) 기업별 노동조합(enterprise union)

1) 개념

기업별 노동조합은 동일한 기업에 종사하는 근로자들에 의해 조직되는 노동조합을 말한다. 앞서 설명한 세 가지의 노조형태가 모두 기업을 초월하는 횡단적인 조직인데 비하여 기업별 노동조합은 사업이나 기업 내 근로자들의 직종 또는 숙련의 정도에 관계없이 오로지 개별기업을 조직단위로 하는 종단적 조직이라는 점이 특징이다.

기업별 노동조합은 일본에서 크게 발달하고 있는데, 그 이유로는 종신고용제와 만성적 실업 그리고 노동시장의 이중구조 및 가족중심의 화(和) 충(忠)의 사고방식에 기인한다.

2) 장점

① 동일 기업에 종사하는 근로자로 한정되어 있기 때문에 근로조건을 보다 구체화하여 기업과 근로자 간 니즈를 충족시킬 수 있다는 점이다. ② 노동조합이 평소 회사사정에 정통하므로 무리한 요구로 인한 노사분규가 발생하지 않는다. ③ 사용자와의 관계가 밀접한 편이기 때문에 노사공동체의식을 통한 노사협조에 공헌할 수 있다.

3) 단점

① 기업 내 직종 간의 요구조건이 상충할 수 있고, ② 직원만이 노동조합에 가입할 수 있으므로 중소기업의 경우에는 직원의 수가 많지 않아 뚜렷한 자기 기능을 발휘하기 어렵고, ③ 조합원이 모두 사용자와 종속관계에 있는 직원이기 때문에 사용자의 영향력이 강해져 조합이 어용화될 가능성이 있다는 점 등이 꼽힌다. ④ 종업원만이 노동조합에 가입할 수 있으므로 Union shop 협정에 체결되어 있을 때에는 특정한 노조가 조직을 독점할 가능성이 있다.

(4) 일반 노동조합(general union)

1) 개념

일반 노동조합은 직종이나 산업에 관계없이 일반 근로자, 특히 옥외(屋外) 노동에 종사하는 미속련근로자들로 조직된 노동조합을 말한다.

2) 장점

① 특정 직업이나 산업 및 기업에 한정되지 않으므로 가장 수월하게 노조 설립이 가능하다. ② 최저 노동기준의 준수, 즉 안정된 고용의 확보, 노동시간의 최고한도 규제, 임금의 최저한도 준수 등의 기본적인 사항들이 중요 이슈가 될 수 있다.

3) 단점

① 광범위한 피고용인들을 조직하게 되므로 노동시장을 효율적으로 통제하기 힘들고, ② 이해관계가 다른 이질적 피고용인들을 조직하기 때문에 조합원 간 의견의 조정 및 통합이 곤란하고 단체교섭기능이 약화될 수 있으며, ③ 조직된 훈련을 거치지 않은 미숙련상태인 피고용인을 중심으로 한 조합원들을 결속시키기 위해서는 중앙집권적 관료체제가 불가피해지는데 이는 조합민주주의의 실현을 저해하는 요인이 될 수 있다는 점 등이 지적된다.

2. 구성원이 개인인가 단체인가를 기준으로 한 분류

전국적 조직으로 결합할 경우 노동자 개개인이 개인 자격으로서 전국적 조직에 가입하느냐, 또는 단위조직이 전국적 조직의 구성원으로 가입하느냐에 따라 전자를 단위노조, 후자를 연합노조로 분류하기도 한다.

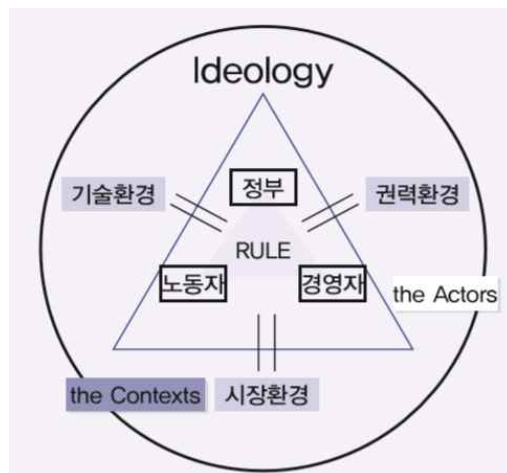
(1) 단위노조

개개의 노동자가 개인 가입의 형식을 취하는 조합으로서 지부·분회 등 하부기구를 갖는 것을 단위노조라고 한다. 이 때의 지부나 분회 등은 하부조직에 그치고 중앙조직의 구성원이 되는 것은 아니다. 구성원은 지부나 분회에 있어서의 개인으로서의 근로자이다. 이와 같이 단위노조는 근로자의 개인가입 방식을 취한다는 점에서 연합노조와 구별된다.

(2) 연합노조

각 지역이나 기업 또는 직종별 단위조합이 단체의 자격으로 지역적 내지 전국적 조직의 구성원이 되는 형태를 말한다. 이 때 구성원인 각 조합을 단위노조라고 하며, 지역적 또는 전국적 조직을 연합노조라고 한다. 우리나라의 경우 단위노조는 각 기업별 노조이며, 이들이 산업별로 전국연맹의 구성원으로 가입되어 있다. 이 때 산업별 전국연맹이 연합노조이다.

IV. J. T. Dunlop의 노사관계 시스템(industrial relation system : IRS)을 통해 본 시사점 (+)



미국 하버드대 노사관계연구소의 Dunlop 교수에 의해 제시된 노사관계시스템에 따르면 노사관계란 노·사·정 당사자로 구성되며 공통의 규칙(rule)과 이념(ideology)이 산출되는 기술, 권력, 시장 환경(context)의 상호작용 시스템으로 보고 있다. 물론 외부환경이 고용관계 당사자의 의사결정에 중요한 영향을 미치지만 고용관계시스템의 과정과 구조를 결정하는 것은 고용관계시스템 당사자의 선택이라고 할 수 있다. 따라서 노동조합, 사용자 및 정부로 대변되는 3주역(actors)은 노사관계의 발전과정과 노동조합의 조직형태에 대한 인식을 토대로 서로에 대한 이해의 폭을 넓힐 수 있도록 노력해야 할 것이다.

<1문 끝>

- 이 하 여 백 -