

2020년도 제29회 대비 공인노무사 GS-1기 10회차 채점평

교시	시험과목	시험시간	출제자 / 채점자
3교시	인사노무관리론	50분	공인노무사 김유미

1. 노사관계의 발전과정을 설명하고 노동조합의 조직형태(각각의 개념, 장점, 단점)에 대하여 서술하시오. (50점)

✓ 점수 구분

- 30점 이상 : 합격점 이상 (기본 내용 이해 + 성실한 암기 + 서술 형식)
- 26점~29점 : 보충 필요 (각 답안지에 comment 참조) - 형식 or 내용 부족
- 15점 이하 : 기본 내용 숙지 부족 (각 답안지에 comment 참조)

- 이번 문제와 같이 쓸 내용이 많이 없게 보인다면 <팽창>이 되어야 한다는 점을 고려하여 답안을 작성하여야 합니다. 그런데 팽창 없이 그냥 단순 약술처럼 쓴 분들이 꽤 많았습니다.

- Dunlop의 노사관계시스템은 그냥 던롭이 이렇게 주장했다~로 끝내는 것을 넘어서서 (이제 1순환이 지났으니 내용 이해를 넘어 답안 퀄리티를 높이기 위한 '고민'을 더 해봅시다!)

▶ 예 : Dunlop의 주장과 같이 노동조합, 사용자 및 정부로 대변되는 3주역(actors)은 노사관계 발전과정과 조직형태에 대한 이해를 토대로 여러 환경과의 상호작용에 대한 insight를 가져야 하기에 이하에서 살펴보겠다.

- 발전과정과 조직형태는 꾸며쓰기가 어려운 부분이니 철두철미하게 공부해두시기 바랍니다.

- 연결고리에 대한 고민이 많을 것입니다. 연결고리는 특별한 미사여구가 필요하기보다는 왜 다음의 내용을 살펴보아야하는지에 대한 당위성을 의미부여해주는 것 정도면 충분합니다. 너무 부담가질 필요는 없고, 회독 수가 올라가면 자연스럽게 배양이 되기도 합니다.

▶ Tip : 주변 내용들이 생각나면 지렛대삼아서 같이 써줘도 됩니다.

▶ 만일 다음과 같은 대목차로 구성했다면 이런 방식의 연결고리를 참고해보시기 바랍니다~

I. Dunlop의 노사관계시스템

연결고리 : IRS의 구조, 과정을 결정하는 고용관계시스템의 이해를 위해서는 <역사적 고찰>이 필요!

II. 노사관계 발전과정

연결고리 : 동등, 민주적 관계를 위해서는 조직형태에 대한 이해 구분이 필요!

III. 노동조합의 조직형태

연결고리 : 노조에 대한 인식 변화가 필요!

IV. 직무불만족에 대한 반응행동으로 EVLN

※ 모두가 힘든 때입니다. "천천히 쌓아올린 작은 노력들은 한번에 무너지지 않습니다." 최대한 차근차근 차곡차곡 지식을 쌓아서 2순환 때 뵙겠습니다~~!!

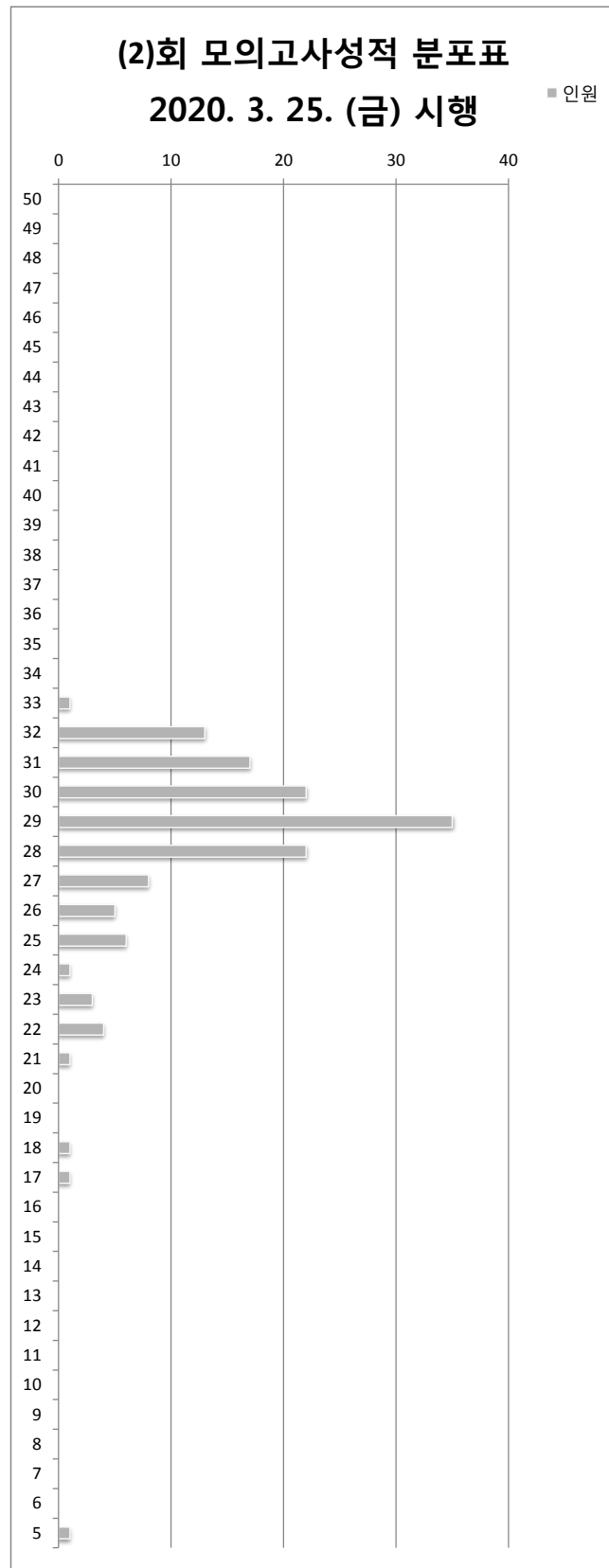
GS - 1순환 인사노무관리 (2)회 모의고사

평일반 (김유미 노무사)

점수	인원	누계	상위%
50	0	0	0.0
49	0	0	0.0
48	0	0	0.0
47	0	0	0.0
46	0	0	0.0
45	0	0	0.0
44	0	0	0.0
43	0	0	0.0
42	0	0	0.0
41	0	0	0.0
40	0	0	0.0
39	0	0	0.0
38	0	0	0.0
37	0	0	0.0
36	0	0	0.0
35	0	0	0.0
34	0	0	0.0
33	1	1	0.3
32	13	14	3.5
31	17	31	7.8
30	22	53	13.3
29	35	88	22.0
28	22	110	27.5
27	8	118	29.5
26	5	123	30.8
25	6	129	32.3
24	1	130	32.5
23	3	133	33.3
22	4	137	34.3
21	1	138	34.5
20	0	138	34.5
19	0	138	34.5
18	1	139	34.8
17	1	140	35.0
16	0	140	35.0
15	0	140	35.0
14	0	140	35.0
13	0	140	35.0
12	0	140	35.0
11	0	140	35.0
10	0	140	35.0
9	0	140	35.0
8	0	140	35.0
7	0	140	35.0
6	0	140	35.0
5	1	291	72.8

수강신청	400	명
응시인원	172	명
평균점수	25.30	점
최고점수	33	점

◆ 책을 참고한 경우 0점처리 하였음



<1문: 노사관계의 발전과정, 노조의 조직형태>

I. 노사관계의 의미

<노사관계>는, 노동력을 공급하는 노동자와, 노동력을 제공받는 사용자간의 제 관계를 의미한다.

특히, 노사관계를 18세기 <산업혁명>을 필두로하여, <대량생산> 시스템이 구축된 이후 본격적으로 논의되기 시작한다.

기대 !!

Good

II. 노사관계의 발전과정

1. 의미

산업혁명 이전 <농노>의 형태로 종사하던 자들이, 공장의 <노동자>로 편입되기 시작하며, 그 공장의 소유자인 <공장주>와 관계를 맺기 시작한다.

2. 전제적 노사관계: 18세기 ~ 19세기

- ① <Taylor>의 <과학적관리법>을 필두로 한, 노동자를 <생물의 한 요소>로 보면서, <절대명령-복종>에 기초한 <소유자에 의한 경영>이 이루어졌다 //
- ② 이로 인해, 종업원의 <태만>, 조직적 <파업>과 같은 부정적 상황이 야기된다 //

3. 물질적 노사관계 : 19세기 ~ 제1차 세계대전

① 전술한 바와 같이, 생산성이 문제가 발생함에 따라, <가장강력 물질적 노사관계>에 입각한 최소한의 <복지>가 제공되기 시작한다.

② 사용자는 <작업환경의 개선>, <복합제공>과 같이 노동자의 <안락>을 고려하기 시작한다.

4. 문화적 노사관계 : 제1차 세계대전 ~ 제2차 세계대전

① 산업의 발전과, 다양한 <현대적 노동조합>이 출현하기 시작한다. 노동조합은 다수의 조합원을 통해 <조직력>을 구축한다.

② 특히 기존의 <물질적> 노사관계의 측면도 아울러 가린다.

5. 민주적 노사관계 : 제2차 세계대전 ~ 현재

① <산업의 고도화>로 인해 고용형태가 다양해지고, 다양한 형태의 노동조합이 출현한다.

② 발전된 <노사관계법령>과 사용자가 노동조합을 <대등한> 지위로 인정하여, 다양한 <단체협약>이 체결된다.

③ 나아가 독일의 경우 <노사공동경영제>를 통해 노동조합을 <경영 의사결정>에까지 참여시키기도 한다.

6. ~~앞으로~~

6. 앞으로의 노사관계 발전과정

1) 외의

최근 한국의 경우, 노동조합 가입률이 10%정도로 참여율이 저조한 상황이다 이에 따라 <노사관계>가 아닌, 개별 근로자와 <사용자의 관계>를 고려하는 <응용관계>라는 표현이 사용되기도 한다.

2) 무노조 약탈의 대두

... 이에 따라, 노동조합이 조직되지 않는 사업장이 늘어나고, 노동조합 결성을 <회피>하기도 한다.

그럼에도 불구하고 종업원의 <적극불만>이 <노조의 수단성>을 가질 경우, 언제든지 <노동조합>으로 조직될 수 있는바, 다양한 노동조합의 조직형태를 살펴본다.

II 노동조합의 조직형태

1. 조합원 가입자격에 따른 분류

가 직종별 노동조합

① 개념

<동종 직종>에 종사하는 노동자로 조직되며, <인쇄공조합>, <목수 조합>과 같이 주로 기술직과

관련되다.

② 장점

+ 사업자도 기업가도

내용

Good

(i) 동종업종인바, 동업적인 구조를 설정하기 용이하고,
(ii) 기업방식이 명확하고, 조합원간 동업적 관계를
수행하느바, 서로에 대한 이해도 조력력이 높다.

③ 단점

"유대력"

(i) 미숙련근로자의 경우 숙련근로자들이 조직으로 인해
시장에서 도태될 수 있으며

(ii) 다양한 사업장에 생활을 개별적으로 고려하기

힘들고

(iii) 강한 배타성을 가져, 다른 노동조합과의 갈등이
발생할 수 있다 //

(2) 산업별 노동조합

① 개념

동종 산업에 종사하는 모든 근로자가 가입하며 *OK! good*
(직종에 무관하게) 대표적으로 <전국금속노동자>가 있다.

② 장점

(i) 넓은 조합원 가입방식으로 이렇듯 <대규모>의
조직결성이 가능한바, <사용자 단체>와의
협상에 있어 강한 영향력을 가진다

(ii) 동종 산업시장에 대해, <동종업 근로조건>이 특히, <최저 근로조건>을 정하는데 용이하다. good

③ 단점

(i) 조각내 다양한 이해관계의 충돌로 인하여,

지속·불회간기 <양동>과 <조정>문제가 야기된다.

(ii) 일반적인 근로조건이 아닌, 개별사업장의

근로조건을 고려하기에는 용이하지 않다.

(iii) 산별노조의 <지도부>와 개별 기업별

<지부·불회>간의 의견차이로 갈등이 생기기도 한다.

(3) 기업별 노동조합

① 개념

동일 기업에 소속된 근로자를 기업법으로 하는 노동조합이다. OECD 국가 중 <일본·한국>에 채택하고 있다. good!!

② 장점

(i) 기업에 실제 근무하는 조합원들의 조직력, 가장 현실적·실무적 근로조건 논의가 가능하다.

(ii) 조합원들의 조합비 공제, 당장 대화, 총회의 개최에 관한 사항, 행정 조율을 해당 사업장에서 용이하게 논의할 수 있다.

③ 단점

(i) 사용자와의 직접 근로관계에 있는 바, 사용자의
 <지배·개입>의 가능성이 높고, <어용화>의
 가능성도 높음이다.

(ii) 기업의 <참여시스템>이 잘 구축되었을 경우,
 <어용화>으로 인해 <조직력>이 약화될 수 있다

Union shop 인정
 등재근로자 공인

④ 일반 노동조합

① 개념

각종·기업·산업과 무관하게, 모든 근로 기업이
 가능하며, 특성 <지역단위> <비선택적>과 같은
 근로자를 대상으로 한다.

② 장점

(i) 기술 노동조합에 가입이 어려운 <미숙련 근로자>를
 보호할 수 있으며 /

(ii) 최저 근로조건 설정, 실업자의 여건에 관한
 사항들을 논의할 수 있다.

③ 단점

(i) 기업별위가 포괄적인바, 조합원간의 이해관계가
 매우 상이하여 통일한 목적추진에 어려움.

(ii) 특정한 분야에 대한 <조직력>이 아닌바, 사용자의
 제한 <협상력> 지위로 낮다

2. 기업단위에 따른 분류

(1) 단위노조

근로자가 직접 노동조합에 가입하여, 규모가 큰 단위노조의 경우 조직내부에 <지부 분회>를 구성한다.

(2) 연방노조

<단위노조>가 가입하는 형태이며, 그 노동조합이 조직된 형태이다.

3. 단결력과 배타성의 딜레마

① <단결력>이 강하여, <동종>근로자, <동종 산업>, <동종 기업>만을 대상으로 조직할 경우, 근로조건이 형성이 유리하고, 높은 <협상지위>를 가질 수 있다.

② 다만, 높은 <단결력>은 높은 <배타성>을 가져오며, 많은 근로자를 대상으로 조직이 어렵고, 외부의 다른 노동조합, 근로자들에게 부정적인 인식을 가져올 수 있다.

③ 결국 양자를 모두 적절히 고려하여, 상황에 맞는 노동조합 조직형태의 고수가 필요하다.

<1문 끝>

- 이 하 여 뽀

가장!!!

↓ ★★

와 ~ ~ ~ "강심약이 쿵쿵!!"

마음이 시원해지는 답안지!

상쾌한 바깥이 보이는 곳에서 쉬었다..

답안 읽어주시

잠시 계곡이 갖다온 느낌 드셨어요!

내년에 꼭 침식 도와주세요!

— 감유리 드림 —

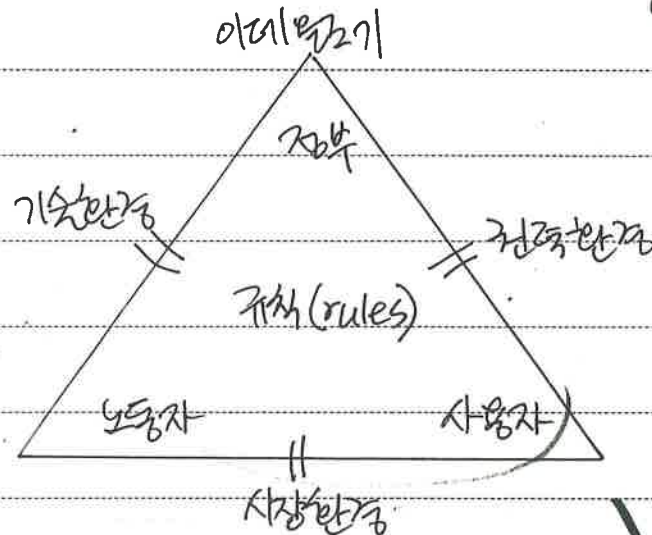
※ 추가작성의 경우 []에 "계속"이라고 기재하시기 바랍니다. []

<물. 노사관계>

I. 노사관계의 개념 및 노사관계시스템

노사관계(Industrial Relations)란, 노동을 공급하는 노동자와
노동을 공급받는 사용자와의 제 관계를 의미한다.

해마다 노사관계연구회의 Dunlop 교수는 노사관계시스템
(IRS) 모델을 제시하며, 노사관계란 노·사·정 구조체(actor)와
그들을 둘러싼 기술·시장·권력 환경(context), 그리고 행동지
아데올로기(ideology)와 제반 규칙들(web of rules)의
'복합적인 상호관계 시스템'이라고 정의하였다.



<Dunlop의 노사관계시스템 모형>

이제까지의 (1) 노사관계의 발전과정과 (2) 노동자들과 사용자와의
대응한 관계에서 교섭력을 갖기 위해 조직한 단체별 '노동조합'의
조직형태에 대해 살펴보았다.

노동관계의 발전과정

1. 전제적 노동관계 : 18세기 중엽 ~ 19세기 중엽

★ 18세기 이전
중엽

「산업혁명」 이후 공장 노동자와 자본가의 관계는 주종관계로
정의할 수 있다. 이 당시에는 17~18시간의 고강도노동으로 인해
노동자들의 인권이 무시되고, 인간의 삶의 가치 저하되었다.
인간을 '생산의 한 요소'로 보고 노동력을 착취하던 관계였다.

2. 원장적 노동관계 : 19세기 중엽 ~ 제1차 세계대전

전제적 노동관계로 인해 근로자들의 삶의 가치 약화되면서
모처럼 생산성이 증가하는 결과가 나타나자, 근로자들을 '가부장적
원장주의'를 가지고 그들의 불규칙성을 보완해주는 노동관계로
발전하였다. 그러나 노동자들을 인간적 존재로 대하기 인성이 부족인
아닌 '생산성 향상'이 목적이고, 인간적 대우는 수단이라 볼 수 있다.
한계점이다.

Paternalism

3. 단량적 노동관계 : 제1차 세계대전 ~ 제2차 세계대전

자본주의가 급격히 발전하면서 '자본과 노동의 분리'가
나타났고, 노동자들은 기업별 노동조합 (craft union)을
형성하기 시작하였다. 기업별 노동조합을 통해 근로조건을
협상시키고 대등성을 확보하고자 노력하던 시기이다.

4. 민주적 노동관계 : 제2차 세계대전 ~ 현재

근로자들은 직업별 노동조합에서 나아가 「산업별 노동조합」을 결성하며 그 세력을 확장해 나갔다. ~~직업별 「노동조합법」이 제정되면서~~ 노동관계에 관한 긍정적인 기준이 확립되기 시작하였다. 사용자들은 민족적 노동관계에 바탕을 둔 합리적 대우 및 교섭을 받아들이고 있다.

III 노동조합의 조직형태

1. 노동조합의 의미

노동조합이란 노동자들이 사용자와의 관계에서 ^{교섭 대등성}을 확보하기 위해 단결한 단체이다.

연결
필요!

(합성)

2. 노동조합 (조직형태 구분)

노동조합의 조직형태는 '조합원 자격범위'에 따른 구분과 '가입자가 개인인가 단체인가'에 따른 구별로 나눌 수 있다.

3. 조합원 자격범위에 따른 조직형태 구분

(1) 직업별 노동조합 (craft union)

같은 직업 및 직종 종사자들이 결성한 노동조합이다. 최초로 나타난 노동조합의 형태이며, 주로 숙련공(skilled)들이 배타적으로 결성한 형태로 나타난다.

<장점>으로는 숙련공들이 배타적으로 구성된 근로조건 향상에 대한 계속력을 다할 수 있다.

예시들
ex) 인쇄공조합

<단점>으로는 비숙련근로자들을 배척하고 그들만의 이익을 위해 활동하여 다른 조건의 반감을 살 수 있다는 점이다.

(2) 산업별 노동조합 (industrial union)

같은 산업 내 근로자이며 작업 및 직종 상관없이 가입할 수 있는 형태의 노동조합이다. ~~직업, 직종 상관없이 가입할 수 있게~~ 그 규모가 가장 크다. 대표적으로 금속노동조합이 있다. good

<장점>으로는 규모가 가장 크고, 영향력이 크기에 교섭력이 강력하다는 점이 있다. //

<단점>으로는 산업을 대표하여 범행직으로 교섭하기에, 개별 기업에서의 구체적인 근로조건을 규율하지 못하고, 기업 내 근로자들은 반드시 구체적인 근로조건을 정해야 한다는 점이 있다. good

(3) 기업별 노동조합 (enterprise union)

동일 기업 내 근로자들에게만 가입한 노동조합이다. 직무나 임금이 달라도 같은 기업에 종사하고 있으면 가입 가능하고, 해당 사용자나 구체적인 근로조건에 대한 교섭을 진해명한다. good

<장점>으로는 개별 기업의 구체적인 사항에 대하여 교섭이 용이하고, 동일 기업 내 근로조건 통일화가 용이하다는 점이다.

<단점>으로는 기업 내 근로자들을 사용자와의 관계에서 교섭력이 약해질 수 있고, 잘못하면 '기업화'될 수 있다는 점이다.

+ 기업내 직종별

(1) 일반직 노동조합 (general union)

기업, 자영업, 산업 관계없이 조직력이 있는 일반 근로자들의 모임으로 구성된 노동조합이다. 주로 비숙련 (un-skilled) 근로자들이 가입하여 임금을 통한 근로조건 향상을 도모한다. //

<장점>으로는 자영업 노동조합 등에 가입하지 못하는 비숙련 근로자들 내의 근로자들을 보호할 수 있다는 점이 있다. 이들은 주로 정부에 대하여 법정직 근로조건 개선 입법, 정책 등을 요구한다 //

<단점>으로는 이성적인 기업 내지 산업이라는 중심점이 없으므로 단결력이 약화되기 쉽고, 따라서 약한 조직력을 강화하기 위하여 다른 독자적인 리더가 나타나서 민주적 운동이 지배되기 쉽다는 점이 있다. //

4. 가입자가 '개인'인가 '단체'인가에 따른 조직형태 구분

(1) 가입자가 개인인 경우 : 단위노조

일반적으로 개인이 조직원으로 가입하는 형태의 노동조합을 '단위노조'라고 하며, 앞서 살펴본 자영업노조, 산업노조, 기업노조 일반 노동조합 모두 단위노조를 상정하고 있다. //

(2) 가입자가 단체인 경우 : 노동조합 연맹

단위 노조들이 가입한 단체를 '연합노조', 노동조합 연맹이라고 한다. 보다 세련된 '약대'하여 주로 정부에 대한 입법, 정책 관련 목소리를 내고, 단위노조로 교섭력을 보완하기 위해 결성된다. //

우리나라에는 대표적으로 <한국노동조합총연맹>, <민주노동조합총연맹> 등이 있다.

IV. 맺음말: 협력적 노사관계로의 발전

앞서 살펴보았듯 각 노동조합은 공동체적 사회자타의 관계에서 대등성을 확보하고 근로조건 유지·개선을 통한 노동의 인간화 및 삶의 질 향상을 목적으로 한다. 따라서 미래의 노사관계는 민주적 노사관계에서 나아가 「협력적 노사관계」로의 발전을 통해 이러한 노동조합의 목적을 보다 용이하게 달성하는 방향으로 나아가야 할 것이다. //

협력적 노사관계 형성을 위해 '노사공동선'인 PDR 시스템을 구축할 필요가 있다. P(Participation, 참여), D(Distribution, 분배), R(Rule making, 규칙) 시스템을 권해왔지 구축하며 participation generation인 구성원들의 목적을 충족하고, Scanlon plan을 통해 공개적·집단적 제안제도를 통해 창의적이고 혁신적 아이디어를 도출하여 결과적으로 기업의 생산성을 높이고, 조직몰입(OE)을 높일 수 있을 것이다.

노동에게 지면 아끼미만 짝

<1문 끝>

* 파괴적이지 않다!

내용이 너무 짝이요!!!