

勞使協議會 運營 實態 및 活性化 方案

金 圭 泰*

〈目 次〉

I. 序 言	IV. 勞使協議會 活性化 方案
II. 우리나라 勞使協議制度 概要	V. 結 論
III. 勞使協議會 運營 實態	

I. 序 言

1997년 3월에 노사협의회 관련법(근로자 참여와 협력증진에 관한 법률)의 제정으로 인해 근로자들의 경영참여가 제고되었다. 동 법의 주요내용을 보면, 먼저 설치범위가 노조 설치 사업장 및 50인 이상 사업장에서 노조 조직유무와 관계 없이 30인 이상의 모든 사업장으로 확대되었다. 또한 근로자측 위원의 대표성을 강화하기 위해 노조 조직사업장의 경우 무조건 노조에서 위촉하던 것을 근로자 과반수를 점유하지 못하는 노조는 노사협의회 근로자위원의 위촉권을 박탈하였다. 나아가 근로자측 위원의 전문성을 제고하기 위해 기존의 1년 임기를 3년으로 연장하였다.

특히, 근로자들의 경영참여를 법적으로 보장한다는 취지하에, '의결사항'을 신설하여 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립, 복지시설의 설치와 관리, 사내근로복지기금의 설치, 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항, 각종 노사공동위원회의 설치 등에 관한 사항은 노사가 합의하지 않으면 시행되지 못하도록 하였다. 또한 협의사항을 확대하였으며, 보고사항에 대한 자료제출 요구권을 신설하는 등으로 노사협의회를 통해 근로자들이 경영에 참여할 수 있는 권한을 대폭 강화하였다.

따라서 본 논문에서는 새로운 노동관계법 하에서의 노사협의회 운영 실태를 살펴보고, 이의 활성화를 위한 제언을 하였다. 운영실태 조사는 한국노동교육원에서 2000년 2월

* 한남대학교 경영학부 교수

21일~3월 8일 사이에 전국 330개 사업장의 노사협의회 노측과 사측위원 각 1인씩을 대상으로 하여 설문조사 한 결과를 이용하였다.¹⁾

II. 우리나라 勞使協議制度 概要

1. 의의

‘근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률’ 제1조를 보면, 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민경제발전에 이바지함을 목적으로 하고 있다. 근로자 참여를 인정하는 것은 사용자의 재산권 보장조항에 의한 영업의 자유를 전제로 하지만, 배타적 소유개념을 수정하여 일정부분에 대해 근로자 대표가 기업주체적 지위에 서도록 하는 것이다.

2. 연혁

1963년 노동조합법 제6조에서 “사용자와 노동조합은 노사협조를 기하고 산업평화를 유지하기 위하여 노사협의회를 설치하여야 한다.”라고 최초로 규정되었다. 이에 따라 ‘노사협조조성합동연구위원회’, ‘노사협조간담회’ 등을 구성하여 노사협조 증진에 노력하였으나, 노사협의회는 대표자는 단체교섭의 대표권을 가지고 있었기 때문에 노사협의회 성격이 막연하여 사용자들이 기피하였다.

1963년 개정 노동조합법에 노사협의제를 도입한 배경은 당시에 종래의 기업별 노조를 산업별체제로 개편한 후였기 때문에 서구적 산별노조가 가지는 중앙집권적 단체교섭제도의 기능적 결함을 보완한다는 목적이 있었다. 따라서 현실적 필요보다는 논리적 필요에 따라 설치된 것이라 할 수 있다.

1973년 동법 개정시 생산, 교육, 훈련, 작업환경, 불만처리, 협의회의 운영 등 노사협의회 협의사항을 규정하였다. 1975년 동 법 시행령에 노동조합 조직사업체에 대해서는

1) 허찬영(2000), ‘근로법 하에서의 노사협의회 운영실태’, 한국노동교육원.

노사협의회 설치를 의무화하고, 30인 이상 근로자를 사용하는 노조 미조직 사업체에 대해서는 설치를 권장하였다.

이후 1980년 '노사협의회법'을 제정하여 노사협의회 설치, 구성, 방법, 협의·보고사항, 운영방법 등에 관한 일반적 규정을 두었으며, 1987년 노사협의회의 자율적 운영을 확대하기 위해 공무원의 의견진술, 노사협의회 해산명령 조항을 삭제하고, 협의사항과 사용자의 보고사항을 확대하였다.

1997년 '노사협의회법'을 폐지하고 '근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률'을 제정, 설치범위를 노조유무에 관계없이 30인 이상 모든 사업장으로 확대하였고, 근로자 대표성을 강화하고자 노조의 근로자위원 위촉권을 근로자 과반수로 조직된 노조에 한하여 인정하였다. 또한 협의사항을 확대하고 의결사항을 신설하였으며 근로자위원에게 보고사항에 대한 자료제출 요구권 등을 신설하였다.

3. 노사협의회 설치현황

1999년 12월 31일 현재 노사협의회 설치현황을 보면 30인 이상 설치 대상 사업장 27,461개중 26,509개에 설치되어 설치율 96.5%를 기록하고 있다. 이러한 설치율은 노동법 개정초기인 1997년의 84.9%에 비해 상당히 높아진 것이라 할 수 있다.

규모별 설치현황을 보면, 근참법 제정으로 인해 노사협의회 설치가 강제된 사업장(50인 미만 30인 이상)의 설치율이 93.4%로 가장 낮았다. 또한 노조 유무별 설치현황을 보면, 사업장노조가 조직되어 있지 않은 사업장의 설치율이 96.0%로 상대적으로 저조하게 나타났다.

〈표 11-1〉 노사협의회 설치현황

(단위: 개, %)

구 분	대 상	설 치	설 치 율	
계	27,461	26,509	96.5	
노조유	과반수 이상	4,697	4,653	99.1
	과반수 미만	1,042	1,001	96.1
	소계	5,739	5,654	98.5
노 조 무	21,722	20,855	96.0	

자료) 노동부 노사협의회과

4. 근참법 주요 개정 내용

근참법의 주요 개정내용으로는 다음과 같은 여섯 가지 사항을 들 수 있다. 먼저, 노사협의회 의무 설치사업장의 범위를 노조 조직사업장과 50인 이상 사업장에서 30인 이상의 모든 사업장으로 확대하였다.

둘째, 과거 노사협의회법은 노동조합이 있는 경우에는 조직률에 관계 없이 근로자위원 전원을 노동조합측이 위촉할 수 있도록 하였으나, 근참법에서는 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합에 한하여 위촉권을 부여하였다. 따라서 그렇지 않은 경우에는 전체 근로자들이 직접 선출하도록 하여 근로자위원의 대표성을 강화하였다.

셋째, 노사협의회 위원의 전문성을 강화한다는 취지에서 위원의 임기를 1년에서 3년으로 연장하였다. 그 동안 협의회 위원의 잦은 교체가 원활한 협의회 운영에 걸림돌이라는 지적이 있어 왔다.

넷째, 생산성 향상에 기초한 성과배분 문제와 기업의 고용조정 문제 등을 노사간 협의에 의하여 해결할 수 있도록 하기 위해 노사협의회의 협의사항으로 추가하여 근로자의 실질적인 참여의 범위를 넓혔다. 추가된 사항으로는, 성과배분, 고용조정의 일반원칙, 작업 및 휴게시간의 운용, 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선, 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선, 종업원 지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원 등이 있다.

다섯째, 근로자의 참여와 협력을 증진하기 위하여 주요 노사 관심사항에 대해서는 노사협의회에서 의결되지 아니하면 사업주는 일방적으로 이를 시행할 수 없도록 하는 의결사항을 신설하였다. 즉, 단순한 의견교환이 아닌 노사대표가 대등한 자격으로 모인 협의회에서 공동으로 결정하여야 집행할 수 있는 것을 의미한다. 또한 의결사항에 대해서는 신속하게 근로자들에게 공지하고 노사 모두 성실하게 이행하여야 하며, 정당한 이유 없이 이행하지 않은 경우에는 1천만원이하의 벌금형에 처할 수 있도록 하였다.

여섯째, 과거 노사협의회법에서도 사용자가 기업의 경제적, 재정적 상황 등에 관하여 협의회에서 보고·설명하도록 하였으나, 사용자가 이를 시행하지 않을 경우 다툼의 소지가 상존 하였다. 이의 시정을 위해 근참법에서는 사용자가 보고사항에 대한 보고의무 미이행시 근로자측이 사용자측에게 관련 자료의 제출을 요구할 수 있는 권한을 부여하였다.

Ⅲ. 勞使協議會 運營 實態

1. 노사협의회 일반 운영실태

1) 연간 개최 횟수

1999년도 노사협의회 개최현황을 보면, 근참법에 규정된 최소 개최횟수인 4회를 개최한 사업장이 58.3%를 차지해 가장 많았고, 연간 4회이상 개최한 사업장은 4.4%에 불과하였다. 반면에 4회 미만 개최한 사업장이 37.3%에 달하였으며, 단 한차례도 개최하지 않은 사업장도 존재하는 것으로 파악되었다.

〈표 III-1〉 노조유무별 '99년도 노사협의회 개최횟수

(단위 : %)

	0회	1-3회	4회	5-8회	9회 이상
노조유(과반수이상)	0.0	39.0	58.5	0.0	2.4
노조유(과반수미만)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
노 조 무	1.9	32.5	59.7	3.3	2.6
전 체	1.3	36.0	58.3	2.2	2.2

2) 협의회 안건

1999년도 노사협의회에서 가장 비중이 높았던 안건으로는 '임금 및 근로조건 사항'으로 전체 응답자의 57.9%를 기록하였으며, '사회적 사항(안전, 보건, 작업환경, 근로자 복지 등)'이 16.7%, '인사적 사항'이 10.1% 순으로 나타났다.

〈표 III-2〉 '99년도 노사협의회에서 가장 비중이 높은 안건

(단위 : %)

노사협의회 안건	노 조 유 (과반수 이상)	노 조 유 (과반수 미만)	노 조 무	평 균 비 율
1. 경영적 사항	5.9	9.5	6.7	6.9
2. 생산적 사항	2.0	0.0	6.7	5.0
3. 인사적 사항	7.8	16.7	9.3	10.1
4. 사회적 사항	21.6	28.6	13.3	16.7
5. 임금 및 근로조건 사항	56.9	45.2	60.4	57.9
6. 기타	5.9	0.0	3.6	3.5

3) 노사협의 건수 추이

연평균 노사간 합의건수를 보면, 1997년 4.9건, 1998년 5.6건, 1999년 7.7건으로 점차 증가하고 있는 것으로 집계되었다. 이는 노사협의회를 통한 노사간의 의견 조정이 점차 순조로와 지고 있음을 반증하는 것이라 하겠다. 한편, 노조의 조직여부에 따라서는 커다란 차이가 발생되지 않았고, 노동조합이 종업원 과반수 이상을 점유한 사업장 보다 그렇지 않은 사업장에서 노사간 합의건수가 더 많았던 것으로 집계되었다.

〈표 III-3〉 연평균 노사협의 건수

(단위 : 건)

구 분	1997년			1998년			1999년		
	보고/ 협의 사항	의결 사항	계	보고/ 협의 사항	의결 사항	계	보고/ 협의 사항	의결 사항	계
노조유 (과반수 이상)	2.8	2.7	5.5	3.0	2.7	5.7	3.1	4.4	7.5
노조유 (과반수 미만)	3.2	2.3	5.5	3.3	2.7	6.0	4.6	4.5	9.1
노조 무	2.6	2.1	4.7	3.0	2.6	5.6	3.5	4.1	7.6
전체	2.7	2.2	4.9	3.0	2.6	5.6	3.5	4.2	7.7

4) 노사협의회와 단체교섭간의 관계

노사협의회와 단체교섭간의 관계를 보면, '연결형'이 47.9%로 가장 많았다. 특히 1,000인 이상의 대규모 사업장의 경우에는 '연결형'이 83.3%에 달하는 것으로 나타났다. 한편, '분리형'으로 23.4%를 차지하여 두 번째 빈도율을 보였으며, 노사협의회에서 단체교섭 사항까지 모두처리하는 '협의회 대체형'이 19.1%로 나타났다.²⁾

〈표 III-4〉 노사협의회와 단체교섭간의 안건 구별 실태

(단위 : %)

	분리형	연결형	협의회 대체형	단체교섭 대체형
50인 미만	14.3	42.9	14.3	28.6
50-99인	24.0	36.0	24.0	16.0
100-199인	28.6	64.3	7.1	0.0
200-499인	16.7	33.3	44.4	5.6
500-999인	30.0	40.0	10.0	20.0
1,000인이상	16.7	83.3	0.0	0.0
전 체	23.4	47.9	19.1	9.6

2. 노사협의회를 통한 근로자 경영참여 실태

1) 전 항목 참여실태

노사협의회를 통한 경영참여 실태를 보면, 보고사항의 경우에는 평균값이 1점에 근접하여 법규정 준수상태가 대체로 양호하다고 할 수 있다. 그러나 협의사항과 의결사항의 경우에는 응답자 평균값이 1.1점대에 머물러 협의수준인 평균값 2점과 의결수준인 3점

2) ① 분리형=노사협의회에서는 단체교섭 사항을 다루지 않고 있다. ② 연결형=각각 별개의 제도로 분리하여 운영하지만 단체교섭사항에 대하여는 노사협의회에서 예비적 또는 단체협약의 세부이해사항 등에 대하여 협의하고 있다. ③ 협의회 대체형=두 제도를 구별하지 않고 노사협의회에서 단체교섭에 관한 사항까지 모두 처리하고 있다. ④ 단체교섭 대체형=단체교섭에서 노사협의회 사항까지 모두 처리하고 있다.

에 훨씬 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 대부분의 경우 보고, 협의, 의결사항에 구분하지 않고 모두 보고수준에 머물고 있는 것으로 파악되었다. 이러한 조사결과는 우리나라 노사협의회가 근로자 경영참여의 제도로서 제 역할을 하지 못하고 있다는 사실을 입증하는 것이라 할 수 있다.

〈표 III-5〉 전 항목 참여실태

		보고사항	협의사항	의결사항	기타사항
노조유 과반수 이상	평균 (SD)	.72 (.607)	1.16 (.590)	1.23 (.728)	1.93 (.964)
노조유 과반수 미만	평균 (SD)	.75 (.663)	1.10 (.617)	1.12 (.789)	1.72 (.874)
노 조 무	평균 (SD)	.97 (.661)	1.16 (.707)	1.07 (.775)	1.51 (.833)

주) ① 각 항목별 평균값은 '다루지 않음'(0점), '보고'(1점), '협의'(2점), '의결'(3점) 순으로 가중점수를 부여하여 산정한 것임.

② '기타' 사항으로는 임금수준, 수당·상여금, 퇴직금 등이 있음.

2) 의결사항 참여실태

노사협의회법이 근참법으로 바뀌면서 노사 당사자들로부터 가장 큰 관심을 모았던 사항이 바로 '의결사항' 신설이었다. 그러나 표에서 보는 바와 같이 '의결 수준'인 평균값 3점에 근접한 사항이 하나도 없다. 근로자 고충처리 사항이 평균값 1.47로 가장 높았고, 그 다음이 복지시설의 설치와 관리로서 1.28점에 그쳤다.

한편, '각종 노사공동위원회 설치에 관한 사항'은 평균값이 0.77로 가장 낮았고, '교육 훈련 및 능력개발 기본계획 수립' 0.90점, '사내근로자 복지기금의 설치'가 0.93점 등으로 나타났다. 따라서 이들 3개 항목은 '의결사항' 임에도 불구하고 '보고'수준이 평균값 1점에도 미치지 못한 것으로 분석되었다.

〈표 III-6〉 의결사항 참여실태

(단위: %)

구 분	다루지 않음	보고	협의	의결	평균값 (SD)
1. 교육훈련 및 능력개발 기본계획 수립	43.8	28.8	21.2	6.3	0.90 (.94)
2. 복지시설의 설치와 관리	32.3	19.0	37.4	11.2	1.28 (1.04)
3. 사내 근로자 복지기금의 설치	53.3	13.0	21.5	12.2	0.93 (1.11)
4. 근로자 고충처리	24.8	17.2	44.4	13.6	1.47 (1.01)
5. 각종 노사공동위원회 설치	61.0	8.7	22.7	7.6	0.77 (1.04)

주) 각 항목별 평균값은 '다루지 않음'(0점), '보고'(1점), '협의'(2점), '의결'(3점) 순으로 가중점수를 부여하여 산정한 것임.

3) 협의사항 참여실태

협의사항 중에서 근로자 참여실태가 가장 양호한 사항으로는 '근로자 복지증진'(1.54점), '안전·보건 및 작업환경 개선과 근로자 건강증진'(1.50점), '근로시간 및 휴식시간'(1.43점) 순으로 나타났다. 그러나 '신기계·신기술의 도입'(0.73점), '작업공정 변경'(0.82점) 등은 '보고' 수준보다도 낮은 참여수준을 보이고 있는 것으로 파악되었다.

〈표 III-7〉 협의사항 참여실태

(단위: %)

구 분	다루지 않음	보고	협의	의결	평균값 (SD)
1. 신기계·신기술의 도입	58.4	16.8	18.1	6.6	0.73 (.98)
2. 생산성 향상의 추진	42.6	17.7	34.6	5.1	1.02 (.99)
3. 작업공정 변경	36.7	9.4	17.3	3.6	0.82 (1.00)
4. 작업수칙 제정 및 개정	49.8	19.3	22.4	8.5	.90 (1.03)
5. 인사·노무관리상의 제도개편	38.8	28.0	24.9	8.3	1.03 (.99)
6. 채용 및 배치전환	40.3	29.0	24.6	6.1	0.97 (.95)
7. 교육훈련에 관한 사항	36.3	31.0	27.0	5.7	1.02 (.93)
8. 해고 등 고용조정의 일반원칙	40.1	19.9	27.8	12.3	1.12 (1.08)
9. 안전·보건 및 작업환경 개선과 근로자 건강증진	20.3	43.5	43.1	13.4	1.50 (.96)
10. 근로자 복지증진	20.1	19.4	46.5	14.0	1.54 (.97)
11. 임금지불방법, 체계, 구조 등의 제도개선	25.3	23.4	38.6	12.7	1.39 (1.00)
12. 근로시간 및 휴식시간	23.8	25.1	35.7	15.4	1.43 (1.02)
13. 성과배분	43.3	19.7	28.2	8.8	1.02 (1.03)
14. 노사분규의 예방	59.6	7.0	25.9	7.4	0.81 (1.06)

주) 각 항목별 평균값은 '다루지 않음'(0점), '보고'(1점), '협의'(2점), '의결'(3점) 순으로 가중점수를 부여하여 산정한 것임.

4) 보고사항 참여실태

보고사항으로 분류된 '인사방침'이나 '인력수급계획' 등은 평균값이 1.0점을 상회하고 있으며, 그 밖의 보고사항 역시 대부분 '보고'수준에 근접하고 있는 것으로 나타났다. 다만 '휴업 또는 폐업'과 '사업확장, 합병, 공장이전' 등에 관한 사항은 평균값이 각각 0.38점과 0.54점으로 매우 낮게 집계되었다.

〈표 III-8〉 보고사항 참여실태

(단위: %)

구 분	다루지 않음	보고	협의	의결	평균값 (SD)
1. 경영계획	42.4	31.9	21.7	4.0	0.87 (.89)
2. 경영실적과 전망	34.2	44.7	18.3	2.8	0.90 (.79)
3. 회사의 경제적, 재정적 상황	34.9	45.4	16.5	3.2	0.88 (.79)
4. 회사의 기구 개편	47.3	28.7	19.4	4.7	0.81 (.91)
5. 사업확장, 합병, 공장이전	63.1	22.7	11.1	3.1	0.54 (.81)
6. 휴업 또는 폐업	76.3	11.9	9.0	2.8	0.38 (.77)
7. 생산계획	44.9	25.2	23.5	6.4	0.91 (.97)
8. 생산실적	40.5	75.9	19.4	4.6	0.88 (.88)
9. 인사방침	39.5	28.5	24.1	7.9	1.00 (.98)
10. 인력수급 계획	31.8	29.4	28.4	7.0	1.07 (.96)
11. 모집 및 훈련	44.6	29.6	22.0	3.8	0.85 (.89)

주) 각 항목별 평균값은 '다루지 않음'(0점), '보고'(1점), '협의'(2점), '의결'(3점) 순으로 가중점수를 부여하여 산정한 것임.

3. 기타 근참법 준수실태

1) 협의회 위원 임기

근참법에 의하면 협의회 위원의 임기가 3년으로 규정되어 있음에도 불구하고 실태조사 결과를 보면 1년으로 규정하고 있는 응답자 비율이 30.5%, 2년이 29.5%, 4년이 1.0%, 5년이 1.9%, 퇴사시까지가 1.3%로, 응답자의 63.3%가 법규정을 준수하지 않는 것으로 나타났다.

〈표 III-9〉 노조유무별 근로자위원 임기

(단위 : %)

구분	1년	2년	3년	4년	5년	퇴사시까지
노조유(과반수이상)	32.7	30.6	32.7	4.1	0.0	0.0
노조유(과반수미만)	22.5	27.5	40.0	2.5	7.5	0.0
노조무	31.4	29.6	36.3	0.0	1.3	1.3
전체	30.5	29.5	36.2	1.0	1.9	1.3

2) 근로자 위원 선출방법

근참법상의 근로자위원 선출규정을 준수하지 않는 사업장이 다수인 것으로 나타났다. 먼저 전체 근로자의 과반수를 점유하지 못하는 노동조합의 경우에는 근로자의 직접 또는 간접선거에 의해 선출하도록 하고 있으나, 응답 사업장의 60%가 노조측에서 위촉하고 있으며, 회사가 지명하는 비율도 12.5%에 달하고 있다.

한편, 노동조합이 조직되지 않은 사업장의 경우에는 회사가 일방적으로 지명하는 비율이 응답 사업장의 36.3%로 나타났다. 사용자측이 근로자 위원을 지명하는 비율을 사업장 규모별로 살펴보면, 30~49인인 경우가 42.4%로 가장 높았으며, 전체 315개 사업장중 89개인 28.3%에 달하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 III-10〉 노조유무 및 규모별 노사협의회 근로자위원 선출방법

(단위 : %)

구분	직접선거	간접선거	회사지명	노조위촉
노조유 (과반수이상)	28.6	8.2	4.1	59.2
노조유(과반수미만)	22.5	5.0	12.5	60.0
노 조 무	42.9	20.8	36.3	0.0
30-49인	36.4	18.2	42.4	3.0
50-99인	43.2	13.7	29.5	13.7
100-199인	39.3	19.7	14.8	26.2
200-499인	30.6	19.4	19.4	30.6
500-999인	21.4	14.3	21.4	42.9
1000인 이상	50.0	10.0	0.0	40.0
합 계	120(38.1)	53(16.8)	89(28.3)	53(16.8)

4. 노사협의회에 대한 평가

1) 노사협의회 운영효과

노사협의회 운영효과에 대한 노사의 견해를 보면, '노사간의 마찰을 사전에 회피할 수 있었다'는 효과와 '노사간의 의사소통이 원활하게 되었다는' 효과가 평균값이 모두 3.5점을 상회하여 가장 높게 나타났다.

사용자측의 경우에는 8개 항목 모두 3.0점을 상회하여 효과가 있었다는 반응을 보였다. 그러나 근로자측의 경우에는 '기업운영에 근로자의 경영참여가 이루어 질 수 있었다'는 효과(평균값 2.86점)는 발생하지 않은 것으로 응답하였다. 그러나 노사 양측의 응답 결과로는 노사협의회 운영으로 다양한 효과가 발생되었다고 판단되어진다.

〈표 III-11〉 노사협의회 운영효과

응답항목		Mean	SD
1. 노사간의 마찰을 사전에 회피할 수 있었다	노	3.48	0.959
	사	3.64	0.983
2. 노사간의 의사소통이 원활하게 되었다	노	3.46	0.989
	사	3.65	0.993
3. 근로자들이 회사의 운영에 관심을 갖게 되었다	노	3.27	1.084
	사	3.35	1.053
4. 경영방침의 실시가 원활히 되었다	노	3.11	1.072
	사	3.27	0.988
5. 근로자들이 생산성 향상에 관심과 이해를 보이게 되었다	노	3.19	1.018
	사	3.36	0.978
6. 근로자들의 사기가 높아졌다	노	3.02	0.984
	사	3.31	0.927
7. 노사의 협력에 의해 근로조건이 향상되었다	노	3.16	1.062
	사	3.46	0.942
8. 기업운영에 근로자들의 참여가 이루어질 수 있게 되었다	노	2.86	1.041
	사	3.20	0.974

주) 각 항목별 평균값은 '커다란 효과를 보았다'(5점), '약간 효과를 보았다'(4점), '어느쪽이라고 말할 수 없다'(3점), '별로 효과를 보지 못했다'(2점), 그리고 '전혀 효과를 보지 못했다'(1점) 순으로 가중점수를 부여하여 산정한 것임.

2) 노사협의회 필요성에 대한 견해

노사협의회 필요성에 대해서는 근로자측이 66.3%로 사용자측의 51.7%보다 높게 나타나, 사측보다는 노측이 노사협의회 필요성을 더 절실하게 느끼고 있는 것으로 나타났다.

이는 임시회의 개최신청을 사용자측 보다는 근로자측에서 더 많이 신청한 사실에서도 찾을 수 있다. 즉, 응답 업체 218개 중 노사양측이 비슷하게 개최신청을 한 기업 수는 132개로 가장 많았고, 근로자측이 더 많이 신청한 기업은 60개로 사용자측이 더 많이 신청한 기업수 26개를 훨씬 상회하고 있다.

또한 근로자측의 견해를 자세히 살펴보면, 노조가 조직된 사업장에서 노사협의회가 필요하다는 견해를 밝힌 근로자는 80%를 상회하고 있는 반면, 무노조 사업장의 근로자는 58%만이 필요성을 느끼고 있는 것으로 집계되었다. 이러한 조사 결과는 노조가 조직된 사업장에 노사협의회가 중복적으로 설치될 필요성이 없다는 주장을 일축하는 것이라 할 수 있다.

〈표 III-12〉 노사협의회 필요성에 대한 의견

(단위 : %)

구 분		대단히 필요	어느 정도 필요	보통	별로 필요없음	전혀 필요없음
근로자측	노조유 (과반수 이상)	50.0	32.7	13.5	3.8	0.0
	노조유 (과반수 미만)	47.6	42.9	7.1	2.4	0.0
	노조무	14.8	43.6	27.1	11.0	3.1
	소 계	24.5	41.8	22.4	8.8	2.4
사용자측	노조유 (과반수 이상)	21.2	51.9	23.1	1.9	1.9
	노조유 (과반수 미만)	21.4	38.1	21.4	16.7	2.4
	노조무	12.3	39.4	32.6	12.3	3.4
	소 계	14.8	41.2	29.7	11.2	3.0

5. 실태조사 요약

이상에서 우리나라 노사협의회 운영실태를 살펴보았다. 이를 요약해보면 크게 두가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 전반적으로 근참법 준수실태가 열악한 편이라는 점이다. 노사협의회는 근로자측 위원이 회사의 지명에 의해 선출되는 경우가 28.3%에 달하고 있으며, 협의회 개최회수도 연간 4회를 넘지 못하는 경우가 37.3%를 차지하였다. 협의회 안전 중 근참법에서 규정하고 있는 '의결', '협의', '보고' 등의 참여수준을 지키지 않는 것으로 나타났다. 특히

'의결'과 '협의'사항의 경우에도 협의회 안건을 '보고' 수준 정도로 취급하고 있는 것으로 파악되었다.

둘째, 노사협의회가 노사 양측에 유익한 제도로 평가되고 있으며, 계속 운영될 필요성이 있고, 실제로 다양한 효과가 발생하였다는 점이다. 근로자측 69.7%와 사용자측 67.3%가 노사협의회는 노사양측 모두에게 유익하다고 응답하였다. 또한, 근로자측 66.3%, 사용자측 51.7%가 협의회 필요성을 인정하였다. 반면 불필요하다는 견해는 근로자측 11.2%, 사용자측 14.2%에 불과하였다. 한편, 협의회를 운영함으로써 발생하는 효과로는, 노사간 의사소통 원활화, 노사간 마찰을 완화, 회사 경영에 대한 관심제고 등 다양하게 나타났다. 나아가 협의회내에서 이루어진 노사간 합의사항 건수도 '97년 4.9건, '98년 5.6건, '99년 7.7건 등으로 증가추세를 있어, 협의회 운영이 점차 성숙되어 가고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 노동조합이 조직된 사업장이 미조직 사업장 보다 노사협의회 필요성을 더욱 느끼고 있으며, 협의회와 노조간의 상호 갈등은 발생되지 않은 것으로 나타났다. 노사협의회 필요성에 대한 근로자측 의견을 보면, 과반수를 점유하는 유노조 사업장이 82.7%, 과반수 미달 유노조 사업장이 90.5%로 노조가 조직되지 않은 사업장의 58.4%보다 훨씬 높게 나타났다. 한편, 사용자측 의견도 노조가 조직된 사업장의 경우가 비조직 사업장보다 높게 집계되었다. 또한 노조와 협의회간의 힘겨루기 현상(평균값 1.2점), 업적경쟁 현상(평균값 1.1점)이 '그렇지 않은 편이다' 수준인 평균값 1점에 근접해 있는 것으로 파악되었다.

IV. 勞使協議會 活性化 方案

1. 노사협의회에 대한 노사의 인식과 이해가 제고되어야

사용자측이 노사협의회를 근로자측의 일방적인 협력이나 이해를 구하는 도구로만 활용하지 말고 근로자측의 의견을 경영에 반영하는 경영참여 제도로 인식토록 해야 한다. 노사협의회 활용목적은 묻는 질문에서도 사용자측은 '회사의 경영상황을 근로자들에게 설명함으로써 그들의 이해와 협력을 구하기 위해서'라는 목적에 42.1%가 응답한 반면, '근

로자들의 경영참여와 발언권 증대를 위해'라는 목적에는 4.2%만이 응답하였다. 따라서 사용자측은 노사협의회 설치 및 운영의 기본목적에 충실하도록 노력하여야 할 것이다.

노사협의회가 근로자 경영참여 제도로 정착하지 못한 데에는 근로자측의 귀책 사유도 있다. 즉, 노사협의회를 제2의 단체교섭의 장으로 인식하고 있다는 점이다. 실태조사에 의하면, 응답자의 57.9%가 '99년도 노사협의회 안건 중에서 가장 비중이 높은 사항으로 '임금 및 근로조건 사항'을 꼽았다. 향후 노사협의회의 바람직한 활용방안을 묻는 질문에도 근로자측 응답자의 24.5%가 '근로자들의 근로조건이나 작업환경을 향상시키기 위해' 활용해야 한다고 응답하여 가장 높은 빈도율을 보였다. 반면, '생산성 향상 대책을 노사가 공동으로 연구·협의를 하기 위해' 활용되어야 한다는 항목을 꼽은 응답자는 7.7%에 그쳤다. 따라서 노사협의회에 대한 기본개념 및 운영방법, 근로자 참여경영의 필요성 그리고 근참법에 대한 올바른 이해를 위해 대대적인 홍보와 교육이 실시되어야 할 것으로 사료된다.

아울러 효율적인 노사협의회 운영을 위해 노사양측 위원(특히 근로자측)들의 자질향상을 위한 교육기회를 확충할 필요성이 있다. 교육내용으로는 경영 및 회계지식, 21세기에 펼쳐질 경제질서에 대한 지식, 정보 수집·분석 및 문제해결 기법, 회의 진행이나 근로자 의견수렴 방법 등을 들 수 있다. 나아가, 노사협의회 활동 실적을 인적자원개발 조직 인증에서의 고평가 근거로, 또는 노동부 및 산하기관에서 수여하고 있는 각종 포상제도에 주요 평가 항목으로 포함시키는 방안도 강구해야 할 것이다.

2. 노사협의회 보완조직으로 전문위원회 설치 필요

노사협의회에서 모든 안건을 처리하기 보다는 전문성을 요하거나 장시간의 논의를 요하는 안건은 해당 전문(소)위원회에서 다룰 필요성이 있다. 실태조사 결과를 보면, 전문위원회를 설치한 사업장이 전체 응답사업장 330개중 37.9%인 125개소에 불과한 것으로 나타났다. 전문위원회 설치사업장 125개소중 90.4%가 '고충처리'와 관련된 위원회를 설치하였고, '근로자 복지'와 '임금 등 근로조건' 관련 위원회의 설치율은 각각 36.8%, 28.0%를 기록하였다. 그러나 '신기술 도입' 관련 위원회 설치율은 3.2%에 머물고 있다. 기 설치된 전문위원회가 상설적으로 운영되는 비율은 32.8%에 머물고 있어 상시적인 노사간 협의채널 역할을 담당하지 못하는 것으로 나타났다.

3. 협의회가 제기능을 발휘하기 위한 제도적 정비 필요

근참법의 가장 핵심 조항은 제19조(협의사항), 제20조(의결사항), 제21조(보고사항)라 할 수 있다. 그러나 제21조를 제외하고는 사용자측이 법규를 준수하지 않았을 경우에도 별도로 근로자측이 강제할 수 있는 제도적 장치가 미흡하다. '보고사항'에 대해 사용자측이 보고의무를 준수하지 않은 경우에는 '자료제출 요구권'을 행사할 수 있도록 하고 있으며, 미이행시에는 500만원 이하의 벌금에 처할 수 있도록 하였다.

그러나 '협의사항'이나 '의결사항'의 경우에는 별다른 강제수단이 마련되어 있지 않다. '협의사항'을 사용자가 협의하지 않을 때에 근로자측이 협의할 것을 사용자측에 요구할 수 있는지, 또 불성실하게 협의하였을 경우 성실한 협의를 요구할 수 있는지 등이 명시되어 있지 않다. 특히 '의결사항'의 경우 노사협의회의 의결을 거치지 않고 사용자가 일방적으로 이를 시행했을 때, 그 조치의 효과에 대하여 법이 정하고 있지 않기 때문에 사법상 당해조치가 무효로 되는지, 근로자가 이와 관련한 사용자의 지시를 불응할 수 있는지가 문제가 된다.

노사협의회의에서 '의결'이 이루어진 경우에도 문제의 소지는 발생한다. 특히 근로조건과 관련된 사항이 의결된 경우에는 그 의결의 효력이 단체협약이나 취업규칙, 근로계약 등과 어떠한 관계가 있는지에 대한 논란의 여지가 있다.

V. 結 論

우리나라 노사협의제는 1997년 3월 13일에 개정된 노동법이 공포·시행됨에 따라 새로운 국면을 맞이하게 되었다. 우선 명칭부터 '근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 근로자참여법)'로 바뀌었으며, 설치 대상 사업장의 범위, 노사협의회 기능 및 운영방법 등에 있어서 많은 변화가 이루어졌다.

그 동안 노사협의회는 우리 나라의 노사관계 제도 중 단체교섭과 함께 근로자와 사용자간의 이해상충을 조정하며, 공통이해의 창출에 일정 정도의 역할을 담당해 왔다고 할 수 있다. 1983년에 한국생산성본부에서 조사한 바에 의하면, 사용자의 78.5%와 근로자의 70.1%가 노사쌍방에 유익하였다고 응답하였고, 1991년 한국노동연구원의 조사에

서도 사용자 69.9%와 근로자 65.3%가 동일한 대답을 하였다. 또한 1996년에 한국노동교육원에서 실시한 조사에서도 사용자 66.3%와 근로자 67.7%가 노사협의회가 노사 양측에 모두 유익하다는 의견을 제시하여, 노사협의회의 운영효과에 대한 의견이 일관되게 긍정적인 것으로 파악되었다.

아무튼, 오늘날 현실로 다가온 경영난 극복을 위해서는 근로자들의 참여를 적극적으로 유도해 그들의 능력을 최대한 발휘토록 해야 하며, 최선을 다하겠다는 마음가짐으로 업무에 임하도록 해야 한다. 이를 위해서는 우리나라 산업현장에 광범위하게 설치된 노사협의회가 제 기능이 발휘되도록 해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김규태 (1999), 「신노사관계」, 형설출판사.
- 김동원 (1996), 「종업원참여제도의 이론과 실제」, 한국노동연구원.
- 양병무 (1996), 「근로자참여의 실태와 과제」, 경총 임금연구센터, 「임금연구」, 제4권, pp.4~17.
- 이원덕, 유규창 (1997), 「근로자 참여적 경영의 실태 - 한국과 미국기업의 비교」, 한국노동연구원.
- 장영철 (1997), 「노사협의회 사례연구」, 한국노동연구원.
- 조우현(편) (1995), 「세계의 노동자 경영참가」, 창작과비평사.
- 황석만, 박준식, 노진귀 (1995), 「참여경영과 노동조합의 과제」, 한국노총 중앙연구원.
- 허찬영 (1996), 「노사협의회 운영실태 및 활성화 방안에 관한 조사연구」, 한국노동교육원.
- 허찬영(2000), 「근참법하에서의 노사협의회 운영실태」, 한국노동교육원.
- 전국민주노동조합총연맹 (1996), 「노동조합의 경영참가」.
- Berggren, C. (1992), *The Volvo Experience : Alternatives to Lean Production in the Swedish Auto Industry*, London: MacMillan Press.
- Cave, A. (1994), *Managing Change in The Workplace : New Approaches to Employee Relations*, London: Logan Page.

- Duane, M. J. (1993), *The Grievance Process in Labor-Management Cooperation*, London: Quorum Books.
- Hyman, J. & Bob M. (1995), *Managing Employee Involvement and Participation*, London: SAGE Publications.
- Jones, H. G. (1995), "Motivation for Higher Performance at Volvo' in Sadeler," In Philip(eds.) (1995), *Strategic Change : Building a high performance organization*, Oxford: Pergamon.
- Kim, D. H. (1997), "Works Councils in Korea and Taiwan : A comparative Perspective" The University of Illinois Working Papers.

The actual operating state and improvement of the Labour Management Council

Gyu Tai Kim*

ABSTRACT

Recently, advanced nations, in preparation for the intensified international competitiveness in the 21st century, have re-shaped the frame work of labor-management co-existence, and in Korea, the public awareness is spreading out that workers' active and competitiveness of Korean business and improve the quality of working life. Considering this situation, the Act on the Promotion of Workers' Participation and Cooperation is established in 1997, with the purposes of improving not only industrial relations but also workers' understanding of general business management and promoting the corporate competitiveness and productivity by infusing the willingness to work into the hearts of workers.

This study suggested several improvement ways of Labor Management Council(LMC) under the Act on the Promotion of Workers' Participation and Cooperation. Mainly, the employers have to deal the subjects in the LMC in accordance with the Act. On the contrary, the employees have to understand that LMC is not of 'the 2nd collective bargaining' but of 'the discussion system for mutual wellbeing'.

* Professor, Department of Business Administration, Hannam University