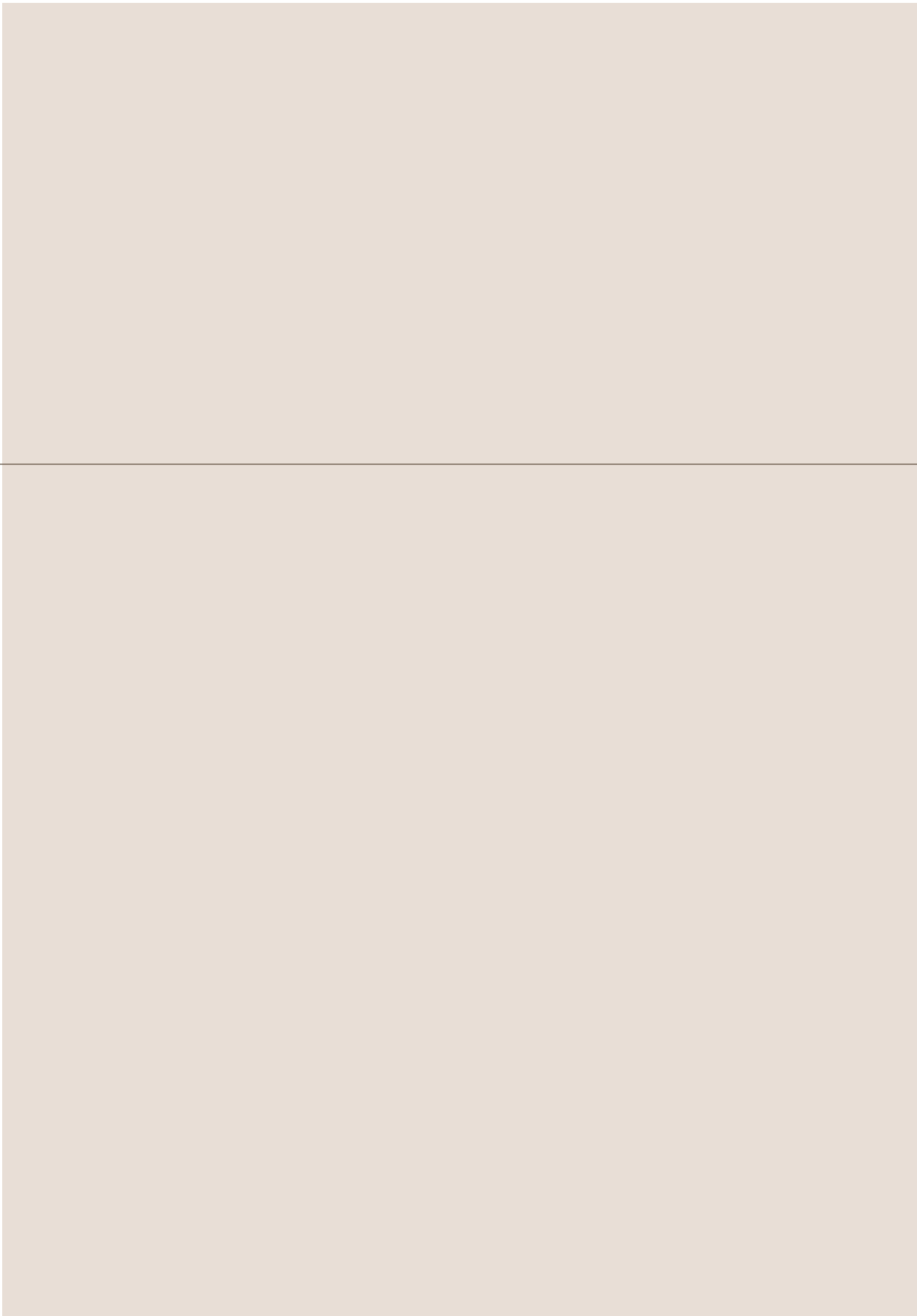




전기·에너지·자원분야

노사파트너십 우수사례집



Contents

- 04~05 발간사
- 06~07 축사
- 08~19 한국전력공사
“노사화합으로 국가대표 에너지 말형 역할 다할 것.”
- 20~31 한전KPS(주)
“생산적 노사문화, 행복한 일터의 기본 조건이죠.”
- 32~43 SK하이닉스(주)
“소통으로 용기 내니, 난제(難題)도 문제 없다!”
- 44~55 (주)광명전기
“노사 상생의 비결? 매일 얼굴 보는 게 비결이죠.”
- 56~67 신한일전기(주)
“소통은 상대에 대한 신뢰가 전제돼야 가능하죠.”
- 68~79 (주)지에스인스트루먼트
“기업의 가장 큰 자산은 바로 직원입니다.”

발간사

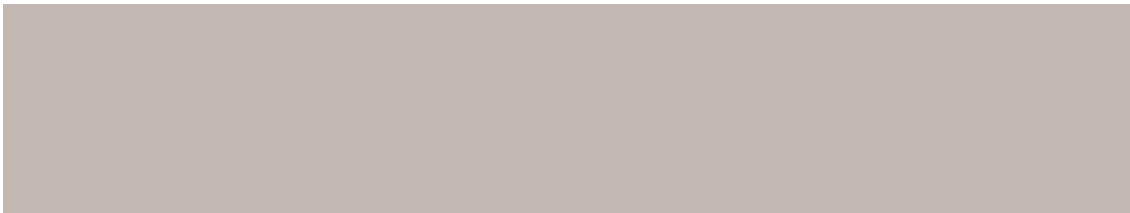
노사파트너십 사업은 양보와 협력적 노사관계의 확산과 불합리한 노사관행을 개선하고 일터혁신 등을 통해 기업 및 국가의 경쟁력을 높이고자 하는 중요한 사업입니다.

또한, 노사파트너십을 형성하기 위해서는 기업과 노동자 모두 서로 노력하고 변화해야 하며, 법과 원칙을 우선시해야 할 것으로 생각합니다.

그 결과, 서로에게 신뢰와 믿음을 주어 상생의 노사파트너십을 만드는데 밑거름이 될 수 있을 것입니다.

기업은 지속적인 경쟁력을 확보하여야 하고, 노동자 또한 기업을 견인하는 근본이라고 할 수 있습니다. 기업은 노동자와 함께 가는 노사파트너십을 통하여 경쟁력을 확보할 수 있으며 이렇게 노사가 함께 협력을 통하여 신뢰를 쌓아 나아간다면 우리나라의 기업문화가 더 성숙될 수 있을 것입니다.

이에 따라, 노사간의 상호 협력 및 갈등해소 방안과 인적자원개발 사업 확산 취지로 노사문화 우수기업을 발굴하여 전기·에너지·자원분야 '노사파트너십 우수사례집'을 발간하게 되었습니다.



아무쪼록, 본 책자의 노사파트너십 모범사례들이 전기·에너지·자원산업 분야의 우수 적용 사례로서 노사 서로가 함께 일하며 상호 Win-Win할 수 있도록 폭넓게 반영 활용되어지기를 기대합니다.

끝으로, 어려운 여건 속에서도 맡은 바 임무에 충실하시면서, 전기·에너지·자원산업 분야의 발전을 위해서 노력을 다하고 계신 노사 관계자 여러분들께 감사의 말씀을 드립니다.

아울러 2016년 새해에도 사업이 더욱 번창하시기를 기원합니다.

감사합니다.

2015년 12월
전기·에너지·자원산업 인적자원개발위원회
위원장 **장 철 호**





전국공공산업노동조합연맹
위원장 김주영

노동자 중심 직업능력개발을 기대하며

고용 없는 성장과 질 낮은 일자리 확대, 그에 따른 양극화의 문제는 글로벌 경쟁과 성장 중심 경제의 근본적인 전환을 요구하고 있습니다. 이런 상황에서 노동자의 직업능력개발은 우리 경제의 안정적 성장을 뒷받침하는 중요한 마중물이며, 노사정이 함께 추진해야 할 가장 시급한 현안입니다.

직업능력개발 정책의 방향은 노동자의 고용안정과 소득향상을 목적으로 인적자원개발의 수급 주체인 노사정간의 긴밀한 사회적 대화에 기초하여 설정되어야 합니다. 아울러 노동자 주도성 또는 자발성에 기초한 평생학습권과 노사파트너십을 강화하는 방향으로 추진되어야 하겠습니다.

이러한 점에서 이번 전기·에너지·자원산업 인적자원개발위원회가 주관하여 발간한 2015년 <노사파트너십 우수사례집> 발간은 매우 큰 의미가 있다고 봅니다.

이번 사업을 출발점으로 기업과 정부, 노동조합이 모두 참여하여 직업능력개발을 비롯한 인적자원개발을 주요사업으로 설정하여 이를 지원해야 할 것입니다. 아울러 정년연장에 따른 고용유지 및 능력개발, 점진적 은퇴나 은퇴이후의 삶이 노동자들의 주요 관심사가 된 만큼 노사정이 협력하여 평생학습과 경력개발에 대한 모델을 지속적으로 고민하고 추진할 필요가 있습니다.

<노사파트너십 우수사례집> 발간을 축하드리며, 전기·에너지·자원산업 인적자원개발위원회가 수준 높은 인적자원의 지속적 공급과 이를 통한 노동자의 안정적 고용이라는 상생의 노사 파트너십을 확고히 하는 바로미터가 되기를 기원합니다.



전국금속노동조합연맹
위원장 김만재

안녕하십니까?

한국노총 전국금속노동조합연맹 위원장을 맡고 있는 김만재입니다.

전기·에너지·자원산업의 <노사파트너십 우수사례집> 발간을 진심으로 축하드리며 발행을 위해 애쓰신 발행인과 관계자분들께도 축하의 인사를 드립니다.

무엇보다 노사가 함께 마음을 열고 협력적 관계 유지를 통해 좋은 성과를 냈다는 점에서 큰 의미를 가진다고 생각합니다. 노동분야는 국민의 삶과 매우 밀접한 분야 중 하나입니다. 따라서 이슈도 많고 사회적 갈등도 많아 해결할 문제가 상당히 많습니다.

대표적으로 노동시간 단축, 비정규직, 최저임금 등은 반드시 해결해야 할 문제일 뿐만이 아니라 노사가 함께 고민을 해야 할 사항입니다.

따라서 본 사례집을 바탕으로 노사가 함께 파트너십을 구축하고 노사간의 갈등을 대화와 타협으로 슬기롭게 극복할 수 있으면 좋겠습니다.

더불어 노사가 상호 신뢰와 긍정적인 인적자원개발을 통해 향후 안정적인 고용과 복지 그리고 성장의 선순환 고리를 만들어 갈 수 있기를 바랍니다.

다시 한 번 <노사파트너십 우수사례집> 발간을 축하드리며, 우수사례가 단위 사업장, 지역·업종 노사단체 등에 상생·협력적 관계로 전파되어 노사 공동의 이익 증진 및 국가 경쟁력 강화에 밑거름이 되길 기원합니다.

한국전력공사

1898년 한성전기로 창립한 한국전력공사는 1982년 지금의 사명으로 변경한 이후 전력자원의 개발, 발전, 송전, 변전, 배전 및 이와 관련된 영업, 연구 및 기술 개발, 해외사업 등을 수행하고 있다. 한국전력공사는 2014년 12월 빛가람 본사시대 개막을 계기로 새로운 100년을 위한 청사진을 제시하고자 'Smart Energy Creator, KEPCO'라는 새 비전을 정립한 후 공공기관 정상화를 위한 선도적인 역할을 수행해 나가고 있다.





다양한 소통채널 구축으로

‘노사상생’의 공감대 형성



117년 동안 국민과 함께 해 온 한국전력공사(KEPCO). 2014년 12월 광주전남혁신도시로 새둥지를 튼 후 ‘Smart Energy Creator’를 향한 다양한 활동을 펼치고 있다. 세계가 인정하는 한국전력이 지금과 같은 국민들의 신뢰를 얻을 수 있었던 배경에는 오랜 전통으로 다져진 건전한 노사관계를 결코 빼놓을 수 없을 것이다. 사실 직원 수가 2만 여명에 달하는 한국전력 같은 거대 조직에서 하나의 목표를 향해 구성된 모두의 힘을 모아 나가는 과정이 결코 쉽다고 할 수는 없다. 직군(사무/기술), 직급(1~6직급), 담당업무, 성별, 연령 등에 따라 다양한 이해관계가 상존하고 있기 때문이다.

하지만 한국전력 노사는 70년 동안 이어진 동반자 관계를 기반으로 회사 내·외부적 상황을 면밀히 판단한 후, 한국전력만의 소통 채널을 개발해 구성원들의 역량을 하나로 결집시켜 나가고 있다.

한국전력만의 4차원 소통 채널 구축

한국전력만의 노사 및 구성원 소통 채널은 이른바 ‘4차원 소통 채널’로 대표되는 다차원 커뮤니케이션 채널을 꼽을 수 있다. 소통 대상의 다양성 및 근무환경을 고려한 4차원 소통채널은 기관장 주도, 기관차원, 사업소 현장, 상향식 등 4개의 노사 소통 채널을 동시에 운영해 구성원 모두가 동의할 수 있는 가장 합리적인 해결 방안을 도출해 낸다.

이중 상향식 소통 채널의 경우, ‘사장과의 대화’라는 직보시스템 채널



운영으로 현장의 경영개선 의견을 여과 없이 청취하고 그에 따른 실질적인 개선 방안을 도출해 내고 있다.

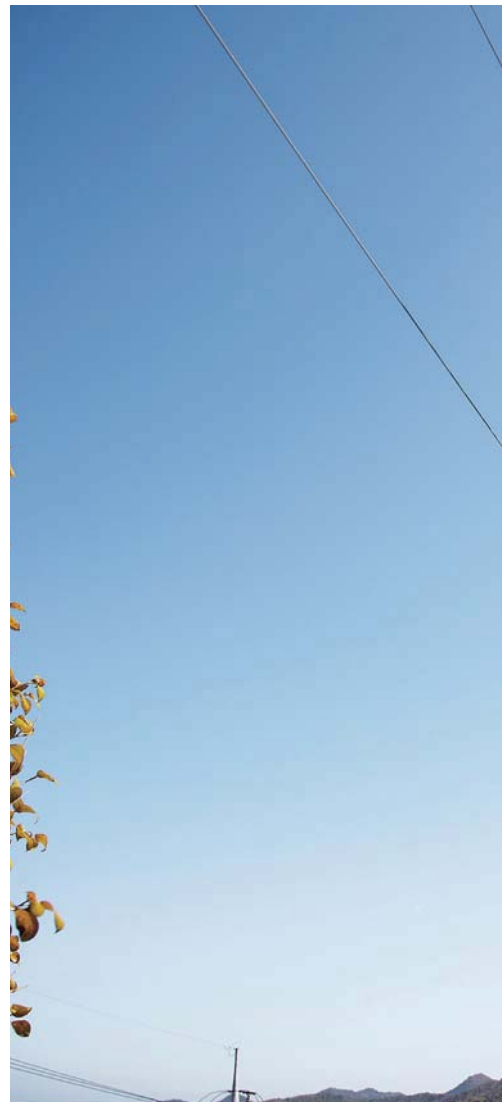
노사공동위원회 구성… 쌍방향 소통 강화

이와 함께 한국전력은 노사 양방향 소통의 활성화를 위한 ‘노사공동위원회’를 구성, 상향적 소통채널 강화 및 전사 역량모델링을 통한 노무전문가 양성체계 구축에도 노력하고 있다.

노사공동위원회를 통해 과제별 합의안 도출과 함께 노동계 연대 움직임과는 별도로 지속적인 내부소통과 실무교섭 추진으로 방안 경영 개선의 공감대를 형성할 수 있었다. 뿐만 아니라 노사한마음 운동을 통해 소통의 조직문화 구축, 상생의 파트너십 강화, 의식개혁 등의 성과를 얻을 수 있었다.

한국전력공사 노무처 주화식 부장은 “한국전력은 노사 간의 원활한 소통과 적극적인 경영현안 공유를 위해 노사공동위원회를 운영하고 경영성과 향상과 협력적 노사관계를 이어가고 있다”며 “2014년의 경우에는 본사 및 사업소 노사협의회 1,020회, 경영현안설명회 402회를 개최해 다양한 경영 이슈를 논의한 바 있다”고 말했다.

2015년도 노사협의회





노사관계 선진화 전략 수립

공기업 정상화 선도

다채널 소통 기구 활용으로 더욱 공고해진 노사화합은 노사관계 선진화 전략 수립으로 이어졌고 이는 다시 공기업 정상화의 선도적 역할 수행으로 이어졌다.

2014년부터 공기업 정상화를 위해 방안 경영 개선과제 이행에 나선 한국전력은 노사협력 제고를 위한 노력을 진행한 결과, 2014년 복리후생비 141억 원 감축, 퇴직금 산정 시 경영평가 성과급 제외, 단체협약 제33조(감원 시 사전 협의) 개정, 2013년부터 2014년까지 2년 간 124억 원의 임금반납 등 방안경영 개선 23개 과제를 100% 이행하는 성과를 올렸다. 또 안정적 전력 수급을 위한 노사합동 수급비상 대응체계도 상시적으로 구축했다. 이를 통해 수요관리비용 994억 원을 절감하고 정부 에너지정책 적극 이행을 통해 2,617억 원의 취약계층 복지할인 혜택을 제공할 수 있었다. 특히 노사는 노사관계 선진화 전략을 개발해 향후 노사 간 갈등의 소지를 최소화 하고 선진적 공기업 노사문화 정착을 위한 다양한 노력을 상시적으로 진행하고 있다. 노사관계 선진화 전략은 내부 경영여건 변동과 대외 노사관계 환경 변화를 고려해 4대 핵심가치와 4대 전략방향, 그리고 8개 전략과제를 설정, 전략관리의 선순환 구조를 확립하는 성과를 이뤘다.



한국전력공사 노사관계 선진화 전략 체계

Vision

Global Top Partnership for Smart Energy Pioneer

노사관계 전략

"상생과 책임의 가치창조형 노사관계 구축"

4대 핵심가치

상 생 경영성과 창출을 위한 노사의 협력	소 통 상호 협력의 이해기반 강화
합 리 노사의 적법하고 일관된 상호활동	책 임 정책/사회요구 이행, 내부직원만족 제고

4대 전략방향 8대 전략과제

상생의 파트너십	소통의 조직문화
① 노사관계 선진 리더십 구축 ② 합리적인 보상시스템 확립 ⑤ 방만경영 개선 선도적 이행 ⑥ 현장책임형 노사관리 강화	③ 노사 간 다양한 소통채널 구축 ④ 노사협력을 통한 성과 향상 ⑦ 사회적 책임의 적극 이행 ⑧ 노사공동 좋은 일터 만들기
합리적 노사관계	사회적 책임



노사합동 전기원의 날 기념행사



노사 화합의 열매

'좋은 일터 만들기' 운동

이 같은 소통의 노사관계는 공기업 정상화의 선도적 역할과 함께 노사 공동 '좋은일터 만들기' 운동을 통해 건전한 조직문화와 지역사회 기여로 이어지고 있다. 무엇보다 한국전력은 양성평등 및 가족친화제도 시행으로 남녀직원 간 차별 없는 보상과 승진을 실시하고 있다. 체계적인 출산·육아지원 제도와 다양한 가족관계증진 프로그램을 통해서도 직원들에게 실질적인 일과 가정의



양립을 지원하고 있다. 또 출산장려를 위해 태아검진휴가, 배우자 출산휴가, 난임 휴직제도를 보장하고 있다.

노사공동 좋은일터 만들기(Happy Work Place) 주요내용

조직소통 강화

- 권위주의 타파 캠페인 전개
- 소통 Lunch Meeting Day 시행
- 음주없는 문화/스포츠 회식 시행

가족친화 프로그램

- 가족사랑 Happy Letter 발송
- 가족과 함께하는 전력시설 견학
- Family Day 시행(정시퇴근)

모성보호 유연근무

- 출산장려(휴가, 장려금, 난임휴직)
- 시차출퇴근제 확대(총 5종)
- 연차휴가 사용촉진(실적평가)



노사합동 봉사활동



한국전력 노사는 산업안전을 위한 다양한 제도도 함께 시행하고 있다. 전 사업장 및 587개 협력회사에 안전보건 경영시스템을 도입했고 시스템의 효과적 운영을 위해 인증심사원 및 내부심사원 등 전문인력 양성을 지속적으로 추진, 2014년까지 인증심사원 양성교육 88명, 내부심사원 양성교육 103명을 시행, 이중 47명이 인증심사원 자격을 취득했다. 또 공사현장에서 협력회사 종업원의 추락, 감전 등(전체 안전사고 40% 점유) 안전사고가 지속 발생하고, 전국에 산재한 공사현장(연 30만 건)에 대한 안전관리 인력이 부족한 점을 감안, '공사현장 실시간 모니터링 시스템'을 구축하고, 공사현장 불시점검을 통한 안전사고 예방 목적으로 'Safety Patrol'을 운영하고 있다.

117년의 역사를 바탕으로 경제적 가치 창출과 미래 세대를 위한 친환경에너지 구축, 그리고 무엇보다 '사람 중심'의 일터를 지향하는 한국전력공사. 대한민국 대표 공기업으로서 지금과 같은 소통과 신뢰를 기반으로 한 노사관계가 공고히 유지되는 한 에너지 분야 글로벌 기업으로서의 명성은 계속 이어질 수 있을 것이다.

“노사화합으로 국가대표 에너지 말형 역할 다할 것.”

우리나라 최초로 1946년에 창립된 전력노조는 올해 고희(古稀)를 맞았다. 70년 간 회사와 노조는 상호 존중의 협력적 기반 위에 여러 도전과 과제를 슬기롭게 대처해 나갔다. 한국전력이 현재 세계 최고의 전기품질을 만들어 낼 수 있는 대표 공기업으로 자리매김할 수 있었던 가장 큰 이유는 이 같은 노사화합의 안전경영이 뒷받침 해주었기 때문이다.



조

사측 조환익 사장



신

노측 신동진 위원장



신동진 위원장

조환익 사장



조

제가 처음 한전 사장으로 취임했을 때, 노동조합에서 제게 비전이 무엇이냐고 물어 오셨습니다. 저는 “Again KEPCO”라고 했는데, 이는 한전이 과거로 돌아가자는 것이 아니라, 과거 한전의 영광과 위풍당당한 모습을 되찾자는 것을 비전으로 내걸었던 것입니다. 그 간 전력노조는 “Again KEPCO”를 위해서 어려울 때 격려해주고 건강한 비판도 해주시고 아이디어도 같이 내주시면서 한 가지 목표를 위해서 3년을 달려왔고, 이것이 우수사례로 선정될 수 있는 동력이 되었다고 봅니다.



합리적인 노사관계를 앞세운 우리 전력노조는 지난 70년간 자랑스러운 전통을 만들어 왔고, 특히 회사와는 상호 존중의 협력적 기반 위에서 여러 도전과 기회를 슬기롭고 현명하게 대처해 온 자랑스러운 문화를 가지고 있습니다. 협력적 노사문화는 우리 회사가 세계 최고의 전기품질을 만들고, 그 품질을 바탕으로 세계에서 아주 막강한 경쟁력을 발휘하며 한전의 미래를 여는 기반이 되었습니다.



한전사장으로 취임한 2013년에 전력노조 뿐만 아니라 조합원들과 원활히 소통하고 신뢰를 얻는 것이 시급하다는 생각에서 '무신불립 (無信不立)'을 신년화두로 정하고, 노사 간 신뢰의 기반을 착실히 쌓았습니다. 특히 회사의 주요이슈나 현안, 명절이나 휴가철 등에 적절히 맞춰 직원들에게 직접 편지를 써서 보냈습니다. 노조에서도 전폭적인 지지와 협조를 해 주셨고 또 경영진의 업무추진 방향에 힘을 실어주셨습니다. 부채감축에 있어서도 서로가 머리를 맞대고 중지를 모으면서 2만 임직원이 허리띠를 다시 한 번 졸라내면서 6년 만에 흑자를 달성할 수 있었습니다.



이처럼 노사는 위기 극복을 위해서는 먼저 국민들의 신뢰를 얻는 것이 중요하다는데 공감대를 형성하고 존중과 소통을 최우선 가치로 정했다. 이를 바탕으로 모든 문제들을 노사가 함께 단계적으로 논의해 해결방안을 결정하고 실행에 옮겨 흑자전환에 성공하고 글로벌 전력회사 중 유일하게 3대 국제신용평가사 모두로부터 AA등급을 받는 쾌거를 이룰 수 있었다.



조환익 사장님께서 취임하시기 전 한국전력은 경영적자가 5년

연속 지속돼 재무상태가 극도로 악화되었고 전력수급 위기가 지 겪고 있었습니다. 하지만 조 사장님께서 취임하신 이후 신뢰와 소통에 기반을 둔 노사화합을 중요한 가치로 삼으셨고, 이러한 원칙 위에서 노사관계가 다시 복원되어 노사가 함께 참여한 가운데 비상경영을 실시하여 대대적인 부채감축을 이룰 수 있었습니다.



무엇보다 노사가 함께 협력해 2013년도 전력수급 위기를 잘 극

복하고, WEC라는 세계 에너지 올림픽을 잘 치러내는 등 여러 가지 성과를 이루어 낼 수 있었습니다.

특히 올해는 세계최초 국제전력기술 엑스포인 빅스포의 성공적 개최, 스마트그리드, ESS 등 에너지신산업 확산, 본사 나주시대 개막 등 혁신과 변화를 거듭해왔고 그 결과, 글로벌 전력회사 중 유일하게 3대 국제신용 평가사 모두로부터 AA등급을 받기도 했습니다. 그리고 무엇보다, 급변하는 글로벌 전력생태계의 상황 속에서도 안정된 노사화합의 경영환경 위에서 전 직원이 한마음으로 한전과 전력산업의 미래에 대한 거시적인 논의를 시작하게 되었습니다.



이 같은 노사화합으로 내부가 안정되니 자연스럽게 사회공헌

또한 활발해 지고 있는 것 같습니다. 한국전력은 전국 사업소별로 구성된 298개 사회봉사단이 '세상에 빛을 이웃에 사랑을'이라는 슬로건 아래 다양한 봉사활동을 펼치고 있습니다. 또한 기초생활수급자 등 취약 계층에 전기요금 체납액을 지원하는 '사랑의 에너지 나눔 사업'을 추진하여 2003년부터 23억 원을 지원하였고, 저소득층 실명위기 환자와 시각장애인에 대해 개안수술을 지원하여 400여명에게 빛을 볼 수 있도록 나눔 활동을 전개한 바 있습니다.



실제로 나주 본사로 이전해 오자마자 지역밀착 공헌사업에 가

속도를 냈습니다. 그간 신 위원장님을 비롯한 우리 노조에서 꾸준히 지역상생과 사회공헌에 대한 많은 활동을 해 오셨기 때문에 이곳에 와서 사업을 펼치는 일이 어렵지 않았습니다. '1처 1촌 자매결연' 사

업을 통해 36개 처실과 36개 마을간 자매 결연을 맺었고, 자매마을 초청 사옥견학과 마을숙원사업을 지원해 주는데 심혈을 기울이고 있습니다.



이렇듯 우리 노사가 일반 현안뿐만 아니라 도저히 합의하기 어려운 난제들도 합의할 수 있었던 데에는 지난 수년간 함께 쌓아온 신뢰 덕분이 아닌가 생각합니다. 그런 측면에서 이렇게 협력과 화합의 분위기를 만들어 주신 조 사장님께 감사의 말씀을 드리고 싶습니다.



과찬이십니다. 돌아보면, 그 많은 어려움을 어떻게 모두 다 극복했을까 싶을 정도로 위기상황이 많았습니다. 그런데 그때마다 서로가 한 마음으로 해결방안을 모색하면서 서로 입장을 헤아리고, 다음번에는 더 깊이 헤아리고 그 다음에는 말하지 않아도 헤아려지고, 마치 지음(知音)과 같은 그러한 관계가 된 듯한 느낌을 받았다고 해도 과언이 아닐 정도로 따뜻하고 의미 있는 시간을 함께 보낸 것 같습니다. '천지리인화'라는 말이 있지요? 그 중에서도 으뜸이 인화인데 우리 한전가족들이 노사를 떠나 한 마음을 갖고 노력해왔기에 더 큰 의미의 화합이 이뤄진 것이라고 할 수 있겠습니다.



한전KPS(주)

한전KPS(주)는 국내·외 발전설비, 송·변전설비, 산업설비 등에 대한 고품질 책임정비를 수행하는 전력설비정비 전문회사다.

한전KPS의 전력설비 정비기술 수준은 수화력 및 원자력을 포함해 이미 세계 최고 수준에 달하고 있으며 이는 국내 발전설비의 이용률이 미국·일본 등 세계 주요 선진 국가들과 어깨를 나란히 하고 있음을 통해 확인되고 있다. 특히, '발전설비의 전시장'으로 불릴 정도로 세계 각국의 다양한 전력설비를 보유하고 있는 우리나라의 현실을 감안할 때 선진국 수준의 기술자립도는 에너지 산업의 큰 자산이라고 할 수 있다.





노사관계 선진화 통한

‘新노사문화’ 정착



정상화과제합의

국가경제 발전의 핵심요소인 전력설비의 효율적 유지·관리를 목적으로 설립된 한전KPS. 지난 30여 년 동안 끊임없는 기술개발과 인재육성을 통해 국민생활의 편익증진에 기여하는 한편, 대한민국 정미기술을 세계적 수준으로 끌어올리는 작업에 매진해왔다.

무엇보다 한전KPS는 최근 다양한 노사관계의 양상이 나타나고 있는 상황 속에서도 ‘新노사문화’를 정착시켜 노사파트너십의 모범사례로 평가받고 있다.

한전KPS는 협력적·합리적·신뢰·현장중심 등 노사관계의 4대 전략방향을 수립하고 노사한마음 다짐대회, 노사합동 경영현안 설명회, 고충제도 활성화 등 상향식 소통을 강화하고 있다. 모든 직원에 대한 노동3권 보장을 통해 2014년 12월 기준 전체 임직원의 80.7%인 3,994명이 노조에 가입돼 있으며 2개의 복수노조가 결성되어 활동하고 있다.

한전KPS는 직원의 고용에 영향을 미칠 수 있는 중요한 사업 변동 사항에 관한 노조의 참여를 보장하고 있다. 단체협약을 통해 정원 및 조직의 중대한 변경이 필요할 경우 조합과 협의를 거쳐 시행하도록 명시하고 있는 것이다. 업무 또는 경영상 부득이한 사유에 의해 직원을 해고할 경우에는 해고를 피하기 위한 방법 및 기준에 대한 사항을 서면으로 작성해 해고를 하는 날의 60일 이전에 조합에 통보하고 성실히 협의하도록 단체협약에 명시함으로써 직원의 고용안정에 노력을 기울이고 있다.

이 같은 상생의 노사관계를 위한 노력을 꾸준히 한 결과

전사 노사소통만족도 진단에서 종합 4.2점(5.0 만점)으로 우수한 결과를 획득했고 한전KPS 노조위원장도 상생과 협력의 노사관계를 위한 공로를 인정받아 '2014년도 노사상생협력유공' 정부포상(고용노동부장관상)을 수상하는 영예를 안기도 했다.



상생의 노사문화로

행복한 직장 구현

한전KPS의 新노사문화는 노사 대립을 통해 소모될 수 있는 구성원의 역량을 '행복한 일터 만들기'에 집중할 수 있도록 했다.

특히 한전KPS 업무의 특성상 직원들의 안전 및 재해예방을 위한 다양한 제도마련에 노사가 함께 노력했으며 직장 내 양성 평등과 비정규직 보호 등 고용안정 등을 위한 대책도 함께 머리를 맞대 결과물을 도출해냈다.

산업안전보건위원회 운영

한전KPS는 전국사업장 총 50여 곳에서 노사 각 9인 이내의 위원으로 구성된 산업안전보건위원회를 운영하고 있으며 소규모 사업장의 경우, 노사협의회에서 담당해 개최하고 있다.

산업안전보건위원회는 각 사업장별로 분기에 한 번씩 개최되며 안전보건현황을 공유하고 산업재해에 관한 예방계획, 재해재발방지대책 등에 관해 논의를 진행한다. 또 회의 결과를 직원에게 투명하게 공개하고 있다.



산업안전보건공단 업무협약 체결



안전보건경영체계

한전KPS는 안전보건경영시스템인 KOSHA 18001과 K-OHSMS 18001을 도입해 안전을 위한 다양한 활동도 전개하고 있다.

유해위험직업에 대해 안전관리자로부터 사전 허가를 취득한 후 작업을 시작하고, 관리감독자의 입회를 통해 안전사고 발생을 적극적으로 예방하는 '사전 안전허가 제도'를 시행하고 있다. 또 안전관련 프로그램으로는 신입사원에서 간부에 이르기까지 계층별로 안전교육을 실시하고 있으며, 작업 전 안전회의인 TBM(Tool Box Meeting), PJB(Pre Job Briefing), 유해위험 작업지시제도, 화기사용 허가제도 등 재해예방활동도 활발히 진행하고 있다.

현장 맞춤형 안전교육

한전KPS는 구성원들의 안전관리 능력을 제고하기 위해 안전보건관리자 워크숍, 관리감독자 재해재난 컨트롤리더교육, 안전보건관계자 법정 안전교육 등을 통한 체계적 안전교육 활동을 전개하고 있다. 응급상황에 대비하기 위해서는 외부 안전전문가를 활용한 응급처치 교육 및 심폐소생술(CPR), 심장제세동기(AED) 사용법을 숙지할 수 있도록 현장맞춤식 안전교육도 시행하고 있다. 특히 한전KPS의 특화된 안전패키지를 통해 현장 실정과 계절별 상황에 맞는 안전보건자료와 각종교육자료, 분사 안전관리팀장 안전쪽지 배포, 안전사고 신속 전달체계를 구축, 운영 중이다.

모성보호 및 비정규직 보호

한전KPS는 출산 및 육아로 인해 여성인력의 경력이 단절되지 않도록 산전후 휴가제도, 육아휴직 제도를 시행하고 있으며 2013년부터 유연근무제를 도입해 자녀를 안심하고 양육할 수 있는 근로 환경을 조성하기 위해 노력하고 있다. 또 노사 공동으로 비정규직의 합리적인 고용개선, 복리 확충, 차별 없는 보상실현을 위한 비정규직 기준단가 지속상향, 정규직에 준하는 합리적이고 공정한 임금체계 운영, 무기계약직의 정규직 전환, 성과급지급(연 90만 원) 등 다각적인 노력을 기울이고 있다.



노사 공동 사회공헌활동

공유가치창출(CSV)에 기여

최근 기업의 사회공헌은 경제적 성과의 배분에서 한 발 나아가 기업특성과 연계된 활동을 통한 가치사슬 내에서의 공유가치창출(CSV)로 변모하고 있다. 이 흐름에 맞춰 한전KPS는 노사 공동으로 정비기술에 특화된 사회공헌 프로그램 개발을 통해 지역사회와의 상생 협력을 도모하고 있으며, 지역사회의 신뢰 구축 및 공동 노력을 통한 시너지 효과를 창출하고 있다.

특히 1995년 한마음봉사단을 창단하고 ‘나누는 사랑 하나 되는 세상’이라는 슬로건 아래 전국 60여개 사업장에서 정비기술력을 활용한 전문봉사, 기금후원, 교육문화 활동 등 다양한 사회공헌활동을 실행하고 있다.



한마음봉사단 재능기부

희망터전만들기

한전KPS와 어린이재단이 추진 중인 ‘희망터전만들기’는 한전KPS가 보유한 각종 정비기술을 바탕으로 어린이 시설에 대한 전기, 난방, 안전시설 설치 등 2010년부터 2014년까지 총 11억 3,800만 원의 기금을 조성했으며 전국 419건의 어린이 시설에 대한 환경개선사업을 완료했다.

결연캠페인 ‘즐거운 기부(Fun Donation)’

한전KPS는 도움이 필요한 아동에 대한 후원도 적극 참여하고 있다. ‘혼자 먹는 밥상’을 포함해 9개의 후원프로그램을 운영하고 있으며, 1계좌 당 5,000원 이상을 자원으로 선택할 수 있는 후원프로그램에는 2012년 1,771명이 참가해 모두 9,600만 원을, 2013년에는 1,786명

이 참여해 1억 100만 원을, 2014년에는 1,963명이 1억 1,000만 원을 기부해 국내 및 해외 저소득가정 아동 지원에 사용됐다.

한전KPS 사회공헌활동 추진 성과

구분	2012년	2013년	2014년
활동건수(건)	3,669	4,039	4,512
활동인원(명)	14,995	17,577	21,857
활동시간(시간)	49,109	49,398	71,607
활동금액(천 원)	1,137,721	1,178,220	1,259,499

건전한 노사문화 정립과 이를 바탕으로 한 기술개발 및 사회공헌으로 세계적인 전력설비정비 전문회사로 우뚝 선 한전KPS. 상생의 노사화합의 문화가 이어지는 한 한전KPS는 앞으로도 '세계 최고의 플랜트 정비서비스를 제공하는 창조적 선도기업'으로 힘차게 도약해 나갈 수 있을 것이다.



“생산적 노사문화, 행복한 일터의 기본 조건이죠.”

한전KPS가 국민 편익 증진을 위한 노력을 지속적으로 이어올 수 있었던 데에는 상생의 노사문화 정착을 빼놓을 수 없다. 모든 직원들에 대한 확실한 노동 3권 보장을 통해 노사 상생의 시너지를 안전하고 건강한 일터 조성에 집중하는 한전KPS. 이처럼 모범적인 노사관계가 유지될 수 있는 비결에 대해 노사 대표는 한 목소리로 30여 년 동안 이어온 전통적인 노사문화를 꼽는다.



최

사측 최외근 사장



박

노측 박명철 노조위원장



최외근 사장

박명철 위원장



최

한전KPS가 노사파트너십 우수사례로 선정될 수 있었던 가장 큰 이유는 한전KPS만의 생산적이고 협력적인 노사문화라고 생각합니다. 한전KPS의 생산적이고 협력적인 노사문화는 회사가 위기에 처할 때마다 임직원의 뜻을 하나로 모으는 구심점이 되었고, 이를 바탕으로 오늘날의 글로벌 일류기업으로 성장할 수 있었다고 자부합니다. 이런 생산적인 관계는 노사 갈등으로 초래될 수 있는 여러 손실들을 방지하는 역할 뿐만 아니라 노사 상생을 통해 회사 내·외부의 건전한 변화를 만드는 동력으

로 작용했습니다. 다시 말해 갈등으로 인한 손실이 없는 만큼, 사고와 질병 없는 건강한 일터 조성과 지역차원의 다양한 재해예방 활동 및 프로그램들을 전개해 내·외부적으로 호응을 얻고 있습니다.



사장님이 말씀하신대로 생산적이고 협력적인 노사문화라는 전통을 지키기 위한 한전KPS만의 프로그램과 제도가 큰 몫을 했다고 저 또한 생각합니다. 한전KPS는 특유의 협력적 노사문화를 계승, 발전시키기 위해 전사 '노사소통만족도' 진단을 매년 시행하고 있습니다. 고용노동부 개발 모형을 활용해 '신뢰', '협력', '참여', '성공' 등 4개 차원의 노사파트너십 진단을 시행하고 있는데요, 부진사업장을 대상으로 노사파트너십 프로그램을 시행, 재평가하며, 우수사업장에 대하여는 모범사례를 사업소에 전파하며 한전KPS의 노사 간 소통활성화에 기여하고 있습니다.



소통활성화라고 해서 꼭 노사 간 소통만 강조하는 것은 아닙니다. 노측이든 사측이든 모두 우리 회사 가족들이기 때문에 노사를 넘어 전 직원의 소통활성화를 위한 다양한 조직 활성화 프로그램도 실시하고 있습니다. 그중 대표적인 프로그램으로 경영진과 조합원의 소통에 가교역할을 담당하는 선임과장의 관리역량 강화 및 조직 활성화를 위해 '선임과장 역량강화 노무교육'을 시행하고 있습니다. 사업소 현장에서 주도적으로 업무를 추진하는 '허리' 위치에 있는 선임과장의 역량강화는 회사발전의 추진동력이 될 수 있으며, 전문화되고 차별화된 고객서

비스 제공, 회사 경영방침의 사업소 전파 및 사업소 선진 노사관계 정착에 큰 역할을 하고 있습니다.

한전KPS의 안정적인 노사관계는 자연스럽게 활발한 사회공헌활동으로 이어졌다. 1995년 창단된 한마음봉사단을 비롯해 다양한 후원프로그램 운영으로 대한민국 대표 공기업으로서의 사회적 기여 또한 다하고 있는 것이다. 특히 노사 모두 미래 세대의 주역인 어린이를 위한 다양한 사회적 공헌이야말로 국민편익 증진에 기여하는 한전KPS의 기업 이념에 부합하는 일이라고 강조한다.



한전KPS는 1995년 한마음봉사단을 창단하고, '나누는 사랑, 하나 되는 세상'이라는 슬로건 아래 전국 59개 사업장에서 어려운 이웃과 지역사회 발전을 위한 다양한 노사합동 사회공헌 프로그램을 운영하고 있습니다. 노사합동으로 무료급식 봉사활동, 겨울철 김장 나누기 행사, 자연정화 활동, 고아원 물품 및 기금후원 등을 시행하고 있으며, 이밖에도 어린이 재단과 함께하는 '희망터전만들기' 운동을 통해 한전KPS의 정비기술력을 활용하여 어린이 시설에 대한 전기, 난방, 안전시설 설치 등 이용환경을 개선함으로써 미래의 희망인 어린이들에게 꿈과 희망을 전해주는 사업을 진행하고 있습니다.



상생과 협력의 新노사문화를 정착시키기 위한 노력과 활발한 사회공헌활동의 결과, 2015 '대한민국 최고 경영대상' 노사화합부문 대상을 수상하였습니다. 회사와 노동조합이 한마음이 되어 이룩한 쾌거였습니다. 이처럼 한전KPS는 다양하고 적극적인 사회공헌활동으로 매출 1조원 기업으로서의 위상과 선진노사문화의 성공적 정착을 인정받고 있는 것 같습니다.



요즘처럼 급격한 경영환경 변화와 치열한 경쟁체제 속에서 세계 초일류기업들은 노사협력을 통한 기업 경쟁력 향상에 초점을 두고 있습니다. 이제 노사화합은 선택이 아닌 기업생존의 필수요건이라고 생각합니다. 그런 의미에서 지금까지 지켜온 노사문화를 앞으로도 이어갈 수 있는 노력을 게을리 하지 말아야 할 것입니다.

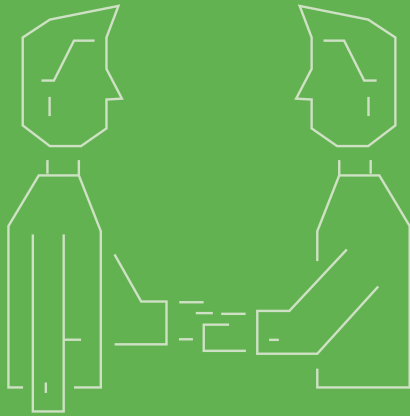


맞습니다. 한전KPS는 4대 노사관계인 ‘협력적’, ‘합리적’, ‘신뢰’, ‘현장중심’의 전략방향을 수립하고 노사한마음 다짐대회, 노사합동 경영현안설명회 시행, 노사소통만족도 진단 및 피드백 실시 등의 실천 노력을 통해 미래지향적 新노사문화 정착을 위해 힘써왔습니다. 뿐만 아니라 노사협의회 및 단체협약을 통해 중대 현안사항에 대한 노동조합의 참여를 보장하고 있습니다.

이러한 한전KPS만의 협력적이고 생산적인 노사문화를 바탕으로 앞으로도 노사공영, 상호협력을 강화해 회사의 지속성장과 이를 통한 국민 편익 증진에 최선을 다해 나갈 것입니다.



SK하이닉스(주)



회사소개

기관명	SK하이닉스(주)
대표이사	박성욱
노조위원장	허정우(이천노조) / 김준수(청주노조)
근로자 수	21,551명
조합원 수	12,265명

연혁

1983	현대전자산업(주) 창립
1995	산업평화의 탑 수상
1999	LG반도체 합병 / 신노사문화 1호 기업 선정
2000	신노사문화 대상 수상
2004	신노사문화 대상 수상
2008	노사문화 대상 수상
2009	노사 상생 양보교섭 실천기업 인증 / 가족 친화 우수기업 인증
2012	SK그룹 편입 / 노사의 사회적 책임 우수 기업 선정
2015	150억불 수출의 탑 수상 / 일자리 창출 유공 금탑산업훈장 수상

SK하이닉스(주)

SK하이닉스는 치열한 기술경쟁이 이뤄지는 세계 반도체 시장에서도 메모리 반도체 업계 2위를 기록하고 있으며, 특히 2013년, 2014년 연속으로 사상 최대의 영업이익을 거두는 등 기술 경쟁력과 반도체 업계에서의 위상을 굳건히 하고 있다. 특히, 세계 반도체 기업 중 유일한 有 노조 기업으로서 ‘한술밥 한 식구’로 대표되는 수준 높은 노사문화를 정착시켜 나가고 있다.





일상적·투명성·적극적

노사 소통의 비결



해의 봉사활동

SK하이닉스 노사가 주목받고 있다. 지난 6월 사내협력사 ‘임금공유제’ 도입으로 새로운 대·중소기업 상생모델로 주목받았다. 지난 11월에는 반도체 직업병 피해자에 대해 인과관계에 상관없이 지원과 보상을 하겠다고 밝혀 박수를 받은 바 있다.

이런 성과들이 하루아침에 만들어진 것은 아니다. SK하이닉스 노사는 다층적이고 주기적인 노사 소통채널을 통해 공감대를 형성해왔다.

다각적인 소통채널 확보해 노사 공감대 확대

SK하이닉스는 갈등이란 소통의 부재에서 비롯되며, ‘열린 소통’을 통해서만 다양하고 복잡한 이슈들을 슬기롭게 해결할 수 있다는 믿음을 바탕으로, 기존의 단체교섭 중심의 노사 소통에서 벗어나 다각적인 소통채널을 운영, 투명하고 합리적인 소통과 노사문화를 만들고 있다.

특히 단체교섭 이외에 4단계 노사협의 채널을 체계화하고 이를 정착해 노사 간 다양한 이슈에 대해 신속하고 원만하게 해결될 수 있는 시스템을 구축하고 있다. 주간, 월간, 분기별 협의회를 통해 노사의 실무진에서부터 대표자까지 다양한 채널을 통해 일상적으로 소통하고 있다.

[4단계 노사 협의 채널]

구분	주요 내용
1단계 주간 노사 실무회의	- 현장 이슈 및 노사 간 공유사항 등 현장에서 발생 가능한 다양한 노사 이슈에 대한 상시 공유 채널 - 주간 노사 실무회의를 통한 즉각적인 Feedback 가능

2단계 월간 분임협의회	- 전사 조직을 5개 그룹으로 그룹화하여 현장 고충처리 및 회사의 경영 현안, 주요 추진사항 등을 현장 직원들에게 전달
3단계 분기 노사협의회	- 노사협의회를 분기 단위로 정기적으로 운영하여 사업장 단위로 발생하는 노사 협의 사항 및 노조의 상정안에 대한 대안 도출
4단계 중앙 노사협의회	- 전사 단위 노사이슈에 관한 협의 채널

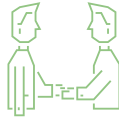
투명한 경영정보 공개로 노사 간 신뢰 형성

SK하이닉스는 노사 협의 채널 이외에도 노사 간 경영정보를 공유하는 장을 별도로 마련하고 있다. 노동조합을 기업경영의 동반자로 인식하고, 매월 생산·연구·영업실적 및 인력 현황에 대해 월간·분기별 공유회를 진행한다. 특히, High Level Talking은 최고경영층과 노동조합 간부들이 만나 현안에 대한 구체적인 정보를 사전에 공유하는 장이다. 이를 통해 생산현황, 영업실적, 기업의 정책 등을 투명하게 공유함으로써 노동조합이 경영현안을 이해하고, 참여할 수 있게 되었으며, SK하이닉스만이 가지는 독특한 소통 채널로 볼 수 있다.

[경영현황 공유 공식 채널]

구분	주요 내용
생산실적 공유회	- 월별 생산, 연구, 영업 실적에 대한 정보 공유
경영설명회	- 분기 단위 경영실적에 대한 공유
High Level Talking	- 대내외 경영현황 및 당면과제에 대한 노조의 참여와 역할 부여





노사 관행 개선을 위한

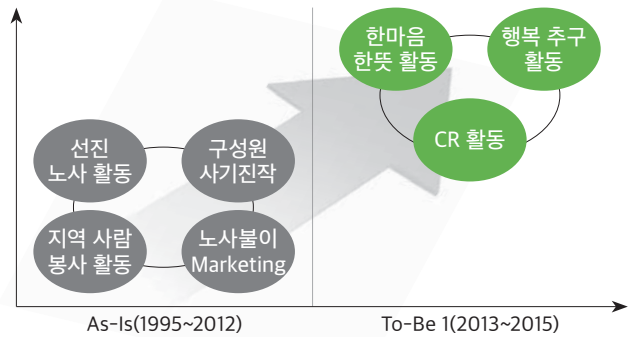
新노사문화 추진



고용노동부 일자리창출 유공 정부 포상

노사불이(勞使不二) 활동은 협력적 노사문화 정착과 노사의 사회적 책임 수행을 위해 1995년부터 시작된 SK하이닉스의 新노사문화 추진활동이다. 하이닉스가 SK그룹으로 편입된 이후인 2013년부터는 新노사문화 활동을 재정립하고, 노사협력 수준의 고도화를 위해 To-be model을 설정하고 「노사불이 3대 추진 활동」을 신설해 추진하고 있다.

노사불이 To-be Model



[노사불이 3대 추진 활동]

노사 한마음 한뜻 활동

신뢰 및 상생의 노사문화 정착을 위한 활동
(노사 합동 교육, 노사 공동 Issue 대응)

노사불이 행복 추구 활동

구성원의 Needs 충족 및 동적요소 실천에 기여
(희망 나눔 제도, 현장 사기진작)

노사불이 CR 활동

이해관계자와의 우호적 관계 구축에 기여
(장학 제도, 교복 지원, 도서 기증 활동)



선언 아닌 실천으로 보여주는 노사불이

新노사문화의 지속적 추진과 노사 관행 개선을 위해 SK하이닉스 노사는 매년 노사 공동 워크숍을 추진, 전사적 개혁과제를 발굴하고 있다. 또 노사불이 실천선언을 통해 노사가 공동으로 지향하는 바를 명확히 하고, 모범적인 노사문화로 정착하고자 노력하고 있다.

특히 SK하이닉스는 노사가 함께 노사관계 관리역량을 강화함으로써 노사현안에 대한 상호 이해를 높이는 것이 중요하다고 판단하고, 노사가 함께 교육에 참여하는 'Learning Partnership Program'을 확대·운영하고 있다. 2015년에는 교육 역점 분야로 노사상생 협력, 리더십, 의사소통, GPW를 선정해 진행하고 있으며 이를 통해 거시적으로 노사관계를 파악하고 있다.



노사 사회적 책임 실천 협약식

노사불이 실천선언

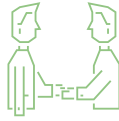
노사불이 활동 내용

- ① 노사문제 공동연구
- ② 현장 의식 개선
- ③ 지역사회 밀착형 사회공헌활동
- ④ 현장 사기 진작 및 건전 조직문화 구축

노사불이 실천선언 주요 내용

- ① 협력적인 문화를 위한 공감활동 추진
- ② 직원, 협력회사, 고객의 행복을 위한 노사 공동활동 추진
- ③ 신뢰받는 노사 공동체를 위한 사회공헌과 동반성장 추구
- ④ 존중과 상호 예의, 열린 마음으로 대화





SK하이닉스의 사회적 책임

노사가 따로 없다

SK하이닉스 노사는 기업 내 이해관계에만 국한되지 않고 사회적 책임을 다했다. 특히 끝돈 나눔(직원 급여 중 천 원 미만의 끝돈을 기부하면, 회사가 같은 금액을 매칭 그랜트해 기금 조성) 활동은 전 직원이 참여하니 의미가 깊다. 특히 노사 공동 사회공헌활동은 노사관계의 윤택 유 역할도 톡톡히 하고 있다.

협력사 상생부터 지역사회 기여까지

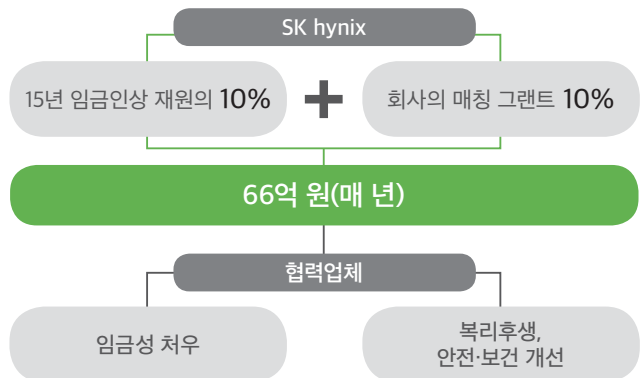
노사가 공동으로 마련한 나눔기금은 어려운 직원이나 협력업체 직원을 돕고, 지역사회 소외이웃을 지원하는데 사용된다. 저소득층 가정 교육 지원, 연탄배달, 헌혈증 기증, 도서 기증 등 활발한 활동을 진행 중이다. 지난해부터는 우수사원 해외연수와 연계한 노사 공동 글로벌 사회공헌 장기 프로젝트로, 캄보디아 고아원과 학교에 시설 신축과 물품 등을 지원하고 있다.

※ 상생 협력 임금공유제

SK하이닉스 노사는 2015년 임금 단체교섭에서 원하청기업 근로자간 근로조건 격차를 해소하기 위해 업계 최초로 임금인상분의 일부를 반납해 협력업체 근로자의 처우개선을 위한 재원으로 사용하는 '상생 협력 임금공유 프로그램'을 도입했다.

2015년 임금인상 재원 3.1%의 10%를 직원들이 양보하고, 회사 측이 동일한 금액을 추가로 부담해 총 66억 원의 재원을 마련했다. 이는 즉각 4,700여 명의 협력사 직원에게 혜택이 돌아갔으며, 협력사 직원 1인당 4% 이상의 임금 인상 효과를 낳았다. 임금 이외에도 SK하이닉스 사내부속의 원을 협력사 직원도 무료로 사용할 수 있는 재원으로 활용됐다.

[상생협력 Sharing Process]



“소통으로 용기 내니, 난제(難題)도 문제 없다!”

‘한술밥 한 식구’라는 SK그룹의 노사문화와 매각이라는 큰 위기를 이겨낸 하이닉스의 토양이 만나 시너지를 만들고 있다. 다양한 채널을 통한 일상적으로 소통하는 시스템이 SK하이닉스에 정착했다. 최근에는 꾸준한 소통의 결과로 꺾직한 열매를 맺으며 외부의 관심도 높아졌다. 하지만 SK하이닉스 노사는 ‘하던 대로’ 견고하다. 요란한 수사가 아니라 차곡차곡 쌓아온 내공이 돋보인다.



문 사측 문유진 노사협력실장



허 노측 허정우 위원장 (이천)



자주 만나야 이슈가 확산되기 전에 노사가 해결할 수 있다. 이런 고민 속에서 회사가 일방적으로 끌고 가는 것이 아니라, 우리가 가야할 방향을 보여준다.

지난 해 시작한 ‘HIGH LEVEL TALKING’은 노조 위원장들과 전략, 마케팅, R&D, 제조 부문의 임원들이 함께 식사를 하면서 경쟁사 동향, 생산현황 등 우리가 직면한 상황들을 공유한다. 그래야만 노동조합이 바른 결정을 할 수 있다고 생각하기 때문이다.



허정우 위원장 (이천)

문유진 노사협력실장



팀 간담회에서부터 HIGH LEVEL TALKING까지 참여단위나 논의/공유사항은 다르지만 다양한 소통채널이 있다. 올해에는 임금체계개편위원회를 운영하고 있다. 올해 초 구성에 합의하고, 9월에 Kick-off 하고 논의를 시작했다. 아직은 시작단계인데, 매주 실무회의를 진행 중이다. 지금은 임금체계에 대해서 이지만 교수 등 학계의 의견도 수렴하고, 다른 나라 사례도 공부하고 있다. 11월에는 노사가 함께 일본의 도요타나 파나소닉에 가서 그들의 임금체계에 대해 보고 배웠다. 아직 밑그림이 다 그려지지 않았지만, 노동조합 내부에서 임금체계의 개편이 필요하다는 것에는 공감대가 있다.



임금체계 개편은 사실 노사 모두에게 부담스럽고, 꺼내기 힘든 이슈이지만 용기를 냈다. 30년 후에도 우리 회사가 생존해서, 우리 구성원들이 계속 일할 수 있는 임금체계가 무엇인지 논의를 시작했다. 변화하는 환경에서 우리 고용을 지키는 것은 구성원의 역량 개발과도 연계되어 있다. 구성원의 역량이 높아져, 좋은 품질의 제품을 싸게 많이 만들면 회사는 성장한다. 그러면 일자리가 확장되는 선순환이 시작된다. 그래서 임금체계개편위원회에서는 임금체계뿐 아니라 직제, 승진, 역량 개발 등도 아젠다가 될 것이다. 올해부터 회사에서는 소통과 대화와 더불어 변화한 환경을 함께 많이 경험하자는 것으로 방향을 잡고 있다. 그래서 노동조합과 일본도 다녀왔다. 매년 노사가 짝을 지어 2명씩 노사관계 전문가 과정을 보내는 것도 같은 맥락이다.



통상임금 논의도 임금체계개편위원회에서 협상력을 발휘할

허

생각이다. 법의 잣대를 수수방관하며 기다리기보다 우리가 내부에서 풀 수 있는 문제라고 판단했다. 대화는 충분히 잘 되고 있으니 이제 신뢰가 중요한 시점이다. 소통 속에 신뢰라고나 할까. 노동조합이 SK하이닉스 구성원의 아픔을 달래는 사람들이라는 인식을 함께하면 좋겠다. 노동조합을 믿고, 우리 이야기를 경청해준다면 올바른 방향을 잡을 수 있으리라 생각한다.

2015년, SK하이닉스 노사를 바라보는 키워드는 임금공유제이다. 수사로 그치는 '대·중소기업 상생'이 아닌 실질적인 성과를 만들었다. 협력사와의 상생으로 상징되는 임금공유제는 SK하이닉스 노사가 사회적 책임을 다하는 일부에 불과하다.



우리 노사는 노사불이 활동을 함께 하고 있다. 노사불이 활동

허

은 우리 직원 중에 갑자기 어려움을 겪고 있는 직원이나, 협력사 직원, 지역사회에 도움을 주고 있다. 며칠 전에는 노사가 함께 지역의 독거노인을 위한 연탄배달도 다녀왔다.



노사가 이 활동으로는 한 번도 대립한 적이 없다. 굉장히 노사

문

관계를 부드럽게 만드는 촉매제가 되고 있다. 임금공유제도 그 연장선으로 봐도 무방하다.



SK하이닉스에는 협력업체가 굉장히 많고, 인원도 많다. 그분들

허

이 함께 일했기 때문에 지금의 실적을 내고 여기까지 왔다고 생각한다. 그래서 노동조합에서 협력사와의 상생에 대해 이야기를 꺼냈다.



사실 하이닉스가 어려울 때 협력사는 더 어려웠다. 그리고 하

문

이닉스가 성과를 내고 안정을 찾았는데, 그 열매는 협력사에게 까지 돌아가지 못했다.

그래서 그에 대한 미안함이 있었던 것 같다. 이번 임단협에서 우리 노사가 협력사를 위해 뭔가 해볼 수 있지 않겠냐는 공감대가 만들어졌다. 이 부분에 대해서는 어떤 대답도 없었다.



협력사 직원에게 굉장히 좋았다는 이야기를 들었다. 'SK하이닉스가 이렇게 생각해주는구나' 해서 자부심도 느낀다고 했다.



임금공유제를 위한 기금은 협력사 직원들에게 모두 같은 금액으로 지급됐다. 협력업체로 이 기금을 전달하면, 자칫 협력업체의 이윤이나 투자비로 사용될 수도 있다. 그래서 협력업체들과 기금은 직원들에게 모두 지급하는 것으로 협약을 맺었다. 또 사내부속의원을 확장하고 운영시간도 연장해, 근무시간 전후에 협력사 직원들도 언제든지 이용할 수 있도록 조치했다.



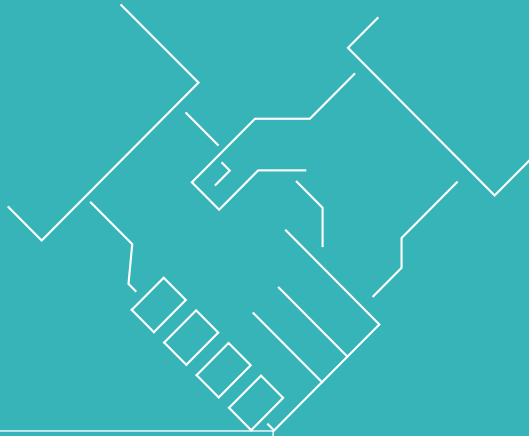
우리 노조는 위기를 겪고, 이겨낸 경험이 있어서인지 '회사가 있어야 노조가 있다'는 애사심이 있다. 노조와 특탁거리고 싸우기도 하지만, 노사관계가 좋을 수밖에 없는 이유다. 그래서 회사는 갖고 있는 정보를 더 많이 공유한다. 노동조합도 갖고 있는 생각을 많이 보여준다. 앞으로도 솔직한 대화와 소통을 이어가면 좋겠다.



2000~2002년 국회, 청와대, 도청 등을 다니고 전 조합원이 사직서를 써가며 매각 반대 투쟁을 했다. 그 시기를 겪으며 회사가 '망할 지경'까지 가면 안 된다는 것을 절실히 느꼈다. 앞으로도 소통과 협업이 우리 노사의 밑바탕이 되길 기대한다.



(주)광명전기



회사소개

기관명	(주)광명전기
대표이사	이재광
노조위원장	윤석진
근로자 수	200명
조합원 수	76명

연혁

- 1955 광명전기 설립
- 1987 노동조합 설립(한국노총 금속연맹)
- 1991 품질관리 1등급 공장선정
- 1994 수배전반 전문업체 최초 ISO9001 인증 획득
- 2007 그룹 CI변경, 광명그룹 NEW CI 선포식
- 2011 중소기업대상 노사화합부문(안산시)
- 2012 경기도 일하기 좋은 기업 선정(경기도)
- 2014 천만불 수출의 탑 수상(한국무역협회)
- 2015 벤처천역기업 수상(중소기업청)

(주)광명전기

1955년 광명제작소로 시작한 (주)광명전기는 60여 년간 수배전반 제품을 기반으로 성장해왔으며 현재는 신재생 녹색기술 분야까지 영역을 넓혀 최고의 제품을 생산, 제조하고 있다.

품질을 최우선 가치로 여기는 경영철학에 따라 수배전반 업계 최초로 ISO9001 품질인증을 획득했고 미래 비전과 가치 있는 기업으로 나아가기 위해 기술개발 투자에 집중하고 있다.

특히 'POWER! PRIDE! PROMISE!'라는 3P의 실현과 내실경영, 경쟁력 강화라는 경영방침을 바탕으로 글로벌 기업으로 발전하기 위해 임직원 모두가 하나 되어 최선을 다하고 있다.





끊임없는 소통으로 정착된

노사 상생의 문화



2015 (주)광명전기 경영계획워크숍



사랑나눔재단 임직원 기부

(주)광명전기는 1955년 설립 이래 끊임없는 연구개발과 사업 확장으로 지금의 위치에 오를 수 있었다. 수배전반 중전기 제조를 시작으로 Smart Grid 기술과 지능형 전력IT사업으로의 진출, 그리고 원자력 발전 사업 분야와 태양광제품 사업까지 미래 성장 동력을 갖추기 위한 과감한 도전이 (주)광명전기를 우리나라 대표 강소기업의 반열에 올려놓을 수 있었던 원동력이었다.

이 같은 (주)광명전기의 원동력은 끊임없는 소통으로 구축한 노사화합의 기업풍토가 전제되지 않았다면 아마 생겨날 수 없었을 것이다.

노사 간 끊임없는 소통, 다시 말해 일상적 소통을 강조하는 (주)광명전기의 경영철학은 노동조합사무실과 최고 경영자 및 공장장 집무실이 차례로 배치돼 있는 것을 통해서도 단 번에 확인할 수 있다. 가장 근거리엔 노사 집무실이 배치돼 있는 만큼 상시 대화를 통한 정보 공유가 가능하며 이를 통한 노사 상호 간의 일관된 협조체제와 우호적인 지원이 빛을 낼 수 있는 것이다. 노사 간 일상적 소통은 다음과 같은 프로그램들을 통해서도 확인할 수 있다.

노사 공동 워크숍 및 노사협의회

(주)광명전기는 매년 경영계획 워크숍을 1박2일 양일간 실시해 노사 간 경영활동을 공유하고 내년도 경영계획을 수립하고 있다.

특히 매 분기 정기적으로 개최되는 노사협의회를 통해 회의 시 분기

별 경영성과 및 영업환경, 향후계획 등 경영사항 전반에 대하여 근로자 위원에 제공하고 있다.

이를 바탕으로 직원 고충처리시스템도 활발하게 운영해 회사 구성원의 고충을 상시 청취하고 고충처리위원을 선임해 형식적인 운영이 아닌 실질적인 개선이 이뤄지는 운영에 중점을 두고 있다.

캔미팅(can meeting)

(주)광명전기의 노사 간 소통을 확인할 수 있는 대표적인 프로그램으로 회사 임원과 노동조합 집행부가 수시로 만나 간단한 음료를 마시며 대화를 나누는 캔미팅(can meeting)을 꼽을 수 있다. 캔미팅을 통해 조합원을 비롯한 직원들은 회사의 방향과 목표를 공유하고, 경영진 또한 직원의 고충과 복지문제를 직접적으로 청취할 수 있다. 특히 캔미팅은 수시로 자유롭게 진행된다는 점에 있어 직원들에게 호응을 얻고 있다.





노사합의 통한

직무역량교육 강화

※ 산학일체형 도제학교

1. 목적

도제식 직업교육. 우리나라 학교 중심 직업교육과 스위스의 산업 현장중심 도제식 직업교육의 강점을 접목한 새로운 직업교육모델 창출

2. 기대효과

핵심인력 양성. 학생은 졸업 후 구직기간 단축, 취업 후 직무 만족도 및 현장 적응력 제고, 기업은 우수한 기술·기능인력 확보 및 경쟁력 강화, 국가 전체적으로는 핵심분야 산업인력 확충 및 청년고용률 제고

(주)광명전기의 또 다른 장점은 중소기업의 경우 직원들을 대상으로 한 교육프로그램을 진행하기 힘들다는 편견을 노사 간 든든한 협조로 깨뜨렸다는 점이다. 업무 중 작업 인력을 빼내 교육을 진행하면 당장은 생산성에 차질이 생길지 모르지만 장기적으로 봤을 때 직원역량강화가 곧 기업의 경쟁력 강화라는 점을 노사가 공유하기 때문에 가능한 일이다.

다음과 같은 프로그램들을 통해 직원역량을 무엇보다 중시하는 (주)광명전기의 경영철학을 확인할 수 있다.

일·학습 병행제

(주)광명전기는 실무형 인재를 기르기 위해 2년 이내 입사자를 대상으로 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 제공하는 일·학습 병행제를 적극 시행하고 있다. 현재 전문가와 현장교사 등을 중심으로 맞춤 교재 및 자체 교육프로그램을 개발해 (주)광명전기만의 교육을 시행하고 있다.

산학일체형 도제학교

(주)광명전기는 고교단계 일·학습병행제인 '산학일체형 도제학교'도 적극 운영하고 있다. 특정 고등학교와 협약을 체결해 산업현장중심 도제식 직업교육을 실시해 (주)광명전기에 맞는 우수 기술인력 확보에 매진하고 있다. 특히 외부 위탁교육을 통해 인성교육에도 힘을 쓰고 있다. 직원들이 매년 가나안농학교에 주기적으로 참가해 인성에 포커스를 맞춘 교육을 진행하고 있다.



수도공고 방문



적극적 가족친화제도 시행으로

일할 맛 나는 일터 조성

(주)광명전기 노사 상생의 주 원인으로 적극적인 가족친화제도 시행도 빼놓을 수 없다.

매년 본인을 포함한 부양가족의 의료비를 최대 100만원까지 지원하며 건강검진, 암 검진도 실시한다. 만40세 이상 구성원에 대해서는 3년에 1회씩 3대암(간암, 위암, 유방암) 무료 검진을 실시하고 있다.

또 중고생 자녀를 둔 임직원에게는 학자금을 무상지원해주고 있으며 대학생 자녀를 둔 임직원에게는 학자금 저리 대출제도를 운영하고 있다.

특히 여성근로자들을 위한 제도가 좋은 평가를 받고 있다는 점은 주목할 만 하다.

14년째 근무하고 있는 문혜란 사원은 “직원 복지가 매년 좋아져서 제가 자주 이용하는 리조트도 4개로 늘었고, 둘째를 임신한 상대라 조만간 육아휴직을 사용할 계획”이라고 말했다.

이 같은 노력을 통해 (주)광명전기는 1987년 8월 15일 당사 노동조합 설립 이래 28년간 노사 무분규를 통한 광명전기만의 가치를 창출해 올 수 있었다. 노사 간 ‘완·완’ 리더십의 발휘는 타 기업의 모범이 돼 2011년 안산시중소기업대상 노사화합부문을 수상하기도 했다.

또 2012년 지식경제부와 경기도가 공동 선정하는 “경기도 일하기 좋은 기업”에 선정되어 인증서를 수여 받았고 2015년 재인증도 받았다.

반세기 역사를 자랑하는 (주)광명전기는 현재에 이르기까지 최고의 품질과 기술만이 기업의 경쟁력을 높일 수



공단지역 청정활동



일하기 좋은기업 인증서

있다는 경영철학으로 연구개발에 집중 투자해 핵심기술을 개발해왔다. 이러한 성과를 뒷받침 해줄 수 있었던 가장 큰 동력은 다름 아닌 노사 간 신뢰와 협력이었다. '광명의 역사가 대한민국 전기산업의 역사'라는 자부심은 노사 간 소통과 협력이 지속되는 한 결코 사라지지 않을 것이다.



“노사 상생의 비결? 매일 얼굴 보는 게 비결이죠.”

(주)광명전기는 개인역량강화에 중점을 둔 교육프로그램을 활발히 진행하는 것으로 유명하다. 사실상 대기업이 아닌 중소기업에서 직원 교육에 꾸준히 투자한다는 것이 쉬운 일은 아니다. 하지만 (주)광명전기의 노사가 협력해 직원교육을 최우선에 두는 이유는 회사의 발전을 위해서는 단기적 성과보다 장기적 비전에 중점을 뒀야 한다는 공감대를 형성하고 있기 때문이다.



김 사측 김대중 공장장



윤 노측 윤석진 위원장



윤석진 위원장

김대중 공장장



최근 정부에서 추진하고 있는 일·학습병행제 프로그램을 입사 2년 미만 사원들 위주로 구성해 운영하고 있고 회사 차원에서도 내부적으로도 OJT(On-the-Job-Training: 직장 내 교육 및 훈련)프로그램도 활발하게 추진하고 있습니다. 뿐만 아니라 지역 마이스터고와 업무협약을 맺고 산·학 일체형 프로그램도 진행 중입니다. 특히 회사 내부 교육의 경우 부서별로 교육프로그램을 갖고 연말에 내년도 교육 계획을 수립합니다. 사내 선임들이 강의 자료를 작성해서 후임들에게 교육하는 방식으로 진행되고 있습니다.



우리 회사는 중소기업의 한계성에 맞서 교육을 강조하고 있습니다. 이런 경영방침에 노조도 최대한 협조하고 있죠. 교육이 대부분 사내 일과 시간 중에 시행이 되기 때문에 눈치가 보일 수 있는데 그런 부분에 있어서 노조가 적극적으로 협조를 하고 있습니다.



사실상 중소기업일수록 교육이 중요할 수밖에 없습니다. 신입사원의 경우 고등학교나 대학교에서 배운 것은 일반적인 내용의 수준이라고 할 수 있죠. 우리 회사만을 위해 특화된 교육이 아닌 겁니다. 예를 들어 우리 회사는 설계, 품질 등 각 파트별로 그에 맞는 전문지식이 요구되는데 신입사원들은 어디로 부서를 배치 받아도 다 똑같은 겁니다. 이걸 아마 우리 회사뿐만만의 이야기가 아닐 겁니다. 그래서 맞춤형 교육은 중요할 수밖에 없죠.



또 하나 중요한 것은 교육이라는 것이 직원역량강화의 효과도 있지만 회사 분위기 형성에도 영향을 주는 것 같습니다. 예전에는 업무나 기술을 어깨너머로 배우는 과정을 통해 선·후배간의 돈독한 관계가 형성됐었는데 지금은 현장에 개인주의가 팽배합니다. 내가 알고 있는 기술과 지식이 곧 경쟁력이라 생각하고 동료 간에도 서로 보완

해주거나 가르쳐주는 일이 사라졌죠. 그런데 이런 교육 프로그램 진행을 통해서 예전에 느낄 수 있었던 동료애, 직장애 등등의 분위기가 현장에 자연스럽게 형성되는 것 같습니다. 그런 과정 속에서 역시 우리 선임들이 많이 알고 있다는 것을 통해 상급자를 존중하는 문화도 자연스럽게 형성 되는 것 같습니다. 회사 입장에서는 교육을 통해 직원 역량강화와 함께 선후배 유대관계 형성이라는 효과도 볼 수 있다고 할 수 있습니다.

(주)광명전기는 1987년 노동조합이 설립된 이후 28년 간 무분규를 이어왔다. 하지만 위기가 없던 것은 아니었다. 1998년 IMF 위기와 2010년 갑작스런 매출 감소 등의 위기가 있었지만 위기를 슬기롭게 극복할 수 있었던 이유는 역시 대화를 통한 소통이었다. 특히 형식적인 소통이 아니라 일상적인 소통이 큰 역할을 했다.



1998년 IMF 외환위기 때 다른 기업과 마찬가지로 우리 회사도 최대 위기를 맞이했었습니다. 회사가 법정관리에 들어가게 돼서 30% 정도의 인원을 구조조정 해야 했어요. 그러니 당연히 노사 간 갈등이 있을 수밖에 없었죠. 노사관계가 꾸준히 잘 될 수는 없습니다. 난관에 봉착될 때 그것을 슬기롭게 극복하면 노사화합의 문화가 이어지고 아니면 파국을 맞게 되는 것이죠. 그 난관을 어떻게 슬기롭게 극복하느냐에 따라 기업의 미래도 달라진다고 봐도 됩니다. 우리 회사는 외적인 요인에 의해 갈등이 생기기도 했지만 항상 같이 가야 성장한다는 공감대가 있어서 큰 무리가 없이 지금까지 올 수 있었다고 봅니다.



특히 IMF 외환위기 당시 회사가 법정관리에 들어가게 될 때 노사가 똘똘 뭉쳐야 기업의 미래를 진정으로 생각하는 경영자가 회사를 인수할 수 있다는 인식을 공유했기 때문에 좋은 경영자를 만나고 위기도 이겨낼 수 있었던 것 같습니다. 당시에는 의견대립도 많고 예상치 못한 일들도 많았어요. 그 과정이 1-2년 정도 이어졌던 것 같습니다. 하지만 결국에는 노사가 힘을 모으니 지혜롭고 슬기롭게 위기를 극복할 수 있었죠.

최근에도 회사에 큰 위기가 있었는데 2010년도에 외부요인에 의해 매출



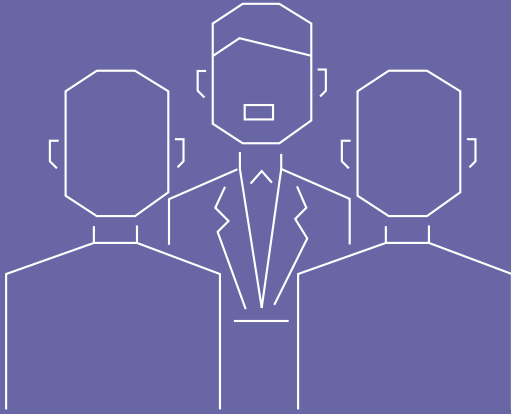
이 반 토막 난 적이 있었습니다. 그런 상황에서 회사가 구조조정을 하는 방법 말고 구조조정 없이 서로 협조하고 참아주는 과정이 있었습니다. 임금과 복지 부분들이 타 회사만큼 인상되지 않았던 부분들이 있었죠. 기숙사도 매각하고 2공장도 매각하고 그러다보니까 여건이 3-4년 정도는 후퇴한 상황이었지만 노사가 함께 뜻을 같이하고 인내해 어려움을 극복했기 때문에 지금은 매출이 1000억 원이 넘게 성장할 수 있었죠. 이처럼 위기를 극복해 가는 과정에서 당연한 말이지만 대화가 중요합니다. 지금 우리 공장도 노조위원장, 공장장, 대표 방이 붙어있어서 수시로 찾아가서 논의를 하죠. 수시로 논의가 진행되니까 그런 것이 큰 도움이 된 것 같아요.



사실상 노사관계가 잘 풀리려면 경영진들이 회사의 비전을 먼저 제시하고 성과금이나 복지 등을 노조가 요구하기 전에선제적으로 제공하는 게 중요하다고 할 수 있습니다. 그런데 우리 회사가 바로 그런 회사라고 할 수 있죠. 먼저 사측에서 최대한 직원들을 배려해 주기 때문에 직원들도 믿고 갈 수 있는 것이죠. 따라서 노조 또한 무조건적인 대립관계를 지양할 수 있었던 것입니다. 끊임없는 소통으로 노사가 힘을 합쳐 일하기 좋은 일터를 만드는 것, 이게 바로 노사가 상생할 수 있는 우리 회사의 비결이라고 할 수 있을 것입니다.



신한일전기(주)



회사소개

기관명	신한일전기(주)
사장	김영우
노조위원장	박종현
근로자 수	374명
조합원 수	340명

연혁

1964	한일전기(주) 창립
1968	신한일전기(주) 설립
1985	전자식 매직턴 선풍기 우수 디자인 상품 선정. GD 마크 획득
1987	한일TOYO(주) 설립[일본 동양인크제조(주) 합자]
2002	KS대상 대상 수상(선풍기)
2010	천만불 수출탑 수상
2013	대한민국 혁신대상 신기술부문 대상수상
2014	혁신대상 신기술부문 수상(이유식 마스터)

신한일전기(주)

한일전기그룹은 1964년 창립 이래 꾸준히 다져온 기술력과 창조정신을 바탕으로 국내 펌프산업을 이끌어온 기업이다. 50년의 독보적인 기술력을 바탕으로 현재는 펌프, 환풍기, 선풍기, 난방기기뿐만 아니라 공기청정기, 가습기, 믹서기 등 다양한 제품을 국내뿐만 아니라 일본, 동남아시아지역 등 해외에도 선보이고 있다. 한일전기그룹 안에서 중추적인 역할을 맡고 있는 신한일전기(주)는 한일전기그룹 설립 5년 뒤인 1968년 10월 10일 자본금 2,744만원으로 부천에 설립돼 지금까지 부천의 대표적인 토종기업으로 지역 발전에 기여하고 있다.





안정된 고용을 바탕으로

형성된 노사신뢰



신한일전기(주) 창사 50주년 기념식

‘조국의 물 걱정을 해결하자’는 일석 김상호 명예회장의 신념으로 1964년 창업된 한일전기그룹. 창업 이후 엄격한 품질경영을 실천하고 있는 한일전기가 50년이 넘도록 변함없는 사랑을 받을 수 있는 이유는 믿음으로 서로 존중하는 노사문화가 든든한 뒷받침이 돼주고 있기 때문이다.

이 같은 존중의 노사문화가 만들어질 수 있었던 첫 번째 이유로 노사 양측은 모두 김 명예회장의 종신고용제로 대표되는 고용 안정을 꼽는다.

김 명예회장은 1984년 바람직한 노사관계를 정립하기 위해 당시 국내에서는 생소한 개념이었던 종신고용제도를 도입했다. 즉, 신입사원으로 입사하기만 하면 모든 직원들의 정년퇴직이 보장되는 것이다. 이를 계기로 노사 양측은 작은 갈등을 봉합하고 협조관계를 넘어 동반관계로 발전하기 시작한다. 종신고용제는 비정규직 문제가 사회문제로 이슈화되고 있는 현재에도 신한일전기를 ‘비정규직 없는 기업’으로 이끌어 오고 있다.

이처럼 신한일전기(주)가 100% 정규직 채용을 진행하고 있는 이유는 특히 고객과의 약속을 중시하기 때문이다. 아무래도 고용이 불안정하면 그에 따른 실수가 발생하기 쉽고 전문성에 있어서도 좋지 않은 영향을 미친다. 그러면 자연스럽게 제품의 품질에 대한 문제가 생길 가능성이 커진다. 시장에서 한 번 돌아선 소비자를 되찾아 오기는 힘들다. 때문에 고객의 마음을 변함없이 얻기 위해서는 품질에 최우선을 둘 수밖에 없다.

50년 역사의 노하우를 갖고 있는 회사에서 제품의 불량
이 하나 나게 된다면 그 여파는 엄청날 것이다. 이 같은
불안 요소가 일자리 불안정과 차별 등 정규직과 비정규
직이 혼재된 상황에서 일어날 가능성이 더 크다는 걸 신
한일전기(주) 노사는 잘 알기 때문에 고객을 위해서라도
정규직을 통해 고용을 보장해주고 있는 것이다.

이 같은 신한일전기(주)의 철학은 1998년 IMF라는 외환
위기 때 더욱 빛을 내게 된다.

신한일전기(주)도 IMF의 여파를 피해갈 수는 없었다.
1998년도에 일거리 감소로 100여명의 유희인력이 발생
하는 위기가 닥쳤던 것이다. 이때 사측은 어쩔 수 없이
구조조정을 진지하게 고민했지만 노사 간 협의 끝에 구
구조조정 대신 일자리 나누기를 추진, 주 5일 근무제를 법
이 개정된 2005년보다 7년 앞서서 도입하게 된다.

그 결과, 그 이듬해인 1999년엔 근로시간이 줄어들었음
에도 전 사원이 혼연일체가 돼 생산성이 무려 33%나 향
상되는 성과를 이루게 된다.





노사월례회의로 대표되는

실질적 소통과 투명 경영



품질 교육



한마음 경영 설명회

이러한 고용안정을 바탕으로 형성된 노사 신뢰는 실질적인 소통을 통한 투명한 기업 경영이 가능할 수 있게 해준다.

신한일전기(주)는 노사상생의 문화를 위해 노사월례회의, 안전보건소위원회, 안전보건본위원회, 안전회의, 개발회의, 생산회의 등 모든 회의를 정례화해 실시하고 노동조합 위원장 및 분야 별 핵심간부가 참석해 노사가 공동으로 문제점을 발굴하고 공동으로 해결해감으로써 노사간 협력을 강화해 나가고 있다. 그 중에서도 노사월례회의의 체계적이고 정기적인 진행은 노사 간 갈등을 미연에 방지한다는 점에 있어 신한일전기의 가장 큰 장점이라고 할 수 있다.

노사 양측의 대표가 직접 참여하는 노사월례회의는 1998년부터 현재까지 매월 마지막 주 월요일 오전 11시에 개최되고 있다. 그 전에 노조와 사측은 분과회의를 통해 각자의 안전을 결정하고 노사월례회의의 안건으로 제출해 논의한다. 그리고 한 달에 한 번씩 열리는 월례회의에서 전달 계획에 대한 평가를 진행한다. 이 같은 진행 절차를 통해 사내 복지나 안전, 품질 관리 같은 부분들에 대한 문제들을 조금씩 단계적으로 처리할 수 있게 된다. 단계적인 문제 해결은 노사 간 갈등과 오해의 소지를 사전에 차단하는 효과를 거두고 있다. 노사 양측은 노사월례회의를 통해 매년 열리는 임금단체협상에서는 오로지 임금에만 집중할 수 있어 실효성 측면에서도 좋은 성과를 거두고 있다고 강조한다.

임금개정에 대해서도 노사 양측은 합의를 통해 패러다임을 구축해놓았다.

노사관행의 개선을 위해 매년 소모적으로 이뤄져 오던 교섭관행을 과감히 탈피하고 기본급의 경우 경영성과에 관계없이 소비자물가 상승률을 적용해 인상하고 일시급은 경영성과에 따른 성과배분을 한다는 원칙을 세웠다. 이러한 오랜 기간에 걸친 상호신뢰와 대화와 소통을 통해 1987년 이후 무분규, 무파업 사업장으로서 지금도 이어오고 있는 것이다.



2010 노사문화대상



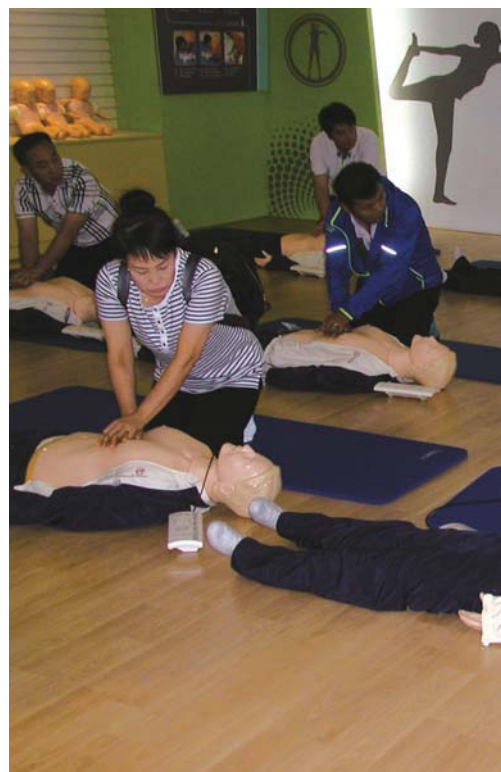
보육시설 등 노사합동

지역공헌 활동도 활발

40년이 넘는 시간을 부천시와 함께 해온 신한일전기(주)는 노사 화합을 바탕으로 고용창출과 함께 지역사회를 위한 다양한 공헌활동을 펼치며 지역발전에 이바지 하고 있다. 특히 신한일전기(주)는 기업이 육아문제에 대한 사회적 책임의 일부를 부담해야 한다는 경영자의 철학에 따라 지역민이 함께 이용할 수 있는 직장 내 보육시설을 선도적으로 설립해 지금까지 운영해 오고 있다.

여성의 고용안정과 사회적 평등의 실현이라는 점에서 의무 사업장이 아님에도 직장 내 보육시설 설치의 필요성을 인식하고 노사 간 협의를 통해 2003년도에 직장 내 보육시설인 '신한일어린이집'을 설립한 것이다.

직원자녀는 물론 주변 거주 주민들의 자녀도 포함해 50





어린이집 시설



여 명의 영·유아를 보육하고 있으며, 초등학교 재학 중인 자녀를 둔 직원들에 대해서도 방과 후 교실을 운영해 초등학교에 다니는 자녀를 둔 직원들이 마음 놓고 일할 수 있는 여건을 마련하고 있다. 또 2003년에는 '사내복지기금'을 설치해 총 10억 원의 복지기금을 출연해 어린이 집 운영지원 및 대학교 재학생의 자녀들에 대한 무이자 학자금 대출제도도 운영하고 있다.

직원들을 위한 복지혜택은 이 뿐만이 아니다. 사원들의 여가활동 지원을 위하여 휴양시설인 콘도 3구좌를 개설해 필요한 시기에 사원들이 휴양 콘도시설을 충분히 이용할 수 있도록 하고 있다. 사내 체육진흥회를 설치해 등산부, 축구부, 볼링부, 탁구부, 배드민턴부, 야구부를 운영하며 행사비용을 지원함으로써 직원들의 유대강화 및 체력증진, 여가활동 등에도 많은 지원을 아끼지 않고 있다.

이 같은 노력에 힘입어 신한일전기(주)는 2010년 고용노동부·노사발전재단이 주관하는 노사문화 우수기업 선정 사업에서 '대상'을 수상했다. 그리고 2012년 12월에는 노사협력 프로그램 실천, 불합리한 노사문화·관행 개선 의지의 공로를 인정받아 정부에서 수여하는 '은탑 산업훈장'을 수상하기도 했다.

대한민국 펌프 사업의 일등 기업으로서 선풍기와 스토브, 공기청정기, 가습기 등 각종 전자제품을 통해 국내 뿐만 아니라 일본, 동남아시아 지역 등 10여 개국으로 수출을 활발히 하고 있는 신한일전기(주).

신한일전기(주)는 노사 간 공동목표로 연매출 1,200억 원에 도전한다는 비전을 세우고 이를 위해 연차별 중·장기적 세부 추진계획을 수립, 실행 해 나가고 있다. 이 같은 미래를 향한 도전은 지금까지 이어져온 노사신뢰와 화합의 문화가 있는 한 흔들림 없이 추진될 수 있을 것이다.

“소통은 상대에 대한 신뢰가 전제돼야 가능하죠.”

2010년 노사문화대상을 수상한 신한일전기(주). 노사화합을 통해 투명경영, 안전경영, 윤리경영의 원칙을 지켜나갈 수 있었던 데에는 매월 정기적으로 진행되는 노사월례회의가 큰 몫을 했다고 할 수 있다. 노사월례회의의 장점은 무엇보다 노사 간 발생할 수 있는 오해와 갈등의 소지를 그때그때 파악하고 서로 힘을 모아 해결해 나가는데 있다. 이는 ‘호미로 막을 걸 가래로 막는 어리석음을 범하지 않기 위한 노사 양쪽의 지혜가 있었기에 가능했다.



강 사측 강남규 상무



박 노측 박종현 위원장



대부분 기업들이 1년에 한 번, 임단협 협상 때 집중해서 모든 사안들을 논의하고 결과를 도출하려 하기 때문에 정작 필요한 사내 복지에 소홀히 하거나 오해가 생기기 쉽습니다. 하지만 우리 기업은 평소에 놓치고 가는 부분이 없도록 노사월례회의를 통해 매월 사내 복지 및 제도 개선에 대한 안건을 놓고 해결방법을 찾습니다. 특히 구체적 시행방법과 시기를 결정하고 그 다음 회의 때 전월 안건 처리과정을 발표하기 때문에 문제와 갈등이 해결되는 과정을 확인할 수 있습니다. 이처럼 예측 가



강남규 상무

박종현 위원장

능한 문제들을 미리 도출해서 예방 조치를 취하기 때문에 분쟁이 될 만한 소지를 거의 만들지 않습니다.



사실 부천지역은 1990년대까지만 해도 노조가 강성이었던 지역이라 우리 또한 이런저런 갈등이 있기도 했습니다. 이런 갈등을 해결할 수 있었던 결정적인 계기는 1998년 IMF 외환위기 시기에 사측이 노조의 의견을 적극 반영해 주 5일제 근무를 전면 시행한 것이고 노조의 경영 참여였습니다. 처음에는 회사에서 무슨 다른 뜻이 있는 것이 아닌가 생각해서 1년 정도 노조가 참여하지 않았는데 생산회의, 품질회의, 임원회의 등에 참석해보니 회사가 정말 노조와 함께 하려는 진심이 느껴져서 지금까지 이어 오고 있습니다. 이 과정에서 노사월례회가 아주 큰 역할을 했습니다.



노사월례회의 뿐만 아니라 다른 여러 회의들도 노사가 함께 모여 머리를 맞대기 때문에 경영 투명성과 생산품에 대한 안전성이 확보될 수 있습니다. 생산회의를 통해 그달의 생산량과 불량 데이터, OS운동 점검, 설비보전유지 등 여러 사항을 전 직원이 공유하고 품질회의와 개발회의 등도 정례적으로 노사가 함께 진행하고 있습니다.



신한일전기(주)의 노사파트너십 성공사례 중 대표적인 것으로 직장 보육시설인 '신한일어린이집'을 빼놓을 수 없다. 법적으로 의무사업장이 아님에도 기업을 이끌어가는 직원들과 기업을 품은 지역을 먼저 생각하는 노사의 철학은 다른 기업에도 많은 시사점을 안겨주고 있다.



박

처음 보육시설 만들 때는 인근 보육시설에서 반대도 많이 했지만 보육시설들을 설득해서 원생 중 30%만 지역 주민들의 자녀를 받는 조건으로 설립이 됐습니다. 이 과정에서도 노사가 여성인력들이 자녀로 인해 경력이 단절되지 말아야 한다는 뜻을 공유했기 때문에 힘을 모아 큰 어려움 없이 진행될 수 있었습니다.



강

솔직히 처음에 회사입장에서는 비용보다도 안전사고에 대한 우려 때문에 걱정이 되긴 했죠. 하지만 노조가 적극적으로 협조하고 나섰기 때문에 가능했습니다. 그 당시만 해도 직장보육시설이 부산에 1곳 밖에 없었습니다. 근로복지공단도 어떻게 지원해야 하는지 잘 모르던 상황이라 노사가 함께 부산을 찾아가 자료를 모으는 과정을 진행하기도 했죠. 이렇게 보육시설을 건립하니 효과가 바로 나타났습니다. 이 직율이 확실히 낮아지고 보육시설이 회사 안에 있으니까 직원들이 안심을 하고 늦게 끝나더라도 보육교사가 끝까지 남아서 해주고 부모들도 수시로 드나들 수 있어서 만족도가 상당히 높습니다. 특히 회사의 대외 이미지 제고에도 큰 역할을 했습니다.

노사관계의 안정 없이는 절대로 일등 기업이 될 수 없다는 확고한 경영방침 속에 28년 간 무분규, 무파업의 성과를 이어오고 있는 신한일전기(주). 이 같은 성과를 내기 위해서는 노사 양측의 소통이 무엇보다 중요하다. 하지만 소통은 강조해 서만 이뤄질 수 있는 것이 아니라 서로에 대한 신뢰와 상대에게 다가가려는 끊임 없는 노력, 그리고 전문성이 선행돼야 한다는 것을 신한일전기(주)는 어느 기업보다 잘 알고 있다.



노조에서도 소통이 잘 이뤄져야 합니다. 그래서 우리는 분과체계로 운영하고 있습니다. 교육, 조직, 여성, 사무 등 분과체계로 하면서 매달 분과별로 회의하고 현장 목소리 취합해서 매달 노사월례회의 때 현장의 목소리를 전달합니다. 현장의 목소리를 듣다보니까 훨씬 효율적이고 신뢰가 쌓입니다. 이 정도까지 노사관계가 잘 될 수 있던 것이 노사 양측 모두 전문성을 강조했다기 때문입니다. 강남규 상무도 1979년도에 입사해서 37년 동안 인사 노무 관계를 맡고 있기 때문에 노무 관련 전문가라고 할 수 있습니다. 노조 또한 전문성을 띠면서 노동자 전체에 대한 대변을 체계적으로 해왔습니다. 노사 모두 각자의 전문성이 있기 때문에 큰 오해가 없고 사정을 잘 알고 있죠.



노사문제라는 것은 자의든 타의든 수없이 발생할 수밖에 없습니다. 하지만 그 갈등을 해결해 나가는 과정에 있어 노사양측 모두 시대상황이나 경제상황에 따라 대응 방법을 융통성 있게 변화시키는 노력이 필요한 것 같습니다. 그리고 노사관계는 한 번 겪었다고 다시 안 겪는 것이 아닙니다. 노사분규로 인한 갈등이 터지면 회복하는데 상당한 시간이 걸리기 때문에 항상 조심하면서도 서로를 믿고 해결하려는 자세가 필요하죠. 또한 우리 기업은 부천시가 있었기에 이렇게 성장할 수 있었다는 점을 잊지 않고 있습니다. 그래서 노사화합을 바탕으로 노사가 지역사회에 대한 다양한 활동과 함께 독거노인, 미혼모센터 등 사회적 약자를 위한 지원을 하고 있는데 앞으로는 정기적인 지원방안 등을 통해 더욱 활발히 할 계획입니다.



(주)지에스인스트루먼트

(주)지에스인스트루먼트

1972년 설립된 (주)지에스인스트루먼트는 이동통신 중계기, 이동통신용 증폭기 등의 개발부터 생산, 판매, A/S까지 제공하는 종합통신장비 기업이다. 2008년에 국내 최초로 네트워크 분석기를 국산화해(모델명: Protek A333) 대한민국 기술대상 지식경제부 장관상을 수상한 바 있으며 2015년에는 글로벌 강소기업 육성사업에 선정돼 참여했다. (주)지에스인스트루먼트는 H/W, S/W Platform 기반의 통신 및 측정 솔루션(Solution)을 제공하는 글로벌 기업 도약이라는 비전을 바탕으로 창의적인 인재, 기술력을 갖춘 인재, 인성을 갖춘 인재, 글로벌 인재를 육성하기 위해 최선을 다하고 있다.





눈높이 노사화합 프로그램…

재미·만족 UP



Wow Event Day

높은 기술력을 바탕으로 국내외 이동통신, 계측기, 산업 장비 시장에서 공고한 입지를 다져가고 있는 (주)지에스인스트루먼트. 152명 직원 모두의 열정과 노력으로 성장하고 있는 (주)지에스인스트루먼트에서 노사 갈등이라는 단어는 낯설기만 하다. 직원들 눈높이에 맞춘 다양한 조직 활성화 프로그램을 선도적으로 진행하는 사측과 사측의 노력 못지않게 상생과 화합을 몸소 실천하고 있는 직원들이 있기 때문이다.

노사문화의 새로운 모델을 써나가고 있는 (주)지에스인스트루먼트의 대표 프로그램들을 소개하면 다음과 같다.

MBWA(Management by Wandering Around)

MBWA는 의사결정권을 가진 리더(CEO)가 직접 현장을 방문해 직원들의 다양한 의견을 청취하고 해결방안을 찾는 프로그램으로 매년 지속적으로 시행하고 있는 (주)지에스인스트루먼트의 대표 노사파트너십 프로그램이다.

2015년에는 5월 11일과 12일, 양일에 걸쳐 고재목 대표이사과 과장, 차장급의 MBWA가 있었다. 이날 기존 아이템(item)의 원가절감 방안, 새로운 먹거리 창출방안, 조직문화 활성화 BOOM UP 조성의 주제를 가지고 활발한 소통이 이뤄졌고 그 결과 직원들을 위한 깜짝 이벤트인 'Wow Event Day'가 만들어졌다.

(주)지에스인스트루먼트 인사·교육팀 홍규원 차장은 “MBWA를 통해 노사 간 소통은 물론이고 직급 간의 소통도 활발하게 이뤄지고 있다”고 말했다.

Wow Event Day

MBWA를 통해 개발된 Wow Event Day는 (주)지에스인스트루먼트의 노사파트너십 활성화를 위한 다양한 행사를 총칭하는 명칭이다. 매달 다른 이벤트를 통해 직원들의 업무의욕과 소속감을 키우고 있다.

2015년에는 특히 피곤한 출근시간에 활기를 북돋아주는 '다트판 던지기' 이벤트를 진행해 직원들의 호응을 얻었다. 출근시간 회사 로비에 일정 금액이 그려져 있는 다트판을 설치하고 출근하는 직원들 모두가 한 번씩 다트를 던져 맞힌 금액만큼 다과 및 사무용품을 가져갈 수 있도록 했다.

가족사진 콘테스트

(주)지에스인스트루먼트는 2010년부터 매년 가족사진 콘테스트를 진행하고 있다. 모든 임직원들은 팀을 구성해 독창적인 아이디어로 가족사진을 꾸미고, 매년 주제를 선정해 주제에 맞는 가족사진들을 로비에 전시한다. 전시된 가족사진 작품들을 회장 및 대표이사가 독창성, 주제 부합성 등의 심사기준을 바탕으로 평가해 우수팀 및 개인에게 포상을 진행하고 있어 이 프로그램 또한 인기가 좋다.

이밖에도 매월 셋째 주 수요일을 '가정의 날'로 정하고 야근과 회식 없이 모든 직원에게 정시 퇴근을 적극 권장하고 있으며 분기별 문화공연과 매년 사내미니체육대회 등을 통해서도 직원들에게 기업에 대한 소속감을 갖도록 해 임직원 간, 선·후배 간 자연스런 소통이 이뤄질 수 있도록 노력하고 있다.





직원 역량강화 위한

학습조직화 사업 적극 시행



(주)지에스인스트루먼트의 노사가 무엇보다 강조하는 점은 직원 역량강화를 위한 노력을 한 순간도 게을리 해선 안 된다는 점이다. 이는 창의적인 인재(Creativity), 기술력을 갖춘 인재(Technology), 인성을 갖춘 인재(Humanity), 글로벌 인재(Global) 양성이라는 기업 목표를 노사 모두 공감하고 있기에 가능한 일이라고 할 수 있다. 이를 위해 (주)지에스인스트루먼트는 한국산업인력공단이 주관하는 학습조직화 사업에 적극 참여하는 것으로 유명하다.

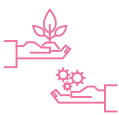
학습조직화사업은 학습을 통해 창출된 지식·경험·노하우 등을 체계적으로 축적하고 이를 기업 내에 공유하여 구성원의 능력과 기술을 향상시키는 조직사업이다. 올해는 관리부분, R&D 부분, 생산/품질 부분, 사업 부분 등 전 분야에서 회사 전체 인원의 42%인 60명이 10개 학습조로 나뉘어 진행됐다.

현장의 품질 문제와 관련된 실제 업무를 학습 주제로 선정해 악성 매출채권 회수, 신입직원 역량 향상 방안 등에 대한 실질적인 논의로 학습이 경영 성과로 직결될 수 있도록 노력했다.

이 같은 학습조직화 사업의 성과는 매출 증가와 정부과제 선정 등으로 이어졌다.

2014년도에는 전년도 대비 40억 원의 매출 증가를 기록하며 역대 최고 매출액인 587억을 달성했고 생산량도 인당 1일 기준 1.3대가 증가했다. 또 최근 2~3년간 없었던 정부과제도 2건이 선정돼 제품 상용화에 성공했고 계측

기 신규 모델 출시로 신규시장 개척을 통한 매출 확대 돌파구를 마련하기도 했다. 이 밖에 정부지원금으로 구입한 전자칠판과 3D 프린터를 적극 활용하고 있는 것도 학습조직화 사업에 참여한 기타 성과로 꼽을 수 있다. 이런 노력으로 2015년 학습조직화 전국 성과경진대회 금상(2위)을 수상했으며 중소기업청에서 추진하는 글로벌 강소기업으로 선정되기도 했다.



노사화합의 지향점,

‘여가가 있는 삶’

(주)지에스인스트루먼트는 임직원들의 다양한 여가 활동 지원으로 개인 삶의 질을 높임으로써 맡은 일에 긍정적인 성과로 이어질 수 있도록 하는 선순환 구조를 지향한다. 이를 위해 다양한 사내 문화공연 및 동아리활동 프로그램을 진행하고 있다.

매년 마술쇼인 버블쇼, 악기연주공연인 무드살롱공연, 뱀부(bamboo)공연, 옷자고프로젝트 등 여러 공연을 회사 내 대강당에서 전 직원이 모인 가운데 연다.

또 회사 내부에 사내 밴드 연습실을 마련, 직원들이 쉬는 시간 틈틈이 스트레스를 풀고 즐길 수 있게 했다. ‘굿 체인지 룸’(Good Change Room)이라고 명명된 이 연습실에는 누구나 쉽게 따라 할 수 있는 연습 시스템 뿐 아니라 밴드 연주시설이 갖춰져 있다.

뿐만 아니라 연말에는 빠지지 않고 사내바자회를 진행하



밴드연습



불우이웃돕기

고 있다. 모든 임직원들이 자주 사용하지 않는 물건들을 시중가보다 월등히 낮은 가격에 내놓고 바자회 수익금은 연말 지역 주민자치센터를 통해 불우이웃을 돕는데 보태진다. 또 일부 물건들은 '아름다운 가게' 동인천점에 기증해 수익금을 사회적 취약계층을 위해 쓸 수 있도록 하고 있다.

이 같은 여가 친화적 프로그램을 모범적으로 운영해 (주)지에스인스트루먼트는 2015년 여가친화기업 인증캠페인 인증 및 문화체육관광부 장관표창을 수상하는 영예를 안았다.

가치 있는 제품과 서비스 창출로 인류의 삶을 보다 윤택하고 풍요롭게 하는데 이바지 한다는 경영이념을 실천하고 있는 (주)지에스인스트루먼트. 지금처럼 대립이 아닌 상생의 노사문화가 이어지는 한 통신, 계측기, 에너지, 로봇, 의료 5대 성장엔진 구축과 매출 1,000억 달성이라는 목표는 조만간 현실이 될 수 있을 것이다.



“기업의 가장 큰 자산은 바로 직원입니다.”

(주)지에스인스트루먼트는 2015년 ‘소통’, ‘일사불란’, ‘지속적 성장’이라는 기업경영 방침 아래 직원들과의 소통을 위한 많은 노력을 기울였다. 특히 노사 간 소통을 활발히 하기 위해 현장중심경영(MBWA)을 적극 실천한 것이 대표적인 사례라고 할 수 있다. (주)지에스인스트루먼트가 이처럼 현장중심경영을 강조하는 이유는 현장의 목소리를 직접 듣는 것이 노사화합 문화 정착의 기본 전제이기 때문이다.



고

사측 고재목 대표이사



조

노측 조현일 노사협의회 대표



고

평소에 아무리 노사 간 소통이 잘되는 기업이라 할지라도 경영자가 생각하는 조직 활성화와 직원들이 생각하는 조직 활성화의 뉘앙스(nuance)는 다를 수밖에 없습니다. 그래서 노사파트너십 프로그램을 기획하거나 진행할 때 직원들의 의견을 충분히 수렴한 후 사소 하더라도 정말 직원들이 원하는 프로그램을 진행하는 것이 중요하다고 생각합니다. 우리 기업의 경우에는 이 같은 가치를 바탕으로 진행되고 있는 행사가 ‘Wow Event Day’입니다. 이는 단순히 직원들을 위한 깜짝 이벤트가 아

조현일
노사협의회 대표

고재목 대표이사

됩니다. 노사 간 진솔한 협의를 통해 만들어진 프로그램으로 그 소통의 과정 속에 직원들의 니즈(needs)를 최대한 반영해 만든 프로그램인 만큼 호응이 높은 것입니다.



소통의 과정을 원활히 하기 위해 우리 회사는 사내 여러 공간을 활용해 노사 간, 직원 간 대화가 자연스럽게 이뤄질 수 있도록 노력하고 있습니다. 직원 개인 삶의 질을 높여 긍정적인 업무 성과로 이어질 수 있도록 문화 활동 등 여러 공연을 회사 내 대강당에서 진행하고 있고 2층 카페테리아와 3층 야외 휴게실을 조성해 직원들 간의 수평적인 소통이 이루어 질 수 있도록 휴게 공간을 지속적으로 확대하고 있습니다. 또한 직원들이 업무로 인해 쌓인 피로감이나 스트레스를 풀어주기 위해 헬스장과 탁구장 그리고 개인 사물함도 구색 맞추기가 아닌 실제로 많이 활용할 수 있도록 조성해 놓고 있습니다.



사실상 노사 간 협의나 회의를 정례적으로 진행하는 기업은 많지만 이 과정이 일반적인 의견 청취나 격려 차원으로 그치는 곳이 많지 않나 싶습니다. 직원들이 애로사항을 얘기하면 무엇보다 최우선적으로 해결이 돼야 하는데 의견만 듣고 변화가 일어나지 않으면 노사 간 신뢰는 떨어질 수밖에 없죠. 그래서 우리는 일단 해결에 중점을 둡니다. 사소한 부분이라도 실제로 문제가 해결되는 모습을 보여줘 상호 신뢰감을 만드는 것입니다.

2015년 여가친화기업 문화체육관광부 장관표창을 수상한 (주)지에스인스트루먼트. 제조업의 특성 상 직원들의 여가생활을 장려하는 것이 쉬운 일은 아니다. 하지만 장기적 관점에서 직원들의 역량이 강화되기 위해서는 충분한 재충전이 필요한 만큼 여가경영을 무엇보다 강조하고 있다. 특히 주목할 점은 여가활동이 꼭 기업 외부에서만 이뤄진다는 고정관념을 깨 효율성을 높였다는 것이다.



하루하루 급변하는 기업의 외부환경에 민감하게 대응하기 위해

기업은 끊임없이 긴장할 수 밖에 없습니다. 그러나 그 긴장감을 부정적으로 받아들이는 것이 아니라 긍정적으로 받아들이면 기업에게 자극이 돼 좋은 결과로 이어질 수 있다고 생각합니다. 긴장감을 긍정적인 에너지로 받아들이기 위해서는 무엇보다 직원들이 일에만 매몰돼서는 안 됩니다. 재충전의 기회가 반드시 필요합니다. 이 재충전의 과정을 반드시 회사 밖에서만 찾는 것이 아니라 하루 중 가장 많은 시간을 보내는 회사 안에서 만들어보자는 발상의 전환을 했습니다.



제조업이라는 상황 속에서 공단이라는 지역에 직원들이 국한되

기 쉽죠. 그렇게 되면 개인적으로 여가활동을 즐길 수 있는 여건이 만들어지더라도 적극적으로 이를 활용하는 직원들은 많지 않을 것입니다. 그런 측면에서 회사가 먼저 여가 활동이 가능한 다양한 프로그램들을 선도적으로 진행하기 때문에 직원들의 만족도가 생각보다 높습니다. 전 직원을 대상으로 한 명사 초청 강연이나 다양한 문화공연 등이 그 대표적인 예라고 할 수 있습니다.



제 신념은 직원들이 하루 중 가장 많은 시간을 보내는 곳에서 행

복해야 건강하고 그만큼 기업도 성장할 수 있다는 것입니다. 이것이 바로 기업의 존재이유라고 할 수 있습니다. 기업은 무조건적으로 이윤만 창출하는 곳이 아닙니다. 그 이윤을 어떻게 분배하고 재투자 할 것인지를 고민해야 좋은 기업이 될 수 있는 것이죠. 기업에게 있어 제품을 구입해 주는 고객이야말로 가장 중요하다고 할 수 있지만 그 제품을 만드는 직원도 고객만큼 중요하다는 철학을 갖고 있습니다. 회사의 가장 큰 자산은 바로 직원입니다. 이런 마음을 소통을 통해 직원들과 공유하고 서로 믿고 나

가기 때문에 우리 기업이 이렇게 성장할 수 있었다고 자부할 수 있습니다.



우리 회사에서 직원을 고려하는 대표적인 제도를 하나 더 뽑자면 자발적으로 진행되는 직무순환제가 있을 수 있습니다. 그리고 사내 복지 또한 제조업 근로자에 대한 잘못된 인식을 바꾸기 위해 많은 노력을 하고 있습니다. 사실상 아직도 우리사회는 제조업이라고 하면 좋지 않은 인식과 편견을 갖고 있는 것이 사실입니다. 때문에 회사는 직원들에게 능력 있는 전문가들이라는 자부심을 주기 위해 사내 인테리어부터 공간 구조 등 모든 것에 신경을 쓰고 있습니다. 또 사내에 심리상담사를 배치해 가정문제, 직장문제 등에 대해 상담을 진행하고 있습니다.



이제는 시대적으로 노사라는 단어도 이분법적이라고 생각합니다. 기존 프레임에 갇혀 대립을 조장하고 투쟁을 지향하는 것은 맞지 않습니다. 이것은 노측뿐만 아니라 사측도 노력해야 하는 부분이라고 할 수 있습니다. 거기에 기업의 특성을 기반으로 한 소통의 과정이 중요합니다. 우리 기업의 경우 현재 IT에 집중하고 있지만 무엇보다 제조업에 기반을 두고 있는 만큼 직원들에게 제조업에 대한 자부심을 주기 위한 많은 노력을 기울였고 직원들도 이를 잘 이해해 지금과 같은 상생의 문화가 만들어질 수 있었습니다. 앞으로도 이처럼 상생과 화합이 이어진다면 또 다른 성장의 열매를 노사 모두 맛볼 수 있을 것입니다.



전기·에너지·자원분야

노사파트너십 우수사례집

발행인 회장 장철호

발행일 2015년 12월

발행처 전기·에너지·자원산업 인적자원개발위원회

대표기관 한국전기공사협회

홈페이지 www.keca.or.kr

주소 서울시 강서구 공항대로 58가길 8

전화 02-3219-0592

팩스 02-3219-0599

기획취재 비전노동센터 02-332-7962

디자인 워크디자인 02-332-7961

취재·제작 협조 전국공공산업노동조합연맹 정책실 김 훈 정책실장 02-6277-2180

전국금속산업노동조합연맹 정책본부 최장윤 정책국장 02-6277-2000

전기·에너지·자원산업 인적자원개발위원회 사무국 운영관리팀 김병기 팀장 02-3219-0592

이 책의 발간을 위해 취재 및 인터뷰에 적극 도움을 주신 기업 및 기관 관계자들께 감사드립니다.

이 책의 일부 또는 전부를 사용, 인용하시려면 반드시 한국전기공사협회의 동의를 얻어야 합니다.