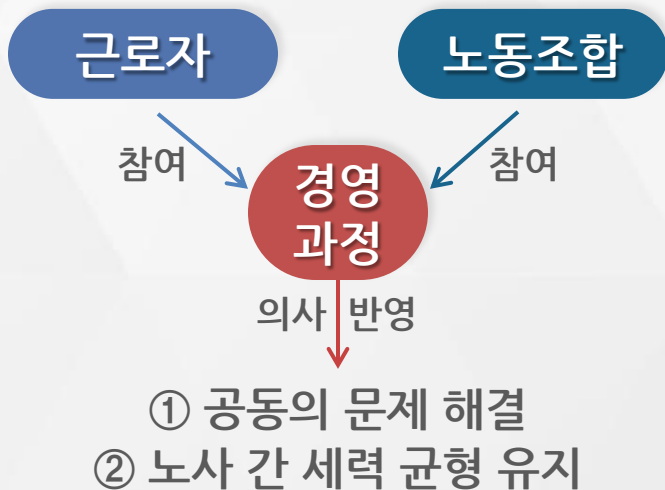


1. 경영참가제도의 목적

1. 경영참가제도의 목적

1) 경영참가제도의 목적

경영의 민주성을 제고하는 것



1. 경영참가제도의 목적

.....●

2) 경영참가제도의 효과

경영의 효율성 제고

- ▣ 새로운 아이디어 제시, 현장에 적합한 개선방안 마련

근로자의 이익증진 기여

- ▣ 노조가 기업과 동반자적 시각을 견지하는 범위 내에서 긍정적인 영향을 줌

인적자원의 효율적 이용

- ▣ 능동적, 효율적으로 근로자의 아이디어 수집 가능

노사 간 대화의 장 마련 및 상호 신뢰 증진

2. 경영참가제도의 유형

2. 경영참가제도의 유형

.....●

경영참가

공동의사결정제도

노사협의회제도

이윤참가

이윤분배제도

성과배분제도

자본참가

노동주제도

종업원지주제도

2. 경영참가제도의 유형

1) 경영참가

- 경영자의 권한인 의사결정과정에 근로자 또는 노동조합이 참여하는 것

공동의사결정제도

노사협의위원회제도

- 근로자 대표가 기업의 의사결정구조에 사용자와 대등한 지분을 가지고 참여하는 제도
- 계획을 추진할 때 사전에 종업원 대표의 승인을 받도록 의무화한 제도

2. 경영참가제도의 유형

1) 경영참가

- 경영자의 권한인 의사결정과정에 근로자 또는 노동조합이 참여하는 것

공동의사결정제도

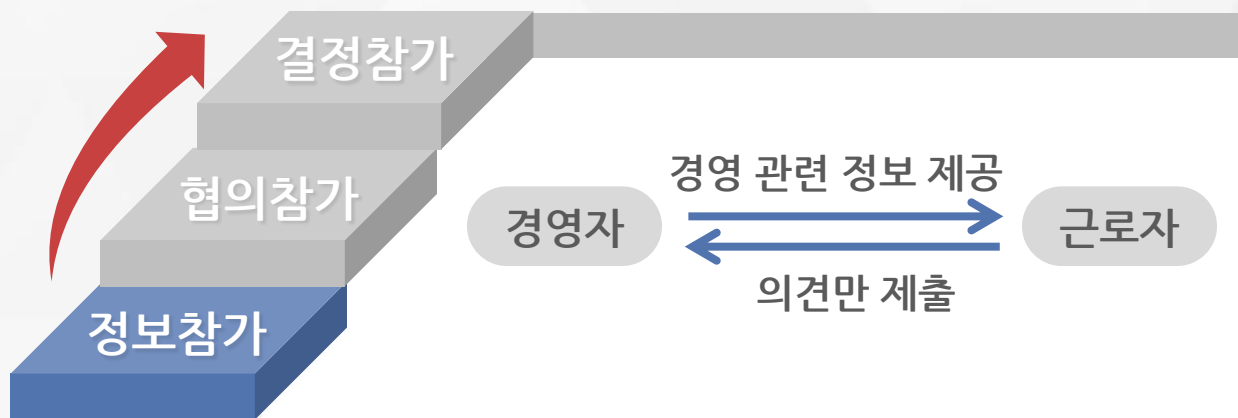
노사협의회제도

- 상호협력을 통해 미래의 공동이익을 증진하기 위한 제도
- 노사 대표로 구성되는 합동기구
- 생산성 향상, 근로자 복지 증진, 교육훈련, 기타 작업환경 개선 등을 논의
- 상시근로자 30인 이상 사업장은 의무적으로 설치해야 함

2. 경영참가제도의 유형

1) 경영참가

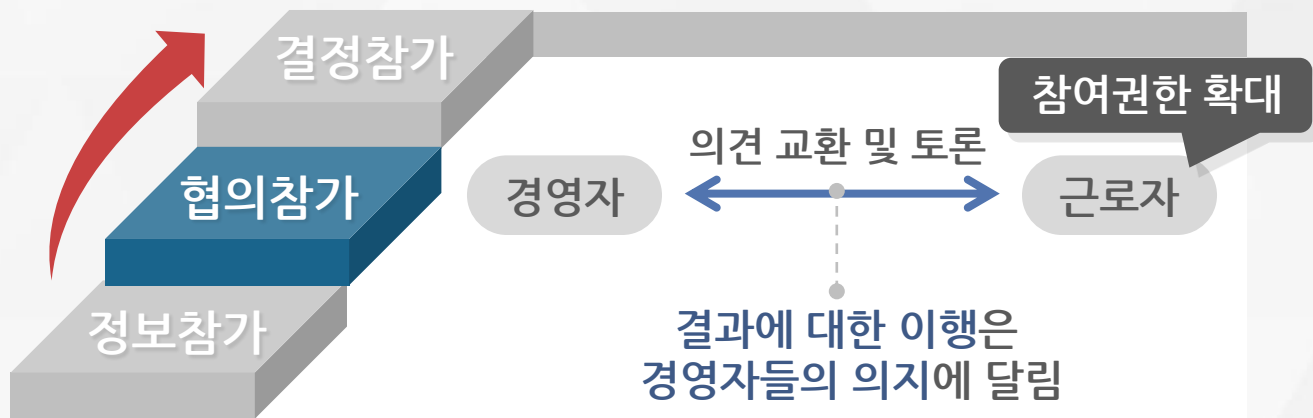
- 경영참가의 단계



2. 경영참가제도의 유형

1) 경영참가

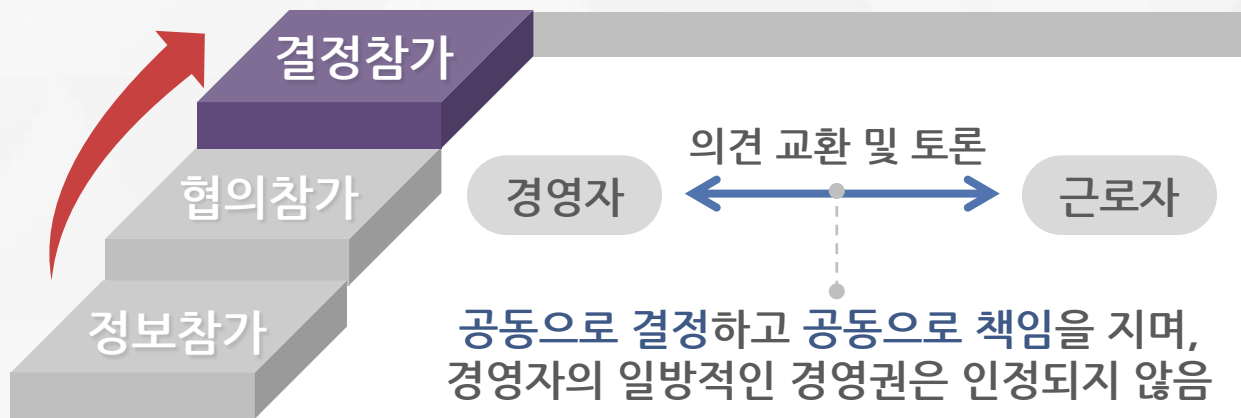
- 경영참가의 단계



2. 경영참가제도의 유형

1) 경영참가

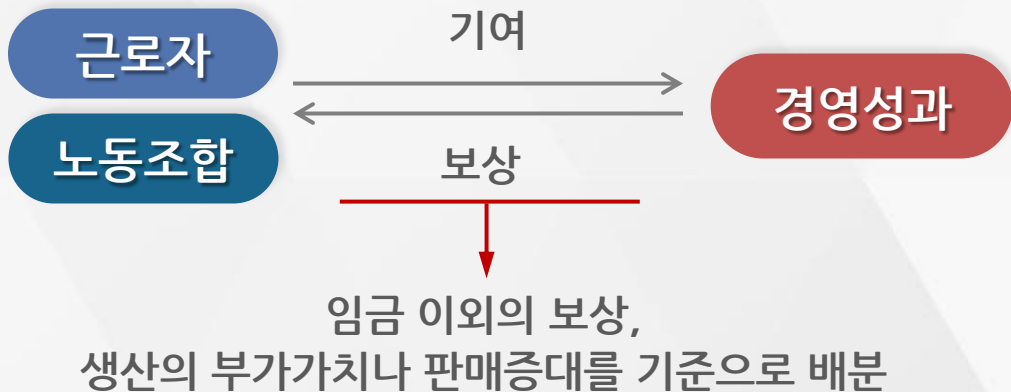
- 경영참가의 단계



2. 경영참가제도의 유형

2) 이윤참가

- 조직의 경영성과에 대하여 근로자에게 배분하는 것
- 조직체에 대한 구성원의 몰입과 관심을 높일 수 있는 방법으로 집단 인센티브라고도 함



2. 경영참가제도의 유형

2) 이윤참가

이익분배제도

성과배분제도

- 기본급 이외에 각 영업기간마다 결산이익의 일부를 노사의 교섭에 따라 종업원에게 부가적으로 지급
- 미국 기업의 약 25%가 시행
- 평균 이익분배액: 직원 연 급여의 10%

2. 경영참가제도의 유형

2) 이윤참가

이익분배제도

성과배분제도

예 Texas Instrument

▶ 영업이익률을 기준으로 분배

영업이익률 



이익분배율 

 **사원들이 높은 성과를 올리도록 유도**

[출처: 김성수(2003), 성과급제도의 동향과 전망.]

2. 경영참가제도의 유형

2) 이윤참가

이익분배제도

성과배분제도

예 Texas Instrument

▶ 사원의 연봉액에 비례하여 분배

영업이익률	9% 이하	9~10%	10~11%	11~12%	12~13%	13~14%
이익분배율	0%	2%	4%	6%	8%	10%
영업이익률	14~15%	15~16%	16~17%	17~18%	18~19%	19% 이상
이익분배율	14%	16%	18.5%	21%	23.5%	26%

[출처: 김성수(2003), 성과급제도의 동향과 전망.]

2. 경영참가제도의 유형

2) 이윤참가

이익분배제도

성과배분제도

예 미국의 자동차 회사(General Motors, Ford, Chrysler 등)

▶ 모든 구성원들에게 균등하게 분배

영업/매출액	1.8% 이하	1.8~2.3%	2.3~4.6%	4.6~6.8%	6.9이상
이익분배율	0%	7.5%	10.0%	13.5%	16.9%

[출처: 김성수(2003), 성과급제도의 동향과 전망.]

2. 경영참가제도의 유형

2) 이윤참가

이익분배제도

성과배분제도

- 작업현장의 생산성 증대를 유도하기 위해 생산량 증가 및 소모품 절감 등을 통해서 회사와 구성원이 나누어 가짐



➡ 이익을 회사와 사원이 나누어 가짐

2. 경영참가제도의 유형

2) 이윤참가

이익분배제도

성과배분제도

- 작업현장의 생산성 증대를 유도하기 위해 생산량 증가 및 소모품 절감 등을 통해서 회사와 구성원이 나누어 가짐
- 회사와 사원의 분배율



평균지표보다
성과가 나쁠 때를 대비하여
회사에 유보

2. 경영참가제도의 유형

2) 이윤참가

이익분배제도

성과배분제도

예 Scanlon Plan

- ▶ 1930년대 후반 미국 노조지도자 스캔론에 의해
사원의 경영참가를 위해 개발
- ▶ 보통 노사쌍방으로 구성되는 생산위원회와
심사위원회를 중심으로 운영됨

종업원의
회사 예산수립
참여

경영참여
장려

종업원의
생산개선을 위한
제안시스템 가동

2. 경영참가제도의 유형

3) 자본참가

- 근로자가 조직 재산의 소유에 직접적으로 참여하는 것

노동주제도

종업원지주제도

- 노동을 제공하는 것을 일종의 출자로 인정하여 주식을 제공함

예 프랑스

주인의식과
충성심 고취

- 장점 -

성취동기
유발

퇴직 후
생활자금
확보

2. 경영참가제도의 유형

3) 자본참가

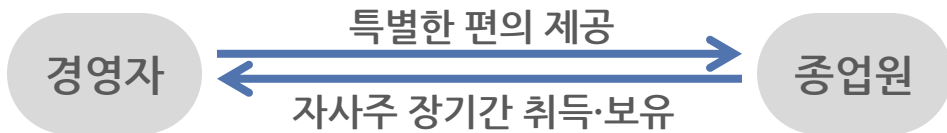
- 근로자가 조직 재산의 소유에 직접적으로 참여하는 것

노동주제도

종업원지주제도

- 근로자가 경영방침에 따라 회사의 주식을 취득함

[광의의 제도]



- ▶ 편의 제공의 주체가 기업이 아닌 경우도 많고
취득주식 대상이 자기 회사 주식에 한정되는 것도 아님

예 미국, 영국

2. 경영참가제도의 유형

3) 자본참가

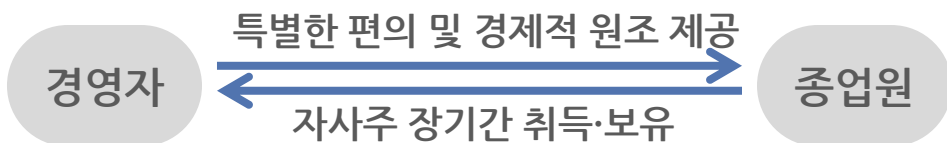
- 근로자가 조직 재산의 소유에 직접적으로 참여하는 것

노동주제도

종업원지주제도

- 근로자가 경영방침에 따라 회사의 주식을 취득함

[협의의 제도]



애사심 증진과 재산 형성 및 기업성과를 촉진

예 우리나라, 일본

2. 경영참가제도의 유형

❖ 경영참가제도의 유형을 입력해 보세요.

경영참가제도의 유형에는 **경영** 참가, **이윤** 참가,
자본 참가 등이 있다.

3. 경영참가제도의 문제점과 바람직한 도입 방향

3. 경영참가제도의 문제점과 바람직한 도입 방향

.....●

1) 경영참가제도의 문제점

경영권 침해

노동조합의 단체교섭 기능의 약화

근로자의 경영참가 능력 부족

3. 경영참가제도의 문제점과 바람직한 도입 방향

1) 경영참가제도의 문제점

경영권 침해

- 근로자의 지나친 참가로
기업경영에 대한 최종 책임까지 빼앗길 수도 있음

노동조합의 단체교섭 기능의 약화

근로자의 경영참가 능력 부족

3. 경영참가제도의 문제점과 바람직한 도입 방향

1) 경영참가제도의 문제점

경영권 침해

노동조합의 단체교섭 기능의 약화

- 근로조건 이외의 경영상의 문제에 대해
사용자와 지속적인 접촉을 하면 조합이 어용화되기 쉬움

근로자의 경영참가 능력 부족

3. 경영참가제도의 문제점과 바람직한 도입 방향

1) 경영참가제도의 문제점

경영권 침해

노동조합의 단체교섭 기능의 약화

근로자의 경영참가 능력 부족

- 빠르고 합리적인 의사결정이 어려움
- 대표로 참여하는 근로자가 조합원들의 권익을 지속적으로 보장할 수 있는가도 문제가 됨

3. 경영참가제도의 문제점과 바람직한 도입 방향

2) 경영참가제도의 바람직한 도입 방향

- 근로자 참가를 확대할 필요가 있음
- 노사 모두 근로자 참가가 현재보다 더 확대되는 것이 바람직하다고 응답

예 독일 직장평의회와 같이 근로자의 참여 확대와
참가 정도를 다양화해 나가는 것이 바람직하다고 인식

3. 경영참가제도의 문제점과 바람직한 도입 방향

2) 경영참가제도의 바람직한 도입 방향

대립적
노사관계



협력적
노사관계

노동조합의 운동노선에도 변화가 필요!

경영성과의 뒷받침

균형감각을 갖춘 참가 자세를 견지

3. 경영참가제도의 문제점과 바람직한 도입 방향

2) 경영참가제도의 바람직한 도입 방향

우리나라

- 근로자 참가가 전반적으로 낮게 나타나는
‘가부장적 경영참가’의 유형이 지배적임
- 경영자의 의식전환도 요구되며,
노사협의회의 설치 대상을 확대할 필요가 있음

3. 경영참가제도의 문제점과 바람직한 도입 방향

2) 경영참가제도의 바람직한 도입 방향

- 경영성과에 대한 참가로 결부될 때,
고업적의 경영성과 실현에 보다 기여할 것으로 기대됨

예 작업자들에게 성과배분의 의사결정에 참가하도록 할 경우,
보다 나은 작업성과를 거둘 수 있다는 것

- 근로자 참가를 통해서 경영성과를 개선하고자 할 경우
성과배분, 자본참가 등의 의사결정에 참가할 기회를
부여할 필요가 있음

3. 경영참가제도의 문제점과 바람직한 도입 방향

2) 경영참가제도의 바람직한 도입 방향



바람직한 노사관계를 만들기 위해서
노력해야 할 사항은?

- ➡ 직원들의 의견 수렴 방법으로는...
- ➡ 직원들의 복지를 위한 노력으로는...
- ➡ 직원들의 고용안정을 위한 노력으로는...
- ➡ 노사협력을 위한 방안으로는...