

『상호 신뢰와 믿음을 바탕으로 일류공기업 육성』 노사관리 중장기 전략 현행화 계획

I 추진배경

- 정부의 노사관계 방침에 대응하기 위한 노사관계 로드맵 마련
- 노사간 현안 공유 및 직원들의 고충처리 등 다양한 인사노무관리 제도 개선을 위한 노사협의회 적시 시행 및 피드백 강화
- 현행 노사관계 전반에 대한 문제점 분석
- 노무관리 전문성 강화를 통한 노사갈등 및 분쟁 예방
- 조직문화 활성화를 통한 합리적 노사문화 정착

II 노사관계 선진화 중장기 전략

- 노사관리 목표 : 상호 신뢰와 존중을 바탕으로 일류공기업 육성
- 노사관리 전략

| 전 략 | 과 제 | 성과지표 |
|--------------------|---|-------------------------------|
| 합리적 교섭문화 구현 | - 상호 존중과 이해의 노사 문화정착 - 노사협력을 통한 정부지침 이행 | - 임단협 체결 만족도 - 협의체 안건이행 노력 |
| 상생의 노사파트너십 구축 | - 노사공동 사회적 가치 창출 - 노사협력을 통한 공동목표 설정 및 이행 | - 노사공동 성과 창출 - 조직문화 개선 노력 |
| 노사공감의 소통과 참여 확대 | - 노사상생 소통문화 활성화 - 직원 고충처리 활성화 | - 노사소통 만족도 - 노사관계 만족도 |
| 전사적 노무관리 역량 강화 | - 노무 역량강화 교육 실시 - 자문 노무사 위촉 | - 노무교육 만족도 - 전문가 활용도 |

III 대·내외 환경분석

| 구 분 | | 경영환경 분석 |
|------|----|---|
| 경영여건 | 대외 | <ul style="list-style-type: none"> - 노동자존중사회 실현과 차별없는 일터 조성으로 근로자 권익보호 - 고용친화적 경영평가 제도 운영 - 사회적 가치를 반영한 평가 시행 - 공공기관 감사 독립성 강화 및 근로자 이사제 도입 |
| | 대내 | <ul style="list-style-type: none"> - 윤리경영 강화(채용비리 근절, 성희롱·성폭력 방지 등) - 협력적 노사관계를 매개로 조직성과 확대를 위한 직무 몰입도 제고 필요 - 인력 및 조직 확대로 전사적 노무관리 시스템 필요 |
| 정부정책 | | <ul style="list-style-type: none"> - 소통과 협력을 바탕으로 노동존중사회실현의 기틀마련 - 차별없는 일터 조성으로 근로자 권익보호 - 취약근로자의 근로조건을 보호하고 기초고용질서 준수 분위기 확산 |

IV 노사관계 SWOT 분석

| 강점(Strength) | 약점(Weakness) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - 기관장의 적극 협력 의지 - 노사 공동목표의 수립 및 시행 | <ul style="list-style-type: none"> - 정부정책 변화에 따른 갈등요인 잠재 - 다양한 직급체계 간 불협화음 우려 |
| 기회(Opportunity) | 위협(Threat) |
| <ul style="list-style-type: none"> - 노사협력으로 노사 공동정책 가능 - 비정규직 정규직전환 등 정부정책 수행 역할 | <ul style="list-style-type: none"> - 일반직, 무기계약직, 기간제근로자 간 갈등 해소 필요 |

| SO전략 | WO전략 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - 성과창출형 조직문화 구축 - 직무능력과 가족친화적 기관 운영 | <ul style="list-style-type: none"> - 노사협의회 근로자위원 자발적 참여로 능동적 조직문화 구축 - 조직 내 소통으로 직급별 갈등요인 사전 예방 |
| ST전략 | WT전략 |
| <ul style="list-style-type: none"> - 수평적 노사 커뮤니케이션 및 참여적 파트너십 강화로 고성과 사업장 구축 - 모범적 노사문화 구현을 위한 사회적 이슈 공동 대응 | <ul style="list-style-type: none"> - 노동현안 관련 정부정책의 모범적인 이행 - 소통의 효과성 평가 등으로 직급갈등 요인 해소 |

V 노사관계 중장기 로드맵

| 구 분 | | 노사파트너십 구축기 | 노사파트너십 정착기 | 노사공동가치 실현기 |
|---------|---|-----------------------------|----------------------------|------------------------------|
| 목표연도 | | 2018년 | 2019 ~ 2020년 | 2021년 ~ |
| 단계별 계획 | | 노사관계 협력을 위한 세부과제 발굴 및 체계 구축 | 협력적 노사관계를 위한 제도 시행 및 신뢰 제고 | 노사협력을 노사 공동가치 및 기관 대외 경쟁력 확보 |
| 주체별 R&R | 노 | 노사협력을 위한 과제발굴 및 추진 시 적극 협조 | 회사에 대한 신뢰기반 변화관리에 협조 | 수행과제 공동 모니터링을 통한 노력 추진 |
| | 사 | 직원 의견을 반영한 노사 협력 과제 발굴 및 추진 | 제도 정착을 위해 효과적 변화관리 | 기관의 가치 향상을 위한 지속적 모니터링 |
| 인식변화 | | 상호 신뢰와 이해 | 자율참여와 무한협력 | 행복한 직장 |

VI 중장기 추진일정

| 추진전략 및 실행과제 | 주요내용 | 추진 일정 | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-------------------|-------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|
| | | '19년 | | | | '20년 | | | | '21년 | | | | '22년 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 노사 협력을 통한 근로조건 개선 및 사회적 가치 실현 | 노사협의회 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 임단협체결 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 의사소통 활성화 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 노사공동목표 설정 및 이행 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 노사관계 관리역량 강화 | 노무역량강화 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 노무교육 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 조합활동 인정 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 소통체계 활성화를 통한 노사간 신뢰형성 | 노사합동 워크숍 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 소통채널 강화 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 간담회, 고충상담 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 노사공동 사회공헌 | | | | | | | | | | | | | | | | |

VII 2020년 주요추진일정

| 구 분 | 주 요 추 진 내 용 | 비 고 |
|---------|--|-----|
| 1, 2월 | - 노사파트너쉽 프로그램 지원사업 공모 신청 | |
| 3, 4월 | - 1분기 노사협의회 개최 - 노사분야 노무담당 역량강화 외부교육 참석 - 근로조건 개선을 위한 취업규정 개정 | |
| 5, 6월 | - 2019년도 임금협약 추진 - 2분기 노사협의회 개최 - 상반기 찾아가는 고충처리반 운영 | |
| 7, 8월 | - 노사 상생과 화합을 위한 간담회 개최 - 근로조건 개선을 위한 취업규정 개정 | |
| 9, 10월 | - 3분기 노사협의회 개최 - 노사상생 공동 한마음 워크숍 개최 - 제3대 노동조합 위원장 선출 | |
| 11, 12월 | - 2020년 노사분야 내부고객만족도 설문 조사 - 4분기 노사협의회 개최 - 노사 상생과 화합을 위한 간담회 개최 - 하반기 찾아가는 고충상담 추진 | |