

본 연구결과는 2003년도 임금실태조사에 대한 노동부  
의 학술연구용역사업에 의한 것임

# 2003년도 임금실태조사

2003. 12.

연구기관 : 한국노동연구원

노 동 부

— 연 구 진 —

연구책임자 : 안주엽(한국노동연구원 연구위원)

강승복(한국노동연구원 연구원)

김복순(한국노동연구원 연구원)

## 목 차

제1장 연구배경 및 목적 .....	1
제1절 연구배경 .....	1
제2절 연구목적 .....	3
제2장 임금과 노동비용의 추이 .....	4
제1절 들어가는 글 .....	4
제2절 임금 수준 시계열분석 .....	5
1. 임금 및 관련지표의 변화 추이 .....	5
2. 임금내역별 상승률 추이와 기여율 분석 .....	7
3. 고용구성변화와 임금변화 .....	11
제3절 노동비용과 국제경쟁력 .....	16
1. 단위노동비용과 국제경쟁력 .....	16
2. 국제경쟁력의 최근 동향(2002년) .....	19
3. 가격경쟁력의 중장기적 추세(1985~2000년) .....	20
제4절 요약 .....	24
제3장 임금교섭과정: 이론적 고찰과 정부의 역할 .....	27
제1절 문제제기 .....	27
제2절 임금교섭과정 분석의 이론적 모형 .....	30
1. 단체교섭의 개념구조 .....	30
2. 임금교섭과정의 이론적 이해 .....	32
3. 임금교섭기간의 분석 .....	35
4. 분석모형 .....	37
제3절 임금교섭구조 국제비교 .....	39
1. 미국 .....	39
2. 영국 .....	43
3. 독일 .....	47

4. 스웨덴 .....	50
5. 이탈리아 .....	53
6. 일본 .....	57
7. 선진국사례로부터 시사점 .....	59
제4장 임금교섭 실태분석 .....	62
제1절 들어가는 글 .....	62
제2절 임금교섭과정 기초분석 .....	63
1. 분석자료와 표본 .....	63
2. 임금교섭 최초 요구율 .....	65
3. 임금교섭 최초 제시율 .....	67
4. 임금교섭횟수 .....	69
5. 임금교섭기간 분포 .....	71
6. 임금교섭 타결 임금인상률 .....	73
제3절 임금교섭과정 실증분석 .....	76
1. 분석모형 .....	76
2. 분석자료 .....	77
3. 교섭지속기간 결정요인 .....	79
4. 교섭횟수 결정요인 .....	81
참고문헌 .....	85
부 록 .....	88

## 표 목 차

<표 2-1> 임금, 노동생산성 및 물가 상승률 추이 .....	6
<표 2-2> 임금, 근로시간 수준 및 증가율 추이 .....	8
<표 2-3> 임금총액에 대한 임금내역별 기여율 및 기여도 추이 .....	10
<표 2-4> 산업대분류 근로자비중 및 임금수준의 변화 .....	13
<표 2-5> 임금지수와 평균임금 지수의 비교 .....	15
<표 2-6> 주요국의 제조업 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율(2002) .....	20
<표 2-7> 주요국의 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율 추이 .....	22
<표 3-1> 주요 노사단체의 임금인상 제시율과 요구율 .....	28
<표 3-2> 미국의 임금교섭구조 .....	40
<표 3-3> 영국의 단체협약 적용률(1950~1998) .....	44
<표 3-4> 영국의 임금교섭구조(민간부문) .....	44
<표 3-5> 영국의 임금인상에 영향을 미친 교섭형태에 대한 평가 .....	45
<표 3-6> 영국의 단체협약에 포함되는 사항 .....	46
<표 3-7> 독일의 임금교섭구조 .....	48
<표 3-8> 독일의 이원적 교섭체계 .....	48
<표 3-9> 스웨덴의 임금교섭구조 .....	51
<표 3-10> 이탈리아의 임금교섭구조 .....	53
<표 3-11> 이탈리아 전국 및 산별교섭의 주요 내용 .....	56
<표 3-12> 일본의 임금교섭구조 .....	57
<표 4-1> 「사업체패널조사」의 주요 조사항목 .....	64
<표 4-2> 표본의 산업·사업체규모별 분포 .....	64
<표 4-3> 산업별 사업체규모별 최초 요구율(통상임금기준) .....	66
<표 4-4> 산업별 사업체규모별 최초 요구율(총액임금 기준) .....	66
<표 4-5> 산업별 사업체규모별 최초 제시율(통상임금 기준) .....	68
<표 4-6> 산업별 사업체규모별 최초 제시율(총액임금 기준) .....	68
<표 4-7> 산업별 사업체규모별 교섭횟수 .....	70

<표 4-8> 산업별 사업체규모별 교섭기간 .....	72
<표 4-9> 산업별 사업체규모별 타결률 (통상임금 기준) .....	74
<표 4-10> 산업별 사업체규모별 타결률(총액임금 기준) .....	74
<표 4-11> 산업별 사업체규모별 타결률 (승급분 포함) .....	75
<표 4-12> 기초통계량 .....	78
<표 4-13 > 교섭지속기간 결정요인 .....	80
<표 4-14> 교섭횟수 결정요인 .....	82

## 그림 목 차

[그림 2-1] 명목임금 상승률 및 명목 GDP 증가율 추이 .....	6
[그림 2-2] 임금총액에 대한 임금내역별 기여율 추이 .....	11
[그림 3-1] 단체교섭 개념구조 .....	30
[그림 3-2] 임금교섭과정 .....	32
[그림 3-3] 임금인상 요구율과 제시율의 조정과정 .....	33
[그림 3-4] 노조의 저항곡선과 사용자의 양보곡선 .....	34
[그림 4-1] 임금교섭횟수 누적분포 .....	70
[그림 4-2] 임금교섭기간 누적분포 .....	72
[그림 4-3] 임금인상 요구율, 제시율, 타결률 누적분포 .....	75

# 제 1 장 연구배경 및 목적

## 제 1 절 연구배경

현재 우리나라에서는 일부 업종을 제외하면 대부분의 유노조기업의 임금인상은 기업별 교섭에 의해 결정되고 있다. 1987년 이전까지만 해도 노동자측의 주체가 형성되어 있지 않았을 뿐만 아니라 노사간에 대등한 관계를 유지할 수 있는 토양이 마련되어 있지 못하였기 때문에 우리나라에서는 단체교섭(collective bargaining)이 하나의 제도나 관행으로 정착되지 못하였다.

그러나 1987년 6·29선언과 그 이후에 이어진 노동관계법 개정으로 노동조합이 광범위하게 형성되고 독자적인 활동영역이 확보되면서 임금을 비롯한 각종 근로조건의 결정은 노사간의 단체교섭을 통해 이루어지는 것이 일반적이게 되었다. 1987년을 기점으로 한다면 우리나라에서 임금교섭은 15년의 역사를 가지고 그 제도와 관행이 형성되고 있는 과정에 있다고 할 수 있을 것이다.

그럼에도 불구하고 우리나라 노사관계에서 ‘대화’와 ‘타협’을 전제로 하는 합리적인 교섭의 코드(code)와 규칙(rule)이 형성되어가고 있다고 낙관적으로 평가하기는 어려울 것 같다. 지난 10여 년간 우리나라의 임금교섭과정에서 나타난 주요한 특징들을 요약하면 다음과 같다(이원덕, 1998).

우선, 노동자측은 한국노총과 민주노총이라는 양대노총, 사용자측은 경총이라는 전국중앙조직의 임금인상률 결정논리가 확립되어 노사양측의 요구율과 제시율의 가이드라인을 제공하였고 이는 기업별 임금교섭에서의 일차적인 준거로 작용하게 되었다. 1993년과 1994년에는 임금인상에 관한 노·경총간 중앙합의가 이루어져 기업별 교섭에서의 요구율과 제시율간의 격차를 좁히는 데 성공하기도 하였으나, 1995년 이후 다시 노사 중앙조직의 가이드라인 간에 8%를 전후한 차이가 유지되면서 기업별 교섭에서의 노사간 격차도 다시 증가하여 이러한 시각차를 좁히는 데 많은 시간을 소모하고 있다. 그러나 노동계 내부적으로는 1990년대 중반 이후부터 양대노총간의 가이드라인 차이가 줄어 요구율이 수렴되는 현상이 나타나고 있다.



그러나 전반적으로는 노사간의 교섭을 통한 절충이라는 임금교섭 관행이 아직 정착되지 못하였고 여전히 비타협적인 노사관계를 토대로 한 대결구도가 지배적이다. 사용자측은 기업경영 공개 및 협상과정에서의 불성실한 태도로 인해 노동조합의 신뢰를 얻어내는 데 실패하였을 뿐만 아니라 오히려 그것이 노사간의 타협을 더욱 어렵게 만드는 요인으로 작용하였고, 노동조합의 경우도 고율의 임금인상요구와 아울러 개별기업이 결정권을 갖기 어려운 정치적 사안이나 비타협적인 투쟁을 지나치게 강조함으로써 노사관계가 극한대결로 치닫는 경우가 빈번하게 발생하였다.

한편, 기업별교섭의 한계를 극복하기 위해 업종별 공동교섭이나 본보기교섭(pattern bargaining)과 같은 다양한 시도들이 이루어졌다. 특정 업종이나 지역에서 영향력이 있는 대기업의 임금인상률이 본보기 역할을 하게 됨에 따라, 이 과정에서 기업들이 서로 ‘눈치 보기’에 급급해 교섭과정이 지연되는 부작용을 낳기도 하였다. 1990년대 중반 이후에는 기업별 노조를 산별노조로 재편하기 위한 움직임이 일기 시작하였고 일부 업종별 단일노조가 조직되어 각 지부의 공동교섭이 틀을 갖추가기 시작하였다는 점도 교섭구조와 관련된 중요한 변화 중의 하나로 지적될 수 있다. 그러나 임금인상률과 관련된 논의를 제외하면 그 동안 우리나라의 임금교섭에 관한 논의는 주로 교섭구조나 체계와 같은 교섭의 틀짜기에 집중되었다는 한계를 동시에 보여주고 있다.

노사 모두에게 있어 임금교섭은 가장 중요한 단체교섭 사안이다. 임금교섭은 노사 쌍방 가운데 어느 한쪽이 임금인상안을 제시하면서 협상국면이 시작되어 ‘대화’와 ‘타협’의 과정을 거쳐 최종합의에 도달하게 되는 일련의 프로세스(process)로 이루어진다. 우리는 교섭과정에서의 상호신뢰나 대화 부족으로 인해 해당 기업은 물론 전 사회적으로 엄청난 거래비용을 치르도록 한 예를 수도 없이 보아왔다. 이제 변화된 환경 하에서 지난 15년간의 경험을 밑거름 삼아 노사 모두 합리적이고 성숙한 단체교섭의 룰(rule)을 만들어갈 필요가 있다.

## 제 2 절 연구목적

본 연구는 세 가지 연구목적을 갖는다. 첫째, 최근 임금수준의 추이와 더불어 임금상승률과 경제성장률 및 물가상승률간의 관계를 살펴봄으로써 거시적 수준에서 임금이 미치는 효과를 보여주고 이로부터 국제경쟁력의 위치를 파악하는 것이다. 다음 장에서 요약된 바와 같이, 1985~2002년을 분석기간으로 설정하고 임금과 국민경제와의 상호관계를 종합적으로 살펴보되, 임금과 거시경제변수와의 상호관계, 임금상승률의 요인분석, 임금이 대외경쟁력에 미치는 효과를 임금뿐만 아니라 이에 영향을 미치는 노동생산성, 대미환율 등을 종합적으로 고려한다.

둘째, 임금교섭과정 분석의 이론적 틀을 소개함과 동시에 현재 선진국들의 임금교섭에 공통으로 부여되고 있는 환경변화와 이에 대응한 임금교섭 구조와 내용의 변화에 대응하는 선진국-미국, 영국, 독일, 스웨덴, 이탈리아, 일본 등 6개국- 전반적인 임금교섭 구조와 내용의 변화를 살펴보고 시사점을 찾는 것이다(3장에 요약).

셋째, 2003년 제2차 「사업체패널조사」 자료를 이용하여 임금교섭과정의 실태와 결정요인을 파악하는 것이다. 임금협상과정에 나타나는 핵심지표로는 근로자대표(노동조합이나 노사협의회)가 최초에 요구한 임금인상률과 사용자 측이 최초에 제시한 임금인상률, 이를 둘러싼 노사간 임금교섭횟수와 임금교섭기간, 그리고 교섭을 통해 마무리된 최종타결율이 포함되며, 핵심지표를 주요변수별, 환경변수별, 기업변수별로 살펴본 후, 이 중 임금교섭횟수와 임금교섭기간에 영향을 미치는 결정요인이 임금교섭과정에 미치는 순효과를 파악한다

## 제 2 장 임금과 노동비용의 추이

### 제 1 절 들어가는 글

일반적으로 임금은 근로자 및 기업측 모두에게 경제적 의사결정을 하는데 매우 중요한 변수이다. 왜냐하면 노동시장에서 결정되는 임금수준에 근거하여 가계는 노동공급, 기업은 노동수요에 대한 의사결정을 하기 때문이다. 그러나 비록 노동시장에서 가격변수인 임금이 기본적으로 노동시장의 수급여건에 따라 결정되고 있지만, 노사간의 임금을 둘러싼 쟁점은 임금수준, 임금격차, 임금체계(구성 및 결정) 등의 영역에서 지속적으로 발생하고 있다.

물론 정부도 노사간 임금의 자율적인 결정에 직접적으로 또는 간접적으로 개입하는 임금정책을 통하여 적정임금 보장정책 및 임금지급 보장정책을 실시하고 있다. 그러나 정부는 1997년 이후 적정임금인상률을 직접적으로 권고하지 않고 노사 자율에 의한 임금교섭을 간접적으로 지원하고 있다. 최근 정부의 임금정책은 노동시장에 직접적으로 개입하였던 임금안정화정책에서 노사관계 당사자들이 기존의 임금체계를 합리적으로 개편하도록 다양한 정보를 제공하는 간접적인 지원정책으로 이행하고 있다. 특히 임금정책은 노사관계 당사자들이 각종 수당을 통폐합하여 이를 기본급에 흡수시킴으로써 임금구성체계를 단순화하고, 기존의 연공적인 임금결정체계를 직무, 직능, 성과에 따른 임금결정체제로 전환하도록 유도하고 있다.

본 연구에서는 1985~2002년을 분석기간으로 설정하고 임금과 국민경제와의 상호관계를 종합적으로 살펴보고자 한다. 특히 임금과 거시경제변수와의 상호관계, 임금상승률의 요인 분석, 임금이 대외경쟁력에 미치는 효과를 임금뿐만 아니라 이에 영향을 미치는 노동생산성, 대미환율 등을 종합적으로 고려하여 분석한다.

본 연구의 구성은 다음과 같이 한다. 제2절에서는 임금상승률과 경제성장률 및 물가상승률간의 관계를 개략적으로 살펴보고, 임금상승률에 대한 요인분석을 통하여 임금상승에 대한 각종 요인들을 상세하게 분석한다. 제3절에서는 소규모 개방경제인 우리 나라가 직면하고 있는 해외시장에서의 가격경쟁력에 영향을 미치고 있는 임금 뿐만 아니라 노동생산성, 대미환율 등을 종합적으로 고려한 단위노동비용의 변화를 주요 경쟁국가들과 비교하여 분

석한다. 제4절에서는 분석결과를 요약한다.

## 제 2 절 임금 수준 시계열분석

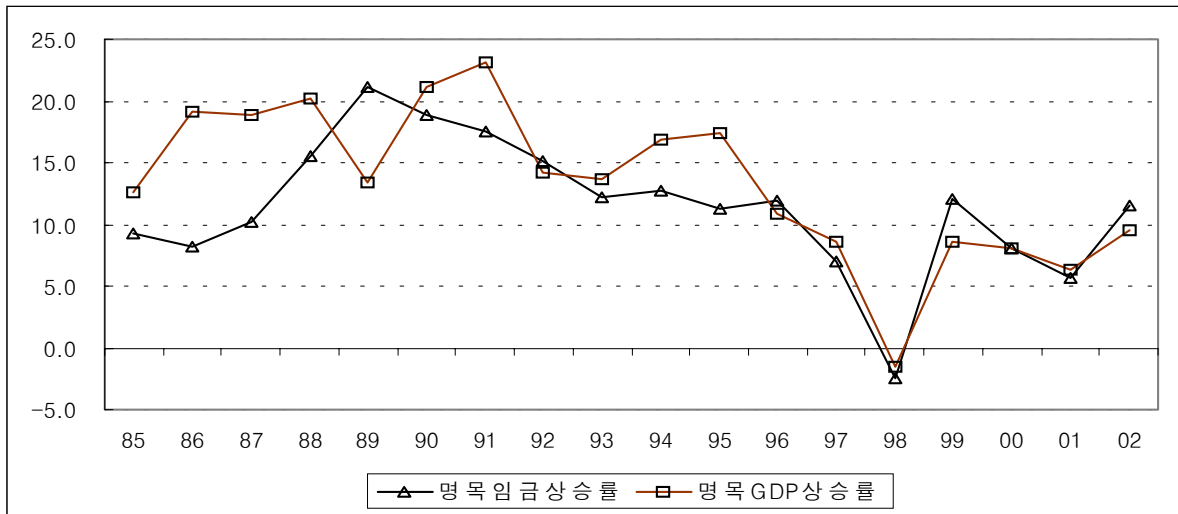
본 절에서는 우선, 1985~2002년의 임금상승률의 변화와 임금상승률이 경제성장률 또는 물가상승률 등 거시경제변수와 어떠한 관계에 있는가를 개괄적으로 살펴보고, 다음으로, 임금상승률에 대한 요인분석을 통하여 임금상승을 주도한 임금항목을 식별하고 또한 근로자구성의 변화가 임금상승에 미치는 효과를 분석함으로써, 기존의 평균임금에 근거한 임금지수가 아닌 새로운 임금지수의 필요성을 제기한다.

### 1. 임금 및 관련지표의 변화 추이

우선, 분석기간을 1996~2002년에 한정하여 경제 전체(비농 민간 전산업)의 임금상승률을 살펴보면 외환위기 이전인 1996년에는 11.9%로 매우 높았지만, 1997년말에 발생한 외환위기의 효과가 일부 반영된 1997년에는 7.0%로 낮아졌다. 그러나 노동시장에 대한 외환위기의 파급효과가 매우 높았던 1998년에 실업률은 6.8%로 가장 높았다. 그리하여 1998년의 명목임금 상승률은 -2.5%로 「매월노동통계조사」가 실시된 이후 가장 낮았을 뿐만 아니라 처음으로 명목임금수준이 감소되기도 하였다. 한편 명목임금 상승률은 1999년에는 경기회복 및 이에 따른 기술적 반등(technical rebound)에 의하여 12.1%로 크게 높아졌지만, 그 이후에는 경기변동과 동일한 방향으로 움직이고 있다. 실제로 명목임금 상승률은 경기가 하락국면이었던 2000년과 2001년에는 8.0%, 5.6%로 점차 낮아졌다가 2002년에는 경기회복에 따라 11.6%로 다시 높아졌다.

한편 분석기간을 확대하더라도 명목임금 상승률은 명목GDP 증가율과 거의 동일한 방향으로 움직이고 있는데 이는 [그림 2-1]에 나타나 있다. 그런데 명목GDP 증가율이란 실질GDP 증가율, 즉 경제성장률과 GDP 디플레이터 증가율이라는 물가상승률의 합계이다. 이는 명목임금 상승률이 노동생산성 증가율이나 실업률 등이 반영되어 있는 경제성장률과 물가상승률에 의하여 거의 대부분 설명되고 있음을 의미한다. 이러한 사실은 경기변동에 따른 임금조정이 비교적 유연하게 작동하고 있음을 시사하고 있다<sup>1)</sup>.

[그림 2-1] 명목임금 상승률 및 명목 GDP 증가율 추이



주: 비농 전산업 기준.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

한국은행, 『국민계정』, 각호.

<표 2-1> 임금, 노동생산성 및 물가 상승률 추이

(단위 : %)

	명목		실질		비농전산업 GDP		비 농 취업자	물가지수 CPI
	임금	생산성	임금	생산성	명목	실질		
1985~2000	11.8	10.1	6.3	4.9	14.0	8.6	3.5	5.2
1985~1990	14.6	12.1	8.8	5.6	18.5	11.6	5.7	5.4
1990~1995	13.7	12.6	7.1	4.5	17.0	8.6	3.9	6.2
1995~2000	7.2	5.8	3.1	4.5	6.8	5.6	1.0	4.0
1996	11.9	7.7	6.6	4.2	10.9	7.2	2.9	4.9
1997	7.0	6.3	2.5	3.7	8.6	5.9	2.2	4.4
1998	-2.5	6.3	-9.3	1.3	-1.5	-6.1	-7.3	7.5
1999	12.1	5.8	11.2	8.6	8.5	11.4	2.6	0.8
2000	8.0	2.7	5.6	4.9	8.0	10.3	5.1	2.3
2001	5.6	3.5	1.5	1.2	6.3	3.9	2.7	4.1
2002	11.6	5.9	8.7	3.7	9.6	7.3	3.5	2.7

주: 1) 명목(실질)노동생산성 = 비농전산업 명목(실질) GDP/비농전산업 취업자수

2) 실질임금은 명목임금을 소비자물가지수로 나누어 계산.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.

한국은행, 『국민계정』, 각년도.

1) 임금유연성에 대한 실증적인 분석은 허재준·신동균(2001), 『임금유연성과 실업』, 한국노동연구원 참조.

다음으로, 임금과 관련지표와의 상호관계를 보다 구체적으로 분석한 결과가 <표 2-1>에 나타나 있다. 특히 소위 ‘국민경제생산성’ 논의와 연계하여 임금과 노동생산성과의 관계를 살펴보면 중장기적으로는 임금상승률과 노동생산성 증가율은 크게 괴리되지는 않는다. 단기적으로 임금상승률과 국민경제생산성 증가율간의 격차가 발생하고 있지만, 중장기적으로는 그다지 크게 발생하지 않음을 확인할 수 있다. 그런데 임금상승률이 상용근로자만을 조사대상으로 하고 있기 때문에 임금상승률의 상향편의(upward bias) 가능성을 감안한다면 임금상승률이 국민경제생산성 증가율과 거의 일치함을 확인할 수 있다. 이는 임금상승률이 전반적으로 노동생산성증가율 범위 이내에서 중장기적으로 결정되고 있음을 시사한다.

## 2. 임금내역별 상승률 추이와 기여율 분석

### 가. 임금내역별 상승률 추이

임금총액을 구성하는 임금내역별로 상승률을 살펴보면 초과급여 및 특별급여는 그 성격상 경기변동에 민감하게 반응하는 특성을 보이고 있다. 이하에서는 지난 1996년 이후 최근까지의 임금상승률 동향을 임금내역별로 살펴보고자 한다.

첫째, 정액급여는 노사간의 임금교섭에 따른 임금인상(base-up) 및 기업 내부의 각종 규정에 의한 정기승급 또는 승진에 따라 경기변동과 다소 무관하게 거의 매년 상승하는 경향을 보이고 있다. 그 동안 협약임금인상률은 경기변동과 동일한 방향으로 변동하여 왔지만, 1998년의 경우 고용안정에 대한 양보교섭(concession bargaining) 등으로 협약임금인상률(base-up)은 사실상 동결되었을 뿐만 아니라 정기승급이나 승진도 예년과 같이 실시되지 않았다<sup>2)</sup>. 이러한 요인 때문에 1998년의 정액급여는 예년보다도 매우 낮은 3.7% 상승에 그쳤다. 그러나 1999년에는 경기회복 및 그에 따른 기술적 반등 등으로 협약임금인상률이 2.1%, 정기승급 및 승진 등을 포함하여 정액급여는 6.1% 상승하였다. 그렇지만 1999년의 정액급여 상승률은 외환위기 이전인 1996년(11.7%)이나 1997년(9.4%)에 비해서는 높지 않았다. 그 이후에도 협약임금인상률이 외환위기 이전(1990년대 전반) 수준으로 근접하였음에도 불구하고 2001년까지 정액급여 상승률은 그다지 높지 않았으나 2002년에는 외환위기 이전인 1996년보다 높은 12.7%의 상승률을 나타냈다.

2) 한국노동연구원이 1998년에 100인 이상 노동조합이 결성된 제조업체를 표본 조사한 자료에 따르면 정기승급 및 승진이 모두 실시된 기업체는 약 1/3에 불과하였다.

<표 2-2> 임금, 근로시간 수준 및 증가율 추이

(단위 : 천원/월, 시간/월, %)

	임금총액	증가율			근로시간	증가율	
		정액급여	초과급여	특별급여		정상근로	초과근로
1985	324	239	39	46	225.5	192.7	32.8
1986	351	257	44	50	227.8	193.4	34.4
1987	387	277	48	61	225.4	191.5	33.9
1988	446	316	53	77	221.8	190.6	31.2
1989	541	375	60	105	213.7	185.2	28.5
1990	642	444	70	128	209.5	181.4	28.1
1991	755	522	78	155	208.2	181.3	26.9
1992	869	597	86	186	206.5	180.5	26.1
1993	975	670	91	214	206.4	181.3	25.1
1994	1,099	746	99	254	205.9	180.8	25.0
1995	1,222	828	111	283	207.0	181.0	26.0
1996	1,368	925	117	326	205.6	180.9	24.6
1997	1,463	1,012	118	333	203.0	179.6	23.4
1998	1,427	1,050	100	276	199.2	179.1	20.1
1999	1,599	1,114	131	354	208.1	183.3	24.8
2000	1,727	1,196	149	383	206.2	180.5	25.6
2001	1,825	1,274	149	402	203.9	181.1	22.7
2002	2,036	1,436	144	456	200.8	180.4	20.3
		증 가 율					
1985~2000	11.8	11.3	9.3	15.2	-0.6	-0.4	-1.6
1985~1990	14.6	13.1	12.3	23.0	-1.5	-1.2	-3.0
1990~1995	13.7	13.3	9.7	17.1	-0.2	0.0	-1.5
1995~2000	7.2	7.6	6.0	6.2	-0.1	-0.1	-0.3
1996	11.9	11.7	4.7	15.3	-0.7	-0.1	-5.4
1997	7.0	9.4	1.4	2.1	-1.3	-0.7	-4.9
1998	-2.5	3.7	-15.0	-17.0	-1.9	-0.3	-14.1
1999	12.1	6.1	30.1	28.3	4.5	2.3	23.4
2000	8.0	7.3	13.7	8.1	-0.9	-1.5	3.2
2001	5.6	6.5	0.3	5.0	-1.1	0.3	-11.3
2002	11.6	12.7	-3.4	13.5	-1.5	-0.4	-10.6

주: 10인 이상 사업체 기준.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호

둘째, 초과급여는 근로시간제도가 변경되지 않더라도 시간당 통상임금이나 실제 초과근로시간이 변화하면 증감한다. 예컨대, 1999년에 초과급여 상승률은 30.1%로 매우 높았는데 이는 협약임금인상률이 2.1%임을 고려하면 초과근로시간이 전년도에 비하여 23.4% 증가한 것에 상당부분 기인하였다. 한편 2002년에는 근로시간제도 변경이 본격화되어 초과근로시간이 10.6% 감소한데 영향을 받아 초과급여는 3.4% 하락하였다.

셋째, 특별급여는 주로 고정적 상여금 및 성과배분 성격의 변동적 상여금으로 구성되어 있다. 특히 1999년에는 경기회복으로 전년도에 반납되었던 특별급여가 추가적으로 지급되어 특별급여 상승률이 28.3%로 이례적으로 매우 높았다. 그 이후 2001년까지는 경기하락으로 인해 특별급여 상승률이 낮아졌으나 2002년에는 전년보다 높은 경제성장률로 인해 특별급여 상승률이 13.5%로 높게 나타났다. 이는 소위 새로운 임금결정체계인 연봉제(이는 통계상 정액급여 상승률로 주로 반영됨)가 확대되고 있지만 아직까지는 특별급여의 경기탄력성이 높다는 것을 보여준다.

#### 나. 임금내역별 기여율 추이

그러나 각각의 임금항목이 전체 임금총액에서 차지하는 비중이 변화되기 때문에, 개별 임금항목별 상승액(상승률)이 전체 임금총액의 상승액(상승률)에 미치는 기여율(기여도)은 상이할 수밖에 없다<sup>3)</sup>. 이와 같은 기여율 분석은 향후 예상되는 임금결정체계의 변화와 더불어 어떠한 임금항목의 상승이 전반적인 임금상승을 주도할 것인가에 대한 판단을 제공할 수 있다.

개별 임금항목의 증감이 전체 임금총액의 증감에 미치는 효과는 다음과 같이 도출된다. 어느 한 시점에서 임금총액(*TWG*)은 정액급여(*RWG*), 초과급여(*OWG*), 특별급여(*SWG*)의 합으로 구성된다. 따라서 분석대상기간 중에 발생한 임금총액의 증감분은 개별 임금항목의 증감분의 합계로서 (식 2-1)이 성립한다. (식 2-1)을 백분율(%)로 표시하면 개별 임금항목의 증감이 전체 임금총액의 증감에 미친 효과, 즉 기여율이 도출된다. 또한 (식 2-1)을 기준 시점의 임금총액으로 나누어 정리하면, 개별 임금항목의 증감률이 전체 임금총액의 증감률에 미치는 효과, 즉 기여도 (식 2-2)이 도출된다.

$$\Delta TWG = \Delta RWG + \Delta OWG + \Delta SWG \text{ -----(식 2-1)}$$

3) 기여율(기여도)이란 통계치를 구성하는 각각의 요소가 전체 증감액(증감률)에 어느 정도 기여하였는가를 반영한다.



$$\frac{\Delta TWG}{TWG} = \frac{\Delta RWG}{RWG} \frac{RWG}{TWG} + \frac{\Delta OWG}{OWG} \frac{OWG}{TWG} + \frac{\Delta SWG}{SWG} \frac{SWG}{TWG} \text{-----}(\text{식 2-2})$$

그런데 (식 2-2)를 자세히 살펴보면 임금총액의 증감률은 개별 임금항목별 증감률을 기준 년도의 임금내역별 비중으로 가중 평균한 수치로 된다. 이러한 임금내역별 기여율 또는 기여도는 임금내역별 상승률과는 달리 기준 시점의 임금구성체계를 고려하기 때문에, 각각의 임금항목 증감이 전체 임금총액의 증감에 미치는 효과를 보다 정확하게 반영한다.

<표 2-3> 임금총액에 대한 임금내역별 기여율 및 기여도 추이

(단위 : %)

	기여율	기여도		
		정액급여	초과급여	특별급여
1985	100.0	76.9	5.6	17.4
1986	100.0	64.8	17.3	17.9
1987	100.0	56.2	13.7	30.1
1988	100.0	65.7	7.6	26.8
1989	100.0	62.5	7.4	30.1
1990	100.0	67.7	9.7	22.6
1991	100.0	69.6	7.1	23.3
1992	100.0	65.1	7.2	27.7
1993	100.0	69.5	4.1	26.4
1994	100.0	61.6	6.4	32.0
1995	100.0	66.3	10.3	23.4
1996	100.0	66.7	3.6	29.7
1997	100.0	91.2	1.8	7.1
1998	100.0	33.7	-15.9	-50.4
1999	100.0	37.2	17.5	45.3
2000	100.0	63.7	14.0	22.3
2001	100.0	79.9	0.5	19.6
2002	100.0	76.6	-2.4	25.8

주: 10인 이상 사업체 기준.

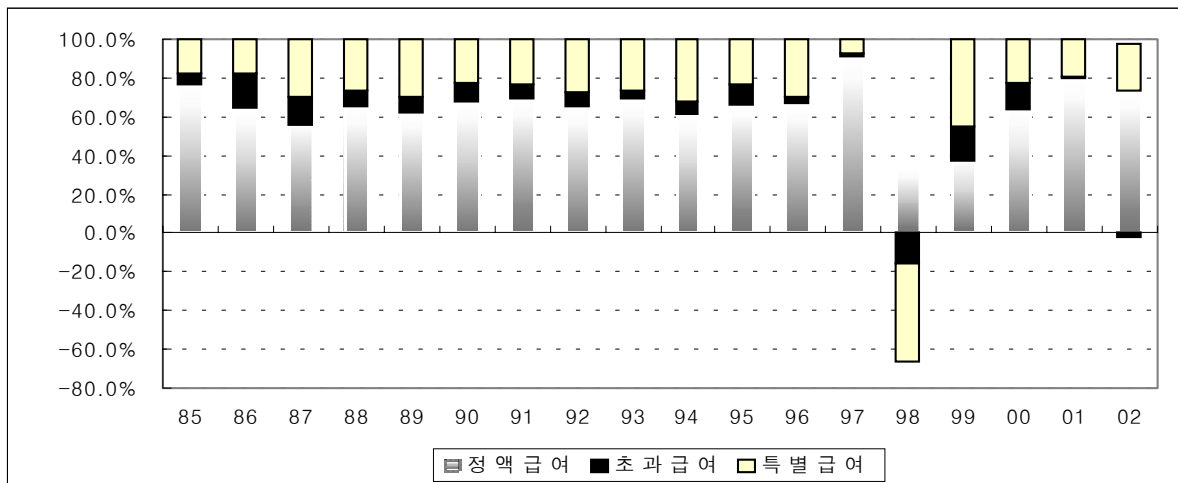
자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

이와 같은 기여율(기여도) 분석의 목적은 전체 임금총액의 증감에 개별 임금항목의 증감이 어느 정도 기여하였는가를 추정하는데 있다. 이러한 분석방법을 이용하여 지난 1985년 이후 최근 2002년까지 분석한 결과가 <표 2-3>에 나타나 있다. 명목임금 상승률이 2자리 수로 매우 높았던 1987~1996년에는 평균적으로 전체 임금총액의 증가에 개별 임금항목의

증가가 미친 기여율은 정액급여 65.1%, 초과급여 7.7%, 특별급여 27.2%로 나타났다. 이 기간 중에는 정액급여 → 특별급여 → 초과급여의 순서로 전체 임금총액의 상승을 주도하였음을 시사한다. 특히 외환위기를 전후한 시기에는 정액급여의 기여율이 일시적으로 높거나 또는 낮기도 하였다. 그러나 2000년 이후에는 외환위기 이전과 같이 정액급여의 기여율이 여전히 높게 나타나고 있으며 이러한 추세는 최근의 임금결정체계의 개편동향과 맞물려 보다 현저해질 것으로 보인다.

한편 임금총액에 대한 임금내역별 기여율을 [그림 2-2]에서 살펴보면 외환위기 기간을 제외하고는 정액급여가 임금총액의 상승을 주도하고 왔으며 2001년까지 기여율이 높아지다가 2002년에는 약간 낮아진 것을 볼 수 있다.

[그림 2-2] 임금총액에 대한 임금내역별 기여율 추이



주: 10인 이상 사업체 기준.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

### 3. 고용구성변화와 임금변화

#### 가. 고용구성변화를 제거한 임금상승률(예시)

앞서 살펴본 임금상승률에 대한 요인분석에서는 근로자구성의 변화가 반영되어 있지 않다. 그런데 동질적인 노동력의 임금수준이 분석기간 중에 변화되지 않는다고 하더라도 분

석기간 중에 근로자구성이 변화되면 평균임금은 변화하게 된다.

이는 현재와 같은 방식으로 산출되는 임금상승률은 보다 장기적으로 보면 동질적인 노동력을 대상으로 하고 있지 않다. 즉 평균임금 및 그 상승률은 노동시장에서 주요한 가격 변수인 임금 및 그 변화를 제대로 반영하지 않을 수 있다. 예컨대, 인구의 고령화가 진전되어 근로자의 평균 연령이 고령화되면 연공서열적 임금체계 하에서 정기승급의 효과 때문에 임금표의 개정이 없더라도 평균임금은 상승하게 된다.

실제로 일본, 미국 등에서는 우리 나라와 같이 평균임금 및 그 상승률을 산출하는 방식 이외에 고용구성변화를 통제한 임금 및 노동비용 지수를 산출하고 있다<sup>4)</sup>. 이하에서는 하나의 예시로서 산업대분류간 고용구성의 변화를 통제한 이후 임금상승률이 어떻게 산출될 수 있는가를 간략하게 살펴보고자 한다.

우선, 경제 전체에  $n$ 개의 산업이 있으며, 각각의 임금수준을  $W_i$ , 고용수준을  $E_i$ 라고 하자. 그러면 일정 시점에서 경제 전체의 평균임금은 (식 2-3)과 같이 도출된다.

$$W = \frac{\sum_{i=1}^n W_i \cdot E_i}{\sum_{i=1}^n E_i} = \sum_{i=1}^n W_i \cdot e_i \text{-----}(식 2-3)$$

즉 일정 시점에서 경제 전체의 평균임금은 산업별 평균임금을 산업별 고용비중  $e_i$ 로 가중 평균한 수치가 된다. 이제 기준시점 및 비교시점간의 평균임금 변화분을  $\Delta W$ 라고 하면 임금상승률  $W$ 는 (식 2-3)을 시간에 대하여 미분하고 이를 기준시점의 평균임금 수준으로 나눈 (식 2-4)와 같이 도출된다.

$$\begin{aligned} W &= \frac{\Delta W}{W} \\ &= \frac{\sum_{i=1}^n \Delta W_i \cdot e_i}{W} + \frac{\sum_{i=1}^n W_i \cdot \Delta e_i}{W} \\ &= \sum_{i=1}^n \frac{\Delta W_i}{W} \cdot e_i + \sum_{i=1}^n \frac{W_i}{W} \cdot \Delta e_i \text{-----}(식 2-4) \end{aligned}$$

4) 이에 대한 보다 구체적인 내용은 日本労働研究機構(1999), 『ラスパイレス賃金指数作成報告』, 日本労働研究機構 및 Ruser, J. W.(2001), "The Employment Cost Index: What Is It?", *Monthly Labor Review*, vol.124, no.9, pp.3~21 참조.

즉 경제 전체의 임금상승분은 순수한 임금상승분과 고용구성의 변화에 기인한 임금상승분으로 요인분해된다. 특히 (식 2-4)의 우변의 첫째 항은 개별 산업의 임금상승률의 변화  $\Delta W_i$ 이 경제 전체의 평균임금 상승률에 기여한 기여도, 둘째 항은 개별 산업의 고용구성의 변화  $\Delta e_i$ 가 경제 전체의 평균임금 상승률에 기여한 기여도를 각각 나타낸다.

특히 (식 2-4)를 통하여 경제 전체의 평균임금수준은 개별 산업의 임금수준의 변화 그리고 산업별 고용구성의 변화에 의해서 발생할 수 있음을 확인할 수 있다. 극단적인 경우에 개별 산업수준에서 임금상승률이 0이라고 하더라도 산업별 고용구성의 변화 예컨대 저임금산업의 고용비중이 감소하고 고임금산업의 고용비중이 증가하면 경제 전체의 평균임금수준은 상승하게 된다. 이하에서는 1997~2002년 「매월노동통계조사」를 이용, 고용구성 변화에 따른 임금상승률을 통제한 후 임금상승률을 산업별로 추정하여 보자<sup>5)</sup>.

<표 2-4> 산업대분류 근로자비중 및 임금수준의 변화

(단위 : %, 천원)

	근로자비중		명목임금		
	1997	2002	1997	2002	임금상승률
광업	0.4	0.3	1,535	1,994	29.9
제조업	47.1	44.7	1,326	1,907	43.8
전기가스·수도업	0.9	0.9	2,079	3,243	56.0
건설업	5.6	4.2	1,624	2,063	27.0
도소매업	8.4	9.0	1,427	1,979	38.7
숙박및음식점업	1.4	1.9	1,202	1,527	27.0
운수창고 통신업	10.2	8.9	1,398	1,954	39.7
금융 및 보험업	6.8	6.7	2,054	3,027	47.4
부동산임대 및 사업서비스업	9.8	10.4	1,362	1,827	34.2
교육서비스업	3.4	4.9	2,202	2,597	17.9
보건및사회복지사업	3.7	4.5	1,462	1,945	33.0
기타공공사회개인서비스업	2.3	3.5	1,820	2,040	12.1
전 산업	100.0	100.0	1,463	2,036	39.2

주: 10인 이상 사업체 기준.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

5) 참고로 일본에서는 성 2개, 학력 4개, 연령계층 12개, 근속년수 9개 전체 864개 부문, 미국에서는 산업 91개, 직종 10개 전체 910개 부문에 대한 기준시점의 근로자수를 고정가중치로 하여 임금 및 노동비용 지수를 산출하고 있다.

<표 2-4>는 1997~2002년의 산업별 고용비중과 임금수준 및 그 변화를 보여주고 있다. 전반적으로 살펴보면 고용비중은 제2차 산업(industry)에서는 낮아지고 제3차 산업(service)에서는 높아져 짧은 기간이지만 경제의 서비스화가 나타나고 있다. (식 2-4)을 이용하면 지난 5년간 평균임금 상승률은 39.2%인데, 그 중에서 산업별 고용비중의 변화가 기여한 기여도는 1.0% 그리고 개별 산업의 임금상승이 기여한 기여도는 38.7%로 나타나고 있다. 이는 비록 짧은 기간이나마 고용조정에 따른 임금상승 효과가 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

#### 나. 임금지수의 필요성(예시)

앞서 살펴본 바와 같이 현재 「매월노동통계조사」에서 산출되는 평균임금은 부문별(주로 산업, 규모, 성) 임금수준의 변화뿐만 아니라 부문별 고용비중의 변화도 반영되어 있다. 달리 말하면 노동시장의 주요한 가격변수인 임금의 시계열적 변화를 파악하는데, 수량의 변화도 포함되어 있다. 일반적으로 가격지수를 도출하는데 가중치는 일정 기간 고정되어 있음에 비하여, 현재의 평균임금을 기준으로 산출되는 임금상승률에는 가중치의 변화 즉 수량의 변화도 반영되어 있다. 따라서 소비자물가지수 등과는 달리 임금이라는 가격의 시계열적 변화를 나타내는데 일정한 한계가 있다<sup>6)</sup>.

일반적으로 우리 나라에서 편제되고 있는 소비자물가지수 및 생산자물가지수의 경우 가격비법에 의한 지수작성방법으로 다음과 같은 2단계를 거쳐 산출된다. 첫째, 개별 품목의 비교시 가격을 기준시 가격에 대비한 가격비(price relatives)를 산출한다. 둘째, 이렇게 산출된 품목별 가격비를 기준시의 금액가중치로 가중 평균하여 산출한다. 이러한 방법에 따른 지수산출방식을 라스파이레스 수정산식(modified Laspeyres formula)이라고 한다.

이하에서는 이와는 달리 간단하게 실험적으로 고정바스켓지수(fixed basket index)를 이용하여 라스파이레스가 제안한 기준시의 물량벡터 즉 부문별 고용량을 사용하여 가격지수로서의 임금지수를 (식 2-5)로 산출하여 보자. 물론 가중치를 부여하는데 적절한 부문에 대한 별도의 연구가 필요하지만, 본 연구에서는 앞서와 같이 산업대분류별로 임금 및 고용량을 세분하여 1995~2002년의 임금지수를 추정하고 이를 이용하여 평균임금 상승률과 어떻게 괴리되고 있는가를 살펴보고자 한다.

6) 이에 대해서는 조용길(2002), 「지수의 이론과 측정」, 『국민계정』, 2002년 제3호, 한국은행, pp.19~60 참조.

$$W_L = \frac{\sum_{i=1}^n W_i^t \cdot e_i^0}{\sum_{i=1}^n W_i^0 \cdot e_i^0} \text{------(식 2-5)}$$

(식 2-5)를 이용하여 산출된 1995~2002년의 임금지수 및 그 상승률이 <표 2-5>에 나타나 있다. 비록 기준시점의 설정에 따라 분석결과가 상이하게 도출될 수 있지만, 전반적으로 임금지수의 변화폭이 평균임금지수의 변화폭보다 상대적으로 높게 나타나고 있다. 이는 경기변동에 따른 노동시장의 가격변수인 임금의 변화율이 과소평가될 수 있음을 시사한다.

달리 말하면 임금의 경기적 유연성이 현재와 같이 고용구성의 변화를 통제하지 않으면 과소평가됨을 의미한다. 물론 이와 같은 분석결과는 고용구성의 변화를 통제하지 않고 있는 현재의 평균임금 상승률 방식이 전혀 경제적 의미가 없다는 것이 아니라 새로운 임금지수를 작성하고 이를 병행하여 활용함이 타당하다고 보여진다.

예컨대, 평균임금에 근거한 임금상승률은 기업의 측면에서 보면 ‘평균적인 근로자’를 고용함에 따른 노동비용 증가율의 대리변수 그리고 임금지수에 근거한 임금상승률은 ‘동질적인 근로자’를 고용함에 따른 노동비용 증가율의 대리변수 또는 근로자의 관점에서 ‘동질적인 근로자’가 지급받는 임금상승률 지표로서 의미가 있다.

<표 2-5> 임금지수와 평균임금 지수의 비교

(단위 : 1995=100, %)

	임금지수		평균임금지수	
	2000=100	상승률	2000=100	상승률
1995	72.3	-	70.7	-
1996	80.5	11.3	79.2	11.9
1997	85.9	6.7	84.7	7.0
1998	83.3	-3.0	82.6	-2.5
1999	92.2	10.6	92.6	12.1
2000	100.0	8.5	100.0	8.0
2001	106.0	6.0	105.6	5.6
2002	118.8	12.1	117.9	11.6

주: 10인 이상 사업체 기준.  
 자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

### 제 3 절 노동비용과 국제경쟁력

최근 무역장벽의 완화와 많은 국가들에서 무역의 중요성이 증가하고 있기 때문에, 기업 및 근로자뿐만 아니라 정책입안자들도 자국 수출품의 경쟁력에 보다 많은 관심을 기울이고 있다. 특히 노동비용(주로 임금), 노동생산성, 대미환율 등은 경쟁국에 대비한 자국 수출품의 생산비용에 크게 영향을 미치는 주요한 요인으로서 국제시장에서의 가격경쟁력에 크게 영향을 미치고 있다.

일반적으로 상품의 경쟁력은 가격경쟁력 요소와 비가격경쟁력 요소로 크게 나누어진다. 첫째, 가격경쟁력은 한 국가에서 생산되는 상품의 생산비용이 다른 국가에서 생산되는 동일한 상품과 비교하여 어느 정도 우위에 있는가를 나타내는 지표로서 주로 노동, 자본, 원자재 등 각종 생산요소 가격과 환율 등에 의해서 결정된다. 둘째, 비가격경쟁력은 기술수준, 상품의 공급능력, 수요구조 변화에 대한 적응능력, 제품의 명성, 품질, 디자인, 애프터서비스, 판매조건 등에 의해서 결정된다.

이와 같이 국제시장에서 상품의 경쟁력을 결정하는 요인들은 다양하여 어느 특정의 지표만으로 국제경쟁력을 평가하는 것은 일정한 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서는 가격경쟁력을 결정하는 지표로서 가장 많이 이용되는 단위노동비용지수를 이용하여 우리 나라의 주요 수출산업인 제조업의 국제경쟁력에 대한 최근의 동향을 분석한다.

#### 1. 단위노동비용과 국제경쟁력

##### 가. 단위노동비용의 개념

상품의 가격경쟁력은 상품 1단위를 생산하는데 지출되는 노동비용으로 정의되는 단위노동비용(unit labor cost)으로 비교될 수 있다. 만일 비가격경쟁력을 결정하는 요인이나 노동 이외의 생산요소 가격이 일정하다면, 단위노동비용이 낮을수록 상품의 가격은 낮기 때문에 이러한 상품을 생산하는 기업은 경쟁력이 높다. 그리고 시계열적으로 단위노동비용 증가율이 다른 기업에 비하여 낮을수록 그 기업의 경쟁력은 높아진다.

이와 같이 시장에서 경쟁력 수준을 비교하는데 유용한 지표인 단위노동비용은 명목노동비용( $LC$ )을 실질산출량( $y$ )으로 나누거나 시간당 명목노동비용( $w$ )을 시간당 실질노동생

산성( $AP_L$ )으로 나누어 계산된다. 단위노동비용(자국통화기준,  $ULC_{\text{₩}}$ )의 측정식은 (식 2-6)과 같이 표현할 수 있다. 여기서  $h$  및  $E$ 는 각각 근로시간 및 근로자수를 나타낸다.

$$\begin{aligned}
 ULC_{\text{₩}} &= \frac{w \times h \times E}{y} \left[ = \frac{LC}{y} \right] \\
 &= \frac{w}{y / (h \times E)} \left[ = \frac{w}{AP_L} \right] \text{-----}(\text{식 2-6})
 \end{aligned}$$

(식 2-6)에 따르면 노동생산성의 증가는 상품 1단위를 생산하는데 지출되는 노동비용을 감소시킨다. 즉 노동생산성의 증가는 노동비용의 증가가 단위노동비용의 증가에 미치는 효과를 일정 부분 상쇄시킨다.

그러나 국제시장에서 상품의 경쟁력수준을 정확하게 측정하기 위해서는 대미환율( $e = \text{₩}/\text{\$}$ )이 단위노동비용을 산출하는데 명시적으로 고려되어야 한다. 왜냐하면 국제시장에서 상품의 경쟁력은 국제시장에서 일반적으로 통용되는 화폐, 즉 미국달러를 기준으로 평가되기 때문이다. 따라서 국제시장에서의 상품경쟁력은 자국통화기준의 단위노동비용이 아닌 미국달러기준 단위노동비용( $ULC_{\text{\$}}$ )으로 평가되어야 하기 때문에 (식 2-6)은 (식 2-7)로 전환되어야 한다. (식 2-7)에 따르면 앞서 살펴본 바와 같이 노동생산성의 증가뿐만 아니라 자국통화(예; 원화)의 평가절하도 노동비용의 증가가 단위노동비용의 증가에 미치는 효과를 상쇄시킨다.

$$ULC_{\text{\$}} = \frac{\frac{w}{e} \times h \times E}{y} = \frac{LC_{\text{\$}}}{y} = \frac{\frac{w}{e}}{AP_L} \text{-----}(\text{식 2-7})$$

비록 한 시점에서 상품의 가격경쟁력은 미국달러기준 단위노동비용의 절대적 수준으로 비교될 수 있지만, 실질노동생산성 수준을 동일한 기준으로 비교할 수 없기 때문에 단위노동비용의 절대적 수준에 대한 국제비교는 용이하지 않다. 그러나 미국달러기준 단위노동비용 증가율의 차이는 특정 국가의 다른 국가에 대한 가격경쟁력의 변화방향을 가늠하도록 한다.

예컨대, A국이 B국보다 미국달러기준 단위노동비용 증가율이 높았다면 A국은 B국에 비하여 국제시장에서 상품의 경쟁력이 상대적으로 낮아졌음을 의미한다. 즉, 특정 국가의 가격경쟁력은 단위노동비용 증가율이 다른 국가에 비하여 낮을수록 상대적으로 높아진다.

따라서 특정 국가의 가격경쟁력은 다른 국가에 비하여 노동비용 증가율이 낮을수록, 자국통화의 평가절하 폭이 클수록, 노동생산성 증가율이 높을수록 상대적으로 높아진다. 이와 같이 가격경쟁력을 변화시키는 요인들은 (식 2-7)을 시간에 대하여 미분한 (식 2-8)에



요약되어 있다.

$$ULC_{\$} = \dot{w} - \dot{e} - AP_L = f(\dot{w}, \dot{e}, AP_L) \text{ -----(식 2-8)}$$

#### 나. 분석자료 및 분석기간

단위노동비용의 상대적인 증가율로 측정되는 국제경쟁력의 변화에 대한 실증분석에 앞서 분석에 이용된 자료에 대하여 살펴보자. 미국 노동통계국(BLS)은 매년 주요 국가에서 자료를 수집하여 미국달러기준 단위노동비용 증가율을 추정하고, 증가율의 상대적 격차를 기준으로 국제경쟁력의 변화 방향을 분석·발표하고 있다<sup>7)</sup>.

그런데 미국 노동통계국도 지적하고 있는 바와 같이 노동비용(labor cost) 엄밀하게 말하면 보수비용(compensation cost)은 부분적으로 추정되고 있기 때문에<sup>8)</sup>, 이들 수치는 보수비용을 국제적으로 비교하기 위한 정확한 측정치는 아니다. 또한 보수비용은 이를 추정하는데 사용되는 노동비용에 대한 새로운 실태조사 또는 다른 자료들이 입수됨에 따라 개편되는데, 이들 수치는 이러한 개편에 매우 민감하게 변동한다.

따라서 본 연구에서는 우리 나라와 주요 경쟁국과의 비교가 가능할 뿐만 아니라 용이하게 입수할 수 있는 자료를 이용하여 단위노동비용을 국제적으로 비교하는데, 주요한 분석자료 및 분석대상 및 기간은 다음과 같다. 첫째, 노동생산성은 인·시간(man-hour)당 실질GDP로 측정된 지표로서 명목이 아닌 실질 노동생산성을 이용한다. 둘째, 시간당 노동비용은 앞서 지적된 바와 같이 자료의 제약상 일정한 한계가 있기 때문에 시간당 근로소득(hourly earnings)으로 대체한다<sup>9)</sup>. 실제로 노동비용의 증가율은 임금증가율과 거의 동일하여 어떠한 자료를 이용하더라도 국제경쟁력의 상대적 변화를 분석하는데 커다란 제약이 되지 않는다. 끝으로 본 연구의 분석대상기간은 1985~2002년이며 분석대상 국가는 우리나라의 주된 수출시장인 미국에서 경쟁관계에 있는 미국, 일본, 대만으로 설정한다.

7) 최근의 분석결과를 Sparks, C., Bikoi, T. & Moglia, L.(2002), "A Perspective on U.S. and Foreign Compensation Costs in Manufacturing", Monthly Labor Review, vol.125, no.6, pp.36~50 및 Cobet, A. E. & Wilson, G. A.(2002), "Comparing 50 Years of Labor Productivity in U.S. and Foreign Manufacturing", Monthly Labor Review, vol.125, no.6, pp.51~65 참조.

8) 일반적으로 근로소득(earnings) ≤ 보수비용(compensation costs) ≤ 노동비용(labor costs)의 관계가 성립한다.

9) 다만, 미국의 경우 자료의 제약상 제조업의 전체 근로자가 아닌 생산직 근로자에 대한 자료를 사용한다. 이하에서 시간당근로소득은 시간당임금 또는 명목임금으로 표기되며 이는 월평균 임금총액을 월평균 총근로시간으로 나누어 산출된다.

## 2. 국제경쟁력의 최근 동향(2002년)

### 가. 노동생산성

우리나라 제조업의 2002년 노동생산성 증가율은 7.2%로서 전년도의 -0.8%에 비해 8.0% 포인트나 높아졌다. 특히 2002년 노동생산성 증가율은 미국, 일본, 대만 등 4개 국가 중 가장 높게 나타났다. 다른 국가들의 노동생산성 증가율을 살펴보면 대만(2001년 6.3%→2002년 6.7%), 미국(2001년 0.4%→2002년 6.4%), 일본(2001년 -1.5%→2002년 5.2%) 등과 같이 전년보다 높은 증가세를 나타냈다.

### 나. 명목임금(자국통화기준)

우리 나라 제조업의 2002년 시간당 명목임금 증가율을 자국통화 기준으로 살펴보면 전년도의 8.6%에서 4.9% 포인트 증가한 13.4%를 나타냈다. 한편 다른 국가들의 명목임금 증가율을 살펴보면 대만(2001년 6.3%→2002년 -1.8%), 미국(2001년 3.2%→2002년 3.1%), 일본(2001년 1.0%→ -1.7%) 등과 같이 우리 나라에 비하여 상대적으로 낮은 증가율을 보였다.

### 다. 단위노동비용(자국통화기준)

각국의 자국통화기준 명목임금을 노동생산성으로 나누면 (식 2-6)과 같이 특정 시점에서 자국통화기준 단위노동비용이 측정된다. 이와 같이 측정된 단위노동비용의 증가율을 이용하여 국내적 요인에 기인한 상품의 국제경쟁력 변화를 분석할 수 있다.

우리 나라 제조업의 2002년 단위노동비용 증가율은 5.8%로서 전년도의 9.4%에 비해 낮아졌는데, 이는 시간당 명목임금 증가폭보다 노동생산성 증가폭이 상대적으로 높은 것에 기인한다. 특히 우리 나라의 단위노동비용은 외환위기의 충격이 높았던 1997~1999년의 감소시기를 제외하고는 2001년 까지 지속적으로 증가하다가 2002년에는 감소하였다. 한편 다른 국가들의 단위노동비용 증가율을 살펴보면 대만(2001년 0.0%→2002년 -8.0%), 미국(2001년 2.8%→2002년 -3.1%), 일본(2001년 2.5%→2002년 -6.5%) 등으로 우리 나라와 마찬가지로 단위노동비용 증가율이 크게 낮아졌다.

라. 단위노동비용(미국달러기준)

국제시장에서 상품의 가격경쟁력 변화를 비교하기 위해서는 국제거래에서 일반적으로 통용되는 화폐, 즉 미국달러를 기준으로 측정된 단위노동비용의 변화를 분석하여야 한다. 즉 대미환율은 외환시장의 수급상황 등에 따라 변화되는데, 환율의 변동은 미국달러기준 단위노동비용을 변화시키게 된다.

특히 2002년에 미국 달러에 대하여 원화는 3.3% 평가절상되었는데 반하여 대만 달러는 2.1%, 일본 엔화는 3.0% 평가절하되었다. 이와 같이 상대적으로 높은 평가절상에 의하여 우리 나라의 미국달러기준 단위노동비용 증가율은 9.4%로서 대만 -9.9%, 일본 -9.2% 그리고 미국 -3.1%에 비하여 상대적으로 가장 높았다.

<표 2-6> 주요국의 제조업 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율(2002)

(단위 : %)

	노동생산성	시간당 명목임금		단위노동비용		대미환율
		자국통화	미국달러	자국통화	미국달러	
한 국	7.2 (-0.8)	13.4 ( 8.6)	17.2 ( -5.0)	5.8 ( 9.4)	9.4 (-4.2)	-3.3 (14.2)
미 국	6.4 ( 0.4)	3.2 ( 3.2)	3.2 ( 3.2)	-3.1 ( 2.8)	-3.1 ( 2.8)	0.0 ( 0.0)
일 본	5.2 (-1.5)	-1.7 ( 1.0)	-4.5 (-10.5)	-6.5 ( 2.5)	-9.2 (-9.1)	3.0 (12.8)
대 만	6.7 ( 6.3)	-1.8 ( 6.3)	-3.9 ( -1.8)	-8.0 ( 0.0)	-9.9 (-7.6)	2.1 ( 8.2)

주: ( )안은 2001년 수치임.

자료: 한국 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

일본 노동성, 『노동경제백서』, 각년도.

대만 주계처, 『薪資與生産力年報』, 각년도.

미국 노동통계국, *Monthly Labor Review*, 각호.

미국 노동통계국, *International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Cost Trends*, 2003.

3. 가격경쟁력의 중장기적 추세(1985~2000년)

앞서 살펴본 바와 같이 단위노동비용의 국제비교는 분석기간을 어떻게 설정하는가에 따라 민감하게 변할 수 있다. 이하에서는 우리 나라 제조업을 대상으로 단위노동비용의 중장

기적 분석을 통하여 가격경쟁력의 상대적 변화를 살펴보고자 한다. 구체적으로 1985년부터 2000년까지를 분석대상기간으로 하여 전체 기간 및 1985~1990년, 1990~1995년, 1995~2000년 등 3개의 기간으로 세분하여, 미국달러기준 단위노동비용의 추세적 변화를 분석한다.

이와 같이 분석대상기간을 세분하는 이유는 미국달러에 대한 원화 가치의 변화가 미국달러기준 단위노동비용 증가율에 미치는 효과가 기간별로 다르기 때문이다. 즉, 세분된 기간은 대체적으로 원화의 평가절상기, 상대적 안정기, 평가절하기에 각각 해당된다.

#### 가. 임금과 노동생산성의 국제비교

만약 환율의 변화가 없다고 하면 명목임금 증가율이 노동생산성 증가율보다 낮으면 가격경쟁력이 제고되기 때문에, 명목임금 증가율 또는 노동생산성 증가율은 노동경쟁력의 변화에 직접적으로 영향을 미친다.

우선, 명목임금 증가율의 중장기적 추세를 국가별 및 기간별로 살펴보면 우리 나라는 1985~2000년에 연평균 13.3% 증가하여 비교대상 국가 중에서 가장 높았으며 그 다음으로 대만(8.0%), 미국(2.8%), 일본(2.7%) 등의 순으로 나타났다. 이를 기간별로 세분하여 살펴 보더라도 우리 나라의 명목임금 증가율이 비교대상 국가들 중에서 항상 가장 높게 나타났다.

그러나 노동생산성 증가율의 중장기적 추세를 살펴보면 우리 나라는 1985~2000년에 연평균 9.6% 증가하여 비교대상 국가 중에서 가장 높았으며 그 다음으로 대만(6.2%), 일본(3.8%), 미국(3.4%) 등의 순서로 나타났다. 이를 기간별로 세분하여 살펴 보더라도 우리 나라의 노동생산성 증가율이 비교대상 국가들 중에서 항상 가장 높게 나타났다.

이와 같이 우리 나라는 다른 국가들에 비하여 명목임금 및 노동생산성 증가율이 모두 상대적으로 높게 유지되어 왔다. 이는 노동경쟁력에 영향을 미치는 특정한 하나의 지표 예컨대 명목임금 상승률 또는 노동생산성 증가율에 근거하여 노동경쟁력의 상대적 변화를 분석할 수 없음을 시사한다.

#### 나. 단위노동비용

앞서 제기한 바와 같이 노동경쟁력의 변화는 특정한 지표의 변화만으로 분석할 수 없다.

이하에서는 이들 지표들을 동시에 고려한 단위노동비용의 변화를 자국화폐 기준과 미국달러기준으로 세분하여 살펴보면 다음과 같은 특징이 도출된다.

우선, 자국통화기준 단위노동비용 증가율의 중장기적 추세를 살펴보면 우리 나라는 1985~2000년에 연평균 3.3% 증가하여 비교대상 국가 중에서 가장 높았으며 그 다음으로 대만( 1.6%), 미국(-0.6%), 일본(-1.1%) 등의 순서였다. 한편 이를 기간별로 세분하면 우리나라의 단위노동비용은 1985~1990년 및 1990~1995년에는 각각 9.8% 및 3.9%로 다른 국가들에 비하여 가장 크게 증가하였으나 1995~2000년에는 -3.4%로서 가장 크게 감소하였다.

특히 우리 나라에서 단위노동비용 증가율의 기간별 격차는 노동생산성 변동폭이 안정적이던데 비하여 명목임금 변동폭이 기간별로 현저하게 차이가 나기 때문이다. 예컨대, 1995~2000년의 경우 노동생산성 증가율은 11.0%로서 1990~1995년의 9.7%에 비하여 그다지 변화되지 않았지만, 명목임금 상승률은 7.3%로서 1990~1995년의 14.0%에 비하여 크게 낮아졌다. 이는 단위노동비용의 증가율의 변화가 노동생산성보다는 명목임금의 변화에 보다 기인하고 있음을 시사한다.

<표 2-7> 주요국의 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율 추이

(단위 : %)

		노동 생산성	명목임금		단위노동비용		대미환율
			자국통화	미국달러	자국통화	미국달러	
한 국	1985~2000	9.6	13.3	11.3	3.3	1.5	1.8
	1985~1990	8.2	18.8	23.8	9.8	14.5	-4.0
	1990~1995	9.7	14.0	12.0	3.9	2.1	1.7
	1995~2000	11.0	7.3	-0.6	-3.4	-10.5	8.0
미 국	1985~2000	3.4	2.8	2.8	-0.6	-0.6	0.0
	1985~1990	2.4	2.6	2.6	0.1	0.1	0.0
	1990~1995	3.3	2.7	2.7	-0.6	-0.6	0.0
	1995~2000	4.5	3.0	3.0	-1.4	-1.4	0.0
일 본	1985~2000	3.9	2.7	8.2	-1.2	4.2	-5.2
	1985~1990	4.3	3.6	14.5	-0.6	9.8	-9.5
	1990~1995	3.3	3.6	13.0	0.3	9.4	-8.3
	1995~2000	4.1	0.7	-2.0	-3.3	-5.9	2.8
대 만	1985~2000	6.2	8.0	9.7	1.6	3.3	-1.6
	1985~1990	7.9	12.1	21.2	3.9	12.4	-7.5
	1990~1995	5.3	8.1	8.5	2.7	3.0	-0.3
	1995~2000	5.5	3.9	0.5	-1.6	-4.8	3.4

주: 대미환율의 평균 증가율이 양(+)이면 자국화폐의 평가절하를 의미.

자료: <표 2-6>과 동일.

다음으로, 국제시장에서 가격경쟁력을 결정하는 단위노동비용은 자국통화기준이 아니라 미국달러기준이기 때문에 일차적으로 미국달러에 대한 각국의 통화가치 변화분석이 선행되어야 한다. 우리 나라 원화의 대미환율은 1985~2000년에 연평균 1.8% 평가절하되었으나, 엔화 및 대만 달러는 각각 5.2% 및 1.6% 평가절상되었다. 한편 이를 기간별로 세분하면 원화는 1985~1990년에 연평균 4.0% 평가절상되었지만, 1990~1995년에는 연평균 1.7% 평가절하되고 1995~2000년에는 연평균 8.0% 평가절하되었다.

이러한 자국통화 가치의 미국달러에 대한 상대적 변화는 미국달러기준 단위노동비용 증가율의 중장기적 추세에 영향을 미친다. 환율 변화를 고려한 단위노동비용 증가율의 중장기적 추세를 살펴보면 우리 나라는 1985~2000년에 1.5% 증가한 것으로 나타났다. 특히 이 기간 중에 단위노동비용이 감소한 미국을 제외하고는 주요 경쟁국인 일본(4.2%) 및 대만(3.3%)에 비해서 상대적으로 낮아 우리 나라 제조업의 가격경쟁력이 제고된 것으로 평가된다. 그러나 앞의 분석결과와 연계하면 국제시장에서의 가격경쟁력이 국내적 요인보다는 원화의 평가절하에 크게 영향을 받았음을 확인할 수 있다.

한편 이를 기간별로 살펴보면 우리 나라의 미국달러기준 단위노동비용은 1985~1990년에 연평균 14.5% 증가하였으나 1990~1995년에는 연평균 2.1%로 증가율이 크게 둔화된 이후, 1995~2000년에는 연평균 10.5% 감소하였다.

특히 1995~2000년의 미국달러기준 단위노동비용의 감소는 노동생산성의 향상뿐만 아니라 명목임금 상승률의 둔화와 원화의 평가절하에 상대적으로 크게 기인하였다.

## 제 4 절 요약

이상의 분석결과를 간략히 요약하면 다음과 같다. 첫째, 중장기적으로 살펴보면 명목임금 상승률은 명목GDP 증가율과 동일한 방향으로 변동하고 있으며 최근에 이러한 추세는 보다 강화되고 있다. 이는 명목임금 상승률이 노동생산성 증가율이나 실업률 등이 반영되어 있는 경제성장률에 의하여 거의 대부분 설명되고 있음을 의미하며, 이러한 사실은 경기변동에 따른 임금조정이 비교적 유연하게 작동하고 있음을 시사하고 있다.

둘째, 그러나 국제시장에서의 가격경쟁력을 단위노동비용의 관점에서 분석한 결과 가격경쟁력은 최근 특히 2002년에는 국내적 요인인 명목임금의 상승에도 불구하고 이를 상쇄하는 노동생산성의 높은 상승에 의하여 개선되었는데, 이러한 가격경쟁력의 개선은 외환시장에서의 원화의 상대적으로 높은 평가절상에 의하여 상쇄되고 있었다. 이는 대외적 요인의 변화에 따라 우리 나라 상품의 가격경쟁력이 크게 변화될 수 있다는 한계를 반영한다.

한편 2003년도에는 전년과 비슷한 높은 임금상승률이 이미 예측되고 있기 때문에 소규모 개방경제인 우리 나라의 경우 임금의 안정화뿐만 아니라 임금상승률을 상회하는 노동생산성 제고를 위한 노사간의 협력이 보다 요망된다고 보여진다.

<부표 2-1> 주요 경쟁국의 제조업 월평균 임금 추이

	자국통화 기준				미국달러 기준			
	미국	일본	한국	대만	미국	일본	한국	대만
1990	1,919	352,020	590,760	22,048	1,919	2,428	835	819
1991	1,976	368,011	690,310	24,469	1,976	2,734	941	914
1992	2,041	372,594	798,548	26,986	2,041	2,938	1,023	1,073
1993	2,111	371,356	885,398	28,869	2,111	3,343	1,103	1,093
1994	2,202	378,610	1,022,496	30,797	2,202	3,705	1,273	1,163
1995	2,235	390,530	1,123,895	32,545	2,235	4,156	1,457	1,228
1996	2,307	401,051	1,261,168	33,900	2,307	3,686	1,568	1,234
1997	2,402	412,799	1,326,241	35,456	2,402	3,409	1,395	1,232
1998	2,443	407,789	1,284,477	36,436	2,443	3,113	917	1,086
1999	2,517	399,088	1,475,500	37,686	2,517	3,510	1,240	1,166
2000	2,596	406,707	1,601,468	38,792	2,596	3,773	1,416	1,241
2001	2,621	406,089	1,702,350	38,277	2,621	3,340	1,318	1,132
2002	2,718	401,469	1,907,117	38,208	2,718	3,207	1,526	1,106

자료: 한국 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.  
 생산성본부, 『생산성리뷰』, 각호.  
 일본 노동성, 『노동경제백서』, 각년도.  
 대만 주계처, 『薪資與生産力年報』, 각년도.  
 미국 노동통계국, *Monthly Labor Review*, 각호.

<부표 2-2> 주요 경쟁국의 제조업 월평균 근로시간 추이

(단위 : 시간/월)

	미국	일본	한국	대만
1990	177.2	176.6	216.2	201.7
1991	176.8	173.2	214.0	201.9
1992	178.1	168.1	211.6	201.9
1993	179.8	163.4	212.2	201.9
1994	182.4	163.1	211.7	202.4
1995	180.7	163.9	213.7	201.6
1996	180.7	165.8	210.1	201.2
1997	182.4	165.5	207.6	201.9
1998	181.1	162.7	200.0	198.1
1999	181.1	161.9	217.3	199.2
2000	180.7	164.7	214.3	198.9
2001	176.8	162.9	209.8	184.7
2002	177.6	163.8	207.2	187.8

주: 근로시간은 실근로시간 기준임. 단, 미국은 지불근로시간 기준임.  
 자료: <부표 2-1>과 동일함



<부표 2-3> 주요 경쟁국의 제조업 시간당 임금 및 노동생산성증가율 추이

(단위 : %)

	시간당임금증가율(자국통화)				노동생산성증가율			
	미국	일본	한국	대만	미국	일본	한국	대만
1990	3.3	6.3	22.3	14.4	1.3	6.5	11.1	7.0
1991	3.2	6.6	18.1	10.9	1.0	4.9	12.4	8.7
1992	2.5	4.3	17.0	10.3	2.1	1.0	9.4	3.5
1993	2.4	2.5	10.6	7.0	2.1	1.7	8.1	2.9
1994	2.8	2.1	15.8	6.4	5.1	1.6	9.2	3.7
1995	2.5	2.6	8.9	6.1	6.1	7.5	9.5	7.9
1996	3.2	1.5	14.1	4.4	2.8	4.6	10.3	7.0
1997	3.1	3.1	6.4	4.2	3.7	4.2	14.6	5.0
1998	2.4	0.5	0.5	4.7	4.3	0.2	12.0	5.1
1999	3.0	-1.7	5.7	2.9	5.7	4.5	10.6	5.4
2000	3.4	0.2	10.1	3.1	6.3	7.3	7.7	5.2
2001	3.2	1.0	8.6	6.3	0.4	-1.5	-0.8	6.3
2002	3.1	-1.7	13.4	-1.8	6.4	5.2	7.2	6.7

자료: 1) 시간당임금자료는 <부표 2-1>과 동일함.

2) 노동생산성 자료는 B.L.S., *International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Cost Trends*, 2003.

<부표 2-4> 주요 경쟁국의 제조업 단위임금지수 증가율

(단위 : %)

	단위임금지수 증가율(자국통화)				단위임금지수 증가율(달러기준)			
	미국	일본	한국	대만	미국	일본	한국	대만
1990	2.1	-1.9	8.2	5.5	2.1	-6.5	2.6	3.5
1991	2.2	-0.3	3.9	2.1	2.2	7.4	0.3	2.7
1992	0.4	0.2	5.7	6.5	0.4	6.4	-0.7	13.3
1993	0.3	-2.0	2.6	4.0	0.3	11.9	-0.3	-1.0
1994	-2.2	0.4	5.8	2.9	-2.2	9.1	5.7	2.7
1995	-3.4	-4.0	0.4	-2.0	-3.4	4.4	4.6	-2.1
1996	0.4	-1.8	1.7	-2.6	0.4	-15.2	-2.5	-6.0
1997	-0.5	-1.2	-8.2	-0.3	-0.5	-11.3	-22.4	-4.9
1998	-1.8	-1.4	-13.5	-2.2	-1.8	-8.8	-41.3	-16.1
1999	-2.5	-6.4	3.9	-1.8	-2.5	7.9	22.2	1.9
2000	-2.7	-5.0	0.8	-2.2	-2.7	0.2	6.1	1.1
2001	2.8	1.4	7.1	-7.2	2.8	-10.1	-6.2	-14.2
2002	-3.1	-6.0	4.5	-6.5	-3.1	-8.7	8.0	-8.4

자료: <부표 2-3>과 동일.

## 제 3 장 임금교섭과정: 이론적 고찰과 정부의 역할<sup>10)</sup>

### 제 1 절 문제제기

현재 우리나라에서는 일부 업종을 제외하면 대부분의 유노조기업의 임금인상은 기업별 교섭에 의해 결정되고 있다. 1987년 이전까지만 해도 노동자측의 주체가 형성되어 있지 않았을 뿐만 아니라 노사간에 대등한 관계를 유지할 수 있는 토양이 마련되어 있지 못하였기 때문에 우리나라에서는 단체교섭(collective bargaining)이 하나의 제도나 관행으로 정착되지 못하였다.

그러나 1987년 6·29선언과 그 이후에 이어진 노동관계법 개정으로 노동조합이 광범위하게 형성되고 독자적인 활동영역이 확보되면서 임금을 비롯한 각종 근로조건의 결정은 노사간의 단체교섭을 통해 이루어지는 것이 일반적이게 되었다. 1987년을 기점으로 한다면 우리나라에서 임금교섭은 15년의 역사를 가지고 그 제도와 관행이 형성되고 있는 과정에 있다고 할 수 있을 것이다.

그럼에도 불구하고 우리나라 노사관계에서 ‘대화’와 ‘타협’을 전제로 하는 합리적인 교섭의 코드(code)와 규칙(rule)이 형성되어가고 있다고 낙관적으로 평가하기는 어려울 것 같다. 지난 10여 년간 우리나라의 임금교섭과정에서 나타난 주요한 특징들을 요약하면 다음과 같다(이원덕, 1998).

우선, 노동자측은 한국노총과 민주노총이라는 양대노총, 사용자측은 경총이라는 전국중앙조직의 임금인상률 결정논리가 확립되어 노사양측의 요구율과 제시율의 가이드라인을 제공하였고 이는 기업별 임금교섭에서의 일차적인 준거로 작용하게 되었다. 1993년과 1994년에는 임금인상에 관한 노·경총간 중앙합의가 이루어져 기업별 교섭에서의 요구율과 제시율간의 격차를 좁히는 데 성공하기도 하였으나, 1995년 이후 다시 노사 중앙조직의 가이드라인 간에 8%를 전후한 차이가 유지되면서 기업별 교섭에서의 노사간 격차도 다시 증가하여 이러한 시각차를 좁히는 데 많은 시간을 소모하고 있다. 그러나 노동계 내부적으로

---

10) 『2002년 임금교섭 실태와 과제』(한국노동연구원, 2002)에서 발췌 및 정리.

는 1990년대 중반 이후부터 양대노총간의 가이드라인 차이가 줄어 요구율이 수렴되는 현상이 나타나고 있다(표 3-1).

<표 3-1> 주요 노사단체의 임금인상 제시율과 요구율

(단위 : %)

	임금인상 제시율/요구율			타결협약인상률
	한국경총	한국노총	민주노총	
1988	7.5~8.5	29.3	-	13.5
1989	10.9 (8.9~12.9)	26.8	37.3 (노동법 개정 및 임금인상투쟁본부)	17.5
1990	7.0 (경단협)	17.3~20.5	23.3 (전노협)	9.0
1991	7.0	17.5	22.2 (전노협)	10.5
1992	5.7 (4.7~6.7)	15.0	25.4 (전노협)	6.5
1993	4.7~8.9 (노·경총간 중앙합의)		18.0 (전노협)	5.2
1994	5.0~8.7 (노·경총간 중앙합의)		16.4 (전노협)	7.2
1995	4.4~6.4	12.4	14.8	7.7
1996	4.8	12.2	14.8	7.8
1997	임금총액 동결	11.2	10.6	4.2
1998	인건비 20% 감축	4.7	5.1~9.2	0.0
1999	동결/삭감	5.5	7.7	2.1
2000	5.4	13.2	15.2	7.2
2001	3.5	12.0	12.7	6.0
2002	4.1	12.3	12.5	-

자료: 이원덕(1998) 및 한국노동연구원(2002).

그러나 전반적으로는 노사간의 교섭을 통한 절충이라는 임금교섭 관행이 아직 정착되지 못하였고 여전히 비타협적인 노사관계를 토대로 한 대결구도가 지배적이다. 사용자측은 기업경영 공개 및 협상과정에서의 불성실한 태도로 인해 노동조합의 신뢰를 얻어내는 데 실패하였을 뿐만 아니라 오히려 그것이 노사간의 타협을 더욱 어렵게 만드는 요인으로 작용하였고, 노동조합의 경우도 고율의 임금인상요구와 아울러 개별기업이 결정권을 갖기 어려운 정치적 사안이나 비타협적인 투쟁을 지나치게 강조함으로써 노사관계가 극한대결로 치닫는 경우가 빈번하게 발생하였다.

한편, 기업별교섭의 한계를 극복하기 위해 업종별 공동교섭이나 본보기교섭(pattern bargaining)과 같은 다양한 시도들이 이루어졌다. 특정 업종이나 지역에서 영향력이 있는 대기업의 임금인상률이 본보기 역할을 하게 됨에 따라, 이 과정에서 기업들이 서로 ‘눈치 보기’에 급급해 교섭과정이 지연되는 부작용을 낳기도 하였다. 1990년대 중반 이후에는 기업별 노조를 산별노조로 재편하기 위한 움직임이 일기 시작하였고 일부 업종별 단일노조가 조직되어 각 지부의 공동교섭이 틀을 갖추가기 시작하였다는 점도 교섭구조와 관련된 중요한 변화 중의 하나로 지적될 수 있다. 그러나 임금인상률과 관련된 논의를 제외하면 그 동안 우리나라의 임금교섭에 관한 논의는 주로 교섭구조나 체계와 같은 교섭의 틀짜기에 집중되었다는 한계를 동시에 보여주고 있다.

노사 모두에게 있어 임금교섭은 가장 중요한 단체교섭 사안이다. 임금교섭은 노사 쌍방 가운데 어느 한쪽이 임금인상안을 제시하면서 협상국면이 시작되어 ‘대화’와 ‘타협’의 과정을 거쳐 최종합의에 도달하게 되는 일련의 프로세스(process)로 이루어진다. 우리는 교섭과정에서의 상호신뢰나 대화 부족으로 인해 해당 기업은 물론 전 사회적으로 엄청난 거래비용을 치르도록 한 예를 수도 없이 보아왔다. 이제 변화된 환경 하에서 지난 15년간의 경험을 밑거름 삼아 노사 모두 합리적이고 성숙한 단체교섭의 룰(rule)을 만들어갈 필요가 있다.

합리적인 교섭의 코드와 규칙이 만들어지면 임금교섭이 그만큼 효율적이 될 것이라는 점은 너무도 자명하다. 그럼에도 불구하고 우리나라에서 임금교섭과정에 관한 연구는 그다지 활발하게 이루어지지 못해왔다. 단체교섭의 절차와 임금교섭의 실태를 분석한 박원구·박영범(1989)과 김태기(1993), 임금교섭이론을 토대로 임금교섭기간의 결정요인을 분석한 이영면(1997), 회계정보공유가 임금교섭에 미치는 효과를 분석한 이장희(1999) 등 미미한 수준에 불과하다.

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 우선 제2절에서는 임금교섭과정 분석의 이론적 틀을 소개한 후 실증분석을 위한 모형을 간략하게 소개한다. 제3절에서는 현재 선진국들의 임금교섭에 공통으로 부여되고 있는 환경변화와 이에 대응한 임금교섭 구조와 내용의 변화에 대응하는 선진국-미국, 영국, 독일, 스웨덴, 이탈리아, 일본 등 6개국- 전반적인 임금교섭 구조와 내용의 변화를 살펴본다.

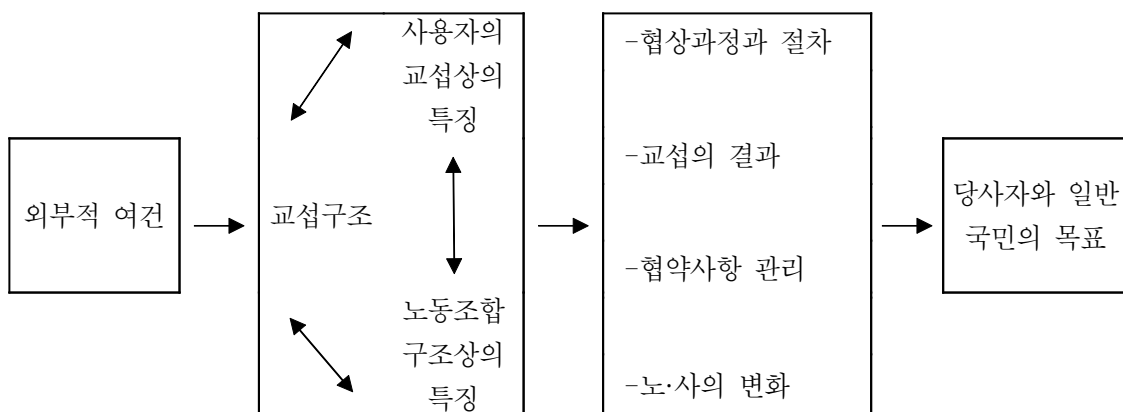
## 제 2 절 임금교섭과정 분석의 이론적 모형

### 1. 단체교섭의 개념구조

단체교섭과정에 대한 이론은 크게 기술적 교섭이론, 행태적 교섭이론, 경제적 교섭이론으로 나누어진다. 기술적 교섭이론(descriptive approaches to bargaining)은 단체교섭과정에서 발생하는 다양한 현실적인 문제에 대해 기술적인 해결방법을 모색하는 접근방법이다. 행태적 교섭이론(behavioral bargaining theory)은 교섭당사자와 교섭과정에 영향을 미치는 행태적 변수에 초점을 맞추어 다양한 이해관계와 이러한 이해관계의 조정과정을 분석의 주대상으로 취하는 접근방법이다. 반면에 경제적 교섭이론(economical bargaining theory)은 노사의 근원적인 이해관계의 상충을 상이한 선호체계로, 당사자들이 합의에 이르게 되는 과정을 최적화를 위한 경제적 과정으로 이해하고 합의의 범위나 변화과정 등의 예측을 시도하는 접근방법이다. 그러나 일반적으로 행태적 교섭이론과 경제적 교섭이론의 경계는 그리 분명하지 않다.

단체교섭은 노사간의 대립과 갈등을 민주적인 절차와 방법으로 해결하려는 수단이다. 단체교섭과정의 분석은 일반적으로 단체교섭 구조에 대한 이해로부터 출발한다. [그림 3-1]은 단체교섭의 분석에 자주 사용되는 Kochan(1980)의 분석틀을 보여준다.

[그림 3-1] 단체교섭 개념구조



자료: Kochan(1980) p.25 및 배무기(1991)에서 재인용.

Kochan(1980)에 따르면 단체교섭의 구조는 사용자와 노동조합이라는 교섭기구의 주체적 특성과 외부적 여건이 결합되어 만들어지는 것으로서 교섭의 단위, 교섭의 대상, 교섭결과 의 적용범위 등을 포괄한다. 이러한 교섭구조가 작동하면서 협상이 이루어지게 되는데, 바로 이러한 구조에 대한 이해로부터 ①교섭의 과정, ②교섭의 결과, ③협약사항의 관리, ④ 단체교섭에 따른 노사의 변화 등이 설명될 수 있다고 파악한다. 단체교섭의 구조와 결과는 일반적인 사회적 목표와의 정합성에 의해서 교정되고 변화된다.

우리나라에서 단체교섭은 기업별 노조와 개별적인 사용자간의 기업별 교섭으로 이루어 지며 유효기간은 2년을 초과할 수 없도록 되어 있다<sup>11)</sup>. 그러나 일반적으로 임금교섭은 매년 실시되고 임금교섭을 제외한 단체교섭은 2년에 한번씩 이루어지는 것이 보통이다. 개별 기업수준에서 매년 한번씩 단체교섭을 거쳐 임금이 결정되기 때문에 우리나라에서의 임금 교섭 비용은 상당히 크다고 할 수 있다. 단체교섭의 대상이 어디까지인지에 관한 명시적인 법규정은 없지만 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 5항에서 노동쟁의를 ‘노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태’라고 정의하여 묵시적으로 임금·근로시간·복지· 해고 기타 대우 등 근로조건 결정과 관련된 사항이 단체교섭의 대상이 되는 것으로 이해 되고 있다<sup>12)</sup>.

---

11) 노동조합 및 노동관계조정법 제32조(단체협약의 유효기간)

- ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
- ② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.
- ③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일로부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. <개정 1998.2.20>

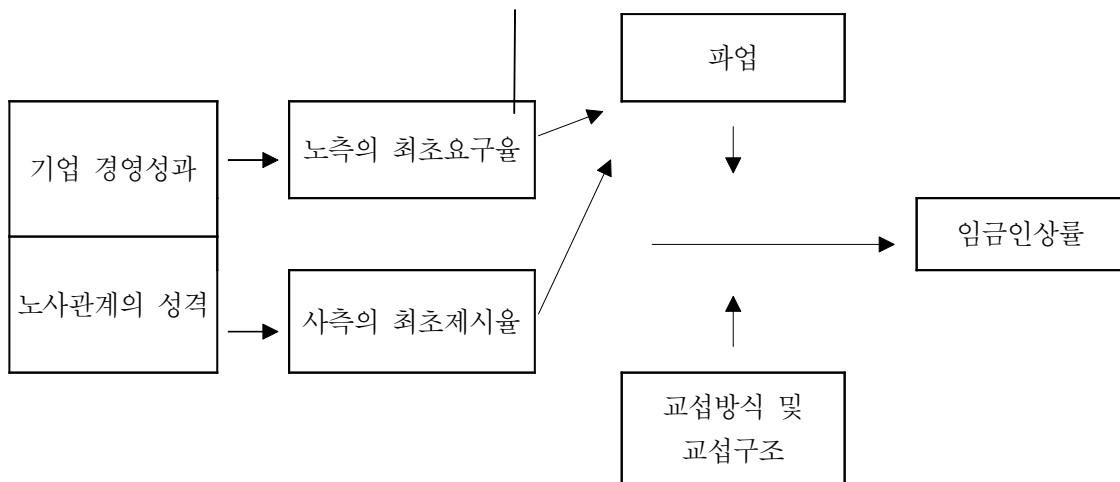
12) 교섭대상에 관해서는 노사간에 상당한 이견차가 존재한다. 특히 경영·인사상의 문제가 교섭대상에 포함되는 지를 둘러싸고 많은 논란이 제기되어 왔다. 본 연구에서는 임금교섭에 국한하여 논의할 것이기 때문에 보다 상세한 논의는 생략하기로 한다.

## 2. 임금교섭과정의 이론적 이해

앞서 노동조합과 사용자라는 교섭의 양당사자는 근원적인 이해관계의 상충이 있다고 언급한 바 있다. 임금교섭은 그 가운데 기업의 성과로부터 산출된 파이의 배분을 두고 노사간의 갈등이 존재하고 이를 단체교섭이라는 절차와 방법을 이용해 합의를 도출해가는 과정으로 이해될 수 있다.

임금교섭은 노사 쌍방 가운데 어느 한쪽이 임금인상안을 제시하면서 협상국면이 시작되어 ‘대화’와 ‘타협’의 과정을 거쳐 최종합의에 도달하게 되는 일련의 프로세스로 이루어진다. 임금교섭과정을 구체적으로 살펴보면 교섭준비(요구율 또는 제시율의 마련) → 교섭의 진행(요구율/제시율의 표출 및 조정) → (교섭결렬과 쟁의행위) → 타결(협약인상률의 결정) 등의 단계를 거치며 이루어진다. [그림 3-2]는 이러한 과정을 도식화하고 있다.

[그림 3-2] 임금교섭과정



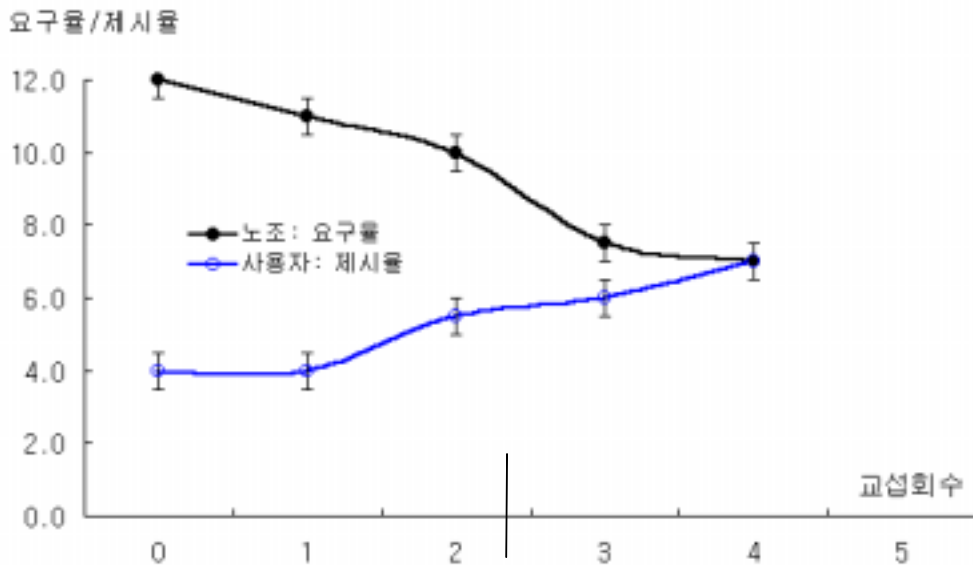
자료: 노용진·이규용(2001), p.52.

전통적인 경제학의 관점에서 보면 임금교섭과정은 쌍방독점 하에서의 노동의 가격결정으로 이해된다. 일반적으로 쌍방독점 하에서의 가격결정에서는 유일한 해가 존재하지 않는다. 따라서 노사 당사자의 교섭력을 기반으로 한 협상의 과정이 해를 결정하게 된다. [그림 3-3]은 임금교섭과정을 임금인상률을 둘러싼 조정과정으로 묘사하고 있다.

[그림 3-3]에서 나타난 임금교섭과정으로부터 우리는 몇 가지 논점을 발견할 수 있는데, ①노조와 사용자의 최초 요구율(제시율) 수준은 어떻게 결정되는가? ②요구율과 제시율

간의 간극은 교섭을 통해 타결점을 찾아가게 되는데, 이때 어떤 요인들이 양측의 양보를 이끌어내는가? 그리고 ③최종 타결점은 어떻게 결정되는가 등이 그것이다. 이에 관해서는 노용진·이규용(2001)에서 상세하게 다루어졌으므로 여기서는 생략하기로 한다.

[그림 3-3] 임금인상 요구율과 제시율의 조정과정

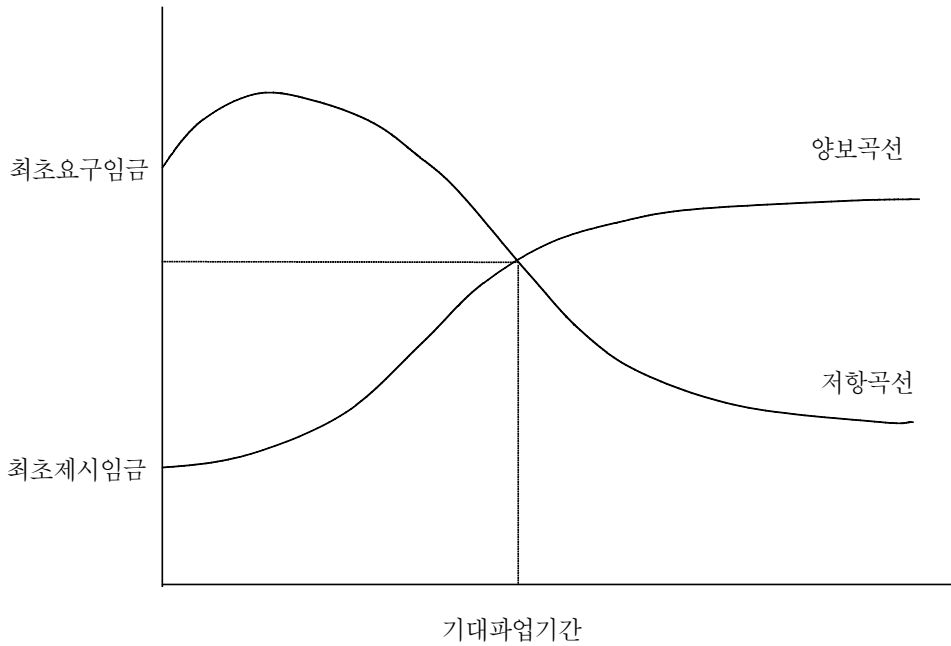


임금교섭과정 및 파업에 대한 체계적인 분석들은 Hicks(1966)에 의해 최초로 제공되었다. Hicks는 임금교섭이 진행됨에 따라 노사양측의 요구임금(asking wages)과 제시임금(offer wages)의 수준이 달라지는데, 최종적으로 양측이 합의하는 타결임금은 그 임금에 도달하기 위해 필요한 교섭기간의 함수로 파악할 수 있다고 보았다.

이때 노동조합은 최초에 요구임금을 높게 잡고 점차 교섭과정에서 요구를 낮춰가며 타협을 모색하게 되는데, 이로부터 우하향하는 노조의 저항곡선(resistance curve)이 도출된다. 반면에 사용자는 최초에 제시임금을 낮게 잡아 노조의 반응에 따라 제시임금을 올려가게 되는데, 이는 우상향하는 사용자의 양보곡선(concession curve)으로 표현된다. 노조의 저항곡선과 사용자의 양보곡선은 모두 교섭기간의 함수로서, 쌍방은 교섭과정을 통해 상대방의 의중을 확인하면서 타협점을 찾아가게 된다는 것을 보여준다.



[그림 3-4] 노조의 저항곡선과 사용자의 양보곡선



교섭과정의 결과를 예측하기 위해서는 우선 교섭당사자의 궁극적 목표를 명확히 할 필요가 있다. 교섭당사자의 목표는 주관적 기대효용(subjective expected utility) 함수로 묘사될 수 있는데, 수식으로 표현하면 (식 2-1)과 같다.

$$SEU = p(W) \cdot U(W) + [1 - p(W)] \cdot S(W) \text{ -----(식 3-1)}$$

여기서  $p(W)$ : 파업 없이 임금  $W$ 가 상대방에 의해 받아들여질 확률,

$U(W)$ : 임금  $W$ 가 주는 효용,

$[1 - p(W)]$ : 임금  $W$ 에 타결되기 위해 파업이 발생할 확률,

$S(W)$ : 파업발생에 의한 비효용.

노동조합이 효용을 극대화하기 위해서는 보다 높은 임금을 얻어냄으로 인한 기대효용에서의 한계적 증가(marginal increase)가 파업비용으로부터 발생하는 기대효용에서의 한계적 감소(marginal decrease)를 초과하지 않는 한도까지 임금인상을 요구할 것이다. 사용자 역시 낮은 임금에 타결함에 따른 기대효용의 한계적 증가와 파업비용에서 초래되는 기대

효용의 한계적 감소를 견주어 이를 초과하지 않는 한도내에서 낮은 임금인상률을 제시할 것이다.

한편 Ashenfelter & Johnson(1969)은 임금교섭과정에 비대칭적 정보의 상황이 존재한다는 점에 주목하여 임금교섭과정에 대한 새로운 분석틀을 제공하였다. 사용자는 회사의 지불능력에 대해 정확히 알고 있지만 노동조합은 회사의 지불능력을 정확히 알 수 없다는 것이다. 이때 노동조합이 사용할 수 있는 파업이라는 수단은 노동조합으로 하여금 회사의 지불능력에 대한 정보를 얻을 수 있는 구체적인 기제라고 할 수 있다. 파업을 통해 조합원들이 수용할 수 있는 임금인상률의 최저수준이 점차 드러나게 되는데, 조합원들이 수용할 수 있는 임금인상률의 최저수준은 회사의 지불능력에 대한 정보의 함수로 나타낼 수 있다.

파업이 발생하면 사용자는 임금인상을 줄임으로써 발생하는 이득과 파업으로 인해 발생하는 손실을 저울질한다. 사용자는 회사의 지불능력에 대한 정보를 정확히 알고 있기 때문에 노동조합의 요구수준, 즉 파업기간에 따라 이윤함수를 계산할 수 있다. 사용자는 기업의 이윤을 극대화하는 지점에서 노조의 임금인상 요구를 받아들이고 파업이 종료된다. 이 경우 파업기간을 포함하여 교섭타결에 이르는 기간은 최초의 노조요구임금, 최저수용가능 임금(=노조의 저항선) 등에 의해 영향을 받으며, 최초의 노조요구임금이 높으면 교섭기간은 길어진다.

### 3. 임금교섭기간의 분석

앞에서는 합의점을 예측하기 위한 분석모형을 소개하면서 노조의 저항곡선과 사용자의 양보곡선이 모두 교섭기간의 함수로 분석될 수 있음을 보였다. 여기에서는 거꾸로 교섭기간의 결정이 어떻게 결정되는지에 초점을 맞추고자 한다.

교섭기간의 장기화는 종종 기존협약이 만료된 이후까지도 교섭이 난항을 거듭하면서 무협약기간이 계속되는 상황(holdouts)이 발생하기도 한다<sup>13)</sup>. 교섭기간이 길어진다는 것은 그만큼 임금교섭과정의 거래비용이 증가한다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 노사 양 당사자가 교섭과정에 소요되는 인력 및 노력의 동원과 같은 직접적인 비용 이외에도 타결이 지연되면서 생산활동에 덜 집중함으로써 발생하는 간접비용(기회비용)도 증가하게 된다. 예컨대 임금교섭에서의 진전이 지지부진하면 세(勢)과시의 필요성에 의해 태업 등의 노동

---

13) 우리나라는 무협약기간의 발생으로 인한 혼란을 방지하기 위해 효력연장규정(노동조합 및 노동관계조정법 제32조 3항)을 두고 있다.

력 유실이 발생할 가능성도 그만큼 증가하게 되고, 극단적인 경우에는 파업으로 이어져 생산차질이 발생할 수 있다<sup>14)</sup>.

임금교섭기간에 관한 연구들은 임금교섭시점, 최초 요구율-제시율간 차이, 회사의 재정 상황, 파업여부, 정보의 양, 교섭관행 및 파업경험 등을 임금교섭기간에 영향을 줄 수 있는 주요 요인들로 제시하고 있다. 이밖에도 생산물의 특성, 생산기술, 경제적 여건, 교섭구조, 노사의 태도 등에서의 차이도 노사의 교섭력(bargaining power)에 영향을 주어 교섭기간에 일정한 효과를 미치는 것으로 파악되고 있다.

임금교섭기간에 영향을 미치는 가장 대표적인 요인으로는 학습효과를 들 수 있다. 매년(혹은 격년으로) 반복되는 교섭은 일정한 학습효과를 가져와 노사 양측이 일정한 교섭관행을 갖게 한다. 노사협의 및 합의의 일정한 관행이 정립되어 있거나 사전에 노사 상호간의 신뢰관계가 형성되어 있다면 교섭기간은 짧아질 수 있을 것이다. 임금교섭 관행이 정착되어 있지 않거나 상호신뢰가 충분히 이루어져있지 않다면 교섭기간 중에 처리하여야 할 장애물이 그만큼 많다는 것을 의미하므로 교섭에 소요되는 기간은 늘어나게 된다. 또한 이 경우에는 파업발생확률도 높아지는 것이 보통인데, 합리적인 교섭관행이 없는 경우 물리적 힘에 의지한 상대방의 제압을 필요로 할 것이기 때문이다.

기업의 경영상태에 관한 노사간의 정보공유도 교섭기간에 지대한 영향을 미칠 수 있다(Tracy 1986). 비대칭 정보모형(asymmetric information model)은 사용자는 기업의 재정상태에 대한 정확한 정보를 가지고 있지만 노동조합은 그렇지 못하다는 점에 기반을 두고 있다. 노동조합이 사용자의 지불능력이 어느 정도인지에 대해 불확실한 정보만을 가지고 있다면 그러한 정보격차를 줄이기 위해 교섭기간도 길어지고 노동조합측에서는 경영정보에 대한 구체적인 신호를 끌어내기 위해 파업을 이용할 가능성도 높아진다. 주로 일본의 실증분석 결과가 이러한 설명을 뒷받침하고 있다(Morishima 1991).

이와 같은 논지에 대해 상반된 의견도 존재한다. Ashenfelter & Johnson(1969)은 임금교섭 과정이 외관상으로는 노사양방의 교섭행위로 비춰지지만 실제로는 기업-노동조합간부-일반조합원의 세 당사자가 각각의 이해를 놓고 경합하는 이른바 3당사자 게임이라고 간주한다. 이 경우 노조간부들이 협상에의 부담감을 덜기 위해 일반조합원에게 모든 정보를 공

---

14) 파업의 경제적 손실은 사측에서 보면 생산활동의 중단에 의한 이윤 감소, 노측에는 노동제공을 안함으로서 발생한 노동소득의 감소, 경제의 한 부문에서 발생한 파업으로 인한 타부문에서의 생산 및 소비의 감소와 같은 사회적 비용으로 파악될 수 있다. 그러나 사측의 이윤감소는 재고량 조절, 가변비용 절약 등에 의해 부분적으로 상쇄되고, 노동소득의 감소는 파업기금 마련을 통해 일부 상쇄될 수 있기 때문에 파업으로 인한 경제적 손실은 실제 파업기간 중에 발생하는 생산량 감소분보다는 적다는 것이 통설이다(조우현, 2000).

개하지 않을 수 있기 때문에 노조간부와 일반조합원 간에 또 다른 정보의 비대칭성이 존재할 수 있다는 것이다. 기업과 노조간부가 경영정보를 충분히 공유한다 하더라도 그것이 곧바로 교섭기간의 단축이나 파업 가능성을 줄이는 방향으로 작용하지 않을 가능성이 있으며, 오히려 노조간부의 입장에서는 교섭기간을 전술적인 측면에서 고려하게 된다는 것이다. 특히 노사간 상호신뢰나 교섭관행이 충분히 정착되지 않은 경우, 교섭이 너무 일찍 타결되면 노조간부는 조합원들로부터 지나치게 많은 것을 양보한 게 아니냐는 의심을 받게 되므로 일정기간 교섭을 지속하면서 조합원으로 하여금 최저요구임금수준을 스스로 낮추도록 하여 노동조합에 대한 충성심을 유지하면서도 타협에 응할 수 있게 된다. 이러한 이유는 교섭기간이 늘어나는 요인으로 작용할 수 있다.

또 다른 견해는 기업경영정보가 노사양측에게 각기 상이한 기대를 형성하도록 하기 때문에 정보의 양이 많다고 해서 반드시 기대의 차이가 줄어들었다고 말할 수 없다는 것이다 (Kleiner & Bouillon 1988). 경기가 좋고 회사의 재정상황이 양호하면 회사가 조금 더 양보를 하더라도 조속히 교섭을 타결짓기를 희망하여 교섭기간은 줄어든다. 그러나 기업의 재정상황에 대해 정보가 불확실하여 노동자들의 기대치만을 높이거나 당사자들이 동일한 정보에 대해서도 상이하게 대응한다면 교섭은 오히려 장기화될 가능성도 적지 않다. 이 모형에서는 정보공유와 교섭기간의 관계에 대한 예측이 그리 간단하지 않다.

한편 파업이 교섭과정에 미치는 영향에 대해서도 상반된 연구결과가 나오고 있다. 파업을 통해 회사의 속내를 보다 빨리 포착하게 됨으로써 타결을 앞당기는 쪽으로 영향을 미칠 수 있는가 하면, 일단 파업에 들어가면 노사 양측의 보상심리가 작용하여 타결을 더욱 어렵게 만드는 측면도 있기 때문이다.

우리나라의 경우 교섭기간의 결정요인과 관련한 연구는 매우 미진한 실정이다. 각각의 효과가 어느 방향으로 더 강하게 영향을 미치는지에 대해서도 선형적으로 이야기 할 수 없다. 앞에서 지적한 논점에 대해서도 실증분석을 통해 충분히 검증되지 않으면 안 될 것이다.

#### 4. 분석모형

다양한 요인들의 영향으로 인해 일정 시점에서 교섭이 종료될 확률은 전형적인 생존분석(survival analysis)에 해당된다. 교섭기간의 결정요인 분석에는 Cox(1972)의 비례위험모형(proportional hazard model)이 이용가능하다.

$\tau_i$ 시점에서 교섭이 시작되어 일정기간  $t$ 가 지난 시점에서 교섭이 종료될 조건부확률은  $\theta(t | \tau_i) \cdot dt$ 로 표현된다. 여기서  $dt$ 는 구간(interval)의 길이를 의미하고  $\theta(t | \tau_i)$ 는 임금교섭의 해자드함수(hazard function)가 된다. 일반적으로 해자드함수는

$$\theta(t | \tau_i) = \theta_0(t) \cdot p(\tau_i | \tau_i + t) \text{ -----(식 3-2)}$$

로 정의되는데,  $\theta_0(t)$ 와  $p(\tau_i | \tau_i + t)$ 는 양(+)의 값을 가지며 각각 해자드함수의 규모와 형태를 결정하는 인자이다. 개별 교섭단위와 결합된 일련의 설명변수  $Z^*$ 를 도입하여  $p(\cdot)$ 를 재정의하면

$$p(\tau_i | \tau_i + t) = \exp[\beta_1 \cdot Z_1(\tau_i) + \beta_1 \cdot Z_2(\tau_i + t)] \text{ -----(식 3-3)}$$

이 된다.

위와 같은 Cox 모형에서 설명변수에 해당되는  $Z_1$ 은 교섭시작 시점에서의 설명변수 벡터로 교섭의 전 과정에 걸쳐 변하지 않는 요소들이고  $Z_2$ 는 현재 시점에서의 설명변수 벡터를 각각 의미한다. 이때 우도함수(likelihood function)에 의해 추정되는 파라미터는  $\beta_1$ ,  $\beta_2$  및  $\theta_0(t)$ 가 된다.  $\theta_0(t)$ 는 모든 설명변수들의 영향이 전혀 없는 상태의 해자드확률, 즉 기저위험함수(baseline hazard function)라고도 불린다. 덧붙여 설명변수들이 시점에 따라 변하지 않는다고 가정하면,

$$\theta(t) = \theta_0(t) \cdot \exp[Z_i \cdot \beta] \text{ -----(식 2-4)}$$

로 정리된다.

여기서  $\beta = [\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_p]$ 가 설명변수의 효과를 보여주는 회귀모형 계수이다. 임금교섭기간의 분석에서  $\beta$ 는 일정 시점에서 임금교섭이 타결되어 종료되는데 각각의 요인들이 미치는 효과로 파악될 수 있다. 따라서  $\beta$ 가 양(+)의 부호를 가지면 해당 설명변수는 교섭기간을 줄이도록 영향을 미치는 것으로, 반대로  $\beta$ 가 음(-)의 부호를 가지면 해당 설명변수는 교섭기간을 늘이도록 영향을 미치고 있음을 의미하게 된다.

### 제3절 임금교섭구조 국제비교

#### 1. 미국

##### 가. 교섭구조

미국에서는 단결권 등 노동기본권이 헌법상으로 보장되어 있는 것이 아니라 철도종사자나 민간부문 근로자에게 적용되는 개별적인 노동입법에 의해서 승인되고 있어 교섭구조가 단일하게 형성되어 있지 않다. 대부분의 민간부문 노동자에게 해당되는 Wagner법과 Taft-Hartley법에서 정하고 있는 단체교섭제도의 주요한 특징은 다음과 같다. 우선, 노동조합은 근로자들의 자주적인 조직체라는 사실만으로 단체교섭의 주체가 될 수 있는 것이 아니라 특유한 제도인 적정교섭단위의 결정과 배타적 교섭대표의 선출이라는 과정을 거쳐서 교섭대표로 선출되어야만 단체교섭의 주체가 될 수 있다. 교섭단위에서 한 노동조합이 배타적 교섭대표로 인정되면 소속 조합원만이 아니라 단위 소속 미조직 근로자의 이익도 대변하게 된다(김황조 1995). 따라서 적정교섭단위의 결정과 배타적 교섭대표의 선출이 매우 중요한데 법에 의해 NLRB(National Labor Relations Board)가 광범위한 재량권을 가지고 결정과정을 관리하고 있다.

<표 3-2>에서 보는 바와 같이 임금교섭에 참여하고 있는 당사자는 노동조합의 경우 산업(업종)별 노동조합과 지부노조 그리고 사용자의 경우 산업(업종)별 사용자단체나 개별 사용자이다. 중앙의 노사단체는 임금교섭에 관여하지 않고 노사관계와 밀접한 관련이 있는 정치, 경제, 사회 정책을 행정기관이나 입법기관이 입안할 때 로비를 통해 의견을 전달하는 역할을 할 뿐이다.

미국의 단체교섭 구조의 특징은 분권화 현상(decentralization)이 두드러져 산업차원의 단체교섭보다는 기업 내지 공장 단위의 지부노조(local union)에 의한 기업·공장차원의 단체교섭이 일반적이다. 특히 제조업의 경우에는 단일공장 혹은 기업단위로 독자적으로 교섭하는 것이 하나의 표준으로 되어 있다. 한편, 여러 노조가 연합전선을 펴는 경우도 있고 자동차 산업처럼 전국차원의 교섭도 이루어지는 등 다양한 교섭구조를 가지고 있다. 이러한 모습을 보다 자세히 보면 다음과 같은 유형으로 나눌 수 있다(김황조 1995).

<표 3-2> 미국의 임금교섭구조

	노동조합	사용자	정부
국가수준	AFL-CIO	상공회의소, 전국제조업자 협회	비개입
산업/지역수준	산별(업종)노조	사용자단체	비개입
기업/작업수준	지부노조	사용자	NLRB -배타적 교섭대표 선출관리 -적정교섭단위 결정

주: 음영으로 되어있는 부분의 해당자만 교섭에 참가함.

### 1) 1개 사용자 대 1개 노동조합 교섭

특정지역 한 곳에만 공장을 두고 있는 사용자 또는 복수의 공장을 여러 지역에 두고 있는 사용자와 하나의 전국적 조직인 산업(업종)별 조합(national union) 또는 하나의 지부 노동조합(local union)이 교섭당사자가 되는 경우이다. 규약상 지부노동조합은 요구안의 작성·타결까지 일체의 권한을 인정받고 있지만, 대체로 전국조합의 방침에 따른다. 동일지역 및 동종 산업의 주도 기업에서의 교섭내용과 결과가 타 기업에게 전파되는 패턴교섭이 주요 방식으로 사용된다.

### 2) 연합교섭(Coalition Bargaining or Association Bargaining)

복수의 지부노조가 연합하여 이에 대응하는 하나의 사용자 혹은 사용자집단과 교섭을 하는 형태이다. 연합교섭은 다수의 지부노동조합이 연합하여 단일교섭위원회를 구성하는 방식으로 진행되는데 여기서 체결된 단체협약의 해석 및 실시여부의 권한은 각 지부노동조합이 보유하고 있다. 이러한 연합교섭은 임금 및 고용조건을 평준화시키려는 한 산업내의 여러 지부노동조합들의 노력으로부터 시작되었다. 사용자는 공식적인 사용자단체에 가입할 경우 여러 의무조항을 준수해야 하기 때문에 이를 피하기 위하여 한시적이고 비공식적인 사용자집단에 참여하여 연합교섭을 하게 된다.

### 3) 다수 사용자 대 전국노동조합 교섭

한 지역의 다수 사용자 대 전국적 산업(업종)조합간의 교섭이다. 일반적으로 개인기업의 수가 상대적으로 많은 곳, 기업 당 평균 근로자수가 상대적으로 적은 곳, 대도시와 같이 기업들이 한 곳에 밀집되어 있는 곳, 기업간의 경쟁이 심한 곳, 노동조합 조직률이 전국평균을 넘는 곳 등에서 흔히 존재한다. 노동조합 측에서는 노동조건의 평준화, 파업기금 공동조성의 필요성, 단체교섭 사항의 전문화·복잡화 등으로 인하여 전국적 산업단위의 교섭을 희망하는 경향이 증가하고 있으며 또한 이를 통해 전국적 산업(업종)조합의 통제력을 강화하고자 한다.

#### 4) 2단계 교섭

다수의 공장이 있는 기업체의 경우 전체 회사수준의 규칙제정 등은 회사수준에서 교섭을 하고, 작업속도, 선임권 등은 지역공장단위로 교섭하기도 한다. 전국적 산업(업종)조합은 지부 단위노동조합 대표자들로 구성된 협의위원회(conference board)를 구성하여 주요 협약안을 전체 회사수준의 사용자대표와 교섭하며, 그 단위노조 대표자들은 소속 공장으로 돌아가 사용자측 지역공장책임자(supervisor)들과 그 지역 공장의 문제를 가지고 다시 교섭을 진행한다.

#### 나. 교섭내용

단체교섭의 내용은 일반적으로 임금수준 및 구조, 채용·승진 등의 인사관리부문, 작업속도 및 시간, 생산방법 등의 생산관리부문, 고충처리절차 등의 기타 사항으로 나눌 수 있다. 2001년의 경우 임금인상, 고용보장, 연금과 퇴직금 등이 주요 교섭내용이 되었으며 각 내용별로 보다 더 자세히 언급하면 다음과 같다.

임금인상의 경우 전체 경제에서 실업률이 완만하게 증가하고 있지만 숙련기술자나 고급기술자에 대한 인력부족현상이 계속되고 있는 상황에서 노동조합은 이들에 대한 임금인상을 강력히 요구하고 있다. 고용보장과 관련하여 노동조합은 고용보장을 위해서 단체협약에 여러 가지 고용 보장조항(재고용 우선권 부여, 하청의 제한, 공장폐쇄의 사전예고, 고용승계조항 등)의 삽입을 요구하고 있으며 조합원들이 가진 기술의 진부화를 막으려고 다양한 교육훈련제도를 요구하고 있다(이영면 2001).

연금과 퇴직금과 관련하여 연금과 퇴직금의 지급방식, 지급수준 등은 단체교섭의 오랜



이슈가 되어 왔다. 한편, 기타 주요한 교섭 이슈로는 급속히 증가하고 있는 의료보험비용에 대한 부담을 어떻게 나눌 것인가의 문제와 강제성을 띤 초과근무나 유급휴가와 복리후생 등에 관한 문제가 있다.

#### 다. 정부의 역할

미국의 단체교섭에서 정부는 단체협약에 성문법적 정당성을 부여하고 제정된 법률에 근거하여 노사자율 교섭을 보장하는 정도의 소극적 역할을 수행할 뿐이다. 즉, ‘단체교섭 과정’에 대한 개입을 자제하고 ‘단체교섭 결과’에 대한 법적 집행에 상대적으로 많은 비중을 둔다고 볼 수 있다.

미국 정부는 노동조합을 양성화시키는 법 제정을 통해 초기 단체교섭을 정착시키는 데 중요한 역할을 했는데, 예를 들어 뉴딜 정책의 일환으로 1935년 제정된 전국노사관계법(National Labor Relations Act)은 기존에 관례적으로 받아들였던 단체협약에 있어서 법적 효력을 인정하도록 하였다. 이후 연방고용법(1988년 제정), 종업원거짓말탐지기보호법(1988년 제정), 작업장에서의 마약퇴치법(1988년 제정), 종업원 조정 및 재훈련통치법(1988년 제정), 시민권리법(1991년 제정) 등을 통해 정부는 노사 양당사자들이 노사관계를 설정하고 고용조건을 정할 수 있도록 일련의 기본적인 규칙들을 제정하였다.

정부는 전국적 수준에서 임금 문제와 관련해서 1970년대 말까지 비공식적으로 개입하여 왔다. 예를 들어 1970년 대 오일위기가 닥쳤을 때 정부는 물가인상 억제를 위한 소득정책을 실시하기 위해 소극적·비공식적으로 노동조합에게 협조와 임금인상 자제를 요구하였다(윤진호 1999). 뉴딜 정책 이후 지속되어 온 노동조합과의 협조관계는 1981년 레이건 정부 이후 적대적 관계로 변화되어 정부는 항공관제사 파업에 대해 대량해고를 실시하고 교섭권을 박탈하는 등 반노조적 입장을 취했고 이후 보수당이 집권하는 동안 불간섭주의를 채택하였다. 그러나 1990년대 이후 세계화에 대응하여 정부는 국회산하 특별위원회를 두고 노사의 의견을 수렴해 미국 노사관계제도의 개선을 시도하기도 하였고 우편배달노동자와 향만운송노동자의 파업에 대해 조정, 중재에 나서기도 하는 모습을 보이기 시작하였다.

산업별 혹은 기업별 노사관계에 대한 정부의 개입은 소극적·비공식적인 경로를 통해 지속되었다. 단체교섭의 중재를 위한 Federal Mediation and Conciliation Service(FMCS) 등이 있지만, 정부가 직접적으로 개입한다기 보다는 중재위원회를 통해 우회적으로 간여한다고 할 수 있다. 한편, 노사분쟁이 심각하여 국가의 이익을 크게 훼손할 경우 쟁의행위를

중단시킬 것을 권고하는 권한(Taft-Hartley Act)이 행정부에게 있으나, 쟁의행위의 중단을 권고할 뿐 공식적으로 단체교섭을 진전시키는 조치는 취할 수 없어 정부가 개별 사안에 대해 개입하는 것은 소극적이며 비공식적으로 이루어진다고 할 수 있다.

## 2. 영국

### 가. 교섭구조

영국의 단체교섭은 미국과 달리 성문법에 의해 규정되고 있지 않고 관습에 따라 수행되고 있다. 영국 노동조합의 성장과 경제, 사회적 환경에 따라 단체교섭은 여러 가지 모습으로 변화하였는데 제1차 세계대전 이전까지는 대체로 지역 단위 교섭이 주류를 이루다가 제1차 세계대전 이후에는 산업별 교섭으로 변모하게 되었고, 제2차 세계대전 이후에는 산업별 교섭에 직장별 교섭형태가 가미되어 전국수준의 협약을 보완하는 형태를 띠었다(허찬영 2001).

1968년 도노반보고서(Donovan Report)에서 사업장별 교섭을 권장하면서부터 단일사용자 교섭이 출현하여 최근의 경우 민간부문에서는 기업이나 공장수준에서 단체교섭이 행해지는 경우가 점차 증가하고 있으나 아직도 공공부문에서는 전국적 교섭이 우위를 차지하고 있다. 전체적으로 보면 기업별 협약이 확산되는 추세여서 1980년 초반 이후 전국차원 부문별(산별)협상이 급감하고 있으나 일부에서는 산별 교섭이 여전히 중요하게 인정되고 있다. 기업별 협약이 확산됨에 따라 30%에 머무는 노동조합 조직률과 병행하여 단체협상 적용 대상 근로자의 비율도 35%(단 민간부문 20%)에 불과하다(표 3-3 참조).

영국의 임금교섭 구조를 살펴보면 <표 3-4>와 같이 나타낼 수 있다. 영국도 미국의 경우와 같이 중앙의 노사단체가 임금교섭을 직접 수행하지는 않는다. 노동조합의 경우 산별(업종)과 지역수준의 노동조합과 작업장 수준의 근로자 대표(직장위원 shop-steward)가 단체교섭에 참가하며, 사용자의 경우 사용자단체와 개별 사용자가 파트너를 이루어 교섭에 응한다. 한편, 주의할 점은 국가수준의 임금교섭이 언제나 존재하지 않았다는 것은 아니다. 1970년대 중반 소득정책(incomes policy)으로 노사정이 함께 모여 임금인상자제, 고용안정, 물가안정 등을 합의하였던 적도 있으나 1979년 보수당 정부가 등장한 이래 이러한 국가수준의 임금교섭은 사라지게 되었다.

<표 3-3> 영국의 단체협약 적용률(1950~1998)

(단위 : %)

단체교섭의 정도 (extent)와 성격	단체협약 적용율 (%)						
	1950	1960	1970	1980	1984	1990	1998
임금이 단체교섭에 의해 결정되지 않음	20	25	30	30	40	50	76
임금이 단체교섭에 의해 결정됨	80	75	70	70	60	50	24
산업이나 지역수준에서의 복수사용자단체교섭	60	45	35	30	20	10	4
회사나 공장수준에서의 단일사용자단체교섭	20	30	35	40	40	40	20
위의 추정이 나온 출처	여러 출처	여러 출처	여러 출처	WIRS 1	WIRS 2	WIRS 3	WERS 4

주: 1998년 수치는 추정치임.

자료: Brown, Marginson, and Walsh(1995), *Management: Pay Determination and Collective Bargaining*

정주연(2002), 「영국과 미국의 노사관계」, 한국노동연구원 노사관계고위지도자과정에서 재  
인용.

<표 3-4> 영국의 임금교섭구조(민간부문)

	노동조합	사용자	정부
국가수준	TUC	CBI	중앙정부
산업/지역수준	산별, 업종, 지역, 일반노조	사용자단체	
기업/작업수준	shop-steward	사용자	

주: 음영으로 되어있는 부분의 해당자만 교섭에 참가함.

영국의 단체교섭의 형태를 <표 3-5>에서 살펴보면 크게 복수사용자 교섭과 단일사용자 교섭으로 나누어지고 있는데, 직종간 부문간 구분없이 단일사용자 교섭의 비중이 늘어나고 있음을 확인할 수 있다. 여기서 단일사용자 교섭(single-employer bargaining)이란 기업별, 사업장별 또는 작업장별 교섭에서 유래된 것으로, 직장위원회 대표 또는 직장위원회와 사용자 협회에 가입하지 않는 사용자간에 교섭하는 제도이다. 이에 비하여 복수사용자 교섭(multi-employer bargaining)이란 전국 단위의 산별(업종), 지역, 일반 노조와 사용자단체간에 특정 조합원들에게 적용되는 임금 등의 내용을 교섭하는 형태를 뜻한다.

<표 3-5> 영국의 임금인상에 영향을 미친 교섭형태에 대한 평가

(단위 : %)

		생산직근로자		사무직근로자	
		복수사용자교섭	단일사용자교섭	복수사용자교섭	단일사용자교섭
민간부문	1980	42	58	19	89
공업	1984	40	60	19	89
(industry)	1990	36	64	30	70
민간부문	1980	56	44	28	72
서비스업	1984	53	47	30	70
(service)	1990	35	65	26	74
공공부문	1980	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	1984	79	21	85	15
	1990	74	26	80	20

주: 각각의 수치는 단체교섭에 의해 임금인상률이 결정되는 근로자 중에서 복수사용자 교섭이나 단일사용자 교섭에 의해 임금인상률이 결정되는 근로자 비율임.

자료: U.K., *Workplace Industrial Relation Survey(WIRS)*, 1992.

허찬영(2001), 「영국의 노사관계」, 한국노동연구원 노사관계고위지도자과정에서 재인용.

복수사용자 교섭을 종결할 때 맺는 임금협약에는 표준협정, 부분협정, 최저기준협정의 3가지 유형이 있으나 영국의 경우 이 중 부분협정과 최저기준협정이 주로 사용되고 있다. 표준협정(standard agreement)이란 조합원들에게 실제로 적용될 표준을 설정하고 각 기업에 이를 준수토록 하는 것이며, 부분협정(partial agreement)이란 단체협약 내용의 일부 사항을 결정하고 나머지 사항들에 대해서는 기업이나 사업장별 교섭을 통하여 결정토록 하는 것이다. 최저기준협정(minimum agreement)이란 조합 내 근로조건이 가장 열악한 기업에 적용될 단체협약 내용만을 결정하여 이를 준수토록 하고, 나머지 사업장에 대해서는 각 사업장별 교섭을 통하여 근로조건을 결정토록 하는 것이다(허찬영 2001). 따라서 복수사용자 교섭이 이루어지는 경우에도 개별 사업장 단위의 부차적 교섭은 일정 범위에서 임금을 결정할 수 있는 자율성을 가지게 된다.

#### 나. 교섭내용

영국의 경우 고용계약 및 조건 혹은 작업환경 조건, 근로자의 고용과 해고 또는 정직, 징벌사항, 근로자들 또는 근로자 그룹간의 작업 및 업무의 분담, 노동조합원의 자격, 비회원과의 관계, 노동조합 간부를 위한 시설과 편의제공, 그리고 위와 관련되는 사항에 대한

협의 및 상담절차 등과 같은 사항이 법적으로 단체교섭에 포함될 수 있도록 보장받고 있다. 따라서 노동조합과 사용자는 단체교섭에 의거하여 <표 3-6>와 같은 사항을 단체협약에 포함하고 있다.

<표 3-6> 영국의 단체협약에 포함되는 사항

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 피고용인의 직책 및 등급에 따른 급여요율</li> <li>2. 공휴일과 병가 부여에 대한 사항</li> <li>3. 노동시간</li> <li>4. 초과 근무시간에 관한 협정</li> <li>5. 노동조합 활동을 위한 시간의 할애에 관한 사항</li> <li>6. 사업장 내에서의 노동조합 모임을 위한 사항</li> <li>7. 징벌과 고충처리 절차</li> <li>8. 잉여 노동자 해고 절차</li> <li>9. 노동조합과 고용주 사이의 분쟁해결을 위한 절차</li> </ol>
--

자료: U.K., *The Trade Union and Labour Regulations Act: TULR*, 1992, 제173조.  
 허찬영(2001), 「영국의 노사관계」, 한국노동연구원 노사관계고위지도자과정에서 재인용.

#### 다. 정부의 역할

불문법과 자율주의 전통이 강한 영국에서 정부의 역할은 매우 미미하였고 노조의 임금억제를 요구하는 전국수준에서의 교섭 시도도 몇 차례 있었으나 대부분 실패하였다. 다만, 비공식적으로 영국노총(TUC)과 집권 노동당 사이의 정책 협의 수준의 개입은 여전히 진행되고 있다. 역사적으로 정부의 역할을 검토하면 다음과 같이 정리할 수 있다.

제2차 세계대전 이후 영국에서는 완전고용과 복지국가정책이 확립되었고, 전통적으로 노사자치주의의 전통이 강했다. 따라서 노사관계에 대한 정부의 개입은 자유방임주의의 확충을 위해서 또는 노사 당사자 사이에 해결되지 않는 경우에 한해서만 이루어지는 등 최소화되어 왔다(허찬영 2001). 완전고용과 노사자율이라는 원칙은 1970년대 말까지 유지되었고 노동조합은 노동당 정부를 통해 정치 및 정부정책에 개입하였다.

그러나 1970년대 들어 기존체제는 동요되기 시작하였다. 1970년 중반 실업률과 물가상승률이 동시에 높아지는 인플레이션이 발생하자, 노동당 정부는 노동조합의 협조를 바탕으로 한 자율적 임금억제정책을 소득정책의 하나로 추진하였다. 그러나 이는 정부의 적극적 의지의 결여와 작업장 수준에서의 노동조합과 사용자의 중앙단체의 의사결정에 대한 반발로

말미암아 결국 실패로 끝나게 되었다

1980년대와 90년대에 보수당정권이 집권하면서 자율주의 노사관계에 중요한 변화가 나타났다는데, 기존의 관행에 반하여 정부는 노동조합의 활동을 제한하는 법률을 성문법화하려는 시도를 취하였다. 대처 보수당 정부는 영국병의 근원이 강력한 노조에 있다고 보고 노조를 약화시키기 위한 정치적 분위기 조성과 법을 제정하였다. 특히, 대처정부는 노동조합 및 노조 간부의 활동에 대하여 포괄적인 면책특권을 부여하고 있는 1906년의 노동쟁의법(Trade Disputes Act)을 무력화시키는데 법률개정의 초점을 맞추었다. 1980년, 1982년, 1984년, 1990년의 고용법(Employment Act)과 1984년의 노동조합법(Trade Union Act)을 통하여 파업을 할 수 있는 노조권한을 제한하고, 클로우드즈 샵(Closed shop) 규정을 폐지하였으며, 노조 내부의 운영에 대한 정부의 규제를 늘리면서 노조 및 간부의 면책범위를 대폭 축소시켰다. 또한 1993년에는 노동조합 개혁과 피용자의 권리에 관한 법(Trade Union Reform and Employment Right Act)을 제정하여 노동쟁의 찬반투표 실시에 대한 구체적인 요건을 규정하였다(허찬영 2001).

1997년 5월 노동당이 재집권한 이후 TUC와 노동당 지도부와의 비공식적인 회합이 계속되고 있다. 토니 블레어 총리 당선 이후 TUC는 총리와 여러 차례 만남을 가졌고 정부 주요 부처에 친노조적 장관들이 임명됨으로써 이들과도 긴밀한 연락관계를 유지하고 있다. 이러한 변화는 정부가 임금결정에 다시 개입하는 현상을 초래하였다. 예를 들면, 보수당 정부 때 산업별로 최저임금을 결정하였던 정부의 최저임금 결정기능이 1999년에 전국적 최저임금을 결정하는 방식으로 변화되어 다시 등장하였다. 그러나 개별 사업장 단위에서의 단체교섭에 대한 정부의 무개입 기조는 계속되고 있다.

### 3. 독일

#### 가. 교섭구조

독일의 교섭구조는 법에 의거 <표 3-7>과 같이 산업별 단체교섭과 기업내 교섭으로 이원화되어 있다. 산업별 단체교섭은 단체협약법(1918년 제정, 1928, 1969, 1979년 개정)에 법적인 기반을 두고 있으며, 본 법에서는 교섭당사자를 개별 사용자, 사용자협회 및 산업별 노동조합으로 규정하고 있다. 이러한 법적 정의에 의해 노동조합의 상대가 되는 사용자의 성격에 따라 단체교섭은 3가지 형태로 수행된다. 먼저, 산업별로 사용자단체와 노동조합간

의 단체교섭이 이루어지는 경우로 은행업, 보험업 등 서비스산업과 건축업 및 제조업의 일부가 이에 해당된다. 그 다음으로 특정산업의 지역별 사용자 연합단체와 그 산업의 지역별 노조간의 단체교섭이 이루어지는 경우로 위에서 열거된 서비스 산업을 제외한 거의 대부분의 단체교섭에서 행해진다. 마지막으로 개별 사용자와 산별노동조합간의 교섭이 있는데 소규모 기업의 사용자들이 자신이 속한 산업의 사용자단체에 가입하지 않을 때 사용자들은 개별적으로 해당 산업의 노동조합과 협상을 하여 자신의 기업만을 위한 기업단체협약을 체결하게 되는 경우로 그렇게 많은 사례로 존재하지는 않는다.

<표 3-7> 독일의 임금교섭구조

	노동조합	사용자	정부
국가수준	DGB	BDA	
산업/지역수준	산별노조	사용자단체	
기업/작업수준	works council		

주: 음영으로 되어있는 부분의 해당자만 교섭에 참가함.

이러한 산업별 교섭과 병행하여 기업내 교섭이 존재한다. 공장조직법(1952년 제정, 1972년, 1976년, 1988년 개정)에 근거하여 5인 이상의 근로자가 있는 기업에는 공장평의회(Works Council)가 구성되도록 되어 있는데 산별노조가 체결하는 단체교섭이 노동조건 및 경제조건의 규정에서 최우선적인 효력을 갖기 때문에 공장평의회에서 체결된 사업장협정은 단체협약의 기준을 위반할 수 없으며 단지 그에 부수적인 지위만을 갖는다(강신준, 2001). 공장평의회를 구성하는 해당 기업의 근로자대표는 노동조합의 소속을 전제로 선출되지 않는다. 근로자대표와 기업주대표는 주로 투자여부, 신기술도입, 인원배치 등 기업경영상의 의제를 결정하는 것을 핵심활동으로 하고 있으며 임금의 경우 산별교섭에서 허용한 범위 내에서 조정할 수 있을 뿐이다. <표 3-8>은 독일의 이원적 단체교섭체계를 특징적으로 정리한 것이다.

<표 3-8> 독일의 이원적 교섭체계

	산별 단체협상	사업장 협상
이해관계	노동력의 “판매조건”	노동력의 “사용조건”
이해당사자	산별노조와 사용자단체	사업장평의회, 경영진
관철양식	협상, 합의, 노동쟁의	협상, 합의, 노동쟁의 배제

자료: 황기돈(2001), 「독일의 임단협체계-구조와 최근 동향」, 『임금연구』, 제9권 제1호(2001년 봄호).

## 나. 교섭내용

산업별 교섭은 임금인상을 주요한 전통적인 의제로 다루고 있으나 통독 후 경제상황이 악화되어감에 따라 실업률이 급상승(1970년 0.78%에서 1994년 6.9%)하면서 고용안정이 핵심적 의제로 등장하고 있다. 경제상황의 악화와 더불어 유럽통합의 부담을 독일경제가 지면서 노동조합은 작업과정의 합리화·기계화로부터의 노동자를 보호하고 직업안정 혹은 일자리 보호의 수단을 강구하고 있다. 이에 따라 노동조합은 근로시간 단축과 인센티브 임금체계의 도입과 같은 요구사항을 단체교섭의 주된 목표로 삼고 있다.

한편, 기업내 교섭을 주도하는 공장평의회에 의한 협상에서는 다음과 같은 내용들이 포함되고 있다. 회사내의 질서유지와 근로자의 행위문제, 하루 노동의 시작과 종료 그리고 휴식시간에 관한 문제, 임금의 지급시기와 방법에 관한 문제, 개별 근로자의 휴가기간의 확정과 휴가예정표에 관한 문제, 정상근무시간의 일시적 단축과 연장에 관한 문제, 근로자의 행태나 업무수행을 감시하기 위한 장비의 도입과 사용에 관한 문제, 생산계획, 안전사고와 직업병의 방지와 건강보호에 관한 문제, 식당 등을 포함하는 사회복지시설의 구조와 관리에 관한 문제, 임금산정기준의 수립, 새로운 임금지급방식의 도입과 적용에 관한 문제, 종업원의 고용과 해고 등과 같은 인사문제 등이 주요 내용이 된다(김황조 1995).

## 다. 정부의 역할

정부는 전통적으로 단체교섭에서 자율교섭이 원만히 진행될 수 있는 여건을 조성하는데 자신의 역할을 집중시켜 왔다. 즉, 독일은 광범위한 노동법 체계를 가지고 있기 때문에 노동시장과 노사관계에 대하여 정부의 가장 중요한 개입수단은 입법 활동을 통한 것이다.

집단적 노사관계에 대한 정부의 입법은 단체교섭에 관한 법, 노사분규에 관한 법, 공장평의회에 관한 법, 그리고 대기업 감사역회에 관한 법으로 분류할 수 있으며 이러한 법들은 주로 절차에 관한 것을 규정하고 있다(김황조 1995). 임금과 근로조건 등과 같은 실제적인 것은 노사에게 일임하여 정부는 실질적인 노사자치원칙이 관철되도록 하고 있다. 이러한 정부의 역할은 노동법원의 운영에서도 드러난다. 즉, 노동법원은 노사간 단체교섭의 관행과 관련한 주요한 해석을 제공하여 왔는데 산별교섭이나 사업장 내 교섭에 의해 결정된 임금이나 근로조건 등 교섭내용에 대한 판단을 제공하는 대신 평화로운 쟁의행위를 했느냐 안 했느냐에 대한 일관성 있는 해석을 제공하여 노사간 갈등의 증폭을 방지하는 역



할을 하고 있다.

이러한 정부의 무개입적인 태도는 독일의 노사관계가 제도화된 초기부터 형성된 것은 아니다. 1970년대 중반의 경우 정부는 노사와 더불어 소득정책(incomes policy)에 대한 합의를 만들면서 임금안정, 고용안정과 더불어 물가안정을 꾀하기도 하였다. 그러나 독일중앙은행이 이러한 정부의 소득정책에 반하여 독자적인 고금리 금융정책을 집행하면서 노사정간 합의된 임금인상을 무력화하였다. 사용자로서는 임금인상과 고금리를 동시에 감당할 수 없었던 것이고 정부의 경우도 재정적자와 고금리 정책을 동시에 집행하기 어려워졌던 것이다. 그런데 중앙은행의 이러한 정책은 기업들의 경쟁력 강화노력으로 연결되면서 경제 성장을 가져오게 되었고 따라서 정부의 단체교섭에 대한 직접적인 개입정책은 폐기되기에 이르렀던 것이다. 결국 1970년대 후반이후 단체교섭에 대한 정부의 개입은 극히 드물게 이루어졌고, 노사 양 당사자가 자발적인 조정제도를 가지고 있었기 때문에 정부중재의 필요성은 크지 않았다.

그러나 독일 통일 후 심각해진 실업문제를 해결하기 위해 노동조합은 정부로 하여금 노사정 협의에 참가할 것을 요청하였고 마침내 1998년 국가수준에서 ‘일자리를 위한 연대’라는 노사정 합의가 만들어지게 되었다. 따라서 정부의 노사정 협의에 대한 참여가 부분적으로 존재하게 되었지만 그 결과가 산별수준과 기업단위의 교섭을 통제하는 정도는 크지 않다.

#### 4. 스웨덴

##### 가. 교섭구조

세계화와 유럽통합은 스웨덴의 단체교섭을 획기적으로 변화시켰다. 스웨덴의 단체교섭은 전통적으로 중앙 수준, 산업 수준, 기업 수준의 세 단계에서 행해져 왔으며 1956년부터 1982년까지는 스웨덴생산직노동총(LO), 민간부문노동조합교섭카르텔(PTK)과 스웨덴사용자협회(SAF)간에 중앙교섭이 일반적인 관행으로 되어왔다. 중앙협약은 대개 일종의 권고로서 효력발생 전에 각 협약참가 조합으로부터 승인을 받았으며, 중앙협약이 비준되면 산업별·지역별 협약을 통하여 세부적인 적용세칙이 작성되었다(인수범 1998).

그러나 1980년대 중반 이후 사용자단체의 거부와 고임금 노동자들의 반발로 국가수준의 중앙교섭이 중단됨에 따라 스웨덴의 단체교섭은 산업별 교섭(sectoral bargaining)과 지부

별 교섭(local bargaining)으로 나누어 진행되기 시작하였다. 그러나 미국이나 영국과 같이 지부별 교섭이 핵심적인 역할을 하는 것이 아니라 산업별 교섭이 그 역할을 하고 있다. 특히 기계금속산업노동조합이 전체 교섭을 주도하게 되어 중앙교섭의 붕괴가 분권화의 급속한 증가로 이어지지 않게 하고 있으며 기능적으로 중앙교섭의 역할을 대신하고 있어 스웨덴의 중앙집중적 교섭구조의 틀은 지속되고 있다고 평가된다.

<표 3-9> 스웨덴의 임금교섭구조

	노동조합	사용자	정부
국가수준	LO, PTK	SAF	중앙정부
산업/지역수준	산별노조	사용자단체	
기업/작업수준	지부노조	사용자	

주: 음영으로 되어있는 부분의 해당자만 교섭에 참가함.

공공부문의 경우 전국적 수준의 교섭에서는 일반적인 근로조건과 평균 임금인상률만을 정하고 구체적인 임금인상에 대해서는 지부(중앙 또는 지방 정부기관의 부처)별 교섭을 통해 확정하고 있다. 이에 비해 민간부문의 산업별 교섭은 평균 임금인상률 외에 노동자집단을 몇 개의 임금집단으로 나누어 각 임금집단의 평균임금까지 정해놓고 있으며, 이러한 산업별 교섭기준을 바탕으로 지부(기업이나 공장)별 교섭이 이루어진다(인수범 1998).

#### 나. 교섭내용

스웨덴에서는 사용자와 근로자간의 관계에 관련된 모든 사항을 교섭의 대상으로 한다는 일반적인 원칙이 존중되고 있으나 실제 교섭에서는 노조원과 직접적인 관련이 없는 기업 경영상의 사항들도 대상이 되어 왔다. 특히 1976년 공동결정법에 의하여 단체교섭의 대상 항목이 크게 확대되면서 생산관리, 재고관리, 마케팅 등 전통적으로 단체교섭 대상이 아니었던 사항들도 교섭대상에 포함되었다(김황조 1995).

#### 다. 정부의 역할

일반적으로 유럽 선진국의 노사관계는 노동법이나 정부의 직접적인 규제보다는 노사간의 자율적인 단체협약을 통해서 노동조건이 결정되는 특징을 보인다. 따라서 정부의 개입

은 노사의 단체교섭 과정에 일방적이라기보다는 상호 작용하는 방식으로 이루어지거나 비공식적인 통로를 활용하는 방식으로 이루어졌다.

스웨덴에서 단체교섭에 대한 정부의 개입도 위와 같은 일반적 경향성을 따르고 있으며 상호적인 성격이 아주 뚜렷하게 나타나는데 이를 구체적으로 보면 3가지로 나눌 수 있다. 첫째, 공식적인 노사정 협의기구가 전국-지방-산업 수준에 폭넓게 자리 잡고 있어 노사정간 상호관계가 일상화되어 있다. 전국삼자중재위원회(Tripartite National Mediation Commission)인 Rehnberg 위원회와 노동시장위원회(Labour Market Board)와 같은 기관이 대표적인 노사정 협의기구로 활동하고 있다. 둘째, 정부는 중요한 정책 결정에 노조와 사용자 대표를 참여시켜 그들의 목소리를 포용하는데 노동시간 위원회(Working-Hours Commission)는 삼자 자문(consultation)위원회의 대표적인 기구로 활동하고 있다. 마지막으로 이러한 공식적인 기구를 제외한 다양한 방식의 비공식적 접촉과 협의를 통해 정부는 노사로부터 일정한 합의를 만들어가고 있다.

1980년대 이전까지 스웨덴은 정부의 개입이 적은 세 번째 비공식적인 접촉을 통해 의견을 좁히고 위원회를 통해 공식 발표하는 형태의 자율 규제적 시스템을 형성하였다. 그러나 이러한 비공식성은 1990년대부터 변화되기 시작하여 노사정간 협의회가 점차 공식화되고 있다.

이런 변화의 시작은 1990년대 초 스웨덴의 외환위기에 대한 사민당의 대응에서 비롯되었다. 사민당은 스웨덴 노사관계의 역사상 가장 광범위한 정부개입을 준비하게 되었고, LO의 최고지도부와 협력하여 노조들을 끌어들이기 시작하여 1990년 2월 정부는 불법파업에 관한 벌금 인상과 2년간 총임금 동결과 파업금지를 선포하였다. 그러나 소속 산별 조합간부들과 지부의 반발로 이러한 비공식적 합의는 실패로 돌아갔다.

이에 따라 정부는 세계화와 유럽통합에 대응하기 위한 임금상승의 억제방안을 공식적인 노사정간 협의를 통해 강구하고자 하였고 이것이 전국삼자중재위원회의 활성화로 나타났다. 이 위원회는 전국(국가) 수준에서 선임된 공익 중재자 1명과 주요 노사 중앙조직인 SAF, LO, TCO, SACO로부터 각각 1명씩 파견한 전임위원(official)으로 구성되었고 위원회는 2년 단위의 안정화 협약(two-year stabilization agreement)을 제시하는 역할을 부여받고 있다. 따라서 사용자측과 노조측에게 이러한 제안을 수용할 의무가 주어지게 된다.

한편, 정부는 1990년 들어 중앙집중화된 노사관계의 새로운 변화를 모색하였는데 이의 대표적인 것이 Rehnberg위원회라 할 수 있다. 이 위원회는 정책적 변화를 만들어나가기 보다는 복잡해진 다수의 단체교섭 주체들을 통합하는 것에 보다 중요한 활동의 의의를 두

고 있다. 현재 이 위원회는 110개의 사용자 단체들과 전국 노조들 간의 교섭을 조정, 통합하고자 한다.

## 5. 이탈리아

### 가. 교섭구조

전통적으로 볼 때 이탈리아의 교섭은 전국 수준, 산별 수준, 기업 또는 공장 수준 등 3가지 수준에서 진행된다고 할 수 있다. 그러나 전국수준의 교섭은 지속적으로 이루어졌다고 하기 보다는 경제위기시 차용되는 방식으로 존재하고 있다고 할 수 있다. 한편, 지역수준의 교섭도 활성화되고 있는데 건설업의 경우 지역교섭이 주된 교섭방식이 되고 있다. 이외에도 섬유, 의류 산업과 같이 중소기업이 특정지역에 집중되어 존재하고 생산의 주를 담당하고 있는 경우 지역수준의 교섭이 채택되기도 한다.

<표 3-10> 이탈리아의 임금교섭구조

	노동조합	사용자	정부
국가수준	CGIL, CISL, UIL	Confindustria	중앙정부
산업/지역수준	산별노조	사용자단체	
기업/작업수준	Works Council		

주: 음영으로 되어있는 부분의 해당자만 교섭에 참가함.

위의 <표 3-10>에서와 같이 현재의 교섭구조를 특징지을 수 있으나 여기에서는 전국교섭을 포함하여 보도록 한다. 먼저 전국교섭을 살펴보면 중앙의 노사조직이 서로 분열되어 있어 안정적으로 교섭을 진행하거나 협약을 만들었을 때 이것이 안정적으로 이행되지 않는 특징을 가지고 있다. 특히, 3개의 중앙노동조직(CGIL, CISL, UIL)이 이념적으로 대립되어 있고 이들 조직이 작업장 수준의 노동자들에 대한 영향력이 매우 적어 불안정성이 매우 낮다. 1970년대 중반 경제위기시 국가수준의 노사정간 역사적 대타협이 마련되기도 하였으나 3년을 채 지탱하지 못하였다. 그러나 1990년대 들어 노사정은 유럽통합에 즈음한 경제위기를 극복하기 위해 다시 한번 전국적 교섭을 진행하여 임금의 물가연동제를 폐지하고 사회복지체제를 개혁하고 노사관계 구조의 변화를 마련하는 합의를 만들었다. 이러한 노사정간 국가수준의 교섭은 여전히 진행되고 있으나 여기서는 더 이상 임금과 관련한 교

섭을 수행하고 있지 않다.

산별교섭은 CGIL, CISL, UIL 소속의 산별노조와 사용자단체 사이에 진행되는 것이 주종이며 여러 가지 우여곡절을 겪다 현재는 임금 등 근로조건을 결정하는 핵심적인 위치를 차지하고 있다. 즉, 기층 노동자가 중앙의 교섭결과에 반대하여 공장평의회를 활용하여 작업장 수준의 교섭을 진행하게 됨에 따라 1980년대 이후 산별교섭의 중요성은 점점 감소되었고 단체교섭의 분권화 과정에서 기업협약 또는 공장협약의 중요성이 점점 증가하여 1990년의 경우 38%의 기업이 기업협약 또는 공장협약을 체결하였다. 그러나 1993~95년의 국가수준에서의 노사정간 교섭의 결과 산별교섭과 작업장수준의 교섭역할이 분담되었고 작업장 수준에서의 교섭은 허용된 범위에서의 임금수준의 결정과 직종, 직급간 임금조정을 담당하게 되었다.

작업장 수준에서의 공장평의회를 중심으로 한 임금교섭은 대체로 150명 이상의 종업원을 가진 기업과 공장에 한정되는 경향성을 보인다. 이러한 공장평의회는 1990년대 중반 국가수준의 사회협약이 체결되기 이전에는 사용자와의 교섭을 통해 거의 독자적인 임금과 근로조건 결정 권한을 누리고 있었다. 그러나 사회협약 이후에 이러한 권한이 산업별 교섭으로 이양됨에 따라 작업장에서의 단체교섭은 근로시간의 조정, 신기술 도입, 종업원의 이동, 신규채용과 해고 등을 중심으로 진행되고 있다.

#### 나. 교섭내용

1990년대 중반 사회협약이 만들어질 때까지는 단체교섭의 범위와 한계, 절차를 정하는 공식적인 법률이 존재하지 않아 단체교섭의 대상은 상황에 따라 변동되어 왔다. 국가수준의 전국교섭과 산별수준의 교섭에서 다루어진 내용을 검토하면 다음의 <표 3-11>과 같이 정리될 수 있다.

사회협약 이후에는 각 수준별로 다루어져야 할 의제가 나뉘어졌다. 즉, 전체교섭에서는 연금제도 개선 등 사회, 경제적 의제가, 산업교섭에서는 임금과 근로조건이 논의된다. 작업장 수준의 교섭의 경우에는 기업의 경영성과에 관한 평의회 정보권 및 공동검토권, 근로시간, 생산보너스와 같은 임금부분, 그리고 임금보장기금과 같은 고용과 복지관련 제도를 주요한 논의의제로 하고 있다.

#### 다. 정부의 역할

정부는 전통적으로 전국수준의 단체교섭에 개입하지 않았지만, 1970년대 후반의 실험적인 노사정간 소득정책 모색을 거쳐 1990년대 들어서는 일상적인 노사정 협의의 제도화 등을 추구하고 있다.

전후 최초의 노사정 협약은 1976년 치러진 총선거에서 이탈리아 노총(CGIL)을 지도하고 있던 이탈리아 공산당(PCI)이 전후 최대의 성과를 거두면서 만들어졌다. CGIL은 공산당의 집권을 통해 유용한 산업정책과 고용정책, 조세와 사회보장조치들 그리고 정치적 개혁의 확보를 위해 그 반대급부로 자신들의 노동운동 통제와 임금자제 그리고 교섭력의 책임 있는 행사를 약속하였고 다른 중앙노동조직(CISL과 UIL)도 이에 암묵적으로 동의하였다.

그러나 이러한 정부와 노조와의 ‘역사적 대타협(compromesso storico)’이 1976년부터 1979년까지 실험되었으나 경제회복이 예상보다 늦어지고 정부가 약속한 합의사항을 제대로 이행하지 않으면서 합의는 해체되었다. 정부는 임금억제를 위해 1983년에 다시 노동협약을 만들려고 시도하였으나 이미 중앙조직 산하 노동조합은 정부를 신뢰하지 않았고 결국 노동협약은 만들어지자마자 파기되었다.

이후 정부는 국가수준의 교섭에 개입하지 않다가 경제위기에 직면해 1992년 임금인상의 주요 요인인 물가-임금연동제도(*scala mobile*)를 폐지하기 위해 전국교섭을 주도하였고 노사와 더불어 사회적 합의를 체결하였다. 정부는 정책결정권한을 노사에게 이양하는 대신 노사로 하여금 노동시장 유연성과 연금제도의 개혁 등을 양보하도록 설득하는 한편 단체교섭구조의 개편과 같은 노동조합의 중앙집중화를 합의하도록 설득하였다. 이러한 설득의 결과 1993년 사회협약과 1995년 연금개혁 합의 등이 체결되었고 이러한 정부의 노사간 교섭에 대한 전국수준에서의 개입은 지금까지 지속되고 있다.

산업별 혹은 작업장 수준의 단체교섭에 대한 정부의 개입은 크지 않으며 다만 1993년 노사관계 안정을 위한 법제도 정비를 이루어내었다. 보다 자세히 보면, 과거 기업과 산업수준에서 복잡하고 비공식적으로 진행된 단체교섭 체계를 통합하고 공식화하였다. 위에서 계속하여 지적한대로 세 노조총연합들은 산하 산별노조가 단체교섭의 주체가 되도록 하였고 작업장별 교섭의 경우 노조통합대표체인 RSU(*Rappresentanza sindacale unitaria*)의 구성을 공식화하였다. 정부는 RSU에 단협체결권을 부여함으로써 비공식적으로 공장평의회가 수행하였던 임금교섭 역할을 대신하도록 하였다.

<표 3-11> 이탈리아 전국 및 산별교섭의 주요 내용

전국교섭	
1983.1	scala mobile (임금의 물가연동 인상을 제도화)의 수정, 산별교섭시 임금상한선(wage ceiling) 설정, 산별교섭과 기업별교섭간의 명료한 분업관계 확립
1989	부가가치세를 유럽기준으로 인상하는 대신 그것을 보완하기 위한 2자 합의의 체결, 직업훈련 촉진 공동위원회 설치
1990.1	노사는 간접노동비용을 유럽기준에 일치하도록 사회보장 기여분을 줄이도록 정부에 압력을 가하자는데 합의
1990.6	노사정간에 노동비용을 줄여가는데 합의 노사정 합의 : 반인플레이 조치, 정부가 규제하는 물가는 계획 인플레이율보다 1% 낮게 유지, scala mobile은 확대하거나 수정하지 않음, 사회보장에 대한
1991.2	피고용자의 기여분 0.90% 증가계획 취소, 국가보조금을 통해 기업의 질병보험 기여금 축소, 남부이탈리아의 개발을 위한 3자의 사회협약 실행, 공공부문 고용 및 단체교섭에 관한 정부의 案 작성.
1992.7	임금억제, 인플레이 축소 scala mobile의 폐기, 민간부문의 임금 1992년 말까지 동결, 공장 차원의 추가적인 임금교섭은 비허용, 공공부문의 임금인상은 인플레이율만큼
1993.6	삼자합의 : 소득정책과 고용, 단체교섭의 구조, 고용정책, 기업에 대한 지원
산별교섭	
1983-84	숙련을 인정하고 숙련에 보상을 부여, 근로시간의 단축, 노조에게 재구조화 계획 및 신기술 도입을 미리 통지
1986-87	기업이 제공한 정보의 공동검토, 공동기구의 형성, 조정 및 고충처리 절차, 기존 직무분류체계의 수정, 직무등급의 수는 증가, 연간근로시간의 수정, 다양한 유연적 근로시간의 도입, 노조활동을 적대적으로 파악하는 전통적인 견해에서부터 협력 및 교환관계의 가능성을 수용하는 태도로의 점진적 전환
1990.12	노사관계개혁을 위한 공동 워킹그룹의 설치, 기술혁신, 투자, 고용추세, 임금, 근로시간을 공동관리하는 데이터뱅크 설치, 직업훈련의 문제를 논의하는 공동기구, 근로시간 단축
1994. 7	임금, 도제제도 개혁, 비정규고용, 기술변동, 시장전망, 조직 및 투자에 관한 공동위원회의 설립

자료: 김금수 외(1996), 『산별노조의 과거, 현재 그리고 미래』, 한국노동사회연구소.

## 6. 일본

### 가. 교섭구조

일본의 노동조합은 그 조직기반을 기업 내에 두고 있으므로 기업별 교섭이 대다수를 차지하고 있으며, 산업의 특성에 따라 노동조합의 상부단체가 산하조합의 단체교섭에 관여하는 경우가 있다. 대체적인 일본의 임금교섭 구조는 <표 3-12>와 같이 나타낼 수 있으며 구체적으로 기업별 교섭을 보면 이는 기업별 조합과 이에 대응하는 개개의 사용자 사이에서 행해지는 교섭으로 미국과 달리 사업장에 병존하는 복수조합이 각각 고유한 단체교섭권(plural representation)을 가지며 조합원이 극소수라 하더라도 복수노조의 단체교섭권은 인정된다(김황조 1995).

<표 3-12> 일본의 임금교섭구조

	노동조합	사용자	정부
국가수준	Rengo	Nikeiren	
산업/지역수준	산별노조	사용자협의회	
기업/작업수준	기업노조	사용자	

주: 음영으로 되어있는 부분의 해당자만 교섭에 참가함.

기업별 교섭이 단순화되어 있는 것과는 대조적으로 산업수준에서의 단체교섭은 여러 가지 형태로 수행된다. 통일교섭은 주로 사용되는 4가지 형태중 하나로 산업별 또는 지역별 노동조합이 스스로의 단체교섭권에 기초하거나, 산하조합으로부터 단체교섭권을 위임받아 단독으로 사용자단체와 교섭하는 방식이다. 대각선교섭도 사용되는 데 산업별 또는 지역별 노동조합이 그 산하에 있는 기업별 조합에 대응하는 개개의 사용자와 교섭하는 방식이다. 공동교섭은 산업별 또는 지역별 노동조합이 산하 기업별 조합과 공동으로 기업별 조합에 대응하는 개개의 사용자와 교섭하는 방식이며 마지막으로 집단교섭은 산업별 또는 지역별 노동조합의 통제 아래 일부 산하 기업별 조합들이 집단을 형성하여 공동으로 각각에 대응하는 사용자집단과 교섭하는 방식이다(김황조 1995).

사용자단체는 기업별 교섭을 선호하며 소속 기업들의 교섭을 위한 지침을 마련하게 되



는데 소속 기업들의 지침을 준수하는 정도는 매우 높은 것으로 알려졌다. 사용자들의 기업별 교섭에 대한 높은 선호와 사용자단체의 소속 기업에 대한 높은 지도력에 대응하여 노동조합은 산업별 교섭보다는 특정한 시기에 기업별 교섭을 집중하는 방식을 채택하여 춘투가 연례적으로 이루어졌다. 그러나 1980년대 말 이후 일본경제의 침체와 노동조합의 약화에 의해 춘투의 정도는 낮아지고 있다.

#### 나. 교섭내용

일본의 노동조합법에는 단체교섭사항을 명확히 규정한 조항이 없고 다만 근로기준법을 통해 최저수준의 근로조건이 기술되어 있기 때문에 단체교섭은 대부분 임금인상과 기업별로 특수한 근로조건을 주요한 의제로 하여 진행된다. 일본 노동성(현재 후생노동성) 노동국이나 중앙노동위원회가 수시로 실시하고 있는 ‘노동협약조사’를 통해 교섭사항의 추세를 파악할 수 있다. 이에 따르면, 일본의 단체교섭은 대부분 임금인상과 여타 근로조건을 분리하여 행하고 있어 임금인상은 춘계임금인상투쟁(春闘)에 의해 결정되고, 여타 노동조건은 기업별 교섭을 통해서 결정된다고 한다.

일본에서 체결된 단체협약의 주요한 내용을 구체적으로 검토하면 다음과 같은 사항이 논의되고 있다. 우선 임금과 근로시간, 휴일과 휴가 등 근로조건과 관련이 있는 의제가 논의된다. 또한 기업별 노동조합의 활동과 관련하여 조합비 체크 오프제(check-off) 등 조합의 안전에 관한 규정 및 협약의 적용범위에 관한 것과 기업에서의 조합위상, 근무시간 중의 조합 활동, 기업시설의 이용에 관한 것, 노사분규의 조정방법 등 산업평화에 관한 것, 그리고 협약의 유효기간이나 협약갱신의 절차에 관한 것이 이에 해당한다. 이와 더불어 징계처분의 대상 및 절차와 같은 개인적인 문제에 관한 고충처리와 노사협의제나 그 밖의 다른 노사공동위원회에 관한 노사간 정보의 교환과 고충처리에 관한 것 등이 논의된다. 이러한 의제들을 검토하여 보면 알 수 있듯이 기업별 교섭에서 주요한 경영상의 의사결정 사항은 단체교섭 사항이 되지 않는다.

#### 다. 정부의 역할

일본 정부는 미국이나 서구유럽의 나라들에 비해 노사관계의 한 당사자로서 적극적인 역할을 수행하려고 하고 있으나 단체교섭의 당사자로서가 아니라 노사관계 행정을 담당하

는 당사자로서 입법과 법해석을 통해 노사관계 틀을 세우는데 주요한 초점을 두고 있다. 대표적인 노동행정기관으로는 노동부와 노동위원회가 있으며, 행정기구가 아닌 형태로 노사정 3자로 구성되는 여러 위원회가 존재하고 있다. 정부는 이런 기관을 통해 적극적으로 단체교섭에 개입한다. 예를 들어, 일본 정부는 노조, 사용자, 공익대표의 3자가 참여하는 노동위원회를 설립하였는데, 이 기구는 미국의 FMCS와 NLRB를 종합한 것과 같은 역할을 하는 것으로 부당노동행위를 조사하고 노사분쟁에 대한 알선, 조정, 중재를 행하고 있다(김황조 1995).

이 외에도 노동행정기구로서의 정부의 적극적인 역할은 여러 곳에서 확인된다. 일본은 노동권을 헌법상의 기본권으로 규정하고 있으나 정부는 공익사업 근로자에 대한 냉각기간 설정과 긴급조정제도 등을 통해 파업권에 제한을 둔다. 법률을 통해 정부는 단체교섭에 개입의 형태로 역할을 수행하고 있다. 국가공무원의 임금 및 근로조건과 관련하여서 정부는 이들 사안이 단체교섭에 의해서 결정되는 것이 아니라 정부기관인 인사원(人事院)의 권고를 내각 및 의회에서 심의, 의결하는 방식으로 정하도록 한다. 지방공무원의 임금도 인사원과 유사한 인사위원회에서 국가공무원과 비슷한 절차로 결정되게 된다(김금수 외 1996).

노사관계의 한 당사자로 정부가 나서는 경우는 매년 관례적으로 열리는 산업노동간담회이다. 연초에 수상을 비롯한 노동성장 및 정부고위관계자가 참석하고 중앙 노사단체 대표와 공익이 자리를 함께 하는데 여기에서 정부는 참석자들과 함께 세제, 토지와 주택문제, 고용, 노동행정 및 거시경제정책에 대해 토론한다. 대체적으로 정부의 정책들에 관한 정보를 교환하고 당해년도의 임금교섭의 방향을 마련하는데 주요한 의미가 있다. 이 회의 이후 중앙 노사단체는 정부가 제공한 그 해의 예상되는 물가와 경제성장률을 고려해 임금인상 수준을 결정하며 소속 회원에게 권고안으로 제시하게 된다. 일본정부는 1980년대말 이후 세계화에 대응하고 지속된 경기침체를 벗어나기 위해 1990년 중순이후 사회보장체계 및 세제개선을 위한 노사정 협의를 진행하였으며 노사정 삼자기구인 최저임금위원회를 통해 산업별, 기업별 임금교섭의 인상률에 영향을 미치고 있다.

## 7. 선진국사례로부터 시사점

선진국의 임금교섭구조와 정부가 수행하는 역할을 비교 분석한 결과 다음 세 가지 주요한 시사점을 얻을 수 있다. 첫째, 가장 분명한 사실은 각 국가별로 다양한 형태의 임금교섭구조가 존재하고 임금단체교섭에 대한 정부의 역할 역시 여러 가지 모습으로 존재하고

있다는 점이다. 이는 최우선 혹은 가장 효과적인 단체교섭구조나 정부의 역할이 하나의 독특한 모델로 설정되지 않는다는 것을 뜻한다. 따라서 우리나라의 경우 미국이나 영국식의 분권형 모델<sup>15)</sup>이나 서유럽 형식의 중앙집중형 모델을 하나의 목표로 설정할 이유가 없다. 우리로서는 우리에게 적합한 방식이 무엇인지에 대해 고민하고 우리의 방식이 야기하는 문제를 어떻게 극복하면서 발전시킬 것인가를 연구하여야 할 필요가 있는 것이다.

두 번째로, 서구의 경우는 우리가 고민하고 연구할 때 하나의 형태로 제도화된 모델에 초점을 맞추기보다는 각 국가의 노사정 사회주체가 주위 환경변화에 대해 어떤 전략을 사용하였는가에 보다 초점을 맞추기를 요구한다. 서구 선진국들의 노사정은 세계화와 유럽통합이라는 환경변화에 대해 기업의 경쟁력이나 노동자의 권익옹호나 근로조건 개선뿐만 아니라 국가전체의 경쟁력을 제고하기 위한 전략을 수립하여 왔다. 이러한 전략을 채택하면서 노사정은 자신에게 주어진 기존 제도를 변화시켰다. 어떤 경우는 단체교섭의 중앙집중성을 강화시키기도 하였고 어떤 경우는 반대로 분권화를 보다 더 추진하기도 하였다. 중요한 점은 어떤 방향으로 가느냐가 아니라 노사정 사회주체가 환경변화에 대응하기 위해 기존제도를 기꺼이 변화시킬 수 있는 전략을 개발하는 능력을 가지고 있느냐의 여부이다. 환경변화에 대해 기존의 전략과 제도로 대응하지 못함은 서구의 사례를 보아도 명백하다.

마지막으로 서구의 사례연구가 제기하는 시사점은 정부의 역할과 관련한 정책적인 면이다. 세계화나 유럽통합의 환경변화에 대응하기 위해 선진국의 정부는 점차 국가수준에서 임금억제를 포함한 사회적 의제에 대한 노사정 협의를 도입·확대하고 있다. 이러한 경향성은 유럽 국가들에게 뚜렷한 경향성으로 나타나고 있을 뿐만 아니라 미국을 제외한 영국과 일본의 경우에도 적용되고 있다<sup>16)</sup>. 임금교섭과 관련하여 분권화가 하나의 경향성으로 자리 잡고 있다 할지라도 정부는 전체 경제적 측면에서 임금조정을 위해 국가수준에서의

---

15) 일본의 기업별 노동조합 체제도 여기에 속할 수 있다. 그러나 혹자에 따라서는 일본의 거시 경제적 조율이 매우 높다고 하여 일본을 분권과 중앙집권 양 집단의 한편으로 구분하는 것이 적합하지 않다고 주장하기도 한다 (Soskice 1990).

16) 기존의 임금교섭구조는 임금의 결정이라는 측면에서만 바라보았고 이에 따라 정부의 기능도 직접 결정과정에 참가하느냐 여부로 국한되어 파악되었다. 그러한 면에서 보면 미국과 영국, 그리고 일본의 경우 1980년대 이후 정부가 직접 참가한 경우는 없다. 그러나 1980년대 이후 세계화가 본격화되면서 임금교섭구조를 분석할 때 임금의 조정이라는 새로운 측면에 대한 관심이 증가하였다. 즉, 임금결정이 점차 낮은 수준에서 이루어지는 경향성을 보이지만 개별 임금결정에 대한 경제적인 차원에서의 조정은 예전과 마찬가지로 높은 수준에서 이루어지거나 보다 높은 수준으로 이동하여 이루어지게 되는 경향을 보이게 된 것이다. 특히 정부는 임금결정과정에 직접 참가하지는 않지만 임금조정 과정에 적극적으로 개입하게 되었다. 이러한 개입은 대개의 경우 임금안정과 관련한 사회정책을 마련하는 방식으로 진행되었고 정부는 이러한 정책결정 과정에서 노사의 의견을 적극적으로 반영하게 되었다.

노사정 협의를 마련하여야 할 필요가 있는 것이다. 국가에 따라서 정부가 임금조정과정에 직접 개입하여 임금자제, 노동시장 유연성 확대, 사회복지 개혁 등을 내용으로 한 노사정 삼자 합의를 만들 수도 있고 간접적으로 임금교섭과 관련하여 노사에게 압력을 행사하여 전체 임금을 조정할 수도 있다. 그러나 이러한 차이에도 불구하고 공통되는 것은 세계화의 진행으로 발생하는 국가적 차원의 문제를 해결하기 위해 정부가 자신의 정책결정권한을 노사와 함께 공유하면서 노사로 하여금 임금안정과 고용안정을 위해 노력하도록 하는 사회적 협의를 확대한다는 점이다.

우리나라의 경우에 적용한다면 정부는 임금교섭에 직접적으로 개입하기보다는 노사가 임금안정과 고용안정과 관련하여 상호 이득을 볼 수 있는 교섭을 진행할 수 있도록 여건을 조성하는 것이 보다 바람직하다고 하겠다. 특히 노동시장이 비정규직, 정규직으로 분화되어 있고 대기업과 중소기업간 지불능력의 격차가 존재하는 가운데 노사단체의 약한 조직력으로는 전체 경제차원에서 임금조정이 이루어지기 어렵다. 따라서 정부는 국가수준에서 노사단체와 더불어 국가경쟁력의 제고, 고용의 안정, 임금억제, 그리고 사회보장체제의 형성 등과 관련한 정책적 협의를 지속하여 노사가 거시 경제적 전략 하에서 임금을 결정하도록 정책적 지원을 제공하는 동시에 전체 경제차원에서 임금이 조정될 수 있도록 유도하여야 할 것이다.

국가수준에서의 노력과 동시에 산업/지역 수준에서도 정부의 역할이 중요하다고 할 수 있다. 즉, 정부는 노사가 임금교섭을 (지역)산업구조의 지식기반화와 (지역)산업경쟁력의 제고와 연계하여 논의할 수 있도록 유도하여야 하며 이를 위해 정부는 산별, 지역별 수준에서의 노사와의 정책협의를 적극 고려하여야 할 것이다. 예를 들면, 인적자원개발은 임금안정, 생산성제고, 노동시장 유연성 제고 등과 긴밀하게 연결된 사안으로 정부가 노사와 구체적 정책협의를 할 수 있는 주요한 의제가 된다.

정부는 이제 임금교섭을 단순한 임금억제나 생산성내 임금인상이라는 측면에서 접근하지 않고 보다 넓은 사회적 의제와의 연관 속에서 접근하여야 할 필요가 있다. 또한 이러한 접근이 실질적인 성과를 가져오게끔 정부는 보다 창의적인 노력을 경주하여야 할 것이다.

## 제 4 장 임금교섭 실태분석

### 제 1 절 들어가는 글

일반적으로 임금은 근로자 및 기업 측 모두에게 경제적 의사결정을 하는데 매우 중요한 역할을 한다. 우리는 통상적으로 1년에 한번 노사간 당해연도 임금수준(보다 엄밀하게 이야기하면 임금인상률)을 결정하기 위한 임금교섭(단체협약협상과 함께하는 소위 임단협의 형태로)을 실시한다. 본 장은 2003년 사업체패널조사 자료를 이용하여 임금교섭의 실태를 파악한다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 다음 절에서는 분석에 사용되는 자료인 「사업체패널조사」에 대해 간략히 소개한 후 임금교섭과정에서 나타나는 핵심변수들에 대한 기초분석을 실시한다. 핵심변수는 임금협상과정에서 근로자대표(노동조합이나 노사협의회)가 최초로 요구한 임금인상률(이하에서는 간략히 요구율이라 한다)과 사용자 측이 최초로 제시한 임금인상률(이하에서는 간략히 제시율이라 한다),<sup>17)</sup> 임금교섭횟수, 임금교섭기간, 그리고 최종타결율이 포함된다. 제3절에서는 주요 핵심변수 중 임금교섭횟수와 임금교섭기간에 영향을 미치는 결정요인들을 모색하기 위한 대한 간략한 회귀분석을 실시한다.

---

17) 인상률은 통상임금기준과 총액임금기준, 그리고 승급분 포함 등이 고려된다,

## 제 2 절 임금교섭과정 기초분석

### 1. 분석자료와 표본

본 장에서 임금교섭과정을 분석하기 위하여 한국노동연구원이 2002년과 2003년에 실시한 「사업체패널조사」 제1차 및 제2차조사 자료를 이용한다. 대부분 제2차조사 자료를 바탕으로 한 분석이지만 역사성을 고려해야 할 때에는 제1차조사 자료를 함께 이용한다. 패널조사의 특성상 전년도 조사대상 사업장 중 상당 부분이 제2차조사에서도 설문에 응하고 있으므로 패널자료 구축이 가능하다.

「사업체패널조사」는 우리나라 전체 사업체를 대상으로 표본을 추출하여 현재 기업들의 인적자원관리 관행과 노사관계 실태에 대하여 알아보므로써, 향후 21세기를 지향하여 인적자원관리 정책과 바람직한 노사관계의 발전방향을 모색하고자 실시되었다. 조사는 사업체의 인사담당자 및 노무관리자와 근로자대표를 대상으로 각각 이루어졌다. 표본설계는 통계청의 「전국사업체기초통계조사」의 사업체 분포를 기준으로 하여, 「고용보험DB」에 등록되어 있는 사업체에서 6,000개의 사업체를 사업체규모 및 산업대분류로 층화추출 하였다. 다만, 비농전산업 중 공공부문(산업분류상 75에 해당)과 교육부문(산업분류상 80에 해당)의 사업체는 제외하였다.

설문내용은 각 사업체의 본사 및 지사의 인사담당자에게 ‘인사’관련 설문을 받았으며, 각 사업체의 노무담당자와 근로자대표에게 각각 ‘노무’관련 설문을 받았다. 「사업체패널조사」의 주요 조사항목은 <표 4-1>과 같다. 제2차조사는 2003년 4월부터 2003년도 6월에 걸쳐 실시되었으며, 2,275개 사업체로부터 본사 및 지사의 인사관련 응답 2,005개, 노무담당자 2,008개, 근로자대표 1,175개의 설문이 각각 회수되었다. 세부적으로는 인사+노무+근로자 모두 조사된 사업체가 983개, 인사+노무가 조사된 사업체 1,845개, 인사+근로자가 조사된 사업체 1,022개, 인사만 조사된 사업체 121개, 노무+근로자가 조사된 사업체 1,039개, 노무만 조사된 사업체 107개, 근로자만 조사된 사업체가 107개에 해당된다.

본 연구에서 분석대상으로 사용되는 사업장은 노동조합과 임금교섭을 통해 임금인상을 결정하는 사업장과 노동조합은 없고 노사협의회에서 임금인상을 결정하는 사업장 1,136개소이다. <표 4-2>는 표본으로 포함된 1,136개 사업장의 산업별·사업체규모별 분포를 보여주고 있다.

<표 4-1> 「사업체패널조사」의 주요 조사항목

(본사 또는 지사) 인사담당자용	노무관리자 및 근로자대표용
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전반적인 경영환경 및 인사관리</li> <li>- 고용현황</li> <li>- 모집 및 선발(채용), 교육훈련</li> <li>- 인사고과 및 승진/승급, 보상제도</li> <li>- 작업조직 및 근로자 참여, 근로시간</li> <li>- 정년제도 및 고용조정</li> <li>- 비정규근로자</li> <li>- 자격제도</li> <li>- 정보/전산화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노사관계 : 전반적 노사관계, 노동쟁의 타결유형, 임금인상 결정방식</li> <li>- 노사협의회 및 노사간 의사소통 : 노사협의회, 기업경영설명회, 노사대표의 이사회 참석, 고충처리제도,</li> <li>- 노동조합 : 노동조합원수, 노조전임자, 노조가입형태, 노동조합비, 경영자의 노동조합정책, 노조활동, 임금협상 및 단체협상, 비정규근로자에 대한 노조 입장</li> </ul>

<표 4-2> 표본의 산업·사업체규모별 분포

(단위: 개소, %, 명)

	전체	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	근로자수
전산업	1136	18.0	12.1	44.8	21.2	3.8	489
광공업	637 (56.1)	20.4	13.5	42.9	21.8	1.4	604
제조업	640 (56.3)	20.5	13.6	42.7	21.7	1.6	604
경공업	224 (19.7)	12.5	17.9	45.5	23.2	0.9	328
화학공업	113 (9.9)	20.4	14.2	39.8	23.0	2.7	332
금속자동차운송	185 (16.3)	24.3	10.3	43.2	21.1	1.1	1053
전기전자정밀	115 (10.1)	29.6	9.6	40.0	19.1	1.7	687
서비스업	496 (43.7)	14.9	10.3	47.6	20.6	6.7	341
건설업	43 (3.8)	20.9	4.7	46.5	23.3	4.7	347
도소매음식숙박	83 (7.3)	14.5	8.4	38.6	32.5	6.0	244
운수통신	170 (15.0)	7.6	7.1	63.5	15.9	5.9	232
금융보험	63 (5.5)	30.2	12.7	30.2	17.5	9.5	760
기타	137 (12.1)	15.3	16.1	41.6	19.7	7.3	343

주: ( )안의 숫자는 각 산업에서 전체 표본 중 차지하는 비중.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료.

## 2. 임금교섭 최초 요구율

다음 두 표는 임금교섭 최초에 노동조합이 사용자에게 요구한 임금인상률의 분포와 평균 요구율을 산업별, 사업체규모별로 보여주고 있다. 전자는 통상임금 기준 임금인상 요구율이며 후자는 총액임금 기준 임금인상 요구율이다. 총액임금 기준 인상률보다 통상임금 기준 인상률이 전반적으로 1.6% 정도 높게 나타나며 산업간 또는 사업체 규모간 커다란 추세상 차이는 없으므로 이후의 논의에서는 통상임금 기준으로 언급한다.

임금인상 요구율은 평균 11.3%로 나타나며 제조업과 서비스업 사이에는 거의 격차가 존재하지 않는 것으로 나타난다. 제조업 내에서는 화학공업 분야에서 11.9%로 0.6%포인트 다소 높게 나타나고 전기전자정밀 분야에서는 10.0%로 2%포인트 가까이 낮게 나타난다. 서비스업을 세분해 보면, 상대적으로 임금수준이 높은 금융 및 보험업에서 12.6%로 1.2%포인트나 높게 나타나는 반면 도소매음식숙박업에서는 10.8%로 0.6%포인트 정도 낮게 나타난다. 사업체규모별로 보면, 30~99인 미만 사업장이 10.6%로 평균보다 0.7%포인트 낮은 데 불과하며 300~499인 사업장은 11.7%로 평균보다 0.4%포인트 높은 데 불과하다.

경제위기, 경기회복, 경제침체 등 심한 경기변동을 겪었고, 이러한 경기변동의 효과가 업종별로 심하게 차이가 나타나고 있으며 사업체규모간 임금격차가 확대되고 있음을 감안할 때, 이렇듯 균일하게 임금인상 요구율은 이해되기 어렵다. 이는 합리적인 근거를 바탕으로 임금인상을 요구하기보다는 중앙화된 임금교섭지침에 무조건 따르는 비합리적인 태도에서 비롯되는 것으로 해석할 수 있다. 나중에 언급하겠지만 요구율과 제시율이 차이가 심할수록 임금교섭이 난항을 거듭하고 불필요하게 교섭기간이 길어진다는 점을 감안할 때, 합리적 근거를 바탕으로 한 임금인상 요구안이 우리 임금교섭과정에서 가장 필요하다고 할 수 있다. 임금교섭과정에서 실질임금을 유지하기 위한 소비자 물가상승률을 반영하는 것은 최소한이며, 삶의 질을 향상하기 위한 실질임금 인상요구의 합리적 근거로는 기업의 현황과 전망 등 기업능력에 대한 의식공유와 시장여건 등을 포함시킬 수 있을 것이다.



<표 4-3> 산업별 사업체규모별 최초 요구율(통상임금기준)

(단위: 개소, %)

	전체	6% 미만	9% 미만	12% 미만	15% 미만	18% 미만	18% 이상	미상	평균 요구율
전산업	1136	8.1	13.3	28.3	25.7	12.1	7.1	5.3	11.3
광공업	640	7.8	12.1	31.4	26.2	11.6	6.3	5.0	11.3
제조업	637	7.8	12.0	30.8	26.1	11.6	6.3	5.0	11.3
경공업	224	8.5	12.1	29.9	28.6	10.3	7.1	3.6	11.5
화학공업	113	4.4	7.1	32.7	28.3	15.0	7.1	5.3	11.9
금속자동차운송	185	5.4	11.9	31.4	28.6	14.1	5.4	3.2	11.4
전기전자정밀	115	13.9	17.4	30.4	15.7	7.0	5.2	10.4	10
서비스업	496	8.5	14.9	24.6	25.2	12.9	8.3	5.6	11.4
건설업	43	2.3	25.6	25.6	18.6	11.6	9.3	7.0	11.4
도소매음식숙박	83	9.6	10.8	30.1	16.9	18.1	7.2	7.2	10.8
운수통신	170	10.0	11.8	24.7	26.5	10.6	8.8	7.6	11.2
금융보험	63	6.3	15.9	22.2	31.7	12.7	9.5	1.6	12.6
기타	137	8.8	17.5	21.9	27.7	13.1	7.3	3.6	11.4
사업체규모별									
500인 이상	205	6.3	10.2	28.3	34.6	9.3	5.9	5.4	11.6
300-499인	138	5.1	13.8	26.1	30.4	13.0	5.8	5.8	11.7
100-299인	509	8.8	13.8	26.9	25.1	12.8	8.4	4.1	11.5
30-99인	241	10.0	14.9	33.6	16.6	12.0	6.2	6.6	10.6
30인 미만	43	7.0	11.6	23.3	25.6	16.3	7.0	9.3	11.1

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료.

<표 4-4> 산업별 사업체규모별 최초 요구율(총액임금 기준)

(단위: 개소, %)

	전체	6% 미만	9% 미만	12% 미만	15% 미만	18% 미만	18% 이상	미상	평균 요구율
전산업	1136	13.4	24.5	33.0	14.8	6.2	2.8	5.4	9.6
광공업	640	13.7	23.5	36.6	14.4	5.3	2.0	4.9	9.5
제조업	637	13.6	23.4	35.9	14.4	5.3	2.0	4.8	9.5
경공업	224	13.8	24.6	35.7	14.7	5.4	3.1	2.7	9.8
화학공업	113	7.1	19.5	39.8	16.8	9.7	0.9	6.2	10
금속자동차운송	185	11.9	23.8	39.5	15.7	4.9	1.1	3.2	9.6
전기전자정밀	115	22.6	25.2	27.8	9.6	1.7	2.6	10.4	8.4
서비스업	496	13.1	25.8	28.6	15.3	7.3	3.8	6.0	9.7
건설업	43	7.0	34.9	30.2	7.0	7.0	7.0	7.0	9.8
도소매음식숙박	83	18.1	25.3	26.5	12.0	8.4	2.4	7.2	9.1
운수통신	170	14.1	22.4	28.2	16.5	5.9	4.1	8.8	9.7
금융보험	63	7.9	27.0	28.6	20.6	11.1	3.2	1.6	10.7
기타	137	13.1	27.0	29.9	16.1	6.6	3.6	3.6	9.7
사업체규모별									
500인 이상	205	11.2	19.0	42.4	15.1	4.4	2.0	5.9	9.6
300-499인	138	14.5	20.3	35.5	15.2	8.7	0.7	5.1	9.9
100-299인	509	13.4	25.0	31.8	15.1	6.3	4.1	4.3	9.8
30-99인	241	15.8	30.3	25.7	13.7	6.2	2.1	6.2	9.1
30인 미만	43	7.0	25.6	34.9	14.0	4.7	2.3	11.6	9.4

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료.

### 3. 임금교섭 최초 제시율

다음 두 표는 임금교섭 최초에 사용자가 제시한 임금인상률의 분포와 평균 요구율을 산업별, 사업체규모별로 보여주고 있다. 전자는 통상임금 기준 임금인상 요구율이며 후자는 총액임금 기준 임금인상 요구율이다. 총액임금 기준 인상률보다 통상임금 기준 인상률이 전반적으로 0.9% 정도 높게 나타나며 산업간 또는 사업체 규모간 커다란 추세상 차이는 없으므로 마찬가지로 통상임금 기준으로 논의한다.

임금인상 제시율은 평균 5.2%로 요구율과 무려 6%포인트 이상 차이가 난다. 제조업이 5.4%인데 비해 서비스업은 4.9%로 0.5%포인트 차이가 나고 있어 실제 경제상황이나 노동시장 여건을 제대로 반영하고 있는지 의문스럽다. 제조업 내에서는 화학공업 분야에서 6.0%로 0.8%포인트 다소 높게 나타나고 경공업 분야에서는 5.1%로 0.3%포인트 가까이 낮게 나타난다. 서비스업을 세분해 보면, 상대적으로 건설업에서는 6.3%로 서비스업 평균보다 1.4%포인트나 높게 나타나며, 임금수준이 높은 금융 및 보험업에서는 5.1%로 전체 평균에 가깝다. 반면 운수통신업에서는 3.6%로 가장 낮고 전체 평균에 비해서는 1.6%포인트나 낮다.

사업체규모별로 보면, 500인 이상은 4.8%에 불과하며, 30인 미만은 5.6%로 사업체규모가 커질수록 제시율이 낮아지고 있다. 사업체규모간 임금격차의 확대와 경기변동에 따른 상대적으로 대기업 중심의 양극화가 진행되는 상황과는 전혀 대조적이다.

제시율이 요구율보다는 상대적으로 업종간 사업체규모간 차이가 존재하는 듯이 보이나 제시율 역시 요구율과 마찬가지로 상대적으로 합리적인 근거를 바탕으로 임금인상을 제시하기보다는 중앙화된 임금교섭지침에 따르는 비합리적인 태도에서 비롯되는 것으로 해석되어진다. 노와 사 모두 합리적인 근거에 바탕을 둔 임금교섭이 시작되지 않기 때문에 결국 임금교섭은 난항을 거듭하고 교섭기간은 불필요하게 길어지고 노사간에는 신뢰가 쌓이지 않게 된다. 최근 노사관계를 성장의 걸림돌로 호도되는 경우가 비일비재한데 설령 이러한 사실을 맞는 것으로 인정하더라도 임금교섭실태로 본 노사관계를 보면 양자가 모두 비합리적인 행동을 하고 있으며 대립적 노사관계의 씨앗을 남기고 있다는 점에서 양측이 책임을 피할 수는 없는 것으로 보인다.

<표 4-5> 산업별 사업체규모별 최초 제시율(통상임금 기준)

(단위: 개소, %)

	전체	2% 미만	4% 미만	6% 미만	8% 미만	10% 미만	10% 이상	미상	평균 제시율
전산업	1136	16.8	11.2	26.4	20.4	10.2	10.7	4.2	5.2
광공업	640	14.3	10.5	25.7	23.9	11.3	10.7	4.1	5.4
제조업	637	14.2	10.5	25.6	23.6	11.3	10.5	3.9	5.4
경공업	224	16.1	10.3	27.2	20.5	8.9	12.5	4.5	5.1
화학공업	113	10.6	8.8	26.5	23.0	15.0	13.3	2.7	6
금속자동차운송	185	13.0	9.7	23.8	32.4	11.9	7.0	2.2	5.6
전기전자정밀	115	16.5	13.9	25.2	16.5	11.3	9.6	7.0	5.3
서비스업	496	20.2	12.1	27.4	16.1	8.9	10.9	4.4	4.9
건설업	43	11.6	11.6	23.3	11.6	14.0	25.6	2.3	6.3
도소매음식숙박	83	20.5	6.0	25.3	21.7	9.6	14.5	2.4	5.5
운수통신	170	31.2	14.1	22.4	12.4	7.6	4.7	7.6	3.6
금융보험	63	17.5	11.1	28.6	22.2	6.3	9.5	4.8	5.1
기타	137	10.2	13.9	35.8	16.1	9.5	12.4	2.2	5.5
사업체규모별									
500인 이상	205	15.6	13.7	31.7	22.4	9.8	3.4	3.4	4.8
300-499인	138	10.9	15.9	22.5	26.8	8.7	8.7	6.5	5
100-299인	509	19.4	10.6	26.1	17.3	11.0	11.4	4.1	5.1
30-99인	241	16.2	7.9	25.7	20.7	9.1	16.2	4.1	5.7
30인 미만	43	14.0	9.3	20.9	25.6	14.0	14.0	2.3	5.6

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료.

<표 4-6> 산업별 사업체규모별 최초 제시율(총액임금 기준)

(단위: 개소, %)

	전체	2% 미만	4% 미만	6% 미만	8% 미만	10% 미만	10% 이상	미상	평균 제시율
전산업	1136	17.3	19.3	32.9	14.2	7.5	4.5	4.3	4.3
광공업	640	15.1	18.4	33.4	18.1	7.5	4.1	3.9	4.5
제조업	637	15.0	18.3	33.1	18.0	7.5	3.9	3.8	4.5
경공업	224	17.4	17.0	34.8	14.7	6.7	5.8	3.6	4.3
화학공업	113	11.5	14.2	34.5	19.5	11.5	5.3	3.5	5
금속자동차운송	185	13.5	19.5	33.5	22.2	7.6	1.6	2.2	4.6
전기전자정밀	115	16.5	23.5	28.7	16.5	5.2	2.6	7.0	4.4
서비스업	496	20.4	20.6	32.5	9.3	7.5	5.0	4.8	4.1
건설업	43	11.6	18.6	32.6	7.0	14.0	14.0	2.3	5.3
도소매음식숙박	83	20.5	10.8	39.8	7.2	9.6	8.4	3.6	4.6
운수통신	170	31.2	23.5	24.1	5.9	5.3	1.8	8.2	2.9
금융보험	63	17.5	17.5	36.5	15.9	6.3	1.6	4.8	4.2
기타	137	10.9	24.8	36.5	12.4	7.3	5.8	2.2	4.7
사업체규모별									
500인 이상	205	16.6	22.4	37.1	15.1	4.4	0.5	3.9	3.9
300-499인	138	13.0	26.8	31.9	14.5	4.3	3.6	5.8	4.1
100-299인	509	19.6	18.1	31.6	13.6	8.1	4.7	4.3	4.3
30-99인	241	16.2	15.8	33.2	13.3	10.0	7.9	3.7	4.8
30인 미만	43	14.0	14.0	30.2	20.9	11.6	4.7	4.7	4.6

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료.

#### 4. 임금교섭횟수

다음 표는 임금교섭과정 중 실시한 교섭의 횟수를 보여주고 있다. 평균적으로 6% 이상이나 되는 임금교섭을 마무리하기 위해 6.3회 임금교섭 테이블에 앉은 것으로 나타난다. 약 3/4이 10회 미만에 그쳤으나 23%의 사업장은 10회 이상 교섭을 시도하였다. 그림은 임금교섭 횟수별 사업체가 차지하는 비중의 누적분포를 보여주고 있다.

이를 업종별로 보면, 제조업이 7.1회로 서비스업 6.4회보다는 평균 0.7회 적은 것으로 나타난다. 요구율과 제시율의 차이가 제조업에서보다는 서비스업에서 더 컸음에도 서비스업에서 적은 교섭을 통하여 임금교섭이 마무리 된 것으로 나타난 상대적으로 서비스업의 교섭효율성이 제조업보다는 높은 것으로 나타난다.

제조업 내에서는 금속자동차운송 분야가 평균 9.0회로 가장 많고 10회 이상 교섭을 시도한 사업체의 비중도 33%를 넘고 있다. 반면, 전기전자정밀 분야는 평균 5.6회로 교섭횟수가 가장 적고 10회 이상 교섭을 시도한 사업체의 비중은 21%, 특히 15회 이상 교섭을 한 경우는 2.3%에 불과하다. 서비스업을 세분해 보면, 건설업이 평균 7.9회로 높게 나타나며, 도소매음식숙박업에서는 4.9회에 불과한 것으로 나타난다.

교섭횟수를 사업체규모별로 보면, 500인 이상은 8.6회에 이르는 반면, 30인 미만은 5.3회에 불과한 것으로 나타나며 사업체규모가 커질수록 교섭횟수가 많아짐을 알 수 있다. 이는 사업체규모가 커질수록 제시율은 낮아지는 반면 요구율은 거의 변화가 없는 사실과 부합되는 결과이다. 다시 말하면, 비합리적으로 제시율이 노동조합을 자극하고 결국 교섭횟수가 많아질 수밖에 없고 교섭기간도 늘어나 비효율성이 커지고 있다는 것이다. 대규모 사업장이 통상적으로 생산성이 높다는 점을 감안할 때, 대기업의 불합리한 의사결정이 가져오는 손실이 더 클 수밖에 없고, 국민경제에서 차지하는 비중만큼 국민경제에 미치는 영향이 크다는 것을 뜻한다. 향후 임금교섭에 임하는 대기업 사용자들이 보다 합리적인 근거를 바탕으로 한 제시안을 내는 것이 필요하다.

<표 4-7> 산업별 사업체규모별 교섭횟수

(단위: 개소, %, 횟수)

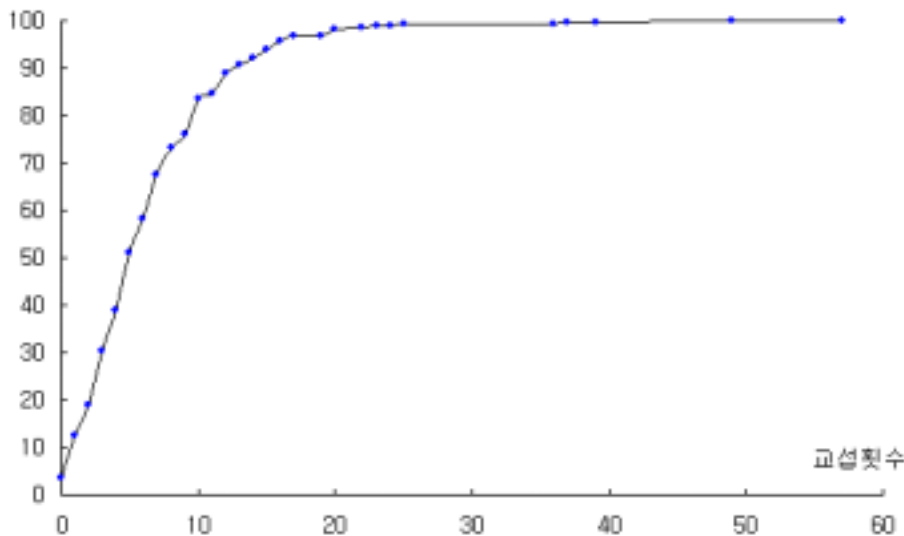
	전체	노사협 의회	임금교섭							평균교섭 횟수
			전체	0~2	3~4	5~6	7~9	10~14	15 이상	
전산업	1136	448	688	18.6	19.6	19.0	17.4	15.7	7.8	6.7
광공업	640	296	341	18.2	19.6	19.6	18.2	15.2	9.7	7.1
제조업	637	295	345	18.0	19.4	18.8	18.0	15.1	9.6	7.1
경공업	224	89	135	14.8	21.5	20.0	23.0	14.1	6.7	6.5
화학공업	113	48	65	23.1	18.5	23.1	12.3	13.8	9.2	6.3
금속자동차운송	185	86	99	16.2	17.2	15.2	17.2	16.2	17.2	9.0
전기전자정밀	115	72	43	25.6	20.9	18.6	14.0	18.6	2.3	5.6
서비스업	496	152	344	19.2	19.8	18.6	16.9	16.3	6.1	6.4
건설업	43	29	14	28.6	7.1	35.7	0.0	14.3	14.3	7.9
도소매음식숙박	83	42	41	19.5	34.1	14.6	19.5	9.8	0.0	4.9
운수통신	170	12	158	19.0	17.7	19.0	19.6	11.4	8.9	6.6
금융보험	63	12	51	19.6	15.7	15.7	15.7	27.5	3.9	6.6
기타	137	57	80	17.5	21.3	18.8	13.8	22.5	3.8	6.3
사업체규모별										
500인 이상	205	37	168	13.7	16.7	16.7	15.5	23.8	13.1	8.6
300-499인	138	32	106	17.9	11.3	21.7	22.6	17.9	6.6	6.9
100-299인	509	192	317	16.4	24.3	19.6	18.3	12.3	7.3	6.3
30-99인	241	164	77	32.5	22.1	20.8	13.0	5.2	2.6	4.4
30인 미만	43	23	20	45.0	5.0	10.0	10.0	30.0	0.0	5.3

주: 임금교섭을 실시한 사업체 중 차지하는 비중과 평균 교섭횟수.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료.

[그림 4-1] 임금교섭횟수 누적분포

(단위: 횟수, %)



## 5. 임금교섭기간 분포

다음 표는 임금교섭과정에 소요된 교섭기간을, 그림은 교섭기간의 누적분포를 보여주고 있다. 평균적으로 6% 이상이나 되는 임금교섭을 마무리하기 위해 6.3회 임금교섭 테이블에 앉아 44일을 보낸 것으로 나타난다. 대부분(69%) 두 달 이내에 임금교섭을 마무리한 것으로 나타나나 31%는 두 달 이상, 15%는 석 달 이상 임금교섭을 진행하였음을 알 수 있다.

이를 업종별로 보면, 교섭횟수가 평균 9.0회로 가장 많은 금속자동차운송 분야에서 교섭기간이 45일로 가장 길고, 교섭횟수가 평균 5.6회로 가장 적은 전기전자정밀 분야에서 교섭기간은 31일로 가장 짧게 나타난다. 즉, 제조업 내에서는 교섭횟수가 많을수록 교섭기간도 길어지고 있다. 서비스업을 세분해 보면, 평균 교섭횟수가 7.9회로 높은 건설업의 교섭기간이 73일로 가장 길게 나타나며, 교섭횟수가 평균 4.9회에 불과한 도소매음식숙박업에서는 교섭기간이 38일에 불과한 것으로 나타난다.

교섭기간을 사업체규모별로 보면, 평균 교섭횟수가 8.6회로 가장 많은 500인 이상 대규모 사업장에서 52일에 이르는 반면 교섭횟수가 5.3회인 30인 미만 소규모 사업장에서는 34일에 그치고 있다. 결국 교섭횟수 비합리적으로 낮은 제시율을 임금교섭 테이블에 들고 오면, 교섭횟수가 많아질 수밖에 없고 교섭기간도 늘어나 교섭의 비효율성이 커진다는 것을 확인할 수 있다.

<표 4-8> 산업별 사업체규모별 교섭기간

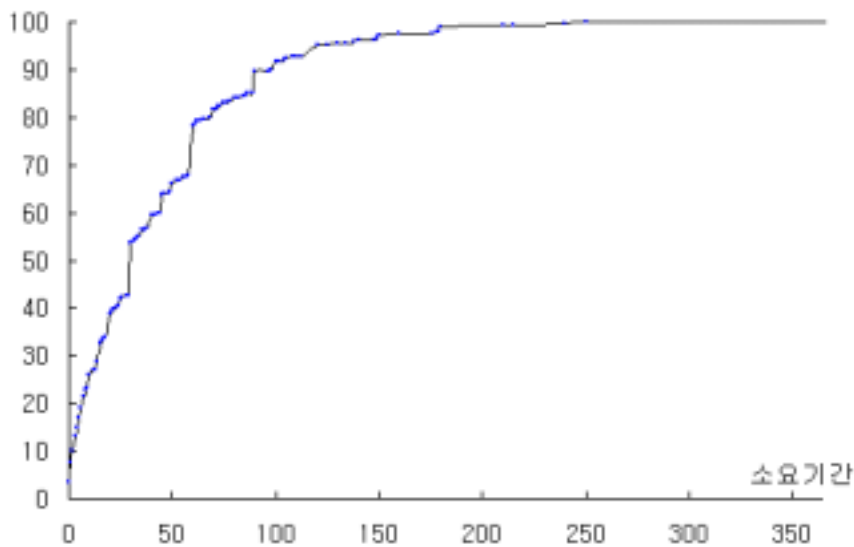
(단위: 개소, %, 일)

	전체	노사협 의회	임금교섭						90일 이상	평균교 섭기간
			전체	0~5	5~14	12~29	30~59	60~89		
전산업	1136	448	688	14.7	13.4	13.8	24.7	16.9	14.5	43.6
광공업	640	296	341	16.1	14.4	14.7	26.7	18.5	10.3	39.0
제조업	637	295	345	15.9	14.2	14.5	26.4	17.7	10.1	38.8
경공업	224	89	135	11.9	13.3	16.3	27.4	21.5	9.6	39.2
화학공업	113	48	65	20.0	13.8	15.4	26.2	18.5	6.2	33.4
금속자동차운송	185	86	99	14.1	15.2	14.1	27.3	12.1	16.2	45.0
전기전자정밀	115	72	43	27.9	16.3	9.3	23.3	18.6	4.7	31.4
서비스업	496	152	344	13.4	12.5	13.1	23.0	15.4	18.9	48.4
건설업	43	29	14	21.4	7.1	7.1	28.6	7.1	28.6	73.0
도소매음식숙박	83	42	41	17.1	14.6	9.8	26.8	19.5	7.3	37.7
운수통신	170	12	158	15.8	11.4	16.5	17.1	16.5	17.7	44.8
금융보험	63	12	51	5.9	15.7	7.8	35.3	15.7	17.6	49.1
기타	137	57	80	10.0	12.5	12.5	23.8	12.5	26.3	55.6
사업체규모별										
500인 이상	205	37	168	11.3	8.9	11.3	28.6	22.6	16.7	52.1
300-499인	138	32	106	12.3	13.2	10.4	34.0	14.2	14.2	42.8
100-299인	509	192	317	14.2	15.1	14.8	23.7	15.5	14.2	42.3
30-99인	241	164	77	23.4	14.3	19.5	11.7	14.3	13.0	33.4
30인 미만	43	23	20	30.0	20.0	15.0	10.0	15.0	10.0	34.1

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료.

[그림 4-2] 임금교섭기간 누적분포

(단위: 일, %)



## 6. 임금교섭 타결 임금인상률

다음 세 표와 그림은 임금교섭과정의 최종 산출물인 타결임금 인상률을 산업별, 사업체 규모별로 보여주고 있다. 맨 앞의 표는 통상임금기준 임금인상률, 다음 표는 총액임금기준 임금인상률, 마지막 표는 호봉승급분을 포함한 임금인상률이다. 전체적으로 통상임금기준 7.3%, 총액임금기준 6.2%, 호봉승급분 포함 7.5%의 임금인상률을 보이고 있다. 통상임금기준 임금인상률을 중심으로 논의를 계속하자.

제조업과 서비스업의 임금인상률은 7.6%와 7.0%로 0.6% 차이가 있으며 제조업이 서비스업보다 높게 나타난다. 제조업 내에서는 요구율이 11.9%로 가장 높았던 화학공업 분야에서 8.3%로 가장 높은 임금인상률을 보이고 있는 반면 요구율이 10.0%로 가장 낮았던 전기전자정밀 분야에서는 7.0%로 가장 낮게 나타나고 있다. 요구율 수준이 타결률 수준을 거의 결정하고 있다고 보아도 된다는 점을 감안하면, 노동조합 측에서는 요구율을 에누리 할 유인이 생길 것으로 보인다.

서비스업을 세분해 보면, 서비스업 전체 평균 수준을 요구했던 건설업의 임금인상률이 8.2%로 가장 높게 나타나는 반면 11.2%를 요구했던 운수통신업에서는 임금인상률이 5.8%로 가장 낮게 나타나고 있다. 요구율이 12.6%로 가장 높았던 금융 및 보험업에서는 7.7%로 평균보다는 높은 수준을 얻었으며, 요구율이 10.8%로 가장 낮았던 도소매음식숙박업에서는 역시 7.6%로 평균보다 높은 수준을 보인다. 서비스업에서는 제조업과 달리 요구율과 타결률 사이에 직접적인 상관관계는 나타나지 않는 것으로 보인다.

타결된 임금인상률을 사업체규모별로 보면, 임금인상율이 가장 낮은 30~99인 미만 사업장이 7.1%로 평균보다 0.2%포인트 낮은 데 불과하며 임금인상률이 가장 높은 300~499인 사업장은 7.7%로 평균보다 0.4%포인트 높은 데 불과하다. 사업체규모별 임금격차는 확대되지만 인상률에서는 거의 차이가 없는 것으로 나타나 임금격차는 거의 유사한 수준으로 유지되거나 다소 확대되는 방향으로 움직이고 있음을 알 수 있다.



<표 4-9> 산업별 사업체규모별 타결률 (통상임금 기준)

(단위: 개소, %)

	전체	0%	5%미만	7%미만	9%미만	12%미만	12%이상	미상	평균
전산업	1136	9.8	6.7	23.1	28.2	22.4	9.2	0.7	7.3
광공업	640	8.2	6.3	19.6	31.4	25.1	9.3	0.6	7.6
제조업	637	8.1	6.3	19.4	31.1	24.8	9.2	0.6	7.6
경공업	224	8.5	5.4	20.1	33.0	22.8	9.4	0.9	7.4
화학공업	113	7.1	2.7	13.3	37.2	26.5	13.3	0.0	8.3
금속자동차운송	185	7.0	7.6	18.9	31.4	28.1	7.0	0.0	7.7
전기전자정밀	115	10.4	9.6	25.2	21.7	22.6	8.7	1.7	7
서비스업	496	11.9	7.3	27.6	24.2	19.2	9.1	0.8	7
건설업	43	4.7	0.0	32.6	20.9	23.3	16.3	2.3	8.2
도소매음식숙박	83	8.4	4.8	20.5	26.5	27.7	12.0	0.0	7.6
운수통신	170	22.4	8.8	27.1	22.9	11.2	6.5	1.2	5.8
금융보험	63	6.3	4.8	28.6	25.4	25.4	7.9	1.6	7.7
기타	137	5.8	10.2	30.7	24.8	19.7	8.8	0.0	7.4
사업체규모별									
500인 이상	205	6.8	6.3	27.3	31.7	21.5	5.4	1.0	7.3
300-499인	138	4.3	7.2	21.0	35.5	22.5	8.7	0.7	7.7
100-299인	509	11.4	7.3	20.2	27.3	23.6	9.6	0.6	7.4
30-99인	241	11.6	5.4	27.4	23.2	19.5	12.4	0.4	7.1
30인 미만	43	11.6	7.0	18.6	25.6	30.2	4.7	2.3	7.1

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료.

<표 4-10> 산업별 사업체규모별 타결률(총액임금 기준)

(단위: 개소, %)

	전체	0%	5%미만	7%미만	9%미만	12%미만	12%이상	미상	평균
전산업	1136	9.9	19.0	29.3	24.8	11.2	4.9	0.8	6.2
광공업	640	8.5	16.6	29.7	28.4	12.4	4.4	0.5	6.4
제조업	637	8.4	16.6	29.2	28.3	12.2	4.4	0.5	6.4
경공업	224	8.9	17.4	29.9	28.1	12.5	3.1	0.0	6.3
화학공업	113	7.1	5.3	36.3	27.4	13.3	9.7	0.9	7
금속자동차운송	185	7.0	19.5	25.4	33.5	11.4	3.2	0.0	6.4
전기전자정밀	115	11.3	21.7	27.8	21.7	12.2	3.5	1.7	5.9
서비스업	496	11.9	22.2	29.0	20.4	9.7	5.6	1.2	5.9
건설업	43	4.7	25.6	18.6	23.3	14.0	11.6	2.3	7
도소매음식숙박	83	8.4	14.5	32.5	24.1	16.9	3.6	0.0	6.4
운수통신	170	22.4	23.5	28.8	12.9	4.7	5.3	2.4	4.8
금융보험	63	6.3	15.9	33.3	25.4	12.7	4.8	1.6	6.5
기타	137	5.8	27.0	28.5	24.1	8.8	5.8	0.0	6.2
사업체규모별									
500인 이상	205	6.8	20.0	36.6	23.9	7.8	3.4	1.5	6.1
300-499인	138	5.8	19.6	27.5	35.5	7.2	4.3	0.0	6.5
100-299인	509	11.4	18.5	25.9	25.5	12.4	5.5	0.8	6.2
30-99인	241	11.6	19.5	31.5	18.3	12.9	6.2	0.0	6
30인 미만	43	11.6	16.3	27.9	23.3	16.3	0.0	4.7	5.9

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료.

<표 4-11> 산업별 사업체규모별 타결률 (승급분 포함)

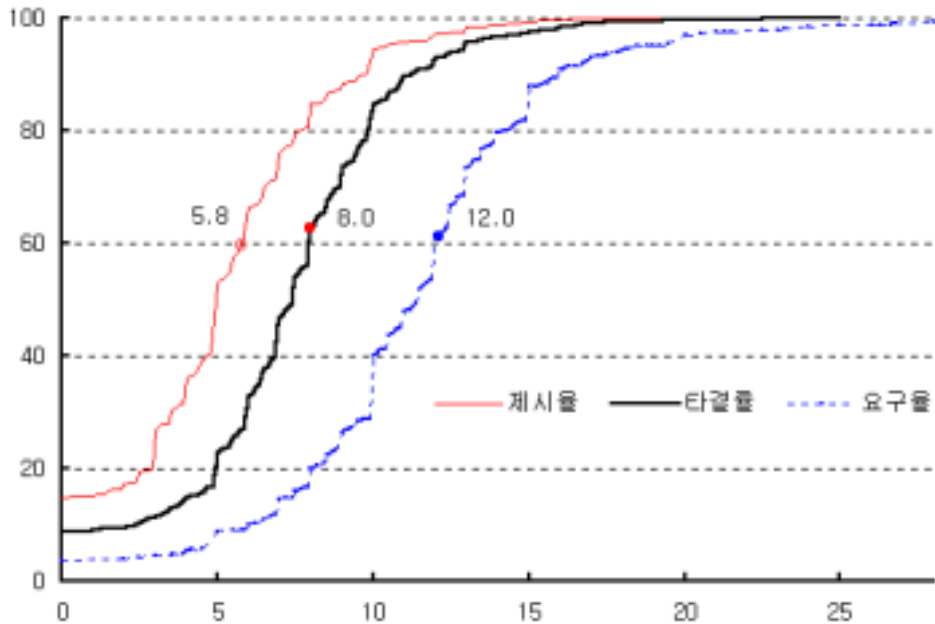
(단위: 개소, %)

	전체	0%	5%미만	7%미만	9%미만	12%미만	12%이상	미상	평균
전산업	1136	7.9	9.6	21.2	28.3	22.6	9.9	0.5	7.5
광공업	640	6.0	8.9	18.4	29.8	26.4	10.7	0.3	7.8
제조업	637	5.9	8.9	18.3	29.4	26.1	10.6	0.3	7.8
경공업	224	6.7	7.1	20.1	30.4	25.9	9.4	0.4	7.8
화학공업	113	5.3	4.4	16.8	22.1	35.4	15.9	0.0	8.5
금속자동차운송	185	4.9	12.4	14.6	35.7	24.3	8.1	0.0	7.7
전기전자정밀	115	7.0	11.3	22.6	25.2	20.9	12.2	0.9	7.5
서비스업	496	10.5	10.5	25.0	26.4	17.9	8.9	0.8	7
건설업	43	4.7	9.3	14.0	25.6	25.6	18.6	2.3	8.4
도소매음식숙박	83	7.2	7.2	21.7	27.7	25.3	10.8	0.0	7.8
운수통신	170	21.2	12.9	24.7	22.9	10.6	6.5	1.2	5.6
금융보험	63	3.2	6.3	23.8	34.9	22.2	7.9	1.6	7.9
기타	137	4.4	11.7	31.4	26.3	18.2	8.0	0.0	7.4
사업체규모별									
500인 이상	205	3.9	9.8	22.4	29.8	26.8	6.8	0.5	7.6
300-499인	138	2.9	8.7	22.5	29.7	29.7	5.8	0.7	7.9
100-299인	509	10.2	8.6	20.0	27.7	20.4	12.4	0.6	7.5
30-99인	241	8.7	13.7	22.0	25.3	19.5	10.8	0.0	7.1
30인 미만	43	11.6	0.0	20.9	39.5	23.3	2.3	2.3	7.2

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료.

[그림 4-3] 임금인상 요구율, 제시율, 타결률 누적분포

(단위: %)



### 제3절 임금교섭과정 실증분석

#### 1. 분석모형

임금교섭이 진행된 기간이나 임금교섭횟수를 분석하기 위해서는 경과기간모형(duration model)이 필요하며 그 중 비례위험모형(proportional hazard model)을 사용하기로 한다. Cox(1972)의 비례위험모형(proportional hazard model)을 개략적으로 소개하자.

$\tau_i$ 시점에서 교섭이 시작되어 일정기간  $t$ 가 지난 시점에서 교섭이 종료될 조건부확률은  $\theta(t | \tau_i) \cdot dt$ 로 표현된다. 여기서  $dt$ 는 구간(interval)의 길이를 의미하고  $\theta(t | \tau_i)$ 는 임금교섭의 위험함수(hazard function)가 된다. 일반적으로 위험함수는

$$\theta(t | \tau_i) = \theta_0(t) \cdot p(\tau_i | \tau_i + t)$$

로 정의되는데,  $\theta_0(t)$ 와  $p(\tau_i | \tau_i + t)$ 는 양(+)의 값을 가지며 각각 위험함수의 규모와 형태를 결정하는 인자이다. 개별 교섭단위와 결합된 일련의 설명변수  $Z^*$ 를 도입하여  $p(\cdot)$ 를 재정의하면

$$p(\tau_i | \tau_i + t) = \exp[\beta_1 \cdot Z_1(\tau_i) + \beta_2 \cdot Z_2(\tau_i + t)]$$

이 된다.

위와 같은 Cox 모형에서 설명변수에 해당되는  $Z_1$ 은 교섭시작 시점에서의 설명변수 벡터로 교섭의 전 과정에 걸쳐 변하지 않는 요소들이고  $Z_2$ 는 현재 시점에서의 설명변수 벡터를 각각 의미한다. 이때 우도함수(likelihood function)에 의해 추정되는 파라미터는  $\beta_1$ ,  $\beta_2$  및  $\theta_0(t)$ 가 된다.  $\theta_0(t)$ 는 모든 설명변수들의 영향이 전혀 없는 상태의 위험확률, 즉 기준선위험함수(baseline hazard function)라고도 불린다. 덧붙여 설명변수들이 시점에 따라 변하지 않는다고 가정하면,

$$\theta(t) = \theta_0(t) \cdot \exp[Z_i \cdot \beta]$$

로 정리된다.

여기서  $\beta = [\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_p]$ 가 설명변수의 효과를 보여주는 회귀모형 계수이다. 임금교섭기간의 분석에서  $\beta$ 는 일정 시점에서 임금교섭이 타결되어 종료되는데 각각의 요인

들이 미치는 효과로 파악될 수 있다. 따라서  $\beta$ 가 양(+)의 부호를 가지면 해당 설명변수는 교섭기간을 줄이도록 영향을 미치는 것으로, 반대로  $\beta$ 가 음(-)의 부호를 가지면 해당 설명변수는 교섭기간을 늘이도록 영향을 미치고 있음을 의미하게 된다.

경과기간모형에서 대상기간 중 일정 상태가 끝나지 않고 지속되어 경과기간이 관찰되지 않는 우측절단이 심하지 않은 경우에 경과기간에 로그를 취한

$$\log(dt) = Z_i \cdot \beta + e$$

로 표현된 간단한 모형을 사용할 수 있다. 이는 일반적인 회귀분석과 동일한 의미를 갖는다.

## 2. 분석자료

본 절에서는 임금교섭과정 핵심지표 중 교섭기간과 교섭횟수에 대한 실증적 분석을 한다. 따라서 분석대상은 임금교섭기간과 교섭횟수를 포함한 제반 영향요인들에 대한 유효한 정보가 수집된 사업체로 제한한다, 즉, 노측과 사측으로부터 관련정보들을 통합하기 위해 노무담당자와 근로자대표가 모두 응답한 기업만을 대상으로 하고 분석의 핵심변수인 교섭기간 정보와 최초 요구율 및 제시율 정보가 모두 있는 관측치를 구하면 최종 693개 사업장이 분석에 포함된다.

분석에 사용된 설명변수는 최초 임금인상 요구율과 제시율의 차이(따로 설명변수로 사용하기도 함), 노동조합 가입대상자 중 가입한 비중, 사업체규모를 나타내는 종업원 숫자, 상급단체가 한국노총인지 민주노총인지 여부를 나타내는 가변수, 전반적인 노사관계, 전년도 파업실시 여부, 사업장내 노노갈등 여부, 일인당 당기순이익, 최근 해당 사업장 제품에 대한 수요와 시장점유율이 상승하고 있는지에 대한 가변수, 산업대분류 가변수, 지역별 가변수이다. 임금교섭기간과 교섭횟수를 분석하기 위해 사용된 변수들의 정의 및 기초통계량이 다음 표에 주어지고 있다.

<표 4-12> 기초통계량

변수	정의	평균값	표준편차
DayNego	임금교섭기간(일)	43.8431	44.4087
LDur	임금교섭기간(로그)	3.1371	1.3661
NWorker	종업원 수 (명)	615	2198
Lworker	종업원 수 (로그)	5.5279	1.2068
GapRate	최초요구율 - 최초 제시율(%)	7.2513	4.5675
Desire	최초 요구율	11.9835	4.7763
Offer	최초 제시율	4.7322	3.1348
Urate	가입대상자 중 노동조합 가입자 비중(%)	83.7903	24.9668
UrateB	가입대상 생산직 근로자 중 노동조합 가입자 비중(%)	73.9193	39.4913
UrateW	가입대상 사무직 근로자 중 노동조합 가입자 비중(%)	35.1858	43.1700
KFLU	한국노총	0.6335	
DUL	민주노총	0.3017	
NoUpp	상급단체 없음	0.0618	
Conflict	전반적 노사관계(매우대립적 또는 대립적)	0.0633	
LastStrike	전년도 노사분규 발생 여부	0.0890	
NoNo	노노간 갈등 (심각)	0.0392	
PerProfit	일인당 당기 순이익(백만원)	179	954
LProfit	일인당 당기순이익(로그 백만)	1.8609	2.1821
Demand	최근 3년간 제품/서비스 수요 다소 또는 매우 증가	0.3906	
Mshare	최근 3년간 시장점유율 다소 또는 매우 증가	0.2685	
IndEle	산업대분류(제조업 기준) 전기, 가스, 수도사업	0.0015	
Indcon	건설업	0.0211	
IndSal	도매 및 소매업	0.0362	
Indres	숙박 및 음식점업	0.0226	
IndTra	운수업	0.2142	
Indcom	통신업	0.0090	
IndFin	금융 및 보험업	0.0739	
Indest	부동산 및 임대업	0.0106	
IndSau	사업서비스업	0.0302	
IndHel	보건 및 사회복지사업	0.0196	
IndEtc	기타 서비스업	0.0241	
Reg02	지역 가변수(서울 기준) 부산	0.0875	
Reg03	인천	0.0709	
Reg04	대구	0.0362	
Reg05	광주	0.0151	
Reg06	대전	0.0271	
Reg07	울산	0.0256	
Reg08	경기	0.1765	
Reg09	강원	0.0196	
Reg10	충북	0.0468	
Reg11	충남	0.0332	
Reg12	전북	0.0271	
Reg13	전남	0.0347	
Reg14	경북	0.0588	
Reg15	경남	0.0724	
Reg16	제주	0.0106	

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료.

### 3. 교섭지속기간 결정요인

다음 표는 교섭지속기간 결정요인의 추정치를 보여주고 있다(이후에는 통계적으로 유의한 효과를 보이는 요인들을 중심으로 논의를 전개한다).<sup>18)</sup> 첫 번째와 두 번째는 일반적인 회귀분석을 통해 얻은 추정치이며 세 번째는 비례위험모형을 통해 얻은 결과이다. 첫 번째 모형과 두 번째 모형의 차이는 전자는 임금인상 최초 요구율과 제시율의 차이를, 후자는 이를 개별적으로 설명변수로 사용하였다는 점이다, 가설검정 2에서, 요구율이 높을수록 지속기간은 통계적으로 유의하게 길어지는 반면 제시율이 낮을수록 지속기간이 통계적으로 유의하게 길어지지 않는 것으로 나타난다.

요구율과 제시율 격차는 예상대로 교섭기간을 장기화시키는 원인이 되고 있다(이하에서는 특별한 경우를 제외하고는 회귀분석 (1)을 중심으로 논의를 전개한다). 양자의 의견차이가 클수록 교섭과정에서 양보하기가 어려워지며 특정시점에서 교섭을 마무리할 확률이 낮아지게 되므로 조정기간이 더 필요하게 되며 따라서 교섭기간이 길어진다. 임금인상률에 대한 견해 차이가 1%포인트일 경우 지속기간은 6.5%(예를 들면 차이가 4%일 때 20일이 걸린다면, 차이가 6%일 때는 22.6일이 소요된다는 의미이다) 늘어남을 알 수 있다. 회귀분석 (2)의 결과를 원용하면, 요구율이 높으면 교섭기간이 장기화될 확률이 통계적으로 유의하게 나타나는 반면 제시율이 낮을 때 교섭기간이 장기화될 확률은 통계적으로 유의하지 않다. 이는 곧 요구율과 제시율이 동일한 효과를 갖지 않으며 교섭기간에 비대칭적으로 영향을 미친다는 것을 의미하며, 상대적으로 요구율이 지속기간에 영향을 많이 미친다는 것을 알 수 있다. 비례위험모형에서도 마찬가지로 특정시점까지 교섭을 진행한 요구율과 제시율의 차이가 클수록 교섭을 종결할 확률이 낮음을 보여주고 있다.

또 다른 중요한 요인으로는 사업체 노동조합 가입대상자 중 가입비율을 들 수 있는데, 가입비율이 높을수록 교섭이 장기화될 확률이 높아진다. 즉 가입비율이 10%포인트(예를 들면 80%에서 90%로) 상승하면 교섭기간은 5.8%(예를 들면 40일에서 약 42.3일) 늘어나게 된다. 이러한 이유로는 가입비율이 높을수록 임금교섭에서 우위를 인식하는 노조의 저항성향이 강하게 나타나는 반면 사용자 입장에서는 파급효과가 크기 때문에 양보하려는 성향이 약해지기 때문으로 파악된다.

---

18) 다양한 변수들을 포함시킨 후 유의한 효과를 미치지 않는 변수들은 제외하는 방식을 취하였다. 지역가변수는 표에서 제외하였다.

<표 4-13 > 교섭지속기간 결정요인

	회귀분석 (1)	회귀분석 (2)	비례위험모형
상수	2.7130 (0.9653) ***	1.9036 (0.9691) **	
GapRate	0.0647 (0.0112) ***		-0.0397 (0.0091) ***
Desire		0.0768 (0.0114) ***	
Offer		-0.0011 (0.0182)	
Urate	0.0058 (0.0021) ***	0.0062 (0.0021) ***	-0.0037 (0.0019) *
Lworker	0.1478 (0.0435) ***	0.1556 (0.0430) ***	-0.1277 (0.0328) ***
KFLU	-1.2420 (0.9451)	-0.9728 (0.9335)	0.2777 (0.7459)
DUL	-1.0757 (0.9454)	-0.8109 (0.9337)	-0.1075 (0.7463)
NoUpp	-1.4878 (0.9611)	-1.1875 (0.9497)	0.2718 (0.7637)
Conflict	0.4176 (0.2453) *	0.4648 (0.2420) *	-0.4903 (0.1960) **
LastStrike	0.3322 (0.2169)	0.3280 (0.2138)	-0.3366 (0.1782) *
NoNo	0.3652 (0.2685)	0.3244 (0.2648)	-0.3216 (0.2207)
LProfit	0.0298 (0.0262)	0.0125 (0.0261)	0.0239 (0.0226)
Demand	-0.2216 (0.1172) *	-0.2462 (0.1156) **	-0.0561 (0.0962)
Mshare	0.2667 (0.1286) **	0.2344 (0.1270) *	-0.1087 (0.1060)
IndEle	0.7754 (1.3027)	0.7623 (1.2840)	-0.0657 (1.0353)
Indcon	0.2013 (0.3562)	0.2807 (0.3516)	-0.1920 (0.2977)
IndSal	-0.0305 (0.2757)	0.0692 (0.2727)	0.4133 (0.2281) *
Indres	0.2034 (0.3430)	0.1524 (0.3382)	0.1176 (0.2739)
IndTra	-0.0610 (0.1500)	0.0390 (0.1496)	-0.0134 (0.1248)
Indcom	0.6453 (0.5436)	0.9794 (0.5411) *	-1.1538 (0.4548) **
IndFin	-0.0473 (0.2197)	-0.0007 (0.2168)	0.1848 (0.1839)
Indest	-0.0375 (0.5064)	-0.0044 (0.4992)	-0.7660 (0.4023) *
IndSau	-0.1810 (0.3031)	-0.1844 (0.2987)	0.5330 (0.2474) **
IndHel	0.4787 (0.3725)	0.5806 (0.3678)	-0.1450 (0.3033)
IndEtc	0.6312 (0.3567) *	0.6079 (0.3516) *	0.2072 (0.2903)
F-통계량/LR	4.05 ***	4.56 ***	108.9 ***
조정된 R <sup>2</sup>	0.1492	0.1735	7372.9
가설검정 1.	1.64		
가설검정 2.		9.99 ***	

주: ( )안의 숫자는 표준오차. \*\*\*, \*\*, \*는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 지역별  
가변수는 표에서 제외

가설검정 1은 한국노총과 민주노총 가입사업장 여부가 미치는 효과에 대한 가설검정 결과.

가설검정 2는 요구율과 제시율의 대칭적 효과에 대한 가설검정 결과.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료 (663개 사업장).

사업체규모 역시 교섭기간을 장기화시키는 역할을 하고 있다. 사업장규모가 클수록 교섭이 보다 공식적이며 다양한 견해를 반영하여야 하기 때문에 양보성향이 약해지고 저항성향은 강해지기 때문으로 보인다. 종업원 수가 두 배가 되면(예를 들면 200명에서 400명으로) 증가할 때 교섭기간은 14.8%(예를 들면 40일에서 약 46일로) 늘어나는 효과가 있다.

상급단체에 가입여부는 교섭기간에는 아무런 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타나며 양 노총 사업장 간 교섭기간에 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타난다(가설검정 1).

전반적인 노사관계가 대립적일수록 교섭기간은 통계적으로 유의하게 장기화되는 것으로 나타난다. 이는 노사간 신뢰를 바탕으로 하지 않는 임금교섭에서 상대방이 요구 또는 제시하는 임금인상률에 대한 에너지를 인식하고 저항성향이 강해지고 양보성향은 줄어들기 때문인 것으로 판단된다. 노사관계가 대립적이기 않은 사업장에 비해 대립적인 사업장에서 교섭기간은 무려 42%나 늘어난다. 즉 전자의 교섭기간이 30일이었다면 후자는 42일을 상회하는 교섭기간을 갖는다는 것으로 해석할 수 있다.

전년도 파업은 올해 임금교섭과정에 어떤 영향을 미칠까? 회귀분석 결과에서는 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타나는 반면 비례위험모형 추정결과에서는 위험탈출률(일정시점에서 교섭을 마무리할 확률)이 낮아지는 것으로 나타내는데, 이는 전년도 파업이 본 연구에서 포함시키지 않은 변수들을 대표하는 변수로 본다면, 전년도 파업이 올해 임금교섭에는 부정적으로 작용하는 것으로 해석할 수 있다.

최근 3년간 제품수요가 상승하는 사업장에서는 교섭기간이 짧아지는 반면 시장점유율이 높아지는 사업장에서는 교섭기간이 길어지는 것으로 상반되게 나타난다. 반면 종업원 일인당 당기순이익은 교섭기간을 늘리기는 하나 통계적으로 유의한 효과를 갖지는 않는다.

#### 4. 교섭횟수 결정요인

다음 표는 교섭횟수 결정요인의 추정치를 보여주고 있다. 가설검정 2에서 보듯, 요구율이 높을수록 교섭횟수는 통계적으로 유의하게 늘어나는 반면 제시율이 낮을수록 교섭횟수가 통계적으로 유의하게 길어지지 않는 것으로 나타난다.



<표 4-14> 교섭횟수 결정요인

	회귀분석 (1)	회귀분석 (2)	비례위험모형
상수	0.3709 (3.9147)	-0.5872 (3.9853)	
GapRate	0.1879 (0.0456) ***		-0.0308 (0.0093) ***
Desire		0.2022 (0.0470) ***	
Offer		-0.1126 (0.0749)	
Urate	0.0122 (0.0087)	0.0126 (0.0087)	-0.0027 (0.0019)
Lworker	0.8225 (0.1766) ***	0.8317 (0.1766) ***	-0.0832 (0.0337) **
KFLU	-1.7392 (3.8326)	-1.4206 (3.8391)	0.0359 (0.8035)
DUL	0.4342 (3.8337)	0.7477 (3.8398)	-0.0841 (0.8049)
NoUpp	-1.6394 (3.8974)	-1.2840 (3.9056)	0.1993 (0.8202)
Conflict	3.1435 (0.9948) ***	3.1994 (0.9953) ***	-0.3899 (0.1980) **
LastStrike	3.0649 (0.8797) ***	3.0598 (0.8793) ***	-0.1754 (0.1755)
NoNo	2.6117 (1.0887) **	2.5635 (1.0888) **	-0.3724 (0.2255) *
LProfit	-0.0106 (0.1060)	-0.0311 (0.1072)	-0.0071 (0.0213)
Demand	0.1705 (0.4752)	0.1413 (0.4755)	0.2605 (0.0959) ***
Mshare	0.2090 (0.5215)	0.1707 (0.5221)	-0.2695 (0.1054) **
IndEle	1.0327 (5.2827)	1.0172 (5.2802)	-0.3507 (1.0377)
Indcon	0.0739 (1.4445)	0.1679 (1.4458)	-0.5439 (0.2942) *
IndSal	-1.6312 (1.1180)	-1.5132 (1.1214)	0.0417 (0.2253)
Indres	0.0185 (1.3907)	-0.0418 (1.3909)	-0.0106 (0.2741)
IndTra	0.1899 (0.6084)	0.3082 (0.6153)	-0.0802 (0.1236)
Indcom	5.0609 (2.2043) **	5.4564 (2.2253) **	-0.2619 (0.4403)
IndFin	-1.4359 (0.8908)	-1.3807 (0.8915)	0.0980 (0.1836)
Indest	3.2897 (2.0536)	3.3289 (2.0528)	-0.9537 (0.4325) **
IndSau	-3.3671 (1.2290) ***	-3.3711 (1.2285) ***	0.0253 (0.2464)
IndHel	0.3798 (1.5104)	0.5005 (1.5127)	-0.2285 (0.3027)
IndEtc	-1.2530 (1.4464)	-1.2806 (1.4459)	-0.4291 (0.2735)
F-통계량/LR	5.88 **	5.77 ***	145.4 ***
조정된 R <sup>2</sup>	0.2187	0.2195	7414.4
가설검정 1.	17 ***		
가설검정 2.		9.32 ***	

주: ( )안의 숫자는 표준오차. \*\*\*, \*\*, \*는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 지역별  
 가변수는 표에서 제외  
 가설검정 1은 한국노총과 민주노총 가입사업장 여부가 미치는 효과에 대한 가설검정 결과.  
 가설검정 2는 요구율과 제시율의 대칭적 효과에 대한 가설검정 결과.  
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 제2차조사(2003년) 원자료 (663개 사업장).

요구율과 제시율 격차는 예상대로 교섭횟수를 장기화시키는 원인이 되고 있다. 교섭기간과 마찬가지로, 양자의 의견차이가 클수록 교섭과정에서 양보하기가 어려우며 특정시점에서 교섭을 마무리할 확률이 낮아지게 되므로 더 많은 조정시도가 필요하게 되며 따라서 교섭횟수가 늘어난다. 임금인상률에 대한 견해 차이가 5%포인트 당 교섭횟수가 약 1회 증가함을 알 수 있다. 회귀분석 (2)의 결과를 원용하면, 요구율이 높으면 교섭횟수가 통계적으로 유의하게 늘어나는 반면 제시율이 낮을 때 교섭횟수가 통계적으로 유의하게 늘어나지는 않는다.

그러나 교섭기관의 경우와는 달리, 사업체 노동조합 가입대상자 중 가입비율이 높을수록 교섭횟수가 통계적으로 유의하게 늘어나지는 않는다. 종합하면, 더 많은 근로자가 노동조합에 가입되어 있을수록 교섭기간은 늘어나지만 교섭횟수에는 영향을 미치지 않는다. 교섭의 빈도는 일정하되 교섭을 위한 준비작업이 많이 필요하고 따라서 교섭 사이 간격이 늘어나는 것으로 해석할 수 있다.

사업체규모가 커질수록 교섭기간이 길어질 뿐 아니라 교섭횟수도 늘어난다. 마찬가지로 사업장규모가 클수록 교섭이 보다 공식적이며 다양한 견해를 반영하여야 하기 때문에 교섭에 소요되는 조정과정이 빈번해짐을 의미한다. 종업원 수가 두 배가 되면(예를 들면 200명에서 400명으로) 증가할 때 교섭횟수는 82%(예를 들면 5회에서 약 9회로) 늘어나는 효과가 있다.

상급단체에 가입여부는 교섭횟수에는 아무런 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타난다. 그러나 상급단체로서 한국노총과 민주노총을 보면 차이가 존재함을 알 수 있다. 한국노총 소속사업장의 경우는, 상급단체에 가맹하지 않은 사업장에 비해, 교섭횟수가 적은 경향이 있는 반면 민주노총 소속사업장은 교섭횟수가 많은 경향을 보이고 있으며, 가설검정 1에서 보듯 양자에는 통계적으로 유의한 차이가 존재함을 알 수 있다. 종합하면, 양대 노총 소속사업장에서 교섭기간에는 차이가 없지만 얼마나 교섭을 자주 하는가에서는 차이를 보인다는 점이다. 상대적으로 민주노총 소속사업장이 한국노총 소속사업자에 비해 짧은 기간을 두고 교섭을 재개하여 가고 있다는 것이다.

전반적인 노사관계가 대립적일수록 교섭기간이 통계적으로 유의하게 장기화될 뿐 아니라 교섭횟수도 3.1회 늘어남을 알 수 있다. 다행스러운 점은 교섭기간만 늘어나고 교섭횟수는 변함이 없어 양자 간 소원함 만 쌓이는 것이 아니라 대립적이긴 하지만 교섭은 계속하고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

전년도 파업은 올해 임금교섭과정에 어떤 영향을 미칠까? 회귀분석 결과를 보면, 전년도 파업을 경험한 사업체일수록 통계적으로 유의하게 교섭횟수가 약 3회 이상 많아짐을 알 수 있다. 파업 경험이 교섭기간에 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는 결과와 함께 보면, 파업경험 후 가능한 자주 교섭을 실시함으로써 교섭이 파국(파업)으로 가지 않도록 쌍방이 노력하고 있음을 반영하는 것으로 해석할 수 있다.

반면 최근 3년간 제품수요가 상승하는 사업장이나 시장점유율이 높아지는 사업장, 종업원 일인당 당기순이익 등 기업의 특성은 교섭횟수에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다.

## 5. 요약

우리나라의 노사관계는 여전히 노사간의 상호신뢰의 회복과 이를 통한 협력적인 노사관계의 구축이 최우선과제가 되고 있다. 사용자의 대노조관, 노동조합의 투쟁일변도의 정책 등이 임금교섭기간의 결정에 핵심적인 영향을 미치고 있는 게 현실이다. 87년 이후 15년의 경험을 거치면서도 오히려 노사간의 갈등과 불신이 증폭되고 있는 원인이 무엇인가에 대해서 사용자, 노동조합, 그리고 조합원 모두 고민하지 않으면 안 될 것이다.

올바른 교섭관행을 만들어가기 위해서는 합리적인 의사결정과 합의를 도출해가려는 노력이 무엇보다도 필요할 것이다. 정부의 역할에도 변화가 요구된다. 교섭의 결과물인 임금인상률 수준에 얽매이기보다는 교섭을 통해 합의에 이르는 과정을 선도하고 뒷받침하기 위한 고려가 우선시되어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 강신준(2001), 「독일 교섭체계의 발전과정과 산자유주의의 도전」, 『산업노동연구』, 제7권 제1호, 한국산업노동학회, pp.31~61.
- 김금수 외(1996), 『산별노조의 과거, 현재 그리고 미래』, 한국노동사회연구소.
- 김정환(2001), 「일본기업의 최근 단체교섭의 동향과 과제」, 『임금연구』, 제9권 제1호, 한국경영자총협회 임금연구센터, pp.42~52.
- 김태기(1993), 『단체교섭의 절차와 기법』, 한국노동연구원.
- 김황조(1995), 『세계 각국의 노사관계- 그 변신과 몰락』, 세경사.
- 노용진·이규용(2001), 『2000년 임금교섭 실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 노용진·이규용(2001), 『2000년 임금교섭 실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 로잘린 추(1994), 『싱가포르의 임금정책과 국가경쟁력』, 한국노동연구원.
- 박영범 외(1995), 『주요국의 임금제도』, 한국노동연구원.
- 박훤구·박영범(1989), 『단체교섭과 임금인상』, 한국노동연구원.
- 배무기(1991), 『한국의 노사관계와 고용』, 경문사.
- 뱌머·란즈베리(2000), 『국제비교 고용관계』, 한국노동연구원.
- 유경준 편(2000), 『고용창출에 관한 연구』, 한국개발연구원.
- 윤진호(1999), 「신자유주의적 노동정책과 노동조합의 대응- 영국과 미국의 사례」, 『동향과 전망』, 통권 42호, 한국사회과학연구소, pp.274~305.
- 이광택 외(2002), 『노사관계토론회 및 워크숍 자료집』, 한국노동교육원.
- 이영면(1998), 「임금교섭기간의 결정요인에 관한 연구- 90년과 93년의 비교를 중심으로」, 『산업관계연구』, 제8권, 한국노사관계학회, pp.227~250.
- 이영면(2001), 「미국의 최근 단체교섭과 교섭제도의 현황과 전망」, 『임금연구』, 제9권 제1호, 한국경영자총협회 임금연구센터, pp.53~72.
- 이원덕(1998), 『21세기 한국의 노동』, 한국노동연구원.
- 이장희(2001), 「회계정보의 공유수준이 임금교섭에 미치는 영향」, 『회계연구』, 대한회계학회, pp.141~162.
- 인수범(1998), 「1990년대 스웨덴 단체교섭구조와 노사관계 변화」, 『노동사회』, 제21호, 노동사회연구소, pp.102~103.

정주연(2002), 「영국과 미국의 노사관계」, 한국노동연구원 노사관계고위지도자과정  
 정진호·김정환·전병유(2003), 『2003년도 민·관 보수수준 실태조사』, 중앙인사위원회.  
 조용길(2002), 「지수의 이론과 측정」, 『국민계정』, 2002년 제3호, 한국은행, pp.19~60.  
 조우현(2000), 『노동경제학』, 법문사.  
 한국노동연구원(2002), 『2002 KLI노동통계』, 한국노동연구원.  
 허재준·신동균(2001), 『임금유연성과 실업』, 한국노동연구원.  
 허찬영(2001), 「영국의 노사관계」, 한국노동연구원 노사관계고위지도자과정  
 황기돈(2001), 「독일의 임단협체제- 구조와 최근 동향」, 『임금연구』, 제9권 제1호, 한국경영자  
 총협회 임금연구센터, pp.73~87.

日本労働研究機構(1999), 『ラスパイレス賃金指数作成報告』, 日本労働研究機構.  
 日本厚生労働省(2002), 『日本の労働政策』, 労働調査會.

(<http://polyglot.lss.wisc.edu/eur/works/Hirsttitlepg.html>).

Ashenfelter, O. & Johnson, G.(1969), "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity", *American Economic Review*, vol.59, no.1, pp.39~49.  
 Bronars, S. G.(1994), "The Effects of Unions on Firm Behavior: An Empirical Analysis Using Firm-level Data", *Industrial Relations*, vol.33, no.4, pp.426~451.  
 Capelli, P. et. al. eds.,(1997), *Change at Work*, Oxford University Press.  
 Card, D.(1990), "Strikes and Bargaining: A Survey of the Recent Empirical Literature", *American Economic Review*, vol.80, no.2, pp.410~415.  
 Cobet, A. E. & Wilson, G. A.(2002), "Comparing 50 Years of Labor Productivity in U.S. and Foreign Manufacturing", *Monthly Labor Review*, vol.125, no.6, pp.51~65.  
 Cramton, P. C. & Tracy, J. S.(1992), "Strikes and Holdouts in Wage Bargaining: Theory and Data", *American Economic Review*, vol.82, no.1, pp.100~121.  
 Cramton, P. C. & Tracy, J. S.(1994), "The Determinants of U.S. Labor Disputes", *Journal of Labor Economics*, vol.12, no.2, pp.180~209.  
 Davidson, W. N. III, Worrell, D. L., & Garrison, S. H.(1989), "Effect of Strike Activity on Firm Value", *Academy Of Management Journal*, vol.31, no.2, pp.387~394.  
 Ehrenberg, R. G. & Smith, R. S.(1994), *Modern Labor Economics*, 5th ed., Harper Collins.

- Gu, W.(1998), "A Theory of Holdouts in Wage Bargaining", *American Economic Review*, vol.88, no.3, pp.428~449.
- Hirst, Paul(1998), "Can the European Welfare State Survive Globalization: Sweden, Denmark, and the Netherlands in Comparative Perspective", *European Studies Working Paper*, vol.2, no.1
- Pochet, P. and Fajertag. G., eds.(2000), *Social Pacts in Europe*, ETUI.
- Polachek, S. W. & Siebert, W. S.(1992), *The Economics of Earnings*, Cambridge.
- Regini, M.(1997), "Still Engaging in Corporatism? Recent Italian Experience in Comparative Perspective," *European Journal of Industrial Relations*, vol.3, no.3, pp.259~278.
- Rhodes, M.(1997), *Globalization, Labor Market and Welfare States: A Future of 'Competitive Corporatism'?*, EUI.
- Rodrik, D.(1997), "Sense and Nonsense in the Globalization Debate", *Foreign Policy*, no. 107, pp.19~37.
- Ruser, J. W.(2001), "The Employment Cost Index: What Is It?", *Monthly Labor Review*, vol.124, no.9, pp.3~21.
- Sarks, C., Bikoi, T. & Moglia, L.(2002), "A Perspective on U.S. and Foreign Compensation Costs in Manufacturing", *Monthly Labor Review*, vol.125, no.6, pp.36~50.
- Soskice, D.(1990), "Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries", *Oxford Review of Economic Policy*, vol.6 no.4, pp.36~61.
- Sparks, C. & Greiner, M.(1997), "U.S. and Foreign Productivity and Unit Labor Cost", *Monthly Labor Review*, vol.120, no.2, pp.26~35.
- U.S., B.L.S.(2003), *International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Cost Trends*, 2003.9
- Visser, J. & Hemerijck. A.(1997), *'A Dutch Miracle': Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press.

## 부 록

### 1. 컨텍스트 · 경영/경쟁전략

<부표 1-1> 사업장 주력 제품/서비스의 3년간 변화: 경쟁기업의 숫자

- 지난 3년간 귀 사업장 주력 제품/·서비스 시장에서 ‘경쟁기업의 숫자면에서 어떤 변화가 있었습니까?’  
 1. 매우감소 2. 다소감소 3. 변화없음 4. 다소증가 5. 매우증가

	전체	제조업						서비스업					
		전체	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	전체	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1,136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	1.2	1.6	1.5	0.0	2.6	0.7	0.0	0.8	0.0	2.0	0.8	1.0	0.0
2	9.3	9.5	8.4	10.3	10.6	8.6	0.0	9.1	9.5	9.8	10.2	6.9	6.1
3	41.2	41.4	44.3	41.4	38.5	43.9	50.0	40.9	27.0	47.1	44.1	39.2	45.5
4	30.9	32.5	27.5	34.5	32.2	36.7	30.0	28.8	39.2	17.6	25.0	33.3	36.4
5	7.0	6.3	5.3	2.3	7.3	7.2	10.0	7.9	1.4	13.7	7.2	11.8	6.1
무응답	10.4	8.8	13.0	11.5	8.8	2.9	10.0	12.5	23.0	9.8	12.7	7.8	6.1

<부표 1-2> 사업장 주력 제품/서비스의 3년간 변화: 기존제품/서비스의 수정 및 변화

- 지난 3년간 귀 사업장 주력 제품/·서비스 시장에서 ‘기존제품/서비스의 수정 및 변화’면에서 어떤 변화가 있었습니까?  
 1. 매우감소 2. 다소감소 3. 변화없음 4. 다소증가 5. 매우증가

	전체	제조업						서비스업					
		전체	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	전체	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1,136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	0.3	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	1.0	0.0
2	3.3	4.8	4.6	5.7	5.9	2.9	0.0	1.4	1.4	0.0	1.7	1.0	3.0
3	38.8	34.1	30.5	25.3	30.8	48.2	50.0	45.0	23.0	45.1	50.8	49.0	39.4
4	42.3	47.5	44.3	55.2	48.4	44.6	40.0	35.5	45.9	37.3	30.1	36.3	45.5
5	4.8	4.7	7.6	2.3	5.9	1.4	0.0	5.0	5.4	7.8	4.7	4.9	3.0
무응답	10.5	8.8	13.0	11.5	8.8	2.9	10.0	12.7	24.3	9.8	12.3	7.8	9.1

<부표 1-3> 사업장 주력 제품/서비스의 3년간 변화: 신제품/서비스의 개발과 도입

● 지난 3년간 귀 사업장 주력 제품/·서비스 시장에서 '신제품/서비스의 개발과 도입'면에서 어떤 변화가 있었습니까?

1. 매우감소 2. 다소감소 3. 변화없음 4. 다소증가 5. 매우증가

	전체	제조업						서비스업					
		전체	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	전체	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1,136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	0.2	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
2	1.8	2.7	2.3	3.4	2.6	2.9	0.0	0.8	0.0	0.0	0.8	2.0	0.0
3	37.1	30.6	25.2	23.0	28.9	41.7	60.0	45.6	20.3	45.1	50.0	52.0	51.5
4	43.9	49.8	45.8	54.0	52.7	46.8	30.0	36.3	50.0	39.2	32.2	35.3	33.3
5	6.4	8.0	13.7	8.0	6.6	5.8	0.0	4.4	6.8	5.9	4.2	2.0	6.1
무응답	10.5	8.8	13.0	11.5	8.8	2.9	10.0	12.7	23.0	9.8	12.7	7.8	9.1

<부표 1-4> 사업장 주력 제품/서비스의 3년간 변화: 신제품/서비스의 수요

● 지난 3년간 귀 사업장 주력 제품/·서비스 시장에서 '신제품/서비스의 수요'면에서 어떤 변화가 있었습니까?

1. 매우감소 2. 다소감소 3. 변화없음 4. 다소증가 5. 매우증가

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1,136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	2.6	2.2	0.8	2.3	2.6	2.2	10.0	3.2	4.1	3.9	3.0	2.9	3.0
2	12.0	12.5	5.3	14.9	14.7	12.9	20.0	11.3	2.7	11.8	12.7	12.7	15.2
3	31.9	28.3	28.2	20.7	27.1	35.3	30.0	36.5	27.0	35.3	39.0	39.2	33.3
4	38.0	42.2	43.5	41.4	41.8	43.9	20.0	32.7	39.2	31.4	29.2	35.3	36.4
5	4.7	5.6	9.2	9.2	4.4	2.2	10.0	3.4	4.1	7.8	3.0	2.0	3.0
무응답	10.8	9.2	13.0	11.5	9.5	3.6	10.0	12.9	23.0	9.8	13.1	7.8	9.1



<부표 1-5> 사업장 주력 제품/서비스의 3년간 변화: 품질의 중요성

- 지난 3년간 귀 사업장 주력 제품/·서비스 시장에서 '품질의 중요성'면에서 어떤 변화가 있었습니까?  
 1.매우감소 2. 다소감소 3. 변화없음 4.다소증가 5.매우증가

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1,136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	0.2	0.2	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
2	0.9	0.8	0.8	0.0	1.5	0.0	0.0	1.0	1.4	0.0	1.3	1.0	0.0
3	21.9	13.6	12.2	12.6	11.4	18.7	30.0	32.7	12.2	35.3	37.3	33.3	39.4
4	40.1	42.5	35.9	42.5	44.7	44.6	40.0	37.1	44.6	31.4	33.5	45.1	30.3
5	26.1	34.2	38.2	32.2	33.7	33.8	20.0	15.5	18.9	23.5	14.0	10.8	21.2
무응답	10.8	8.8	13.0	11.5	8.8	2.9	10.0	13.5	23.0	9.8	14.0	8.8	9.1

<부표 1-6> 사업장 주력 제품/서비스의 3년간 변화: 주력제품/서비스의 시장점유율

- 지난 3년간 귀 사업장 주력 제품/·서비스 시장에서 '주력제품/서비스의 시장점유율'면에서 어떤 변화가 있었습니까?  
 1.매우감소 2. 다소감소 3. 변화없음 4.다소증가 5.매우증가

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1,136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	2.2	2.0	1.5	2.3	2.6	1.4	0.0	2.4	1.4	2.0	2.5	3.9	0.0
2	18.1	18.0	14.5	18.4	17.9	20.1	30.0	18.3	13.5	9.8	22.5	17.6	15.2
3	37.4	35.3	34.4	33.3	34.4	40.3	20.0	40.1	25.7	47.1	41.5	42.2	45.5
4	29.8	33.4	32.1	33.3	34.4	33.1	30.0	25.2	36.5	27.5	19.5	28.4	27.3
5	1.8	2.5	4.6	1.1	1.8	2.2	10.0	1.0	0.0	3.9	1.3	0.0	0.0
무응답	10.6	8.8	13.0	11.5	8.8	2.9	10.0	12.9	23.0	9.8	12.7	7.8	12.1

<부표 1-7> 사업장 주력 제품/서비스의 시장전략

- 귀 사업장 주력제품/서비스의 시장 전략은 다음 중 어디에 가장 가깝습니까?
  1. 고객의 욕구와 시장의 초기 신호에 신속히 대응하여 항상 가장 먼저 신제품/서비스를 공하려고 시도한다.
  2. 신시장 진입이나 신제품/서비스 개발을 가장 먼저 주도하지는 않지만, <1>과 같은 행위를 주의 깊게 관찰한 후 보다 효율적이고 계획적으로 따라 잡으려고 노력한다
  3. 기존의 제품/서비스로서 안정적인 시장을 차지하고 있으며, 신제품/서비스 개발이나 신시장 진입을 먼저 시도하지 않는다.
  4. 위 세가지 형태 모두 아님

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1,136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	28.9	33.1	35.9	35.6	34.4	26.6	30.0	23.4	27.0	25.5	23.3	20.6	21.2
2	31.4	35.8	37.4	28.7	35.9	38.8	30.0	25.8	28.4	23.5	22.9	28.4	36.4
3	14.4	15.3	9.2	17.2	13.6	22.3	30.0	13.3	10.8	11.8	13.1	16.7	12.1
4	15.6	6.9	4.6	6.9	7.0	9.4	0.0	26.8	13.5	27.5	30.5	29.4	21.2
무응답	9.7	8.9	13.0	11.5	9.2	2.9	10.0	10.7	20.3	11.8	10.2	4.9	9.1

<부표 1-8> 귀사업장의 주력제품/서비스의 특징: 가격이 저렴

- 경쟁업체와 비교할 때 귀 사업장 주력 제품/서비스의 특징을 어떻게습니까?
  1. 전혀 그렇지 않다
  2. 그렇지 않다
  3. 중간정도
  4. 그렇다
  5. 전적으로 그렇다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	2.6	2.5	2.3	2.3	2.9	2.2	0.0	2.8	2.7	2.0	3.0	2.9	3.0
2	14.6	19.2	14.5	21.8	22.0	17.3	10.0	8.7	10.8	9.8	8.1	5.9	15.2
3	54.4	52.3	57.3	44.8	48.7	58.3	70.0	57.1	43.2	60.8	58.1	63.7	54.5
4	15.4	15.8	12.2	18.4	16.1	17.3	10.0	14.9	14.9	9.8	14.0	19.6	15.2
5	1.8	1.3	0.8	1.1	1.1	2.2	0.0	2.4	2.7	2.0	2.5	2.0	3.0
무응답	11.2	8.9	13.0	11.5	9.2	2.9	10.0	14.1	25.7	15.7	14.4	5.9	9.1

<부표 1-9> 귀사업장의 주력제품/서비스의 특징: 품질이 우수함

● 경쟁업체와 비교할 때 귀 사업장 주력 제품/서비스의 특징을 어떻게 평가하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 중간정도 4. 그렇다 5. 전적으로 그렇다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	0.4	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.4	1.0	3.0
2	1.5	1.3	0.8	4.6	0.7	0.7	0.0	1.8	1.4	0.0	2.5	2.0	0.0
3	32.7	26.4	23.7	24.1	26.0	30.2	40.0	40.7	25.7	43.1	47.0	38.2	33.3
4	45.0	52.2	48.9	50.6	51.6	57.6	50.0	35.7	33.8	37.3	30.1	48.0	39.4
5	9.4	11.3	13.7	9.2	12.5	8.6	0.0	7.1	14.9	3.9	5.1	4.9	15.2
무응답	11.1	8.8	13.0	11.5	8.8	2.9	10.0	14.1	24.3	15.7	14.8	5.9	9.1

<부표 1-10> 귀사업장의 주력제품/서비스의 특징: 신제품/서비스의 품목이 다양

● 경쟁업체와 비교할 때 귀 사업장 주력 제품/서비스의 특징을 어떻게 평가하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 중간정도 4. 그렇다 5. 전적으로 그렇다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	1.3	0.9	0.0	0.0	1.5	1.4	0.0	1.8	0.0	2.0	2.5	1.0	3.0
2	11.0	10.9	9.2	12.6	11.4	10.8	10.0	11.1	8.1	7.8	11.4	13.7	12.1
3	43.0	40.0	39.7	36.8	35.5	49.6	60.0	47.0	31.1	43.1	54.7	42.2	48.5
4	28.1	33.0	27.5	34.5	36.6	30.9	20.0	21.8	32.4	25.5	13.6	31.4	21.2
5	5.2	6.3	10.7	4.6	5.9	4.3	0.0	3.8	4.1	5.9	3.0	4.9	3.0
무응답	11.4	8.9	13.0	11.5	9.2	2.9	10.0	14.5	24.3	15.7	14.8	6.9	12.1

<부표 1-11> 귀사업장의 주력제품/서비스의 특징: 신제품/서비스 개발속도 빠름

● 경쟁업체와 비교할 때 귀 사업장 주력 제품/서비스의 특징을 어떻게 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 중간정도 4. 그렇다 5. 전적으로 그렇다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	1.8	1.7	0.0	4.6	1.5	2.2	0.0	1.8	0.0	3.9	1.7	2.0	3.0
2	12.2	13.1	10.7	9.2	11.7	19.4	30.0	11.1	6.8	7.8	11.4	13.7	15.2
3	44.9	42.0	37.4	40.2	44.3	43.2	40.0	48.6	36.5	52.9	53.8	46.1	39.4
4	24.7	27.7	28.2	29.9	27.1	27.3	20.0	21.0	32.4	17.6	15.3	26.5	24.2
5	5.0	6.7	10.7	4.6	6.6	5.0	0.0	2.8	0.0	2.0	3.0	4.9	3.0
무응답	11.4	8.8	13.0	11.5	8.8	2.9	10.0	14.7	24.3	15.7	14.8	6.9	15.2

<부표 1-12> 귀사업장의 주력제품/서비스의 특징: 기술력이 우수함

● 경쟁업체와 비교할 때 귀 사업장 주력 제품/서비스의 특징을 어떻게 생각하십니까?

1. 전혀 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 중간정도 4. 그렇다 5. 전적으로 그렇다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	0.6	0.3	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	1.0	0.0	2.0	1.3	1.0	0.0
2	4.7	3.8	3.1	8.0	3.3	2.2	10.0	5.8	2.7	3.9	5.9	8.8	6.1
3	35.5	28.9	24.4	26.4	27.5	36.0	50.0	44.0	27.0	39.2	50.4	47.1	33.3
4	38.7	46.9	39.7	48.3	47.6	52.5	30.0	28.2	40.5	31.4	22.9	27.5	36.4
5	8.9	11.3	19.1	5.7	12.1	6.5	0.0	5.8	4.1	7.8	4.2	8.8	9.1
무응답	11.6	8.9	13.7	11.5	8.8	2.9	10.0	15.1	25.7	15.7	15.3	6.9	15.2

<부표 1-13> 경영체제

● 귀 회사의 경영체제는 어느 것에 가장 가깝습니까?

1. 소유주가 모든 권한을 갖고 회사의 제반 경영활동을 직접 관장하는 소유경영체제이다.
2. 전문경영자가 회사의 경영을 맡고 있기는 하지만, 권한 이양이 미약하여 소유주 중심의 경영활동이 이루어지고 있다.
3. 전문경영자에게 회사 경영에 관한 권한이 대폭 이양되었지만 임원인사, 신규투자 등 중요 경영문제에 관한 결정권한은 여전히 소유주가 가지고 있다.
4. 소유와 경영의 분리가 완벽하게 이루어짐으로써 소유주의 영향으로부터 완전히 독립된 전문경영체제를 구축하고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	1	38.7	36.9	11.5	27.6	45.1	49.6	50.0	41.1	10.8	43.1	47.9	48.0
2	2	10.0	12.0	16.8	10.3	9.9	13.7	0.0	7.5	1.4	7.8	8.5	5.9
3	3	24.5	27.8	34.4	32.2	26.0	23.0	20.0	20.2	25.7	19.6	19.1	18.6
4	4	14.6	13.1	22.9	17.2	8.8	9.4	20.0	16.5	36.5	17.6	9.7	18.6
무응답	9	12.1	10.2	14.5	12.6	10.3	4.3	10.0	14.7	25.7	11.8	14.8	8.8

<부표 1-14> 외국인 지분의 역할

● 외국인 지분이 있는 경우 외국인 지분의 역할은 다음 중 무엇입니까?

1. 지분참가만 하고 경영에 직접개입하지 않음
2. 지분참가와 더불어 경영에 참여하고 있음
3. 경영 전반을 책임지고 있음

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	10.0	13.3	24.4	9.2	12.1	6.5	30.0	5.8	16.2	5.9	3.4	2.9	9.1
2	4.3	5.6	6.9	5.7	6.2	3.6	0.0	2.6	2.7	2.0	3.4	2.0	0.0
3	1.8	2.0	4.6	0.0	1.8	1.4	0.0	1.6	2.7	0.0	0.8	3.9	0.0
무응답	83.8	79.1	64.1	85.1	79.9	88.5	70.0	89.9	78.4	92.2	92.4	91.2	90.9

<부표 1-15> 인사관리 전반

● 귀 사업장의 전반적인 인사관리의 특성에 관해 0점을 기준으로 가깝다고 생각하시는 쪽의 번호에 체크하여 주십시오

인사관리의 일차적 목표는 가능한 고정적 인건비 절감에 있다.		인사관리의 일차적 목표는 종업원의 기업에 대한 충성심과 애착을 높이는 데 있다.
필요한 자격을 갖춘 사람을 외부에서 충원하고 불필요시 해고한다.		필요한 자격을 갖춘 사람을 장기고용을 통해 내부에서 육성한다.
가능한 비정규 근로자를 최대한 활용한다.		가능한 정규사원을 주로 활용한다.
인사관리는 개인의 성과/업적을 기준으로 운영된다		인사관리는 팀워크를 기준으로 운영된다.
인사관리는 종업원의 단기적 성과/업적을 최대한 높이려는 방향으로 운영된다		인사관리는 종업원의 장기적인 육성과 개발을 위한 방향으로 운영되고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
고정적 인건비 절감⇔충성심과 애착													
1	1.8	1.1	0.8	3.4	0.0	2.2	0.0	2.6	1.4	3.9	3.0	2.0	3.0
2	5.3	5.3	3.8	6.9	6.6	3.6	0.0	5.2	2.7	5.9	5.9	5.9	3.0
3	10.7	10.2	6.9	11.5	12.1	8.6	10.0	11.3	2.7	17.6	11.4	14.7	9.1
4	20.0	20.8	16.0	23.0	20.1	24.5	30.0	19.0	13.5	23.5	16.9	22.5	27.3
5	21.7	20.9	19.1	18.4	20.1	25.9	20.0	22.6	27.0	7.8	23.3	23.5	27.3
6	24.1	26.6	34.4	21.8	24.9	25.2	30.0	21.0	25.7	21.6	20.8	15.7	27.3
7	7.7	6.3	6.1	3.4	7.3	6.5	0.0	9.7	6.8	11.8	10.6	11.8	0.0
무응답	8.8	8.9	13.0	11.5	8.8	3.6	10.0	8.7	20.3	7.8	8.1	3.9	3.0
외부충원·해고⇔장기고용													
1	1.0	0.9	1.5	0.0	1.5	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	1.3	1.0	3.0
2	2.6	2.7	2.3	4.6	3.3	0.7	0.0	2.4	2.7	7.8	1.3	2.9	0.0
3	6.3	5.8	3.1	6.9	5.9	7.2	10.0	6.9	2.7	7.8	6.4	11.8	3.0
4	17.0	15.8	14.5	10.3	16.8	18.0	20.0	18.5	17.6	23.5	18.2	11.8	36.4
5	26.1	25.9	26.0	31.0	23.8	27.3	20.0	26.4	18.9	17.6	29.7	30.4	21.2
6	26.7	28.8	33.6	27.6	27.5	27.3	30.0	24.0	27.0	27.5	21.6	24.5	27.3
7	11.7	11.3	6.1	8.0	12.5	15.8	10.0	12.3	10.8	9.8	13.6	13.7	6.1
무응답	8.7	8.9	13.0	11.5	8.8	3.6	10.0	8.5	20.3	5.9	8.1	3.9	3.0

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
전체	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
비정규근로자⇔정규근로자													
1	1.6	1.3	0.8	2.3	1.5	0.7	0.0	2.0	4.1	5.9	0.4	2.0	3.0
2	4.0	3.4	4.6	6.9	2.9	0.7	10.0	4.8	9.5	7.8	2.5	5.9	3.0
3	6.7	7.5	12.2	6.9	6.2	5.8	10.0	5.6	5.4	3.9	6.8	5.9	0.0
4	17.2	17.5	24.4	12.6	16.8	15.8	10.0	16.7	14.9	25.5	15.3	13.7	27.3
5	21.9	21.3	17.6	27.6	23.4	16.5	20.0	22.8	23.0	19.6	23.7	20.6	27.3
6	21.3	23.6	18.3	18.4	24.2	31.7	10.0	18.3	14.9	13.7	18.2	23.5	18.2
7	18.6	16.7	9.2	13.8	16.1	25.9	30.0	21.0	8.1	17.6	25.0	23.5	18.2
무응답	8.7	8.8	13.0	11.5	8.8	2.9	10.0	8.7	20.3	5.9	8.1	4.9	3.0
성과 업적기준⇔팀웍기준													
1	4.2	2.8	2.3	4.6	2.6	2.9	0.0	6.0	4.1	9.8	7.2	3.9	3.0
2	12.5	13.3	15.3	11.5	14.7	9.4	20.0	11.5	16.2	17.6	8.5	10.8	15.2
3	17.8	17.8	20.6	18.4	16.8	17.3	10.0	17.7	20.3	15.7	16.9	19.6	15.2
4	25.8	24.7	23.7	21.8	23.4	30.2	20.0	27.2	23.0	31.4	26.7	28.4	30.3
5	15.9	16.6	13.0	20.7	14.7	20.1	30.0	15.1	8.1	11.8	16.5	16.7	21.2
6	10.6	11.6	9.9	9.2	12.1	13.7	10.0	9.3	5.4	7.8	9.3	13.7	6.1
7	4.4	4.5	2.3	2.3	7.0	3.6	0.0	4.2	2.7	0.0	5.9	2.9	6.1
무응답	8.8	8.8	13.0	11.5	8.8	2.9	10.0	8.9	20.3	5.9	8.9	3.9	3.0
단기적 성과·업적⇔장기적 육성·개발													
1	1.8	0.8	0.8	1.1	1.1	0.0	0.0	3.0	1.4	3.9	4.7	0.0	3.0
2	4.8	5.0	2.3	2.3	6.2	7.2	0.0	4.4	1.4	7.8	3.0	5.9	12.1
3	9.0	8.8	5.3	8.0	9.9	10.1	10.0	9.3	9.5	13.7	8.9	6.9	12.1
4	24.3	22.2	19.1	16.1	24.2	24.5	30.0	27.0	18.9	33.3	26.7	31.4	24.2
5	24.0	25.5	30.5	29.9	22.3	23.7	30.0	22.2	18.9	11.8	22.5	25.5	33.3
6	20.1	21.7	22.9	23.0	20.5	22.3	20.0	17.9	23.0	15.7	18.2	18.6	6.1
7	7.3	7.2	6.1	8.0	7.0	8.6	0.0	7.5	6.8	7.8	7.6	7.8	6.1
무응답	8.8	8.9	13.0	11.5	8.8	3.6	10.0	8.7	20.3	5.9	8.5	3.9	3.0

<부표 1-16> 인사관리의 경영전략 실행에 대한 기여

● 귀 사업장의 인사관리가 경영전략의 실행에 어느 정도 기여하고 있는지에 대한 질문입니다. <보기>에서 해당 되는 번호를 기입해 주십시오

- 사업장의 전략적 미션(목표)을 전 직원이 잘 이해하고 있다
- 경영진은 인적자원을 가치 창출의 원천으로 보고 있다
- 인사관리를 사업전략에 맞추려고 구체적으로 노력하고 있다
- 타 부서원들은 인사부서를 변화의 주도자이자 사업의 중요한 파트너로 본다
- 인사관리는 사업전략 목표의 달성을 잘 지원하고 있다

<보기> 1. 전혀그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 중간정도 4. 그렇다 5. 전적으로 그렇다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사업장의 전략적 미션(목표)을 전 직원이 잘 이해하고 있다													
1	0.7	0.5	0.0	0.0	0.7	0.7	0.0	1.0	0.0	3.9	0.4	1.0	3.0
2	9.4	10.5	6.9	16.1	10.6	9.4	20.0	8.1	10.8	9.8	6.8	9.8	3.0
3	49.8	52.8	45.0	47.1	55.7	58.3	50.0	46.0	32.4	37.3	52.1	49.0	36.4
4	30.2	26.9	32.8	25.3	23.8	28.8	20.0	34.5	31.1	41.2	31.4	34.3	54.5
5	1.1	0.6	2.3	0.0	0.4	0.0	0.0	1.8	6.8	2.0	0.4	2.0	0.0
무응답	8.7	8.8	13.0	11.5	8.8	2.9	10.0	8.7	18.9	5.9	8.9	3.9	3.0
경영진은 인적자원을 가치 창출의 원천으로 보고 있다													
1	0.9	1.1	1.5	2.3	1.1	0.0	0.0	0.6	0.0	2.0	0.0	1.0	3.0
2	5.0	6.3	5.3	8.0	6.2	5.8	10.0	3.4	1.4	2.0	3.4	5.9	3.0
3	35.4	35.3	26.7	28.7	36.3	44.6	50.0	35.5	27.0	43.1	35.6	37.3	36.4
4	45.2	43.8	48.9	46.0	42.1	42.4	20.0	47.0	43.2	39.2	49.2	47.1	51.5
5	4.8	4.7	4.6	3.4	5.1	4.3	10.0	4.8	9.5	7.8	3.0	4.9	3.0
무응답	8.8	8.9	13.0	11.5	9.2	2.9	10.0	8.7	18.9	5.9	8.9	3.9	3.0
인사관리를 사업전략에 맞추려고 구체적으로 노력하고 있다													
1	0.6	0.9	1.5	2.3	0.4	0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
2	5.5	6.4	3.1	12.6	7.7	2.9	10.0	4.4	0.0	5.9	4.2	6.9	6.1
3	36.3	39.1	28.2	28.7	42.1	48.9	50.0	32.7	21.6	43.1	30.9	36.3	42.4
4	45.6	41.6	49.6	43.7	38.5	39.6	30.0	50.8	52.7	41.2	52.1	52.0	48.5
5	3.1	3.0	4.6	1.1	2.2	4.3	0.0	3.2	6.8	3.9	3.8	0.0	0.0
무응답	8.9	9.1	13.0	11.5	9.2	3.6	10.0	8.7	18.9	5.9	8.9	3.9	3.0



	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
전체	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33

타 부서원들은 인사부서를 변화의 주도자이자 사업의 중요한 파트너로 본다

1	1.7	2.3	3.1	2.3	2.9	0.7	0.0	0.8	0.0	2.0	0.8	1.0	0.0
2	13.4	12.8	8.4	12.6	14.7	13.7	10.0	14.1	13.5	19.6	11.0	18.6	15.2
3	46.7	50.3	46.6	51.7	47.6	58.3	50.0	42.1	28.4	47.1	42.4	46.1	51.5
4	28.1	24.1	25.2	21.8	23.8	24.5	30.0	33.3	37.8	23.5	35.6	30.4	30.3
5	1.2	1.6	3.8	0.0	1.8	0.0	0.0	0.8	1.4	2.0	0.8	0.0	0.0
무응답	8.9	8.9	13.0	11.5	9.2	2.9	10.0	8.9	18.9	5.9	9.3	3.9	3.0

인사관리는 사업전략 목표의 달성을 잘 지원하고 있다

1	0.7	0.5	0.0	1.1	0.4	0.7	0.0	1.0	0.0	2.0	0.4	2.0	3.0
2	6.9	8.4	5.3	13.8	8.4	8.6	0.0	4.8	1.4	2.0	5.9	6.9	3.0
3	44.6	45.9	37.4	40.2	48.7	51.8	50.0	42.9	27.0	58.8	42.8	44.1	51.5
4	37.4	34.7	40.5	32.2	31.9	36.0	40.0	40.9	48.6	29.4	40.7	42.2	39.4
5	1.4	1.4	3.8	1.1	1.1	0.0	0.0	1.4	4.1	2.0	0.8	1.0	0.0
무응답	9.0	9.1	13.0	11.5	9.5	2.9	10.0	8.9	18.9	5.9	9.3	3.9	3.0

## 2. 작업조직

### <부표 2-1> 작업단위의 자율권

- 귀 사업장의 대표적 작업단위(예: 팀이나 제조업의 경우 작업반)는 다음 사항의 결정에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있습니까? 보기를 참조하여 해당 번호를 기입하여 주십시오  
 <보기> 1. 전혀 없다 2. 없는 편이다 3. 중간 4. 있는 편이다 5. 전적으로 자율권을 갖는다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
전체	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
업무량													
1	4.9	4.1	3.1	5.7	3.3	5.0	10.0	6.0	0.0	9.8	8.1	3.9	6.1
2	18.2	19.7	18.3	24.1	17.9	22.3	10.0	16.3	10.8	11.8	19.1	16.7	15.2
3	36.5	37.8	32.1	34.5	39.2	42.4	40.0	34.9	31.1	37.3	31.4	43.1	39.4
4	25.9	26.4	30.5	19.5	27.8	25.2	10.0	25.2	27.0	23.5	25.4	28.4	12.1
5	3.3	2.3	3.1	3.4	1.8	1.4	10.0	4.6	8.1	9.8	3.8	1.0	6.1
무응답	11.1	9.7	13.0	12.6	9.9	3.6	20.0	12.9	23.0	7.8	12.3	6.9	21.2
업무수행방식													
1	3.3	2.3	0.8	5.7	2.2	2.2	0.0	4.6	0.0	7.8	6.4	2.9	3.0
2	12.7	12.2	6.9	12.6	12.5	16.5	10.0	13.3	5.4	19.6	16.5	7.8	15.2
3	31.4	33.6	29.0	28.7	33.3	41.7	30.0	28.6	24.3	23.5	23.3	43.1	39.4
4	36.6	38.6	44.3	39.1	38.8	33.1	30.0	34.1	35.1	29.4	36.4	35.3	18.2
5	4.8	3.6	6.1	1.1	3.3	2.9	10.0	6.5	12.2	11.8	5.1	3.9	3.0
무응답	11.1	9.7	13.0	12.6	9.9	3.6	20.0	12.9	23.0	7.8	12.3	6.9	21.2
업무속도													
1	3.3	2.5	1.5	3.4	1.8	4.3	0.0	4.4	0.0	5.9	6.4	2.9	3.0
2	10.5	9.1	8.4	11.5	7.7	11.5	0.0	12.3	4.1	13.7	15.3	12.7	6.1
3	36.4	39.4	35.1	35.6	39.6	43.9	60.0	32.5	25.7	25.5	31.8	36.3	51.5
4	34.0	35.5	39.7	34.5	35.9	33.1	10.0	32.1	37.8	37.3	29.7	35.3	18.2
5	4.8	3.9	2.3	2.3	5.1	3.6	10.0	5.8	9.5	9.8	4.7	5.9	0.0
무응답	11.1	9.7	13.0	12.6	9.9	3.6	20.0	12.9	23.0	7.8	12.3	6.9	21.2
업무시간(초과근무등)													
1	4.0	3.0	2.3	5.7	2.2	3.6	0.0	5.4	0.0	5.9	8.1	3.9	3.0
2	12.0	10.9	9.2	13.8	10.6	11.5	10.0	13.3	6.8	19.6	14.8	11.8	12.1
3	28.8	30.9	22.9	31.0	31.5	36.7	40.0	26.0	27.0	21.6	23.3	32.4	30.3
4	36.8	39.1	43.5	29.9	39.9	41.0	10.0	33.9	32.4	31.4	36.0	32.4	30.3
5	7.4	6.4	9.2	6.9	5.9	3.6	20.0	8.7	10.8	13.7	5.9	12.7	3.0
무응답	11.0	9.7	13.0	12.6	9.9	3.6	20.0	12.7	23.0	7.8	11.9	6.9	21.2

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
팀(반)원간 업무배분													
1	3.8	2.2	0.8	3.4	1.8	3.6	0.0	5.8	0.0	3.9	9.7	2.9	3.0
2	9.2	7.8	3.8	9.2	7.7	11.5	0.0	11.1	5.4	11.8	12.7	11.8	9.1
3	29.1	29.2	22.1	26.4	28.2	38.8	40.0	29.0	25.7	29.4	27.5	33.3	33.3
4	37.0	41.7	48.1	37.9	43.2	36.0	30.0	30.8	24.3	27.5	30.9	39.2	24.2
5	9.8	9.4	12.2	10.3	9.2	6.5	10.0	10.3	21.6	19.6	6.8	5.9	9.1
무응답	11.1	9.7	13.0	12.6	9.9	3.6	20.0	12.9	23.0	7.8	12.3	6.9	21.2
팀(반)내 로테이션													
1	12.2	11.4	3.1	11.5	12.1	18.0	10.0	13.3	2.7	17.6	17.4	10.8	9.1
2	21.0	19.7	16.0	16.1	19.4	26.6	10.0	22.8	13.5	25.5	24.6	23.5	24.2
3	26.9	27.5	25.2	26.4	28.2	28.1	40.0	26.2	24.3	23.5	26.7	29.4	21.2
4	22.7	25.6	33.6	27.6	26.0	17.3	10.0	19.0	27.0	15.7	15.7	24.5	12.1
5	5.9	6.1	9.2	5.7	4.4	6.5	10.0	5.6	9.5	9.8	3.8	4.9	6.1
무응답	11.2	9.7	13.0	12.6	9.9	3.6	20.0	13.1	23.0	7.8	11.9	6.9	27.3
팀(반)원 훈련													
1	7.2	5.8	1.5	9.2	4.4	10.1	10.0	9.1	0.0	15.7	11.4	8.8	3.0
2	19.4	18.8	10.7	19.5	17.9	28.1	10.0	20.2	12.2	15.7	23.7	22.5	12.1
3	31.1	33.1	34.4	27.6	35.5	30.2	40.0	28.4	28.4	25.5	27.1	30.4	36.4
4	26.7	27.8	32.8	27.6	28.6	23.0	10.0	25.2	31.1	29.4	22.5	28.4	15.2
5	4.5	4.8	7.6	3.4	3.7	5.0	10.0	4.0	5.4	5.9	3.4	2.9	6.1
무응답	11.2	9.7	13.0	12.6	9.9	3.6	20.0	13.1	23.0	7.8	11.9	6.9	27.3
신입팀(반)원 채용													
1	15.1	13.9	18.3	17.2	12.5	10.8	10.0	16.5	9.5	17.6	21.2	14.7	3.0
2	26.2	24.2	27.5	25.3	22.3	23.7	30.0	28.8	31.1	33.3	28.0	26.5	30.3
3	27.9	31.9	23.7	31.0	34.1	36.7	20.0	22.8	18.9	21.6	20.8	29.4	27.3
4	18.0	18.6	16.8	12.6	19.4	23.0	10.0	17.1	16.2	19.6	16.5	20.6	9.1
5	1.6	1.7	0.8	1.1	1.8	2.2	10.0	1.4	1.4	0.0	1.3	2.0	3.0
무응답	11.3	9.7	13.0	12.6	9.9	3.6	20.0	13.3	23.0	7.8	12.3	6.9	27.3

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
팀(반)원 인사고과													
1	14.3	11.7	6.1	20.7	11.4	11.5	20.0	17.5	5.4	19.6	23.3	14.7	9.1
2	19.0	19.1	13.7	21.8	18.7	23.7	10.0	19.0	10.8	29.4	20.3	17.6	15.2
3	26.9	27.8	20.6	23.0	30.8	30.9	40.0	25.8	24.3	21.6	22.0	36.3	30.3
4	23.4	26.7	34.4	18.4	26.4	26.6	10.0	19.2	28.4	11.8	18.6	18.6	15.2
5	4.8	4.8	12.2	3.4	2.9	2.9	0.0	4.8	8.1	9.8	3.0	4.9	3.0
무응답	11.5	9.8	13.0	12.6	9.9	4.3	20.0	13.7	23.0	7.8	12.7	7.8	27.3

<부표 2-2> 일선근로자가 외부고객과 직접 접촉하는 정도

● 귀 사업장의 일선근로자(일선 팀원이나 제조업의 경우 생산직 근로자)가 외부 고객과 직접 접촉하는 정도는 어떻습니까?

1. 전혀 접촉이 없다    2. 접촉이 없는 편    3. 중간 정도    4. 접촉이 잦은 편    5. 거의 항상 접촉

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	9.0	13.1	4.6	12.6	17.6	12.9	10.0	3.6	0.0	2.0	4.7	2.0	12.1
2	33.4	48.4	57.3	50.6	45.1	47.5	20.0	13.9	10.8	21.6	11.9	16.7	15.2
3	20.6	23.8	21.4	16.1	23.4	29.5	50.0	16.5	17.6	9.8	14.0	23.5	21.2
4	12.0	5.0	3.8	8.0	4.0	6.5	0.0	21.0	27.0	25.5	19.9	18.6	15.2
5	15.8	0.6	0.0	1.1	1.1	0.0	0.0	35.5	25.7	33.3	41.5	35.3	18.2
무응답	9.2	9.1	13.0	11.5	8.8	3.6	20.0	9.5	18.9	7.8	8.1	3.9	18.2

<부표 2-3> 일선근로자의 고객관련 업무

● 귀 사업장의 일선근로자(일선 팀원이나 제조업의 경우 생산직 근로자)는 고객관련 업무를 어느 정도 담당하고 있습니까?

1. 전혀 담당하지 않음 2. 담당하지 않는 편 3. 중간 정도 4. 담당하는 편 5. 전적으로 담당

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	13.4	20.0	11.5	20.7	23.4	21.6	10.0	4.8	1.4	5.9	5.1	3.9	12.1
2	29.5	42.2	45.0	41.4	41.4	43.2	20.0	13.1	8.1	13.7	13.1	13.7	21.2
3	19.2	21.4	21.4	16.1	20.5	24.5	50.0	16.3	17.6	11.8	14.8	20.6	18.2
4	15.1	6.9	9.2	8.0	5.5	7.2	0.0	25.8	28.4	41.2	23.7	25.5	12.1
5	13.6	0.5	0.0	2.3	0.4	0.0	0.0	30.4	25.7	19.6	35.2	32.4	18.2
무응답	9.2	9.1	13.0	11.5	8.8	3.6	20.0	9.5	18.9	7.8	8.1	3.9	18.2

### 3. 복리후생

<부표 3-1> 3년간 복리후생비 변화

- 지난 3년간(2000-2002년) 귀 사업장의 복리후생비는 어떻게 변했습니까?  
 1. 증가하였다 2. 감소하였다 3. 그대로이다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	59.7	58.9	59.5	55.2	60.4	57.6	60.0	60.7	63.5	62.7	57.2	62.7	69.7
2	7.2	10.0	10.7	10.3	8.8	11.5	10.0	3.6	1.4	5.9	3.8	2.9	6.1
3	24.0	22.0	16.0	23.0	22.0	27.3	20.0	26.6	16.2	25.5	30.9	29.4	12.1
무응답	9.1	9.1	13.7	11.5	8.8	3.6	10.0	9.1	18.9	5.9	8.1	4.9	12.1

<부표 3-2> 복리후생비의 향후 방향

- 귀 사업장의 복리후생비는 향후 어떤 방향으로 나아갈 것으로 예상하십니까?  
 1. 증가할 것이다 2. 감소할 것이다 3. 변화가 없을 것이다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	65.1	66.9	64.9	67.8	68.5	64.7	70.0	62.9	66.2	54.9	60.6	65.7	75.8
2	5.9	7.5	9.9	6.9	7.0	7.2	0.0	3.8	2.7	7.8	3.4	2.9	6.1
3	20.2	16.7	12.2	13.8	15.8	24.5	20.0	24.6	12.2	31.4	28.0	27.5	9.1
무응답	8.8	8.9	13.0	11.5	8.8	3.6	10.0	8.7	18.9	5.9	8.1	3.9	9.1

<부표 3-3> 복리후생비의 향후 방향

● 귀 사업장의 복리후생제도는 동종업계의 경쟁기업에 비해 어떻다고 생각하십니까?

1. 매우 좋은 편이다 2. 좋은 편이다 3. 비슷한 편이다 4. 약간 나쁜 편이다 5. 아주 나쁜 편이다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	2.9	2.8	7.6	0.0	2.2	1.4	0.0	3.0	2.7	5.9	3.0	2.0	3.0
2	26.9	30.0	35.9	32.2	28.9	25.2	30.0	23.0	29.7	31.4	16.9	27.5	24.2
3	47.2	43.1	34.4	42.5	42.5	52.5	50.0	52.4	41.9	45.1	59.7	45.1	57.6
4	13.2	14.1	8.4	12.6	16.5	15.8	10.0	12.1	5.4	11.8	11.4	19.6	9.1
5	1.0	0.9	0.8	1.1	0.7	1.4	0.0	1.0	1.4	0.0	0.8	2.0	0.0
무응답	8.8	9.1	13.0	11.5	9.2	3.6	10.0	8.5	18.9	5.9	8.1	3.9	6.1

<부표 3-4> 복리후생개선에 있어 정부의 역할

● 귀 사업장은 종업원의 복리후생 개선에 있어 정부의 역할이 어느 정도 중요하다고 보십니까?

1. 전혀 중요하지 않다 2. 중요하지 않다 3. 보통이다 4. 중요하다 5. 아주 중요하다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	1.9	2.2	3.1	2.3	2.6	0.7	0.0	1.6	0.0	2.0	2.1	2.0	0.0
2	9.9	11.9	9.2	13.8	12.1	12.9	10.0	7.5	8.1	9.8	6.4	6.9	12.1
3	30.7	30.0	28.2	29.9	29.3	31.7	50.0	31.7	24.3	27.5	32.2	36.3	36.4
4	42.0	43.3	42.0	40.2	43.6	46.8	30.0	40.3	41.9	45.1	36.9	47.1	33.3
5	6.5	3.6	4.6	2.3	3.3	4.3	0.0	10.3	6.8	9.8	14.0	3.9	12.1
무응답	8.9	9.1	13.0	11.5	9.2	3.6	10.0	8.7	18.9	5.9	8.5	3.9	6.1

#### 4. 노사관계 전반

<부표 4-1> 전반적 노사관계

● 귀 사업장의 노사관계는 전반적으로 어떤 상태입니까?

1. 매우 대립적 2. 대립적 3. 중간 4. 협력적 5. 매우 협력적

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.4	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	1.4	0.0	0.4	1.0	0.0
2	3.6	3.9	8.4	6.9	2.9	0.0	0.0	3.2	5.4	3.9	3.8	0.0	3.0
3	22.8	21.9	22.9	21.8	20.9	23.7	10.0	24.0	25.7	15.7	28.0	15.7	30.3
4	60.5	60.2	57.3	58.6	59.0	65.5	70.0	60.9	51.4	68.6	58.5	70.6	57.6
5	12.8	13.9	10.7	12.6	17.2	10.8	20.0	11.3	16.2	11.8	9.3	12.7	9.1
근로자측													
1	0.9	0.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	2.0	1.7	2.0	3.0
2	3.5	3.1	6.1	2.3	2.6	2.2	0.0	4.0	6.8	5.9	4.2	1.0	3.0
3	21.4	18.8	21.4	14.9	17.6	21.6	10.0	24.8	29.7	27.5	24.2	22.5	21.2
4	36.5	38.4	42.0	37.9	37.4	36.7	50.0	34.1	37.8	31.4	30.9	42.2	27.3
5	5.1	5.0	3.8	4.6	6.2	4.3	0.0	5.2	2.7	2.0	6.4	5.9	6.1
무응답	32.6	34.4	25.2	40.2	36.3	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2> 노사관계

● 귀 사업장의 노사관계에 관한 질문입니다. 다음 각 항목에 대하여 대답해 주십시오.

1. 매우 그렇다 2. 그런 편이다 3. 그저 그렇다 4. 그렇지 않은 편이다 5. 전혀 그렇지 않다



<부표 4-2-1> 노사는 서로를 이해하려고 한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	19.3	20.3	23.7	14.9	21.2	18.0	30.0	17.9	28.4	13.7	16.5	18.6	9.1
2	67.0	65.2	56.5	71.3	66.3	67.6	60.0	69.4	58.1	76.5	70.3	73.5	63.6
3	11.0	11.4	14.5	11.5	8.8	13.7	10.0	10.5	10.8	9.8	11.0	5.9	21.2
4	1.9	2.5	4.6	1.1	3.3	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	1.7	1.0	3.0
5	0.7	0.6	0.8	1.1	0.4	0.7	0.0	0.8	2.7	0.0	0.4	1.0	0.0
무응답	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
근로자측													
1	9.9	10.5	9.2	12.6	10.6	10.1	10.0	9.3	8.1	3.9	9.7	9.8	15.2
2	41.7	41.6	48.1	39.1	41.8	36.7	40.0	41.9	45.9	51.0	39.4	46.1	24.2
3	12.6	11.6	13.7	8.0	9.5	15.8	10.0	13.9	17.6	11.8	14.0	13.7	9.1
4	2.6	1.7	3.8	0.0	1.1	2.2	0.0	3.8	5.4	0.0	3.8	2.9	9.1
5	0.4	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.8	0.0	2.0	0.4	1.0	3.0
무응답	32.7	34.5	25.2	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2-2> 노사는 서로 정보를 공유한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	12.5	13.4	19.1	8.0	14.3	10.1	10.0	11.3	23.0	7.8	8.9	9.8	12.1
2	65.1	64.5	61.8	72.4	64.1	63.3	60.0	65.7	62.2	70.6	63.6	73.5	57.6
3	17.2	16.6	12.2	14.9	16.1	21.6	30.0	17.9	13.5	19.6	22.0	9.8	21.2
4	4.9	5.2	6.9	4.6	5.1	4.3	0.0	4.6	1.4	2.0	4.7	6.9	9.1
5	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.4	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0
근로자측													
1	4.9	5.3	5.3	4.6	7.3	2.2	0.0	4.4	4.1	2.0	4.2	5.9	6.1
2	34.4	36.1	43.5	37.9	33.7	30.9	60.0	32.3	33.8	35.3	30.1	36.3	27.3
3	17.6	16.6	19.1	10.3	14.7	23.0	0.0	19.0	20.3	21.6	19.5	16.7	15.2
4	8.8	6.4	6.1	5.7	6.6	7.2	0.0	11.9	14.9	9.8	10.6	13.7	12.1
5	1.6	1.1	0.8	1.1	1.1	1.4	0.0	2.2	4.1	0.0	3.0	1.0	0.0
무응답	32.7	34.5	25.2	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표4-2-3> 노사는 회사의 문제를 공동으로 해결하고자 노력한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	18.0	18.1	22.1	13.8	19.0	15.8	10.0	17.7	29.7	13.7	12.7	24.5	12.1
2	62.4	61.4	54.2	64.4	61.5	65.5	70.0	63.7	55.4	70.6	65.7	61.8	63.6
3	15.3	16.6	18.3	17.2	15.8	15.8	20.0	13.7	9.5	11.8	15.7	9.8	24.2
4	3.7	3.4	5.3	3.4	3.3	2.2	0.0	4.0	2.7	3.9	5.9	2.0	0.0
5	0.6	0.5	0.0	1.1	0.4	0.7	0.0	0.8	2.7	0.0	0.0	2.0	0.0
근로자측													
1	8.5	8.8	10.7	6.9	8.4	9.4	0.0	8.3	8.1	3.9	8.5	9.8	9.1
2	40.7	41.3	48.1	41.4	38.5	38.8	60.0	39.9	39.2	47.1	39.4	42.2	27.3
3	12.5	10.6	11.5	6.9	10.6	12.9	0.0	14.9	16.2	13.7	14.8	14.7	15.2
4	4.6	4.4	4.6	3.4	5.1	3.6	0.0	4.8	12.2	3.9	2.5	4.9	6.1
5	1.1	0.5	0.0	1.1	0.7	0.0	0.0	1.8	1.4	0.0	2.1	2.0	3.0
무응답	32.7	34.5	25.2	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2-4> 노사는 서로 적대적이다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.6	0.5	1.5	0.0	0.0	0.7	0.0	0.8	4.1	2.0	0.0	0.0	0.0
2	2.8	3.0	5.3	3.4	2.9	0.7	0.0	2.6	2.7	5.9	3.0	0.0	3.0
3	8.2	7.7	9.2	10.3	5.5	8.6	10.0	8.9	6.8	9.8	10.6	4.9	12.1
4	47.3	45.0	42.0	46.0	49.8	38.1	40.0	50.2	48.6	51.0	52.5	48.0	42.4
5	41.1	43.9	42.0	40.2	41.8	51.8	50.0	37.5	37.8	31.4	33.9	47.1	42.4
근로자측													
1	1.1	0.6	2.3	1.1	0.0	0.0	0.0	1.6	1.4	0.0	2.1	0.0	6.1
2	3.7	3.0	5.3	1.1	2.9	2.2	0.0	4.6	9.5	2.0	5.5	2.0	0.0
3	8.5	7.7	8.4	5.7	6.6	10.8	0.0	9.5	5.4	15.7	10.2	6.9	12.1
4	35.0	34.5	42.7	29.9	34.1	30.2	40.0	35.7	39.2	41.2	34.3	38.2	21.2
5	19.1	19.7	16.0	21.8	19.8	21.6	20.0	18.3	21.6	9.8	15.3	26.5	21.2
무응답	32.7	34.5	25.2	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2-5> 근로자측(대표조직)은 회사경영진을 이해하려고 한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	10.4	10.6	11.5	4.6	11.0	12.2	20.0	10.1	14.9	7.8	8.9	10.8	9.1
2	60.6	60.9	54.2	66.7	62.3	61.9	50.0	60.1	54.1	68.6	60.6	62.7	48.5
3	22.3	21.9	22.1	23.0	20.5	23.0	30.0	22.8	23.0	17.6	22.0	23.5	33.3
4	5.7	5.5	9.2	4.6	5.5	2.9	0.0	6.0	6.8	5.9	7.6	2.0	6.1
5	1.0	1.1	3.1	1.1	0.7	0.0	0.0	0.8	1.4	0.0	0.8	1.0	0.0
무응답	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
근로자측													
1	7.4	6.1	7.6	8.0	7.0	2.2	0.0	9.1	9.5	5.9	9.3	7.8	15.2
2	44.9	44.8	48.1	40.2	43.6	46.8	50.0	45.0	47.3	52.9	43.6	46.1	33.3
3	11.7	11.6	16.0	8.0	10.6	11.5	10.0	11.9	14.9	7.8	11.0	15.7	6.1
4	3.1	2.5	2.3	3.4	1.8	3.6	0.0	3.8	5.4	2.0	3.4	3.9	6.1
5	0.3	0.5	0.8	0.0	0.4	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
무응답	32.7	34.5	25.2	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2-6> 근로자측(대표조직)은 경영진과 협력하려고 노력한다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	11.3	12.2	14.5	4.6	13.2	12.2	20.0	10.1	13.5	7.8	8.9	11.8	9.1
2	64.3	64.2	55.7	70.1	63.7	70.5	50.0	64.5	58.1	76.5	64.4	68.6	48.5
3	19.0	18.9	19.8	21.8	19.4	14.4	30.0	19.2	17.6	9.8	20.3	17.6	33.3
4	4.7	4.1	8.4	2.3	3.3	2.9	0.0	5.4	9.5	5.9	5.9	1.0	6.1
5	0.6	0.6	1.5	1.1	0.4	0.0	0.0	0.6	1.4	0.0	0.4	1.0	0.0
무응답	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
근로자측													
1	7.9	7.5	10.7	8.0	7.7	4.3	0.0	8.5	12.2	3.9	7.6	8.8	12.1
2	46.3	45.9	46.6	44.8	44.7	47.5	60.0	46.8	48.6	60.8	44.9	46.1	36.4
3	10.7	10.0	13.0	3.4	10.3	11.5	0.0	11.5	9.5	2.0	12.3	16.7	9.1
4	2.5	2.0	4.6	3.4	0.7	1.4	0.0	3.0	6.8	2.0	2.5	2.0	3.0
무응답	32.7	34.5	25.2	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2-7> 근로자측(대표조직)은 경영진이 옳은 경우 양보한다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	15.1	16.4	17.6	10.3	14.3	20.9	50.0	13.5	13.5	17.6	12.3	12.7	18.2
2	64.5	64.5	54.2	67.8	70.0	64.7	20.0	64.5	58.1	64.7	64.4	74.5	48.5
3	16.0	14.8	19.1	17.2	12.1	13.7	30.0	17.5	18.9	11.8	19.5	11.8	27.3
4	3.3	3.3	7.6	2.3	2.9	0.7	0.0	3.2	5.4	5.9	3.4	0.0	3.0
5	0.9	0.8	1.5	1.1	0.7	0.0	0.0	1.0	4.1	0.0	0.4	1.0	0.0
무응답	0.2	0.2	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
근로자측													
1	11.9	11.4	10.7	16.1	9.5	11.5	30.0	12.5	17.6	9.8	12.3	9.8	15.2
2	46.6	44.7	48.1	37.9	46.2	43.9	30.0	49.0	52.7	54.9	45.3	56.9	33.3
3	7.9	8.8	14.5	4.6	7.7	8.6	0.0	6.9	4.1	3.9	8.5	5.9	9.1
4	0.9	0.5	0.8	1.1	0.0	0.7	0.0	1.4	2.7	0.0	1.3	1.0	3.0
5	0.1	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
무응답	32.7	34.5	25.2	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2-8> 근로자측(대표조직)은 힘으로 주장을 관철시키려한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.6	1.4	4.6	1.1	0.7	0.0	0.0	1.8	5.4	3.9	0.4	1.0	3.0
2	8.6	8.6	16.0	11.5	6.2	5.0	0.0	8.7	10.8	9.8	10.2	3.9	6.1
3	10.0	10.2	10.7	11.5	11.4	5.8	20.0	9.9	12.2	3.9	12.7	5.9	6.1
4	47.4	44.8	43.5	49.4	46.9	39.6	40.0	50.8	47.3	49.0	50.0	52.9	60.6
5	32.2	35.0	25.2	26.4	34.8	49.6	40.0	28.6	24.3	33.3	26.7	36.3	21.2
무응답	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
근로자측													
1	0.2	0.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2	3.3	3.4	6.1	4.6	1.8	3.6	0.0	3.0	5.4	3.9	3.8	0.0	0.0
3	8.0	6.6	12.2	4.6	5.9	4.3	0.0	9.9	13.5	11.8	10.6	5.9	6.1
4	33.3	30.9	36.6	32.2	28.6	30.2	20.0	36.3	36.5	37.3	33.5	41.2	39.4
5	22.6	24.2	18.3	18.4	27.1	26.6	40.0	20.6	21.6	15.7	19.5	26.5	15.2
무응답	32.7	34.5	25.2	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2-9> 근로자측(대표조직)은 경영권을 약화시키려 한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.8	0.6	1.5	1.1	0.4	0.0	0.0	1.0	4.1	3.9	0.0	0.0	0.0
2	5.6	4.7	9.2	4.6	3.7	2.9	0.0	6.9	2.7	5.9	9.7	2.0	12.1
3	9.4	9.5	12.2	13.8	7.3	8.6	10.0	9.3	20.3	3.9	8.1	3.9	18.2
4	44.6	43.0	42.7	49.4	46.9	31.7	40.0	46.8	41.9	43.1	49.2	50.0	36.4
5	39.4	42.2	34.4	31.0	41.8	56.8	50.0	35.9	31.1	43.1	33.1	44.1	30.3
무응답	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
근로자측													
1	0.4	0.5	1.5	0.0	0.4	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
2	1.1	1.3	1.5	0.0	0.7	2.9	0.0	0.8	0.0	0.0	1.7	0.0	0.0
3	3.4	2.5	3.8	1.1	2.2	2.9	0.0	4.6	5.4	3.9	4.2	4.9	6.1
4	29.0	26.9	38.9	24.1	24.5	23.0	10.0	31.9	35.1	37.3	30.9	30.4	27.3
5	33.4	34.2	28.2	34.5	35.5	36.0	50.0	32.3	36.5	27.5	30.1	38.2	27.3
무응답	32.7	34.7	26.0	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2-10> 경영진은 근로자측(대표조직)을 이해하려 노력한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	14.6	14.4	18.3	10.3	13.6	15.1	10.0	14.9	23.0	9.8	12.7	18.6	9.1
2	68.5	68.6	64.1	70.1	70.7	67.6	70.0	68.3	66.2	74.5	70.3	66.7	54.5
3	14.0	13.9	13.0	13.8	13.6	15.1	20.0	14.1	9.5	15.7	14.0	12.7	27.3
4	2.8	3.1	4.6	5.7	2.2	2.2	0.0	2.4	1.4	0.0	3.0	2.0	6.1
무응답	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
근로자측													
1	5.3	5.6	5.3	6.9	4.8	6.5	10.0	4.8	4.1	0.0	5.1	7.8	3.0
2	36.1	36.6	36.6	31.0	38.8	35.3	40.0	35.5	40.5	37.3	31.8	41.2	30.3
3	17.2	16.4	19.8	14.9	15.0	17.3	10.0	18.1	16.2	23.5	18.6	16.7	15.2
4	6.9	5.5	9.2	6.9	3.7	5.0	0.0	8.7	13.5	7.8	8.5	5.9	9.1
5	1.9	1.4	3.8	0.0	1.1	0.7	0.0	2.6	2.7	0.0	3.4	2.0	3.0
무응답	32.7	34.5	25.2	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2-11> 경영진은 근로자측(대표조직)과 협력하려고 노력한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	17.5	17.8	21.4	14.9	17.9	16.5	10.0	17.1	27.0	17.6	14.4	17.6	12.1
2	68.6	68.6	66.4	73.6	68.1	68.3	70.0	68.5	67.6	72.5	71.6	64.7	54.5
3	11.5	11.1	9.2	10.3	11.0	12.9	20.0	12.1	5.4	9.8	11.9	14.7	24.2
4	2.2	2.3	3.1	1.1	2.6	2.2	0.0	2.0	0.0	0.0	2.1	2.9	6.1
5	0.1	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
무응답	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
근로자측													
1	5.0	5.6	4.6	8.0	5.5	5.8	0.0	4.2	4.1	0.0	3.8	7.8	3.0
2	35.3	36.3	36.6	28.7	37.0	38.1	50.0	34.1	35.1	37.3	32.6	38.2	24.2
3	19.1	18.1	25.2	17.2	15.8	17.3	10.0	20.4	18.9	21.6	20.3	19.6	24.2
4	6.3	4.5	6.1	4.6	4.4	3.6	0.0	8.7	14.9	9.8	8.1	5.9	6.1
5	1.6	0.9	2.3	1.1	0.7	0.0	0.0	2.4	4.1	0.0	2.5	2.0	3.0
무응답	32.7	34.5	25.2	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2-12> 경영진은 근로자측(대표조직)이 옳은 경우 양보한다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	13.9	14.5	16.0	8.0	15.0	16.5	10.0	13.1	12.2	7.8	14.0	15.7	9.1
2	67.2	66.4	61.1	69.0	67.8	66.9	70.0	68.1	68.9	76.5	68.6	65.7	57.6
3	16.5	16.3	19.8	19.5	14.3	14.4	20.0	16.9	18.9	13.7	15.7	17.6	24.2
4	2.3	2.8	3.1	3.4	2.9	2.2	0.0	1.6	0.0	2.0	1.7	1.0	6.1
5	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
근로자측													
1	4.6	4.2	4.6	6.9	4.8	1.4	0.0	5.0	4.1	2.0	5.5	7.8	0.0
2	35.3	37.7	33.6	34.5	38.1	41.7	50.0	32.3	33.8	31.4	29.7	38.2	30.3
3	19.0	17.0	24.4	12.6	14.7	18.0	10.0	21.6	28.4	25.5	19.5	19.6	21.2
4	6.9	5.5	9.2	4.6	5.1	3.6	0.0	8.7	9.5	9.8	9.7	4.9	9.1
5	1.6	1.1	3.1	1.1	0.7	0.0	0.0	2.2	1.4	0.0	3.0	2.9	0.0
무응답	32.7	34.5	25.2	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2-13> 경영진은 힘으로 주장을 관철하려고 한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.3	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.2	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0
2	2.7	2.5	0.8	5.7	2.6	2.2	0.0	3.0	1.4	3.9	2.5	3.9	6.1
3	8.4	8.6	6.9	11.5	6.2	12.2	20.0	8.1	9.5	7.8	7.6	5.9	15.2
4	47.3	46.4	45.0	50.6	49.5	38.1	60.0	48.4	48.6	47.1	49.6	47.1	45.5
5	41.2	42.0	47.3	32.2	41.4	46.0	20.0	40.1	40.5	39.2	40.3	43.1	30.3
무응답	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
근로자측													
1	1.2	0.9	3.1	1.1	0.4	0.0	0.0	1.6	1.4	0.0	2.1	2.0	0.0
2	8.6	6.9	10.7	3.4	7.7	4.3	0.0	10.9	16.2	5.9	12.3	7.8	6.1
3	11.5	10.6	16.0	6.9	8.4	12.2	10.0	12.7	14.9	11.8	10.6	15.7	15.2
4	30.6	29.8	31.3	29.9	28.6	30.2	40.0	31.7	31.1	39.2	30.5	31.4	30.3
5	15.3	17.2	13.7	18.4	18.3	18.0	10.0	12.9	13.5	11.8	11.9	16.7	9.1
무응답	32.7	34.5	25.2	40.2	36.6	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

<부표 4-2-14> 경영진은 근로자측(대표조직)을 약화시키려 한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.6	0.6	0.0	1.1	0.7	0.7	0.0	0.6	0.0	2.0	0.8	0.0	0.0
2	2.1	1.9	0.8	1.1	3.3	0.7	0.0	2.4	0.0	2.0	3.8	2.0	0.0
3	8.0	8.6	10.7	10.3	7.0	7.9	20.0	7.3	9.5	7.8	4.7	7.8	18.2
4	43.6	41.4	41.2	47.1	43.2	34.5	40.0	46.4	50.0	47.1	44.9	45.1	51.5
5	45.6	47.5	47.3	40.2	45.8	56.1	40.0	43.1	40.5	41.2	45.8	45.1	27.3
무응답	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
근로자측													
1	2.7	1.7	4.6	0.0	1.1	1.4	0.0	4.0	6.8	2.0	3.0	3.9	9.1
2	7.6	6.4	11.5	5.7	5.9	3.6	0.0	9.1	10.8	13.7	10.6	2.0	9.1
3	11.0	9.5	16.0	6.9	8.1	8.6	0.0	12.9	16.2	11.8	12.7	13.7	6.1
4	28.5	28.1	27.5	28.7	26.7	29.5	50.0	29.0	29.7	29.4	27.1	35.3	21.2
5	17.4	19.5	15.3	18.4	21.2	21.6	10.0	14.7	13.5	11.8	14.0	18.6	15.2
무응답	32.7	34.7	25.2	40.2	37.0	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4

## 5. 노사협의회 및 커뮤니케이션

### <부표 5-1> 노사협의회 운영

● (노동조합이 있는 사업장만 응답)귀 사업장 노사협의회의 운영은 다음 중 어디에 가장 가깝습니까?

1. 노사협의회와 단체교섭 사항을 분리해서 다룬다.
2. 1.처럼 분리해서 다루지만 노사협의회에서 단체교섭 사안에 대한 예비적인 의견교환과 절충을 다룬다.
3. 노사협의회에서 단체교섭 사항도 함께 다룬다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	26.0	23.9	45.8	36.8	19.8	5.0	0.0	28.6	44.6	37.3	28.8	16.7	15.2
2	19.1	17.8	26.0	23.0	17.6	8.6	0.0	20.8	18.9	21.6	21.6	18.6	24.2
3	15.1	12.0	10.7	19.5	12.8	7.2	10.0	19.2	18.9	11.8	24.2	11.8	18.2
무응답	39.8	46.3	17.6	20.7	49.8	79.1	90.0	31.5	17.6	29.4	25.4	52.9	42.4
근로자측													
1	20.7	19.7	37.4	17.2	19.0	6.5	10.0	22.0	31.1	25.5	20.8	19.6	12.1
2	12.8	9.7	13.7	12.6	8.4	7.2	0.0	16.7	17.6	19.6	18.2	10.8	18.2
3	7.9	6.3	9.2	14.9	4.0	2.9	0.0	10.1	9.5	3.9	12.7	7.8	9.1
무응답	58.6	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	51.2	41.9	51.0	48.3	61.8	60.6



<부표 5-2> 노사협의회 활동

● 귀 사업장의 노사협의회에 활동에 대한 사항입니다. 해당 번호에 체크하여 주십시오

<보기> 1. 매우 그렇다 2. 그렇다 3. 중간 4. 그렇지 않다 5. 매우 그렇지 않다

<부표 5-2-1> 경영계획·경영실적에 관한 정보를 공유하는 통로로 활용

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	11.0	12.3	20.6	12.6	11.0	7.9	0.0	9.3	21.6	5.9	6.4	7.8	12.1
2	49.4	55.0	60.3	58.6	55.3	48.9	30.0	42.1	48.6	45.1	40.7	44.1	27.3
3	30.6	25.9	15.3	20.7	27.5	34.5	50.0	36.7	24.3	41.2	39.0	34.3	48.5
4	7.6	6.1	3.8	8.0	5.5	7.2	20.0	9.5	4.1	5.9	11.0	12.7	6.1
5	1.1	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	2.0	1.4	2.0	2.5	1.0	3.0
무응답	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	3.0
근로자측													
1	5.5	5.5	10.7	8.0	3.3	3.6	0.0	5.6	10.8	2.0	4.7	5.9	6.1
2	25.4	29.4	34.4	32.2	26.7	28.1	30.0	20.4	29.7	27.5	15.7	20.6	21.2
3	23.1	20.6	18.3	13.8	24.5	19.4	20.0	26.2	23.0	27.5	28.0	25.5	21.2
4	10.6	8.3	9.9	4.6	7.0	11.5	10.0	13.5	10.8	11.8	14.4	15.7	9.1
5	2.4	1.6	1.5	1.1	1.8	1.4	0.0	3.4	1.4	0.0	4.7	3.9	3.0
무응답	33.0	34.7	25.2	40.2	36.6	36.0	40.0	30.8	24.3	31.4	32.6	28.4	39.4

<부표 5-2-2> 회사의 조직개편을 논의하는 기구로 활용

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.6	1.7	1.5	2.3	1.8	1.4	0.0	1.4	1.4	0.0	1.7	2.0	0.0
2	19.5	22.3	13.7	19.5	27.8	22.3	10.0	15.9	12.2	15.7	14.8	21.6	15.2
3	39.9	36.7	42.7	33.3	32.6	38.8	70.0	44.0	45.9	33.3	47.0	40.2	45.5
4	33.7	33.8	32.8	41.4	33.0	33.1	10.0	33.7	36.5	43.1	30.9	33.3	33.3
5	4.9	5.2	9.2	3.4	4.4	3.6	10.0	4.6	4.1	7.8	4.7	2.9	6.1
무응답	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.4	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0
근로자측													
1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	2.7	0.0	0.8	1.0	0.0
2	12.3	13.1	12.2	16.1	13.6	11.5	10.0	11.3	14.9	7.8	9.7	12.7	15.2
3	23.0	21.6	22.9	19.5	21.6	22.3	10.0	24.8	24.3	29.4	23.3	23.5	33.3
4	25.2	25.2	30.5	20.7	24.5	23.7	30.0	25.2	25.7	31.4	25.0	27.5	9.1
5	6.1	5.5	9.2	3.4	3.7	6.5	10.0	6.9	8.1	0.0	8.5	6.9	3.0
무응답	33.0	34.7	25.2	40.2	36.6	36.0	40.0	30.8	24.3	31.4	32.6	28.4	39.4

<부표 5-2-3> 고용조정을 논의하는 기구로 활용

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	3.3	3.8	8.4	4.6	2.2	2.2	0.0	2.8	9.5	2.0	2.1	1.0	0.0
2	34.2	38.4	38.2	39.1	40.7	33.8	40.0	28.8	18.9	29.4	30.1	34.3	24.2
3	37.5	35.2	31.3	37.9	32.6	41.0	50.0	40.5	43.2	35.3	39.8	41.2	45.5
4	20.6	19.5	19.8	17.2	21.2	18.0	10.0	22.0	20.3	27.5	21.2	22.5	21.2
5	3.8	2.7	2.3	1.1	2.6	4.3	0.0	5.2	8.1	5.9	5.9	1.0	6.1
무응답	0.5	0.5	0.0	0.0	0.7	0.7	0.0	0.6	0.0	0.0	0.8	0.0	3.0
근로자측													
1	1.8	1.3	3.1	3.4	0.4	0.0	0.0	2.4	6.8	0.0	1.7	2.0	3.0
2	19.4	20.5	27.5	21.8	19.4	13.7	40.0	17.9	21.6	25.5	15.7	17.6	15.2
3	23.2	22.2	22.9	17.2	23.1	23.0	20.0	24.6	25.7	21.6	24.2	26.5	24.2
4	18.3	18.1	16.8	14.9	17.6	23.7	0.0	18.5	17.6	19.6	19.5	18.6	12.1
5	4.3	3.3	4.6	2.3	2.9	3.6	0.0	5.6	4.1	2.0	6.4	6.9	6.1
무응답	33.0	34.7	25.2	40.2	36.6	36.0	40.0	30.8	24.3	31.4	32.6	28.4	39.4

<부표 5-2-4> 생산성 향상에 관한 논의기구로 활용

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	10.1	10.5	13.7	8.0	10.6	9.4	0.0	9.7	23.0	0.0	7.6	9.8	9.1
2	50.1	53.6	42.0	54.0	54.9	62.6	40.0	45.6	33.8	45.1	47.9	51.0	39.4
3	31.3	27.5	31.3	28.7	26.4	23.7	50.0	36.1	33.8	49.0	36.4	27.5	45.5
4	6.8	7.3	13.0	8.0	6.6	2.9	10.0	6.0	4.1	5.9	5.9	9.8	0.0
5	1.3	0.6	0.0	1.1	0.7	0.7	0.0	2.2	5.4	0.0	1.7	2.0	3.0
무응답	0.4	0.5	0.0	0.0	0.7	0.7	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	3.0
근로자측													
1	4.9	5.5	7.6	6.9	5.5	2.9	0.0	4.2	6.8	3.9	4.2	2.0	6.1
2	29.0	31.7	26.0	29.9	34.1	33.1	40.0	25.4	29.7	27.5	21.6	31.4	21.2
3	21.8	19.1	26.7	16.1	16.1	20.1	10.0	25.4	24.3	25.5	26.7	23.5	24.2
4	8.6	7.5	11.5	6.9	6.6	5.8	10.0	10.1	16.2	11.8	9.7	6.9	6.1
5	2.5	1.4	3.1	0.0	0.7	2.2	0.0	3.8	0.0	0.0	4.2	7.8	3.0
무응답	33.2	34.8	25.2	40.2	37.0	36.0	40.0	31.0	23.0	31.4	33.5	28.4	39.4

<부표 5-2-5> 인사노무제도에 관한 논의기구로 활용

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	5.1	4.8	7.6	5.7	3.3	5.0	0.0	5.4	14.9	3.9	4.2	3.9	0.0
2	38.5	37.2	38.9	33.3	41.0	30.2	40.0	40.1	44.6	37.3	41.5	37.3	33.3
3	40.3	41.1	38.9	41.4	38.5	48.9	30.0	39.3	33.8	37.3	37.7	46.1	45.5
4	14.3	15.2	14.5	18.4	16.5	10.8	20.0	13.1	4.1	19.6	14.8	11.8	15.2
5	1.5	1.4	0.0	1.1	0.4	4.3	10.0	1.6	2.7	2.0	1.3	1.0	3.0
무응답	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	3.0
근로자측													
1	2.0	1.7	3.1	2.3	1.5	0.7	0.0	2.4	6.8	2.0	0.8	2.0	6.1
2	22.6	21.3	30.5	26.4	20.5	10.8	20.0	24.4	39.2	31.4	20.8	19.6	21.2
3	24.7	24.1	21.4	19.5	24.2	28.8	30.0	25.6	17.6	27.5	26.7	30.4	18.2
4	14.4	15.0	16.0	10.3	13.9	19.4	10.0	13.7	12.2	7.8	15.3	14.7	12.1
5	2.9	3.0	3.8	1.1	2.6	4.3	0.0	2.8	0.0	0.0	3.8	3.9	3.0
무응답	33.3	35.0	25.2	40.2	37.4	36.0	40.0	31.0	24.3	31.4	32.6	29.4	39.4

<부표 5-2-6> 안전·보건 및 작업환경에 관한 논의의 기구로 활용

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	11.4	14.1	16.0	11.5	17.2	8.6	0.0	7.9	17.6	3.9	5.9	6.9	9.1
2	54.0	59.8	61.1	66.7	56.8	61.9	40.0	46.4	43.2	60.8	42.4	51.0	45.5
3	27.4	20.3	16.8	20.7	19.4	23.0	50.0	36.5	33.8	27.5	40.7	33.3	36.4
4	5.3	4.2	6.1	1.1	5.1	2.9	0.0	6.7	4.1	5.9	9.3	4.9	0.0
5	1.7	1.3	0.0	0.0	1.1	2.9	10.0	2.2	1.4	2.0	1.3	3.9	6.1
무응답	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	3.0
근로자측													
1	6.7	8.1	6.9	12.6	8.4	6.5	0.0	4.8	9.5	5.9	3.0	4.9	6.1
2	33.2	35.6	45.0	36.8	33.7	29.5	40.0	30.0	32.4	37.3	28.8	30.4	21.2
3	17.9	15.2	14.5	6.9	14.3	22.3	20.0	21.4	21.6	19.6	21.6	21.6	21.2
4	6.9	4.7	5.3	2.3	5.9	3.6	0.0	9.7	10.8	5.9	11.0	7.8	9.1
5	2.2	1.7	3.1	1.1	1.1	2.2	0.0	2.8	0.0	0.0	3.0	5.9	3.0
무응답	33.2	34.7	25.2	40.2	36.6	36.0	40.0	31.3	25.7	31.4	32.6	29.4	39.4

<부표 5-2-7> 임금협상 및 단체교섭의 사전 조율기관으로 활용



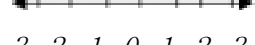
	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	11.2	13.1	12.2	11.5	14.3	12.9	10.0	8.7	13.5	3.9	8.5	8.8	6.1
2	44.9	45.3	31.3	39.1	49.1	54.0	60.0	44.4	40.5	45.1	43.2	49.0	45.5
3	25.5	23.8	24.4	24.1	21.2	27.3	30.0	27.8	24.3	29.4	28.0	28.4	30.3
4	14.9	14.7	27.5	23.0	12.8	2.2	0.0	15.1	17.6	17.6	16.1	10.8	12.1
5	2.9	2.7	4.6	2.3	2.2	2.2	0.0	3.2	4.1	3.9	3.0	2.9	3.0
무응답	0.6	0.5	0.0	0.0	0.4	1.4	0.0	0.8	0.0	0.0	1.3	0.0	3.0
근로자측													
1	6.2	6.4	4.6	8.0	5.9	7.2	20.0	5.8	9.5	3.9	5.1	7.8	0.0
2	25.3	23.3	22.9	18.4	23.1	28.1	10.0	27.8	31.1	29.4	27.5	26.5	24.2
3	18.7	17.3	15.3	23.0	15.4	20.1	10.0	20.4	18.9	21.6	19.1	20.6	30.3
4	12.7	13.3	19.8	9.2	15.4	5.8	10.0	11.9	13.5	11.8	12.3	12.7	3.0
5	4.1	5.0	12.2	1.1	3.7	2.9	10.0	3.0	2.7	2.0	3.4	2.9	3.0
무응답	33.1	34.7	25.2	40.2	36.6	36.0	40.0	31.0	24.3	31.4	32.6	29.4	39.4

<부표 5-2-8> 근로자 복지 개선을 위한 협의기구로 활용

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	19.7	23.4	32.1	26.4	23.8	14.4	0.0	14.9	36.5	9.8	10.2	12.7	15.2
2	61.0	61.3	60.3	65.5	59.0	64.7	50.0	60.7	48.6	68.6	64.8	61.8	42.4
3	16.5	13.6	6.1	8.0	15.0	18.7	50.0	20.4	12.2	15.7	22.0	20.6	33.3
4	1.5	0.9	0.8	0.0	1.5	0.7	0.0	2.2	1.4	3.9	1.3	3.9	3.0
5	0.8	0.5	0.8	0.0	0.4	0.7	0.0	1.2	1.4	2.0	0.8	1.0	3.0
무응답	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.6	0.0	0.0	0.8	0.0	3.0
근로자측													
1	11.4	13.8	22.1	16.1	12.8	6.5	10.0	8.5	16.2	7.8	7.6	4.9	9.1
2	38.3	37.5	41.2	40.2	33.7	38.8	50.0	39.3	47.3	47.1	36.4	39.2	30.3
3	13.6	11.3	9.9	3.4	12.5	15.8	0.0	16.7	9.5	11.8	19.1	20.6	12.1
4	2.5	1.9	0.8	0.0	3.3	1.4	0.0	3.2	2.7	2.0	3.4	2.9	6.1
5	1.1	0.9	0.8	0.0	1.1	1.4	0.0	1.2	0.0	0.0	0.8	2.9	3.0
무응답	33.1	34.7	25.2	40.2	36.6	36.0	40.0	31.0	24.3	31.4	32.6	29.4	39.4

<부표 5-3> 노사협의회 활동

● 귀 사업장 노사협의회의 활동에 관한 질문입니다. 해당 번호에 체크하여 주십시오. '0'점을 기준으로 가깝다고 생각하시는 편의 번호에 표시하여 주십시오.

주로 생산성 향상 관련사안을 다룬다	 -3 -2 -1 0 1 2 3	대부분의 단체교섭 사안도 함께 다룬다
주로 정보제공이나 가벼운 의견청취 수준이다	 -3 -2 -1 0 1 2 3	대부분 노사간 합의를 통해서 결정한다
사용자 측이 주도하는 편이다	 -3 -2 -1 0 1 2 3	근로자측이 주도하는 편이다

<부표 5-3-1> 생산성향상 관련사안/단체교섭사안

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	4.2	5.2	8.4	1.1	6.6	2.2	0.0	3.0	6.8	2.0	2.5	2.9	0.0
2	11.2	11.7	11.5	14.9	12.1	10.1	0.0	10.5	9.5	15.7	11.4	8.8	3.0
3	15.1	15.8	13.0	24.1	16.1	12.9	10.0	14.1	6.8	13.7	15.7	15.7	15.2
4	27.7	27.0	26.7	25.3	24.5	30.9	60.0	28.6	25.7	27.5	28.4	28.4	39.4
5	19.8	18.3	19.8	18.4	17.6	18.7	10.0	21.8	20.3	21.6	20.3	24.5	27.3
6	16.7	16.9	15.3	12.6	18.7	18.0	10.0	16.5	23.0	15.7	16.9	13.7	9.1
7	4.8	4.8	5.3	3.4	4.0	6.5	10.0	4.6	8.1	3.9	4.2	3.9	3.0
무응답	0.5	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.8	0.0	0.0	0.4	2.0	3.0
근로자측													
1	2.4	2.5	3.8	0.0	2.2	2.2	20.0	2.2	4.1	0.0	2.1	2.0	3.0
2	7.9	9.1	12.2	5.7	7.7	11.5	0.0	6.5	10.8	3.9	4.7	9.8	3.0
3	9.9	9.7	10.7	12.6	8.8	8.6	10.0	10.3	10.8	9.8	10.2	10.8	9.1
4	20.0	19.4	19.1	14.9	20.1	21.6	10.0	20.8	24.3	17.6	20.8	19.6	21.2
5	14.6	13.6	15.3	14.9	13.2	12.2	10.0	15.9	14.9	27.5	15.3	13.7	12.1
6	9.2	8.1	9.9	8.0	8.1	6.5	10.0	10.7	12.2	9.8	11.0	9.8	9.1
7	2.7	2.7	3.1	3.4	2.9	1.4	0.0	2.8	0.0	0.0	3.4	4.9	3.0
무응답	33.2	35.0	26.0	40.2	37.0	36.0	40.0	30.8	23.0	31.4	32.6	29.4	39.4

<부표 5-3-2> 정보제공/노사간 합의

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.1	0.6	0.8	0.0	1.1	0.0	0.0	1.6	1.4	2.0	1.7	2.0	0.0
2	5.2	6.6	5.3	6.9	7.0	6.5	10.0	3.4	1.4	7.8	3.4	2.0	6.1
3	8.3	7.2	3.8	9.2	6.6	10.1	10.0	9.7	5.4	7.8	10.2	11.8	12.1
4	20.4	19.5	13.7	20.7	20.5	20.9	40.0	21.6	14.9	23.5	22.0	19.6	36.4
5	26.8	25.5	23.7	25.3	26.7	25.9	10.0	28.4	27.0	37.3	26.3	33.3	18.2
6	27.8	30.2	32.8	25.3	30.4	30.2	30.0	24.8	31.1	17.6	27.1	20.6	18.2
7	10.0	10.2	19.8	12.6	7.3	5.8	0.0	9.9	18.9	3.9	8.9	8.8	9.1
무응답	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.6	0.0	0.0	0.4	2.0	0.0
근로자측													
1	1.8	1.4	0.8	1.1	1.8	1.4	0.0	2.2	1.4	0.0	2.1	4.9	0.0
2	4.5	4.5	3.8	0.0	4.0	8.6	10.0	4.4	2.7	2.0	4.2	7.8	3.0
3	7.8	6.9	9.9	6.9	6.2	5.8	0.0	9.1	2.7	15.7	8.9	9.8	12.1
4	16.0	14.8	12.2	10.3	16.5	16.5	20.0	17.5	24.3	13.7	15.3	20.6	15.2
5	17.0	17.5	18.3	18.4	17.2	17.3	10.0	16.3	20.3	15.7	17.4	12.7	12.1
6	13.8	14.4	19.8	14.9	12.1	13.7	10.0	13.1	13.5	21.6	13.6	7.8	12.1
7	6.0	5.6	9.2	8.0	5.5	0.7	10.0	6.5	12.2	0.0	5.9	6.9	6.1
무응답	33.1	34.8	26.0	40.2	36.6	36.0	40.0	30.8	23.0	31.4	32.6	29.4	39.4

<부표 5-3-3> 사용자측 주도/근로자측 주도

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.5	2.2	0.8	0.0	3.3	2.2	10.0	0.6	0.0	0.0	0.8	1.0	0.0
2	4.8	6.3	4.6	4.6	6.2	8.6	10.0	2.8	1.4	0.0	3.8	2.9	3.0
3	11.7	11.3	6.1	11.5	9.9	17.3	30.0	12.3	8.1	13.7	11.9	15.7	12.1
4	61.2	59.8	57.3	63.2	61.5	57.6	50.0	62.9	63.5	64.7	62.3	63.7	60.6
5	12.0	10.8	15.3	10.3	11.4	6.5	0.0	13.5	18.9	11.8	12.3	12.7	15.2
6	6.1	7.7	11.5	8.0	6.2	7.2	0.0	4.0	5.4	2.0	5.5	1.0	3.0
7	2.3	1.7	4.6	2.3	1.1	0.0	0.0	3.0	2.7	7.8	3.0	1.0	3.0
무응답	0.5	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.8	0.0	0.0	0.4	2.0	3.0
근로자측													
1	1.9	1.7	1.5	1.1	1.5	2.9	0.0	2.2	1.4	0.0	3.0	2.9	0.0
2	4.3	4.4	4.6	0.0	2.6	8.6	30.0	4.2	1.4	2.0	3.8	5.9	12.1
3	9.5	9.4	6.1	9.2	8.1	15.1	10.0	9.7	8.1	9.8	9.7	12.7	3.0
4	35.7	34.8	41.2	29.9	38.5	25.9	20.0	36.9	37.8	39.2	35.6	38.2	36.4
5	7.7	7.7	9.9	11.5	7.3	4.3	0.0	7.7	10.8	7.8	8.5	5.9	0.0
6	5.3	4.7	6.9	3.4	4.0	5.0	0.0	6.0	13.5	9.8	4.2	2.9	6.1
7	2.5	2.5	3.8	4.6	1.5	2.2	0.0	2.4	4.1	0.0	2.5	2.0	3.0
무응답	33.1	34.8	26.0	40.2	36.6	36.0	40.0	30.8	23.0	31.4	32.6	29.4	39.4

<부표 5-4> 조정제도

● 귀 사업장의 노사협의회에서 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 노사간 의견의 불일치가 있는 경우에는 다음 중 어떠한 조정제도를 활용하고 있습니까?

1. 노사협의회내의 중재기구      2. 노동위원회 중재      3. 제3자에 의한 중재  
4. 특별한 중재제도가 없다      5. 단체교섭에서 해결한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	30.0	31.1	27.5	28.7	32.6	35.3	0.0	28.6	27.0	25.5	26.7	37.3	24.2
2	3.8	2.7	3.1	2.3	3.3	1.4	0.0	5.2	5.4	5.9	5.9	2.9	6.1
3	1.6	1.7	2.3	1.1	2.2	0.7	0.0	1.4	1.4	3.9	0.8	1.0	3.0
4	42.4	43.3	47.3	40.2	41.8	41.7	80.0	41.3	44.6	41.2	39.4	40.2	51.5
5	21.7	20.8	19.8	26.4	19.8	20.1	20.0	23.0	21.6	23.5	26.7	18.6	12.1
무응답	0.4	0.5	0.0	1.1	0.4	0.7	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	3.0
근로자측													
1	18.0	19.7	19.1	18.4	20.1	20.9	10.0	15.7	13.5	13.7	16.5	18.6	9.1
2	2.6	1.9	3.1	2.3	1.1	2.2	0.0	3.6	2.7	2.0	4.2	2.0	9.1
3	0.8	0.9	0.0	0.0	1.5	1.4	0.0	0.6	0.0	2.0	0.8	0.0	0.0
4	27.0	25.6	26.7	19.5	23.1	32.4	40.0	28.8	32.4	31.4	27.1	28.4	30.3
5	18.3	17.0	26.0	19.5	17.2	7.2	10.0	20.0	28.4	19.6	17.8	21.6	12.1
무응답	33.3	34.8	25.2	40.2	37.0	36.0	40.0	31.3	23.0	31.4	33.5	29.4	39.4



<부표 5-5> 노사협의회 합의사항 이행정도

● 노사협의회의 합의사항은 얼마나 잘 이행되고 있습니까?

1. 매우 잘 이행되고 있다      2. 잘 이행되는 편이다      3. 그저 그렇다  
4. 잘 이행되지 않는 편이다      5. 전혀 이행되지 않고 있다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	25.3	28.4	45.0	37.9	21.6	20.1	30.0	21.2	36.5	17.6	19.5	17.6	15.2
2	65.1	64.4	53.4	56.3	70.0	69.8	50.0	66.1	62.2	72.5	69.1	60.8	60.6
3	7.9	5.0	1.5	4.6	5.5	6.5	20.0	11.7	1.4	7.8	10.6	20.6	21.2
4	0.8	1.3	0.0	1.1	1.5	2.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
5	0.6	0.6	0.0	0.0	1.1	0.7	0.0	0.6	0.0	2.0	0.4	0.0	3.0
무응답	0.3	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
근로자측													
1	9.0	10.2	16.0	18.4	6.2	7.2	10.0	7.5	8.1	5.9	7.6	7.8	6.1
2	41.3	42.3	45.0	37.9	43.6	40.3	40.0	39.9	50.0	47.1	36.0	41.2	30.3
3	12.6	10.6	13.0	2.3	10.6	13.7	10.0	15.1	13.5	7.8	16.5	15.7	18.2
4	3.3	2.2	0.8	1.1	2.9	2.9	0.0	4.6	4.1	7.8	4.7	2.9	6.1
5	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	1.4	0.0	2.5	2.9	0.0
무응답	33.0	34.7	25.2	40.2	36.6	36.0	40.0	30.8	23.0	31.4	32.6	29.4	39.4

<부표 5-6> 노사협의회 사용자측 대표 참가정도

● 귀 사업장의 노사협의회 사용자측 대표는 노사협의회에 어느 정도 참가하고 있습니까?

1. 거의 빠짐없이 참가한다
2. 자주 참가하는 편이다
3. 거의 참석하지 않는다
4. 전혀 참가하지 않는 편이다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	56.2	57.0	64.1	60.9	54.2	54.0	50.0	55.0	67.6	56.9	59.3	37.3	48.5
2	33.6	33.0	26.0	29.9	34.1	38.8	40.0	34.5	29.7	27.5	31.4	48.0	36.4
3	8.2	8.3	8.4	8.0	9.9	5.0	10.0	8.1	2.7	11.8	6.8	11.8	12.1
4	1.8	1.4	1.5	1.1	1.5	1.4	0.0	2.2	0.0	3.9	2.1	2.9	3.0
무응답	0.3	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
근로자측													
1	33.0	32.7	41.2	35.6	29.7	30.2	10.0	33.5	48.6	37.3	30.9	29.4	24.2
2	22.0	22.5	22.9	14.9	22.3	27.3	20.0	21.4	13.5	23.5	22.0	25.5	18.2
3	8.6	7.0	6.1	4.6	8.8	4.3	30.0	10.7	9.5	7.8	11.0	9.8	18.2
4	3.3	3.0	4.6	4.6	2.2	2.2	0.0	3.6	5.4	0.0	3.4	5.9	0.0
무응답	33.1	34.8	25.2	40.2	37.0	36.0	40.0	30.8	23.0	31.4	32.6	29.4	39.4

<부표 5-7> 노사협의회 전반적인 운영

● 귀 사업장의 노사협의회는 전반적으로 어떻게 운영되고 있다고 생각하십니까?

1. 원활하게 운영되고 있다
2. 별다른 효과가 없다
3. 분쟁의 소지만 생긴다
4. 자주 개최되지 않아 잘 모르겠다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	83.4	86.6	93.9	90.8	86.1	80.6	50.0	79.2	89.2	84.3	80.1	72.5	63.6
2	12.1	10.0	3.8	9.2	9.2	15.1	50.0	14.7	6.8	11.8	14.4	19.6	24.2
3	0.5	0.3	0.8	0.0	0.4	0.0	0.0	0.8	1.4	0.0	1.3	0.0	0.0
4	3.5	2.7	0.8	0.0	4.0	3.6	0.0	4.6	2.7	3.9	3.4	7.8	9.1
무응답	0.5	0.5	0.8	0.0	0.4	0.7	0.0	0.6	0.0	0.0	0.8	0.0	3.0
근로자측													
1	48.2	49.8	63.4	52.9	47.3	41.7	30.0	46.2	58.1	51.0	44.1	44.1	33.3
2	14.3	11.7	9.9	5.7	11.4	17.3	20.0	17.5	13.5	17.6	16.5	22.5	18.2
3	0.4	0.3	0.8	0.0	0.0	0.7	0.0	0.6	0.0	0.0	0.8	0.0	3.0
4	3.9	3.1	0.8	0.0	4.8	3.6	10.0	4.8	5.4	0.0	5.9	3.9	6.1
무응답	33.2	35.0	25.2	41.4	36.6	36.7	40.0	30.8	23.0	31.4	32.6	29.4	39.4

<부표 5-8> 회사 이사회에의 근로자대표 참석정도

- 귀 사업장의 근로자대표(노조 위원장 또는 노사협의회 근로자측 대표)는 회사의 이사회에 참석하고 있습니까?  
 1. 매번 참석                      2. 가끔 참석                      3. 전혀 참석하지 않음

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	9.2	8.4	6.1	11.5	8.1	8.6	20.0	10.1	5.4	9.8	9.7	15.7	6.1
2	16.9	17.3	14.5	17.2	15.8	23.0	20.0	16.3	13.5	7.8	17.4	22.5	9.1
3	73.2	73.4	78.6	70.1	75.8	66.9	60.0	73.0	81.1	80.4	72.0	61.8	84.8
무응답	0.7	0.8	0.8	1.1	0.4	1.4	0.0	0.6	0.0	2.0	0.8	0.0	0.0
근로자측													
1	5.8	5.0	3.1	5.7	4.8	7.2	0.0	6.9	6.8	5.9	6.8	6.9	9.1
2	11.4	12.5	13.7	6.9	13.2	14.4	0.0	10.1	8.1	9.8	9.3	16.7	0.0
3	49.6	47.7	58.0	47.1	45.1	42.4	60.0	52.2	62.2	52.9	51.3	47.1	51.5
무응답	33.1	34.8	25.2	40.2	37.0	36.0	40.0	30.8	23.0	31.4	32.6	29.4	39.4

<부표 5-9> 이사회에서 근로자대표의 권한

- [이사회에 참석하는 경우] 이사회에 참석하는 근로자대표의 권한은 무엇입니까?  
 1. 다른 이사와 동일하게 투표권을 갖고 있다                      2. 투표권은 없지만 발언권을 갖고 있다  
 3. 투표권과 발언권 없이 그냥 참관만 할 수 있다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	6.6	5.9	2.3	2.3	8.8	6.5	0.0	7.5	2.7	5.9	8.1	11.8	3.0
2	14.3	14.7	9.2	20.7	11.4	20.9	40.0	13.9	8.1	7.8	14.4	21.6	9.1
3	5.1	5.2	9.2	5.7	3.7	4.3	0.0	5.0	8.1	3.9	4.7	4.9	3.0
무응답	73.9	74.2	79.4	71.3	76.2	68.3	60.0	73.6	81.1	82.4	72.9	61.8	84.8
근로자측													
1	4.0	3.9	1.5	1.1	4.4	7.2	0.0	4.2	2.7	3.9	4.7	5.9	0.0
2	10.3	10.9	10.7	9.2	10.6	13.7	0.0	9.5	12.2	5.9	8.1	12.7	9.1
3	2.8	2.7	4.6	2.3	2.9	0.7	0.0	3.0	0.0	5.9	3.0	4.9	0.0
무응답	82.8	82.5	83.2	87.4	82.1	78.4	100.0	83.3	85.1	84.3	84.3	76.5	90.9

<부표 5-10> 사업장 주요회의에 근로자대표 배석여부

● 귀 사업장의 근로자대표(노조간부 및 대의원 또는 노사협의회 근로자측 위원)가 사업장의 주요 회의에 배석하고 있습니까?

1. 항상 배석한다      2. 가끔 배석한다      3. 전혀 배석하지 않는다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	16.5	15.0	10.7	13.8	15.8	18.0	20.0	18.3	14.9	13.7	16.9	26.5	18.2
2	44.8	48.0	54.2	46.0	45.8	47.5	50.0	40.7	45.9	41.2	40.7	37.3	39.4
3	37.7	36.1	34.4	39.1	37.4	33.8	30.0	39.7	39.2	43.1	41.1	35.3	39.4
무응답	1.1	0.9	0.8	1.1	1.1	0.7	0.0	1.2	0.0	2.0	1.3	1.0	3.0
근로자측													
1	9.7	9.2	9.2	10.3	7.3	12.9	0.0	10.3	6.8	13.7	9.3	14.7	6.1
2	28.0	28.8	27.5	25.3	32.6	24.5	30.0	27.0	29.7	21.6	26.3	29.4	27.3
3	28.9	26.7	38.2	24.1	22.7	25.2	30.0	31.7	40.5	33.3	31.8	25.5	27.3
무응답	33.5	35.3	25.2	40.2	37.4	37.4	40.0	31.0	23.0	31.4	32.6	30.4	39.4

<부표 5-11> 근로자의 관여 정도

● 전체적으로 보아 귀 사업장의 근로자들은 각종 통로(노동조합, 노사협의회, 각종 위원회, 직제라인, 비공식적인 통로 등)를 통해서 다음의 사안에 대해서 어느 정도 관여하고 있습니까? 해당 란에 각각 체크(✓)하여 주십시오

	사전에 정보도 없음	사전에 정보만 제공 받음	사전 정보제공 및 의견개진 수 있음	사전정보제공, 의견개진 및 의견이 의사결정에 고려됨	사전정보제공, 의견개진, 의사결정에 고려됨과 함께 거부권을 행사할 수 있음	노사간 합의에 의한 공동결정
경영계획(투자, 인력, 생산)	1	2	3	4	5	6
회사 조직 개편	1	2	3	4	5	6
경영혁신운동	1	2	3	4	5	6
생산성 향상 운동	1	2	3	4	5	6
신기계 및 설비의 도입	1	2	3	4	5	6
공정 및 작업조직 개편	1	2	3	4	5	6
각종 소집단 활동	1	2	3	4	5	6
인사노무 제도 개선	1	2	3	4	5	6
근로자 훈련	1	2	3	4	5	6
성과배분	1	2	3	4	5	6
복리후생	1	2	3	4	5	6
분사나 하청의 결정	1	2	3	4	5	6
감원 등 고용조정	1	2	3	4	5	6

<부표 5-1-1> 경영계획(투자, 인력, 생산)

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
경영계획(투자, 인력, 생산)													
1	15.2	13.4	6.9	13.8	13.2	19.4	20.0	17.5	12.2	23.5	17.8	17.6	18.2
2	36.5	38.8	40.5	46.0	38.5	35.3	10.0	33.7	37.8	33.3	30.5	38.2	33.3
3	24.4	25.0	24.4	23.0	25.6	25.2	30.0	23.6	29.7	25.5	24.2	18.6	18.2
4	17.5	17.5	19.8	12.6	18.7	15.8	20.0	17.5	12.2	13.7	18.6	19.6	21.2
5	0.9	0.8	0.8	1.1	0.7	0.0	10.0	1.0	1.4	0.0	1.3	1.0	0.0
6	5.1	4.4	7.6	3.4	2.9	4.3	10.0	6.0	6.8	3.9	7.2	4.9	3.0
무응답	0.4	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.4	0.0	6.1
근로자측													
1	14.1	11.9	10.7	6.9	9.5	19.4	30.0	16.9	20.3	15.7	16.1	18.6	12.1
2	25.5	27.7	32.1	28.7	28.2	23.0	10.0	22.8	27.0	25.5	19.5	24.5	27.3
3	13.9	13.4	16.0	10.3	13.6	12.9	10.0	14.5	12.2	15.7	14.0	18.6	9.1
4	8.4	8.0	10.7	6.9	7.3	7.2	10.0	8.9	9.5	9.8	8.9	8.8	6.1
5	1.2	1.1	1.5	1.1	1.5	0.0	0.0	1.4	2.7	0.0	1.7	0.0	3.0
6	3.8	3.3	3.8	5.7	2.9	2.2	0.0	4.4	5.4	2.0	5.5	2.9	3.0
무응답	33.1	34.7	25.2	40.2	37.0	35.3	40.0	31.0	23.0	31.4	34.3	26.5	39.4

<부표 5-11-2> 회사조직개편

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	20.2	18.4	19.8	20.7	17.9	15.8	30.0	22.6	20.3	27.5	23.3	18.6	27.3
2	37.7	42.2	39.7	47.1	44.0	41.0	0.0	31.9	35.1	33.3	30.1	34.3	27.3
3	21.7	21.3	19.8	20.7	19.8	25.2	30.0	22.4	27.0	19.6	20.3	25.5	21.2
4	13.0	12.8	15.3	9.2	13.6	10.1	30.0	13.3	5.4	13.7	16.1	11.8	15.2
5	1.6	0.9	0.0	0.0	1.1	2.2	0.0	2.4	4.1	0.0	2.1	3.9	0.0
6	5.2	4.2	4.6	2.3	3.7	5.8	10.0	6.5	5.4	5.9	8.1	4.9	3.0
무응답	0.5	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	2.7	0.0	0.0	1.0	6.1
근로자측													
1	17.7	17.0	15.3	8.0	16.8	23.7	30.0	18.5	21.6	15.7	17.4	18.6	24.2
2	24.2	25.3	35.9	25.3	23.1	20.1	20.0	22.8	21.6	25.5	22.0	25.5	18.2
3	13.0	11.7	14.5	11.5	11.7	9.4	10.0	14.7	17.6	13.7	12.3	19.6	12.1
4	7.6	7.8	7.6	11.5	7.3	7.2	0.0	7.3	4.1	11.8	7.6	7.8	3.0
5	1.2	0.9	0.8	0.0	1.1	1.4	0.0	1.6	2.7	0.0	2.5	0.0	0.0
6	3.2	2.5	0.8	3.4	3.3	2.2	0.0	4.0	8.1	2.0	4.2	2.0	3.0
무응답	33.1	34.7	25.2	40.2	36.6	36.0	40.0	31.0	24.3	31.4	33.9	26.5	39.4

<부표 5-11-3> 경영혁신운동

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	12.4	8.3	2.3	6.9	9.2	12.9	10.0	17.7	6.8	15.7	22.9	16.7	12.1
2	22.2	27.2	25.2	27.6	28.9	25.9	20.0	15.7	16.2	19.6	16.5	10.8	18.2
3	31.1	30.9	31.3	36.8	26.7	35.3	30.0	31.3	37.8	29.4	26.7	36.3	36.4
4	23.8	25.0	30.5	26.4	26.4	16.5	20.0	22.2	28.4	23.5	21.2	21.6	15.2
5	2.0	1.4	0.0	0.0	2.2	1.4	10.0	2.8	1.4	0.0	3.4	4.9	0.0
6	8.0	7.0	10.7	2.3	6.6	7.2	10.0	9.3	8.1	11.8	8.5	9.8	12.1
무응답	0.5	0.2	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	1.0	1.4	0.0	0.8	0.0	6.1
근로자측													
1	14.3	12.0	13.7	8.0	11.7	12.9	20.0	17.1	17.6	9.8	18.2	19.6	12.1
2	17.7	18.8	22.9	16.1	17.2	19.4	20.0	16.3	13.5	33.3	15.3	11.8	18.2
3	17.2	16.9	16.8	14.9	16.5	19.4	10.0	17.5	17.6	9.8	16.5	22.5	21.2
4	10.8	10.6	13.0	13.8	11.4	5.0	10.0	11.1	13.5	11.8	8.9	15.7	6.1
5	1.8	2.0	2.3	2.3	2.6	0.7	0.0	1.4	4.1	0.0	1.7	0.0	0.0
6	5.0	4.8	6.1	4.6	4.0	5.8	0.0	5.2	8.1	3.9	5.5	3.9	3.0
무응답	33.3	34.8	25.2	40.2	36.6	36.7	40.0	31.3	25.7	31.4	33.9	26.5	39.4

<부표 5-11-4> 생산성 향상 운동

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	5.6	3.3	1.5	3.4	2.9	5.0	10.0	8.7	2.7	11.8	10.6	8.8	3.0
2	11.3	11.7	6.1	13.8	15.0	9.4	10.0	10.7	12.2	3.9	11.0	9.8	18.2
3	29.7	29.4	32.8	34.5	24.2	33.1	30.0	30.0	35.1	33.3	28.0	30.4	27.3
4	32.4	35.0	39.7	36.8	34.1	31.7	30.0	29.0	32.4	33.3	27.5	29.4	24.2
5	4.0	4.2	3.1	3.4	5.9	2.2	10.0	3.8	2.7	0.0	5.1	4.9	0.0
6	15.2	15.6	16.8	8.0	17.2	16.5	10.0	14.7	10.8	17.6	14.8	14.7	18.2
무응답	1.8	0.8	0.0	0.0	0.7	2.2	0.0	3.0	4.1	0.0	3.0	2.0	9.1
근로자측													
1	7.7	5.5	8.4	3.4	5.1	3.6	20.0	10.7	14.9	7.8	13.1	4.9	6.1
2	12.7	12.5	16.0	14.9	11.0	11.5	0.0	12.9	12.2	17.6	11.4	14.7	12.1
3	18.0	17.7	20.6	13.8	13.6	25.2	20.0	18.3	17.6	15.7	18.2	20.6	18.2
4	15.1	15.2	13.0	14.9	18.3	11.5	10.0	15.1	10.8	17.6	12.3	21.6	21.2
5	3.2	4.2	6.1	4.6	4.4	2.2	0.0	1.8	1.4	0.0	2.5	2.0	0.0
6	9.0	10.0	9.2	8.0	11.0	10.1	10.0	7.7	17.6	3.9	6.8	5.9	3.0
무응답	34.3	35.0	26.7	40.2	36.6	36.0	40.0	33.5	25.7	37.3	35.6	30.4	39.4

<부표 5-11-5> 신기계 및 설비의 도입

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	13.6	11.1	6.1	9.2	15.8	7.9	10.0	16.9	8.1	21.6	18.6	18.6	12.1
2	26.1	30.2	33.6	28.7	28.9	30.9	20.0	20.8	31.1	21.6	15.3	23.5	27.3
3	24.8	26.3	26.7	32.2	26.4	21.6	30.0	23.0	23.0	25.5	23.7	19.6	24.2
4	22.3	22.2	19.1	24.1	20.1	26.6	40.0	22.4	14.9	21.6	25.4	23.5	15.2
5	3.1	3.0	3.8	2.3	2.2	4.3	0.0	3.2	2.7	0.0	4.2	3.9	0.0
6	5.5	6.4	10.7	3.4	5.9	5.8	0.0	4.2	6.8	2.0	3.4	4.9	6.1
무응답	4.7	0.9	0.0	0.0	0.7	2.9	0.0	9.5	13.5	7.8	9.3	5.9	15.2
근로자측													
1	13.9	13.6	17.6	8.0	13.9	12.2	20.0	14.3	24.3	11.8	13.6	10.8	12.1
2	20.3	22.3	32.1	24.1	18.3	20.9	10.0	17.7	14.9	27.5	16.9	19.6	9.1
3	13.6	13.1	11.5	12.6	15.8	10.8	0.0	14.3	9.5	7.8	16.1	14.7	21.2
4	11.4	10.6	6.9	9.2	11.0	13.7	20.0	12.3	9.5	15.7	10.6	16.7	12.1
5	1.5	1.3	2.3	2.3	0.7	0.7	0.0	1.8	0.0	0.0	2.1	3.9	0.0
6	3.9	4.2	4.6	3.4	3.7	5.0	10.0	3.4	9.5	0.0	3.0	2.9	0.0
무응답	35.4	34.8	25.2	40.2	36.6	36.7	40.0	36.1	32.4	37.3	37.7	31.4	45.5

<부표 5-11-6> 공정 및 작업조직 개편

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	8.6	5.5	3.1	6.9	7.0	3.6	10.0	12.7	5.4	13.7	15.3	12.7	9.1
2	19.0	19.8	16.0	20.7	21.2	20.1	20.0	17.9	24.3	19.6	16.5	14.7	21.2
3	27.3	29.1	26.7	35.6	28.9	28.1	20.0	25.0	27.0	23.5	23.7	27.5	24.2
4	26.2	29.4	32.8	27.6	28.2	28.1	50.0	22.2	16.2	29.4	25.0	18.6	15.2
5	5.1	5.5	6.9	2.3	4.4	8.6	0.0	4.6	5.4	2.0	3.8	7.8	3.0
6	9.0	10.2	13.7	6.9	9.9	10.1	0.0	7.5	5.4	2.0	8.1	8.8	12.1
무응답	4.8	0.6	0.8	0.0	0.4	1.4	0.0	10.1	16.2	9.8	7.6	9.8	15.2
근로자측													
1	11.5	10.0	13.0	4.6	11.7	6.5	20.0	13.5	13.5	11.8	13.6	14.7	12.1
2	16.2	16.9	21.4	18.4	13.6	18.7	10.0	15.3	23.0	13.7	15.7	10.8	12.1
3	14.8	15.5	19.8	13.8	15.4	13.7	0.0	13.9	8.1	17.6	12.7	19.6	12.1
4	13.9	14.4	12.2	12.6	15.8	15.1	10.0	13.3	10.8	13.7	12.7	15.7	15.2
5	2.7	2.5	3.8	3.4	1.1	2.9	10.0	3.0	4.1	0.0	3.8	2.9	0.0
6	5.1	5.9	4.6	6.9	5.9	6.5	10.0	4.0	9.5	2.0	3.0	3.9	3.0
무응답	35.7	34.8	25.2	40.2	36.6	36.7	40.0	36.9	31.1	41.2	38.6	32.4	45.5

<부표 5-11-7> 각종 소집단 활동

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	12.3	10.6	3.8	3.4	14.7	13.7	10.0	14.5	8.1	17.6	15.3	16.7	12.1
2	14.1	14.4	15.3	14.9	14.7	12.9	10.0	13.7	13.5	7.8	14.4	14.7	15.2
3	23.7	24.5	19.1	27.6	23.8	28.8	30.0	22.6	23.0	19.6	22.5	24.5	21.2
4	30.3	33.1	39.7	42.5	30.4	25.2	50.0	26.6	28.4	33.3	26.7	23.5	21.2
5	5.1	5.3	9.2	3.4	4.4	5.0	0.0	4.8	5.4	3.9	3.8	5.9	9.1
6	9.7	9.7	12.2	5.7	9.5	10.8	0.0	9.7	10.8	5.9	9.7	9.8	12.1
무응답	4.8	2.3	0.8	2.3	2.6	3.6	0.0	8.1	10.8	11.8	7.6	4.9	9.1
사용자측													
1	14.6	14.2	13.7	11.5	13.9	16.5	20.0	15.1	17.6	11.8	15.7	15.7	9.1
2	10.1	10.9	15.3	11.5	8.8	10.8	10.0	9.1	9.5	5.9	9.7	8.8	9.1
3	14.8	14.8	16.8	19.5	13.9	12.9	0.0	14.7	12.2	15.7	14.0	17.6	15.2
4	14.4	14.5	18.3	11.5	16.5	9.4	10.0	14.3	18.9	15.7	11.9	14.7	18.2
5	2.6	2.2	2.3	2.3	1.8	2.9	0.0	3.2	4.1	0.0	3.8	2.9	3.0
6	7.1	7.0	7.6	3.4	7.0	7.9	20.0	7.3	8.1	9.8	6.8	6.9	6.1
무응답	36.3	36.3	26.0	40.2	38.1	39.6	40.0	36.3	29.7	41.2	38.1	33.3	39.4

<부표 5-11-8> 인사노무 제도 개선

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	9.7	9.4	3.1	6.9	11.7	12.2	10.0	10.1	6.8	7.8	11.0	10.8	12.1
2	19.1	20.9	19.1	26.4	22.0	17.3	20.0	16.7	5.4	13.7	18.6	22.5	15.2
3	27.0	27.2	26.7	27.6	26.7	29.5	10.0	26.8	31.1	31.4	25.0	25.5	27.3
4	25.0	25.5	23.7	25.3	25.3	25.2	60.0	24.4	24.3	23.5	25.0	24.5	21.2
5	4.4	3.8	4.6	1.1	3.7	5.0	0.0	5.2	9.5	7.8	4.7	3.9	0.0
6	14.3	13.3	22.9	12.6	10.6	10.8	0.0	15.5	20.3	15.7	14.8	11.8	21.2
무응답	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	2.7	0.0	0.8	1.0	3.0
사용자측													
1	12.9	13.6	12.2	6.9	14.7	17.3	10.0	12.1	8.1	9.8	12.3	15.7	12.1
2	14.9	15.3	18.3	14.9	13.6	15.8	20.0	14.3	12.2	17.6	13.6	16.7	12.1
3	16.6	16.7	17.6	17.2	15.8	17.3	20.0	16.5	21.6	11.8	16.9	13.7	18.2
4	10.6	10.0	9.2	9.2	11.7	7.9	10.0	11.3	12.2	13.7	11.9	8.8	9.1
5	3.2	3.0	6.9	2.3	2.6	0.7	0.0	3.4	2.7	7.8	3.0	2.9	3.0
6	8.4	6.7	10.7	9.2	5.1	5.0	0.0	10.5	18.9	5.9	7.6	14.7	6.1
무응답	33.5	34.7	25.2	40.2	36.6	36.0	40.0	31.9	24.3	33.3	34.7	27.5	39.4



<부표 5-11-9> 근로자 훈련

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	7.7	6.9	0.8	4.6	9.2	9.4	10.0	8.9	0.0	9.8	9.3	12.7	12.1
2	15.6	17.0	10.7	21.8	18.7	17.3	10.0	13.7	17.6	13.7	11.4	17.6	9.1
3	28.3	27.3	27.5	29.9	27.1	25.9	30.0	29.6	29.7	33.3	30.9	25.5	27.3
4	29.4	30.3	38.2	32.2	26.7	27.3	50.0	28.2	32.4	21.6	30.1	24.5	27.3
5	6.1	6.7	8.4	0.0	7.7	7.9	0.0	5.2	6.8	9.8	3.4	4.9	9.1
6	11.6	11.3	13.7	11.5	9.9	12.2	0.0	12.1	10.8	7.8	13.1	12.7	12.1
무응답	1.2	0.5	0.8	0.0	0.7	0.0	0.0	2.2	2.7	3.9	1.7	2.0	3.0
근로자측													
1	9.3	8.3	9.2	4.6	8.4	9.4	10.0	10.7	13.5	9.8	8.9	13.7	9.1
2	12.5	12.8	14.5	10.3	11.7	15.8	0.0	12.1	10.8	9.8	13.6	10.8	12.1
3	16.5	16.7	19.8	16.1	16.5	14.4	20.0	16.3	18.9	15.7	15.7	18.6	9.1
4	15.0	14.8	15.3	18.4	13.6	13.7	30.0	15.1	13.5	17.6	14.8	14.7	18.2
5	3.5	3.1	4.6	1.1	4.4	0.7	0.0	4.0	5.4	7.8	2.5	2.9	9.1
6	9.2	8.9	11.5	8.0	8.1	9.4	0.0	9.7	13.5	3.9	10.2	10.8	3.0
무응답	33.9	35.3	25.2	41.4	37.4	36.7	40.0	32.1	24.3	35.3	34.3	28.4	39.4

<부표 5-11-10> 성과배분

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	15.0	14.1	6.1	4.6	20.5	15.1	10.0	16.1	9.5	19.6	16.5	17.6	18.2
2	16.6	18.4	14.5	18.4	17.6	23.0	30.0	14.3	17.6	7.8	12.7	20.6	9.1
3	17.4	16.4	9.9	20.7	17.9	17.3	10.0	18.8	17.6	27.5	17.4	16.7	24.2
4	20.6	22.0	20.6	26.4	21.2	20.9	40.0	18.8	16.2	23.5	18.6	19.6	15.2
5	3.1	3.1	6.1	2.3	2.2	2.2	10.0	3.0	4.1	2.0	3.4	2.9	0.0
6	22.7	23.9	42.0	25.3	18.3	18.7	0.0	21.2	29.7	11.8	21.6	15.7	30.3
무응답	4.6	2.0	0.8	2.3	2.2	2.9	0.0	7.9	5.4	7.8	9.7	6.9	3.0
근로자측													
1	14.2	13.6	14.5	8.0	13.2	17.3	10.0	14.9	9.5	19.6	16.9	14.7	6.1
2	10.1	8.8	5.3	5.7	8.4	12.9	30.0	11.9	14.9	7.8	11.0	14.7	9.1
3	11.8	10.8	9.2	9.2	12.8	9.4	10.0	13.1	10.8	11.8	11.9	15.7	21.2
4	10.4	12.0	16.0	12.6	12.1	7.9	10.0	8.3	10.8	13.7	7.2	7.8	3.0
5	2.5	2.3	2.3	3.4	2.2	2.2	0.0	2.6	4.1	2.0	3.0	1.0	3.0
6	15.1	16.7	26.0	20.7	14.3	11.5	0.0	12.9	25.7	11.8	8.9	12.7	15.2
무응답	36.0	35.8	26.7	40.2	37.0	38.8	40.0	36.3	24.3	33.3	41.1	33.3	42.4

<부표 5-11-11> 복리후생

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	3.0	2.5	1.5	0.0	3.3	2.9	10.0	3.6	1.4	3.9	4.2	4.9	0.0
2	9.9	10.6	5.3	8.0	11.7	15.1	10.0	9.1	5.4	3.9	8.5	13.7	15.2
3	20.6	18.9	9.2	23.0	20.1	23.7	10.0	22.8	21.6	27.5	22.5	19.6	30.3
4	27.6	29.2	25.2	27.6	30.8	28.8	60.0	25.4	21.6	25.5	26.7	27.5	18.2
5	5.8	6.4	8.4	5.7	6.6	4.3	10.0	5.0	5.4	7.8	5.1	4.9	0.0
6	32.6	32.0	50.4	35.6	27.1	24.5	0.0	33.3	44.6	31.4	32.2	28.4	33.3
무응답	0.5	0.3	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.8	0.0	0.0	0.8	1.0	3.0
근로자측													
1	5.3	4.1	3.8	2.3	3.7	5.8	10.0	6.9	4.1	7.8	6.8	9.8	3.0
2	8.8	9.1	8.4	5.7	9.2	11.5	10.0	8.5	8.1	11.8	8.5	7.8	6.1
3	12.5	10.9	14.5	4.6	9.2	15.1	10.0	14.5	13.5	15.7	14.0	14.7	18.2
4	15.1	16.1	9.2	18.4	20.1	12.2	30.0	13.9	10.8	17.6	11.0	21.6	12.1
5	3.3	2.7	6.1	2.3	1.8	1.4	0.0	4.0	6.8	3.9	4.7	1.0	3.0
6	21.9	22.3	32.8	26.4	19.4	17.3	0.0	21.4	32.4	11.8	22.0	17.6	18.2
무응답	33.1	34.8	25.2	40.2	36.6	36.7	40.0	30.8	24.3	31.4	33.1	27.5	39.4

<부표 5-11-12> 분사나 하청의 결정

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	20.0	19.7	9.9	16.1	24.5	22.3	10.0	20.4	18.9	21.6	20.8	18.6	24.2
2	18.0	20.5	16.0	21.8	23.1	20.1	0.0	14.7	23.0	9.8	10.6	20.6	15.2
3	16.1	15.9	12.2	18.4	15.0	20.1	10.0	16.3	17.6	15.7	14.8	15.7	27.3
4	17.1	18.4	19.8	16.1	16.1	19.4	70.0	15.3	8.1	19.6	17.4	14.7	12.1
5	3.9	4.4	7.6	4.6	4.8	0.7	0.0	3.2	4.1	2.0	3.4	3.9	0.0
6	12.4	15.3	32.1	21.8	9.2	7.9	10.0	8.7	10.8	5.9	9.7	6.9	6.1
무응답	12.6	5.8	2.3	1.1	7.3	9.4	0.0	21.4	17.6	25.5	23.3	19.6	15.2
근로자측													
1	19.5	18.1	13.7	10.3	19.0	25.2	20.0	21.4	20.3	15.7	21.6	25.5	18.2
2	10.4	11.3	13.0	13.8	9.9	11.5	0.0	9.3	6.8	17.6	7.6	10.8	9.1
3	7.2	8.0	4.6	6.9	9.2	8.6	20.0	6.3	4.1	3.9	6.8	7.8	6.1
4	7.4	8.3	9.2	6.9	8.8	7.2	10.0	6.3	4.1	5.9	6.8	5.9	9.1
5	3.3	3.9	7.6	3.4	3.7	1.4	0.0	2.6	4.1	2.0	3.0	2.0	0.0
6	11.9	13.4	26.7	18.4	9.9	5.0	10.0	9.9	24.3	7.8	6.8	7.8	9.1
무응답	40.2	37.0	25.2	40.2	39.6	41.0	40.0	44.4	36.5	47.1	47.5	40.2	48.5

<부표 5-11-13> 감원 등 고용조정

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	13.1	11.9	6.9	11.5	12.8	15.1	10.0	14.7	12.2	7.8	17.4	14.7	12.1
2	13.7	15.5	9.9	13.8	19.0	15.1	10.0	11.5	14.9	13.7	8.9	14.7	9.1
3	15.8	14.4	9.9	10.3	15.8	18.0	20.0	17.7	14.9	19.6	18.2	13.7	30.3
4	18.0	18.0	16.8	18.4	16.8	18.0	60.0	18.1	18.9	17.6	19.1	16.7	15.2
5	5.4	5.6	6.1	5.7	5.5	5.8	0.0	5.0	2.7	5.9	4.7	6.9	6.1
6	28.1	31.3	48.9	40.2	24.9	23.7	0.0	24.0	29.7	27.5	23.3	20.6	21.2
무응답	5.8	3.4	1.5	0.0	5.1	4.3	0.0	8.9	6.8	7.8	8.5	12.7	6.1
근로자측													
1	12.3	11.7	12.2	6.9	10.3	17.3	10.0	13.1	12.2	13.7	12.3	15.7	12.1
2	9.3	9.2	7.6	8.0	8.4	12.2	20.0	9.5	10.8	13.7	8.5	8.8	9.1
3	10.2	9.5	6.1	5.7	11.7	10.8	10.0	11.1	6.8	7.8	10.6	15.7	15.2
4	7.1	7.5	6.9	6.9	8.4	6.5	10.0	6.7	5.4	5.9	7.2	6.9	6.1
5	4.2	3.3	4.6	3.4	2.6	2.9	10.0	5.4	6.8	7.8	5.9	3.9	0.0
6	21.1	23.0	37.4	28.7	20.1	12.9	0.0	18.8	32.4	17.6	16.1	17.6	12.1
무응답	35.7	35.8	25.2	40.2	38.5	37.4	40.0	35.5	25.7	33.3	39.4	31.4	45.5

## 6. 임금 및 단체협약 교섭

### <부표 6-1> 임금인상 결정방법

● 귀 사업장에서 임금인상은 어떻게 결정되니까?

1. 노동조합과 임금교섭을 통해서
2. 노동조합은 없고 노사협의회에서 결정
3. 노동조합, 노사협의회가 없지만 근로자대표와 회사측의 비공식적인 협의로 결정
4. 1, 2, 3이 없이 회사측이 결정

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	60.6	53.8	81.7	79.3	50.5	20.9	10.0	69.4	82.4	72.5	75.8	47.1	57.6
2	39.4	46.3	18.3	20.7	49.5	79.1	90.0	30.6	17.6	27.5	24.2	52.9	42.4
근로자측													
결측치	32.6	34.4	25.2	40.2	36.3	35.3	40.0	30.2	23.0	31.4	32.6	26.5	39.4
1	40.3	34.7	58.8	43.7	30.8	15.8	10.0	47.6	58.1	47.1	50.8	35.3	39.4
2	22.0	25.8	13.0	14.9	26.4	42.4	40.0	17.1	17.6	15.7	13.1	27.5	15.2
3	0.9	0.9	0.0	0.0	1.1	1.4	10.0	0.8	0.0	2.0	0.0	2.9	0.0
4	4.1	4.2	3.1	1.1	5.5	5.0	0.0	4.0	1.4	3.9	3.4	6.9	6.1
5	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0

### <부표 6-2> 임금인상방식

● 지난해(2002) 임금 인상방식은?

1. 정률
2. 정액
3. 양자병행

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	52.4	47.8	47.3	52.9	46.5	48.2	40.0	58.3	81.1	64.7	50.0	59.8	51.5
2	20.6	23.6	19.8	20.7	25.6	24.5	30.0	16.7	5.4	15.7	20.3	16.7	18.2
3	17.0	20.2	23.7	21.8	20.5	15.8	10.0	12.9	9.5	13.7	12.7	12.7	21.2
무응답	10.0	8.4	9.2	4.6	7.3	11.5	20.0	12.1	4.1	5.9	16.9	10.8	9.1
근로자측													
1	35.0	32.7	38.2	36.8	30.4	28.8	40.0	38.1	51.4	41.2	33.5	38.2	36.4
2	13.2	15.3	12.2	12.6	15.4	20.9	0.0	10.5	6.8	11.8	11.4	10.8	9.1
3	12.5	12.2	19.1	8.0	13.2	6.5	10.0	12.9	17.6	11.8	11.4	14.7	9.1
무응답	39.3	39.8	30.5	42.5	41.0	43.9	50.0	38.5	24.3	35.3	43.6	36.3	45.5

<부표 6-3> 임금배분방식

● 지난해(2002) 임금 배분방식은?

1. 일률인상 2. 하후상박 3. 상후하박 4. 개인별 차등 5. 기타

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	50.9	49.8	58.8	52.9	50.5	38.1	50.0	52.2	62.2	60.8	48.7	48.0	54.5
2	18.7	22.5	23.7	24.1	20.5	24.5	20.0	13.7	20.3	9.8	12.3	13.7	15.2
3	2.8	2.7	3.1	2.3	3.3	1.4	0.0	3.0	2.7	2.0	3.4	2.9	3.0
4	17.3	16.3	5.3	14.9	17.9	24.5	10.0	18.5	10.8	21.6	18.2	24.5	15.2
무응답	10.4	8.8	9.2	5.7	7.7	11.5	20.0	12.5	4.1	5.9	17.4	10.8	12.1
근로자측													
1	34.6	33.8	38.2	39.1	34.4	25.2	30.0	35.7	43.2	37.3	35.2	34.3	24.2
2	11.6	12.5	16.8	10.3	11.0	12.9	10.0	10.5	18.9	13.7	7.6	6.9	18.2
3	2.2	1.9	3.8	0.0	1.8	1.4	0.0	2.6	1.4	2.0	2.5	3.9	3.0
4	12.3	11.9	9.9	8.0	11.4	17.3	10.0	12.9	12.2	11.8	11.0	19.6	9.1
무응답	39.3	40.0	31.3	42.5	41.4	43.2	50.0	38.3	24.3	35.3	43.6	35.3	45.5

<부표 6-4> 임금협약 및 단체협약유효기간

● 귀 사업장의 현재 임금협약 및 단체협약 유효기간은 어떻게 되어 있습니까?

- 가. 임금협약 ( )년    나. 단체협약 ( )년

<부표 6-4-1> 임금협약

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
0	39.4	46.3	18.3	20.7	49.5	79.1	90.0	30.6	17.6	27.5	24.2	52.9	42.4
1	58.0	52.5	80.2	78.2	48.7	20.9	10.0	65.1	81.1	62.7	72.0	42.2	54.5
2	2.0	0.9	1.5	1.1	1.1	0.0	0.0	3.4	1.4	7.8	3.4	2.9	3.0
3	0.3	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	2.0	0.0	1.0	0.0
5	0.1	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
무응답	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	1.0	0.0
근로자측													
0	59.7	65.3	41.2	56.3	69.2	84.2	90.0	52.4	41.9	52.9	49.2	64.7	60.6
1	38.9	34.5	58.8	43.7	30.4	15.8	10.0	44.6	58.1	43.1	46.2	33.3	39.4
2	1.3	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	2.8	0.0	3.9	4.7	1.0	0.0
3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0

<부표 6-4-2> 단체협약

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
0	39.6	46.4	19.1	20.7	49.5	79.1	90.0	30.8	17.6	27.5	24.2	53.9	42.4
1	16.8	17.3	28.2	28.7	14.3	7.2	0.0	16.1	23.0	17.6	16.5	9.8	15.2
2	41.5	35.3	51.9	50.6	34.8	12.9	10.0	49.6	59.5	51.0	55.1	31.4	42.4
3	1.8	0.8	0.8	0.0	1.1	0.7	0.0	3.2	0.0	3.9	3.8	4.9	0.0
5	0.1	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
무응답	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
근로자측													
0	59.7	65.3	41.2	56.3	69.2	84.2	90.0	52.4	41.9	52.9	49.2	64.7	60.6
1	11.6	12.3	20.6	14.9	9.9	7.9	10.0	10.7	13.5	19.6	11.0	5.9	3.0
2	27.5	22.2	37.4	28.7	20.9	7.9	0.0	34.3	44.6	23.5	37.3	24.5	36.4
3	1.2	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	3.9	2.5	4.9	0.0







<부표 6-7> 임금협약교섭과 단체협약교섭의 진행방법

● 지난해(2002년) 임금협약교섭과 단체협약교섭은 어떻게 진행되었습니까?

1. 단체협약과 임금협약 교섭을 동시에 묶어서 진행
2. 단체협약과 임금협약 교섭을 동시에 진행하되 분리하여 진행
3. 단체협약과 임금협약 교섭을 분리해서 진행하되 일괄 타결
4. 임금협약 교섭만 진행
5. 단체협약 교섭만 진행

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	21.5	21.6	33.6	32.2	20.1	7.2	10.0	21.4	24.3	31.4	22.0	13.7	18.2
2	12.7	8.9	11.5	13.8	8.8	4.3	0.0	17.5	24.3	17.6	17.8	12.7	15.2
3	8.0	6.4	8.4	9.2	5.9	4.3	0.0	10.1	9.5	11.8	12.7	4.9	6.1
4	16.1	14.4	22.9	19.5	14.3	4.3	0.0	18.3	24.3	11.8	19.9	14.7	15.2
5	0.4	0.6	1.5	1.1	0.4	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
무응답	41.3	48.1	22.1	24.1	50.5	79.9	90.0	32.5	17.6	27.5	27.5	53.9	42.4
근로자측													
1	14.2	12.3	19.1	18.4	11.4	5.0	0.0	16.5	23.0	13.7	17.4	11.8	15.2
2	10.1	8.0	10.7	9.2	8.4	4.3	0.0	12.9	14.9	15.7	14.4	7.8	9.1
3	5.4	5.2	12.2	3.4	3.3	2.9	10.0	5.6	8.1	5.9	6.4	2.9	3.0
4	9.2	8.0	15.3	11.5	7.0	1.4	0.0	10.9	12.2	11.8	10.2	11.8	9.1
5	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	3.0
무응답	60.9	66.6	42.7	57.5	70.0	86.3	90.0	53.6	41.9	52.9	51.3	65.7	60.6

<부표 6-8> 교섭권의 상급단체 위임여부

● 지난해(2002년) 임금교섭에서 노동조합이 교섭권을 상급단체에 위임 하였습니까?

1. 아니오                      2. 교섭권만 위임                      3. 교섭권과 체결권을 모두 위임

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	43.8	44.7	64.9	66.7	42.9	18.0	10.0	42.7	59.5	45.1	41.1	31.4	48.5
2	4.2	3.0	2.3	4.6	3.3	2.2	0.0	5.8	5.4	11.8	5.1	6.9	0.0
3	10.7	4.1	9.9	4.6	3.3	0.0	0.0	19.2	17.6	15.7	26.7	7.8	9.1
무응답	41.3	48.3	22.9	24.1	50.5	79.9	90.0	32.3	17.6	27.5	27.1	53.9	42.4
근로자측													
1	29.2	28.9	49.6	34.5	26.0	12.9	10.0	29.6	47.3	25.5	27.5	23.5	30.3
2	3.8	2.5	3.8	4.6	2.6	0.0	0.0	5.4	4.1	5.9	7.2	2.9	3.0
3	6.3	2.2	3.8	3.4	1.8	0.7	0.0	11.5	6.8	15.7	14.8	7.8	3.0
무응답	60.7	66.4	42.7	57.5	69.6	86.3	90.0	53.4	41.9	52.9	50.4	65.7	63.6

<부표 6-9> 임단협 최우선과제

● 올해(2003년) 임단협 교섭에서 귀 사업장은 무엇을 가장 우선적인 과제(1순위)로 생각하고 있습니까?

1. 인건비 상승 억제   2. 노사 협력관계 강화   3. 작업규율 확립   4. 생산성 향상  
5. 노조 조직력 약화   6. 노사합심 생산의욕 높이기

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	20.1	17.8	26.7	28.7	17.2	5.0	0.0	23.0	32.4	25.5	24.6	15.7	9.1
2	21.0	19.5	26.7	26.4	20.9	6.5	10.0	22.8	18.9	19.6	25.8	18.6	27.3
4	12.8	10.9	17.6	14.9	10.3	4.3	0.0	15.1	23.0	19.6	15.7	6.9	12.1
5	0.1	0.2	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
6	6.4	5.3	10.7	8.0	2.2	5.0	0.0	7.9	8.1	5.9	9.3	5.9	6.1
무응답	39.7	46.3	18.3	20.7	49.5	79.1	90.0	31.3	17.6	29.4	24.6	52.9	45.5
근로자측													
1	13.2	12.3	21.4	13.8	10.3	7.9	0.0	14.3	17.6	11.8	14.8	11.8	15.2
2	14.9	11.4	19.1	13.8	10.6	4.3	10.0	19.4	17.6	21.6	21.2	16.7	15.2
3	0.5	0.2	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	1.0	2.7	0.0	0.8	0.0	3.0
4	4.8	5.0	6.9	9.2	4.4	2.2	0.0	4.4	6.8	5.9	5.5	1.0	0.0
5	0.8	0.5	1.5	1.1	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	2.0	1.3	1.0	3.0
6	6.0	5.2	9.9	3.4	5.5	1.4	0.0	7.1	13.5	3.9	7.2	4.9	3.0
무응답	59.9	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.6	41.9	54.9	49.2	64.7	60.6

<부표 6-10> 노조의 협상계획

● 올해(2003년) 임단협 교섭에서 귀 노조의 협상계획에 관한 질문입니다. 해당번호를 골라 기입하여 주십시오.

<보기> 1. 전적으로 그렇다 2. 그렇다 3. 보통이다 4. 아니다 5. 전혀 그렇지 않다

<부표 6-10-1> 임금, 상여금, 수당 등 경제적인 요구를 자제하려고 노력할 것이다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.5	1.4	2.3	2.3	1.5	0.0	0.0	1.6	2.7	2.0	1.7	0.0	3.0
2	26.2	24.2	39.7	37.9	20.9	9.4	0.0	28.8	29.7	27.5	33.1	22.5	18.2
3	24.5	20.8	29.0	31.0	20.9	7.2	10.0	29.2	33.8	31.4	32.2	18.6	27.3
4	6.5	5.8	9.2	4.6	5.5	4.3	0.0	7.5	13.5	7.8	6.4	5.9	6.1
5	1.1	1.1	1.5	2.3	1.1	0.0	0.0	1.0	1.4	2.0	1.3	0.0	0.0
무응답	40.2	46.7	18.3	21.8	50.2	79.1	90.0	31.9	18.9	29.4	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	1.2	1.3	3.1	0.0	1.1	0.7	0.0	1.2	1.4	0.0	1.3	1.0	3.0
2	7.8	6.9	13.0	5.7	5.5	5.0	0.0	9.1	8.1	11.8	11.0	3.9	9.1
3	12.4	9.4	13.7	12.6	9.2	4.3	0.0	16.3	20.3	11.8	17.8	11.8	18.2
4	14.7	14.2	21.4	23.0	12.5	5.8	10.0	15.3	20.3	15.7	15.7	14.7	3.0
5	3.9	2.8	7.6	1.1	2.6	0.0	0.0	5.2	8.1	5.9	5.1	2.9	6.1
무응답	59.9	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.8	41.9	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-10-2> 회사의 아웃소싱 등 고용유연성을 높이려는 시도에 대해 적극적인 협의를 통해 문제를 해결할 것이다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.8	1.3	1.5	0.0	2.2	0.0	0.0	2.4	1.4	0.0	3.4	2.9	0.0
2	20.0	19.7	32.1	32.2	15.0	10.8	0.0	20.4	24.3	19.6	21.6	16.7	15.2
3	29.6	22.7	25.2	34.5	25.6	7.9	10.0	38.5	45.9	45.1	43.2	24.5	21.2
4	6.9	8.1	21.4	6.9	5.9	1.4	0.0	5.2	8.1	5.9	4.7	2.0	12.1
5	1.3	1.6	1.5	3.4	1.5	0.7	0.0	1.0	1.4	0.0	0.4	1.0	6.1
무응답	40.5	46.7	18.3	23.0	49.8	79.1	90.0	32.5	18.9	29.4	26.7	52.9	45.5
근로자측													
1	3.9	3.4	6.9	4.6	2.6	1.4	0.0	4.4	5.4	3.9	4.7	2.0	9.1
2	17.3	16.4	27.5	20.7	14.3	7.9	10.0	18.3	25.7	13.7	19.5	13.7	15.2
3	11.0	8.1	11.5	12.6	7.0	5.0	0.0	14.7	9.5	13.7	18.6	11.8	9.1
4	4.8	4.1	8.4	3.4	4.0	0.7	0.0	5.8	9.5	9.8	4.2	4.9	6.1
5	2.9	2.5	4.6	1.1	2.9	0.7	0.0	3.4	8.1	3.9	3.0	2.0	0.0
무응답	60.1	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	53.2	41.9	54.9	50.0	65.7	60.6

<부표 6-10-3> 노조의 조직력을 동원해 회사를 압박하는 것을 자제하려고 노력할 것이다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	3.6	4.4	7.6	5.7	3.3	2.9	0.0	2.6	4.1	0.0	3.8	0.0	3.0
2	27.8	26.1	38.2	39.1	26.7	7.2	0.0	30.0	27.0	31.4	33.9	24.5	24.2
3	19.2	15.5	19.8	23.0	14.7	8.6	10.0	24.0	27.0	33.3	26.3	14.7	15.2
4	7.5	5.9	14.5	6.9	3.7	2.2	0.0	9.5	18.9	3.9	8.9	5.9	12.1
5	1.7	1.4	0.8	3.4	1.8	0.0	0.0	2.0	4.1	2.0	1.7	2.0	0.0
무응답	40.2	46.7	19.1	21.8	49.8	79.1	90.0	31.9	18.9	29.4	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	2.0	1.7	2.3	2.3	1.8	0.7	0.0	2.4	4.1	0.0	2.1	2.9	3.0
2	15.6	13.6	19.1	13.8	13.6	8.6	10.0	18.1	17.6	17.6	20.3	12.7	21.2
3	14.8	12.5	20.6	17.2	11.0	5.8	0.0	17.7	21.6	21.6	18.2	15.7	6.1
4	5.9	5.2	12.2	6.9	4.0	0.0	0.0	6.9	12.2	5.9	7.2	2.9	6.1
5	1.8	1.6	4.6	2.3	0.4	0.7	0.0	2.0	2.7	0.0	3.0	0.0	3.0
무응답	59.9	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.8	41.9	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-10-4> 협상이 난항을 겪더라도 파업에 돌입하는 것을 피하려고 노력할 것이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	3.2	2.2	5.3	1.1	1.8	0.7	0.0	4.4	5.4	2.0	5.5	2.9	3.0
2	24.9	23.6	35.9	37.9	22.0	7.9	0.0	26.6	28.4	29.4	29.2	19.6	21.2
3	19.6	16.1	18.3	24.1	15.8	10.1	10.0	24.2	28.4	29.4	24.6	19.6	18.2
4	8.9	8.4	13.7	11.5	8.4	2.2	0.0	9.5	10.8	9.8	11.4	3.9	9.1
5	3.0	2.8	7.6	2.3	2.2	0.0	0.0	3.2	8.1	0.0	3.4	1.0	3.0
무응답	40.4	46.9	19.1	23.0	49.8	79.1	90.0	32.1	18.9	29.4	25.8	52.9	45.5
근로자측													
1	3.9	3.4	6.9	2.3	2.9	2.2	0.0	4.4	2.7	3.9	3.8	4.9	12.1
2	20.9	17.5	22.9	17.2	20.1	7.9	10.0	25.2	28.4	29.4	28.0	17.6	15.2
3	8.2	7.2	12.2	16.1	3.7	4.3	0.0	9.5	10.8	9.8	10.6	6.9	6.1
4	5.3	4.8	12.2	4.6	3.7	0.7	0.0	5.8	10.8	2.0	6.4	2.9	6.1
5	1.8	1.6	4.6	2.3	0.4	0.7	0.0	2.2	5.4	0.0	2.1	2.0	0.0
무응답	59.9	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.8	41.9	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-10-5> 회사가 양보안을 내기 전에 노조가 양보안을 제시할 계획이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.1	0.8	2.3	1.1	0.4	0.0	0.0	1.4	0.0	2.0	1.3	2.0	3.0
2	17.1	15.3	23.7	21.8	14.7	5.8	0.0	19.4	16.2	13.7	23.7	18.6	6.1
3	33.1	31.3	45.8	42.5	30.0	14.4	10.0	35.5	44.6	43.1	37.7	19.6	36.4
4	8.3	5.6	9.9	11.5	4.8	0.0	0.0	11.7	20.3	11.8	11.9	5.9	9.1
5	0.3	0.3	0.0	1.1	0.0	0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
무응답	40.2	46.7	18.3	21.8	50.2	79.1	90.0	31.9	18.9	29.4	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	1.0	1.1	0.8	0.0	1.8	0.7	0.0	0.8	1.4	2.0	0.4	1.0	0.0
2	5.4	4.8	6.1	4.6	5.5	2.9	0.0	6.0	2.7	7.8	8.1	3.9	3.0
3	13.6	11.3	18.3	11.5	9.2	8.6	10.0	16.7	16.2	11.8	16.9	17.6	21.2
4	16.4	13.4	22.9	20.7	12.5	2.9	0.0	20.2	32.4	21.6	22.0	8.8	12.1
5	3.7	3.9	10.7	5.7	1.8	0.7	0.0	3.4	5.4	2.0	3.4	2.9	3.0
무응답	59.9	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.8	41.9	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-10-6> 회사 경영사정을 고려하여 적절한 요구안을 제시할 것이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.8	0.8	1.5	1.1	0.4	0.7	0.0	0.8	0.0	0.0	1.3	1.0	0.0
2	29.4	26.4	44.3	34.5	24.9	9.4	0.0	33.3	39.2	35.3	36.0	22.5	30.3
3	23.5	20.9	24.4	32.2	22.0	9.4	10.0	26.8	29.7	31.4	29.2	18.6	21.2
4	5.9	5.0	10.7	9.2	2.9	1.4	0.0	7.1	12.2	3.9	7.6	4.9	3.0
5	0.3	0.3	0.8	1.1	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
무응답	40.1	46.6	18.3	21.8	49.8	79.1	90.0	31.9	18.9	29.4	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	3.1	3.4	6.1	3.4	3.7	0.7	0.0	2.6	5.4	2.0	2.1	1.0	6.1
2	23.0	20.3	35.9	20.7	16.8	12.9	10.0	26.4	29.7	23.5	30.1	16.7	27.3
3	10.5	7.7	12.2	13.8	6.6	2.2	0.0	14.1	16.2	17.6	14.8	11.8	6.1
4	3.1	2.8	3.8	4.6	3.3	0.0	0.0	3.4	6.8	2.0	2.5	4.9	0.0
5	0.4	0.3	0.8	0.0	0.4	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0
무응답	59.9	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.8	41.9	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-10-7> 회사의 생산성 향상을 통해 성과급을 더 많이 받는 방안을 강구할 것이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	6.7	7.5	13.0	13.8	6.2	1.4	0.0	5.6	12.2	2.0	5.1	4.9	3.0
2	39.3	35.3	55.7	51.7	32.2	14.4	0.0	44.4	51.4	37.3	50.8	30.4	36.4
3	12.2	9.5	10.7	11.5	11.0	4.3	10.0	15.7	14.9	25.5	15.7	11.8	15.2
4	1.3	0.8	1.5	1.1	0.7	0.0	0.0	2.0	2.7	3.9	2.5	0.0	0.0
5	0.3	0.3	0.8	0.0	0.0	0.7	0.0	0.2	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0
무응답	40.2	46.6	18.3	21.8	49.8	79.1	90.0	32.1	18.9	29.4	25.8	52.9	45.5
근로자측													
1	3.4	3.4	6.1	3.4	2.9	2.2	0.0	3.4	6.8	2.0	3.4	1.0	6.1
2	17.8	17.3	27.5	20.7	17.6	5.8	10.0	18.3	24.3	13.7	19.5	11.8	24.2
3	12.8	9.8	17.6	13.8	7.3	5.8	0.0	16.5	14.9	13.7	20.3	13.7	6.1
4	5.0	3.4	6.1	4.6	2.9	1.4	0.0	7.1	8.1	15.7	5.9	5.9	3.0
5	0.9	0.5	1.5	0.0	0.0	0.7	0.0	1.4	2.7	0.0	1.3	2.0	0.0
무응답	60.1	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	53.2	43.2	54.9	49.6	65.7	60.6

<부표 6-10-8> 노사간 쟁점을 대화와 협상으로 해결하려고 노력할 것이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	2.7	2.3	6.1	1.1	1.5	1.4	0.0	3.2	4.1	3.9	4.2	1.0	0.0
2	27.3	24.4	37.4	27.6	24.5	11.5	0.0	31.0	27.0	31.4	37.3	21.6	24.2
3	23.6	20.3	26.0	35.6	19.8	7.2	10.0	27.8	40.5	29.4	27.1	19.6	27.3
4	6.0	6.3	12.2	12.6	4.4	0.7	0.0	5.6	9.5	3.9	5.5	4.9	3.0
5	0.3	0.2	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	2.0	0.4	0.0	0.0
무응답	40.1	46.6	18.3	21.8	49.8	79.1	90.0	31.9	18.9	29.4	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	5.4	4.1	7.6	2.3	4.8	0.7	0.0	7.1	8.1	3.9	6.4	7.8	12.1
2	28.2	24.8	40.5	31.0	22.0	12.9	10.0	32.5	41.9	35.3	34.3	21.6	27.3
3	5.5	5.0	9.2	9.2	3.3	2.2	0.0	6.0	6.8	5.9	7.6	3.9	0.0
4	0.8	0.3	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	1.4	1.4	0.0	2.1	1.0	0.0
5	0.3	0.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
무응답	59.9	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.8	41.9	54.9	49.2	65.7	60.6



<부표 6-10-9> 노사간 우호적인 관계를 발전시키기 위해 노력할 것이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	3.2	2.8	4.6	4.6	1.8	2.2	0.0	3.6	2.7	2.0	5.9	1.0	0.0
2	31.0	28.9	44.3	37.9	27.8	12.9	0.0	33.7	43.2	33.3	37.3	21.6	24.2
3	23.2	18.9	28.2	28.7	18.3	5.8	10.0	28.6	29.7	31.4	30.5	23.5	24.2
4	2.3	2.7	3.8	6.9	2.2	0.0	0.0	1.8	4.1	2.0	0.8	1.0	6.1
5	0.3	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	1.4	2.0	0.0	0.0	0.0
무응답	40.1	46.6	18.3	21.8	49.8	79.1	90.0	31.9	18.9	29.4	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	5.2	3.9	6.9	2.3	4.8	0.7	0.0	6.9	8.1	2.0	6.4	7.8	12.1
2	28.1	24.2	37.4	27.6	23.1	12.9	10.0	33.1	41.9	39.2	34.7	21.6	27.3
3	5.7	5.5	13.0	11.5	2.2	1.4	0.0	6.0	6.8	3.9	8.1	3.9	0.0
4	0.9	0.8	0.8	1.1	0.7	0.7	0.0	1.0	1.4	0.0	1.3	1.0	0.0
5	0.2	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
무응답	59.9	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.8	41.9	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-10-10> 노사 모두 만족할 수 있는 합의안을 도출하기 위해 노력할 것이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	12.1	12.0	20.6	16.1	11.0	4.3	0.0	12.1	20.3	3.9	13.6	8.8	6.1
2	39.0	35.2	51.1	51.7	34.4	13.7	0.0	44.0	48.6	51.0	47.5	29.4	42.4
3	8.4	5.8	9.2	9.2	4.4	2.9	10.0	11.7	10.8	13.7	13.6	8.8	6.1
4	0.2	0.3	0.0	1.1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5	0.3	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	1.4	2.0	0.0	0.0	0.0
무응답	40.1	46.6	18.3	21.8	49.8	79.1	90.0	31.9	18.9	29.4	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	7.4	6.1	11.5	4.6	5.9	2.9	0.0	9.1	16.2	2.0	8.1	7.8	15.2
2	27.5	24.4	38.2	33.3	22.3	10.8	10.0	31.5	32.4	39.2	34.7	22.5	21.2
3	4.2	3.4	6.9	4.6	2.2	2.2	0.0	5.2	6.8	2.0	6.4	3.9	3.0
4	0.7	0.5	1.5	0.0	0.4	0.0	0.0	1.0	2.7	0.0	1.3	0.0	0.0
5	0.2	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
무응답	60.0	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	53.0	41.9	56.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-11> 임단협에서 예상되는 회사측 대응

- 올해(2003) 임단협 교섭에서 회사측의 대응을 어떻게 예상하십니까? 해당번호를 골라 기입하여 주십시오 <보기> 1. 전적으로 그렇다 2. 그렇다 3. 보통이다 4. 아니다 5. 전혀 그렇지 않다

<부표 6-11-1> 회사는 노조의 요구에 대해서 가능하면 수용하는 태도를 보일 것이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.1	1.3	3.8	1.1	0.4	0.7	0.0	0.8	0.0	0.0	1.3	1.0	0.0
2	19.4	18.1	29.0	21.8	15.8	10.8	10.0	21.0	28.4	31.4	18.6	17.6	15.2
3	23.2	20.5	25.2	34.5	21.2	7.2	0.0	26.6	27.0	23.5	31.8	15.7	27.3
4	14.3	12.2	19.8	18.4	12.1	2.2	0.0	17.1	21.6	13.7	19.9	10.8	12.1
5	2.0	1.4	3.8	2.3	0.7	0.0	0.0	2.8	4.1	2.0	3.0	2.0	3.0
무응답	40.1	46.6	18.3	21.8	49.8	79.1	90.0	31.7	18.9	29.4	25.4	52.9	42.4
근로자측													
1	1.0	1.3	1.5	1.1	1.5	0.7	0.0	0.6	0.0	0.0	0.8	1.0	0.0
2	11.0	8.8	12.2	10.3	9.2	3.6	10.0	13.9	14.9	13.7	16.5	9.8	6.1
3	12.3	11.4	19.1	12.6	10.6	5.8	0.0	13.5	13.5	11.8	14.0	12.7	15.2
4	12.7	10.6	19.8	14.9	7.7	5.8	0.0	15.3	27.0	17.6	13.1	10.8	15.2
5	3.1	2.5	6.1	3.4	1.8	0.0	0.0	3.8	2.7	2.0	6.4	0.0	3.0
무응답	59.9	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.8	41.9	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-11-2> 회사는 노조와의 협상에서 우호적인 태도로 나올 것이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.1	1.6	3.8	1.1	1.1	0.7	0.0	0.6	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0
2	19.5	17.8	26.7	19.5	17.2	10.1	10.0	21.8	27.0	29.4	21.6	15.7	18.2
3	24.8	21.7	29.0	40.2	19.4	9.4	0.0	28.8	31.1	25.5	33.1	21.6	21.2
4	12.6	10.6	17.6	14.9	11.4	0.7	0.0	15.1	18.9	13.7	16.5	8.8	18.2
5	1.8	1.7	4.6	2.3	1.1	0.0	0.0	2.0	4.1	2.0	2.1	1.0	0.0
무응답	40.1	46.6	18.3	21.8	49.8	79.1	90.0	31.7	18.9	29.4	25.4	52.9	42.4
근로자측													
1	1.3	1.3	2.3	0.0	1.5	0.7	0.0	1.4	0.0	0.0	1.7	2.0	3.0
2	12.1	10.2	13.0	12.6	10.6	5.0	10.0	14.5	17.6	15.7	17.4	6.9	9.1
3	15.2	13.3	24.4	14.9	11.0	7.2	0.0	17.7	24.3	17.6	16.9	16.7	12.1
4	9.8	8.9	17.6	12.6	7.0	2.9	0.0	10.9	12.2	11.8	11.4	7.8	12.1
5	1.7	0.9	1.5	2.3	0.7	0.0	0.0	2.6	4.1	0.0	3.4	1.0	3.0
무응답	59.9	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.8	41.9	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-11-3> 회사는 주요 쟁점에 대해 노조측이 주장하는 논리를 받아들일 것이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.8	1.1	3.1	1.1	0.4	0.7	0.0	0.4	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0
2	12.9	13.4	23.7	14.9	12.8	5.0	0.0	12.1	14.9	13.7	11.0	12.7	9.1
3	30.2	24.7	29.0	39.1	24.2	13.7	10.0	37.3	41.9	39.2	42.8	21.6	33.3
4	14.1	12.5	21.4	21.8	11.4	1.4	0.0	16.1	18.9	15.7	18.6	9.8	12.1
5	2.0	1.7	4.6	1.1	1.5	0.0	0.0	2.4	5.4	2.0	1.3	2.9	3.0
무응답	40.1	46.6	18.3	21.8	49.8	79.1	90.0	31.7	18.9	29.4	25.4	52.9	42.4
근로자측													
1	0.8	0.8	0.8	0.0	1.1	0.7	0.0	0.8	1.4	0.0	0.8	1.0	0.0
2	7.2	6.7	9.9	10.3	5.9	2.9	10.0	7.9	8.1	7.8	8.9	6.9	3.0
3	17.3	14.4	24.4	14.9	12.8	8.6	0.0	21.0	27.0	17.6	21.6	17.6	18.2
4	12.1	10.3	18.3	12.6	9.5	3.6	0.0	14.5	20.3	17.6	14.4	8.8	15.2
5	2.6	2.3	5.3	4.6	1.5	0.0	0.0	3.0	1.4	2.0	5.1	0.0	3.0
무응답	59.9	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.8	41.9	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-11-4> 회사는 노조가 제시하는 요구수준의 타당성을 인정할 것이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.8	0.8	3.1	1.1	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	1.3	1.0	0.0
2	13.6	13.6	25.2	11.5	12.8	6.5	0.0	13.7	18.9	11.8	12.3	15.7	9.1
3	29.5	25.3	32.1	41.4	23.8	12.9	10.0	34.9	35.1	41.2	39.4	20.6	36.4
4	13.8	12.0	16.8	21.8	12.5	1.4	0.0	16.1	20.3	13.7	19.5	8.8	9.1
5	2.2	1.7	4.6	2.3	1.1	0.0	0.0	2.8	6.8	3.9	2.1	1.0	3.0
무응답	40.1	46.6	18.3	21.8	49.8	79.1	90.0	31.7	18.9	29.4	25.4	52.9	42.4
근로자측													
1	1.4	1.3	2.3	0.0	1.5	0.7	0.0	1.6	1.4	0.0	1.7	2.0	3.0
2	9.7	8.8	14.5	11.5	8.1	3.6	0.0	10.9	12.2	9.8	12.3	8.8	6.1
3	14.8	13.1	20.6	14.9	11.7	7.9	10.0	16.9	20.3	13.7	19.1	13.7	9.1
4	11.8	9.5	15.3	12.6	9.2	3.6	0.0	14.7	24.3	19.6	12.7	8.8	18.2
5	2.4	1.9	6.1	3.4	0.4	0.0	0.0	3.0	0.0	2.0	5.1	1.0	3.0
무응답	59.9	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.8	41.9	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-12> 임단협 교섭에서 노사양측의 협상력

● 올해(2003년) 임단협 교섭에서 귀 사업장 노사양측의 협상력을 어떻게 판단하십니까? 해당번호를 골라 기입하여 주십시오

<보기> 1. 전적으로 그렇다 2. 그렇다 3. 보통이다 4. 아니다 5. 전혀 그렇지 않다

<부표 6-12-1> 회사는 노조가 파업에 돌입하더라도 생산손실로 인한 타격이 크지 않을 것이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.5	1.4	3.1	1.1	0.7	1.4	0.0	1.6	0.0	0.0	3.0	1.0	0.0
2	4.8	3.9	7.6	5.7	3.3	0.7	0.0	5.8	12.2	5.9	4.2	5.9	3.0
3	9.7	7.7	13.0	13.8	4.8	4.3	10.0	12.3	20.3	7.8	14.4	6.9	3.0
4	30.5	27.3	36.6	35.6	30.4	9.4	0.0	34.5	33.8	35.3	39.0	23.5	36.4
5	13.3	12.8	21.4	21.8	10.6	4.3	0.0	13.9	13.5	23.5	14.0	9.8	12.1
무응답	40.3	46.9	18.3	21.8	50.2	79.9	90.0	31.9	20.3	27.5	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	1.7	1.4	2.3	1.1	1.5	0.7	0.0	2.0	6.8	2.0	1.7	0.0	0.0
2	4.5	3.3	5.3	4.6	2.6	2.2	0.0	6.0	5.4	2.0	7.2	5.9	6.1
3	6.0	3.9	5.3	4.6	2.9	3.6	10.0	8.7	9.5	2.0	11.0	6.9	6.1
4	17.1	16.1	24.4	20.7	17.2	4.3	0.0	18.3	20.3	29.4	19.5	11.8	9.1
5	10.7	9.8	21.4	11.5	6.6	5.0	0.0	11.7	14.9	9.8	11.0	9.8	18.2
무응답	60.1	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	53.2	43.2	54.9	49.6	65.7	60.6

<부표 6-12-2> 회사는 노조가 파업에 돌입했을 경우 대체근로, 외주하청 등으로 대응할 수 있는 능력이 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.4	0.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.8	1.0	0.0
2	4.8	3.8	5.3	3.4	4.4	1.4	0.0	6.3	13.5	0.0	5.5	6.9	3.0
3	20.0	19.1	27.5	25.3	18.3	9.4	10.0	21.2	29.7	29.4	21.2	11.8	18.2
4	23.6	22.7	36.6	40.2	19.8	5.8	0.0	24.8	27.0	23.5	28.0	15.7	27.3
5	10.8	7.3	10.7	9.2	7.3	3.6	0.0	15.3	9.5	19.6	19.1	11.8	6.1
무응답	40.3	46.9	18.3	21.8	50.2	79.9	90.0	31.9	20.3	27.5	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	1.1	1.1	1.5	0.0	1.5	0.7	0.0	1.0	4.1	0.0	0.8	0.0	0.0
2	4.2	3.9	9.2	3.4	3.3	0.7	0.0	4.6	9.5	3.9	3.8	2.9	6.1
3	9.2	7.7	13.7	5.7	7.0	5.0	0.0	11.1	10.8	11.8	12.7	7.8	9.1
4	15.9	13.8	17.6	25.3	12.1	6.5	10.0	18.8	21.6	21.6	20.3	12.7	15.2
5	9.5	8.1	16.8	8.0	7.0	2.9	0.0	11.3	10.8	7.8	12.7	10.8	9.1
무응답	60.1	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	53.2	43.2	54.9	49.6	65.7	60.6

<부표 6-12-3> 회사는 회사조직을 활용하여 노조의 단체행동을 억제할 수 있는 힘이 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.5	0.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	1.3	1.0	0.0
2	3.4	2.8	3.8	4.6	2.6	1.4	0.0	4.2	4.1	7.8	3.8	4.9	0.0
3	26.1	22.8	36.6	32.2	21.2	7.9	10.0	30.4	43.2	41.2	29.7	19.6	24.2
4	24.3	23.1	33.6	36.8	21.6	9.4	0.0	25.8	31.1	15.7	29.2	19.6	24.2
5	5.3	4.1	6.1	4.6	4.4	1.4	0.0	6.9	1.4	7.8	10.6	2.0	6.1
무응답	40.3	46.9	18.3	21.8	50.2	79.9	90.0	31.9	20.3	27.5	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	0.7	0.5	0.8	0.0	0.4	0.7	0.0	1.0	4.1	0.0	0.8	0.0	0.0
2	4.2	3.6	7.6	4.6	2.9	0.7	0.0	5.0	5.4	3.9	5.5	2.0	12.1
3	14.9	11.4	19.8	8.0	9.5	10.1	0.0	19.4	25.7	21.6	17.8	19.6	12.1
4	15.4	14.8	23.7	26.4	13.2	2.9	10.0	16.1	14.9	15.7	20.3	8.8	12.1
5	4.8	4.2	6.9	3.4	4.8	1.4	0.0	5.4	6.8	3.9	6.4	3.9	3.0
무응답	60.0	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	53.0	43.2	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-12-4> 노조가 요구를 관철하기 위해 파업에 돌입할 수 있는 조직력이 취약하다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.5	0.5	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	2.0	0.4	1.0	0.0
2	7.2	4.7	8.4	5.7	4.4	1.4	0.0	10.5	14.9	19.6	8.1	6.9	15.2
3	27.8	26.1	32.1	37.9	27.8	10.8	10.0	30.0	35.1	29.4	33.1	21.6	24.2
4	19.8	18.4	32.8	31.0	13.9	7.2	0.0	21.6	27.0	13.7	26.3	12.7	15.2
5	4.2	3.4	6.1	3.4	3.7	0.7	0.0	5.2	2.7	7.8	6.4	4.9	0.0
무응답	40.4	46.9	18.3	21.8	50.2	79.9	90.0	32.1	20.3	27.5	25.8	52.9	45.5
근로자측													
1	1.1	0.9	3.1	0.0	0.4	0.7	0.0	1.4	2.7	0.0	0.8	2.0	3.0
2	6.9	4.8	8.4	4.6	4.0	2.9	10.0	9.5	12.2	3.9	10.2	7.8	12.1
3	13.5	11.4	16.8	16.1	9.9	7.2	0.0	16.1	13.5	15.7	19.9	10.8	12.1
4	13.6	13.3	21.4	17.2	13.6	3.6	0.0	13.9	17.6	15.7	14.4	9.8	12.1
5	4.9	4.1	9.2	4.6	2.9	1.4	0.0	6.0	10.8	9.8	5.5	3.9	0.0
무응답	60.0	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	53.0	43.2	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-12-5> 노조가 쟁의행위에 돌입할 경우 상급단체 등 외부 노동단체의 지원을 받을 가능성이 적다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.4	0.5	1.5	1.1	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	2.0	0.4	0.0	0.0
2	8.0	7.3	13.7	9.2	5.9	3.6	0.0	8.9	6.8	9.8	7.2	11.8	15.2
3	23.5	23.1	32.1	35.6	22.7	8.6	10.0	24.0	31.1	35.3	24.6	13.7	18.2
4	21.5	17.7	29.0	25.3	15.4	7.9	0.0	26.4	35.1	15.7	32.2	15.7	15.2
5	6.3	4.5	5.3	6.9	5.9	0.0	0.0	8.5	6.8	9.8	10.2	5.9	6.1
무응답	40.3	46.9	18.3	21.8	50.2	79.9	90.0	31.9	20.3	27.5	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	0.8	0.6	0.8	0.0	0.4	1.4	0.0	1.0	1.4	2.0	1.3	0.0	0.0
2	4.7	4.1	9.9	5.7	2.2	1.4	0.0	5.4	4.1	3.9	5.9	2.9	15.2
3	9.3	8.9	14.5	10.3	7.3	6.5	0.0	9.9	9.5	5.9	12.7	7.8	3.0
4	17.3	14.2	23.7	19.5	13.2	4.3	10.0	21.2	33.8	17.6	20.8	15.7	18.2
5	7.8	6.7	9.9	6.9	7.7	2.2	0.0	9.3	8.1	15.7	9.7	7.8	3.0
무응답	60.1	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	53.2	43.2	54.9	49.6	65.7	60.6

<부표 6-12-6> 노조가 파업에 돌입할 경우 노조에 불리한 여론이 형성될 것이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.6	0.5	1.5	1.1	0.0	0.0	0.0	3.0	5.4	3.9	3.0	1.0	3.0
2	16.7	13.1	22.1	14.9	13.9	2.9	0.0	21.4	29.7	33.3	19.5	12.7	24.2
3	33.1	32.7	47.3	49.4	30.4	14.4	10.0	33.7	41.9	29.4	37.3	24.5	24.2
4	7.6	6.6	10.7	12.6	4.8	2.9	0.0	8.9	2.7	3.9	13.1	7.8	3.0
5	0.7	0.3	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	1.2	0.0	2.0	1.7	1.0	0.0
무응답	40.3	46.9	18.3	21.8	50.2	79.9	90.0	31.9	20.3	27.5	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	0.6	0.6	0.0	1.1	0.7	0.7	0.0	0.6	0.0	0.0	0.4	2.0	0.0
2	6.5	3.4	10.7	1.1	2.6	0.0	0.0	10.5	12.2	2.0	11.4	9.8	15.2
3	14.3	12.3	18.3	14.9	10.3	9.4	10.0	16.7	24.3	13.7	17.8	11.8	12.1
4	14.3	14.4	25.2	20.7	12.5	5.0	0.0	14.1	14.9	21.6	15.7	6.9	12.1
5	4.2	3.6	4.6	4.6	4.4	0.7	0.0	5.0	5.4	7.8	5.5	3.9	0.0
무응답	60.1	65.6	41.2	57.5	69.6	84.2	90.0	53.0	43.2	54.9	49.2	65.7	60.6

<부표 6-13> 임단협 과정에서 조합원 의견 반영

● 다음은 임단협 과정에서 조합원들의 의견이 어떻게 반영되었는지에 대한 질문입니다.

- 올해 임금 요구안을 어디서 결정했습니까?(또는 결정하실 계획입니까?)  
 1. 위원장    2. 교섭위원    3. 운영위원회    4. 대의원대회    5. 조합원 총회
- 임단협 교섭에서 최종적으로 의견접근이 되었을 경우 노사 합의여부를 어느 단위에서 최종적으로 결정하십니까?  
 1. 위원장    2. 교섭위원    3. 운영위원회    4. 대의원대회    5. 조합원 총회
- 임단협 교섭 관련 조합원 총회 개최시 조합원의 참석률은 몇% 였습니까?  
 1. 90% 이상    2. 80~90%    3. 70~80%    4. 60~70%    5. 50~60%    6. 50% 미만  
 7. 조합원 총회 미개최

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
임금요구안 결정													
1	0.9	0.9	0.8	0.0	1.1	1.4	0.0	0.8	1.4	0.0	0.8	1.0	0.0
2	9.8	7.8	15.3	9.2	6.6	2.9	0.0	12.3	9.5	15.7	14.0	8.8	12.1
3	6.1	3.6	2.3	8.0	2.9	3.6	0.0	9.3	14.9	9.8	8.5	6.9	9.1
4	16.8	15.3	32.8	19.5	11.7	4.3	0.0	18.8	29.7	17.6	19.1	13.7	9.1
5	6.7	6.9	7.6	5.7	8.4	3.6	10.0	6.5	2.7	3.9	8.5	4.9	9.1
무응답	59.8	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.4	41.9	52.9	49.2	64.7	60.6
노사 합의여부 최종결정													
1	3.7	3.8	8.4	1.1	3.7	1.4	0.0	3.6	4.1	2.0	4.2	3.9	0.0
2	11.4	10.8	13.7	20.7	9.9	4.3	0.0	12.1	12.2	15.7	13.6	7.8	9.1
3	4.2	1.6	0.8	3.4	1.5	1.4	0.0	7.7	12.2	5.9	7.6	3.9	12.1
4	9.7	8.8	17.6	5.7	7.3	5.8	0.0	10.9	13.5	5.9	12.7	6.9	12.1
5	11.3	9.7	18.3	11.5	8.4	2.9	10.0	13.3	16.2	17.6	12.7	12.7	6.1
무응답	59.8	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.4	41.9	52.9	49.2	64.7	60.6
조합원 참석률													
1	11.2	12.7	24.4	8.0	11.4	7.2	10.0	9.3	5.4	5.9	11.9	7.8	9.1
2	4.9	3.8	3.1	6.9	4.4	1.4	0.0	6.5	10.8	3.9	5.5	7.8	3.0
3	6.2	2.8	3.1	6.9	2.2	1.4	0.0	10.5	13.5	17.6	10.6	6.9	3.0
4	4.0	2.7	3.1	3.4	2.9	1.4	0.0	5.6	5.4	5.9	5.5	7.8	0.0
5	1.3	0.5	0.8	0.0	0.7	0.0	0.0	2.4	1.4	0.0	4.2	0.0	3.0
6	0.4	0.3	0.8	0.0	0.0	0.7	0.0	0.6	0.0	0.0	0.8	0.0	3.0
7	12.2	11.9	23.7	17.2	9.2	3.6	0.0	12.7	21.6	13.7	12.3	4.9	18.2
무응답	59.8	65.5	41.2	57.5	69.2	84.2	90.0	52.4	41.9	52.9	49.2	64.7	60.6



## 7. 노동조합

<부표 7-1> 복수노조

● 귀 사업장에는 복수 노조가 있습니까?

1. 예                      2. 아니오

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
결측치	39.4	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	30.8	17.6	27.5	24.6	52.9	42.4
1	2.2	2.0	4.6	3.4	1.5	0.0	0.0	2.4	6.8	0.0	1.3	2.0	6.1
2	58.4	51.9	77.9	75.9	49.1	20.9	10.0	66.7	75.7	72.5	74.2	45.1	51.5
근로자측													
결측치	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6
1	1.7	1.9	6.9	0.0	0.7	0.7	0.0	1.4	5.4	0.0	0.8	0.0	3.0
2	40.1	33.8	53.4	44.8	30.8	15.8	10.0	48.4	54.1	51.0	51.7	38.2	39.4

<부표 7-2> 노동조합 조합원수

● 지난 3년간 귀 사업장의 조합원 수 변동은 어떻습니까?

1. 매우 증가 했다                      2. 약간 증가 했다                      3. 변화 없다  
4. 약간 감소 했다                      5. 매우 감소 했다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	2.4	1.9	4.6	3.4	1.1	0.0	0.0	3.0	5.4	5.9	2.5	0.0	6.1
2	15.8	13.0	21.4	13.8	12.5	6.5	0.0	19.4	35.1	23.5	18.2	7.8	21.2
3	12.7	12.2	19.1	17.2	11.7	4.3	0.0	13.3	10.8	23.5	13.1	11.8	9.1
4	19.9	18.0	27.5	28.7	17.2	5.0	0.0	22.4	18.9	13.7	27.5	21.6	9.1
5	9.6	8.8	9.9	16.1	7.7	5.0	10.0	10.7	12.2	5.9	13.6	4.9	12.1
무응답	39.7	46.3	17.6	20.7	49.8	79.1	90.0	31.3	17.6	27.5	25.0	53.9	42.4

<부표 7-3> 노동조합 조합원수

● 노조 가입형태(습제도)는 다음 중 어디에 해당합니까?

1. 오픈숍 (노조 가입과 탈퇴가 자유로운 제도)
2. 유니온숍 (신규 채용 후 일정기간내에 노동조합에 가입하여야 하는 제도)
3. 클로즈드숍 (종업원으로 채용되기 위해서는 먼저 조합원 자격이 필요한 제도)

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
결측치	39.4	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	30.8	17.6	27.5	24.6	52.9	42.4
1	31.8	29.2	49.6	40.2	26.0	11.5	0.0	35.1	47.3	39.2	32.6	29.4	36.4
2	27.1	23.9	31.3	39.1	23.4	9.4	10.0	31.3	33.8	33.3	39.8	11.8	21.2
3	1.7	0.8	1.5	0.0	1.1	0.0	0.0	2.8	1.4	0.0	3.0	5.9	0.0
근로자측													
결측치	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6
1	21.0	18.4	32.1	19.5	16.5	10.1	0.0	24.2	32.4	19.6	23.3	21.6	27.3
2	19.9	16.7	26.7	25.3	14.7	6.5	10.0	24.0	27.0	27.5	28.0	13.7	15.2
3	1.0	0.5	1.5	0.0	0.4	0.0	0.0	1.6	0.0	3.9	1.3	2.9	0.0

<부표 7-4> 노동조합 대표 선출방법

● 노동조합 대표는 어떻게 선출합니까?

1. 직선제
2. 간선제

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	53.6	46.4	69.5	65.5	44.0	20.1	10.0	62.9	73.0	68.6	69.1	41.2	54.5
2	6.8	7.3	12.2	13.8	6.6	0.7	0.0	6.0	9.5	3.9	5.9	5.9	3.0
무응답	39.6	46.3	18.3	20.7	49.5	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	25.0	52.9	42.4
근로자측													
1	37.6	30.9	51.1	39.1	27.1	15.8	10.0	46.2	55.4	49.0	49.2	34.3	36.4
2	4.2	4.7	9.2	5.7	4.4	0.7	0.0	3.6	4.1	2.0	3.4	3.9	6.1
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-5> 노동조합대표 임기

● 노동조합 대표의 규약상 임기는 몇 년입니까? ( )년

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.8	1.7	1.5	2.3	1.5	1.4	10.0	2.0	2.7	0.0	2.1	2.0	3.0
2	15.8	14.2	25.2	11.5	14.3	6.5	0.0	17.9	24.3	23.5	16.5	14.7	15.2
3	41.7	37.3	55.7	62.1	34.8	12.2	0.0	47.4	55.4	49.0	54.2	27.5	39.4
4	0.4	0.3	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0
5	0.5	0.3	0.0	1.1	0.0	0.7	0.0	0.8	0.0	0.0	0.8	2.0	0.0
무응답	39.6	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.3	17.6	27.5	25.0	53.9	42.4
근로자측													
1	1.2	1.3	1.5	2.3	1.1	0.7	0.0	1.2	0.0	0.0	0.8	2.9	3.0
2	9.5	7.3	16.8	5.7	6.6	1.4	0.0	12.3	16.2	19.6	11.4	10.8	3.0
3	30.7	26.9	42.0	35.6	23.8	14.4	10.0	35.7	43.2	31.4	39.0	24.5	36.4
4	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0
5	0.2	0.2	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
9	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6
2	36.1	37.7	60.3	54.0	33.7	15.8	10.0	34.1	21.6	37.3	41.9	27.5	21.2
3	7.6	7.2	10.7	9.2	7.7	2.2	0.0	8.1	13.5	9.8	6.8	7.8	3.0
4	12.5	5.3	6.9	9.2	5.5	1.4	0.0	21.8	45.9	21.6	19.1	8.8	27.3
무응답	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	1.3	0.0	3.0

<부표 7-6> 노동조합대표 성별

● 현재(2003년 현재) 귀 사업장 노동조합 대표의 성별은?

1. 남자                                2. 여자

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
결측치	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6
1	40.9	35.0	60.3	44.8	30.4	15.8	10.0	48.6	56.8	51.0	52.5	34.3	42.4
2	0.9	0.6	0.0	0.0	1.1	0.7	0.0	1.2	2.7	0.0	0.0	3.9	0.0

<부표 7-7> 노동조합대표 학력수준

- 현재(2003년 현재) 귀 사업장 노동조합 대표의 학력수준은?  
 1. 중졸이하 2. 고졸 3. 전문대졸 4. 대졸이상

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
결측치	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6
1	1.9	1.1	1.5	2.3	0.7	0.7	0.0	3.0	2.7	3.9	3.4	2.9	0.0
2	23.6	26.3	42.7	31.0	24.2	12.9	10.0	20.2	10.8	19.6	24.6	18.6	15.2
3	5.3	4.1	8.4	4.6	3.3	1.4	0.0	6.9	8.1	7.8	7.6	5.9	0.0
4	10.9	4.2	7.6	6.9	3.3	1.4	0.0	19.6	37.8	19.6	16.5	10.8	27.3
9	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0

<부표 7-8> 노동조합비 징수방식

- 노동조합비는 어떤 방식으로 징수합니까?  
 1. 정액 방식 2. 정률 방식 3. 정액 + 정률 방식

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	13.9	6.9	9.2	9.2	8.1	1.4	0.0	23.0	9.5	19.6	33.9	11.8	15.2
2	45.0	45.5	71.8	67.8	41.0	18.0	10.0	44.4	71.6	52.9	40.3	30.4	42.4
3	1.3	1.4	1.5	1.1	1.5	1.4	0.0	1.2	1.4	0.0	0.4	3.9	0.0
무응답	39.8	46.3	17.6	21.8	49.5	79.1	90.0	31.5	17.6	27.5	25.4	53.9	42.4
근로자측													
1	8.6	5.2	6.9	5.7	5.9	2.2	0.0	13.1	6.8	7.8	19.9	6.9	6.1
2	31.3	29.8	52.7	36.8	25.6	13.7	10.0	33.1	50.0	43.1	27.5	27.5	36.4
3	1.6	0.3	0.8	0.0	0.0	0.7	0.0	3.2	2.7	0.0	4.7	2.9	0.0
무응답	58.5	64.7	39.7	57.5	68.5	83.5	90.0	50.6	40.5	49.0	47.9	62.7	57.6

<부표 7-9> 체크·오프제도

● 귀사의 노동조합은 단체협약서상에 체크·오프(월급에서 조합비 일괄징수) 제도가 규정되어 있습니까?

1. 규정되어 있고 시행되고 있다
2. 규정되어 있지 않으나 시행되고 있다
3. 규정되어 있지 않고 시행되지 않고 있다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	38.1	33.4	55.7	40.2	31.1	14.4	10.0	44.2	54.1	45.1	47.9	31.4	33.3
2	2.6	1.6	3.1	3.4	0.4	1.4	0.0	3.8	4.1	3.9	3.0	4.9	6.1
3	1.0	0.5	0.8	1.1	0.0	0.7	0.0	1.6	1.4	2.0	1.3	2.0	3.0
무응답	58.4	64.5	40.5	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.9	61.8	57.6

<부표 7-10> 노동조합 내부 갈등

● 귀 사업장의 노동조합에 노노갈등(노동조합 내부의 갈등)이 존재하고 있습니까?

1. 노노갈등이 존재하지 않는다
2. 노노갈등이 존재하지만 한 그룹의 주도력이 확실하여 큰 문제가 되지 않는다
3. 노노갈등이 존재하지만 정상적인 의결과정을 통해 해결되어 큰 문제가 되지 않는다
4. 노노갈등이 심각한 상태에 있다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	28.3	26.7	32.8	41.4	26.0	14.4	10.0	30.2	35.1	39.2	30.9	22.5	24.2
2	14.0	11.4	18.3	12.6	12.8	2.2	0.0	17.3	20.3	15.7	21.2	9.8	9.1
3	15.7	14.1	26.0	23.0	11.0	4.3	0.0	17.7	23.0	17.6	18.6	12.7	15.2
4	2.4	1.6	5.3	1.1	0.7	0.0	0.0	3.4	4.1	0.0	4.2	2.0	6.1
무응답	39.7	46.3	17.6	21.8	49.5	79.1	90.0	31.3	17.6	27.5	25.0	52.9	45.5
근로자측													
1	18.0	17.7	26.7	18.4	16.5	11.5	10.0	18.5	20.3	17.6	20.8	11.8	21.2
2	8.5	5.9	9.2	11.5	4.8	2.2	0.0	11.9	13.5	7.8	13.6	9.8	9.1
3	13.6	11.3	21.4	13.8	10.3	2.9	0.0	16.7	25.7	23.5	14.4	14.7	9.1
4	1.6	0.8	3.1	1.1	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	2.0	3.8	2.0	3.0
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-12> 경영자의 노동조합에 대한 정책

● 귀 사업장 경영자의 노동조합에 대한 정책에 관한 질문입니다. 해당 번호에 체크하여 주십시오.

<보기> 1. 매우 그렇다 2. 그렇다 3. 중간 4. 그렇지 않다 5. 전혀 그렇지 않다

<부표 7-12-1> 노동조합을 파트너로서 인정하고 그 활동을 적극 후원하고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
1	1.9	2.2	3.8	4.6	1.8	0.0	0.0	1.6	1.4	2.0	2.1	1.0	0.0
2	16.0	14.2	24.4	20.7	12.5	4.3	10.0	18.3	21.6	21.6	20.8	11.8	9.1
3	16.8	13.8	20.6	13.8	13.6	8.6	0.0	20.8	23.0	19.6	21.6	18.6	18.2
4	5.4	4.1	9.2	3.4	2.2	3.6	0.0	7.1	9.5	5.9	5.9	5.9	15.2
5	1.7	1.4	2.3	2.3	1.5	0.0	0.0	2.0	4.1	2.0	2.1	1.0	0.0
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-12-2> 전반적으로 노동조합의 힘을 약화시키는 정책을 실시하지 않는다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	4.6	3.9	6.9	6.9	2.9	1.4	0.0	5.4	10.8	0.0	6.4	2.9	3.0
2	43.2	38.0	58.0	56.3	35.9	13.7	10.0	50.0	54.1	58.8	51.7	39.2	48.5
3	9.7	9.4	13.7	9.2	9.9	5.0	0.0	10.1	14.9	7.8	12.7	2.9	6.1
4	2.5	1.9	3.1	5.7	1.1	0.0	0.0	3.2	2.7	5.9	3.8	2.0	0.0
5	0.6	0.8	0.8	1.1	0.7	0.7	0.0	0.4	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0
무응답	39.4	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	30.8	17.6	27.5	24.6	52.9	42.4
근로자측													
1	1.1	1.6	2.3	1.1	1.5	1.4	0.0	0.6	0.0	2.0	0.4	1.0	0.0
2	20.5	18.4	26.0	26.4	17.6	8.6	10.0	23.2	27.0	19.6	25.4	17.6	21.2
3	12.8	11.3	22.9	11.5	9.5	4.3	0.0	14.7	10.8	17.6	16.5	14.7	6.1
4	5.7	3.3	4.6	5.7	2.6	2.2	0.0	8.9	18.9	9.8	6.8	3.9	15.2
5	1.7	1.1	4.6	0.0	0.4	0.0	0.0	2.4	2.7	2.0	3.4	1.0	0.0
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-12-3> 전반적으로 노동조합의 강성화를 막는 정책을 실시하지 않는다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	2.7	2.5	4.6	3.4	2.2	0.7	0.0	3.0	9.5	0.0	3.0	1.0	0.0
2	32.0	25.2	35.1	40.2	23.4	10.8	10.0	40.7	37.8	45.1	44.5	31.4	42.4
3	21.0	20.8	29.0	27.6	21.6	8.6	0.0	21.4	28.4	25.5	23.7	12.7	9.1
4	4.3	4.7	12.2	8.0	2.6	0.0	0.0	3.8	6.8	2.0	3.8	2.0	6.1
5	0.4	0.6	1.5	0.0	0.4	0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
무응답	39.5	46.3	17.6	20.7	49.8	79.1	90.0	30.8	17.6	27.5	24.6	52.9	42.4
근로자측													
1	0.9	1.1	1.5	1.1	1.1	0.7	0.0	0.6	0.0	2.0	0.8	0.0	0.0
2	17.0	14.1	22.9	16.1	13.2	6.5	10.0	20.8	24.3	15.7	21.6	18.6	21.2
3	14.9	14.1	24.4	18.4	12.1	6.5	0.0	15.9	13.5	19.6	19.5	10.8	6.1
4	7.5	5.5	7.6	9.2	5.1	2.2	0.0	10.1	17.6	9.8	8.1	7.8	15.2
5	1.6	0.9	3.8	0.0	0.0	0.7	0.0	2.4	4.1	3.9	2.5	1.0	0.0
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-12-4> 노동조합에게 기업경영정보를 제공하고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	3.7	4.4	7.6	8.0	3.7	0.7	0.0	2.8	4.1	5.9	2.1	2.9	0.0
2	31.3	30.3	55.7	43.7	24.5	10.8	10.0	32.5	48.6	31.4	32.2	20.6	36.4
3	20.6	16.1	16.8	19.5	19.0	8.6	0.0	26.4	29.7	25.5	29.7	18.6	21.2
4	4.2	2.8	1.5	8.0	2.9	0.7	0.0	6.0	0.0	7.8	9.3	3.9	0.0
5	0.7	0.3	0.8	0.0	0.4	0.0	0.0	1.2	0.0	2.0	1.7	1.0	0.0
무응답	39.5	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	25.0	52.9	42.4
근로자측													
1	0.8	0.9	2.3	1.1	0.7	0.0	0.0	0.6	1.4	0.0	0.4	1.0	0.0
2	15.8	16.3	26.0	24.1	14.3	7.2	0.0	15.1	24.3	19.6	16.5	5.9	6.1
3	13.8	11.7	20.6	16.1	9.9	4.3	10.0	16.5	21.6	15.7	16.1	12.7	21.2
4	8.5	5.3	9.2	2.3	5.9	2.9	0.0	12.7	6.8	13.7	14.0	13.7	12.1
5	2.8	1.3	2.3	1.1	0.7	1.4	0.0	4.8	5.4	2.0	5.5	4.9	3.0
무응답	58.3	64.5	39.7	55.2	68.5	84.2	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-12-5> 노동조합대표를 이사회에 참석시켜 고급 경영정보를 공유하고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.8	0.8	2.3	0.0	0.7	0.0	0.0	0.8	1.4	2.0	0.8	0.0	0.0
2	5.8	4.7	8.4	3.4	5.1	1.4	0.0	7.3	1.4	11.8	9.3	6.9	0.0
3	14.5	15.6	19.1	26.4	16.1	5.8	0.0	13.1	16.2	5.9	14.4	8.8	21.2
4	27.9	24.2	35.9	36.8	21.6	11.5	10.0	32.7	40.5	37.3	34.3	24.5	21.2
5	11.4	8.4	16.0	12.6	7.0	2.2	0.0	15.3	23.0	15.7	16.5	6.9	15.2
무응답	39.5	46.3	18.3	20.7	49.5	79.1	90.0	30.8	17.6	27.5	24.6	52.9	42.4
근로자측													
1	0.1	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2	3.6	3.1	3.8	4.6	3.3	1.4	0.0	4.2	6.8	0.0	4.7	4.9	0.0
3	8.5	7.5	13.0	6.9	5.9	5.8	10.0	9.7	9.5	5.9	11.4	6.9	12.1
4	15.8	14.1	25.2	18.4	11.7	6.5	0.0	18.1	20.3	21.6	18.6	14.7	15.2
5	13.7	10.8	18.3	14.9	10.3	2.9	0.0	17.5	23.0	21.6	17.8	11.8	15.2
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	51.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-12-6> 노동조합 대표를 간부회의에 참석시켜 경영정보를 일상적으로 공유하고 있다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.4	1.4	3.1	1.1	1.1	0.7	0.0	1.4	1.4	2.0	0.8	1.0	6.1
2	9.2	8.0	11.5	12.6	7.3	3.6	0.0	10.7	10.8	15.7	11.9	6.9	6.1
3	18.6	18.0	28.2	28.7	15.8	7.2	0.0	19.4	21.6	15.7	20.3	15.7	24.2
4	23.2	19.7	29.0	25.3	20.1	7.2	10.0	27.8	36.5	27.5	30.9	18.6	15.2
5	8.2	6.9	10.7	11.5	6.2	2.2	0.0	9.9	12.2	11.8	11.4	4.9	6.1
무응답	39.4	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	30.8	17.6	27.5	24.6	52.9	42.4
근로자측													
1	0.4	0.5	0.8	0.0	0.4	0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
2	6.6	7.5	11.5	13.8	6.2	2.2	10.0	5.4	5.4	2.0	6.4	5.9	3.0
3	10.7	7.7	11.5	10.3	6.6	5.0	0.0	14.7	13.5	17.6	15.7	11.8	15.2
4	13.3	11.6	21.4	13.8	9.5	5.8	0.0	15.5	21.6	17.6	16.1	11.8	6.1
5	10.7	8.3	14.5	6.9	8.8	2.9	0.0	13.7	18.9	11.8	14.4	8.8	15.2
무응답	58.4	64.5	40.5	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	51.0	47.5	61.8	57.6



<부표 7-12-7> 노동조합에게 제공하는 기업경영정보의 신뢰성이 높다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	5.7	6.6	13.0	10.3	4.0	3.6	0.0	4.6	9.5	7.8	3.4	2.9	3.0
2	29.8	27.5	52.7	42.5	22.0	7.2	0.0	32.7	40.5	41.2	31.4	25.5	33.3
3	19.5	16.9	13.0	23.0	21.2	8.6	10.0	23.0	29.7	15.7	28.0	10.8	21.2
4	4.8	2.7	3.1	2.3	3.3	1.4	0.0	7.7	2.7	5.9	11.4	5.9	0.0
5	0.6	0.3	0.8	1.1	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	2.0	0.8	2.0	0.0
무응답	39.5	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	25.0	52.9	42.4
근로자측													
1	0.9	1.4	3.1	1.1	1.1	0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
2	11.8	11.7	16.8	18.4	11.0	4.3	10.0	11.9	17.6	11.8	11.9	8.8	9.1
3	17.8	15.2	27.5	16.1	13.6	7.2	0.0	21.2	24.3	25.5	22.5	12.7	24.2
4	8.1	5.9	10.7	5.7	5.1	3.6	0.0	10.9	12.2	7.8	11.0	12.7	6.1
5	3.3	1.4	2.3	3.4	0.7	0.7	0.0	5.6	5.4	5.9	7.2	2.9	3.0
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-12-8> 임금협상 및 단체교섭시 주요 현안과 관련된 회사의 실제 방침 및 기업경영에 관한 정보를 있는 그대로 노동조합에게 제공하고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	4.9	5.3	9.9	8.0	3.7	2.9	0.0	4.4	6.8	9.8	3.0	3.9	3.0
2	33.9	31.3	57.3	46.0	24.9	11.5	10.0	37.3	40.5	35.3	42.4	26.5	30.3
3	17.8	14.7	13.7	20.7	18.3	5.8	0.0	21.8	32.4	19.6	22.9	11.8	24.2
4	3.3	2.2	0.8	2.3	3.7	0.7	0.0	4.8	2.7	5.9	5.9	4.9	0.0
5	0.6	0.5	0.8	2.3	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	2.0	1.3	0.0	0.0
무응답	39.4	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	30.8	17.6	27.5	24.6	52.9	42.4
근로자측													
1	1.4	2.0	3.1	1.1	2.6	0.7	0.0	0.6	1.4	0.0	0.4	1.0	0.0
2	14.4	13.3	22.1	25.3	10.6	2.9	10.0	15.9	21.6	15.7	18.2	8.8	9.1
3	13.6	12.0	17.6	13.8	10.3	10.1	0.0	15.7	17.6	19.6	16.9	10.8	12.1
4	9.2	6.9	14.5	2.3	7.3	2.2	0.0	12.3	14.9	7.8	11.0	13.7	18.2
5	3.1	1.4	3.1	2.3	0.7	0.7	0.0	5.2	4.1	7.8	5.9	3.9	3.0
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-12-9> 기업의 의사결정과정에 노동조합을 참여시키고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.0	1.3	1.5	0.0	1.5	1.4	0.0	0.6	2.7	2.0	0.0	0.0	0.0
2	11.8	9.5	18.3	14.9	6.6	4.3	0.0	14.7	14.9	15.7	17.4	9.8	9.1
3	25.3	24.5	42.0	34.5	22.0	8.6	0.0	26.2	31.1	29.4	27.1	19.6	24.2
4	18.8	15.3	17.6	23.0	17.6	4.3	10.0	23.2	28.4	21.6	25.0	16.7	21.2
5	3.7	3.1	3.1	6.9	2.6	2.2	0.0	4.4	5.4	3.9	5.9	1.0	3.0
무응답	39.5	46.3	17.6	20.7	49.8	79.1	90.0	30.8	17.6	27.5	24.6	52.9	42.4
근로자측													
1	0.4	0.3	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.4	1.4	2.0	0.0	0.0	0.0
2	6.5	5.8	6.1	12.6	4.8	2.9	10.0	7.5	8.1	9.8	7.6	5.9	6.1
3	12.4	11.1	19.8	9.2	9.2	8.6	0.0	14.1	17.6	13.7	15.7	11.8	3.0
4	14.5	12.5	21.4	18.4	11.7	2.9	0.0	17.1	20.3	21.6	16.5	11.8	24.2
5	8.0	5.9	13.0	4.6	5.1	2.2	0.0	10.7	12.2	3.9	12.7	8.8	9.1
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-12-10> 기업 구조조정 과정에 노동조합을 참여시키고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	3.1	3.3	7.6	5.7	1.8	0.7	0.0	2.8	6.8	2.0	2.1	2.0	3.0
2	23.6	21.9	38.9	31.0	18.7	7.2	10.0	25.8	32.4	31.4	25.8	15.7	33.3
3	22.5	20.5	25.2	31.0	22.3	7.2	0.0	25.2	31.1	23.5	30.1	14.7	12.1
4	8.6	6.1	7.6	8.0	6.2	3.6	0.0	11.9	10.8	13.7	12.7	11.8	6.1
5	2.1	1.7	2.3	3.4	1.5	0.7	0.0	2.6	1.4	2.0	3.4	2.9	0.0
무응답	40.1	46.6	18.3	20.7	49.5	80.6	90.0	31.7	17.6	27.5	25.8	52.9	45.5
근로자측													
1	1.1	1.4	3.1	3.4	0.7	0.0	0.0	0.6	2.7	0.0	0.0	1.0	0.0
2	15.1	13.4	19.8	18.4	13.9	3.6	10.0	17.3	23.0	25.5	16.5	12.7	12.1
3	12.3	10.9	19.1	16.1	7.7	7.2	0.0	14.1	16.2	11.8	15.3	9.8	18.2
4	7.3	5.5	9.2	2.3	5.9	3.6	0.0	9.7	10.8	9.8	10.6	8.8	3.0
5	6.0	4.4	9.2	4.6	3.3	2.2	0.0	8.1	6.8	3.9	10.2	5.9	9.1
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-12-11> 노동조합과 주요 사안에 대해 논의하는 책임 있는 당사자간 비공식적인 의사통로를 갖고 있다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	2.9	2.2	2.3	4.6	1.8	1.4	0.0	3.8	6.8	3.9	3.0	2.0	9.1
2	30.9	28.8	57.3	44.8	20.5	9.4	10.0	33.7	41.9	39.2	35.2	23.5	27.3
3	21.5	19.5	19.1	25.3	24.2	8.6	0.0	24.0	25.7	17.6	28.4	16.7	21.2
4	4.8	3.1	3.1	3.4	4.0	1.4	0.0	7.1	8.1	11.8	8.1	3.9	0.0
5	0.4	0.3	0.8	1.1	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.8	1.0	0.0
무응답	39.4	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	30.8	17.6	27.5	24.6	52.9	42.4
근로자측													
1	1.2	1.1	2.3	0.0	1.5	0.0	0.0	1.4	2.7	2.0	1.3	0.0	3.0
2	17.7	14.7	25.2	19.5	13.2	5.0	10.0	21.6	32.4	13.7	22.5	15.7	21.2
3	14.6	13.4	22.9	20.7	9.2	9.4	0.0	16.1	14.9	21.6	17.4	12.7	12.1
4	6.2	4.7	5.3	4.6	6.2	1.4	0.0	8.1	8.1	7.8	8.1	8.8	6.1
5	2.1	1.7	4.6	0.0	1.5	0.7	0.0	2.6	1.4	5.9	3.4	1.0	0.0
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-13> 노동조합의 경영진에 대한 정책

- 귀 사업장 노동조합의 경영진에 대한 정책에 관한 질문입니다. 해당번호에 체크하여 주십시오.  
 <보기> 1. 매우 그렇다 2. 그렇다 3. 중간 4. 그렇지 않다 5. 전혀 그렇지 않다

<부표 7-13-1> 경영진의 일방적인 결정을 잘 견제하고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.9	0.8	2.3	1.1	0.4	0.0	0.0	1.0	1.4	2.0	0.8	1.0	0.0
2	18.2	15.8	29.0	26.4	12.1	5.0	0.0	21.4	29.7	21.6	21.2	17.6	15.2
3	35.0	31.9	42.7	46.0	31.9	14.4	10.0	39.1	47.3	39.2	43.2	26.5	30.3
4	5.4	4.4	5.3	5.7	5.1	1.4	0.0	6.7	4.1	9.8	8.5	2.0	9.1
5	0.5	0.6	2.3	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0
무응답	40.0	46.6	18.3	20.7	50.2	79.1	90.0	31.5	17.6	27.5	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	1.2	1.1	2.3	1.1	1.1	0.0	0.0	1.4	4.1	2.0	1.3	0.0	0.0
2	15.8	13.0	24.4	17.2	11.0	4.3	0.0	19.4	23.0	23.5	20.3	16.7	6.1
3	18.0	14.8	22.9	21.8	11.7	9.4	10.0	22.0	20.3	19.6	26.3	12.7	27.3
4	6.4	6.3	9.2	4.6	7.3	2.9	0.0	6.7	12.2	3.9	4.7	7.8	9.1
5	0.4	0.5	1.5	0.0	0.4	0.0	0.0	0.2	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-13-2> 민주적으로 운영되고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.9	2.0	2.3	5.7	1.1	1.4	0.0	1.8	5.4	0.0	2.1	0.0	0.0
2	33.4	32.0	51.1	47.1	29.7	11.5	0.0	35.1	43.2	37.3	36.9	25.5	30.3
3	21.6	16.9	24.4	24.1	15.8	7.9	10.0	27.6	28.4	29.4	32.6	17.6	18.2
4	3.3	2.8	4.6	2.3	3.7	0.0	0.0	4.0	5.4	5.9	3.0	3.9	6.1
5	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0
무응답	39.6	46.3	17.6	20.7	49.8	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	24.6	52.9	45.5
근로자측													
1	2.7	2.0	3.8	0.0	2.2	1.4	0.0	3.6	10.8	5.9	1.3	3.9	0.0
2	21.2	18.0	26.7	27.6	17.2	6.5	0.0	25.4	24.3	25.5	28.4	18.6	27.3
3	14.4	12.3	22.1	16.1	8.8	7.9	10.0	17.1	16.2	17.6	19.5	13.7	12.1
4	3.0	2.8	6.1	1.1	3.3	0.0	0.0	3.2	6.8	2.0	3.4	1.0	3.0
5	0.4	0.5	1.5	0.0	0.0	0.7	0.0	0.2	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-13-3> 자주적으로 운영되고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	2.3	2.2	2.3	4.6	1.5	2.2	0.0	2.4	5.4	2.0	2.1	2.0	0.0
2	33.9	31.7	47.3	51.7	30.0	10.1	0.0	36.7	43.2	31.4	40.3	27.5	33.3
3	21.3	17.3	26.0	23.0	16.5	7.9	10.0	26.4	29.7	37.3	29.2	15.7	15.2
4	2.7	2.3	6.1	0.0	2.2	0.7	0.0	3.2	4.1	2.0	3.4	2.0	6.1
5	0.2	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
무응답	39.6	46.3	17.6	20.7	49.8	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	24.6	52.9	45.5
근로자측													
1	3.3	3.0	4.6	3.4	2.9	1.4	0.0	3.8	10.8	5.9	1.3	3.9	3.0
2	20.8	18.0	29.0	28.7	15.8	6.5	0.0	24.4	18.9	25.5	29.2	16.7	24.2
3	14.0	11.3	20.6	11.5	9.9	5.0	10.0	17.5	21.6	17.6	18.2	15.7	9.1
4	3.2	3.0	4.6	1.1	2.9	2.9	0.0	3.4	6.8	2.0	3.4	1.0	6.1
5	0.4	0.5	1.5	0.0	0.0	0.7	0.0	0.4	1.4	0.0	0.4	0.0	0.0
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-13-4> 조합활동에 필요한 전문적 능력을 갖고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.0	1.3	0.8	3.4	1.5	0.0	0.0	0.6	4.1	0.0	0.0	0.0	0.0
2	20.2	18.4	32.8	28.7	15.0	6.5	0.0	22.6	25.7	25.5	27.1	11.8	12.1
3	32.1	28.6	41.2	42.5	27.8	10.8	10.0	36.7	41.9	37.3	38.6	29.4	33.3
4	6.9	5.5	6.9	4.6	6.2	3.6	0.0	8.7	10.8	7.8	9.3	5.9	9.1
5	0.3	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	2.0	0.4	0.0	0.0
무응답	39.5	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	24.6	52.9	45.5
근로자측													
1	1.4	1.3	3.1	0.0	1.5	0.0	0.0	1.6	2.7	3.9	1.3	0.0	3.0
2	19.5	16.6	30.5	25.3	12.8	6.5	0.0	23.4	31.1	23.5	24.2	16.7	21.2
3	16.1	13.1	19.1	18.4	11.7	7.9	0.0	20.0	20.3	15.7	22.5	17.6	15.2
4	4.3	4.5	6.9	1.1	5.5	2.2	10.0	4.0	5.4	7.8	3.8	2.0	3.0
5	0.2	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
무응답	58.5	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.8	40.5	49.0	47.9	63.7	57.6

<부표 7-13-5> 간부들이 안정된 지도력을 행사하고 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.1	1.3	3.1	2.3	0.4	0.7	0.0	1.0	4.1	2.0	0.4	0.0	0.0
2	22.8	22.2	35.9	29.9	19.4	11.5	0.0	23.6	28.4	21.6	28.0	15.7	9.1
3	28.2	24.1	28.2	41.4	26.7	5.0	10.0	33.5	40.5	33.3	35.2	24.5	33.3
4	7.7	6.1	14.5	4.6	4.0	3.6	0.0	9.7	8.1	13.7	10.2	6.9	12.1
5	0.7	0.3	0.8	1.1	0.0	0.0	0.0	1.2	1.4	2.0	1.7	0.0	0.0
무응답	39.5	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	24.6	52.9	45.5
근로자측													
1	1.5	1.4	2.3	0.0	1.5	1.4	0.0	1.6	5.4	0.0	0.8	1.0	3.0
2	16.8	14.2	23.7	23.0	11.7	5.8	0.0	20.2	27.0	21.6	21.2	11.8	21.2
3	18.0	15.2	26.0	18.4	13.6	6.5	10.0	21.8	21.6	21.6	23.7	18.6	18.2
4	5.0	4.7	7.6	3.4	4.8	2.9	0.0	5.4	5.4	5.9	6.4	4.9	0.0
5	0.4	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	2.0	0.4	1.0	0.0
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-13-6> 조합원의 노조활동이 왕성하다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.4	0.6	1.5	1.1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2	15.4	14.2	22.1	21.8	13.9	3.6	0.0	16.9	25.7	7.8	20.3	11.8	3.0
3	32.2	28.6	42.0	40.2	26.7	13.7	10.0	36.9	35.1	47.1	40.3	26.5	33.3
4	11.9	10.2	15.3	16.1	9.5	3.6	0.0	14.1	17.6	15.7	14.4	8.8	18.2
5	0.6	0.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	4.1	2.0	0.4	0.0	0.0
무응답	39.5	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	24.6	52.9	45.5
근로자측													
1	0.7	0.6	0.8	2.3	0.4	0.0	0.0	0.8	1.4	0.0	0.4	2.0	0.0
2	10.8	9.1	11.5	17.2	7.7	5.0	0.0	13.1	16.2	15.7	13.1	10.8	9.1
3	20.2	17.3	29.0	18.4	17.2	6.5	10.0	24.0	31.1	25.5	25.8	16.7	15.2
4	9.2	8.0	16.8	6.9	5.9	5.0	0.0	10.9	9.5	9.8	12.3	7.8	15.2
5	0.6	0.6	2.3	0.0	0.4	0.0	0.0	0.6	1.4	0.0	0.4	0.0	3.0
무응답	58.4	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.6	40.5	49.0	47.9	62.7	57.6

<부표 7-13-7> 임금협상 및 단체교섭에서 기업의 사정을 충분히 감안하고 있다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.5	1.6	3.8	2.3	0.7	0.7	0.0	1.4	5.4	0.0	1.3	0.0	0.0
2	23.7	23.1	35.1	33.3	21.2	10.8	0.0	24.4	23.0	23.5	27.5	20.6	18.2
3	27.3	22.7	28.2	33.3	24.2	8.6	10.0	33.3	41.9	39.2	34.3	22.5	30.3
4	7.0	5.8	13.7	6.9	4.4	0.7	0.0	8.5	10.8	7.8	10.2	3.9	6.1
5	1.0	0.8	1.5	3.4	0.0	0.0	0.0	1.2	1.4	2.0	1.7	0.0	0.0
무응답	39.6	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.3	17.6	27.5	25.0	52.9	45.5
근로자측													
1	1.9	1.6	2.3	2.3	1.5	0.7	0.0	2.4	5.4	2.0	1.7	2.0	3.0
2	22.6	20.8	36.6	27.6	18.7	6.5	10.0	25.0	28.4	29.4	26.7	16.7	24.2
3	14.7	11.1	15.3	12.6	9.9	9.4	0.0	19.4	24.3	15.7	21.2	14.7	15.2
4	2.1	1.9	4.6	2.3	1.5	0.0	0.0	2.4	1.4	3.9	3.0	2.0	0.0
5	0.3	0.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
무응답	58.4	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.6	40.5	49.0	47.5	63.7	57.6

<부표 7-13-8> 지나치게 임금 위주의 단체교섭에 빠져 있다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.1	1.3	2.3	3.4	0.7	0.0	0.0	0.8	0.0	2.0	1.3	0.0	0.0
2	11.7	11.6	15.3	19.5	11.7	3.6	0.0	11.9	14.9	7.8	12.7	10.8	9.1
3	24.0	22.3	35.1	33.3	21.2	7.2	0.0	26.2	25.7	29.4	30.9	13.7	27.3
4	22.3	18.0	26.0	23.0	16.8	10.1	10.0	27.8	37.8	29.4	28.0	22.5	18.2
5	1.2	0.8	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	4.1	2.0	2.1	0.0	0.0
무응답	39.7	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.5	17.6	29.4	25.0	52.9	45.5
근로자측													
1	0.1	0.2	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2	4.8	4.5	4.6	5.7	4.8	3.6	0.0	5.0	2.7	3.9	4.2	8.8	6.1
3	11.7	10.8	17.6	12.6	9.5	5.8	10.0	12.9	9.5	17.6	15.3	5.9	18.2
4	22.9	18.3	34.4	23.0	15.8	6.5	0.0	28.8	43.2	23.5	30.9	20.6	15.2
5	2.3	1.9	3.8	2.3	1.5	0.7	0.0	2.8	4.1	5.9	2.1	2.0	3.0
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6



<부표 7-13-9> 지나치게 투쟁적이다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.1	0.8	2.3	1.1	0.4	0.0	0.0	1.6	2.7	3.9	1.3	0.0	3.0
2	4.1	4.7	8.4	5.7	4.0	2.2	0.0	3.4	6.8	0.0	4.7	1.0	0.0
3	17.3	14.1	22.1	21.8	13.9	2.9	0.0	21.6	18.9	25.5	26.3	12.7	15.2
4	33.3	29.8	42.0	46.0	28.2	12.9	10.0	37.7	45.9	37.3	38.1	32.4	33.3
5	4.6	4.5	7.6	4.6	4.0	2.9	0.0	4.6	8.1	5.9	5.1	1.0	3.0
무응답	39.5	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	24.6	52.9	45.5
근로자측													
2	0.9	0.9	2.3	0.0	0.7	0.7	0.0	0.8	0.0	0.0	1.7	0.0	0.0
3	8.9	6.7	11.5	9.2	6.6	1.4	0.0	11.7	10.8	13.7	13.6	7.8	9.1
4	25.6	22.5	34.4	31.0	19.8	12.2	10.0	29.6	33.8	31.4	30.1	25.5	27.3
5	6.3	5.5	12.2	4.6	4.4	2.2	0.0	7.3	13.5	5.9	7.2	3.9	6.1
무응답	58.4	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.6	41.9	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-13-10> 경영참여에 대한 요구가 강하다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.1	0.8	2.3	2.3	0.0	0.0	0.0	1.6	2.7	5.9	0.0	2.0	3.0
2	11.9	10.9	22.9	12.6	7.7	5.8	0.0	13.1	23.0	17.6	11.0	6.9	18.2
3	29.1	27.3	43.5	44.8	26.0	5.8	0.0	31.5	35.1	31.4	36.4	18.6	27.3
4	17.1	13.9	11.5	18.4	16.5	8.6	10.0	21.2	17.6	17.6	25.8	19.6	6.1
5	1.1	0.9	2.3	1.1	0.4	0.7	0.0	1.4	4.1	0.0	1.7	0.0	0.0
무응답	39.6	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.3	17.6	27.5	25.0	52.9	45.5
근로자측													
1	1.6	1.1	4.6	1.1	0.0	0.0	0.0	2.2	6.8	2.0	1.3	1.0	3.0
2	11.5	10.2	20.6	11.5	7.7	5.0	0.0	13.3	18.9	13.7	14.0	5.9	18.2
3	17.3	15.2	25.2	21.8	14.7	3.6	0.0	20.0	24.3	21.6	19.5	19.6	12.1
4	10.0	7.8	8.4	8.0	7.3	7.9	10.0	12.9	8.1	9.8	16.5	10.8	9.1
5	1.1	1.3	1.5	2.3	1.5	0.0	0.0	1.0	1.4	2.0	1.3	0.0	0.0
무응답	58.5	64.5	39.7	55.2	68.9	83.5	90.0	50.6	40.5	51.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-13-11> 기업경영정보 공유에 대한 요구가 강하다.

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.5	1.6	3.1	3.4	0.7	0.7	0.0	1.4	1.4	3.9	0.0	2.0	6.1
2	18.5	18.3	36.6	28.7	13.9	4.3	0.0	18.8	33.8	21.6	16.5	9.8	24.2
3	27.2	24.7	35.1	33.3	26.0	8.6	0.0	30.4	33.8	33.3	34.7	20.6	18.2
4	11.9	8.4	5.3	12.6	9.5	6.5	10.0	16.3	12.2	11.8	20.8	14.7	6.1
5	1.2	0.9	2.3	1.1	0.4	0.7	0.0	1.6	1.4	2.0	2.5	0.0	0.0
무응답	39.7	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.5	17.6	27.5	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	2.3	2.0	6.1	2.3	0.7	0.7	0.0	2.6	9.5	3.9	1.3	0.0	3.0
2	14.8	11.9	22.9	17.2	9.5	3.6	0.0	18.5	23.0	25.5	17.4	12.7	24.2
3	15.1	14.4	22.1	19.5	13.9	5.8	0.0	16.1	18.9	13.7	17.8	13.7	9.1
4	8.5	6.6	7.6	4.6	6.6	6.5	10.0	10.9	8.1	5.9	14.0	9.8	6.1
5	1.1	0.8	1.5	1.1	0.7	0.0	0.0	1.4	0.0	2.0	2.1	1.0	0.0
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-13-12> 회사의 경쟁력 제고에 부정적인 역할을 수행하고 있다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.7	0.8	0.8	3.4	0.4	0.0	0.0	0.6	0.0	3.9	0.4	0.0	0.0
2	5.7	5.8	14.5	3.4	5.1	0.7	0.0	5.6	9.5	5.9	5.9	3.9	0.0
3	21.5	17.3	19.8	29.9	17.9	7.2	0.0	26.8	27.0	29.4	32.6	15.7	15.2
4	28.2	25.9	35.9	39.1	24.9	11.5	10.0	31.0	35.1	31.4	30.9	26.5	36.4
5	4.2	4.1	11.5	3.4	2.2	1.4	0.0	4.4	10.8	2.0	4.7	1.0	3.0
무응답	39.7	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.5	17.6	27.5	25.4	52.9	45.5
근로자측													
1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0
2	1.3	0.9	2.3	1.1	0.7	0.0	0.0	1.8	1.4	2.0	2.1	2.0	0.0
3	11.1	9.7	16.8	18.4	6.2	5.0	0.0	12.9	8.1	11.8	16.1	10.8	9.1
4	21.8	19.2	29.8	19.5	19.4	9.4	10.0	25.2	31.1	25.5	25.8	19.6	24.2
5	7.1	5.5	10.7	5.7	4.8	2.2	0.0	9.3	16.2	11.8	8.5	4.9	9.1
무응답	58.5	64.7	40.5	55.2	68.9	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-13-13> 임금인상보다 고용안정에 대한 관심이 높다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.7	1.7	3.8	3.4	0.4	1.4	0.0	1.6	2.7	2.0	1.7	0.0	3.0
2	15.9	14.8	30.5	17.2	13.2	2.9	0.0	17.3	28.4	23.5	19.1	6.9	3.0
3	31.5	29.4	34.4	48.3	30.4	12.2	10.0	34.3	35.1	39.2	35.2	26.5	42.4
4	10.8	7.8	13.0	10.3	6.6	4.3	0.0	14.7	16.2	7.8	17.8	12.7	6.1
5	0.4	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	1.3	1.0	0.0
무응답	39.6	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.3	17.6	27.5	25.0	52.9	45.5
근로자측													
1	4.2	4.8	9.2	6.9	3.3	2.9	0.0	3.4	6.8	3.9	3.4	2.0	0.0
2	16.1	13.9	26.7	20.7	11.0	4.3	0.0	19.0	27.0	27.5	16.9	13.7	18.2
3	16.4	14.2	20.6	13.8	15.0	7.2	10.0	19.2	18.9	15.7	22.0	15.7	15.2
4	4.7	2.3	3.1	3.4	2.2	1.4	0.0	7.7	6.8	0.0	10.2	5.9	9.1
5	0.4	0.3	0.8	0.0	0.0	0.7	0.0	0.4	0.0	3.9	0.0	0.0	0.0
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-14> 노동조합원의 노동조합활동 참가

- 귀 사업장 노동조합원의 노동조합 활동 참가에 대한 질문입니다. 해당 번호에 표시하여 주십시오  
 <보기> 1. 매우 그렇다 2. 그렇다 3. 중간 4. 그렇지 않다 5. 전혀 그렇지 않다

<부표 7-14-1> 노조가 주관하는 일상적 활동에 대부분 참여한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	2.4	2.7	4.6	2.3	2.9	0.7	0.0	2.0	5.4	2.0	1.7	1.0	0.0
2	28.2	28.8	38.2	46.0	29.3	10.1	0.0	27.4	32.4	33.3	28.0	20.6	24.2
3	24.5	19.5	35.1	28.7	15.4	7.9	10.0	30.8	31.1	21.6	37.3	22.5	24.2
4	5.4	2.8	3.8	2.3	2.9	2.2	0.0	8.7	13.5	15.7	8.5	2.9	6.1
5	0.1	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
무응답	39.5	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	24.6	52.9	45.5
근로자측													
1	2.7	2.3	3.8	2.3	2.6	0.7	0.0	3.2	4.1	3.9	3.4	2.0	3.0
2	23.5	21.6	32.1	32.2	20.1	8.6	10.0	26.0	32.4	31.4	25.4	21.6	21.2
3	12.8	9.7	17.6	10.3	7.3	7.2	0.0	16.7	17.6	13.7	19.9	11.8	12.1
4	2.5	1.7	5.3	0.0	1.5	0.0	0.0	3.4	4.1	2.0	3.4	2.9	6.1
5	0.4	0.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	1.4	0.0	0.4	0.0	0.0
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-14-2> 노조가 발간하는 소식지를 대부분 구독한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	2.3	2.7	4.6	3.4	2.9	0.0	0.0	1.8	2.7	3.9	2.1	0.0	0.0
2	18.4	18.4	34.4	28.7	15.0	5.0	0.0	18.3	27.0	29.4	17.8	7.8	18.2
3	25.8	23.1	33.6	35.6	20.9	10.8	10.0	29.2	37.8	29.4	31.8	21.6	15.2
4	7.9	5.9	5.3	8.0	7.3	2.9	0.0	10.5	10.8	7.8	12.7	6.9	9.1
5	2.7	1.1	2.3	0.0	0.7	1.4	0.0	4.8	2.7	0.0	5.1	6.9	9.1
무응답	42.9	48.8	19.8	24.1	53.1	79.9	90.0	35.3	18.9	29.4	30.5	56.9	48.5
근로자측													
1	2.1	2.2	5.3	3.4	1.1	0.7	0.0	2.0	1.4	2.0	1.7	2.9	3.0
2	17.0	16.1	32.1	18.4	13.9	5.0	0.0	18.1	37.8	25.5	15.7	7.8	12.1
3	14.4	11.1	15.3	13.8	10.3	7.9	0.0	18.8	14.9	13.7	22.9	15.7	15.2
4	4.1	2.7	3.8	3.4	2.9	0.7	0.0	6.0	2.7	5.9	5.9	8.8	6.1
5	1.4	0.9	0.8	1.1	0.7	1.4	0.0	2.0	1.4	0.0	3.4	0.0	3.0
무응답	60.9	67.0	42.7	59.8	71.1	84.2	100.0	53.0	41.9	52.9	50.4	64.7	60.6

<부표 7-14-3> 노조 투표에 대부분 참여한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	5.8	6.6	9.2	10.3	6.6	2.2	0.0	4.8	9.5	3.9	5.5	1.0	3.0
2	38.3	35.8	60.3	54.0	32.2	10.8	0.0	41.5	54.1	51.0	41.9	28.4	36.4
3	12.4	8.9	10.7	11.5	8.4	6.5	10.0	16.9	13.5	13.7	20.3	14.7	12.1
4	3.0	2.2	0.8	2.3	3.3	1.4	0.0	4.0	4.1	3.9	5.5	1.0	3.0
5	1.0	0.5	1.5	1.1	0.0	0.0	0.0	1.6	1.4	0.0	2.1	2.0	0.0
무응답	39.5	46.1	17.6	20.7	49.5	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	24.6	52.9	45.5
근로자측													
1	9.5	8.6	16.8	14.9	5.5	3.6	0.0	10.7	12.2	13.7	10.6	8.8	9.1
2	25.1	21.7	32.1	28.7	20.9	10.1	10.0	29.4	36.5	35.3	30.1	22.5	21.2
3	6.4	4.7	9.2	1.1	4.8	2.9	0.0	8.7	9.5	2.0	11.0	4.9	12.1
4	0.6	0.3	0.8	0.0	0.4	0.0	0.0	1.0	1.4	0.0	0.8	2.0	0.0
5	0.2	0.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-14-4> 노조 집회에 대부분 참여한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	2.4	2.8	3.1	4.6	3.7	0.0	0.0	1.8	4.1	2.0	1.7	1.0	0.0
2	23.9	23.4	33.6	34.5	23.1	9.4	0.0	24.4	25.7	15.7	30.1	17.6	15.2
3	23.6	20.0	30.5	26.4	18.7	9.4	10.0	28.2	28.4	39.2	29.2	21.6	24.2
4	9.2	6.3	9.2	12.6	5.1	2.2	0.0	12.9	24.3	13.7	12.3	4.9	15.2
5	0.8	0.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	2.0	1.7	2.0	0.0
무응답	40.2	47.2	22.1	21.8	49.5	79.1	90.0	31.3	17.6	27.5	25.0	52.9	45.5
근로자측													
1	4.0	3.6	6.1	5.7	2.9	1.4	0.0	4.4	6.8	5.9	3.8	3.9	3.0
2	18.8	17.7	23.7	26.4	16.5	9.4	10.0	20.4	16.2	27.5	21.2	19.6	15.2
3	12.1	8.8	16.8	10.3	8.4	1.4	0.0	16.5	23.0	15.7	17.8	9.8	15.2
4	5.9	4.8	10.7	2.3	3.7	3.6	0.0	7.3	10.8	2.0	8.1	4.9	9.1
5	0.6	0.5	1.5	0.0	0.0	0.7	0.0	0.8	1.4	0.0	1.3	0.0	0.0
무응답	58.5	64.7	41.2	55.2	68.5	83.5	90.0	50.6	41.9	49.0	47.9	61.8	57.6

<부표 7-14-5> 파업 발생시 대부분 참여한다

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	2.6	3.1	1.5	3.4	4.8	1.4	0.0	2.0	1.4	2.0	3.0	1.0	0.0
2	15.1	14.5	24.4	19.5	13.9	4.3	0.0	15.9	16.2	11.8	19.5	11.8	9.1
3	26.8	23.6	32.1	40.2	21.2	11.5	0.0	31.0	39.2	37.3	33.5	18.6	24.2
4	9.1	7.2	10.7	10.3	7.3	1.4	10.0	11.5	17.6	9.8	11.0	7.8	15.2
5	2.6	1.3	4.6	0.0	0.4	0.7	0.0	4.2	5.4	7.8	3.8	2.9	3.0
무응답	43.8	50.3	26.7	26.4	52.4	80.6	90.0	35.3	20.3	31.4	29.2	57.8	48.5
근로자측													
1	3.7	3.0	3.8	3.4	2.6	2.9	0.0	4.6	8.1	5.9	4.2	2.9	3.0
2	15.5	14.7	22.9	16.1	15.4	5.8	0.0	16.5	13.5	19.6	18.6	15.7	6.1
3	13.3	9.7	13.7	16.1	8.8	4.3	0.0	17.9	18.9	21.6	19.9	9.8	21.2
4	5.1	4.1	13.0	2.3	1.8	1.4	0.0	6.5	9.5	0.0	6.4	5.9	12.1
5	0.6	0.6	1.5	0.0	0.4	0.7	0.0	0.6	1.4	0.0	0.4	1.0	0.0
무응답	61.8	68.0	45.0	62.1	71.1	84.9	100.0	53.8	48.6	52.9	50.4	64.7	57.6

<부표 7-14-6> 조합간부직 제의를 대부분 수락한다

	전체	제조업						서비스업					
		전체	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	전체	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.8	1.3	2.3	1.1	1.5	0.0	0.0	0.2	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0
2	22.9	21.9	32.1	34.5	19.4	10.8	0.0	24.2	24.3	25.5	25.8	20.6	21.2
3	28.3	23.6	32.8	34.5	24.2	7.9	10.0	34.5	33.8	35.3	40.3	24.5	24.2
4	7.4	5.9	11.5	6.9	5.1	2.2	0.0	9.3	20.3	9.8	8.9	2.0	9.1
5	0.8	0.8	3.1	0.0	0.4	0.0	0.0	0.8	2.7	2.0	0.4	0.0	0.0
무응답	39.8	46.6	18.3	23.0	49.5	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	24.6	52.9	45.5
근로자측													
1	2.0	1.6	1.5	3.4	1.8	0.0	0.0	2.6	5.4	3.9	3.0	0.0	0.0
2	19.3	16.7	25.2	25.3	15.0	7.9	0.0	22.6	25.7	25.5	22.9	23.5	6.1
3	16.0	14.2	28.2	13.8	12.1	5.8	10.0	18.3	20.3	19.6	19.9	9.8	27.3
4	4.2	2.8	4.6	2.3	2.2	2.9	0.0	6.0	6.8	2.0	6.8	4.9	9.1
5	0.3	0.3	0.8	0.0	0.4	0.0	0.0	0.2	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0
무응답	58.2	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.2	40.5	49.0	47.5	61.8	57.6

<부표 7-15> 조합원의 견해

● 다음의 각 질문에 대해서 조합원들의 대체적인 견해는 어떻습니까? 0점을 기준으로 가깝다고 생각하시는 쪽의 번호에 체크하여 주십시오.

노사간의 이해는 대립적일 수밖에 없다		노사간의 이해는 조화될 수 있다
우리 조합원의 이익 증진을 우선시해야 한다		전체 근로자의 이익 증진을 우선시해야 한다
정규직의 이익을 희생하더라도 회사내 비정규직을 보호해야 한다		회사내 비정규직 보다는 정규직 조합원의 이익이 우선되어야 한다
조합활동의 우선적인 목표는 우리 조합원의 근로조건 개선이 되어야 한다		조합활동의 우선적인 목표는 정치적 영향력의 확보가 되어야 한다
조합원의 임금 및 고용이 조합활동의 우선적인 목표가 되어야 한다		경영참여가 조합활동의 우선적인 목표가 되어야 한다

<부표 7-15-1> 노사간 이해 대립/조화

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.6	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	1.2	0.0	2.0	1.7	0.0	3.0
2	2.0	2.2	4.6	2.3	2.2	0.0	0.0	1.8	5.4	0.0	1.7	0.0	3.0
3	5.9	3.9	6.9	5.7	3.7	0.7	0.0	8.5	16.2	11.8	7.2	3.9	9.1
4	13.4	13.0	16.8	19.5	13.2	5.8	0.0	13.9	8.1	13.7	19.9	5.9	9.1
5	18.2	16.4	22.9	23.0	16.1	7.2	10.0	20.6	29.7	23.5	17.8	17.6	24.2
6	14.3	13.0	21.4	20.7	11.0	5.0	0.0	16.1	14.9	15.7	18.2	15.7	6.1
7	5.8	5.0	9.2	6.9	4.0	2.2	0.0	6.9	8.1	5.9	8.9	2.9	3.0
무응답	39.7	46.4	18.3	21.8	49.5	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	24.6	53.9	42.4
근로자측													
1	1.1	0.9	1.5	2.3	0.7	0.0	0.0	1.2	2.7	2.0	0.8	1.0	0.0
2	2.9	2.2	5.3	1.1	2.2	0.0	0.0	3.8	8.1	5.9	3.0	0.0	9.1
3	4.2	3.3	6.9	1.1	3.7	0.7	0.0	5.4	8.1	11.8	4.7	3.9	0.0
4	11.3	10.9	17.6	10.3	10.6	5.8	10.0	11.7	9.5	2.0	14.8	10.8	12.1
5	11.5	10.3	18.3	13.8	8.8	4.3	0.0	13.1	14.9	9.8	14.4	9.8	15.2
6	8.3	6.6	9.9	13.8	4.0	4.3	0.0	10.5	12.2	15.7	11.9	5.9	3.0
7	2.5	1.4	0.8	2.3	1.5	1.4	0.0	3.8	4.1	3.9	3.0	5.9	3.0
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6



<부표 7-15-2> 조합원 이익증진/전체 근로자 이익증진

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.6	1.4	4.6	1.1	0.7	0.0	0.0	1.8	2.7	2.0	2.1	1.0	0.0
2	4.2	4.2	8.4	4.6	4.4	0.0	0.0	4.2	5.4	7.8	4.2	2.0	3.0
3	8.9	8.4	13.0	17.2	7.3	1.4	0.0	9.5	18.9	2.0	8.9	6.9	12.1
4	10.7	9.8	13.0	10.3	10.3	6.5	0.0	11.7	12.2	13.7	14.0	5.9	9.1
5	15.1	12.5	17.6	18.4	12.1	5.0	10.0	18.3	18.9	23.5	19.5	13.7	15.2
6	13.5	11.9	16.8	18.4	11.4	5.0	0.0	15.5	16.2	13.7	16.9	12.7	15.2
7	6.3	5.2	8.4	8.0	4.0	2.9	0.0	7.9	8.1	9.8	9.7	3.9	3.0
무응답	39.8	46.6	18.3	21.8	49.8	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	24.6	53.9	42.4
근로자측													
1	1.7	0.6	0.8	1.1	0.7	0.0	0.0	3.0	4.1	2.0	3.4	2.0	3.0
2	3.7	2.8	5.3	6.9	1.5	0.7	0.0	4.8	5.4	5.9	5.1	3.9	3.0
3	6.7	5.5	9.2	4.6	5.5	2.9	0.0	8.3	12.2	17.6	6.8	5.9	3.0
4	8.3	7.5	13.0	3.4	7.7	4.3	10.0	9.3	9.5	5.9	11.9	5.9	6.1
5	9.0	8.0	16.8	10.3	5.9	2.9	0.0	10.3	12.2	5.9	11.4	5.9	18.2
6	7.2	6.9	10.7	13.8	5.9	1.4	0.0	7.7	10.8	7.8	8.1	5.9	3.0
7	5.2	4.4	4.6	4.6	4.4	4.3	0.0	6.3	5.4	5.9	5.9	7.8	6.1
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-15-3> 비정규직 보호/정규직 이익 우선

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.5	0.5	1.5	1.1	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.8	1.0	0.0
2	0.7	0.6	0.8	1.1	0.7	0.0	0.0	0.8	1.4	2.0	0.8	0.0	0.0
3	1.0	0.8	2.3	0.0	0.7	0.0	0.0	1.2	1.4	0.0	1.3	1.0	3.0
4	15.1	11.7	17.6	18.4	9.2	7.9	0.0	19.6	36.5	25.5	17.8	7.8	21.2
5	9.6	10.5	14.5	16.1	10.3	4.3	0.0	8.5	12.2	3.9	8.5	7.8	9.1
6	8.0	8.3	19.8	10.3	6.2	0.7	0.0	7.7	13.5	11.8	5.1	9.8	0.0
7	2.6	3.1	5.3	5.7	2.6	0.7	0.0	2.0	1.4	2.0	1.7	2.0	6.1
무응답	62.4	64.5	38.2	47.1	70.3	86.3	100.0	59.7	33.8	54.9	64.0	70.6	60.6
근로자측													
1	0.6	0.5	0.8	1.1	0.0	0.7	0.0	0.8	0.0	0.0	0.8	2.0	0.0
2	1.2	0.6	0.8	1.1	0.7	0.0	0.0	2.0	2.7	3.9	1.7	2.0	0.0
3	2.3	1.7	3.8	1.1	1.5	0.7	0.0	3.0	9.5	3.9	2.1	1.0	0.0
4	11.4	10.5	22.1	6.9	9.9	3.6	0.0	12.5	12.2	11.8	14.4	9.8	9.1
5	8.2	7.8	13.7	10.3	5.9	5.0	0.0	8.7	9.5	7.8	8.1	8.8	12.1
6	4.4	3.9	9.2	5.7	1.8	2.2	0.0	5.0	10.8	5.9	4.7	1.0	6.1
7	1.9	1.9	2.3	3.4	2.2	0.0	0.0	2.0	1.4	3.9	1.3	3.9	0.0
무응답	70.0	73.1	47.3	70.1	78.0	87.8	100.0	65.9	54.1	62.7	66.9	71.6	72.7

<부표 7-15-4> 조합원의 근로조건 개선/정치적 영향력

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	10.4	8.3	15.3	13.8	6.6	2.2	0.0	13.1	20.3	9.8	12.7	10.8	12.1
2	18.6	18.9	30.5	29.9	17.6	5.0	0.0	18.1	23.0	23.5	19.9	9.8	12.1
3	16.8	14.5	15.3	23.0	15.4	7.2	10.0	19.8	17.6	21.6	21.2	17.6	18.2
4	10.7	8.8	16.8	6.9	7.7	5.0	0.0	13.3	16.2	11.8	17.4	3.9	9.1
5	2.1	1.3	1.5	1.1	1.5	0.7	0.0	3.2	4.1	0.0	3.0	3.9	6.1
6	1.1	1.1	1.5	1.1	1.5	0.0	0.0	1.2	1.4	5.9	0.8	0.0	0.0
7	0.5	0.8	0.8	2.3	0.4	0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
무응답	39.7	46.4	18.3	21.8	49.5	79.1	90.0	31.0	17.6	27.5	24.6	53.9	42.4
근로자측													
1	9.4	7.7	8.4	12.6	7.7	4.3	0.0	11.7	21.6	11.8	8.5	13.7	6.1
2	11.3	10.2	20.6	13.8	8.1	2.9	0.0	12.7	9.5	19.6	12.7	8.8	21.2
3	9.3	7.3	10.7	12.6	6.2	3.6	0.0	11.9	17.6	5.9	14.0	5.9	12.1
4	6.9	5.9	11.5	4.6	4.8	3.6	10.0	8.1	5.4	11.8	10.6	4.9	0.0
5	2.5	2.2	5.3	0.0	1.8	1.4	0.0	2.8	2.7	2.0	3.8	1.0	3.0
6	1.8	1.7	2.3	1.1	2.2	0.7	0.0	1.8	1.4	0.0	2.5	2.0	0.0
7	0.6	0.6	1.5	0.0	0.7	0.0	0.0	0.6	1.4	0.0	0.4	1.0	0.0
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-15-5> 조합원의 임금·고용/경영참여

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	9.0	8.0	15.3	13.8	6.2	1.4	0.0	10.3	17.6	5.9	10.2	7.8	9.1
2	16.4	16.7	29.0	27.6	14.3	4.3	0.0	15.9	21.6	21.6	16.5	8.8	12.1
3	15.8	12.8	16.8	14.9	12.8	7.9	10.0	19.6	18.9	19.6	19.9	19.6	18.2
4	14.7	12.0	17.6	17.2	11.4	5.8	0.0	18.1	17.6	19.6	23.7	6.9	12.1
5	2.0	2.0	0.8	2.3	3.7	0.0	0.0	2.0	4.1	2.0	1.7	1.0	3.0
6	1.8	1.1	0.8	1.1	1.1	1.4	0.0	2.6	2.7	3.9	2.5	2.0	3.0
7	0.4	0.5	0.8	1.1	0.4	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
무응답	40.1	46.9	19.1	21.8	50.2	79.1	90.0	31.3	17.6	27.5	25.0	53.9	42.4
근로자측													
1	7.9	6.9	9.2	12.6	6.2	2.9	0.0	9.3	10.8	15.7	7.2	9.8	9.1
2	8.7	8.4	16.8	12.6	5.9	3.6	0.0	9.1	9.5	7.8	9.7	6.9	12.1
3	9.7	7.5	10.7	11.5	7.0	3.6	0.0	12.5	18.9	11.8	12.7	8.8	9.1
4	10.0	8.6	14.5	6.9	8.4	4.3	10.0	11.9	12.2	7.8	15.3	6.9	9.1
5	2.7	2.2	6.1	1.1	1.8	0.0	0.0	3.4	4.1	3.9	3.8	2.0	3.0
6	1.8	1.6	2.3	0.0	1.8	1.4	0.0	2.2	1.4	3.9	3.0	1.0	0.0
7	0.8	0.5	0.8	0.0	0.4	0.7	0.0	1.2	2.7	0.0	0.8	2.0	0.0
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-16> 노조집행부의 견해

● 다음의 각 질문에 대해서 귀 노조 집행부의 견해는 어떻습니까? 0점을 기준으로 가깝다고 생각하시는 쪽의 번호에 체크하여 주십시오

노사간의 이해는 대립적일 수밖에 없다		노사간의 이해는 조화될 수 있다
우리 조합원의 이익 증진을 우선시 해야 한다		전체 근로자의 이익 증진을 우선시 해야 한다
정규직의 이익을 희생하더라도 회사내 비정규직을 보호해야 한다		회사내 비정규직 보다는 정규직 조합원의 이익이 우선되어야 한다
조합활동의 우선적인 목표는 우리 조합원의 근로조건 개선이 되어야 한다		조합활동의 우선적인 목표는 정치적 영향력의 확보가 되어야 한다
조합원의 임금 및 고용이 조합활동의 우선적인 목표가 되어야 한다		경영참여가 조합활동의 우선적인 목표가 되어야 한다

<부표 7-16-1> 노사간 이해 대립/조화

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	1.5	1.1	3.8	0.0	0.7	0.0	0.0	2.0	5.4	0.0	2.5	0.0	0.0
2	2.9	2.8	3.8	5.7	2.9	0.0	0.0	3.0	5.4	3.9	2.5	2.0	3.0
3	5.4	4.8	6.1	4.6	6.2	1.4	0.0	6.0	9.5	5.9	7.2	1.0	6.1
4	14.9	14.1	20.6	21.8	13.6	5.0	0.0	15.9	14.9	13.7	21.6	6.9	9.1
5	15.8	13.9	18.3	21.8	12.5	7.9	10.0	18.3	21.6	25.5	15.7	17.6	21.2
6	14.1	12.0	20.6	17.2	10.6	4.3	0.0	16.7	16.2	17.6	17.8	15.7	12.1
7	5.6	4.8	8.4	6.9	4.0	2.2	0.0	6.7	9.5	5.9	8.1	2.9	3.0
무응답	39.8	46.4	18.3	21.8	49.5	79.1	90.0	31.3	17.6	27.5	24.6	53.9	45.5
근로자측													
1	1.4	1.4	2.3	2.3	1.5	0.0	0.0	1.4	2.7	0.0	1.7	1.0	0.0
2	3.3	2.8	7.6	1.1	1.8	1.4	0.0	4.0	5.4	5.9	3.4	1.0	12.1
3	4.8	3.9	6.9	4.6	3.7	1.4	0.0	6.0	6.8	11.8	5.9	4.9	0.0
4	9.3	8.9	15.3	5.7	8.8	5.0	10.0	9.9	8.1	3.9	12.7	5.9	15.2
5	11.0	8.9	14.5	14.9	7.7	2.9	0.0	13.7	17.6	7.8	14.8	13.7	6.1
6	7.6	5.9	8.4	10.3	4.8	3.6	0.0	9.7	10.8	13.7	11.0	5.9	3.0
7	4.2	3.8	5.3	5.7	3.3	2.2	0.0	4.8	8.1	7.8	3.0	4.9	6.1
무응답	58.3	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.4	40.5	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-16-2> 조합원의 이익증진/전체근로자의 이익증진

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	2.8	2.7	6.1	4.6	1.8	0.0	0.0	3.0	5.4	2.0	3.4	2.0	0.0
2	6.3	6.4	11.5	11.5	5.9	0.0	0.0	6.3	9.5	2.0	7.2	3.9	6.1
3	9.7	9.7	18.3	12.6	9.5	0.7	0.0	9.7	16.2	7.8	8.9	4.9	18.2
4	10.7	8.8	11.5	9.2	9.2	5.8	0.0	13.1	12.2	15.7	17.4	4.9	6.1
5	13.6	12.3	15.3	16.1	13.2	5.8	10.0	15.3	18.9	11.8	14.4	18.6	9.1
6	12.0	9.7	11.5	17.2	8.8	5.8	0.0	14.9	13.5	21.6	16.9	8.8	12.1
7	5.1	4.1	7.6	6.9	2.2	2.9	0.0	6.5	6.8	11.8	7.2	2.9	3.0
무응답	39.8	46.4	18.3	21.8	49.5	79.1	90.0	31.3	17.6	27.5	24.6	53.9	45.5
근로자측													
1	1.5	0.8	0.0	2.3	0.7	0.7	0.0	2.4	4.1	2.0	3.0	1.0	0.0
2	4.7	3.6	8.4	5.7	2.6	0.0	0.0	6.0	2.7	5.9	7.2	5.9	6.1
3	5.6	5.5	7.6	2.3	7.0	2.9	0.0	5.8	5.4	5.9	7.2	3.9	3.0
4	8.7	7.3	13.7	6.9	7.0	2.2	10.0	10.5	17.6	9.8	11.4	5.9	3.0
5	7.7	6.1	12.2	5.7	4.8	3.6	0.0	9.9	9.5	7.8	10.6	6.9	18.2
6	7.6	7.2	9.9	12.6	5.9	4.3	0.0	8.1	12.2	11.8	7.2	6.9	3.0
7	5.8	5.2	8.4	9.2	3.7	2.9	0.0	6.7	6.8	7.8	5.9	6.9	9.1
무응답	58.4	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.6	41.9	49.0	47.5	62.7	57.6

<부표 7-16-3> 비정규직 보호/정규직 이익우선

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	0.4	0.5	1.5	1.1	0.0	0.0	0.0	0.4	1.4	0.0	0.4	0.0	0.0
2	1.3	1.4	2.3	1.1	1.5	0.7	0.0	1.2	1.4	0.0	2.1	0.0	0.0
3	2.1	1.6	5.3	1.1	0.7	0.0	0.0	2.8	1.4	2.0	2.5	4.9	3.0
4	15.8	13.0	18.3	19.5	10.6	9.4	0.0	19.4	40.5	25.5	15.7	8.8	21.2
5	8.5	7.8	13.7	10.3	7.3	2.2	0.0	9.5	10.8	5.9	10.2	7.8	12.1
6	6.3	7.7	14.5	14.9	5.9	0.7	0.0	4.6	8.1	11.8	3.0	3.9	0.0
7	3.3	3.8	6.1	4.6	4.0	0.7	0.0	2.8	2.7	2.0	2.5	3.9	3.0
무응답	62.1	64.4	38.2	47.1	70.0	86.3	100.0	59.3	33.8	52.9	63.6	70.6	60.6
근로자측													
1	1.0	0.6	1.5	1.1	0.0	0.7	0.0	1.4	2.7	0.0	0.4	2.9	3.0
2	1.3	0.9	3.1	1.1	0.4	0.0	0.0	1.8	1.4	2.0	1.7	1.0	6.1
3	3.5	2.8	6.1	1.1	3.3	0.0	0.0	4.4	8.1	7.8	3.8	2.0	3.0
4	11.5	9.8	20.6	9.2	8.1	4.3	0.0	13.7	16.2	15.7	15.7	7.8	9.1
5	7.0	7.0	10.7	10.3	5.9	4.3	0.0	6.9	6.8	2.0	7.6	7.8	6.1
6	3.9	4.2	8.4	4.6	2.9	2.9	0.0	3.4	6.8	5.9	3.0	2.0	0.0
7	1.8	1.4	2.3	2.3	1.5	0.0	0.0	2.2	2.7	3.9	0.8	4.9	0.0
무응답	70.1	73.1	47.3	70.1	78.0	87.8	100.0	66.1	55.4	62.7	66.9	71.6	72.7

<부표 7-16-4> 조합원의 근로조건 개선/정치력 영향력 확보

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만	소계	500인 이상	300- 499인	100- 299인	30- 99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	9.9	8.8	12.2	13.8	9.2	2.2	0.0	11.3	16.2	2.0	12.7	9.8	9.1
2	18.8	18.8	26.0	28.7	18.3	7.9	0.0	19.0	17.6	19.6	22.9	14.7	6.1
3	15.4	12.5	19.8	17.2	12.1	3.6	10.0	19.2	21.6	23.5	19.1	14.7	21.2
4	11.3	9.5	16.8	13.8	7.7	4.3	0.0	13.5	17.6	17.6	14.4	5.9	15.2
5	2.7	2.0	3.1	1.1	1.8	2.2	0.0	3.6	6.8	2.0	4.2	1.0	3.0
6	1.5	1.3	3.1	2.3	0.7	0.0	0.0	1.8	2.7	3.9	2.1	0.0	0.0
7	0.5	0.6	0.8	1.1	0.4	0.7	0.0	0.4	0.0	3.9	0.0	0.0	0.0
무응답	39.9	46.6	18.3	21.8	49.8	79.1	90.0	31.3	17.6	27.5	24.6	53.9	45.5
근로자측													
1	8.9	7.7	10.7	13.8	6.2	4.3	0.0	10.5	16.2	11.8	8.1	12.7	6.1
2	10.3	7.8	14.5	13.8	5.5	2.9	0.0	13.5	13.5	13.7	14.8	10.8	12.1
3	9.8	8.6	13.7	9.2	9.5	2.2	0.0	11.3	13.5	7.8	14.0	5.9	9.1
4	7.2	5.5	11.5	5.7	4.0	2.2	10.0	9.5	10.8	11.8	10.2	4.9	12.1
5	3.2	3.4	4.6	1.1	3.3	4.3	0.0	2.8	2.7	5.9	3.0	1.0	3.0
6	1.6	1.9	3.1	1.1	2.2	0.7	0.0	1.2	0.0	0.0	2.1	1.0	0.0
7	0.7	0.8	2.3	0.0	0.7	0.0	0.0	0.6	1.4	0.0	0.4	1.0	0.0
무응답	58.4	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.6	41.9	49.0	47.5	62.7	57.6



<부표 7-16-5> 조합원의 임금·고용/경영참여

	전체	제조업						서비스업					
		소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만	소계	500인 이상	300-499인	100-299인	30-99인	30인 미만
	1136	640	131	87	273	139	10	496	74	51	236	102	33
사용자측													
1	7.7	6.6	13.0	9.2	5.5	1.4	0.0	9.1	9.5	0.0	11.0	9.8	6.1
2	16.5	17.0	24.4	33.3	14.7	5.8	0.0	15.9	18.9	17.6	17.8	11.8	6.1
3	15.1	12.8	22.9	12.6	12.5	4.3	10.0	18.1	23.0	17.6	16.9	17.6	18.2
4	14.2	11.3	14.5	18.4	10.3	6.5	0.0	17.9	17.6	21.6	22.5	5.9	18.2
5	2.9	2.5	3.1	2.3	2.9	1.4	0.0	3.4	5.4	7.8	3.4	0.0	3.0
6	2.5	2.0	2.3	2.3	2.2	1.4	0.0	3.0	8.1	5.9	2.1	0.0	3.0
7	1.1	1.1	1.5	0.0	1.8	0.0	0.0	1.0	0.0	2.0	1.3	1.0	0.0
무응답	40.1	46.7	18.3	21.8	50.2	79.1	90.0	31.5	17.6	27.5	25.0	53.9	45.5
근로자측													
1	7.1	6.6	9.9	11.5	5.1	3.6	0.0	7.9	6.8	11.8	7.2	9.8	3.0
2	8.3	7.5	13.0	10.3	7.0	2.2	0.0	9.3	10.8	3.9	10.6	6.9	12.1
3	9.3	7.3	11.5	11.5	6.2	3.6	0.0	11.9	12.2	7.8	14.0	9.8	9.1
4	10.0	7.5	14.5	8.0	5.9	3.6	10.0	13.3	18.9	11.8	14.4	5.9	18.2
5	3.3	3.3	5.3	3.4	2.9	2.2	0.0	3.2	4.1	7.8	3.0	2.0	0.0
6	2.6	2.3	3.1	0.0	3.7	0.7	0.0	2.8	4.1	7.8	2.5	1.0	0.0
7	1.1	1.1	3.1	0.0	0.7	0.7	0.0	1.0	1.4	0.0	0.8	2.0	0.0
무응답	58.4	64.4	39.7	55.2	68.5	83.5	90.0	50.6	41.9	49.0	47.5	62.7	57.6