

WPS 2005
한국의 사업체와 노동
- 사업체패널 기초분석보고서 -

김혜원 · 김정우 · 김기민
권정현 · 양수경 · 이혜정

책머리에 부쳐

올바른 정책을 수립하고 평가하기 위해서는 제대로 된 정보를 가지고 있어야 한다. 그러한 의미에서 생산 활동의 기본단위이자 고용·인적자원관리 및 노사관계에 관한 기초적인 의사결정 단위인 사업체에 대한 정보는 매우 중요하다. 특히 그 동안의 사업체 조사가 단편적인 정보의 수집에 그치거나 해당 시기의 정책적 수요에 맞춘 단발성 조사에 그쳐왔다는 점에서 사업체를 대상으로 하는 체계적이고 반복적인 패널조사에 대한 필요성은 더욱 커져왔다.

이에 한국노동연구원은 사업체를 대상으로 하는 패널조사의 필요성을 절감하고 2002년부터 ‘사업체패널조사(Workplace Panel Survey : WPS)’를 시작해 왔다. 특히 지난 2006년도에는 대폭 보강된 설문내용과 새롭게 재구성된 표본을 가지고 1,905개 사업장에 대해 ‘사업체패널조사 2005(WPS 2005)’를 성공적으로 수행했으며, 2007년 9월 WPS 2005를 이용하여 대규모 학술대회를 개최한 바 있다.

본 보고서는 WPS 2005를 이용하여 2005년 말 현재 우리나라 사업체의 고용, 인적자원관리, 노사관계의 현황을 종합적으로 분석한 것이다. 기존의 연구들이 세부적이고 개별적인 주제에 한정되어 있어서 우리나라 사업체에 대한 전체적인 그림을 보여주는 보고서의 필요성이 지속적으로 제기되어 왔다. 본 연구는 이러한 요구에 대응한 최초의 시도라는 점에서 의의가 있다. 물론 첫 번째 도전이라는 점에서 여러 가지 부족한 점이 많을 것이다. 본 보고서를 발판으로 삼아 향후 공개될 WPS 2007의 자료를 이용한 두 번째 기초분석보고서가 더욱 체계적이고 종합적인 한국의 사업체 현황을 그려내기를 독자와 함께 기대한다.

본 연구의 기초자료인 ‘사업체패널조사 2005(WPS 2005)’는 본원의 전

병유 선임연구위원의 주도로 시작되었으며 원내외의 많은 연구자들이 설문지 작성에 도움을 주었다. 실사를 담당한 동서리서치의 이성일 이사, 김성진 차장과 60여 명의 조사요원들에게 감사드린다. 무엇보다도 바쁜 일과 중에 귀중한 시간을 내어 사업체패널 면접조사에 참여해 준 1,900여 개의 사업체에 몸담고 있는 인사·노무 담당자와 근로자대표들의 도움이 없었다면 본 조사는 불가능했을 것이다. 이 분들에게도 깊은 감사의 말씀을 전한다. 또한 동 자료의 필요성을 인식하고 예산을 지원해 준 경제·인문사회연구회와 기획재정부에게도 감사를 드린다.

본 연구는 본원의 김혜원 연구위원을 중심으로 김정우·김기민 책임연구위원, 권정현 연구위원, 이해정 객원연구위원 등 본원 사업체패널팀의 구성원들과 한국고용정보원 양수경 연구원에 의해 수행되었다. 연구 수행과정에서 원내외의 많은 분들이 보내준 깊은 관심과 협조에 대해 저자들을 대신해 감사드린다. 또한 원고정리와 편집을 도와준 박희영 연구조원 및 출판을 담당할 정철 출판팀장과 박찬영 선생님의 노고에 대해서도 깊은 감사를 드린다.

사업체패널조사는 격년으로 조사가 이루어지는데 WPS 2005에 이은 WPS 2007이 준비되고 있다. 현재 실사 마무리 작업이 차질 없이 이루어지고 있으며 내년 학술대회와 함께 공개될 것이다.

본원에서는 사업체패널조사의 발전에 깊은 관심을 가지고 있으며 향후 지속적인 투자를 아끼지 않을 계획이다. 현재의 설문이 고용과 노사관계 이슈에 한정된 측면이 있는 바, 향후 조사에서는 인적자원관리의 영역을 대폭 강화하여 사업체 내에서 인적자본의 형성 및 개발, 관리의 동학을 살펴볼 수 있도록 역점을 기울일 계획임을 밝혀둔다. 앞으로도 사업체패널조사에 대한 관심 있는 분들의 많은 관심과 격려 부탁드립니다.

끝으로 본 연구보고서에 수록된 모든 내용은 필자들의 개인적인 의견이며, 본원의 공식 견해가 아님을 밝혀둔다.

2008년 10월

한국노동연구원

원장 박 기 성

목 차

책머리에 부쳐

제1장 서 론	1
제2장 표본사업체 및 근로자의 특성	8
제1절 서 론	8
제2절 표본사업체의 구성	9
제3절 표본사업체의 생산성과 재무성과	12
제4절 근로자 구성	15
1. 사업체 특성별 근로자 구성	15
2. 직종별·직급별 근로자 구성	17
3. 여성근로자 구성	20
4. 청년, 고령근로자와 장애근로자	22
제3장 우리나라 사업체의 고용관리	24
제1절 서 론	24
제2절 채용	24
제3절 이 직	29
제4절 사업장 유연성	33
제4장 비정규근로	35
제1절 서 론	35

제2절 비정규근로의 활용 현황	36
제3절 기간제 및 간접고용근로의 활용실태	39
제4절 근로조건	43
제5장 보상 및 평가	48
제1절 서론	48
제2절 평가시스템	49
1. 인사고과 및 근무평정 도입실태	49
2. 인사고과 결과의 활용	51
제3절 보상시스템	54
1. 임금체계	54
2. 성과배분	61
3. 퇴직금 및 퇴직연금제도	66
4. 복리후생제도	69
제4절 결론	72
제6장 인적자원관리 및 작업조직	74
제1절 서론	74
제2절 인사관리 전반에 대한 현황	75
1. 전반적인 인사관리의 특성	75
2. 인사부문의 전략적 참여	77
제3절 작업조직	79
1. 작업조직 현황	79
2. 작업조직의 자율권	80
3. 직접부문 생산직 업무 현황(제조업만 해당)	81
제4절 근로시간	82
제5절 공정한 처우 및 모성보호	84

1. 공정한 처우	84
2. 모성보호	85
제6절 결 론	88
제7장 인적자원개발	89
제1절 서 론	89
제2절 교육훈련	90
1. 교육훈련 현황	90
2. 교육훈련 형태	91
제3절 경력개발	94
1. 경력개발 현황	95
2. 경력개발 형태	96
제4절 결 론	97
제8장 유노조사업체의 노사관계	98
제1절 서 론	98
제2절 노사관계 분위기	100
제3절 노동조합 지배구조	107
제4절 임금교섭	118
제5절 파 업	123
제9장 노사협의회의 운용실태와 기능	125
제1절 서 론	125
제2절 노사협의회의 존재여부	126
제3절 노사협의회의 구성과 기능	128

제10장 경영참여 및 고충처리	136
제1절 서론	136
제2절 경영참여	137
제3절 고충처리	141
참고문헌	144

표 목 차

<표 2- 1> 사업체 현황	10
<표 2- 2> 규모에 따른 민간기업의 소유지배구조	11
<표 2- 3> 규모 및 사업체 형태별 사업체 연령	12
<표 2- 4> 재무적 성과, 노동생산성 및 제품/상품이나 서비스 품질 ...	14
<표 2- 5> 노동생산성과 WPS 2005의 1인당 매출액/산업별 1인당 매출액의 비교	14
<표 2- 6> 사업체 특성별 근로자 현황	15
<표 2- 7> 2004년 말 및 2005년 말 전체 근로자수 비교	16
<표 2- 8> 직종별 근로자의 비중	18
<표 2- 9> 과장급 이상 비율 비교	19
<표 2-10> 여성근로자 현황	20
<표 2-11> 직종별 여성근로자의 비중	21
<표 2-12> 청년, 중고령자 근로자의 현황	22
<표 2-13> 근로자 구성 특징의 비교	23
<표 3- 1> 채용근로자 특성	25
<표 3- 2> 정규직 핵심직종의 구인수단 비교(복수응답 문항)	26
<표 3- 3> 핵심직종의 신규채용시 주요 고려항목 비교 (복수응답 문항)	27
<표 3- 4> 정규직 근로자 채용시 사회적 약자 집단에 대한 고려 비교(복수응답 문항)	28
<표 3- 5> 전체 이직률 및 이직률에 대한 평가	30
<표 3- 6> 이직사유	31
<표 3- 7> 인원 구조조정 관련 사항 비교	32
<표 3- 8> 업무대행 유무 비교	33

<표 3- 9> 아웃소싱 업무 비교(복수응답 문항)	34
<표 4- 1> 비정규근로의 현황	36
<표 4- 2> 비정규근로의 활용정보에 따른 사업체 비율	37
<표 4- 3> 전체 근로자 대비 고용형태별 비정규근로자의 비중	38
<표 4- 4> 기간제 및 간접고용근로자의 주요 활용 직종	40
<표 4- 5> 기간제 및 간접고용근로자의 주된 활용 이유	42
<표 4- 6> 임금수준	44
<표 4- 7> 인사관리제도 적용여부	45
<표 4- 8> 부가급부 적용여부	47
<표 5- 1> 인사고과 및 근무평가 실태	50
<표 5- 2> 인사고과 결과의 활용 실태	52
<표 5- 3> 임금체계 실태	55
<표 5- 4> 사업체특성별 임금체계 실태	56
<표 5- 5> 직급별 임금체계 실태	57
<표 5- 6> 사업체 특성별 임금수준	58
<표 5- 7> 사업체특성별 임금피크제 도입실태	59
<표 5- 8> 사업체특성별 정년제도 도입 현황	60
<표 5- 9> 사업체특성별 성과보상제도 실태	62
<표 5-10> 사업체특성별 성과배분제도 도입실태	63
<표 5-11> 사업체특성별 퇴직금제도 현황	67
<표 5-12> 사업체특성별 퇴직연금제도 현황	68
<표 5-13> 사업체특성별 복리후생제도 도입실태	71
<표 6- 1> 전반적 인사관리의 특성 I	76
<표 6- 2> 전반적 인사관리의 특성 II	78
<표 6- 3> 작업조직 실태	79
<표 6- 4> 작업조직의 자율성	80
<표 6- 5> 보전 및 품질관련 업무의 수행방식	81

<표 6- 6> 근무시간 관련 제도의 도입 현황	83
<표 6- 7> 사업체특성별 공정처우 확립여부	85
<표 6- 8> 모성보호제도 도입여부	86
<표 6- 9> 모성보호제도 실제 활용여부	87
<표 7- 1> 전반적 교육훈련 현황	91
<표 7- 2> 전반적 경력개발 현황	95
<표 8- 1> 유노조 사업장의 특징	99
<표 8- 2> 경영층의 노사관계 업무의 중요도 판단	101
<표 8- 3> 현장관리자들에게 노사관계업무 관련 집체교육의 제공정도	102
<표 8- 4> 노사관계 분위기에 대한 노사 당사자의 인식	102
<표 8- 5> 노사간에 일상적으로 부딪치는 문제해결 방법	105
<표 8- 6> 노조대표와 사업장 총괄책임자가 만나는 빈도	105
<표 8- 7> 사측의 대노조 정책에 대한 노사 당사자의 판단	105
<표 8- 8> 사측의 개별 노동자 정책에 대한 노사 당사자의 판단 ..	106
<표 8- 9> 노조집행부의 노사관계 정책에 대한 노사 당사자의 판단	106
<표 8-10> 노동조합 가입률	107
<표 8-11> 노동조합 조직형태 1	109
<표 8-12> 노동조합 조직형태 2	110
<표 8-13> 경영자들이 근로자들의 노동조합 가입에 대해 보이는 태도	111
<표 8-14> 직접고용 비정규직의 노동조합 가입자격 여부	111
<표 8-15> 직접고용 비정규직의 노동조합 가입비율	111
<표 8-16> 직접고용 비정규직의 노동조합 가입여부 및 가입비율 ..	112
<표 8-17> 최상급단체 가입 현황	113
<표 8-18> 노조위원장의 임기	114
<표 8-19> 노조위원장 선출방식	114

<표 8-20> 최근의 위원장 선거 투표율	114
<표 8-21> 최근의 위원장 선거 출마자수	114
<표 8-22> 노조위원장 관련	115
<표 8-23> 평균 노동조합 전임자수	116
<표 8-24> 조합비 사용비중	117
<표 8-25> 초기업단위 교섭	119
<표 8-26> 임금교섭 양태	120
<표 8-27> 임금교섭의 결과	121
<표 8-28> 비정규직 근로자 임금교섭 진행여부	122
<표 8-29> 임금교섭 결과의 적용범위	122
<표 8-30> 파업발생 현황	123
<표 8-31> 파업의 쟁점(다중응답)	124
<표 8-32> 파업참여 조합원의 비율	124
<표 9- 1> 노사협의회가 존재하는 사업체의 특징	126
<표 9- 2> 노사협의회 관련 업무에 관한 사측의 판단(무노조 사업체)	127
<표 9- 3> 노사협의회 구성 및 기능(무노조사업체)	128
<표 9- 4> 노사협의회에서 근로자대표위원 선출방식(유노조 사업체)	129
<표 9- 5> 노사협의회 개최(무노조사업체)	130
<표 9- 6> 노사협의회 개최 및 운영(유노조사업체)	130
<표 9- 7> 노사협의회 운영실태(무노조사업체)	131
<표 9- 8> 노사협의회에서의 임금교섭 양태(무노조사업체)	132
<표 9- 9> 노사협의회에서의 임금 관련 의사결정 방식(무노조 사업체)	133
<표 9-10> 임금인상 관련 논의의 동향	134
<표 9-11> 유노조사업체에서 2005년에 노사협의회에서 다뤄진 근로조건 이슈들(다중응답)	135
<표 9-12> 노사협의회에서 근로조건을 논의할 때 의사결정 방식	

(유노조사업체)	135
<표 10-1> 유노조사업체에서 경영참여 방안과 수준 1	137
<표 10-2> 유노조사업체에서 경영참여 방안과 수준 2	138
<표 10-3> 노사간 쟁점으로 제기되었던 주된 경영현안(다중응답) ...	139
<표 10-4> 노사협의회에서 체결된 고용안정협약 존재여부 (무노조사업체)	139
<표 10-5> 경영현안에 관한 노사협의회 참여정도(무노조사업체) ...	140
<표 10-6> 유노조사업체에서 고충처리를 위한 공식적인 제도나 절차의 존재여부	141
<표 10-7> 유노조사업체에서 고충처리를 위한 공식제도나 절차 부재시 해결방식(다중응답)	141
<표 10-8> 고충처리위원회 현황	142
<표 10-9> 징계위원회의 존재 및 구성방식	143

그림목차

[그림 2- 1] 재무적 성과, 노동생산성, 제품/상품이나 서비스 품질의 정도	13
[그림 2- 2] 2004년 말 대비 2005년 근로자수 증가율	17
[그림 2- 3] 여성근로자의 비율	21
[그림 5- 1] 고과기간 동안의 공식적인 면담횟수	51
[그림 5- 2] 인사고과 결과를 공개하는 수준	53
[그림 5- 3] 성과배분제도 결정방식	64
[그림 5- 4] 성과배분 산정단위	65
[그림 5- 5] 성과배분의 구체적 기준	65
[그림 5- 6] 퇴직연금제도 도입계획	69
[그림 5- 7] 각종 복리후생제도 도입실태	70
[그림 5- 8] 선택적 복리후생제도 도입 현황	71
[그림 5- 9] 선택적 복리후생제도 도입이유	72
[그림 7- 1] 직업능력개발을 위한 주요 교육훈련 형태	92
[그림 7- 2] 실시하거나 지원한 교육훈련 형태	92
[그림 7- 3] 훈련대상 및 훈련내용별 중요하게 실시한 훈련	93
[그림 7- 4] 자격증 관련 현황	94
[그림 7- 5] 실시하고 있는 경력개발제도	96
[그림 7- 6] 잘 활용되고 있는 경력개발제도	97
[그림 8- 1] '노사는 서로 약속을 잘 지킨다'라는 진술에 대한 노사 양측의 응답	103
[그림 8- 2] '노사간 정보교환이 잘 이루어진다'라는 진술에 대한 노사 양측의 응답	104

[그림 8- 3] ‘노사는 서로 적대적이다’라는 진술에 대한 노사 양측의 응답	104
[그림 8- 4] 노동조합 조직형태 1:사업체수 기준	108
[그림 8- 5] 노동조합 조직형태 2	109
[그림 8- 6] 조합수 기준 최상급단체 가입 현황	113
[그림 8- 7] 조합원수 기준 최상급단체 가입 현황	113
[그림 8- 8] 대의원 1인당 선거인(조합원)수	116
[그림 8- 9] 노동조합 조합비 사용비중	117
[그림 8-10] 초기업단위 교섭형태	118

제 1 장

서론

사업장은 생산활동이 이루어지는 기본 단위이다. 따라서 고용에 대한 의사결정이나 노사관계 역시 사업장을 기초로 이루어진다. 사업장에 대한 조사는 정책 결정 및 평가를 위한 가장 기초적인 것이다. 통계청이나 중소기업청 그리고 노동부 등에서 사업장에 대한 조사를 실시하고 있으나 이들 조사는 근로자수, 재무 현황 등에 한정되어 있다. 고용 및 재무적 결과가 기업체의 지배구조, 고용관리 관행, 노사관계의 구조적 특성과 밀접한 관련을 가지고 있고 정책은 사업장의 구조적 특징을 감안하여 설계될 때 효과가 극대화된다. 이런 점에서 종합적인 조사가 필수적으로 요구된다.

나아가 한 시점에서의 조사만으로는 구조적 특성과 고용 및 재무적 결과 사이의 관계를 이해하는데 한계가 있다. 예를 들어 노동조합이 있는 사업장과 없는 사업장이 고용에 어떤 영향을 주는지를 이해하기 위해서 단순히 노동조합 여부에 따른 성과차이 분석에 그치는 것보다는 노동조합이 없다가 생기거나 있다가 없어지는 사업체의 성과 차이까지 분석할 때 노동조합이 미치는 효과에 대해 엄밀한 분석이 가능하다. 이러한 분석을 가능케 하는 것이 패널조사이다.

한국노동연구원에서는 사업장 단위에서의 고용, 노사관계의 특성을 체계적으로 연구하기 위해 오래 전부터 사업체패널조사를 준비하였다. 다년간의 준비 끝에 2002년 파일럿 조사를 실시하였고, 2001년 말 현재의 한국의 사업체의 현황을 보여주는 조사 자료를 산출하였다. 동 자료는 예

비조사의 성격을 가지고 있었기에 일반에게 공개하고 있지 않다. 예비조사의 성과를 바탕으로 본격적으로 2003년, 2004년 패널조사를 실시하였으며 각각의 조사결과는 사업체패널조사 2002(약칭, WPS 2002), 사업체패널조사 2003(약칭, WPS 2003)이라는 이름으로 일반에게 공개되었다. 2003년 조사했는데도 그 이름을 WPS 2002로 부르는 이유는 비록 조사가 실시된 해는 2003년이지만 해당 설문에 대해 2002년 말 기준으로 응답해 주기를 요청하기 때문이다. WPS는 사업체패널조사의 영문 명칭인 Workplace Panel Survey의 이니셜을 따서 붙인 본 조사의 브랜드이다.

WPS 2002, WPS 2003은 우리나라 최초로 만들어진 사업체패널조사 자료이긴 했지만 표본설계 단계에서 횡단면 사업체 가중치를 만들지 않았고 2차 웨이브에서는 종단면 가중치도 제공되지 않았다. 계속해서 가중치 없는 패널자료를 유지하는 것은 본 조사의 장기적 성장에 도움이 되지 않는다고 판단되어 한국노동연구원에서는 새로운 표본으로 패널을 새롭게 시작하기로 결정하고 설문지 작업도 새롭게 시작되었다. 그 결과 2006년 상반기 새로운 조사표본을 구성하고 2006년 하반기 실사조사가 이루어졌다. 그 결과 2006년 말 학술대회용 자료를 공개하고 2007년 하반기 학술대회를 성공적으로 개최하였으며 2007년 말 정식으로 WPS 2005라는 이름으로 일반에게 공개되었다.

원래 사업체패널조사는 우리나라 사업체 현황에 대한 대표성 있는 자료라고 말하기 어렵다. 조사의 목적이 해당 연도의 사업체 현황을 파악하기 위한 것이 아니라 추적조사를 위한 것이며, 해가 거듭할수록 조사에서 탈락하는 사업체가 늘어나고 조사 유지되는 사업체의 고유한 특성이 있기 때문이다. 하지만 1차 웨이브의 조사는 표본설계에 있어서 대표성을 갖도록 고안되었으므로 1차 웨이브의 조사 결과는 대체로 우리나라 사업체 현황을 살펴볼 수 있다고 평가된다. WPS 2005의 경우 전문가 검토보고서 등을 통해 우리나라 30인 이상 사업체에 대한 대표성 있는 결과가 산출되었음을 확인했다.

기존의 여러 설문조사에 대한 기초분석보고서는 설문항목에 대한 기초적인 통계치를 표나 그림을 통해 제시하고 간략한 설명을 개조식 문장으로 기술하는 형식으로 출간되었다. 사업체패널조사에 대한 기초분석보고

서를 기존 방식대로 작성할 경우 설문항목별로 기초통계량을 손쉽게 확인할 수 있다는 점에서 장점을 갖지만, 조사 결과를 통해 우리나라 사업체가 전체적으로 어떤 모습을 갖는지를 알기에는 부적절하다.

이에 기존의 틀에서 벗어나 WPS 2005를 통해 우리나라 사업체가 각 측면에서 어떠한 모습을 가지고 있는지 보여줄 수 있는 방향으로 자료를 분석하고 내용을 기술하기 위해 노력했다. 본 보고서의 내용을 통해 목적인 바를 100% 성취했다고 자신하기는 어렵지만 조사 결과에 근거하여 우리나라 사업체의 고용 및 노사관계에 대한 현황을 종합적으로 보여주는 것에는 일단 성공했다고 자평한다.

본 보고서가 목표로 삼은 독자는 고용, 노사관계, 기업경영에 관심을 가진 경제학, 경영학, 사회학 등의 관련 연구자이다. 관련 연구자는 본 보고서의 목차를 보고 관심 있는 주제에 대한 장을 읽음으로써 WPS 2005에서 해당 주제와 관련하여 어떤 조사를 수행했는지 그리고 기초적인 분석 결과가 무엇인지를 알 수 있을 것이다. 본 보고서의 분석은 다양한 요인을 모두 통제한 회귀분석보다는 중요한 사업체 특성별 빈도분석 방법을 이용하여 이루어졌다. 왜 사업체 특성별로 차이점 또는 공통점이 존재하는지는 관련 분야 연구자에게 열려 있으며 WPS 2005를 이용하여 보다 엄밀하고 풍부한 연구가 이루어지기를 희망한다.

간략히 본 보고서의 내용을 요약하면 다음과 같다. 제2장에서는 주로 WPS 2005의 사업체 표본이 어떤 특성을 지니고 있는지를 검토하고 있다. 30인 이상 사업장으로 구성된 WPS 2005의 사업체 표본에서 조사된 사업체수의 특성별 구성은 가중치를 감안하여 분석할 경우 우리나라 전체 30인 이상 사업장의 특성과 대체로 일치한다는 것을 확인할 수 있다. 특기할 점은 기존의 조사들에서 다루지 않았던 사업체 소유구조를 WPS 2005에서 조사했다는 것이다. 그에 따르면 우리나라 민간부문의 경우 89.7%가 내국인 소유기업이고, 외국인 소유기업은 2.6%로 나타났다. WPS 2005는 기업의 소유구조가 고용과 노사관계에 미치는 영향에 대한 연구 자료로 유용하게 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

사업체수의 구성 비율뿐만 아니라 근로자의 구성 비율의 경우에도 충분한 대표성이 확인된다. 예를 들어 여성근로자의 비율의 경우 매월노동

통계조사에서 28.5%로 조사되는데 비해 WPS 2005에서는 29.1%로 조사되어 거의 비슷하다는 것을 알 수 있다. 청년이나 중고령 근로자의 비율, 장애인 근로자의 비율도 다른 횡단면 사업체조사의 결과와 대체로 일치하고 있다.

WPS 2005에서는 직급별 인원수뿐만 아니라 직급 내의 남녀 근로자의 수를 조사하고 있다. 이 자료를 통해서 여성의 관리직 비율을 검토할 수 있다. 과장급 이상 인력 중 여성의 비율은 기업규모가 높다고 해서 반드시 높거나 낮은 것이 아니다. 500인 이상 사업체가 14.4%로 가장 높게 나타났고, 100~299인 이하 사업체가 11.5%로 가장 낮게 나타났다. 과장급 이상 인력 중 여성의 비율은 노조 사업체에서 그리고 공공부문에서 낮게 나타났다. 사업체 특성과 여성의 관리직 비율 사이의 복잡한 인과관계를 분석하는데 WPS 2005는 유용하게 이용될 수 있을 것으로 보인다.

제3장에서부터 제4장까지는 우리나라 사업체의 고용관리에 대한 내용을 담고 있다. 제3장에서는 채용과 이직 그리고 고용유연성에 관련한 우리나라 사업체의 특성을 분석하고 있다. 사업체의 채용과 이직은 매우 활발한 것으로 조사되었다. 그리고 사업체 특성별로 볼 때 대규모사업체일수록, 노동조합이 있거나 공공부문에 속해 있을 경우 채용과 이직이 상대적으로 낮은 수준이다. 이직자에 대한 이직사유 구성비도 조사되었는데 대체로 자발적 이직이 지배적인 사유이며 근로조건이 상대적으로 좋은 사업장일수록 비자발적 이직의 비중이 높다는 것을 확인할 수 있다. 이와 관련하여 지난 3년간의 구조조정 경험에 대한 질문에 대해 23.6%의 사업체가 경영상 해고 등의 인력구조조정의 경험이 있다고 응답하였다.

제4장에서는 비정규직 활용 현황과 비정규직의 근로조건에 대해 살펴보고 있다. 비정규직 활용비중은 23%이고 전체 비정규직 중에서 기간제 근로자가 가장 많은 비중을 차지하며, 파견용역근로자와 일용근로자를 합하면 전체 비정규직의 3/4을 차지한다. 비정규직 중 대표적 고용형태인 기간제 근로자를 활용하는 이유를 살펴보면, 제조업에서는 일시적 수요나 고용조정 용이성 등의 이유로 기간제 근로자를 활용하는데 비해서 비제조업에서는 비용절감을 목적으로 활용하는 차이점을 발견할 수 있었다. 근로조건 면에서 비정규직이 정규직보다 낮은 수준인 것은 가구조사와

마찬가지로 사업체패널조사에서도 확인되며, 특히 다른 조사에서 볼 수 없는 인사관리제도 적용여부에 대한 조사결과를 보면 기간제 근로자는 교육훈련, 인사고과, 승진, 승급 등의 면에서 정규직 근로자에 비해 낮은 적용률을 보이고 있다.

제5장에서는 보상시스템과 이의 공정성을 위한 평가시스템의 현황에 대해 설명하고 있다. WPS 2005에 따르면 사업체들은 인사고과제도, 다면평가, 목표설정 방식 등 다양한 평가제들을 도입하고 있음을 알 수 있다. 인사고과제도 결과의 반영 정도는 사원급보다 관리자급에서 높게 나타났다. 보상시스템은 크게 임금체계와 성과배분, 퇴직금 또는 퇴직연금제도, 그리고 복리후생제도로 이루어진다. 호봉제가 근간을 이루었던 우리나라 임금체계는 외환위기 이후 연봉제를 도입하면서 많은 변화가 나타났다. 그러나 순수호봉급으로 운영되는 사업체는 여전히 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 성과배분제를 실시하는 사업장은 전체 사업장 가운데 절반에 미치지 못하는 43.3%로 나타났다. 노조가 있는 사업체가 운영하는 비율이 상대적으로 높았으며, 특징적으로 공공부문의 성과배분제 도입비율이 민간부문에 비해 훨씬 높은 것으로 나타났다. 퇴직연금제도가 도입·시행되고 있으나, 제도를 도입하고 있는 사업체의 비중은 낮은 수준이다. 복리후생제도의 경우 대부분의 사업체가 여전히 전통적 복리후생제도를 선택하고 있으며 선택적 복리후생제도를 선택하는 사업체는 상당히 낮은 수준에 머무르고 있는 것으로 나타났다.

제6장에서는 인사관리와 작업조직, 그리고 모성보호와 관련된 전반적인 현황을 제시한다. 인사관리는 장기적 관점에서 종업원들을 육성하고 개발하는 관점에서 이루어지고 있음을 알 수 있다. 최근 전략적 인적자원 관리가 강조되고 있으나 현재 우리나라 인사부서의 전략적 참여 정도는 보통 정도에 수준에 머무르고 있음을 알 수 있다. 작업조직은 전통적 작업조직의 개념에서 자율성을 강조하는 작업조직으로 변화하는 추세에 있다. 많은 사업체에서 주5일제 외의 선택적 근무시간제, 탄력적 근무시간제 등의 신종 근무방식이 확산되고 있으나 아직 그 도입비율이 높지는 않다. ‘평등’이라는 가치와 관련한 공정 처우와 관련해 공정한 처우의 공식화는 많은 기업에서 이루어지고 있으나 그 중 절반 수준의 사업체에서만

잘 실행되고 있는 것으로 나타났다. 모성보호는 제도적으로 상당히 정착되어 공식화되어 있으나 육아휴직을 제외하고는 그 실행에 격차가 있음을 알 수 있다.

제7장에서는 기업의 인적자원개발 현황을 교육훈련과 경력개발로 나누어 살펴본다. 먼저 교육훈련은 대다수의 사업체(86.2%)에서 실시 또는 지원되고 있다. 이에 반해 경력개발을 실시하는 사업체는 14.8%의 낮은 수치를 보여, 개인의 경력경로개발과 관련된 경력개발이 전통적인 형태의 인적자원개발인 교육훈련보다 아직 확산되지 않았음을 알 수 있다. 교육훈련과 경력개발 모두 집단적으로 실시되는 형태의 비율이 높다. 따라서 보다 세부적으로 특화된 교육훈련과 경력개발 프로그램이 필요하다고 보여진다.

제8~10장까지는 노사관계에 관한 내용을 다루고 있다. 우선 제8장은 노조가 있는 사업체의 노사관계와 관련한 각종 이슈를 담고 있다. 노동조합과 경영진은 각각 서로를 어떻게 판단하고 있는지, 그리고 해당 사업체의 노사관계를 어떻게 규정하고 있는지, 노사 주체와 이를 둘러싼 노사관계 분위기는 어떠한지를 살펴보고 있는데, 일반적인 사회적 통념과는 달리 우리나라 노사관계 분위기는 그다지 나쁜 편이 아니다. 다음으로 노동조합의 지배구조를 살펴보고 있는데, 우리나라의 노조 지배구조는 상대적으로 견실하며 확실한 민주적 통제를 받고 있는 편이다. 임금교섭과 파업의 경우, 교섭구조의 변화가 가시적으로 드러나고 있지는 못하며, 파업의 규모나 빈도는 사회적 통념 수준에는 미치지 못한다.

다음 제9장은 노사협의회 운영실태와 기능을 살펴보고 있다. 노사협의회는 법적으로 그 설치가 강제되는 기구로서, 특히 노조가 없는 무노조 사업체에서는 근로자들의 이해를 대변할 수 있는 거의 유일한 제도적 장치이다. 노사협의회 운영실태와 그 수준은 사업체의 규모, 노조여부 등 해당 사업체의 특성에 따라 매우 상이한데, 무노조 사업체의 10% 이상이 임금교섭이나 단체교섭, 집단행동 등을 할 수 있다고 응답하여, 이들 사업체에서는 거의 노동조합과 유사한 기능을 수행하고 있는 것으로 드러났다. 또한 무노조 사업체의 노사협의회는 임금교섭 등의 이슈에 대해서는 일정한 영향력을 행사하는 등 적어도 노동조합의 기능을 일부 수행하

고 있다는 평가도 가능하다.

제10장에서는 경영참여와 고충처리의 문제를 다루고 있다. 우선 경영참여를 보면, 유노조, 무노조 여부를 불문하고 경영참여의 제도화 수준은 높지 않았다. 그나마 임금, 복지 등 근로조건과 밀접한 주제에 대한 경영참여 수준이 다소 높았다. 고충처리 역시 제도화 수준이 높지 않아 그때 그때 고충발생 사안에 따라 해결하는 모습을 띠고 있음을 알 수 있다.

제 2 장

표본사업체 및 근로자의 특성

제1절 서론

WPS 2005는 사업장 단위¹⁾의 표본조사이며, 통계청의 「사업체기초통계조사」에 수집되어 있는 전국의 사업장 가운데 농림어업 및 광업을 제외한 전산업에서 상용근로자 30인 이상 규모인 모든 사업장을 모집단으로 하여, 1,905개 패널사업장을 대상으로 조사가 완료되었다²⁾. 여기서는 WPS 2005에 나타난 표본사업체와 근로자의 특성을 표본조사 자료의 결과가 대표성을 갖기 위해 가중치를 부여하여 살펴보도록 한다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 본 조사에서 표본으로 사용된 사업체가 산업별·규모별 등의 특성에 따라 어떻게 구성되어 있는지 살펴보고, 제3절에서는 표본사업체의 재무적 성과와 생산성 수준에 대해 살펴보고, 제4절에서는 표본사업체에 고용된 근로자의 특성에 대해 살펴본다.

1) 단, 공공부문, 금융보험업, 전기·가스·수도업은 기업 단위를 기준으로 조사하였다.

2) WPS 2005의 조사배경, 표본설계, 가중치 등에 대한 사항은 www.kli.re.kr/wps에 올려진 「WPS 2005 Technical Report(기술보고서)」를 참조.

제2절 표본사업체의 구성

우선, WPS 2005의 조사된 표본사업체 현황을 특징별로 살펴보자. 규모별로 100인 미만은 706개, 300인 미만은 538개, 500인 미만은 280개, 500인 이상은 381개가 조사되었으며, 산업별로 제조업은 732개, 비제조업은 1,173개가 조사되었고, 조직형태별로 개인사업체는 71개, 회사법인인 1,411개, 회사 이외 법인은 423개가 조사되었다. 이 중 단독사업체는 1,060개, 다수사업체이면서 본사 사업장은 514개, 지사(점), 영업소, 공장은 331개가 조사되었다.

가중치를 부여하여 2005년 사업체기초통계조사와 비교하여 살펴보면, 2005년 사업체기초통계조사의 농림어업 및 광업을 제외한 상용근로자 30인 이상 사업체수는 49,418개이고, WPS 2005는 38,116개로 나타났다. WPS 2005는 전기·가스·수도업, 금융보험업을 사업체 단위가 아닌 본사를 기준으로 조사하였고, 공공부문의 경우 기획예산처에서 정의한 314개와 지방공기업 51개를 모집단으로 하였기 때문에 전체 사업체수가 작게 나타난 것으로 판단된다.

규모별로 보면, WPS 2005가 2005년 사업체기초통계조사에 비하여 규모가 큰 업체의 비중이 다소 높게 나타나는 것으로 보이나 두 자료의 규모분포는 크게 다르지 않은 것으로 판단된다. 산업별로 보면, 제조업인 사업체의 비중이 WPS 2005가 2005년 사업체기초통계조사에 비하여 높게 나타났다. 전기·가스·수도업의 비중과 사회서비스업의 비중이 WPS 2005에서 낮게 나타난 것으로 보아 표본으로 인하여 발생된 것으로 판단된다. 즉, 2005년 사업체기초통계조사는 전산업을 사업체 기준으로 조사하였으나 WPS 2005는 전기·가스·수도업과 금융보험업을 사업체가 아닌 본사 단위로 조사하였으며 공공부문의 경우 기획예산처에서 정의한 365개를 모집단으로 하였기 때문에 이에 대한 비중이 낮아지므로 제조업 비중이 높게 나타난 것으로 판단된다. 조직형태별로 보면, 개인사업체의 비중은 비슷하고, 회사법인과 회사 이외 법인의 비중은 많이 차이하나 이

〈표 2-1〉 사업체 현황

(단위: 수, %)

		WPS 2005	WPS 2005 (가중치)	사업체기초통계조사 (2005)
전 체		1,905 (100.0)	38,116 (100.0)	49,418 (100.0)
규모	99인 이하	706 (37.1)	28,593 (75.0)	39,688 (80.3)
	100~299인	538 (28.2)	7,596 (19.9)	7,770 (15.7)
	300~499인	280 (14.7)	953 (2.5)	1,002 (2.0)
	500인 이상	381 (20.0)	974 (2.6)	958 (1.9)
산업	제조업	732 (38.4)	17,135 (45.0)	17,140 (34.7)
	비제조업	1,173 (61.6)	20,981 (55.0)	32,278 (65.3)
	전기·가스·수도업	31 (1.6)	82 (0.2)	518 (1.1)
	건설업	98 (5.1)	1,860 (4.9)	1,869 (3.8)
	개인서비스업 ¹⁾	128 (6.7)	2,056 (5.4)	2,804 (5.7)
	유통서비스업 ²⁾	311 (16.3)	6,611 (17.3)	6,831 (13.8)
	사업서비스업 ³⁾	378 (19.8)	5,724 (15.0)	7,626 (15.4)
	사회서비스업 ⁴⁾	227 (11.9)	4,648 (12.2)	12,630 (25.6)
조직형태	개인사업체	71 (3.7)	2,678 (7.0)	3,702 (7.5)
	회사법인	1,411 (74.1)	30,348 (79.6)	30,378 (61.5)
	회사 이외 법인	423 (22.2)	5,091 (13.4)	15,338 (31.0)
구분	단독사업체	1,060 (55.6)	26,009 (68.2)	31,892 (64.5)
	본사	514 (27.0)	6,226 (16.3)	8,062 (16.3)
	지사(점), 영업소, 공장	331 (17.4)	5,881 (15.4)	9,464 (19.2)

주: 1) 숙박 및 음식점업, 오락·문화 및 운동관련 서비스업, 기타 공공·수리 및 개인서비스업.

2) 도매 및 소매업, 운수업, 통신업.

3) 금융 및 보험업, 부동산 및 임대업, 사업서비스업.

4) 공공행정·국방·사회보장 행정, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업.

또한 표본으로 인하여 발생된 것으로 판단된다. 업체구분별로 보면, WPS 2005가 2005년 사업체기초통계조사에 비해 단독사업체 비중이 다소 높게 나타나 전체적인 분포현황은 크게 벗어나지 않는 것으로 보인다.

소유지배구조에 따라 기업 내의 환경 및 경영관리 방식이 다르게 나타나기 때문에 이를 통한 사업체의 분포를 살펴볼 필요가 있다. 특히, 외국

인 소유기업의 경우 우리나라 기업의 일반적인 관행보다는 자기 회사의 관행에 따라 경영되기 때문에 외국인 소유기업의 분포를 확인하는 것이 필요하다. <표 2-2>에서 보듯이 민간부문의 경우 89.7%가 내국인 소유기업이고, 외국인 소유기업은 2.6%로 나타났다. 사업체 규모가 커짐에 따라 국내외 부분 소유기업 및 외국인 소유기업의 비중이 높아짐을 알 수 있다. 외국인 지분이 있는 회사에서의 가장 많은 지분을 가지고 있는 외국인의 역할을 살펴보면, CEO로서 회사를 직접 경영하는 경우가 14.6%, 이사회 참여를 통해 경영에 참여하는 경우가 36.4%이고, 경영에는 전혀 참여하지 않고 있는 사업체가 42.8%로 나타났다.

사업체를 얼마 동안 경영해 왔는지를 보여주는 사업체 연령을 통해 사업체에 어떤 특징이 있는지 살펴보자. <표 2-3>에서 보듯이 10년 이상인 사업체가 전체의 62%이고, 5년 미만인 사업체는 전체의 13% 정도로 나타났다. 산업별로 보면, 제조업에 비해 비제조업 사업체의 평균연령이 다소 높게 나타났다. 비제조업의 경우 사회서비스업이 26.8로 평균연령이 가장 높게 나타났으며, 사업서비스업이 11.8로 평균연령이 가장 낮게 나타났다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 25년 이상인 사업체의 비율이 높아지고, 규모가 작을수록 5년 미만인 사업체의 비율이 높아진다. 99인 이하인 사업체의 경우 평균연령이 15.3이고, 500인 이상 사업체의 평균연령은 26.8로 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업체가 노조가 없는 사업체에 비해 사업체의 평균연령이 높게 나타났다. 또한 유형별로 보면, 공공부문의 경우 사업체 평균연령은 19.1이고 민간부문의 경우 16.6으로 공공부문의 평균연령이 높게 나타났다.

<표 2-2> 규모에 따른 민간기업의 소유지배구조

(단위: %)

		내국인 소유기업	혼합 소유기업	외국인 소유기업
규모	99인 이하	92.7	5.2	2.1
	100~299인	82.8	13.4	3.7
	300~499인	73.4	20.9	5.7
	500인 이상	67.6	27.1	5.3
민간부문		89.7	7.7	2.6

〈표 2-3〉 규모 및 사업체 형태별 사업체 연령

(단위: %, 년)

		5년 미만	5~9년	10~24년	25년 이상	전체	사업체 평균 연령(년)
전체		13.2	24.4	40.4	21.9	100	16.6
산업	제조업	11.7	25.6	45.1	17.6	100	15.2
	비제조업	14.5	23.5	36.6	25.4	100	17.7
	전기·가스·수도업	6.2	20.0	49.9	24.0	100	18.5
	건설업	8.0	25.4	47.5	19.1	100	16.4
	개인서비스업	17.8	23.2	52.8	6.1	100	12.9
	유통서비스업	12.3	23.4	30.7	33.6	100	18.4
	사업서비스업	19.8	32.5	37.0	10.7	100	11.8
	사회서비스업	12.4	12.0	32.7	43.0	100	26.8
규모	99인 이하	14.8	26.3	40.4	18.5	100	15.3
	100~299인	9.4	19.5	42.4	28.8	100	19.3
	300~499인	5.0	16.8	33.4	44.9	100	24.5
	500인 이상	5.2	14.8	33.3	46.7	100	26.8
노조	노조 있음	4.7	10.4	35.6	49.2	100	25.2
	노조 없음	15.3	27.9	41.6	15.2	100	14.4
유형	민간부문	13.2	24.4	40.4	21.9	100	16.6
	공공부문	10.5	23.5	39.0	27.1	100	19.1

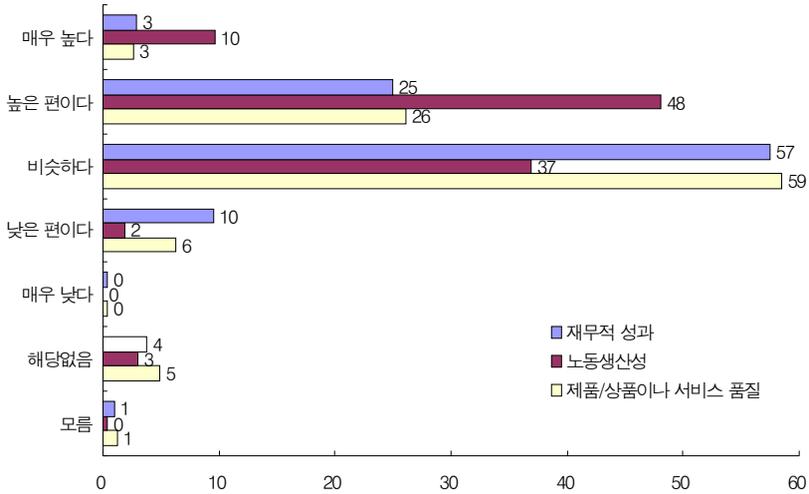
제3절 표본사업체의 생산성과 재무성과

여기서는 WPS 2005에 나타난 사업체의 성과에 대한 측정에 대해 재무적 성과, 노동생산성 및 품질을 중심으로 살펴보고, 또한 실제 종업원 1인당 매출액을 기준으로 실제 사업체 성과를 살펴보고자 한다.

우선, WPS 2005는 사업체의 성과에 대해 인사담당자에게 재무적 성과, 노동생산성 및 품질이 동종업계 다른 업체와 비교할 때 어느 정도 수준에 있는지에 대한 조사를 하였다. [그림 2-1]은 그 결과를 보여준다. 노동생산성은 동종업계에 비해 높은 편이다(48%)라고 응답하였고, 재무적 성과(57%)와 제품/상품이나 서비스 품질(59%)은 동종업계와 비슷하다고 평가하였다. 이를 통해 사업체가 꽤 자신감을 가지고 있는 것으로 평가된다.

〔그림 2-1〕 재무적 성과, 노동생산성, 제품/상품이나 서비스 품질의 정도

(단위: %)



<표 2-4>는 재무적 성과, 노동생산성 및 품질에 대한 5점 척도에 대한 평균을 보여주고 있다. 이 때, [1]은 ‘동종업체 평균에 비하여 매우 낮다’이고, [5]는 ‘동종업체 평균에 비하여 높다’로 점수가 높을수록 성과가 높음을 의미한다. 전체적으로 재무적 성과의 평균점수는 3.15, 노동생산성의 평균 점수는 3.21, 제품/상품이나 서비스 품질의 평균점수는 3.67로 나타났다.

노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업체가 노조가 없는 사업체에 비해 재무적 성과, 노동생산성, 품질이 낮다고 응답하였다. 유형별로 보면, 재무적 성과와 품질은 공공부문이 민간부문에 비해 낮다고 응답하였고, 노동생산성은 공공부문이 민간부문에 비해 높다고 응답하였다.

<표 2-5>는 노동생산성에 대한 인사담당자의 판단을 실제 종업원 1인당 매출액과 비교한 것이다. 이 때, 실제 종업원 1인당 매출액이 실제 동종업체와 어느 정도 차이가 있는지 비교하기 위하여 WPS 2005에 나타난 사업장의 종업원 1인당 매출액을 한국신용평가정보의 기업재무데이터를 가지고 산업별 종업원 1인당 매출액을 나누어 계산했는데, 여기서는 그 값을 ‘FP(Financial Performance)’라고 하겠다. 여기서 FP가 1보다 큰 값은 동종업체보다 노동생산성이 높다는 것, 1에 근접한 값일수록 동종업체

〈표 2-4〉 재무적 성과, 노동생산성 및 제품/상품이나 서비스 품질

(단위: 수)

	재무적 성과		노동생산성		제품/상품이나 서비스 품질		
	사업체수	평균	사업체수	평균	사업체수	평균	
전 체	36,628	3.15	36,329	3.21	36,812	3.67	
산업	제조업	16,701	3.19	16,834	3.24	16,884	3.78
	비제조업	19,927	3.12	19,495	3.19	19,928	3.58
	전기·가스·수도업	77	3.05	79	3.35	82	3.51
	건설업	1,830	3.36	1,849	3.33	1,857	3.63
	개인서비스업	1,964	3.16	1,875	3.15	1,975	3.66
	유통서비스업	6,558	3.09	6,369	3.17	6,518	3.55
	사업서비스업	5,381	3.20	5,497	3.22	5,553	3.61
	사회서비스업	4,118	2.93	3,826	3.14	3,944	3.54
	규모	99인 이하	27,386	3.13	27,112	3.22	27,433
	100~299인	7,423	3.21	7,406	3.18	7,532	3.63
	300~499인	918	3.26	900	3.33	920	3.70
	500인 이상	901	3.22	911	3.28	928	3.64
노조	노조 있음	7,358	2.96	7,148	3.10	7,226	3.57
	노조 없음	29,270	3.20	29,181	3.24	29,586	3.70
유형	민간부문	36,377	3.15	36,061	3.21	36,533	3.68
	공공부문	252	3.02	268	3.33	279	3.59

와 노동생산성이 비슷하다는 것, 1보다 작은 값은 동종업계보다 노동생산성이 낮다는 것을 의미한다. 인사담당자들의 응답과 FP의 평균 및 분위수를 비교하여 보면, 높다고 응답한 경우 FP의 값이 높고, 낮다고 응답한 경우 FP의 값이 낮게 나타났다.

〈표 2-5〉 노동생산성과 WPS 2005의 1인당 매출액/산업별 1인당 매출액의 비교

동종업계 비교	노동생산성	WPS 2005의 1인당 매출액/산업별 1인당 매출액(FP)			
		빈도	평균	25분위	50분위
전 체	36,329 (100)	1.32	0.46	0.80	1.38
매우 낮다	162 (0.5)	0.76	0.32	0.32	0.96
낮은 편이다	3,646 (10.0)	1.05	0.52	0.79	1.24
비슷하다	21,908 (60.3)	0.95	0.41	0.75	1.27
높은 편이다	9,536 (26.3)	1.63	0.54	0.91	1.76
매우 높다	1,077 (3.0)	1.56	0.72	0.95	2.12

제4절 근로자 구성

다음으로 WPS 2005에서 조사된 근로자의 구성상 특징을 살펴보자. 인력구성에 있어서 산업, 규모, 노조유무 및 사업체 유형에 따른 전체 근로자 현황, 직종·직급별 근로자 현황, 여성근로자 현황, 청년·고령근로자와 장애근로자 현황 등을 통해 시사하는 바를 살펴보고자 한다.

1. 사업체 특성별 근로자 구성

여기서는 가중치를 반영한 사업체 근로자의 현황을 살펴보자. <표 2-6>에서 보듯이 전체 근로자수는 4,576,518명이며, 이를 특성별로 살펴보면 다음과 같다. 산업별로 보면, 근로자의 비중은 제조업이 39.6%이고 비

<표 2-6> 사업체 특성별 근로자 현황

(단위: 개, 명, %)

		사업체수	근로자수	근로자 비율
전 체		38,116	4,576,518	100.0
산 업	제조업	17,135	1,811,949	39.6
	비제조업	20,981	2,764,568	60.4
	전기·가스·수도업	82	57,246	1.3
	건설업	1,860	180,518	3.9
	개인서비스업	2,056	213,357	4.7
	유통서비스업	6,611	764,595	16.7
	사업서비스업	5,724	982,717	21.5
	사회서비스업	4,648	566,136	12.4
규 모	99인 이하	28,593	1,561,024	34.1
	100~299인	7,596	1,255,203	27.4
	300~499인	953	366,018	8.0
	500인 이상	974	1,394,272	30.5
노 조	노조 있음	7,566	1,944,061	42.5
	노조 없음	30,550	2,632,456	57.5
유 형	민간부문	37,751	4,244,987	92.8
	공공부문	365	331,531	7.2

제조업이 60.4%이다. 비제조업에서 사업서비스업이 21.5%로 가장 높게, 전기·가스·수도업이 1.3%로 가장 낮게 나타났다. 규모별로 보면, 100인 이하 사업장이 34.1%로 가장 높게, 300인 이상 500인 미만 사업장이 8%로 가장 낮게 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 없는 사업체가 57.5%로 노조가 있는 사업체 42.5%에 비해 높게 나타났다. 유형별로 보면, 민간부문은 92.8%이고 공공부문은 7.2%로 나타났다.

먼저, 전체 근로자수를 2004년 말과 2005년 말 기준으로 응답한 내용은 <표 2-7>과 같다. 전체적으로 보면, 평균 근로자수가 116.7명에서 120.1명으로 2.9% 증가하였다. 산업별로 보면, 비제조업이 3.7%로 제조업 1.7%에 비해 전체 근로자수 증가율이 높게 나타났고, 비제조업 중 사업서비스업(5.5%), 건설업(5.4%) 순으로 증가율이 높게 나타났다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 전체 근로자수의 증가율이 높게 나타났고, 노조

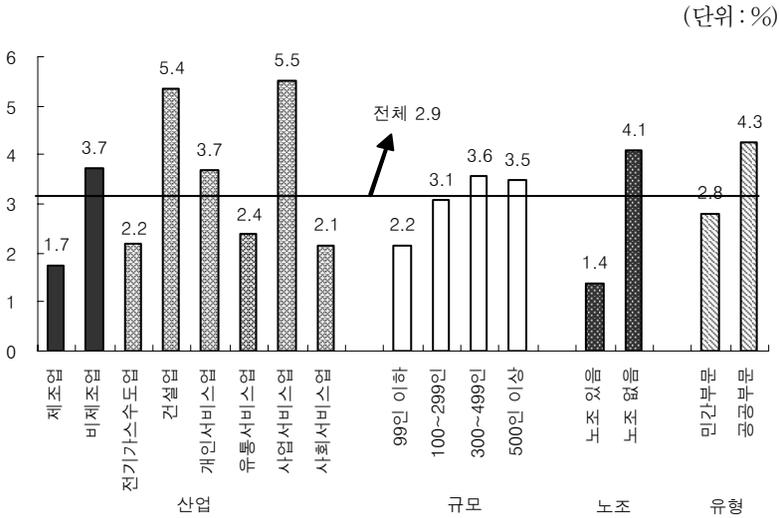
<표 2-7> 2004년 말 및 2005년 말 전체 근로자수 비교

(단위: 명)

	사업체수 (수)	2004년 말		2005년 말		증가율 (%)	
		평균	표준오차	평균	표준오차		
전 체	38,116	116.66	8.97	120.07	9.21	2.92	
산 업	제조업	17,135	103.95	10.56	105.75	10.79	1.73
	비제조업	20,981	127.05	13.43	131.77	13.81	3.72
	전기·가스·수도업	82	684.45	485.29	699.55	498.66	2.21
	건설업	1,860	92.13	17.73	97.07	18.08	5.36
	개인서비스업	2,056	100.07	22.73	103.76	25.46	3.69
	유통서비스업	6,611	112.97	28.91	115.66	29.54	2.38
	사업서비스업	5,724	162.70	27.68	171.68	28.38	5.52
	사회서비스업	4,648	119.25	15.81	121.81	16.37	2.15
규 모	99인 이하	28,593	53.45	0.77	54.60	0.70	2.15
	100~299인	7,596	160.29	2.68	165.24	2.29	3.09
	300~499인	953	370.79	4.76	383.98	3.55	3.56
	500인 이상	974	1,383.87	104.46	1,431.86	107.03	3.47
노 조	노조 있음	7,566	253.45	29.50	256.93	30.36	1.37
	노조 없음	30,550	82.79	3.85	86.17	3.89	4.08
유 형	민간부문	37,751	109.37	7.17	112.45	7.34	2.82
	공공부문	365	871.27	153.71	908.30	158.36	4.25

주: 증가율 = $\frac{2005년 말 전체 근로자수 - 2004년 말 전체 근로자수}{2004년 말 전체 근로자수} \times 100$

(그림 2-2) 2004년 말 대비 2005년 근로자수 증가율



가 없는 사업체(4.1%)가 노조가 있는 사업체(1.4%)보다 증가율이 높게 나타났다. 또한 공공부문(4.3%)이 민간부문(2.8%)보다 증가율이 높게 나타났다.

2. 직종별·직급별 근로자 구성

<표 2-8>에서 보듯이 WPS 2005의 직종별 근로자의 비중을 보면, 생산직 26.0%, 사무직 16.6%, 기술직 12.0% 순으로 높게 나타났고, 영업직 0.2%, 관리직이 10.8% 순으로 낮게 나타났다. 이를 사업체 특성별로 살펴보자. 산업별로 보면, 제조업은 산업의 특성에 따라 생산직이 46.2%로 가장 높게 나타났고, 비제조업은 사무직 18.8%, 전문직 17.4%, 기술직 15.4% 순으로 높게 나타났다. 좀더 세부적으로 살펴보면, 전기·가스·수도업과 건설업은 산업의 특성에 따라 기술직이 가장 높게, 개인서비스업과 유통서비스업은 서비스직이 가장 높게 나타났다.

규모별로 보면, 규모가 클수록 사무직과 전문직의 비중이 높게 나타났고, 생산직의 비중은 낮게 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 없는 사업체는 관리직, 기술직, 단순직의 비중이 높고, 노조가 있는 사업체는 생

〈표 2-8〉 직종별 근로자의 비중

(단위: 수, %)

	사업체수	관리직	전문직	기술직	사무직	서비스직	영업직	생산직	단순직	
전 체	38,116	8.1	10.8	12.0	16.6	7.7	0.2	26.0	11.4	
산업	제조업	17,135	8.6	2.8	7.8	13.8	1.0	0.3	46.2	14.1
	비제조업	20,981	7.8	17.4	15.4	18.8	13.1	0.2	9.6	9.1
	전기·가스·수도업	82	10.3	1.1	36.0	23.0	0.9	0.0	16.6	7.2
	건설업	1,860	9.5	5.8	39.8	19.2	3.3	1.1	11.6	5.1
	개인서비스업	2,056	9.2	5.8	9.5	16.4	27.6	0.3	11.8	16.5
	유통서비스업	6,611	8.9	2.3	6.5	18.1	18.8	0.0	16.9	7.8
	사업서비스업	5,724	8.1	17.1	21.1	21.1	10.5	0.2	5.1	12.1
	사회서비스업	4,648	4.5	49.3	13.8	17.9	5.8	0.0	2.9	5.8
규모	99인 이하	28,593	8.6	10.7	12.1	15.8	7.0	0.3	26.3	11.8
	100~299인	7,596	7.0	10.1	11.1	18.8	10.2	0.2	26.1	10.0
	300~499인	953	6.1	11.8	14.2	18.8	8.9	0.0	24.6	9.9
	500인 이상	974	6.1	17.7	13.7	20.5	6.8	0.0	19.7	11.6
노조	노조 있음	7,566	5.6	11.2	7.8	15.3	13.5	0.0	31.3	8.6
	노조 없음	30,550	8.8	10.7	13.1	16.9	6.2	0.3	24.7	12.1
유형	민간부문	37,751	8.1	10.7	12.0	16.4	7.7	0.2	26.3	11.4
	공공부문	365	8.8	20.7	19.5	33.9	4.4	0.0	3.5	8.1

산직, 서비스직의 비중이 높게 나타났다. 유형별로 보면, 공공부문의 경우 전문직, 사무직의 비중이 높고, 민간부문의 경우 생산직, 단순직의 비중이 높게 나타났다.

다음으로 2005년 말 기준으로 남녀 직급별 근로자수를 이용하여 각 직급별로 여성이 차지하는 비율을 <표 2-9>를 통해 살펴보고자 한다. 여기서는 산업, 규모, 노조유무 및 사업체 유형별에 따른 과장급 이상의 인력이 많은지 그리고 과장급 이상의 인력 중 여성의 비율이 어떠한지를 살펴 보았다. 과장급 이상의 인력이란 직종에 상관없이 과장급 이상의 인력을 말한다. 즉, 생산직이나 단순직의 경우도 과장급 이상의 인력으로 포함된다. 과장급 이상의 인력 중 여성의 비율을 통해 여성관리자급 인력확보 현황을 확인할 수 있다. 전체적으로 과장급 이상의 인력비율은 20.6%이고, 이 중 여성의 비율은 13.4%로 나타났다. 산업별로 보면, 과장급 이상의 인력비율이 비제조업 사업체는 22.6%로 제조업 사업체(18.1%)에 비해 높게 나타났다. 이 중 여성의 비율은 비제조업 사업체는 16.2%로 제조업

사업체(9.9%)에 비해 높게 나타났다. 좀더 세분하여 살펴보면, 건설업은 과장급 이상 인력비율이 35.9%로 가장 높게 나타났다. 서비스업 중에서는 개인서비스업은 13.8%로 가장 낮게 나타났고, 과장급 이상 인력 중 여성의 비율이 사회서비스업은 30.8%로 가장 높게 나타났다. 전기·가스·수도업은 2.0%로 가장 낮게 나타났다.

규모별로 보면, 99인 이하 사업체에서 과장급 이상 인력비율이 21.6%로 가장 높게 나타났고, 100~299인 이하 사업체에서 17.4%로 가장 낮게 나타났다. 과장급 이상 인력 중 여성의 비율은 500인 이상 사업체가 14.4%로 가장 높게 나타났고, 100~299인 이하 사업체에서 11.5%로 가장 낮게 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업체(15.3%)는 노조가 없는 사업체(21.9%)에 비해 과장급 이상 인력비율이 낮게 나타났다. 과장급 이상 인력 중 여성의 비율 역시 노조가 있는 사업체(11.4%)가 노조가 없는 사업체(13.9%)에 비해 낮게 나타났다. 공공부문(28.3%)이 민간부문(20.5%)

〈표 2-9〉 과장급 이상 비율 비교

(단위: 수, %)

		과장급 이상 비율		과장급 이상의 인력 중 여성의 비율	
		사업체수	비율 평균	사업체수	비율 평균
전 체		38,116	20.61	38,066	13.38
산업	제조업	17,135	18.13	17,135	9.88
	비제조업	20,981	22.64	20,931	16.24
	전기·가스·수도업	82	27.01	82	1.97
	건설업	1,860	35.91	1,860	5.99
	개인서비스업	2,056	13.83	2,056	14.96
	유통서비스업	6,611	18.87	6,611	13.27
	사업서비스업	5,724	27.48	5,724	11.97
	사회서비스업	4,648	20.55	4,598	30.82
규모	99인 이하	28,593	21.55	28,542	13.85
	100~299인	7,596	17.39	7,596	11.46
	300~499인	953	19.05	953	13.50
	500인 이상	974	19.79	974	14.42
노조	노조 있음	7,566	15.31	7,566	11.37
	노조 없음	30,550	21.93	30,499	13.88
유형	민간부문	37,751	20.54	37,701	13.38
	공공부문	365	28.26	365	12.93

에 비해 과장급 이상 인력의 비율이 높게 나타났고, 이 중 여성의 비율은 공공부문(12.9%)이 민간부문(13.4%)에 비해 낮게 나타났다.

3. 여성근로자 구성

<표 2-10>에서 보듯이 WPS 2005에서 근로자 중 여성의 비중은 29.1%로, 2005년 12월 말 매월노동통계조사의 여성 비중 28.5%와 큰 차이를 보이지 않고 있다.

WPS 2005에 나타난 여성근로자수의 비율은 [그림 2-3]과 같다. 전체적으로 여성근로자의 비율은 28.4%로 나타났다. 산업별로 보면, 제조업과 비제조업 간에 차이가 거의 나지 않고, 비제조업을 자세히 보면, 사회서비스업이 49.2%, 개인서비스업 29.7% 순으로 높게 나타났고, 건설업은 9.4%, 전기·가스·수도업은 10.4% 순으로 낮게 나타났다. 규모별로 보면, 규모별로 차이가 크게 나타나지는 않으나 규모가 클수록 여성근로자의 비율이 다소 높게 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 없는 사업체가 노조가 있는 사업체에 비해 여성근로자의 비중이 10% 정도 높게 나타났다. 유형별로 보면, 민간부문이 28.4%로 공공부문 27.4%에 비해 다소 높게 나타났다.

다음으로 직종별로 여성근로자의 비율을 살펴보았다. 전체적으로는 여성의 비율이 28.4%이지만, 직종별로 보면 관리직 9.4%, 전문직 24.2%, 기술직 12.0%, 생산직 21.5%를 차지하고 있어서 평균보다 낮았고, 사무직 46.2%, 서비스직 43.2%, 영업직 33.0%, 단순직 45.3%로 평균보다 높게 나타났다. 산업별로 보면, 서비스직과 생산직만이 제조업인 사업체가 비제조업인 사업체에 비해 여성근로자의 비중이 높게 나타났다. 규모별로

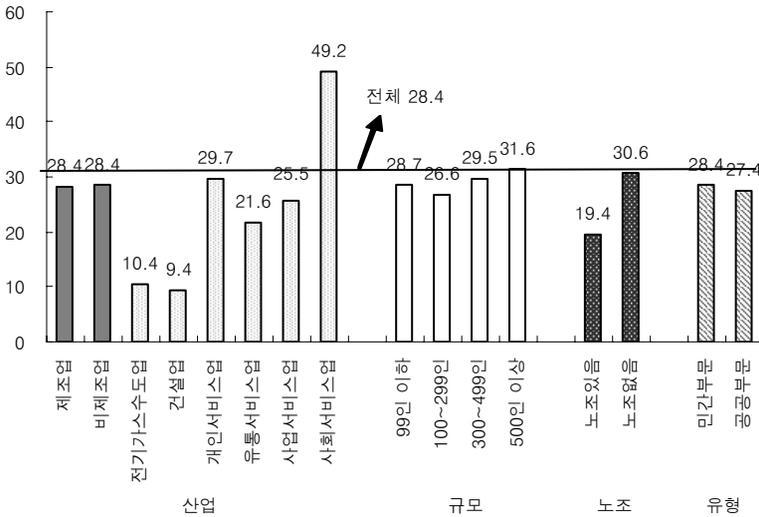
<표 2-10> 여성근로자 현황

(단위: 명, %)

	WPS 2005	매월노동통계조사
전 체	4,576,518	3,742,367
여성	1,332,552	1,068,053
여성 비중	29.1	28.5

(그림 2-3) 여성근로자의 비율

(단위: %)



(표 2-11) 직종별 여성근로자의 비중

(단위: 수, %)

	사업체수	전체	관리직	전문직	기술직	사무직	서비스직	영업직	생산직	단순직	
전체	38,116	28.4	9.4	24.2	12.0	46.2	43.2	33.0	21.5	45.3	
산업	제조업	17,135	28.4	8.0	13.9	5.6	43.4	45.8	26.1	42.9	
	비제조업	20,981	28.4	10.7	30.6	18.3	48.6	42.3	7.3	47.7	
	전기·가스·수도업	82	10.4	0.7	7.4	0.9	31.1	46.7	.0	0.4	35.0
	건설업	1,860	9.4	3.8	1.9	4.4	42.6	4.1	0.0	0.5	22.3
	개인서비스업	2,066	29.7	10.2	22.6	2.5	45.8	48.0	0.1	0.5	49.8
	유통서비스업	6,611	21.6	10.9	34.4	6.3	47.1	30.5	.0	6.5	38.6
	사업서비스업	5,724	25.5	11.2	14.9	16.9	49.5	30.6	45.7	14.3	47.9
	사회서비스업	4,648	49.2	13.3	42.4	52.9	53.5	73.3	7.2	11.4	60.3
규모	99인 이하	28,583	28.7	9.9	24.5	11.4	48.7	40.5	37.1	22.3	44.7
	100~299인	7,596	26.6	8.0	23.6	12.0	39.1	49.7	25.0	18.7	46.4
	300~499인	953	29.5	8.6	19.8	19.4	37.4	50.5	12.3	18.3	52.8
	500인 이상	974	31.6	7.2	25.4	20.4	39.7	53.0	8.4	22.0	46.6
노조	노조 있음	7,566	19.4	6.9	22.5	9.3	38.5	33.8	0.3	11.8	47.7
	노조 없음	30,550	30.6	10.0	24.5	12.7	48.2	46.2	34.9	24.1	44.7
유형	민간부문	37,751	28.4	9.4	24.2	11.9	46.3	43.2	33.2	21.6	45.4
	공공부문	365	27.4	6.3	24.3	20.7	35.2	51.6	2.0	9.3	42.5

보면, 관리직에서 여성근로자의 비중은 규모가 클수록 낮게 나타났고, 기술직과 서비스직에서 여성근로자의 비중은 규모가 클수록 높게 나타났다. 노조유무별로 보면, 단순직에서만 노조가 있는 사업체가 노조가 없는 사업체에 비해 여성근로자의 비중이 높게 나타났다. 유형별로 보면, 전문직, 기술직, 서비스직은 공공부문이 민간부문보다 여성근로자의 비중이 높게 나타났다.

4. 청년, 고령근로자와 장애근로자

<표 2-12>에서 보듯이 WPS 2005에 나타난 노동조합원 근로자 비중은 13.6%로 2004년 노조조직률 12.4%보다는 다소 높으나 큰 차이를 보이지 않고 있다. 또한 50세 이상 근로자 비중은 13.7%, 30세 미만 근로자 비중은 25.6%로 2005년 임금구조기본통계조사와 크게 다르지 않다. 장애인 근로자 비중은 1.4%로 장애인고용촉진공단의 2005년 장애인 근로실태보고서에 나타난 1.3%와 근접한 수치로 나타났다.

다음으로 사업체에서 고령자, 청년, 장애인의 비율을 살펴보자. 고령자 비율, 청년근로자 비율, 장애인 비율 등의 특징을 파악함으로써 사업체가 사회적 약자 집단에 대한 사회적 책임을 어떻게 실천하고 있는지를 간접적으로 살펴볼 수 있다. 먼저, 근로자 구성의 특징에서 50세 이상의 고령 근로자의 비율은 13.7%, 30세 미만의 청년근로자의 비율은 25.6%, 장애인 근로자의 비율은 1.4%로 나타났다. 산업별로 보면, 고령근로자의 비율은 제조업에 비해 비제조업이 높게 나타났고, 청년근로자의 비율, 장애인근로자의 비율은 비제조업인 사업체에 비해 제조업인 사업체가 높게 나타

<표 2-12> 청년, 중고령근로자의 현황

(단위: %)

	WPS 2005	비교 자료
노동조합원	13.55	12.4 (2004년 노조조직률)
30세 미만	25.61	26.5 (2005년 임금구조기본통계조사)
50세 이상	13.67	14.2 (2005년 임금구조기본통계조사)
장애인근로자	1.44	1.3 (2005년 장애인 근로실태조사)

났다. 고령근로자의 비율은 전기·가스·수도업이 8.3%로 가장 낮게 나타났고, 청년근로자의 비율 역시 전기·가스·수도업에서 13.6%로 가장 낮게 나타났다. 장애인근로자의 비율은 건설업이 2.4%로 가장 높게 나타났고, 사업서비스업이 0.8%, 개인서비스업이 0.9%로 가장 낮게 나타났다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 청년근로자의 비율이 높게 나타났다. 노조 유무별로 보면, 노조가 있는 사업체는 노조가 없는 사업체에 비해 고령근로자의 비율과 장애인근로자의 비율이 높게 나타났다. 공공부문과 민간 부문을 비교해 보면, 청년근로자의 비중은 민간부문이 공공부문에 비해 높게 나타났고, 고령자와 장애인근로자의 비율은 큰 차이는 나타나지 않았다.

〈표 2-13〉 근로자 구성 특징의 비교

(단위: 수, %)

		사업체수	고령근로자	청년근로자	장애인근로자
전 체		38,116	13.7	25.6	1.4
산업	제조업	17,135	11.2	25.7	1.6
	비제조업	20,981	15.7	25.6	1.3
	전기·가스·수도업	82	8.3	13.6	1.0
	건설업	1,860	12.5	22.6	2.4
	개인서비스업	2,056	12.8	28.6	0.9
	유통서비스업	6,611	15.3	23.1	1.6
	사업서비스업	5,724	17.3	28.4	0.8
	사회서비스업	4,648	17.2	25.7	1.3
규모	99인 이하	28,593	13.6	25.6	1.5
	100~299인	7,596	14.1	25.1	1.2
	300~499인	953	15.0	26.3	1.4
	500인 이상	974	12.0	27.8	1.3
노조	노조 있음	7,566	18.6	17.3	2.0
	노조 없음	30,550	12.4	27.7	1.3
유형	민간부문	37,751	13.7	25.7	1.4
	공공부문	365	12.9	20.1	1.5

제 3 장

우리나라 사업체의 고용관리

제1절 서론

여기서는 채용, 이직 및 고용유연성에 대해 사업체 특성별로 살펴본다. 본 장의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 근로자 채용 흐름을 분석하고 채용 관행에 대해 살펴봄, 제3절에서는 근로자의 이직 흐름을 분석하고 구조조정에 대해 살펴본다. 제4절에서는 우리나라 사업장 유연성 현황에 대해 살펴본다.

제2절 채용

먼저, 전체 근로자 대비 신규로 채용된 근로자의 비율을 보면 전체적으로 평균 28.4%로 나타나고 있어 상당히 많은 신입사원이 매년 채용됨을 알 수 있다. 다음으로 채용 중 경력자의 비율은 34.3%로 나타났다. 산업별로 보면, 신규채용 근로자의 비율은 제조업인 사업체(27.2%)가 비제조업인 사업체(29.4%)에 비해 낮게 나타났고, 특히 건설업이 50.2%로 가장 높게, 전기·가스·수도업이 6.4%로 가장 낮게 나타났다. 채용 중 경력자

의 비율은 제조업인 사업체(30.1%)가 비제조업인 사업체(37.7%)에 비해 낮게 나타났고, 특히 건설업이 49.7%로 가장 높게, 전기·가스·수도업이 16.0%로 가장 낮게 나타났다. 규모별로 보면, 신규채용 근로자 비율은 99인 이하 사업체가 29.1%로 가장 높게 나타났고, 채용 중 경력자 비율은 규모가 클수록 낮게 나타났다. 노조유무별로 보면, 신규채용 근로자의 비율은 노조가 있는 사업체(18.1%)가 노조가 없는 사업체(31.0%)에 비해 낮게 나타났고, 채용 중 경력자 비율은 노조가 있는 사업체(30.6%)가 노조가 없는 사업체(35.1%)에 비해 낮게 나타났다. 유형별로 보면, 신규채용 근로자의 비율은 공공부문(18.3%)이 민간부문(28.5%)에 비해 낮게 나타났고, 채용 중 경력자 비율은 공공부문(25.2%)이 민간부문(34.4%)에 비해 낮게 나타났다.

〈표 3-1〉 채용근로자 특성

(단위: 수, %)

		신규채용 근로자 비율		채용 중 경력자 비율	
		사업체수	비율 평균	사업체수	비율 평균
전 체		38,116	28.41	35,769	34.27
산업	제조업	17,135	27.22	16,230	30.12
	비제조업	20,981	29.38	19,539	37.72
	전기·가스·수도업	82	6.44	73	15.96
	건설업	1,860	50.16	1,744	49.72
	개인서비스업	2,056	28.04	1,916	28.49
	유통서비스업	6,611	33.67	6,241	39.73
	사업서비스업	5,724	29.20	5,390	42.51
	사회서비스업	4,648	16.16	4,175	28.12
규모	99인 이하	28,593	29.08	26,526	35.45
	100~299인	7,596	26.85	7,347	32.35
	300~499인	953	22.75	945	27.29
	500인 이상	974	26.23	950	23.10
노조	노조 있음	7,566	18.14	6,701	30.61
	노조 없음	30,550	30.95	29,068	35.12
유형	민간부문	37,751	28.50	35,420	34.36
	공공부문	365	18.32	349	25.18

정규직 사원 중 핵심직종³⁾에 대한 신규채용에서 중요하게 사용되는 구인수단을 보면, 인터넷 게시(50.0%), 직원 추천이나 연고(38.4%), 신문·라디오·TV 등 매체(36.7%) 순으로 높게 나타났다. 산업별로 보면, 제조업인 사업체는 노동부 워크넷을 이용한다는 비율이 높게 나타났다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 인터넷 게시를 주로 이용하는 비율이 높게 나타났고, 규모가 작을수록 노동부 워크넷 및 직원 추천이나 연고의 비율이 높게 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 경우 신문·라디오·TV 등의 매체(44.5%), 직원 추천이나 연고(42.2%) 순으로 높게 나타났고, 노조가 없는 경우는 인터넷 게시(53.0%)를 주로 이용한다고 나타났다. 유형별로 보면, 공공부문은 인터넷 게시(89.3%)가 매우 높게 나타났고, 직원 추천이나 연고의 비중이 1.7%로 민간부문에 비해 현저하게 낮게 나타났다.

〈표 3-2〉 정규직 핵심직종의 구인수단 비교(복수응답 문항)

(단위: %)

	전체 (수)	신문· 라디오· TV 등 매체	인터넷 게시	노동부 워크넷	직원 추천이나 연고	학교나 학원에 요청	민간 취업알 업체	국공립 직업안 정기관	공공 훈련 기관	기 타	
전 체	38,116	36.7	50.0	30.8	38.4	16.6	8.3	3.6	2.6	2.3	
산 업	제조업	17,135	37.2	39.6	48.5	39.3	10.2	8.7	4.0	3.3	1.3
	비제조업	20,981	36.4	58.6	16.3	37.7	21.8	7.9	3.3	2.1	3.1
	전기·가스·수도업	82	20.2	43.7	12.5	31.0	54.7	11.0		4.6	3.1
	건설업	1,860	29.4	52.4	29.4	42.8	20.8	9.6	1.7	4.3	0.1
	개인서비스업	2,056	35.5	62.5	14.8	48.9	14.9	5.7	5.3	6.7	0.1
	유통서비스업	6,611	39.4	43.6	13.8	52.8	15.5	8.3	2.2	2.8	5.6
	사업서비스업	5,724	29.2	63.5	20.1	31.0	24.0	11.4	3.6	0.5	3.3
	사회서비스업	4,648	44.3	74.7	10.7	17.8	30.8	3.2	4.2	0.0	2.1
규 모	99인 이하	28,593	38.0	47.6	33.2	38.8	15.2	8.1	4.0	2.4	1.9
	100~299인	7,596	31.9	55.8	25.6	38.8	18.7	8.3	2.6	4.1	3.7
	300~499인	953	35.4	58.6	19.1	38.5	26.0	9.7	1.9	1.2	2.0
	500인 이상	974	39.8	68.5	12.2	23.9	31.0	10.0	1.2	1.1	2.7
노 조	노조 있음	7,566	44.5	38.1	24.2	42.2	15.7	5.4	2.4	3.7	7.8
	노조 없음	30,550	34.8	53.0	32.4	37.5	16.8	9.0	3.9	2.4	1.0
유 형	민간부문	37,751	36.5	49.7	31.0	38.8	16.6	8.3	3.7	2.7	2.3
	공공부문	365	57.2	89.3	10.7	1.7	13.5	7.9	0.7	0.3	4.8

3) 정규직 근로자수가 가장 많은 직종을 일컫는다.

다음은 핵심직종의 신규채용시 고려하는 항목에 대한 결과를 살펴보면, 숙련 및 경력(56.0%), 태도(37.7%), 조직에의 적합성(32.9%) 등을 중요하게 고려하고 있었으며, 가족배경(0.6%), 외부인 추천서(1.1%) 등은 거의 고려하지 않고 있었다. 산업별로 보면, 고려하는 항목은 전체적인 성향과 비슷하나 비제조업인 사업체는 자격소지 여부가 31.6%로 중요하게 고려하고 있다고 나타났다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 숙련 및 경력에 대한 중요도가 다소 낮아지고, 직무지식, 학력에 대한 중요도가 높아짐을 알 수 있다. 유형별로 보면, 공공부문은 민간부문에 비해 직무지식(44.1%)을 매우 중요하게 생각하고 있다고 나타났다.

〈표 3-3〉 핵심직종의 신규채용시 주요 고려항목 비교(복수응답 문항)

(단위: %)

	전체 (수)	학력 (학벌)	숙련 및 경력	자격 소지 여부	직무 지식 (외국어 제외)	외국어 능력	조직 에의 적합성	즉시 활용 가능성	태도 (업무에 대한 열정 이나 충성심)	외부인 추천서	직원 추천	연령	가족 배경	기 타	
전 체	38,116	6.0	56.0	20.1	13.2	3.0	32.9	15.0	37.7	1.1	3.6	7.5	0.6	0.4	
산 업	제조업	17,135	2.7	61.4	6.0	12.3	1.9	37.2	17.2	0.9	4.7	9.0	0.4	0.1	
	비제조업	20,981	8.6	51.5	31.6	14.0	3.9	29.4	32.9	1.2	2.8	6.3	0.7	0.7	
	전기·가스· 수도업	82	15.8	12.5	47.0	10.8	4.6	61.3	1.5	35.6		1.5			
	건설업	1,860	6.2	73.7	32.3	11.1	3.6	23.3	7.4	27.0	3.7	7.3		1.4	
	개인서비스업	2,056	0.4	42.5	15.6	13.6	5.0	47.7	11.8	47.1	2.8	1.8	7.6	2.8	
	유통서비스업	6,611	4.2	53.6	29.5	4.7	7.1	31.4	16.8	41.1		3.8	4.0	1.2	0.8
	사업서비스업	5,724	9.2	54.4	17.4	20.9	2.7	29.9	17.8	27.7	1.6	3.9	8.3		1.1
	사회서비스업	4,648	18.8	40.8	58.5	20.1	0.5	19.4	5.7	23.6	2.3	0.1	6.0		0.1
	규 모	99인 이하	28,593	5.0	56.7	20.2	13.2	2.5	32.6	15.4	1.3	3.9	8.2	0.5	0.3
100~299인	7,596	8.1	56.8	19.0	11.5	4.3	31.6	15.3	39.8	0.4	2.8	6.3	1.0	0.7	
300~499인	953	12.1	48.3	20.0	17.0	6.8	35.9	9.7	43.8	0.4	2.9	0.6	0.4	1.1	
500인 이상	974	11.2	36.4	22.8	22.0	4.3	46.8	6.8	43.3	0.3	1.9	2.7		0.6	
노 조	노조 있음	7,566	7.2	48.1	32.9	10.5	3.5	28.4	12.2	41.9	0.1	5.0	4.7	1.3	0.9
	노조 없음	30,550	5.7	57.9	16.9	13.9	2.9	34.0	15.7	36.6	1.3	3.3	8.2	0.4	0.3
유 형	민간부문	37,751	5.9	56.2	20.0	12.9	2.9	32.8	15.1	37.8	1.1	3.7	7.5	0.6	0.4
	공공부문	365	12.1	34.8	22.8	44.1	12.8	40.7	6.9	20.7	0.3	0.3	0.3		1.4

다음으로 정규직 근로자 채용시 특별히 고려하는 별도의 집단이 있는가에 대한 설문 결과를 살펴보았다. 대다수 사업체에서 해당없다(77.0%)고 응답하였고, 청년(8.9%), 장애인(8.8%), 여성(6.9%) 순으로 나타났다. 산업별로 보면, 제조업인 사업체는 비제조업인 사업체에 비해 여성, 청년에 대해 채용시 고려하고 있다고 나타났고, 비제조업인 사업체는 제조업인 사업체에 비해 장애인에 대해 채용시 고려하고 있다고 나타났다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 장애인, 여성, 고령자에 대해 채용시 고려하고 있다고 나타났으나 청년에 대해서는 반대로 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업체는 노조가 없는 사업체에 비해 청년, 고령자, 장애인에 대해 채용시 고려하고 있다고 나타났다. 유형별로 보면, 공공부문은 민간부문에 비해 장애인(41.0%), 여성(29.0%)에 대해 채용시 고려하고 있다고 나타났다.

〈표 3-4〉 정규 직근로자 채용시 사회적 약자 집단에 대한 고려 비교(복수응답 문항)
(단위: 수, %)

		전체 (수)	여성	청년	고령자	장애인	1년 이상 장기 실업자	고려 안함
전 체		38,116	6.9	8.9	3.9	8.8	0.8	77.0
산 업	제조업	17,135	9.0	11.6	3.8	6.5	1.3	75.4
	비제조업	20,981	5.2	6.7	4.1	10.6	0.4	78.3
	전기·가스·수도업	82	16.9	6.4	1.5	18.7		61.1
	건설업	1,860	0.9	11.7	3.5	5.8	1.0	79.3
	개인서비스업	2,056	6.6	8.8	2.3	5.8		83.3
	유통서비스업	6,611	6.1	7.9	7.0	14.0	0.9	74.0
	사업서비스업	5,724	2.7	4.6	4.0	9.9	0.2	79.4
	사회서비스업	4,648	8.0	4.9	1.0	10.4		80.6
규 모	99인 이하	28,593	6.4	9.4	3.2	6.0	0.9	80.2
	100~299인	7,596	7.9	7.6	6.2	14.9	0.5	68.8
	300~499인	953	10.7	7.5	6.7	24.9	2.0	63.0
	500인 이상	974	12.0	7.3	6.4	28.0	0.2	59.3
노 조	노조 있음	7,566	6.3	12.0	7.7	15.8	1.2	66.4
	노조 없음	30,550	7.1	8.2	3.0	7.0	0.7	79.6
유 형	민간부문	37,751	6.7	8.9	3.9	8.5	0.8	77.2
	공공부문	365	29.0	6.9	4.8	41.0		50.3

제3절 이 직

여기서는 우선 객관적 이직률과 주관적 이직률에 대해 살펴보도록 한다. 주관적 이직률은 5점 리커트 척도로 측정된 값에 대한 평균이다. 전체 근로자 대비 2005년 말 평균 이직률은 26.2%로 나타났다. 산업별로 보면, 이직률은 제조업인 사업체(25.6%)가 비제조업인 사업체(26.7%)에 비해 다소 낮게 나타났고, 특히 건설업(43.5%), 유통서비스업(31.8%) 순으로 높게, 전기·가스·수도업(9.7%), 사회서비스업(16.6%) 순으로 낮게 나타났다. 이직률에 대한 평가는 건설업이 2.47로 평균보다 낮게 나타난 것을 제외하면 실제 이직률과 비슷한 경향을 나타내고 있다. 규모별로 보면, 이직률은 99인 이하 사업체(27.3%)가 가장 높게, 300~499인 사업체(19.3%)가 가장 낮게 나타났다. 이직률에 대한 평가는 100~299인 사업체가 2.64로 가장 높게, 500인 이상 사업체가 2.47로 가장 낮게 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업체가 노조가 없는 사업체에 비해 실제 이직률이 낮게 나타났고, 이직률에 대한 평가 역시 같게 나타났다. 유형별로 보면, 공공부문이 민간부문에 비해 실제 이직률이 낮게 나타났고, 이직률에 대한 평가 역시 같게 나타났다.

다음으로 사유별로 이직근로자수를 살펴보도록 한다. 이직사유에는 자발적 이직, 정년퇴직, 징계해고, 정리해고, 명예퇴직/권고사직, 기타 해고, 본사계열사 등으로 이직, 계약해지 등으로 구분된다. 전체적으로 이직한 사유를 보면, 자발적 이직 80.9%, 정년퇴직 2.0%, 징계해고 0.4%, 정리해고 1.8%, 명예퇴직/권고사직 3.4% 본사계열사 등으로 이직 3.1%, 계약해지 8.3%로 대다수 자발적으로 이직하였다고 나타났다. 산업별로 보면, 제조업인 사업체가 정리해고(3.1%), 명예퇴직/권고사직(4.1%), 본사계열사 등으로 이직(4.9%)한 비율 등이 비제조업인 사업체에 비해 높게 나타났다. 전기·가스·수도업은 자발적 이직이 37.4%로 다른 산업에 비해 매우 낮게 나타났고, 정년퇴직이 35.3%로 다른 산업에 비해 매우 높게 나타났다. 유통서비스업은 자발적 이직이 88.5%로 다른 산업에 비해 높게 나타났고,

〈표 3-5〉 전체 이직률 및 이직률에 대한 평가

(단위: 수, %)

		전체 이직률		이직률에 대한 평가	
		전체(수)	평균	전체(수)	평균
전 체		37,805	26.22	36,942	2.55
산 업	제조업	17,008	25.63	16,686	2.54
	비제조업	20,797	26.70	20,256	2.56
	전기·가스·수도업	82	9.67	82	2.14
	건설업	1,801	43.46	1,858	2.47
	개인서비스업	2,056	25.99	2,046	2.62
	유통서비스업	6,577	31.75	6,491	2.68
	사업서비스업	5,634	24.31	5,528	2.55
	사회서비스업	4,647	16.56	4,250	2.42
규 모	99인 이하	28,362	27.33	27,650	2.54
	100~299인	7,527	23.37	7,423	2.64
	300~499인	949	19.25	927	2.50
	500인 이상	967	22.73	942	2.47
노 조	노조 있음	7,552	18.08	7,382	2.39
	노조 없음	30,253	28.25	29,560	2.60
유 형	민간부문	37,449	26.35	36,632	2.56
	공공부문	356	12.19	310	2.20

주: 이직률에 대한 평가는 동종업체와 비교를 5점 척도로 하였고, 1점은 매우 낮다임.

계약해지가 3.4%로 다른 산업에 비해 낮게 나타났다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 이직사유가 자발적 이직인 비율은 낮게 나타났고, 정년퇴직, 계약해지인 비율은 높게 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업체는 노조가 없는 사업체에 비해 자발적 이직한 경우의 비율이 낮고, 정년퇴직, 명예퇴직/권고사직, 계약해지 등의 사유는 높게 나타났다. 유형별로 보면, 공공부문이 민간부문에 비해 자발적 이직의 비율이 낮게 나타났고, 정년퇴직, 계약해지로 인하여 이직의 비율은 높게 나타났다.

WPS 2005에서는 지난 3년간 또는 설립 이후 정규직 근로자에 대한 인원감축이나 경영상의 이유로 인한 해고(정리해고, 명예퇴직 등)가 있었는지에 대해 조사하였다. 전체 사업체의 23.6%가 이러한 경험이 있다고 응

〈표 3-6〉 이직사유

(단위: 수, %, 명)

	전체 (수)	이직사유							총 이직한 근로자 수(명)	
		자발적 이직	비자발적 이직							
			정년 퇴직	징계 해고	정리 해고	명예퇴직 권고사직	본사 계열사 등으로 이직	계약 해지		
전 체	38,116	80.9	2.0	0.4	1.8	3.4	3.1	8.3	26.50	
산 업	제조업	17,135	82.1	1.8	0.5	3.1	4.1	4.9	3.6	22.68
	비제조업	20,981	80.1	2.1	0.4	0.9	3.0	2.1	11.3	29.62
	전기·가스·수도업	82	37.4	35.3	0.6	0.0	3.8	6.6	16.4	18.72
	건설업	1,860	75.5	0.5	0.1	0.9	1.5	2.6	18.9	43.17
	개인서비스업	2,056	74.7	5.0	0.5	0.0	2.8	3.6	13.3	22.26
	유통서비스업	6,611	88.5	2.3	0.4	0.7	2.5	2.1	3.4	28.19
	사업서비스업	5,724	77.2	1.5	0.4	1.7	4.4	1.6	13.2	37.96
	사회서비스업	4,648	77.7	2.4	0.3	0.2	2.5	1.8	15.2	19.42
규 모	99인 이하	28,593	82.5	1.9	0.3	1.8	3.4	3.3	6.7	14.42
	100~299인	7,596	83.9	1.3	0.4	2.1	2.4	3.8	6.2	37.78
	300~499인	953	76.2	2.8	0.7	2.6	7.6	2.6	8.5	75.15
	500인 이상	974	75.9	2.6	0.5	1.1	3.9	2.4	13.6	245.74
노 조	노조 있음	7,566	73.0	4.0	0.7	1.5	4.8	4.5	11.4	35.44
	노조 없음	30,550	83.7	1.2	0.3	1.9	2.9	2.6	7.2	24.29
유 형	민간부문	37,751	81.8	1.8	0.4	1.8	3.4	3.2	7.5	25.95
	공공부문	365	51.2	6.4	0.5	0.5		0.2	35.9	83.38

답하였다. 산업별로 보면, 제조업인 사업체가 비제조업인 사업체에 비해 다소 높게 나타났다. 특히, 건설업이 31.5%로 가장 높게 나타났고, 전기·가스·수도업이 4.6%로 가장 낮게 나타났다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 해당 경험이 있다는 비율이 높게 나타났다. 유형별로 보면, 공공부문이 민간부문에 비해 낮게 나타났다.

다음으로 고용보장과 관련된 경영정책이나 합의사항이 있는지에 대해 살펴본다. 전체 사업체 중 18.0%의 사업체가 있다고 응답하였고, 이에 대한 고용보장 방식은 회사정책(63.4%), 단체협약(34.4%) 순으로 높게 나타났다. 산업별로 보면, 제조업인 사업체(17.0%)가 비제조업인 사업체(18.7%)에 비해 고용보장정책이 있다는 비중이 낮게 나타났다. 규모별로 보면,

규모가 클수록 고용보장정책이 있다는 비율이 다소 높게 나타났고, 규모가 큰 사업체는 이에 대한 고용보장이 단체협약에 의해서라는 비율이 높았고, 규모가 작은 사업체는 회사정책에 의해서라는 비율이 높게 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업체(25.1%)가 노조가 없는 사업체(16.2%)에 비해 고용보장정책이 있다는 비율이 높게 나타났다. 노조가 있는 사업체는 단체협약(71.7%)에 의해 주로 고용보장이 된다고 하였고, 노조가 없는 사업체는 회사정책(80.1%)에 의해 주로 고용보장이 된다고 하였다. 유형별로 보면, 공공부문(24.2%)이 민간부문(17.9%)에 비해 고용보장정책이 있다는 비율이 높게 나타났다. 공공부문은 주로 단체협약(68.3%)에 의해 보장된다고 하였고, 민간부문은 주로 회사정책(63.7%)에 의해 보장된다고 하였다.

〈표 3-7〉 인원 구조조정 관련 사항 비교

(단위: 수, %)

		비자발적 해고유무		고용보장 정책유무		고용보장 방식(복수응답 문항)			
		사업체수	비율	사업체수	비율	회사정책	단체협약	노조합의	기타
전체		38,116	23.6	29,131	18.0	63.4	34.4	7.2	4.6
산업	제조업	17,135	25.8	12,713	17.0	60.4	38.9	5.7	
	비제조업	20,981	21.8	16,418	18.7	65.6	31.1	8.2	7.8
	전기·가스·수도업	82	4.6	78	19.8	24.4	100.0	24.4	
	건설업	1,860	31.5	1,274	15.5	92.9	19.1	19.9	
	개인서비스업	2,056	10.1	1,849	21.5	49.7	55.3	4.7	0.3
	유통서비스업	6,611	23.6	5,052	14.4	60.4	30.2	20.3	2.3
	사업서비스업	5,724	23.3	4,389	15.4	71.6	28.1	1.5	1.8
	사회서비스업	4,648	18.7	3,777	28.0	66.8	25.8	3.1	19.8
규모	99인 이하	28,593	23.5	21,887	17.6	68.3	29.6	3.2	5.3
	100~299인	7,596	22.9	5,856	18.6	54.5	43.1	17.7	1.8
	300~499인	953	25.8	707	17.5	30.1	60.9	19.5	7.9
	500인 이상	974	30.0	682	23.9	32.6	69.6	23.2	2.7
노조	노조 있음	7,566	24.8	5,693	25.1	19.1	71.7	19.7	7.2
	노조 없음	30,550	23.3	23,438	16.2	80.1	20.3	2.5	3.6
유형	민간부문	37,751	23.7	28,819	17.9	63.7	33.9	7.1	4.6
	공공부문	365	14.5	312	24.2	45.0	68.3	13.3	5.0

제4절 사업장 유연성

여기서는 고용유연성을 확보하기 위한 전반적인 특성에 대한 설문 결과를 살펴보고자 한다. 먼저 사업체에서 외부업체가 업무를 대행하는지(아웃소싱, 사내용역 및 사내하청)에 대해 조사하였다. 전체 사업체 중 26.0%가 업무대행을 하고 있다고 나타났다. 산업별로 보면, 제조업인 사업체(27.6%)가 비제조업인 사업체(24.6%)에 비해 업무대행의 비율이 높게 나타났다. 특히, 전기·가스·수도업과 개인서비스업은 약 39%로 업무대행제도 활용비율이 높게 나타났고, 건설업은 11.1%로 낮게 나타났다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 업무대행제도 활용비율은 확연히 높게 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업체가 노조가 없는 사업체에 비해 업무대행제도 활용비율이 2배 정도 높게 나타났다. 유형별로 보면, 공공부문은 54.8%가 업무대행제도를 활용하고 있다고 응답하였는데, 이는 민간부문에 비해 현저하게 높은 것이다.

〈표 3-8〉 업무대행 유무 비교

(단위: 수, %)

전 체		전체(수)	업무대행제도 활용여부
		38,116	26.0
산 업	제조업	17,135	27.6
	비제조업	20,981	24.6
	전기·가스·수도업	82	39.4
	건설업	1,860	11.1
	개인서비스업	2,056	39.1
	유통서비스업	6,611	21.6
	사업서비스업	5,724	25.6
	사회서비스업	4,648	26.5
규 모	99인 이하	28,593	21.6
	100~299인	7,596	35.4
	300~499인	953	48.5
	500인 이상	974	59.1
노 조	노조 있음	7,566	40.4
	노조 없음	30,550	22.4
유 형	민간부문	37,751	25.7
	공공부문	365	54.8

다음으로 업무대행을 하는 경우 해당하는 업무에 대해 살펴보았다. 전체적으로 살펴보면, 청소(59.8%), 보안 혹은 경비(58.7%), 식당(42.9%) 순으로 높게 나타났다. 산업별로 보면, 제조업에서 보안, 경비업무가 61.8%로 높게 나타났고, 전기·가스·수도업과 사업서비스업의 전산업무가 24~28% 정도로 다른 산업보다 높게 나타났으며, 사업서비스업은 사무보조업무가 45.5%로 가장 높게 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업장의 경우 노조가 없는 사업장에 비해 청소와 보안/경비의 비중이 높게 나타났다. 유형별로 보면, 공공부문이 민간부문에 비해 청소와 보안/경비의 비중이 높게 나타났다.

〈표 3-9〉 아웃소싱 업무 비교(복수응답 문항)

(단위: %)

	전체 (수)	일부 품목의 생산이나 대고객 서비스의 일부	청소	보안 혹은 경비	식당	건물 관리	사무 보조	수송 (물류)	전산	훈련	인사 관리 (채용)	인사 관리 (보상)	기 타	
전 체	9,862	29.0	59.8	58.7	42.9	19.4	15.0	17.7	9.1	0.4	1.4	2.3	9.3	
제조업	4,730	42.6	53.4	61.8	56.5	10.2	5.5	25.4	4.3	0.2	1.9	0.7	7.3	
비제조업	5,133	16.4	66.7	55.9	30.3	28.0	23.8	10.7	13.4	0.7	1.0	3.8	11.2	
산 업	전기·가스·수도업	32	24.0	79.9	88.3	60.3	16.2	11.7		28.5	3.9	3.9		
	건설업	175	51.0	60.0	53.3	25.0	5.0	17.4	5.0				47.6	
	개인서비스업	804	21.4	75.2	75.3	28.6	44.4	19.2	17.6	1.3	0.2	0.2	23.5	
	유통서비스업	1,428	22.7	69.9	51.5	27.8	25.4	19.3	18.1	17.8	1.8	3.1	3.4	8.9
	사업서비스업	1,461	9.9	43.7	42.9	20.7	16.4	45.5	6.6	24.7	0.3	0.2	9.8	7.0
	사회서비스업	1,232	8.3	81.1	63.3	45.7	37.6	7.6	3.7	4.4	0.1	0.1		6.0
	규 모	99인 이하	6,145	30.9	52.8	51.7	38.0	18.3	12.6	15.0	4.8	0.4	1.9	3.1
100~299인	2,686	27.5	67.3	68.4	49.6	19.0	17.6	21.0	14.4		0.7	1.3	6.7	
300~499인	457	23.7	78.9	75.8	50.3	21.7	13.3	29.7	18.8				3.6	
500인 이상	574	19.3	84.6	76.0	57.5	32.1	30.3	21.7	21.5	2.9	0.8		4.0	
노 조	노조 있음	3,056	27.5	74.1	69.0	53.1	24.9	12.4	24.9	10.5	1.3	0.3	0.4	13.0
	노조 없음	6,806	29.6	53.3	54.1	38.3	17.0	16.2	14.5	8.4	0.1	1.9	3.2	7.7
유 형	민간부문	9,663	29.3	59.3	58.4	43.0	19.0	14.8	18.0	8.9	0.4	1.4	2.3	9.4
	공공부문	199	10.8	82.3	76.0	38.0	38.6	26.6	6.3	18.4	3.2	3.2	0.6	4.4

제 4 장

비정규근로

제1절 서론

여기서는 WPS 2005에 나타난 비정규근로자의 현황 및 실태에 대해 살펴본다. WPS 2005는 비정규근로의 현황과 근로조건뿐 아니라 비정규근로에 대한 사업체의 인사관리, 노사관계에 대한 내용을 풍부하게 담고 있다. 우선 산업, 규모, 노조유무 및 사업체 유형별로 비정규근로를 활용하는 사업체와 근로자수 현황에 대해 살펴보고, 기간제 및 간접고용(파견/용역/일시대체)근로자를 중심으로 한 활용실태와 근로조건에 대해서도 살펴보도록 하겠다.

본 장은 다음과 같이 구성된다. 제2절에서는 사업체패널조사에서 나타나는 우리나라 사업체의 비정규근로의 활용 현황을 살펴보고, 제3절에서는 비정규근로 중에서 기간제 근로와 간접고용의 활용실태를 분석하며, 제4절에서는 비정규근로의 임금수준, 부가급부, 교육훈련, 인사관행 등에 대해 살펴본다.

제2절 비정규근로의 활용 현황

<표 4-1>에서 보듯이 WPS 2005에 나타난 비정규직 근로자의 비중은 2005년 8월 경찰부가조사와 비교하여 보면 다소 낮은 것으로 나타나고 있으나 2005년도 사업체근로실태조사와는 매우 근접한 것으로 나타났다.

<표 4-2>는 전체 근로자 중 비정규근로자가 차지하는 비율에 따른 사업체수의 비중을 보여주고 있다. 2005년 12월 말 시점에서 비정규근로자를 고용하는 사업체는 약 63%이며, 한 명도 고용하지 않고 있는 사업체는 약 37%로 나타났다. 산업별로 보면, 제조업에서는 비정규근로자를 활용하지 않는 사업체의 비중은 34.5%이고, 비제조업은 38.9%로 나타났다. 반면, 비정규근로자를 50% 넘게 활용하는 사업체 비중은 제조업에서는 4.2%이고 비제조업에서는 10.3%로 나타났다.

규모별로 보면, 규모가 클수록 비정규근로의 활용비중이 높다고 나타났다. 그러나 통계청에서 조사하는 경제활동인구부가조사에서는 규모가 클수록 비정규근로를 활용하는 사업체 비중이 낮게 나타났다.

이와 같은 차이는 우선, 개인 또는 가구조사와 사업체조사의 접근방법에 의한 차이이고 개인 또는 가구조사 응답자와 사업체조사 응답자의 '비정규직'에 대한 개념의 차이 및 사업체 자체의 비정규근로에 대한 축소보

<표 4-1> 비정규근로의 현황

(단위: %)

	사업체패널	경찰부가조사	사업체근로실태조사
전체 비정규근로자	22.6	28.2	20.0
기간제 근로자	6.5	21.5	7.4
단시간근로자	1.3	2.5	3.2
파견/용역/일시대체근로자	6.0	3.2	4.5
특수고용/자택가내근로자	1.4	4.5	0.1
일용근로자	4.1	0.8	2.6

고에 의한 것이라 판단된다. 즉, 규모가 작은 사업체일수록 근로자에 대한 정확한 정의를 내리지 않은 채 근로자를 활용할 것으로 생각되며, 또한 비정규근로자는 아예 보고되지 않고 있기 때문이 아닐까로 생각된다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업체가 노조가 없는 사업체에 비해 비정규근로를 활용하지 않는 사업체의 비중이 낮게 나타났다. 유형별로 보면, 공공부문은 민간부문에 비해 비정규근로를 활용하지 않는 사업체의 비중이 낮게 나타났다.

〈표 4-2〉 비정규근로의 활용정보에 따른 사업체 비율

(단위: 수, %)

	전체 (수)	활용하지 않음	비정규근로자 활용					
			0~10%	10~20%	20~30%	30~50%	50% 초과	
전 체	38,116	14,080 (36.9)	8,621 (22.6)	6,316 (16.6)	3,195 (8.4)	3,029 (8.0)	2,873 (7.5)	
산 업	제조업	17,135	5,913 (34.5)	4,152 (24.2)	3,600 (21.0)	1,802 (10.5)	958 (5.6)	710 (4.2)
	비제조업	20,981	8,167 (38.9)	4,469 (21.3)	2,716 (13.0)	1,394 (6.6)	2,071 (9.9)	2,163 (10.3)
	전기·가스·수 도업	82	19 (23.3)	27 (32.8)	21 (25.3)	8 (9.5)	3 (3.1)	5 (6.2)
	건설업	1,860	783 (42.1)	171 (9.2)	199 (10.7)	55 (3.0)	230 (12.4)	421 (22.6)
	개인서비스업	2,056	541 (26.3)	381 (18.5)	251 (12.2)	223 (10.9)	425 (20.7)	236 (11.5)
	유통서비스업	6,611	3,414 (51.6)	1,054 (15.9)	696 (10.5)	228 (3.5)	435 (6.6)	784 (11.9)
	사업서비스업	5,724	2,216 (38.7)	1,649 (28.8)	565 (9.9)	271 (4.7)	456 (8.0)	568 (9.9)
	사회서비스업	4,648	1,194 (25.7)	1,188 (25.6)	985 (21.2)	609 (13.1)	523 (11.3)	149 (3.2)
규 모	99인 이하	28,593	11,693 (40.9)	6,026 (21.1)	4,667 (16.3)	2,371 (8.3)	1,852 (6.5)	1,984 (6.9)
	100~299인	7,596	2,111 (27.8)	2,037 (26.8)	1,228 (16.2)	569 (7.5)	959 (12.6)	693 (9.1)
	300~499인	953	156 (16.4)	275 (28.9)	201 (21.1)	132 (13.9)	101 (10.6)	88 (9.2)
	500인 이상	974	120 (12.3)	283 (29.1)	220 (22.6)	123 (12.7)	118 (12.1)	109 (11.2)
노 조	노조 있음	7,566	2,336 (30.9)	1,765 (23.3)	1,314 (17.4)	965 (12.8)	815 (10.8)	371 (4.9)
	노조 없음	30,550	11,744 (38.4)	6,857 (22.4)	5,002 (16.4)	2,230 (7.3)	2,214 (7.3)	2,502 (8.2)
유 형	민간부문	37,751	14,044 (37.2)	8,547 (22.6)	6,248 (16.6)	3,143 (8.3)	2,956 (7.8)	2,813 (7.5)
	공공부문	365	37 (10.0)	74 (20.3)	68 (18.6)	53 (14.5)	73 (20.0)	60 (16.6)

<표 4-3>은 전체 근로자 대비 고용형태별 비정규근로자수의 비중을 보여주고 있다. 전체 사업체를 기준으로 볼 때 비정규근로 활용비중은 22.6%로 나타났다. 가장 많이 활용되고 있는 비정규 고용형태는 기간제 근로자로서 전체 비정규직의 28.8%이며, 파견/용역/일시대체근로자의 비중 26.5%, 일용근로자 18.1%를 합하면 비정규직의 3/4을 차지한다.

산업별로 보면, 비제조업은 비정규근로자의 비중이 26.5%로 제조업(16.6%)에 비해 높아 비제조업에서 비정규직을 더 많이 고용하고 있다는 점을 시사한다. 특히, 건설업은 산업의 50.9%로 비정규직의 활용이 높게

<표 4-3> 전체 근로자 대비 고용형태별 비정규근로자의 비중

(단위: %)

	전체 (천명)												
		정규	비정규	기간제	단시간	외국 인	파견/ 용역/ 일시 대체	특수 고용/ 독립 도급	재택/ 가내	사내 하청	일용	기타	
전 체	5,368	77.4	22.6	6.5	1.3	1.1	6.0	1.4	0.1	2.0	4.1	0.1	
산 업	제조업	2,097	83.4	16.6	2.5	0.5	2.0	3.1	1.3	0.1	4.5	2.5	0.1
	비제조업	3,271	73.5	26.5	9.1	1.9	0.5	7.8	1.5	0.0	0.4	5.1	0.1
	전기·가스· 수도업	75	74.1	25.9	1.7	0.7	0.0	21.4	0.0	0.0	0.0	2.1	0.0
	건설업	323	49.1	50.9	6.8	0.0	3.1	3.6	0.0	0.0	0.2	37.2	0.0
	개인서비스업	249	69.3	30.7	10.5	6.0	0.1	6.9	1.3	0.0	0.6	4.2	1.2
	유통서비스업	928	74.6	25.4	5.4	2.4	0.0	13.3	1.5	0.0	0.7	1.9	0.2
	사업서비스업	1,087	77.4	22.6	12.3	0.8	0.4	5.4	2.5	0.1	0.3	0.9	0.0
	사회서비스업	610	79.6	20.4	10.7	2.5	0.1	4.7	0.9	0.0	0.3	1.2	0.0
규 모	99인 이하	1,822	79.3	20.7	5.3	1.1	1.6	4.9	1.3	0.1	0.8	5.3	0.2
	100~299인	1,506	76.6	23.4	5.6	1.2	1.3	6.2	1.6	0.1	1.6	5.8	0.2
	300~499인	430	76.1	23.9	7.9	1.2	1.2	8.8	0.7	0.0	2.0	2.2	0.1
	500인 이상	1,610	76.4	23.6	8.5	1.8	0.2	6.2	1.6	0.0	3.8	1.6	0.0
노 조	노조 있음	2,235	79.0	21.0	6.7	1.3	0.4	6.5	1.5	0.0	3.5	1.1	0.0
	노조 없음	3,132	76.3	23.7	6.4	1.4	1.6	5.6	1.3	0.1	1.0	6.2	0.2
유 형	민간부문	4,983	77.8	22.2	6.2	1.2	1.2	5.6	1.5	0.1	2.1	4.3	0.1
	공공부문	385	72.3	27.7	10.8	2.9	0.0	11.2	0.2	0.0	0.8	1.6	0.0

나타났다. 이는 일용근로자를 많이 사용하는 산업특성으로 인한 것으로 판단된다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 비정규근로자의 비중이 높게 나타나는 경향이 있다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업체(21.0%)는 노조가 없는 사업체(23.7%)에 비해 비정규근로자의 비중이 낮게 나타났다. 유형별로 보면, 공공부문(27.7%)은 민간부문(22.2%)에 비해 비정규근로자의 비중이 높게 나타났다.

제3절 기간제 및 간접고용근로의 활용실태

WPS 2005는 비정규직 활용 및 근로조건 설문에 대해 가장 주된 비정규직 고용형태에 대해 질문하기 때문에 여기서는 주된 고용형태를 기간제 및 간접고용근로자라 응답한 경우에 대해 분석하도록 하겠다. 이 때, 간접고용근로자란 파견/용역/일시대체근로자를 말하며, 이하 파견/용역/일시대체근로자를 간접고용근로자라 하겠다. 앞의 분석과 마찬가지로 산업, 규모, 노조유무 및 유형별로 구분하여 살펴보도록 한다.

<표 4-4>에서 기간제 근로자가 1명이라도 있다고 응답한 사업체에서 주요 활용직종은 단순직이 가장 높은 22.7%를 차지하였으며, 생산직(17.7%), 사무직(16.5%), 전문직(14.6%) 순으로 나타났다. 산업별로 보면, 제조업의 경우, 기간제 근로자의 주요 활용직종은 생산직(41.0%), 단순직(27.8%) 순으로 나타났다. 비제조업의 경우는 전문직(21.3%), 단순직(20.1%), 사무직(19.8%) 순으로 전문직 비율이 상대적으로 높다.

정규직 핵심직종과 일치하는 비율을 보면, 제조업(47%)에 비해 비제조업(56%)이 기간제 근로자 직종이 정규직 핵심직종과 일치하는 비율이 10% 가량 높다. 전기·가스·수도업은 18%로 정규직 핵심직종과 일치하는 비율이 가장 낮다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 사무직의 비중이 높아지고, 정규직 핵심직종과 일치하는 비율은 낮아진다. 즉, 규모가 큰 사업체일수록 기간제 근로자를 핵심직종이 아닌 다른 직종으로 사용하고 있다고 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업체는 단순직(25.4%),

〈표 4-4〉 기간제 및 간접고용근로자의 주요 활용직종

(단위: %)

		전체 (수)	관리직	전문직	기술직	사무직	서비스직	영업직	생산직	단순직	
기간제근로자	전체	12801(53)	3.3(4)	14.6(87)	8.9(59)	16.5(43)	10.5(43)	5.9(70)	17.7(82)	22.7(22)	
	제조업	4310(47)	6.8(0)	1.4(26)	5.5(17)	10.0(14)	3.9(12)	3.6(30)	41.0(81)	27.8(35)	
	비제조업	8491(56)	1.5(14)	21.3(89)	10.6(71)	19.8(50)	13.8(48)	7.0(81)	5.9(83)	20.1(13)	
	전기·가스·수도업	58(18)		2.2(0)	13.1(50)	33.7(0)			4.7(100)	46.4(14)	
	건설업	501(50)	0.8(0)	6.4(0)	49.0(70)	8.1(21)	10.6(50)		6.6(100)	18.6(11)	
	개인서비스업	950(42)	0.1(100)	12.2(56)	1.4(29)	19.0(15)	11.5(83)	2.9(0)	13.6(98)	39.3(24)	
	유통서비스업	1,895(58)	1.0(94)	1.9(7)	2.9(50)	25.2(45)	15.4(55)	24.2(89)	10.0(99)	19.5(22)	
	사업서비스업	2,335(57)	4.5(0)	12.0(77)	20.2(73)	21.8(74)	20.6(44)	4.6(70)	5.6(53)	10.8(14)	
	사회서비스업	2,753(62)		48.7(99)	3.9(76)	16.5(48)	8.6(29)	0.1(0)	0.7(0)	21.5(0)	
	규모	99인 이하	8,287(58)	3.6(0)	17.6(86)	9.5(66)	12.3(46)	9.8(41)	5.9(76)	21.2(79)	20.0(27)
	100~299인	3,246(48)	2.7(19)	9.6(98)	7.2(45)	22.9(40)	12.7(47)	6.5(66)	12.4(91)	26.1(18)	
	300~499인	576(39)	1.6(0)	8.5(80)	7.9(32)	22.9(42)	10.3(59)	5.8(23)	10.3(94)	32.8(9)	
	500인 이상	692(35)	3.5(0)	7.3(68)	10.2(48)	31.1(38)	8.0(37)	2.5(70)	7.8(78)	29.7(10)	
	노조	노조 없음	9,150(56)	3.4(6)	15.0(87)	10.2(65)	16.7(44)	9.7(39)	5.1(74)	18.3(80)	21.6(29)
노조 있음	3,651(48)	3.1(0)	13.5(89)	5.6(34)	16.0(39)	12.3(52)	7.8(65)	16.3(86)	25.4(8)		
유형	민간부문	12,513(54)	3.4(4)	14.6(88)	8.7(60)	16.2(42)	10.6(43)	6.0(71)	18.1(82)	22.5(22)	
공공부문	288(43)	0.4(100)	14.9(74)	16.6(45)	29.3(64)	5.2(33)	2.2(40)	3.1(14)	28.4(9)		
간접고용근로자	전체	8,779(35)	3.1(0)	5.5(84)	3.9(15)	11.6(47)	5.2(14)	1.5(89)	19.6(76)	49.6(15)	
	제조업	4,035(45)	1.5(0)	0.5(0)	1.1(51)	6.3(14)	2.0(0)	0.6(36)	41.3(75)	46.8(27)	
	비제조업	4,743(26)	4.4(0)	9.8(87)	6.3(10)	16.1(58)	7.9(17)	2.3(100)	1.2(87)	52.0(5)	
	전기·가스·수도업	32(4)			3.9(100)	20.7(0)	3.9(0)			71.5(0)	
	건설업	206(7)	1.9(0)		10.9(61)	12.9(0)				74.3(0)	
	개인서비스업	733(34)			0.2(0)	19.6(49)	1.9(68)	2.5(100)	6.6(100)	69.1(20)	
	유통서비스업	1,335(17)	3.7(0)	0.2(100)	11.8(1)	14.2(44)	15.1(27)	6.7(100)	0.5(0)	47.9(0)	
	사업서비스업	1,212(35)	5.4(0)	12.6(61)	9.0(9)	31.7(75)	6.5(0)	0.2(100)		34.6(7)	
	사회서비스업	1,224(26)	7.2(0)	25.5(100)	0.7(55)	1.0(11)	6.3(0)			59.3(0)	
	규모	99인 이하	5,335(42)	4.9(0)	8.0(86)	3.1(1)	7.1(57)	3.1(16)	1.0(100)	25.9(77)	47.0(20)
	100~299인	2,492(28)		2.0(66)	5.7(21)	18.7(47)	8.9(14)	2.8(79)	11.9(67)	50.0(10)	
	300~499인	425(17)		0.6(100)	4.7(40)	10.1(41)	6.2(7)	1.9(100)	5.8(71)	70.8(6)	
	500인 이상	526(17)	1.3(0)	0.8(49)	3.0(83)	25.0(22)	7.8(11)	0.7(100)	4.1(84)	57.2(6)	
	노조	노조 있음	2,762(25)	2.4(0)	3.7(83)	3.2(32)	9.2(25)	4.7(7)	3.3(85)	14.4(72)	58.9(9)
노조 없음	6,017(39)	3.4(0)	6.4(84)	4.2(9)	12.7(54)	5.4(17)	0.7(100)	22.0(76)	45.3(19)		
유형	민간부문	8,583(36)	3.1(0)	5.6(84)	3.8(14)	11.5(48)	5.1(14)	1.5(89)	20.1(76)	49.2(15)	
공공부문	195(12)		3.2(80)	7.1(55)	14.8(30)	7.1(0)	0.7(100)		67.1(1)		

주: ()안은 정규직 핵심직종과 일치하는 비율임.

생산직(16.3%), 사무직(16.0%) 순으로 나타났고, 노조가 없는 사업체는 단순직(21.6%), 생산직(18.3%), 사무직(16.7%) 순으로 나타났다. 유형별로 보면, 공공부문은 사무직(29.3%), 단순직(28.4%) 순으로 나타났고, 민간부문은 단순직(22.5%), 생산직(18.1%) 순으로 나타났다.

간접고용근로자가 1명이라도 있다고 응답한 사업체에서 주요 활용직종은 단순직(49.6%), 생산직(19.6%), 사무직(11.6%) 순으로 나타났다. 산업별로 보면, 제조업의 경우 간접고용근로자의 활용직종은 단순직(46.8%), 생산직(41.3%) 순으로 나타났으며, 비제조업의 경우 단순직(52.0%), 사무직(16.1%) 순으로 나타났다. 특히, 사업서비스업에서는 사무직이 31.7%로 높게 나타났다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 핵심직종 일치비율이 작게 나타나 정규직 근로자의 핵심직종 역할을 간접고용근로자가 대체하는 비율이 낮아짐을 알 수 있다. 유형별로 보면, 공공부문은 단순직(67.1%)이 가장 높게 나타났고, 민간부문은 단순직(49.2%), 생산직(20.1%) 순으로 나타났다.

정규직 핵심직종과 일치하는 비율을 보면, 제조업(45%)이 비제조업(26%)보다 19% 정도 높게 나타났다. 산업별로 보면, 제조업은 생산직(75%), 기술직(51%) 순으로 나타났고, 비제조업은 영업직(100%), 전문직(87%), 생산직(87%) 순으로 나타났다. 특히, 전기·가스·수도업(4%)과 건설업(7%)은 정규직 핵심직종과 일치하는 비율이 낮게 나타났다.

<표 4-5>에서 보듯이 기간제 및 간접고용근로자를 활용하는 가장 주된 이유의 분포를 보여주고 있다. 기간제 근로자의 경우, 일시적 수요(25.2%), 비용절감(23.9%), 고용조정 용이(12.7%) 순으로 나타났다. 산업별로 보면, 제조업인 사업체는 일시적 수요(32.8%), 비용절감(16.9%), 고용조정 용이(15.9%) 순으로 나타났고, 비제조업인 사업체는 비용절감(27.5%), 일시적 수요(21.3%), 고용조정 용이(11.1%) 순으로 나타났다. 제조업에서 일시적 수요와 고용조정 요구에 의해 많이 사용된다. 비제조업은 비용절감 요인이 높다. 유형별로 보면, 공공부문은 일시적 수요(35.8%), 정원동결(21.8%), 비용절감(18.8%) 순으로 나타났고, 민간부문은 일시적 수요(24.9%), 비용절감(24.1%) 순으로 나타났다.

간접고용근로자의 경우, 비용절감(32.7%), 일시적 수요(20.6%), 층원 어려움(12.1%) 순으로 나타났다. 산업별로 보면, 제조업인 사업체는 일시

〈표 4-5〉 기간제 및 간접고용근로자의 주된 활용 이유

(단위: 수, %)

		전체 (사업 체수)	일시 적 수요	일시 적 공석	충원 어려 움	휴직 대체	정원 동결	고용 조정 용이	숙련 필요	비용 절감	노사 관계	기피 업무 수행	성과 촉진	테스트 /평가	기 타		
기간제 근로자	전 체	12,801	25.2	6.7	5.8	2.2	4.3	12.7	8.6	23.9	0.4	2.5	3.1	2.5	2.2		
	제조업	4,310	32.8	4.0	5.8	0.9	1.1	15.9	12.0	16.9	0.1	4.8	1.9	1.9	2.0		
	비제조업	8,491	21.3	8.1	5.9	2.9	5.9	11.1	6.8	27.5	0.5	1.3	3.7	2.8	2.4		
	전기·가스·수도업	58	18.1	4.7				6.5	6.5	55.5		6.5				2.2	
	건설업	501	50.7	8.9	2.2	0.8		13.9	3.9	14.4			5.3				
	개인서비스업	950	26.1	2.0	12.9	1.0	2.7	5.8	0.8	38.4	3.9		5.1	0.2	0.9		
	유통서비스업	1,895	7.4	5.1	7.8	0.1	5.8	10.6	10.2	39.3	0.2	2.7	3.1	6.5	1.3		
	사업서비스업	2,335	29.2	0.6	4.5	0.2	1.3	17.3	9.5	23.5			4.8	4.6	4.5		
	사회서비스업	2,753	17.3	18.4	4.1	8.1	12.1	7.7	4.8	20.9		1.9	2.4		2.2		
	규모	99인 이하	8,287	21.3	7.0	6.8	2.3	5.2	14.3	8.7	22.7	0.5	2.2	4.2	2.7	2.2	
	100~299인	3,246	32.7	6.4	4.5	1.9	2.4	9.7	9.2	24.3		3.7	0.9	2.0	2.3		
	300~499인	576	27.7	5.5	4.8	3.3	3.9	7.3	5.3	36.8	0.6	1.2	0.9	2.4	0.4		
	500인 이상	692	34.5	5.1	2.2	1.1	2.4	12.3	7.1	26.8	0.5	0.8	2.2	1.4	3.5		
	노조	노조 없음	9,150	25.0	7.1	6.8	1.9	2.6	13.0	9.4	22.2	0.5	1.7	4.1	3.1	2.7	
노조 있음	3,651	25.7	5.7	3.5	3.0	8.5	12.0	6.6	28.3	0.1	4.3	0.6	0.9	1.0			
유형	민간부문	12,513	24.9	6.8	5.9	2.2	3.9	13.0	8.7	24.1	0.4	2.5	3.1	2.5	2.2		
공공부문	288	35.8	1.3	4.4	2.2	21.8	2.6	3.5	18.8		1.8	2.2		5.7			
간접 고용 근로자	전 체	8,779	20.6	3.3	12.1	1.3	4.0	10.1	6.1	32.7	0.5	5.0	1.5	0.3	2.5		
	제조업	4,035	29.3	2.8	15.8	0.5	0.9	12.0	1.9	29.2	0.5	6.7	0.2		0.1		
	비제조업	4,743	13.3	3.7	9.0	1.9	6.6	8.4	9.7	35.7	0.4	3.6	2.7	0.6	4.5		
	전기·가스·수도업	32	24.6	8.4			7.8	3.9		39.7		15.6					
	건설업	206	63.1		5.4				19.3	12.1							
	개인서비스업	733	18.7		23.0		0.7	16.9	0.3	39.7		0.4	0.2		0.2		
	유통서비스업	1,335	2.6	1.9	11.8		2.6	9.1	8.5	44.4	0.3	5.2	8.7	2.0	3.1		
	사업서비스업	1,212	22.5	0.7	6.6	0.3	5.8	7.2	18.7	24.4		4.3	0.7		8.9		
	사회서비스업	1,224	3.8	11.4	0.9	7.1	16.4	5.4	6.2	38.9	1.3	3.3			5.3		
	규모	99인 이하	5,335	21.3	4.1	15.0	1.6	4.1	11.9	5.8	27.6	0.3	4.2	1.4	0.5	2.3	
	100~299인	2,492	19.2	2.3	9.0	0.8	4.6	7.0	7.9	36.8	0.9	6.9	1.7		3.0		
	300~499인	425	20.8	0.5	7.9	1.3	2.4	6.4	5.1	47.8	0.8	6.0	1.1				
	500인 이상	526	20.6	2.6	2.1		1.8	8.4	1.8	53.6		3.5	2.1		3.7		
	노조	노조 있음	2,762	22.4	0.5	4.6	0.6	6.9	8.0	8.6	42.3	0.1	2.9	0.4		2.8	
노조 없음	6,017	19.8	4.6	15.6	1.6	2.6	11.0	5.0	28.3	0.6	6.0	2.1	0.4	2.4			
유형	민간부문	8,583	20.5	3.3	12.3	1.3	3.8	10.2	6.1	32.6	0.5	5.0	1.6	0.3	2.4		
공공부문	195	24.5	1.3	4.5	0.7	11.0	4.5	4.5	38.1		3.2	0.7		7.1			

적 수요(29.3%), 비용절감(29.2%) 순으로 나타났고, 비제조업인 사업체는 비용절감(35.7%), 일시적 수요(13.3%) 순으로 나타났다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 비용절감의 이유가 높게 나타났고, 일시적 수요는 낮게 나타났다. 노조유무별로 보면, 노조가 있는 사업체는 비용절감(42.3%), 일시적 수요(22.4%) 순으로 나타났고, 노조가 없는 사업체는 비용절감(28.3%), 일시적 수요(19.8%) 순으로 나타났다. 또한 충원의 어려움으로 비노조 사업장 비중이 높다.

제4절 근로조건

여기서는 비정규근로자의 근로조건에 대해 살펴보고자 한다. 기간제 및 간접고용(파견/용역/일시대체)근로자를 중심으로 임금수준, 인사관리제도 및 부가급부 적용여부에 대해 살펴보도록 하겠다. 간접고용근로자는 파견/용역/일시대체근로자를 말하며, 이하 파견/용역/일시대체근로자를 간접고용근로자라 하겠다. 일반적으로 비정규근로는 낮은 임금, 저조한 부가급부 수급 등의 부정적 특성을 갖는다고 알려져 있다. 이를 파악하기 위해 기간제 및 간접고용근로자를 주로 활용하는 사업체를 대상으로 근로조건에 대해 살펴보겠다. 이 때, 기간제 근로자를 주로 활용한다는 사업체는 민간부문 23%, 공공부문 58%이고, 간접고용근로자를 주로 활용한다는 사업체는 민간부문 13%, 공공부문 23%이다.

WPS 2005에서는 기간제 및 간접고용근로자의 임금수준에 대해 다른 조건(근속, 학력 등)이 동일한 경우 유사한 업무를 수행하는 정규직 근로자 임금수준의 몇 % 정도 되는지를 묻고 있다. <표 4-6>은 이에 대한 분포를 보여주고 있다.

기간제 근로자의 임금수준은 평균적으로 정규근로자의 87.7%에 이르고 간접고용근로자는 80.3%에 이르는 것으로 나타났다. 산업별로 보면, 기간제 근로자의 경우 상대적으로 제조업보다는 비제조업에서 임금격차가 작게 나타났다. 비제조업 내에서는 사회서비스업에서 격차가 작은 반

〈표 4-6〉 임금수준

(단위: 수, %)

	기간제 근로자							간접고용근로자							
	전체 (수)	평균 임금 수준	50% 미만	50~ 75%	75~ 90%	90~ 100%	100% 초과	전체 (수)	평균 임금 수준	50% 미만	50~ 75%	75~ 90%	90~ 100%	100% 초과	
전체	8,619	87.7	0.5	18.8	22.3	56.9	1.6	5,230	80.3	3.2	29.2	33.4	31.1	3.1	
산업	제조업	2,173	85.2	0.1	20.7	24.0	55.2	0.1	2,453	82.0	2.9	25.0	35.4	32.3	4.3
	비제조업	6,446	88.5	0.6	18.2	21.7	57.4	2.1	2,777	78.8	3.4	32.9	31.6	30.0	2.1
	전기·가스· 수도업	45	80.7	6.0	31.3	20.5	42.2		19	73.0	6.5	54.2	13.1	26.2	
	건설업	388	89.7		11.8	36.5	41.5	10.2	168	79.7		11.0	70.5	18.5	
	개인서비스업	667	86.6		13.7	32.8	53.5		396	76.9	12.7	35.3	9.4	42.6	
	유통서비스업	1,173	85.0	2.0	27.6	21.9	46.3	2.2	1,051	76.3	3.0	35.8	32.0	29.2	
	사업서비스업	1,863	89.3	0.7	15.9	23.7	56.1	3.7	634	85.9	0.2	22.9	33.9	33.8	9.2
	사회서비스업	2,309	90.2	0.1	17.3	14.3	68.4		509	76.6	2.1	43.8	33.2	21.0	
	99인 이하	5,877	89.4	0.2	18.6	15.4	64.2	1.7	3,294	80.1	3.2	28.8	31.3	33.6	3.1
규모	100~299인	1,993	85.3	1.4	15.5	36.9	44.5	1.8	1,482	81.9	3.8	26.2	37.0	28.8	4.2
	300~499인	361	80.9		28.0	41.8	29.6	0.6	209	75.3	3.0	44.6	31.6	20.8	
	500인 이상	388	80.6	0.3	31.1	33.8	34.8		244	77.6		39.0	41.0	20.0	
노조	노조 있음	2,294	84.5	0.5	26.4	23.4	49.6	0.1	1,489	73.6	6.5	44.3	32.3	15.7	1.2
	노조 없음	6,324	88.8	0.5	16.1	21.8	59.5	2.1	3,740	83.0	1.9	23.2	33.8	37.2	3.9
유형	민간부문	8,408	87.9	0.4	18.5	22.1	57.4	1.6	5,144	80.4	3.2	28.9	33.5	31.2	3.2
	공공부문	210	80.8	1.8	31.7	30.5	35.9		86	75.2	2.9	48.5	26.5	22.1	

면에 전기·가스·수도업에서는 격차가 다소 벌어지는 것으로 나타났다. 정규직 대비 임금수준에서 이러한 차이가 나는 이유는 건설업은 기술직 같은 전문직종에 기간제 근로자 활용빈도가 높기 때문으로 판단된다. 간접고용근로자의 경우 상대적으로 비제조업보다는 제조업에서 임금격차가 작게 나타났다. 비제조업 내에서는 사업서비스업과 건설업에서 격차가 작은 반면에 전기·가스·수도업에서 격차가 다소 벌어지는 것으로 나타났다. 기간제 근로자와 간접고용근로자 모두 공공부문의 경우 정규근로자와 격차가 크게 나타났다.

규모별로 보면, 기간제 근로자는 규모가 클수록 정규근로자와 격차가 크고, 간접고용근로자는 100~299인 사업체에서 정규근로자와 격차가 상대적으로 작게 나타났다. 노조유무별로 보면, 기간제 근로자와 간접고용

근로자 모두 노조가 있는 사업체에서 정규근로자와 격차가 크게 나타났다. 공공부문의 경우 기간제 및 간접고용근로자 모두 민간부문보다 격차가 큰 것으로 나타났다.

WPS 2005에서는 기간제 및 간접고용근로자에 제공되는 교육훈련·직원연수, 인사고과제도와 승진제도와 승급제도의 적용정도에 대해 묻고 있다. <표 4-7>에서는 위의 인사관리제도가 100% 적용되는 기간제 및 간접고용근로자의 비중을 나타내고 있다⁴⁾. 따라서 적용정도가 타조사에 비해 작게 추정될 수 있다.

<표 4-7> 인사관리제도 적용여부

(단위: %)

		기간제 근로자					간접고용근로자				
		전체 (수)	교육 훈련/ 직원 연수	인사 고과 제도	승진 제도	승급 제도	전체 (수)	교육 훈련/ 직원 연수	인사 고과 제도	승진 제도	승급 제도
전 체		8,619	60.6	39.5	25.8	32.0	5,230	35.1	15.0	8.5	11.1
산 업	제조업	2,173	43.5	32.2	17.8	21.3	2,453	34.2	16.0	8.7	9.0
	비제조업	6,446	66.3	42.0	28.6	35.6	2,777	35.9	14.0	8.2	12.9
	전기·가스·수도업	45	71.1	56.6	25.3	33.7	19	6.5			
	건설업	388	70.6	41.6	25.4	32.5	168	20.9			18.5
	개인서비스업	667	79.0	61.9	54.1	63.5	396	34.9	5.0	4.7	4.7
	유통서비스업	1,173	56.5	39.4	25.5	23.5	1,051	28.5	19.9	16.9	19.2
	사업서비스업	1,863	59.3	45.1	31.0	33.8	634	67.8	21.1	1.5	15.7
	사회서비스업	2,309	72.5	35.0	21.4	35.7	509	18.3	5.2	4.4	1.2
규 모	99인 이하	5,877	61.6	37.8	24.8	32.9	3,294	37.4	18.8	9.2	11.2
	100~299인	1,993	59.0	43.3	30.7	32.0	1,482	33.0	7.6	7.8	11.9
	300~499인	361	56.3	39.6	22.7	21.8	209	22.0	13.1	4.9	7.4
	500인 이상	388	56.9	47.5	19.9	27.2	244	28.6	9.8	5.5	6.7
노 조	노조 있음	2,294	53.5	34.2	16.1	22.9	1,489	28.4	5.0	1.2	1.5
	노조 없음	6,324	63.1	41.5	29.4	35.3	3,740	37.8	18.9	11.4	14.9
유 형	민간부문	8,408	60.5	39.4	26.1	32.3	5,144	35.3	15.1	8.6	11.2
	공공부문	210	63.5	43.7	15.6	19.8	86	22.1	7.4		1.5

4) 실제 설문에서는 ① 모두 적용됨, ② 50% 이상, ③ 50% 미만, ④ 적용되지 않음으로 질문하였으나, 여기에서는 ①의 비중만을 나타낸다.

전체적으로 보면, 기간제 근로자가 간접고용근로자보다 전반적으로 교육훈련·직원연수, 인사사고과제도, 승진제도와 승급제도의 적용정도가 높다. 기간제 근로자는 교육훈련·직원연수는 60% 정도 적용되며, 인사사고과나 승진제도, 승급제도는 절반 이하에 불과하다.

규모별로 보면, 기간제 근로자는 민간부문의 경우 500인 이상의 사업체를 제외하면 규모가 클수록 적용정도가 작아지는 것으로 나타났다. 간접고용근로자는 민간부문의 경우 30~99인 사업체에서 인사관리제도 적용정도가 높게 나타났다.

산업별로 보면, 기간제 및 간접고용근로자 모두 제조업에 비해 비제조업에서 인사관리제도의 적용정도가 높게 나타났다. 특히, 기간제 근로자의 경우 개인서비스업에서 인사사고과제도 적용이 높게 나타났고, 간접고용근로자의 경우 사업서비스업에서 높게 나타났다.

노조유무별로 보면, 두 비정규 고용형태 모두 노조가 없는 사업체에서 인사관리제도 적용정도가 높게 나타났다.

WPS 2005에서는 기간제 및 간접고용근로자에 제공되는 퇴직금제도, 연차휴가, 국민연금, 건강보험, 고용보험과 산재보험의 100% 적용에 대해 묻고 있다. <표 4-8>에서는 위의 부가급부가 모두 적용되는 기간제 및 간접고용근로자의 비중을 나타내고 있다⁵⁾.

기간제 근로자의 부가급부 적용률이 80% 이상 매우 높은 것으로 나타났고, 이 중 연차휴가(83.2%)가 가장 낮게 나타났다. 간접고용근로자는 부가급부 적용률이 50% 정도의 비율로 나타났고, 이 중 퇴직금제도(49.8%)가 가장 낮게 나타났다.

규모별로 보면, 기간제 및 간접고용근로자 모두 비교적 규모가 클수록 부가급부 적용정도가 높게 나타난 것으로 보인다. 기간제 근로자의 경우 300인 이상 500인 미만의 사업체에서 부가급부 적용비율이 가장 낮게, 간접고용근로자의 경우 100인 이상 300인 미만의 사업체에서 가장 낮게 나타났다.

산업별로 보면, 기간제근로자의 경우 대체로 제조업이 비제조업보다

5) 실제 설문에서는 ① 모두 적용됨, ② 50% 이상, ③ 50% 미만, ④ 적용되지 않음으로 질문하였으나, 여기에서는 ①의 비중만을 나타낸다.

부가급부가 적용된다는 응답의 비중이 높게 나타났다. 특히 전기·가스·수도업과 개인서비스업, 사회서비스업에서의 비중은 높게, 유통서비스업에서는 낮게 나타났다. 간접고용근로자의 경우 제조업과 비제조업이 비슷하게 나타났다. 전기·가스·수도업과 사업서비스업에서의 비중은 상대적으로 높게, 유통서비스업에서는 매우 낮게 나타났다.

형태별로 보면, 공공부문의 경우가 민간부문에 비해 모두 적용률이 높게 나타났다.

노조유무별로 보면, 기간제 근로자의 노조가 있는 사업장이 노조가 없는 사업장에 비해 부가급부 적용정도가 다소 낮게 나타났고, 간접고용근로자의 경우는 노조가 있는 사업체가 노조가 없는 사업체에 비해 퇴직금 제도, 연차휴가가 다소 높게, 국민연금, 건강보험, 고용보험 및 산재보험의 적용은 다소 낮게 나타났다.

〈표 4-8〉 부가급부 적용여부

(단위: 수, %)

	기간제 근로자							간접고용근로자							
	전체 (수)	퇴직 금 제도	연차 휴가	국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험	전체 (수)	퇴직 금 제도	연차 휴가	국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험	
전 체	8,619	86.3	83.2	91.7	92.7	92.0	96.1	5,230	49.8	52.6	56.1	56.1	58.8	59.2	
제조업	2,173	88.8	74.8	93.3	93.3	94.1	98.8	2,453	50.7	52.3	53.3	53.3	58.8	59.5	
비제조업	6,446	85.5	86.1	91.1	92.5	91.2	95.1	2,777	49.0	52.9	58.6	58.6	58.7	58.8	
산업	전기·가스· 수도업	45	100.0	85.5	100.0	100.0	100.0	19	60.8	60.8	80.4	80.4	80.4	80.4	
	건설업	388	85.6	74.4	83.3	83.3	85.6	168	40.1	40.9	40.1	40.1	40.1	40.1	
	개인서비스업	667	99.5	99.6	100.0	100.0	99.7	99.7	396	46.4	46.7	47.2	47.2	47.2	47.2
	유통서비스업	1,173	70.2	64.5	79.9	85.7	79.9	87.8	1,051	39.0	45.8	49.1	49.1	49.5	49.5
	사업서비스업	1,863	77.4	84.9	87.6	87.7	87.8	93.2	634	68.3	62.6	78.7	78.7	78.7	78.7
	사회서비스업	2,309	95.5	96.1	98.3	99.1	98.1	98.2	509	50.2	64.2	67.7	67.7	67.2	67.7
	99인 이하	5,877	86.3	82.9	92.2	92.7	92.2	96.6	3,294	49.3	52.6	57.8	57.8	60.9	60.9
규모	100~299인	1,993	84.6	82.5	90.0	92.4	90.6	94.3	1,482	49.1	49.1	49.4	49.4	51.8	52.7
	300~499인	361	87.1	80.8	88.6	91.2	88.5	93.9	209	54.9	60.8	63.0	63.0	64.8	66.9
	500인 이상	388	94.4	94.9	94.9	95.9	97.8	98.4	244	56.3	66.5	68.8	68.8	67.7	68.8
	노조	2,294	82.8	74.1	82.5	86.3	82.3	92.6	1,489	50.4	54.8	53.0	53.0	53.4	53.7
유형	6,324	87.6	86.6	95.0	95.0	95.5	97.3	3,740	49.5	51.8	57.4	57.4	60.9	61.3	
민간부문	8,408	86.1	82.9	91.5	92.6	91.8	96.0	5,144	49.6	52.4	55.9	55.9	58.6	59.0	
공공부문	210	97.6	96.4	98.2	98.2	99.4	99.4	86	63.2	64.7	69.1	69.1	69.1	69.1	

제 5 장

보상 및 평가

제1절 서론

외환위기 이후 연공서열을 중시하던 기존의 관행이 성과주의 도입이라는 화두에 맞추어 인사제도의 변화가 일어났다. 이 변화를 수행하기 위해 개인 인센티브제도를 근간으로 하는 연봉제가 도입되었고 당연시 되었던 정년 개념에 변화가 발생했다. 하지만 뿌리깊이 박힌 평등주의 문화로 인해 새롭게 도입된 보상제도는 인간관계 파괴, 팀워크 저하라는 부정적인 문제들이 제기되면서 이를 보완하기 위한 (집단)성과배분제, 스톡옵션제도가 도입되게 되었다.

또한 외환위기로 인해 기업이 도산하면서 퇴직금을 받지 못하는 개인들이 증가하자, 퇴직금제도에도 대대적인 변화가 발생하여, 그 대안으로 퇴직연금제도의 도입이 추진되고 있다. 그리고 넓은 의미의 보상으로서 복리후생제도에 대한 관심이 증대되어 선택적 복리후생제도를 적용하는 기업들이 증가하게 되었다.

그러나 이러한 보상시스템 전반에 걸친 변화에 앞서 반드시 수반되어야 하는 것은 이를 결정하는 기준이 되는 평가시스템의 공정성 및 합리성이다.

본 장에서는 공정한 보상을 위하여 반드시 선행되어야 하는 평가시스템의 종류 및 특성에 관한 현황을 살펴보고, 이와 연계된 보상시스템의

현황에 대한 결과를 제시하고자 한다. 제2절에서는 성과주의 보상시스템을 위한 근거인 성과평가를 위해 사용되고 있는 인사고과제도, 다면평가, MBO방식 등의 도입 현황, 그리고 이 중 특히 인사고과제도가 얼마나 활용되고 있는지 살펴보고, 제3절에서는 임금체계, 성과배분, 퇴직금 및 퇴직연금제도, 복리후생제도의 도입현황에 대하여 살펴보고도 할 것이다. 여기서 제시하고 있는 결과는 기본적으로 가중치를 사용한 것이다. 또한 특별한 언급이 없는 한 모든 조사항목은 정규직 근로자(임원 포함)를 기준으로 응답한 것이다. 제4절에서는 이에 대한 결론을 맺는다.

제2절 평가시스템

목표관리제도(Management By Objectives)는 조직 상급자와 부하직원이 상호 협의를 통하여 부서 및 개인의 목표를 명확히 설정하고 일정기간이 경과한 후에 평정자인 상급자와 업무수행자인 부하 직원이 목표달성에 관한 의견교환을 통하여 목표달성도를 평가한 후, 그 결과를 다음 목표설정에 환류하고 보상체제에 반영하는 제도이다. 다면평가는 피고과자를 관찰하고 있는 주변의 많은 사람이 평가하여 당사자에게 피드백해 줌으로써 스스로를 판단하면서 개발해 나갈 수 있도록 지원하는 역할 및 부하가 상사를 평가하는 역할을 한다.

또한 평가된 결과를 보상 및 개인의 개발에 어떻게 활용하는지는 평가를 통한 성과주의 문화를 정착시키는데 매우 중요한 역할을 한다. 따라서 본 장에서는 인사평가제도의 유무 및 도입된 제도의 종류 그리고 이 제도들이 어떻게 활용되고 있는지를 제시하고자 한다.

1. 인사고과 및 근무평정 도입실태

WPS 2005에 따르면 인사고과제도는 전체 사업체 중 약 64.96%, 다면평가는 약 45.78%, 목표설정(MBO)방식은 56.94%가 활용하고 있는 것으로

로 나타났다. 전기·가스·수도업의 경우 거의 대부분의 사업체(95.39%)가 인사고과제도가 있는 것으로 나타났으며, 유통서비스업의 경우 다면평가 도입비율이 56.46%, 목표설정방식의 도입비율이 75.39%로 다른 산업에 비해 높은 수준이다. 규모별로 살펴보면, 대체적으로 규모가 클수록 도입비율이 높은 것을 확인할 수 있다. 섹터별로 살펴봤을 때 민간부문과 공공부문의 도입비율의 차이가 명확하게 나타난다. 인사고과제도의 경우 민간부문 64.65%, 공공부문 96.9%로 공공부문은 거의 대부분의 사업체가 인사고과제도를 도입하고 있으며, 다면평가도 마찬가지로 민간부문 45.28%

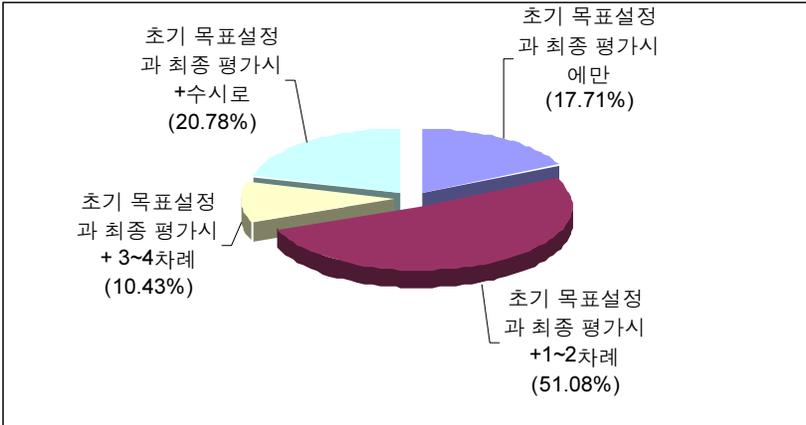
〈표 5-1〉 인사고과 및 근무평가 실태

(단위: 수, %)

		인사고과제도 유무	다면평가	목표설정(MBO) 방식
전 체		24,758 (64.96)	11,334 (45.78)	14,098 (56.94)
산업	제조업	11,222 (65.50)	4,929 (43.92)	6,822 (60.79)
	비제조업	13,536 (64.51)	6,406 (47.32)	7,276 (53.75)
	전기·가스·수도업	78 (95.39)	40 (50.69)	49 (62.21)
	건설업	1,256 (67.53)	513 (40.87)	477 (37.98)
	개인서비스업	1,667 (81.08)	791 (47.44)	775 (46.49)
	유통서비스업	3,643 (55.10)	2,057 (56.46)	2,747 (75.39)
	사업서비스업	4,112 (71.83)	1,698 (41.29)	2,198 (53.46)
	사회서비스업	2,779 (59.80)	1,306 (47.00)	1,031 (37.09)
규모	100인 미만	17,654 (61.74)	8,005 (45.35)	9,595 (54.35)
	100~299인	5,380 (70.83)	2,473 (45.97)	3,385 (62.92)
	300~499인	819 (85.93)	415 (50.64)	534 (65.14)
	500인 이상	905 (92.94)	441 (48.70)	583 (64.46)
노조	노조 있음	4,735 (62.58)	2,133 (45.04)	2,841 (60.01)
	노조 없음	20,023 (65.54)	9,202 (45.96)	11,256 (56.22)
섹터	민간부문	24,405 (64.65)	11,050 (45.28)	13,914 (57.01)
	공공부문	354 (96.90)	284 (80.43)	184 (51.96)

주: 100인 미만 사업체의 경우, 30인 미만인 사업장 15개소가 포함되어 있음(이는 공공부문을 전수조사하였기 때문이며 15개 사업장 모두 공공부문에 속하는 사업장임).

〔그림 5-1〕 고과기간 동안의 공식적인 면담횟수



에 비해 공공부문은 80.43%로 섹터별로 큰 차이를 보인다. 반면에 목표달성(MBO)방식의 도입비율은 민간부문이 57.01%로 공공부문에 비해 다소 높은 수준이다.

또한 고과기간 동안 평가자와 피평가자가 목표달성 관련 제반사안을 논의하는 공식적인 면담횟수는 몇 번인가 하는 질문에 대해서는 초기 목표설정과 최종 평가시에 실시하는 면담 외에 1~2차례 공식면담을 갖는 사업체가 51.08%로 가장 많은 비중을 차지하였다. 수시로 면담을 갖는 사업체는 20.78%, 초기 목표설정과 최종 평가시에만 면담을 실시하는 사업체는 17.71%로 나타났다.

2. 인사고과 결과의 활용

인사고과 결과에 따라 직급별로 임금인상에 차등을 두는지에 대해 살펴보면, 관리자급의 경우 62.60%, 사원급의 경우 56.24%로 사원급의 경우가 인사고과에 차등을 반영하는 정도가 약간 낮은 것으로 나타났다. 인사고과 결과를 임금인상에 차등을 두어 반영하는 경우 그 차등폭은 관리자급에서 17.28%, 사원급에서 17.86%로 차등폭은 비슷한 수준이다.

산업별로 살펴보면, 사회서비스업에서 임금인상에 차등을 두는 비율이

관리자급에서 28.06%, 사원급에서 30.00%로 다른 산업에 비해 꽤 낮은 것으로 나타났다. 유통서비스업의 경우 차등폭이 관리자급에서 42.18%, 사원급에서 49.54%로 타산업에 비해 임금차등폭이 매우 큰 것으로 나타났다.

〈표 5-2〉 인사고과 결과의 활용실태

(단위: 수, %)

	인사고과 점수에 따른 임금차등				근로자 개발과 연계 시키는지	연속으로 고과를 나쁘게 받으면 퇴출 하는지	결과 공개 수준	
	관리자급		사원급					
	차등여부	차등 폭	차등여부	차등 폭				
전 체	15,499 (62.60)	17.28	13,925 (56.24)	17.86	6,862 (27.72)	2,784 (11.25)	3.08	
산 업	제조업	7,841 (69.86)	12.27	6,710 (59.79)	11.78	2,970 (26.46)	1,316 (11.72)	3.19
	비제조업	7,658 (56.58)	22.40	7,215 (53.31)	23.51	3,892 (28.76)	1,468 (10.85)	2.97
	전기·가스· 수도업	47 (60.60)	10.65	32 (40.78)	10.21	23 (29.26)	5 (6.45)	2.63
	건설업	832 (66.27)	14.17	667 (53.14)	13.58	247 (19.69)	74 (5.87)	3.14
	개인서비스업	1,040 (62.37)	12.08	1,084 (65.05)	10.08	500 (30.02)	21 (1.24)	3.14
	유통서비스업	2,380 (65.33)	42.18	1,950 (53.54)	49.54	1,212 (33.26)	707 (19.40)	2.80
	사업서비스업	2,579 (62.73)	14.82	2,647 (64.37)	14.41	1,229 (29.88)	543 (13.21)	3.15
	사회서비스업	780 (28.06)	10.38	834 (30.00)	10.40	682 (24.52)	120 (4.31)	2.48
규 모	100인 미만	10,815 (61.26)	18.58	10,404 (58.93)	19.46	4,856 (27.51)	1,736 (9.83)	3.11
	100~299인	3,647 (67.78)	13.46	2,837 (52.74)	13.36	1,494 (27.77)	782 (14.54)	3.11
	300~499인	493 (60.25)	17.91	362 (44.20)	12.98	230 (28.09)	106 (12.98)	2.75
	500인 이상	544 (60.08)	16.43	321 (35.51)	14.73	282 (31.17)	160 (17.68)	2.61
노 조	노조 있음	2,385 (50.36)	12.96	1,342 (28.33)	9.43	1,217 (25.71)	525 (11.08)	2.97
	노조 없음	13,114 (65.49)	18.06	12,583 (62.84)	18.78	5,645 (28.19)	2,260 (11.29)	3.10
섹 터	민간부문	15,269 (62.56)	17.30	13,749 (56.34)	17.90	6,747 (27.64)	2,687 (11.01)	3.09
	공공부문	230 (65.12)	15.84	176 (49.82)	14.50	116 (32.74)	97 (27.40)	2.80

주: 결과수준 공개의 경우, 표 안의 수치는 4점 만점의 평균값을 나타냄(전직원에게 공개 - 1점, 당사자별·개인별 공개 - 2점, 희망자에 한해서 당사자별·개인별 공개 - 3점, 공개하지 않음 - 4점).

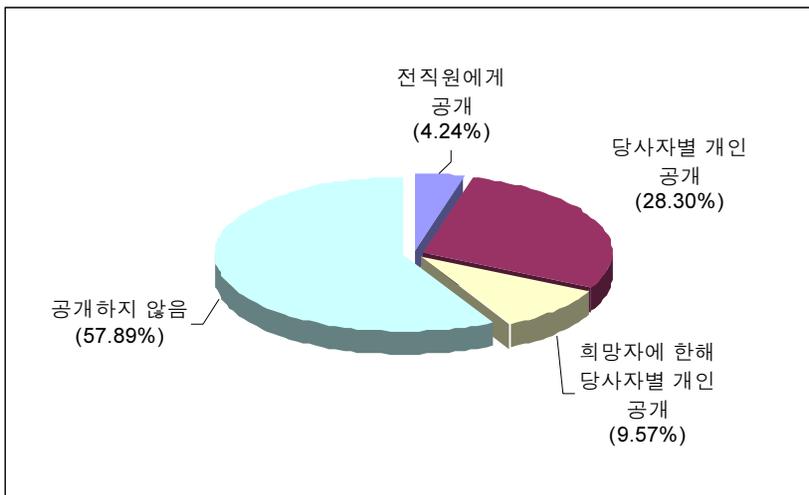
노조가 있는 사업장은 노조가 없는 사업장에 비해 전직급에서 임금차등을 두는 비율과 그 차등폭이 낮은 것으로 나타났다. 특히 사원급에서 노조가 있는 사업장에서는 임금차등을 두는 사업체의 비율이 28.33%로 노조가 없는 사업장의 62.84%에 비해 훨씬 낮다. 임금차등폭 역시 노조가 없는 사업장에서는 18.78% 정도 벌어지는데 반해 노조가 있는 사업장에서는 9.43% 정도의 차등폭을 나타냈다.

섹터별로 살펴보면, 관리자급에서는 공공부문에서 임금차등을 두는 비중이 다소 높고, 사원급에서는 민간부문에서 임금차등을 두는 비중이 다소 높게 나타났다. 임금차등폭은 민간부문에서 관리자급 17.3%, 사원급에서 17.9%로 공공부문에 비해 더 높은 수준이다.

인사고과 결과를 근로자 개발과 연계시키는 사업체는 27.27% 정도로 나타났다. 규모가 큰 사업체일수록 근로자 개발과 연계시키는 사업체의 비율이 크며, 민간부문에 비해 공공부문에서의 비율이 더 크게 나타났다.

연속으로 고과를 나쁘게 받으면 퇴출시키는 사업체는 11.25%로 나타났다. 특히, 민간부문(11.01%)에 비해 공공부문(27.40%)에서 퇴출시키는 사업체의 비중이 더 크다.

[그림 5-2] 인사고과 결과를 공개하는 수준



앞서 <표 5-2>의 결과공개 수준은 등간척도는 아니지만 서열척도로 점수가 낮을수록 공개하는 수준이 높고, 높을수록 공개하는 수준이 낮다는 것을 의미한다. 제조업에 비해 비제조업에서, 규모가 큰 사업장일수록, 노조가 있는 사업장, 공공부문에서 인사고과를 공개하는 수준이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이를 응답 각 항목의 해당 비율로 살펴보면(그림 5-2) 공개하지 않는 사업체가 57.89%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 다음으로 당사자별 개인공개를 하는 사업체가 28.30%를 차지하고 있다. 이는 아직도 우리나라의 인사고과가 공개되지 않고 있음을 보여주고 있다고 하겠다.

제3절 보상시스템

1. 임금체계

과거 우리나라는 연공에 기초한 호봉제가 임금체계의 근간을 이루었다. 외환위기 이후 성과주의 정착과 연공서열 타파를 위해 연봉제를 도입하며 연공을 기준으로 형성되었던 임금체계에 많은 변화가 나타났다. 개인별 인센티브의 개념이 강하게 확산되며 호봉급 이외에도 직능급, 직무급 등의 다양한 개념이 등장하는 급속한 변화 추세를 보이고 있다. 이는 연공에 따라 자연스럽게 증가되던 개인의 임금이 성과 위주로 변화하면서 노동시장에도 급격한 변화를 유발하였다. 종신고용을 당연하게 보장 받을 수 있었던 과거와 달리 정년이 축소되고, 인구의 고령화 추세 등에 효과적으로 대응하기 위해 임금피크제 등의 제도가 도입되고 있다. 본 절에서는 우리나라 사업체의 임금체계를 알아보기 위해 기본급의 구성, 연봉제의 도입여부를 살펴보고, 임금수준과 정년관련제도에 관해 알아보고자 한다.

가. 기본급의 실태

기본급에 대한 설문항목은 다음과 같이 조사되었다. 설문내용은 “귀 사업장의 기본급 구성내역에 포함되는 항목을 모두 선택하여 주십시오. - ① 호봉급 ② 직능급 ③ 직무급”으로 복수응답이 가능하도록 하였다. 따라서 중복선택의 조합에 따라 7개의 기본급의 유형으로 분류할 수 있다. 우측에는 연봉제의 실시비율과 실시할 경우 기본연봉과 성과연봉을 구분하고 있는 사업체의 비율을 같이 보여주고 있다.

순수호봉급으로 운영하고 있는 사업체가 42.07%로 가장 많은 비율을 차지하고 있으며, 그 다음으로 순수직능급과 순수직무급이 약 20%로 비슷한 수준을 보이고 있다. 나머지 기본급과 배합되어 운영되는 경우를 포함하면, 호봉급은 54.75%, 직능급은 35.37%, 직무급은 33.29% 운영되고 있다. 기본급 유형별 연봉제 실시비율을 살펴보면 호봉-직능급이 80.21%, 순수직능급이 64.6%로 직능급이 포함된 경우에 연봉제를 상대적으로 더 많이 실시하고 있는 것을 알 수 있다.

기본급의 유형을 <표 5-4>를 통해 산업별, 규모별, 노조유무별, 섹터별로 자세히 살펴보겠다. 전기·가스·수도업, 사회서비스업의 경우 다른 산업에 비해 순수호봉급이 차지하는 비율이 77.8%, 70.07%로 꽤 높은 반면, 순수직능급이 차지하는 비율은 1.54%, 4.43%로 상당히 낮다. 규모가

<표 5-3> 임금체계 실태

(단위: 수, %)

	호봉급	직능급	직무급	빈도	비율	연봉제	
						실시여부	기본연봉 성과연봉 구분여부
순수호봉급	O	X	X	16,036	42.07	7,725 (48.17)	3,397 (43.97)
순수직능급	X	O	X	7,634	20.03	4,931 (64.60)	2,054 (41.66)
순수직무급	X	X	O	7,241	19.00	4,293 (59.28)	1,400 (32.61)
호봉-직능급	O	O	X	1,760	4.62	1,411 (80.21)	736 (52.17)
호봉-직무급	O	X	O	1,361	3.57	798 (58.67)	442 (55.38)
직능-직무급	X	O	O	2,373	6.23	1,129 (47.58)	730 (64.67)
호봉-직능-직무급	O	O	O	1,711	4.49	949 (55.44)	626 (65.94)

〈표 5-4〉 사업체 특성별 임금체계 실태

(단위: %)

		순수 호봉급	순수 직능급	순수 직무급	호봉 -직능급	호봉 -직무급	직능 -직무급	호봉 -직능 -직무급	연봉제		
									전체	A	B
전 체		42.07	20.03	19.00	4.62	3.57	6.23	4.49	55.72	44.19	55.81
산업	제조업	36.90	20.07	22.70	5.67	4.13	6.90	3.62	51.56	41.57	58.43
	비제조업	46.30	19.99	15.97	3.75	3.12	5.67	5.20	59.11	46.06	53.94
	전기·가스· 수도업	77.80	1.54	1.54	6.15	0.00	3.30	9.68	51.20	51.50	48.50
	건설업	34.34	28.28	14.65	6.81	6.75	6.04	3.13	72.60	44.86	55.14
	개인서비스업	45.19	19.10	16.78	5.16	1.07	9.38	3.31	69.57	54.42	45.58
	유통서비스업	38.47	23.54	21.44	2.63	2.64	6.67	4.62	54.50	54.27	45.73
	사업서비스업	39.84	26.43	18.36	5.02	4.57	2.07	3.71	76.29	41.66	58.34
	사회서비스업	70.07	4.43	5.68	1.91	1.52	6.94	9.45	34.62	32.99	67.01
규모	100인 미만	40.49	20.11	20.72	5.06	3.65	5.67	4.30	53.22	41.15	58.85
	100~299인	46.30	21.69	14.43	2.51	3.35	6.89	4.82	61.63	48.56	51.44
	300~499인	50.23	11.82	15.05	4.05	3.54	10.72	4.60	66.51	58.45	41.55
	500인 이상	47.50	12.57	7.86	8.60	2.95	12.99	7.54	72.23	68.11	31.89
노조	노조 있음	47.42	17.91	11.54	6.06	0.99	10.52	5.56	45.22	60.82	39.18
	노조 없음	40.75	20.55	20.84	4.26	4.21	5.16	4.23	58.31	41.00	59.00
섹터	민간부문	42.00	20.06	19.11	4.60	3.59	6.16	4.48	55.46	43.60	56.40
	공공부문	49.31	17.24	7.59	6.21	1.72	12.76	5.17	82.41	85.77	14.23

주: A: 기본연봉과 성과연봉의 구분이 없는 형태.

B: 기본연봉과 성과연봉의 구분이 있는 형태.

큰 사업장일수록 순수직무급을 도입하고 있는 사업장의 비중은 낮지만 대신 직능급과 직무급을 배합하여 활용하고 있는 사업장의 비중은 높다.

연봉제의 도입 현황을 살펴보면, 사회서비스업이 76.29%, 건설업이 72.60%로 상대적으로 연봉제를 많이 실시하고 있는 것으로 나타났다. 또한 규모가 커질수록 연봉제를 더 많이 도입하고 있으며, 기본연봉과 성과연봉의 구분이 없는 형태가 더 많은 것으로 나타났다. 민간부문의 도입비율이 55.46%임에 반해 공공부문의 도입비율은 82.41%로 공공부문에서 연봉제를 더 많이 도입하고 있다. 또 민간부문은 기본연봉과 성과연봉의 구분이 없는 형태가 43.6%임에 반해 공공부문은 85.77%로 나타났다.

〈표 5-5〉 직급별 임금체계 실태

		적용여부		기본급에서 차지하는 비중(평균)
		빈도	비율	
호봉급	관리자급	18,799	85.92	49.97
	사원급	20,623	94.25	54.38
직능급	관리자급	10,127	81.24	39.58
	사원급	10,845	87.00	45.05
직무급	관리자급	11,373	89.65	42.62
	사원급	9,823	77.43	45.67
연봉제	관리자급	20,197	95.10	-
	사원급	13,270	62.49	-

호봉급이 포함된 유형의 경우 사원급에서 적용되는 비율이 94.25%로 관리자급의 85.92%에 비해 다소 높고, 직능급 역시 사원급에게 적용되는 비율이 다소 높게 나타났다. 반면에 직무급의 경우 관리자급에게 적용되는 비율이 89.65%로 사원급의 77.43%에 비해 훨씬 더 높았다. 연봉제를 실시하는 사업체의 경우 관리자급에 적용되는 비율은 95.10%, 사원급은 62.49%로 관리자급에 많이 적용되고 있음을 확인할 수 있다.

나. 임금수준

군필 남성 기준으로 신입사원의 평균초임은 대졸자의 경우 평균 2,020만 원, 고졸자의 경우 평균 1,721만 원 수준으로 나타났다. 이를 산업별로 살펴보면 대졸자, 고졸자 모두 제조업에 비해 비제조업의 평균초임 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 비제조업 중 특히 전기·가스·수도업의 고졸자, 대졸자 평균초임이 가장 높은 것으로 나타났는데, 이는 WPS 2005에서 전기·가스·수도업의 경우 본사만을 대상으로 조사가 이루어졌기 때문이라고 판단된다. 규모별로 살펴보면, 규모가 커질수록 평균초임의 수준이 높아지고 있다. 또한 노조가 있는 사업장의 평균초임의 수준이 높았으며, 민간부문에 비해 공공부문의 평균초임의 수준이 훨씬 높은 것을 알 수 있다. 특히 공공부문 고졸자의 초임이 2,243만 원으로 민간부문의 대졸자 초임인 2,013만 원에 비해 높은 수준인 것으로 나타났다.

〈표 5-6〉 사업체 특성별 임금수준

	대 줄			고 줄			동종업계 대비 임금수준 (점)	
	N	평균 (만원)	표준 오차	N	평균 (만원)	표준 오차		
전 체	35,542	2,020.00	11.61	32,861	1,721.98	10.05	3.00	
산 업	제조업	15,863	1,960.44	15.03	16,718	1,688.65	13.38	3.00
	비제조업	19,680	2,068.01	16.65	16,143	1,756.50	14.84	3.00
	전기·가스·수도업	75	2,530.59	99.83	59	2,059.70	84.70	2.80
	건설업	1,805	1,966.76	51.60	1,547	1,734.26	40.47	3.08
	개인서비스업	1,887	1,896.34	53.96	1,875	1,659.25	47.18	2.87
	유통서비스업	5,935	2,041.64	34.09	5,958	1,787.53	28.56	3.00
	사업서비스업	5,329	2,131.34	27.59	3,999	1,820.00	26.85	3.10
	사회서비스업	4,648	2,130.59	36.64	2,705	1,667.82	29.94	2.89
규 모	30~99인	26,258	1,958.75	17.91	24,620	1,696.54	15.72	2.97
	100~299인	7,380	2,116.07	22.87	6,722	1,751.00	19.43	3.06
	300~499인	931	2,376.22	33.57	785	1,961.09	30.57	3.07
	500인 이상	974	2,602.98	30.90	733	2,054.34	28.00	3.23
노 조	노조 있음	7,081	2,178.06	22.01	6,471	1,842.98	20.47	2.95
	노조 없음	28,461	1,980.67	13.98	26,390	1,692.31	11.68	3.01
섹 터	민간부문	35,181	2,013.96	12.54	32,659	1,718.77	10.55	3.00
	공공부문	361	2,608.53	31.00	201	2,243.31	37.41	2.68

이것을 임금수준의 주관적인 판단기준으로 살펴보면, 그 결과는 위에서 언급한 신입사원 평균초임과 대비되고 있다. “국내 동종업계의 평균임금수준과 비교할 때 귀 사업장의 임금수준은 어떠합니까?”라는 질문에 5점 척도로 응답을 하게 되어 있다(1점은 매우 낮다, 2점은 낮은 편이다, 3점은 비슷하다, 4점은 높은 편이다, 5점은 매우 높다). 표를 살펴보면, 전기·가스·수도업이나 사회서비스업의 경우 평균초임이 높음에도 불구하고 동종업계에 비해 임금수준이 낮은 편이라고 생각하고 있다. 또한 민간부문에 비해 공공부문이 민간에 비해 임금수준이 낮은 편이라고 생각하고 있다. 즉, 평균초임의 절대적인 수치가 높으면서도 주관적인 판단으로는 동종업계 평균에 비해 낮다고 생각한다는 것을 알 수 있다.

다. 임금피크제

근로자의 계속고용을 위해 노사간 합의를 통해 일정 연령을 기준으로

〈표 5-7〉 사업체 특성별 임금피크제 도입실태

(단위: 수, %)

		임금피크제			
		도입	도입중	도입 검토중	검토한바 없음
전 체		673 (1.77)	439 (1.15)	5,251 (13.78)	31,753 (83.31)
산업	제조업	440 (2.57)	258 (1.50)	2,756 (16.08)	13,682 (79.85)
	비제조업	233 (1.11)	181 (0.86)	2,495 (11.89)	18,071 (86.13)
	전기·가스·수도업	1 (1.54)	1 (1.54)	24 (29.89)	55 (67.03)
	건설업	38 (2.06)	0 (0.00)	312 (16.76)	1,510 (81.18)
	개인서비스업	58 (2.82)	111 (5.39)	309 (15.02)	1,579 (76.77)
	유통서비스업	49 (0.75)	6 (0.09)	706 (10.69)	5,849 (88.48)
	사업서비스업	70 (1.22)	52 (0.90)	730 (12.76)	4,873 (85.12)
	사회서비스업	16 (0.35)	12 (0.25)	414 (8.90)	4,206 (90.50)
규모	100인 미만	409 (1.43)	286 (1.00)	3,335 (11.66)	24,562 (85.90)
	100~299인	175 (2.30)	103 (1.35)	1,384 (18.22)	5,935 (78.14)
	300~499인	24 (2.51)	36 (3.78)	228 (23.93)	665 (69.79)
	500인 이상	65 (6.73)	14 (1.42)	304 (31.19)	591 (60.66)
노조	노조 있음	242 (3.20)	56 (0.75)	1,424 (18.82)	5,844 (77.23)
	노조 없음	431 (1.41)	382 (1.25)	3,827 (12.53)	25,910 (84.81)
섹터	민간부문	640 (1.70)	426 (1.13)	5,133 (13.60)	31,552 (83.58)
	공공부문	33 (8.97)	13 (3.45)	118 (32.41)	201 (55.17)
50세 이상 비율	5% 미만	203 (1.42)	173 (1.21)	1,919 (13.43)	11,997 (83.94)
	5% 이상 10% 미만	298 (3.93)	39 (0.52)	1,582 (20.82)	5,680 (74.73)
	10% 이상 20% 미만	98 (1.29)	174 (2.29)	1,009 (13.28)	6,314 (83.13)
	20% 이상 40% 미만	63 (1.13)	15 (0.27)	519 (9.32)	4,969 (89.28)
	40% 이상	10 (0.34)	37 (1.22)	222 (7.26)	2,794 (91.18)

임금을 조정하고 소정의 기간 동안 고용을 보장하는 임금피크제는 대부분의 사업체가 아직 도입한 바 없다고 밝혔으나 공공부문이 상대적으로 검토하는 비율이 더 높게 나타났다. 또한 50세 이상 근로자 비율이 높을수록 도입 검토중이라고 응답한 사업장의 비율이 낮고, 검토한 바 없다고 응답한 사업장의 비율은 높게 나타났다.

라. 정년 관련 제도

정년제도를 도입하고 있는 사업체의 비율은 66.78%이며, 정년제도가 있는 경우 정년연령은 평균 57.56세로 나타났다. 산업별로 살펴보면, 사회

서비스업에서 86.64%로 정년제도를 가장 많이 운영하고 있으며, 건설업에서는 41.03%로 가장 적게 운영하고 있다. 규모별로 살펴보면, 100인 미만의 사업체에서는 61.32%, 500인 이상 사업체에서는 92.31%로 규모가 큰 사업체에서 정년제도를 더 많이 도입하고 있는 것을 알 수 있다. 또한 노조가 없는 사업체보다 노조가 있는 사업체에서, 민간부문보다 공공부문에서 정년제도를 더 많이 도입하고 있다. 또한 50세 이상 근로자가 40% 미만인 사업장에서는 고령근로자가 많을수록 정년제도를 도입하고 있는 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 5-8〉 사업체 특성별 정년제도 도입 현황

(단위: 수, %)

		정년제도		재고용 제도·관행	
		도입비율	정년연령 (평균)	도입비율	재고용 후 근무년수 (평균)
전 체		25,454 (66.78)	57.56	12,129 (47.65)	4.15
산업	제조업	11,714 (68.36)	56.61	6,150 (52.50)	4.21
	비제조업	13,741 (65.49)	58.38	5,980 (43.52)	4.08
	전기·가스·수도업	82 (100.00)	57.14	22 (26.37)	2.87
	건설업	763 (41.03)	56.71	363 (47.61)	3.59
	개인서비스업	1,276 (62.03)	56.23	517 (40.55)	5.00
	유통서비스업	4,415 (66.78)	57.88	2,367 (53.62)	4.43
	사업서비스업	3,178 (55.52)	57.51	1,277 (40.16)	3.45
	사회서비스업	4,027 (86.64)	60.63	1,434 (35.61)	3.87
규모	100인 미만	17,534 (61.32)	57.60	8,182 (46.66)	4.14
	100~299인	6,189 (81.47)	57.43	3,131 (50.59)	4.24
	300~499인	832 (87.32)	57.69	419 (50.38)	3.91
	500인 이상	899 (92.31)	57.66	397 (44.18)	3.79
노조	노조 있음	6,778 (89.58)	58.31	3,729 (55.02)	3.96
	노조 없음	18,676 (61.14)	57.29	8,400 (44.98)	4.23
섹터	민간부문	25,106 (66.50)	57.55	12,035 (47.94)	4.15
	공공부문	349 (95.52)	58.56	94 (27.08)	3.37
50세 이상 비율	5% 미만	8,607 (60.22)	56.54	2,917 (33.89)	4.25
	5% 이상 10% 미만	5,036 (66.27)	56.99	2,399 (47.63)	3.94
	10% 이상 20% 미만	5,547 (73.03)	57.82	2,942 (53.04)	4.33
	20% 이상 40% 미만	4,127 (74.15)	58.89	2,417 (58.56)	4.27
	40% 이상	2,137 (69.75)	59.80	1,455 (68.09)	3.71

재고용제도 또는 관행이 있는 사업체는 47.62%로 나타났고, 재고용 후 추가로 근무하는 기간은 평균 4.15년으로 나타났다. 산업별로는 유통서비스업이 53.62%로 가장 높은 수준이며, 전기·가스·수도업이 26.37%로 가장 낮은 수준이었다. 규모별로는 100인 미만 사업장에서 가장 낮은 수준이었다. 노조가 있는 사업장, 공공부문보다 민간부문에서, 50세 이상의 근로자 비율이 높을수록 재고용이 더 많이 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

2. 성과배분

성과배분제도는 종업원들의 동기유발을 통해 생산성 향상에 기여할 수 있으며 총 배분의 몫을 키워감으로써 조직의 경영성과에 보상이 연계됨으로 기업의 지불능력에 무리가 없으면서도 종업원들의 실질적인 소득을 향상시킬 수 있다(이경희, 2002). 또한 개별 인센티브 개념이 빠르게 확산되면서 이에 대한 부작용으로서 팀워크의 저하, 인간관계 파괴 등의 역효과가 지적되면서 이를 보완하기 위한 제도로 집단성과배분제도의 다양한 제도들이 도입되고 있다. 본 절에서는 성과배분제의 운영 실태 및 구체적 현황에 대해 알아보하고자 한다.

가. 성과보상제도

고정상여금을 제외하고 경영성과에 따라 지급되는 성과배분제(변동상여금제도)를 실시하는 사업장은 43.33%로 나타났다. 성과배분제는 500인 이상의 사업체에서 운영하는 비율이 64.3%로 가장 높았고, 노조가 없는 사업체에서 44.44%로 노조가 있는 사업체에 비해 운영하는 비율이 상대적으로 높았다. 특이할 점은 공공부문에서 성과배분제를 도입하는 비율이 71.03%로 민간부문 43.06%에 비해 훨씬 더 높은 것으로 나타났다.

우리사주제의 경우 전체 사업체 중 7.73%가 도입하고 있는 것으로 나타났다. 비제조업에 비해 제조업에서 도입하는 비율이 다소 높았으며, 대기 업일수록 우리사주제를 더 많이 운영하고 있다. 또한 노조가 있는 사업체

〈표 5-9〉 사업체 특성별 성과보상제도 실태

(단위: 수, %)

		성과배분제 운영여부	우리사주제 도입여부	스톡옵션제 도입여부
전 체		16,514 (43.33)	2,946 (7.73)	1,768 (4.64)
산업	제조업	7,305 (42.63)	1,422 (8.30)	770 (4.49)
	비제조업	9,210 (43.90)	1,524 (7.26)	997 (4.75)
	전기·가스· 수도업	58 (70.78)	3 (3.30)	3 (3.30)
	건설업	667 (35.88)	88 (4.74)	37 (2.00)
	개인서비스업	1,148 (55.81)	114 (5.52)	25 (1.20)
	유통서비스업	2,928 (44.29)	616 (9.32)	339 (5.13)
	사업서비스업	2,611 (45.62)	645 (11.28)	467 (8.16)
	사회서비스업	1,798 (38.68)	58 (1.24)	127 (2.72)
규모	100인 미만	11,812 (41.31)	1,786 (6.24)	994 (3.48)
	100~299인	3,652 (48.07)	808 (10.63)	588 (7.73)
	300~499인	425 (44.56)	149 (15.58)	83 (8.76)
	500인 이상	626 (64.30)	204 (21.00)	102 (10.49)
노조	노조 있음	2,939 (38.84)	727 (9.61)	206 (5.11)
	노조 없음	13,575 (44.44)	2,219 (7.26)	1,562 (5.11)
섹터	민간부문	16,255 (43.06)	2,940 (7.79)	1,768 (4.68)
	공공부문	259 (71.03)	6 (1.72)	0 (0.00)

에서 9.61%로 노조가 없는 사업체에 비해 상대적으로 더 많이 운영하고 있다.

전체 사업체 중 4.63%가 스톡옵션제를 도입하고 있는 것으로 나타났으며, 제조업에서 도입하고 있는 비율이 4.49%로 비제조업의 4.75%보다 다소 낮은 비율이다.

나. 성과배분제도

먼저 변동상여금이 전체 정규직 근로자에게 모두 적용되는가에 대해서 총 86.33%의 사업장이 그렇다고 응답하였으며, 비제조업 83.10%에 비해

제조업이 90.4%로 높은 수준이고, 민간부문 86.25%에 비해 공공부문이 91.20%로 높은 수준이다.

성과 산정식이 존재하는 사업체는 55.41%로 나타났으며, 제조업에 비해 비제조업, 노조가 있는 사업체, 공공부문에서 비율이 더 높게 나타났다.

전체 사업체 중 약 11% 정도만 3년 이내 변동상여금을 지급한 경험이 있다. 전기·가스·수도업의 경우 36.84%로 지급한 사업체의 비중이 꽤 높은 편이며, 사회서비스업의 경우 거의 대부분의 사업장에서 변동상여금을 지급하지 않은 것으로 나타났다. 민간부문에 비해 공공부문에서 3년 이내 변동상여금을 지급한 사업장의 비율이 다소 높게 나타났다.

〈표 5-10〉 사업체 특성별 성과배분제도 도입실태

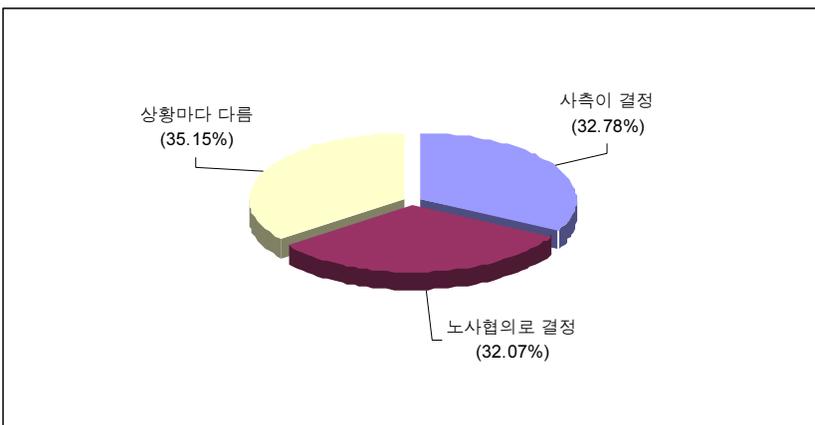
	전체 정규직 근로자 적용 여부(%)	성과 산정식 존재 여부 (%)	3년 이내 실시 여부 (%)	지급기준(%) (N=18,878)						월 지급기준 대비 비율(%)		정규직 근로자 1인당 성과배분 금액(만원)	
				기본급	통상임금	정액급여	일정액	기타	N	평균	N	평균	
전체	86.33	55.41	10.95	42.73	20.23	5.72	20.92	10.40	14,331	126.84	3,809	194.50	
산업	제조업	90.40	44.03	14.81	43.76	21.95	6.24	22.67	5.37	6,598	125.21	1,872	75.25
	비제조업	83.10	64.44	7.72	41.84	18.73	5.27	19.41	14.75	7,733	128.24	1,937	309.76
	전기·가스·수도업	97.83	48.12	36.84	67.11	27.23	0.00	5.66	0.00	63	215.71	4	150.00
	건설업	84.93	45.19	10.03	39.10	23.11	1.54	21.15	15.11	581	164.49	166	73.38
	개인서비스업	80.09	65.77	11.01	47.81	4.76	5.11	29.01	13.31	821	158.00	361	105.26
	유통서비스업	79.18	62.01	5.55	41.26	16.27	6.25	18.56	17.66	2,377	136.13	557	104.88
	사업서비스업	80.50	67.54	14.53	39.43	33.72	5.77	9.38	11.70	2,633	123.28	286	112.50
	사회서비스업	94.02	70.71	0.83	43.05	5.11	4.67	30.89	16.27	1,259	83.18	563	814.92
규모	100인 미만	85.28	52.18	10.05	44.02	17.02	5.61	21.60	11.74	10,104	123.24	2,801	211.82
	100~299인	90.45	61.29	13.11	37.48	27.50	6.64	21.82	6.56	3,176	127.01	884	120.63
	300~499인	81.92	75.45	20.54	46.97	28.54	5.04	11.47	7.97	448	144.91	61	115.69
	500인 이상	85.07	68.51	14.78	46.00	32.71	2.78	9.26	9.26	603	172.87	63	538.75
노조	노조 있음	84.22	60.92	8.22	41.52	24.47	8.78	14.74	10.49	2,738	141.43	465	997.96
	노조 없음	86.78	54.22	11.69	42.99	19.32	5.07	22.24	10.38	11,594	123.40	3,344	82.80
섹터	민간부문	86.25	55.05	10.92	42.43	20.28	5.79	21.14	10.36	14,079	126.53	3,794	191.84
	공공부문	91.26	78.16	15.48	63.01	16.44	1.37	6.39	12.79	252	144.48	15	860.83

변동상여금의 지급기준을 살펴보면, 고정상여금과 달리 일정액으로 지급하는 사업체도 20.92%로 상당히 높은 비중을 차지하고 있다. 공공부문의 경우 변동상여금을 일정액으로 지급한다는 사업체가 6.39%로 민간부문의 21.14%보다 상당히 낮은 수준이다.

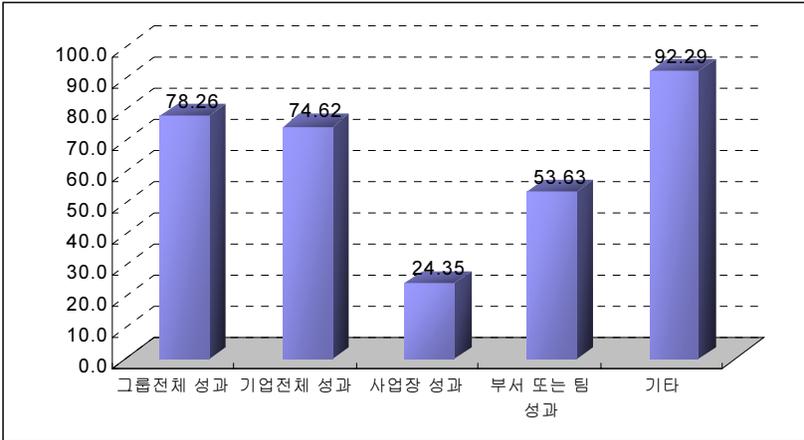
월 지급기준 대비 변동상여금 지급비율은 전체 평균 126.84% 정도이며, 정액으로 지급하는 경우 평균 지급금액은 194만 원 정도되는 것으로 나타났다. 전기·가스·수도업의 경우 월 지급기준 대비 215.71% 지급하는 것으로 다른 산업에 비해 높은 수준이었다. 사회서비스업의 경우 월 지급기준 대비 83.18% 지급하는 것으로 가장 낮은 수준이지만, 정액으로 지급할 경우 814만 원을 지급하는 것으로 다른 산업에 비해 상당히 높은 수준이다. 규모가 큰 사업체일수록, 노조가 있는 사업장에서, 공공부문에서 월 지급기준 대비 변동상여금 지급비율이 높게 나타났다. 정액으로 지급하는 경우 노조가 없는 사업장은 82만 원, 노조가 있는 사업장은 997만 원으로 노조 유무에 따른 차이가 크게 나타났으며, 민간부문 191만 원, 공공부문 860만 원으로 섹터별 차이도 크게 나타났다.

변동상여금의 결정방식을 살펴보면, 사측이 결정하는 비율이 32.78%, 노사협의로 결정하는 비율이 32.07%, 상황마다 다른 경우가 35.15%로 나타났다.

[그림 5-3] 성과배분제도 결정방식

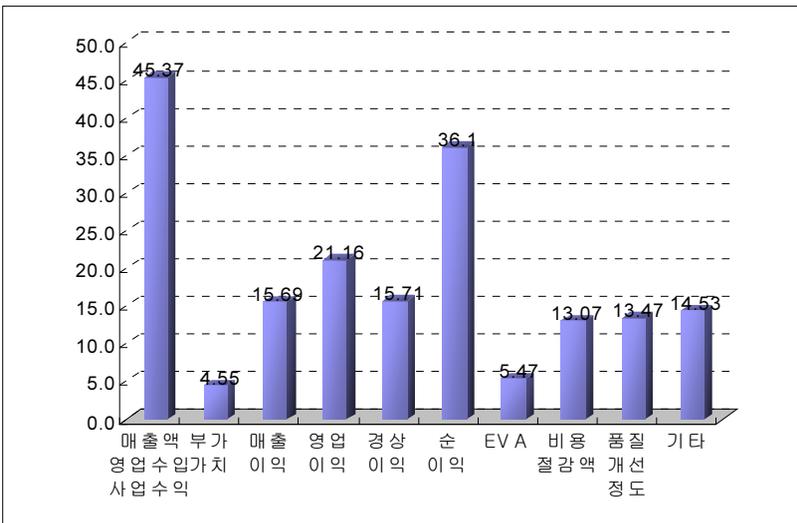


〔그림 5-4〕 성과배분 산정단위



산정단위는 복수응답이 가능한 문항으로 그룹 전체의 성과를 기준으로 결정한다는 사업체가 78.26%로 가장 높았으며, 기업체 전체의 성과를 기준으로 지급한다는 사업체도 74.62%로 높은 수준이었다. 사업장 성과를 기준으로 지급한다는 사업체는 24.35%로 낮은 비중을 차지하였다.

〔그림 5-5〕 성과배분의 구체적 기준



성과배분의 구체적인 기준 역시 복수응답이 가능한 문항으로 매출액/영업수익/사업수익을 기준으로 지급한다는 사업체가 45.37%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 그 다음으로 순이익을 기준으로 한다는 사업체는 36.1%이다.

3. 퇴직금 및 퇴직연금제도

2005년 12월부터 퇴직연금제도가 도입·시행되어, 「근로자퇴직급여보장법」이라는 이름으로 시행되고 있다. 퇴직연금제도란 기업이 노동자의 노후 소득보장과 생활안정을 위해 재직기간 중 퇴직금 지급재원을 금융기관에 적립하여 기업 또는 가입자인 노동자의 지시에 따라 운용하고 퇴직시 연 급여 또는 일시금으로 지급하는 기업복지제도 중 하나이다. 그러나 퇴직연금제도의 설정은 강제적용 사항은 아니며, 퇴직연금 전환시에는 노동자 대표의 동의를 얻어야 한다. 이 제도는 퇴직시 지급되는 급여가 근무기간과 평균임금에 의해 사전에 확정되어 있고, 급여변동의 위험을 사용자가 부담하는 확정급여형(DB), 사용자가 노동자 임금의 1/12을 노동자 개인계좌에 납부하고 근로자가 적립금의 운용방법을 결정하고 위험을 부담하는 확정기여형(DC), 그리고 퇴직 또는 직장을 옮길 때 받는 퇴직금을 자기 명의의 퇴직계좌에 적립하여 연금 등 노후자금으로 활용할 수 있도록 하는 개인퇴직계좌(IRA)로 구성되어 있다.

가. 퇴직금제도

퇴직금제도 중 법정률 형태로 도입하고 있는 사업체의 비율은 86.08%, 누진율 형식으로 도입하고 있는 사업체의 비율은 11.33%, 퇴직금제도가 없는 사업체의 비율은 2.59%로 나타났다. 산업별로 살펴보면, 퇴직금제도가 없는 사업체의 비중이 건설업과 사회서비스업에서 6.16%, 8.84%로 다른 산업에 비해 높았다. 또한 노조가 있는 사업체에서 누진율 형식으로 도입하고 있는 비율이 다소 높았으며, 공공부문의 경우 대부분 법정률 형태로 도입하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 5-11〉 사업체 특성별 퇴직금제도 현황

(단위: 수, %)

		법정률	누진율	없음
전 체		32,809 (86.08)	4,320 (11.33)	986 (2.59)
산업	제조업	14,908 (87.00)	1,949 (11.37)	279 (1.63)
	비제조업	17,902 (85.32)	2,372 (11.30)	708 (3.37)
	전기·가스·수도업	64 (78.24)	18 (21.76)	0 (0.00)
	건설업	1,608 (86.46)	137 (7.38)	115 (6.16)
	개인서비스업	1,727 (83.96)	330 (16.04)	0 (0.00)
	유통서비스업	5,791 (87.60)	764 (11.55)	56 (0.85)
	사업서비스업	5,084 (88.82)	514 (8.98)	126 (2.20)
	사회서비스업	3,628 (78.05)	609 (13.10)	411 (8.84)
규모	100인 미만	24,835 (86.86)	2,939 (10.28)	819 (2.86)
	100~299인	6,462 (85.06)	1,011 (13.31)	124 (1.63)
	300~499인	732 (76.83)	215 (22.51)	6 (0.66)
	500인 이상	780 (80.12)	156 (16.01)	38 (3.87)
노조	노조 있음	6,022 (79.59)	1,342 (17.73)	202 (2.67)
	노조 없음	26,787 (87.68)	2,979 (9.75)	784 (2.57)
섹터	민간부문	32,472 (86.02)	4,300 (11.39)	979 (2.59)
	공공부문	337 (92.41)	20 (5.52)	8 (2.07)

나. 퇴직연금제도

퇴직연금제도를 도입하고 있는 사업체는 8.77%이며, 이 중 모든 근로자에게 적용하고 있는 사업체가 81.03%로 나타났다. 도입하고 있는 퇴직연금제도의 형태는 60.46%가 확정급여형(DB형)이고, 28.96%가 확정기여형(DC형), 10.58%가 개인퇴직계좌(IRA)제도로 나타났다. 개인서비스업의 경우 대부분 IRA제도를 채택하고 있으며, 유통서비스업의 경우 확정기여형(DC형)을 더 많이 채택하고 있다. 규모별로 살펴보면, 근로자수가 작은 사업체일수록 퇴직연금제도 도입비율이 더 높게 나타났다. 일부 희망자에 한해서 적용하는 비율이 100인 미만 사업장에서 17.72%, 500인 이상 사업장에서 23.24%로 나타났다. 또한 500인 이상 사업장에서는 확정급

〈표 5-12〉 사업체 특성별 퇴직연금제도 현황

(단위: %)

		도입여부	적용범위		형태		
			모든 근로자	일부 희망자	DB형	DC형	IRA제도
전 체		8.77	81.03	17.62	60.46	28.96	10.58
산업	제조업	8.15	81.18	17.61	57.28	28.19	14.53
	비제조업	9.28	80.92	17.63	62.79	29.52	7.69
	전기·가스·수도업	0.00	-	-	-	-	-
	건설업	10.13	100.00	0.00	53.19	32.32	14.48
	개인서비스업	3.34	52.22	47.78	0.00	0.00	100.00
	유통서비스업	5.53	79.03	20.97	34.05	52.07	13.88
	사업서비스업	7.46	91.73	8.27	90.86	9.14	0.00
	사회서비스업	20.18	100.00	0.00	68.29	31.71	0.00
규모	100인 미만	9.18	81.21	17.72	63.59	27.04	9.38
	100~299인	8.57	94.01	5.99	47.76	37.05	15.19
	300~499인	4.40	100.00	0.00	71.91	9.06	19.03
	500인 이상	2.53	76.76	23.24	47.58	52.42	0.00
노조	노조 있음	4.45	81.51	16.99	81.36	16.22	2.42
	노조 없음	9.83	80.99	17.66	58.12	30.39	11.49
섹터	민간부문	8.83	100.00	0.00	60.49	28.91	10.60
	공공부문	2.11	57.28	28.19	50.00	50.00	0.00

여형(DB형)보다 확정기여형(DC형)을 채택하고 있는 사업장이 더 많은 비중을 차지하고 있다.

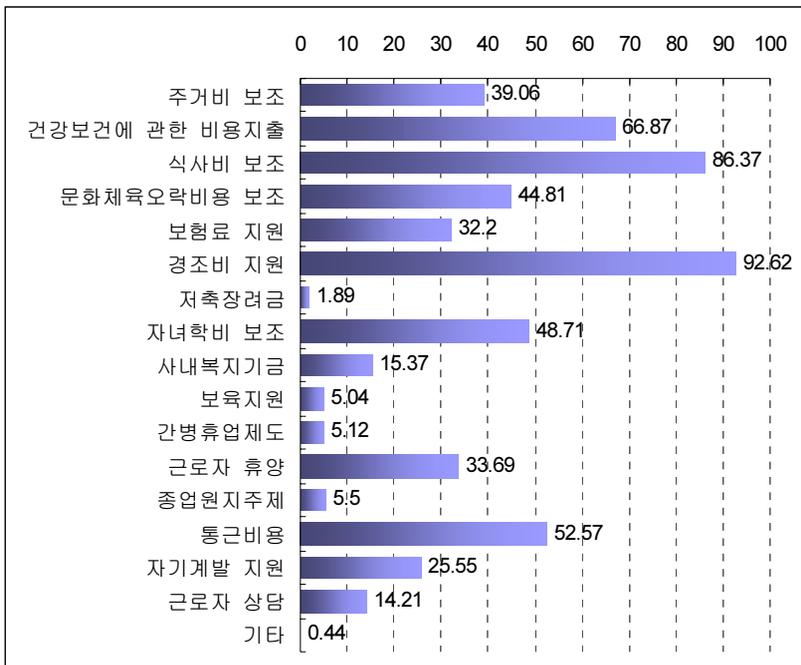
미래에 퇴직연금제도를 도입할 계획이 있느냐는 질문에 54.04%의 사업체가 전혀 없거나 아주 낮다고 응답하였고, 43.88%가 어느 정도 있거나 아주 높다고 응답하였으며, 2.09%의 사업체가 확실히 전환할 것이라고 응답하였다.

만약 퇴직연금제도를 도입한다면 그 시기는 언제쯤으로 생각하고 있는지에 대한 질문에 대해 2010년 이후라고 응답한 사업체가 41.49%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 그리고 도입한다면 퇴직연금의 형태는 확정급여형(DB형)이 될 것이라는 사업체가 54.31%로 가장 높았다.

있다. 저축장려금, 보육지원, 간병휴업제도, 종업원지주제를 도입하고 있는 회사는 10% 미만이다.

구체적으로 살펴보면, 전기·가스·수도업에서 식사비 보조(95.39%), 문화·체육·오락비용 보조(85.93%), 경조비 지원(98.46%), 자녀학비 보조(93.85%), 근로자 휴양(81.32%) 등 복리후생제도가 다른 산업에 비해 잘 정비되어 있는 것으로 나타났다. 규모가 큰 사업체일수록 각종 복리후생제도를 도입하는 비율은 높았다. 식사비 보조, 경조비 지원, 저축장려금 지급, 종업원지주제를 제외한 나머지 제도에서 모두 민간부문에 비해 공공부문에서 도입하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 특히, 자녀학비 보조의 경우 민간부문 48.29%에 비해 공공부문 92.07%로 공공부문이 월등히 높았으며, 보육지원제도 역시 민간 4.86%에 비해 공공부문이 24.48%로 도입하는 비율이 훨씬 높다.

[그림 5-7] 각종 복리후생제도 도입실태

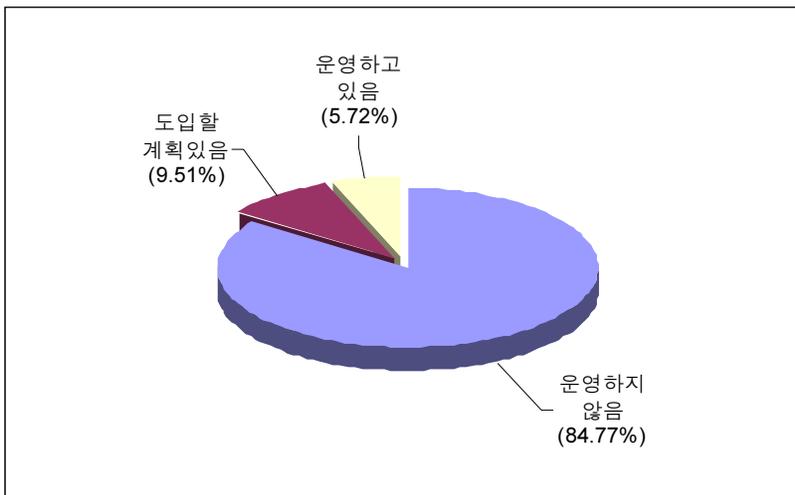


〈표 5-13〉 사업체 특성별 복리후생제도 도입실태

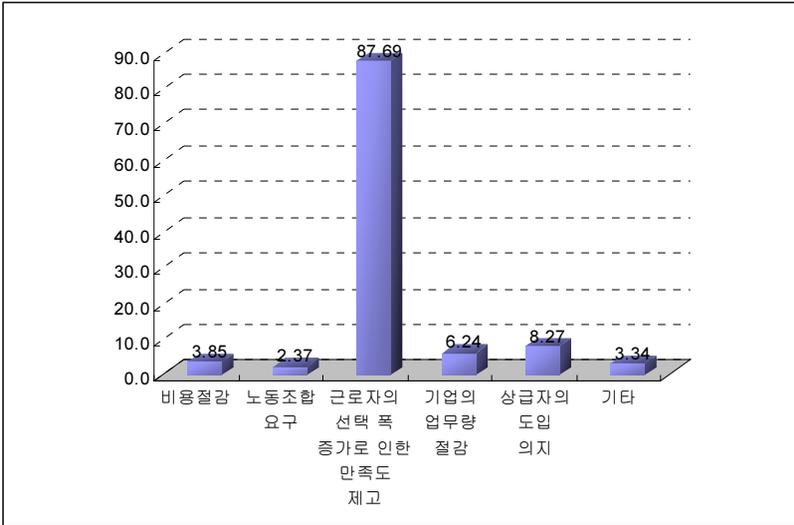
(단위: %)

	주거비 보조	건강보건에 관한 비용지출	식사비 보조	문화체육오락비용 보조	보험료 지원	경조비 지원	저축장려금	자녀학비 보조	사내복지금	보육지원	간병휴업제도	근로자휴양	종업원지주제
제조업	52.65	70.53	96.15	48.70	36.14	97.30	1.87	41.79	16.07	3.77	6.38	33.22	5.96
비제조업	27.96	63.88	78.38	41.63	28.98	88.79	1.91	54.37	14.80	6.08	4.09	34.08	5.14
전기·가스·수도업	67.48	82.86	95.39	85.93	58.25	98.46	0.00	93.85	54.95	29.67	3.08	81.32	6.60
건설업	33.97	58.43	82.50	22.55	31.13	94.60	1.60	39.93	14.61	3.30	0.47	46.28	3.99
개인서비스업	31.40	72.77	87.26	46.81	32.96	89.89	0.00	54.03	9.86	8.88	6.58	29.92	3.28
유통서비스업	27.32	60.95	78.86	52.33	31.72	92.36	2.60	64.09	22.26	5.52	2.35	33.37	6.66
사업서비스업	31.08	66.65	75.86	33.35	27.06	94.32	2.55	43.75	16.56	4.71	5.58	41.37	7.55
사회서비스업	20.40	62.55	74.94	41.17	24.31	73.93	1.13	58.84	3.58	8.04	5.07	22.24	1.24
규모													
100인 미만	37.81	63.66	86.36	41.15	29.11	91.58	1.48	41.79	12.43	3.21	4.58	29.85	4.14
100~299인	39.86	74.37	85.32	52.31	39.56	95.70	2.55	66.79	20.80	6.88	5.35	40.78	8.00
300~499인	47.33	82.71	87.53	70.22	42.85	94.92	2.54	75.45	31.06	16.57	8.71	53.83	11.71
500인 이상	61.32	87.17	93.94	69.00	54.92	96.66	8.14	84.62	44.10	33.38	15.51	71.65	20.02
노조													
노조 있음	38.90	70.68	80.66	62.82	30.47	88.79	1.75	77.74	36.85	8.53	5.15	40.45	8.10
노조 없음	39.10	65.93	87.79	40.35	32.63	93.56	1.92	41.52	10.05	4.18	5.11	32.02	4.86
센터													
민간부문	39.01	66.67	86.42	44.55	32.09	92.69	1.90	48.29	15.15	4.86	5.07	33.48	5.54
공공부문	44.48	87.93	81.03	72.07	43.79	84.83	1.38	92.07	37.93	24.48	9.31	55.86	1.72

〔그림 5-8〕 선택적 복리후생제도 도입 현황



〔그림 5-9〕 선택적 복리후생제도 도입이유



선택적 복리후생제도의 경우 운영하고 있는 사업체는 5.72%로 상당히 낮은 수준이었으며, 운영하지 않고 있는 사업체가 84.77%, 9.51%가 도입할 계획을 가지고 있는 것으로 나타났다. 도입했거나 도입할 예정인 사업장에게 도입이유를 조사하였는데 근로자의 선택 폭 증가로 인한 만족도 제고라고 응답한 사업체가 대부분을 차지하였다.

제4절 결론

본 장에서는 평가 및 보상제도와 관련된 다양한 인사관행에 대한 결과를 제시하였다. 공정한 보상을 위한 전제조건인 평가제도의 현황 및 이를 토대로 한 임금체계, 즉 기본급의 구성 및 연봉제 실시비율 등의 결과를 제시하였다. 평가제도는 다면평가 및 목표관리제도 등의 보다 다양화된 평가제도의 도입이 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 기본급을 구성하는 항목으로 호봉이 아직은 높은 비율을 보이고 있었으나 약 절반정도가 연

봉제 등의 개인인센티브제도를 도입하고 있는 것으로 파악되었다. 그리고 이와 함께 집단성과배분제 역시 다양한 형태로 도입되고 있었다.

변형된 퇴직금제도인 퇴직연금제도는 법령에 따라 실시가 권고되고 있지만 실제 도입비율 및 앞으로의 예상 도입비율 역시 그리 높지 않게 분석되어, 실제 이 제도가 활용이 되기까지는 정부가 조세정책 등과 관련한 다양한 노력이 필요함을 알 수 있었다.

또한 경조비 지원 및 식사비 보조의 전통적인 복리후생제도는 종업원의 선택의 측면이 강조된 선택적 복리후생제도로 변화되고 있는 추세지만 그 비율은 그리 높지 않은 것으로 분석되었다. 이러한 개별 평가 및 보상제도들의 현황을 분석한 결과를 토대로 총보수(total compensation) 수준 설정을 위한 충분한 대안모색 및 다양한 실행노력이 필요하겠다.

제 6 장

인적자원관리 및 작업조직

제1절 서론

최근에는 인적자원을 비용 개념이 아니라 가치창출을 위한 경쟁우위의 요소로 인식하고 있다. 따라서 전통적인 인사관리(personnel management) 단계에서 인적자원관리(human resource management)로 명칭이 바뀌어 사용되고 있다. 이는 인적요소의 중요성을 인식하였을 뿐만 아니라 조직의 성공은 개인의 잠재역량을 충분히 개발하는 것과 함께 가야 함을 감지한 데서 출발한다(Dulebohn et al., 1995). 이러한 인식변화는 인적자원관리의 영역의 확대와 개별 인사기능들이 통합이라는 추세로 파악될 수 있겠다.

이처럼 인적자원이 핵심적인 경쟁우위의 생산요소로 인식되면서 전통적인 작업조직의 의미에도 많은 변화가 나타나고 있다. 노동과 자본의 중요성, 숙련형성, 작업과정 통제 및 종업원 참여의 최소화를 통한 전통적 작업조직은 최근의 급속한 경영환경의 변화와 함께 한계에 봉착하게 되었다. 특히 제조업에 국한되어 이해되어 온 작업조직은 모든 산업으로 확산되고 있으며, 주요 개념 역시 변화하고 있다. 가치와 목표의 공유, 의사소통 및 정보의 자유로운 흐름, 폭넓고 심도 있는 숙련형성을 위한 직무설계, 자율작업팀의 활용, 직무순환 등이 그 주요 개념이라 할 수 있겠다(Ashton & Sung, 2002).

이처럼 개인이 갖고 있는 역량의 중요성 인식과 개인들의 역량을 발휘할 수 있는 장(bar)으로서의 작업조직에의 관심 증대와 그 흐름을 함께 하는 것 중 삶의 질에 대한 관심 고조이다. 이러한 현상은 업무에 있어서도 질적 향상 및 ‘평등’의 개념이 도입되면서 근로시간, 공정한 처우 및 모성보호에 대한 관심 역시 증대되고 있다.

따라서 위와 같은 변화의 흐름을 파악하기 위해서는 경쟁우위의 요소로서의 인적자원 관리 및 작업조직의 특성 그리고 공정한 처우 및 모성보호에 대한 현황을 이해할 필요가 있겠다. 본 장에서는 이에 대한 분석결과를 제시하고자 한다. 우선 제2절에서는 인적자원관리 전반에 관한 현황을 살펴보고, 제3절에서는 작업조직의 실태를 알아본다. 이후 제4절에서는 근로시간, 제5절에서는 공정처우 및 모성보호 관련 사항을 파악한 후 제6절에서는 결론을 맺는다.

제2절 인사관리 전반에 대한 현황

1. 전반적인 인사관리의 특성

인사관리를 통해 조직은 비용절감 그리고 종업원의 동기부여를 통한 성과 향상이라는 결과를 기대할 수 있다. 이는 단기적 측면에서 종업원의 인건비를 절감하고, 비정규직으로 대체하거나 단기적 업적 향상을 기대하는 관리방식으로 나타날 수 있다. 반면 장기적 관점에서 단기적으로는 인건비 증가를 감수하면서도 이들을 내부에서 개발·육성함으로써 동기부여를 통한 역량 및 성과 향상을 위한 관리방식으로 구분할 수 있겠다.

<표 6-1>은 이와 같은 인사관리 방식의 특성을 보여주고 있다. 전체적으로 “인사관리는 개인의 성과·업적을 기준으로 운영된다-인사관리는 팀워크를 기준으로 운영된다”의 인사관리 특성을 묻는 문항의 결과 이외에는 장기적 관점에서 종업원들을 육성하고 개발하는 관점에서 인사관리가 이루어지고 있음을 알 수 있다. A문항은 3.41, B문항은 3.82, C문항

〈표 6-1〉 전반적 인사관리의 특성 I

A	인사관리의 일차적 목표는 가능한 고정적 인건비 절감에 있다.	① ② ③ ④ ⑤	인사관리의 일차적 목표는 근로자의 기업에 대한 충성심과 애착을 높이는 데 있다.
B	필요한 자격을 갖춘 사람을 외부에서 충원하고 불필요시 해고한다.	① ② ③ ④ ⑤	필요한 자격을 갖춘 사람을 장기고용을 통해 내부에서 육성한다.
C	가능한 비정규직 근로자를 많이 활용한다.	① ② ③ ④ ⑤	가능한 정규직 근로자를 주로 활용한다.
D	인사관리는 개인의 성과/업적을 기준으로 운영된다.	① ② ③ ④ ⑤	인사관리는 팀워크를 기준으로 운영된다.
E	인사관리는 근로자의 단기적 성과/업적을 최대한 높이려는 방향으로 운영된다.	① ② ③ ④ ⑤	인사관리는 근로자의 장기적인 육성과 개발을 위한 방향으로 운영된다.

		A	B	C	D	E
전 체		3.41	3.82	4.17	2.95	3.54
산업	제조업	3.43	3.84	4.12	2.93	3.59
	비제조업	3.59	3.87	3.99	2.90	3.58
	전기·가스·수도업	3.89	4.27	4.48	3.48	3.75
	건설업	3.43	3.74	4.11	3.10	3.27
	개인서비스업	3.58	4.07	3.82	3.24	3.71
	유통서비스업	3.39	3.80	4.13	2.84	3.46
	사업서비스업	3.46	3.76	4.15	2.90	3.49
	사회서비스업	3.58	3.73	4.25	2.74	3.62
규모	100인 미만	3.40	3.82	4.21	2.96	3.53
	100~299인	3.42	3.79	4.04	2.92	3.56
	300~499인	3.57	3.80	3.96	2.88	3.58
	500인 이상	3.65	3.95	3.95	2.91	3.66
노조	노조 있음	3.39	3.80	4.02	2.78	3.51
	노조 없음	3.42	3.83	4.20	2.99	3.55
섹터	민간부문	3.41	3.82	4.17	2.95	3.54
	공공부문	3.77	4.06	3.99	2.92	3.69

은 4.17, D문항은 2.95, E문항은 3.54의 평균값을 보여주고 있다. 이러한 결과는 업종별·규모별로는 큰 차이를 보이고 있지는 않지만 섹터별 결과에서는 민간부문에 비해 공공부분이 좀더 장기적 관점의 인사관리 방식을 실시하고 있는 것을 알 수 있다.

2. 인사부문의 전략적 참여

최근에는 인사전략이 기업의 전체 전략과 연계되어야 함을 강조하는 전략적 인적자원관리(Strategic HRM)에 대한 연구가 활발히 진행되고 있다. Wright & McMahan(1992)은 “조직이 그 목적을 달성할 수 있도록 하기 위한 계획된 인적자원 전개 및 활동들의 유형”으로, 그리고 Truss & Gratton(1994)은 “사업 성과를 향상시키고, 혁신과 유연성을 촉진하는 조직문화를 개발하기 위해 인적자원관리와 전략적 목표 및 목적을 연계시키는 것”으로 전략적 인적자원관리를 정의한다. 이러한 역할을 수행하기 위해서는 이전에 독립적인 기능에 머물러 있던 인적자원관리 부서가 기업의 전략과 목표를 수립하고 집행하는데 중요한 전략적 역할을 담당해야 함이 강조되고 있다(박우성·유규창, 2001). Guest(1989)는 인사관리를 통해 성공적인 목표를 달성하기 위해서는 인사부문이 전략계획에 완전히 통합되어야 하며, 전통적인 인사관리(personnel management)와 전략적 인사관리의 차이는 인사부문이 기업의 전략적 의사결정과정에 얼마나 참여하느냐에 달려 있다고 했다.

아래의 결과는 위와 같은 관점에서 현재 우리나라 인사부서의 전략적 역할을 파악할 수 있다. 전체적으로 인사부서의 전략적 참여 정도는 3점에 못미치는 수치를 보여주고 있다. 이는 ① 매우 그렇다~⑤ 전혀 그렇지 않다는 척도로 구성되어 있으므로 인사부서의 전략적 참여도는 보통 이상의 수치를 보여주고 있음을 알 수 있다. 인사 관련 이슈의 사업전략과의 통합 정도는 2.63, 인사책임자의 사업전략에의 공헌도는 2.56, 인사책임자가 최고경영자 의사결정에의 영향은 2.42, 인사관리를 사업전략에 맞추려고 노력하는 정도는 2.34, 타부서원들이 인사부서를 중요한 사업파트너로 인식하는지는 2.45, 인사관리가 사업전략 목표를 잘 지원하는지는

2.38의 평균값을 나타내고 있다.

이러한 결과는 산업별로 다소 차이가 있는데, 타산업에 비해 전기·가스·수도업 및 건설업이 높게, 또한 민간부문보다는 공공부문이 더욱 인사부서가 사업전략에 연계되고 그 참여도가 높은 것으로 나타나고 있다.

〈표 6-2〉 전반적 인사관리의 특성 II

		인사 관련 이슈는 사업전략과 밀접하게 통합되고 있는지	인사 책임자는 사업전략 수립과정에 중요한 공헌을 하는지	인사 책임자는 최고경영자 의사결정에 중요한 영향을 미치는지	인사관리를 사업전략에 맞추려고 구체적으로 노력하는지	타부서원들은 인사부서를 변화의 주도자이자 사업의 중요한 파트너로 보는지	인사관리는 사업전략 목표의 달성을 잘 지원하고 있는지
전 체		2.63	2.56	2.42	2.34	2.45	2.38
산 업	제조업	2.46	2.45	2.30	2.23	2.36	2.30
	비제조업	2.42	2.45	2.34	2.20	2.34	2.26
	전기·가스·수도업	2.34	2.22	2.06	2.06	2.10	2.02
	건설업	2.48	2.50	2.41	2.27	2.44	2.31
	개인서비스업	2.49	2.33	2.17	2.26	2.33	2.17
	유통서비스업	2.62	2.55	2.44	2.33	2.43	2.36
	사업서비스업	2.55	2.60	2.55	2.36	2.47	2.37
	사회서비스업	2.80	2.73	2.63	2.44	2.62	2.47
규 모	100인 미만	2.69	2.57	2.43	2.38	2.46	2.40
	100~299인	2.52	2.55	2.43	2.29	2.46	2.33
	300~499인	2.33	2.44	2.34	2.18	2.31	2.25
	500인 이상	2.15	2.29	2.15	1.99	2.21	2.16
노 조	노조 있음	2.56	2.55	2.43	2.29	2.50	2.36
	노조 없음	2.65	2.56	2.41	2.36	2.44	2.38
섹 터	민간부문	2.64	2.56	2.42	2.35	2.45	2.38
	공공부문	2.29	2.37	2.21	2.07	2.23	2.19

주: 전혀 그렇지 않다 - 5점, 그렇지 않다 - 4점, 보통이다 - 3점, 그렇다 - 2점, 매우 그렇다 - 1점 표안의 수치는 5점 만점의 평균값을 나타냄.

제3절 작업조직

최초의 작업조직은 통제와 감시를 통해 고성과를 지향하던 전통적 작업조직에서 자율성, 조직학습, 자율적인 팀 구성, 재량권 부여를 강조하는 작업조직으로 변화하고 있다. 이 절에서는 작업조직 현황과 작업조직이 가지고 있는 자율권, 직접부문 생산직의 업무에 대해 알아본다.

1. 작업조직 현황

식스 시그마 도입은 14.37%, 업무개선 관련 제안제도 운영 여부는 57.81%의 사업장에서 시행되고 있으며, 소집단 활동은 42.08%, 정기적인

〈표 6-3〉 작업조직 실태

(단위: 수, %)

		식스 시그마 도입여부	업무개선 관련 제안제도 운영여부	소집단 활동 실시여부	정기적 업무로테이션 유무	작업단위의 팀·반 회의 정기적 실시여부
전 체		5,477 (14.37)	22,036 (57.81)	16,038 (42.08)	11,215 (29.42)	27,797 (72.93)
산업	제조업	3,923 (22.89)	11,675 (68.13)	7,853 (45.83)	4,978 (29.05)	12,889 (75.22)
	비제조업	1,554 (7.41)	10,361 (49.38)	8,185 (39.01)	6,237 (29.73)	14,908 (71.05)
	전기·가스· 수도업	18 (21.98)	77 (93.85)	70 (85.93)	55 (67.03)	78 (95.16)
	건설업	214 (11.48)	834 (44.84)	591 (31.80)	433 (23.30)	1,357 (72.94)
	개인서비스업	203 (9.85)	1,112 (54.08)	877 (42.63)	694 (33.75)	1,649 (80.17)
	유통서비스업	462 (6.99)	3,088 (46.72)	2,347 (35.50)	1,569 (23.73)	3,958 (59.87)
	사업서비스업	436 (7.62)	3,265 (57.04)	2,567 (44.85)	1,989 (34.74)	4,263 (74.47)
	사회서비스업	222 (4.78)	1,985 (42.71)	1,733 (37.28)	1,497 (32.21)	3,604 (77.54)
규모	100인 미만	3,457 (12.09)	15,971 (55.86)	11,186 (39.12)	8,345 (29.19)	20,543 (71.85)
	100~299인	1,422 (18.72)	4,597 (60.51)	3,688 (48.55)	2,136 (28.12)	5,673 (74.68)
	300~499인	242 (25.44)	695 (72.90)	516 (54.16)	341 (35.73)	757 (79.39)
	500인 이상	355 (36.51)	773 (79.43)	648 (66.51)	393 (40.37)	824 (84.62)
노조	노조 있음	1,233 (16.30)	4,303 (56.87)	3,467 (45.82)	2,013 (26.61)	4,820 (63.70)
	노조 없음	4,244 (13.89)	17,733 (58.05)	12,571 (41.15)	9,202 (30.12)	22,977 (75.21)
섹터	민간부문	5,437 (14.40)	21,729 (57.56)	15,785 (41.81)	11,039 (29.24)	27,496 (72.84)
	공공부문	40 (11.03)	307 (84.14)	253 (69.31)	176 (48.28)	301 (82.41)

업무로테이션은 29.42%, 작업단위 회의의 정기적인 실시는 72.93%의 사업장에서 실시되고 있음을 보여주고 있다. 이는 종업원간 의사소통을 통해 자율적으로 문제점 개선 및 해결방안을 모색하고 있음을 알 수 있는 부분이다. 전반적으로 산업별로는 제조업 부문에서, 규모별로는 대규모 사업장에서 작업조직이 높은 비율로 운영되고 있음을 알 수 있다. 이는 제조업을 중심으로 강조되어 온 전통적인 작업조직의 관행이 아직 남아 있음을 알 수 있는 부분이다.

2. 작업조직의 자율권

작업조직의 자율권은 업무수행방법 결정, 업무속도 결정, 신규팀(반)원 채용 결정, 팀(반)의 훈련 결정 등 4가지 결정권에 대해 조사하였다. 작업조직의 자율성과 관련해 전체적인 결과는 3점에 못미치는 결과를 보인다.

〈표 6-4〉 작업조직의 자율성

		업무수행방법 결정	업무속도 결정	신규팀(반)원 채용 결정	팀(반)원 훈련 결정
전 체		2.83	2.81	2.40	2.61
산업	제조업	2.75	2.75	2.42	2.58
	비제조업	2.90	2.86	2.39	2.64
	전기·가스·수도업	3.00	3.02	1.89	3.03
	건설업	2.78	2.79	2.49	2.58
	개인서비스업	2.85	2.83	2.36	2.68
	유통서비스업	2.82	2.81	2.31	2.57
	사업서비스업	2.93	2.86	2.49	2.73
	사회서비스업	3.02	2.97	2.34	2.62
규모	100인 미만	2.85	2.82	2.41	2.61
	100~299인	2.76	2.75	2.39	2.60
	300~499인	2.77	2.77	2.36	2.65
	500인 이상	2.86	2.86	2.26	2.66
노조	노조 있음	2.74	2.75	2.18	2.49
	노조 없음	2.85	2.82	2.46	2.64
섹터	민간부문	2.83	2.81	2.40	2.61
	공공부문	2.98	2.94	2.26	2.80

주: 자율권이 전혀 없다-1점, 없는 편이다-2점, 있는 편이다-3점, 많이 있다-4점 표 안의 수치는 4점 만점의 평균값을 나타냄.

제조업에 비해 비제조업 분야에서 자율권이 다소 높게 나타났으며, 전기·가스·수도업과 사회서비스업이 타산업에 비해 높게 나타났다. 또한 노조가 없는 사업체인 경우, 그리고 공공부문인 경우에 작업조직의 자율권이 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

3. 직접부문 생산직 업무 현황(제조업만 해당)

‘직접부문’은 간접부문의 상대적인 개념으로 간접부문이 본사업무, 지원부문, 행정인력을 뜻하는 반면, 직접부문은 현장업무, 생산부문, 제조인

〈표 6-5〉 보전 및 품질관련 업무의 수행방식

		기계·설비의 수리 및 보전업무 (N=17,134)						품질관련 업무 (N=17,134)					
		담당자					교육 실시 여부	담당자					교육 실시 여부
		①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤	
전 체		20.92	47.62	12.05	15.40	4.00	68.51	27.56	22.49	29.84	16.00	4.12	91.07
규 모	100인 미만	20.89	44.80	12.39	17.63	4.29	67.29	29.79	21.81	27.25	16.40	4.74	90.31
	100~299인	19.01	58.10	11.46	8.20	3.23	70.90	19.38	24.97	39.02	14.80	1.82	93.68
	300~499인	25.28	56.87	10.53	5.50	1.82	76.85	23.19	27.58	31.93	14.12	3.18	93.76
	500인 이상	36.07	51.11	5.53	5.15	2.14	86.34	20.89	20.70	43.16	13.30	1.96	93.97
노 조	노조 있음	17.95	55.86	15.03	6.99	4.17	75.64	24.79	21.31	28.05	20.28	5.55	90.41
	노조 없음	21.45	46.16	11.52	16.90	3.97	67.25	28.05	22.70	30.15	15.24	3.86	91.19
색 터	민간부문	20.92	47.62	12.05	15.41	4.00	68.51	27.56	22.48	29.84	16.00	4.12	91.07
	공공부문	0.00	66.67	0.00	0.00	33.33	100.00	0.00	66.67	0.00	33.33	0.00	100.00

주: <기계·설비의 수리 및 보전업무>

- ① 보전파트에서 전적으로 담당하고, 직접생산자는 전혀 담당하지 않음.
- ② 보전파트가 대부분 담당하고, 직접생산자는 보조하는 식으로 약간 담당함.
- ③ 보전파트와 직접생산자가 거의 동등하게 책임을 지고 담당함.
- ④ 대부분 직접생산자가 보전업무를 책임지고 담당함.
- ⑤ 직접생산자가 전적으로 자신이 담당하는 보전업무를 담당함.

<품질 관련 업무>

- ① 품질문제는 전부 전담부서에서 담당하고, 직접생산자는 전혀 책임을 지지 않음.
- ② 담당공정에 필요한 부품의 품질(예: 선행 공정의 이상 유무)만 책임을 짐.
- ③ ②와 함께, 자신이 담당하는 공정의 재공품에 대한 품질을 책임짐.
- ④ ③과 함께, 완성품의 품질에 대해서도 책임을 짐.
- ⑤ ④와 함께, 품질관리 통계자료의 수집도 담당함.

력, 영업인력을 의미한다. 직접부문 생산직 업무 현황을 제조업을 대상으로 조사한 결과는 위와 같다. 기계, 설비의 수리 및 보전업무는 직접생산자가 보전업무를 책임지고 담당한다가 4%, 보전파트에서 전적으로 담당하고 직접생산자는 전혀 담당하지 않는다가 21%로 보전파트가 많은 부분을 담당하고 있는 것으로 나타났다. 또한 교육실시 여부는 전체 68.51%가 교육을 실시하고 있었으며, 이는 규모가 큰 사업체와 노조가 없는 사업체, 공공부문에서 교육을 실시하는 비율이 높았다.

품질관련 업무는 직접생산자가 전혀 책임이 없는 업체가 27.56%, 담당 공정에 필요한 부품, 재공품, 완성품의 품질과 품질관리 통계자료의 수집까지 직접생산자가 담당하는 업체는 4.12%로 직접생산자가 담당하는 부분이 여전히 적은 것을 알 수 있었다. 품질관련 업무와 관련한 교육실시 여부는 91.07%의 높은 비율을 보였다. 규모가 큰 사업장과 노조가 있는 사업장에서 교육을 실시하는 비율이 높았으며, 공공부문은 100%의 사업장에서 교육을 실시하고 있는 것으로 나타났다.

제4절 근로시간

법정기준근로시간은 근로기준법에 의해 주 단위 및 1일 단위로 정하여져 있는 최저 근로조건인 기준근로시간을 말하며 1주간 휴게시간을 제하고 40(44)시간, 1일 휴게시간을 제하고 8시간을 초과할 수 없다(제49조)는 것이다.

선택적 근무시간제는 일정기간의 총근로시간을 정하여 놓고, 근로자가 그 범위 내에서 각 일의 시업, 종업 시각을 스스로 결정하여 근로하는 제도이다. 근로자대표와의 서면합의에 의하여 1월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 1주간에 40시간을, 1일에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

또한 탄력적 근무시간제는 일정단위기간 내에 소정근로시간을 평균하여 주간 법정근로시간을 초과하지 아니하는 범위 내에서 단위기간 내의

특정일 또는 특정 주의 소정근로시간이 1일 또는 1주의 법정근로시간을 초과하더라도 그 초과부분을 연장근로로 취급하지 않고 그에 대한 가산수당을 지급하지 않는 제도를 말한다.

이미 많은 기업에서 실시되고 있는 주5일제 이외에도 새로운 근무형태인 교대제, 선택적 근무시간제, 탄력적 근무시간제 등이 확산되고 있다. 주5일제는 약 85%의 기업에서 실시하고 있다. 비제조업보다는 제조업에서 도입비율이 높으며, 비제조업 중에서도 개인서비스업, 사업서비스업에서 보다 도입비율이 높은 것으로 나타났다. 또한 규모가 클수록 주5일제 도입비율이 높은 것을 알 수 있었으며, 노조가 있는 경우와 공공부문이 더욱 높은 도입비율을 보였다.

교대근무제는 38.50%의 기업이 실시하고 있었으며 제조업이 비제조업에 비해 높은 실시비율을 나타냈다. 비제조업 중 특히 전기·가스·수도업과 개인서비스업에서 도입비율이 높았으며, 교대근무제 역시 규모가 클수록 도입비율이 높음을 알 수 있다. 또한 노조가 있는 사업체와 민간부문에서 도입비율이 높게 나타났다.

〈표 6-6〉 근무시간 관련 제도의 도입 현황

	주5일제			교대 근무제	선택적 근무 시간제	탄력적 근무 시간제	
	실시	부분적 실시	실시하지 않음				
전 체	42.89	41.69	15.42	38.50	8.00	12.48	
산 업	제조업	37.04	53.23	9.73	43.48	4.81	9.14
	비제조업	47.66	32.26	20.07	34.44	10.61	15.21
	전기·가스·수도업	67.70	23.07	9.23	60.43	0.00	4.61
	건설업	35.04	34.07	30.89	8.81	0.92	7.42
	개인서비스업	35.84	57.75	6.41	53.81	12.97	24.16
	유통서비스업	46.83	40.29	12.88	42.18	12.70	18.71
	사업서비스업	72.34	17.77	9.89	27.01	6.98	11.85
	사회서비스업	28.39	26.86	44.76	33.80	15.12	13.71
규 모	100인 미만	30.53	51.85	17.62	34.99	6.99	11.55
	100~299인	77.42	12.73	9.85	48.64	10.07	14.78
	300~499인	87.92	7.09	4.99	49.66	15.37	19.76
	500인 이상	92.27	3.04	4.69	51.54	14.40	14.65
노 조	노조 있음	60.80	27.22	11.97	55.93	9.58	12.93
	노조 없음	38.45	45.27	16.28	34.19	7.61	12.37
섹 터	민간부문	42.38	42.07	15.56	38.59	7.88	12.43
	공공부문	95.86	2.41	1.72	30.00	21.03	17.59

선택적 근무시간제를 도입한 기업은 8%, 탄력적 근무시간제를 도입한 기업은 12.48%로 주5일제와 교대근무제에 비해서는 아직 도입비율이 높게 나타나지는 않았다. 도입 산업별로는 비제조업이 제조업에 비해 높게 나타났으며, 비제조업 중에서도 개인서비스업과 사업서비스업에서 상대적으로 높은 비율을 보였다. 그리고 이 두 근무제도 역시 규모가 클수록, 유노조, 공공부문에서 높은 도입비율을 보였다.

제5절 공정한 처우 및 모성보호

공정한 처우와 관련된 문제는 ‘평등’이라는 가치에 근거한다. 이는 역사적으로 노동권·평등권과 관련하여 정책적·학술적으로 중요하게 논의되어 왔다. 공정한 처우는 특히 성별과 관련하여 다양성의 분석에 유용한 범주가 된다(Scott, 1996). 따라서 본 절에서는 여성에 대한 처우를 모성보호의 관점에서 분석하고, 여성인력을 적극 활용하고 경제활동참가율을 높이기 위해 정책적으로 그리고 실제 기업에서 어떻게 실행되고 있는지에 대한 결과를 제시하고자 한다.

1. 공정한 처우

공정한 처우의 공식화는 약 43.54%의 기업에서 이루어지고 있음을 알 수 있다. 이는 제조업이 38.72%, 비제조업이 47.49%로 비제조업이 보다 높은 수치를 보였다. 또한 규모가 클수록 공정한 처우에 대한 공식화 비율이 높게 나타났으며, 노조가 있는 사업장이 그리고 민간부문보다는 공공부문에서 공식화 비율이 높게 나타났다.

공식화된 정책이 실제 잘 실천되고 있는지에 대한 결과는 거의 실행되지 않고 있음이 2.13%, 부분적으로만 실행이 40.54%, 매우 잘 실행되고 있음이 57.33%로 나타났다. 이 수치는 비제조업이 제조업보다 높게 나타났다. 또한 규모가 클수록 그리고 공공부문이 민간부문보다 더 잘 실행되

〈표 6-7〉 사업체 특성별 공정처우 확립여부

(단위: 수, %)

	공정한 기회를 제공하고 인력의 다양성을 관리하는 정책이 공식적으로 문서화되어 있는지	공정한 인력정책이나 다양성 관리 정책들이 실제로 잘 집행되거나 실천되고 있는지			
		거의 실행되지 않고 있음	부분적으로만 실행	매우 잘 실행되고 있음	
전 체	16,598 (43.54)	354 (2.13)	6,728 (40.54)	9,515 (57.33)	
산 업	제조업	6,634 (38.72)	108 (1.63)	3,372 (50.83)	3,154 (47.54)
	비제조업	9,963 (47.49)	246 (2.47)	3,356 (33.68)	6,362 (63.85)
	전기·가스·수도업	60 (73.41)	0 (0.00)	6 (10.78)	54 (89.22)
	건설업	791 (42.56)	38 (4.76)	348 (43.97)	406 (51.28)
	개인서비스업	844 (41.03)	1 (0.15)	436 (51.69)	406 (48.16)
	유통서비스업	3,012 (45.56)	107 (3.56)	695 (23.06)	2,210 (73.38)
	사업서비스업	2,636 (46.05)	35 (1.35)	1,076 (40.83)	1,524 (57.83)
	사회서비스업	2,620 (56.38)	65 (2.47)	794 (30.31)	1,761 (67.22)
	규 모	30인 미만	11 (75.00)	0 (0.00)	4 (33.33)
30~99인		11,475 (40.15)	281 (2.45)	4,657 (40.58)	6,537 (56.97)
100~299인		3,889 (51.19)	55 (1.41)	1,713 (44.06)	2,120 (54.53)
300~499인		550 (57.65)	3 (0.61)	182 (33.15)	364 (66.24)
500인 이상		673 (69.13)	15 (2.21)	172 (25.53)	486 (72.26)
노 조	노조 있음	4,139 (54.71)	107 (2.57)	1,637 (39.55)	2,396 (57.88)
	노조 없음	12,458 (40.78)	248 (1.99)	5,091 (40.86)	7,120 (57.15)
색 터	민간부문	16,363 (43.35)	352 (2.15)	6,675 (40.79)	9,337 (57.06)
	공공부문	234 (64.14)	3 (1.08)	53 (22.58)	179 (76.34)

고 있는 것으로 나타났다.

2. 모성보호

모성보호는 여성의 생리적·신체적 특질을 감안하여 근로장소에서 여성을 특별히 보호하는 사회적 조치이다(유규창·김향아, 2006). 즉 모성보호란 여성의 생리·임신·출산·육아 등의 모성기능에 관한 모호를 말하며, 단지 임신부뿐만 아니라 미래의 임신부인 미혼여성에게까지 포괄적으로 적용되는 개념이다(장지연 외, 2004). 정부는 근로여성의 모성보호를 강화하고, 직장과 가정의 양립을 지원함으로써 여성근로자와 아동

의 건강을 보호하며, 출산, 육아 등과 같은 가정영역의 일이 여성고용이나 기업성과에 대한 부정적인 영향을 근절하기 위해서 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 등 근로여성 모성보호 관련법을 개정하였다. 근로자 1인 이상 전사업장까지 법 적용을 확대함으로써 영세사업장에 근무하는 근로자도 법적 혜택을 받도록 하였다.

<표 6-8>은 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있거나 회사 방침으로 실시하고 있는 사항들이다. 생리휴가 75.58%, 육아휴직 67.13%, 임신한 여성을 유해한 업무에 종사시키지 않음 44.46%, 임신한 여성의 야간근무 제한 43.76% 등이 주로 제도화되어 실시되고 있음을 나타내고 있다. 반면 직장보육시설 2.50%, 보육료 지원 6.51%, 불임휴직제 4.55%로 실시비율이 낮음을 알 수 있었다. 모성보호 사항들은 크게 차이가 나지는 않으나 노조가 있는 경우에 더욱 높은 비율을 보였다.

<표 6-8> 모성보호제도 도입여부

	전체		노조 유		노조 무	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
육아휴직	25,588	67.13	5,277	69.74	20,311	66.49
배우자 출산휴가(남성)	13,482	35.37	2,802	37.03	10,680	34.96
직장보육시설	951	2.50	300	3.96	652	2.13
보육료 지원	2,482	6.51	1,053	13.92	1,429	4.68
생리휴가(무급이나 유급)	28,809	75.58	6,007	79.39	22,802	74.64
수유시간 보장	6,642	17.43	1,564	20.67	5,079	16.62
수유공간 제공	4,268	11.20	1,136	15.02	3,131	10.25
임신한 여성의 야간근무 제한	16,681	43.76	3,357	44.36	13,324	43.61
임신한 여성의 휴일근무 제한	15,579	40.87	3,111	41.11	12,469	40.81
임신한 여성의 초과근무 제한	16,262	42.67	3,171	41.90	13,092	42.85
임신한 여성을 유해한 업무에 종사시키지 않음	16,946	44.46	3,313	43.78	13,633	44.63
임신한 여성에게 작업전환 시행	9,983	26.19	2,296	30.35	7,687	25.16
출산 후 1년이 되지 않은 여성은 건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음	11,976	31.42	2,665	35.22	9,311	30.48
태아검진휴가(임신한 여성을 위한 산전진찰휴가)	4,636	12.16	918	12.14	3,717	12.17
유·사산휴가	10,384	27.24	2,411	31.87	7,972	26.10
불임휴직제	1,734	4.55	343	4.53	1,391	4.55
기타	81	0.21	9	0.11	72	0.24

〈표 6-9〉 모성보호제도 실제 활용여부

	전체		노조 유		노조 무	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
육아휴직	24,583	64.49	5,007	66.17	19,576	64.08
배우자 출산휴가(남성)	14,573	38.23	3,221	42.57	11,352	37.16
직장보육시설	9,221	24.19	2,032	26.85	7,190	23.53
보육료 지원	394	1.03	207	2.73	187	0.61
생리휴가(무급이나 유급)	1,716	4.50	699	9.24	1,017	3.33
수유시간 보장	26,436	69.36	5,249	69.37	21,187	69.35
수유공간 제공	2,891	7.58	831	10.98	2,060	6.74
임신한 여성의 야간근무 제한	2,395	6.28	628	8.30	1,767	5.78
임신한 여성의 휴일근무 제한	10,766	28.24	2,229	29.46	8,536	27.94
임신한 여성의 초과근무 제한	10,014	26.27	2,028	26.80	7,987	26.14
임신한 여성을 유해한 업무에 종사시키지 않음	10,482	27.50	2,071	27.37	8,410	27.53
임신한 여성에게 작업전환 시행	10,460	27.44	2,203	29.11	8,257	27.03
출산 후 1년이 되지 않은 여성은 건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음	5,358	14.06	1,204	15.91	4,154	13.60
태아검진휴가(임신한 여성을 위한 산전 진찰휴가)	6,490	17.03	1,356	17.92	5,134	16.81
유·사산휴가	2,090	5.48	371	4.91	1,719	5.63
불임휴직제	4,928	12.93	1,062	14.03	3,866	12.66
기타	291	0.76	68	0.90	224	0.73

제도적으로 채택하고 있는 모성보호 조치들 중에서 실제로 활용되고 있는 정책들의 비율은 <표 6-9>와 같다.

수유시간 보장 69.36%, 육아휴직 64.49% 등이 높은 수치를 보였다. 채택하고 있는 모성보호의 결과와 비교했을 때 육아휴직은 채택하여 실제로 잘 활용되고 있음을 알 수 있으나, 생리휴가 및 다른 정책들은 실제 활용률이 저조함을 알 수 있다. 이는 2001년 산전후휴가 90일 확대와 유급 육아휴직 등을 골자로 하는 모성보호관련 3법 남녀고용평등법, 근로기준법, 고용보험법 개정 이후 꾸준히 산전후휴가자와 육아휴직자가 증가하고 있는 추이를 보이는 결과를 반영한 것으로 파악할 수 있다. 그러나 수유시간 보장과 같은 소극적인 정책은 실제 활용이 되고 있으나, 많은 사업장이 채택하고 있었던 사항인 생리휴가 등은 실제 활용비율이 4.50%로 나

타나 모성보호와 관련하여 정책과 활용에 있어 어느 정도의 현실적 괴리가 발생하고 있음을 알 수 있다. 법적으로 생리휴가는 근로기준법 제71조에 의거, 고용주가 생리 중 작업이 곤란한 여성근로자에 대해 월 1일을 쉬게 하는 휴가제도이다. 그러나 실제 활용하기에는 현실적인 문제, 즉 직장 내의 분위기 및 규모가 작은 기업에서는 한 명이 여러 업무를 수행할 경우 휴가를 사용함으로써 생기는 업무의 공백 등이 이 제도의 실제 활용률을 낮추고 있는 것으로 파악할 수 있다.

제6절 결 론

본 장에서는 인사관리의 현황 및 작업조직, 모성보호와 관련된 전반적인 현황을 제시하였다. 인사관리의 전반적인 현황은 단기적 관점보다는 장기적 관점에서 인적자원관리가 이루어지는 경향을 볼 수 있었다. 또한 이전의 전통적인 인사부서의 역할에서 점점 사업전략과 연계된 인사부서의 역할이 강조되고 있음도 파악할 수 있었다. 근무형태는 도입비율로 보았을 때, 주5일제가 어느 정도 일반적으로 받아들여지고 실제로 실행되고 있었으며, 이외의 근무형태는 아직 그 도입비율이 높지 않은 것을 알 수 있었다. 작업조직의 실행을 위한 세부 제도 및 프로그램은 전반적으로 높은 비율로 시행되고 있었다. 모성보호는 제도적으로 어느 정도 정착되어 사업체에서 공식화되어 있었으나, 이의 실행에는 격차가 있음을 알 수 있었다.

제 7 장

인적자원개발

제1절 서론

자본과 대규모의 생산시설 등이 경쟁우위로 작용하던 과거의 경영환경은 기술의 급속한 발전 및 지식경제시대의 도래라는 새로운 경영환경으로 전환되었다. 이러한 새로운 경영환경에서 생존하기 위한 경쟁력으로는 지속적인 경쟁우위를 창출할 수 있는 ‘사람’으로 이동하게 되었다. 이와 함께 사람이 갖고 있는 인적자원을 개발하는 것이 기업 특유성에 의한 기업의 역량을 개발하여 경쟁우위를 창출하는데 도움이 된다는 주장이 대두되고 있다(Barney, 1991; Reed & DeFillippi, 1990; Wright & McMahan, 1992). 이에 기업은 교육훈련과 경력개발의 다양한 제도를 통해 기업 특유의 경쟁우위를 갖춘 인적자원 그리고 기업전략을 효과적으로 수행할 수 있는 역량을 갖춘 인적자원을 개발하고자 노력하고 있다. 본 장에서는 교육훈련 및 경력개발의 실시 현황 및 구체적으로 어떠한 프로그램을 통해서 그리고 교육훈련 및 경력개발의 중심 대상자가 누구인지 등과 관련하여 인적자원개발의 현황을 제시하고자 한다. 우선 제2절에서는 교육훈련과 관련된 사항을 살펴보고, 제3절에서는 경력개발과 관련된 인적자원 개발 정책들을 참고한 후 제4절에서는 결론을 맺는다.

제2절 교육훈련

교육훈련은 우선 “직무관련 능력에 대한 근로자들의 학습을 촉진하기 위해 기업에 의해 계획된 노력”으로 광범위하게 정의될 수 있다. 전통적인 교육훈련은 양성훈련과 향상훈련으로 구성되어 있었으나 최근의 환경 변화에 맞추어 교육훈련의 개념 및 목표에 있어서도 확장되고 있다.

1. 교육훈련 현황

교육훈련이 실시되거나 지원이 되는 사업체는 86.22%로 대다수의 사업체에서 실시·지원되고 있었다. 이 결과는 제조업과 비제조업에서 큰 차이가 없었으며, 비제조업 중 전기·가스·수도업, 사업서비스업에서 높은 수치를 보였다. 또한 규모별로는 점차 증가하는 추세를 보였으며 500인 이상 사업체에는 98.65%로 매우 높은 수치를 보였다. 그리고 노조가 있는 사업체에서, 민간부문보다는 공공부문에서 높은 비율을 보였다.

또한 교육훈련 전담부서나 전담자가 있는 사업체는 69.34%, 교육훈련을 노동조합이나 근로자대표와 협의 여부는 32.88%로 나타났다. 이 결과 역시 노조가 있는 사업체가 높은 수치를 보였으며, 공공부문이 더욱 높은 결과를 보였다.

특히 교육훈련 현황에서 민간부문과 공공부문에서 차이가 나는 것은 민간부문의 사용자들이 교육훈련에 대한 인식의 전환이 필요함을 시사한다. 즉 인적자원이 경쟁력의 근본이며, 교육훈련은 비용이 아니라 미래에 대한 투자와 생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 인식의 전환이 필요함을 알 수 있는 부분이다(이남철, 2006).

직업능력개발을 위한 중요한 교육형태로는 사내직업훈련이 38.10%, 외부 교육훈련이 39.70%, 비공식적인 현장훈련이 16.67% 등으로 나타났다. 이는 아직도 외부 교육훈련기관을 통한 교육훈련이 교육훈련에서 큰 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 교육훈련의 전담부서가 있는 사업체는

〈표 7-1〉 전반적 교육훈련 현황

(단위: 수, %)

	교육훈련 실시 또는 지원 여부	교육훈련 전담부서나 전담자 유무			근로자의 능력개발 실시·지원시 노동조합·근로자대표와의 협의 여부	
		전담부서 있음	전담부서는 없지만 전담자 있음	둘다 없음		
전 체	32,865 (86.22)	8,411 (22.07)	18,017 (47.27)	11,688 (30.66)	12,533 (32.88)	
산 업	제조업	14,469 (84.44)	3,503 (20.45)	8,695 (50.74)	4,937 (28.81)	5,219 (30.46)
	비제조업	18,396 (87.68)	4,908 (23.39)	9,322 (44.43)	6,752 (32.18)	7,314 (34.86)
	전기·가스·수도업	82 (100.00)	42 (51.43)	32 (39.35)	8 (9.23)	42 (51.43)
	건설업	1,745 (93.84)	207 (11.11)	904 (48.64)	749 (40.25)	469 (25.24)
	개인서비스업	1,529 (74.34)	454 (22.07)	991 (48.18)	612 (29.75)	715 (34.77)
	유통서비스업	5,832 (88.21)	1,501 (22.71)	3,271 (49.48)	1,839 (27.81)	2,665 (40.31)
	사업서비스업	5,300 (92.60)	1,088 (19.02)	2,585 (45.15)	2,051 (35.83)	1,906 (33.30)
	사회서비스업	3,909 (84.09)	1,616 (34.76)	1,539 (33.10)	1,494 (32.14)	1,516 (32.62)
규 모	100인 미만	23,954 (83.78)	5,253 (18.37)	13,533 (47.33)	9,807 (34.30)	8,377 (29.30)
	100~299인	7,033 (92.59)	2,152 (28.33)	3,757 (49.46)	1,688 (22.21)	3,165 (41.67)
	300~499인	918 (96.28)	395 (41.45)	411 (43.13)	147 (15.42)	464 (48.68)
	500인 이상	961 (98.65)	611 (62.74)	316 (32.49)	46 (4.77)	526 (54.06)
노 조	노조 있음	6,820 (90.14)	2,426 (32.06)	3,478 (45.96)	1,663 (21.98)	4,150 (54.84)
	노조 없음	26,045 (85.26)	5,985 (19.59)	14,539 (47.59)	10,025 (32.82)	8,383 (27.44)
섹 터	민간부문	32,504 (86.10)	8,221 (21.78)	17,877 (47.36)	11,653 (30.87)	12,287 (32.55)
	공공부문	361 (98.97)	190 (52.07)	140 (38.28)	35 (9.66)	245 (67.24)

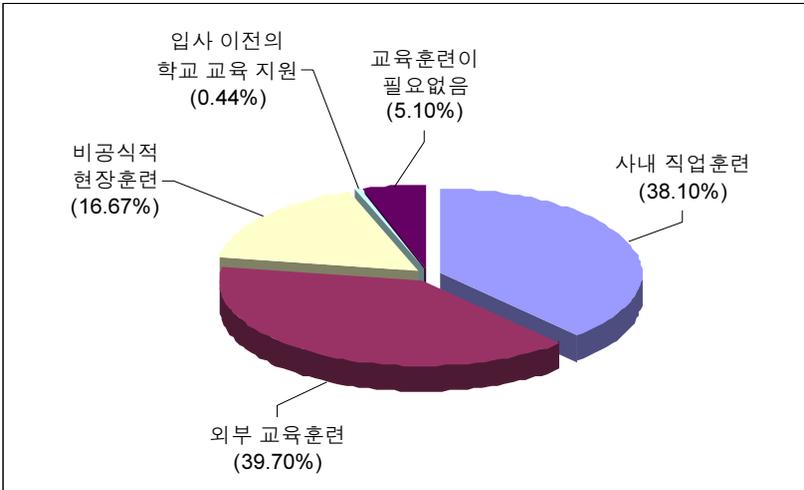
22.07%, 전담부서가 없지만 전담자는 있는 사업체는 47.27%, 그리고 둘다 없는 사업체는 30.66%의 비율을 보였다.

2. 교육훈련 형태

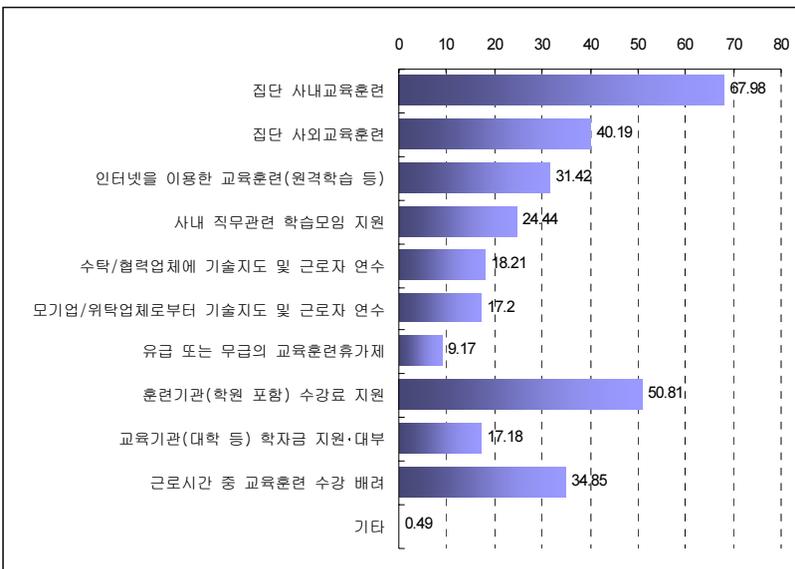
2005년에 실시하거나 지원한 훈련비율은 다음과 같다. 집단 사내교육 훈련이 67.98%로 가장 높았으며, 훈련기관 수강료 지원이 50.81%, 집단 사외교육훈련이 40.19%, 인터넷을 이용한 교육훈련이 31.42% 순으로 나타났다. 이러한 결과는 사내에 자체적인 교육훈련 프로그램을 이용하기

보다는 외부의 교육훈련 프로그램이나 기관을 활용하는 정도가 높음을 알 수 있다.

[그림 7-1] 직업능력개발을 위한 주요 교육훈련 형태



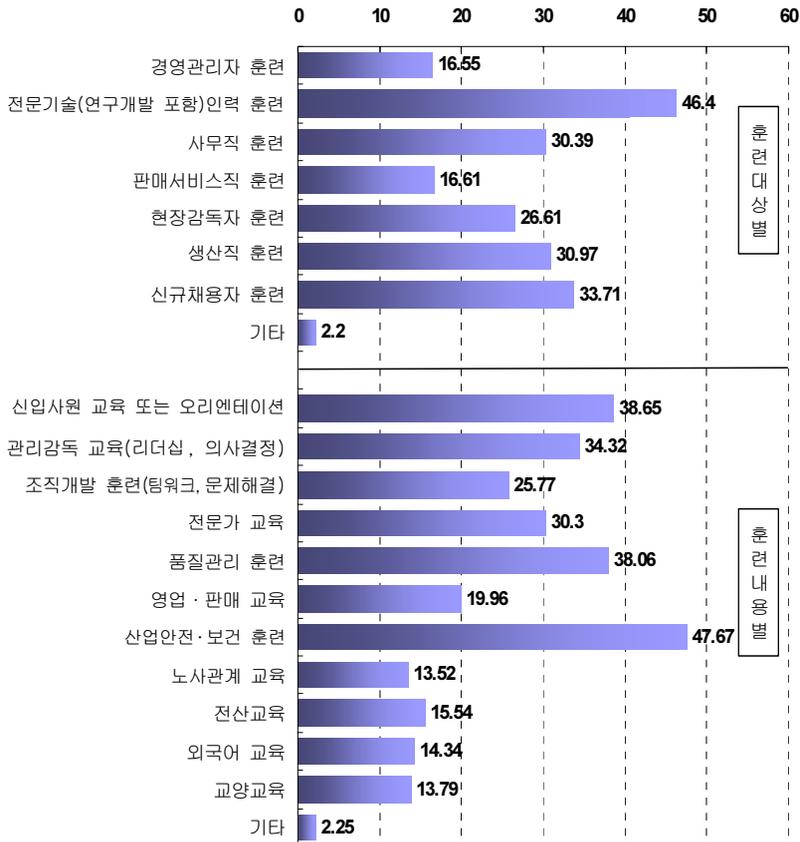
[그림 7-2] 실시하거나 지원한 교육훈련 형태



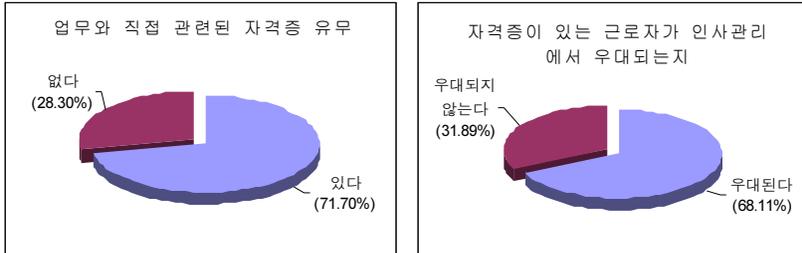
훈련대상별로 중요하게 실시한 훈련은 전문기술인력 훈련이 46.40%로 가장 높았으며, 신규채용자 훈련이 33.71%, 생산직 훈련이 30.97% 등의 순으로 나타났다.

훈련내용별로 중요하게 실시한 훈련 결과는 [그림 7-3]과 같다. 산업안전·보건 훈련이 47.67%로 가장 높게 나타났다. 이는 산업안전·보건 훈련이 규정화되어 있어 다른 훈련보다 높은 비율로 나타나고 있는 것으로 예상할 수 있다. 그 다음으로는 신입사원 교육 또는 오리엔테이션이 38.65%, 품질관리 훈련이 38.06%, 관리감독 교육이 34.32% 순으로 나타났다.

[그림 7-3] 훈련대상 및 훈련내용별 중요하게 실시한 훈련



〔그림 7-4〕 자격증 관련 현황



또한 업무와 관련 있는 자격증이 있는지의 여부는 71.70%, 그리고 자격증 보유 근로자가 인사관리에서 우대를 받는 비율은 68.11%로 나타났다. 이는 업무와 관련하여 요구되는 특정 역량이 무엇이고, 이를 확보하기 위한 자격증이 제시되고 있으며, 또한 이러한 자격증을 보유한 근로자가 인사관리에서 우대를 받는다는 것은 교육훈련이 인사관리와 연계되어 있고, 이를 활용함으로써 근로자의 교육훈련에 대한 동기부여를 한다는 측면에서 의미 있는 결과라 할 수 있겠다.

제3절 경력개발

경력개발은 경력과 개발의 복합적 개념으로서 경력관리, 경력계획, 경력개발 프로그램 등 다양한 용어로 사용되고 있다. 이러한 경력개발의 주요 개념은 기업이 종업원 개개인의 경력을 기업 내에서 개발하도록 격려하며, 그 과정에서 기업의 목표달성에 필요한 능력개발을 촉진하는 과정인 것이다. 경력이란 기업내 종업원의 조직상의 상위지위에의 상향적 이동을 나타내는 승진과 전문직에서 요구되는 고도의 경륜과 숙련을 겸비한 전문성을 가지며, 개인의 경험과 이력을 총체적으로 나타내는 세 가지 성격을 포괄하는 의미로 사용되고 있다. 이와 같은 경력개발을 위해서는 우선 기업내 종업원 개개인의 경력목표를 설정한 후, 이 경력목표를 달성하기 위한 경력경로의 결정과 함께 구체적인 경력계획을 수립하며, 이 경

력계획을 효과적으로 달성하기 위하여 기업 내의 모든 개인과 조직이 함께 참여하는 과정이 필요하다. 본 장에서는 경력개발의 현황과 경력개발을 위한 구체적인 프로그램 실시 현황 결과를 제시하고자 한다.

1. 경력개발 현황

경력개발을 위한 공식적인 프로그램이 실시되고 있는 사업체는 14.84%로 나타났다. 이는 교육훈련 실시비율과 비교하였을 때 현저히 낮은 수치라 할 수 있다. 제조업에 비해 비제조업에서 높은 실시비율을 보였고, 규모가 클수록 경력개발 실시비율이 높았으며, 크게 차이는 없으나 노조가 있는 사업체가, 그리고 민간부문보다는 공공부문이 높은 비율로 나타났다.

〈표 7-2〉 전반적 경력개발 현황

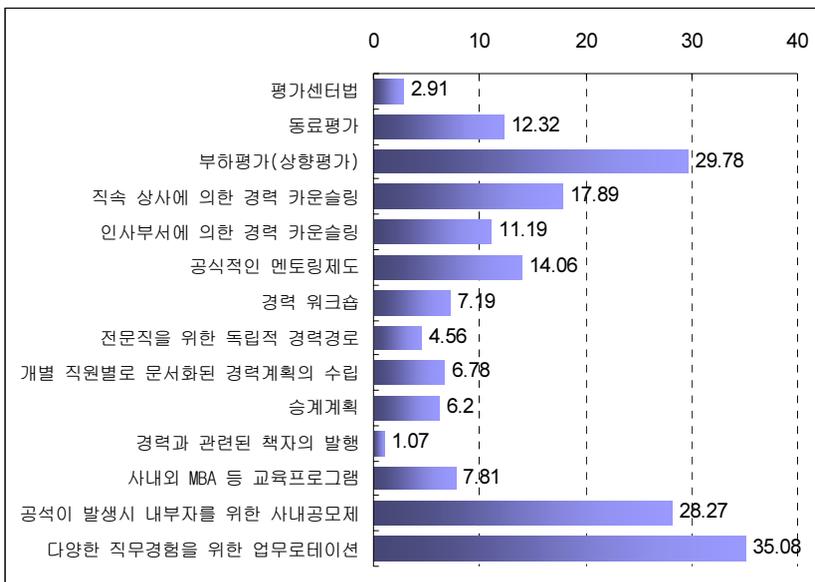
		경력개발을 위한 공식적인 프로그램	핵심인재	
		실시여부	정의 유무	별도의 인사제도 유무
전 체		5,658 (14.84)	7,642 (20.05)	3,983 (52.13)
산업	제조업	2,139 (12.49)	4,116 (24.02)	2,125 (51.62)
	비제조업	3,519 (16.77)	3,526 (16.80)	1,859 (52.71)
	전기·가스·수도업	29 (36.05)	25 (30.98)	3 (10.65)
	건설업	268 (14.39)	348 (18.72)	193 (55.34)
	개인서비스업	306 (14.86)	317 (15.44)	182 (57.48)
	유통서비스업	1,185 (17.93)	1,246 (18.85)	786 (63.04)
	사업서비스업	905 (15.81)	1,182 (20.64)	549 (46.47)
	사회서비스업	826 (17.76)	407 (8.76)	146 (35.87)
규모	100인 미만	3,548 (12.41)	5,233 (18.30)	2,484 (47.48)
	100~299인	1,433 (18.86)	1,691 (22.26)	1,102 (65.18)
	300~499인	275 (28.84)	305 (32.01)	173 (56.59)
	500인 이상	398 (40.83)	413 (42.41)	224 (54.30)
노조	노조 있음	1,188 (15.70)	1,160 (15.34)	630 (54.32)
	노조 없음	4,470 (14.63)	6,482 (21.22)	3,353 (51.73)
섹터	민간부문	5,547 (14.69)	7,565 (20.04)	3,953 (52.26)
	공공부문	111 (30.34)	77 (21.03)	30 (39.34)

2. 경력개발 형태

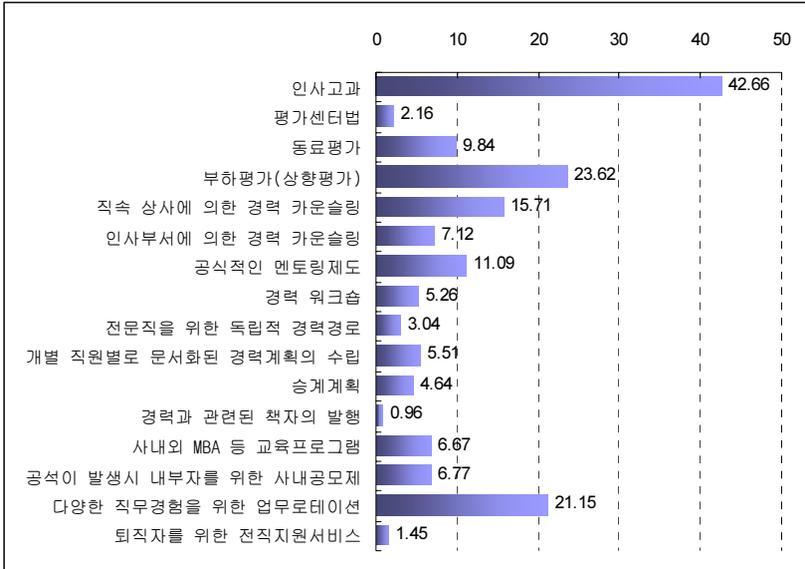
경력개발 중 실시하고 있는 활동이나 제도로는 다양한 직무경험을 위한 업무로테이션이 35.08%로 가장 높았으며, 그 다음이 부하평가 29.78%, 사내공모제 28.27%, 직속상사에 의한 경력 카운슬링 17.89%, 공식적인 멘토링제도 14.06% 순으로 나타났다. 그러나 경력과 관련된 책자의 발행, 평가센터법, 전문직을 위한 독립적 경력경로 등은 다른 제도에 비해 도입 비율이 낮은 것으로 나타났다.

직원의 자기개발을 위해 실제로 활용되고 있는 제도로는 인사고과가 42.66%로 가장 높게 나타났고, 부하평가 23.62%, 다양한 직무경험을 위한 업무로테이션 21.15% 순으로 나타났다. 이는 자기개발이 주로 평가에 의해 이루어지고 있으며, 평가 및 카운슬링에서 상사의 영향이 크게 작용하고 있음을 알 수 있다. 반면 보다 전문적인 방법인 경력 워크숍 및 전문직을 위한 독립적 경력경로, 사내외 MBA 등의 교육프로그램 등은 그 도입 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

(그림 7-5) 실시하고 있는 경력개발제도



[그림 7-6] 잘 활용되고 있는 경력개발제도



제4절 결론

본 장에서는 교육훈련 및 경력개발의 현황 및 실행프로그램의 분석 결과를 제시하였다. 전체적으로 교육훈련보다는 경력개발의 실행비율이 낮은 것으로 나타났다. 이는 전통적인 형태의 교육훈련에 비해 개인의 경력경로의 개발과 관련된 전문화된 경력개발이 아직은 널리 확산되지 못한 것을 알 수 있다. 또한 교육훈련의 형태는 주로 집단적으로 실시되는 형태가 높은 비율을 나타내고 있으며, 경력개발 역시 개개인의 특성에 맞추는 프로그램보다는 집단적으로 실시할 수 있는 프로그램이 높은 비율을 나타내고 있다. 그러므로 산업특성별, 훈련대상별로 보다 특화된 교육훈련 및 경력개발 프로그램이 필요하며, 법률에 의거한 형식적인 교육훈련 이외에 다양화된 형태의 훈련 및 경력개발 프로그램의 실시가 필요하다고 본다.

제 8 장

유노조사업체의 노사관계

제1절 서론

본 장에서는 유노조기업의 노사관계를 구성하는 여러 가지 요소들을 다룬다. 우선 제2절에서는 노사관계 분위기를 다루고자 한다. 유노조 부문의 노사관계를 분석함에 있어 가장 먼저 살펴볼 것은 노사당사자가 노사관계를 고려하는 정도, 노사당사자의 상호신뢰 정도, 그리고 노사당사자의 일상적인 의사소통방식 등을 포함하는 노사관계 전반적인 분위기(atmosphere)에 대한 것이다. 실제 노사관계의 구체적 양상을 규정하는 것은 사업체의 지불능력, 경영진의 태도, 노동조합의 이념적 노선 등 여러 가지가 있을 수 있지만, 가장 기본적인 배경 중 하나는 노사당사자의 일상적인 의사소통이나 신뢰와 같은 노사관계 분위기이다. 한국에서 개별 사업체 노사관계들의 적대적 혹은 협력적 전통이 다분히 경로의존성을 띠고 있다는 점에서 이런 문제에 대한 우선적 고려는 더욱 그러하다 하겠다.

다음으로 제3절에서 노동조합 지배구조를 다룬다. 노동조합은 노사관계를 구성하는 양대 축 중 하나인 노동자들의 집합적 의사를 실현하는 조직으로서 노동조합이 조합원들의 의사를 어떠한 원칙과 구조에 의해 반영하고 있으며, 노동조합의 조직화 원리 및 운영원리는 어떠한가의 문제, 그리고 실제 노동조합의 구성은 어떠한가의 문제 등 노조 지배구조의 문

제는 유노조 사업체의 노사관계를 살펴보는 데 있어 상당히 중요한 문제이다. 특히 한국과 같이 기업별 노동조합 형태에서 산업별 노동조합 형태로 조직형태 변경을 시도하는 경우, 그리고 노동조합이 비정규직 노동자들의 이해와 요구를 제대로 반영하지 못하고 있다는 문제 제기가 등장하고 있는 경우에 이 부분에 대한 주의 깊은 관찰은 더욱 큰 의미를 가질 것이다.

제4절에서 다루게 될 임금교섭은 여전히 노동조합의 여러 가지 기능 중 가장 중요한 것이라 할 수 있다. 특히 아직까지 교섭구조의 중앙집중화, 산별화가 더딘 상황에서 개별 사업체에서의 임금교섭의 동학을 살펴보는 것은 여전히 중요한 의미를 갖는다.

마지막 제5절에서는 파업을 다룬다. 이때 파업은 적대적 노사관계의 직접적 산물이며, 생산의 중단이라는 경제적으로 최악의 상황발생을 의미한다. 사업체패널조사는 행정적 수요에 의한 집계를 제외하고는 최초로 전체 사업체를 대상으로 하는 체계적인 파업관련 정보를 수록하고 있어 관련분야의 실태 파악 및 연구, 정책개발에 중요한 토대를 제공하고 있다.

〈표 8-1〉 유노조 사업장의 특징(N=7,566)

		노동조합 유무
전 체		7,566 (19.85)
산업	제조업	2,587 (15.10)
	비제조업	4,980 (23.73)
	전기·가스·수도업	54 (66.16)
	건설업	244 (13.13)
	개인서비스업	341 (16.60)
	유통서비스업	2,781 (42.06)
	사업서비스업	570 (9.95)
	사회서비스업	990 (21.30)
규모	100인 미만	3,824 (13.37)
	100~299인	2,659 (35.00)
	300~499인	485 (50.83)
	500인 이상	600 (61.57)
섹터	민간부문	7,325 (19.40)
	공공부문	242 (66.21)

본 연구의 분석에는 2006년에 조사된 2005년 말 기준 사업체패널데이터가 사용되었다. 농림어업 및 광업을 제외한 전산업에서 상용근로자 30인 이상 규모인 모든 사업장 4,275개(공공부문 359개 포함)를 표본사업장으로 하여 이 중 2006년 설립 등의 사유로 723개 사업장이 조사대상에서 제외되어 결국 3,552개 사업장이 유효표본이 되었다. 최종적으로 응답이 수거되어 분석에 활용된 표본은 일반사업장 1,615개와 공공부문 290개를 합해 총 1,905개이다. 이때 산업·규모·지역별 쿼터에 의해 조사된 1,905개의 최종 표본은 다시 가중치를 주어 38,116개의 모집단으로 전환되며, 이 중 유노조기업의 표본은 약 7,566개이다.

이들 7,566개 유노조 사업장의 특징을 살펴보면 <표 8-1>과 같다. 우선 노동조합이 존재하는 사업체는 전체 사업체의 19.9%였고 산업별로 보면, 비제조업인 경우(23.7%)가 제조업인 경우(15.1%)보다 노동조합의 존재확률이 다소 높았다. 규모별로 보면, 역시 기업의 고용규모가 클수록 노동조합의 존재확률도 비례적으로 높아지는 것을 확인할 수 있다. 한편 민간부문의 경우 노조의 존재확률은 19.4%였고 공공부문은 66.2%였다. 공공부문은 조사대상 표본이 기획예산처에서 지정된 공공부문을 대거 포함하고 있기 때문에 유노조 부분이 실제보다 과대표집되어 있을 수 있다.

제2절 노사관계 분위기

우선 노사관계 업무를 총괄하는 최고책임자의 직급은 57.5%가 이사 이상의 임원이라 응답하고 있다. 이는 아무래도 유노조 사업체의 경우 노동조합 관련 업무의 중요성을 반영하는 결과라 판단된다. 산업별로도 큰 차이는 나타나지 않으나 유독 건설업종의 경우 상대적으로 고위직이 노사관계 업무를 책임지는 비중이 매우 낮은 것으로 나타났다. 규모별, 부문별, 상급단계별로는 유의한 차이는 보이지 않았다.

다음으로 노사관계 이슈가 경영전략 수립에 중요한 전략사항인지를 물었다. ‘전혀 그렇지 않다’를 1점, ‘그렇지 않은 편이다’를 2점, ‘보통이다’를

3점 ‘그런 편이다’를 4점, ‘매우 그렇다’를 5점으로 놓고 분석한 결과 평균 3.5점이 나와 적어도 유노조사업체의 경우 노사관계를 경영상 중요한 사항으로 간주하고 있음을 알 수 있다.

한편 현장관리자들에게 노사관계 관련 업무를 교육하는 시간은 대개의 경우 연간 20시간 미만인 것으로 나타났다. 전혀 교육을 하지 않는 경우는 14.0%에 달했다.

〈표 8-2〉 경영층의 노사관계 업무의 중요도 판단(N=7,566)

		노사관계업무 최고책임자 직급			노사관계 이슈는 경영전략 수립에 중요한 전략사항인지	
		과장·차장급	부장·국장·처장급	이사 이상의 임원	N	평균
전 체		1,325 (17.51)	1,890 (24.98)	4,351 (57.51)	7,566	3.49
산업	제조업	246 (9.51)	706 (27.28)	1,635 (63.21)	2,587	3.71
	비제조업	1,079 (21.67)	1,184 (23.78)	2,716 (54.55)	4,980	3.37
	전기·가스·수도업	0 (0.00)	15 (28.57)	39 (71.43)	54	3.78
	건설업	96 (39.29)	93 (38.02)	55 (22.69)	244	2.98
	개인서비스업	117 (34.37)	91 (26.62)	133 (39.01)	341	3.76
	유통서비스업	473 (17.01)	721 (25.92)	1,587 (57.08)	2,781	3.55
	사업서비스업	119 (20.87)	83 (14.59)	368 (64.54)	570	3.08
	사회서비스업	274 (27.69)	181 (18.33)	534 (53.98)	990	2.97
규모	100인 미만	744 (19.46)	1,135 (29.67)	1,945 (50.87)	3,824	3.24
	100~299인	444 (16.69)	483 (18.17)	1,732 (65.14)	2,659	3.65
	300~499인	69 (14.18)	111 (22.93)	305 (62.89)	484	3.90
	500인 이상	69 (11.47)	161 (26.89)	370 (61.65)	599	4.03
섹터	민간부문	1,300 (17.75)	1,808 (24.69)	4,217 (57.57)	7,325	3.47
	공공부문	25 (10.42)	82 (33.85)	135 (55.73)	242	3.95
최상급단체	한국노총	688 (16.00)	1,081 (25.13)	2,532 (58.87)	386	3.42
	민주노총	495 (20.90)	546 (23.04)	1,329 (56.07)	339	3.78
	비가맹	140 (16.96)	262 (31.60)	426 (51.43)	51	3.20
	기타	1 (1.89)	1 (1.89)	64 (96.22)	8	1.38

〈표 8-3〉 현장관리자들에게 노사관계업무 관련 집체교육의 제공 정도(N=7,566)

	응답	비율(%)
현장관리자들에게 노사관계업무 관련 집체교육의 제공 정도	전혀 제공하지 않음	14.0
	연간 10시간 미만 제공	32.1
	연간 10시간 이상~20시간 미만 제공	21.3
	연간 20시간 이상~30시간 미만 제공	5.7
	연간 30시간 이상 제공	5.1
	해당 없음	21.7

〈표 8-4〉 노사관계 분위기에 대한 노사 당사자의 인식(N=7,566)

		사 측						노 측					
		A	B	C	D	E	F	A	B	C	D	E	F
전 체		3.86	3.79	3.64	3.87	2.06	1.89	3.57	3.63	3.38	3.63	2.23	2.10
산업	제조업	3.92	3.84	3.71	3.92	2.17	1.86	3.59	3.73	3.50	3.70	2.36	2.12
	비제조업	3.83	3.76	3.61	3.85	2.01	1.91	3.55	3.58	3.31	3.60	2.16	2.10
	전기·가스·수도업	4.03	3.88	3.86	4.07	1.83	1.66	3.71	3.48	3.24	3.81	2.31	2.09
	건설업	3.53	3.83	3.26	3.64	1.95	1.64	3.34	3.51	3.27	3.57	2.04	1.94
	개인서비스업	3.73	3.65	3.79	3.83	2.20	2.12	3.28	3.37	3.08	3.53	2.15	2.13
	유통서비스업	3.88	3.83	3.66	3.94	2.01	1.87	3.70	3.72	3.53	3.73	2.21	2.09
	사업서비스업	3.99	4.04	3.83	4.12	1.80	1.59	3.49	3.53	3.21	3.76	2.06	2.10
	사회서비스업	3.69	3.45	3.35	3.47	2.08	2.21	3.31	3.32	2.86	3.14	2.10	2.14
규모	100인 미만	3.79	3.73	3.52	3.75	2.04	1.99	3.53	3.64	3.35	3.51	2.20	2.18
	100~299인	3.92	3.83	3.78	3.94	2.07	1.80	3.63	3.64	3.44	3.75	2.23	2.00
	300~499인	3.94	3.93	3.82	4.12	2.07	1.77	3.62	3.67	3.37	3.80	2.19	2.01
	500인 이상	3.96	3.88	3.71	4.18	2.18	1.85	3.48	3.53	3.22	3.75	2.41	2.19
섹터	민간부문	3.86	3.79	3.64	3.86	2.06	1.90	3.57	3.64	3.38	3.63	2.22	2.10
	공공부문	4.00	3.96	3.86	4.27	2.08	1.88	3.45	3.44	3.19	3.77	2.42	2.23
최상 급단 체	한국노총	3.89	3.88	3.75	3.98	1.98	1.72	3.69	3.77	3.58	3.74	2.18	2.04
	민주노총	3.72	3.62	3.43	3.75	2.35	2.22	3.31	3.36	2.96	3.46	2.50	2.31
	비가맹	4.07	3.82	3.70	3.68	1.68	1.84	3.63	3.66	3.50	3.69	1.69	1.77
	기타	4.00	4.00	3.96	4.04	1.98	1.94	3.92	3.94	3.08	2.21	2.08	2.89

주: A: 노사는 서로 약속을 잘 지킨다.

B: 협상은 노사가 상호 신뢰하는 분위기에서 이루어진다.

C: 노사간 정보교환이 잘 이루어진다.

D: 근로조건에 중요한 변화는 대부분 노사가 공동으로 합의한다.

E: 노사는 사소한 일로도 자주 다툰다.

F: 노사는 서로 적대적이다.

① 전혀 그렇지 않음, ② 그렇지 않음, ③ 보통, ④ 그럼, ⑤ 매우 그럼

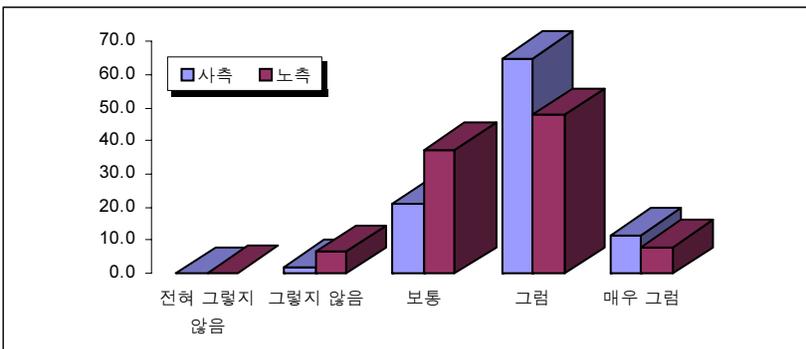
<표 8-4>에는 노사관계 분위기에 대한 노사 당사자의 인식이 나타나 있다. 대체로 노사 당사자 모두 노사관계 및 노사간 신뢰에 대해 비교적 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났다. 이는 흔히 언론이나 사회적 통념에 의해 묘사되는 노사관계의 모습과는 상당히 다른 것이다.

‘전혀 그렇지 않다’부터 ‘매우 그렇다’까지의 응답을 각각 1에서 5점까지의 척도로 나누어 분석해 본 결과, 긍정형 응답의 경우 노사 모두 대체로 3점대 후반의 응답치를 보였고, 부정형 응답인 경우에는 2점에서 2점대 초반 정도의 응답이 나왔다. 이는 전반적으로 노사관계 분위기를 노사 모두 긍정적으로 평가하고 있음을 의미한다. 또한 전체적으로 볼 때 노측보다는 사측에서 긍정적인 답변이 다소 높았다.

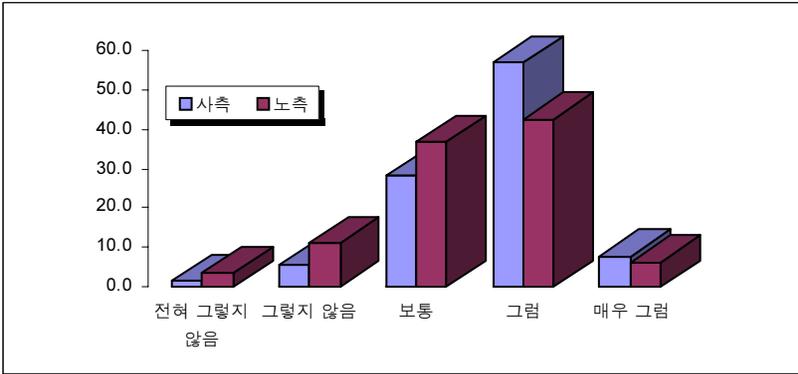
산업이나 규모별로는 약간의 차이를 보이고 있으며, 규모별로는 기업 규모가 클수록 긍정적 응답이 다소 높게 나왔지만 그 차이는 크지 않았다. 사측의 응답은 민간보다 공공부문에서 긍정적인 응답이 더 많았던 반면, 노측에서는 공공부문보다 민간부문에서 긍정적 응답이 다소 많게 나왔다. 상급단체별로는 한국노총 소속 사측이나 노조의 응답이 공히 긍정적인 응답이 높았다.

먼저 노사간의 신뢰정도를 묻는 ‘노사는 서로 약속을 잘 지킨다’라는 진술에 대한 노사 양측의 판단을 묻는 질문에는 노측의 55.7%(‘그림’이 47.8%, ‘매우 그림’이 7.9%)와 사측의 76.6%(‘그림’이 65.1%, ‘매우 그림’이 11.5%)가 그렇다고 응답하였고, 그렇지 않다는 응답은 노사가 각각 6.8%, 2.1%였다.

(그림 8-1) ‘노사는 서로 약속을 잘 지킨다’라는 진술에 대한 노사 양측의 응답



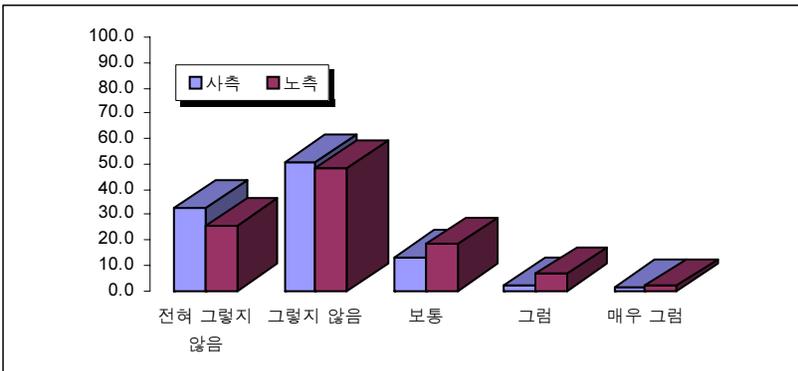
[그림 8-2] '노사간 정보교환이 잘 이루어진다'라는 진술에 대한 노사 양측의 응답



'노사간 정보교환이 잘 이루어진다'라는 진술에 대한 노사 양측의 판단을 묻는 질문에는 노측의 48.9%(‘그럼’이 42.7%, ‘매우 그럼’이 6.2%)와 사측의 64.9%(‘그럼’이 57.1%, ‘매우 그럼’이 7.8%)가 그렇다고 응답하였지만, 그렇지 않다는 응답도 노사가 각각 14.3%, 6.9%에 달했다.

'노사는 서로 적대적이다'라는 진술에 대한 노사 양측의 판단을 묻는 질문에 노측의 73.8%(‘전혀 그렇지 않음’이 25.4%, ‘그렇지 않음’이 48.4%)와 사측의 83.3%(‘전혀 그렇지 않음’이 32.5%, ‘그렇지 않음’이 50.8%)가 그렇지 않다고 응답하였으며, 그렇다는 응답은 노사가 각각 8.0%, 3.6%에 그쳤다.

[그림 8-3] '노사는 서로 적대적이다'라는 진술에 대한 노사 양측의 응답



실제로 노사간에 일상적으로 발생하는 문제를 해결하는 방법도 일상적인 대화를 통해 해결한다는 응답이 58.7%에 달했고, 39.9%는 노사협의회 의 공간을 활용하는 것으로 드러났다. 사내집회를 이용한다는 응답은 1.1%에 그쳤다.

노조대표와 사업장 총괄책임자가 만나는 빈도를 통해 노사간의 의사소통이 얼마나 원활하게 이루어지는가를 추측해 볼 수 있다. 주 1회 이상 만남을 갖는 경우가 47.2%에 달하고 있으며, 월 1회 이하로 만나는 경우는 38.5%에 달했다.

〈표 8-5〉 노사간에 일상적으로 부딪치는 문제해결 방법(N=7,566)

	응답	비율(%)
노사간에 일상적으로 부딪치는 문제해결 방법	사측 인사와의 일상적 대화	58.7
	노사협의회	39.9
	사내 집회	1.1
	기타	0.3

〈표 8-6〉 노조대표와 사업장 총괄책임자가 만나는 빈도(N=7,566)

	응답	비율(%)
노조대표와 사업장 총괄책임자가 만나는 빈도	매일 1회 정도	12.8
	주 2~3회 정도	15.2
	주 1회 정도	19.2
	월 2회 정도	14.3
	월 1회 이하	38.5

〈표 8-7〉 사측의 대노조 정책에 대한 노사 당사자의 판단(N=7,566)

응답	노측(%)	사측(%)
노동조합을 약화시키거나 해체하려고 한다.	6.1	1.6
노동조합의 실체를 인정하지만, 경영에 대한 참여는 최소화시키려 한다.	55.1	39.8
노동조합을 파트너로 존중하고 경영에 적극 참여시키려 한다.	38.8	58.6

사측의 대노조 정책에 관한 질문에 대해 전체 노조 응답의 약 55.1%는 회사가 '노동조합의 실체를 인정하지만, 경영에 대한 참여는 최소화시키려 한다'고 응답한 반면, 전체 사측 응답의 58.6%는 회사가 '노동조합을 파트너로 존중하고 경영에 적극 참여시키려 한다'고 응답해 노사간의 판단이 엇갈리고 있다.

사측의 개별 노동자에 대한 정책에 관한 질문에 대해 전체 노조 응답의 약 39.1%는 회사가 '근로자들의 근로조건 개선에 소극적이다'라고 응답하였다. 한편 같은 응답에 대한 사측의 응답비율은 불과 10.2%에 그쳐 노사간의 평가가 크게 엇갈리고 있음을 알 수 있다.

노조집행부의 노사관계 정책에 대한 노사 당사자들의 판단을 살펴보면, 우선 노조가 '사측의 경영권을 최소화하려 노력하고 전투적이다'라는 진술에 대해 전체 노조 응답 중 1.0%, 전체 사측 응답 중 4.0%만이 그렇다고 대답했다. 노사 모두 노동조합 집행부의 정책이 '사측의 경영에 적극 협조함으로써 장기적으로 근로자의 이익을 지키려 한다'는 판단이 각각 전체의 60.0%, 69.0%로 가장 많았다. 즉, 노사 모두는 노조집행부의 노선이 크게 보아 전투적이라기보다는 협조적이라고 판단하는 것으로 보인다.

〈표 8-8〉 사측의 개별 노동자 정책에 대한 노사 당사자의 판단(N=7,566)

응답	노측(%)	사측(%)
근로자들의 근로조건 개선에 소극적이다	39.1	10.2
근로자들의 자발적 협력을 얻기 위해 근로조건 개선에 적극적이다	60.9	89.8

〈표 8-9〉 노조집행부의 노사관계 정책에 대한 노사 당사자의 판단(N=7,566)

응답	노측(%)	사측(%)
사측의 경영권을 최소화하려 노력하고 전투적이다	1.0	4.0
사측의 경영권을 인정하지만, 조금이라도 노동조합과 근로자의 이익에 반할 우려가 있는 상황에 대해서는 전혀 협조적이지 않다	39.0	20.3
사측의 경영에 적극 협조함으로써 장기적으로 근로자의 이익을 지키려 한다	60.0	69.0
근로자의 이익을 크게 고려하지 않고 사측에 협조적이다	0.0	6.7

이상의 내용으로 볼 때 비록 노사 당사자간에 판단이 엇갈리는 부분이 있지만, 대체적으로 보아 노사 주체는 비교적 노사관계의 분위기에 대해 긍정적으로 판단하고 있으며, 사회적 통념이나 언론 등에서 묘사되는 대립적 노사관계의 수준과는 거리가 멀다고 할 수 있을 것이다.

제3절 노동조합 지배구조

노동조합 가입률을 살펴보면, 실제 노조원의 숫자를 노동조합에 가입 자격이 있는 노동자수로 나눈 값은 핵심직종의 경우 79.8%에 달했고, 전

〈표 8-10〉 노동조합 가입률

		전 체				핵심직종			
		전체근로자수 기준		가입자격 있는 근로자수 기준		전체근로자수 기준		가입자격 있는 근로자수 기준	
		N	평균	N	평균	N	평균	N	평균
전 체		7,566	59.85	7,566	78.87	7,566	69.05	7,566	79.76
산업	제조업	2,587	58.73	2,587	82.16	2,587	75.50	2,587	85.20
	비제조업	4,980	60.43	4,980	77.16	4,980	65.70	4,980	76.88
	전기·가스· 수도업	54	58.87	54	88.19	54	75.50	54	85.20
	건설업	244	78.01	244	89.90	244	79.70	244	90.78
	개인서비스업	341	59.36	341	83.98	341	74.39	341	90.92
	유통서비스업	2,781	71.15	2,781	85.56	2,781	74.05	2,781	87.48
	사업서비스업	570	46.35	570	67.85	570	77.89	570	85.98
	사회서비스업	990	34.52	990	52.81	990	48.53	990	70.10
규모	100인 미만	3,824	56.31	3,824	74.77	3,824	35.54	3,824	44.57
	100~299인	2,659	65.57	2,659	84.01	2,659	64.59	2,659	73.86
	300~499인	484	60.59	484	83.53	484	75.82	484	87.17
	500인 이상	599	56.40	599	78.46	599	69.81	599	85.37
섹터	민간부문	7,325	59.92	7,325	78.89	7,325	66.83	7,325	79.92
	공공부문	242	57.47	242	78.33	242	69.19	242	79.81
최상 급단 체	한국노총	386	69.71	386	87.53	386	64.73	386	78.33
	민주노총	339	45.44	339	69.61	339	83.50	339	91.11
	비가맹	51	52.93	51	64.60	51	48.77	51	64.98
	기타	8	21.72	8	26.61	8	55.61	8	63.15

주: 노조에 가입한 근로자수를 가입자격이 있는 근로자수로 나눈 것임.

체 직종을 대상으로 해도 78.9%로 나타났다. 이는 노동조합이 존재하는 사업장의 경우, 현재 시점에서 가입대상인 근로자의 대부분(거의 80% 수준)은 조직하고 있다는 의미이다.

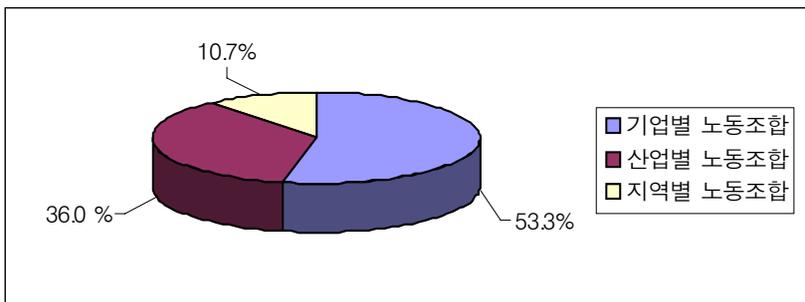
산업별, 규모별, 부문별로 다소간 차이를 보이고 있으며, 상급단체별로 보면, 전체 직종을 대상으로 한 가입률은 한국노총(87.5%)이 더 높았으나 핵심직종을 대상으로 한 가입률은 민주노총(91.1%)이 더 높은 것으로 나타났다.

노동조합의 조직형태를 보면, 사업체 숫자를 기준으로 여전히 기업별 노동조합이 차지하는 비중이 53.3%로 가장 많았으나 산업별 노동조합과 지역별 노동조합의 분포도 각각 36.0%, 10.7%에 달해 초기업단위 조직형태도 46.7%에 달하는 것으로 나타났다.

이를 사업체 숫자가 아닌 포괄하고 있는 조합원수를 기준으로 보면, 아직까지 조합원들의 69.6%는 기업별 노동조합 체제하에 존재하는 것으로 나타난다. 산업별로 보면, 제조업보다 비제조업의 경우 초기업단위 조직화 경향이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 규모별로는 100인 미만 소규모에서 초기업단위 조직화 경향이 상대적으로 높았다.

해당 사업장 종사자들의 노동조합 의무가입 여부를 묻는 질문에 개인이 자율적으로 가입의사를 결정하는 오픈 섹이 전체의 55.7%를 차지했고, 입사 이후 일정기간 내에 노동조합에 의무적으로 가입해야 하는 유니언 섹은 41.7%에 달했으며, 노동조합에 가입해야만 채용이 되는 클로즈드 섹의 비중은 2.6%에 불과했다.

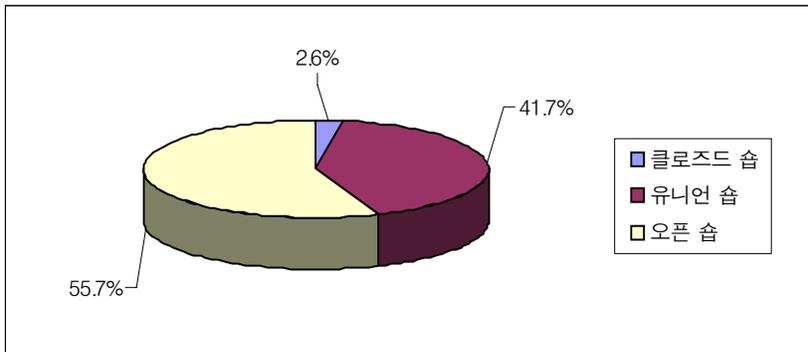
(그림 8-4) 노동조합 조직형태 1 : 사업체수 기준(N=7,566)



〈표 8-11〉 노동조합 조직형태 1

		사업체수 기준(N=7,566)			조합원수 기준(N=375,918)		
		기업별	산업별	지역별	기업별	산업별	지역별
전 체		53.27	35.99	10.75	69.60	27.96	2.44
산 업	제조업	70.53	22.25	7.22	83.31	15.56	1.13
	비제조업	44.30	43.12	12.58	63.80	33.20	3.00
	전기·가스·수도업	76.42	23.58	0.00	77.75	22.25	0.00
	건설업	88.38	11.62	0.00	93.30	6.70	0.00
	개인서비스업	46.52	44.95	8.53	68.26	26.83	4.91
	유통서비스업	47.41	38.63	13.97	81.51	10.67	7.82
	사업서비스업	63.34	36.22	0.44	44.83	54.83	0.33
	사회서비스업	11.23	67.91	20.86	48.46	51.13	0.40
규 모	100인 미만	46.49	39.74	13.76	44.48	47.28	8.24
	100~299인	59.52	31.79	8.69	65.73	27.28	6.99
	300~499인	60.09	30.63	9.27	67.12	25.97	6.90
	500인 이상	63.22	34.96	1.82	70.63	27.99	1.39
색 터	민간부문	53.32	35.61	11.07	61.65	34.26	4.09
	공공부문	51.56	47.40	1.04	80.44	19.36	0.20

〈그림 8-5〉 노동조합 조직형태 2(N=7,566)



이를 포괄하고 있는 조합원수를 기준으로 보면, 유니언숍의 비중이 58.4%로 가장 높게 나왔다. 이는 유니언숍을 채택하고 있는 사업체들의 노동조합의 기업규모가 크기 때문일 것으로 판단되는데 제조업 대공장에서 유니언숍을 채택하고 있는 일반적 상식에 부합되는 결과이다.

〈표 8-12〉 노동조합 조직형태 2

		사업체수 기준(N=7,566)			조합원수 기준(N=375,918)		
		클로즈드 슝	유니언 슝	오픈 슝	클로즈드 슝	유니언 슝	오픈 슝
전 체		2.62	41.72	55.66	0.54	58.44	41.02
산업	제조업	4.57	36.29	59.14	1.31	56.68	42.01
	비제조업	1.61	44.54	53.85	0.21	59.19	40.60
	전기·가스·수도업	0.00	35.21	64.79	1.31	56.68	42.01
	건설업	0.00	22.23	77.77	0.00	96.30	3.70
	개인서비스업	0.00	37.30	62.70	0.00	43.75	56.25
	유통서비스업	2.83	62.03	35.14	0.00	40.09	59.91
	사업서비스업	0.22	35.08	64.69	0.31	66.76	32.93
	사회서비스업	0.00	9.38	90.62	0.32	53.55	46.13
규모	100인 미만	2.80	34.42	62.78	0.00	37.30	62.70
	100~299인	3.19	51.21	45.59	2.38	49.93	47.69
	300~499인	0.26	47.79	51.95	2.53	48.83	48.64
	500인 이상	0.85	41.26	57.89	0.78	52.07	47.15
섹터	민간부문	2.69	42.12	55.19	0.31	60.23	39.47
	공공부문	0.52	29.69	69.79	0.80	58.83	40.37
최상 급단 체	한국노총	4.61	54.81	40.58	0.19	57.91	41.90
	민주노총	0.00	23.21	76.79	1.09	65.20	33.71
	비가맹	0.00	29.95	70.05	0.00	51.60	48.40
	기타	0.00	1.89	98.11	0.00	59.32	40.68

산업별로 보면, 건설업의 경우 유니언 슝 비중이 (조합원수 기준) 96.3%에 달하고 있으며, 서비스업의 경우 그 비중이 상대적으로 낮았다. 민주노총(65.2%)의 경우 유니언 슝 채택비중이 한국노총(57.9%)보다 다소 높았다.

경영자들이 근로자들의 노동조합 가입에 대해 보이는 태도는 대부분 ‘노동조합 가입을 권장하지는 않지만 가입을 묵인하는’ 방임적 태도인 것으로 나타났지만, ‘은밀하게 방해한다’(3.3%)든지 ‘노골적으로 방해한다’(2.9%)는 솔직한 답변도 6.2%에 달했다.

한편 기간제 노동자, 파트타임 노동자, 일용직 노동자 등 직접고용 비정규직에게 노동조합 가입자격이 주어지는 경우는 전체 응답의 15.6%에 불과한 것으로 나타났다.

가입자격이 주어지는 경우에도 이들 직접고용 비정규직은 노동조합에 가입하지 않는 경우가 59.3%로 가장 많았고, 이들 중 70% 이상을 노동조합에 조직한 경우는 19.5%로 나타났다.

산업별, 규모별로 약간의 차이를 보이고 있는데, 공공부문(37.7%)이 민간부문(14.7%)보다 직접고용 비정규직에게 노동조합 가입자격을 주는 경우가 훨씬 많은 것으로 나타났다. 상급단체별로 보면, 민주노총 소속 노동조합이 직접고용 비정규직에게 노조 가입자격을 주는 경우(26.3%)가 한국노총의 경우(9.8%)보다 크게 높았다.

〈표 8-13〉 경영자들이 근로자들의 노동조합 가입에 대해 보이는 태도(N=7,566)

응답	비율(%)
노동조합 가입을 권장하는 편임	25.6
노동조합 가입을 권장하지는 않지만 가입을 묵인하는 편임	68.2
노동조합 가입을 은밀하게 방해하는 편임	3.3
노동조합 가입을 노골적으로 방해하는 편임	2.9

〈표 8-14〉 직접고용 비정규직의 노동조합 가입자격 여부

	응답	비율(%)
직접고용형태 비정규근로자의 노조 가입자격(N=5,189)	있다	15.6
	없다	84.4

〈표 8-15〉 직접고용 비정규직의 노동조합 가입비율

	응답	비율(%)
직접고용형태 비정규근로자 노조 가입비율(N=812)	없음	59.3
	20% 미만	9.1
	20% 이상 ~ 50% 미만	6.3
	50% 이상 ~ 70% 미만	5.6
	70% 이상	19.5
	무응답	0.2

〈표 8-16〉 직접고용 비정규직의 노동조합 가입여부 및 가입비율

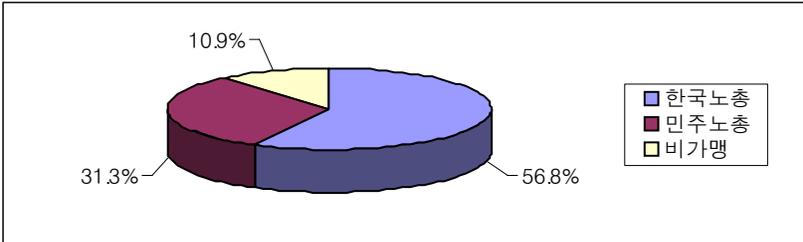
(단위: %)

		가입자격 여부		가입비율				
		빈도	비율	없다	20% 미만	20~50%	51~70%	70% 초과
전 체		812	15.65	59.26	9.08	6.31	5.59	19.54
산업	제조업	287	13.59	82.63	0.70	0.70	0.00	15.97
	비제조업	525	17.06	46.51	13.64	9.38	8.64	21.49
	전기·가스·수도업	5	13.46	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00
	건설업	15	7.35	83.46	8.27	0.00	0.00	8.27
	개인서비스업	43	15.44	13.74	2.96	0.00	68.94	10.14
	유통서비스업	182	16.13	28.67	18.44	16.93	0.00	35.96
	사업서비스업	64	12.00	41.12	19.58	19.79	1.96	17.55
	사회서비스업	217	24.14	66.81	9.44	2.70	6.82	14.23
규모	100인 미만	362	14.71	80.56	1.04	0.00	0.35	18.05
	100~299인	271	15.49	40.83	9.08	14.64	10.82	24.63
	300~499인	78	18.47	38.89	26.31	6.87	18.97	8.97
	500인 이상	101	18.19	48.14	24.56	6.14	0.00	19.38
섹터	민간부문	729	14.67	61.70	7.69	5.83	5.71	18.83
	공공부문	83	37.71	37.88	21.21	10.61	4.55	25.76
최상 급단 체	한국노총	267	9.84	30.72	6.09	11.04	9.23	42.25
	민주노총	511	26.26	73.44	10.23	4.27	4.06	8.01
	미가맹	29	6.34	82.30	13.43	0.00	0.00	4.27
	기타	5	7.55	0.00	25.00	0.00	0.00	75.00

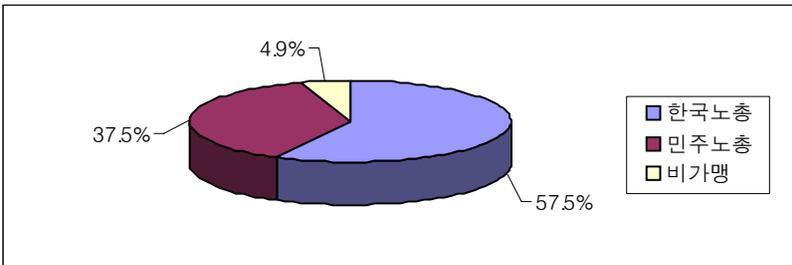
다음으로 각각의 노동조합이 어떤 정상조직(peak organization)에 가입하고 있는지를 살펴본 것이 [그림 8-6]과 [그림 8-7]의 결과이다. 위의 그림은 사업체(노동조합)의 수를 기준으로 분포를 살펴본 것이고, 아래의 그림은 포괄하고 있는 조합원수를 기준으로 살펴본 것이다. 한국노총의 가입비율이 각각 56.8%, 57.5%로 나타나 가장 높았다.

민주노총의 경우 가입하고 있는 노조수로 대표되는 분포보다 조합원수로 대표되는 분포가 더 큰데, 이는 민주노총에 가입하고 있는 노동조합들이 주로 기업규모가 큰 사업장에 조직되어 있기 때문이다. 미가맹노조의 경우, 반대로 비교적 소규모 사업장에 주로 조직되어 있어 민주노총의 경우와 반대의 현상이 나타나고 있다.

〔그림 8-6〕 조합수 기준 최상급단체 가입 현황(N=7,566)



〔그림 8-7〕 조합원수 기준 최상급단체 가입현황(N=7,566)



〈표 8-17〉 최상급단체 가입 현황

	사업체수 기준(N=7,566)			조합원수 기준(N=375,918)			
	기업별	산업별	지역별	기업별	산업별	지역별	
전 체	53.27	35.99	10.75	69.60	27.96	2.44	
산 업	제조업	70.53	22.25	7.22	83.31	15.56	1.13
	비제조업	44.30	43.12	12.58	63.80	33.20	3.00
	전기·가스·수도업	76.42	23.58	0.00	77.75	22.25	0.00
	건설업	88.38	11.62	0.00	93.30	6.70	0.00
	개인서비스업	46.52	44.95	8.53	68.26	26.83	4.91
	유통서비스업	47.41	38.63	13.97	81.51	10.67	7.82
	사업서비스업	63.34	36.22	0.44	44.83	54.83	0.33
	사회서비스업	11.23	67.91	20.86	48.46	51.13	0.40
규 모	100인 미만	46.49	39.74	13.76	44.48	47.28	8.24
	100~299인	59.52	31.79	8.69	65.73	27.28	6.99
	300~499인	60.09	30.63	9.27	67.12	25.97	6.90
	500인 이상	63.22	34.96	1.82	70.63	27.99	1.39
섹 터	민간부문	53.32	35.61	11.07	61.65	34.26	4.09
	공공부문	51.56	47.40	1.04	80.44	19.36	0.20

노동조합 위원장의 임기는 평균 2.6년인 것으로 나타났다. 3년을 임기로 하는 경우가 67.9%로 가장 많았고, 2년인 경우는 26.1%에 달했다.

노동조합 위원장을 선출하는 방식은 조합원들의 직접선거를 통한 경우가 92.2%로 거의 대부분을 차지하고 있다.

최근의 위원장 선거 투표율을 보면, 70% 이상의 투표율을 보인 경우가 88.9%에 달하고 90% 이상의 투표율을 보인 경우만도 65.7%로 나타나 투표율 자체는 비교적 높은 것으로 나타났다.

〈표 8-18〉 노조위원장의 임기(N=7,566)

	응답	비율(%)
노동조합 위원장의 임기	1년	6.0
	2년	26.1
	3년	67.9

〈표 8-19〉 노조위원장 선출방식(N=7,566)

	응답	비율(%)
노동조합 위원장 선출방식	조합원들의 직접선거	92.2
	(대의원 등에 의한) 간접선거	7.8

〈표 8-20〉 최근의 위원장 선거 투표율(N=7,566)

	응답	비율(%)
최근의 위원장 선거 투표율	50% 미만	1.7
	50% 이상~70% 미만	9.3
	70% 이상~90% 미만	23.2
	90% 이상	65.7

〈표 8-21〉 최근의 위원장 선거 출마자수(N=7,566)

	응답	비율(%)
최근의 위원장 선거 출마자수	단독출마	46.8
	2인 출마	38.7
	3인 이상 출마	14.5

위원장 선거에 출마한 사람은 2인 이상인 경우가 43.2%, 단독출마가 46.8%인 것으로 나타났다.

노조위원장과 관련된 사항을 전체적으로 살펴보면, 우선 임기는 대체로 3년인 가운데 3년 임기의 비중은 기업규모가 클수록 낮아졌고 민간의 경우 68.9%가 3년 임기인 반면, 공공은 2년 임기인 경우가 52.6%로 가장 많았다. 상급단체별로 보면, 한국노총은 91.0%가 3년 임기인데 반해, 민주노총은 2년 임기의 비중이 57.2%로 가장 많았다.

선출방식을 보면 규모, 부문, 상급단체를 막론하고 직접선거의 비중이 90%를 상회하고 있으며 출마자수는 기업규모가 커질수록 3인 이상이 출마한 경우의 비중도 커지고 있다.

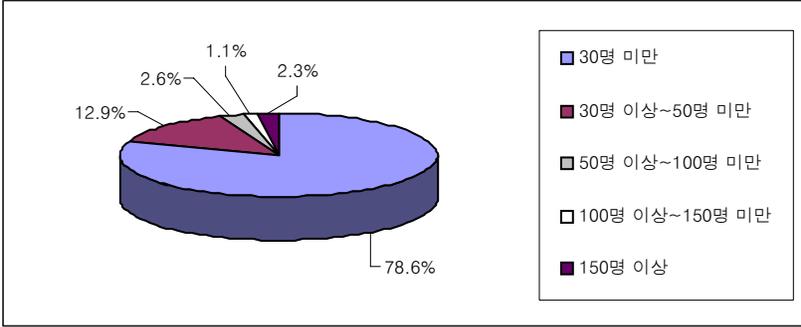
노동조합 대의원 1인을 선출하는 선거구의 크기를 살펴본 결과, 78.6%가 조합원 30명 미만의 규모인 것으로 나타났다. 누적분포상으로는 전체의 91.5%가 조합원 50명 미만 규모에서 대의원 1인을 선출하는 것으로 나타났다.

〈표 8-22〉 노조위원장 관련

(단위: %)

	임기			선출방식		출마자수			투표율				
	1년	2년	3년	직접 선거	간접 선거	단독 출마	2인 출마	3인 이상 출마	50% 이상	50~ 70%	70~ 90%	90% 이상	
전 체	6.04	26.10	67.86	92.24	7.76	46.75	38.72	14.53	1.69	9.33	23.24	65.74	
규모	100인 미만	9.65	25.24	65.10	93.17	6.83	50.15	39.19	10.65	1.51	9.37	18.19	70.93
	100~299인	2.37	23.84	73.79	90.67	9.33	43.43	39.05	17.52	1.95	9.22	26.38	62.45
	300~499인	3.20	30.78	66.02	92.18	7.82	40.85	39.43	19.71	2.42	11.81	30.38	55.39
	500인 이상	1.57	37.77	60.66	93.32	6.68	44.58	33.62	21.80	1.04	7.62	35.79	55.54
섹터	민간부문	5.93	25.22	68.85	92.02	7.98	46.87	38.70	14.43	1.74	9.37	22.62	66.27
	공공부문	9.37	52.60	38.02	98.96	1.04	43.23	39.06	17.71	0.00	8.33	42.19	49.48
최상 급단 체	한국노총	2.05	6.95	91.00	91.29	8.71	44.72	41.55	13.73	0.45	8.20	21.67	69.68
	민주노총	10.01	57.23	32.76	96.11	3.89	51.58	32.73	15.69	1.97	9.75	29.28	59.00
	비가맹	8.94	38.05	53.01	85.52	14.48	39.83	43.95	16.22	7.45	14.65	15.52	62.37
	기타	86.78	5.67	7.55	100.00	0.00	92.45	3.78	3.78	0.00	1.89	5.67	92.45

〈그림 8-8〉 대의원 1인당 선거인(조합원)수(N = 6,797)



노동조합 전임자의 수는 단체협약상 인정되는 전임자가 평균 1.47명, 단체협약 외에 관행상 인정되는 전임자의 수가 평균 0.45명인 것으로 나타나 전체 전임자의 수는 약 1.92명인 것으로 나타났다.

분포를 살펴보면, 단체협약상의 전임자가 3명 이하인 경우가 91.3%, 단체협약 외의 전임자를 포함한 총전임자의 수가 3명 이하인 경우는 85.9%에 달했다. 1명 이하인 경우는 각각 71.1%, 59.6%로 나타나 결국 과반수 이상의 사업장에서 노동조합 전임자는 1명 이하인 것으로 나타났다.

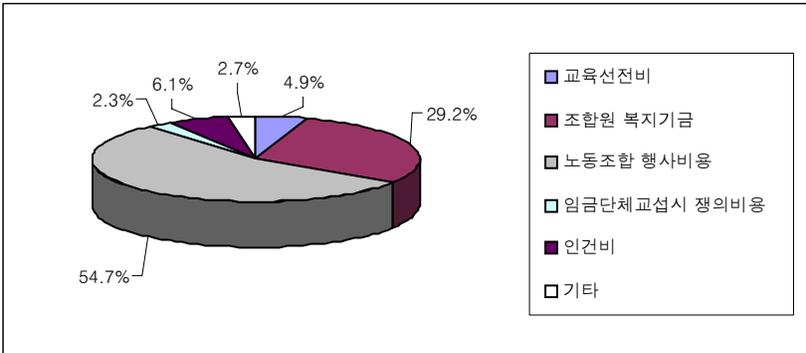
〈표 8-23〉 평균 노동조합 전임자수

		단체협약상의 전임자수			단체협약 외의 전임자수		
		1인 미만	1~2인	2인 이상	1인 미만	1~2인	2인 이상
전 체		85.50	9.03	5.47	95.96	2.64	1.41
규모	100인 미만	91.90	6.16	1.94	97.41	2.26	0.33
	100~299인	70.92	19.15	9.93	94.10	3.00	2.90
	300~499인	54.67	15.55	29.77	85.87	6.19	7.94
	500인 이상	41.29	8.10	50.62	77.75	7.37	14.88
섹터	민간부문	85.88	8.87	5.25	96.08	2.58	1.33
	공공부문	45.52	26.21	28.28	82.76	7.93	9.31
최상 급단 체	한국노총	18.84	52.38	28.78	80.50	11.86	7.64
	민주노총	32.59	38.83	28.58	77.68	15.96	6.36
	비가맹	47.22	32.38	20.41	79.24	14.06	6.69
	기타	96.22	1.89	1.89	98.11	0.00	1.89
평 균		1.47명			0.45명		

주: 반전임 등은 0.5명 식으로 기입하였음.

노동조합 조합비의 사용비율을 살펴보면, 54.7%가 노동조합 행사비용으로 사용되는 것으로 나타났고 29.2%는 조합원 복지기금으로 사용되었다. 교육선전비(4.9%)나 임단협시 쟁의비용(2.3%)의 사용비율은 상대적으로 매우 낮았다

〈그림 8-9〉 노동조합 조합비 사용비중(N=7,566)



주: 인건비에는 사무직원, 해고자 생활비 지급 등이 포함됨.

〈표 8-24〉 조합비 사용비중

(단위: %)

		교육선전비	조합원 복지기금	노동조합 행사비용	임금단체교섭시 쟁의비용	인건비	기타
전 체		4.87	29.23	54.74	2.34	6.11	2.71
규모	100인 미만	5.02	30.49	55.84	1.51	5.58	1.57
	100~299인	4.86	28.93	54.29	1.91	7.00	3.01
	300~499인	2.94	32.56	50.00	4.90	6.53	3.07
	500인 이상	5.48	19.77	53.59	7.52	5.23	8.40
섹터	민간부문	4.91	29.49	54.64	2.27	6.17	2.53
	공공부문	3.65	21.35	57.81	4.69	4.17	8.33
최상급단체	한국노총	4.03	35.24	51.95	0.59	6.22	1.96
	민주노총	7.68	14.19	64.97	4.18	3.93	5.05
	비가맹	1.39	43.25	36.60	6.37	12.25	0.15
	기타	1.89	1.89	96.22	0.00	0.00	0.00

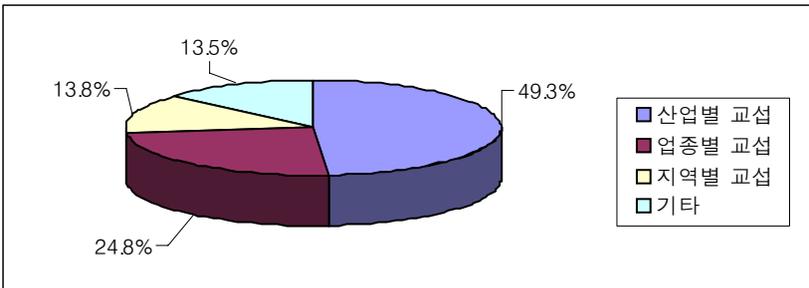
이상 노동조합의 지배구조를 살펴본 결과, 노동조합은 기존에 가입대상으로 삼고 있던 노동자들에 대한 조직화 정도는 80%를 상회하고 있지만, 직접고용형태 비정규직에 대한 가입자격은 대부분의 경우 봉쇄되어 있다. 노조위원장의 임기는 평균 2.6년이고 위원장 선출방식, 대의원 선출 선거구의 규모 등으로 살펴본 대의제 민주주의의 구조는 비교적 건설하다고 평가할 수 있다.

제4절 임금교섭

초기업단위 교섭이 행해진 경우는 전체 교섭의 31.4%에 달하는 것으로 나타났다. 초기업단위 교섭 중 49.3%는 산업별 교섭을 진행한 것으로 나타났고, 24.8%는 업종별 교섭이었으며, 지역별 교섭은 13.8%로 나타났다.

초기업단위 교섭 성립여부는 산업 중에는 유통서비스업에서 가장 높았고, 민주노총의 경우(38.4%)가 한국노총(30.9%)보다 다소 높았다. 초기업단위 교섭 중에서도 가장 관심의 대상이 되는 산업별 교섭의 경우, 대체로 기업규모가 커질수록 그 비중도 높아지고 있으며, 공공부문의 경우, 초기업단위 교섭 중 85.5%의 비중을 보이고 있다(민간부문은 48.1%). 상급단체별로 보면, 민주노총은 산별교섭이 전체 초기업단위 교섭의 60.2%를 차지하고 있는 것으로 나타났다(한국노총은 42.3%)

[그림 8-10] 초기업단위 교섭형태(N=2,372)



〈표 8-25〉 초기업단위 교섭

		초기업단위 교섭 성립여부		초기업단위 교섭형태			
		빈도	비율	산업별	업종별	지역별	기타
전 체		2,372	31.35	49.30	24.77	13.81	13.49
산업	제조업	637	24.63	26.67	18.55	20.81	36.58
	비제조업	1,735	34.85	57.60	27.05	11.24	5.01
	전기·가스·수도업	5	9.30	100.00	0.00	0.00	0.00
	건설업	36	14.67	72.14	27.86	0.00	0.00
	개인서비스업	100	29.18	79.72	15.07	0.00	5.22
	유통서비스업	1,190	42.78	48.75	29.83	15.52	6.45
	사업서비스업	124	21.74	74.63	19.27	3.05	3.05
	사회서비스업	282	28.45	77.07	23.38	2.39	0.45
규모	100인 미만	1,259	32.92	42.78	22.26	13.88	21.07
	100~299인	829	31.18	48.72	33.33	14.60	5.83
	300~499인	137	28.19	69.05	18.33	14.65	2.76
	500인 이상	148	24.69	89.69	4.09	8.00	1.75
섹터	민간부문	2,294	31.32	48.07	25.39	14.06	13.73
	공공부문	78	32.29	85.48	6.45	6.45	6.45
최상 급단 체	한국노총	1,328	30.87	42.26	33.60	14.76	10.06
	민주노총	910	38.37	60.19	15.56	14.47	12.34
	비가맹	135	16.33	45.09	0.00	0.00	54.91
	기타	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

교섭기간과 교섭횟수를 살펴보면, 평균 임금교섭 기간은 2.93월로 나타났고, 평균 임금교섭 횟수는 13.02회였다. 초기업단위 교섭을 한 경우의 임금교섭 기간과 임금교섭 횟수는 각각 2.84월, 14.59회로 나타나 초기업단위 교섭을 하지 않은 경우(2.99월, 12.19회)에 비해 교섭기간은 다소 짧았고 교섭횟수는 더 많았지만 미미한 차이였다.

임금교섭시 노동조합의 최초 요구율은 평균 8.4%로 나타났는데 초기업단위 교섭을 한 경우가 8.8%, 그렇지 않은 경우가 8.2%로 큰 차이는 없었다. 사측 최초 제시율은 각각 3.3%, 3.4%로 나타났다. 최종 타결임금인상률은 평균 4.7%였으며, 초기업단위 교섭을 한 경우 5.1%, 그렇지 않은 경우 4.5%로 초기업단위 교섭을 한 경우가 약간 더 높았지만 그 차이는 크지 않았다.

〈표 8-26〉 임금교섭 양태

		전 체		초기업단위 교섭함		초기업단위 교섭을 안함	
		기간	횟수	기간	횟수	기간	횟수
전 체		2.93	13.02	2.84	14.59	2.99	12.19
산업	제조업	2.92	12.88	2.54	12.82	3.04	12.90
	비제조업	2.94	13.13	2.97	15.40	2.93	11.50
	전기·가스·수도업	2.92	12.88	4.75	15.50	4.04	13.45
	건설업	4.11	13.64	2.70	8.52	1.47	25.90
	개인서비스업	1.70	22.65	2.01	18.15	2.76	12.73
	유통서비스업	2.52	14.44	3.12	15.56	2.68	11.11
	사업서비스업	2.93	13.60	3.56	13.77	2.17	9.33
	사회서비스업	2.46	10.18	2.22	14.84	5.64	5.93
규모	100인 미만	4.29	8.08	2.64	14.31	3.19	12.19
	100~299인	2.95	13.08	2.90	14.82	3.11	11.97
	300~499인	3.04	12.88	4.20	14.03	2.32	11.18
	500인 이상	2.75	11.79	3.26	16.24	2.37	13.77
섹터	민간부문	2.56	14.30	2.81	14.61	3.00	12.27
	공공부문	2.93	13.08	3.58	14.03	2.71	10.17
최상 급단 체	한국노총	3.01	11.48	2.31	13.66	2.67	12.51
	민주노총	2.54	12.93	3.04	17.15	3.39	11.64
	비가맹	3.26	13.57	6.70	12.06	3.52	12.00
	기타	4.27	12.01	-	-	4.83	11.50

다만 최종 타결인상률이 가장 높은 부분을 보면, 산업별로는 초기업단위 교섭을 진행한 제조업과 전기·가스·수도업이 7.7%로 가장 높았고, 규모별로는 초기업단위 교섭을 진행한 500인 이상 규모 사업체(6.5%), 부문별로는 초기업단위 교섭을 진행한 공공부문 사업체(5.1%), 그리고 초기업단위 교섭을 하지 않은 비가맹 노조(5.8%) 등이 높았다. 한편 상급단체별로 보면, 한국노총의 경우 초기업단위 교섭을 하지 않은 경우(4.1%)가 그렇지 않은 경우(3.8%)보다 인상률이 높았고, 민주노총은 초기업단위 교섭을 한 경우(5.1%)가 그렇지 않은 경우(4.9%)보다 높았다.

〈표 8-27〉 임금교섭의 결과

		전 체			초기업단위 교섭함			초기업단위 교섭을 안함		
		최초 사측 제시율	최초 노측 제시율	최종 타결 인상률	최초 사측 제시율	최초 노측 제시율	최종 타결 인상률	최초 사측 제시율	최초 노측 제시율	최종 타결 인상률
전 체		3.38	8.40	4.68	3.29	8.84	5.10	3.43	8.15	4.50
산업	제조업	4.38	9.55	6.49	4.21	10.45	7.69	4.43	9.25	6.10
	비제조업	2.64	7.55	3.73	2.89	8.15	4.11	2.45	7.10	3.54
	전기·가스· 수도업	4.38	9.55	6.49	4.21	10.45	7.69	4.32	8.82	5.37
	건설업	4.11	8.80	5.05	2.00	8.58	2.00	3.89	9.10	5.25
	개인서비스업	3.58	8.72	4.96	2.24	7.10	3.29	3.22	9.40	4.65
	유통서비스업	3.22	9.36	4.53	3.22	9.29	4.22	1.13	6.20	2.74
	사업서비스업	2.30	7.30	3.39	3.22	8.16	4.26	3.47	7.24	4.79
	사회서비스업	3.23	7.14	4.69	2.23	6.74	4.33	3.21	6.26	3.56
규모	100인 미만	2.41	7.07	3.50	1.19	8.33	3.31	2.87	7.08	3.46
	100~299인	2.98	7.80	4.02	3.13	8.73	5.21	3.80	9.02	5.59
	300~499인	3.78	9.04	5.34	3.75	9.08	4.78	3.76	8.21	5.41
	500인 이상	3.51	8.27	5.72	2.60	8.47	6.53	3.79	8.78	5.29
섹터	민간부문	3.52	8.76	5.15	2.54	8.68	4.68	3.47	8.22	4.55
	공공부문	3.41	8.45	4.73	3.30	8.88	5.14	2.40	6.63	3.04
최상 급단 체	한국노총	2.56	7.01	3.29	2.87	7.75	3.82	3.05	7.46	4.06
	민주노총	3.25	8.08	4.38	3.58	9.17	5.09	3.77	8.90	4.86
	비가맹	3.48	9.09	5.12	3.01	9.38	5.58	4.43	9.80	5.77
	기타	3.85	8.22	5.19	1.96	3.09	2.25	2.58	6.75	3.10

한편 노동조합이 비정규직 근로자의 임금교섭을 대신해 준 대리교섭의 경우는 직접고용 비정규직이 13.7%, 간접고용 비정규직이 5.5%인 것으로 나타났다. 대리교섭은 공공부문에서, 그리고 민주노총 소속 노조가 있는 사업체에서 상대적으로 더 빈번하게 행해졌다.

또한 임금교섭의 결과가 ‘노동조합 가입자격이 없는 비조합원에게도 적용’되는 경우가 66.5%, ‘노동조합 가입자격이 있는 비조합원에게만 적용’되는 경우가 11.0%, 비조합원은 배제되는 경우가 22.5%로 나타났다.

〈표 8-28〉 비정규직 근로자 임금교섭 진행여부

		직접고용			간접고용		
		논의여부		최종 타결인상률	논의여부		최종 타결인상률
		빈도	비율		빈도	비율	
전 체		775	13.71	5.88	309	5.46	5.71
산업	제조업	208	8.59	5.54	140	5.79	5.03
	비제조업	567	17.56	6.01	168	5.21	6.27
	전기·가스·수도업	4	6.97	9.80	4	6.97	9.80
	건설업	20	10.64	0.43	0	0.00	.
	개인서비스업	93	29.36	7.57	4	1.34	3.92
	유통서비스업	262	14.23	6.47	126	6.83	6.60
	사업서비스업	112	22.92	5.67	18	3.70	4.68
	사회서비스업	77	22.44	4.46	17	4.88	5.29
규모	100인 미만	301	12.00	5.73	144	5.72	4.17
	100~299인	310	14.13	6.55	117	5.35	7.62
	300~499인	56	13.48	4.44	20	4.76	5.86
	500인 이상	108	20.19	5.01	28	5.22	5.45
섹터	민간부문	710	13.06	6.06	292	5.38	5.84
	공공부문	65	29.89	3.95	16	7.47	3.34
최상 급단 체	한국노총	432	12.64	6.84	134	3.92	7.80
	민주노총	325	19.57	4.76	171	10.30	4.14
	비가맹	13	2.22	3.98	1	0.22	3.00
	기타	6	83.33	4.50	3	33.33	2.24

〈표 8-29〉 임금교섭 결과의 적용범위(N=5,654)

	응 답	비율 (%)
임금교섭 결과가 정규직 비 조합원에게 적용되는 정도	비조합원에게는 적용하지 않음	22.5
	노동조합 가입자격이 있는 비조합원에게만 적용	11.0
	노동조합 가입자격이 없는 비조합원에게도 적용	66.5

전체적으로 보아 기존의 기업별노조가 아닌 산업별, 지역별 노동조합이 전체의 절반에 육박하고 있으며, 초기업단위 교섭의 비중도 30%를 상회하고 있다. 초기업단위 교섭을 한 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 평균 임금교섭 기간, 평균 임금교섭 횟수, 평균 최종임금인상 타결률 등이 높았지만 거의 차이가 없는 정도였다.

제5절 파업

전반적인 파업발생 현황을 살펴보면, 우선 기업단위에서 파업이 발생했던 경우는 유노조사업장 전체의 5.2% 정도인 것으로 나타났고, 초기업단위 교섭과 관련해 파업이 발생한 경우는 9.9%에 달했다. 파업은 사업체 규모가 큰 곳에서 빈번하게 발생하며(9.4%), 민주노총 소속 노조가 있는 사업체에서 발생빈도가 높았다(9.2%). 초기업단위 파업이 발생한 경우에는 이러한 경향이 더욱 두드러짐을 알 수 있다(각각 24.4%, 12.0%).

파업의 양상을 기업단위 파업과 초기업단위 파업으로 나누어 살펴본 결과, 기업단위 파업의 평균 파업일수는 6.9일로 나타났고, 초기업단위의 경우는 13.4일로 나타나 초기업단위 교섭의 경우 파업일수가 다소 길었다. 사업체규모 측면에서 보면 300~499인 규모 사업체에서 파업일수가 가장 길었다. 또한 한국노총 소속보다는 역시 민주노총 소속인 경우 파업을 길게 하는 것으로 나타났다.

〈표 8-30〉 파업발생 현황

		기업단위				초기업단위			
		파업발생여부		평균 파업 횟수	평균 파업 일수	파업발생여부		평균 파업 횟수	평균 파업 일수
		빈도	비율			빈도	비율		
전 체		313	5.20	6.48	6.86	229	9.85	1.95	13.44
산업	제조업	130	5.31	14.11	7.73	66	10.33	4.03	2.12
	비제조업	183	5.12	1.51	6.29	164	9.67	1.39	16.47
규모	100인 미만	124	4.53	1.00	3.22	70	5.70	1.00	43.29
	100~299인	116	5.04	5.49	3.94	112	13.57	2.00	5.00
	300~499인	21	4.83	7.71	11.24	11	8.79	1.35	24.99
	500인 이상	52	9.42	1.66	5.45	36	24.38	3.93	5.14
섹터	민간부문	301	5.21	7.77	5.44	226	10.02	2.76	1.82
	공공부문	11	5.00	6.64	6.96	4	5.00	1.95	13.53
최상 급단 체	한국노총	131	3.62	1.88	4.00	81	6.23	1.00	1.00
	민주노총	162	9.21	5.82	8.46	107	11.95	1.74	6.84
	비가맹	20	3.44	7.62	5.86	42	30.73	2.35	21.05

파업의 쟁점을 복수응답으로 질문한 것을 다중응답으로 처리한 결과, 가장 큰 쟁점은 역시 임금으로 전체의 약 35.3%는 임금인 것으로 나타났다. 다음으로 비정규직(12.3%), 구조조정(11.9%), 사용자대표 구성(9.2%)으로 나타났다.

파업에 참여한 조합원들의 비율을 보면 대체로 70% 이상의 참여율을 보인 경우가 60%에 육박하고 있는데, 초기업단위 파업인 경우(75.1%)가 그렇지 않은 경우(59.0%)에 비해 그 비율이 다소 높았다.

한국에서 2005년 한 해 동안 파업을 경험하는 사업장은 유노조기업 전체의 5~10% 수준이다. 기업단위 파업보다는 초기업단위 파업의 경우가 참가율도 다소 높았고, 파업기간도 다소 긴 것으로 나타났다.

〈표 8-31〉 파업의 쟁점(다중응답)

	응답	비율(%)
파업의 쟁점	임금	35.3
	사용자대표 구성	9.2
	구조조정	11.9
	비정규직	12.3
	근로시간	5.7
	국내외 공장이전	7.9
	외주하청	0.6
	손해배상소송, 가압류 문제	1.0
	기타	16.1

〈표 8-32〉 파업참여 조합원의 비율

	구분	비율(%)
기업단위 파업에 참여한 조합원의 비율(N=288)	1~29%	11.1
	30~69%	29.9
	70~100%	59.0
초기업단위 파업에 참여한 조합원의 비율(N=178)	1~29%	10.1
	30~69%	14.8
	70~100%	75.1

제 9 장

노사협의회의 운용실태와 기능

제1절 서론

노사협의회는 법에 의해 그 설치가 강제된다. 30인 이상 사업체는 법에 의해 노사협의회를 설치해야 한다. 따라서 대부분의 유노조사업체는 기본적으로 노동조합과 노사협의회라는 이중대표체계(Dual Representative System)에 놓인다. 반면에 무노조사업체에서 노사협의회는 근로자들의 이해와 요구를 반영할 수 있는 거의 유일한 법적·제도적 장치이다. 노사협의회가 어떤 사업체에 주로 존재하고 있는가를 살펴보는 것은 노사협의회 관련 연구의 첫걸음이다.

노사협의회는 무노조사업체에서는 근로자의 이해를 대변할 수 있는 거의 유일한 제도적 장치이며, 유노조사업체에서도 조합원을 포함한 전체 근로자의 의사를 반영할 수 있는 유력한 수단이다. 따라서 노사협의회가 어떻게 조직되며 운영되고 있는가를 살펴보는 것은 무노조사업체의 노사관계를 고찰하는 핵심이라 할 수 있으며, 유노조사업체에서 노사협의회가 노동조합의 기능을 보완하는가 혹은 대체하는가의 문제는 논쟁적인 이슈이다.

본 장에서는 우선 제2절에서 노사협의회의 존재여부 및 존재 사업장의 특성을 살펴보고, 제3절에서 노사협의회의 구성과 기능에 대해 살펴 보겠다.

제2절 노사협의회의 존재여부

무노조기업에서 노사관계는 주로 노사협의회라는 법적으로 보장된 전 체근로자 대표체에 의해 이루어진다. 그런데 이들 무노조사업체 중 노사 협의회가 존재한다고 응답한 경우는 전체의 59.0%로 나타났다. 실제 법 적인 측면에 입각해 보면, 30인 이상 사업체 중 노사협의회가 없다고 응 답한 상당수의 사업체는 법 위반사항이다. 그러나 본 설문에서는 노사협 의회가 존재한다고 응답한 사업체는 실질적으로 노사협의회가 운영되는 곳을 의미하는 것이라 판단하고 분석을 진행하도록 할 것이다.

반면에 유노조사업체에서 전체의 94.3%가 노사협의회가 존재한다고 했다. 산업별로 보면, 사회서비스업의 존재비율이 두드러지게 낮게 나타 난다(74.2%). 규모별로는 대체로 규모가 클수록 존재확률도 커지지만 큰 차이는 없으며, 사실 법적으로 30인 이상 사업체는 노사협의회를 당연 설 치하게 되어 있다.

〈표 9-1〉 노사협의회가 존재하는 사업체의 특징

		무노조사업체	유노조사업체
전 체		18,017 (58.98)	7,135 (94.30)
산업	제조업	10,255 (70.49)	2,545 (98.40)
	비제조업	7,762 (48.51)	4,590 (92.18)
	전기·가스·수도업	24 (86.36)	51 (95.01)
	건설업	707 (43.75)	236 (96.43)
	개인서비스업	1,122 (65.45)	337 (98.89)
	유통서비스업	1,800 (46.98)	2,682 (96.45)
	사업서비스업	2,555 (49.56)	550 (96.51)
	사회서비스업	1,555 (42.50)	734 (74.15)
규모	100인 미만	13,458 (54.34)	3,548 (92.78)
	100~299인	3,833 (77.62)	2,541 (95.55)
	300~499인	420 (89.66)	463 (95.50)
	500인 이상	306 (81.78)	585 (97.54)
섹터	민간부문	17,934 (58.94)	6,906 (94.29)
	공공부문	83 (67.35)	229 (94.79)

다음으로 노사협의회 및 그 관련 업무에 대해 경영측은 어떤 정도의 비중을 두고 있는지 살펴보겠다. 우선 노사협의회 업무를 총괄하는 최고 책임자의 직급은 52.1%가 이사 이상의 임원이라 응답하고 있다. 산업별, 규모별, 부문별, 상급단체별로는 유의한 차이는 보이지 않았다.

다음으로 노사협의회 및 노사업무 관련 이슈가 경영전략 수립에 중요한 전략사항인지를 물었다. ‘전혀 그렇지 않다’를 1점, ‘그렇지 않은 편이다’를 2점, ‘보통이다’를 3점, ‘그런 편이다’를 4점, ‘매우 그렇다’를 5점으로 놓고 분석한 결과, 평균 3.1점이 나와 비교적 노사협의회 관련 업무를 경영상 중요한 사항으로 간주하고 있음을 알 수 있다. 그러나 이는 같은 문항에 대한 유노조사업체의 응답값(전체 평균 3.49)보다는 다소 낮은 수치이다(표 9-2 참조).

〈표 9-2〉 노사협의회 관련 업무에 관한 사측의 판단(무노조사업체)

	노사협의회 및 노사업무 최고책임자 직급				노사협의회 및 노사업무 관련 이슈는 경영전략 수립에 중요한 전략사항인지		
	대리 이하 평사원	과장·차장 급	부장·국장· 처장급	이사 이상의 임원	N	평균	
전 체	976 (5.42)	3,627 (20.13)	4,029 (22.36)	9,385 (52.09)	18,017	3.14	
산 업	제조업	441 (4.30)	1,892 (18.45)	2,328 (22.70)	5,594 (54.55)	10,255	3.17
	비제조업	535 (6.89)	1,735 (22.35)	1,702 (21.92)	3,791 (48.84)	7,762	3.11
	전기·가스· 수도업	0 (0.00)	0 (0.00)	8 (31.58)	16 (68.42)	24	3.53
	건설업	32 (4.47)	150 (21.21)	116 (16.47)	409 (57.85)	707	2.71
	개인서비스업	44 (3.90)	344 (30.62)	187 (16.66)	548 (48.81)	1,122	3.26
	유통서비스업	176 (9.76)	469 (26.07)	259 (14.37)	896 (49.81)	1,799	2.99
	사업서비스업	42 (1.65)	507 (19.85)	605 (23.67)	1,401 (54.82)	2,555	3.18
	사회서비스업	242 (15.55)	265 (17.04)	528 (33.93)	521 (33.49)	1,555	3.19
규 모	100인 미만	645 (4.79)	2,818 (20.94)	3,181 (23.63)	6,815 (50.64)	13,458	3.07
	100~299인	280 (7.30)	703 (18.35)	710 (18.51)	2,140 (55.84)	3,832	3.32
	300~499인	22 (5.23)	44 (10.47)	90 (21.33)	265 (62.97)	420	3.43
	500인 이상	30 (9.71)	61 (20.04)	49 (16.12)	166 (54.13)	306	3.55
섹 터	민간부문	972 (5.42)	3,613 (20.15)	4,007 (22.34)	9,342 (52.09)	17,934	3.14
	공공부문	4 (4.55)	14 (16.67)	23 (27.27)	43 (51.52)	83	3.35

제3절 노사협의회의 구성과 기능

우선 무노조사업체에서 노사협의회 근로자대표를 선출하는 방식을 보면, 직접선거(36.6%), 간접선거(19.4%), 회사에서 추천한 자를 선거(28.8%) 등으로 나타났다. 근로자위원은 평균 8.8명이고 전임자가 있는 경우는 전체의 4.5%, 그 경우 평균 전임자수는 2.0명으로 나타났다. 노사협의회가 임금교섭권을 갖는 경우는 14.6%, 단체교섭권을 갖는 경우는 12.2%, 파업권을 갖는 경우는 3.2%인 것으로 나타났다.

〈표 9-3〉 노사협의회 구성 및 기능(무노조사업체)

	근로자대표위원 선출방식					근로자 위원수 (명)	전임자		권리			
	근로 자 직접 선거	근로자 간접 선거	회사 지명/ 추천한 사람을 근로자 선거	회사 지명	기타		유무	평균 전임자 수 (명)	임금 교섭권	단체 교섭권	파업권	
전 체	36.64	19.37	28.79	13.35	1.85	8.83	4.50	1.96	14.59	12.23	3.20	
산 업	제조업	34.23	19.66	29.27	14.60	2.25	4.49	4.65	1.95	13.88	13.32	3.26
	비제조업	39.82	18.99	28.16	11.70	1.33	14.57	4.29	1.96	15.53	10.8	3.12
	전기·가스· 수도업	52.63	31.58	15.79	0.00	0.00	3.47	0.00	2.00	0.00	0.00	0.00
	건설업	46.61	12.20	22.92	18.27	0.00	4.41	0.85	1.99	15.52	9.07	0.00
	개인서비스업	38.69	21.74	31.80	7.78	0.00	4.20	4.70	1.95	11.64	6.49	0.00
	유통서비스업	43.41	22.19	27.39	7.01	0.00	4.05	2.18	1.98	5.15	4.05	1.46
	사업서비스업	44.02	16.09	25.30	11.14	3.46	35.94	6.29	1.94	21.36	12.61	3.85
	사회서비스업	26.30	20.96	33.69	18.07	0.97	3.91	4.78	1.95	21.02	19.71	7.55
규 모	100인 미만	34.34	18.34	30.40	14.88	2.04	8.45	3.71	1.96	14.64	12.95	3.35
	100~299인	42.91	22.65	23.59	9.36	1.49	7.34	6.22	1.94	14.36	10.21	2.76
	300~499인	39.49	24.73	31.03	4.21	0.54	36.97	8.52	1.91	12.37	8.81	2.57
	500인 이상	55.36	15.96	19.88	8.80	0.00	5.63	11.70	1.88	18.22	10.46	2.96
섹 터	민간부문	36.44	19.40	28.89	13.41	1.86	8.85	4.49	1.96	14.61	12.25	3.21
	공공부문	78.79	13.64	6.06	1.52	0.00	4.86	6.06	1.94	10.61	9.09	1.52

〈표 9-4〉 노사협의회에서 근로자대표위원 선출방식(유노조사업체)

	구 분	비율 (%)
노사협의회에서 근로자대표위원 선출방식(N=7,135)	근로자들의 직접선거	28.1
	근로자들의 간접선거	6.4
	회사가 지명 혹은 추천한 사람들이 선거로 승인	10.1
	노조대표 또는 그 위촉자가 당연직으로 선출	55.4

반면에 유노조사업체에서 노사협의회 근로자대표는 노조대표나 위촉자가 당연직으로 선출되거나(55.4%), 근로자들의 직접선거(28.1%), 간접선거(6.4%)로 선출되는 것으로 나타나 비교적 근로자 전반의 민주적 의사를 반영하여 선출된다고 볼 수 있다.

일단 유노조사업체에서 노사협의회는 그 구성 자체에서 노조의 영향력이 크게 작용하고 있음을 알 수 있다. 그러나 유노조사업체인 무노조사업체인 근로자들의 자유의사가 비교적 반영될 수 있는 방식으로 노사협의회 근로자대표는 선출된다고 볼 수 있을 것이다. 특히 무노조사업체 노사협의회는 경우, 법률적인 보장을 넘어서서 임금교섭권(14.6%), 단체교섭권(12.2%), 더 나아가 파업권(3.20%)까지 보유하고 있는 사업체의 비율이 다소 존재한다는 점을 통해 노동조합은 없고, 노사협의회는 존재하는 사업체 중 약 10%를 상회하는 수준에서 노사협의회는 노동조합과 비슷한 역할을 수행하고 있다고 추정해 볼 수 있다.

무노조사업체에서 노사협의회는 평균 4.3회 개최되는 것으로 나타났으며, 이 중 근로자위원이 소집한 노사협의회는 0.6회에 그쳤다. 사업체규모가 커질수록 개최횟수가 증가하고 있으며, 공공부문보다는 민간부문에 다소 빈번하게 개최된 것으로 나타났다.

반면 유노조사업체에서 노사협의회의 개최횟수를 살펴보면 4회 개최가 48.9%로 가장 많았다. 다음으로 노사협의회가 얼마나 실질적으로 운영되고 있는가를 살펴보았다. ‘완전히 유명무실’을 1점, ‘유명무실한 편’을 2점, ‘보통’을 3점, ‘실질적으로 운영되는 편’을 4점, ‘매우 실질적으로 운영’을 5

〈표 9-5〉 노사협의회의 개최(무노조사업체)

		노사협의회 개최횟수		근로자위원이 소집한 노사협의회 개최횟수	
		N	평균	N	평균
전 체		18,017	4.29	17,334	0.59
산업	제조업	10,255	4.12	9,920	0.55
	비제조업	7,762	4.51	7,414	0.63
	전기·가스·수도업	24	3.84	24	0.32
	건설업	707	3.71	687	0.60
	개인서비스업	1,122	4.33	1,045	0.41
	유통서비스업	1,799	5.94	1,799	0.73
	사업서비스업	2,555	4.43	2,470	0.79
	사회서비스업	1,555	3.49	1,388	0.43
규모	100인 미만	13,458	4.16	12,865	0.56
	100~299인	3,832	4.62	3,778	0.65
	300~499인	420	4.75	403	0.85
	500인 이상	306	5.13	288	0.76
섹터	민간부문	17,934	4.29	17,261	0.59
	공공부문	83	3.79	73	0.60

〈표 9-6〉 노사협의회의 개최 및 운영(유노조사업체)

(단위: %)

		2005년 노사협의회 개최횟수			실질적 운영여부
		4회 미만	4회	5회 이상	
전 체		29.31	48.87	21.82	3.90
산업	제조업	21.73	56.04	22.23	4.11
	비제조업	33.51	44.90	21.59	3.79
	전기·가스·수도업	17.48	80.07	2.45	4.35
	건설업	10.35	86.34	3.32	3.91
	개인서비스업	40.61	34.17	25.22	3.92
	유통서비스업	35.30	38.71	26.00	3.75
	사업서비스업	22.86	67.59	9.55	3.93
	사회서비스업	40.23	39.70	20.07	3.69
규모	100인 미만	33.61	46.94	19.44	3.77
	100~299인	26.32	47.21	26.48	3.98
	300~499인	20.69	62.87	16.45	4.06
	500인 이상	23.04	56.70	20.25	4.24
섹터	민간부문	29.50	48.72	21.78	3.90
	공공부문	23.63	53.30	23.08	4.17
최상 급단 체	한국노총	26.32	50.62	23.06	3.88
	민주노총	30.95	45.19	23.86	4.04
	비가맹	43.58	45.36	11.06	3.66
	기타	1.89	96.22	1.89	4.04

주: 실질적 운영여부(5점: 매우 실질적으로 운영~1점: 완전히 유명무실함).

점으로 척도화한 결과 전체 평균 3.9점의 점수를 나타냈다. 즉 비교적 실질적으로 운영된다고 볼 수 있을 것이다. 대체로 규모가 커질수록 점수도 같이 올라가고 있으며, 민주노총 소속 노조가 있는 사업체가 점수가 더 높는데, 이러한 것들은 노동조합의 현장장악력과 관련이 있을 것이라는 추측을 제기하게 해준다.

〈표 9-7〉 노사협의회 운영실태(무노조사업체)

노사협의회 근로자위원의 노사협의회 참석 여부	비율(%)
전부 참석함	68.1
일부 참석함	24.3
참석안함	7.7
노사협의회 근로자위원들의 노측 요구사항 제시 여부	비율(%)
항상 제시함	45.0
가끔 제시함	48.0
제시하지 않음	7.1
노사협의회 참석이전 근로자들의 의견수렴 여부	비율(%)
항상 수렴함	47.9
가끔 수렴함	45.3
수렴하지 않음	6.8
노사협의회 결과 근로자들에게 공지 여부	비율(%)
항상 공지함	64.7
가끔 공지함	28.5
공지하지 않음	6.7
노사협의회 근로자위원들의 간행물 발행 여부	비율(%)
발행함	13.4
발행하지 않음	86.6
노사협의회 근로자위원들의 간행물 발행주기	비율(%)
주 1회 이상	3.9
격주 1회 정도	2.8
월 1회 정도	42.5
격월 1회 정도	5.6
분기 1회 이하	45.2

앞의 <표 9-7>은 무노조사업체에서 노사협의회의 운영실태를 살펴본 것이다. 구체적으로 보면, 근로자위원은 노사협의회에 대부분 참석하고 있으며, 회의에 근로자측의 요구사항을 제시하고 있다. 또한 회의참석 이전에 근로자들의 의견을 수렴하고 있고 회의 결과를 공지하는 것으로 나타났다. 다만 독자적인 간행물을 발행하는 경우는 13.4% 정도로 미미했고, 그 발행주기도 대부분 월 1회 이상인 것으로 나타났다.

노사협의회의 기능은 여러 가지가 있겠으나, 관심을 끄는 것은 무노조 사업장에서 노사협의회가 노동조합의 기능을 대체하고(할 수) 있는가이다. 과연 노사협의회에서도 임금인상과 관련된 논의가 이루어지는가? <표 9-8>을 보면 전체의 51.9%의 사업체에서 노사협의회를 통해 임금인상 논의를 진행하는 것으로 나타났다. 규모가 커질수록 논의의 빈도가 높

<표 9-8> 노사협의회에서의 임금교섭 양태(무노조사업체)

	임금 인상 논의 여부	임금인상 요구안 결정방식					사측의 정보		
		근로자 총회 혹은 간담회	근로자 주요대표 간담회	근로자 의견조사 에 기초 근로자 위원 결정	근로자 위원 자체결정	기타	정보의 양	정보의 신뢰성	
전 체	51.94	21.89	42.96	28.51	4.93	1.71	2.91	3.05	
산 업	제조업	57.99	22.06	44.34	25.74	5.72	2.14	2.92	3.03
	비제조업	43.92	21.56	40.30	33.86	3.40	0.88	2.88	3.09
	전기·가스· 수도업	47.37	50.00	0.00	50.00	0.00	0.00	4.00	3.67
	건설업	49.27	4.12	33.25	46.60	16.03	0.00	2.55	3.03
	개인서비스업	56.51	0.00	43.20	56.80	0.00	0.00	2.76	3.06
	유통서비스업	40.37	30.78	54.85	10.61	0.00	3.76	2.83	3.13
	사업서비스업	41.96	22.86	40.99	34.98	1.16	0.00	3.05	3.18
	사회서비스업	39.54	30.76	23.94	43.62	1.69	0.00	2.94	2.92
규 모	100인 미만	49.83	19.63	44.71	27.79	6.46	1.41	2.84	3.04
	100~299인	57.68	30.36	38.93	27.82	0.00	2.90	3.09	3.06
	300~499인	55.77	16.11	36.39	43.02	4.48	0.00	2.90	3.18
	500인 이상	64.60	5.89	35.95	48.00	10.17	0.00	3.06	3.11
섹 터	민간부문	51.99	21.90	42.95	28.50	4.94	1.72	2.91	3.05
	공공부문	41.94	16.67	50.00	33.33	0.00	0.00	3.04	3.21

주: 사측 정보: 역코딩, 4점 만점 평균.

아지며, 이때 임금인상 요구안을 결정하는 방식으로는 근로자 주요대표 간담회를 활용하는 것으로 나타났지만, 전체 총회나 전체 간담회의 비중도 20%를 상회하고 있다. 이때 사측이 제공하는 임금관련 정보의 양과 그에 대한 신뢰도는 대략 3점 내외(신뢰할 만하다)로 나타났다.

다음으로 임금관련 의사결정 방식을 보면, 협의 이상인 경우가 전체의 81.5%를 차지했고 논의기간은 전체 평균 2.0개월이 소요되었다.

이상을 통해 볼때 무노조사업체에서 노사협의회는 임금결정과 관련하여 일정수준 이상의 영향력을 행사하고 있다고 볼 수 있을 것이다. 더불어 노측의견을 결정하는 과정, 사측과 논의하는 과정 등에서 형식적이지만은 않은 논의구조와 의사결정방식을 갖고 있다고 평가할 수 있을 것이다.

<표 9-10>은 임금인상과 관련하여 노사협의회 논의 동학을 보여주고 있다. 전체적으로 정규직 근로자들의 실제 임금인상률은 6.7%로 나타난 반면, 직접고용 비정규직은 6.8% 인상, 간접고용 비정규직은 5.3% 인

<표 9-9> 노사협의회에서의 임금 관련 의사결정 방식(무노조사업체)

		의사결정 방식				논의양태		
		합의	형식적 협의 사실상 합의	협의	설명 및 의견 청취	논의 기간	논의 횟수	회당 논의 기간
전 체		19.18	23.03	39.25	18.54	1.98	1.88	1.29
산 업	제조업	20.39	24.23	35.37	20.02	1.62	1.88	1.00
	비제조업	17.05	20.93	46.06	15.95	2.62	1.88	1.81
	전기·가스·수도업	33.33	0.00	0.00	66.67	4.67	1.33	4.33
	건설업	21.46	25.25	43.18	10.11	2.78	2.52	2.44
	개인서비스업	11.82	16.97	53.18	18.03	2.66	1.45	1.84
	유통서비스업	20.24	18.86	34.40	26.51	1.32	1.77	1.06
	사업서비스업	15.69	23.68	51.29	9.34	3.72	2.35	2.35
	사회서비스업	18.11	20.57	46.48	14.85	2.07	1.22	1.15
규 모	100인 미만	20.03	21.45	41.85	16.68	2.03	1.85	1.27
	100~299인	16.47	28.13	31.49	23.91	1.99	1.96	1.42
	300~499인	12.14	22.03	44.14	21.69	1.31	2.00	0.92
	500인 이상	29.94	19.10	35.42	15.54	1.19	2.02	0.70
섹 터	민간부문	19.18	23.05	39.24	18.54	1.98	1.88	1.29
	공공부문	19.23	19.23	42.31	19.23	1.54	1.19	1.37

〈표 9-10〉 임금인상 관련 논의의 동향

	정규직 근로자 기준				비정규직 근로자 기준						
	최초 사측 제시율	최초 노사 협의회 제시율	최종 임금 인상률	실제 임금 인상률	직접고용			간접고용			
					논의여부		최종 임금 인상률	논의여부		최종 임금 인상률	
					빈도	비율		빈도	비율		
전 체	6.06	9.27	6.79	6.72	831	26.84	6.80	200	9.82	5.29	
산 업	제조업	6.33	9.61	7.05	7.20	345	23.49	9.03	156	12.28	5.51
	비제조업	5.59	8.63	6.33	6.38	486	29.87	5.22	45	5.78	4.54
	전기·가스· 수도업	6.87	8.10	7.47	4.54	4	50.00	11.00	0	0.00	-
	건설업	6.61	11.39	7.66	7.72	71	46.12	6.03	0	0.00	-
	개인서비스업	5.74	8.73	6.47	5.03	134	35.74	4.70	38	16.77	4.51
	유통서비스업	4.81	8.14	5.24	7.47	155	44.43	4.86	2	1.37	0.00
	사업서비스업	5.51	6.70	6.17	6.43	116	21.99	5.56	3	0.94	7.00
	사회서비스업	5.94	11.14	7.06	5.15	6	2.87	6.46	3	1.69	5.50
규 모	100인 미만	6.25	9.56	6.96	6.84	436	24.89	7.69	112	9.31	5.37
	100~299인	5.64	8.57	6.40	6.15	311	28.35	5.80	72	10.29	5.38
	300~499인	4.92	7.58	5.89	4.81	38	29.00	5.50	9	13.28	2.43
	500인 이상	5.88	8.68	6.63	4.63	45	39.98	6.28	8	10.64	6.59
섹 터	민간부문	6.07	9.28	6.80	6.73	819	26.69	6.84	198	9.76	5.27
	공공부문	3.19	3.58	3.29	4.29	13	43.48	4.17	3	18.18	7.00

상된 것으로 나타났다. 그러나 이들 비정규직의 임금인상 문제까지 노사 협의회가 관여하는 비율은 매우 낮은 것으로 나타났다. 직접고용 비정규직의 임금관련 논의를 진행한 경우는 26.8%, 간접고용 비정규직의 임금관련 논의를 진행한 경우는 9.8%에 불과했다.

한편 유노조사사업체의 노사협의회에서 다루어진 근로조건과 관련된 이슈들을 살펴보면 <표 9-11>과 같다. 다양한 이슈들이 제기되는 가운데 복리후생이 31.5%로 가장 많았고, 그 다음이 작업환경(16.6%)이었다. 이러한 결과는 유노조사사업장에는 노동조합과의 교섭에서 빠지기 쉽거나 조합원을 포함한 전체 근로자의 공통된 이해관계에 포괄될 수 있는 이슈들이 주로 논의되는 것이라 볼 수 있다. 즉 노동조합의 역할을 보완하는 수준으로 기능하고 있다는 것이다.

〈표 9-11〉 유노조사업체에서 2005년에 노사협의회에서 다뤄진 근로조건 이슈들
(다중응답)

	응답	비율(%)
2005년 노사협의회에서 다뤄진 근로조건 이슈들	임금	15.4
	근로시간	11.8
	승진체계	2.2
	직급체계	1.4
	수당	8.4
	복리후생	31.5
	산업환경	11.6
	작업환경	16.6
	기타	1.2

또한 노사협의회에서 근로조건을 논의할 때는 협의 이상의 경우가 대부분(98.5%)이고 사실상 합의 이상인 경우도 과반수 이상(51.0%)로 나타나 비교적 예상보다 높은 수준으로 근로자측 의사를 반영하고 있음을 알 수 있다.

〈표 9-12〉 노사협의회에서 근로조건을 논의할 때 의사결정 방식(유노조사업체)

	구분	비율(%)
노사협의회에서 근로조건을 논의할 때 의사결정방식(N=7,135)	합의	27.8
	형식적으로는 협의이나 사실상 합의	23.2
	협의	47.4
	설명 및 의견청취	1.5

제10장

경영참여 및 고충처리

제1절 서론

경영참여는 그동안 노사당사자 모두 상대적으로 가장 도외시하는 영역이었다. 소유경영자의 경영전통이 강한 한국기업은 전통적으로 경영권 수호 차원에서 노동조합의 경영참여를 배제하고자 하는 태도를 취했고, 노동조합도 임금이나 고용문제에 집중할 뿐 경영에 대한 참여에는 크게 노력을 하지 않았다. 그러나 노사관계의 관행이 비교적 안정화·제도화된 상황에서, 또한 세계화라는 직접적 시장환경의 변화에 노출되는 작금의 경제현실 속에서 경영참여는 노사당사자 모두에게 중요한 화두로 등장하고 있으며, 이러한 경향은 앞으로 더욱 강해질 것이다.

고충처리는 노동조합의 일상활동 중 하나이며, 개별 근로자(조합원)에게 일상적으로 발생할 수 있는 문제를 처리하는 관행과 관련된 것이다.

본 장에서는 제2절과 제3절에서 각각 경영참여와 고충처리의 실태 및 현황을 살펴본다.

제2절 경영참여

<표 10-1>은 유노조사업체에서 노동조합이 각각의 경영현안에 대해 어느 정도 수준까지 참여의 제도화 혹은 관행을 확보하고 있는지를 보여 주고 있다. 이 표에서 보듯이 경영참여의 수준도 조합원들의 고용 및 임금과 관련되어 있을수록 참여의 수준이 비교적 높았다. 예를 들어 명예퇴직이나 정리해고와 관련한 문제, 인사평가제도 변경과 관련한 문제, 임금제도 변경, 승진제도 변경 등의 문제에서 노조와의 협의를 하는 관행은 과반수 이상인 것으로 나타났다. 반면에 경영전략의 결정이라든지 신기술, 신기계 도입같은 사안은 사전통보 식으로 처리되는 경우가 가장 많았다.

<표 10-2>는 각각의 경영참여 관행들이 어느 정도 수준에서 시행되고 있는지를 산업별, 규모별, 부문별, 상급단체별로 살펴본 것이다. ‘사전통보 없이 회사가 결정’하는 경우에는 1점, ‘사전통보’의 경우는 2점, ‘노사협의’의 경우 3점, ‘노사 공동결정’의 경우 4점을 주었고 점수가 높을수록 높은

<표 10-1> 유노조사업체에서 경영참여 방안과 수준 1

	사전통보 없이 회사가 결정	사전통보	노사협의	노사공동결정
경영전략	1,043 (21.78)	1,915 (39.98)	1,565 (32.68)	266 (5.55)
투자전략	1,201 (26.59)	1,969 (43.59)	1,098 (24.30)	249 (5.52)
신기술/신기계 도입	914 (20.38)	1,727 (38.53)	1,347 (30.05)	495 (11.04)
외주하청	602 (18.15)	1,042 (31.38)	1,347 (40.58)	328 (9.88)
국내외 공장이전	290 (11.01)	821 (31.17)	1,035 (39.30)	487 (18.51)
조합원의 배치	330 (5.40)	1,178 (19.27)	3,626 (59.32)	979 (16.01)
비정규직 채용	883 (23.16)	971 (25.47)	1,688 (44.26)	271 (7.11)
명예퇴직/정리해고	128 (2.55)	455 (9.05)	3,191 (63.38)	1,260 (25.03)
인사평가제도 변경	628 (12.19)	1,233 (23.94)	2,771 (53.79)	519 (10.08)
임금제도 변경	84 (1.25)	427 (6.33)	4,589 (68.06)	1,642 (24.35)
승진제도 변경	474 (9.82)	1,099 (22.78)	2,679 (55.52)	574 (11.89)

〈표 10-2〉 유노조사업체에서 경영참여 방안과 수준 2

		경영 전략	투자 전략	신기술 신기계 도입	외주 하청	국내외 공장 이전	조합원 의 배치	비정 규직 채용	명예 퇴직 정리 해고	인사 평가 제도 변경	임금 제도 변경	승진 제도 변경
전 체		2.22	2.09	2.32	2.42	2.65	2.86	2.35	3.11	2.62	3.16	2.69
산업	제조업	2.07	2.00	2.25	2.51	2.79	2.89	2.52	3.12	2.47	3.13	2.59
	비제조업	2.32	2.15	2.37	2.31	2.38	2.84	2.23	3.10	2.70	3.17	2.76
	전기·가스· 수도업	2.02	1.80	2.20	2.03	2.08	2.49	1.44	3.19	2.36	3.19	2.54
	건설업	2.15	2.01	1.66	1.60	2.65	2.57	1.51	3.15	2.29	3.10	2.53
	개인서비스업	2.07	1.80	1.89	2.61	2.46	2.80	2.03	3.24	2.43	3.40	2.99
	유통서비스업	2.28	2.12	2.42	2.34	2.28	2.85	2.34	3.01	2.63	3.11	2.58
	사업서비스업	2.45	2.21	2.21	1.99	2.10	2.85	2.23	3.35	2.95	3.33	3.01
	사회서비스업	2.53	2.52	2.71	2.66	2.67	2.97	2.43	3.03	3.04	3.21	3.07
규모	100인 미만	2.16	2.21	2.47	2.42	2.63	2.97	2.49	3.09	2.64	3.08	2.60
	100~299인	2.29	1.98	2.17	2.37	2.62	2.80	2.30	3.11	2.56	3.19	2.69
	300~499인	2.43	2.27	2.43	2.71	2.91	2.81	2.28	3.12	2.77	3.33	2.95
	500인 이상	2.05	1.83	2.07	2.40	2.71	2.63	2.08	3.17	2.62	3.28	2.87
섹터	민간부문	2.20	2.07	2.32	2.42	2.65	2.87	2.36	3.10	2.60	3.15	2.67
	공공부문	2.59	2.48	2.40	2.38	2.70	2.63	2.27	3.27	3.08	3.42	3.12
최상 급단 체	한국노총	2.21	2.03	2.29	2.36	2.56	2.85	2.43	3.07	2.61	3.13	2.67
	민주노총	2.17	2.04	2.29	2.54	2.94	2.95	2.34	3.22	2.56	3.24	2.71
	비가맹	2.44	2.58	2.56	2.32	2.24	2.67	2.00	2.90	2.89	3.06	2.79
	기타	3.00	3.00	2.00	1.67	-	2.43	1.86	3.00	2.57	3.29	2.57

수준의 제도화가 이루어졌다고 볼 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 조합원들의 고용이나 임금과 직접적으로 관련되어 있는 이슈들인 경우 제도화 관행이 높았고, 그렇지 않은 이슈들은 상대적으로 제도화 수준이 낮았다. 대략 2.1점에서 3.2점 사이의 제도화 관행을 보이고 있다.

산업별, 규모별, 부문별, 상급단체별로 다소 차이를 보이고 있으나 일관되고 유의한 차이는 발견되지 않는다. 다만 공공부문이 민간부문보다 제도화 수준이 다소 높은 것으로 나타났고, 민주노총이 한국노총보다 조금 더 제도화되어 있어 보인다.

노사협의회에서 노사간에 쟁점으로 제기된 주된 경영현안을 살펴보면, ‘임금제도 변경’(39.7%), ‘조합원 배치전환’(14.7%)과 같은 고용 및 임금관련 현안이 가장 많았다.

결국 한국 노동조합의 경영참가 수준은 비교적 조합원의 고용이나 임금과 직접적으로 연동되어져 있는 이슈에 국한된 것으로 보이며, 이는 한편으로 볼 때 노사 모두가 경영참여를 바라보는 시각이 교섭의 연장선 정도에 그치고 있다는 사실을 반영한다.

한편 무노조사업체에서 경영참여의 현황을 보면, 다음과 같다. 무노조사업체에서 경영참여의 주체는 노사협의회인데, 노사협의회에서 체결된 고용안정협약이 존재하는 경우는 13.8%에 달했다. 규모별로 500인 이상 사업체 규모에서 존재확률이 가장 높았고(15.7%), 민간부문이 공공부문보다 높게 나타났다.

<표 10-5>는 각각의 경영참여 관행들에 노사협의회가 어느 정도 수준으로 참여하고 있는지를 산업별, 규모별, 부문별로 살펴본 것이다. 점수가 높을수록 높은 수준의 제도화가 이루어졌다고 볼 수 있는데, 유노조사업체의 경우와 마찬가지로 근로자들의 고용이나 임금과 직접적으로 관련되어 있는 이슈들인 경우 제도화 관행이 높았고, 그렇지 않은 이슈들은 상대적으로 제도화 수준이 낮았다. 점수는 1.9에서 2.6점 사이로 나타났는

<표 10-3> 노사간 쟁점으로 제기되었던 주된 경영현안(다중응답)

	응답	비율(%)
노사간 쟁점으로 제기되었던 주된 경영현안	경영전략	7.0
	투자전략	1.8
	신기술/신기계 도입	5.9
	외주하청	3.6
	국내외 공장이전	1.5
	조합원의 배치전환	14.7
	비정규직 채용	7.0
	명예퇴직/정리해고	6.3
	인사제도 변경	8.2
	임금제도 변경	39.7
	승진제도 변경	4.2

〈표 10-4〉 노사협의회에서 체결된 고용안정협약 존재여부(무노조사업체)

		고용안정협약 존재여부	
		빈도	비율(%)
전 체		2,395	13.77
산업	제조업	1,423	14.34
	비제조업	972	13.01
	전기·가스·수도업	0	0.00
	건설업	166	23.74
	개인서비스업	107	9.95
	유통서비스업	242	13.47
	사업서비스업	278	11.19
	사회서비스업	180	12.87
규모	100인 미만	1,814	14.10
	100~299인	490	12.89
	300~499인	43	10.31
	500인 이상	48	15.67
섹터	민간부문	2,390	13.80
	공공부문	5	6.45

〈표 10-5〉 경영현안에 관한 노사협의회 참여정도(무노조사업체)

		경영 전략	투자 전략	신기술 신기계 도입	외주 하청	국내 외 공장 이전	조합 원의 배치 전환	비정 규직 채용	명예 퇴직 정리 해고	인사 평가 제도 변경	임금 제도 변경	승진 제도 변경
전 체		1.92	1.76	2.08	2.12	2.05	2.50	2.10	2.55	2.44	2.55	2.34
산업	제조업	1.86	1.81	2.07	2.15	2.08	2.56	2.11	2.51	2.44	2.56	2.34
	비제조업	2.00	1.69	2.10	2.05	1.95	2.43	2.10	2.59	2.44	2.54	2.34
	전기·가스·수도업	2.69	2.31	2.69	1.00	-	2.16	1.77	3.00	2.67	2.25	2.20
	건설업	1.79	1.83	1.87	2.41	2.05	2.73	2.51	2.81	2.60	2.71	2.59
	개인서비스업	2.00	1.64	2.38	1.54	1.18	2.60	2.16	2.94	2.41	2.55	2.40
	유통서비스업	1.84	1.55	1.76	1.59	1.63	2.40	1.75	2.63	2.33	2.58	2.18
	사업서비스업	1.99	1.64	2.24	2.11	2.42	2.16	2.10	2.46	2.50	2.53	2.39
	사회서비스업	2.27	1.88	2.18	2.49	2.13	2.62	2.26	2.40	2.37	2.41	2.26
규모	100인 미만	1.90	1.78	2.09	2.20	2.01	2.54	2.14	2.52	2.42	2.51	2.29
	100~299인	1.95	1.69	2.08	1.93	2.10	2.43	2.05	2.65	2.47	2.66	2.49
	300~499인	2.02	1.55	1.87	1.95	2.20	2.20	1.90	2.42	2.55	2.62	2.38
	500인 이상	2.09	1.91	2.13	2.00	2.10	2.08	1.83	2.48	2.45	2.58	2.45
섹터	민간부문	1.91	1.76	2.08	2.12	2.05	2.51	2.11	2.55	2.44	2.55	2.34
	공공부문	2.34	2.13	2.37	2.11	2.38	2.09	1.80	2.85	2.67	2.80	2.65

데, 이는 같은 설문에 대한 유노조업체의 응답점수(2.1점~3.2점)보다 확실히 낮은 것이다.

제3절 고충처리

우선 유노조사업체에서 고충처리를 위한 공식적인 제도나 절차가 있는 경우는 58.0%로 나타나, 고충처리가 그때그때 상황에 따라 비제도적인 방식으로 해소되는 경우가 꽤 많음을 알 수 있다.

만약 고충처리를 위한 공식적인 제도나 절차가 없다면, 그 문제는 인사부서와 협의하거나(27.7%), 해당 사람과 협의하는 등(24.1%)의 개별적인 문제해결 방식을 취하는 것으로 나타났다. 노사간에 협의를 하는 경우는 28.2%로 나타났다.

〈표 10-6〉 유노조사업체에서 고충처리를 위한 공식적인 제도나 절차의 존재여부 (N=7,566)

	구 분	비율(%)
고충처리를 위한 공식적인 제도나 절차의 존재여부	있음	58.0
	없음	42.0

〈표 10-7〉 유노조사업체에서 고충처리를 위한 공식제도나 절차 부재시 해결방식(다중응답)

내 용	응 답	비율(%)
공식적인 제도나 절차가 없을 때 고충처리를 해결하는 방식	경영진과 협의	5.6
	인사부서와 협의	27.7
	해당 사람과 협의	24.1
	노사간 협의	28.2
	상층 관리자에게 위임	6.7
	기타	0.1
	해당 없음	7.7

고충처리위원회의 현황을 보면, 유노조사업체의 경우 58.0%의 경우 고충처리위원회가 설치되어 있고, 이 중 노사동수로 구성되어 있는 경우가 71.2%에 달하고 있다. 규모가 클수록 존재확률이 높고 노사동수 구성비율도 높았다.

한편 무노조사업체에서 고충처리위원회가 존재하는 경우는 전체의 57.4%에 달하는 것으로 나타났다. 이 중 82.1%는 노사협의회에 산하기구로 편성되어 있으며, 고충처리위원회가 노사동수로 구성된 경우는 전체의 69.4%에 달했다. 기업규모가 커질수록 존재확률이 높아지고 있으며, 기업규모가 커질수록 고충처리위원회가 노사동수로 구성될 확률도 마찬가지로였다(표 10-8 참조).

〈표 10-8〉 고충처리위원회 현황

(단위: %)

		유노조사업체					무노조사업체						
		존재여부		구성방식			존재여부		노사협의회의 산하여부		구성방식		
		빈도	비율	노사 동수	사용자 다수	사용자만	빈도	비율	빈도	비율	노사 동수	사용자 다수	사용자만
전체		4,386	57.97	71.15	13.81	15.04	10,335	57.36	8,487	82.12	69.35	14.95	15.71
산업	제조업	1,758	67.97	79.96	10.58	9.46	5,227	50.97	4,075	77.95	67.97	15.56	16.48
	비제조업	2,628	52.77	65.25	15.98	18.77	5,108	65.81	4,413	86.39	70.76	14.32	14.92
	전기·가스·수도업	34	62.13	84.49	7.48	8.03	16	68.42	16	100.00	100.00	0.00	0.00
	건설업	199	81.45	50.40	0.63	48.97	439	62.15	336	76.52	78.19	7.63	14.18
	개인서비스업	196	57.52	91.13	5.34	3.53	881	78.53	864	98.01	67.47	6.03	26.50
	유통서비스업	1,251	44.99	58.19	27.22	14.59	1,071	59.51	1,018	95.07	55.25	20.88	23.87
	사업서비스업	363	63.78	77.86	2.77	19.37	1,586	62.06	1,269	80.05	65.18	22.24	12.58
	사회서비스업	585	59.05	67.79	9.41	22.81	1,115	71.70	909	81.56	92.83	6.14	1.03
규모	100인 미만	1,879	49.13	72.77	10.06	17.17	7,089	52.68	5,846	82.47	67.09	16.97	15.94
	100~299인	1,644	61.82	67.63	18.49	13.88	2,703	70.52	2,204	81.53	74.60	9.89	15.50
	300~499인	362	74.80	72.52	14.86	12.63	309	73.54	238	77.00	72.31	12.21	15.48
	500인 이상	501	83.65	75.61	11.78	12.61	234	76.61	200	85.23	73.13	15.60	11.26
섹터	민간부분	4,171	56.94	70.69	13.86	15.45	10,269	57.26	8,436	82.15	69.26	15.01	15.74
	공공부분	215	89.06	80.12	12.87	7.02	67	80.30	52	77.36	83.02	5.66	11.32
최상단체	한국노총	2,559	59.50	72.06	14.68	13.26	-	-	-	-	-	-	-
	민주노총	1,439	60.70	66.94	11.21	21.85	-	-	-	-	-	-	-
	비가맹	322	38.94	77.63	21.34	1.03	-	-	-	-	-	-	-
	기타	65	98.11	96.15	0.00	3.85	-	-	-	-	-	-	-

한편 유노조사업체에서 징계위원회는 78.2%의 경우가 존재하고 있으며 노사동수 구성확률은 43.2%로 나타나, 고충처리위원회보다 존재확률은 높고, 노사동수 비율은 현저히 낮았다. 한편 무노조사업체에서 징계위원회는 50.7%의 경우가 존재하고 있는데 노사동수로 구성된 경우는 34.7%로 나타났다. 이러한 수치는 유노조사업체의 경우보다 낮은 것이다(표 10-9 참조).

〈표 10-9〉 징계위원회의 존재 및 구성방식

		유노조사업체					무노조사업체				
		존재여부		구성방식			존재여부		구성방식		
		빈도	비율	노사동수	사용자다수	사용자만	빈도	비율	노사동수	사용자다수	사용자만
전 체		5,915	78.17	43.16	32.49	24.35	9,127	50.66	34.74	34.63	30.62
산업	제조업	2,171	83.91	41.56	32.98	25.46	4,913	47.91	39.23	35.66	25.11
	비제조업	3,744	75.19	44.08	32.21	23.71	4,214	54.29	29.52	33.43	37.05
	전기·가스·수도업	46	85.71	8.14	50.39	41.47	19	78.95	20.00	20.00	60.00
	건설업	154	63.01	47.69	19.10	33.21	222	31.45	19.62	37.42	42.96
	개인서비스업	327	95.91	29.10	22.72	48.19	602	53.62	22.91	34.74	42.36
	유통서비스업	2,014	72.42	58.93	25.51	15.56	1,073	59.62	21.78	23.48	54.74
	사업서비스업	350	61.36	2.23	32.32	65.45	1,482	58.02	32.70	41.32	25.97
	사회서비스업	854	86.22	33.22	52.99	13.79	816	52.46	41.70	30.44	27.86
규모	100인 미만	2,580	67.46	58.36	27.18	14.47	6,041	44.88	36.71	34.95	28.33
	100~299인	2,360	88.78	36.63	35.38	27.99	2,526	65.92	33.77	34.00	32.23
	300~499인	413	85.31	22.35	43.11	34.55	322	76.62	22.49	35.82	41.69
	500인 이상	561	93.66	16.08	36.96	46.96	238	77.68	11.65	31.57	56.78
섹터	민간부문	5,692	77.71	44.51	32.00	23.49	9,059	50.51	34.89	34.71	30.40
	공공부문	223	92.19	8.47	45.20	46.33	68	81.82	14.81	24.07	61.11
최상급단체	한국노총	3,248	75.51	44.00	29.72	26.28	-	-	-	-	-
	민주노총	1,937	81.72	39.43	34.18	26.39	-	-	-	-	-
	비가맹	663	80.06	54.24	35.69	10.08	-	-	-	-	-
	기타	67	100.00	0.00	86.78	13.22	-	-	-	-	-

참고문헌

- 박우성 · 유규창(2001), 「인적자원관리의 패러다임 변화와 인사부서의 역할 - 인적자원관리 전문가 서베이 결과를 중심으로」, 『인사관리연구』 25 (1), pp.347~369.
- 유규창 · 김향아(2006), 「모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성파에 미치는 영향에 관한 연구」, 『노동정책연구』 9 (3), pp.97~129.
- 이남철(2006), 「정보통신산업에서 직업교육훈련의 효과 분석 - 이론적 접근을 중심으로」, 『직업교육연구』 26 (1), pp.117~138.
- 장지연 외(2004), 『여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안: 모성관련 휴가 제도를 중심으로』, 한국노동연구원.
- Ashton, D. & J. Sung(2002), *Supporting Workplace Learning For High Performance Working*, ILO.
- Barney, J.(1991), “Firm Resources and Sustained Competitive Advantage,” *Journal of Management*, pp.99~120.
- Dulebohn, J. H., Ferris, G. R., & J. T. Stodd(1995), “The History and Evolution of Human Resource Management,” in G. R, Ferris, S. D. Rosen, & D. T. Barnum(eds.), *Handbook of Human Resource Management*, Cambridge, MA: Blackwell, pp.18~41.
- Guest, D.(1989), “Personnel and HRM: Can you Tell the Difference?” *Personnel Management* 21(1), pp.48~51.
- Reed, R, & R. DeFillippi(1990), “Casual Ambiguity, Barriers to Imitation, and Sustainable Competitive Advantage,” *Academy of Management Review* 15, pp.88~102.
- Scott J. W.(1996), *Only Paradoxes to Offer-French Feminists and the Rights of Man*, Harvard University Press.

- Truss, C., & L. Gratton(1994), "Strategic Human Resource Management: A Conceptual Approach," *The International Journal of Management* 5(3), pp.663~686.
- Wright, P., & G. C. McMahan(1992), "Theoretical Perspective for Strategic Human Resource Management," *Journal of Management* 18, pp.295~320.

◆ 執筆陣

- 김혜원(한국노동연구원 연구위원)
- 김정우(한국노동연구원 책임연구원)
- 김기민(한국노동연구원 책임연구원)
- 권정현(한국노동연구원 연구원)
- 양수경(한국고용정보원 연구원)
- 이해정(한국노동연구원 객원연구원)

WPS 2005 한국의 사업체와 노동

- 발행연월일 | 2008년 10월 15일 인쇄
2008년 10월 20일 발행
- 발행인 | 박기성
- 발행처 | **한국노동연구원**
☎ 150-7410 서울특별시 영등포구
은행길 35
☎ 대표 (02) 785-5080 Fax (02) 3775-0697
- 조판·인쇄 | 도서출판 창보 (02) 2272-6997
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제13-155호

© 한국노동연구원 정가 7,000원

ISBN 978-89-7356-723-2