

보 도 자 료



‘외국인 투자기업 노사정 포럼’ 개최

외투기업 노사관계 안정 지원을 위한 포럼 개최

- 노동부 후원, 외투기업 노·사·정 관계자 참석 및 지정토론
- 고용보험 DB 및 외투기업 노사관계 실태조사 분석결과 발표

- 한국노동연구원은 노동부의 후원을 받아 우리나라 외국인 투자기업을 대상으로 노사관계 안정을 지원하기 위한 효과적인 정책방안을 도출하려는 정책연구사업의 일환으로 ‘외투기업 노사정 포럼’을 11월 11일 오후 2시, CCMM빌딩 메트로홀에서 개최
- 이번 외투기업 노사정 포럼에는 고용보험 데이터베이스와 외투기업 노사관계 실태조사에 대한 분석결과를 기반으로 외투기업 노사관계 당사자, 관련 전문가, 정부부처 관계자가 함께 참여하여 외투기업 노사관계 안정 지원을 위한 정책방안 논의
- 외투기업 리스트와 고용보험 데이터베이스를 연결하여 분석한 결과 외투기업의 일자리 창출효과가 우리나라 사업체 평균보다 더 높으며, 고용구조 면에서는 고학력 고기능 인력에 대한 수요가 높다는 결과가 나타남.
 - 2000~2006년간 통계청의 ‘사업체기초통계조사’에 나타난 우리나라 50인 이상 사업체의 연평균 근로자 증가율은 2.7%로 나타난 반면, 동일기간 외투기업의 고용증가율은 3.7%로 50인 이상 전사업체의 고용증가율에 비해 1.0%p 높아 외투기업의 일자리 창출 기여도가 높은 것으로 나타남.

- 학력별로 보면 외투기업은 전문대졸 이상이 60.2%로 우리나라 전체 사업장의 54.3%에 비해 더 높으며, 특히 제조업 역시 외투기업은 대졸이상이 50.9%로 전체 사업자의 40.2%에 비해 10.7%p 높음.

<표 1> FDI 투자업체의 연도별 총고용인원 및 평균고용인원

연도	사업체수(개)	총고용인원(명)	평균 고용인원	연도	사업체수(개)	총고용인원(명)	평균 고용인원
2000	3,345	561,671	167.9	2004	5,058	627,845	124.1
2001	3,742	575,034	153.7	2005	5,504	664,975	120.8
2002	4,103	608,306	148.3	2006	5,855	691,417	118.1
2003	4,549	608,735	133.8	2007	6,069	725,800	119.6
					8.9%	3.7%	-4.7%

자료: 외투기업현황-고용보험데이터 연결 DB

□ 외국인 투자비율 10%이상, 30인 이상 고용한 외국인 투자기업 303개사에 대한 외투기업 노사관계 실태조사 결과, 외투기업들은 임금·단체교섭 시 어려운 점으로 노동조합의 과도한 요구나 지나치게 높은 임금인상 요구, 결정권이 외국본사에게 있고 현지법인에게 재량권이 부족한 점 등을 제시하고 있음.

□ 실태조사 결과, 한국에서 경영활동 중 겪는 가장 큰 애로사항은 ‘행정 절차 및 정부서비스의 부족’으로 나타났고, 노사관계관련 가장 큰 애로사항은 ‘노조전임자에 대한 사용자의 임금부담’, ‘파견근로자 사용제한’으로 나타남.

- 외투기업들은 한국에서 경영활동 중 겪는 가장 큰 애로사항으로 ‘행정절차 및 정부서비스(19.7%)’, ‘한국 내 시장상황(16.7%)’이며, 시급하게 개선이 필요한 사항으로는 ‘한국 내 시장상황(10.4%)’, ‘전문지식을 지닌 인재확보(9.4%)’인 것으로 나타남.

- 노동법 및 노사관행관련 애로사항으로는 ‘노조전임자에 대한 사용자의 임금부담(16.5%)’, ‘파견근로자 사용제한(16.5%)’ 등이 중요한 것으로 나타남.

□ 실태조사 결과, 외투기업들은 우리나라의 투자환경 및 투자인프라가 아시아의 주요 경쟁국(일본, 대만, 홍콩, 싱가포르 등)에 비해 부족하며, 많

은 개선이 필요하다고 평가함.

- 중국을 제외한 아시아 경쟁국가의 투자환경에 대해서 보통(3점)이상으로 평가한 데 반해, 우리나라에 대해서는 보통(3점)에 못 미치는 평균 2.93점으로 평가함.
- 외투기업의 투자활성화를 위해서 개선해야할 투자인프라로는 ‘유연하고 탄력적인 노동시장 구축(20.6%)’, ‘전문지식을 갖춘 우수인력 확보(17.8%)’로 나타났고, 외국인 및 외투기업의 투자활성화를 위한 정책과제로는 ‘조세감면 확대(16.7%)’, ‘인허가 행정규제 완화(16.1%)’, ‘행정절차 간소화(12.5%)’ 등이 도출됨.

붙임) 발표문 요약자료 1부. 끝.

외투기업 노사정 포럼

한국노동연구원에서는 노동부의 후원을 받아 우리나라 외국인 투자기업을 대상으로 노사관계 안정 및 노무관리 지원을 위한 효과적인 정책방안을 도출하려는 정책연구를 진행하고 있습니다. 연구사업의 일환으로 외투기업 노사관계 당사자, 관련 전문가, 정부 부처 관계자와 함께 그간의 연구결과를 논의하기 위한 외투기업 노사정 포럼을 개최합니다.

본 연구의 중간 연구결과는 다음의 3가지 주제로 요약되어 있습니다. 첫 번째는 외투기업 현황 리스트와 고용보험 데이터베이스를 연결한 자료를 분석하여 외국인투자기업의 고용현황과 효과를 살펴보고, 다음으로 실태조사 자료를 토대로 외투기업의 노사관계 현황에 대해서 살펴보고, 마지막으로 실태조사 자료를 바탕으로 외투기업의 현황과 경영 및 노사관계 애로사항에 대해서 살펴보았습니다.

1. 외국인투자기업의 고용효과

- 본 연구는 외국인투자기업(이하 외투기업)의 정보와 고용보험 DB를 결합하여 지난 8년 동안의 외투기업의 고용변동 및 고용구조에 대한 분석을 통해 외국인 직접투자의 고용효과를 양적인 측면과 질적인 측면에서 살펴보았습니다.

□ 외투기업의 고용변동의 특징

- 외투기업의 연도별 총고용량 증감률을 전체 사업체의 고용증감률과 비교한 결과 외투기업의 고용증가율이 더 많은 것으로 나타남.
 - 2000~2006년간 통계청의 ‘사업체기초통계조사’에 나타난 우리나라 50인 이상 사업체의 연평균 근로자 증가율은 2.7%로 나타난 반면, 동일기간 외투기업의 고용증가율은 3.7%로 50인 이상 전사업체의 고용증가율에 비해 1.0%p 높아 외투기업의 일자리 창출 기여도가 높은 것으로 나타남.
 - 2000년부터 2007년까지 사업체 생성 혹은 확장에 의해 창출된 일자리는 450,100개이고 사업체 폐업 및 축소에 의해 소멸된 일자리는 285,971개로 순창출된 일자리는 모두 164,129개임.
 - 순고용 창출인원을 업종별로 비교해보면 도소매업이 58,735명으로 전체 고용창출인원의 35.8%로 가장 많으며, 그 다음으로 제조업 43,621명(26.6%), 사업서비스업 30,055명(18.3%), 음식숙박업 9,038명(5.5%) 순임.

<표 1> FDI 투자업체의 연도별 총고용인원 및 평균고용인원

	사업체수(개)	총고용인원(명)	평균 고용인원		사업체수(개)	총고용인원(명)	평균 고용인원
2000	3,345	561,671	167.9	2004	5,058	627,845	124.1
2001	3,742	575,034	153.7	2005	5,504	664,975	120.8
2002	4,103	608,306	148.3	2006	5,855	691,417	118.1
2003	4,549	608,735	133.8	2007	6,069	725,800	119.6
					8.9%	3.7%	-4.7%

자료: 외투기업현황-고용보험데이터 연결 DB.

- 외투기업의 일자리 창출효과에서 나타난 특징을 보면 새로운 사업체 생성보다는 기존 사업체의 확장에 의한 효과가 크고 일자리 소멸 역시 폐업보다는 축소에 의한 감소폭이 큰 것으로 나타남.

□ 외투기업 고용구조의 특징

○ 외투기업과 우리나라 전체 사업체간의 고용구조 비교결과

- 학력별로 보면 외투기업은 전문대졸 이상이 60.2%로 우리나라 전체 사업장의 54.3%에 비해 더 높으며, 특히 제조업 역시 외투기업은 대졸이상이 50.9%로 전체 사업에 40.2%에 비해 10.7%p 높음.
- 직종별로 보면 외투기업은 기능직과 단순노무직의 비중이 더 낮는데 제조업의 경우 외투기업의 기능직 및 단순노무직 비중이 41.0%인데 비해 전산업은 55.8%이며, 금융보험업도 외투기업은 0.8%에 불과하지만 전산업은 2.4%임.
- 근속년수별로 비교하면 외투기업의 경우 10년 이상 근속자가 16.7%인데 비해 전산업의 경우 27.6%로 나타나 외투기업이 장기근속자 비중이 더 낮은 것으로 나타남

<표 2> 주요 업종별 FDI 투자업체의 2000, 2007년 고용구조

		남자	20~40세	평균연령	전문대졸이상	직종				평균근속월	근속	
						관리직	사무직	기능직	단순노무		3년미만	10년이상
2000	제조업	72.6	93.4	32.7	39.6	13.6	34.9	38.3	13.2	103.2	28.7	34.9
	도소매업	60.2	96.3	31.4	62.0	13.2	77.7	6.2	2.8	69.1	37.1	18.5
	숙박·음식점업	52.3	92.2	32.4	55.1	4.9	83.9	8.7	2.4	90.8	37.3	31.4
	금융·보험업	59.6	94.1	34.5	69.0	6.8	91.7	0.9	0.6	159.1	14.5	58.4
	사업서비스업	70.3	90.9	33.5	63.8	20.2	51.2	3.6	25.0	51.4	53.8	13.0
	소계	69.7	92.0	33.6	50.7	16.1	49.6	23.0	11.3	100.1	32.0	34.2
2007	제조업	74.4	92.2	35.1	50.9	25.0	34.0	35.0	6.0	72.5	42.1	18.4
	도소매업	54.3	95.8	32.4	58.6	25.2	67.2	6.9	0.7	39.2	64.4	4.2
	숙박·음식점업	51.6	91.3	31.1	45.7	15.2	75.0	8.8	1.1	53.2	64.4	15.6
	금융·보험업	45.5	93.6	34.5	84.5	38.1	61.1	0.6	0.2	97.8	43.4	30.1
	사업서비스업	66.5	92.0	35.0	73.8	57.4	35.6	6.1	0.9	34.8	68.0	5.5
	소계	65.7	91.5	34.7	60.2	31.7	45.0	19.7	3.5	64.9	50.3	16.7

자료: 외투기업현황-고용보험데이터 연결 DB.(단위: %, 세, 월)

<표 3> 2007년 3월 30인 이상 사업체 임금근로자의 고용구조

	근로자 수	남자	20~40 세	평균 연령	전문대 졸업자	직종				평균근속월	근속	
						관리직	전문직	사무직	기능직	단순노무	3년미만	10년이상
제조업	2,100	72.6	86.5	37.5	40.2	22.1	22.0	45.5	10.3	82.7	41.6	27.5
도소매업	438	47.3	90.6	35.4	46.6	17.8	67.4	6.4	8.4	43.6	58.9	8.9
숙박음식점업	101	45.5	87.1	34.5	55.4	14.0	76.0	3.0	7.0	59.5	50.5	15.8
금융·보험업	383	46.0	90.6	37.8	64.8	23.4	74.2	0.8	1.6	79.5	41.0	27.2
사업서비스업	635	66.6	81.9	37.7	61.3	43.1	25.8	11.0	20.1	49.6	59.5	13.7
소계	6,469	64.2	84.1	38.3	54.3	32.6	34.5	23.5	9.4	83.8	43.0	27.6

주: 취업사업장 규모가 30인 이상인 임금근로자만 대상으로 함.

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 원자료(2007년 3월).(단위: 천명, 세, 월, %)

- 이상의 결과를 요약하면 외투기업의 일자리 창출효과가 우리나라 전체 평균보다 더 높으며, 고용구조 면에서도 고학력 고기능 인력에 대한 수요가 높음을 보여주고 있음.

2. 외투기업의 노사관계

□ 외투기업과 노사관계 실태에 관한 조사

- 조사대상 : 외국인 투자비율이 총자본액의 10% 이상이며, 근로자 30인 이상인 기업
- 표본추출방법 : 노동부 제공 리스트 중 실제적으로 운영되는 외국인 투자기업 1900여개
- 조사된 표본 : 총 303개 샘플(응답률 : 15.9%)

□ 외투기업의 일반현황

- 업종별 분포를 보면 제조업 비중이 크지만, 점차 서비스업의 비중이 늘어나고 있음.
- 100인 미만이 고용된 외투기업의 비중이 높아짐(62%).
- 표본 중 외국자본이 경영권을 50% 이상 가지고 있는 외투기업이 172개임(56.8%).
- 외투기업 본사의 국적은 미국계 29.1%, 일본계 27.9%, 독일계 14.0% 등의 순임.
- 조사된 외투기업 중 유노조기업은 58개 기업임(19.1%).
- 외투기업의 한국진출 목적은 한국시장의 규모를 고려하여 새로운 시장으로 확보·개척하려는 동기(52.1%)가 가장 크고 중국이나 아시아시장 진출의 교두보를 삼기위한 동기(19.5%)가 다음으로 큰 것으로 나타남(진입동기 1순위).
- 외투기업의 투자방식은 인수합병방식(37.2%)보다 주로 신규설립방식(62.8%)을 택하는 것으로 나타남.
- 국내에서의 주된 사업 내용으로 국내시장을 겨냥한 생산 및 판매(55.8%)의 비율이 가장 높음.
- 외국인투자기업의 재무성과는 대체로 증가 추세에 있음. 매출액 증가율, 매출액 대비 당기순이익, 적자기업의 비율 등에서 유노조부문의 성과가 무노조부문보다 낮게 나타나고 있음.

□ 외투기업의 애로사항 및 개선방향

○ 경영활동 및 노사관계 전망

- 향후 2~3년 내 회사의 경영 상태에 대해서 49.5%의 기업이 '현재보다 좋아질 것'으로 응답하여 '현재보다 나빠질 것(18.2%)'으로 응답한 비율보다 높게 나타남.
- 향후 투자계획에 대해서는 현 사업규모를 유지하거나 사업규모를 확장하겠다는 의견이 거의 90%로 나타나 대체로 외투기업들은 한국에 대한 투자를 지속하려는 경향이 있는 것으로 나타남.
- 한국을 떠나서 다른 국가로 사업장을 옮기기 위해 물색한다는 의견을 답한 기업들 중 과반수가 유력한 후보지로 중국을 고려하고 있으며, 이유는 시장의 규모 혹은 시장의 성장가능성인 것으로 나타남.
- 지난 3년 평균과 비교한 올해 투자실적은 대체로 비슷하며, 확대하였다는 응답(16.7%)이 축소하였다는 응답(10.7%)에 비해서 높은 비율을 보임. 투자확대의 이유 중 중요한 것으로는 '신제품 개발 및 신규사업 추진(42%)', '내수 및 수출호조 전망(24%)', '투자환경 개선 기대감(18%)'이 나타났음. 반면, 투자축소의 이유는 '경기부진에 따른 수익성 악화(87.1%)'로 나타남.
- 향후 우리나라 노사관계 전망에 대해서 외투기업들은 대체로 안정적이 되거나 나아질 것으로 생각하는 것(64%)으로 나타남. 다만 피상적으로 안정될 것이나 근본적으로 안정되지 않을 것이라는 응답(33.7%)도 높게 나타남.
- 투자결정시 노사관계의 중요성에 대해서는 약간 혹은 매우 중요하게 고려한다고 응답한 비율이 71.4%로 나타나 노사관계가 외투기업의 투자활성화에 있어 중요한 변수라고 외투기업들은 인식하고 있음.
- 노사관계에서 정부의 역할에 대해 노사자율을 존중하되 융통성 있게 법을 적용하고 집행하는 것이 필요하다고 응답한 비율이 가장 많음(58.4%).

○ 외투기업의 경영 및 노사관계 상의 애로사항과 개선사항

- 한국에서 경영활동 중 겪는 가장 큰 애로사항으로 '행정절차 및 정부서비스(19.7%)', '한국 내 시장상황(16.7%)'을 꼽았고, 시급하게 개선이 필요한 사항에 대해서는 '한국 내 시장상황(10.4%)', '인재확보(9.4%)'를 뽑았음.
- 노사관계에 초점을 맞춘 노동법 및 노사관행관련 애로사항에 대해서는 외투기업들이 가장 적응하기 어려운 사항은 '노조전임자에 대한 사용자의 임금부담(16.5%)', '파견근로자 사용제한(16.5%)'으로 나타남.
- 외투기업들은 우리나라 투자환경 및 투자인프라에 대해서 아시아 주요경쟁국(싱가폴, 대만, 홍콩, 일본 등)에 비해서 열악한 것으로 평가하고 있음. 중국을 제외한 대부분의 국가의 투자환경에 대해서 보통(3점)이상으로 평가한 데 반해, 우리나라에 대해서는 보통(3점)에 못 미치는 평균 2.93점을 나타냄. 특히, 싱가포르와 홍콩은 평균 3.5점으로 평

가 되어서 우리나라와 큰 차이를 보임.

- 외국인 및 외투기업의 투자활성화를 위해서 개선해야 할 투자인프라로는 ‘유연하고 탄력적인 노동시장 구축(20.6%)’, ‘전문지식을 갖춘 우수인력 확보(17.8%)’를 택했음. 이외에 ‘투자인센티브 확대(16.1%)’도 중요한 개선과제로 도출됨.
- 외국인 및 외투기업의 투자활성화를 위한 정책과제로는 ‘조세감면 확대(16.7%)’, ‘인허가 행정규제 완화(16.1%)’, ‘행정절차 간소화(12.5%)’ 등이 도출됨.

3. 외투기업의 경영 및 노사관계 애로사항

○ 외국인투자기업의 노사관계 전략

- 노사관계 현지화 전략: 현지순응형이 59.3%, 본국방식과 현지방식의 절충형이 35.8%이고, 본국 방식 이식형(4.9%)은 낮은 비율을 보이고 있음.
- 개별적 관계에 대한 정책: 82.4%가 근로자들의 근로조건 개선에 적극적 태도를 보임.
- 집단적 관계에 대한 정책: 전통적인 노사관계전략(arm's length relationship)이 약 57.5%, 노사파트너십관계가 37.5%, 노조 약화·해체 전략이 5% 정도를 차지하고 있음.
- 노동조합의 정책: 전통적인 노사관계전략이 35%, 노사파트너십관계가 40%, 전투적 노동조합주의가 13% 정도를 차지하고 있음.
- 노조전임자 급여지급과 노조사무실 무상 제공에 대한 입장(유노조기업의 경우)
 - * 노조전임자 급여지급에 대해서는 약 61%가 수용, 27% 정도가 비수용.
 - * 노조사무실 무상 제공에 대해서는 약 76%가 수용, 5% 정도가 비수용
- 산별노조와 산별교섭에 대한 수용(유노조기업의 경우)
 - * 산별노조는 약 26% 수용, 51% 비수용, 산별교섭은 약 27% 수용, 48% 비수용

○ 임금인상률 결정과정과 임금수준

- 임금인상률 결정은 시장조사에 기초한 임금산정방식을 많이 사용(약 70%)
- 본사 대비 임금수준: 본사 임금수준의 70% 이상인 기업의 비율이 약 58% 정도
- 최근 4년간 임금인상률은 6% 정도로 안정화되어 있음. 최근 4년 동안 무노조기업들의 임금인상률이 유노조기업보다 높게 나타남.
- 임금·단체교섭 시 가장 어려운 점: 노동조합의 비합리적이고 과도한 요구나 지나치게 높은 임금인상 요구와 결정권이 외국본사에게 있고 현지법인에게 재량권이 부족한 점 등을 들고 있음.

○ 노사협의회와 경영참여

- 노사협의회가 실질적으로 존재하는 기업의 비율이 64.5%이고, 유명무실한 기업의 비율이 19.8%이며, 노사협의회가 설치되지 않았다고 응답한 기업도 15.7%임.

- 노사협의회의 설치 필요성에 대해 긍정적으로 답변하고 있는 기업의 비율이 17.5%임에 반해 부정적으로 답변하고 있는 기업의 비율이 47.6%로 부정적 응답의 비율이 훨씬 높게 나타나고 있음.
- 무노조기업 중 노사협의회에서 임금인상에 관해 논의하는 기업의 비율이 약 45%임. 그중 약 32.7%가 임금인상률을 사실상 합의 수준으로 결정하고 있어서 노사협의회가 무노조기업 내 근로자이익대표기능을 일부 담당하고 있음.

○ 작업조직과 작업장 수준의 노사관계

- 핵심 직종 근로자들의 숙련수준이 직무요건에 비해 충분한 수준에 이르고 있음. 무노조기업의 숙련수준이 유노조기업보다 더 높다고 응답
- 근로자들이 다기능화된 기업의 비율은 약 34.6%이고, 직무순환이 이루어지는 기업의 비율은 약 60%임. 그리고 근로자대표의 개입 없이 배치전환이 이루어지는 기업의 비율은 70% 정도임.
- 작업장개선에 대한 근로자대표의 반대가 있는 기업의 비율이 높은 분야는 근로자들의 고용조건과 연관성이 높은 분야들임: 근로자대표가 반대하는 기업의 비율이 배치전환(16.2%), 새로운 인사제도 도입(12.4%), 성과급제 도입(7.5%), 노동시간 유연성(8.3%) 등임.

○ 고용불안

- 표본기업들 중 향후 사업규모를 축소하거나 제3국의 신규사업장 물색을 고려하는 기업의 비율은 12% 정도로 나타나고 있음. 이 비율은 유노조기업이나 무노조기업에서 비슷하게 나타나고 있음.
- 장기적인 사업계획 결정 시 노사관계를 고려하고 있다는 기업의 비율은 75% 정도로 나타나고 있음. 유노조기업의 경우 이 비율이 88%로 대폭 상승하고 있음
- 근로자들이 고용불안을 느끼는 기업의 비율은 약 8.7% 정도임. 유노조기업의 경우에는 이 비율이 12.2%로 증가하고 있음