

‘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’, ‘과건근로자 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%)’, ‘과건근로자 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 졸업이상 | 직종 | | | | 평균근속월 | 근속 | |
|--------|-------|------|---------|-------|----------|------|------|------|------|-------|------|-------|
| | | | | | | 관리직 | 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