2000년 임금교섭
실태와 과제

노용진, 이규용

목 차

요 약 ····· i

Ⅰ. 서 론 ····· 1

1. 연구의 목적 및 필요성 ····· 1
2. 연구의 틀 ····· 2
3. 분석 자료 ····· 3
4. 연구방법 및 연구의 구성 ····· 4

Ⅱ. 2000년도 임금교섭의 특징 : 2000년도 임금 교섭 실태조사를 중심으로 ····· 6

1. 들어가는 말 ····· 6
2. 실태조사 및 사용 자료 ····· 7
3. 2000년 임금교섭의 특징 ····· 8
4. 소 결 ····· 24

Ⅲ. 기업경영성과와 협약임금인상률 ····· 26

1. 연구의 목적 ····· 26
2. 이론적 검토 및 추정 모형의 설정 ····· 28
3. 자료 및 기초통계 ····· 32
4. 분석 결과 ····· 37
5. 결론 및 정책적 함의 ····· 44

참고문헌 ····· 46

Ⅳ. 임금교섭 방식과 노사분규 및 협약임금인상률 ····· 51

1. 연구의 목적 ····· 51
2. 기본 모형 ····· 51
3. 자료 및 사용변수들의 기초통계 ····· 54
4. 분석 결과 ····· 57
5. 결론 및 정책적 함의 ····· 68
참고문헌 ····· 70

Ⅴ. 정보공유와 임금교섭 및 노사관계 ····· 73

1. 들어가는 말 ····· 73
2. 정보공유와 노사관계의 성격 간의 관계에 관한 이론적 검토 76
3. 사용 자료 및 기초통계 ····· 83
4. 실증분석 결과 ····· 85
5. 결 론 ····· 97
참고문헌 ····· 98

Ⅵ. 노사관계와 임금체계의 유연성 ····· 101

1. 들어가는 말 ····· 101
2. 유노조기업과 무노조기업 간의 임금체계 비교 ····· 102
3. 노사관계와 연봉제 ····· 104
4. 노사관계와 집단적 성과배분제 ····· 112
5. 결 론 ····· 115
참고문헌 ····· 117

Ⅶ. 노사관계, 임금유연성과 고용조정비율 ····· 118

1. 서 론 ····· 118
2. 이론적 논의 및 분석모형의 설정 ····· 120

3. 자료 및 변수의 기초통계 ····· 125
4. 추정 결과 ····· 128
5. 결 론 ····· 130
참고문헌 ····· 132

Ⅷ. 결론: 총괄 정리 및 정책적 시사점 ····· 135

부록 1 : 임금과 가격경쟁력 ····· 139

부록 2 : 설문지-인적자원관리 및 노사관계 설문조사 ····· 169

표 목 차

<표 Ⅱ- 1> 사업체 표본의 분포 ····· 8
<표 Ⅱ- 2> 협약임금인상률 추이 ····· 9
<표 Ⅱ- 3> 2000년 경영실적에 대한 평가 ····· 10
<표 Ⅱ- 4> 임금협상 타결시기와 협약임금인상률 간의 관계 ····· 11
<표 Ⅱ- 5> 노사분규 발생 사유 ····· 11
<표 Ⅱ- 6> 협약임금인상 제시율/요구율 및 최종 타결률 추이 ····· 12
<표 Ⅱ- 7> 임금인상률 결정요인 추이 ····· 13
<표 Ⅱ- 8> 임금교섭 횟수, 사측 제시율과 노측 요구율, 임금인상률간의 관계 ····· 14
<표 Ⅱ- 9> 임금교섭의 주된 형태 추이 ····· 15
<표 Ⅱ-10> 임금교섭 타결 방식 ····· 16
<표 Ⅱ-11> 임금교섭의 선호형태 추이 ····· 17
<표 Ⅱ-12> 공동교섭 선호도 결정요인: 로짓모형 ····· 18
<표 Ⅱ-13> 성과급제 실시 기업의 비율 및 향후 도입 예정 기업의 비율 ····· 19
<표 Ⅱ-14> 성과급제의 직종별 분포: 유노조기업의 경우 ····· 20
<표 Ⅱ-15> 성과급제 도입 연도의 비율 ····· 20
<표 Ⅱ-16> 임·단협교섭 관련 정보공유의 수준과 신뢰성 ····· 21
<표 Ⅱ-17> 노사협의회를 통한 정보공유 ····· 22
<표 Ⅱ-18> 정보공유와 노사관계 개선에 대한 노사협의회 효과 ··· 22
<표 Ⅱ-19> 근로자대표의 이사회(경영진회의) 참석을 통한 정보 공유 ····· 23
<표 Ⅱ-20> 이사회 참석시 근로자대표의 권한 ····· 24
<표 Ⅱ-21> 경영설명회를 통한 정보공유 ····· 24

<표 Ⅲ-1-1> 기초통계 : 자료 A(1998~99년 자료) ····· 35
<표 Ⅲ-1-2> 기초통계 : 자료 B(2000년 자료) ····· 36
<표 Ⅲ- 2> 부가가치 증가율과 협약임금인상률 ····· 38
<표 Ⅲ- 3> 전년도 경영실적, 당해 연도 경영실적 전망과 협약임금 인상률 ····· 40
<표 Ⅲ- 4> 전년도 수익성, 당해 연도 경영실적 전망과 협약임금 인상률 : 무노조기업 ····· 41
<표 Ⅲ- 5> 기업경영성과와 협약임금인상률 간의 관계에 대한 노사관계 성격의 조절작용 ····· 43

<부표 Ⅲ-1> 부가가치 증가율과 협약임금인상률 ····· 49
<부표 Ⅲ-2> 전년도 경영실적, 당해 연도 경영실적 전망과 협약 임금인상률 ····· 49
<부표 Ⅲ-3> 기업경영성과와 협약임금인상률 간의 관계에 대한 노사관계 성격의 조절작용 ····· 50

<표 Ⅳ- 1> 사용변수들의 기초통계 ····· 53
<표 Ⅳ- 2> 노사관계의 성격과 협약임금인상률 ····· 55
<표 Ⅳ- 3> 노사간 요구율/제시율 격차와 임금인상률 ····· 56
<표 Ⅳ- 4> 노사간 최초 요구율/제시율 격차와 노사분규 ····· 57
<표 Ⅳ- 5> 임금인상 제시율·요구율의 결정요인 ····· 59
<표 Ⅳ- 6> 노사간 최초 요구율/제시율 격차의 결정요인 ····· 61
<표 Ⅳ- 7> 노조의 임금인상 구율 대비 인상률 획득 비율의 결정요인 ····· 62
<표 Ⅳ- 8> 그 외의 교섭방식들, 교섭구조와 임금인상률 ····· 64

<표 Ⅴ- 1> 분배적 교섭과 통합적 교섭의 전술 ····· 77
<표 Ⅴ- 2> 사용변수들의 기초통계 ····· 84
<표 Ⅴ- 3> 경영정보 공유 여부의 결정요인 : 로짓모형 ····· 85

<표 V- 4> 경영정보 신뢰성의 결정 요인 ····· 86
<표 V- 5> 근로자대표 이사회 참석 프로그램 도입의 결정요인 :
로짓모형 ····· 87
<표 V- 6> 정보공유의 수준이 노사협력에 미치는 영향 ····· 88
<표 V- 7> 공유 정보의 신뢰성이 노사협력에 미치는 영향 ····· 89
<표 V- 8> 근로자대표 이사회 참관이 노사협력에 미치는 영향 ····· 89
<표 V- 9> 정보공유가 노동조합의 힘에 미치는 영향 ····· 90
<표 V-10> 정보공유의 신뢰성이 노동조합의 힘에 미치는 영향 ····· 91
<표 V-11> 근로자대표 이사회 참관이 노동조합의 힘에 미치는
영향 ····· 92
<표 V-12> 정보공유가 임금인상률에 미치는 영향 ····· 93
<표 V-13> 정보공유의 신뢰성이 임금인상률에 미치는 영향 ····· 93
<표 V-14> 근로자대표 이사회 참관이 임금인상률에 미치는 영향 ·· 94
<표 V-15> 정보공유가 노사분규에 미치는 영향: 로짓모형 ····· 95
<표 V-16> 정보공유의 신뢰성이 노사분규에 미치는 영향 :
로짓모형 ····· 95
<표 V-17> 근로자대표 이사회 참관이 노사분규에 미치는 영향 :
로짓모형 ····· 96

<표 VI- 1> 임금체계 구성요소의 비율 ····· 103
<표 VI- 2> 연봉제 도입 기업의 비율 ····· 105
<표 VI- 3> 보상제도의 실시 비율 및 향후 도입 예정 비율 ····· 106
<표 VI- 4> 인사고과 실시 기업의 비율 ····· 106
<표 VI- 5> 인사고과 요소의 상대적 비율 ····· 107
<표 VI- 6> 평가 방법: MBO와 다면평가 실시 기업의 비율 ····· 109
<표 VI- 7> 우선시되는 인사고과의 용도 ····· 110
<표 VI- 8> 연봉제 도입의 결정요인: 로짓모형 ····· 111
<표 VI- 9> 집단적 성과배분제 도입 기업의 비율 ····· 113
<표 VI-10> 이익배분제 및 성과배분제의 도입 예정 기업의 비율 · 114

<표 Ⅵ-11> 성과분배제·이익배분제 도입의 결정 요인: 로짓모형 ·· 115

<표 Ⅶ- 1> 변수일람표 ····· 125
<표 Ⅶ- 2> 기초통계 ····· 127
<표 Ⅶ- 3> 정리해고·명퇴비율의 결정 요인 ····· 129

그림목차

〔그림 Ⅰ-1〕 연구의 체계도 ····· 2

〔그림 Ⅲ-1〕 GDP 성장률과 협약임금인상률의 시계열적 추이 ····· 27

〔그림 Ⅳ-1〕 연구 개요도 ····· 52

〔그림 Ⅴ-1〕 정보공유와 태도 형성적 과정 ····· 79
〔그림 Ⅴ-2〕 정보공유의 노사관계에 미치는 영향의 경로 ····· 82

요 약

지난 1997년 말의 외환위기 이후 우리나라의 노사관계는 많은 변화와 진통을 겪었다. 정리해고와 비정규직의 확산 등 고용 유연성의 증가, 연봉제와 성과배분제 등 임금 유연성의 증가, 기업주와 근로자 간의 심리적 계약의 약화 등 다양하고도 새로운 변수들을 둘러싼 노사환경이 현재까지도 지속되고 있으며 새로운 환경 변화에 대한 대처방안을 둘러싸고 노사 양 진영 내부에서도 혼란스러움을 보이고 있는 듯하다. 과거의 방식을 고수하려는 집단과 새로운 변화를 추구하려는 집단, 그리고 변화의 방향을 달리하려는 집단들이 서로 얽혀 노사관계의 향후 발전 방향을 예측하기가 쉽지 않다.

본 연구는 새로운 환경에 적합한 노사관계 안정화 구축을 위한 실마리를 지난 IMF 사태 이후 변화된 노사관계의 현황 파악 및 이에 대한 평가가 노사관계 안정화 방안을 도출하기 위한 출발점으로 파악하고 지난 경제위기 이후 노사관계의 실태와 변화 방향을 추적하는 작업의 일환으로 2000년 임금교섭 실태를 분석하였다. 임금교섭에 대한 분석은 임금교섭 과정과 결과의 동향을 파악하고 이와 관련된 정책 과제를 도출하는 데 유용할 뿐 아니라, 임금교섭이 노사관계의 성격을 집약적으로 표현하는 장이기 때문에 노사관계의 성격을 파악하는 데 유용한 분석 대상이다. 특히 2000년은 IMF 사태 이후 3년째로서 노사 양 주체가 환경 변화에 대한 대증요법식 대응을 해오다가 뭔가 새로운 방향을 모색할 만한 시기이기 때문에 향후 노사관계의 발전 전망을 도출하는 데 유용한 시기이다.

이를 위해 본 연구에서는 임금교섭 실태 및 관련자료를 이용하여 임금교섭을 둘러싼 여러 가지 변수들간의 관계를 해명하였는데, 구체적으로 임금교섭과 관련한 주요 쟁점별로 주제를 여섯 개를 선정하여 분석하였다. 각 장별 주요 분석 내용은 다음과 같다.

제Ⅱ장의 「2000년도 임금교섭의 특징」은 2000년도 임금교섭 실태조사에서 나타난 특징을 살펴본 것으로 주요 내용은 다음과 같다. 먼저, 2000년의 경우 임금인상률 측면에서 되찾기 교섭의 성격을 강하게 띠었다고 평가할 수 있다. 둘째, 1998~99년보다 노사의 최초 임금인상 요구율과 제시율 간의 격차가 벌어지고 있으며 이는 노사간 상황 판단의 차이나 불확실성의 증가와 관련이 있는 것으로 판단된다. 셋째, 노동조합의 산별화 추세를 반영하여 공동교섭이나 대각선교섭 형태가 증가하고 있다. 넷째, 경제위기 이후 증대하고 있던 임금체계의 유연성이 2000년에도 지속되고 있다. 연봉제의 경우 도입 비율이 경제위기 이후 급증하고 있지만, 주로 사무관리직 중심인 반면에 이익배분제나 성과배분제는 생산직에도 도입되고 있으며, 경제위기 이후 도입 비율이 증가하고 있다. 끝으로 정보공유가 활성화되고 있다. 노동조합은 정보공유의 양과 공유된 정보의 신뢰성 측면에서 모두 긍정적으로 답변하고 있다. 공유 방법으로 노사협의회나 근로자대표의 이사회 참관, 경영설명회 등 다양한 프로그램들이 활용되고 있다.

제Ⅲ장의 「기업경영성과와 협약임금인상률」에서는 유노조기업의 협약임금인상률이 기업의 경영성과와 어떤 연관성을 갖는지를 동태적 시각에서 살펴보았다. 이 연구는 당해 연도 기업경영성과가 확인되지 않은 시점에서 벌어지는 임금교섭은 임금인상률을 당해 연도 경영성과 전망치뿐 아니라 전년도 임금인상

률 대비 전년도 경영성과를 감안하면서 결정하는 동태적 방식으로 임금인상률을 결정한다는 가설에서 출발하고 있다. 분석 결과, 기업경영성과와 임금교섭 결과 간의 관계가 동태적 과정을 가지고 있다는 가설이 대체로 지지되고 있다. 1998~2000년 시기의 협약임금인상률은 당해 연도의 기업경영실적 지표와 통계적으로 유의한 연관성을 맺고 있지 않지만, 전년도의 수익성 지표 및 당해 연도의 경영실적 전망치와 통계적으로 유의한 연관성을 맺고 있다. 당해 연도의 경영 전망에 근거해서 임금수준을 결정하고, 경영실적 전망치와 실제로 실현된 경영실적 간의 차이를 다음 해에 반영하는 동태적 임금교섭 과정을 그려 볼 수 있다.

본 연구의 결과는 동시에 동태적 임금교섭 과정이 노사관계의 성격에 의존하고 있다는 사실을 보여주고 있다. 노조의 상대적 교섭력이 크거나 노사협력의 수준이 낮을수록, 전년도의 수익성이 더 많이 반영되고 당해 연도의 경영실적 전망치가 더 적게 반영되는 경향이 있다. 동태적 임금교섭 과정은 사용자측이 일방적으로 결정하지 못하는 유노조기업의 임금교섭에서 전년도의 경영실적 전망치와 실현된 수치 간의 오차를 반영하려는 과정으로 보인다. 이상의 결과에 근거하여 미래의 전망에 대한 불확실성이 높아지는 상황에서 노사관계의 안정책으로서 동태적 임금교섭 과정을 촉진하는 방안을 제시하고 있다.

제Ⅳ장의 「임금교섭 방식과 노사분규 및 협약임금인상률」에서는 노사협력의 수준이나 노사간의 상대적 교섭력 등의 노사관계 성격과 임금교섭 방식이 임금교섭 결과에 어떤 영향을 미치고 있는지를 살펴보기 위해 임금교섭 과정에 대한 미시적 분석을 가하고 있다. 분석 결과는 대체로 노사관계의 성격이 임금교섭 방식에 따라 임금인상률에 차이가 있음을 보여주고 있다.

첫째로, 노동조합의 교섭력이 임금인상률에 대체로 정의 영향을 미치고 있지만 노사협력의 수준은 큰 영향을 미치고 있지 않다. 이런 점에서 노사관계에서 여전히 힘의 논리가 작동하며 노사관계의 안정화에 역행할 우려가 있다.

둘째로, 노조의 최초 임금인상 요구율과 사측의 최초 제시율 격차가 클수록 임금인상이 높고, 교섭횟수가 늘고 노사분규 가능성이 높아지고 있다. 이상의 분석 결과는 노사의 임금인상 요구율과 제시율이 전술적 의미만을 갖는 것이 아니고 최종 타결 임금인상률의 예측치로 중요하게 작용하고 있음을 보여준다. 그런데 흥미로운 점은 노측과 사측의 임금인상 요구율 및 제시율의 평균이 경총 및 노총의 적정 임금인상률과 상당히 일치하고 있다는 점이다. 노총과 경총의 적정임금인상률 산정이 산하 노조 또는 기업들에 대한 설문조사에 근거하고 있다는 점이 한 원인이 될 수 있지만, 노총과 경총의 임금인상지침서가 계도적 성격을 가지고 있음을 알 수 있다.

셋째로, 노사관계가 대립적일수록, 노조조직률이 높을수록, 노조의 의사결정에서 집행부의 영향력이 낮을수록, 위원장의 임기가 짧을수록 최초 임금인상 요구율과 제시율 간의 격차가 증가하는 경향이 있다. 요구율과 제시율 간의 격차는 노사관계가 대립적이거나 노동조합의 힘이 강한 곳에서 커지는 경향이 있다. 보다 구체적으로 살펴보면 노조 집행부의 영향력이 적은 경우 요구율과 제시율 간의 격차 증가는 주로 노조의 최초 요구율이 높은 데 기인하고, 위원장의 임기가 짧은 경우 요구율과 제시율 간의 격차 증가는 사측의 제시율이 낮은 데 기인하고 있다.

반면에 노사간 정보공유가 요구율과 제시율 간의 격차를 줄이는 데 성공하고 있지 못하다. 결과적으로 임금교섭 과정의 성

격에 큰 영향을 미치는 요구율과 제시율 간의 격차는 단지 정보 공유만의 문제는 아니고 노사간의 지속적 관계를 통한 상호 신뢰가 중요한 것으로 보인다. 이러한 문제의식에서 볼 때, 우리나라 노사관계의 가장 큰 불안정 요소는 노동조합의 리더십이 쉽게 바뀌고 안정적이지 못한 점에 큰 원인이 있는 것으로 보인다.

넷째로, 교섭구조로는 대각선교섭의 경우에 최초 임금인상 요구율/제시율 격차가 더 커지는 경향이 있다. 요구율 및 제시율의 결정요인에 관한 회귀분석 결과는 대각선교섭의 경우 최초 임금인상 요구율/제시율 격차가 확대되는 원인이 사측의 제시율이 낮고 통계적으로 유의하지 않지만 노측의 요구율도 높은 데 있음을 보여주고 있다. 최종 임금인상률은 대각선교섭에서 낮은 경향이 있다. 반면에 업종별 공동교섭의 경우 노측의 요구율도 높지만 사측의 제시율도 통계적으로 유의하지 않지만 높아서 업종별 공동교섭은 요구율과 제시율의 격차에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않고 있다. 그러나 업종별 공동교섭은 최종 임금인상률에 통계적으로 유의한 정(正)의 영향을 미치고 있다. 이상의 결과를 보면, 최근 산별 노조로의 전환과 함께 확대되는 경향이 있는 대각선교섭이 임금교섭의 불안요소로 등장할 가능성이 있음을 말해 주고 있다.

다섯째, 노조의 성취율은 기업경영성과가 높을수록, 노조 의사결정에서 집행부의 영향력이 클수록, 노조위원장의 연령이 높을수록, 위원장이 총회에서 선출되는 경우에 높고 대각선교섭에서 낮은 경향이 있다.

제Ⅴ장의 「정보공유와 임금교섭 및 노사관계」에서는 노사간 정보공유의 현황 및 선행요인을 탐색하고, 노사간 정보공유가 임금교섭 및 노사관계의 성격에 어떤 영향을 미치는지 살펴보

았다.

분석 결과를 보면, 경영정보 공유가 증가하고 있음에도 불구하고 노사협력이나 노사간의 상대적 힘, 그리고 임금교섭 결과 변수인 임금인상률과 임금교섭 과정 변수인 노사분규 발생에 미치는 영향은 크지 않은 것으로 나타나고 있다. 정보공유가 노사관계의 성격에 큰 영향을 미치지 못하고 있음은 앞의 제Ⅲ장에서 정보공유가 임금인상의 최초 요구율과 최초 제시율 간의 격차를 줄이지 못한 결과와 일관된 것이다. 이와 같이 노사간 정보공유가 노사관계의 성격이나 임금교섭 과정에 큰 영향을 미치지 못하는 이유가 공유된 정보에 대한 신뢰성 결여에 있는지, 아니면 노동조합의 정보 해독능력이 낙후된 데 있는 것인지, 아니면 정보공유를 노조 상층 간부에 대해서만 실시함으로써 노사간의 신뢰가 조합원들 내에서 대중화되지 못한 데 있는 것인지, 그도 아니면 정보공유의 효과를 보기 위해서는 원래 오랜 시간이 필요한 것인지 등은 추후 더 많은 연구가 필요하다.

제Ⅵ장의 「노사관계와 임금체계」에서는 노사관계의 성격이 연봉제, 성과배분제 등 임금체계의 유연성에 어떤 영향을 주고 있는지 살펴보았다.

분석 결과는 대체로 유노조기업의 임금체계가 무노조기업보다 연공급적 요소가 강하고 개인별 성과급제의 요소가 약한 것으로 나타났다. 이러한 특성은 관리직, 연구개발 및 기술직, 사무직, 서비스 및 영업직, 생산노무직 등 모든 직종에서 공히 나타나고 있다. 개인별 성과급제로서 연봉제 도입 기업의 비율도 무노조기업보다 유노조기업에서 훨씬 더 낮은 경향을 보여주고 있고, 미실시 기업 중 향후 도입 예정 기업의 비율도 유노조기업에서 더 낮아서 향후에도 이러한 격차는 계속되리라 전망된다.

동시에 노조의 존재가 연봉제의 도입에 통계적으로 유의한 부(-)의 효과를 보여주고 있다. 또한 유노조기업 표본에서 노동조합의 힘이 연봉제의 도입 비율에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있다.

인사고과에서 평가 요소의 상대적 비중은 유노조기업과 무노조기업 간에 큰 차이가 없지만, 인사고과의 보상수준 결정에 활용을 우선시하는가에 있어서는 큰 차이를 보여주고 있다. 평가 방법으로서 다면평가의 활용은 무노조기업과 유노조기업 사이에 큰 차이가 없음에 반해, MBO(Management by Objactives)의 활용은 유노조기업에서 무조기업보다 낮은 비율을 보여주고 있다.

이익배분제의 도입 비율이 무노조기업보다 유노조기업에서 매우 낮지만 성과배분제는 유노조기업과 무노조기업 간에 큰 차이를 보여주고 있지 않다. 이 점은 노동조합이 자신들이 통제하기 쉬운 성과배분제를 이익분배제보다 선호하는 경향이 있다는 사실과 관련이 있는 듯하다.

제Ⅶ장의 「노사관계, 임금 유연성과 고용조정 비율」에서는 경제위기를 거쳐 회복기에 접어든 1999년을 전후로 한 기간 동안 기업에서 진행된 정리해고·명예퇴직과 같은 인위적 감량경영을 결정하는 요인이 무엇인가를 임금 유연성 및 노동조합의 존재와 관련하여 규명하여 보았다.

분석 결과 노동조합의 존재는 고용조정 비율을 낮추는 역할을 수행하고 있음이 확인되었다. 이러한 결과는 고용조정에 당면한 기업이 고용조정을 계획하더라도 노동조합의 협의 과정이 요구되는 상황에서 인위적 감축이 제약되고 있음을 보여주는 것으로 노동조합의 고용안정 효과가 존재하고 있는 것임을 시사하고 있다. 또한 성과·이익배분제를 실시하고 있는 기업일수록

고용조정 유인이 낮았다.

고용조정이 기본적으로 인력감원을 통해 인건비를 낮추는 방향에서 비롯된 것임을 감안하면 보다 탄력적인 임금체계를 실시하는 경우 기업의 인력감축 요인은 줄어들 수 있음을 보여주는 것으로서 고용안정 문제와 관련하여 임금 유연성 제고가 중요한 기제로 작용할 수 있음을 보여주고 있다.

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 목적 및 필요성

IMF 사태가 발생한 지 3년이 흘렀다. 지난 3년 동안 노사관계를 둘러싼 주변 환경에 많은 변화가 있었으며 이에 따라 그동안 노사관계는 사회의 어떤 영역보다 많은 진통을 겪었다. 예전에는 상상하기 힘들었던 임금 동결 또는 인하, 높아진 실업률, 정리해고와 비정규직의 확산 등 고용 유연성의 증가, 연봉제와 성과배분제 등 임금 유연성의 증가, 기업주와 근로자 간의 심리적 계약의 약화 등 다양하고도 새로운 변수를 둘러싼 노사갈등이 2001년 현재까지도 지속되고 있다. 새로운 환경 변화에 대한 대처방안을 둘러싸고 노사 양 진영 내부에서도 혼란스러움을 보이고 있는 듯하다. 과거의 방식을 고수하려는 집단과 새로운 변화를 추구하려는 집단, 그리고 변화의 방향을 달리하려는 집단들이 서로 얽혀 노사관계의 향후 발전 방향을 예측하기가 쉽지 않다.

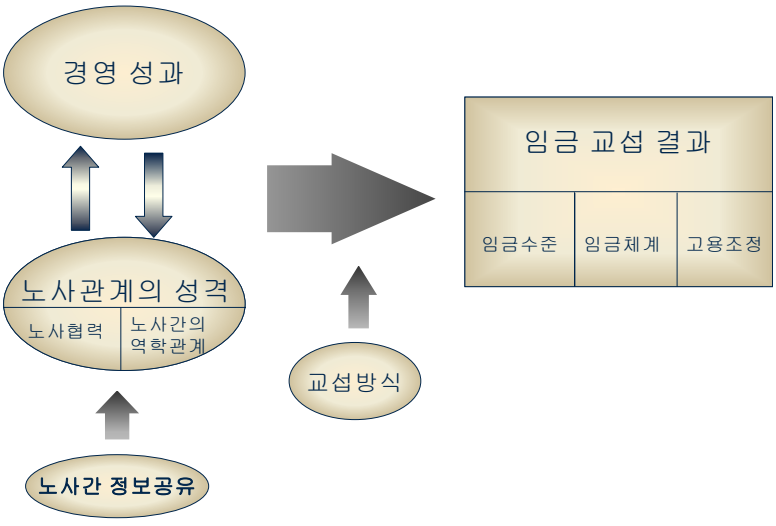
이러한 문제 의식에서 본 연구는 새로운 환경에 적합한 노사관계의 안정화 방안을 도출하기 위해 지난 경제위기 이후 노사관계의 실태와 변화 방향을 추적하는 작업의 일환으로 2000년 임금교섭 실태를 분석하였다. 임금교섭에 대한 분석은 임금교섭 과정과 결과의 동향을 파악하고 이와 관련된 정책과제를 도출하는 데 유용할 뿐 아니라, 임금교섭이 노사관계의 성격을 집약적으로 표현하는 장이기 때문에 노사관계의 성격을 파악하는 데 유용한 분석 대상이다. 특히 2000년은 IMF 사태 이후 3년째로서 노사 양 주체가 환경 변화에 대한 대증요법식 대응을 해오다가 뭔가 새로운 방향을 모색할 만한 시기이기 때문에 향후 노사관계의 발전 전망을 도출하는 데 유용한 시기이기도 하다.

2. 연구의 틀

본 연구는 임금교섭 과정과 결과에 대한 실태조사의 기초분석을 포함하여 임금교섭을 둘러싼 여러 가지 변수들간의 관계를 살펴보는 데 초점을 맞추고 있다. 특히 단순히 임금교섭 과정의 특징을 규명하는 것도 의미가 있지만 임금교섭을 둘러싼 제 변수들간의 관계를 해명하는 것 역시 본 연구의 목적에 비추어 매우 중요하다.

본 연구에서 주목하고 있는 임금교섭 관련 변수들은 〔그림Ⅰ-1〕에 도해되어 있다. 먼저 임금교섭 결과(bargaining outcomes) 변수로서 임금수준, 임금체계, 고용조정 등 세 변수를, 교섭 결과의 결정요인으로서 기업경영성과와 노사관계의 성격 변수를 주목하고 있다. 그리고 임금교섭의 미시 메커니즘으로서 임금인상의 최초 요구율 및 제시율, 교섭 시기, 교섭 구조 등의 변수들이 임금교섭 과정에 미치는 영향을 살펴보고 있다. 그 밖에 노사관계 신뢰구축 및 안정화 방안으로서

〔그림 Ⅰ-1〕 연구의 체계도



약방의 감초처럼 제기되는 노사간 정보공유가 노사관계의 성격 및 임금교섭 과정과 결과에 미치는 영향을 살펴보고 있다.

경제위기는 먼저 기업의 경영성과에 영향을 줌으로써 임금교섭 결과에도 영향을 미칠 것이다. 나아가 이에 적응하는 노사 양 주체의 태도와 행위의 변화를 초래하여 노사관계의 성격을 변화시킴으로써 새로운 균형에 도달하게 한다. 가령 미국의 경우, 1980년대 초반의 양보교섭이 경기가 회복된 1980년 후반, 나아가 1990년대 초반까지 지속되는 경향을 보여주고 있는데, 후기의 양보교섭은 기업의 경영성과보다 노사관계의 성격 변화에서 찾자는 주장이 제기되고 있다. 이런 점에서 임금교섭을 둘러싼 노사관계의 성격 변화를 주목할 필요가 있다.

3. 분석 자료

본 연구의 분석에 사용되는 자료는 한국노동연구원이 지난 10여 년간 실시해 온 임금교섭 실태조사의 연속 작업으로 진행된 「2000년도 임금교섭실태조사」를 기본으로 하고, 기업경영성과 지표는 주로 <매일경제신문사>의 『회사연감』에서 구하였다. 그리고 필요한 경우 1998년 및 1999년 임금교섭 자료도 부차적으로 사용하고 있다. 한국노동연구원은 매년 유노조사업장을 대상으로 임금교섭 실태조사를 실시하여 왔다. 그런데 2000년도의 경우는 「노사관계 및 인적자원관리 사업체 패널 예비조사」[1]에 통합되어 실시되었기 때문에 노사관계와 인적자원관리의 여러 요소들에 대한 정보를 활용할 수 있고, 유노조기업뿐 아니라 무노조기업도 표본 속에 포함되어 있기 때문에 유노조기업과 무노조기업을 비교연구하기에 좋은 장점을 가지고 있다.

「노사관계 패널 예비조사」에서는 농업을 제외한 전산업의 근로자수 100인 이상 사업체 중에서 노동부의 「고용보험 DB」를 표본틀로 사용하여 추출된 831개 중 최종 응답사업체는 543개이었다. 조사 대상은 사

1) 설문지는 부록에 수록되어 있다.

용자측 대표로서 인사관리 담당자와 노사관계 담당자, 근로자측 대표로서 유노조사업체에서는 노조간부, 무노조사업체에서는 노사협의회 근로자측 위원을 설문조사하였다. 표본사업체는 모집단을 산업대분류 및 사업체 규모(100~299인, 300~499인, 500인 이상)별로 층화하고, 각 계층에 대하여 각각 네이만(Neuman) 최적할당법을 적용하여 추출하였다. 조사방법은 조사원이 해당 사업장을 방문하여 해당 인사들에게 조사표를 전달하고 작성하도록 요청한 다음에 조사원이 재방문하여 조사표를 회수하는 방식을 원칙으로 하였다.

4. 연구방법 및 연구의 구성

본 연구는 임금교섭과 관련하여 주요 쟁점별로 주제를 선정한 후 대부분 각 주제별로 실증분석을 실시하였다. 서론과 결론을 제외하고 논문은 모두 여섯 개로 구성되어 논리적인 연결 측면에서는 별개의 장으로 생각될 수 있으나 각 주제들이 상호 연관되어 있기 때문에 임금교섭 및 이와 관련된 노사관계의 주요 특징이 체계적으로 정리되어 있다고 생각된다. 각 장별 주요 분석내용은 다음과 같다.

먼저 제Ⅱ장에서는 도입부의 성격으로 임금교섭 실태조사에 나타난 2000년 임금교섭의 현황과 특징을 살펴보고 있다. 경제위기 이전의 시기와 비교하는 것도 보다 큰 의미가 있겠지만, 여기서는 자료의 제약 때문에 2000년 임금교섭의 특징을 경제위기 이후의 시기인 1998~99년 임금교섭 실태조사 결과와 비교하는 데 한정하고 있다.

제Ⅲ장에서는 기업경영성과와 협약임금인상률 간의 관계를 살펴보고 있다. 이 논문은 유노조기업에서 기업의 경영성과가 노사간 협약임금인상률 결정에 작용하는 메커니즘을 동태적 시각에서 분석한 것이다. 경제위기 이후 기업의 지불능력 또는 기업의 경영성과가 그 이전에 비해 임금인상률 결정에 보다 중요한 역할을 하고 있다는 점에서 기업경영성과와 임금인상률 간의 관계를 해명하는 연구가 갖는 의미는 크다고 하지 않을 수 없다.

제Ⅳ장에서는 임금교섭의 미시 메커니즘으로서 임금교섭 방식이 노사분규 및 협약임금인상률에 미치는 영향을 살펴보고 있다. 보다 구체적으로 말하면, 이 논문은 노사협력의 수준이나 노사간의 상대적 교섭력 등의 노사관계의 성격, 그리고 세부적인 임금교섭 방식과 임금교섭 결과 등이 서로 어떻게 상호관계를 맺고 있는지 미시적으로 분석하고 있다.

제Ⅴ장에서는 정보공유가 노사관계의 성격과 임금교섭 과정 및 결과에 미치는 영향을 살펴보고 있다. 우선 지난 경제위기를 거친 이후 정보공유의 수준이 어떻게 변화하고 있는지를 살펴본 다음, 정보공유의 방법으로 근로자대표의 기업 간부회의 또는 이사회 참관, 노사협의회, 비공식적 의사소통 통로 등 노사협력과 노사간의 상대적 힘, 그리고 임금교섭 결과 변수인 임금인상률과 임금교섭 과정 변수인 노사분규 발생에 미치는 영향을 분석하고 있다.

제Ⅵ장에서는 노사관계가 임금체계에 어떤 영향을 미치고 있는지를 살펴보고 있다. 이 논문은 임금체계로서 연봉제, 성과배분제 등 임금체계의 유연성 증대에 초점을 맞추고, 유노조기업과 무노조기업의 비교연구를 통해 노사관계가 임금체계의 변화에 어떻게 작용하고 있는지를 살펴보고 있다.

제Ⅶ장에서는 노사관계의 성격이 정리해고·고용조정에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석하고 있다. 이 논문은 경제위기를 거쳐 회복기에 접어든 1999년을 전후로 한 기간 동안 기업에서 진행된 정리해고·명예퇴직과 같은 인위적 감량경영을 결정하는 요인이 무엇인가를 임금유연성과 노조의 존재와 관련하여 규명하고 있다.

끝으로 제Ⅷ장에서는 이상의 연구 결과를 총괄 정리하고 정책적 시사점을 도출하고 있다.

한편 본 연구는 부록을 통해 협약임금인상률이 아닌 우리나라 기업의 실제 임금동향을 분석하고 아울러 가격경쟁력 개념을 도입하여 임금수준 및 인상률에 대해 평가하고 있다. 기업내 임금교섭과 직접적 연관성은 약하지만 임금교섭의 성격에 영향을 주는 환경요소로서 의미가 크기 때문에 부록에 첨부하였다.

Ⅱ. 2000년도 임금교섭의 특징 : 2000년도 임금교섭 실태조사를 중심으로

1. 들어가는 말

본 연구의 목적은 임금교섭 실태조사에 나타난 2000년 임금교섭의 현황과 특징을 살펴보는 데 있다. 경제위기 이전의 시기와 비교하는 것도 보다 큰 의미가 있겠지만, 자료의 제약으로 경제위기 이후의 시기인 1998~99년 임금교섭 실태조사 결과 비교하여 분석하고자 한다.

2000년은 큰 틀에서는 여전히 경제위기 기간에 포함된다. 그러나 2000년은 IMF 사태가 발생한 지 3년째 되는 해로서 노사관계의 양 주체가 경제위기의 충격으로부터 벗어나서 새로운 길을 모색한 시기이다.

노사관계의 환경이라는 측면에서 보면, 2000년은 지난 경기침체의 여파로 구조조정이 부분적으로 지속되고, 다른 한편으로는 경기회복세가 초반기에 뚜렷하게 나타남으로써 두 가지 상반된 조류가 교차되던 시점이었다. 2000년의 기업 구조조정 쟁점으로는 대우자동차 처리 문제를 둘러싼 자동차·은행산업의 구조조정, 전력·철도·통신산업 등 공공부문의 민영화 문제 등이 있었다. 이 중 대우자동차 처리 문제와 철도산업의 민영화 문제 등은 미결 과제로 남아 2001년까지 지속되고 있다. 반면, 경기는 2000년 상반기에 회복 조짐을 보이다가 하반기에 다시 둔화되는 모습을 보였다.[2] 2000년의 이러한 환경적 배경에서 노사 양 주체의 전략과 행동이 임금교섭에 어떻게 투영되고 있는지를 이하에서

2) GDP 성장률이 2000년 1/4분기에 12.6%, 2/4분기에 9.7%, 3/4분기에 9.2%, 4/4분기에 4.6%를 보였지만, 3/4분기에 이미 언론에서 경기 둔화에 대한 우려를 표명하기 시작했다.

살펴보고자 한다.

2. 실태조사 및 사용 자료

사용 자료는 한국노동연구원에서 매년 실시하고 있는 임금교섭 실태조사로 2000년의 실태조사 결과를 중심으로 분석하게 될 것이며, 비교분석을 위해 1998년과 1999년의 자료도 함께 활용하고 있다. 임금교섭 실태조사 자료는 비록 매년 실시되고는 있지만 표본이 달라지기 때문에 패널자료는 아니다. 2000년을 제외한 기존의 실태조사는 유노조기업만을 대상으로 임금교섭에 초점을 맞추고 진행되어 온 것에 비하여, 「2000년도 임금교섭 실태조사」는 2000년 10~11월 사이에 실시된 「노사관계 및 인적자원관리 패널 예비조사」에 포함되어 실시된 관계로 무노조기업도 표본에 포함되어 있을 뿐 아니라 이전 자료에 비해 조사내용도 훨씬 풍부하다.[3)]

즉, 2000년의 「노사관계 및 인적자원관리 패널 예비조사」에서 농업을 제외한 전산업의 근로자수 100인 이상 사업체 중에서 노동부의 「고용보험 DB」를 표본틀로 사용하여 추출된 831개 중 최종 응답사업체는 543개이었다. 조사 대상은 사용자측 대표로서 인사관리 담당자와 노사관계 담당자, 근로자측 대표로서 유노조사업체에서는 노조간부, 무노조사업체에서는 노사협의회 근로자측 위원을 설문조사하였다. 표본사업체는 모집단을 산업대분류 및 사업체 규모(100~299인, 300~499인, 500인 이상)별로 층화하고, 각 계층에 대하여 각각 네이만(Neuman) 최적할당법을 적용하여 추출하였다(표 Ⅱ-1 참조). 조사방법은 조사원이 해당 사업장을 방문하여 담당자에게 조사표를 전달하여 설문 작성을 요청한 후 조사원이 재방문하여 조사표를 회수하는 방식을 원칙으로 하였다. 여기서의 분석은 「노사관계 패널조사」 중 유노조사업체 272개를 대상으로 하고 있다.

3) 설문지는 부록 2 참조.

끝으로 임금교섭 실태조사의 표본들은 완전하게 임의추출되었다고 볼 수 없기 때문에 기초통계의 분석 결과에 대한 해석에 신중을 기할 필요가 있다. 즉 조사 결과를 우리나라 기업 전체의 일반적 특성으로 받아들이는 데는 일정한 제약이 따르며, 다만 임금교섭의 특징이 추세적으로 어떻게 진행되고 있는가에 대해서는 유익한 정보를 제공해 줄 것으로 생각된다.

<표 II-1> 사업체 표본의 분포

(단위 : 개소)

	100~299인	300~999인	1,000인 이상	전 체
경 공 업	13	38	18	69
중화학공업	9	25	6	40
비 제 조 업	81	58	24	252
전 체	103	121	48	272

3. 2000년 임금교섭의 특징

가. 되찾기 교섭

2000년 임금교섭의 가장 큰 특징은 1998년의 임금양보에 대한 되찾기 교섭이라고 볼 수 있다. <표 Ⅱ-2>에서 보듯이 1998년의 임금교섭에서는 상여금 일부를 반납하거나 기본급 인상률을 동결하는 양보교섭의 형태를 취하고 있었다면, 2000년의 되찾기 교섭은 이전에 반납된 상여금을 원상 회복하고 추가적인 임금인상률을 시현하는 것으로 나타났다. 즉 표본기업의 2000년 협약임금인상률은 총액 기준 10.4%의 높은 수준을 보이고 있고 통상임금 기준으로도 9.4%를 기록하여 수당 및 상여금의 증가 뿐만 아니라 교섭임금인상률 자체도 높은 수준으로 나타났다.

<표 II-2> 협약임금인상률 추이

(단위 : %)

		협약임금인상률	
		사 측	노 측
1998	통상임금 기준	-0.1	-0.1
	총액임금 기준	-0.7	-0.9
1999	통상임금 기준	3.2	3.9
	총액임금 기준	3.2	3.5
2000	통상임금 기준	9.4	9.8
	총액임금 기준	10.4	10.8

되찾기 교섭이 가능한 것은 무엇보다 경기회복에 기인한다. 한국은행 자료에 의하면 우리나라 경제는 1999년에 이미 10.9%의 높은 GDP 성장률을 보였고, 2000년 상반기에도 경기회복세가 지속되어 근로자들은 높은 임금인상률에 대한 기대감을 갖게 되었으며, 게다가 경제위기 기간에 구조조정으로 노사간의 장기적인 심리적 계약의 파기와 구조조정의 과실을 공유하고자 하는 근로자들의 기대감들이 결합되어 근로자들의 노조활동을 높이게 된 것도 급격한 되찾기 교섭을 낳은 배경으로 판단된다.

2000년 경영실적 전망에 대한 응답자들의 주관적 평가를 <표 II-3>에서 보면, 1999년에 비하여 매출액을 기준으로 경영실적이 개선되었다는 응답비율을 보면 사측은 39.7% 노측은 43.5%로 나타나, 악화되었다는 응답비율 사측 32.7%, 노측 28.0%보다 높게 나타났다. 경상이익을 기준으로 할 때도 이와 유사하다. 한 가지 흥미로운 점은 노측 응답이 사측 응답보다 경영실적 전망이 긍정적이라고 응답한 비율이 높아 경영실적 전망을 둘러싸고 노사간 불신구조가 있음을 보여주고 있다.

한편 되찾기 교섭이 가능하게 된 또 하나의 중요한 이유는 지난 경제위기와 구조조정 과정을 거치면서도 노동조합의 힘이 약화되지 않았

<표 II-3> 2000년 경영실적에 대한 평가

(단위 : %)

	매출액 기준		경상이익 기준	
	사 측	노 측	사 측	노 측
매우 악화	9.9	9.2	7.7	5.2
다소 악화	22.8	18.8	25.5	25.1
비 슷	33.8	30.1	31.0	31.0
다소 개선	29.8	33.1	29.5	31.0
매우 개선	3.7	8.8	6.3	7.7

기 때문이기도 하다. 2000년의 되찾기 교섭이 어떤 양상을 띠었는지, 그리고 경제전망과 노사간의 역학구도가 되찾기 교섭에 어떠한 영향을 주었는지를 살펴보기 위해 임금교섭 타결 시기별로 임금인상률이 어떤 차이를 보이는지를 분석한 결과가 <표 Ⅱ-4>에 정리되어 있다.

2000년의 임금교섭은 전반적으로 2~3월의 시기와 6~7월의 시기에 타결된 경우 임금인상률이 높은 것으로 나타나고 있다. 2~3월의 타결 인상률이 높은 것은, 사측의 임금인상 제시율이 높은 점에서 알 수 있듯이 사측의 양보로 일찍 타결된 데 기인하고 있는 것으로 보이고, 6~7월의 경우 금융노조 파업 등 노동조합의 집중 투쟁에 기인하는 것으로 추측된다. 반면에 4~5월과 8월 이후의 시기에 타결된 기업일수록 임금인상률이 낮은 편이다. 4~5월은 대우자동차 해외매각 반대 투쟁 이후 2~3차례의 총파업 시도가 현실화되지 못하면서 실패로 끝나게 되는 등 노동조합의 공세가 침체 국면이었던 점에 기인하는 것으로 보이며, 8월 이후의 낮은 임금인상률은 8월부터 언론이 경기후퇴 우려를 부각시킨 점이 작용한 것으로 보인다. 이와 같이 2000년 한 해에 있어서도 임금인상률이 경기전망과 노사 양측의 주체적 활동 양상에 따라 임금인상률이 일정한 차이를 보이고 있다.

한 가지 흥미로운 점은, <표 Ⅱ-5>에 정리되어 있는 것처럼 되찾기 교섭의 경향에도 불구하고 노사분규는 임금보다 고용 및 인사, 조합활

동, 단체교섭 및 쟁의행위 등을 쟁점으로 하여 발생하였다는 것이다.

<표 II-4> 임금협상 타결 시기와 협약임금인상률 간의 관계

(단위 : %)

	사측 제시율	노측 요구율	최종 인상률		비 고
			사측	노측	
1월	8.3	8.3	9.3	9.3	
2월	10.6	12.8	11.3	11.7	대우자동차 해외매각 반대 투쟁
3월	10.1	14.5	11.1	12.3	
4월	6.3	12.8	8.2	9.2	
5월	6.5	13.7	9.4	9.3	민주노총 총파업 시도
6월	8.6	15.6	11.1	12.1	
7월	7.7	15.1	10.2	10.0	금융노조 총파업
8월	5.3	13.7	7.9	8.2	언론의 경기후퇴 우려 표명 시작
9월	5.4	14.7	7.8	8.1	
10월	5.7	13.9	5.7	6.3	

주 : 임금인상률은 총액임금 기준임.

<표 II-5> 노사분규 발생 사유

(단위: 개소)

	제조업		비제조업		전 체	
	사 측	노 측	사 측	노 측	사 측	노 측
임금	1	0	1	1	2	1
근로시간	3	1	1	1	4	2
고용·인사	4	4	4	2	8	6
복리후생	2	1	0	2	2	3
단체교섭 및 쟁의행위	2	5	3	1	5	6
산업·안전·보건	2	0	0	0	2	0
조합활동	3	1	4	5	7	6
전 체	17	12	13	12	30	24

나. 임금인상 요구율과 제시율의 격차 확대

먼저 1998~2000년의 노동조합측의 임금인상 요구율과 사용자측의 임금인상 제시율, 최종 타결률이 정리되어 있는 <표 Ⅱ-6>을 보면, 1998년이나 1999년보다 2000년에 노측 요구율과 사측 제시율 간의 차이가 더 벌어지고 있는 점이 2000년 임금교섭의 한 가지 특징이다. 최초의 요구율과 제시율은 임금교섭에서 단지 더 많은 것을 성취하기 위한 전략적 수단만이 아니고, 최초의 요구율과 제시율을 임금교섭의 전 과정이 일반 노동조합원 또는 근로자들에게 설득력 있도록 구성하여야 하기 때문에 여러 가지 상황을 반영하지 않을 수 없다. 이런 점에서 최초의 요구율과 제시율 간의 차이가 벌어지는 것은 어떤 형태로든 노사간에 격차를 좁히기 위한 조정비용이 더 많이 들 수 있음을 의미한다.

격차가 벌어지는 이유에 대해서는 추후에 더 많은 연구가 필요하겠지만, 일단 현상적으로 볼 때 노사간의 상황 판단의 차이나 불확실성이 증대하는 것과 연관성이 있는 것으로 판단된다. 상황 판단의 차이나 불확실성은 기업의 경영상태만이 아니고 노동조합의 조직적 힘에 의해 성취할 수 있는 임금인상 프리미엄의 수준에 대해서도 나타날 수 있다.

<표 II-6> 협약임금인상 제시율/요구율 및 최종 타결률 추이

(단위: %)

		사측 제시율	노측 요구율	최종 인상률	
				사 측	노 측
1998	통상임금 기준	-1.4	3.9	-0.1	-0.1
	총액임금 기준	-2.4	1.9	-0.7	-0.9
1999	통상임금 기준	2.4	6.0	3.2	3.9
	총액임금 기준	2.1	5.5	3.2	3.5
2000	통상임금 기준	7.5	13.7	9.4	9.8
	총액임금 기준	8.6	14.9	10.4	10.8

이러한 점에서 요구율과 제시율 간의 차이에 관한 논의는 과업이론과 일맥 상통한다.

임금인상이 기업의 경영성과를 중심으로 결정된다면 비교적 간명하게 끝날 수 있지만, 임금인상 결정요인이 불분명할 때 임금교섭이 어렵게 되는 경향이 있다. 1998년이나 1999년에는 경제위기 충격으로 고용보장이나 기업의 지불능력이 임금결정의 중요한 요인이었기 때문에 임금인상률에 대한 이견 차이가 줄어들 수 있었다. 이에 비해 2000년에는 임금결정의 객관적 기준이 결여되어 있어서 타기업의 인상률이나 임금수준을 감안하거나 상급단체의 요구율/제시율에 의존하여 결정해야 하기 때문에 최초의 요구율이나 제시율 간의 차이가 더 벌어지는 것이 아닌가 추측된다.

이러한 점에서 요구율과 제시율 간의 차이에 관한 논의는 파업이론과 일맥 상통한다.

<표 II-7> 임금인상률 결정요인 추이

(단위: %)

	사 측			노 측		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000
사용자단체의 지침	2.8	1.8	8.1	2.4	2.2	5.1
노동조합단체의 지침	3.8	10.6	11.8	7.6	11.5	19.1
고용보장과의 연계	16.9	6.2	2.2	27.0	14.5	3.7
타기업의 임금수준	3.3	4.8	16.2	4.3	3.5	15.1
타기업의 임금인상률	8.5	14.1	16.2	6.2	7.0	10.3
노동생산성	14.1	7.5	5.9	3.8	7.0	5.1
기업의 지불능력	44.6	46.3	27.9	23.7	30.0	15.8
물가 및 생계비	4.2	7.9	9.6	18.0	16.7	21.3
근로자 여론조사	1.9	0.9	1.8	7.1	7.5	4.0

주 : 1순위 응답을 기준으로 함.

2000년 임금인상을 둘러싼 갈등이 증가하였으리라는 추측은 임금인상률 결정요인을 보아도 알 수 있다. <표 Ⅱ-7>에서 보듯이 사측은 2000년도 임금인상률의 결정요인 1순위로 기업의 지불능력(27.9%), 타기업의 임금인상률(16.2%), 타기업의 임금수준(16.2%) 등을 들었고, 노측은 물가 및 생계비(21.3%), 산별연맹 등 상급단체의 지침(19.1%), 기업의 지불능력(15.8%) 등을 들었다. 1998년과 1999년에 비해 2000년 임금인상률 결정요인으로 기업의 지불능력과 고용보장과의 연계에 대한 고려가 크게 감소하고 있고 노동조합단체의 지침, 타기업의 임금수준, 타기업의 임금인상률 등이 크게 증가하였다.

노측의 임금인상 요구율과 사측의 임금인상 제시율의 격차가 어떻게 결정되는지에 대해서는 더 많은 연구가 필요하겠지만, 본 연구는 그 차이가 노사 양측의 임금교섭 행태를 보여주는 측면이 있음을 주목하고 있다. <표 Ⅱ-8>에는 임금교섭 횟수, 사측 제시율과 노측 요구율, 임금인상률 간의 관계가 정리되어 있다. 임금교섭 횟수와 임금인상률 간에 큰 상관관계가 있는 것 같지는 않지만, 사측 제시율이 높고 사측 제시

<표 II-8> 임금교섭 횟수, 사측 제시율과 노측 요구율, 임금인상률 간의 관계

(단위: %)

		사 측 제시율	노 측 요구율	최종 인상률	
				사 측	노 측
임금교섭 횟수	1~ 3회	8.3	12.7	8.7	10.4
	4~ 6회	8.1	14.2	10.3	10.1
	7~ 9회	9.2	13.7	8.9	9.5
	10~12회	5.5	12.1	8.3	8.0
	13~15회	5.0	17.3	9.6	10.6
	16회 이상	7.4	16.1	8.3	7.4

주 : 임금인상률은 총액임금 기준임.

율에 가깝게 타결되는 기업일수록 임금교섭 횟수가 짧은 경향이 있다. 유사한 논리로 사측 제시율과 노측 요구율 사이의 간격이 크면 클수록 임금교섭 횟수가 늘어나는 경향이 있다. 이 점은 2000년 임금교섭이 1998년이나 1999년보다 더 갈등적이었음을 보여주는 것이다.

다. 임금교섭 구조의 변화

2000년 임금교섭의 또 한 가지 특징은 노동조합의 산별화를 반영하여 임금교섭 구조에서 공동교섭이나 대각선교섭 형태가 증가하고 있다는 점이다. 산별 노조가 바로 대각선교섭이나 산별 공동교섭을 의미하는 것은 아니지만, 산별 노조의 정착과 함께 교섭구조의 변화가 예상된다.

<표 Ⅱ-9>에서 보듯이 2000년 임금교섭 구조는 아직 전면적으로 공동교섭이나 대각선교섭 형태를 취하고 있지 않지만, 기업별 교섭이 줄어들고 업종별 교섭이 크게 늘어났다는 점에서 변화의 싹이 나타나 고 있음을 알 수 있다. 기업별 교섭은 사측 응답으로는 1997년의 93.7%

<표 II-9> 임금교섭의 주된 형태 추이

(단위 : %)

	사 측				노 측			
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
기업별 교섭	93.7	86.4	84.1	71.6	90.8	85.5	86.9	77.1
업종별 공동교섭	3.8	5.8	8.8	22.0	5.0	5.4	5.6	16.5
지역별 공동교섭	0.4	0.8	1.6	3.7	2.1	0.4	2.0	1.8
대각선 교섭	2.1	7.0	5.6	1.8	2.1	8.7	5.6	3.7

<표 II-10> 임금교섭 타결방식

(단위: %)

	사 측			노 측		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000
미타결	9.9	6.8	5.6	10.3	6.8	6.5
무교섭 타결	19.4	10.8	5.6	16.3	10.8	6.5
조정 또는 중재	2.8	2.4	4.6	3.6	3.2	4.6
교섭권 위임	3.6	3.6	7.4	5.6	7.2	12.0
노사 자율타결	64.3	76.5	76.9	64.3	72.1	70.4

에서 2000년에는 71.6%로, 노측 응답으로는 90.8%에서 77.1%로 줄어들었고, 업종별 공동교섭은 사측 응답으로는 3.8%에서 22.0%로, 노측 응답으로는 5.0%에서 16.5%로 늘어났다. 2000년에 그 변화의 폭이 특히 큰데, 이는 금융노조 등 노동조합 형태가 산별 노조로 전환되고 있는 최근의 추세와 맞물려 있기 때문이다.

다만, 한 가지 주의할 점은 2000년 자료는 1998~99년 자료와 달리 전 산업을 포괄하고 있기 때문에 이 변화를 액면 그대로 받아들여서는 안 된다는 점이다. 또 한 가지 주목할 점은 1998년부터 이미 산별 노조와 개별 기업간의 대각선교섭이 증가하고 있다는 점이다.

<표 II-10>에서 보여지듯이 임금교섭 타결방식에서 교섭권 위임이 증가하고 있는 점도 임금교섭 구조의 변화와 무관하지 않은 것으로 판단된다. 즉, 교섭권 위임 증가는 개별 기업교섭에서 상급 노조의 역할이 커지고 있는 사실과 연관된 것으로 보인다.

<표 II-11>은 임금교섭 구조에 대한 선호도를 보여주고 있다. 아직은 노사 다수가 기업별 교섭을 선호하고 있지만, 2000년에 가까울수록 사측의 업종별 교섭에 대한 선호도가 증가하고 기업별 교섭에 대한 선호도는 감소하고 있다. 사측의 업종별 교섭에 대한 선호가 대각선교섭

<표 II-11> 임금교섭의 선호형태 추이

(단위: %)

	사 측				노 측			
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
기업별 교섭	92.1	82.9	76.9	65.1	66.9	40.8	46.2	51.4
업종별 공동교섭	7.4	12.9	19.5	33.0	25.2	48.6	42.2	38.5
지역별 공동교섭	0.0	0.8	1.6	1.8	1.2	3.7	5.6	1.8
대각선교섭	0.4	3.3	2.0	0.0	6.6	6.9	6.0	8.3

에 대한 기피와 맞물려 있지 않나 추측되는데, 대각선교섭에 대한 선호도가 0%라는 점이 이러한 추측을 가능하게 한다. 산별 노조에 의한 대각선교섭은 이미 노사간의 사적 관계를 약화시켜 사용자측에게 임금교섭을 어렵게 만드는 측면이 있는데, 이러한 상황이라면 차라리 공동교섭이 교섭비용을 줄일 수 있을 것이라는 판단을 내릴 수 있다. 다만 한 가지 주의할 점은 공동교섭에도 여러 가지가 있다는 점이다. 공동교섭 선호를 산별 교섭에서 통일교섭과 개별기업교섭을 이중으로 수행하는 이중 교섭을 선호하는 것으로 해석하기는 어렵다.

반면에 노측의 기업별 교섭 선호도는 1998년에 줄었다가 1999년부터 다시 증가하고 있다. 2000년에는 노측도 산별 교섭보다 기업별 교섭을 선호하는 것으로 나타나고 있다. 이는 노동조합이 산별 교섭을 추진하기 위해서는 먼저 노동조합 내부의 합의를 얻는 것이 급선무임을 보여주는 것이다.

사측과 노측의 업종별 또는 지역별 공동교섭 선호도에 대한 결정요인을 로짓모형(logit model)을 이용하여 분석을 시도하여 보았으며 그 추정 결과가 <표 II-12>에 제시되어 있다. 사측의 공동교섭 선호도 모형에서는 제품의 시장경쟁력이 덜 치열할수록 사측이 공동교섭을 선호한다는 점 이외에는 통계적으로 유의한 결정요인이 발견되지 않는다.

<표 II-12> 공동교섭 선호도 결정요인: 로짓모형

	종속변수	
	공동교섭 선호	
	사 측(N=150)	노 측(N=150)
상수항	-10.880(182.8)	12.144(166.9)
노사협력의 수준(5점 척도)	0.138(0.220)	-0.153((0.203)
노동조합의 힘(5점 척도)	0.122(0.338)	0.497(0.289)*
한국노총 소속	0.135(0.537)	-1.155(0.512)**
비오픈숍	0.064(0.483)	-0.220(0.457)
노조의 연령	0.008(0.028)	0.022(0.027)
노조조직률	0.012(0.009)	-0.001(0.008)
사무직 노조	0.549(0.536)	-0.191(0.495)
노조위원장의 재임기간	0.021(0.046)	0.087(0.049)*
노조집행부의 지도력	-0.166(0.237)	-0.305(0.226)
부채비율	-0.007(0.019)	0.005(0.020)
당기순이익	-0.000(0.001)	-0.000(0.000)
시장경쟁의 치열(5점 척도)	-0.521(0.230)**	0.021(0.212)
제품의 경쟁력(5점 척도)	0.332(0.282)	-0.042(0.257)
평균 이직률	-0.009(0.043)	-0.022(0.039)
대규모 기업	-0.928(0.696)	-1.694(0.659)**
중규모 기업	-0.583(0.520)	-0.703(0.480)
Log-L	-76.1	-86.9

주 : 1) **, *는 각각 유의수준 0.5, 0.1에서 유의함을 나타냄.
2) ( ) 안은 표준오차.
3) 산업은 더미변수로서 통제함.

반면에 노동조합측은 노동조합의 힘이 강할수록, 노조위원장의 재임기간이 길수록, 소규모 기업일수록, 그리고 한국노총 소속이 아닌 경우에 공동교섭에 대한 선호도가 높은 것으로 나타나고 있다.

라. 임금체계의 변화

<표 Ⅱ-13>에서 보듯이 유노조기업에서도 성과급제 실시 기업의 비율이 전반적으로 높게 나타났으며, 그 중에서 개인별 성과급제인 연봉제가 23.8%로서 가장 높고 그 다음으로 이익배분제가 21.0%, 집단성과배분제가 16.1%로 뒤를 잇고 있다. 향후 성과급제의 도입 예정 기업의 비율을 보아도 전반적으로 개인별 성과급제와 집단적 성과배분제의 도입이 확대되어 임금체계의 유연성이 증대하는 추세에 있음을 알 수 있다. 특히 연봉제 도입 예정 기업의 비율은 22.8%로 상당히 높은 것으로 나타났다.

<표 II-13> 성과급제 실시 기업의 비율 및 향후 도입 예정 기업의 비율

(단위: %)

	유노조사업체(N=248)	
	실시 여부	실시 예정*
연봉제	23.8	22.8
이익배분제	21.0	11.7
집단성과배분제	16.1	9.6
팀 인센티브제	14.9	1.1
스톡옵션	2.4	3.7

주: *는 각 보상제도의 미실시 기업만을 분석대상으로 함.

개인별 성과급제와 집단적 성과배분제의 직종별 분포를 <표 Ⅱ-14>에서 보면, 전반적으로 개인별 성과급제와 집단적 성과배분제는 사무관리직에 상대적으로 높게 적용되고 있어서, 임금체계의 유연성은 노동조합원을 이루는 주요 직종인 생산노무직보다는 노동조합에의 가입 비율이 상대적으로 낮은 경향이 있는 사무관리직에 우선적으로 도입되는 경향이 있음을 알 수 있다. 직종의 성격상 생산노무직에 적용하기 어려운 개인별 성과급제뿐 아니라 집단적 성과급제도 사무관리직에 집중되

<표 II-14> 성과급제의 직종별 분포: 유노조기업의 경우

(단위: %)

	관리직	연구개발 및 기술직	사무직	서비스 및 영업직	생산기능 및 단순노무직
연봉제 (N=56)	80.3	39.3	42.9	30.4	10.7
이익배분제 (N=47)	78.7	51.1	85.1	46.8	21.3
집단성과배분제 (N=36)	58.3	41.7	61.1	52.8	30.6
팀 인센티브제 (N=33)	51.5	39.4	45.5	54.5	6.1
스톡옵션 (N= 6)	100.0	33.3	33.3	33.3	0.0

주 : 각 보상제도의 실시 기업만을 분석대상으로 함.

어 있어서 직종간 임금체계의 유연성 차이는 노동조합의 존재와 일정한 관련이 있는 것으로 보인다. 생산기능 및 단순노무직의 경우, 임금체계의 유연성이 성과배분제나 이익배분제 형태를 취하는 것은 외국의 경험과 일치한다.

성과급제 도입 연도는 <표 Ⅱ-15>에서 보듯이 경제위기 이후 급증하고 있음을 알 수 있다. 연봉제는 지난 경제위기 이후 새로이 도입되고 있는 추세인 반면에, 이익배분제나 성과배분제는 경제위기 발생 이전부터 도입되고 있었지만 경제위기 이후 도입 비율이 증가하고 있다.

<표 II-15> 성과급제 도입 연도의 비율

(단위: 개, %)

	연봉제	이익배분제	성과배분제	팀인센티브제	스톡옵션
2000	17 (26.15)	8 (13.79)	4 (10.26)	9 (23.68)	3 (50.00)
1999	27 (41.54)	15 (25.86)	11 (28.21)	17 (44.74)	2 (33.33)
1998	10 (15.38)	6 (10.34)	7 (17.95)	3 (7.89)	0 (0.00)
1998 이전	11 (16.92)	29 (50.00)	17 (43.59)	9 (23.68)	1 (16.67)

마. 정보공유의 활성화

<표 Ⅱ-16>은 유노조기업에서 임금·단체교섭시 사용자가 근로자 대표에게 관련 정보를 제공하는지, 한다면 그 정보가 어느 정도의 신뢰성을 주고 있는지를 보여주고 있다. 그 결과를 보면 문항에 따라 차이가 있기는 하지만 대체로 60~70% 정도의 기업이 임·단협 관련 정보를 노동조합에 제공해 주고 있고, 제공된 정보도 평균적으로 볼 때 신뢰할 만하다고 답변하고 있다. 대체로 임금교섭의 직접 대상인 임금 등에 관한 정보공유의 수준이 높고 인사·노무 관련 사항이나 경영실적 등에 관한 정보공유는 상대적으로 낮으나 큰 차이가 있는 것은 아니다.

<표 II-16> 임·단협교섭 관련 정보공유의 수준과 신뢰성(N=248)

(단위 : %, 5점 척도)

정보의 내용	정보 제공 기업의 비율	제공된 정보의 신뢰성[1)]
임금·경리 자료	76.6	3.768
임금 이외의 노동조건에 관한 자료	66.1	3.677
인사·노무에 관한 자료	64.1	3.786
생산, 판매 등 경영실적에 관한 자료	66.9	3.698
산업안전에 관한 자료	55.6	3.920

주 : 1) 해당 정보가 제공되는 기업만을 대상으로 함.

노사협의회가 경영사항에 관한 정보 공유나 논의의 창구로 얼마나 잘 활용되고 있는지를 살펴보면 <표 Ⅱ-17>에서 보듯이 전반적으로 사측이나 노측 모두 정보공유의 창구로 잘 활용되고 있는 것으로 나타났다. 다만 사측의 응답이 노측의 응답보다 더 높은 점수를 보이고 있는 점이 특징이다. 이는 정보공유의 제공자와 사용자가 각각 사측과 노측이라는 점을 감안하면 이해가 된다. 그러나 복리후생 논의를 제외한

전 영역에서 유노조기업이 무노조기업보다 정보공유 수준이 약간 낮은 결과를 보여주고 있다.

<표 II-17> 노사협의회를 통한 정보공유

(단위: 5점 척도)

	유노조기업(N=247)		무노조기업(N=288)	
	사 측	노 측	사 측	노 측
경영계획·실적 정보공유	3.579	3.150	3.587	3.373
조직개편 정보공유	3.429	3.065	3.439	3.219
고용조정 논의	3.283	3.016	3.294	3.193
생산성 향상 논의	3.405	3.235	3.596	3.474
인사고과 논의	3.138	2.960	3.355	3.289
임금협상 사전 조율	3.486	3.162	3.526	3.294
안전보건, 작업환경 논의	3.648	3.356	3.654	3.496
복리후생 증진	3.729	3.336	3.614	3.474

<표 Ⅱ-18>은 정보공유와 노사관계 개선에 대한 노사협의회의 효과를 보여주고 있다. 정보공유와 노사관계 개선에 대한 노사협의회의 효과가 대체로 양호하고, 유노조기업과 무노조기업 사이에 큰 차이를 보이지 않으며, 사측 응답이 노측 응답보다 노사협의회의 효과가 높은 것으로 나타났다. 이상의 결과를 요약하면 경영정보 공유나 논의의 창구로서 노사협의회에 대한 활용도가 양호한 것으로 볼 수 있다.

<표 II-18> 정보공유와 노사관계 개선에 대한 노사협의회 효과

(단위: 5점 척도)

	유노조기업(N=247)		무노조기업(N=288)	
	사 측	노 측	사 측	노 측
노사분규 예방	3.834	3.587	3.785	3.570
의사소통 원활화	3.818	3.518	3.741	3.579

제공된 경영정보의 신뢰성이 문제시되고 쌍방향의 의사소통이 가능한 정보공유 기법으로서 근로자 대표를 기업의 주요 회의에 참석시키는 것이 갖는 의미가 크기 때문에 근로자대표가 이사회 또는 경영진회의에 참석하는지 여부는 정보공유의 주요한 척도가 될 것이다. <표 Ⅱ-19>에서 보듯이 응답자에 따라 차이가 있지만, 근로자 대표의 이사회 참석은 유노조기업에서 17~18%, 무노조기업에서 36~37%의 비율로 나타났으며, 회사의 주요 경영진회의에 참석하는 비율은 유노조기업에서 50~60%, 무노조기업에서 60~70% 수준으로 나타났다.

<표 II-19> 근로자대표의 이사회(경영진회의) 참석을 통한 정보공유

(단위 : %)

	참석 정도	유노조기업(N=247)		무노조기업(N=288)	
		사 측	노 측	사 측	노 측
이 사 회	참석 안함	81.9	82.7	63.4	62.2
	가끔 참석	10.1	14.5	21.4	21.8
	매번 참석	8.1	2.8	15.1	16.0
경영진회의	참석 안함	47.6	57.7	37.0	41.6
	가끔 참석	44.4	36.7	46.6	42.0
	매번 참석	8.1	5.6	16.4	16.4

이러한 결과는 1999년 한국노동연구원에서 실시한 「노사관계 관행 및 의식에 관한 조사」 결과와 비교해 볼 때 상당히 높은 비율로 증가하고 있음을 알 수 있다. 그러나 <표 Ⅱ-20>에서 보듯이 이사회에 참석하는 근로자 대표의 권한은 아직 의결권까지 갖는 경우는 많지 않은 것으로 나타나고 있다. 전반적으로 유노조기업보다 무노조기업에서 근로자 대표의 이사회 참석이 활성화되어 있음도 특징적이다.

<표 II-20> 이사회 참석시 근로자대표의 권한

(단위 : %)

근로자 대표의 권한	유노조기업(N=247)		무노조기업(N=288)	
	사 측	노 측	사 측	노 측
의 결 권	7.3	4.0	12.2	9.2
발 언 권	6.5	9.3	18.5	20.6
순수 참관	4.4	4.0	5.9	8.0
참석 안함	81.9	82.7	63.4	62.2

<표 II-21> 경영설명회를 통한 정보공유

(단위 : %)

경영설명회의 빈도	유노조기업(N=247)		무노조기업(N=288)	
	사 측	노 측	사 측	노 측
정례적 실시	14.9	10.5	19.7	18.1
간헐적 실시	55.6	44.0	60.5	56.3
없 음	29.4	45.6	19.7	25.6

경영설명회를 통한 정보공유를 살펴보면 <표 Ⅱ-21>에서 보듯이 그 대상이 주로 근로자들인 경영설명회 실시도 상당히 일반화되어 있음을 알 수 있다. 경영설명회를 통한 정보제공도 유노조기업보다 무노조기업에서 더 활발하다.

4. 소 결

이상으로 「2000년도 임금교섭 실태조사」를 통해 2000년 임금교섭의 특징을 살펴보았다. 2000년 임금교섭의 특징은 현상적으로 볼 때 일시

적 경기회복에 따라 임금인상률이나 임금교섭 방식이 경제위기 이전으로 되돌아가는 것처럼 보이지만 이면에는 임금교섭 구조나 임금체계 등 새로운 방식이 태동하는 양상을 보였다.

첫째, 임금인상률 측면에서는 되찾기 교섭의 성격을 강하게 띠었다. 우선 협약임금인상률이 절대적으로 높은 수준을 보이고 있다. 동시에 임금인상의 구조적 측면에서도 정액급여적 성격을 갖는 통상임금의 인상률도 높은 수준임을 보이고 있다.

둘째, 1998~99년보다 노사의 최초 임금인상 요구율과 제시율 간의 격차가 벌어지고 있다. 이는 노사간 상황 판단의 차이나 불확실성의 증가와 관련이 있는데, 2000년 임금교섭의 경우 임금인상률 결정요인으로 기업의 지불능력의 중요성이 감소하고 노사간의 역학관계나 다른 기업의 임금인상률 등의 비중이 높아진 것과 관련 있는 것으로 보인다.

셋째, 노동조합의 산별화 추세를 반영하여 공동교섭이나 대각선교섭 형태가 증가하고 있다. 2000년에는 아직 그 변화율이 크지 않지만, 노동조합의 산별화 추세가 진행됨에 따라 임금교섭 구조도 변화될 것으로 전망된다. 이에 따라 임금교섭 구조가 대각선교섭의 형태를 취할지 아니면 공동교섭의 형태를 취할지는 노사 양측의 선호 형태에 비추어 볼 때 아직 예단하기 쉽지 않다. 사용자측의 대각선교섭에 대한 기피현상이 뚜렷하고, 노동조합이 공동교섭을 주저하는 현상도 적지 않은 것으로 보인다.

넷째, 경제위기 이후 증대하고 있던 임금체계의 유연성이 2000년에도 지속되고 있다. 연봉제의 경우 도입 비율이 경제위기 이후 급증하고 있지만, 주로 사무관리직 중심이고 생산노무직의 경우는 예외적으로만 도입되고 있다. 반면 이익배분제나 성과배분제는 생산직에도 도입되고 있는데, 경제위기 이후 도입 비율이 증가하고 있다.

다섯째, 정보공유가 활성화되고 있다. 노동조합은 정보공유의 양과 공유된 정보의 신뢰성 측면에서 모두 긍정적으로 답변하고 있다. 공유방법으로 노사협의회나 근로자 대표의 이사회 참관, 경영설명회 등 다양한 프로그램들이 활용되고 있다.

Ⅲ. 기업경영성과와 협약임금인상률

1. 연구의 목적

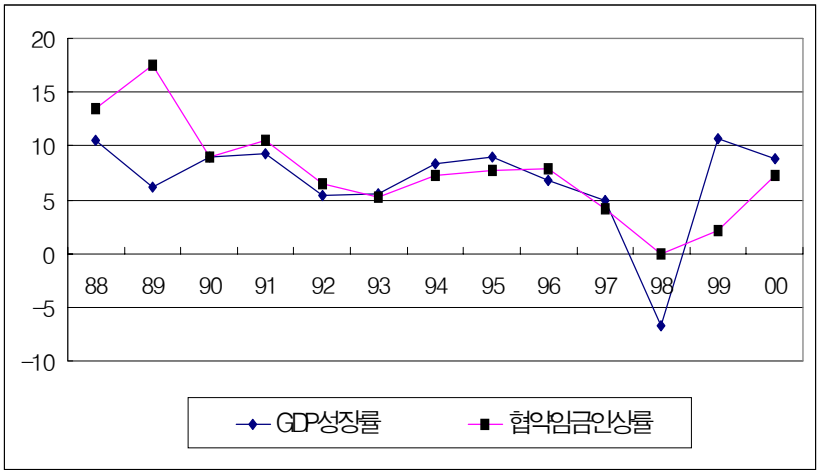
그동안 노동조합의 존재가 임금수준의 결정에 어떤 영향을 미칠지 여러 측면에서 분석되면서 실증분석의 결과들이 축적되어 왔으나[1] 이러한 연구들은 노동조합의 존재가 임금수준이나 임금구조에 어떤 영향을 미치는지를 분석하고 있을 뿐, 임금교섭 과정에 대한 행태론적 접근법(behavioral approach)을 통해 노동조합이 어떤 경로와 방식으로 임금결정에 개입하고 있는지를 분석하고 있지 않다.

임금교섭 과정에 관한 행태론적 접근법은 노조가 임금인상 결정에 어떤 영향을 미치는지를 밝혀 주는 보다 현실적인 모형 개발을 가능하게 하는 측면이 있음과 동시에 임금교섭 과정에서 드러나는 노사 양 주체의 행위를 관찰함으로써 노사관계의 질적 발전방안을 찾는 데 도움을 줄 수 있다. 임금교섭 과정은 노사관계의 성격이 가장 집약적으로 표현되는 노사관계의 꽃이기 때문이다.

그동안 박훤구・박영범(1989), 김황조・김재원(1993), 성제환(1991) 등 임금교섭 과정에 대한 미시적 분석이 없었던 것은 아니지만, 그 연구들은 아직 단순통계에 근거한 기술적 분석에 한정되고 있다. 본 연구는 이러한 공백을 메우기 위해 행태론적 시각에서 임금교섭 과정에 대한 미시적 분석을 가함으로써 노조의 성격과 특정 행위들이 임금인상률이나 노사분규에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 이 장에서는 유노조기업에서 노사간 협약임금인상률이 기업경영성과와 어떻게 연계되

1) 이에 대해서는 박세일(1984), 배무기(1990), 김장호(1991), 이정우・남상섭(1993), 김우영・최영섭(1996), 조우현・유경준(1997) 등을 참조.

〔그림 III-1〕 GDP 성장률과 협약임금인상률의 시계열적 추이



고 있는지를 밝히고자 하며, 자료상의 한계로 본 연구의 대상은 지난 경제위기 이후인 1998~2000년의 시기에 한정되고 있다.

경제위기 이후 시기의 임금교섭 과정에 대한 분석은 그 자체로서 의의가 있는 작업이다. 경제위기 이후의 시기는 기업 지불능력의 한계, 경제위기와 경기회복의 급격한 전환과 반전, 미래에 대한 불확실성의 증가 등으로 인해서 기업의 경영성과가 임금인상률에 미치는 영향의 경로가 복잡해지고 노사 양 주체의 교섭 전략과 행위 양태들이 더욱 중요하게 부각되는 시기이다. 경제위기 이후 임금교섭에 임하는 노사 양 주체의 행위와 임금교섭의 패턴이 이전 시기와 다를 것으로 추측되기 때문에, 이전의 연구 결과를 확대 적용하는 데 한계가 있을 수 있다. 가령 1988~2000년에 걸쳐 우리나라 GDP 성장률과 협약임금인상률의 시계열적 추이를 보여주고 있는 〔그림 III-1〕을 보면, GDP 성장률과 협약임금인상률이 1997년까지는 상당히 유사한 추이를 보이다가 1998년부터 서로 괴리되고 있는 모습을 보여주고 있다. 특히 경제위기 이후 우리나라의 노사관계가 이전의 시기와 다른 질적인 변화를 요구받고

있다는 점에서 경제위기 이후의 임금교섭 과정에 대한 분석을 통해 노사관계의 전개 방향을 포착함으로써 노사관계의 바람직한 발전방향에 대한 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

2. 이론적 검토 및 추정 모형의 설정

유노조기업의 경영실적 향상과 임금인상률 간의 연관성에 관한 논의는 노조의 임금효과에 관한 일반적 논의에서 출발할 수 있다. 노동조합은 노동공급의 통제라는 비경제적 방법을 통해 임금수준에 영향을 미치고자 한다. 기업별 노조 체계인 우리나라에서 노조에 의한 노동공급 통제는 제한적일 수밖에 없지만, 파업 등 일시적인 노동공급 통제 수단을 위협수단으로 하여 임금수준 결정에 참여하고 있음은 주지의 사실이다. 그러나 비경제적 요소에 의해 인위적으로 결정된 임금수준은 끊임없이 시장의 하향 압력을 받을 수밖에 없다.

완전경쟁시장이라는 극단적인 조건 아래에서는 비조직 부문과 조직부문의 임금격차는 장기적으로 지속될 수 없음은 주지의 사실이다. 왜냐하면 상대적으로 높은 임금을 지불하는 기업은 생산성이 상대적으로 높지 않은 한[2] 결국 시장에서 퇴출당할 것이기 때문이다. 현실의 노동시장에서는 노동이동이나 노동력 대체에는 상당한 조정비용이 존재하고 상품시장도 기술적·제도적 요인에 기인한 불완전경쟁 상태에 놓여 있는 한 노조의 임금효과가 존재할 여지를 주고 있다. 기업내 독점이윤이 발생하면 노조는 비경제적 교섭력에 의한 지대 공유 과정을 통해 비조직부문과 임금격차를 발생시킨다.[3]

---

2) 유노조기업이 무노조기업보다 생산성이 높다는 주장은 제도학파들에 의해 제기되었다. 이 주장을 제기한 대표적인 연구로는 Freeman and Medoff(1984)가 있다. 이 주장은 미국의 경우 실증분석들에 의해 대체로 입증되는 경향이 있지만(관련 문헌연구로는 Hirsh and Addison(1986) 참조), 우리나라의 경우 오히려 유노조기업이 무노조기업보다 생산성이 낮다는 실증분석 결과들(Kliener and Lee, 1997; Kim and Feuville, 1998; 원창희·김동헌,1998) 때문에 노조의 임금효과를 설명하는 근거 논리로 사용하기 어렵다.

이러한 논의는 노조의 임금효과가 기업의 지불능력 상태나 노조의 교섭력에 따라 많은 편차가 존재할 수 있음을 시사하고 있다. 노조의 임금프리미엄이 가능하기 위해서는 어떤 형태로든 노조의 교섭력이 존재해야 하고, 기업의 지불능력도 동시에 존재해야 하는 조건이 필요하다. 이 점은 노조의 임금효과가 지불능력이 있는 기업에서 더 크게 나타날 가능성이 있고, 유노조기업 중에서도 노조의 교섭력이 큰 곳에서 기업경영성과와 임금수준 간의 연관성이 상대적으로 더 크게 나타날 가능성이 있음을 말해 주고 있다.[4)]

이러한 문제 의식에 착안한 연구가 이정우·남상섭(1993)과 김장호(1991)이다. 이정우·남상섭(1993)은 시장집중력과 노동조합이 임금에 미치는 교차효과를 분석하고 있는데, 이들의 연구 결과는 1989년의 자료의 경우 생산직 및 비생산직에서 시장의 집중력이 높은 기업에서 노조의 임금효과가 더 크다는 사실을 보여주고 있다. 김장호(1991)는 노조 유무별 임금결정 메커니즘을 분석하는 과정에서 노조 유무별로 기업의 경영성과가 임금수준에 미치는 영향이 어떻게 다른지를 살펴보고 있는데, 그 결과는 유노조기업에서 기업경영성과와 임금수준 간의 연관성이 상대적으로 더 높음을 보여준다.

이상의 논의는 유노조기업의 기업경영성과와 임금인상률 간에 일정한 연관성이 있을 가능성을 말해 주는데, 행태론적인 관점에서는 이러한 연관성을 노사 양 주체가 어떤 경로와 어떤 방식으로 찾아갈 것인가가 보다 중요하다. 임금교섭시에는 당해 연도의 기업경영성과가 아직 실현되지 않은 상태에 있기 때문에 경영실적 전망치만을 갖고 임금

3) 미국의 경우 노조의 임금효과가 존재하고 있음은 선행 연구들에 의해 입증되고 있다. 우리나라에서도 노조의 임금효과가 존재하고 있음을 보여주는 선행 연구들이 있다(배무기, 1990; 김장호, 1991; 정인수, 1991; 이정우·남상섭, 1993; 조우현·유경준, 1997; 상반된 결과에 관해서는 김우영·최영섭, 1996을 참조).

4) 여기서 '상대적'이라는 용어를 사용하는 것은 무노조기업이나 노조의 교섭력이 낮은 기업에서도 인적자원의 숙련도 차이나 효율성 제고를 위한 상대적 고임금 지급 등에 기인하여 기업의 경영성과와 임금수준 간에 일정한 연관성이 있을 수 있음을 배제하지 않기 위함이다.

교섭에 임할 수밖에 없다. 정보의 불확실성과 그에 따른 정보의 비대칭성 제거가 노사관계의 안정에 중요하게 부각되는 이유가 바로 여기에 있다. 가령 노사관계론에서 대부분의 파업이론은 경영성과 전망의 불확실성과 경영성과 정보 보유의 대칭성 정도 등을 중심으로 전개되고 있는 점도 우연이 아니다. 본 연구는 노사 양 주체가 이러한 정보의 불확실성을 제거하기 위한 방안의 하나로서 다이내믹한 임금결정 메커니즘을 갖는다는 가설을 제기하고자 한다. 즉 t-1기의 임금결정은 t-1기의 경영실적 전망에 근거해서 임금수준을 결정하고, 경영실적 전망과 실현된 경영실적의 오차에 따르는 임금격차는 t기에 반영하는 방식으로 임금수준을 결정하고, t+1기의 임금결정은 t기의 경영실적 전망과 t기의 실현된 경영실적 간의 오차와 t+1기의 경영실적 전망을 반영하여 결정하는 메커니즘을 따라간다는 가설에 근거한 임금결정 모형을 제기하고자 한다.

이러한 논의 결과를 추정 모형으로 전화시키기 위해 먼저 단순한 임금인상률 결정 모형을 다음과 같이 설정할 수 있다.

$$\ln W_t - \ln W_{t-1} = \beta_0 + \beta_1(\ln P_t - \ln P_{t-1}) + \varepsilon_t \quad \cdots\cdots\cdots\cdots (1)$$

여기서 W_t는 t기의 임금수준이고 P_t는 t기의 1인당 경영실적인데, 여기서는 1인당 부가가치 산출을 사용하고자 한다. 생산성 지표가 임금인상 결정 논의에서 가장 많이 인용되는 경영실적 지표이기 때문이다. 이 모형에서 W_t는 기업에 속한 근로자 전체의 평균 임금이지만, 개별 기업 차원에서 근로자간 임금인상률 편차가 심하지 않은 경우에는 근로자 개인의 임금결정 모형과 유사한 성격을 갖는다. 즉 이 모형은 근로자 개인 수준의 임금결정 모형에서 근로자 개인의 속성을 일차 차분에 의해 소거한 식과 동일하기 때문에 근로자 수준의 임금결정에 대한 일차차분모형(First-Difference Model)이라고 할 수 있다. 앞서의 논의들에 의하면 $\beta_1 > 0$ 이라는 주장을 제기할 수 있다.

이 모형의 한계는 교섭당사자들이 확실성의 세계에 살고 있다는 다소 강한 가정이 깔려 있다는 점이다. 이 때문에 교섭당사자들의 전략과 행위가 등장할 여지가 적어서 교섭과정이나 노사관계의 안정화 방안을 도출할 여지가 적은 제약이 있다. 동시에 경제전망에 대한 불확실성이 높아지는 경우 이 모형을 적용하기 어렵게 되는 한계도 있다. [그림 Ⅲ-1]에서 볼 수 있듯이 GDP성장률과 임금인상률이 서로 괴리되는 1998년부터 임금결정의 단순 모형을 사용했을 때 자칫 현실을 제대로 나타내지 못할 수 있다. 이런 점에서 경제성장이 비교적 안정적이어서 경제전망이 비교적 어렵지 않았던 경제위기 이전의 상황에서는 이 모형을 적용하는 것이 큰 문제가 없었을지 모르지만, 경제위기 이후 경기전망에 대한 불확실성이 증폭하는 상황 속에서는 이 모형이 갖는 한계가 보다 분명해질 것이다.

임금교섭 과정을 보면, t기의 1인당 부가가치 산출이 임금교섭 과정 중에는 아직 실현되지 않은 상태에 있기 때문에 P_t의 정보가 교섭당사자들에게 알려져 있지 않고 그 전망치만 존재하고 있다. 이런 점에서 수식 (1)은 행태론적 관점에서 볼 때 다음과 같이 변형될 수 있다.

$$\ln W_t - \ln W_{t-1} = \beta_0 + \beta_1(\ln \hat{P}_t - \ln P_{t-1}) + \varepsilon_t \quad \cdots\cdots\cdots\cdots (2)$$

$\hat{P}_t$는 t기의 1인당 부가가치 산출에 대한 전망치이다. $\hat{P}_t$가 어느 쪽의 전망치이고 그 전망치에 대해 노사 양측이 어느 정도 공유하고 있는가라는 복잡한 문제가 놓여 있지만 여기에서는 단순하게 노사 양측의 공유 수준이 높은 사용자측의 전망치로 가정하고자 한다. 임금인상률이 t기의 부가가치 전망치에 의해 결정되기 때문에, 해당 기업의 노사관계 성격에 따라 다를 것이지만 $(t+1)$기의 임금인상률은 t기의 1인당 부가가치 산출 전망치와 실제 실현된 수치 간의 차이를 반영할 가능성을 갖고 있다. 이러한 역동적 과정을 반영하고 다른 통제변수들을 감안하여 식 (2)를 변형시키면 다음과 같다.

$$R_{W_t} = \beta_0 + \beta_1(\ln \hat{P}_t - \ln P_{t-1}) + \beta_2(\ln P_{t-1} - \ln W_{t-1}) + \beta X + \varepsilon_t \quad \cdots\cdots (3)$$

R_{Wt}는 t기의 임금인상률로서 작은 값 R_{Wt}에 대하여 성립하는 $\ln(1+R_{Wt}) \approx R_{Wt}$을 이용하여 임금인상률 공식으로 전환한 것이다. 여기서 $(\ln P_{t-1} - \ln W_{t-1})$의 계산에 필요한 $(t-1)$기의 1인당 부가가치 산출과 임금수준에 관한 자료를 입수하기 용이하지 않기 때문에 $(t-1)$기의 1인당 수익성 산출 지표를 그 대리변수로 활용하고자 한다. 통제변수 X는 노사관계의 성격과 산업, 기업규모 등 기업의 특성에 관한 입수 가능한 변수들을 포함하고 있다. 노사관계의 성격이 경기전망치와 임금인상률에 영향을 줄 수 있고, 그 영향들이 연관성을 가질 우려가 있기 때문에 노사관계의 성격 지표들을 통제할 필요성이 제기된다. 동시에 기업규모나 산업 등 기업성격에 따라 1인당 수익성 산출 지표의 기준이 다를 수 있고, 그 특성들은 임금인상률에도 영향을 미칠 수 있기 때문에 그 변수들도 통제하고자 한다.

3. 자료 및 기초통계

본 연구에서 사용되는 자료는 한국노동연구원에서 매년 실시하고 있는 「임금교섭실태조사」 중 현재 자료가 남아 있는 1998~2000년 자료를 사용하고자 한다. 이 자료들의 표본들은 해마다 다르기 때문에 패널 데이터의 성격을 갖고 있지 않다.

1998년 자료는 1997년 자료의 표본을 기본으로 하고 있다. 1997년 자료는 1995년 노동부의 「전국노동조합조직현황」 중 100인 이상 유노조 제조업체를 모집단으로 하여 할당추출법에 의해 추출된 251개를 대상으로 하고 있다. 1998년에는 그 중 계속 응답한 140개 기업체를 유지하고 나머지 비응답 및 유실 기업체는 동일 지역, 동일 규모, 동일 산업을 기준으로 해서 대체하였다. 최종 표본 크기는 252개이고, 조사대상

은 사용자측과 노동조합이며, 조사 시기는 1998년 11월이었다.

1999년 자료는 1998년 「전국노동조합조직현황」과 매일경제신문사의 1999년판 『회사연감』을 결합하여 100인 이상 유노조 제조업체 표본틀을 만들고, 그 표본틀로부터 층화계통추출법에 의해 320개 기업체를 추출하였는데 그 중 최종 응답한 기업체는 251개이다. 층화계통추출은 먼저 기업체 규모별로 대(1,000인 이상), 중(300~999인), 소(100~299인)으로 층화하고 이를 다시 경공업과 중화학공업의 2개 산업별로 층화하였다. 조사대상이 사용자측과 노동조합이며 조사 시기가 1999년 11월인 점은 1998년 경우와 동일하다.

2000년 자료는 10~11월 사이에 실시한 「노사관계 패널 예비조사」에 근거하고 있다. 「노사관계 패널 예비조사」는 농업을 제외한 전 산업의 근로자수 100인 이상 사업체 중에서 노동부의 「고용보험 DB」를 표본틀로 사용하여 추출된 831개 중 최종 응답 사업체는 543개이었다. 조사대상은 사용자측 대표로서 인사관리 담당자와 노사관계 담당자, 근로자측 대표로서 유노조 사업체에서는 노조간부, 무노조 사업체에서는 노사협의회 근로자측 위원을 설문조사하였다. 표본사업체는 모집단을 산업대분류 및 사업체 규모(100~299인, 300~499인, 500인 이상)별로 층화하고, 각 계층에 대하여 각각 네이만(Neuman) 최적할당법을 적용하여 추출하였다. 조사방법은 조사원이 해당 사업장을 방문하여 해당 인사들에게 조사표를 전달하고 작성하도록 요청한 다음에 조사원이 재방문하여 조사표를 회수하는 방식을 원칙으로 하였다.

기업경영지표는 매일경제신문의 회사연감에 수록된 1997~99년 기업회계지표를 이용하여 만든 자료를 활용하고 있다. 다만 2000년 자료에 대한 근로자수는 예외적으로 고용보험 DB에서 구하고 있다.

무응답 변수들을 포함한 관측치들을 제외하고 난 후 본 연구의 분석에 사용된 최종 표본수는 1998년 자료에서 208개 기업체, 1999년 자료에서 217개 기업체, 2000년 자료에서 229개 사업체이다. 2000년 자료의 표본 중 유노조 사업체는 115개이고 무노조 사업체는 114개인데, 본 연구는 그 중 유노조 사업체를 중심으로 살펴보고자 한다.

본 연구에 사용되는 변수들의 기초통계가 <표 Ⅲ-1>에 정리되어 있다. 조사자료는 통상임금 기준 협약임금인상률과 총액임금 기준 협약임금인상률을 포함하고 있는데, 총액임금은 통상임금에 비통상적 수당과 정기상여금을 포함한 값이다. 사측 응답 임금인상률과 노측 응답 임금인상률이 서로 다른 경우에는 사측 응답과 노측 응답의 평균을 사용하였고, 어느 한 쪽만이 응답한 경우에는 응답한 측만의 인상률을 사용하였다. 협약임금인상률 평균은 통상임금 기준으로 1998년 자료에서 -0.5%, 1999년 자료에서 3.2%, 2000년 자료 중 유노조기업에서 8.9%로서 1998년의 임금양보가 2000년에 회복되고 있는 양상을 보여주고 있다. 이것은 총액임금 기준으로 할 때도 유사한 양상을 보여준다. 즉 1998년 자료에서 -1.0%, 1999년 자료에서 3.0%, 2000년 자료에서 9.6%로서 통상임금보다 더 큰 변동폭을 보여주고 있다. 이 점은 경제위기 이후 상여금을 이용한 임금조정이 활발하게 이루어지고 있음을 보여주는 것이다. 또 한 가지 특징은 2000년 자료에서 무노조기업이 유노조기업보다 더 높은 협약임금인상률을 보이고 있다는 점이다.

기업경영성과 지표로 사용되는 1인당 매출액 변화율, 1인당 부가가치 변화율, 1인당 매출이익, 1인당 영업이익, 1인당 경상이익, 1인당 순이익 지표는 전년도 기업재무제표상의 해당 숫자들을 사용하고 있다. 2000년 자료 중 기업경영성과 지표들은 고용보험 DB의 해당 연도의 연초 종업원수와 다음 연도의 연초 종업원수를 평균한 값을 이용하여 1인당 지표로 환산한 것이다.

당해 연도 경영실적 전망은 1998년에는 경영실적 전망이 '전년도보다 악화'에서 '전년도보다 개선'까지의 3점 척도를, 1999~2000년에는 매출액 전망이 '전년도보다 매우 악화'에서 '전년도보다 매우 개선'까지의 5점 척도를 사용하고 있다.[5] 표본기업들의 경영성과 전망, 1998년의 자료에서는 악화되고 있다고 답변한 기업이 많은 반면에 1999~2000년

5) 이러한 경영실적 전망 지표는 한계가 있을 수 있다. 즉 이 지표가 평가된 시점이 조사 시점이기 때문에 이 지표가 임금교섭시 경영실적 전망과는 차이가 있을 수 있다는 문제가 있다.

<표 III-1-1> 기초통계 : 자료 A(1998~99년 자료)

변 수	1998년 자료		1999년 자료	
	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)
임금인상률(통상임금 기준)	208	-0.501(3.693)	217	3.211(3.319)
임금인상률(총액임금 기준)	184	-1.042(4.792)	217	3.013(3.973)
1인당 부가가치 산출(전년)[1]	98	60.690(39.619)	61	62.047(56.574)
1인당 부가가치 산출(금년)[1]	92	74.247(62.431)	65	34.591(30.441)
1인당 매출액(전년)[1]	208	327.453(1052.170)	217	236.230(295.318)
1인당 매출액(금년)[1]	181	544.137(2046.980)	217	235.310(225.814)
1인당 매출 총이익(전년)[1]	208	48.861(84.078)	217	36.698(39.024)
경영실적 전망(금년)[2]	208	1.543(0.760)	217	3.447(1.013)
노조조직률(%)	208	74.744(23.177)	217	85.055(166.478)
민주노총 소속 노조	208	0.346(0.477)	217	0.217(0.413)
대기업	208	0.255(0.437)	217	0.217(0.413)
중기업	208	0.394(0.490)	217	0.373(0.485)
산업 17	208	0.111(0.314)	217	0.124(0.331)
산업 18	208	0.005(0.069)	217	0.023(0.150)
산업 19	208	0.014(0.120)	217	0.032(0.177)
산업 20	208	0.014(0.120)	217	0.018(0.135)
산업 21	208	0.034(0.181)	217	0.028(0.164)
산업 22	208	0.014(0.120)	217	0.023(0.150)
산업 23	208	0.014(0.120)	217	0.005(0.068)
산업 24	208	0.111(0.314)	217	0.101(0.303)
산업 25	208	0.014(0.120)	217	0.051(0.220)
산업 26	208	0.053(0.224)	217	0.046(0.210)
산업 27	208	0.043(0.204)	217	0.028(0.164)
산업 28	208	0.159(0.366)	217	0.037(0.189)
산업 29	208	0.082(0.275)	217	0.069(0.254)
산업 30	208	0.019(0.138)	217	0.005(0.068)
산업 31	208	0.053(0.224)	217	0.055(0.229)
산업 32	208	0.043(0.204)	217	0.069(0.254)
산업 33	-	-	217	0.023(0.150)
산업 34	-	-	217	0.101(0.303)

주: 1) 단위는 100만원임.
2) 사용자측의 정성적 평가로서, 1998년에는 경영성과 전망에 대한 3점 척도, 1999~2000년에는 매출액에 대한 5점 척도임.
3) 사측과 노측의 정성적 평가(5점 척도)를 평균한 값임.

<표 III-1-2> 기초통계 : 자료 B(2000년 자료)

변 수	유노조기업		무노조기업		전 체	
	N	평균 (표준편차)	N	평균 (표준편차)	N	평균 (표준편차)
임금인상률 (통상임금)	110	8.944(3.994)	119	10.324(4.538)	229	9.662(4.332)
임금인상률 (총액임금)	109	9.628(4.223)	118	10.471(5.045)	227	10.066(4.677)
1인당 매출 총이익(전년)[1]	110	43.963(46.164)	119	75.209(93.988)	229	60.200(76.390)
경영실적 전망(금년)[2]	110	3.136(1.009)	119	3.504(0.947)	229	3.328(0.992)
노조조직률(%)	110	82.238(27.132)	0	-	110	82.238(27.132)
민주노총 소속 노조	110	0.282(0.452)	0	-	110	0.282(0.452)
노조 교섭력[3]	110	2.977(0.548)	119	2.588(0.562)	229	2.775(0.587)
노사협력[3]	110	3.736(0.877)	119	3.971(0.677)	229	3.858(0.787)
대기업	110	0.164(0.372)	119	0.143(0.351)	229	0.153(0.361)
중기업	110	0.573(0.497)	119	0.286(0.454)	229	0.424(0.495)
산업 1	0	-	0	-	0	-
산업 2	110	0.691(0.464)	119	0.437(0.498)	229	0.559(0.498)
산업 3	110	0.027(0.164)	119	0.017(0.129)	229	0.022(0.146)
산업 4	110	0.009(0.095)	119	0.076(0.266)	229	0.044(0.205)
산업 5	110	0.045(0.209)	119	0.134(0.343)	229	0.092(0.289)
산업 6	110	0.082(0.275)	119	0.050(0.220)	229	0.066(0.248)
산업 7	110	0.082(0.275)	119	0.101(0.302)	229	0.092(0.289)
산업 8	0	-	0	-	0	-
산업 9	110	0.055(0.228)	119	0.168(0.376)	229	0.114(0.318)

주 : <표 III-1-1> 과 같음.

자료에서는 전년도보다 다소 개선되고 있다는 전망이 우세해서 경제위기 이후의 경제동향을 그대로 보여주고 있다.

노사관계 성격 변수로는 조직률과 소속 상급단체를 사용하고 있다. 다만 2000년 자료 중 무노조기업의 경우에는 조직률과 소속 상급단체를 사용할 수 없어서 노사협력 수준과 노조의 교섭력에 대한 사측과 노측의 정성적 평가(5점 척도)를 평균한 값을 사용하고 있다. 이 변수들은 엄밀히 말하면 노사 쌍방의 상대측에 대한 지각(perception) 변수라고 할 수 있다. 조직률은 1998~2000년 자료에서 큰 차이를 보이지 않고 있다. 1998년 자료에서 74.7%, 1999년 자료에서 85.1%, 2000년 자료에서 82.2% 등 모두 80% 전후를 보여주고 있다. 민주노총 소속 노조의 비율은 1998년 자료에서 34.6%, 1999년 자료에서 21.7%, 2000년 자료에서 28.2%를 보여 다소 차이가 있음을 보여주고 있다.

그 밖에 기업의 성격 변수로 기업규모 변수와 산업 변수가 포함되어 있다. 기업규모 변수는 1,000인 이상을 대기업으로, 300~999인을 중기업으로, 299인 이하를 소기업으로 범주화하여 사용하고 있다. 대기업 비율이 1998년 자료에서 25.5%, 1999년 자료에서 21.7%, 2000년 자료에서 16.4%로 대기업이 2000년 자료에 상대적으로 적게 분포되어 있다. 1998~89년에는 제조업 표본이기 때문에 산업 중분류를 사용하지만, 2000년에는 비농 전산업이기 때문에 산업 대분류를 사용하고 있다.

4. 분석 결과

<표 Ⅲ-2>에는 1998~99년 자료를 이용하여 생산성 증가율과 총액임금 기준 협약임금인상률 간의 관계(식 1)를 추정한 결과가 정리되어 있다. 제1열과 제3열은 1인당 부가가치 증가율을 생산성 지표로 한 모형이고 제2열과 제4열은 같은 연도의 1인당 매출액 증가율을 생산성 지표로 한 모형이다. 1인당 부가가치 증가율이 생산성 지표로는 보다 정확하겠지만 이 지표는 상장사에 한해서만 구할 수 있으며 이럴 경우 표본수가 적어진다는 단점이 있다.

추정 결과를 보면, 1인당 부가가치 증가율이나 매출액 증가율 모두 협약임금인상률에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않고 있다. 추정치의

부호도 양(+)과 음(-)으로 혼재되어 있어서 표본 크기를 늘린다 해도 통계적으로 유의한 양의 효과로 나타난다는 보장이 없다. <부표 Ⅲ-1>에서 볼 수 있듯이 총액임금 대신 통상임금 기준의 임금인상률에 생산성 변화율을 연결해도 그 결과에 큰 변화가 없다.[6)]

이러한 결과들을 종합해 볼 때, 당해 연도의 생산성이나 수익성의 절대치 또는 변화율 모두 협약임금인상률에 큰 영향을 미치고 있다는 근거가 없다. 이상의 결과에 대해서는 두 가지 해석이 가능하다. 하나는 기업경영실적과 협약임금인상 간에는 연관성이 없다는 것이고, 다른 하나는 협약임금인상이 당해 연도의 경영실적과는 연관성이 없지만 다른 복잡한 경로를 통해 결국은 연관성을 맺고 있다는 해석이다. 본 연구는 후자의 입장에 서서 다이내믹한 임금결정 과정을 그 대안으로 제

<표 Ⅲ-2> 부가가치 증가율과 협약임금인상률

독립변수	종속변수: 임금인상률 (총액임금 기준)			
	1998년 자료		1999년 자료	
상수항	-1.950(2.630)	0.085(1.651)	1.502(1.952)	2.975(0.808)
1인당 부가가치 증가율	0.002(0.004)		-0.004(0.009)	
1인당 매출액 증가율		-0.001(0.002)		0.003(0.008)
노조조직률	-0.009(0.021)	-0.008(0.016)	0.003*(0.001)	0.003*(0.002)
민주노총 소속	1.324(1.243)	1.007(0.786)	0.323(1.488)	0.786(0.687)
대기업	1.264(1.782)	0.464(1.015)	-1.495(1.713)	-2.067**(0.764)
중기업	2.261(1.754)	0.945(0.862)	1.150(1.791)	-0.084(0.605)
R^2	0.235	0.144	0.364	0.201
N	85	160	51	217

주: 산업 중분류를 통제하였음.
* p<0.10 (two-tailed), ** p<0.05 (two-tailed), *** p<0.01 (two-tailed).

6) 여기에 보고하지는 않았지만, 생산성 변화율 대신 당해 연도의 매출총이익, 영업이익, 경상이익, 순이익 또는 매출액 지표나 변화율 등 다른 경영지표들을 사용해도 통계적 유의성이 없는 것은 마찬가지이다.

시하고 있는데, 그 추정 결과를 이하에서 제시하고자 한다.

전년도 경영실적과 금년도 경영실적 전망치로 분류하여 협약임금인상률에 연결한 회귀분석 모형(식 3)의 추정 결과가 <표 Ⅲ-3>에 정리되어 있다. <표 Ⅲ-3>에는 총액임금 기준 협약임금인상률을 종속변수로 사용한 것이고, 통상임금 기준 협약임금인상률을 종속변수로 사용한 모형은 <부표 Ⅲ-2>에 정리되어 있다.

추정 결과를 보면, 전년도의 매출총이익과 금년도의 경영실적 전망치가 대부분 통계적으로 유의한 양의 영향을 미치고 있다. 매출이익이 높을수록 임금인상률이 높다는 것은 지불능력이 임금인상률 결정에 작용하고 있음을 보여주고 있다. 여기에 보고하지 않았지만, 전년도의 영업이익, 경상이익, 순이익 등 다른 수익성 지표를 사용해도 결과는 유사하여 상당히 일관된 모습을 보여주고 있다. 이 결과는 <부표 Ⅲ-2>에 정리되어 있는 통상임금 기준 협약임금인상률을 종속변수로 사용하는 모형에서도 유사한 양상을 보여준다. 다만 총액임금을 기준으로 했을 때 통계적 유의성이 높아지고 있는 것에서 볼 수 있듯이, 총액임금이 통상임금보다 경영성과에 더 깊게 연관되어 있는 것으로 판단된다.

이런 점에서 최소한 지난 경제위기 이후의 시기에 임금인상률 기본모형을 설정할 때, 식 (1)처럼 당해 연도의 생산성증가율 지표만을 사용하면 자칫 현실을 제대로 반영하지 못할 우려가 있기 때문에 식 (3)처럼 행태론적 관점에서 임금교섭 과정을 묘사하는 모형을 사용할 필요가 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-3>에 정리되어 있는 식 (3)의 추정 결과에서 또 한 가지 흥미로운 점은 1998년의 자료에서는 전년도의 성과지표가 임금인상률에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않으나 당해 연도의 경영실적 전망의 영향은 통계적 유의성이 있는 것으로 분석되었다. 이에 비해 2000년의 자료에서는 전년도의 성과지표의 임금인상률에 대한 영향은 통계적 유의성이 있으나 당해 연도의 경영실적 전망의 영향은 통계적 유의성이 없다는 점이다. 이 결과는 1998년이 양보교섭의 시기였고 2000년이 회복교섭의 시점이었다는 사실과 연관성이 있는 것으로 추측된다.

즉 양보교섭은 악화된 경기전망과 연관 속에서 진행된 것이고, 회복교섭은 1999년에 불투명한 경기전망 때문에 1999년 임금인상률에 충분히 반영되지 못한 잔여분이 2000년 회복교섭을 통해 임금인상률에 반영된 것으로 보인다.

<표 III-3> 전년도 경영실적, 당해 연도 경영실적 전망과 협약임금인상률

독립변수	종속변수: 임금인상률(총액임금 기준)		
	1998년 자료[1)]	1999년 자료[1)]	2000년 자료[2)]
상수항	-1.974(1.809)	-0.130(1.220)	7.962(4.284)
매출총이익(전년도)	0.004(0.005)	0.025***(0.009)	0.043***(0.011)
경영성과 개선 전망	0.914*(0.523)	0.582**(0.262)	0.080(0.389)
노조조직률	-0.002(0.016)	0.002(0.002)	-0.016(0.014)
민주노총 소속	1.264(0.793)	0.763(0.661)	1.715*(0.898)
대기업	0.038(1.087)	-2.113***(0.733)	-0.383(1.273)
중기업	0.426(0.839)	-0.041(0.586)	0.203(0.964)
R^2	0.165	0.252	0.237
N	184	217	109

주: 1) 산업 중분류 통제,
2) 산업 대분류 통제.
* p<0.10 (two-tailed), ** p<0.05 (two-tailed), *** p<0.01 (two-tailed).

<표 Ⅲ-3>의 제3열의 유노조기업의 협약임금인상률 결정 모형 추정 결과를 <표 Ⅲ-4>에 정리되어 있는 무노조기업의 협약임금인상률 결정 모형의 추정 결과와 비교해 보아도 흥미있는 점이 발견된다. 무노조기업의 임금인상률 모형은 유노조기업과 유사한 모형을 사용하여 추정하였다. 다만 무노조기업의 경우 조직률이나 상급단체 등 노사관계의 성격 지표가 없기 때문에 대신 사용자측과 근로자측이 노사간 역학구도와 노사협력 수준에 대해 내린 정성적 평가 지표를 독립변수로 포함

하였다. 여기서 사용하는 노조의 교섭력과 노사협력 수준은 사측과 노측의 평가를 평균한 값을 사용하고 있다.

<표 Ⅲ-4>의 무노조기업의 기업경영성과와 임금인상률 간의 관계에 관한 회귀분석 결과는 <표 Ⅲ-3>의 제3열에 정리되어 있는 유노조기업의 협약임금인상률 결정 모형 추정 결과와 대조적인 모습을 보여주고 있다. 즉 무노조기업에서는 당해 연도 매출액 증가 전망이 협약임금인상률에 긍정적인 영향을 미치고 전년도 경영실적은 큰 영향을 미치지 않거나 오히려 음(-)의 영향을 미치고 있다. 여기에 보고하지는 않았지만 영업이익, 경상이익, 순이익 등 다른 경영지표를 사용해도 통계적 유의성이 없거나 음의 효과로 나타났다. 이 결과들을 액면대로 해석하면, 유노조기업에서는 전년도의 경영실적과 금년도의 경영실적 전망에 근거하여 임금인상률 결정이 동태적으로 진행되며, 무노조기업에서

<표 III-4> 전년도 수익성, 당해 연도 경영실적 전망과 협약임금인상률 : 무노조기업

독립변수	종속변수: 임금인상률	
	통상임금 기준	총액임금 기준
상수항	2.589(5.512)	4.977(6.235)
매출총이익(전년도)	-0.002(0.005)	-0.005(0.006)
경영성과 개선 전망	1.243**(0.497)	1.399**(0.564)
노조 교섭력	-0.470(0.631)	-0.315(0.714)
노사협력	0.721(0.786)	-0.155(0.893)
대기업	0.575(1.275)	1.594(1.444)
중기업	0.897(1.006)	0.735(1.143)
R^2	0.139	0.109
N	119	118

주: 산업 대분류 통제.

* p<0.10 (two-tailed), ** p<0.05 (two-tailed), *** p<0.01 (two-tailed).

는 당해 연도 경영실적 전망치에만 근거하고 전년도의 경영실적이 반영되지 않는 임금인상률 결정방식이 사용되는 경향이 있음을 알 수 있다.

무노조기업에서 당해 연도 경영실적 전망치가 임금인상률 설정 근거로 사용되고 있고 전년도 경영실적은 임금인상률과 연관성이 없거나 음의 연관성이 있다는 것은 추후 연구가 더 필요한 부분이지만 한 가지 가능한 해석은 유노조기업의 임금교섭 과정에서 동태적 과정이 생기는 이유가 노사간 단체교섭을 위해서 객관적 지표가 필요하기 때문이다. 즉 무노조기업에서 임금은 사측에 의해 일방적으로 결정되기 때문에 교섭에 따르는 시시비비가 약하고 그만큼 객관적 지표를 사용할 필요성이 약해서 동태적 과정보다 당해 연도의 경영성과를 그대로 반영하는 것이 보다 유익할 수 있다. 이런 시각에서 보면, 유노조기업의 임금교섭 과정에서 발생하는 동태적 과정은 일종의 교섭비용이라고 할 수 있다.

끝으로 <표 Ⅲ-5>는 노사관계의 성격이 기업경영성과와 협약임금인상률 사이의 관계에 어떤 조절작용을 하는지를 추정한 결과를 보여주고 있다. 여기서 노사관계의 성격 지표로는 노조조직률과 소속 상급단체(더미변수로 민주노총 소속)가 사용되고 있다. 노조조직률은 노조의 교섭력 지표로 사용하고, 소속 상급단체(민주노총 소속)는 노사협력이 가미된 노조의 교섭력 지표로 사용하고자 한다. 우리나라의 기업별 노사관계 체계에서 노조의 힘은 노조의 자주성과 밀접한 관련을 갖고 있기 때문에 노사협력과 노조의 힘 사이에는 강한 역의 상관관계를 보일 가능성이 있으므로 소속 상급단체는 노조의 힘과 노사협력의 수준을 동시에 의미한다고 볼 수 있다.

추정 결과를 보면, 노조조직률은 1998년 자료에서, 민조노총 소속 노조는 2000년 자료에서 전년도 매출총이익과 협약임금인상률 간의 관계에 통계적으로 유의한 양의 조절작용을 하고 있으며, 노조조직률은 1999년 자료에서, 민조노총 소속 노조는 1999년 자료에서 당해 연도 경영실적 전망과 협약임금인상률 간의 관계에 통계적으로 유의한 음의 조절작용을 하고 있다. 그 밖의 경우에는 통계적으로 유의한 영향을 미

<표 III-5> 기업경영성과와 협약임금인상률 간의 관계에 대한 노사관계 성격의 조절작용

독립변수	종속변수: 임금인상률(총액임금 기준)					
	1998년 자료[1]		1999년 자료[1]		2000년 자료[2]	
상수항	0.354	-2.318	-6.141	-1.095	9.436	7.378
	(3.166)	(1.877)	(3.169)	(1.301)	(5.933)	(4.202)
매출 총이익(전년)	-0.039*	0.004	0.046**	0.027***	0.067**	0.031***
	(0.021)	(0.005)	(0.022)	(0.010)	(0.030)	(0.011)
매출총이익(전년)* 노조조직률	0.001**		0.000		0.000	
	(0.000)		(0.000)		(0.000)	
매출총이익(전년)* 민노총 소속		-0.016		-0.018		0.055***
		(0.017)		(0.019)		(0.020)
경영성과 개선 전망	0.945	1.104*	1.779**	0.841***	-0.681	0.372
	(1.516)	(0.607)	(0.758)	(0.297)	(1.295)	(0.446)
경영성과 개선 전망* 노조조직률	0.001		-0.016*		0.009	
	(0.020)		(0.009)		(0.015)	
경영성과 개선 전망* 민노총 소속		-1.014		-1.215**		-0.921
		(1.129)		(0.616)		(0.839)
노조 조직률	-0.033	-0.002	0.083**	0.002	-0.034	-0.012
	(0.038)	(0.016)	(0.039)	(0.002)	(0.051)	(0.014)
민주노총 소속	1.345*	3.406	0.805	5.567**	1.624*	2.250
	(0.791)	(2.073)	(0.661)	(2.429)	(0.908)	(2.843)
대기업	-0.036	0.073	-1.915**	-2.003***	-0.384	0.151
	(1.085)	(1.092)	(0.736)	(0.742)	(1.286)	(1.247)
중기업	0.472	0.428	0.078	0.000	0.183	0.395
	(0.834)	(0.852)	(0.586)	(0.583)	(0.973)	(0.944)
R^2	0.185	0.172	0.270	0.269	0.244	0.302
N	184	184	217	217	109	109

주: 1) 산업 중분류 통제
2) 산업 대분류 통제
* p<0.10 (two-tailed), ** p<0.05 (two-tailed), *** p<0.01 (two-tailed).

치고 있지 않다.[7]

이상의 결과를 보면, 노조조직률이 높거나 민주노총 소속일수록, 즉 노조 교섭력이 크거나 노사협력 수준이 낮을수록, 임금인상률 결정에서 당해 연도에 비해 전년도 경영실적을 반영하는 정도가 크다. 이 점은 노조의 교섭력이 매우 약할 것으로 보이는 무노조기업에서 당해 연도의 경영실적만을 반영하는 경향이 있음에 반해 유노조기업에서는 전년도 경영실적 및 당해 연도의 경영실적 전망치를 동시에 반영하는 경향이 있다는 앞서의 분석 결과와 상당히 일관된 모습을 보여주고 있다.

5. 결론 및 정책적 함의

이상으로 1998~99년 「임금교섭실태조사」와 2000년 「노사관계 패널 예비조사」를 이용하여 임금교섭 과정에 대한 행태론적 분석을 통하여 기업경영성과와 임금인상률 간의 관계를 살펴보았다. 이상의 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 1998~2000년 시기의 협약임금인상률은 당해 연도의 기업경영실적보다는 전년도의 경영실적과 당해 연도의 경영실적에 대한 전망치와 통계적으로 유의적인 관련을 갖고 있는 것으로 나타났다. 이런 점에서 볼 때 당해 연도의 경영전망에 근거해서 임금수준을 결정하고, 경영실적 전망치와 실제로 실현된 경영실적 간의 오차는 다음 해에 반영되는 동태적 임금교섭 메커니즘이 대체로 작동하고 있는 것으로 보인다.

둘째, 노조의 교섭력이 크거나 노사협력 수준이 낮을수록, 그렇지 않은 경우보다 당해 연도의 경영실적 전망치는 더 적게 반영하고 전년도

7) 한편 동일한 모형을 적용하되 총액임금이 아닌 통상임금 기준 협약임금인상률 결정요인을 분석한 결과가 <부표 Ⅲ-3>에 제시되어 있다. 전체적으로 유사한 특징을 보여주고 있으나, 민주노총 소속 노조가 1999년 자료에서 전년도 매출총이익과 협약임금인상률 간의 관계에 통계적으로 유의한 음의 조절작용을 하고 있으며, 노조조직률 변수가 1999년 자료에서 당해 연도 경영실적 전망과 협약임금인상률 간의 관계에 통계적으로 유의한 음의 조절작용을 하고 있지 않은 점이 다르다는 특징이 있다.

의 수익성은 더 많이 반영하는 경향이 있다. 무노조기업의 경우에는 전년도의 수익성 지표가 임금인상률 결정에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않고 당해 연도의 경영실적 전망치만이 임금인상 결정에 이용되고 있다. 즉 유노조기업과 무노조기업의 임금교섭 과정에서 나타난 큰 차이점은 전년도의 경영실적을 임금인상의 근거로 사용하는지의 여부이다. 이런 점에서 볼 때 동태적 임금교섭 과정은 사용자측이 일방적으로 결정하지 못하는 유노조기업의 임금교섭에서 전년도의 경영실적 전망치와 실현된 수치 간의 오차를 조정하는 과정으로 볼 수 있다.

이러한 결과를 놓고 볼 때 미래에 대한 불확실성이 높아지는 상황에서 노사관계를 안정화시킬 수 있는 방안의 하나로서 동태적 교섭과정을 원활히 할 수 있는 방안의 모색이 중요하다. 지금까지 노사관계의 안정화 방안으로서 기업경영정보 공유를 제기하는 경향이 있는데, 본 연구 결과는 기업경영정보 공유가 불완전하더라도 전망치와 실현된 실적 간의 격차를 다음 해에 반영한다는 동태적 임금교섭 과정에 대한 노사간의 동의가 있다면, 노사관계를 악화시키지 않을 수 있음을 말해주고 있다. 경영실적 전망치와 실현된 수치 간의 오차를 자동적으로 정정할 수 있게 해주는 성과배분제와 같은 경영실적 공유 프로그램이 노사관계를 안정화시킬 수 있는 한 방안으로 제기될 수 있는 것은 바로 이런 맥락으로 이해될 수 있다.

참고문헌

강순희 (1993), “한국 임금교섭의 구조와 성격에 관한 연구: 패턴교섭을 중심으로”, 성균관대학교 경제학과 박사학위 논문.

김우영 · 최영섭 (1996), 「노동조합의 임금효과는 한국에서 존재하는가?」, 『노동경제논집』 19권 1호.

김장호(1991), 「노동조합의 임금효과: 우리나라 제조업부문에서의 노동조 합 유무별 임금결정 메커니즘의 차이」, 『경제학연구』 39집 1호.

김황조 · 김재원 (1993), 『단체교섭론』, 서울 : 법문사.

민주노총 (2000), 「2000년 임금인상요구서」, 민주노총 내부자료.

박세일 (1984), 「노동조합과 임금 및 생산성」, 박훤구 · 박세일, 『한국의 임금구조』, 한국개발연구원.

박훤구 · 박영범 (1989), 『단체교섭과 임금인상』, 한국노동연구원.

배무기 (1990), 「노동조합의 상대적 임금효과」, 『한국노동연구』 1집.

성제환 (1991), 「현행 임금교섭전략의 특징과 문제점」, 『산업관계연구』 창간호.

원창희 · 김동헌 (1998), 「노동조합과 노사협의회의 생산성 효과」, 『노동경제논집』 21권 1호.

이원덕 (2000), 「2000년 임금교섭 쟁점과 과제」, 『경영계』, 한국경총.

이정우 · 남상섭 (1993), 「한국 제조업에서의 시장집중, 노동조합과 임금」, 『산업관계연구』 3호.

정인수 (1991), 『한국의 임금구조: 6 · 29 이후의 변화』, 한국노동연구원.

조우현 · 유경준 (1997), 『노동조합 가입성향의 결정요인과 노조의 상대적 임금효과』, 한국노동연구원.

한국경총(2000), 「2000년 임금조정 기본방향」, 한국경총 내부자료.

한국노총(2000), 「2000년도 임단협 및 제도개선투쟁 방향과 지침」, 한국노총 내부자료.

Ashenfelter, O., and G. Johnson(1969), "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity", *American Economic Review* 59.

Block, F. and M. Kuskin(1978), "Wage Determination in the Union and Nonunion Sectors", *Industrial and Labor Relation Review*, 31(2).

Cappeli, P. and W. Sterling(1988), "Union Bargaining Decisions and Contract Ratifications: The 1982 and 1984 Auto Agreements", *Industrial and Labor Relation Review*, 41(2).

Chamberlain N. W., and J. W. Kuhn(1965), *Collective Bargaining*, 2nd ed. NY : McGraw-Hill.

Farber, H. S.(1986), "The Analysis of union Behavior", Edited by Ashenfelter, O. and R. Layard, *Handbook of Labor Economics*, 2, BV : Elsevier Science Pub.

Freeman, R. B., and J. L. Medoff(1984), *What Do Unions Do?* Basic Books Inc., Publishers.

Hamermesh, D.(1973), "Who 'Wins' in Wage Bargaining?", *Industrial and Labor Relation Review* 26.

Hicks, John(1963), *The Theory of Wages*, London : McMillian.

Hirsh, B.T., and J. T. Addison(1986), *The Economic Analysis of Unions: Ne Approaches and Evidence*, Boston. : Allen & Unwin,

Kim, D and P. Feuille(1998), *Works Councils: Implications for Employee Representation in the United States*, Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the Fifth Annual Meeting, Vol. 1.

Kleiner, M. M. and Y. Lee (1997), *Works Councils and Unionization.* Lessons from South Korea, *Industrial Relations* 36.

Miyazaki, H. (1986), *Labor-Management Bargaining: Contracts Curves.* and Slutsky Equations, *Journal of Political Economy* 94.

Nash, John, F. (1950), "The Bargaining Problem", *Econometrica* 18.

_____(1953), "Two Person Cooperative Games", *Econometrica* 21.

Svejnar, J (1986), "Bargaining Power, Fear of Disagreement, and Wage Settlements, Theory and Evidence from U.S. Industry", *Econometrica* 54 (5).

Zeuthen, Frederik (1930), *Problems of Monopoly and Economic Warfare*, London : Routledge and Kegan Paul.

<부표 III-1> 부가가치 증가율과 협약임금인상률

독립변수	종속변수: 임금인상률 (통상임금 기준)			
	1998년 자료		1999년 자료	
상수항	-0.174 (1.500)	0.585 (1.196)	3.077(1.406)	3.165 (0.677)
1인당 부가가치 증가율	0.003 (0.003)		0.004(0.007)	
1인당 매출액 증가율		-0.005*** (0.001)		-0.001 (0.007)
노조 조직률	-0.007 (0.012)	-0.006(0.012)	0.001(0.001)	0.001 (0.001)
민주노총 소속	1.212* (0.708)	1.034* (0.571)	0.695(1.072)	0.747* (0.576)
대기업	-0.360 (1.057)	-0.187(0.741)	-1.337(1.234)	-1.151* (0.640)
중기업	0.171 (1.046)	0.006(0.645)	0.766(1.290)	0.081 (0.507)
R^2	0.166	0.218	0.454	0.196
N	92	181	51	217

주 : 산업 중분류 통제

* p<0.10 (one-tailed) ** p<0.05 (one-tailed) *** p<0.01 (one-tailed)

<부표 III-2> 전년도 경영실적, 당해 연도 경영실적 전망과 협약임금인상률

독립변수	종속변수: 임금인상률(통상임금 기준)		
	1998년 자료[1)]	1999년 자료[1)]	2000년 자료[2)]
상수항	-0.670(1.347)	1.030 (1.038)	3.390*** (4.083)
매출총이익(전년도)	0.002(0.003)	0.011 (0.007)	0.041 (0.010)
경영성과 개선 전망	0.556(0.389)	0.494** (0.223)	0.159 (0.369)
노조 조직률	-0.009(0.012)	0.001 (0.001)	-0.010 (0.014)
민주노총 소속	0.748(0.579)	0.730 (0.562)	1.516** (0.857)
대기업	0.287(0.785)	-1.129* (0.623)	-1.342 (1.194)
중기업	0.488(0.633)	0.093 (0.498)	-0.201 (0.922)
R^2	0.098	0.225	0.219
N	208	217	110

주 : 1) 산업 중분류 통제

2) 산업 대분류 통제

* p<0.10 (two-tailed) ** p<0.05 (two-tailed) *** p<0.01 (two-tailed)

<부표 III-3> 기업경영성과와 협약임금인상률 간의 관계에 대한 노사관계 성격의 조절 작용

독립변수	종속변수: 임금인상률(통상임금 기준)					
	1998년도 자료[1]		1999년도 자료[1]		2000년도 자료[2]	
상수항	1.563	-1.061	-0.504	0.323	3.206	2.705
	(2.423)	(1.426)	(2.724)	(1.107)	(5.566)	(4.066)
매출총이익(전년)	-0.020	0.002	0.016	0.016*	0.060**	0.031***
	(0.017)	(0.004)	(0.019)	(0.008)	(0.029)	(0.011)
매출총이익(전년)*	0.0003		0.000		0.000	
노조조직률	(0.0002)		(0.000)		(0.000)	
매출총이익(전년)*		-0.008		-0.027*		0.040**
민노총소속		(0.011)		(0.016)		(0.019)
경영성과개선전망	-0.019	0.727	0.802	0.626**	-0.045	0.462
	(1.126)	(0.462)	(0.652)	(0.252)	(1.197)	(0.428)
경영성과개선전망*	0.009		-0.004		0.003	
노조조직률	(0.015)		(0.008)		(0.014)	
경영성과개선전망*		-0.713		-0.724		-1.003
민노총소속		(0.805)		(0.524)		(0.813)
노조 조직률	-0.039	-0.008	0.021	0.001	-0.008	-0.007
	(0.029)	(0.012)	(0.034)	(0.001)	(0.048)	(0.013)
민주노총 소속	0.734	2.182	0.741	4.122**	1.463*	2.961
	(0.583)	(1.447)	(0.568)	(2.067)	(0.867)	(2.752)
대기업	0.261	0.252	-1.080*	-0.942	-1.325	-0.951
	(0.786)	(0.789)	(0.633)	(0.632)	(1.213)	(1.188)
중기업	0.493	0.477	0.123	0.111	-0.190	-0.107
	(0.633)	(0.643)	(0.504)	(0.496)	(0.932)	(0.917)
R^2	0.109	0.105	0.227	0.241	0.223	0.262
N	208	208	217	217	110	110

주 : 1) 산업 중분류 통제
2) 산업 대분류 통제
* p<0.10 (two-tailed) ** p<0.05 (two-tailed) *** p<0.01 (two-tailed)

Ⅳ. 임금교섭 방식과 노사분규 및 협약임금인상률

1. 연구의 목적

본 연구의 목적은 임금교섭 과정을 미시적으로 분석함으로써 노사관계의 성격과 임금교섭 방식이 임금인상률 및 노사분규에 미치는 영향을 살펴보는 데 있다. 임금교섭 과정은 현상적으로 임금인상률의 결정과정이지만 노사관계의 성격이 집약적으로 표현되는 장이기도 하기 때문에 우리나라의 현 노사관계가 갖는 문제점과 발전 방향이 임금교섭 과정에 적나라하게 드러난다. 따라서 임금교섭 과정에 대한 분석을 통해 노사관계의 성격이나 임금교섭 방식이 국민경제의 중요한 변수 중 하나인 임금수준의 결정에 어떻게 작용하는지를 규명할 수 있으며 나아가 임금교섭 과정에서 드러나는 우리나라 노사관계를 진단하고 안정화 방안을 모색할 수 있는 단초를 얻을 수 있을 것이다.

2. 기본 모형

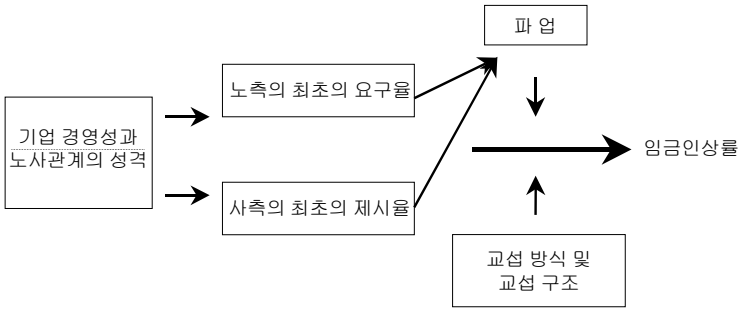
전통적 경제학에서 임금교섭 과정은 기본적으로 쌍방 독점에서 가격(임금)을 결정하는 문제로 압축될 수 있다. 그러나 애석하게도 쌍방 독점하의 가격결정은 일반적 해(解)가 없다. 주로 게임이론가들이 몇 가지 공리에 근거한 교섭 과정의 공식모형을 개발하고 있지만, 그 모형들은 현실의 교섭 과정을 설명하기 위한 것이라기보다 규범적 성격이 강하여 현실 임금교섭 과정의 설명모델로서 사용하기 어려운 단점이 있다(Farber, 1986). 게임이론을 이용한 교섭이론 중 가장 설득력이 있는 것으로 알려진 Nash-Zeuthen 모형(Nash, 1950; 1953; Zeuthen, 1930)마저

도 노사 양측의 상대적 교섭력을 배제하여 노사 양측의 마지노선(threat points)의 중앙에서 교섭이 타결되는 것으로 설정하고 있다(Svejnar, 1986). 제도학파들이 지적한 바와 같이 교섭력의 배제는 Nash- Zeuthen 모형의 치명적 약점이다.

그 이후 Svejnar(1986)는 교섭 과정에 교섭력을 고려한 임금교섭 모형을 개발하였다. Svejnar(1986)에 의하면 특정 기업과 시장임금과의 격차는 해당 기업의 지불능력과 해당 노조의 교섭력의 곱의 함수로 나타난다. 즉 특정 기업의 임금은 기업의 지불능력이 존재하든가 아니면 근로자측의 교섭력이 존재하는 경우에만 시장임금에 비해 높은 수준으로 유지될 수 있다. 가령 극단적인 예로서 무노조기업의 경우, 노조측의 교섭력을 0으로 가정한다고 하면 무노조기업의 임금수준은 기업경영성과와 무관하게 결정된다는 주장이 도출될 수 있다.

가용자료의 제약이 많아 본 연구에서는 Svejnar(1986)의 교섭력 모형을 활용하는 데는 한계가 있다. 따라서 여기서는 사전의 가설을 설정하지 않고 교섭력 통계모형에 기초하여 임금교섭 과정에 등장하는 여러 요소들 간의 관계를 입체적으로 살펴보면서 그것들이 최종적으로 임금인상률에 어떤 영향을 미치는지를 분석하고자 하며, 이런 점에서 본 연구는 사전의 가설 설정 없이 전개하는 탐색적 방법에 기초하고 있다고 볼 수 있다(그림 Ⅳ-1 참조).

〔그림 Ⅳ-1〕 연구 개요도



본 연구는 크게 네 부분으로 구성된다. 첫째, 노조의 교섭력이나 노사협력의 수준 등의 노사관계 성격이 기업경영성과를 통제한 이후에 임금인상률에 어떤 영향을 미치는지 살펴본다. 둘째. 제시율과 요구율 간의 격차가 임금교섭 과정 및 결과에 어떤 영향을 미치는지 살펴본다. 셋째, 사용자측과 노동조합측의 최초 임금인상 제시율/요구율, 제시율과 요구율 간의 격차, 노조의 성취율 등을 결정하는 요인이 무엇인지 살펴본다. 넷째, 교섭구조, 조정·중재 회부, 파업 등이 임금인상률에 어떤 영향을 미치는지, 그리고 경영정보 공유가 임금인상률에 미치는 영향과 경영정보 공유가 기업경영성과와 임금인상률 간의 관계에 작용하는 조절효과를 살펴본다.

본 연구에서 사용되는 통계 모형들은 다음과 같다.

(1) 노사관계의 성격과 임금인상률 간의 관계

임금인상률 = f(노사관계의 성격, 성과지표, X): 노사관계의 성격지표로는 노사협력의 수준과 노조의 힘 지표가 사용될 예정이다.

(2) 사측의 임금인상 제시율과 노측의 임금인상 요구율 간의 격차가 임금인상률과 파업에 미치는 영향

① 임금인상률 = f(요구율과 제시율 간의 격차, 노사관계의 성격, 성과지표, X)

② 파업 발생 = f(요구율과 제시율 간의 격차, 노조조직률, 성과지표, X)

(3) 사측의 최초 임금인상 제시율과 노측의 최초 임금인상 요구율을 결정하는 요인:

① 임금인상 제시율 = f(노조의 성격, 위원장의 성격, 노조 지도부의 지도력, 사측의 대노조 전략, 노사관계의 성격, 교섭구조, 성과지표, X)

② 임금인상 요구율 = f(노조의 성격, 위원장의 성격, 노조 지도부의 지도력, 사측의 대노조 전략, 노사관계의 성격, 교섭구조, 성과지표, X)

③ 요구율과 제시율의 격차 = f(노조의 성격, 위원장의 성격, 노조

지도부의 지도력, 사측의 대노조 전략, 노사관계의 성격, 교섭구조, 성과지표, X)

④ 노조의 성취율 = f(노조의 성격, 위원장의 성격, 노조 지도부의 지도력, 사측의 대노조 전략, 노사관계의 성격, 교섭구조, 성과지표, X)

(4) 기타 교섭방식들과 교섭구조가 임금인상률에 미치는 영향

임금인상률 = f(정보공유, 중재·조정, 파업, 집행부의 지도력, 교섭구조, 요구율과 제시율 간의 격차, 노사관계의 성격, 성과지표, X)

3. 자료 및 사용변수들의 기초통계

본 연구에서 사용되는 자료는 한국노동연구원에서 2000년 10~11월 사이에 실시한 「노사관계 패널 예비조사」에 근거하고 있다. 「노사관계 패널 예비조사」는 농업을 제외한 전 산업의 근로자수 100인 이상 사업체 중에서 노동부의 「고용보험 DB」를 표본틀로 사용하여 추출된 543개 사업체의 사용자측 대표로서 인사관리 담당자와 노사관계 담당자, 근로자측 대표로서 유노조 사업체에서는 노조간부, 무노조 사업체에서는 노사협의회 근로자측 위원을 대상으로 조사하였다. 표본사업체는 모집단을 산업대분류 및 사업체 규모(100~299인, 300~499인, 500인 이상)별로 층화하고, 각 계층에 대하여 각각 네이만(Neuman) 최적할당법을 적용하여 추출하였다.

조사원이 해당 사업장을 방문하여 해당 인사들에게 조사표를 전달하고 작성하도록 요청한 다음에 조사원이 재방문하여 조사표를 회수하는 방식을 원칙으로 하였다. 본 연구는 위의 설문조사에 매일경제신문사 『회사연감』의 1998~99년 기업회계지표와 고용보험 DB에서 1997~99년 근로자수를 결합하여 기초 자료를 구성하였다. 무응답 변수들을 포함한 관측치들을 제외하고 남은 115개의 유노조사 업체가 본 연구의 분석 대상이다.

본 연구에 사용되는 변수들의 기초통계가 <표 Ⅳ-1>에 정리되어 있

다. 조사자료는 통상임금 기준 임금인상률과 총액임금 기준 임금인상률을 포함하고 있지만, 본 연구에서는 통상임금을 사용하였으며[8] 사측이 응답한 임금인상률과 노측이 응답한 임금인상률이 서로 다른 경우 평균하여 사용하였다.

임금인상률의 평균은 통상임금 기준 8.9% 수준으로 나타났으며, 사측의 최초 임금인상 제시율과 노측의 최초 임금인상 요구율은 통상임금 기준으로 각각 5.1%와 13.1%[9]로서 2000년 경총의 임금인상 제시율 5.4%와 한국노총의 임금인상 요구율 13.2%(민주노총의 요구율은 15.2%)에 근접하고 있다. 이는 상급단체들의 임금인상 지침의 계도적 성격이 강함을 볼 수 있다. 최종 타결된 임금인상률은 평균적으로 사측의 최초 제시율에서 46.6%(노측의 최초 요구율에서 53.4%) 거리에 위치하여 임금인상률이 대체로 최초 제시율과 최초 요구율의 중앙에 위치하고 있음을 보여주고 있다. 이 비율을 본 연구에서는 노조의 성취율이라고 명명하고자 한다.[10]

기업경영성과 지표로 사용되는 1인당 매출액 변화율, 1인당 매출이익, 1인당 영업이익, 1인당 경상이익, 1인당 순이익 지표들은 1999년 기업재무제표상의 해당 통계를 사용하고, 2000년 매출액 전망은 '매우 악화'에서 '매우 개선'까지의 5점 척도를 사용하였다. 1999년 기업경영성과지표들은 고용보험 DB의 해당 연도의 연초 종업원수와 다음 연도의 연초 종업원수를 평균한 값을 이용하여 1인당 지표로 환산하였다.

---

8) 여기에 보고하지는 않았지만 총액임금을 사용하여도 결과에 큰 차이가 없음을 밝혀 둔다.

9) 임금인상률이 사측의 최초 제시율보다 낮은 경우들은 이 비율의 계산에서는 제외하였고, 대칭적으로 노측 제시율보다 높은 임금인상률의 경우도 제외하였다.

10) 통상은 노조의 성취율을 노조 요구율 대비 타결인상률의 비율을 사용하고 있는데, 여기서는 (타결인상률-사측 제시율)/(노조 요구율-사측 제시율)로 사용하고 있다. 이는 제시율로부터 얼마나 더 높은 인상률로 타결했느냐가 임금교섭에서는 중요하기 때문에 임금교섭 과정의 분석 도구로 노조 성취율이 더 적합하다는 필자의 판단에 따른 것이다.

<표 Ⅳ-1> 사용변수들의 기초통계

변 수	N	평균(표준편차)
임금인상률 (통상임금 기준)	114	8.902(4.122)
임금인상 제시율	112	5.115(4.462)
임금인상 요구율	113	13.089(5.474)
요구율/제시율 격차	112	8.003(6.192)
노조의 성취율	89	46.631(26.519)
1인당 매출액 (1998년)[1]	106	177.3(163.9)
1인당 매출액 (1999년)[1]	109	440.1(2391.95)
1인당 매출이익 (1999년)[1]	107	42.592(41.048)
2000년 매출액 개선 전망[2]	114	3.132(1.018)
노사협력(근로자 평가)[2]	114	3.587(0.837)
노조 힘(근로자 평가)[2]	114	2.898(0.671)
파업 (더미)	114	0.105(0.308)
사측의 대노조 태도[2]	114	3.579(1.003)
노조-과도한 임금인상[2]	114	2.974(0.867)
비오픈숍(더미)	114	0.412(0.494)
집행부의 지도력[2]	114	3.711(0.938)
업종별 공동교섭[3]	114	0.219(0.416)
대각선교섭[3]	114	0.053(0.224)
노조조직률(%)	114	81.534(27.716)
위원장 총회에서 선출[3]	114	0.833(0.374)
위원장 임기(년)	114	2.649(0.678)
위원장 연령(세)	113	41.522(6.606)
여성 위원장[3]	113	0.018(0.132)
대졸 위원장[3]	113	0.354(0.480)
위원장 회사 근속연수	112	13.732(5.985)
위원장 재임기간(년)	113	5.097(4.656)
관리자 출신 위원장[3]	113	0.425(0.497)
정보공유 신뢰성[2]	114	2.860(1.784)
대기업[3]	114	0.167(0.374)
중기업[3]	114	0.561(0.498)
제조업[3]	114	0.658(0.477)
전기・가스・수도업[3]	114	0.026(0.161)
건설업[3]	114	0.009(0.094)
도소매업[3]	114	0.044(0.206)
숙박・음식점업[3]	114	0.088(0.284)
운수・창고・통신업[3]	114	0.079(0.271)
금융 및 보험업[3]	114	0.035(0.185)
부동산임대업[3]	114	0.053(0.224)

주 : 1) 단위: 100만원, 2) 단위: 5점 척도, 3) 단위: 더미.

노사관계 성격 변수로는 노사협력 수준과 노조의 교섭력을 사용하고 있는데, 그것들은 해당 사업체 근로자들의 정성적 평가(5점 척도)를 평균한 값을 이용하고 있다. 사측의 대노조 태도는 노조측의 정성적 평가를 사용하고 있고, 노조의 과도한 임금인상 요구 변수는 회사측의 정성적 평가를 사용하고 있기 때문에 보다 엄밀히 말하면 노사 쌍방의 상대측에 대한 지각(perception) 변수이다. 그리고 노조 집행부의 지도력은 노조의 의사결정 과정에서 지도부의 지도력 발휘 정도에 관한 사측의 정성적 평가에 근거하고 있다. 그 밖의 노사관계 성격 변수로서 등장하는 파업, 숍제도, 교섭구조, 노조조직률, 위원장의 인적사항 등은 객관적 자료를 활용하고 있다.

4. 분석 결과

가. 노사관계의 성격과 임금인상률

노사관계의 성격과 임금인상률 간의 관계를 추정한 결과가 <표 Ⅳ-2>에 제시되어 있다. 노사관계의 성격으로 노사협력의 수준과 노조의 교섭력이 이용되고 있다. 제1~3열은 근로자들의 정성적 평가에 근거한 노사관계 성격 변수들을 활용한 것이고, 제4열은 사측의 정성적 평가, 제5열은 노조측의 정성적 평가에 근거한 결과이다.

근로자들의 평가에 근거한 노조의 힘(교섭력)과 노사협력 지표는 임금인상률에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 추정계수의 부호를 보면 노조의 교섭력은 양의 방향이고 노사협력은 음의 방향이다. 그러나 사측과 노측의 평가에 근거해서 보면, 노조의 교섭력은 임금인상률에 통계적으로 유의한 양의 효과를 미치고, 노사협력은 큰 영향을 미치고 있지 않다. 이것은 역으로 사측과 노측의 교섭력 평가가 근로자들의 교섭력 평가보다 노조의 임금인상률에 더 많이 의존하고 있다는 점을 의미할 수도 있다.

<표 Ⅳ-2> 노사관계의 성격과 협약임금인상률

독립변수	종속변수: 임금인상률(통상임금 기준)				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
상수항	3.020	5.305	5.087	0.389	-0.421
	(4.296)	(4.427)	(4.813)	(4.762)	(4.475)
1인당 매출이익(1999년)	0.040***	0.040***	0.040***	0.043***	0.043***
	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.011)
매출 예상(2000년)	-0.106	0.003	0.003	0.005	-0.232
	(0.389)	(0.403)	(0.405)	(0.401)	(0.405)
노조의 힘(근로자 평가)	0.155		0.069		
	(0.571)		(0.579)		
노사협력(근로자 평가)		-0.485	-0.476		
		(0.490)	(0.499)		
노조의 힘(사측 평가)				1.079**	
				(0.553)	
노사협력(사측 평가)				-0.135	
				(0.438)	
노조의 힘(노측 평가)					1.246**
					(0.551)
노사협력(노측 평가)					0.065
					(0.378)
대기업	-0.501	-0.631	-0.651	-1.043	-0.300
	(1.233)	(1.227)	(1.244)	(1.290)	(1.230)
중기업	0.046	0.142	0.134	-0.355	0.221
	(0.934)	(0.932)	(0.939)	(0.963)	(0.926)
R^2	0.187	0.195	0.195	0.217	0.228
N	108	108	108	107	107

주: 1) 산업 대분류를 통제하였음.
2) ( ) 안은 표준오차임.
3) * p<0.10 (one-tailed), ** p<0.05 (one-tailed), *** p<0.01 (one-tailed).

나. 노사간 최초 요구율/제시율 격차와 임금인상률 및 노사분규

노사간 요구율/제시율 격차와 임금인상률 간의 관계는 <표 Ⅳ-3>에서 보듯이 양의 관계가 있음을 알 수 있다. 이 관계를 노사간 최초 요구율과 제시율 간의 격차가 클수록 임금인상률을 높이는 방향으로 작용한다는 것으로 해석하는 데는 의문의 여지가 있지만 최소한 노사간 최초 요구율과 제시율 간의 격차를 통해 임금인상률을 예측할 여지가 있는 것으로 판단된다. 노사의 최초 요구율이나 제시율이 다분히 전술적 판단에 의해 조정될 수 있지만, 대체로 최종 타결인상률을 감안하여 결정된다는 점을 생각하면 노사간 최초 요구율/제시율 격차는 당해 연도의 임금인상률을 예측하는 한 지표로 활용할 수 있을 것이다.

<표 Ⅳ-3> 노사간 요구율/제시율 격차와 임금인상률

독립변수	종속변수 : 임금인상률(통상임금 기준)
상수항	1.481(4.716)
1인당 매출이익(1999년)	0.047***(0.011)
매출 예상(2000년)	-0.178(0.395)
노사협력(근로자 평가)	-0.155(0.486)
노조의 힘(근로자 평가)	0.223(0.554)
요구율과 제시율의 차이	0.219***(0.066)
대기업	-1.244(1.204)
중기업	0.310(0.912)
R^2	0.284
N	106

주: 1) 산업 대분류를 통제하였음.
2) ( ) 안은 표준오차임.
3) * p<0.10 (one-tailed), ** p<0.05 (one-tailed), *** p<0.01 (one-tailed).

<표 Ⅳ-4>는 노사간 최초 요구율/제시율 격차가 교섭 횟수와 노사 분규에 어떤 영향을 미치는지 보여주고 있다. 노사간 최초 요구율/제시율 격차가 클수록 교섭 횟수가 늘어나고 있으며 파업의 발생확률도 높아지는 것으로 추정되었다.

다만 분석모형에서 노사간 최초 요구율/제시율 격차가 확대된 이유가 임금과는 관계가 없는 고용안정이나 노조활동 문제 등 다른 쟁점을 해결하기 위한 전략의 일환으로 나타나도 이러한 결론이 도출될 가능성이 있다. 이는 실제로 임금문제 때문에 파업발생 확률이 높아졌다거나 교섭 횟수가 증가한 것은 아니지만 결과적으로는 임금문제에 기인한 것처럼 받아들여질 수 있다. 따라서 요구율과 제시율 간의 격차 확대가 파업발생 확률을 높이고 있으며 이는 적정인상률을 둘러싼 이견차이에 기인한 것으로 해석한다든지, 임금인상을 놓고 줄다리기를 함으로써 교섭 횟수가 늘어난 것으로만 해석하는 것은 곤란할 것이다. 보다 엄밀한 분석을 위해서는 분석모형에 교섭 횟수나 파업을 설명할 수 있는 추가적인 변수가 포함되어야 할 것이다.

<표 Ⅳ-4> 노사간 최초 요구율/제시율 격차와 노사분규

독 립 변 수	종 속 변 수	
	교섭 횟수	파 업
상수항	4.900(4.626)	-8.789(174.000)
1인당 매출이익(1999년)	-0.017*(0.012)	-0.020**(0.012)
요구율과 제시율의 차이	0.158**(0.079)	0.089*(0.061)
노조조직률	-0.007(0.016)	-0.017*(0.013)
대기업	4.362***(1.407)	7.920(27.282)
중기업	1.633*(1.087)	8.475(27.274)
Log-L 또는 R^2	0.203	-38.4
N	104	114

주: 1) 산업 대분류를 통제하였음.
2) ( ) 안은 표준오차임.
3) * p<0.10 (one-tailed), ** p<0.05 (one-tailed), *** p<0.01 (one-tailed).

다. 임금인상 제시율과 요구율의 결정요인

임금교섭 과정과 결과의 예측 지표로서 활용될 수 있는 임금인상 요구율과 제시율 및 그 격차의 결정요인에 관해 추정한 결과가 <표 Ⅳ-5> ~ <표 Ⅳ-7>에 제시되어 있다.

먼저 <표 Ⅳ-5>는 임금인상 요구율과 제시율의 결정요인으로 제1열은 노측 요구율의 결정요인이고 제2~4열은 사측 제시율의 결정요인이다. 노측의 최초 요구율은 노조 집행부의 지도역량이 낮을수록(즉 노조의 하부 영향력이 높을수록), 사측이 노조의 임금인상 요구가 과도하지 않다고 판단할수록, 산별 공동교섭인 경우에 노측의 최초 요구율이 높다는 결과가 나오고 있다. 그러나 기업의 성과지표나 노사관계의 성격의 영향은 크게 받지 않고 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-5>의 제2열은 사측의 임금인상 제시율의 결정요인으로 기업의 경영성과가 높을수록, 위원장의 임기가 길수록, 위원장이 대졸자인 경우, 대각선교섭이 아닌 경우 사측의 최초 제시율이 높은 경향이 있다.

<표 Ⅳ-5>의 제3열은 일반적으로 노측의 요구에 대해 사측이 대응하는 순서를 밟는 경향이 있기 때문에 노측의 임금인상 요구율을 포함하여 추정을 시도해 본 것이다. 이 모형의 의도는 노측의 요구율이 지나치게 높다면 사측이 제시율을 낮추어 임금인상률을 떨어뜨리는지의 여부를 확인해 보기 위한 것이다.[11] 추정 결과를 보면, 노측의 최초 요구율이 높을수록 사측의 제시율도 높은 경향이 있음을 알 수 있다. 그러나 제4열에서 볼 수 있듯이, 노사관계가 협력적인 곳에서는 노측의 요구율이 높으면 사측의 제시율도 높아지지만, 노사관계가 협력적이지 않은 곳에서는 노측의 요구율이 높으면 사측의 제시율이 낮아지는 경향이 있다. 변환점은 3점(보통 수준의 노사협력) 근방에 위치하고 있다.

11) 그러나 노측의 요구율이 사전 정보 입수에 의해 사측 제시율을 감안하여 이루어진다면 인과관계의 연립성 문제가 발생할 우려가 있다.

<표 Ⅳ-5> 임금인상 제시율/요구율의 결정요인

독립변수	종 속 변 수			
	최초 요구율	최초 제시율		
상수항	15.751(9.136)	-5.044(7.261)	-7.736(7.494)	5.896(9.413)
노조측 최초 요구율			0.226***(0.083)	-0.794**(0.453)
노조측 최초 요구율* 노사협력				0.253**(0.110)
1인당 매출이익(1999년)	0.016(0.017)	0.040**(0.013)	0.034***(0.013)	0.037***(0.013)
노사협력(사측 평가)		0.327(0.625)	0.808(0.671)	-2.499*(1.585)
노조의 힘(사측 평가)		0.336(0.721)	-0.221(0.720)	-0.111(0.702)
노사협력(노측 평가)	0.456(0.610)			
노조의 힘(노측 평가)	0.606(0.852)			
사측의 대노조 우호성		-0.265(0.569)	-0.710(0.597)	-0.731(0.581)
노조-과도한 임금인상요구	-1.380**(0.680)	0.499(0.507)	0.216(0.548)	0.227(0.533)
비오픈 숍	-1.703(1.411)	0.210(1.086)	-0.068(1.113)	0.108(1.086)
집행부의 지도력	-1.185**(0.655)	-0.214(0.489)	0.240(0.523)	0.036(0.516)
산별 공동교섭	3.426**(1.476)	0.464(1.079)	0.446(1.129)	0.260(1.101)
대각선교섭	2.938(2.900)	-0.891*(2.086)	-1.666(2.169)	-0.661(2.155)
노조조직률	0.026(0.025)	-0.024(0.019)	-0.025*(0.019)	-0.023(0.018)
위원장 총회에서 선출	-1.911(1.676)	-0.273(1.223)	0.101(1.292)	0.304(1.260)
위원장 임기	0.236(1.111)	1.152*(0.797)	1.111*(0.829)	1.292*(0.811)
위원장 연령	-0.120(0.113)	-0.061(0.083)	-0.034(0.082)	-0.027(0.080)
여성 위원장	2.987(6.677)	2.280(4.983)	-0.317(4.893)	0.222(4.766)
위원장 학력-대졸	0.331(1.485)	2.343**(1.085)	2.612**(1.104)	2.802***(1.077)
위원장 회사 근속연수	0.073(0.132)	-0.076(0.095)	-0.070(0.095)	-0.065(0.092)
위원장 재임기간	-0.066(0.148)	0.110(0.110)	0.077(0.109)	0.023(0.109)
관리자 출신 위원장	0.098(1.396)	-0.441(1.027)	-0.787(1.061)	-0.816(1.032)
대기업	1.531(2.044)	-1.763(1.501)	-2.403**(1.527)	-1.777(1.510)
중기업	-0.433(1.395)	1.815**(1.058)	1.759**(1.106)	2.094(1.085)
R^2	0.242	0.377	0.435	0.472
N	118	113	104	104

주: 1) 산업 대분류를 통제하였음.
2) ( ) 안은 표준오차임.
3) * p<0.10 (one-tailed), ** p<0.05 (one-tailed), *** p<0.01 (one-tailed).

<표 Ⅳ-6>은 노사간 최초 요구율/제시율 격차의 결정요인에 관한 추정 결과이다. 임금인상 요구율과 제시율 간의 차이가 노사간 상황인식이나 경영실적 전망에 대한 노사간 평가 차이에 기인하는지를 분석한 결과 노사협력 수준에 대한 평가 차이를 제외하면 통계적 유의성을 갖지 않는 것으로 나타났다. 노사관계가 협력적일수록 노사간 요구율/제시율 격차가 줄어드는 특징이 있지만 노사의 교섭력은 영향을 미치지 않고 있다. 다만 노조의 힘의 변수로 노조조직률 지표를 사용할 경우 조직률이 높을수록 요구율/제시율 격차가 확대됨을 보여주고 있다. 위원장 임기가 길 때 그 격차가 줄어드는 점, 집행부 지도력에 대한 계수가 음(-)으로 나타난 점은 노동조합이 안정화되었을 때 노사간 요구율/제시율 격차가 줄어듦을 의미한다. 한편 산별 공동교섭에 대한 계수는 통계적으로 유의하지 않지만, 대각선교섭에 대한 계수는 통계적으로 유의한 정(+)의 값을 갖고 있다는 점은 주목된다. 노사관계 안정화 방안 중 하나로 자주 거론되는 경영정보 공유가 노사간 요구율/제시율 격차를 줄여 주는지 살펴보기 위해 경영정보 공유 변수로 사측이 제공하는 경영정보에 대한 노조의 신뢰성 지각을 독립변수에 포함시켜 보았는데, 그 결과는 경영정보의 신뢰성이 노사간 격차 축소에 기여하고 있지 못함을 보여주고 있다.

이런 점에서 볼 때 노사간 요구율/제시율 격차는 노사 간부들의 상황 판단 차이나 정보공유의 미흡보다는 노동조합의 안정성 약화에 기인하는 바가 큰 것으로 보인다. 또한 기업경영성과가 양호할수록 노사간 요구율/제시율 간의 격차가 축소되고 있음은 중요한 특징 중의 하나이다.

<표 Ⅳ-7>은 노동조합의 임금인상 요구율 대비 인상률 획득 비율의 결정요인을 추정한 결과로[12] 전년도 기업경영성과가 높을수록 노조의 성취율이 높지만 당해 연도 기업경영성과 전망에 대한 계수값의 부호

12) 노동조합의 임금인상 획득 비율은 100*(임금인상률-사측 제시율)/ (노측 요구율-사측 제시율)로 산정하였다.

<표 Ⅳ-6> 노사간 최초 요구율/제시율 격차의 결정요인

독립변수	종속변수 : (노측 요구율 - 사측 제시율)	
	(1)	(2)
상수항	20.998(9.535)	20.687(9.774)
1인당 매출이익(1999년)	-0.032**(0.019)	-0.034**(0.019)
매출 예상(2000년)	-0.091(0.689)	0.086(0.715)
노사협력에 관한 노사간 평가 차이	1.459**(0.716)	
노조 힘에 관한 노사간 평가 차이	-0.467(0.828)	
노사협력(근로자 평가)		-1.144*(0.880)
노조의 힘(근로자 평가)		-0.689(1.003)
공유 경영정보의 신뢰성	0.110(0.361)	0.336(0.360)
집행부의 지도력	-1.134*(0.730)	-0.854(0.752)
산별 공동교섭	1.092(1.597)	1.196(1.647)
대각선교섭	4.596*(3.066)	2.780(3.086)
노조 연령	-0.044(0.062)	-0.061(0.062)
노조조직률	0.031*(0.024)	0.041**(0.024)
위원장 총회에서 선출	-1.322(1.854)	-0.636(1.855)
위원장 임기	-2.168**(1.224)	-1.533(1.229)
위원장 연령	-0.014(0.120)	0.025(0.125)
여성 위원장	5.463(6.926)	5.985(7.047)
위원장 학력-대졸	-1.948(1.622)	-1.558(1.661)
위원장 회사 근속연수	0.139(0.149)	0.124(0.150)
위원장 재임기간	-0.062(0.154)	-0.050(0.156)
관리자 출신 위원장	1.460(1.571)	1.339(1.552)
대기업	4.230**(2.122)	4.288**(2.179)
중기업	-1.656(1.602)	-0.670(1.570)
R^2	0.324	0.303
N	105	105

주: 1) 산업 대분류를 통제하였음.
2) ( ) 안은 표준오차임.
3) * p<0.10 (one-tailed), ** p<0.05 (one-tailed), *** p<0.01 (one-tailed).

<표 Ⅳ-7> 노조의 임금인상 요구율 대비 인상률 획득 비율의 결정요인

독립변수	종속변수 : 노조의 성취율	
	(1)	(2)
상수항	-16.843(43.672)	-11.913(44.402)
1인당 매출이익(1999년)	0.128*(0.088)	0.131*(0.088)
매출 예상(2000년)	-3.253(3.510)	-3.128(3.522)
노사협력에 관한 노사간 평가 차이	0.873(3.862)	
노조 힘에 관한 노사간 평가 차이	0.464(3.878)	
노사협력(근로자 평가)		-1.944(3.876)
노조의 힘(근로자 평가)		-1.675(4.623)
집행부의 지도력	8.366**(3.627)	8.908***(3.662)
산별 공동교섭	-5.627(8.087)	-4.668(8.301)
대각선교섭	-19.993*(13.752)	-21.473*(13.499)
노조 연령	-0.372(0.290)	-0.380*(0.272)
노조조직률	-0.064(0.126)	-0.048(0.125)
위원장 총회에서 선출	11.294(8.824)	11.502*(8.694)
위원장 임기	-0.923(6.432)	-0.423(6.187)
위원장 연령	0.718(0.577)	0.777*(0.585)
여성 위원장	-17.081(31.127)	-16.625(31.081)
위원장 학력-대졸	5.656(7.563)	6.066(7.523)
위원장 회사 근속연수	-0.307(0.691)	-0.263(0.680)
위원장 재임기간	-0.086(0.732)	-0.091(0.724)
관리자 출신 위원장	2.285(7.448)	2.507(7.206)
대기업	9.035(9.861)	8.369(10.078)
중기업	3.264(7.951)	3.812(7.476)
R^2	0.280	0.283
N	86	86

주: 1) 산업 대분류를 통제하였음.
2) ( ) 안은 표준오차임.
3) * p<0.10 (one-tailed), ** p<0.05 (one-tailed), *** p<0.01 (one-tailed).

는 음(-)으로 나타났지만 유의하지 않다. 이 점은 앞에서 살펴본 유노조기업의 임금인상률 결정요인과 유사한 특징을 보여주고 있다. 노조 지도력이 안정되어 있을 때, 위원장이 총회에서 선출되었을 때, 위원장의 연령이 많을수록 노조의 성취율이 높은 것으로 나타난 데 비해, 대각선교섭은 요구율은 높지만 인상률 획득 비율은 낮은 대조적인 모습을 보여주고 있다. 또 한 가지 주목되는 점은 노조의 연한이 오래될수록 임금인상률 획득률이 낮은데 이는 1987년 이전의 노조와 이후의 노조 간의 성격 차이에서 기인했을 수도 있다.

라. 기타의 교섭방식 및 교섭구조와 임금인상률

마지막으로 기타의 교섭방식 및 교섭구조가 임금인상률에 어떤 영향을 미치는지를 추정한 결과가 <표 Ⅳ-8>에 제시되어 있다. 우선 파업이나 중재·조정 회부와 임금인상률 간의 관계는 통계적 유의성은 없지만 음(-)으로 나타나고 있는데 이는 인과성이 역전되어 있을 개연성이 높다. 즉 최종 제시된 임금인상률이 낮기 때문에 파업에 돌입하거나 조정·중재에 회부되었을 가능성을 배제할 수 없다. 경영정보 공유는 임금인상률에 영향을 미치지 않고 있으며, 2000년 경영실적 전망과 임금인상률 간의 관계를 밀접하게 만들지도 못하고 있어서 경영정보 공유가 임금교섭 과정에서 하는 역할이 크지 않은 것으로 분석되었다.

교섭구조와 임금인상률 간의 관계를 보면, 산업별 공동교섭은 임금인상률을 높이는 경향이 있지만 대각선교섭은 오히려 임금인상률을 떨어뜨리는 경향이 있다. 앞에서 살펴보았듯이 대각선교섭은 요구율을 높이지만 노조의 성취율은 떨어뜨린다는 점을 감안하면, 대각선교섭을 둘러싼 노사간 갈등이 존재하고 있거나 기술적인 측면에서 대각선교섭이 아직 정착되지 않고 있는 것으로 추측된다.

통계적 유의성은 없지만, 노조 집행부의 지도력에 대한 계수가 양수인 점도 주목할 만한 점이다. 이를 앞에서 살펴본 노조집행부 지도역량과 요구율 간의 관계, 노조 집행부의 지도력과 노조 임금인상 획득 비

율간의 관계와 연결해 보면, 원활한 임금교섭을 위해서는 노조의 안정이 매우 중요함을 보여주고 있다. 이는 동시에 노조의 양보곡선이 노조 간부에 의한 근로자들의 설득 과정이라는 Ashenfelter and Johnson (1969)의 교섭모형을 상기시켜 준다. 즉 근로자들의 노조 활동성이 높고 하부로부터의 영향력이 강한 노조에서는 노조 간부들이 초기에 강하게 요구하게 되고, 교섭 과정을 통해 조합원들의 인식이 현실화되면서 임금인상 요구를 약화시킨다는 것이다. 바로 이 점 때문에 노조 집행부의 지도력 불안정은 장기적인 교섭 과정이나 노사분규 등과 같은 불필요한 사회적 비용을 지불하게 되는 문제를 낳을 수 있다.

<표 Ⅳ-8> 그 외의 교섭방식들, 교섭구조와 임금인상률

독 립 변 수	종속변수 : 임금인상률(통상임금 기준)
상수항	1.649(5.525)
1인당 매출이익(1999년)	0.052***(0.011)
매출 예상(2000년)	0.059(0.763)
노사협력(근로자 평가)	-0.605(0.546)
노조의 힘(근로자 평가)	0.262(0.568)
요구율과 제시율의 격차	0.251***(0.066)
공유 경영정보의 신뢰성	0.192(0.776)
공유 경영정보의 신뢰성* 매출 예상(2000년)	-0.133(0.236)
중재・조정	-2.807(2.564)
파업	-0.594(1.675)
집행부의 지도력	0.340(0.424)
산별 공동교섭	1.324*(0.907)
대각선교섭	-4.023**(1.852)
대기업	-1.689*(1.250)
중기업	0.660(0.944)
R^2	0.370
N	106

주: 1) 산업 대분류를 통제하였음.
2) ( ) 안은 표준오차임.
3) * p<0.10 (one-tailed), ** p<0.05 (one-tailed), *** p<0.01 (one-tailed).

5. 결론 및 정책적 함의

이상으로 2000년「노사관계 패널 예비조사」자료를 이용하여 임금교섭 과정에 대한 미시적 분석을 통하여 임금교섭 방식과 임금인상률 간의 관계를 살펴보았다. 이상의 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 비록 노동조합의 교섭력과 노사협력 수준이 정성적 평가에 근거하고 있다는 한계가 있지만, 노동조합의 교섭력이 임금인상률에 대체로 양(+)의 영향을 미치고 있는 데 비해 노사협력 수준은 임금인상률에 큰 영향을 미치고 있지 않다.

둘째, 노사간 최초 임금인상 요구율/제시율 격차가 클수록 임금인상률이 높고, 교섭 횟수가 많아지며, 노사분규 발생 가능성이 높아지고 있다. 최초 임금인상 요구율/제시율 격차와 임금인상률 간의 관계가 양(+)으로 나타난 분석 결과로부터 최초 임금인상 요구율/제시율 격차가 커지는 요인은 노측에 있는 것으로 추측된다.

셋째, 노측과 사측의 임금인상 요구율 및 제시율의 평균이 경총 및 노총에 의해 산정된 적정 임금인상률과 상당히 근접하고 있다는 점에서 경총과 노총의 임금인상지침서가 갖는 계도적 성격이 강한 것으로 평가할 수 있다. 최종 임금인상 결정률이 요구율과 제시율의 중앙에 근접하고 있다는 점을 감안하면, 경총과 노총의 임금인상지침서가 임금교섭 과정을 원활하게 해주는 측면이 있다고 볼 수 있다.

넷째, 노사관계가 대립적일수록, 노조조직률이 높을수록, 노조의 의사결정에서 집행부의 영향력이 낮을수록, 위원장의 임기가 짧을수록 최초 임금인상 요구율/제시율 격차가 증가하는 경향이 있다. 요구율과 제시율의 결정요인을 개별적으로 추정한 결과를 보면, 노조 집행부의 영향력이 적은 경우 노조의 요구율이 높은 데서, 위원장의 임기가 짧은 경우 사측의 제시율이 낮은 데서 최초 임금인상 요구율과 제시율 간의 격차가 확대된 것으로 추정된다. 반면에 기업경영성과나 노사관계의 성격 등에 대한 노사간 상황 판단의 차이는 최초 임금인상 요구율/제시율

격차에 대해 통계적으로 유의한 설명력을 갖고 있지 않으며, 따라서 사측이 제공하는 경영정보의 신뢰성 수준을 높이더라도 최초 임금인상 요구율/제시율 격차를 축소하는 데 기여하고 있지 못하다.

다섯째, 대각선교섭시 최초 임금인상 요구율/제시율 격차가 더 커지는 경향이 있으며 최종 임금인상률은 대각선교섭에서 낮은 경향이 있다. 이에 비해 업종별 공동교섭은 요구율과 제시율의 격차에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않고 있으나 최종 임금인상률에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있다. 따라서 최근 산별 노조로의 전환과 함께 확대되는 경향이 있는 대각선교섭이 임금교섭의 불안요소로 등장할 가능성이 있음을 보여주고 있다.

여섯째, 노조의 성취율은 기업경영성과가 높을수록, 노조 의사결정에서 집행부의 영향력이 클수록, 노조위원장의 연령이 높을수록, 위원장이 총회에서 선출되는 경우에 높고 대각선교섭에서 낮은 경향이 있다.

이상의 분석 결과를 보면, 노사의 임금인상 요구율과 제시율이 전술적인 의미만을 갖는 것이 아니고 최종 타결 임금인상률의 예측치로 작용하고 있기 때문에 순조로운 임금교섭 과정을 위해서는 노사간 임금인상 요구율/제시율 격차를 줄일 필요가 있으며, 이를 위해서는 노동조합의 안정이 매우 긴요한 과제로 대두하고 있다는 점을 알 수 있다. 노사간 신뢰 형성을 단지 노조 지도부와의 관계로 한정하거나 노사간 신뢰 형성을 위해 노조 지도부에 대한 경영정보 공유에 한정하더라도, 노동조합 집행부의 안정성이 취약하다면 이러한 노력들이 임금교섭 과정과 노사관계의 안정화에 큰 도움이 되지 않을 수 있음을 보여주고 있다. 이런 맥락에서 볼 때, 노조 지도부의 전문역량 강화가 매우 중요한 과제로 대두되고 있는데, 이는 기업별 노조 체계보다는 산별 노조체계에서 용이하며 따라서 산별 노조로의 전환이 요청되지만, 또 한편으로는 산별 노조화 과정에 따른 과도기적 혼란도 적지 않을 수 있음을 보여주고 있다.

참 고 문 헌

강순희 (1993), “한국 임금교섭의 구조와 성격에 관한 연구: 패턴교섭을 중심으로”, 성균관대학교 경제학과 박사학위 논문.

김우영 · 최영섭 (1996), 「노동조합의 임금효과는 한국에서 존재하는가?」, 『노동경제논집』 19권 1호.

김장호(1991), 「노동조합의 임금효과: 우리나라 제조업부문에서의 노동조 합 유무별 임금결정 메커니즘의 차이」, 『경제학연구』 39집 1호.

김황조 · 김재원 (1993), 『단체교섭론』, 서울 : 법문사.

민주노총 (2000), 「2000년 임금인상요구서」, 민주노총 내부자료.

박세일 (1984), 「노동조합과 임금 및 생산성」, 박훤구 · 박세일, 『한국의 임금구조』, 한국개발연구원.

박훤구 · 박영범 (1989), 『단체교섭과 임금인상』, 한국노동연구원.

배무기 (1990), 「노동조합의 상대적 임금효과」, 『한국노동연구』 1집.

성제환 (1991), 「현행 임금교섭전략의 특징과 문제점」, 『산업관계연구』 창간호.

원창희 · 김동헌 (1998), 「노동조합과 노사협의회의 생산성 효과」, 『노동경제논집』 21권 1호.

이원덕 (2000), 「2000년 임금교섭 쟁점과 과제」, 『경영계』, 한국경총.

이정우 · 남상섭 (1993), 「한국 제조업에서의 시장집중, 노동조합과 임금」, 『산업관계연구』 3호.

정인수 (1991), 『한국의 임금구조: 6 · 29 이후의 변화』, 한국노동연구원.

조우현 · 유경준 (1997), 『노동조합 가입성향의 결정요인과 노조의 상대적 임금효과』, 한국노동연구원.

한국경총(2000), 「2000년 임금조정 기본방향」, 한국경총 내부자료.

한국노총(2000), 「2000년도 임단협 및 제도개선투쟁 방향과 지침」, 한국노총 내부자료.

Ashenfelter, O., and G. Johnson(1969), "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity", *American Economic Review* 59.

Block, F. and M. Kuskin(1978), "Wage Determination in the Union and Nonunion Sectors", *Industrial and Labor Relation Review*, 31(2).

Cappeli, P. and W. Sterling(1988), "Union Bargaining Decisions and Contract Ratifications: The 1982 and 1984 Auto Agreements", *Industrial and Labor Relation Review*, 41(2).

Chamberlain N. W., and J. W. Kuhn(1965), *Collective Bargaining*, 2nd ed. NY : McGraw-Hill.

Farber, H. S.(1986), "The Analysis of union Behavior", Edited by Ashenfelter, O. and R. Layard, *Handbook of Labor Economics*, 2, BV : Elsevier Science Pub.

Freeman, R. B., and J. L. Medoff(1984), *What Do Unions Do?* Basic Books Inc., Publishers.

Hamermesh, D.(1973), "Who 'Wins' in Wage Bargaining?", *Industrial and Labor Relation Review* 26.

Hicks, John(1963), *The Theory of Wages*, London : McMillian.

Hirsh, B.T., and J. T. Addison(1986), *The Economic Analysis of Unions: Ne Approaches and Evidence*, Boston. : Allen & Unwin,

Kim, D and P. Feuille(1998), *Works Councils: Implications for Employee Representation in the United States*, Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the Fifth Annual Meeting, Vol. 1.

Kleiner, M. M. and Y. Lee (1997), *Works Councils and Unionization.* Lessons from South Korea, *Industrial Relations* 36.

Miyazaki, H. (1986), *Labor-Management Bargaining: Contracts Curves.* and Slutsky Equations, *Journal of Political Economy* 94.

Nash, John, F. (1950), "The Bargaining Problem", *Econometrica* 18.

_____(1953), "Two Person Cooperative Games", *Econometrica* 21.

Svejnar, J (1986), "Bargaining Power, Fear of Disagreement, and Wage Settlements, Theory and Evidence from U.S. Industry", *Econometrica* 54 (5).

Zeuthen, Frederik (1930), *Problems of Monopoly and Economic Warfare*, London : Routledge and Kegan Paul.

Ⅴ. 정보공유와 임금교섭 및 노사관계

1. 들어가는 말

노사간의 신뢰 형성과 노사관계의 협력적 발전방안으로 정보공유만큼 자주 등장하는 메뉴도 그렇게 많지 않다. 주요 파업이론이 불확실성의 존재와 정보 공유의 비대칭성에 근거하고 있다는 점에서 알 수 있듯이 현대의 노사관계론은 노사분규의 주요 원인을 정보의 불완전성에서 찾고 있다. Palmer(1977)에 따르면, 노사협상에서 회계정보의 사용이 증가하면 교섭활동이 원활하게 진행되고 협상수준이 높아지면서 노사관계 또한 협조적으로 개선된다. 나아가 참여적 작업시스템, 그리고 최근 주목받고 있는 지식경영에는 근로자들에 대한 기업경영정보 제공이 필수적인 요소로 등장하고 있다(한국노동연구원, 2000). 즉 관료제에 젖어든 대규모 조직에 활기를 불어넣고 외부 환경 변화에 대해 민첩하게 대응하고 근로자의 자발적 창의력 발휘 환경을 조성하기 위해 일선 근로자에게 보다 많은 의사결정 권한을 위임하는 경향이 있는데, 개별 근로자들이 조직 전체의 사업운영 방침에 부합하는 활동을 할 수 있도록 하기 위해서는 기업의 경영정보를 제공해 주는 것이 필수적이다. 동시에 최근 근로자의 새로운 지식의 창출이 기업 경쟁력의 주요 원천으로 부상함에 따라 조직구성원들의 집단적이고 조직적인 지식창출 노력과 그 결과물의 축적 및 전파가 기업경영에서 중요한 위치를 차지하게 되었다.

정보공유는 근로자와 노동조합에게 기업경영정보를 제공하여 공유하는 경영기법을 의미한다. 정보공유는 법적으로 강제된 최소 수준만을 준수하는 소극적 의미의 정보공유와 노사관계 개선이나 기업경영 개선

을 위해 기업이 자발적으로 기업경영정보를 제공하는 적극적인 의미의 정보공유가 있다. 첫째는 노사간 단체교섭을 원활히 수행하기 위한 기업경영정보 공유이고, 둘째는 노동조합의 경영참여(또는 노사협의)를 원활히 수행하기 위한 기업경영정보 공유이며, 셋째는 최근 관심이 증대되고 있는 인적자원관리(HRM) 전략을 원활히 수행하기 위한 기업경영정보 공유이다. 그 중 첫번째 유형은 주로 단체교섭 이슈를 중심으로 전개되는(issue-driven) 것으로서 공유되는 정보의 범위가 상대적으로 협소한 경향이 있고, 두번째 유형은 인원감축이나 사업부 이전과 같이 주로 사업 운영에서 발생하는 사건 중심(event-driven)의 정보공유로서 공유되는 정보의 범위가 상대적으로 넓은 경향이 있고, 세번째 유형은 기업의 일상적인 업무 수행을 위해 개별 근로자에게 제공되는 것으로서 공유되는 정보의 범위는 특목적적인 경향이 있다. 본 연구는 노사관계의 개선과 연관성이 높은 첫번째 유형의 정보공유에 초점을 맞추고 있다.

지난 경제위기가 우리나라 노사관계에 정보공유를 촉진할 수 있는 좋은 계기를 마련해 주었다. 왜냐하면 기업의 재무상태가 노사관계의 내용과 특성을 결정하는 주요 변수로 등장하고 있기 때문이다. 전통적으로 노동조합은 임금인상의 근거로 생활비와 동종 업계의 임금수준 등 기업의 경영성과와 무관한 외적 요인을 중시하여 왔지만, 지난 경제위기의 여파로 이제 기업의 지불능력을 보다 많이 고려하지 않을 수 없는 처지에 놓이게 되었다. 동시에 전통적인 단체교섭 사항들 이외에 구조조정을 둘러싼 다양한 문제들이 제기됨에 따라 노동조합과 근로자의 관심이 기업경영 전반으로 확대되지 않을 수 없게 되었다. 이런 점에서 노동조합의 기업경영정보 공유 욕구가 증대할 수 있고 그만큼 기업의 입장에서도 기업경영정보를 제공하여 노동조합과 근로자들에게 기업의 재정상태를 이해시킬 필요성이 제기되고 있다.

1987년 노동조합운동의 본격적 전개 이후 노동조합과 그 집행부의 인정을 둘러싼 공식적·비공식적 갈등이 현저하게 줄어들고 노동조합이 하나의 사회 세력으로 인정받는 발전 단계에 접어들었다는 점도 노

사간 정보공유를 촉진하는 요인으로 작용한다. 이러한 발전 단계에서는 노동조합 무력화 시도에 따른 노사갈등보다 노조를 인정한 상태에서 노사협력을 추구하는 것이 기업측에게도 득이 되는 경우가 많기 때문에 사용자측의 대노조전략이 노사간의 변화된 역학관계를 인정하면서 노사관계를 현상태대로 안정시키고자 하는 방향으로 선회하는 경향이 있다.

동시에 최근 정보에서 추진하고 있는 기업회계정보의 투명성 강화 정책도 기업경영정보의 신뢰성을 제고시킴으로써 기업경영정보 공유에 유리한 외적 환경을 제공해 주고 있다. 노사간 기업경영정보 공유는 역으로 우리나라 기업들의 대외적 투명성을 한층 더 촉진하는 역할을 할 수 있음도 주목할 필요가 있다. 현재 우리나라에서도 기업의 투명성 강화를 위해 회계감사의 강화와 사외이사제도의 강화 등이 추진되고 있지만, 최근의 결과는 그것들이 기업 투명성 강화에 성공하고 있다고 보기 어렵다. 1930년대 미국에서 Wagner법에 의한 노동조합의 법적 인정은 경영진들의 전횡에 대한 기업 내부로부터의 견제 필요성이 작용하였음은 주지의 사실이다. 현재 우리나라에서도 투명하지 못한 기업경영과 그를 이용한 도덕적 해이를 기업 내부로부터 견제할 필요가 있다는 점에서도 노사간 경영정보 공유가 갖는 의미가 크다고 할 수 있다.

이런 관점에서 이 글은 2000년 임금교섭을 둘러싼 정보공유의 현황과 특징, 그리고 정보공유가 노사관계와 임금교섭에 어떤 영향을 미치고 있는지 살펴보고자 한다. 외국의 경험에 비추어 볼 때, 경제위기는 노사간 정보공유를 활성화시켜 주는 경향이 있다는 점에서 우리나라의 경우에도 지난 경제위기 이후 정보공유가 증가하고 있는지, 증가하고 있다면 정보공유가 노사관계를 개선하고 있는지는 자못 흥미로운 주제임에 틀림없다.

2. 정보공유와 노사관계의 성격 간의 관계에 관한 이론적 검토

정보공유와 노사관계의 성격 간에는 묘한 관계가 있다. 많은 노사관계 이론가들의 주장처럼 정보공유가 노사관계를 개선시키는 기제가 될 수 있지만, 동시에 정보공유는 노사관계의 성격에 의해 영향을 받을 수 있다. 이 점을 이해하기 위해서 정보공유가 노사협력의 수준을 제고할 뿐 아니라 노사간의 상대적 역학구도에도 작용할 수 있다는 점을 주목할 필요가 있다. 사용자측에 의한 기업경영정보의 자발적 제공은 장기적인 관점에서 볼 때 노동조합과 근로자들로 하여금 자신들의 목표를 기업의 목표에 일치시키도록 유도함으로써 임금인상 요구에 있어서도 보다 신중한 자세를 취하게 하는 경향이 있다는 주장(Williamson, 1981; Morishima, 1991)이 있는 반면, 기업의 경영정보 제공은 노동조합의 교섭력을 신장시켜 주는 결과를 낳음으로써 기업의 수익성을 악화시킬 수 있다는 주장(Kleiner and Bouillon, 1988)도 있다.

먼저 본 연구는 Walton and McKersie(1965)의 단체교섭 네 가지 하위 과정(subprocesses)의 개념 틀 속에서 노사관계의 성격이 노사간 정보공유에 어떻게 영향을 주고 있는지를 살펴보고자 한다. 주지하다시피 Walton and McKersie(1965)의 단체교섭 네 가지 하위 과정은 분배적 교섭(distributive bargaining), 통합적 교섭(integrative bargaining), 태도형성 과정(attitudinal structuring process), 조직내부적 교섭(intra-oganizational bargaining)으로 구성되어 있다. 분배적 교섭은 일방의 이득은 상대방의 손해인 즉 고정합 게임(fixed-sum game) 또는 win-lose 게임이고, 통합적 교섭은 쌍방 모두에 이득이 되는, 즉 변동합 게임(variable-sum game) 또는 win-win 게임이다. 태도형성 과정은 교섭을 통해 노사의 태도와 상호 신뢰가 변화해 가는 과정을 가리키고 조직내부적 교섭은 노사 쌍방의 조직 내부적 의사결정 과정을 가리킨다. 이 중 가장 중요한 두 가지 과정은 분배적 교섭과 통합적 교섭이다. 이 두 교섭에 임하는 노사 쌍방의 전략·전술은 서로 다르다(표 Ⅴ-1 참조).

<표 Ⅴ-1> 분배적 교섭과 통합적 교섭의 전술

	분배적 교섭	통합적 교섭
쟁 점	다수의 쟁점들	특목적적인 사항
자기주장 방식	교섭 초기에 자신의 주장을 과대 포장하기	목표에 초점; 더 이상 물러설 수 없는 최종 요구조건을 제시하는 배수진 전략 구사하지 않음.
정보의 이용	정보는 힘: 정보를 숨기고 선택적으로 활용	정보를 개방적으로 공유; 정보는 데이터
의사소통 절차	통제적 단일한 대변인 내부적 차이를 공표하고 답변을 논의하기 위한 단일위원회 구성	공개적 복수의 발언권 허용 하부위원회를 이용
인간관계	강경한 협상, 자신의 목표와 이해에 초점을 맞춤; 단기적이고 장기적인 관계를 고려하지 않음; 낮은 신뢰	문제 해결 상호 목표에 관심; 장기적인 관계를 고려함; 높은 신뢰

자료 : Katz and Kochan, *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*, 1992.

분배적 교섭에서는 노사가 일치된 목표를 갖고 있지 못하기 때문에 기업경영정보는 쌍방에 의해 전술적으로 이용될 우려가 있어서 경영정보 공유가 활발하지 못하다. 경영정보는 각자의 주장을 뒷받침하는 수단으로 활용되기 때문에 사용자측이 경영정보를 자신에게 유리한 상황에서만 선택적으로 제공하고 노동조합도 제공된 정보가 가치 중립적이라고 여기지 않기 때문에 선택적으로 취사선택하며 기업경영정보를 상대방의 의도를 파악하는 첩보용(intelligence)으로 사용하는 경향이 있다. 이런 상태에서 실시되는 제한적인 기업경영정보 공유는 노사관계의 발전에 도움이 되지 못한다.

통합적 교섭은 그 전형적인 모습이 협력적 노사관계에 바탕을 둔 노

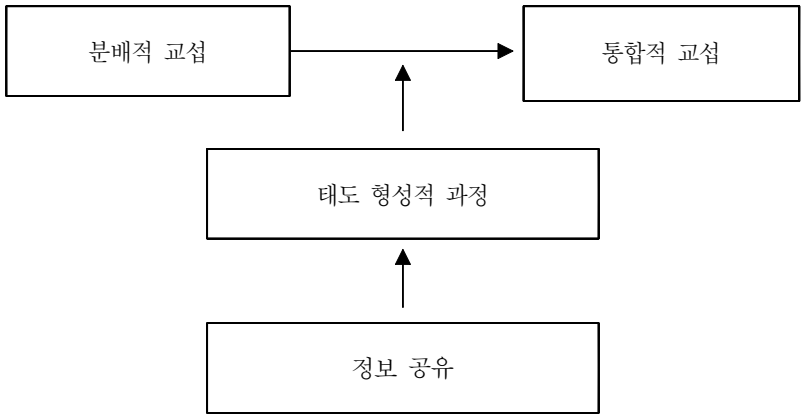
조의 경영참가 환경 속에서 나타난다. 즉 통합적 교섭은 노사 공통의 이해 증진을 겨냥할 때 가능해진다. 가령 생산성 증진을 위해 작업방식의 개선, 작업규칙의 개정, 신기술의 도입에 대해 그것이 노사 쌍방의 이해를 증진한다고 판단된다면 통합적 교섭이 가능해지게 된다. 통합적 교섭에서는 현안 해결을 위해 기업경영정보가 풍부하게 제공되고 상호간의 의사소통도 원활하게 이루어진다. 제공되는 기업경영정보의 범위와 내용도 분배적 교섭에서의 그것과 다를 수밖에 없다. 즉 단체교섭을 둘러싼 이슈 중심이라기보다는 현안의 사건 중심의 정보공유가 이루어지고, 그만큼 정보공유의 범위가 덜 제한적이다. 이러한 상태에서 제공되는 기업경영정보는 노사간의 신뢰와 협력적 노사관계를 한층 더 다지는 역할을 한다.

이상의 논의는 노사관계가 협력적이어서 분배적 교섭보다 통합적 교섭이 주요 측면으로 자리잡을 때 기업경영정보의 공유가 활발하다는 점을 지적한 것으로서 노사관계의 협력적 발전 수준과 노사간 주요 이슈가 분배적 성격인가 통합적 성격인가가 기업경영정보 공유의 범위와 내용을 결정하는 주요 요인임을 말해 주고 있다. 이것을 거꾸로 말하면, 노사관계가 갈등적일수록, 노사간의 주요 관심이 임금이나 근로시간 등 고용조건에만 집중되어 있을 때 정보공유 활성화가 억제되는 경향이 있으리라 추측된다. 즉 노사간 갈등이 심각한 경우 사용자측은 정보공유가 노사간 신뢰 구축이 아니라 노동조합의 교섭력 증대로 귀결될 것을 우려하여 정보공유를 제한하고, 제한된 정보공유는 역으로 노사관계를 더욱 악화시키는 악순환 구조에 빠져들 수 있다.

그렇다면 노사갈등과 제한된 정보공유의 악순환 구조로부터 어떻게 탈출할 수 있을까? 대립적인 노사관계를 협력적 노사관계로 전환하기 위해 정보공유를 어떻게 활용할 것인가라는 질문에 대한 대답의 단초로서 제공되고 있는 개념이 바로 Walton and McKersie의 태도형성적 교섭 과정이다. 단체교섭 과정은 교섭의 내용과 함께 노사간의 태도에도 영향을 미친다. 즉 단체교섭 과정은 실리적 측면과 노사관계의 성격이 동시에 작용하는 역동적 과정이다. 단체교섭이 일회성 게임이 아니

고 장기간에 걸쳐 일어나는 반복게임이기 때문에 장기적 영향을 미치는 노사관계의 성격을 무시할 수 없다. 경영정보 공유의 수준은 단기적으로 사용자측에게 작용하는 이해득실과, 노동조합과 근로자의 태도 형성에 작용하여 노사관계의 발전에 장기적으로 어떤 영향을 미칠지를 가늠해 보면서 결정될 것이다.

〔그림 Ⅴ-1〕 정보공유와 태도 형성적 과정



장기적인 관점에서 볼 때 기업경영정보 공유는 노사관계의 협력적 발전에 긍정적으로 작용한다는 점은 노사관계 이론가들 사이에 큰 이의가 없다. 앞에서 살펴본 것처럼 단체교섭에서 회계정보가 지속적으로 이용되면 단체교섭이 분배적 교섭에 머무르지 않고 통합적 교섭이나 신뢰형성 과정이 활발하게 이루어질 수 있다. 동시에 단체교섭에서 경영정보가 지속적으로 이용되면 종래 정치적 힘의 동원을 바탕으로 이루어지던 단체교섭의 관행이 줄고 그 대신 정보를 바탕으로 한 합리적인 단체교섭의 관행이 정착될 수 있다. 가령 오랫동안 기업경영정보 공유 역사를 갖고 있는 일본의 경우는 그것이 노사협력을 증진하고 그 결과로서 기업의 생산성과 수익성을 향상시키고 있으면서도 수익성 수

준을 통제했을 때 기업경영정보 공유 기업의 임금인상률이 오히려 떨어지고 있다(Morishima, 1991). 반면에 기업경영정보가 단기적으로 볼 때 사용자측에게 불리한 것인지 여부는 아직 공통된 의견이 없다. 일부의 논자들은 기업경영정보 공유가 사용자측에게 힘의 한 원천인 정보에 대한 통제권을 상실시켜 노사간의 역학관계를 근로자측에게 유리하게 이끌고 그만큼 사용자측의 상대적 교섭력을 약화시킬 것이라고 주장하고 있다(Craft, 1981). 기업의 경영정보가 노동조합에게 제공되는 경우, 노동조합이 사용자측의 저항점(resistance point)을 보다 정확하게 잡아냄으로써 교섭 결과가 목표선(target point)보다 높은 저항점 근처에 위치할 가능성이 있다고 한다(Walton and McKersie, 1965). 다른 일부의 논자들은 근로자들은 기업경영정보 공유와 무관하게 이미 나름대로의 기대 수준을 갖고 있는데 그 수준은 통상 정보가 주어질 때보다 높은 경향이 있기 때문에 기업경영정보 공유가 오히려 근로자들의 기대 수준을 낮추는 역할을 함으로써 사용자측에게 유리하게 작용할 것이라고 주장하고 있다[13](Palmer, 1977; Foley and Maunders, 1977;

13) 기업의 교섭력이 약화되지 않는다는 그 밖의 주장들도 있다(그 자세한 내용은 이정호·곽수근, 1990 참조). 대표적으로 합리적 기대가설이 있는데, 그것은 노동조합이 경영자의 정보 제공 없이도 자신이 갖고 있는 정보에 근거하여 편의 없는 예측을 할 수 있다는 가정 아래 기업에 의한 정보 제공은 단지 예측오차를 줄여 줄 뿐이어서 노사간 교섭력에는 큰 변화가 없다고 주장한다. 그러나 노동조합의 예측에 편의 없다는 근거는 확인하기 어렵다. 또 다른 논거로는 교섭당사자가 정보를 힘의 원천으로 활용하기 위해서는 그것을 소유하고 있어야 하는 것은 물론 통제할 수 있어야 하며 정보처리능력도 있어야 하는데, 노동조합이 그렇지 못하다는 주장이 있다. 첫째, 경영자가 의사소통 과정과 의사결정 과정을 통제하기 때문에 정보공유에 대한 재량권을 가지고 있다. 둘째, 정보의 처리능력 면에서 경영자가 우월하다. 셋째, 동종 타기업과의 비교나 생계비 논리를 선호하는 노동조합원은 임금과 지불능력과의 인과관계에 대한 인지도가 낮기 때문에 노동조합의 협상자들이 노동조합원으로부터 회계정보의 이용에 대한 지지를 끌어낼 수 없다. 이 주장에서 제기하고 있듯이 노동조합에게 정보 통제능력이 얼마나 있는지는 알 수 없지만, 기업경영정보 공유는 기업측의 정보 통제능력을 제한시킴으로써 노사간의 교섭력에 영향을 미칠 수 있음이 간과되어 있다. 마지막으로 경영자가 분배할 몫의 크기에 관한 정보를 배타적으

Maunders and Foley, 1984).

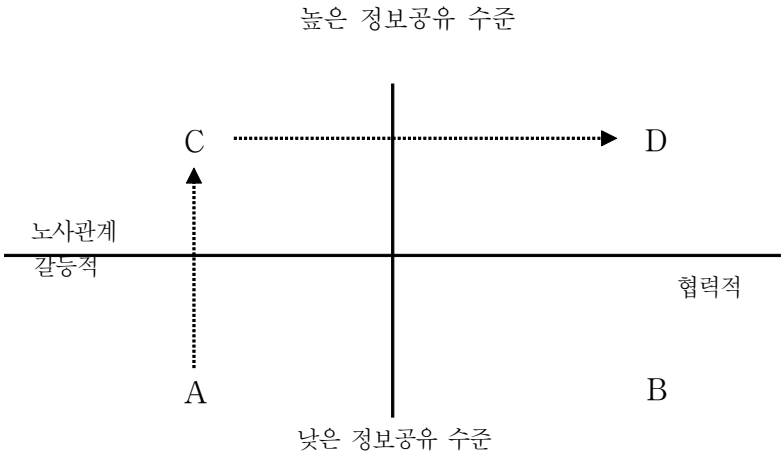
이 중 어떤 측면이 주요하게 작용할지는 결국 기업의 경영정보 제공에 대해 근로자와 노동조합이 얼마나 즉각적으로 신뢰하게 되는가에 달려 있다. 어떤 특별한 계기가 있어서 기업의 경영정보 제공을 근로자와 노동조합이 신뢰한다면, 그 단기적 효과도 긍정적인 측면이 주요하게 작용할 것이다. 반면에 기업의 경영정보 제공이 노사관계를 발전시키는데 일정한 시간이 필요하다면, 제공된 경영정보가 근로자와 노동조합에 의해 액면 그대로 받아들여지기 전까지는 단기적으로 사용자측의 교섭력을 약화시킬 수 있다. 노사간의 신뢰 형성에 일정한 시간이 요청되는 것이 일반적이라면 경영정보 공유의 단기적인 효과는 대체로 기업의 교섭력 약화로 나타나리라 예상할 수 있다.

이상의 논의 결과를 그림으로 표시하면 [그림 V-2]와 같다. 정보공유 수준이 낮고 노사관계가 갈등적인 A는 현재 우리나라 기업의 다수를 가리키고 있다. 이런 상태에서 경영자들은 경영정보를 제공하면 협력적 노사관계인 D로 이동하길 바라지만, 실제로 경영정보 효과에 일정한 시간적 지체 현상이 발생한다고 보면, 처음에는 노사관계가 크게 개선되지 않는 C로 이동하고 지속적인 경영정보 제공과 함께 비로소 C에서 D로 이동한다. 결국 경영진이 단기적 이해에만 매달릴수록 경영정보 공유가 저조할 것으로 예상된다.

이상의 논의로부터 알 수 있는 것은, 사용자측의 정보공유 확대를 위해서는 크게 두 가지 조건 중 하나가 충족될 필요가 있다. 하나는 사용

로 이용할 수 있기 때문에 그것을 조작하여 노동조합의 분배몫을 작게 할 수 있다는 논거로 기업경영정보가 기업측의 교섭력을 약화시키지 않는다는 주장이 있다. 이는 경영자와 노동조합 사이의 정보 불균형에서 나타나는 문제이다. 경영자와 노동자 사이의 대리인 문제는 경영자와 노동자 사이의 사회적 힘의 불균형 때문에 줄어들기 어렵다. 경영자는 다양한 회계방법을 선택할 수 있도록 되어 있는 현행 회계시스템을 이용하여 단체교섭에서의 그들의 교섭력을 강화시킬 수 있다. 그러나 우리가 기업경영정보 공유로 의미하는 바는 사실 그대로의 정보를 제공하는 것을 의미하기 때문에 이 논리는 타당한 논거로 보기 어렵다.

〔그림 Ⅴ-2〕 정보공유의 노사관계에 미치는 영향의 경로



자료: Maunders and Foley, 1984.

자측의 노사관계 전략이 단기적 시각에서 장기적 시각으로 전환하는 것이다. 정보공유를 통해 사용자측의 상대적 교섭력 약화라는 단기적 손해를 감수하고 장기적으로 노사관계를 안정화시키겠다는 장기적 이익을 우선시하게 되면 정보공유는 활성화될 수 있다. 다른 하나는 어떤 외적 조건의 변화에 의해 정보공유가 사용자측의 장기적 이해뿐 아니라 단기적 이해에도 보탬이 되는 경우에 정보공유가 활성화될 수 있다. 앞서 살펴본 대로 최근의 경제위기가 이러한 조건의 변화 중 하나가 될 수 있다.

이제까지는 주로 사용자측만을 살펴보았는데, 노동조합의 성격도 노사관계의 한 당사자로서 경영정보 공유에 일정한 영향을 미치리라 예상할 수 있다. 우선 노동조합이 기업경영정보 공유 요구에 얼마나 적극적인가에 따라 경영정보 공유의 활성화 수준이 다르게 나타날 것이다. 노동조합의 관심이 임금 등 분배적 교섭 사안에 집중되어 있을 때에는 경영정보 공유에 대한 필요성이 약해질 수 있다. 반대로 고용불안이나

조직개편 등 기업경영정보가 더 많이 필요한 사안들에 대해 관심이 확대되는 경우 정보공유에 대한 관심이 증가할 수 있다. 이런 점에서 지난 경제위기 이후 고용관계가 기업 경영과의 연관 속에서 복잡해지면서 노동조합의 경영참여 요구가 증대될 가능성을 안고 있다.

정보공유에 영향을 주는 노동조합의 성격 변수로서 노동조합의 안정성과 정보처리능력을 들 수 있다. 노동조합의 지도부가 안정적이지 않을 때 기업경영정보의 효과가 약해질 수 있기 때문에 기업측이 기업경영정보를 제공할 동인이 약해질 수 있다. 즉 노동조합의 간부가 조합원으로부터 전폭적인 지지를 받지 못하고 지위가 불안정하여 단체교섭 자체가 합리적 요인보다 감정적이거나 정치적 요인에 의하여 이루어진다면 기업경영정보 제공은 단체교섭 과정에서 큰 역할을 할 수 없다. 반면에 노동조합이 안정적인 경우는 단체교섭은 보다 전문적인 교섭거래로 될 수 있으므로 경영정보 제공은 노사간의 공동의사결정의 기초가 될 수 있다. 한편 노동조합이 회계정보를 이해하고 이를 분석하여 이용하기 위해서는 노동조합의 회계 및 경영 전반에 대한 지식 수준도 정보공유의 활성화 수준에 영향을 미칠 것이다.

3. 사용 자료 및 기초통계

본 연구는 2000년 「임금교섭 실태조사」와 함께 진행된 「노사관계 및 인적자원관리 사업체 패널 예비조사」 자료를 이용하고 있다. 「노사관계 및 인적자원관리 사업체 패널 예비조사」는 조사 방법이나 표본 구성에서 2000년 「임금교섭 실태조사」와 정확히 일치한다. 사용 자료는 본 연구의 목적상 유노조기업에 한정되고 있기 때문에 표본은 유노조 사업체 276개다.

정보공유의 수준과 공유 정보의 신뢰성 정도는 모두 노동조합의 지각변수이다. 정보공유의 수준은 더미변수이고 공유 정보의 신뢰성 변수는 5점 척도이다. <표 Ⅴ-2>에 정리되어 있는 기초통계를 보면, 정보공유를 하고 있는가에 대한 답변에서 67.8%의 사업체가 그렇다고 답변하고

있고, 공유 정보의 신뢰성 수준에서도 평균이 3.695 정도로서 비교적 신뢰할 만하다고 답변하고 있다. 16.3%의 사업체에서 근로자대표의 이사회 참관을 실시하고 있다고 답변하고 있음을 주목할 필요가 있다.

노사관계의 성격 변수로 사용하고 있는 노사협력의 수준과 노동조합의 교섭력 변수는 사용자측의 답변에 근거하고 있다. 노사협력의 수준은 3.739로서 상당히 높은 편이고, 노동조합의 상대적 교섭력은 3.022로서 그저 그렇다고 답변하고 있다.

<표 Ⅴ-2> 사용변수들의 기초통계

변 수	N	평 균	표준편차
2000년 노사협력(5점 척도)	276	3.739	0.997
2000년 노동조합의 교섭력(5점 척도)	276	3.022	0.609
임금인상률 (%)	212	7.566	4.124
노사분규(더미)	276	0.098	0.298
정보공유의 수준(더미)	276	0.678	0.468
공유정보의 신뢰성(5 점 척도)	187	3.695	0.955
근로자대표 이사회 참관(더미)	276	0.163	0.370
노조의 연령(년)	276	15.395	9.919
노조조직률(%)	276	82.554	25.332
사무직 노조(더미)	276	0.384	0.487
노조위원장 연령(세)	276	41.185	6.707
노조위원장 학력: 전문대졸 이상(더미)	276	0.384	0.487
노조위원장 기업 근속연수(년)	276	12.486	5.736
노조위원장 재임기간(년)	276	4.471	4.441
노조 집행부의 지도력(5점 척도)	276	3.659	0.934
제조업(더미)	276	0.428	0.496
대규모 기업(더미)	276	0.185	0.389
중규모 기업(더미)	276	0.428	0.496

4. 실증분석 결과

가. 정보공유의 결정요인 분석

정보공유 선행요인이 무엇인지 알아보기 위해 「노사관계 사업체 패널 예비조사」 자료를 활용하여 정보공유 도입과 제공된 정보의 신뢰성을 결정하는 요인을 살펴보았다. <표 Ⅴ-3>은 정보공유 도입의 결정요인을, <표 Ⅴ-4>는 제공 정보 신뢰성의 결정요인을, <표 Ⅴ-5>는 근로자대표 이사회 참관의 결정요인을 추정한 결과이다.

먼저 정보공유 도입의 결정요인을 보면, 정보공유 자체에 영향을 주는 변수가 별로 발견되지 않는다. 예외적으로 노조위원장의 연령이 노

<표 Ⅴ-3> 경영정보 공유 여부의 결정요인: 로짓모형(N=245)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	1.067	1.475
노사협력(1999년)	0.080	0.150
노조의 연령	0.018	0.020
조직률	-0.003	0.006
사무직 노조	-0.155	0.372
노조위원장 연령	-0.052**	0.030
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	0.421	0.376
노조위원장 기업 근속연수	0.108**	0.038
노조위원장 재임기간	-0.014	0.039
노조 집행부의 지도력	-0.159	0.165
제조업	0.532	0.353
대규모 기업	1.268**	0.537
중규모 기업	0.736**	0.341

주: * $p<0.10$, ** $p<0.05$.

사간 정보공유에 부정적으로 작용하는 정도이다. 노사협력의 수준이나 사무직 노조, 학력이나 근속연수 등 노조위원장의 성격 등도 정보공유 도입에 통계적으로 유의한 작용을 하지 않는 것으로 나타나고 있다. 이런 점에서 볼 때 노동조합의 성격이나 집행부의 성격 등에 의해 정보공유 여부가 영향을 크게 받지 않는 것으로 추측된다.

그러나 <표 Ⅴ-4>에서 보듯이, 정보제공의 신뢰성은 조직률로 표현된 노동조합의 힘이나 위원장의 학력으로 표현된 집행부의 전문성 등에 의해 영향을 받고 있는 것으로 나타나고 있다. 특이한 것은 노사협력의 수준보다 노동조합의 상대적 힘이나 집행부의 전문성 등이 중요한 결정 변수로 등장하고 있다는 점인데, 이것은 우리나라의 노사간 정보공유가 아직도 노사대립적 분위기 속에서 나오고 있음의 표현이 아닌가 추측된다.

<표 Ⅴ-4> 경영정보 신뢰성의 결정요인(N=163)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	3.076	0.752
노사협력(1999년)	0.094	0.078
노조의 연령	-0.006	0.008
조직률	0.006**	0.003
사무직 노조	0.080	0.201
노조위원장 연령	-0.007	0.017
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	0.368**	0.195
노조위원장 기업 근속연수	-0.003	0.020
노조위원장 재임기간	0.007	0.019
노조 집행부의 지도력	0.015	0.084
제조업	0.082	0.181
대규모 기업	0.022	0.233
중규모 기업	-0.235	0.186

주 : * $p<0.10$, ** $p<0.05$.

다음으로 근로자대표 이사회 참관의 결정요인을 추정한 결과를 <표 Ⅴ-5>에서 보면 노조위원장의 연령을 제외하면 그 프로그램에 큰 영향을 미치는 노사관계 특성 변수가 없음을 보여주고 있다.

<표 Ⅴ-5> 근로자대표 이사회 참석 프로그램 도입의 결정요인: 로짓모형

(N=245)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	-4.524	1.719
노사협력(1999년)	-0.016	0.176
노조의 연령	-0.009	0.020
조직률	0.001	0.007
사무직 노조	0.291	0.448
노조위원장 연령	0.064*	0.034
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	0.011	0.448
노조위원장 기업 근속연수	-0.004	0.040
노조위원장 재임기간	0.020	0.039
노조 집행부의 지도력	-0.039	0.191
제조업	0.705*	0.408
대규모 기업	0.068	0.568
중규모 기업	0.026	0.413

주 : * p<0.10, ** p<0.05.

나. 정보공유가 임금교섭 및 노사관계에 미치는 영향에 관한 회귀분석 결과

이하에서는 정보공유가 노사관계과 임금교섭의 성격에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 노사관계의 성격으로는 노사협력의 수준과 노사간의 상대적 교섭력이고, 임금교섭의 성격으로는 임금교섭 결과로서 임금인상률과 노사분규 발생 변수를 사용하고 있으며, 정보공유는

정보공유의 수준, 근로자측에게 제공된 정보의 신뢰성 수준, 근로자대표 이사회 참관 등 세 가지 변수를 사용하고자 한다.

1) 정보공유가 노사협력의 수준에 미치는 영향

정보공유의 수준, 정보공유의 신뢰성이 노사협력에 어떤 영향을 주고 있는지를 추정한 결과가 <표 Ⅴ-6>과 <표 Ⅴ-7>에 제시되어 있다. 추정 결과에 따르면 정보공유의 수준과 정보공유의 신뢰성 변수들이 노사협력 수준에 미치는 영향이 양의 방향이기는 하지만 통계적으로 유의하지 않음을 보여주고 있다. 이와 같이 통계적 유의성이 없는 것이 앞에서 살펴본 대로 정보공유 실시 이후 그 효과가 나타나기까지의 시차 효과가 작용하고 있는 것인지 아니면 정보공유가 노사관계에 미치는 영향이 미약한지는 여기서 확인되고 있지 않다.

<표 Ⅴ-6> 정보공유의 수준이 노사협력에 미치는 영향(N=276)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	2.980	0.549
정보공유 수준	0.070	0.137
노조의 연령	0.012*	0.007
조직률	0.001	0.002
사무직 노조	0.060	0.149
노조위원장 연령	0.011	0.012
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	0.107	0.151
노조위원장 기업 근속연수	0.004	0.015
노조위원장 재임기간	0.022	0.015
노조 집행부의 지도력	-0.009	0.065
제조업	-0.058	0.141
대규모 기업	-0.367	0.183
중규모 기업	-0.281	0.141

주 : * p<0.10, ** p<0.05.

<표 Ⅴ-7> 공유 정보의 신뢰성이 노사협력에 미치는 영향(N=187)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	3.008	0.699
공유 정보의 신뢰성	0.044	0.078
노조의 연령	0.012	0.007
조직률	0.002	0.003
사무직 노조	-0.149	0.185
노조위원장 연령	0.009	0.015
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	0.260	0.189
노조위원장 기업 근속연수	0.002	0.019
노조위원장 재임기간	0.024	0.019
노조 집행부의 지도력	0.004	0.078
제조업	-0.008	0.168
대규모 기업	-0.532**	0.210
중규모 기업	-0.446**	0.172

주 : * p<0.10, ** p<0.05.

<표 Ⅴ-8> 근로자대표 이사회 참관이 노사협력에 미치는 영향(N=276)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	3.080	0.540
근로자대표 이사회 참관	0.211	0.164
노조의 연령	0.012*	0.007
조직률	0.001	0.002
사무직 노조	0.058	0.149
노조위원장 연령	0.008	0.012
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	0.109	0.150
노조위원장 기업 근속연수	0.006	0.015
노조위원장 재임기간	0.021	0.015
노조 집행부의 지도력	-0.009	0.065
제조업	-0.069	0.141
대규모 기업	-0.354*	0.181
중규모 기업	-0.270*	0.139

주 : * p<0.10, ** p<0.05.

근로자대표 이사회 참관이 노사협력의 수준에 미치는 영향을 추정한 결과가 <표 Ⅴ-8>에 제시되어 있는데, 근로자대표 이사회 참관의 노사협력 효과도 양의 방향이기는 하지만 통계적으로 유의하지 않다.

2) 정보공유가 노동조합의 힘에 미치는 영향

<표 Ⅴ-9>는 정보공유의 수준이 노동조합의 힘에 미치는 영향에 관한 추정 결과로 정보공유가 노동조합의 힘에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 다만 추정계수의 방향이 음수를 취하고 있다는 점이 주목되는 부분이다.

<표 Ⅴ-9> 정보공유가 노동조합의 힘에 미치는 영향(N=276)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	2.599	0.335
정보공유 수준	-0.030	0.083
노조의 연령	0.005	0.004
조직률	0.003*	0.001
사무직 노조	-0.103	0.091
노조위원장 연령	0.003	0.007
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	0.021	0.092
노조위원장 기업 근속연수	-0.021*	0.009
노조위원장 재임기간	-0.006	0.009
노조 집행부의 지도력	0.056	0.040
제조업	0.078	0.086
대규모 기업	0.146	0.112
중규모 기업	0.155*	0.086

주 : * p<0.10, ** p<0.05.

<표 Ⅴ-10>은 공유 정보의 신뢰성 수준이 노동조합의 힘에 미치는 영향에 관한 추정 결과로 정보공유의 신뢰성 수준이 노동조합의 힘에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 추정계수의 방향이 음수를 취하고 있다는 점은 정보공유의 수준과 동일하다.

<표 Ⅴ-10> 정보공유의 신뢰성이 노동조합의 힘에 미치는 영향(N=187)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	2.823	0.424
공유정보의 신뢰성	-0.018	0.048
노조의 연령	0.007	0.004
조직률	0.003*	0.002
사무직 노조	-0.150	0.112
노조위원장 연령	-0.004	0.009
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	0.064	0.115
노조위원장 기업 근속연수	-0.017	0.011
노조위원장 재임기간	-0.006	0.011
노조 집행부의 지도력	0.059	0.047
제조업	0.030	0.102
대규모 기업	0.147	0.127
중규모 기업	0.197*	0.104

주 : * p<0.10, ** p<0.05.

<표 Ⅴ-11>은 근로자대표 이사회 참관이 노동조합의 힘에 미치는 영향에 관한 추정 결과로 근로자대표 이사회 참관이 노동조합의 힘에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 추정계수의 방향이 음수를 취하고 있는데, 이것은 외국의 경험에 비추어 본 이론적 추론과 반대 방향이다.

<표 Ⅴ-11> 근로자대표 이사회 참관이 노동조합의 힘에 미치는 영향(N=276)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	2.547	0.330
근로자대표 이사회 참관	-0.132	0.100
노조의 연령	0.005	0.004
조직률	0.003*	0.001
사무직 노조	-0.101	0.091
노조위원장 연령	0.005	0.007
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	0.020	0.092
노조위원장 기업 근속연수	-0.022*	0.009
노조위원장 재임기간	-0.005	0.009
노조 집행부의 지도력	0.056	0.039
제조업	0.086	0.086
대규모 기업	0.140	0.110
중규모 기업	0.150*	0.085

주 : * p<0.10, ** p<0.05.

3) 정보공유가 임금인상률에 미치는 영향

<표 Ⅴ-12>는 공유 정보의 수준이 임금교섭 결과의 한 지표인 임금인상률에 미치는 영향을 추정한 결과로 공유 정보의 수준이 임금인상률에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 다만 추정계수의 방향이 양수를 취하고 있다.

<표 Ⅴ-13>은 정보공유의 신뢰성 수준이 임금인상률에 미치는 영향을 추정한 결과로 공유 정보의 신뢰성 수준이 임금인상률에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 추정계수의 방향이 양수를 취하고 있다는 점은 정보공유의 수준과 동일하다.

<표 Ⅴ-14>는 근로자대표 이사회 참관이 임금인상률에 미치는 영향을 추정한 결과로 근로자대표 이사회 참관이 임금인상률에 미치는 영

<표 Ⅴ-12> 정보공유가 임금인상률에 미치는 영향(N=212)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	4.742	2.368
정보공유 수준	0.022	0.607
노조의 연령	-0.009	0.028
조직률	-0.005	0.010
사무직 노조	0.145	0.656
노조위원장 연령	0.041	0.051
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	2.385***	0.657
노조위원장 기업 근속연수	0.009	0.066
노조위원장 재임기간	-0.023	0.063
노조 집행부의 지도력	-0.435	0.288
제조업	3.367***	0.602
대규모 기업	0.155	0.806
중규모 기업	1.389**	0.613

주 : * p<0.10, ** p<0.05.

<표 Ⅴ-13> 정보공유의 신뢰성이 임금인상률에 미치는 영향(N=154)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	5.605	2.804
공유정보의 신뢰성	0.005	0.317
노조의 연령	0.009	0.029
조직률	-0.010	0.011
사무직 노조	-0.168	0.758
노조위원장 연령	0.002	0.061
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	2.362***	0.751
노조위원장 기업 근속연수	0.002	0.078
노조위원장 재임기간	0.013	0.071
노조 집행부의 지도력	-0.066	0.314
제조업	2.636	0.685
대규모 기업	0.397	0.857
중규모 기업	1.276	0.694

주 : * p<0.10, ** p<0.05.

<표 Ⅴ-14> 근로자대표 이사회 참관이 임금인상률에 미치는 영향(N=212)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	4.832	2.316
근로자대표 이사회 참관	0.254	0.690
노조의 연령	-0.009	0.028
조직률	-0.005	0.010
사무직 노조	0.139	0.656
노조위원장 연령	0.038	0.051
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	2.380***	0.656
노조위원장 기업 근속연수	0.010	0.065
노조위원장 재임기간	-0.024	0.063
노조 집행부의 지도력	-0.435	0.287
제조업	3.343***	0.602
대규모 기업	0.166	0.801
중규모 기업	1.395**	0.609

주 : * p<0.10, ** p<0.05.

향이 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 추정계수의 방향이 양수를 취하고 있다는 점은 정보공유의 수준이나 신뢰성의 수준 변수들과 동일하다.

4) 정보공유가 노사분규에 미치는 영향

<표 Ⅴ-15>는 정보공유의 수준이 노사협력의 한 지표인 노사분규 발생에 미치는 영향을 로짓모형으로 추정한 결과이다. 공유 정보의 수준이 노사분규 발생에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 다만 추정계수의 방향이 음수를 취하고 있다.

<표 Ⅴ-16>은 공유 정보의 신뢰성 수준이 노사분규 발생에 미치는 영향을 로짓모형으로 추정한 결과로 공유 정보의 신뢰성 수준이 노사

<표 Ⅴ-15> 정보공유가 노사분규에 미치는 영향 : 로짓모형(N=276)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	-12.392	193.900
정보공유 수준	-0.667	0.503
노조의 연령	-0.035	0.029
조직률	-0.002	0.008
사무직 노조	0.791	0.587
노조위원장 연령	-0.055	0.054
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	-0.634	0.571
노조위원장 기업 근속연수	0.066	0.060
노조위원장 재임기간	-0.070	0.077
노조 집행부의 지도력	-0.122	0.247
제조업	0.594	0.532
대규모 기업	13.975	193.900
중규모 기업	13.286	193.900

주 : * p<0.10, ** p<0.05.

<표 Ⅴ-16> 정보공유의 신뢰성이 노사분규에 미치는 영향 : 로짓모형(N=188)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	-10.565	159.500
공유정보의 신뢰성	-0.262	0.321
노조의 연령	-0.025	0.031
조직률	-0.005	0.010
사무직 노조	0.617	0.778
노조위원장 연령	-0.021	0.068
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	-0.750	0.769
노조위원장 기업 근속연수	0.016	0.077
노조위원장 재임기간	-0.207	0.126
노조 집행부의 지도력	-0.237	0.300
제조업	0.540	0.683
대규모 기업	12.663	159.500
중규모 기업	12.201	159.500

주 : * p<0.10, ** p<0.05.

분규 발생에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 추정계수의 방향이 음수를 취하고 있다는 점은 정보공유의 수준과 동일하다.

<표 Ⅴ-17>은 근로자대표 이사회 참관이 노사분규 발생에 미치는 영향을 로짓모형으로 추정한 결과로 정보공유가 노사분규 발생에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 추정계수의 방향이 음수를 취하고 있다.

<표 Ⅴ-17> 근로자대표 이사회 참관이 노사분규에 미치는 영향 : 로짓모형 (N=276)

독립변수	회귀계수	표준 오차
상수항	-12.906	196.700
근로자대표 이사회 참관	-0.430	0.693
노조의 연령	-0.039	0.029
조직률	-0.003	0.008
사무직 노조	0.819	0.588
노조위원장 연령	-0.045	0.054
노조위원장 학력: 전문대졸 이상	-0.680	0.567
노조위원장 기업 근속연수	0.056	0.060
노조위원장 재임기간	-0.071	0.079
노조 집행부의 지도력	-0.104	0.242
제조업	0.625	0.531
대규모 기업	13.842	196.700
중규모 기업	13.175	196.700

주 : * $p<0.10$, ** $p<0.05$.

5. 결 론

정보공유에 관한 이상의 분석 결과에서 알 수 있듯이, 지난 경제위기를 거친 이후 정보공유가 대체로 활성화되고 있음을 알 수 있다. 2000년 현재 50% 이상의 기업이 근로자 또는 노동조합에 기업경영정보를 제공하고 있으며, 제공된 정보의 신뢰성이 높다고 답변하고 있다. 노사 쌍방 모두 경영정보 공유에 더 적극적인 태도를 보이는 것으로 보인다. 이런 점에서 지난 경제위기 이후의 시기는 정보공유 확대의 호기를 제공해 주고 있는 것으로 보이며, 정부 정책적인 측면에서 보면 정보공유의 필요성 홍보와 함께 정보공유의 구체적 방안을 제시해 주는 것이 중요하게 부각되고 있는 것으로 보인다.

그러나 경영정보 공유가 노사협력이나 노사간의 상대적 힘, 그리고 임금교섭 결과 변수인 임금인상률과 임금교섭 과정 변수인 노사분규 발생에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않다. 다만 추정치의 방향은 대체로 노사협력에 대해서는 양(+)의 방향이고, 노사분규에 대해서는 음(-)의 방향이라는 점, 임금인상률에 대해서는 음(-)의 방향을 취하고 있다는 점은 이론적 예측과 같은 방향이지만, 노동조합의 힘에 대해서는 음(-)의 방향으로 나타나 이론적 예측과는 맞지 않은 것으로 분석되었다.

이상의 분석 결과에서 본 것처럼 정보공유가 노사관계의 성격에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않은 것은 정보공유의 효과가 발생하기 위해서는 장기간의 시간이 필요하기 때문인 것인지, 아니면 정보공유의 방법에 어떤 문제가 있기 때문인지, 혹은 또 다른 이유 때문인지를 규명하는 것은 추후의 연구과제이다.

참고문헌

김삼수 (1995), 「노동자 경영참가의 역사적 기원과 전개」, 조우현 편, 『세계의 노동자 참가』, 서울 : 창작과 비평사.

권기홍 (1995), 「독일의 노동자 참가」, 조우현 편, 『세계의 노동자 참가』, 서울 : 창작과 비평사.

이정호 · 곽수근 (1990), 「단체교섭에서 회계정보의 공시와 이용에 영향을 미치는 요인에 관한 이론적 고찰」, 『노사관계연구』 1권 1호.

윤진호 (1995), 「미국의 노동자 참가제도」, 조우현 편, 『세계의 노동자 참가』, 서울 : 창작과 비평사.

최종태 (1988), 『현대경영참가론』, 서울 : 경문사.

한국노동연구원(2000), 『신노사문화 창출을 위한 지식공동체 모델 개발』, 노동부.

홍성우 (1995), 「스웨덴의 노동자 경영참가제도와 관행」, 조우현 편, 『세계의 노동자 참가』, 서울 : 창작과 비평사.

Adams, R. J., and Rummel, C. H (1977), "Workers Participation in Management in West Germany", *Industrial Relation Journal.*

Batstone, E. (1979), "Industrial Democracy and Worker Representation at Board Level: A Review of the European Experience", in E., Batstone and P. L. Davies(eds.), *Industrial Democracy*, London : Her Majesty's Stationery Office

Beggren, Christian (1986), *Economic and Industrial Democracy* 7.

Benelli, G., Loderer, C., and T. Lys (1987), "Labor Participation in C orporate Policy-making Decisions: West Germany's Experience with Codetermination", *Journal of Business*, 60 (4).

Brenner, O.(1974), "Federal Republic of Germany", in C. Levinson(eds.) *Industry's Democratic Revolution*, London: Allen and Urwin.

Case, John(1997), "Opening the Book", *Harvard Business Review*, 75 (2)

Chanduri, K.K. (1984), "Participation in Indian Society", *International Social Science Journal*, 36 (2).

Craft, J. A (1981), "Information Disclosure and The Role of The Accountant", in *Collective Bargaining, Accounting, Organizations and Society* 6 (1).

Engelstad, P. and T. Qvale(1977), *Understanding and Influence in Board of Directors*(T. Hammer trans.).

Fitzgerald, G (1969), "Shareholders, Management, and Workers, in Indutrial Democracy", a Symposium, Dublin: Irish Management Institute.

Foley, B. J. and K. T. Maunders (1977), *Accounting Information Disclosure and Collective Bargaining*, London : Macmillian.

Furlong, J. (1977), *Labor in the Boardroom*, Princeton, N.J.: Dow Jones Books.

Furubotn, E., and Pejovich, S. (1974), "Property Rights and the Behavior of the Firm in a Socialist State: The Example of Yugoslavia", *Zeitschrift fuer Nationalokonomie* 30.

Hammer, T. H., Currall, S. C, and R. N. Stern (1991), "Worker Representation on Boards of Directors: A Study of Competing Roles", *Industrial and Labor Relations Review* 44 (4).

Johannesen, J. E. (1979), "VAG: A Need for Education", *Industrial Relations.*

Katz, H. C. and T. A. Kochan (1992), *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*, Yew York : McGraw Hill.

Kleiner, M. M., and M. L. Bouillon (1988), "Providing Business Information to Production Workers: Correlates of Compensation and Profitability", *Industrial and Labor Relations Review* 41 (4).

Maunders, K. T and B. J. Foley (1983), "Information Disclosure and The Role of The Accountant in Collective Bargaining -Some Comments, Accounting", *Organizations and Society* 9 (1).

Morishima, M. (1991), "Information Sharing and Firm Performance in Japan", *Industrial Relations*, 30 (1).

New York Times(1991), *Chrysler to Cut Board: UAW Chief Is Out*, March 14.

Palmer, J. R. (1977), *The Use of Accounting Information in Labor Negotiations,* National Association of Accountants.

Stern, Robert, N. (1988), "Participation by Representation: Workers on Boards of Directors in the United States and Abroad", *Work and Occupations* 15 (4).

Strauss, George (1982), "Workers Participation in Management: An International Perspective", in B. Staw and L. Cummings (eds.) *Research in Organizational Behvior*, Greenich, CT: JAI.

Walton R. E. and R. B. McKersie (1965), *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, New York : McGraw Hill.

Williamson, O. E. (1981), "The modern Corporation: Origins, Evolution, Attributes", *Journal of Economic Literature* 19 (4).

Ⅵ. 노사관계와 임금체계의 유연성

1. 들어가는 말

박우성・노용진(2000)에 의하면, 지난 IMF 사태 이후 임금체계의 유연성이 대폭 증대되고 있는 것으로 분석되고 있다. 특히 연봉제 도입 비율의 증가가 가장 두드러지고 있으며 성과배분제나 이익분배제를 도입한 기업의 비율도 적지 않은 것으로 나타나고 있다. 본 연구는 최근 확대되고 있는 임금체계의 유연화에 노사관계가 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석하는 데 목적이 있다. 임금체계에 관한 노사간 협상 내용 등과 같은 자료가 있으면 보다 풍부한 연구가 가능하겠으나, 이용가능한 자료의 제약으로 본 연구는 유노조기업과 무노조기업 간의 임금체계 비교, 연봉제나 이익분배제・성과배분제 도입의 결정 모형 등을 통해 노사관계와 임금체계 간의 연관성을 분석하는 데 초점을 맞추고자 한다.

노동조합은 임금체계의 유연성이 근로자들의 임금 불안정을 증대시킨다고 생각하기 때문에 대체로 임금체계의 유연성을 반대하는 경향이 있는 것으로 알려져 있다. 특히 연봉제에 대해서는 더욱 더 그러한데 이는 연봉제가 근로자들의 행동 통일을 추구하는 노동조합의 원리와 배치되기 때문인 것으로 이해되고 있다. 그러나 이러한 논의는 원칙론적인 차원에서의 논리이며, 복잡하게 얽혀 있는 현실의 노사관계에서는 임금체계 유연성이 불가피한 상황들이 허용되지 않을 수 없는 상황들이 있다. 이런 점에서 지난 IMF 사태 이후 우리나라 노사관계에 의해 임금체계의 유연성이 어떻게 받아들여지고 있는지는 매우 흥미로운 주제이다.

2. 유노조기업과 무노조기업간의 임금체계 비교

우리나라 기업들의 임금체계는 매우 복잡하지만, 대체로 연공급, 직능급, 직무급, 개인별 성과급, 집단적 성과급 등의 요소들로 구성되어 있다. 2000년도 임금실태조사에 나타난 우리나라 기업들의 임금체계의 구성을 유노조기업, 무노조기업, 전체로 구분하여 살펴본 결과가 <표 Ⅵ-1>에 제시되어 있다.[14] 전체적으로, 우리나라 임금체계는 아직도 연공급적 요소가 가장 큰 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 직종에 따라 편차가 있지만 관리직(59.3%), 연구개발 및 기술직(57.5%), 사무직(61.0%), 서비스 및 영업직(52.6%), 생산노무직(59.6%) 등 모든 직종에서 연공급이 50% 이상의 구성 비율을 차지하고 있다. 연봉제 도입의 확산과 함께 개인별 성과급제의 비율이 높아지고 있으리라 추측되지만, 개인별 성과급제의 실시 비율을 보면 관리직(10.0%), 연구개발 및 기술직(11.0%), 사무직(8.9%), 서비스 및 영업직(14.6%), 생산노무직(9.7%) 등으로 나타나 아직까지는 구성 비율이 낮은 편이다. 일반적으로 성과측정의 용이성, 작업 통제의 용이성, 자율권 부여의 정도가 직종에 따라 차이가 있기 때문에 직종간 임금체계의 편차가 클 것으로 생각되지만, 우리나라 기업의 임금체계에서는 직종간 임금체계의 편차가 크지 않은데 이러한 사실은 우리나라 기업들이 보상체계를 경직적으로 운영하고 있음을 간접적으로 보여주고 있는 것으로 판단된다.

노조유무별로 보면 유노조기업들에서 연공급적 성격이 더욱 강하게 나타나고 있고 개별성과급제적 요소는 약한데, 이러한 경향은 모든 직종에서 공통적이며 특히 서비스 및 영업직에서 가장 뚜렷하게 나타나고 있다. 반면에 직무급적 요소는 유노조기업과 무노조기업 간에 큰 차이가 없으며, 직능급적 요소는 유노조기업에서 다소 높게 나타나고 있다.

---

14) 실태조사에서는 임금체계의 구성요소를 연공급, 직능급, 직무급, 개별성과급 등 4개로 구분하고, 응답자들에게 각 구성요소가 어떤 비율로 해당 기업의 임금체계를 이루고 있는지를 질문하였다.

<표 Ⅵ-1> 임금체계 구성요소의 비율

(단위: %)

변 수	무노조기업		유노조기업		전 체	
	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)
연공급						
- 관리직	258	55.054(36.990)	256	63.707(37.514)	514	59.364(37.467)
- R&D/기술직	151	54.238(36.044)	139	61.144(37.154)	290	57.548(36.680)
- 사무직	264	56.758(36.407)	254	65.378(37.452)	518	60.985(37.139)
- 서비스/영업직	155	45.194(36.961)	143	60.629(36.819)	298	52.601(37.632)
- 생산노무직	165	55.061(38.147)	225	62.947(39.249)	390	59.610(38.933)
직능급						
- 관리직	258	19.419(25.312)	256	16.477(25.181)	514	17.953(25.265)
- R&D/기술직	151	21.623(25.810)	139	17.115(25.843)	290	19.462(25.880)
- 사무직	264	18.731(24.289)	254	16.091(24.788)	518	17.436(24.547)
- 서비스/영업직	155	21.923(26.442)	143	16.294(24.693)	298	19.221(25.729)
- 생산노무직	165	20.618(27.527)	225	16.244(27.119)	390	18.095(27.343)
직무급						
- 관리직	258	12.151(18.700)	256	13.141(23.316)	514	12.644(21.111)
- R&D/기술직	151	10.536(15.555)	139	13.482(22.875)	290	11.948(19.432)
- 사무직	264	12.545(19.836)	254	12.724(22.500)	518	12.633(21.164)
- 서비스/영업직	155	12.761(20.029)	143	14.399(23.780)	298	13.547(21.887)
- 생산노무직	165	12.648(20.350)	225	12.493(23.278)	390	12.559(22.060)
개별성과급						
- 관리직	258	13.376(24.224)	256	6.676(17.543)	514	10.039(21.405)
- R&D/기술직	151	13.603(22.844)	139	8.259(18.005)	290	11.041(20.804)
- 사무직	264	11.966(22.944)	254	5.807(15.079)	518	8.946(19.712)
- 서비스/영업직	155	20.123(28.471)	143	8.678(18.211)	298	14.631(24.732)
- 생산노무직	165	11.673(24.158)	225	8.316(20.344)	390	9.736(22.071)

직종간 임금체계의 편차는 유노조기업에서 더 적게 나타나고 있다. 그러나 무노조기업에서도 서비스 및 영업직을 제외하면 직종간 큰 차이가 없는 것에서 보여지듯이 우리나라 기업들의 임금관리가 경직적임을 알 수 있다. 서비스 및 영업직에서 직종간 임금체계의 편차 축소 경향이 더욱 뚜렷한 것은 그 중 영업직의 성과 측정이 용이하고 업무 장소의 지역적 분산성에 의해 커미션과 같은 성과급적 요소를 적용하기 용이하고 그 효과도 클 수 있음에 반해, 유노조기업에서는 노조의 존재가 직종간 임금체계를 경직시키는 경향이 있기 때문이 아닌가 추측된다. 유노조기업에서 노조조직 대상이 아닌 직종에 대해서는 임금체계의 변경에 대해 굳이 노조의 동의가 필요 없음에도 불구하고 직종간 임금편차의 축소 경향이 나타나고 있음은 특이할 만한 사실이다.

3. 노사관계와 연봉제

가. 노사관계와 연봉제 도입

임금체계 문제와 관련하여 노사간에 가장 큰 쟁점이 되고 있는 것은 연봉제이다. 연봉제는 근로자들의 개별적 경쟁을 촉진하기 때문에 자신의 힘의 원천이 집단주의에 있는 노동조합의 입장과 상충될 가능성이 높다.[15] 집단적 노사관계에서 연봉제 관련 쟁점은 처음에는 연봉제 도입 여부를 둘러싸고 형성되겠지만, 도입된 이후에도 연봉제의 비율, 임금격차 정도, 고과 측정의 주체 및 방법 등 운영과 관련하여 갈등이 지속될 가능성이 크다.

<표 Ⅵ-2>는 연봉제 도입 기업의 비율을 보여주고 있는데, 전체 표본에서 연봉제 도입 기업의 비율은 33.3%로서 상당히 높은 수준이다. 단 이 비율은 연봉제가 어느 한 직종에만 도입된 경우에도 도입된 것

15) 인수범(2000)은 노동조합의 입장에서 본 연봉제의 문제점으로 노동자들간의 경쟁 격화와 연대의 훼손, 임금·근로조건의 악화와 삭막한 직장분위기 조성, 노조의 개입 여지 축소 등을 들고 있다.

으로 간주하기 때문에 개별 직종의 연봉제 도입 비율보다 높다. 연봉제 도입의 직종간 편차가 높은데 직종별 연봉제 도입 비율을 보면 관리직의 경우 26.6%로서 가장 높고, 그 다음으로 사무직 18.9%, 연구개발 및 기술직 15.0%, 서비스 및 영업직 10.9%의 순이며 생산노무직이 3.7%로 가장 낮다. 연봉제 도입의 경우 직종간 편차가 크다는 사실과 <표 VI-1>의 임금체계 구성 비율에서 개인별 성과급제의 직종간 편차가 크지 않다는 사실을 비교해 보면, 상당히 흥미로운 결과이다.

노조유무별로 보면, 무노조기업의 연봉제 도입 비율은 41.7%를 차지하여 유노조기업의 24.6%보다 훨씬 높게 나타나 노조의 존재가 연봉제 도입의 억제작용을 하고 있음을 알 수 있다. 이는 생산노무직뿐 아니라 관리직, 연구개발 및 기술직, 사무직, 서비스 및 영업직 등 전 직종에서 공통적인 현상이다.

<표 VI-2> 연봉제 도입 기업의 비율

변 수	무노조기업		유노조기업		전 체	
	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)
연봉제	290	0.417(0.494)	280	0.246(0.432)	570	0.333(0.472)
- 관리직	284	0.331(0.471)	277	0.199(0.400)	561	0.266(0.442)
- R&D/기술직	284	0.204(0.404)	277	0.094(0.292)	561	0.150(0.357)
- 사무직	284	0.278(0.449)	277	0.097(0.297)	561	0.189(0.392)
- 서비스/영업직	284	0.155(0.362)	277	0.061(0.240)	561	0.109(0.312)
- 생산노무직	284	0.049(0.217)	277	0.025(0.157)	561	0.037(0.190)

<표 VI-3>에서 보듯이 현재 연봉제를 실시하고 있는 기업의 26.1%가 향후 연봉제를 도입할 예정이라고 답변하고 있어 향후에도 연봉제 도입이 증가할 전망임을 알 수 있다. 이를 노조유무별로 보면 유노조기

<표 Ⅵ-3> 보상제도의 실시 비율 및 향후 도입 예정 비율

(단위: %)

	유노조사업(N=248)	무노조사업(N=238)	전체(N=486)
연 봉 제	22.8	30.8	26.1

주 : 연봉제 미실시 기업만을 분석대상으로 함.

업에서보다 무노조기업에서 연봉제 도입 의사가 높아 유노조기업과 무노조기업 간의 연봉제 도입 비율 격차가 더욱 벌어질 전망이다.

나. 인사고과의 운영

노사간에 연봉제 도입이 합의된 상태이더라도 연봉제의 운영과 관련된 세부 사항들이 집단적 노사관계의 영향을 받아 변형될 수 있다. 연봉제와 관련하여 노사간 쟁점이 될 수 있는 대표적인 세부 사항 중 하나로 인사고과를 지적할 수 있다.

<표 Ⅵ-4>는 노조유무별로 인사고과 실시 기업의 비율을 보여주고 있는데 노조유무별로는 큰 차이가 없으며, 다만 생산노무직의 경우 인

<표 Ⅵ-4> 인사고과 실시 기업의 비율

변 수	무노조기업		유노조기업		전 체	
	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)
관리직	262	0.702(0.458)	261	0.720(0.450)	523	0.711(0.454)
R&D/기술직	154	0.773(0.420)	142	0.754(0.432)	296	0.764(0.426)
사무직	268	0.701(0.458)	259	0.714(0.453)	527	0.708(0.455)
서비스영업직	157	0.752(0.433)	147	0.755(0.431)	304	0.753(0.432)
생산노무직	167	0.473(0.501)	230	0.530(0.500)	397	0.506(0.501)

<표 Ⅵ-5> 인사고과 요소의 상대적 비율

(단위: %)

변 수	무노조기업		유노조기업		전 체	
	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)
관리직						
- 업적	182	45.489(19.051)	185	45.092(18.961)	367	45.289(18.980)
- 능력	182	33.484(14.423)	185	32.984(13.245)	367	33.232(13.825)
- 태도	182	21.027(12.764)	185	21.924(12.225)	367	21.480(12.486)
R&D/기술직						
- 업적	117	45.333(16.961)	105	45.143(19.170)	222	45.243(17.998)
- 능력	117	33.795(13.024)	105	33.600(12.657)	222	33.703(12.823)
- 태도	117	20.872(12.685)	105	21.257(12.187)	222	21.054(12.425)
사무직						
- 업적	185	42.622(19.825)	182	41.698(17.591)	367	42.163(18.730)
- 능력	185	33.168(14.337)	182	34.527(12.898)	367	33.842(13.641)
- 태도	185	24.211(13.891)	182	23.775(11.901)	367	23.995(12.927)
서비스/영업직						
- 업적	117	47.872(21.224)	108	45.222(20.390)	225	46.600(20.823)
- 능력	117	31.009(13.966)	108	31.074(13.231)	225	31.040(13.588)
- 태도	117	21.120(15.311)	108	23.704(13.782)	225	22.360(14.622)
생산노무직						
- 업적	78	38.282(22.374)	121	40.140(20.965)	199	39.412(21.492)
- 능력	78	32.859(12.681)	121	32.512(12.772)	199	32.648(12.706)
- 태도	78	28.859(13.966)	121	27.347(15.408)	199	27.940(14.842)

사고과 실시 비율이 유노조기업에서 53.0%로 무노조기업의 47.3%보다 높게 나타나고 있는 점이 특징이다.

인사고과에서 평가요소 비중을 보면, <표 Ⅵ-5>에서 보듯이 업적이 40%대, 능력이 30%대, 태도가 20% 수준대로 나타나 있으며 평가요소의 상대적 비중이 노조유무별로 차이가 있지는 않은 것으로 나타났다. 이는 관리직, 연구개발 및 기술직, 사무직, 서비스 및 영업직, 생산노무

직 등 모든 직종에서 공통된 현상이다.

다음으로, 최근 연봉제 관련 인사고과에서 많은 관심을 끌고 있는 두 가지 평가방법, 즉 MBO(Management by Objectives)와 다면평가가 노사관계와 어떤 관계를 갖고 있는지 살펴보자. MBO는 해당 기간의 초입에 근로자와 관리자가 상호 합의하여 목표치를 설정하고 그 목표치의 달성 정도를 가지고 성과를 측정하는 방법이고, 다면평가는 상사에 의한 부하직원의 평가만이 아니라 부하에 의한 상사의 상향 평가, 동료 직원들 상호간의 수평적 평가를 포함하여 사면에서 성과를 평가하는 방법이다. 이 중 MBO는 연봉제와 긴밀히 결합된 성과 관리의 일환이기 때문에 노조가 기피하는 경향이 있고, 다면평가는 하부의 상부에 대한 영향력 강화 차원에서 노동조합측은 도입을 요구하고 사용자측은 도입을 반대하는 평가제도이다.

<표 VI-5>에서 보듯이 MBO 도입 비율을 보면, 관리직에서 48.4%, 연구개발 및 기술직에서 48.2%, 사무직에서 41.0%, 서비스 및 영업직에서 52.4%, 생산직에서 30.8% 로 나타나 서비스 및 영업직에 가장 높은 도입 비율을 보이고 있고, 생산노무직에서 가장 낮다. 노조유무별로 보면, 무노조기업에서 도입 비율이 더 높게 나타났으며, 특히 연구개발 및 기술직, 서비스영업직, 생산노무직 등에서 큰 격차를 보이고 있다.

다면평가의 경우 아직 도입 기업의 비율이 20% 수준으로 MBO보다 상대적으로 낮다. 대체로 무노조기업에서 도입 비율이 높지만 그 격차가 크지 않으며, 다만 서비스영업직에서만큼은 예외적이다.

끝으로 인사고과를 어떤 용도에 활용하고 있는지를 살펴본 결과가 <표 VI-6>에 제시되어 있다. 이는 인사고과의 활용 용도를 보상, 승진, 교육·훈련, 배치전환으로 하고 이 중 가장 우선하고 있는 두 가지 용도에 대한 응답 결과에 기초하고 있다. 해당 용도가 우선시되는 두 가지 용도 중 하나에 포함되면 1로 처리하고 그렇지 않으면 0으로 처리하여 정리한 것이다.

그 결과를 보면, 인사고과의 승진 목적을 가장 우선시하는 두 개의 용도 중 하나로 설정한 기업은 관리직에 대해서는 95.4%, 연구개발 및

<표 Ⅵ-6> 평가 방법: MBO와 다면평가 실시 기업의 비율

변 수	무노조기업		유노조기업		전 체	
	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)
MBO						
- 관리직	184	0.500(0.501)	188	0.468(0.500)	372	0.484(0.500)
- R&D/기술직	119	0.513(0.502)	107	0.449(0.500)	226	0.482(0.501)
- 사무직	188	0.420(0.495)	185	0.400(0.491)	373	0.410(0.493)
- 서비스영업직	118	0.585(0.495)	111	0.459(0.501)	229	0.524(0.501)
- 생산노무직	79	0.342(0.477)	122	0.287(0.454)	201	0.308(0.463)
다면평가						
- 관리직	184	0.272(0.446)	188	0.250(0.434)	372	0.261(0.440)
- R&D/기술직	119	0.227(0.421)	107	0.196(0.399)	226	0.212(0.410)
- 사무직	188	0.239(0.428)	185	0.200(0.401)	373	0.220(0.415)
- 서비스영업직	118	0.246(0.432)	111	0.171(0.378)	229	0.210(0.408)
- 생산노무직	79	0.253(0.438)	122	0.213(0.411)	201	0.229(0.421)

기술직 92.9%, 사무직 93.5%, 서비스 및 영업직 88.6%, 생산노무직에 대해서는 77.6%로서 가장 높게 나타났다. 다음으로 높은 것은 보상 목적을 가장 우선시하는 두 개의 용도 중 하나로 설정한 기업의 비율로 관리직에 대해 58.5%, 연구개발 및 기술직 63.6%, 사무직 54.3%, 서비스 및 영업직 62.0%, 생산노무직에 대해서는 52.7%이다. 이 비율은 연봉제 도입 기업의 비율보다 높다는 점에서 굳이 연봉제라는 이름을 달고 있지 않지만, 인사고과를 임금수준과 연계시키고 있음을 알 수 있다.

노조유무별로 보면 무노조기업에서 상대적으로 인사고과를 보상 결정의 목적으로 사용하는 것을 우선시하는 경향이 있음을 알 수 있다. 즉 무노조기업에서 인사고과를 보상 결정 목적으로 우선시하는 기업의 비율이 유노조기업보다 전 직종에 대해 20%포인트 전후의 차이

를 보이고 있는데, 특히 서비스 및 영업직의 경우 26%포인트 정도의 차이를 보이고 있다. 반면에 유노조기업의 경우 인사고과를 배치전환 등 경력개발에 활용하는 것을 우선시하는 기업의 비율은 무노조기업보다 높은 경향이 있다.

<표 Ⅵ-7> 우선시되는 인사고과의 용도

변 수	무노조기업		유노조기업		전 체	
	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)
관리직						
- 보상	183	0.678(0.469)	188	0.495(0.501)	371	0.585(0.493)
- 승진	183	0.951(0.217)	188	0.957(0.202)	371	0.954(0.209)
- 교육·훈련	183	0.033(0.179)	188	0.059(0.235)	371	0.046(0.209)
- 배치전환	183	0.301(0.460)	188	0.463(0.500)	371	0.383(0.487)
R&D/기술직						
- 보상	118	0.754(0.432)	107	0.505(0.502)	225	0.636(0.482)
- 승진	118	0.915(0.280)	107	0.944(0.231)	225	0.929(0.258)
- 교육·훈련	118	0.059(0.237)	107	0.131(0.339)	225	0.093(0.292)
- 배치전환	118	0.246(0.432)	107	0.393(0.491)	225	0.316(0.466)
사무직						
- 보상	187	0.642(0.481)	185	0.443(0.498)	372	0.543(0.499)
- 승진	187	0.941(0.236)	185	0.930(0.256)	372	0.935(0.246)
- 교육·훈련	187	0.086(0.280)	185	0.103(0.304)	372	0.094(0.292)
- 배치전환	187	0.283(0.452)	185	0.486(0.501)	372	0.384(0.487)
서비스영업직						
- 보상	118	0.746(0.437)	111	0.486(0.502)	229	0.620(0.486)
- 승진	118	0.881(0.325)	111	0.892(0.312)	229	0.886(0.318)
- 교육·훈련	118	0.059(0.237)	111	0.135(0.343)	229	0.096(0.295)
- 배치전환	118	0.271(0.446)	111	0.450(0.500)	229	0.358(0.480)
생산노무직						
- 보상	79	0.633(0.485)	122	0.459(0.500)	201	0.527(0.500)
- 승진	79	0.797(0.404)	122	0.762(0.427)	201	0.776(0.418)
- 교육·훈련	79	0.139(0.348)	122	0.180(0.386)	201	0.164(0.371)
- 배치전환	79	0.380(0.488)	122	0.516(0.502)	201	0.463(0.500)

다. 연봉제 도입의 결정 요인에 관한 회귀분석

연봉제 도입의 결정요인을 로짓모형으로 추정한 결과가 <표 Ⅵ-8>에 제시되어 있다. 종속변수는 연봉제 도입 여부를 가리키는 이항변수이며, 첫번째 열은 전체 표본을 대상으로 하여 노조유무별로 차이가 있는지를 분석하기 위한 모형이고, 두번째 열은 유노조기업만을 대상으로 하여 노사관계의 성격에 따라 연봉제 도입의 경향에 차이가 있는지를 추정한 모형이다.

추정 결과 노동조합의 존재가 연봉제 도입에 통계적으로 유의한 부(-)의 효과를 보이고 있는 것으로 분석되어 노동조합의 존재가 연봉제 도입에 부정적인 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 또한 유노조기업만을

<표 Ⅵ-8> 연봉제 도입의 결정요인 : 로짓모형

	연봉제 도입	
	전체 표본	유노조기업
상수항	-1.003(1.690)	11.411(148.800)
제품경쟁의 정도	-0.032(0.100)	-0.110(0.155)
제품경쟁력	0.493***(0.140)	0.539**(0.231)
매출액 중 수출 비중	0.004(0.004)	0.006(0.006)
이직률	-0.033**(0.016)	-0.047(0.031)
노조	-0.767(0.221)	-
노조의 교섭력	-	-0.364*(0.219)
노사협력	-	-0.113(0.154)
2000년 구조조정 경험	0.326(0.202)	0.443(0.321)
대기업	0.613**(0.285)	0.460(0.464)
중기업	0.316(0.229)	-0.156(0.388)
-2Log L	637.654	298.059

주 : 1) 산업대분류를 통제하였음. 2) * p<0.10, **p<0.05, *** p<0.01.

대상으로 한 모형에서 노조의 교섭력(힘)이 클수록 연봉제 도입 확률이 낮은 것으로 분석되었다. 그 밖에 통제변수로 사용된 변수들 중 제품의 경쟁력, 기업 규모, 이직률 등이 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있다. 즉 제품의 경쟁력이 뛰어난 기업일수록, 규모가 큰 기업일수록, 이직률이 낮은 기업일수록 연봉제를 더 많이 도입하고 있다.

4. 노사관계와 집단적 성과배분제

성과배분제는 연봉제와 함께 성과에 대한 보상의 일종이지만 개별적 성과에 대한 보상이 아니라 집단적 성과에 대한 보상이라는 점에서 차이가 있다. 이런 점에서 성과배분제는 근로자들의 임금수준을 기업의 경영성과와 연계시킬 수 있지만, 노동조합의 집단성과 충돌하지 않으면서 운영될 수 있기 때문에 노동조합이 연봉제의 대안 형태로서 수용가능한 보상체계라는 이점이 있다.

집단적 성과배분제는 성과 측정의 도구로 어떤 것을 사용하느냐에 따라 이익배분제와 협의의 성과배분제(gain sharing)로 나눌 수 있다. 성과 측정의 도구로 전자는 기업의 수익지표를 사용하고, 후자는 생산성이나 인건비 절감 등의 지표를 사용하는 경향이 있다. 특히 후자는 성과지표를 둘러싼 쟁점이 형성될 소지가 있기 때문에 노동조합의 참여와 결합되는 경우도 있다. 그러나 우리나라에서는 이익배분제와 협의의 성과배분제가 혼용되는 경향이 있기 때문에 여기서는 두 가지를 통칭하여 집단적 성과배분제라고 부르기로 한다.

집단적 성과배분제 도입 기업의 비율을 <표 Ⅵ-9>에서 보면 이익배분제 도입 기업의 비율은 27.4%이고, 성과배분제 도입 기업의 비율은 16.1%로 나타났으며, 이익배분제가 직종간에 차이가 있다는 점이 특징이다. 대체로 관리직과 사무직종에 대해서는 이익배분제 도입 비율이 높고, 생산직에 대해서는 낮은 경향이 있으며 이러한 특징은 유노조기업과 무노조기업 모두에서 비슷한 경향을 보이고 있다.

노조유무별 차이를 보면 이익배분제의 경우 무노조기업에서 더 높은

<표 VI-9> 집단적 성과배분제 도입 기업의 비율

변 수	무노조기업		유노조기업		전 체	
	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)
이익배분제	290	0.328(0.470)	280	0.218(0.414)	570	0.274(0.446)
- 관리직	280	0.246(0.432)	275	0.167(0.374)	555	0.207(0.406)
- R&D/기술직	280	0.150(0.358)	275	0.109(0.312)	555	0.130(0.336)
- 사무직	280	0.254(0.436)	275	0.171(0.377)	555	0.213(0.410)
- 서비스/영업직	280	0.168(0.374)	275	0.091(0.288)	555	0.130(0.336)
- 생산노무직	280	0.082(0.275)	275	0.051(0.220)	555	0.067(0.250)
성과배분제	290	0.162(0.369)	280	0.161(0.368)	570	0.161(0.368)
- 관리직	285	0.112(0.316)	275	0.084(0.277)	560	0.098(0.298)
- R&D/기술직	285	0.091(0.288)	275	0.062(0.241)	560	0.077(0.266)
- 사무직	285	0.119(0.325)	275	0.095(0.293)	560	0.107(0.310)
- 서비스/영업직	285	0.091(0.288)	275	0.073(0.260)	560	0.082(0.275)
- 생산노무직	285	0.042(0.201)	275	0.044(0.205)	560	0.043(0.203)

도입 비율을 보이고 있지만, 성과배분제의 경우 양자간에 큰 차이가 없다. 미국의 경우, 이익배분제는 무노조기업에서, 성과배분제는 유노조기업에서 더 많이 활용되는 경향이 있다(Eaton and Voos, 1992). 그 이유는 성과배분제의 경우 노조의 직무에 대한 통제권이 강화되는 경향이 있기 때문이다. 그러나 우리나라에서 활용되는 이익배분제는 무노조기업에서 더 활성화되어 있지만, 성과배분제는 유노조기업과 무노조기업간에 큰 차이를 보여주고 있지 못하다.

<표 VI-10>은 성과배분제와 이익배분제를 도입하고 있지 않은 기업들 중 향후 도입 예정 기업의 비율을 보여주고 있다. 대체로 10% 정도의 기업들이 향후 성과배분제와 이익분배제를 도입할 예정인 것으로 답변하고 있으며 노조유무별로 큰 차이가 발견되지 않았다.

<표 Ⅵ-10> 이익배분제 및 성과배분제의 도입 예정 기업의 비율

(단위: %)

	유노조기업(N=248)	무노조기업(N=238)	전체(N=486)
이 익 배 분 제	11.7	10.3	11.1
집단성과배분제	9.6	10.7	10.1

주 : 해당 보상제도의 미실시 기업을 분석대상으로 함.

마지막으로 어떤 기업들에서 성과배분제와 이익분배제를 도입하는 경향이 있는지를 추정한 결과가 <표 Ⅵ-11>에 제시되어 있다. 이익배분제의 경우 노조가 있는 기업에서 더 높은 도입 비율을 보이고 있으며 통계적으로 유의한 것으로 나타난 반면에, 성과배분제는 노조 유무와는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 유노조기업만을 대상으로 한 분석에서는 성과배분제의 경우 노사협력이나 노조의 교섭력과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 추정되었으나 이익배분제는 노동조합의 교섭력과 통계적으로 유의한 양(+)의 관계로 추정되었다.

다른 통제변수 중 이익배분제나 성과배분제에 대한 설명력이 가장 큰 변수는 참여적 작업시스템 지수이다. 이 지수는 근로자 제안제도, 품질관리조, 태스크포스팀, TQM, 직무순환 등 근로자 참여 프로그램의 실시 개수를 합산하여 구한 값이다. 이 지수가 이익배분제와 성과배분제의 도입에 일관되게 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있다. 이러한 사실은 이익배분제나 성과배분제가 작업장 혁신의 일환으로 도입되는 경향이 있음을 말해 주는 것이다. 그 밖의 통제변수 중 통계적으로 유의한 변수로는 이익배분제 도입 결정 모형에서는 제품경쟁력 변수가 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있고, 성과배분제 도입 결정모형에서는 이직률이 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있다.

<표 Ⅵ-11> 성과분배제·이익배분제 도입의 결정 요인: 로짓모형

독립변수	종속변수: 이익배분제 도입		종속변수: 성과배분제 도입	
	전체 표본	유노조기업	전체 표본	유노조기업
상수항	-1.134(1.651)	-12.428(209.500)	-10.797(164.700)	-12.125(144.700)
제품경쟁의 정도	0.080(0.109)	0.088(0.165)	-0.049(0.126)	0.171(0.188)
제품경쟁력	0.381**(0.153)	0.530**(0.261)	0.161(0.182)	0.166(0.284)
매출액 중 수출 비중	0.003(0.004)	0.002(0.007)	-0.004(0.006)	-0.005(0.009)
이직률	-0.017(0.017)	-0.030(0.032)	-0.047*(0.027)	-0.013(0.030)
노조	-0.434*(0.231)	-	0.117(0.273)	-
노조의 교섭력	-	0.139(0.228)	-	0.666**(0.260)
노사협력	-	-0.072(0.161)	-	-0.145(0.182)
2000년 구조조정 경험	-0.365(0.223)	-0.473(0.367)	-0.004(0.257)	-0.043(0.387)
참여적 작업시스템 지수	0.290***(0.066)	0.295**(0.120)	0.360***(0.081)	0.256*(0.131)
대기업	-0.223(0.316)	-0.061(0.540)	-0.077(0.368)	-0.403(0.605)
중기업	-0.321(0.248)	0.171(0.413)	0.159(0.290)	-0.013(0.459)
-2Log L	573.369	234.524	437.710	200.139

주 : 1) 산업대분류를 통제하였음.
2) * p<0.10, **p<0.05, *** p<0.01.

5. 결 론

이상으로 집단적 노사관계가 임금체계에 어떤 영향을 미치고 있는지를 유노조기업과 무노조기업 간의 임금체계 차이를 통해 살펴보았다.

본 장은 임금체계 중에서 특히 임금유연성을 증가시키는 개인별 성과급제와 집단적 성과배분제에 분석의 초점을 맞춘 것이다.

결과를 요약하면 대체로 유노조기업의 임금체계가 무노조기업보다 연공급적 요소가 강하고 개인별 성과급제의 요소가 약한 것으로 드러나고 있다. 이러한 특성은 관리직, 연구개발 및 기술직, 사무직, 서비스 및 영업직, 생산노무직 등 모든 직종에서 공통된 현상이다.

개인별 성과급제로서 연봉제 도입 기업의 비율도 무노조기업보다 유노조기업에서 훨씬 더 낮은 경향을 보여주고 있고, 미실시 기업 중 향후 도입 예정 기업의 비율도 유노조기업에서 더 낮아 향후에도 이러한 격차는 계속될 것으로 전망된다. 로짓모형을 이용하여 추정한 결과에서도 노조의 존재가 연봉제의 도입에 통계적으로 유의한 부(-)의 효과를 보여주고 있다. 또 한 가지 흥미로운 점은, 유노조기업 표본에서 노동조합의 힘이 연봉제의 도입 비율에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있다는 점이다.

한편 연봉제의 운영과 관련해서 중요한 요소인 인사고과의 운영이 유노조기업과 무노조기업 간에 차이가 있는지를 살펴본 결과 평가요소의 상대적 비중 결정에서는 큰 차이가 없지만, 이를 보상 수준의 결정에 연계할 때 우선시하는지 여부에서는 큰 차이를 보여주고 있다. 평가방법으로서 다면평가의 활용은 무노조기업과 유노조기업 간에 큰 차이가 없는 데 비해, MBO의 활용은 유노조기업에서 상대적으로 낮은 비율을 보였다.

끝으로, 집단적 노사관계가 이익배분제와 성과배분제의 도입에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석한 결과, 유노조기업에서 이익배분제의 도입 비율이 매우 낮은 경향을 보여주고 있다. 이에 비해 성과배분제는 노조유무별로 큰 차이를 보여주지 않았으며 유노조기업만을 대상으로 한 분석에서 노동조합의 힘이 성과배분제의 도입에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다. 이는 노동조합이 자신들이 통제하기 쉬운 성과배분제를 이익배분제보다 선호하는 경향이 있다는 점과 관련이 있는 것으로 판단된다.

참 고 문 헌

박우성 · 노용진 (2001),『경제위기 이후 인적자원관리 및 노사관계 변화』, 한국노동연구원.

양병무 · 안희탁 · 김재원 · 박준성 (1992),『한국기업의 임금관리』, 한국경영자총협회.

인수범 (2000),「연봉제의 쟁점과 노동조합의 대안: 손해보험사의 사례를 중심으로」,『노동사회』 41호.

Eaton, A. E. and P. B. Voos (1992), "Unions and Contemporary Innovations in Work Organization, Compensation, and Employee Participation", in Mishel, L and P. B. Voos(eds) *Unions and Economic Competitiveness,* NY : Economic Policy Institute.

Ⅶ. 노사관계, 임금유연성과 고용조정비율

1. 서 론

1998년 3월 노동관계법의 개정을 통해 경영상의 이유에 의한 해고의 제한이라는 이름으로 이른바 정리해고가 법제화되었다. 고도성장을 거치면서 그동안 우리 경제는 인력감축의 필요성이 많지 않았고 또한 자발적 이직률이 높았기 때문에 감원이 당면한 과제는 아니었다. 그러나 지난 1997년 경제위기를 겪으면서 기업들은 정리해고나 명예퇴직 등 수량적 고용조정을 확대하기 시작하였으며 이제 이러한 감원이 경기변동에 대응한 기업의 인력관리 방법의 하나로 자리잡고 있다. 따라서 우리나라에서도 이제 일상사가 되어 버린 정리해고·명예퇴직의 성격을 이해하고 향후 정리해고·명예퇴직이 어떤 방향으로 발전해 갈 것인지를 전망함에 있어 기업들이 왜 정리해고·명예퇴직을 실시하는지 그 결정요인을 파악하는 것이 매우 중요한 의미를 갖는다.

정리해고·명예퇴직은 고용조정의 구성요소이지만 고용조정과 동일한 의미를 갖지는 않는다. 고용조정이 노동수요에 영향을 미치는 외생변수들의 변화에 대응하여 현실의 고용량을 최적으로 조정하는 과정이고, 고용 스톡(stock)의 변화로서 고용조정량은 기업의 감원 행위와 충원 행위의 결과로서 나타난다. 반면 정리해고·명예퇴직은 그 중 감원 행위에만 해당되는데, 자연감원과는 다른 인위적 감원 행위를 지칭한다. 신규 인력의 충원이 없다면 감원량과 고용조정량은 동일하겠지만, 감원 인력의 일부를 신규 인력으로 대체하였다면 감원은 수량적 고용조정과 함께 고용구조의 변화를 수반하게 된다. 이런 점에서 기업들이 정리해고·명예퇴직을 실시하는 목적에는 고용총량을 변화시키기 위한 수량

적 고용조정 외에도 인력구조의 변화가 있을 수 있다. 고임금 근로자를 저임금 근로자로 대체하기 위해 고임금 근로자를 정리해고 또는 명예퇴직시키는 경우가 그러한 예이다. 이런 과정에서 조합원들의 고용안정을 강조하는 노동조합은 기업의 정리해고나 명예퇴직 과정에 깊숙이 개입하게 된다.

이제까지의 선행 연구들은 주로 고용의 스톡 변화, 즉 수량적 고용조정의 결정 요인에 관해 주로 이루어졌다. 선행 연구들에 의하면 수량적 고용조정은 크게 두 가지 종류의 결정요인을 가지는 것으로 나타난다. 하나는 외부의 경기변동에 대한 대응의 성격이고, 다른 하나는 기업의 효율성 증대에 따른 고용의 감축이다. 미국에서 전자는 흔히 일시해고(layoff)의 형태로 나타나고 후자는 감량경영(downsizing)으로 나타난다. 1980년대 초반 경기 하강국면을 경험한 미국의 경우, 인원감축은 경기변동에 따른 일시해고의 성격이 강한 것으로 생각되었다. 그러나 경기회복 이후에도 인원감축이 지속되는 것을 보면서, 인원감축에는 단지 경기변동에 대한 대응이라는 성격 이외에 좀더 구조적인 요인이 작용하는 것으로 파악하였다(Davis, Haltiwanger and Schuh, 1996) . 그 중 더 적은 인원수로 기업을 운영하고자 하는 기업경영 방식의 변화를 의미하는 감량경영에 주목하고 있다(Cappelli, 2000).

본 연구에서는 고용조정 중 고용감축, 특히 정리해고·명예퇴직이라는 인위적인 인력감축으로 분석단위를 한정하고, 정리해고·명예퇴직의 실시 이유 및 과정에서 노사관계와 임금 유연성이 어떤 역할을 수행하고 있는지를 규명하고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 먼저 제2절에서는 정리해고·명예퇴직의 결정 요인에 대한 이론적 논의 및 분석모형을 제시하고, 제3절에서는 자료 및 변수의 기초통계를 정리한다. 제4절에서는 추정 결과를 통해 정리해고·명예퇴직의 결정 요인을 분석하고 그 의미를 살펴본다. 끝으로 제5절에서 결론을 정리해 보기로 한다.

2. 이론적 논의 및 분석모형의 설정

가. 이론적 논의

기업들이 정리해고·명예퇴직을 실시하는 직접적 이유는 고용총량의 축소와 고용구조의 변화를 추구하는 경우로 고용총량을 줄이는 이유는 생산량을 감축해야 할 필요성이나 더 적은 인원수로도 동일한 생산량을 산출할 수 있을 만큼의 생산성 증대 등이라고 볼 수 있고, 인건비 감축이나 작업방식 또는 관리방식의 변경 등 기업의 효율성 제고를 위한 것일 수 있다.

노동 수요는 전형적으로 노동과 자본을 결합하여 기업이 생산한 최종생산물이나 서비스에 대한 수요에서 파생된 수요이다. 따라서 이러한 서비스나 생산물에 대한 수요 감소는 노동수요의 감축을 유도한다. 만일 기업이 요소시장에서 가격수용자(price taker)여서 임금이나 다른 요소가격을 삭감할 수 없다면 투입을 줄이고 해고를 시도함으로써 생산물 수요의 하락에 대응할 것이다. 생산요소가격의 변화 또한 노동 수요의 변화를 야기하는 요인으로 기업은 노동에 비해 더 값싼 생산요소로 대체함으로써 생산 과정에서 노동의 사용을 줄이게 된다. 물론 요소가격의 변화는 산출물가격에 영향을 미쳐 나아가 산출물 수요 및 파생수요인 노동 수요에 영향을 미친다. 이러한 논의는 전통적인 노동 수요의 분석에 잘 정리되어 있는 내용들이다.

이러한 요인 외에도 감량경영에 대한 또 다른 설명으로 생산함수에서의 효율성 파라미터를 지적할 수 있다(Cappelli, 2000). 이는 노동이 다른 생산요소와 결합되는 방식을 나타내는 기술로 대표된다. 기업은 생산가능함수상의 다양한 효율성 파라미터에서 하나를 선택하게 된다. 기업의 생산함수의 운용 또는 효율성 추구 전략과 생산함수에 영향을 미치는 것은 기업의 경영전략으로 이는 고용전략을 포함하여 기업의 내부

조직을 결정하며 이러한 전략은 고용안정과 감량경영에 영향을 미치게 된다. 잘 알려진 Cobb-Douglass 생산함수($Y=AK^{\delta}L^{1-\delta}$)로 볼 때, 기업의 효율성 추구 전략은 효율성 파라미터인 A와 관련이 있다.

한편 이러한 생산함수에서 분배 파라미터인 δ의 변화는 노동과 다른 생산요소와의 대체성의 정도를 나타내는데, 이는 고용관행 및 일반적 기술변화의 영향을 받는다. 노동비용 및 이에 영향을 미치는 고용관행은 노동을 자본(또는 기타 생산요소)으로 대체할 유인과 직접적인 관련이 있다.

일반적으로 다운사이징을 폭 넓은 의미에서 파악하면 기업의 효율성 추구 전략의 일환이나 노동비용의 축소 및 이에 영향을 미치는 고용관행의 변화에 기인하는 것으로 이해된다. 따라서 효율성 파라미터와 분배 파라미터를 변화시키려는 기업전략의 일차적인 관심은 기업 조직의 개편 및 이에 따른 인력구조의 변화에 초점이 맞추어질 가능성이 크다. 여기에는 기업의 직급구조나 고용구조의 변화, 팀제 도입과 같은 기업 조직구조의 개편 외에도 기업을 보다 경쟁력 있는 시스템으로 변화시키기 위한 노력으로서 진행되는 연봉제나 성과배분제와 같은 보상시스템의 도입도 이러한 노력으로 이해된다. 그런데 본 연구의 경우 분석기간이 짧고 시기적으로 경기침체기이기 때문에 이 시기에 이루어진 감량경영은 비용절감이나 경영악화를 타개하기 위한 방안의 일환에서 이루어진 것으로 생각된다.

본 연구는 정리해고·명예퇴직의 요인으로서 이제까지 논의한 고용량 감축을 결정하는 요인들 중에서 조정에 따른 비용 측면으로서 노사관계와 임금 유연성의 역할에 주목하고자 한다. 노동 수요의 불균형을 야기시키는 요인이 발생하였거나 경영혁신 차원에서 인력구조의 변화를 도모하려고 해도 해고비용이 클 경우 기업은 의도된 만큼의 인력조정을 하기가 여의치 않을 것이다. 해고비용에 영향을 미치는 요인은 고용관련 법·제도나 퇴직금 등의 제도적 요인 외에 노사관계의 특성이나 노동조합의 존재 등에 영향을 미치게 된다. 이런 점에서 노동조합이

존재하거나 노동조합의 힘이 강할수록 고용조정의 비율이 낮다는 가설을 세울 수 있다. 외국의 연구에 따르면 Burgress(영국, 1989), Hamermesh(미국, 1992)의 연구에서는 노동조합의 존재가 고용조정을 느리게 만드는 작용을 하고 있는 것으로 나타난 반면, Medoff(미국, 1979), 村松(미국, 1981)의 연구에서는 미국 제조업의 경우 노동조합 조직률이 높을수록 고용조정이 빠른 것으로 나타났으며 이는 "근로시간 조정보다는 일시해고(layoff)를 선호하는 미국의 조합정책의 효과"라고 지적하고 있다. 그러나 일시해고가 아닌 감량경영의 의미에서 노동조합이 조합원의 해고를 지지할 가능성은 극히 희박할 것이며 따라서 노동조합의 존재는 감원을 억제하는 작용을 할 것으로 기대된다.

한편 고용조정은 넓은 의미에서 보면 총 인건비 조정의 일환으로 이해될 수 있다. 따라서 인건비를 보다 탄력적으로 운영할 수 있다면 상대적으로 고용조정에 대한 기업의 요구가 줄어들 가능성이 높다. 다시 말하면 총량적인 인건비 관리가 경기변동에 따라 탄력적으로 운영될 여지가 크다면 기업의 입장에서는 과잉고용 문제를 탄력적인 임금조정을 통해 해소함으로써 고용조정에 대한 유인이 줄어들 가능성이 높다. 이러한 점에서 임금 유연성은 고용안정과 관련하여 중요한 정책대안이 될 수 있을 것이다.

나. 분석모형의 설정

명예퇴직이나 정리해고와 같은 기업의 비자발적 이직의 비율(F)을 종속변수로 하고, 이의 결정요인을 독립변수로 하는 함수를 표현하면 다음과 같다.

$$F=(R(L),g(S)) \quad \cdots\cdots (1)$$

여기서 $R(L)$은 고용의 스톡 변화를 나타내는 식으로 수량적 조정의 결정식을 의미하며, $g(S)$는 고용구조의 변화를 결정하는 함수식이

다. 전통적인 분석에서 사용되고 있는 고용의 동태적 변화를 나타내는 식 $R(L)$은 동태적 노동 수요의 관점에서 출발하고 있는데 이는 현재의 고용의 불균형 정도와 이러한 불균형을 청산하기 위한 조정 속도에 의존한다(Burgress, 1988). 임금과 가격에 대해 정태적 기대를 가정하면 고용의 최적 경로는 다음과 같이 표현할 수 있다(Hamermesh, 1993).

$$R(L) = (L_t / L_{t-1}) = (L_t^* / L_{t-1})^{\lambda} \quad \cdots\cdots (2)$$

여기서 (L_t/L_{t-1})은 고용변화(조정)율을, L^*는 균형고용량을 의미하며, λ는 고용이 균형고용 L^*로 조정되는 정도를 나타내는 고용조정 속도(employment adjustment speed)로 고용조정비용의 감소함수이다. 식 (2)는 t기의 고용은 λ에 의해 결정되는 조정의 크기와 불균형의 정도에 따라 균형고용 L^*를 향해 점근적으로 조정되는 것으로 가정된다.[16] 여기서 균형고용 L^*는 예산제약하에 기업의 이윤극대화 또는 비용극소화로부터 도출된다. 이제 고용변화가 연속적인 것으로 가정하고 균형고용 L^*의 결정함수를 $G(X_t)$라 하면 식 (1)은 다음과 같이 추정 가능한 함수로 전환된다.

$$F = f(\ln(L_t/L_{t-1}), g(\delta)) = \lambda \ln G(X_t) - \lambda \ln L_{t-1} \quad \cdots\cdots (3)$$

식 (3)에서 X_t는 L^*의 결정요인의 벡터로 기업의 노동수요에 영향을 미치는 변수들을 의미하며, S_t는 고용의 구조적 변화를 도모하기 위해 고용감축을 유발하는 기업 내부의 조건을 나타내는 변수 벡터이다. 따라서 기업의 인위적 감원은 현재의 고용의 불균형을 야기시키는

16) 고용조정 속도란 불균형 상태에서 균형 상태로 회복하는 데 도달하는 시간적 정도를 보여주는 것으로서 만일 조정 속도가 1이면 균형고용에 즉각적으로 도달함을 의미하며 그 값이 0이면 조정이 전혀 이루어지지 않음을 의미한다.

요인과, 이러한 불균형을 청산하기 위한 고용조정의 속도에 영향을 미치는 요인 그리고 기업의 인력구조의 형태에 의존하게 되므로 최종 추정모형은 다음과 같다.

$$F = \alpha - \beta_1 \ln L_{t-1} + \beta_{2i} \ln S + \beta_{3i} \ln X \quad \cdots\cdots (4)$$

F는 기업의 감원율을 나타내는 것으로 $F = -\ln(1-f_t)$(여기서 f_t는 t-1기 종업원수 대비 t기의 정리해고 및 명예퇴직자수로 표현할 수 있으며, L_{t-1}는 전기의 종업원수이다. 만일 기업에서 정리해고나 명예퇴직을 실시하지 않은 경우에는 0으로 처리한다. 이러한 방법은 고용조정을 실시하였는지의 여부만 보여주는 더미변수를 사용하는 경우보다 많은 정보를 내포하고 있다는 장점이 있다. 종속변수가 0에서 절단(censored)되었기 때문에 본 모형은 토빗모형으로 추정된다.

균형고용을 결정하는 변수 벡터인 X에 해당되는 변수는 다음과 같다. 첫째, 기업이 경기에 반응하는 정도를 나타내는 산출량 변수이다. 둘째, 생산요소와 관련된 변수로 자본스톡변수(유형고정자산) 그리고 요소가격의 변화를 임금변수로 포함하였다. 또한 임금변수 외에도 임금의 탄력적인 조정은 고용조정과 밀접한 관련이 있기 때문에 임금 탄력성을 반영할 수 있는 성과배분제도의 실시 여부도 포함하였다. 이 외에도 최근의 기업의 고용조정은 사무관리직 중심으로 많이 이루어지고 있기 때문에 사무관리직 비중을 추가하였다. 셋째, 경영의 효율성을 나타내는 지표를 직접적으로 만들 수 없어 여기서는 경영효율성을 유발시키는 환경적인 요소로서 총자산 대비 부채비율을 설정하였다. 넷째, 조정비용과 관련된 변수로 노사관계의 성격, 노동조합의 교섭력변수를 끝으로 산업더미변수를 포함하였다.

본 연구에서 사용한 변수는 <표 Ⅶ- 1>에 정리되어 있다.

<표 Ⅶ-1> 변수 일람표

변수의 정의	자료의 출처
<종속변수> ln (고용조정률)	고용보험 DB
<설명변수>	
· ln(1998년 말 종업원수)	고용보험 DB
· 1998년 관리사무직 비중	고용보험 DB
· ln(1997년 유형 고정자산)	매경,「회사연감」
· ln(1998년 매출액)	매경,「회사연감」
· 1997년 총자산 대비 부채비율	매경,「회사연감」
· 노동조합 유무	「노사관계 패널 예비조사」
· 1997년 성과·이익배분제 실시 여부	「노사관계 패널 예비조사」
· 1997년 종업원 평균임금	「노사관계 패널 예비조사」

주 : 1) 종속변수는 다음과 같이 만들어졌기 때문에 그 값이 클수록 감원율이 높음을 의미함.
종속변수 = - ln[1 - (1998.1~1999.6 명예퇴직·정리해고자수 / 1997년말 종업원수)]
2) 관리사무직 비중은 직종 대분류 기준으로 1(일반관리직)과 4(사무직)을 포괄함.

3. 자료 및 변수의 기초통계

본 연구는 한국노동연구원이 매년 실시하고 있는「노사관계 패널 예비조사」자료, 고용보험 DB, 매일경제신문사의『회사연감(1999년판)』의 재무제표에 나와 있는 경영성과지표를 결합하여 만든 자료에 근거하고 있다.

한편 인력구성과 고용조정에 관한 변수는 주로 노동부의 고용보험 DB에서 파악해 결합하였다. 다만 아직까지도 고용보험에는 '계절적·일

시적 사업에 고용된 자', '단시간근로자(1주간 근로시간이 18시간 미만인 자)', '일용노동자(일일고용되는 자 또는 3개월 이내의 기간을 정하여 고용되는 자)' 등이 적용제외되어 있다는 문제가 있으나, 우리 분석이 주로 정규직 중심의 고용조정 문제를 다루고 있기 때문에 분석의 함의에는 큰 지장을 초래할 것으로 보지는 않는다.

한편 분석의 기본단위는 기업으로 설정하였다. 한국노동연구원의 「노사관계 관행 및 의식에 관한 조사」는 사업체 단위의 조사이기는 하지만, 기업체 단위의 조사 내용이 많이 포함되어 있고, 여타 자료도 기업단위로 해서 결합하였다. 「노사관계 관행 및 의식에 관한 조사」, 고용보험 DB, 매일경제신문사의 『회사연감』을 결합하는 과정에서 본 연구에서 사용되는 변수들에 결측치(missing value)를 갖고 있는 기업들을 제외하고 남은 164개 기업이 본 연구에서 최종적으로 사용되었다.

<표 Ⅶ-2>에는 본 연구에서 사용된 변수들의 기초통계가 정리되어 있다. 고용감축비율은 설문조사에서 구한 것으로서 IMF 관리체제 이후부터 조사시점인 1999년 8~9월까지 자연감축, 명예퇴직, 정리해고 등 모든 형태의 고용조정 방식에 의한 고용감축 비율에 대한 응답 결과이고, 정리해고·명퇴 비율은 고용보험 DB에서 1998년 1월~1999년 6월까지의 기간에 정리해고·명퇴자 수에 근거하여 추산한 결과이다. 설문조사상의 고용감축 실시 기업의 비율은 약 75.5%로서 고용보험 DB상의 정리해고·명예퇴직 실시 기업의 비율 92.7%보다 오히려 낮은 비율을 보이고 있는데, 이것은 고용보험 DB에서 자발적 이직자도 정리해고·명퇴자로 보고했을 가능성[17]과 설문조사에서 고용조정이 축소되어 보고했을 가능성 등을 생각해 볼 수 있다. 또한 고용보험 DB에서는 매우 소수의 정리해고·명퇴자만 있는 기업의 경우에도 고용조정이 이루어진 것으로 간주되고 있고, 설문조사의 경우 기업체 조사가 아니라 사업체 조사이기 때문에 기업단위의 고용조정과는 차이를 가져올 수 있

17) 그러나 고용보험 DB에서의 이직사유 변수는 근로자가 아닌 사용자의 보고에 기초하고 있기 때문에, 의도적인 이직사유 변경 문제는 그리 심각하지 않을 것으로 판단된다.

다고 생각된다. 이 차이에 대한 또 한 가지 배제할 수 없는 가능성은 정리해고·명예퇴직 실시 후 새로운 인원의 충원을 함으로써 전체적으로 수량적 고용조정이 이루어지지 않거나 오히려 고용이 증가한 경우이다[18].

그 중 본 연구에서는 주로 고용보험 DB에서 입수한 정리해고·명퇴자 수를 종속변수로 활용하고, 부차적으로 설문지에서 구한 고용감축 비율을 종속변수로 활용하고 있다. 그 이유는 본 연구의 초점이 고용조정 비율이 아니라 정리해고·명퇴자 수의 비율에 있기 때문이다. 가령 종업원수가 100명인 기업에서 30명이 정리해고·명예퇴직당하고 새로 40명을 충원했다면, 본 연구에서는 30%의 정리해고·명퇴 기업으로 파악하게 된다. 본 연구의 가설 속에는 정리해고·명예퇴직 이후 새로운 인원에 의한 충원을 통해 발생하는 인력구조의 변화까지를 배제하지 않기 때문이다.

<표 Ⅶ-2> 기초통계

변 수	N	평균(표준편차)
ln(정리해고·명퇴비율)	304	0.100(0.161)
ln(1998년 종업원수)	489	4.530(2.523)
ln(1998년 유형고정자산)	489	9.754(2.357)
ln(1998년 매출액)	489	13.181(3.845)
1998년 총자산 대비 부채비율(%)	489	77.778(37.479)
1998년 월급 평균(천원)	489	1613.550(535.167)
1998년 사무직 비중(%)	489	0.307(0.167)
1997년 성과·이익배분제(더미)	489	0.256(0.438)
유노조(더미)	489	0.854(0.355)

18) 이 가능성에 대한 고려는 한 심사자의 지적 덕분인데, 이 점에 사의를 표한다.

1997년 월급 평균은 1999년 6월 1일 현재의 월급 평균을 1998년 임금인상률로 역산하여 추정한 값으로 대리변수이다.[19] 성과·이익배분제는 IMF 사태 이전에 성과배분제 또는 이익배분제를 실시하고 있는지 여부를 나타내는 변수로 성과배분제와 이익배분제가 얼마나 잘 운영되어서 임금 유연성에 기여하고 있는가 하는 정도는 측정하지 못하고 있다. 노사협력과 노동조합의 힘 변수는 IMF 사태 이전의 노사관계에 대한 해당 기업 근로자들의 정성적 평가(5점 척도)를 평균한 값이다.

4. 추정 결과

모형의 추정은 토빗모형으로 하였다. 이는 종속변수로서 고용조정비율(정리해고·명예퇴직 비율)을 사용하고 있는데, 정리해고·명예퇴직이 없는 기업은 0으로 처리하고, 설사 고용이 증가하더라도 정리해고·명예퇴직이 있으면 그 비율을 종속변수의 값으로 활용하는 방법을 사용하였다. 토빗모형은 고용조정이 이루어졌는가에 관한 단순한 더미변수(고용조정여부)를 사용하는 프로빗이나 로짓모형보다 많은 정보를 활용할 수 있다는 장점이 있다.[20]

최종 추정식 (4)를 추정한 결과를 살펴보자. <표 Ⅶ-3>은 고용조정비율(정리해고·명퇴 비율)을 종속변수로 하는 토빗모형의 추정치를 정리한 것이다. 추정 결과를 보면, 노동조합 더미변수가 90% 수준에서 통계적으로 유의한 음(-)의 방향으로 작용하고 있는 것으로 나타나 노동조합이 조직되어 있는 기업일수록 정리해고·명예퇴직의 비율이 낮게 나타나, 노동조합이 인력감축적 조정을 억제하는 작용을 한다는 본 연

19) 임금변수의 경우, 임금인상이 6월 1일 이전과 이후에 이루어진 기업들 사이에 측정상의 문제가 발생할 가능성도 있다.

20) 그러나 이러한 방법은 기업이 비용절감 차원에서 장기·단기근속자를 해고하되 장기근속자를 더 해고하여 감량경영 과정에서 단기근속자의 비중이 높아지는 경우와 장기근속자의 기업특수 인적자본의 생산성이 감소하여 장기근속자를 이직시키고 단기근속자를 추가 채용하는지를 규명하지 못한다는 한계가 있다.

구의 가설을 지지하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 노동조합의 경제 외적 힘에 의해 고용조정이 억제되는 두 측면이 있다는 사실을 보여주고 있다.

다음으로 성과·이익배분제를 실시한 기업일수록 정리해고·명예퇴직의 비율이 낮게 나타났으며 이는 95% 수준에서 유의함을 보여주고 있다. 이러한 결과는 임금 유연성이 높은 기업일수록 상대적으로 인건비 관리가 용이하기 때문에 고용인원수 조정의 대안으로 활용되고 있음을 보여주는 것이라 하겠다. 이는 고용조정과 관련하여 시사하는 바가 크다. 즉 기업이 인력조정을 실시하는 이유는 매우 다양하지만 기본적으로 총 인건비의 감축에 일차적인 목적이 있기 때문에 보다 유연한

<표 Ⅶ-3> 정리해고·명퇴비율의 결정요인

독립변수	종속변수 : 정리해고·명퇴비율 (토빗모형)(N=489)
상수항	- 0.143(-3.002)***
log(1998년 종업원수)	0.038(4.518)***
log(1998년 유형고정자산)	- 0.004(-1.364)
log(1998년 매출액)	0.001(0.620)
1997년 총자산 대비 부채비율	0.039(1.557)
노조더미	-36.526(-1.817)*
1998년 사무직 비중	-0.038(-1.108)
1998년 월급 평균	-0.000(-0.524)
1998년 성과·이익배분제	-50.527(-2.116)**
Log-Likelihood	-24.394

주 : 1) * p<0.10, ** p<0.05(two-tailed), *** p<0.01(two-tailed).
2) 산업 대분류로 통제하였음.
3) ( ) 안은 t값임.

임금체계는 기업의 인건비 관리의 효율성을 도모할 수 있고 이에 따라 고용안정의 한 방안이 될 수 있음을 시사한다.

기초 통제변수들로 이용된 1997년의 종업원수, 유형고정자산, 매출액, 부채비율 변수 중 종업원수 변수를 제외하고는 유의하지 않다. 종업원수의 경우 고용조정 실시 전년도의 종업원수가 많을수록 고용조정 유인이 높음을 보여주고 있다. 부채비율의 경우 부호가 양(+)의 방향으로 약 88% 수준에서 유의한 것으로 나타나 있는데 이는 부채비율이 높을수록 고용조정 비율이 높게 나타나, 기업의 인력감축 요인 중 하나가 높은 부채 비율임을 약하게나마 보여주고 있다.

5. 결 론

본 연구에서는 경제위기를 거쳐 회복기에 접어든 1999년을 전후로 한 기간 동안 기업에서 진행된 정리해고·명예퇴직과 같은 인위적 감량경영을 결정하는 요인이 무엇인가를 노동조합의 존재와 관련하여 규명하여 보았다. 분석 결과 노동조합의 존재는 고용조정 비율을 낮추는 역할을 수행하고 있음이 확인되었다. 이러한 결과는 고용조정에 당면한 기업이 고용조정을 계획하더라도 노동조합의 협의 과정이 요구되는 상황에서 인위적 감축이 제약되고 있음을 보여주는 것으로서 노동조합의 고용안정 효과가 존재하고 있는 것임을 시사하고 있다.

본 연구에서 나타난 또 하나의 분석 결과는 성과·이익배분제를 실시하고 있는 기업일수록 고용조정 유인이 낮다는 점이다. 고용조정이 기본적으로 인력감원을 통해 인건비를 낮추는 방향에서 비롯된 것임을 감안하면 보다 탄력적인 임금체계를 실시하는 경우 기업의 인력감축 요인을 줄어들 수 있음을 보여주는 것으로 고용안정문제와 관련하여 임금 유연성 제고가 중요한 기제로 작용할 수 있음을 보여주고 있다.

끝으로 본 연구에서는 자료의 제약으로 노동조합이 구체적으로 정리해고·명예퇴직의 결정 과정에 어떤 역할을 하고 있는지를 규명하지 못하였고 또한 본 연구의 분석기간이 외환위기를 거쳐 경기회복이 궤

도에 오르기 시작한 기간이라는 점을 감안하면 분석 시기를 달리하거나 의미 있는 시기 구분을 통해 고용조정의 결정요인에 대한 폭 넓은 함의를 도출해야 함은 추후의 과제이다.

참 고 문 헌

김건우・성백남(1995),「한국 제조업 노동시장의 조정과정 분석」,『산업관계연구』5권.

김장호(1997),「고용안정의 제도경제학」,『노동경제논집』20권 1호.

김치호(1994),「임금의 신축성과 고용 및 생산변동」,『조사통계월보』, 한국은행.

노용진(2000),「2000년 임금교섭 실태조사」,『2000년도 임금실태 조사』, 노동부.

류재우(2001),「근속급의 구조 및 근래의 변화」,『제3회 한국노동패널 학술대회』, 한국노동연구원・한국노동경제학회.

성제환(1993),『우리나라 노동시장의 노동공급형태와 고용조정의 특성: 인력난의 문제점과 인력정책의 기조변환을 중심으로』, 한국경제연구원.

어수봉・이규용(1994),「고용조정의 국제비교」, 한국경제학회 발표 논문.

윤봉준(1992),「한국노동시장의 경직성」,『경제학연구』42집 1호.

이규용(1999),"한국제조업의 고용조정 특성 및 결정요인에 관한 연구", 성균관대학교 박사학위 논문.

조준모・이규영(1999),「부당해고 구제방식의 선택편의에 관한 경제학적 분석」, 한국노동경제학회,『노동경제논집』22권 2호.

최강식・이규용(1999),『우리나라 기업의 고용조정실태 (Ⅲ)』, 한국노동연구원.

이종훈(1994),「임금유연성 제고를 위한 임금체계 개선방안」, 한국개발연구원,『한국개발연구』17권 3호.

이주호・모영규(1996), 「제조업고용조정양식의 변화와 실증분석」, 『경제학 연구』 44집 2호.

정이환・전병유(2001), 「1990년대 한국 임금구조의 변화: 내부노동시장은 약화되고 있는가」, 『경제와 사회』, 한국산업사회연구회.

홍성우(1996), 「한국제조업의 수량적 유연성에 관한 연구」, 『산업노동연구』 1권 2호.

大竹文雄(1988), 「實質賃金の伸縮性めぐって」, 『日本勞働協會雜誌』, 東京大學出版會.

村松久良光(1983), 『日本の勞働市場 分析 - 內部化した勞働の觀點より』、白桃書房(1995), 「日本の 雇傭調整」, 『日本 の雇用システムと勞働市場』, 日本經濟新聞社.

中村二郎(1995), 「わが國の賃金調整は伸縮的か」, 『日本の雇用システムと勞働市場』, 日本經濟新聞社.

Abraham, K. G., and Houseman, S. N.(1989), "Job Security and Work Force Adjustment : How Different Are U.S. and Japanese Practices?", *Journal of the Japanese and International Economies* 3.

Burgess, S.(1988), "Employment Adjustment in UK Manufacturing.", *Economic Journal* 98.

Cappelli, P.(2000), "Examining the Incidence of Downsizing and its Effect on Establishment Performance", NBER Working Paper No. 7742.

Davis, Steven., John Haltiwanger., and Scott Schuh(1996), *Job Creation and Destruction*, MIT Press.

Galeazzi, G, and Hamermesh, D.S. eds(1992), *Dynamic Labor Demand and Adjustment Costs*, Edward Elgar Publishing Limited.

Hamermesh, D.S.(1993), *Labor Demand*, Princeton University Press.

(1995), "Labour Demand and the Source of Adjustment Costs", *The*

Economic Journal 105.

Medoff, J. L. (1979), "Layoffs and Alternatives under Trade Unions in U. S. Manufacturing", *American Economic Review* 69.

Nadiri, M.I. and Rosen. S. (1969), "Interrelated Factor Demand Functions", *American Economic Review* 59.

Nickell, S. J.(1986), "Dynamic Models of Labour Demand", in O. Ashenfelter and R. Layard(eds), *Handbook of Labour Economics* 1.

Sapiro, M. D.(1986), "The Dynamic Demand for Capial and Labor", *Quarterly Journal of Economics* 101.

Sargent, T. M. (1978). "Estimation of Dynamic Labor Demand Schedules under Rational Expectations", *Journal of Political Economy* 86.

Topel, R. (1982), "Inventories, Layoffs and the Short-run Demand for Labor", *American Economic Review* 73.

Ⅷ. 결론: 총괄 정리 및 정책적 시사점

이상으로 본 연구는 2000년 임금교섭실태조사 및 관련 자료를 이용하여 임금교섭을 둘러싼 제반 변수들간의 관계를 통해 바람직한 임금교섭 방향을 모색하기 위한 대안들을 제시하여 보았다. 물론 본 연구가 임금교섭이라는 주제를 중심으로 일관성 있게 논리를 전개한 것이 아니고 임금교섭 관련 주제를 분야별로 나누어 독립적으로 연구를 진행하였기 때문에 각 주제별로 연결고리가 미흡할 수도 있다. 그러나 본 연구는 임금교섭 과정을 노사관계라는 큰 틀에서 파악하였고 임금교섭 과정이 노사관계의 핵심적 요소라는 관점에서 임금교섭에 영향을 미치는 요인을 다양한 측면에서 규명함으로써 원활한 임금교섭 과정을 이끌어 낼 수 있는 방안을 모색하였다. 따라서 본 연구가 비록 독립된 논문들로 구성이 되어 있으나 임금교섭이라는 주제를 매개로 하여 연결되어 있기 때문에 임금교섭에 대한 진단을 통해 우리나라 노사관계의 발전방향을 모색하는 데 기초자료로서 도움이 될 것으로 판단된다. 본 연구 결과로부터 도출할 수 있는 정책적 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 지난 경제위기 이후 기업경영성과와 임금교섭 결과 간의 관계가 동태적 과정을 보이는 것은 기업경영성과에 대한 불확실성의 증가에 기인하고 있다. 노사간 정보공유가 현재의 경영실적에만 국한될 경우 정보의 비대칭성은 해소될 수 있을지 모르지만 경영성과의 불확실성은 여전히 남아 있다. 열린 경영은 노사간에 실적치만이 아니라 경영성과의 전망치까지 공유하는 과정으로 이해해야 하는데, 전망치까지 공유하는 단계에 이르기 위해서는 노사간의 신뢰성이 전제되어야 한다. 노사간 정보공유를 통한 노사간 신뢰 구축 및 노사협력 증진은 장기간의 시간이 요청되기 때문에 노사간의 신뢰가 아직 부족한 상태에서도 노사관계를 안정시킬 수 있는 방안이 필요하다. 동태적 임금교섭 과정

이 시사하는 바는, 불확실성에서도 당해 연도의 경영성과가 불충분하게 반영되었어도 다음 해에 조정되어 반영될 수 있다는 신뢰가 있다면, 또는 동태적 임금교섭 과정을 가능하게 하는 제도가 있다면 노사관계는 안정될 수 있다는 점이다. 이런 맥락에서 볼 때 성과배분제나 이익배분제가 노사간 임금교섭의 순조로운 진행을 위해서 중요한 기제가 될 수 있다. 성과배분제나 이익배분제는 당해 연도 경영실적의 미반영분을 연말에 조정할 수 있기 때문이다. 최근 한 노조간부의 "향후 노사관계는 정례적 임금인상이 아니라 성과배분제를 중심으로 펼쳐질 것이다. 기업의 경영성과를 죽이지 않고 노조간부가 어용이라는 말을 듣지 않을 수 있는 방안 중 하나가 성과배분제가 아닌가?"라는 말은 이런 맥락에서 이해할 수 있다.

둘째, 순조로운 임금교섭 과정을 위해서는 노사간 임금인상 요구율/제시율 격차를 줄이는 것이 필요하며, 이를 위해서는 노동조합의 안정화가 매우 긴급한 과제로 대두되고 있음을 제시하고 있다. 노사간 신뢰형성이 단지 노조 지도부와의 관계로 한정하거나 노사간 신뢰형성을 위해 노조 지도부에 대한 경영정보 공유에 한정하더라도 노동조합 집행부의 안정성이 취약하다면 임금교섭 과정과 노사관계의 안정화에 큰 도움이 되지 않을 수 있음을 보여주고 있다.

셋째, 노사관계의 안정화를 위해서는 노동조합의 리더십을 확립할 필요성이 있다. 2000년 임금교섭 과정의 분석 결과, 노사관계의 불안정성의 이면에 크게 자리잡고 있는 문제 중 하나가 노동조합 간부들이 조합원 대중을 끌고 가는 것이 아니라 조합원들에 의해 끌려 가고 있는 데 있다. 조합원들은 사태의 악화에 대해 책임을 지지 않고 모든 책임을 노조간부들이 지고 감옥에 가는 것으로 끝나는 노동조합운동 양태는 노사관계를 극한적으로 몰고 가는 악순환만을 반복시킬 수 있다. 이러한 현상은 1987년 이후 민주노조운동의 성공 결과이지만, 집행간부의 전문성을 가로막는 장애물이 된다면 우리나라 노사관계의 안정적 발전을 위해서도, 노동조합운동의 장래를 위해서도 결코 바람직스럽지 않다. 이러한 현상이 함축하는 바는, 사용자측이 일반 조합원이 아니라 상층

간부에 대해서만 신뢰를 구축하려는 시도는 장기적으로는 노사관계의 안정화에 큰 도움이 될 수 없다는 점과, 노조 지도부의 전문역량 강화가 매우 중요한 과제로 대두되고 있다는 점이다.

넷째, 노조 지도부의 전문역량 강화가 현재의 기업별 노조의 구조 속에서 해결될 수 없다는 점에서 산별 노조로의 전환이 필요하다는 주장이 설득력을 가질 수 있다. 산별 노조의 간부들은 한두 기업의 근로자에 의해서 선출된 것이 아니기 때문에 좀더 거시적으로 볼 수 있는 여유가 있다. 다만 노조 간부의 리더십이 확립되지 않은 상태에서 단순한 산별 노조로의 전환은 과도기적인 혼란을 낳을 수 있음을 본 연구 결과는 보여주고 있다.

다섯째로, 노조의 최초 요구율과 사측의 최초 제시율이 노총과 경총의 적정임금인상률과 유사하다는 점에 주목할 필요가 있다. 이러한 유사성은 경총과 노총 모두 어떤 형태로든 산하 단체들에 대한 설문조사를 통해 적정임금인상률이 설정된다는 점에 기인하는 것으로 보인다. 임금인상률의 적정선을 결정함에 있어 노사 모두 동의하는 객관적 근거가 없다는 점에서 타기업 또는 연합단체의 적정선 기준은 개별 기업의 임금인상률 결정에 중요한 의미를 가진다. 더구나 노동조합의 리더십이 약한 상태에서 동종 기업의 임금인상률은 중요한 근거가 될 수 있다. 이런 점에서 우리나라 임금교섭도 패턴교섭을 띠는 경향이 있다고 할 수 있다. 이 맥락에서 한 가지 지적하고 싶은 점은, 적정임금인상률 산정을 업종, 지역, 규모와 상관 없이 결정하는 현재의 메커니즘으로부터 벗어나서 업종단위, 지역단위 등에 더욱 적합한 적정임금인상률을 결정할 수 있도록 업종단위, 지역단위별로 노사 양측의 연합체를 구성할 필요성이 있다. 이러한 노력이 잘 이루어지면 향후 노사간 업종별·지역별 협의체에 대한 전망을 가질 수도 있다.

여섯째, 정보공유를 노사관계의 안정화를 위해 활용하고자 한다면, 노동조합 간부에게 한정하지 말고 일반 근로자들에게까지 확대할 필요가 있다. 노동조합의 안정성이 취약하기 때문에 노사 상층부만의 신뢰 구축은 장기적으로 노사관계의 안정화에 도움이 되지 않는다.

부록 1 : 임금과 가격경쟁력

1. 머리말

지난 1990년대 중반 이후 임금상승률은 둔화되고 있을 뿐만 아니라 정부도 1997년 이후 적정임금인상률을 권고하지 않고 노사 자율에 의한 임금교섭을 지원하고 있다. 최근 정부의 임금정책은 노동시장에 직접적으로 개입하였던 임금안정화정책에서 노사관계 당사자들이 기존의 임금체계를 합리적으로 개편하도록 다양한 정보를 제공하는 간접적인 지원정책으로 이행하고 있다. 특히 임금정책은 노사관계 당사자들이 각종 수당을 통·폐합하여 이를 기본급에 흡수시킴으로써 임금구성 체계를 단순화하고, 기존의 연공적인 임금결정 체계를 직무, 직능, 성과에 따른 임금결정 체계로 전환하도록 유도하고 있다.

여기서는 1985년 이후 우리나라의 임금 추이 및 임금 관련 지표에 대한 분석을 통해 임금상승률 동향을 평가하고 임금이 가격경쟁력에 미치는 효과를 단위노동비용이라는 관점에서 살펴보고자 한다. 이를 위해 본 연구는 분석대상 기간을 1985~2000년으로 설정하여 이 기간 동안 임금 측면에서 발생한 주요 특징들을 분석하게 될 것이다. 본고의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 임금상승률과 경제성장률, 물가상승률 사이의 관계를 살펴보고, 임금내역별 변화가 임금총액의 변화에 미치는 기여도를 분석한다. 제3절에서는 우리나라 제조업의 가격경쟁력 변화를 단위노동비용을 결정하는 임금, 노동생산성, 환율 등 주요 변수를 중심으로 분석한다.

2. 임금의 변화 추이

여기서는 지난 1985년 이후부터 2000년까지 임금상승률의 변화 추이와 임금상승률이 경제성장률이나 물가상승률 등 거시집계변수와 어떠한 관계에 있는가를 개괄적으로 살펴보고, 내역별 임금구성 항목의 기여도를 분석함으로써 우리나라 임금상승률 동향에 대해 평가하고자 한다.

가. 임금과 관련 지표의 변화 추이

지난 1985~2000년까지 임금상승률을 살펴보면 1987~96년까지 명목임금 상승률은 두 자리수의 높은 증가세를 유지하여 왔으나 1997년 말에 발생한 외환위기의 영향이 일부 반영된 1997년에는 7.0%에 그쳤다. IMF 외환위기에 따른 불황의 파고가 극심하였던 1998년에는 명목임금상승률이 -2.5%를 기록하여, 「매월노동통계조사」[1]가 실시된 이후 처음으로 전년 대비 마이너스 증가율을 기록하였다. 1999년의 명목임금상승률은 통계적 반등 효과도 있었지만 경기회복에 힘입어 12.1%의 상승률을 기록하였으나 2000년의 경우는 하반기 들어 성장률이 둔화됨에 따라 임금상승률은 연평균 8.0%로 나타났다.

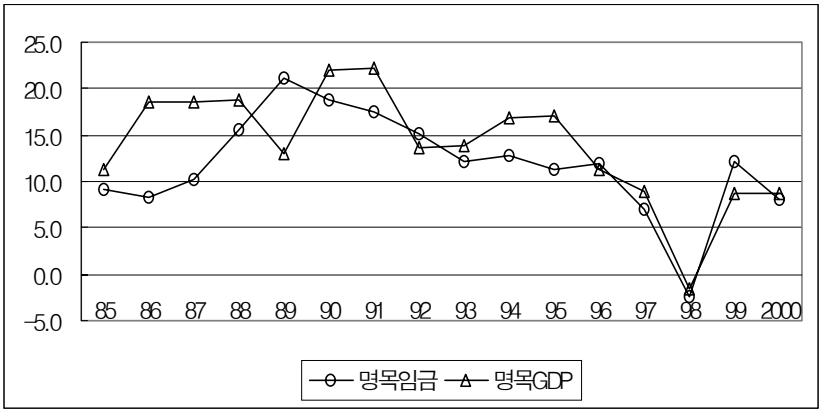
명목임금 상승률은 명목GDP 증가율과 거의 같은 방향으로 움직이고

1) 노동부 「매월노동통계조사」의 월평균 임금 자료는 임금근로자 전체에 대한 임금수준 또는 임금상승률을 통계적으로 대표하는 데 다소 문제점이 있다. 「매월노동통계조사」는 전체 임금근로자 중에서 약 50% 정도가 조사대상에 포함되고 있다. 즉 비정규직 또는 영세규모 사업체의 근로자들은 조사대상에서 제외되어 있다. 또한 임금수준에 변화가 없더라도 근로자 구성비가 변하게 되면 1인당 평균임금은 변하는데 현재 노동부의 임금통계는 외국(예; 일본, 대만, 미국 등)과는 달리 월평균 임금수준을 단순 비교함으로써 근로자 구성의 변화에 기인한 임금 변화가 포함되어 있다는 문제가 있다. 이에 대해서는 정진호(1999, 2000) 및 日本勞働硏究機構(1999) 참조.

있는데 이는 〔부도Ⅰ-1〕에 나타나 있다. 그런데 명목 GDP 증가율이란 실질 GDP 증가율, 즉 경제성장률과 GDP 디플레이터 증가율이라는 물가상승률의 합계이다. 이는 명목임금 상승률이 노동생산성 증가율이나 실업률 등이 반영되어 있는 경제성장률 그리고 물가상승률에 의하여 거의 대부분 설명되고 있음을 의미한다. 이러한 사실은 경기변동에 따른 임금조정이 유연하게 작동하고 있음을 시사하고 있다.

따라서 향후의 경제성장률이나 물가상승률이 이전의 고도성장기에 비하여 상대적으로 둔화될 것으로 예상되기 때문에 명목임금 상승률 또한 경기 변화에 맞추어 안정적 추이를 보일 전망이다.

〔부도Ⅰ-1〕 명목임금 상승률 및 명목GDP 증가율 추이



자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.
한국은행, 『국민계정』, 각호.

<부표Ⅰ-1>은 임금상승률과 관련 지표와의 변화 추이를 보여주고 있다. 1985~2000년 기간 동안 임금상승률과 노동생산성 증가율을 비교하면 임금상승률이 노동생산성 증가율을 다소 상회하고 있는 것으로 나타났다. 각 기간별로 세분하여 보면 1990년대 접어들어 명목임금 상승률과 명목노동생산성 증가율의 격차가 축소되고 있는 점이 특징이다.

실질임금과 실질노동생산성의 관계를 보면 1995년까지는 실질임금 상승률이 실질노동생산성 증가율에 비하여 거의 두 배 가까이 높았으나 1995~2000년 기간 동안에는 오히려 실질노동생산성 증가율이 실질임금 상승률을 상회하고 있다. 이는 1997년 말 외환위기에 따른 경기침체의 여파로 기업의 지불능력이 감소한데다 고용불안의 심화로 근로자의 임금인상 요구가 자제되어 1997년과 1998년에 낮은 임금상승률이 시현된 데 기인한다.

그렇지만 전체적으로 임금상승률이 노동생산성 증가율과 같은 방향으로 움직이고 있는 것으로 나타나, 임금상승률이 노동생산성 증가율을 반영하여 결정되고 있는 것으로 평가할 수 있다.

<부표 Ⅰ-1> 임금, 노동생산성 및 물가 상승률 추이

(단위: %)

	명목		실질		GDP		취업자	물가지수	
	임금	생산성	임금	생산성	명목	실질		CPI	GDP
1985~2000	11.8	10.1	6.3	4.9	13.9	8.5	3.5	5.2	5.0
1985~90	14.6	12.1	8.7	5.6	18.5	11.6	5.7	5.4	6.2
1990~95	13.7	12.7	7.1	4.6	17.0	8.6	3.8	6.2	7.8
1995~2000	7.2	5.6	3.1	4.5	6.6	5.5	1.0	4.0	1.1
1996	11.9	8.3	6.7	4.1	11.3	7.0	2.7	4.9	4.1
1997	7.0	6.9	2.4	3.2	8.9	5.0	1.8	4.5	3.7
1998	-2.5	5.2	-9.3	-0.3	-1.5	-6.7	-6.4	7.5	5.5
1999	12.1	6.3	11.1	8.5	8.8	11.0	2.4	0.8	-2.0
2000	8.0	2.3	5.6	4.9	7.1	9.8	4.7	2.3	-2.5

주 : 1) 명목(실질)노동생산성은 비농전산업 명목(실질) GDP를 비농전산업 취업자수로 나누어 계산함.
2) 실질임금은 명목임금을 소비자물가지수로 나누어 계산함.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.
통계청, 『경제활동인구연보』 각년도.
통계청, 『한국통계월보』 각호.
한국은행, 『국민계정』, 각년도.

나. 임금내역별 상승률 추이와 기여도 분석

1) 임금내역별 상승률 변화 추이

임금상승률 동향을 내역별로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 정액급여는 노사간의 임금교섭에 따른 임금인상(base-up) 및 기업 내부의 각종 규정에 의한 정기 승급 또는 승진에 따라 거의 매년 일정수준 상승한다. 그동안 협약임금 인상률은 경기변동과 동일한 방향으로 변동하여 왔으며 지속적으로 증가세를 유지하여 왔다. 1998년의 경우 고용안정에 대한 양보교섭(concession bargaining) 등으로 통상임금은 사실상 동결되었으며[2] 정기 승급이나 승진도 제대로 이루어지지 않았다.[3] 이러한 요인 때문에 1998년의 정액급여는 예년보다도 매우 낮은 3.7% 증가에 그쳤다. 1999년 들어 경기가 회복됨에 따라 협약임금 상승률이 2.1%를 기록하였고 호봉 승급 및 승진 등에 힘입어 정액급여는 6.1%의 상승률을 기록하였다. 그렇지만 1999년의 정액급여 상승률은 외환위기에 따른 경기침체 시기 이전인 1996년(11.7%)이나 1997년(9.4%)에 비해 높지 않은 수준이다. 2000년에는 경기회복 여파에 힘입어 전년에 비해 0.8%포인트 높은 7.3%를 기록하였다.

둘째, 초과급여는 근로시간 제도가 변경되지 않더라도 시간당 통상임금이나 실제 초과근로시간이 변화하면 증감한다. 1996년과 1997년 연평균 초과급여 상승률이 각각 4.7%, 1.4%에 불과했던 것에 비해 1999년 초과급여 상승률은 30.1%로 매우 높았는데 이는 1999년의 초과근로시간이 전년 대비 23.4%의 높은 상승률을 기록한 데 기인한다. 2000년의 초과급여는 초과근로시간이 3.2% 증가한 데 힘입어 13.7%의 증가율을 보였다.

---

2) 100인 이상 사업체의 통상임금 기준 협약임금 인상률은 1998년도에는 0.0%로 1997년의 4.2%에 비하여 크게 낮아졌다. 이에 대해서는 노동부 임금정책과 내부자료 참조.

3) 한국노동연구원이 100인 이상 노동조합이 결성된 제조업체를 표본조사한 자료에 따르면 정기 승급 및 승진이 모두 실시된 기업체는 약 1/3에 불과하였다.

<부표 Ⅰ-2> 임금, 근로시간 수준 및 증가율 추이

(단위: 천원, 시간, %)

	임금총액	정액급여	초과급여	특별급여	근로시간	정상근로	초과근로
1985	324	239	39	46	225.5	192.7	32.8
1986	351	257	44	50	227.8	193.4	34.4
1987	387	277	48	61	225.4	191.5	33.9
1988	446	316	53	77	221.8	190.6	31.2
1989	541	375	60	105	213.7	185.2	28.5
1990	642	444	70	128	209.5	181.4	28.1
1991	755	522	78	155	208.2	181.3	26.9
1992	869	597	86	186	206.5	180.5	26.1
1993	975	670	91	214	206.4	181.3	25.1
1994	1,099	746	99	254	205.9	180.8	25.0
1995	1,222	828	111	283	207.0	181.0	26.0
1996	1,368	925	117	326	205.6	180.9	24.6
1997	1,463	1,012	118	333	203.0	179.6	23.4
1998	1,427	1,050	100	276	199.2	179.1	20.1
1999	1,599	1,114	131	354	208.1	183.3	24.8
2000	1,727	1,196	149	383	206.2	180.5	25.6
증 가 율							
1985~2000	11.8	11.3	9.3	15.2	-0.6	-0.4	-1.6
1985~90	14.6	13.1	12.3	23.0	-1.5	-1.2	-3.0
1990~95	13.7	13.3	9.7	17.1	-0.2	0.0	-1.5
1995~2000	7.2	7.6	6.0	6.2	-0.1	-0.1	-0.3
1996	11.9	11.7	4.7	15.3	-0.7	-0.1	-5.4
1997	7.0	9.4	1.4	2.1	-1.3	-0.7	-4.9
1998	-2.5	3.7	-15.0	-17.0	-1.9	-0.3	-14.1
1999	12.1	6.1	30.1	28.3	4.5	2.3	23.4
2000	8.0	7.3	13.7	8.1	-0.9	-1.5	3.2

주: 10인 이상 사업체 기준임.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

셋째, 특별급여는 주로 고정적 상여금 및 성과배분 성격의 변동적 상여금으로 구성되어 있다. 1999년의 경우 경기활성화로 성과급이 확대되었고 1998년에 지급되지 못한 특별급여가 1999년에 지급됨에 따라 28.3%의 높은 상승률을 기록하였다. 특히 1999년 특별급여 수준은 1997년의 33만 4,000원보다 많은 35만 4,000원을 기록하여 1998년의 특별급여 감소분을 보충한 것 이상으로 지급 폭이 확대되었음을 알 수 있다. 또한 최근 성과급제도가 확대됨에 따라 2000년의 경우 예년의 추세를 회복하여 특별급여 상승률은 8.1%로 나타났다.

2) 임금내역별 기여도 변화 추이

각각의 임금항목이 전체 임금총액에서 차지하는 비중이 동일하지 않기 때문에 개별 임금항목별 상승액(상승률)이 전체 임금총액의 상승액(상승률)에 미치는 기여율(기여도)은 상이하다.[4] 따라서 개별 임금항목의 증감이 전체 임금총액의 증감에 미치는 효과는 다음과 같이 도출된다.

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

그런데 식(1-2)를 자세히 살펴보면 임금총액의 증감률은 개별 임금항목별 증감률을 기준 연도의 임금내역별 비중으로 가중 평균한 수치로 된다. 이러한 임금내역별 기여율 또는 기여도는 임금내역별 상승률과는 달리 기준 시점의 임금구성 체계를 고려하기 때문에 각각의 임금

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

항목 증감이 전체 임금총액의 증감에 미치는 효과를 보다 정확하게 반영한다.

$$\triangle TWG = \triangle RWG + \triangle OWG + \triangle SWG \quad \cdots\cdots (1\text{-}1)$$

$$\frac{\triangle TWG}{TWG} = \frac{\triangle RWG}{RWG}\frac{RWG}{TWG} + \frac{\triangle OWG}{OWG}\frac{OWG}{TWG} + \frac{\triangle SWG}{SWG}\frac{SWG}{TWG} \quad \cdots\cdots (1\text{-}2)$$

기여율(기여도) 분석의 목적은 전체 임금총액의 증감에 개별 임금항목의 증감이 어느 정도 기여하였는가를 추정하는 데 있다. 이러한 분석방법을 이용하여 1985년 이후 2000년까지 분석한 결과가 <부표Ⅰ-3>에 나타나 있다. 명목임금 상승률이 두 자리수로 매우 높았던 1987~96년에는 평균적으로 전체 임금총액의 증가에 개별 임금항목의 증가가 미친 기여율은 정액급여 65.1%, 초과급여 7.7%, 특별급여 27.2%로 나타났다. 이는 이 기간중에는 정액급여 → 특별급여 → 초과급여의 순으로 전체 임금총액의 상승을 주도하였음을 시사한다.

1997년의 경우 경기둔화로 초과급여와 특별급여 상승률이 매우 낮은 증가율을 보임에 따라 정액급여 기여율이 91.2%를 기록하는 특징을 보여주었다. 즉 마이너스 임금증가율을 기록한 1998년을 제외하고는 1985년 이후 정액급여 상승률이 전체 임금상승률에 차지하는 기여율이 가장 높았다.

그러나 1999년에는 특별급여의 기여율이 45.3%를 기록하여 정액급여 기여율(37.2%)보다 높게 나타났는데, 특별급여 기여율이 정액급여 기여율보다 높게 나타난 것은 1985년 이후 처음 있는 현상이다. 이를 기여도 측면에서 보면 1999년 임금상승률 중 정액급여의 기여도는 4.5%로 나타났으나, 특별급여의 기여도는 5.5%를 기록하여 정액급여보다 높게 나타났음을 알 수 있다. 2000년에는 정액급여의 기여율이 63.7%, 특별급여 기여율은 22.3%로 나타나, 외환위기 이전인 1995~96년과 비슷한

<부표 Ⅰ-3> 임금총액에 대한 임금내역별 기여율 및 기여도 추이

(단위: %)

	기여율				기여도			
		정액급여	초과급여	특별급여		정액급여	초과급여	특별급여
1985	100.0	76.9	5.6	17.4	9.2	7.1	0.5	1.6
1986	100.0	64.8	17.3	17.9	8.2	5.3	1.4	1.5
1987	100.0	56.2	13.7	30.1	10.1	5.7	1.4	3.0
1988	100.0	65.7	7.6	26.8	15.5	10.2	1.2	4.1
1989	100.0	62.5	7.4	30.1	21.1	13.2	1.6	6.4
1990	100.0	67.7	9.7	22.6	18.8	12.7	1.8	4.3
1991	100.0	69.6	7.1	23.3	17.5	12.2	1.3	4.1
1992	100.0	65.1	7.2	27.7	15.2	9.9	1.1	4.2
1993	100.0	69.5	4.1	26.4	12.2	8.5	0.5	3.2
1994	100.0	61.6	6.4	32.0	12.7	7.8	0.8	4.1
1995	100.0	66.3	10.3	23.4	11.2	7.4	1.2	2.6
1996	100.0	66.7	3.6	29.7	11.9	7.9	0.4	3.5
1997	100.0	91.2	1.8	7.1	7.0	6.4	0.1	0.5
1998	100.0	-103.3	48.7	154.6	-2.5	2.6	-1.2	-3.9
1999	100.0	37.2	17.5	45.3	12.1	4.5	2.1	5.5
2000	100.0	63.7	14.0	22.3	8.0	5.1	1.1	1.8

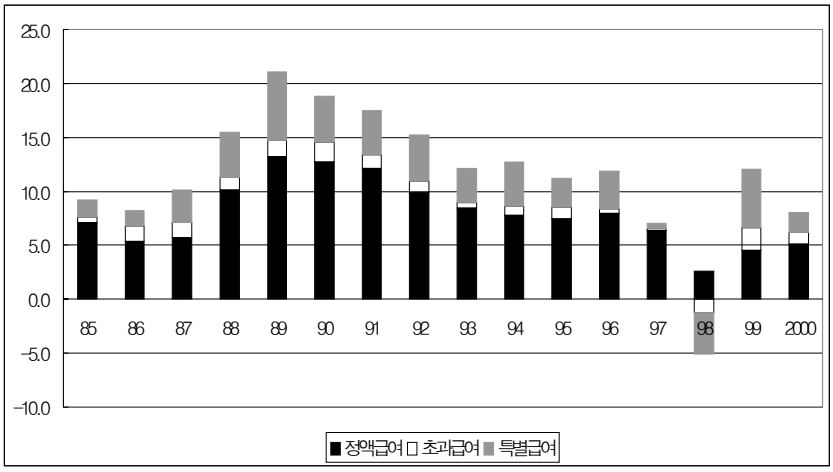
자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

특징을 보여주었다(부도 Ⅰ-2 참조).

3) 산업 및 규모별 임금격차 추이

최근 들어 정보통신산업을 중심으로 고수익에 기초하여 높은 임금인상이 이루어지고 있는데, 이러한 특징을 보다 상세히 분석하기 위해서는 산업 소분류에 대한 정보가 필요하다. 그러나 노동부의 「매월노동

〔부도 I -2〕 임금총액에 대한 임금내역별 기여도 추이



자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

통계조사」는 산업 중분류까지만 제공하고 있기 때문에 산업구조의 변화에 따른 산업별 임금동향을 구체적으로 파악하는데는 한계가 있다. 또한 임금상승률은 전년 대비 증가율로 나타나기 때문에 기술적 반등효과(technical rebound)를 반영하는 경향이 강하다. 따라서 개별 산업의 임금상승률을 상호 비교하기보다는 산업 전체적으로 임금격차가 어느 정도인지를 파악하는 것이 보다 바람직할 수 있으며 이런 측면에서 변이계수를 통한 분석이 유용하다.

<부표 I -4>에서 보듯이 산업별 임금수준의 변이계수 값은 1998년 0.200에서 1999년에는 0.190으로 축소되었고, 2000년에는 0.193으로 전년에 비해 확대되었으나 1998년에 비하면 축소된 상태이다.

한편 2000년 연평균 사업체규모별 임금상승률 동향을 보면 500인 이상을 제외하고는 대규모일수록 임금상승률이 높아 300~499인 규모에서 10.0%로 가장 높은 상승률을 기록하였으며 그 다음으로 100~299인 규모(9.7%)의 순으로 나타나 규모별 임금격차가 확대되고 있음을 알 수 있다.

<부표 Ⅰ-4> 산업별 임금상승률 추이 및 격차(신산업분류)

(단위 : %)

	1998		1999		2000	
		지수		지수		지수
전 산 업	1,427	111.1	1,599	108.4	1,727	107.9
	(-2.5)		(12.1)		(8.0)	
광 업	1,525	118.7	1,581	107.2	1,702	106.3
	(-0.7)		(3.7)		(7.7)	
제 조 업	1,284	100.0	1,476	100.0	1,601	100.0
	(-3.1)		(14.9)		(8.5)	
전기·가스 및 수도사업	2,022	157.4	2,328	157.8	2,490	155.5
	(-2.8)		(15.1)		(7.0)	
건 설 업	1,502	117.0	1,691	114.6	1,840	114.9
	(-7.5)		(12.6)		(8.8)	
도소매 및 소비자용품 수리업	1,397	108.7	1,471	99.7	1,598	99.8
	(-2.1)		(5.3)		(8.6)	
숙박 및 음식점업	1,178	91.7	1,192	80.8	1,251	78.1
	(-2.0)		(1.2)		(5.0)	
운수·창고 및 통신업	1,351	105.1	1,576	106.8	1,771	110.6
	(-3.4)		(16.7)		(12.4)	
금융 및 보험업	1,967	153.1	2,216	150.2	2,448	152.9
	(-4.3)		(12.7)		(10.5)	
부동산임대 및 사업 서비스업	1,329	103.5	1,445	97.9	1,533	95.7
	(-2.4)		(8.7)		(6.1)	
교육서비스업	2,190	170.5	2,019	136.8	2,096	130.9
	(-0.5)		(-7.8)		(3.8)	
보건 및 사회복지사업	1,484	115.5	1,604	108.7	1,671	104.4
	(1.5)		(8.1)		(4.2)	
기타 공공사회 및 개인 서비스업	1,765	137.4	1,686	114.3	1,889	118.0
	(-3.0)		(-4.5)		(12.0)	
변 이 계 수	0.200		0.190		0.193	

주 : 1) ( ) 안의 수치는 전년 대비 증감률.
2) 지수는 제조업 임금수준을 100으로 한 것임.
3) 변이계수는 산업별 임금수준의 표준편차를 구한 후 평균임금으로 나눈 값 임.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

<부표 Ⅰ-5> 사업체 규모별 임금격차 추이

(단위: %)

	1997		1998		1999		2000	
	임금총액	지 수	임금총액	지 수	임금총액	지 수	임금총액	지 수
10~29인	1,283 (8.0)	100.0	1,255 (-2.2)	100.0	1,376 (9.6)	100.0	1,497 (8.8)	100.0
30~99인	1,342 (8.9)	104.6	1,307 (-2.6)	104.2	1,439 (10.1)	104.6	1,567 (8.9)	104.7
100~299인	1,418 (7.2)	110.5	1,382 (-2.6)	110.1	1,561 (13.0)	113.4	1,713 (9.7)	114.4
300~499인	1,619 (6.8)	126.2	1,570 (-3.0)	125.1	1,794 (14.2)	130.4	1,973 (10.0)	131.8
500인 이상	1,774 (4.8)	138.3	1,765 (-0.5)	140.7	2,019 (14.4)	146.8	2,195 (8.7)	146.6
변이계수	0.1375		0.1443		0.1626		0.1627	

주: 1) 지수는 10~29인 이상 규모를 100으로 한 것임.
2) 변이계수는 규모별 임금수준의 표준편차를 구한 후 평균임금으로 나눈 값임

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

이를 변이계수 값을 통해 확인하면, 1998년 이후 사업체 규모별 임금수준의 변이계수 값은 1998년 0.1443에서 1999년에는 0.1626로 그리고 2000년에는 0.1627로 증가하여, 규모별 임금격차가 확대되고 있음을 알 수 있다(부표 Ⅰ-5 참조).

3. 노동경쟁력의 국제비교 분석

본 장에서는 우리나라 상품의 경쟁력이 국제시장에서 어떻게 변화되어 왔는가를 분석한다. 일반적으로 상품의 경쟁력은 가격경쟁력 요소와 비가격경쟁력 요소로 크게 나누어진다.

첫째, 가격경쟁력은 한 국가에서 생산되는 상품의 생산비용이 다른 국가에서 생산되는 동일한 상품과 비교하여 어느 정도 우위에 있는가를 나타내는 지표로서 주로 노동, 자본, 원자재 등 각종 생산요소가격과 환율 등에 의해서 결정된다.

둘째, 비가격경쟁력은 기술수준, 상품의 공급능력, 수요구조 변화에 대한 적응능력, 제품의 명성, 품질, 디자인, 애프터서비스, 판매조건 등에 의해서 결정된다.

이와 같이 국제시장에서 상품의 경쟁력을 결정하는 요인들은 다양하여 어느 특정의 지표만으로 국제경쟁력을 평가하는 것은 일정한 한계가 있다.

따라서 본 연구에서는 가격경쟁력을 결정하는 지표로서 가장 많이 이용되는 단위노동비용지수를 이용하여 우리나라 제조업의 국제경쟁력의 최근 동향을 분석한다.

가. 단위노동비용과 노동경쟁력

1) 단위노동비용의 개념

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

이와 같이 시장에서 경쟁력 수준을 비교하는 데 유용한 지표인 단위노동비용은 명목노동비용(LC)을 실질산출량(y)으로 나누거나 시간당 명목노동비용(w)을 시간당 실질노동생산성(AP_L)으로 나누어 계산된다. 단위노동비용(자국통화 기준, $ULC_{₩}$)의 측정식은 식 (1-3)과 같이 나타낼 수 있다.

$$ULC_{₩} = \frac{w \times h \times E}{y}\left[= \frac{LC}{y} \right]$$
$$= \frac{w}{y / (h \times E)}\left[= \frac{w}{AP_L} \right] \quad \cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots \text{(1-3)}$$

식 (1-3)에 따르면 노동생산성의 증가는 상품 1단위를 생산하는 데 지출되는 노동비용을 감소시킨다. 즉 노동생산성의 증가는 노동비용의 증가가 단위노동비용의 증가에 미치는 효과를 일정부분 상쇄시킨다.

그러나 국제시장에서 상품의 경쟁력 수준을 정확하게 측정하기 위해서는 대미환율(e=₩/$)이 단위노동비용의 계산에서 명시적으로 고려되어야 한다. 왜냐하면 국제시장에서의 상품경쟁력은 국제시장에서 일반적으로 통용되는 화폐, 즉 미국달러를 기준으로 하는 상품가격으로 평가되기 때문이다.

따라서 국제시장에서의 상품경쟁력은 자국통화 기준의 단위노동비용이 아닌 미국달러 기준 단위노동비용($ULC_{\$}$)으로 평가되어야 하기 때문에 식 (1-3)은 식 (1-4)로 전환되어야 한다.

$$ULC_{\$} = \frac{\frac{w}{e} \times h \times E}{y} = \frac{LC_{\$}}{y} = \frac{\frac{w}{e}}{AP_L} \quad \cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots \text{(1-4)}$$

식 (1-4)에 따르면 노동생산성의 증가뿐만 아니라 자국통화(예; 원화)의 평가절하도 노동비용의 증가가 단위노동비용의 증가에 미치는 효과를 일정부분 상쇄시킨다.

비록 한 시점에서 상품의 국제경쟁력은 미국달러 기준 단위노동비용 수준으로 비교될 수 있지만, 실질노동생산성 수준을 국제적으로 비교 가능한 기준으로 정확하게 측정할 수 없기 때문에 단위노동비용 수준의 국제비교는 용이하지 않다. 그러나 미국달러 기준 단위노동비용 증가율의 차이는 특정 국가의 다른 국가에 대한 국제경쟁력의 개선 정도를 평가하도록 한다. 예컨대 A국이 B국보다 미국달러 기준 단위노동

비용 증가율이 높다면 A국은 B국에 비하여 국제시장에서 상품의 경쟁력이 상대적으로 낮아졌음을 의미한다. 즉 특정 국가의 국제경쟁력은 단위노동비용 증가율이 다른 국가에 비하여 상대적으로 낮을수록 높아진다.

따라서 특정 국가의 국제경쟁력은 다른 국가에 비하여 상대적으로 노동비용 증가율이 낮을수록, 자국통화의 평가절하 폭이 클수록, 노동생산성 증가율이 높을수록 높아진다. 이와 같이 국제경쟁력을 변화시키는 요인은 식 (1-5)에 요약되어 있다.

$$\dot{ULC}_{\$} = \dot{w} - \dot{e} - \dot{APL} = f\left(\dot{w},\ \dot{e},\ \dot{APL}\right) \cdots\cdots\cdots\cdots (1\text{-}5)$$

2) 분석자료 및 분석기간

단위노동비용의 상대적인 증가율로 측정되는 국제경쟁력의 변화에 대한 실증분석에 앞서 분석에 이용된 자료에 대하여 살펴보자. 미국 노동통계국(BLS)은 매년 주요 국가의 자료를 수집하여 미국달러 기준 단위노동비용 증가율을 추정하고, 증가율의 상대적 격차를 기준으로 국제경쟁력의 변화 방향을 발표하고 있다.

그런데 미국 노동통계국은 우리나라와 대만에 대해서만 자료의 제약문제로 다른 국가와는 달리 인·시간(man-hour)당 실질GDP 즉, 시간당 노동생산성 및 시간당 노동비용을 고려하지 않는 단위노동비용 증가율을 발표하고 있다.[5] 따라서 미국 노동통계국의 자료를 그대로 이용하여 단위노동비용을 평가하는 것은 문제가 있기 때문에 본 연구에서는 우리나라와 주요 경쟁국과의 비교가 가능한 공통의 지표를 이용하여 단위노동비용의 국제비교를 실시하고자 하며 이는 다음과 같다.

첫째, 노동생산성은 우리나라와 대만의 경우 인·시간(man-hour)당 실질GDP로 측정된 지표를 이용한다. 즉, 다른 국가와 마찬가지로 노동생산성에 대한 측정 기준을 일치시킨다.[6] 둘째, 시간당 노동비용에 대

5) 이에 대해서는 Sparks, C. & Greiner, M. (1997), p.27~29 참조.

해 이용 가능한 가장 최근의 자료는 1999년까지 한정되어 있기 때문에 본 연구에서는 시간당 노동비용이 아닌 제조업 전체 근로자의 시간당 임금(hourly earning)을 이용한다.[7] 만약 노동비용의 증가율이 임금 증가율과 거의 동일하다면 어떠한 자료를 이용하더라도 국제경쟁력의 상대적 변화를 분석하는 데 커다란 제약이 되지 않는다.[8]

본 연구의 분석대상 기간은 1985~2000년이다. 이와 같이 분석대상 기간을 1985년 이후로 한정하는 주된 이유는 1985년 이후 우리나라에서 시간당 실질노동생산성 자료가 작성되었고, 분석대상 기간을 임금상승률이 높아지기 시작한 1987년 이후로 한정하면 분석 결과에 대한 오해를 불러일으킬 수도 있기 때문이다. 끝으로 분석대상국가는 우리나라의 주된 수출시장인 미국에서 경쟁관계에 있는 미국, 일본, 대만으로 설정하였다.

나. 노동경쟁력의 최근 동향(2000년)

1) 노동생산성

우리나라 제조업의 2000년 노동생산성 증가율은 10.7%로서 지난 1999년(10.6%)에 비해 차이가 없다. 주요 경쟁국과 비교하면 대만(1999년 7.1%→2000년 7.4%), 미국(1999년 6.6%→2000년 7.1%), 일본(1999년 3.8%→2000년 5.4%)에 비해 높게 나타났다.

2000년의 노동생산성 증가율은 노동투입량 증가율이 4.2%를 기록하여 전년에 비해 더욱 낮은 증가율을 보인 데 비해 실질GDP 증가율은 9.8%를 기록하여 노동투입량 증가율 감소로 생산성 증가폭이 커졌다.

---

6) 이에 대해서는 한국생산성본부, 『생산성리뷰』, 각호 및 臺灣 主計處, 『薪資與生產力統計年報』, 각년도 참조.

7) 다만 미국의 경우 자료의 제약상 제조업 전체가 아닌 생산직 근로자의 시간당 임금자료를 사용한다.

8) 이전 시기에 대한 분석 결과 이들 지표의 증가율은 크게 다르지 않다.

2) 명목임금(자국통화 기준)

우리나라 제조업의 2000년 시간당 명목임금 증가율은 달러화 기준으로 볼 때 전년의 5.7%에서 4.4% 포인트 증가한 10.1%를 기록하였다.[9] 일본의 2000년 시간당 명목임금 증가율은 -1.2%로 1985년 이후 처음으로 마이너스 증가율을 기록하였으며, 대만은 전년의 2.9%에 비해 0.2% 포인트 높은 3.1% 증가율을 보여 주었고, 미국의 시간당 명목임금 증가율은 전년에 비해 0.3% 포인트 증가한 3.4% 증가율을 기록하였다.

3) 단위노동비용(자국통화 기준)

각국의 자국통화 기준 명목임금을 실질노동생산성으로 나누면 식(1-1)과 같이 특정 시점에서 자국통화 기준 단위노동비용이 측정된다. 이와 같이 측정된 단위노동비용의 증가율을 이용하여 국내적 요인에 기인한 상품의 국제경쟁력 변화를 분석할 수 있다.

우리나라 제조업의 2000년 단위노동비용 증가율은 -0.6%로서 전년의 -4.4%에 비해 감소 폭이 둔화되었다. 우리나라의 2000년 단위노동비용 감소는 시간당 명목임금 증가율(10.1%)보다 노동생산성 증가율(10.7%)이 상대적으로 높았음에 기인하고 있음을 알 수 있다. 우리나라 단위노동비용은 지난 1985년 이후 1996년까지는 전반적으로 명목임금 증가율이 노동생산성 증가율보다 높았기 때문에 매년 증가되어 왔지만, 1998년에 10.1% 감소, 1999년 4.4% 감소한 데 이어 2000년에 0.6% 감소하였다.

한편, 비교대상 국가들의 단위노동비용 증가율은 보다 큰 폭의 감소를 기록하였는데, 즉 미국의 단위노동비용 증가율은 -3.5%, 대만은 -4.0%를 기록하여 우리나라보다 더욱 큰 폭의 감소를 나타낸 것이 특징이다.

9) 본 연구에서 명목임금은 시간당 임금으로서, 이는 월평균 임금총액을 월평균 총 근로시간으로 나누어 계산하였다.

4) 단위노동비용(미국달러 기준)

국제시장에서 상품의 가격경쟁력 변화를 비교하기 위해서는 국제거래에서 일반적으로 통용되는 화폐, 즉 미국달러를 기준으로 측정된 단위노동비용의 변화를 분석하여야 한다. 미국달러에 대한 각국의 통화가치는 일정하게 유지되지 않고 외환시장의 수급상황 등에 따라 변화되는데, 환율의 변동은 미국달러 기준 단위노동비용을 변화시킨다.

특히 우리나라의 2000년 원화는 미국달러에 대하여 4.9% 평가절상되었고 대만 달러 및 일본 엔화의 미국달러에 대한 평가절상률은 각각 3.8% 및 5.4%를 나타났다. 이로 인해 우리나라의 2000년 미국달러 기준 단위노동비용은 4.6% 증가하였다. 이러한 증가율은 같은 기간 동안 마이너스 증가율을 보인 대만(-0.9%)과 미국(-3.5%)에 비해 현저히 높았다. 따라서 달러화로 표시된 2000년 우리나라 상품의 국제시장에서 가격경쟁력은 비교대상 국가 중에서 가장 악화된 것으로 평가할 수 있다.

<부표 Ⅰ-6> 주요국의 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율(2000)

(단위: %)

	노동생산성	명목임금		단위노동비용		대미환율
		자국통화	미국달러	자국통화	미국달러	
한 국	10.7 (10.6)	10.1 (5.7)	15.8 (23.5)	-0.6 (-4.4)	4.6 (11.7)	-4.9 (-14.4)
미 국	7.1 (6.6)	3.4 (3.1)	3.4 (3.1)	-3.5 (-3.3)	-3.5 (-3.3)	0.0 (0.0)
일 본	5.4 (3.8)	0.2 (-1.7)	5.9 (13.0)	-4.9 (-5.3)	0.4 (8.9)	-5.4 (-13.0)
대 만	7.4 (7.1)	3.1 (2.9)	6.5 (6.7)	-4.0 (-3.9)	-0.9 (-0.4)	3.8 (-14.0)

주 : ( )안은 1999년 자료임.

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

다. 노동경쟁력의 중장기적 추세(1985~2000년)

여기서는 우리나라 제조업을 대상으로 단위노동비용의 중장기적 추이를 통해 노동경쟁력의 변화추이를 분석하고자 한다. 구체적으로 1985년부터 2000년까지를 분석대상 기간으로 하여 전체 기간 및 1985~90년, 1990~95년, 1995~2000년 등 3개의 기간으로 세분하여, 미국달러 기준 단위노동비용의 추세적 변화를 분석한다. 이와 같이 분석대상 기간을 세분하는 이유는 미국달러에 대한 원화가치의 변화가 미국달러 기준 단위노동비용 증가율에 미치는 효과가 기간별로 다르기 때문이다. 즉 세분된 기간은 대체적으로 원화의 평가절상기, 상대적 안정기, 평가절하기에 각각 해당된다.

1) 임금과 노동생산성의 국제비교

환율의 변화가 없다고 하면 명목임금 증가율이 노동생산성 증가율보다 낮으면 가격경쟁력이 제고되므로 명목임금 증가율 또는 노동생산성 증가율은 노동경쟁력의 변화에 직접적으로 영향을 미친다.

명목임금 증가율의 중장기적 추세를 국가별 및 기간별로 살펴보면 우리나라는 1985~2000년에 연평균 13.5% 증가하여 비교대상 국가 중에서 가장 높았으며 그 다음으로 대만(8.0%), 미국(2.8%)의 순으로 나타났다. 이를 기간별로 세분하더라도 우리나라의 명목임금 증가율이 비교대상 국가들 중에서 가장 높았다.

노동생산성 증가율의 중장기적 추세를 살펴보면 우리나라는 1985~2000년에 연평균 10.0% 증가하여 비교대상 국가 중에서 가장 높았으며 그 다음으로 대만 및 일본이 각각 5.8% 및 4.3% 증가하였으나 미국은 3.6%에 증가에 그쳤다. 이를 기간별로 세분하더라도 우리나라의 노동생산성 증가율이 비교대상 국가들 중에서 가장 높게 유지되어 왔다.

2) 단위노동비용

단위노동비용 동향을 자국화폐단위 기준과 달러 기준으로 구분하여

<부표 Ⅰ-7> 주요국의 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율 추이

(단위: %)

		노동생산성	명목임금		단위노동비용		대미환율
			자국통화	미국달러	자국통화	미국달러	
한국	1985~2000	10.0	13.5	12.7	3.2	2.6	2.6
	1985~90	8.7	19.1	24.5	9.5	14.7	-3.9
	1990~95	9.7	14.1	12.1	4.0	2.2	1.8
	1995~2000	11.7	7.4	1.5	-3.8	-8.9	9.9
미국	1985~2000	3.6	2.8	2.8	-0.7	-0.5	0.0
	1985~90	2.5	2.6	2.6	0.2	0.1	0.0
	1990~95	3.3	2.7	2.7	-0.5	-0.6	0.0
	1995~2000	4.9	3.1	3.1	-1.8	-1.3	0.0
일본	1985~2000	4.3	2.7	9.0	-1.0	5.2	-4.5
	1985~90	4.3	3.7	15.6	-0.6	11.2	-8.4
	1990~95	3.3	3.7	13.1	0.4	9.5	-8.3
	1995~2000	3.6	0.7	-1.6	-2.8	-5.0	3.4
대만	1985~2000	5.8	8.0	10.2	2.1	4.2	-1.3
	1985~90	6.0	12.1	21.4	5.8	14.6	-7.4
	1990~95	6.5	8.1	8.6	1.6	2.0	-0.3
	1995~2000	4.9	3.9	0.7	-0.9	-4.1	3.6

주: 대미환율의 경우 해당 기간 동안 평균 증가율을 의미하며 부호가 양(+)이면 자국화폐가 평가절하되었음을 의미함.

자료: <부표 Ⅰ-6>과 동일함.

살펴보자. 우선 자국통화 기준 단위노동비용 증가율의 중장기적 추세를 살펴보면 우리나라는 1985~2000년에 연평균 3.2% 증가하여 비교대상 국가 중에서 가장 높았으며 그 다음으로 대만이 2.5% 증가하였다. 이를

기간별로 세분하면 우리나라의 단위노동비용이 1985~90년 및 1990~95년에는 가장 높게 증가하였으나 1995~2000년에는 가장 크게 감소하였다. 이러한 단위노동비용 증가율의 기간별 격차는 노동생산성보다도 명목임금 증가율의 기간별 격차에 주로 기인하고 있으나 1995~2000년의 경우는 노동생산성 증가율(11.7%)이 명목임금 상승률(7.4%)을 크게 상회한 데 기인한다.

다음으로 국제시장에서 가격경쟁력을 결정하는 단위노동비용은 자국통화 기준이 아니라 미국달러 기준이기 때문에 일차적으로 미국달러에 대한 각국의 통화가치 변화 분석이 선행되어야 한다. 우리나라 원화의 대미환율은 1985~2000년에 연평균 2.6% 평가절하되었으나 엔화 및 대만 달러는 각각 4.5% 및 1.3% 평가절상되었다. 그러나 이를 기간별로 세분하면 원화는 1985~90년에 연평균 3.9% 평가절상되었고 1990~95년에는 연평균 1.8% 평가절하에 그쳤지만 1995~2000년에는 연평균 9.9% 평가절하되었다.

이러한 자국통화 가치의 미국달러에 대한 상대적 변화는 미국달러 기준 단위노동비용 증가율의 중장기적 추세에 영향을 미친다. 환율 변화를 고려한 단위노동비용 증가율의 중장기적 추세를 살펴보면 우리나라는 1985~2000년에 2.6% 증가한 것으로 나타나, 이 기간중 마이너스 증가율을 기록한 미국보다는 높았지만 경쟁국인 대만(4.2%)이나 일본(5.2%)에 비해 낮아 가격경쟁력이 유지되어 온 것으로 평가된다.

이를 기간별로 살펴보면 우리나라의 미국달러 기준 단위노동비용은 1985~90년에 연평균 14.7% 증가하였으나 1990~95년에는 연평균 2.2%로 증가율이 크게 둔화된 이후 1995~2000년에는 연평균 8.9% 감소하였다.

3) 노동경쟁력의 중장기적 추세

지금까지 단위노동비용 증가율의 국가별 격차를 이용하여 다른 국가에 비하여 특정 국가의 가격경쟁력이 제고되었는가를 분석하였다. 그러나 앞의 분석에서는 특정 국가의 가격경쟁력이 다른 국가에 비하여 어

느 정도 제고되었는지 또는 하락하였는지에 대한 분석은 결여되어 있다. 이하에서는 가격경쟁력의 상대적 지표를 측정하고, 이를 이용하여 가격경쟁력의 개선 정도를 분석하고자 한다.

국제시장에서 A국 상품의 가격(P^A)이 B국 상품의 가격(P^B)보다 낮을수록, 즉 A국 상품의 상대가격이 낮을수록 가격경쟁력은 A국이 B국에 비하여 높다. 만약 상품의 가격이 단위노동비용을 기준으로 결정된다면, A국의 B국에 대한 가격경쟁력은 식(1-6)와 같이 도출된다.

$$A\text{국의 } B\text{국에 대한 가격경쟁력} = \frac{P^B}{P^A} = \frac{ULC_{\$}^B}{ULC_{\$}^A} \qquad \cdots\cdots (1\text{-}6)$$

식(1-6)의 수치가 1보다 크다면 가격경쟁력은 A국이 B국보다 우위에 있다고 단정할 수 있다. 그러나 단위노동비용은 특정한 상품을 기준으로 하더라도 자료의 제약 때문에 직접 측정할 수 없다. 따라서 각종 경제지표와 마찬가지로 단위노동비용도 지수로 편제되고, 이 지수를 이용하여 단위노동비용이 어느 정도 증감되었는가를 분석할 수 있다.

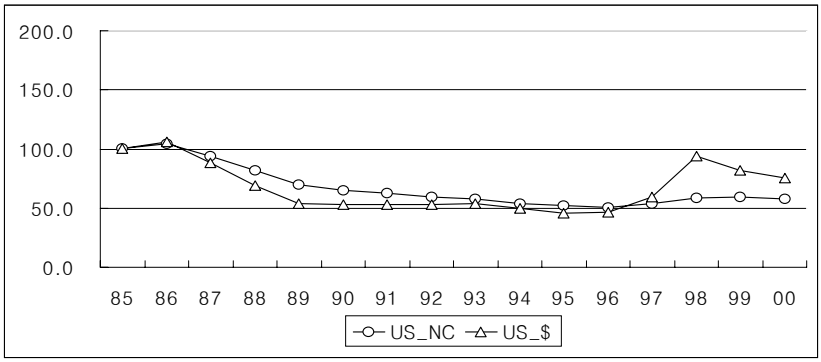
그러나 기준 시점에서도 단위노동비용의 절대적 수준을 국가별로 비교할 수 없기 때문에, A국의 B국에 대한 가격경쟁력은 기준 시점에서는 동일하다고 가정한다. 그리고 단위노동비용지수 증가율의 상대적 격차를 이용하여 비교 시점에는 특정 국가의 경쟁력이 다른 국가에 비하여 어느 정도 개선되었는가를 분석할 수 있다.

[부도 I -3], [부도 I -4], [부표 I -5]는 1985년을 기준시점으로 하여 우리나라의 주요 경쟁국인 미국, 일본, 대만을 대상으로 하여 이들 국가의 단위노동비용지수를 산출한 후 식(1-6)에 의해 상대가격지수를 산출한 결과이다. 이에 따르면 1985년을 기준으로 할 경우 우리나라의 가격경쟁력은 일본에 비해 자국통화 기준으로는 높지만 달러 기준으로 할 때는 일본보다 낮은 것으로 평가되며, 미국에 비해서는 지속적으로 낮은 것으로 평가할 수 있다. 또한 대만에 비해서는 자국통화 기준으로는 지속적으로 낮지만, 달러 기준으로 보면 비슷한 추이를 유지하여 오다 최

근 들어 경쟁력의 우위를 보여주고 있음을 알 수 있다.

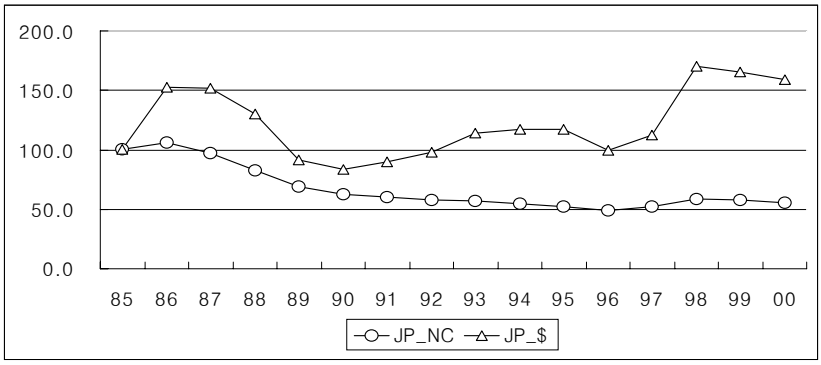
그런데 상대적 경쟁력 추이는 기준 시점을 1985년으로 설정한 불변가격의 의미를 갖기 때문에 기준 시점을 달리하게 되면 상대가격지수의 크기도 변화한다는 한계가 있다. 따라서 보다 엄밀한 비교를 위해서는 기준 시점을 달리하여 각각의 상대가격지수를 비교해야 되지만 이 또 기준 시점을 어떻게 설정하는가에 따라 상대가격지수가 달라진다는

〔부도 Ⅰ-3〕 우리나라의 미국에 대한 상대적 노동경쟁력 추이



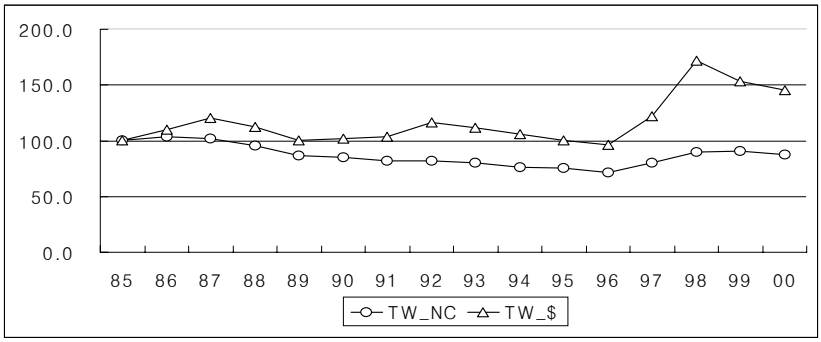
자료: <부표 Ⅰ-6>과 동일함.

〔부도 Ⅰ-4〕 우리나라의 일본에 대한 상대적 노동경쟁력 추이



자료 : <부표 Ⅰ-6>과 동일함.

〔부도 Ⅰ-5〕 우리나라의 대만에 대한 상대적 노동경쟁력 추이



자료 : <부표 Ⅰ-6>과 동일함.

문제가 있다.

가령 두 국가 간의 단위노동비용을 1985년을 100으로 하여 측정한 후 1995년의 상대가격지수를 계산했을 때와 1990년을 100으로 하여 1995년의 상대가격지수를 계산했을 때 두 값이 현저히 차이가 날 수 있을 뿐만 아니라 심지어 식(1-6)을 통해 계산된 1995년의 상대가격지수가 1985년을 기준으로 했을 때는 1(지수로 작성할 경우 100)보다 작았으나 1990년을 기준을 하여 계산할 때는 1보다 클 수도 있다는 문제가 발생한다.

이러한 문제점을 해소하기 위해서는 해당 기간별로 상대가격지수의 변화폭을 측정하는 방안을 고려할 수 있다. 즉 해당 기간별로 상대가격지수의 변화폭을 측정하면 기준 시점을 어느 시기로 설정하는가에 관계없이 분석대상 기간 동안의 상대가격의 변동폭은 일정하기 때문에 기준 시점의 설정에 따른 문제가 해소된다는 장점이 있다.

다만 이 경우에도 기준 시점의 설정에 따른 문제가 여전히 남아 있기 때문에 분석대상 기간의 상대가격지수의 변동폭이 갖는 의미는 상대가격지수의 개선 여부의 정도만을 보여주는 것이지 상대가격지수가 1보다 큰 상태에서 혹은 1보다 작은 상태에서 개선되었는지 아니면 악화되고 있는지를 확인하는 것은 의미가 없다[10].

<부표 I-8>은 앞에서와 동일한 방법에 의해 구분된 시기 구분에 따라 상대가격지수를 구한 후 해당 기간 동안의 평균 증감률을 계산한 결과이다. 먼저 자국통화 기준 가격경쟁력의 상대적인 변화를 분석하면 다음과 같은 특징이 나타난다. 1985~2000년에 전반적으로 우리나라의 상대적 노동경쟁력은 주요 경쟁국에 비해 악화되었으나 1995~2000년에는 개선된 것으로 나타났다. 기간별로 세분하여 살펴보면 1985~90년 및 1990~95년 기간 모두 상대적 가격경쟁력이 악화되었으나, 1995~2000년 기간에는 상대적 가격경쟁력이 주요 경쟁국에 비해 개선된 것으로 나타났다.

한편 달러 기준 가격경쟁력의 상대적인 변화를 보면, 첫째, 1985~2000년에 전반적으로 미국을 제외하고는 일본이나 대만에 비해서는 경쟁력이 개선된 것으로 나타났다. 이를 기간별로 보면 1985~90년 기간(대만 제외)과 1990~95년 기간 동안(일본 제외) 경쟁국에 비해 가격경쟁력이 악화되었으나 1995~2000년 기간 동안에는 경쟁국에 비해 가격경쟁력이 개선되었음을 보여주고 있다.

<부표 I-8> 우리나라의 상대적 노동경쟁력 추이

(단위: %)

	자국통화 기준				미국달러 기준			
	1985~2000	1985~90	1990~95	1995~2000	1985~2000	1985~90	1990~95	1995~2000
미 국	-3.6	-8.3	-4.3	2.2	-1.9	-12.0	-2.7	10.3
일 본	-3.9	-9.0	-3.5	1.1	3.1	-3.6	7.1	6.2
대 만	-0.9	-3.2	-2.3	3.0	2.5	0.4	-0.3	7.6

자료: <부표 I-6>과 동일함.

10) 상대가격지수의 변화율이 양(+)이면 해당국에 비해 우리나라의 가격경쟁력이 개선되었음을 의미하며 반대로 음(-)이면 우리나라의 가격경쟁력이 악화되었음을 의미한다.

참 고 문 헌

박성준(2000),『임금과 생산성의 인과관계에 대한 연구-우리나라 제조업을 중심으로 』, 한국경제연구원.

유경준(1999),「경제위기 이후 노동시장 정책방향」, 한국개발연구원,『KDI 정책연구』21권 3호.

정진호(1999),『IMF 이후 임금변동과 대책』, 노동부.

정진호(2000),「고용형태의 다양화와 최근의 임금실태」, 한국노동연구원,『분기별노동 동향분석』13권 4호.

정진호·노용진·이규용(2000),『2000년도 임금실태 조사』, 한국노동연구원.

窪田千貫(1994),『適正勞働分配率の算定と運用-人件費の支拂能力と賃上げ率の決め方·要員管理』, 中央經濟社.

日本勞働硏究機構(1999),『ラスパイレス賃金指數作成報告』, 日本勞働硏究機構.

ILO(1996), *Wages Policy*, ILO.

Lazear, E. P.(1998), *Personnel Economics for Managers*, John Wiley & Sons.

OECD(1999), *Implementing the OECD Jobs Strategy : Assessing Performance and Policy*.

Polachek, S. W. & Siebert. W. S.(1993), *The Economics of Earnings*, Cambridge.

Sparks, C. & Greiner, M.(1997), "U.S. and Foreign Productivity and Unit Labor Cost", *Monthly Labor Review* 120 (2).

노동부,『매월노동통계조사보고서』, 각년도.

臺灣 主計處,『薪資與生産力統計年報』, 各年度.
日本 勞働省,『勞働白書』, 各年度.
U.S. B.L.S, *Monthly Labor Review*, 각호.

부 표 : 임금 및 가격경쟁력의 추이

<부표II-1> 주요 경쟁국의 제조업 월평균 임금 추이

	자국통화 기준				미국달러 기준			
	미국	일본	한국	대만	미국	일본	한국	대만
1990	1,919	352,020	590,760	22,048	1,919	2,428	835	819
1991	1,976	368,011	690,310	24,469	1,976	2,734	941	914
1992	2,041	372,594	798,548	26,986	2,041	2,938	1,023	1,073
1993	2,111	371,356	885,398	28,869	2,111	3,343	1,103	1,093
1994	2,202	378,610	1,022,496	30,797	2,202	3,705	1,273	1,163
1995	2,235	390,530	1,123,895	32,545	2,235	4,156	1,457	1,228
1996	2,307	401,051	1,261,168	33,900	2,307	3,686	1,568	1,234
1997	2,402	412,799	1,326,241	35,456	2,402	3,409	1,395	1,232
1998	2,443	407,789	1,284,477	36,436	2,443	3,113	917	1,086
1999	2,519	399,088	1,475,500	37,686	2,519	3,510	1,240	1,166
2000	2,598	406,707	1,601,468	38,792	2,598	3,773	1,416	1,242

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

<부표II-2> 주요 경쟁국의 제조업 월평균 근로시간 추이

(단위 : 시간)

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

자료 : <부표 II-1>과 동일함.

<부표II-3> 주요 경쟁국의 제조업 시간당 임금 및 노동생산성 증가율 추이

(단위 : %)

	시간당임금증가율(자국통화)				노동생산성증가율			
	미국	일본	한국	대만	미국	일본	한국	대만
1990	3.34	6.16	22.28	14.36	1.25	6.67	11.11	5.91
1991	3.23	6.59	18.05	10.87	1.03	4.87	12.38	8.83
1992	2.50	4.32	16.99	10.29	2.15	1.01	9.32	3.82
1993	2.44	2.53	10.56	6.98	2.10	1.70	8.14	6.63
1994	2.81	2.14	15.76	6.41	5.09	1.57	9.20	5.26
1995	2.49	2.64	8.89	6.10	6.06	7.45	9.41	8.04
1996	3.23	1.52	14.14	4.37	2.81	4.59	10.30	5.94
1997	3.13	3.12	6.43	4.23	3.59	4.22	14.69	0.05
1998	2.43	0.49	0.53	4.74	4.54	0.17	11.94	4.09
1999	3.11	-1.65	5.73	2.86	6.63	3.80	10.59	7.05
2000	3.37	0.18	10.07	3.09	7.11	5.41	10.73	7.43

자료 : <부표 II-1>과 동일함.

<부표II-4> 주요 경쟁국의 제조업 단위노동비용 증가율 추이

(단위 : %)

	단위노동비용증가율(자국통화)				단위노동비용증가율(달러기준)			
	미국	일본	한국	대만	미국	일본	한국	대만
1990	2.06	-0.47	10.05	7.98	2.06	-5.21	4.40	5.93
1991	2.18	1.64	5.05	1.88	2.18	9.50	1.38	2.49
1992	0.35	3.27	7.02	6.23	0.35	9.63	0.54	12.98
1993	0.34	0.82	2.24	0.33	0.34	15.07	-0.57	-4.46
1994	-2.17	0.56	6.01	1.10	-2.17	9.32	5.90	0.91
1995	-3.37	-4.48	-0.48	-1.80	-3.37	3.90	3.72	-1.88
1996	0.41	-2.94	3.48	-1.48	0.41	-16.18	-0.87	-4.96
1997	-0.44	-1.06	-7.20	4.17	-0.44	-11.04	-21.48	-0.33
1998	-2.02	0.32	-10.19	0.62	-2.02	-7.27	-38.54	-13.70
1999	-3.29	-5.25	-4.40	-3.91	-3.29	8.90	11.71	-0.37
2000	-3.49	-4.96	-0.61	-4.04	-3.49	0.42	4.57	-0.87

자료 : <부표 II-1>과 동일함.

부록 2 : 설문지-인적자원관리 및 노사관계 설문조사

(사업장 - 노사관계 담당자용)

ID				-	2

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연 연구기관입니다.

본 연구원에서는 향후 21세기를 지향하여 바람직한 노사관계 및 인적자원관리 관행의 발전방향을 모색하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.

응답해 주신 내용이 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 감사합니다.

2000년 10월

조사 기관 : 한국노동연구원
조사 대행 : 현대리서치연구소 전화 02-564-6854 ~ 7
팩스 558-3831~4

- 본 조사의 결과는 통계법 제8조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

응답자 소속부서		전화번호	- -
응답자 직위		응답자성명	

면접일시	월 일 시 분	면접시간	시간 분동안
면접원성명	(인)	Supervisor 검증	(인)

Ⅰ. 노동조합

△ 노동조합 일반 현황

문1. 귀 사업장에는 노동조합이 있습니까?

□ 1) 있다 (→문2로) □ 2) 없다 (→p8, 문26으로)

문2. 귀 사업장의 노동조합에 노노갈등이 존재하고 있습니까?

□ 1) 노노갈등이 존재하지 않는다. (→문3으로)

□ 2) 노노갈등이 존재하지만 한 그룹의 주도력이 확실하여 큰 문제가 되지 않는다. (→문2a)

□ 3) 노노갈등이 존재하지만 정상적인 의결과정을 통해 해결되어 큰 문제가 되지 않는다. (→문2a)

□ 4) 노노갈등이 심각한 상태에 있다. (→문2a)

문2a.【노노갈등이 존재하는 경우】귀 사업장은 노노갈등에 대해 어떤 태도를 취하고 있습니까?

□ 1) 노조집행부만을 상대하고 비집행부 그룹과는 전혀 대화하지 않는다.

□ 2) 노조집행부만을 상대하고 비집행부 그룹과는 비공식적으로만 대화한다.

□ 3) 노조집행부뿐만 아니라 주요 그룹들을 공식적인 대화상대로 인정하고 대화한다.

문3. 귀 사업장의 노동조합은 의사결정 과정에서 집행부의 지도력이 큰 편입니까?

아니면 평조합원의 영향력이 큰 편입니까?

□ 1) 평조합원의 영향력이 매우 크다.

□ 2) 평조합원의 영향력이 크다.

□ 3) 비슷하다.
□ 4) 집행부의 지도력이 크다.
□ 5) 집행부의 지도력이 매우 크다.

문4. 다음 중 귀 사업장의 노동조합 의사결정에 큰 영향력을 발휘하고 있는 그룹은? 1순위 [ ] 2순위 [ ]

1) 상급단체
2) 지역의 노동단체
3) 귀 사업장 노동조합의 집행부
4) 노동조합 집행부에 대한 반대파
5) 노조 대의원
6) 평조합원
7) 회사의 경영진

△ 노사관계

문5. 귀 사업장의 전반적인 노사관계의 성격과 힘 관계는 어떠하다고 보십니까?
다음의 각 시기별로 응답하여 주십시오.

	노사관계의 성격					노사간의 힘관계				
	대립적				협력적	사측 우세				노측 우세
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1997년 외환위기 이전	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1998 ~ 99년	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2000년 10월 현재										

문6. 귀 사업장에서 안정적인 노사관계를 저해하는 노동조합측 요인과 사용자측 요인 중 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

노동조합측 요인	사용자측 요인
□ 1) 노동조합의 과도한 투쟁성	□ 1) 노조활동 탄압 및 반(反)노동조합정서
□ 2) 노조활동의 정치적 성격	□ 2) 불합리한 인사노무관리
□ 3) 상급노조 및 외부 강성노조의 영향력 및 파급력	□ 3) 소유 - 경영의 미분리
□ 4) 근로자 집단내 노노 갈등	□ 4) 위계적 의사결정 구조
□ 5) 회사경영에 대한 이해부족 내지는 무능력	□ 5) 군대식 기업문화, 사용자의 권위주의적 태도
□ 6) 임금인상 위주의 단체교섭 관행	□ 6) 경영정보의 미공개
□ 7) 이기적인 조합주의	□ 7) 기타
□ 8) 기타	

문7. 노동조합에 대한 귀하의 견해를 여쭙고자 합니다. 보기를 참조하시어 해당하는 번호에 표시해 주십시오.

우리 사업장의 노동조합은...	매우 그렇다	그렇다	그저 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 회사의 지불능력에 비해 높은 임금인상을 요구하고 있다.	1	2	3	4	5
2) 현재 회사에 필요한 구조조정을 가로막고 있다.	1	2	3	4	5
3) 회사의 경영성과에 관심을 갖고 생산성 향상에 협조하고 있다.	1	2	3	4	5

4) 민주적으로 운영되고 있다.	1	2	3	4	5
5) 회사 경영에 대한 이해가 부족하다.	1	2	3	4	5
6) 조합활동에 필요한 전문적 능력을 갖추고 있다.	1	2	3	4	5
7) 기업경쟁력 제고에 부정적인 역할을 수행하고 있다.	1	2	3	4	5
8) 경영참여에 적극적이다.	1	2	3	4	5
9) 작업장의 규율을 무너뜨리고 있다.	1	2	3	4	5

Ⅱ. 임금/단체 교섭

△ 임금교섭 절차

문8. 귀 사업장의 현재 임금협약 및 단체협약의 유효기간은 어떻게 되어 있습니까?

임금협약		년	월	~	년	월
단체협약		년	월	~	년	월

* '협약'이란 명칭의 여하를 불문하고 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 사이에 체결된 임금 및 근로조건에 관한 결정으로, 문서에 의해 양 당사자가 서명 또는 기명 날인하여 작성된 것을 말합니다. 단, 협약의 유효기간이 경과하였음에도 불구하고 새로운 협약이 체결되지 아니한 경우에는 기존의 협약을 기준으로 기입하여 주십시오.

문9. 귀 사업장의 임금협약 교섭구조

문9a. 금년도의 주된 임금교섭 구조는 무엇입니까?

□ 1) 기업별교섭
□ 2) 업종별 공동교섭
□ 3) 지역별 공동교섭
□ 4) 대각선교섭 (노동조합 상급단체와 개별 기업과의 교섭을 말합니다)

문9b. 바람직하다고 생각하는 임금교섭 구조는 무엇입니까?

□ 1) 기업별교섭
□ 2) 업종별 공동교섭
□ 3) 지역별 공동교섭
□ 4) 대각선교섭 (노동조합 상급단체와 개별 기업과의 교섭을 말합니다)

문9c. 임금협약과 단체협약 교섭을 동시에 진행하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

□ 1) 예 □ 2) 아니오

문10. 금년도 임금협약교섭과 단체협약교섭(고용안정협약 등 보충협약 포함)은 어떻게 진행되었습니까?

□ 1) 단체협약과 임금협약 교섭을 동시에 묶어서 진행
□ 2) 단체협약과 임금협약 교섭을 동시에 진행하되 분리하여 진행
□ 3) 임금협약교섭만 진행
□ 4) 단체협약교섭만 진행
□ 5) 기타 _____

문10a. 금년도 임금협약교섭과 단체협약교섭의 횟수와 소요기간은?

	횟수	소요기간	
		교섭시작	교섭종료
임금협약 교섭	회	월 일	월 일
단체협약 교섭	회	월 일	월 일

* 조사시점 현재까지 타결되지 못한 경우에도 기입하여 주시고, 교섭 횟수에는 임금 및 단체협약 체결을 위한 실무협의 횟수까지도 포함하여 기입하여 주십시오.

문11. 금년도 임금교섭은 어떠한 방식으로 언제 타결되었습니까?

□ 1) 아직 미타결 (→문14)

□ 2) 무교섭 타결 타결시기 _____월 (→문13)
(기업측에 일임한 경우만 해당)

□ 3) 노동위원회 조정 또는 사적 조정(중재)을 통하여 타결시기 _____월 (→문12)

□ 4) 교섭권(또는 체결권) 위임을 통하여 타결시기 _____월 (→문12)

□ 5) 노사 자율적으로 타결 타결시기 _____월 (→문13)

* '타결'이란 임금협약의 체결뿐만 아니라 바로 직전 단계인 잠정적인 합의도 포함합니다.

문12. 귀 사업장은 조정(또는 중재), 교섭권 위임 등이 금년도 임금교섭에 도움이 되었다고 평가하십니까?

□ 1) 예 □ 2) 아니오

문13. 최종적으로 타결된 협약임금의 인상방식 및 배분방식은?

인상방식	□ 1) 정률 □ 2) 정액 □ 3) 양자 병행 (정률 __%)
배분방식	□ 1) 일률 인상 □ 2) 하후상박 □ 3) 상후하박 □ 4) 개인별 차등 □ 5) 기타

△ 임금교섭 진행

【참고사항】 노동비용의 분류

			통상임금	총액임금	임금총액	보수비용	노동비용
정액급여	기 본 급	본봉 등 기본적으로 지급되는 급여	○	○	○	○	○
	통상적 수당	모든 근로자에게 정기적·일률적으로 지급되는 수당	○	○	○	○	○
	기 타 수 당	통상임금에 포함되지 않는 고정적 수당		○	○	○	○
초과급여	초과근로수당	연장근로, 야간근로, 휴일근로, 일·숙직 수당,			○	○	○
특별급여	정기 상여금	일률적·정기적 또는 관례적 상여금		○	○	○	○
	변동 상여금	성과배분적 변동상여금			○	○	○
현금급여 이외의 노동비용	*복리 후생비	기업의 자발적인 또는 단체협약에 따른 법정외 복리비				○	○
	기타노동비용	법률에 의하여 강제된 복리비 및 기타 노동비용					○

* '복리후생비'란 기업의 자발적인 또는 단체협약에 따른 법정외 복리비로서 주거, 의료·보건, 식사, 문화·체육·오락, 보험료 지원금, 경조금, 재형저축 장려금, 학비보조비용, 사내근로복지기금출연금, 근로자휴양, 종업원지주제도 지원금, 현물지급의 비용 등이 포함됩니다. 따라서 복리후생비에는 현금급여 이외의 노동비용 중에서 법정복리비, 모집비, 교육훈련비, 퇴직금 등 기타 노동비용이 제외됩니다.

• 이하에서 별 다른 언급이 없는 한 기업 전체가 아닌 근로자 1인을 기준으로 각종 수치를 기입하여 주십시오.

문14. 귀 사업장이 금년도 임금교섭에서 노동조합측에 제시한 최초의 임금인상률은 얼마입니까?

통상임금을 기준으로	□ 1) 인상 (___%) □ 2) 삭감 (___%) □ 3) 동결
*총액임금으로 환산하면	□ 1) 인상 (___%) □ 2) 삭감 (___%) □ 3) 동결

* '총액임금'이란 임금총액에서 실제 근로 여부와 경영성과에 따라 지급금액이 변동되는 초과근로수당 및 성과배분적 변동상여금을 제외한 현금급여를 말합니다.

• '정기승급분'은 임금인상 제시율에서 반드시 제외시키고 기입하여 주십시오. 정기승급분이란 매년 임금을 일정한 시기에, 일정한 기준에 따라 증액하는 정기승급제도에 의한 임금인상분을 말합니다.

문15. 최종적으로 타결된 협약임금인상률은 얼마입니까?

통상임금을 기준으로	□ 1) 인상 (___%) □ 2) 삭감 (___%) □ 3) 동결
총액임금으로 환산하면	□ 1) 인상 (___%) □ 2) 삭감 (___%) □ 3) 동결

문16. 만약 협약임금인상분(base-up)에 정기승급분을 포함시킨다면 총액임금은 얼마나 변동하였습니까?

총액임금의 증감률	□ 1) 인상 (___%) □ 2) 삭감 (___%) □ 3) 동결

• 만약 귀사에 정기승급제도가 존재하지 않거나 금년도에 승급이 실시되지 않은 경우, 본 문항의 총액임금의 증감률은 앞 문항 15의 총액임금으로 환산한 협약임금인상률 응답과 동일하여야 합니다.

문17. 귀 사업장에서 비정규직의 임금인상률은 어떻게 조정합니까?

☐ 1) 정규직보다 높게 적용 ☐ 2) 정규직과 동일

☐ 3) 정규직보다 낮게 적용

문18. 귀 사업장에서는 금년도에 임금 이외의 법정외 복리후생비가 전년도에 비해 얼마나 변동하였습니까?

• 사업장 전체의 복리후생비 총액이 아닌 반드시 근로자 1인당 복리후생비를 기준으로 기입하여 주십시오.

☐ 1) 인상 (___%) ☐ 2) 삭감 (___%)

☐ 3) 동결

△ 임금교섭 평가 및 전망

문19. 금년도 귀 사업장의 경영실적에 대하여 어떻게 평가하십니까?

	전년도 보다 매우 약화	전년도 보다 다소 약화	전년도와 비슷	전년도 보다 다소 개선	전년도 보다 매우 개선
1) 매출액을 기준으로 하면?	1	2	3	4	5
2) 경상이익을 기준으로 하면?	1	2	3	4	5

문20. 귀 사업장에서 금년도 협약임금 인상수준을 결정하는 데 가장 중요하게 1순위 [ ] 2순위 [ ] 영향을 미친 것을 아래 보기에서 골라 순서대로 2가지만 기입하여 주십시오.

1) 사용자단체의 지침 2) 산별연맹등 상부단체의 지침

3) 고용보장과 연계 4) 타기업의 임금수준

5) 타기업의 임금인상률 6) 노동생산성

7) 기업의 지불능력 8) 물가 및 생계비

9) 근로자 여론조사

문21. 귀 사업장은 금년도의 임금교섭에 따른 노동비용의 증감이 기업 경영에 어떤 영향을 미치리라 생각하십니까?

□ 1) 매우 부정적인 영향 □ 2) 다소 부정적인 영향
□ 3) 별 영향 없음 □ 4) 다소 긍정적인 영향
□ 5) 매우 긍정적인 영향 □ 6) 잘 모르겠음

문22. 내년도 귀 사업장의 협약임금인상률 및 노사관계를 어떻게 전망하십니까?

임금인상률	□1) 금년도보다 낮음 □2) 금년도와 비슷 □3) 금년도보다 높음
노사관계	□1) 금년도보다 악화 □2) 금년도와 비슷 □3) 금년도보다 개선

문23. 귀 사업장은 노동비용 증가 문제에 대해서 향후 어떠한 대책에 중점을 두실 생각입니까?
가장 중요하게 생각하시는 것부터 순서대로 3가지만 선택하여 기입하여 주십시오.

1순위 □ 2순위 □ 3순위 □

1) 매출액 신장, 신제품 개발
2) 인력 절감을 위한 기계설비의 도입, 확대
3) 배치전환, 작업방식의 개선
4) 인원 감축, 결원 충원 안함
5) 비정규직 고용 확대, 하청, 파견 근로자 활용
6) 임금제도의 개편
7) 노동비용 이외의 각종 비용 절감
8) 생산제품 가격 인상
9) 해외 생산의 비중 확대

문24. 귀 사업장에서 올해 노사관계상 쟁점이 된 주요 현안과 내년도에 예상되는 주요 쟁점은 무엇입니까?

아래【보기】에서 선택하여 순서대로 3가지만 기입하여 주십시오.

금년도 ▶ 1순위 □ 2순위 □ 3순위 □

내년도 ▶ 1순위 □ 2순위 □ 3순위 □

【보기】

1. 임금
10) 기본급
11) 통상적 수당
12) 기타 수당
13) 정기 상여금
14) 변동 상여금
15) 퇴직금(퇴직보험 포함)
16) 기타 임금 (예:체불임금)

2. 근로시간
20) 소정(또는 정상)근로시간

22) 교대제
23) 휴일(주 2일 휴가제 포함)
24) 기타 근로시간

3. 고용・인사
30) 채용・증원
31) 배치전환・승진・승격
32) 희망(명예, 조기) 퇴직자 모집
33) 징계
34) 해고(인원정리)
35) 정년제 (정년연장 포함)
36) 하도급 (소사장, 분사화)
37) 비정규직
38) 남녀고용평등
39) 기타 고용・인사

4. 복리후생
40) 주거 41) 의료보험
42) 식사 43) 문화체험
44) 학자금
45) 그 밖의 복리후생

5. 단체교섭 및 쟁의행위
50) 단체교섭대상
51) 교섭방식
52) 협약유효기간 만료 후 효력연장
53) 협약유효기간중 재교섭
54) 중재
55) 쟁의행위기간중 시설이용
56) 쟁의행위 불참가자
57) 쟁의행위기간중 신규채용 및 대체근무 금지
58) 쟁의행위기간중 임금지급
59) 단체협약의 해석

6. 산업・안전・보건
60) 산업・안전・보건

7. 조합활동
70) 조합간부 인사
71) 자료제공
72) 숍제도
73) 비조합원의 범위
74) 해고효력을 다투는 자의 처우
75) 전임자
76) 노조간부의 근무시간 중 조합활동
77) 상급단체 전임 취임
78) 시설편의 제공
79) 조합비 체크오프
80) 노조의 사내 홍보활동 보장
81) 조합원교육시간

△ 노동쟁의

문25. 귀 사업장에서는 금년도에 쟁의행위를 수반한 노사분규가 발생하였습니까? 쟁의행위가 있었다면 발생사유를 위의 【보기】 에서 모두 선택하여 기입하여 주십시오.

□ 1) 예 (→문25a로)

발생사유 :

□ 2) 아니오 (→문26으로)

* '쟁의행위'란 파업, 직장폐쇄뿐만 아니라 노사 당사자가 그 주장을 관철하기 위하여 행하는 행위 및 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영이 저해되는 것을 말합니다. 단, 귀 사업장의 노동조합이 참여하지 않고 상부조직과 사용자 사이에서 이루어진 것은 포함하지 않습니다.

문25a. 【쟁의행위가 있었다면】 발생한 쟁의행위는 어떠한 형태였고 발생건수와 총 지속기간은?

발생년도	발생건수	쟁의기간	쟁의참가인원	* 쟁의형태			
				전면파업	부분파업	태업	보이코트 생산관리
2000년	건	일	명	1	2	3	4

• 발생건수가 2건 이상인 경우 평균 쟁의기간과 평균 참가인원을 기록해 주십시오.

1. 전면파업: 전체 조합원이 파업에 참가하는 경우
2. 부분파업: 일부 조합원만이 파업에 참가하는 경우
3. 태업: 근무는 하나 양적·질적 능률을 저하시키는 행위
4. 보이코트 : 회사제품(서비스)의 구입 등을 거부하도록 호소하는 행위
   생산관리 : 사용자의 의사에 반해 사업장을 점거하거나 생산을 강행하는 행위

문25b. 【쟁의행위가 있었다면】 발생한 쟁의행위에 대한 사용자의 대응방식 및 해결방식은?

발생년도	사용자의 대응방식					쟁의해결방식		
	휴업	직장폐쇄	폐업	조업중단	계속협상	노사자율	노동위 조정	노동위 중재
2000년	1	2	3	4	5	1	2	3

* 노조가 있는 사업장은 (→p11, 문37)로 가십시오.

Ⅲ. 비노조사업장의 노사관계/임금인상 등

문26. 귀 사업장의 전반적인 노사관계의 성격과 힘 관계는 어떠하다고 보십니까?

다음의 각 시기별로 응답하여 주십시오.

	노사관계의 성격					노사간의 힘관계				
	대립적				협력적	사측 우세				노측 우세
1997년 외환위기 이전	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1998 ~ 99년	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2000년 10월 현재	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

문27. 금년도 귀 사업장의 경영실적에 대하여 어떻게 평가하십니까?

	전년도 보다 매우 약화	전년도 보다 다소 약화	전년도와 비슷	전년도 보다 다소 개선	전년도 보다 매우 개선
1) 매출액을 기준으로 하면?	1	2	3	4	5
2) 경상이익을 기준으로 하면?	1	2	3	4	5

문28. 귀 사업장은 금년에 (정규직) 근로자의 임금인상(호봉승급 제외)을 실시했습니까?

☐ 1) 예 (→문28a로) ☐ 2) 아니오 (→문30으로)

문28a. 【실시한 경우】 임금인상은 어떠한 방식으로 이루어졌습니까?

☐ 1) 회사의 일방 결정
☐ 2) 노사협의회 등을 통한 노사간 협의
☐ 3) 노사협의회 등을 통한 노사간 합의

문29. 귀 사업장의 금년도 임금인상률은?

통상임금을 기준으로	☐ 1) 인상 (___%) ☐ 2) 삭감 (___%) ☐ 3) 동결
*총액임금으로 환산하면	☐ 1) 인상 (___%) ☐ 2) 삭감 (___%) ☐ 3) 동결

* '총액임금'이란 임금총액에서 실제 근로 여부와 경영성과에 따라 지급금액이 변동되는 초과근로수당 및 성과배분적 변동상여금을 제외한 현금급여를 말합니다.

문30. 내년도 귀 사업장의 임금인상률 및 노사관계를 어떻게 전망하십니까?

임금인상률	□ 1) 금년도보다 낮음 □ 2) 금년도와 비슷 □ 3) 금년도보다 높음
노사관계	□ 1) 금년도보다 악화 □ 2) 금년도와 비슷 □ 3) 금년도보다 개선

문31. 귀 사업장에서 비정규직의 임금인상률은 어떻게 조정합니까?

□ 1) 정규직보다 높게 적용
□ 2) 정규직과 동일
□ 3) 정규직보다 낮게 적용

문32. 귀 사업장에서 금년도 임금인상수준을 결정하는 데 가장 중요하게 1순위 [ ] 2순위 [ ] 영향을 미친 것을 아래 보기에서 골라 순서대로 2가지만 기입하여 주십시오.

1) 사용자단체의 지침
2) 노동조합단체의 지침
3) 고용보장과 연계
4) 타기업의 임금수준
5) 타기업의 임금인상률
6) 노동생산성
7) 기업의 지불능력
8) 물가 및 생계비
9) 근로자 여론조사

문33. 금년도의 임금조정에 따른 노동비용의 증감이 기업경영에 어떤 영향을 미치리라 생각하십니까?

□ 1) 매우 부정적인 영향
□ 2) 다소 부정적인 영향
□ 3) 별 영향 없음
□ 4) 다소 긍정적인 영향
□ 5) 매우 긍정적인 영향
□ 6) 잘 모르겠음

문34. 귀 사업장은 노동비용 증가의 문제에 대해서 향후 어떠한 대책에 중점을 두실 생각입니까?

가장 중요하게 생각하시는 것부터 순서대로 3가지만 선택하여 기입하여 주십시오.

1순위 □ 2순위 □ 3순위 □

1) 매출액 신장, 신제품 개발
2) 인력 절감을 위한 기계설비의 도입, 확대
3) 배치전환, 작업방식의 개선
4) 인원 감축, 결원 충원 안함
5) 비정규직 고용 확대, 하청, 파견 근로자 활용
6) 임금제도의 개편
7) 노동비용 이외의 각종 비용 절감
8) 생산제품 가격 인상
9) 해외 생산의 비중 확대

문35. 귀 사업장에서 올해 노사관계상 쟁점이 된 주요 현안과 내년도에 예상되는 주요 쟁점은 무엇입니까?

아래 【보기】 에서 선택하여 순서대로 3가지만 기입하여 주십시오.

금년도 ▶ 1순위 □ 2순위 □ 3순위 □
내년도 ▶ 1순위 □ 2순위 □ 3순위 □

【보기】

1. 임금 10) 기본급 11) 통상적 수당 12) 기타 수당 13) 정기 상여금 14) 변동 상여금 15) 퇴직금(퇴직보험 포함) 16) 기타 임금 (예:체불임금) 2. 근로시간 20) 소정(또는 정상)근로시간 22) 교대제 23) 휴일(주 2일 휴가제 포함) 24) 기타 근로시간 3. 고용・인사 30) 채용・증원 31) 배치전환・승진・승격 32) 희망(명예, 조기) 퇴직자 모집 33) 징계 34) 해고(인원정리) 35) 정년제 (정년연장 포함) 36) 하도급 (소사장, 분사화) 37) 비정규직 38) 남녀고용평등 39) 기타 고용・인사 4. 복리후생 40) 주거 41) 의료보건 42) 식사 43) 문화체험 44) 학자금 45) 그 밖의 복리후생	5. 단체교섭 및 쟁의행위 50) 단체교섭대상 51) 교섭방식 52) 협약유효기간 만료 후 효력연장 53) 협약유효기간중 재교섭 54) 중재 55) 쟁의행위기간중 시설이용 56) 쟁의행위 불참가자 57) 쟁의행위기간중 신규채용 및 대체근무 금지 58) 쟁의행위기간중 임금지급 59) 단체협약의 해석 6. 산업・안전・보건 60) 산업・안전・보건 7. 조합활동 70) 조합간부 인사 71) 자료제공 72) 숍제도 73) 비조합원의 범위 74) 해고효력을 다투는 자의 처우 75) 전임자 76) 노조간부의 근무시간중 조합활동 77) 상급단체 전임 취임 78) 시설편의 제공 79) 조합비 체크오프 80) 노조의 사내 홍보활동 보장 81) 조합원교육시간

문36. 귀 사업장에서는 금년도에 쟁의행위를 수반한 노사분규가 발생하였습니까 ? 쟁의행위가 있었다면 발생사유를 위의 【보기】 에서 모두 선택하여 기입하여 주십시오.

□ 1) 예 | 발생사유 :

□ 2) 아니오

* '쟁의행위'란 파업, 직장폐쇄뿐만 아니라 노사 당사자가 그 주장을 관철하기 위하여 행하는 행위 및 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영이 저해되는 것을 말합니다.

Ⅳ. 노사협의회

△ 노사협의회 설치 및 구성 현황

문37. 귀사의 노사협의회는 다음 중 어떻게 설치되어 있습니까?

□ 1) 기업 전체 단위에서 1개만 설치

□ 2) 공장(사업장) 단위로만 설치

□ 3) 공장(사업장) 단위와 공장(사업장)단위 2단계 설치

□ 4) 공장(사업장) 단위와 공장(사업장)단위 2단계, 그리고 작업장 단위의 3단계 설치

문38. 귀 사업장의 노사협의회 위원은 어떻게 구성되어 있습니까?

	사용자 위원	근로자 위원
구성인원	명	명
위원대표자 직위		

△ 노사협의회 운영 현황

문39. 귀 사업장에서는 노사협의회를 어떻게 운영하고 있습니까? 개최 방법과 개최횟수를 말씀해 주십시오.

개최방법	□ 1) 정기적으로만 개최 □ 2) 정기 + 필요에 따라 수시 개최 □ 3) 필요한 경우만 개최			
개최 횟수 (금년도)	정기	회	임시	회
개최 횟수 (전년도)	정기	회	임시	회

문40. 【노동조합이 있는 사업장만】 노사협의회와 단체교섭의 안건은 어떻게 다루고 있습니까?

□ 1) 노사협의회 사항은 노사협의회에서, 단체교섭 사항은 단체교섭에서 분리하여 다룬다.

□ 2) 별도의 제도로 분리하지만 단체교섭 사항도 노사협의회에서 예비적인 의견교환과 절충을 행한다.

□ 3) 노사협의회에서 노사협의회 사항과 단체교섭 사항을 함께 다룬다.

문41. 귀 사업장에서는 노사협의회에서 노사간 의견이 일치하지 않는 경우 해당사항을 어떻게 처리하고 있습니까?

□ 1) 계속 협의 □ 2) 회사 일방 결정 □ 3) 제3자에게 중재 신청

문42. 노사협의회의 하부기관으로 노사간 현안문제를 공동으로 다루는 전문위원회(분과위)를 설치하고 있습니까?

□ 1) 예 (→문42a로) □ 2) 아니오 (→문43으로)

문42a. 【설치하고 있다면】 그 명칭과 다루는 일을 기입해 주십시오.

위원회 명칭	활동분야 【보기참조】	설치 기간
위원회		년부터 년까지
위원회		년부터 년까지
위원회		년부터 년까지

【보기】
01) 고충처리 02) 근로자 복지 관련
03) 교육훈련 및 능력개발 관련
04) 일반경영 관련 05) 인사제도 관련
06) 임금 등 근로조건 관련
07) 작업환경 및 건강 관련 08) 고용보장 관련
09) 신기술 도입 관련 10) 기타

문43. 귀 사업장 노사협의회의 운영에 관한 질문입니다. 각 사항별로 현재 노사협의회가 어느 정도 활용되고 있는지 응답해 주십시오.

우리 사업장의 노사협의회를 통해서...	매우 그렇다	그렇다	그저 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 경영계획 및 경영실적에 관한 정보 공유가 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5
2) 사업장의 조직개편에 관한 정보 공유가 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5
3) 고용조정의 방법 및 시책이 마련되고 있다.	1	2	3	4	5
4) 생산성 향상의 대책이 마련되고 있다.	1	2	3	4	5
5) 인사고과의 방법과 기준이 설정되고 있다.	1	2	3	4	5
6) 임금협상 및 단체교섭의 사전 조율이 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5
7) 안전·보건 및 작업환경의 개선이 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5
8) 복리후생증진이 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5

문44. 귀 사업장의 노사협의회에서 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 노사간 의견의 불일치가 있는 경우에는 다음 중 어떠한 조정제도를 활용하고 있습니까?

□ 1) 노사협의회 내의 중재기구
□ 2) 노동위원회 중재
□ 3) 제3자에 의한 중재
□ 4) 기타
□ 5) 특별한 중재제도가 없다.

문45. 노사협의회의 합의사항은 얼마나 잘 이행되고 있습니까?

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

문46. 귀 사업장의 노사협의회 사용자측 대표는 노사협의회에 어느 정도 참가하고 있습니까?

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

문47. 귀 사업장에서 실시하고 있는 노사협의회는 다음에 제시된 항목들에서 어느 정도의 효과를 보고 있다고 생각하십니까?

우리 사업장의 노사협의회를 통해서...	매우 그렇다	그렇다	그저 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 노사간의 마찰을 사전에 회피할 수 있었다.	1	2	3	4	5

2) 노사간의 의사소통이 원활하게 되었다.	1	2	3	4	5
3) 근로자들의 사기가 높아졌다.	1	2	3	4	5
4) 노사협력으로 근로조건이 향상되었다.	1	2	3	4	5
5) 근로자들의 발언권이 증대되었다.	1	2	3	4	5
6) 회사의 운영이 민주적으로 이루어질 수 있게 되었다.	1	2	3	4	5

문48. 귀 사업장의 노사협의회는 전반적으로 어떻게 운영되고 있다고 생각하십니까?

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

Ⅴ. 고충처리제도

문49. 귀 사업장은 고충처리제도(기관)를 운영하고 있습니까?

설치 여부	고충처리 위원수
□ 1) 있다(→문45a로)	회사측 _____명, 근로자측 ____명, (여성 ____명)
□ 2) 없다(→문46으로)	

문49a. 귀 사업장의 근로자들은 고충처리제도를 얼마나 활용하고 있습니까?

□ 1) 적극 활용하고 있다. □ 2) 어느 정도 활용하고 있다.
□ 3) 별로 활용하고 있지 않다. □ 4) 전혀 활용하고 있지 않다.

Ⅵ. 정보공유 및 의사소통

문50. 귀사의 근로자대표(노조 간부 및 대의원 또는 노사협의회 근로자측위원)는 회사의 이사회에 참석하고 있습니까?

□ 1) 이사회에 매번 참석하고 있다. (→문50a로)
□ 2) 이사회에 가끔 참석하고 있다. (→문50a로)
□ 3) 이사회에 전혀 참석하고 있지 않다. (→문51로)

문50a.【이사회에 참석하는 경우】 이사회에 참석하는 근로자대표의 권한은 무엇입니까?

□ 1) 다른 이사와 동일하게 투표권을 갖고 있다.
□ 2) 투표권은 없지만 발언권을 갖고 있다.
□ 3) 투표권과 발언권 없이 그냥 참관만 할 수 있다.

문51. 귀 사업장의 근로자대표(노조간부 및 대의원 또는 노사협의회 근로자측 위원)가 회사의 주요 회의에 배석하고 있습니까?

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

문52. 귀사의 경영진이 종업원을 상대로 하는 경영설명회가 있습니까?

□ 1) 정례적으로 있다. □ 2) 비정례적이지만 간헐적으로 있다.
□ 3) 없다.

Ⅶ. 정책 현안

문53. 노사정위원회에서는 현재 주휴 2일제를 목표로 하는 법정근로시간 단축(주 40시간 근로제)과 휴일·휴가제도의 개정, 근로시간제

도의 개편 등을 논의하고 있습니다. 법정근로시간 단축 문제에 대하여 어떻게 생각하십니까?

□ 1) 현재의 경제 여건을 고려해 볼 때 법정근로시간 단축은 시기상조다.

□ 2) 근로시간을 보다 탄력적으로 사용할 수 있도록 하면서 법정근로시간을 단축(주 40시간제, 주휴 2일제)하되 연·월차휴가일수는 감소되어야 한다.

□ 3) 근로시간을 보다 탄력적으로 사용할 수 있도록 하면서 법정근로시간을 단축(주 40시간제, 주휴 2일제)하되 연·월차휴가일수는 현행대로 유지되거나 오히려 증가되어야 한다.

□ 4) 법정근로시간만 단축(주 40시간제, 주휴 2일제)하고, 근로시간을 보다 탄력적으로 사용하도록 하는 제도나 휴일·휴가일수의 조정은 행할 필요가 없다.

문54. 현행법에 따르면 2002년부터 사업(장)단위로 복수노조가 허용됩니다. 현재 복수노조하에서의 교섭창구문제에 대하여 여러 논의가 행해지고 있는데, 귀하께서는 이 문제에 대하여 어떻게 생각하십니까?

□ 1) 단체교섭의 문제는 어디까지나 노사 자율에 맡겨야 한다.

□ 2) 과반수 노조에게 배타적 교섭권을 주는 제도가 도입되어야 한다.

□ 3) 조합원수에 비례하여 교섭권을 부여하는 비례 대표제가 도입되어야 한다.

□ 4) 일단 노사자율로 교섭창구를 단일화하게 하고, 그렇지 못할 경우에만 배타적 교섭권이나 비례대표권을 부여하는 제도가 도입되어야 한다.

문55. 현행법에 따르면 2002년부터 노조 전임자에 대한 임금지급이 사용자의 부당노동행위로서 금지되고 형사처벌규정까지 적용됩니

다. 현재 이와 관련된 문제에 대하여 여러 논의가 행해지고 있는데, 귀하께서는 이 문제에 대하여 어떻게 생각하십니까?

□ 1) 현행규정대로 2002년부터 적용되어야 한다.

□ 2) 원칙적으로 금지하되, 노사가 자율적으로 노조전임자를 두는 경우에는 조합원 규모당 전임자수의 상한선을 법으로 설정하도록 법개정이 이루어져야 한다.

□ 3) 원칙적으로 금지하되, 형사처벌 규정은 적용하지 않도록 해야 한다.

□ 4) 노사 자율에 맡기도록 법개정이 이루어져야 한다.

문56. 단체협약을 이행하지 아니하는 경우 형사처벌을 받도록 한 법규정이 명확성을 결여하고 있다고 하여 헌법재판소가 1998년 3월 위헌결정을 내림에 따라 이에 대한 개정논의가 행해지고 있습니다. 귀하께서는 이 문제에 대하여 어떻게 생각하십니까?

□ 1) 단체협약 불이행에 대한 형사처벌은 없어야 한다.

□ 2) 단체협약 내용 중 근로조건과 관련되는 사항(규범적 부분)의 위반에 대해서만 형사처벌이 과해지도록 법개정이 이루어져야 한다.

□ 3) 규범적 부분에만 한정하지 않고, 단체협약상 중요한 부분을 특정하여 이에 위반되는 경우에는 형사처벌이 과해지도록 법이 개정되어야 한다.

□ 4) 단체협약의 거의 모든 내용을 열거하여 이에 위반되는 경우 형사처벌이 과해지도록 법개정이 이루어져야 한다.

바쁘신 중에 끝까지 성의있게 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

인적자원관리 및 노사관계 설문조사

(사업장 - 인적자원관리 담당자용)

ID				-	1

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연 연구기관입니다.

본 연구원에서는 향후 21세기를 지향하여 바람직한 노사관계 및 인적자원관리 관행의 발전방향을 모색하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.

응답해 주신 내용이 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 감사합니다.

2000년 10월

조사 기관 : 한국노동연구원

조사 대행 : 현대리서치연구소 전화 02-564-6854 ~ 7

팩스 558-3831~4

• 본 조사의 결과는 통계법 제8조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

사 업 장 명		전화번호	- -
본 사 여 부	□1) 본사임 □2)본사 아님	FAX번호	- -
사업장 소재지	□□□ - □□□ 시(도) 구(시/군) 동(면) 번지		
본 사 소 재 지	□□□ - □□□ 시(도) 구(시/군) 동(면) 번지		
*업 종 코 드	□□	*산업명	
**주 요 제 품 및 서 비 스 (영 업 활 동)	예) 완구, 자동차 판매, 조경공사 등		

응답자 소속부서		전화 번호	- -
응답자 직위		응답자 성명	

면접 일시	월 일 시 분	면접 시간	시간 동안
면접원 성명	(인)	Supervisor 검증	(인)

* 산업명은 다음 페이지의 【산업분류】 업종코드를 사용하여 주십시오.

**주요 제품 및 서비스(영업활동)는 매출액 비중이 가장 높은 것을 의미합니다.

【산업 분류표】

농업, 수렵업 및 임업	01) 농업, 수렵업 및 관련 서비스업 02) 임업, 벌목 및 관련 서비스업
어업	05) 일반어업, 양식업 및 관련 서비스업
광업	10) 석탄광업 11) 원유 및 천연가스 채취 및 관련 서비스업 12) 우라늄 및 토륨 광업 13) 금속 광업 14) 기타 광업 및 채석업
제조업	15) 음식료품 16) 담배 17) 섬유제품 18) 의복 및 모피제품 19) 가죽, 가방, 마구류 및 신발 20) 목재 및 나무제품(가구제외) 21) 펄프, 종이 및 종이제품 22) 출판, 인쇄 및 기록매체 23) 코크스, 석유 정제품 및 핵연료 24) 화합물 및 화학제품 25) 고무 및 플라스틱제품 26) 비금속 광물제품 27) 제1차 금속 28) 조립금속제품(기계 및 장비 제외) 29) 기계 및 장비 30) 사무, 계산 및 회계용 기계 31) 기타 전기기계 및 전기 변환장치 32) 영상, 음향 및 통신장비 33) 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 34) 자동차 및 트레일러 35) 기타 운송장비 36) 가구 및 기타 제조업 37) 재생재료 가공처리업
전기, 가스 및 수도사업	40) 전기, 가스 및 증기업 41) 수도사업
건설업	45) 건설업
도·소매 및 소비자용품 수리업	50) 자동차 판매, 수리 및 차량연료 소매업 51) 도매 및 상품 중개업 52) 소매 및 소비용품 수선업(자동차 제외)
숙박 및 음식점업	55) 숙박 및 음식점업
운수, 창고 및 통신업	60) 육상운송 및 파이프라인 운송업 61) 수상 운송업 62) 항공 운송업 63) 여행알선 및 운수관련 서비스업 64) 통신업
금융 및 보험업	65) 금융업 66) 보험 및 연금업 67) 금융 및 보험관련 서비스업
부동산, 임대 및 사업 서비스업	70) 부동산업 71) 기계장비 및 소비용품 임대업 72) 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업 73) 연구 및 개발업 74) 기타 사업관련 서비스업
공공행정, 국방 및 사회보장행정	75) 공공행정, 국방 및 사회보장행정
교육 서비스업	80) 교육 서비스업
보건 및 사회복지사업	85) 보건 및 사회복지사업
기타 공공, 사회 및 개인서비스업	90) 위생 및 유사 서비스업 91) 회원단체 92) 오락, 문화 및 운동관련산업 93) 기타 서비스업
가사 서비스업	95) 가사 서비스업
국제 및 기타 외국기관	99) 국제 및 기타 외국기관

△ 사업장 현황

문1. 귀사의 기업형태에 대하여 응답하여 주십시오.

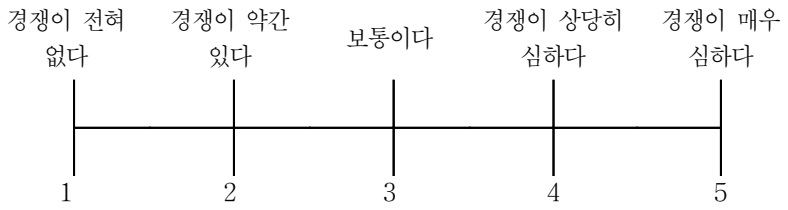
조 직 형 태	□ 1) 개인사업체 □ 2) 회사법인 (주식・유한・합자・합명회사) □ 3) 회사 이외 법인(사단・재단법인, 학교법인)		
공기업 여부	□ 1) 예 □ 2) 아니오	납입자본금 중 외국자본 비율	%
복수사업장 유 무	□ 1) 예 【총 개】	□ 2) 아니오	
사 업 장 의 설 립 년 도	년	본사의 설립 년도	년

△ 시장 상황

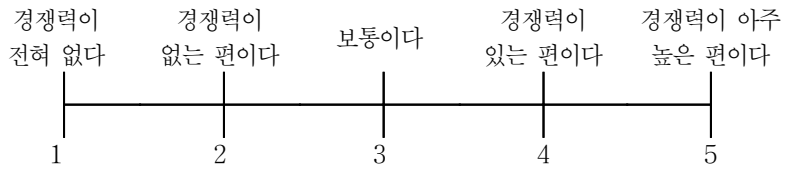
문2. 귀 사업장에서 공급하는 주요 제품(서비스)의 내수/수출 시장 비율은?

내수 %	+	수출 %	=	100%

문3. 귀 사업장의 주요 제품(서비스)의 시장에서의 경쟁 정도는?



문4. 귀 사업장의 주요 제품(서비스)의 경쟁력은?



문5. 귀 사업장의 주요 제품(서비스)의 경쟁력을 확보하기 위해 가장 중요한 1순위 [ ] 2순위 [ ] 요소로 간주하고 있는 것은 다음 중 어느 것입니까? 보기 중에서 중요한 순서대로 2가지만 선택해 주십시오.

1) 가격
2) 품질
3) 인력의 질
4) 고객요구에의 만족
5) 마케팅/광고
6) 제품/서비스의 차별화
7) 기타

△ 근로자 현황

문6. 귀 사업장의 금년도 (2000년 9월말 현재) 근로자 현황에 대해 적어 주십시오.

	정규직	* 비정규직	계
남성	명	명	명
여성	명	명	명

* 비정규직에는 계약직, 임시직, 시간제, 일용직, 파견근로자 등 정규근로자가 아닌 모든 근로자를 포함합니다

문6a. 【복수사업장의 경우】 귀 사업장을 포함한 귀 회사 전체의 근로자수 현황을 적어 주십시오.

	정규직	* 비정규직	계
회사 전체	명	명	명

문7. 귀 사업장의 금년도 (2000년 9월말 현재) 근로자 현황에 대해 아래 【직종분류표】를 참조하여 적어 주십시오.

	정규직	비정규직	계
관리인력	명	명	명
연구개발 및 기술인력	명	명	명
사무인력	명	명	명
서비스 및 영업인력	명	명	명
생산기능 및 단순노무인력	명	명	명

【직종분류표】

1. 관리인력
10) 행정 및 경영관리자
11) 일반관리자 (과장급 이상)
* 특별한 전문지식이나 기술이 요구되는 관리자의 경우에 주된 업무가 특별한 전문지식이나 기술을 응용하는 것일 경우 여기에 해당되지 않습니다.

2. 연구개발 및 기술인력
20) 과학전문가 21) 컴퓨터 관련 전문가
22) 공학전문가 23) 보건의료전문가
24) 교육전문가
25) 행정, 경영 및 재정전문가
(회계사, 세무사, 인사노사관계전문가, 금융보험 전문가 등)
26) 법률, 사회서비스 및 종교전문가
27) 문화, 예술 및 방송 관련 전문가

3. 사무인력
30) 일반사무 관련 종사자
31) 고객서비스 사무 종사자
(대금수납, 안내 및 접수, 고객상담 등)

4. 서비스 및 영업인력
40) 대인 서비스 관련 종사자
41) 조리 및 음식 서비스 종사자
42) 여행 및 운송 관련 종사자
43) 보안서비스 종사자
44) 도소매 판매 종사자
45) 통신 판매 종사자
46) 모델 및 홍보 종사자

5. 생산기능 및 단순노무인력
50) 추출 및 건설 기능 종사자
51) 금속, 기계 및 관련 기능 종사자
52) 기계설치 및 정비 기능 종사자
53) 정밀기구, 세공 및 수공예 기능 종사자
54) 고정기계장치 및 시스템 조작 종사자
55) 기계조작원 및 관련 종사자
56) 조립 종사자
57) 운전원 및 관련 종사자
58) 단순노무 종사자

문8. 귀 사업장에 근무하는 정규직 근로자의 평균 근속년수(2000년 9월 말 현재) 및 월 평균 이직률은?

	평균근속연수 (2000년 9월 말 현재)	* 월 평균 이직률 (2000년 1~9월 말)
전 체	년	%
관리/연구개발기술/사무/서비스 영업인력	년	%
생산기능 및 단순노무인력	년	%

* 월평균 이직률 = 당월 이직자수 / 전월말 근로자 총수 × 100

△ 인사부서 역할

문9. 귀 사업장의 인사업무(인사・노무・교육훈련 포함) 담당인력의 수는? [명]

문10. 귀 사업장에서 인사업무 담당자의 역할은 다음 중 어느 것입니까? 해당되는 곳에 전부 기입해 주십시오.

□ 1) 전략수립에 참여하고 전략의 실현을 위한 대안을 모색하는 파트너 역할
□ 2) 인적자원 관련 문제의 사전 진단과 대안 모색
□ 3) 인적자원관리와 관련된 제도의 기획 및 설계
□ 4) 인적자원관리와 관련된 제도의 실행
□ 5) 인적자원관리와 관련된 제도의 자료 정리 및 보관

△ 근로시간

문11. 귀 사업장의 소정근로시간은 주당 몇 시간입니까?

[시간]

* 소정근로시간은 사업장에서 별 다른 상황이 없는 한 종업원이 정상적으로 근로하게 되는 시간수를 말하며, 일반적으로 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있습니다.

문12. 귀 사업장의 실근로시간은 주당 평균 몇 시간입니까?

관리/연구개발기술/사무/서비스영업인력	시간
생산기능 및 단순노무인력	시간

문13. 귀 사업장의 경우 교대근무제가 이루어지고 있습니까?

☐ 1) 예 (→ 문13a로) ☐ 2) 아니오 (→ 문14로)

문13a. 【교대근무조가 있는 경우】 그 구체적인 형태는 어떠합니까?

☐ 1) 2조 2교대 ☐ 2) 3조 2교대 ☐ 3) 3조 3교대
☐ 4) 4조 3교대 ☐ 5) 기타 _____

문14. 근로시간과 관련된 아래 제도들을 귀 사업장에서 실시하고 있습니까?
있다면 실시하고 있는 직종을 【보기】에서 모두 골라 주십시오.

	실시 여부	미실시시 도입 검토 여부	도입 연도	적용되고 있는 직종 【보기 참조】 (복수응답)
* 선택적 근로시간제	☐ 1) 예 ☐ 2) 아니오	☐ 1) 예 ☐ 2) 아니오	년	
** 탄력적 근로시간제 2주 단위	☐ 1) 예 ☐ 2) 아니오	☐ 1) 예 ☐ 2) 아니오	년	
** 탄력적 근로시간제 4주 단위	☐ 1) 예 ☐ 2) 아니오	☐ 1) 예 ☐ 2) 아니오	년	
*** 재택근무	☐ 1) 예 ☐ 2) 아니오	☐ 1) 예 ☐ 2) 아니오	년	

【보기】 1) 관리인력 2) 연구개발 및 기술인력 3) 사무인력
4) 서비스 및 영업인력 5) 생산기능 및 단순노무인력

* 선택적 근로시간제: 전체 총근로시간 내에서 근로시간의 시작과 종료를 근로자 개인이 결정하는 제도

** 탄력적 근로시간제: 노사합의를 통해 2주 혹은 4주간 평균근로시간이 소정근로시간을 초과하지 않는 경우 특정 주의 근로시간이 소정근로시간을 초과하더라도 이를 초과근로로 간주하지 않는 제도. 일시적 수요변동에 대응하기 위한 유연성을 부여하기 위한 것임.

*** 재택근무: 종업원이 직무 필요상 혹은 개인적 사정에 따라 자택에서 근로할 수 있도록 하는 제도

△ 모집 및 선발

문15. 귀 사업장에서 필요한 인력을 모집하는 방식과 모집 시기는 다음 중 무엇입니까?
모집 방식의 경우 【보기】에서 중요한 순서로 2가지만 선택해 주십시오.

분류	모집 방식【보기참조】	*모집 시기
관리인력	1순위 _____ 2순위 _____	□1) 정기 □2) 수시
연구개발 및 기술인력	1순위 _____ 2순위 _____	□1) 정기□2) 수시
사무인력	1순위 _____ 2순위 _____	□1) 정기□2) 수시
서비스 및 영업인력	1순위 _____ 2순위 _____	□1) 정기□2) 수시
생산기능 및 단순노무인력	1순위 _____ 2순위 _____	□1) 정기□2) 수시

【보기】	1) 사내공모 2) 신문, 라디오, TV 등 매체 이용 3) 인터넷을 통해 4) 연고를 통해 5) 공공직업훈련기관을 통해 6) 학교에 요청 7) 고용안정센터, 인력은행 등 국공립직업소개소를 통해 8) 사설직업소개소를 통해 9) 기타 _____

* 정기채용: 연중 특정 시기에 필요 인력을 정례적으로 채용(공채 등)
수시채용: 필요한 인력이 있을 때만 채용

문16. 귀 사업장에서 인력을 선발할 때 중요하게 고려하는 요인은 무엇입니까?

【보기】 중에서 그 중요도에 따라 2가지만 기입하여 주십시오.

분류	1순위	2순위
관리인력		
연구개발 및 기술인력		
사무인력		
서비스 및 영업인력		
생산기능 및 단순노무인력		

【보기】

01) 입사시험성적(실기 포함)
02) 학교성적
03) 용모
04) 인성
05) 출신학교
06) 면접점수
07) 출신지역
08) 추천자 및 추천기관
09) 전공분야
10) 자격취득여부

문17. 귀 사업장의 직종별 인력수급 현황은 다음 중 어디에 해당합니까? 그리고 인력이 부족하다면 충원이 어려운 이유를 【보기】 중에서 중요한 순서대로 2가지만 선택해 주십시오.

		문17a. 충원이 어려운 이유 【보기참조】	
		1순위	2순위
관리인력	□ 1) 인력과잉 □ 2) 적정인력 □ 3) 인력부족 (→문17a로)		
연구개발 및 기술인력	□ 1) 인력과잉 □ 2) 적정인력 □ 3) 인력부족 (→문17a로)		
사무인력	□ 1) 인력과잉 □ 2) 적정인력 □ 3) 인력부족 (→문17a로)		
서비스 및 영업인력	□ 1) 인력과잉 □ 2) 적정인력 □ 3) 인력부족 (→문17a로)		
생산기능 및 단순노무인력	□ 1) 인력과잉 □ 2) 적정인력 □ 3) 인력부족 (→문17a로)		

【보기】	1) 노동시장에서 해당분야의 인력이 절대적으로 부족함. 2) 입사 지원 인력은 많으나 지식·기술·기능 수준이 낮고 분야가 잘 맞지 않음. 3) 임금이나 근로조건이 맞지 않아 채용하기 어렵고 채용했다고 해도 곧바로 이직함. 4) 충원에 따른 인건비 부담 5) 지역적인 이유 6) 기타 _____

△ 교육훈련

문18. 귀 사업장에서 전년도(1999년도)에 교육훈련에 투자한 비용은 얼마입니까?

* 총 인건비	만원
** 교육훈련비	만원
*** 교육훈련비 가운데 직업 훈련비	만원

* 총인건비는 재무제표상의 총인건비를 말합니다.

** 교육훈련비는 직업능력개발을 위한 훈련뿐만 아니라 일반정신교육, 노사관계교육, 산업안전교육 등 종업원 개발을 위한 투자비 총액을 말합니다.

*** 직업훈련비는 직업능력개발을 위한 훈련에만 지출된 금액으로 고용보험 직업능력개발사업에 납부한 보험료액을 포함합니다.

문19. 귀 사업장에서는 전년도(1999년도)에 직업능력개발훈련을 실시하였습니까?

□ 1) 예 (→문19a로) □ 2) 아니오 (→문20으로)

문19a. 【직업능력개발훈련을 실시한 경우】 전년도(1999년도) 기준으로 아래의 훈련형태별 실시 여부 및 참여 현황에 대해 응답해 주십시오.

	실시여부	훈련을 받은 근로자의 비율 【보기 참조】	평균 훈련기간 【1인당】	훈련방법 【복수선택 가능】
* 공식적인 현장외훈련 (Off-JT)	□ 1) 예 □ 2) 아니오		일	□ 1) 자체훈련 □ 2) 위탁훈련
** 계획적인 현장훈련 (OJT)	□ 1) 예 □ 2) 아니오		일	□ 1) 자체훈련 □ 2) 위탁훈련

【보기】	1) 1~19%	2) 20~39%	3) 40~59%
	4) 60~79%	5) 80~99%	6) 100%

* 공식적인 현장외훈련(Off-JT): 일시적으로 통상적인 업무를 떠나 사내 또는 사외 교육훈련기관에서 실시하는 교육훈련을 말합니다.

**계획적인 현장훈련(OJT): 일상적인 업무 중에 이루어지는 직업능력개발로서 직업능력개발에 관한 계획서를 작성하고 교육담당자, 대상자, 기간, 내용 등을 구체적으로 정하여 단계적·계속적으로 실시하는 교육훈련을 말합니다. 훈련계획에 기초하지 않고서 이루어지는 동료 혹은 직장상사로부터의 비공식적인 배움은 제외됩니다.

문19b. 【앞 문항에서 공식적인 현장외훈련(Off-JT)을 실시한 경우】 전년도(1999년) 기준으로 직종별 참여 현황에 대해 답하여 주십시오.

	실시 여부	훈련을 받은 근로자의 비율 【보기 참조】	평균훈련기간 (1인당)
관리인력	□ 1) 예 □ 2) 아니오		일
연구개발 및 기술인력	□ 1) 예 □ 2) 아니오		일
사무인력	□ 1) 예 □ 2) 아니오		일
서비스 및 영업인력	□ 1) 예 □ 2) 아니오		일
생산기능 및 단순노무인력	□ 1) 예 □ 2) 아니오		일

【보기】	1) 1~19%	2) 20~39%	3) 40~59%
	4) 60~79%	5) 80~99%	6) 100%

문20. 귀 사업장에서 근로자의 능력개발을 지원하는 다음과 같은 제도의 도입 여부 및 금년도 실시 여부와 수혜자 수를 기록하여 주십시오.

	도입 여부	금년도 실시 여부 (수혜자수)	
교육훈련 수강료 또는 학자금 지원	□ 1) 예 □ 2) 아니오	□ 1) 실시 □ 2) 미실시	명
유급 교육훈련휴가제도	□ 1) 예 □ 2) 아니오	□ 1) 실시 □ 2) 미실시	명
무급 교육훈련휴가제도	□ 1) 예 □ 2) 아니오	□ 1) 실시 □ 2) 미실시	명
근로시간 중 교육훈련 수강 배려	□ 1) 예 □ 2) 아니오	□ 1) 실시 □ 2) 미실시	명

* 근로자의 능력개발이란 직업에 관한 능력을 근로자가 자발적으로 개발·향상하기 위한 활동으로서 직업과 관계 없는 취미, 오락, 스포츠, 건강증진 등에 관한 것은 포함되지 않습니다.

△ 인사고과

문21. 귀 사업장에서는 인사고과를 실시하고 있습니까? 실시하는 경우 고려되는 평가요소의 상대적 비중은 얼마입니까? 합이 100%가 되도록 기입하여 주십시오.

	실시 여부	업적 (성과)	능력	태도	합계
관리인력	□1) 예 □2) 아니오	%	%	%	100%
연구개발 및 기술인력	□1) 예 □2) 아니오	%	%	%	100%
사무인력	□1) 예 □2) 아니오	%	%	%	100%
서비스 및 영업인력	□1) 예 □2) 아니오	%	%	%	100%
생산기능 및 단순노무인력	□1) 예 □2) 아니오	%	%	%	100%

문22. 귀 사업장에서는 인사고과 결과가 주로 어떤 목적으로 활용되고 있는지 다음의 보기에서 그 중요도에 따라 2가지만 기입하여 주십시오. 또 고과 결과가 종업원 개인에게 피드백되고 있는지 체크해 주십시오.

	1순위 【보기참조】	2순위 【보기참조】	피드백 여부
관리인력			□ 1) 예 □ 2) 아니오
연구개발 및 기술인력			□ 1) 예 □ 2) 아니오
사무인력			□ 1) 예 □ 2) 아니오
서비스 및 영업인력			□1) 예 □ 2) 아니오
생산기능 및 단순노무인력			□ 1) 예 □ 2) 아니오

【보기】	1) 보상의 차별적 적용	2) 승진·승격
	3) 교육훈련의 필요성 판단	4) 배치전환 등 경력개발

문23. 귀 사업장에는 다음과 같은 인사고과제도가 도입되어 있습니까?

	* 목표관리제도	** 다면평가제도
관리인력	□ 1) 실시 □ 2) 미실시	□ 1) 실시 □ 2) 미실시
연구개발 및 기술인력	□ 1) 실시 □ 2) 미실시	□ 1) 실시 □ 2) 미실시
사무인력	□ 1) 실시 □ 2) 미실시	□ 1) 실시 □ 2) 미실시
서비스 및 영업인력	□ 1) 실시 □ 2) 미실시	□ 1) 실시 □ 2) 미실시
생산기능 및 단순노무인력	□ 1) 실시 □ 2) 미실시	□ 1) 실시 □ 2) 미실시

* 목표관리제도란 연초에 종업원과 상사가 서로 합의하여 종업원 개인이 일정기간 수행해야 할 업무의 목표를 설정한 후 이를 기초로 평가하는 제도

** 다면평가란 상사뿐 아니라 동료나 고객 등 종업원과 관련된 다양한 사람들이 종업원 개인을 평가하도록 하여 그 결과를 고과에 활용하는 제도

문24. 귀 사업장의 인사고과제도에 대한 노조의 태도는 어떠합니까?

☐ 1) 노조의 반대로 고과제도가 전혀 도입되지 못하고 있다.
☐ 2) 노조의 반대로 비조합원에게만 인사고과를 실시하고 있다.
☐ 3) 노조와 합의하여 조합원에게도 인사고과를 실시하고 있다.

△ 보상

문25. 동종업종의 평균임금수준과 비교할 때 귀 사업장의 임금수준은?

☐ 1) 매우 높은 수준이다. ☐ 2) 약간 높은 수준이다.
☐ 3) 비슷한 수준이다. ☐ 4) 약간 낮은 수준이다.
☐ 5) 매우 낮은 수준이다.

문26. 현재 귀 사업장의 임금결정체계는 다음 각각의 요소들이 어떻게 반영되어 있습니까?
합계가 100%가 되도록 기입하여 주십시오.

	연공급	직능급	직무급	개별성과급	계
관리인력	% +	% +	% +	% =	100%
연구개발 및 기술인력	% +	% +	% +	% =	100%
사무인력	% +	% +	% +	% =	100%
서비스 및 영업인력	% +	% +	% +	% =	100%
생산기능 및 단순노무인력	% +	% +	% +	% =	100%

* '임금결정체계'란 임금(총액임금)의 결정요인으로 연령, 근속년수 등에 따라 결정되는 연공급, 직무수행능력의 등급에 따라 결정되는 직능급, 직무평가에 의한 직무의 상대적 가치에 따라 결정되는 직무급, 그리고 개인의 업적(성과)에 따라 결정되는 개별성과급 등 단순형과 이들 요소들을 종합적으로 고려하여 결정되는 종합형으로 유형화될 수 있습니다.

문27. 귀 사업장에서는 다음과 같은 보상제도를 실시하고 있습니까? 실시하고 있는 경우, 적용되고 있는 직종을 【보기】에서 모두 골라 주십시오. 실시하지 않고 있는 경우 도입 검토 여부와 예정 연도를 적어 주십시오.

	실시 여부	도입 연도	적용되고 있는 직종 【보기참조】	미실시시 도입검토 여부	도입 예정 연도
1) 근로자 개인의 능력·실적 및 공헌도를 평가하여 연간단위로 임금을 책정하는 연봉제	□ 1) 예 □ 2) 아니오	년		□ 1) 예 □ 2) 아니오	년
2) 회사의 경영이익과 연동되어 집단적으로 보너스를 지급하는 이익배분제도	□ 1) 예 □ 2) 아니오	년		□ 1) 예 □ 2) 아니오	년
3) 종업원의 노력으로 인해 비용이 절감되거나 생산성 향상이 발생하는 것을 기준으로 집단적으로 보너스를 지급하는 집단성과배분제도	□ 1) 예 □ 2) 아니오	년		□ 1) 예 □ 2) 아니오	년
4) 종업원에게 회사의 주식을 취득·소유할 수 있도록 하는 종업원지주제도 혹은 우리사주제	□ 1) 예 □ 2) 아니오	년		□ 1) 예 □ 2) 아니오	년
5) 팀 단위로 업적을 평가하여 인센티브를 제공하는 팀인센티브제	□ 1) 예 □ 2) 아니오	년		□ 1) 예 □ 2) 아니오	년
6) 스톡옵션	□ 1) 예 □ 2) 아니오	년		□ 1) 예 □ 2) 아니오	년

【보기】
1) 관리인력 2) 연구개발 및 기술인력
3) 사무인력 4) 서비스 및 영업인력 5) 생산기능 및 단순노무인력

문28. 【대표적인 직종의 경우】 정규직과 동일한 직무를 수행하는 비정규직의 임금수준 및 노동비용 수준은?

임금수준 [정규직의 ___%] 노동비용수준 [정규직의 ___%]

* 대표적인 직종이란 (→p4, 문7)의 근로자 현황 문항에서 총 근로자수가 가장 많은 직종을 의미합니다.

문29. 귀 사업장 법정외 복리후생제도의 가장 큰 문제점은?

□ 1) 투자비용에 비해 효과가 낮다.
□ 2) 대부분이 법정 복리후생이고 법정외 복리후생제도가 빈약하다.
□ 3) 대부분의 복리혜택이 일부 집단에게만 편중되어 있다.
□ 4) 복리비용이 기업에 부담이 될 정도로 증가하고 있다.

문30. 귀 사업장에서는 금년도에 임금 이외의 법정외 복리후생비가 전년도에 비해 얼마나 변동하였습니까?

• 사업장 전체의 복리후생비 총액이 아닌 반드시 근로자 1인당 복리후생비를 기준으로 기입하여 주십시오.

□ 1) 증가 ____ % □ 2) 감소 ____ %□ 3) 동결

△ 인적자원관리방식

문31. 다음은 귀 사업장의 인적자원관리 방식에 대한 내용입니다. 각 문항에는 서로 상반되는 인적자원관리 방식의 기준들이 제시되어 있습니다. 귀 사업장의 현재 인적자원관리 실태를 보다 잘 반영한다고 보여지는 쪽의 번호를 직종별로 기입해 주십시오.

	1 2 3 4 5	사무관리직	생산기능직
01) 임금결정①	협조성·근무태도 중심 ← → 개인의 업적·성과중심		
02) 임금결정②	근속년수·학력 성별 중심 ← → 개인의 업적·성과중심		
03) 승진결정①	협조성·근무태도 중심 ← → 개인의 업적·성과중심		
04) 승진결정②	근속연수·학력 성별 중심 ← → 개인의 업적·성과중심		
05) 인센티브(성과급)제도	집단적 ← → 개별적		

06) 고과(평가)결과의 활용	통제지향적	←	→ 능력개발 지향		
07) 고충처리 방식	비공식적	←	→ 공식적		
08) 신입사원 채용방식	비경력사원(신규졸업자)선호	←	→ 경력사원 선호		
09) 결원발생시 충원방식	내부승진 중심	←	→ 외부에서 충원		
10) 인재양성방식	제너럴리스트 양성 중심	←	→ 스페셜리스트 양성 중심		
11) 인력활용방식	정규직 사원 중심	←	→ 유연한 고용형태(파트타임, 파견근로)적극활용		
12) 고용계약기간	희망할 때까지 근무	←	→ 계약기간 명시/기간만료시 재계약여부 검토		

△ 종업원참가제도

문32. 【대표적인 직종의 경우】 다음과 같은 종업원참가제도의 실시 여부에 대해 응답해 주십시오.

* 대표적인 직종이란 (→p4, 문7)의 근로자 현황 문항에서 총 근로자수가 가장 많은 직종을 의미합니다.

	현재 실시중	현재 중단	미실시
1) 근로자의 의견이나 태도를 파악하기 위한 근로자 설문조사	1	2	3
2) 근로자의 아이디어를 활용하기 위한 근로자 제안제도	1	2	3
3) 작업에 관련된 문제 해결을 위하여 현장근로자로 조직된 품질관리조	1	2	3
4) QC 이외의 단기과제 수행을 위해 조직된 태스크포스팀	1	2	3

5) 직급을 단축하고 팀원의 자율성을 강조하는 팀제 혹은 팀조직	1	2	3
6) 전사적인 차원에서 제품(서비스)의 질을 제고하려는 전사적 품질관리	1	2	3
7) 한 직원이 돌아가면서 여러 가지 직무를 수행하게 하는 직무순환	1	2	3
8) 난이도나 책임의 정도가 비슷한 여러 직무를 한 직원이 수행하게 하는 직무확대	1	2	3
9) 한 가지 직무를 계속 수행하지만 종전의 직무보다 난이도나 책임의 정도가 커지도록 직무를 설계하는 직무충실	1	2	3

△ 고용조정

문33. 올해(2000년 9월 말 현재)에 귀 사업장은 고용조정을 실시한 경험이 있습니까?

□ 1) 예 (→문33a로) □ 2) 아니오 (→문34로)

* 고용조정이란 경영합리화나 불경기로 인한 매출 감소 등으로 발생하는 유휴 또는 과잉인력을 조정하기 위한 제반조치를 의미하며, 아래 보기의 고용조정 유형에 해당하는 모든 경우를 의미합니다.

문33a. 【고용조정을 실시한 경우】 다음과 같은 고용조정방법의 활용 여부와 그 방법을 활용했을 경우, 노조 또는 근로자 대표와 어떤 방식으로 협의(조정방식)하였는지 다음 【보기】를 참조하여 응답하여 주십시오.

그리고 회사에서 시행하고자 했으나 노조 또는 근로자대표의 반대로 시행하지 못한 고용조정방법이 있으면 모두 ✓해 주십시오.

		활용여부	조정방식 【보기참조】	노조 또는 근로자대표 반대로 미실시
근로시간 단축	1) 잔업시간, 소정근로시간 단축	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	2) 휴일 증가 및 연월차 휴가사용 적극 권장	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	3) 일시휴업 및 일시휴직제 실시	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
인원수 조정	4) 정규근로자를 비정규근로자로 대체	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	5) 채용동결 또는 축소	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	6) 명예퇴직(조기퇴직)제 실시	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	7) 정리해고(권고사직 포함)	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
기능적 조정	8) 배치전환 실시	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	9) 사외파견(출향), 계열사・ 관계회사 등으로 전출(전적)	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
기업조직 재구축	10) 하청이나 외주가공 확대	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	11) 사업장 폐쇄 또는 해외이전	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	12) 기업 인수・합병	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	13) 사업부서(생산라인) 축소	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	14) 분사화(소사장제), Work-Out 실시	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
인건비 조정	15) 임금인상 동결	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	16) 상여금 감축 등 임금삭감	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	17) 임금체계 개편	□ 1) 예 □ 2) 아니오		
	18) 복리후생비, 교육훈련비 등 비임금성 노동비용 축소	□ 1) 예 □ 2) 아니오		

【보기】 1) 회사 단독결정 2) 사전통보 3) 사후통보
4) 사전협의 5) 사전합의

문33b.【고용조정의 경험이 있는 경우】고용조정을 실시한 이유를 중요한 순으로 2가지를 적어 주십시오.

1순위 [ ] 2순위 [ ]

1) 인사적체 해소
2) 사무자동화・공장자동화
3) 부서 통・폐합 등 기업조직 혁신(기업구조조정)
4) 인건비 절감
5) 업종의 전화, 신규업종 진출에 따른 과잉인력 해소
6) 매출액 감소에 따른 감량경영 실시
7) 사업장 폐쇄 및 공장의 해외이전
8) 자금난의 악화
9) 기타 _____

문34.【인원수 조정을 통한 고용조정을 실시한 경우】 해당 인원과 대상이 된 대표적인 직종을 【보기】에서 적어 주십시오.

	해당 인원 (2000년도)	대표적인 해당 직종 【보기참조】
명예퇴직 또는 조기퇴직	명	
정리해고 (권고사직 포함, 단 징계로 인한 해고자는 제외)	명	

【보기】 1) 관리인력 2) 연구개발 및 기술인력 3) 사무인력
4) 서비스 및 영업인력 5) 생산기능 및 단순노무인력

바쁘신 중에 끝까지 성의있게 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.