

대·중소기업 사업체의 노사관계 현황 및 추세

김정우 | 한국노동연구원 전문위원(kjw@kli.re.kr)



• 사업체패널조사 2015년부터 2021년까지의 4개년도 자료를 활용하여 대·중소기업에 속한 사업체들의 노사관계 관련 특성을 분석함.

- 사업체패널조사 2015년 자료부터 중소기업기본법에 따른 중소기업 식별 정보를 제공하고 있음.
- 유노조사업체는 노조 및 단체협약, 무노조사업체는 노사협의회 구성과 운영을 중심으로 살펴봄.
- 노조 설립비율, 노조조직률, 단체협약적용률 모두 대기업 사업체가 중소기업 사업체에 비해 높음.
 - 대기업 사업체의 노조 설립비율은 33.7~36.6%로 중소기업 사업체의 노조 설립비율인 12.2%~12.9%에 비해 두 배 이상 높음.
 - 노조조직률 역시 대기업 사업체(25.1~28.0%)가 중소기업 사업체(12.2~13.2%)보다 높음.
 - 단체협약적용률도 대기업 사업체(33.7~37.2%)가 중소기업 사업체(14.5~15.7%)를 크게 상회함.
- 복수노조의 경우, 대기업 사업체에 비해 중소기업 사업체에서 존재 확률이 높았음.
 - 대기업 유노조사업체 중 복수노조 사업체의 비중(7.5~11.5%)보다 중소기업 사업체에서 복수노조 사업체의 비중(13.3~16.1%)이 높았음.
- 대기업 사업체의 노사협의회 설치 비율이 중소기업 사업체에 비해 조금 더 높고, 근로자대표 선출 방식도 보다 민주적임.
 - 양 부문 모두 90% 이상의 설치율을 보이나, 모든 연도에 걸쳐 대기업 사업체가 중소기업 사업체에 비해 설치 비율이 다소라도 높았음.
 - 노사협의회 근로자대표 직접선거 선출 비율은 대기업 사업체(33.1~44.5%)가 중소기업 사업체(26.3~31.9%)보다 높았고, 회사지명 비율은 중소기업 사업체(28.6~33.8%)가 대기업 사업체(18.9~28.6%)보다 높음.
- 대기업 사업체에서 노사협의회가 비교적 실질적으로 운영되고 있음.
 - 인사담당자에게 실질적 운영 정도를 5점 척도로 물어본 결과 대기업은 '보통'을 조금 상회하는 3.06~3.18점, 중소기업은 2.74~2.85점으로 대기업이 상대적으로 높았음.
 - 노사협의회 개최 횟수는 큰 차이 없이 4회 내외이고, 이 중 사업주의 참석 횟수는 평균 3회 내외인 가운데 대기업 사업체에서 사업주 참여 횟수(3.13~3.99회)가 중소기업 사업체(2.86~3.61회)에 비해 상대적으로 높았음.

1. 배경 및 목적

- 대기업과 중소기업의 노사관계 특성 차이를 검토할 필요성이 대두됨.
 - 대기업과 중소기업의 노사관계는 노동조합 설립비율, 노조조직률 등 유노조 부문의 근로자 이해대변은 물론, 무노조 부문에서도 노사협의회 설치 비율, 노사협의회의 실질적 운영정도 등에서 적지 않은 차이를 보일 것으로 예상되나 이에 대한 검토는 충분히 이루어지지 못함.
- 새로운 중소기업 식별 기준에 따른 대·중소기업별 노사관계 특성에 대한 분석이 요구됨.
 - 지금까지 종사자 수로 식별한 기업규모에 따른 노사관계 특성 차이는 검토되었으나, 업종별로 매출액 기준을 다르게 적용하는 새로운 중소기업 기준에 따른 특성 차이 검토는 거의 이루어지지 않음.
 - 이 글의 목적은 중소기업 여부에 대한 식별 정보를 제공하는 사업체패널조사 자료를 활용하여, 대기업에 속한 사업체들과 중소기업에 속한 사업체들의 노사관계 현황과 특성을 비교해 보는 것임.

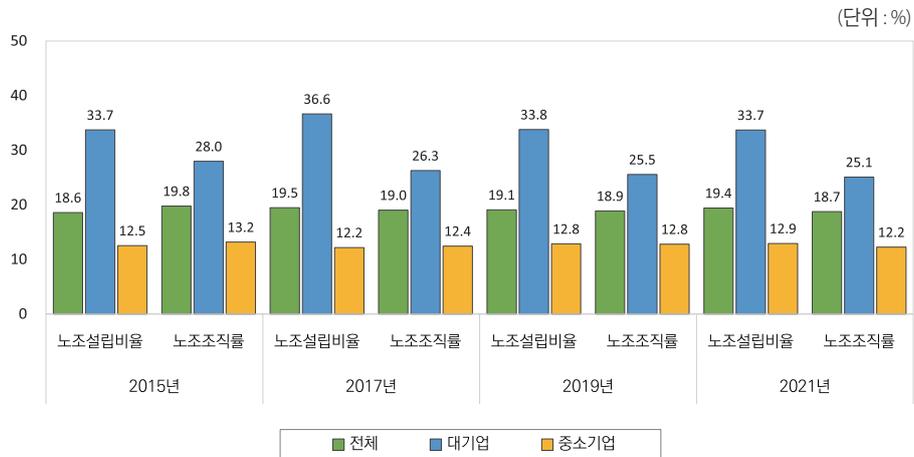
2. 활용 자료

- 중소기업 여부에 대한 정확한 식별 및 대·중소기업별 노사관계 특성을 파악하기 위해 사업체 단위 패널조사인 사업체패널조사(Workplace Panel Survey)를 활용함.
 - 한국노동연구원의 사업체패널조사는 2005년부터 격년 주기로 사업체의 고용, 인사관리, 노사관계, 기업복지, 산업재해 등의 문제를 추적 조사하는 국내 유일의 사업체 단위 패널조사임.
- 중소기업 기준이 업종별 매출액 수준으로 단일화된 2015년부터 가장 최근인 2021년 학술대회 자료까지의 4차년도 자료를 활용하였음.
 - 개별 사업체의 중소기업 여부는 해당 기업의 업종과 매출액을 확인하여 식별했고, 중소기업이 아닌 경우 대기업이라고 규정하였으며, 이 과정에서 공공부문은 분석 대상에서 제외하였음.
 - 모든 분석 결과는 횡단면 가중치를 부여한 값임.

3. 대·중소기업 사업체의 노동조합 특성 비교

- 노동조합 설립비율과 노동조합 조직률 모두 대기업 소속 사업체들이 중소기업 소속 사업체에 비해 2배 이상 높음(그림 1 참조).
 - 전체 사업체 중 노동조합이 설립된 비율은 2015년 18.6%, 2017년 19.5%, 2019년 19.1%, 2021년 19.4%로 큰 차이를 보이지 않음.
 - 이를 대기업과 중소기업으로 나누어 보면, 대기업 사업체의 노조설립비율은 같은 기간 동안 33.7%에서 36.6% 사이의 비율을 보인 반면 중소기업 사업체는 12.2%에서 12.9% 사이로 나타나 대기업 사업체의 노동조합 설립 비율이 세 배 가까이 높음.
 - 해당 부문의 전체 임금근로자 중 노동조합에 가입한 조합원의 비중을 계산한 노조조직률은 2015년 19.8%, 2017년 19.0%, 2019년 18.9%, 2021년 18.7%로 다소 하락함.

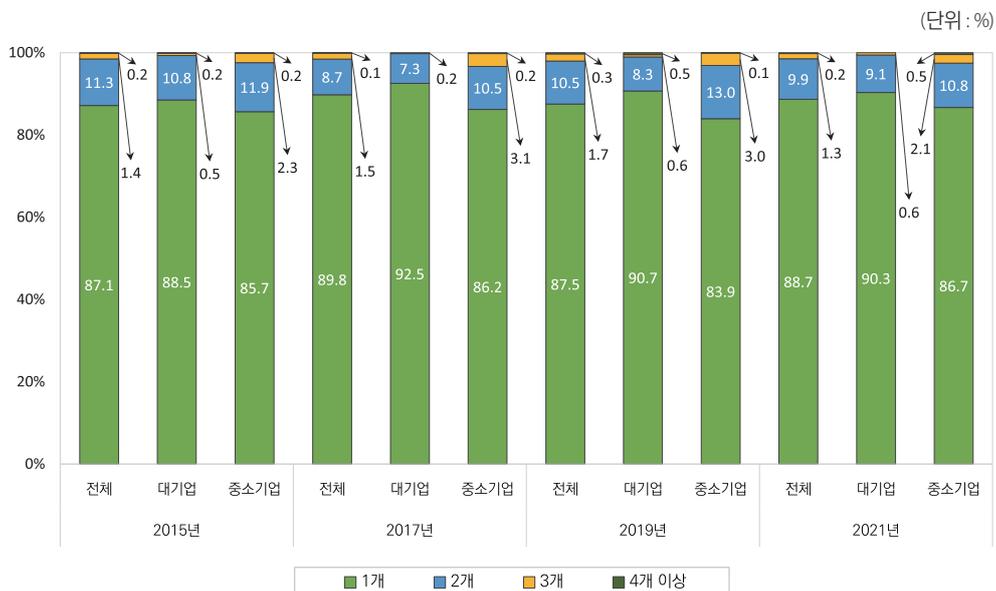
[그림 1] 연도별 대·중소기업 사업체의 노동조합 설립비율 및 노조조직률



자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

- 대기업 사업체의 노조조직률은 28.0%(2015년)에서 추세적으로 하락하여 2021년에는 25.1%를 기록함.
- 중소기업 사업체의 노조조직률을 살펴보면, 2015년 13.2%, 2017년 12.4%, 2019년 12.8%, 2021년 12.2%로 나타나 대기업 노조조직률의 절반에 미치지 못함.
- 전체 유노조사업체 중에서 복수의 노동조합이 존재하는 비율은 2015년 12.9%였고, 연도에 따라 10.2%(2017년), 12.5%(2019년), 11.3%(2021년)로 등락함(그림 2 참조).
 - 3개 이상의 노동조합이 병존한 경우의 비율은 2015년과 2017년 1.6%에서 2019년 2.0%, 2021년 1.5%로 나타남.
- 대기업 사업체에 비해 중소기업 사업체에서 복수의 노동조합이 존재할 확률이 유의하게 높음.

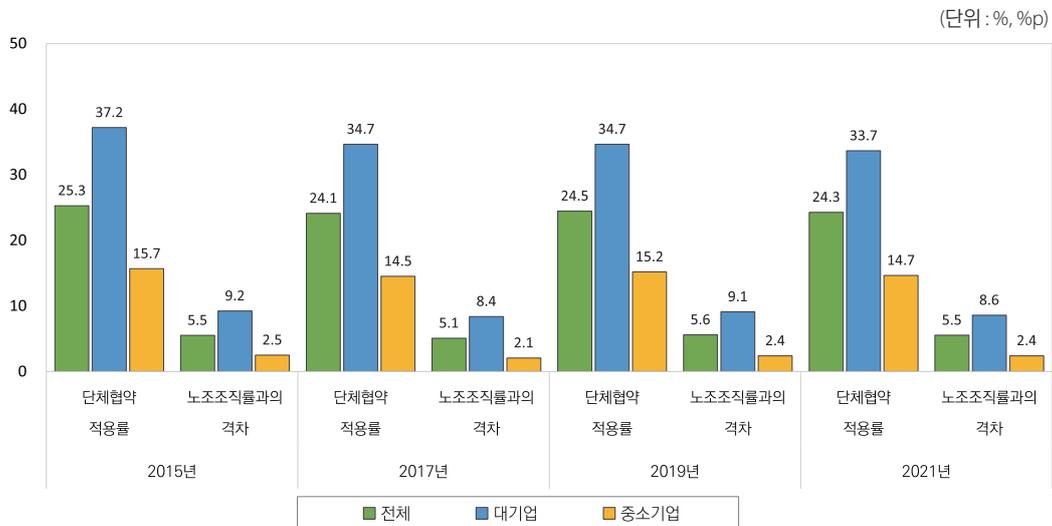
[그림 2] 연도별 대·중소기업 사업체의 복수노조 설치 현황



자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

- 대기업 유노조사업체 중에서 복수노조 사업체의 비중은 2015년 11.5%에서 2017년 7.5%, 2019년 9.3%, 2021년 9.7%로 변동함.
 - 한편 중소기업 유노조사업체 중 복수노조 사업체의 비중은 2015년 14.3%에서 2017년 13.8%, 2019년 16.1%, 2021년 13.3%로 대기업 유노조사업체에 비해 높았음.
- 단체협약적용률도 대기업 사업체와 중소기업 사업체 간에 적지 않은 격차가 존재하고 있음(그림 3 참조).
 - 사업체패널조사를 활용하면 단체협약적용률, 즉 전체 근로자 중 노동조합과 사용자 간에 체결한 임금 및 단체협약의 적용을 받는 근로자의 비중을 계산할 수 있는데, 대기업 사업체의 단체협약적용률은 중소기업의 두 배를 상회함.
 - 표본 전체의 단체협약적용률이 2015년 25.3%, 2017년 24.1%, 2019년 24.5%, 2021년 24.3%를 기록한 가운데, 대기업 사업체의 단체협약적용률은 37.2%(2015년), 34.7%(2017년), 34.7%(2019년), 33.7%(2021년)로 추세적으로 하락함.
 - 중소기업 사업체의 단체협약적용률은 15.7%(2015년), 14.5%(2017년), 15.2%(2019년), 14.7%(2021년)로 대기업 사업체의 절반에 못 미침.
 - 단체협약적용률은 통상 노조조직률보다 높는데, 둘 사이의 격차가 클수록 노조에 가입하지 않은 근로자들에게 추가적으로 협약을 적용하는 비율이 높다는 것을 의미함.
 - 전체 표본에서 둘 간의 격차는 5.5%p(2015년), 5.1%p(2017년), 5.6%p(2019년), 5.5%p(2021년)로 큰 변화가 없음.
 - 대기업 사업체에서의 격차는 최소 8.4%p(2017년)에서 최대 9.2%p(2015년)로 중소기업 사업체에서의 격차인 2.1%p(2017년)에서 2.5%p(2015년)보다 세 배 이상 높음.
 - 노동조합 설립비율, 노조조직률, 단체협약적용률 모두 대기업 사업체가 중소기업 사업체에 비해 크게 높음.

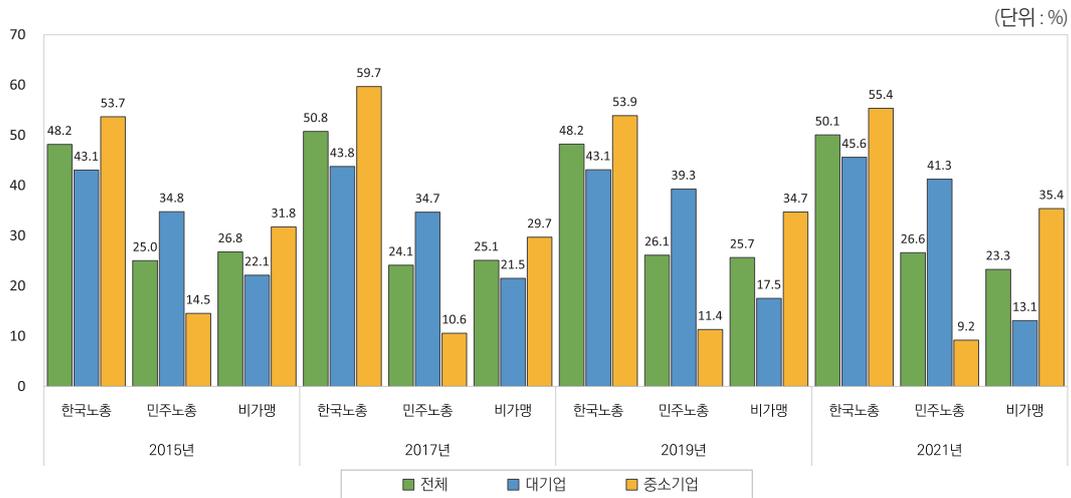
[그림 3] 연도별 대·중소기업 사업체의 단체협약적용률과 노조조직률과의 격차



주: 단체협약적용률은 전체 근로자 중 임금 및 단체협약의 적용을 받는 근로자의 비율이고, 노조조직률은 전체 근로자 중 노동조합에 가입한 근로자의 비율이며, 둘 간의 차이를 노조조직률과의 격차로 표현함.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

[그림 4] 연도별 대·중소기업 사업체의 노동조합 정상조직 가입 현황



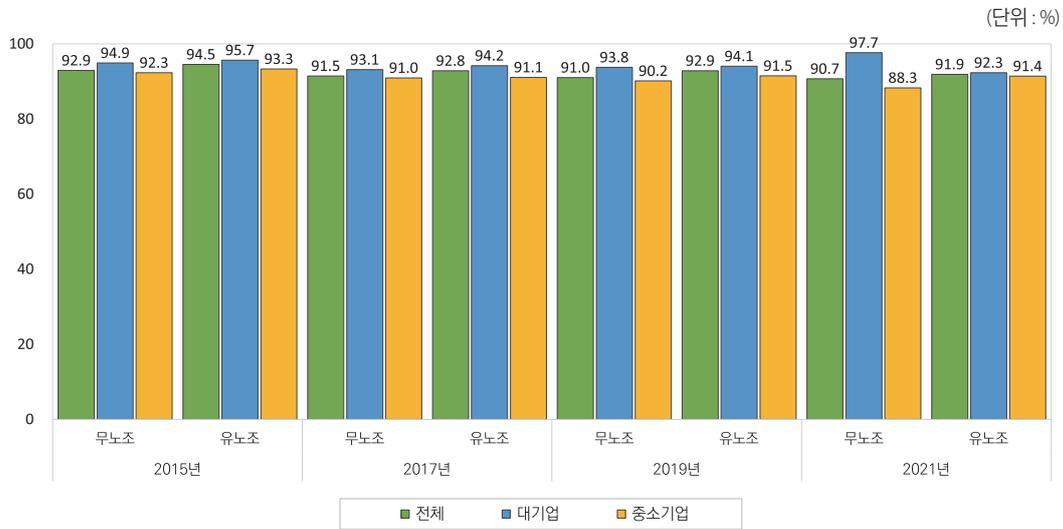
자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

- 한국의 노동조합운동은 역사적 배경 및 조직구성, 활동방식, 이념적 특성 등이 다소 상이한 두 개의 정상조직이 경쟁한다는 특징이 있는데, 대기업과 중소기업별로 정상조직 가입 현황을 살펴보면 다음과 같음(그림 4 참조).
 - 사업체패널 전체 표본 중에서 절반가량(작게는 2015년과 2019년의 48.2%, 많게는 2017년의 50.8%)은 한국노총에 가입하고 있으며 나머지 절반은 민주노총과 비가맹이 양분하고 있음.
 - 2015년과 2017년엔 비가맹의 비율이 약간 더 높았으나 2019년과 2021년은 민주노총의 비율이 더 높음.
 - 대기업에 속한 사업체인 중소기업에 속한 사업체인 한국노총에 가장 많이 가입하고 있으나 중소기업 유노조사업체의 과반은 한국노총에 가입하는 반면, 대기업 유노조사업체의 경우 민주노총에 가입하고 있는 비율은 상대적으로 작지 않고 한국노총과의 가입 격차도 줄어들.
 - 2015년 대기업 유노조사업체에서 한국노총 가입 비율은 43.1%, 민주노총 가입 비율은 34.8%로 적지 않은 차이를 보였으나 2021년에는 대기업 유노조사업체 중 45.6%가 한국노총에 가입하고 41.3%는 민주노총에 가입하는 등 그 격차가 줄어들었음.

4. 대·중소기업 사업체의 노사협의회 특성 비교

- 2021년 전국노동조합조직현황에 따르면, 노조조직률은 14.2%에 불과함.
 - 아래에서는 노동조합이 존재하지 않는 사업체에서 최소한의 근로자 이해를 대변할 수 있는 기구인 노사협의회를 중심으로 무노조사업체의 노사관계 현황을 살펴봄.
- 전체 표본 사업체에서 노사협의회 설치 현황을 노동조합 존재 여부별로 살펴보면 다음과 같음(그림 5 참조).
 - 2021년 대기업 사업체를 제외하면 모든 연도에 걸쳐 노조가 없는 사업체에 비해 노조가 있는 사업체에서 노사협의회 설치 비율이 높았음.
 - 모든 연도에 있어 노동조합 존재 여부와 무관하게 대기업의 노사협의회 설치율이 중소기업에 비해 높았음.
 - 무노조사업체의 노사협의회 설치율은 90.7%(2021년)에서 92.9%(2015년) 사이였고, 유노조사업체의 노사협의회 설치율은 이보다 조금 높은 91.9%(2021년)에서 94.5%(2015년) 사이였음.

[그림 5] 연도별 대·중소기업 사업체의 노사협의회 설치 비율



자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

- 30인 이상 사업체의 노사협의회 설치가 의무사항인 점을 고려하면 아직 10% 정도의 사업체에서는 노사협의회를 설치하고 있지 않거나 존재여부를 인지하지 못할 정도로 유명무실하다는 사실을 방증함.

• 노사협의회 의 근로자대표 선출 방식을 살펴보면 선출 과정의 민주성 여부 및 근로자들의 의사 대변 가능성을 가늠해 볼 수 있는데 그 결과는 다음과 같음(표 1 참조).

- 선거를 통해 근로자대표를 선출하는 방식과 회사의 지명 후 절차를 밟는 방식이 엇비슷한 비율을 보이는데 2015년에 선거 비율(‘직접선거’+‘간접선거’)은 45.5%, 회사지명 비율(‘회사지명 후 승인’+‘회사지명’)은 54.0%를 차지함.

<표 1> 연도별 대·중소기업 사업체의 노사협의회 근로자대표 선출 방식

(단위: %)

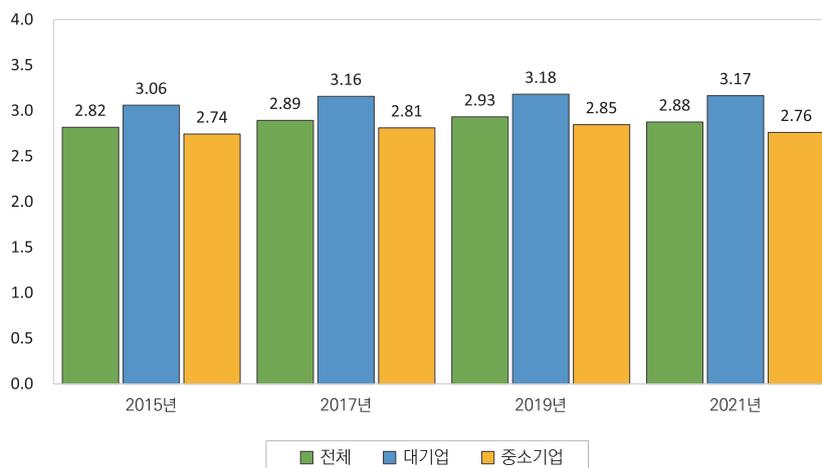
연도	기업 규모	직접선거	간접선거	회사지명 후 승인	회사지명	기타
		2015년	전체	28.0	17.5	22.0
2015년	대기업	33.1	18.2	21.1	26.1	1.5
	중소기업	26.3	17.3	22.3	33.8	0.3
2017년	전체	30.8	18.0	21.1	26.9	3.2
	대기업	43.6	16.3	20.3	18.9	0.9
2017년	중소기업	26.8	18.5	21.3	29.4	3.9
	2019년	전체	31.7	14.6	21.6	30.8
대기업		44.5	13.1	17.2	25.2	0.0
2019년	중소기업	27.4	15.2	23.1	32.6	1.7
	2021년	전체	35.0	17.3	17.7	28.6
대기업		43.0	16.5	11.1	28.6	0.9
2021년	중소기업	31.9	17.7	20.2	28.6	1.6

주 : 무노조사업체를 대상으로 함

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

- 그 비율은 각각 2017년에는 48.8% 대 48.0%, 2019년에는 46.3% 대 52.4%, 2021년에는 52.3% 대 46.3%를 나타내고 있는데 직접선거의 비중은 28.0%(2015년), 30.8%(2017년), 31.7%(2019년), 35.0%(2021년)로 늘어나고 있고 회사지명의 비중은 32.0%(2015년), 26.9%(2017년), 30.8%(2019년), 28.6%(2021년)로 추세적으로 감소해, 대체로 민주적 선출 방식이 늘어나고 있음.
- 직접선거의 비중은 중소기업 사업체에 비해 대기업 사업체에서 유의하게 높았고 회사지명의 비율은 중소기업 사업체가 대기업 사업체보다 높게 나타나 대기업 사업체에서 좀 더 근로자들의 의사를 반영한 근로자대표 선출이 이루어지고 있음.
- 무노조사업체에서 거의 유일한 근로자 대변 기구는 노사협의회라고 할 수 있음.
 - 노사협의회가 얼마나 잘 운영되고 있는지 인사담당자의 평가, 노사협의회 개최 횟수 및 사업주 참여 횟수 등의 지표를 통해 살펴보면 아래와 같음.
- 노사협의회가 어느 정도 잘 운영되었는지 인사담당자의 5점 척도 평가로 살펴보면 2015년 2.82점, 2017년 2.89점, 2019년 2.93점, 2021년 2.88점으로 나타나 ‘보통’인 3점에 못 미치고 있음(그림 6 참조).
 - 모든 연도에 있어 대기업 사업체의 노사협의회 운영에 대한 평가 점수가 중소기업 사업체에 비해 높아 대기업에서 좀 더 실질적인 운영이 이루어지는 것으로 보임.
 - 대기업 사업체의 경우 2015년 3.06점, 2017년 3.16점, 2019년 3.18점, 2021년 3.17점으로 추세적으로 증가했고, ‘보통’ 수준인 3점보다 높음.
 - 중소기업 사업체의 경우 2015년 2.74점, 2017년 2.81점, 2019년 2.85점, 2021년 2.76점으로 나타나 대기업 사업체에 비해 낮았고 ‘보통’ 수준인 3점보다 낮은 점수를 보임.

[그림 6] 연도별 대·중소기업 사업체의 노사협의회 운영 평가

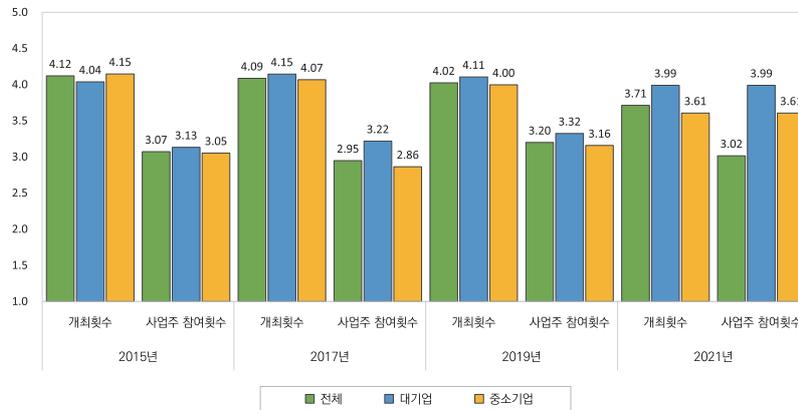


주 : 1) 무노조사업체만을 대상으로 함.

2) 5점 척도(1 : 완전 유명무실함, 2 : 유명무실한 편임, 3 : 보통, 4 : 실질적으로 운영되는 편임, 5 : 매우 실질적으로 운영됨)를 평균 낸.

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

[그림 7] 연도별 대·중소기업 사업체별 노사협의회 개최 횟수 및 사업주 참석 횟수



주 : 무노동사업체만을 대상으로 함.
 자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

- 한 해 동안의 노사협의회 개최 횟수를 보면 2015년 4.12회, 2017년 4.09회, 2019년 4.02회, 2021년 3.71회로 감소하는 추세를 보임(그림 7 참조).
 - 대기업 사업체와 중소기업 사업체의 개최 횟수 차이는 크지 않고, 연도별로 일관된 특징은 발견되지 않음.
 - 2015년을 제외하면 대체로 대기업 사업체들의 개최 횟수가 중소기업 사업체보다 많음.
 - 3개월에 한 번씩은 노사협의회 개최가 이루어져야 한다는 의무 규정을 고려하면 연평균 4회에 미달하는 경우는 법률적인 최저규정을 충족하지 못하는 경우로 판단됨.
- 노사협의회에 사업주가 직접 참여하는 횟수는 해당 노사협의회가 얼마나 내실 있게 운영되는지 검토해 볼 수 있는 지표 중 하나가 될 수 있음.
 - 전체 표본에서 사업주가 직접 노사협의회에 참여하는 횟수는 2015년 3.07회, 2017년 2.95회, 2019년 3.20회, 2021년 3.02회로 3회 내외로 나타났는데, 결국 4차례 정도 개최되는 노사협의회에 3차례 정도는 사업주가 직접 참여하는 것으로 나타남.
 - 대기업에 속한 사업체에서 사업주가 노사협의회에 참여한 횟수가 평균적으로 중소기업에 속한 사업체에서 사업주의 참여 횟수에 비해 높았음.

5. 요약 및 결론

- 중소기업 여부를 식별할 수 있는 사업체패널조사 4개년도(2015~2021년) 자료를 활용하여 대기업과 중소기업의 노동조합 및 노사협의회 현황을 살펴보았고 주요 결과는 다음과 같음.
 - 대기업에 속한 사업체들의 노조 설립비율, 노조조직률, 단체협약적용률이 중소기업에 속한 사업체들에 비해 높게 나타나 대기업에 속한 사업체에서 노동조합의 힘이나 교섭력이 좀 더 높은 것으로 보임.
 - 복수의 노동조합이 경합하는 사업체의 비율은 중소기업에 속한 사업체들이 대기업에 속한 사업체보다 다소 높았음.
 - 노사협의회 설치 비율은 최소 90% 이상이고 모든 경우에 있어 대기업에 속한 사업체의 노사협의회 설치율이

중소기업에 속한 사업체보다 높으나 큰 차이는 없음.

- 노사협의회 근로자대표 선출 방식을 보면, 직접선거를 통한 선출 비중은 대기업 사업체에서 높았고, 회사가 지명하는 경우의 비중은 중소기업 사업체에서 더 높게 나타나 대체로 근로자대표 선출 시, 대기업 사업체에서 전체 근로자들의 의사를 좀 더 반영하는 것으로 보임.
- 인사담당자의 평가, 노사협의회 개최 횟수, 사업주의 노사협의회 참여 횟수 등으로 볼 때 대기업 사업체의 노사협의회가 중소기업 사업체에 비해 잘 운영되는 듯 보이나 그 차이는 크지 않음.
- 표본의 전체 사업체에서 인사담당자의 평가가 '보통'(3점)에 미달하는 2.82~2.93점 수준이고, 노사협의회 개최 횟수가 법적 최저기준인 '분기당 개최' 수준(연 4회)인 3.71~4.12회라는 현실을 고려하면 노사협의회 운영 수준은 대체로 높지 않음.