

FIP-2010-0001 (통권 제 167호, 2010. 02. 25)

2010년 노사관계 전망 조사 결과

ISSUE
PAPER

Contents

< 요약 >

I. 조사 개요	1
----------------	---

II. 조사 결과	2
-----------------	---

1. 2009년 노사관계 평가	2
------------------------	---

2. 2010년 노사관계 전망	8
------------------------	---

3. 노사관계 현안	20
------------------	----

4. 노·사·정의 과제	28
--------------------	----

< 부 록 > 설문 문항 및 응답 결과	31
-----------------------------	----

■ FKI Issue Paper는 경제 및 정치·사회분야에서 우리 모두가 대비해야 할 현안에 대한 문제를 제기하고 정책대안에 대한 공감대를 만들어 나가고자 발간하고 있습니다.

■ 이 자료는 본회 노사정책팀 최수연 조사역이 작성한 것입니다.

내용과 관련하여 의견이나 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

TEL : 3771-0403 FAX : 6234-5320 E-mail : csy@fki.or.kr

● ● ● 요약 ● ● ●

□ 2009년 노사관계 평가

- 2009년 전반적 노사관계는 불안했다는 응답(49.3%)보다 안정적이었다는 응답(50.7%)이 약간 우세
- 자사의 노사관계에 대해서는 89.1%가 안정적이었다고 응답
- 정부의 노동정책은 방향은 좋았으나 성과는 미흡했던 것으로 평가(52.6%)
 - 전년에 비해 정책 방향에 대한 긍정적 평가는 높아지고(63.0%→73.0%) 성과가 미흡하다는 평가는 낮아짐(92.8%→73.0%)

□ 2010년 노사관계 전망

- 2010년 전반적인 노사관계는 불안할 것이라는 전망(72.6%)이 우세했으며, 전년에 비해 불안정할 것으로 예상하는 비율이 급증(55.3%→72.6%)
- 2010년 자사의 노사관계는 불안할 것이라는 응답(30.0%)에 비해 안정적일 것이라는 응답(70.0%)이 많아 2009년 조사와 차이가 없었음

□ 노사관계 안정·불안 요인

- 노사관계 안정 요인은 노동문제에 대한 국민여론 변화(23.5%), 합리적 노사문화 확산(22.4%), 불법행위에 대한 엄정한 법집행(19.4%) 순으로 조사됨
- 노사관계 불안 요인은 근로시간 면제제도(타임오프)를 둘러싼 노사갈등(27.0%), 전임자 수 유지와 임금지급 보장 요구(26.4%) 등으로 조사되어 많은 기업들이 노조법 시행으로 인한 혼란을 우려하고 있는 것으로 나타남

□ 임단협 쟁점 / 노사관계 최대 이슈

- 임단협시 예상되는 노조의 요구 사항은 임금인상(30.1%), 전임자 임금 보장 요구(18.6%), 복리후생 강화(18.4%) 순으로 조사됨
- 2010년 노사관계 최대 이슈는 올해 초 개정된 노조법 시행에 따른 현장 혼란(75.4%)과 경제회복 기대에 따른 임금인상 요구(14.6%), 상시적 구조조정에 따른 고용불안(9.0%) 순으로 응답

● ● ● 요약 ● ● ●

□ 노사관계 현안

- 새 노조법이 자사의 노사관계에 부정적 영향을 미칠 것으로 예상하는 기업이 절반 정도(부정적 49.0%, 영향없음 22.0%, 긍정적 29.0%)
- 긍정적이라고 응답한 기업은 전임자 수 감소(35.7%), 전임자 임금지급 부담 감소(23.5%), 복수노조 준비기간 마련(17.3%) 등을 응답 이유로 제시
- 부정적이라고 응답한 기업은 타임오프 대상에 노조 유지·관리업무가 포함되어 전임자 임금지급 금지의 유명무실화(36.5%), 전임자 임금부담 불변(17.1%), 노조의 재정확충 대책 요구(14.4%) 등을 우려하기 때문인 것으로 나타남
- 근로시간 면제 대상에서 제외되어야 하는 업무는 상급단체 관련 활동(29.2%), 쟁의행위 및 쟁의행위 준비활동(27.0%)이라고 응답
- 전임자 임금지급 금지 및 타임오프제가 도입되면 노조 전임자 수가 감소할 것이라는 응답(47.7%)보다 변하지 않을 것이라는 응답(51.3%)이 많음
- 복수노조가 허용되면 기업 당 평균 0.9개의 노조가 늘어날 것으로 예상
- 응답 기업의 62.5%는 비정규직법 고용기한 시행이 노동시장에 부정적인 영향을 미쳤다고 평가했으며, 당사자간 합의시 고용기간을 연장해야 한다고 응답(50.2%)

□ 노·사·정의 과제

- 노사관계 안정을 위한 경제계의 과제는 고용안정 노력(40.0%), 생산성 향상을 위한 투자(30.0%), 기업성과의 노사공유(21.4%) 순으로 응답
- 노동계에는 과도한 임금인상 및 근로조건 개선 요구 자제(30.0%), 생산성 향상 노력 동참(17.9%), 정치적 이슈에 대한 파업행위 자제(16.7%) 등을 요망
- 정부가 중점적으로 추진할 과제로는 일자리 창출(33.5%), 타임오프제 등 개정 노조법 정착(31.8%), 산업현장에 법치주의 확립(14.2%) 순으로 응답

I. 조사 개요

1. 조사 목적

- 2010년 노사관계 전망 및 주요 현안에 대한 회원사 의견 조사

2. 조사의 개요

구 분	내 용
조사 대상	본회 회원사 390개사 인사·노무 담당 부서장(단체회원 제외)
응답 기업	201개사(응답률:51.5%)
조사 방법	팩스 및 이메일을 이용한 설문조사
조사 기간	2009년 1월 12일 ~ 1월 22일

3. 응답 기업 특성

구 분	내 용
업종별	건설업(11.3%), 금융·보험업(11.3%), 도소매·유통·서비스업(10.8%), 제조업(55.4%), 기타(11.3%)
종업원 규모별	500인 미만(23.2%), 500인~1,000인 미만(20.1%), 1,000인 이상(56.7%)
노조 상급단체별	한국노총(38.6%), 민노총(24.3%), 둘 다 가입(5.8%), 미가입(6.9%), 무노조(24.3%)

4. 조사 내용

구 분	주요 조사 내용
노사관계 평가	2009년 전반적인 노사관계 평가, 2009년 개별 기업 노사관계 평가 이명박 정부의 노동정책 평가
노사관계 전망	2010년 전반적인 노사관계 전망, 2010년 개별 기업의 노사관계 전망 노사관계 안정·불안정 요인, 2010년 임단협 중점 요구 사항(예상) 2010년 노사관계 최대 이슈
노사관계 현안	노조법 개정이 전임자 수, 노사관계, 노조 수에 미치는 영향(예상) 근로시간 면제 허용 범위에서 제외되어야 하는 노동조합 업무 비정규직법 기간제한 적용이 노동시장에 미치는 영향 및 법 개정 방향
노·사·정 과제	노사관계 안정을 위한 경제계의 과제 노사관계 안정을 위한 노동계에 대한 바람 정부가 역점을 두어 추진해야할 노동정책

Ⅱ. 조사 결과

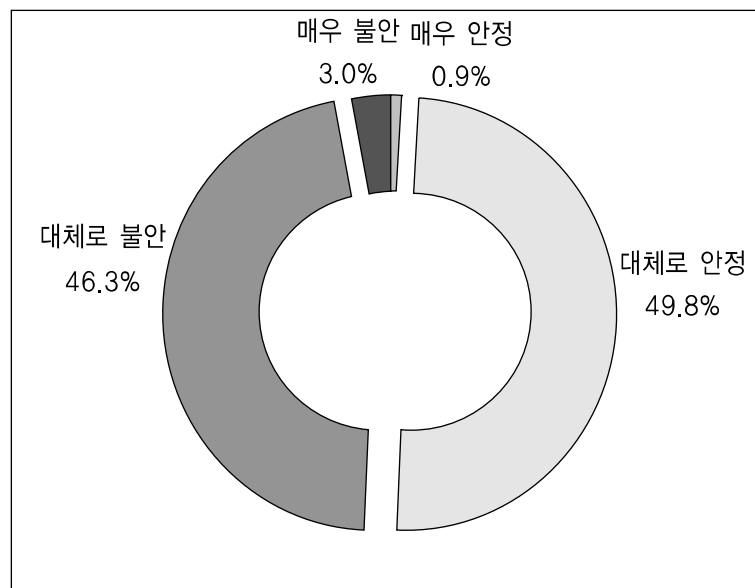
1. 2009년 노사관계 평가

1) 2009년 전반적인 노사관계

□ 2009년 노사관계에 대한 평가는 반분

- 2009년 전반적 노사관계는 안정적이었다는 응답(50.7%)이 불안했다는 응답(49.3%)에 비하여 약간 우세

< 2009년 전반적인 노사관계 평가 >



* 주 : 응답기업 수 = 201

- 2009년 조사에서는 노사관계가 불안정할 것이라는 전망이 우세했으나 금년 조사에서는 작은 폭이지만 안정적이었다는 평가¹⁾가 우세
- 2009년 조사에서는 전반적인 노사관계가 불안할 것이라는 전망이 안정 될 것이라는 전망보다 10.6%p 높았으나, 평가는 안정이 불안보다 1.4%p 높은 것으로 나타남²⁾
- 당초 전망과 달리 안정적이었다는 평가가 우세한 것은 불안 요인으로 지적됐던 대규모 구조조정이 없었던 데 기인한 것으로 분석됨

1) 2010년부터 ①노사관계 평가 및 전망 조사 문항에서 “전년에 비해”라는 문구를 삭제하여 전년이 평가와 전망의 기준점이 되도록 한 설문 방식에서 탈피하였고, ②같은 맥락에서 설문 응답지에 “전년과 비슷” 문항이 삭제되는 등 노사관계 평가 및 전망 조사 문항 형식이 변경됨에 따라 2009년과 2010년 조사결과의 직접적인 수평 비교가 어려움

2) 비교를 위해, 2009년 전반적인 노사관계 전망 질문에 “전년과 비슷” 응답을 제외하고 결과 계산. 이하 동일

- 2009년 노사관계 전망에서 경제 위기에 따른 고용불안(31.0%), 노조전임자·복수노조 문제(22.7%), 비정규직 문제(22.1%) 등을 불안 요인으로 지적

< 2009년 전반적 노사관계 전망 및 평가 결과 비교 >

(단위 : %)

구분	조사시기	조사대상(응답)	조사결과	
			안정	불안정
2009 전망	2009.3	390개사(150)	44.7	55.3
2009 평가	2010.1	390개사(201)	50.7	49.3

* 주 : 2009년 전망에서 '전년과 비슷(52개사)'은 제외

- 금융업(63.6%)과 서비스업(61.9%)에서 노사관계가 대체로 안정적이었다고 평가
- 반면 해운업, 지주회사 등이 포함된 기타 업종(59.0%), 건설업(54.5%), 제조업(50.9%)은 불안했다는 평가가 안정적이었다는 평가보다 우세
- 규모별로는 500인 미만과 1,000인 이상에서 안정적이었다는 평가가 우세
- 500인 미만에서는 51.1%, 1,000인 이상에서는 53.6%의 기업이 안정적이었다고 응답한 반면, 500인~1,000인 규모는 불안했다는 응답(53.8%)이 우세
- 한국노총에 가입한 노조가 있는 기업(58.9%)과 민노총에 가입한 노조가 있는 기업(52.2%) 모두 안정적이었다는 평가가 우세
- 반면 상급단체에 가입하지 않은 노조가 있는 기업(76.9%), 둘 다 가입한 노조가 있는 기업(72.7%), 무노조 기업(52.2%)은 불안정했다는 응답이 우세

< 2009년 전반적인 노사관계 평가(특성별) >

(단위 : %)

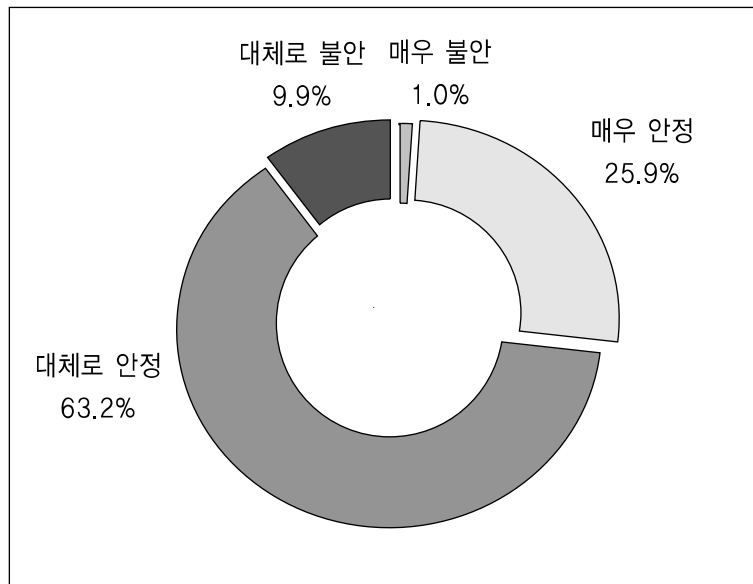
구분	매우 안정	대체로 안정	대체로 불안	매우 불안	계	
< 전 체 >	0.9	49.8	46.3	3.0	100.0	
업종	건설	4.5	40.9	50.0	4.5	100.0
	금융	0.0	63.6	31.8	4.5	100.0
	서비스	0.0	61.9	38.1	0.0	100.0
	제조	0.9	48.1	48.1	2.8	100.0
	기타	0.0	40.9	54.5	4.5	100.0
규모	500인 미만	0.0	51.1	46.7	2.2	100.0
	500인~1,000인	0.0	46.2	51.3	2.6	100.0
	1,000인 이상	1.8	51.8	42.7	3.6	100.0
노조	한국노총	1.4	57.5	41.1	0.0	100.0
	민주노총	0.0	52.2	43.5	4.3	100.0
	둘 다 가입	0.0	27.3	54.5	18.2	100.0
	미가입	7.7	15.4	76.9	0.0	100.0
	무노조	0.0	47.8	47.8	4.3	100.0

* 주 : 응답기업 수 = 201

2) 2009년 개별 기업 노사관계

- 개별 기업 차원의 노사관계는 안정적이었던 것으로 평가
 - 2009년 자사의 노사관계에 대해서는 안정적이었다는 평가(89.1%)가 불안했다는 평가(10.9%)에 비해 압도적으로 우위
 - 개별 기업 노사관계가 안정적이었다는 응답은 2007년 84.0%, 2008년 88.8%로 개별 기업 차원에서는 안정적인 노사관계 추세가 지속
 - 이는 노조 상급단체의 정치과업 등으로 전반적인 노사관계는 불안한 반면 기업 차원의 협력적 노사관계는 확산되고 있음을 보여주는 결과

< 2009년 개별 기업 노사관계 평가 >



* 주 : 응답기업 수 = 201

- 2009년 당초 전망과 비교하면 안정적이었다는 응답 비율이 대폭 증가
 - 안정적일 것이라는 전망이 69.9%였으나, 안정적이었다는 평가가 89.1%로 당초 예상보다 더 안정적이었던 것으로 평가

< 2009년 개별 기업 노사관계 전망 및 평가 결과 비교 >

(단위 : %)

구분	조사시기	조사대상(응답)	조사결과	
			안정	불안정
2009 전망	2009.3	390개사(123)	69.9	30.1
2009 평가	2010.1	390개사(201)	89.1	10.9

* 주 : 2009년 전망에서 '전년과 비슷(79개사)'은 제외

- 업종별로는 기타(95.5%), 금융(90.9%), 서비스(90.5%)업 순으로 안정 응답이 우세
 - 건설업도 86.3%가 안정적이었다고 응답했으나 일부 기업의 구조조정 추진 등으로 불안했다는 응답이 13.6%로 가장 높음
- 규모별로는 500인 미만 기업(93.4%)과 1,000인 이상 기업(89.1%)에서 노사관계가 안정됐다는 응답이 압도적으로 높음
 - 500인 이상 1,000인 미만 규모의 기업에서도 84.6%가 안정적이었다고 응답했으나, 불안했다는 응답이 15.4%로 가장 높음
- 노조 상급단체별로는 무노조 기업(97.9%), 한국노총 산하 노조가 있는 기업(95.9%)에서 안정적이었다고 응답한 기업의 비율이 압도적으로 높음
 - 한국노총과 민주노총에 모두 가입한 노조가 있는 기업의 36.4%는 전년도 노사관계가 불안했다고 평가하여 불안 응답 비율이 가장 높음

< 2009년 개별 기업 노사관계 평가(특성별) >

(단위 : %)

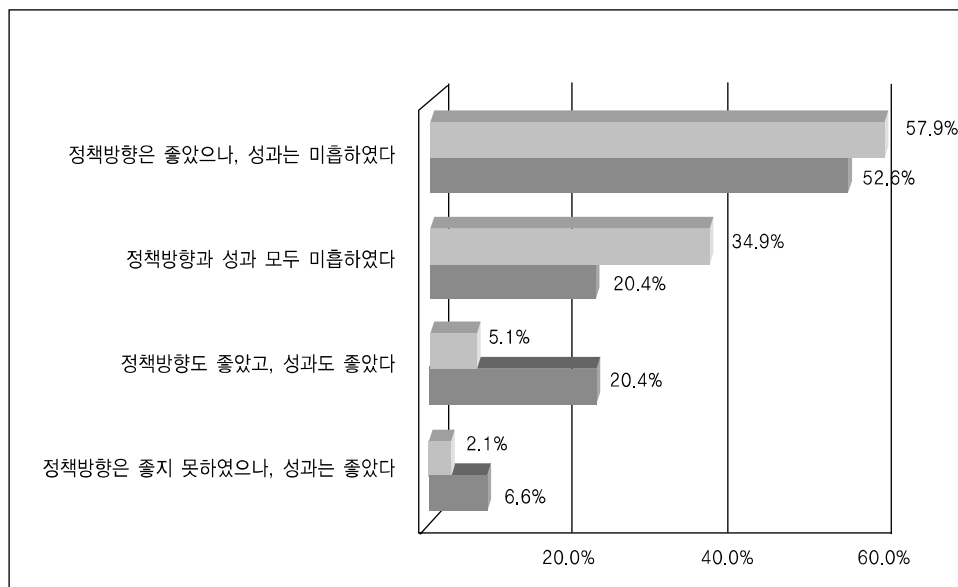
구분		매우 안정	대체로 안정	대체로 불안	매우 불안	계
< 전 체 >		25.9	63.2	9.9	1.0	100.0
업종	건설	31.8	54.5	13.6	0.0	100.0
	금융	13.6	77.3	9.1	0.0	100.0
	서비스	28.6	61.9	4.8	4.8	100.0
	제조	25.0	63.0	11.1	0.9	100.0
	기타	36.4	59.1	4.5	0.0	100.0
규모	500인 미만	35.6	57.8	6.7	0.0	100.0
	500인~1,000인	20.5	64.1	12.8	2.6	100.0
	1,000인 이상	23.6	65.5	10.0	0.9	100.0
노조	한국노총	26.0	69.9	4.1	0.0	100.0
	민주노총	8.7	67.4	19.6	4.3	100.0
	둘 다 가입	9.1	54.5	36.4	0.0	100.0
	미가입	30.8	53.8	15.4	0.0	100.0
	무노조	45.7	52.2	2.2	0.0	100.0

* 주 : 응답기업 수 = 201

3) 정부 노동정책

- 노동정책은 방향은 좋았으나 성과는 미흡했다고 평가(52.6%)
 - 정부의 노동정책 방향 자체에 대해서는 긍정적으로 평가(73.0%)했으나, 성과는 기대에 비하여 미흡했다고(73.0%) 평가
 - 정책방향은 좋았으나 성과는 미흡하였다는 응답이 52.6%, 정책방향도 좋았고 성과도 좋았다는 응답은 20.4%
 - 2009년 조사에 비해 정책방향에 대한 긍정적인 평가 비중과 노동정책 성과가 좋았다는 비중 모두 증가
 - 노동정책 방향에 대해 긍정적인 평가는 63.0%에서 73.0%로 10.0%p 상승하였으며 성과에 대해 부정적인 평가는 92.8%에서 73.0%로 19.8%p 감소
 - 특히 정책방향과 성과 모두 미흡하였다는 평가는 14.5%p 낮아졌으며, 정책방향도 좋았고, 성과도 좋았다는 평가가 15.3%p 높아진 것으로 조사

< 이명박 정부 노동정책 평가 >



* 주 : 응답기업 수 = 196

- 성과가 미흡했다는 응답이 여전히 높았던 것은 비정규직법과 노동조합법에 대한 정부정책이 당초보다 후퇴했기 때문으로 보임
- 소폭이나마 긍정적 평가가 높아진 것은 쌍용차 사태, 철도파업 등에서 사측의 무조건적 양보를 통한 사태의 조기 종결을 종용하던 예전 관행에서 탈피하여 불법 파업에 대해 원칙을 견지했기 때문으로 분석
- 다만, 비정규직법과 노동조합법 개정 당시 당초 정부가 제시한 안이 국회에서 노동계 편향으로 변질³⁾⁴⁾됨으로써 법개정의 효과가 반감되어 노동정책 성과에 대한 긍정적 평가가 크게 높아지지 않은 것으로 보임

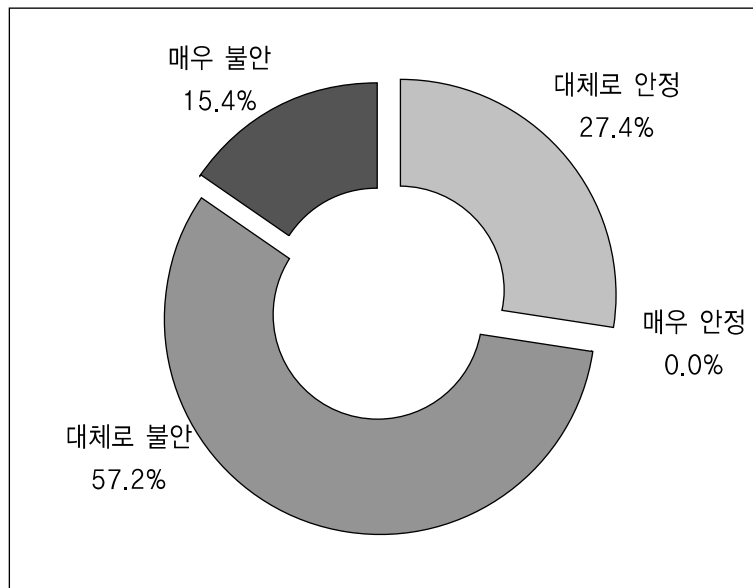
-
- 3) 노동부가 현행 비정규직법상 고용기한 규정으로 인해 비정규직이 해고되는 등 문제가 많다는 인식 하에 비정규직 고용기한 규정이 시행되는 2009년 7월 이전에 고용기한을 현행 2년에서 4년으로 연장하는 정부안을 제출하여 법을 개정하고자 하였으나, 국회 환경노동위원회가 본 법안을 상정조차 하지 않아 장외에서 논쟁만 거듭하다 준비가 부족한 상황에서 법이 시행됨
- 4) 노조법 개정과 관련하여 2009년 12월 4일 노동부와 한국노총, 경총이 참여한 노·사·정 합의가 있었으나, 한나라당에서 합의 이후 한국노총의 요구를 반영하여 타임오프 범위를 당초 “협의·교섭”, “고충처리”, “산업안전”에서 “노조의 유지·관리” 업무를 추가하여 노조전임자 임금지급 금지 원칙을 훼손함. 이후 상임위 처리 과정에서 제시된 추미애 환노위 위원장의 중재안은 한도초과 타임오프 요구시 벌칙조항이 삭제되고 타임오프 한도를 3년마다 근로시간면제심의위원회에서 정하도록 하는 등 또다시 후퇴하는 내용으로 변질되어 합의정신이 훼손되는 결과가 초래되었음

2. 2010년 노사관계 전망

1) 2010년 전반적인 노사관계

- 2010년 전반적인 노사관계는 불안할 것이라는 전망이 압도적
 - 2010년 노사관계에 대해 불안정할 것이라는 예상(72.6%)이 안정적일 것이라는 예상(27.4%)보다 압도적으로 높음

< 2010년 전반적인 노사관계 전망 >



* 주 : 응답기업 수 = 201

- 2009년 조사에서 불안정 전망이 안정 전망보다 약간 높았던 것과 비교하면 노사관계가 불안정할 것으로 예상하는 비율이 급증
 - 2009년 조사에서는 노사관계가 불안정(55.3%)할 것으로 예상하는 응답이 안정될 것으로 예상한 응답(44.7%)보다 10.6%p 높았음
 - 금년 조사에서는 노사관계가 불안정할 것으로 전망하는 응답이 72.6%로 안정 전망(27.4%)에 비해 45.2%p나 높음

< 2009년 2010년 전반적 노사관계 전망 결과 비교 >

(단위 : %)

구분	조사시기	조사결과			
		매우 안정	대체로 안정	대체로 불안	매우 불안
2009 전망	2009.3	0.7	44.0	50.7	4.6
2010 전망	2010.1	0.0	27.4	57.2	15.4

- * 주 : 2009년 조사에서 '전년과 비슷(52개사)'은 제외
- 모든 업종에서 노사관계가 불안할 것이라는 응답이 압도적 우세
 - 노사관계가 불안할 것이라는 응답은 제조업(77.8%), 기타(72.7%), 금융업(68.2%), 건설업(63.6%), 서비스업(61.9%) 순으로 높음
- 규모별로도 모든 규모에서 노사관계가 불안할 것으로 전망한 비율이 압도적으로 높고 특히 1,000인 이상의 기업은 73.6%가 불안할 것으로 응답
- 노조 상급단체별로는 양대 노총에 모두 가입한 노조가 있는 기업의 90.9%가 불안할 것으로 전망하여 불안 응답 비율이 가장 높음
 - 민노총에 가입한 노조가 있는 기업은 80.4%가, 한국노총에 가입한 노조가 있는 기업은 67.1%가 노사관계가 불안할 것으로 응답
 - 이는 양대 노총에 모두 가입한 노조가 있는 기업이 개정 노조법의 영향을 부정적으로 예측하고 있는데 기인한 결과로 풀이됨⁵⁾

< 2010년 전반적인 노사관계 전망(특성별) >

(단위 : %)

구분		매우 안정	대체로 안정	대체로 불안	매우 불안	계
<전 체>		0.0	27.4	57.2	15.4	100.0
업종	건설	0.0	36.4	50.0	13.6	100.0
	금융	0.0	31.8	59.1	9.1	100.0
	서비스	0.0	38.1	57.1	4.8	100.0
	제조	0.0	22.2	59.3	18.5	100.0
	기타	0.0	27.3	59.1	13.6	100.0
규모	500인 미만	0.0	28.9	57.8	13.3	100.0
	500인~1,000인	0.0	30.8	51.3	17.9	100.0
	1,000인 이상	0.0	26.4	59.1	14.5	100.0
노조	한국노총	0.0	32.9	53.4	13.7	100.0
	민주노총	0.0	19.6	58.7	21.7	100.0
	둘 다 가입	0.0	9.1	63.6	27.3	100.0
	미가입	0.0	23.1	53.8	23.1	100.0
	무노조	0.0	30.4	65.2	4.3	100.0

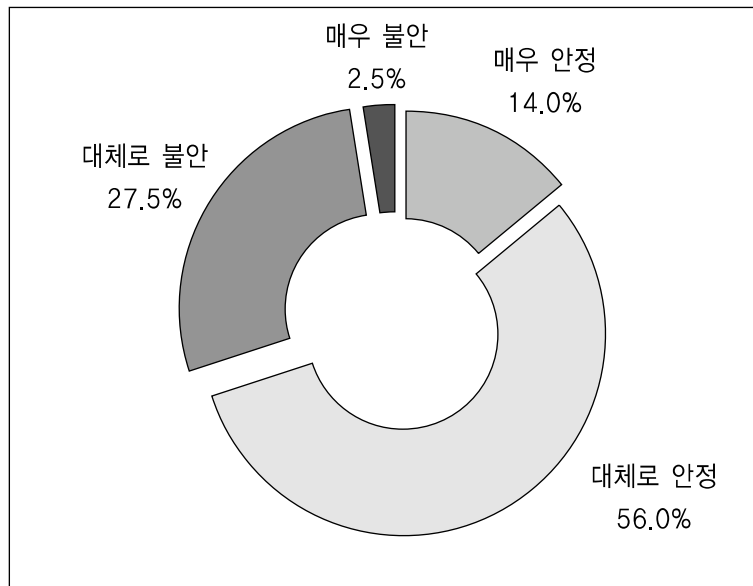
* 주 : 응답기업 수 = 201

5) p.20 참조

2) 2010년 개별 기업 노사관계

- 2010년 자사의 노사관계는 안정될 것이라는 전망이 우세
- 2010년 자사의 노사관계에 대해서는 안정적일 것이라는 예상(70.0%)이 불안할 것이라는 예상(30.0%)보다 2배 이상 높게 조사됨

< 2010년 개별 기업 노사관계 전망 >



* 주 : 응답기업 수 = 200

- 개별 기업의 자사 노사관계에 대한 전망은 2009년 조사결과와 비교할 때 큰 차이가 없음
- 안정될 것으로 예상하는 기업은 2009년 69.9%에서 2010년 70.0% 불안정할 것으로 예상하는 기업은 각각 30.1%와 30.0%로 거의 유사
- 이는 상급단체 차원의 노사갈등과는 별개로 개별 기업 단위에서는 경제 위기 극복을 위한 노사협력 사례가 일반화되어 있기 때문으로 분석됨

< 2009년 2010년 개별 기업 노사관계 전망 결과 비교 >

(단위 : %)

구분	조사시기	조사결과			
		매우 안정	대체로 안정	대체로 불안	매우 불안
2009 전망	2009.3	16.3	53.7	26.8	3.3
2010 전망	2010.1	14.0	56.0	27.5	2.5

* 주 : 2009년 조사에서 '전년과 비슷(79개사)'는 제외

- 업종별로는 서비스업(90.5%), 규모별로는 500인 미만 사업장(80.0%)에서 안정적인 것이라는 응답이 가장 높음
 - 업종별로는 서비스업(90.5%), 기타(81.8%), 건설업과 금융업(각각 72.7%), 제조업(64.5%) 순으로 안정적인 것으로 전망
 - 규모별로는 전 규모에서 안정될 것이라는 응답이 우세했으며, 불안 응답은 종업원 500인 이상 1,000인 미만 규모 사업장(43.6%)에서 가장 높음
- 노조 상급단체별로는 민노총 산하 노조가 있는 기업을 제외하고 대체로 노사관계가 안정적인 것으로 전망하고 있는 것으로 나타남
 - 안정적인 것으로 응답한 비율은 무노조 기업이 93.5%로 가장 높았으며, 미가입(76.9%), 한국노총(69.4%), 둘 다 가입(54.5%) 순으로 나타남
 - 전체 추세와는 반대로 민노총 산하 노조가 있는 기업은 불안할 것이라는 전망이 52.2%로 안정 전망(47.8%)에 비해 높게 조사됨⁶⁾

< 2010년 개별 기업 노사관계 전망(특성별) >

(단위 : %)

구분		매우 안정	대체로 안정	대체로 불안	매우 불안	계
< 전 체 >		14.0	56.0	27.5	2.5	100.0
업종	건설	9.1	63.6	27.3	0.0	100.0
	금융	18.2	54.5	22.7	4.5	100.0
	서비스	28.6	61.9	4.8	4.8	100.0
	제조	8.4	56.1	32.7	2.8	100.0
	기타	27.3	54.5	18.2	0.0	100.0
규모	500인 미만	24.4	55.6	20.0	0.0	100.0
	500인~1,000인	12.8	43.6	35.9	7.7	100.0
	1,000인 이상	10.1	60.6	27.5	1.8	100.0
노조	한국노총	11.1	58.3	30.6	0.0	100.0
	민주노총	6.5	41.3	43.5	8.7	100.0
	둘 다 가입	0.0	54.5	36.4	9.1	100.0
	미가입	7.7	69.2	23.1	0.0	100.0
	무노조	32.6	60.9	6.5	0.0	100.0

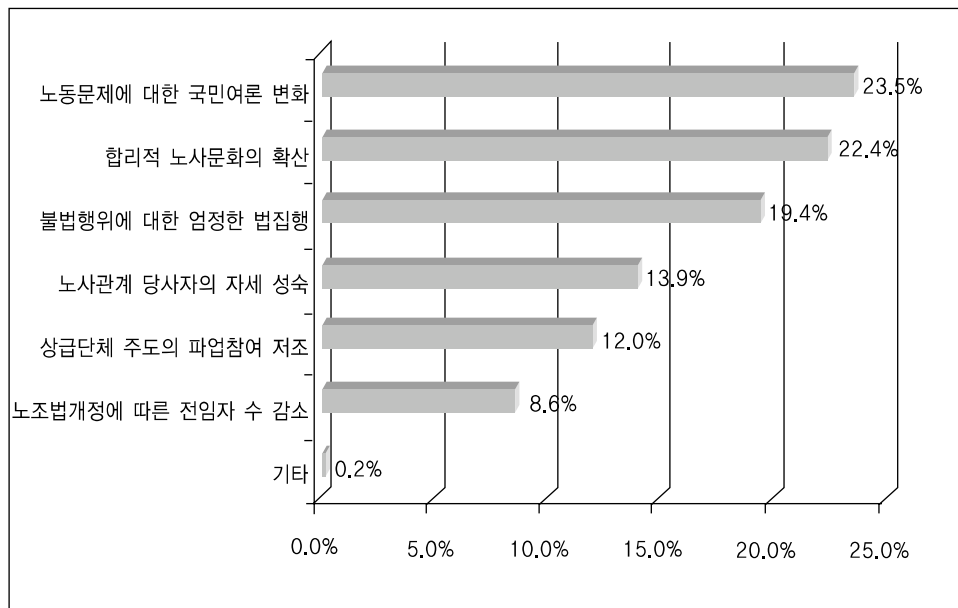
* 주 : 응답기업 수 = 200

6) 이는 노조법 개정 당시 강하게 반발했던 민노총 산하 노조가 있는 기업의 경우 노조가 노조전임자 임금 지급을 실질적으로 요구하는 등 타임오프를 둘러싼 노사갈등이 심할 것으로 예상하기 때문으로 보임

3) 2010년 노사관계 안정·불안 요인

- 국민여론 변화와 합리적 노사문화 확산 등이 노사관계 안정 요인
 - 2010년 노사관계 안정요인은 노동문제에 대한 국민여론 변화(23.5%), 합리적 노사문화의 확산(22.4%), 불법행위에 대한 엄정한 법집행(19.4%) 등
 - 전년도 조사에서는 경기침체에 따른 노동운동 약화(28.9%), 노동문제에 대한 국민여론 변화(21.3%), 합리적 노사문화의 확산(18.5) 순이었음

< 2010년 노사관계 안정 요인 >



* 주: 세 가지씩 복수응답, 응답기업 수 = 195

- 규모별 안정 요인의 응답순위를 보면 500인 미만에서는 국민여론 변화, 500인 이상 기업은 합리적 노사문화를 1순위로 지적
 - 종업원 500인 미만 기업은 ①국민여론 변화, ②합리적 노사문화의 확산, ③불법행위에 대한 엄정한 법집행 순으로 응답
 - 500인~1,000인 기업과 1,000인 이상은 ①합리적 노사문화의 확산, ② 국민여론 변화, ③불법행위에 대한 엄정한 법집행 순으로 응답

< 2010년 노사관계 안정 요인(규모별) >

(단위 : %)

업종	500인 미만	500인~1,000인	1,000인 이상	전체
노동문제에 대한 국민여론 변화	26.2	21.2	22.4	23.5
합리적 노사문화의 확산	20.0	23.1	22.8	22.4
불법행위에 대한 엄정한 법집행	17.7	19.2	20.2	19.4
노사관계 당사자의 자세 성숙	16.2	19.2	11.9	13.9
상급단체 주도의 파업참여 저조	10.8	12.5	12.2	12.0
노조법개정에 따른 전임자수 감소	9.2	4.8	10.3	8.6
기타	0.0	0.0	0.3	0.2
합계	100.0	100.0	100.0	100.0

* 주 : 세 가지씩 복수응답, 응답기업 수 = 195

- 노조 상급단체별로는 양대 노총에 가입한 노조 기업은 국민여론 변화를, 모두 가입과 미가입 노조 기업은 엄정한 법집행을 안정 요인 1순위로 응답
- 민노총 노조 기업은 노동 문제에 대한 국민여론 변화(24.8%)와 불법행위에 대한 엄정한 법집행(24.8%)을 가장 많이 선택
- 한국노총 노조 기업에서는 합리적 노사문화의 확산(24.0%)와 노동문제에 대한 국민여론 변화(23.7%) 순으로 응답
- 양대 노총에 모두 가입한 노조가 있는 기업에서는 불법행위에 대한 엄정한 법집행(27.6%), 상급단체 주도의 파업참여 저조와 노동문제에 대한 국민여론 변화(각각 17.2%) 순으로 응답
- 노조의 상급단체가 없는 경우 불법행위에 대한 엄정한 법집행(25.6%), 상급단체 주도의 파업참여 저조(20.5%) 순
- 노조가 없는 경우, 합리적 노사문화의 확산(25.0%)이라는 응답이 가장 많았으며, 노동문제에 대한 국민여론 변화는 23.5%로 조사

< 2010년 노사관계 안정 요인(노조 상급단체별) >

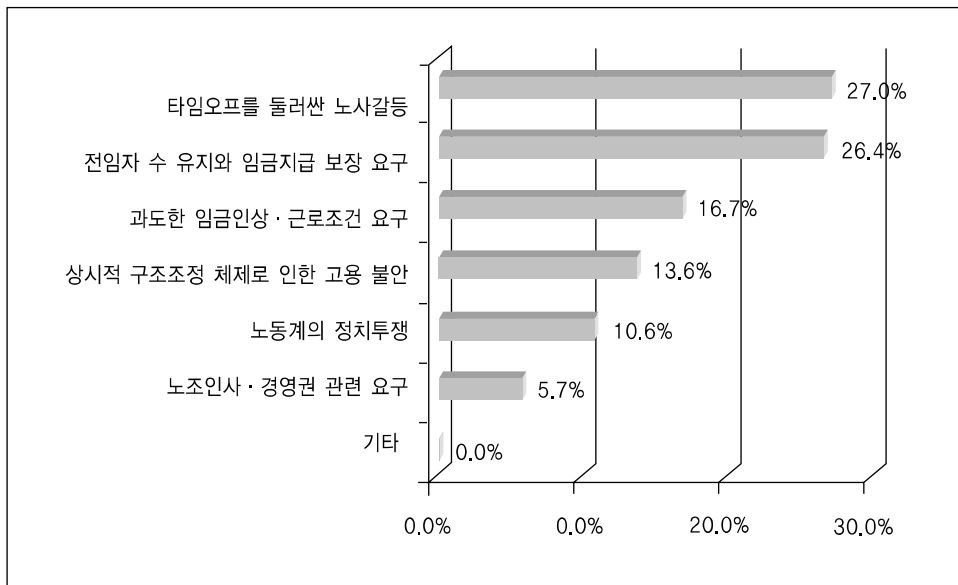
(단위 : %)

업종	민노총	한국노총	둘 다 가입	상급단체 없음	노조 없음	전체
노동문제에 대한 국민여론 변화	24.8	23.7	17.2	17.9	23.5	23.5
합리적 노사문화의 확산	20.0	24.2	13.8	17.9	25.0	22.4
불법행위에 대한 엄정한 법집행	24.8	15.6	27.6	25.6	15.9	19.4
노사관계 당사자의 자세 성숙	10.4	16.1	10.3	7.7	16.7	13.9
상급단체 주도의 파업참여 저조	8.8	11.8	17.2	20.5	11.4	12.0
노조법개정에 따른 전임자수 감소	10.4	8.5	13.8	10.3	7.6	8.6
기타	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* 주 : 세 가지씩 복수응답, 응답기업 수 = 195

- 타임오프를 둘러싼 노사갈등과 노조의 전임자 관련 요구가 최대 불안 요인
 - 노사관계 불안 요인은 타임오프를 둘러싼 노사갈등(27.0%), 전임자 수 유지와 임금지급 보장 요구(26.4%) 순으로 응답
 - 노조법 개정과 관련된 사항이 불안 요인 1, 2순위로 지목되어, 전년 조사 결과인 경제 위기에 따른 고용불안(31.0%), 노조전임자·복수노조 문제(22.7%)와 차이가 있는 것으로 나타남

< 2010년 노사관계 불안 요인 >



* 주 : 세 가지씩 복수응답, 응답기업 수 = 197

- 종업원 1,000인 미만은 노조의 전임자 관련 요구를, 1,000인 이상은 타임오프를 최대 불안 요인이라고 응답
 - 500인 미만 규모와 500인~1,000인 규모는 전임자 수 유지와 임금지급 보장 요구를 가장 많이 선택하였으며, 1,000인 이상은 타임오프 한도를 둘러싼 노사갈등이라는 응답이 가장 많음
 - 500인 미만 규모에서는 상대적으로 과도한 임금인상·근로조건 요구를 불안 요인으로 지적한 기업이 많았으며, 다음으로 타임오프 갈등, 상시적 구조조정 체제로 인한 고용 불안 순
 - 500인~1,000인 규모에서는 전임자 문제 외에 타임오프 갈등, 상시적 구조조정 체제로 인한 고용 불안을 불안 요인으로 선택

< 2010년 노사관계 불안 요인(규모별) >

(단위 : %)

업종	500인 미만	500인~1,000인	1,000인 이상	전체
타임오프 한도를 둘러싼 노사갈등	21.5	22.9	30.7	27.0
전임자 수 유지와 임금지급 보장 요구	23.8	28.4	26.7	26.4
과도한 임금인상 근로조건 요구	22.3	11.9	15.2	16.7
상시적 구조조정 체제로 인한 고용 불안	16.2	19.3	11.0	13.6
노동계의 정치투쟁	9.2	9.2	12.4	10.6
노조 인사 경영권 관련 요구	6.9	8.3	4.0	5.7
기타	0.0	0.0	0.0	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0

* 주 : 세 가지씩 복수응답, 응답기업 수 = 197

- 노조 상급단체별로는 큰 차이가 없는 가운데 무노조 기업은 전임자 문제 이외에 고용 불안과 노조의 과도한 요구를 불안 요인으로 지적
- 민노총 소속 노조가 있는 기업은 타임오프 갈등, 전임자 문제, 과도한 임금인상·근로조건 요구 순으로 응답
- 한국노총 노조 기업과 양대 노총에 모두 가입한 노조 기업은 타임오프 갈등과 전임자 문제, 과도한 임금인상·근로조건 요구 순으로 응답
- 무노조 기업은 전임자 문제 외에 고용 불안 및 노조의 과도한 요구를 주요 불안 요인이라고 응답

< 2010년 노사관계 불안 요인(노조 상급단체별) >

(단위 : %)

업종	민노총	한국노총	둘 다 가입	상급단체 없음	노조 없음	전체
타임오프 한도를 둘러싼 노사갈등	31.3	29.2	31.3	30.8	17.4	27.0
전임자 수 유지와 임금지급 보장 요구	26.7	29.2	31.3	23.1	21.2	26.4
과도한 임금인상 근로조건 요구	14.5	16.7	15.6	10.3	19.7	16.7
상시적 구조조정 체제로 인한 고용 불안	9.2	11.3	12.5	23.1	19.7	13.6
노동계의 정치투쟁	11.5	9.9	6.3	7.7	14.4	10.6
노조 인사 경영권 관련 요구	6.9	3.8	3.1	5.1	7.6	5.7
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

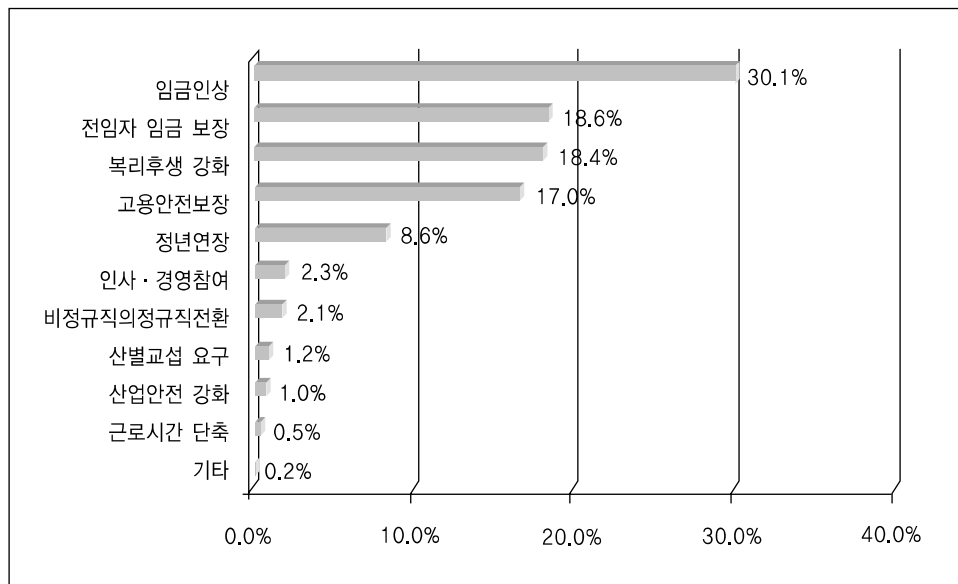
* 주 : 세 가지씩 복수응답, 응답기업 수 = 197

4) 2010년 임단협 요구

□ 2010년 임단협 중점 요구 사항은 임금인상

- 응답 기업의 30.1%는 노조(또는 근로자대표)가 임금·단체협상에서 임금인상을 중점적으로 요구할 것으로 예상
- 임금인상, 복리후생 강화 외에 올해 전임자 임금지급이 금지됨에 따라 노조가 사실상 전임자 임금 보장을 요구할 것으로 예상
- 2009년에는 글로벌 경제위기에 따른 고용불안이 확산됨에 따라 고용안정 보장(29.5%)을 중점적으로 요구할 것으로 예상되었음

< 2010년 임단협 중점 요구사항(예상) >



* 주 : 세 가지 복수응답, 응답기업 수 = 196

- 모든 업종에서 임금인상을 노조의 최우선 요구사항으로 예상하는 가운데 제조업에서는 전임자 임금보장 요구가 상대적으로 많을 것으로 전망
- 건설업과 금융업은 임금인상 외에 복리후생 강화, 고용안정 보장을 주로 요구할 것으로 예상
- 서비스업은 상대적으로 임금인상 다음으로 고용안정 보장을 요구할 것으로 예상되며, 제조업은 전임자 임금 보장 요구가 많을 것으로 전망

< 2010년 임단협 중점 요구사항(업종별) >

(단위 : %)

업종	건설	금융	서비스	제조	기타	전체
임금인상	27.4	33.9	31.0	30.3	27.6	30.1
전임자 임금 보장	8.1	11.3	17.2	22.3	17.2	18.6
복리후생 강화	25.8	24.2	13.8	15.6	22.4	18.4
고용안정 보장	21.0	19.4	22.4	14.3	20.7	17.0
정년연장	3.2	3.2	3.4	12.1	6.9	8.6
인사·경영 참여	3.2	3.2	6.9	1.3	0.0	2.3
비정규직의 정규직 전환	8.1	4.8	1.7	0.6	1.7	2.1
산별교섭 요구	0.0	0.0	3.4	1.3	1.7	1.2
산업안전 강화	0.0	0.0	0.0	1.6	1.7	1.0
근로시간 단축	1.6	0.0	0.0	0.6	0.0	0.5
기타	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* 주 : 세 가지 복수응답, 응답기업 수 = 196

- 사업장 규모별로 보면 임금인상 요구 이외에 1,000인 미만은 고용안정 보장, 1,000인 이상은 복리후생 강화를 중점적으로 요구할 것으로 예상
- 500인~1,000인 기업은 고용안정 보장(19.3%)을 2순위로 예상했으며, 1,000인 이상 대기업은 복리후생 강화(20.7%)를 2순위로 예상

< 2010년 임단협 중점 요구사항(규모별) >

(단위 : %)

업종	500인 미만	500인~1,000인	1,000인 이상	전체
임금인상	30.6	31.2	30.3	30.1
전임자 임금 보장	19.0	17.4	18.8	18.6
복리후생 강화	19.0	12.8	20.7	18.4
고용안정 보장	18.2	19.3	15.9	17.0
정년연장	7.4	8.3	8.6	8.6
인사·경영 참여	0.0	4.6	2.2	2.3
비정규직의 정규직 전환	2.5	2.8	1.9	2.1
산별교섭 요구	0.0	2.8	1.3	1.2
산업안전 강화	3.3	0.0	0.3	1.0
근로시간 단축	0.0	0.0	0.0	0.5
기타	0.0	0.9	0.0	0.2
합계	100.0	100.0	100.0	100.0

* 주 : 세 가지 복수응답, 응답기업 수 = 196

- 양대 노총에 둘 다 가입한 노조가 있는 기업은 전임자 임금 보장을, 무노조 기업은 복리후생 강화와 고용안정 보장을 요구할 것으로 예측

< 2010년 임단협 중점 요구사항(노조 상급단체별) >

(단위 : %)

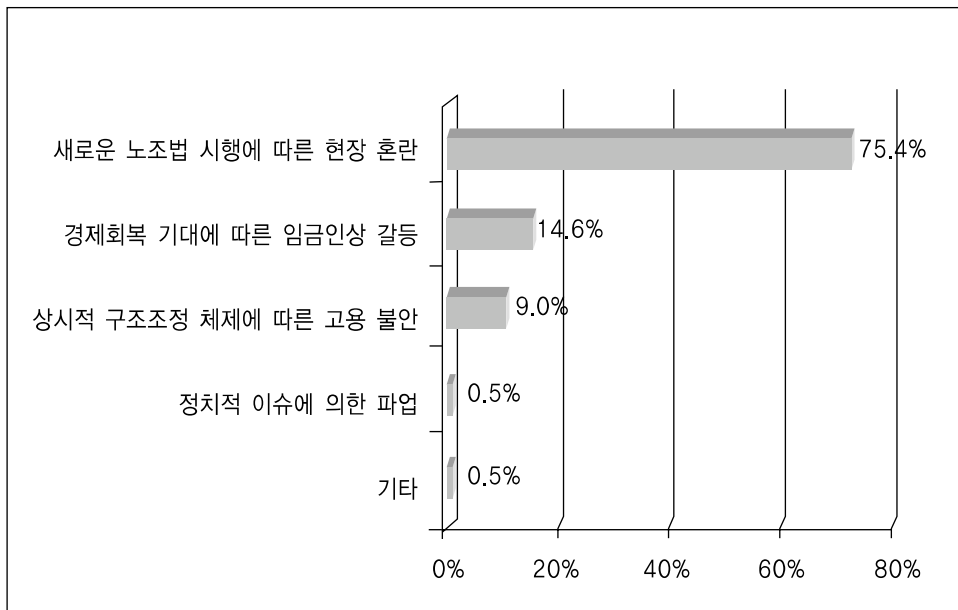
업종	민노총	한국노총	둘 다 가입	상급단체 없음	노조 없음	전체
임금인상	28.7	30.7	27.3	30.8	32.5	30.1
전임자 임금 보장	21.3	23.4	27.3	17.9	5.0	18.6
복리후생 강화	17.6	17.1	12.1	12.8	25.0	18.4
고용안정 보장	13.2	15.6	18.2	23.1	21.7	17.0
정년연장	6.6	9.3	9.1	12.8	7.5	8.6
인사·경영 참여	5.1	2.0	0.0	0.0	0.8	2.3
비정규직의 정규직 전환	2.9	0.5	0.0	2.6	4.2	2.1
산별교섭 요구	3.7	0.5	3.0	0.0	0.0	1.2
산업안전 강화	0.0	1.0	0.0	0.0	1.7	1.0
근로시간 단축	0.0	0.0	3.0	0.0	1.7	0.5
기타	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* 주 : 세 가지 복수응답, 응답기업 수 = 196

5) 2010년 노사관계 최대 이슈

- 금년도 최대 이슈는 새로운 노조법 시행에 따른 현장 혼란
 - 응답 기업의 75.4%가 전임자 임금지급 금지 및 타임오프 시행을 담은 개정 노동법 시행 과정에서의 현장 혼란을 금년도 노사관계 최대 이슈로 지적
 - 이외에도 경제회복 기대에 따른 임금인상 갈등(14.6%), 상시적 구조조정 체제에 따른 고용 불안(9.0%)이 노사관계 주요 이슈가 될 전망

< 2010년 노사관계 최대 이슈 >



* 주 : 응답기업 수 = 199

- 전 규모에서 새로운 노조법 시행에 따른 현장 혼란을 최대 이슈로 예상하는 가운데 규모가 커질수록 응답 비율도 높은 것으로 나타남
- 500인 미만 기업의 55.6%, 500~1,000인 기업의 71.1%, 1,000인 이상 기업의 85.3%가 노조법 시행에 따른 현장 혼란을 최대 이슈라고 응답하여 규모 간 최대 29.7%p 차이

< 2010년 노사관계 최대 이슈(규모별) >

(단위 : %)

	500인 미만	500인~1,000인	1,000인 이상	전체
새로운 노조법 시행에 따른 현장 혼란	55.6	71.1	85.3	75.4
경제회복 기대에 따른 임금인상 갈등	28.9	15.8	8.3	14.6
상시적 구조조정 체제에 따른 고용 불안	15.6	10.5	5.5	9.0
정치적 이슈에 의한 파업	0.0	0.0	0.9	0.5
기타	0.0	2.6	0.0	0.5
합계	100.0	100.0	100.0	100.0

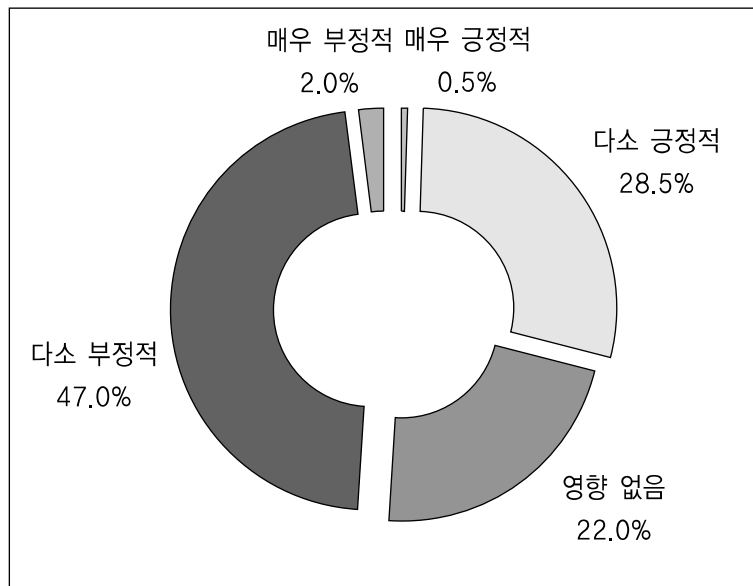
* 주 : 응답기업 수 = 199

3. 노사관계 현안

1) 개정 노조법의 영향

- 개정 노조법은 노사관계에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상
 - 응답기업의 49.0%는 개정된 노동조합법이 노사관계에 부정적 영향을 줄 것이라고 예상했으며, 29.0%는 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상

< 개정 노조법이 개별 기업 노사관계에 미치는 영향 >



* 주 : 응답기업수 = 200

- 업종별로 보면 금융업, 제조업은 부정적 전망이 우세했으나, 건설업은 영향이 없을 것이라는 전망이 36.4%로 가장 많았으며, 서비스업에서는 오히려 긍정적인 평가(50.0%)가 다수
- 노조 상급단체별로 보면 민노총 산하 노조 기업은 긍정적으로 평가하는 응답이 가장 많은 반면, 그 외에는 부정적 평가가 많은 것으로 나타남
 - 한국노총 노조 기업, 양대 노총 가입 노조 기업, 미가입 기업은 부정적 영향을 미칠 것이라는 응답이 우세
 - 상급단체가 민노총인 노조가 있는 기업은 부정적 영향을 미칠 것이라는 응답(37.8%)보다 긍정적 영향을 미칠 것이라는 응답(44.4%)이 더 많음

< 개정 노조법의 영향 예측(특성별) >

(단위 : %)

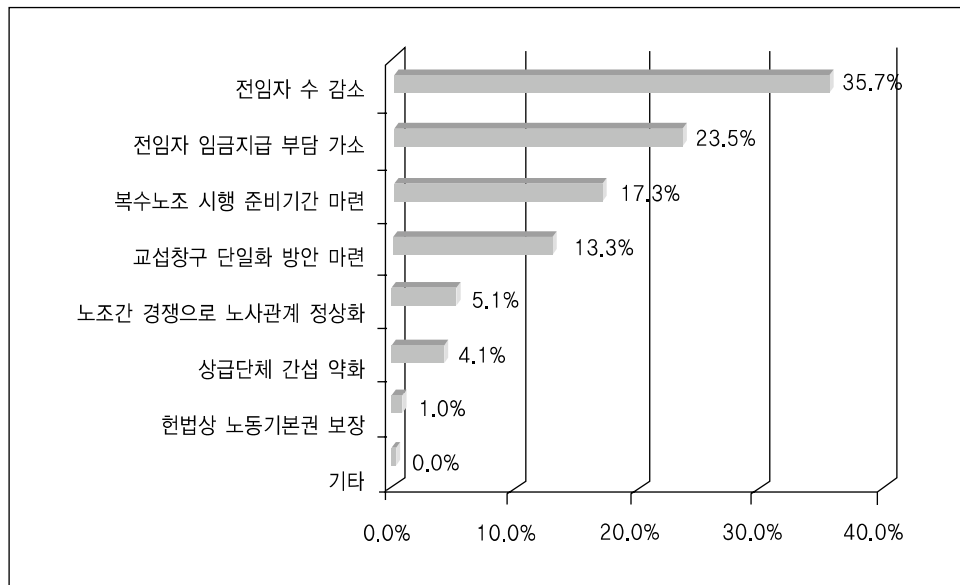
구분	매우 긍정적	다소 긍정적	영향 없음	다소 부정적	매우 부정적	
< 전 체 >	0.5	28.5	22.0	47.0	2.0	
업종	건설업	0.0	31.8	36.4	27.3	4.5
	금융업	0.0	22.7	31.8	40.9	4.5
	서비스업	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0
	제조업	0.9	26.9	15.7	54.6	1.9
	기타	0.0	22.7	31.8	45.5	0.0
종업원수	500인 미만	0.0	15.6	40.0	42.2	2.2
	500인~1,000인	0.0	28.9	26.3	42.1	2.6
	1,000인 이상	0.9	33.6	12.7	50.9	1.8
노조 상급단체	한국노총	0.0	24.7	12.3	61.6	1.4
	민노총	0.0	44.4	17.8	35.6	2.2
	둘 다 가입	0.0	36.4	0.0	54.5	9.1
	상급단체 없음	7.7	7.7	15.4	69.2	0.0
	노조 없음	0.0	26.1	45.7	26.1	2.2

* 주 : 응답기업 수 = 200

□ 개정 노조법의 긍정적 평가 이유는 전임자 수 감소 기대

- 개정 노조법의 영향을 긍정적으로 예상한 기업은 전임자수 감소(35.7%)나 전임자 임금 부담 감소(23.5%)를 기대하기 때문인 것으로 응답
- 복수노조 준비기간 마련(17.3%), 교섭창구 단일화 방안 마련(13.3%), 노조 간 경쟁으로 노사관계 정상화(5.1%) 등도 긍정적 평가의 주요 이유

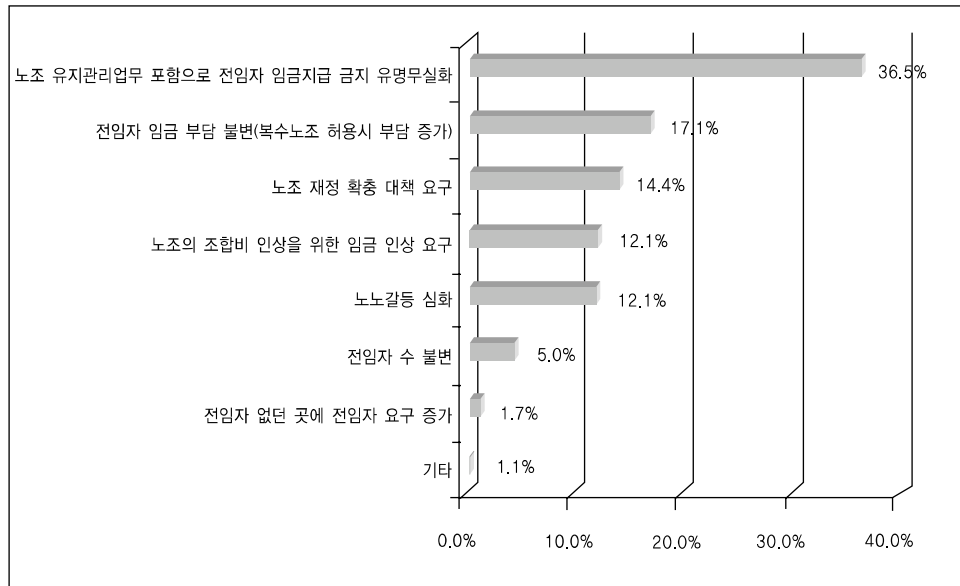
< 개정 노조법의 긍정적 평가 이유 >



* 주 : 응답기업수 = 58, 개정 노조법의 영향 예측 문항에서 '매우 긍정적', '다소 긍정적'으로 선택한 응답자만 응답

- 개정 노조법의 부정적 평가 이유는 전임자 임금지급 금지 유명무실화
 - 부정적 영향을 예상한 기업들은 타임오프 대상에 노조 유지·관리 업무가 포함되어 사실상 전임자 임금을 지급하는 결과를 초래할 수 있기 때문이라고 응답
 - 전임자 임금부담 불변(17.1%), 노조 재정 취약화 방지대책 요구(14.4%) 등도 부정적 평가의 주요 이유

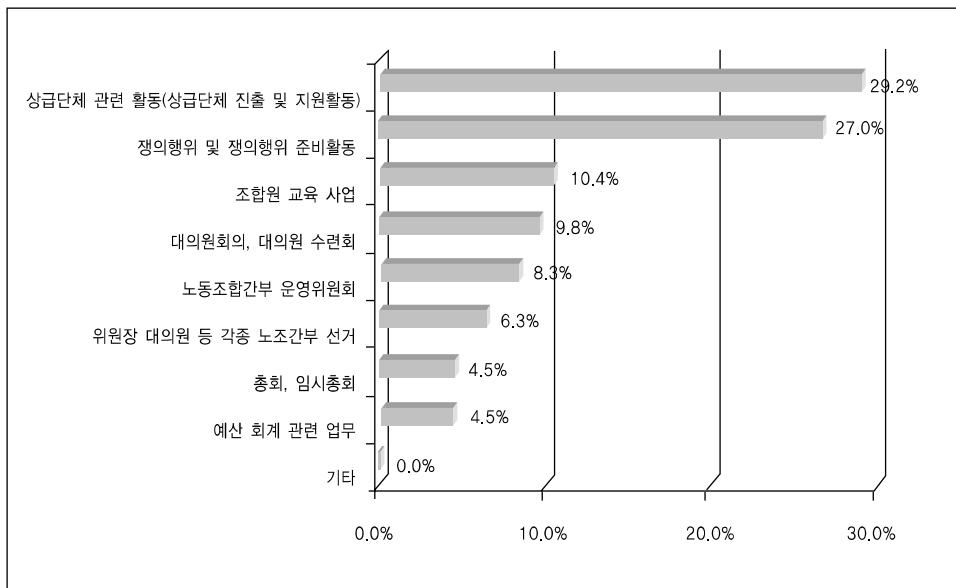
< 개정 노조법의 부정적 평가 이유 >



* 주 : 응답기업수 = 91, 개정 노조법의 영향 예측 문항에서 '매우 부정적', '다소 부정적'으로 선택한 응답자만 응답

- 타임오프에서 반드시 제외해야 할 업무는 상급단체 관련 활동
 - 응답 기업의 29.2%가 상급단체 진출 및 지원활동 등 상급단체 관련 활동은 근로시간 면제 허용 범위에서 반드시 제외되어야 한다고 응답
 - 상급단체 관련 활동 다음으로는 쟁의행위 및 쟁의행위 준비 활동(27.0%), 조합원 교육(10.4%) 등이 타임오프 대상에서 제외되어야 한다고 응답

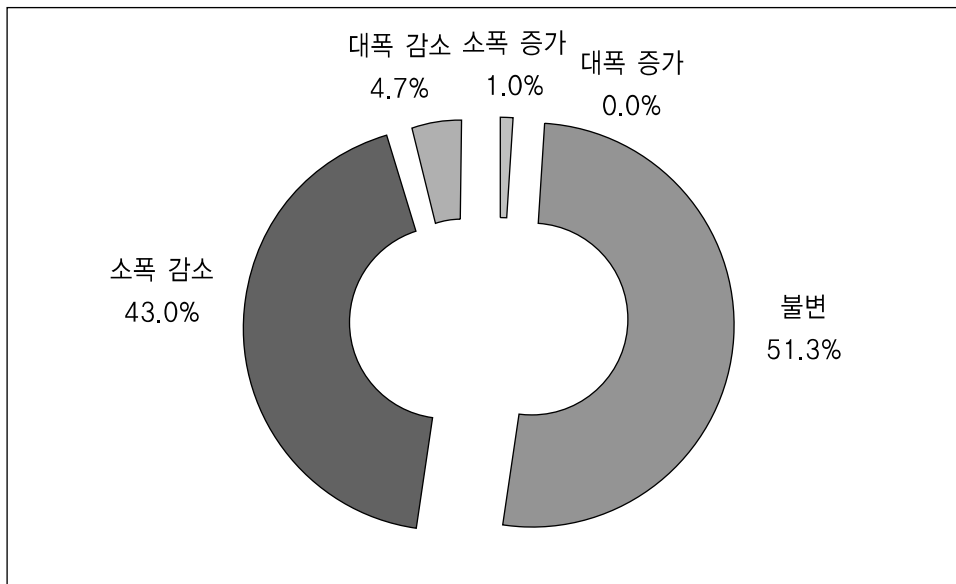
< 근로시간 면제 허용 범위 제외 대상 >



* 주 : 응답기업수 = 190

- 실질적 노조 전임자 수는 변화 없을 것이라는 응답이 우세
- 전임자 임금지급 금지 및 근로시간 면제제도 도입이 전임자 수에 미치는 영향을 묻는 질문에 ‘불변’ 51.3%, ‘감소’ 47.7%, ‘증가’ 1.0% 순으로 응답

< 노조법 개정이 전임자 수에 미치는 영향 >



* 주 : 응답기업수 = 193

- 업종별로는 건설업(76.2%)과 기타 업종(59.1%)에서 전임자 수에 변화가 없을 것으로 예상하는 응답이 더 많음
 - 서비스업과 제조업은 각각 55.0%, 53.8%가 전임자 수가 감소할 것으로 예상했으며, 금융업은 전임자수 불변과 감소 예상이 반반으로 조사됨
- 규모별로 보면 1,000인 미만 규모 기업의 과반수가 전임자 수에 변화가 없을 것이라고 응답한 반면, 1,000인 이상 대규모 사업장에서는 전임자의 수가 감소할 것이라는 응답이 56.6%로 우세
- 노조 상급단체별로는 무노조 기업의 74.4%, 양대 노총에 가입한 기업의 54.5%가 전임자 수에 변화가 없을 것으로 예상
 - 반면, 한국노총 노조 기업(54.8%), 민노총 노조 기업(58.7%), 상급단체 미가입 기업(61.5%)은 전임자 수가 감소할 것이라는 예상이 다수

< 노조법 개정이 전임자 수에 미치는 영향(특성별) >

(단위 : %)

구분		대폭 증가	소폭 증가	불변	소폭 감소	대폭 감소
< 전 체 >		0.0	1.0	51.3	43.0	4.7
업종	건설업	0.0	0.0	76.2	23.8	0.0
	금융업	0.0	0.0	50.0	40.0	10.0
	서비스업	0.0	0.0	45.0	55.0	0.0
	제조업	0.0	1.0	45.2	49.0	4.8
	기타	0.0	4.5	59.1	27.3	9.1
종업원수	500인 미만	0.0	4.4	62.2	31.1	2.2
	500인~1,000인	0.0	0.0	57.1	40.0	2.9
	1,000인 이상	0.0	0.0	43.4	50.0	6.6
노조 상급단체	한국노총	0.0	0.0	45.2	52.1	2.7
	민노총	0.0	0.0	41.3	43.5	15.2
	둘 다 가입	0.0	0.0	54.5	45.5	0.0
	상급단체 없음	0.0	0.0	38.5	61.5	0.0
	노조 없음	0.0	5.1	74.4	20.5	0.0

* 주 : 응답기업 수 = 193

- 복수 노조가 허용되면 기업당 평균 0.9개 노조 증가 예상
 - 내년 7월부터 사업장 단위 복수노조가 허용되면 노조 수가 현행 1.0개에서 1.9개로 증가하여 기업당 1개 정도의 노조가 더 생길 것으로 예상⁷⁾
 - 업종별로는 제조업이 현행 1.2개에서 2.1개로, 서비스업은 0.8개에서 1.7개로, 건설업은 0.8개에서 1.5개로 늘어날 것으로 예상
 - 규모별로는 500인 미만 기업은 현행 0.7개에서 1.3개로, 1,000인 이상은 현재 1.3개에서 2.3개로 늘어날 것으로 응답하여 규모가 커질수록 증가폭이 커짐
 - 노조 상급단체별로 보면 민노총 산하 노조 기업은 0.6개, 한국노총 산하 노조 기업은 1.2개에서 2.2개로 증가할 것으로 응답
 - 양대 노총에 둘 다 가입한 노조가 있는 기업에서는 노조 수가 현행 2.8개에서 4.1개로 늘어나 가장 증가폭이 클 것으로 조사됨

< 복수노조 허용 후 노조 수 변화(특성별) >

(단위 : 개)

구분		현행 노조 수	복수노조 허용 후 노조 수	증가폭
< 전 체 >		1.0	1.9	0.9
업종별	건설업	0.8	1.5	0.7
	금융업	0.9	1.7	0.8
	서비스업	0.8	1.7	0.9
	제조업	1.2	2.1	0.9
	기타	0.9	1.5	0.6
종업원 규모별	500인 미만	0.7	1.3	0.6
	500인~1,000인	1.1	2.0	0.9
	1,000인 이상	1.3	2.3	1.0
노조 상급단체별	한국노총	1.2	2.2	1.0
	민노총	1.2	1.8	0.6
	둘 다 가입	2.8	4.1	1.3
	상급단체 없음	1.0	1.8	0.8
	노조 없음	0.0	0.8	0.8

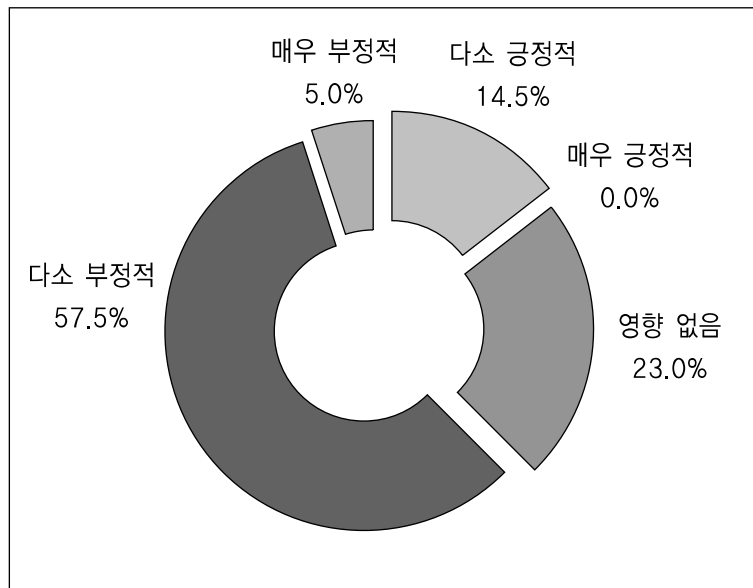
* 주 : 응답기업수 = 184, 평균 노조 수 = 노조 수 전체 합계/응답기업 수

7) 노동부 50인 이상 사업체 중 노조가 있는 기업의 노사 2,000명을 대상으로 조사한 결과(2009.1), 복수노조가 허용된다고 해도 '새로운 노동조합이 설립되지 않을 것'이라는 의견이 74.0%, '새로운 노조 설립될 것'이라는 의견이 26.0%로 나타남

2) 비정규직 문제

- 비정규직법 고용기간 규정 적용은 노동시장에 부정적 영향
 - 응답 기업의 62.5%가 비정규직법상 고용기한(2년) 규정의 시행이 노동시장에 부정적인 영향을 미쳤다고 평가
 - 영향이 없다는 응답(23.0%)과 긍정적이라는 응답(14.5%)은 소수에 불과하여 부정적인 평가가 다수

< 비정규직법 고용기한 규정 적용 평가 >



* 주 : 응답기업 수 = 200

- 모든 규모의 기업에서 부정적이라는 응답 비율이 높은 가운데, 규모가 커질수록 영향이 없다는 응답이 많아지는 경향을 보임⁸⁾

< 비정규직법의 노동시장 영향 평가(규모별) >

(단위 : %)

	500인 미만	500인~1,000인	1,000인 이상	평균
매우 긍정적	0.0	0.0	0.0	0.0
다소 긍정적	20.0	7.7	14.7	14.5
영향 없음	13.3	15.4	28.4	23.0
다소 부정적	60.0	69.2	53.2	57.5
매우 부정적	6.7	7.7	3.7	5.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0

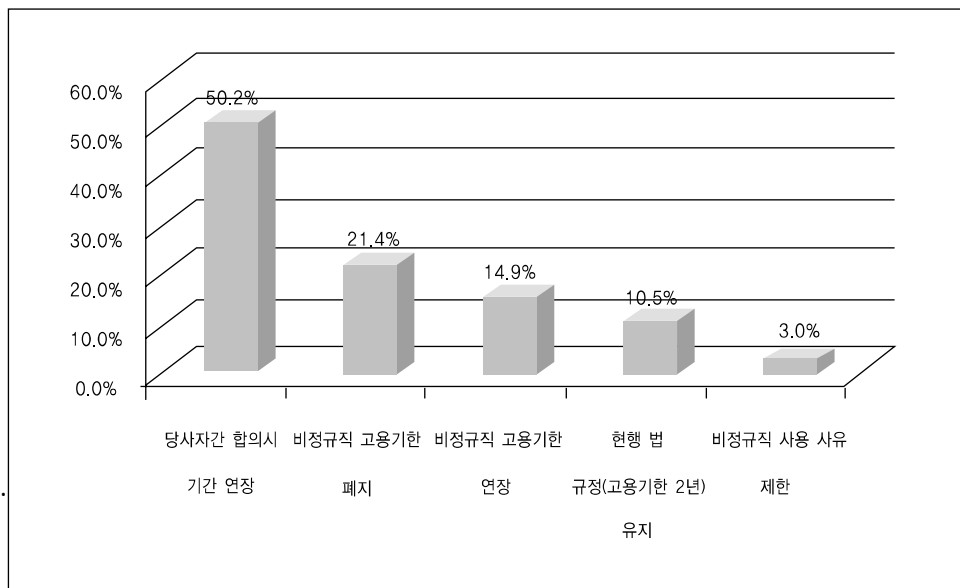
* 주 : 응답기업 수 = 200

8) 이는 기업 규모가 커질수록 전체 종업원 중 비정규직이 차지하는 비중이 낮아지기 때문으로 분석됨

□ 당사자 합의시 고용기간 연장 필요

- 비정규직법 개정 방향으로 응답기업의 50.2%는 당사자 간 합의 시 고용기간을 연장해야 하며, 21.4%는 고용기한 자체를 폐지해야 한다고 응답
- 이는 비정규직법 개정방향에 대한 비정규직 당사자와 일반 국민 대상 조사 결과와 유사
- * 비정규직 당사자 514명에게 비정규직 고용기한에 대한 의견을 물은 결과, '당사자 합의 시 고용기간 제한없이 연장(44.7%)', '비정규직 고용기간 제한 폐지(37.2%)', '최소 4년 이상 연장(9.7%)', '현행(고용기한 2년) 유지(6.2%)', '모름/무응답(2.2%) 순으로 응답'⁹⁾
- * 일반 국민 1,000명에 대한 설문조사 결과¹⁰⁾, '당사자 합의시 고용기간 연장(35.4%)', '비정규직 고용기간 규제 폐지(28.9%)', '비정규직 고용기간 연장(11.5%)', '비정규직 사용 사유 제한(9.6%)', '현행법 적용(7.1%)', '기타(6.1%)', '모름/무응답(1.4%)' 순으로 응답

< 비정규직법 개정방향 >



* 주 : 응답기업 수 = 201

9) 전경련(2009.2), 「비정규직 대상 비정규직법 개정 의견 조사」

10) 전경련(2009.12), 「노사현안 국민인식도 조사 결과」

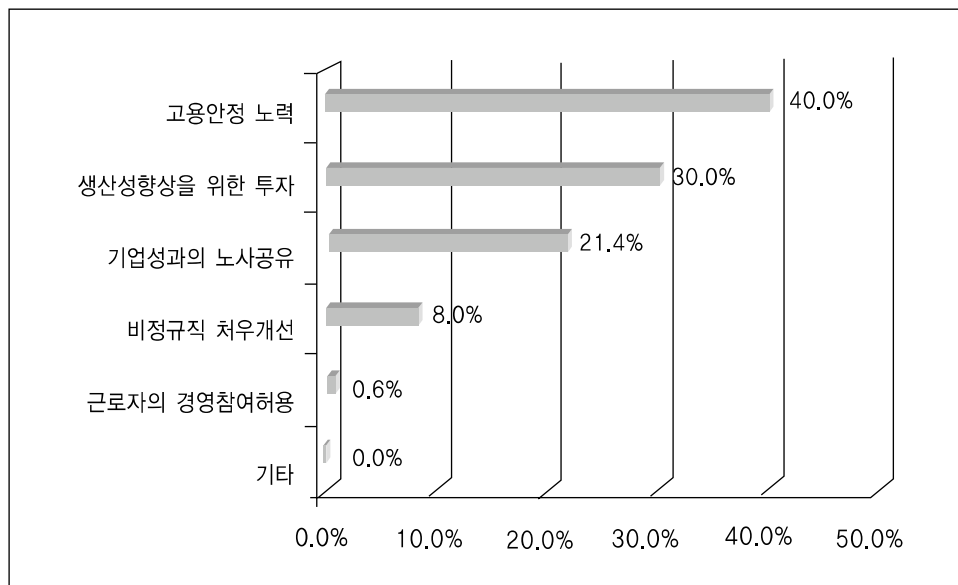
4. 노·사·정의 과제

1) 노사관계 안정을 위한 경제계 과제

□ 경제계는 고용안정 노력 필요

- 노사관계 안정을 위한 경제계의 과제는 고용안정 노력(40.0%), 생산성 향상을 위한 투자(30.0%), 기업성과의 노사공유(21.4%), 비정규직 처우개선(8.0%), 근로자의 경영참여 허용(0.6%) 순으로 조사됨
- 2009년에는 고용안정 노력(60.5%), 기업성과의 노사공유(20.1%), 비정규직 처우개선(11.2%), 산별교섭 대응(8.2%) 순으로 응답
- 전년에 비해 고용안정 노력이라는 응답 비율이 20.3%p나 감소했지만 상시적 구조조정 체제에 따른 고용불안 가능성이 남아있어 노사관계 안정을 위해서는 여전히 고용안정이 필요하다는 응답이 가장 높음

< 노사관계 안정을 위한 경제계 과제 >

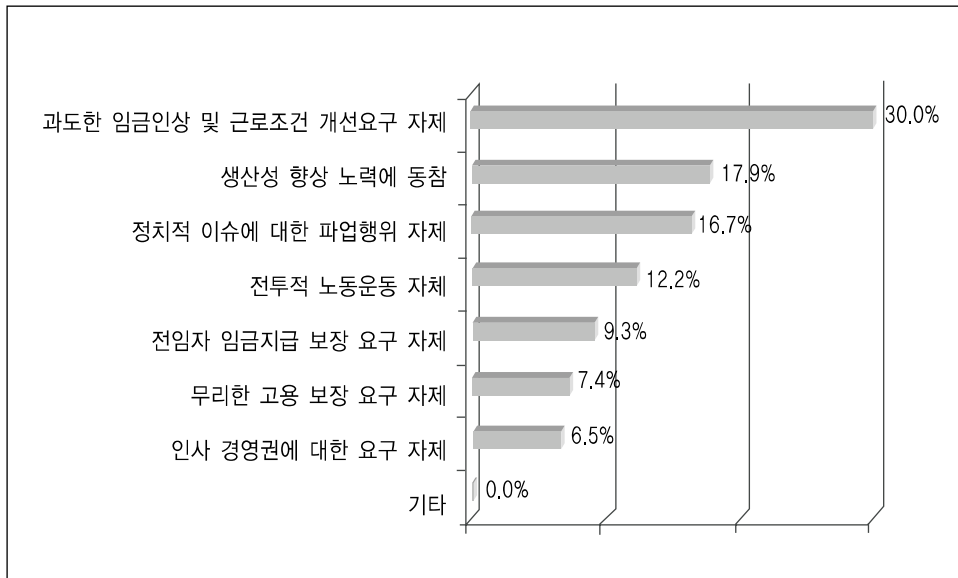


* 주 : 복수응답, 응답기업수 = 197

2) 노사관계 안정을 위한 노동계 과제

- 노동계에는 과도한 임금인상 및 근로조건 개선요구 자제를 요청
 - 노사관계 안정을 위해 노동계에 바라는 사항은 과도한 임금인상 및 근로조건 개선요구 자제(30.0%), 생산성 향상 노력에 동참(17.9%), 정치적 이슈에 대한 파업행위 자제(16.7%), 전투적 노동운동 자제(12.2%) 순으로 응답
 - 2009년 조사에 이어 과도한 임금인상·근로조건 개선요구를 자제해 달라는 것이 노사관계 안정을 위한 제1과제로 꼽혀 노동계가 과도한 임금과 근로조건을 요구하는 관행이 여전히 나아지지 않았음을 시사
 - 2009년에도 과도한 임금인상·근로조건 개선요구를 자제가 38.4%로 가장 많았으며, 생산성 향상 노력에 동참(24.6%), 무리한 고용보장 요구 자제(15.3%), 정치적 이슈에 대한 파업행위 자제(11.9%) 순으로 조사

< 노사관계 안정을 위한 노동계에 대한 바람 >

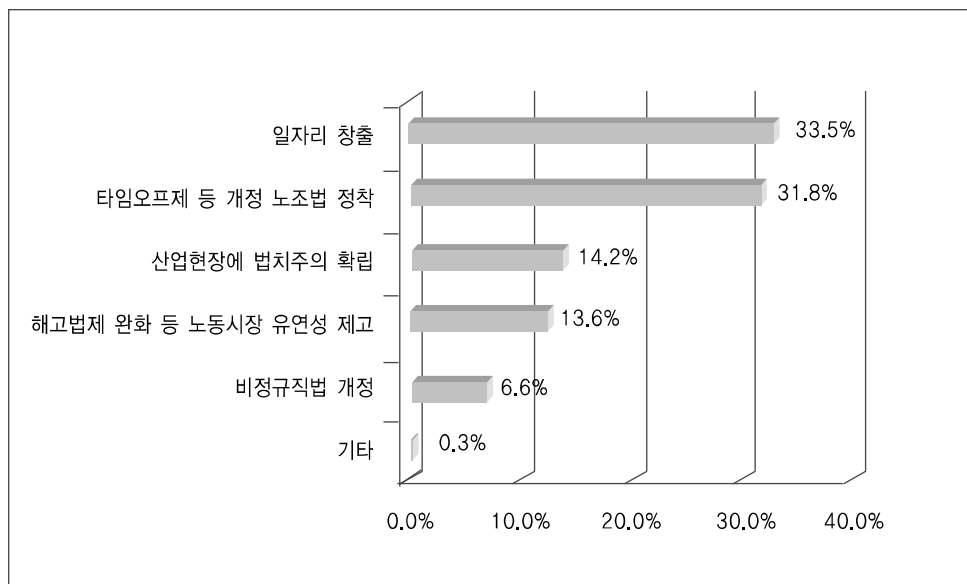


* 주 : 복수응답, 응답기업수 = 201

3) 정부 노동정책

- 정부는 일자리 창출과 노조법 정착을 중점 추진할 필요
 - 역점을 두어 추진해야 할 노동정책은 일자리 창출(33.5%), 타임오프제 등 개정 노조법 정착(31.8%), 산업현장 법치주의 확립(14.2%), 해고법제 완화 등 노동시장 유연성 제고(13.6%) 순으로 응답
 - 이명박 정부 출범 때부터 강조된 일자리 창출이 여전히 최우선 정책으로 지목되는 가운데, 개정 노조법 정착이 새로운 과제로 대두
 - 2009년 조사에서는 일자리 창출·유지(36.0%), 노동시장 유연성 제고(22.3%), 비정규직법 개정(16.9%), 복수노조 교섭창구 단일화 방안 마련(14.3%), 노조 전임자 임금지급 금지(7.4%), 법치주의 확립(2.9%) 순으로 조사

< 정부 역점 추진 노동정책 >



* 주 : 복수응답, 응답기업수 = 199

< 부 록 > 설문 문항 및 응답 결과

문1. 지난 1년간 우리나라의 전반적인 노사관계는 대체로 어떠했다고 생각하십니까?

① 매우 안정	② 대체로 안정	③ 대체로 불안	④ 매우 불안
0.9%	49.8%	46.3%	3.0%

문2. 2009년 귀사의 노사관계는 어떠했다고 생각하십니까?

① 매우 안정	② 대체로 안정	③ 대체로 불안	④ 매우 불안
25.9%	63.2%	9.9%	1.0%

문3. 2010년 우리나라의 전반적인 노사관계는 어떨 것으로 생각하십니까?

① 매우 안정	② 대체로 안정	③ 대체로 불안	④ 매우 불안
0.0%	27.4%	57.2%	15.4%

문4. 2010년 귀사의 노사관계는 어떨 것으로 생각하십니까?

① 매우 안정	② 대체로 안정	③ 대체로 불안	④ 매우 불안
14.0%	56.0%	27.5%	2.5%

문5. 2010년도 노사관계 최대 이슈는 무엇이라고 생각하십니까?

① 경제회복 기대에 따른 임금인상 갈등	14.6%
② 새로운 노조법 시행에 따른 현장 혼란	75.4%
③ 정치적 이슈에 의한 파업	0.5%
④ 상시적 구조조정 체제에 따른 고용 불안	9.0%
⑤ 기타	0.5%

문6. 2010년 우리나라의 노사관계 안정·불안 요인을 각각 3가지만 응답하여 주십시오.

안정요인	① 노조법 개정에 따른 전임자 수 감소	8.6%
	② 불법행위에 대한 엄정한 법집행	19.4%
	③ 노동문제에 대한 국민여론 변화	23.5%
	④ 상급단체 주도의 파업참여 저조	12.0%
	⑤ 노사관계 당사자의 자세 성숙	13.9%
	⑥ 합리적 노사문화의 확산	22.4%
	⑦ 기타	0.2%
불안요인	① 상시적 구조조정 체제로 인한 고용 불안	13.6%
	② 타임오프 한도를 둘러싼 노사갈등	27.0%
	③ 과도한 임금인상·근로조건 요구	16.7%
	④ 노조 인사·경영권 관련 요구	5.7%
	⑤ 전임자 수 유지와 임금지급 보장 요구	26.4%
	⑥ 노동계의 정치투쟁	10.6%
	⑦ 기타	0.0%

문7. 귀사의 노조(혹은 근로자대표)가 2010년 임금·단체협상에서 중점적으로 요구할 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 3가지만 응답하여 주십시오.

① 임금인상	30.1%
② 고용안정 보장	17.0%
③ 정년연장	8.6%
④ 산별교섭 요구	1.2%
⑤ 비정규직의 정규직 전환	2.1%
⑥ 인사·경영 참여	2.3%
⑦ 근로시간 단축	0.5%
⑧ 복리후생 강화	18.4%
⑨ 산업안전 강화	1.0%
⑩ 전임자 임금 보장	18.6%
⑪ 기타	0.2%

문8. 현 이명박 정부의 노동정책을 어떻게 평가하십니까?

① 정책 방향도 좋았고, 성과도 좋았다	20.4%
② 정책 방향은 좋았으나, 성과는 미흡하였다	52.6%
③ 정책 방향은 좋지 못하였으나, 성과는 좋았다	6.6%
④ 정책 방향과 성과 모두 미흡하였다	20.4%

문9. 전임자 임금지급 금지 및 타임오프제 도입이 귀사의 전임자 수에 어떤 영향을 미치리라고 생각하십니까?

① 대폭 증가	② 소폭 증가	③ 불변	④ 소폭 감소	⑤ 대폭 감소
0.0%	1.0%	51.3%	43.0%	4.7%

문10. 새로 개정된 노조법이 귀사의 노사관계에 어떤 영향을 미칠 것으로 보십니까?

① 매우 긍정적	② 다소 긍정적	③ 영향 없음	④ 다소 부정적	⑤ 매우 부정적
0.5%	28.5%	22.0%	47.0%	2.0%

문10-1. (☞10번 ①, ② 응답한 경우) 긍정적으로 평가하는 이유는 무엇입니까?

[복수응답]

① 전임자 임금지급 부담 감소	23.5%
② 노조간 경쟁으로 노사관계 정상화	5.1%
③ 전임자 수 감소	35.7%
④ 교섭창구 단일화 방안 마련	13.3%
⑤ 복수노조 시행 준비기간 마련	17.3%
⑥ 헌법상 노동기본권 보장	1.0%
⑦ 상급단체 간섭 약화	4.1%
⑧ 기타	0.0%

문10-2. (☞10번 ④, ⑤ 응답한 경우) 부정적으로 평가하는 이유는 무엇입니까?

[복수응답]

① 전임자 임금 부담 불변(복수노조 허용시 부담 증가)	17.1%
② 타임오프에 노조 유지·관리업무 포함으로 전임자 임금지급 금지 유명무실화	36.5%
③ 전임자 수 불변	5.0%
④ 노조의 조합비 인상을 위한 임금 인상 요구	12.1%
⑤ 노조 재정 취약화 방지대책 요구	14.4%
⑥ 노노갈등 심화	12.1%
⑦ 전임자 없던 곳에 전임자 요구 증가	1.7%
⑧ 기타	1.1%

문11. 근로시간 면제 허용 범위에 포함되어서는 안되는 노조전임자의 “건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무”는 무엇입니까 ?

(복수 응답 3개)

① 쟁의행위 및 쟁의행위 준비 활동	27.0%
② 상급단체 관련 활동(상급단체 진출 및 지원활동)	29.2%
③ 대의원 회의, 대의원 수련회	9.8%
④ 조합원 교육 사업	10.4%
⑤ 위원장, 대의원 등 각종 노조간부 선거	6.3%
⑥ 총회, 임시총회	4.5%
⑦ 노동조합간부 운영위원회	8.3%
⑧ 예산·회계 관련 업무	4.5%
⑨ 기타	0.0%

문12. 복수노조가 허용될 경우 몇 개의 노조가 생길 것으로 예상하십니까?

* 무노조 기업도 응답

1.0 개	→	1.9개
-------	---	------

문13. 2009년 7월 비정규직법의 비정규직 고용기한 적용이 노동시장에 어떤 영향을 미친 것으로 보십니까?

① 매우 긍정적	② 다소 긍정적	③ 영향 없음	④ 다소 부정적	⑤ 매우 부정적
0.0%	14.5%	23.0%	57.5%	5.0%

문14. 비정규직법 개정이 어떤 방향으로 이루어져야 한다고 생각하십니까?

① 비정규직 고용 기한 폐지	21.4%
② 당사자간 합의시 기간 연장	50.2%
③ 비정규직 고용 기한 연장	14.9%
④ 현행 법 규정(고용기한 2년) 유지	10.5%
⑤ 비정규직 사용 사유 제한	3.0%

문15. 2010년 노사관계 안정을 위해 경제계가 해야 할 과제는 무엇이라고 생각하십니까? [복수응답]

① 고용안정 노력	40.0%
② 생산성 향상을 위한 투자	30.0%
③ 비정규직 처우개선	8.0%
④ 기업성과의 노사공유	21.4%
⑤ 근로자의 경영참여 허용	0.6%
⑥ 기타	0.0%

문16. 2010년 노사관계 안정을 위해 노동계에 바라고 싶은 점은 무엇입니까?

[복수응답]

① 무리한 고용보장 요구 자제	7.4%
② 과도한 임금인상 및 근로조건 개선요구 자제	30.0%
③ 정치적 이슈에 대한 파업행위 자제	16.7%
④ 생산성 향상 노력에 동참	17.9%
⑤ 전투적 노동운동 자제	12.2%
⑥ 인사·경영권에 대한 요구 자제	6.5%
⑦ 전임자 임금지급 보장 요구 자제	9.3%
⑧ 기타	0.0%

문17. 2010년 정부가 가장 역점을 두어 추진해야 할 노동정책은 무엇입니까?

[복수응답]

① 일자리 창출	33.5%
② 비정규직법 개정	6.6%
③ 타임오프제 등 개정 노조법 정착	31.8%
④ 산업현장에 법치주의 확립	14.2%
⑤ 해고법제 완화 등 노동시장 유연성 제고	13.6%
⑥ 기타	0.3%