

정책연구 2006-01

---

# 제주 관광관련산업 노사화합방안

- 제주시 관광호텔업을 중심으로 -

---

2006. 12



제 주 시



제주발전연구원  
Jeju Development Institute



# 목 차

I. 연구의 개요 .....	1
1. 연구의 배경 및 목적 .....	1
2. 연구의 주요내용 및 방법 .....	2
II. 최근 노동 시장의 현황 .....	3
1. 경영환경변화와 노동시장형태 .....	3
2. 노사관계의 변화 .....	7
3. 고성과 기업의 노사상생 경영 .....	12
4. 주요 쟁점 및 전망 .....	19
III. 제주도 관광 산업 노동시장 실태 .....	25
1. 관광관련산업 현황 .....	25
2. 제주지역 고용형태 현황 .....	31
IV. 노동자 및 사용자 노사의식 조사 .....	47
1. 조사목적 및 대상 .....	47
2. 근로자 사기조사 .....	49
3. 노사간 신뢰도 조사 .....	50
4. 노동조합 활동에 대한 조사 .....	52
5. 단체교섭 및 조정제도에 대한 조사 .....	54
6. 경영참가제도에 대한 조사 .....	57
7. 임금문제 조사 .....	63
8. 근로조건 조사 .....	68
9. 노동이슈 조사 .....	70
V 노사화합방안 .....	75
1. 거시적 측면의 노사화합방안 .....	75
2. 미시적 측면의 노사화합방안 .....	79
3. 정책적 측면의 노사화합방안 .....	84

## 〈 표 목 차 〉

〈표 3-1〉 관광관련업체 현황 .....	25
〈표 3-2〉 연도별 관광객 추이 .....	26
〈표 3-3〉 도민총생산 및 관광수입 추이 .....	26
〈표 3-4〉 관광객 · 관광수입 .....	27
〈표 3-5〉 숙박시설 총괄 .....	27
〈표 3-6〉 지역별 관광숙박업소 현황 .....	28
〈표 3-7〉 관광객 이용 · 유원 · 편의시설업 현황 .....	29
〈표 3-8〉 카지노업 현황 .....	29
〈표 3-9〉 여행업 등록상황 .....	30
〈표 3-10〉 산업별 취업계수 .....	31
〈표 3-11〉 산업별 고용증감률 및 고용기여율 .....	32
〈표 3-12〉 업종별 사업체수 비중 .....	34
〈표 3-13〉 업종별 종사자수 비중 .....	34
〈표 3-14〉 업종별 월급여액 추이 .....	35
〈표 3-15〉 비임금근로자의 구성비 .....	36
〈표 3-16〉 임금근로자의 고용형태에 따른 구성비 .....	36
〈표 3-17〉 산업별 입직률 · 이직률 · 노동이동률 추이 .....	37
〈표 3-18〉 취업시간별 취업자 비중 추이 .....	38
〈표 3-19〉 전국의 일자리 변동 .....	40
〈표 3-20〉 일자리 변동 현황 .....	41
〈표 3-21〉 제주지역 산업별 일자리 변동 현황 .....	41
〈표 3-22〉 구입 · 구직 추이 .....	42
〈표 3-23〉 구인 · 구직 현황(2004) .....	42
〈표 3-24〉 제주지역의 인력수급 현황 .....	43
〈표 3-25〉 직종별 인력부족률 및 부족인원 .....	44
〈표 3-26〉 업종별 인력부족률 및 부족인원 .....	44
〈표 3-27〉 실업률 추이 .....	46
〈표 4-1〉 조사표본의 특성(근로자) .....	48
〈표 4-2〉 조사표본의 특성(사용자) .....	49

〈표 4-3〉 근로자의 사기조사 .....	49
〈표 4-4〉 경영층에 대한 신뢰수준 .....	50
〈표 4-5〉 경영층에 대한 불신이유 .....	51
〈표 4-6〉 노동조합에 대한 신뢰수준 .....	51
〈표 4-7〉 노동조합에 대한 불신이유 .....	52
〈표 4-8〉 노동조합 가입 여부 .....	52
〈표 4-9〉 미가입 이유 .....	53
〈표 4-10〉 노동조합 활동에 대한 만족도 .....	53
〈표 4-11〉 노동조합 활동이 잘 안된다면 그 이유 .....	53
〈표 4-12〉 노동조합이 가장 우선적으로 해야 할 일 .....	54
〈표 4-13〉 현행 단체교섭 방식 .....	54
〈표 4-14〉 가장 바람직하다고 생각하는 단체교섭 방식 .....	55
〈표 4-15〉 단체교섭에 대한 사용자의 성실성 .....	56
〈표 4-16〉 단체협약 후 협약 내용에 대한 사용자의 준수정도 .....	56
〈표 4-17〉 노동위원회 조정제도의 효과 .....	57
〈표 4-18〉 노사협의회에 대한 근로자의 관심 .....	58
〈표 4-19〉 노사협의회에 대한 관심 .....	58
〈표 4-20〉 노사협의회 근로자측 대표의 선출방식 .....	59
〈표 4-21〉 노사협의회 운영실태에 대한 근로자들의 인식도 .....	59
〈표 4-22〉 노사협의회 운영실태에 대한 경영자의 인식도 .....	60
〈표 4-23〉 노사협의회를 통한 근로자 의견의 반영정도(근로자 응답) .....	60
〈표 4-24〉 노사협의회를 통한 근로자 의견 반영정도(근로자 응답) .....	61
〈표 4-25〉 성과분배제도 운영 실태 .....	61
〈표 4-26〉 업무상 고충처리 방법 .....	62
〈표 4-27〉 고충처리의 신속도(근로자 응답) .....	62
〈표 4-28〉 업무상 고충은 신속히 처리된다고 생각 .....	63
〈표 4-29〉 통상 임금을 상대적 공정성 지각 .....	63
〈표 4-30〉 회사의 지불능력과 비교한 임금 만족도 .....	64
〈표 4-31〉 동일조건하에서 남녀간의 임금 차 .....	64
〈표 4-32〉 바람직한 임금형태(근로자 응답) .....	65
〈표 4-33〉 바람직한 임금형태(경영자 응답) .....	65
〈표 4-34〉 능력평가제도 운영 실태 .....	66

〈표 4-35〉	가산임금의 지급체계 .....	66
〈표 4-36〉	선호하는 봉사료의 배분방식(근로자 응답) .....	67
〈표 4-37〉	선호하는 봉사료 배분방식(경영자 응답) .....	68
〈표 4-38〉	주당 평균 근무시간 .....	68
〈표 4-39〉	귀하의 업무량 .....	69
〈표 4-40〉	블랙타임제에 대한 근로자의 의견 .....	69
〈표 4-41〉	블랙타임제에 대한 사용자의 의견 .....	70
〈표 4-42〉	비정규직 관련 3대 법안에 대한 근로자의 인지도 .....	71
〈표 4-43〉	비정규직 관련 3대 법안에 대한 경영자의 인지도 .....	71
〈표 4-44〉	비정규직 3대 법안이 경영에 미치는 영향 .....	72
〈표 4-45〉	비정규직 처우 개선하기 위한 정규직 희생에 대한 의지 .....	72
〈표 4-46〉	노동운동의 성향에 대한 근로자의 인식 .....	73
〈표 4-47〉	노동운동의 성향에 대한 경영자의 인식 .....	73
〈표 4-48〉	노사정 대타협, 무분규 지역 선포에 대한 근로자 의견 .....	74
〈표 4-49〉	노사정 대타협, 무분규 지역선포에 대한 사용자 의견 .....	74

## 〈 그림 목 차 〉

〈그림 1-1〉 바람직한 노사관계의 모습 .....	21
〈그림 3-1〉 제주지역 사업체수 및 종사자수의 전국 비중 추이 .....	33





# I. 연구의 개요

## 1. 연구의 배경 및 목적

- 현재의 노사관계는 안정적인 체계를 구축하지 못하고 있는 실정임. 노사간의 갈등은 여러 가지 부문에서 표출되고 있으며 관계기관의 노사관계 정책도 소극성을 면하지 못하고 있어서 노사관계의 의식, 관행, 행태 및 제도가 정비되지 못하고 있는 실정임.
- 또한 노사관계의 경쟁력도 세계에서 최하위로 평가되고 있는 실정임. 따라서 노사관계의 경쟁력을 향상시킬 수 있는 방향과 노사화합 방안을 모색하지 않으면 안 될 시점임.
- 제주특별자치도는 국제자유도시로 성장하기 위하여 지속적인 혁신을 추진중에 있으며, 국제자유도시로 성장하기 위해서는 관광산업의 발전이 토대가 되어야 함.
- 모든 산업의 발전 근원은 노사안정임. 따라서 본 연구는 관광 호텔산업의 노사현황을 파악하고, 제주지역의 관광호텔기업의 노사안정을 기할 수 있는 방법론을 제시하고자 함.
- 노사상생을 정착시키기 위해 우선 추진해야 할 과제는 노사안정임. 노사안정 이야말로 경제 활력 회복과 일자리 창출의 전제조건임.
- 노사관계 측면이 사회적 합의가 논의차원을 넘어서 실질적인 변화 실행으로 이어지도록 제도적 장치를 마련할 필요성이 있음.
- 노사는 미래지향적 공동목표를 설정하고 생산적 협력경험을 축적하고, 정부와 관련단체는 노사가 책임있게 행동하고 상생가치를 창출할 수 있도록 지원 감독하는 역할을 할 수 있도록 정보제공의 역할을 하고자 함.
- 관광관련 산업의 노사현황을 파악하고 노사안정을 기할 수 있는 방법론을 제시하는데 있음.

## 2. 연구의 주요내용 및 방법

- 본 연구의 주요내용은 앞에서 제시한 연구목적을 달성하기 위해 크게 다섯 부분으로 나누어 전개함.
- 제 1장 서론부분에서는 연구의 배경 및 목적 그리고 연구의 주요내용과 연구 방법 등에 대하여 기술함.
- 제 2장 최근의 노동 시장의 현황에서는 경영환경변화와 노동시장 형태, 노사관계의 변화, 노사관계의 주요 쟁점 및 전망 등을 파악함.
- 제 3장에서 제주특별자치도의 관광산업 노동시장 실태에서는 고용형태 현황, 노사 의식도 조사, 주요 이슈 등을 분석함.
- 제 4장 관광관련 산업 노동조합 실태 분석에서는 본 연구의 핵심사항으로서 설문지를 통한 제주 관광호텔 기업의 노동자 및 사용자의 의식을 조사하고 그에 따른 시사점을 도출함.
- 제 5장 요약 및 정책적 제언에서는 이상의 검토 및 분석 결과에 대한 요약과 시사점을 통하여 정책적 제언을 함.
- 본 연구의 방법론은 제주 관광호텔 기업의 노사화합방안을 도출하기 위하여 문헌조사, 설문조사를 병행하여 연구를 진행함.
- 노사문제에 대한 현황을 파악하고, 현황 파악에서 도출되어진 주요 이슈에 대하여는 심층적으로 분석할 예정이며, 주요 이슈를 해결할 수 있는 다양한 방안을 제시함.
- 정책적 제언 및 대안 제시는 다양한 우수사례 분석 등을 통하여 제시함.

## Ⅱ. 최근 노동 시장의 현황

### 1. 경영환경 변화와 노동시장 형태

#### 1) 인력과잉 시대

- 21세기 노동시장의 특징은 일자리가 부족해지고 고용구조가 더 불안정해진다 는 점임. 노동시장에도 시장의 경쟁원리가 적용되면서 근로계층 사이의 양극화는 더욱 심화될 전망이다.
- 새롭고 정교한 소프트웨어 기술들은 농업, 서비스업, 제조업 등 모든 산업부문에 걸쳐 자동화와 정보화를 진전시키면서 인간의 노동을 빠르게 대체하고 있음. 보다 적은 노동으로 보다 많은 재화와 서비스를 생산할 수 있게 되면서 노동력의 필요성이 점점 줄어들고 있음.
- 일부 전문가들은 실업의 증가가 단순히 경기 순환적인 요인에 의한 것이 아니라 노동사회로부터 노동 자체가 사라지고 있다고 주장함. 기술혁명으로 경제생활의 모든 부문에서 기계가 급속도로 인간의 노동을 대체해 나가고 있고 컴퓨터와 커뮤니케이션 기술의 발달은 이러한 경향을 더욱 가속화시키고 있다는 것임.
- 앞으로는 우리 경제가 회복되더라도 과거와 같은 2%대의 완전고용시대는 다시 도래하기 힘들 것임. 당분간 실업률이 4~5%대 이상을 유지하는 고실업시대가 지속될 것임. 단기적으로는 경제구조조정의 영향으로 고도성장 과정에서 형성된 경제 각 부문의 고용의 거품이 빠지게 될 것임. 중장기적으로는 성장잠재력 둔화에 따라 우리 경제가 중·저성장 기조로 전환되는 과정에 있고 성장에 따른 고용 창출력도 줄어드는 추세에 있어 신규노동인력을 다 흡수할 만한 왕성한 인력수요를 기대하기란 어려움.
- 노동의 양적인 측면뿐만 아니라 노동의 질에 있어서도 급격한 변화가 예상됨. 무엇보다도 대량실업 시대가 전개되면서 근로계층 사이의 양극화 경향은 더욱

심화될 것임. 세계경제의 패러다임이 미국식 신자유주의로 급속히 전환되고 있는 현실을 고려할 때 양극화 현상은 글로벌 트렌드로 자리잡을 가능성이 큼.

- 그 동안 정부의 규제와 보호막 아래서 대부분 근로자들은 평생직장에서 비슷한 일자리와 비슷한 대우를 향유할 수 있었음. 하지만 이제는 세계화 등으로 경제환경이 급변하면서 정부의 보호와 규제를 받아왔던 노동시장에도 시장경쟁원리가 작동하는 시스템으로 변하고 있음.
- 경쟁의 심화는 임금체계에 있어서도 변화를 가져올 것임. 선진 외국기업들은 이미 개인의 능력에 따른 인사·임금체계를 실시하고 있으며 국내기업들도 최근 개인의 능력에 따른 인사·임금제도를 빠른 속도로 도입하고 있음. 이에 따라 연공서열 임금체계가 약화되고 개인의 능력과 성과에 따라 임금을 차등 지급하는 연봉제가 급속히 확산되면서 근로자의 임금도 소수의 고임계층과 다수의 저임계층으로 양극화될 것임.

## 2) 고용구조의 변화

- 고용의 질적인 구조도 급격한 변화가 예상됨. 전 세계적으로 상용직 근로자 비중은 크게 줄고 임시·일용직 근로자, 파트타임 근로자 비중이 늘어나는 현상은 하나의 트렌드로 자리 잡았음. 기업들이 대내외적 경영여건 변화에 신속, 유연하게 대응하고 노동비용을 절감하기 위해 비정규직 고용을 늘리고 있음. 채용비용이나 교육훈련비, 퇴직금 등 입출에 따른 준고정비용 지출이 심하고 법적·제도적 규제, 근로자의 반발 등으로 고용조정이 사실상 용이하지 않은 정규직 근로자에 비해 비정규직 근로자의 경우에는 고용조정에 따른 금전적, 사회적 비용손실이 상대적으로 작기 때문임.
- 미래의 기업들은 기업 내부의 주요한 업무를 담당하는 핵심노동력만을 상용근로인력으로 확보하고 그 외의 부차적인 업무 등에 대해서는 비정규직 노동력을 활용하려는 경향이 뚜렷해 질 것임. 산업기술의 변화와 더불어 사무자동화와 전산화, 작업의 표준화와 단순화로 숙련 노동의 비숙련 노동으로의 대체가 가능해진 것도 비정규직 고용을 늘리는 요인임.

- 21세기에도 노동인구의 고령화 추세는 인구증가율의 감소, 평균수명 연장 등에 따른 고령화 시대로의 진입과 함께 본격화될 전망이다. 2000년대 초반까지는 베이비붐 2세들을 중심으로 젊은 인력의 노동시장 신규 진입이 활발하게 이어질 것이나 2020년대 이후 베이비붐 2세들의 노동시장 진입이 마무리되면서 우리 사회는 점차 노동력의 고령화 현상이 가속될 것임.
- 고용의 서비스화 경향도 뚜렷해질 것임. 제조업의 경우 빠른 기술진보로 노동생산성이 증가하면서 고용흡수력이 점차 둔화되는 추세에 있음. 특히, 노동시장에 신규 진입하는 젊은층의 제조업 기피현상이 점차 심화되고 있는 것으로 나타나 이들을 중심으로 고용의 서비스화 추세는 보다 빠른 속도로 진행될 것으로 보임.
- 21세기에도 고용의 여성화는 더욱 가속될 것임. 산업별로는 서비스업의 여성 고용비율 증가세가 가장 두드러졌음. 여성 고용의 증가는 사회전반의 서비스화 추세와 더불어 여성의 고학력화, 상대적으로 여성인력에 대한 수요탄력성이 큰 서비스산업의 성장세가 두드러졌기 때문임.
- 21세기 디지털시대에는 기업활동에 있어 시간과 공간의 제약이 극복되면서 근무형태의 혁신이 일어날 것임. 기업조직이 수평구조로 바뀌고 재택근무가 보편화되면서 노조의 설자리도 줄어들 것임.
- 정보화 혁명에 힘입어 재택근무와 유연한 노동은 이미 전세계적으로 빠르게 진전되고 있고 21세기에는 보편화 될 것임. 이 같은 노동조직과 근무형태의 변화는 전통적으로 가정·여성, 일터·남성이라는 공간적 성별 분업구조에 있어서도 근본적인 변화를 가져 올 것으로 예상됨.
- 기업조직의 성격도 매우 빠른 속도로 바뀌고 있으며 이는 전통적인 노사관계에도 근본적인 변화를 미칠 것임. 큰 기업일수록 고용이 안정적이라는 믿음도 옛날이야기가 되고 있음. 대신 네트워크 조직, 핵심·주변조직, 유연·특화조직에 대한 관심이 높아지고 있음. 네트워크 조직의 중심에는 조직의 존재 이유인 핵심역량에 특화되어 있는 상용직 핵심노동자 소그룹이 있음.

- 근로계층의 양극화는 미국에서의 다운사이징의 일반화와 맥을 같이 함(다운사이징은 유럽에서 유연화라 부름). 미국의 거대 기업들은 점차 조직을 축소해가고 있고 보편적인 현상으로 자리 잡았음. 이러한 조직개편은 생산직보다는 중·상위 관리자에게 영향을 미쳐왔음.
- 미래의 기업들은 한결같이 조직을 보다 탄력적이고 군살이 없는 슬림한 형태로 바꾸기 위해 힘쓸 것임. 조직구조 면에서 계층적인 특성의 기존 피라미드식에서 탈피해 단순하고 수평적인 조직구조를 만들기 위한 노력이 지속될 것임. 다단계 기업조직은 급변하는 경영환경 변화에 신속하게 대응하기 어렵고 방대한 중간 관리층은 하나의 사업목표에 대한 기업의 집중력을 약화시키는 요인으로 지적되고 있기 때문임.
- 대부분 국가에서 노조의 영향력이 감소하고 있는 이유는 산업구조의 변화와 노동력의 성격 변화에서 찾을 수 있음. 우선 산업구조가 제조업 위주의 2차 산업에서 서비스와 정보산업 등 3차산업의 비중이 급격히 높아지면서 노조결속력이 강한 블루칼라 대신 화이트칼라가 자리를 대신하고 있는데, 이는 전통적으로 중공업에 있는 남성 블루칼라들을 조직해온 노조의 조직영역이 잠식당하고 있다는 의미임.
- 노조의 권력과 영향력은 갈수록 위축될 것임. 새로운 기업형태는 노사의 구분을 무의미하게 만들어 대립적인 교섭과 파업보다는 참여와 협력이 보다 큰 역할을 하게 될 것이다. 화해와 협력이 대립보다 더욱 중요해지고 법률적 강제보다 화해와 설득이 효과적이고 중요하게 될 것임.
- 노동시장의 유연화도 노조의 인력공급 독점권을 무력화시킴으로써 노조의 존립 명분을 약화시키는 요인으로 작용할 것임. 노조의 영향력 감소와 노동 성격의 본질적인 변화는 상호 대립적인 근대 노사관계 체제의 근본적인 전제들을 파괴하고 있어 전통적인 노사관계에 새로운 도전으로 나타날 것임.

## 2. 우리나라 노사관계의 현실과 전망

### 1) 2007년부터 바뀌는 노사관계 제도

- 재계가 내년 복수노조 허용, 노조전임자 임금 지급 금지 등 새로운 노사관계 관련 제도의 시행을 앞두고 바짝 긴장하고 있음. 노동계에서 진행 중인 산별노조 확대 움직임에 대한 우려도 커지고 있음.
- 재계는 새로운 제도들이 안정될 때까지 2,3년간은 쟁의 반발 등 과도기 혼란이 불가피할 것으로 내다보고 있음. 내년부터 한미 자유무역협정(FTA), 비정규직 문제 등을 쟁점으로 하는 산별노조의 정치파업이 잇따르고, 노조 간 선명성 확보를 위한 경쟁적 파업도 증가할 것이라는 것임.
- 재계는 그러나 중복교섭이 불가피할 것으로 보고 있음. 산별노조를 구성하는 각 지부의 규모가 천차만별인데다 임금이나 복리후생 수준도 제각각이기 때문임. 최재황 경총 정책본부장은 “산별노조 확대에 대응하는 사용자 교섭단체 구성 문제를 논의 중이지만, 어차피 중복 교섭이 불가피할 텐데 만들 필요가 있느냐는 주장이 많다”고 말했음.
- 그러나 새로운 제도의 시행이 선진국형 노사문화 정착에 기여하는 측면도 있을 것이라는 분석도 있음. 현대자동차 권수덕 이사는 “노조 전임자에 대한 임금 지급 관행이 사라지고, 각 기업은 산업활동에만 전념할 수 있게 되는 등 장점도 있다”며 “과도기 동안의 혼란을 얼마나 줄이느냐가 과제”라고 말했음.
- 2007년부터 바뀌는 노사관계 제도

제도	노조 전임자 임금 지급 금지
경과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1997년 도입 후 10년 시행유예, 내년 1월 시행</li> <li>• 노동부, 300인 이하 중소기업에 대해서는 2~3년 추가 유예 검토</li> </ul>
근거 법률	노동조합 및 노동관계조정법

제도	<b>복수노조 허용</b>
경과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1997년 도입 후 10년 시행유예, 내년 1월 시행</li> <li>• 2인이상이면 누구나 노조 설립 가능</li> </ul>
근거 법률	노동조합 및 노동관계조정법

제도	<b>산별 전환 확대</b>
경과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 금속산업연맹, 공공연맹 등 중심 산별 가입 노조 확대</li> <li>• 내년부터 산별 교섭 추가</li> </ul>

(자료: 전경련)

## 2) 전문가 입장에서 본 21세기 노사관계

- 한국경제의 최대 과제는 경제 활력 회복임. 이를 위해 정부와 국민, 각 기업의 노사가 한마음으로 상생의 길을 찾아 경제재도약에 온힘을 쏟아야 할 때임. 노사갈등은 한국경제의 추락으로 이어질 수밖에 없음. 우리나라가 수년째 노사갈등으로 어려움을 겪는 사이 선진 각국은 노사가 성공적인 동반자 관계를 구축, 글로벌 경쟁에서 이기는 길로 가고 있음. 선진국 노사들은 이미 공멸보다는 상생의 문화를 정착시킨 것임. 내년부터 우리나라도 복수노조 시대가 열리고 산별노조도 본격화 됨. 자칫 노-노간의 지나친 경쟁으로 노사문제가 경제의 발목을 잡지 않을까 우려되지만 선진적 노사관계 구축으로 이를 극복해야 함.

- 이수영 경총회장

- 정부의 경제정책이 지나치게 ‘분배’를 강조한 나머지 정작 중요한 ‘성장’을 놓치는 것이 아닌지 우려됨. 양극화 문제 역시 양극화라는 표현자체를 부각시켜 해결책을 찾으려면 해소하기 어려움. 양극화는 ‘일자리 창출’이 국가의 최대 목표로 정해질 때 해결될 수 있음. 기업이 투자하기 좋은 환경을 조성해야 양질의 일자리가 창출됨. 대기업의 임금인상을 최대한 억제해 이를 재원으로 중소기업, 비정규직 근로자의 근로조건을 향상시키는데 주력해야 함. 노사정위가 발족된지 8년이 지났지만 대화문화의 부족으로 기대에 미치지 못하고 있음. 노사가 대립할 때 극한으로 치닫지 않고 해결할 수 있는 장치 마련이 노사관계



선진화의 시작임. 노동계는 빨간 조끼와 빨간 머리띠를 풀고 대화의 장으로 나오면 경영계는 투명경영과 일자리 만들기에 주력할 것임. 정부가 노동부를 고용노동부로 전환해 일자리를 중시하는 정책을 펴겠다는 것은 바람직한 일임.

- 이용득 한국노총 위원

- 노사관계에서 가장 중요한 것은 노사정의 각 주체중에 누가 먼저 변화느냐임. 이제 노조는 정부와 사용자를 비판하기전에 먼저 변할 것임. 우리도 노사관계의 주체이기 때문임. 한국노총은 노사관계의 주체로 인식하고 가장 먼저 변화하도록 노력하겠음. 하지만 정부와 사용자도 변해야 함.
- 노사관계 변화의 핵심은 노사의 자율성을 크게 높이는 것임. 정부가 노동시장을 일방적으로 규제하고 통치하는 시대는 지났음. 민간주도의 노사관계를 형성해야 함. 민간주도의 대화기구가 필요함. 한국노총과 경총이 공동추진하고 있는 ‘노사 발전재단’이 출발점임. 정부는 이런 노사를 지원하고 서비스하면 됨.

- 김수곤 노동교육원 명예교수

- 선진국에서 조합의 쟁의행위가 경영의 목적에 부합하며 조합원의 복지에 직결될 때에만 임금을 지급함. 우리도 ‘무노동 무임금’ 원칙을 지켜야 함. 갈수록 심화되는 비정규직 문제에 대해 경영측은 강성노조의 집단이기주의로 노조는 경영자의 노임절감 전략으로 그 책임을 떠넘기고 있음. 이런 이분법적인 사고를 떠나 노사가 공존할 수 있는 길을 모색하는 대승적 타협이 필요함. 비정규직 문제의 해법은 동일 노동일 경우 임금은 정규직과 비정규직간의 격차가 없도록 하되 정규직에 대한 고용보장을 점진적으로 철폐하는 것임. 노동운동에 대한 대국민교육 강화를 위해 중립적인 노동교육을 경제교육에 적용하는 것도 중요함.

- 김대환 前노동부장관

- 한국의 노사관계는 여전히 후진 상태를 벗어나지 못하고 있다는 평가가 중론이라며 “외국인투자자는 물론 일반 국민들에게도 여전히 ‘전투적’ ‘대립적’인 것으로 각인돼 있는 실정”이라고 말했음. 그는 “우리나라의 노사관계는 민주

화항쟁 직후인 ‘1987년 체제’와 외환위기 직후 구조조정으로 대표되는 ‘1997년 체제’를 거쳐 왔다”며 “앞으로는 신뢰와 존중, 참여와 협력 등을 통한 자율과 책임의 노사관계를 구축하는 ‘2007년 체제’로 전환해야 한다”고 주장했다.

- “노사가 기존의 잘못된 관행에서 과감히 탈피해야 한다”며 “파업으로 돌입하는 경우에도 노무 거부 차원을 뛰어넘는 집단행동은 자제되어야 하고, 파업은 어디까지나 타협을 위한 수단이라는 사실을 노사가 모두 숙지해야 할 것”이라고 강조했다. 특히 김 전 장관은 “정부는 ‘소 잃은 줄도 모르고 외양간만 수시로 이리저리 고치는’ 정책을 해온 것이 아닌가 한다”며 정부의 노동정책을 꼬집은 뒤 “정부가 가운데 중심(中心), 무게 중심(重心)을 잡고 공정한 조정자와 중재자의 역할을 수행해야 한다”고 강조했다.

### 3) 변해야 할 노동문화와 노사관계

- 우리나라의 노동운동은 언제부터인가 현안에 대한 협상보다는 투쟁이 우선시 되어왔다. 왜곡된 노사문화로 인해 조합원 이익보다는 파업을 위한 파업이 지속돼 온 것임. 하지만 투쟁 일변도의 한국 노동운동은 이제 새로운 변화의 시기를 맞고 있음. 내년부터 복수노조 시대가 열리고, 산별노조가 본격화되기 때문임. 또 노조 전임자 임금지급 금지 등이 도입될 예정임. 현재 노사정대표 사회의에서 논의가 진행중인 사안이지만 이들 제도가 도입되면 직장 내 ‘노-노 갈등’이 나타날 우려가 있는 등 노동운동의 근본적인 변화가 불가피할 전망이다.
- 노조운동이 제역할을 하기 위해서는 고유의 영역을 다시 찾아야 한다는 지적이 많음. 회사 생산성 향상과 구성원의 사내 복지 등에 힘쓰는 노조로 돌아가야 한다는 것임. 노조 본연의 임무인 조합원의 권익 향상은 기업경쟁력이 높아야 가능하기 때문임. 한국 노조의 ‘권력화’는 대기업들에도 일정 부분 책임이 있음. 노사 관계를 합리적으로 풀지 않고 적당히 타협하는 관행이 지속되면서 노조의 요구는 무조건 수용해 주는 관행이 귀족노조와 권력노조의 탄생을 가져온 것임. 지금 한국경제가 재도약하기 위해서는 우선 노사안정이 필요함. 경제가 긴 침체의 늪에서 벗어나지 못하면서 대다수의 국민들은 노사가 상생을 통해 국가경쟁력을 키워 경제 재도약에 일조하기를 기대하고 있음. 이

에 따라 노·사·정이 머리를 맞대고 노사관계 혁신의 틀을 마련해야 한다는 지적이 있음.

- 복수노조 시대는 누가 교섭권을 갖느냐에 따라 달라지므로 사원복지보다 정치 투쟁을 주로 하는 노조는 구성원의 지지를 받을 수 없고, 파업을 위한 파업은 피해야 하는 이유임. 임금협상 등에서 막연히 높은 가이드라인을 설정해 놓고 협상 보다는 파업을 위한 노조운영을 하는 곳이 많기 때문임. 또 투명 운영과 구성원 권익향상에 눈을 돌려야 함에도 상당수의 노조들이 철저한 감사가 어려운 단식부기식 장부에 주로 간이영수증을 사용하고 있음은 노조 집행부의 공금 유용 등을 적발해 낼 수 없는 것이고, 노조의 개혁과 민주화가 필요한 이유임.
- 산별노조도 노조의 정치화를 부추길 가능성이 높음. 산별노조는 일부 장점에 도 불구하고, 여러가지 폐해를 낳아 선진국에서 이미 그 힘을 다한 것으로 받아들여지고 있는데, 독일 등 선진국들은 다시 기업별 노조로 전환하는 추세임에도 우리나라는 반대가 되고 있다는 것은 앞으로의 노동운동이 사회개혁 분야에 집중할 경우 ‘좋은 일을 하면서 욕을 먹는’ 아이러니가 발생할 수 있다는 노동계 원로들의 말을 새겨들을 필요가 있음. 구성원을 외면한, 국민이 지지하지 않는 노동운동은 설 자리가 없기 때문임.

#### 4) 노사경쟁력 강화

- 노사관계도 이제 품질이 중요한 시대가 됐음. 적당한 타협에 의한 봉합은 연례행사처럼 노사 대립을 가져와 글로벌 경제시대 기업경쟁력 확보에 걸림돌로 작용하기 때문임. 좋은 일자리 창출은 회사 밖이 아닌 기업 내부에서 나옴. 기업과 근로자가 함께 ‘윈 - 윈’하는 상생의 노사관계가 전개될 때 고용안정과 생산성 향상을 이룰 수 있는 것이 노사 상생이 필요한 이유임.
- 우리나라 노사관계가 경쟁력을 확보하기 위해서는 우선 비정규직법안을 비롯, 각종 노동 현안에 대해 사회적 합의가 반드시 조속히 이뤄져야 함. 현재 수면위에 올라와 있는 노동 현안에 대한 합의 없이는 노사가 함께 끌고가는 ‘국가 경쟁력’이라는 열차는 삐걱거릴 수밖에 없기 때문임.

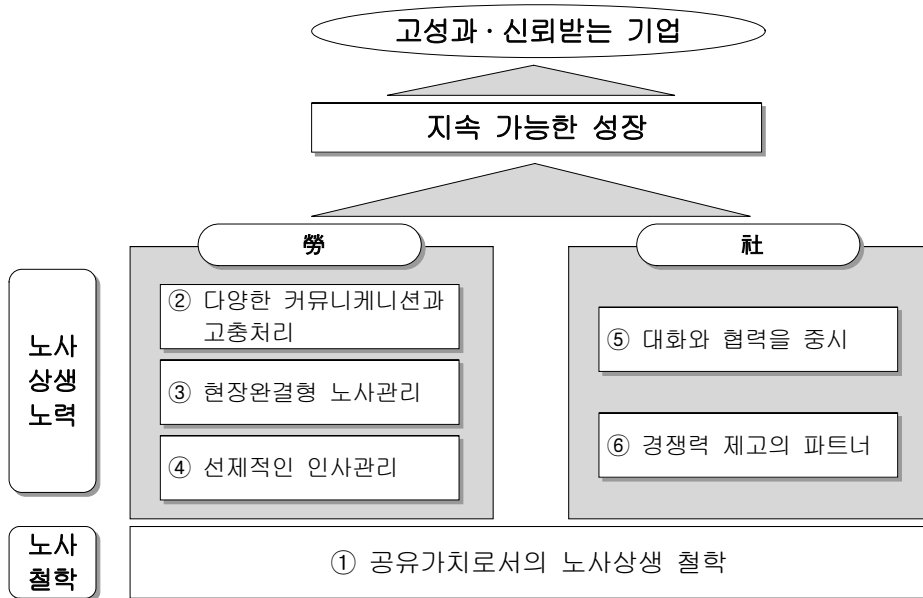
- 지금 선진국은 노사관계 혁신을 통한 경쟁력 확보에 혼신의 노력을 기울이고 있음. 노사관계가 변하지 않으면, 갈등과 분열이 계속되고 결국 국제경쟁의 낙오자가 될 수밖에 없음. 노사관계는 노동조합, 사용자, 정부의 관계에서 형성됨.
- 우리나라의 노사관계는 국가경쟁력 하락의 주요 원인으로 꼽히고 있음. 이 같은 노사관계의 경쟁력을 높이기 위해서는 노사간의 신뢰 형성과 대화와 협의가 활발해져야 함. 또 회사 발전과 근로자 삶의 질을 위해 노사가 협력하는 기업문화적 현상이 필요함.
- 노사 협력적인 현상은 노사관계 당사자의 노력과 제3자의 조정 및 지원에 의해 결정된다고 할 수 있음. 이 중 가장 중요한 주체는 경영자인데 노동조합 또는 근로자대표를 파트너로 인정하고 대화와 협의를 추구, 신뢰를 구축하고 분쟁을 예방해야 함. 노동조합은 조합이기주의에 함몰되지 않고 회사의 발전과 근로자의 삶의 질 향상을 위한 적극적인 참여와 협의가 중요함. 경영자와 노동조합은 함께 노력해야만 굴러가는 수레의 두 바퀴와 같음.

### 3. 고성과 기업의 노사상생 경영

#### 1) 고성과 기업의 노사관계 특징

- 기업들은 노사상생 철학을 기반으로 노사가 기업의 지속 가능한 성장을 위해 협력
  - 기업 경쟁력의 원천은 ‘사람’에 있다는 신조 하에 인재중시의 경영철학을 보유
  - 기업은 사원의 요구나 불만에 선제적으로 대응하여 노사 갈등의 소지를 줄이는 데 주력
  - 노조도 대화와 협력을 통해 실리를 추구하며, 기업경쟁력 향상에 기여하는 경영의 파트너 모습을 견지

## 고성과 기업의 노사관계의 특징



## 2) 노사관계 안정의 6대 핵심원리

### 가. 공유가치로서의 노사상생 철학

○ 종업원·회사의 共生을 공유가치(shared value)로 보유

- 캐논은 ‘함께 살며, 함께 일하고, 함께 행복할 수 있는 회사’를 추구하는 ‘共生’을 핵심가치로 설정
- 도요타는 핵심가치인 ‘도요타 Way 2001’을 통해 인간 존중을 강조하고 종업원의 성장을 회사의 발전으로 연계
- FedEx는 ‘People-Service-Profit’로 구성된 핵심가치 중 첫 번째는 종업원이라고 강조(People are first)

○ 최고 경영진이 솔선수범하여 종업원 존중을 실천

- 인텔 창업자 앤디 그로브는 ‘종업원은 모두 평등하다’는 기업문화를 몸소 실천하고 권위주의·관료주의를 배제

- 월마트 창업자 샘 월튼은 상사와 부하라는 수직적 종속관계를 넘어서 생사고락을 함께 하는 수평적 협력관계를 강조

## 나. 다양한 커뮤니케이션과 고충처리

- 다양한 의사소통 채널을 통해 직원의 고충을 최대한 수용
  - IBM은 업무 및 개인의 고충해결을 위해 ‘Panel Review’, ‘Speak up’, ‘World-Jam’, ‘Open Door’ 등의 제도를 운영
  - Microsoft 관리자들은 부서원과 2주 1회 일대일 면담(One-on-One)을 통해 업무목표, 경력개발 등에 대해 협의
  - 델은 의사소통 부서를 별도로 두고, 매달 회사 소식지를 종업원의 가정까지 배달
- 정기적인 종업원 만족도 조사를 통해 종업원 니즈에 즉각 대응
  - 정기적으로 관리자 리더십, 직원의 처우나 고충 등 현장의 정서를 조사하고 신속하게 피드백 실시
- 고충 해결률 향상 및 신속한 피드백 원칙을 정립
  - 고충의 경중을 불문하고 예외없이 신속한 피드백 실시

## 다. 현장 완결형 노사관리

- 작은 문제가 갈등요인으로 커지지 않도록 현장 단위에서 해결
  - 도요타는 노사문제는 회사와 종업원의 관계가 아닌 ‘상사와 부하의 관계’임을 인식하고 일선관리자의 역할을 중시
  - 도요타는 정규직과 비정규직간의 마찰, 세대간 갈등 및 직무 전환에 따른 불만 등 다양한 문제를 현장 組·班長 수준에서 해결
- 일선관리자에게 권한과 결과에 대한 책임을 동시에 부여

- Microsoft는 일선관리자에게 부서원의 채용, 평가, 보상, 해고에 이르기까지 실질적인 권한을 부여
- 델은 부하사원에 대한 조직관리 역량을 관리자 평가에 직접 반영

○ 일선관리자의 조직관리 역량제고를 위한 교육과 정보 제공

- IBM은 조직관리에 필요한 정보를 현장 관리자 전용 사내 통신망에 게시하여 조직관리 역량을 배가
- 델의 일선관리자들은 'Talent Direct'라 불리는 온라인 리더십 및 경력개발 시스템을 통해 자유롭게 토론하며, 자기개발 계획을 수립
- Microsoft와 월마트는 정기적으로 핵심가치, 리더십, 관리자의 역할 및 유의사항(Legal Risk Management) 등의 교육을 실시

## 라. 선제적인 인사관리 시행

○ 성과에 걸맞은 공정하고 합리적인 평가와 보상이 노사관리의 출발점

- Microsoft는 공정하고 경쟁력 있는 처우를 통해 종업원 만족을 극대화
- 델은 성과급, 적립식 연금제도, 이익분배제도(P/S), 스톡옵션 등으로 소위 '델리어네어(Dellionaire)'라고 불리는 백만장자가 탄생

○ 低성과자에게도 패자부활의 기회를 부여하여 기업에 대한 불만의 소지를 최소화

- Microsoft, IBM, 월마트, FedEx 등은 지성과 인력에 대해 3~6개월간의 개선기간을 통하여 교육, 전배 등의 기회 부여

○ 인사제도 입안 시에도 2~3년의 의견수렴을 통해 현장의 목소리를 반영

- 도요타는 제도의 입안이 결정되기까지 사내 각종 비공식조직의 의견을 수렴하고 니즈를 반영하여, 공표시점부터 즉시 활용되도록 준비
- 사내 의견수렴 과정을 통해 종업원 자신의 의견이 반영되었다는 참여의식을 갖게 됨

- 인사부서 내에 전문적인 법무조직을 운영하여 원칙과 기준을 수립하고 불합리한 관행을 해소하는데 주력
  - Microsoft는 노동전문 변호사를 두고 본사 뿐만 아니라 글로벌 지사에서 발생할 수 있는 채용에서 퇴직까지의 모든 법적 이슈를 담당
  - 델도 별도로 설치된 법무조직의 사전 자문을 받아 인사업무를 수행
- 명령이나 지시가 아닌 행동규범에 의한 노사관리를 지향
  - IBM은 조직 안정화를 위해 관리자들이 지켜야 할 6개조의 행동지침인 'LEADER' 를 명시
  - 월마트의 경우 관리자들이 해서는 안 되는 언행을 규정한 'TIPS'를 행동지침으로 활용

#### 마. 대화와 협력을 중시하는 노조

- 노조는 충분한 사전 조율과 협의를 통한 단체교섭 실시
  - 미국내 GE 관련 각 산업별 노조들은 교섭조율위원회(CBC)를 통해 교섭을 사전적으로 조율
  - 도요타 노사는 공식·비공식 루트를 활용한 교섭의 조기 종결을 도모
- 평상시에도 다양한 노사협의체 운영을 통해 노사간 입장 조율
  - 캐논은 사안별·단계별로 입체적인 노사협의기구를 운영
  - 도요타는 노사협의회, 노사간담회, 지부 및 현장간담회 등 단계별로 노사협의체가 운영되어, 평시에도 수시로 노사 입장을 조율

#### 바. 경쟁력 제고의 파트너로서의 노조

- 노동조합도 상호신뢰와 책임의 원칙하에 기업 경쟁력 제고에 이바지
  - 도요타는 1962년 '노사선언'을 계기로 상호신뢰의 기반 위에 생산성 향상을 통해 회사의 성장과 고용조건 유지·개선을 실현
  - 1996년 노사 쌍방이 '21C를 향한 노사의 결의'를 조인하고 상호신뢰와 책임의 원칙을 정립



- 캐논 노동조합은 조합원과 회사, 사회를 배려한다는 ‘3見主義’ 견지

○ 기업경쟁력을 우선시하는 노사상생의 교섭 체결

- BMW에서는 근무형태의 유연성과 생산성 향상을 위해 노사가 협력

- 지멘스는 2004년 6월 경영위기 극복을 위한 고통분담 협약을 체결

### 3) 시사점 (高成果 企業의 勞使相生 經營)

○ 최근 선진국들은 대화를 통한 노사상생의 길을 모색하고 있다. 노사 모두가 국가와 기업의 경쟁력 강화를 위한 협력의 불가피성을 인식하고 각종 프로그램에 적극 참여하고 있다. 일본에서는 개인의 능력, 성과, 직무에 따라서 차등을 두는 임금 인상방식에 노동계가 동조하고 있으며, 유럽의 경우는 산업별 교섭보다는 개별 기업의 특성을 감안한 기업단위 교섭으로 임금, 근로시간 등에 탄력성과 효율성을 높여 가고 있음.

○ 특히 글로벌시대의 무한경쟁 속에서도 지속적으로 성장을 실현하고 있는 선진국의 고성과 기업은 무엇보다 노사안정이 기업경쟁력의 기반이란 인식 하에 상호경쟁을 추구하고 있음.

○ 2007년의 복수노조시대 개막을 앞두고 노사관계 안정이 초미의 관심사가 되고 있다. 안정적 노사관계 구현을 위한 첫 걸음은 노사 간의 해묵은 불신 해소와 상호 신뢰의 기반을 형성하는 것이다. 조직의 비전 및 가치의 공유를 통한 한마음 한방향의 조직문화를 구축하고 종업원 존중의 경영을 한층 강화할 필요가 있다. 다음 단계로는 상시적인 협의제를 구성하여 충분한 사전 조율과 노사 협력이 가능하도록 해야 함.

○ 이를 위해서 노사간 협력의 매개체인 현장 관리자의 역할을 강화해야 한다. 궁극적으로는 노사간의 협조와 양보를 통해 생산적 교섭을 이룸으로써, 기업의 경쟁력을 강화하고 사원들의 복리 증진에 기여하는 노사상생을 추구한다. 정부도 노사관계 선진화의 필요성에 대한 공감대 형성에 주력하고 기업차원의 노사상생 노력을 적극 지원하여야 함.

요약 : 고성과 기업의 노사상생 경영 사례

구분		고성과 기업 사례
노사상생철학	핵심가치 보유	캐논의 ‘공생’ / 도요타 ‘Toyota Way 2001’ FedEx의 ‘people are first’
	CEO 솔선수범	인텔 앤디 그로브의 ‘평등주의 실천’ 월마크 샘 윌튼의 ‘사원은 associate(동반자)’
커뮤니케이션/ 고충처리	의사소통 채널 운영	IBM의 ‘Panel Review, Speak up, World-Jam’ 델의 의사소통 전담부서 MS의 ‘One-on-One’
	종업원 만족도 조사	FedEx의 ‘SFA’ / MS의 ‘MS Poll’ IBM의 ‘GPS’ / 월마트의 ‘Grass Roots’
	피드백 원칙 정립	IBM의 고충처리원칙 / 월마트의 ‘HOT-LINE’
현장완결형 노사관리	관리자 권한과 책임	도요타 ‘노사관계는 상사와 부하의 관계’ MS의 관리자 권한 부여 및 철저한 평가 델의 ‘Tell Dell’ 조사를 통한 관리역량 평가
	관리자 역량 제고	IBM의 관리자 전용 커뮤니티 델의 ‘Talent Direct’ MS/월마트의 정례적인 리더십 교육
선제적인 인사관리	경쟁력 있는 보상	MS, 델의 ‘스톡옵션, P/S, 적립식 연금’
	저성과자 배려	MS, IBM, 월마트, 인텔의 ‘성과개선 프로그램’
	신중한 제도입안	도요타의 ‘장기의견수렴’
	법무전문가 활용	MS와 델의 전문적인 노동법무 조직
	행동규범 실천	월마트의 ‘TIPS’ / IBM의 ‘LEADER’
대화와 협력 중식	교섭전 사전조율	GE의 ‘교섭조율위원회’ 도요타의 교섭전 비공식 조율
	다양한 협의제 운영	캐논과 도요타의 단계별 협의기구
경쟁력제고의 파트너	자발적 생산성 배가	도요타의 ‘노사선언’ / 캐논의 ‘3견주의’
	기업경쟁력 우선교섭	BMW의 ‘시간관리계좌’ 지멘스의 ‘고통분담협약’

## 4. 주요쟁점 및 노사관계 전망

### 1) 주요쟁점

#### 가. 상반된 이슈들의 공존

- 지난 15년의 짧은 기간에 노동자 대저항과 문명사적 대변화라는 두가지 큰 변화를 거의 동시에 겪으면서 노사가 일진일퇴의 양상을 보임에 따라 노동자와 사용자의 상반된 의식과 행동 및 제도개편요구가 함께 표출되어 혼재하고 있음. 물론 그 사이에 다소 정리된 것도 있지만 아직도 정리되지 못한 채 이슈로 남아 있는 것이 엄청나게 많은 것이 현실임.
- 노동자와 노동조합들이 제기한 이슈는 크게 세가지 유형으로 집약됨. 국제기준에 미달되는 노동기본권의 보완, 노동조합의 조직과 활동의 강화 및 노동자의 삶의 질 향상이 그것임.

#### 나. 변화에 상응하지 못하는 의식과 행동

- 사용자의 권위주의적 의식과 노동자의 민주적 의식이 조화를 찾지 못함으로써 작업장에 서는 물론 전국단위에서도 노사는 대화와 타협의 길을 찾지 못하며 양보없는 교섭을 되풀이하다가 결국 극한적 단계에 도달하기도 함. 지하철 1시간 연장의 문제를 둘러싼 노사간의 충돌이 그러하며 공무원 노조의 문제 역시 그러함.
- 사용자의 권위주의적 의식은 노동조합을 인정하지 않거나 기회만 있으면 노동조합을 약화시키려는 행동으로 나타나기도 함. 노조의 설립을 방해하거나 설립된 노조를 와해하려는 경우도 있음. 노조의 조합원에게 불이익을 주거나 조합간부를 조종하여 지배 개입하려는 경우도 허다함. 단체교섭을 의도적으로 지연시키기도 함. 이러한 사용자의 부당노동행위가 노조법에 의하여 엄격히 금지되어 있는 사실을 알게 되면서 일부 사용자들은 징계권을 남용하거나 기타 교묘한 방법으로 법을 피하면서 부당노동행위의 목적을 달성하고자 하는 경우도 있음.

- 아직도 파업이나 시위의 노사분규 현장에서는 ‘결사투쟁’이라는 극한적 문구가 적힌 ‘붉은 머리띠’를 이마에 두르거나 ‘조끼’를 입은 조합원들이 여러가지 깃발을 흔들, ‘북과 팽과리’를 치거나 요란한 구호를 외치면서 연좌하거나 행진하는 노동자의 파업 현장도 쉽게 볼 수 있음. 작업장의 곳곳에 울긋불긋한 현수막을 걸거나 스프레이로 각양각색의 낙서를 하면서 작업장을 점거하고 화형식을 하기도 함. 심한 경우에는 휘발성 물질로 방화, 분신 등의 위협을 하기도 함. 투석, 폭행, 폭언, 위협, 난동 등이 행해질 경우도 있음.
- 오늘날 우리나라 노사관계의 주체는 상당히 복잡하게 분화되어 있음. 전국 조직의 노동조합은 한국노총과 민주노총의 양노총으로 구분되어 있음. 사용자 단체도 한국경영자총협회를 위시하여 전국경영자연합회, 중소기업협동조합중앙회, 상공회의소, 무역협회 등으로 분화되어 있음. 정부 역시 노동부와 다른 부처 사이에는 노동문제나 노사관계를 보는 시각이 달라서 사실상 분화되어 있는 셈임.
- 각 주체내의 이견조정을 이끌지 못하는 것은 분화된 주체의 구조적 측면에도 그 원인이 있지만 이견조정에 적극적으로 나서지 못하는 리더십의 부족도 중요한 원인이 아닐 수 없음.  
리더가 독선적 특성을 지닌 경우 변화를 외면할 수도 있지만 조직내 의사결정과정에서 대의기구와 집행부 사이의 의견충돌을 조정하지 못하거나 소신없이 이끌려 다니는 등 리더십의 부족에 기인하는 경우도 있음. 지나치게 조직을 의식하여 대세를 잘못 보는 경우도 없지 않음.
- 최근의 노사분규는 임금인상 교섭이 결렬되었을 때 주로 발생함. ①임금인상 가이드라인이 없는 상태이며 ②노총과 경총이 내려 보내는 임금인상지침은 너무 거리가 멀고 ③산업별, 지역별 교섭이 이루어지지 않음. 그 결과 작업장 단위의 임금교섭이 거의 독자적으로 이루어져야 하는 형편임. 작업장 단위의 노사는 임금인상에 대한 논리의 전개나 자료의 활용 등이 어려워 임금교섭에 상당한 부담을 느끼게 될 뿐만 아니라 그 때문에 많은 분쟁이 발생하고 교섭이 난항에 빠지는 경우도 많음. 그럼에도 불구하고 정부는 자율교섭을 내세우면서 방관만 할 뿐 임금교섭 상의 분쟁예방을 위한 방안을 찾지 못하고 있음.
- 단체협약교섭도 마찬가지임. 노사는 서로 노동권과 경영권을 자의적으로 주장

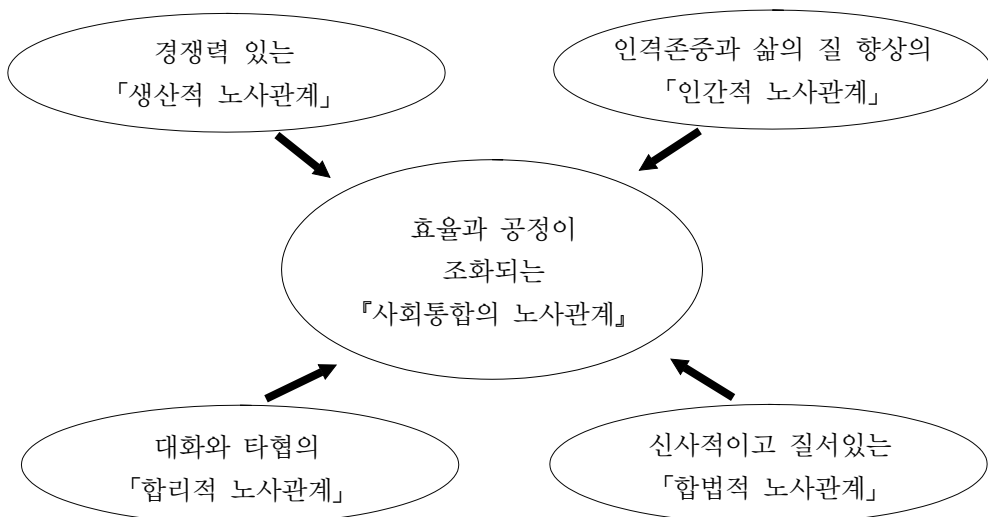
하게 되고 그 결과 노동권과 경영권이 자주 충돌함. 사용자는 노동자에 대한 징계권을 남용하거나 경우에 따라서는 교묘한 방법으로 부당노동행위를 자행함. 물론 중소기업에서는 아직도 노사관계 제도에 대한 무지와 경험부족, 그리고 전제적 사고방식으로 경영권을 남용하고 부당노동행위를 자행하는 경우가 적지 않음. 권리는 강하게 주장하고 의무를 소홀히 하는 노사의 의식변화로 인하여 사소한 문제를 두고 노사간의 분쟁이 빈발하고 있으며 노동부나 노동위원회 및 법원 등에 진정, 구제신청, 고소, 고발하는 사례가 급증하고 있음.

## 2) 노사관계 전망

### 가. 바람직한 노사관계의 모습

- 대외로는 국경없는 무제한 경쟁속에서 지식기반경제로 급격히 이행하면서 일본의 기술적 우위와 중국경제의 급부상을 활용하여 동북아 중심국가를 건설해야함. 대내로는 과학기술의 진보에 역점을 두어 성장잠재력을 배양하고 수출신장과 시장기능의 활성화를 통하여 현실성장을 높여서 지속적인 소득증대를 이룩해야 함. 그러자면 국가와 기업의 경쟁력 향상에 걸림돌이 되고 있는 고비용·저효율의 우리나라 노사관계를 경쟁력 있는 「생산적 노사관계」로 개편하지 않으면 안됨.

〈그림 1-1〉 바람직한 노사관계의 모습



- 신자유주의적인 대세에 편승하는 과정에서 날로 심화되고 있는 사회계층 사이의 격차와 차별 등 부정적 측면을 최소화해 나가야 함. 그러자면 경쟁력의 강화를 추구하는 효율에만 치우치지 않고 사회계층간의 격차와 차별을 완화하는 공정의 증진에도 보다 큰 정책비중을 두어야 할 것임. 그러자면 노동시장의 양극화, 주체의 분화, 이념의 괴리 등으로 불신과 갈등을 되풀이하고 있는 노사관계 역시 인격존중과 삶의 질 향상을 추구하는 「인간적 노사관계」로 바꾸지 않으면 안됨.
- 이러한 당위를 실현시키기 위해서는 대화와 타협을 바탕으로 하는 「합리적 노사관계」와 신사적이고 질서 있는 「합법적 노사관계」의 기반이 구축되어야 할 것임. 생산적, 인간적 노사관계는 목표적 성격이 큰 편임에 비하여 합리적, 합법적 노사관계는 수단적 성격을 더 많이 지니고 있다고 말할 수 있음.
- 한편으로 기업과 국가의 경쟁력을 강화하면서 다른 한편으로 사회계층간의 격차와 차별을 완화하는 효율(efficiency)과 공정(fairness)의 조화가 21세기 우리 경제의 소망스러운 모습이라면 우리나라 노사관계 역시 효율과 공정의 조화가 이루어지는 『사회통합의 노사관계』가 되지 않으면 안됨.  
이러한 노사관계의 구도는 비단 새정부의 기간만이 아니라 21세기초 상당한 기간까지 지속되어야 할 우리나라의 바람직한 노사관계 모습이기도 할 것임.

### 3) 개편방향

#### 가. 경쟁력 있는 생산적 노사관계

- 국경 없는 무제한 경쟁 속에서 노사관계의 경쟁력을 높이는 것이 현단계에서는 가장 시급하고 중요한 과제임에 틀림없음. 구미선진국에 비하여 산업화 과정에 진입하는데 수세기 늦었던 우리나라로서는 탈산업화 과정에서도 지체되면 노사는 물론 국가의 생존에도 위협을 받게 될 것임. 그러므로 노사관계 역시 생산적인 방향으로 나아가지 않을 수 없는 것임.
- 노동자에 대한 사용자의 신뢰회복 노력이 그 어느 때보다 시급하고 중요함. 경제 위기를 거치면서 기업의 불투명성, 비도덕성, 비사회성이 수없이 노출되

어 사용자에게 대한 신뢰는 더욱 떨어진 바 있음. 구조조정 등의 과정에서 이러한 비리들이 상당히 많이 개선된 것도 사실이지만 사용자의 신뢰회복에 대한 노력이 더욱 농도 짙게 지속되어야 할 것임.

- 정부는 생산적 노사관계를 위하여 임금인상이나 단체협약 갱신 등 단체교섭과정에서 발생해 왔던 분쟁을 예방할 수 있도록 하는 방안을 연구하고 개발하여 정착시키는 노력을 강화해야 할 것임. 구미국가와 달리 우리나라의 임금교섭은 대부분 작업장단위의 노사에게 거의 모든 부담을 지우고 있는 형편임. 전국단위의 임금교섭을 기반으로 산업별, 지역별 특성을 고려하고 이를 바탕으로 기업단위의 교섭이 이루어지도록 하여 기업별 교섭에서 발생하는 갈등과 비용을 줄여야 할 것임.

#### 나. 인격존중과 삶의 질 향상의 인간적 노사관계

- 현재 급격히 진행되는 세계화는 기본적으로 신자유주의의 논리에 바탕을 두고 있음. 신자유주의는 세계경제의 활성화라는 긍정적 측면도 있지만 국가간 또는 사회계층간의 격차를 심화시키는 부정적 측면도 지니고 있음. 우리 스스로 세계화의 대세를 변경시킬 수 없는 입장이고 보면 긍정적 측면을 극대화하면서 노동시장의 양극화 등 부정적 측면을 극소화 해야 함.
- 노동시장 유연화로 인하여 급증하고 있는 비정형, 비정규 근로자에 대하여 그 발생을 최소화하되 이들의 보호방안을 모색하는데 노사가 머리를 맞대고 노력해야 함. 비정규근로자의 보호와 함께 실업상태에 빠졌거나 비경제활동인구로 은폐된 여성, 중·고령자 및 장애인의 활용에도 적극성을 보여야 함.
- 삶의 질 향상을 위한 노동시간 단축의 문제도 서로 양보하여 해결해야 함. 어떤 방향이든 조속히 매듭을 지워 불필요한 사회적 갈등비용을 막아야 함. 아울러 노사는 기업내에서 삶의 질 향상을 위한 다양한 프로그램을 개발하고 기업이 부담하기 힘든 과제는 사회의 부담으로 돌려야 함.

#### 다. 대화와 타협의 합리적 노사관계

- 합리적 공존의 길은 노동자와 사용자가 진정한 경영의 파트너가 되는 것임. 신뢰에서 출발하여 상대방을 존중하면서 분쟁을 예방하고 조정하며 그래도 어쩔 수 없이 분쟁이 표출 될 때에는 상대방의 주장에 귀기울이면서 대화와 타협 등 합리적 방법으로 풀어가거나 법에 의존하여 풀어 가야 할 것임.
- 대화와 협의의 장(場)을 조속히 복원하여 상호의 주장을 공식적 기구에서 개진하고 논의 할 수 있도록 해야 함. 파행적 노사정위원회를 정상화하기 위하여 민주노총은 노사정위원회의 합리적 개편방안을 구체적으로 제시하면서 조속히 노사정위원회에 참여하는 것이 바람직함. 더 이상 불참과 탈퇴 등으로 대화와 협의를 포기하지 말아야 할 것임.

#### 라. 질서있는 합법적 노사관계

- 노사 쌍방이 철저한 준법자세를 갖추도록 하기 위해서도 노사 모두 법질서를 지키지 않을 경우 역설적이긴 하지만 보다 엄격하게 법적 대응을 할 필요가 있음. 물론 이 경우에는 자기의 권리를 과대평가 하면서도 의무를 과소평가 하는 편향적 사고가 문제될 수 있으며 노동위원회나 법정의 사건이 더욱 폭증할 우려도 없지 않으나 이러한 과정을 거치면서 준법자세가 차츰 자리를 잡게 될 것이기 때문임.
- 정부 역시 노사관계에 있어서의 법질서 유지를 위하여 적극적이고 능동적으로 대응하여야 함. 정치적 이유로 어느 때는 느슨하게 다루다가 어느 때 갑자기 엄격하게 다루는 비일관적 자세는 정부에 대한 불신만 초래하게 됨. 최근에 노사분규현장에 접근하기를 기피하거나 지연하려는 경찰과 검찰 등의 소극적 자세는 노사의 준법자세를 이완시키는 한 원인이 되기도 함.



### Ⅲ. 제주도 관광 산업 노동시장 실태

#### 1. 관광관련산업 현황

##### 1) 제주지역 관광관련업체 현황

- 제주지역의 관광업체 현황을 보면 여행업이 '05년말 현재 581개소이며, 관광 숙박업 72, 관광객이용시설업이 29개소, 기타 휴양펜션업 32, 기타 숙박업 653, 자동차운송사업체가 166개소로 나타나고 있음.

〈표 3-1〉 관광관련업체현황

(2005.12.31 현재, 단위: 개소)

구분	업체명	업체수	업체내역	근거
	<b>합계</b>	<b>1,708</b>		
	소계	728		
관광진흥법	여행업	581	일반 42, 국외 76, 국내 463	
	관광숙박업	72	관광호텔 42, 일반관광 4, 가족호텔 1 콘도미니엄 24, 한국전통호텔 1	관광진흥법 제3조
	관광객이용시설업	29	전문휴양업 12, 관광유람선업 1, 외국인전용관광기념품판매업 16	
	유원시설업	9	유원시설업 9	
	국제회의업	4	국제회의기획업 4	
	카지노업	8	제주시 5, 서귀포시 3	
	관광편의시설업	25	관광식당업 13, 관광사진업 3, 관광유희음식점업 9	
기타 법령	소계	980		
	휴양펜션업	32	제주시 6, 서귀포시 4, 북제주군 10, 남제주군 12	제주국제자유도시 특별법
	골프장	16	제주시 3, 서귀포시 4, 북제주군 5, 남제주군 5	체육시설의 설치· 이용에 관한법률
	숙박업	653	일반호텔 82, 여관 450, 여인숙 121	부가가치세법
	승마장업	23	제주시 2, 서귀포시 2, 북제주군 7, 남제주군 12	제주국제자유도시 특별법
	유람선업	20	서귀포시 4, 북제주군 8, 남제주군 8	유선및도선사업법
	오일장	9	제주시 1, 서귀포시 2, 북제주군 2, 남제주군 4	
	보세판매장(면세점)	4	제주시 3, 서귀포시 1	관세법

구분	업체명	업체수	업체내역	근거
	자동차운송사업체	166	시내·외버스 9, 전세버스 57, 택시 34, 렌트카 66 ※개인택시 3,807대	여객자동차운수사업법
	관광지	57	자치단체직영 30, 사설관광지 27	관광진흥법 문화재보호법

## 2) 관광객 추이현황

- 제주지역의 연도별 관광객 추이현황을 보면 '02년도 450여만명이 '05년도 500만명을 돌파했으며, '06년 제주방문의 해를 맞아 많은 증가추세를 보이고 있음.

〈표 3-2〉 연도별 관광객 추이

연도별	관광객수	비 고
2002	451만명 돌파	
2003	491만명 돌파	
2004	493만명 돌파	
2005	502만명 돌파	
2006	540만명 계획	2006 제주방문의 해

## 3) 제주 도민 총생산 및 관광수입 추이 현황

- '03년도 제주지역의 도내 총생산을 보면 6조 7천여억원이며, 이중 관광수입이 차지하는 부분은 1조 5천억 정도로 23%를 차지하고 있으며, '04년도를 보면 7조 4백여억원으로 이중 관광수입은 1조 6천여억원으로 24%를 차지하고 있음.

〈표 3-3〉 도민총생산 및 관광수입 추이

(단위 : 억원)

연도별	도민 총생산/관광수입			비 고
	도내 총생산	관광수입	%	
2000	52,895	14,975	28	
2001	55,912	14,954	27	
2002	63,017	15,265	24	
2003	67,855	15,661	23	
2004	70,495(P)	16,787	24	2004 도내총생산 : 잠정치(P) 기준
2005		17,202		

(자료 : 도내 총생산-정책개발담당관실 ☎710-2373, 관광수입-관광마케팅과 ☎710-3854)

#### 4) 제주지역 관광객 및 관광수입 현황

- 제주지역 관광객 추이현황을 보면 '04년도 관광객은 4백 9십여만명이며, 이중 내국인은 4백 6십여만명, 외국인은 32만명이며, '05년도를 보면 내국인은 500여만명중 내국인은 4백 6십여만이고 이중 내국인 4백6십여만명, 외국인은 37만여만명에 불과해 내국인에 비해 외국인이 비중이 상당히 낮음을 알 수 있음.

〈표 3-4〉 관광객 · 관광수입

구 분	전 국 (외국인 : 천명)	제 주 도					
		관 광 객 (천명)			관 광 수 입 (억원)		
		계	내국인	외국인	계	내국인	외국인
2000	5,000	4,110	3,822	288	14,975	10,877	4,098
2001	5,200	4,197	3,907	290	14,954	10,917	4,037
2002	5,347	4,515	4,226	289	15,265	11,525	3,740
2003	4,753	4,913	4,692	221	15,661	13,073	2,588
2004	5,818	4,932	4,603	329	16,787	13,079	3,708
2005	6,021	5,020	4,641	379	17,202	13,031	4,171
2006계획		5,400	4,950	450	19,106	14,060	5,046

#### 5) 제주지역 숙박시설 총괄

- 제주지역 숙박시설 현황을 살펴보면 관광숙박업종 총 72개소이며, 이중 종합관광호텔은 42개소, 휴양콘도미니엄이 24개소, 휴양펜션업 32개소, 일반호텔업 82개소, 여관이 450개소로 나타나고 있음.

〈표 3-5〉 숙박시설 총괄

(2005. 12. 31 현재)

시설별	시군별	계		제 주 시		서귀포시		북제주군		남제주군	
		개소	객실수	개소	객실수	개소	객실수	개소	객실수	개소	객실수
계		757	22,283	463	13,172	126	4,775	111	2,898	57	1,438
관 광 숙 박 업	소 계	72	9,008	28	4,066	17	2,672	22	1,579	5	691
	종합관광호텔	42	5,912	25	3,502	12	2,071	4	301	1	38
	휴양콘도미니엄	24	2,802	1	397	3	534	16	1,218	4	653
	한국전통호텔	1	26	-	-	1	26	-	-	-	-
	가족호텔	1	30	-	-	-	-	1	30	-	-

시·군·구 시설별	시·군·구	계		제 주 시		서귀포시		북제주군		남제주군	
		개소	객실수	개소	객실수	개소	객실수	개소	객실수	개소	객실수
일반관광호텔		4	238	2	167	1	41	1	30	-	-
휴양펜션업		32	302	6	59	4	36	10	95	12	112
일반호텔		82	3,406	68	2,936	5	190	9	280	-	-
여관		450	8,353	273	5,171	81	1,719	59	847	37	616
여인숙		121	1,214	88	940	19	158	11	97	3	19

## 6) 제주지역별 관광숙박업소 현황

- 제주 지역별 관광숙박업소 현황을 보면 총 72개소 9,000여실이며, 이중 제주시 50개소 5,600여실, 서귀포시 22개소 3,300여실을 보이고 있음. (제주시는 북제주군 포함, 서귀포시는 남제주군 포함)

〈표 3-6〉 지역별 관광숙박업소 현황

(2005. 12. 31 현재)

구분	총계	관광호텔		전통호텔	가족호텔	콘도미니엄
		종합관광	일반관광			
계	72개소 9,008실	42개소 5,912실	4개소 238실	1개소 26실	1개소 30실	24개소 2,802실
제주시	28개소 4,066실	25개소 3,502실	2개소 167실			1개소 397실
서귀포시	17개소 2,672실	12개소 2,071실	1개소 41실	1개소 26실		3개소 534실
북제주군	22개소 1,579실	4개소 301실	1개소 30실		1개소 30실	16개소 1,218실
남제주군	5개소 691실	1개소 38실	-			4개소 653실

## 7) 제주 관광객 이용·유원·편의시설업 현황

- 제주지역 관광객 이용·유원·편의시설업을 살펴보면, 관광객 이용시설업은 28개소이며, 이중 전문휴양업이 12개소, 외국인 기념품판매업이 15개소를 보이고 있음. 관광편의시설업을 보면 24개소이며, 이중 관광유흥음식점업이 9개소, 관광식당업이 12개소를 보이고 있음.

〈표 3-7〉 관광객 이용·유원·편의시설업 현황

(2005. 12. 31 현재)

구 분		시 군 별					
		계	제 주 시	서귀포시	북제주군	남제주군	
합 계		61	36	15	5	5	
관광객 이용 시설업	소 계	28	14	7	4	3	
	전문휴양업	12	-	6	4	2	
	관광유람선업	1	-	-	-	1	
	외국인전용관광 기념품판매업	15	14	1	-	-	
유원시설업		9	4	2	1	2	
관 광 편 의 시설업	소 계	24	18	6	-	-	
	관광유형 음식점업	한국음식점업	3	1	2	-	-
		관광극장식당업	6	4	2	-	-
	관 광 식 당 업	12	10	2	-	-	
	관 광 사 진 업	3	3	-	-	-	

### 8) 제주지역 카지노업 현황

- 제주지역 카지노업 현황을 살펴보면, 업체는 총 8개소이며, 운영형태를 보면 모두 임대형태를 취하고 있음. 규모면을 보면 종업원수는 롯데호텔제주카지노가 213명, 파라다이스제주카지노가 188명, 신라호텔카지노가 175명 순으로 나타나고 있음.

〈표 3-8〉 카지노업 현황

(2005. 12. 31 현재)

업 체 명	최 초 허가일	운영 형태 (등급)	대 표 자	종사 원수 (명)	전 용 영 업 장 면적 (m <sup>2</sup> )	전화번호
계			8개소			
라마다프라자카지노	'75.10.15	임대 (특1)	(주)에이스통상 정 강	140	2,359.1	758-1000

업 체 명	최 초 허가일	운영 형태 (등급)	대 표 자	종사 원수 (명)	전 용 영 업 장 면적 (㎡)	전화번호
파라다이스그랜드카지노	'90. 9. 1	임대 (특1)	(주)파라다이스제주 김 한 기	188	2,756.7	740-7710
신 라 호 텔 카 지 노	'91. 7.31	임대 (특1)	(주)콘티넨탈 윤 온	175	1,953.6	738-8822
제주오리엔탈호텔카지노	'90.11. 6	임대 (특1)	(주)광성 정 태 경	115	1,121.5	752-8222
롯데호텔제주카지노	'85. 4.11	임대 (특1)	(주)두성 김 한 기	213	1,205.4	731-2121
클라운프라자카지노제주	'90. 9. 1	임대 (특1)	(주)풍화 신 명 화	139	1,026.6	741-8513
하얏트호텔카지노	'90. 9. 1	임대 (특1)	골든타임(주) 양 성 흥	110	803.3	735-1500
트로피카나카지노	'95.12.28	임대 (특1)	(주)신성개발 허덕행, 이권휴	100	861.7	756-9999

### 9) 제주 여행업 등록현황

- 제주지역 여행업 등록현황을 살펴보면 총 572개소이며, 이중 일반여행은 41개소, 국외여행업은 76개소, 국내여행업은 455개소로 나타나고 있음. 이중 530개 업소가 제주시에 편중되어 있음을 보여주고 있음.

〈표 3-9〉 여행업 등록상황

(단위 : 개소)

업종별 \ 등록기관별	등록기관	합 계	제주시	서귀포시	북제주군	남제주군
계		572	517	30	16	9
일반여행업	도	41	37	3	-	1
국외여행업	시·군	76	70	5	1	-
국내여행업	시·군	455	410	22	15	8

## 2. 제주지역 고용형태 현황

### 1) 고용

#### 가. 고용흡수력

- 1998년 이후 제주지역 취업자수 증가가 제주경제 성장에 비해 완만하게 진행되는 등 경제성장에 따른 고용창출효과가 지속적으로 약해지고 있음.
- 이와 관련하여 경제내 고용흡수력을 가능할 수 있는 취업계수(실질GRDP 10 억원당 취업자수)도 감소하는 추세에 있음.
  - 제주지역은 취업계수가 2003년중 45.7명으로 1998년(51.8명)에 비해 6.1명 감소하여 전국(-7.5명 ; 40.9명 → 33.4명)에 비해 완만한 감소세를 보임.
- 산업별로 보면, 제주지역에서는 농림어업 및 도소매·음식숙박업의 취업계수가 광공업 및 서비스업의 취업계수보다 높아 부가가치 창출에 비해 고용흡수력이 높은 것으로 나타나고 있으며, 이는 전국적으로도 공통된 현상임.

〈표 3-10〉 산업별 취업계수

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>제주</b>	<b>51.8</b>	<b>49.7</b>	<b>49.3</b>	<b>46.4</b>	<b>45.1</b>	<b>45.7</b>
농림어업	80.7	65.6	68.0	60.5	56.0	64.3
광공업	67.1	50.9	61.4	72.2	76.2	61.5
(제조업)	76.1	57.2	68.0	78.7	84.3	71.8
서비스업	49.3	50.8	49.5	47.3	46.7	46.2
(건설업)	40.3	38.0	42.1	41.3	41.7	38.7
(도소매·음식숙박업)	118.3	110.6	102.9	99.3	94.0	95.8
<b>전국</b>	<b>40.9</b>	<b>38.0</b>	<b>36.6</b>	<b>35.9</b>	<b>34.5</b>	<b>33.4</b>
농림어업	102.6	93.1	89.6	84.9	84.7	86.0
광공업	36.4	30.8	28.1	27.4	25.3	24.0
(제조업)	36.9	31.1	28.4	27.6	25.5	24.1
서비스업	44.4	43.6	43.5	42.9	41.9	41.1
(건설업)	32.7	33.2	36.8	35.0	37.5	36.1
(도소매·음식숙박업)	125.3	111.7	103.5	101.0	97.8	97.7

자료: 통계청 KOSIS

## 나. 고용기여율

- 제주지역 서비스업은 1999년 이후 고용증가에 지속적으로 기여함으로써 제주 지역 실업률을 낮은 수준으로 유지하는데 핵심적인 역할을 수행함.
  - 특히 2004년 중 농림어업 및 광공업이 각각 5.5%, 3.3%의 고용감소를 보인 반면, 서비스업은 0.8%의 고용증가를 기록함으로써 제주지역 고용의 버팀목 역할을 담당함.
- 2004년 중 제주지역 전체 산업의 고용이 1.1% 감소함에 따라 고용이 0.8% 증가한 제주지역 서비스업의 고용기여율은 -59.8%임.

〈표 3-11〉 산업별 고용증감률 및 고용기여율

	1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	증감	기여	증감	기여	증감	기여	증감	기여	증감	기여	증감	기여
<b>제주</b>	<b>-0.8</b>	<b>100.0</b>	<b>7.4</b>	<b>100.0</b>	<b>1.1</b>	<b>100.0</b>	<b>2.7</b>	<b>100.0</b>	<b>3.7</b>	<b>100.0</b>	<b>-1.1</b>	<b>100.0</b>
농림어업	-6.8	250.0	2.9	11.1	-5.7	-133.3	-6.1	-57.1	16.3	105.2	-5.5	148.1
광공업	-11.1	50.0	25.0	11.1	20.0	66.7	8.3	14.3	-6.2	-8.3	-3.3	14.8
(제조업)	-11.1	50.0	25.0	11.1	20.0	66.7	8.3	14.3	-6.2	-8.3	-3.3	14.8
서비스업	2.5	-200.0	8.4	77.8	3.3	200.0	4.8	128.6	0.7	13.5	0.8	-59.8
(건설업)	0.0	0.0	19.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	9.4	-4.6	44.4
(도소매·음식숙박)	3.1	-100.0	10.6	38.9	5.6	133.3	0.0	0.0	-1.6	-12.5	0.0	0.0
<b>전국</b>	<b>1.8</b>	<b>100.0</b>	<b>4.3</b>	<b>100.0</b>	<b>2.0</b>	<b>100.0</b>	<b>2.8</b>	<b>100.0</b>	<b>-0.1</b>	<b>100.0</b>	<b>1.9</b>	<b>100.0</b>
농림어업	-4.0	-26.9	-2.6	-6.8	-4.2	-22.8	-3.7	-13.2	-5.8	395.7	-6.4	-29.9
광공업	2.8	30.9	6.5	30.6	-0.6	-6.0	-0.6	-4.4	-0.9	123.2	2.0	20.1
(제조업)	2.8	31.2	6.6	30.9	-0.6	-6.2	-0.6	-4.4	-0.9	119.9	2.0	20.4
서비스업	2.5	96.3	4.7	76.2	3.7	128.8	4.6	117.6	0.8	-418.5	2.9	109.8
(건설업)	-6.6	-29.7	7.3	12.4	0.3	1.2	10.2	27.0	4.0	-230.3	0.2	1.0
(도소매·음식숙박)	3.0	47.9	4.0	2.1	2.1	29.3	2.1	20.8	-2.4	482.8	0.2	2.4

자료: 통계청 KOSIS

## 다. 사업체 실태

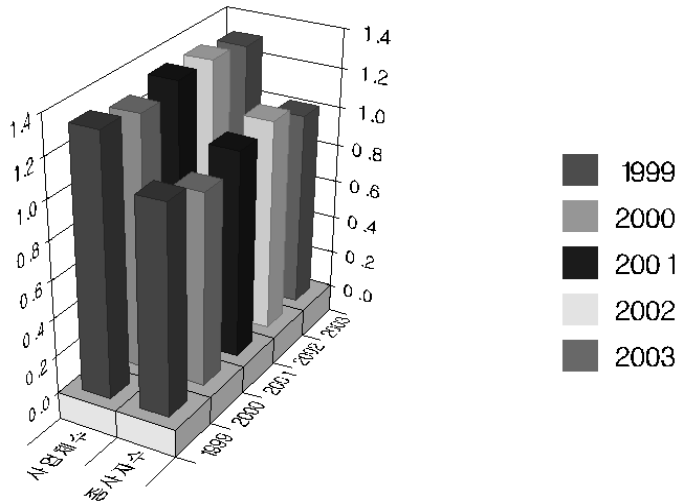
- 제주지역의 사업체수가 전국에서 차지하는 비중은 연도별로 1.3% ~ 1.35%로서 제주지역의 경제규모를 고려해 볼 때 다소 높은 편임.



- 제주지역 사업체의 종사자수가 전국에서 차지하는 비중은 연도별로 1.0% ~ 1.1%로서 제주지역의 경제활동인구규모를 고려해 볼 때 다소 낮은 편임.
- 제주지역의 사업체수 및 종사자수를 동시에 고려해 보면 제주지역 사업체의 고용창출능력은 전국평균에 미치지 못하는 가운데 업체간의 경쟁은 심한 것으로 볼 수 있음.

〈그림 3-1〉 제주지역 사업체수 및 종사자수의 전국 비중 추이

	1999	2000	2001	2002	2003
사업체수	1,3442	1,3025	1,3501	1,3423	1,3119
종사자수	1,0862	1,0006	1,0784	1,1048	1,0179



- 제주지역의 업종별 사업체수 비중이 전국에 비해 높은 업종은 농업 및 임업, 건설업, 숙박 및 음식점업, 운수업, 금융 및 보험업 등이며, 전국에 비해 낮은 업종은 제조업, 부동산 및 임대업, 사업서비스업 등인 것으로 나타남.
- 제주지역의 업종별 사업체수 비중과 종사자수 비중을 비교해보면 고용창출이 높은 업종은 농업 및 임업, 건설업, 운수업, 금융 및 보험업 등이며, 고용창출이 낮은 업종은 도소매업, 숙박 및 음식점업 등인 것으로 나타남.

〈표 3-12〉 업종별 사업체수 비중

(%)

	1999		2000		2001		2002		2003	
	전국	제주	전국	제주	전국	제주	전국	제주	전국	제주
농업 및 임업	0.2	2.6	0.1	1.5	0.1	2.2	0.1	2.0	0.1	0.5
어업	0.1	0.6	0.1	0.6	0.0	0.7	0.0	0.6	0.0	0.2
광업	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
제조업	15.6	5.1	15.7	5.2	15.9	5.4	15.5	5.3	15.0	5.3
전기·가스 및 수도사업	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
건설업	3.8	4.6	4.4	4.9	4.1	4.9	4.2	4.8	4.3	4.9
도매 및 소매업	23.1	21.7	23.5	22.1	23.2	22.4	23.1	22.3	22.7	22.8
숙박 및 음식점업	20.8	29.9	20.6	30.1	21.1	29.5	21.0	29.8	20.9	30.7
운수업	2.4	2.9	2.3	3.0	2.3	2.7	2.3	2.9	2.3	2.9
통신업	0.3	0.3	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.3
금융 및 보험업	2.7	3.6	2.5	3.1	2.5	3.2	2.4	3.0	2.2	2.9
부동산 및 임대업	3.0	2.2	3.0	2.2	3.0	2.2	3.4	2.5	3.7	2.6
사업서비스업	3.7	2.5	4.2	2.9	4.0	2.6	4.4	2.9	4.6	2.8
교육서비스업	4.9	4.2	4.6	4.2	4.9	4.9	4.8	4.5	4.9	4.6
보건 및 사회복지사업	4.2	4.0	4.3	4.4	4.2	4.1	4.2	4.2	4.4	4.6
오락·문화 및 운동관련 서비스업	3.7	3.4	3.6	3.5	3.4	3.3	3.4	3.6	3.6	3.6
기타공공·수리 및 개인서비스업	11.3	12.2	10.6	11.6	10.8	11.5	10.6	11.1	10.6	11.1

〈표 3-13〉 업종별 종사자수 비중

(%)

	1999		2000		2001		2002		2003	
	전국	제주	전국	제주	전국	제주	전국	제주	전국	제주
농업 및 임업	0.3	6.5	0.2	3.6	0.2	6.5	0.2	5.7	0.2	1.0
어업	0.4	1.3	0.2	0.6	0.1	0.9	0.1	0.7	0.0	0.2
광업	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2	0.2
제조업	31.3	5.6	31.0	6.0	30.3	5.7	28.8	5.5	28.8	6.0
전기·가스 및 수도사업	0.5	0.9	0.5	0.7	0.5	0.6	0.4	0.6	0.4	0.6
건설업	5.9	8.6	6.2	9.2	5.7	8.7	6.0	8.0	6.1	7.9
도매 및 소매업	15.2	16.6	15.5	16.8	15.4	17.4	15.8	17.7	15.1	18.3
숙박 및 음식점업	9.8	20.4	10.1	21.2	10.4	20.3	10.7	21.4	10.6	22.9
운수업	5.3	7.4	4.9	7.5	5.1	7.0	4.9	6.7	4.7	6.5
통신업	0.9	0.6	0.9	0.6	1.0	0.6	0.9	0.6	0.8	0.5
금융 및 보험업	6.3	9.0	6.0	8.6	5.9	7.3	5.6	7.2	5.3	7.2
부동산 및 임대업	2.5	1.5	2.5	1.6	2.6	1.9	2.6	1.9	2.9	2.2
사업서비스업	5.3	2.4	5.9	3.1	6.3	3.2	7.3	4.3	7.9	4.3
교육서비스업	5.0	4.6	4.9	4.4	5.3	5.1	5.4	5.1	5.4	5.5
보건 및 사회복지사업	4.1	4.7	4.3	5.5	4.1	4.6	4.3	4.9	4.5	5.9
오락·문화 및 운동관련 서비스업	1.9	3.5	2.0	4.0	1.9	3.9	1.9	4.0	2.1	4.7
기타공공·수리 및 개인서비스업	4.9	6.2	4.8	6.3	4.8	6.2	4.8	5.7	4.9	6.1

## 2) 노동비용

- 제주지역의 상용종업원 월급여액은 2003년 상반기 중 141만 8천원으로 전국 163만 4천원의 86.8% 수준임.
- 2003년 상반기 중 제주지역 광공업 및 서비스업 종사자의 월급여액은 각각 126만 7천원, 143만 1천원으로 전국 동 업종 종사자의 월급여액 154만 2천원, 169만 8천원의 82.1% 및 84.3% 수준임.
- 또한, 제주지역의 월급여액은 1999년 상반기 115만 9천원 대비 22.3% 증가하여 전국(115만 7천원 → 163만 4천원; 41.2%)에 비해 증가세가 완만함.

〈표 3-14〉 업종별 월급여액 추이

(천원)

		1999		2000		2001		2002		2003
		상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기
제주	광공업	1,016	1,011	1,072	1,118	1,139	1,171	1,306	1,306	1,267
	(제조업)	1,000	996	1,051	1,112	1,126	1,158	1,302	1,302	1,258
	서비스업	1,171	1,250	1,189	1,224	1,286	1,341	1,386	1,463	1,431
	(건설업)	1,075	982	1,169	1,230	1,203	1,226	1,233	1,231	1,263
	(도소매·음식숙박업)	876	957	1,001	1,084	1,109	1,044	1,314	1,364	1,268
	계	1,159	1,231	1,180	1,216	1,274	1,327	1,380	1,451	1,418
전국	광공업	1,094	1,157	1,183	1,260	1,292	1,351	1,436	1,513	1,542
	(제조업)	1,091	1,154	1,182	1,259	1,292	1,350	1,435	1,513	1,542
	서비스업	1,182	1,199	1,333	1,375	1,407	1,437	1,563	1,598	1,698
	(건설업)	1,242	1,277	1,403	1,484	1,461	1,535	1,583	1,648	1,752
	(도소매·음식숙박업)	1,002	1,029	1,177	1,225	1,268	1,298	1,442	1,462	1,547
	계	1,157	1,195	1,269	1,326	1,358	1,400	1,510	1,562	1,634

자료: 노동부, 매월노동통계특별조사

## 3) 고용안정성

- 전체 근로자 중 자영업주나 무급가족 종사자 등의 비임금근로자가 차지하는 비중을 살펴보면 전국 및 제주 모두 2000년 이후 지속적으로 감소하는 추세를 보여주고 있으나 제주지역 비임금근로자의 비중은 전국평균에 비해 상당히 높은 수준이며 그 격차 또한 시간이 지남에 따라 확대되는 추세에 있음.

〈표 3-15〉 비임금근로자의 구성비

(단위: %)

	2000	2001	2002	2003	2004
전국(A)	36.1	35.5	35.0	33.5	32.7
제주(B)	43.3	42.8	42.8	42.8	42.6
차이(B-A)	7.2	7.3	7.8	9.3	9.9

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각년도.

- 임금근로자는 그 형태에 따라 상용직, 임시직, 일용직으로 구분되는데 경제위기 이후부터 우리나라는 전반적으로 상용직 임금근로자의 비중이 증가하고 임시직과 일용직 근로자의 비중이 감소되는 추세를 보이고 있음.
- 제주지역 상용직 임금근로자의 비중은 전국평균에 비해 상당히 낮은 수준이며, 특히 일용직 임금근로자의 비중은 전국평균과 상당한 격차를 보이면서 전국 최고 수준을 기록함으로써 고용의 불안정성을 나타내고 있음.

〈표 3-16〉 임금근로자의 고용형태에 따른 구성비

(단위: %)

		2000	2001	2002	2003	2004
전국(A)	상용	47.9	49.2	48.4	50.5	51.2
	임시	34.5	34.6	34.5	34.7	34.1
	일용	17.6	16.2	17.2	14.8	14.7
제주(B)	상용	41.9	38.4	37.2	39.9	40.9
	임시	34.5	39.7	39.7	37.0	33.9
	일용	23.6	21.2	23.1	23.1	25.2
차이(B-A)	상용	-6	-10.8	-11.2	-10.6	-10.3
	임시	0	5.1	5.2	2.3	-0.2
	일용	6	5	5.9	8.3	10.5

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각년도.

#### 4) 노동이동성

- 1999년 이후 전국적으로 노동이동성(labor mobility)이 증가하고 있는 반면, 제주지역의 노동이동성은 낮아지고 있는 추세임.

〈표 3-17〉 산업별 입직률 · 이직률 · 노동이동률 추이

(%)

		1999		2000		2001		2002		2003	
		상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	
제 주	광공업	입직	2.72	5.67	3.24	1.83	1.98	1.76	0.95	4.39	2.99
		이직	2.33	4.17	3.58	1.16	1.98	1.82	1.93	1.52	2.16
		이동	5.05	9.84	6.82	2.99	3.96	3.58	2.88	5.91	5.15
	(제조업)	입직	2.89	5.84	3.21	1.88	2.06	1.66	0.78	4.28	3.03
		이직	2.48	3.98	3.67	1.09	2.06	1.80	1.97	1.40	2.17
		이동	5.37	9.82	6.88	2.97	4.12	3.46	2.75	5.68	5.20
	서비스업	입직	2.63	1.81	3.32	1.79	2.53	1.94	2.32	2.46	1.76
		이직	2.53	3.12	2.91	2.58	2.58	1.91	1.90	2.36	1.43
		이동	5.16	4.93	6.23	4.37	5.11	3.85	4.22	4.82	3.19
	(건설업)	입직	2.99	2.31	1.42	2.46	1.85	0.90	2.14	1.65	3.42
		이직	1.73	6.22	2.66	0.59	2.80	1.17	4.29	0.88	3.34
		이동	4.72	8.53	4.08	3.05	4.65	2.07	6.43	2.53	6.76
	(도소매 · 음식숙박업)	입직	2.49	2.29	5.92	2.59	2.64	1.21	3.02	2.65	0.39
		이직	2.75	3.82	5.07	4.52	4.79	1.53	2.92	1.36	0.52
		이동	5.20	6.10	11.00	7.10	7.40	2.70	5.90	4.00	0.90
계	입직	2.64	2.12	3.32	1.79	2.49	1.93	2.22	2.61	1.85	
	이직	2.52	3.20	2.96	2.47	2.53	1.91	1.90	2.29	1.49	
	이동	5.16	5.32	6.28	4.26	5.02	3.84	4.12	4.90	3.34	
전 국	광공업	입직	2.54	3.62	2.79	2.75	2.15	1.89	2.99	2.66	2.69
		이직	2.42	2.85	2.84	2.58	2.47	2.27	2.79	2.61	2.66
		이동	4.96	6.47	5.63	5.33	4.62	4.16	5.78	5.27	5.35
	(제조업)	입직	2.57	3.65	2.80	2.76	2.16	1.89	2.99	2.67	2.69
		이직	2.44	2.85	2.85	2.59	2.46	2.27	2.80	2.61	2.66
		이동	5.01	6.50	5.65	5.35	4.62	4.16	5.79	5.28	5.35
	서비스업	입직	2.80	2.62	3.16	2.56	2.39	2.22	2.84	2.39	2.75
		이직	2.55	2.34	2.71	2.48	2.55	2.29	2.75	2.48	2.63
		이동	5.35	4.96	5.87	5.04	4.94	4.51	5.59	4.87	5.38
	(건설업)	입직	5.57	3.72	4.13	2.78	2.45	2.54	3.53	2.85	3.18
		이직	3.44	2.93	3.26	2.78	4.07	2.93	3.20	2.64	3.40
		이동	9.01	6.65	7.39	5.56	6.52	5.47	6.73	5.49	6.58
	도소매 · 음식숙박업)	입직	2.63	3.20	3.32	3.08	2.62	2.59	2.98	2.99	3.14
		이직	2.89	3.25	3.23	3.29	2.92	2.68	3.47	3.22	3.46
		이동	5.52	6.45	6.55	6.37	5.54	5.27	6.45	6.21	6.60
	계	입직	2.60	2.95	3.00	2.64	2.29	2.08	2.90	2.51	2.72
		이직	2.45	2.58	2.77	2.52	2.51	2.28	2.76	2.53	2.64
		이동	5.05	5.53	5.77	5.16	4.80	4.36	5.66	5.04	5.36

- 제주지역의 노동이동률은 2003년 상반기 중 3.34%로 1999년 상반기 5.16%에 비해 1.82%p 하락한 반면, 전국의 노동이동률(5.05%, 5.36%)은 0.31%p 상승하였고, 특히 제주지역 도소매·음식숙박업 종사자의 노동이동률은 2003년 상반기 중 0.90%로 1999년 상반기 5.20%에 비해 4.30%p나 하락하여 동 업종에서 노동시장의 활력이 현격히 저하되었음을 보여주고 있음.
- 제주지역의 입직률과 이직률은 2003년 상반기 중 각각 1.85%, 1.49%로 1999년 상반기 2.64%, 2.52%에 비해 0.79%p 및 1.03%p 하락한 반면, 전국의 입직률(2.60% 2.72%)과 이직률(2.45% 2.64%)은 0.12%p 및 0.19%p 상승함.

### 5) 노동시장 유연성

- 제주지역에서는 1998년 이후 시간제 근로자(주당 36시간미만 근로자) 비중이 높아지는 등 노동시장 유연성이 제고됨.
  - 2004년 중 제주지역의 시간제 근로자 비중은 13.4%로 1998년 5.7%에 비해 7.7%p 증가하여 전국(9.2%, 11.4%, 2.2%p)보다 큰 폭의 증가세를 보임.
  - 또한, 2004년 중 제주지역 시간제 근로자 비중은 전국 11.4%보다 2%p 높아 제주지역 노동시장이 전국 노동시장보다 유연한 상황임.

<표 3-18> 취업시간별 취업자 비중 추이

(단위:%)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
제주	36시간 미만	5.7	12.2	10.3	10.6	12.2	11.9	13.4
	(1~17시간)	0.8	3.3	2.3	2.3	3.0	2.8	2.9
	36시간 이상	93.9	86.0	88.5	88.3	86.7	86.5	84.7
	(54시간 이상)	42.4	39.1	39.8	37.1	37.3	36.4	31.7
	일시 휴직자	0.4	0.4	0.8	0.8	1.1	1.6	1.9
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	주당평균취업시간	51.2	49.1	49.6	48.5	48.3	47.9	46.7
전국	36시간 미만	9.2	10.4	9.7	10.0	10.5	10.9	11.4
	(1~17시간)	2.4	2.8	2.8	2.9	2.9	2.9	3.2
	36시간 이상	89.6	88.5	89.4	89.0	88.4	87.8	87.2

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
(54시간 이상)	39.7	42.2	42.5	42.1	40.1	38.1	36.9
일시 휴직자	1.2	1.1	1.0	1.0	1.1	1.3	1.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
주당평균취업시간	50.1	50.4	50.6	50.4	49.8	49.1	48.7

자료: 통계청 KOSIS

- 제주지역은 시간제 근로자 비중이 높기 때문에 2004년 중 제주지역의 주당 평균 취업시간은 46.7시간으로 전국 48.7시간보다 2시간 단축됨.
- 최근 문제가 되고 있는 “고용 없는 성장(jobless growth)” 현상은 노동시장이 경직된 경우 더욱 심화되고 그에 따라 실업도 장기화되는 것으로 알려져 있는데 제주지역의 노동시장이 전국의 노동시장보다 유연하다는 것은 ” 고용 없는 성장“ 및 실업에 대한 우려는 전국의 경우보다 크지 않을 가능성이 있음을 시사하고 있음.

## 6) 일자리 변동

- 순일자리의 증가는 일자리 창출과 일자리 소멸의 동태적 구조가 종합된 것으로 일자리 창출은 기존 사업체에서 일자리가 늘어난 것(확장)과 새로운 사업체가 만들어지면서 일자리가 늘어난 경우(창업)를 포함하고, 일자리 소멸은 기존 사업체에서 일자리가 줄어든 것(축소)과 기존 사업체가 없어지면서 일자리가 줄어든 경우(폐업)를 포함함.
  - 1999년 ~ 2001년의 3개년 지표를 평균한 경우 일자리 창출률이 가장 높은 지역은 경기도이고 제주도는 전국 4위를 차지하고 있으며, 일자리 소멸률이 가장 높은 지역은 제주, 강원, 충북 등인 것으로 나타났음.
  - 일자리 창출률과 일자리 소멸률의 차이를 나타내는 순일자리 창출 능력은 서울, 경기, 충남, 대전 등이 높은 것으로 나타나고 있고 제주도는 16개시도 중 10위를 기록하고 있음.
- 한편, 일자리 창출률과 일자리 소멸률의 합을 나타내는 일자리 변동률은 제주와 강원이 31.1%로서 전국에서 가장 높은 것으로 나타났는데 이는 산업간 또

는 산업내 기업간 일자리 변동이 높다는 것을 의미함.

- 즉, 어떤 산업은 일자리를 만들어 내고 다른 산업에서는 일자리가 줄어드는 현상이 동시에 나타나거나, 특정 산업내에 어떤 기업은 일자리를 만들어 내고 어떤 기업은 일자리를 줄이는 현상이 동시에 나타나는 현상이 강하다는 것을 의미하는데 제주지역의 경우 창업과 폐업에 따른 일자리 변동률이 매우 높은 것으로 나타남.

〈표 3-19〉 전국의 일자리 변동

(단위: %)

구분	순일자리 증가율	일자리 창출률			일자리 소멸률		
		전체	창업	확장	전체	축소	폐업
서울	6.0	17.3	6.1	11.3	11.3	8.0	3.3
부산	2.6	15.1	6.5	8.6	12.5	7.7	4.7
대구	2.2	14.8	6.2	8.6	12.6	7.9	4.8
광주	2.4	15.9	6.7	9.2	13.5	9.2	4.3
인천	4.1	16.4	7.9	8.5	12.3	7.7	4.6
대전	5.1	16.4	7.6	8.9	11.4	7.2	4.2
울산	3.2	12.3	5.5	6.8	9.2	6.1	3.1
경기	6.3	17.6	6.9	10.7	11.3	7.8	3.5
강원	3.6	17.4	8.7	8.7	13.8	7.7	6.1
충북	3.1	16.9	7.1	9.8	13.8	9.2	4.6
충남	6.1	17.2	7.2	10.0	11.1	7.3	3.7
전북	3.6	16.2	7.7	8.4	12.6	7.6	5.0
전남	4.0	14.8	6.6	8.2	10.8	7.1	3.7
경북	3.1	14.7	6.0	8.7	11.6	7.6	4.0
경남	3.8	15.2	6.5	8.7	11.4	7.4	4.1
제주	3.4	17.2	8.6	8.7	13.8	7.9	5.9

자료: 한국노동연구원, 지역 노동시장 연구(2002)에서 인용.

- 최근 일자리 창출률과 일자리 소멸률을 살펴보면 제주지역의 일자리 창출률은 전국평균보다 낮으며, 일자리 소멸률은 전국평균보다 높은 것으로 나타나 순일자리 증가율은 전국평균에 비해 상당히 낮은 수준임.



〈표 3-20〉 일자리 변동 현황(2005년 1/4분기)

(단위: %)

구분	순일자리 증가율	일자리 창출률			일자리 소멸률		
		전체	창업	확장	전체	축소	폐업
전국	1.6	7.4	1.8	5.6	5.8	4.8	1.0
제주	0.1	6.8	2.8	4.1	6.8	5.5	1.2

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 고용동향분석, 2005년 1/4분기.

- 제주지역의 최근 일자리 순변화를 산업별로 살펴보면 보건 및 사회복지사업, 건설업, 기타 공공 및 개인서비스업, 농림업, 사업서비스업, 금융 및 보험업, 전기 가스 및 수도사업은 일자리가 증가한 반면에 나머지 산업은 일자리가 감소한 것으로 나타남.

〈표 3-21〉 제주지역 산업별 일자리 변동 현황( 2005년 1/4분기)

구분	순변화	일자리 창출			일자리 소멸		
		총창출	창업	확장	총소멸	축소	폐업
농림업	51	62	52	10	11	11	0
어업	-14	30	0	30	44	33	11
광업	1	4	0	4	3	3	0
제조업	-145	173	52	121	318	282	37
전기가스및수도사업	8	20	0	20	12	12	0
건설업	157	644	228	416	487	414	73
도매및소매업	0	436	123	313	436	359	77
숙박및음식점업	-69	184	81	103	253	223	30
운수업	-208	191	32	159	399	381	18
통신업	-14	3	0	3	17	17	0
금융및보험업	22	68	0	68	46	45	1
부동산및임대업	-64	60	14	46	124	51	73
사업서비스업	28	310	95	215	282	259	23
교육서비스업	-72	255	67	188	327	288	39
보건및사회복지사업	170	386	166	220	216	160	56
오락분화및운동관련산업	-26	108	20	88	134	125	9
기타공공및개인서비스업	65	207	44	163	142	120	22
기타산업	142	538	505	33	396	196	200
전체	32	3,679	1,479	2,200	3,647	2,978	669

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 고용동향분석, 2005년 1/4분기.

## 7) 인력수급 구조

### 가. 구인 및 구직

- 구직자수에 대한 취업인원의 비율을 나타내는 충족률이나 구직자수에 대한 취업인원의 비율을 나타내는 취업률은 기업과 노동자의 관점에서 볼 때 매우 중요함.
- 기업이 필요로 하는 인력을 원활히 충족시키는지 나타내는 충족률과 구직자가 필요한 일자리를 원활히 충족시키는지 나타내는 취업률 모두 제주지역은 전국 평균과 큰 격차를 보이고 있음.
- 직업별로 살펴보면 충족률의 경우 제주지역은 서비스직을 제외한 모든 직종에서 전국평균보다 낮은 것으로 나타났으며, 취업률의 경우 모든 직종에서 전국 평균 보다 낮은 것으로 나타남.

〈표 3-22〉 구인·구직 추이

(단위: %)

구분	충족률				취업률			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
전국(A)	51.2	36.7	54.3	45.9	30.6	34.1	33.1	25.6
제주(B)	29.8	16.0	32.6	32.2	15.7	8.7	18.7	13.5
차이(B-A)	-21.4	-20.7	-21.7	-13.7	-14.9	-25.4	-14.4	-12.1

자료: 노동부 고용안정정보망 홈페이지(www.work.go.kr)

〈표 3-23〉 구인·구직 현황(2004)

(단위: 명, %)

구분	전국					제주				
	구인 인원	구직 인원	취업 인원	충족 률	취업 률	구인 인원	구직 인원	취업 인원	충족 률	취업 률
합계	841,262	1,510,554	386,154	45.9	25.6	4,405	10,482	1,417	32.2	13.5
기술·기능직	287,808	446,549	105,355	36.6	23.6	1,347	2,359	348	25.9	14.8
경영·금융·사무직	151,824	406,081	89,755	59.1	22.1	1,124	2,733	495	44.0	18.1
교육·법률직	6,838	31,385	4,683	68.5	14.9	147	418	62	42.2	14.8
의료·복지·종교직	8,751	41,113	8,775	100.2	21.3	97	732	61	62.9	8.3
문화·예술·스포츠	6,329	28,748	4,764	75.3	16.6	96	182	30	31.3	16.5
서비스직	40,823	77,432	12,315	30.2	15.9	725	2,183	254	35.0	11.6
영업·판매직	60,315	70,876	15,416	25.6	21.8	483	463	88	20.3	19.0

구분	전국					제주				
	구인 인원	구직 인원	취업 인원	충족 률	취업 률	구인 인원	구직 인원	취업 인원	충족 률	취업 률
농림어업직	2,613	6,570	1,383	52.9	21.1	35	38	3	8.6	7.9
단순노무직	275,961	401,782	143,707	52.1	35.8	401	1,374	76	19.0	5.5
군인	0	18	1	-	5.6	-	-	-	-	-

자료: 노동부 고용안정정보망 홈페이지(www.work.go.kr)

## 나. 인력부족

- 노동시장에서 인력의 수급 불균형이 발생할 수 있는 원인으로는 인력 수요와 공급간의 기능불일치(skill mismatch), 인력 수요와 공급 간의 일자리 불일치(job mismatch), 빈번한 일자리 이동(turnover), 일자리 정보에 대한 부족 등을 들 수 있음.
- 인력수급 현황을 살펴보면 우리나라의 경우 2000년 기준으로 전산업에 72,343명의 인력이 부족하여 인력 부족률은 1.26%로 나타나고 있으며, 300인 미만 중소기업의 경우 인력 부족률은 2.29%로 제조업 3D업종의 생산직 인력부족을 그대로 나타내고 있다고 할 수 있음.
- 제주지역의 인력수급 현황을 살펴보면 전산업에 296명의 인력이 부족하여 인력 부족률은 0.72%로 전국평균보다 0.54%p 낮은 편이나, 300인 미만 중소기업의 경우 99명의 인력이 부족하고 인력 부족률은 3.63%로 전국평균보다 1.34%p 높은 것으로 나타났음.

〈표 3-24〉 제주지역의 인력수급 현황

(단위: 명, %)

구분	전산업			300인 미만 중소기업		
	현원	부족	부족률	현원	부족	부족률
전국	5,722,484	72,343	1.26	1,665,261	38,061	2.29
제주	41,229	296	0.72	2,734	99	3.63

자료: 국토연구원, 지방경제 실태와 활성화 방안(2001)에서 인용.

〈표 3-25〉 직종별 인력부족률 및 부족인원(2003년)

(단위: 명, %)

직종	전국			제주		
	현재인원	부족인원	부족률	현재인원	부족인원	부족률
전체	2,090,085	138,947	6.23	4,670	378	7.49
사무관리직	437,495	11,018	2.46	991	36	3.51
전문가	66,482	4,896	6.86	219	13	5.6
기술직 및 준전문가	201,057	13,398	6.25	618	47	7.07
기능직	606,473	52,206	7.93	997	103	9.36
단순노무직	676,049	51,495	7.08	1,554	151	8.86
서비스종사자	20,683	624	2.93	28	1	3.45
판매관리직	81,846	5,310	6.09	263	27	9.31

자료: 중소기업청, 2003년 중소기업 인력실태조사보고서, 2003.

- 한편, 제주지역 중소기업의 2003년도 직종별 인력부족률을 살펴보면 사무직을 제외한 전 직종의 인력부족률이 전국평균보다 높은 수준임.
  - 제주지역의 직종별 인력부족률을 살펴보면 기능직이 9.36%로 가장 높은 것으로 나타났고 그 다음으로 판매관리직(9.31%), 단순노무직(8.36%)의 순서임.
- 또한 제주지역 중소기업의 2003년도 업종별 인력부족률을 살펴보면 음식료품, 섬유제품, 펄프·종이 및 종이제품, 코크스·석유정제품 및 핵연료, 제1차 금속, 컴퓨터 및 사무용 기기, 전자부품·영상·음향 및 통신장비, 의료·정밀·광학기기 및 시계 등을 제외한 전 업종의 인력부족률이 전국평균보다 높은 수준임.
  - 제주지역의 업종별 인력부족률을 살펴보면 가구 및 기타제품이 23.96%로 가장 높은 것으로 나타났고, 그 다음으로 기타 전기기계 및 전기 변환장치(23.81%), 고무 및 플라스틱제품(14.92%)의 순서임.

〈표 3-26〉 업종별 인력부족률 및 부족인원(2003년)

(단위: 명, %)

업종	전국			제주		
	현재인원	부족인원	부족률	현재인원	부족인원	부족률
전체	2,090,085	138,947	6.23	4,670	378	7.49
음식료품	161,784	13,306	7.6	2,220	111	4.76
섬유제품	176,116	10,630	5.69	58	2	3.33
봉제의복 및 모피제품	148,449	8,438	5.38	34	3	12.82

업종	전국			제주		
	현재인원	부족인원	부족률	현재인원	부족인원	부족률
가죽, 가방 및 신발	39,672	1,854	4.46	-	-	-
목재 및 나무제품	22,776	1,872	7.59	58	12	17.14
펄프, 종이 및 종이제품	52,023	2,558	4.69	265	9	3.28
출판, 인쇄 및 기록매체	76,126	2,357	3.00	284	14	4.70
코크스, 석유정제품 및 핵연료	1,871	45	2.35	11	0	0.00
화합물 및 화학제품	104,405	4,286	3.94	175	16	8.38
고무 및 플라스틱 제품	147,044	12,649	7.92	154	27	14.92
비금속광물제품	72,462	3,414	4.50	736	66	8.23
제1차금속	71,642	4,106	5.42	35	0	0.00
조립금속제품	193,991	17,712	8.37	184	23	11.11
기타기계 및 장비	239,886	19,664	7.58	126	17	11.89
컴퓨터 및 사무용 기기	28,788	1,584	5.22	39	0	0.00
기타 전기기계 및 전기 변환장치	123,691	6,407	4.92	64	20	23.81
전자부품, 영상, 음향 및 통신장비	142,313	6,987	4.68	13	0	0.00
의료, 정밀, 광학기기 및 시계	44,545	3,395	7.08	6	0	0.00
자동차 및 트레일러	122,194	7,650	5.89	-	-	-
기타 운송장비	35,023	3,426	8.91	62	10	13.89
가구 및 기타제품	80,260	6,256	7.23	146	46	23.96
재생용가공원료	5,024	351	6.53	-	-	-

자료: 중소기업청, 2003년 중소기업 인력실태조사보고서, 2003

#### 다. 실업률

- 2004년 중 제주지역의 실업률은 2.4%로 1998년 3.5%에 비해 1.1%p 하락하여 전국(7.0% → 3.5%; -3.5%p)보다 완만한 하락세를 보임.
- 특히 2004년 중 제주지역의 청년실업률(15~29세 경제활동인구 대비 15~29세 실업자 비중)은 6.5%로 1998년 6.7%에 비해 0.2%p 하락한데 그쳐 전국(12.2% → 7.9%; -4.3%p)보다 작은 폭의 하락세를 보임.

〈표 3-27〉 실업률 추이

(단위: 천명, %)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	증감률
제주	GRDP성장률(실질)	-11.2	3.3	8.3	7.6	5.5	2.3	...	...
	경제활동인구	254	253	267	270	277	286	285	12.2
	청년(15~29세)	60	58	61	59	57	59	54	-10.0
	기타(30세 이상)	194	195	206	211	220	227	231	19.1
	실업자 수	9	9	7	7	6	5	7	-22.2
	청년(15~29세)	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	2.8	3.5	-12.5
	기타(30세 이상)	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	2.2	3.5	-30.5
	실업률	3.5	3.6	2.6	2.6	2.2	1.9	2.4	-1.1
	청년(15~29세)	6.7	8.6	4.8	5.1	5.3	4.8	6.5	-0.2
	기타(30세 이상)	2.6	2.1	1.9	1.9	1.4	0.9	1.3	-1.3
전국	GRDP성장률(실질)	-6.9	9.5	8.5	3.8	7.0	3.1	...]	...
	경제활동인구	21,428	21,666	22,069	22,417	22,877	22,916	23,370	9.1
	청년(15~29세)	5,387	5,264	5,281	5,203	5,140	4,989	4,969	-7.8
	기타(30세 이상)	16,041	16,042	16,788	17,214	17,737	17,927	18,401	14.7
	실업자 수	1,490	1,374	913	845	708	777	813	-45.4
	청년(15~29세)	655	574	402	388	341	383	391	-40.3
	기타(30세 이상)	835	800	511	457	367	394	422	-49.5
	실업률	7.0	6.3	4.1	3.8	3.1	3.4	3.5	-3.5
	청년(15~29세)	12.2	10.9	7.6	7.5	6.6	7.7	7.9	-4.3
	기타(30세 이상)	5.2	5.0	3.0	2.7	2.1	2.2	2.3	-2.9

자료: 통계청 KOSIS

## IV. 노동자 및 사용자 노사의식 조사

### 1. 조사목적 및 대상

#### 1) 조사목적

- 제주도는 ‘국제자유도시’로 성장하기 위하여 지속적 혁신을 추진 중에 있으며 모든 산업의 발전이 토대가 되어야 함.
- 모든 산업발전 근간이 노사안정임. 따라서 본 연구는 산업의 노사현황을 파악하고 노사안정을 기할 수 있는 방법론을 제시하고자 하는데 이에 관계자들(사용자, 근로자등의 의견을 파악할 필요성이 있음.

#### 2) 조사개요

- 모집단(Population) : 제주지역 관광호텔 및 카지노업체 사용자 및 근로자
- 표본수 : 사용자 43부, 근로자 185부, 총 228부
- 조사 방법 : 면접원의 방문을 통한 설문조사
- 조사기간 : 2006. 12. 20 ~ 12. 23(4일간)
- 조사주체 : 제주발전연구원 사회조사센터

#### 3) 표본특성

- 사용자 43, 근로자 185명임.
- 표본 근로자의 특성은 성별로 남성52.4%, 여성 47.6%이며, 학력별로는 고졸이25.9%, 전문대졸 45.9%, 대졸이상 28.1%이고, 고용형태별로는 정규직 74.6%, 비정규직 25.4%이며, 규모별로는 정규직 종업원수 101명 이상 65.9%, 100명 이하 34.1%이고, 직종별로는 관광호텔 종사자 87.6%, 카지노 종사자 6.5%, 기타 5.9%이며, 노조유무별로는 노조가 있는 업체의 근로자 46.5%, 없는 업체의 근로자 53.5%임.

〈표 4-1〉 조사표본의 특성(근로자)

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	97	52.4
	여성	88	47.6
학력	중졸이하	3	1.6
	고졸	45	24.3
	전문대졸	85	45.9
	대졸	52	28.1
고용형태	정규직	138	74.6
	비정규직(기간제, 파견근로제, 용역 등)	47	25.4
노동조합 유무	노동조합이 있다	86	46.5
	노동조합이 없다	99	53.5
직장	관광호텔	162	87.6
	카지노	12	6.5
	기타	11	5.9
근로자 수	30명 이하	18	9.7
	30~50명	15	8.1
	51~100명	30	16.2
	101명 이상	122	65.9
월평균 소득	100만원 이하	39	21.1
	101~200만원	96	51.9
	201~300만원	49	26.5
	301~400만원	1	0.5
합계		185	100.0

- 표본 사용자의 특성은 관광호텔업 90.7%, 카지노업 7.0%이며, 규모별로는 중  
 업원수 101명 이상 업체 83.7%, 100명 이하 업체 12.3%이고, 노조유 업체  
 48.8%, 노조무 업체 51.2%임.



〈표 4-2〉 조사표본의 특성(사용자)

구분		빈도(명)	비율(%)
업종	관광호텔	39	90.7
	카지노	3	7.0
	기타	1	2.3
종업원 수	30인 이하	2	4.7
	31~50인	2	4.7
	51~100인	3	7.0
	101인 이상	36	83.7
노동조합 유무	노동조합이 있다	21	48.8
	노동조합이 없다	22	51.2
합계		43	100.0

## 2. 근로자 사기조사

- 관광호텔 및 카지노 종사자의 직무관련 사기는 평균 2.878(5점 만점: 5점에 가까울수록 사기가 낮음)으로 보통 수준보다 약간 높게 나타남.
- 관광호텔 및 카지노업에 종사하는 것에 대한 불만은 낮은 것으로 판단됨.

〈표 4-3〉 근로자의 사기조사

측정설문	평균(5점만점)
일에 대한 의욕이 줄어드는 것을 느낀다	2.847
하루일을 마칠때 녹초가 되는 것을 느낀다	3.153
벼랑끝에 매달려 있다는 기분이 자주 든다	2.923
일을 하면서 속상하고 속이 타는 것을 느낀다	3.318
직장생활을 하면서 보람있는 일을 많이 못했다	2.715
다른 사람들과 종일 있는 것이 고통스럽다	2.258
다른 사람들과 부딪치며 일하는 것이 스트레스다	2.598
나의 감정을 상하는 문제를 조용히 해결한다	3.214
평균	2.878

### 3. 노사간 신뢰도 조사

#### 1) 경영층에 대한 근로자의 신뢰도

- 경영층에 대한 신뢰도를 묻는 질문에는 ‘신뢰한다’ 71명(38.3%), ‘불신한다’ 35명(18.9%), ‘그저 그렇다’ 76명(41.1%)로 응답, 불신보다 신뢰수준이 높은 것으로 나타남.
- 그러나 비교적 민감한 설문에 대한 응답인 점을 감안하면, 보통수준의 응답이 신뢰보다는 불신에 가까운 의사표현으로 판단되며, 이러한 점을 고려하면 전반적으로 신뢰수준은 낮은 것으로 판단됨.

〈표 4-4〉 경영층에 대한 신뢰수준

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 신뢰한다	16	8.6
조금 신뢰한다	55	29.7
그저 그렇다	76	41.1
조금 불신한다	25	13.5
매우 불신한다	10	5.4
무응답	3	1.6
합계	185	100.0

- 경영층을 불신하는 이유로는(복수응답) 여러 가지 요인이 복합적으로 작용하고 있는 것으로 조사되었는데, 그 중 과거의 약속을 지키지 않았기 때문이라는 응답이 43%로 가장 많고, 경영층만이 이익을 우선하기 때문이라는 응답은 37.5%, 회사 경영상태를 솔직히 공개하지 않기 때문이라는 응답이 31.3%로 조사됨.
- 이들은 상당부분 노사간의 의사소통의 부재로 발생하는 문제로 사료되며, 소통을 원활하게 이어주는 관리시스템이 필요한 실정임.

〈표 4-5〉 경영층에 대한 불신이유

불신이유	빈도(명)	비율(%)
회사의 경영상태를 솔직히 공개하지 않아서	40	31.3
경영층만의 이익을 우선하기 때문	48	37.5
과거에 약속했던 것을 지키지 않아서	55	43.0
근로자의 단체활동을 방해하기 때문에	10	7.8
기타	11	8.6
합계	164	128.1

## 2) 노조(혹은 근로자단체)에 대한 경영층의 신뢰도

- 노동조합에 대한 신뢰수준을 묻는 질문에는 ‘신뢰한다’ 19명(44.2%), ‘불신한다’ 13명(30.2%), ‘그저 그렇다’ 10명(23.3%)으로 응답, 신뢰한다는 응답이 불신한다는 응답보다 상대적으로 우세하게 나타남.
- 그러나 근로자 대상 설문 결과와 마찬가지로 그저 그렇다는 응답도 부정적 요소를 포함하는 것으로 판단되며, 그 결과 신뢰수준보다 불신수준이 높다고 사료됨.

〈표 4-6〉 노동조합에 대한 신뢰수준

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 신뢰한다	3	7.0
조금 신뢰한다	16	37.2
그저 그렇다	10	23.3
조금 불신한다	12	27.9
매우 불신한다	1	2.3
무응답	1	2.3
합계	43	100.0

- 노동조합(혹은 근로자단체)에 대한 불신 이유로는 노동조합(혹은 근로자단체)의 이익만을 위해 행동하기 때문이라는 응답이 전체의 76.2%로 절대 다수를 차지함.

- 이 역시 노사간 소통의 부재에서 발생하는 요인이 크기 때문에 양자간 의사소통이 가능한 시스템 구축이 필요하다고 판단됨.

〈표 4-7〉 노동조합에 대한 불신이유

불신이유	빈도(명)	비율(%)
회사 정책에 비협조적이어서	1	4.8
지나치게 대립적이어서	3	14.3
과거에 약속했던 것을 지키지 않아서	2	9.5
노동조합의 이익만을 위해 행동하기 때문	16	76.2
합계	22	104.8

#### 4. 노동조합 활동에 대한 조사

##### 1) 노동조합 가입 실태

- 노동조합 가입여부를 묻는 질문에는 ‘가입했다’ 63명(73.3%), ‘가입 안했다’ 23명(26.7%)로 노조 설립기업의 조사대상 근로자의 상당수의 근로자들이 노동조합에 가입한 것으로 조사됨.

〈표 4-8〉 노동조합 가입 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
가입 했다	63	73.3
가입 안했다	23	26.7
합계	86	100.0

- 가입 안했다면 이유를 묻는 질문에는 노조활동이 나의 생각과 달라서와 노조 가입 대상이 되지 않아서 43.4%, 가입시 장래의 승진 등 불이익이 있을 것 같아서 13.2%로 나타남.

〈표 4-9〉 미가입 이유

구분	빈도(명)	비율(%)
노조활동이 나의 생각과 달라서	10	43.4
가입시 장래의 승진 등 불이익이 있을것 같아서	3	13.2
노조가입 대상이 되지 않아서	10	43.4
합계	23	100.0

## 2) 노동조합 활동

- 노동조합의 활동을 묻는 질문에는 ‘잘 되는 편이다’라는 응답이 73.8, ‘잘 안 되는 편이다’라는 응답 26.2%에 비해 높게 나타나 노조활동에 대한 만족도가 높은 것으로 조사됨.

〈표 4-10〉 노동조합 활동에 대한 만족도

구분	빈도(명)	비율(%)
잘 되는 편이다	62	73.8
잘 안되는 편이다	22	26.2
합계	84	100.0

- 노동조합이 잘 안 되는 이유를 묻는 질문에는 ‘노조간부들이 무능해서’ 45.8%, ‘근로자의 참여율이 저조해서’ 27.3%, ‘사용주의 간섭과 제재가 많아서’ 18.1% 순으로 나타나, 노조활동에 대한 불만을 노동조합 자체적 원인으로 귀인시키고 있음.

〈표 4-11〉 노동조합 활동이 잘 안된다면 그 이유

구분	빈도(명)	비율(%)
법적인 제약이 많아서	1	4.2
사용주의 간섭과 제재가 많아서	4	16.7
노동조합 간부들이 무능해서	11	45.8
근로자의 참여율이 저조해서	6	25.0
기타	2	8.3
합계	24	100.0

- 노조가 우선적으로 해야 할 일을 묻는 질문에는 ‘직업안정·신분보장’ 44%, ‘임금인상·복지후생’ 19%, ‘근로조건의 개선과 근로자의 인간성회복’ 9.5% 순으로 나타나 노도활동에 대한 근로자들의 요구가 노동조합 본연의 기능인 경제적 기능에 치중할 것을 요구하고 있음.
- 특히 불확실성이 높은 현대 기업환경에서 근로자들의 관심은 안정적 직무수행에 초점을 맞추고 있음.

〈표 4-12〉 노동조합이 가장 우선적으로 해야 할 일

구분	빈도(명)	비율(%)
노조활동의 강화	5	6.0
부당노동행위 근절	6	7.1
임금인상·복지후생	16	19.0
근로조건의 개선	8	9.5
직업안정·신분보장	37	44.0
능력개발·교육훈련	4	4.8
근로자의 인간성 회복	8	9.5
합계	84	100.0

## 5. 단체교섭 및 조정제도에 대한 조사

### 1) 단체교섭 방식

- 현행 단체교섭은 ‘기업별교섭’ 73.4%, ‘대각선교섭’ 13.9%, ‘공동교섭’ 8.9%, ‘집단교섭’ 3.8%로 나타남.

〈표 4-13〉 현행 단체교섭 방식

구분	빈도(명)	비율(%)
기업별교섭	58	73.4
대각선교섭	11	13.9
공동교섭	7	8.9
집단교섭	3	3.8
합계	79	100.0

- 바람직한 단체교섭 방식을 묻는 질문에는 근로자들은 기업별교섭에 대한 선호도가 82.7%로 절대 다수를 차지하고 있으며, 다음으로 공동교섭 8%, 대각선교섭 5.2%순으로 조사됨.
- 또한 경영층들은 응답자 21명 모두 기업별 교섭을 선호하는 것으로 조사됨 이는 근로자와 사용자 모두 단체교섭시 상급단체에 의존하기 보다는 자체적으로 교섭하는 것을 매우 선호하고 있음을 의미함.

〈표 4-14〉 가장 바람직하다고 생각하는 단체교섭 방식

구분	빈도(명)	비율(%)
기업별교섭	62	82.7
대각선교섭	4	5.3
공동교섭	6	8.0
통일교섭	2	2.7
집단교섭	1	1.3
계	75	100.0

## 2) 단체교섭에 대한 성실성

- 단체교섭에 대한 사용자의 성실성을 묻는 질문에는 성실하게 응한다는 응답이 73.2%, 불성실하게 응한다는 응답은 15.1%로 나타나 사용자들이 비교적 단체교섭에 성실히 응하는 것으로 조사됨.
- 또한 사용자들은 단체교섭에 대한 노동조합의 성실성을 묻는 질문에 성실하게 응한다는 응답 95.3%로 나타남.
- 따라서 단체교섭은 노사 모두 성실하게 응하고 있어 바람직한 교섭 자세를 보이고 있음.

〈표 4-15〉 단체교섭에 대한 사용자의 성실성

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 성실하게 응한다	7	8.1
성실하게 응하는 편이다	56	65.1
불성실할 편이다	10	11.6
매우 불성실할 편이다	3	3.5
잘 모르겠다	10	11.6
합계	86	100.0

### 3) 단체협약 준수도

- 단체협약후 협약내용에 대한 사용자의 준수정도를 묻는 질문에는 ‘잘 준수한다’ 71.4%, ‘잘 준수하지 않는다’ 6%, ‘그저 그렇다’ 22.6%로 조사되어, 사용자들은 비교적 단체협약에 대한 준수도 높은 것으로 판단됨.
- 사용자들은 단체협약에 대한 노동조합의 준수 정도를 묻는 질문에 잘 준수한다는 응답이 90.6%로 절대 다수를 차지함.
- 따라서 노사 모두 단체교섭후 체결된 단체협약을 성실히 준수하고 있는 것으로 나타남.

〈표 4-16〉 단체협약 후 협약 내용에 대한 사용자의 준수정도

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 잘 준수 한다	8	9.5
조금 잘 준수 한다	52	61.9
그저 그렇다	19	22.6
준수하지 않는다	1	1.2
매우 준수하지 않는다	4	4.8
합계	84	100.0



#### 4) 조정제도

- 현행 노동쟁의 조정제도의 효과를 조사한 결과 근로자들의 54.2%가 쟁의행위를 억제하는데 효과가 있다고 응답하였고, 사용자들은 응답자 21명 모두 (100%)가 효과적 이라고 응답하였음.
- 따라서 현행 조정제도는 쟁의 억제를 위해 필요한 것으로 판단되며, 다만 조정안이 상대적으로 노동조합에 불리하게 작성될 수 있다는 불공정성을 해소하는 조정위원회의 노력이 필요하다고 판단됨.

〈표 4-17〉 노동위원회 조정제도의 효과

구분	빈도(명)	비율(%)
쟁의행위를 억제하는데 효과적 이다	45	54.2
쟁의행위를 억제하는데 효과가 없다	16	19.3
잘 모르겠다	22	22.5
합계	83	100.0

## 6. 경영참가제도에 대한 조사

### 1) 노사협의회 운영실태

#### 가. 노사협의회 관심도

- 노사협의회에 대한 근로자의 관심도를 묻는 질문에 관심이 높다 28.7%, 낮다 17.3%, 보통 42.2%, 노사협의회가 없다 9.2%로 나타나 노사협의회에 대한 근로자의 관심도가 높지 않은 것으로 조사됨.

〈표 4-18〉 노사협의회에 대한 근로자의 관심

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 높다	17	9.2
비교적 높다	36	19.5
보통이다	78	42.2
비교적 낮다	15	8.1
매우 낮다	17	9.2
노사협의회가 없다	17	9.2
무응답	5	2.7
합계	185	100.0

- 노사협의회에 대한 경영층의 관심도를 묻는 질문에 관심이 높다 53.5%, 낮다 4.6%, 보통 39.5%, 노사협의회가 없다 2.3%로 나타나 노사협의회에 대한 경영자들의 관심도가 높은 것으로 조사됨.

〈표 4-19〉 노사협의회에 대한 관심

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 높다	1	2.3
비교적 높다	22	51.2
보통이다	17	39.5
비교적 낮다	1	2.3
매우 낮다	1	2.3
노사협의회가 없다	1	2.3
합계	43	100.0

- 노사협의회에 대한 노사간 관심도 조사결과 근로자들에 비해 사용자들의 관심도가 높아, 사용자들은 경영참가를 통한 생산성 향상, 근로자들은 단체교섭을 통한 배분 문제에 관심이 높은 것으로 판단됨.

#### 나. 노사협의회에 대한 근로자 선출 방식

- 노사협의회에 대한 근로자 대표를 선출하는 방식을 조사한 결과 근로자가 직접 투

표하는 경우 21.6%, 노조가 위촉하는 경우 25.9%, 부서별로 비례하여 선출하는 경우 10.3%, 잘 모르겠다 28.1%로 나타남.

- 결과적으로 노사협의회 선출과정에 대한 무인지도 높고, 노동조합이 선출함으로 노동조합이 교섭권과 협의권을 동시에 갖는 경우도 25.9%로 나타나 향후 노동법 개정과 연계해 근로자 대표 선출방식에 대한 노노간 노사간 합의가 필요한 실정임.

〈표 4-20〉 노사협의회 근로자측 대표의 선출방식

구분	빈도(명)	비율(%)
근로자들이 직접 투표에 의해 선출	40	21.6
노동조합이 위촉한 자로 선출	48	25.9
사용자측이 지명한다	12	6.5
부서별 근로자수에 비례하여 선출	19	10.3
잘 모르겠다	52	28.1
무응답	14	7.6
합계	185	100.0

#### 다. 노사협의회 운영실태

- 노사협의회 운영실태에 대한 인식도를 조사한 결과 근로자들은 잘 운영되고 있다는 응답 33.5%, 형식적으로 운영되거나 잘 운영되지 않고 있다는 응답 34%, 자주 개최되지 않아 잘 모르겠다는 응답 20%로 나타나 노사협의회 운영에 대해 만족도가 낮은 것으로 조사됨.

〈표 4-21〉 노사협의회 운영실태에 대한 근로자들의 인식도

구분	빈도(명)	비율(%)
노사 양측이 진지한 자세로 잘 운영되고 있다	61	33.5
노사간의 불신으로 잘 운영되고 있지 않다	25	13.5
그저 형식적으로 운영되고 있다	38	20.5
자주 개최하지 않아 잘 모르겠다	37	20.0
무응답	23	12.4
합계	185	100.0

- 노사협의회 운영실태에 대해 경영자의 65.1%가 잘 운용되고 있다고 인식하고 있는 것으로 조사되어 근로자와 의견차가 큰 것으로 나타남.

〈표 4-22〉 노사협의회 운영실태에 대한 경영자의 인식도

구분	빈도(명)	비율(%)
노사 양측이 진지한 자세로 잘 운영되고 있다	28	65.1
노사간의 불신으로 잘 운영되고 있지 않다	1	2.3
그저 형식적으로 운영되고 있다	11	25.6
자주 개최하지 않아 잘 모르겠다	3	7.0
합계	43	100.0

#### 라. 노사협의회를 통한 근로자 의견 반영 정도

- 노사협의회를 통한 근로자 의견 반영 정도에 대한 근로자들의 의견을 조사한 결과 잘 반영된다는 응답이 34.1%, 잘 반영되지 않는다는 응답이 19.4%, 그저 그렇다는 응답이 33%로 나타나, 근로자 의견 반영 정도에 대한 근로자의 인식이 낮은 것으로 조사됨.

〈표 4-23〉 노사협의회를 통한 근로자 의견의 반영정도(근로자 응답)

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 잘 반영된다	13	7.1
비교적 잘 반영된다	50	27.0
그저 그렇다	61	33.0
비교적 잘 반영되지 않는다	30	16.2
매우 잘 반영되지 않는다	6	3.2
무응답	25	13.5
합계	185	100.0

- 노사협의회를 통한 근로자 의견 반영 정도에 대한 경영자들의 의견을 조사한 결과 잘 반영된다는 응답이 58.1%, 잘 반영되지 않는다는 응답이 2.3%, 그저 그렇다는 응답이 37.2%로 나타나 노사간 의견차가 큰 것으로 조사됨.

〈표 4-24〉 노사협의회를 통한 근로자 의견 반영정도(근로자 응답)

구분	빈도(명)	비율(%)
비교적 잘 반영된다	25	58.1
그저 그렇다	16	37.2
비교적 잘 반영되지 않는다	1	2.3
무응답	1	2.3
합계	43	100.0

## 2) 기타 경영참가제도 운영실태

- 기타 경영참가제도의 운영실태를 조사한 결과 조사대상 업체 중 1개 업체만 실시하고 있는 것으로 나타남.
- 성과분배제도의 운영실태를 조사한 결과 기타 있다는 응답은 21.6%, 없다는 응답은 53.5%로 나타나 성과분배제도를 잘 실시하지 않는 것으로 조사되었으며, 실시하는 성과분배제도는 모두 성과급 제도인 것으로 조사됨.

〈표 4-25〉 성과분배제도 운영 실태

구분	빈도(명)	비율(%)
있다	40	21.6
없다	99	53.5
무응답	46	24.8
합계	185	100.0

## 3) 고충처리제도 운영실태

### 가. 고충처리 방식

- 업무상 고충처리 방법을 묻는 질문에는 동료들과 사석에서 터놓고 얘기함으로써 해소한다 48.1%, 불이익 우려 혼자 참고 견딘다 21.1%, 자신의 상사에게 사석에서 이야기 한다 12.4%, 고충처리위원회에 서면으로 호소한다 8.6%로 나타나, 제도적 절차보다는 사적 절차에 의해 해소하려는 경향이 높은 것으로 조사됨.

〈표 4-26〉 업무상 고충처리 방법

구분	빈도(명)	비율(%)
고충처리 위원에게 서면으로 호소한다	16	8.6
동료들과 사석에서 터놓고 이야기 함으로써 해소하려 한다	89	48.1
불이익이 있을 것 같아 혼자서 참고 견딘다	39	21.1
자신의 상사에게 사석에서 이야기 한다	23	12.4
기타	6	3.2
무응답	12	6.5
합계	185	100.0

#### 나. 고충처리 신속도

- 고충처리 속도에 대한 근로자의 인지도를 조사한 결과 신속히 처리된다는 응답은 24.3%인 반면 신속히 처리되지 않는다는 응답은 28.9%로 나타나 고충처리 속도에 대한 근로자들이 불만이 비교적 높은 것으로 조사됨.

〈표 4-27〉 고충처리의 신속도(근로자 응답)

구분	빈도(명)	비율(%)
전적으로 그렇다	8	4.3
그런 편이다	37	20.0
그저 그렇다	85	45.9
별로 그렇지 않다	37	20.0
전적으로 그렇지 않다	15	8.1
무응답	3	1.6
합계	185	100.0

- 업무상 고충은 신속히 처리되고 있는가는 질문에 사용자들은 그런 편이다 46.5% 그렇지 않다 9.3%로 응답해 고충처리 신속도에 대한 노사간 인식차가 큰 것으로 조사됨.

〈표 4-28〉 업무상 고충은 신속히 처리된다고 생각

구분	빈도(명)	비율(%)
그런 편이다	20	46.5
그저 그렇다	19	44.2
별로 그렇지 않다	4	9.3
합계	43	100.0

## 7. 임금문제 조사

### 1) 임금만족도

#### 가. 임금의 상대적 공정성

- 통상임금에 대한 상대적 공정성을 통한 임금만족도를 조사한 결과 동종 산업의 타 직장에 대해 높다는 응답 34.6%, 낮다는 응답 35.7%로 비슷한 수치를 보이고 있으며, 그저 그렇다는 응답 28.6%로 나타남.
- 임금의 상대적 공정성을 평가할 때 그저 그렇다는 응답도 공정성을 지각하는 것으로 평가하기 때문에 조사 대상 업체의 임금의 상대적 만족도는 비교적 높은 것으로 판단됨. 이러한 결과는 조사 대상 업체들이 비교적 규모가 큰 업체이기 때문인 것으로 판단됨.

〈표 4-29〉 통상 임금을 상대적 공정성 지각

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 높은 편이다	6	3.2
조금 높은 편이다	58	31.4
그저 그렇다	53	28.6
조금 낮은 편이다	37	20.0
매우 낮은 편이다	29	15.7
무응답	2	1.1
합계	185	100.0

## 나. 회사의 지불능력에 따른 임금만족도

- 한편 회사의 지불능력을 기준으로 한 임금 만족도를 조사한 결과 지불능력에 비해 임금이 높거나 적절하다는 응답이 41.1%이고, 낮다는 응답이 42.7%로 나타나 임금의 상대적 만족도와 비교해 임금만족도가 낮게 나타남.

〈표 4-30〉 회사의 지불능력과 비교한 임금 만족도

구분	빈도(명)	비율(%)
지불할 수 있는 능력에 비해 임금이 높다	4	2.2
지불할 수 있는 능력과 임금이 적절하다	72	38.9
지불할 수 있는 능력에 비해 임금이 낮다	79	42.7
지불능력을 잘 모르겠다	30	16.2
합계	185	100.0

## 2) 임금차별

- 남녀간 임금 차별을 분석한 결과 동일조건하에 남녀간 임금차별이 없다는 응답이 61%, 있다는 응답이 21.1%로 나타나 남녀간 임금 차별은 상당부분 해소되고 있는 것으로 조사되었음. 추가적으로 남녀간 임금수준의 차이분석 결과도 빈도분석 결과와 일치하여 남녀간 임금차별에 대한 인식차이도 없는 것으로 조사됨.

〈표 4-31〉 동일조건하에서 남녀간의 임금 차

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 차이가 없다	48	25.9
거의 차이가 없다	65	35.1
잘 모르겠다	31	16.8
조금 차이가 있다	31	16.8
매우 차이가 있다	8	4.3
무응답	2	1.1
합계	185	100.0



### 3) 선호하는 임금형태

- 근로자들이 선호하는 임금형태는 ‘연공제에 자격제’를 혼합한 형태 33.5%, ‘연공제에 직무급’을 혼합한 형태 28.1%, ‘직무급’ 23.8%로 나타나 근로자들은 어떠한 형태는 근로자의 능력과 임금이 연계되어야 된다고 판단하고 있음.

〈표 4-32〉 바람직한 임금형태(근로자 응답)

구분	빈도(명)	비율(%)
연공급	17	9.2
직무급	44	23.8
직무급 + 연공급	52	28.1
연공급 + 자격급	62	33.5
기타	4	2.2
무응답	6	3.2
합계	185	100.0

- 경영자들이 선호하는 임금형태는 ‘연공제에 자격제’를 혼합한 형태 41.9%, ‘연공제에 직무급’을 혼합한 형태 30.2%, ‘직무급’ 20.9%로 나타나 근로자들의 생각과 일치하고 있음.

〈표 4-33〉 바람직한 임금형태(경영자 응답)

구분	빈도(명)	비율(%)
연공급	3	7.0
직무급	9	20.9
직무급 + 연공급	13	30.2
연공급 + 자격급	18	41.9
합계	43	100.0

### 4) 능력평가 제도

- 근로자들이 능력을 평가하는 기준의 설정 및 활용에 대한 실태조사를 실시한

결과 능력평가 기준 없이 주먹구구적으로 이루어 진다는 응답이 33.5%, 평가 기준은 있으나 적용이 비합리적이라는 응답이 32.4%로 나타나 회사나 합리적 평가기준 설정 및 노사간 합의와 수용을 통한 실천이 시급한 것으로 평가됨.

- 따라서 합리적인 능력 및 업적 평가기준을 설정한 후 능력급제 임금체계를 확대 실행하는 통합적 인사시스템 구축이 절실하게 요구됨.

〈표 4-34〉 능력평가제도 운영 실태

구분	빈도(명)	비율(%)
회사내 능력평가 기준이 있어 합리적으로 이루어진다	40	22.2
능력평가 기준은 있으나 비합리적으로 이루어진다	60	32.4
능력평가 기준이 없어 주먹구구식으로 이루어진다	62	33.5
사용자의 독단적 생각에 의해 이루어진다	11	5.9
무응답	11	5.9
합계	185	100.0

## 5) 가산임금

- 초과 및 휴일, 야간 근로에 따른 가산 임금이 지급체계와 관련하여 잘 갖추어 졌다는 응답이 26.9%에 불과한 반면 잘 갖추어지지 않았다는 응답은 50.8%로 나타나 노사간 합의된 가산임금 지불체계의 정립이 필요한 실정임.

〈표 4-35〉 가산임금의 지급체계

구분	빈도(명)	비율(%)
잘 갖추어져 있다	50	26.9
잘 갖추어져 있지 않다	94	50.8
가산임금이 주어지지 않고 있다	28	15.1
근로계약시 가산임금은 통상임금에 포함되어 있다	9	4.9
무응답	4	2.2
합계	185	100.0

## 6) 봉사료 지급체계

- 봉사료 지급체계와 관련하여 근로자의 44.9%가 일률적으로 동일액을 지급하여야 한다고 응답하였고, 근무년수에 따라 차등지급 24.9%, 직무에 따라 지급하되 근속년수를 감안하여 차등지급 15.7%로 조사됨.

〈표 4-36〉 선호하는 봉사료의 배분방식(근로자 응답)

구분	빈도(명)	비율(%)
일률적으로 동일액을 지급하여야 한다	83	44.9
근무년수에 따라 차등을 두어 배분한다	46	24.9
직무에 따라 차등 지급하여야 한다	18	9.7
직무에 따라 지급하되 근무년수를 감안하여 차등 지급	29	15.7
기타	4	2.2
무응답	5	2.7
합계	185	100.0

- 봉사료 지급체계와 관련하여 경영자의 46.5%가 일률적으로 동일액을 지급하여야 한다고 응답하였고, 직무와 근속년수를 차등 고려하는 방안에 대한 선호도가 20.9%, 직무에 따라 지급하여야 한다는 응답은 16.3%로 나타나 근로자들의 조사결과와 유사한 것으로 조사됨.
- 이러한 조사결과는 선호하는 임금체계와 비교해 볼 때 상반된 양상으로 보이고 있는데, 임금체계는 능력급을 선호하는 반면, 봉사료 배분은 연공을 중시하고 있음.  
따라서 노사간의 협의를 통해 봉사료 배분 체계와 임금체계를 일치시키는 방향으로 개선책이 마련되어야 함.

〈표 4-37〉 선호하는 봉사료 배분방식(경영자 응답)

구분	빈도(명)	비율(%)
일률적으로 동일액을 지급하여야 한다	20	46.5
근무년수에 따라 차등을 두어 배분한다	4	9.3
직무에 따라 차등 지급하여야 한다	7	16.3
직무에 따라 지급하되 근무년수를 감안하여 차등 지급	9	20.9
기타	2	4.7
무응답	1	2.3
합계	43	100.0

## 8. 근로조건 조사

### 1) 근로시간

- 주당 평균 근로시간을 조사한 결과 44시간 이하가 35.1%, 45~50시간이 34.6%, 51~55시간이 13%로 나타나 조사대상 근로자의 약 65%가 법정 근로시간을 초과하여 근로하는 것으로 조사됨.

〈표 4-38〉 주당 평균 근무시간

구분	빈도(명)	비율(%)
44시간 이하	65	35.1
45~50시간	64	34.6
51~55시간	24	13.0
56~60시간	14	7.6
60시간 이상	14	7.5
무응답	4	2.2
합계	185	100.0

## 2) 업무량

- 업무량을 묻는 질문에는 적절하다 47.0%, 과중하다 32.5%, 그저 그렇다 20.0%로 나타나 업무량이 과중하다는 응답보다 적절하다는 응답이 많음.

〈표 4-39〉 귀하의 업무량

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 적절하다	6	3.2
비교적 적절하다	81	43.8
그저 그렇다	37	20.0
조금 과중하다	51	27.6
매우 과중하다	9	4.9
무응답	1	0.5
합계	185	100.0

## 3) 변형 탄력근로시간제

- 흔히 블랙타임제라 명명되는 탄력근로시간제의 변형 형태에 대한 근로자의 의견조사 블랙타임제가 없다는 응답이 29.2%, 현재는 어쩔 수 없지만 가까운 시일내에 시정되어야 한다는 응답이 26.9%, 반드시 시정되어야 한다는 응답 19.5%, 회사여건상 필요한 제도라는 응답 17.8%순으로 나타남.

〈표 4-40〉 블랙타임제에 대한 근로자의 의견

구분	빈도(명)	비율(%)
반드시 시정되어야 한다	36	19.5
현재는 어쩔 수 없지만 가까운 시일내에 시정되어야 함	50	26.9
회사 여건상 꼭 필요한 제도이다	33	17.8
우리 회사는 블랙 타임제가 없다	54	29.2
무응답	12	6.5
합계	185	100.0

- 블랙타임제에 대한 경영자의 의견조사 결과 가까운 시일내 시정되어야 한다는 응답이 32.6%로 가장 많고, 회사 여건상 필요한 제도라는 응답이 27.9%로 나타나 노사간의 대화를 통해 시정할 수 있는 가능성이 열려 있다고 판단됨.

〈표 4-41〉 블랙타임제에 대한 사용자의 의견

구분	빈도(명)	비율(%)
반드시 시정되어야 한다	2	4.6
현재는 어쩔 수 없지만 가까운 시일내에 시정되어야 함	14	32.6
회사 여건상 꼭 필요한 제도이다	12	27.9
우리 회사는 블랙타임제가 없다	15	34.9
합계	43	100.0

## 9. 노동이슈 조사

### 1) 비정규직 문제

#### 가. 비정규직 법안내용에 대한 노사의 인지도

- 2006년 12월 국회를 통과한 비정규직 관련 3대 법안에 대한 인지도를 조사한 결과 입법내용을 잘 알고 있거나 주요내용을 알고 있다고 응답한 비율은 43.2%이고, 잘 모른다는 응답이 55.1%로 나타남.
- 따라서 비정규직 관련 법안의 적용에 따른 노동환경의 변화, 노동 및 경영계에 미치는 영향 등에 대한 교육 및 노사간 대처방안에 대한 논의가 필요한 시점임.

〈표 4-42〉 비정규직 관련 3대 법안에 대한 근로자의 인지도

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 잘 알고 있다	13	7.0
주요 내용을 알고 있다	67	36.2
잘 모른다	102	55.1
무응답	3	1.6
합계	185	100.0

- 경영자의 인지도는 잘 알고 있거나 주요 내용을 알고 있다는 응답이 72.1%로 근로자들에 비해 높게 나타났고, 잘 모른다는 응답은 27.9%로 조사됨.

〈표 4-43〉 비정규직 관련 3대 법안에 대한 경영자의 인지도

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 잘 알고 있다	2	4.7
주요 내용을 알고 있다	29	67.4
잘 모른다	12	27.9
합계	43	100.0

#### 나. 비정규직 법안이 경영에 미치는 영향

- 비정규직 관련 3대 법안의 시행이 경영에 미치는 영향을 조사한 결과 긍정적 영향을 미칠 것이라는 경영자들의 응답 18.6%, 부정적 영향을 미칠 것이라는 응답 27.2%, 유보적 응답 41.9%로 나타남.
- 결과적으로 비정규직 관련 3대 법안에 대한 경영자들의 인식은 부정적인 측면이 많아 이를 실행하는 과정에서 여러 가지 노사갈등 문제가 도출될 가능성이 높은 것으로 판단됨.

〈표 4-44〉 비정규직 3대 법안이 경영에 미치는 영향

구분	빈도(명)	비율(%)
긍정적이다	8	18.6
부정적이다	16	37.2
잘 모르겠다	18	41.9
무응답	1	2.3
합계	43	100.0

**다. 비정규직 처우개선에 대한 정규직 근로자의 희생 의지**

- 비정규직 근로자의 처우 개선을 위해 정규직 근로자의 희생(임금동결, 근로시간 단축에 따른 임금삭감 등)이 필요하다면 이에 응할 의사가 있는지를 묻는 질문에 있다고 응답한 비율은 21.1에 불과하고, 기업의 경영성과 등을 고려해 긍정적으로 판단하겠다는 비율이 50.8%, 없다는 비율은 14.1%로 나타남.
- 경영성과를 고려한 신축적 대응에 대한 응답도 현 상태에서 정규직 근로자들의 희생에 부정적 의사를 표시하는 것으로, 향후 비정규직의 고용안정 문제에 있어서 노사간 양보의 몫을 배분하는 문제가 갈등 이슈로 등장할 가능성이 높은 상태임.

〈표 4-45〉 비정규직 처우 개선하기 위한 정규직 희생에 대한 의지

구분	빈도(명)	비율(%)
있다	39	21.1
기업의 경영성과 등을 고려해 긍정적으로 판단하겠다	94	50.8
없다	26	14.1
무응답	26	14.0
합계	185	100.0



## 2) 협력적 노사관계에 대한 인식

### 가. 노동운동 성향에 대한 인식

- 현재 노동운동에 대한 근로자들의 인식도를 조사한 결과, 투쟁적이라는 응답은 31.9%인 반면 온화하다는 응답은 14.1%로 노동운동의 과격성에 대해 근로자들의 우려가 조금 있는 것으로 조사됨. 또한 적절하다는 응답은 47%로 나타남.

〈표 4-46〉 노동운동의 성향에 대한 근로자의 인식

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 투쟁적이다	17	9.2
조금 투쟁적이다	42	22.7
보통이다	87	47.0
온화하다	12	6.5
매우 온화하다	14	7.6
무응답	13	7.0
합계	185	100.0

- 반면 경영자들은 현재 노동운동이 과격성을 우려하고 있는 것으로 나타남. 즉 현재 노동운동을 투쟁적이라고 응답한 경영자는 44.2%이고, 온화하다고 응답한 경영자들은 4.7%에 불과함. 보통으로 응답한 비율은 51.2%임.

〈표 4-47〉 노동운동의 성향에 대한 경영자의 인식

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 투쟁적이다	9	20.9
조금 투쟁적이다	10	23.3
보통이다	22	51.2
온화하다	2	4.7
합계	43	100.0

## 나. 노사화합의 필요성 인식

- 노사정 대타협, 무분규 지역 선포 등 노사화합의 필요성에 대한 근로자들의 인식도를 조사한 결과 필요하다는 응답이 41%, 불필요하다는 응답이 10.3%로 나타나 노사화합을 위한 노사간 노력에 비교적 긍정적으로 반응하고 있음.

〈표 4-48〉 노사정 대타협, 무분규 지역 선포에 대한 근로자 의견

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 필요하다	16	8.6
조금 필요하다	60	32.4
잘 모르겠다	81	43.8
불필요하다	9	4.9
매우 불필요하다	7	5.4
무응답	12	4.9
합계	185	100.0

- 한편 노사화합의 필요성에 대한 경영자들의 의견은 필요하다는 응답이 74.4%나 불필요하다는 응답 2.3%에 비해 상당히 높게 나타나 대립적 노사관계를 지양하고 협력적 노사관계로의 진전에 대한 경영자들의 욕망이 매우 강한 것으로 판단됨.

〈표 4-49〉 노사정 대타협, 무분규 지역선포에 대한 사용자 의견

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 필요하다	12	27.9
조금 필요하다	20	46.5
잘 모르겠다	10	23.3
불필요하다	1	2.3
합계	43	100.0

## V. 노사화합방안

### 1. 거시적 측면의 노사화합방안

#### 1) 노사간 신뢰구축 환경 조성

##### 가. 신뢰구축을 위한 경영자의 노력

- 경영층의 강력한 비전제시
  - 경영자들은 기업의 비전을 수립하고 이를 달성할 수 있는 구체적 실천방안을 마련하여 기업내 각종 커뮤니케이션 수단을 동원하여 종업원들에게 알리고 동참하게 하는 노력을 기울여야 함. 종업원들의 수용을 전제로 하지 않는 비전을 구호에 불과하며 달성 가능성도 낮음.
- 종업원의 경영참여 확대 및 기업 정보 공유
  - 경영자들은 노사협의회 및 각종 참여제도를 통해 종업원들의 직간접 경영참여의 폭을 확대하고, 특히 회사의 경영상태를 가감 없이 공개하여야 함.
  - 협력적 노사관계를 구축하고 있는 국내 기업들의 사례를 보면 가감 없는 정보공개는 필수이고, 부가적으로 종업원 고충회신제, talk plaza를 통한 종업원 의견 수렴 등 다양한 제도를 운영하고 있음.
- 경영자의 고통분담
  - 우리 기업은 여전히 정(情)의 문화가 많이 남아 있으며, 이러한 기업문화에서 경영자들의 희생적 리더십은 종업원들로 하여금 경영자에 대한 긍정적 정서 반응을 촉발시킬 수 있는 중요한 수단임. 특히 위기상황에서 구조조정 등 근로자들의 희생만을 강요한다면 대립적 노사관계의 틀을 벗어날 수 없음.
- 종업원 역량강화
  - 변화와 혁신을 추구하는 현대 경영 패러다임에서는 환경변화에 능동적으로 대처할 수 있는 유연성을 강조할 수밖에 없으며, 유연성의 주체는 핵심인재의 확보 및 양성에 있음. 따라서 종업원의 핵심역량을 개발할 수 있는 교육과 훈련 프로그램 개발·운영·지원하는 관리시스템을 마련하여야 함.

## 나. 신뢰구축을 위한 노동조합(근로자단체)의 노력

### ○ 회사와 공동체 인식의 확립

- 근로자들은 근로계약을 통해 노동력을 매도한 이상 사용자의 지휘감독 범위 내에서 적정수준의 근로의 양과 질을 제공해야할 의무가 있음.
- 또한 근로를 통해 생활을 영위하기 때문에 회사와 근로자는 공동운명체라는 인식이 필요함. 단체행동도 작업장 복귀를 전제로 한 근로제공 중단 행위가 기 때문에 결코 폭력, 파괴 등의 불법적 행위와 경영자에 대한 인식공격 등의 감정을 상하게 하는 행위를 삼가야 함.
- 근로자들은 근로의 작위의무뿐만 아니라 부작위의무(비밀유지, 적극적 근로 제공 등)를 성실히 수행하면서 노사 공동체 의식을 확립하여야 함.

### ○ 공통감수 및 경영지원 노력

- 회사가 어려움에 처했을 때 근로자들의 고통감수 노력이 회사를 희생시키고 더욱 발전시키는 토양이 된 사례는 국내외적으로 많이 보고되고 있음.
- 국내 사례로 해남자기의 ‘근로자 임금삭감 결의’, ‘자발적 영업맨 전환’, 국외 사례로 지멘스의 ‘고통분담협약’ 등이 대표적 사례임.
- 근로자들의 고통감수 노력은 사용자들로 하여금 깊은 감동을 유발시키고, 인력감축 등의 손쉬운 구조조정보다 경영자의 희생, 경비절감, 인력재배치 등 다양한 기업 희생 노력을 이끌어 내고, 향후 협력적 노사관계를 정착시킬 수 있는 토양이 됨.

## 2) 노사관계 패러다임 전환

### 가. 상생의 노사관계 패러다임

- 노사관계는 파이(pie)의 분배 몫을 결정하는데 단체교섭을 통해 노사간 대립하고, 파이(pie)를 증대시키기 위해 노사간 협력하는 이중적 특성을 지니고 있음.
- 노동조합이나 사용자에게로 힘의 쏠림 현상이 발생할 경우 노사관계는 대립적 측면이 많이 표출됨.

- 반면 노사간의 힘의 균형상태를 유지할 때 협력적 노사관계의 토양이 마련됨.
- 따라서 상생의 노사관계를 위한 첫 번째 단초는 노사간 힘의 균형을 유지하는 것이고, 두 번째는 이를 바탕으로 대화와 타협을 통한 협력적 노사관계를 형성하는 것임.

## 나. 노사간 힘의 균형 방안

- 노사간 성실신의 교섭 원칙 협약체결 및 선언
  - 노사간 성실신의 교섭 선언, 단체교섭 절차에 대한 규정 제정, 단체교섭 결렬시 사적 조정방안 절차 제정 등을 포괄한 교섭원칙에 대한 협약을 체결하고 공포함.
- 노사합의에 의한 노사협의회 운용 방안 마련
  - 현행 『근로자참여 및 협력증진에관한법률』의 노사협의회제도는 자율적 경영참여를 통한 노사협력 증진이라는 본연의 목적과는 다르게 법적 강제성을 지니고 있어 효율적으로 운영되지 못하는 점이 있음.
  - 우리나라 노사협의회 설치와 운영이 강제적이며, 협의회 조직과 운영에 대해 행정지도 및 감독을 받도록 되어 있음.
  - 따라서 법률에 의거한 형식으로 운영되는 측면이 강한데, 노사간의 협의 및 합의를 통해 노사협의회의 합리적 효율적 운영방안을 마련하고 노사협의회를 통한 힘의 균형상태를 유지하도록 하여야 함.

## 다. 노사협의회 내실화

- 노사협의회 활성화 및 개정 법률에 대한 대안 마련
  - 노사간 합의된 노사협의회 합리적 운영방안에 대한 준수 선언
  - 노사협의회 근로자 위원의 근로시간 면제 폭에 대한 사전 조율
  - 협의사항 및 의결사항 관련 요구 자료의 폭 사전 조율
  - 복수노조 허용시 노사협의회 의원 선출 방식에 대한 의견 조율
  - 단체교섭권을 침해하지 않은 범위의 노사협의회 협의, 의결 사항 조율
  - 노사협의회 의결 및 합의사항 불이행시 현행법은 1천만원 이하의 벌금을 부

과할 수 있으나 별척 조항이 노사공동협력 발전의 취지에 부합되지 않고, 실효성의 논란도 발생하고 있음. 따라서 노사간 합의에 의해 취업규칙과 동일한 효력을 발생하도록 명문화할 필요가 있음.

## 라. 노사합동위원회 도입

### ○ 노사합동위원회의 목적

- 기업의 경쟁력을 높이고 근로자의 고용안정과 생산성향상, 서비스 품질향상, 근로환경개선을 목적으로 기존 제도의 문제점을 개선하는 방안을 모색하는 참가제도를 도입·운영할 필요가 있음.

### ○ 노사합동위원회의 구성 및 역할

- 작업별 노사합동위원회: 중간관리자와 노조대위원 혹은 근로자 위원으로 구성하여 작업장 업무와 관련된 문제점 해결, 비용절감, 서비스 품질향상, 근로환경 개선 등과 관련된 문제를 협의함.
- 기업별 노사합동위원회: 기업의 경영층과 노조간부 및 종업원 대표로 구성하여, 종업원 교육훈련, 투자계획, 경영전략 등 전략적 의사결정 사항을 협의함.

### ○ 노사합동위원회의 운영

- 노사 양측에서 실제 의사결정권을 가진 인물들이 노사합동위원회의 위원으로 참여하여야 함.
- 노사협의회 등 기존의 조직구성과 권한이 상충되지 않고 기존의 조직에 덧붙여서 활동이 이루어지도록 함.
- 노사합동위원회의 목표에 대해 노사간의 합의에 의해서 사전에 명확히 정해 지는 것이 바람직함.
- 초기에 경험 많고 능력 있는 외부 컨설턴트의 도움이 필요함.
- 단계별 노사합동위원회의 역할이 서로 상충되지 않도록 조정하는 작업 필요함.
- 의사결정구조를 근본적으로 변경하지 않으며 자문기구로서의 역할 수행하여야 함.
- 노사합동위원회의 결정은 노사 양측 대표간의 합의에 의해 이루어져야하며, 다수결 방식을 지양하여야 함. 다수결방식은 노사협조의 정신을 해치고 노사 쌍방간에 대결구조 조장 우려가 있음.

### 3) 노동운동의 합법화

#### 가. 노동운동의 합법화

- 실태분석 결과 근로자들의 31.9%, 경영자들의 44.2%가 현재의 노동운동의 투쟁성에 대해 우려를 표하고 있음.
- 불법파업, 과격 노동운동 등의 원인은 노동자들에게만 있는 것은 아니고, 경영자들의 교섭불성실, 노사신뢰 부재, 상급단체의 정치적 목적의 단체행동, 현행 ‘노사관계 및 노동관계조정법’ 상의 문제 등의 복합적으로 작용하고 있음.
- 그러나 최근 경제가 장기 침체현상을 보이면서 투쟁적 노동운동을 바라보는 국민들의 시선이 곱지 않고, 이러한 여론은 정부의 법 집행 의욕을 강하게 하여 정부와 노동 조합간의 대립을 심화시키는 요인으로 작용함.
- 따라서 향후 노동운동은 합법적 범주내에서 이루어지도록 노력하고, 노사정위원회 등을 통한 노동법 개정 노력을 경주할 필요가 있으며, 제주지역 역시 지방노동위원회, 노사정위원회를 적극 활용한 노동환경 개선 노력이 필요함.

## 2. 미시적 측면의 노사화합방안

### 1) 노조활동 보장 및 노조의 경제적 활동 강화

#### 가. 노조인정 및 활동보장

- 경영자들은 노동조합을 경영활동의 장애물로 인식할 것이 아니라 경영성과 향상을 위한 협의 및 협력의 파트너로 인식하여 법률이 인정하는 범위 내에서 자유로운 노조 활동이 가능한 환경을 조성해 주어야 함.

## 나. 노동조합 대의원 역량 강화

- 실태조사결과 노동조합원들은 노조간부들의 역량부족을 노조활동에 대한 불만 요인 가장 많이 선택하고 있음.
- 따라서 노조간부들은 경영성과 지표를 정확히 파악할 수 있는 기초적 능력뿐만 아니라 관광산업 대한 내외적 환경 변화를 분석하고 예측할 수 있는 능력, 단체교섭력과 같은 협상능력, 조합원들의 이해시키고 설득할 수 있는 대인관계 능력, 노동조합의 목표달성을 위해 조합원들에게 영향력을 행사할 수 있는 리더십능력 등 다양한 역량을 학습하여야 함.

## 다. 노동조합의 경제적 활동 강화

- 현행 노동조합 및 노동관계조정법에 의하면 노동조합은 경제적 기능(임금 및 근로조건개선)을 수행하면서 정치적·공제적 기능을 수행하여야 합법적 노조 활동으로 인정하지만 최근 노동조합의 정치적 기능 강화에 대한 시민들의 우려가 있는 것도 사실이며, 정부는 노사간 중재적 역할 수행에 있어서 일반 시민들의 여론을 어느 정도 반영할 수밖에 없음.
- 실태조사 결과 근로자들은 직업안정, 임금, 근로조건 개선 등 노조의 경제적 활동 강화를 요구하고 있음.
- 따라서 향후 노동조합은 정치적 활동을 자제하고 경제적 활동을 강화하는데 주력하여야 할 것이며, 정치적 활동이 경제적 활동보다 우선되어서는 안 됨.

## 2) 성실신의주의 단체교섭 환경 조성

### 가. 기업별 교섭 정착

- 노동조합의 교섭력을 증대시키는 가장 큰 요인은 많은 조합원 수이며, 많은 조합원의 힘을 기초로 노동조합의 교섭력을 증대시킬 수 있는 일반적 교섭방식은 대각선 교섭(단위노조가 소속된 상부단체와 개별기업의 사용자간의 교



섭)이나 공동교섭(산업별 노조와 단위지부가 공동으로 사용자와 교섭)이며, 기업별 교섭은 적은 수의 조합원으로 교섭하기 때문에 상대적으로 노조의 교섭력이 약화됨.

- 그러나 기업별교섭은 같은 기업내에 근로자들에게 통일된 임금 및 근로조건을 제공하고, 해당 기업의 실정을 고려한 교섭이 가능하다는 장점을 지니고 있음.
- 실태조사결과 근로자의 82.7%, 경영자의 100%가 기업별 교섭은 선호하고 있음.
- 따라서 경영실태 공개, 노사간 협의를 통한 의사결정 등의 선행과정을 통해 기업별 교섭을 정착해 나가는 노사의 노력이 필요하며, 이러한 선행과정이 이행되지 않는다면 근로자들은 언제라도 상급단체 의지한 교섭방식으로 전환할 것임.

#### 나. 성실신의주의 교섭관행 정착

- 실태조사결과 근로자들의 73.2%가 사용자들이 단체교섭에 성실히 응한다고 평가하였으며, 근로자들의 71.4%가 사용자들이 단체협약을 준수하는 편이라고 응답함.
- 따라서 제주지역 관광호텔 및 카지노 업계의 성실신의주의 단체교섭 관행이 어느 정도 정착되고 있으며, 단체협약도 비교적 잘 준수하는 편이라 판단됨.
- 그러나 단체협약은 노사간 약속이기 때문에 반드시 준수해야할 서로의 의무가 발생 함. 이러한 약속이 한번이라도 준수하지 않으면 신의성실의 교섭관행도 무너지기 때문에 미 준수자에 대해 노동위원회의 강력한 제재 관행이 필요하며, 사회적으로도 언론 및 시민단체 등을 통한 비평 환경이 조성되어야 함.

### 3) 임금문제 개선

#### 가. 임금형태의 점증적 개선

- 실태조사 결과 근로자들의 61.6%가 연공제와 능력제를 혼합한 임금형태를 선호하고 있고, 23.8%는 직무급과 같은 완전 능력급제를 선호하고 있으며, 사용자들의 72.1%가 연공제와 능력제를 혼합한 형태, 20.9%가 직무급을 선호하는 것으로 나타나 노사 모두 어떠한 형태든 근로자의 능력이 임금과 연계되어야 한다는 의견을 보임.
- 능력주의 임금체계는 근로자의 직무동기 및 생산성 향상과 직결되는 임금체계에 의미 검증된 것으로 현대 인사관리의 핵심적 임금형태임.
- 노사 모두 능력주의 임금체계 도입에 대한 거부감이 덜 한 것으로 조사됨에 따라 노사간 협의를 통해 능력이 연공보다 임금에 더 반영되는 방향으로 임금체계를 점증적으로 개선할 필요가 있음.

#### 나. 합리적 능력평가 체계 확립

- 상기한 능력주의 임금체계 확립을 위해 선행되어야 할 필수요소로 합리적 기준에 의한 능력평가 시스템 구축임.
- 그러나 실태조사 결과 근로자의 65.9%가 합리적 능력평가 기준이 마련되어 있지 않다고 평가하고 있음.
- 따라서 경영자들은 능력주의 임금체계 도입에 앞서 빠른 시일내에 합리적인 능력평가 인사관리 시스템을 도입·운영할 필요가 있으며, 이의 운영은 근로자의 수용을 전제로 하여야 함.

#### 다. 가산임금 지급체계 정립

- 실태조사결과 초과, 휴일, 야간 근로 등에 대해 근로기준법에 의한 가산임금

을 지급 할 사유가 발생시 이들 근로시간을 객관적으로 측정할 수 있는 체계가 합리적으로 마련되지 않았다는 응답이 50.8%로 나타나 이에 대한 보완책 마련이 필요한 실정임.

- 가산임금은 근로자들의 과다 근로에 대한 근로자 건강 보호차원의 성격이 강한 것으로 이에 대한 불만 누적은 생산성 저하로 이어질 가능성이 높음.
- 연중 무휴로 영업하는 관광호텔 및 카지노업의 특성상 야간, 휴일 근로가 일상화되어 있기 때문에 가산임금 지급대상 근로를 사유가 발생시 마다 책정하기 보다는 근로기준법상의 포괄임금 산정제도를 도입하는 것이 바람직하다고 판단됨.
- 따라서 사용자와 노동조합 혹은 근로자대표의 합의를 통한 합리적인 포괄임금 산정제도를 도입하여 적용할 필요가 있음.

#### 라. 봉사료지급체계 개선

- 현재 대부분이 관광호텔업계는 봉사료를 종업원들에게 일률적으로 배분하고 있음.  
또한 실태조사결과도 근로자의 44.9%, 경영자의 46.5%가 근로자들에게 일률적으로 동일액을 지급하여야 한다고 응답함.
- 그러나 이러한 배분방식에 대한 의견은 능력급제 임금체계를 선호하는 의견과 상반된 것으로 향후 능력급제 확대 도입과 연계해 봉사료도 직무에 따라 차등 지급하는 방식으로 전환할 필요가 있음.

### 4) 근로조건 개선

#### 가. 근로조건 개선

- 주당 근로시간, 유급휴가 등 근로기준법에 보장되어 있는 제 규정을 엄격히 준수하여야 함.

- 또한 단체협약서에 명기되어 있는 근로조건도 엄격히 준수하여 노사간 신뢰회복의 단초가 될 수 있도록 하여야 함.

#### 나. 변형 탄력근로시간제 개선

- 흔히 블랙타임제로 통용되고 있는 변형 탄력근로시간제를 점차적으로 개선하는 사용자의 노력이 필요함.
- 상대적으로 영세한 관광호텔업의 경우 변형 탄력근로시간제를 여전히 시행하고 있으나 이의 개선의 필요성에 대해서는 노사간 의견이 일치하고 있는 실정임.
- 따라서 개정된 비정규직관련 법안의 범위내에서 인력이 많이 필요한 시간대의 비정규직 활용방안 모색 등 노사간의 협의를 통한 로드맵을 만들고 실천하는 노력이 필요함.

### 3. 정책적 측면의 노사화합방안

#### 1) 노사정 대화합 기반 조성

##### 가. 노사정 대타협(9.11)의 주요 내용

- 정부, 노동계(한국노총), 경영계(한국경총, 대한상의)는 2006년 9월 11일 [노사관계선진화를 위한 노사정 대타협 선언]을 하였으며, 주요 합의사항은 아래와 같음.
  - 복수노조, 노조전임자 급여지원 금지규정 3년간('09. 12. 31까지) 유예
  - 제3자 신고제도 폐지
  - 부당해고 판정시 근로자가 신청하면 직장에 복귀토록 하는 명령대신 금전보상을 명할 수 있음.
  - 부당해고 벌칙조항 삭제 및 이행 강제금 부과, 확정된 이행명령 미이행시 형사처벌 및 과태료 부과

- 근로자가 희망하는 경우 3년 이내, 동일업무에 국한하여 정리 해고된 자에 대한 재고용의무 제도 도입
- 노사협의회 출석 및 이와 직접 관련된 시간을 근로시간으로 인정
- 노사협의회 강제 개최시기를 6개월에 1회 이상으로 수정하고, 노조가 있는 사업장은 현행대로 3개월마다 정기적으로 개최
- 노사협의회 협의사항 및 의결사항과 관련된 자료(기업의 경영상, 영업상 비밀 또는 개인정보 제외)를 회의 전에 요구할 수 있음.

## 나. 노사정 대타협(9.11)의 후속조치 시행

### ○ 제주특별자치도 노사정 대타협 선언

- 전국 차원의 노사정 대타협선언에 민주노총이 불참하여 완전한 의미의 대타협이라 평가하는 어려운 실정이며, 제주특별자치도 노사정 대타협 선언에 민주노총 제주특별자치도 지역본부의 참여를 유도하기도 어려운 실정임.
- 그러나 실태조사 결과 노사정 대타협, 무분규 지역 선포 등 노사화합의 필요성에 대한 근로자들의 41%, 경영자들의 74.4%가 동의하고 있어, 제주특별자치도, 한국노총, 경영자단체들 간의 제주특별자치도 노사정 대타협 선언을 유도할 필요가 있음.
- 민주노총 제주본부는 전국민주노총의 방침과 연계할 가능성이 매우 높음으로 우선 별도의 노사정협의체를 구성해 민주노총 제주본부와 신뢰를 구축하는 작업을 병행하여야 함.

### ○ 노사정합의 사항 적극 홍보

- 9.11노사정 합의사항에 대해 제주특별자치도 근로자들이 인식할 수 있도록 홍보를 강화하여야 함.
- 특히 [노동조합및노동관계조정법]은 9.11노사정 합의사항을 근거로 2006.12.30일 일부 개정되어 2007.7.1일부터 시행되기 때문에 이에 대한 정보제공이 필요한 실정임.

## 2) 개별기업별 합의 유도

### 가. 노조전임자 임금지급에 대한 단위조합별 합의 도출 및 명문화

- 노조전임자에 대한 임금지급이 2009.12.30일까지 유예되었으나 노조전임자의 범위, 신규노조의 노조전임자 임금지급 문제 등은 노사간 합의에 의해 결정될 문제이기 때문에 이에 대한 노사합의와 합의사항을 명문화하여 향후 발생할 수 있는 노사간 갈등을 예방하도록 유도하여야 함.

### 나. 노사협의회 준비 및 관련 업무 및 근로시간 인정 범위에 대한 합의 도출 및 명문화

- 노사협의회 준비 및 노사협의회 관련 업무의 범위를 명확히 규정하지 않으면 새로운 노사갈등 요인으로 등장할 가능성이 매우 높음.
- 따라서 노사간 노사협의회의 활동에 따른 근로시간 인정 범위를 명확히 설정하도록 유도하여야 함.

### 다. 노사협의회 협의사항 및 의결사항과 관련된 노조의 요구 자료에서 제외된 기업의 경영상, 영업상 비밀 또는 개인정보 범위의 명문화

- 기업의 경영상, 업무상의 비밀 및 개인정보의 범위를 객관적으로 규정하기는 매우 어려운 실정임.
- 따라서 사전에 이에 대한 범위를 노사협의를 통해 명확히 규정하도록 유도하여야 함.

### 3) 적극적 조정서비스 제공

#### 가. 사적조정의 활성화

- 개정 [노동조합 및 노동관계조정법]에는 사적조정을 활성화할 근거를 마련하기 위해 사적 조정인이 수수료 등을 받을 수 있도록 하고 있음.
- 따라서 공적 조정보다 노사자율 조정을 우선하는 현행법의 취지에 걸맞은 사적조정을 활성화하기 위해 노사합의 및 단체협약의 규정을 통해 사적 조정절차를 마련하도록 적극 유도해야 함.

#### 나. 찾아가는 조정서비스 실시

- 현재의 조정기능은 노사 양측이 쟁의행위전의 요식적 절차로만 인식하는 경우가 많음. 외국의 경우 공익사업을 제외하고는 사적조정 절차만을 두고 있는 예가 많음.
- 따라서 노사 이견시 적극적 법률적 의견 제공, 노사 갈등 사항에 대한 중재 의견 제시 등 찾아가는 조정 서비스를 확대 시행할 필요가 있음.

## 〈 참고 문헌 〉

- 은수미, 2007, 2006년 노사관계 평가와 2007년 전망, 한국노동연구원  
전병유외, 2007, 최근노동시장평가와 2007년 전망, 한국노동연구원  
이정일외, 2005, 노사현안과 상생의 길, 삼성경제연구소  
태원유외, 2006, 노사관계 안정의 6대 핵심원리, 삼성경제연구소  
정권택외, 2006, 2006년 인사노사현안과 대응방안, 삼성경제연구소  
김성수, 2004, 뉴페러다임의 노사관계론, 삼영사  
김유선, 2003, 한국의 노동시장과 노사관계 개혁방향, 한국노동사회연구소  
이주희, 2002, 21세기 한국노동운동의 현실과 전망, 한올아카데미 505  
김금수, 2004, 한국 노동운동사, 지식마당  
민주노총, 2004, 2004민주노총 사업보고, 전국민주노동조합총연맹  
최종태, 2001, 단속평형이론과 노사관계의 변혁, 노사관계연구12권, 서울대학교  
노사관계연구소  
정이환, 2001, 비정규 노동의 상황과 정책 대안, 대안연대회의 포럼 발표문  
김연명, 2001, 비정규 근로자와 사회복지, 비정규직과 노동운동 토론회 자료  
이원덕, 노용진, 2001, 한국 노사관계의 회고와 전망, 한국노동연구원  
노동부 <http://www.molab.go.kr>  
노사정위원회 <http://www.lmg.go.kr>  
민주노총 <http://www.nodong.org>  
삼성경제연구소 <http://www.seri.org>  
한국노총 <http://www.fktu.or.kr>



참 여 연 구 진		
연구 책임	고 철 수	제주발전연구원 초빙연구원
공 동 연 구	강 영 순	제주대학교 교수
	최 영 근	제주발전연구원 위촉연구원
	김 미 형	제주대학교 경영학과 박사수료
연구 보조	백 승 희	제주발전연구원

## 제주 관광관련산업 노사화합방안

- 제주시 관광호텔업을 중심으로 -

---

인쇄일 2006. 12  
 발행일 2006. 12  
 발행인 고 부 언(제주발전연구원장)  
 발행처 제주발전연구원  
 인쇄처 재승인쇄정보출판사(☎ 722-6353)

---

□ 이 책에 실린 내용은 出處를 밝히는 한 자유로이 引用할 수 있으나  
 無斷轉載나 複製는 금합니다.