

사업체패널 데이터로 살펴본 한국의 노사관계 지형

김 정 우*

I. 머리말

사업체는 사업주와 근로자의 고용계약이 체결되고 해지되는 공간이며, 노사관계의 여러 쟁점들이 등장하고 소멸하는 공간으로 노동시장과 노사관계 양 측면 모두에서 분석의 기본 토대가 되는 단위라 할 수 있다. 그러나 사업체 단위에서 기업의 행동양식을 심층적으로 다루고 있는 정기적인 조사통계는 별로 많지 않으며, 특히 노사관계의 경우 더욱 그러했다.

통계청에서 매년 전국의 전체 사업체를 대상으로 한 「사업체기초통계조사」를 실시하고 있으나 사업체의 업종이나 규모 등의 횡단면적인 정보만을 제공할 뿐이었고, 우리나라에서 기업의 인적자원관리와 노사관계에 관한 정보를 제공하는 자료는 부재했다.

이러한 배경하에 한국노동연구원에서는 2002년부터 사업체패널조사(Workplace Panel Survey: WPS)를 실시해 왔다. 사업체패널조사는 기본적으로 기업의 고용관리 및 인적자원관리의 변화를 파악하고, 이를 통해 기술변화나 인적자원관리 전략, 노사관계 변화 등의 성과를 분석할 수 있는 토대를 마련하는 것을 목적으로 하며, 더 나아가 정부의 고용정책 및 인적자원개발 정책의 효과를 평가할 수 있는 데이터 구축에 초점을 맞추고 있다.

2002~2004년까지의 조사경험을 바탕으로 설문 내용과 조사방법 모두를 일신하여 새롭게 추출한 표본을 가지고 2006년도 사업체패널조사를 실시하였다. 조사를 새로 구성하는 과정에서 영국의 WERS(Workplace Employment Relations Survey)와 캐나다의 WES(Workplace and Employee Survey) 등 해외 사업체패널조사 사례를 연구하여 Data Quality를 향상시킬 수 있는 설문 및 조사방법들을 벤치마킹하였다. 현재 2006년 사업체

* 한국노동연구원 책임연구원(kjw@kli.re.kr).

패널 데이터는 최종 공개에 앞서 전문가 검토와 결측치 대체(imputation)작업 등을 진행하고 있다.¹⁾

이 글은 새로운 표본과 내용으로 2006년에 조사된 사업체패널 데이터를 활용하여 한국의 노사관계 지형을 살펴봄을 그 목적으로 한다. 우선 전반적인 노사관계 분위기를 살펴본 후 노동조합의 지배구조를 비롯한 여러 가지 특성들, 그리고 임금교섭과 파업의 행태 등을 살펴보고자 하겠다.

II. 조사결과 요약 - 노사관계를 중심으로

이 글의 분석에는 2006년에 조사된 2005년 말 기준 사업체패널 데이터가 사용되었다. 2006년도 사업체패널 조사는 2006년 7월부터 11월까지 5개월간 실시되었으며 노트북을 이용한 대인면접방법(Computer Assisted Personal Interviewing : CAPI)을 사용하여 응답의 정확성과 조사의 효율성을 도모했다. 농림어업 및 광업을 제외한 전산업에서 상용근로자 30인 이상 규모인 모든 사업장 4,275개(공공부문 359개 포함)를 표본사업장으로 하여 이 중 2006년 설립 등의 사유로 723개 사업장이 조사대상에서 제외되어 결국 3,552개 사업장이 유효 표본이 되었다. 최종적으로 응답이 수거되어 분석에 활용된 표본은 일반사업장 1,615개와 공공부문 290개를 합해 총 1,905개이다.²⁾

조사방법, 표본의 추출방식, 실사 결과 등에 대한 자세한 내용은 각각 「사업체패널 조사방법 개선방안」(노동리뷰 2006년 12월호)과 「2006 사업체패널조사의 조사 설계와 실사 결과」(노동리뷰 2007년 2월호)를 참조하면 될 것이다.

1. 노사관계 분위기

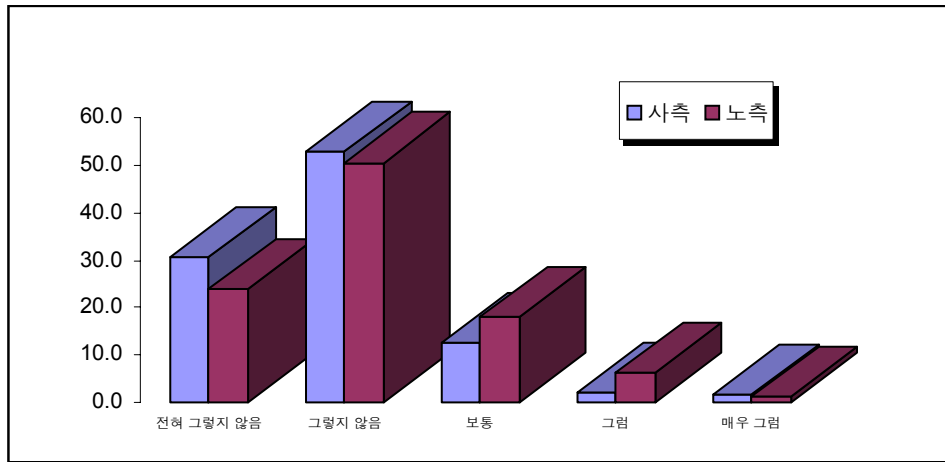
먼저 노사관계 일반에 대한 노사 양측의 인식을 살펴보고자 한다. 대체로 노사 당사자 모두 노사관계 및 노사간 신뢰에 대해 비교적 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났다(구체적 수치는 부표 참조).

‘노사는 서로 적대적이다’라는 진술에 대한 노사 양측의 판단을 묻는 질문에 노측의

1) 아직 최종적인 데이터가 구축된 상태는 아니므로 본 분석결과 도출된 구체적 수치들은 다소 변동될 가능성이 있다.

2) 산업·규모·지역별 쿼터에 의해 조사된 1,905개의 최종 표본은 다시 가중치를 주어 36,066개의 모집단으로 전환되며, 이 글의 분석대상인 유노조기업의 표본은 약 7,190개이다.

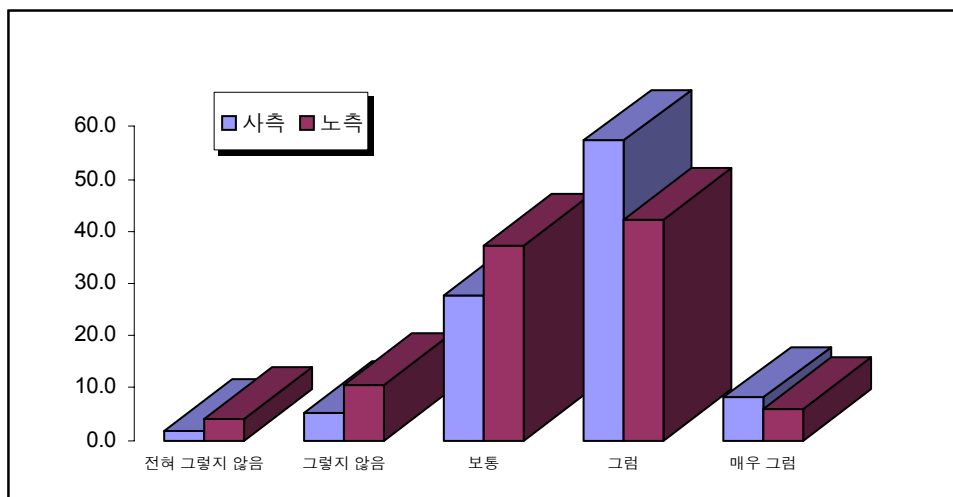
[그림 1] '노사는 서로 적대적이다' 라는 진술에 대한 노사 양측의 응답



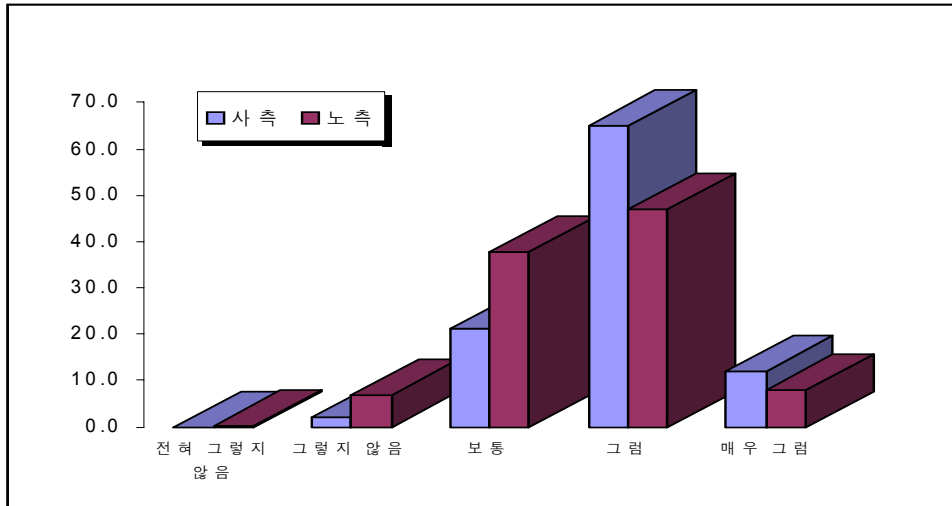
74.7%(‘전혀 그렇지 않음’ 이 24.1%, ‘그렇지 않음’ 이 50.6%)와 사측의 83.8%(‘전혀 그렇지 않음’ 이 30.8%, ‘그렇지 않음’ 이 53.0%)가 그렇지 않다고 응답하였으며, 그렇다는 응답은 노사가 각각 7.4%, 3.7%에 그쳤다(그림 1 참조).

그러나 ‘노사간 정보교환이 잘 이루어진다’ 라는 진술에 대한 노사 양측의 판단을 묻는 질문에는 노측의 48.2%(‘그럼’ 이 42.2%, ‘매우 그럼’ 이 6.0%)와 사측의 65.4%(‘그럼’ 이 57.3%, ‘매우 그럼’ 이 8.1%)가 그렇다고 응답하였지만, 그렇지 않다는 응답도 노사가 각각 14.5%, 6.9%에 달했다(그림 2 참조).

[그림 2] '노사간 정보교환이 잘 이루어진다' 라는 진술에 대한 노사 양측의 응답



[그림 3] '노사는 서로 약속을 잘 지킨다' 라는 진술에 대한 노사 양측의 응답



노사간의 신뢰정도를 묻는 '노사는 서로 약속을 잘 지킨다' 라는 진술에 대한 노사 양측의 판단을 묻는 질문에는 노측의 55.1%(‘그럼’ 이 47.1%, ‘매우 그럼’ 이 8.0%)와 사측의 76.9%(‘그럼’ 이 64.9%, ‘매우 그럼’ 이 12.0%)가 그렇다고 응답하였고, 그렇지 않다는 응답은 노사가 각각 7.1%, 1.9%였다(그림 3 참조).

사측의 대노조 정책에 관한 질문에 대해 전체 노조 응답의 약 54.9%는 회사가 '노동조합의 실체를 인정하지만, 경영에 대한 참여는 최소화시키려 한다' 고 응답한 반면, 전체 사측 응답의 59.2%는 회사가 '노동조합을 파트너로 존중하고 경영에 적극 참여시키려 한다' 고 응답해 노사간의 판단이 엇갈리고 있다(표 1 참조).

사측의 개별 노동자에 대한 정책에 관한 질문에 대해 전체 노조 응답의 약 37.5%는 회사가 '근로자들의 근로조건 개선에 소극적이다' 라고 응답하였다. 한편 같은 응답에 대한 사측의 응답비율은 불과 9.5%에 그쳐 노사간의 평가가 크게 엇갈리고 있음을 알 수 있다(표 2 참조).

<표 1> 사측의 대노조 정책에 대한 노사 당사자의 판단

응답	노측 (N=7,099)	사측 (N=7,190)
노동조합을 약화시키거나 해체하려고 한다.	5.5%	1.5%
노동조합의 실체를 인정하지만, 경영에 대한 참여는 최소화시키려 한다.	54.9%	39.3%
노동조합을 파트너로 존중하고 경영에 적극 참여시키려 한다.	39.6%	59.2%

<표 2> 사측의 개별 노동자 정책에 대한 노사 당사자의 판단

응답	노측 (N=7,099)	사측 (N=7,190)
근로자들의 근로조건 개선에 소극적이다.	37.5%	9.5%
근로자들의 자발적 협력을 얻기 위해 근로조건 개선에 적극적이다.	62.6%	90.5%

노조집행부의 노사관계 정책에 대한 노사 당사자들의 판단을 살펴보면, 우선 노조가 ‘사측의 경영권을 최소화하려 노력하고 전투적이다’ 라는 진술에 대해 전체 노조 응답 중 0.8%, 전체 사측 응답 중 3.8%만이 그렇다고 대답했다. 노사 모두 노동조합 집행부의 정책이 ‘사측의 경영에 적극 협조함으로써 장기적으로 근로자의 이익을 지키려 한다’ 는 판단이 각각 전체의 58.7%, 69.4%로 가장 많았다. 즉, 노사 모두는 노조집행부의 노선이 크게 보아 전투적이라기보다는 협조적이라고 판단하는 것으로 보인다(표 3 참조).

<표 3> 노조집행부의 노사관계 정책에 대한 노사 당사자의 판단

응답	노측 (N=7,099)	사측 (N=7,190)
사측의 경영권을 최소화하려 노력하고 전투적이다.	0.8%	3.8%
사측의 경영권을 인정하지만, 조금이라도 노동조합과 근로자의 이익에 반할 우려가 있는 상황에 대해서는 전혀 협조적이지 않다.	40.5%	21.0%
사측의 경영에 적극 협조함으로써 장기적으로 근로자의 이익을 지키려 한다.	58.7%	69.4%
근로자의 이익을 크게 고려하지 않고 사측에 협조적이다.	0.0%	0.0%

2. 노동조합 지배구조

다음으로 노동조합의 지배구조에 대해 살펴보겠다.

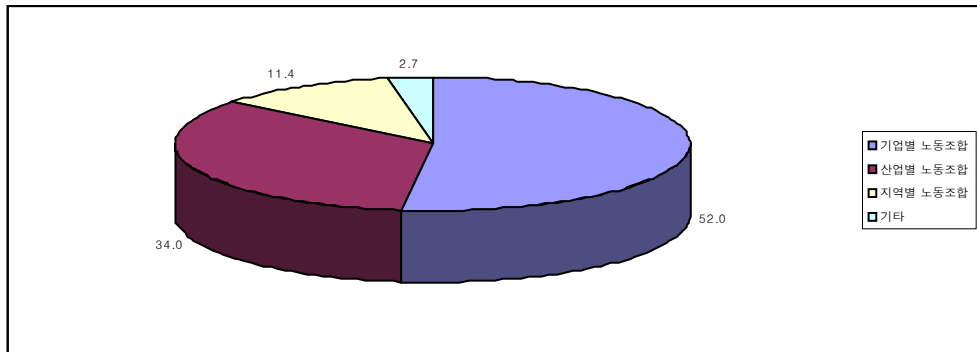
우선 노동조합 가입률을 살펴보면, 실제 노조원의 숫자를 노동조합에 가입자격이 있는 노동자수로 나눈 값은 핵심직종의 경우 83.4%에 달했고, 전체 평균도 80.9%로 나타났다(표 4 참조). 이는 노동조합이 존재하는 사업장의 경우, 현재 시점에서 가입대상인 근로자의 대부분(80% 이상)은 조직하고 있다는 의미이다.

<표 4> 노동조합 가입률

핵심직종	83.4%
전체	80.9%

주: 노조에 가입한 근로자수를 가입자격이 있는 근로자수로 나눈 것(N=7,187).

[그림 4] 노동조합 조직형태1(N=7,190)

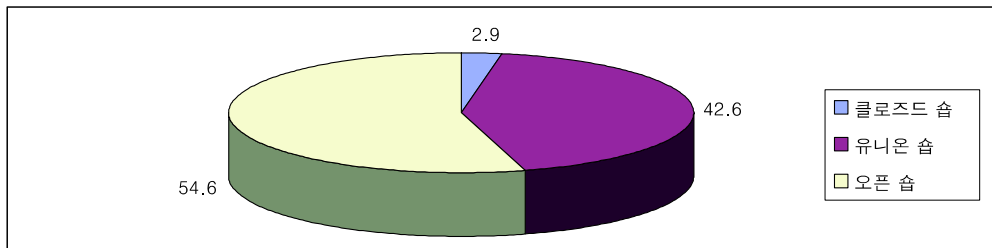


노동조합의 조직형태는 여전히 기업별 노동조합이 52.0%로 가장 많았으나 산업별 노동조합과 지역별 노동조합의 분포도 각각 34.0%, 11.4%에 달해 초기업단위 조직형태도 45.4%에 달하는 것으로 나타났다(그림 4 참조).

해당 사업장 종사자들의 노동조합 의무가입 여부를 묻는 질문에 개인이 자율적으로 가입의사를 결정하는 오픈 쉐이 전체의 54.6%를 차지했고, 입사 이후 일정기간 내에 노동조합에 의무적으로 가입해야 하는 유니온 쉐이 42.6%에 달했으며, 노동조합에 가입해야만 채용이 되는 클로즈드 쉐이의 비중은 2.9%에 불과했다(그림 5 참조).

한편 기간제 노동자, 파트타임 노동자, 일용직 노동자 등 직접고용 비정규직에게 노동조합 가입자격이 주어지는 경우는 전체 응답의 14.7%에 불과한 것으로 나타났다(표 5 참조). 가입자격이 주어지는 경우에도 이들 직접고용 비정규직은 노동조합에 가입하지 않는 경우가 53.1%로 가장 많았고, 이들 중 70% 이상을 노동조합에 조직한 경우는 27.9%로 나타났다(표 6 참조).

[그림 5] 노동조합 조직형태2(N=7,189)



3) 노동부 공식통계에 따르면 2005년 말 기준 지역업종·직종노조와 산별노조의 조합원수를 더하면 약 60만 4천 명으로, 초기업단위 노조에 속한 조합원의 비중은 전체의 40.1%에 달하고 있다(조성재·김정우(2007), 「한국의 노사관계 변화추이 분석 및 새로운 노사정책 방향」, 한국노동연구원).

<표 5> 직접고용 비정규직의 노동조합 가입자격 여부

내 용	응 답	비율(%)
직접고용형태 비정규근로자의 노조 가입자격(N=4984)	있다	14.7
	없다	85.4

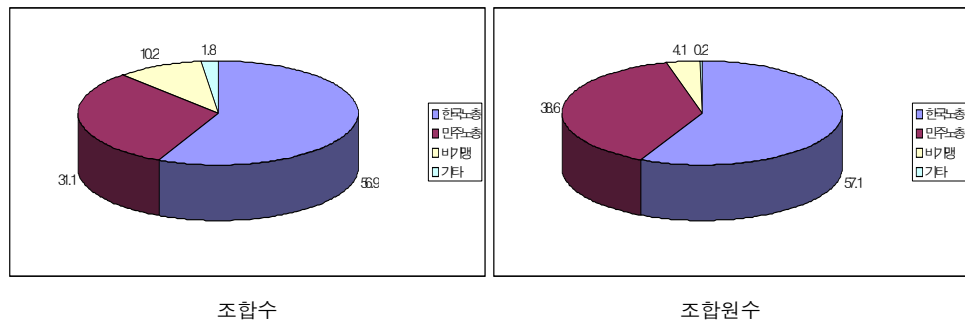
<표 6> 직접고용 비정규직의 노동조합 가입비율

내 용	응 답	비율(%)
직접고용형태 비정규근로자 노조 가입비율(N=636)	없음	53.1
	20% 미만	8.4
	20% 이상 ~ 50% 미만	7.3
	50% 이상 ~ 70% 미만	3.4
	70% 이상	27.9

각각의 노동조합이 어떤 정상조직(peak organization)에 가입하고 있는지를 살펴본 것이 [그림 6]의 결과이다. 이 그림의 왼쪽 그림은 사업체(노동조합)의 수를 기준으로 분포를 살펴본 것이고, 오른쪽 그림은 포괄하고 있는 조합원수를 기준으로 살펴본 것이다. 한국노총의 가입비율이 각각 56.9%, 57.1%로 나타나 가장 높았다. 민주노총의 경우 가입하고 있는 노조수로 대표되는 분포보다 조합원수로 대표되는 분포가 더 큰데, 이는 민주노총에 가입하고 있는 노동조합들이 주로 기업규모가 큰 사업장에 조직되어 있기 때문이다. 미가맹노조의 경우, 반대로 비교적 소규모 사업장에 주로 조직되어 있어 민주노총의 경우와 반대의 현상이 나타나고 있다.

노동조합 위원장의 임기는 평균 2.6년인 것으로 나타났다. 3년을 임기로 하는 경우가 64.6%로 가장 많았고, 2년인 경우는 26.3%에 달했다(표 7 참조).

[그림 6] 최상급단체 가입현황(N=7190)



<표 7> 노조위원장의 임기

내 용	응 답	비율(%)
노동조합 위원장의 임기(N=7189)	1년	6.5
	2년	26.3
	3년	64.6
	4년	1.8
	5년	0.8

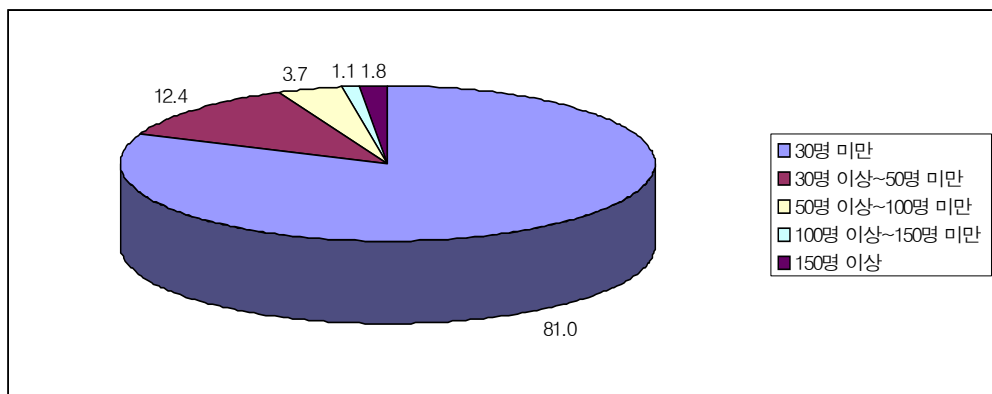
노동조합 위원장을 선출하는 방식은 조합원들의 직접선거를 통한 경우가 92.0%로 거의 대부분을 차지하고 있다(표 8 참조).

<표 8> 노조위원장 선출방식

내 용	응 답	비율(%)
노동조합 위원장 선출방식(N=7190)	조합원들의 직접선거	92.0
	(대의원 등에 의한) 간접선거	8.0

노동조합 대의원 1인을 선출하는 선거구의 크기를 살펴본 결과, 81.0%가 조합원 30명 미만의 규모인 것으로 나타났다. 누적분포상으로는 전체의 93.4%가 조합원 50명 미만 규모에서 대의원 1인을 선출하는 것으로 나타났다(그림 7 참조).

[그림 7] 대의원 1인당 선거인(조합원)수(N=6426)



<표 9> 평균 노동조합 전임자수

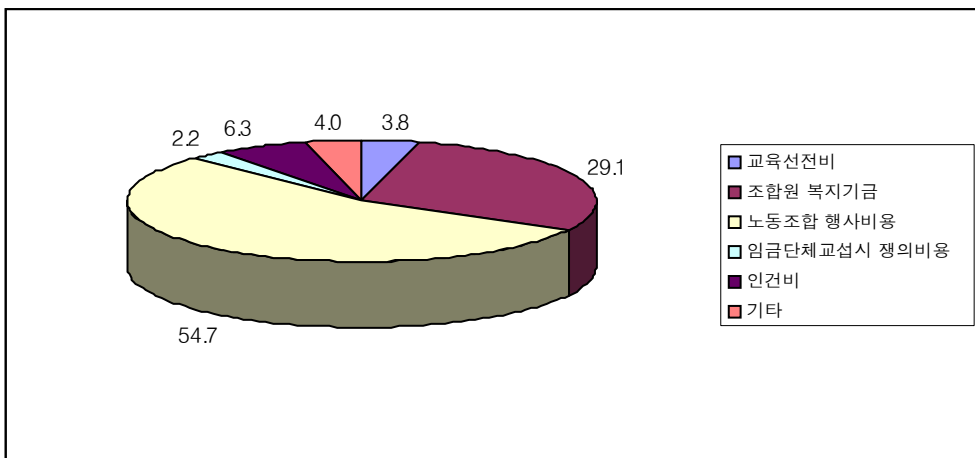
내 용	응 답	단위
단체협약상의 전임자수(N=7186)	1.7	명
단체협약 외의 전임자수(N=7182)	0.5	명

주 : 반전입 등은 0.5명 식으로 기입하였음.

노동조합 전임자의 수는 단체협약상 인정되는 전임자가 평균 1.7명, 단체협약 외에 관행상 인정되는 전임자의 수가 평균 0.5명인 것으로 나타나 전체 전임자의 수는 약 2.2명인 것으로 나타났다(표 9 참조). 분포를 살펴보면, 단체협약상의 전임자가 3명 이하인 경우가 89.4%, 단체협약 외의 전임자를 포함한 총전임자의 수가 3명 이하인 경우는 82.8%에 달했다. 1명 이하인 경우는 각각 66.3%, 56.0%로 나타나 과반수 이상의 사업장에서 노동조합 전임자는 1명 이하인 것으로 나타났다. 한편 평균 조합원수는 173.9명이므로, 우리나라는 조합원 174명당 관행적으로 인정되는 전임자를 포함하여 약 2명의 전임자가 존재한다고 볼 수 있을 것이다.

노동조합 조합비의 사용비율을 살펴보면, 54.7%가 노동조합 행사비용으로 사용되는 것으로 나타났고 29.1%는 조합원 복지기금으로 사용되었다. 교육선전비(3.8%)나 임단협시 쟁의비용(2.2%)의 사용비율은 상대적으로 매우 낮았다(그림 8 참조).

[그림 8] 노동조합 조합비 사용비율(N=1,791)



주 : 인건비에는 사무직원, 해고자 생활비 지급 등이 포함됨.

3. 임금교섭⁴⁾

다음으로 임금 및 단체교섭과 관련된 내용을 살펴보겠다. 우선 초기업단위 교섭이 행해진 경우는 전체 교섭의 31.8%에 달하는 것으로 나타났다(표 10 참조).

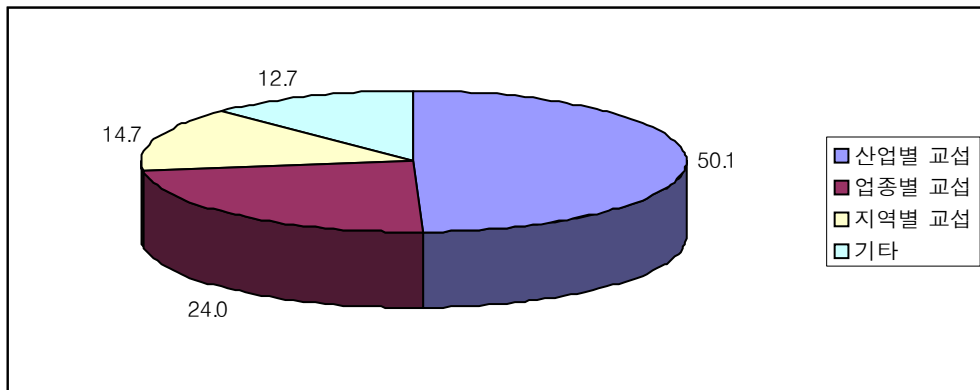
<표 10> 초기업단위 교섭 여부

내 용	응 답	비율(%)
초기업단위 교섭성립 여부(N=7,128)	예	31.8
	아니오	68.2

초기업단위 교섭 중 50.1%는 산업별 교섭을 진행한 것으로 나타났고, 24.0%는 업종별 교섭이었으며, 지역별 교섭은 14.7%로 나타났다(그림 9 참조).

교섭기간과 교섭횟수를 살펴보면, 평균 임금교섭 기간은 3.02월로 나타났고, 평균 임금교섭 횟수는 13.01회였다. 초기업단위 교섭을 한 경우의 임금교섭 기간과 임금교섭 횟수는 각각 3.12월, 14.82회로 그렇지 않은 경우의 2.97월, 12.07회보다 다소 길고 많은 것으로 나타났지만 큰 차이는 아니라고 볼 수 있다(표 11 참조).

[그림 9] 초기업단위 교섭형태(N=2,262)



4) 전체 응답 중 임금교섭과 단체교섭이 동시에 진행되지 않은 경우, 단체교섭의 구조, 개시일자, 타결일자, 교섭횟수, 타결방식 등이 임금교섭과 다른 경우는 각각 13.4%, 2.9%에 불과해 단체교섭을 별도로 분석하지 않고 함께 분석했다.

<표 11> 임금교섭 양태

내 용	응 답	평균값
임금교섭 기간	초기업단위 교섭을 한 경우(N=1,903)	3.12월
	초기업단위 교섭을 안한 경우(N=3,682)	2.97월
	전체(N=5,584)	3.02월
임금교섭 횟수	초기업단위 교섭을 한 경우(N=1,903)	14.82회
	초기업단위 교섭을 안한 경우(N=3,682)	12.07회
	전체(N=5,584)	13.01회

<표 12> 임금교섭의 결과

내 용	응 답	비율(%)
최초 노조 요구율	초기업단위 교섭을 한 경우(N=1,996)	8.8
	초기업단위 교섭을 안한 경우(N=3,790)	8.6
	전체(N=5,786)	8.7
최초 사측 제시율	초기업단위 교섭을 한 경우(N=1,997)	3.3
	초기업단위 교섭을 안한 경우(N=3,790)	3.8
	전체(N=5,787)	3.6
최종 타결 임금인상률	초기업단위 교섭을 한 경우(N=2,150)	5.0
	초기업단위 교섭을 안한 경우(N=4,794)	4.8
	전체(N=6,944)	4.9

임금교섭시 노동조합의 최초 요구율은 평균 8.7%로 나타났는데 초기업단위 교섭을 한 경우가 8.8%, 그렇지 않은 경우가 8.6%로 큰 차이는 없었다. 사측 최초 제시율은 각각 3.3%, 3.8%로 나타났다. 최종 타결임금인상률은 평균 4.9%였으며, 초기업단위 교섭을 한 경우 5.0%, 그렇지 않은 경우 4.8%로 초기업단위 교섭을 한 경우가 약간 더 높았지만 거의 차이가 없는 정도이다(표 12 참조).

임금교섭의 결과는 ‘노동조합 가입자격이 없는 비조합원에게도 적용’ 되는 경우가 66.4%, ‘노동조합 가입자격이 있는 비조합원에게만 적용’ 되는 경우가 10.1%, 비조합원은 배제되는 경우가 23.5%로 나타났다(표 13 참조).

<표 13> 임금교섭 결과의 적용범위

내 용	응 답	비율(%)
임금교섭 결과가 정규직 비조합원에게 적용되는 정도(N=5,493)	비조합원에게는 적용하지 않음	23.5
	노동조합 가입자격이 있는 비조합원에게만 적용	10.1
	노동조합 가입자격이 없는 비조합원에게도 적용	66.4

4. 파업

다음으로 파업을 살펴보면, 기업단위에서 파업이 발생했던 경우는 전체의 6.2% 정도인 것으로 나타났다(표 14 참조).

<표 14> 파업발생 여부

내 용	응 답	비율(%)
기업단위 임금 및 단체교섭 관련 파업발생 여부(N=5,512)	예	6.2
	아니오	93.8

파업의 양상을 기업단위 파업과 초기기업단위 파업으로 나누어 살펴본 결과, 기업단위 파업의 평균 파업일수는 6.5일로 나타났고, 초기기업단위의 경우는 10.4일로 나타났다(표 15 참조).

<표 15> 파업 양상

기업단위 파업	일수(N=343)	6.5일
초기기업단위 파업	일수(N=172)	10.4일

파업의 쟁점을 복수응답으로 질문한 것을 다중응답으로 처리한 결과, 가장 큰 쟁점은 역시 임금으로 전체 파업발생의 약 69.9%는 임금을 쟁점으로 하고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 비정규직(27.2%), 사용자대표 구성(20.8%), 국내외 공장이전(17.2%)으로 나타났다(표 16 참조)

<표 16> 파업의 쟁점(다중응답)

내 용	응 답	비율(%)
파업의 쟁점	임금	69.9
	사용자대표 구성	20.8
	구조조정	16.6
	비정규직	27.2
	근로시간	15.7
	국내외 공장이전	17.2
	외주하청	13.9
	사회연대기금	1.7
	손해배상소송, 가압류 문제	3.7
	기타, _____	30.3

<표 17> 파업참여 조합원의 비율

내 용	구분	비율(%)
기업단위 파업에 참여한 조합원의 비율(N=340)	1~29%	10.2
	30~69%	28.2
	70~100%	61.5
초기업단위 파업에 참여한 조합원의 비율(N=169)	1~29%	7.5
	30~69%	18.7
	70~100%	73.8

파업에 참여한 조합원들의 비율을 보면 대체로 70% 이상의 참여율을 보인 경우가 60% 이상인 것으로 나타났는데, 초기업단위 파업인 경우(73.8%)가 그렇지 않은 경우(61.5%)에 비해 그 비율이 다소 높았다(표 17 참조).

Ⅲ. 맺음말

이상으로 2006년도에 조사된 사업체패널 데이터를 가지고 노사관계와 관련된 여러 이슈들을 기술통계량을 중심으로 살펴보았다. 대략적인 분석의 요약은 다음과 같다. 노사 당사자간에 판단이 엇갈리는 부분이 있지만, 대체적으로 보아 노사 주체는 비교적 노사관계의 분위기에 대해 긍정적으로 판단하고 있는 것으로 나타났다.

노동조합이 기존에 가입대상으로 삼고 있는 노동자들에 대한 조직화 정도는 80%를 상회하고 있지만, 직접고용형태 비정규직에 대한 가입자격은 대부분의 경우 봉쇄되어 있다. 노조위원장의 임기는 평균 2.6년이고 위원장 선출방식, 대의원 선출 선거구의 규모 등으로 살펴본 대의제 민주주의 구조는 비교적 건실하다고 평가할 수 있다.

기존의 기업별 노조가 아닌 산업별, 지역별 노동조합이 전체의 절반에 육박하고 있으며, 초기업단위 교섭의 비중도 30%를 상회하고 있다. 초기업단위 교섭을 한 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 평균 임금교섭 기간, 평균 임금교섭 횟수, 평균 최종임금인상 타결률 등이 높았지만 거의 차이가 없는 정도였다. 초기업단위 파업의 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 파업횟수는 적었지만, 평균 파업일수는 긴 것으로 나타났다.

이상의 분석은 기술통계량에 입각한 기초적 통계수치일 뿐이며, 여러 주제들에 관한 심층적인 연구는 보다 심도 있는 분석을 통해 가능할 것이다. 사업체패널 데이터는 노사관계 이외에도 인적자원관리, 고용, 재무 등 사업체 단위 분석에 필요한 대부분의 변

수를 포함하고 있다. 향후 사업체패널 데이터가 한국의 노사관계 및 인적자원관리 등의 영역에서 학문적·정책적으로 큰 기여를 할 수 있기 바라며 독자들에게 본 데이터의 보다 많은 활용을 당부드린다.

<부표> 노사관계 분위기에 대한 노사 당사자의 인식

내 용	응 답	사측 (N=7099)	노측 (N=7190)
노사는 서로 약속을 잘 지킨다	전혀 그렇지 않음	0.0	0.2
	그렇지 않음	1.9	6.9
	보통	21.3	37.8
	그림	64.9	47.1
	매우 그림	12.0	8.0
협상은 노사가 상호 신뢰하는 분위기에서 이루어진다	전혀 그렇지 않음	0.0	0.8
	그렇지 않음	5.5	6.3
	보통	20.6	29.8
	그림	63.3	55.6
	매우 그림	10.5	7.5
노사간 정보교환이 잘 이루어진다	전혀 그렇지 않음	1.6	3.9
	그렇지 않음	5.3	10.6
	보통	27.8	37.4
	그림	57.3	42.2
	매우 그림	8.1	6.0
근로조건외 중요한 변화는 대부분 노사가 공동으로 합의한다	전혀 그렇지 않음	0.9	2.0
	그렇지 않음	3.8	9.6
	보통	14.6	20.2
	그림	67.2	60.3
	매우 그림	13.5	7.9
노사는 사소한 일로도 자주 다툰다	전혀 그렇지 않음	17.5	17.5
	그렇지 않음	61.1	50.4
	보통	17.0	24.2
	그림	4.4	6.0
	매우 그림	0.0	1.9
노사는 서로 적대적이다	전혀 그렇지 않음	30.8	24.1
	그렇지 않음	53.0	50.6
	보통	12.5	17.9
	그림	2.0	6.1
	매우 그림	1.7	1.3