

# 1997년도 임금교섭 실태조사

1998. 3.

李源德

(韓國勞動研究院 副院長)

俞京濬

(韓國勞動研究院 副研究委員)

## 目 次

I. 實態調査 概要 .....	1
II. 交渉節次上の 實態 .....	3
III. 交渉의 結果 .....	10
IV. 資金交渉의 擔當 .....	12
V. 其他 實態調査 要約 .....	14
附 錄 .....	17

## 表 目 次

〈표 I-1〉 지역구분 .....	1
〈표 I-2〉 귀 노조의 상급단체는(노조 답변)? .....	2
〈표 I-3〉 최근 2년 사이에 전국단위 상급단체를 변경한 경험이 있는가 (노조 답변)? .....	2
〈표 I-4〉 상급단체를 변경한 경우 어떻게 변경하였는가(노조 답변)? .....	2
〈표 II-1〉 최초 임금인상제시율과 협약임금인상률 .....	3
〈표 II-2〉 금년도 임금교섭과 단체협약교섭은 어떻게 이루어졌나? .....	4
〈표 II-3〉 임금교섭과 단체협약교섭을 함께 하는 것이 바람직하다 .....	4
〈표 II-4〉 최근 단체협약에서 임금협약의 유효기간을 변경한 적이 있는가 (1년에서 2년으로)? .....	5
〈표 II-5〉 1997년의 임금교섭은 어떤 방식으로 타결되었는가? .....	5
〈표 II-6〉 임금협약이 무교섭타결되었다면 그 이유는? .....	6
〈표 II-7〉 조정 또는 중재를 거친 경우 노사 양측 중 어느 측의 요청으로 하였나? .....	6
〈표 II-8〉 누구의 중재 또는 조정을 받았습니까? .....	6
〈표 II-9〉 조정 또는 중재의 결과는? .....	7
〈표 II-10〉 임금협약시 교섭권과 체결권을 제3자에게 위임한 경우 교섭 권의 위임방식은(노조 답변)? .....	7
〈표 II-11〉 위임의 범위는? .....	7
〈표 II-12〉 위임의 결과는? .....	8
〈표 II-13〉 교섭결과에 대한 인준투표를 거쳤는가(노조 답변)? .....	8
〈표 II-14〉 임금인상률의 기준은(3가지 복수응답의 전체에 대한 비율)? ..	9
〈표 III-1〉 협약임금인상률(임금동결사업장 제외) .....	10
〈표 III-2〉 타결임금인상률의 결정기준(3개 복수응답의 전체에 대한 비율) ..	11

<표 III-3> 임금인상 방식 .....	11
<표 IV-1> 올해 정부가 준거임금인상률(가이드라인)을 제시하지 않는 것에 대한 평가는? .....	12
<표 IV-2> 임금교섭시 정부의 가이드라인이 필요합니까? .....	12
<표 IV-3> 임금교섭 구조 .....	13
<표 IV-4> 바람직한 임금교섭 형태는? .....	13

## I. 實態調査 概要

「1997년 임금교섭 실태조사」(이하 실태조사)는 1997. 10. 1.~11. 10. 기간중에 전국 주요 공단에 소재한 노동조합이 있는 사업장 242개소의 노사를 대상으로 실시하였다. 실태조사 방법으로는 전문조사 회사의 조사요원이 조사대상 사업장을 방문하여 면담을 통해 설문서를 기록하는 방식으로 이루어졌다. 본 조사는 표본규모가 적은 조사로서 조사결과의 대표성을 확보하고자 한 것은 아니다.

〈표 I-1〉 지역구분

(단위 : 개소, %)

	사업체수	비 중
서울	40	16.5
부산	32	13.2
경기(안양, 인천, 성남, 안산)	75	30.1
대구	18	7.4
구미	28	11.6
창원	39	16.1
여천	10	4.1
전 체	242	100.0

노동조합의 조직현황 상황을 살펴보면, 표본사업체 중 77.2%는 한국노총을 상급단체로, 22.8%는 민주노총을 상급단체로 가입하고 있다. 또한 최근 2년 사이에 노동조합의 17.4%는 전국단위 상급단체를 변경한 경험이 있는 바, 그 중 14%는 한국노총에서 민주노총으로, 1.7%는 민주노총에서 한국노총으로, 1.7%는 기존의 상급단체 탈퇴후 새로운 상급단체의 소속을 정하지 못한 것으로 파악되고 있어 전국단위 복수노조 시대에 양 노총의 조직경쟁이

치열해지고 있음을 보여주고 있다.

〈표 1-2〉 귀 노조의 상급단체는(노조 답변)?

(단위 : %)

	비 중
한국노총	77.2
민주노총	22.8

〈표 1-3〉 최근 2년 사이에 전국단위 상급단체를 변경한 경험이 있는가(노조 답변)?

(단위 : %)

	비 중
예	17.4
아니오	82.6

〈표 1-4〉 상급단체를 변경한 경우 어떻게 변경하였는가(노조 답변)?

(단위 : %)

	비 중
변경한 적이 없음	82.6
한국노총에서 민주노총으로	14.0
민주노총에서 한국노총으로	1.7
기존 단체 탈퇴후 미가입	1.7

## Ⅱ. 交渉節次上の 實態

최초 임금인상제시율은 월평균 총액임금 기준으로 사용자측이 3.2%, 노조측이 9.8%로 나타났다. 절대치에 있어서 6.6%포인트, 상대적으로는 3배의 격차로 예년에 비하여 상당히 접근된 양자의 임금인상 요구안이다. 이는 경기침체와 산업구조조정으로 상당히 어려운 경제현실을 노사 양측이 인식하고 있는 결과라 볼 수 있다.

〈표 Ⅱ-1〉 최초 임금인상제시율과 협약임금인상률

(단위 : %)

	1990	1993	1997
노조측 요구(A)	21.2	13.6	9.8
사용자측 제시(B)	8.0	5.4	3.2
A-B	13.2	8.2	6.6
A/B	2.65	2.52	3.06
협약임금인상률(C)	11.8	7.4	4.4
충족률(C/A)	55.7	54.4	44.9

조사사업장의 1997년도 임금교섭은 단체협약과 임금교섭을 동시에 진행한 사업장이 전체의 절반 이상을 차지하고 있고, 임금교섭만을 진행한 사업장은 전체의 4분의 1 미만이며, 단체협약과 임금교섭을 별도로 체결한 사업장은 전체의 4분의 1에 이르고 있다. 이는 1995년도 같은 조사에서 나타난 결과에 비하여 단체협약과 임금협약의 동시 진행이 늘어나는 추세라 할 수 있으며, 지나치게 빈번한 단체교섭으로 불필요한 소모가 많았음을 비추어 볼 때 바람직한 일이라 할 수 있다. 노사간의 대화는 지속적으로 늘어나야 하지만 기업 단위에서는 가급적 노사협력에 바탕을 둔 노사협의과정의 대화를 늘리고 교섭의 비용을 많이 필요로 하는 단체교섭을 줄여나가야 한다.

또한 임금교섭과 단체협약교섭의 동시교섭은 임금조정과 기타 근로조건, 근로복지 사항간에 연계적인 고려를 통하여 쟁점의 해결을 모색할 수 있도록 하고 분배적 임금교섭을 통합적 임금교섭으로 전환시킬 수 있도록 하는 길이다. 임금교섭과 단체협약교섭을 동시에 하는 것에 대해서 사용자측의 대다수(83%)는 물론 노조측의 과반수 이상(58%)이 찬성하고 있으며 찬성의 비중도 매년 늘어나고 있다. 한편 금년 3월 13일의 노동법 개정에 따라 임금협약의 유효기간이 1년인 경우 2년으로 연장할 수 있게 되었는데, 1997년에 임금협약의 유효기간을 1년에서 2년으로 연장한 사업장이 전체의 7% 정도로 늘어나는 동시교섭의 추세를 반영하고 있다.

〈표 II-2〉 금년도 임금교섭과 단체협약교섭은 어떻게 이루어졌나?

(단위 : %)

	1995	1997
단체교섭과 임금교섭 동시에 진행	43.3	53.3
단체교섭과 임금교섭 분리	29.6	19.0
임금교섭만 진행	27.1	22.3
단체교섭만 진행	0.0	0.0
무교섭	0.0	2.5
미실시	0.0	2.9

〈표 II-3〉 임금교섭과 단체협약교섭을 함께 하는 것이 바람직하다

(단위 : %)

	사 용 자		노동조합	
	1995	1997	1995	1997
예	77.5	83.0	51.7	57.9
아니오	22.5	17.0	48.3	42.1

1997년도 임금협약은 여러 가지 측면에서 이전 연도의 임금협약 체결과는 상당히 다른 양상을 보여주고 있다. 우선 예년과 같이 임금협약을 체결한 사업장은(자체타결) 전체의 3분의 1에 불과하고 나머지 3분의 2의 사업장은 경

〈표 II-4〉 최근 단체협약에서 임금협약의 유효기간을 변경한 적이 있는가(1년에서 2년으로)?

(단위 : %)

	사 용 자	노동조합
예	7.0	6.6
아니오	93.0	93.4

〈표 II-5〉 1997년의 임금교섭은 어떤 방식으로 타결되었는가?

(단위 : %)

	사 용 자	노동조합
무교섭타결(임금동결 포함)	32.6	27.7
아직 미타결	4.6	5.4
노동위원회 또는 사적 조정이나 중재로	10.3	10.7
교섭권 위임을 통하여	12.8	21.1
외부의 지원을 통하여	0.8	1.2
자체타결	38.8	33.9

기침체나 노동법 개정의 영향으로 무교섭타결이 전체의 30%(동결포함), 노동위원회의 조정이나 중재에 의한 타결이 전체의 10%, 교섭권의 위임을 통하여 타결된 사업체는 사용자의 경우 전체의 13%, 노동조합의 경우 전체의 22%에 이르고 있다.

1997년도 임금교섭 체결방식 중 약 30%를 차지하고 있는 무교섭타결(동결포함)의 이유는 그 절반 이상이 회사의 경영사정이 어려웠기 때문이라고 답변하고 있으며(사용자의 53%, 노동조합의 72%), 고용보장과 연계하여 무교섭타결(동결포함)한 사업체도 전체의 15%를 차지하고 있다.

개정된 노동법으로 쟁의행위는 반드시 조정이나 중재를 거친 후 가능하게 됨에 따라 1997년도 임금협약의 체결방법 중 노동위원회나 사적인 조정 또는 중재를 거쳐 임금협약을 타결한 사업장이 늘고 있어, 이같은 방식으로 임금협약을 체결한 사업장은 전체의 10%에 이르고 있다. 조정이나 중재를 받은 사업체 중 노동위원회에 의뢰한 사업체가 전체의 80% 정도로 대다수를 차지하고 있으며, 조정이나 중재는 노사 양측의 합의로 한 경우가 전체의

〈표 II-6〉 임금협약이 무교섭타결되었다면 그 이유는?

(단위 : %)

	사 용 자(79)	노동조합(67)
회사의 경영사정이 어려워서	53.2	71.6
고용보장을 받고 그에 대한 노동조합의 양보로	15.2	14.9
사회적 분위기에 동참하기 위하여	24.1	10.4
기타(노조가 회사에 일임, 노사의 원만한 합의 등)	5.0	3.0
무응답	2.5	0.0

50%이고 노동조합 단독요청이 39%, 사용자 단독요청이 12% 정도이다. 조정이나 중재의 결과를 묻는 답변에 사용자의 84%, 노동조합의 65%가 조정이나 중재를 통하여 임금교섭을 체결하였거나 도움이 되었다는 긍정적인 답변을 하고 있어 쟁의행위 이전의 중재, 조정제도가 임금교섭 원활화에 상당한 도움을 주고 있는 것으로 나타나고 있다.

노동조합이 임금협약을 위임하는 경우 현행 노동법에는 조합원총회나 대의원회의의 의결에 따라 할 수 있다. 실태조사 사업장 중 위임을 통하여 임금교섭을 체결한 사업체는 70%가 대의원회의, 30%가 조합원총회를 통한 것으

〈표 II-7〉 조정 또는 중재를 거친 경우 노사 양측 중 어느 측의 요청으로 하였나?

(단위 : %)

	노동조합 답변(26)
노동조합의 요청	38.5
사용자측의 요청	11.5
노사 양측의 합의로	50.0

〈표 II-8〉 누구의 중재 또는 조정을 받았습니까?

(단위 : %)

	사 용 자(25)	노동조합(26)
노동위원회	68.0	65.4
사적인 조정 또는 중재	20.0	19.2
사적인 조정 또는 중재후 노동위원회의 조정 또는 중재	12.0	15.4

〈표 II-9〉 조정 또는 중재의 결과는?

(단위 : %)

	사 용 자(25)	노동조합(26)
조정 또는 중재에 의하여 임금교섭이 타결	68.0	61.5
교섭타결은 이루지 못했으나 도움이 됨	16.0	3.8
별 도움이 되지 않았음	16.0	34.6

로 나타났다. 또한 위임의 범위는 필요에 따라 한정할 수 있는데 노동조합의 경우 90%가 교섭권과 체결권 모두를 위임하였으며, 나머지는 교섭권만을 주로 위임하고 있다. 사용자의 경우는 전체의 67%가 교섭권과 체결권을 모두 위임하였고 27%는 교섭권만을 위임하고 있다. 위임의 결과에 대해서는 위임에 의해 임금교섭을 체결하거나, 체결을 못하였어도 도움을 받았다는 답변이 노사 공히 90% 이상으로 답변하고 있어 위임을 통한 임금협약의 교섭 및 체결이 앞으로도 계속 늘어날 것으로 보인다.

현행 노동법에는 노조대표자의 교섭권한에 체결권한이 포함된 것으로 인정하고 있어 노조규약, 총회(대의원회)의 결의 등을 이유로 노조대표자의 단체

〈표 II-10〉 임금협약시 교섭권과 체결권을 제3자에게 위임한 경우 교섭권의 위임방식은(노조 답변)?

(단위 : %)

	1997
대의원회의를 통하여	70.6
조합원총회를 통하여	29.4

〈표 II-11〉 위임의 범위는?

(단위 : %)

	사 용 자(30)	노동조합(51)
교섭권만	26.8	9.8
체결권만	6.6	2.0
교섭권과 체결권 모두	66.6	88.2

〈표 II-12〉 위임의 결과는?

(단위 : %)

	사 용 자(30)	노동조합(51)
위임에 의하여 임금협약 타결	80.0	90.2
협약타결은 이루지 못하였으나 도움이 됨	12.0	2.0
별 도움이 안되었음	8.0	7.8

협약 체결권을 제한하는 것이 허용되지 않고 있다. 그러나 금번의 실태조사에 따르면, 조사사업장의 절반 정도(52%)가 교섭결과에 대한 인준투표를 실시하였다고 답변하고 있다. 그 이유는 금년도의 임금교섭이 전반적으로 노동조합측이 원하는 수준으로 달성되지 못함에 따라 교섭결과를 모든 조합원이나 대의원의 의견을 반영할 필요성이 더욱 필요했기 때문으로 여겨진다. 인준투표의 실시 여부는 이전에 비해서도 높아지는 추세를 보이고 있어 개정된 노동법의 효력이 미치지 못하고 있다. 현행 노동법상에는 노조가 조합원총회의 부결을 이유로 재교섭을 요구하는 경우 사용자는 이에 응하지 않을 수 있게 되어 있다.

〈표 II-13〉 교섭결과에 대한 인준투표를 거쳤는가(노조 답변)?

(단위 : %)

	1995	1996	1997
찬반투표 실시없이 확정	54.1	50.9	47.7
대의원 찬반투표로 확정	21.2	27.0	32.8
조합원 전체투표로 확정	24.7	22.2	19.6

협약임금인상률의 제시시 노사 양측의 기준으로 삼고 있는 사항은 노동조합의 경우 타기업의 임금인상률(61%)이나 임금수준(47%)을 가장 중요한 두 가지 요소로 삼고 있어 비교임금의 논리를 가장 중시하고 있는 것으로 나타나고 있다. 사용자의 경우는 양자(각각 43%) 외에 경기상황에 따른 지불능력(67%)을 가장 중요한 요소로 삼고 있다.

〈표 II-14〉 임금인상률의 기준은(3가지 복수응답의 전체에 대한 비율)?

(단위 : %)

	사 용 자	노동조합
타기업 임금인상률	42.6	60.7
타기업의 임금수준	42.6	46.7
고용보장과 연계	11.2	33.5
노동생산성 상승실적	38.8	32.6
경기상황에 따른 지불능력	66.9	30.2
물가상승률	31.8	23.1
사용자단체(상급단체)의 지침	12.4	23.1
근로자의 여론조사	8.3	12.4
기 타	12.8	9.3

### Ⅲ. 交渉의 結果

「실태조사」에 나타난 1997년 타결임금인상률에 대하여 노사 양측은 약간씩 다른 답변을 하고 있다. 이는 최종 타결임금인상률에 호봉승급분의 포함 여부나 정액으로 인상한 경우 그 비율의 산정에 대하여 노사가 다른 기준으로 답하였기 때문으로 파악된다. 1997년 타결임금인상률에 대하여 임금총액을 기준으로 노동조합은 8.1%, 사용자는 6.1%라고 답하였다. 한편 타결된 임금인상률의 결정기준에 대한 답변은 노동조합의 경우 사용자의 지불능력(62%), 물가 및 생계비 상승(43%)을 가장 중요한 결정기준으로, 사용자의 경우 기업의 지불능력(73%)과 타기업의 임금상승률(46%)을 가장 중요한 기준으로 답하고 있어 협약임금인상률의 제안시에 결정근거로 삼고 있는 기준과는 차이를 보이고 있으며, 노사 양측이 기업의 지불능력을 제일 많이 고려한 요소로 삼고 있는 것이 특색이라 할 수 있다. 또한 임금인상 방식은 1996년에 비하여 1997년에 정액인상의 비율이 높게 나타나고 있어(25%에서 40%) 경기가 하강함에 따라 이전에 비해 상대적으로 낮은 임금인상에 대한 근로자의 불만을 반영하여 하후상박의 결과를 나타내는 정액임금 인상방식이 늘어난 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-1〉 협약임금인상률(임금동결사업장 제외)

(단위 : %)

	사 용 자	노동조합
기본급 기준	4.3	5.8
총액 기준	6.1	8.1

〈표 Ⅲ-2〉 타결임금인상률의 결정기준(3개 복수응답의 전체에 대한 비율)

(단위 : %)

	사 용 자	노동조합
상부 노동조합연맹의 지침	7.9	9.1
사용자단체의 지침	8.3	12.8
타기업 임금인상률	45.7	33.1
고용보장과 연계	14.9	23.1
동일업종 타기업의 임금수준	37.6	24.8
노동생산성 상승실적	39.7	27.3
기업의 지불능력	73.1	63.2
물가 및 생계비 상승	36.4	43.0
근로자의 여론조사	7.9	31.0
기 타	7.0	7.4

〈표 Ⅲ-3〉 임금인상 방식

(단위 : %)

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
정률인상	30.6	31.1	31.7	32.1
정액인상	27.9	40.9	25.7	40.8
정액+정률	41.5	30.0	42.6	27.1

#### IV.賃金交渉의 擔當

1997년에는 예년과 달리 정부에서 어떠한 준거임금인상률(가이드라인)도 제시하지 않은 한해였다. 그에 대한 노동조합과 사용자의 평가는 노사의 자율적 분위기를 고취하여 좋았다는 견해가 노동조합의 46%, 사용자의 40%로 답변을 하였으며, 임금인상의 준거가 없어 불편하였다는 답변은 노동조합의 10%, 사용자의 22%, 있으나 없으나 별 상관이 없다는 답변이 노사의 약 40%였다. 또한 임금교섭시 정부 준거임금인상률이 필요하느냐는 질문에 대하여 노동조합의 12%, 사용자의 40% 정도가 긍정적인 답변을 하고 있다.

〈표 IV-1〉 올해 정부가 준거임금인상률(가이드라인)을 제시하지 않는 것에 대한 평가는?

(단위 : %)

	사 용 자	노동조합
노사의 자율적 분위기를 고취하여 좋았다	39.7	46.3
임금인상 준거의 기준이 없어 불편하였다	21.5	9.9
있으나 없으나 별 상관이 없다	38.8	43.8

〈표 IV-2〉 임금교섭시 정부의 가이드라인이 필요합니까?

(단위 : %)

	사 용 자	노동조합
예	39.7	12.0
아니요	19.8	60.3
있으나 없으나 별 상관이 없다	40.5	27.7

「실태조사」에 나타난 1997년 임금교섭의 구조를 보면, 기업별 노조의 대표와 사용자대표가 1 대 1로 교섭하여 체결한 경우가 전체의 90% 이상에 달하고 있으며, 공동교섭(업종별 또는 지역별)은 5% 미만으로 나타나고 있다.

개별 노동조합이 소속되어 있는 산별조합이나 노동조합의 상급단체가 개별기업의 사용자와 임금교섭을 하는 대각선교섭의 형태는 전체의 2.1%이다. 또한 바람직한 교섭구조를 묻는 질문에는 사용자의 대다수(92%)가 기업별 노조와 사용자대표의 1 대 1 교섭구조를 원하고 있으나 노동조합의 경우는 약 3분의 2만이 1 대 1 교섭구조를 원하며, 25%는 업종별 공동교섭을, 7%는 대각선교섭을 원하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이는 노동조합의 조직력 약화와 산업구조조정에 따라 약화되는 노동조합의 교섭력을 강화시키기 위한 노동조합의 자구책을 반영하고 있으며, 현재 진행되고 있는 3개의 금속산별(금속, 현충련, 자동차)의 조직통합 논의도 이와 같은 상황의 인식에서 비롯되는 것으로 파악되고 있어 향후 귀추가 주목된다 할 수 있다.

〈표 IV-3〉 임금교섭 구조

(단위 : %)

	사 용 자	노동조합
기업별 노조와 사용자대표	93.7	90.8
업종별 공동교섭	3.8	5.0
지역별 공동교섭	0.4	2.1
대각선교섭	2.1	2.1

주 : 대각선교섭이란 개별 노동조합의 산별연맹과 개별기업 사용자 사이의 교섭을 의미함.

〈표 IV-4〉 바람직한 임금교섭 형태는?

(단위 : %)

	사 용 자	노동조합
기업별 노조와 사용자대표	92.1	66.9
업종별 공동교섭	7.4	25.2
지역별 공동교섭	0.0	1.2
대각선교섭	0.4	6.6

주 : 대각선교섭이란 개별 노동조합의 산별연맹과 개별기업 사용자 사이의 교섭을 의미함.

## V. 其他 實態調查 要約

### 1. 평가 및 전망

- 1998년 노사관계의 전망에 대하여 사용자측은 금년도와 비슷할 것이라 보고 있으나, 노동조합측은 금년과 비슷하거나(44.4%) 악화될 것이라 (29.5%) 전망하고 있다(부표 5-1).
- 1998년 협약임금인상 수준에 대한 전망은 노사 모두 금년과 비슷하거나 (약 50%) 1997년보다 높은 수준(약 30%)으로 전망하고 있어(부표 5-2) 1997년의 상대적으로 낮은 임금인상률에 대한 1998년 임금의 반등을 예상하고 있다. 그러나 이러한 기대는 IMF 구제금융 이전의 전망이므로 현실과는 상당한 차이가 있다.

### 2. 임금체계

- 임금체계를 단순화하기 위하여 기본급의 비중을 높이는 방안에 대하여 노동조합측은 모든 수당을 기본급화해야 한다는 주장이 주를 이루고 있으나(55.6%), 사용자측은 인건비 증가의 원인이 되어 현실적으로 힘들다는 견해에 가장 높은 지지를 보이고 있어(55.0%) 노사간의 견해 차이가 매우 크다(부표 6-10).
- 우리나라의 임금체계는 연공급의 형태가 단일급 체계로는 가장 높은 비율인 약 3분의 1을 차지하고 있으며, 연공급, 직능급, 직무급의 혼합된 종합급의 형태가 절반 이상을 차지하고 있다(부표 6-1).

- 우리나라의 연공급 임금체계가 직무, 직능을 중시하는 종합급 임금체제로 전환되어야 한다는 데 사용자측은 물론 노조의 다수가 동의한다(부표 6-2). 또한 임금체계의 개편을 고려중인 기업이 절반 이상이다(부표 6-4).
- 직무능력, 직무의 양과 질, 근속·경력에서 임금결정에서 고려해야 할 적정한 비중을 사용자는 4 대 3 대 3 정도로 보고 있으며, 노동조합은 3 대 3 대 4 정도로 보고 있다(부표 6-3). 이는 1996년의 비중과 거의 같다.
- 사용자측의 다수, 노조의 절반 정도가 직능자격제도의 취지에 대하여는 호의적이다. 그러나 직능자격제도를 적극적으로 도입하여 활용하여야 한다는 견해는 소수에 그치고 있다(부표 6-5).
- 근로자평가제도의 취지는 노사 모두 공감하고 있으나, 노사 모두 근로자평가제도가 객관성의 확보가 어렵고 노사 신뢰부족으로 득보다 실이 많다고 여기고 있다(약 60%). 이러한 답변은 1996년도의 같은 질문에 대하여 사용자측은 객관성의 문제는 있으나 근로자의 직업능력 개발과 근무의욕 고취를 위해 도입해야 한다고 여기는 견해가 대다수(76.3%)였던 점에 비하면 상당히 커다란 차이를 보이고 있다(부표 6-6).
- 근로자 평가의 객관성을 높이는 방안에 대해서도 노동조합측은 평가제도의 설계와 운용을 노사합의로 해야 한다고 주장하고 있으나(72.2%), 사용자는 양자를 노사협의로 하는 것에 가장 큰 비중을 두고 있다(29.0%, 부표 6-7).

### 3. 성과배분제도

- 성과배분제는 전사업장의 약 3분의 1이 도입하고 있으며(부표 7-1), 이

는 1993년 이후 빠르게 확산되어 왔다(부표 7-2). 성과배분제도를 도입하지 않은 기업도 다수가 도입을 고려하고 있어(부표 7-3) 성과배분제도는 앞으로도 늘어나리라 전망된다.

- 성과배분제도를 도입하지 않은 주된 이유는 기업 경영여건의 어려움이나 노사신뢰 기반 취약, 도입상의 기술적 문제 등에 있다(부표 7-4).
- 성과배분제도가 노사협조적 분위기 조성에 기여하고 노사의 분배의 공정성을 제고하며 임금교섭의 원활화에 도움이 된다는 긍정적인 측면에 노사의 다수가 동의하고 있으며, 성과분배로 인한 부작용(노조의 경영참가 요구, 임금억제의 수단, 노동강도를 높이기 위한 방편)에는 노사 양측이 지지를 않고 있다(부표 7-5).
- 그러나 성과배분이 고정상여금화하는 경향이 있다는 견해에 노사 양측은 과반수 이상이 그렇다고 답변했으며, 성과배분액이 퇴직금 산정시 기준(평균임금)에 포함되어야 한다는 견해에 대하여 노동조합측은 82.2%의 찬성을 보이고 있으나, 사용자측은 42.5%만이 지지를 하고 있어 향후 상당한 논쟁이 예상된다(부표 7-5).
- 성과배분액의 산출기준은 순이익을 비롯한 이익지표, 매출액이 대다수이고 생산액도 일부 기업에서 원용되고 있다(부표 7-9). 다수의 기업이 노사간 협의를 통해서 성과의 목표설정을 하는 것으로 나타난다(부표 7-10). 또한 성과확인에서 노사의 갈등이 큰 경우는 드물다(부표 7-11).
- 성과배분액이 지급되는 기준은 과반수의 기업이 모든 직원에게 정률적으로 지급하고 있으며(부표 7-7), 성과배분 빈도는 약 65%의 기업이 연 1회 지급하는 것으로 나타나고 있다(부표 7-8).

## 〈附 錄〉 調查結果 分析表

### 1. 실태조사 개요

1-1. 조사일시 : 1997. 10. 1. ~ 1997. 11. 10.

1-2. 조사대상 : 전국 주요 공단에 소재한 노동조합이 있는 제조업 사업장  
242개소

### 1-3. 지역구분

(단위 : 개소, %)

	사업체수	비 중
서울	40	16.5
부산	32	13.2
경기(안양, 인천, 성남, 안산)	75	30.1
대구	18	7.4
구미	28	11.6
창원	39	16.1
여천	10	4.1
전 체	242	100.0

### 1-4. 사업체규모 구분(정규직 기준)

(단위 : 개소, %)

	사업체수	비 중
300인 미만	112	46.3
300~999인	29	12.0
1,000인 이상	101	41.7

1-5. 귀 노조의 상급단체는(노동조합 답변)?

	비 중
한국노총	77.2
민주노총	22.8

1-6. 최근 2년 사이에 전국단위 상급단체를 변경한 경험이 있는가(노조 답변)?

	비 중
예	17.4
아니오	82.6

1-7. 상급단체를 변경한 경우 어떻게 변경하였는가?

	비 중
변경한 적이 없음	82.6
한국노총에서 민주노총으로	14.0
민주노총에서 한국노총으로	1.7
소속이 없음	1.7

## 2. 교섭절차상의 실태

2-1. 금년도 임금교섭과 단체협약교섭은 어떻게 이루어졌나?

	1996	1997
단체교섭과 임금교섭 동시에 진행	56.2	53.3
단체교섭과 임금교섭 분리	27.3	19.0
임금교섭만 진행	15.7	22.3
단체교섭만 진행	0.4	0.0
무교섭	0.4	2.5
미실시	0.0	2.9

2-2. 임금교섭과 단체협약교섭을 함께 하는 것이 바람직하다.

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
예	82.3	83.0	56.8	57.9
아니오	17.7	17.0	43.2	42.1

2-3. 최근 단체협약에서 임금협약의 유효기간을 변경한 적이 있는가?(1년에서 2년으로)

	사 용 자	노동조합
예	7.0	6.6
아니오	93.0	93.4

2-4. 1997년의 임금교섭은 어떤 방식으로 타결되었는가?

	사 용 자	노동조합
무교섭타결	32.6	27.7
아직 미타결	4.6	5.4
노동위원회 또는 사적 조정이나 중재로	10.3	10.7
교섭권 위임을 통하여	12.8	21.1
외부의 지원을 통하여	0.8	1.2
자체타결	38.8	33.9

2-5. 임금협약이 무교섭타결되었다면 그 이유는?

	사 용 자(79)	노동조합(67)
회사의 경영사정이 어려워서	53.2	71.6
고용보장을 받고 그에 대한 노동조합의 양보로	15.2	14.9
사회적 분위기에 동참하기 위하여	24.1	10.4
기타(노조가 회사에 일임, 노사의 원만한 합의 등)	5.0	3.0
무응답	2.5	0.0

2-6. 임금협약이 아직 체결되지 않은 경우 그 이유는?

	사 용 자(10)	노동조합(10)
다른 기업체의 교섭결과를 지켜보기 위하여	10.0	20.0
인사경영사항 등 단체협약에 대한 노사의 이견으로	40.0	30.0
노동법 개정 등 사회경제적 여건으로	10.0	30.0
기아사태로 인하여	20.0	0.0
기타(노조가 회사에 일임, 노사의 원만한 합의 등)	20.0	20.0

2-7. 조정 또는 중재를 거친 경우 노사양측 중 어느 측의 요청으로 하였나?

	노동조합 답변(26)
노동조합의 요청	38.5
사용자측의 요청	11.5
노사양측의 합의로	50.0

2-8. 누구의 중재 또는 조정을 받았습니까?

	사 용 자(25)	노동조합(26)
노동위원회	68.0	65.4
사적인 조정 또는 중재	20.0	19.2
사적인 조정 또는 중재후 노동위원회의 조정 또는 중재	12.0	15.4

2-9. 조정 또는 중재의 결과는?

	사 용 자(25)	노동조합(26)
조정 또는 중재에 의하여 임금교섭이 타결	68.0	61.5
교섭타결은 이루지 못했으나 도움이 됨	16.0	3.8
별 도움이 되지 않았음	16.0	34.6

2-10. 임금협약시 교섭권과 체결권을 제3자에게 위임한 경우 교섭권의 위임 방식은?(노동조합 답변)

	1997
대의원회의를 통하여	70.6
조합원총회를 통하여	29.4

2-11. 위임의 범위는?

	사 용 자(30)	노동조합(51)
교섭권만	26.8	90.2
체결권만	6.6	2.0
교섭권과 체결권 모두	66.6	88.2

2-12. 위임의 결과는?

	사 용 자(30)	노동조합(51)
위임에 의하여 임금협약 타결	80.0	90.2
협약 타결은 이루지 못하였으나 도움이 됨	12.0	2.0
별 도움이 안되었음	8.0	7.8

2-13. 임금교섭시 외부의 지원이나 자문을 받은 경우 그 대상은?

	사 용 자(2)	노동조합(3)
사용자단체(노조 상급단체)	50.0	33.3
법령에 정하는 정당한 권한을 가진 자	0.0	33.3
지원을 받기 위하여 노동부장관에게 신고한 자	50.0	33.3
기 타	0.0	0.0

2-14. 교섭결과에 대한 인준투표를 거쳤는가?

	1995	1996	1997
찬반투표 실시없이 확정	54.1	50.9	47.7
대의원 찬반투표로 확정	21.2	27.0	32.8
조합원 전체투표로 확정	24.7	22.2	19.6

2-15. 노사가 제시한 임금인상률 평균

	사용자측 주장		노동조합측 주장	
	사용자	노동조합	사용자	노동조합
기본급	5.1	11.0	2.8	8.6
총액기준(월평균임금)*	6.2	13.5	2.9	9.8

\* 총액기준 월평균임금이라 함은 각종 수당, 고정적 상여금 등을 포함한 월평균임금을 말함. 따라서 '총액임금'에서 실제근로 여부와 경영성과에 따라 지급기준이 변동되는 초과근로 수당 및 성과배분적 변동상여금과 기타 사전적으로 확정되지 않는 금품은 제외됨.

2-16. 임금인상률의 기준은(3가지 복수응답의 전체에 대한 비율)?

	사 용 자	노동조합
타기업 임금인상률	42.6	60.7
타기업의 임금수준	42.6	46.7
고용보장과 연계	11.2	33.5
노동생산성 상승실적	38.8	32.6
경기상황에 따른 지불능력	66.9	30.2
물가상승률	31.8	23.1
사용자단체(상급단체)의 지침	12.4	23.1
근로자의 여론조사	8.3	12.4
기 타	12.8	9.3

2-17. 상대방이 요구(제시)한 임금인상률에 대한 평가

	사 용 자	노동조합
터무니 없는 요구(제시)	13.5	2.4
상당히 무리한 요구(제시)	28.8	0.5
다소 무리한 요구(제시)	32.2	3.8
적정한 수준의 요구(제시)	23.6	24.4
낮은 수준의 요구(제시)	1.9	68.9

2-18. 무리한 요구라고 생각하는 이유는(사용자 답변)?

	1996	1997
기업의 경영사정을 모르기 때문	26.7	27.4
기업의 사정을 알면서도 무리하게 요구	73.3	72.6

3. 교섭의 결과

3-1. 협약임금인상률

	사 용 자	노동조합
기본급 기준	4.3	5.8
총액 기준	6.1	8.1

3-2. 타결된 임금인상률은 적절한가?

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
근로자의 요구를 대부분 수용하였으나 기업경영에는 무리	19.9	9.1	5.7	1.2
근로자의 불만은 있겠지만 기업사정을 고려하면 무리	37.5	24.0	12.2	8.7
근로자의 불만은 있겠지만 기업사정을 고려하면 적정	33.6	39.7	52.2	45.9
근로자에게 불만스러운 낮은 수준의 인상	0.4	3.7	17.4	27.3
노사 쌍방이 만족하는 적정수준	8.6	17.4	12.6	9.1
기 타	0.0	6.1	0.0	7.8

3-3. 타결임금인상률의 결정기준(3개의 복수응답의 전체에 대한 비율)

	사 용 자	노동조합
상부노동조합연맹의 지침	7.9	9.1
사용자단체의 지침	8.3	12.8
타기업 임금인상률	45.7	33.1
고용보장과 연계	14.9	23.1
동일업종 타기업의 임금수준	37.6	24.8
노동생산성 상승실적	39.7	27.3
기업의 지불능력	73.1	63.2
물가 및 생계비 상승	36.4	43.0
근로자의 여론조사	7.9	31.0
기 타	7.0	7.4

3-4. 임금인상 방식

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
정률인상	30.6	31.1	31.7	32.1
정액인상	27.9	40.9	25.7	40.8
정액+정률	41.5	30.0	42.6	27.1

3-5. 생산직과 사무직의 임금인상률 비교

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
생산직이 높았다	43.8	41.3	31.0	32.3
사무직이 높았다	7.4	7.0	18.1	17.2
직종차이 없었다	48.8	51.7	50.9	50.5

3-6. 비조합원에 대한 임금인상 적용(사용자 답변)

	1996	1997
조합원과 동일	84.0	85.6
별도로 결정	16.0	14.4

3-7. 호봉승급분을 임금인상률에 포함시켰는가?

	사 용 자	노동조합
예	24.1	24.1
아니오	73.6	75.9

3-8. 협약임금인상률에 호봉승급분을 포함해야 하는가?

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
포함해야 한다	69.4	62.1	25.5	26.5
포함할 필요가 없다	30.6	37.9	74.5	73.5

4. 임금교섭의 담당

4-1. 올해 정부가 준거임금인상률(가이드라인)을 제시하지 않는 것에 대한 평가는?

	사 용 자	노동조합
노사의 자율적 분위기를 고취하여 좋았다	39.7	46.3
임금인상 준거의 기준이 없어 불편하였다	21.5	9.9
있으나 없으나 별 상관이 없다	38.8	43.8

4-2. 임금교섭시 정부의 가이드라인이 필요합니까?

	사 용 자	노동조합
예	39.7	12.0
아니요	19.8	60.3
있으나 없으나 별 상관이 없다	40.5	27.7

#### 4-3. 임금교섭 구조

	사 용 자	노동조합
기업별 노조와 사용자 대표	93.7	90.8
업종별 공동교섭	3.8	5.0
지역별 공동교섭	0.4	2.1
대각선교섭	2.1	2.1

\* 대각선교섭이란 노동조합과 산별연맹과 개별기업 사용자 사이의 교섭을 의미함.

#### 4-4. 바람직한 임금교섭 형태는?

	사 용 자	노동조합
기업별 노조와 사용자 대표	92.1	66.9
업종별 공동교섭	7.4	25.2
지역별 공동교섭	0.0	1.2
대각선교섭	0.4	6.6

\* 대각선교섭이란 노동조합과 산별연맹과 개별기업 사용자 사이의 교섭을 의미함.

#### 4-5. 임금교섭과 단체협약을 분리하였다면 단체교섭의 구조는?

	사 용 자	노동조합
기업별 노조와 사용자 대표	98.9	84.1
업종별 공동교섭	0.0	11.4
지역별 공동교섭	0.0	2.3
대각선교섭	0.1	2.3

\* 대각선교섭이란 노동조합과 산별연맹과 개별기업 사용자 사이의 교섭을 의미함.

#### 4-6. 교섭결과에 대한 인준투표를 거쳤는가? (노동조합측 답변)

	1996	1997
찬반투표 실시없이 확정	50.9	47.7
대의원 찬반투표로 확정	27.0	32.8
조합원 전체투표로 확정	22.2	19.6

4-7. 임금교섭에서 노조의 목표가 만족스럽게 추진되었는가?(노동조합측 답변)

	1996	1997
만족	3.5	1.6
대체로 만족	48.3	26.1
다소 미흡	40.0	42.1
매우 미흡	8.3	20.2

4-8. 노조의 목표추진에 장애가 되었다고 생각하는 각 요인에 대한 동의(노동조합 응답)

	1996	1997
사용자의 이해 부족	66.1	43.6
노조지도층에 대한 조합원의 신뢰 부족	32.2	24.2
낮은 노조가입률	15.3	11.0
노조가입 대상의 제한	26.1	18.2
경비 등 자원 부족	33.6	32.6
상급노조의 역할 부족	33.8	29.5
정부의 임금·노사관계정책	80.0	78.4
경기상황의 어려움		92.8

4-9. 노조의 활동을 제약하고 있는 여러 요인에 대한 동의(사용자 응답)

	비중
조합원들의 노조지도층에 대한 신뢰 부족	37.6
노조지도층의 분열	14.9
노조지도층 지식 부족으로 적정임금인상 수준 판단 미흡	35.1
노조의 노사협조하겠다는 성의 부족	27.7

## 5. 전망 및 평가

### 5-1. 내년도 노사분규 전망

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
금년과 비슷	55.9	54.5	41.9	44.4
금년보다 나아질 것	23.2	27.3	11.9	26.1
금년보다 악화될 것	20.9	18.2	46.9	29.5

### 5-2. 내년도 타결임금인상 수준에 대한 전망

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
금년과 비슷	54.1	51.6	43.0	45.0
금년보다 높은 수준	6.6	29.2	15.7	36.7
금년보다 낮은 수준	39.3	19.2	41.3	18.3

## 6. 임금체계

### 6-1. 귀사의 현재 임금체계는?

	사용자	노동조합
연공급	34.3	26.9
직능급	5.8	5.8
직무급	2.9	8.7
연공급과 직능급의 종합급	16.5	13.6
연공급과 직무급의 종합급	18.2	18.2
직능급과 직무급의 종합급	6.2	8.7
연공급, 직무급, 직능급의 종합급	16.1	18.2

6-2. 바람직한 임금체계는?

	사용자	노동조합
연공급	2.5	12.0
직능급	11.2	9.9
직무급	1.7	2.5
연공급과 직능급의 종합급	19.8	20.2
연공급과 직무급의 종합급	9.9	16.1
직능급과 직무급의 종합급	10.3	7.9
연공급, 직무급, 직능급의 종합급	44.6	31.4

6-3. 임금결정에서 고려해야 할 적정한 비중은?

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
직무능력	40.7	39.4	33.7	31.8
직무의 양과 질	28.8	30.4	28.2	27.4
근속·경력	30.6	31.4	38.1	41.0

6-4. 임금체계 개편을 고려하고 있는가?

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
고려하고 있지 않다	34.6	45.0	40.0	53.7
고려하고 있으나 구체적으로 검토하지 않았다	44.7	36.8	37.0	29.8
개편을 검토중이다	19.1	15.3	18.7	12.4
이미 임금체계를 개편하였다	1.6	2.9	4.3	4.1

6-5. 직능자격제도에 대한 평가

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
대단히 좋은 제도로 도입 활용해야	14.0	14.5	10.0	11.2
좋은 제도이나 제대로 활용될지는 미지수	70.4	71.5	45.2	48.3
직능을 평가하기 어려워서 채택하기 곤란	12.5	11.6	15.7	14.0
노동의 강도를 높이지는 의도가 크다	3.1	2.5	29.1	26.4

6-6. 근로자평가제도에 대한 견해는

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
근로자간의 경쟁만 유발하므로 불필요	1.9	3.3	16.1	19.0
객관성의 확보가 어렵고 노사 신뢰부족으로 득보다 실이 크다	20.2	64.0	49.1	61.2
객관성의 문제는 있으나 근로자의 직업능력 개발과 근무의욕 고취를 위해 도입해야 한다	76.3	31.8	32.2	19.4
무조건 조속히 도입해야 한다	1.6	0.8	2.6	0.4

6-7. 근로자 평가의 객관성을 높이는 방안은?

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
평가제도의 설계와 운용을 노사합의로 한다	19.5	27.4	65.1	72.2
설계는 노사합의로 운용은 노사협의로 한다	24.6	26.1	20.5	15.4
설계와 운용을 노사협의로 한다	30.1	29.0	12.7	10.8
설계만 노사협의로 한다	18.4	9.5	1.3	0.8
사용자가 일방적으로 설계·운용한다	7.4	7.9	0.4	0.8

6-8. 생산직근로자의 승진기회를 넓히기 위한 조치 시행 여부

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
사무관리직으로 전직이 가능하도록 한다	61.2	63.6	44.8	47.1
직급단계를 늘려서 승진이 가능토록 한다	41.2	40.1	28.7	27.8
승진기회 확대를 위한 제도개선 검토중이다	54.9	58.7	40.9	45.6

6-9. 근로자들의 직무교육·훈련이 어려운 이유에 대한 동의

	사용자	노동조합
근로자들의 적극적 자세 부족	68.2	54.1
사용자의 관심 부족	34.7	71.5
일상업무가 너무 바빠서	66.1	63.2
교육훈련시설과 프로그램 부족	62.4	88.0
교육훈련을 통한 능력상승을 평가해서 보상하는 인사관리체제가 미흡	71.5	84.3

6-10. 임금체계를 단순화하기 위해서 기본급 비중을 높이는 방안은?

	사 용 자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
모든 수당을 기본급화	23.9	24.1	62.3	55.6
일부 수당을 기본급화	28.8	18.8	20.2	20.3
인건비 증가의 원인이 되어 현실적으로 힘들	47.1	55.0	13.6	23.7
기본급 비중을 높일 필요가 없음	0.8	2.1	3.9	0.4

6-11. 임금구성체계를 단순화하기 위하여 고려해야 할 사항에 대한 견해는?

	사용자	노동조합
직능급, 연봉제 도입 등 임금제도의 개편과 연계하여 추진	85.1	60.2
각종 부가급여의 기준임금 단일화 방안을 모색	75.9	64.7

## 7. 성과배분제도

### 7-1. 성과배분제도 도입 여부

	사용자	노동조합
도입	31.5	28.5
미도입	68.5	71.5

### 7-2. 성과배분제 도입시기(사용자)

	비율
1997년	5.3
1996년	11.8
1995년	14.5
1994년	17.1
1993년	13.2
1992년 이전	38.2

### 7-3. (미도입 기업의 경우) 도입을 고려하고 있는가?

	사용자		노동조합	
	1996	1997	1996	1997
조만간 도입할 계획으로 검토중이다	10.8	8.5	12.9	13.9
도입을 고려중이다	51.5	46.3	49.7	46.8
도입할 계획이 없다	37.7	45.1	37.4	39.3

7-4. (미도입 기업의 경우) 성과배분제를 도입하지 않은 이유?

	사용자	노동조합
경영이 어려워서 여건이 되지 않는다	48.8	45.7
성과배분의 기준결정 등 기술적 문제해결 곤란	44.6	34.7
노사간 신뢰 부족으로 도입방법 등에 이견이 크다	41.0	44.5
경영자료에 대한 노사간의 공감대 형성 곤란	29.5	42.2
성과배분제가 노사관계에 도움되지 않는다고 생각	25.9	22.5
기 타	0.6	0.6

7-5. 성과배분제의 여러 측면에 대한 평가(각 문항에 대한 긍정적 응답비율)

	사용자	노동조합
추가적 배분으로 임금교섭 원활화에 도움	78.1	74.0
근로의욕을 높이는 데 기여	91.3	83.1
노사간 분배의 공정성을 제고	78.6	75.4
노사협조적 분위기 조성에 기여	78.8	73.1
기준설정을 둘러싼 노사분규 우려	49.0	43.6
근로자의 경영참가 요구를 높이는 부작용 우려	31.3	19.8
근로자의 임금억제를 위한 수단	17.1	37.6
노동강도를 높이기 위한 수단	20.0	51.7
고정적인 상여금화하는 경향이 있다	65.4	52.1
성과배분액은 퇴직금 산정기준이 되는 평균임금에 포함되어야 한다	42.5	82.2

7-6. 성과배분제는 어디에 규정되어 있는가?

	사용자	노동조합
단체협약이나 임금협정서	40.0	31.9
별도의 성과배분협정서	21.3	27.5
노사협의회의 협약서	9.3	15.9
취업규칙이나 보수규정	4.0	4.3
회사측에서 상황에 따라 결정	25.3	20.3

7-7. 성과배분액이 지급되는 기준

	사용자	노동조합
모든 직원에게 현재 임금수준과 비례하여 지급	53.9	47.0
모든 직원에게 임금 일정비율을 하후상박으로 지급	7.9	7.4
모든 직원에게 동일한 배분액 지급	27.6	35.3
부서별로 업무성과에 따라 차등지급	9.2	7.4
개인별로 업무성과에 따라 차등지급	1.3	2.9

7-8. 성과배분이 이루어지는 시기

	사용자	노동조합
매월별	5.3	7.2
분기별	6.6	7.2
반기별	15.8	8.7
연도 1회	63.2	66.7
부정기적	9.2	10.1

7-9. 성과배분액의 산출기준

	사용자	노동조합
순이익	38.2	49.3
영업이익	6.6	17.4
경상이익	31.6	33.3
부가가치	7.9	15.9
매출액	51.3	50.7
생산액	21.1	37.7
근무성적	6.6	13.0
기 타	6.5	5.6

7-10. 성과의 목표설정은 어떻게 이루어지는가?

	사용자	노동조합
회사에서 일방적으로 결정	32.9	29.0
노사협의회를 거쳐 회사가 결정	26.3	23.2
노사간 협의로 결정	40.8	47.8

7-11. 성과확인에서의 노사간 신뢰 정도

	사용자	노동조합
매우 높음	25.0	11.6
어느 정도 이루어짐	55.3	39.1
그저 그렇다	9.2	18.8
갈등이 다소 있음	10.5	27.5
갈등이 매우 크다	0.0	2.9

7-12. 귀사는 인사평가 결과를 근로자 개개인의 임금인상률에 반영하는가?

	사용자	노동조합
예	24.8	18.7
아니오	75.2	81.3

7-13. 귀사는 인사평가 결과에 따라 근로자의 상여금에 차등을 두고 있는가?

	사용자	노동조합
예	13.2	8.3
아니오	86.8	91.7

〈著者略歷〉

● 李源德

- 서울대 상과대학 경영학과 졸업
- 서울대 경제학 석사
- 미국 보스턴대 경제학 박사
- 충남대 경제학과 부교수
- 노사관계개혁위원회 전문위원
- 現 한국노동연구원 부원장

● 俞京濬

- 코넬대 노동경제학 박사
- 現 한국노동연구원 부연구위원

---

1997년도 임금교섭 실태조사

---

1998년 3월 13일 인쇄

1998년 3월 18일 발행

---

발행인    朴 烜 求

---

발행처    한국노동연구원

주 소    150-010 서울 永登浦區 汝矣島洞 16-2  
          中小企業會館 9層  
          (代) (02) 782-0141

---

인 쇄    圖書出版 昌甫  
          (代) (02) 272-6997

---

등록일자    1988년 9월 14일

등록번호    제13-155호

---

© 한국노동연구원

정가 3,000원