

기업의 수익성에 가장 큰 영향을 미치는 요인중 하나가 노무관련사항이고, 최근 필리핀 투자진출 상당비중이 중국의 노무환경 악화에 기인한바 크므로 노무관리/노무환경 파악은 투자기업의 최대 관심사중 하나다.

필리핀 투자의 최대 매력 요인은 노동력이 풍부하고 인근에 다수 전문대/대학이 밀집해 있어 인력공급이 원활하다는 점 (인구 95백만명, 양질의 노동력 풍부. 필리핀 인력의 장점은 원활한 영어구사, 뛰어난 손재주, 국민의 85% 이상 차지하는 카톨릭교 특성상 문화적 유사성 등이 꼽힌다.

인건비 경우 인도네시아, 베트남보다는 다소 높다고 평가되나, 인력 수준(영어사용, 뛰어난 손기술, 카톨릭, 순종, 친절함 국민성 등) 및 인도네시아, 베트남의 인건비가 가파르게 상승하고 있음 감안시, 필리핀 인건비 상승률은 안정되 있어 인건비 면에서도 중장기적으로 필리핀의 경쟁력이 있는 것으로 평가된다.

이직율은 걱정할 수준은 아니며, 생산직의 이직율은 높지 않으나 관리직일수록 이직율이 높아지는 경향 있음. 이는 생산직 경우 기업간 대우가 평준화되 있으나 관리직 경우 기업별로 임금 수준 등에서 격차가 존재하기 때문이다.

필리핀내 15세이상 인구수는 5,933만명이며, 노동참여율은 64%, 실업률은 7.5% 기록중(2010년 기준)을 기록하였다.

내용	2010년	2009년
15세 이상 인구수(Population 15 Years and over, 명)	59,327	57,848
노동참여율(Labor Force Participation Rate, %)	64.0	63.6
취업률(Employment Rate, %)	92.5	92.6
실업률(Unemployment Rate, %)	7.5	7.4
불완전고용율(Underemployment Rate, %)	19.1	19.3

자료: 필리핀 통계청

실업률은 2004년 10.9% 기록후 2006년까지 낮아지다가 미국발 금융위기, 세계 경기침체 영향으로 2008~2010년까지 0.8% 증가, 2010년 7.5% 기록했다.

지역별로는 지방보다 대도시지역 실업율이 높게 나오는데 이는 농업인구와 함께 필리핀내 공단과 경제특구가 주로 대도시 이외 수도권과 지방중심도시 인근에 형성되어 있기 때문이다.

필리핀의 실제 실업률은 상기 통계 보다 높은 것으로 인식되고 있으며, 따라서 노동력 확보에 큰 어려움 없음. 구인 방법은 인터넷, 신문, 구인광고지 활용 등으로 우리나라와 비슷하다.

구인/구직 관련 신문사 및 홈페이지

신문사	홈페이지
Business Mirror	www.businessmirror.com.ph
Business World	www.bworldonline.com
Malaya	www.malaya.com.ph
Manila Bulletin	www.mb.com.ph
Manila Standard	www.manilastandardtoday.com
Philippine Daily Inquirer	www.inquirer.com.ph
Philippine star	www.philstar.com

구인/구직 관련 사이트

신문사	홈페이지
Best Jobs	www.bestjobs.ph
Job	www.job.ph
JobsDB	www.jobsdb.com.ph/Philippines/
Jobs Online	www.jobsonline.com.ph
Job Street	www.jobstreet.com.ph
Overseas Filipino Workers	www.ofw-connect.com

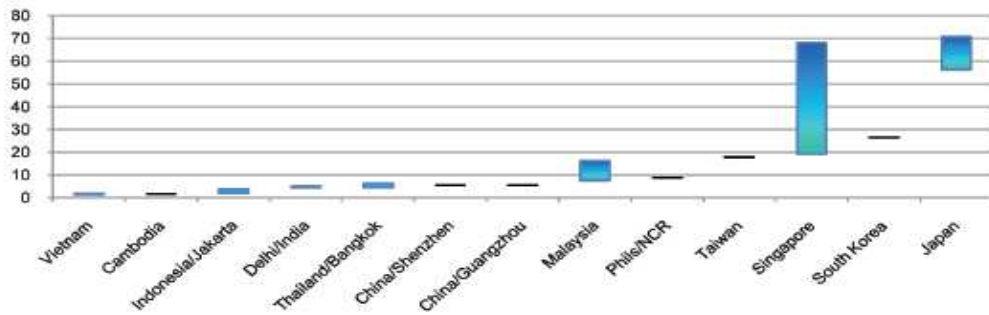
□ 인건비 수준 및 임금인상 동향

자료별로 다소 상이하긴 하지만 필리핀의 일반적 급여 수준은 태국, 말레이시아 보다 낮고, 인도네시아, 베트남 보다 다소 높은 것으로 평가되나 최근 인도네시아, 베트남의 높은 임금상승을 감안시 조만간 이들 국가 임금 수준이 필리핀을 앞설 것으로 전망된다..

아래 표는 주필리핀 외국상공회의소 연합회(Joint Foreign Chamber)가 필리핀 투자환경 개선 요구하며 발간한 'Arankada Philippines 2010'에서 인용된 것으로, 필리핀의 임금 수준이 상대적으로 높게 평가된 자료를 인용하였다. 그러나 실제로 필리핀 임금수준은 대체로 싱가포르, 태국, 말레이시아 보다 낮고, 베트남, 인도네시아에 비해 다소 높은 상태인 것으로 평가되고 있다.

아시아 주요국별 임금 수준 비교

Figure 140: Daily minimum wage range, selected Asian countries, 2010, US\$



Sources: BLES-DOLE; As of August 2010 and related news reports; Note: Singapore does not have a legislated minimum wage. The figure here pertains to the lowest range of existing agreed wage levels as wages are decided arbitrarily by the parties involved; Malaysia, on the other hand, has statutory minimum wage only in some sectors, leaving wage determination to market forces in other segments of the economy.

Table 57: Comparative wages, selected countries, US\$ per day

Country/City	Daily min wage, US\$	
	Min	Max
Vietnam	1.39	1.74
Cambodia	1.67	1.67
Indonesia/Jakarta	2.00	3.73
Thailand/Bangkok	4.55	6.24
Delhi/India	4.45	4.93
China/Shenzhen	5.37	5.37
China/Guangzhou	5.43	5.43
Malaysia	7.56	16.20
Philippines/NCR	8.80	8.80
Taiwan	17.96	17.96
Singapore	19.23	68.15
South Korea	26.53	26.53
Japan	56.31	70.82

Sources: NWPC; As of August 2010 and related news reports, www.qppstudio.net, AmCham offices and respective national agencies

Note: Singapore does not have a legislated minimum wage. Malaysia has statutory minimum wage only in some sectors.

(주: 최저 임금 P350/일 가정시, 월급여는 \$350X26=P9,100, 여기에 P1,000 정도가 3대보험 비용, 연봉은 P11,100X13개월로 계산 가능)

대체로 다국적기업, 고부가가치 산업 경우 최저임금보다 훨씬 높은 수준의 임금이 지급되며, 일례로 최근 성장성이 높은 BPO(콜센터 등) 산업 경우 신입직원에 대해서도 최저임금의 2배이상 급여 지급, 그러나 지원자의 90% 정도가 탈락할 정도로 구인 인력 풍부한 편이다.

그러나 대부분의 제조업, 전통산업 경우 최저임금이나 이보다 살짝 높은 수준에서 초임이 결정되므로 최저임금은 매우 중요한 지표다.

지역/업종별 최저임금/일 현황 (2012.12월 기준)

지역	비농업부문 (단위: 페소, 세부지역별 상이)	농업부문	
		플랜테이션 (단위: 페소)	비플랜테이션 (단위: 페소)
수도권지역 (National Capital Region, 마닐라 포함)	456.00 (COLA: 22포함)	419.00 (COLA 22 포함)	419.00 (COLA 22 포함)
코딜레라 행정구 (바기오 포함) (Cordillera Administrative Region)	263.00~280.00	246.00~262.00	246.00~262.00
Region I	205.00~253.00	205.00~253.00	205.00~253.00
Region II	247.00~255.00	235.00~243.00	235.00~243.00
Region III	285.00~336.00	270.00~306.00	258.00~290.00
Region IV-A	283.50~349.50	278.50~324.50	277.50~304.50
Region IV-B	252.00~264.00	210.00~219.00	190.00~199.00
Region V	228.00~252.00	228.00	228.00
Region VI	235.00~277.00	245.00	235.00
Region VII	260.00~305.00	240.00~287.00	240.00~287.00
Region VIII	260.00	235.00~241.00	220.50~241.00
Region IX	267.00	242.00	222.00
Region X	271.00~286.00	259.00~274.00	259.00~274.00
Region XI	301.00	291.00	291.00
Region XII	270.00	252.00	249.00
Region XIII	258.00	248.00	228.00
Region ARMM	232.00	232.00	232.00

주: 종업원 10인 이하 소매/서비스업 경우 상기보다 낮은 별도의 최저임금 적용, NWPC 웹사이트/ 지역별 최저임금표에서 확인 가능

자료: National Wages and Productivity Commission, Department of Labor and employment
http://www.nwpc.dole.gov.ph/pages/statistics/stat_current_regional.html

경제자유구역(특구)별/업종별 급여수준

(단위:PHP)

경제특구 (자유구역)	업무	직책	급여수준
수빅만경제특구 (SBMA 관할)	Administrative	Managerial	20,000~35,000
		Administrative Officer	7,000~12,000
		Administrative Assistant	6,000~9,000
		Recruiter/Trainer	7,000~10,000
		Public Relations Officer	6,000~8,000
	Accounting	Payroll Clerk	5,000~7,000
		A/R-A/P Clerk	6,000~8,000
		Cost Accountant	9,000~12,000
		Certified Accountant	15,000~20,000
	Material	Buyer	8,000~10,000
		Import-Export Officer	8,000~10,000
		Stockroom Supervisor	6,000
		Inventory Analyst	5,000~8,000
		Inventory Assistant	5,000

경제특구 (자유구역)	업무	직책	급여수준
	Production/SMT/Engineering	Engineer	10,000~15,000
		Supervisor	7,000~12,000
Computer Technician		6,000~8,000	
Quality Controller		7,000~9,000	
Production Clerk		5,000~7,000	
Production Operator		6,000	
SMT Operator		6,000	
Facility/Utility	Internal Security	5,000~7,000	
	Messenger	4,800	
	Janitor	4,800	
	Driver	5,000~6,000	
	Sales Worker	4,200~5,000	
	Service Worker	4,200~6,000	
클락경제특구 (CDC 관할)	<ul style="list-style-type: none"> - 비농업분야(제조, 관광, IT 등) . 자산 3 천만페소 이상기업: P302(U\$6.83) . 자산 3 천만페소 미만기업: P294.5(U\$6.66) - 소매/서비스 분야 소기업 . 종업원 16 명 이상: P291.00(U\$6.57) . 종업원 16 명 미만: P277.00(U\$6.26) 		
필리핀 경제자유구역청 (Cavite 공단, PEZA 관할)	<ul style="list-style-type: none"> - 제조업 기준 평균 임금 수준은 293페소/일 (3대 고용보험 등 포함시 \$240/월 내외) - 동 지역은 특히 노조활동이 적은 지역으로 꼽히며, 노사분규 발생시 공단 관리소측이 즉각 중재 역할 수행 		

자료: PEZA, SBMA, CDC

과거 최저임금은 대통령령에 의해 조정, 공표되었으나, 1990년 the Wage Rationalization Act(RA6727) 발효후 National Wages and Productivity(필리핀임금생산성위원회) 승인하에 노사정 대표가 참여하는 지역별(상기 표 14개 지역별) 임금생산성협의회(the Rdgional Tripartie Wages and Productivity Boards)가 결정하고 있다. 지난 20년간 거의 매년 최저임금인상이 이뤄져 왔으며, 수도권(National Capital Region, 메트로마닐라) 지역 최저임금이 인상되면, 타지역도 이를 준용 인상하는 식으로 이뤄졌다.

참고로 NWPC 최저임금관련 규정은 ‘재정, 영업상 어려움에 처한 기업은 종업원수 유지하는 조건하에 최대 1년간 최저임금 이하의 임금 지급 가능’ 항목을 포함하고 있다.

급여외 급식비(meal allowance, 하루 PHP30~50), 교통비(transportation allowance 또는 통근버스 제공) 등의 수당 지급, 기숙사 등 제공하는 기업도 있으나 수당 지급은 의무사항이 아니며(급식비 정도는 일반적), 기숙사를 제공하는 기업은 많지 않다.

2006~2012년간 연평균 최저임금 인상률은 매년 3% 정도로 물가상승률에 다소 못미치는 안정세에 있다., 필리핀 내에서는 수시로(주로 1~2년마다) 최저임금이 인상되지만, 실질적인 급여 수준은 지난 5년간 큰 변화가 없는 것으로 인식되고 있다. 필리핀에 소재한 제조업체들에 따르면, 현재 임금수준은 베트남보다는 다소 높고, 인도네시아와 비슷하게 평가중이며, 이들 2개 나라의 경제성장, 임금인상을 감안시 필리핀이 급여 면에서는 투자 이점이 있다고 평가된다.

필리핀 연간 최저임금 변화 추이 (수도권)

(단위: 페소/시간)

2009년		2010년		2011년		2012년 12월 기준	
비농업	농업	비농업	농업	비농업	농업	비농업	농업
382.0	345.0	404.0	367.0	426.0	389.0	456.0	419.0

주: 메트로마닐라, 수도권 지역(National Capital Region) 기준 (지역별 상이)

자료: www.nwpc.dole.gov.ph

□ 노조 동향

2011년 기준 필리핀내 노조수는 17,529개, 조합원수 1,975,000명으로, 이 숫자는 완만한 증가세에 있다. 그러나 노조 활동은 걱정할 수준 아니며 미약, FPIP(First Philippine Industrial Park, PEZA 경제자유구역 중 하나) 경우 전체 입주사 61개사중 1개사(Honda)만 노조 구성, 필리핀 전체적으로 최근 수년간 노조에 의한 파업, 직장폐쇄 연간 비중은 전체 기업의 1% 정도에 불과하다. 이처럼 노조활동이 약화 (90년대 초까지 노조 강성)된 데는 노조활동의 실익이 없다는 인식이 확산된 것과, 기업간 협의체 활성화, 기업간 노동환경 평준화 등의 영향이 크다.

필리핀의 노사분쟁 현황을 보면, 2010년 기준, National Conciliation and Mediation Board 에 파업/직장폐쇄 신고건이 276건, 이중 4건만이 실제 파업/직장폐쇄로 이어졌다가 해결된바 있으며, 2006~2010 및 2011.8월까지 중재신청/파업신고/파업발생건수 비교해 봐도 노사 분규가 완화되는 추세임을 알 수 있다.

필리핀 노사분규 동향 (2006~2011.8월)

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011. 1~8월
노사분규에 따른 중재 신청 건수 (preventive mediation cases filed)	620	548	573	532	416	308
파업/직장폐쇄 신고 건수 (Number of notices of strikes/lockouts)	405	384	406	327	276	137
파업/직장폐쇄 실제발생 건수 (Number of actual strikes/lockouts)	13	7	5	4	8	1

자료: National Conciliation and Mediation Board(NCMB, 노동중재위원회)

□ 휴일 정책

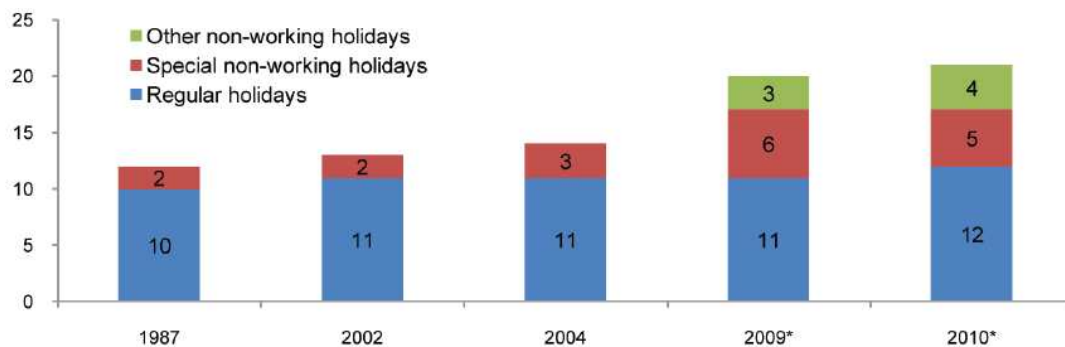
필리핀 공휴일은 다속 복잡해서 국경일 또는 지역별 휴일(national and local holidays)로 구분, 이는 또 다시 Working(근무휴일), non-working(비근무휴일)로 나뉘며, 'Regular(정규), Special(특별) 휴일로 나뉘기도 한다.

*필리핀 특정 city는 연간 지역별 비근로 휴일 보유, 일례로 Manila Day (6.24), Isabela Day(7.15), Basilan Day(7.8), Misamis Oriental(7.23), Batangas Day(7.23) 등
유급 비근로 휴일 경우 비근로 노동자에게 급여 지급 필요, 휴일 근무시 100% 휴일근무수당을 추가 지급해야 한다.

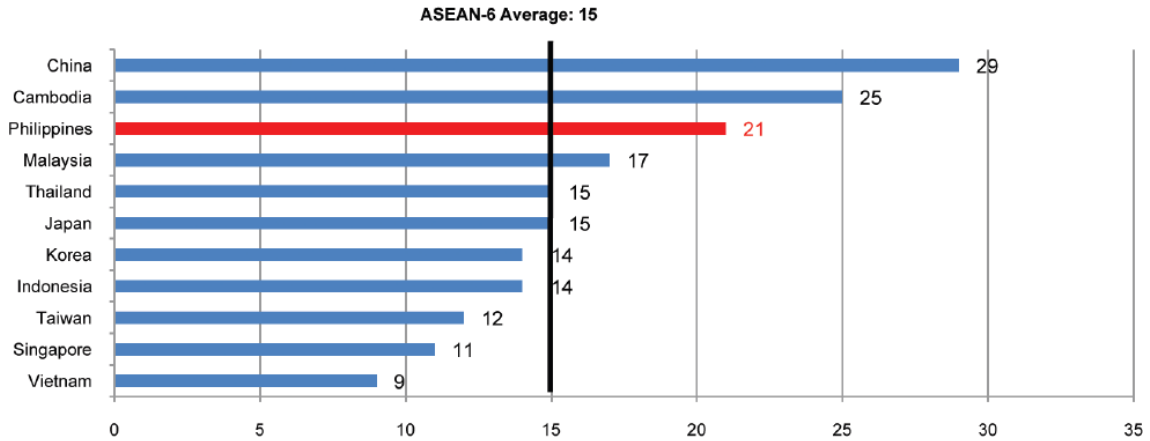
필리핀 유급 휴일 현황

HOLIDAY	1987	2009	2010	Legal Basis
REGULAR HOLIDAYS				
New Year's Day	Jan 1	Jan 1	Jan 1	EO 203 (Jun 30, 1987) ¹⁹³
Maundy Thursday	Apr 16	Apr 9	Apr 1	EO 203 (Jun 30, 1987)
Good Friday	Apr 17	Apr 10	Apr 2	EO 203 (Jun 30, 1987)
Araw ng Kagitingan	Apr 9	Apr 6	Apr 9	EO 203 (Jun 30, 1987)
Labor Day	May 1	May 1	May 1	EO 203 (Jun 30, 1987)
Independence Day	Jun 12	Jun 12	Jun 14	EO 203 (Jun 30, 1987)
National Heroes Day	Aug 30	Aug 31	Aug 30	EO 203 (Jun 30, 1987)
Bonifacio Day	Nov 30	Nov 30	Nov 29	EO 203 (Jun 30, 1987)
Christmas Day	Dec 25	Dec 25	Dec 25	EO 203 (Jun 30, 1987)
Rizal Day	Dec 30	Dec 30	Dec 27	EO 203 (Jun 30, 1987)
Eid'l Fitr		Sept 21	Sep 10	RA 9177 (Nov 13, 2002)
Eid'l Adha			Nov 16	RA 9849 (Dec. 11, 2009)
SPECIAL NON-WORKING DAYS				
All Saints Day	Nov 1	Nov 1	Nov 1	EO 203 (Jun 30, 1987)
Last Day of the Year	Dec 31	Dec 31	Dec 31	EO 203 (Jun 30, 1987)
Ninoy Aquino Day		Aug 21	Aug 21	RA 9256 (Feb 25 2004)
All Souls Day		Nov 2		Proc. No. 1699 (Dec 24, 2008)
Black Saturday		Apr 11	Apr 3	Proc. No. 1752 (Apr 08 2009) Proc. No. 2029 (Mar 24, 2010)
Christmas Eve		Dec 24	Dec 24	Proc. No. 1699 (Dec 24, 2008) Proc. No. 1841 (Jul 21, 2009)
OTHER NON-WORKING DAYS				
Honoring Corazon C. Aquino		Aug 5		Proc. No. 1851 (Aug 1, 2009)
Internment of Erano G. Manalo		Sep 7		Proc. No. 1874-B ¹⁹⁴ (Sept 5, 2009)
National and Local Elections			May 10	Proc. No. 2020 (Mar 1, 2010)
15th President Inauguration Rites			Jun 30	Proc. No. 2085 (Jun 16, 2010)
Nationwide barangay and Sangguniang Kabataan elections			Oct 25	Proc. No. 48 (Oct 6, 2010)
LOCAL NON-WORKING DAYS				
Varies by locality	1	1	1	Various proclamations
TOTAL	13	20	21	

필리핀 연간/아시아 주요국별 유급휴일수 현황



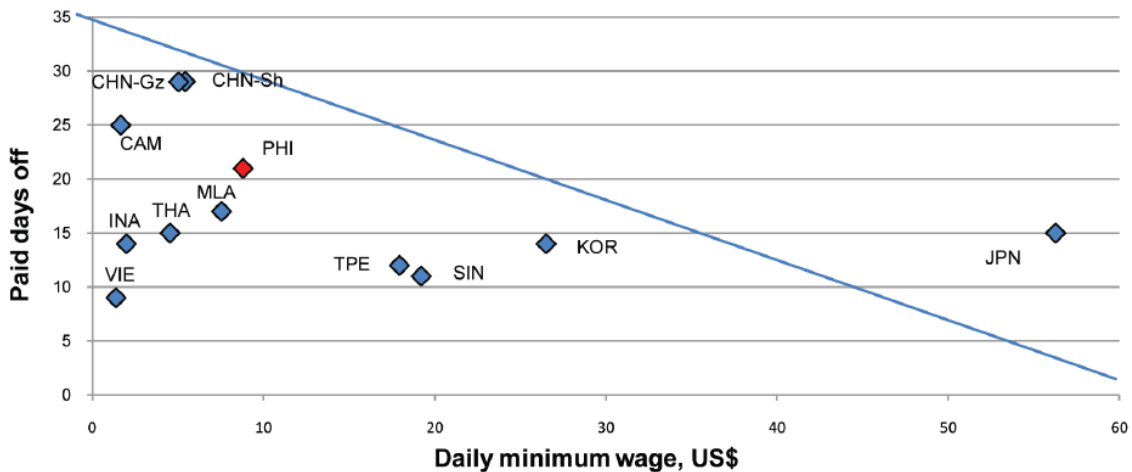
Source: RAs, EOs and holiday proclamations. The authors adjusted the number of holidays to include non-recurring holidays / sudden holiday declarations and 1 local holiday.



Source: AmCham offices

Note: In China workers are required to make up some of the holiday days off before or after the holiday. According to a government-mandated holiday schedule that took effect in 2008, workers were given 3 consecutive days off for the Mid-Autumn Festival, but they were required to make up two of those by working the Saturday and Sunday on either end of the holiday. This give-and-take arrangement is repeated for the National Day holiday, with employees enjoying seven straight days off except only three of those are official free days. The other four days will be made up over the weekends before and after. (China's Mandatory Vacation With a Catch, International Herald Tribune, October 1, 2010)

아시아 주요국별 최저임금 및 연간 유급휴일수 비교 (2010 기준)



Sources: NWPC; As of August 2010 and related news reports, www.qppstudio.net, AmCham offices and respective national agencies ; Note: Singapore does not have a legislated minimum wage. Malaysia has statutory minimum wage only in some sectors

필리핀 근로자는 노동법에 의거 정규직(Regular Employee), 임시직(Casual Employee), 견습직(Probationary Employee) 으로 구분되며, 회사 영업활동에 상시적으로 필요한 업무수행하는 경우 full time, part time 관계 없이 정규직으로 분류, 견습직의 경우 채용후 6개월, 임시직 경우도 1년이 지나면 자동으로 정규직으로 전환되며, 정규직 직원에 대해서는 3대 보험 제공, 해고시 까다로운 요건 적용 등 의무사항이 부과된다..

이를 피하기 위해 필리핀투자진출 기업들은 파견회사 등을 활용 각종 비정상적 방법을 동원해 임시직, 견습직의 정규직 전환을 피하고 있으나, 해당 법취지에 비취볼 때, 부득이하게 노사 대립, 소송 등으로 번졌을 경우, 이같은 방법은 모두 합법적 행위로 인정될 수 없음에 유의해야 한다.

□ 2013년 필리핀 공휴일 현황과 공휴일 근무 시 휴일근무수당 적용 방법

필리핀의 공휴일은 정규 공휴일(Regular Holidays)과 특별 공휴일(Special [Non-Working] Days)로 나뉘며, 한국과는 달리 다소 가변성이 있어 매년 연말 Republic Act No. 9492*에 의거, 차년도 공휴일을 발표하게 된다. Proclamation No. 459에 의거, 발표된 2013년 공휴일은 특별공휴일까지 포함하여 총 16일로 그 내역은 다음과 같다.

* An Act Rationalizing the Celebration of National Holidays Amending for the purpose Sec. 26, Chapter VII, Book I of Executive Order No. 292, As Amended, otherwise known as the administrative code of 1987

○ 정규 공휴일(Regular Holidays)

- New Year's Day: January 1 (Tuesday)
- Maundy Thursday: March 28 (Thursday)
- Good Friday: March 29 (Friday)
- Araw ng Kagitingan: April 9 (Tuesday)
- Labor Day: May 1 (Wednesday)
- Independence Day: June 12 (Wednesday)
- National Heroes Day: August 26 (Last Monday of August)
- Bonifacio Day: November 30 (Saturday)
- Christmas Day: December 25 (Wednesday)
- Rizal Day: December 30 (Monday)

○ 특별 공휴일(Special (Non-Working) Days)

- Black Saturday: March 30 (Saturday)
- Ninoy Aquino Day: August 21 (Wednesday)
- All Saints Day: November 1 (Friday)
- Additional Special (non-working) Day: November 2 (Saturday)
- Christmas Eve: December 24 (Tuesday)
- Last Day of the Year: December 31 (Tuesday)

한편 필리핀 노동법 휴일관련 조항(Presidential Decree No. 442, The Labor Code of The Philippines, Book III, Chapter III, Holidays, Service Incentive Leaves And Service Charge)에 의거, 정규공휴일(Regular Holidays)은 근무시 유급 휴일로 분류 기본급의 200%를 지급해야 하며, 특별 공휴일(Special [Non-Working] Days)은 근무시 기본급의 130%를 지급해야 합니다. 단, 10인 이하 직원 고용 소매, 서비스 기업은 예외를 인정받을 수 있다.

□ 노무관리 전략 (필리핀 기진출 한국기업 사례 분석)

○ 필리핀 노무환경의 이해

구분	세부내용	비고
교육제도	초(6년)→고(4년)→대학교(2, 4, 6, 8년제) -6년제: 치과, 8년제: 법학과 -국민 68% 고등학교, 35% 대학 진학	초등학교 (의무교육)
교육열	열성적, 배움에 대한 욕구가 강함. -부모 희생 통해 상위학교 진학 -졸업장은 신분 상승의 상징 (MBA, 석사 학위에 대한 VALUE와 우대현상)	
사회생활 시점	대학졸업후 21세부터 직장생활 시작 -졸업후 3년 내 이직률 高 -평균 재직 년수는 2년 6개월 ~ 3년	이직시 20~30% 임금인상
노동력 평가	낮은 문맹률: 15% 문자 해독률: 89.9% 영어 능통, 높은 교육수준 등 노동 경쟁력 有 직무 교육 8주 이내 기존 작업자 대체 가능	
고용	임시직 고용, 6개월 이상 고용시 정규직으로 전환 정규직의 해고 어려움	
해고	정당한 해고사유 -노동의무의 습관적인 태만 -고용인 및 관계자(가족, 권한 대행자)에 대한 범죄 -근로 관련 고용인에 대한 고의적인 불복종 -고용인의 사업손실, 인원조정에 따른 해고 -사업손실에 따른 인건비 절감 위한 해고	
임금	직책별 임금 형성 -Operator: 최저임금제 시행(지역별 상이) -Entry Level: 8,000~12,000 페소 -Asst Manager: 25,000 페소 이상 -Manager 45,000~50,000 페소 이상 -Senior Manager/Director: 120,000 페소 이상	
기타	가정중시: 집안일로 인한 결근사례 多 자신의 업무영역 이외 업무기피(서구화 영향) 부녀자의 경우 치안상의 문제로 잔업, 초과근무 기피	

○ 필리핀과 한국의 노무환경 차이점

필리피노가 바라보는 한국인	한국인이 바라보는 필리피노
<ul style="list-style-type: none"> - 결과 지향적 사고 - 성격이 급하고, 다혈질 - 요구사항 多 - 음주문화 - 매사 진지함 - 업무/직장 중심적 사고 	<ul style="list-style-type: none"> - 數에 대한 개념부족 - 업무에 대한 목표의식 결여 - 문제에 대한 본질적 이해 부족 - 지시받은 업무 외 무관심 - 자존심이 강함 - 기준이 불명확할 경우 임의해석

○ 필리핀 내 한국기업의 노무관리 문제점

필리핀 내 법인/지사 설립 또는 모기업의 직원 파견 시 필리핀 노동법에 대한 교육 전무. 이해부족으로 인해 노무관련 분쟁, 문제 발생 시 법률 무시, 자신의 기준에 맞춰 해석, 감정적으로 해결하고자 하는 경향이 강하다.

○ 한국 진출기업의 바람직한 노사관리 방향

노무관리 착안사항	내용
<ul style="list-style-type: none"> - 기업경영의 투명성 강화, 정보의 공유 - 기업윤리 강화통한 부패 근절 - Hot Line 설치 - 사내 Communication 활성화 - 정기적인 고용인 만족도 조사 - 생산성에 입각한 임금제 도입 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ 고용인들의 주인의식 고양 ⇒ 고용주, 고용인 사이 신뢰 구축 ⇒ 고용인의 불만사항 확인 ⇒ 개방적인 기업문화 구축 ⇒ 경영환경 개선, 경영지표 활용 ⇒ 생산성 향상
<ul style="list-style-type: none"> - 합당한 인정을 해줄 것을 희망 - 인간적인 굴욕감, 질책 지양 - 객관적 기준 제시 - 소외, 불만 계층에 대한 관리 필요 - 의사결정 참여 시 배제 지양 필요 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ 칭찬과 인정은 동기부여 수단 ⇒ 자존심 상하면 평생 잊지 못함 ⇒ 인사, 업무지시 등의 객관화 ⇒ 투서, 집단월차 등 집단행동 표출가능 ⇒ 어떤 형태로든 역할 수행하길 기대
<ul style="list-style-type: none"> - 인재 채용 - 인재 육성 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ 내규에 따른 채용절차 ⇒ 육성방법 고찰 및 직무교육 실시