

# 「2021년 노사관계 전망조사」 결과

---

2021. 3.

## ◀ 목차 ▶

I. 조사개요 / 1

II. 주요 조사결과 / 1

1. 2021년 노사관계 전망 / 1

2. 노조법 개정에 따른 노사관계 전망 / 3

3. 기업 경쟁력 유지·강화에 있어서 노사관계의 영향 / 5

4. 근로시간 보완제도 개선의 영향 / 7

5. 단체교섭 개시시기 및 소요기간 전망 / 8

6. 2021년 임금인상 수준 전망 / 10

## I 조사개요

- 한국경영자총협회(회장 손경식)는 「2021년 노사관계 전망조사」를 실시함.
- 조사는 2020년 12월 28일부터 2021년 1월 7일까지 경총 회원사를 대상으로 실시했고, 응답기업은 159개사임.

회수업체수	구 분
조사대상 경총 회원사 403개 중 159개사 (회수율 : 39.4%)	노조가 있는 기업 129개사 노조가 없는 기업 30개사

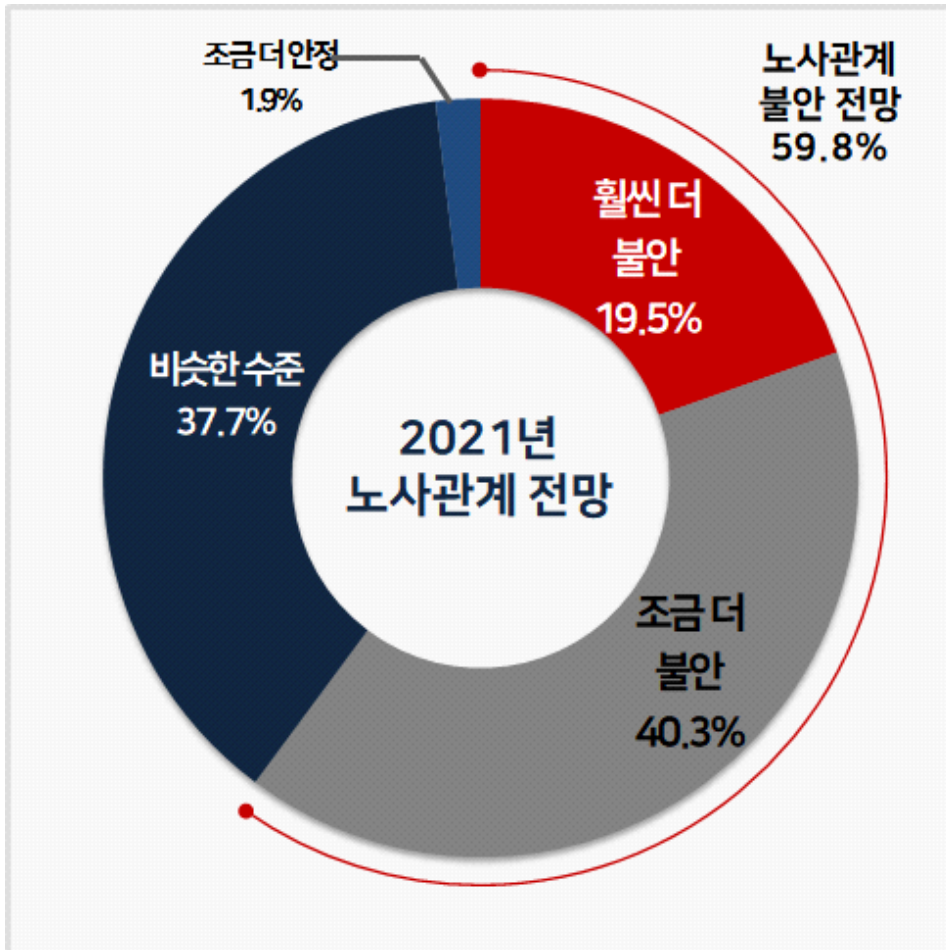
## II 주요 조사결과

### 1 2021년 노사관계는 「2020년에 비해 불안」할 것으로 전망

- 응답기업 중 59.8%는 2021년 노사관계가 2020년보다 더 불안해질 것으로 전망했고, 조금 더 안정될 것으로 전망한 곳은 1.9%에 불과함.
- 2021년 노사관계가 2020년보다 '훨씬 더 불안해질 것'이라는 응답은 19.5%, '조금 더 불안해질 것'이라는 응답은 40.3%로 조사됨.
  - 노조가 있는 기업들이 노조가 없는 기업들보다 상대적으로 더 노사관계가 불안해질 것으로 전망함.
    - 노조가 있는 응답기업 중 61.2%, 노조가 없는 응답기업 중 53.3%가 '2021년 노사관계가 2020년보다 불안해질 것'이라고 답변함.

- 2021년 노사관계가 2020년보다 불안해질 것이라는 응답은 개정 노조법 시행, 코로나19 장기화에 따른 경영여건 악화, 보궐선거 및 차기대선 등의 영향이 반영된 결과로 분석됨.

[그림 1] 2021년 노사관계 전망

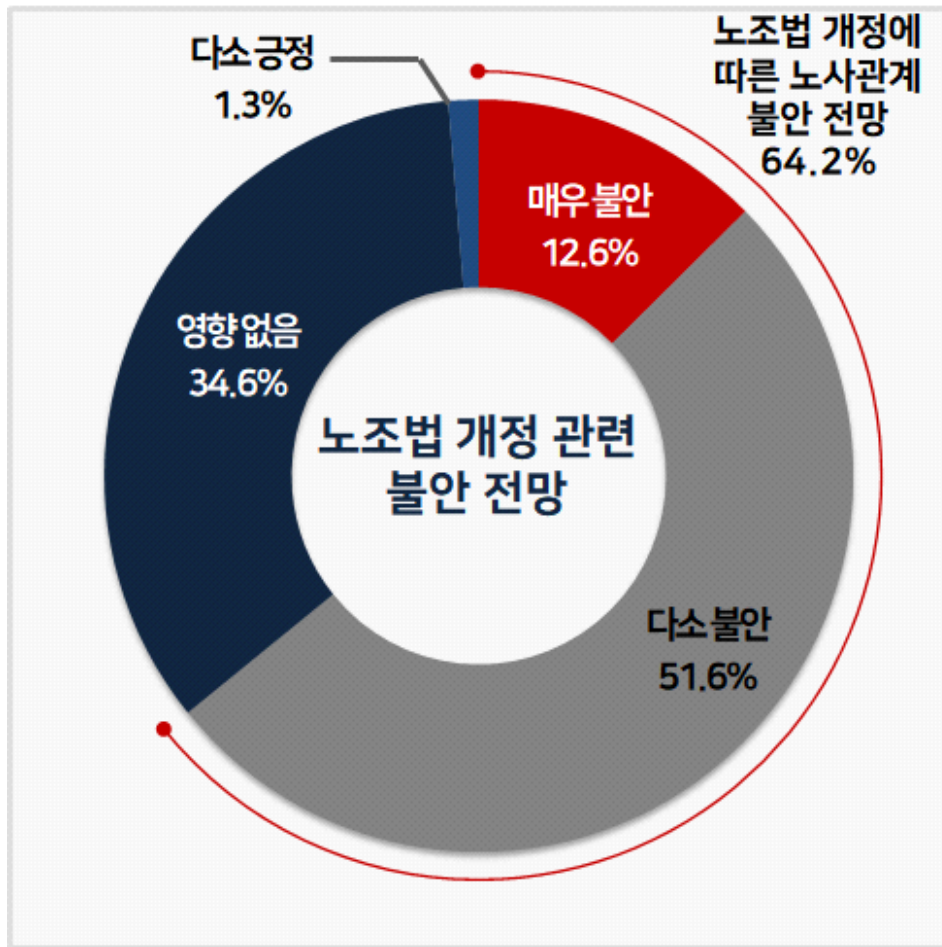


※ 훨씬 더 안정 : 0.6%

## 2 응답기업 64.2%가 해고자·실업자의 노조가입 허용 등 노조법 개정은 「노사관계를 불안하게 할 것」이라고 전망

- 해고자·실업자의 노조가입 허용, 노조전임자 임금지급 금지규정 삭제 등 노조법 개정이 노사관계에 미치는 영향을 조사한 결과, '매우 불안하게 할 것' 12.6%, '다소 불안하게 할 것' 51.6%로 집계됨.
- 노조법 개정에 대해서는 노조가 있는 기업과 노조가 없는 기업이 공통적으로 불안하게 전망했음.
  - 노조가 있는 응답기업 중 66.7%, 노조가 없는 응답기업 중 63.3%가 '노조법 개정이 노사관계를 불안하게 할 것'이라고 응답함.
- 노조법 개정이 노사관계 불안요인으로 작용할 것이라는 응답은 회사와 근로계약 관계가 없는 해고자·실업자 등이 노동조합에 가입해 사업장 내에서 강성 조합활동을 하거나, 교섭의제가 근로조건 유지·개선에서 벗어나 해고자 복직 또는 실업대책, 기업 내부의 문제에 국한되지 않는 정치적·사회적 이슈로 확대될 것을 우려하는 것으로 분석됨.
- 또한, 노조전임자 급여지급 금지 및 관련 쟁의행위 금지 조항 삭제로 노조의 과도한 요구와 이를 둘러싼 갈등의 증가도 우려하는 것으로 분석됨.

[그림 2] 노조법 개정이 노사관계에 미치는 영향



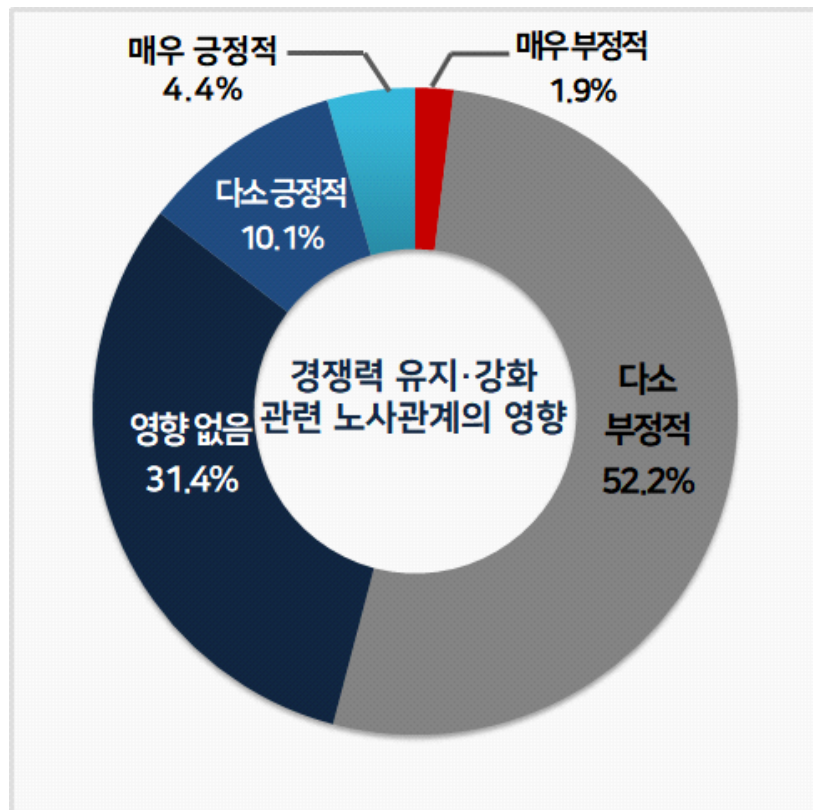
### 3 응답기업의 54.1%는 「기업의 경쟁력 유지·강화에 있어서 노사관계가 부정적 영향을 미친다」고 답변

□ 국내외 치열한 시장경쟁 속에서 경쟁력을 유지·강화해 나가는데 있어서 노사관계가 어떠한 영향을 미치는지 조사한 결과, 응답기업의 54.1%는 부정적 영향을 미친다고 답변함.

○ 노사관계가 경쟁력 유지·강화에 있어서 ‘매우 부정적 영향을 미친다’ 1.9%, ‘다소 부정적 영향을 미친다’ 52.2%로 나타남.

- 선진국에서는 협력적 노사관계, 통합적 교섭 등을 통해 노사관계가 기업의 경쟁력 제고에 기여하는 반면, 우리나라는 대립적 노사관계와 분배적 교섭 등의 영향으로 노사관계가 기업의 경쟁력 유지·강화에 부정적 영향을 미친다고 응답한 것으로 분석됨.

[그림 3] 경쟁력 유지·강화에 있어서 노사관계가 미치는 영향



- 특히, 노조가 있는 기업에서 부정적 답변이 상대적으로 높은 반면, 노조가 없는 기업에서는 부정적 답변이 다소 낮게 조사됨.
- 노조가 있는 응답기업 중 59.6%, 노조가 없는 응답기업 중 30.0%가 '기업의 경쟁력 유지·강화에 있어서 노사관계가 부정적 영향을 미친다'고 답변함.

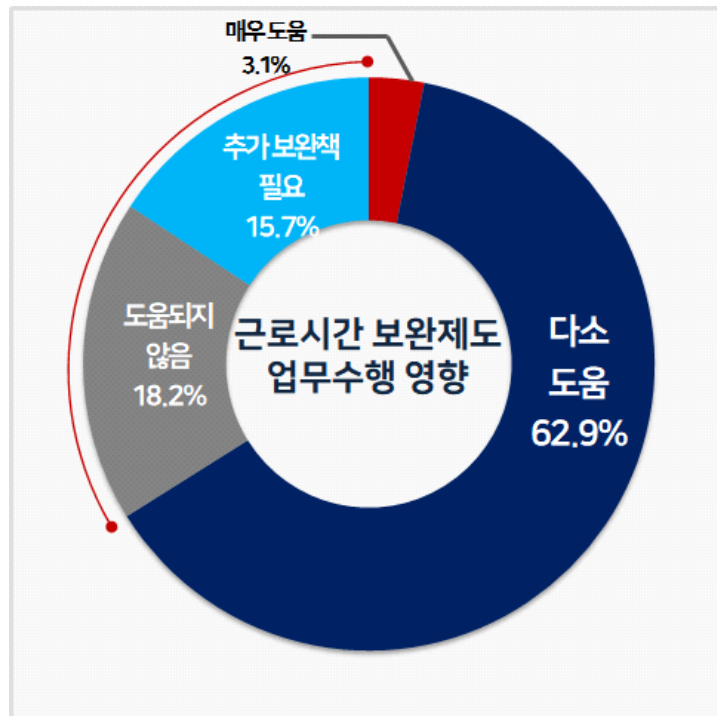
## 4 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 개선 관련 법개정이 업무수행에 도움된다는 응답이 많았으나 추가 보완책이 필요하다는 응답도 상당한 것으로 조사

□ 주52시간제 보완제도와 관련한 법개정\*이 업무수행에 어떠한 영향을 미칠 것인지 조사한 결과, 응답기업의 62.9%는 '다소 도움이 될 것'으로 답변했고, 18.2%는 '도움이 되지 않을 것', 15.7%는 '추가 보완책이 필요'하다고 답변함.

\* 근로자대표와의 서면합의를 전제로 한 탄력적 근로시간제(3개월 초과 6개월 이내 신설) 및 연구개발 업무에 선택적 근로시간제(1개월 초과 3개월 이내 신설) 개선 법개정

○ 근로시간제 개선 관련 법개정이 업무수행에 '도움되지 않을 것', '추가 보완책이 필요'하다는 응답은 '근로자대표와 서면합의' 같은 까다로운 도입요건과 짧은 활용기간에 대한 보완이 필요하다는 의미로 분석됨.

[그림 4] 근로시간 보완제도가 업무수행에 미치는 영향





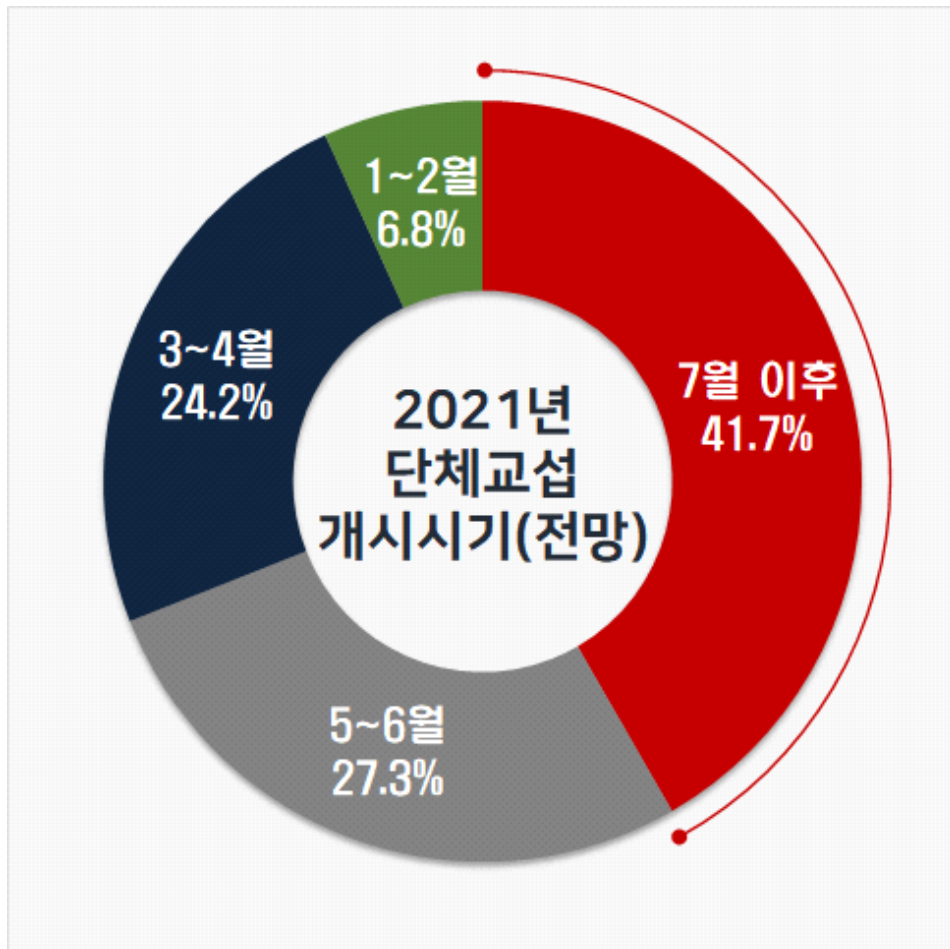
## 5 단체교섭 개시시기는 늦춰지고, 교섭기간은 다소 줄어듦 것으로 전망

□ 2021년 단체교섭 개시시기에 대한 조사결과 '7월 이후'라는 응답이 41.7%로 가장 많이 나타남.

○ '5~6월' 27.3%, '3~4월' 24.2%, '1~2월' 6.8%로 조사됨.

- 이는 코로나19 팬데믹의 영향으로 단체교섭 개시시기가 늦춰지는 것으로 분석됨.

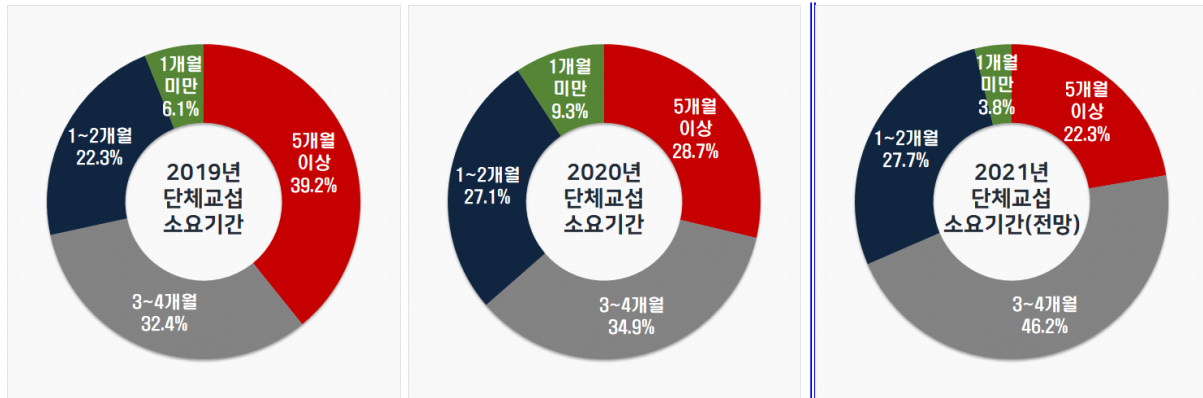
[그림 5] 2021년 단체교섭 개시시기 전망



○ 한편, 2021년 단체교섭 소요기간으로 '3~4개월'이 소요될 것으로 응답한 비율이 46.2%로 집계된 가운데 5개월 이상 소요되는 단체교섭은 줄어들 것으로 전망됨.

- 단체교섭 개시시기가 늦춰짐에 따라 5개월 이상이 소요되는 단체교섭의 비중은 다소 줄어들 것으로 예상됨.

[그림 6] 2019, 2020년 단체교섭 교섭 소요 기간과 2021년 전망

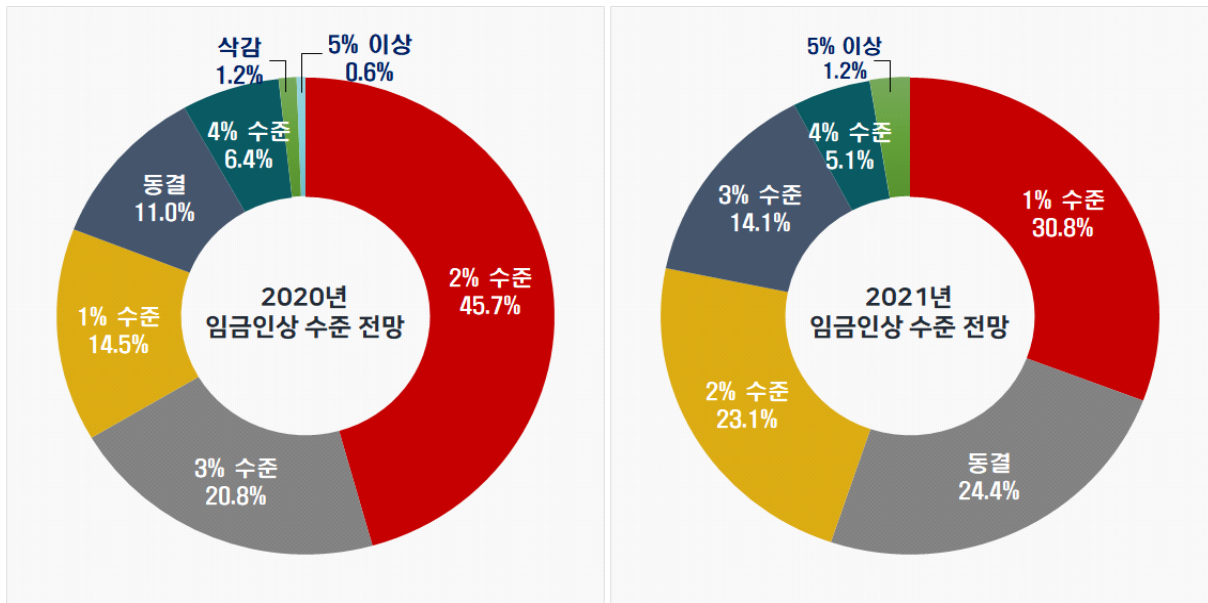


## 6

## 2021년 임금인상 수준에 대해서는 '1% 수준'이 가장 많은 것으로 조사

- 임금인상 수준 전망에 대한 조사 결과, 30.8%가 '1% 수준'이라고 응답함.
- 2020년에는 '2% 수준' 응답이 절반 가까이 차지했지만, 올해는 '1% 수준'을 가장 많이 응답함.
- '동결'로 응답한 기업도 24.4%에 달할 정도로 많았음.

[그림 7] 2020년 및 2021년 임금인상 수준 전망



끝.

# 조사 개요

## 1. 조사목적

2021년도 노사관계 동향을 예측하고, 이를 통해 노사관계 안정을 위한 경영계의 효과적인 대책수립의 기초 자료로 활용

## 2. 조사범위 및 대상

2020년 12월 28일부터 2021년 1월 7일까지 경총 회원사를 대상으로 실시

## 3. 조사방법

이메일과 팩스 등을 통한 자계식 조사

## 4. 주요 조사항목

- 2021년 노사관계 전망
- 노조법 개정에 따른 노사관계 전망
- 기업 경쟁력 유지·강화에 있어서 노사관계의 영향
- 근로시간 보완제도 개선의 영향
- 단체교섭 개시시기 및 소요기간 전망
- 2021년 임금인상 수준 전망

## 5. 회수업체수

구 분	회수업체수
전 체	조사대상 경총 회원사 403개 중 159개사 (회수율 : 39.4%)