



MVPR-2007-19

VIP REPORT

2007. 10. 23.

■ 직장인 글로벌 의식과 과제

- 외환위기 10년, 직장인 근로의식 설문조사 결과

발행인 : 김 주 현
편집인 : 김 주 현
편집주간 : 유 병 규
편집위원 : 이부형, 홍순직, 주원, 허만을
발행처 : 현대경제연구원
서울시 종로구 계동 140-2
Tel (02)3669-4030 Fax (02)3669-4332
Homepage. <http://www.hri.co.kr>
인쇄 : 서울컴퓨터인쇄사 Tel (02)2636-0555

- 본 자료는 기업의 최고 경영진 및 실무진을 위한 업무 참고 자료입니다.
- 본 자료에 나타난 견해는 현대경제연구원의 공식 견해가 아니며 작성자 개인의 견해임을 밝혀 둡니다.
- 본 자료의 내용에 관한 문의 또는 인용이 필요한 경우, 현대경제연구원 산업전략본부(02-3669-4011)로 연락해 주시기 바랍니다.

목 차

■ 직장인 글로벌 의식과 과제

Executive Summary i

1. 경영환경의 변화와 근로의식 변화 1

2. 근로의식의 글로벌화 진전 2

3. 시사점과 개선과제 11

■ HRI 경제 지표 14

1. 경영환경의 변화와 근로의식의 변화

2007년 11월은 외환위기 이후 만 10년이 되는 해이다. 외환위기는 우리 경제의 근본 패러다임과 기업 경영환경에 변화를 가져왔다. 성장위주의 기업 경영방식은 내실 위주로 바뀌었고, 연공서열 위주의 근로구조는 서구식 성과위주의 근로구조로 변화하였다. 외국자본 유치를 위한 경제정책의 실시로 상당수 국내기업이 외국 자본 소유가 되면서, 외국식 기업 경영이 일반화 되었다. 2007년 현재 국내 7개 시중은행 중 6개가 외국인 소유이고, 1996년 1.6%이던 연봉제 도입 비율은 현재의 약 70%(100대 기업 기준)에 달한다. 그러나 급격한 경영 및 근로환경의 변화로 인한 기업 근로자들의 근로인식과 현실 간의 괴리, 보완 제도의 부족 등에 대한 지적이 끊이지 않고 있다.

이에 본 보고서에서는 외환위기 이후 기업 경영환경 변화와 이로 인한 근무환경 변화가 직장인의 근로에 대한 인식 변화에 어떤 영향을 주었으며, 문제점은 무엇인가 확인에 보고자 한다. 본 연구에서는 외환위기를 전후하여 사회에 진입한 30대부터 60대까지 총 500명의 직장인에게 25개 항목에 대하여 설문조사를 실시하였다. 조사의 신뢰도는 95%이며, 유의수준은 ± 4.38 이다.

2. 근로의식의 글로벌화 진전

(첫째, 3명 중 2명은 외국자본의 국내진출에 호의적) 직장인들의 65.2%(10.2%+55.0%)가 외국자본의 국내진출에 대하여 우호적인 인식을 가지고 있으며, 적대적인 인식은 11.2%에 머물렀다. 우호적인 인식은 근무 기업의 크기와 연령과 상관관계가 크지 않았다. 이는 외국자본에 부정적 인식이 많이 감소하고, 외국자본의 국내진출의 필요성에 공감하고 있음을 의미한다.

(둘째, 64%가 외국계 CEO 영입 효과에 긍정적) 외국계 CEO 영입에 대해서 64%가 '효과가 있다'라고 응답하였고, 28%가 '그저 그렇다'라고 응답했다. '효과가 없다'라는 응답은 8%에 그쳤다. 이는 외환위기를 거치면서 국내에 대거 진출한 외국계 CEO의 능력과 성과에 대하여 직장인들이 인정하고 있음을 의미한다. 연령대로도 고르게 외국계 CEO 영입에 긍정적이었다(30대: 65.3%; 40대: 64.1%, 50대: 58.7%, 60대: 61.6%).

(셋째, 임원 및 CEO의 파격적 보수에 대해서는 공감대 부족) 직원의 수십 배에 달하는 임원 및 CEO의 높은 연봉에 대해서 직장인의 42.2%는 '그럴 수 있다'고 답하고,

50.8%는 '아직 이르다'로 답하였다. 이는 전통적으로 평등주의 보상에 근거하던 우리나라 직장인들의 인식이 달라지고는 있으나, 아직 완전한 미국식의 임원 보상에 대해서는 공감하지 않는 것으로 해석된다.

(넷째, 48.0%는 국내기업 선호, 30.8%는 외국기업 선호) 직장인의 30.8%는 외국계 기업을 선호한 반면 보다 많은 48.0%는 국내기업을 선호하였다. 이는 과거 외국계 기업에 '프리미엄'을 주던 직장인의 의식이 바뀌었으며, 직장으로서의 국내 기업의 위상이 외국계 기업에 더 이상 뒤쳐지지 않는다고 해석된다.

(다섯째, 45.6%가 제조업 해외진출에 대하여 일자리 감소 우려) 제조업 해외진출에 대하여 49.0%는 글로벌화 시대에 당연한 것으로 받아들이고 있었고, 45.6%는 일자리 감소의 부작용이 더 큰 것으로 인식하고 있었다. 특히, 기업의 크기가 작을수록 일자리 감소의 부작용을 염려하는 비율이 높았다 (대기업: 34.9%, 중견기업: 39.4%, 중소기업: 47.4%).

(여섯째, M&A에 대하여 62.4%가 긍정적) 62.4%의 직장인들이 M&A에 대하여 긍정적으로 보고 있으며, 18.6%는 M&A에 대하여 부정적인 의견을 보였다. 이는 M&A가 기업의 소유권을 빼앗고 '창업자 정신'을 훼손하는 부당한 방법이라는 전통적 인식에서 기업경영을 위한 여러 방법의 하나로 인식되고 있으며, 새로운 경영기법으로서 인정하고 있는 것으로 해석된다. 그러나 자사가 타사를 M&A하는 경우 기회라는 응답(74.0%)이 위기라는 응답(13.6%)이 압도적으로 많은 반면에, 타사가 자사를 M&A하는 경우에는 위기라는 응답(54.2%)이 기회라는 응답(35.8%)이 많았다. 이는 직장인들은 M&A가 자신과 결부될 경우, 가장 먼저 고용 안정성과 관련하여 해석하고 있는 것으로 보인다.

(일곱째, 지주회사 체제에 대하여 직원에게도 도움이 되는 제도) 지주회사 체제에 대하여 35.6%는 경영자와 주주만을 위한 제도라고 응답한 반면, 44.8%는 지주회사가 기업의 지배권과 경영권을 공고히 하여 주주와 경영진 뿐 아니라 직원에게도 도움이 되는 제도라는 것으로 이해하고 있었다.

(여덟째, 61.4%가 연공서열주의 보다 성과주의에 찬성) 성과주의와 연공서열주의에 대한 비교에 대해서 61.4%는 성과주의가 타당하다고 응답하고 연공서열주의는 24%가 타당하다고 응답하였다. 즉 외환위기를 계기로 개인과 기업과 개인의 경쟁력을 위해서는 과거와 같은 연공서열주의 보다는 성과주의가 필요함하다고 인식하고 있었다.

(아홉째, 45.6%는 외환위기로 고용상태 불안정 해진 것으로 응답) 외환위기로 인하

여 45.6%는 고용상태가 불안정해 졌다고 응답하고 반면에 30.2%는 오히려 안정적이 되었다고 응답하였다. 특히, 일반적인 예상과는 달리 공무원의 65.2%가 고용상태가 불안정해 졌다고 응답하였다.

(열째, 62%가 지금 직장에서 정년을 희망하나, 대부분 불가능할 것으로 예상) 가능하다면 현 직장에서 정년까지 근무하겠느냐 라는 질문에 62%가 긍정적인 답변하고, 19.6%는 부정적으로 답변 하여 많은 직장인들이 현 직장에서 안정적으로 근무하기를 희망하고 있었다. 반면에 직장인들의 74.4%는 1회 이상 이직할 것으로 예상하고 있었으며, 평균 예상이직회수는 1.46회로 나타나 현실적으로 정년을 맞지 못할 것으로 예상하고 있었다. 한편, 구조조정에 대해서는 전체의 55%가 경영상 조치로 필요하다고 응답하였으나, 35.6%는 고용안정성을 저해하는 부작용이 더 크다고 응답하였다.

3. 시사점과 개선과제

설문조사결과, 외환위기 이후 활발해지고 있는 글로벌화와, 신 경영기법에 대하여 직장인들은 긍정적으로 풀이하고 있으며, 기업 지배권에 대해서도 한 단계 높은 의식을 형성하고 있었다. 그러나, 외환위기로 인하여 가장 민감한 사안이 된 고용에 대해서는 고용안정성이 줄어든 현실은 인정하면서도 고용불안이 자신과 결부되는 것에 대해서는 대단히 보수적인 입장을 보이는 것으로 나타났다. 건전한 근로의식과 이를 통한 기업경쟁력 강화를 위해서는 이에 대한 해결 과제가 요구된다.

(기업의 과제) 외환위기 10년에 즈음하여 외환위기 완전탈출을 위한 기업의 과제는 고용 완전성의 확대, 글로벌 스탠더드의 정착으로 요약된다. **첫째, 기업 구성원의 인식이 글로벌 스탠더드 수준으로 확장된 이 시점에서 기업은 선진 경영기법의 정착을 가속화하여 글로벌 경쟁력을 확보해야 한다.** 그동안 정서적인 이유로 소홀했던 M&A 등의 기업 경영방식을 적극 활용하고, 건전한 성과주의 문화를 정착을 가속화시키는 기회로 삼아야 할 것이다. 또한, 글로벌 인재의 적극적인 육성과 영입에도 공을 들여 국제 경쟁력을 키워야 할 것이다. **둘째, 기업은 신규고용 창출과 기존고용의 유지를 위하여 신규고용 확대, 기존인력의 우선 활용, 임금피크제 도입을 통한 정년연장, 비정규직 문제에 대한 과감한 해법 도입 등이 요구된다.** 또한, 재취업, 이직 등 고용문제에 대해서도 국내기업의 취약부분을 정비하고 선진국 스탠더드 수준의 안

정장치를 마련해야 할 것이다. **마지막으로 합리성과 신뢰에 기초한 경영의 정착이다.** 외환위기는 기업의 과도한 확장과 정부의 관리 소홀로 발생했음을 명시하고, 합리성과 신뢰에 기초한 경영투명성을 지속적으로 강화하여야 할 것이다. 이를 위해서는 회계처리의 투명성, 상시 리스크 관리강화, 지배구조 강화 등이 필요하다. 또한, 과거와 같은 무리한 사업 확장보다는 내실위주의 경영과 수익이 나지 않는 사업분야에 대해서는 상시 구조조정을 할 수 있어야 한다.

(정부의 과제) 정부 또한 고용안정성 확보를 위하여 경기활성화를 통한 일자리 창출, 노동 유연성의 확보 등이 그 방안으로 제시된다. **첫째, 정부는 일자리를 창출을 위한 가장 근본적인 처방으로 경기활성화를 통해 고용에 활력을 불어 넣어야 한다.** 경기활성화를 통해 기업 투자를 장려하면, 고용은 따라 늘 수 있다. 특히 중소기업에 대한 활성화 정책이 고용문제 해결에 더욱 바람직할 것이다. 또한, 일본의 최저자본금 규제폐지(2006년 5월 회사법), 영국의 자영업 지원 수당제와 같은 영세 자영업자들에 대한 지원을 강화하여, 자영업자群的 직업 안정성과 고용확대를 고려해 볼 필요도 있다. **둘째, 노동유연성의 완전성을 향상 시켜야 한다.** 외환위기를 계기로 제도적인 노동유연성은 높아졌지만, 재취업, 취업알선, 교육훈련, 해외근로 등 노동유연성을 뒷받침 할 수 있는 인프라는 여전히 부족하다. 따라서 선진국 수준의 노동유연성 확보를 위한 실효성 있는 직업교육과 성장산업의 소요인력과 산업수요를 고려한 노동 정책의 수립 등이 요구된다. 또한, 공무원, 공기업 등 노동유연성의 사각지대로 여기지는 부분에도 개혁을 가속화해서 사회전체의 효율을 높이고, 기업 근로자의 상대적 불평등을 해소하여야 할 것이다. **셋째, 임금피크제, 2+5(2년 먼저 취업하고 5년 늦게 은퇴)제도와 같은 평생근로기간을 확대하는 정책이 필요하다.** 이를 위해서 임금피크제를 실시하는 기업에게는 세제감면, 보조금 지원 등의 인센티브를 제공하는 등, 기업과 함께 근로자들이 근로기간을 확대하여야 할 것이다. **넷째, 기업의 글로벌 스탠더드 정착에 반하는 금융규제와 기업규제를 완화 또는 철폐하여야 한다.** 특히, 현재의 M&A 관련법, 기업 금융법 등은 외환위기 당시 외자유치를 대전제로 한 개방 일변도의 입법으로 외환위기가 안정된 지금에는 국내기업 역차별 또는 과도한 규제의 문제를 안고 있다. 따라서 국내 기업의 글로벌 경쟁에 저해되는 과거의 규제를 수정, 보완해야 할 것이다.

직장인 글로벌 의식과 과제

1. 경영환경과 근로인식의 변화

- 2007년 11월은 외환위기 이후 만 10년이 되는 해로서, 외환위기는 우리 경제의 근본 패러다임과 기업 경영 환경에 변화를 가져옴
 - 성장위주의 기업 경영 방식은 내실 위주로 바뀌었고, 연공서열 위주의 근로구조는 서구식 성과위주의 근로구조로 변화하였음
 - 외국자본 유치를 위한 경제정책의 실시로 상당수 국내기업이 외국 자본 소유가 되면서, 외국식 기업 경영이 일반화 되고 있음
 - ※ 국내 7개 시중은행 중 6개(국민, 신한, 하나, SC제일, 외환, 씨티)가 외국인 소유이고 1개(우리)는 정부 소유 (평균 외국인 지분율 62.9%)
- 외환위기 이후 기업 경영환경 변화와 근로환경 변화가 근로자의 근로에 대한 인식에 어떤 영향을 주었으며, 문제점은 무엇인가 확인이 필요함
 - 예로써, 1996년 1.6%이던 연봉제 도입 비율이 2003년에는 37.5%까지 증대되었고, 현재는 100대 기업의 약 70%가 연봉제를 적용하고 있음
 - 그러나 급격한 근로환경 변화와 이로 인한 인식과 현실의 괴리, 제도적 미비 등 부작용에 대한 지적이 끊이지 않고 있음
- 이에 본 보고서에서는 외환위기를 계기로 한 경영환경 변화에 대한 근로자들의 적응과 인식변화를 살펴보고 시사점을 도출하고자 함
 - 조사내용은 ①글로벌화(5개 문항) ②新경영방식(5개 문항) ③고용안정(4개 문항)에 대한 설문조사를 실시함
 - IMF를 전후하여 사회에 진입을 준비한 30대부터 60대 까지 총 500명 의 직장인에게 25개 문항에 대하여 웹을 통한 설문조사를 실시함
 - 조사기간은 2007년 8월 20일부터 24일 까지 5일간이며, 표본오차는 95% 신뢰도에 ± 4.38 임

2. 근로의식의 글로벌화 진전

○ 글로벌화에 대한 인식

- (개요) 글로벌화에 대한 인식에 대하여 ①외국자본의 국내진출, ②외국계 CEO 영입, ③임원 및 CEO의 높은 보수 ④외국계 기업에 대한 선호 ⑤ 국내 제조업의 해외진출에 대하여 조사함

- 조사결과, 우리나라 직장인들은 글로벌화에 대하여 대단히 개방적인 인식을 가지고 있었으며, 연령층과 직급이 낮을수록 개방도가 높음
- 다만, 국내 제조업의 해외진출로 국내 일자리가 줄어드는 것에 대하여 우려의 목소리를 내고 있음

- (외국자본의 국내진출)

		전체합	30대	40대	50대	60대
	수	500	282	142	63	13
	비율(%)	100	100	100	100	100
매우 우호적	수	51	26	15	7	3
	비율(%)	10.2	9.2	10.6	11.1	23.1
약간 우호적	수	275	165	75	31	4
	비율(%)	55.0	58.5	52.8	49.2	30.8
그저 그렇다	수	118	66	30	17	5
	비율(%)	23.6	23.4	21.1	27.0	38.5
약간 적대적	수	44	20	16	7	1
	비율(%)	8.8	7.1	11.3	11.1	7.7
매우 적대적	수	12	5	6	1	-
	비율(%)	2.4	1.8	4.2	1.6	-

- 직장인들의 65.2%(10.2%+55.0%)가 외국자본의 국내 진출에 대하여 우호적인 인식을 가지고 있으며, 적대적인 인식은 11.2%에 그침
- 우호적인 인식은 근무기업의 크기와 연령과도 상관관계가 크지 않았는데, 이는 외국자본 도입에 인숙하지 않던 고령 직장인이나 자영업자들도 이미 외국자본의 국내진출에 개방적이 되었음을 의미함

- (외국계 CEO 영입)

		전체합	30대	40대	50대	60대
	수	500	282	142	63	13
	비율(%)	100	100	100	100	100
효과가 매우 크다	수	44	23	12	6	3
	비율(%)	8.8	8.2	8.5	9.5	23.1
효과가 약간 크다	수	276	161	79	31	3
	비율(%)	55.2	57.1	55.6	49.2	38.5
보통이다	수	140	84	34	19	3
	비율(%)	28.0	29.8	23.9	30.2	23.1
효과가 별로 없다	수	30	12	11	6	1
	비율(%)	6.0	4.3	7.7	9.5	7.7
효과가 전혀 없다	수	10	2	6	1	1
	비율(%)	2.0	0.7	4.2	1.6	7.7

- 외국계 CEO 영입에 대해서 64%가 '효과가 있다'라고 응답하였고, '효과가 없다'라는 응답은 8%에 그침
- 이는 외환위기를 거치면서 국내에 대거 진출한 외국계 CEO의 능력과 성과에 대하여 직장인들이 인정하고 있음을 의미함

- (임원 및 CEO의 높은 보수)

		전체합	30대	40대	50대	60대
	수	500	282	142	63	13
	비율(%)	100	100	100	100	100
충분히 그럴 수 있다	수	211	128	51	26	6
	비율(%)	42.2	45.4	35.9	41.3	46.2
우리 정서에는 아직이다	수	254	136	78	33	7
	비율(%)	50.8	48.2	54.9	52.4	53.8
그저 그렇다	수	35	18	13	4	-
	비율(%)	7	6.4	9.2	6.3	-

- 직원의 수십 배에 달하는 임원 및 CEO의 높은 연봉에 대해서 직장인의 42.2%는 '그럴 수 있다'고 답하고, 50.8%는 '아직 이르다'로 답함
- 이는 연공서열과 평등주의 보상에 근거하던 직장인들의 인식이 달라지고 있으나 아직 미국식의 임원보상에 대해서는 완전히 공감하지 않는 것으로 해석됨

- (외국계 기업에 대한 선호)

		전체합	대기업	중견기업 (상장사)	중기업	공무원	기타
	수	500	63	66	291	23	57
	비율(%)	100	100	100	100	100	100
외국계 기업	수	154	24	24	81	6	19
	비율(%)	30.8	38.1	36.4	27.8	26.1	33.3
국내 기업	수	240	30	31	146	10	23
	비율(%)	48	47.6	47.0	50.2	43.5	40.4
큰 차이 없다	수	106	9	11	64	7	15
	비율(%)	21.2	14.3	16.7	22.0	30.4	26.3

- 직장인의 30.8%는 외국계 기업을 선호한 반면 보다 많은 48.0%는 국내기업을 선호함
- 이는 과거 외국계 기업에 '프리미엄'을 주던 직장인의 의식이 바뀌었으며, 직장으로서의 국내기업의 위상이 외국계기업에 뒤지지 않는다고 해석됨

- (제조업의 해외진출과 일자리 감소)

		전체합	대기업	중견기업 (상장사)	중소기업	공무원	기타
	수	500	63	66	291	23	57
	비율(%)	100	100	100	100	100	100
글로벌화 시대에 당연한 일	수	245	38	39	138	11	19
	비율(%)	49	60.3	59.1	47.4	47.8	33.3
일자리 감소의 부작용이 더 큼	수	228	22	26	138	11	31
	비율(%)	45.6	34.9	39.4	47.4	47.8	54.4
그저 그렇다	수	27	3	1	15	1	7
	비율(%)	5.4	4.8	1.5	5.2	4.3	12.3

- 제조업 해외진출에 대하여 49.0%는 글로벌화 시대에 당연한 것으로 받아들이고 있었고 45.6%는 일자리 감소의 부작용이 더 큰 것으로 인식
- 또한, 기업의 크기가 작을수록 일자리 감소의 부작용을 더 염려하고 있음 (대기업: 34.9%, 중견기업: 39.4%, 중소기업: 47.4%)

- (종합) IMF이후 우리나라 직장인들은 글로벌화에 대해 개방적인 인식을 가지고 이에 적응하려고 하고 있으며, 우리기업들의 글로벌화와 외국기업과 자본의 국내진출에 우호적인 공감대가 형성되고 있음

- 직장인 관점에서 외국자본의 국내진출, 외국계 CEO 영입 및 임원과 CEO의 높은 보수를 인정하는 미국식 글로벌 경영방식이 점차 인정받고 있음
- 따라서, 국내기업들은 글로벌 스탠더드에 근접하고 있는 직장인의 의식을 글로벌 경쟁력 확보에 필요한 자산으로 활용하도록 해야 함

○ 새로운 기업 경영기법에 대한 인식

- (개요) 외환위기 이후 새로운 경영기법 또는 환경으로 부각된 M&A, 지주회사에 대하여 직장인들의 인식변화를 살펴보기 위하여 ①M&A에 대한 인식, ②지주회사 체제 ③성과주의에 대하여 살펴봄
- (M&A에 대한 일반적인 인식)

		전체합	30대	40대	50대	60대
	수	500	282	142	63	13
	비율(%)	100	100	100	100	100
매우 긍정적	수	41	17	14	7	3
	비율(%)	8.2	6.0	9.9	11.1	23.1
약간 긍정적	수	271	163	74	30	4
	비율(%)	54.2	57.8	52.1	47.6	30.8
약간 부정적	수	95	57	22	11	5
	비율(%)	19	20.2	15.5	17.5	38.5
매우 부정적	수	82	43	29	9	1
	비율(%)	16.4	15.2	20.4	14.3	7.7
매우 부정적	수	11	2	3	6	
	비율(%)	2.2	0.7	2.1	9.5	

- 조사결과, 62.4%의 직장인들이 M&A에 대하여 긍정적으로 보고 있으나, 18.6%는 M&A에 대하여 부정적인 의견을 보임
- 이는 M&A가 기업의 소유권을 빼앗고 '창업자 정신'을 훼손하는 부당한 방법이라는 전통적 인식에서 기업경영을 위한 여러 방법의 하나로 인식되고 있으며, 새로운 경영기법으로서 인정되고 있는 것으로 해석됨

- (자사가 타사를 M&A 하는 경우)

		전체합	사원,대리	과장,차장	부장	이사,상무, 전무	대표
	수	500	200	178	62	34	26
	비율(%)	100	100	100	100	100	100
위기	수	68	24	30	4	6	4
	비율(%)	13.6	12.0	16.9	6.5	17.6	15.4
기회	수	370	143	128	54	25	20
	비율(%)	74.0	71.5	71.9	87.1	73.5	76.9
그저 그렇다	수	62	33	20	4	3	2
	비율(%)	12.4	16.5	11.2	6.5	8.8	7.7

- (타사가 자사를 M&A 하는 경우)

		전체합	사원,대리	과장,차장	부장	이사,상무, 전무	대표
	수	500	200	178	62	34	26
	비율(%)	100	100	100	100	100	100
위기	수	271	104	98	32	18	19
	비율(%)	54.2	52.0	55.1	51.6	52.9	73.1
기회	수	179	68	69	22	13	7
	비율(%)	35.8	34.0	38.8	35.5	38.2	26.9
그저 그렇다	수	50	28	11	8	3	
	비율(%)	10	14.0	6.2	12.9	8.8	

- 그러나, 자사가 타사를 M&A 하는 경우 기회라는 응답(74.0%)이 위기라는 응답(13.6%)이 압도적으로 많은 반면에
- 타사가 자사를 M&A 하는 경우에는 위기라는 응답(54.2%)이 기회라는 응답(35.8%)이 많은 것으로 보아 직장인들은 M&A가 자신과 결부될 경우, 고용 안정성과 연관하여 해석하고 있는 것으로 보임

- (지주회사 체제)

		전체합	대기업	중견기업 (상장사)	중소기업	공무원	기타
	수	500	63	66	291	23	57
	비율(%)	100	100	100	100	100	100
경영자와 주주만을 위한 제도	수	178	22	25	101	7	23
	비율(%)	35.6	34.9	37.9	34.7	30.4	40.4

경영권 강화로 직원에게도 도움	수	224	34	31	133	10	16
	비율(%)	44.8	54.0	47.0	45.7	43.5	28.1
잘 모르겠다	수	98	7	10	57	6	18
	비율(%)	19.6	11.1	15.2	29.6	26.1	31.6

·지주회사 체제에 대하여 35.6%는 경영자와 주주만을 위한 제도라고 응답한 반면 44.8%는 지주회사가 기업의 지배권과 경영권을 공고히 하여 주주와 경영진 뿐 아니라 직원에게도 도움이 되는 제도라는 것에 공감

- (연공서열주의와 성과주의)

		전체합	30대	40대	50대	60대
	수	500	282	142	63	13
	비율(%)	100	100	100	100	100
성과주의	수	307	190	84	26	7
	비율(%)	61.4	67.4	59.2	41.3	53.8
연공서열주의	수	120	50	41	24	5
	비율(%)	24	17.7	28.9	38.1	38.5
잘 모르겠다	수	73	42	17	13	1
	비율(%)	14.6	14.9	12.0	20.6	7.7

·연공서열주의와 성과주의에 대한 비교에 대해서 61.4%는 성과주의가 타당하다고 응답하고 연공서열주의는 24%가 타당하다고 응답함
·즉 IMF를 계기로 개인과 기업의 지속가능한 발전을 위해서는 과거와 같은 연공서열주의 보다는 성과주의가 필수적임을 인정하고 있음

- (종합) M&A, 지주회사와 같은 외환위기 이후 활발해지는 신경영기법에 대하여 직장인들은 긍정적으로 받아들이고 있으며, 외환위기를 거치면서 기업 지배권에 대하여 한 단계 높은 의식을 형성하고 있음
- 직장인들은 과거 기업은 창업주의 것이며 소유권은 불가침한 영역으로 판단하던 의식에서 탈피하여, 기업 지배권과 경영권에 대하여 합리적인 접근을 시작하고 있음
- 이는 주주와 경영진 입장에서 합리적 소유지배구조에 의해서만 기업의 지배권과 경영권을 주장할 수 있으며,

·과거와 같은 편법을 통한 기업 확장과 소유에 대해서는 더 이상 용납될 수 없고, 사회적 공감대도 얻을 수 없음을 의미함

○ 고용안정성에 대한 인식

- (개요) IMF로 인하여 직장인에게 가장 민감한 사안이 된 고용상태에 대하여 살펴보기 위하여 ①고용안정성에 대한 체감 ②정년까지 근무의향 ③예상 이직회수 ④구조조정 필요성 등에 대하여 살펴봄

- 조사결과, 글로벌화나 새로운 경영기법과는 달리 고용상태의 불안정성이나 노동유연성에 대해서는 아직 현실과 인식 사이에 괴리가 있음
- 고용 안정성은 낮아졌으나, 이에 대한 마땅한 대안이 없는 상태에서 직장인들은 노동 유연성이 높아졌다고 보고 있지 않았고,
- 현 직장에서 정년까지 근무하기를 희망하고 있으나, 여러 차례 이직을 준비해야 할 것이라고 생각하고 있음

- (고용상태 안정성)

		전체합	대기업	중견기업 (상장사)	중소기업	공무원	기타
	수	500	63	66	291	23	57
	비율(%)	100	100	100	100	100	100
매우 안정적으로	수	29	6	3	20	-	-
	비율(%)	5.8	9.5	4.5	6.9	-	-
약간 안정적으로	수	122	20	17	73	4	8
	비율(%)	24.4	31.7	25.8	25.1	17.4	14.0
그저 그렇다	수	121	7	17	70	4	23
	비율(%)	24.2	11.1	25.8	24.1	17.4	40.4
약간 불안정적으로	수	174	24	21	103	7	19
	비율(%)	34.8	38.1	31.8	35.4	30.4	33.3
매우 불안정적으로	수	54	6	8	25	8	7
	비율(%)	10.8	9.5	12.1	8.6	34.8	12.3

·34.8%는 고용상태가 '약간 불안정'해 졌다고 응답하고 10.8%는 '매우 불안정'해 졌다고 응답한 반면에 30.2%는 오히려 '안정적'이 되었다고 응답함
·특히, 일반적인 예상과는 달리 공무원의 65.2%가 고용상태가 불안정해 졌다고 응답한 것이 이채로움

- (정년까지 근무의향)

		전체합	30대	40대	50대	60대
	수	500	282	142	63	13
	비율(%)	100	100	100	100	100
매우 그렇다	수	147	56	54	28	9
	비율(%)	29.4	19.9	38.0	44.4	69.2
약간 그렇다	수	163	89	50	21	3
	비율(%)	32.6	31.6	35.2	33.3	23.1
보통이다	수	92	61	20	11	-
	비율(%)	18.4	21.6	14.1	17.5	-
약간 아니다	수	50	42	6	1	1
	비율(%)	10	14.9	4.2	1.6	7.7
매우 아니다	수	48	34	12	2	-
	비율(%)	9.6	12.1	8.5	3.2	-

- 가능하면 현 직장에서 정년까지 근무하겠느냐 라는 질문에 62%가 긍정적으로 답변하고, 19.6%는 부정적으로 답변 한 것으로 보아
- 많은 직장인들이 현 직장에서 안정적으로 근무하기를 희망하고 있음

- (예상 이직회수)

		전체합	대기업	중견기업 (상장사)	중소기업	공무원	기타
	수	500	63	66	291	23	57
	비율(%)	100	100	100	100	100	100
0회	수	128	20	14	71	8	15
	비율(%)	25.6	31.7	21.2	24.4	34.8	26.3
1회	수	152	17	27	90	4	14
	비율(%)	30.4	27.0	40.9	30.9	17.4	24.6
2회	수	130	19	14	76	9	12
	비율(%)	26	30.2	21.2	26.1	39.1	21.1
3회	수	61	4	9	36	2	10
	비율(%)	12.2	6.3	13.6	12.4	8.7	17.5
4회	수	7	1	-	4	-	2
	비율(%)	1.4	1.6	-	1.4	-	3.5
5회 이상	수	22	2	2	14	-	4
	비율(%)	4.4	3.2	3.0	4.8	-	7.0

·반면에 직장인들의 74.4%는 1회 이상 이직할 것으로 예상하고 있었으며, 평균 예상이직회수는 1.46회로 나타났음

- (구조조정의 필요성)

		전체합	대기업	중견기업 (상장사)	중소기업	공무원	기타
	수	500	63	66	291	23	57
	비율(%)	100	100	100	100	100	100
경영상 조치로 필요	수	275	39	32	165	9	30
	비율(%)	55	61.9	48.5	56.7	39.1	52.6
고용안정성을 저해하는 부작용이 더 큼	수	178	21	30	101	10	16
	비율(%)	35.6	33.3	45.5	34.7	43.5	28.1
그저 그렇다	수	47	3	4	25	4	11
	비율(%)	9.4	4.8	6.1	8.6	17.4	19.3

·구조조정에 대해서는 전체의 55%가 경영상 조치로 필요하다고 응답하였으나, 35.6%는 고용안정성을 저해하는 부작용이 더 크다고 응답함

- (종합) 직장인들은 고용안정성이 줄어드는 현실은 인정하면서도 고용불안이 자신과 결부되는 것에 대해서는 보수적인 입장을 보이는 것으로 보아 노동유연성이 확실히 보장될 수 있는 사회적 해법이 요구됨

- 외환위기를 계기로 직장인들의 심리적, 체험적 고용안정성은 크게 저하
- 현 직장에서 정년까지 근무하기를 희망하고 있더라도, 현실은 그렇지 못할 것을 대체로 인정하고 있으며,
- 구조조정 등 인위적 인력조정에 대해서도 경영상 조치로 인정하는 비율도 높아지고 있음
- 따라서, 구조조정을 통한 기업경쟁력 확보방안을 유지하면서 직장인들의 고용불안을 해소하기 위한 재취업 기회 확대 등 미국식의 노동유연성을 확보하여야 함

3. 시사점과 개선과제

○ 기업의 개선과제

- 외환위기 10년에 즈음하여 외환위기 완전탈출을 위한 기업의 최우선 과제는 고용 안전성의 확대, 글로벌 스탠더드의 정착, 합리성과 신뢰에 기초한 경영 등이 요구됨
- (고용 안전성의 확대) 기업의 수익성, 안정성, 신용도가 본 궤도에 올라선 이 시점에서는 기업은 고용 안정성 확대에 노력해야 함
 - 기업은 신규고용 창출과 기존고용의 유지를 위하여 신규고용 확대, 기존 인력의 우선 활용, 임금피크제 도입을 통한 정년연장, 비정규직 문제에 대한 과감한 해법 등이 요구됨
 - 특히, 상장 제조업체의 유보율이 650%¹⁾를 넘어선 시점에서 기업들은 고용투자를 통해 경제 선순환을 이끌고 지속성장 여력을 확보해야 함
- (글로벌 스탠더드 정착) 기업 구성원의 인식이 글로벌 스탠더드 수준으로 전환된 이 시점에서 기업은 글로벌 스탠더드 정착을 가속화 하여 글로벌 경쟁력을 확보해야 함
 - 외환위기 학습효과로 고용, 글로벌화, 성과보상, M&A 등 신 경영 기법 등에 대한 근로자의 의식이 글로벌 스탠더드에 매우 접근하였음
 - 따라서, 이 시점에서 기업은 기업의 체질개선과 글로벌 경쟁력 확보를 위하여 글로벌 스탠더드를 지속적으로 도입하고,
 - 특히, 재취업, 이직 등 고용문제에 대해서도 국내기업의 취약부분을 정비하고 선진국 스탠더드 수준의 안정장치를 마련해야 함
- (합리성과 신뢰에 기초한 경영) 외환위기는 기업의 과도한 확장과 정부의 관리 소홀로 발생했음을 명시하고, 합리성과 신뢰에 기초한 경영투명성을 지속적으로 강화해야 함

1) 유보율은 영업활동을 하거나 자본거래를 통해 벌어들인 자금을 얼마 만큼 사내에 쌓아두고 있는지를 나타내는 지표를 의미하며 2007년 9월 10일 현재 상장 제조업체의 유보율은 662% 임(증권선물거래소 조사결과)

- 이를 위해 회계처리를 국제 수준으로 투명하게 하고, 상시 리스크 관리를 강화하며, 지배구조를 견고히 하여야 함
- 또한, 과거와 같은 무리한 사업 확장보다는 내실위주의 경영과 수익이 나지 않는 사업분야에 대해서는 상시 구조조정을 할 수 있어야 함

○ 정부정책의 개선과제

- (정부의 과제) 정부 또한 고용안정성 확보를 위하여 경기활성화를 통한 일자리 창출, 인력수요가 많은 서비스업의 집중 육성, 정부투자과 사회간접자본 건설 확대, 노동 유연성의 확보 등이 그 방안으로 제시됨
- (경기활성화를 통한 일자리 창출) 정부는 일자리 창출을 위한 가장 근본적인 처방으로 경기활성화를 통해 경제에 활력을 불어 넣어야 함
 - 경기활성화를 통해 기업이 투자를 장려하면, 고용은 따라 늘 수 있으며 특히, 대기업 보다 중소기업에 대한 활성화 정책이 고용문제 해결에 더욱 바람직함
 - 또한, 일본의 최저자본금 규제폐지(2006년 5월 회사법), 영국의 자영업지원수당제와 같은 영세 자영업자들에 대한 지원을 강화하여, 자영업자 群의 직업 안정성과 고용확대를 강화할 필요가 있음
- (노동유연성 정비) 외환위기를 계기로 제도적인 노동유연성은 높아졌지만, 취업알선, 교육훈련 등 노동 유연성 제고를 위한 인프라는 부족함
 - 미국식 경영제도에 한국식 온정주의가 남아 있는 어중간한 노동정책은 노사 양측에게 모두 피해가 될 뿐임.
 - 따라서 선진국 수준의 노동유연성 확보를 위한 실효성 있는 직업교육과 성장산업의 소요인력과 산업수요를 고려한 노동 정책의 수립이 요구됨.
 - 또한, 공무원, 공기업 등 노동유연성의 사각지대로 여기지는 부분에도 개혁을 가속화해서 사회전체의 효율을 높이고, 기업 근로자의 상대적 불평등을 해소하여야 함

- (평생근로기간을 확대) 임금피크제, 2+5(2년 먼저 취업하고 5년 늦게 은퇴)제도와 같은 평생근로기간을 확대하는 정책이 필요
 - 이를 위해서 임금피크제를 실시하는 기업에게는 세제감면, 보조금 지원 등의 인센티브를 제공하는 등, 기업과 함께 근로자들이 근로기간을 확대하여야 함

- (금융규제, 기업규제 완화) 기업의 글로벌 스탠더드 정착에 반하는 금융규제와 기업규제를 완화 또는 철폐하여야 함
 - 특히, 현재의 M&A 관련법, 기업 금융법 등은 외환위기 당시 외자유치를 대전제로 한 개방 일변도의 입법으로서 외환위기가 안정된 지금은 국내기업 역차별 또는 과도한 규제의 문제를 안고 있음
 - 따라서 국내 기업의 글로벌 경쟁에 저해되는 과거의 규제를 수정, 보완해야 할 것임 **HRI**

이주량 연구위원 (jryanglee@hri.co.kr, 02-3669-4334)

HRI 經濟 指標

🔍 主要 經濟 指標 推移와 展望

		주요 경제 지표 추이와 전망							
		2002	2003	2004	2005	2006(P)	2007(E)	2008(E)	
국 민 계 정	경제성장률 (%)	7.0	3.1	4.7	4.2	5.0	4.5	5.1	
	최종소비지출 (%)	7.6	-0.3	0.4	3.9	4.5	4.4	4.6	
	민간소비 (%)	7.9	-1.2	-0.3	3.6	4.2	4.3	4.5	
	총고정자본형성 (%)	6.6	4.0	2.1	2.4	3.2	4.6	5.8	
	건설투자 (%)	5.3	7.9	1.1	-0.2	-0.4	2.5	3.8	
	설비투자 (%)	7.5	-1.2	3.8	5.7	7.6	7.5	8.5	
대 외 거 래 준	경상수지 (억 \$)	54	119	282	166	61	-30	-50	
	통 관 기 준	무역수지 (억 \$)	103	150	294	232	161	110	60
		수출 (억 \$)	1,625	1,938	2,538	2,844	3,250	3,700	4,110
		증가율 (%)	(8.0)	(19.3)	(31.0)	(12.0)	(14.4)	(13.8)	(11.1)
		수입 (억 \$)	1,521	1,788	2,245	2,612	3,094	3,590	4,050
		증가율 (%)	(7.8)	(17.6)	(25.5)	(16.4)	(18.4)	(16.1)	(12.8)
기 타	소비자물가 (평균, %)	2.7	3.6	3.6	2.8	2.2	2.5	2.8	
	실업률 (%)	3.1	3.4	3.7	3.7	3.5	3.5	3.0	
금 융	원/\$ 환율 (평균, 원)	1,253	1,192	1,145	1,024	955	925	915	
	국고채금리 (평균, %)	5.8	4.6	4.1	4.3	4.8	5.0	5.3	