

자료번호	A1-1999-0035
자 료 명	외국인 투자기업의 노사관계에 관한 실태조사

IMF 이후 경제위기를 극복하기 위해 외국자본의 유치가 매우 중요한 정책과제로 대두된 바 있으며 그 결과 많은 외국인 자본이 국내에 직접투자의 형식으로 진출하고 있습니다. 그러나 외국인 직접투자의 진정한 효과는 외국자본이 한국의 특수한 노사관계 및 인력관리를 이해한 바탕 위에 발달된 선진 경영기법을 접목시킬 때 얻어지게 됩니다.

본 조사는 우리나라의 외국인 투자기업들을 대상으로 노사관계 실태 및 인력정책에 대한 실태를 파악하기 위한 것입니다. 본 조사의 결과는 외국인 투자기업에 대한 노사관계 지원 정책수립 등 노동정책 수립에 귀중한 자료로 활용될 예정입니다.

본 조사는 귀사의 인사정책을 잘 알고 계신 분이 작성해주십시오. 설문작성 시간은 약 30-45분 정도 소요될 것입니다. 국내에서 활동하고 있는 외국인 투자기업의 발전을 위해 적극적으로 참여해 주시기를 부탁드립니다.

1999년 8월

조 사 기 관 : 한국노동연구원 박 우 성 연구위원 Tel. 784-9338

조사대행기관 : (주) 코리아 데이터 네트워크 담당자: 이 정 열 실장

Tel. 548-5141 Fax. 548-5144, 512-0777

※ 본 조사의 결과는 통계법 제8조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 집합적인 통계분석의 목적이외에는 절대 사용되지 않습니다.

회사명	주 소	
업종(매출액비중이 가장 큰 것 기준)	<div> 1. 음·식료품 및 담배 2. 섬유·의복 및 가죽 3. 목재 · 가구 4. 종이 · 인쇄 5. 화학물, 석유, 석탄, 고무 및 플라스틱 6. 비금속 광물 7. 제1차금속 8. 조립·금속제품, 기계 및 장비 9. 기타 제조업 10. 광업 11. 전기 · 가스 및 수도사업 12. 건설업 13. 도·소매 및 소비자용품 수리업 14. 숙박 및 음식점업 15. 운수·창고 및 통신업 16. 금융 및 보험업 17. 부동산 임대 및 사업 서비스업 18. 교육 서비스업 19. 보건 및 사회복지사업 20. 기타 공공·사회 및 개인 서비스업 </div>	
주생산품목 및 영업종목		
응답자소속		응답자 전화번호
응답자 직급		응답자 성명
		(임원)
		(실무담당자)

처음 1-2 page는 귀사의 인사관련 임원께 작성을 부탁드립니다.

Ⅱ. 기업의 개요 부분부터는 인사담당 실무책임자께서 작성해 주시기 바랍니다.

I. 경영 및 노사관계 전망

(귀사의 『외국인 경영층(투자자)』의 입장에서 작성해 주십시오.)

문1) 노사관계에 있어서 귀사가 바라는 정부의 역할을 무엇입니까?

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. 강력하게 통제 | 2. 자율을 존중하되 엄격히 법을 적용 집행 |
| 3. 자율을 존중하되 융통성있게 법을 적용 · 집행 | 4. 가능한 개입 안함 |

문2) 귀하는 향후 2~3년간 한국의 노사관계가 전반적으로 어떠하리라고 봅니까?

1. 노 · 사가 적극 협조하여 매우 안정적이 될 것이다.
2. 점차 안정되어 나아질 것이다.
3. 피상적으로 안정될 것이나 근본적으로 안정되지 않을 것이다.
4. 노사가 극한 대립상태로 나가는 등 매우 불안정할 것이다.

문3) 한국의 노동관계법제나 관행 중에서 귀사가 적응하기 어려운 것은 무엇입니까?

(해당되는 것 모두에 ○표해 주십시오.)

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| 1. 쟁의기간 중 대체고용 금지 | 2. 퇴직금 지급의 의무화 |
| 3. 유급 생리휴가 보장 | 4. 유급월차휴가 보장 |
| 5. 노조전임에 대한 사용자의 임금부담 | 6. 파견근로자 사용의 제한 |
| 7. 지나치게 제한적인 변형근로시간제 | |

문4) 귀사가 한국에서 경영활동을 하는 중 애로를 느끼는 점은 무엇입니까?

(보기를 참조하여 아래 해당 항목별로 해당 번호에 ○표해 주십시오.)

	전혀 없다	거의 없다	보통 이다	약간 크다	상당히 크다
1) 복잡한 행정절차, 정부서비스 부족	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
2) 국내 금융자금 조달의 어려움	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
3) 전기 통신 등 사회간접자본 부실	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
4) 문화 사회적 관행 차이로 의사소통 불편	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
5) 근로자의 저생산성	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
6) 높은 임금수준	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
7) 근로자 복리후생에 대한 부담	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
8) 한국내 시장협소	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
9) 노사관계	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....
10) 정치 · 사회적 불안	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....

문5) 귀사는 향후 2~3년내에 귀사의 경영상태가 어떠하리라고 봅니까?
(전망에 따라 선택 가능한 대안을 골라 주십시오.)

1. 현재보다 좋아질 것이다.

문5-1) 그렇다면 구체적으로 어떤 계획을 갖고 계십니까?
1. 한국내에서 사업규모를 확장
2. 제3국으로 신규사업장 물색
3. 현 상태로 유지 →문 6)으로 가시오.

2. 현재보다 나빠질 것이다.

문5-2) 그렇다면 구체적으로 어떤 계획을 갖고 계십니까?
1. 사업규모를 줄임.
2. 제3국으로 옮김.
3. 그럭저럭 버티어 봄. →문6)으로 가시오.

3. 별 변동이 없을 것이다. → 문6)으로 가시오.

문6) 본사 수준의 투자결정이나 장기적 사업계획의 결정에 있어 한국의 노사관계가 어느 정도 고려된다고 생각하십니까?

1. 매우 중요하게 고려된다.
2. 약간 중요하게 고려된다.
3. 별로 중요하게 고려되지 않는다.
4. 전혀 고려되지 않는다.

II. 기업의 개요

문1) 1999년 6월말 현재 귀사의 자본금 총액 및 외국자본비율은 얼마나 됩니까?

- (1) 자본금 총액 _____ 억원
- (2) 자본금 총액 대비 외국인 투자 비율 _____ %
- (3) 외국자본의 국적

국 가	자본금 총액 대비 투자비율(%)
1)	
2)	
3)	

문2) 귀사의 실질적인 경영권은 어느 쪽에 있습니까?

- ## 1. 국내자본

문3) 귀사에 외국자본이 최초로 투자된 시기는 언제입니까? 19____(년)

문4) 외국자본 도입 당시 진출방식은 다음 중 어떤 방식에 의해서입니까?

1. 단순 자본 출차 2. 신규설립방식 3. 인수합병

문5-1) 다음 중 외국자본이 한국에 진출하게 된 동기는 무엇입니까?

(가장 중요한 것 두 가지만 선택하여 주십시오.)

1. 한국을 새로운 시장으로 개척 확보
2. 동남아시아에 대한 전진기지
3. 양질의 노동력 확보
4. 한국의 관세 등 무역장벽 극복
5. 한국 정부의 특혜조치 기대
6. 비교적 투자수익률이 높아서
7. 저임의 노동력 이용

문5-2) 외국자본의 한국진출과 관련된 다음 설명에 대해 귀사의 경우 해당되는 곳에 표시해 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
-----------	--------	-------	--------	--------

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| 1) 저임금의 노동력을 확보할 수 있었기 때문이다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 2) 한국 정부의 다양한 세제혜택을 받을 수 있었기 때문이다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 3) 한국에서의 생산원가가 상대적으로 낮았기 때문이다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 4) 장기적인 관점에서 한국시장이 매력적이었기 때문이다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 5) 아시아 지역에서 교두보를 확보하기 위한 전략적 목적이었다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 6) 단기적인 투자수익률보다 장기적인 시장확보를 위해서 였다. | 1.....2.....3.....4.....5 |

문6) 귀사의 고용인원은 몇 명이나 됩니까?

1) 정규직 근로자	(명)
2) 비정규직 근로자	(명)
총 근로자	(명)

문7) 귀사의 최근 3년간 매출액과 당기순이다. 그리고 수출활동이 있다면 수출액을 아래의 표에 적어주십시오.

	매출액	당기순이익	수출액
1996	(천만원)	(천만원)	(천만원)
1997	(천만원)	(천만원)	(천만원)
1998	(천만원)	(천만원)	(천만원)

문2) 노사관계 전반에 관한 정책적 입장은 회사마다 다를 수 있습니다. 각 질문에 대해 귀사가 취하고 있는 정책적 입장이라 생각되는 것에 체크해주시시오.

	전혀 않다	그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 우리회사는 가능한 한 한국의 노사관계 관행을 인정하고 따라가는 편이다.	1.....	2.....	3.....	4.....	5
2) 우리회사는 노사관계가 나라마다 특수한 것이므로 현지의 관행을 인정하는 것이 바람직하다는 생각을 가지고 있다.	1.....	2.....	3.....	4.....	5
3) 우리회사는 본사의 노사정책이나 관행을 가능한 한 준수하려고 하는 편이다.	1.....	2.....	3.....	4.....	5
4) 노사관계에 관한 정책은 전세계적으로 일관된 정책방향과 원칙에 따라 이루어진다.	1.....	2.....	3.....	4.....	5

문3) 노사관계 전반에 관한 귀사의 정책을 전반적으로 평가한다면 다음 어디에 해당합니까?

1. 현지순응형 2. 본국 방식의 현지이식형 3. 본국과 현지방식의 절충형

※ 현지순응형이란 현지에서 관습적인 태도나 관행을 그대로 따르려고 하는 입장을 말합니다.

※ 현지이식형이란 본사가 가지고 있는 제도나 관행을 한국에서도 그대로 실행하려고 하는 입장을 말합니다.

※ 절충형이란 본사와 한국의 관행과 제도를 비교하여 적합한 것을 취사선택하려는 입장을 말합니다.

문4) 노동조합에 대한 회사의 기본입장은 무엇입니까?

1. 노동조합을 절대 인정할 수 없다
2. 노동조합이 설립되지 않도록 회사가 적극적으로 노력한다.
3. 노동조합이 설립되는 것인 인정하나 없는 것이 더 바람직하다고 생각한다.
4. 회사가 필요하다고 판단되는 영역에 한해서만 대화 파트너로 인정한다.
5. 노조를 협력자로서 인정하는 것이 기업 경영에 오히려 도움이 된다고 생각한다.

문5) 다음은 귀사의 경영진과 종업원과의 관계에 대한 질문입니다. 다음 각 항목에 해당되는 난에 표시해주시시오.

	전혀 않다	그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 우리회사에서는 경영층과 종업원들의 이해관계가 서로 다르기 때문에 이 두 계층이 서로 협조하는 것이 어렵다.	1.....	2.....	3.....	4.....	5
2) 우리회사에서는 경영층이 추진하는 일에 대하여 일반종업원들이 대체로 반대하는 편이다.	1.....	2.....	3.....	4.....	5
3) 경영층과 종업원 모두가 이 회사를 더욱 일하기 좋은 곳으로 만들려고 한다.	1.....	2.....	3.....	4.....	5
4) 우리 회사에서는 경영층과 일반종업원들이 함께 잘 어울리는 편이다.	1.....	2.....	3.....	4.....	5
5) 우리 회사에서는 노사관계가 개선되기 위해 경영층과 일반종업원들은 더욱 협조할 필요가 있다	1.....	2.....	3.....	4.....	5
6) 우리 회사에서 노사관계를 좋게 하기 위해서는 경영층이 종업원들을 대하는 방식을 바꿀 필요가 있다.	1.....	2.....	3.....	4.....	5
7) 우리 회사에서는 경영층과 종업원이 동일한 목표에 도달하려고 노력하고 있다.	1.....	2.....	3.....	4.....	5

문13) 다음은 귀사의 경영진과 노조와의 관계에 관한 질문입니다. 다음 각 항목에 해당되는 난에 표시해주시시오.

전혀그렇지 않다 그렇지 않다 보통 이다 약간 그렇다 매우 그렇다

- 1) 우리 회사에서는 경영층과 노조의 이해관계가 서로 다르기 때문에 노사가 서로 협조하는 것이 어렵다. 1.....2.....3.....4.....5
- 2) 우리회사에서 노조와 경영층은 사사건건 서로 하는 일에 반대를 한다. 1.....2.....3.....4.....5
- 3) 노조와 경영층 모두가 이 회사를 더욱 일하기 좋은 곳으로 만들려고 한다. 1.....2.....3.....4.....5
- 4) 우리회사에서 경영층과 노조는 함께 일을 잘 한다. 1.....2.....3.....4.....5
- 5) 우리 회사에서는 노사관계가 그간 적대적이었다. 경영층과 노조원들은 더욱 협조할 필요가 있다. 1.....2.....3.....4.....5
- 6) 우리 회사에서 노사관계를 좋게 하기 위해서는 노조와 경영층이 서로를 대하는 방식을 크게 바꿀 필요가 있다. 1.....2.....3.....4.....5
- 7) 우리 회사에서 노조와 경영층이 동일한 목표에 도달하려고 노력하고 있다. 1.....2.....3.....4.....5

문14) 최근 3년간 (1997~) 노동쟁의가 있었습니까?

1. 있었다.
2. 없었다. → IV. 인적자원관리에 관한 사항으로 가시오.

문15) 최근 3년간 발생한 쟁의행위에 대한 아래 내용에 답해 주십시오.

발생년도	발생건수	쟁의기간	쟁의참가	쟁의형태			
				전면파업	부분파업	태업	보이코트 생산관리
1997년	건	일	명	1	2	3	4
1998년	건	일	명	1	2	3	4
1999년	건	일	명	1	2	3	4

* 발생건수가 2건이상인 경우 평균 쟁의기간과 평균 참가인원을 기록해 주십시오.

- ※ 전면파업: 전체 노동조합원이 파업에 참가하는 경우
- ※ 부분파업: 일부 노동조합원만이 파업에 참가하는 경우
- ※ 태업 : 근무는 하나 양적·질적 능률을 저하시키는 행위
- ※ 보이코트: 사용자의 상품구입이나 시설이용을 거부할 것을 호소하는 행위
- ※ 생산관리: 사용자의 의사에 반해 사업장을 점거하거나 생산을 강행하는 행위 (계속)

발생년도	사용자의 대응방식					쟁의해결방식		
	휴업	직장폐쇄	폐업	조업중단	계속협상	노사자율	노동위 알선중개	사법처리
1997년	1	2	3	4	5	1	2	3
1998년	1	2	3	4	5	1	2	3
1999년	1	2	3	4	5	1	2	3

- 문16) 쟁의행위 발생시 해결을 어렵게 하는 요인은 무엇이라고 봅니까?
 (가장 중요하다고 생각하시는 것 2개만 ○표해 주십시오.)
- 1. 외국인 경영층의 현지교섭 관행에 대한 이해 부족
 - 2. 노조의 비합리적 교섭관행
 - 3. 사용자대표의 실질적 결정권 결여
 - 4. 외부세력의 개입
 - 5. 상호신뢰의 결여
 - 6. 기업경영 정보의 공개 기피 경향
 - 7. 기타

Ⅳ. 인적자원관리에 관한 사항

문1) 다음은 귀사의 사업전략에 관하 질문입니다. 귀사의 주력제품(혹은 서비스)을 생각하시면서 귀사에 해당되는 곳에 체크해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 기업은 새로운 생산공정(혹은 서비스기법) 통해 원가절감을 하고 있다	1	2	3	4	5
2) 우리 기업은 경쟁기업에 비해 다양한 상품(혹은 서비스)을 고객들에게 제공하고 있다.	1	2	3	4	5
3) 우리 기업은 경쟁기업에 비해 원자재나 부품을 저가에 구입하고 있다.	1	2	3	4	5
4) 우리 기업은 새로운 상품(제품 혹은 서비스)의 개발에서 경쟁 기업보다 앞서고 있다.	1	2	3	4	5
5) 우리 기업의 신상품 (제품 혹은 서비스)은 매우 혁신적이어서 히트를 많이 한다.	1	2	3	4	5
6) 우리 기업은 시장률 점유를 위해 경쟁기업에 비해 마케팅에 많은 재원을 할애하고 있다.	1	2	3	4	5
7) 우리 기업의 상품(서비스)는 다양한 계층의 고객을 대상으로 하고 있다.	1	2	3	4	5
8) 우리기업은 경쟁기업보다 낮은 가격의 제품(서비스)를 제공하고 있다.	1	2	3	4	5

문2) 다음은 귀사에서 인적자원관리가 이루어지는 방식과 관련된 질문입니다. 귀사의 경우에 해당되는 곳에 체크해 주십시오.

- | | | | | | |
|--|----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | 전혀
않다 | 그렇지
않다 | 보통
이다 | 약간
그렇다 | 매우
그렇다 |
| 1) 개인이 맡은 일의 범위가 매우 넓게 정의되어 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) 개인에게 중요한 의사결정에 대해 자신의 의사를 표현할 수 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) 문제나 불만이 있는 경우 이의를 제기할 수 있는 공식적인 창구가 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- | | |
|--|---------------------------|
| 4) 정기적으로 회사의 중요한 결정이나 경영성과에 대한 정보를 제공한다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 5) 전체적으로 종업원들의 숙련도가 경쟁기업에 비해 높은 편이다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 6) 팀제방식으로 운영된다. | |
| 7) 직무관련 교육뿐 아니라 폭넓은 교육훈련의 기회가 제공되고 있다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 8) 복리후생이 경쟁기업에 비해 다양하고 충분하게 제공되고 있다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 9) 경쟁기업에 비해 임금수준이 높은 편이다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 10) 능력개발과 승진이 중요한 인사정책으로 실시되고 있다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 11) 가능한 한 비자발적 인원감축은 피하는 정책을 가지고 있다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 12) 회사나 팀이 달성한 성과를 다양한 방식으로 배분하고 있다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 13) 우리 회사의 경영진은 적극적으로 종업원의 의견에 귀를 기울이며 가능하면 이를 수용하려고 노력한다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 14) 우리 회사는 종업원의 임파워먼트를 회사가 지향하는 최고의 목표로 생각하고 있다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 15) 우리 회사는 필요한 인력을 개발해서 활용하기 보다는 외부로부터 충원한다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 16) 우리 회사는 근속년수가 높은 사람이 대우를 받는 제도를 가지고 있다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 17) 우리 회사는 체계적이고 공정한 평가제도를 가지고 있다. | 1.....2.....3.....4.....5 |

문2) 임금이나 복리후생에 있어서 경쟁기업으로 간주되는 기업은 다음 중 어디입니까?

- | | |
|--------------------|-----------------|
| 1. 동업종의 한국기업들 | 2. 동업종의 외국기업들 |
| 3. 동업종의 한국 및 외국기업들 | 4. 모든 업종의 외국기업들 |

문3) 귀사의 임금정책은 다음 어디에 해당한다고 볼 수 있습니까?

- | | |
|--------------------------------|---------------------------|
| 1. 동종업계에서 가장 높은 임금수준을 유지하고 있다. | 2. 업계에서 임금수준이 높은 편에 속한다. |
| 3. 업계의 평균적인 임금수준을 유지하고 있다. | 4. 업계의 평균임금을 약간 밑도는 수준이다. |
| 5. 업계의 평균임금을 크게 밑도는 수준이다. | |

문4) 귀사의 경영권은 외국자본에 있습니까?

- | | |
|---------|----------------------|
| 1. 그렇다. | 2. 아니다. -> 문5)로 가시오. |
|---------|----------------------|

문4-1) 다음은 귀사의 인적자원관리의 현지화와 관련된 질문입니다. 해당되는 곳에 체크해주시시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사의 기업문화는 현지의 일반적인 기업문화를 따른다.	1	2	3	4	5
2) 우리 회사의 승진 및 경력관리 시스템은 현지의 관행을 따른다.	1	2	3	4	5
3) 우리 회사의 보상정책은 현지의 관행을 따른다.	1	2	3	4	5
4) 우리 회사의 신규인력 채용방식은 현지의 관행을 따른다.	1	2	3	4	5
5) 우리 회사의 성과평가제도는 현지의 관행을 따른다.	1	2	3	4	5
6) 우리 회사의 교육훈련프로그램은 현지의 관행을 따른다	1	2	3	4	5
7) 우리 회사의 인적자원관리는 전반적으로 현지의 관행을 따른다.	1	2	3	4	5

문4-2) 다음은 귀사의 인적자원관리가 본사 또는 다른 나라에 있는 지사들의 인적자원관리와 얼마나 일관성을 유지하고 있는지에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 체크해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사의 기업문화는 본사 또는 다른 나라에 있는 지사들과 일관성을 유지하고 있다.	1	2	3	4	5
2) 우리 회사의 승진 및 경력관리 시스템은 본사 또는 다른 나라에 있는 지사들과 일관성을 유지하고 있다.	1	2	3	4	5
3) 우리 회사의 보상정책은 본사 또는 다른 나라에 있는 지사들과 일관성을 유지하고 있다.	1	2	3	4	5
4) 우리 회사의 신규인력 채용방식은 본사 또는 다른 나라에 있는 지사들과 일관성을 유지하고 있다.	1	2	3	4	5
5) 우리 회사의 성과평가제도는 본사 또는 다른 나라에 있는 지사들과 일관성을 유지하고 있다.	1	2	3	4	5
6) 우리 회사의 교육훈련프로그램은 본사 또는 다른 나라에 있는 지사들과 일관성을 유지하고 있다.	1	2	3	4	5
7) 우리회사의 인적자원관리는 전반적으로 본사 또는 다른 나라에 있는 지사들과 일관성을 유지하고 있다.	1	2	3	4	5

문5) 다음은 인적자원관리와 관련해서 나타날 수 있는 문제들입니다. 귀사의 경우에 해당되는 것에 체크해 주십시오.

전혀그렇지 그렇지 보통 약간 매우
않다 않다 이다 그렇다 그렇다

- | | |
|--|---------------------------|
| 1) 유능한 인력의 확보에 어려움을 느끼고 있다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 2) 종업원들의 이직률이 높은 편이다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 3) 종업원들의 경력개발이 잘 이루어지지 않는다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 4) 본사 파견 외국인 직원과 한국직원간의 의사소통이 잘 이루어지지 않는다. | 1.....2.....3.....4.....5 |
| 5) 인사관리 정책과 제도가 한국의 노동법과 종종갈등을 일으킨다. | 1.....2.....3.....4.....5 |

문12) 주된 근무형태는 어떻게 되어 있습니까? (일률적이지 않은 경우 다수 근로자에게 적용되는 형태를 기입해주시십시오.)

1. 주 5일 근무제 2. 토요일 격주휴무제 3. 주 6일 근무제

문13) 선택적 근로시간제도(flex time)가 도입되어 있습니까?

1. 예 2.아니오 --> 문15)로 가시오

문14) 도입되어 있다면 적용대상은?

1. 전직원 2.생산직 3. 단순사무직 4. 관리직

문15) 임금총액과 비교한 복리후생비용 비중은?

법정복리비	(%)
법정외복리비	(%)

문16) 선택적(카페테리아식) 복리후생제도를 도입하고 있습니까?

1. 예 2. 아니오

문17) 복리후생제도 운영의 가장 큰 문제점은 무엇입니까?

장시간 협조해 주셔서 감사합니다.