

자료번호	A1-1997-0019
자 료 명	기업체의 인력관리 및 고용조정 실태조사, 1997

1. 한국노동연구원은 법률 제4078호에 의해 설립된 노동부 산하 정부출연 연구기관으로 노동시장, 노사관계 등 노동관련 분야를 전문적으로 연구하고 있습니다.

2. 최근 고비용구조를 타파하기 위해 기업에서 고용조정이 적극적으로 이루어짐에 따라 기업의 경쟁력 강화와 근로자의 고용안정을 위한 적극적인 인력관리 정책이 요구되고 있습니다. 이에 본 조사는 우리나라 기업에서 실시하고 있는 고용조정실태와 그 효과를 분석하여 고용조정 과정에서 나타나는 부작용을 최소화 할 수 있는 노동시장 유연화방안을 모색하고자 합니다.

3. 조사결과는 통계법에 의하여 그 비밀이 보장되며 통계목적 이외에는 사용되지 않습니다.

4. 바쁘신 중이라도 고용안정 및 인력관리정책의 효율화를 위하여 빠진 문항없이 성실하게 응답해 주시면 감사하겠습니다.

5. 본 조사가 끝난후 저희들이 분석한 내용은 응답해 주신 기업체에 발송해 드리겠습니다.

6. 본 조사와 관련하여 의문사항이나 문의사항이 있으시면 아래로 연락해 주시기 바랍니다.

의문사항 문의처 : 한국노동연구원 동향분석실
Tel (02) 596-0100 Fax (02) 596-0109

면접원 성명		면접원 전화번호	
면접일시			
응답자 성명		검증원 성명	
응답자 전화번호		검증 결과	
응답자 주소			

II. 인력 및 임금관리 현황

2. 귀사의 인력수준 적정여부에 관한 질문입니다.

2-1. 인력부족이나 과잉을 진단할 경우 판단기준이 되는 지표 중 가장 중요한 두가지를 선택하여 주시기 바랍니다. (,)

- ① 매출액 ② 부가가치 ③ 경상이익 ④ 수주고 ⑤ 총인건비
 ⑥ 1인당 인건비 ⑦ 노동분배율 ⑧ 업무량 ⑨ 기타(구체적으로_____)

2-2. 현재 귀사는 다음의 각 직능별로 종업원수가 부족한지 혹은 과잉인지를 아래의 각 해당란에 표시하여 주시기 바랍니다. (아래의 답란에 기입)

☞ < 설문 2-2 >에서 한 직종에서라도 과잉이라고 응답한 업체는 3번 문항으로 그렇지 않으면 6번 문항으로

3. 귀사에서 인력이 과잉이라고 판단한 직능에 대해 인력 감축이 가장 시급하다고 생각되는 직급을 모두 표시하시기 바랍니다. (문2-2에서 4,5번에 응답한 직능 각각에 대해 모두 응답해 주십시오.)

- ① 임원급 ② 부장·차장급 ③ 과장·대리급 ④ 사무직 사원
 ⑤ 생산직 직·반장 ⑥ 생산직 기능공 ⑦ 단순노무직 ⑧ 기타 (_____)

	문2-2 답란					문3 답란
	① 매우 많이 부족	② 약간 부족	③ 적정 규모	④ 약간 과잉	⑤ 매우 많이 과잉	
사무관리직						
전문·기술직						
생산직						
단순노무직						

4. (설문 2-2에서) 사무·관리·기술직 인력이 과잉이라고 응답한 경우 그 이유는 무엇입니까?

중요순서대로 번호를 기입하여 주시기 바랍니다. (, , ,)

- ① 경기침체(매출액 감소로 인한 노동수요 감소)
 ② 기술혁신/사무자동화/공장자동화
 ③ 인건비 과다
 ④ 경영혁신 등 기업조직 재구축

5. (설문 2-2에서) 생산·단순노무직 인력이 과잉이라고 응답한 경우 그 이유는 무엇입니까?

중요순서대로 번호를 기입하여 주시기 바랍니다. (, , ,)

- ① 경기침체(매출액 감소로 인한 노동수요 감소)
 ② 기술혁신/사무자동화/공장자동화
 ③ 인건비 과다
 ④ 경영혁신 등 기업조직 재구축

6. 다음은 귀사의 **중고령 화이트 칼라인력(45세 이상)**의 고용현황에 관한 질문입니다.

6-1. 다음 중 귀사의 중고령 화이트 칼라인력의 고용현황에 해당되는 항목에 표시하여 주시기 바랍니다.

- ① 아직은 문제가 되고 있지 않지만 향후에는 중고령 화이트칼라인력의 과잉고용문제가 발생할 것으로 생각한다. (☑ 6-2번 문항으로)
- ② 이미 중고령 화이트칼라사원의 과잉고용은 심각한 문제로 되고 있다. (☑ 6-2번 문항으로)
- ③ 우리회사는 중고령 화이트칼라 인력의 과잉고용은 문제가 되지 않는다.
- ④ 기타(구체적으로 _____)

6-2. 중고령 화이트칼라 인력의 과잉고용이 발생하고 있거나 향후 발생할 것으로 생각한다면 그 이유는 무엇입니까? **가장 중요한 이유 두가지만 선택하십시오.** (,)

- ① 승진적체 등으로 해당연령에 맞는 직급을 부여할 수 없기 때문
- ② 청장년층을 활용하는데 장애가 되기 때문
- ③ 타 계층의 종업원에 비해 상대적으로 인건비가 크기 때문
- ④ 급여 등의 보상에 비해 회사에 대한 공헌도가 저하하기 때문
- ⑤ 신기술이나 마케팅 기법에 대응 할 수 없기 때문
- ⑥ 신규사업개척이나 해외현지 생산 등 경영전략 변화에 적극적으로 대응할 수 없기 때문
- ⑦ 기타(구체적으로 _____)

7. 귀사에서 비정규직을 활용하고 있는 경우 그 이유는 무엇입니까? 활용하고 계시는 비정규직 각각에 대해서 **가장 중요하다고** 생각되는 항목 두 가지만 표시 하여 주시기 바랍니다.

(☑ 비정규근로자를 활용하고 있지 않으면 8번 문항으로)

임시계약직		
파트타임직		
파견용역직		
기타 비정규직		

- ① 일시적 결원(병가, 휴직) 보충
- ② 단기 업무의 증가
- ③ 인건비 절감
- ④ 인력조정이 용이
- ⑤ 특별한 지식이나 기술 필요
- ⑥ 정규직이 꺼리는 업무
- ⑦ 정규직을 활용하기에는 단순한 노무직
- ⑧ 노사분규 예방

8. 다음은 귀사의 **임금체계**에 관한 질문입니다.

8-1. 임금체계를 크게 연공급, 직무급, 직능급으로 구분할 때 귀사의 임금체계의 특징은 무엇입니까?

< 사무/관리/기술직 >

기본형태 () 급 + 보완 () 급
 기타 (구체적으로 _____)

< 생산직 >

기본형태 () 급 + 보완 () 급
 기타 (구체적으로 _____)

8-2. 귀사가 1990년 이후에 임금체계가 변경하셨다면, 어떻게 변경되었는지를 기입하여 주시기 바랍니다.
 (년)/(급)에서 (급)으로

9. 귀사에서 현재 지급하고 있는 상여금은 회사별 또는 집단 업적 평가나 개인별 인사과과 등을 어느 정도 반영하고 있습니까?

- ① 평가와 관계없이 지급한다.
- ② 평가를 반영한 고과상여가 일부 있으나, 평가를 반영하지 않는 비고과 상여보다 적다.
- ③ 평가를 반영한 고과상여가 일부 있으며, 평가를 반영하지 않는 비고과 상여보다 많다.
- ④ 모든 상여금은 평가를 반영하여 지급하고 있다.

10. 현재 귀사의 인건비 수준은 기업의 지불능력에 비해 적정하다고 생각하십니까?

- ① 인건비부담이 매우 크다
- ② 인건비가 다소 부담되는 수준이다 ┌ → (10-1번 문항으로)
- ③ 인건비 수준이 적정하다
- ④ 인건비가 문제되지 않는다 ┌ → (설문 11번 문항으로)

10-1. 현재 귀사의 인건비가 부담이 되고 있다고 하셨는데요, 그러면 향후 이에 대한 대책은 무엇입니까?

- ① 인력규모의 조정을 통한 인건비 부담의 축소 (☑ 설문 10-2번 문항으로)
- ② 임금체계의 개편을 통한 인건비 부담의 축소 (☑ 설문 10-3번 문항으로)
- ③ 낮은 임금인상률 정책
- ④ 생산성 증대를 통한 인건비 부담의 축소
- ⑤ 인건비가 부담은 되지만 현재로서는 특별한 대책을 갖고 있지 않다
- ⑥ 기타(구체적으로 _____) ┌ → (☑ 설문 11번 문항으로)

10-2. 인력규모의 조정을 통해 인건비 부담을 축소하려는 경우 그 대책으로 가장 중요하다고 생각되는 항목을 두가지만 표시하여 주시기 바랍니다. (,) [이질문후 설문11로 가세요.]

- ① 명예퇴직제 도입
- ② 비정규직원 채용 확대
- ③ 신규인력채용 중지 또는 감축
- ④ 정리해고제 실시
- ⑤ 직급정년제 실시
- ⑥ 기타(구체적으로 _____)

10-3. 임금체계의 개편을 통해 인건비 부담을 축소하려는 경우 그 대책으로 가장 중요하다고 생각되는 항목을 두가지만 표시하여 주시기 바랍니다. (,)

- ① 호봉승급제 폐지
- ② 상여금 차등지급
- ③ 임금인상률 차등화
- ④ 직능이나 직무요소의 도입 확대
- ⑤ 기타(구체적으로 _____)

14-9. 귀사에서 정리해고를 실시한 이후 다음의 각 측면들에 대한 효과는 어떠하였는지요?

	① 매우 효과가 크다	② 다소 효과가 있다	③ 그저 그렇다	④ 효과가 별로 없다	⑤ 전혀 효과 없다
인건비 절감					
생산성 향상					
종업원 사기향상					
조직분위기 쇄신					

III-4. 기능적 조정

☞ <설문 11>에서 ⑧에 응답한 경우 설문15에 응답하시고 나머지는 설문17로

15. 귀사에서 고용조정 일환으로 배치전환을 하였다면 그 형태는 무엇입니까?

해당되는 항목에 모두 표시하시기 바랍니다. (, , , ,)

- ① 사무관리직을 영업직으로 전환 ② 사무관리직을 생산직으로 전환
 ③ 생산직을 영업직으로 전환 ④ 영업직을 생산직으로 전환
 ⑤ 영업직을 사무관리직으로 전환 ⑥ 직종변경없이 같은 직종내에서 배치전환
 ⑦ 기타 ()

15-1. 귀사에서 고용조정 일환으로 배치전환을 실시한 이후 그 효과는 어떠합니까? 다음의 각 측면들에 대해 모두 응답해 주시기 바랍니다.

	① 매우 효과가 크다	② 다소 효과가 있다	③ 그저 그렇다	④ 효과가 별로 없다	⑤ 전혀 효과 없다
인건비 절감					
생산성 향상					
종업원 사기향상					
조직분위기 쇄신					

16. 귀사에서 최근 3년동안 고용조정 일환으로 다음의 제도를 활용한 경험이 있으면 표시해 주시기 바랍니다.

- * 전적 : 종업원을 퇴직시키고 자회사, 관계회사, 거래처 등에 재취직시키는 것을 말하는 것으로 전속 내지 이적전출이라고 함. 본래 회사의 사용자와 종업원 사이에서의 근로계약관계가 해소되어 버린다는 점에서 출향과는 다름.
- * 전출 : 원래 기업의 종업원으로서의 신분을 유지하면서 타기업의 지휘감독하에 근로하는 기업간 인사이동에 해당하는 형태임. 동일 기업내의 인사이동인 배치전환과는 근본적으로 성격이 다르며 또한 종래의 기업과의 고용관계를 해소하고 이동 상대방의 기업에 새롭게 고용되는 전적과도 구별됨. 이러한 전출에는 파견, 해외근무, 장기출장, 기업외로의 배치전환 등이 있음.
- * 출향 : 기업외로의 인사이동의 하나로 종업원으로서의 신분을 보유하면서 다른 회사로 이동하여 사용자의 지휘명령을 따라 노무를 제공하는 경우를 말함. 이 경우 통상적으로 원래의 회사에서는 휴직처리를 함. 출향은 근로계약관계가 원회사(출향원)와 이동회사(출향처)의 양방에 있는 이중계약관계라는 특징이 있고 이 점에서 인재파견이나 전적과는 다르며 기업외로의 이동이라는 점에서 배치전환과도 다름.

- (1) 전적..... ① 경험있음.....②경험없음
 (2) 전출..... ① 경험있음.....②경험없음
 (3) 출향..... ① 경험있음.....②경험없음

20. 귀사에서 다음 각 부문의 인력을 향후 증원 혹은 감원할 필요가 있다고 생각합니까?

각 해당란에 표시하여 주시기 바랍니다.

		① 인력을 증가함	②현재인력 유지	③ 인력을 감소시킴	④해당사항 없음
정규직	사무관리인력				
	연구개발인력				
	기술인력				
	영업인력				
	생산현장 기능인력				
	생산현장 단순인력				
비정규직	임시계약직				
	파트타임직				
	파견용역직				
	기타 비정규직				

21. 귀사에서 향후 예상치 못한 인력수요 감축이 발생할 경우 다음 중 단기적으로 어떤 대책을 선택하시겠습니까?

중요하다고 생각되는 순서대로 번호를 기입하여 주시기 바랍니다. (, , , , ,)

- ① 신규채용계획을 줄임 ② 정규직원의 감축
- ③ 임시고용자의 감축 ④ 근로시간 단축
- ⑤ 잉여인력의 교육을 통한 재배치 ⑥ 기타(_____)

22. 다음은 최근 개정된 노동법에 관련된 질문입니다. 아래 설명을 읽어 보시고 해당문항에 응답하여 주시기 바랍니다.

① 고용조정제도(정리해고제도) : 사용자가 ①긴박한 경영상의 필요 ②해고를 피하기 위한 노력 ③합리적이고 공정한 해고의 기준과 이에 따른 대상자 선정 ④근로자 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 대표와의 성실한 협의 등의 요건을 모두 충족하면 경영상의 이유에 의한 근로자의 해고가 가능
- 단 동규정의 시행은 향후 2년간(1999년 3월 12일까지) 유예

① 단시간근로자의 보호 : 단시간근로자를 “1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비해 짧은 근로자”로 정의하고, 이들의 근로조건은 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되도록 함.
- 다만 1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 15시간 미만의 단시간근로자에 대해서는 근로기준법 중 퇴직금제도, 주휴, 월차유급휴가, 연차유급휴가 규정을 배제하도록 함.

24-1. 고용조정제(정리해고제)가 기존의 판례수준에서 법제화 되었습니다. 고용조정제에 대한 귀사의 입장은 어떠합니까?

- ① 정리해고제의 명문화로 정리해고가 보다 용이해졌다
- ② 개정법의 정리해고 요건이 까다롭기 때문에 판례수준으로 남아있는 것이 오히려 정리해고가 더 용이하다
- ③ 정리해고제는 바람직하지 않으므로 실시되어서는 안된다

22-2. 단시간 근로자에 대한 보호규정의 정비는 귀사의 단시간 근로자의 채용에 어떤 영향을 미칠 것으로 전망합니까?

- ① 단시간 근로자에 대해 개정된 법규이상으로 현재 대우를 하고 있기 때문에 문제가 되지 않는다.
- ② 개정된 법규로 인해 단시간 근로자의 활용은 기업에 부담이 될 것으로 보인다. (☞ 설문 22-3으로)
- ③ 단시간 근로자를 채용하고 있지 않기 때문에 아무런 영향이 없다.

22-3. 단시간 근로자의 활용시 부담이 되는 경우 향후 단시간 근로자에 대한 채용전망은 어떠합니까? ()

- ① 단시간 근로자의 채용이 크게 위축될 것이다.
- ② 단시간 근로자의 채용이 다소 위축될 것이다.
- ③ 단시간 근로자의 채용이 다소 부담 되지만 현행대로 활용할 것이다.
- ④ 단시간 근로자의 채용이 다소 부담 되지만 현행보다 더욱 확대될 것이다.

배경질문

다음은 통계적인 분석을 위해 귀사의 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 저희는 각 기업단위로 자료처리를 하지 않으며 각 업종별, 기업규모별로만 분석하므로 개별 기업의 특성은 파악되지 않습니다.
 보다 정확한 분석을 위해 협조하여 주시기 바랍니다.

배1. 최근 귀사의 매출액과 부가가치 및 인건비를 기입하여 주시기 바랍니다.

	매 출 액(억원)	부가가치(억원)	인건비(억원)
1993년			
1994년			
1995년			
1996년			
1997년 전망			

배2. 종업원 현황

		사무·관리(명)			기술직(명)			생산·단순노무직(명)		
		1994년	1995년	1996년	1994년	1995년	1996년	1994년	1995년	1996년
정규직	45세 이상									
	45세 미만									
비정규직 전체										

배3. 귀사의 인력구조 현황에 대해 기입하여 주시기 바랍니다.

- 승진연한은 규정상 어떻게 되어 있는지를 말씀해 주십시오.
- 월평균 초임금[기본급 + 수당(평균초과근로수당 포함) + 상여금월할분]은 수준은 대졸 평사원을 100으로 보아 몇 % 정도가 되는지를 말씀해 주십시오.

< 사무·관리 >

직 급 구 분	해당 인원수(명)	평균 연령(세)	승진연한	월평균 초임금
임 원			변수없음	변수없음
부 장			변수없음	변수없음
차 장			변수없음	변수없음
과 장			변수없음	변수없음
대리(계장)			변수없음	변수없음
대졸평사원			변수없음	100%
고졸평사원			변수없음	

< 기술직 >

직 급 구 분	해당 인원수(명)	평균 연령(세)	승진연한	월평균 초임금
부 장			변수없음	변수없음
차 장			변수없음	변수없음
과 장			변수없음	변수없음
대리(계장)			변수없음	변수없음
대졸평사원			변수없음	100%
고졸평사원			변수없음	

< 생산·단순노무직 >

직 급 구 분	해당 인원수(명)	평균 연령(세)	승진연한	월평균 초임금
직 장			변수없음	변수없음
반 장			변수없음	변수없음
조 장			변수없음	변수없음
기 능 공			변수없음	변수없음
단순노무직			변수없음	변수없음

응답자 : 성명 _____ 직급 _____ 전화번호 _____

**장기간 시간을 내어서 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.
저희의 분석결과가 나오는대로 협조해 주신 여러분께 발송해 드리겠습니다.**