

자료번호	A1-1998-0038
자 료 명	기업체의 인력관리 및 고용조정 실태조사, 1998 : 하반기

ID			
----	--	--	--

기업체의 인력관리 및 고용조정 실태조사

1. 한국노동연구원은 정부출연 정책연구기관으로 노동시장, 노사관계 등 노동관련 분야를 전문적으로 연구하고 있습니다.
2. 경기침체가 계속됨에 따라 기업의 구조조정이 보다 활발해지고 있어 고용조정이 과거 어느 때보다 적극적으로 이루어지고 있습니다. 이에 본 연구원에서는 기업의 고용조정 실태를 분석하여 고용조정 과정에서 나타나는 부작용을 최소화할 수 있는 노동유연화 방안을 모색하고자 합니다. 본 조사는 97년 가을과 98년 봄에 이어 3번째 실시되고 있습니다.
3. 조사결과는 통계법에 의해 그 비밀이 보장되며 통계목적 이외에는 사용되지 않습니다.
4. 바쁘신 중이라도 인력관리정책의 효율화를 위하여 빠진 문항 없이 성실하게 응답해 주시면 감사하겠습니다.

한국노동연구원 동향분석실

I. 인력관리 현황

1. 귀사의 종업원 현황을 기입하여 주시기 바랍니다.

	종업원현황		
	전체(명)	정규직근로자(명)	비정규직근로자(명)
1997년 6월말 현재	명	명	명
12월말 현재	명	명	명
1998년 6월 현재	명	명	명
10월말 현재	명	명	명

*비정규직 : 계약직, 임시직, 파견근로자 등 정규근로자가 아닌 고용형태를 말합니다.

2. 귀사의 인력과부족 여부 및 감축의 필요성 여부에 관한 질문입니다.

2-1. 현재 귀사의 종업원수가 부족한지 과잉인지를 다음의 보기에서 골라 직종별로 표시하여 주시기 바랍니다.

보기 : ① 0-10% 부족 ② 11-20% 부족 ③ 21%이상 부족 ④ 적정규모

⑤ 0-10%과잉 ⑥ 11-20% 과잉 ⑦ 21-30% 과잉 ⑧ 31% 이상 과잉

사무 관리직	
전문 기술직	
영업 판매직	
생산 기능직	
단순 노무직	
전 체	

※ 생산 기능직 : 생산직 조장, 직장, 반장 및 단순공, 기능공 등을 포함하여 생산업무에 종사하는 인력을 말함

2-2. (설문 2-1)에서 과잉이라고 응답한 경우(⑤~⑧번에 응답한 경우) 인력 감축이 가장 시급하다고 생각되는 직급을 보기에서 골라 순서대로 표시해 주시기 바랍니다.

① 사무관리 · 기술부문이 과잉인 경우

--	--	--	--	--

② 생산부문이 과잉인 경우

--	--	--

보기	<p>사무관리 · 기술부문 : ①임원급 ②부장 · 차장급 ③과장 · 대리급 ④대졸사무직 ⑤고졸사무보조직</p> <p>생 산 부 문 : ⑥생산직 직 · 반장 ⑦생산직 기능공 ⑧단순노무직</p>
----	--

II. 고용조정 실태현황

3. 고용조정이란 경영합리화나 불경기로 인한 매출 감소 등으로 발생하는 유휴 또는 과잉인력을 조정하기 위한 제반 조치를 의미합니다. 아래 설문에 응답하여 주시기 바랍니다.

3-1 (고용조정 경험여부) 귀사에서 고용조정 경험이 있으면 해당되는 사항에 모두 표시(√)하여 주시고 **가장 역점을 둔 실시방법 두 가지를 중요 순서대로 1, 2로** 표시하여 주시기 바랍니다. 또한, 각 사항의 결정시 노조 또는 근로자대표와 어떤 식으로 협의하였는지를 보기를 참조하여 고용조정방법별로 응답하여 주시기 바랍니다

노조합의 <보기>	①사전협의	②사전협의	③사전통고	④사후통고	⑤회사 단독결정	⑥규정 없음
-----------	-------	-------	-------	-------	----------	--------

3-2 (고용조정 계획) 귀사에서 계획 중이거나 실시할 가능성이 있는 고용조정 방법에 모두 표시(√)하여 주십시오. 또한, 실시가 예상되는 시기를 '몇 월'이라고 적어주시고 그 중 **가장 중요하게 생각하는 방법 세가지만 1, 2, 3** 으로 기입해 주십시오.

구분	고용조정 방법	3-1			3-2.		
		98년 4월~ 98년 10월 현재			98년 10월 현재~ 99년 계획		
		경험 여부	중점실 시방법	노조 합의	계획 여부	실시예정 시기(月)	우선 순위
근로시간 단축	1. 잔업시간의 단축						
	2. 소정근로시간의 단축						
	3. 격주휴무 등 휴일의 증가						
	4. 연월차 휴가사용 적극 권장						
	5. 일시휴업						
	6. 일시휴직제 실시						
인원수 조정	7. 정규근로자를 비정규근로자로 대체						
	8. 채용동결 또는 축소						
	9. 명예퇴직(조기퇴직)제 실시						
	10. 비정규직 감축						
	11. 정리해고(권고사직 포함)						
기능적 조정	12. 사내 및 사외 교육훈련						
	13. 배치전환 실시						
	14. 사외파견(출향)						
	15. 계열사·관계회사 등으로 전출(전직)						
기업조직 재구축	16. 하청이나 외주가공의 확대						
	17. 사업장폐쇄 또는 해외이전						
	18. 기업 인수·합병						
	19. 사업부서(생산라인)축소						
	20. 분사화(소사장제), work-out 실시						
인건비 조정	21. 임금인상 동결						
	22. 상여금 감축 등 임금삭감						
	23. 임금체계의 개편						
	24. 복리후생비, 교육훈련비 등 비임금성 노동비용 축소						

4. 앞에서 응답하신 표에서 한가지라도 해당되면, 고용조정을 실시하였거나 실시할 예정인 것으로 규정하고자 합니다. 아래의 질문은 고용조정 전반에 대한 질문입니다. 귀하가 보시기에 귀사의 사정에 가장 가까운 보기를 골라 번호를 쓰거나, V 표시해 주십시오.

1순위	2순위

4-1 : 귀사에서 고용조정 경험이 있는 경우, 고용조정을 실시한 이유는 무엇입니까?

1순위	2순위

4-2. : 향후 귀사에서 고용조정을 계획 중이거나, 가능성이 있는 경우, 그 이유는 무엇입니까?

보기	① 인사적체 해소 ③ 부서 통·폐합 등 기업조직혁신(기업구조조정) ⑤ 업종의 전환, 신규업종 진출에 따른 과잉인력 해소 ⑦ 사업장 폐쇄 및 공장의 해외 이전 ⑨ 기타(구체적으로 :)	② 사무자동화·공장자동화 ④ 인건비 절감 ⑥ 매출액 감소에 따른 감량경영 실시 ⑧ 자금난의 악화
----	--	--

5. 고용보험법은 기업의 고용유지노력시 이를 지원하는 제도가 있습니다. 귀사에서는 고용유지노력시 고용보험상의 고용유지지원금을 신청한 경험이 있으면 다음 보기에서 골라 해당되는 번호를 모두 기입하기 바랍니다. (☞ 고용유지 지원금을 신청한 경험이 없으면 설문 5-2번으로 가시오)

5-1. 올해 고용조정을 경험한 경우 (, , , , ,)

보기	① 근로시간단축 지원금 ② 휴업수당 지원금 ③ 인력재배치 지원금 ④ 근로자 사외파견지원금 ⑤ 고용유지 훈련지원금 ⑥ 창업교육훈련 지원금 ⑦ 1개월이상 휴직자에 대한 지원금
----	---

5-2. 귀사에서 고용조정 신청경험이 없었으면 그 이유는 무엇입니까? 보기에서 그 번호를 골라 기입하여 주시기 바랍니다.

()

보기	① 요건이 해당되지 않아서 ③ 지원금액이 미미하므로 큰 도움이 되지 않아서 ④ 기 타 ()	② 내용을 잘 몰라서
----	---	-------------

6. (98년 4월 이후 고용조정을 실시한 경우) 귀사에서 고용조정 실시에 따른 노사분규가 발생하였습니까?

☐① 예 ☞설문 6-1로 가시오 ☐② 아니오 ☞설문 6-2로 가시오

6-1. 고용조정에 따른 노사분규가 있었던 경우 귀사가 처음 계획한 고용조정계획안이 수정되었습니까?

- ☐① 고용조정계획이 철회되었다.
- ☐② 처음의 고용조정 방침이 완화되었다.
- ☐③ 처음계획대로 진행되었다.
- ☐④ 처음 계획보다 강화되었다.

· 노사갈등이 가장 없었던 방법 ()

☐① 별 문제없이 잘 진행될 것이다
☐② 노조(근로자)의 반발로 다소 어려움을 겪을 것이다
☐③ 노조(근로자)의 반발이 심해 상당한 어려움을 겪을 것이다

☐ ① 경영환경분석 ☐ ② 사업영역분석
☐ ③ 인력수요예측 ☐ ④ 정원산정
☐ ⑤ 직무분석 ☐ ⑥ 업무량산정
☐ ⑦ 어떠한 조치도 없었음 ☐ ⑧ 기타()

	8-1.	8-2. 98년 10월현재 -99년 계획	
	98년 4월-10월 현재	해당직종에 √ 표시	총 예정인원
사무 관리직	명		총 ()명 계획
전문 기술직	명		
영업 판매직	명		
생산 기능직	명		
단순 노무직	명		
계	명		

8-3. 올해 명예퇴직(조기퇴직)자에 대해 다음의 각 제도를 실시한 경험이 있으면, 해당란에 V표시하여 주시기 바랍니다.

	실시여부
① 창업교육훈련	
② 전직훈련	
③ 구직활동지원	
④ 재취업비용지급	
⑤ 상담 및 구직워크숍 제공	

8-4 명예퇴직(조기퇴직)을 실시한 경험이 있는 경우 퇴직금을 제외하고 별도의 인센티브가 있었다면 대략 월평균임금으로 계산시 어느정도 지급되었습니까?

· 명예퇴직금 : 퇴직자 월평균임금의 ()개월분

8-5. 귀사에서 명예퇴직이 이루어진 후 퇴직자에 대한 평가는 어떠합니까?

- ① 임금수준에 비해 생산성이 높은 사람들이 퇴직한 비율이 높다.
- ② 임금수준에 비해 생산성이 높은 사람들과 그렇지 않은 사람들의 퇴직자 비율이 대체로 반반씩이다.
- ③ 임금수준에 비해 생산성이 낮은 사람들이 퇴직한 비율이 높다.

9. 다음은 정리해고(권고사직 포함, 단 징계로 인한 해고자는 제외)를 실시하였거나 실시 예정인 경우만 응답하십시오. 해당되지 않는 경우, 9번으로 가시오.

9-1. (정리해고 또는 권고사직을 실시한 경우) 몇 명의 사원이 해고되었습니까?

9-2. (정리해고 또는 권고사직을 실시할 예정인 경우) 해당되는 직종과 총 예정인원을 적어 주십시오.

	9-1.	9-2. 98년 10월현재-99년 계획	
	98년 4월-10월 현재	해당직종에 V 표시	총 예정인원
사무 관리직	명		총 ()명 계획
전문 기술직	명		
영업 판매직	명		
생산 기능직	명		
단순 노무직	명		
계	명		

9-3. 귀사에서 정리해고(권고사직)를 실시하기 전에 해고를 회피하기 위해 어떤 노력을 하셨습니까? 해당란에 모두 V 표시하여 주시기 바랍니다.

	해고회피 노력여부
① 희망퇴직자 모집	
② 배치전환	
③ 전 출	
④ 신규채용 억제	
⑤ 근로시간단축	
⑥ 상여금등 임금감축	
⑦ 비정규직의 축소	
⑧ 노력하지 않음	
⑨ 기타()	

9-4. 정리해고(권고사직)를 실시한 경우(98년 4월-현재) 해고대상자의 선정기준시 회사기준과 노동조합의 기준 및 최종 확정된 기준을 각각 보기에서 골라 중요 순서대로 3가지만 표시하여 주시기 바랍니다.

① 기구축소나 폐쇄라인의 해당 근무자	②평소 근무성적 불량자
③ 근속년수가 오래된 자	④ 근속년수가 짧은 자
⑤ 고령자, 신체적 허약자 등 업무능력이 떨어지는 자	⑥ 배우자의 직장유무
⑦ 징계를 받은 경험이 있는 자	⑧ 기능 숙련도가 떨어지는 자
⑨ 가족부양 부담이 적은자	⑩ 재산이 많은자
⑪ 외부 파견근무자	⑫ 휴직자
⑬ 승진누락자	
⑭ 기 타 (구체적으로)	

(가) 회사기준 :

중요순서			
------	--	--	--

(나) 노동조합기준 :

중요순서			
------	--	--	--

(다) 최종 결정기준 :

중요순서			
------	--	--	--

9-5. 귀사에서 98년 4월~ 10월현재까지 정리해고(권고사직)를 경험한 경우 동 제도의 실시에 따른 가장 큰 문제점은 무엇이었다고 생각하십니까? (하나만 선택)

- ☐ ① 대상자 선정이 어려웠다.
☐ ② 노조 및 해당근로자의 반발이 심하여 노사관계가 악화되었다.
☐ ③ 정리해고의 요건이 엄격하여 원활하게 실시되지 못했다.
☐ ④ 회사의 명성이 나빠졌다
☐ ⑤ 문제가 없었다.
☐ ⑥ 기타()

9-6. 다음은 정리해고를 실시한 기업을 대상으로 해고와 관련하여 기업의 방침을 묻는 내용입니다. 해당되는 항목을 보기에서 골라 ()에 그 번호를 기입하여 주시기 바랍니다.

<보기>

1. 우리 회사 상황을 매우 잘 기술하고 있다.
2. 우리회사 상황을 어느 정도 잘 기술하고 있다.
3. 잘 모르겠다.
4. 우리 회사 상황에 적합하지가 않다.
5. 우리회사 상황과 전혀 맞지가 않다.

(1) 해고의 전과정을 책임지고 실행하게 될 태스크포스가 구성되었다. ()

(2) 일관성 있는 인사정책과 객관적인 고과기록이 유지되고 있다.()

(3) 관리자에게 해고와 관련한 교육을 시켰다.()

(예 : 해고와 관련하여 부하직원과 면담하는 방법, 해고자가 경험할 수 있는 심리적 압박감 등에 대한 효과적 대처 방법, 해고와 관련된 회사의 정책, 정부의 실업대책과 이용방법 등 해고관리 서비스와 이러한 서비스가 해고자에게 주는 혜택 등)

(4) 객관적이고 합리적인 해고대상자를 선정하였다.()

(5) 적합한 해고 통지가 이루어졌다.()

(6) 해고결정과정의 투명성과 노사간 커뮤니케이션이 이루어졌다.()

(7) 전직지원

(7) - 1 해고에 의한 심리적인 고통을 경감할 수 있도록 하는 심리적인 지원 등의 카운셀링을 실시하였다()

(7) - 2 해고자의 구직을 위해 교육훈련을 지원 하였다()

(7) - 3 해고자의 창업을 지원하였다()

(7) - 4 해고자의 전직을 지원하였다()

(7) - 5 해고자에게 구인정보를 제공하였다()

(8) 남아있는 근로자 지원

(8) - 1 종업원들이 불안해 하지 않도록 장기적 비전을 제시하였다()

(8) - 2 조직분위기 쇄신을 위해 노력하고 작업을 합리적으로 재조정하여 해고자의 업무가 고스란히 생존자의 부담되지 않도록 하였다()

(8) - 3 교육훈련을 통해 새로운 환경변화에 대한 적응 능력을 제고하였다()

IV. 고용조정에 대한 평가

* 귀사에서 고용조정을 실시한 경험이 있는 업체는 다음 보기에서 해당되는 번호를 모두 응답하여 주시기 바랍니다

보기① 상당히 개선되었다 ② 약간 개선되었다 ③ 차이가 없다
 ④ 약간 악화되었다 ⑤ 상당히 악화되었다.

	비용절감	생산성 향상	종업원 사기	회사의 명성	조직문화	노사관계
근로시간 단축						
명예퇴직 실시						
정리해고 실시						
배치전환 실시						
기업조직 재구축						
임금조정						

♠끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다♠

응답자	성명		연락처	-	-
	부서명		직위		
조사원	면접일시	1998년 월 일	시부터 ~	월 일	시까지