

가. 일반적 사항

<본사, 공장 등이 산재해 있을 때 사업장 판단기준>

- 본사, 지점, 공장 등이 동일한 장소에 있는 경우에는 원칙적으로 분할하지 않고 1개의 사업으로 봄.
 - 다만, 동일 장소에 있더라도 현저하게 근로의 형태가 다른 부문이 있고 그러한 부문이 주된 부문과 분리하여 취급하는 것이 보다 적절한 경우 그러한 부문을 독립된 사업으로 봄.
- 본사, 지점, 공장 등이 장소적으로 분산되어 있을 경우에는 원칙적으로 각각 별개의 사업으로 봄.
 - 다만, 장소적으로 분산되어 있다 할지라도 지점, 공장 등의 업무 처리능력 등을 감안할 때 하나의 사업이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근상위조직과 일괄하여 하나의 사업으로 봄.
- 위 기준에 따라 판단하기 어려울 경우 본사와 장소적으로 분산되어 있는 지점, 공장 등이 다음 각 호 모두에 해당하는 경우는 독립성이 있는 것으로 보고 별개의 사업 또는 사업장으로 봄.
 - 한국표준산업 분류상 산업(대분류)이 다른 경우
 - 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용 받는 경우
 - 노무관리, 회계 등이 명확하게 독립적으로 운영되는 경우

1. 귀사의 주된 생산물은 무엇입니까?

2. 귀사의 1993년 말 현재 근로자수 및 임금총액은 얼마였습니까?

(단위 : 명, 백만원)

	계	상용근로자	비상용근로자
근로자수			
임금총액			

주 : 1) 일용 및 임시근로자라도 3개월 이상 고용된 근로자는 상용근로자에 포함.
 2) 비상용근로자는 상용근로자를 제외한 일용·임시·시간제근로자, 용역회사의 파견근로자 등을 말함.

3. 귀사의 1990년 이후 매출액 신장률은 몇 % 였습니까?

1990	1991	1992	1993
%	%	%	%

4. 귀사의 1993년도 매출액 중 수출액이 차지하는 비중은 몇 % 였습니까?

_____ %

5. 귀사에는 노동조합이 결성되어 있습니까?

(1) 예 (2) 아니오

나. 고용안정사업 관련

고용조정이란 기업이 경영상의 이유로 과잉인력을 조정하기 위한 제반조치를 뜻하는 것으로서 여기에는 휴업, 조업단축 등 근로시간의 단축, 정리해고 등을 통한 근로자수의 감축, 시간제근로자, 파견근로자 등 비정규근로자 사용의 확대, 인력의 재배치, 소사장제, 하청 등의 확대 등이 포함됩니다.

고용조정 일반

1. 귀사에서 1993년에 고용조정을 실시하였습니까?

- (1) 예 (2) 아니오 --> 24로

2. 귀사의 고용조정 이유는 무엇이었습니까? (복수응답 가능)

- (1) 기술혁신, 자동화 (2) 내수감소, 판매부진
(3) 인건비 압박 (4) 사무관리 혁신
(5) 생산라인의 해외이전 (6) 업종전환
(7) 기타(구체적으로)

3. 귀사의 고용조정방법은 무엇이었습니까? (복수응답 가능)

- (1) 휴업, 조업단축 등 근로시간을 통한 조정
(2) 정리해고, 조기퇴직 등 근로자수의 증감을 통한 조정
(3) 배치전환, 파견 등 인력배치를 통한 조정
(4) 하청, 외주가공의 확대 등 기업조직의 변화를 통한 조정

휴업/조업단축

4. 귀사는 1993년에 고용조정차원의 휴업 또는 조업단축(노사분규에 의한 것은 제외)의 경험이 있습니까?

- (1) 예 (2) 아니오 --> 11로

5. 휴업 또는 조업단축의 원인은 무엇이었습니까? (복수응답 가능)

- (1) 내수감소 (2) 수출감소
(3) 업종변환 (4) 인건비 상승
(5) 인력부족 (6) 원자재확보 곤란
(7) 기타(구체적으로)

6. 휴업 또는 조업단축의 형태는 다음 중 언, 것이었습니까?

- (1) 휴업상태 : ① 근로자 전부 ② 근로자 일부
(2) 휴업시간 : ① 근로시간 전부 ② 근로시간 일부

13. 정리하고 시 대상자의 선정기준은 무엇이었습니까? 중요한 것 3 개까지 응답하실 수 있습니다.

- (1) 축소기구나 폐쇄라인의 해당근무자 우선
- (2) 희망퇴직자 우선
- (3) 근무성적 불량자 우선
- (4) 근속연수가 많은 직원 우선
- (5) 근속연수가 적은 직원 우선
- (6) 기능의 숙련도 정도가 낮은 직원 우선
- (7) 고령자, 신체적 허약자 등 우선
- (8) 노동조합이 선정한 자 우선
- (9) 기타(구체적으로)

14. 귀사는 정리하고 이전에 전직훈련, 배치전환, 다른 기업으로의 취업알선 등 해고대상 근로자의 고용안정을 위한 노력을 하였습니까?

- (1) 예 (2) 아니오

15. 조기퇴직을 희망하는 근로자에게 어떤 혜택을 부여하였습니까?

- (1) 퇴직금의 % 할증지급
- (2) 월 분의 임금(①통산임금, ②평균임금, ③기본급) 지급
- (3) 일정액의 위로금 지급
- (4) 기타(구체적으로)
- (5) 혜택이 전혀 없었음

16. 정리하고 또는 조기퇴직 등 근로자수의 감축을 통한 고용조정과정에서 애로사항은 무엇이었습니까?

- (1) 노조 등 근로자의 집단적 반발
- (2) 대상근로자의 선정과 설득
- (3) 퇴직금의 할증지급 등 재정적 부담
- (4) 관계법령 및 판례 등의 준수
- (5) 근로자의 사기저하
- (6) 기타(구체적으로)

인력재배치

17. 귀사에서 1993년에 경영합리화 또는 과잉인력해소 차원에서 소속 근로자를 귀사의 근로자 신분을 유지하면서, 또는 귀사를 퇴직시킨 후 자회사·그룹 내 타기업 또는 협력기업 등에 재배치 한 경험이 있습니까?

- (1) 있다 (2) 없다 --> 24로

18. 이와 같은 인력배치를 실시한 이유는 무엇이었습니까? (복수응답 가능)

- (1) 기술혁신, 자동화 (2) 내수감소, 판매부진
- (3) 인건비 압박 (4) 사무관리 혁신
- (5) 생산라인의 해외이전 (6) 업종전환
- (7) 기타(구체적으로)

19. 인력배치의 방법은 무엇이었습니까? (복수응답 가능)

- (1) 업종전환 후 재배치
- (2) 자회사로의 진출 또는 전직
- (3) 그룹 내 타기업으로의 전보
- (4) 협력기업으로의 진출 또는 전직
- (5) 기타 (구체적으로)

20. 인력배치와 관련하여 다음 표를 기재해 주십시오.

재배치 직전의 상용근로자수	재배치 인원	해고·이직인원	잔류 상용근로자수
명	명	명	명

21. 재배치된 근로자의 평균임금 수준은 어떻게 변화하였습니까?

- (1) 종전과 동일 (2) 종전보다 상승 (3) 종전보다 감소(약 %)

22. 인력재배치 시 노조 또는 근로자대표와 사전협의를 하였습니까?

- (1) 협의하지 않았다
 (2) 협의하였으나 노조 등의 동의를 받지 못했다
 (3) 협의하였으나 노조 등의 동의를 얻었다

23. 귀사에서 인력배치를 실시한 경우 재배치된 근로자가 새로운 업무수행을 원활히 할 수 있도록 교육훈련을 실시하였습니까?

- (1) 예 (2) 아니오

교육훈련인원 : 명
 교육훈련비용 : 천원

고용조정계획

24. 귀사는 현재 고용조정의 필요성을 느끼고 있습니까?

- (1) 예 (2) 아니오 --> 27로

25. 귀사가 현재 고용조정의 필요성을 느끼고 있다면 그 이유는 무엇입니까? (복수응답 가능)

- (1) 기술혁신, 자동화 (2) 내수감소, 판매부진
 (3) 인건비 압박 (4) 사무관리 혁신
 (5) 생산라인의 해외이전 (6) 업종전환
 (7) 기타(구체적으로)

26. 귀사가 현재 고려하고 있는 고용조정의 방법은 어느 것입니까? 해당되는 사항을 모두 표시하여 주십시오.

- (1) 잔업시간 단축 (2) 정규근로시간 단축
 (3) 격주휴무 등 휴일확대 (4) 연월차 휴가사용 권장
 (5) 일시휴업 (6) 신규채용 감축 또는 중지
 (7) 결원 미충원(자연감원) (8) 조기퇴직 유도(희망퇴직자 모집)
 (9) 강제적인 정리해고 (10) 기업 내에서 직종간 배치전환
 (11) 시간제 근로자, 파견근로자 등 비정규근로자 사용의 확대
 (12) 자회사·그룹 내 타기업·협력기업 등과의 전보·전출·전직·출향 등의 실시
 (13) 소사장제, 하청, 외주가공 등의 확대
 (14) 기타 (구체적으로)

고용안정

27. 고용조정 등에 따른 근로자의 고용불안을 최소화하기 위한 조치 중 가장 중요하다고 생각되는 것은 무엇입니까?

- (1) 공공직업안정기관을 통한 고용정보의 제공 및 재취업알선
- (2) 고용조정대상자에 대한 전직훈련의 실시
- (3) 평소에 근로자의 직업능력을 지속적으로 개발하는 사내교육훈련제도의 활성화
- (4) 실직자에 대한 실업급여의 지급
- (5) 기타(구체적으로)

28. 고용보험법 제21조는 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업규모의 축소, 사업의 폐지 또는 전환으로 인하여 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업, 근로자의 직업 전환에 필요한 직업훈련 등의 실시, 기타 근로자의 고용안정을 위한 조치를 취하는 경우에는 당해 사업주에 대하여 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하고 있습니다. 고용조정과정에서 고용보험법에 의한 지원이 필요하다고 생각하시는 내용을 2개까지 선택하여 주십시오

- (1) 휴업기간 또는 조업단축 기간 중 근로자에게 지급되는 휴업수당의 일부보조
- (2) 근로자의 직업전환에 필요한 교육훈련실시의 경우 교육훈련기간중의 임금의 일부 보조
- (3) 근로자의 직업전환에 필요한 교육훈련실시의 경우 교육훈련에 관한 정보제공 및 교육훈련비 지원
- (4) 조기퇴직을 권유하여 희망퇴직자에게 지급하는 위로금의 일부 보조
- (5) 고용조정대상 근로자를 자회사·그룹 내 타기업, 협력기업 등에 재배치할 경우 이들에 대한 정부주관의 교육훈련 실시
- (6) 기타(구체적으로)

인력부족

29. 귀사는 현재 인력난을 겪고 있습니까?

- (1) 예 (2) 아니오 --> 31로

30. 귀사는 인력난을 극복하기 위하여 어떤 노력을 하고 있거나 할 계획입니까? 중요한 것 3개까지 응답하실 수 있습니다.

- (1) 공장자동화 (2) 근무시간 연장
- (3) 기존인력의 재배치 (4) 교육훈련의 확대
- (5) 여성인력 활용 (6) 중고령자 활용
- (7) 외주, 하청, 소사장제 확대 (8) 파견근로, 시간제고용 확대
- (9) 감량생산 (10) 해외현지법인 설립
- (11) 업종전환 (12) 외국인력 고용
- (13) 기타(구체적으로)

고령자/장애인/주부 등 고용

31. 귀사는 고령자(55세 이상) 및 장애인을 얼마나 고용하고 있습니까?

- (1) 고령자 : 명 (2) 장애인 : 명

32. 귀사에서는 1993년에 고령자, 장애인, 주부 등을 새로이 고용한 적이 있습니까?

- (1) 예 (2) 아니오 --> 34로

고령자 명
 장애인 명
 주 부 명

33. 고령자, 장애인, 주부 등을 새로 고용하였다면 그 고용형태는 무엇입니까?
 33-1. 고령자 : (1)상용 (2)일용 (3)임시계약직
 (4)파견근로 (5)시간제 고용 (6) 기타
 33-2. 장애인 : (1)상용 (2)일용 (3)임시계약직
 (4)파견근로 (5)시간제 고용 (6) 기타
 33-3. 주 부 : (1)상용 (2)일용 (3)임시계약직
 (4)파견근로 (5)시간제 고용 (6) 기타

34. 고령자의 고용확대를 위해 중요하다고 생각되는 것은 무엇입니까? 중요한 것 3개까지 선택하실 수 있습니다.
 (1) 고령자 취업적합직종의 개방 등 취업영역 확대
 (2) 임시계약직, 파견근로, 시간제고용 등 근로형태의 다양화
 (3) 고령자의 직장적응에 필요한 교육훈련의 실시
 (4) 고령으로 인한 업무수행능력 감소분에 대한 보조금 지급
 (5) 정년연장
 (6) 정년퇴직자의 재고용
 (7) 공공직업안정기관을 통한 취업알선기능 강화
 (8) 기타 ()

35. 주부의 고용확대를 위해 중요하다고 생각되는 것은 무엇입니까?
 (1) 영·유아 보육시설의 설치·운영에 대한 정부지원
 (2) 주부취업 적합직종의 개발 등 취업영역 확대
 (3) 임시계약직, 파견근로, 시간제고용, 가내근로 등 근로형태의 다양화
 (4) 주부의 직장적응에 필요한 교육훈련의 실시
 (5) 작업환경 개선에 대한 용자 또는 지원
 (6) 육아휴직제도의 실시
 (7) 육아로 인한 퇴직주부의 재고용
 (8) 공공직업안정기관을 통한 취업알선기능 강화
 (9) 기타()

36. 귀사는 여성근로자를 위한 육아휴직제도를 실시하고 있습니까?
 (1) 예 (2) 아니오
 육아휴직기간 중 유급입니까, 무급입니까?
 (1) 유급:(①통산임금, ②평균임금, ③기본급)의 %
 (2) 무급

37-38번 질문은 장애인 고용의무업체(상시 근로자 300인 이상 업체)만 응답해 주시기 바랍니다.

37. 장애인 고용의무 업체인 경우 그 의무를 어떻게 이행하고 있습니까?
 (1) 기준고용률 이상 장애인 고용
 (2) 장애인을 일부 고용하고 일부는 장애인 고용부담금을 납부
 (3) 장애인 고용부담금만 납부
38. 장애인고용촉진등에 관한 법률이 시행되어 상시 300인 이상 업체는 기준고용률 이상의 장애인을 고용하도록 의무를 부여하고 있으나 장애인 고용이 부진한 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 것 3개까지 응답하실 수 있습니까?
 (1) 장애인에 대한 심리적 거부감 때문에
 (2) 노무관리상의 부담증가 우려 때문에
 (3) 장애인 고용시 정상인 보다 생산성 저하 우려 때문에
 (4) 적극적인 구직활동을 하는 훈련원 장애인이 부족하기 때문에
 (5) 장애인에게 적합한 직종이 부족하기 때문에
 (6) 장애인을 고용하기 위한 사업장의 여건이 갖추어져 있지 않기 때문에
 (7) 장애인이 출퇴근하기 위한 도로, 대중교통수단 등이 미흡하기 때문에
 (8) 전문적인 직업상담과 취업알선체계의 미흡
 (9) 기타 ()

5. 직업훈련을 실시하지 않고 직업훈련분담금만 납부하고 있다면 그 이유는 무엇입니까?
(복수응답 가능)

- (1) 직업훈련 실시시의 비용보다 분담금이 적으므로
- (2) 인력부족으로 인하여 훈련생을 차출할 여유가 없어서
- (3) 직업훈련기준이 까다롭고 정부의 간섭과 규제가 많아서
- (4) 훈련수요를 충족시켜 줄 위탁훈련기관이 없어서
- (5) 훈련생 모집이 어려워서
- (6) 직업훈련 수요생이 오래 근속하지 않고 곧 이직하므로
- (7) 직업훈련의 필요성이 없어서
- (8) 기타 (구체적으로)

6. 귀사에서 현재 가장 필요한 직업훈련과정은 무엇입니까?

- (1) 채용예정자 및 신규채용자에 대한 양성훈련
- (2) 재직근로자의 능력개발을 위한 향상훈련 및 재훈련
- (3) 고용조정대상자에 대한 전직훈련

7. 우리나라 기업에서 직업훈련의 활성화를 위해 가장 효과적인 방법은 무엇입니까?

- (1) 사업내직업훈련의무제도의 적용범위를 확대한다
- (2) 사업내직업훈련의무비율을 높인다
- (3) 사업내직업훈련에 대한 훈련기준 등을 현실에 맞게 재조정한다
- (4) 사업내직업훈련의무제도를 존속하되 대기업부터 직업훈련을 단계적으로 자율화한다
- (6) 사업내직업훈련의무제도를 폐지하여 기업이 직업훈련에 관한 의사결정을 자율적으로 하게 하고 정부는 훈련실시 기업에 대하여 인센티브를 제공한다
- (7) 사업내직업훈련의무제도를 폐지하여 기업이 직업훈련에 관한 의사결정을 자율적으로 하게 하고 훈련실시에 대한 인센티브도 제공하지 않는다
- (8) 기타

8. 현행 사업내직업훈련의무제도를 폐지하고 직업훈련분담금을 고용보험료에 흡수하여 사업내 직업훈련을 자율화한다면 향후 귀사의 직업훈련은 현재에 비하여 어떻게 변화할 것으로 보입니까?

		확대한다	감소한다	변화없다
훈련인원				
훈련내용	① 양성훈련			
	② 향상훈련			
	③ 전직훈련			

훈련의무가 없는 업체에 대한 질문

9. 귀사는 1993년에 근로자에 대한 교육훈련 또는 연수를 실시하였습니까?

- (1) 예 (2) 아니오

10. 귀사에서 가장 필요한 근로자 교육훈련과정은 무엇입니까?

- (1) 신입사원에 대한 교육훈련
- (2) 재직근로자의 업무수행능력향상을 위한 교육훈련
- (3) 고용조정대상자에 대한 직무전환교육훈련

공통질문

11. 귀사에서 1993년에 근로자의 교육훈련에 사용한 비용은 모두 얼마였습니까?()천원

12. 귀사에서 1993년에 실시한 교육훈련내용 및 소요비용을 다음 표의 교육훈련분류 기준으로 기재 하여 주십시오

<주의> 1) 교육훈련기관은 다음 보기에서 골라 그 번호를 기재하여 주십시오(복수응답 가능)

<p>교육훈련기관의 <보기></p> <p>① 회사(그룹포함) 자체의 독립된 교육훈련시설 (연수원, 사내기술대학, 사내훈련원 등)</p> <p>② 회사내의 강당 또는 회의실</p> <p>③ 외부 교육훈련기관(각종 교육기관, 연수기관, 직업훈련기관, 사설학원, 단체 등)</p> <p>④ 현장교육훈련 (OJT)</p>

<주의> 2) 교육훈련비용은 교육훈련기간 중 지급한 임금을 제외한 일체의 비용(강사인건비, 재료비, 교재비, 교육훈련시설관리운영비, 감가상각비, 동력비, 훈련수당, 훈련생의 재해보험료 등)을 말합니다.

독립된 교육훈련시설에서 여러 가지 교육훈련과정을 동시에 운영하여 각 교육훈련내용별 교육훈련비용을 산출하는 것이 불가능한 경우에는 비용은 소계 및 총계란만 기재하셔도 됩니다.

교육훈련대상 및 내용	교육훈련기관 (복수응답가능)	교육훈련인원(명)	교육훈련비용(천원)
-------------	--------------------	-----------	------------

<p>(1) 정식직원이 아닌 직업 훈련생에 대한1개월 이상의 교육훈련</p> <p>(2) 신입사원에 대한 24시간 이상의 업무교육</p> <p>(3) 생산, 기술, 기능, 노무직 근로자의 업무수행능력을 위한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련</p> <p>(4) 사무, 관리, 판매, 영업직 근로자의 업무수행능력을 위한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련</p> <p>(5) 관리, 감독자에 대한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련</p> <p>(6) 전직예정자에 대하여 새로운 업무수행에필요한 24시간 이상</p> <p>(7) 사내강사 또는 직업훈련교사에 대한 24의 교육훈련시간 이상의 직무관련 교육훈련</p> <p>(8) 협력업체 근로자에 대한 24시간 이상의직무관련교육훈련</p>

교육훈련대상 및 내용	교육훈련기관 (복수응답가능)	교육훈련인원 (명)	교육훈련비용(천원)
<p>(9) 특별학급 및 산업체 부설학교 재학생에 대한 수업료 지원</p> <p>(10) 근로자 개인이 신청한 교육훈련휴가부여(①유급 ②무급)</p> <p>(11) 과정당 24시간 미만 16시간이상의 직무관련 교육훈련</p>			
<p>소 계 (A)</p>			

(12) 과정 당 16시간미만의 직무관련교육훈련 (13) 외국어연수(수강료지원포함)(14) 해외연수 (15) 일반정신교육, 소양교육, 노사관계교육, 산업안전교육 기타직무수행과직접 관련이 없는교육훈련
소 계 (B)
총 계 (A + B)

13. 귀사에는 자체교육훈련시설이나 연수시설이 있습니까?

- (1) 예 (2) 아니오 --> 15로

14. 1993년에 근로자를 위한 교육훈련시설의 설치, 증축, 개축에 소요된 비용과 교육훈련시설의 장비구입, 임차비용은 모두 얼마였습니까? 천원

15. 귀사가 근로자를 위한 교육훈련을 실시하는 데 있어서 애로사항은 무엇입니까? 중요한 것 4개까지 응답하실 수 있습니다

- (1) 교육훈련시설의 설치 및 장비구입에 많은 비용이 소요된다
(2) 교육훈련 교사를 구하기 어렵다
(3) 직업훈련기준 등 정부의 규제가 심하여 기업이 필요한 교육훈련을 실시하기 어렵다
(4) 직업훈련프로그램의 개발이 어렵다
(5) 교육훈련을 수료한 근로자가 오래 근속하지 않고 곧 이직한다
(6) 교육훈련 교재가 부적합하다
(7) 기업의 생산성 향상에 직결되는 교육훈련과정을 운영하는 마땅한 교육훈련위탁기관이 없다
(8) 기업주가 교육훈련에 소극적이다
(9) 인력의 여유가 없어 교육훈련 인원을 빼내고 나면 생산에 차질이 온다
(10) 교육훈련을 실시해도 근로자의 기능향상에 별 도움이 안 된다
(11) 교육훈련 수료자 중에 채용할 수 없는 사람이 생긴다
(12) 교육훈련을 받아야 할 만큼 높은 수준의 업무수행능력을 필요로 하지 않는다
(13) 근로자가 교육훈련을 받기 싫어한다
(14) 교육훈련을 받은 후 동기생들이 노동운동의 구심점이 된다
(15) 기타 ()