

우리나라 기업의 고용조정실태(Ⅱ)

- 1998년 상반기 실태조사를 중심으로

1998

한국노동연구원

目次

I. 調査概要 및 標本特性

1. 조사개요
2. 표본업체의 특성
3. 조사업체의 1998년 경기전망

II. 實態調査 分析結果

1. 기업의 인력과부족 현황
2. 고용조정 실태현황(1997년 1월~1998년 3월)
3. 고용조정 계획(1998년 4~12월)
4. 개정 노동법(1998년 2월 개정)의 영향
5. 결론 및 시사점

附錄

標目次

- <표 1>조사대상업체의 업종별·규모별 분포
- <표 2>조사대상기업의 올해 경기전망
- <표 3>조사대상기업의 직종별 현재 인력의 적정성 여부
- <표 4>기업규모별 사무관리직 및 생산기능직의 과잉 여부
- <표 5>인력감축이 시급하다고 응답한 직급(사무관리·기술직)
- <표 6>고용조정 실시현황(복수응답)
- <표 7>기업규모별·노조유무별 고용조정 현황(복수응답)
- <표 8>고용조정을 실시한 가장 중요한 이유(1순위)
- <표 9>고용조정을 실시한 가장 중요한 이유(산업별)
- <표 10>고용조정시 노조(근로자대표)와의 협의 여부(1997년 1~11월 : 제1기)
- <표 11>고용조정시 노조(근로자대표)와의 협의 여부(1997년 12월~1998년 3월 : 제2기)
- <표 12>1997년 1월~1998년 3월까지 고용조정을 실시한 경우 노사간 갈등이나 분쟁 여부
- <표 13>고용조정시(1997~98년 3월) 노사갈등이 가장 없었거나 고용조정 효과가 좋았던 방법
- <표 14>고용조정지원제도 활용 여부
- <표 15>고용조정지원금을 활용하지 않은 이유
- <표 16>잔업시간 단축 실시현황(기간별)
- <표 17>잔업시간 단축 실시현황(기업규모별)
- <표 18>정규근로시간 단축 실시현황(기업규모별)
- <표 19>명예퇴직(조기퇴직 포함) 실시현황(산업별)
- <표 20>명예퇴직(조기퇴직 포함) 실시현황(기업규모별)
- <표 21>명예퇴직 인원
- <표 22>직종별 명예퇴직 인원
- <표 23>명예퇴직(조기퇴직)에 대한 퇴직지원제도 활용 여부
- <표 24>명예퇴직(조기퇴직)시 퇴직금 이외의 인센티브 지급 여부(1997~98년 3월 : 제1기 및 2기)
- <표 25>정리해고(권고사직 포함) 실시현황(산업별)
- <표 26>정리해고(권고사직 포함) 실시현황(기업규모별)
- <표 27>정리해고 인원
- <표 28>직종별 정리해고(권고사직 포함) 인원
- <표 29>정리해고(권고사직 포함) 이전의 해고회피노력 여부(복수응답)
- <표 30>정리해고(권고사직 포함) 대상자 선정기준
- <표 31>1997~98년 3월까지 정리해고 실시에 따른 가장 큰 문제점
- <표 32>비정규직 감축현황(산업별)
- <표 33>비정규직 감축현황(기업규모별)
- <표 34>고용조정의 일환으로 실시한 배치전환의 형태(복수응답)
- <표 35>1997년 임금삭감 정도(기업규모별)

<표 36>고용조정 계획

<표 37>기업규모별 · 노조유무별 고용조정 계획(복수응답)

<표 38>정리해고 · 명예퇴직 실시현황 및 전망 비교

<표 39>1998년 임금삭감 계획

<표 40>올해 고용조정이 원활히 진행될지 여부

<표 41>올해 정리해고가 원활히 진행될지 여부

<표 42>'경영상의 이유에 의한 해고제한법'이 기업의 정리해고 활용에 미치는 영향

<표 43>'파견근로자 보호 등에 관한 법률'이 기업의 파견근로 활용에 미치는 영향

<표 44>파견근로자 활용계획 직종(복수응답)

I. 調査概要 및 標本特性

1. 조사개요

○ 본 실태조사는 우리나라 비농전산업의 기업체를 모집단으로 하여 이 중 300개의 기업체를 업종별·규모별로 표본추출하여 설문조사를 실시하였음.

- 설문조사의 표본은 1997년 7월 한국노동연구원에서 실시한 고용조정 실태조사의 표본업체 600개 기업체를 모집단으로 업종별·규모별 분포를 고려하여 표본추출된 300개 기업임.

- 본 조사는 고용조정의 실태를 파악하는데 목적이 있기 때문에 조사대상 기업체의 표본추출시 고용조정 실시가능성이 높은 업종 및 규모를 중심으로 표본이 추출된 것임. 업종별 분포는 대략 전체 모집단의 구성비와 비슷한 반면, 기업규모별 분포는 우리나라 기업의 90% 이상이 300인 미만임을 감안하면 본 실태조사에서는 상대적으로 대기업의 추출비율이 매우 높게 나타남. 따라서 본 연구의 결과를 우리나라 기업체 전체의 결과로 일반화하기 위해서는 업종 및 규모별 비중을 재조정하여야 할 것임.

- 1997년 조사당시의 표본에 비해 규모별로는 100인 미만 소규모 기업의 추출비율을 줄이는 대신 100~299인 규모의 추출비율을 높였음. 또한 산업의 경우 공공부문을 별도로 구분하지 않은 대신 분류를 보다 세분화하였음.

- 설문조사의 기간은 1998년 3월 10일부터 3월 31일 사이에 이루어졌으며, 조사원이 기업체의 인사노무 담당자들을 직접 방문하여 질문에 응답하도록 하였음.

○ 설문조사의 내용은 크게 다음의 네 가지로 구분됨.

- 첫째, 조사대상기업의 현재 인력의 적정수준 여부를 사무관리직, 전문기술직, 생산기능직, 단순노무직, 영업판매직 등 직종별로 구분하여 조사하였음.

- 둘째, 고용조정에 관한 경험을 묻는 질문으로 고용조정의 특성을 파악하기 위해 시기를 IMF 자금지원이 이루어진 시점을 기준으로 하여 1997년 1~11월 기간(제1기)과 1997년 12월~1998년 3월 기간(제2기)으로 구분하였음. 고용조정 방법은 크게 근로시간 조정, 인원수 조정, 기능적 조정, 기업조직 재구축, 임금조정으로 구분되며 이 구분에 따른 세부적인 고용조정 방법을 질문하였음.

- 셋째, 향후 고용조정 계획을 묻는 질문으로 대상기간을 1998년 4~12월까지 기간을 설정하여 기업의 고용조정 계획을 조사하였음. 그런데 구체적인 고용조정 계획이 아직은 없지만 고용조정을 실시할 가능성이 높은 기업들은 이 문항에 답변하지 않았을 가능성이 높기 때문에 본 설문에서 조사된 고용조정 계획은 실제보다 다소 과소평가될 가능성이 큼.

- 끝으로 1998년 2월에 개정된 노동관련법 중 개정된 '경영상의 이유에 의한 해고제한' 조항과 새로 제정된 '근로자파견법'의 도입에 따른 기업체의 반응을 묻고 있음.

○ 본 설문조사는 1997년 7월 한국노동연구원에서 실시한 1994~96년 기간동안의 고용조정 실태조사¹⁾를 기초로 하여 1997년 이후의 고용조정 동향을 파악하기 위해 조사가 이루어진 것임.

- 비록 두 조사간에 있어 조사내용이나 항목에 다소 차이가 있지만 1997년의 조사결과와 본 조사결과를 비교함으로써 1994년 이후 우리나라 고용조정 실태를 파악하는데 도움이 될 것임.

주석 1) 최강식·이규용. 『우리나라 기업의 고용조정 실태—1997년 실태조사를 중심으로』. 한국노동연구원. 1998. 3.

2. 표본업체의 특성

○ 표본업체의 특성을 살펴보면, 업종별로는 제조업체가 177개 업체로 전체표본의 59.0%를 차지하고 있으며, 도소매 및 음식·숙박업 10.3%, 사회 및 서비스업 9.0%의 순으로 나타남. 기업규모별로는 100~299인 규모가 26.7%, 100인 미만은 26.0%, 1,000인 이상이 19.7%로 나타남(표 1).

- 조사기업의 노동조합 존재 여부를 보면 300개 기업중 48.3%인 145개 기업에서 노동조합이 있음. 이를 기업규모별로 보면 대기업일수록 노동조합이 있는 기업이 많음. 1,000인 이상 기업의 경우 59개 기업 중 84.7%인 50개 기업에서 노동조합이 있는 것으로 나타남.
- 한편 이외에도 총 매출액에서 수출이 차지하는 비율이 50% 이상인 기

<표 1> 조사대상업체의 업종별 · 규모별 분포

(단위 : 기업체수, %)

	100인미만	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상	전체
제조업	44	56	19	22	36	177(59.0)
중화학공업	20	20	7	6	20	73
경공업	24	36	12	16	16	104
전기·가스 및 수도업	1	3	2	2	0	8(2.7)
건설업	6	5	0	7	3	21(7.0)
도소매·음식·숙박업	11	3	7	5	5	31(10.3)
운수·창고·통신업	8	4	3	0	1	16(5.3)
금융·보험·부동산업	2	3	3	3	9	20(6.7)
사회 및 개인서비스업	6	6	4	6	5	27(9.0)
노동조합 있음 ²⁾	8	26	26	35	50	145(48.3)
노동조합 없음	70	54	12	10	9	155(51.7)
전체	78 (26.0)	80 (26.7)	38 (12.7)	45 (15.0)	59 (19.7)	300 (100.0)

주 : 1) 표본의 설계가 노동조합 조직이 많은 대기업 위주로 되어 있어 표본의 노동조합 조직이 매우 높게 나타남.

업을 수출기업이라고 할 때 조사대상기업 중 수출기업은 17.0%인 51개이며, 내수기업은 83.0%인 249개로 나타남.

3. 조사업체의 1998년 경기전망

- 올해 경기전망에 대해 조사대상기업의 64.3%인 191개가 지난해에 비해 악화될 것으로 전망하고 있음. 특히 68개 업체(22.9%)는 지난해보다 매우 악화될 것으로 전망함(표 2).
- 산업별로 보면 전반적인 경기악화 전망하에서도 도소매 및 음식·숙박업, 운수·창고 및 통신업, 사회 및 서비스업 등 서비스업의 경기전망이 더 어두운 것으로 나타남.
- 수출 여부별로 보면 내수기업의 경우 경기가 호전된다고 응답한 업체의 비율이 9.7%로 나타난 반면, 수출기업은 49개 업체중 36.7%인 18개 기업이 '올해 기업의 경기전망이 지난해에 비해 호전될 것'이라고 응답하였음. 이는 경기침체하에서도 환율상승으로 가격경쟁력 향상에 인한 것으로 보임.

<표 2> 조사대상기업의 올해 경기전망

(단위 : 기업체수, %)

		지난해보다 매우 호전	지난해보다 다소 호전	지난해 수준 유지	지난해보다 다소 악화	지난해보다 매우 악화	전 세
전 세		7(2.4)	35(11.8)	64(21.5)	123(41.4)	68(22.9)	297
산업 별	제조업	5(2.9)	25(14.3)	43(24.6)	68(38.9)	34(19.4)	175
	전기가스수도업	-	1(12.5)	2(25.0)	4(50.0)	1(12.5)	8
	건설업	1(5.0)	1(5.0)	5(25.0)	7(35.0)	6(30.0)	20
	도소매음식숙박업	-	4(12.9)	4(12.9)	16(51.6)	7(22.6)	31
	운수창고통신업	-	1(6.3)	1(6.3)	6(37.5)	8(50.0)	16
	금융보험부동산업	1(5.0)	2(10.0)	4(20.0)	10(50.0)	3(15.0)	20
	사회 및 서비스업	-	1(3.7)	5(18.5)	12(44.4)	9(33.3)	27
기업 규모 별	100인 미만	4(5.1)	10(12.8)	12(15.4)	31(39.7)	21(26.9)	78
	100~299인	1(1.3)	11(14.1)	19(24.4)	29(37.2)	18(23.1)	78
	300~499인	1(2.7)	2(5.4)	9(24.3)	16(43.2)	9(24.3)	37
	500~999인	1(2.2)	5(11.1)	13(28.9)	17(37.8)	9(20.0)	45
	1,000인 이상	-	7(11.9)	11(18.6)	30(50.8)	11(18.6)	59
내수기업		4(1.6)	20(8.1)	48(19.4)	114(46.0)	62(25.0)	248
수출기업		3(6.1)	15(30.6)	16(32.7)	9(18.4)	6(12.2)	49

주 : 수출기업은 매출액 중 수출이 차지하는 비율이 50% 이상인 기업이며, 내수기업은 50% 미만인 기업임.

II. 實態調査 分析結果

1. 기업의 인력과부족 현황

○ 현재 기업에서 고용하고 있는 인력규모의 적정 여부에 대해 직종별로 다소 차이를 보이고 있음(표 3).

- 1998년 3월 현재 '인력이 과잉' 이라고 응답한 비율이 가장 높은 직종은 생산기능직(28.8%), 사무관리직(27.1%), 단순노무직(22.3%)으로 나타났으며, 상대적으로 영업판매직과 전문기술직은 과잉비율이 낮게 나타남.

<표 3> 조사대상기업의 직종별 현재 인력의 적정성 여부

(단위 : 기업체수, %)

	사무관리직		전문기술직		생산기능직		단순노무직		영업판매직
	1997.7.	1998.3.	1997.7.	1998.3.	1997.7.	1998.3.	1997.7.	1998.3.	1998.3.
- 매우 많이 부족	6 (1.0)	-	24 (4.7)	4 (1.6)	21 (5.1)	1 (0.4)	5 (1.4)	-	-
- 약간 부족	100 (16.7)	44 (14.8)	167 (32.7)	63 (25.0)	103 (24.9)	28 (12.4)	35 (9.6)	13 (6.0)	54 (21.0)
- 적정규모	366 (61.2)	173 (58.1)	300 (58.8)	161 (63.9)	234 (56.7)	132 (58.4)	279 (76.4)	154 (71.6)	152 (59.1)
- 약간 과잉	120 (20.1)	77 (25.8)	19 (3.7)	23 (9.1)	52 (12.6)	49 (21.7)	41 (11.2)	34 (15.8)	48 (18.7)
- 매우 많이 과잉	6 (1.0)	4 (1.3)	-	1 (0.4)	3 (0.7)	16 (7.1)	5 (1.4)	14 (6.5)	3 (1.2)
응답업체수	598	298	510	252	413	226	365	215	257

주 : 1) 해당없음 및 무응답은 제외.

2) 인력과부족 시점은 1997년 조사의 경우 1997년 7월 현재이며, 1998년 조사는 1998년 3월 현재임.

- 이러한 결과는 1997년 조사(1997년 7월 현재)와 비교시 상당한 차이를 보여주고 있는데, 1997년의 경우 '인력이 과잉' 이라고 응답한 비율이 가장 높은 직종은 사무관리직(21.1%)이었으며, 그 다음으로 생산직(13.3%), 단순노무직(12.6%)의 순으로 나타남. 따라서 1998년의 경우(3월 현재) 1997년(7월 현재)에 비해 각 직종 모두 인력과잉비율이 높게 나타났다는 점과 생산직의 과잉비율이 높게 나타난 점이 특징임.

- 1997년 조사에서 사무관리직 인력의 과잉이 가장 높게 나타난 이유는 고용조정 실시의 주된 이유가 인건비 절감을 위한 감량경영이었으나, 현재는 경기위축으로 인한 매출액 감소로 감량경영을 해야 하기 때문에 생산직 인력의 과잉이 높게 나타난 것으로 보임. 또한 사무관리직에 대해서는 IMF 이후 감원이 확대되고 있는 반면에, 생산직의 경우는 가동률이 떨어지고 있음에도 불구하고 이들 직종에 대한 감원이 상대적으로 이루어지지 않고 있는데 기인한 것으로 보임.

○ 인력과잉비율이 상대적으로 높게 나타난 사무관리직과 생산기능직의 과잉여부를 기업규모별로 보면 500인 이상 대기업에서 매우 높게 나타남. 따라서 대기업의 구조조정이 본격화될 경우 대기업을 중심으로 한 고용조정이 보다 심화될 전망이다(표 4).

- 500~999인 규모에서 사무관리직 인력이 과잉이라고 응답한 업체의 비율은 44.4%로 나타났으며, 1,000인 이상의 규모에서는 58.6%로 나타나 조사대상기업의 절반 이상에서 사무관리직이 과잉이라고 응답함.

- 생산기능직의 경우에도 500인 이상의 기업규모에서 인력이 과잉이라고 응답한 기업의 비율이 40% 이상으로 나타남.

○ 사무관리직·기술직에서 직급별로 감축이 가장 시급한 직급은 부장 및 차장급이며, 그 다음으로 과장·대리급, 임원급 순으로 나타났음(표 5).

-가중치를 부여하여 인력감축이 시급하다고 응답한 직급의 내용을 보면 부장·차장급과 과장·대리급이 별 차이가 없는 것으로 나타나 종래의 부서장급을 중심으로 한 인력과잉이 최근에는 중간관리자급까지 확대

<표 4> 기업규모별 사무관리직 및 생산기능직의 과잉 여부

(단위 : 기업체수, %)

	사무관리직					생산기능직				
	100인 미만	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상	100인 미만	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
- 매우 많	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
이 부족						(1.8)				
- 약 간	17	19	4	2	2	11	13	2	1	1
부 족	(22.1)	(23.8)	(10.5)	(4.4)	(3.5)	(20.0)	(20.6)	(7.1)	(2.9)	(2.2)
- 적 정	53	50	25	23	22	36	39	19	19	19
급 모	(68.8)	(62.5)	(65.8)	(51.1)	(37.9)	(65.5)	(61.9)	(67.9)	(55.9)	(41.3)
- 약 간	7	10	9	18	33	5	8	6	12	18
과 잉	(9.1)	(12.5)	(23.7)	(40.0)	(56.9)	(9.1)	(12.7)	(21.4)	(35.3)	(39.1)
- 매우 많	-	1	-	2	1	2	3	1	2	8
이 과잉		(1.3)		(4.4)	(1.7)	(3.6)	(4.8)	(3.5)	(5.9)	(17.4)
응답업체수	77	80	38	45	58	55	63	28	34	46

<표 5> 인력감축이 시급하다고 응답한 직급(사무관리·기술직)

(단위 : 기업체수, 점, %)

	응답업체수	
	1순위 응답	가중치(점수)
임원	19(22.4)	160
부장·차장급	27(31.8)	270
과장·대리급	22(25.9)	269
대졸 사무직	6(7.1)	148
고졸 사무보조직	11(12.9)	157
전 계	85	

주 : 1) 무응답 제외.

2) 가중치는 1순위 응답은 5점, 2순위는 4점, 3순위는 3점, 4순위는 2점, 5순위는 1점을 부여하여 합산한 것임.

되고 있음을 보여주고 있음.

2. 고용조정 실태현황(1997년 1월~1998년 3월)

가. 고용조정 경험 및 관련현황

1) 고용조정 개황

○ 1997년 1월 이후부터 1998년 3월 현재까지의 시기를 IMF 자금지원이 이루어진 시점을 기준으로 하여 1997년 1~11월까지의 시기(제1기)와 1997년 12월~1998년 3월(제2기)의 두

기간으로 구분하여 고용조정 경험을 조사한 결과 해고 등의 직접적인 고용조정이 IMF 자금지원 이후 훨씬 많아졌음(표 6).

○ 먼저 1997년 1~11월 기간의 고용조정 현황을 보면 총 300개 기업 중 32.3%인 97개 기업이 고용조정을 실시하였음. 이를 고용조정 방법별로 살펴보면, '근로시간 단축'(20.0%)과 '인원수 조정'(19.7%)을 통한 방법의 활용비율이 가장 높았고, 그 다음으로 '기능적 조정'(12.7%), '임금 조정'(10.7%)의 순으로 나타남.

- 보다 세분하여 살펴보면 근로시간 단축방법으로는 '연월차휴가 사용'(13.7%)이 가장 높았고, 그 다음으로 '격주휴무 등 휴일의 증가'(9.0%)의 순으로 나타났음.

- 인원수 조정방법으로는 '채용 동결 또는 축소' 방법(15.0%)이 가장 높았으며, 그 다음으로 '정리해고 실시'(7.0%), '명예퇴직 실시'(5.7%)의 순으로 나타남.

- 기능적 조정으로는 '배치전환 방법'(10.3%)을 가장 많이 활용한 것으로 나타남.

○ 1997년 12월~1998년 3월 기간(제2기)에 이루어진 고용조정 현황을 보면

<표 6> 고용조정 실시현황(복수응답)

	고용조정 실시현황 (단위 : 기업체수, %)		
	1994~96 ¹⁾	1997. 1~11.	1997. 12~1998. 3
근로시간 조정	244(40.7) ²⁾	60(20.0)	110(36.7)
- 작업시간의 단축	89(14.8)	18(6.0)	52(17.3)
- 정규근로시간의 단축		4(1.3)	13(4.3)
- 격주휴무 등 휴일의 증가		27(9.0)	29(9.7)
- 연월차 휴가사용 적극 권장		41(13.7)	94(31.3)
- 일시휴업	10(1.7)	4(1.3)	8(2.7)
- 일시휴직제 실시		-	3(1.0)
인원수 조정		59(19.7)	131(43.7)
- 정규직을 비정규근로자로 대체		7(2.3)	15(5.0)
- 채용 동결 또는 축소	146(24.3)	45(15.0)	116(38.7)
- 명예(조기)퇴직 실시	69(11.5)	17(5.7)	24(8.0)
- 비정규직 감축	39(6.5)	11(3.7)	38(12.7)
- 정리해고(권고사직) 실시	26(4.3)	21(7.0)	52(17.3)
기능적 조정	152(25.3)	38(12.7)	73(24.3)
- 사내 및 사외 교육훈련		5(1.7)	12(4.0)
- 배치전환 실시	96(16.0)	31(10.3)	60(20.0)
- 사외파견(출향)		1(0.3)	2(0.7)
- 계열사·관계사로 전출(전직)	73(12.2)	7(2.3)	13(4.3)
기업조직 재구축	167(27.8)	18(6.0)	34(11.3)
- 하청이나 외주가공의 확대	62(10.3)	6(2.0)	9(3.0)
- 사업장 폐쇄 또는 해외이전	26(4.3)	3(1.0)	6(2.0)
- 기업 인수·합병		1(0.3)	-
- 사업부서(생산라인) 축소		9(3.0)	21(7.0)
- 본사화(소사장제) 실시	120(20.0)	3(1.0)	4(1.3)
임금조정	117(19.5)	32(10.7)	116(38.7)
- 임금인상 동결		20(6.7)	75(25.0)
- 상여금 감축 등 임금삭감		18(6.0)	86(28.7)
- 임금체계의 개편		1(0.3)	10(3.3)
고용조정 실시업체수	312(52.0)	97(32.3)	181(60.3)
조사대상 업체수	600		300

주: 1) 1997년 7월에 조사한 결과로 고용조정 방법의 일부 항목의 경우 내용상 다소 차이가 있음. 최상식·이규용(1998) 참조.

2) 근로시간 조정 및 인원수 조정을 포함한 것임.

1997년 1~11월(제1기)에 비해 기간이 짧음에도 불구하고 IMF 자금지원의 영향 및 경기의 급격한

하락으로 고용조정 실시비율이 매우 높게 나타났음.

- 이 기간동안 총 300개의 기업 중 181개 기업(60.3%)이 고용조정을 실시하여 1997년 1~11월 기간에 비해 28%포인트 높게 나타났음. 방법면에서도 과거와 달리 '인원수 조정'이 가장 높게 나타났음.

- 고용조정 방법면에서 보면 '인원수 조정'(43.7%)이 가장 높았고, 그 다음으로 '임금조정'(38.7%), '근로시간 단축'(36.7%), '기능적 조정'(24.3%)의 순으로 나타나 경영악화로 인해 기업이 인력규모를 줄이거나 임금을 줄이는 등 비용을 축소하는 방향으로의 고용조정이 이루어지고 있음을 보이고 있음. 이러한 경향은 향후 고용조정의 방법이 고용유지 측면보다는 감량경영을 보다 적극적으로 활용하는 방향으로 나아갈 것임을 시사하고 있음.

- 구체적인 고용조정 방법을 보면 근로시간 단축으로 '연월차휴가 사용'이 31.3%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '잔업시간의 단축'(17.3%), '격주휴무 등 휴일의 증가'(9.7%) 순으로 나타났음. 인원수 조정으로는 이전 시기와 마찬가지로 '채용 동결 또는 축소'(38.7%)가 가장 높게 나타났으며, '정리해고'를 실시한 업체의 비율이 1997년 1~11월(제1기)의 7.0%에서 1997년 12월~1998년 3월(제2기)에는 17.3%로 대폭 늘어난 점이 특징임.

○ 기업규모별로 고용조정 실시현황을 보면 두 시기 모두 300인 미만보다는 300인 이상의 대기업일수록 고용조정 실시비율이 높게 나타났음. 고용조정 방법면에서 보면 시기별로 차이를 보이고 있음(표 7).

- 1997년 1~11월 기간(제1기)동안의 경우 300인 미만의 기업들은 근로시간이나 인원수 조정과 같은 수량적 조정의 실시비율이 임금조정이나 기능적 조정방법보다 높게 나타났음. 그런데 1997년 12월~1998년 3월 기간(제2기)에는 상대적으로 임금조정 기업비율이 높았으며, 이는 100인 미만 기업에서 더욱 두드러지게 나타남.

<표 7> 기업규모별 · 노조유무별 고용조정 현황(복수응답)

(단위 : 기업체수, %)

		고용조정 유형					고용조정 업 체 수	대 상 업체수
		근로시간 조정	인원수 조정	기능적 조정	기업조직 재구축	임금조정		
1997. 1~11	100인 미만	11(14.1)	12(15.4)	7(9.0)	3(3.8)	6(7.7)	20(25.6)	78
	100~299인	8(10.0)	9(11.3)	7(8.8)	4(5.0)	5(6.3)	16(20.0)	80
	300~499인	8(21.1)	8(21.1)	6(15.8)	2(5.3)	3(7.9)	15(39.5)	38
	500~999인	10(22.2)	14(31.1)	8(17.8)	3(6.7)	7(15.6)	19(42.2)	45
	1,000인 이상	23(39.0)	16(27.1)	10(16.9)	6(10.2)	11(18.6)	27(45.8)	59
	노조 있음	36(24.8)	32(22.1)	21(14.5)	12(8.3)	20(13.8)	53(36.6)	145
	노조 없음	24(15.5)	27(17.4)	17(11.0)	6(3.9)	12(7.7)	44(28.4)	155
97.12. ~ 98. 3.	100인 미만	19(24.4)	28(35.9)	11(14.1)	8(10.3)	36(46.2)	41(52.6)	78
	100~299인	23(28.8)	26(32.5)	14(17.5)	5(6.3)	25(31.3)	40(50.0)	80
	300~499인	17(44.7)	20(52.6)	13(34.2)	4(10.5)	12(31.6)	27(71.1)	38
	500~999인	23(51.1)	25(55.6)	15(33.3)	7(15.6)	22(48.9)	33(73.3)	45
	1,000인 이상	28(47.5)	32(54.2)	20(33.9)	10(16.9)	21(35.6)	40(67.8)	59
	노조 있음	64(44.1)	73(50.3)	45(31.0)	17(11.7)	51(35.2)	95(65.5)	145
	노조 없음	46(29.7)	58(37.4)	28(18.1)	17(11.0)	65(41.9)	86(55.5)	155

- 반면에 대기업일수록 고용조정 비율이 높은 상황에서 1,000인 이상 대기업의 경우 IMF 자금지원 이전에는 근로시간 조정비율(39.0%)이 인원수 조정비율(27.1%)보다 높았으나 자금지원이 이루어진 이후의 시기에는 인원수 조정비율이 가장 높게 나타남.

2) 고용조정 실시이유

○ 고용조정을 실시한 이유에 대해서는 '인건비 절감'을 가장 중요한 요인으로 지적하고 있음.
그런데 IMF 자금지원 이후의 경우 '매출액 감소로 인해 고용조정을 실시'(28.9%)한 비율이 '인건비 절감'(29.4%)과 비슷하게 나타났음(표 8).

- 고용조정을 실시한 가장 중요한 이유를 산업별로 보면 제조업의 경우

<표 8> 고용조정을 실시한 가장 중요한 이유(1순위)

(단위 : 기업체수, %)

	고용조정 경험		
	1994~96 ¹⁾	1997. 1.~11.	1997. 12~1998. 3
- 인사적체 해소	19(6.2)	2(2.1)	2(1.1)
- 사무자동화·공장자동화	23(7.5)	3(3.2)	3(1.7)
- 부서 통·폐합 등 기업조직 혁신	75(24.6)	16(17.0)	23(12.8)
- 인건비 절감	95(31.1)	29(30.9)	53(29.4)
- 업종전환, 신규업종 진출에 따른 과잉인력 해소	13(4.3)	-	1(0.6)
- 매출액 감소에 따른 감량경영 실시	60(19.7)	21(22.3)	52(28.9)
- 사업장 폐쇄 및 해외이전	5(1.6)	5(5.3)	4(2.3)
- 자금난의 악화		10(10.6)	22(12.2)
- 외환위기로 인한 사회경제적 불 위기		1(1.1)	12(6.7)
- 기 타	15(4.9)	7(7.4)	8(4.4)
해당업체수	305	94	180

주 : 1) 무응답 제외.

2) 1997년 조사결과로 표시되지 않은 항목의 경우 조사대상에서 제외된 항목임.

'매출액 감소에 따른 감량경영 실시' 때문이라는 응답이 가장 높게 나타났으나, 운수·창고 및 통신업, 금융·보험 및 부동산업, 사회 및 개인서비스업 등은 상대적으로 '인건비 절감' 때문이라고 밝힌 응답비율이 높게 나타남(표 9).

3) 고용조정시 노조(근로자 대표)와의 협의 여부

○ 고용조정시 회사 단독으로 의사결정을 한 것인지 혹은 노동조합과 합의 내지는 협의하였는지의 여부에 대해 근로시간 단축, 휴가사용 및 휴일의 증가, 명예퇴직 실시, 정리해고, 배치전환, 진출, 임금조정 등은 노조(또는 근로자대표)와 사전에 협의 또는 합의하에 실시하였다는 응답이 많음. 반면에 채용관련 방법이나 배치전환 등은 회사의 단독결정에 의해 이루어지고 있는 비율이 높게 나타남(표 10, 11)

- 시기별로 구분하여 살펴보면 IMF 자금지원이 이루어진 이후(제2기)의 경우 비정규직 감축이나 임금조정면에서 회사측이 단독으로 결정하는 비율이 다소 높게 나타난 점이 특징임.

<표 9> 고용조정을 실시한 가장 중요한 이유(산업별)

(단위 : 기업체수, %)

		제조업	전기· 가스· 수도업	건설업	도소매· 음식· 숙박업	운수· 창고· 통신업	금융·보 험·부동 산업	사회 및 개인서 비스업
제 1 기	- 인사체제 해소	-	-	-	-	-	2(20.0)	-
	- 사무자동화·공 장자동화	3(5.5)	-	-	-	-	-	-
	- 부서 통·폐합 등 기업조직 혁 신	8(14.5)	1(50.0)	1(20.0)	2(18.2)	-	2(20.0)	2(33.3)
	- 인건비 절감	14(25.5)	-	2(40.0)	7(63.6)	1(20.0)	3(30.0)	2(33.3)
	- 업종전환, 신규 업종 진출에 따 른 과잉인력 해 소	-	-	-	-	-	-	-
	- 매출액 감소에 따른 감량경영 실시	16(29.1)	-	1(20.0)	1(9.1)	1(20.0)	2(20.0)	-
	- 사업장 폐쇄 및 해외이전	4(7.3)	-	-	1(9.1)	-	-	1(16.7)
	- 자금난의 악화	4(7.3)	-	1(20.0)	-	3(60.0)	-	1(16.7)
	- 외환위기로 인 한 사회경제적 분위기	-	1(50.0)	-	-	-	-	-
	- 기 타	6(10.9)	-	-	-	-	1(10.0)	-
해당업체수		55	2	5	11	5	10	6

		제조업	전기· 가스· 수도업	건설업	도소매· 음식· 숙박업	운수· 창고· 통신업	금융·보 험·부동 산업	사회 및 개인서 비스업
제 2 기	- 인사적체 해소	-	-	-	-	-	2(15.4)	-
	- 사무자동화·공 장자동화	3(2.9)	-	-	-	-	-	-
	- 부서 통·폐합 등 기업조직 혁 신	15(14.3)	-	2(13.3)	2(10.5)	-	2(15.4)	2(14.3)
	- 인건비 절감	30(28.6)	1(20.0)	2(13.3)	6(31.6)	4(44.4)	5(38.5)	5(35.7)
	- 업종전환, 신규 업종 진출에 따 른 과잉인력 해 소	-	-	-	-	1(11.1)	-	-
	- 매출액 감소에 따른 감량경영 실시	33(31.4)	3(60.0)	2(13.3)	6(31.6)	2(22.2)	3(23.1)	3(21.4)
	- 사업장 폐쇄 및 해외이전	3(3.0)	-	-	1(5.3)	-	-	-
	- 자금난의 악화	8(7.6)	-	6(40.0)	3(15.8)	2(22.2)	1(7.7)	3(21.4)
	- 외환위기로 인 한 사회경제적 문위기	7(6.7)	1(20.0)	2(13.3)	1(5.3)	-	-	-
	- 기 타	6(5.7)	-	1(6.7)	-	-	-	1(7.1)
해당업체수		105	5	15	19	9	13	14

주 : 1) 무응답 제외.

2) 제1기는 1997년 1~11월 기간이며, 제2기는 1997년 12월~1998년 3월 기간임.

4) 고용조정시 노조(근로자측)와의 갈등 여부

○ 고용조정 실시과정에서 노사간 갈등이나 분쟁이 있었는지에 대한 설문에서 고용조정을 활용한 189개 업체 중 15.9%인 30개 기업이 '노사간 마찰이 있었다'고 응답함. 이러한 갈등이나 마찰은 기업규모가 클수록, 그리

<표 10> 고용조정시 노조(근로자대표)와의 협의 여부(1997년 1~11월 : 제1기)

(단위 : 기업체수, %)

	사전협의	사전협의	사전통고	사후통고	회사단독 결정	규정없음	응답 업체수
근로시간 조정							
관업시간의 단축	5(27.8)	9(50.0)	-	-	2(11.1)	2(11.1)	18
정규근로시간의 단축	-	1(25.0)	1(25.0)	-	2(50.0)	-	4
격주휴무 등 휴일의 증가	7(25.9)	12(44.4)	2(7.4)	-	6(22.2)	-	27
연월차 휴가사용 적 극 권장	8(19.5)	18(43.9)	1(2.4)	2(4.9)	10(24.4)	2(4.9)	41
일시휴업	-	2(50.0)	-	-	2(50.0)	-	4
일시휴직제 실시	-	-	-	-	-	-	-
인원수 조정							
정규직을 비정규근 로자로 대체	3(42.9)	-	-	3(42.9)	1(14.3)	-	7
차용 종료 또는 축소	4(8.9)	15(33.3)	3(6.7)	1(2.2)	20(44.4)	2(4.4)	45
명예(조기)퇴직 실시	3(17.6)	10(58.8)	2(11.8)	-	1(5.9)	1(5.9)	17
비정규직 감축	3(27.3)	4(36.4)	1(9.1)	-	2(18.2)	1(9.1)	11
정리해고(전고사직) 실시	2(9.5)	8(38.1)	7(33.3)	2(9.5)	2(9.5)	-	21
기능직 조정							
사내 및 사외 교육 훈련	2(40.0)	1(20.0)	-	-	2(40.0)	-	5
배치전환 실시	3(9.7)	10(32.3)	4(12.9)	1(3.2)	11(35.5)	2(6.5)	31
사외파견(출장)	1(100.0)	-	-	-	-	-	1
계열사·관계사로 전출(전직)	2(28.6)	3(42.9)	1(14.3)	1(14.3)	-	-	7
기업조직 재구축							
하청이나 외주가공 의 확대	2(33.3)	3(50.0)	-	-	1(16.7)	-	6
사업장 폐쇄 또는 해외이전	1(33.3)	1(33.3)	-	1(33.3)	-	-	3
기업 인수·합병	-	1(100.0)	-	-	-	-	1
사업부서(생산라인) 축소	-	3(33.3)	1(11.1)	-	3(33.3)	2(22.2)	9
분사화(소사장제) 실시	-	2(66.7)	-	-	-	1(33.3)	3
임금조정							
임금인상 동결	10(50.0)	5(25.0)	1(5.0)	-	3(15.0)	1(5.0)	20
상여금 감축 등 임 금삭감	6(33.3)	5(27.8)	3(16.7)	1(5.6)	3(16.7)	-	18
임금체계의 개편	-	-	-	-	1(100.0)	-	1

<표 11> 고용조정시 노조(근로자대표)와의 협의 여부(1997년 12월~1998년 3월 : 제2기)

(단위 : 기업체수, %)

	사전협의	사전협의	사전통고	사후통고	회사단독 결정	규정없음	응답 업체수
근로시간 조정							
잔업시간의 단축	6(11.5)	27(51.9)	4(7.7)	1(1.9)	10(19.2)	4(7.7)	52
정규근로시간의 단축	-	7(53.8)	1(7.7)	-	4(30.8)	1(7.7)	13
적주휴무 등 휴일의 증가	6(20.7)	12(41.4)	3(10.3)	-	8(27.6)	-	29
연월차 휴가사용 적극 권장	18(19.4)	39(41.9)	11(11.8)	5(5.4)	17(18.3)	3(3.2)	93
일시휴업	1(12.5)	5(62.5)	-	-	2(25.0)	-	8
일시휴직제 실시	-	3(100.0)	-	-	-	-	3
인원수 조정							
정규직을 비정규근로자로 대체	3(20.0)	3(20.0)	3(20.0)	2(13.3)	3(20.0)	1(6.7)	15
채용 동결 또는 축소	14(12.1)	35(30.2)	3(2.6)	5(4.3)	51(44.0)	8(6.9)	116
명예(조기)퇴직 실시	7(29.2)	12(50.0)	-	1(4.2)	2(8.3)	2(8.3)	24
비정규직 감축	2(5.3)	13(34.2)	3(7.9)	3(7.9)	15(39.5)	2(5.3)	38
정리해고(권고사직) 실시	8(15.4)	18(34.6)	8(15.4)	4(7.7)	12(23.1)	2(3.8)	52
기능적 조정							
사내 및 사외 교육 훈련	2(16.7)	5(41.7)	-	2(16.7)	3(25.0)	-	12
배치전환 실시	8(13.3)	22(36.7)	3(5.0)	4(6.7)	22(36.7)	1(1.7)	60
사외파견(출향)	2(100.0)	-	-	-	-	-	2
제열사·관계사로 전출(전직)	5(38.5)	4(30.8)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	13
기업조직 재구축							
하청이나 외주가공의 확대	2(22.2)	2(22.2)	1(11.1)	-	4(44.4)	-	9
사업장 폐쇄 또는 해외이전	-	-	1(16.7)	1(16.7)	4(66.7)	-	6
기업 인수·합병	-	-	-	-	-	-	-
사업부서(생산라인) 축소	1(4.8)	7(33.3)	-	1(4.8)	10(47.6)	2(9.5)	21
분사화(소사장제) 실시	1(25.0)	1(25.0)	-	-	1(25.0)	1(25.0)	4
임금조정							
임금인상 동결	23(30.7)	23(30.7)	10(13.3)	3(4.0)	15(20.0)	1(1.3)	75
상여금 감축 등 임금삭감	22(25.6)	32(37.2)	12(14.0)	4(4.7)	14(16.3)	2(2.3)	86
임금체계의 개편	1(10.0)	4(40.0)	1(10.0)	2(20.0)	2(20.0)	-	10

고 노조가 있는 기업일수록 다소 많은 것으로 나타남(표 12).

○ 1997~98년 3월 기간동안 고용조정을 실시한 기업들에서 노사갈등이 가장 없었던 고용조정 방법에 대해 '연월차휴가 사용'(19.7%), '채용 동결 또는 축소'(14.9%), '잔업시간의 단축'(14.4%), '상여금 감축 등 임금삭감'(9.0%) 등의 방법들이 비교적 높게 나타남(표 13).

○ 또한 1997~98년 3월 기간동안 고용조정을 실시한 기업들에서 고용조정 효과가 가장 좋았던 방법으로 '상여금 감축 등 임금삭감'(15.4%), '채용동결 또는 축소'(11.2%), '잔업시간의 단축'(10.6%), '연월차휴가 사용'(10.1%) 등 노사갈등이 비교적 없었던 방법 이외에도 '명예퇴직 실시'(9.0%), '정리해고 실시'(9.0%) 등의 방법이 비교적 고용조정 효과가 컸던 것으로 나타남(표 13).

5) 고용조정지원제도 활용 여부

○ 현행 고용보험제도에서는 해고를 회피하는 방향으로 고용조정을 실시하는 경우 이에 대한 지원제도가 있음. 고용조정을 실시한 기업의 고용조정지

<표 12> 1997년 1월~1998년 3월까지 고용조정을 실시한 경우 노사간 갈등이나 분쟁 여부

(단위 : 기업체수, %)

	전 체	기 업 규 모 별					노조유무별	
		100인 미만	100~ 299인	300~ 499인	500~ 999인	1,000인 이상	노조있음	노조없음
갈등 있음	30 (15.9)	6 (14.3)	5 (11.9)	4 (14.8)	6 (16.7)	9 (21.4)	21 (21.0)	9 (10.1)
갈등 없음	159 (84.1)	36 (85.7)	37 (88.1)	23 (85.2)	30 (83.3)	33 (78.6)	79 (79.0)	80 (89.9)
전 체	189	42	42	27	36	42	100	89

<표 13> 고용조정시(1997~98년 3월) 노사갈등이 가장 없었거나 고용조정 효과가 좋았던 방법

(단위 : 기업체수, %)

구 분	노사갈등이 가장 없었던 방법	고용조정 효과가 가장 좋았던 방법
근로시간 조정		
전업시간의 단축	27(14.4)	20(10.6)
정규근로시간의 단축	4(2.1)	3(1.6)
적부휴무 등 휴일의 증가	14(7.4)	7(3.7)
연월차 휴가사용 적극 권장	37(19.7)	19(10.1)
일시휴업	-	2(1.1)
일시휴직제 실시	1(0.5)	1(0.5)
인원수 조정	2(1.1)	
정규직을 비정규근로자로 대체	28(14.9)	5(2.7)
채용 동결 또는 축소	13(6.9)	21(11.2)
명예(조기)퇴직 실시	5(2.7)	17(9.0)
비정규직 감축	3(1.6)	6(3.2)
정리해고(권고사직) 실시		17(9.0)
기능적 조정	1(0.5)	
사내 및 사외 교육훈련	11(5.9)	1(0.5)
배치전환 실시	1(0.5)	14(7.4)
사외파견(출향)	5(2.7)	-
계열사·관계사로 전출(전직)		5(2.7)
기업조직 재구축	2(1.1)	
하청이나 외주가공의 확대	-	2(1.1)
사업장 폐쇄 또는 해외이전	-	-
기업 인수·합병	2(1.1)	-
사업부서(생산라인) 축소	-	-
분사화(소사장제) 실시		-
임금조정	13(6.9)	
임금인상 동결	17(9.0)	19(10.1)
상여금 감축 등 임금삭감	-	29(15.4)
임금체계의 개편	2(1.1)	-
없 음		-
응답업체수	188	

주 : 무응답 및 해당없음 제외.

원제도 활용은 '휴업수당지원금제도'를 실시한 해당 기업체 15개 중 26.7%인 4개 기업으로 나타났으며, 훈련관련지원금을 받은 기업도 일부 있으나 전체적으로 활용도는 낮은 것으로

나타남(표 14).

○고용조정지원금제도를 활용하지 않은 이유에 대해 1998년 3월까지 고용조정을 경험한 172개 업체 중 65.7%인 113개 업체가 '요건이 해당되지 않는다'고 응답하였으며, 그 다음으로 '내용을 잘 몰라서'(15.7%), '지원금액이 미미하여 큰 도움이 되지 않기 때문에'(14.0%)의 순으로 나타남(표 15).¹⁾

<표 14> 고용조정지원제도 활용 여부

(단위 : 기업체수)

구 분	고용조정지원제도를 활용한 업체수	고용조정실시 업체수 ¹⁾
- 근로시간단축지원금	-	87
- 휴업수당지원금	4(26.7)	15
- 인력재배치지원금	1(1.1)	91
- 근로자사외파견지원금	-	3
- 고용유지훈련지원금	2(11.8)	17 ²⁾
- 직업전환 및 창업교육훈련지원금	1(5.9)	
- 유급훈련휴가에 따른 지원금	3(17.6)	

주 : 1) 고용조정 실시업체는 해당지원금제도와 관련있는 고용조정 방법을 실시한 기업체수로 <표 7>의 고용조정 방법에서 계산하였음.
 2) 훈련지원금과 관련된 고용조정 방법으로는 '사내 및 사외 교육훈련'을 실시한 기업체를 대상으로 한 것임.
 3) 고용보험법에서는 고용안정사업의 일환으로 고용조정지원제도를 마련하여 이의 지원요건, 지원금액 및 신청절차 등을 규정하고 있음.

<표 15> 고용조정지원금을 활용하지 않은 이유

(단위 : 기업체수, %)

	전 체	기 업 규 모 별				
		100인 미만	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
- 요건이 해당되지 않아서	113(65.7)	24(58.5)	31(77.5)	17(65.4)	17(53.1)	24(72.7)
- 내용을 잘 몰라서	27(15.7)	10(24.4)	5(12.5)	4(15.4)	4(12.5)	4(12.1)
- 지원금액이 미미하여 큰 도움이 되지 않기 때문	24(14.0)	6(14.6)	3(7.5)	3(11.5)	7(21.9)	5(15.2)
- 기 타	8(4.7)	1(2.4)	1(2.5)	2(7.7)	4(12.5)	-
전 체	172	41	40	26	32	33

주 : 무응답 제외.

나. 근로시간의 조정

1) 잔업시간의 단축현황

○ 근로시간 조정방법으로 '잔업시간 단축', '정규근로시간 단축', '일시휴업', '일시휴직제' 등이 있으며, 이 중 '잔업시간의 단축'을 통해 고용조정을 실시하는 기업의 비율이 가장 높게 나타남.

○ <표 16>에서 보듯이 IMF 자금지원 이전에는 18개 기업에서 '잔업시간을 단축'한 경험이 있었으나 자금지원 이후에는 52개로 대폭 늘어나 경제위기로 인한 가동률 저하가 계속 이루어지고 있음을 시사함.

○ '잔업시간 단축'은 대부분 제조업을 중심으로 이루어지고 있으며, 기업규모별로는 1,000인

이상에서 실시비율이 높음(표 17).

<표 16> 잔업시간 단축 실시현황(기간별)

(단위 : 기업체수, %)

	1997. 1. ~ 11.	1997. 12. ~ 1998. 3.	대상업체수
제조업	18(10.2)	42(23.7)	177
중화학공업	9(12.3)	21(28.8)	73
경공업	9(8.7)	21(20.2)	104
전기·가스·수도업	-	3(37.5)	8
건설업	-	3(14.3)	21
도소매·음식·숙박업	-	1(3.2)	31
운수·창고·통신업	-	1(6.3)	16
금융·보험·부동산업	-	1(5.0)	20
사회 및 서비스업	-	1(3.7)	27
전 체	18(6.0)	52(17.3)	300

<표 17> 잔업시간 단축 실시현황(기업규모별)

(단위 : 기업체수, %)

	1997. 1. ~ 11.	1997. 12. ~ 1998. 3.	대상업체수
100인 미만	3(3.8)	11(14.1)	78
100~299인	2(2.5)	15(18.8)	80
300~499인	4(10.5)	4(10.5)	38
500~999인	2(4.4)	9(20.0)	45
1,000인 이상	7(11.9)	13(22.0)	59
전 체	18(6.0)	52(17.3)	300

2) 정규근로시간의 단축현황

○ '정규근로시간을 단축'한 경험이 있는 기업은 1997년 1~11월 기간에 4개 기업이 실시하였으나 1997년 12월~1998년 3월 기간에는 13개 기업으로 늘어났음(표 18).

<표 18> 정규근로시간 단축 실시현황(기업규모별)

(단위 : 기업체수, %)

	1997. 1. ~ 11.	1997. 12. ~ 1998. 3.	대상업체수
100인 미만	1(1.3)	5(6.4)	78
100~299인	-	1(1.3)	80
300~499인	2(5.3)	3(7.9)	38
500~999인	-	3(6.7)	45
1,000인 이상	1(1.7)	1(1.7)	59
전 체	4(1.3)	13(4.3)	300

다. 인원수 조정

1) 명예퇴직 실시현황

○ 명예퇴직 실시현황을 보면 금융위기에 따른 IMF 자금지원 이전의 17개업체(5.7%)에서

자금지원 이후 1998년 3월까지의 기간에는 24개 업체(8.0%)로 증가하였음.

- 산업별로 보면 제조업과 금융보험업에서의 명예퇴직 실시비율이 높으며, IMF 자금지원 이후는 건설업과 도소매 및 음식·숙박업에서도 명예퇴직을 실시하였음(표 19).

- 기업규모별로는 대기업일수록 명예퇴직을 많이 실시하고 있으며, IMF 자금지원 이후 그 비율이 더욱 커지고 있음(표 20).

○ 한편 명예퇴직 인원의 비율을 보면 1997년 1~11월 기간(제1기) 중 명예퇴직 인원이 조사대상업체 전체의 종업원수에서 차지한 비율이 0.44%에서 1997년 12월~1998년 3월 기간(제2기)에는 1.03%로 대폭 늘어났음(표 21).

- 이를 직종별로 보면 1997년 1~11월 기간(제1기)에는 생산기능직이 총 퇴직인원 중 37.0%를 차지하여 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 사무관리직(34.3%)으로 나타남. 그러나 1997년 12월~1998년 3월 기

<표 19> 명예퇴직(조기퇴직 포함) 실시현황(산업별)

(단위 : 기업체수, %)

	1997. 1. ~11.	1997. 12. ~1998. 3.	대상업체수
제조업	7(4.0)	10(5.6)	177
중화학공업	3(4.1)	6(8.2)	73
경공업	4(3.8)	4(3.8)	104
전기·가스·수도업	-	-	8
건설업	-	2(9.5)	21
도소매·음식·숙박업	-	4(12.9)	31
운수·창고·통신업	-	-	16
금융·보험·부동산업	7(35.0)	5(25.0)	20
기타 서비스업	3(11.1)	3(11.1)	27
전 체	17(5.7)	24(8.0)	300

<표 20> 명예퇴직(조기퇴직 포함) 실시현황(기업규모별)

(단위 : 기업체수, %)

	1997. 1. ~11.	1997. 12. ~1998. 3.	대상업체수
100인 미만	1(1.3)	1(1.3)	78
100~299인	1(1.3)	2(2.5)	80
300~499인	2(5.3)	4(10.6)	38
500~999인	4(8.9)	6(13.3)	45
1,000인 이상	9(15.3)	11(18.6)	59
전 체	17(5.7)	24(8.0)	300

<표 21> 명예퇴직 인원

	(단위 : 기업체수, 명, %)	
	1997. 1. ~11.	1997.12. ~1998. 3.
명예퇴직 실시업체수	17	24
명예퇴직 인원(A)	1,715	3,834
총 종업원수(B) ¹⁾	389,702	372,425
A/B	0.44	1.03

주 : 1) 조사기업 300개 업체의 총 종업원수임.

간(제2기)동안에는 총 퇴직인원 3,834명 중 사무관리직이 60.6%인 2,324명으로 월등히 많았으며, 그 다음으로 단순노무직(12.4%), 생산기능직(11.3%)의 순으로 나타남(표 22).

- 명예퇴직(조기퇴직)자에 대한 퇴직지원제도의 활용 여부에 대해 대부분의 업체가 이를 실시하지 않은 것으로 나타남(표 23).

- 명예퇴직을 실시한 경우 퇴직금을 제외하고 별도의 인센티브를 지급하였는지의 여부에 대해서는 평균적으로 퇴직자 월평균임금의 11.5개월분의 퇴직수당을 지급한 것으로 나타남(표 24).

<표 22> 직종별 명예퇴직 인원

	(단위 : 명, %)	
	1997. 1. ~11.	1997.12. ~1998. 3.
사무관리직	589(34.3)	2,324(60.6)
전문기술직	71(4.1)	371(9.7)
영업판매직	193(11.3)	232(6.1)
생산기능직	635(37.0)	433(11.3)
단순노무직	227(13.2)	474(12.4)
전 체	1,715	3,834

<표 23> 명예퇴직(조기퇴직)에 대한 퇴직지원제도 활용 여부

	(단위 : 기업체수, %)	
	1997. 1. ~11.	1997.12. ~1998. 3.
창업교육훈련	-	-
전직훈련	-	-
구직활동지원	1(5.9)	1(4.2)
재취업비용 지급	-	-
상담 및 구직워크숍 제공	-	1(4.2)
실시안함	16(94.1)	22(91.7)
전 체	17	24

<표 24> 명예퇴직(조기퇴직)시 퇴직금 이외의 인센티브 지급여부(1997~98년 3월 :제1기 및 제2기)

(단위 : 기업체수, %)

	평 균	5개월 미만	5~11 개월	12개월	13개월 이상	해 당 업체수
추가지급된 임금	11.5개월	10(38.5)	7(26.9)	3(11.5)	6(23.1)	26

주 : 1) 해당없음 및 무응답 제외.

2) 임금은 월평균임금임.

2) 정리해고(권고사직 포함) 실시현황

○ 금융위기에 따른 IMF 자금지원 이전의 경우 정리해고(권고사직 포함)를 실시한 업체는 21개였으나 1997년 12월~1998년 3월 기간동안에는 52개로 대폭 늘어남.

○ 산업별로 정리해고 동향을 보면 주로 제조업, 건설업, 도소매 및 음식·숙박업에서 실시되었고(표 25), 기업규모별로는 두드러진 특징은 없으며 각

<표 25> 정리해고(권고사직 포함) 실시현황(산업별)

(단위 : 기업체수, %)

	1997. 1~11.	1997.12.~1998. 3.	대상업체수
제조업	15(8.5)	34(19.2)	177
중화학공업	7(9.6)	19(26.0)	73
경공업	8(7.7)	15(14.4)	104
전기·가스·수도업	1(12.5)	-	8
건설업	1(4.8)	7(33.3)	21
도소매·음식·숙박업	4(12.9)	10(32.3)	31
운수·창고·통신업	-	-	16
금융·보험·부동산업	-	-	20
기타 서비스업	-	1(3.7)	27
전 체	21(7.0)	52(17.3)	300

규모에 걸쳐 정리해고가 실시되고 있는 것으로 나타남(표 26).

○ 정리해고 인원의 비중을 보면 1997년 1~11월(제1기) 중 총 종업원의 0.2%에서 1997년 12월~1998년 3월 기간(제2기)에는 총 종업원의 0.74%로 대폭 늘어났음(표 27).

<표 26> 정리해고(권고사직 포함) 실시현황(기업규모별)

(단위 : 기업체수, %)

	1997. 1. ~ 11.	1997.12.~1998. 3.	대상업체수
100인 미만	7(9.0)	16(20.5)	78
100~299인	5(6.3)	9(11.3)	80
300~499인	1(2.6)	6(15.8)	38
500~999인	4(8.9)	9(20.0)	45
1,000인 이상	4(6.8)	12(20.3)	59
전 체	21(7.0)	52(17.3)	300

<표 27> 정리해고 인원

(단위 : 명, %)

	1997. 1. ~ 11.	1997. 12. ~ 1998. 3.
정리해고 실시업체수	21	52
정리해고자수(A)	785	2,762
총 종업원수(B) ¹⁾	389,702	372,415
A/B	0.20	0.74

주 : 1) 조사기업 300개 업체의 총 종업원수임.

- 이를 직종별로 보면 1997년 1~11월 기간에는 생산기능직이 총 퇴직인원 785명 중 50.7%를 차지하여 가장 높았으며, 그 다음으로 사무관리직(32.6%)으로 나타남. 그러나 1997년 12월~1998년 3월 기간동안에는 총 퇴직인원 2,762명 중 사무관리직이 44.7%인 1,234명을 차지하였으며, 그 다음으로 생산기능직(23.3%), 전문기술직(16.7%)의 순으로 나타남(표 28).

<표 28> 직종별 정리해고(권고사직) 인원

(단위 : 명, %)

	1997. 1. ~ 11.	1997. 12. ~ 1998. 3.
사무관리직	256(32.6)	1,234(44.7)
전문기술직	83(10.6)	460(16.7)
영업판매직	48(6.1)	284(10.3)
생산기능직	398(50.7)	644(23.3)
단순노무직	-	140(5.1)
전 체	785	2,762

○ 정리해고(권고사직 포함) 이전에 해고를 회피하기 위한 노력으로 '신규채용 억제'가 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 다음으로 '상여금 등 임금 삭감', '비정규직의 축소', '배치전환 실시' 등의 순으로 나타남. 그러나 이러한 결과는 1997년 조사에서의 결과와 다소 차이를 보이고 있으며, 1998년의 조사에서도 시기에 따라 방법별로 차이를 보이고 있음(표 29).

- 1994~96년 기간동안의 경우 해고를 회피하기 위한 노력으로 '배치전환 실시'(61.5%)와 '신규채용 억제'(61.5%)가 가장 높은 비중을 차

<표 29> 정리해고(권고사직 포함) 이전의 해고회피노력 여부(복수응답)

(단위 : 기업체수, %)

	1994~96 ¹⁾	1997. 1. ~ 11.	1997. 12. ~ 1998. 3.
- 희망퇴직자 모집	9(34.6)	4(19.0)	14(26.9)
- 배치전환 실시	16(61.5)	5(23.8)	19(36.5)
- 전 출	10(38.5)	2(9.5)	6(11.5)
- 신규채용 억제	16(61.5)	17(81.0)	44(84.6)
- 근로시간 단축	6(23.1)	1(4.8)	17(32.7)
- 상여금 등 임금삭감	5(19.2)	9(42.9)	33(63.5)
- 비정규직의 축소	6(23.1)	6(28.6)	19(36.5)
- 노력하지 않음	3(11.5)	1(4.8)	2(3.8)
- 기 타	2(7.7)	-	1(1.9)
전 계	26	21	52

주 : 1) 1997년 조사.

지하였으며, 그 다음으로 '전출(38.5%)', '희망퇴직자 모집'(34.6%)의 순으로 나타났음.

- 1997년 이후에는 '신규채용 억제'가 월등히 많았으며, 그 다음으로 '임금삭감', '비정규직의 축소', '배치전환의 실시' 등의 비율이 높았으며, '전출', '희망퇴직자 모집' 등은 낮은 수준으로 나타남.

- 또한 1997년 1~11월 기간과 1997년 12월~1998년 3월 기간을 비교하면 두 기간 모두 '신규채용의 억제'방법은 비슷한 수준으로 높았으나, 1997년 12월~1998년 3월 기간의 경우 '임금삭감'방법이 63.5%로 이전기간의 42.9%에 비해 상대적으로 높게 나타났으며, '근로시간 단축'방법의 경우 이 기간동안 32.7%로 나타나 1997년 1~11월의 4.8%에 비해 매우 높게 나타나는 등 차이를 보이고 있음.

- 이러한 결과는 IMF 자금지원 이후에 정리해고를 실시하려는 기업들이 해고회피노력을 함에 있어 근로시간 단축이나 임금축소보다 직접적인 비용절감 방법을 활용하고 있음을 보여주는 것이라 하겠음.

○ 정리해고 선정기준을 보면 1순위에 해당하는 자로 '기구축소나 폐쇄라는 해당근무자'가 가장 높았으며, 그 다음으로 '평소 근무성적 불량자'의 순으로 나타났음(표 30).

- 1997년 조사(1994~96년 기간 대상)의 경우 복수응답을 허용하였기 때문에 1998년 조사(1997년 1월~1998년 3월 기간 대상)결과와 직접적인 비교는 곤란하지만, 1994년~96년 기간동안 이루어진 정리해고의 경우 '평소 근무성적 불량자'가 84.6%로 매우 높게 나타나 1998년 조사와 차이를 보이고 있음이 특징임. 이러한 결과는 1997년 이후 전개된 정리해고가 그 이전과는 다르게 경기악화에 따른 기업의 매출액 감소 등으로 부서 통폐합이나 생산라인 축소가 이루어짐에 따라 일차적으로 여기에 속하는 근로자를 중심으로 해고가 이루어지고 있음을 반영하는 것으로 이해할 수 있을 것임

○ 1997년 1월~1998년 3월까지 정리해고를 실시한 기업체에서 제도 실시예

<표 30> 정리해고(권고사직 포함) 대상자 선정기준

(단위 : 기업체수, %)

	1994 ~96 ¹⁾	1997. 1. ~ 11.		1997.12. ~1998. 3.	
		1순위	가중치 ²⁾ (점수)	1순위	가중치 ²⁾ (점수)
- 기구축소나 폐쇄라인 해당 근무자	15(57.7)	11(52.4)	36	21(40.4)	85
- 평소 근무성적 불량자	22(84.6)	5(23.8)	32	17(32.7)	101
- 근속년수가 오래된 자	6(23.1)	1(4.8)	7	2(3.8)	13
- 근속년수가 짧은 자		-	2	3(5.8)	12
- 업무능력이 떨어지는 자	10(38.5)	1(4.8)	19	5(9.6)	33
- 노동조합이 선정한 기준	2(7.7)	1(4.8)	3	-	4
- 징계를 받은 경력이 있는 자	5(19.2)	1(4.8)	8	2(3.8)	25
- 기능의 숙련도	6(23.1)	1(4.8)	7	2(3.8)	12
- 부양능력	-	-	-	-	3
- 파견근무자	-	-	-	-	4
- 기 타	2(7.7)	-	-	-	-
전 체	26	21		52	

주 : 1) 1997년 조사결과로 1998년 조사와는 달리 순위를 두지 않고 복수응답한 결과임. 또한 표
시되지 않은 항목의 경우 1997년 조사에서는 해당 문항이 없는 것임.

2) 가중치는 1순위는 3점, 2순위는 2점, 3순위는 1점을 부여하여 합산하였음.

따른 가장 큰 어려움으로 '대상자 선정의 어려움'(71.0%)을 지적하고 있음(표 31).

3) 비정규직 감축현황

○ 정규직 근로자의 감축 외에도 계약중단 등을 통한 비정규직 근로자의 감축도 활발하게 이루어지고 있음. 1997년 11월 이전에 비정규직을 감축한 기업은 11였으나 1997년 12월~1998년 3월에는 38개로 대폭 늘어났음(표 32).

- 산업별로 보면 도소매 및 음식·숙박업, 건설업, 금융·보험 및 부동산

<표 31> 1997~98년 3월까지 정리해고 실시에 따른 가장 큰 문제점

(단위 : 기업체수, %)

구 분	노조 無
- 대상자 선정의 어려움	44(71.0)
- 근로자의 반발이 심해 노사관계가 악화됨	2(3.2)
- 정리해고의 요건이 엄격해 원활하게 실시하지 못함	5(8.1)
- 회사의 명성이 악화됨	2(3.2)
- 문제가 없었음	8(12.9)
- 기 타	1(1.6)
전 체	62

<표 32> 비정규직 감축현황(산업별)

(단위 : 기업체수, %)

	1997. 1. ~ 11.	1997. 12. ~ 1998. 3.	대상업체수
제조업	7(4.0)	19(10.7)	177
중화학공업	2(2.7)	10(13.7)	73
정공업	5(4.8)	9(8.7)	104
전기·가스·수도업	1(12.5)	-	8
건설업	-	5(23.8)	21
도소매·음식·숙박업	2(6.5)	8(25.8)	31
운수·창고·통신업	-	1(6.3)	16
금융·보험·부동산업	-	2(10.0)	20
기타 서비스업	1(3.7)	3(11.1)	27
전 체	11(3.7)	38(12.7)	300

주 : ()안은 대상업체에 대한 비율임.

업 등 서비스업에서 비정규직을 감축한 비율이 크게 증가하였고, 제조업 내에서는 중화학공업의 감축 비율이 크게 증가하였음.

○ 비정규직의 감축현황을 기업규모별로 보면 대기업일수록 높게 나타남. 특히 IMF 자금지원이 이루어진 이후의 경우 500인 이상의 기업에서 41.5%가 비정규직을 감축한 것으로 나타나 대기업에서 감량경영의 일환

<표 33> 비정규직 감축현황(기업규모별)

(단위 : 기업체수, %)

	1997. 1. ~ 11.	1997. 12. ~ 1998. 3.	대상업체수
100인 미만	-	8(10.3)	78
100~299인	2(2.5)	4(5.0)	80
300~499인	3(7.9)	4(10.5)	38
500~999인	2(4.4)	8(17.8)	45
1,000인 이상	4(6.8)	14(23.7)	59
전 체	11(3.7)	38(12.7)	300

주 : ()안은 대상업체에 대한 비율임.

으로 일차적으로 비정규직을 감축하고 있는 것으로 나타남(표 33).

라. 기능직 조정

○ 기능직 조정에 해당되는 고용조정 방법 중 많은 기업에서 활용하고 있는 배치전환을 살펴보면 1997년 1~11월 중 고용조정의 일환으로 배치전환을 실시한 기업이 31개사에서 1997년 12월~1998년 3월 기간중에는 60개사로 2배의 증가를 보이고 있음(표 34).
- 배치전환의 형태로는 '직종변경 없이 같은 직종 내에서 배치전환'이 가장 많았고, 그 다음으로 '사무관리직을 영업직으로 배치전환' 순으로 나타났음.

마. 임금조정

○ 1997년도에 상여금 감축 등 임금삭감을 실시한 기업을 살펴보면 300개 기업중 24.7%인 74개 기업이 임금을 삭감하였으며, 이들 기업의 평균임금 삭감률은 12.0%로 나타남(표 35).

<표 34> 고용조정의 일환으로 실시한 배치전환의 형태(복수응답)

(단위 : 명, %)

	1997. 1.~11.	1997.12~1998. 3.
- 사무관리직을 영업직으로 전환	12(38.7)	28(46.7)
- 사무관리직을 생산직으로 전환	1(3.2)	4(6.7)
- 생산직을 영업직으로 전환	3(9.7)	4(6.7)
- 생산직을 사무관리직으로 전환	2(6.5)	-
- 영업직을 생산직으로 전환	-	3(5.0)
- 영업직을 사무관리직으로 전환	3(9.7)	3(5.0)
- 직종변경 없이 같은 직종 내에서 배치전환	16(51.6)	33(55.0)
- 기 타	2(6.5)	2(3.3)
전 체	31	60

<표 35> 1997년 임금삭감 정도(기업규모별)

(단위 : 기업체수, %)

	평균삭감률	5% 미만	5~9%	10~19%	20% 이상	대상업체수
100인 미만	12.6	3(14.3)	3(14.3)	10(47.6)	5(23.8)	21
100~299인	11.9	1(5.6)	6(33.3)	7(38.9)	4(22.2)	18
300~499인	11.8	-	3(60.0)	1(20.0)	1(20.0)	5
500~999인	11.9	1(5.9)	5(29.4)	8(47.1)	3(17.6)	17
1,000인 이상	11.5	-	5(38.5)	6(46.2)	2(15.4)	13
전 체	12.0	5(6.8)	22(29.7)	32(43.2)	15(20.3)	74

주 : 1) 평균임금 삭감률은 기업체의 단순평균임, 고용조정시기 구분은 IMF 천후시기로 구분하였으나, 평균임금 삭감률은 분석의 편의를 위해 1997년 전기간을 대상으로 설문에 응답하도록 하였음.

2) 무응답 및 해당없음은 제외.

주석 1) 기업이 고용조정지원금제도를 활용하지 않은 이유 중 이를 신청하는 경우 기업의 평판이 나빠져 매출액이 감소하고 채권단의 자금회수가 우려된다는 점이 일부 제기되고 있기도 한다.

3. 고용조정 계획(1998년 4~12월)

가. 고용조정 계획 여부

○ 1998년 4~12월까지 고용조정 계획 여부에 대한 설문에서 조사대상업체의 55.0%인 165개 업체가 고용조정을 실시하겠다고 응답하여 1997년 12월~1998년 3월 기간의 60.3%에 비해 다소 낮게 나타났음(표 36).

- 이는 조사시점인 3월 현재 구체적으로 고용조정을 실시할 계획을 갖고 있는 업체만 응답하였기 때문인 것으로 여겨짐. 또한 설문응답자가 기업의 최고경영자가 아니고 주고 인사노무담당자이므로 향후 계획은 과소추정되었을 가능성이 높음.

- 향후 사업장 폐쇄, 기업의 인수·합병 등 기업조직의 재구축이 보다 활발해질 전망이며, 이로 인해 해고 등 직접적인 인력감축이 보다 확산될 것으로 보임.

○ 기업규모별로 고용조정 실시현황을 보면 500인 이상의 대기업일수록 고용조정 실시계획이 높게 나타났음.

- 고용조정 방법별로 보면 '임금조정'을 실시하겠다는 기업비율이 가장 높았고, 그 다음으로 '인원수 조정', '근로시간 조정'의 순으로 나타남.

- 특히 1,000인 이상 기업의 경우 '인원수를 조정하겠다'는 기업의 비율이 59개 기업 중 45.8%인 27개 기업으로 나타나 약 절반에 가까운 기업이 종업원수를 줄일 계획인 것으로 나타났음(표 37).

○ 한편 올해 기업들의 정리해고와 명예퇴직제 활용계획을 보면 인원면이나 업체수에서 정리해고를 실시하겠다는 기업이 명예퇴직보다 더 많은 것으로 나타나 향후의 고용조정이 정리해고 방법에 보다 의존하게 될 것임을 시사하고 있음(표 38).

<표 36> 고용조정 계획

(단위 : 기업체수, %)	
구 분	고용조정 계획 (1998. 4. ~ 12.)
근로시간 조정	65(21.7)
작업시간의 단축	30(10.0)
정규근로시간의 단축	8(2.7)
겨우휴무 등 휴일의 증가	19(6.3)
연월차 휴가사용 적극 권장	49(16.3)
일시휴업	2(0.7)
일시휴직제 실시	8(2.7)
인원수 조정	89(29.7)
정규직을 비정규근로자로 대체	12(4.0)
채용 동결 또는 축소	67(22.3)
명예(조기)퇴직 실시	13(4.3)
비정규직 감축	22(7.3)
정리해고(권고사직) 실시	31(10.3)
기능적 조정	51(17.0)
사내 및 사외 교육훈련	12(4.0)
배치전환 실시	45(15.0)
사외파견(출향)	4(1.3)
계열사·관계사로 진출(전직)	8(2.7)
기업조직 재구축	24(8.0)
하청이나 외주가공의 확대	3(1.0)
사업장 폐쇄 또는 해외이전	6(2.0)
기업 인수·합병	4(1.3)
사업부서(생산라인) 축소	16(5.3)
분사화(소사장제) 실시	4(1.3)
임금조정	122(40.7)
임금인상 동결	65(21.7)
상여금 감축 등 임금삭감	71(23.7)
임금체계의 개편	44(14.7)
고용조정 실시업체수	165(55.0)
조사대상 업체수	300

<표 37> 기업규모별 · 노조유무별 고용조정 계획(복수응답)

	근로시간 조정	인원수 조정	기능적 조정	기업조직 재구축	임금조정	고용조정 업체수	대상 업체수
100인 미만	12(15.4)	12(15.4)	9(11.5)	7(9.0)	27(34.6)	37(47.4)	78
100~299인	14(17.5)	18(22.5)	11(13.8)	5(6.3)	31(38.8)	41(51.3)	80
300~499인	10(26.3)	16(42.1)	9(23.7)	2(5.3)	13(34.2)	20(52.6)	38
500~999인	9(20.0)	16(35.6)	6(13.3)	4(8.9)	23(51.1)	28(62.2)	45
1,000인 이상	20(33.9)	27(45.8)	16(27.1)	6(10.2)	28(47.5)	39(66.1)	59
노조 있음	42(29.0)	51(35.2)	28(19.3)	11(7.6)	62(42.8)	83(57.2)	145
노조 없음	23(14.8)	38(24.5)	23(14.8)	13(8.4)	60(38.7)	82(52.9)	155

<표 38> 정리해고 · 명예퇴직 실시현황 및 전망 비교

(단위 : 기업체수, 명, %)

	1997. 1.~11.	1997.12.~ 1998. 3.	1998. 4. ~12. 계획	대상업체수
정리해고 실시업체수 (해당인원(A))	21(7.0) (785)	52(17.3) (2,762)	32(10.7) (4,745)	300 -
명예퇴직 실시업체수 (해당인원(B))	17(5.7) (1,715)	24(8.0) (3,834)	12(4.0) (2,968)	300 -
C=A+B	2,500	6,596	7,713	-
총 종업원수(D) ¹⁾	389,702	372,415	357,874	-
C/D	0.64	1.77	2.16	-

주 : 1) 조사기업 300개 업체의 총 종업원수임.

- 정리해고와 명예퇴직을 통해 감원되는 인원의 규모를 보면 IMF 자금지원 이전에는 0.64%에 불과했으나 자금지원이 이루어진 이후 현재까지 기간동안에는 1.77%로 늘었으며, 향후에는 이보다 더욱 늘어날 전망(2.16%)임.
- 1998년도에 상여금 감축 등 임금삭감을 계획하려는 기업을 살펴보면 300개 기업 중 21.0%인 63개 기업이 임금삭감을 계획하고 있고, 이들 기업의 평균임금 삭감률은 15.4%로 나타났으며, 이러한 결과는 1997년

<표 39> 1998년 임금삭감 계획

(단위 : 기업체수, %)

	평균삭감률	5% 미만	5~9%	10~19%	20% 이상	대상업체수
100인 미만	16.8	1(7.7)	2(15.4)	5(38.5)	5(38.5)	13
100~299인	13.5	-	5(26.3)	8(42.1)	6(31.6)	19
300~499인	18.2	-	1(20.0)	2(40.0)	2(40.0)	5
500~999인	16.1	1(7.7)	-	7(53.8)	5(38.5)	13
1,000인 이상	15.2	-	2(15.4)	9(69.2)	2(15.4)	13
전 체	15.4	2(3.2)	10(15.9)	31(49.2)	20(31.7)	63

주 : 1) 평균임금 삭감률은 기업체의 단순평균이며, 분석의 편의를 위해 1998년 12기간을 대상으로 설문에 응답하도록 하였음.
2) 무응답 및 해당없음은 제외.

평균임금 삭감률(단순평균)의 12.0%에 비해 3.4%포인트 높은 수준임(표 39).

나. 고용조정에 따른 노사갈등 전망

○ 올해 계획하고 있는 고용조정과정에서 노사간 마찰에 대한 설문에서 응답업체의 38.2%가 노조(근로자)의 반발로 마찰을 겪을 것으로 우려하고 있음. 특히 중소기업보다는 대기업에서 노조(근로자)의 반발이 더 클 것으로 나타남(표 40).

다. 정리해고 실시에 따른 노사갈등 전망

○ 정리해고 실시에 따른 노사간 마찰의 우려에 대해 중소기업보다는 대기업에서 우려하는 비율이 높게 나타남. 500인 이상의 대기업의 경우 13개 기업 중 10개 기업이 정리해고과정에서 노조(근로자)의 반발을 예상하고 있어 올해 고용안정을 둘러싸고 대기업의 노사 마찰이 심화될 전망이어서 노사관계 불안이 우려됨(표 41).

<표 40> 올해 고용조정이 원활히 진행될지 여부

(단위 : 기업체수, %)

	전 체	기 업 규 모 별				
		100인 미만	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
- 별 문제 없이 진행될 전망임	97(61.8)	30(81.1)	26(68.4)	12(60.0)	16(59.3)	13(37.1)
- 노조(근로자)의 반발로 다소 어려움을 겪을 전망이다	52(33.1)	7(18.9)	11(28.9)	7(35.0)	10(37.0)	17(48.6)
- 노조(근로자)의 반발이 심해 큰 어려움을 겪을 전망이다	8(5.1)	-	1(2.6)	1(5.0)	1(3.7)	5(14.3)
전 체	157	37	38	20	27	35

<표 41> 올해 정리해고가 원활히 진행될지 여부

(단위 : 기업체수, %)

	전 체	기 업 규 모 별				
		100인 미만	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
- 별 문제 없이 진행될 전망임	12(38.7)	3(60.0)	2(25.0)	4(80.0)	-	3(30.0)
- 노조(근로자)의 반발로 다소 어려움을 겪을 전망이다	12(38.7)	1(20.0)	5(62.5)	1(20.0)	2(66.7)	3(30.0)
- 노조(근로자)의 반발이 심해 큰 어려움을 겪을 전망이다	7(22.6)	1(20.0)	1(12.5)	-	1(33.3)	4(40.0)
전 체	31	5	8	5	3	10

4. 개정 노동법(1998년 2월 개정)의 영향

○ '경영상의 이유에 의한 해고제한법'이 기업체의 정리해고 활용에 미치는 영향에 대한 설문에서 법개정으로 정리해고를 확대하거나 새로이 도입하려는 기업은 13개 기업(4.3%)으로 나타나 그다지 많지 않은 것으로 나타남(표 42).

<표 42> '경영상의 이유에 의한 해고제한법'이 기업체의 정리해고 활용에 미치는 영향

(단위 : 기업체수, %)	
구 분	응답업체수
- 법 개정여부와 관계 없이 계획된 수준으로 진행	52(17.3)
- 법이 개정되었기 때문에 보다 확대할 계획	9(3.0)
- 계획이 없었으나 법이 개정되었기 때문에 정리해고를 실시하기로 방침을 정함	4(1.3)
- 정리해고 계획이 없다	235(78.3)
전 체	300

○ 새로 제정된 '파견근로자 보호 등에 관한 법률'이 기업체의 파견근로자 활용 여부에 미치는 영향에 대한 설문에서 법제정으로 파견근로자 활용을 확대하거나, 새로 채용하려는 기업이 조사대상업체의 14.4%인 43개 업체로 나타나 향후 파견근로의 활용이 보다 활발해질 것으로 보임(표 43).

○ 파견근로자 활용계획이 있는 기업들의 직종별 활용계획 여부를 보면 '사무보조원'이 46.3%로 가장 높고, 그 다음으로 '단순노무직(26.3%)', '기술공 및 준전문가'(18.8%)의 순으로 나타남(표 44).

<표 43> '파견근로자 보호 등에 관한 법률'이 기업의 파견근로 활용에 미치는 영향

(단위 : 기업체수, %)	
	응답업체수
- 현재 활용중이며 현행 수준에서 계속 활용계획	42(14.0)
- 현재 활용중이며 향후 활용대상을 더욱 확대계획	23(7.7)
- 현재 활용하고 있지 않으나 올해 활용계획이다	20(6.7)
- 파견근로자 활용계획이 없다	215(71.7)
전 체	300

<표 44> 파견근로자 활용계획 직종(복수응답)

(단위 : 기업체수, %)

		전문가	기술공 및 준전 문가	사무 관리직	사무 보조원	단순 노무직	기타	계획이 있는 기업수
전 계		6(7.5)	15(18.8)	4(5.0)	37(46.3)	21(26.3)	11(13.8)	80
산 업 별	제조업	3(6.8)	10(22.7)	2(4.5)	21(47.7)	9(20.5)	6(13.6)	44
	전기가스수도업	-	-	-	1(50.0)	1(50.0)	-	2
	건설업	1(25.0)	-	-	3(75.0)	2(50.0)	-	4
	도소매음식숙박업	-	-	-	4(44.4)	4(44.4)	3(33.3)	9
	운수창고통신업	-	-	1(25.0)	2(50.0)	2(50.0)	-	4
	금융보험부동산업	1(14.3)	2(28.6)	-	1(14.3)	2(28.6)	1(14.3)	7
	사회 및 서비스업	1(10.0)	3(30.0)	1(10.0)	5(50.0)	1(10.0)	1(10.0)	10
기 업 규 모 별	100인 미만	-	2(33.3)	1(16.7)	2(33.3)	1(16.7)	1(16.7)	6
	100~299인	2(10.5)	3(15.8)	1(5.3)	7(36.8)	4(21.1)	2(10.5)	19
	300~499인	1(10.0)	3(30.0)	-	4(40.0)	3(30.0)	1(10.0)	10
	500~999인	-	4(26.7)	-	7(46.7)	6(40.0)	-	15
	1,000인 이상	3(10.0)	3(10.0)	2(6.7)	17(56.7)	7(23.3)	7(23.3)	30

5. 결론 및 시사점

○ 설문조사 결과를 중심으로 우리나라 기업들의 고용조정 실태결과를 요약하면 다음과 같음.

○ 1998년 3월 현재 '인력이 과잉'이라고 응답한 비율이 가장 높은 직종은 생산기능직이 사무관리직과 더불어 가장 높게 나타나 1997년 조사(1997년 7월 현재)시 사무관리직이 가장 높게 나타난 결과와 비교해 볼 때 상당한 차이를 보여줌. 또한 과잉비율면에서도 모든 직종에서 1998년이 높게 나타남.

- 사무관리직에 대해서는 IMF 이후 감원이 확대되고 있는 반면에, 생산직의 경우는 경기침체로 가동률이 떨어지고 있음에도 불구하고 이들 직종에 대한 감원이 이루어지지 않고 있는데 기인하여 생산직의 과잉비율이 높게 나타난 것으로 판단됨.

○ 1997년 1월 이후부터 1998년 3월 현재까지의 시기를 IMF 자금지원이 이루어진 시점을 기준으로 하여 1997년 1~11월까지의 시기(제1기)와 1997년 12월~1998년 3월(제2기)의 두 기간으로 구분하여 고용조정 경험을 조사한 결과 제2기의 경우 IMF 자금지원의 영향 및 경기의 급격한 하락으로 고용조정 실시비율이 매우 높게 나타났음.

- 고용조정 방법면에서도 IMF 자금지원 이후의 경우 인원수 조정비율이나 임금조정 비율이 매우 높게 나타나 경영악화로 인해 기업이 인력규모를 줄이거나 임금을 줄이는 등 비용을 축소하는 방향으로의 고용조정이 이루어지고 있음을 보이고 있음.

- 이러한 경향은 향후 고용조정의 방법이 고용유지 측면보다는 감량경영을 보다 적극적으로 활용하는 방향으로 나아갈 것임을 시사하고 있음.

○ 일반적으로 기업이 고용조정을 실시하는 이유로는 크게 ① 산업구조의 변화와 기술진보 등 구조적 요인에 의한 노동수요의 감소 ② 일시적인 경기악화로 인한 노동수요의 변화 ③ 경영합리와 차원에서 이루어지는 다운사이징 등으로 인한 인력재조정 등을 지적할 수 있음.

- 이 중 구조적인 원인의 경우는 고용조정이 불가피할 것임. 그러나 일시적인 경기변화로 인한

고용조정을 실시하려는 경우는 해고회피노력을 통해 고용안정을 도모함이 기업의 중장기적인 측면에서 뿐만 아니라 사회적으로도 바람직함. 이 경우 현행 고용보험법에서 제도화되어 있는 고용조정지원제도를 적극 활용할 필요가 있음.

○ 본 실태조사에서도 나타났듯이 고용조정 실시업체들의 고용조정지원제도의 활용은 미약한 수준임. 해고를 실시하려는 기업의 경우 고용조정지원제도의 적극적인 활용을 통한 해고회피의 노력이 보다 요청됨.

- 해고에 대한 불안감은 종업원들의 사기와 생산성을 저하시킬 수 있음.

더욱이 경영상의 이유에 의한 해고 이전에 반드시 해고 회피를 위한 노력을 하도록 법 조항에 명문화되어 있음. 따라서 기업에서는 해고를 최후의 고용조정 수단으로 이용하는 것이 바람직함.

-IMF자금지원 이후 계속되는 경지침체와 구조조정으로 실업자가 급증하고 있는 상황에서 실업자에 대한 대책마련은 일차적으로 고용유지가 가능한 기업들에서의 해고회피노력에서부터 출발되어야 할 것임.

-해고를 통하지 않는 고용조정 방법은 크게 근로시간의 조정, 기능적조정, 임금조정, 기업조직의 재구축 등 다양한 방법이 있음. 따라서 기업은 비록 경영상의 어려움이 있다고 하더라도 다양한 고용조정 방법을 활용함으로써 고용조정과 고용안정이 상호 조화될 수 있도록 노력해야 할 것임.

<附錄> 企業體의 雇傭調整 實態調査

1. 일반사항

1. 귀사의 경영일반현황에 대한 질문입니다.

1-1. 귀사의 기업체명과 본사의 주소를 적어주시기 바랍니다.

기업체명				
주 소	시(도)	구(시/군)	동(면)	번지

1-2. 귀사가 해당되는 업종에 표시해 주시기 바랍니다. 복수업종인 경우 주력업종 한 가지만을 선택하여 주십시오.

- () 중화학공업(화학물·석유·석탄·고무 및 플라스틱, 비금속광물제품, 제1차금속, 조립금속제품, 기계 및 장비)
- () 경공업(위 중화학공업을 제외한 나머지 제조업)
- () 전기·가스 및 수도사업
- () 건설업
- () 도소매 및 음식·숙박업
- () 운수·창고 및 통신업
- () 금융·보험 및 부동산업
- () 기타 서비스업

1-3. 귀사의 총매출액에서 수출이 차지하는 비중은 어느 정도입니까?

_____%

1-4. 귀사에는 노동조합이 있습니까?

() ① 있다 () ② 없다

1-5. 올해 귀사의 경기전망은 지난해에 비해서 어떠한 것이라고 전망하십니까?

- () ① 지난해보다 매우 호전될 전망이다
 () ② 지난해보다 다소 호전될 전망이다
 () ③ 지난해 수준으로 유지될 전망이다
 () ④ 지난해보다 다소 악화될 전망이다
 () ⑤ 지난해보다 매우 악화될 전망이다

1-6. 귀사의 종업원 현황을 기입하여 주시기 바랍니다.

	종업원 현황		
	전 체(명)	정규직근로자(명)	비정규직근로자(명)
1996년 12월말 현재	명	명	명
1997년 12월말 현재	명	명	명
1998년 3월 현재	명	명	명

II. 인력관리 현황

2. 귀사의 인력수준 적정여부에 관한 질문입니다.

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

	매우많이 부족	약간 부족	적정 규모	약간 과잉	매우많이 과잉	해당 없음
사무관리직	① ___	② ___	③ ___	④ ___	⑤ ___	⑥ ___
전문기술직	① ___	② ___	③ ___	④ ___	⑤ ___	⑥ ___
영업판매직	① ___	② ___	③ ___	④ ___	⑤ ___	⑥ ___
생산기능직	① ___	② ___	③ ___	④ ___	⑤ ___	⑥ ___
단순노무직	① ___	② ___	③ ___	④ ___	⑤ ___	⑥ ___
전 체	① ___	② ___	③ ___	④ ___	⑤ ___	⑥ ___

※ 생산기능직 : 생산직 조장, 직장, 반장 및 단순공, 기능공 등을 포함하여 생산 업무에 종사하는 인력을 말함.

2-2. (설문 2-1)에서 과잉이라고 응답한 경우(④, ⑤번에 응답한 경우) 인력 감축이 가장 시급하다고 생각되는 직급을 보기에서 골라 순서대로 표시해 주시기 바랍니다.

① 사무관리·기술부문이 과잉인 경우 _____

② 생산부문이 과잉인 경우 _____

보기	사무관리·기술부문 : ① 임원급 ② 부장·차장급 ③ 과장·대리급 ④ 대졸사무직 ⑤ 고졸사무보조직
	생산부문 : ① 생산직 ② 직·반장 ③ 생산직 기능공 ④ 단순노무직

III. 고용조정 실태현황

※ 고용조정이란 경영합리화나 불경기로 인한 매출 감소 등으로 발생하는 유희 또는 과잉인력을 조정하기 위한 제반 조치를 의미합니다. 귀사의 고용조정에 관한 사항을 (1997년 1~11월), (1997년 12월~1998년 현재), (1998년 현재~1998년말 계획) 3단계로 나누어 응답해 주십시오.

3. 다음 두 기간 동안 귀사에서 고용조정 경험이 있으면 해당되는 사항에 모두 표시(V)하여 주시기 바랍니다. 또한 각 사항의 결정시 노조 또는 근로자대표와 어떤 식으로 협의하였는지를 보기를 참조하여 고용조정 방법별로 응답하여 주시기 바랍니다

노조협의 (보기)	① 사전합의 ② 사전협의 ③ 사전통고
	④ 사후통고 ⑤ 회사 단독결정 ⑥ 규정 없음

3-1. 올해 귀사에서 계획중이거나 실시할 가능성이 있는 고용조정 방법에 모두 표시(V)하여 주십시오. 또한 실시가 예상되는 시기를 '몇 월'이라고 적어주시고 그 중 가장 중요하게 생각하는 방법 세 가지만 1, 2, 3 으로 기입해 주십시오.

	고용조정 방법	3				3-1.		
		1997년 1월 ~11월		1997년 12월 ~1998년 현재		1998년 현재 ~ 1998년 말까지 계획		
		경험 여부	노조 합의	경험 여부	노조 합의	계획 여부	실시예정 시기(월)	우선 순위
근로 시간 조정	1. 잔업시간의 단축 2. 정규근로시간의 단축 3. 격주휴무 등 휴일의 증가 4. 연월차 휴가사용 적극 권장 5. 일시휴업 6. 일사휴직제 실시							
인원 수 조정	7. 정규직을 비정규근로자로 대체 8. 채용凍結 또는 축소 9. 명예(조기)퇴직 실시 10. 비정규직 감축 11. 정리해고(권고사직) 실시							
기능 적 조정	12. 사내 및 사외 교육훈련 13. 배치전환 실시 14. 사외파견(출발) 15. 계열사·관계사로 전출(전직)							
기업 조직 재 구축	16. 하청이나 외주공급의 확대 17. 사업장 폐쇄 또는 해외이전 18. 기업 인수·합병 19. 사업부서(생산라인) 축소 20. 분사화(소사장제) 실시							
임금 조정	21. 임금인상 동결 22. 상여금 감축 등 임금하향 23. 임금체계의 개편							

올해 신청계획이 있으면 다음 보기에서 골라 해당되는 번호를 모두 기입
 하시기 바랍니다.(※ 고용조정지원금을 신청한 경험이 없거나 계획이 없
 으면 설문 5-3번으로).

보 기	① work sharing 지원	② 휴업수당지원금
	③ 인력재배치지원금	④ 근로자 사회파견지원금
	⑤ 고용유지훈련지원금	
	⑥ 작업전환 및 창업교육훈련지원금	
	⑦ 유급훈련휴가에 따른 지원금	

5-1. 1998년 현재까지 고용조정을 경험한 경우

(.)

5-2. 올해 고용조정을 계획하려는 경우

(.)

5-3. 귀사에서 고용조정 신청경험이 없었거나 올해 계획이 없으면 그 이유
 는 무엇입니까? 보기에서 그 번호를 골라 기입하여 주시기 바랍니다.

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

- ① 1998년 현재까지 고용조정을 실시한 경험은 있으나 고용조정지원금을
 신청하지 않은 경우 (.)
- ② 올해 고용조정 계획은 있으나 고용조정지원금을 신청할 의사가 없는
 경우 (.)

6. (1997~98년 현재까지 고용조정을 실시한 경우) 귀사에서 고용조정 실시
에 따른 노사간 갈등이나 분쟁이 있었습니까?

() ① 예 () ② 아니오

6-1. (1997~98년 현재까지 고용조정을 실시한 경우) 귀사에서 실시한 고용
조정 방법 중 노사간 갈등이 가장 없었고 고용조정의 효과도 가장 좋
았던 방법을 한 가지만 선택하신다면 어느 방법을 선택하시겠습니까?
(설문 3)에서 귀사가 경험했던 방법 중에서 해당 번호를 기입하여 주
시기 바랍니다.

- | |
|---|
| ① 노사갈등이 가장 없었던 방법 ()
② 고용조정 효과가 가장 좋았던 방법 () |
|---|

6-2. (올해 고용조정을 실시할 계획이 있는 경우) 귀사의 올해 고용조정이
원활히 진행될 것으로 전망합니까?

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

※ 다음은 고용조정의 구체적인 방법을 묻는 항목입니다. (설문 3)에서
고용조정을 실시한 경험이 있다고 응답한 업체는 해당되는 항목에 빠
짐없이 응답해 주시기 바랍니다.(해당 기간별로 응답하여 주시기 바랍
니다. 1997년 1~11월은 제 1기로 하였고, 1997년 12월~1998년 현
재는 제 2기로, 그리고 1998년 계획은 제 3기로 구분하였습니다).

7. 다음은 명예퇴직 또는 조기퇴직을 실시하였거나 실시예정인 경우만 응답
하십시오. 해당되지 않는 경우, 설문 8번으로 가십시오.

7-1. (명예퇴직 또는 조기퇴직을 실시했다면) 해당 직종의 인원을 기입하여

주시기 바랍니다.

- 7-2. (만약에 명예퇴직 또는 조기퇴직을 실시할 예정이거나 가능성이 있는 경우) 명예퇴직과 조기퇴직을 실시할 직종과 총 예정인원을 기입하여 주시기 바랍니다.

	7-1.		7-2. 제3기(1998년 계획)	
	제1기(1997.1~11.)	제2기(97.12~98.현재)	해당직종에 V 표시	총 예정인원
사무관리직	명	명		총()명 계획
전문기술직	명	명		
영업판매직	명	명		
생산기능직	명	명		
단순노무직	명	명		
전 세	명	명		

- 7-3. 명예퇴직(조기퇴직)자에 대해 다음의 각 제도를 실시한 경험이 있으면 해당란에 V 표시해 주시기 바랍니다.

- 7-4. 올해안에 명예퇴직(조기퇴직)을 실시할 계획이 있다면 퇴직자에 대해 다음의 각 제도를 실시하실 의향이 있으십니까? 해당란에 모두 V 표시해 주시기 바랍니다.

	7-3.		7-4.
	제1기 (1997.1.~11.)	제2기 (97.12~98.현재)	제3기(1998년에 계획이 있는 경우)
① 창업교육훈련			
② 전직훈련			
③ 구직활동지원			
④ 재취업비용 지급			
⑤ 상담 및 구직워크숍 제공			

7-5. 1997~98년 현재까지 명예퇴직(조기퇴직)을 실시한 경험이 있는 경우 퇴직금을 제외하고 별도의 인센티브가 있었다면 대략 월평균임금으로 계산시 어느 정도 지급되었습니까?

명예퇴직금 : 퇴직자 월평균임금의 () 개월분

8. 다음은 정리해고(권고사직 포함)를 실시하였거나 실시예정인 경우만 응답하십시오. 해당되지 않는 경우, 9번으로 가십시오.

8-1. (정리해고 또는 권고사직을 실시한 경우) 몇 명의 사원이 해고되었습니까?

8-2. (정리해고 또는 권고사직을 1998년에 실시할 예정인 경우) 해당되는 직종과 총 예정인원을 적어 주십시오.

	8-1.		8-2. 직종(98년 계획인 경우)	
	제1기(1997.1~12)	제2기(1998.1~12)	해당직종에 V 표시	총 예정인원
사무관리직	명			총()명 계획
전문기술직	명			
영업판매직	명			
생산기능직	명			
단순노무직	명			
전 세	명			

8-3. 귀사에서 정리해고(권고사직)를 실시하기 전에 해고를 회피하기 위해 어떤 노력을 하셨습니까? 해당란에 모두 V 표시해 주시기 바랍니다.

8-4. 귀사에서 정리해고(권고사직)를 실시하기 전에 해고를 회피하기 위해 어떤 노력을 하실 예정입니까? 해당란에 모두 V 표시해 주시기 바랍니다.

	8-3.		8-4.
	제1기 (1997.1.~11.)	제2기 (97.12.~98. 현재)	제3기(1998년 계획이 있는경우)
① 희망퇴직자 모집			
② 배치전환			
③ 전 출			
④ 신규채용 억제			
⑤ 근로시간 단축			
⑥ 상여금 등 임금감축			
⑦ 비정규직의 축소			
⑧ 노력하지 않음			
⑨ 기타()			

8-5. 정리해고(권고사직)를 경험했거나 실시하려는 경우 해고대상자의 선정 기준을 중요 순서대로 3가지만 해당 기간별로 표시해 주시기 바랍니다.

① 기구 축소나 폐쇄라인의 해당 근무자	② 평소 근무성적 불량자
③ 근속년수가 오래된 자	④ 근속년수가 짧은 자
⑤ 고령자, 신체적 허약자 등 업무능력이 떨어지는 자	⑥ 노동조합이 선정한 기준
⑦ 징계를 받은 경력이 있는 자	⑧ 기능의 숙련도
⑨ 부양능력	⑩ 재산정도
⑪ 파견근무자	⑫ 휴직자
⑬ 기 타 (구체적으로)	

제1기(1997년 1~11월)

제2기(1997년 12월~1998년 현재)

제3기(1998년 계획인 경우)

8-6. 귀사에서 1997~98년 현재까지 정리해고(권고사직)를 경험한 경우 동 제도의 실시에 따른 가장 큰 문제점은 무엇이었다고 생각하십니까?
(하나만 선택)

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

※ 8-7번에서 8-8번까지는 올해 정리해고(권고사직)를 실시할 계획이 있는 업체만 응답하십시오.

8-7. 정리해고를 실시한 이후 경영상황이 호전되면 2년 이내에 해고자를 재 고용할 수 있을 것으로 생각하십니까?

- () ① 예
() ② 아니오

8-8. 경영상의 이유에 의한 해고(정리해고)가 비교적 원활하게 진행되리라고 생각하십니까?

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

9. 다음은 일시휴직제를 실시하였거나 실시예정인 경우만 응답하십시오. 해당되지 않는 경우 10번으로 가십시오.

9-1. 일시휴직제를 실시하셨다면, 해당되는 내용에 대략 평균 휴직기간 및 휴직자수를 각 기간별로 적어주시기 바랍니다.

9-2. 일시휴직제를 앞으로 실시할 계획이라면, 예상하시는 평균 휴직기간 및 휴직자수를 적어주시기 바랍니다.

	제1기 (1997.1.~11.)		제2기 (97.12.~98. 현재)		제3기(1998년 계획이 있는 경우)	
	휴 직 기 간	휴 직 자 수	휴 직 기 간	휴 직 자 수	예 상 휴 직 기 간	예 상 휴 직 자 수
① 특정직종(생산직·사무직 등) 을 일정기간 동안 휴직시킬	일	명	일	명	일	명
② 특정직급에 관계없이 순환휴 직시킬	일	명	일	명	일	명

9-3. 일시휴직자에 대해 수당(또는 임금)을 지급하였거나 계획이 있습니까?

제1기 제2기 제3기
예 () () () ∙ 설문 9-4로 가십시오.
아니오 () () () ∙ 설문 10-1로 가십시오.

9-4. 수당은 어느 정도 수준입니까?

- ① 일시휴직제를 실시한 경험이 있거나 현재 실시중인 경우 : 휴직자
의 월평균임금의 (%) 수준을 지급
② (올해 일시휴직제를 계획하고 있는 경우) : 휴직자의 월평균임금
의 (%) 수준을 지급 계획

10. 다음은 배치전환을 실시하였거나 실시예정인 경우만 응답하십시오. 해
당되지 않는 경우 11번으로 가십시오.

10-1. (배치전환을 실시한 경우) 배치전환의 형태는 무엇입니까? 해당되는
관계 V 표시해 주십시오.

10-2. (앞으로 배치전환을 실시할 예정인 경우) 계획중인 배치전환의 형태

는 무엇입니까? 해당되는 란에 V 표시해 주십시오.

	10-1.		10-2.
	제1기 (1997.1.~11.)	제2기 (97.12.~98.헌제)	제3기(1998년 계획이 있는 경우)
① 사무관리직을 영업직으로 전환			
② 사무관리직을 생산직으로 전환			
③ 생산직을 영업직으로 전환			
④ 영업직을 생산직으로 전환			
⑤ 영업직을 사무관리직으로 전환			
⑥ 직종변경 없이 같은 직종 내에서 배치전환			
⑦ 생산직을 사무관리직으로 전환			
⑧ 기 타(구체적으로)			

11. 지난해 귀사의 임금(상여금 포함)이 감축되었거나 올해 감축예정인 경우 평균적으로 종업원 1인당 몇 % 가량이 감축되었거나 계획인지 응답하여 주시기 바랍니다.

- ① 1997년 임금을 감축한 경우 : 종업원 임금수준의 평균(%) 감축
 ② 올해 임금을 감축계획이 있는 경우: 종업원 임금수준의 평균 (%) 감축 예정

11-1. 지난해 귀사의 기본급체제가 개편되었다면 그 내용은 어떠합니까? 또 올해 개편계획이 있는 경우, 그 내용은 무엇입니까? 보기에서 골라 그 번호를 적어주시기 바랍니다.

보기	기본급의 주된 임금체계 : ① 연공급 ② 직무급 ③ 직능급 ④ 종합급 ⑤ 연봉제 ⑥ 기타()
----	---

직 종	기존의 임금체계	1997년 개편된 임금체계	1999년 개편 예상 임금체계
사무관리·기술직			
생산직			

V. 노동법 개정

12. 1998년 2월 임시국회에서 근로기준법이 개정되었고 파견근로제도가 허용되었습니다. 다음의 내용을 읽어보시고 응답하여 주시기 바랍니다.

※ 이번 임시국회에서 근로기준법 제31조 '경영상의 이유에 의한 해고의 제한', 즉 정리해고에 관한 법이 개정되었습니다. 개정법은 이전법에 비해 사업의 양도·인수·합병을 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 간주하는 등 해고제한을 다소 완화하였고 대신에 해고절차는 다소 강화하였으며, 1999년에 실시하기로 된 동 조항을 올해부터 적용가능토록 하였습니다.

12-1. 이번 법개정이 귀사의 경영상의 이유에 의한 해고(정리해고)제 실시 제도에 어떤 영향을 미쳤습니까?

- () ① 정리해고 제도가 있었으며 법개정 여부와 관계없이 계획된 수준으로 진행될 것이다.
- () ② 정리해고 제도가 있었으며 법이 개정되었기 때문에 보다 정리해고를 확대할 생각이다.
- () ③ 정리해고 제도가 없었으나 법이 개정되었기 때문에 정리

해고를 실시하기로 방침을 바꾸었다.
() ④ 정리해고 계획이 없다.

* 이번 임시국회에서 파견근로자 보호 등에 관한 법률이 통과되었습니다. 그 주요 내용은 "근로자파견사업은 제조업의 직접 생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다"로 되어 있습니다.

12-2. 파견근로에 관한 법의 제정이 귀사의 파견근로자 활용에 어떠한 영향을 미쳤습니까?

- () ① 현재 일부직종에서 파견근로자를 활용하고 있으며 현행 수준에서 계속 활용계획이다.
() ② 현재 일부직종에서 파견근로자를 활용하고 있으며 향후 활용대상을 더욱 확대할 계획이다.
() ③ 현재 파견근로자를 활용하고 있지 않으나 올해 활용계획이다.
() ④ 파견근로자 활용계획이 없다.

12-3. 파견근로자 활용계획이 있는 경우 해당 직종에 V 표시해 주십시오.

- () ① 전문가
() ② 기술공 및 준전문가
() ③ 사무관리직원
() ④ 사무보조원
() ⑤ 기타(구체적으로)

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

	매출액(천만원)	경상이익(천만원)	인건비(천만원)
1996년	천만원	천만원	천만원
1997년	천만원	천만원	천만원
1998년 전망	천만원	천만원	천만원