

우리나라 기업의 고용조정 실태(Ⅲ)

— 1998년 하반기 실태조사를 중심으로 —

1999. 5.

崔 康 植

(明知大 知識情報學部 教授)

李 奎 容

(韓國勞動研究院 責任研究員)

目 次

| | |
|---------------------------------|----|
| I. 最近의 勞動市場 動向과 特徵 | 1 |
| 1. 실업률 급상승 | 1 |
| 2. 임금수준 감소 | 3 |
| II. 企業의 雇傭調整 實態 | 6 |
| 1. 실태조사 개요 | 6 |
| 2. 企業의 人력현황 | 9 |
| 3. 고용조정 실시현황(1998년 4~10월) | 16 |
| 4. 人원수 조정현황과 特徵 | 27 |
| 5. 고용조정에 대한 평가 | 42 |
| III. 結論 및 示唆點 | 45 |
| 1. 조사결과 요약 | 45 |
| 2. 시사점 | 47 |
| 附 錄 | 51 |

表 目 次

| | |
|--|----|
| 〈표 1〉 이직이유별 전직실업자 추이 | 4 |
| 〈표 2〉 임금지표 동향(비농전산업) | 4 |
| 〈표 3〉 내역별 임금동향 | 5 |
| 〈표 4〉 조사대상기업의 분포 | 8 |
| 〈표 5〉 조사대상기업의 인력변동 현황 | 9 |
| 〈표 6〉 산업별 종업원수 증감기업 분포 | 10 |
| 〈표 7〉 종업원규모별 종업원수 증감기업 분포 | 11 |
| 〈표 8〉 조사대상기업의 직종별 인력의 적정성 여부 | 12 |
| 〈표 9〉 직종별 인력과부족 현황(1998년 10월 현재) | 13 |
| 〈표 10〉 종업원규모별 인력과부족 현황(전체) | 14 |
| 〈표 11〉 산업별 인력과부족 현황 | 14 |
| 〈표 12〉 인력감축이 시급한 직급(사무관리직·전문기술직·영업직) | 15 |
| 〈표 13〉 인력감축이 시급한 직급(생산기능직·단순노무직) | 16 |
| 〈표 14〉 고용조정 실시현황(복수응답) | 17 |
| 〈표 15〉 기업규모별·노조유무별 고용조정 현황(복수응답) | 20 |
| 〈표 16〉 고용조정을 실시한 가장 중요한 이유(1순위) | 22 |
| 〈표 17〉 기업규모별 고용조정 실시이유(1순위) | 23 |
| 〈표 18〉 고용조정지원제도 활용여부 | 24 |
| 〈표 19〉 고용조정지원제도를 활용하지 않은 이유 | 25 |
| 〈표 20〉 고용조정시 노조(근로자대표)와의 협의여부(1998. 4~10) | 26 |
| 〈표 21〉 고용조정시 노사분규 발생여부 | 27 |
| 〈표 22〉 고용조정에 따른 노사분규 발생시 고용조정 계획안 실행 정도 | 27 |
| 〈표 23〉 인원수 조정기업의 산업별 현황(복수응답) | 28 |

| | | |
|--------|--|----|
| 〈표 24〉 | 인원수 조정기업의 기업규모별 현황 | 28 |
| 〈표 25〉 | 임금조정을 한 기업 중 인원감축을 실시한 기업 | 29 |
| 〈표 26〉 | 인력을 감축(명예퇴직, 정리해고, 비정규직 감축)한 기업 중 인력과잉 여부 | 30 |
| 〈표 27〉 | 명예퇴직이나 정리해고 등 인력규모를 조정하기 위해 고려된 방법(복수응답) | 31 |
| 〈표 28〉 | 전체 명예퇴직 인원 | 32 |
| 〈표 29〉 | 직종별 명예퇴직 현황 | 32 |
| 〈표 30〉 | 명예퇴직(조기퇴직)시 퇴직금 이외의 인센티브 지급여부 | 33 |
| 〈표 31〉 | 명예(조기)퇴직자 실시후 퇴직자에 대한 평가(기업규모별) | 34 |
| 〈표 32〉 | 명예퇴직(조기퇴직)자에 대한 퇴직지원제도 실시현황 (복수응답) | 34 |
| 〈표 33〉 | 전체 정리해고 인원 | 35 |
| 〈표 34〉 | 직종별 정리해고 인원 및 현황 | 36 |
| 〈표 35〉 | 정리해고(권고사직 포함) 이전의 해고회피노력 여부 | 37 |
| 〈표 36〉 | 정리해고(권고사직) 대상자 선정기준 | 38 |
| 〈표 37〉 | 정리해고(권고사직) 실시시 가장 큰 문제점 | 39 |
| 〈표 38〉 | 정리해고 실시과정의 적정성에 대한 평가 | 41 |
| 〈표 39〉 | 고용조정 실시후 효과 : 5점 척도 | 44 |

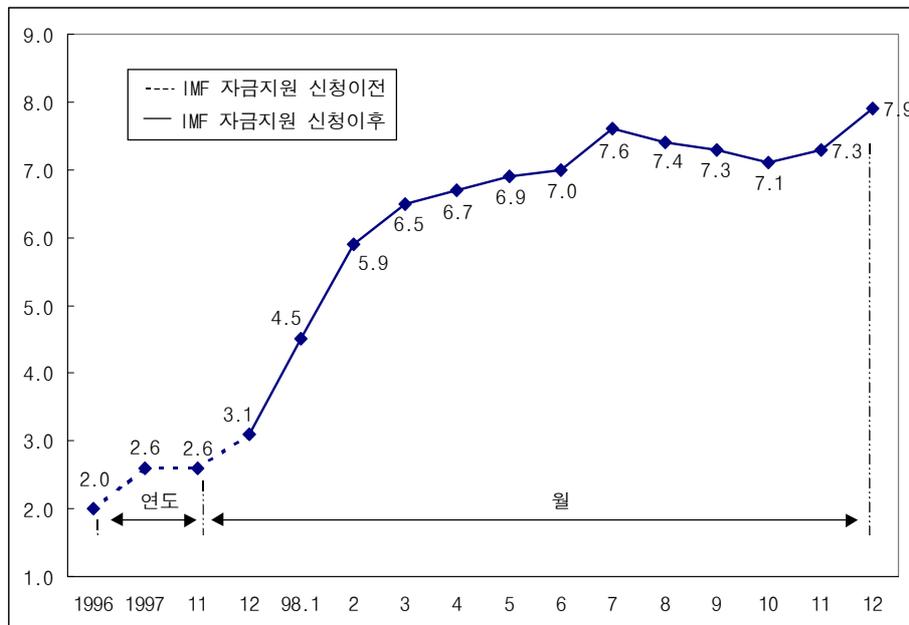
I. 最近의 勞動市場 動向과 特徵

1. 실업률 급상승

1997년 말에 시작된 외환위기로 인해 1998년 경제성장률이 1980년 이후 최초로 마이너스를 기록하는 등 극심한 경기침체를 경험하였다. 경기침체가 계속됨에 따라 부도업체가 증가하였고, 각 분야에서 구조조정이 강도 높게 진행됨에 따라 실업자수가 급증하였다.

이에 따라 그동안 2~3% 수준에 머물던 실업률은 1998년 들어 급속한 속도로 증가하여 1998년 7월에는 7.6%를 기록하였다. 이후 다소 둔화되는 추세를 보여 10월에는 7.1%로 낮아졌으나 11월부터 신규졸업 예정자들의

[그림 1] 최근의 실업률 추이

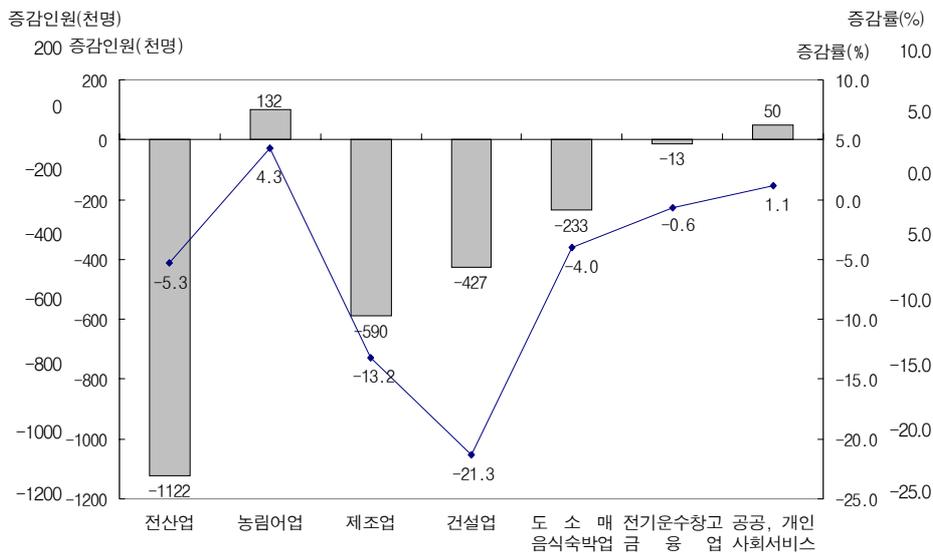


노동시장 진입으로 실업률이 다시 상승하여 12월에는 7.9%의 실업률을 기록하여 월별 집계 이후 가장 높은 수치를 기록하였다.

실업률이 이처럼 급상승한 원인은 극심한 경기침체로 인한 일자리 파괴와 기업의 노동수요의 감축 및 구조조정에 따른 고용조정의 심화를 지적할 수 있다. 특히 금융부문 구조개혁으로부터 시작된 구조조정은 공공부문 및 민간부문으로 확대되면서 감량경영을 본격화함에 따라 다수의 노동력이 노동시장에서 퇴출되었다. 1998년 말에 이루어진 5대그룹을 중심으로 한 빅딜 그리고 계열사 축소방침으로 이러한 고용조정은 1999년에 들어와서도 계속 진행되고 있다.

1998년 취업자수는 1997년에 비해 크게 감소하여 12월까지 평균적으로 전년동기대비 112만여개의 일자리가 사라진 것으로 나타났다. 1998년 1월에 취업자수는 19,711천명으로 전년동기대비 3.4% 감소하였으나 이후 취업자수 감소폭은 지속적으로 심화되어 4월 -5.1%, 8월에는 -6.8%의 큰 하락세를 보였다. 이후 다소 하락하여 12월에는 -5.6%를 기록하였다.

(그림 2) 1998년 산업별 취업자 증감추이(1997년 대비)



취업자 변동추이를 산업별로 살펴보면, 농림어업을 제외한 대부분의 산업에서 취업자가 크게 감소하였다. 1998년에 감소한 총취업자 112만명 중 제조업 부문이 53%(59만명 감소)를 차지하고 있다. 제조업의 취업자 감소폭이 크게 나타난 것은 지금까지는 경공업의 취업자 감소가 지속적으로 일어났음에도 불구하고 중화학공업 부문에서 이를 꾸준히 흡수하여 왔으나, 1997년 말부터 시작된 외환위기 등으로 한보, 기아 등 대기업의 부도가 잇따름에 따라 중화학공업 부문의 고용사정도 극히 악화되었기 때문이다. 건설업의 경우 1998년 들어 극심한 내수 및 건설경기 침체에 빠져 취업자 감소가 전체취업자 감소인원 중 38%의 비중을 차지하였다.

한편 전직실업자를 이직이유별¹⁾로 살펴보면, 비자발적 이유에 의한 실업비중이 높은 것으로 나타났다. 내수경기 침체로 인하여 ‘일거리가 없거나 사업경영 악화’로 인한 전직실업자 비중이 1998년 들어서 30~40%대로 가장 높은 수준을 차지하고 있는 것으로 나타났으며, 추세 또한 점차 증가하고 있다. 또한 직장의 휴·폐업에 의한 실업자는 1998년 초 부도업체수 급등으로 크게 증가하였으나 이후 부도업체수가 점차 예년 수준으로 회복됨에 따라 감소하는 추세를 보이고 있다. 경영상 이유로 해고된 실업자수는 1998년 1/4분기에 152천명에서 2/4분기에 234천명으로 증가하였으며, 3/4분기에 237천명을 기록한 후 4/4분기에는 다소 감소한 것으로 나타났다.

2. 임금수준 감소

경기침체 및 고용불안의 영향으로 상당수 사업장에서 임금을 동결하였거나 감축하여 1998년 협약임금 인상률은 임금총액 기준 -2.7%를 기록하

1) 1998년 들어 실업자의 분류체계가 변경되어 시계열상 불일치가 발생하였다. 변경된 분류체계에 의하면 노동시장 재진입자(reentrant)가 과거 신규실업자에서 전직실업자로 분류되었고, 또한 전직실업자의 경우에도 이직시기에 따라 1년 미만 전직실업자와 1년 이상 전직실업자로 분류하여 이직시기 1년 이상인 경우에는 전직의 상황을 질문하지 않았다. 따라서 실업구조의 분석은 이직시기가 1년 미만 전직실업자에 한하여 가능하였다.

〈표 1〉 이직이유별 전직실업자 추이

(단위 : 천명, %)

| | 1999 | | | |
|------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 |
| 이직시기 1년 미만 전직실업자 | 909(100.0) | 1,250(100.0) | 1,347(100.0) | 1,265(100.0) |
| · 개인적 이유 ¹⁾ | 201(22.1) | 243(19.5) | 293(21.8) | 322(25.5) |
| · 직장의 휴·폐업 | 158(17.4) | 180(14.4) | 175(13.0) | 139(11.0) |
| · 경영상 해고 | 152(16.7) | 234(18.7) | 237(17.6) | 227(17.9) |
| · 일거리가 없어서, 사업경영 악화 | 314(34.5) | 508(40.6) | 554(41.1) | 468(37.0) |
| · 기타 ²⁾ | 84(9.2) | 84(6.7) | 88(6.5) | 109(8.6) |

주 : 1) 개인적 이유항목에는 개인·가족적 이유, 정년퇴직·연로, 작업여건 불만족 등이 속함.

2) 기타항목에는 임시·계절적 일의 완료가 속함.

3) ()안의 수치는 1년 미만 전직실업자에 대한 비중임.

자료 : 통계청 사회통계과.

였다. 임금교섭이 타결된 총 5,156개 사업체 중 임금을 동결한 업체가 3,377개소(65.5%), 임금을 하향조정한 업체가 980개소(19.0%), 임금을 인상한 업체는 799개소(15.5%)로 나타나 84.5%에 달하는 사업장에서 임금을 동결하거나 감축하였다.

〈표 2〉 임금지표 동향(비농전산업)

(단위: 천원/월, %)

| | 1997 | 1998 | 1997 | | 1998 | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 3/4 | 4/4 | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 |
| 명목임금총액 | 1,463 | 1,427 | 1,543 | 1,480 | 1,431 | 1,385 | 1,417 | 1,475 |
| 명목임금증감률 | 7.0 | -2.5 | 6.8 | 0.9 | 0.1 | -1.2 | -8.1 | -0.4 |
| 소비자물가증감률 | 4.5 | 7.5 | 4.0 | 3.2 | 8.9 | 8.2 | 7.0 | 6.0 |
| 실질임금증감률 | 2.4 | -9.3 | 2.7 | -4.0 | -8.1 | -8.6 | -14.2 | -6.0 |

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

이에 따라 실제 임금인상률도 크게 하락한 것으로 나타났다. 1998년 비농전산업의 10인 이상 사업체에 고용되어 있는 근로자에게 지급된 명목 임금은 임금통계 작성 이후 사상 처음으로 2.5% 감소하였다. 소비자물가 상승률 폭이 커짐에 따라 실질임금은 9.3% 감소한 것으로 나타났다.

특히 임금내역별로 살펴볼 때, 1998년 특별급여의 하락폭이 17%로 나타나 기업이 상여금을 중심으로 임금조정을 하였음을 알 수 있다. 한편 극심한 소비위축으로 인하여 재고량이 크게 증가함에 따라 기업이 재고량을 줄이기 위해서 초과근로를 대폭 줄여 이에 따른 초과급여의 하락폭도 15%를 기록하였다.

〈표 3〉 내역별 임금동향

(단위 : 천원/월, %)

| | 1997 | 1998 | 1997 | | 1998 | | | |
|------|----------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | | 3/4 | 4/4 | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 |
| 임금총액 | 1,463 (7.0) | 1,427 (-2.5) | 1,543 (6.8) | 1,480 (0.9) | 1,431 (0.1) | 1,385 (-1.2) | 1,417 (-8.1) | 1,475 (-0.4) |
| 정액급여 | 1,012 (9.4) | 1,050 (3.7) | 1,015 (8.2) | 1,045 (7.2) | 1,053 (5.8) | 1,043 (4.9) | 1,047 (3.2) | 1,057 (1.1) |
| 초과급여 | 118 (1.4) | 100 (-15.0) | 119 (0.9) | 118 (-3.1) | 97 (-14.5) | 100 (-18.2) | 100 (-16.5) | 106 (-10.6) |
| 특별급여 | 333 (2.1) | 276 (-17.0) | 408 (5.2) | 317 (-14.6) | 281 (-12.3) | 242 (-15.1) | 270 (-33.8) | 312 (-1.4) |

주 : ()안의 수치는 전년동기대비 증가율임.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

II. 企業의 雇傭調整 實態

1. 실태조사 개요

가. 조사 목적

본 실태조사는 1997년 7월 한국노동연구원에서 실시한 1994~96년 기간동안의 고용조정 실태조사(1차 조사)²⁾와 1997년 1월부터 1998년 이후의 시기를 IMF 관리체제를 전후로 한 실태조사(2차 조사)³⁾에 이어 1998년 4~10월까지 기간동안 이루어진 기업의 고용조정 실태를 파악하기 위해 실시되었다. 조사는 1998년 10월 25일부터 11월 기간동안 이루어졌으며, 조사원이 기업체의 인사노무 담당자들을 직접 방문하여 설문에 응답하도록 하였다.

IMF 자금지원을 계기로 사회 각 분야에서 구조조정이 활발히 진행되고 있기 때문에 비록 세 조사간에 있어 조사내용이나 항목에 다소 차이가 있지만 3차례 이루어진 조사결과의 비교를 통해 최근의 고용조정 특징을 파악할 수 있을 것이다. 특히 IMF 관리체제 이후 1998년 기간동안 진행된 대량의 고용조정은 향후 고용조정에 대한 하나의 이정표가 될 수 있을 것이며, 아울러 이에 대한 평가 등을 통해 외부의 경기적 요인 등에 기인한 기업의 노동수요 전략 또는 인력관리를 어떻게 효율적으로 수행해 나가야 하는지에 대한 과제를 안겨 주고 있다.

설문조사의 표본은 1997년 7월에 실시한 실태조사(1차 조사)를 위해 비

2) 최강식·이규용, 『우리나라 기업의 고용조정 실태 : 1997년 실태조사를 중심으로』 한국노동연구원, 1998. 3.

3) 최강식·이규용, 『우리나라 기업의 고용조정 실태 : 1998년 상반기 실태조사를 중심으로』, 한국노동연구원, 1998. 7.

농전산업의 기업체를 모집단으로 하여 추출된 600개 기업체 중 업종별·규모별 분포를 고려하여 표본추출된 355개 기업이다.⁴⁾ 업종별 분포는 대략 전체 모집단의 구성비와 비슷한 반면, 기업규모별 분포는 우리나라 기업의 90% 이상이 300인 미만임을 감안하면 본 실태조사에서는 상대적으로 대기업의 추출비율이 매우 높게 나타나 있다. 따라서 본 연구의 결과를 일반화하기 위해서는 업종 및 규모별 비중을 재조정해야 할 것이다.

설문조사의 내용은 크게 다음의 네 가지로 구분된다. 첫째, 조사대상기업의 인력관리 현황에 대한 것으로 현재 인력의 적정수준 여부를 사무관리직, 전문·기술직, 영업판매직, 생산기능직, 단순노무직 등 직종별로 구분하여 조사하였다. 또한 인력이 과잉이라고 응답한 업체를 대상으로 하여 사무관리·전문기술 및 영업직과 생산 및 단순노무직을 대상으로 인력감축이 시급한 직급에 대해 응답하도록 하였다.

둘째, 1998년 4~10월까지 기간동안 고용조정 경험여부와 고용조정을 실시한 이유에 대해 조사하였다. 고용조정 방법은 크게 근로시간 조정, 인원수 조정, 기능적 조정, 기업조직 재구축, 임금조정으로 구분되며, 이 구분에 따른 세부적인 고용조정 방법을 질문하였다.

셋째, 고용조정 방법 중 가장 관심의 초점이 되는 부분이 정리해고이기 때문에 정리해고에 대한 조사항목을 별도로 하여 정리해고 실태에 대한 보다 상세한 분석을 시도하였다. 이를 위해 정리해고(권고사직 포함)와 관련하여 해고대상자의 선정기준, 해고결정과정 및 해고대상자 선정기준의 합리성 여부, 전직지원제도 및 남아 있는 근로자에 대한 배려 등을 조사하였다.

끝으로 고용조정을 실시한 기업체를 대상으로 각 방법에 따른 고용조정 효과를 조사하였다. 고용조정 방법으로는 근로시간 조정, 인원수 조정 및 기업조직 재구축, 인건비 조정을 대상으로 하였으며, 이들 각 방법에 대해 비용절감 효과 생산성 효과, 종업원 사기 등을 5점 척도로 하여 평가하도록 하였다.

4) 휴·폐업 및 도산 또는 합병 등 경영환경의 변화로 표본에서 누락된 기업이 일부 있어 표본대상업체에 상장기업의 일부를 추가하였다.

나. 조사대상기업의 산업별·종업원규모별 분포

본 조사에서 대상이 된 표본업체의 특성을 살펴보면, 산업별로는 제조업체가 183개로 전체 표본의 51.6%를 차지하고 있으며, 도소매 및 음식·숙박업 11.3%, 사회 및 기타서비스업 11.0%, 금융·보험업 10.7%의 순이다. 기업규모별로는 100인 미만 규모 90개(25.4%), 100~299인 규모와 1,000인 이상 규모 각각 89개(25.1%)를 추출하여 조사하였다.

조사기업의 노동조합 존재여부를 보면, 355개 기업 중 절반이 약간 넘는 180개 기업(50.7%)에서 노동조합이 조직되어 있는 것으로 나타났다. 이를 기업규모별로 보면 대기업일수록 노동조합이 조직되어 있는 기업이 많은 것으로 나타났다. 500~1,000인 규모의 경우 88.4%가 그리고 1,000인 이상 기업의 경우 84.3%가 노동조합이 조직되어 있는 것으로 나타났다(표 4 참조).

〈표 4〉 조사대상기업의 분포

(단위 : 기업체수, %)

| | 100인미만 | 100~299인 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인이상 | 전 체 |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| 제조업 | 49 | 54 | 22 | 23 | 35 | 183(51.6) |
| 중화학공업 | 18 | 14 | 8 | 10 | 22 | 72 |
| 경공업 | 31 | 40 | 14 | 13 | 13 | 111 |
| 전기·가스 및 수도업 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 5(1.4) |
| 건설업 | 9 | 6 | 4 | 3 | 9 | 31(8.7) |
| 도소매·음식·숙박업 | 10 | 7 | 6 | 6 | 11 | 40(11.3) |
| 운수·창고·통신업 | 5 | 6 | 2 | 1 | 5 | 19(5.4) |
| 금융·보험업 | 4 | 4 | 3 | 5 | 22 | 38(10.7) |
| 기타서비스업 | 12 | 10 | 7 | 4 | 6 | 39(11.0) |
| 노동조합 있음 | 10 | 25 | 27 | 38 | 75 | 175(49.3) |
| 노동조합 없음 | 80 | 64 | 17 | 5 | 14 | 180(50.7) |
| 전 체 | 90 (25.4) | 89 (25.1) | 44 (12.4) | 43 (12.1) | 89 (25.1) | 355 (100.0) |

주 : 전기·가스 및 수도업은 표본수가 많지 않아 실제 분석에서는 기타서비스업에 포함시켰음.

2. 企業의 人력현황

가. 종업원수 변동현황

조사대상기업의 전체 종업원수는 <표 5>에서 보듯이 1997년 6월말에서 1997년 12월말까지는 다소 증가하였다. 그러나 IMF 관리체제 이후에는 고용조정으로 종업원수가 줄어들어 1997년 6월말을 100으로 할 경우 1998년 6월말 현재 1년만에 91.7로 하락하였다. 1998년 10월말을 기준으로 하여 6월말과 비교하면 약 4천여명 가량의 종업원수가 줄어든 것으로 나타나 6월 이후에는 감원이 다소 수그러들고 있음을 알 수 있다.

<표 5> 조사대상기업의 人력변동 현황

(단위 : 천명, %)

| | 전체 종업원수 | | 정규직 종업원수 | | 비정규직 종업원수 | |
|------------|---------|-------|----------|-------|-----------|-------|
| | 종업원수 | 지 수 | 종업원수 | 지 수 | 종업원수 | 지 수 |
| 1997년 6월말 | 402 | 100.0 | 371 | 100.0 | 31 | 100.0 |
| 1997년 12월말 | 417 | 103.8 | 385 | 103.9 | 32 | 103.1 |
| 1998년 6월말 | 368 | 91.7 | 338 | 91.1 | 30 | 97.9 |
| 1998년 10월말 | 364 | 90.7 | 332 | 89.6 | 32 | 103.2 |

주 : 지수는 1997년 6월을 100으로 한 수치로 1의 자리 단위로 된 종업원수를 지수화한 것임. 따라서 종업원 천명으로 환산한 수치와는 다소 차이가 있음.

종업원 변동현황을 정규직과 비정규직으로 구분하여 살펴보면, 정규직 종업원은 1997년 12월말 이후부터 종업원수가 줄어들고 있음을 알 수 있다. 반면에 비정규직 종업원수는 IMF 관리체제 직후부터 구조조정이 거세게 이루어졌던 1998년 6월말 시점까지는 그 숫자가 줄어들었으나 1998년 10월말 시점을 비교할 경우 6월말에 비해 종업원수가 다소 증가한 것으로 나타났다. 기업이 구조조정을 실시한 이후 부족한 인력에 대해서는 비정규직 인력을 중심으로 인력을 충원하고 있음을 알 수 있다. 이러한 현상은 경기가 회복국면으로 접어들 경우 구조조정을 마무리한 기업을 중심으로 비정규직 인력을 우선적으로 확대해 나

아갈 것임을 시사하고 있다고 볼 수 있다.

조사대상기업의 종업원 증감현황을 보기 위해 1997년 12월과 1998년 10월의 두기간을 대상으로 종업원수 증감기업의 분포를 살펴보았다. 이 기간 중 종업원이 증가한 기업은 전체 348개 기업 중 51개 기업(14.7%)으로 나타난 반면, 종업원이 감소한 기업은 285개 기업(81.9%)으로 나타났다. 이를 산업별로 보면 <표 6>에서 보듯이 조사대상기업 대부분의 업종에서 80% 이상의 기업이 종업원을 줄인 것으로 나타났다. 기업규모별 종업원 증감기업 현황을 보면 중소기업보다는 대기업에서 종업원이 줄어든 기업의 비율이 높은 것으로 나타났다(표 7 참조).

나. 기업의 인력과부족 현황

현재 기업에서 고용하고 있는 인력규모가 적정한지에 대해서는 직종별로 다소 차이를 보이고 있다. <표 8>에 따르면 1998년 10월 현재 '인력이 과잉'이라고 응답한 비율을 직종별로 보면 사무관리직의 경우 조사대상기업의 30.5%로 나타났으며, 생산기능직에 대해서는 27.5%가 과잉이라고

<표 6> 산업별 종업원수 증감기업 분포

(단위 : 기업체수, %)

| | 전 체 | 종업원 증가기업 | 종업원 동일기업 | 종업원 감소기업 |
|--------------|------------|----------|----------|-----------|
| 전 산 업 | 348(100.0) | 51(14.7) | 12(3.4) | 285(81.9) |
| 제조업 | 179 | 19(10.6) | 8(4.5) | 152(84.9) |
| 중화학공업 | 72 | 8(11.1) | 2(2.8) | 62(86.1) |
| 경공업 | 107 | 11(10.3) | 6(5.6) | 90(84.1) |
| 건설업 | 31 | 5(16.1) | 0(0.0) | 26(83.9) |
| 도소매 및 음식·숙박업 | 40 | 5(12.5) | 2(5.0) | 33(82.5) |
| 운수·창고 및 통신업 | 18 | 6(33.3) | 1(5.6) | 11(61.1) |
| 금융·보험업 | 38 | 5(13.2) | 0(0.0) | 33(86.8) |
| 기타 서비스업 | 42 | 11(26.2) | 1(2.4) | 30(71.4) |

주 : 인력증감여부 기준은 1997년 12월말 대비 1998년 10월말 현재임.

〈표 7〉 종업원규모별 종업원수 증감기업 분포

(단위 : 기업체수, %)

| | 전 체 | 종업원 증가기업 | 종업원 동일기업 | 종업원 감소기업 |
|-----------|------------|----------|----------|-----------|
| 전 체 | 348(100.0) | 51(14.7) | 12(3.4) | 285(81.9) |
| 100인 미만 | 88 | 16(18.2) | 6(6.8) | 66(75.0) |
| 100~299인 | 86 | 16(18.6) | 5(5.8) | 65(75.6) |
| 300~499인 | 44 | 6 (13.6) | 1(2.3) | 37(84.1) |
| 500~999인 | 43 | 4 (9.3) | 0(0.0) | 39(90.7) |
| 1,000인 이상 | 87 | 9 (10.3) | 0(0.0) | 78(89.7) |

주 : 1) 종업원 증감여부 기준은 1997년 12월말 대비 1998년 10월말 현재임.

2) 기업규모 구분은 1997년 12월말 기준임.

응답하여 이들 업종이 전문기술직이나 영업판매직에 비해 인력과잉비율이 높게 나타났다.

이러한 결과를 이전의 조사와 비교하면 다음과 같은 특징이 있다. 먼저 전반적으로 IMF 관리체제 이후 인력과잉 비율이 높아졌음을 지적할 수 있다. 다음으로 1998년 들어 와서는 직종별로 다소 차이를 보이고 있다. 생산기능직, 단순노무직, 영업판매직의 경우 1998년 10월 현재 인력과잉 비율이 1998년 3월과 거의 비슷한 수준을 보이고 있는 반면, 사무관리직과 전문기술직은 3월에 비해 다소 높아진 것으로 나타났다. 전문기술직에 대해서는 1998년 3월에 9.5%만이 과잉이라고 응답하였으나, 1998년 10월에는 17.8%로 늘어난 점이 특징이다. 사무관리직의 경우 1998년 10월 현재 30.5%가 인력이 과잉이라고 응답하여 여전히 높은 수준의 과잉인력을 보유하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사무관리직을 중심으로 향후에도 고용조정이 계속될 수 있음을 시사하고 있는 것으로 판단된다.

한편 1998년 10월 현재 인력이 부족한 직종에 대해서는 전문기술직(24.3%), 영업판매직(24.1%)이 다른 직종에 비해 다소 높게 나타났으며, 이들 직종의 경우 인력이 부족하다고 응답한 업체가 인력이 과잉이라고 응답한 업체에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 8〉 조사대상기업의 직종별 인력의 적정성 여부

(단위 : 기업체수, %)

| | 조사시점 | 인력과잉 | 적정규모 | 인력부족 | 응답업체수 |
|-------|-----------|------------|------------|------------|-------|
| 사무관리직 | 1997. 7. | 126 (21.1) | 366 (61.2) | 106 (17.7) | 598 |
| | 1998. 3. | 81 (27.2) | 173 (58.1) | 44 (14.8) | 298 |
| | 1998. 10. | 108 (30.5) | 186 (52.5) | 60 (16.9) | 354 |
| 전문기술직 | 1997. 7. | 19 (3.7) | 300 (58.8) | 191 (37.5) | 510 |
| | 1998. 3. | 24 (9.5) | 161 (63.9) | 67 (26.6) | 252 |
| | 1998. 10. | 52 (17.8) | 169 (57.9) | 71 (24.3) | 292 |
| 영업판매직 | 1998. 3. | 51 (19.8) | 152 (59.1) | 54 (21.0) | 257 |
| | 1998. 10. | 58 (19.9) | 163 (56.0) | 70 (24.1) | 291 |
| 생산기능직 | 1997. 7. | 55 (13.3) | 234 (56.7) | 124 (30.0) | 413 |
| | 1998. 3. | 65 (28.8) | 132 (58.4) | 29 (12.8) | 226 |
| | 1998. 10. | 68 (27.5) | 139 (56.3) | 40 (16.2) | 247 |
| 단순노무직 | 1997. 7. | 46 (12.6) | 279 (76.4) | 40 (11.0) | 365 |
| | 1998. 3. | 48 (22.3) | 154 (71.6) | 13 (6.0) | 215 |
| | 1998. 10. | 52 (21.8) | 158 (66.4) | 28 (11.8) | 238 |

주 : 1) 해당없음 및 무응답은 제외.

2) 인력과부족 시점은 1997년 조사의 경우 1997년 7월 현재이고, 1998년 조사는 1998년 3월 현재이며, 1998년 10월 조사는 1998년 10월 현재임.

1998년 10월 현재 인력과부족 현황을 과부족 정도별로 보면, 총 353개 기업 중 인력과잉 비율이 0~10%라고 응답한 비율이 25.8%로 나타났으며, 11~20% 과잉이라고 응답한 비율은 17개 기업(4.8%)으로 나타났다. 인력이 부족하다고 응답한 업체의 경우 39개 기업(11.0%)이 인력이 0~10% 부족하다고 응답하였으며, 10~20%가 부족하다고 응답한 업체도 17개 기업(4.8%)으로 나타났다(표 9 참조).

〈표 9〉 직종별 인력과부족 현황(1998년 10월 현재)

| | 전체적으로 | 사무관리직 | 전문기술직 | 영업판매직 | 생산기능직 | 단순노무직 |
|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 0~10% 부족 | 39 (11.0) | 39 (11.0) | 41 (14.0) | 40 (13.7) | 20 (8.1) | 16 (6.7) |
| 11~20% 부족 | 17 (4.8) | 14 (4.0) | 13 (4.5) | 17 (5.8) | 9 (3.6) | 7 (2.9) |
| 21%이상 부족 | 5 (1.4) | 7 (2.0) | 17 (5.8) | 13 (4.5) | 11 (4.5) | 5 (2.1) |
| 적정규모 | 183 (51.8) | 186(52.5) | 169(57.9) | 163(56.0) | 139(56.3) | 158(66.4) |
| 0~10% 과잉 | 91 (25.8) | 77 (21.8) | 34 (11.6) | 51 (17.5) | 41 (16.6) | 32 (13.4) |
| 11~20% 과잉 | 17 (4.8) | 29 (8.2) | 18 (6.2) | 6 (2.1) | 20 (8.1) | 14 (5.9) |
| 21~30% 과잉 | 1 (0.3) | 2 (0.6) | - | 1 (0.3) | 7 (2.8) | 6 (2.5) |
| 31%이상 과잉 | - | - | - | - | - | - |
| 응답업체수 | 353(100.0) | 354 (100.0) | 292 (100.0) | 291 (100.0) | 247 (100.0) | 238 (100.0) |

주 : 해당없음 및 무응답은 제외.

기업규모별로 보면 대기업일수록 과잉이라고 응답한 비율이 높아 1,000인 이상 기업의 경우 절반 가량인 50.5% 가량이 과잉인 것으로 나타났으며, 500~999인 규모에서는 40.4%가 인력이 과잉이라고 응답하여 대기업을 중심으로 고용조정이 향후에도 계속될 가능성이 있음을 시사하고 있다. 반면에 중소기업을 중심으로 인력이 부족하다고 응답한 업체가 20% 전후로 나타나고 있어 중소기업의 경우 인력과잉기업과 부족기업이 상존하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과를 볼 때 경기침체에 따른 과잉인력 해소가 주요한 과제로 되고 있는 상황이지만, 300인 미만 중소기업의 일부는 인력부족 문제가 상존해 있기 때문에 원활한 job-match를 통한 고용창출이 여전히 중요한 과제임을 보여주고 있다(표 10 참조).

산업별로 보면 건설업, 제조업의 과잉비율이 높으며, 특히 건설업의 경우 인력이 과잉이라고 응답한 업체의 비율이 54.9%로 나타났으며, 이 중 인력과잉 비율이 11~20%라고 응답한 업체가 조사대상업체 31개 중 7개 기업(22.6%)으로 나타나 건설경기가 침체국면임을 반영하고 있음을 알 수 있다(표 11 참조).

〈표 10〉 종업원규모별 인력과부족 현황(전체)

(단위 : 기업체수, %)

| | 전 체 | 100인미만 | 100~299인 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인이상 |
|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 0~10% 부족 | 39 (11.0) | 13 (14.4) | 11 (12.5) | 3 (6.8) | 3 (7.1) | 9 (10.1) |
| 10~20% 부족 | 17 (4.8) | 8 (8.9) | 5 (5.7) | 1 (2.3) | - | 3 (3.4) |
| 21% 이상 부족 | 5 (1.4) | 3 (3.3) | 1 (1.1) | - | - | 1 (1.1) |
| 적정규모 | 183 (51.8) | 51 (56.7) | 51 (58.0) | 28 (63.6) | 22 (52.4) | 31 (34.8) |
| 0~10% 과잉 | 91 (25.8) | 14 (15.6) | 17 (19.3) | 10 (22.7) | 14 (33.3) | 36 (40.4) |
| 11~20% 과잉 | 17 (4.8) | 1 (1.1) | 2 (2.3) | 2 (4.5) | 3 (7.1) | 9 (10.1) |
| 21~30% 과잉 | 1 (0.3) | - | 1 (1.1) | - | - | - |
| 31%이상 과잉 | - | - | - | - | - | - |
| 전 체 | 353(100.0) | 90(100.0) | 88(100.0) | 44(100.0) | 42(100.0) | 89(100.0) |

〈표 11〉 산업별 인력과부족 현황

(단위 : 기업체수, %)

| | 전 체 | 제조업 | 건설업 | 도소매 숙박업 | 운수 창고통신업 | 금융보험업 | 기타 서비스업 |
|-----------|------------|------------|-----------|------------|-------------|-----------|------------|
| 0~10% 부족 | 39 (11.0) | 19 (10.4) | 2 (6.5) | 6 (15.0) | 1 (5.3) | 7 (18.9) | 4 (9.1) |
| 10~20% 부족 | 17 (4.8) | 9 (4.9) | 2 (6.5) | 1 (2.5) | 2 (10.5) | 1 (2.7) | 2 (4.5) |
| 21%이상 부족 | 5 (1.4) | 2 (1.1) | 1 (3.2) | 1 (2.5) | - | - | 1 (2.3) |
| 적정규모 | 183 (51.8) | 102 (56.0) | 9 (29.0) | 20(50.0) | 8 (42.1) | 17 (45.9) | 27 (61.4) |
| 0~10% 과잉 | 91 (25.8) | 42 (23.1) | 10 (32.3) | 10 (25.0) | 8 (42.1) | 11 (29.7) | 10 (22.7) |
| 11~20% 과잉 | 17 (4.8) | 8 (4.4) | 7 (22.6) | 2 (5.0) | - | - | - |
| 21~30% 과잉 | 1 (0.3) | - | - | - | - | 1 (2.7) | - |
| 31%이상 과잉 | - | - | - | - | - | - | - |
| 전 체 | 353(100.0) | 182(100.0) | 31(100.0) | 40(100.0) | 19(100.0) | 37(100.0) | 44(100.0) |

다. 인력감축이 시급한 직급

사무관리직·기술직에서 직급별로 인력감축이 가장 시급한 직급은 부장 및 차장급이며, 그 다음으로 임원, 과장·대리급 순으로 나타나(1순위 응답) 기업의 인력관리 구조가 관리자급 이상의 과잉현상에 따른 고비용감축 문제로 부각되고 있음을 알 수 있다. 가중치를 부여하여 인력감축이

시급하다고 응답한 직급의 내용을 보면 부장·차장급과 과장·대리급이 가장 높게 나타날 뿐만 아니라 점수면에서 큰 차이가 없어 인력과잉이 중간관리자급까지 확대되고 있음을 보여주고 있다.

이는 그동안 성장위주의 기업전략에 기인하여 연공서열형 계층구조가 기업 인력구조의 골격이 되어 왔으나 경기충격 및 구조조정의 심화로 보다 탄력적으로 인력관리를 지향해야 하는 상황에 직면하게 되자 이들 관리자급의 적절한 인력배치가 상대적으로 어렵게 되어 있는 현실에 기인하고 있는 것이다. 비록 상당수 기업에서 팀제로의 개편 등을 통해 수평적인 조직체제로의 전환을 모색해 왔으나 경기충격이 워낙 크고 비용감축이 일차적인 목표로 되면서 상대적으로 고임금 직급을 중심으로 인력과잉 문제가 여전히 부각되고 있는 것으로 판단된다.

〈표 12〉 인력감축이 시급한 직급(사무관리직·전문기술직·영업직)

(단위 : 기업체수, %)

| | 1998년 3월말 기준 | | 1998년 10월말 기준 | |
|----------|--------------|---------|---------------|---------|
| | 1순위 응답 | 가중치(점수) | 1순위 응답 | 가중치(점수) |
| 임원 | 19(22.4) | 160 | 32(27.4) | 312 |
| 부장·차장급 | 27(31.8) | 270 | 36(30.8) | 442 |
| 과장·대리급 | 22(25.9) | 269 | 26(22.2) | 397 |
| 대졸 사무직 | 6(7.1) | 148 | 7(6.0) | 275 |
| 고졸 사무보조직 | 11(12.9) | 157 | 16(13.7) | 273 |
| 전 체 | 85 | | 117 | |

주 : 1) 1998년 3월말 기준은 3월에 조사한 결과임.

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

〈표 13〉에서 보듯이 생산기능직·단순노무직에서 인력감축이 가장 시급한 직급은 단순노무직으로 나타났으며, 1998년 3월과 비교해 보면 생산직 기능공에 대한 감축 필요성이 상대적으로 줄어든 점이 특징이다(1순위 응답).

〈표 13〉 인력감축이 시급한 직급(생산기능직·단순노무직)

(단위 : 기업체수, %)

| | 1998년 3월말 기준 | | 1998년 10월말 기준 | |
|----------|--------------|---------|---------------|---------|
| | 1순위 응답 | 가중치(점수) | 1순위 응답 | 가중치(점수) |
| 생산직 직·반장 | 13(17.1) | 86 | 15(18.5) | 133 |
| 생산직 기능공 | 30(39.5) | 135 | 19(23.5) | 154 |
| 단순노무직 | 33(43.4) | 135 | 47(58.0) | 187 |
| 전 체 | 76 | | 81 | |

주 : 1) 1998년 3월말 기준은 3월에 조사한 결과임.

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

3. 고용조정 실시현황(1998년 4~10월)

가. 고용조정 경험 유무

1998년 4~10월 기간동안 고용조정 실시현황을 보면, 총 355개 기업의 85.6%에 달하는 304개 기업이 어떤 형태로든지 고용조정을 실시한 것으로 나타나 이전에 비해 고용조정을 실시하는 기업이 대폭 늘어나고 있음을 보여주고 있다(표 14 참조).

고용조정 방법별로 보면 먼저 임금조정을 실시한 업체가 78.9%로 나타났으며, 인원수 조정은 69.6%, 그리고 근로시간 조정은 56.1%로 나타나 상당수 기업들이 임금조정뿐만 아니라 인원수 조정이나 근로시간 조정 등 다양한 방법을 복합적으로 활용하여 고용조정을 실시하였음을 보여주고 있다. 이전의 조사와 비교하여 볼 때 전체적인 고용조정 사례에서 뿐만 아니라 각 구체적인 고용조정 방법면에서 고용조정을 실시한 업체들이 크게 증가하여 1998년 한 해 동안 고용조정이 다양한 방법에 의해 매우 활발히 진행되었음을 알 수 있다.

각 범주에 따른 구체적인 고용조정 방법의 실시현황을 보면 다음과 같다. 먼저 근로시간 조정방법으로는 ‘연월차휴가 사용’이 47.6%로 가장 높

〈표 14〉 고용조정 실시현황(복수응답)

(단위 : 기업체수, %)

| | 1998년 3월 조사 | | 1998년 10월 조사 | | |
|-----------------------------|-------------|------------------|--------------|-----------------------------|-------------------|
| | 97. 1~11 | 97. 12 ~98. 3 | 98. 4~10 | 중점방안 ²⁾ (1순위) | 가중치 ²⁾ |
| 근로시간 조정 | 60(20.0) | 110(36.7) | 199(56.1) | 47(15.5) | 136 |
| · 잔업시간의 단축 | 18(6.0) | 52(17.3) | 82(23.1) | 14(4.6) | 34 |
| · 소정근로시간의 단축 | 4(1.3) | 13(4.3) | 22(6.2) | 2(0.7) | 5 |
| · 격주휴무 등 휴일의 증가 | 27(9.0) | 29(9.7) | 58(16.3) | 5(1.6) | 16 |
| · 연월차 휴가사용 적극 권장 | 41(13.7) | 94(31.3) | 169(47.6) | 21(6.9) | 69 |
| · 일시휴업 | 4(1.3) | 8(2.7) | 26(7.3) | 4(1.3) | 9 |
| · 일시휴직제 실시 | - | 3(1.0) | 16(4.5) | 1(0.3) | 3 |
| 인원수 조정 | 59(19.7) | 131(43.7) | 247(69.6) | 124(40.8) | 322 |
| · 정규직을 비정규근로자로 대체 | 7(2.3) | 15(5.0) | 56(15.8) | 3(1.0) | 14 |
| · 채용동결 또는 축소 | 45(15.0) | 116(38.7) | 199(56.1) | 60(19.7) | 153 |
| · 명예(조기)퇴직 실시 | 17(5.7) | 24(8.0) | 83(23.4) | 38(12.5) | 92 |
| · 비정규직 감축 | 11(3.7) | 38(12.7) | 62(17.5) | 4(1.3) | 13 |
| · 정리해고(권고사직) 실시 | 21(7.0) | 52(17.3) | 87(24.5) | 19(6.3) | 50 |
| 기능적 조정 | 38(12.7) | 73(24.3) | 106(29.9) | 4(1.3) | 28 |
| · 사내 및 사외교육훈련 | 5(1.7) | 12(4.0) | 32(9.0) | - | 4 |
| · 배치전환 실시 | 31(10.3) | 60(20.0) | 83(23.4) | 3(1.0) | 18 |
| · 사외파견(출향) | 1(0.3) | 2(0.7) | 11(3.1) | 1(0.3) | 2 |
| · 계열사·관계사로 진출(전직) | 7(2.3) | 13(4.3) | 31(8.7) | - | 4 |
| 기업조직 재구축 | 18(6.0) | 34(11.3) | 109(30.7) | 18(5.9) | 48 |
| · 하청이나 외주공공의 확대 | 6(2.0) | 9(3.0) | 41(11.5) | 4(1.3) | 10 |
| · 사업장 폐쇄 또는 해외이전 | 3(1.0) | 6(2.0) | 32(9.0) | 4(1.3) | 11 |
| · 기업인수·합병 | 1(0.3) | - | 19(5.4) | 1(0.3) | 5 |
| · 사업부서(생산라인) 축소 | 9(3.0) | 21(7.0) | 57(16.1) | 8(2.6) | 19 |
| · 분사, 워크아웃 실시 | 3(1.0) | 4(1.3) | 23(6.5) | 1(0.3) | 3 |
| 임금조정 | 32(10.7) | 116(38.7) | 280(78.9) | 111(36.5) | 346 |
| · 임금인상 동결 | 20(6.7) | 75(25.0) | 217(61.1) | 57(18.8) | 152 |
| · 상여금 감축 등 임금삭감 | 18(6.0) | 86(28.7) | 205(57.7) | 49(16.1) | 163 |
| · 임금체계의 개편 | 1(0.3) | 10(3.3) | 42(11.8) | 3(1.0) | 11 |
| · 기타 노동비용의 감축 ¹⁾ | | | 168(47.3) | 2(0.7) | 20 |
| 고용조정 실시업체수 | 97(32.3) | 181(60.3) | 304(85.6) | | |
| 조사대상 업체수 | | 300(100.0) | 355(100.0) | 304(100.0) | |

주 : 1) 1998년 10월 조사에 추가된 내용임.

2) 고용조정 실시방법 중 가장 중점적으로 실시한 방법을 3순위까지 응답하도록 하였으며, 중점방안은 이 중 1순위로 응답한 항목을 합산한 것이며, 가중치는 1순위는 3점, 2순위는 2점 1순위는 1점을 부여하여 합산한 결과임.

왔고, 그 다음으로 ‘잔업시간의 단축’(23.1%) 순으로 나타났다. 이러한 방법 외에도 ‘일시휴업’을 실시한 기업이 26개(7.3%), ‘소정근로시간을 단축’한 기업이 22개(6.2%)로 나타났다.

인원수 조정방법으로는 조사대상기업의 절반이 약간 넘는 199개 기업(56.1%)에서 ‘채용을 동결하거나 축소’하였으며, ‘정리해고를 실시’한 기업이 87개(24.5%), 그리고 ‘명예퇴직을 실시’한 기업은 83개 기업(23.4%)으로 나타나 감원이 확대되고 있음을 보여주고 있다.

예년에 비해 다른 특징으로 임금조정을 실시한 기업이 대폭 늘어난 점을 지적할 수 있다. 내용별로 보면 ‘임금인상을 동결’한 기업이 61.1%, ‘상여금 감축 등 임금을 삭감’한 기업이 57.7% 그리고 ‘복리후생비·교육훈련비 등 비임금성 노동비용을 축소’한 기업이 47.3%로 나타나 상당수 기업에서 임금을 동결하거나 상여금 또는 기타 노동비용을 줄였음을 보여주고 있다.

기업조직 재구축도 이전에 비해 대폭 늘어났다. ‘사업부서나 생산라인을 축소’한 기업이 57개(16.1%), ‘하청이나 외주가공을 확대’한 기업이 41개(11.5%), 그리고 ‘사업장을 폐쇄하거나 해외로 이전’한 기업이 32개(9.0%)로 나타나 기업조직 구축도 이전에 비해 활발히 진행되고 있음을 알 수 있다.

끝으로 기능적 조정으로는 ‘배치전환 실시’(23.4%)를 가장 많이 활용한 것으로 나타났으며, 그 다음으로 ‘사내 및 사외교육훈련’(9.0%), ‘계열사·관계사로 진출’(8.7%) 순으로 나타났다.

다음으로 기업에서 가장 중점을 두고 실시한 고용조정 방법 중 1순위 응답을 보면 고용조정을 실시한 업체 304개 기업 중 ‘채용동결 또는 축소’(60개 기업, 19.7%), ‘임금인상 동결’(57개 기업, 18.8%)이 가장 높게 나왔으며, 그 다음으로 ‘상여금 감축 등 임금삭감’(49개 기업, 16.1%), ‘명예(조기)퇴직 실시’(38개 기업, 12.5%)로 나타났다. 한편 1순위는 3점, 2순위는 2점, 3순위는 1점 등 가중치를 주어 계산한 결과에 따르면 ‘상여금 감축 등 임금삭감’이 163점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘채용동결 또는 축소’와 ‘임금인상 동결’이 각각 153점, 152점으로 높은 비

중을 차지하고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 기업들이 가장 중점적으로 실시한 고용조정 방법은 인원수 조정과 임금조정으로 나타났으며, 근로시간을 조정하는 방법에 대해서는 상대적으로 그 중요도가 약한 것으로 나타났다. 근로시간 단축이 낮게 나타난 것은 현재 근로시간 조정에 따른 임금률의 조정을 어떻게 할 것인지를 둘러싸고 노사양측의 입장이 팽팽하게 맞선 상태에서 근로시간 단축에 대한 접근이 여의치가 않은 점이 그 원인으로 작용하고 있는 것으로 보여진다. 이외에도 상여금 등 임금삭감이나 기타 노동비용의 감축을 통한 임금감축을 통해 비용감축 효과가 이루어진 점도 근로시간 단축에 따른 비용감축 효과를 상쇄하게 만든 한 요인으로 판단된다.

그러나 일자리 창출을 위한 근로시간 단축 또는 일의 공유(work-sharing) 논의가 노동계를 중심으로 강력히 제기되고 있기 때문에 감원대신 고용조정의 일환으로 근로시간 단축이 보다 폭넓게 활용될 가능성이 크다.

기업규모별로 고용조정 실시현황을 보면 대기업일수록 고용조정 실시 비율이 높았으나 최근에는 규모에 관계없이 고용조정을 실시한 비율이 높은 것으로 나타났다. 1997년 1~11월 기간동안 300인 미만 업체의 고용조정 실시비율은 20% 수준이었고, 300인 이상에서는 40% 수준이었으나 IMF 관리체제 이후인 1997년 12월~1998년 3월 기간동안에는 300인 미만 기업의 고용조정 실시비율이 50% 수준으로 늘어났으며, 300인 이상 기업에서는 70% 수준으로 증가하였다. 이 시기까지는 기업규모별로 다소 차이를 보여 고용조정 실시비율이 300인 이상 대기업을 중심으로 보다 활발히 진행되었음을 알 수 있다. 그러나 1998년 4월 이후부터는 기업규모에 관계없이 전규모에 걸쳐 80% 이상 고른 분포를 보이며 고용조정을 실시하고 있는 것으로 나타나 경기여파에 따른 기업의 고용조정이 매우 광범위하게 진행되고 있음을 알 수 있다.

비록 1998년 4월 이후 고용조정이 각 규모에 관계없이 광범위하게 실시되고 있지만 고용조정 방법에서는 기업규모별로 차이를 보이고 있음이 특징이다. 중소기업은 고용조정 방법으로 임금조정을 가장 많이 활용한

〈표 15〉 기업규모별·노조유무별 고용조정 현황(복수응답)

(단위 : 기업체수, %)

| | | 고용조정 유형 | | | | | 고용조정 업체수 | 대상 업체수 |
|--------------------|-----------|------------|-----------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| | | 근로시간 조정 | 인원수 조정 | 기능적 조정 | 기업조직 재구축 | 임금 조정 | | |
| 97.1 ~ 97.11 | 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) |
| | 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(10.1) | 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) |
| | 노조 없음 | 46(29.7) | 58(37.4) | 28(18.1) | 17(11.0) | 65(41.9) | 86(55.5) | 155 |
| 98.4 ~ 98.10 | 100인 미만 | 37(41.1) | 57(63.3) | 19(21.1) | 20(22.2) | 68(75.6) | 78(86.7) | 90 |
| | 100~299인 | 44(49.4) | 50(56.2) | 25(28.1) | 31(34.8) | 67(75.3) | 72(80.9) | 89 |
| | 300~499인 | 26(59.1) | 31(70.5) | 9(20.5) | 10(22.7) | 33(75.0) | 37(84.1) | 44 |
| | 500~999인 | 24(55.8) | 33(76.7) | 10(23.3) | 12(27.9) | 35(81.4) | 3(88.4) | 43 |
| | 1,000인 이상 | 68(76.4) | 76(85.4) | 43(48.3) | 36(40.4) | 77(86.5) | 79(88.8) | 89 |
| | | 노조있음 | 119(68.0) | 141(80.6) | 65(37.1) | 61(34.9) | 144(82.3) | 153(87.4) |
| | 노조없음 | 80(44.4) | 106(58.9) | 41(22.8) | 48(26.7) | 136(75.6) | 151(83.9) | 180 |

반면, 근로시간 조정이나 인원수 조정은 상대적으로 실시비율이 높지 않은 것으로 나타났다. 그러나 대기업에서는 임금조정뿐만 아니라 인원수 조정 및 근로시간 조정을 함께 활용한 기업들이 많아 세 방법을 실시한 비율이 비슷한 수준을 보이고 있다. 특히 1,000인 이상 대기업의 경우 고용조정을 실시한 79개 기업 중 임금조정과 인원수를 조정한 기업이 각각 77개(86.5%), 76개(85.4%)로 나타나 고용조정 실시기업 대부분이 임금조정과 인원수 조정을 함께 활용한 것으로 나타났다.

이러한 사실은 최근의 고용조정 원인이 기업규모별로 다소 차이가 있음을 시사하고 있다. 즉, 중소기업의 경우 최근 이루어지고 있는 고용조정이 경기침체에 기인하는 바가 큰 반면, 대기업의 경우에는 경기침체와 더불어 과잉인력(labor-hoarding)이 주요한 고용조정 원인으로 되고 있음을 보여주는 것이라 하겠다.

나. 고용조정 실시 이유

고용조정을 실시한 이유로 ‘매출액 감소에 따른 감량경영 실시’(34.9%), ‘인건비 절감’(34.5%)이 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 이러한 결과는 IMF 관리체제 이전과 비교할 때 최근의 감량경영의 원인으로 경기적 요인이 크게 작용하고 있음을 보여주는 것으로 판단할 수 있다(표 16 참조).

고용조정을 실시한 가장 중요한 이유를 기업규모별로 보면 규모에 관계 없이 ‘인건비 절감’이나 ‘매출액 감소에 따른 감량경영 실시’가 중요한 이유로 제기되고 있다. 다만 1,000인 이상 대기업의 경우 ‘부서 통·폐합 등 기업구조조정’ 또한 24.1%를 차지하고 있어 대기업의 경우 구조조정에 따른 고용조정이 중요한 이유 중의 하나로 나타나 있다.

이러한 결과는 앞의 <표 15>에서 나타난 기업규모별 고용조정 실시방법의 차이와 연관하여 설명할 수 있을 것이다. 즉, 대기업의 경우 고용조정 원인으로 경기적 요인에 의한 매출액 감소에 따른 고용조정 이유 외에도 기업구조조정이 당면 과제로 되고 있는 만큼 인원수 조정이 중소기업에 비해 상대적으로 많이 이루어질 수밖에 없음을 보여주고 있는 것이다.

다. 고용조정 지원제도 활용여부

현행 고용보험제도에서는 해고를 회피하는 방향으로 고용조정을 실시하는 경우 이에 대한 지원제도를 실시하고 있다. 고용조정 실시업체 중 ‘휴업수당지원금’ 제도와 ‘훈련지원금’ 제도를 활용한 기업이 높은 실시비율

〈표 16〉 고용조정을 실시한 가장 중요한 이유(1순위)

(단위 : 기업체수, %)

| | 고용조정 실시조사 대상기간 | | | |
|------------------------------|----------------|-----------|------------|------------|
| | 94~96 | 97.1~11 | 97.12~98.3 | 98.4~10 |
| · 인사적체 해소 | 19(6.2) | 2(2.1) | 2(1.1) | 7(2.3) |
| · 사무자동화· 공장자동화 | 23(7.5) | 3(3.2) | 3(1.7) | 1(0.3) |
| · 부서 통· 폐합 등 기업구조조정 | 75(24.6) | 16(17.0) | 23(12.8) | 51(16.8) |
| · 인건비 절감 | 95(31.1) | 29(30.9) | 53(29.4) | 105(34.5) |
| · 업종전환, 신규업종 진출에 따른 과잉 인력 해소 | 13(4.3) | - | 1(0.6) | 4(1.3) |
| · 매출액 감소에 따른 감량경영 실시 | 60(19.7) | 21(22.3) | 52(28.9) | 106(34.9) |
| · 사업장 폐쇄나 공장의 해외이전 | 5(1.6) | 5(5.3) | 4(2.3) | 5(1.6) |
| · 자금난의 악화 | - | 10(10.6) | 22(12.2) | 25(8.2) |
| · 외환위기로 인한 사회경제적 분위기 | - | 1(1.1) | 12(6.7) | - |
| · 기 타 | 15(4.9) | 7(7.4) | 8(4.4) | - |
| 해 당 업 체 수 | 305(100.0) | 94(100.0) | 180(100.0) | 304(100.0) |

주 : 1) 표시되지 않은 항목의 경우 해당 시점에서 조사대상에서 제외된 항목임.

2) 무응답 제외.

3) 1994~96년의 경우 1997년 7월에 조사한 내용이며, 1997년 1월~1998년 12월의 두 기간은 1998년 3월에 조사한 내용임. 1998년 4~10월의 경우 1998년 10월에 조사한 내용임.

을 보였다. 먼저 ‘휴업수당지원금’ 제도를 활용한 기업의 경우 휴업을 실시한 총 26개 기업 중 80.8%에 달하는 21개 기업에서 이 제도를 활용한 것으로 나타나 매우 높은 실시비율을 보였다. 또한 ‘고용유지훈련지원금’ 제도의 경우 ‘사내 및 사외훈련’을 실시한 32개 기업 중 절반에 이르는 16개 기업이 이 제도를 활용하여 고용유지를 한 것으로 나타났다. 이외에도 일시 휴직제를 실시한 기업 16개 중 5개 기업(31.3%)이 휴직지원금을 활용하였으며, 사외파견을 실시한 11개 기업 중 3개 기업(27.3%)이 ‘근로자 사외파견지원금’ 제도를 활용한 것으로 나타났다.

<표 17> 기업규모별 고용조정 실시이유(1순위)

(단위 : 기업체수, %)

| | 고용조정 실시이유(1998. 4~10) | | | | |
|-----------------------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 100인 미만 | 100 ~299인 | 300 ~499인 | 500~ 999인 | 1,000인 이상 |
| · 인사적체 해소 | 2(2.6) | 2(2.8) | - | - | 3(3.8) |
| · 사무자동화· 공장자동화 | - | 1(1.4) | - | - | - |
| · 부서 통· 폐합 등 기업구조 조정 | 11(14.1) | 8(11.1) | 8(21.6) | 5(13.2) | 19(24.1) |
| · 인건비 절감 | 23(29.5) | 24(33.3) | 17(45.9) | 13(34.2) | 28(35.4) |
| · 업종전환, 신규업종 진출에 따른 과잉인력 해소 | 1(1.3) | 2(2.8) | - | - | 1(1.3) |
| · 매출액 감소에 따른 감량경영 실시 | 31(39.8) | 28(38.9) | 6(16.2) | 18(47.3) | 23(29.1) |
| · 사업장 폐쇄나 공장의 해외이전 | 1(1.3) | 3(4.2) | - | 1(2.6) | - |
| · 자금난의 악화 | 9(11.5) | 4(5.6) | 6(16.2) | 1(2.6) | 5(6.3) |
| 해당업체수 | 78 (100.0) | 72 (100.0) | 37 (100.0) | 38 (100.0) | 79 (100.0) |

주 : 무응답 제외.

이러한 추세를 1998년 3월 조사와 비교할 때 전체적으로 실시비율이 증가한 것으로 나타나 고용보험제도의 고용안정사업이 고용유지에 긍정적인 영향을 미친 것으로 판단된다. 이처럼 고용유지지원제도의 활용도가 증가한 것은 지원요건의 완화와 지원수준의 상향조정, 그리고 제도에 대한 인지도가 증가한 것에 기인한 것으로 보인다. 그러나 근로시간 단축지원금제도 활용예에서 보듯이 아직까지는 제도 활용이 활성화되어 있는 것 같지는 않다(표 18 참조).

〈표 18〉 고용조정지원제도 활용여부

(단위 : 기업체수)

| | 1998년 3월 조사 | | 1998년 10월 조사 | |
|--------------|-------------|-----------|--------------|-----------|
| | 제도활용 업체수 | 대상 업체수 | 제도활용 업체수 | 대상 업체수 |
| · 근로시간단축지원금 | - | 87 | 2(1.9) | 104 |
| · 휴업수당지원금 | 4(33.3) | 12 | 21(80.8) | 26 |
| · 인력재배치지원금 | 1(1.1) | 91 | 1(1.2) | 83 |
| · 근로자사외파견지원금 | - | 3 | 3(27.3) | 11 |
| · 훈련지원금 | 6(11.8) | 17 | 16(50.0) | 32 |
| · 휴직지원금 | - | 3 | 5(31.3) | 16 |

주 : 대상업체는 해당지원금제도와 관련있는 고용조정 방법을 실시한 기업체수로 근로시간 단축지원금은 '잔업시간 단축 및 소정근로시간 단축', 휴업수당지원금은 '일시휴업 실시', 인력재배치지원금은 '배치전환 실시', 근로자 사외파견 지원금은 '사외파견 실시', 훈련지원금은 '사내 및 사외교육훈련 실시', 휴직지원금은 '일시휴직제'를 실시한 기업을 대상으로 한 것으로 이는 〈표 14〉의 고용조정 방법에서 계산하였음.

고용조정지원제도를 활용하지 않은 이유에 대해 고용조정 실시업체 304개 기업 중 267개 기업이 응답하였는데, 이 중 209개 기업(78.3%)이 '요건이 해당되지 않는다'라고 응답하였다. 3월 조사에 비해 '내용을 잘 몰라서'나 '지원금액이 미미하여 큰 도움이 되지 않기 때문'이 각각 10.1%, 11.2%로 나타나 다소 줄어든 것으로 나타났다(표 19 참조).

라. 고용조정과 노사관계

고용조정시 회사단독으로 의사결정을 한 것인지 아니면 노동조합(근로자 대표)과 합의·협의 내지는 사전·사후 통고 여부를 묻는 문항에서 사전합의하여 실시하였다는 응답비율이 높게 나타난 방법으로는 '잔업시간의 단축', '휴일 증가', '일시휴직' '명예퇴직제 실시', '임금인상 동결이나 임금삭감' 등 임금조정 항목 등이다. 또한 '일시휴업', '정리해고', '배치전

〈표 19〉 고용조정지원제도를 활용하지 않은 이유

(단위 : 기업체수, %)

| | 1998년 3월조사 | 1998년 10월조사 | 기업 규모 별 | | | | |
|--------------------------------|---------------|----------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | 100인 미만 | 100~ 299인 | 300~ 499인 | 500~ 999인 | 1,000인 이상 |
| · 요건이 해당되지 않아서 | 113(65.7) | 209(78.3) | 50(68.5) | 54(83.1) | 28(82.4) | 28(84.8) | 49(79.0) |
| · 내용을 잘 몰라서 | 27(15.7) | 27(10.1) | 14(19.2) | 6(9.2) | 2(5.9) | 4(12.1) | 1(1.6) |
| · 지원금액이 미미하여 큰 도움이 되지 않기 때문 | 24(14.0) | 30(11.2) | 9(12.3) | 5(7.7) | 4(11.8) | 1(3.0) | 11(17.7) |
| · 기 타 | 8(4.7) | 1(0.4) | - | - | - | - | 1(1.6) |
| 전 체 | 172 | 267 | 73 | 65 | 34 | 33 | 62 |

주 : 무응답 제외.

환’, ‘하청이나 외주가공의 확대’ 등의 방법을 사용할 때는 노조와 사전협의하에 이루어졌다고 응답한 업체가 많았다.

반면에 ‘채용동결 또는 축소’, ‘비정규직 감축’, ‘기업 인수·합병’, ‘사업부서(생산라인) 축소’ 등의 방법은 회사가 단독으로 결정하였다는 응답이 많았다(표 20 참조).

고용조정 실시과정에서 노사분규가 있었는지에 대한 설문에서 고용조정을 실시한 304개 기업 중 3.9%인 12개 기업에서 노사분규가 발생한 것으로 나타났다. 이를 기업규모별로 보면 노사분규 발생기업 12개 중 9개 기업이 500인 이상 규모의 기업으로 나타나 주로 대기업에서 고용조정때 따른 노사분규가 발생하였음을 보여주고 있다(표 21 참조).

고용조정 실시과정에서 노사분규가 발생한 경우 회사에서 처음 계획한 고용조정 방침의 변경여부에 대한 조사에서 노사분규 발생기업 12개 중 7개 기업이 ‘고용조정 방침이 완화되었다’고 응답하여 노사갈등이 매우 심하였음을 상대적으로 보여주고 있다(표 22 참조).

〈표 20〉 고용조정시 노조(근로자대표)와의 협의여부(1998. 4~10)

(단위 : 기업체수, %)

| | 사전 합의 | 사전 협의 | 사전 통고 | 사후 통고 | 회사 단독결정 | 규정없음 | 응답 업체수 |
|---------------------------------|-----------|----------|----------|----------|------------|---------|-----------|
| 근로시간 조정 | | | | | | | |
| 잔업시간의 단축 | 26(31.7) | 21(25.6) | 13(15.9) | 3(3.7) | 17(20.7) | 2(2.4) | 82 |
| 소정근로시간의 단축 | 5(22.7) | 6(27.3) | 5(22.7) | 1(4.5) | 5(22.7) | - | 22 |
| 격주휴무 등 휴일의 증가 | 20(34.5) | 20(34.5) | 7(12.1) | 3(5.2) | 5(8.6) | 3(5.2) | 58 |
| 연월차 휴가사용 적극 권장 | 59(34.9) | 51(30.2) | 23(13.6) | 3(1.8) | 25(14.8) | 8(4.7) | 169 |
| 일시휴업 | 10(38.5) | 12(46.2) | 2(7.7) | - | 2(7.7) | - | 26 |
| 일시휴직제 실시 | 7(43.8) | 5(31.3) | 1(6.3) | - | 2(12.5) | 1(6.3) | 16 |
| 인원수 조정 | | | | | | | |
| 정규근로자를 비정규 근로자 로 대체 | 14(25.0) | 17(30.4) | 3(5.4) | 2(3.6) | 18(32.1) | 2(3.6) | 56 |
| 채용동결 또는 축소 | 46(23.1) | 37(18.6) | 14(7.0) | 5(2.5) | 84(42.2) | 13(6.5) | 199 |
| 명예퇴직(조기퇴직)제 실시 | 39(47.0) | 27(32.5) | 4(4.8) | 4(4.8) | 8(9.6) | 1(1.2) | 83 |
| 비정규직 감축 | 11(17.7) | 20(32.3) | 4(6.5) | 3(4.8) | 22(35.5) | 2(3.2) | 62 |
| 정리해고(권고사직 포함) | 22(25.3) | 30(34.5) | 14(16.1) | 2(2.3) | 18(20.7) | 1(1.1) | 87 |
| 기능적 조정 | | | | | | | |
| 사내 및 사외교육훈련 | 7(21.9) | 12(37.5) | 2(6.3) | - | 7(21.9) | 4(12.5) | 32 |
| 배치전환 실시 | 19(22.9) | 36(43.4) | 11(13.3) | 3(3.6) | 13(15.7) | 1(1.2) | 83 |
| 사외파견(출향) | 2(18.2) | 3(27.3) | 3(27.3) | - | 3(27.3) | - | 11 |
| 계열사·관계회사 등으로 전출(전직) | 7(22.6) | 5(16.1) | 9(29.0) | 3(9.7) | 6(19.4) | 1(3.2) | 31 |
| 기업조직 재구축 | | | | | | | |
| 하청이나 외주가공의 확대 | 8(19.5) | 14(34.1) | 2(4.9) | 1(2.4) | 13(31.7) | 3(7.3) | 41 |
| 사업장 폐쇄 또는 해외이전 | 8(25.0) | 6(18.8) | 2(6.3) | 5(15.6) | 9(28.1) | 2(6.3) | 32 |
| 기업인수·합병 | 4(21.1) | 5(26.3) | - | - | 7(36.8) | 3(15.8) | 19 |
| 사업부서(생산라인) 축소 | 15(26.3) | 6(10.5) | 8(14.0) | 6(10.5) | 21(36.8) | 1(1.8) | 57 |
| 분사화(소사장제), Work-out 실시 | 8(34.8) | 5(21.7) | 3(13.0) | 1(4.3) | 5(21.7) | 1(4.3) | 23 |
| 임금조정 | | | | | | | |
| 임금인상 동결 | 106(48.8) | 55(25.3) | 16(7.4) | 8(3.7) | 25(11.5) | 7(3.2) | 217 |
| 상여금 감축 등 임금삭감 | 91(44.4) | 60(29.3) | 21(10.2) | 8(3.9) | 23(11.2) | 2(1.0) | 205 |
| 임금체계의 개편 | 13(31.0) | 9(21.4) | 7(16.7) | 4(9.5) | 9(21.4) | - | 42 |
| 복리후생비, 교육훈련비 등 비임금성, 노동비용 축소 | 67(39.9) | 32(19.0) | 24(14.3) | 6(3.6) | 31(18.5) | 8(4.8) | 168 |

〈표 21〉 고용조정시 노사분규 발생여부

(단위 : 기업체수, %)

| | 전 체 | 기업 규모 별 | | | | | 노조유무별 | |
|-----------|----------|---------|----------|----------|----------|-----------|----------|-------|
| | | 100인 미만 | 100~299인 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 | 노조 있음 | 노조 없음 |
| 노사분규 발생 | 12(3.9) | - | 1(1.4) | 2(5.4) | 3(7.9) | 6(7.6) | 12(7.8) | - |
| 고용조정 실시업체 | 304 | 78 | 72 | 37 | 38 | 79 | 153 | 151 |

〈표 22〉 고용조정에 따른 노사분규 발생시 고용조정 계획안 실행 정도

(단위 : 기업체수, %)

| | 전 체 | 100인 미만 | 100~299인 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 |
|-----------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| 고용조정 방침완화 | 7(58.3) | - | - | 1(50.0) | 1(33.3) | 5(83.3) |
| 처음계획 대로진행 | 5(41.7) | - | 1(100.0) | 1(50.0) | 2(66.7) | 1(16.7) |
| 노사분규 발생 | 12 | - | 1 | 2 | 3 | 6 |

4. 인원수 조정현황과 특징

여기서는 고용조정 방법 중 인원수 조정, 특히 명예퇴직과 정리해고 등 인력감축과 관련된 항목을 중심으로 앞에서 언급된 내용보다 상세한 분석을 실시하고자 한다.

가. 인원수 조정현황

인력을 조정한 기업을 산업별로 보면 금융·보험업의 경우 조사대상 38개 기업의 절반인 19개 기업에서 명예퇴직을 실시한 것으로 나타났으며,

제조업의 경우 명예퇴직 실시업체 비율(15.8%)보다 정리해고를 실시한 업체의 비율(26.8%)이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 건설업의 경우 조사대상 40개 기업 중 명예퇴직과 정리해고를 실시한 기업이 각각 12개(38.7%), 14개(45.2%) 기업으로 나타나 비교적 높은 실시비율을 보이고 있다(표 23 참조).

〈표 23〉 인원수 조정기업의 산업별 현황(복수응답)

(단위 : 기업체수, %)

| | 전 체 | 제조업 | 건설업 | 도소매 음식숙박업 | 운수창고 통신업 | 금융 보험업 | 기타 서비스업 |
|---------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 명예퇴직실시 | 83 (23.4) | 29 (15.8) | 12 (38.7) | 7 (17.5) | 5 (26.3) | 19 (50.0) | 11 (25.0) |
| 비정규직 감축 | 62 (17.5) | 33 (18.0) | 7 (22.6) | 4 (10.0) | 5 (26.3) | 7 (18.4) | 6 (13.6) |
| 정리해고 실시 | 87 (24.5) | 49 (26.8) | 14 (45.2) | 12 (30.0) | 1 (5.3) | 4 (10.5) | 7 (15.9) |
| 대상업체수 | 355 (100.0) | 183 (100.0) | 31 (100.0) | 40 (100.0) | 19 (100.0) | 38 (100.0) | 44 (100.0) |

인원수 조정현황을 기업규모별로 보면 중소기업의 경우 명예퇴직보다는 정리해고를 실시한 기업의 비율이 높은 반면, 대기업에서는 명예퇴직 실시비율이 높게 나타나 기업규모별로 차이를 보이고 있음이 특징이다(표 24 참조).

〈표 24〉 인원수 조정기업의 기업규모별 현황

(단위 : 기업체수, %)

| | 전 체 | 100인 미만 | 100~299인 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 |
|---------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 명예퇴직 실시 | 83 (23.4) | 14 (15.6) | 4 (4.5) | 8 (18.2) | 16 (37.2) | 41 (46.1) |
| 비정규직 감축 | 62 (17.5) | 5 (5.6) | 14 (15.7) | 8 (18.2) | 9 (20.9) | 26 (29.2) |
| 정리해고 실시 | 87 (24.5) | 32 (35.6) | 23 (25.8) | 7 (15.9) | 13 (30.2) | 12 (13.5) |
| 조사대상업체수 | 355 (100.0) | 90 (100.0) | 89 (100.0) | 44 (100.0) | 43 (100.0) | 89 (100.0) |

1998년 단체교섭에서 고용안정을 담보로 임금감축을 단체협약으로 체결한 사례가 매우 많았는데 현실적으로 고용조정에 직면한 기업들이 임금감축과 인원감축을 함께 실시한 것으로 나타났다. <표 25>에서 보듯이 조사대상기업 중 ‘임금인상을 동결’했거나 ‘상여금 감축 등 임금을 삭감’한 기업 또는 ‘기타 노동비용을 감축’한 기업 중 정리해고나 명예퇴직을 실시한 기업은 모두 143개 기업으로 나타나 조사대상기업의 40.3%를 차지하고 있다. 이처럼 임금조정기업 중 인원감축기업의 비율이 높게 나타난 것은 기업이 감원을 회피하기 위한 노력 중 하나로 일차적으로 임금을 감축한 후 경영여건이 악화됨에 따라 이차적으로 인원을 감축한 것이 하나의 원인으로 설명될 수 있다. 또 다른 이유로 명예퇴직 등 감원을 실시한 기업들이 통상적으로 정규퇴직금 이외에 별도의 퇴직수당을 지불한 사례

<표 25> 임금조정을 한 기업 중 인원감축을 실시한 기업

| | | 모집단 | 임금을 조정한 기업 중 인원을 감축한 기업 |
|-------------|--------------|-----|----------------------------|
| 전 체 | | 355 | 143(40.3) |
| 산 업 별 | 제조업 | 183 | 68(37.2) |
| | 중화학공업 | 72 | 34(47.2) |
| | 경공업 | 111 | 34(30.6) |
| | 건설업 | 31 | 22(71.0) |
| | 도소매 및 음식·숙박업 | 40 | 15(37.5) |
| | 운수·창고 및 통신업 | 19 | 5(26.3) |
| | 금융·보험업 | 38 | 17(44.7) |
| | 기타 서비스업 | 44 | 16(36.4) |
| 규 모 별 | 100인 미만 | 90 | 35(38.9) |
| | 100~299인 | 89 | 24(27.0) |
| | 300~499인 | 44 | 13(29.5) |
| | 500~999인 | 43 | 22(51.2) |
| | 1,000인 이상 | 89 | 49(55.1) |

주 : 임금조정은 임금인상을 동결했거나 상여금 감축 등 임금을 삭감한 기업 그리고 기타 노동비용을 감축한 기업만을 대상으로 하였으며, 인원조정은 정리해고나 명예퇴직을 실시한 기업만을 대상으로 한 것임.

가 많아 이에 대한 재원을 남아 있는 근로자의 고통분담을 통해 이루어짐으로써 결과적으로 임금삭감과 인원감축이 함께 진행된 사례가 많이 나타난 것으로 보인다.

이를 산업별로 보면 건설업의 경우 조사대상기업 31개 중 71.0%에 달하는 22개 기업이 이를 동시에 실시한 것으로 나타났으며, 그 다음으로 중화학공업(47.2%), 금융·보험업(44.7%) 등의 순으로 나타났다. 기업규모별로 보면 500~999인 기업과 1,000인 이상 규모에서 임금삭감과 인원감축을 동시에 실시한 기업이 각각 51.2%, 55.1%로 나타나 상대적으로 대기업에서 실시비율이 높은 것으로 나타났다.

한편 1998년 4~10월 기간동안 정리해고, 명예퇴직, 비정규직 감축을 실시한 기업 중 10월말 현재 인력이 과잉이라고 응답한 기업은 68개 기업으로, 이는 인력이 과잉이라고 응답한 109개 기업 중 62.4%를 차지하고 있다. 이를 직종별로 보면 인력이 과잉이라고 응답한 기업 중 대략 큰 편차 없이 60%전후의 기업이 해당 직종에 대해 감축을 실시하여 왔지만, 1998년 10월 현재 아직도 인력이 과잉이라고 응답한 것으로 나타났다(표 26 참조).

이러한 결과는 인원감축을 통해 고용조정을 실시한 기업들에서 추가적인 인력감축이 필요함을 보여주고 있는 것이라 하겠다.

〈표 26〉 인력을 감축(명예퇴직, 정리해고, 비정규직 감축)한 기업 중 인력과잉 여부
(단위 : 기업체수, %)

| | 인력과잉기업(1998년 10월말 현재) | 인력을 감축(1998. 4~10)한 기업 중 과잉이라고 응답한 기업 |
|-------|-----------------------|---------------------------------------|
| 전 체 | 109 | 68(62.4) |
| 사무관리직 | 108 | 66(61.1) |
| 전문기술직 | 52 | 34(65.4) |
| 영업판매직 | 58 | 33(56.9) |
| 생산기능직 | 68 | 40(58.8) |
| 단순노무직 | 52 | 33(63.5) |

나. 인력규모 조정을 결정하기 위해 활용된 방법

명예퇴직이나 정리해고 등 인력규모의 조정을 결정하기 위해 활용된 방법을 보면 경영환경 분석(66.0%)이 가장 높은 비중을 차지하였고, 그 다음으로 인력수요 예측(50.6%), 정원 산정(42.3%), 업무량 산정(39.1%) 등이 주요한 이유로 제기되었다(표 27 참조). 이를 기업규모별로 살펴보면 중소기업의 경우 업무량 산정이나 직무분석이 주요 방법으로 활용되고 있는 반면에 대기업에서는 경영환경 분석이나 인력수요 예측 등을 고려하여 인력규모를 조정하고 있는 것으로 나타나 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

〈표 27〉 명예퇴직이나 정리해고 등 인력규모를 조정하기 위해 고려된 방법(복수응답)
(단위 : 기업체수, %)

| | 전 체 | 100인미만 | 100~299인 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인이상 |
|--------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 경영환경분석 | 103 (66.0) | 18 (46.2) | 16 (61.5) | 13 (86.7) | 16 (64.0) | 40 (78.4) |
| 인력수요예측 | 79 (50.6) | 12 (30.8) | 9 (34.6) | 10 (66.7) | 15 (60.0) | 33 (64.7) |
| 정원산정 | 66 (42.3) | 7 (17.9) | 14 (53.8) | 8 (53.3) | 11 (44.0) | 26 (51.0) |
| 업무량산정 | 61 (39.1) | 16 (41.0) | 9 (34.6) | 7 (46.7) | 9 (36.0) | 20 (39.2) |
| 직무분석 | 55 (35.3) | 20 (51.3) | 12 (46.2) | 5 (33.3) | 5 (20.0) | 13 (25.5) |
| 사업영역분석 | 50 (32.1) | 9 (23.1) | 8 (30.8) | 7 (46.7) | 5 (20.0) | 21 (41.2) |
| 기타 | 3 (1.9) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 3 (5.9) |
| 없음 | 5 (3.2) | 0 (0.0) | 1 (3.8) | 0 (0.0) | 2 (8.0) | 2 (3.9) |
| 사례수 | 156 | 39 | 26 | 15 | 25 | 51 |

다. 명예(조기)퇴직 현황

1) 명예퇴직 규모

명예퇴직 인원을 보면 1998년 1~10월 기간동안 총 21,181명이 명예퇴직을 하였으며, 이는 조사대상기업 전체 종업원수의 5.82%를 차지하고 있다. 이러한 결과를 1998년 3월 조사와 비교하면, 명예퇴직 실시업체수

의 증가에 비해 퇴직인원수 증가폭이 더 큰 것으로 나타나 명예퇴직을 실시한 기업의 평균 퇴직인원수도 증가하였음을 알 수 있다.

〈표 28〉 전체 명예퇴직 인원

(단위 : 기업체수, 명, %)

| | 1998년 3월 조사 | | 1998년 10월 조사 |
|------------------------|-------------|--------------|--------------|
| | 97. 1~11 | 97. 12~98. 3 | 98. 4~10 |
| 명예퇴직인원(A) | 1,715 | 3,834 | 21,181 |
| 명예퇴직 실시업체수(B) | 17 | 24 | 83 |
| 총종업원수(C) ¹⁾ | 389,702 | 372,425 | 364,245 |
| A/B (명) | 100.9 | 159.8 | 255.2 |
| A/C (%) | 0.44 | 1.03 | 5.82 |

주 : 1) 1998년 3월 조사는 300개 업체 대상이며, 1998년 10월 조사는 355개 업체 대상임.

명예퇴직을 실시한 83개 기업 중 사무관리직을 명예퇴직시킨 기업이 76개 기업으로 가장 많았고, 그 다음으로 전문기술직(40개 기업), 영업판매직(31개 기업), 생산기능직(25개 기업)의 순으로 나타났다. 명예퇴직 인원을 보면, 사무관리직의 경우 평균 166명을 퇴직시켰으며, 생산기능직은 평균 118명이 퇴직한 것으로 나타났다.

〈표 29〉 직종별 명예퇴직 현황

(단위 : 기업체수, %)

| 명예퇴직규모 | 사무관리직 | 전문기술직 | 영업판매직 | 생산기능직 | 단순노무직 |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 10인 미만 | 16 (21.1) | 16 (40.0) | 7 (22.6) | 1 (4.0) | 6 (37.5) |
| 10~49인 | 27 (35.5) | 19 (47.5) | 15 (48.4) | 13 (52.0) | 7 (43.8) |
| 50~99인 | 10 (13.2) | - | 2 (6.5) | 1 (4.0) | 3 (18.8) |
| 100인 이상 | 23 (30.3) | 5 (12.5) | 7 (22.6) | 10 (40.0) | |
| 총실시업체 | 76 (100.0) | 40 (100.0) | 31 (100.0) | 25 (100.0) | 16 (100.0) |
| 총퇴직인원(명) | 12616 | 1680 | 3007 | 2950 | 928 |
| 평균퇴직인원(명) | 166 | 42 | 97 | 118 | 58 |

2) 명예퇴직에 따른 별도의 인센티브 지급현황

명예퇴직을 실시한 경우 퇴직금을 제외하고 별도의 인센티브를 지급하였는지의 여부에 대해 평균적으로 퇴직자 월평균 임금의 7.4개월분의 퇴직수당을 지급한 것으로 나타났다. 이는 1998년 3월 조사의 11.5개월분에 비해 4.1개월 낮은 금액이다. 특히 13개월 이상을 명예퇴직금으로 지급한 사례가 1998년 3월 조사의 경우 23.1%로 나타났으나 1998년 10월 조사에서는 10.9%로 하락한 점이 특징이다. 이는 고용조정이 보다 일반화되고 정리해고를 도입하는 기업이 늘어남에 따라 상대적으로 명예퇴직금 지급률이 하락한 것으로 판단된다(표 30 참조).

〈표 30〉 명예퇴직(조기퇴직)시 퇴직금 이외의 인센티브 지급여부

(단위 : 기업체수, %)

| 추가지급된 퇴직수당 | 평 균 | 5개월 미만 | 5~11개월 | 12개월 | 13개월 이상 | 해당 업체수 |
|---------------|--------|----------|----------|---------|---------|--------|
| 1997.~1998. 3 | 11.5개월 | 10(38.5) | 7(26.9) | 3(11.5) | 6(23.1) | 26 |
| 1998. 4~10 | 7.4개월 | 32(38.6) | 34(41.0) | 8(9.6) | 9(10.8) | 83 |

주 : 1) 해당없음 및 무응답 제외.

2) 퇴직수당은 월평균임금 기준임.

3) 명예퇴직 실시에 따른 평가

명예퇴직에 따른 ‘역의 선택’ 문제에 대한 조사에서 ‘생산성이 낮은 인력의 퇴직률이 높음’이 56.6%로 나타났으며, ‘생산성이 높은 사람과 생산성이 낮은 사람들의 퇴직비율이 비슷하다’가 41.0%로 나와 명예퇴직을 실시한 기업 중 생산성이 높은 사람들이 퇴직한 경우도 있었음을 보여주고 있다(표 31 참조).

4) 명예퇴직자 지원제도 실시현황

명예(조기)퇴직자에 대한 퇴직지원제도 활용 여부에 대해 명예퇴직 실시업체 83개 기업 중 35개 기업에서 한 가지 이상의 퇴직지원제도를 실

〈표 31〉 명예(조기)퇴직자 실시후 퇴직자에 대한 평가(기업규모별)

(단위 : 기업체수, %)

| | 전 체 | 100인 미만 | 100~299인 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 |
|------------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| 임금에 비해 생산성이 높은 사람들의 퇴직비율이 높음 | 2 (2.4) | - | - | - | 2 (12.5) | - |
| 임금에 비해 생산성이 낮은 사람들의 퇴직비율이 높음 | 47 (56.6) | 10 (71.4) | 2 (50.0) | 4 (50.0) | 5 (31.3) | 26 (63.4) |
| 생산성이 높은 사람과 낮은 사람들의 퇴직비율이 비슷 | 34 (41.0) | 4 (28.6) | 2 (50.0) | 4 (50.0) | 9 (56.3) | 15 (36.6) |
| 조사대상업체수 | 83 (100.0) | 14 (100.0) | 4 (100.0) | 8 (100.0) | 16 (100.0) | 41 (100.0) |

시한 것으로 나타났다. 지원내용을 보면 구직활동 지원과 상담 및 구직워크숍 지원이 각각 19개 기업(22.9%), 16개 기업(19.3%)으로 가장 많이 활용되고 있는 것으로 나타났다. 이외에도 창업교육훈련이나 재취업비용을 지급한 사례도 각각 7건으로 나타나는 등 퇴직자에 대한 기업의 배려가 어느 정도 이루어지고 있는 것으로 보인다.

이러한 결과는 이전의 조사에서 명예퇴직자에 대한 퇴직지원제도를 거의 수행하지 않은 것에 비하면 상당히 나아진 결과로 보이나 아무런 제

〈표 32〉 명예퇴직(조기퇴직)자에 대한 퇴직지원제도 실시현황(복수응답)

(단위 : 기업체수, %)

| | 1997. 1~11 | 1997. 12~ 1998. 3 | 1998. 4~10 |
|---------------|------------|-------------------|------------|
| 창업교육훈련 | - | - | 7(8.4) |
| 전직훈련 | - | - | 5(6.0) |
| 구직활동 지원 | 1(5.9) | 1(4.2) | 19(22.9) |
| 재취업비용 지급 | - | - | 7(8.4) |
| 상담 및 구직워크숍 제공 | - | 1(4.2) | 16(19.3) |
| 실시안함 | 16(94.1) | 22(91.7) | 48(57.8) |
| 제도실시업체 | 1 | 2 | 35 |
| 명예퇴직 실시업체 | 17(100.0) | 24(100.0) | 83(100.0) |

도도 실시하지 않은 기업이 아직도 50% 이상인 점을 감안하면 퇴직자에 대한 보다 많은 배려가 필요한 것으로 보인다.

라. 정리해고(권고사직 포함) 현황

1) 정리해고 규모

정리해고 인원을 보면 1998년 1~10월 기간동안 총 3,209명이 명예퇴직을 하였으며, 이는 조사대상기업 전체 종업원수의 0.88%를 차지하고 있다. 이러한 결과를 1998년 3월 조사와 비교하면 정리해고 실시기업당 정리해고 인원수는 다소 줄어든 것으로 나타났다.

<표 33> 전체 정리해고 인원

(단위 : 기업체수, 명, %)

| | 1998년 3월 조사 | | 1998년 10월 조사 |
|------------------------|-------------|--------------------|--------------|
| | 1997. 1~11 | 1997. 12 ~ 1998. 3 | 1998. 4~10 |
| 명예퇴직인원(A) | 785 | 2,762 | 3,209 |
| 명예퇴직 실시업체수(B) | 21 | 52 | 87 |
| 총종업원수(C) ¹⁾ | 389,702 | 372,425 | 364,245 |
| A/B (명) | 37.4 | 53.1 | 36.9 |
| A/C (%) | 0.20 | 0.74 | 0.88 |

주 : 1) 1998년 3월 조사는 300개 업체 대상이며, 1998년 10월 조사는 355개 업체 대상임.

정리해고를 실시한 87개 기업 중 사무관리직을 정리해고시킨 기업이 74개 기업으로 가장 많았고, 그 다음으로 생산기능직(33개 기업), 전문기술직(31개 기업), 영업판매직(28개 기업)의 순으로 나타났다. 정리해고 인원을 보면 사무관리직의 경우 평균 23명이 정리해고되었으며, 생산기능직은 평균 19명이 해고된 것으로 나타나 비록 정리해고 실시업체의 비율면에서는 명예퇴직과 비슷한 수준을 보였으나 퇴직인원은 그다지 많지 않은

것으로 나타나 대량감원의 방법으로는 명예퇴직이 보다 많이 활용되고 있음을 알 수 있다.

〈표 34〉 직종별 정리해고 인원 및 현황

(단위 : 기업체수, %)

| | 사무관리직 | 전문기술직 | 영업판매직 | 생산기능직 | 단순노무직 |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 10인미만 | 38 (51.4) | 23 (74.2) | 12 (42.9) | 16 (48.5) | 17 (81.0) |
| 10~49인 | 29 (39.2) | 6 (19.4) | 14 (50.0) | 14 (42.4) | 4 (19.0) |
| 50~99인 | 4 (5.4) | 2 (6.5) | 2 (7.1) | 3 (9.1) | - |
| 100인 이상 | 3 (4.1) | - | - | - | - |
| 총실사업체 | 74 (100.0) | 31 (100.0) | 28 (100.0) | 33 (100.0) | 21 (100.0) |
| 총퇴직인원(명) | 1702 | 341 | 392 | 627 | 147 |
| 평균퇴직인원(명) | 23 | 11 | 14 | 19 | 7 |

2) 해고회피 노력

정리해고(권고사직 포함) 이전에 해고를 회피하기 위한 노력으로 ‘신규채용 억제’(78.2%)와 ‘상여금 등 임금삭감’(77.0%)이 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 다음으로 ‘배치전환 실시’(37.9%), ‘희망퇴직자 모집’(36.8%) 등의 순으로 나타났다(표 35 참조).

해고회피 노력에 대한 조사결과를 이전의 조사와 비교하면 가장 높은 비중을 차지한 ‘신규채용 억제’를 제외한 기타 방법에서는 IMF 관리체제 전후를 기준으로 차이를 보이고 있다. 1994~96년의 경우 ‘신규채용 억제’ 외에 ‘배치전환 실시’나 ‘전출’, ‘희망퇴직자 모집’이 비교적 높은 비중을 차지하고 있다. 그러나 IMF 관리체제 이후에는 ‘상여금 등 임금삭감’이 ‘신규채용 억제’와 비슷한 수준으로 활용되고 있으며, 기타 방법들도 활용 비중이 증가한 것으로 나타났다.

이러한 결과는 IMF 관리체제 이후에 기업의 정리해고 필요성이 증가하고 있는 상황에서 해고회피 노력들이 보다 적극적으로 이루어지고 있고, 방법에서도 임금감축 등과 같은 보다 직접적인 비용절감을 활용하고 있음을 보여주는 것이라 하겠다.

〈표 35〉 정리해고(권고사직 포함) 이전의 해고회피노력 여부

(단위 : 기업체수, %)

| | 1997년 조사 | 1998년 3월 조사 | | 1998년 10월 조사 |
|------------|-------------------------|-------------|-----------------------|--------------|
| | 1994.~96. ¹⁾ | 1997. 1~11 | 1997. 12 ~ 1998. 3 | 1998. 4~10 |
| 신규채용 억제 | 16(61.5) | 17(81.0) | 44(84.6) | 68(78.2) |
| 상여금 등 임금삭감 | 5(19.2) | 9(38.1) | 33(63.5) | 67(77.0) |
| 배치전환 실시 | 16(61.5) | 5(23.8) | 19(36.5) | 33(37.9) |
| 희망퇴직자 모집 | 9(34.6) | 4(19.0) | 14(26.9) | 32(36.8) |
| 근로시간 단축 | 6(23.1) | 1(4.8) | 17(32.7) | 23(26.4) |
| 비정규직의 축소 | 6(23.1) | 6(28.6) | 19(36.5) | 22(25.3) |
| 전 출 | 10(38.5) | 2(9.5) | 6(11.5) | 13(14.9) |
| 노력하지 않음 | 3(11.5) | 1(4.8) | 2(3.8) | - |
| 기 타 | 2(7.7) | - | 1(1.9) | - |
| 전 체 | 26 | 21 | 52 | 87 |

3) 정리해고자 선정기준

정리해고 대상자의 선정기준을 회사측 선정기준, 노동조합 기준 그리고 최종 결정기준을 각각 1순위 응답 및 복수응답하여 처리한 결과가 〈표 36〉에 나타나 있다. 먼저 1순위 응답을 기준으로 할 경우 회사측은 ‘기구 축소나 폐쇄라인의 근무자’(39.1%), ‘평소 근무성적 불량자’(36.8%)가 가장 많은 비율을 차지하고 있다. 노동조합측도 회사측과 마찬가지로 위 두 항목이 가장 중요한 기준으로 되고 있지만 노동조합측은 ‘평소 근무성적 불량자’(42.5%)가 ‘기구축소나 폐쇄라인의 근무자’(25.0%)에 비해 높은 비율을 차지하고 있다. 최종결정 기준을 보면 ‘평소 근무성적 불량자’(40.2%), ‘기구축소나 폐쇄라인의 근무자’(36.8%) 순으로 나타났다.

한편 복수응답한 결과에 따르면 최종 정리해고 대상자 선정기준으로 위의 두 기준 이외에도 ‘업무능력이 떨어지는 자’, ‘기능숙련도가 떨어지는 자’, ‘근속연수가 오래된 자’, ‘징계를 받은 경험이 있는 자’의 순으로 이들 기준도 정리해고의 주요 결정기준으로 되고 있는 것으로 나타났다.

〈표 36〉 정리해고(권고사직) 대상자 선정기준

(단위 : 기업체수, %)

| | 회사측 선정기준 | | 노동조합 기준 | | 최종 결정기준 | |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 1순위 | 복수응답 | 1순위 | 복수응답 | 1순위 | 복수응답 |
| 평소 근무성적 불량자 | 32(36.8) | 66(75.9) | 17(42.5) | 28(70.0) | 35(40.2) | 68(78.2) |
| 기구축소나 폐쇄라인의 근무자 | 34(39.1) | 56(64.4) | 10(25.0) | 20(50.0) | 32(36.8) | 55(63.2) |
| 업무능력이 떨어지는 자 | 5(5.7) | 34(39.1) | 1(2.5) | 17(42.5) | 5(5.7) | 33(37.9) |
| 근속연수가 오래된 자 | 6(6.9) | 22(25.3) | 3(7.5) | 13(32.5) | 5(5.7) | 21(24.1) |
| 징계를 받은 경험이 있는 자 | 5(5.7) | 20(23.0) | 4(10.0) | 11(27.5) | 5(5.7) | 21(24.1) |
| 기능숙련도가 떨어지는 자 | 3(3.4) | 24(27.6) | - | 6(15.0) | 3(3.4) | 25(28.7) |
| 근속연수가 짧은 자 | 1(1.1) | 9(10.3) | 2(5.0) | 4(10.0) | 1(1.1) | 9(10.3) |
| 가족부양 부담이 적은 자 | 1(1.1) | 4(4.6) | 1(2.5) | 1(2.5) | 1(1.1) | 4(4.6) |
| 승진누락자 | - | 11(12.6) | - | 5(12.5) | - | 11(12.6) |
| 배우자의 직장유무 | - | 2(2.3) | - | 2(5.0) | - | 2(2.3) |
| 휴직자 | - | 1(1.1) | - | 1(2.5) | - | - |
| 재산이 많은 자 | - | - | - | - | - | - |
| 외부 파견근무자 | - | - | - | - | - | - |
| 기타 | - | - | 2(5.0) | 2(5.0) | - | - |
| 사 례 수 | 87 | 87 | 40 | 40 | 87 | 87 |

주 : 1) 복수응답은 순위와 관계없이 3가지를 선택하도록 한 것을 합계한 것임.

2) 노동조합 기준은 정리해고 실시기업 87개 중 노동조합이 있는 40개만을 대상으로 한 것임.

4) 정리해고 실시에 따른 어려움

1998년 4~10월까지 정리해고를 실시한 87개 기업체에서 제도 실시에 따른 가장 큰 어려움으로 '대상자 선정의 어려움'(60.9%)을 지적하였다. 그 다음으로 '문제가 없었다'가 16개 기업(18.4%)으로 나타났다. 이외에 '정리해고 요건이 엄격하여 원활히 실시되지 못했다'와 '회사 명성이 나빠졌다'가 각각 7개사로 나타났다. 이를 노조유무별로 보면 노동조합이 존재하는 경우 '정리해고 요건이 엄격하여 원활히 실시되지 못했다'가 12.5%로 나타나 노동조합이 없는 경우(4.3%)에 비해 높게 나타난 점이 특징이다. 이러한 결과를 이전의 조사와 비교해 보면 '대상자 선정에 따른 어려움'이 다소 줄어들었으며, 이에 따라 '문제가 없었다'가 상대적으로 약간

증가한 결과를 보이고 있다(표 37 참조).

〈표 37〉 정리해고(권고사직) 실시시 가장 큰 문제점

(단위 : 기업체수, %)

| | 1997.~ 1998. 3 | 1998. 4 ~10 | 노조유무(1998. 4~10) | |
|------------------------------|-------------------|----------------|------------------|-----------|
| | | | 있 음 | 없 음 |
| 대상자 선정이 어려웠다 | 44(71.0) | 53(60.9) | 24(60.0) | 29(61.7) |
| 노조 등 반발이 심해 노사관계 악화 | 2(3.2) | 2(2.3) | 2(5.0) | - |
| 정리해고요건이 엄격하여 원활히 실시 되지 못함 | 5(8.1) | 7(8.0) | 5(12.5) | 2(4.3) |
| 회사 명성이 나빠짐 | 2(3.2) | 7(8.0) | 3(7.5) | 4(8.5) |
| 문제가 없었다 | 8(12.9) | 16(18.4) | 6(15.0) | 10(21.3) |
| 기타 | 1(1.6) | 2(2.3) | - | 2(4.3) |
| 사 례 수 | 62(100.0) | 87(100.0) | 40(100.0) | 47(100.0) |

5) 정리해고 실시과정에 대한 평가

정리해고가 보다 일반화되고 있는 상황에서 정리해고의 도입단계부터 실시과정, 정리해고자에 대한 지원제도뿐만 아니라 남아 있는 근로자에 대해 어떤 배려를 하고 있는지 등 정리해고 전반의 과정에 대한 회사측의 방침을 평가하기 위한 조사를 실시한 결과에 따르면 〈표 38〉과 같다.

이는 크게 해고결정과정에 대한 평가, 전직지원에 대한 평가, 남아 있는 근로자 지원에 대한 평가 등 3개의 범주로 구분되어 있다. 각 범주별로 평가항목을 설정하였으며, 평가는 4점 척도로 하여 이를 점수화했다. 평가 척도는 ‘우리 회사 상황을 매우 잘 기술하고 있다’(4점), ‘우리 회사 상황을 어느 정도 잘 기술하고 있다’(3점), ‘우리 회사 상황에 적합하지가 않다’(2점), ‘우리 회사 상황과 전혀 맞지가 않다’(1점)이다.

먼저 해고결정과정에 대한 평가는 다음과 같다. 해고결정과정에서 해고대상자 선정의 기초가 되는 ‘일관성 있는 인사정책과 고과기록 유지’(2.83점), ‘객관적이고 합리적인 해고대상자 선정’(2.95점), ‘적합한 해고통지’(3.04점) 등 해고대상자의 선정 및 통지 등에 대해서는 비교적 잘 이루

어지고 있는 것으로 판단된다. 이는 정리해고가 일정한 요건과 절차를 요구하고 있고 근로자대표나 노동조합과 성실한 협의 등이 필요하기 때문에 절차상 합리적인 과정을 거치는 것으로 보여진다.⁵⁾ 그렇지만 ‘해고의 전 과정을 책임질 태스크포스 구성’(2.21점), ‘관리자에게 해고와 관련된 교육 실시’(2.19점) 등 해고과정을 보다 세심하게 진행시킬 책임이 있는 해고실무자의 중요성에 대한 인식은 다소 부족한 것으로 판단된다.

전직지원은 전체 평점이 1.95점을 기록하여 제대로 실시되지 않고 있는 것으로 나타났다. ‘해고자에게 구인정보를 제공’(2.10점), ‘해고자의 전직을 지원’(2.01점), ‘해고자에 대한 심리적인 지원 등 카운슬링 실시’(2.01점) 등 심리적인 안정을 위한 노력이나 전직을 위한 구인정보 및 지원제도가 제대로 이루어지지 않은 것으로 평가된다. 또한 ‘해고자의 구직을 위한 교육훈련 지원’(1.87점), ‘해고자의 창업지원’(1.75점)은 거의 고려되지 않고 있다.

남아 있는 근로자에 대한 지원은 비교적 어느 정도 이루어지고 있는 것으로 판단된다. ‘종업원들이 불안해 하지 않도록 장기비전을 제시함’(2.70점), ‘작업조직의 재편 등을 통해 결원으로 인한 업무부담 과중방지’(2.55점) 등 남아 있는 근로자의 사기진작 등을 위해 다소나마 노력이 이루어지고 있는 것으로 판단된다.

전체적으로 정리해고를 실시한 기업들이 해고자 선정 등 해고결정과정에서 비교적 합리적인 방침을 통해 말썽의 소지를 없애는 등 노력하고 있음을 보여주고 있으나, 해고자의 입장에서 이들의 고통을 다소나마 덜어주고 새로운 직장을 모색하는 데 도움을 주는 과정은 매우 미흡한 것으로 드러났다. 이는 최근과 같은 고용조정을 이전에 경험하지 못한 데다 실업문제가 심각해지고 있는 상황에서 고용조정에 대한 근로자의 반발이 심화되는 등 고용조정을 둘러싼 노사갈등이 첨예화된 기업이 많아 이러한

5) 이는 조사방법에 기인하는 점도 있다. 본 실태조사에서 설문에 응답한 사람들이 기업체의 인사노무 담당자이며 실제로 정리해고 작업을 진행시킨 담당자이거나 관련부서에 소속되어 있을 가능성이 높기 때문에 해고절차에 대해 상대적으로 긍정적인 평가를 내릴 가능성이 크다는 점도 지적될 수 있다.

노력이 상대적으로 부진해진 결과를 초래한 것으로 추측된다.

그러나 경기침체 및 노동시장의 경직성 등으로 새로운 직장을 구하기가 쉽지 않은 상태에서 해고는 당사자에게는 매우 큰 고통이 될 수밖에 없는 실정이다. 더구나 고객관리라는 차원에서 생각할 때 해고당사자들이 해당 기업의 더 좋은 고객이 될 수도 있지만 또 한편으로는 가장 비판적인 입장을 취할 수도 있기 때문에 해고된 근로자에 대한 배려는 기업윤리적인 차원 외에도 경영전략에서도 매우 중요한 과제이다.

〈표 38〉 정리해고 실시과정의 적정성에 대한 평가

(단위 : 점수)

| | 점 수 |
|-------------------------------------|---------------|
| 〈해고결정과정에 대한 평가〉 | (2.66) |
| · 해고의 전과정을 책임질 태스크포스 구성 | 2.21 |
| · 일관성 있는 인사정책과 객관적인 고과기록 유지 | 2.83 |
| · 관리자에게 해고와 관련된 교육 실시 | 2.19 |
| · 객관적이고 합리적인 해고대상자 선정 | 2.95 |
| · 적합한 해고통지가 이루어짐 | 3.04 |
| · 해고결정과정이 투명하고 노사간 커뮤니케이션이 이루어짐 | 2.68 |
| 〈전직지원에 대한 평가〉 | (1.95) |
| · 해고자에 대한 심리적인 지원 등 카운슬링 실시 | 2.01 |
| · 해고자의 구직을 위한 교육훈련 지원 | 1.87 |
| · 해고자의 창업을 지원 | 1.75 |
| · 해고자의 전직을 지원 | 2.01 |
| · 해고자에게 구인정보를 제공 | 2.10 |
| 〈남아 있는 근로자 지원에 대한 평가〉 | (2.53) |
| · 종업원들이 불안해 하지 않도록 장기비전을 제시함 | 2.70 |
| · 작업조직의 재편 등을 통해 결원으로 인한 업무부담 과중 방지 | 2.55 |
| · 교육훈련을 통해 근로자의 고용능력을 제고함 | 2.34 |

주 : 1) 정리해고를 실시한 87개 기업을 대상으로 '잘 모르겠다'고 응답한 업체를 제외하고 다음의 4개 항목을 대상으로 점수를 계산하였음. 점수는 '우리 회사 상황을 매우 잘 기술하고 있다'(4점), '우리 회사 상황을 어느 정도 잘 기술하고 있다'(3점), '우리 회사 상황에 적합하지가 않다'(2점), '우리 회사 상황과 전혀 맞지가 않다'(1점)임.

2) ()안의 점수는 평균점수임.

그러나 정리해고를 실시하는 경우 기업측의 입장에서 보면 비용감축의 긍정적 의미 이면에 투자된 인적자원의 손실이나 종업원의 사기저하 등 부정적인 측면도 만만치 않고, 해고당사자의 입장에서 보면 실직이라는 고통을 받는 것이기 때문에 해고가 불가피하다면 해고과정이 노사 모두에게 피해를 최소화하는 방향으로 이루어지도록 하는 노력이 필요하다. 특히 이러한 노력은 근로자 당사자보다는 해고를 실시하는 기업측에서 해고의 필요성에 대한 판단에서부터 해고과정, 해고 이후의 노력 등 보다 입체적인 시나리오를 갖고 접근함으로써 해고에 따른 부작용을 최소화하는 노력이 중요할 것이다.

5. 고용조정에 대한 평가

고용조정은 경기변동이나 기업구조조정 또는 가격의 변동 등 외부환경 변화에 따른 기업의 적정인력의 모색과정으로 이해할 수 있다. 따라서 고용조정이 항상 인력의 감축을 의미하는 것은 아니며, 때에 따라서는 부족한 인력을 확보하는 것도 고용조정으로 이해할 수 있다. 그러나 경기침체 등과 같이 노동에 대한 수요가 축소되어야 하는 상황하에서는 고용조정이 노사 모두의 고통을 요구하고 있기 때문에 고용조정에 따른 마찰이 야기되곤 한다. 이 과정에서 기업이 처음에 계획한 고용조정의 기대효과를 상쇄하는 부정적 측면이 발생하기도 하여 고용조정의 목표가 어긋나는 경우도 발생할 수 있을 것이다.

고용조정의 실시에 따른 효과를 평가하는 것은 쉽지가 않다. 이는 고용조정의 효과가 시간에 걸쳐 나타날 뿐만 아니라 효과가 상호 중첩되어 나타나기도 하기 때문에 이러한 효과를 수량화하는 것은 매우 어려운 작업이다. 따라서 본 설문에서는 이러한 문제점을 인식하고 일반적으로 고용조정의 실시로 예견되는 비용측면, 생산성, 종업원 사기, 회사의 명성이나 조직문화 그리고 노사관계를 중심으로 각 고용조정 방법에 대해 평가를 하도록 설문을 구성하여 개략적이거나 고용조정을 실시한 기업들의 평가를 측정할 수 있도록 하였다. 평가방법은 5점척도로 구성하였다. 각 평

가기준에 대해 ‘상당히 개선되었다’(5점), ‘약간 개선되었다’(4점), ‘차이가 없다’(3점), ‘약간 악화되었다’(2점), ‘상당히 악화되었다’(1점)의 점수를 부여하여 가중평균을 계산하는 방식을 택하였다.

먼저 근로시간 단축에 따른 평가로 비용절감(4.0점)과 생산성 향상(3.37점)은 대체로 다소 개선된 것으로 나타난 반면, 종업원 사기(2.68점)는 다소 악화되었으며, 회사의 명성이나 조직문화 그리고 노사관계에는 별 영향이 없는 것으로 나타났다.

명예퇴직 실시에 따른 평가를 보면, 비용절감(4.29점)은 상당히 개선되었으며, 생산성 향상(3.61) 또한 개선된 것으로 나타났다. 반면에 종업원 사기(2.29점)와 노사관계(2.66점)는 상당히 저하된 것으로 나타나 명예퇴직이 종업원 사기에 부정적임을 알 수 있다.

정리해고의 경우 명예퇴직과 마찬가지로 비용절감(4.06점) 효과는 큰 반면, 종업원 사기(2.11점)나 노사관계(2.55점), 조직문화(2.61) 등에 대해서는 부정적인 효과를 가져오는 것으로 나타났다.

인건비 조정의 경우 비용절감(4.11점) 효과는 큰 반면, 종업원 사기(2.11점)에는 매우 부정적인 효과를 가져오는 것으로 나타났으며, 노사관계(2.60점)에 대해서도 좋지 않은 효과를 갖는 것으로 평가하고 있다.

배치전환의 경우 비용절감(3.49점)이나 생산성 향상(3.45점)에 다소 효과가 있는 것으로 나타났으나 여타 항목에 대해서는 별 효과가 없는 것으로 나타났다.

끝으로 기업조직 재구축에 대한 효과에서 비용절감(3.75점)과 생산성 향상(3.45점)에 대해서는 어느 정도 효과가 있는 것으로 나타났으며, 배치전환과 마찬가지로 여타 항목에 대해서는 별 효과가 없는 것으로 나타났다.

이상에서 살펴본 바와 같이 대체적으로 고용조정을 실시한 후 비용절감이나 생산성 향상측면에서는 소기의 효과를 거두고 있는 것으로 평가된다. 그러나 명예퇴직이나 정리해고, 인건비 조정과 같은 방법들의 경우 종업원 사기에는 부정적인 영향을 갖고 있는 것으로 나타났다. 종업원 사기 저하는 생산성 저하로 이어지기 쉽기 때문에 종업원 사기향상을 위한 기

〈표 39〉 고용조정 실시후 효과 : 5점 척도

| | 근로시간 단축 | 명예퇴직 | 정리해고 | 인건비 조정 | 배치전환 실시 | 기업조직 재구축 |
|--------|------------|------|------|-----------|------------|-------------|
| 비용절감 | 4.00 | 4.29 | 4.06 | 4.11 | 3.49 | 3.75 |
| 생산성 향상 | 3.37 | 3.61 | 3.34 | 3.31 | 3.45 | 3.45 |
| 종업원 사기 | 2.68 | 2.29 | 2.11 | 2.18 | 2.72 | 2.86 |
| 회사의 명성 | 3.02 | 2.89 | 2.70 | 2.91 | 2.95 | 2.99 |
| 조직문화 | 2.96 | 2.81 | 2.61 | 2.78 | 2.94 | 3.04 |
| 노사관계 | 2.95 | 2.66 | 2.55 | 2.60 | 2.81 | 2.89 |
| 응답업체수 | 199 | 83 | 87 | 279 | 83 | 114 |

주 : 5점 척도는 '상당히 개선되었다'(5점), '약간 개선되었다'(4점), '차이가 없다'(3점), '약간 악화되었다'(2점), '상당히 악화되었다'(1점)로 구분하여 계산하였음.

업의 노력이 요구된다. 회사의 명성이나 조직문화에 대한 평가에서는 정리해고를 제외하고는 대체로 큰 영향이 없는 것으로 나타났다. 노사관계에 미치는 영향의 경우 명예퇴직, 정리해고, 인건비 조정 등의 방법이 다소 부정적인 효과를 갖는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 結論 및 示唆點

1. 조사결과 요약

설문조사 결과를 중심으로 기업들의 고용조정 실태 및 특징을 요약하면 다음과 같다. 먼저 기업들의 인력구조 면에서 볼 때 경기침체 여파가 계속되는 상황이기 때문에 아직도 상당수 기업들이 사무관리직 등을 중심으로 과잉인력을 보유하고 있는 것으로 나타났다. 이는 1999년에도 고용조정이 계속 이루어질 것임을 시사하고 있는 것으로 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 300인 미만 중소기업에서 전문기술직이나 영업판매직에 대해서는 인력이 부족하다고 응답한 업체도 상당수 존재하고 있어 원활한 job-match를 통한 고용창출이 여전히 중요한 과제임을 보여주고 있다.

조사대상기업의 고용조정 경험(1998년 4~10월)에 대해서는 355개 조사대상기업 중 85.6%에 달하는 304개 기업이 고용조정을 실시한 것으로 나타났다. 고용조정 방법별로 보면 임금조정을 실시한 업체가 78.9%로 나타났으며, 인원수 조정은 69.6%, 그리고 근로시간 조정은 56.1%로 나타나 상당수 기업들이 임금조정뿐만 아니라 인원수 조정이나 근로시간 조정 등 다양한 방법을 복합적으로 활용하여 고용조정을 실시하였음을 보여주고 있다. 즉 모든 방법 면에서 고용조정 실시업체들이 증가하여 1998년 한 해 동안 고용조정이 다양한 방법에 의해 매우 활발히 진행되고 있음을 알 수 있다.

각 범주에 따른 구체적인 고용조정 방법의 실시현황을 중심으로 살펴보면 정리해고를 실시한 기업이 87개(24.5%) 그리고 명예퇴직은 83개 기업(23.4%)으로 나타나 이전의 조사에 비해 감원이 확대되고 있음을 보여주고 있다. 또한 예년에 비해 다른 특징으로 임금조정을 실시한 기업이 대폭 늘어난 점을 지적할 수 있다. 내용별로 보면 임금인상을 동결한 기

업이 61.1%, 상여금 감축 등 임금을 삭감한 기업이 57.7% 그리고 ‘복리 후생비·교육훈련비 등 비임금성 노동비용을 축소’한 기업이 47.3%로 나타나 상당수 기업에서 임금을 동결하거나 상여금 또는 기타 노동비용을 줄였음을 보여주고 있다.

기업에서 가장 중점을 두고 실시하는 방법으로는 인원수를 조정하는 방법과 임금을 조정하는 방법으로 나타났으며, 상대적으로 근로시간을 조정하는 방법에 대해서는 중요도가 약한 것으로 나타났다.

근로시간 단축이 낮게 나타난 것은 현재 근로시간 조정에 따른 임금률의 조정을 어떻게 할 것인지를 둘러싸고 노사 양측의 입장이 팽팽하게 맞선 상태에서 근로시간 단축에 대한 접근이 여의치가 않은 점이 그 원인으로 작용하고 있는 것으로 보여진다. 이외에도 상여금 등 임금삭감이거나 기타 노동비용의 감축을 통한 임금감축을 통해 비용감축 효과가 이루어진 점도 근로시간 단축에 따른 비용감축 효과를 상쇄하게 만든 한 요인으로 판단된다.

그러나 일자리 창출을 위한 근로시간 단축 또는 일의 공유(work-sharing) 논의가 노동계를 중심으로 강력히 제기되고 있기 때문에 감원대신 고용조정외의 일환으로 근로시간 단축을 보다 폭넓게 활용할 가능성도 크다.

고용조정을 실시한 이유에 대해서는 ‘매출액 감소에 따른 감량경영 실시’(34.9%), ‘인건비 절감’(34.5%)이 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 이러한 결과는 IMF 관리체제 이전과 비교할 때 최근의 감량경영이 경기적 요인으로 크게 작용한 것으로 보인다.

고용조정 실시업체 중 고용조정지원제도의 실시업체 비율은 여전히 미흡한 것으로 나타났는데 조사대상기업 중 ‘휴업수당지원금’ 제도를 활용한 기업이 21개이며, ‘고용유지훈련지원금’ 제도를 활용한 기업이 16개로 나타났다.

정리해고에 대한 평가에서 정리해고를 실시한 기업들이 해고자 선정 등 해고결정과정에서는 비교적 합리적인 방침을 통해 말썽의 소지를 없애는 등 노력하고 있음을 보여주고 있으나, 해고자의 입장에서 이들의 고통을

다소나마 덜어주고 새로운 직장을 모색하는 데 도움을 주는 과정은 매우 미흡한 것으로 드러났다.

고용조정 효과에 대한 평가에서는 대체적으로 고용조정을 실시한 후 비용절감이나 생산성 향상 측면에서는 소기의 효과를 거두고 있는 것으로 평가된다. 그러나 명예퇴직이나 정리해고, 인건비 조정과 같은 방법들은 종업원 사기에는 부정적인 영향을 갖고 있는 것으로 나타나 사기향상을 위한 기업의 노력이 요구된다.

2. 시사점

그동안 고용조정의 방식 및 이에 따른 효과 등에 관해 많은 논의가 이루어져 왔으며 향후에도 계속될 전망이다. 통상적으로 고용조정의 방식이나 효과를 둘러싼 주된 논의는 감원(해고)의 타당성을 중심으로 논의가 이루어져 왔다. 즉, 고용조정에 당면한 기업들이 work-sharing과 같은 고용유지를 통한 고용조정을 실시하는 방법이 바람직한지 그렇지 않으면 해고를 통한 고용조정이 바람직한지에 대한 논의이다. 이는 기업의 채용, 해고 등과 관련된 국가의 규제정책(고용안정정책)의 정당성 여부를 둘러싸고 찬반양론으로 진행되어 왔다.

정부의 노동시장 규제에 대한 긍정적 논자들은 고용안정을 이룰 경우 이로 인해 장기고용으로 인적자본 투자가 가능하고 숙련형성에도 도움이 된다고 주장한다. 즉, 고용안정이 갖는 사회적 공정성 측면 외에도 협조적 노사관계의 정립, 기업내부의 기능적 유연성의 제고, 기업에 의한 지속적인 인적자본 투자 및 근로자 숙련형성의 조장 등을 통해 경제적 효율성을 높이게 된다는 것이다.

이에 대해 정부의 노동시장 규제완화나 철폐를 주장하는 논자들은 고용안정정책으로 인해 오히려 노동시장이 경직되어 노동력의 이동을 제약함으로써 신규채용을 줄이고 실업의 장기화, 비정규직 노동의 증가를 가져오게 된다고 비판한다. 즉, 고용안정조치가 자발적인 노동이동을 줄이고 불경기에는 해고를, 호경기에는 채용을 억제함으로써 전반적인 고용변동

폭을 축소하고 외부노동시장에 대한 기업의 의존을 낮추어 직업탐색자에 대한 재고용 전망을 줄이고 장기실업을 유도한다는 것이다. 이러한 관점에서 고용보장조치는 고용된 사람을 과보호하고 기업의 해고의지를 줄임으로써 안정적으로 고용된 내부자(insiders)와 장기실업된 외부자(outsider)간의 분단을 가져온다는 것이다

이와 같이 해고를 통한 고용조정 성과에 대한 논의는 상반되게 나타나지만 최근 유럽의 노동시장과 미국의 노동시장의 예에서 보듯이 노동유연성이 높은 미국의 노동시장이 보다 낮은 실업률을 유지하고 있다는 경험적 결과를 보이고 있다는 점은 우리에게 하나의 시사점이 되고 있다.

한편 개별기업의 입장에서 해고의 적정성 여부는 보다 중장기적인 관점에서 고려되어야 한다. 이윤을 극대화시키는 개별 기업의 입장에서 볼 때 해고가 반드시 능사만은 아닐 수 있기 때문이다. 기업이 새로운 인력을 채용하거나 또는 해고하는 경우 제반 비용이 소요되며 이러한 비용의 존재는 외부의 충격이 발생할 때 인력의 조정이 곧바로 원활하게 이루어지지 못하는 주요한 원인이다. 즉, 기업의 인력관리라는 차원에서 볼 때 정리해고 문제는 반드시 비용감축으로 이어지는 것이 아니며 경우에 따라서는 오히려 비용이 증가하는 방향으로 작용될 가능성이 많다. 따라서 최근 우리나라 기업이 직면한 고용조정 문제는 이러한 기업의 환경변화 등 제반 여건을 고려함이 중요하다.

조정비용이 존재하는 경우 최적화를 도모하는 기업의 행위는 외부의 충격의 성격에 따라 달라질 것이다. 가령 일시적인 경기침체가 발생하였고, 그 충격이 오래가지 않을 것이라고 판단되는 경우를 고려해 보자. 이 경우 일시적인 경기변동에 반응하여 기업이 인력수요를 줄이려고 하는 경우 해고비용이 소요된다. 그러나 경기가 조만간에 회복되어 또 다시 새로운 인력충원이 요구된다면 비록 해고된 인력보다 값싼 인력을 충원할 수 있다고 하더라도 모집비용에서부터 훈련비용, 그리고 적응과정으로 인한 생산성 저하문제 등 기업의 입장에서는 많은 비용이 소요될 것이다. 이런 경우라면 기업은 인력수요가 일시적으로 줄어든 경우 근로시간 단축이나 임금조정 등을 통해 경기변동에 탄력적으로 대응하는 것이 보다 이익이

될 것이다.

그러나 충격요인이 상당기간 지속되고 이 과정에서 기업이 사업을 대폭 축소하고 나아가 새로운 변화를 모색하려는 경우에는 기존의 인력에 대한 수요가 지속될 가능성이 없기 때문에 인력조정이 보다 타당해질 것이다. 이 경우 근로자의 입장에서든 마찬가지이다. 새로운 기술이 도입되거나 현재 근로자가 갖고 있는 직무특성이 기업에 불필요할 경우 근로자는 훈련을 통해 고용능력을 제고시키거나 직무전환을 고려할 것이며, 더 이상 그 기업에서 성장가능성이 없는 경우라면 이직성향이 증대할 것이다. 결과적으로 근로자의 입장에서 볼 때도 중장기적으로 이직(또는 사직)이 바람직하다는 판단을 할 것이며 이에 따라 감원이 일시적으로는 고통스러울 수 있으나 이를 받아들일 수 있을 가능성이 크다.

해고를 통한 고용조정이 당장은 그 성과를 기대할 수 있을지라도 장기적으로 기업에 반드시 바람직하다고는 볼 수 없기 때문에 일차적으로 해고회피를 위한 노력이 필요하다. 기업경영이 어려운 상황에 처해 있는 경우 근로자들은 고용보장이 유지되는 한 다양한 고용조정 방법을 적극 수용할 가능성이 높기 때문에 일차적으로 고용유지 노력을 통한 고용조정은 그 효과도 클 것으로 기대된다.

현행 고용보험법은 경기악화로 인해 기업이 감원을 해야 되는 상황에서 잉여인력을 감원하지 않고 근로시간 단축, 일시휴업, 훈련, 사외파견, 휴직, 인력재배치 등을 통해 근로자들을 계속 고용하는 사업주에게 임금과 훈련비를 지원하는 고용유지지원제도를 통하여 사업주의 경영부담을 완화하고 근로자의 실직을 예방토록 하고 있다. 따라서 해고 이외의 보다 다양한 방법을 통해 고용조정을 실시함으로써 해고에 따른 마찰을 최소화할 필요가 있다.

해고회피 노력이 종업원들에게 설득력 있게 제공되고 그럼에도 불구하고 더 이상 감원 이외의 방법 이외에는 고용조정의 대안이 없게 되는 경우라면 종업원들도 감원의 필요성을 받아들일 수 있는 자세가 될 수 있을 것이다. 불가피하게 감원을 통한 고용조정을 실시하려는 경우에는 고용조정 계획단계에서부터 종업원에 대한 세심한 배려가 필요하다. 이는

해고결정과정에서부터 관리자에게 해고에 대한 교육을 통해 불필요한 잡음을 제거시키고 객관적이고 합리적인 해고대상자를 선정해야 할 것이며, 해고결정과정의 투명하고 노사간 커뮤니케이션이 원활히 이루어져야 할 것이다.

해고대상자가 결정되면 심리적인 안정을 위해 카운슬링을 실시하고 해고자의 구직이나 창업 또는 전직을 지원하는 다양한 노력을 아끼지 말아야 할 것이다. 끝으로 남아 있는 근로자에 대해서는 종업원들이 불안해하지 않도록 장기비전을 제시하고 교육훈련을 통해 근로자의 고용능력을 제고시키도록 노력해야 할 것이다.

〈附錄〉 企業體의 人力管理 및 雇傭調整 實態調查

1. 한국노동연구원은 정부출연 정책연구기관으로 노동시장, 노사 관계 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 고용조정과정에서 나타나는 부작용을 최소화할 수 있는 노동유연화 방안을 모색하고자 합니다. 본 조사는 1997년 가을과 1998년 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.

I. 인력관리 현황

1. 귀사의 종업원 현황을 기입하여 주시기 바랍니다.

| | 종업원 현황 | | |
|--------------|--------|-----------|------------|
| | 전 체(명) | 정규직근로자(명) | 비정규직근로자(명) |
| 1997년 6월말 현재 | 명 | 명 | 명 |
| 12월말 현재 | 명 | 명 | 명 |
| 1998년 6월말 현재 | 명 | 명 | 명 |
| 10월말 현재 | 명 | 명 | 명 |

※ 비정규직 : 계약직, 임시직, 파견근로자 등 정규근로자가 아닌 고용형태를 말함.

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

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

보 기 : 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

| | |
|-------|--|
| 사무관리직 | |
| 전문기술직 | |
| 영업판매직 | |
| 생산기능직 | |
| 단순노무직 | |
| 전 체 | |

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

시기를 ‘몇 월’이라고 적어주시고 그 중 가장 중요하게 생각하는
방법 세가지만 1, 2, 3으로 기입해 주십시오.

| | 고용조정 방법 | 3-1 | | | 3-2 | | |
|-------------|--|---------------------------|------------|----------|---------------------------|-------------------|----------|
| | | 1998년 4월~ 1998년 10월 현재 | | | 1998년 10월 현재~ 1999년 계획 | | |
| | | 경험 여부 | 중점실 시방법 | 노조 합의 | 계획 여부 | 실시에 정시기 (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 진출(전적) | | | | | | |
| 기업조직 재구축 | 16. 하청이나 외주가공의 확대 17. 사업장 폐쇄 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 | | | | | | |

설문 5-2번으로 가시오).

5-1. 올해 고용조정을 경험한 경우 (, , , , ,)

| | | | |
|----|--------------|----------------------|------------|
| 보기 | ① 근로시간단축지원금 | ② 휴업수당지원금 | ③ 인력재배치지원금 |
| | ④ 근로자사외파견지원금 | ⑤ 고용유지훈련지원금 | |
| | ⑥ 창업교육훈련지원금 | ⑦ 1개월 이상 휴직자에 대한 지원금 | |

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

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

6. (1998년 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 고용조정 계획안이 수정되었습니까?

- ① 고용조정 계획이 철회되었다.
- ② 처음의 고용조정 방침이 완화되었다.
- ③ 처음 계획대로 진행되었다.
- ④ 처음 계획보다 강화되었다.

6-2. 귀사에서 실시한 고용조정 방법 중 노사 및 근로자간 갈등이 가장

8-2. (만약에 명예퇴직 또는 조기퇴직을 실시할 예정이거나 가능성이 있는 경우) 명예퇴직과 조기퇴직을 실시할 직종과 총예정인원을 기입하여 주시기 바랍니다.

| | 8-1 | 8-2 | |
|-------|----------------|--|--------------|
| | 1998년 4~10월 현재 | 1998년 10월 현재~1999년 계획 해당직종에 V 표시 | 총예정인원 |
| 사무관리직 | 명 | | 총 ()명 계획 |
| 전문기술직 | 명 | | |
| 영업판매직 | 명 | | |
| 생산기능직 | 명 | | |
| 단순노무직 | 명 | | |
| 계 | 명 | | |

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

| | 실시여부 |
|-----------------|------|
| ① 창업교육훈련 | |
| ② 전직훈련 | |
| ③ 구직활동지원 | |
| ④ 재취업비용 지급 | |
| ⑤ 상담 및 구직워크숍 제공 | |

8-4 명예퇴직(조기퇴직)을 실시한 경험이 있는 경우 퇴직금을 제외하고 별도의 인센티브가 있었다면 대략 월평균임금으로 계산시 어느 정도 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 실시예정인 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 총예정인원을 적어 주십시오.

| | 9-1 | 9-2. 1998년 10월 현재~1999년 계획 | |
|-------|----------------|----------------------------|--------------|
| | 1998년 4~10월 현재 | 해당직종에 V 표시 | 총예정인원 |
| 사무관리직 | 명 | | 총 ()명 계획 |
| 전문기술직 | 명 | | |
| 영업판매직 | 명 | | |
| 생산기능직 | 명 | | |
| 단순노무직 | 명 | | |
| 계 | 명 | | |

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

(나) 노동조합기준 :

| | | | |
|------|--|--|--|
| 중요순서 | | | |
|------|--|--|--|

(다) 최종 결정기준 :

| | | | |
|------|--|--|--|
| 중요순서 | | | |
|------|--|--|--|

9-5. 귀사에서 1998년 4~10월 현재까지 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.

<보 기>

1. 우리 회사 상황을 매우 잘 기술하고 있다.
2. 우리 회사 상황을 어느 정도 잘 기술하고 있다.
3. 잘 모르겠다.
4. 우리 회사 상황에 적합하지가 않다.
5. 우리 회사 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 대처방법, 해고와 관련된 회사의 정책, 정부의 실업대책과 이용방법 등 해고관리 서비스와 이러한 서비스가 해고자에게 주는 혜택 등)
- (4) 객관적이고 합리적인 해고대상자를 선정하였다. ()
- (5) 적합한 해고통지가 이루어졌다. ()
- (6) 해고결정과정의 투명성과 노사간 커뮤니케이션이 이루어졌다. ()
- (7) 전직지원
- (7)-1 해고에 의한 심리적인 고통을 경감할 수 있도록 하는 심리적인 지원 등의 카운슬링을 실시하였다. ()
- (7)-2 해고자의 구직을 위해 교육훈련을 지원하였다. ()
- (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 부담이 되지 않도록 하였다. ()
- (8)-3 교육훈련을 통해 새로운 환경변화에 대한 적응능력을 제고하였다. ()

Ⅲ. 고용조정에 대한 평가

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

보기 ① 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 | | | | | | |

〈著者略歷〉

• 崔 康 植

- 연세대 경제학과 졸업
- 미국 예일대 경제학 박사
- 산업연구원 책임연구원
- 한국노동연구원 동향분석실장
- 現 명지대 지식정보학부 교수

• 李 奎 容

- 성균관대 경제학과 박사과정 수료
- 現 한국노동연구원 책임연구원

우리나라 기업의 고용조정 실태(Ⅲ)

- 1998년 하반기 실태조사를 중심으로 -

1999년 5월 6일 인쇄

1999년 5월 10일 발행

발 행 인 박 烜 求

발 행 처

주 소 1510-0110

서울特別市 永登浦區 汝矣島洞 16-2
中小企業會館 9層 (代) (02) 782-0141

조판·인쇄 거목기획
(代) 706-7077

등록일자 1988년 9월 14일

등록번호 제13-155호

© 한국노동연구원

정가 5,000원