

자료번호	A1-2000-0027
자 료 명	인적자원관리 및 노사관계 설문조사 : 노사관계 담당자

ID		-	2
----	--	---	---

## 인적자원관리 및 노사관계 설문조사 (사업장 - 노사관계 담당자용)


안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 향후 21세기를 지향하여 바람직한 노사관계 및 인적자원관리 관행의 발전방향을 모색하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.

응답해주신 내용이 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록 바쁘시더라도 잠시 시간을 내서 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 감사합니다.

2000년 10월

조사기관 :  한국노동연구원  
 조사 대행 : 현대리서치연구소 전화 02-564-6854 ~ 7 팩스 558-3831~4

- 본 조사의 결과는 통계법 제8조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

응답자 소속부서	(C_ID)	전화번호	-	-
응답자 직위		응답자성명		

면접일시	월 일 시 분	면접시간	시간	분동안
면접원성명	(인)	Supervisor 검증		(인)

### I. 노동 조합

#### △ 노동조합 일반현황

문1. 귀 사업장에는 노동조합이 있습니까?(B01)

1) 있다 (→문2로)

2) 없다 (→p8, 문26으로)



문7. 노동조합에 대한 귀하의 견해를 여쭙고자 합니다. 보기를 참조하시어 해당하는 번호에 표시해 주십시오.

**우리 사업장의 노동조합은...**

- 1) 회사의 지불능력에 비해 높은 임금인상을 요구하고 있다(B071)
- 2) 현재 회사에 필요한 구조조정을 가로막고 있다(B072)
- 3) 회사의 경영성과에 관심을 갖고 생산성 향상에 협조하고 있다(B073)
- 4) 민주적으로 운영되고 있다(B074)
- 5) 회사 경영에 대한 이해가 부족하다(B075)
- 6) 조합활동에 필요한 전문적 능력을 갖추고 있다(B076)
- 7) 기업경쟁력 제고에 부정적인 역할을 수행하고 있다(B077)
- 8) 경영참여에 적극적이다(B078)
- 9) 작업장의 규율을 무너뜨리고 있다(B079)

매우 그렇다	그렇다	그저 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

**II. 임금/단체 교섭**

**△ 임금교섭 절차**

문8. 귀 사업장의 현재 임금협약 및 단체협약의 유효기간은 어떻게 되어 있습니까?

임금협약	(B08111)년 (B08112)월 ~ (B08121)년 (B08122)월
단체협약	(B08211)년 (B08212)월 ~ (B08221)년 (B08222)월

\* ‘협약’이란 명칭의 여하를 불문하고 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 사이에 체결된 임금 및 근로조건에 관한 결정으로, 문서에 의해 양당사자가 서명 또는 기명 날인하여 작성된 것을 말합니다. 단, 협약의 유효기간이 경과하였음에도 불구하고 새로운 협약이 체결되지 아니한 경우에는 기존의 협약을 기준으로 기입하여 주십시오.

문9. 귀 사업장의 임금협약 교섭구조

문9a. 금년도의 주된 임금교섭 구조는 무엇입니까?(B09a)

- 1) 기업별교섭       2) 업종별 공동교섭
- 3) 지역별 공동교섭       4) 대각선교섭 (노동조합 상급단체와 개별 기업과의 교섭을 말합니다)

문9b. 바람직하다고 생각하는 임금교섭 구조는 무엇입니까?(B09b)

- 1) 기업별교섭       2) 업종별 공동교섭
- 3) 지역별 공동교섭       4) 대각선교섭 (노동조합 상급단체와 개별 기업과의 교섭을 말합니다)

문9c. 임금협약과 단체협약 교섭을 동시에 진행하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?(B09c)

- 1) 예       2) 아니오



△ 임금교섭 진행

**【참고사항】 노동비용의 분류**

			통상 임금	총액 임금	임금 총액	보수 비용	노동 비용
<b>정액급여</b>	기본급	본봉 등 기본적으로 지급되는 급여	○	○	○	○	○
	통상적 수당	모든 근로자에게 정기적·일률적으로 지급되는 수당	○	○	○	○	○
	기타 수당	통상임금에 포함되지 않는 고정적 수당		○	○	○	○
<b>초과급여</b>	초과근로수당	연장근로, 야간근로, 휴일근로, 일·숙직 수당,			○	○	○
<b>특별급여</b>	정기 상여금	일률적·정기적 또는 관례적 상여금		○	○	○	○
	변동 상여금	성과배분적 변동상여금			○	○	○
<b>현금급여 이외의 노동비용</b>	*복리 후생비	기업의 자발적인 또는 단체협약에 따른 법정외 복리비				○	○
	기타노동비용	법률에 의하여 강제된 복리비 및 기타 노동비용					○

\* '복리후생비'란 기업의 자발적인 또는 단체협약에 따른 법정외 복리비로서 주거, 의료·보건, 식사, 문화·체육·오락, 보험료 지원금, 경조금, 재형저축 장려금, 학비보조비용, 사내근로복지기금출연금, 근로자휴양, 종업원 지주제도 지원금, 현물지급의 비용 등이 포함됩니다. 따라서 복리후생비에는 현금급여 이외의 노동비용 중에서 법정복리비, 모집비, 교육훈련비, 퇴직금 등 기타노동비용이 제외됩니다.

- 이하에서 별다른 언급이 없는 한 기업 전체가 아닌 근로자 1인을 기준으로 각종 수치를 기입하여 주십시오.

**문14. 귀 사업장이 금년도 임금교섭에서 노동조합 측에 제시한 최초의 임금인상률은 얼마입니까?**

통상임금을 기준으로(B141)

1) 인상 (B141\_11)%     2) 삭감 (B141\_12)%     3) 동결

\* 총액임금으로 환산하면(B142)

1) 인상 (B142\_11)%     2) 삭감 (B142\_12)%     3) 동결

\* '총액임금'이란 임금총액에서 실제 근로여부와 경영성과에 따라 지급금액이 변동되는 초과근로수당 및 성과배분적 변동상여금을 제외한 현금급여를 말합니다.

- '정기승급분'은 임금인상 제시율에서 반드시 제외시키고 기입하여 주십시오. 정기승급분이란 매년 임금을 일정한 시기에, 일정한 기준에 따라 증액하는 정기승급제도에 의한 임금인상분을 말합니다.

**문15. 최종적으로 타결된 협약임금인상률은 얼마입니까?**

통상임금을 기준으로(B151)

1) 인상 (B151\_11)%     2) 삭감 (B151\_12)%     3) 동결

\* 총액임금으로 환산하면(B152)

1) 인상 (B152\_11)%     2) 삭감 (B152\_12)%     3) 동결

**문16. 만약 협약임금 인상분(base-up)에 정기승급분을 포함시킨다면 총액임금은 얼마나 변동하였습니까?**

총액임금의 증감률(B16)

1) 인상 (B16\_11) %     2) 삭감 (B16\_12) %     3) 동결

- 만약 귀사에 정기승급제도가 존재하지 않거나 금년도에 승급이 실시되지 않은 경우, 본 문항의 총액임금의 증감률은 앞 문항 15의 총액임금으로 환산한 협약임금인상률 응답과 동일하여야 합니다.

문17. 귀 사업장에서 비정규직의 임금인상률은 어떻게 조정합니까?(B17)

- 1) 정규직보다 높게 적용       2) 정규직과 동일       3) 정규직보다 낮게 적용

문18. 귀 사업장에서는 금년도에 임금 이외의 법정외 복리후생비가 전년도에 비해 얼마나 변동하였습니까?(B18)

- 사업장 전체의 복리후생비 총액이 아닌 반드시 근로자 1인당 복리후생비를 기준으로 기입하여 주십시오.

- 1) 인상 (B18\_11) %       2) 삭감 (B18\_12) %       3) 동결

### △ 임금교섭 평가 및 전망

문19. 금년도 귀 사업장의 경영실적에 대하여 어떻게 평가하십니까?

	전년도 보다 매우 악화	전년도 보다 다소 악화	전년도와 비슷	전년도 보다 다소 개선	전년도 보다 매우 개선
1) 매출액을 기준으로 하면?(B191)	1	2	3	4	5
2) <u>경상이익</u> 을 기준으로 하면?(B192)	1	2	3	4	5

문20. 귀 사업장에서 금년도 협약임금 인상수준을 결정하는데 가장 중요하게 영향을 미친 것을 아래 보기에서 골라 순서대로 2가지만 기입하여 주십시오.

1순위  2순위

- 1) 사용자단체의 지침      2) 산별연맹등 상부단체의 지침      3) 고용보장과 연계  
4) 타기업의 임금수준      5) 타기업의 임금인상률      6) 노동생산성  
7) 기업의 지불능력      8) 물가 및 생계비      9) 근로자 여론조사

문21. 귀 사업장은 금년도의 임금교섭에 따른 노동비용의 증감이 기업경영에 어떤 영향을 미치리라 생각하십니까?(B21)

- 1) 매우 부정적인 영향       2) 다소 부정적인 영향       3) 별 영향 없음  
 4) 다소 긍정적인 영향       5) 매우 긍정적인 영향       6) 잘 모르겠음

문22. 내년도 귀 사업장의 협약임금인상률 및 노사관계를 어떻게 전망하십니까?

임금인상률(B211)	<input type="checkbox"/> 1) 금년도보다 낮음	<input type="checkbox"/> 2) 금년도와 비슷	<input type="checkbox"/> 3) 금년도보다 높음
<u>노사관계</u> (B222)	<input type="checkbox"/> 1) 금년도보다 악화	<input type="checkbox"/> 2) 금년도와 비슷	<input type="checkbox"/> 3) 금년도보다 개선

문23. 귀 사업장은 노동비용 증가 문제에 대해서 향후 어떠한 대책에 중점을 두실 생각입니까?  
가장 중요하게 생각하시는 것부터 순서대로 3가지만 선택하여 기입하여 주십시오.

1순위 (B231)      2순위(B232)      3순위(B233)

- 1) 매출액 신장, 신제품 개발      2) 인력 절감을 위한 기계설비의 도입, 확대  
3) 배치전환, 작업방식의 개선      4) 인원 감축, 결원 충원 안함  
5) 비정규직 고용 확대, 하청, 파견 근로자 활용  
6) 임금제도의 개편      7) 노동비용 이외의 각종 비용 절감  
8) 생산제품 가격 인상      9) 해외 생산의 비중 확대

문24. 귀 사업장에서 올해 노사관계상 쟁점이 된 주요 현안과 내년도에 예상되는 주요 쟁점은 무엇입니까?  
아래 【보기】에서 선택하여 순서대로 3가지만 기입하여 주십시오.

- 금년도 ▶ 1순위 (B2411)    2순위(B2412)    3순위(B2413)  
내년도 ▶ 1순위 (B2421)    2순위(B2422)    3순위(B2423)

**【보기】**

**1. 임금**

- 10) 기본급                      11) 통상적 수당
- 12) 기타 수당                13) 정기 상여금
- 14) 변동 상여금            15) 퇴직금(퇴직보험 포함)
- 16) 기타 임금 (예:체불임금)

**2. 근로시간**

- 20) 소정(또는 정상)근로시간
- 22) 교대제
- 23) 휴일(주2일 휴가제 포함)
- 24) 기타 근로시간

**3. 고용 · 인사**

- 30) 채용 · 증원
- 31) 배치전환 · 승진 · 승격
- 32) 희망(명예, 조기) 퇴직자 모집
- 33) 징계
- 34) 해고(인원정리)
- 35) 정년제 (정년연장 포함)
- 36) 하도급 (소사장, 분사화)
- 37) 비정규직
- 38) 남녀고용평등
- 39) 기타 고용 · 인사

**4. 복리후생**

- 40) 주거                      41) 의료보건            42) 식사
- 43) 문화체육              44) 학자금
- 45) 그 밖의 복리후생

**5. 단체교섭 및 쟁의행위**

- 50) 단체교섭대상
- 51) 교섭방식
- 52) 협약유효기간 만료 후 효력연장
- 53) 협약유효기간 중 재교섭
- 54) 중재
- 55) 쟁의행위기간 중 시설이용
- 56) 쟁의행위 불참가자
- 57) 쟁의행위기간 중 신규채용 및 대체근무 금지
- 58) 쟁의행위기간 중 임금지급
- 59) 단체협약의 해석

**6. 산업 · 안전 · 보건**

- 60) 산업 · 안전 · 보건

**7. 조합활동**

- 70) 조합간부 인사
- 71) 자료제공
- 72) 습제도
- 73) 비조합원의 범위
- 74) 해고효력을 다투는 자의 처우
- 75) 전임자
- 76) 노조간부의 근무시간 중 조합활동
- 77) 상급단체 전임 취임
- 78) 시설편의제공
- 79) 조합비 체크오프
- 80) 노조의 사내 홍보활동 보장
- 81) 조합원교육시간

**△ 노동쟁의**

문25. 귀 사업장에서는 금년도에 쟁의행위를 수반한 노사분규가 발생하였습니까? 쟁의행위가 있었다면 발생사유를 위의 【보기】에서 모두 선택하여 기입하여 주십시오.(B25)

1) 예 (→문25a로)

발생사유 : (B25101~B25110)

2) 아니오 (→문26으로)

\* '쟁의행위'란 파업, 직장폐쇄 뿐만 아니라 노사 당사자가 그 주장을 관철하기 위하여 행하는 행위 및 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영이 저해되는 것을 말합니다. 단, 귀 사업장의 노동조합이 참여하지 않고 상부조직과 사용자 사이에서 이루어진 것은 포함하지 않습니다.

문25a. 【쟁의행위가 있었다면】 발생한 쟁의행위는 어떠한 형태였고 발생건수와 총 지속기간은?

발생년도	발생건수 (B25a1)	쟁의기간 (B25a2)	쟁의참가인원 (B25a3)	* 쟁의형태 (B25a4)			
				전면파업	부분파업	태업	보이콧 생산관리
2000년	건	일	명	1	2	3	4

• 발생건수가 2건 이상인 경우 평균 쟁의기간과 평균 참가인원을 기록해 주십시오

1. 전면파업: 전체 조합원이 파업에 참가하는 경우
2. 부분파업: 일부 조합원만이 파업에 참가하는 경우
3. 태업: 근무는 하나 양적 질적 능률을 저하시키는 행위
4. 보이콧: 회사제품(서비스)의 구입 등을 거부하도록 호소하는 행위  
 생산관리: 사용자의 의사에 반해 사업장을 접거하거나 생산을 강행하는 행위

문25b. 【쟁의행위가 있었다면】 발생한 쟁의행위에 대한 사용자의 대응방식 및 해결방식은?

발생년도	사용자의 대응방식 (B25b1)					쟁의해결방식 (B25b2)		
	휴업	직장폐쇄	폐업	조업중단	계속협상	노사자율	노동위조정	노동위중재
2000년	1	2	3	4	5	1	2	3

\* 노조가 있는 사업장은 (→p11, 문37)로 가십시오

### Ⅲ. 비노조사업장의 노사관계/임금인상 등

문26. 귀 사업장의 전반적인 노사관계의 성격과 힘관계는 어떠하다고 보십니까?  
 다음의 각 시기별로 응답하여 주십시오.

	노사관계의 성격					노사간의 힘관계				
	대립적				협력적	사측우세				노측우세
1997년 외환위기 이전	(B26_11)	2	3	4	5	(B26_21)	2	3	4	5
1998년 ~ 1999년	(B26_12)	2	3	4	5	(B26_22)	2	3	4	5
2000년 10월 현재	(B26_13)	2	3	4	5	(B26_23)	2	3	4	5

문27. 금년도 귀 사업장의 경영실적에 대하여 어떻게 평가하십니까?

	전년도 보다 매우 악화	전년도 보다 다소 악화	전년도와 비슷	전년도 보다 다소 개선	전년도 보다 매우 개선
1) 매출액을 기준으로 하면?(B271)	1	2	3	4	5
2) 경상이익을 기준으로 하면?(B272)	1	2	3	4	5



문28. 귀 사업장은 금년에 (정규직) 근로자의 임금인상(호봉승급 제외)을 실시했습니까?(B28)

- 1) 예 (→문28a로)  2) 아니오 (→문30으로)

문28a. 【실시한 경우】 임금인상은 어떠한 방식으로 이루어졌습니까?(B28a)

- 1) 회사의 일방 결정  2) 노사협의회 등을 통한 노사간 협의  
 3) 노사협의회 등을 통한 노사간 합의

문29. 귀 사업장의 금년도 임금인상률은?

통상임금을 기준으로(B291)

- 1) 인상 (B291\_11)%  2) 삭감 (B291\_12)%  3) 동결

\*총액임금으로 환산하면(B292)

- 1) 인상 (B292\_11)%  2) 삭감 (B292\_12)%  3) 동결

\* '총액임금'이란 임금총액에서 실제 근로여부와 경영성과에 따라 지급금액이 변동되는 초과근로수당 및 성과배분 적 변동상여금을 제외한 현금급여를 말합니다.

문30. 내년도 귀 사업장의 임금인상률 및 노사관계를 어떻게 전망하십니까?

임금인상률(B301)

- 1) 금년도보다 낮음  2) 금년도와 비슷  3) 금년도보다 높음

노사관계(B302)

- 1) 금년도보다 악화  2) 금년도와 비슷  3) 금년도보다 개선

문31. 귀 사업장에서 비정규직의 임금인상률은 어떻게 조정하십니까?(B31)

- 1) 정규직보다 높게 적용  2) 정규직과 동일  3) 정규직보다 낮게 적용

문32. 귀 사업장에서 금년도 임금인상수준을 결정하는데 가장 중요하게

1순위 (B321) 2순위 (B322)

영향을 미친 것을 아래 보기에서 골라 순서대로 2가지만 기입하여 주십시오.

- 1) 사용자단체의 지침 2) 노동조합단체의 지침 3) 고용보장과 연계  
4) 타기업의 임금수준 5) 타기업의 임금인상률 6) 노동생산성  
7) 기업의 지불능력 8) 물가 및 생계비 9) 근로자 여론조사

문33. 금년도의 임금조정에 따른 노동비용의 증감이 기업경영에 어떤 영향을 미치리라 생각하십니까?(B33)

- 1) 매우 부정적인 영향  2) 다소 부정적인 영향  3) 별 영향 없음  
 4) 다소 긍정적인 영향  5) 매우 긍정적인 영향  6) 잘 모르겠음

문34. 귀 사업장은 노동비용 증가의 문제에 대해서 향후 어떠한 대책에 중점을 두실 생각입니까?

가장 중요하게 생각하시는 것부터 순서대로 3가지만 선택하여 기입하여 주십시오.

1순위 (B341) 2순위(B342) 3순위(B343)

- 1) 매출액 신장, 신제품 개발 2) 인력 절감을 위한 기계설비의 도입, 확대  
3) 배치전환, 작업방식의 개선 4) 인원 감축, 결원 충원 안함  
5) 비정규직 고용 확대, 하청, 파견 근로자 활용  
6) 임금제도의 개편 7) 노동비용 이외의 각종 비용 절감  
8) 생산제품 가격 인상 9) 해외 생산의 비중 확대

문35. 귀 사업장에서 올해 노사관계상 쟁점이 된 주요 현안과 내년도에 예상되는 주요 쟁점은 무엇입니까?  
아래 【보기】에서 선택하여 순서대로 3가지만 기입하여 주십시오.

- 금년도 ▶ 1순위 (B3511)    2순위 (B3512)    3순위 (B3513)  
내년도 ▶ 1순위 (B3521)    2순위 (B3522)    3순위 (B3523)

**【보기】**

<p><b>1. 임금</b> 10) 기본급                    11) 통상적 수당 12) 기타 수당                13) 정기 상여금 14) 변동 상여금            15) 퇴직금(퇴직보험 포함) 16) 기타 임금 (예:체불임금)</p> <p><b>2. 근로시간</b> 20) 소정(또는 정상)근로시간 22) 교대제 23) 휴일(주2일 휴가제 포함) 24) 기타 근로시간</p> <p><b>3. 고용·인사</b> 30) 채용·증원 31) 배치전환·승진·승격 32) 희망(명예, 조기) 퇴직자 모집 33) 징계 34) 해고(인원정리) 35) 정년제 (정년연장 포함) 36) 하도급 (소사장, 분사화) 37) 비정규직 38) 남녀고용평등 39) 기타 고용·인사</p> <p><b>4. 복리후생</b> 40) 주거            41) 의료보전    42) 식사 43) 문화체육    44) 학자금 45) 그 밖의 복리후생</p>	<p><b>5. 단체교섭 및 쟁의행위</b> 50) 단체교섭대상 51) 교섭방식 52) 협약유효기간 만료 후 효력연장 53) 협약유효기간 중 재교섭 54) 중재 55) 쟁의행위기간 중 시설이용 56) 쟁의행위 불참가자 57) 쟁의행위기간 중 신규채용 및 대체근무 금지 58) 쟁의행위기간 중 임금지급 59) 단체협약의 해석</p> <p><b>6. 산업·안전·보건</b> 60) 산업·안전·보건</p> <p><b>7. 조합활동</b> 70) 조합간부 인사 71) 자료제공 72) 습제도 73) 비조합원의 범위 74) 해고효력을 다투는 자의 처우 75) 전임자 76) 노조간부의 근무시간 중 조합활동 77) 상급단체 전임 취임 78) 시설편의제공 79) 조합비 체크오프 80) 노조의 사내 홍보활동 보장 81) 조합원교육시간</p>
---	---

문36. 귀 사업장에서는 금년도에 쟁의행위를 수반한 노사분규가 발생하였습니까? 쟁의행위가 있었다면 발생사유를 위의 【보기】에서 모두 선택하여 기입하여 주십시오.(B36)

- 1) 예  
 2) 아니오

발생사유 : (B36101~B36110)

\* '쟁의행위'란 파업, 직장폐쇄 뿐만 아니라 노사 당사자가 그 주장을 관철하기 위하여 행하는 행위 및 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영이 저해되는 것을 말합니다.



문43. 귀 사업장 노사협의회의 운영에 관한 질문입니다. 각 사항별로 현재 노사협의회가 어느정도 활용되고 있는지 응답해주시시오

**우리 사업장의 노사협의회를 통해서...**

- 1) 경영계획 및 경영실적에 관한 정보 공유가 이루어지고 있다(B431)
- 2) 사업장의 조직개편에 관한 정보 공유가 이루어지고 있다(B432)
- 3) 고용조정 방법 및 시책이 마련되고 있다(B433)
- 4) 생산성 향상의 대책이 마련되고 있다(B434)
- 5) 인사고과의 방법과 기준이 설정되고 있다(B435)
- 6) 임금협상 및 단체교섭의 사전 조율이 이루어지고 있다(B436)
- 7) 안전·보건 및 작업환경의 개선이 이루어지고 있다(B437)
- 8) 복리후생증진이 이루어지고 있다(B438)

매우 그렇다	그렇다	그저 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

문44. 귀 사업장의 노사협의회에서 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 노사간 의견의 불일치가 있는 경우에는 다음 중 어떠한 조정제도를 활용하고 있습니까?(B44)

- 1) 노사협의회내의 중재기구       2) 노동위원회 중재       3) 제3자에 의한 중재
- 4) 기타       5) 특별한 중재제도가 없다

문45. 노사협의회의 합의사항은 얼마나 잘 이행되고 있습니까?(B45)

- 1) 매우 잘 이행되고 있다       2) 잘 이행되는 편이다       3) 그저 그렇다
- 4) 잘 이행되지 않는 편이다       5) 전혀 이행되지 않고 있다

문46. 귀 사업장의 노사협의회 사용자측 대표는 노사협의회에 어느 정도 참가하고 있습니까?(B46)

- 1) 거의 빠짐없이 참가한다       2) 자주 참가하는 편이다
- 3) 거의 참석하지 않는다       4) 전혀 참가하지 않는 편이다

문47. 귀 사업장에서 실시하고 있는 노사협의회는 다음에 제시된 항목들에서 어느 정도의 효과를 보고 있다고 생각하십니까?

**우리 사업장의 노사협의회를 통해서...**

- 1) 노사간의 마찰을 사전에 회피할 수 있었다(B471)
- 2) 노사간의 의사소통이 원활하게 되었다(B472)
- 3) 근로자들의 사기가 높아졌다(B473)
- 4) 노사협력으로 근로조건이 향상되었다(B474)
- 5) 근로자들의 발언권이 증대되었다(B475)
- 6) 회사의 운영이 민주적으로 이루어질 수 있게 되었다(B476)

매우 그렇다	그렇다	그저 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

문48. 귀 사업장의 노사협의회는 전반적으로 어떻게 운영되고 있다고 생각하십니까?(B48)

- 1) 원활하게 운영되고 있다       2) 별다른 효과가 없다
- 3) 분쟁의 소지만 생긴다       4) 자주 개최되지 않아 잘 모르겠다

## V. 고충처리제도

문49. 귀 사업장은 고충처리제도(기관)를 운영하고 있습니까?(B49)

설치여부	고충처리 위원수
<input type="checkbox"/> 1) 있다(→문45a로)	회사측 (B49_1)명, 근로자측 (B49_2)명, (여성 (B49_3)명)
<input type="checkbox"/> 2) 없다(→문46으로)	

문49a. 귀 사업장의 근로자들은 고충처리제도를 얼마나 활용하고 있습니까?(B49a)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) 적극 활용하고 있다    | <input type="checkbox"/> 2) 어느 정도 활용하고 있다 |
| <input type="checkbox"/> 3) 별로 활용하고 있지 않다 | <input type="checkbox"/> 4) 전혀 활용하고 있지 않다 |

## VI. 정보공유 및 의사소통

문50. 귀사의 근로자대표(노조 간부 및 대의원 또는 노사협의회 근로자측위원)는 회사의 이사회에 참석하고 있습니까?(B50)

- 1) 이사회에 매번 참석하고 있다 (→문50a로)
- 2) " 가끔 " (→문50a로)
- 3) " 전혀 참석하고 있지 않다 (→문51로)

문50a. 【이사회에 참석하는 경우】 이사회에 참석하는 근로자대표의 권한은 무엇입니까?(B50a)

- 1) 다른 이사와 동일하게 투표권을 갖고 있다
- 2) 투표권은 없지만 발언권을 갖고 있다
- 3) 투표권과 발언권 없이 그냥 참관만 할 수 있다

문51. 귀 사업장의 근로자대표(노조간부 및 대의원 또는 노사협의회 근로자측 위원)가 회사의 주요 회의에 배석하고 있습니까?(B51)

- 1) 항상 배석한다
- 2) 가끔 배석한다
- 3) 전혀 배석하지 않는다

문52. 귀사의 경영진이 종업원을 상대로 하는 경영설명회가 있습니까?(B52)

- 1) 정례적으로 있다
- 2) 비정례적이지만 간헐적으로 있다
- 3) 없다

## VII. 정책 현안

문53. 노사정위원회에서는 현재 주휴 2일제를 목표로 하는 법정근로시간 단축(주40시간 근로제)과 휴일·휴가제도의 개정, 근로시간제도의 개편 등을 논의하고 있습니다. 법정근로시간 단축문제에 대하여 어떻게 생각하십니까?(B53)

- 1) 현재의 경제 여건을 고려해 볼 때 법정근로시간 단축은 시기상조다
- 2) 근로시간을 보다 탄력적으로 사용할 수 있도록 하면서 법정근로시간을 단축(주 40시간제, 주휴 2일제)하되 연·월차휴가일수는 감소되어야 한다
- 3) 근로시간을 보다 탄력적으로 사용할 수 있도록 하면서 법정근로시간을 단축(주 40시간제, 주휴 2일제)하되 연·월차휴가일수는 현행대로 유지되거나 오히려 증가되어야 한다
- 4) 법정근로시간만 단축(주 40시간제, 주휴 2일제)하고, 근로시간을 보다 탄력적으로 사용할하도록 하는 제도나 휴일·휴가일수의 조정은 행할 필요가 없다

문54. 현행법에 따르면 2002년부터 사업(장) 단위로 복수노조가 허용됩니다. 현재 복수노조하에서의 교섭창구문제에 대하여 여러 논의가 행해지고 있는데, 귀하께서는 이 문제에 대하여 어떻게 생각하십니까?(B54)

- 1) 단체교섭의 문제는 어디까지나 노사 자율에 맡겨야 한다
- 2) 과반수 노조에게 배타적 교섭권을 주는 제도가 도입되어야 한다
- 3) 조합원 수에 비례하여 교섭권을 부여하는 비례 대표제가 도입되어야 한다
- 4) 일단 노사자율로 교섭창구를 단일화하게 하고, 그렇지 못할 경우에만 배타적 교섭권이나 비례 대표권을 부여하는 제도가 도입되어야 한다

문55. 현행법에 따르면 2002년부터 노조 전임자에 대한 임금지급이 사용자의 부당노동행위로서 금지되고 형사처벌 규정까지 적용됩니다. 현재 이와 관련된 문제에 대하여 여러 논의가 행해지고 있는데, 귀하께서는 이 문제에 대하여 어떻게 생각하십니까?(B55)

- 1) 현행규정대로 2002년부터 적용되어야 한다
- 2) 원칙적으로 금지하되, 노사가 자율적으로 노조전임자를 두는 경우에는 조합원 규모당 전임자수의 상한선을 법으로 설정하도록 법개정이 이루어져야 한다
- 3) 원칙적으로 금지하되, 형사처벌규정은 적용하지 않도록 해야 한다
- 4) 노사 자율에 맡기도록 법개정이 이루어져야 한다

문56. 단체협약을 이행하지 아니하는 경우 형사처벌을 받도록 한 법규정이 명확성을 결여하고 있다고 하여 헌법재판소가 1998년 3월 위헌결정을 내림에 따라, 이에 대한 개정논의가 행해지고 있습니다. 귀하께서는 이 문제에 대하여 어떻게 생각하십니까?(B56)

- 1) 단체협약 불이행에 대한 형사처벌은 없어야 한다
- 2) 단체협약 내용중 근로조건과 관련되는 사항(규범적 부분)의 위반에 대해서만 형사처벌이 과해지도록 법개정이 이루어져야 한다
- 3) 규범적 부분에만 한정하지 않고, 단체협약상 중요한 부분을 특정하여 이에 위반되는 경우에는 형사처벌이 과해지도록 법이 개정되어야 한다
- 4) 단체협약의 거의 모든 내용을 열거하여 이에 위반되는 경우 형사처벌이 과해지도록 법개정이 이루어져야 한다

---

바쁘신 중에 끝까지 성의있게 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.