

자료번호	A1-2000-0035
자료명	기업수준 노사관계 실태 및 의식조사 : 사용자

문1. 귀 사업체의 노조는 현재 어떻게 조직되어 있습니까?

- 1) (산별 연맹/업종별 협의체에 속하지 않은 독자적인) 기업별 노조
- 2) 산별 노조의 지부
- 3) 산별 연맹/업종별 협의체 소속 기업별 노조(산별 연맹체: 산별 노조보다 느슨한 형태로 묶인 기업별 노조의 연합체 수준)
- 4) 지역별 일반노조
- 5) 기타 _____

문1-1. (문1에서 ① 기업별 노조로 응답한 분만 답해 주십시오)

향후 2 - 3년간 귀 사업체 노조의 조직형태에 어떤 변화가 있으리라 생각하십니까?

- 1) 변화가 없을 것이다
- 2) 산별 조직의 지부로 변할 것이다
- 3) 산별 연맹이나 업종별 협의체 소속으로 변할 것이다
- 4) 노조가 없어질 것이다
- 5) 기타 _____

문2. 현재 귀 사업체의 사업장에 복수노조가 존재합니까?

- 1) 예 2) 아니오

문2-1. (문2에서 ①로 응답한 경우) 복수노조가 존재하는 이유는 무엇입니까?

- 1) 조직대상이 다르기 때문 (정규직 대 비정규직, 사무직 대 생산직 등)
- 2) 합병이나 사업양도에 따른 병존 상태
- 3) 기업별 노조가 존재하는 상태에서 상급 산별 노조의 지부가 새로 사업장에 설립되었기 때문
- 4) 산별 노조의 지부가 존재하는 상태에서 여기 참여하지 않는 근로자가 새로운 기업별 노조를 설립하였기 때문
- 5) 기타 _____

문3. 2007년부터 사업장 단위에서도 복수노조가 허용됩니다. 귀 사업장에서의 상황에 대해 어떻게 예측하고 계십니까?

- 1) 허용되자마자 곧 생겨날 것이다
- 2) 허용된다 하더라도 생겨날 것 같지 않다

문4. 현재 사업장에서 복수노조의 필요성에 대해 어떻게 생각하고 계십니까?

- 1) 2007년까지의 유예기간을 풀고 즉시 시행되어야 한다
- 2) 2007년까지 시간을 두고 대책을 세운 뒤 시행되어야 한다
- 3) 당분간 사업장 수준에서까지 복수노조를 허용할 필요성을 잘 못 느낀다
- 4) 사업장 수준에서는 복수노조를 절대로 허용해서는 안 된다

문5. 복수노조가 허용되어 한 사업장에 2개 이상의 노동조합이 존재한다면, 교섭창구 단일화의 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1) 창구를 단일화할 필요가 없다
- 2) 창구단일화가 이루어져야 한다

문5-1. (문5에서 ② 이루어져야 한다고 응답한 분만 답해 주십시오)

교섭창구 단일화는 어떤 방식으로 이루어져야 한다고 생각하십니까?

- 1) 노동조합들이 자율적으로 창구단일화를 이루되, 만일 실패한다면 사용자가 교섭을 거부할 수 있어야 한다.
- 2) 자율에 의해 창구단일화를 이루되, 만일 실패한다면 단순 다수대표제에 의해 교섭을 실시하여야 한다.
- 3) 자율에 의해 창구단일화를 이루되, 만일 실패한다면 과반수 대표제에 의해 교섭을 실시하여야 한다.
- 4) 자율에 의해 창구단일화를 이루되, 만일 실패한다면 비례대표에 의해 교섭을 실시하여야 한다
- 5) 기타_____

문5-2. (문5-1에서 ②, ③, 혹은 ④에 응답한 분만 답해 주십시오)

대표제의 결정은 어떤 방식으로 이루어지는 것이 바람직하리라 생각하십니까?

- 1) 투표 없이 조합원 수에 의해 결정하여야 한다.
- 2) 조합원들의 투표를 통하여 결정하여야 한다.
- 3) 기타_____

문5-3. (문5-2에서 ② 투표로 결정해야 한다고 응답한 분만 답해 주십시오)

투표는 어떤 방식으로 이루어지는 것이 바람직하리라 생각하십니까?

- 1) 중앙노동위원회의 관장 하에 이루어져야 한다.
- 2) 기업 내 조합원들이 자율적으로 선거관리위원회를 구성하여야 한다.
- 3) 기타_____

문6. 귀사의 노동조합은 앞으로 어떤 형태로 조직되는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- 1) (산별 연맹/업종별 협의체에 속하지 않은 독자적인) 기업별 노조
- 2) 산별 노조의 지부
- 3) 산별 연맹/업종별 협의체 소속 기업별 노조(산별 연맹체: 산별 노조보다 느슨한 형태로 묶인 기업별 노조의 연합체 수준)
- 4) 지역별 일반노조
- 5) 기타 _____

문7. 산별노조가 결성된다면 단체교섭의 내용에 대해 지부 노조가 어느 정도의 자율성을 가져야 한다고 생각하십니까?

- 1) 모든 단체교섭내용과 쟁의에 대한 결정권은 산별 노조의 본조가 가져야 한다
- 2) 주요 내용은 모두 산별 노조에서 결정하되, 지부에 일정정도 협약내용에 대한 자율성이 주어져야 한다
- 3) 산별 노조에서는 최소한도의 기준만 결정하고 임금과 근로조건, 쟁의에 대한 지부의 자율성이 확보되어야 한다
- 4) 산별 노조에서는 정치적인 활동에만 집중하고 지부가 교섭과 쟁의에 관한 결정권을 확보하여야 한다

문8. 산별 노조가 설립된 경우 사업장 차원에서의 근로자 이해대표제의 변화 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1) 산별 노조의 본조가 결정권을 가지므로 특별히 사업장 차원의 이해대표제가 필요하지 않다
- 2) 사업장 차원에서 발생하는 문제 해결능력을 강화하고 조합원 복지에 기여하기 위해 기존 노사협의회의 강화가 필요하다
- 3) 사업장 차원에서 발생하는 문제 해결능력을 강화하고 조합원 복지에 기여하기 위해 새로운 노동자 협의체가 설립되는 것이 바람직하다
- 4) 기타 _____

문9. 현재 산별 노조건설의 가장 큰 걸림돌은 무엇입니까?

- 1) 기업별 체제를 강화하는 법규정
- 2) 사용자단체의 저항 및 반대
- 3) 기업별 노조의 무관심 및 반대
- 4) 노동조합 최고 상급단체(민주노총 혹은 한국노총)의 능력부족

문10. 다음 질문사항에 대해 귀하의 의견과 가장 가까운 문항에 V표해 주시기 바랍니다.

"만일 산별 노조와 교섭이 성사된다면"

	① 매우 그렇다	② 대체로 그렇다	③ 대체로 그렇지 않다	④ 매우 그렇지 않다
1) 비정규직의 권익보호가 기업별 노조보다 훨씬 제대로 이루어질 수 있을 것이다				
2) 노사분규가 증가할 것이다				
3) 근로자 간 형평성이 제고될 것이다				
4) 교섭비용이 감소할 것이다				
5) 노동자들의 정치세력화가 이룩될 것이다				
6) 근로자 복지가 향상될 것이다				
7) 기업차원의 노동자 이해대표가 제대로 이루어지지 않을 것이다				
8) 노동시장의 유연성이 감소할 것이다				
9) 노동조합의 교섭력이 증가할 것이다.				
10) 기업의 구조조정을 방해할 것이다.				

☞ 아래의 질문들은 노사자치 구현을 위한 제도·관행의 개선방안 관련 질문들입니다.

문11. 단체교섭과정에서 나타나는 상대방의 교섭태도에 대하여 어느 정도 만족하십니까?

- 1) 매우 만족한다
- 2) 만족한다
- 3) 불만이다
- 4) 매우 불만이다

문12. 불법파업의 주된 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 노조 및 조합원의 준법의식 결여
- 2) 노조집행부가 일반 조합원을 제대로 통제하지 못하여
- 3) 노조 상급단체의 직·간접적 개입
- 4) 사용자의 태도(부당노동행위 등) 때문에
- 5) 현행법이 쟁의행위(파업)를 지나치게 제한하고 있어서

문13. 불법파업을 주도하거나 참여한 자는 어떤 책임을 부담해야 가장 적절하다고 생각하십니까?

- 1) 형사책임(업무방해죄 등)
- 2) 민사책임(손해배상책임)
- 3) 징계책임(해고 등)
- 4) 위의 1), 2), 3) 중 2개 이상
- 5) 가능한 책임을 묻지 않는 것이 노사관계에 바람직하다

문14. 현행법은 파업 이전에 반드시 노동위원회의 조정절차를 거치도록 요구하고 있는데 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1) 반드시 필요한 제도다
- 2) 필요하고, 실효성도 있다
- 3) 필요하지만 실효성은 없다
- 4) 불필요한 제도다

문15. 현재의 노동쟁의 조정제도가 불필요하거나 실효성이 없다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

- 1) 노동위원회 조정위원들을 신뢰할 수 없어서
- 2) 조정위원들은 노조나 기업상황을 잘 몰라서
- 3) 조정기간이 너무 짧아서
- 4) 노조나 사측이 조정절차에 소극적으로 임하기 때문에
- 5) 기타_____

문16. 노동위원회에 조정신청을 하는 대신에 제 3자(변호사, 노무사 등)에게 분쟁조정을 의뢰하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1) 매우 찬성한다
- 2) 찬성한다
- 3) 반대한다
- 4) 매우 반대한다

문17. 불법파업의 근절을 위한 가장 바람직한 길은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 노사간의 계속적 대화 노력
- 2) 조합원에 대한 노동조합의 리더십 확보
- 3) 불법파업 책임자들에 대한 사용자의 엄정한 책임추궁(손해배상, 징계 등)
- 4) 상급단체로부터의 노조의 자주성 확보
- 5) 정부의 엄격한 법집행