

# WORKPLACE PANEL SURVEY

## 통합설문지

배포용



# CONTENTS

## I. 사전 설문

- EP. 근로자 현황
- FP. 재무 현황

## II. 인사 담당자 응답용 설문

A. 사업장 특성 .....	1
0. 기본 사항 · 1	
1. 기업의 특성 및 조직변화 · 3	
2. 사업장의 특성 및 환경 · 11	
3. 성과변수 · 18	
B. 고용 현황 및 고용 관리 .....	23
1. 고용 관리 (채용 및 이직 관리) · 23	
2. 사업장 유연성 · 33	
3. 비정규직 근로자 · 46	
IR. 기간제 근로자의 활용방식 변화 · 53	
C. 보상 및 평가 .....	55
1. 인사고과 및 근무평정 · 55	
2. 임금체계 · 61	
3. 성과배분 · 66	
4. 임금수준 및 인상 · 74	
D. 인적자원관리 및 작업조직 .....	79
1. 인사관리 전반 · 79	
2. 작업조직 · 87	
H. 작업장혁신 · 98	
3. 휴가 및 근로시간 · 104	
4. 커뮤니케이션 및 정보공유 · 118	
5. 공정한 처우 및 모성보호 · 121	
E. 인적자원개발 .....	125
1. 교육훈련 · 125	
2. 경력개발 · 132	
F. 기업복지 및 산업재해 .....	139
Z. 공공부문(추가설문) .....	151
G. 응답자 정보 .....	167

# CONTENTS

## III. 노사관계 담당자 응답용 설문

M. 노사관계 (유노조 사업장) .....	171
0. 기본 사항 · 171	
1. 노무부서 현황 · 172	
2. 노동조합 현황 · 176	
3. 임금 및 단체 교섭 · 184	
4. 노동쟁의 · 194	
5. 경영참여 · 200	
6. 노사협의회 및 고충처리 · 203	
7. 응답자 정보 · 209	
N. 노사관계 (무노조 사업장) .....	213
0. 기본 사항 · 213	
1. 노무부서 현황 · 215	
2. 노사관계 일반 현황 · 219	
3. 노사협의회 현황 · 222	
4. 노사협의회 운영 및 임금결정 · 227	
5. 경영참여 · 238	
6. 고충처리 · 241	
7. 응답자 정보 · 244	

## IV. 근로자대표 응답용 설문

P(T). 노사관계 (노동조합 대표 응답용) .....	247
0. 기본 사항 · 247	
1. 노동조합 현황 · 249	
2. 노동조합 선거 및 의사결정구조 · 259	
3. 노동조합 일상 활동 및 노사관계 현황 · 266	
4. 교섭구조 및 교섭과정 · 272	
5. 노동조합의 역사 · 279	
H. 작업장 혁신 · 288	
6. 응답자 정보 · 291	
Q. 노사관계 (노사협의회 근로자대표 응답용) .....	293
1. 근로자측 의사결정 구조 · 293	
2. 노사협의회 운영 · 298	
H. 작업장 혁신 · 300	
3. 응답자 정보 · 301	

# CONTENTS

## V. 부가조사 설문

IR. 비정규직법 관련 부가조사 .....	305
1. 기간제(계약직 등)근로자 활용방식의 변화 ·	305
2. 기간제(계약직 등)근로자 관리현황 ·	309
3. 정규직 전환 방식과 결과 ·	315
4. 간접고용 및 외주화 ·	320
5. 차별시정조치 ·	322
H. 작업장 혁신 .....	325
1. 작업장 혁신 전반 ·	325
2. 근로시간 ·	332
3. 임금 ·	333
4. 작업설계 및 작업조직 ·	340
5. 품질관리 ·	344
6. 숙련개발 ·	346
7. 작업장 혁신의 저해요인 및 작업장 혁신의 수행방식 ·	351
8. 작업장 혁신(노동조합의 대응) ·	353
9. 작업장 혁신(노사협의회의 대응) ·	356

### 설문지에 사용된 기호

- Ⓓ 서술 문항; 서술형식의 지시문으로 응답은 하지 않습니다.
- ⒱ 택일 문항; 보기 중 해당하는 항목을 한가지만 선택합니다.
- ⒲ 선택 문항; 보기 중 해당하는 항목을 모두 선택합니다.
- Ⓔ 숫자 문항; 해당하는 응답을 숫자로 기입합니다.
- Ⓗ 문자 문항; 해당하는 응답을 문자로 기입합니다.
- Ⓜ 행렬 문항; 각 행(또는 열)의 문항에 대하여 해당되는 항목을 각각 선택합니다.
- Ⓒ 계산 문항; 컴퓨터에서 자동 계산하여 변수를 생성하는 단계이며, 응답은 하지 않습니다.
- Ⓔ 함수 문항; 컴퓨터에서 문항의 로직을 컨트롤하는 단계이며, 응답은 하지 않습니다.
  - **Hard Check** - 로직이 맞지 않으면 오류창이 생성되며 맞게 수정하지 않으면 다음 단계로 넘어갈 수 없습니다.
  - **Soft Check** - 로직이 맞지 않으면 오류창이 생성되면 수정을 하거나 통과를 하여 다음 단계로 넘어갈 수 있습니다.
- Ⓙ 이동 문항; 조건에 따라 해당 문항으로 이동하는 단계이며, 응답은 하지 않습니다.

# 사업체패널조사 근로자 현황 조사표

(조사기준기간 : 2011년 말 기준) 한국노동연구원



다음 A1~A8의 근로자 현황은 귀 사업장만을 기준으로 응답하여 주십시오.  
단, 공공부문, 금융보험, 전기가스수도업종인 경우 귀 사업장이 속한 기업(기관) 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.

## A1 전체근로자수\*

재작년말 기준  명      작년말 기준  명

\* 전체근로자 : 귀 사업장에서 귀사와 고용계약을 맺고 귀사로부터 임금을 받으면서 일을 하는 근로자를 포함합니다. 여기에는 이 조건을 만족하는 기간제근로자와 파트타임근로자 등도 포함됩니다. 그러나 귀 사업장에서 일은 하지만 직접임금을 받지 않는 근로자는 포함되지 않습니다. 예를 들어 파견용역근로자, 재택근로자나 프리랜서, 고용계약을 맺지 않은 임시근로자, 고용계약이 아닌 용역계약을 맺은 경우의 특수고용(학습지교사, 보험설계사 등) 등은 포함되지 않습니다. 단, 귀사와 고용계약을 맺고 있는 세일즈맨이나 본사로부터의 파견된 근로자는 귀 사업장이 업무의 주된 보고 대상일 경우 귀 사업장의 전체근로자에 포함하여 주십시오. 외국인근로자의 경우 취업비자(E1~E7)를 받은 전문인력만 전체근로자에 포함하여 주십시오. 산업연수생, 고용허가제 적용근로자,방문 취업자, 불법체류근로자 등은 제외됩니다.

## A2 작년말 기준 직급별 전체근로자수

	남자	여자
임원급	<input type="text" value="EP003"/> 명	<input type="text" value="EP010"/> 명
부장급	<input type="text" value="EP004"/> 명	<input type="text" value="EP011"/> 명
차장급	<input type="text" value="EP005"/> 명	<input type="text" value="EP012"/> 명
과장급	<input type="text" value="EP006"/> 명	<input type="text" value="EP013"/> 명
관리자 역할을 하는 대리급 및 조반장급	<input type="text" value="EP007"/> 명	<input type="text" value="EP014"/> 명
비관리직급	<input type="text" value="EP008"/> 명	<input type="text" value="EP015"/> 명
<b>전체근로자수</b>	<input type="text" value="EP009"/> 명	<input type="text" value="EP016"/> 명

## A3 작년말 기준 직종별 전체근로자수

	남자	여자
관리직	<input type="text" value="EP017"/> 명	<input type="text" value="EP027"/> 명
전문직	<input type="text" value="EP018"/> 명	<input type="text" value="EP028"/> 명
기술직(준전문직)	<input type="text" value="EP019"/> 명	<input type="text" value="EP029"/> 명
사무직	<input type="text" value="EP020"/> 명	<input type="text" value="EP030"/> 명
서비스직	<input type="text" value="EP021"/> 명	<input type="text" value="EP031"/> 명
판매직	<input type="text" value="EP022"/> 명	<input type="text" value="EP032"/> 명
농임어업 숙련직	<input type="text" value="EP023"/> 명	<input type="text" value="EP033"/> 명
생산직	<input type="text" value="EP024"/> 명	<input type="text" value="EP034"/> 명
단순직	<input type="text" value="EP025"/> 명	<input type="text" value="EP035"/> 명
<b>전체근로자수</b>	<input type="text" value="EP026"/> 명	<input type="text" value="EP036"/> 명

※ 2005년도에는 제5차 표준직업분류를 적용하였고, 2007년, 2009년, 2011년도에는 제6차 표준직업분류를 적용하였음. 따라서 기술직(준전문직) 항목은 2005년도에만 있음.

## A4 A3 직종 가운데 정규직 근로자수가 가장 많은 직종

A4-1 A4 직종의 정규직 근로자수      남자  명      여자  명

**A5** 작년말 기준 전체근로자 현황

	남자	여자
전체근로자 중 만 50세 이상 근로자수	EP039 명	EP139 명
전체근로자 중 만 30세 미만 근로자수	EP040 명	EP140 명
전체근로자 중 장애인 근로자수	EP041 명	EP141 명
전체근로자 중 기간제(계약직 등) 근로자수	EP042 명	EP142 명
전체근로자 중 파트타임(단시간) 근로자수	EP043 명	EP143 명

**A6** 작년말 기준 전체근로자 중 노동조합 근로자 현황

귀 사에는 노동조합은 모두 몇 개 있습니까?	EP081 개
제 1 노동조합에 가입된 남녀근로자 수	EP082 명
제 2 노동조합에 가입된 남녀근로자 수	EP083 명
제 3 노동조합에 가입된 남녀근로자 수	EP084 명
노조 1,2,3을 제외한 나머지 모든 소수노조 조합원 남녀 근로자 수	EP085 명
전체노조원수	EP038 명

**A7** 작년말 기준 전체근로자(A1) 이외 근로자 현황

	남자	여자
외국인 근로자수(E1~E7 취업비자인 전문인력 제외)	EP045 명	EP145 명
파견 근로자수	EP046 명	EP146 명
특수고용형태/독립도급 근로자수	EP047 명	EP147 명
재택/가내 근로자수	EP048 명	EP148 명
사내하청/용역 근로자수	EP049 명	EP149 명
일용 근로자수	EP050 명	EP150 명
기타 근로자수	EP051 명	EP151 명
A4 직종의 파견 근로자수	EP071 명	EP072 명
A4 직종의 사내하청/용역 근로자수	EP073 명	EP074 명

**A8** 전체근로자(A1) 중 작년 한 해 동안 새로 채용된 근로자수

A8-1 A8의 근로자 중 정규직으로 채용된 근로자수	EP075 명	EP175 명
A8-2 A8-1의 근로자 중 경력직으로 채용된 근로자수	EP055 명	EP155 명

**A9** 전체근로자(A1) 중 작년 한 해 동안 이직한 근로자수

자발적 이직	EP057 명	EP157 명
정년퇴직	EP058 명	EP158 명
징계해고	EP059 명	EP159 명
정리해고	EP060 명	EP160 명
명예퇴직, 권고사직	EP061 명	EP161 명
기타 해고	EP062 명	EP162 명
본사, 계열사 등으로 이직	EP064 명	EP164 명
계약해지	EP065 명	EP165 명
이직한 근로자수 합계	EP066 명	EP166 명

※ 2005년도에는 비정규직 고용형태, 채용근로자, 이직근로자에 대해서는 남녀로 구분하여 응답받지 않았다. 예를 들어, EP05042는 전체 기간제 근로자를 말하고, EP07042와 EP09042는 남성 전체 기간제 근로자를 말한다.



# 표준직업분류 대분류 직종 기준

1

관리자

11 공공 및 기업 고위직  
13 전문서비스 관리직  
15 판매 및 고객서비스 관리직

12 행정 및 경영지원 관리직  
14 건설전기 및 생산 관련 관리직

2

전문가 및  
관련 종사자

21 과학 전문가 및 관련직  
23 공학 전문가 및 기술직  
25 교육 전문가 및 관련직  
27 경영금융 전문가 및 관련직

22 정보통신 전문가 및 기술직  
24 보건사회복지 및 종교관련직  
26 법률 및 행정 전문직  
28 문화예술스포츠 전문가 및 관련직

3

사무 종사자

31 경영 및 회계 관련 사무직  
33 법률 및 감사 사무직

32 금융 및 보험 사무직  
39 상담통계안내 및 기타 사무직

4

서비스 종사자

41 경찰소방 및 보안 관련 서비스직  
43 운송 및 여가 서비스직

42 이미용예식 및 의료보조 서비스직  
44 조리 및 음식 서비스직

5

판매 종사자

51 영업직  
53 방문노점 및 통신판매 관련직

52 매장 판매직

6

농림어업  
숙련 종사자

61 농축산 숙련직  
63 어업 숙련직

62 임업 숙련직

7

기능원 및  
관련 기능 종사자

71 식품가공관련 기능직  
73 목재가구약기 및 간판 관련 기능직  
75 운송 및 기계 관련 기능직  
77 건설 및 채굴 관련 기능직  
79 기타 기능 관련직

72 섬유 의복 및 가죽 관련 기능직  
74 금속성형관련 기능직  
76 전기 및 전자 관련 기능직  
78 영상 및 통신 장비 관련 기능직

8

장치, 기계조작 및  
조립종사자

81 식품가공관련 기계조작직  
83 화학관련 기계조작직  
85 기계제조 및 관련 기계조작직  
87 운전 및 운송 관련직  
89 목재인쇄 및 기타 기계조작직

82 섬유 및 신발 관련 기계조작직  
84 금속 및 비금속 관련 기계조작직  
86 전기 및 전자 관련 기계조작직  
88 상하수도 및 재활용 처리관련 기계조작직

9

단순노무 종사자

91 건설 및 광업 관련 단순노무직  
93 제조관련 단순노무직  
95 가사음식 및 판매 관련 단순노무직

92 운송관련 단순노무직  
94 청소 및 경비 관련 단순노무직  
99 농림어업 및 기타 서비스 단순노무직

# 근로자의 개념

## 정규직 근로자

단일한 고용주와 계약관계에 있고, 고용기간이 미리 정해지지 않으면서 계속 고용이 보장되고, 근로시간은 전일제로 하며, 임금수준이 연공서열의 영향을 받는 근로자. 전체근로자 가운데 기간제(계약직/한시적) 및 파트타임(단시간)근로자는 제외됨

## 비정규직 근로자

외국인근로자	외국인근로자 가운데 취업지가(E1-E7)를 받은 전문인력은 제외함. 산업연수생, 고용허가제 적용근로자, 방문취업자, 불법체류근로자 등이 해당.
기간제(계약직 등) 근로자	일정기간의 근로계약기간을 정하거나(구두 또는 묵시적 약속이나 계약도 포함) 이의 반복갱신을 통하여 고용 관계를 유지하되 정식사원으로 대우하지 않는 경우.
파트타임(단시간) 근로자	통상적인 근로시간(보통은 1주일에 44시간 전후)보다 현저하게 짧은 시간(예를 들면 1주일에 30시간) 또는 통상적인 근무일수보다 적게(예를 들면 1주일에 3~4일) 근로하는 경우.
파견 근로자	'파견근로에 관한 법'의 파견사업주를 통해 고용되거나 사용자의 사업체에서 근로하는 자. 임금이나 신분상의 고용관계는 파견사업주의 관리를 받지만 업무상 지시 등 근로제공 방법에 있어서는 사용업체의 지휘·감독을 받는 경우.
특수고용형태/ 독립도급 근로자	스스로 고객을 찾거나 맞이하여 상품·서비스를 제공하고 일한만큼 소득(수수료, 수당 등)을 얻고 근로제공의 방법이나 근로시간 등은 본인이 독자적으로 결정하는 경우. 보험설계사, 학습지도사, 쿠키서비스 배달기사, 골프장 도우미, 레미콘 운전기사, 신용카드모집인 등이 해당.
재택/가내 근로자	근로제공 방법이나 근로시간 등은 전적으로 본인이 결정하는 경우. 근로의 장소가 사용자와 공간적으로 분리되고 있고 업무성취도에 따라 고정급을 지급받는 재택근로자(114전화안내 등)와 대개 가정주부 등이 고용관계 없이 부업으로 물품의 가공 등 가내수공업적인 용역을 제공하고 그 대가를 지급받는 가내근로자(의류·모피 제품에 단추달기 등)로 구분.
사내하청 근로자	하청업체에 고용된 자로 대부분 원청회사의 지휘·감독 하에서 원청회사 근로자들과 함께 동일한 업무를 수행하는 경우. (사내하청이란 하청업체가 일정한 생산 업무를 도급받아 원청회사의 사업체와 생산시설을 이용하여 수행하는 것임.)
용역 근로자	다른 사업주(용역업체)가 고용하고 사용자의 사업체에서 근로자는 자로 '파견근로에 관한 법'에 해당되지 않은 경우로 임금, 신분상의 고용관계 및 업무상 지시 등 모두를 용역업체의 지휘·감독을 받는 경우. 청소용역, 경비용역 등이 해당.
일용근로자	고용·근무형태와 관계없이 근무지속성, 규칙성이 없이 일자리가 생겼을 경우 단기간 근무하는 자로서, 아는 사람이나 업체, 협회, 취업알선기관 등의 호출을 받아 일시적으로 근로를 제공하는 경우. 백화점이나 대형 할인점의 아르바이트 사원, 행사도우미, 건설 일용근로자 등이 해당.

## 장애인 근로자

장애인복지법에 따라 장애등급을 판정받은 근로자

# 사업체패널조사 재무정보 조사표

〈조사기준기간 : 2011년 말 기준〉 한국노동연구원

## B1 재무작성기준

- B1-1** 사업장 혹은 기업 전체의 재무정보를 기준으로 응답하여 주십시오.  
 단, 공공부문이나 금융·보험 또는 전기·가스·수도업종인 경우 다음의 모든 재무정보는 귀 사업장이 속한 기업(기관) 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.  
 귀사가 다수사업장을 가지고 있고 각 사업장별 재무정보가 식별가능한 경우 반드시 귀 사업장의 재무정보를 기준으로 응답하여 주십시오.  
 다음 중 귀하께서 응답한 재무정보의 범위를 선택하여 주십시오. FP001

- ① 단독사업장 (→B1-2)
- ② 다수사업장 - 귀 사업장만 (→B1-2)
- ③ 다수사업장 - 기업 전체 (→B1-1-1)

**B1-1-1** B1-1에서 '③ 다수사업장 - 기업 전체'라고한 사업장의 경우 아래의 문항에 응답하여 주십시오.

이 응답에 포함된 사업체수 :

귀 사업장이 차지하는 총 매출액의 비중 :  %

- B1-2** 재무정보의 회계기간은 작년 1월 1일 ~ 작년 12월 31일을 기준으로 고려하여 주십시오.  
 단, 이 기간으로 계산이 불가능하거나 회계연도가 다르다면, 계산이 가능한 최근 회계연도에 대한 정보를 기입하여 주십시오. 다음 중 귀하께서 응답한 재무정보의 회계기간을 선택하여 주십시오. FP004

- 응답의 범위가 되는 기간 :
- ① 작년 1월 1일 ~ 작년 12월 31일
  - ② 작년 4월 1일 ~ 올해 3월 31일
  - ③ 작년 7월 1일 ~ 올해 6월 30일
  - ④ 기타, ( FP005 )년 ( FP006 )월 ( FP007 )일 ~ ( FP008 )년 ( FP009 )월 ( FP010 )일

- B1-3** 회계기간 동안의 사업장의 평균 근로자 수는?  명

평균 근로자 수는 B1-2에서 응답한 회계기간 동안의 사업장의 평균 근로자 수를 의미합니다.  
 (연말 기준 근로자 수와 다를 수 있습니다.)



공공부문 및 금융·보험업의 경우는 아래의 사항을 참고하여 B2를 응답하여 주십시오.

<b>B2-1</b> 매출액	공공부문의 경우 사업수익 금융·보험업의 경우 영업수익 비영리의 경우 세입금액 중 적용료 및 수수료, 전입금, 원조보조금, 학교운영지원비의 합계액. 단, 관계기관에서 직접 지급하는 교원들의 봉급이나 인건비의 경우, 전입 및 기부금수입에 합산하여 계산.
<b>B2-2</b> 영업비용	공공부문의 경우 사업비용 금융·보험업의 경우 영업비용 비영리의 경우 세출금액 중 인건비, 관리운영비, 학교운영지원비의 합계액. 단, 관계기관에서 직접 지급하는 교원들의 봉급이나 인건비의 경우, 인건비 총액에 합산하여 계산.
<b>B2-2-1</b> 매출원가	공공부문의 경우 매출원가 금융·보험업의 경우 금융·보험비용
<b>B2-3</b> 영업이익(손실)	공공부문의 경우 사업이익 금융·보험업의 경우 영업이익(손실)



정확한 재무정보를 모를 때에는 최대한 근사치로 응답하여 주십시오.  
재무정보는 천원단위로 반올림하여 주십시오.

**B2**

손익계산서상 정보 <영업손실, 당기순손실의 경우 ‘-’에 V표시 한 후 기입하여 주십시오.>

B2-1	매출액	당기매출액	FP101	백만원
		전기매출액	FP102	백만원
<매출액은 지난 1년간 직접 사업활동(상품, 숙박 및 음식물 판매, 서비스 제공 등)으로 벌어들인 매출(수익)총액을 말한다.>				
B2-2	영업비용		FP103	백만원
<영업비용은 지난 1년간 영업활동과 관련하여 상품 매입에 투입한 매출원가와 판매와 일반관리를 위해 지불한 비용을 말한다.>				
	1) 매출원가		FP104	백만원
<매출원가는 지난 1년간 영업활동을 위해 상품매입비 등 매출액 창출을 위해 직접적으로 투입된 비용을 말한다.>				
	2) 판매비와 일반관리비		FP105	백만원
<판매비와 일반관리비는 상품의 판매활동과 기업의 관리와 유지에서 발행하는 비용을 말하며, 이때, 인건비, 지급임차료, 제세공과금, 감가상각비 등 제 경비가 모두 포함된다.>				
	① 급여총액		FP106	백만원
<급여총액은 지난 1년간 근로자에게 급여, 노임, 잡급, 상여금, 각종 수당 등으로 지급한 급여 총액을 말한다.>				
	② 퇴직급여		FP107	백만원
<퇴직급여는 지난 1년중 임직원이 퇴사하는 경우 자사의 규정에 따라 지급된 당해연도의 퇴직금과 퇴직급여를 말한다.>				
	③ 복리후생비		FP108	백만원
<복리후생비는 근로자의 복리후생을 위하여 지출한 비용으로서 법정복리비, 의료비, 친목활동비, 경조사비, 소모품비, 식사비 및 식대보조비, 피복비, 장학금, 기타 등의 총액을 말한다.>				
	④ 임차료		FP109	백만원
<임차료는 지난 1년간 사업을 목적으로 타인의 토지, 건물, 기계장비 등을 임차 사용하고 지불한 비용총액을 말한다.>				
	⑤ 세금과공과		FP110	백만원
<세금과공과는 사업과 관련하여 2009년도 분으로 납부한 각종 세금, 공과금 및 범칙금 총액을 말한다. 이때, 소득세, 납부부가가치세, 법인세 등은 제외되며, 또한 전기세, 수도세, 가스비 등은 수도광열비로 기타경비로 포함된다.>				
	⑥ 감가상각비		FP111	백만원
<감가상각비는 자산의 사용, 마모, 진부화 등으로 인해 소모된 경제적 가치를 평가하여 비용으로 차감하는 평가적 이용을 말한다. 이때, 유무형자산의 감가상각비를 반드시 모두 포함된다.>				
	⑦ 대손상각비		FP112	백만원
<대손상각비는 상행위와 관련된 채권 중 미회수 등의 사유로 손실 가능성이 예상되어 자산에서 차감하여 비용으로 계사한 금액을 말한다.>				
	⑧ 기타경비		FP113	백만원
<기타경비는 위의 항목을 제외하고, 접대비, 광고선전비, 연구비, 경상개발비, 여비, 교통비, 통신비, 수도광열비, 수선비, 보험료, 차량유지비, 운반비, 도서인쇄비, 소모품비, 견본비, 포장비, 회의비, 잡비 등 나머지 모든 계정과목을 말한다.>				
	3) 수익사업 비용 (비영리만 해당)		FP116	백만원
<수익사업을 수행하는 과정에서 발생하는 경상비용으로서, 상품, 제품, 용역의 매출원가, 판매비, 일반관리비 등을 포함한다.>				
B2-3	영업이익(또는 영업손실)	( + , - )	FP114	백만원
<영업이익 = 매출액(B2-1) - 영업비용(B2-2)>				
B2-4	당기순이익(또는 당기순손실)	( + , - )	FP115	백만원

# 사업체패널조사 재무정보 조사표



정확한 재무정보를 모를 때에는 최대한 근사치로 응답하여 주십시오.  
재무정보는 백만원 단위로 반올림하여 주십시오.

## B3 부가가치 계산에 필요한 계정과목과 금액

B3-1 급여  백만원

<급여총액은 지난 1년간 근로자에게 급여, 노임, 갑급, 상여금, 각종 수당 등으로 지급한 급여 총액을 말한다.>

B3-2 퇴직급여  백만원

<퇴직급여는 지난 1년중 임직원이 퇴사하는 경우 자사의 규정에 따라 지급된 당해연도의 퇴직금과 퇴직급여를 말한다.>

B3-3 복리수행비  백만원

<복리후생비는 근로자의 복리후생을 위하여 지출한 비용으로서 법정복리비, 의료비, 친목활동비, 경조사비, 소모품비, 식사비 및 식대보조비, 피복비, 장학금, 기타 등의 총액을 말한다.>

B3-4 임차료  백만원

<임차료는 지난 1년간 사업을 목적으로 타인의 토지, 건물, 기계장비 등을 임차 사용하고 지불한 비용총액을 말한다.>

B3-5 세금과공과  백만원

<세금과공과는 사업과 관련하여 2009년도 분으로 납부한 각종 세금, 공과금 및 범칙금 총액을 말한다. 이때, 소득세, 납부부가 가치세, 법인세 등은 제외되며, 또한 전기세, 수도세, 가스비 등은 수도광열비로 기타경비로 포함된다.>

B3-6 감가상각비  백만원

<감가상각비는 자산의 사용, 마모, 진부화 등으로 인해 소모된 경제적 가치를 평가하여 비용으로 차감하는 평가적 이용을 말한다. 이때, 유무형자산의 감가상각비를 반드시 모두 포함된다.>

# 사업체패널조사 재무정보 조사표



정확한 재무정보를 모를 때에는 최대한 근사치로 응답하여 주십시오.  
재무정보는 백만원 단위로 반올림하여 주십시오.

기업 전체의 대차대조표를 기준으로 응답하여 주십시오.

## B4 대차대조표상 정보

B4-1 자산총액

	(1) 연초잔액		(3) 연말잔액
	FP201	백만원	FP202
			백만원

B41-1 유형자산

	FP203	백만원	FP204	백만원
--	-------	-----	-------	-----

◆ 유형자산 토지와 1년 이상의 내구성을 가진 건물 및 구축물, 기계장치, 선박 및 차량운반구, 공구·기구·비품, 건설 중인 자산 등 형체가 있는 자산을 말함. 단, 내구성이 1년 미만인 공구·기구·비품은 자산이 아닌 소모품비로 분류하여 기타 사업 비용에 합산됨.

· (3) 연말잔액 = (1) 연초잔액 + (4) 연중증가액 - (5) 연중감소액 - (2) 감가상각비 (단위 : 백만원)

	(1) 연초잔액		(3) 연말잔액
① 토지	FP205		FP206
② 건물 및 구축물	FP207		FP208
③ 기계장치	FP209		FP210
④ 차량·운반구	FP211		FP212
⑤ 기타 자산	FP213		FP214
⑥ 건설 중인 자산	FP215		FP216

B4-1-2 무형자산

	(1) 연초잔액		(3) 연말잔액
	FP217	백만원	FP218
			백만원

◆ 무형자산 재화의 생산이나 관리에 사용할 목적으로 기업이 보유하고 있는 무형의 자산

· (3) 연말잔액 = (1) 연초잔액 + (4) 연중증가액 - (5) 연중감소액 - (2) 감가상각비 (단위 : 백만원)

	(1) 연초잔액		(3) 연말잔액
① 산업재산권	FP219		FP220
② 저작권	FP221		FP222
③ 소프트웨어	FP223		FP224
④ 개발비	FP225		FP226
⑤ 기타자산	FP227		FP228

B4-2 부채총액

	(1) 연초잔액		(3) 연말잔액
	FP229	백만원	FP230
			백만원

## 사업장 특성

### 0 기본 사항

05 | 07 | 09 | 11

A001.

귀사는 단독 사업장입니까? 다수 사업장입니까?

- ① 단독 사업장
- ② 다수 사업장

A001\_1.

'단독 사업장'이란 다른 장소에 공장, 지점, 영업소 등이 없는 1기업 1사업장을 의미합니다.

'다수 사업장'이란 총괄적인 관리 업무가 이루어지는 '본사(또는 본점, 본부 등)'와 이의 지시를 받고 있는 '지사(또는 공장, 지점, 영업소, 출장소, 연락사무소, 지회, 지부, 분점, 분회 등)'가 있는 1기업 다사업장을 의미합니다.

go to **A102** if ①

A002.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 본사입니까?

- ① 예
- ② 아니요

A002\_1.

‘본사(본점, 본부)’란 다른 장소에 공장, 지사(점), 영업소, 출장소, 연락사무소, 지회·부, 분점·회 등을 두고 이들을 총괄하는 사업장을 의미합니다. 실제로 기획, 회계, 재무, 구매, 광고, 법무 등 총괄적인 관리업무가 이루어지는 사업장입니다.

A003/A004.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사의 사업장은 모두 몇 개입니까?

귀 사업장을 포함하여 응답하여 주십시오.

해당 없는 경우 ‘0’으로 기입하여 주십시오.

국내 ; \_\_\_\_\_ 개

해외 ; \_\_\_\_\_ 개

Hard Check ; 국내와 해외의 합이 2 이상 정수



## 1 기업의 특성 및 조직변화



A101.

다음은 기업의 특성 및 조직변화에 관한 질문입니다.

기업의 특성 및 조직변화에 해당하는 질문은 귀 사업장이 속한 기업 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.

A102.

05 | 07 | 09 | 11

귀 기업의 조직 유형은 다음 중에서 어느 것에 해당합니까?

- ① 개인사업장 (개인이 독립적으로 운영하는 회사)
- ② 회사법인 (주식·유한·합자·합명회사, 외국회사)
- ③ 학교법인 또는 의료법인
- ④ 회사이외의 법인 (재단·사단·종교·특수법인 등) ; 학교·의료법인 제외

Soft Check ; SEP=⑤ & A102=①인 경우 확인

A103.

05 | 07 | 09 | 11

귀 기업의 기업 경영체제는 다음 중 어느 것에 가장 가깝습니까?

- ① 소유주가 대부분의 의사결정 권한을 갖고 경영활동을 직접 관장하는 소유경영체제
- ② 전문경영인이 회사의 경영을 맡고 있지만, 권한이양이 미약한 소유주 중심의 경영체제
- ③ 전문경영인에게 회사 경영 권한이 대폭 이양되었지만, 임원인사, 신규투자 등 주요 경영문제에 대한 결정권은 여전히 소유주가 지니는 체제
- ④ 소유와 경영이 완벽하게 분리되어 소유주의 영향에서 완전히 독립된 전문경영체제
- ⑤ 해당없음

A104.

05 | 07 | 09 | 11

작년말 기준으로 귀 기업의 외국인 지분 비율은 어느 정도입니까?

외국인 지분이 전혀 없는 경우는 '0'으로 응답하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ %

---

A104\_1.  D

‘외국인 지분’이란 외국의 자본이 주식시장에서의 주식매입이나 공동출자 등의 형태로 자본을 투자한 경우를 의미합니다. 이때 외국기업이나 개인이 투자한 경우 모두 외국인 지분으로 간주합니다.

J go to A106 if ‘0’

A105.  V

05 07 09 11

외국인 전체 지분 중에서, 가장 많은 지분을 가지고 있는 외국인의 역할은 다음 중 무엇입니까?

- ① CEO로서 회사를 직접 경영한다.
- ② 이사회 참여를 통해 경영에 참여한다.
- ③ 경영에는 전혀 참여하지 않고 있다.
- ④ 모름

A106.  V

05 07 09 11

작년말 기준으로 귀 기업의 기업집단 소속 여부는 어떻습니까?

- ① 출자총액제한기업집단 계열사
- ② 상호출자·채무보증제한기업집단 계열사 (① 제외)
- ④ 해당없음

A110.  V

05 07 09 11

최대주주가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

E 0이상의 정수

J go to A108 if ②

A110\_1.  D

'최대주주'란 가장 많은 지분을 소유한 주주를 의미합니다. 단, 2인 이상이 동일하게 가장 많은 지분을 소유한 경우 최대주주는 그 2인 이상 모두를 지칭합니다. 예를 들어 3인이 각각 30%, 30%, 30%의 지분을 소유한 경우 3인 모두가 최대주주입니다.

A107a1-A107a8.  W

05 07 09 11

귀 기업의 최대주주는 누구입니까?

동일한 지분의 최대주주가 2인 이상이면 해당하는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 정부
- ② 공공부문(공기업, 정부 투자·출자·출연기업 등)
- ③ 은행·증권·보험회사, 기타 금융기관
- ④ 회사법인(②, ③ 제외)
- ⑤ 비회사법인
- ⑥ 외국인 및 외국법인
- ⑦ 개인
- ⑨ 모름

F Hard Check ; ①~⑦ / ⑨ : 함께 선택할 수 없음

J go to A108 if ⑨

A111a0-A111a7.  T

05 07 09 11

귀 기업의 최대주주 수는 몇 명입니까?

- ① 전체 ( ) 명
- ① 정부 ( ) 명
- ② 공공부문(공기업, 정부 투자·출자·출연기업 등) ( ) 명
- ③ 은행·증권·보험회사, 기타 금융기관 ( ) 명
- ④ 회사법인(②, ③ 제외) ( ) 명
- ⑤ 비회사법인 ( ) 명
- ⑥ 외국인 및 외국법인 ( ) 명
- ⑦ 개인 ( ) 명

---

Hard Check ; SUM(A111a1-A111a7) = A111a0 이어야 함

A112.

05 07 09 11

작년 말 기준으로 귀 기업의 최대주주의 지분율은 어느 정도입니까?

최대주주가 여러 명인 경우는 그 합을 입력하여 주십시오.

예를 들어, 최대주주가 3인이면서 각각 30%의 지분을 소유한 경우 90%라고 입력하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ %

1이상 100이하의 정수

A108.

05 07 09 11

귀 기업의 주력 사업에서 해외 진출에 관한 전략이 있습니까?

- ① 주력사업의 해외 진출을 검토한 적이 없다.
- ② 주력사업의 해외 진출을 검토했으나 타당성이 없어 포기하였다.
- ③ 주력사업의 해외 진출을 검토하고 현재 추진중이다.
- ④ 이미 해외에서 주력사업을 수행하고 있다.
- 99 모름

A108\_1.

‘해외 진출’이란 해외공장이나 외국계 지사, 백화점 건설, 해외로의 사업서비스업, 건설업 진출 등을 의미합니다. 단, 단순한 수출입 영업망 확대나 기술 연락사무소 등은 제외합니다.

‘주력 사업’이란 회사의 주된 사업 목적으로서 매출에서 차지하는 비중이 높은 사업을 의미합니다. 만일 주력 사업이 2개 이상일 경우 매출에서 차지하는 비중이 가장 높은 사업을 기준으로 응답합니다.

A109a1-A109a13.

05 07 09 11

지난 외환위기 이후 기업체 수준에서 있었던 변화를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 기업명칭 변경

- ② 사업장 위치 변경
- ③ 주된 활동(사업분야)의 변화
- ④ 국내기업에 의해 피인수 혹은 피합병
- ⑤ 외국기업에 의해 피인수 혹은 피합병
- ⑥ 다른 기업을 인수 혹은 합병함
- ⑦ 사업부문/생산라인 일부를 매각 혹은 분사함
- ⑧ 공공조직이었는데 민영화됨
- ⑨ 분사에 의해 독립하였음
- ⑩ 화의/법정관리/워크아웃 경험
- ⑪ 외자유치
- ⑫ 변화 없었음
- ⑬ 해당없음

Hard Check ; ①~⑩ / ⑫ / ⑬ : 함께 선택할 수 없음

**A122a1-A122a8.W**

05 07 09 11

지난 2년간 기업체 수준에서 있었던 변화를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 국내기업에 의해 피인수 혹은 피합병
- ② 외국기업에 의해 피인수 혹은 피합병
- ③ 다른 기업을 인수 혹은 합병함
- ④ 사업부문/생산라인 일부를 매각함
- ⑤ 사업부문/생산라인 일부가 분사됨
- ⑥ 화의/법정관리/워크아웃 경험
- ⑦ 변화 없었음
- ⑧ 해당없음

Hard Check ; ①~⑥ / ⑦ / ⑧ : 함께 선택할 수 없음

go to **A113** if ④ and A001=②

go to **A114** if ⑤ and A001=②

go to **A115** if EP002>=300 and (not(④, ⑤) or ((④, ⑤) and A001=①)))

go to **A202** if EP002<300 and (not(④, ⑤) or ((④, ⑤) and A001=①)))

A113.

05 07 09 11

사업부문/생산라인 일부에 대한 매각은 귀 사업장에서 일어난 변화입니까?

- ① 예
- ② 아니오

go to **A115** if A122=⑤

go to **A116** if EP002>=300 and A122^=⑤

go to **A202** if EP002<300 and A122^=⑤

A114.

05 07 09 11

사업부문/생산라인 일부에 대한 분사는 귀 사업장에서 일어난 변화입니까?

- ① 예
- ② 아니오

go to **A202** if EP002<300

A115.

다음은 기업의 사회적 책임에 관한 질문입니다.

'기업의 사회적 책임(CSR : Corporate Social Responsibility)'란 활동으로 인해 발생하는 사회, 경제적 문제를 해결함으로써 기업의 이해관계자와 일반의 요구나 기대를 충족시켜주어야 하는 기업행동의 규범적 체계를 말합니다.

A116.

05 07 09 11

귀 기업은 사회적 책임(CSR : Corporate Social Responsibility)과 관련하여 사회적으로 공개된 중장기 비전과 추진 계획을 가지고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오
- 99 모름

go to **A118** if ①, 99

A117.

05 07 09 11

향후 사회적 책임과 관련하여 사회적으로 공개된 중장기 비전과 추진 계획을 마련할 계획이 있습니까?

- ① 예, 1년내
- ② 예, 2~3년내
- ③ 아니오

A118.

05 07 09 11

귀 기업은 사회적 책임(CSR : Corporate Social Responsibility)과 관련하여 별도의 윤리강령이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오
- 99 모름

go to A120 if ①, 99

A119.

05 07 09 11

향후 사회적 책임과 관련하여 별도의 윤리강령을 마련할 계획이 있습니까?

- ① 예, 1년내
- ② 예, 2~3년내
- ③ 아니오

A120.

05 07 09 11

귀 기업은 사회적 책임(CSR : Corporate Social Responsibility)을 담당하는 조직이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오
- 99 모름

go to A202 if ①, 99

---

A121.

05 07 09 11

향후 사회적 책임을 담당하는 조직을 마련할 계획이 있습니까?

- ① 예, 1년내
- ② 예, 2~3년내
- ③ 아니오



## 2 사업장의 특성 및 환경



A202.

다음은 귀 사업장의 특성 및 환경에 관한 질문입니다.

별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀 사업장을 기준으로 응답하여 주십시오.

A203.

05 07 09 11

귀 사업장의 설립연도는 언제입니까?

\_\_\_\_\_ 년

A215/A216.

05 07 09 11

귀 사업장에서 {매출액 / 영업수익 / 사업수익}의 국내 및 해외 시장 비율은 어떻습니까?

국내 (        )% + 해외 (        )% = 100%

Hard Check ; A215+A216<>100 “국내시장과 해외 시장 비율의 합은 100%”

공공부문 및 비영리법인은 { / / }의 뒷부분을 보이고, 금융 및 보험업은 { / / }의 중간부분을 보이고, 나머지는 { / / }의 앞부분을 보임

A204.

05 07 09 11

귀 사업장의 주된 {제품은 / 상품이나 서비스} 국내 시장에서 경쟁의 정도가 어떠합니까?

- ① 경쟁이 매우 심하다.
- ② 경쟁이 심한 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 경쟁이 약한 편이다.
- ⑤ 경쟁이 매우 약하다.

---

A204\_1.

'주된 {제품'이란 / 상품이나 서비스'란} {매출액 / 영업수익 / 사업수익}에서 차지하는 비중이 가장 높은 것을 의미합니다.

제조업은 { / }의 앞부분을 보이고, 비제조업은 { / }의 뒷부분을 보임

공공부문 및 비영리법인은 { / / }의 뒷부분을 보이고, 금융 및 보험업은 { / / }의 중간부분을 보이고, 나머지는 { / / }의 앞부분을 보임

A205.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 주된 {제품 / 상품이나 서비스}의 시장 수요 상황은 어떠합니까?  
국내와 해외 시장을 모두 포함하여 응답해 주십시오.

- ① 시장 수요는 빠르게 늘어나고 있다.
- ② 시장 수요는 늘어나는 편이다.
- ③ 시장 수요는 늘어나지도 줄어들지도 않는다.
- ④ 시장 수요는 줄어드는 편이다.
- ⑤ 시장 수요는 빠르게 줄어들고 있다.

A205\_1.

'주된 {제품'이란 / 상품이나 서비스'란} {매출액 / 영업수익 / 사업수익}에서 차지하는 비중이 가장 높은 것을 의미합니다.

제조업은 { / }의 앞부분을 보이고, 비제조업은 { / }의 뒷부분을 보임

공공부문 및 비영리법인은 { / / }의 뒷부분을 보이고, 금융 및 보험업은 { / / }의 중간부분을 보이고, 나머지는 { / / }의 앞부분을 보임

A206.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 주된 {제품 / 상품이나 서비스}의 가격은 경쟁업체보다 저렴합니까?

- ① 경쟁업체에 비하여 매우 저렴하다.
- ② 경쟁업체에 비하여 저렴한 편이다.
- ③ 경쟁업체와 비슷하다.

- ④ 경쟁업체에 비하여 비싼 편이다.
- ⑤ 경쟁업체에 비하여 매우 비싸다.
- ⑨7 해당없음

A206\_1.  D

'주된 {제품'이란 / 상품이나 서비스'란} {매출액 / 영업수익 / 사업수익}에서 차지하는 비중이 가장 높은 것을 의미합니다.

- 제조업은 { / }의 앞부분을 보이고, 비제조업은 { / }의 뒷부분을 보임
- 공공부문 및 비영리법인은 { / / }의 뒷부분을 보이고, 금융 및 보험업은 { / / }의 중간부분을 보이고, 나머지는 { / / }의 앞부분을 보임

A207.  V

05 07 09 11

귀 사업장의 주된 {제품은 / 상품이나 서비스는} 경쟁업체보다 품질이 좋습니까?

- ① 경쟁업체에 비하여 매우 좋다.
- ② 경쟁업체에 비하여 좋은 편이다.
- ③ 경쟁업체와 비슷하다.
- ④ 경쟁업체에 비하여 좋지 않은 편이다.
- ⑤ 경쟁업체에 비하여 전혀 좋지 않다.
- ⑨7 해당없음

A207\_1.  D

'주된 {제품'이란 / 상품이나 서비스'란} {매출액 / 영업수익 / 사업수익}에서 차지하는 비중이 가장 높은 것을 의미합니다.

- 제조업은 { / }의 앞부분을 보이고, 비제조업은 { / }의 뒷부분을 보임
- 공공부문 및 비영리법인은 { / / }의 뒷부분을 보이고, 금융 및 보험업은 { / / }의 중간부분을 보이고, 나머지는 { / / }의 앞부분을 보임

A208.  V

05 07 09 11

가격과 품질 외에, 귀 사업장의 주된 {제품이 / 상품이나 서비스가} 시장에서 성공

---

하기 위하여 가장 중요한 요인은 다음 중 어느 것입니까?

- ① 시장에 대한 빠른 대응
- ② 기술적 능력
- ③ 지리적 위치
- ④ 디자인의 우월성
- ⑤ 복합적, 다양한 기능
- ⑥ 틈새시장 공략
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_
- ⑧ 가격과 품질 외에 없음

A208\_1.  D

'주된 {제품}이란 / 상품이나 서비스'란 {매출액 / 영업수익 / 사업수익}에서 차지하는 비중이 가장 높은 것을 의미합니다.

제조업은 { / }의 앞부분을 보이고, 비제조업은 { / }의 뒷부분을 보임

공공부문 및 비영리법인은 { / / }의 뒷부분을 보이고, 금융 및 보험업은 { / / }의 중간부분을 보이고, 나머지는 { / / }의 앞부분을 보임

A210.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장 주력 {제품 / 상품이나 서비스}의 시장 전략은 다음 중 어디에 가장 가깝습니까?

- ① 고객의 욕구와 시장의 초기 신호에 신속히 대응하여 항상 가장 먼저 {신제품을 / 신상품 · 새로운 서비스를} 제공하려고 시도한다.
- ② 신시장 진입이나 {신제품 / 신상품 · 새로운 서비스} 개발을 가장 먼저 주도하지는 않지만, ①과 같은 행위를 주의 깊게 관찰한 후 보다 효율적이고 계획적으로 따라잡기 위해 노력한다.
- ③ 기존의 {제품으로서 / 상품 · 서비스로서} 안정적인 시장을 차지하고 있으며, {신제품 / 신상품 · 새로운 서비스} 개발이나 신시장 진입을 먼저 시도하지 않는다.
- ④ 위 세가지 형태 모두 아님

제조업은 { / }의 앞부분을 보이고, 비제조업은 { / }의 뒷부분을 보임

A211.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 다음 혁신유형 중 어디에 가장 가깝습니까?

- ① 혁신은 경쟁전략의 핵심이다. 제품·서비스개발과 공정·프로세스혁신을 위해서 항상 연구개발을 수행한다. 다른 기업들이 우리 회사의 혁신을 모방한다.
- ② 혁신이 핵심적인 활동은 아니고 필요한 경우에만 연구개발을 수행한다. 연구개발의 상당부분은 다른 기업에서 개발된 신기술을 도입하기 위해서 이루어진다.
- ③ 연구개발 투자가 아닌 다른 방식으로 기존 제품·서비스와 공정·프로세스를 수정한다. 생산공학을 활용해서 공정을 개선한다.
- ④ 연구개발에 투자하지 않고, 다른 기업에서 개발된 혁신들을 도입한다.

A217.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 프리랜서로 일하는 근로자의 비중은 대략 어느 정도입니까? 만약, 프리랜서로 일하는 근로자가 없는 경우 '0'을 입력하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 명

0이상 정수

A07217\_1.

'프리랜서'란 고용주 없이 독립적으로 일하거나, 혹은 매우 짧은 기간씩 한 조직에 머물며 경력을 만들어 가는 사람을 말합니다.

A212.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 하도급 거래를 하십니까?

- ① 예
- ② 아니오

go to A301 if ②, DK or RF

A212\_1.

'하도급 거래'란 위탁업체가 특정한 제품 혹은 서비스의 형태를 결정해 주고, 이에

따라 납품하는 형태를 의미합니다. 이는 단순 부자재의 납품이나 일반시장 거래를 위해 독자적으로 개발한 제품 혹은 서비스를 주문납품하는 것과는 다릅니다.

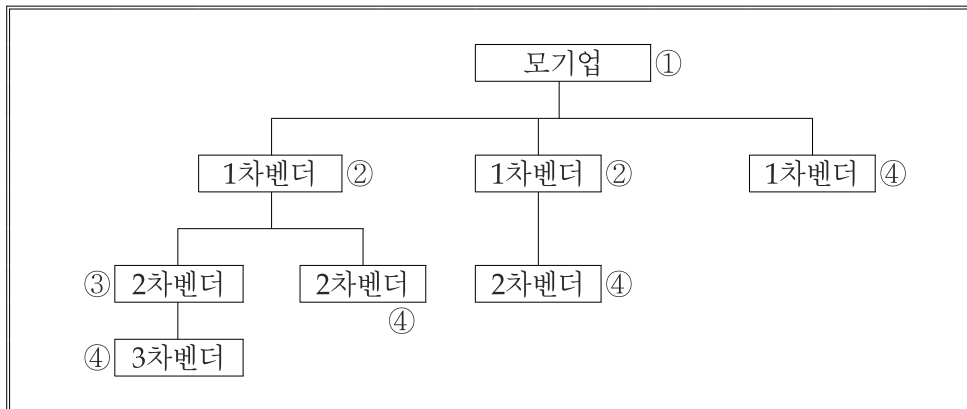
A213.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 하도급 거래 가운데 {매출액 / 영업수익 / 사업수익}에서 차지하는 비중이 가장 큰 품목에 대하여 귀 사업장의 하도급 거래 형태는 어떠합니까?

다음 그림을 참고하시어, 귀 사업장이 해당하는 위치의 번호를 응답하여 주십시오.

- ① 위탁거래만 함
- ② 수위탁거래를 모두 함(1차 벤더)
- ③ 수위탁거래를 모두 함(2차 이상 차수의 벤더)
- ④ 수탁거래 중심임



E 공공부문 및 비영리법인은 { / / }의 뒷부분을 보이고, 금융 및 보험업은 { / / }의 중간부분을 보이고, 나머지는 { / / }의 앞부분을 보임

J go to A301 if (비제조업 and EP002<300)

A218~A221. **M**

05 07 09 11

하도급업체에 대한 귀 사업장의 정책에 관한 질문입니다. 해당하는 곳을 선택하여 주십시오.

	① 전혀 하지 않는다	② 거의 하지 않는다	③ 그저 그렇다	④ 노력 하고 있다	⑤ 적극 노력 하고 있다
하도급업체 지원(연구, 경영기법, 생산기술 등)					
하도급업체와의 장기적 거래관행 유지					
하도급 거래 대금 현금 결제 비중의 확대					
하도급업체 종업원 임금, 근로조건 개선에 대한 관심					

---

---

### 3 성과변수



A301.  D

다음은 귀 사업장의 성과변수에 관한 질문입니다.

A302.  V

05 07 09 11

귀 사업장의 재무적 성과지표로 가장 적합한 것은 무엇입니까?

- ① 주가
- ② 이익
- ③ 부가가치
- ④ {매출액 / 영업수익 / 사업수익}
- ⑤ 요금
- ⑥ 예산
- ⑦ 비용
- ⑧ 지출
- ⑨ 기타, \_\_\_\_\_

A302\_1.  D

‘재무적 성과지표’란 기업의 여러 성과들 중에서 재무제표 상에 나타나거나 또는 금전적으로 환산될 수 있는 성과를 나타내는 값입니다.

E 공공부문 및 비영리법인은 { / / }의 뒷부분을 보이고, 금융 및 보험업은 { / / }의 중간부분을 보이고, 나머지는 { / / }의 앞부분을 보임

A304.  V

05 07 09 11

작년 기준으로 동종업체 평균과 비교해서 귀 사업장의 재무적 성과([A302])는 어떠합니까?

- ① 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다.
- ② 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다.
- ③ 동종업체와 비슷하다.



- 
- ④ 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다.
  - ⑤ 동종업체 평균에 비하여 매우 높다.
  - ⑨7 해당없음
  - ⑨9 모름

A305.

05 | 07 | 09 | 11

작년 기준으로 동종업체 평균과 비교해서 귀 사업장의 노동생산성은 어떠합니까?

- ① 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다.
- ② 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다.
- ③ 동종업체와 비슷하다.
- ④ 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다.
- ⑤ 동종업체 평균에 비하여 매우 높다.
- ⑨7 해당없음
- ⑨9 모름

A305\_1.

'노동생산성'이란 투하된 일정한 노동력과 그것에 의하여 얻어진 생산량과의 비율을 말합니다.

A306.

05 | 07 | 09 | 11

작년 기준으로 동종업체 평균과 비교해서 귀 사업장의 {제품 / 상품이나 서비스} 품질은 어떠합니까?

- ① 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다.
- ② 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다.
- ③ 동종업체와 비슷하다.
- ④ 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다.
- ⑤ 동종업체 평균에 비하여 매우 높다.
- ⑨7 해당없음
- ⑨9 모름

---

☐ 제조업은 { / }의 앞부분을 보이고, 비제조업은 { / }의 뒷부분을 보임

A307. ☑

05 | 07 | 09 | 11

작년 기준으로 동종업체 평균과 비교해서 귀 사업장의 근로자 주도 혁신활동 (Employee Innovation)은 어떠합니까?

- ① 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다.
- ② 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다.
- ③ 동종업체와 비슷하다.
- ④ 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다.
- ⑤ 동종업체 평균에 비하여 매우 높다.
- 97 해당없음
- 99 모름

A308. ☑

05 | 07 | 09 | 11

작년 기준으로 동종업체 평균과 비교해서 귀 사업장의 이직률은 어떠합니까?

- ① 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다.
- ② 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다.
- ③ 동종업체와 비슷하다.
- ④ 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다.
- ⑤ 동종업체 평균에 비하여 매우 높다.
- 97 해당없음
- 99 모름

☐ EP066+EP166=0 & A308=④,⑤인 경우 확인

"고용현황 조사표에서 작년 한해 동안 이직한 근로자가 없다"고 작성하셨습니다.  
선택하신 응답을 다시 한번 확인하여 주십시오.

A309.

05 | 07 | 09 | 11

작년 기준으로 동종업체 평균과 비교해서 귀 사업장의 제품·서비스 혁신 정도는 어떠합니까?

- ① 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다.
- ② 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다.
- ③ 동종업체와 비슷하다.
- ④ 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다.
- ⑤ 동종업체 평균에 비하여 매우 높다.
- 97 해당없음
- 99 모름

A310.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 전반적인 노사관계는 어떠합니까?

- ① 매우 나쁘다.
- ② 나쁜 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 좋은 편이다.
- ⑤ 매우 좋다.



## 고용 현황 및 고용 관리

## 1 고용 관리 (채용 및 이직 관리)

## B101. ㉔

다음은 귀 사업장의 채용 및 이직관리에 관한 질문입니다.

별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀 사업장의 정규직근로자(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

## B101\_1. ㉔

‘정규직근로자’란 단일한 고용주와 계약관계에 있고, 고용기간이 미리 정해지지 않으면서 계속고용이 보장되고, 근로시간은 전일제로 하며 임금수준이 연공서열의 영향을 받는 근로자를 의미합니다. 따라서 전체근로자 가운데 기간제(계약직/한시적) 및 파트타임(단시간) 근로자는 제외됩니다.

## B102a1-B102a9. ㉔

05 | 07 | 09 | 11

[EP037]을 포함하여 귀 사업장에서 정규직근로자가 있는 직종을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 관리직
- ② 전문직
- ③ 기술직(준전문직)
- ④ 사무직
- ⑤ 서비스직
- ⑥ 판매직

- ⑦ 농임어업 숙련직
- ⑧ 생산직
- ⑨ 단순직

- [EP037]은 반드시 선택
- 사업장에 있는 직종만 보기에 포함

※ B102문항은 2005년도에는 제5차 표준직업분류를 적용하여 ‘③ 기술직(준전문직)’ 이 있  
으나 2007년과 2009년도에는 제6차 표준직업분류를 적용하였음

B103.

05 | 07 | 09 | 11

작년말 기준으로 귀 사업장의 [EP037]에 결원이나 이직에 따른 공석(사업확장 제외)이 있었습니까?

- ① 예
- ② 아니오

B104\_0.

다음은 귀 사업장의 부족인원에 관한 질문입니다.

B104.

05 | 07 | 09 | 11

작년말 기준으로 귀 사업장의 [EP037]에 결원이나 이직(사업확장 제외)에 따른 공석이 얼마나 되었습니까? 없는 경우에는 '0'이라고 입력하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 명

0 이상 정수

B104\_1.

‘공석’이란 작년에 근로자의 사직이나 이직 등의 사유로 직위가 비어있었던 상태 각각을 모두 의미합니다. 단, 감원이나 충원계획이 없는 경우는 제외합니다.

B123.

05 07 09 11

작년 말 기준으로 귀 사업장의 [EP037]에 사업확장에 따른 공석이 얼마나 되었습니까? 없는 경우에는 '0'이라고 입력하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 명

0 이상 정수

B117.

05 07 09 11

작년말 기준으로 귀 사업장의 [EP037]에 사업확장 등의 이유로 새로 사람을 구하는 공석은 얼마나 되었습니까? 없는 경우에는 '0'이라고 입력하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 명

0 이상 정수

B124.

05 07 09 11

그렇다면, [B104+B123]의 공석 가운데 2012년 6월말 기준으로 충원된 인원은 모두 몇 명입니까? 없는 경우에는 '0'이라고 입력하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 명

0 이상 정수

B105.

05 07 09 11

만일 귀 사업장에서 [EP037]의 관리직급에 공석이 발생할 경우 이를 충원하기 위하여 주로 어떤 방법이 활용됩니까?

- ① 내부충원만
- ② 내부충원 우선
- ③ 내부/외부 동등
- ④ 외부우선
- ⑤ 외부충원만

---

B105\_1.  D

'관리직급'이란 과장급이상 및 관리자 역할을 하는 대리급 및 조반장급을 의미합니다.

J go to **B107** if B105= 5 & Year=2005

B118.  V

05  07  09  11

다른 조건이 일정할 때도 역시 [B105] 하십니까?

- ① 예
- ② 아니오

J go to B109 if B105= 5 & Year in (2007, 2009)

B106.  V

05  07  09  11

내부자로 충원하는 경우 사내공모를 실시합니까?

- ① 예
- ② 아니오

B125.  V

05  07  09  11

귀 사업장은 사내공모제를 실시합니까?

- ① 아니오, 실시하지 않습니다.
- ② 예, 실시하지만, 실제 활용되지는 않습니다.
- ③ 예, 실시하고 잘 활용됩니다.

B125\_1  D

'사내공모제'란 조직 내 직무담당자 대상을 나뉠대로 저한 기준에 의해 인사부서에서 임의로 결정, 이동시키는 것이 아니라 공석에 대한 자격요건을 내부적으로 공고하고 후보자들이 경쟁적으로 지원하여 가장 적당한 후보자를 선택하는 제도입니다.



B107a1-B107a11. **W**

05 07 09 11

귀 사업장에서 [EP037]의 공석을 충원하기 위해 중요하게 활용되는 구인 수단을 두 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 사내공모
- ② 사내게시(벽보)
- ③ 신문·라디오·TV 등 매체
- ④ 인터넷 게시(노동부 워크넷 제외)
- ⑤ 노동부 워크넷
- ⑥ 직원 추천이나 연고
- ⑦ 학교나 학원에 요청
- ⑧ 민간취업알선업체
- ⑨ 국공립 직업안정기관
- ⑩ 공공훈련기관
- ⑪ 기타, \_\_\_\_\_

B106=②인 경우 보기 ①은 보이지 않기

※ B109, B111 문항은 2005년 당시 '신규채용' 이라고 정의하여 설문하였으나, 의미가 분명하지 못하여 2007년부터 B109, B111 문항은 신입사원에 대해 B119, B121 문항은 경력직 채용자에 대해 설문하는 형식으로 구성됨

B109a1-B109a9. **W**

05 07 09 11

귀 사업장에서 [EP037]의 신입사원 채용을 위해 중요하게 활용되는 구인 수단을 두 가지만 선택하여 주십시오. (2011년 문항보기 변경)

- ① 신문·라디오·TV 등 매체
- ② 인터넷 게시(노동부 워크넷 제외)
- ③ 노동부 워크넷
- ④ 직원 추천이나 연고
- ⑤ 학교나 학원에 요청
- ⑥ 민간취업알선업체
- ⑦ 국공립 직업안정기관

- ⑧ 공공훈련기관
- ⑨ 기타, \_\_\_\_\_

※ B109문항은 2011년도에는 ⑦, ⑧ 응답문항을 삭제하고 조사함

**B111a1-B111a13. W**

05 07 09 11

[EP037]의 신입사원 채용시 귀 사업장에서 중요하게 고려되는 항목을 두 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 학력(또는 학벌)
- ② 숙련 및 경력
- ③ 자격 소지 여부
- ④ 직무 지식(외국어 능력 포함)
- ⑤ 외국어 능력
- ⑥ 조직에의 적합성
- ⑦ 즉시 활용 가능성
- ⑧ 인성
- ⑨ 외부인의 추천서
- ⑩ 직원의 추천
- ⑪ 연령
- ⑫ 가족 배경
- ⑬ 기타, \_\_\_\_\_

※ B111문항은 2011년도에는 ⑤, ⑦, ⑨, ⑩, ⑪, ⑫ 응답문항은 삭제하였고,  
 ④는 ‘직무지식(외국어 능력 제외)’에서 ‘직무지식(외국어 능력 포함)’으로 변경되고,  
 ⑧은 ‘태도(업무에 대한 열정이나 충성심)’에서 ‘인성’으로 변경됨

**B119a1-B119a9. W**

05 07 09 11

귀 사업장에서 [EP037]의 경력직근로자 채용을 위해 중요하게 활용되는 구인 수단을 두 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 신문·라디오·TV 등 매체
- ② 인터넷 게시(노동부 워크넷 제외)
- ③ 노동부 워크넷
- ④ 직원 추천이나 연고
- ⑤ 학교나 학원에 요청
- ⑥ 민간취업알선업체
- ⑦ 국공립 직업안정기관
- ⑧ 공공훈련기관
- ⑨ 기타, \_\_\_\_\_

※ B119문항은 2011년도에는 ⑦, ⑧ 응답문항을 삭제하고 조사함

**B121a1-B121a13. W**

05 07 09 11

[EP037]의 경력직근로자 채용시 귀 사업장에서 중요하게 고려되는 항목을 두가지만 선택하여 주십시오.

- ① 학력(또는 학벌)
- ② 숙련 및 경력
- ③ 자격 소지 여부
- ④ 직무 지식(외국어 능력 포함)
- ⑥ 조직 적합성
- ⑧ 인성
- ⑬ 기타, \_\_\_\_\_

※ B121문항은 2011년도에는 ⑤, ⑦, ⑨, ⑩, ⑪, ⑫ 응답문항은 삭제하였고,  
 ④는 ‘직무지식(외국어 능력 제외)’에서 ‘직무지식(외국어 능력 포함)’으로 변경되고,  
 ⑧은 ‘태도(업무에 대한 열정이나 충성심)’에서 ‘인성’으로 변경됨

B113a1-B113a8. W

05 07 09 11

귀 사업장에서 정규직근로자 채용시 특별히 권장하거나 별도로 관리하는 절차가 있는 집단을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 여성
- ② 청년
- ③ 고령자
- ④ 장애인
- ⑤ 1년 이상 장기실업자
- ⑥ 국가유공자
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_
- ⑧ 해당없음

Hard Check ; ①~⑦ / ⑧ : 함께 선택할 수 없음

※ B113의 '⑥ 국가유공자' 는 2007, 2009년도 조사시 추가된 응답문항임

B126. V

05 07 09 11

귀 사업장은 인턴십 제도를 실시하고 있습니까?

- ① 아니요, 실시하지 않고 있습니다.
- ② 예, 실시하고 있지만, 실제로 잘 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 예, 실시하고 있으며, 실제로 잘 활용되고 있습니다.

B126\_1 D (2011년 신설)

'인턴십제도'란 취직을 하기 전에 업무내용을 파악하고 적성을 알아보기 위해 학생이 견습생 또는 연수생이 되어 일시적으로 체험 입사하는 것을 말합니다.

B127. V

05 07 09 11

귀 사업장은 채용연계형 인턴십 제도를 실시하고 있습니까?

- ① 아니요, 실시하지 않고 있습니다.

- ② 예, 실시하고 있지만, 실제로 잘 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 예, 실시하고 있으며, 실제로 잘 활용되고 있습니다.

**B115. [V]**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 발탁승진제도가 있습니까?

- ① 예, 실시하고 있으며, 실제로 잘 활용되고 있습니다.
- ② 예, 실시하고 있지만, 실제로 잘 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 아니오, 실시하지 않고 있습니다.

※ 2011년 이전에는 ① 예, ② 아니오 2가지로만 응답문항이 구성됨  
2011년 이전은 문항번호 그대로, 2011년은 B type으로 구성되어 있음

**B115\_1. [D]**

‘발탁승진제도’란 사원들의 능력발휘를 위해 근무연한, 해당 직급에서의 체류년수, 연령에 관계없이 성적이 우수한 자를 조기에 승진시키는 제도입니다.

**B128a1~B128a7. [W]**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 인력 채용 시 포함된 전형 절차를 모두 선택하여 주세요.

- ① 서류심사
- ② 인적성검사
- ③ 필기시험
- ④ 실무자 면접
- ⑤ 임원면접
- ⑥ 합숙면접
- ⑦ 프레젠테이션 면접

**B129/B130. [1]**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장 핵심직군의 임원 이하 직급과 호칭은 각각 몇 단계로 구성되어 있습니까?

- 1) 직급 \_\_\_\_\_ 단계
- 2) 호칭 \_\_\_\_\_ 단계

B131.

05 | 07 | 09 | 11

직급 승진에서 가장 우선시 고려되는 항목은 무엇입니까?

- ① 직급에 채류년한
- ② 인사고과
- ③ 상급자의 판단
- ④ 동료평가 혹은 하급자평가

B116.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 복수의 경력경로(dual ladder)를 설정하고 있습니까? 예를 들어, 전문기술인력의 관리직군으로 전환 등을 의미합니다.

- ① 예, 실시하고 있으며, 실제로 잘 활용되고 있습니다.
- ② 예, 실시하고 있지만, 실제로 잘 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 아니오, 실시하지 않고 있습니다.
- ④ 해당없음

※ 2011년 이전에는 ① 예, ② 아니오, ④ 해당없음 3가지로만 응답문항이 구성됨  
2011년 이전은 문항번호 그대로, 2011년은 B type으로 구성되어 있음

B116\_1.

‘복수의 경력경로’란 자신의 희망이나 회사차원에서의 필요에 따라 현재 소속된 직종에서 다른 직종으로의 전환 또는 병행이 가능하도록 교육 및 관리하는 인사정책시스템을 의미합니다.

---

---

## 2 사업장 유연성



B201.  D

다음은 귀 사업장의 유연성에 관한 질문입니다.

B202.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서는 외부업체가 귀 사업장의 업무를 대행(아웃소싱 및 사내용역 또는 사내하청)하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

B202\_1.  D

‘사내용역 또는 사내하청’이란 귀 사업장이 외부업체 직원을 파견 받아서 귀 사업장 내에서 이루어지는 업무의 일부를 대행하는 것을 의미합니다.

J go to B206\_1 if ②, DK or RF

F EP049>0 & B202=②인 경우 확인

“고용현황 조사표에서 2005년말 기준 사내하청 근로자가 있다고 작성하셨습니다. 선택하신 응답을 다시한번 확인하여 주십시오.”

B203a1-B203a12.  W

05 07 09 11

귀 사업장의 업무 중 현재 외부 계약업체에 의해서 수행되고 있는 것은 무엇입니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 일부 품목의 생산이나 대고객 서비스의 일부
- ② 청소
- ③ 보안 혹은 경비
- ④ 식당
- ⑤ 건물관리
- ⑥ 사무보조
- ⑦ 수송(물류)

- ⑧ 전산
- ⑨ 훈련
- ⑩ 인사관리(채용)
- ⑪ 인사관리(보상)
- ⑫ 기타, \_\_\_\_\_

**B205. [V]**

05 07 09 11

외부 계약업체가 수행하는 업무 중 이전에 귀 사업장 소속 근로자가 담당했던 업무가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to **B206\_1** if ②, DK, or RF

**B206a1-B206a12. [W]**

05 07 09 11

현재 외부 계약업체에게 위탁한 업무 가운데 과거에 귀 사업장에서 담당했던 업무는 무엇입니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 일부 품목의 생산이나 대고객 서비스의 일부
- ② 청소
- ③ 보안 혹은 경비
- ④ 식당
- ⑤ 건물관리
- ⑥ 사무보조
- ⑦ 수송(물류)
- ⑧ 전산
- ⑨ 훈련
- ⑩ 인사관리(채용)
- ⑪ 인사관리(보상)
- ⑫ 기타, \_\_\_\_\_



B201\_1.

go to **B239\_1** if EP049+EP149=0

B234\_1.

‘**사내하청 근로자**’는 하청업체에 고용된 자로 대부분 원청회사의 지휘·감독 하에서 원청회사 근로자들과 함께 동일한 업무를 수행하는 경우가 해당됩니다.

(‘사내하청’이란 하청업체가 일정한 생산 업무를 도급받아 원청회사의 사업체와 생산 시설을 이용하여 수행하는 것임)

‘**용역 근로자**’는 다른 사업주(용역업체)가 고용하고 사용자의 사업장에서 근로하는 자를 의미합니다. ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’에 해당되지 않는 경우로 임금, 신분상의 고용관계 및 업무상 지시 등 모두를 용역업체의 지휘·감독을 받는 경우. 청소용역, 경비용역 등이 해당됩니다.

**B235a1-B235a12.**

05 07 09 11

귀 사업장의 업무 중 현재 사내하청/용역 근로자에 의해서 수행되고 있는 것은 무엇입니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 핵심 생산 관련 서비스 업무
- ② 사무보조, 비서직 업무
- ③ 인사/교육훈련 (인사노무 관련업무, 서비스 교육등)
- ④ 물류 (재고/구매 관련, 운송·배송·보관 등)
- ⑤ 경영, 홍보, 마케팅, 회계 업무
- ⑥ 정보 시스템 개발/관리 관련업무(전산 업무 포함)
- ⑦ 청소(시설, 설비, 장비 등)
- ⑧ 건물관리(시설 유지보수 등)
- ⑨ 보안 및 경비(청원경찰, 주차요원 등 포함)
- ⑩ 대고객서비스(안내, 상담, 민원응대 등)
- ⑪ 식당
- ⑫ 기타, \_\_\_\_\_

B228.

05 07 09 11

작년 한해 동안 귀 사업장에서 사내하청/용역 근로자를 가장 많이 활용하고 있는 직종은 무엇입니까?

- ① 관리직
- ② 전문직
- ③ 기술직(준전문직)
- ④ 사무직
- ⑤ 서비스직
- ⑥ 판매직
- ⑦ 농림어업 숙련직
- ⑧ 생산직
- ⑨ 단순직

※ B228문항은 2005년도에는 제5차 표준직업분류를 적용하여 ‘③ 기술직(준전문직)’ 이 있으나 2007년과 2009년도에는 제6차 표준직업분류를 적용하였음

B229.

05 07 09 11

귀 사업장에서 [B228]에 사내하청/용역 근로자를 활용하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 인건비 절감(비용절감)
- ② 고용유연성(일시적 수요, 일시적 공석, 휴직대체)
- ③ 고용유연성(고용조정 용이)
- ④ 업무 성격(충원 어려움, 숙련필요, 기피업무 수행)
- ⑤ 정원동결
- ⑥ 기타(노사관계, 성과촉진, 테스트/평가), \_\_\_\_\_

※ 2011년 이전 문항에서는 보기 ②와 ③을 구분하지 않고 ②고용유연성으로 통합하였으나, 2011년 조사부터 구분함

※ 2011년 이전 문항에서는 [B228]이라는 조건이 없었음

※ 2011년 이전은 문항번호 그대로, 2011년은 B type으로 구성되어 있음

B239\_1.

go to B208\_0 if EP046+EP146=0 (로직 다시 확인!)

B223\_1.

‘파견 근로자’는 ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’의 파견사업주를 통해 고용되거나 사용자의 사업장에서 근로하는 자를 의미합니다. 임금이나 신분상의 고용관계는 파견 사업주의 관리를 받지만 업무상 지시 등 근로제공 방법에 있어서는 사용업체의 지휘·감독을 받는 경우입니다.

B224a1-B224a12.

05 07 09 11

귀 사업장의 업무 중 현재 파견 근로자에 의해서 수행되고 있는 것은 무엇입니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 핵심 생산 관련 서비스 업무
- ② 사무보조, 비서직 업무
- ③ 인사/교육훈련 (인사노무 관련업무, 서비스 교육등)
- ④ 물류 (재고/구매 관련, 운송 · 배송 · 보관 등)
- ⑤ 경영, 홍보, 마케팅, 회계 업무
- ⑥ 정보 시스템 개발/관리 관련업무(전산 업무 포함)
- ⑦ 청소(시설, 설비, 장비 등)
- ⑧ 건물관리(시설 유지보수 등)
- ⑨ 보안 및 경비(청원경찰, 주차요원 등 포함)
- ⑩ 대고객서비스(안내, 상담, 민원응대 등)
- ⑪ 식당
- ⑫ 기타, \_\_\_\_\_

B211.

05 07 09 11

작년 한해 동안 귀 사업장에서 파견 근로자를 가장 많이 활용하고 있는 직종은 무엇입니까?

- ① 관리직

- ② 전문직
- ③ 사무직
- ④ 서비스직
- ⑤ 판매직
- ⑥ 농림어업 숙련직
- ⑦ 생산직
- ⑧ 단순직

※ B211문항은 2005년도에는 제5차 표준직업분류를 적용하여 ‘③ 기술직(준전문직)’ 이 있으나 2007년과 2009년도에는 제6차 표준직업분류를 적용하였음

**B212. [V]**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 [B211]에 파견 근로자를 활용하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 인건비 절감(비용절감)
- ② 고용유연성(일시적 수요, 일시적 공석, 휴직대체)
- ③ 고용유연성(고용조정 용이)
- ④ 업무 성격(충원 어려움, 숙련필요, 기피업무 수행)
- ⑤ 정원동결
- ⑥ 기타(노사관계, 성과촉진, 테스트/평가), \_\_\_\_\_

※ 2011년 이전 문항에서는 보기 ②와 ③을 구분하지 않고 ②고용유연성으로 통합하였으나, 2011년 조사부터 구분함

※ 2011년 이전 문항에서는 [B211]이라는 조건이 없었음

※ 2011년 이전은 문항번호 그대로, 2011년은 B type으로 구성되어 있음

**B226. [V]**

05 | 07 | 09 | 11

이러한 업무가 귀 사업장의 직접고용 근로자들에 의해 수행된 것에 비해 비용은 어떠합니까?

- ① 더 많이 든다.
- ② 똑같다.

③ 더 적게 든다.

④ 기타, \_\_\_\_\_

B208\_0.  D

J go to **B209\_1** if EP042+EP142=0

**B208.**  V

05 | 07 | 09 | 11

작년 한해 동안 귀 사업장에서 기간제(계약직 등) 근로자를 가장 많이 활용하고 있는 직종은 무엇입니까?

- ① 관리직
- ② 전문직
- ③ 기술직(준전문직)
- ④ 사무직
- ⑤ 서비스직
- ⑥ 판매직
- ⑦ 농림어업 숙련직
- ⑧ 생산직
- ⑨ 단순직

B208\_1.  D

‘기간제(계약직 등) 근로자’는 일정기간의 근로계약기간을 정하거나(구두 또는 묵시적 약속이나 계약도 포함) 이의 반복갱신을 통하여 고용 관계를 유지하되 정식사원으로 대우하지 않는 경우를 의미합니다.

E 사업장에 있는 직종만 보기에 포함

※ B208문항은 2005년도에는 제5차 표준직업분류를 적용하여 ‘③ 기술직(준전문직)’ 이 있으나 2007년과 2009년도에는 제6차 표준직업분류를 적용하였음

B209.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 [B208]에 기간제(계약직 등) 근로자를 활용하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 인건비 절감(비용절감)
- ② 고용유연성(일시적 수요, 일시적 공석, 휴직대체)
- ③ 고용유연성(고용조정 용이)
- ④ 업무 성격(충원 어려움, 숙련필요, 기피업무 수행)
- ⑤ 정원동결
- ⑥ 기타(노사관계, 성과촉진, 테스트/평가), \_\_\_\_\_

※ 2011년 이전 문항에서는 보기 ②와 ③을 구분하지 않고 ②고용유연성으로 통합하였으나, 2011년 조사부터 구분함  
※ 2011년 이전은 문항번호 그대로, 2011년은 B type으로 구성되어 있음

B209\_1.

go to B225 if EP043+EP143=0

B214.

05 | 07 | 09 | 11

작년 한해 동안 현재 귀 사업장에서 파트타임(단시간) 근로자를 가장 많이 활용하고 있는 직종은 무엇입니까?

- ① 관리직
- ② 전문직
- ③ 기술직(준전문직)
- ④ 사무직
- ⑤ 서비스직
- ⑥ 판매직
- ⑦ 농임어업 숙련직
- ⑧ 생산직
- ⑨ 단순직

☐ 사업장에 있는 직종만 보기에 포함

※ B214문항은 2005년도에는 제5차 표준직업분류를 적용하여 ‘③ 기술직(준전문직)’ 이 있으나 2007년과 2009년도에는 제6차 표준직업분류를 적용하였음

B214\_1. ☐

‘파트타임(단시간) 근로자’는 통상적인 근로시간(보통은 1주일에 44시간 전후)보다 현저하게 짧은 시간(예를 들면 1주일에 30시간) 또는 통상적인 근무일수보다 적게(예를 들면 1주일에 3,4일) 근로하는 경우를 의미합니다.

B215. ☑

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 [B214]에 파트타임(단시간) 근로자를 활용하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 인건비 절감(비용절감)
- ② 고용유연성(일시적 수요, 일시적 공석, 휴직대체)
- ③ 고용유연성(고용조정 용이)
- ④ 업무 성격(충원 어려움, 숙련필요, 기피업무 수행)
- ⑤ 정원동결
- ⑥ 기타(노사관계, 성과촉진, 테스트/평가), \_\_\_\_\_

※ 2011년 이전 문항에서는 보기 ②와 ③을 구분하지 않고 ②고용유연성으로 통합하였으나, 2011년 조사부터 구분함

※ 2011년 이전은 문항번호 그대로, 2011년은 B type으로 구성되어 있음

B223. ☑

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 사용하는 파트타임(단시간) 근로자는 주로 무기계약 근로자입니까?

- ① 예
- ② 아니오

B243~B245.

05 07 09 11

귀 사업장에서 사용하는 파트타임(단시간) 근로자의 고용형태를 모두 고르세요.

	① 있다	② 없다
정규직(근로시간 단축제 대상)		
무기계약직		
비정규직		

B237.

05 07 09 11

귀 사업장의 파트타임(단시간) 근로자의 임금 수준(시간당 임금)은 유사한 업무를 수행하는 정규직근로자 임금 수준의 몇 %입니까? 상여금을 포함한 임금을 기준으로 응답하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ %

B238.

05 07 09 11

국민연금은 귀 사업장의 파트타임(단시간) 근로자에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ② 50% 이상의 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ④ 파트타임(단시간) 근로자에게 전혀 적용되지 않음

B239.

05 07 09 11

건강보험은 귀 사업장의 파트타임(단시간) 근로자에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ② 50% 이상의 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ④ 파트타임(단시간) 근로자에게 전혀 적용되지 않음

B240.

05 07 09 11

고용보험은 귀 사업장의 파트타임(단시간) 근로자에게 어느 정도 제공됩니까?



- ① 모든 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ② 50% 이상의 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ④ 파트타임(단시간) 근로자에게 전혀 적용되지 않음

**B241.**

05 | 07 | 09 | 11

산재보험은 귀 사업장의 파트타임(단시간) 근로자에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ② 50% 이상의 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ④ 파트타임(단시간) 근로자에게 전혀 적용되지 않음

**B247.**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 파트타임(단시간) 근로자에게 4대 보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)은 어떻게 제공됩니까?

- ① 모든 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ② 일부 파트타임(단시간) 근로자에게 적용됨
- ③ 전혀 적용되지 않음

**B242.**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 사용하는 파트타임(단시간) 근로자에게 복리후생제도가 어느 정도 적용됩니까? 정규직 근로자와 비교하여 응답하여 주십시오.

- ① 정규직 근로자와 같은 수준으로 적용
- ② 정규직 근로자에게 적용되는 복리후생제도의 50% 이상 적용
- ③ 정규직 근로자와 비교하여 복리후생제도가 50% 미만 적용
- ④ 복리후생제도가 전혀 적용되지 않음

**B217.**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 {지난 2년간 / 설립 이후} 정규직근로자에 대한 인원감축이나 경영상의 이유로 인한 해고(정리해고, 명예퇴직 등)를 한 적이 있습니까?

- 
- 
- ① 예
  - ② 아니요

go to **B222** if ①

**B218.**

05 07 09 11

귀 사업장은 정규직근로자에 대해 경영상의 이유로 인한 해고를 하지 않는다는 경영정책이나 합의사항이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to **B221** if ②, DK, or RF

**B231.**

05 07 09 11

인건비절감이나 생산성 향상을 위한 별도의 합의를 있었습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to **B219** if ②, DK or RF

**B232a1-B232a7.**

05 07 09 11

인건비절감이나 생산성 향상을 위한 별도의 합의가 있다면 중요한 순서대로 두 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 임금동결 등 임금관련 양보교섭이나 합의
- ② 탄력적 근로시간, 전환배치 등 근로조건 관련 양보교섭이나 합의
- ③ 비정규 사용에 대한 합의
- ④ 법정외 복지의 축소 등 기업복지 관련 양보교섭이나 합의
- ⑤ 무분규 등 평화선언
- ⑥ 해당시기 임단협을 사용자측에 위임한다는 합의
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_

B219a1-B219a5.  W

05 | 07 | 09 | 11

그렇다면 귀 사업장은 어떠한 방식으로 정규직근로자에 대한 고용을 보장합니까?  
해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 회사정책 (경영자 구두 약속 포함)
- ② 단체협약에 명시
- ③ 노동조합과의 합의
- ④ 노사협의회와의 합의
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

※ B219문항은 2005년도에는 노동조합과 노사협의회가 구분되지 않고 설문되어 2007년과 2009년에는 노동조합과 노사협의회로 응답항목을 구분함

B221.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 {지난 2년간 / 설립 이후} 정규직근로자에 대한 인력감축을 계획한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

B222.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 비자발적 이직자에 대한 전직지원서비스(Outplacement Service)를 제공하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

B222\_1.  D

‘전직지원서비스’는 퇴직에 직면한 근로자가 새로운 직장을 찾을 수 있도록 도와주는 제도를 의미합니다. 예를 들어 재취업을 위한 직업상담 등의 서비스를 회사가 직접 제공하거나 전문기관에 위탁하여 제공하는 경우입니다.

---

---

**3****비정규직 근로자**B301. 

다음은 귀 사업장의 비정규직 근로자에 관한 질문입니다.

B302. 

05 07 09 11

귀 사업장에서 [지난 3년간 / 설립 이후] 비정규직근로자의 고용 추세는 어떻습니까?

- ① 비정규직을 사용한 적이 없음
- ② 비정규직 비중을 줄여왔음
- ③ 비정규직 비중을 그대로 유지하고 있음
- ④ 비정규직 비중을 늘려왔음
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

 go to **B304** if 직접고용 비정규직 근로자가 0명 설립년이 2002년 이전이면 앞부분, 2002년 이후면 뒷부분을 보임

B302\_1.

 go to **C101** if 비정규직 근로자가 0명B303.  no DK, no RF

05 07 09 11

귀 사업장은 가장 주된 직접고용 비정규직 고용형태는 무엇입니까?

- ① 외국인 근로자
- ② 기간제(계약직 등) 근로자
- ③ 파트타임(단시간) 근로자
- ⑤ 특수고용형태(독립도급) 근로자
- ⑥ 재택/가내 근로자
- ⑧ 일용 근로자
- ⑨ 기타, \_\_\_\_\_

 go to **B305** if Year=2005

※ 2007년과 2009년에는 직접고용과 간접고용 비정규직 근로자를 분리해서 질문했으나, 2005년에는 직접고용과 간접고용 비정규직 근로자를 분리하지 않고 질문하였음. B303문항 중 주된 고용형태가 간접고용 비정규직이라 응답한 문항은 B304로 보냄.

B316.

05 07 09 11

귀 사업장에서 [B303]과 유사한 업무를 수행하는 정규직근로자가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

go to B306 if ②

B305.

05 07 09 11

귀 사업장에서 [B303]의 임금 수준은 유사한 업무를 수행하는 정규직근로자 임금 수준의 몇 %입니까? 상여금을 포함한 임금을 기준으로 응답하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ %

B317.

05 07 09 11

귀 사업장에서 [B303]의 생산성은 유사한 업무를 수행하는 정규직근로자 생산성의 몇 %입니까?

\_\_\_\_\_ %

B306.

05 07 09 11

교육훈련/직원연수 제도는 귀 사업장의 [B303]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B303]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B303]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B303]에게 적용됨
- ④ [B303]에게 전혀 적용되지 않음
- ⑤ 해당없음

B307.

05 | 07 | 09 | 11

인사고과 제도는 귀 사업장의 [B303]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B303]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B303]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B303]에게 적용됨
- ④ [B303]에게 전혀 적용되지 않음
- ⑨ 해당없음

B308.

05 | 07 | 09 | 11

승진 제도는 귀 사업장의 [B303]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B303]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B303]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B303]에게 적용됨
- ④ [B303]에게 전혀 적용되지 않음
- ⑨ 해당없음

B309.

05 | 07 | 09 | 11

승급 제도는 귀 사업장의 [B303]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B303]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B303]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B303]에게 적용됨
- ④ [B303]에게 전혀 적용되지 않음
- ⑨ 해당없음

B310.

05 | 07 | 09 | 11

퇴직금 제도는 귀 사업장의 [B303]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B303]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B303]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B303]에게 적용됨
- ④ [B303]에게 전혀 적용되지 않음

**B311.**

05 | 07 | 09 | 11

연차휴가는 귀 사업장의 [B303]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B303]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B303]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B303]에게 적용됨
- ④ [B303]에게 전혀 적용되지 않음

**B312.**

05 | 07 | 09 | 11

국민연금은 귀 사업장의 [B303]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B303]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B303]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B303]에게 적용됨
- ④ [B303]에게 전혀 적용되지 않음

**B313.**

05 | 07 | 09 | 11

건강보험은 귀 사업장의 [B303]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B303]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B303]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B303]에게 적용됨
- ④ [B303]에게 전혀 적용되지 않음

**B314.**

05 | 07 | 09 | 11

고용보험은 귀 사업장의 [B303]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B303]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B303]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B303]에게 적용됨
- ④ [B303]에게 전혀 적용되지 않음

B315.

05 | 07 | 09 | 11

산재보험은 귀 사업장의 [B303]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B303]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B303]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B303]에게 적용됨
- ④ [B303]에게 전혀 적용되지 않음

B315\_1.

go to C101 if 간접고용 비정규직근로자가 '0'명

B304.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 가장 주된 직접고용 비정규직 고용형태는 [B303]라고 응답하셨습니다. 그렇다면 간접고용 비정규직 고용형태 중 가장 주된 고용형태는 무엇입니까?

- ④ 파견 근로자
- ⑦ 사내하청/사내용역 근로자

※ 2007년과 2009년에는 직접고용과 간접고용 비정규직 근로자를 분리해서 질문했으나, 2005년에는 직접고용과 간접고용 비정규직 근로자를 분리하지 않고 질문하였음. B303문항 중 주된 고용형태가 간접고용 비정규직이라 응답한 문항은 B304로 보냄.

go to B319 if Year=2005

B318.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 [B304]와 유사한 업무를 수행하는 정규직근로자가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

go to B321 if ②



B319. [1]

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 [B304]의 임금 수준은 유사한 업무를 수행하는 정규직근로자 임금 수준의 몇 %입니까? 상여금을 포함한 임금을 기준으로 응답하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ %

B320. [1]

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 [B304]의 생산성은 유사한 업무를 수행하는 정규직근로자 생산성의 몇 %입니까?

\_\_\_\_\_ %

B321. [V]

05 | 07 | 09 | 11

퇴직금제도는 귀 사업장에서 제공하지 않더라도 [B304]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B304]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B304]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B304]에게 적용됨
- ④ [B304]에게 전혀 적용되지 않음
- 99 모름

B322. [V]

05 | 07 | 09 | 11

연차휴가는 귀 사업장에서 제공하지 않더라도 [B304]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B304]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B304]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B304]에게 적용됨
- ④ [B304]에게 전혀 적용되지 않음
- 99 모름

B323. [V]

05 | 07 | 09 | 11

국민연금은 귀 사업장에서 제공하지 않더라도 [B304]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B304]에게 적용됨

- 
- 
- ② 50% 이상의 [B304]에게 적용됨
  - ③ 50% 미만의 [B304]에게 적용됨
  - ④ [B304]에게 전혀 적용되지 않음
  - ⑨ 모름

**B324.**

05 | 07 | 09 | 11

건강보험은 귀 사업장에서 제공하지 않더라도 [B304]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B304]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B304]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B304]에게 적용됨
- ④ [B304]에게 전혀 적용되지 않음
- ⑨ 모름

**B325.**

05 | 07 | 09 | 11

고용보험은 귀 사업장에서 제공하지 않더라도 [B304]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B304]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B304]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B304]에게 적용됨
- ④ [B304]에게 전혀 적용되지 않음
- ⑨ 모름

**B326.**

05 | 07 | 09 | 11

산재보험은 귀 사업장에서 제공하지 않더라도 [B304]에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 [B304]에게 적용됨
- ② 50% 이상의 [B304]에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 [B304]에게 적용됨
- ④ [B304]에게 전혀 적용되지 않음
- ⑨ 모름

**IR**

## 기간제(계약직 등)근로자의 활용방식 변화

BIR211. 

05 07 09 11

귀 사업장의 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자의 연간 임금총액은 얼마입니까? 연봉으로 환산하여 세전 기준으로 응답하여 주십시오.

연 \_\_\_\_\_ 만원

BIR101. 

다음은 귀 사업장의 비정규직법 관련하여 기간제(계약직 등) 근로자 활용방식의 변화에 관한 질문입니다.

BIR102. 

05 07 09 11

귀 사업장에서는 지난 번 조사를 기준으로 기간제 일자리수가 \_\_\_\_\_개가 있다고 응답하였습니다. 2년 전 말에 [EP042+EP142]개의 기간제 일자리 중에서 작년 말 기준으로 볼 때 여전히 기간제 일자리로 남아 있는 일자리는 몇 개입니까?

\_\_\_\_\_ 개

BIR103. 

[BIR103]에 [(EP042+EP142)-BIR102] 값을 저장

BIR104. 

05 07 09 11

[BIR103] 중에서 정규직으로 전환된 일자리는 몇 개입니까?

\_\_\_\_\_ 개

0이상의 정수

Hard Check : B405<B404 (2011년 새문항)

BIR105.

05 07 09 11

[BIR103] 중에서 간접고용(파견, 사내하청/용역 등)으로 전환한 일자리는 몇 개입니까?

\_\_\_\_\_ 개

0이상의 정수

Hard Check : B406<B404 (2011년 새문항)

BIR106.

05 07 09 11

[BIR103]개 중에서 외주화된 일자리는 몇 개입니까?

\_\_\_\_\_ 개

0이상의 정수

Hard Check : B407<B404 (2011년 새문항)

Hard Check : B405+B406+B407<B404 (2011년 새문항)

BIR304.

05 07 09 11

정규직 전환을 시행한 가장 주된 방식은 무엇입니까?

- ① 기존 정규직과 별도의 직급 및 직제를 부여하는 정규직군 신설 (일명 분리직군제)
- ② 직급 및 직제를 부여하지 않은 채, 기간의 정함이 없는 근로계약으로 자동전환 (일명 무기계약제)
- ③ 기존 정규직의 직급 및 호봉체계상 최하위 직급/호봉을 신설하여 편입 (하위직급 신설)
- ④ 기존 정규직의 직급 및 직제를 적용하는 정규직으로 완전 흡수
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

## 인사고과 및 근무평정

### 1 인사고과 및 근무평정

C101.

다음은 귀 사업장의 인사고과 및 근무평정에 관한 질문입니다.

별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 정규직근로자(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

C102.  no DK, no RF

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 정규직근로자만을 고려할 때, 근로자 수가 가장 많은 직종은 [관리직] 이라고 응답하셨습니다. 관리직을 제외하면, 귀 사업장에서 정규직근로자 수가 가장 많은 직종은 무엇입니까?

- ① 관리직 이외의 정규직근로자가 없음(관리직)
- ② 전문직
- ③ 기술직(준전문직)
- ④ 사무직
- ⑤ 서비스직
- ⑥ 판매직
- ⑦ 농림어업 숙련직
- ⑧ 생산직
- ⑨ 단순직

B102에서 선택한 항목만 보기에 포함

※ C102문항은 2005년도에는 제5차 표준직업분류를 적용하여 ‘③ 기술직(준전문직)’ 이 있으나 2007년과 2009년도에는 제6차 표준직업분류를 적용하였음

C105.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 정기적 및 공식적으로 실시하는 인사고과(평가) 제도가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to C201 if ②

go to C107 if B102에서 1개 항목만 선택

C105\_1.

‘인사고과(평가)’란 종업원 혹은 집단이 수행한 업무수행 결과를 객관적으로 파악하여 차후 보완, 개선을 도모하는 인사활동을 의미합니다.

C106a1-C106a9.

05 | 07 | 09 | 11

공식적 인사고과(평가)가 적용되는 직종을 다음에서 모두 선택하여 주십시오.

- ① 관리직
- ② 전문직
- ③ 기술직(준전문직)
- ④ 사무직
- ⑤ 서비스직
- ⑥ 판매직
- ⑦ 농림어업 숙련직
- ⑧ 생산직
- ⑨ 단순직

※ C106문항은 2005년도에는 제5차 표준직업분류를 적용하여 ‘③ 기술직(준전문직)’ 이 있으나 2007년과 2009년도에는 제6차 표준직업분류를 적용하였음

C107.

05 | 07 | 09 | 11

직속상관과 차상위자 이외의 사람들도 평가 주체가 되는 다면평가를 실시합니까?

- ① 예
- ② 아니요

C108.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 개인별 인사고과(평가) 방법으로 목표설정(MBO)방식을 활용합니까?

- ① 예
- ② 아니요

C108\_1.

‘목표설정방식’이란 조직의 상하 구성원들이 참여하여 조직단위와 구성원의 목표를 명확하게 설정하고, 그에 따라 생산활동을 수행하도록 한 뒤, 각 조직단위 및 구성원들의 업적을 측정·평가함으로써 관리의 효율화를 기하려는 포괄적 조직관리체제를 의미합니다.

C109.

05 | 07 | 09 | 11

고과 기간동안 평가자와 피평가자가 목표달성 관련 제반 사안을 논의하는 공식적인 면담은 대략 몇 번 정도 가집니까?

- ① 초기 목표설정과 최종 평가시에만 면담을 갖는다
- ② ①과 함께 1~2차례 공식면담을 갖는다
- ③ ①과 함께 3~4 차례 공식면담을 갖는다
- ④ ①과 함께 수시로 공식면담을 갖는다
- ⑤ 해당 없음

go to C110 if ⑤

C117.

05 07 09 11

인사고과(평가)에 대해서 피평가자에게 어느 정도의 피드백을 제공합니까?

- ① 전혀 제공하지 않음
- ② 기초적인 수준의 피드백만 제공함
- ③ 구체적이고 명확한 피드백을 제공함

C117\_1.

‘피평가자에 대한 평가 피드백’이란 평가자가 평가과정에서 피평가자에 대해서 얻은 정보/의견/반응 등과 평가결과에 대해서 피평가자에게 다양한 방법(면담/결과보고서 등)을 통해서 알려주는 것을 말합니다.

C110.

05 07 09 11

관리자급(과장급 이상)의 경우, 귀 사업장에서는 인사고과(평가) 점수에 따라서 임금 인상에 차등을 두고 있습니까?

- ① 예, 실시하고 있고 잘 활용되고 있습니다.
- ② 예, 실시하지만, 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 아니요, 실시하고 있지 않습니다.
- ④ 해당 없음

go to C112 if ②, ③, ④, DK or RF

※ 2011년 이전에는 ① 예, ② 아니요, ④ 해당없음 3가지로만 응답문항이 구성됨  
2011년 이전은 문항번호 그대로, 2011년은 B type으로 구성되어 있음

C111.

05 07 09 11

관리자급(과장급 이상)의 경우, 직급, 업무, 근속 등 다른 조건이 동일할 경우 최상위 점수와 최하위 점수간 임금인상 차등폭은 어느 정도입니까?

\_\_\_\_\_ %



C111\_1.  D

‘차등폭’이란 동일 직급에서 가장 높은 평가 점수를 얻은 사람과 가장 낮은 평가 점수를 얻은 사람 간에 연봉의 차등인상률을 의미합니다. 예를 들어  $\pm 5\%$ 인 경우의 차등폭은 10%,  $\pm 10\%$ 인 경우의 차등폭은 20%입니다.

C112.  V

05 | 07 | 09 | 11

[C102] 사원급의 경우, 귀 사업장에서는 인사고과(평가) 점수에 따라서 임금 인상에 차등을 두고 있습니까?

- ① 예, 실시하고 있고 잘 활용되고 있습니다.
- ② 예, 실시하지만, 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 아니요, 실시하고 있지 않습니다.
- ④ 해당 없음

J go to C114 if ②, ③, ④, DK or RF

※ 2011년 이전에는 ① 예, ② 아니요, ④ 해당없음 3가지로만 응답문항이 구성됨  
2011년 이전은 문항번호 그대로, 2011년은 B type으로 구성되어 있음

C113.  W

05 | 07 | 09 | 11

[C102] 사원급의 경우, 직급, 업무, 근속 등 다른 조건이 동일할 경우 최상위 점수와 최하위 점수간 임금인상 차등폭은 어느 정도입니까?

\_\_\_\_\_ %

C113\_1.  D

‘차등폭’이란 동일 직급에서 가장 높은 평가 점수를 얻은 사람과 가장 낮은 평가 점수를 얻은 사람 간에 연봉의 차등인상률을 의미합니다. 예를 들어  $\pm 5\%$ 인 경우의 차등폭은 10%,  $\pm 10\%$ 인 경우의 차등폭은 20%입니다.

C114.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 인사고과(평가) 결과가 나쁜 사람들에게 특별 교육훈련을 제공하거나  
업적(performance)개선을 위한 프로그램을 운영하는 등 고과결과를 근로자 개발과  
연계시킵니까?

- ① 예, 실시하고 있고 잘 활용되고 있습니다.
- ② 예, 실시하지만, 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 아니요, 실시하고 있지 않습니다.

※ 2011년 이전에는 ① 예, ② 아니오 2가지로만 응답문항이 구성됨.  
2011년 이전은 문항번호 그대로, 2011년은 B type으로 구성되어 있음

C115.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 인사고과(평가) 점수가 한해 또는 여러해 이상 기준 이하인 사람에  
대하여 퇴출하는 제도나 관행이 있습니까?

- ① 예, 실시하고 있고 잘 활용되고 있습니다.
- ② 예, 실시하지만, 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 아니요, 실시하고 있지 않습니다.

※ 2011년 이전에는 ① 예, ② 아니오 2가지로만 응답문항이 구성됨.  
2011년 이전은 문항번호 그대로, 2011년은 B type으로 구성되어 있음

C116.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 인사고과(평가) 결과는 공개하고 있습니까?

- ① 전직원에게 공개
- ② 당사자별 개인별 공개
- ③ 희망자에 한해서 당사자별 개인별 공개
- ④ 공개하지 않음

## 2 임금체계



C201.

다음은 귀 사업장의 임금체계에 관한 질문입니다.

별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀 사업장의 정규직근로자(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

C201\_1.

‘임금체계’란 근로자 개개인에게 지급되는 임금이 어떤 종류의 임금항목으로 구성되어 있는가 혹은 기본적 임금항목과 제수당 및 부가적 임금항목을 어떻게 구성할 것인가와 각 임금항목이 어떠한 산정방법에 의해 결정되는가를 의미합니다.

C202a1-C202a3.  no DK no RF

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 기본급 구성내역에 포함되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 호봉급
- ② 직능급
- ③ 직무급

C202\_1.

‘호봉급’은 호봉테이블에 따라 통상 매년 호봉이 상승함에 따라서 임금이 상승하는 것을 의미합니다.

‘직능급’은 직무수행능력 단계별 임금액이 미리 결정되어 있고 통상 직무수행능력이 상승함에 따라 임금이 상승하는 것을 의미합니다. 통상적으로 직능자격제도아 함께 도입됩니다.

‘직무급’은 직무별 그 가치에 따라 임금액이 미리 결정되어 있고 통상 직무가치가 높은 직무를 담당함에 따라 임금이 상승하는 것을 의미합니다. 단, 직무수당은 제외합니다.

C219~C223.  W

05 07 09 11

귀 사업장의 기본급 구성내역에 포함되는 항목을 직무와 직급별로 모두 선택하여 주십시오.

	직종			직급	
	사무 (전문)직	생산직	판매 서비스직	사원급	관리자급 (과장이상)
① 무체계	C219a1	C220a1	C221a1	C222a1	C223a1
② 호봉급	C219a2	C220a2	C221a2	C222a2	C223a2
③ 직능급	C219a3	C220a3	C221a3	C222a3	C223a3
④ 직무급	C219a4	C220a4	C221a4	C222a4	C223a4

C204.  V

05 07 09 11

호봉급의 적용대상은 어떻게 됩니까?

- ① 전직원
- ② 관리자급(과장급 이상)
- ③ [C102]의 사원급

J go to C206 if ③

J go to C206\_1 if DK or RF

C205.  F

05 07 09 11

호봉급이 관리자급(과장급 이상)의 기본급에서 차지하는 비중은 대략 어느 정도입니까?

\_\_\_\_\_ %

F 0초과 100이하

J go to C206\_1 if C204=②

C206. ㉠

05 07 09 11

호봉급이 [C102] 사원급의 기본급에서 차지하는 비중은 대략 어느 정도입니까?  
\_\_\_\_\_ %

0초과 100이하

C206\_1.

go to C211 if C202^=② & C202=③

go to C215 if C202^=② & C202^=③

C208. ㉡

05 07 09 11

직능급 적용대상은 어떻게 됩니까?

- ① 전직원
- ② 관리자급(과장급 이상)
- ③ [C102]의 사원급

go to C210 if ③

go to C210\_1

C209. ㉢

05 07 09 11

직능급이 관리자급(과장급 이상)의 기본급에서 차지하는 비중은 대략 어느 정도입니까?  
\_\_\_\_\_ %

0초과 100이하

go to C210\_1 if C204=②

C210. ㉣

05 07 09 11

직능급이 [C102] 사원급의 기본급에서 차지하는 비중은 대략 어느 정도입니까?  
\_\_\_\_\_ %

---

0초과 100이하

C210\_1.

go to **C215** if C202^=③

**C212.**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 직무급 적용대상은 어떻게 됩니까?

- ① 전직원
- ② 관리자급(과장급 이상)
- ③ [C102]의 사원급

go to **C214** if ③

go to **C215** if DK or RF

**C213.**

05 | 07 | 09 | 11

직무급이 관리자급(과장급 이상)의 기본급에서 차지하는 비중은 대략 어느 정도입니까?

\_\_\_\_\_ %

0초과 100이하

go to **C215** if C204=②

**C214.**

05 | 07 | 09 | 11

직무급이 [C102] 사원급의 기본급에서 차지하는 비중은 대략 어느 정도입니까?

\_\_\_\_\_ %

0초과 100이하

C215.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 연봉제를 실시하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to C218 if ②, DK, or RF

C215\_1.

‘연봉제’는 통상 1년을 단위로 하여 능력과 실적을 기준으로 임금을 결정하는 제도로 업무평가와 연봉협상을 통해 개개인의 업적이나 성과, 능력 등 공헌도에 따라 연간 임금총액을 결정합니다.

go to **C218** if ②, DK, or RF

C216.

05 | 07 | 09 | 11

연봉제의 적용대상은 어떻게 됩니까?

- ① 전직원 적용
- ② 관리자급(과장급 이상)
- ③ [C102]의 사원급

C217.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 연봉은 기본(고정)연봉과 성과(변동)연봉으로 구분되어 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

C218.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 임금체계에 의해 결정되는 임금테이블이 있습니까?

- ① 네, 있습니다.
- ② 아니요, 없습니다.

**3 성과배분**



C301.

다음은 귀 사업장의 상여금에 관한 질문입니다.

별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀 사업장의 정규직근로자(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

C302.

05 07 09 11

귀 사업장에서 지급하는 연간 고정 상여금이 있습니까? 다음의 분류를 참고하여 응답하여 주십시오.

정액급여			초과급여	상여금(특별급여)	
기본급 (호봉, 직능, 직무급 등)	통상적수당 (정기·일률적 지급)	기타수당	연장, 야간, 휴일 근로수당	고정 상여금	변동 상여금
통상임금					

- ① 예
- ② 아니오

go to C305 if ②

C303.

05 07 09 11

귀 사업장에서 고정 상여금의 지급 기준은 무엇입니까?

- ① 기본급
- ② 통상임금(=기본급+통상적수당)
- ③ 정액급여(=통상임금+기타수당)
- ④ 기타

C325.

05 07 09 11

귀 사업장에서 지급하는 연간 고정 상여금은 월 통상임금 대비 몇 % 정도입니까?  
월 통상임금 대비 \_\_\_\_\_ %



C304.

05 07 09 11

귀 사업장에서 지급하는 연간 고정 상여금은 월 [C303] 대비 몇 % 정도입니까?  
월 [C303] 대비 \_\_\_\_\_ %

C305.

05 07 09 11

귀 사업장은 기업, 사업장, 부서 단위의 경영성과에 따라 지급하는 성과배분제(변동 상여금)를 운영하고 있습니까? 고정 상여금은 제외하고 응답하여 주십시오.

- ① 예
- ② 아니요

go to C314 if ②

C306.

05 07 09 11

성과배분제(변동 상여금)는 귀 사업장의 전체 정규직근로자에 모두 적용됩니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to C308 if ①

C307.

05 07 09 11

귀 사업장에서 성과배분제(변동 상여금)가 적용되는 정규직근로자의 비중은 얼마  
입니까?

\_\_\_\_\_ %

100 미만, 소수점 2자리까지

C308.

05 07 09 11

귀 사업장에는 성과배분(고정/변동 상여금)을 위한 사전 성과산정식이 있습니까?

- ① 예

② 아니요

go to C309 if ②

※ 2011년 이전 문항에서는 (고정/변동 상여금)이 없었음.

C326.

05 07 09 11

귀 사업장의 사전 성과산정식은 어떻게 결정되니까?

- ① 사측이 결정
- ② 노사협의로 결정
- ③ 상황마다 다름

go to C310

C309.

05 07 09 11

그렇다면 귀 사업장의 성과배분(고정/변동 상여금)은 어떻게 결정되니까?

- ① 사측이 결정
- ② 노사협의로 결정
- ③ 상황마다 다름

go to C315

※ 2011년 이전 문항에서는 (고정/변동 상여금)이 없었음.

C310a1-C310a5.

05 07 09 11

귀 사업장에서 성과배분(고정/변동 상여금)을 위해 성과를 산정할 때 산정단위에 포함되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 그룹전체 성과
- ② 기업전체 성과

- ③ 사업장 성과
- ④ 부서 또는 팀 성과
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

A001=①인 경우 보기 ②는 안보임

※ 2011년이전 문항에서는 (고정/변동 상여금)이 없었음.

C312a1-C312a10.  W

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 성과배분(고정/변동 상여금)의 구체적인 기준은 다음 중 무엇입니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① {매출액 / 영업수익 / 사업수익}
- ② 부가가치
- ③ 매출이익
- ④ 영업이익
- ⑤ 경상이익
- ⑥ 순이익
- ⑦ EVA (=영업이익-세금-자본비용)
- ⑧ 비용절감액
- ⑨ 품질개선정도
- ⑩ 기타, \_\_\_\_\_

공공부문 및 비영리법인은 { / / }의 뒷부분을 보이고, 금융 및 보험업은 { / / }의 중간부분을 보이고, 나머지는 { / / }의 앞부분을 보임

go to C315

※ 2011년이전 문항에서는 (고정/변동 상여금)이 없었음.

C314.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 지난 2년간 성과배분(고정/변동 상여금)을 실시한 경우가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to C319 if ②, DK, or RF

※ 2011년 이전 문항에서는 (고정/변동 상여금)이 없었음.

C315.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 성과배분(변동 상여금)을 일정액으로 지급합니까?

다음의 분류를 참고하여 응답하여 주십시오.

정액급여			초과급여	상여금(특별급여)	
기본급 (호봉, 직능, 직무급 등)	통상적수당 (정기일률적 지급)	기타수당	연장·야간·휴일 근로수당	고정상여금	변동상여금
통상임금					

- ① 예
- ② 아니요

go to C319 if ②

go to C318 if ② and Year=2005

C316.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 성과배분(변동 상여금)의 지급 기준은 무엇입니까?

- ① 기본급
- ② 통상임금(=기본급+통상적수당)
- ③ 정액급여(=통상임금+기타수당)
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

※ 2011년 이전 문항에서는 (변동 상여금)이 없었음.

C317.

05 07 09 11

성과배분제가 적용되는 정규직근로자 1인당 연간 성과배분금액은 평균적으로 월 [C316]대비 어느 정도입니까?

월 [C316} 대비 \_\_\_\_\_ %

go to C319

C318.

05 07 09 11

귀 사업장에서 정액으로 지급하는 정규직근로자 1인당 연간 성과배분(변동 상여금)금액은 어느 정도입니까?

\_\_\_\_\_ 만원

go to C319

C327.

05 07 09 11

성과배분제(변동 상여금)가 적용되는 정규직근로자 1인당 연간 성과배분금액은 평균적으로 월 통상임금 대비 어느 정도입니까?

월 통상임금 대비 \_\_\_\_\_ %

※ 2011년이전 문항에서는 (변동 상여금)이 없었음.

C319.

05 07 09 11

귀 사업장은 우리사주제를 도입하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to C323 if ②, DK or RF

---

C319\_1.

‘우리사주제’란 기업이 자사 근로자들에게 특별한 조건과 방법으로 자사 주식을 취득하고 보유하게 하는 제도로써, 근로자의 소유참여로 근로의욕을 고취시키고 노사관계의 안정을 도모한다는 취지에서 실시하는 제도입니다.

C320.

05 | 07 | 09 | 11

작년 말 우리사주조합의 지분율은 어느 정도입니까?

\_\_\_\_\_ %

C321.

05 | 07 | 09 | 11

가장 근래 근로자들의 우리사주 구입시 회사측의 지원이 있었습니까?

- ① 예
- ② 아니요

C322.

05 | 07 | 09 | 11

회사측이 우리사주 조합에 출연하였습니까?

- ① 예
- ② 아니요

C322\_1.

‘우리사주조합’이란 종업원이 자기 회사의 주식을 차지하고 관리하기 위하여 조직한 조합을 말한다.

C323.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 스톡옵션제도를 도입하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

---

C323\_1.  D

'스톡옵션제도'란 회사가 임직원에게 자사주식을 미리 약정한 가격으로 일정한 기간 내에 매수할 수 있는 권리를 부여하는 제도로써, 주식매수선택권이라고 합니다.

J go to C401 if ②, DK, or RF

C324.  V

05 07 09 11

스톡옵션제도의 적용대상은 어떻게 됩니까?

- ① 최고경영자만
- ② 임원급 이상
- ③ 부장급 이상
- ④ 과장급 이상
- ⑤ 대리급 이상
- ⑥ 전사원

## 4 임금수준 및 인상



C401.

다음은 귀 사업장의 임금수준 및 정년에 관한 질문입니다.  
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀 사업장의 정규직근로자(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

C402.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 균필한 4년제 대졸 남성 정규직 신입사원의 평균 초임은 얼마입니까?  
연봉으로 환산하여 세전 기준으로 응답하여 주십시오.  
대졸 사원이 전혀 없는 경우는 '0'으로 응답하여 주십시오.  
연 \_\_\_\_\_ 만원

C403.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 균필한 고졸 남성 정규직 신입사원의 평균 초임은 얼마입니까?  
연봉으로 환산하여 세전 기준으로 응답하여 주십시오.  
고졸 사원이 전혀 없는 경우는 '0'으로 응답하여 주십시오.  
연 \_\_\_\_\_ 만원

C410.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 [EP037]의 근로자 중 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 1년차의 연간  
임금총액은 얼마입니까?  
연봉으로 환산하여 세전 기준으로 응답하여 주십시오.  
연 \_\_\_\_\_ 만원



C411. ㉠

05 07 09 11

귀 사업장의 [EP037]의 근로자 중 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 1년차의 연간 임금총액은 얼마입니까?

연봉으로 환산하여 세전 기준으로 응답하여 주십시오.

연 \_\_\_\_\_ 만원

C404. ㉡

05 07 09 11

국내 동종업계의 평균 임금수준과 비교할 때 귀 사업장의 임금수준은 어떠합니까?

- ① 동종업계 평균에 비하여 매우 낮다.
- ② 동종업계 평균에 비하여 낮은 편이다.
- ③ 동종업계와 비슷하다.
- ④ 동종업계 평균에 비하여 높은 편이다.
- ⑤ 동종업계 평균에 비하여 매우 높다.
- ⑥ 해당없음

C412. ㉠

05 07 09 11

귀 사업장의 신입사원이 과장(또는 과장에 해당하는 직급)이 될 때까지 소용되는 평균 기간은 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 년

C413. ㉠

05 07 09 11

귀 사업장의 과장(또는 과장에 해당하는 직급)이 부장(또는 부장에 해당하는 직급)이 될 때까지 소용되는 평균 기간은 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 년

C405. ㉡

05 07 09 11

귀 사업장에는 [EP037]에 적용되는 정년제도가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

---

go to C409 if ②, DK or RF

C406.

05 | 07 | 09 | 11

[EP037]의 정년 연령은 만 몇 세입니까?

만 \_\_\_\_\_ 세

30 이상 정수

C407.

05 | 07 | 09 | 11

[EP037]의 경우, 정년 퇴직후 촉탁이나 계약직으로 다시 채용하는 재고용 제도나 관행이 있습니까?

① 예

② 아니오

go to C409 if ②, DK or RF

C408.

05 | 07 | 09 | 11

[EP037]의 경우, 재고용되면 통상 최장 몇 년까지 근무할 수 있습니까?

\_\_\_\_\_ 년

0 초과

C409.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 임금피크제를 도입하고 있습니까?

① 예

② 아니요, 도입 중

③ 아니요, 도입 검토 중

④ 아니요, 검토한 바 없음

C409\_1.  D

'임금피크제'란 특정 연령, 예를 들어 50대 중후반 이후 정년을 보장 내지 연장하는 대신 임금을 삭감하는 제도를 의미합니다.

go to C415 if ②, ③

go to D101 if ④

C414.  V

05 07 09 11

귀 사업장은 어떤 형태의 임금피크제를 도입하고 있습니까?

- ① 정년보장형
- ② 정년연장형
- ③ 고용연장형

C414\_1.  D

'정년보장형'이란 현재의 정년을 보장하되 정년 이전 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감하는 방식을 말한다.

'정년연장형'이란 현재의 정년을 연장하는 조건으로 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감하는 방식을 말한다.

'고용연장형'이란 정년은 그대로 두고 정년퇴직자를 계약직 등의 형식으로 고용하지만 정년 이전에 비해 임금을 동결하거나 삭감하는 방식을 말한다.

go to D101

C415.  V

05 07 09 11

귀 사업장이 임금피크제를 도입중이거나 도입 검토중이라면 어떤 형태의 임금피크제를 도입하려고 하고 있습니까?

- ① 정년보장형
- ② 정년연장형
- ③ 고용연장형



## 인적자원관리 및 작업조직

### 1 인사관리 전반

D101.

다음은 귀 사업장의 인사관리 전반에 관한 질문입니다.

D127.

05 07 09 11

귀 사업장의 [EP037]에 근무하는 정규직근로자의 평균적인 학력 수준은 어떠합니까?

- ① 중졸이하
- ② 고졸
- ③ 전문대졸
- ④ 대졸
- ⑤ 대졸 이상

D128.

05 07 09 11

귀 사업장의 [EP037]에 근무하는 정규직근로자의 평균 근무기간은 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 개월

D128\_1.

1개월 미만시, 1주인 겨우 0.25 개월, 2주는 0.5 개월, 3주는 0.75개월로 써 주세요.

D130.

05 07 09 11

귀 사업장의 [EP037]에 근무하는 정규직근로자는 주로 어떤 연령대에 속합니까?

- ① 15~24세
- ② 25~29세
- ③ 30~34세
- ④ 35~44세
- ⑤ 45~55세
- ⑥ 55세 이상

D134

05 07 09 11

귀 사업장에 근무하는 정규직 근로자중 45세 이상인 자의 비율은 어느정도입니까?  
\_\_\_\_\_ % 정도

D102.

05 07 09 11

귀 사업장에서 인사업무와 노무업무는 별도로 구분되어 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

D102\_1.

‘인사업무’는 사업장의 임금체계, 성과배분, 근무평정, 작업조직, 근로시간 등의 제반 사항을 다루는 업무를 의미합니다.

‘노무업무’는 노사협의회, 노동조합 등 근로자대표조직과 임금·단체교섭의 진행과 단체협약의 체결, 노동쟁의에 대한 대응 등 근로자대표조직과의 관계 속에서 발생하는 제반 문제들을 처리하는 업무를 지칭합니다. 노사협의회나 노동조합이 없는 경우에도 임금 및 기타 근로조건을 결정하거나 또는 그것을 위해 근로자들과 의견을 나누거나 노동쟁의를 예방하기 위한 제반 사항을 다루는 업무를 의미합니다.

D103.

05 07 09 11

인사·노무업무 담당자 총 인원은 몇 명입니까?

\_\_\_\_\_ 명

1 이상 정수

go to D106

D104.

05 | 07 | 09 | 11

인사업무 담당자 총 인원은 몇 명입니까?

\_\_\_\_\_ 명

1 이상 정수

D105.

05 | 07 | 09 | 11

노무업무 담당자 총 인원은 몇 명입니까?

\_\_\_\_\_ 명

1 이상 정수

D105\_1.

‘노무업무’는 노사협의회, 노동조합 등 근로자대표조직과 임금·단체교섭의 진행과 단체협약의 체결, 노동쟁의에 대한 대응 등 근로자대표조직과의 관계 속에서 발생하는 제반 문제들을 처리하는 업무를 지칭합니다. 노사협의회나 노동조합이 없는 경우에도 임금 및 기타 근로조건을 결정하거나 또는 그것을 위해 근로자들과 의견을 나누거나 노동쟁의를 예방하기 위한 제반 사항을 다루는 업무를 의미합니다.

D131.

05 | 07 | 09 | 11

인사부서 책임자의 최고직급은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 임원급
- ② 부장급
- ③ 차장급
- ④ 과장급
- ⑤ 관리자 역할을 하는 대리급 및 조반장급

D106.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 정기적인 인력계획(소요인원산정 및 충원계획 등)을 실시합니까?

- ① 예, 1년 단위
- ② 예, 2~3년 단위
- ③ 예, 4~5년 단위
- ④ 아니요

D107.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 핵심인력 확보나 육성·유지 프로그램을 실행합니까?

- ① 예
- ② 아니요

D108.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 직무분석을 실시한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

D108\_1.

‘직무분석’이란 직무에 포함되는 일의 성질이나, 직무를 수행하기 위하여 근로자에게 요구되는 적성에 대한 정보의 수집과 분석을 의미합니다.

go to D111 if ②, DK, or RF

D133.

05 | 07 | 09 | 11

직무분석에 대한 결과를 직무기술서로 작성하셨습니까?

- ① 예
- ② 아니요



D109a1-D109a6.

05 07 09 11

가장 최근 실시한 직무분석이 실제로 활용된 분야를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 정원 산정
- ② 채용/선발 기준
- ③ 직무급
- ④ 평가지표 개발
- ⑤ 교육훈련
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_

D132.

05 07 09 11

직무분석을 수행한 적이 있다면, 가장 주된 목적은 무엇이였습니까?

- ① 소요 인력 산정
- ② 인력 합리화
- ③ 공정 및 업무의 합리화
- ④ 숙련향상
- ⑤ 새로운 직무정의 및 직무의 전문화

D111~D115.

05 07 09 11

귀 사업장의 전반적인 인사관리의 특성에 관해 ③점을 기준으로 가깝다고 생각하는 쪽의 번호를 선택하여 주십시오.

인사관리의 일차적 목표는 가능한 고정적 인건비 절감에 있다.	①...②...③...④...⑤	인사관리의 일차적 목표는 근로자의 기업에 대한 충성심과 애착을 높이는 데 있다.
필요한 자격을 갖춘 사람을 외부에서 충원하고 불필요시 해고한다.	①...②...③...④...⑤	필요한 자격을 갖춘 사람을 장기고용을 통해 내부에서 육성한다.
가능한 비정규직근로자를 많이 활용한다.	①...②...③...④...⑤	가능한 정규직근로자를 주로 활용한다.
인사관리는 개인의 성과/업적을 기준으로 운영된다.	①...②...③...④...⑤	인사관리는 팀워크를 기준으로 운영된다.
인사관리는 근로자의 단기적 성과/업적을 최대한 높이려는 방향으로 운영된다.	①...②...③...④...⑤	인사관리는 근로자의 장기적인 육성과 개발을 위한 방향으로 운영된다.

D116.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 인사·노무관리 관련 전문 잡지를 1종 이상 정기 구독하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

D117.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 인사업무 담당자는 다른 회사 인사관리자들과의 정기적인 회합에 참석하십니까?

- ① 예
- ② 아니요

D118.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 작년 한 해 동안 경영자단체나 협회로부터 인사·노무관리와 관련하여 정보를 구하거나 조언/자문을 구한 적이 있습니까?

대면접촉이나, 전화문의 및 웹사이트 활용도 포함하여 응답하여 주십시오.

- ① 예
- ② 아니요

D119.

05 | 07 | 09 | 11

{지난 2년간 / 설립 이후} 귀 사업장은 국내의 우수사업장을 대상으로 인사·노무관리 관련 벤치마킹을 한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

[A203]≤작년 경우 { / }의 앞부분을 보이고, [A203]>작년 경우 { / }의 뒷부분을 보임

D120.

05 | 07 | 09 | 11

{지난 2년간 / 설립 이후} 귀 사업장은 컨설팅 업체로부터 인사·노무관리 관련 컨설팅을 받은 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

☐ [A203]≤작년 경우 { / }의 앞부분을 보이고, [A203]>작년 경우 { / }의 뒷부분을 보임

D121.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 인사관련 이슈는 사업전략과 밀접하게 연관되어 있습니까?

- ① 매우 그렇다.
- ② 그렇다.
- ③ 보통이다.
- ④ 그렇지 않다.
- ⑤ 전혀 그렇지 않다.

※ 2011년이전 문항에서는 ‘밀접하게 통합되고’ 라고 하였음.

D122.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 인사책임자는 사업전략 수립과정에 중요한 공헌을 합니까?

- ① 매우 그렇다.
- ② 그렇다.
- ③ 보통이다.
- ④ 그렇지 않다.
- ⑤ 전혀 그렇지 않다.

D123.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 인사책임자는 최고경영자 의사결정에 중요한 영향을 미칩니까?

- 
- 
- ① 매우 그렇다.
  - ② 그렇다.
  - ③ 보통이다.
  - ④ 그렇지 않다.
  - ⑤ 전혀 그렇지 않다.

D124.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 인사관리를 사업전략에 맞추려고 구체적으로 노력하고 있습니까?

- ① 매우 그렇다.
- ② 그렇다.
- ③ 보통이다.
- ④ 그렇지 않다.
- ⑤ 전혀 그렇지 않다.

D125.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 타 부서원들은 인사부서를 변화의 주도자이자 사업의 중요한 파트너로 봅니까?

- ① 매우 그렇다.
- ② 그렇다.
- ③ 보통이다.
- ④ 그렇지 않다.
- ⑤ 전혀 그렇지 않다.

D126.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 인사관리는 사업전략 목표의 달성을 잘 지원하고 있습니까?

- ① 매우 그렇다.
- ② 그렇다.
- ③ 보통이다.
- ④ 그렇지 않다.
- ⑤ 전혀 그렇지 않다.

## 2 | 작업조직

D201.

다음은 귀 사업장의 작업조직에 관한 질문입니다.

별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀 사업장의 정규직근로자(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

D202.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 식스 시그마(6-Sigma)를 도입하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to D203 if ②

go to D204 if ② & Year=2005

D240.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 전사품질관리 프로그램(식스 시그마(6-Sigma) 등 포함, 명칭 무관)을 운영하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

D240\_1.

‘식스시그마(6-Sigma)’는 품질혁신과 고객만족을 달성하기 위해 전사적으로 실행하는 21세기형 기업경영전략입니다. 식스시그마 운동은 제품설계, 제조, 서비스 품질 불량을 최소화해 규격상한과 하한이 목표로 정한 품질중심으로부터 6시그마 거리에 있도록 하겠다는 것이며, 식스 시그마 품질수준은 1백만 개 제품 중 불량률 3~4개 이내입니다.

D228.

05 07 09 11

귀 사업장에서 식스 시그마(6-Sigma)를 최초로 도입한 연도는 언제입니까?

\_\_\_\_\_ 년

D203.

05 07 09 11

귀 사업장은 식스 시그마(6-Sigma) 이외에 다른 명칭의 전사품질관리 프로그램을 운영하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

D204.

05 07 09 11

귀 사업장에는 [EP037]을 대상으로 업무 개선 관련 제안제도를 운영하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to D206 if ②, DK or RF

D205.

05 07 09 11

작년 한 해 동안 [EP037] 근로자 1인당 연간 업무 개선 관련 제안건수는 얼마입니까? 만약 제안건수가 없으면 '0'이라고 응답하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 건

0 이상의 정수

go to D206 if D205=0

D229.

05 07 09 11

작년 한 해 동안 [EP037] 근로자 1인당 연간 업무 개선 관련 제안건수 [D205]개 중 채택건수는 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 건

---

Hard Check : D228>D205 “채택건수가 제안건수보다 클 수 없습니다”

D206.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 [EP037]을 대상으로 품질개선, 생산성 향상, 비용절감, 고객불만 해결 등의 문제해결이나 개선활동을 위한 소집단활동을 실시하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to D212 if ②, DK or RF

D206\_1.

‘소집단활동’이란 고객만족, 서비스나 품질개선, 비용절감, 납기준수, 제품개발이나 제품수정 등 업무관련 개선을 위한 팀, 위원회 테스크포스(TFT) 등 업무관련 개선을 위해 직장에 소인원의 그룹을 만들어 자체적으로 업무에 관한 목표나 계획을 세워 실천하는 활동을 의미합니다.

D207.

05 | 07 | 09 | 11

소집단은 상설 조직입니까, 임무가 끝나면 해체되는 임시조직(TFT)입니까?

- ① 상설조직
- ② 상설조직과 임시조직(TFT) 혼재
- ③ 임시조직(TFT)

go to D210 if ① & Year=2005

go to D210 if ①,③ & Year=2007

※ D207의 logic은 조사시 변경이 많음. 2005년에는 ②, ③인 경우 D208로 갔고, 2007년에는 ②인 경우 D208로 갔고, 2009년에는 모든 경우에 D208로 갔음.

D208.

05 | 07 | 09 | 11

소집단 참여자의 범위는 어떻게 됩니까?

- ① 주로 고참근로자나 감독자급·일선관리자급들로 구성
- ② 고참근로자나 감독자급·일선관리자급과 비슷한 비중으로 일반사원도 참가
- ③ 주로 일반사원으로 구성
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

※ 2009년에는 '④ 기타' 가 빠짐.

D210.

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안을 평균해서 [EP037] 근로자 중 소집단 활동에 참가한 근로자의 비중은 어떠합니까?

- ① 20% 미만
- ② 20% 이상 ~ 40% 미만
- ③ 40% 이상 ~ 60% 미만
- ④ 60% 이상 ~ 80% 미만
- ⑤ 80% 이상 100% 미만
- ⑥ 100% (전체직원)

D211.

05 | 07 | 09 | 11

소집단 활동이 문제해결 및 개선에 어느 정도 기여하고 있습니까?

- ① 전혀 도움이 안된다.
- ② 도움이 안되는 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 도움이 되는 편이다.
- ⑤ 매우 도움이 된다.



D212.  1

05 | 07 | 09 | 11

[EP037]의 경우, 귀 사업장에서 신입사원이 능숙한 재직자만큼 일을 하기 위해서는 대략 어느 정도의 기간이 소요됩니까? 1개월 미만일 경우 소수점으로 기입하여 주십시오. 예를 들어 2주가 소요되는 경우 0.5개월로 기입하십시오.

\_\_\_\_\_ 개월

D214.  1

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 [EP037]은 다기능화나 다양한 업무 경험을 습득하기 위해서 계획적으로 실시하는 정기적인 업무 로테이션(job rotation)이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

D214\_1.  1

‘업무 로테이션’이란 배치전환에 의한 조직의 유연성을 높이기 위한 방법의 하나로 근로자의 직무영역을 변경시켜 다방면의 경험, 지식 등을 쌓게하는 인재양성제도입니다. 즉 현재 담당업무가 아닌 다른 업무로 주기적으로 바뀌는 것을 의미합니다.

go to D216 if ②, DK or RF

D230.  1

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 [EP037]에 대한 업무 로테이션(job rotation)은 어느 수준까지 가능합니까?

- ① 작업팀(반) 내
- ② 작업팀(반) 간
- ③ 과 간
- ④ 부서 간
- ⑤ 직무순환을 하지 않음

D215.

05 | 07 | 09 | 11

정기적인 업무 로테이션 대상이 되는 [EP037] 근로자의 비율은 어떠합니까?  
\_\_\_\_\_ %

0 초과 100 이하

D216.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 [EP037]을 대상으로 다기능 교육훈련을 공식적으로 실시하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to D218 if ②, DK or RF

D216\_1.

‘다기능 교육훈련’이란 근로자가 자신의 업무만이 아니라 다른 업무를 수행할 수 있도록 실시하는 교육훈련을 의미합니다.

D217.

05 | 07 | 09 | 11

[EP037] 가운데 다기능 교육훈련을 받는 근로자의 비중은 어떠합니까?

- ① 20% 미만
- ② 20% 이상 ~ 40% 미만
- ③ 40% 이상 ~ 60% 미만
- ④ 60% 이상 ~ 80% 미만
- ⑤ 80% 이상 ~ 100% 미만
- ⑥ 100%

D218.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 [EP037]은 일선 작업단위인 팀/반회의를 정기적으로 실시하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

D219.

05 | 07 | 09 | 11

[EP037]의 경우, 귀 사업장에서 대표적 작업단위(예; 팀이나 작업반)는 업무수행방법 결정에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있습니까?

- ① 자율권이 전혀 없다.
- ② 자율권이 없는 편이다.
- ③ 자율권이 있는 편이다.
- ④ 자율권이 많이 있다.

D220.

05 | 07 | 09 | 11

[EP037]의 경우, 귀 사업장에서 대표적 작업단위(예; 팀이나 작업반)는 업무속도 결정에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있습니까?

- ① 자율권이 전혀 없다.
- ② 자율권이 없는 편이다.
- ③ 자율권이 있는 편이다.
- ④ 자율권이 많이 있다.

D221.

05 | 07 | 09 | 11

[EP037]의 경우, 귀 사업장에서 대표적 작업단위(예; 팀이나 작업반)는 신규팀(반)원 채용 결정에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있습니까?

- ① 자율권이 전혀 없다.
- ② 자율권이 없는 편이다.
- ③ 자율권이 있는 편이다.
- ④ 자율권이 많이 있다.

D222.

05 | 07 | 09 | 11

[EP037]의 경우, 귀 사업장에서 대표적 작업단위(예; 팀이나 작업반)는 팀(반)원 훈련 결정에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있습니까?

- ① 자율권이 전혀 없다.
- ② 자율권이 없는 편이다.
- ③ 자율권이 있는 편이다.

④ 자율권이 많이 있다.

D223.

05 | 07 | 09 | 11

[EP037]의 경우, 귀 사업장에서 업무 수행을 위해 컴퓨터를 활용하는 근로자의 비율을 다음 범주에서 선택하여 주십시오.

- ① 20% 미만
- ② 20% 이상 ~ 40% 미만
- ③ 40% 이상 ~ 60% 미만
- ④ 60% 이상 ~ 80% 미만
- ⑤ 80% 이상

go to DH000 if 제조업이 아닌 사업장

D224.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 직접부문 생산직이 담당하는 기계·설비의 수리 및 보전 업무는 어떻습니까?

- ① 보전파트에서 전적으로 담당하고, 직접생산자는 전혀 담당하지 않는다.
- ② 보전파트가 대부분 담당하고, 직접생산자는 보조하는 식으로 약간 담당한다.
- ③ 보전파트와 직접생산자가 거의 동등하게 책임을 지고 담당한다.
- ④ 대부분 직접생산자가 보전 업무를 책임지고 담당한다.
- ⑤ 직접생산자가 전적으로 자신이 담당하는 보전업무를 담당한다.

D224\_1.

‘직접부문’은 간접부문에 상대되는 개념으로서 간접부문이 본사업무, 지원부문, 행정인력을 뜻하는 반면 직접부문은 현장업무, 생산부문, 제조인력, 영업인력을 의미합니다.

D225.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 직접부문 생산직이 담당하는 품질관련 업무는 어떻습니까?

- ① 품질문제는 전부 전담 부서에서 담당하고, 직접생산자는 전혀 책임을 지지 않는

다.

- ② 담당공정에 필요한 부품의 품질(예: 선행 공정의 이상 유무)만 책임을 진다.
- ③ ②와 함께, 자신이 담당하는 공정의 재공품에 대한 품질을 책임진다.
- ④ ③과 함께, 완성품의 품질에 대해서도 책임을 진다.
- ⑤ ④와 함께, 품질관리 통계자료의 수집도 담당한다.

D231~D234.  M

05 07 09 11

귀 사업장의 품질관리 개선 노력은 어느 정도 체계적으로 이루어지고 있습니까?  
다음 질문에 대해 주십시오.

항목	① 전혀 아님	② 아닌 편임	③ 그저 그렇	④ 그런 편임	⑤ 매우 그렇
품질관리에 대한 교육훈련을 충분히 받고 있다					
품질관리를 위해서 DB화한 자료를 체계적으로 활용한다					
품질목표달성에 대한 보상이 존재한다					
학습조직, 제안제도 등 근로자 참여를 통한 품질 관리를 체계적으로 활용한다					

D226.  V

05 07 09 11

귀 사업장의 직접부문 생산직에 대해서 보전교육을 실시합니까?

- ① 예
- ② 아니요

D226\_1.  D

‘보전교육’은 기계 및 설비 등이 생산 및 영업활동에 차질없이 사용될 수 있도록 그 상태를 온전하게 잘 유지시키는 것을 목적으로 하는 교육을 의미합니다.

D227.  V

05 07 09 11

귀 사업장의 직접부문 생산직에 대해서 품질교육을 실시합니까?

- ① 예
- ② 아니요

D235. [V]

05 07 09 11

귀 사업장에서 [EP037] 근로자들이 일하는 동안 일상적이지 않은 문제(예: 기계고장, 품질이상, 고객으로부터 강력한 항의성 분쟁 등)가 발생할 경우, 해당근로자들은 문제해결에 어느 정도 참여합니까?

- ① 전혀 참여하지 않는다.
- ② 별도의 문제해결팀을 보조한다
- ③ 상당부분 담당한다
- ④ 전적으로 담당한다.

D235\_1. [D]

'일상적이지 않은 문제'란 기계고장, 품질이상, 고객으로부터의 사소하지 않는 분쟁 제기 등을 의미합니다.

※ 2011년이전 문항에서는 '일상적이지 않은 문제'에 대한 예시가 없었음.

D236a1-D236a7. [W]

05 07 09 11

귀 사업장에서 생산하는 상품의 수요가 일시적으로 증가하였을 경우 이에 대응하는 방식은 무엇입니까? 사용하는 방식에 모든 체크해 주십시오.

- ① 가동률 높임
- ② 작업속도 높임
- ③ 잔업, 특근 증가
- ④ 비정규직 추가 활용
- ⑤ 인력재배치
- ⑥ 도급계약 확대
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_

D238. [V]

05 07 09 11

작업량의 불균등으로 인해 인력 재배치의 필요성이 발생할 경우, 인력의 배치전환은 어떤 방식으로 이루어집니까?

- 
- 
- ① 경영측에서 일방적으로 결정한다.
  - ② 해당 근로자와 협의한다.
  - ③ 해당 근로자와 합의한다.
  - ④ 해당 부서의 근로자대표(대의원 혹은 노조)들과 협의한다.
  - ⑤ 해당 부서의 근로자대표(대의원 혹은 노조)들과 합의한다.
  - ⑥ 배치전환이 사실상 불가능하다

D239a1-D239a9. **W**

05 07 09 11

귀 사업장에서 생산하는 상품(혹은 서비스)의 수요가 감소하였을 경우 이에 대응하는 방식은 무엇입니까? 사용되는 방식에 모두 선택하여 주십시오.

- ① 가동률 낮춤
- ② 작업속도 감소
- ③ 잔업축소, 주말 특근축소
- ④ 비정규직 활용축소
- ⑤ 도급, 용역, 외주계약 해지
- ⑥ 휴가 혹은 휴직의 사용
- ⑦ 잉여인원 교육훈련
- ⑧ 일시휴업

※ 2011년 이후 문항에서는 ‘⑨ 정규직 고용해지’ 항목 삭제

---

---

## H 작업장 혁신



DH000.

go to **D311** if EP002<100

DH100.

'**작업장 혁신**'은 경영혁신의 하나로서 제품 또는 서비스, 작업공정, 직무를 작은 수준에서부터 전체 공정에 이르기까지 개선하려는 의식적인 노력이나 활동을 의미합니다. 작업장 혁신의 목적은 품질개선, 단가인하, 적기납품, 고객만족 등입니다. 일본에서 들여온 QC(품질관리 서클), JIT(Just-In-Time 적기생산), TQM(Total Quality Managment-총품질관리), 6시그마 등이 그런 과정의 하나입니다. 단 형식적이고 일회적인 활동은 작업장 혁신이라 하지 않습니다.

이때 작업장은 근로자들이 제품이나 서비스를 생산하거나, 물건을 사고파는 장소, 즉 일하는 공장, 가게, 서비스 제공장소, 영업장소, 가공장소 등 일하고 있는 일터를 의미합니다.

또한 작업과정은 제품을 만들거나, 서비스를 제공하거나, 영업을 하는 등 현장에서 일하는 과정을 뜻합니다.

DH101.

05 07 09 11

귀 사업장에서 생산하는 주요 제품이나 제공하는 서비스를 위한 작업과정이 얼마나 표준화되어 있습니까?

- ① 매우 높음
- ② 약간 높음
- ③ 보통
- ④ 약간 낮음
- ⑤ 매우 낮음



DH102.

05 07 09 11

귀 사업장에서 생산하는 주요 제품이나 제공하는 서비스를 위한 작업과정이 얼마나 단순·반복화되어 있습니까?

- ① 매우 단순 반복적임
- ② 약간 단순 반복적임
- ③ 보통
- ④ 별로 단순 반복적아님
- ⑤ 거의 단순 반복 없음

DH103.

05 07 09 11

귀 사업장에서 생산하는 주요 제품이나 제공하는 서비스를 위한 작업과정이 얼마나 자동화되어 있습니까?

- ① 매우 높음
- ② 약간 높음
- ③ 보통
- ④ 약간 낮음
- ⑤ 매우 낮음

DH104.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 작업(업무/서비스)량 관리(통계이용, 철저 한 목표 관리 정도)관리와 통제방식은 어떻게 이루어지고 있습니까?

- ① 매우 철저함
- ② 약간 철저함
- ③ 보통
- ④ 덜 철저함
- ⑤ 외부 주문에 의해 결정됨
- ⑦ 해당없음

DH105.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서는 작업(서비스, 업무)의 품질통제(불량률/고객 불만 등 목표관리정도)는 어떻게 이루어지고 있습니까?

- ① 매우 철저함
- ② 약간 철저함
- ③ 보통
- ④ 다수 느슨함
- ⑤ 매우 느슨함
- ⑦ 해당없음

DH106~DH109.  M

05 07 09 11

귀 사업장은 지난 5년간 다음과 같은 개선 프로그램을 수행한 적이 있습니까?

	실시 여부		
	① 실시	② 미실시	⑦ 해당없음
제품생산공정/서비스제공방식/업무수행방식의 개선			
고객차별화 서비스 도입			
부품/중간재/제품의 물류체계 개선			
신기술/신기계 도입 등 기술 개선			

DH116.  D

다음은 개별 개선 프로그램에 대해서라기보다는 경영개선 전반의 목표와 성과에 대한 질문입니다. 중점적으로 추진된 여러 프로그램을 종합적으로 고려하여 응답하여 주시기 바랍니다.

DH117~DH123. **M**

05 07 09 11

귀 사업장에서 중점적으로 추진하신 경영 혁신 프로그램을 수행하는데 다음과 같은 수단을 어느 정도 활용하였습니까?

	전혀활용안함----적극적활용				
	①	②	③	④	⑤
인력 절감(다운사이징)					
비정규직 고용 확대					
공정, 서비스 일부의 개인도급(프리랜서 등) 활용 확대					
비핵심 공정·서비스 사업 부분의 사내하청 및 외주업체로의 이양 확대					
생산 및 서비스의 고부가가치화					
현장 생산·서비스 인력의 기능 향상					
엔지니어/상품개발 인력의 역량 향상					
노사협의회 등을 통한 근로자 참여					

DH124~DH126. **M**

05 07 09 11

귀 사업장에서 중점적으로 추진하신 경영 혁신 프로그램의 시행결과가 경영성과에 끼친 영향에 대해 어떻게 평가하십니까? 아래에 열거한 성과관련 항목 각각에 대해 말씀해 주십시오(납품기한 단축의 경우, 해당 없는 경우 무응답).

	① 상당히 부정적	② 다소 부정적	③ 특별한 영향없음	④ 다소 긍정적	⑤ 매우 긍정적
노동생산성제고 (시간당 제품생산/서비스 제공능력향상)					
납품기한(서비스대기시간) 단축					
생산/서비스의 품질제고 (불량률/고객불만율 감소)					

DH127~DH129. **M**

05 07 09 11

이러한 개선활동이 귀 사업장의 근로자에게 미친 영향은 어떠하였습니까? 귀 사업장의 구체적인 경험에 근거하여 다음의 각 항목에 대해 평가하여 주십시오.

	① 매우 부정적이다	② 대체로 부정적이다	③ 별 영향없다	④ 대체로 긍정적이다	⑤ 매우 긍정적이다
고용안정					
숙련 등 능력향상					
노사간 성과공유					

DH130~DH131. **M**

05 07 09 11

이러한 개선활동이 귀 사업장의 근로자에게 미친 영향은 어떠하였습니까? 귀 사업장의 구체적인 경험에 근거하여 다음의 각 항목에 대해 평가하여 주십시오.

	① 매우 증가되었다	② 대체로 증가되었다	③ 별 영향없다	④ 대체로 감소되었다	⑤ 매우 감소되었다
노동강도					
근로자내 소득격차					

DH701. **V**

05 07 09 11

귀 사업장의 작업장 혁신 노력에 대한 노동조합/노사협의회의 대응전략은 어떠합니까?

- ① 취지와 목표를 이해하고 적극적인 참여
- ② 취지를 대략 이해했으나 소극적인 참여
- ③ 취지에 대해 의심하며 소극적인 반대
- ④ 취지에 대해 의심하며 적극적인 반대
- ⑤ 무관심

DH703~DH712. M

05 07 09 11

귀 사업장의 다음과 같은 작업장 혁신노력에 대해 귀 회사 노동조합/노사협의회의  
 입장은 어떠했습니까?

	① 조직적이고 적극적 반대	② 소극적 반대	③ 소극적 찬성 혹은 묵인	④ 적극적 찬성과 참여 및 대안제시	⑤ 무관심
품질개선(TQM, QC, 6시그마)					
공정·업무합리화나 개선					
배치전환(부서간, 사업소 간)					
작업속도·작업효율의 개선					
신기술도입					
새 인사제도 도입					
성과급제 도입					
노동시간 유연성					
직업훈련·교육					
납기개선노력					

### 3 휴가 및 근로시간



D311.

다음은 귀 사업장의 휴가제도 및 현황에 관한 질문입니다.  
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀 사업장의 정규직 근로자(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

D361~D367.

05 07 09 11

귀 회사에서는 아래의 법정 공휴일을 유급휴일로 쉬고 있습니까?

법정 공휴일	유급휴일로 쉬는다.	쉬지는 않지만 휴일근로수당을 받는다	쉬지도 않고 휴일근로수당도 없다
3.1절	①	②	③
5.1 근로자의 날	①	②	③
5.5 어린이날	①	②	③
석가탄신일(음력 4.8)	①	②	③
6.6 현충일	①	②	③
8.15 광복절	①	②	③
12. 25 성탄절	①	②	③

D336.

05 07 09 11

그렇다면 귀 사업체의 정규직 근로자들의 연차휴가 소진율은 어느 정도입니까?  
연차휴가 소진율 \_\_\_\_\_ %

D337.

05 07 09 11

귀 사업체의 정규직 근로자들은 남은 연차휴가 일수에 비례해 수당을 지급받고  
있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

D312.

05 07 09 11

귀 사업장 관리직 근로자들의 연차휴가 소진율은 어느 정도입니까?

\_\_\_\_\_ %

D312\_1.

'연차휴가 소진율'은 실제 사용한 연차휴가 일수를 부여된 전체 연차휴가 일수로 나눈 것을 의미합니다.

D313.

05 07 09 11

귀 사업장의 관리직 근로자들은 남은 연차휴가 일수에 비례해 수당을 지급받고 있습니까?

- ① 예.
- ② 아니오.

D314.

05 07 09 11

귀 사업장의 관리직이 아닌 현장 근로자들의 연차휴가 소진율은 어느 정도입니까?

\_\_\_\_\_ %

D314\_1.

'연차휴가 소진율'은 실제 사용한 연차휴가 일수를 부여된 전체 연차휴가 일수로 나눈 것을 의미합니다.

D315.

05 07 09 11

귀 사업장의 관리직이 아닌 현장 근로자들은 남은 연차휴가 일수에 비례해 수당을 지급받고 있습니까?

- ① 예.
- ② 아니오.

D316.

05 07 09 11

귀 사업장의 정규직 근로자들이 연차휴가를 전부 소진하지 못하는 이유는 무엇입니까?

- ① 회사 업무 자체가 많아서 연차휴가 사용이 곤란함.
- ② 회사 업무가 집단적, 협력적인 작업이라서 다른 사람들의 업무에 지장을 초래할까 봐 연차휴가 사용을 꺼리게 됨.
- ③ 회사에서 연차휴가를 모두 찾아서 쓰는 관행이 없어 눈치가 보임.
- ④ 추후에 연차휴가 수당을 지급받기 위해 실제 휴가 사용을 꺼림.

D338.

05 07 09 11

귀 사업체에서는 연차휴가 사용촉진제를 실시하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

D338\_1.

'연차휴가 사용촉진제'는 근로기준법 제61조에 따라 연차휴가사용 기간이 끝나기 전에 사용자가 근로자에 대하여 미사용 연차휴가의 사용을 촉진하는 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 미사용시 사용자의 금전보상 의무를 면제하는 제도입니다.

D339.

05 07 09 11

귀 사업체에서는 여름휴가를 어떻게 사용하고 있습니까?

- ① 연차휴가 일수 가운데 일부 일수를 여름휴가로 사용하고 있음
- ② 연차휴가와와는 별도로 유급으로 여름휴가를 사용하고 있음
- ③ 여름휴가를 별도로 두지 않고 필요할 때 사용하고 있음

D317.

05 07 09 11

귀 사업장에서 여름휴가 이외의 병가, 청원(경조)휴가 등 노동법, 단체협약 혹은 취업규칙 상에 보장된 각종 휴가는 잘 활용되고 있습니까?

- ① 노동법, 단체협약, 취업규칙의 내용에 준하여 병가, 청원(경조) 휴가를 자유롭게 활용하고 있음.



- ② 관행적으로 실제 보장된 휴가일수의 일부만 활용되고 있음.
- ③ 거의 활용되지 못하고 있음.

※ 2011년 이전 문항에서는 ‘여름휴가 이외의’ 라는 설명이 없었음.

D318.  V

05 | 07 | 09 | 11

연차휴가는 귀 사업장의 단시간(파트타임) 근로자에게 어느 정도 제공됩니까?

- ① 모든 단시간(파트타임) 근로자에게 적용됨
- ② 50% 이상의 단시간(파트타임) 근로자에게 적용됨
- ③ 50% 미만의 단시간(파트타임) 근로자에게 적용됨
- ④ 단시간(파트타임) 근로자에게 전혀 적용되지 않음

D301.  D

다음은 귀 사업장의 근로시간에 관한 질문입니다.

별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀 사업장의 정규직 근로자(임원포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

D302.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 주 5일제를 실시하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요
- ③ 부분적으로 실시

D311.  F

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장이 가지고 있는 취업규칙이나 단체협약 상의 소정 근로시간은 주당 몇 시간입니까?

주당 \_\_\_\_\_ 시간

D311\_1.  D

‘소정근로시간’이란 근로기준법이 허용하는(주 40시간 법정근로시간) 범위 안에서 근로자와 사용자 간에 약정한 근로시간으로, 규칙적인 근로시간을 의미하는 동시에 초과근로수당 등을 산정하는 통상임금 계산의 기준이 되는 지불근로시간을 의미합니다.

D303.  F

05 07 09 11

귀 사업장 정규직근로자의 주당 초과근무시간은 평균 몇 시간입니까?

주당 \_\_\_\_\_ 시간

D319.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서 비관리직의 초과근로(연장근로, 휴일근로)는 얼마나 정기적으로 이루어지고 있습니까?

- ① 매일
- ② 1주일에 평균 2~3일
- ③ 계절적으로 바쁜 시기에만
- ④ 일이 바쁠 때만 아주 가끔

J go to D321 if D319^=①

※ 2011년이전 문항에서는 ‘관리직이 아닌 일반근로자들의’ 라고 하였음.

D320.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서 평일 초과근로(잔업)가 매일 고정적으로 이루어지고 있는 경우에 그에 대한 임금은 어떻게 지급됩니까?

- ① 실제 초과근로시간에 상관없이 하루에 1~3시간분의 연장근로수당을 고정적으로 임금으로 지급(포괄역산제 임금)
- ② 연장근로시간에 정확하게 비례하여 초과근로수당을 계산하여 지급

D321.

05 07 09 11

귀 사업장의 비관리직급 근로자들의 전체 월급 가운데 초과근로(연장근로 및 휴일근로) 수당이 차지하는 비중은 월 평균 얼마나 됩니까?

- ① 40% 이상
- ② 30% 이상 - 40% 미만
- ③ 20% 이상 - 30% 미만
- ④ 10% 이상 - 20% 미만
- ⑤ 10% 미만

D322.

05 07 09 11

귀 사업장에서 비관리직급의 주 휴일근로는 어떻게 이루어지고 있습니까?

- ① 매주 토, 일요일 가운데 적어도 1일은 일하는 편임
- ② 일이 바쁠 때만 가끔 이루어지고 있음
- ③ 계절적으로 바쁜 때에만 이루어지고 있음
- ④ 매번 주 2일을 쉬는 편임.

D323.

05 07 09 11

귀 사업장의 관리직급(임원, 부장, 차장, 과장 및 관리자 역할을 하는 대리급 및 조반장급)의 경우에는 초과근로(연장근로, 휴일근로)를 얼마나 정기적으로 하고 있습니까?

- ① 매일
- ② 1주일에 2~3일
- ③ 계절적으로 바쁜 시기
- ④ 일이 바쁠 때만 아주 가끔
- ⑤ 없음

D324.

05 07 09 11

귀 사업장에서 관리직급(임원, 부장, 차장, 과장 및 관리자 역할을 하는 대리급 및 조반장급)이 초과근로 수당이 차지하는 비중은 월 평균 얼마나 됩니까?

- ① 40% 이상

- ② 30% 이상 - 40% 미만
- ③ 20% 이상 - 30% 미만
- ④ 10% 이상 - 20% 미만
- ⑤ 10% 미만

※ 2011년 이전에는 ① 예, ② 아니요 2가지로만 응답문항이 구성됨.  
2011년 이전은 문항번호 그대로, 2011년 이후는 B type으로 구성되어 있음.

D325a1-D325a3.  W

05 07 09 11

귀 사업장의 경영측면에서 본 초과근로(연장근로 및 휴일근로)의 장점은 다음 중 무엇인지 모두 선택하여 주십시오.

- ① 외부 수요증가에 근로자수, 설비 등을 늘리지 않고 탄력적으로 대응 가능
- ② 비용을 줄일 수 있음
- ③ 납기에 맞출 수 있음

D326a1-D326a3.  W

05 07 09 11

귀 사업장의 경영측면에서 본 초과근로(연장근로 및 휴일근로)의 단점은 다음 중 무엇인지 모두 선택하여 주십시오.

- ① 노동비용이 증가함
- ② 노동강도나 집중도가 떨어지고 노동시간이 효과적으로 관리되지 않고 있음.
- ③ 연장근로가 고정되어 일감이 줄어도 연장근로를 시켜야 하는 상황 발생

D327.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서 제품이나 서비스 수요가 줄어들어 1일 정상적인 8시간 근무를 할 물량이나 서비스가 없는 경우에는 어떻게 하고 있습니까?

- ① 일감이 없어 근로자들이 놀더라도 8시간의 임금을 주고 있음
- ② 노동시간을 줄이되 줄인 시간만큼의 임금을 덜 주고 있음.
- ③ 사람을 줄이기 위해 정리해고나 비정규직의 사용을 줄이고 있음

D340a1~D341a2. M

05 07 09 11

귀 사업체에서 정규직근로자들이 평일 연장근로 혹은 휴일근로가 발생하는 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2가지만 말씀해 주세요.

1순위 \_\_\_\_\_, 2순위 \_\_\_\_\_

- ① 일의 양에 비해 인원이 적어서
- ② 일의 양이 불규칙하기 때문
- ③ 고객과의 관계 등 외부 대응이 필요해서
- ④ 승진 등 인사고과 불리를 우려한 근로자들의 자발적인 결정으로
- ⑤ 잔업/특근수당이 줄어들 것을 우려한 근로자들의 결정
- ⑥ 기술이나 장비의 특성 때문에
- ⑦ 그냥 관행적으로

D341a1~D341a2. M

05 07 09 11

귀 사업체에서 근로자들의 노동시간을 관리하는데 있어서 중점적으로 고려하는 점이 있다면 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지만 말씀해 주세요.

1순위 \_\_\_\_\_, 2순위 \_\_\_\_\_

- ① 근로자들의 일상생활에 대한 고려(생활주기, 충분한 휴식, 출퇴근시간 등)
- ② 고객이나 거래처와의 관계
- ③ 기술이나 장비사용의 효율성을 극대화
- ④ 시장의 변동에 대한 유연하거나 탄력적 대응
- ⑤ 인건비의 최소화
- ⑥ 모성보호(출산, 육아, 보육 등)관련 근로자 배려
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_

D343. V

05 07 09 11

귀 사업체에서 업무수요에 따라 근로시간을 늘리고 줄이는 것(연장근로, 휴일근로, 근로시간 단축)은 누가 어떻게 결정합니까?

- ① 전적으로 회사가 알아서 결정한다.
- ② 회사가 노조(혹은 노사협의회)와 협의하여 결정한다.
- ③ 회사가 알아서 결정하지만, 몇 개의 근로시간 스케줄에서 근로자가 결정할 수 있

다.

- ④ 회사가 결정하지만, 일정 범위 내에서 근로자의 개인사정에 맞추어 근로시간 조절이 가능하다.
- ⑤ 전적으로 근로자가 결정한다.

D344.

05 | 07 | 09 | 11

노동시간 단축을 위해 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함시키는 조치(근로기준법 관련 규정 개정 등)를 취하는 경우, 주 평균 12시간(휴일근로시간 포함) 한도로 연장근로가 제한되게 됩니다. 이렇게 될 때 귀 회사는 어느 정도의 영향을 받게 됩니까?

- ① 휴일근로를 거의 하지 않기 때문에 영향이 없다.
- ② 바쁠 때 휴일근로를 가끔 하지만, 크게 영향을 받지 않는다
- ③ 휴일근로를 종종 하는 편이라 적지 않게 영향을 받게 된다
- ④ 휴일근로를 자주 하는 편이라 타격이 상당하다
- ⑤ 휴일근로를 거의 매주 하는 편이라 심각한 타격을 받는다

D345.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업체에서는 향후에 노동시간을 단축할 계획이 있습니까?

- ① 단축계획 있음
- ② 단축계획 없음

go to D347 if ②

D346.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업체에서 향후에 노동시간을 단축할 계획이 있다면, 어떤 방법을 고려하고 있습니까?

- ① 교대제 개편
- ② 시간제 근로 도입
- ③ 연장근로시간 축소
- ④ 유연근로시간제 활용

- ⑤ 연장휴가 사용촉진
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_

**D347. [V]**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업체에서는 초과(연장 + 휴일)근로시간을 줄여야 하는 경우 어떻게 대응하려고 하십니까?

- ① 생산성을 높여서 필요한 물량이나 서비스를 생산하고 추가고용이 거의 필요가 없다.
- ② 생산성 증가에 한계가 있고 시설투자나 인력추가 고용의 여력이 없어 일감(생산물량)을 줄여야 한다.
- ③ 일부를 생산성 증가로 감당할 수 있으나 부분적인 추가고용이 불가피하다.
- ④ 생산성을 증가시키기 어려워 근로시간 단축의 상당부분을 추가고용으로 메워야한다.
- ⑤ 해당사항 없음

**D348. [V]**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업체에서 초과(연장 + 휴일)근로시간을 줄여야 하는 경우 줄어들 수 있는 초과근로수당(연장근로수당, 휴일특근수당)은 어떻게 처리하려고 하십니까?

- ① 생산성을 높여서 임금수준을 맞춰주도록 노력한다
- ② 생산성 증가만으로 어렵기 때문에 임금을 약간 줄일 수 밖에 없다
- ③ 생산성 증가가 어렵기 때문에 초과근로시간이 줄어든 만큼 임금을 깎을 수밖에 없다.
- ④ 해당사항 없음

**D304. [V]**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 경우 교대근무제가 이루어지고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

[J] go to **D309** if ②, DK or RF

D305a1-D305a7.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 실시하고 있는 교대제 형태를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 격일제
- ② 2조 2교대
- ③ 3조 2교대
- ④ 3조 3교대 (3+ $\alpha$ 조 3교대)
- ⑤ 4조 3교대
- ⑥ 4조 2교대
- ⑦ 기타 교대제, \_\_\_\_\_

D307.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 [EP037] 근로자가 주로 적용받는 교대제는 무엇입니까?

- ① 격일제
- ② 2조 2교대
- ③ 3조 2교대
- ④ 3조 3교대 (3+ $\alpha$ 조 3교대)
- ⑤ 4조 3교대
- ⑥ 4조 2교대
- ⑦ 기타 교대제
- ⑧ 해당 없음

D305에서 선택한 항목과 ⑧만 보임

D328.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 교대제를 실시하는 이유는 다음 중 무엇입니까?

- ① 1일 18~24시간 (서비스) 수요가 지속적으로 있기 때문에
- ② 중단하기 어려운 작업의 성격 때문에
- ③ (생산) 설비와 시설을 최대한 가동하기 위해서
- ④ 노동의 집중도를 높이고, 교육과 훈련시간을 확보하기 위해서



D329~D331.

05 07 09 11

귀 사업장에서 교대제의 실시의 효과는 어떠합니까?

	① 매우 증가	② 증가	③ 보통	④ 감소	⑤ 매우 감소
생산성					
근로자의 만족도					
노동비용					

D309.

05 07 09 11

귀 사업장은 선택적 근무시간제를 운영하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to D310 if ②, DK or RF

D309\_1.

‘선택적 근무시간제’란 8 to 5 또는 9 to 6 또는 10 to 7 등 근무시간 선택 대안 중  
에 1가지를 선택하여 근무시간을 조정하는 방법입니다.

D350.

05 07 09 11

귀 사업체는 선택적 근무시간제를 어느 정도 많은 근로자들에게 적용하고 있습니까?

- ① 5% 미만
- ② 5% 이상 ~ 10% 미만
- ③ 10% 이상 ~ 20% 미만
- ④ 20% 이상 ~ 30% 미만
- ⑤ 30% 이상 ~ 50% 미만
- ⑥ 50% 이상

D310.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 탄력적 근로시간제를 운영하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

D310\_1.

‘탄력적 근로시간제’란 근로시간의 배치를 탄력적으로 운용하는 근로시간제로서 일정한 기간을 단위로 그 기간 내 총근로시간이 법정근로시간 이내인 경우 그 기간내 어느 주 또는 어느 날의 근로시간이 법정근로시간을 초과하더라도 처벌이나 가산임금지급의 대상이 되지 않는 근로시간제입니다.

go to **D349** if ②, DK or RF

D332.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 탄력적 근무시간제를 어떻게 운영하고 있습니까?

- ① 수요변동과 무관하게 일상적으로 운영하고 있다.
- ② 수요변동 등에 따라 특정 시기에만 운영하고 있다.

D333.

05 | 07 | 09 | 11

탄력적 근로시간제 적용을 받는 근로자의 비중은 어떠합니까?

- ① 5% 미만
- ② 5% 이상 ~ 10% 미만
- ③ 10% 이상 ~ 20% 미만
- ④ 20% 이상 ~ 30% 미만
- ⑤ 30% 이상 ~ 50% 미만
- ⑥ 50% 이상

※ 2011년 이전에는 ① 20% 미만, ② 20% 이상 ~ 40% 미만, ③ 40% 이상 ~ 60% 미만, ④ 60% 이상 ~ 80% 미만, ⑤ 80% 이상 ~ 100% 미만, ⑥ 100%로 응답문항이 구성됨.

2011년 이전은 문항번호 그대로, 2011년은 B type으로 구성되어 있음

D351.

05 07 09 11

귀 회사에서는 현재 재택근무제를 시행하고 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다 (☞ D351)

D352.

05 07 09 11

귀 회사에서 재택근무를 하는 근로자는 얼마나 됩니까?

- ① 5% 미만
- ② 5% 이상 ~ 10% 미만
- ③ 10% 이상 ~ 20% 미만
- ④ 20% 이상 ~ 30% 미만
- ⑤ 30% 이상 ~ 50% 미만
- ⑥ 50% 이상

D353~D357.

05 07 09 11

최근 많은 회사가 관심을 갖거나 채택하고 있는 다양한 유연 근무시간제도를 열거한 것입니다. 귀 회사는 아래 제도를 도입하실 의향이 있습니까?

	전혀 없다	별로 없다	보통 이다	조금 있다	많이 있다
<b>집중근무시간제:</b> 주 40시간 노동을 유지하면서 주 5일보다 짧은 일수 일함 (가령 3일 혹은 4일간 8시간 이상 근로)	①	②	③	④	⑤
<b>재량 근무제도:</b> 주 40시간에 구애없이 개인에게 업무 수행시간과 방식에 대한 재량 부여	①	②	③	④	⑤
<b>교육휴가제(안식휴가):</b> 일정 기간 이상 근무한 직원에게 교육 및 자기개발을 위해 1개월 이상의 휴가를 부여하는 제도	①	②	③	④	⑤
<b>근로시간 저축제도(근로시간 계좌제):</b> 연장근로시간의 일부를 적립하여 두었다가 기간내에 필요할 때 휴가로 쓰거나 혹은 수당으로 받는 제도	①	②	③	④	⑤
<b>재택 및 원격근무 제도</b>	①	②	③	④	⑤

## 4 커뮤니케이션 및 정보공유



D401.

다음은 귀 사업장의 커뮤니케이션 및 정보공유에 관한 질문입니다.  
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀 사업장의 정규직근로자(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

D402a1-D402a10.

05 07 09 11

다음 중 귀 사업장에서 커뮤니케이션을 위해 실시하고 있는 사항을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 최고책임자와 전체 직원과의 회의 (전체든 집단별로 구분해서 모이든)
- ② 경영자가 정기적으로 현장을 순시하면서 근로자와 대화
- ③ 경영자와 직접 의사소통 할 수 있는 핫 라인 운영
- ④ 직제라인(부서, 과, 팀/반)별 정기적 회합을 통한 경영정보 공유
- ⑤ 근로자의 의견/태도를 파악하는 정기적 근로자 설문조사
- ⑥ 경영관련정보를 제공하는 정기적인 소식지 발간
- ⑦ 사내외 관련정보를 제공하는 사내(전자)게시판 등 설치
- ⑧ 정기적인 이메일을 통한 정보 공유
- ⑨ 전직원이 볼 수 있는 인트라넷에 정보공개
- ⑩ 해당 없음

①~⑨는 ⑩과 함께 선택할 수 없음

D403.

05 07 09 11

귀 사업장 근로자는 공식적 통로(노동조합이나 노사협의회 등) 및 기타 비공식적 통로를 통해서 경영계획(투자, 인력, 생산 계획)의 결정에 어느 정도 관여하고 있습니까?

- ① 사전에 정보도 받지 못함
- ② 사전에 정보만 제공 받음
- ③ 근로자가 의견 개진을 할 수 있음

- ④ 근로자의 의견이 의사결정에 반영됨
- ⑤ 근로자가 의사결정에 거부권 행사 가능함
- ⑥ 노사가 공동으로 결정함

D404.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장 근로자는 공식적 통로(노동조합이나 노사협의회 등) 및 기타 비공식적 통로를 통해서 신기계 및 설비 도입의 결정에 어느 정도 관여하고 있습니까?

- ① 사전에 정보도 받지 못함
- ② 사전에 정보만 제공 받음
- ③ 근로자가 의견 개진을 할 수 있음
- ④ 근로자의 의견이 의사결정에 반영됨
- ⑤ 근로자가 의사결정에 거부권 행사 가능함
- ⑥ 노사가 공동으로 결정함

D405.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장 근로자는 공식적 통로(노동조합이나 노사협의회 등) 및 기타 비공식적 통로를 통해서 공정 및 작업조직 개편의 결정에 어느 정도 관여하고 있습니까?

- ① 사전에 정보도 받지 못함
- ② 사전에 정보만 제공 받음
- ③ 근로자가 의견 개진을 할 수 있음
- ④ 근로자의 의견이 의사결정에 반영됨
- ⑤ 근로자가 의사결정에 거부권 행사 가능함
- ⑥ 노사가 공동으로 결정함

D406.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장 근로자는 공식적 통로(노동조합이나 노사협의회 등) 및 기타 비공식적 통로를 통해서 근로자 훈련의 결정에 어느 정도 관여하고 있습니까?

- ① 사전에 정보도 받지 못함
- ② 사전에 정보만 제공 받음
- ③ 근로자가 의견 개진을 할 수 있음

- 
- 
- ④ 근로자의 의견이 의사결정에 반영됨
  - ⑤ 근로자가 의사결정에 거부권 행사 가능함
  - ⑥ 노사가 공동으로 결정함

D407.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장 근로자는 공식적 통로(노동조합이나 노사협의회 등) 및 기타 비공식적 통로를 통해서 분사나 하청의 결정에 어느 정도 관여하고 있습니까?

- ① 사전에 정보도 받지 못함
- ② 사전에 정보만 제공 받음
- ③ 근로자가 의견 개진을 할 수 있음
- ④ 근로자의 의견이 의사결정에 반영됨
- ⑤ 근로자가 의사결정에 거부권 행사 가능함
- ⑥ 노사가 공동으로 결정함

D408.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장 근로자는 공식적 통로(노동조합이나 노사협의회 등) 및 기타 비공식적 통로를 통해서 감원 등 고용조정의 결정에 어느 정도 관여하고 있습니까?

- ① 사전에 정보도 받지 못함
- ② 사전에 정보만 제공 받음
- ③ 근로자가 의견 개진을 할 수 있음
- ④ 근로자의 의견이 의사결정에 반영됨
- ⑤ 근로자가 의사결정에 거부권 행사 가능함
- ⑥ 노사가 공동으로 결정함

## 5 **공정한 처우 및 모성보호**



D501.

다음은 귀 사업장의 '공정한 처우 및 모성보호'에 관한 질문입니다.

이하 '공정한 처우 및 모성보호'에 해당하는 질문은 귀 사업장의 전체 근로자를 기준으로 응답하여 주십시오.

D501\_1.

'전체 근로자'는 귀사와 고용계약을 맺고 귀사로부터 임금을 받으면서 일을 하는 근로자를 포함합니다. 여기에는 기간제근로자와 파트타임근로자도 포함됩니다. 그러나 해당 사업장에서 일은 하지만 직접 임금을 받지 않는 근로자는 포함되지 않습니다. 예를 들어, 파견용역근로자, 재택근로자나 프리랜서, 고용계약을 맺지 않은 임시근로자, 고용계약이 아닌 용역계약을 맺은 경우의 특수고용(학습지교사, 보험설계사 등) 등은 포함되지 않습니다.

단, 귀사와 고용계약을 맺고 있는 세일즈맨이나 본사로부터의 파견된 근로자는 해당 사업장이 업무의 주된 보고 대상일 경우 해당 사업장의 전체 근로자에 포함합니다.

외국인근로자의 경우 취업비자(E1~E7)를 받은 전문인력만 전체근로자에 포함합니다. 산업연수생, 고용허가제 적용근로자, 방문취업자, 불법체류근로자 등은 제외됩니다.

D502.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 전체 근로자에게 공정한 기회를 제공하고 인력의 다양성을 관리하는 정책이 공식적으로 문서화 되어 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to D506 if ②, DK, or RF

D503a1-D503a13.

05 | 07 | 09 | 11

이러한 정책은 다음과 같은 사항에 대하여 공정한 처우나 차별 금지(또는 예방)에 관한 내용을 담고 있습니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- 
- ① 성별
  - ② 학벌
  - ③ 지역
  - ④ 종교
  - ⑤ 결혼 여부
  - ⑥ 장애
  - ⑦ 병력
  - ⑧ 연령
  - ⑨ 성적 성향
  - ⑩ 고용형태
  - ⑪ 노조가입 여부
  - ⑫ 기타 다른 차별, \_\_\_\_\_
  - ⑬ 해당 없음

☐ ①~⑫는 ⑬과 함께 선택할 수 없음

D505.  V

05 | 07 | 09 | 11

공정한 인력정책이나 다양성 관리 정책들이 실제로 잘 집행되거나 실천되고 있습니까?

- ① 거의 실행되지 않고 있다.
- ② 부분적으로만 실행되고 있다.
- ③ 매우 잘 실행되고 있다.

D506a1-D506a18.  W

05 | 07 | 09 | 11

다음의 모성보호 조치들 중 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있거나 회사 방침으로 실시하고 있는 것은 무엇입니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 육아휴직
- ② 배우자 출산휴가 (남성)
- ③ 직장보육시설
- ④ 보육료 지원



- ⑤ 생리휴가 (무급이나 유급)
- ⑥ 수유시간 보장
- ⑦ 수유공간 제공
- ⑧ 임신한 여성의 야간근무 제한
- ⑨ 임신한 여성의 휴일근무 제한
- ⑩ 임신한 여성의 초과근무 제한
- ⑪ 임신한 여성을 유해한 업무에 종사시키지 않음
- ⑫ 임신한 여성에게 작업전환 시행
- ⑬ 출산 후 1년이 되지 않은 여성은 건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음
- ⑭ 태아검진휴가 (임신한 여성을 위한 산전진찰 휴가)
- ⑮ 유·사산 휴가
- ⑯ 불임휴직제
- ⑰ 기타, \_\_\_\_\_
- ⑱ 해당없음

☐ ①~⑰ / ⑱ : 함께 선택할 수 없음

D508a1-D508a19. ☐

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 채택하고 있는 모성보호 조치들 중에서 실제로 잘 활용되고 있는 정책들을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 법정출산휴가
- ① 육아휴직
- ② 배우자 출산휴가 (남성)
- ③ 직장보육시설
- ④ 보육료 지원
- ⑤ 생리휴가 (무급이나 유급)
- ⑥ 수유시간 보장
- ⑦ 수유공간 제공
- ⑧ 임신한 여성의 야간근무 제한
- ⑨ 임신한 여성의 휴일근무 제한
- ⑩ 임신한 여성의 초과근무 제한

- 
- ① 임신한 여성을 유해한 업무에 종사시키지 않음
  - ② 임신한 여성에게 작업전환 시행
  - ③ 출산 후 1년이 되지 않은 여성은 건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음
  - ④ 태아검진휴가 (임신한 여성을 위한 산전진찰 휴가)
  - ⑤ 유·사산 휴가
  - ⑥ 불임휴직제
  - ⑦ 기타, \_\_\_\_\_
  - ⑧ 해당없음

- D506에서 응답한 항목만 보기에 포함
- 보기 ⑧은 무조건 보임
- ①~⑦ / ⑧ : 함께 선택할 수 없음

## 인적자원개발

## 1 교육훈련

E101. 

다음은 귀 사업장의 교육훈련에 관한 질문입니다.

별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀 사업장의 정규직근로자(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

E102. 

05 | 07 | 09 | 11

근로자의 직업능력 개발을 위해 귀 사업장에서 가장 중요한 교육훈련 형태는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 사내 직업훈련
- ② 외부 교육훈련
- ③ 비공식적인 현장훈련 (선배근로자나 동료근로자로부터의 배움)
- ⑤ 교육훈련이 필요없음

※ 2011년 문항에서는 '④ 입사이전의 학교교육 지원' 을 삭제함.

E102\_1. 

'교육훈련'이란 근로자의 직무수행능력을 향상시켜 기업의 성과를 높이기 위해 사전에 계획되고 구조화되어 작업장내 또는 작업장 밖(강의실 등)에서 이루어지는 활동을 의미합니다. 이러한 교육훈련에는 직업훈련, 산업안전교육, 노사관계 교육, 팀웍 형성을 위한 조직개발 활동, 개인의 학원·대학(대학원) 수강료 지원 등 기업이 실시

---

하거나 지원하는 교육훈련이 포함됩니다. 그러나 취미생활을 목적으로 한 교육훈련  
이나 단순히 동료나 선배가 하는 일을 지켜보는 현장훈련은 제외됩니다.

E103.  D

다음의 질문들은 비공식적인 현장훈련을 제외하고 응답하여 주시기 바랍니다.

E104.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 작년 한 해 동안 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 교육훈련을  
실시하거나 지원한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

※ 2011년 이전에는 ①이면 E111로, ②면 E117로 이동하였으나, 2011년 이후에는 E115로  
모두 이동

E105.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 근로자에 대한 교육훈련을 실시하지 않거나 지원하지 않는 가장  
주된 이유는 무엇입니까?

- ① 교육훈련을 시킬 필요가 없다.
- ② 교육훈련이 필요하지만 교육훈련 예산이 부족하여 교육훈련을 시킬 여력이 없다.
- ③ 교육훈련이 필요하지만 인력부족으로 교육훈련 인원 차출이 어렵다.
- ④ 교육훈련을 받은 숙련인력이 필요하지만 외부에서 충원할 수 있다.
- ⑤ 교육훈련과 숙련인력이 필요하지만 적절한 교육훈련 프로그램이 없다.
- ⑥ 교육훈련에 대한 경영진의 관심과 이해가 낮다.
- ⑦ 교육훈련에 대한 근로자의 관심과 이해가 낮다.
- ⑧ 기타, \_\_\_\_\_

J go to E117 if ②~⑧, DK or RF

E107.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 근로자에 대한 교육훈련이 필요하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 업무가 단순하여 교육훈련을 실시할 필요가 없다.
- ② 학교에서 배운 지식·능력으로도 충분하다.
- ③ 교육훈련의 성과가 낮아 우리 기업에 도움이 되지 않는다.
- ④ 근로자의 이직률이 너무 높아 교육훈련시킬 필요가 없다.
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

go to E117

E105B.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 근로자의 숙련개발을 위한 교육훈련을 저해하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 업무가 단순하여 교육훈련을 시킬 필요가 없다.
- ② 예산이 부족하여 교육훈련을 시킬 여력이 없다.
- ③ 인력난으로 교육훈련 시간을 주기 어렵다.
- ④ 근로자들의 이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없다.
- ⑤ 회사 실정에 맞는 적절한 교육훈련 프로그램이 없다.
- ⑥ 교육훈련의 성과가 낮아 기업에 도움이 안된다.
- ⑦ 교육훈련에 대한 경영진의 관심과 이해가 낮다.
- ⑧ 교육훈련에 대한 근로자의 관심과 이해가 낮다.
- ⑨ 기타, \_\_\_\_\_

※ 2011년 이전의 E105, E107문항을 합쳐서 만든 문항. 2011년 이전 문항은 E105, E107로 두고 2011년 이후 문항을 E105B로 표기함.

E111a1-E111a11.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 작년 한 해 동안 실시하거나 지원한 훈련을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 집단 사내교육훈련
- ② 집단 사외교육훈련

- ③ 인터넷을 이용한 교육훈련(원격학습 등)
- ④ 사내 직무관련 학습모임 지원
- ⑤ 수탁·협력업체에 기술지도 및 근로자 연수
- ⑥ 모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수
- ⑦ 유급 또는 무급의 교육훈련휴가제
- ⑧ 훈련기관(학원 포함) 수강료 지원
- ⑨ 교육기관(대학 등) 학자금 지원·대부
- ⑩ 근로시간 중 교육훈련 수강 배려
- ⑪ 기타, \_\_\_\_\_

**E113a1-E113a8. W**

05 | 07 | 09 | 11

훈련대상별로 볼 때, 작년 한 해 동안 귀 사업장에서 중요하게 실시한 훈련을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 경영관리자 훈련
- ② 전문기술(연구개발 포함)인력 훈련
- ③ 사무직 훈련
- ④ 판매서비스직 훈련
- ⑤ 현장감독자 훈련
- ⑥ 생산직 훈련
- ⑦ 신규채용자 훈련
- ⑧ 기타, \_\_\_\_\_

**E115a1-E115a12. W**

05 | 07 | 09 | 11

훈련내용으로 볼 때, 작년 한 해 동안 귀 사업장에서 중요하게 실시한 훈련을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 신입사원 교육 또는 오리엔테이션
- ② 관리감독 교육(리더십, 의사결정)
- ③ 조직개발 훈련(팀워크, 문제해결)
- ④ 전문가교육
- ⑤ 품질관리 훈련

- ⑥ 영업·판매 교육
- ⑦ 산업안전·보건 훈련
- ⑧ 노사관계 교육
- ⑨ 전산교육
- ⑩ 외국어 교육
- ⑪ 교양교육
- ⑫ 기타, \_\_\_\_\_

E121.

05 07 09 11

귀 사업장에서 작년 한 해 동안 교육훈련을 받은 근로자 수는 몇 명입니까? 연인원을 기준으로 응답해 주십시오.

\_\_\_\_\_ 명

1이상 정수

E121\_1.

‘연인원’이란 해당년도에 교육받은 총원을 중복여부에 관계없이 산정한 숫자입니다. 예를 들어 동일인이 2번 훈련을 받은 경우에는 2인으로 계산해 주십시오.

E122.

05 07 09 11

작년 한 해 동안 교육훈련을 받은 근로자 [E121]명 중 여성 근로자는 몇 명입니까? 마찬가지로 연인원을 기준으로 응답하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 명

0이상 정수

Hard Check : E122>E121 “전체 근로자 수보다 여성 근로자 수가 많은 수 없습니다. 다시 한 번 확인하여 주십시오.”

E122\_1.

‘연인원’이란 해당년도에 교육받은 총원을 중복여부에 관계없이 산정한 숫자입니다.

---

예를 들어 동일인이 2번 훈련을 받은 경우에는 2인으로 계산해 주십시오.

E123.

05 07 09 11

작년 한해동안 귀 사업체 전체 근로자의 연평균 공식적인 교육훈련시간은 얼마입니까?

1인당 연평균 \_\_\_\_\_ 시간

E124.

05 07 09 11

귀 사업장에서 작년 한해 동안 소요된 전체 교육훈련비는 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 만원

E125.

05 07 09 11

귀 사업장에서 작년 한해 동안 소요된 전체 교육훈련비 중 직업능력개발사업을 통해 지원(환급)받은 금액이 차지하는 비중은 약 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ %

E117.

05 07 09 11

귀 사업장에는 교육훈련 전담부서나 전담자가 있습니까?

- ① 전담부서 있음
- ② 전담 부서는 없지만 전담자가 있음
- ③ 둘 다 없음

E118.

05 07 09 11

귀 사업장은 근로자의 능력개발을 실시·지원할 때 노동조합이나 근로자대표와 협의합니까?

- ① 예
- ② 아니요
- ③ 해당 없음



---

---

E119.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 업무와 직접적인 관련이 있는 자격증이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to E201 if ②, DK or RF

E120.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 자격증을 가진 근로자는 자격증이 없는 근로자(학력이나 경력이 동일)에 비해 인사관리에서 우대됩니까? 자격증은 업무와 직접적인 관련이 있는 자격증을 의미합니다.

- ① 예
- ② 아니요

---

---

## 2 경력개발



E201.  D

다음은 귀 사업장의 경력개발에 관한 질문입니다.

별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀 사업장의 정규직근로자(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

E202.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 직원들의 개인적인 경력을 개발하기 위한 공식적인 프로그램을 실시하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

E202\_1.  D

'경력개발 프로그램'이란 회사에서 개별 직원들이 경력목표를 설정하는 것을 도와주고 이를 달성하기 위한 경력계획을 수립하는 것을 지원하는 프로그램을 의미합니다.

E203.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 일반직원들과 구별되는 핵심인재에 대한 정의가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to E205 if ②, DK or RF

E204.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 핵심인재를 위한 별도의 인사제도가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

E204\_1.

핵심인재를 위한 별도의 인사제도는 핵심인력 확보나 육성·유지 프로그램을 모두 포함한 것을 말합니다.

E205a1-E205a15.

05 | 07 | 09 | 11

다음 중 귀 사업장에서 실시하고 있는 활동이나 제도를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 평가센터법
- ② 동료평가
- ③ 부하평가 (상향평가)
- ④ 직속 상사에 의한 경력 카운슬링
- ⑤ 인사 부서에 의한 경력 카운슬링
- ⑥ 공식적인 멘토링 제도
- ⑦ 경력 워크숍
- ⑧ 전문직을 위한 독립적 경력경로
- ⑨ 개별 직원별로 문서화된 경력 계획의 수립
- ⑩ 승계계획
- ⑪ 경력과 관련된 책자의 발행
- ⑫ 사내외 MBA 등 교육 프로그램
- ⑬ 공석이 발생시 내부자를 위한 사내공모제
- ⑭ 다양한 직무 경험을 위한 업무로테이션
- ⑮ 해당 없음

E205\_1.

‘평가센터법’이란 다수의 평가자가 시뮬레이션, 역할연기, 인터뷰 등 다양한 평가 방법을 통해 평가하는 방법입니다.

‘경력 카운슬링’이란 직원의 경력 욕구를 파악하고 조언을 해주는 제도입니다.

‘멘토링제도’란 신입직원들의 조직 적응력과 개인적인 사항에 대해 선임직원이 조언을 해주기 위한 제도입니다.

‘경력 워크숍’이란 직원의 경력 욕구를 파악하고 경력 설계를 하기 위해 개최되는 워크숍을 의미합니다.

‘승계계획’이란 중요한 직위가 공석일 경우를 대비하여 사전에 승계자를 지정하는 제

---

도입니다.

B106=① 인 경우에는 ⑬ 보이지 않음

D214=① 인 경우에는 ⑭ 보이지 않음

**E206a1-E206a17. W**

05 | 07 | 09 | 11

직원의 자기개발을 위해 실제로 잘 활용되고 있는 활동이나 제도를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 인사고과(평가)
- ① 평가센터법
- ② 동료평가
- ③ 부하평가 (상향평가)
- ④ 직속 상사에 의한 경력 카운슬링
- ⑤ 인사 부서에 의한 경력 카운슬링
- ⑥ 공식적인 멘토링 제도
- ⑦ 경력 워크숍
- ⑧ 전문직을 위한 독립적 경력경로
- ⑨ 개별 직원별로 문서화된 경력 계획의 수립
- ⑩ 승계계획
- ⑪ 경력과 관련된 책자의 발행
- ⑫ 사내외 MBA 등 교육 프로그램
- ⑬ 공석이 발생시 내부자를 위한 사내공모제
- ⑭ 다양한 직무 경험을 위한 업무 로테이션
- ⑮ 퇴직자를 위한 전직지원서비스
- ⑯ 해당 없음

E206A1은 C105=①인 경우만 보기에 포함

E206A2~E206A13은 E205A2~E205A13에서 선택한 항목만 보기에 포함

E206A14는 B106=①이거나 E205A14를 선택한 경우만 보기에 포함

E206A15는 D214=①이거나 E205A15를 선택한 경우만 보기에 포함

E206A16는 B222=① 경우만 보기에 포함

E207.

05 07 09 11

귀 사업장은 평가센터법을 어떻게 운영하고 있습니까?

- ① 아니요, 실시하지 않고 있습니다.
- ② 예, 실시하지만, 실제로 잘 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 예, 실시하고 있으며, 실제로 잘 활용되고 있습니다.

E207\_1.

‘평가센터법’이란 다수의 평가자가 시뮬레이션, 역할연기, 인터뷰 등 다양한 평가 방법을 통해 평가하는 방법입니다.

E208.

05 07 09 11

귀 사업장은 경력상담제도를 어떻게 운영하고 있습니까?

- ① 아니요, 실시하지 않고 있습니다.
- ② 예, 실시하지만, 실제로 잘 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 예, 실시하고 있으며, 실제로 잘 활용되고 있습니다.

E208\_1.

‘경력상담제도’란 직원의 경력 욕구를 파악하고 조언을 해주는 제도입니다.

E209.

05 07 09 11

귀 사업장은 공식적인 멘토링제도를 어떻게 운영하고 있습니까?

- ① 아니요, 실시하지 않고 있습니다.
- ② 예, 실시하지만, 실제로 잘 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 예, 실시하고 있으며, 실제로 잘 활용되고 있습니다.

E209\_1.

‘멘토링제도’란 신입직원들의 조직 적응력과 개인적인 사항에 대해 선임직원이 조언을 해주기 위한 제도입니다.

E210.  V

05 07 09 11

귀 사업장은 경력워크숍을 어떻게 운영하고 있습니까?

- ① 아니요, 실시하지 않고 있습니다.
- ② 예, 실시하지만, 실제로 잘 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 예, 실시하고 있으며, 실제로 잘 활용되고 있습니다.

E210\_1.  D

‘경력워크숍’이란 직원의 경력 욕구를 파악하고 경력 설계를 하기 위해 개최되는 워크숍을 의미합니다.

E211.  V

05 07 09 11

귀 사업장은 직원별 문서화된 경력계획 수립을 어떻게 운영하고 있습니까?

- ① 아니요, 실시하지 않고 있습니다.
- ② 예, 실시하지만, 실제로 잘 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 예, 실시하고 있으며, 실제로 잘 활용되고 있습니다.

E212.  V

05 07 09 11

귀 사업장은 승계계획을 어떻게 운영하고 있습니까?

- ① 아니요, 실시하지 않고 있습니다.
- ② 예, 실시하지만, 실제로 잘 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 예, 실시하고 있으며, 실제로 잘 활용되고 있습니다.

E212\_1.  D

‘승계계획’이란 중요한 직위가 공석일 경우를 대비하여 사전에 승계자를 지정하는 제도입니다.

---

---

E213.

05 07 09 11

귀 사업장은 퇴직자를 위한 전직지원제도를 어떻게 운영하고 있습니까?

- ① 아니요, 실시하지 않고 있습니다.
- ② 예, 실시하지만, 실제로 잘 활용되지 않고 있습니다.
- ③ 예, 실시하고 있으며, 실제로 잘 활용되고 있습니다.





## 기업복지 및 산업재해

### 1 기업복지 및 산업재해

F101.

다음은 귀 사업장의 기업복지 및 산업재해에 관한 질문입니다.

이하 기업복지와 산업재해 관련 질문은 귀 사업장의 전체근로자를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

F102.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 퇴직금제도는 어떤 형식입니까?

- ① 법정률
- ② 누진율
- ③ 퇴직금제도 없음

F102\_1.

‘법정률’이란 1년이상 계속 근로한 근로자에 대하여 근로연수 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 지급하는 것을 의미합니다.

‘누진율’이란 퇴직금 최저지급한도를 상향하도록 규정하여, 근속연수에 따라 차등적(비례적)으로 퇴직금 지급률이 증가하도록 지급하는 것을 의미합니다.

※ 로직 변경. 2011년 이전에는 ③이라고 응답한 경우 F113으로 이동하였으나, 2011년 이후에는 바로 다음 문항으로 이동하도록 함

F103.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 퇴직보험에 가입하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

F103\_1.

'퇴직보험'이란 기업이 지급해야 하는 퇴직금을 보험회사 등의 기관에 미리 적립해 두는 보험상품을 의미합니다.

F104.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 2005년 12월 이후 퇴직연금제도를 도입하였습니까?

- ① 예
- ② 아니요

F104\_1.

2005년 12월부터는 사용주와 근로자의 합의하에, 현행 일시금으로 지급되는 퇴직금제도를 이에 상응하는 퇴직연금제도로 전환할 수 있게 되었습니다. 단, 퇴직연금제도로 전환하더라도 퇴직시 급여의 지급은 현행의 일시금 형태와 도입한 연금 형태 모두 병행할 수 있습니다.

go to **F131** if ②

F130.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 몇 년도에 퇴직연금제도를 도입하였습니까?

\_\_\_\_\_년도

Hard Check : 2005~2012사이에 값이 찍히도록

F112.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 도입한 퇴직연금제도는 다음 중 어느 형태입니까?

- ① 확정급여형(DB형) 퇴직연금제도
- ② 확정기여형(DC형) 퇴직연금제도
- ③ 개인퇴직계좌(IRA) 제도

go to F113

F112\_1.

‘**확정급여형**’이란 퇴직시 최종 퇴직연금의 급여액이 미리 확정(예: X개월분의 최종임금)되어 있는 퇴직연금제도의 형태입니다.

‘**확정기여형**’이란 최종 급여액은 정해져 있지 않지만 매달 부담하는 연금보험료가 미리 확정(예: 월급여의 X%)되어 있는 퇴직연금제도의 형태입니다.

‘**개인퇴직계좌 제도**’란 근로자가 퇴직 또는 이직시 받은 퇴직금(퇴직연금 일시금)을 본인 명의 계좌에 적립했다가 퇴직시 연금 등으로 활용할 수 있는 제도입니다.

F131.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 퇴직연금제도를 도입할 계획(예: 2014년)을 구체적으로 가지고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to F113 if ②

F132.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 몇 년도에 퇴직연금제도를 도입할 계획입니까?

\_\_\_\_\_년도

Hard Check : 2012 이상의 값

F133.

05 07 09 11

귀 사업장에서 도입할 퇴직연금제도는 다음 중 어느 형태입니까?

- ① 확정급여형(DB형) 퇴직연금제도
- ② 확정기여형(DC형) 퇴직연금제도
- ③ 개인퇴직계좌(IRA) 제도
- ④ 아직 미정

F133\_1.

‘**확정급여형**’이란 퇴직시 최종 퇴직연금의 급여액이 미리 확정(예: X개월분의 최종임금)되어 있는 퇴직연금제도의 형태입니다.

‘**확정기여형**’이란 최종 급여액은 정해져 있지 않지만 매달 부담하는 연금보험료가 미리 확정(예: 월급여의 X%)되어 있는 퇴직연금제도의 형태입니다.

‘**개인퇴직계좌 제도**’란 근로자가 퇴직 또는 이직시 받은 퇴직금(퇴직연금 일시금)을 본인 명의 계좌에 적립했다가 퇴직시 연금 등으로 활용할 수 있는 제도입니다.

F105.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 **현행 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 전환할 가능성이 있습니까?**

- ① 가능성이 전혀 없다.
- ② 가능성이 아주 낮다.
- ③ 가능성이 어느 정도 있다.
- ④ 가능성이 아주 높다.
- ⑤ 확실히 전환할 것이다.

go to **F113** if ①, DK or RF

F106.

05 07 09 11

만일 귀 사업장에서 **현행 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 전환한다면, 그 시기는 언제쯤으로 생각하십니까?**

- ① 2011년
- ② 2012년

- ③ 2013년
- ④ 2014~2015년
- ⑤ 2016년 이후

※ F106은 설문시점에 맞게 응답시기마다 항목이 변경됨.

F107.

05 | 07 | 09 | 11

만일 귀 사업장에서 현행 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 전환한다면, 다음 중 어느 형태로 전환할 가능성이 더 높다고 보십니까?

- ① 확정급여형(DB형) 퇴직연금제도
- ② 확정기여형(DC형) 퇴직연금제도
- ③ 개인퇴직계좌(IRA) 제도

go to F113

F108.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 퇴직연금제도의 적용 범위는 어떠합니까?

- ① 모든 근로자에 적용
- ② 일부 희망자에 한하여 적용
- ③ 기타, \_\_\_\_\_

F110.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 이후 신입사원에 대하여 퇴직연금제도를 어떻게 적용할 계획입니까?

- ① 모든 신입사원에 적용할 계획임
- ② 일부 희망자에 한하여 적용할 계획임
- ③ 기타, \_\_\_\_\_

F113a1-F113a18. W

05 | 07 | 09 | 11

다음 중 귀 사업장이 실시하고 있는 복리후생제도를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 주거비보조 (임대주택[사택], 기숙사, 주택구입자금 대여, 전월세자금 지원 등)
- ② 건강보건에 관한 비용지출 (의료서비스, 건강검진 등)
- ③ 식사비보조 (급식시설 운영, 외부식당 이용, 식권 제공 등)
- ④ 문화·체육·오락비용 보조 (도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 샤워장, 사내씨클 지원 등)
- ⑤ 보험료지원 (근로자를 피보험자로 하는 생명보험·개인연금 등의 사보험료 지원)
- ⑥ 경조비 (결혼·출산축의금, 사망조의금, 상병위로금, 퇴직전별금, 장기근속포창 등)
- ⑦ 저축장려금 (금융공제제도, 재형저축 장려금 등)
- ⑧ 자녀학비보조 (근로자 자녀의 정규 학교 학자금 등)
- ⑨ 사내복지기금 (사내근로복지기금으로 신규 및 추가출연 등)
- ⑩ 보육지원 (탁아 및 육아 지원, 보육시설 설치 등)
- ⑪ 간병휴업제도
- ⑫ 근로자휴양 (휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계휴가비 등)
- ⑬ 종업원지주제 (우리사주 조합 운영 지원 등)
- ⑭ 통근 비용 (통근버스, 주차비 지원 등)
- ⑮ 자기계발 지원 (근로자 본인의 학자금 포함)
- ⑯ 근로자 상담 (상담전문가에 의한 고충상담, 부부상담, 가족상담 등)
- ⑰ 기타, \_\_\_\_\_
- ⑱ 해당 없음

Hard Check : ①~⑰은 ⑱과 함께 선택할 수 없음

※ 로직 변경. 2011년 이전에는 ⑱이라고 응답한 경우 F118으로 이동하였으나, 2011년 이후에는 바로 다음 문항으로 이동하도록 함

F115. V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 현재 선택적 복지제도를 운영하고 계십니까?

- ① 운영하지 않고 있다.
- ② 운영하지 않고 있지만 앞으로 도입할 계획을 가지고 있다.

③ 운영하고 있다.

F115\_1.  D

‘선택적 복지제도’는 다양한 복지제도의 종류 가운데 근로자 개인이 각자의 취향과 필요에 따라 복지제도의 항목을 자유롭게 선택할 수 있도록 한 제도로서 카페테리아 플랜이라고도 합니다.

J go to F136 if ③

F134a1-F134a6.  W

05 07 09 11

선택적 복지제도를 도입한 이유는 무엇입니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 복지비용 절감
- ② 노동조합 요구
- ③ 근로자의 선택 폭 증가로 인한 만족도 제고
- ④ 기업의 업무량 절감
- ⑤ 상급자의 도입 의지
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_

F136.  Y

05 07 09 11

귀 사업장의 전체 근로자 가운데 작년 한 해 동안 작업 중 재해를 당하거나 직업 병에 걸린 근로자가 몇 명입니까? 없는 경우는 ‘0’이라고 입력하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 명

E 0 이상 정수

F116a1-F116a6.  W

05 07 09 11

선택적 복지제도를 도입했거나 도입하고자 하는 이유는 무엇입니까?  
해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 비용절감

- ② 노동조합 요구
- ③ 근로자의 선택 폭 증가로 인한 만족도 제고
- ④ 기업의 업무량 절감
- ⑤ 상급자의 도입 의지
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_

F118.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 전체 근로자 가운데 작년 한 해 동안 작업 중 재해를 당하거나 직업 병에 걸린 근로자가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

J go to F119\_1 if ②

F119.  I

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 전체 근로자 가운데 작년 한 해 동안 산재로 인정받은 근로자는 모두 몇 명입니까?

\_\_\_\_\_ 명

E 0 이상 정수

F119\_1.

J go to F122 if EP047+EP147=0

※ 로직 변경



F120.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 특수고용형태/독립도급 근로자 가운데 작년 한 해 동안 작업 중 재해를 당하거나 직업병에 걸린 근로자가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

F120\_1.  D

‘특수고용형태/독립도급 근로자’는 스스로 고객을 찾거나 맞이하여 상품 · 서비스를 제공하고 일한만큼 소득(수수료, 수당 등)을 얻고 근로제공의 방법이나 근로시간 등은 본인이 독자적으로 결정하는 경우로서, 보험설계사, 학습지교사, 퀵서비스 배달 기사, 골프장 도우미, 레미콘 운전기사, 신용카드모집인 등이 해당됩니다.

J go to F121\_1 if ②

F137.  1

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에 특수고용형태/독립도급 근로자가 있으시다면 이들 중에 작년 한 해 동안 작업 중 재해를 당하거나 직업병에 걸린 근로자가 몇 명입니까? 없는 경우는 ‘0’이라고 입력하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 명

E 0 이상 정수

F136\_1.  D

‘특수고용형태/독립도급 근로자’는 스스로 고객을 찾거나 맞이하여 상품 · 서비스를 제공하고 일한만큼 소득(수수료, 수당 등)을 얻고 근로제공의 방법이나 근로시간 등은 본인이 독자적으로 결정하는 경우로서, 보험설계사, 학습지교사, 퀵서비스 배달 기사, 골프장 도우미, 레미콘 운전기사, 신용카드모집인 등이 해당됩니다.

F121.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 특수고용형태/독립도급 근로자 가운데 작년 한 해 동안 산재로 인정 받은 근로자는 모두 몇 명입니까?

\_\_\_\_\_ 명

0 이상 정수

F122.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 산재근로자의 원직복귀와 관련하여 어떠한 결정을 하고 있습니까?

- ① 사안에 따라 개별적으로 결정
- ② 일정 수준까지(예: 3개월 이하의 치료)는 원직복귀하고 그 이상은 퇴사
- ③ 개인 배상이 없을 경우에만 원직복귀를 결정
- ④ 어떠한 경우에도 최대한 원직복귀하는 것이 원칙
- ⑤ 어떠한 경우에도 최대한 원직복귀하지 않는 것이 원칙
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_

F122\_1.

‘원직복귀’란 원무복귀와 하향배치전환을 포괄적으로 의미합니다.

F124.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 산재보험 급여 외에 개인배상책임이나 사내보장이 있습니까?

- ① 산재보험급여 외에 개인배상책임과 사내보장이 모두 있다.
- ② 산재보험급여 외에 개인배상책임만 있고 사내보장은 없다.
- ③ 산재보험급여 외에 사내보장만 있고 개인배상책임은 없다.
- ④ 산재보험급여 외에 개인배상책임과 사내보장이 모두 없다.
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

F124\_1.

‘사내보장’은 기업의 자발적인 복리조치를 말합니다. 그러므로 회사가 사내보장 차원에서 산재근로자에게 보상금을 지급하더라도, 산재근로자는 여전히 회사에 대하여

---

‘개인배상책임’을 요구 할 수 있습니다. 그러나 사내보장을 받은 근로자가 개인배상 책임을 요구할 수 없다면, 이 경우 사내보장은 개인배상책임에 해당됩니다.

go to Z000 if ③, ④, ⑤, DK or RF

F126.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 개인배상책임에 의해 보상금을 지급을 한 경우, 그 지급 결정 근거는 무엇입니까?

- ① 노조와의 단체협약에 의해 일괄 결정
- ② 각 산재발생별로 합의를 원칙으로 함
- ③ 각 산재발생별로 소송에 의한 판결을 원칙으로 함
- ④ 상황에 따라 합의 또는 판결
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

F128.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 개인배상책임에 의해 보상금을 지급을 한 경우, 그 배상수준을 결정하는 기준은 무엇입니까?

- ① 발생한 모든 산재에 대하여 일정액을 배상금으로 지급
- ② 발생한 모든 산재에 대하여 배상금을 지급하되, 산재 정도에 따라 차등 지급
- ③ 일정수준 이상의 산재에 대해서만 일정액의 배상금을 지급
- ④ 일정수준 이상의 산재에 대해서만 산재 정도에 따라 차등 지급
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

※ 산재 문항들은 2011년 간단히 바뀌었고, 다음 본조사 2014년 조사에서 근로자의 건강 영역으로 확대하여 설문영역을 만들 계획입니다.



## 공공부문(추가설문)

### 1 공공부문

Z000.

go to **G101** if 민간부문

Z035.

05 07 09 11

귀 기관은 '공공기관 운영에 관한 법률(2007.4시행)'에 따른 적용받기 이전에 어떤 기관으로 분류되었습니까?

- ① 출(투)자기관
- ② 출연기관
- ③ 보조위탁기관
- ④ 자회사
- ⑤ 재출연기관
- ⑥ 지방공기업

Z036.

05 07 09 11

귀 기관은 '공공기관 운영에 관한 법률(2009.4시행)'에 따라 어느 기관으로 분류되었습니까?

- ① 시장형공기업 (자산규모 2조원 이상이고, 총수입액 중 자체수입액이 대통령령이 정하는 기준 이상인 공기업; 한국가스공사, 한국전력공사 등)
- ② 준시장형공기업 (시장형 공기업이 아닌 공기업; 한국마사회, 한국조폐공사 등)
- ③ 기금관리형 준정부기관 (기금 관리 혹은 관리를 위탁받은 준정부기관; 공무원연금)

- 관리공단, 국민체육진흥공단 등)
- ④ 위탁집행형 준정부기관 (기금관리형 준정부기관이 아닌 준정부기관; 대학지적공사, 한국학생진흥재단 등)
  - ⑤ 기타공공기관 (공기업, 준정부기관이 아닌 공공기관; 기은캐피탈, 강릉대학교치과 병원, 민주화운동기념사업회)

Z001.

05 | 07 | 09 | 11

귀 기관의 현재 사업이나 업무에서 공공성과 수익성 중 어느 편을 더 중시하고 있습니까?

공공성(A)			←-----→	수익성(B)		
① ----- ② ----- ③ ----- ④ ----- ⑤ ----- ⑥ ----- ⑦						
전적으로 (A)에 가깝다	상당히 (A)에 가깝다	한쪽을 정한다면 (A)에 가깝다	중간이다	한쪽을 정한다면 (B)에 가깝다	상당히 (B)에 가깝다	전적으로 (B)에 가깝다

Z002.

05 | 07 | 09 | 11

지난 2년간 귀 기관의 사업이나 업무가 어느 방향으로 변화했다고 보십니까?

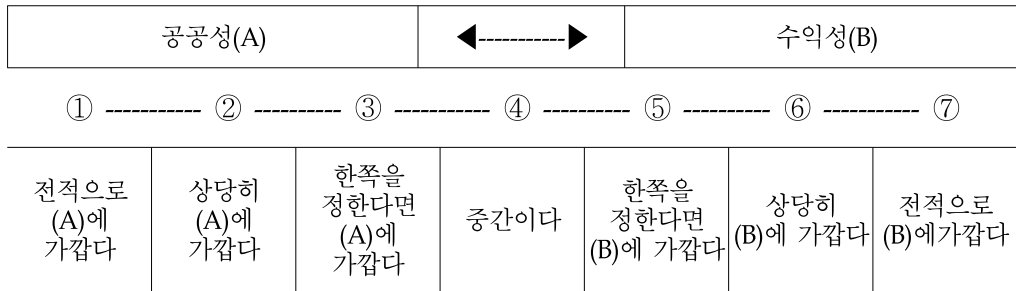
- ① 수익성을 중시하는 방향으로 변화
- ② 공익성을 중시하는 방향으로 변화
- ③ 별다른 변화가 없음
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

go to Z039 if ④

Z038.

05 07 09 11

{수익성/공익성}을 중시하는 방향으로 변화하였다면, 아래의 그림 ( )번에서 (Z001)번으로 변화하였습니다.



Z002=①이면 { / }의 앞부분을 보이고, Z002=②이면 { / }의 뒷부분을 보임.

Z039.

05 07 09 11

작년 기준으로 귀 기관과 동일하거나 유사한 서비스를 제공하는 민간기업이 있다면, 그 민간기업의 서비스와 귀 기관의 서비스 수준은 어떠합니까?

- ① 민간기업의 동종업계 평균에 비하여 매우 낮다.
- ② 민간기업의 동종업계 평균에 비하여 낮은 편이다.
- ③ 민간기업의 동종업계와 비슷하다.
- ④ 민간기업의 동종업계 평균에 비하여 높은 편이다.
- ⑤ 민간기업의 동종업계 평균에 비하여 매우 높다.
- ⑥ 비교할만한 민간기업 없다.

Z040.

05 07 09 11

작년 기준으로 귀 기관과 동일하거나 유사한 서비스를 제공하는 공공기관이 있다면, 그 공공기관의 서비스와 귀 기관의 서비스 수준은 어떠합니까?

- ① 공공기관의 동종업계 평균에 비하여 매우 낮다.
- ② 공공기관의 동종업계 평균에 비하여 낮은 편이다.
- ③ 공공기관의 동종업계와 비슷하다.
- ④ 공공기관의 동종업계 평균에 비하여 높은 편이다.

- ⑤ 공공기관의 동종업계 평균에 비하여 매우 높다.
- ⑥ 비교할만한 공공기관 없다.

**Z003.**

05 07 09 11

귀 기관의 설립목적이나 외부환경의 변화 등을 고려할 때 귀 기관은 어느 입장을 취해야 한다고 보십니까?

- ① 현재 보다 수익성을 더 중시하는 방향으로 변화해야 함.
- ② 현재 보다 공익성을 더 중시하는 방향으로 변화해야 함
- ③ 별다른 변화가 필요없음

**Z004.**

05 07 09 11

귀 기관은 국민(고객)들에게 객관적으로 양질의 공공서비스를 제공하고 있다고 보십니까?

- ① 양질의 공공서비스를 제공하고 있다.
- ② 그저 그런 공공서비스를 제공하고 있다.
- ③ 제공하는 공공서비스 질이 국민적 기대나 요구에 비해 떨어진다.

**Z005.**

05 07 09 11

지난 2년간 귀 기관이 제공하는 공공서비스의 질과 효율성은 어떤 변화를 겪었습니까?

- ① 효율성도 높아졌고 서비스의 질도 높아졌다.
- ② 효율성은 높아졌으나 서비스 질은 떨어졌다.
- ③ 효율성은 낮아졌으나 서비스 질은 높아졌다.
- ④ 효율성도, 서비스 질도 낮아졌다.
- ⑤ 효율성도 서비스 질도 별다른 변화가 없다.
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_



Z042.

05 07 09 11

귀 기관에서 노동조합 등 근로자대표의 경영참여(이사추천, 의사결정 참여 등)가 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 매우 바람직하다
- ② 바람직하다
- ③ 보통이다
- ④ 바람직하지 않다
- ⑤ 매우 바람직하지 않다

go to Z008 if ③, ④, ⑤

Z043.

05 07 09 11

근로자대표의 의사결정 참여가 바람직한 이유는 무엇입니까?

- ① 노사관계 안정
- ② 경영투명성 제고
- ③ 생산성 혹은 대국민 서비스 개선
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

Z006.

05 07 09 11

귀 기관은 IMF 외환위기 이후 일부 사업이나 활동의 외주화를 논의하거나 추진한 적이 있습니까?

- ① 추진하였다
- ② 논의한 적은 있으나 추진하지는 않았다
- ③ 논의한 적 없다
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

go to Z007 if ①

go to Z008 if ②

go to Z010 if ③, ④

Z007.

05 07 09 11

귀 기관의 사업이나 활동 가운데 외주화가 추진되었다면 어떤 규모로 이루어졌습니까?

- ① 전체 사업이나 활동 가운데 절반 이상의 규모로 이루어졌다.
- ② 전체 사업이나 활동 가운데 일부 비핵심적 부문을 중심으로 이루어졌다.
- ③ 극히 일부 사업이나 활동만 위주화가 이루어졌다.
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

Z008.

05 07 09 11

지난 2년간 귀 기관에서 외주화나 민영화가 논의되었거나 추진되었다면, 이와 관련하여 집단적인 노사갈등이 표출되었습니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 기타, \_\_\_\_\_

go to Z009 if ①

go to Z011 if ②, ③

Z009.

05 07 09 11

지난 2년간 외주화나 민영화 관련하여 갈등이 있었을 때 노사갈등의 형태는 어떠했습니까?

- ① 노사 간의 의견대립이 있었으나 대화를 통해 해결되었다.
- ② 항의집회, 현수막부착 등 집단행동이 있었으나 파업으로 발전하지 않았다.
- ③ 반대 파업(부분 및 전체 파업 모두 포함), 준법투쟁 등 심각한 노사갈등이 있었다.
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

go to Z011 if ①, ④

Z047a1-Z047a7. W

05 07 09 11

지난 2년간 귀 기관에서 발생한 노사갈등의 이유를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 외주화 관련 분쟁
- ② 민영화 관련 분쟁
- ③ 고용조정(인력감축)
- ④ 조직개편
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

Z010. V

05 07 09 11

귀 기관장의 선임 방식은 다음 중 어느 것에 해당합니까?

- ① 중앙(지방)정부의 직접 임명
- ② 기관장 공모 후 선임(추천)위원회 등의 절차를 통해 추천된 인사에 대해 정부가 임명함
- ③ 기타, \_\_\_\_\_

Z011. V

05 07 09 11

현재 귀 기관장은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 귀 기관 출신
- ② 외부의 전문경영인
- ③ 공무원
- ④ 정치인
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

Z012. N

05 07 09 11

작년 말 기준으로 귀 기관의 정원은 몇 명입니까?

\_\_\_\_\_ 명

Z013. [1]

05 07 09 11

작년 말 기준으로 귀 기관의 현원은 몇 명입니까?

\_\_\_\_\_ 명

Z050~Z053. [1]

05 07 09 11

2011년 11월에 발표된 '공공부문 비정규직 대책'이 시행된 이후에 귀 기관의 정원 및 현원, 비정규직은 몇 명입니까?

정원		Z050	명
현원	정규직	Z051	명
현원외	직접고용 비정규직	Z052	명
	간접고용 비정규직	Z053	명

※ 2007년 설문에서는 “2007년 6월 27일 공공부문 비정규직 대책 시행된 즈음” 을 기준으로 설문조사를 하였음

Z014a1-Z014a4. [W]

05 07 09 11

2011년 11월에 발표된 '공공부문 비정규직 대책'이 시행된 이후 중앙(지방)정부가 귀 기관에 대한 정원통제를 하는 경우 다음 중 해당되는 것을 모두 체크해주시시오.

- ① 총인원(정원)
- ② 직급별 정원
- ③ 정원 외 비정규직의 사용
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

※ 2005년 설문에서는 공공부문 비정규직 대책과 상관없이 질문함

Z015.

05 07 09 11

귀 기관은 정원 외 인원을 채용할 수 있습니까?

- ① 전혀 사용할 수 없다
- ② 정부예산 범위에서 사용가능하다
- ③ 정부예산 이외의 기관 자체 또는 별도의 예산으로 사용할 수 있다
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

go to Z055 if ①, ④

Z016.

05 07 09 11

채용 가능 대상은 어떠한가요?

- ① 정규직만 채용 가능
- ② 비정규직만 채용 가능
- ③ 정규직, 비정규직 모두 채용 가능

Z055.

05 07 09 11

정원과 현원과의 격차는 어떠한 이유 때문에 발생하였습니까?

- ① 예산의 제약
- ② 기술발전, 조직개편 등 인력감축에 대한 사전 대비
- ③ 주어진 인건비를 활용하기 위하여
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

Z057.

05 07 09 11

2011년 11월에 발표된 '공공부문 비정규직 대책'에 따라 정규직(혹은 무기계약)으로 전환한 근로자는 몇 명입니까?

\_\_\_\_\_ 명

※ 2007년, 2009년도 설문에서는 “공공부문 비정규직 대책”을 기준으로 설문조사를 하였음

Z058.

05 07 09 11

2011년 11월에 발표된 '공공부문 비정규직 대책'에 따라 정규직(혹은 무기계약)으로 전환된 사람들은 어떠한 형태로 정규직화가 되었습니까?

- ① 기존 정규직 직제에 포함
- ② 별도직군
- ③ 하위 직급 신설
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

※ 2007년, 2009년도 설문에서는 “공공부문 비정규직 대책” 을 기준으로 설문조사를 하였음

Z060.

05 07 09 11

정규직 전환에 따른 인건비 증액은 어떻게 이루어집니까?

- ① 정부에서 지원
- ② 정부에서 준 지원금이 충분히 없어서 귀 기관에서 보충
- ③ 전적으로 귀 기관에서 부담
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

Z062.

05 07 09 11

2011년 11월에 발표된 '공공부문 비정규직 대책'이후, 귀 기관의 외주인력(혹은 외주업무)이 늘어났습니까?

		외주인력		
		늘었음	변화없음	줄었음
외주 업무	늘었음	①	②	③
	변화없음	④	⑤	⑥
	줄었음	⑦	⑧	⑨

※ 2007년, 2009년도 설문에서는 “공공부문 비정규직 대책” 을 기준으로 설문조사를 하였음

Z063.

05 07 09 11

공공부문 비정규직 대책 시행이후, 외주업무를 재차 직영화(in-house)로 전환한 경우가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

Z017a1-Z017a12.

05 07 09 11

다음 중 외환위기 이후 귀 기관에서 도입하고 있는 인사제도를 모두 체크해주시십시오

- ① 인사평가에 따른 보상차등 확대
- ② 연봉제 도입
- ③ 성과배분제 도입
- ④ 퇴직연금제도 도입
- ⑤ 퇴직금 누진제 폐지
- ⑥ 대학자녀 학자금 지급규모 축소 또는 폐지
- ⑦ 주택자금 대출규모 축소 또는 폐지
- ⑧ 장애인 의무고용 확대
- ⑨ 고령자 채용 확대
- ⑩ 청년층 인턴십 활용 확대
- ⑪ 여성근로자 채용 확대
- ⑫ 기타, \_\_\_\_\_

Z018/Z019.

05 07 09 11

귀 기관의 직급체계는 어떻게 구성되어 있습니까?

Z018	직급									
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Z019	직위									

Z20. ㉠

05 07 09 11

귀 기관에서 승진적체가 가장 심한 직급은 무엇입니까?  
( )에서 ( )으로

Z21. ㉡

05 07 09 11

귀 기관에서 승진적체가 가장 심한 직급으로의 승진시, 승진시험을 실시합니까?

- ① 실시한다.
- ② 실시하지 않는다
- ③ 기타, \_\_\_\_\_

Z22~Z25. ㉢

05 07 09 11

귀 기관에서 승진적체가 가장 심한 직급으로의 승진시, 승진점수를 100으로 할 때 다음 각 요인이 차지하는 비중을 기입하여 주십시오. 해당되지 않은 요인에는 '0'을 기입하여 주십시오.

경력/근속연수( ) + 인사고과( ) + 시험( ) + 기타( ) = 100(%)

Z26~Z29. ㉣

05 07 09 11

작년 귀 기관에 대한 정부의 임금인상률 지침과 실제 임금인상률은 몇 % 이었습니까?

- (1) 정부의 임금인상률 지침
  - 정기승급분 포함 ; \_\_\_\_\_ %
  - 정기승급분 제외 ; \_\_\_\_\_ %
  
- (2) 실제 임금인상률
  - 정기승급분 포함 ; \_\_\_\_\_ %
  - 정기승급분 제외 ; \_\_\_\_\_ %



Z064.

05 07 09 11

귀 기관의 작년 한 해 동안 1인당 평균임금(개인별 연말정산서 기준)은 얼마입니까?

- ① 3,000만원 미만
- ② 3,000만원 이상 ~ 3,500만원 미만
- ③ 3,500만원 이상 ~ 4,000만원 미만
- ④ 4,000만원 이상 ~ 4,500만원 미만
- ⑤ 4,500만원 이상 ~ 5,000만원 미만
- ⑥ 5,000만원 이상 ~ 5,500만원 미만
- ⑦ 5,500만원 이상 ~ 6,000만원 미만
- ⑧ 6,000만원 이상 ~ 6,500만원 미만
- ⑨ 6,500만원 이상 ~ 7,000만원 미만
- ⑩ 7,000만원 이상 ~ 7,500만원 미만
- ⑪ 7,500만원 이상 ~ 8,000만원 미만
- ⑫ 8,000만원 이상 ~ 8,500만원 미만
- ⑬ 8,500만원 이상 ~ 9,000만원 미만
- ⑭ 9,000만원 이상

Z030.

05 07 09 11

작년 귀 기관 노사는 정부의 임금인상률 지침에 대해 어떻게 대응했습니까?

- ① 정부 지침을 그대로 수용
- ② 임금인상률에서는 정부 지침을 수용하되, 그 대가로 비임금부문의 요구사항들을 수용
- ③ 정부 지침 이상으로 임금인상률을 확보
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

Z030\_1.

go to Z031\_1 if EP038+EP138>0

Z031.

05 07 09 11

향후 귀 기관에 노조가 결성될 가능성이 어느 정도라고 보십니까?

- ① 전혀 없다
- ② 별로 없는 편이다
- ③ 어느 정도 있는 편이다
- ④ 상당히 높다
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

Z031\_1.

go to Z034 if EP038+EP138=0

☞ 유노조 기관만 응답하십시오

Z032.

05 07 09 11

복수노조가 허용될 경우 귀 기관에 복수노조가 결성될 가능성이 어느 정도라고 보십니까?

- ① 전혀 없다
- ② 별로 없는 편이다
- ③ 어느 정도 있는 편이다
- ④ 상당히 높다

Z033.

05 07 09 11

공공부문에서 산별노조가 추진될 경우 귀 기관의 노조는 산별노조에 가입할 것으로 보십니까?

- ① 소속 노조연맹의 노조들 중에서 가장 먼저 가입할 것이다.
- ② 주변 노조의 가입여부를 보아가며 가입결정을 할 것이다.
- ③ 아마도 가입하지 않을 것이다.
- ④ 절대로 가입하지 않을 것이다.
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

---

Z034.

05 | 07 | 09 | 11

현재 귀 기관의 노동조합은 공공서비스 개선에 도움이 됩니까?

- ① 공공서비스 개선에 방해가 된다.
- ② 공공서비스 개선에 도움이 된다.
- ③ 공공서비스 개선과는 관계가 없다.

Z066.

이상으로 공공부문 추가설문을 마쳤습니다.  
설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사합니다.



## 응답자 정보

### 1 응답자 정보

G101.

마지막으로 응답자 정보에 관한 질문입니다.

G102.

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성
- ② 여성

G103.

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 연령은 얼마입니까?

만 \_\_\_\_\_ 세

G104.

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 근속년수는 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 년

G105.

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 직급은 무엇입니까?

- ① 최고경영자
- ② 임원급 (평이사~부사장)
- ③ 부장급
- ④ 차장급
- ⑤ 과장급
- ⑥ 대리급 이하
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_

G105\_1.

직급의 구분은 귀 사업장에서 쓰는 명칭에 따릅니다. 단, 팀장이나 상무 등 사업장의 공식적인 직급이 보기의 직급명과 다른 경우 유사한 직급으로 분류합니다.

G107.

05 | 07 | 09 | 11

귀하는 귀 사업장의 인사관리를 주로 담당하는 관리자입니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to **G109** if ②

G108.

05 | 07 | 09 | 11

귀하는 귀 사업장에서 얼마동안 인사관리 업무를 담당해 왔습니까?

- ① 1년 미만
- ② 1년 이상 ~ 2년 미만
- ③ 2년 이상 ~ 3년 미만
- ④ 3년 이상 ~ 5년 미만
- ⑤ 5년 이상

**G109a1-G109a11. W**

다음 중 귀하가 담당하고 있거나 책임지고 있는 업무를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 인력관리(모집, 채용, 승진, 해고 등)
- ② 임금 및 보상
- ③ 복리후생
- ④ 성과평가
- ⑤ 고충처리
- ⑥ 징계
- ⑦ 교육 및 훈련
- ⑧ 노무관리
- ⑨ 재무관리
- ⑩ 기획업무 등 기타 관리 업무
- ⑪ 기타, \_\_\_\_\_

**G111. D**

이상으로 인사담당자 설문을 마쳤습니다.

설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.





## 노사관계 (유노조 사업장)

### 0 기본사항

M001.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 노동조합이 있습니까?

작년 12월 31일을 기준으로 응답하여 주십시오.

- ① 있다
- ② 없다
- ③ 있지만, 노조 활동을 하지 않는 휴면노조 상태이다

F Hard Check : EP038>0 “앞에서 조합원수가 1명 이상이라고 응답하였습니다.”(EP 영역 수정으로 문항번호 확인후 작업하기)

F Soft Check : M001=② “과거에 노동조합이 있다고 응답하였습니다.”

J go to N001 if ② or ③

M001\_1.  D

귀 사업장에서 노동조합에 가입한 근로자가 없는 경우 ‘②’로 응답하여 주십시오.

---

---

## 1 노무부서 현황



M101.  D

다음은 귀 사업장의 노무부서에 관한 질문입니다.

특별한 언급이 없는 한 모든 질문은 작년 12월 31일 기준으로 응답하여 주십시오.

M105.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서는 노사관계 업무만을 전담하는 독립적인 노무부서가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

J go to M109 if ②

M106.  V

05 07 09 11

전담부서 부서장의 직급은 다음 중 무엇입니까?

- ① 과장·차장급
- ② 부장·국장·처장급
- ③ 이사 이상의 임원

M107/M108.  F

05 07 09 11

전담부서 부서장이 노사관계 업무를 전담한 기간은 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월

F Hard Check : M107+M108>0 “전담한 기간은 0개월보다 커야 합니다.”

J go to M112

M109.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서는 노사관계 업무만을 전담하는 전담자가 있습니까?

- ① 예

② 아니오

go to M103 if ②

M110/M111.

05 07 09 11

노사관계 업무 전담자가 노사관계 업무를 전담한 기간은 얼마입니까? (전담자가 복수인 경우, 최고직급자를 기준으로 응답하여 주십시오.)

\_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월

Hard Check : M110+M111>0 “전담한 기간은 0개월보다 커야 합니다.”

M112~M117

05 07 09 11

귀 사업장에서 노사관계 업무를 전담하는 분들이 어떤 직급의 사람들로 구성되어 있습니까?

임원급 ;	_____	명
부장급 ;	_____	명
차장급 ;	_____	명
과장급 ;	_____	명
관리자 역할을 하는 대리급 및 조반장급 ;	_____	명
비관리직급 ;	_____	명

Hard Check : M112+M113+M114+M115+M116+M117>0

“노사관계 업무를 전담자가 있으므로 최소 1명 이상이어야 합니다.”

M102.

05 07 09 11

귀 사업장에서 노사관계 업무를 총괄하는 최고책임자는 다음 중 어떤 직급에 속합니까?

- ① 과장·차장급
- ② 부장·국장·처장급
- ③ 이사 이상의 임원

---

M102\_1.

‘노사관계업무를 총괄하는 최고책임자’는 노사관계업무부서의 최고책임자를 의미합니다. 다만, 노사관계업무를 전담하는 부서가 없는 경우에는 노사관계실무를 총괄하는 최고책임자를 지칭합니다.

M103.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 노사관계 이슈는 경영전략의 수립에서 중요한 고려사항입니까?

- ① 전혀 그렇지 않다.
- ② 그렇지 않은 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 그런 편이다.
- ⑤ 매우 그렇다.

M104.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 현장관리자들에게 노사관계업무 관련 집체교육을 어느 정도 제공하고 있습니까?

- ① 전혀 제공하지 않음
- ② 연간 10시간 미만 제공
- ③ 연간 10시간 이상 ~ 20시간 미만 제공
- ④ 연간 20시간 이상 ~ 30시간 미만 제공
- ⑤ 연간 30시간 이상 제공
- ⑦ 해당 없음

M104\_1.

‘현장관리자’는 조장, 반장, 계장, 과장 등 최하위 조직 단위의 감독자를 지칭합니다. ‘노사관계 교육’은 노무관리기법, 리더십, 노동조합, 정신교육, 산행 등 현장관리자의 노무관리역량을 향상시키기 위한 일체의 교육훈련을 의미합니다.

## M118a1-M118a15. W

귀 사업장에서 노사관계 관련 정보 수집을 위해 활용하는 곳에 모두 표시하여 주십시오.

- ① 정부기관 및 국책연구소
- ② 경영자단체
- ③ 컨설팅 회사
- ④ 노무관리자 모임(전국)
- ⑤ 노무관리자 모임(지역)
- ⑥ 노무관리자 모임(업종)
- ⑦ 대학 등 교육기관 연수
- ⑧ 노무법인
- ⑨ 우수기업 벤치마킹
- ⑩ 전문가 자문
- ⑪ 관계사 노무관리자모임
- ⑫ 노동단체
- ⑬ 민간 관련 연구소
- ⑭ 기타, \_\_\_\_\_
- ①⑦ 해당 없음

Hard Check ; ①~⑭ / ①⑦ : 함께 선택할 수 없음

---

---

**2****노동조합 현황**M201.  D

다음은 귀 사업장의 노동조합 현황에 관한 질문입니다.

M213.  V

05 07 09 11

귀 사업장에는 몇 개의 노동조합이 있습니까? 합법·불법이나 사측의 인정여부에 관계없이 실질적으로 존재하는 모든 노동조합을 대상으로 응답하여 주십시오.

- ① 1개
- ② 2개
- ③ 3개
- ④ 4개 이상

M232.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서 조합원수가 가장 많은 노조(제1노조)의 조직형태는 어떤 것입니까?

- ① 기업별노조
- ② 산업별노조의 지부 또는 지회, 분회
- ③ 지역노조의 지부 또는 지회, 분회

M233.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서 조합원수가 가장 많은 노조(제1노조)가 가입한 상급단체는 어디입니까?

- ① 한국노총
- ② 민주노총
- ③ 제3노총(국민노총)
- ④ 미가입

M234.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서 조합원수가 가장 많은 노조(제1노조)에서 가장 많은 근로자가 가입

---

한 직종은 무엇입니까?

- ① 생산직
- ② 사무직
- ③ 판매 및 서비스직
- ④ 기술전문직
- ⑤ 현장간부(관리)직(반장, 조장)
- ⑥ 관리직(현장관리직 제외)

go to M238 if EP081=1

M235.

05 07 09 11

귀 사업장에서 조합원수가 두 번째로 많은 노조(제2노조)의 조직형태는 어떤 것입니까?

- ① 기업별노조
- ② 산업별노조의 지부 또는 지회, 분회
- ③ 지역노조의 지부 또는 지회, 분회

M236.

05 07 09 11

귀 사업장에서 조합원수가 두 번째로 많은 노조(제2노조)가 가입한 상급단체는 어디입니까?

- ① 한국노총
- ② 민주노총
- ③ 제3노총(국민노총)
- ④ 미가맹

M237.

05 07 09 11

귀 사업장에서 조합원수가 두 번째로 많은 노조(제2노조)에서 가장 많은 근로자가 가입한 직종은 무엇입니까?

- ① 생산직
- ② 사무직

- ③ 판매 및 서비스직
- ④ 기술전문직
- ⑤ 현장간부(관리)직(반장, 조장)
- ⑥ 관리직(현장관리직 제외)

M238~M253.  I

05 07 09 11

귀사 노동조합의 근로시간 면제자 및 노조전임자는 각각 몇 명입니까?

	근로시간면제자 (유급노조전임자)		무급노조전임자	
	풀타임	파트타임	풀타임	파트타임
전체 전임자수	M238 명	M242 명	M246 명	M250 명
사업장	M239 명	M243 명	M247 명	M251 명
상급단체 파견	M240 명	M244 명	M248 명	M252 명
회사지원사무보조	M241 명	M245 명	M249 명	M253 명

M219.  V

05 07 09 11

귀 사업장의 노동조합들은 모두 조직대상이 다릅니까?

- ① 예
- ② 아니요

M220.  V

05 07 09 11

귀 사업장에는 귀사가 직접 채용한 직접고용 비정규직근로자들만으로 구성된 노동조합이 있습니까? 합법·불법이나 사측의 인정여부에 관계없이 실질적으로 존재하는 모든 노동조합을 대상으로 응답하여 주십시오.

- ① 예
- ② 아니요

J go to M222



M221. [V]

05 07 09 11

복수노조가 허용될 경우 귀 기관에 복수노조가 결성될 가능성이 어느 정도입니까?

- ① 전혀 없다
- ② 별로 없는 편이다
- ③ 어느 정도 있는 편이다
- ④ 상당히 높다

M222. [V]

05 07 09 11

귀 사업장의 노동조합이 가입하고 있는 단위에서 산별노조와 같은 초기업단위노조가 추진될 경우 귀 기관의 노조는 초기업단위노조에 가입할 것으로 보십니까?

- ① 소속 노조연맹의 노조들 중에서 가장 먼저 가입할 것이다.
- ② 주변 노조의 가입여부를 보아가며 가입결정을 할 것이다.
- ③ 아마도 가입하지 않을 것이다.
- ④ 절대로 가입하지 않을 것이다.
- ⑤ 이미 초기업단위노조(산업별노조, 업종별노조, 지역별노조 등)에 가입하고 있다.
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_

M202. [V]

05 07 09 11

귀 사업장에서 사측의 노동조합에 대한 정책은 다음 중 어디에 가깝습니까?

- ① 노동조합을 약화시키거나 해체하려고 한다.
- ② 노동조합의 실체를 인정하지만, 경영에 대한 참여는 최소화시키려 한다.
- ③ 노동조합을 파트너로 존중하고 경영에 적극 참여시키려 한다.

M203. [V]

05 07 09 11

귀 사업장에서 사측의 근로자 개인들에 대한 정책은 다음 중 어느 쪽에 더 가깝습니까?

- ① 근로자들의 근로조건 개선에 소극적이다.
- ② 근로자들의 자발적 협력을 얻기 위해 근로조건 개선에 적극적이다.

M204. [V]

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 현 노조집행부의 노사관계 정책은 전반적으로 어떻습니까?

- ① 사측의 경영권을 최소화하려 노력하고 전투적이다.
- ② 사측의 경영권을 인정하지만, 조금이라도 노동조합과 근로자의 이익에 반할 우려가 있는 사항에 대해서는 전혀 협조적이지 않다.
- ③ 사측의 경영에 적극 협조함으로써 장기적으로 근로자의 이익을 지키려 한다.
- ④ 근로자의 이익을 크게 고려하지 않고 사측에 협조적이다.

M205~M210. [M]

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 노사관계는 전반적으로 어떤 상태에 있습니까? 해당하는 사항을 선택하여 주십시오.

	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
노사는 서로 약속을 잘 지킨다					
협상은 노사가 상호 신뢰하는 분위기에서 이루어진다					
노사간 정보교환이 잘 이루어진다					
근로조건에 중요한 변화는 대부분 노사가 공동으로 협의한다					
노사는 사소한 일로도 자주 다툰다					
노사는 서로 적대적이다					

M211. [V]

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 노동조합에는 현 집행부와 다른 노선을 가진 노동운동 활동계파(의견그룹)들이 존재합니까?

- ① 예
- ② 아니요

---

M211\_1.  D

'활동계파'는 공개적인 것이든 비공개적인 것이든 유인물이나 신문 제작 및 배포, 위원장·대의원 선거 참여 등을 통해 집행부와 다른 견해의 노조활동을 하고 있는 조합원그룹을 의미합니다.

J go to M301 if ②, DK or RF

M212.  V

05 07 09 11

현 집행부와 다른 노선을 가진 노동운동 활동계파(의견그룹)는 몇 개입니까?

- ① 1개
- ② 2~3개
- ③ 4~5개
- ④ 6개 이상

M224.  V

05 07 09 11

귀 사업장에는 귀 사업장의 업무를 수행하고 있는 외주업체(사내하청이나 사내용역 기업)에 노동조합이 결성되어 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

J go to M301 if ②

M225.  V

05 07 09 11

귀 사업장 외주업체(사내하청이나 사내용역 기업)의 노동조합이 단체교섭을 요구한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

M226.  V

05 07 09 11

귀 사업장 외주업체(사내하청이나 사내용역 기업)의 노동조합이 쟁의행위를 한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

M227.  V

05 07 09 11

귀 사업장에는 2011년부터 복수노조가 허용되면 새로운 노조가 설립될 가능성이 있습니까?

- ① 상당히 높다
- ② 어느 정도 있는 편이다
- ③ 별로 없는 편이다
- ④ 전혀 없다

J go to M301 if ③ or ④

M228.  V

05 07 09 11

귀 사업장에는 2011년 복수노조 허용 이후 새로운 노조가 설립된다면 어떤 유형의 노조가 설립될 가능성이 있습니까?

- ① 현재 노조가 분할되어 복수노조가 될 것이다
- ② 현재 노조와 별도로 (기존에 조합원이 없던 분야에서) 새로운 노조가 결성될 것이다
- ③ 현재 노조가 분할되면서 동시에 새로운 노조도 결성될 것이다.
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

M229a1-M229a4.  W

05 07 09 11

귀 사업장에는 2011년 이후 새로운 복수노조가 설립된다면 어떤 동기로 설립될 것 같습니다? 해당되는 것을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 노조 조직 내 주도권 다툼
- ② 노조 조직 내 그룹 간 활동노선의 차이

- 
- ③ 직종별 근로조건 이해관계 차이
  - ④ 사용자의 새로운 노조 설립 지원

M230.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 2011년 이후 복수노조가 설립된다면 새롭게 설립되는 노동조합 집행부의 노사관계 정책은 어떤 것 같습니까?

- ① 사측의 경영권을 최소화하려 노력하고 전투적일 것이다
- ② 사측의 경영권을 인정하지만, 조금이라도 조합원의 이익에 반할 우려가 있는 사항에 대해서는 협조적이지 않을 것이다
- ③ 사측의 경영에 적극 협조함으로써 조합원의 장기적 이익을 지키려 할 것이다
- ④ 조합원의 이익을 크게 고려하지 않고 사측에 협조적일 것이다

---

---

**3** 단체교섭



M301.  D

다음은 귀 사업장의 작년도 단체교섭에 관한 질문입니다.

M302.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년도 귀 사업장의 단체교섭(임금협약 및 단체협약 개정을 위한 교섭) 중 초기업단위 교섭(산업별 교섭, 업종별 교섭, 지역별 교섭 등)으로 이루어진 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

J go to M308 if ②

M303a1-M303a4.  W

05 | 07 | 09 | 11

작년도 귀 사업장의 임금협약이나 단체협약을 결정하는 초기업단위 교섭은 어떤 형태들이었습니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 산업별 교섭
- ② 업종별 교섭
- ③ 지역별 교섭
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

M305a1-M305a10.  W

05 | 07 | 09 | 11

다음 중 작년도 초기업단위 교섭의 주요 쟁점 사항에 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

초기업단위 교섭이 두 번 이상 이루어진 경우에는 최상급 단위의 교섭에 대해서만 응답하여 주십시오.

- ① 임금 관련(산업별 최저임금, 임금적용 근로자 범위, 임금체계, 성과배분 등)
- ② 사용자대표 구성
- ③ 구조조정

- ④ 비정규직
- ⑤ 근로시간
- ⑥ 국내외 공장이전
- ⑦ 외주하청
- ⑧ 사회연대기금
- ⑨ 손해배상소송, 가압류 문제
- ⑩ 기타, \_\_\_\_\_

**M307. ㉠**

05 | 07 | 09 | 11

초기업단위 교섭에서 타결된 기준 임금인상률은 임금총액 기준으로 약 몇 % 인상이었습니까? 기업규모, 고용형태 등에 따라 인상률이 달리 적용되는 경우에는 귀 사업장의 정규직에 해당하는 인상률을 적어주시기 바랍니다.

임금 총액의 \_\_\_\_\_ %

M307\_1. ㉡

인하인 경우에는 '-'로 표시하고, 동결인 경우에는 '0'으로 응답하여 주시기 바랍니다.

**M308. ㉢**

05 | 07 | 09 | 11

귀사에서는 기업단위에서 임금협약 개정을 위한 교섭과 단체협약 개정을 위한 교섭이 모두 이루어졌습니까?

- ① 임금협약 개정을 위한 교섭과 단체협약 개정을 위한 교섭이 모두 이루어지지 않았음
- ② 임금협약 개정을 위한 교섭만 이루어졌음
- ③ 단체협약 개정을 위한 교섭만 이루어졌음
- ④ 임금협약 개정을 위한 교섭과 단체협약 개정을 위한 교섭이 모두 이루어졌음

㉣ go to **M310\_0** if M302=② or M308=②, ④

M309.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀사에서 기업단위에서 임금협약 개정을 위한 교섭이 이루어지지 않은 이유는 초  
기업단위에서 결정이 이루어졌기 때문입니까?

- ① 예
- ② 아니오

M310\_0.

- go to **M415** if M308=① & M302=① & M309=①
- go to **M329** if M308=③ & M302=① & M309=①
- go to **M321** if M308=①,③ & M302=① & M309=②
- go to **M321** if M308=①,③ & M302=②

M310.  V

05 | 07 | 09 | 11

기업단위에서 임금협약 개정을 위한 교섭의 구조는 다음 중 어디에 가깝습니까?

- ① 기업별교섭
- ② 대각선교섭(산별노조 등 초기업단위 노동조합과 개별 기업 사용자간의 교섭)
- ③ 기타, \_\_\_\_\_

M338a1-M338a10.  W

05 | 07 | 09 | 11

다음 중 작년도 기업단위 교섭의 주요 쟁점 사항에 해당되는 항목을 모두 선택하  
여 주십시오.

- ① 임금 관련(산업별 최저임금, 임금적용 근로자 범위, 임금체계, 성과배분 등)
- ② 사용자대표 구성
- ③ 구조조정
- ④ 비정규직
- ⑤ 근로시간
- ⑥ 국내외 공장이전
- ⑦ 외주하청
- ⑧ 사회연대기금
- ⑨ 손해배상소송, 가압류 문제



---

---

⑩ 기타, \_\_\_\_\_

M312.

05 | 07 | 09 | 11

작년도 첫 번째 임금교섭(본교섭)은 몇 월에 있었습니까?  
\_\_\_\_\_ 월

M312\_1.

작년 1월 이전에 임금교섭(본교섭)이 시작되었으면 '0'으로 기입하여 주시기 바랍니다.

M313.

05 | 07 | 09 | 11

작년도 임금교섭(본교섭)은 몇 월에 타결되었습니까?  
\_\_\_\_\_ 월

Hard Check : M312>=M313 “교섭을 시작한 달보다 타결된 달이 늦을 수 없습니다.”

M313\_1.

작년 12월 이후에 임금교섭(본교섭)이 타결된 경우에는 '13'으로 기입하여 주시기 바랍니다.

M314.

05 | 07 | 09 | 11

작년도 임금교섭에서 본교섭은 몇 회 진행되었습니까?  
\_\_\_\_\_ 회

M315.

05 | 07 | 09 | 11

작년도 임금교섭에서 실무교섭은 몇 회 정도 진행되었습니까?  
\_\_\_\_\_ 회

M316. [V]

05 | 07 | 09 | 11

작년도 임금교섭에서 귀 사업장의 노사 중 어느 한 쪽이 노동위원회 또는 제3자에게 조정을 신청한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

[J] go to M319 if ②, DK, or RF

M317. [V]

05 | 07 | 09 | 11

조정 이후, 작년도 임금교섭은 어떤 방식으로 타결되었습니까?

- ① 조정안을 수용하여 타결
- ② 조정안을 거부하고, 노사합의로 타결
- ③ 조정안을 거부하고, 회사가 일방적으로 결정
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

M319. [1]

05 | 07 | 09 | 11

작년도 사측이 노동조합에 최초로 제시한 임금인상 수준은 평균 몇 % 인상이었습니까?

노동조합에서 조합원수가 가장 많은 직종을 기준으로, 호봉승급분을 제외한 임금 총액 기준의 인상률을 응답하여 주십시오.

임금 총액의 \_\_\_\_\_ %

M319\_1. [D]

인하인 경우에는 '-'로 표시하고, 동결인 경우에는 '0'으로 응답하여 주시기 바랍니다.

M320. [1]

05 | 07 | 09 | 11

작년도 노동조합이 최초로 요구한 임금인상 수준은 평균 몇 % 인상이었습니까?

노동조합에서 조합원수가 가장 많은 직종을 기준으로, 호봉승급분을 제외한 임금 총액 기준의 인상률을 응답하여 주십시오.

임금 총액의 \_\_\_\_\_ %

M320\_1.  D

인하인 경우에는 '-'로 표시하고, 동결인 경우에는 '0'으로 응답하여 주시기 바랍니다.

F Soft Check ; M319>M320인 경우 확인

“노조요구율을 사측제시율보다 적게 입력하셨습니다. 응답하신 내용을 다시한번 확인하여 주십시오.”

M321.  I

05 | 07 | 09 | 11

작년도 {노동조합과의 임금교섭에서 / } 타결된 최종 임금인상률은 어느 정도입니까?

노동조합에서 조합원수가 가장 많은 직종을 기준으로, 호봉승급분을 제외한 임금 총액 기준의 인상률을 응답하여 주십시오.

임금 총액의 \_\_\_\_\_ %

M321\_1.  D

인하인 경우에는 '-'로 표시하고, 동결인 경우에는 '0'으로 응답하여 주시기 바랍니다.

F M308=②,④인 경우 { / }의 앞부분을 보이고 M308=①,③인 경우 { / }의 뒷부분을 보임

J go to **M329** if M308=③ & M302=① & M309=②

J go to **M415** if M308=① & M302=① & M309=②

J go to **M329** if M308=③ & M302=②

J go to **M502** if M308=① & M302=②

M322.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년도 임금교섭에서 직접고용 형태인 비정규직근로자(기간제, 파트타임, 일용 등)의 임금인상에 관해서도 교섭을 진행하였습니까?

① 예

② 아니오

---

go to **M324** if ②, DK, or RF

**M323.**

05 | 07 | 09 | 11

작년도 직접고용 형태의 비정규직근로자에 대해 최종 타결된 임금인상률은 어느 정도입니까?

임금 총액의 \_\_\_\_\_ %

**M324.**

05 | 07 | 09 | 11

작년도 임금교섭에서 간접고용 형태인 비정규직근로자(파견, 용역, 사내하청 등)의 임금인상에 관해서도 교섭을 진행하였습니까?

① 예

② 아니오

go to **M326** if ②, DK, or RF

**M325.**

05 | 07 | 09 | 11

작년도 간접고용 형태의 비정규직근로자에 대해 최종 타결된 임금인상률은 어느 정도입니까?

임금 총액의 \_\_\_\_\_ %

**M326.**

05 | 07 | 09 | 11

임금교섭 결과는 귀 사업장의 정규직 비조합원에게도 유사하게 적용됩니까?

① 비조합원에게는 적용하지 않음

② 노동조합 가입 자격이 있는 비조합원에게만 적용

③ 노동조합 가입 자격이 없는 비조합원에게도 적용

go to **M401** if M308=②

M327.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년도 단체협약 개정을 위한 교섭은 임금협약 개정을 위한 교섭과 동시에 진행  
되었습니까?

- ① 예
- ② 아니오

J go to M329 if ②, DK or RF

M328.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년도 단체협약 개정을 위한 교섭의 구조, 개시일자, 타결일자, 교섭횟수, 타결방  
식 등은 모두 임금협약 개정을 위한 교섭과 동일합니까?

- ① 예
- ② 아니오

J go to M401 if ①

M329.  V

05 | 07 | 09 | 11

기업단위에서 단체협약 개정을 위한 교섭의 구조는 다음 중 어디에 가깝습니까?

- ① 기업별교섭
- ② 대각선교섭(산별노조 등 초기업단위 노동조합과 개별 기업 사용자간의 교섭)
- ③ 기타, \_\_\_\_\_

M331.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년도 첫 번째 단체협약 개정을 위한 교섭(본교섭)은 몇 월에 있었습니까?

\_\_\_\_\_ 월

M331\_1.  D

작년 1월 이전에 단체협약 개정을 위한 교섭(본교섭)이 시작되었으면 '0'으로 기입하  
여 주시기 바랍니다.

M332.

05 | 07 | 09 | 11

작년도 단체협약 개정을 위한 교섭(본교섭)은 몇 월에 타결되었습니까?

\_\_\_\_\_ 월

Hard Check : M331>=M332

“교섭을 시작한 달보다 타결된 달이 늦을 수 없습니다.”

M332\_1.

작년 12월 이후에 단체협약 개정을 위한 교섭(본교섭)이 타결된 경우에는 '13'으로 기입하여 주시기 바랍니다.

M333.

05 | 07 | 09 | 11

작년도 단체협약 개정을 위한 교섭에서 본교섭은 몇 회 진행되었습니까?

\_\_\_\_\_ 회

M334.

05 | 07 | 09 | 11

작년도 단체협약 개정을 위한 교섭에서 실무교섭은 몇 회 진행되었습니까?

\_\_\_\_\_ 회

M335.

05 | 07 | 09 | 11

작년도 단체협약 개정을 위한 교섭 중 귀 사업장의 노사 중 어느 한 쪽이 노동위원회 또는 제3자에게 조정을 신청한 적이 있습니까?

① 예

② 아니오

go to **M401** if ②, DK, or RF

---

---

M336. Ⅴ

05 | 07 | 09 | 11

조정 이후, 작년도 단체협약 개정을 위한 교섭은 어떤 방식으로 타결되었습니까?

- ① 조정안을 수용하여 타결
- ② 조정안을 거부하고, 노사합의로 타결
- ③ 조정안을 거부하고, 회사가 일방적으로 결정
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

---

---

**4 노동쟁의**



M401.  D

다음은 귀 사업장의 노동쟁의에 관한 질문입니다.

M402.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년도 귀 사업장에서는 기업단위에서 임금협약 및 단체협약 개정을 위한 단체교섭과 관련하여 파업이 발생한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

J go to M404 if ①

M403.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년도 기업단위에서 임금협약 및 단체협약 개정을 위한 단체교섭과 관련하여 근로자들의 준법투쟁이 있었습니까?

- ① 예
- ② 아니요

M403\_1.  D

‘준법투쟁’이란 근로자집단의 통제 아래 그들의 주장을 관철하기 위하여 집단적으로 평소 잘 지켜지지 않는 법규나 단체협약 또는 취업규칙 등을 엄격히 지키거나 근로자가 가진 권리를 일제히 행사케 함으로써 사용자의 일상적인 업무운영을 저해하는 행위를 의미합니다.

J go to M415



M404/M405. [1]

05 | 07 | 09 | 11

파업은 총 몇 회, 총 며칠 발생하였습니까?

하루 미만의 한시적 파업인 경우에는 소수점으로 기입하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 회, \_\_\_\_\_ 일

Hard Check : M404>=1

Hard Check : M405>=0.01

M406a1-M406a7. [W]

05 | 07 | 09 | 11

그 파업의 쟁점은 어떤 것들이었습니까? 주된 쟁점을 세가지만 선택하여 주십시오. 쟁점이 세가지 미만이었다면 경우에는 해당 쟁점만 선택하여 주십시오.

- ① 임금
- ② 고용조정, 구조조정
- ③ 해고자 복직
- ④ 노동조합 활동
- ⑤ 근로시간
- ⑥ 기타 단체협약 개정 사항
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_

M408. [1]

05 | 07 | 09 | 11

그 파업에 참여한 조합원의 비율은 평균 몇 % 정도였습니까?

\_\_\_\_\_ %

Hard Check : M408>=0.01

M408\_1. [D]

부분파업이나 전체파업에 관계없이 파업 참여 비율은 {(파업 참여자수/전체 조합원 수)×100}으로 계산하여 주십시오.

M409.

05 | 07 | 09 | 11

그 파업과 관련하여 노사간 고소고발이 있었습니까?

- ① 없었음
- ② 사측이 노측을 고소고발
- ③ 노측이 사측을 고소고발
- ④ 노사 양측이 상대방을 고소고발

M410.

05 | 07 | 09 | 11

그 파업과 관련하여 사측이 손해배상소송을 제기하였습니까?

- ① 예
- ② 아니요

M411.

05 | 07 | 09 | 11

그 파업과 관련하여 해고자가 있었습니까?

- ① 예
- ② 아니요

M412.

05 | 07 | 09 | 11

그 파업과 관련하여 무노동무임금 원칙이 적용되었습니까?

- ① 무노동무임금이 적용되었음(어떤 형식으로든 파업기간의 급여가 지급되지 않았음)
- ② 무노동무임금이 적용되었지만, 그에 준하는 다른 형식으로 급여를 지급하였음
- ③ 무노동무임금이 적용되지 않았음

M412\_1.

‘무노동무임금’이란 정의행위에 참가하여 근로를 제공하지 않은 근로자에 대해 그 기간 중의 임금을 지급하지 않는 것을 의미합니다.

M413.  V

05 | 07 | 09 | 11

그 파업의 종료 유형은 다음 중 어떤 것에 가깝습니까?

- ① 노사 자율로 타결한 후 파업 종료
- ② 노동위원회, 상급단체 등 제3자의 조정으로 타결한 후 파업 종료
- ③ 공권력 개입 등으로 파업 해산
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

J go to M501 if M302=②

M415.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년도 귀 사업장에서는 초기업단위에서 임금협약 및 단체협약 개정을 위한 단체 교섭과 관련하여 파업이 발생한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

J go to M501 if ②, DK or RF

M416/M417.  F

05 | 07 | 09 | 11

파업은 총 몇 회, 총 며칠 발생하였습니까?

하루 미만의 한시적 파업인 경우에는 소수점으로 기입하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 회, \_\_\_\_\_ 일

F Hard Check : M416>=1

F Hard Check : M417>=0.01

M418a1-M418a10.  W

05 | 07 | 09 | 11

그 파업의 쟁점은 어떤 것들이었습니까? 주된 쟁점을 세가지만 선택하여 주십시오. 쟁점이 세 가지 미만이었다면 경우에는 해당 쟁점만 선택하여 주십시오.

- ① 임금 관련(산별 최저임금, 임금적용 근로자 범위, 임금체계, 성과배분 등)
- ② 사용자대표 구성

- ③ 구조조정
- ④ 비정규직
- ⑤ 근로시간
- ⑥ 국내외 공장이전
- ⑦ 외주하청
- ⑧ 사회연대기금
- ⑨ 손해배상소송, 가압류 문제
- ⑩ 기타, \_\_\_\_\_

**M420. [1]**

05 | 07 | 09 | 11

그 파업에 참여한 조합원의 비율은 평균 몇 % 정도였습니까?

\_\_\_\_\_ %

[E] Hard Check : M420>=1

**M420\_1. [D]**

부분파업이나 전체파업에 관계없이 파업 참여 비율은 {(파업 참여자수/전체 조합원 수)×100}으로 계산하여 주십시오.

**M421. [V]**

05 | 07 | 09 | 11

그 파업과 관련하여 해고자가 있었습니까?

- ① 예
- ② 아니요

**M422. [V]**

05 | 07 | 09 | 11

그 파업과 관련하여 무노동무임금 원칙이 적용되었습니까?

- ① 무노동무임금이 적용되었음(어떤 형식으로든 파업기간의 급여가 지급되지 않았음)
- ② 무노동무임금이 적용되었지만, 그에 준하는 다른 형식으로 급여를 지급하였음
- ③ 무노동무임금이 적용되지 않았음

---

M422\_1.

‘무노동무임금’이란 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 않은 근로자에 대해 그 기간 중의 임금을 지급하지 않는 것을 의미합니다.

**5 경영참여**



M501.  D

다음은 귀 사업장의 경영참여에 관한 질문입니다.

M502.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 노사협의회에서 노사가 체결한 고용안정협약이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

M503~M507.  M

05 | 07 | 09 | 11

다음 각 사항의 의사결정에 대하여 노동조합은 어느 정도 참여합니까?

	① 사전통보도 없이 회사가 결정	② 사전통보	③ 노사협의	④ 노사공동결정	⑨7 해당없음
경영 전략					
투자 전략					
신기술·신기계의 도입					
외주 하청					
국내의 공장이전					

M508~M513.  M

05 | 07 | 09 | 11

다음 각 사항의 의사결정에 대하여 노동조합은 어느 정도 참여합니까?

	① 사전통보도 없이 회사가 결정	② 사전통보	③ 노사협의	④ 노사공동결정	⑨7 해당없음
조합원의 배치전환					
비정규직 채용					
명예퇴직/정리해고					
인사평가제도 변경					
임금제도 변경					
승진제도 변경					

M514a1-M514a11.  W

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 노사간 쟁점으로 제기되었던 주된 경영 현안을 두가지만 선택하여 주십시오.

- ① 경영전략
- ② 투자전략
- ③ 신기술·신기계의 도입
- ④ 외주하청
- ⑤ 국내외 공장이전
- ⑥ 조합원의 배치전환
- ⑦ 비정규직 채용
- ⑧ 명예퇴직/정리해고
- ⑨ 인사평가제도 변경
- ⑩ 임금제도 변경
- ⑪ 승진제도 변경

M515.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 경영 현안으로 제기되었던 [M514 #1] 이슈에 대하여 노동조합의 의견은 어느 정도 반영되었습니까?

- ① 노동조합의 의견이 전혀 반영되지 않음
- ② 노동조합의 의견이 부분적으로 반영되었지만, 핵심적 사안에는 노동조합의 의견이 반영되지 않음
- ③ 노동조합의 의견이 부분적으로 반영되었지만, 핵심적 사안에는 노동조합의 의견이 반영됨
- ④ 노동조합의 의견이 전적으로 반영됨

F M514 가운데 첫번째 선택한 항목을 [M514 #1]에 보임

M516.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 경영 현안으로 제기되었던 [M514 #2] 이슈에 대하여 노동조합의 의견은 어느 정도 반영되었습니까?

- ① 노동조합의 의견이 전혀 반영되지 않음
- ② 노동조합의 의견이 부분적으로 반영되었지만, 핵심적 사안에는 노동조합의 의견이 반영되지 않음
- ③ 노동조합의 의견이 부분적으로 반영되었지만, 핵심적 사안에는 노동조합의 의견이 반영됨
- ④ 노동조합의 의견이 전적으로 반영됨

E M514 가운데 첫번째 선택한 항목을 [M514 #2]에 보임

M517.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 인사위원회에 노동조합이 참여합니까?

- ① 예
- ② 아니요
- ③ 해당 없음

J go to M601 if ②, ③

M518.  V

05 | 07 | 09 | 11

인사위원회 전체 위원 중 노동조합대표 위원의 비율은 몇 %입니까?

- ① 20% 미만
- ② 20% 이상 ~ 30% 미만
- ③ 30% 이상 ~ 40% 미만
- ④ 40% 이상 ~ 50% 미만
- ⑤ 50%
- ⑥ 50% 초과



## 6 노사협의회 및 고충처리



M601.  D

다음은 귀 사업장의 노사협의회 및 고충처리에 관한 질문입니다.

M602.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 노사협의회가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

M602\_1.  D

‘노사협의회’는 「근로자참여및협력증진에관한법률」에 의하여 상시 30인 이상의 근로자를 사용하고 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장에 설치하도록 되어 있습니다.

F Soft Check ; ②라고 응답한 경우 확인

J go to M610 if ②

M603.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 노사협의회는 실질적으로 운영되고 있습니까?

- ① 매우 실질적으로 운영됨
- ② 실질적으로 운영되는 편임
- ③ 보통
- ④ 유명무실한 편임
- ⑤ 완전히 유명무실함

M604.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 노사협의회에서 근로자대표위원은 어떻게 선출합니까?

- ① 근로자들의 직접선거로 선출함

- ② 근로자들의 간접선거로 선출함
- ③ 회사가 지명하거나 추천한 사람을 근로자들이 선거로 승인함
- ④ 노동조합의 대표자 또는 그 위촉자가 당연직으로 선출됨

M605.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서는 작년 한 해 동안 노사협의회를 몇 번 개최하였습니까?  
\_\_\_\_\_ 회

※ 2005년도에는 ① 4회미만, ② 4회, ③ 5회 이상으로 질문하였음.

M620.  V

05 07 09 11

작년 한 해 동안 개최한 노사협의회 중 임시협의회는 몇 번이었습니까?  
\_\_\_\_\_ 회

M621.  V

05 07 09 11

작년 한 해 동안 개최한 임시 노사협의회 중 근로자위원이 발의한 임시 노사협의회는 몇 번 있었습니까?  
\_\_\_\_\_ 회

M622.  V

05 07 09 11

작년 한 해 동안 개최한 전체 노사협의회에 사업주는 몇 번 참석하였습니까?  
\_\_\_\_\_ 회

M606a1-M606a9.  W

05 07 09 11

작년 한 해 동안 노사협의회에서 다루어진 근로조건 이슈들을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 임금 관련
- ② 근로시간
- ③ 승진체계

- 
- 
- ④ 직급체계
  - ⑤ 수당
  - ⑥ 복리후생
  - ⑦ 산업안전
  - ⑧ 작업환경
  - ⑨ 기타, \_\_\_\_\_

M608.

05 | 07 | 09 | 11

노사협의회에서 근로조건을 논의할 때 의사결정 방식은 다음 중 어느 것에 가장 가깝습니까?

- ① 합의
- ② 형식적으로 협의이지만 사실상 합의
- ③ 협의
- ④ 설명 및 의견청취

M608\_1.

‘합의’는 노사간 의견 일치를 통해 실시하는 것을 의미합니다. ‘협의’는 노사가 논의 하되 회사가 결정하여 실시하는 것을 의미합니다. ‘설명 및 의견청취’는 회사가 관련 정보를 제공하고 근로자측의 의견을 청취하는 것을 의미합니다.

M609.

05 | 07 | 09 | 11

노사협의회와 근로조건 결정 분위기는 사측과 노동조합간의 임금교섭 및 단체교섭의 분위기와 차이가 있습니까?

- ① 임금교섭 및 단체교섭보다 더 갈등적임
- ② 임금교섭 및 단체교섭의 분위기와 전혀 차이가 없음
- ③ 임금교섭 및 단체교섭보다 다소 우호적인 편임
- ④ 임금교섭 및 단체교섭보다 많이 우호적임

M610.  V

05 07 09 11

귀 사업장은 근로자 개인의 고충을 처리하기 위한 공식위원회나 공식절차가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

J go to M611 if ②

M619.  V

05 07 09 11

공식적으로 접수된 고충 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 무엇입니까?

- ① 임금 및 각종 수당지급 상 불이익
- ② 승진 및 배치상의 불이익
- ③ 휴일 사용
- ④ 산업안전 및 근로환경
- ⑤ 작업과정 및 작업방식
- ⑥ 성적 희롱이나 폭력
- ⑦ 업무상 상사와의 갈등관계
- ⑧ 업무상 동료직원과의 갈등관계

J go to M611\_1

M611a1-M611a7.  W

05 07 09 11

공식위원회나 공식절차가 없는 경우 고충 제기시 어떻게 해결합니까?

해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 경영진과 협의
- ② 인사부서와 협의
- ③ 해당 사람과 협의
- ④ 노사간 협의
- ⑤ 상층관리자에 위임
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_

97 해당 없음

go to M615

M611\_1.

go to M614 if M602^=①

M613.

05 07 09 11

고충처리 위원회는 노사협의회 산하 위원회입니까?

- ① 예
- ② 아니요

M614.

05 07 09 11

고충처리 위원회의 구성은 어떠합니까?

- ① 노사동수
- ② 사용자측 다수
- ③ 사용자측만으로 구성

M615.

05 07 09 11

귀 사업장은 고용조정이 아닌 징계나 개인적 해고 관련 업무를 다루는 위원회나 공식절차가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to M617 if ②, DK, or RF

M616.

05 07 09 11

징계위원회의 구성은 어떠합니까?

- ① 노사동수
- ② 사용자측 다수

- 
- ③ 사용자측만으로 구성
  - ④ 사용자측만으로 구성
  - ⑤ 근로자측만으로 구성

M617.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 정규직근로자 가운데 작년 한 해 동안 노동위원회에 제소한 사람이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to M701 if ②, DK, or RF

M618.

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 노동위원회에 제소한 것이 몇 건 있었습니까?

\_\_\_\_\_ 건

Hard Check ; 1 이상 정수

## 7 응답자 정보



M701.  V

05 | 07 | 09 | 11

마지막으로 응답자 정보에 관한 질문입니다.

노사관계 설문을 인사부분 설문 응답자가 계속 응답한 경우에는 이하 응답자 정보를 응답하지 않으셔도 됩니다.

- ① 인사부분 설문도 응답한 인사/노무담당자
- ② 노사관계 설문만 응답한 노사관계담당자

J go to M711 if ①

M702.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성
- ② 여성

M703.  F

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 연령은 얼마입니까?

만 \_\_\_\_\_ 세

F Hard Check ; 1 이상 정수

M704.  F

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 근속년수는 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 년

F Hard Check ; 1 이상 정수

F Soft Check ; M704-M703<17

“응답자님의 연령과 근속년수를 확인하여 주십시오.”

M705.

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 직급은 무엇입니까?

- ① 최고경영자
- ② 임원급 (평이사~부사장)
- ③ 부장급
- ④ 차장급
- ⑤ 과장급
- ⑥ 대리급 이하
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_

M705\_1.

직급의 구분은 귀 사업장에서 쓰는 명칭에 따릅니다. 단, 팀장이나 상무 등 사업장의 공식적인 직급이 보기의 직급명과 다른 경우 유사한 직급으로 분류합니다.

M707.

05 | 07 | 09 | 11

귀하께서는 귀 사업장의 노사관계 업무를 총괄하는 관리자입니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to M709 if ②

M708.

05 | 07 | 09 | 11

귀하께서는 귀 사업장에서 얼마동안 노사관계업무를 담당해 왔습니까?

- ① 1년 미만
- ② 1년 이상 ~ 2년 미만
- ③ 2년 이상 ~ 3년 미만
- ④ 3년 이상 ~ 5년 미만
- ⑤ 5년 이상



## M709a1-M709a11. W

다음 중 귀하가 담당하고 있거나 책임지고 있는 업무를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 인력관리(모집, 채용, 승진, 해고 등)
- ② 임금 및 보상
- ③ 복리후생
- ④ 성과평가
- ⑤ 고충처리
- ⑥ 징계
- ⑦ 교육 및 훈련
- ⑧ 노무관리
- ⑨ 재무관리
- ⑩ 기획업무 등 기타 관리 업무
- ⑪ 기타, \_\_\_\_\_

## M711. D

이상으로 노사관계담당자 설문을 마쳤습니다.  
설문에 참여하여 주셔서 진심으로 감사드립니다.



## 노사관계 (무노조 사업장)

### 0 기본 사항

N004.

05 07 09 11

귀 사업장이 속하는 본사 혹은 다른 사업장 중에서 노조가 있는 곳이 있습니까?

- ① 있다.
- ② 없다.

go to N001 if ②

N005.

05 07 09 11

귀 사업장의 임금인상률은 귀 사업장이 속하는 본사 혹은 다른 사업장의 노동조합과 체결된 임금인상률이 확대 적용됩니까?

- ① 예
- ② 타사업장 노조와의 임금인상률을 기준으로 결정됨
- ③ 타사업장 노조와의 임금인상률과는 무관하게 독자적으로 결정됨

N006.

05 07 09 11

귀 사업장의 단체협약(혹은 취업규칙)은 귀 사업장이 속하는 본사 혹은 다른 사업장의 노동조합과 체결된 단체협약(혹은 취업규칙)을 기준으로 해서 결정됩니까?

- ① 예
- ② 아니오

N001.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 노사협의회가 있습니까?

작년 12월 31일을 기준으로 응답하여 주십시오.

- ① 있다.
- ② 있지만 유명무실하다.
- ③ 없다.

N001\_1.

직장협의회, 한마음협의회 등 다른 명칭을 사용하더라도 “근로자참여및협력증진에관한법률”에 의거하여 설치된 조직이면 노사협의회로 간주합니다.

‘노사협의회’는 「근로자참여및협력증진에관한법률」에 의하여 상시 30인 이상의 근로자를 사용하고 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장에 설치하도록 되어 있습니다.

귀 사업장에서 노사협의회에 참여하고 있는 근로자위원이 없는 경우, ③으로 응답하여 주십시오.

Soft Check ; ③으로 응답한 경우 확인

go to N101 if ① or ②

N002.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에 노사협의회가 설치되지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 회사가 설립된지 1년 미만이기 때문에
- ② 경영진이 노사협의회 설립을 반대하기 때문에
- ③ 근로자들이 노사협의회 설립에 나서지 않기 때문에
- ④ 노사협의회와 다른 근로자대표조직이 있기 때문에
- ⑤ 기업 차원에서는 노동조합이 있지만, 이 사업장의 경우에는 노동조합이 없기 때문에
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_

Hard Check ; N002=① & A203-작년>1 "설립된지 1년 미만의 사업장이 아닙니다. 확인하여 주십시오."

## 1 노무부서 현황



N101.

특별한 언급이 없는 한 모든 질문은 작년 12월 31일 기준으로 응답하여 주십시오.

N106.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 {노사협의회 관련 업무 / 노무업무}를 전담하는 부서가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

N001=①,②인 경우 { / }의 앞부분을 보이고, N001=③인 경우 { / }의 뒷부분을 보임

go to N109 if ②

N102.

05 07 09 11

전담부서 부서장의 직급은 다음 중 무엇입니까?

- ① 대리 이하 평사원
- ② 과장·차장급
- ③ 부장·국장·처장급
- ④ 이사 이상의 임원

N107/N108.

05 07 09 11

전담부서 부서장이 {노사협의회 관련 업무 / 노무업무}를 전담한 기간은 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월

N109.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 {노사협의회 관련 업무 / 노무업무}를 전담하는 전담자가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

go to N103 if ②

N110/N111.

05 07 09 11

{노사협의회 관련 업무 / 노무업무} 전담자가 {노사협의회 관련 업무 / 노무업무}를 전담한 기간은 얼마입니까?(전담자가 복수인 경우, 최고직급자를 기준으로 응답해 주십시오)

\_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월

N001=①,②인 경우 { / }의 앞부분을 보이고, N001=③인 경우 { / }의 뒷부분을 보임

N102\_4.

{노사협의회 관련 업무 / 노무업무}를 전담하는 최고직급자'는 인사업무나 총무업무 등 다른 업무를 담당하지 않고 노사협의회업무만을 담당하는 직원들 중 가장 높은 직급에 속하는 직원을 의미합니다.

N001=①,②인 경우 { / }의 앞부분을 보이고, N001=③인 경우 { / }의 뒷부분을 보임

N103.

05 07 09 11

귀 사업장에서 {노사협의회 / 노무} 관련 이슈는 경영전략의 수립에서 중요한 고려사항입니까?

- ① 전혀 그렇지 않다.
- ② 그렇지 않은 편이다.
- ③ 보통
- ④ 그런 편이다.
- ⑤ 매우 그렇다.

N001=①,②인 경우 { / }의 앞부분을 보이고, N001=③인 경우 { / }의 뒷부분을 보임

N104.

05 07 09 11

귀 사업장에서 {노사협의회 관련 업무 / 노무업무} 담당자는 경영전략의 수립과정과 최고경영자의 의사결정에 중요한 영향을 미칩니까?

- ① 전혀 그렇지 않다.
- ② 그렇지 않은 편이다.
- ③ 보통
- ④ 그런 편이다.
- ⑤ 매우 그렇다.

N001=①,②인 경우 { / }의 앞부분을 보이고, N001=③인 경우 { / }의 뒷부분을 보임

N105.

05 07 09 11

귀 사업장은 현장 관리자들에게 노사관계 관련 집체교육을 어느 정도 제공하고 있습니까?

- ① 전혀 제공하지 않음
- ② 연간 10시간 미만 제공
- ③ 연간 10시간 이상 ~ 20시간 미만 제공
- ④ 연간 20시간 이상 ~ 30시간 미만 제공
- ⑤ 연간 30시간 이상 제공

N105\_1.

‘현장관리자’는 조장, 반장, 계장, 과장 등 최하위 조직 단위의 감독자를 지칭합니다. ‘노사관계 교육’은 노무관리기법, 리더십, 노동조합, 정신교육, 산행 등 현장관리자의 노무관리역량을 향상시키기 위한 일체의 교육훈련을 의미합니다.

N115.

05 07 09 11

향후 귀 사업장에 노조가 결성될 가능성이 어느 정도라 보십니까?

- ① 전혀 없다
- ② 별로 없는 편이다

- 
- ③ 어느 정도 있는 편이다
  - ④ 상당히 높다
  - ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

**N112.**

05 07 09 11

귀 사업장에는 귀 사업장의 업무를 수행하고 있는 외주업체(사내하청이나 사내용역 기업)에 노동조합이 결성되어 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to N201 if ②

**N113.**

05 07 09 11

귀 사업장 외주업체(사내하청이나 사내용역 기업)의 노동조합이 단체교섭을 요구한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

**N114.**

05 07 09 11

귀 사업장 외주업체(사내하청이나 사내용역 기업)의 노동조합이 쟁의행위를 한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요



## 2 노사관계 일반 현황

※ WPS2005에 한시적으로 조사한 사항임.

N201.

다음은 귀 사업장의 노사관계 일반 현황에 관한 질문입니다.

go to N206 if M001=③

N202.

05 07 09 11

귀 사업장에는 1987년도부터 2005년까지 노동조합이 존재한 적이 있습니까?  
2005년을 포함하여 응답하여 주십시오.

- ① 예
- ② 아니요

go to N208 if ②, DK or RF

N203.

노동조합이 2회 이상 조직된 적이 있었던 경우에는 가장 최근에 조직된 노동조합을 기준으로 응답하여 주십시오.

N204.

05 07 09 11

그 노동조합은 언제 조직되었습니까?

\_\_\_\_\_ 년

N205.

05 07 09 11

그 노동조합은 언제 해체되었습니까?

\_\_\_\_\_ 년

---

go to N209

N206.

05 07 09 11

귀 사업장의 휴면노조는 언제 조직되었습니까?

\_\_\_\_\_ 년

N207.

05 07 09 11

귀 사업장의 휴면노조는 언제부터 활동을 중지하였습니까?

\_\_\_\_\_ 년

go to N209

N208.

05 07 09 11

귀 사업장에는 1987년부터 2005년 사이에 근로자들이 노동조합을 조직하려 시도한 적이 있습니까? 2005년을 포함하여 응답하여 주십시오.

- ① 예
- ② 아니요

N209.

05 07 09 11

귀 사업장에는 1987년부터 2005년 사이에 노동쟁의가 발생한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

N209\_1.

‘노동쟁의’란 근로자단체와 사용자 간에 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 발생한 분쟁상태를 의미합니다.

go to N216 if ②, DK, or RF

N210. [I]

05 07 09 11

1987년~2005년 사이에 노동쟁의가 몇 번 발생했습니까?  
\_\_\_\_\_ 건

N211~N215. [I]

05 07 09 11

1987년~2005년 사이에 발생한 노동쟁의는 각각 몇 년도에 발생했습니까?  
5회 이상 발생한 경우, 최근에 발생한 5회의 노동쟁의에 대해서만 응답하여 주십시오.  
{# 번째} : \_\_\_\_\_ 년

[E] N210의 응답횟수 만큼 보기 문항 반복, 최대 5회 반복

N216. [V]

05 07 09 11

귀 사업장과 동종업계의 기업들에는 노동조합이 조직되어 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다.
- ② 그렇지 않은 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 그런 편이다.
- ⑤ 매우 그렇다.
- 97 해당 없음

N217. [V]

05 07 09 11

귀 사업장에서는 근로자들이 향후 노동조합을 조직하려고 시도할 가능성이 어느 정도라고 보십니까?

- ① 매우 낮다.
- ② 낮은 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 높은 편이다.
- ⑤ 매우 높다.

[J] go to N418 if N001=③

---

---

### 3 노사협의회 현황



N301\_0.

go to **N419** if N001=③

N301.

다음은 귀 사업장의 노사협의회 현황에 관한 질문입니다.

N302.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 노사협의회는 언제 설치되었습니까?

\_\_\_\_\_ 년

N303.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 노사협의회 사용자 위원들은 모두 몇 명으로 구성되어 있습니까?

\_\_\_\_\_ 명

Hard Check ;  $3 \leq N303 \leq 10$  (규모는 법적요건)

N304.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 노사협의회에서 근로자대표 위원은 어떻게 선출합니까?

- ① 근로자들의 직접선거로 선출함
- ② 근로자들의 간접선거로 선출함
- ③ 회사가 지명하거나 추천한 사람을 근로자들이 선거로 승인함
- ④ 회사가 지명함
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

go to **N307** if ④ or ⑤

N306.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 가장 최근의 근로자대표위원 선거에서 평균 몇 명 정도의 후보가 출마했습니까?

- ① 모두 단독 출마
- ② 모두 단독 출마는 아니지만 평균 2인 미만 출마
- ③ 평균 2인 이상 출마

N307.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 노사협회의 근로자위원들이 모두 몇 명으로 구성되어 있습니까?  
\_\_\_\_\_ 명

- Hard Check ;  $3 \leq N307 \leq 10$  (규모는 법적요건)
- Hard Check ;  $N307 = N303$  (노사동수는 법적요건)

N308.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 근로자위원 중 노사협회의 업무만을 담당(일상근무시간에 회사 업무는 하지 않고 노사협회의 근로자위원의 역할만 수행)하는 전임자가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to N310 if ②

N308\_1.

'노사협회의 업무 전임자'는 회사로부터 급여를 받으면서 근로계약상에 정해진 근로를 제공하지 않고 노사협회의 근로자대표 역할만을 수행하는 사람을 의미합니다.

N309.

05 | 07 | 09 | 11

근로자위원 전임자는 몇 명입니까?  
\_\_\_\_\_ 명

N314.

05 07 09 11

귀 사업장에는 작년에 근로자위원 중 노사협의회 업무만을 담당(일상근무시간에 회사업무는 하지 않고 노사협의회 근로자위원의 역할만 수행)하는 전임자가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to N311 if ②

N315.

05 07 09 11

작년 근로자위원 전임자는 몇 명이었습니까?

\_\_\_\_\_ 명

go to N311

N310.

05 07 09 11

귀 사업장의 근로자위원은 노사협의회 활동시간을 업무시간에서 면제받고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

N311.

05 07 09 11

귀 사업장의 노사협의회는 노동조합과 같이 명문화된 임금교섭권을 가지고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to N312 if ②

N311\_1.

‘임금교섭권’은 근로자위원이 직원들을 위하여 임금에 관해 사용자와 교섭하고 임금

---

협약을 체결할 수 있는 권한을 의미합니다. 임금교섭권이 있는 경우에는 근로자위원의 동의 없이 사용자들이 일방적으로 임금을 결정할 수 없습니다.

N316.

05 07 09 11

귀 사업장에는 통상적인 노사협의회 회의록과는 달리, 노사협의회 근로자대표와 사용자대표가 각각 서명하는 독립적인 임금협약서가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

N312.

05 07 09 11

귀 사업장의 노사협의회는 노동조합과 같이 명문화된 단체교섭권을 가지고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to N313 if ②

N312\_1.

'단체교섭권'은 근로자위원이 직원들을 위하여 근로조건에 관해 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있는 권한을 의미합니다. 단체교섭권이 있는 경우에는 근로자위원의 동의 없이 사용자들이 일방적으로 근로조건을 결정할 수 없습니다.

N317.

05 07 09 11

단체협약서가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

N313.

05 07 09 11

귀 사업장의 노사협의회는 노사간의 합의가 이루어지지 않을 때 근로자들이 쟁의 행위에 들어갈 수 있는 절차와 권한이 있습니까?

- 
- ① 예
  - ② 아니요



#### 4 노사협의회 운영 및 임금결정



N401.

다음은 귀 사업장의 노사협의회 운영 및 임금결정에 관한 질문입니다.

N402.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 작년 한 해 동안 노사협의회를 몇 번 개최하였습니까?

\_\_\_\_\_ 회

Soft Check ; 4 미만으로 응답한 경우 확인

go to N419 if '0'

M438.

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 개최한 전체 노사협의회에 사업주는 몇 번 참석하였습니까?

\_\_\_\_\_ 회

N403.

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 개최한 노사협의회 중 임시협의회는 몇 번이었습니까?

\_\_\_\_\_ 회

Hard Check ; [N402]보다 크지 않은 정수

N404.

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 개최한 임시 노사협의회 중 근로자위원이 발의한 임시 노사협의회는 몇 번 있었습니까?

\_\_\_\_\_ 회

Hard Check ; [N403]보다 크지 않은 정수

N439.

05 07 09 11

귀 사업장에서 노사협의회는 실질적으로 운영되고 있습니까?

- ① 매우 실질적으로 운영됨
- ② 실질적으로 운영되는 편임
- ③ 보통
- ④ 유명무실한 편임
- ⑤ 완전히 유명무실함

N405.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 작년 한 해 동안 노사협의회에서 작년도 임금인상에 관한 논의가 이루어졌습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to N419 if ②, DK or RF

N406.

05 07 09 11

노사협의회에서 임금인상 논의시 의사결정 방식은 다음 중 어느 것에 가장 가깝습니까?

- ① 합의
- ② 형식적으로 협의이지만 사실상 합의
- ③ 협의
- ④ 설명 및 의견청취

N406\_1.

‘합의’란 노사간 의견 일치를 통해 실시하는 것을 의미합니다.

‘협의’란 노사가 논의하되 회사가 결정하여 실시하는 것을 의미합니다.

‘설명 및 의견청취’란 회사가 관련 정보를 제공하고 근로자위원의 의견을 청취하는 것을 의미합니다.

Soft Check ; “[N411]=① & ([N406]=③ or ④)”인 경우 확인

N407. [F]

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회에서 임금인상에 관한 첫 번째 논의는 몇 월에 있었습니까?

\_\_\_\_\_ 월

N407\_1. [D]

작년 1월 이전에 임금인상 논의가 시작되었으면 '0'으로 기입하여 주시기 바랍니다.

N408. [F]

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회에서 임금인상률은 몇 월에 최종 타결되었습니까?

\_\_\_\_\_ 월

N408\_1. [D]

작년 12월 이후에 임금인상률이 타결된 경우에는 '13'으로 기입하여 주시기 바랍니다.

[E] Hard Check : N407 < N408 "최종 월이 논의된 월보다 빠를 수 없습니다."

N409. [F]

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회에서 임금인상에 관한 논의는 몇 회 진행되었습니까? 본교섭만 포함하고 실무교섭은 제외하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 회

N410. [F]

05 | 07 | 09 | 11

작년 사측이 최초로 제시한 임금인상 수준은 평균 몇 % 인상이었습니까?

귀 사업장의 [EP037] 정규직근로자를 기준으로, 호봉승급분을 제외한 임금총액 기준의 인상률을 응답하여 주십시오.

임금 총액의 \_\_\_\_\_ %

N410\_1.  D

인하인 경우에는 '-'로 표시하고, 동결인 경우에는 '0'으로 응답하여 주시기 바랍니다.

N411.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년 노사협의회에서 노측이 요구하는 임금인상률을 제시한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

J go to N413 if ②

N412.  F1

05 | 07 | 09 | 11

작년 노측이 최초로 요구한 임금인상 수준은 평균 몇 % 인상이었습니까?

귀 사업장의 [EP037] 정규직근로자를 기준으로, 호봉승급분을 제외한 임금총액 기준의 인상률을 응답하여 주십시오.

임금 총액의 \_\_\_\_\_ %

N412\_1.  D

인하인 경우에는 '-'로 표시하고, 동결인 경우에는 '0'으로 응답하여 주시기 바랍니다.

F Soft Check ; N410>N412인 경우 확인

“노측요구율을 사측제시율보다 적게 입력하셨습니다. 응답하신 내용을 다시한번 확인해 주십시오.”

N413.  F1

05 | 07 | 09 | 11

작년 최종 임금인상률은 어느 정도입니까?

귀 사업장의 [EP037] 정규직근로자를 기준으로, 호봉승급분을 제외한 임금총액 기준의 인상률을 응답하여 주십시오.

임금 총액의 \_\_\_\_\_ %

---

N413\_1.  D

인하인 경우에는 '-'로 표시하고, 동결인 경우에는 '0'으로 응답하여 주시기 바랍니다.

N414\_0.

J go to **N416\_0** if EP042+EP0142+EP043+EP143+EP050+EP150>0

N414.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회에서 임금인상에 관한 논의를 할 때, 직접고용 형태인 비정규직근로자(기간제, 파트타임, 일용 등)의 임금인상에 관해서도 논의를 진행하였습니까?

- ① 예
- ② 아니요

J go to **N416\_0** if ②

N415.  H

05 | 07 | 09 | 11

작년 직접고용 형태의 비정규직근로자에 대해 최종 타결된 임금인상률은 어느 정도입니까?

임금 총액의 \_\_\_\_\_ %

N416\_0.

J go to **N423** if EP046+EP146+EP049+EP149>0

N416.  V

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회에서 임금인상에 관한 논의를 할 때, 간접고용 형태인 비정규직근로자(파견, 용역, 사내하청 등)의 임금인상에 관해서도 논의를 진행하였습니까?

- ① 예
- ② 아니요

---

go to N423 if ②

N417.

05 | 07 | 09 | 11

작년 간접고용 형태의 비정규직근로자에 대해 최종 타결된 임금인상률은 어느 정도입니까?

임금 총액의 \_\_\_\_\_ %

go to N423

N418.

다음은 귀 사업장의 임금결정에 관한 질문입니다.

N419.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서는 작년 임금인상률이 어느 정도입니까?

귀 사업장의 [EP037] 정규직근로자를 기준으로, 호봉승급분을 제외한 임금총액 기준의 인상률을 응답하여 주십시오.

임금 총액의 \_\_\_\_\_ %

N419\_1.

인하인 경우에는 '-'로 표시하고, 동결인 경우에는 '0'으로 응답하여 주시기 바랍니다.

N420.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 임금인상률은 어디에서 결정되었습니까?

만일 귀사가 단독사업장인 경우에는 ③을 선택하여 주십시오.

- ① 본사 또는 다른 사업장의 임금인상률을 그대로 확대 적용하였음
- ② 본사 또는 다른 사업장의 임금인상률을 일부 변경하여 결정하였음
- ③ 우리 사업장에서 독자적으로 결정하였음

go to N422 if ③

go to N428 if DK or RF

N421.  V

05 | 07 | 09 | 11

본사 또는 다른 사업장에서 임금인상률은 어떻게 결정되었습니까?

- ① 노동조합(노사협의회)과 경영자간의 임금교섭에 의해 결정되었음
- ② 노사협의회와 경영자간의 임금협약에 의해 결정되었음
- ③ 회사가 일방적으로 결정하였음

J go to N428

N422.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 임금인상률은 어떻게 결정되었습니까?

- ① 근로자들(또는 근로자 대표들)의 의견을 수렴하지 않고 회사가 일방적으로 결정하였음
- ② 근로자들(또는 근로자 대표들)의 의견을 수렴한 뒤 회사가 결정하였음
- ③ 근로자들(또는 근로자 대표들)과 협의하여 결정하였음
- ④ 근로자들(또는 근로자 대표들)과 교섭하여 결정하였음

J go to N428

N423a1-N423a9.  W

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 노사협의회에서 주요하게 다루어진 사항을 두 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 성과배분
- ② 임금 체계 및 지불방법
- ③ 작업규칙의 제정 및 개정
- ④ 작업시간 및 휴게시간
- ⑤ 근로자의 교육훈련
- ⑥ 안전, 보건, 기타 작업환경
- ⑦ 근로자의 복지시설
- ⑧ 사내근로복지기금
- ⑨ 기타, \_\_\_\_\_

N436. [V]

05 07 09 11

작년 한 해 동안 노사협의회에서 다루어진 [N423 #1] 이슈에 대하여 의사결정 수준을 어떠하였습니까?

- ① 합의
- ② 협의
- ③ 보고설명

N436\_1. [D]

‘합의’는 노사간 의견 일치를 통해 실시하는 것을 의미합니다.

‘협의’는 노사가 논의하되 회사가 결정하여 실시하는 것을 의미합니다.

N437. [V]

05 07 09 11

작년 한 해 동안 노사협의회에서 다루어진 [N423 #2] 이슈에 대하여 의사결정 수준을 어떠하였습니까?

- ① 합의
- ② 협의
- ③ 보고설명

N437\_1. [D]

‘합의’는 노사간 의견 일치를 통해 실시하는 것을 의미합니다.

‘협의’는 노사가 논의하되 회사가 결정하여 실시하는 것을 의미합니다.

N425. [V]

05 07 09 11

이와 같은 사항을 노사협의회에서 논의할 때 의사결정 방식은 다음 중 어느 것에 가장 가깝습니까?

- ① 합의
- ② 협의
- ③ 보고 설명
- ④ 사안이 발생했으나 논의되지 않았음
- ⑤ 사안이 없었음



N426.

05 | 07 | 09 | 11

작년에 노사협의회와 근로자위원들이 주도한 노동쟁의가 발생한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

N426\_1.

‘노동쟁의’란 근로자단체와 사용자 간에 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 발생한 분쟁상태를 의미합니다.

N427.

05 | 07 | 09 | 11

작년에 노사협의회와 무관하게 노동쟁의가 발생한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to N501 if “[N426]=② & [N427]=②”

go to N429

N428.

05 | 07 | 09 | 11

작년에 귀 사업장에서 노동쟁의가 발생한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to N435\_1 if ②

N429.

노동쟁의가 2회 이상 발생한 경우에는 참여한 근로자수 및 파업일수를 고려하여 가장 규모가 컸던 노동쟁의를 기준으로 응답하여 주십시오.

N430. [V]

05 | 07 | 09 | 11

그 노동쟁의의 가장 큰 쟁점은 무엇이었습니까?

- ① 임금 관련
- ② 고용조정
- ③ 해고자 복직
- ④ 노사협회의 단체교섭권 인정
- ⑤ 근로시간
- ⑥ 노동조합 조직화 인정
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_

N432. [V]

05 | 07 | 09 | 11

그 노동쟁의의 형태는 무엇이었습니까?

- ① 파업
- ② 태업
- ③ 보이콧(불매운동)
- ④ 준법투쟁
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

N432\_1. [D]

‘파업’이란 근로자단체의 통제 아래 집단적으로 노무의 제공을 거부하는 행위를 의미합니다.

‘태업’이란 근로자단체의 통제 아래 고의로 기계설비를 파괴하거나 불량품을 생산하며, 또는 작업능률을 떨어뜨리는 쟁의행위를 의미합니다.

‘보이콧(불매운동)’이란 근로자단체의 통제 아래 사용자 또는 그와 거래 관계가 있는 자의 상품이나 서비스의 구입을 거부하는 쟁의행위를 의미합니다.

‘준법투쟁’이란 근로자집단의 통제 아래 그들의 주장을 관철하기 위하여 집단적으로 평소 잘 지켜지지 않는 법규나 단체협약 또는 취업규칙 등을 엄격히 지키거나 근로자가 가진 권리를 일제히 행사케 함으로써 사용자의 일상적인 업무운영을 저해하는 행위를 의미합니다.

---

---

N434.  1

05 07 09 11

그 노동쟁의에 참여한 근로자의 비율은 평균 몇 % 정도였습니까?

\_\_\_\_\_ %

N435.  V

05 07 09 11

그 노동쟁의와 관련하여 해고자가 발생했습니까?

① 예

② 아니요

N435\_1.

J go to **N601** if N001=③ or N402=0

**5** 경영참여



N501\_0.

go to **N602** if N001=③ or N402='0'

N501.

다음은 귀 사업장의 경영참여에 관한 질문입니다.

N502.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 노사협의회에서 노사가 체결한 고용안정협약이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

N503~N507.

05 | 07 | 09 | 11

다음 각 사항의 의사결정에 대하여 노동조합은 어느 정도 참여합니까?

	① 사전통보도 없이 회사가 결정	② 사전통보	③ 노사협의	④ 노사공동 결정	⑤ 해당없음
경영 전략					
투자 전략					
신기술·신기계의 도입					
외주 하청					
국내외 공장이전					

N508~N513. **M**

05 | 07 | 09 | 11

다음 각 사항의 의사결정에 대하여 노동조합은 어느 정도 참여합니까?

	① 사전통보도 없이 회사가 결정	② 사전통보	③ 노사협의	④ 노사공동 결정	⑤ 해당없음
근로자의 배치전환					
비정규직 채용					
명예퇴직/정리해고					
인사평가제도 변경					
임금제도 변경					
승진제도 변경					

N514a1-N514a11. **W**

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 노사간 쟁점으로 제기되었던 주된 경영 현안을 두가지만 선택하여 주십시오.

- ① 경영전략
- ② 투자전략
- ③ 신기술·신기계의 도입
- ④ 외주하청
- ⑤ 국내외 공장이전
- ⑥ 조합원의 배치전환
- ⑦ 비정규직 채용
- ⑧ 명예퇴직/정리해고
- ⑨ 인사평가제도 변경
- ⑩ 임금제도 변경
- ⑪ 승진제도 변경

N515.

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 경영 현안으로 제기되었던 [N514 #1] 이슈에 대하여 노측의 의견은 어느 정도 반영되었습니까?

- ① 노측의 의견이 전혀 반영되지 않음
- ② 노측의 의견이 부분적으로 반영되었지만, 핵심적 사안에는 노측의 의견이 반영되지 않음
- ③ 노측의 의견이 부분적으로 반영되었지만, 핵심적 사안에는 노측의 의견이 반영됨
- ④ 노측의 의견이 전적으로 반영됨

N514 가운데 첫번째 선택한 항목을 [N514 #1]에 보임

N516.

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 경영 현안으로 제기되었던 [N514 #2] 이슈에 대하여 노측의 의견은 어느 정도 반영되었습니까?

- ① 노측의 의견이 전혀 반영되지 않음
- ② 노측의 의견이 부분적으로 반영되었지만, 핵심적 사안에는 노측의 의견이 반영되지 않음
- ③ 노측의 의견이 부분적으로 반영되었지만, 핵심적 사안에는 노측의 의견이 반영됨
- ④ 노측의 의견이 전적으로 반영됨

N514 가운데 두번째 선택한 항목을 [N514 #2]에 보임

## 6 고충처리



N601.

다음은 귀 사업장의 고충처리에 관한 질문입니다.

N602.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 근로자 개인의 고충을 처리하기 위한 공식위원회나 공식절차가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to N603 if ②

N611.

05 | 07 | 09 | 11

공식적으로 접수된 고충 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 무엇입니까?

- ① 임금 및 각종 수당지급 상 불이익
- ② 승진 및 배치상의 불이익
- ③ 휴일 사용
- ④ 산업안전 및 근로환경
- ⑤ 작업과정 및 작업방식
- ⑥ 성적 희롱이나 폭력
- ⑦ 업무상 상사와의 갈등관계
- ⑧ 업무상 동료직원과의 갈등관계

go to N605\_0

N603a1-N603a7.

05 | 07 | 09 | 11

공식위원회나 공식절차가 없는 경우 고충 제기 시 어떻게 해결합니까?  
해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 경영진과 협의
- ② 인사부서와 협의
- ③ 해당 사람과 협의
- ④ 노사간 협의
- ⑤ 상층관리자에 위임
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_
- ⑦ 해당 없음

go to N607

N605\_0.

go to N606 if N001=③

N605.

05 | 07 | 09 | 11

고충처리 위원회는 노사협의회 산하 위원회입니까?

- ① 예
- ② 아니요

N606.

05 | 07 | 09 | 11

고충처리 위원회의 구성은 어떠합니까?

- ① 노사동수
- ② 사용자측 다수
- ③ 사용자측만으로 구성

N607.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장은 고용조정이 아닌 징계나 개인적 해고 관련 업무를 다루는 위원회나 공식절차가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요



go to N609 if ②, DK or RF

N608.

05 | 07 | 09 | 11

정계위원회의 구성은 어떠합니까?

- ① 노사동수
- ② 사용자측 다수
- ③ 근로자 측 다수
- ④ 사용자측만으로 구성
- ⑤ 근로자측만으로 구성

※ N608문항은 2005년, 2007년도에는 ‘① 노사동수’, ‘② 사용자측 다수’, ‘④ 사용자측만으로 구성’ 만 응답에 있었음. 2009년에 ‘③ 근로자측 다수’, ‘⑤ 근로자측만으로 구성’ 을 추가함.

N609.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 정규직근로자 가운데 작년 한 해 동안 노동위원회에 제소한 사람이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to N701 if ②, DK, or RF

N610.

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 노동위원회에 제소한 것이 몇 건 있었습니까?

\_\_\_\_\_ 건

Hard Check ; 1 이상 정수

## 7

## 응답자 정보

N701. 

05 | 07 | 09 | 11

마지막으로 응답자 정보에 관한 질문입니다.

노사관계 설문을 인사부분 설문 응답자가 계속 응답한 경우에는 이하 응답자 정보를 응답하지 않으셔도 됩니다.

- ① 인사부분 설문도 응답한 인사/노무담당자
- ② 노사관계 설문만 응답한 노사관계담당자

go to N708 if ①

N702. 

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성
- ② 여성

N703. 

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 연령은 얼마입니까?

만 \_\_\_\_\_ 세

N704. 

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 근속년수는 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 년

N705. 

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 직급은 무엇입니까?

- ① 최고경영자
- ② 임원급 (평이사~부사장)
- ③ 부장급

- 
- ④ 차장급
  - ⑤ 과장급
  - ⑥ 대리급 이하
  - ⑦ 기타, \_\_\_\_\_

N705\_1.

직급의 구분은 귀 사업장에서 쓰는 명칭에 따릅니다. 단, 팀장이나 상무 등 사업장의 공식적인 직급이 보기의 직급명과 다른 경우 유사한 직급으로 분류합니다.

N706.

이상으로 노사관계담당자 설문을 마쳤습니다.  
설문에 참여하여 주셔서 감사합니다.



## 노사관계

(제 1, 2 노동조합 대표 응답용)

## 0 기본 사항

P001. 

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 노동조합이 있습니까? 작년 말 기준으로 응답하여 주십시오.

- ① 있다
- ② 없다
- ③ 있지만, 노조 활동을 하지 않는 휴면노조 상태이다

 Hard Check ; 확인 if not equal to M001 go to **Q001** if ② or ③P001\_1. 

귀 사업장에서 노동조합에 가입한 근로자가 없는 경우에는 ②로 응답하여 주십시오.

P002. 

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 몇 개의 노동조합이 있습니까?

합법·불법이나 사측의 인정여부에 관계없이 실질적으로 존재하는 모든 노동조합을 대상으로 응답하여 주십시오.

- ① 1개
- ② 2개
- ③ 3개
- ④ 4개 이상

---

☐ Soft Check ; 확인 if not equal to M213

※ 만약, P002에서 노동조합이 2개 이상인 경우는 '제2노조'에 대해 같은 설문을 함.  
이때, 제 1노조는 P\*\*\*, 제 2노조는 T\*\*\*로 변수명이 되어 있음.

P003. ☐

이하 질문에서는 조합원이 가장 많은 귀 노동조합에 대해서만 응답하여 주시기 바랍니다.

## 1 노동조합 현황



P101.  D

다음은 귀 노동조합의 현황에 관한 질문입니다.

특별한 언급이 없는 한 모든 질문은 작년 말을 기준으로 응답하여 주십시오.

P103(T103).  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합이 가입하고 있는 최상급단체는 어디입니까?

- ① 한국노총
- ② 민주노총
- ③ 제3노총(국민노총)
- ④ 비가맹
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

J go to P106 if ③ or ④

※ 2011년 이전 설문에는 '③ 제3노총' 이 응답문항에 없었음.

P105.  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합은 [P103/P104]에 언제 가입하셨습니다?

\_\_\_\_\_ 년

P106(T106).  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 조직형태는 무엇입니까?

- ① 기업별 노동조합
- ② 산업별 노동조합의 지부 또는 지회, 분회
- ③ 지역별 노동조합의 지부 또는 지회
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

go to P112 if ①

go to P116 if ④

※ 2011년 이전 설문은 기업별, 산업별, 지역별 노조에 묻고 조직단위는 P108에서 따로 물었으나 2011년 이후는 설문이 위와 같이 통합됨.

P108.

05 | 07 | 09 | 11

귀사에 있는 노동조합의 조직단위는 무엇입니까?

- ① 지부
- ② 지회 또는 분회
- ③ 기타, \_\_\_\_\_

P108\_1.

‘귀사’는 귀 사업장을 포함한 기업 전체를 의미합니다.

go to P111 if P106=③

P110.

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합 {지부 / 지회(분회)}가 산업별 노동조합에 가입한 해는 몇 년입니까?  
\_\_\_\_\_ 년

P108=①인 경우 { / }의 앞부분을 보이고, P108=②인 경우 { / }의 뒷부분을 보임

go to P113\_0 if P106=②

P111.

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합 {지부 / 지회(분회)}가 지역별 노동조합에 가입한 해는 몇 년입니까?  
\_\_\_\_\_ 년

P108=①인 경우 { / }의 앞부분을 보이고, P108=②인 경우 { / }의 뒷부분을 보임

go to P113\_0



P112.

05 07 09 11

귀사의 노동조합은 복수의 지부(지회·분회)로 구성되어 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오(지부·지회·분회가 없는 단일 노동조합임)

P112\_1.

‘귀사’는 귀 사업장을 포함한 기업 전체를 의미합니다.

go to P116 if ②

P113\_0.

go to P116 if SEP in (②, ③, ⑤)

P113.

05 07 09 11

귀 사업장에 있는 노동조합의 조직단위는 무엇입니까?

- ① 본조
- ② 지부
- ③ 지회 또는 분회
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

P106=② or ③인 경우 보기 ①은 보이지 않음

P116(T116).

05 07 09 11

귀 노동조합이 결성된 연도는 언제입니까?

귀 노동조합이 산업별 노동조합의 지부나 지회인 경우에는 조직 전환 이전의 결성년도를 적어주십시오.

\_\_\_\_\_ 년

Hard Check : P116<A203

P117~P122. ㉑

05 | 07 | 09 | 11

작년 말 현재 귀 사업장의 노동조합원 수 현황을 응답하여 주십시오.

{귀사가 다수사업장인 경우, 귀사의 다른 사업장에 해당되는 근로자들은 제외하여 주십시오.}

	전체 근로자수	가입자격이 있는 근로자수	가입한 근로자수	가입률
핵심직종	[EP0??+EP0??]명	P117	P119	P121
합계	[EP026+EP036]명	P118	P120	P122

㉑ 합계, 직종별 가입자수가 가장 많은 직종, 직종별 가입비율이 계산됨

㉑ Hard Check :  $P117 \leq EP0?? + EP0??$

㉑ Hard Check :  $P118 \leq EP002$

㉑ Hard Check :  $P117 \geq P118$

㉑ Hard Check :  $P117 \geq P119$

㉑ Hard Check :  $P118 \geq P120$

㉑ Hard Check :  $P119 \geq P120$

P123~P126. ㉒

05 | 07 | 09 | 11

3년 전 귀 사업장의 노동조합원 수 현황을 응답하여 주십시오.

{귀사가 다수사업장인 경우, 귀사의 다른 사업장에 해당되는 근로자들은 제외하여 주십시오.}

전체 근로자수	가입자격 근로자수	가입한 근로자수	가입률
P123	P124	P125	P126

㉒ 공공부문·금융보험업·전기가스수도업의 경우 { }는 보이지 않음

P141(T141). ④

05 07 09 11

귀 노동조합의 조합원수는 몇 명입니까?

\_\_\_\_\_명

※ 2011년 이전 설문은 P117~P122처럼 조합원 수에 대해 설문하였으나, 2011년 이후는 조합원수만 묻는 항목으로 변경됨.

P142(T142). ④

05 07 09 11

귀 노동조합에 직접고용 비정규직 근로자가 가입해 있습니까? 있다면, 몇 명입니까?

\_\_\_\_\_명

P144(T144). ⑤

05 07 09 11

귀 노동조합에 가장 많은 조합원이 가입해 있는 직군은 무엇입니까?

- ① 생산직
- ② 사무직
- ③ 판매 및 서비스직
- ④ 기술전문직
- ⑤ 현장간부(관리)직 (반장, 조장)
- ⑥ 관리직(현장관리직 제외)

P145(T145)~P146(T146). ④

05 07 09 11

귀 노동조합의 근로시간 면제자(유급노조전임자)는 몇 명입니까?

풀타임 \_\_\_\_\_명

파트타임 \_\_\_\_\_명

P147(T146)~P148(T148). ④

05 07 09 11

귀 노동조합의 무급노조전임자는 몇 명입니까?

풀타임 \_\_\_\_\_명

파트타임 \_\_\_\_\_명

P127.

05 07 09 11

귀 사업장에서 귀 노동조합의 조직 대상 근로자들은 귀 노동조합에 의무적으로 가입해야 합니까?

- ① 예, 노동조합에 가입해야만 채용이 된다. (클로즈드숍)
- ② 예, 입사이후 일정기간 내에 노동조합에 의무적으로 가입해야 한다. (유니온숍)
- ③ 아니요, 개인이 가입의사를 결정한다. (오픈숍)

①인 경우 확인 “선택하신 응답을 다시 한번 확인하여 주십시오.”

P160(T160).

05 07 09 11

귀 사업장에서는 노동조합에 의무적으로 가입해야 하는 단체협약 조항(유니온샵 조항)을 두고 있습니까??

- ① 조합원수가 가장 많은 노조와의 단체협약에 유니온샵 조항이 있다.
- ② 소수 조합원 노조와의 단체협약에 유니온 샵 조항이 있다.
- ③ 유니온샵 조항이 없다.(근로자 자유 의사에 따라 가입여부를 결정한다)

P128(T128).

05 07 09 11

귀 사업장의 경영자들은 근로자들의 노동조합 가입에 대해 다음 중 어떤 태도를 보입니까?

- ① 노동조합 가입을 권장하는 편임
- ② 노동조합 가입을 권장하지는 않지만 가입을 묵인하는 편임
- ③ 노동조합 가입을 은밀하게 방해하는 편임
- ④ 노동조합 가입을 노골적으로 방해하는 편임

P129.

05 07 09 11

귀 사업장의 ‘반장급’ 근로자는 귀 노동조합에 가입 자격이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요
- ③ 해당 없음

---

go to **P131** if ②, ③, DK or RF

**P130.**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 노동조합 가입 자격이 있는 '반장급' 근로자 중 귀 노동조합에 가입한 근로자의 비율은 어느 정도입니까?

- ① 가입한 근로자 없음
- ② 20% 미만
- ③ 20% 이상 ~ 50% 미만
- ④ 50% 이상 ~ 70% 미만
- ⑤ 70% 이상

**P131.**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 '과장급' 근로자는 귀 노동조합에 가입 자격이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요
- ③ 해당 없음

go to **P133** if ②, ③, DK or RF

**P132.**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 노동조합 가입 자격이 있는 '과장급' 근로자 중 귀 노동조합에 가입한 근로자의 비율은 어느 정도입니까?

- ① 가입한 근로자 없음
- ② 20% 미만
- ③ 20% 이상 ~ 50% 미만
- ④ 50% 이상 ~ 70% 미만
- ⑤ 70% 이상

P133a1-P133a9. W

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 다음 직종에 속하는 평사원들이 귀 노동조합에 가입 자격이 있습니까? 가입 자격이 있는 직종을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 관리직
- ② 전문직
- ③ 기술직(준전문직)
- ④ 사무직
- ⑤ 서비스직
- ⑥ 판매직
- ⑦ 농림어업 숙련직
- ⑧ 생산직
- ⑨ 단순직

사업장에 있는 직종만 보기에 포함

※ P133문항은 2005년도에는 제5차 표준직업분류를 적용하여 ‘③ 기술직(준전문직)’ 이 있으나 2007년과 2009년도에는 제6차 표준직업분류를 적용하였음

P134. V

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 직접고용 형태인 비정규직근로자(기간제, 파트타임, 일용 등)는 귀 노동조합의 규약상 가입 자격이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다
- ⑨ 해당 없음

EP042+EP142+EP043+EP143+EP050+EP151=0인 경우만 ⑨ 보임

go to P136 if ②, ③, DK or RF

P135.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 직접고용 형태인 비정규직근로자 가운데 귀 노동조합에 가입한 비정규근로자의 비율은 어느 정도입니까?

- ① 없음
- ② 20% 미만
- ③ 20% 이상 ~ 50% 미만
- ④ 50% 이상 ~ 70% 미만
- ⑤ 70% 이상

F Hard Check ; EP042+EP143+EP043+EP143+EP050+EP150=0인 경우

P135=①로 저장

J go to P138 if 비정규근로자가 없음

P136.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에는 귀 노동조합 외에 직접고용된 비정규직근로자만으로 구성된 노동조합이 있습니까? 합법·불법이나 사측의 인정여부에 관계없이 실질적으로 존재하는 모든 노동조합을 대상으로 응답하여 주십시오.

- ① 예
- ② 아니요

J go to P138 if ②, DK, or RF

P137.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 앞에서 응답한 비정규직만으로 구성된 노동조합에 가입한 비정규직근로자는 전체 비정규직근로자(직접/간접고용 포함)의 몇 % 정도입니까?

- ① 20% 미만
- ② 20% 이상 ~ 50% 미만
- ③ 50% 이상 ~ 70% 미만
- ④ 70% 이상

---

P138(T138).

05 07 09 11

귀 사업장에는 귀 사업장의 업무를 수행하고 있는 외주업체(사내하청이나 사내용역 기업)에 노동조합이 결성되어 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

P139.

05 07 09 11

귀 사업장 외주업체(사내하청이나 사내용역 기업)의 노동조합이 귀 사업장 경영진에게 단체교섭을 요구한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

P140.

05 07 09 11

귀 사업장 외주업체(사내하청이나 사내용역 기업)의 노동조합이 쟁의행위를 한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요



## 2 노동조합 선거 및 의사결정구조



P201.

다음은 귀 노동조합의 선거 및 의사결정구조에 관한 질문입니다.

P202(T202).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 위원장 임기는 몇 년입니까?

\_\_\_\_\_ 년

P203.

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 위원장은 어떠한 방식으로 선출하십니까?

- ① 조합원들의 직접선거
- ② (대의원 등에 의한) 간접선거

P204(T204).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 가장 최근의 위원장 선거시 몇 명의 후보가 출마했습니까?

- ① 단독 출마
- ② 2인 출마
- ③ 3인 이상 출마

P205(T205).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 가장 최근의 위원장 선거시 조합원들의 투표율은 어느 정도였습니까?

- ① 50% 미만
- ② 50% 이상 ~ 70% 미만
- ③ 70% 이상 ~ 90% 미만
- ④ 90% 이상

P206(T206).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 현 위원장 성별은 다음 중 어디에 속합니까?

- 
- 
- ① 남성
  - ② 여성

P207(T207).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 현 위원장 연령은 다음 중 어디에 속합니까?

- ① 20대 이하
- ② 30대
- ③ 40대
- ④ 50대 이상

P208(T208).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 현 위원장 학력은 다음 중 어디에 속합니까?

- ① 중졸 이하
- ② 고졸
- ③ 전문대졸
- ④ 대졸 이상

P209(T209).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 현 위원장 직종은 다음 중 어디에 속합니까?

- ① 관리직
- ② 전문직
- ③ 기술직(준전문직)
- ④ 사무직
- ⑤ 서비스직
- ⑥ 판매직
- ⑦ 농임어업 숙련직
- ⑧ 생산직
- ⑨ 단순직

※ P209문항은 2005년도에는 제5차 표준직업분류를 적용하여 ‘③ 기술직(준전문직)’ 이 있으나 2007년과 2009년도에는 제6차 표준직업분류를 적용하였음

P210(T210).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 현 위원장은 연임을 하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

P211(T211).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 위원장은 현재 몇 번째 임기입니까?

\_\_\_\_\_ 번째

P212(T212).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합에는 몇 명의 대의원이 있습니까?

\_\_\_\_\_ 명

P213.

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합에서 대의원 1인은 평균적으로 조합원 몇 명에 의해 선출됩니까?

- ① 30명 미만
- ② 30명 이상 ~ 50명 미만
- ③ 50명 이상 ~ 100명 미만
- ④ 100명 이상 ~ 150명 미만
- ⑤ 150명 이상

P214(T214).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합 대의원 가운데 여성 대의원의 비율은 어느 정도입니까?

- ① 없음
- ② 20% 미만
- ③ 20% 이상 ~ 50% 미만

- ④ 50% 이상 ~ 70% 미만
- ⑤ 70% 이상

**P215(T215).**

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 대의원은 어느 연령대가 가장 많습니까?

- ① 10대
- ② 20대
- ③ 30대
- ④ 40대
- ⑤ 50대 이상

**P216(T216).**

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합 대의원들은 다음 중 어느 학력 층이 가장 많습니까?

- ① 중졸 이하
- ② 고졸
- ③ 전문대졸
- ④ 대졸 이상

**P217(T217).**

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합은 일상활동과 관련된 의사결정에서 상급단체들의 의견을 얼마나 많이 반영합니까? 상급단체는 총연맹, 산업별 연맹, 산업별노동조합, 지역본부 등을 지칭합니다.

- ① 전혀 반영하지 않는다.
- ② 반영하지 않는 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 반영하는 편이다.
- ⑤ 매우 많이 반영한다.
- ⑦ 해당 없음

P218(T218).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합은 임금단체교섭과 관련된 의사결정에서 상급단체들의 의견을 얼마나 많이 반영합니까? 상급단체는 총연맹, 산업별 연맹, 산업별노동조합, 지역본부 등을 지칭합니다.

- ① 전혀 반영하지 않는다.
- ② 반영하지 않는 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 반영하는 편이다.
- ⑤ 매우 많이 반영한다.
- 97 해당 없음

P219.

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합은 연대 및 기타연활동과 관련된 의사결정에서 상급단체들의 의견을 얼마나 많이 반영합니까? 상급단체는 총연맹, 산업별 연맹, 산업별노동조합, 지역본부 등을 지칭합니다.

- ① 전혀 반영하지 않는다.
- ② 반영하지 않는 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 반영하는 편이다.
- ⑤ 매우 많이 반영한다.
- 97 해당 없음

P220.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에 있는 노조 {지부 / 지회(분회)}는 일상활동과 관련된 의사결정에서 지역내 노동조합 지원단체들의 의견을 얼마나 많이 반영합니까? 지역내 노동조합 지원단체는 지역내 노동단체(상당소 등), 지역내 시민단체, 지역내 비공식적 썸클이나 모임 등을 지칭합니다.

- ① 전혀 반영하지 않는다.
- ② 반영하지 않는 편이다.

- ③ 보통이다.
- ④ 반영하는 편이다.
- ⑤ 매우 많이 반영한다.
- 97 해당 없음

☐ P113=②인 경우 { / }의 앞부분을 보이고, P113=③ 인 경우 { / }의 뒷부분을 보이고, 그밖의 경우는 비워둡

**P221. Ⅴ**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에 있는 노조 {지부 / 지회(분회)}는 임단협과 관련된 의사결정에서 지역내 노동조합 지원단체들의 의견을 얼마나 많이 반영합니까? 지역내 노동조합 지원단체는 지역내 노동단체(상당소 등), 지역내 시민단체, 지역내 비공식적 씨클이나 모임 등을 지칭합니다.

- ① 전혀 반영하지 않는다.
- ② 반영하지 않는 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 반영하는 편이다.
- ⑤ 매우 많이 반영한다.
- 97 해당 없음

☐ P113=②인 경우 { / }의 앞부분을 보이고, P113=③ 인 경우 { / }의 뒷부분을 보이고, 그밖의 경우는 비워둡

**P222. Ⅴ**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에 있는 노조 {지부 / 지회(분회)}는 연대 및 기타활동과 관련된 의사결정에서 지역내 노동조합 지원단체들의 의견을 얼마나 많이 반영합니까? 지역내 노동조합 지원단체는 지역내 노동단체(상당소 등), 지역내 시민단체, 지역내 비공식적 씨클이나 모임 등을 지칭합니다.

- ① 전혀 반영하지 않는다.
- ② 반영하지 않는 편이다.
- ③ 보통이다.

- 
- ④ 반영하는 편이다.
  - ⑤ 매우 많이 반영한다.
  - ⑨ 해당 없음

☐ P113=②인 경우 { / }의 앞부분을 보이고, P113=③인 경우 { / }의 뒷부분을 보이고, 그밖의 경우는 비워둠

### 3 노동조합 일상 활동 및 노사관계 현황



P301.  D

다음은 귀 노동조합의 일상 활동에 관한 질문입니다.

P328(T328).  V

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합은 근로시간면제제도를 도입하셨습니까?

- ① 네, 단체협약으로 도입했습니다.
- ② 네, 노사의 묵시적 동의로 도입했습니다.
- ③ 아니요, 도입하지 않았습니다.

J go to P330 if ③

P329(T329).  1

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 근로시간 면제시간은 몇시간입니까?

노동조합의 총 근로면제시간(연간) : \_\_\_\_\_ 시간

P302(T302).  1

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 단체협약상 전임자수는 몇 명입니까? 부분전임은 해당비율(가령 반전임은 0.5)로 기입하여 주십시오.

단체협약상의 전임자수 : \_\_\_\_\_ 명

P303(T303).  1

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 단체협약 외의 전임자수는 몇 명입니까? 부분전임은 해당비율(가령 반전임은 0.5)로 기입하여 주십시오.

단체협약 외의 전임자수: \_\_\_\_\_ 명



P304(T304). ④

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합에서 월평균 조합원 1인당 조합비는 월급의 몇 % 정도입니까?

\_\_\_\_\_ %

P305(T305). ⑤

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합의 비용지출에서 가장 많은 부분을 차지하는 항목은 무엇입니까?

- ① 교육선전비
- ② 조합원 복지기금
- ③ 노동조합 행사비용
- ④ 임금단체교섭시 쟁의비용
- ⑤ 인건비(사무직원, 해고자 생활비 지급 등)
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_

P307(T307). ⑤

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 귀 노동조합은 조합원 총회를 몇 번 개최하였습니까?

- ① 0번
- ② 1 ~ 2번
- ③ 3 ~ 4번
- ④ 5 ~ 6번
- ⑤ 7번 이상

P308(T308). ⑤

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 귀 노동조합은 대의원대회를 몇 번 개최하였습니까?

- ① 0번
- ② 1 ~ 2번
- ③ 3 ~ 4번
- ④ 5 ~ 6번
- ⑤ 7번 이상

P309(T309).

05 07 09 11

작년 한 해 동안 귀 노동조합의 연간 조합원 교육시간은 어느 정도였습니까?

- ① 전혀 없었음
- ② 4시간 미만
- ③ 4시간 이상 ~ 8시간 미만
- ④ 8시간 이상 ~ 12시간 미만
- ⑤ 12시간 이상 ~ 16시간 미만
- ⑥ 16시간 이상

P330(T330).

05 07 09 11

작년 한 해 동안 귀 노동조합의 노조 소식을 알리는 가장 중요한 방법은 어떤 것입니까?

- ① 노조 소식지(인쇄물)
- ② 인터넷 노조 홈페이지
- ③ 노조 게시판
- ④ 노조 모임 또는 집회

P310.

05 07 09 11

작년 한 해 동안 귀 노동조합은 얼마나 자주 노보를 발간하였습니까?

인터넷 노보도 포함하여 주시기 바랍니다.

- ① 주 1회 이상
- ② 격주 1회 정도
- ③ 월 1회 정도
- ④ 격월 1회 이하
- ⑦ 해당 없음

P311.

05 07 09 11

귀 노동조합 일부 정과(또는 계과)에서 독자적으로 발간하는 소식지가 있습니까?

인터넷 소식지도 포함하여 주시기 바랍니다.

- ① 예

② 아니요

go to P313 if ②, DK, or RF

P312.

05 | 07 | 09 | 11

발간하는 소식지는 몇 개 정도입니까?

\_\_\_\_\_ 개

Hard Check ; 1 이상 정수

P313.

다음은 귀사업의 전반적인 노사관계 현황에 관한 질문입니다.

P314(T314).

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 사측의 노동조합에 대한 정책은 다음 중 어디에 가깝습니까?

- ① 노동조합을 약화시키거나 해체하려고 한다.
- ② 노동조합의 실체를 인정하지만, 경영에 대한 참여는 최소화시키려 한다.
- ③ 노동조합을 파트너로 존중하고 경영에 적극 참여시키려 한다.

P315.

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 사측의 근로자 개인들에 대한 정책은 다음 중 어느 쪽에 더 가깝습니까?

- ① 근로자들의 근로조건 개선에 소극적이다.
- ② 근로자들의 자발적 협력을 얻기 위해 근로조건 개선에 적극적이다.

P316(T316).

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 현 노조집행부의 노사관계 정책은 전반적으로 어떻습니까?

- ① 사측의 경영권을 최소화하려 노력하고 전투적이다.
- ② 사측의 경영권을 인정하지만, 조금이라도 노동조합과 근로자의 이익에 반할 우려가 있는 사항에 대해서는 전혀 협조적이지 않다.

- ③ 사측의 경영에 적극 협조함으로써 장기적으로 근로자의 이익을 지키려 한다.
- ④ 근로자의 이익을 크게 고려하지 않고 사측에 협조적이다.

※ 2011년 이후에 ④ 문항이 추가됨

**P317(T317)~P322(T322). M**

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장의 노사관계는 전반적으로 어떤 상태에 있습니까?  
 해당하는 사항을 선택하여 주십시오.

	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
노사는 서로 약속을 잘 지킨다					
협상은 노사가 상호 신뢰하는 분위기에서 이루어진다					
노사간 정보교환이 잘 이루어진다					
근로조건의 중요한 변화는 대부분 노사가 공동으로 협의한다					
노사는 사소한 일로도 자주 다툰다					
노사는 서로 적대적이다					

**P323. V**

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 귀 사업장에 있는 노동조합 대표(위원장 또는 지부장)는 귀 사업장을 총괄하는 최고책임자와 얼마나 자주 만났습니까?

- ① 매일 1회 정도
- ② 주 2~3회 정도
- ③ 주 1회 정도
- ④ 월 2회 정도
- ⑤ 월 1회 이하

**P323\_1. D**

사업장의 총괄 최고책임자는 사장이나 공장장 등 해당 사업장의 최고책임자를 지칭합니다.

---

---

P324(T324).

05 | 07 | 09 | 11

귀 사업장에서 노사간에 일상적으로 부딪치는 문제들을 해결하는 주된 방법은 무엇입니까?

- ① 사측 인사와의 일상적 대화
- ② 노사협의회
- ③ 사내 집회
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

P326(T326).

05 | 07 | 09 | 11

작년 한 해 동안 귀 사업장에서 노동조합원들이 제기하는 고충을 처리하는 주된 방법은 무엇입니까?

- ① 해당 담당자와의 의사소통
- ② 인사·노무부서와의 의사소통
- ③ 공식적인 고충처리절차
- ④ 사장이나 고위임원과의 의사소통
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

---

---

## 4 교섭구조 및 교섭과정



P401.  D

다음은 귀 노동조합의 교섭구조 및 교섭과정에 관한 질문입니다.

P402(T402).  V

05 | 07 | 09 | 11

작년에 귀 사업장의 단체교섭(임금협약 및 단체협약 개정을 위한 교섭) 중 초기업단위 교섭(산업별 교섭, 업종별 교섭, 지역별 교섭 등)으로 이루어진 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

J go to P405 if ②

P403a1(T403a1)-P403a4(T403a4).  W

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 임금협약이나 단체협약을 결정하는 초기업단위 교섭은 어떤 형태들이었습니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 산업별교섭
- ② 업종별교섭
- ③ 지역별교섭
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

P405(T405).  V

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀사에서는 기업단위에서 임금협약 개정을 위한 교섭과 단체협약 개정을 위한 교섭이 모두 이루어졌습니까?

- ① 임금협약 개정을 위한 교섭과 단체협약 개정을 위한 교섭이 모두 이루어지지 않았음
- ② 임금협약 개정을 위한 교섭만 이루어졌음
- ③ 단체협약 개정을 위한 교섭만 이루어졌음
- ④ 임금협약 개정을 위한 교섭과 단체협약 개정을 위한 교섭이 모두 이루어졌음

---

---

go to P501 if ①

go to P408 if ③

**P406(T406).**

05 | 07 | 09 | 11

기업단위에서 임금협약 개정을 위한 교섭의 구조는 다음 중 어디에 가깝습니까?

- ① 기업별교섭
- ② 대각선교섭(산별노동조합과 개별 기업 사용자간의 교섭)
- ③ 기타, \_\_\_\_\_

go to P410 if P405=②

**P408(T408).**

05 | 07 | 09 | 11

기업단위에서 단체협약 개정을 위한 교섭의 구조는 다음 중 어디에 가깝습니까?

- ① 기업별교섭
- ② 대각선교섭(산별노동조합과 개별 기업 사용자간의 교섭)
- ③ 기타, \_\_\_\_\_

**P410(T410).**

05 | 07 | 09 | 11

노동조합 규약에서 노측 교섭 대표를 누가 선임하도록 되어 있습니까?

- ① 위원장
- ② 집행위원회
- ③ 중앙위원회
- ④ 대의원대회
- ⑤ 조합원 총회
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_

go to P419 if P405=③

P412(T412).

05 | 07 | 09 | 11

작년 임금협약 개정을 위한 교섭시 최초의 요구안은 어디에서 최종 결정되었습니까?

- ① 집행위원회
- ② 중앙위원회
- ③ 대의원대회
- ④ 조합원 총회
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

P414(T414).

05 | 07 | 09 | 11

작년 임금협약 개정을 위한 교섭의 최초 요구안 결정시 집행부의 임금인상안은 어떻게 통과되었습니까?

- ① 원안대로 통과되었다 .
- ② 사소한 수정을 거친 후 통과되었다.
- ③ 큰 수정을 거친 후 통과되었다.
- ④ 집행부의 원안은 부결되고 다른 사람들이 제시한 안이 통과되었다.

P415(T415).

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 노동조합의 경우, 임금협약 개정을 위한 교섭에서 임금인상률을 결정할 때 주요하게 참고하는 기준은 어느 것입니까?

- ① 동종 업종 다른 기업의 임금인상률
- ② 지역 내 다른 기업의 임금인상률
- ③ 기업의 경영성과
- ④ 전년도의 임금인상률
- ⑤ 상급단체 지침
- ⑥ 물가인상률
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_



P417a1-P417a18. W

05 07 09 11

다음 중 작년 귀 노동조합 단체교섭의 쟁점 사항들에 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 전임자
- ② 해고자 복직
- ③ 노동조합 교육시간
- ④ 유니온숍
- ⑤ 징계위원회 노동조합 참여
- ⑥ 인사위원회 노동조합 참여
- ⑦ 근로시간
- ⑧ 휴일 휴가
- ⑨ 임금 규정
- ⑩ 고용안정협약
- ⑪ 비정규직의 정규직 전환
- ⑫ 신기술·신기계의 도입
- ⑬ 명예퇴직
- ⑭ 정리해고
- ⑮ 하도급
- ⑯ 작업공정의 해외 이전
- ⑰ 인사고과
- ⑱ 기타, \_\_\_\_\_

P419(T419). V

05 07 09 11

사측이 귀 노동조합에게 임금협약 또는 단체협약 개정을 위한 교섭과 관련된 정보를 얼마나 많이 제공해주고 있습니까?

- ① 충분히 제공해주고 있다.
- ② 비교적 많이 제공해주는 편이다.
- ③ 충분하게 제공되지 않은 편이다.
- ④ 전혀 제공되지 않는다.

P420(T420).

05 07 09 11

귀 노동조합에게 임금협약 또는 단체협약 개정을 위한 교섭과 관련하여 사측이 제공하는 정보는 얼마나 신뢰할만합니까?

- ① 매우 믿을만하다.
- ② 믿을만한 편이다.
- ③ 믿을만하지 않은 편이다.
- ④ 전혀 믿을만하지 않다.

P421(T421).

05 07 09 11

작년 귀 노동조합과의 임금협약 또는 단체협약 개정을 위한 교섭과 관련하여 사측의 태도는 어떠하였습니까?

- ① 전혀 양보가 없었다.
- ② 양보가 없는 편이었다.
- ③ 양보하는 편이다.
- ④ 많은 양보를 하였다.

P422.

05 07 09 11

귀 노동조합에서는 임금협약 또는 단체협약 개정을 위한 교섭결과에 대한 인준 투표가 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to P501 if ②

P423.

05 07 09 11

어디에서 인준 여부가 결정됩니까?

- ① 집행위원회
- ② 중앙위원회
- ③ 대의원대회
- ④ 조합원 총회

⑤ 기타, \_\_\_\_\_

P425.

05 07 09 11

인준투표가 부결될 때, 반드시 재교섭에 임해야 합니까?

- ① 예
- ② 아니요

P426.

05 07 09 11

작년 임금협약 또는 단체협약 개정을 위한 교섭시 인준투표가 부결된 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to P501 if ②, DK or RF

P427.

05 07 09 11

작년 귀 노동조합과의 임금협약 또는 단체협약 개정을 위한 교섭시 인준투표는 몇 번이나 부결되었습니까?

\_\_\_\_\_ 번

P428.

05 07 09 11

인준투표가 부결된 이후 임금인상률이 애초에 합의된 임금인상률보다 더 올라갔습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to P501 if ②, DK, or RF

---

P429. <sup>1</sup>

05 07 09 11

인준투표가 부결된 이후 임금인상률은 임금총액을 기준으로 몇 %나 더 올라갔습니까?

\_\_\_\_\_ %

## 5 노동조합의 역사



P501.

다음은 귀 노동조합의 역사에 관한 질문입니다.

P502.

귀 노동조합은 [P104]년에 결성되었다고 응답하셨습니다.

P503\_0.

go to P513\_0 if [P104] ≤ 1986

P503.

05 07 09 11

귀사에서 귀 노동조합을 결성할 때 근로자들의 가장 주된 이슈는 무엇이었습니까?

- ① 임금인상
- ② 노동조합 인정
- ③ 정리해고나 구조조정 등
- ④ 비인격적인 현장관리
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_
- 99 모름

P505.

05 07 09 11

귀사에서 귀 노동조합이 결성될 때 사측이 곧바로 노동조합을 인정하였습니까?

- ① 예
- ② 아니요
- 99 모름

P506.

05 07 09 11

귀 노동조합 결성시 파업이 발생했습니까?

- ① 예

② 아니요

⑨ 모름

go to P513\_0 if ②, ⑨

P507.

05 07 09 11

귀 노동조합 결성시 파업일수는 총 며칠이었습니까?

총 \_\_\_\_\_ 일

P508.

05 07 09 11

귀 노동조합 결성시 해고자가 있었습니까?

① 예

② 아니요

⑨ 모름

go to P513\_0 if ②, ⑨

P509.

05 07 09 11

귀 노동조합 결성시 해고자는 몇 명이었습니까?

① 5명 이하

② 6~10명

③ 11~15명

④ 16~20명

⑤ 21명 이상

⑨ 모름

P510.

05 07 09 11

귀 노동조합 결성시 구속된 근로자는 몇 명이었습니까?

① 5명 이하

② 6~10명

- ③ 11~15명
- ④ 16~20명
- ⑤ 21명 이상
- 99 모름

go to **P513\_0** if P509=99

**P511.**

05 07 09 11

귀 노동조합 결성시 해고된 근로자들은 그 후 복직되었습니까?

- ① 전원 복직되지 않았다.
- ② 50% 미만이 복직되었다.
- ③ 50% 이상 복직되었으나 일부는 여전히 복직되지 않고 있다.
- ④ 전원 복직되었다.
- 99 모름

go to **P513\_0** if ①, 99 or RF

**P512.**

05 07 09 11

복직된 해고자들은 지금도 귀 노동조합 활동에 적극적으로 참여합니까?

- ① 전원이 노동조합활동에 참여하지 않는다.
- ② 50% 미만이 참여하고 있다.
- ③ 50% 이상이 참여하고 있다.
- ④ 전원 노동조합활동에 참여하고 있다
- 99 모름

P513\_0.

go to **P525** if P105=①, ③

go to **P601** if P105=④, DK, RF

P513.

05 07 09 11

귀 노동조합은 노조 결성 때부터 현재까지 계속 민주노총계열 노동조합으로 활동했습니까?

- ① 예
- ② 아니오

P513\_1.

‘민주노총계열 노동조합’이란 민주노총뿐 아니라 민주노총의 결성 이전에 전노협, 업종회의, 현총련, 대노협 등의 범외적 상급단체에 참여했거나 그와 유사한 노동운동노선으로 활동했던 노동조합들을 지칭합니다.

go to P601 if ①

P514.

05 07 09 11

귀 노동조합이 민주노총계열 노동조합으로 성격을 전환했던 방식은 다음 중 어느 것에 가장 가깝습니까?

- ① 기존의 집행부가 민주노총 계열로 성격을 전환
- ② 민주노총 계열 노동운동 노선을 주장했던 새로운 집행부의 등장
- ③ 기타, \_\_\_\_\_

P516.

05 07 09 11

민주노총 계열 노동조합으로 성격을 전환한 가장 주된 이유는 무엇이었습니까?

- ① 낮은 임금인상률
- ② 사측의 노동조합 불인정
- ③ 고용조정 또는 구조조정
- ④ 인수합병
- ⑤ 기업의 도산
- ⑥ 지나친 노동쟁의
- ⑦ 이전 집행부의 비리, 무능, 어용성
- ⑧ 기타, \_\_\_\_\_



P518.  V

05 07 09 11

귀 노동조합이 민주노총계열로 전환하는 과정에서 파업이 발생했습니까?

- ① 예
- ② 아니요

J go to P601 if ②

P519.  F

05 07 09 11

그 파업의 기간은 총 며칠이었습니까?

총 \_\_\_\_\_ 일

P520.  V

05 07 09 11

귀 노동조합이 민주노총계열로 전환하는 과정에서 해고자가 있었습니까?

- ① 예
- ② 아니요

J go to P601 if ②, DK or RF

P521.  V

05 07 09 11

해고자는 몇 명이었습니까?

- ① 5명 이하
- ② 6~10명
- ③ 11~15명
- ④ 16~20명
- ⑤ 21명 이상

P522.  V

05 07 09 11

귀 노동조합이 민주노총계열로 전환하는 과정에서 구속된 근로자는 몇 명이었습니까?

- 
- 
- ① 5명 이하
  - ② 6~10명
  - ③ 11~15명
  - ④ 16~20명
  - ⑤ 21명 이상

P523.

05 07 09 11

귀 노동조합이 민주노총계열로 전환하는 과정에서 해고된 근로자들은 그 후 복직 되었습니까?

- ① 전원 복직되지 않았다.
- ② 50% 미만이 복직되었다.
- ③ 50% 이상 복직되었으나 일부는 여전히 복직되지 않고 있다.
- ④ 전원 복직되었다.

go to P601 if ①

P524.

05 07 09 11

복직된 해고자들은 지금도 귀 노동조합 활동에 적극적으로 참여합니까?

- ① 전원이 노동조합활동에 참여하지 않는다.
- ② 50% 미만이 참여하고 있다.
- ③ 50% 이상이 참여하고 있다.
- ④ 전원 노동조합활동에 참여하고 있다.

go to P601

P525.

05 07 09 11

귀 노동조합은 노조 결성 이후 현재까지 계속 한국노총계열 또는 비가맹 노동조합으로 활동하였습니까?

- ① 예
- ② 아니오, 이전에는 민주노총 계열이었음

P525\_1.  D

'민주노총계열'이란 민주노총뿐 아니라 민주노총의 결성 이전에 전노협, 업종회의, 현총련, 대노협 등의 법외적 상급단체에 참여했거나 그와 유사한 노동운동노선으로 활동했던 노동조합들을 지칭합니다.

J go to P601 if ①, DK, or RF

P526.  J

05 07 09 11

귀 노동조합은 언제부터 민주노총계열 노동조합에서 한국노총이나 비가맹노조로 전환하였습니까?

\_\_\_\_\_ 년

P527.  V

05 07 09 11

민주노총 계열 노동조합에서 한국노총이나 비가맹노조로 전환한 가장 주된 이유는 무엇이었습니까?

- ① 낮은 임금인상률
- ② 사측의 노동조합 불인정
- ③ 고용조정 또는 구조조정
- ④ 인수합병
- ⑤ 기업의 도산
- ⑥ 지나친 노동쟁의
- ⑦ 이전 집행부의 비리, 무능, 어용성
- ⑧ 기타, \_\_\_\_\_

P529.  V

05 07 09 11

귀 노동조합이 민주노총계열에서 한국노총이나 비가맹노조로 전환하는 과정 또는 그 직전에 파업이 발생했습니까?

- ① 예
- ② 아니요

---

go to P601 if ②, DK or RF

P530.

05 07 09 11

그 파업의 기간은 총 며칠이었습니까?

총 \_\_\_\_\_ 일

P531.

05 07 09 11

귀 노동조합이 민주노총계열에서 한국노총이나 비가맹노조로 전환하는 과정 또는 그 직전에 해고자가 있었습니까?

- ① 예
- ② 아니요

go to P601 if ②

P532.

05 07 09 11

해고자는 몇 명이었습니까?

- ① 5명 이하
- ② 6~10명
- ③ 11~15명
- ④ 16~20명
- ⑤ 21명 이상

P533.

05 07 09 11

귀 노동조합이 민주노총계열에서 한국노총이나 비가맹노조로 전환하는 과정 또는 그 직전에 구속된 근로자는 몇 명이었습니까?

- ① 5명 이하
- ② 6~10명
- ③ 11~15명
- ④ 16~20명
- ⑤ 21명 이상

P534.  V

05 07 09 11

귀 노동조합이 민주노총계열에서 한국노총이나 비가맹노조로 전환하는 과정 또는 그 직전에 해고된 근로자들은 그 후 복직되었습니까?

- ① 전원 복직되지 않았다.
- ② 50% 미만이 복직되었다.
- ③ 50% 이상 복직되었으나 일부는 여전히 복직되지 않고 있다.
- ④ 전원 복직되었다.

J go to P601 if ①

P535.  V

05 07 09 11

복직된 해고자들은 지금도 귀 노동조합 활동에 적극적으로 참여합니까?

- ① 전원이 노동조합활동에 참여하지 않는다.
- ② 50% 미만이 참여하고 있다.
- ③ 50% 이상이 참여하고 있다.
- ④ 전원 노동조합활동에 참여하고 있다.

**H** 작업장 혁신(노동조합의 대응)

PH800.

다음은 작업장 혁신에 관한 질문입니다.  
이 부분은 '노동조합 대표자'가 응답하여 주십시오.

PH801(TH801).

05 07 09 11

귀 사업장의 작업장 혁신 노력에 대한 노동조합의 대응전략은?

- ① 취지와 목표를 이해하고 적극적인 참여
- ② 취지를 대략 이해했으나 소극적인 참여
- ③ 취지에 대해 의심하며 소극적인 반대
- ④ 취지에 대해 의심하며 적극적인 반대
- ⑤ 무관심

PH802(TH802)~PH806(TH806).

05 07 09 11

귀 사업장의 작업장 혁신 프로그램에 대해 노동조합이 반대한 이유는 어디에 있습니까?

	① 전혀 아님	② 아닌 편임	③ 그저 그럼	④ 그런 편임	⑤ 매우 그럼
노조/근로자대표와 충분한 사전 협의가 없었음					
작업장 혁신이 노동 강도 강화를 낳기 때문					
임금차이 확대 등 근로자 내부격차를 가져오기 때문					
개선결과 노동자측에 공정하게 분배되지 않기 때문					
개선결과가 인력감축/고용불안으로 이어질 수 있기 때문					

PH807.

05 07 09 11

귀 사업장의 노조는 작업장 혁신에 대해 정책적 대응능력을 얼마나 갖추고 있습니까?

- ① 매우 충분
- ② 다소 충분
- ③ 다소 부족
- ④ 아주 부족

PH808(TH808)~PH817(TH817).

05 07 09 11

귀 사업장의 다음과 같은 작업장 혁신노력에 대해 귀 회사 노동조합은 어떤 입장을 취했습니까?

	① 조직적이고 적극적 반대	② 소극적 반대	③ 소극적 찬성 혹은 묵인	④ 적극적 찬성과 참여 및 대안제시	⑤ 무관심
품질개선(TQM, QC, 6시그마)					
공정·업무합리화나 개선					
배치전환(부서간, 사업소 간)					
작업속도·작업효율의 개선					
신기술도입					
새 인사제도 도입					
성과급제 도입					
노동시간 유연성					
직업훈련·교육					
납기개선노력					

PH818.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 노동조합이 초과근로에 대해 어떤 입장을 가지고 있습니까?

- ① 매우 반대한다
- ② 반대하는 편이다
- ③ 그저 그렇다

- ④ 찬성하는 편이다
- ⑤ 매우 찬성한다

**PH819.**

05 07 09 11

귀 사업장에서는 근로자들이 초과근로를 어느 정도 선호하고 있습니까?

- ① 전혀 선호하지 않는다
- ② 선호하지 않는 편이다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 선호하는 편이다
- ⑤ 매우 선호한다

**PH820~PH822.**

05 07 09 11

귀 사업장의 경우, 다음 각 주체들의 근로자 숙련개발에 대한 관심의 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

	① 매우 낮음	② 낮은 편임	③ 보통	④ 높은 편임	⑤ 매우 높음
최고경영진					
현장 생산/서비스직 사원					
노동조합이나 노사협의회 노측 위원					



---

---

## 6 응답자 정보



P601.

마지막으로 응답자 정보에 관한 질문입니다.

P602(T602).

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성
- ② 여성

P603(T603).

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 연령은 얼마입니까?

만 \_\_\_\_\_ 세

P604(T604).

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 근속년수는 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 년

P605(T605).

05 | 07 | 09 | 11

귀 노동조합 내에서 귀하의 직책은 무엇입니까?

- ① 위원장
- ② 지부장(지회장/분회장)
- ③ 사무국장
- ④ 부위원장
- ⑤ 부지부장(부지회장/부분회장)
- ⑥ 집행부서장
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_

---

P607(T607).

05 | 07 | 09 | 11

귀하가 노동조합 활동을 하기 직전의 직급은 무엇이었습니까?

- ① 부장급
- ② 차장급
- ③ 과장급
- ④ 대리급 이하
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

P607\_1.

직급의 구분은 귀 사업장에서 쓰는 명칭에 따릅니다. 단, 팀장이나 상무 등 사업장의 공식적인 직급이 보기의 직급명과 다른 경우 유사한 직급으로 분류합니다.

P609.

이상으로 근로자대표 설문을 마쳤습니다.  
설문에 참여하여 주셔서 진심으로 감사드립니다.

## 노사관계 (노사협의회 근로자대표 응답용)

### 1 근로자측 인사결정 구조

go to Q307 if N001=③

Q101.

특별한 언급이 없는 한 모든 질문은 작년말을 기준으로 응답하여 주십시오.

Q102.

05 | 07 | 09 | 11

귀하께서는 귀 사업장 노사협의회 의장이십니까?

- ① 예
- ② 아니요

Q103.

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회 근로자위원들은 노사협의회에 참석하였습니까?

- ① 예, 전원 참석
- ② 예, 일부 위원만 참석
- ③ 아니요

Q104.

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회 근로자위원들은 노사협의회에서 노측 요구사항을 제시하였습니까?

- 
- ① 예, 항상 그렇다
  - ② 예, 가끔 그렇다
  - ③ 아니요, 전혀 아니다

go to **Q106** if ③

**Q105.**

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회 근로자위원들은 노사협의회에 참석하기 전에 노측 요구사항에 관한 상세한 근거자료를 준비하였습니까?

- ① 예, 항상 그렇다
- ② 예, 가끔 그렇다
- ③ 아니요, 전혀 아니다

**Q106.**

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회 근로자위원들은 노사협의회에 참석하기 전에 근로자들의 의견을 수렴하였습니까?

- ① 예, 항상 그렇다
- ② 예, 가끔 그렇다
- ③ 아니요, 전혀 아니다

**Q107.**

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회 근로자위원들은 노사협의회 결과를 근로자들에게 공지하였습니까?

- ① 예, 항상 그렇다
- ② 예, 가끔 그렇다
- ③ 아니요, 전혀 아니다

**Q108.**

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회 근로자위원들은 전체 근로자들과 간담회(또는 총회)를 가진 적이 있습니까?

- ① 예  
② 아니요

go to Q110 if ②

Q109.

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회 근로자위원들은 전체 근로자들과 총 몇 회의 간담회를 가졌습니까?

\_\_\_\_\_ 회

Q110.

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회 근로자위원들은 일부 근로자들과 소집단 방식의 간담회를 가진 적이 있습니까?

- ① 예  
② 아니요

go to Q112 if ②

Q111.

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회 근로자위원들은 일부 근로자들과 총 몇 회의 소집단 방식의 간담회를 가졌습니까?

\_\_\_\_\_ 회

Q112.

05 | 07 | 09 | 11

작년 귀 사업장의 노사협의회 근로자위원들은 간행물(신문, 소식지, 게시판, 인터넷판 신문, 인터넷판 소식지, 홈페이지 운영)을 발행한 적이 있습니까?

- ① 예  
② 아니요

go to Q201 if ②

Q113.

05 07 09 11

작년 한 해 동안 그 간행물을 얼마나 자주 발행하였습니까?

- ① 주 1회 이상
- ② 격주 1회 정도
- ③ 월 1회 정도
- ④ 격월 1회 정도
- ⑤ 분기 1 회 이하

Q114.

05 07 09 11

귀 사업장이 속하는 본사 혹은 다른 사업장 중에서 노조가 있는 곳이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

Soft check ; N004와 비교

go to Q117 if ②

Q115.

05 07 09 11

귀 사업장의 임금인상률은 귀 사업장이 속하는 본사 혹은 다른 사업장의 노동조합과 체결된 임금인상률이 확대 적용됩니까?

- ① 예
- ② 타사업장 노조와의 임금인상률을 기준으로 결정됨
- ③ 타사업장 노조와의 임금인상률과는 무관하게 독자적으로 결정됨

Q116.

05 07 09 11

귀 사업장의 단체협약(혹은 취업규칙)은 귀 사업장이 속하는 본사 혹은 다른 사업장의 노동조합과 체결된 단체협약(혹은 취업규칙)을 기준으로 해서 결정됩니까?

- ① 예
- ② 아니오

---

Q117.

05 07 09 11

귀하께서는 귀 사업장에 노동조합이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다.
- ② 그렇지 않은 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 그런 편이다.
- ⑤ 매우 그렇다.

---

---

## 2 노사협의회 운영



go to Q301 if N402=0 or N405=② or N411=②

Q201.

다음은 귀 사업장 노사협의회 운영에 관한 질문입니다.

Q202.

05 | 07 | 09 | 11

작년 노측의 임금인상 요구안은 어떻게 결정되었습니까?

- ① 근로자들과의 총회 또는 간담회에서 결정
- ② 근로자 주요 대표들과의 간담회에서 결정
- ③ 근로자들의 의견조사에 기초하여 근로자위원들이 결정
- ④ 근로자위원들이 자체적으로 결정
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

Q204.

05 | 07 | 09 | 11

사측이 노사협의회에서의 임금인상 논의와 관련하여 필요한 정보를 얼마나 많이 제공해주고 있습니까?

- ① 충분히 제공해주고 있다.
- ② 비교적 많이 제공해주는 편이다.
- ③ 충분하게 제공되지 않은 편이다.
- ④ 전혀 제공되지 않는다.

go to Q301 if ④

Q205.

05 | 07 | 09 | 11

임금인상 결정과 관련하여 사측이 제공하는 정보는 얼마나 신뢰할만합니까?

- ① 매우 믿을만하다.
- ② 믿을만한 편이다.



- 
- ③ 믿을만하지 않은 편이다.
  - ④ 전혀 믿을만하지 않다.

**H** **작업장 혁신(노사협의회의 대응)**



**J** go to **Q301** if N001=③

**QH900. D**

다음은 작업장 혁신에 관한 질문입니다.  
 '노사협의회 대표자'가 응답하여 주십시오.

**QH901. V**

05 07 09 11

귀 사업장에서는 근로자들이 초과근로를 어느 정도 선호하고 있습니까?

- ① 전혀 선호하지 않는다
- ② 선호하지 않는 편이다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 선호하는 편이다
- ⑤ 매우 선호한다

**QH902~QH904. V**

05 07 09 11

귀 사업장의 경우, 다음 각 주체들의 근로자 숙련개발에 대한 관심의 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

	① 매우 낮음	② 낮은 편임	③ 보통	④ 높은 편임	⑤ 매우 높음
최고경영진					
현장 생산/서비스직 사원					
노동조합이나 노사협의회의 노측 위원					

### 3 응답자 정보



Q301.

마지막으로 응답자 정보에 관한 질문입니다.

Q302.

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성
- ② 여성

Q303.

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 연령은 얼마입니까?

만 \_\_\_\_\_ 세

Q304.

05 | 07 | 09 | 11

귀하의 근속년수는 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 년

Q305.

05 | 07 | 09 | 11

회사에서 귀하의 직급은 무엇입니까?

- ① 부장급
- ② 차장급
- ③ 과장급
- ④ 대리급 이하
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

Q305\_1.

직급의 구분은 귀 사업장에서 쓰는 명칭에 따릅니다. 단, 팀장이나 상무 등 사업장의 공식적인 직급이 보기의 직급명과 다른 경우 유사한 직급으로 분류합니다.

---

Q307. □

이상으로 근로자대표 설문을 마쳤습니다.

설문에 참여하여 주셔서 진심으로 감사드립니다.

# Workplace Panel Survey

부가조사



## 비정규직법 관련 부가조사

## 1 기간제(계약직 등)근로자 활용방식의 변화

IR100.

 go to **IR508** if EP042+EP142=0IR101. 

다음은 귀 사업장의 비정규직법 관련하여 기간제(계약직 등) 근로자 활용방식의 변화에 관한 질문입니다.

IR102. 

05 07 09 11

귀 사업장에서는 지난 번 조사를 기준으로 기간제 일자수는 \_\_\_\_\_개의 기간제 일자리가 있다고 응답하였습니다. [EP042+EP142]개의 기간제 일자리 중에서 작년 말 기준으로 볼 때 여전히 기간제 일자리로 남아 있는 일자리는 몇 개입니까?

\_\_\_\_\_ 개

 0이상의 정수 go to **IR108** if IR102=EP042+EP142IR102\_1. 

단, 아래 두 가지 사항에 유의하여 응답하여 주십시오.

첫째, 이 질문은 근로자에 대한 질문이 아니라 일자리에 대한 질문입니다. 3년 전에

---

일하던 사람이 작년에 일하지 않는다고 해서 그 일자리가 없어진 것이 아닙니다. 사람이 바뀌더라도 그 일자리가 계속 기간제라면 남아 있는 기간제 일자리에 포함됩니다.

둘째, 2년 사이 새로 창출된 기간제 일자리는 제외하고 응답하여 주십시오. 예를 들어 사업 확장으로 고용이 늘고 이 과정에서 늘어난 기간제 일자리는 제외합니다. 또한 파견 일자리를 직접 고용하는 기간제 일자리로 바꾸었다고 할 경우도 제외합니다. 3년 전에 있던 기간제 일자리를 기준으로 응답하여 주십시오.

Hard Check : [IR102]>[EP042+EP142]인 경우 확인

“작년 말에 남아 있는 기간제 일자리 수가 3년 전 기준의 기간제 일자리수보다 클 수 없습니다. 다시 한번 확인하여 주십시오.”

IR103.  D

지난 번 조사 기준 기간제 일자리 \_\_\_\_\_개에서 작년 말까지 남아있는 기간제 일자리 [IR102]개를 차감하면 [[EP042+EP142]-[IR102]]개가 남습니다. 이들 일자리는 정규직 등 다른 고용형태로 전환되었거나 사라진 것입니다.

[IR103]에 [(EP042+EP142)-IR102] 값을 저장

IR104.  1

05 07 09 11

지난 번 조사 기준 기간제 일자리 [IR103]개 중에서 정규직으로 전환된 일자리는 몇 개입니까?

\_\_\_\_\_ 개

0이상의 정수

Hard Check : IR104>IR103



IR105.  1

05  07  09  11

지난 번 조사 기준 기간제 일자리 [IR103]개 중에서 간접고용(파견, 사내하청/용역 등)으로 전환한 일자리는 몇 개입니까?

\_\_\_\_\_ 개

0이상의 정수

Hard Check : IR105>IR103

IR106.  1

05  07  09  11

작년 말 기준 기간제 일자리 [IR103]개 중에서 외주화된 일자리는 몇 개입니까?

\_\_\_\_\_ 개

0이상의 정수

Hard Check : IR106>IR103

Hard Check : IR104+IR105+IR106>IR103

IR107.

[IR107]=IR103-(IR104+IR105+IR106)

IR108.  1

05  07  09  11

귀 사업장에 지난 번 조사부터 작년 사이에 새로 창출된 기간제 일자리 중에서 정규직으로 전환된 기간제 일자리는 몇 개입니까? 만약, 없으시면 '0'이라고 입력하여 주십시오.

\_\_\_\_\_ 개

0이상의 정수

go to **IR200** if IR104=0 & IR108=0

---

---

IR109.

05 07 09 11

작년 말 기준 기간제 일자리 [EP042+EP142]개 중에서 정규직으로 전환된 일자리는 [IR104]개입니다.

또한 지난 번 조사부터 작년 사이에 새로 창출된 기간제 일자리 중에서 정규직으로 전환된 기간제 일자리는 [IR108]개입니다.

기간제 일자리의 정규직 일자리로의 전환과정에서, 기존에 근무하던 기간제 근로자가 정규직 근로자로 전환된 비율은 몇 %입니까?

\_\_\_\_\_ %

0이상 100이하

---

---

**2****기간제(계약직 등) 근로자 관리현황**

IR200.

 go to IR301\_1 if EP042+EP142=0IR201. 

귀 사업장의 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자에 대한 관리현황에 관한 질문입니다. 별도의 언급이 없는 한 작년 말 기준으로 응답해 주십시오.

IR202/IR203. 

05 07 09 11

**[B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자의 남녀근로자 수는 몇 명입니까?**

남자 \_\_\_\_\_ 명

여자 \_\_\_\_\_ 명

 Hard Check : IR202+IR203>EP042+EP142이면 확인IR204. 

05 07 09 11

**귀 사업장의 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자의 평균적인 학력 수준은 어떠합니까?**

- ① 중졸이하
- ② 고졸
- ③ 전문대졸
- ④ 대졸
- ⑤ 대졸 이상

IR205/IR206. 

05 07 09 11

**귀 사업장에서 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자가 능숙한 재직자만큼 일을 하기 위해서는 대략 어느 정도의 기간이 소요됩니까?**

\_\_\_\_\_ 개월 \_\_\_\_\_ 주

IR207/IR208. ㉠

05 07 09 11

귀 사업장의 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자의 평균 근무기간은 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월

IR209. ㉡

05 07 09 11

귀 사업장의 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자는 주로 어떤 연령대에 속합니까?

- ① 15~24세
- ② 25~29세
- ③ 30~34세
- ④ 35~44세
- ⑤ 45~55세
- ⑥ 55세 이상

IR210. ㉢

05 07 09 11

귀 사업장의 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자의 최초 고용시 정해진 고용계약 기간은 주로 어디에 해당합니까?

- ① 1개월 미만
- ② 1개월~6개월 미만
- ③ 6개월~ 1년미만
- ④ 1년~2년 미만
- ⑤ 2년~3년 미만
- ⑥ 3년 이상
- ⑦ 특별히 정해진 기간이 없다

IR211. ㉣

05 07 09 11

귀 사업장의 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자의 연간 임금총액은 얼마입니까? 연봉으로 환산하여 세전 기준으로 응답하여 주십시오.

연 \_\_\_\_\_ 만원

IR212a1-IR212a18. W

05 07 09 11

작년 말 기준으로 귀 사업장에서 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자에게 적용되는 복리후생제도를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 주거비보조 (임대주택[사택], 기숙사, 주택구입자금 대여, 전월세자금 지원 등)
- ② 건강보전에 관한 비용지출 (의료서비스, 건강검진 등)
- ③ 식사비보조 (급식시설 운영, 외부식당 이용, 식권 제공 등)
- ④ 문화·체육·오락비용 보조 (도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 샤워장, 사내씨클 지원 등)
- ⑤ 보험료지원 (근로자를 피보험자로 하는 생명보험·개인연금 등의 사보험료 지원)
- ⑥ 경조비 (결혼·출산축의금, 사망조의금, 상병위로금, 퇴직전별금, 장기근속포창 등)
- ⑦ 저축장려금 (금융공제제도, 재형저축 장려금 등)
- ⑧ 자녀학비보조 (근로자 자녀의 정규 학교 학자금 등)
- ⑨ 사내복지기금 (사내근로복지기금으로 신규 및 추가출연 등)
- ⑩ 보육지원 (탁아 및 육아 지원, 보육시설 설치 등)
- ⑪ 간병휴업제도
- ⑫ 근로자휴양 (휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계휴가비 등)
- ⑬ 종업원지주제 (우리사주 조합 운영 지원 등)
- ⑭ 통근 비용 (통근버스, 주차비 지원 등)
- ⑮ 자기계발 지원 (근로자 본인의 학자금 포함)
- ⑯ 근로자 상담 (상담전문가에 의한 고충상담, 부부상담, 가족상담 등)
- ⑰ 기타, \_\_\_\_\_
- ⑱ 해당 없음

F ①~⑱ / ⑱ : 함께 선택할 수 없음

IR214. 1

05 07 09 11

작년 말을 기준으로 귀 사업장의 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자의 연평균 이직율은 몇 %였습니까? 아래 식에 따라 계산하여 주십시오.

$$\text{연평균 이직률} = \frac{\text{이직한 기간제(계약직 등) 근로자 수}}{\text{전년도 기간제(계약직 등) 근로자 수}}$$

\_\_\_\_\_ %

IR215.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자와 유사한 업무를 수행하는 정규직근로자가 있었습니까?

- ① 예
- ② 아니오

J go to IR218 if ②

IR216.  1

05 07 09 11

[B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자의 생산성은 유사한 업무를 수행하는 정규직 근로자 생산성 수준에 비해 몇 %입니까?

\_\_\_\_\_ %

IR217.  1

05 07 09 11

[B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자의 노동비용은 유사한 업무를 수행하는 정규직 근로자 노동비용 수준에 비해 몇 %입니까?

\_\_\_\_\_ %

IR217\_1.  D

‘노동비용’은 임금 이외의 사업주 부담 세금, 사회보험료, 복리후생비 등을 모두 포함한 것을 말합니다.

IR218.  V

05 07 09 11

귀 사업장의 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자와 밀접한 업무를 수행하는 정규직근로자간의 작업 및 근로조건과 관련하여 갈등을 빚은 적이 있습니까?

- ① 자주 있음
- ② 간혹 있음
- ③ 별로 없음
- ④ 전혀 없음

---

go to **IR221** if ④

**IR219.**

05 07 09 11

갈등이 있었다면 갈등의 주된 이유는 무엇이었습니까?

- ① 직무내용 및 권한
- ② 임금
- ③ 급여성 복리후생 (학자금 지원, 전세금 지원, 건강검진 지원 등)
- ④ 비급여성 복리후생 (체육, 식당등 사내시설 사용 권한에 대한 차등적용 등)
- ⑤ 근로조건 및 작업환경
- ⑥ 정규직의 우월적인 태도 혹은 비정규직 비하
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_

**IR221.**

05 07 09 11

지난 2년간 [B208]에 근무하는 비정규직 근로자의 활용 및 근로조건과 관련하여 이들 근로자의 이해를 대변하여 사용자와 교섭한 것은 주로 누구였습니까?

- ① 비정규직 조합원을 포함하지 않는 정규직 노조/근로자 대표
- ② 비정규직 조합원을 포함한 정규직 노조/근로자 대표
- ③ 비정규직을 조직한 별도의 비정규직 노조
- ④ 비정규직의 이해를 대변할 근로자대표가 없음

IR222~IR229. M

05 07 09 11

지난 2년간 [B208]에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자의 활용 및 근로조건과 관련하여 귀 사업장의 근로자대표와 사용자간에 어떤 방식의 의사소통이 있었습니까?

	단체협약 등 문서상 합의	공식적 합의	비공식적 합의	사전 공지	주로 사용자가 결정
활용 비율 혹은 인원수 제한					
계약기간 준수 등 고용안정 제고 관련					
정규직 전환 관련 (전환대상, 전환비율등)					
임금 인상 관련					
복리 후생 관련					
직무배치 관련 (직무제한 등)					
교육훈련 관련					
기타 고충처리					



### 3 정규직 전환 방식과 결과

IR301\_0.

go to **IR323** if IR104=0 and IR108=0

IR301.

다음은 기간제 일자리 중 정규직 일자리로 전환한 경우가 있는 사업장을 대상으로 정규직 전환 방식과 결과에 관한 질문입니다.

IR302.

05 07 09 11

정규직 전환대상은 어떻게 정하셨습니다?

- ① 계약기간 및 근속연수와 관계없이 일괄전환
- ② 계약기간 2년이 만료된 근로자에 대해 단계적 전환
- ③ 2년 만료 여부와 관련없이 소정의 자격을 지닌 근로자에 대해 서류면접이나 시험 등 공식 절차를 거쳐 부분전환
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

IR304.

05 07 09 11

정규직 전환을 시행한 가장 주된 방식은 무엇입니까?

- ① 기존 정규직과 별도의 직급 및 직제를 부여하는 정규직군 신설 (일명 분리직군제)
- ② 직급 및 직제를 부여하지 않은 채, 기간의 정함이 없는 근로 계약으로 자동전환 (일명 무기계약제)
- ③ 기존 정규직의 직급 및 호봉체계상 최하위 직급/호봉을 신설하여 편입 (하위직급 신설)
- ④ 기존 정규직의 직급 및 직제를 적용하는 정규직으로 완전 흡수
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

IR306.

05 07 09 11

정규직으로 전환한 근로자의 경우, 근로조건이 가장 주된 변화는 무엇입니까?

- ① 전환직의 임금 변화
- ② 전환직의 복리후생 개선 효과
- ③ 전환직에 대한 호봉승급제도 적용
- ④ 전환직에 대한 직급 승진제도 적용
- ⑤ 전환직에 대한 평가제도 적용
- ⑥ 기타, \_\_\_\_\_

go to IR309 if ②

go to IR311 if ③, ④, ⑤, ⑥

IR308.

05 07 09 11

귀 사업장에서 기간제(계약직 등) 근로자가 정규직으로 전환되면서 임금 변화는 어떠하였습니까?

- ① 인상됨
- ② 삭감됨

go to IR318 if Year=2009

IR309a1-IR309a18.

05 07 09 11

작년 말 기준으로 귀 사업장에서 기간제(계약직 등) 근로자에서 정규직근로자로 전환된 근로자에게 적용되는 복리후생제도를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 주거비보조 (임대주택[사택], 기숙사, 주택구입자금 대여, 전월세자금 지원 등)
- ② 건강보건에 관한 비용지출 (의료서비스, 건강검진 등)
- ③ 식사비보조 (급식시설 운영, 외부식당 이용, 식권 제공 등)
- ④ 문화·체육·오락비용 보조 (도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 샤워장, 사내싸클 지원 등)
- ⑤ 보험료지원 (근로자를 피보험자로 하는 생명보험·개인연금 등의 사보험료 지원)
- ⑥ 경조비 (결혼·출산축의금, 사망조의금, 상병위로금, 퇴직전별금, 장기근속포상 등)
- ⑦ 저축장려금 (금융공제제도, 재형저축 장려금 등)

- ⑧ 자녀학비보조 (근로자 자녀의 정규 학교 학자금 등)
- ⑨ 사내복지기금 (사내근로복지기금으로 신규 및 추가출연 등)
- ⑩ 보육지원 (탁아 및 육아 지원, 보육시설 설치 등)
- ⑪ 간병휴업제도
- ⑫ 근로자휴양 (휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계휴가비 등)
- ⑬ 종업원지주제 (우리사주 조합 운영 지원 등)
- ⑭ 통근 비용 (통근버스, 주차비 지원 등)
- ⑮ 자기계발 지원 (근로자 본인의 학자금 포함)
- ⑯ 근로자 상담 (상담전문가에 의한 고충상담, 부부상담, 가족상담 등)
- ⑰ 기타, \_\_\_\_\_
- ⑱ 해당 없음

①~⑰ / ⑱ : 함께 선택할 수 없음

IR311.

05 07 09 11

기간제(계약직 등) 근로자의 정규직 전환에 따라 귀 사업장의 정규직근로자의 임금 수준이나 근로조건에 야기된 주된 변화는 무엇입니까?

- ① 임금 동결
- ② 임금 인상률 자체
- ③ 복리후생수준 축소 조정
- ④ 기타, \_\_\_\_\_
- ⑤ 변화없음

IR313~IR317.  M

05 07 09 11

전환대상 선정 및 대상자 수, 전환에 따른 전체비용, 전환자 임금, 전환자의 기타 근로조건, 고용계약 형태에 대해 근로자대표와 사용자간의 다음과 같은 대화가 있었다면 어떤 방식이었습니까?

	단체협약 등 문서상 합의	공식 적 협의	비공식 적 협의	사전 공지	주로 사용자가 결정
대상자 선정					
대상자 수 (전환 규모)					
전환자 임금					
전환자의 기타 근로조건 (복리후생 등)					
전환자의 고용계약 형태					

IR318.  V

05 07 09 11

기간제(계약직 등) 근로자의 일부 또는 전체를 정규직근로자로 전환한 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 업무 특성상 2년을 주기로 한 비정규 활용이 가능하다고 판단하였기 때문(정규으로 전환할만큼 가치있는 업무가 아니므로)
- ② 전환하고 싶지만 전환에 따른 인건비 부담이 너무 크기 때문
- ③ 전환하고 싶지만 전환 대상자가 너무 많아 인력운용상의 경직성이 커지기 때문
- ④ 향후 2~3년간 법 시행과정을 지켜본 후 판단하기 위해
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

IR320.  1

05 07 09 11

정규직 전환에 따라 근로자 1인당 매년 평균적으로 추가되는 노동비용은 얼마입니까?

연 1인당 \_\_\_\_\_ 만원

IR320\_1.  D

'노동비용'은 임금 이외의 사업주 부담 세금, 사회보험료, 복리후생비 등을 모두 포함한 것을 말합니다.

IR321/IR322.

05 07 09 11

기간제(계약직 등) 근로자를 정규직근로자로 전환할 경우 추가적으로 비용이 소요 되거나 인력관리상의 어려움이 뒤따를 수 있습니다. 만일 정부가 기간제(계약직 등) 근로자들을 정규직근로자로 전환하는 기업에 대해 정책지원을 한다면, 다음 중 어떤 방식이 가장 필요하다고 생각하십니까?

- ① 일정기간 동안 정규직 전환 대상 근로자에게 사회보험료 감면
- ② 전환기업에 대한 법인세 감면
- ③ 차별해소를 위한 컨설팅 지원(기간제 근로자들의 정규직 전환 계획 수립 또는 임금조정, 직무 개편 등 인력관리의 효율화를 위한 컨설팅 지원)
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

go to IR401\_0

IR323.

다음은 기간제 일자리 중 정규직 일자리로 전환이 전혀 없는 사업장을 대상으로 하는 설문입니다.

IR324.

05 07 09 11

기간제 일자리 중 정규직 일자리로 전환하지 않은 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 우리 사업체는 아직 비정규직 법 시행 대상에 적용되지 않으므로
- ① 업무 특성상 2년을 주기로 한 비정규 활용이 가능하다고 판단하였기 때문(정규으로 전환할만큼 가치있는 업무가 아니므로)
- ② 전환하고 싶지만 전환에 따른 인건비 부담이 너무 크기 때문
- ③ 전환하고 싶지만 전환 대상자가 너무 많아 인력운용상의 경직성이 커지기 때문
- ④ 향후 2~3년간 법 시행과정을 지켜본 후 판단하기 위해
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

## 4 간접고용 및 외주화



IR401\_0.

go to IR501\_0 if IR105=0

IR401.  D

다음은 기간제 일자리 중 파견 및 사내하청 일자리로 전환한 경우가 있는 사업장을 대상으로 하는 설문입니다.

IR402.  V

05 07 09 11

기간제 일자리를 파견 일자리로 전환한 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 비용절감에 더 도움이 되므로
- ② 인력의 유연한 활용에 더 도움이 되므로
- ③ 적시에 직접 찾기 어려운 인력 공급을 더 원활히 하기 위해
- ④ 인력관리의 직접 책임에 따른 부담을 덜기 위해
- ⑤ 노사관계 문제에 대한 직접 책임에 따른 부담을 덜기 위해
- ⑥ 동종업계의 여러 기업 혹은 경쟁기업들이 파견 근로자의 활용을 늘리고 있기 때문에
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_
- ⑧ 해당없음

IR404.  V

05 07 09 11

기간제 일자리를 사내하청/용역 일자리로 전환한 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 비용절감에 더 도움이 되므로
- ② 인력의 유연한 활용에 더 도움이 되므로
- ③ 적시에 직접 찾기 어려운 인력 공급을 더 원활히 하기 위해
- ④ 인력관리의 직접 책임에 따른 부담을 덜기 위해
- ⑤ 노사관계 문제에 대한 직접 책임에 따른 부담을 덜기 위해
- ⑥ 동종업계의 여러 기업 혹은 경쟁기업들이 사내하청/용역 근로자의 활용을 늘리고 있기 때문에

⑦ 기타, \_\_\_\_\_

⑧ 해당없음

Hard Check : IR402=<sup>97</sup> and IR404=<sup>97</sup>

IR406.

05 07 09 11

현재 간접고용 일자리를 주로 활용한다면 파견업체와 사내하청/용역은 서로 바꾸어 쓸 수 있는 대체 가능한 선택지입니까?

① 예

② 아니오

IR407.

05 07 09 11

파견 일자리를 활용하는 대신 사내하청/용역 일자리를 활용하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

① 인력에 대한 직접 관리의 어려움 때문

② 사내하청/용역으로 더 많은 비용 절감을 할 수 있기 때문

③ 파견업체에 비해 사내하청/용역업체의 전문성이 더 우월하기 때문

④ {생산/서비스} 물량의 유동성이 커 도급업체 활용이 유연한 {생산/서비스} 활동에 더 도움이 되기 때문

⑤ 파견법 등 노동법 준수에 대한 부담이 크기 때문

⑥ 기타, \_\_\_\_\_

제조업은 { / }의 앞부분을 보이고, 비제조업은 { / }의 뒷부분을 보임

**5 차별시정조치**



IR501\_0.

go to **IR507** if EP042+EP142+EP046+EP146=0

IR501.

비정규직법 시행으로 차별에 대한 해소가 강제되었습니다. 이에 관한 질문입니다.

go to **IR504** if EP042+EP142=0

**IR502a1-IR502a7.**

05  07  09  11

귀 사업체에서 비정규직(계약직, 파견 등) 근로자에 대한 차별 시정 조치와 관련하여 시행된 대응책이 있다면 모두 선택하여 주십시오.

- ① 정규직과 기간제 근로자의 엄격한 직무분리를 통한 차별 시비 해소
- ② 동일 직무를 수행하는 정규직과 기간제 근로자의 임금 격차 축소/해소
- ③ 정규직에 준해 기간제 근로자에 대한 복리후생 제도 확대 적용
- ④ 직무/숙련도 평가에 따른 임금 체계 조정
- ⑤ 발생할 수 있는 개별 분쟁에 대한 법률적 검토 및 대응책 준비
- ⑥ 정규직으로 전환함으로써 차별시비 해소
- ⑦ 준비하지 않았음

①~⑥ / ⑦ : 함께 선택할 수 없음

go to **IR506** if IR502=⑦

**IR503.**

05  07  09  11

귀 사업장이 차별시정에 대한 노력으로 임금 축소 혹은 해소 정책을 실시하였다면, 귀 사업장의 기간제 근로자의 임금을 비교가능한 정규직 근로자에 비해 몇 % 수준으로 상향 조정하셨습니다까?

\_\_\_\_\_ %



IR503\_1.  D

J go to IR506 if EP046+EP146=0

IR504a1-IR504a7.  W

05 07 09 11

귀 사업체에서는 파견 근로자에 대한 차별 시정 조치와 관련하여 마련한 대응책이 있다면 모두 선택하여 주십시오.

- ① 정규직과 파견 근로자의 엄격한 직무분리를 통한 차별 시비 해소
- ② 동일 직무를 수행하는 정규직과 파견 근로자의 임금 격차 축소/해소
- ③ 정규직에 준해 파견 근로자에 대한 복리후생 제도 확대 적용
- ④ 직무/숙련도 평가에 따른 임금 체계 조정
- ⑤ 발생할 수 있는 개별 분쟁에 대한 법률적 검토 및 대응책 준비
- ⑥ 정규직으로 전환함으로써 차별시비 해소
- ⑦ 준비하지 않았음

E ①~⑥ / ⑦ : 함께 선택할 수 없음

J go to IR507 if IR504=⑦

IR505.  1

05 07 09 11

귀 사업장이 차별시정에 대한 노력으로 임금 축소 혹은 해소 정책을 실시하였다면, 귀 사업장의 파견 근로자의 임금을 비교가능한 정규직 근로자에 비해 몇 % 수준으로 상향 조정하셨습니다가?

\_\_\_\_\_ %

IR506.  V

05 07 09 11

귀 사업체에서 {기간제(계약직 등) 근로자 / 기간제(계약직 등 근로자) 혹은 파견 근로자 / 파견 근로자}에 대한 차별 시정 대응책을 마련한 시점은 언제입니까?

- ① 2006년 / 2008년
- ② 2007년 상반기 / 2009년 상반기
- ③ 2007년 하반기 / 2009년 하반기
- ④ 2008년 이후 / 2010년 이후

※ IR506은 설문시점에 맞게 설계되어야 함.

IR507a1-IR507a7.  W

05 07 09 11

귀 사업체에서는 향후 시행을 계획하고 있는 비정규직 근로자에 대한 차별 시정 대응책을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 정규직과 비정규직간의 엄격한 직무분리를 통한 차별 시비 해소
- ② 동일 직무를 수행하는 정규직과 비정규직간의 임금 격차 축소/해소
- ③ 정규 근로자에 준해 비정규 근로자에 대한 복리후생 제도 확대 적용
- ④ 직무/숙련도 평가에 따른 임금 체계 조정
- ⑤ 발생할 수 있는 개별 분쟁에 대한 법률적 검토 및 대응책 준비
- ⑥ 정규직화 할 예정
- ⑦ 계획없음

E ①~⑥ / ⑦ : 함께 선택할 수 없음

IR508.  D

이상으로 비정규직법 효과에 대한 설문을 마쳤습니다.  
설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

## 1 작업장 혁신 전반

H000.

 go to **H905** if EP002<100H100. 

작업장 혁신은 경영혁신의 하나로서 제품 또는 서비스, 작업공정, 직무를 작은 수준에서부터 전체 공정에 이르기까지 개선하려는 의식적인 노력이나 활동을 의미합니다. 작업장 혁신의 목적은 품질개선, 단가인하, 적기납품, 고객만족 등입니다. 일본에서 들여온 QC(품질관리 서클), JIT(Just-In-Time 적기생산), TQM(Total Quality Managment-총품질관리), 6시그마 등이 그런 과정의 하나입니다. 단 형식적이고 일회적인 활동은 작업장 혁신이라 하지 않습니다.

이때 작업장은 근로자들이 제품이나 서비스를 생산하거나, 물건을 사고파는 장소, 즉 일하는 공장, 가게, 서비스 제공장소, 영업장소, 가공장소 등 일하고 있는 일터를 의미합니다.

또한 작업과정은 제품을 만들거나, 서비스를 제공하거나, 영업을 하는 등 현장에서 일하는 과정을 뜻합니다.

H101. 

05 07 09 11

귀 사업장에서 생산하는 주요 제품이나 제공하는 서비스를 위한 작업과정이 얼마나 표준화되어 있습니까?

① 매우 높음

- 
- ② 약간 높음
  - ③ 보통
  - ④ 약간 낮음
  - ⑤ 매우 낮음

H102.

05 07 09 11

귀 사업장에서 생산하는 주요 제품이나 제공하는 서비스를 위한 작업과정이 얼마나 단순·반복화되어 있습니까?

- ① 매우 단순 반복적임
- ② 약간 단순 반복적임
- ③ 보통
- ④ 별로 단순 반복적아님
- ⑤ 거의 단순 반복 없음

H103.

05 07 09 11

귀 사업장에서 생산하는 주요 제품이나 제공하는 서비스를 위한 작업과정이 얼마나 자동화되어 있습니까?

- ① 매우 높음
- ② 약간 높음
- ③ 보통
- ④ 약간 낮음
- ⑤ 매우 낮음

H104.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 작업(업무/서비스)량 관리(통계이용, 철저 한 목표 관리 정도)관리와 통제방식은 어떻게 이루어지고 있습니까?

- ① 매우 철저함
- ② 약간 철저함
- ③ 보통
- ④ 덜 철저함

- ⑤ 외부 주문에 의해 결정됨
- ⑦ 해당없음

H105.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 작업(서비스, 업무)의 품질통제(불량률/고객 불만 등 목표관리정도)는 어떻게 이루어지고 있습니까?

- ① 매우 철저함
- ② 약간 철저함
- ③ 보통
- ④ 다수 느슨함
- ⑤ 매우 느슨함
- ⑦ 해당없음

H106~H109.

05 07 09 11

귀 사업장은 지난 5년간 다음과 같은 개선 프로그램을 수행한 적이 있습니까?

	실시 여부		
	① 실시	② 미실시	⑦ 해당없음
제품생산공정/서비스제공방식/업무수행방식의 개선			
고객차별화 서비스 도입			
부품/중간재/제품의 물류체계 개선			
신기술/신기계 도입 등 기술 개선			

H110~H115. **M**

05 07 09 11

귀 사업장은 다음과 같은 개선 프로그램을 도입하여 귀 사업장의 실정에 맞게 토착화노력을 한 적이 있습니까? 없다면 미 실시, 미해당에 표기해주시시오.

경영혁신 프로그램	귀 사업장의 실정에 맞는 토착화 노력					
	①매우 명목적	②다소 명목적	③보통	④약간 실질적	⑤매우 실질적	⑥미 실시 미해당
BPR						
JIT						
TQM						
SQC						
6-Sigma						
QC(품질관리분임조)						

H110\_1. **D**

**BPR(business process reengineering)** : 현재의 업무 수행, 기준, 절차, 도구, 지식 기술 등을 중심으로 현재의 공정을 혁신적으로 재설계하여 시간, 비용 등에서 업무효율을 극대화하고 고객들의 만족을 높이는 것

**JIT(Just-in-time)** : 적기생산, 적기서비스 제공으로 재고나 군더더기를 최소화하여 제품생산이나 서비스 제공과정이 시장의 수요에 맞게 제때에 제공될 수 있으며 자재나 완제품에서 재고가 남지 않도록 효율화하는 것

**TQM(Total Quality Management)** : 총(전사적)품질관리로 품질관리팀을 별도로 두는 것이 아니라 제품생산과정, 서비스 제공과정에서 품질관리를 함께 함으로써 별도의 품질관리를 하지 않도록 하는 것

**SPC(Statistical Process Control)** : 통계적 공정관리는 통계기법의 도움을 받아서 원하는 품질규격과 공정의 능력상태를 파악하여 우리가 원하는 규격과 품질의 제품이나 서비스가 생산될 수 있도록 관리하는 방법임

**6 σ (Sigma)** : 통계척도를 사용하여 모든 품질수준을 정량적으로 평가하고, 문제해결 과정과 전문가 양성 등의 효율적인 품질문화를 조성하며, 품질혁신과 고객만족을 달성하기 위해 전사적으로 실행하는 품질경영 기법임.

H116. ㉔

다음은 개별 개선 프로그램에 대해서라기보다는 경영개선 전반의 목표와 성과에 대한 질문입니다. 중점적으로 추진된 여러 프로그램을 종합적으로 고려하여 응답하여 주시기 바랍니다.

H117~H123. ㉕

05 07 09 11

귀 사업장에서 중점적으로 추진하신 경영 혁신 프로그램을 수행하는데 다음과 같은 수단을 어느 정도 활용하였습니까?

	전혀활용안함-----적극적활용				
	①	②	③	④	⑤
인력 절감(다운사이징)					
비정규직 고용 확대					
공정, 서비스 일부의 개인도급(프리랜서 등) 활용 확대					
비핵심 공정·서비스 사업 부문의 사내하청 및 외주업체로의 이양 확대					
생산 및 서비스의 고부가가치화					
현장 생산서비스 인력의 기능 향상					
엔지니어/상품개발 인력의 역량 향상					
노사협의회 등을 통한 근로자 참여					

H124~H126. ㉖

05 07 09 11

귀 사업장에서 중점적으로 추진하신 경영 혁신 프로그램의 시행결과가 경영성과에 끼친 영향에 대해 어떻게 평가하십니까? 아래에 열거한 성과관련 항목 각각에 대해 말씀해 주십시오(납품기한 단축의 경우, 해당 없는 경우 무응답).

	① 상당히 부정적	② 다소 부정적	③ 특별한 영향없음	④ 다소 긍정적	⑤ 매우 긍정적
노동생산성제고 (시간당 제품생산/서비스 제공능률향상)					
납품기한(서비스대기시간) 단축					
생산/서비스의 품질제고 (불량률/고객불만율 감소)					

H127~H129. **M**

05 07 09 11

이러한 개선활동이 귀 사업장의 근로자에게 미친 영향은 어떠하였습니까? 귀 사업장의 구체적인 경험에 근거하여 다음의 각 항목에 대해 평가하여 주십시오.

	① 매우 부정적이다	② 대체로 부정적이다	③ 별 영향없다	④ 대체로 긍정적이다	⑤ 매우 긍정적이다
고용안정					
숙련 등 능력향상					
노사간 성과공유					

H130~H131. **M**

05 07 09 11

이러한 개선활동이 귀 사업장의 근로자에게 미친 영향은 어떠하였습니까? 귀 사업장의 구체적인 경험에 근거하여 다음의 각 항목에 대해 평가하여 주십시오.

	① 매우 증가되었다	② 대체로 증가되었다	③ 별 영향없다	④ 대체로 감소되었다	⑤ 매우 감소되었다
노동강도					
근로자내 소득격차					

H132~H137. **M**

05 07 09 11

귀 사업장의 경영 혁신/작업장 혁신 프로그램을 성공적으로 수행하기 위해 다음 요인들이 차지하는 중요성은 어느 정도였습니까? 귀 사업장의 구체적인 경험에 근거하여 응답하여 주십시오.

	전혀 중요하지 않음-----매우 중요함				
	①	②	③	④	⑤
최고 경영진의 의지 및 전략적 사고					
변화의 필요성에 대한 구성원 개개인의 이해와 적극적인 참여					
노조 등 근로자 대표의 이해와 적극적인 참여					
성과 분배의 형평성 제고/ 특정그룹에 대한 차별 방지					
고용 안정					
현장 생산,서비스 근로자들의 숙련도					



---

H138.Ⅴ

05 07 09 11

귀 사업장의 품질관리 관련업무의 핵심주체는 누구입니까?

- ① 현장근로자(생산직, 서비스직)
- ② 품질관리팀
- ③ 현장감독자
- ④ 기술전문직
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

---

---

## 2 근로시간



H200.

다음은 [EP037]의 초과근로시간에 관한 질문입니다. 본 설문에서 초과근로시간이 있다고 응답한 사업체에 한해서 응답하여 주십시오.

H201.

05 07 09 11

[EP037] 정규직의 초과근로시간 중에서 매주 고정적으로 발생하는 초과 근로시간은 주당 몇 시간 정도입니까?

주당 \_\_\_\_\_ 시간

H202a1-H202a5.

05 07 09 11

귀 사업장에서 초과근로를 활용하는 주된 이유는 다음 중 무엇입니까? 두 가지 이상일 경우 모두 체크해주시십시오.

- ① 일시적 제품·서비스 수요가 많이 발생하기 때문에
- ② 제품·서비스 수요의 계절적 변동 폭이 크기 때문에
- ③ 기계나 장비 등 고정비용의 비중이 크기 때문에
- ④ 사업장의 영업 또는 가동시간이 정상근무시간을 초과하고 있기 때문에
- ⑤ 근로자의 임금이 낮아서 초과근로를 통해 임금보전이 필요하기 때문에

H203.

05 07 09 11

귀 사업장에서 단기적인 추가 수요가 발생했을 때 기존 정규 직원들의 초과근로와 비정규직 근로자의 고용 중 어느 쪽이 더 유리합니까? 생산성과 비용 측면을 동시에 고려하여 응답해 주십시오.

- ① 정규직의 초과근로가 훨씬 유리하다
- ② 정규직의 초과근로가 유리한 편이다
- ③ 서로 비슷하다
- ④ 비정규직 근로자의 신규 고용이 유리한 편이다
- ⑤ 비정규직 근로자의 신규 고용이 훨씬 유리하다

---

---

**3****임금**H300. 

다음은 귀 사업장의 기본급 체계에 관한 질문입니다.

H301. 

05 07 09 11

귀 사업장에서는 [EP037]에 적용되는 기본급의 임금테이블은 어떻게 이루어져 있습니까?

- ① 호봉급
- ② 직능급
- ③ 직무급
- ④ 임금테이블 없음
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

 go to H303 if ① go to H311 if ② go to H317 if ③ go to H326 if ④ go to H333 if ⑤H303. 

아래 설문은 [EP037]의 기본급 체계를 기준으로 체크해 주십시오.

H304. 

[EP037]의 기본급 임금테이블이 호봉급으로 구성된 경우에만 응답하여 주십시오

H305. 

직급별 호봉제나 직급수당이 있는 경우에만 응답하여 주십시오.

H306.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 현재의 호봉급이 근로자의 직무의 성격이나 숙련수준을 반영하는데 어느 정도 적합하다고 보십니까?

- ① 전혀 적합하지 않다
- ② 적합하지 않은 편이다
- ③ 보통이다
- ④ 적합한 편이다
- ⑤ 매우 적합하다

H307.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 [EP037]은 어느 직급까지 승진이 가능합니까?

- ① 조·반장급
- ② 대리급
- ③ 과장급
- ④ 차장급
- ⑤ 부장급 이상

H308.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 호봉급에 대해 어떤 입장을 가지고 있습니까?

- ① 호봉급을 완전 폐지
- ② 호봉급을 부분적으로 개편
- ③ 호봉급을 현행대로 유지

go to H333 if ①, ②

H309.

05 07 09 11

호봉급을 유지하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 호봉급이 우리 사업장에 적합한 임금체제이기 때문에
- ② 호봉급이 우리 사업장에 적합하지는 않지만 대안적인 임금체제를 찾지 못했기 때문
- ③ 호봉급이 적합하지는 않지만 노측의 반대가 심하기 때문에
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

go to H333

H311.

[EP037]의 기본급 임금테이블이 직능급으로 구성된 경우에만 응답하여 주십시오.

H312.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 직능급이 언제 도입되었습니까?

\_\_\_\_\_ 년

H313.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 직능급이 직능자격제도와 결합되어 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

H314.

05 07 09 11

직능 등급간 차이를 가장 표현하는 하는 것은 다음 중 어느 것입니까?

- ① 직무의 차이
- ② 숙련의 차이
- ③ 직책의 차이
- ④ 연공과 경험의 차이
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

H316.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 직능급이 직원들의 숙련 향상에 얼마나 도움이 되었습니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않다
- ② 도움이 되지 않는 편이다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 도움이 된 편이다
- ⑤ 매우 큰 도움이 되었다

go to H333

H317.

[EP037]의 기본급 임금테이블이 직무급으로 구성된 경우에만 응답하여 주십시오.

H318.

05 07 09 11

귀 사업장에서 핵심직종에 대해 직무급을 처음 도입한 해는 언제입니까?

\_\_\_\_\_ 년

H319.

05 07 09 11

귀 사업장에서 직무급을 도입한 가장 주된 목적은 무엇이었습니까?

- ① 인건비 절약
- ② 임금의 유연성 강화
- ③ 유능한 인재의 채용 및 유지를 용이하게 하기 위해
- ④ 근로자들의 공정성 지각을 높이기 위해
- ⑤ 고용구조의 고령화 등에 대응하기 위해
- ⑥ 비정규직 근로자의 정규직화를 위해서
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_

H321.

05 07 09 11

직무등급이 기존의 직급체계와 완전히 다르게 설계되었습니까?

- ① 100% 새롭게 설계되었음
- ② 50% 이상 새롭게 설계되었음
- ③ 50% 미만 새롭게 설계되었음
- ④ 그대로 유지되었음

H322.

05 07 09 11

직무급 도입 이후 그 이전에 비해 임금의 경직적인 상승이 완화되었습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 그렇지 않는 편이다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 그런 편이다
- ⑤ 매우 그렇다

H323.

05 07 09 11

귀 사업장의 직무급은 단일직무급입니까 범위직무급입니까?

- ① 단일직무급
- ② 범위직무급

go to H333 if ①

H323\_1

단일직무급은 동일한 직무수행 근로자 사이에 임금 격차가 존재하지 않는 직무급이고, 범위직무급은 동일한 직무수행 근로자 사이에 숙련도나 경험, 성과 등에 따라 임금 차이가 있는 직무급이다.

H324.

05 07 09 11

(범위직무급인 경우)동일 직무등급 내 상향 이동은 어떻게 이루어집니까?

- ① 근속년수에 따라 자동 이동
- ② 인사고과 점수에 따라 이동
- ③ 숙련에 따라 이동
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

go to H333

H326.

[EP037]의 기본급 임금테이블이 없는 경우에만 응답하여 주십시오.

H327.

05 07 09 11

귀 사업장에서 임금표가 없는 것은 귀사의 임금체계가 연봉제이기 때문입니까?

- ① 예
- ② 아니오

H328.

05 07 09 11

임금변동(인상 혹은 삭감)은 매년 어떻게 결정됩니까?

- ① 직원의 직무, 숙련, 성과 등을 감안하여 경영층이 일방적으로 결정
- ② 경영진과 개별 근로자가 협의하여 연봉 계약
- ③ 모든 직원에게 일률적으로 동일한 임금인상률 적용
- ④ 기타, \_\_\_\_\_

H330.

05 07 09 11

직원 채용시에 임금수준을 설정하는 기준은 무엇입니까?

- ① 사내의 동일직무 담당자의 임금에 준하여 결정
- ② 해당근로자의 숙련이나 경력 등을 감안하여 결정
- ③ 해당근로자의 시장임금을 감안하여 결정
- ④ 기타, \_\_\_\_\_



H332.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서는 [EP037]은 어느 직급까지 승진이 가능합니까?

- ① 조·반장급
- ② 대리급
- ③ 과장급
- ④ 차장급
- ⑤ 부장급 이상

H333~H335.  M

05 07 09 11

임금에 대한 다음의 진술들이 귀 사업장에서는 어느 정도 사실에 부합합니까?

항목	① 전혀 아님	② 아닌 편임	③ 그저 그렇	④ 그런 편임	⑤ 매우 그렇
현재의 임금체계가 고령화나 고직급화 등 인력구조의 변화에 적합하지 않다					
현재의 임금체계가 근로자들의 직무성과를 높이기 위해 적합하지 않다					
현재의 임금체계가 근로자들의 숙련도를 높이기 위해 적합하지 않다					

H336a1-H336a5.  W

05 07 09 11

귀 사업장에는 [EP037]에 대해 다음과 같은 수당을 지급하고 있습니까?

- ① 직급에 따른 수당(직급수당 등)
- ② 직무에 따른 수당(직무수당 등)
- ③ 직책에 따른 수당(직책수당 등)
- ④ 숙련에 따른 수당(직능자격수당 등)
- ⑤ 연령이나 근속년수에 따른 수당(연령수당, 근속수당 등)

---

---

## 4 **작업설계 및 작업조직**



H401.

05 07 09 11

귀 사업장에서 지난 5년 사이에 직무분석을 수행한 적이 있습니까? 그리고 그 결과로 직무기술서를 작성하셨습니까?

- ① 직무분석을 했고 직무기술서를 작성했다
- ② 직무분석을 했지만 직무기술서는 작성하지 않았다
- ③ 직무분석을 하지 않았다

go to H403 if ③

H402.

05 07 09 11

직무분석을 수행한 적이 있다면, 가장 주된 목적은 무엇이었습니까?

- ① 소요 인력 산정
- ② 인력 합리화
- ③ 공정 및 업무의 합리화
- ④ 숙련향상
- ⑤ 새로운 직무정의 및 직무의 전문화

H403.

05 07 09 11

귀 사업장에서 [EP037]에 대한 다기능화(주 업무 이외 다른 업무를 수행하는 정도)를 추진하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

go to H405 if ②

H404.

05 07 09 11

귀 사업장에서 [EP037]에 대한 다기능화를 추진하는 가장 주된 방식은 무엇입니까?

- ① 직무순환
- ② 다기능화 교육
- ③ 기능맵
- ④ 사내외 자격취득 장려

H405.

05 07 09 11

귀 사업장의 [EP037]에 대한 직무순환은 어느 수준까지 가능합니까?

- ① 작업팀(반) 내
- ② 작업팀(반) 간
- ③ 과 간
- ④ 부서 간
- ⑤ 직무순환을 하지 않음

H406.

05 07 09 11

귀 사업장에서 [EP037] 현장감독자에 대한 직무순환은 어느 수준까지 가능합니까?

- ① 작업팀 간
- ② 과 간
- ③ 부서 간
- ④ 직무순환을 하지 않음

H407.

05 07 09 11

귀 사업장에서 [EP037] 근로자들이 일하는 동안 일상적이지 않은 문제가 발생할 경우, 해당근로자들은 문제해결에 어느 정도 참여합니까?

- ① 전혀 참여하지 않는다.
- ② 별도의 문제해결팀을 보조한다
- ③ 상당부분 담당한다
- ④ 전적으로 담당한다.

H407\_1.

'일상적이지 않은 문제'란 기계고장, 품질이상, 고객으로부터의 사소하지 않은 분쟁 제기 등을 의미합니다.

H408.

05 07 09 11

귀 사업장의 [EP037]은 품질관리 관련 업무를 어느 정도 담당합니까?

- ① 전혀 담당하지 않는다.
- ② 품질관리팀을 보조한다
- ③ 대부분 담당한다
- ④ 전적으로 담당한다.

H409a1-H409a7.

05 07 09 11

귀 사업장에서 생산하는 상품의 수요가 일시적으로 증가하였을 경우 이에 대응하는 방식은 무엇입니까? 사용하는 방식에 모두 체크해 주십시오.

- ① 기동률 높임
- ② 작업속도 높임
- ③ 잔업, 특근 증가
- ④ 비정규직 추가 활용
- ⑤ 인력재배치
- ⑥ 도급계약 확대
- ⑦ 기타, \_\_\_\_\_

H411.

05 07 09 11

작업량의 불균등으로 인해 인력 재배치의 필요성이 발생할 경우, 인력의 배치전환은 어떤 방식으로 이루어집니까?

- ① 경영측에서 일방적으로 결정한다.
- ② 해당 근로자와 협의한다.
- ③ 해당 근로자와 합의한다.
- ④ 해당 부서의 근로자대표(대의원 혹은 노조)들과 협의한다.
- ⑤ 해당 부서의 근로자대표(대의원 혹은 노조)들과 합의한다.

⑥ 배치전환이 사실상 불가능하다

H412a1-H412a9. **W**

05 07 09 11

귀 사업장에서 생산하는 상품(혹은 서비스)의 수요가 감소하였을 경우 이에 대응하는 방식은 무엇입니까? 사용되는 방식에 모두 체크해 주십시오.

- ① 가동률 낮춤
- ② 작업속도 감소
- ③ 잔업축소, 주말 특근축소
- ④ 비정규직 활용축소
- ⑤ 도급, 용역, 외주계약 해지
- ⑥ 휴가 혹은 휴직의 사용
- ⑦ 잉여인원 교육훈련
- ⑧ 일시휴업
- ⑨ 정규직 고용해지

H413~H415. **M**

05 07 09 11

귀 사업장에서 현장감독자의 영향력은 다음 각각의 측면에서 어떠합니까?

항목	① 전혀 없음	② 거의 없음	③ 그저 그럼	④ 약간 있음	⑤ 매우 있다
개선활동 전반					
품질관리					
노무관리					

**5 품질관리**



H501~H503.  M

05 07 09 11

귀 사업장의 품질관리 개선 노력은 어느 정도 체계적으로 이루어지고 있습니까?  
다음 질문에 대해 주십시오.

항목	① 전혀 아님	② 아닌 편임	③ 그저 그럼	④ 그런 편임	⑤ 매우 그럼
품질관리에 대한 교육훈련을 충분히 받고 있다					
품질관리를 위해서 DB화한 자료를 체계적으로 활용한다					
목표달성에 대한 보상이 존재한다					

H504.  D

다음의 설문은 품질관리 분임조(QC)가 있는 경우만 응답해주십시오

E go to H600 if H115~=⑥

H505.  V

05 07 09 11

귀 사업장의 품질관리분임조(QC) 활동은 정상근로시간 내에 이루어집니까?

- ① 예
- ② 아니오

H506.  V

05 07 09 11

귀 사업장 품질관리분임조(QC) 활동이 정상근로시간 이외에 이루어질 경우, 초과근로로 인정됩니까?

- ① 예
- ② 아니오

---

H507.

05 07 09 11

귀 사업장의 품질관리분임조(QC)가 매월 모이는 횟수는 어떠합니까?

- ① 주 1회 이상
- ② 격주 1회
- ③ 월 1회
- ④ 정기모임 없음

H508.

05 07 09 11

귀 사업장서 공식적으로 채택된 개선실적은 품질관리분임조(QC)당 연평균 몇 건  
입니까?

- ① 없음
- ② 연 1회
- ③ 연 2회
- ④ 연 3회
- ⑤ 연 4회
- ⑥ 연 5회 이상

---

---

**6** 숙련개발H601. 

05 07 09 11

귀 사업장에서는 [EP037] 근로자들의 숙련 문제를 주로 어떤 방식으로 해결하고 있습니까?

- ① 외부 인력(신규/경력직) 채용
- ② 재직자 교육훈련을 통한 숙련 향상
- ③ 해당 업무의 아웃소싱
- ④ 파견근로자 활용
- ⑤ 숙련문제 없음

H602. 

05 07 09 11

귀 사업장에서는 [EP037] 근로자들이 일을 하면서 개인적으로 축적해 온 노하우를 체계화하여 다른 사람들도 사용할 수 있도록 노력하고 있습니까?

- ① 전혀 노력안함
- ② 거의 노력안함
- ③ 그저 그럼
- ④ 다소 노력함
- ⑤ 매우 노력함



H603~H609.  M

05 07 09 11

귀 사업장의 [EP037] 근로자들은 아래와 같은 측면의 지식과 기술이 필요한 수준에 비해 어느 정도로 충분하거나 부족한 상태입니까?

구분	① 매우 부족	② 부족한 편	③ 충분한 편	④ 매우 충분	⑤ 해당 없음
기획 및 창의력					
신지식·기술습득능력					
직무수행능력					
대인관계능력					
문제해결능력					
정보통신기술(IT)능력					
관리능력					

H609\_1.  D

'직무수행능력'이란, 주어진 일을 실수 없이 정확하게 처리하는 능력을 의미합니다.

H610~H615.  M

05 07 09 11

귀 사업장에서는 지난 2년 사이에 다음과 같은 상황이 발생했을 때, 그에 대응하기 위해 근로자 교육훈련을 실시한 적이 있습니까? 각각에 대해 응답해 주십시오.

	① 실시	② 미실시	③ 해당 없음
제품/서비스 변화			
새로운 설비도입 및 기술변동			
제품/서비스 품질 향상 필요성			
근로자 노동생산성 향상 필요성			
다기능화 등 기능적 유연화 필요성			
배치전환 필요성			

H616~H622.  M

05 07 09 11

귀 사업장에서는 지난 2년 사이에 다음과 같은 내용 혹은 목적의 교육훈련이 그 이전에 비해 증가하였습니까? 아니면 감소하였습니까?

	① 감소	② 불변	③ 증가	④ 미 실시
일선감독능력훈련				
새로운 생산설비나 공정에 따라 요구되는 훈련				
고객서비스훈련				
다능화 훈련				
팀워크/문제해결훈련				
품질관리 훈련				
대인관계훈련				

H623.  V

05 07 09 11

귀 사업장의 경우, [EP037] 근로자들의 교육훈련을 주로 어떻게 실시하고 있습니까?

- ① 모든 교육훈련이 작업현장 외부에서 이루어진다.
- ② 작업현장 외부교육훈련이 중심이고 현장교육훈련은 보조적이다.
- ③ 현장교육훈련이 중심이고 외부교육훈련은 보조적이다.
- ④ 모든 교육훈련이 현장교육훈련으로 이루어진다.

J go to H626 if ①

H624.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서 [EP037] 근로자들의 현장 교육훈련을 주로 담당하는 사람은 누구입니까?

- ① 현장감독자
- ② 현장 선임 근로자
- ③ 현장 동료 근로자
- ④ 기타(안전관리자, 인사담당자 등), \_\_\_\_\_

H626.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서는 근로자 교육훈련을 담당하는 별도의 부서나 관련 정책이 있습니까?

- ① 별도의 부서와 교육훈련 정책이 있다.
- ② 별도의 부서는 있지만 교육훈련 정책은 없다.
- ③ 별도의 부서는 없지만 교육훈련 정책은 있다.
- ④ 별도의 부서도 없고 교육훈련 정책도 없다.

H627a1-H627a5.  W

05 07 09 11

귀 사업장에서는 근로자 숙련개발을 촉진하기 위해 어떤 제도들을 활용하고 있습니까? 해당하는 곳에 모두 선택하여 주십시오.

- ① 직능자격제도와 점수 부여 등을 통한 인사 반영
- ② 자격수당 등 직능급이 가미된 임금체계
- ③ 교육훈련비 전액 혹은 일부 지원
- ④ 근무시간 중 교육훈련 시간 배려
- ⑤ 기타, \_\_\_\_\_

H629~H631.  M

05 07 09 11

귀 사업장의 경우, 다음 각 주체들의 근로자 숙련개발에 대한 관심의 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

	① 매우 낮음	② 낮은 편	③ 보통	④ 높은 편	⑤ 매우 높음
최고경영진					
현장 생산/서비스직 사원					
노동조합이나 노사협의회 노측 위원					

H632.

05 07 09 11

귀 사업장에서 근로자 숙련개발을 위한 교육훈련을 저해하는 가장 중요한 요인들은 무엇입니까?

- ① 교육훈련의 성과가 없음
- ② 교육훈련을 위한 재원조달이 어려움
- ③ 적합한 교육훈련과정이 부족함
- ④ 근로자의 이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없음
- ⑤ 인력부족으로 교육훈련 시간을 확보하기 어려움
- ⑥ 근로자의 관심과 참여가 저조함

H633~H635.

05 07 09 11

(지난 2년간 교육훈련 실시 경험이 있는 사업장만) 귀 사업장에서 실시한 교육훈련은 다음 각 측면의 작업장 혁신 어떤 영향을 미쳤습니까?

	① 전혀 기여안함	② 거의 기여안함	③ 다소 기여함	④ 크게 기여함
생산성향상				
제품/서비스 품질향상				
다기능화				

H701. 

05 07 09 11

귀 사업장의 작업장 혁신 노력에 대한 노동조합/노사협의회 대응전략은 어떠합니까?

- ① 취지와 목표를 이해하고 적극적인 참여
- ② 취지를 대략 이해했으나 소극적인 참여
- ③ 취지에 대해 의심하며 소극적인 반대
- ④ 취지에 대해 의심하며 적극적인 반대
- ⑤ 무관심

H702. 

05 07 09 11

귀 사업장의 노동조합/노사협의회는 작업장 혁신에 대해 정책적 대응능력을 얼마나 갖추고 있습니까?

- ① 매우 충분
- ② 다소 충분
- ③ 다소 부족
- ④ 아주 부족

H703~H712.

05 07 09 11

귀 사업장의 다음과 같은 작업장 혁신노력에 대해 귀 회사 노동조합/노사협의회의  
 입장은 어떠했습니까?

	① 조직적이고 적극적 반대	② 소극적 반대	③ 소극적 찬성 혹은 묵인	④ 적극적 찬성과 참여 및 대안제시	⑤ 무관심
품질개선(TQM, QC, 6시그마)					
공정·업무합리화나 개선					
배치전환(부서간, 사업소 간)					
작업속도·작업효율의 개선					
신기술도입					
새 인사제도 도입					
성과급제 도입					
노동시간 유연성					
직업훈련·교육					
납기개선노력					

## 8 | 작업장 혁신(노동조합의 대응)

go to H900 if M001=①

H800.

다음은 작업장 혁신에 관한 질문입니다.

이 부분은 '노동조합 대표자'가 응답하여 주십시오.

H801.

05 07 09 11

귀 사업장의 작업장 혁신 노력에 대한 노동조합의 대응전략은?

- ① 취지와 목표를 이해하고 적극적인 참여
- ② 취지를 대략 이해했으나 소극적인 참여
- ③ 취지에 대해 의심하며 소극적인 반대
- ④ 취지에 대해 의심하며 적극적인 반대
- ⑤ 무관심

H802~H806.

05 07 09 11

귀 사업장의 작업장 혁신 프로그램에 대해 노동조합이 반대한 이유는 어디에 있습니까?

	① 전혀 아님	② 아닌 편임	③ 그저 그럼	④ 그런 편임	⑤ 매우 그럼
노조/근로자대표와 충분한 사전 협의가 없었음					
작업장 혁신이 노동 강도 강화를 낳기 때문					
임금차이 확대 등 근로자 내부격차를 가져오기 때문					
개선결과 노동자측에 공정하게 분배되지 않기 때문					
개선결과가 인력감축/고용불안으로 이어질 수 있기 때문					

H807.  V

05 07 09 11

귀 사업장의 노조는 작업장 혁신에 대해 정책적 대응능력을 얼마나 갖추고 있습니까?

- ① 매우 충분
- ② 다소 충분
- ③ 다소 부족
- ④ 아주 부족

H808~H817.  M

05 07 09 11

귀 사업장의 다음과 같은 작업장 혁신노력에 대해 귀 회사 노동조합은 어떤 입장을 취했습니까?

	① 조직적이고 적극적 반대	② 소극적 반대	③ 소극적 찬성 혹은 묵인	④ 적극적 찬성과 참여 및 대안제시	⑤ 무관심
품질개선(TQM, QC, 6시그마)					
공정·업무합리화나 개선					
배치전환(부서간, 사업소 간)					
작업속도·작업효율의 개선					
신기술도입					
새 인사제도 도입					
성과급제 도입					
노동시간 유연성					
직업훈련·교육					
납기개선노력					

H818.  V

05 07 09 11

귀 사업장에서는 노동조합이 초과근로에 대해 어떤 입장을 가지고 있습니까?

- ① 매우 반대한다
- ② 반대하는 편이다
- ③ 그저 그렇다



- ④ 찬성하는 편이다
- ⑤ 매우 찬성한다

H819.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 근로자들이 초과근로를 어느 정도 선호하고 있습니까?

- ① 전혀 선호하지 않는다
- ② 선호하지 않는 편이다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 선호하는 편이다
- ⑤ 매우 선호한다

H820~H822.

05 07 09 11

귀 사업장의 경우, 다음 각 주체들의 근로자 숙련개발에 대한 관심의 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

	① 매우 낮음	② 낮은 편임	③ 보통	④ 높은 편임	⑤ 매우 높음
최고경영진					
현장 생산/서비스직 사원					
노동조합이나 노사협의회 노측 위원					

작업장 혁신(노사협의회의 대응)

go to H905 if N001=③

H900.

다음은 작업장 혁신에 관한 질문입니다.  
 '노사협의회 대표자'가 응답하여 주십시오.

H901.

05 07 09 11

귀 사업장에서는 근로자들이 초과근로를 어느 정도 선호하고 있습니까?

- ① 전혀 선호하지 않는다
- ② 선호하지 않는 편이다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 선호하는 편이다
- ⑤ 매우 선호한다

H902~H904.

05 07 09 11

귀 사업장의 경우, 다음 각 주체들의 근로자 숙련개발에 대한 관심의 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

	① 매우 낮음	② 낮은 편임	③ 보통	④ 높은 편임	⑤ 매우 높음
최고경영진					
현장 생산/서비스직 사원					
노동조합이나 노사협의회 노측 위원					

H905.

이상으로 작업장 혁신에 대한 설문을 마쳤습니다.  
 설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.