

# 사업체패널 조사방법 개선방안

— 해외 사례를 중심으로 —

김 기 민\*

## I. 서론

우리나라에서 사업체를 대상으로 한 전국규모 조사는 통계청의 「사업체기초통계조사」가 있다. 「사업체기초통계조사」는 사업체의 업종이나 규모 등의 횡단면적인 정보만을 제공할 뿐 우리나라에서는 아직까지 기업의 인적자원관리와 노사관계에 관한 정보를 제공하는 자료는 부재한 실정이다. 이러한 필요성에 의해 한국노동연구원에서는 2002년부터 사업체패널조사(Workplace Panel Survey : WPS)를 실시하여 왔다. 사업체패널조사는 기본적으로 기업의 고용관리 및 인적자원관리의 변화를 파악하고, 이를 통해 기술변화나 인적자원관리전략, 노사관계 변화 등의 성과를 분석할 수 있는 토대를 마련하는 것을 목적으로 하며, 더 나아가 정부의 고용정책 및 인적자원개발정책의 효과를 평가할 수 있는 데이터 구축에 초점을 맞추고 있다. 그러나 사업체패널조사가 2002년부터 2004년까지 3년간 진행되는 동안 사용자들에 의해 Data Quality에 대한 의문사항이 여러 번 제기되면서 2005년에 설문 및 조사방법 모두를 새로이 구성하여 새롭게 추출한 표본을 가지고 현재 2006년 사업체패널조사를 실시하고 있다. 이와 같이 조사를 새로 구성하는 과정에서 영국의 WERS(Workplace Employment Relations Survey)와 캐나다의 WES(Workplace and Employee Survey) 등 해외 사업체패널조사 사례를 연구하여 Data Quality를 향상시킬 수 있는 설문 및 조사방법들을 벤치마킹하였다.

본 논문에서는 현재 조사하고 있는 2006년 사업체패널조사의 Data Quality가 어느 정도 향상되었는지 살펴보고자 한다. 호주의 AWIRS(Australian Work and Industrial Relations Survey), 영국의 WERS, 캐나다의 WES의 설문 및 조사방법을 비교분석하여, 사업

\* 한국노동연구원 데이터센터 사업체패널팀 연구원(kimin1104@kli.re.kr).

체패널의 Data Quality가 어느 정도 향상되었는지 여부와 개선 방향에 대해 생각해 보고자 한다. 다만, 2006년 사업체패널조사가 아직 진행 중인 상태이므로 2006년 사업체패널 조사와 관련된 사항은 소개하는 수준으로 그치고, 추후 조사가 완료되면 이와 관련된 보다 구체적인 내용들을 보완할 수 있을 것이다.

## II. 조사 소개

사업체패널조사의 Data Quality에 대해 논의하기에 앞서 영국, 캐나다 및 호주의 사업체패널조사에 대해 소개하고자 한다(표 1 참조).

우선, 영국의 WERS를 살펴보면 이는 NIESR(National Institute of Economic and Social Research)에서 주관하여 1980년에 ‘WIRS(Workplace Industrial Relations Survey)’라는 이름으로 조사를 시작하였다. 그리고 1998년에 WERS(Workplace Employment Relations Survey)로 이름을 변경하였다. 이 때, 조사방법은 CAPI(Computer Assisted Personal Interviewing)를 도입하였고, 패널 설문은 1995년 AWIRS(Australian Workplace Industrial Survey)를 참고하여 노사관계에 대한 내용의 비중을 높이는 등의 변화를 시도하였다.

WERS 설문의 구조를 보면, 크게 횡단면조사와 패널조사로 나누어진다. 횡단면조사는 본설문(경영 전반, 인사관리 및 노사관계), 근로자대표 설문과 근로자 설문으로 구성된다. 패널조사는 횡단면조사의 본설문과 유사한 내용의 설문을 실시한다. 여기서 횡단면조사의 본설문은 사업장 내에서 설문 내용과 관련된 1차적 책임을 가진 관리자(manager)가 응답하고, 근로자대표 설문은 노조가 있는 경우에는 노동조합 대표가, 노조가 없는 사업체는 다른 형태의 비노조 근로자대표를 찾아 응답을 받는다. 패널조사는 대표경영자가 질문에 답하는 형식으로 진행한다. 횡단면조사는 그 해의 상황을 반영하는 새 표본을 추출하고, 패널조사는 직전 차수에 실시된 횡단면조사의 표본으로 조사를 진행한다.<sup>1)</sup> 여기서 대부분의 조사(본설문, 근로자대표 설문, 패널조사)는 CAPI로 진행하며, 근로자 조사는 자기기입식으로 진행한다.

캐나다의 WES는 캐나다통계청에서 주관하며 1999년에 조사를 시작하였다. 이 조사는 농림어업 및 공공부문, 캐나다의 일부 지역(Yukon, NorthWest Territories, Nunavut), 공공부문, 종교단체 및 군대를 제외한 1인 이상 사업장을 대상으로 매년 실시하고 있다. 설문 구조는 경영진과 근로자가 응답하는 설문으로 나뉘지며, 패널조사로 진행한다. 이 때, 경영진 설문은 CAPI<sup>2)</sup>로 조사를 하고, 근로자 설문은 CATI<sup>3)</sup>(Computer Assisted Tele-

1) 횡단면조사의 표본은 농림어업 및 광업, 가사서비스업을 제외하고 추출하였다.

phone Interviewing)로 조사를 한다.

호주의 AWIRS는 1990년과 1995년에 조사가 실시되었다. 이 조사는 횡단면조사와 패널조사로 나누어 실시한다. 설문 조사 과정은 WERS와 거의 비슷한 방법으로 진행한다. 그러나 근로자대표 설문은 WERS와 달리 노동조합대표가 있는 경우만 조사를 진행한다.

사업체패널조사(WPS)는 체계적으로 설문을 재구성하고 CAPI를 도입하여 2006년 현재 조사를 진행하고 있다. 이 조사는 한국노동연구원에서 주관하여 농림어업 및 광업을 제외한 30인 이상의 사업체를 조사 대상으로 하며, 패널조사로 진행한다. WPS의 설문 구조는 경영 전반 및 인사관리 등에 관한 설문, 노동조합의 유무에 따라 2가지 종류의 노사관계 설문과 근로자대표 설문으로 구성<sup>4)</sup>된다. 또한, 실험적으로 일부 사업체를 대상으로 근로자 조사를 실시하는데, 이 조사는 우편 발송하여 자기기입식으로 진행한다. 사업체패널조사는 영국의 WERS의 설문별 응답자 선별방법, 조사과정, 조사방법을 참고하여 벤치마킹하였으며, 일부 설문은 WERS, WES 및 기타 외국조사의 설문 내용을 한국 실정에 맞게 체계적으로 재구성하였고 일부는 자체 개발하였다.

<표 1> WERS, WES, AWIRS와 WPS 조사 개요

	WERS (횡단면조사)	WERS (패널조사)	WES	AWIRS	WPS
시행 국가	영국		캐나다	호주	한국
시작 연도	1980		1999	1990	2006
조사 주기	1980, 1984, 1990, 1998, 2004		매년	1990, 1995	2년(예정)
조사 대상	각 조사마다 규모 다름 (농림어업 및 광업, 가사서비스업 제외)		1인 이상 사업체 (농림어업 및 공공 부분, 일부지역, 중 교단체, 군대 제외)	20인 이상 사업체 (농림어업 및 국방 산업 제외)	30인 이상 사업체 (농림어업 및 광업 제외)
주관 기관	NIESR (National Institute of Economic and Social Research)		캐나다통계청	Dept. of Industrial Relations	한국노동연구원
조사 특징	1990년까지의 조사명칭은 WERS임 패널 및 횡단면조사가 나뉘어 있음		경영진 설문 및 근로자 설문으로 구성	패널조사 및 횡단면 조사가 나뉘어 있음	패널조사임 근로자조사 일부 실시
사업체 특성 (근로자현황)	- 우편조사 - 1차 관리자 - 본 조사 수행 전		- 면대면조사 - 경영자	- 우편조사 - 선임관리자 - 본 조사 수행 전	- 우편조사(Fax, Web) - 고용/재무담당자 - 본조사 수행 전
인사관리 설문	- 면대면조사 - 1차 관리자	- 면대면조사 - 대표경영인		- 면대면조사 - 선임관리자	- 면대면조사 - 인사담당자
노사관계 설문					- 면대면조사 - 노사관계업무담당자
근로자대표 설문	- 면대면조사 - 노조대표 (비노조 근로 자 대표)			- 면대면조사 - 노조대표	- 면대면조사 - 노조대표 (노사협의회 대표)
근로자 설문	- 자기기입식 - 근로자		- 전화조사 - 근로자	- 자기기입식 - 근로자	- 우편배부 - 자기기입식 - 근로자

- 2) 종이설문 대신 컴퓨터를 이용하는 면대면 조사.
- 3) 종이설문 대신 컴퓨터를 이용하는 전화조사.
- 4) 유노조 사업장과 무노조 사업장에 맞게 설문 내용을 구성하였다.

### III. 설문 내용

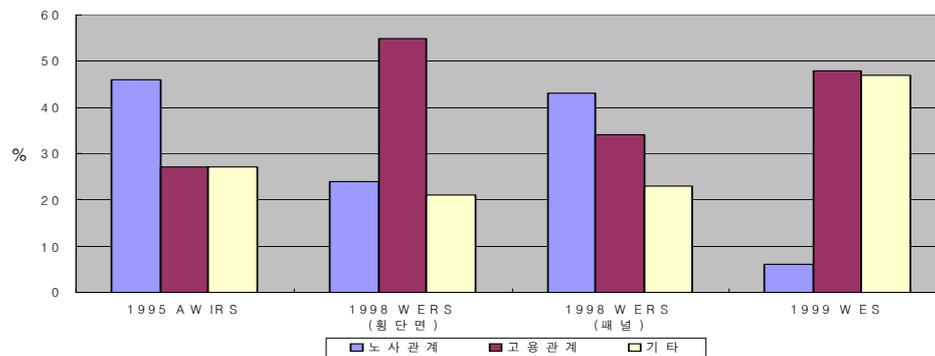
다음으로 사업체패널조사와 WERS, WES, AWIRS의 설문 내용을 좀더 세부적으로 비교분석하고자 한다. WERS의 경우 1998년의 조사는 1990년 조사에 비하여 설문 내용이 크게 개선되었고, CAPI를 최초로 도입하여 2006 WPS와 유사한 상황이므로 이를 비교 대상으로 선택하였다. WES의 경우에도 1999년 조사에 처음 CAPI를 도입하였으므로 2006 WPS와 비교하기에 적절한 것으로 판단하였다. AWIRS의 경우 주목할 만한 특징은 없지만 1995년 조사가 가장 최근의 조사이므로 이를 비교 대상으로 하였다.

설문의 내용은 크게 노사관계, 고용관계 및 기타 내용에 관한 설문으로 분류하여 살펴보겠다. 노사관계, 고용관계 및 기타 내용에 관한 설문은 응답자에 따라 주제가 다소 차이가 날 수 있으나 일반적으로 다음과 같은 내용으로 구성된다.

노사관계 설문은 사업장 대표 체계, 집단적 분쟁 및 해결절차, 조합원 충원, 근로자대표의 역할, 보상 체계와 보상 결정, 단체협약, 중재결정, 노동쟁의, 노동조합 조직, 사업장 교섭 등을 포함하고 있고, 고용관계 설문은 인사관리, 교육훈련, 작업조직, 고충처리 및 징계절차, 고용 및 결원, 보상, 근로자참여 및 작업구조 등에 관한 내용을 담고 있다. 기타 설문은 사업장 성과, 사업장 관리, 사업장 변화, 제품 시장, 조직변화, 사업전략, 혁신, 직무 특성 및 태도, 근로자 지원 프로그램 등의 내용으로 이루어져 있다.

[그림 1]에서 보듯이 1995 AWIRS는 노사관계 설문의 비중<sup>5)</sup>(46%)이 가장 높고, 1998 WERS의 횡단면조사는 고용관계 설문의 비중(55%)이 가장 높으며, 노사관계 및 기타 설

[그림 1] 전체 설문 내용 비중



5) 설문마다 페이지 수로 계산(빈 페이지나 반 페이지 미만은 제외)하였고, 근로자 설문은 문항수로 계산하였다.

문의 비중은 약 20~25%로 비슷한 수준을 보인다. 1998 WERS의 패널조사는 노사관계 설문의 비중(43%)이 가장 높고, 다음으로 고용관계 설문(34%), 기타 설문(23%) 순으로 나타났다. 1999 WES는 고용관계와 기타 설문의 비중이 45%가 넘게 높게 나타났으나, 노사관계 설문의 비중은 6%로 낮게 나타났다.

이 세 조사의 설문을 비교하여 보면, 중점을 두고 있는 내용이 약간 차이가 남을 알 수 있다(표 2 및 표 3 참조). WES는 WERS나 AWIRS에 비해 노사관계 설문의 비중이 6%로 노사관계보다는 고용관계나 혹은 기타 주제에 초점을 맞추고 있음을 알 수 있다. AWIRS는 전체적인 설문에서 노사관계 설문의 비중이 46%로 가장 높게 나타났다. 1998 WERS의 패널조사 설문은 1995 AWIRS 설문을 참고하여 노사관계 설문의 비중(43%)을 높게 설계하였다. 즉, 노사관계 설문은 고용관계 설문 34%, 기타 설문 23%에 비하여 가장 큰 비중을 차지하고 있다.

2006년 사업체패널조사(WPS)를 위의 세 조사와 비교하기 위해 노사관계 및 고용관계로 나누어 살펴보면, 인사담당자 설문(66%)은 대부분 고용관계에 대한 내용을 담고 있고, 노무담당자 설문(34%)은 대부분 노사관계에 대한 내용을 담고 있다. 설문의 분량은 인사담당자가 응답하는 부분이 노무담당자<sup>6)</sup>에 비해 약 2배 정도 많다.<sup>7)</sup> 근로자대표 설문<sup>8)</sup>은 대부분 노사관계에 관련된 내용을 담고 있다.

근로자설문은 노사관계(17%), 고용관계(36%), 그 외 기타 설문(48%)의 내용을 담고 있다.

<표 2> 조사 시간 및 설문 비중

	1998 WERS (횡단면조사)	1998 WERS (패널조사)	1999 WES	1995 AWIRS
	비중(%)	비중(%)	비중(%)	비중(%)
본설문(패널설문)	100	100	100	100
노사관계	14	43	6	33
고용관계	64	34	44	36
기타	21	23	50	31
근로자대표 설문	100			100
노사관계	47			78
고용관계	37			11
기타	16			11
근로자 설문	100		100	100
노사관계	19		2	16
고용관계	37		59	30
기타	43		38	55
전체 설문	100	100	100	100
노사관계	24	43	6	46
고용관계	55	34	48	27
기타	21	23	47	27

주: 설문마다 페이지 수로 계산함(빈 페이지나 반 페이지 미만은 제외)였고, 근로자 설문은 문항수로 계산함.

- 6) 노동조합이 있는 사업장 기준.
- 7) 노동조합이 있는 설문 기준.
- 8) 노동조합이 있는 사업장 기준.

<표 3> 각 사업체조사의 설문 내용

	2006 WPS	1998 WERS(횡단면조사)	1999 WES	1995 AWIRS
인사관리설문	A. 사업장 특성 B. 고용 현황 및 고용 관리 C. 보상 및 평가 D. 인적자원관리 및 작업 조직 E. 인적자원개발	A. 사업장 상황 B. 인사 기능 관리 C. 모집 및 훈련 D. 자문 및 의사소통 E. 대표제도 F. 임금체계 및 결정 G. 집단적 분쟁 및 해결 절차 H. 고충처리 및 징계절차 I. 공정한 처우 J. 작업장 유연성 K. 사업장 성과 L. 사업장 변화 M. 일반 정보	A. 인력특성 및 직무 조직화 B. 보상 C. 훈련 D. 인적자원 관행들 E. 집단 협상 F. 작업장 성과 G. 사업 전략 H. 혁신 I. 기술 사용 J. 정부 프로그램의 사용	A. 일반적인 정보 B. 작업장 특성 C. 주요 제품 및 서비스 D. 작업장 성과 E. 경영진과 근로자의 관계 F. 조직 변화
노사관계설문	A. 기본 사항 B. 노무부서 현황 C. 노동조합 현황 D. 임금 및 단체교섭 E. 노동쟁의 F. 경영참여 G. 노사협의회 및 고충처리 H. 기업복지 및 산업재해	A. 배경 정보 B. 작업장의 대표 체계 C. 노조원 총원 D. 근로자대표의 역할 E. 근로자대표와 경영진간의 관계 F. 근로자참여 G. 보상 체계와 보상 결정 H. 노동쟁의와 절차 I. 고충과 징계처리 절차 J. 일반적인 문제들, 평가와 결과 K. 작업장 변화		A. 노조 조직 B. 노조대표의 역할 C. 노조 합병 D. 노조간의 관계 E. 노사관계 F. 작업장 교섭과 협약 G. 고용 관행들 H. 고충처리절차 J. 쟁의행위 K. 결론
근로자대표설문	A. 기본 사항 B. 노동조합 현황 C. 노동조합 선거 및 의사 결정구조 D. 노동조합 일상 활동 E. 교섭구조 및 교섭과정 F. 노동조합의 역사	A. 배경 정보 B. 작업장의 대표 체계 C. 노조원 총원 D. 근로자대표의 역할 E. 근로자대표와 경영진간의 관계 F. 근로자참여 G. 보상 체계와 보상 결정 H. 노동쟁의와 절차 I. 고충과 징계처리 절차 J. 일반적인 문제들, 평가와 결과 K. 작업장 변화		A. 노조 조직 B. 노조대표의 역할 C. 노조 합병 D. 노조간의 관계 E. 노사관계 F. 작업장 교섭과 협약 G. 고용 관행들 H. 고충처리절차 J. 쟁의행위 K. 결론
근로자설문	A. 직무 특성 B. 보상 C. 교육훈련 및 회사지원 D. 작업장 참여 E. 귀 사업장에서 근무하는 것에 대한 견해 F. 노동조합/근로자 대표 G. 일반 정보		A. 직무 특성 B. 훈련과 향상 C. 근로자참여 D. 개인과 가족에 대한 지원 프로그램 E. 보상 F. 직업 경력 및 직업 이동	

#### IV. 조사 결과

조사 결과를 보면, 1998 WERS의 횡단면조사의 본설문에 대한 응답률은 80%로 2,191개의 사업장이 조사에 응하였다. 다른 조사에 비해 설문에 많은 내용을 포함하고 있어

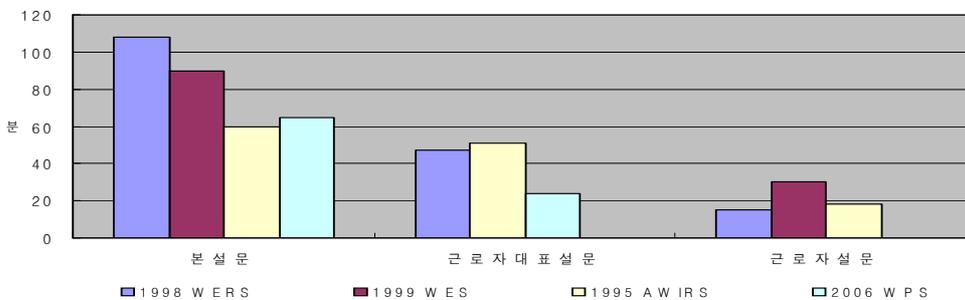
응답시간은 평균 108분으로 가장 길게 나타났다. 근로자대표 설문에 대한 응답률은 82%로 947개의 사업장이 조사에 응하였고, 응답시간은 평균 47분으로 나타났다. 근로자설문에 대한 응답률은 64%로 28,237명의 근로자가 조사에 참여하였고, 응답시간은 평균 15분으로 나타났다. 패널조사는 응답률 85%로 846개의 사업장이 조사에 응하였고, 응답시간은 평균 66분으로 나타났다.

1999 WES의 본 설문에 대한 응답률은 94%로 6,350개의 사업장이 조사에 응하였고, 응답시간은 평균 90분이었다. 근로자설문은 응답률 83%로 20,000명의 근로자가 조사에 참여하였고, 응답시간은 평균 30분으로 나타났다.

1995 AWIRS의 본설문은 응답률 80%로 2,001개의 사업장이 조사에 응하였고, 설문 응답시간은 평균 60분이 나왔다. 근로자대표 설문은 1,086개의 사업장이 조사에 참여하였고, 면접시간은 평균 51분이었다. 노조대표가 있는 사업장에만 근로자대표 설문을 진행하기 때문에 응답률을 계산할 수 없었다. 근로자설문은 응답률 64%로 19,155명의 근로자가 조사에 참여하였고, 총 45문항에 대한 응답시간은 평균 18분으로 나타났다.

2006년 사업체패널조사는 아직 조사가 완료되지 않아, 일부 자료<sup>9)</sup>만 가지고 설문 응답시간 및 응답률을 분석하였다. 인사담당자 설문(46분)과 노무담당자 설문(19분)은 평균 65분 소요되었고, 근로자대표 설문은 24분 소요되었다.<sup>10)</sup> 근로자설문은 우편으로 조사하였기 때문에 응답 소요시간을 확인할 수 없었다. 2006년 사업체패널조사는 인사담당자, 노사관계 업무담당자 및 근로자대표 모두 응답을 받은 경우<sup>11)</sup>를 완료된 것으로 하였다. 이를 기준으로 응답률은 36.1%<sup>12)</sup>로 나타났다.

[그림 2] 각 조사별 및 설문별 응답시간 현황



9) 응답시간에 대한 정보를 회수한 289개 업체에 대한 정보 중 노조가 있다고 응답한 119개에 사업체에 대해 응답시간을 구하였다(WPS는 유노조 사업장과 무노조 사업장의 설문분량이 다소 차이가 남).  
 10) 인사담당자 설문과 노무담당자 설문을 합한 것이 다른 조사의 본설문과 상응하다.  
 11) 노조 및 노사협의회가 존재하지 않으면 근로자대표 응답은 받지 않는다.  
 12) 2006년 11월 17일 실사 보고 기준이다.

<표 4> 각 조사의 응답시간, 응답수, 응답률 비교

	1998 WERS (횡단면조사)	1998 WERS (패널조사)	1999 WES	1995 AWIRS <sup>1)</sup>	2006 WPS <sup>2)</sup>
본설문 (인사관계, 노사관계)	시간 : 108분 응답사업체 : 2,191개 응답률 : 80%	시간 : 66분 응답사업체 : 846개 응답률 : 85%	시간 : 90분 응답사업체 : 6,350개 응답률 : 94%	시간 : 60분 응답사업체 : 2,091개 응답률 : 80%	시간 : 46분 인사 : 19분 노무 : 19분 응답률 : 36.1%
근로자대표 설문	시간 : 47분 응답사업체 : 947개 응답률 : 82%			시간 : 51분 응답사업체 : 1,086개	시간 : 24분 응답률 : 36.1%
근로자설문	시간 : 15분 응답근로자: 28,237개 응답률 : 64%		시간 : 30분 응답근로자: 25,000개 응답률 : 83%	시간 : 18분 응답근로자 : 19,155개 응답률 : 64%	

주 : 1) 1995 AWIRS의 패널조사는 종이설문을 보내 응답을 받기 때문에 응답시간은 측정할 수 없고, 표본은 698개, 응답률은 90%임.  
2) 2006 WPS는 아직 조사가 완료되지 않은 상태이므로, 일부자료(119개 사업체 대상)로 시간을 분석하였고, 응답률은 2006년 11월 17일 실사 보고 기준임.

다음으로 조사에 대해 분석한 결과에 대해 살펴보고자 한다.

1995 AWIRS를 살펴보면, 정부에서 직접 조사를 함으로써 높은 응답률을 보였다. 호주 노사관계에 일어나는 변화에 관하여 많은 부분을 이야기해 주는 자료이기 때문에 호주의 정책 수립자에게 적절한 자료를 제공하고 있다. 그러나 고용관계에 대한 설문은 전반적으로 취약하고, 노사관계에 대한 설문은 다소 주관적이며, 구시대적인 방법을 사용하였다. 또한, 다변량 분석에 용이하지 않다. 예를 들어, 노동조합 유연성, 조직변화 등을 묻는 문항을 5점 척도로 사용하였는데, 대부분 2~3개(동의/보통/부정)를 선택하였기 때문에 다변량 분석을 위한 의미있는 문항이 되지 못했다. 1995 AWIRS를 인용한 논문들 역시 데이터 한계성으로 인하여 대부분 다변량 분석에 한계가 있다고 보고하였다. 결국 다른 자료를 연결해서 사용해야 연구자가 만족할 만한 다변량 분석을 할 수 있다 (Change at work). 또한, 설문 설계시 노사관계 설문 내용은 정부의 노사관계부 사람들이, 임금협상과 임금구조에 대해서는 입법부의 법률 개정과 관련 상급자를 위한 정책 관련 자료를 수집하여 만들었기 때문에 설문 항목이 개념적이고 이론적인 기반이 부족하다고 평가되었다.

1999 WES는 정부기관에 의해 실행된 조사로 높은 응답률을 보였고, 경제정책 수립에 용이하고 적합한 높은 Quality의 Data를 산출하였다고 평가된다. 특히 노동시장, 생산성에 대한 부분 및 경제정책 이슈에 관심이 있는 연구자에 풍부한 Data를 제공하였다. 또한 AWIRS와 WERS에 비하여 근로자설문의 양이 2배 정도 되어 근로자에 대한 정책 수립 및 연구에 더 용이하다. 그러나 WES는 노사관계의 내용이 불충분하여<sup>13)</sup> 노조 역할

또는 새로운 근로형태와 인력자원에 속하는 설문 주제에 대해서는 제한적이다.

1998 WERS는 정부에서 실행하는 조사의 장점을 살리고, 그 한계성에 대해서도 상당히 극복하였다. 즉, 정부 수행 조사는 일반적으로 응답률이 높고 많은 자원을 투입하여 장기간 및 장시간을 조사할 수 있는 장점이 있는 반면, 일반적으로 특정 정책에 맞추어 분석할 수 있도록 편향된 설문을 구성하는 경향이 있다. WERS는 이를 이미 입증된 논문 및 서적을 이용하였고, 신뢰성 있는 설문 척도를 사용하여 특정 정책뿐 아니라 다른 여러 연구에 이용할 수 있도록 만들었다. 또한, 노사관계에 대한 일부 질문에 대해서는 경영진의 견해가 근로자 및 근로자대표의 견해와 일치하는지에 대해 알아보기 위해 중복된 질문을 설문에 포함하였다. 1998 WERS는 CAPI를 도입하여 면접원의 설문 진행시 설문 응답에 대한 일관성, 설문의 구조에 맞게 응답하게 하고, Data Recheck 및 Cleaning 시간을 줄임으로써 Data Release 시기를 앞당길 수 있었고 지난 조사에 비해 더 높은 Quality의 Data를 산출했다고 평가되었다. Britain at Work(Cully at al. 1999)에서 “WERS 자료는 흥미롭고 매우 인상적인 작품이다”라고 보고했다.

그러나 WERS도 작업장 처리와 생산의 변화를 분석하기 위해 필요한 사업장 환경변수(기술, 시장조건 등)에 대한 측정수단이 부족하고, 경쟁사와 비교한 사업장의 성과와 관련된 질문에 대해서 응답자의 생각에 따라 대답할 수밖에 없기 때문에 객관적 분석을 하기에는 부족한 점이 있다. 중요 질문에 대해 경영진 및 근로자대표, 근로자에게 다중으로 응답을 받는데 만약 응답의 내용이 상이하다면 어느 것이 올바른지 판단하기 어렵다.

2006년 사업체패널조사(WPS)는 과거 조사의 설문이 체계적이지 못한 점과 무응답 및 설문의 논리에 맞지 않음으로 인한 Data Quality에 대한 문제점을 해결하기 위해 외국 조사의 장점을 취하여 조사를 새롭게 재구성하였다. 조사 과정은 WERS를 벤치마킹하여 체계적으로 설계하였다. 즉, 사업장을 사전 컨택 후 방문하였고, 현장에서 즉시 기입하기 어려운 사업체 특성(근로자현황, 재무현황)에 대해 우편이나 팩스를 통해 종이설문(Paper And Pen Interviewing<sup>14</sup>)을 미리 받은 후 본설문을 CAPI로 진행하였다. 특히 사전 컨택을 통하여 응답률을 많이 향상시켰다. 또한, 공공성있는 조사의 장점을 살리기 위해 여러 정부기관의 공문 및 홍보자료를 응답자에게 사전에 주어 조사에 대한 신뢰성을 갖도록 하여 성실한 답변을 유도하였다. 설문 내용 또한 고용관계 및 노사관계, 기타 주제에 대해 적절한 비율을 가지도록 설계하였다. 고용관계 설문은 WES와 WERS를, 노사관계 설문은 WERS, AWIRS와 다른 외국 조사의 설문을 한국 실정에 맞게 변경하여 구성하였고, 그 외의 문항들은 자체 개발하였다. 이 과정에서 정성적 질문의 비중을 줄이고 설문의 구조를 보다 체계적으로 구성하였다.

13) WES의 전체 설문 중 노사관계에 대한 설문의 비중은 6%이다.

14) PAPI라 하여 종이와 펜을 가지고 면대면으로 조사하는 방법을 일컫는다.

사업체의 모집단은 한정적이어서 사업체의 특성을 가장 잘 반영하는 최초 표본 유지가 중요하기 때문에 응답률을 향상시키는 것이 매우 중요하다. AWIRS 및 WERS는 80% 정도, WES는 90% 정도의 높은 응답률을 보이는 반면에, 공공성 있는 조사라 하여도 우리나라의 경우는 응답률이 높지 않다. 현재 2006년 사업체패널조사 응답률은 36.1%(유효표본기준)였다.<sup>15)</sup> 사전 컨택 및 여러 기관의 정부 공문을 준비하여 응답률 많이 향상시켰으나 아직도 이 부분에 대해서 많은 연구가 필요하다. 설문 또한 정성적인 항목을 많이 줄였음에도 불구하고 응답자에 의하여 판단되는 설문(경쟁사와의 비교 등)은 정확한 분석을 위해서는 객관적인 자료가 필요하기 때문에 이에 대해 앞으로 어떻게 처리해야 할지 고민해야 한다. 또한, 가장 중요한 부분으로 노사관계에 대한 일부 질문(노조유무, 상급단체 등)에 대해 노무관리자와 근로자대표에게 다중으로 응답을 받고 있다. 이 내용이 상이한 경우 어떻게 처리하여야 할지 고려해야 할 것이다.

## VI. 맺음말

이상으로 외국의 사업체조사인 WERS, WES, AWIRS와 우리나라의 사업체패널조사(WPS)를 비교하여 살펴보았다. 이를 통해 현재 조사하고 있는 2006년 사업체패널조사는 과거 실행된 조사와 비교하였을 때 Data Quality에 대해 많은 향상이었으리라 생각된다. 그 이유는 첫째, 설문 설계시 각 분야의 학자 및 전문가가 여러 문헌들을 비교하여 한국의 실정에 맞게 체계적으로 설문을 새로 구성하고 개발한 것이다. 둘째, 조사과정을 4단계(사전 컨택 → 사전 설문(PAPI) → 본 설문(CAPI) → Data 수집)로 전환하면서 응답률이 향상되었기 때문이다. 특히, 사전 컨택을 통한 응답률의 향상은 사업장의 특성을 가장 잘 반영하는 최초 표본 구성을 유지할 수 있기 때문에 조사패널이 우리나라 사업체의 특성을 잘 반영하게 했다. 셋째, CAPI를 조사방법으로 활용함으로써 설문응답방식 및 Data 수집 과정에 과학적인 체계를 도입한 것이다. CAPI 조사방법은 프로그램화된 설문을 통해 응답 경로 자동이동을 통한 응답자 무응답을 방지하여 Data Quality를 향상시키며 Data 입력과 동시에 전송되어 빠르게 데이터를 수집함으로써 Data Release를 앞당기게 했다. 넷째, 사업체패널조사에 대한 홍보와 공공성이 있는 조사의 장점을 살리기 위해 노동부, 기획예산처, 경총 등의 공문을 조사에 활용함으로써 조사에 대한 신뢰성을 증진시켜 응답자의 성실한 답변을 유도했다. 그러나 이러한 노력으로 사업체패널조사는

15) 2006년 11월 17일 보고 기준이다.

많은 부분에서 개선이 있었음에도 불구하고, 아직 여러가지 숙제가 남아 있다. 우선, 예전 조사에 비해 응답률을 높였음에도 불구하고, 비교적 성공적인 조사가 이루어지고 있는 외국의 사업체패널조사 응답률(80~90%)에 비해 만족할 만한 수준은 아니기 때문에 이에 대한 개선방안을 연구하도록 해야 한다. 다음으로 이렇게 구축된 2006년 사업체패널 자료가 외국의 사업체패널 자료와 국제비교가 가능하도록 하여 사업체패널조사에 대한 국제화연구가 필요하다. 국제비교가 가능한 데이터를 생산한다는 것은 일정 수준의 표준화된 변수와 양질의 데이터로 인정받았다는 의미이며, 이는 또한 국가간 비교연구 뿐 아니라 학제간 연구의 폭을 증대시켜 다양한 분석과 연구를 가능하게 하므로(부가칭, 2006) 이에 대한 연구가 필요할 것이다. 마지막으로 2006 사업체패널조사(WPS)는 지난 조사를 개선하여 새롭게 구성하여 다시 1차년부터 시작하는 조사이므로 다양한 연구 이슈를 제안하는 표준 기준(standard measure)을 개발하여 분석 및 후속 작업 등에 일관성을 유지할 수 있도록 노력해야 할 것이다. **KLI**

#### <참고문헌>

부가칭(2006), 「국제비교 가능데이터 구축」, 『노동리뷰』 10월호(통권 22호).

강석훈(1997), “유럽의 패널조사 현황과 시사점: 가구패널조사와 국제비교학적인 관점을 중심으로,” 한국노동패널 워킹페이퍼 시리즈.

John Forth(2006), “Mapping Employment Relations in Britain: The Design and Conduct of the 2004 Workplace Employment Relations Survey”.

Lucy Chung(2006), “Overview of the Canadian Workplace and Employee Survey, Paper presented at a Workshop on the Methodology of Workplace Surveys”, Korean Labor Institute.

John Forth(2005), “The 2004 Workplace Employment Relations Survey: Purpose, Design and Conduct”, Paper presented at a Workshop on the Methodology of Workplace Surveys, Korean Labor Institute.

Byungyou Cheon(2006), “Workplace Panel Survey”, Paper presented at a Workshop on the Methodology of Workplace Surveys, Korean Labor Institute.

John Forth(2005), “The 2004 Workplace Employment Relations Survey: Purpose, Design and Conduct”, Paper presented at a Workshop on the Methodology of Workplace Surveys,

Korean Labor Institute.

John Godard(2001), “New Dawn or Bad Moon Rising? : Large Scale Government Administered Workplace Surveys and the Future of Canadian IR Reserach”, *Relations Industrielles*, 56, pp.1~31.