

유럽의 사업체조사 하모니제이션 노력과 사업체패널조사

김 정 우*

I. 서론

국가단위 비교연구를 수행할 때 부딪히는 문제 중 하나는 적합한 데이터의 결핍 때문에 고통받는 것이다. 각 국가별로 비교할 만한 여러 가지 경제적·사회적 지표(indicator)가 존재하지 않거나, 있더라도 그 맥락과 배경이 상이해 직접적인 비교를 하기에는 문제가 따른다는 점이다.

따라서 데이터의 지표를 비교가능하게 일치시키는 하모니제이션(harmonization) 작업의 필요성이 제기되며, 특히 향후 정책설계 등의 목적을 갖고 있는 연구의 경우, 더욱 그러하다. 이미 유럽에서는 이러한 하모니제이션 작업을 원활하게 수행하기 위한 EU(유럽연합) 차원의 프로젝트가 진행되고 있다.

다음에서는 유럽의 하모니제이션 노력이 어떤 목적으로 어떤 수준까지 진행되어 오고 있는지, 그 현재적 논의 수준을 소개하고, 한국의 사업체패널조사(Workplace Panel Survey)는 어떤 계획을 가져야 하는지 언급해 보도록 하겠다.

* 한국노동연구원 책임연구원(kjw@kli.re.kr).

II. 유럽의 사업체조사 하모니제이션 노력: 메도우 프로젝트(Meadow Project)를 중심으로

1. 메도우 프로젝트(Meadow Project)의 내용

메도우 프로젝트는 유럽의 9개 국가(프랑스, 벨기에, 덴마크, 네덜란드, 이탈리아, 영국, 독일, 헝가리, 스웨덴)의 14개 조사(연구)팀이 참여하는 3개년 프로젝트의 명칭이다. 이 프로젝트의 목적은 기업(조직)의 변화와 그 경제적·사회적 영향을 유럽수준에서 비교가능하도록 하는 데이터의 수집과 해석을 위한 가이드라인을 제시해 주는데 있다. 그 가이드라인은 기업(조직)의 변화와 작업의 재구조화에 관한 유럽의 조사들을 비교가능하도록 하는 조사들을 제공해 줄 뿐만 아니라 새로운 조사도구의 구성과 관련된 기준까지 제공해 준다.

<표 1> 메도우 프로젝트 참여단체

	참가단체명	참가단체명 (약자)	국가명
1	Centre d'Etudes de l'Emploi	CEE	프랑스
2	Centre National de Recherche Scientifique, Research Group in Law, Economics and Management	GREDEG	프랑스
3	Catholic University of Leuven	KU LEUVEN	벨기에
4	Aalborg University, Department of Business Studies	AAU	덴마크
5	Netherlands Organisation for Applied Scientific Research	TNO	네덜란드
6	National Research Council	CNR	이탈리아
7	University of Tilburg, Institute for Labour Studies	OSA	네덜란드
8	University of Maastricht, Maastricht Economic Research Institute on Innovation and Technology	UM MERIT	네덜란드
9	University of Kent, Department of Economics	UKENT	영국
10	Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research	ISI	독일
11	Hungarian Academy of Sciences, Institute of Sociolo	ISB	헝가리
12	National Institute for Working Life	NIWL	스웨덴
13	National Institute for Economic and Social Research	NIESR	영국
14	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung	IAB	독일

메도우 프로젝트의 주요 목적은 유럽 차원에서 기업(조직)의 변화와 작업의 재구조화에 관한 비교가능한 데이터의 수집과 해석에 대한 가이드라인을 확립하는 것이다. 이 가이드라인은 유럽 차원에서 비교가능한 수준의 조사도구 제공으로부터 광범위한 비교연구가 적합할 정도의 대규모 데이터 셋 개발을 위한 조사도구, 방법론 및 조사설계의 발전에 이르기까지 다양한 방법을 제공할 것이다.

이러한 큰 목적 아래 메도우 프로젝트의 세부 목적은 다음과 같다.

첫째, 기업(조직)과 작업의 동학에 관한 기존의 지식을 통합하는 것이다. 이를 위해 연구 전통을 검토하고 이론적·실증적 연구결과를 통합하고 기업(조직) 변화에 대한 주요 이론의 결과를 분석하게 될 것이다.

둘째, 국가단위 및 유럽단위 통계체제하에서 현존하는 사업주 수준 그리고 종업원 수준에서의 수량적 데이터들을 조사하고 평가하는 것이다. 이를 위해 유럽에서 행해진 기업(조직) 변화에 관한 조사도구와 비유럽국가에서 행해진 주요 경험들에 관한 정보를 함께 연관시키게 될 것이다.

셋째, 가이드라인에서 제안된 측정법과 현존하는 OECD 및 Eurostat 조사 매뉴얼에서 제안하는 측정법 사이의 상호보완성을 설명하는 것이다. 이를 위해 개별국가 단위의 조사들과 OECD 및 Eurostat 조사들의 특정 지표의 측정값들 간의 상호보완성을 조사한다.

넷째, 기업조직의 변화와 그 경제·사회적 영향에 관한 유럽 차원의 조사도구에 대한 최선의 관행에 관한 합의를 발견해내는 것이다. 이를 위해 기업조직의 변화와 그 영향에 관한 측정에 있어 우선순위를 토론하고 확정하며, 핵심적인 지표들을 질문으로 정의해내는 작업이 필요하다.

다섯째, 만들어진 가이드라인을 검증하는 것이다. 사업주 대상, 그리고 종업원 대상으로 설계된 설문내용을 조사설문의 핵심 지표로 작동하도록 하는 것이다.

여섯째, 만들어진 가이드라인을 이용하고 확산시키는 것이다. 사업주 조직의 대표, 노동조직의 대표뿐 아니라 유럽통계시스템을 구성하는 네트워크의 대표들, 정책입안자들과 연관된 조직들에게 가이드라인을 소개하고 확산하는 것이 필요하다.

메도우 프로젝트는 이러한 앞의 목적 아래 2007년부터 2009년까지 3년 동안 6개의 작업계획을 순차적으로 수행하는 것으로 짜여있다.

우선 2007년도에는 3가지 작업을 수행하였는데 ① 메도우 프로젝트를 전반적으로 조정·관리·평가하는 것, ② 기업조직 변화에 관한 조사들을 전반적으로 살펴보고 공통적인 부분을 개념화하는 것, 그리고 ③ 측정에 있어서 우선순위를 설정하고 기본개념을 발전시키는 것이 그것이다. 위에서 보듯이 메도우 프로젝트의 첫해에는 전반적으로 다소 이론적인 내용을 검토하고 개념화하는 것이 기본과제로 설정되어 있었다.

다음으로 올해 2008년은 보다 실용적인 접근들로 과제가 설정되어 있다. 각각 사업주

수준 조사, 종업원 수준 조사에 있어서 지표를 개발하는 것, 그리고 표본추출로부터 패널유지에 이르기까지 통계적 방법을 개선하는 것 등이 올해의 과제이다.

메도우 프로젝트의 마지막 해인 2009년은 확정된 가이드라인을 검증하고 개정하며, 널리 이용하고 확산하는 것을 작업계획으로 갖고 있다. 현재 2007년도의 작업내용이 완성된 보고서의 형태로 제출되어 있으며, 2008년 3월의 메도우 프로젝트 회의에서 2008년 작업계획의 초안이 제출되었고 또 논의중에 있다.

2. 사업주 기반 조사의 하모니제이션 이슈

다음으로 메도우 프로젝트 중 사업주 기반 조사의 지표개발과 관련한 부분을 살펴보고 하겠다. 이 부분은 한국노동연구원의 사업체패널과 같은 사업체(기업)단위 조사에 있어서 상호 비교가능한 지표의 개발과 관련된 논의로서, 향후 국제비교 가능데이터 구축과 관련하여 지속적인 관찰이 필요한 부분이다.

사업주 수준 조사의 지표개발은 유럽 수준에서 기업조직의 동학을 측정하기 위해 사업주 대상의 설문문항을 만들어내는 가이드라인의 개발과 관련되어 있다. 우선순위를 정하고 정의를 내리는 것의 목적은 사업주 수준에서 기업조직의 변화에 관한 핵심적인 지표들을 개발하기 위한 가이드라인을 확립하기 위해서이다. 이러한 가이드라인은 국가 단위 비교가능성뿐 아니라 측정수준의 비교가능성, 지표의 진부화 등과 같은 이슈들까지 다루게 된다.

핵심 지표들을 포함한 이슈들은 다음과 같다.

- 조직변화의 추동요인: 예를 들어, 조직변화를 위한 지식의 투입 및 원천
- 변화의 특징과 변화과정: 예를 들어, 변화의 수준
- 조직적 변화가 다른 조직적 변화의 걸림돌이 되는 정도
- 변화의 이득: 조직적 변화의 성과 효과
- ‘새로운 조직적 관행’의 적용 확산

조사설계에서 역시 핵심이 되는 것은 유연성이다. 우선 설문 설계가 조사방법(종이설문을 사용할 것인지, 면대면 조사기법을 사용할 것인지, 전화조사 혹은 인터넷 조사를 할 것인지 등)을 조절할 수 있을 정도로 유연성이 요구된다. 두 번째로 기존에 활용되는 지표들의 진부화를 축소할 수 있을 정도로 유연성이 필수적이다. 기술변화는 따라서 반드시 소프트웨어의 명칭이나 컴퓨터의 명칭이 아닌, 기술적 과정 안에 포섭되어야 한다. 그리고 세 번째로 반드시 국제적인 표본추출기법과 조화되어야 한다. 이를 위해 핵심 지표들은 메도우 프로젝트에 참여하는 나라들의 언어로 직접 번역되어 원래의 문제의식과 일치되는지 검증해야 한다.¹⁾

III. 사업체패널조사와 하모니제이션

1. 사업체패널조사 소개

사업체패널조사는 한국노동연구원에서 실시하는 국가승인통계조사(승인번호 33603)로서, 사업체의 노동력 채용, 배치, 관리, 운용, 육성 등과 관련된 거의 모든 이슈를 총망라하고 있는 한국의 대표적인 사업체조사라 할 수 있다. 본 조사는 전국 30인 이상 사업체를 모집단으로 전국의 1,700여개 표본사업체를 층화추출하여 실시하고 있으며, 담고 있는 조사내용은 사업장 특성, 고용현황 및 관리, 보상 및 평가, 인적자원관리 및 작업조직, 인적자원개발, 노사관계 등 광범위하다.

<표 2> WERS와 WPS 비교

	WERS(횡단면조사)	WERS(패널조사)	WPS
시행국가	영 국		한 국
시작연도	1980		2006
조사주기	1980, 1984, 1990, 1998, 2004		2006, 2008(격년)
조사대상	각 조사마다 규모 다름 (농림어업 및 광업, 가사서비스업 제외)		30인 이상 사업체 (농림어업 및 광업 제외)
주관기관	NISER(National Institute of Economic and Social Research)		한국노동연구원
조사특징	1990년까지의 조사명칭은 WIRS임, 패널 및 횡단면조사가 나뉘져 있음		패널조사임
사업체 특성 (근로자현황)	- 우편조사 - 1차관리자 - 본조사 수행전		- 우편조사(Fax, Web) - 고용/재무담당자 - 본조사 수행전
인사관리 설문	- 면대면조사 - 1차관리자	- 면대면조사 - 대표경영인	- 면대면조사 - 인사담당자
노사관계 설문			- 면대면조사 - 노사관계업무 담당자
근로자대표 설문	- 면대면조사 - 노조대표(비노조근로자대표)		- 면대면조사 - 노조대표(노사협의회의대표)
근로자 설문	- 자기기입식		

1) 이상의 과제는 메도우 프로젝트에 참여하는 당사자들 간에 토론과 논의를 거쳐 2009년 2월에 열리는 연례회의에 그 최종 결과물이 제출될 예정이다.

지난 2002~2004년간의 선행 조사를 마치고, 2006년부터 새롭게 조사표본을 구성하여 동일한 표본을 대상으로 격년마다 조사하고 있으며, 패널조사의 두 번째 웨이브(Wave)인 2008년 조사는 올해 5월부터 9월까지 5개월간 진행될 예정이다.

2. 사업체패널조사와 하모니제이션

사업체패널조사가 조사설계 단계부터 하모니제이션 노력을 기울인 것은 아니다. 사업체패널조사는 2006년도 조사를 기획하면서 표본과 조사내용을 일신했는데, 그때 상당부분을 영국의 사업체조사인 WERS를 벤치마킹한 바 있다. 따라서 이미 적지않은 설문문항이 WERS의 설문과 비교가능한 수준으로 구성되어 있다(표 3 참조). 그러나 이를 하모니제이션이라 볼 수는 없고, 향후 메도우 프로젝트가 완결된 이후 사업체조사에 있어 개발된 지표들을 사업체패널조사에 적용하는 방식의 하모니제이션을 2010년 조사 설계부터는 반영하도록 시도해 보아야 할 것이다. **KLI**

〈표 3〉 WPS, WERS, IAB(독일의 사업체조사) 공통설문

		변수명	설문 문항
사업 장 특 성	WPS 2005	A001	귀사는 단독 사업장입니까? 다수 사업장입니까?
	WERS 2004	ASINGLE	Is this establishment one of a number of different workplaces in the UK belonging to the same organisation, a single independent establishment or the sole UK establishment
	WPS 2005	A002	귀 사업장은 본사입니까?
	WERS 2004	AUCC	Is your organisation the ultimate controlling company of your organisation?
	WPS 2005	A005~ A006	귀사의 사업장은 모두 몇 개입니까?
	WERS 2004	AESTNUM	How many establishment, including this one, are there within your organisation in the UK?
	WPS 2005	A102	조직 유형은 다음 중에서 어느 것에 해당합니까?
	WERS 2004	ASTATUS	How would you describe the formal status of this establishment(or the organisation of which it is a part)?
	WPS 2005	A104	2005년 말 기준으로 외국인 지분 비율은 어느 정도입니까?
	WERS 2004	ACONTRO L	Which of the following statements best describes the ownership of your organisation?
	WPS 2005	A204	귀 사업장의 주된 제품은/상품이나 서비스는 국내 시장에서 경쟁의 정도가 어떠합니까?
	WERS 2004	KDEGREE	How would you assess the degree of competition in this market?

〈표 3〉의 계속

	변수명	설문 문항	
고 용 현 황 및 고 용 관 리	WPS 2005	B103	2005년 말 기준으로 귀 사업장의 결원이나 이직에 따른 공석(사업확장 제외)이 있었습니까?
	WERS 2004	CLOGVAC	Have there been any vacancies for in the past 12 months?
	WPS 2005	B104	2005년 말 기준으로 귀 사업장의 결원이나 이직에 따른 공석이 얼마나 되었습니까?
	IAB 2005	m47ages	Total number of vacancies
	Remark		WPS에서는 “결원, 이직에 따른 공석”이라 기준을 제시한 반면, IAB에서는 단순한 공석의 수를 묻고 있음
	WPS 2005	B105	만일 귀 사업장에서 공석이 발생할 경우 이를 충원하기 위하여 주로 어떤 방법이 활용됩니까?
	WERS 2004	CFILLVAC	Which of these statements best describes your approach to filling vacancies at this workplace?
	WPS 2005	B111 ~ B112	채용시 귀 사업장에서 중요하게 고려되는 항목을 두 가지만 선택하여 주십시오
	WERS 2004	CFACTORS	Which of the following factors are important when recruiting new employees?
	Remark		WPS에서는 답변 항목 중 두 가지를 선택할 것을 제시하나 WERS에서는 제한을 두지 않음
	WPS 2005	B203 ~ B204	귀 사업장의 업무 중 현재 외부 계약업체에 의해서 수행되고 있는 것은 무엇입니까?
	WERS 2004	JNONEMP	Are any of the activities or services on this card carried out for this workplace by independent contracts?
	WPS 2005	B208	2005년 말 현재 귀 사업장에서 기간제(계약직/한시적) 근로자를 가장 많이 활용하고 있는 직종은 무엇입니까?
	WERS 2004	JSOCFIT	In which occupational groups are fixed-term employees presently working?
	Remark		WPS에서는 가장 많이 활용하고 있는 직종이라 한 반면, WERS에서는 현재 활용하고 있는 직종으로 구분하여 묻고 있음
	WPS 2005	B211	2005년 말 현재 귀 사업장에서 파견/용역/일시대체 근로자를 가장 많이 활용하고 있는 직종은 무엇입니까?
	WERS 2004	JSOCTEM	In which occupational groups are temporary agency staff presently working?
	Remark		WPS에서는 가장 많이 활용하고 있는 직종이라 한 반면, WERS에서는 현재 활용하고 있는 직종으로 구분하여 묻고 있음
	WPS 2005	B212 ~ B213	귀 사업장에서 파견/용역/일시대체 근로자를 활용하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?
	WERS 2004	JWHYTEM	Why are you using temporary agency staff?

<표 3>의 계속

		변수명	설문문항
보 상 및 평 가	WPS 2005	C105	귀 사업장에는 정기적 및 공식적으로 실시하는 인사고과 제도가 있습니까? {If any job evaluation scheme} How many scheme are these at this establishment?
	WERS 2004	FJOBEUAL	
	Remark		WERS에서는 공식적인 인사고과의 수를 묻고 있음
	WPS 2005	C106	공식적 인사고과가 적용되는 직종을 다음에서 모두 선택하여 주십시오.
	WERS 2004	FSOCIND	In which of the following groups are there employees that have their performance formally appraised?
	WPS 2005	C310 ~ C311	귀 사업장에서 성과배분을 위해 성과를 산정할 때 산정단위에 포함되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.
인 적 자 원 관 리 및 작 업 조 직	WERS 2004	FMEASURE	(Thinking just about payment by result, what/What) measure of performance are used to determine the amount that employees receive?
	WPS 2005	D121	귀 사업장에서 인사관련 이슈는 사업전략과 밀접하게 통합되고 있습니까?
	WERS 2004	BPREPARE	Were you or anyone else responsible for employment relations matters involved in the preparation of the plan?
	Remark		WPS에서는 인사와 전략과의 통합을 묻고 있으나, WERS에서는 이 과정에 참여하는 사람의 여부를 묻고 있음
	WPS 2005	D212 ~ D213	귀 사업장에서 신입사원이 능숙한 재직자만큼 일을 하기 위해서는 대략 어느 정도의 기간이 소요됩니까?
	WERS 2004	CSTUCKIN	About how long does it normally take before new are able to do their job as well as more experienced employees already working here?
	WPS 2005	D223	업무 수행을 위해 컴퓨터를 활용하는 근로자의 비율을 다음 범주에서 선택하여 주십시오.
	WERS 2004	CCOMPUTT	How many employees use computers as part of their normal work duties?
	WPS 2005	D219	귀 사업장에서 대표적 작업단위는 업무수행방법 결정에 대해 어느 정도 자율권을 갖고 있습니까?
	WERS 2004	CDISCRETE	(Using the scale on the card, to what extent would you say that individual here have...) discretion over how they do their work?
	WPS 2005	D220	귀 사업장에서 대표적 작업단위는 업무속도 결정에 대해 어느 정도 자율권을 갖고 있습니까?
	WERS 2004	CONTROL	(Using the scale on the card, to what extent would you say that individual here have...) control over the pace at which they work?
	WPS 2005	D502	귀 사업장에서는 전체 근로자에게 공정한 기회를 제공하고 인력의 다양성을 관리하는 정책이 공식적으로 문서화되어 있습니까?
	WERS 2004	IPOLICY	Does this workplace, or the organisation of which it is a part, have a formal written policy on equal opportunities or managing diversity?/Does this workplace have a formal written policy on equal opportunities or managing diversity?
	WPS 2005	D503 ~ D504	다음과 같은 사항에 대하여 공정한 처우나 차별금지(또는 예방)에 관한 내용을 담고 있습니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.
	WERS 2004	IGROUNDS	Does the poloicy explicitly mention equality of treatment or discrimination on any of the grounds listed in this card?

<표 3>의 계속

		변수명	설문 문항
인적 자원 개발	WPS 2005	E104	귀 사업장은 2005년 한 해 동안 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 교육 훈련을 실시하거나 지원한 적이 있습니까?
	WERS 2004	COFFCHK	Did any experienced have time off from their normal daily work duties to undertake training over the past 12 months?
	IAB 2005	m77	
	Remark		WPS에서는 교육훈련을 실시하거나 지원 여부를 질문, WERS에서는 교육을 위해 일을 쉬 경험에 있는지를 묻고 있음
	WPS 2005	E111 ~ E112	귀 사업장에서 2005년 한 해 동안 실시하거나 지원한 훈련을 모두 선택하여 주십시오.
	WERS 2004	CHOW	Did this training cover any of the matters listed on this card?
	IAB 2005	m78b,m78a m78f,m78c	For which of the following internal or external training courses did your establishment release staff and cover the expenses in full or in part?
노사 관계 (유 노 조 사 업 장)	WPS 2005	M606 ~ M607	2005년 한 해 동안 노사협의회에서 다루어진 근로조건 이슈들을 모두 선택하여 주십시오.
	WERS 2004	DWHICH	Which issues are discussed by the committees?
	WPS 2005	M610	귀 사업장은 근로자 개인의 고충을 처리하기 위한 공식위원회나 공식절차가 있습니까?
	WERS 2004	HPROCEDU	Is there a formal procedure for dealing with individual grievance raised by any employee at this workplace?
	WPS 2005	M611 ~ M612	공식위원회나 공식절차가 없는 경우 고충 제기시 어떻게 해결합니까?
	WERS 2004	HRESOLVE	If an employee has a grievance at work, how do they resolve it?
	Remark		고충을 처리하는 방법을 묻고 있으나, WPS에서는 공식위원회나 공식절차가 없는 경우의 해결방법을 묻고 있음
	WPS 2005	M618	귀 사업장의 정규직 근로자 가운데 2005년 한해 동안 노동위원회에 제소한 사람이 있습니까?
	WERS 2004	HRAISED	Is the last 12 months have any employees formally raised any matters through the individual grievances procedure?
Remark		WPS에서는 노동위원회에 제소한 사람을 정규직 근로자로 한정	

<표 3>의 계속

		변수명	설문 문항
노사관계(노동조합대표 응답용)	WPS 2005	P314	귀 사업장에서 사측의 노동조합에 대한 정책은 다음 중 어디에 가깝습니까?
	WERS 2004	WHRATERE	How would you rate the relationship between(representatives of your union/ employee representatives on / employee representatives) and management at this workplace?
	WPS 2005	P315	사업장에서 사측의 근로자 개인들에 대한 정책은 다음 중 어느 쪽에 더 가깝습니까?
	WERS 2004	WJMANATT	How would you describe management's general attitude toward trade union membership among employees at this establishment?
	Remark	WPS에서는 정책으로, WERS에서는 경영진의 "attitude"로 묻고 있음	
	WPS 2005	P317	귀 사업장의 노사관계는 전반적으로 어떤 상태에 있습니까? - 노사는 서로 약속을 잘 지킨다.
	WERS 2004	WHTRUST1	Managers here can be relied upon to live up to the commitments they have made to (union/employee) representatives.
	WPS 2005	P318	귀 사업장의 노사관계는 전반적으로 어떤 상태에 있습니까? - 협상은 노사가 상호 신뢰하는 분위기에서 이루어진다.
	WERS 2004	WHTRUST4	Managers here can be trusted to act with honesty and integrity in their dealings with (union/employee) representatives.
	WPS 2005	P323	2005년 한 해 동안 귀 사업장에 있는 노동조합 대표(위원장 또는 지부장)는 귀 사업장을 총괄하는 최고책임자와 얼마나 자주 만났습니까?
	WERS 2004	WBMAOFT	How often do these meetings take place?
	WPS 2005	P419	사측이 귀 노동조합에게 임금 또는 단체교섭과 관련된 정보를 얼마나 많이 제공해 주고 있습니까?
	WERS 2004	WDLASTRE	On the last occasion information was requested, did management give all that was asked for?