사업장 단위 노사관계 패널조사 사례

호주, 캐나다, 영국의 조사와 한국에서의 함의

한 준*, 박 준 식**

요 약

구조 조정을 거치면서 한국의 기업들은 고용관계의 구조와 관행에서 현저한 변화를 보이고 있다. 하지만 이러한 변화의 실상과 내용에 대한 정보의 결여로 인해 정책 당국자들은 올바른 사업장 단위의 고용관계 정책 입안에 애로를 겪고 있다. 정확한 현실 진단과 효율적 정책 입안을 위해 기업 단위의 고용관계, 고용 및 인적자원경영 관행에 대한 정확한 실태 및 변화추세 파악이 필요하다. 이 논문은 고용관계 패널조사의 필요성과 아울러 그 조사방법에 대한 함의를 얻기 위해 주요 선진 국가들에서 80년대부터 실시한 사업장 단위 고용관계 패널조사의 경험들을 검토하고, 이에 기초하여 한국 현실에 적합한 사업장 단위 노사관계 패널조사의 의미와 방향을 모색한다. 특히 패널 조사의 특성과 관련된 조사방법 상의 문제점들이 집중적으로 논의된다.

I. 서 론

IMF 경제위기 이후 한국 기업들은 엄청난 구조 조정을 경험하였다. 대다수의 한국 기업들이 경험한 구조 조정의 압력은 짧은 기간 동안 강력한 충격을 미쳤으며, 그것이 미친 고용관계 전반에의 영향 역시 심대한 것이었다. 경제 위기와 구조 조정의 압력을 조금씩 벗어나면서 한국의 많은 기업들에서는 고용관계(employment relations) 구조와 관행에 있어서 현저한 변화의 징후를 보여주기 시작하였다. 특히 사업장 단위에서 노사관계 및 인적자원경영의 전반적 내용은 상당히 큰 변화를 겪은 것으로 보인다.

그러나 이러한 변화에도 불구하고 경제위기와 구조조정 이후 사업장 단위 고용관계가 어떠한 모습으로 변화하고 있는가에 대한 명확한 상은 제대로 그려지지 못하고 있다.

*한림대학교 사회학과 강원도 춘천시 옥천동 1번지 (0361) 240-1304 joonhan@sun.hallym.ac.kr
**한림대학교 사회학과 강원도 춘천시 옥천동 1번지(0361) 240-1305 jsp@sun.hallym.ac.kr

변화의 실상과 내용에 대한 정확한 정보의 부재로 인해 정책 당국자들은 올바른 변 변화의 방향을 설정하고, 한국적 상황에 적합한 미시 수준의 고용관계 정책들을 입안하는 데 적지 않은 애로를 겪고 있는 듯이 보인다. 특히 정보화와 세계화의 시대에 고용의 질을 향상시키면서 높은 수준의 경쟁력을 지닐 수 있는 경제 시스템에 적합한 새로운 노사관계의 패러다임을 구축하고, 이에 적합한 정책을 개발해야 하는 정책 당국자의 입장에서 볼 때 이를 위한 사업장 단위 노사관계의 실상과 그 변화 방향을 파악하는 것은 매우 절실한 과제인 듯이 보인다.

따라서 고용관계의 모습을 보다 정확하게 진단하고, 이에 입각하여 한국의 실정에 적합한 고능률 노사관계 패러다임 구축을 위한 효과적인 정책이 도입되기 위해서는 무엇보다 기업 단위에서 노사관계, 고용 및 인적자원경영 관행에 대한 정확한 실태 및 그 추이 파악이 매우 긴요한 과제로 등장하고 있다. 이러한 과제가 효과적으로 수행되고, 정책의 효과를 도모하기 위해서는 기업 단위에서 노사관계, 고용 및 인적자원 경영 관행에 대한 정확한 실태 및 그 추이의 파악이 매우 긴요하다.

새로운 노사관계 패러다임을 선도하는 주요 선진 국가들에서는 80년대부터 사업장 단위 고용관계의 실태와 변화 방향 파악이 갖는 정책적 중요성을 인식하고, 정부 주관 하에 정기적으로 노사관계 패널조사를 실시하여, 고용 및 노사관계 정책 수립과 평가를 위한 데이터 베이스를 구축해 오고 있다. 이에 본 연구에서는 호주, 캐나다, 영국 등 선진국에서 진행되어 온 사업장 단위 노사관계 패널 조사의 경험들을 검토하고, 이에 기초하여 한국 현실에 적합한 사업장 단위 노사관계 패널조사의 의미와 방향을 모색해 보고자 한다. 이러한 작업이 순조롭게 이루어져, 전국적 단위에서 사업장 노사관계의 실태에 대한 정확한 정보를 구할 수 있다면, 이는 한국적 현실에 적합한 고용 및 노사관계 정책을 마련하는 데 대단히 중요한 의미를 지닐 수 있을 것으로 기대된다. 이 연구에서는 캐나다, 호주, 영국의 사례와 그 정책적 함의를 검토한 후 한국적 상황에서 노사관계 패널조사의 필요성을 논해 보고자 한다.

II. 호주의 AWIRS 조사

1. 조사 배경

80년대 중반 이후 오스트레일리아는 장기간에 걸친 산업구조 조정과 경쟁 압력에 의해 노동시장과 노사관계 측면에서 많은 변화를 경험하였고, 이러한 변화는 임금 및 보상 체제의 분권화(decentralization)와 노동시장의 변화를 통해 그 모습을 드러냈다. 이러한 변화는 오스트레일리아 노사관계의 변화와 그 미래에 관심을 갖는 많은 사람

들 사이에서 커다란 관심의 대상이 되었다. 사업장 단위 노사관계 실태에 대한 조사의 필요성이 강력히 제기되게 된 배경에는 산업 환경의 변화에 적절히 대응할 수 있는 노동시장 기제와 제도를 새롭게 구축할 필요성이 중요한 요인으로 작용하였다.

80년대의 장기간에 걸친 구조 조정을 경험하지 전까지 오스트레일리아의 노사관계는 비교적 안정된 집권적 체제를 유지해 왔다. 그러나 세계시장에 불어닥치기 시작한 국제화, 개방화와 이에 따른 경쟁 압력의 증가는 사업 현장 단위의 노사관계가 갖는 중요성을 부각시키는 결정적인 계기가 되었다(Callus et al. 1991). 경제 구조의 재구축 압력에 직면한 오스트레일리아에서는 80년대를 경험하면서 경제와 산업의 효율성과 경쟁력을 높이기 위한 정책들을 활발히 모색하게 된다. 이러한 모색은 기존의 사업장 노사관계에 대한 정확한 실태 파악과, 이에 기초한 평가 작업을 요구하게 된 것이다. 오스트레일리아의 정책 당국자들 사이에 생산성과 경쟁력을 궁극적으로 결정하는 것은 사업장의 노사관계라는 인식이 강하게 자리잡기 시작하면서 보다 효율적이며 생산적인 사업장, 생산성 향상을 통하여 삶의 질을 개선할 수 있는 사업장에 대한 활발한 관심이 나타나기 시작한 것이다.

이러한 관심은 기존의 노사관계 시스템에 대한 점증하는 비판을 배경으로 하고 있다. 기존의 제도와 관행에 대한 비판자들은 오스트레일리아의 노사관계 시스템이 변화하는 제품 시장에 신속하게 대응하는 데 너무 경직적이거나, 지나치게 많은 규제를 만들어냄으로써 산업의 생산성, 효율성, 경쟁력을 저해한다고 주장해 왔다. 또한 일부에서는 오스트레일리아의 노조 구조와 기존의 관성들이 노동력의 유연하고, 적절한 활용 및 재배치를 저해하는 요인이 된다는 비판을 전개해 왔다. 이러한 비판은 경영계로부터 뿐 아니라 노조로부터도 제기되어 왔다. 직업별 노조와 전국적 조직을 기초로 한 노동 운동의 조직 구조는 사업장 단위에서 노조의 활동과 개입 공간이 들어설 여지를 축소시켜 왔다는 것이다(Ford and Plowman, 1983).

이러한 각계의 비판은 사업장의 노사관계에 대한 전례 없는 관심을 불러일으킨 바 있다. 그러나 이러한 상황에도 불구하고 기존의 사업장 노사관계 관행, 구조와 그 결과에 대한 보다 포괄적이고, 체계적이며 권위 있는 자료가 없었기 때문에 많은 논의들이 근거 없이 이루어져 왔던 것이다. 노사관계의 실태와 그 변화 방향에 대한 기존의 논의들이 없는 것은 아니었지만, 이러한 연구의 대부분은 특정 산업에 치우치거나, 전문화된 주제 영역에 국한되어 있거나, 사례 연구의 한계를 벗어나지 못하고 있고, 기존에 있었던 일부 설문 조사들은 그 결과를 경제 전반과 연관된 사업장에 일반화시키는 데 제약이 있었다. 기존의 연구들만으로는 사업장의 노사관계 전반에 대한 실효성 있는 분석을 통해 신뢰할만한 결과를 도출하는 것이 힘든 상황이었던 것이다.

오스트레일리아 사업장 노사관계 조사(Australian Workplace Industrial Relations Survey, AWIRS)는 이러한 상황의 문제를 해결하기 위해 이루어졌다. 2년여에 걸친 장기간의

준비 끝에 이루어진 이 조사는 오스트레일리아의 사업장 노사관계에 대한 가장 권위있고 자세한 정보를 제공할 수 있게 되었다. 대기업과 중소기업을 포함하여 사실상 거의 전 산업 영역을 망라하여 이처럼 포괄적으로 노사관계 전반의 실태에 대한 정보를 제공하는 조사는 일찍이 없었다. AWIRS를 통해 우리는 처음으로 오스트레일리아 사업장 노사관계의 성격을 포괄적으로 파악할 수 있게 된 것이다.

2. 조사 목적

AWIRS는 크게 두 가지 정보 수집을 목적으로 한다. 그 첫 번째 목표는 사업장 단위 노사관계의 패턴들을 파악하는 것이다. 이러한 작업을 통해 사업장 단위 노사관계의 구조, 과정 및 결과의 핵심 특징들을 추출코자 한다. 두 번째 목표는 사업장 단위에서 '효율성'(efficiency)과 '형평성'(equity)의 차이를 만들어내는 기제의 분석을 위한 기초 자료를 제공하는 데 있다. 이와 같은 조사 목적을 위해 AWIRS에서는 노사관계에 대한 광범위하고 포괄적인 정보를 얻어내고자 한다. 따라서 조사 내용에는 노사관계 당사자들의 문제 뿐 아니라 이들을 둘러싼 광범위한 주변 요인들에 대한 정보가 포함된다. 조사의 목적 속에는 사업장 단위의 노사관계가 사업체 규모, 산업 업종, 부분 등과 같은 주요 변수들에 따라 어떻게 구분되는지를 파악하는 것도 포함된다. 더불어 이 조사는 조직적, 그리고 구조적 변화를 경험하고 있는 사업장에 대한 노사관계의 영향도 검토한다.

AWIRS에서는 노사관계의 핵심 차원들을 포함하여 가능한 포괄적인 범위의 접근을 시도하고 있다. 이 조사에서는 노사관계를 사업장 단위에서 이루어지는 노사간의 상호작용 관계의 내용과, 공식 및 비공식적 규칙들 전반으로 이해하고, 그 실태를 파악하기 위해 노력하고 있다. 여기에서 연구하는 규칙들 속에는 공식적 차원 뿐 아니라 비공식적 차원 역시 중요한 부분으로 간주된다. 사업장 단위마다 노사관계의 조직과 관행이 다양한 차이를 보여주고 있고, 개별 사업장들마다 독특한 특성들이 존재할 수 있다는 점을 중시하고 있다.

또한 이 조사에서는 사업장 단위에서 나타나는 다양한 상호작용 패턴들의 발생 맥락을 파악하고, 여기에 영향을 미치는 요인들을 이해하기 위해 노력한다. 이러한 작업을 위해서는 사업장 수준 뿐 사업장을 넘어서는 요인들에 대한 정보를 수집할 필요가 있다. 고용관계는 사업장을 중심으로 전개되지만, 이것이 발생하는 형태는 사업장을 넘어서는 요인들의 영향을 많이 받을 수 있기 때문이다. 이러한 요인들 중에는 경영자 단체, 고위 경영진, 노동 법원, 제품 시장 상황 등이 포함되고 있다.

3. 조사 방법

AWIRS 조사의 결과가 단행본으로 발간된 것은 1991년이었다(Callus et al. 1991). 『사업장 노사관계: 오스트레일리아 사업장 노사관계 서베이』(*Industrial Relations at Work: The Australian Workplace Industrial Relations Survey*) 라는 제목으로 발간된 이 보고서는 AWIRS의 조사 방법과 과정을 소상하게 소개하고 있다. 1991년에 최초의 조사 결과가 발표된 이후 1995년에 두 번째 보고서가 발간되었다(Morchead et al. 1995). 여기에서는 주로 1991년에 발표된 조사 결과 보고서를 중심으로 그 내용을 검토해 보도록 하겠다.

우선 이 보고서에서는 노사관계의 범위를 어떻게 설정할 것인가의 문제를 둘러싸고 깊은 고민을 한 흔적을 엿볼 수 있다. 이 조사에서는 노사관계라는 주제 영역 속에 경영(management)과 피고용자(employees)의 광범위한 상호작용 전반이 포함되는 것으로 파악하고, 보다 구체적으로 '노사관계'(industrial relations)의 개념으로 공식 및 비공식적 고용 관계, 경영진-피고용자 관계, 그리고 필요한 경우 경영진-노조 관계로부터 발생하는 모든 범위의 문제들을 포함하는 것으로 규정한다.

다음으로 AWIRS가 규정하는 조사 분석의 단위는 사업장 '소재지'(location)로 설정된다. 여기에서 사업장 소재지란 '비교적 항구적인 토대 위에서 생산 활동에 임하는 사업체가 점유하는 단일한 물리적 지역'을 지칭한다. 반면 복수의 사업장들을 갖고 있는 더 큰 조직을 포괄하여 지칭하는 경우에는 '사업장'(establishment)이라는 개념을 사용한다. 어떤 사업장이 복합적이고 다양한 조직적 구조나 행정적 단위 속에 위치하는 경우 이러한 사업장들은 몇 개의 분리된 사업장들로 구성되는 것으로 간주된다. 그러한 경우 조사에서는 근로자들을 가장 많이 고용하고 있는 사업장이나 조직에서 행해지는 노사관계 구조나 관행들을 검토하였다.

몇 개의 사업장들이 중앙에서 관리되는 '복수 소재지 조직'(multi-location organization)의 경우에도 문제가 발생할 수 있다. 이 경우 노사관계의 관행과 구조는 개별 사업장이 아닌 조직의 외부에서 결정될 수 있기 때문이다. 이러한 문제들의 영향을 최소화시키기 위해 설문 조사는 조직 내에서 사업장의 자율성과 의존성의 정도를 측정할 수 있도록 설문을 설계하였다.

AWIRS는 두 가지 표집 단위의 조사로 구성된다.

첫째, 이 조사에서는 20명 이상을 고용하는 전산업(농업 및 국방 부문 제외)의 2,004개 사업장에 대한 조사를 실시하였다. 여기에서는 약 4,500명의 경영진과 노조 대표자들에 대한 면접 조사가 실시되었다.

둘째, 5인 이상 10 미만의 349개 사업장의 경영진에 대한 전화 조사가 이루어졌다. 이 조사에서는 소규모 사업장들의 근로자들에 적합한 문제들을 다루었다.

표집의 틀은 노사관계국(Department of Industrial Relations)의 지침에 의거하여 오스트레일리아 통계국의 통계 상담 부서(Statistical Consultancy Section of the Australian Bureau of Statistics, ABS)에서 기획하였다. 표집 대상 사업장들은 오스트레일리아의 통계국에 등재된 전국 사업장들을 대상으로 하였다.

AWIRS 조사에서는 무작위 표집 방법에 의해 선정했을 경우에 비해 대규모 사업장들을 상대적으로 더 많이 포함시켰다. 이것은 사업체의 규모에 따른 분석을 가능케 하기 위한 조치였다. 20-49인 규모 사업장에서 1: 33의 비율로; 50-100인 규모 사업장에서 1: 13의 비율로; 100-499인 규모 사업장에서 1: 9의 비율로; 500인 이상 사업장에서 1:2.2의 비율로 사업장을 선정하였다.

조사에 활용될 설문지의 설계 작업은 88년 12월부터 89년 10월에 걸쳐 진행되었는데, 이 기간동안 수 십 명의 관계 전문가들이 설문지의 설계 작업에 참여하여 주요한 주제들, 설문지에 포함될 내용들을 제안하였고, 주요한 설문들이 선별되었다. 사업장 조사는 4 개의 서로 다른 설문지들로 구성되었고, 이 중 3개는 면접 조사 형식으로 만들어졌다. 마지막으로 다섯 번째 설문지가 전화 조사용으로 만들어졌다.

근로자 경력에 관한 설문지는 인터뷰가 이루어지기 전에 관리자들에게 우편으로 배달되었고, 인터뷰 담당자가 현장에 도착했을 때 이를 수거하였다. 설문지에서는 다음과 같은 사항들에 대한 질문이 포함되고 있다. 근로자들의 수; 8개 직종의 조직내 구성; 노동력의 이동 및 결근 자료; 사업장에서 이루어지는 보상의 이름과 이 보상 기준에 포함되는 근로자들; 사업장에서 비정규직 노동력이나 기관, 혹은 계약직을 활용하는가; 직종별 소득 수준 등에 대한 정보.

경영과 관련된 일반적 설문은 사업장의 최고 관리 책임자를 대상으로 하고 있고, 사업장의 성과; 주요 생산 제품이나 서비스; 조직적 변화 등을 묻고 있다. 전체 81%의 사업장에서 현장의 최고 관리자들이 인터뷰에 응했고, 나머지 사업장에서는 다른 고위 관리자들이 질문에 응했다.

세 번째 설문은 사업장의 노사관계를 담당하는 관리자들을 대상으로 하였다. 소규모 사업장들의 경우 경영관계 일반에 대한 질문에 응답한 관리자들과 현장 관리자들이 동일한 인물이었다. 노사관계에 관한 설문지는 보상 체계; 고용 관행; 의사소통; 채용 및 훈련; 노조 조직; 산업 행동 등의 문제를 다루고 있다. 이 질문지에 대한 응답은 평균 90분 정도가 소요되었다.

노조 대표자 대상 설문은 경영자 대상 노사관계에 대한 질문을 다소 축약한 것을 기초로 하였다. 이 설문은 확인된 노조 대표자가 존재하는 사업장에 대해서만 실시되었다. 대표자는 사업장에서 최대 다수를 점하는 노조에서 선발되었고, 조사에 소요된 시간은 약 45분 정도였다.

349개의 소규모 사업장에 대한 전화 조사는 AWIRS 조사원이 약 20여분에 걸쳐 수

행한 전화 조사로 이루어져 있다. 이 설문 조사는 사업장 대다수 상위 관리자들을 대상으로 하고 있다.

실사에서는 모두 70명의 조사 요원들이 동원되어 실사가 이루어졌다. 이들은 설문지, 용어, 실사 절차 등에 대해 전문적 훈련을 받은 전문 요원들로, 2,349개 사업장을 방문하거나 전화 접촉을 하였다. 이러한 사업장들에는 학교, 병원, 리조트, 음식점, 공장, 광산, 각종 위원회, 은행, 법률 회사, 광고 기관, 극장, 공공 서비스 사무실, 회사 사무실, 노조, 경영자 단체 등이 포함되어 있다. 현장 조사는 89년 12월 초순부터 90년 5월까지 이루어졌고, 전화 조사는 90년 봄에 이루어졌다.

조사의 결과 최종 응답 거부 비율은 12.5%에 불과하였다. 조사는 매우 협조적이었고, 조사 대상자들은 높은 관심을 보였다. 응답률이 매우 높았기 때문에 자료의 대표성을 보장할 수 있었고, 무응답의 비율 역시 아주 낮았다. 노조 대상 조사의 경우에도 대표자들이 거부하는 경우는 상대적으로 적었고, 대다수 관리자들은 조사를 위한 대표자 접촉에 협조적이었다.

조사 결과 수치들이 조사에 포함된 모든 사업장들과 근로자들에 대해서도 적용 가능하도록 하기 위해 추정치들에 대해 가중치를 부여하였다. 20인 이상 고용 규모 사업장에 대한 조사의 표집 설계에서는 유사한 사업장들에 대한 추정치를 만들기 위해 대규모 사업장들을 초과 표집하였다.

Ⅲ. 캐나다의 WES 조사

1. 조사 배경

사업장 및 피고용자 조사(Workplace and Employee Survey: WES)는 캐나다 통계청에서 90년대 후반에 들어 새로 시작한 통계조사이다. WES는 사업체 표본에 대한 조사에서 시작해서 사업체 내의 피고용자들을 다시 표집하여 조사는 이중 표본조사이다. WES의 본조사 실시를 위한 대규모의 예비조사가 1996년 겨울과 1997년 봄 사이에 실시되었으며, 본조사는 1999년도에 실시되었다. 현재의 계획으로는 아직 본조사의 분석결과와 보고서가 공개되지 않았기 때문에, 조사의 진행과 내용은 예비조사와 본조사를, 조사결과는 예비조사의 결과를 중심으로 검토해 보겠다(Krebs et al. 1998).

1990년대에 캐나다에서는 다른 나라들과 마찬가지로 경제의 새로운 경향들에 주목하기 시작했다. 캐나다에서 노사관계 환경의 변화를 가져온 요인들은 다음과 같다. 우선 정보기술의 발전과 기업에의 적용은 이미 진행되고 있던 경쟁의 격화와 기업환경의 변화를 가속화시켰다. 정보의 끊임없는 유통과 전파, 정보획득의 용이성은 일시적

으로 확보한 경쟁우위가 지속될 수 없도록 경쟁의 조건을 변화시켰으며, 기업들은 부단한 혁신과 구조조정을 통해서만 경쟁우위를 지킬 수 있게 되었다. '생산의 지식'으로부터 한 걸음 더 나아가 '지식의 생산'을 강조하는 지식기반경제로의 변화는 기업들로 하여금 경영 전략과 함께 조직구조에서의 변화를 추구하도록 만들었다. 지역적으로는 북미자유교역지대(NAFTA)의 형성이 경쟁 환경에 대한 자각을 더욱 높이는 계기가 되었다. 변화에 대한 기업들의 대응 또한 여러 가지를 포괄한다. 생산 및 경영에서 신기술의 수용, 일터에서의 재구조화 혹은 리엔지니어링, 다운사이징 혹은 그 밖에 비정규고용과 외주의 확대를 통한 수량적 유연성의 증대 등이 이러한 경향이다(Daniel, 1987; Lansbury et al. 1989).

환경의 변화와 기업의 변화는 기업의 측면에서는 경영, 특히 인적 자원관리 면에서 새로운 도전을 제기하며, 정책 결정의 측면에서는 교육과 훈련을 통한 고용불안정 해소와 생활안정의 문제들을 발생시킨다. 따라서 양자 모두에게 변화하는 현실에 대한 과학적이고 체계적인 조사와 분석은 앞으로의 전략 및 정책수립의 필수적 기초가 되는 것이다. 그런데 이러한 변화를 추적하고 분석하는 과정에서 다음과 같은 두 가지 점이 중요하게 부각된다.

첫째, 기업들이 환경의 변화에 얼마나 잘 적응하는가를 결정하는 요인들을 규명하기 위해서는 기업의 성과와 관련된 여러 특성들과 행동적 측면을 포괄하는 종단적(longitudinal) 연구설계가 요구된다. 환경의 변화와 그에 대한 기업들의 적응, 환경에 의한 부적응 기업들의 선택이라고 하는 현상은 역동적(dynamic)이며, 이러한 역동적 과정에서 기업들의 전략적 선택이 어떤 결과를 가져오는가는 최소한 두 시점 이상을 비교하는 종단적 연구를 통해서만 제대로 연구될 수 있다. 종단적 연구가 이루어지지 못했을 때에는 중간에 탈락한 기업들에 대한 정보의 부재로 인한 생존자 선택의 편의(survivor selection bias)를 피할 길이 없을 뿐만 아니라, 환경의 변화와 기업들의 선택, 그리고 그 결과들 사이의 인과적 관계의 성립이 이루어질 수 없게 된다.

둘째, 환경의 변화에 대한 기업과 피고용자들의 대응을 종합적으로 파악하기 위해서는 양자를 동시에 고려한 통합적(integrated) 연구설계가 요구된다. 기업의 전략적 선택은 고용관계의 변화를 포함할 수밖에 없는데 그 이유는 피고용자들이 기업의 변화의 담당자(agent)가 되어야 하기 때문이다. 또한 피고용자들의 운명은 그들이 어떤 일을 맡고, 이를 통해 그들이 기업의 전략적 선택과 어떤 상호작용을 하는가에 의해 좌우된다. 결국 둘 중의 하나를 제외한 나머지만을 연구할 때 우리는 현실에 대한 왜곡된 상을 가질 수밖에 없다. 여기에 양자를 통합한 연구설계를 해야할 필요가 있다.

2. 조사 방법

앞서 언급한 기업과 피고용자 연구의 두 가지 쟁점--종단적 연구 설계 및 사업체와 피고용자 연구의 통합--을 수용하여 캐나다 통계청은 사업체 및 피고용자 통합 패널 조사를 실시하였다.

사업체와 피고용자의 통합조사는 2단계 연구설계의 특성을 지니고 있기 때문에, 거시단위에서 미시단위로 내려올 수도 있고, 미시단위에서 거시단위로 올라가면서 조사를 할 수도 있다. 두 가지 접근법 모두 나름대로의 장점과 단점들을 지니고 있다. 그런데 상향식 연구설계를 채택할 경우 피조사자들 간에 직장이 일치할 가능성이 대단히 낮기 때문에 개인의 수에 비해 너무 많은 사업체들이 표집되는 문제점을 낳게 된다. 뿐만 아니라 종단적 연구설계를 따르기 때문에 만약 개인들이 직장을 바꾸는 경우 사업체도 바뀌게 되어 조사의 실시와 관리에서 많은 어려움을 가져온다. 이러한 현실적 문제점들 때문에 캐나다 통계청에서는 거시단위로부터 미시단위로의 하향식 조사설계를 채택하였다.

거시단위 조사는 캐나다 내의 전사업체를 대상으로 하여 사업체 표본을 추출하는 것에서 시작되었다. 주된 표집의 근거인 통계청의 사업체등록(Business Register)은 사업체(enterprise), 회사(company), 사업장(establishment), 소재지(location)의 네 수준으로 정보를 조직하고 있다. 예비조사에서는 애초에 사업장을 단위로 하여 표집이 이루어졌는데, 실제 조사가 진행되는 과정에서 금융, 통신, 공공설비(수도, 전기 등)의 대규모 사업체들이 한 사업장 하위에 다수의 소재지를 두고 있는 것이 발견되었다. 결국 최종적으로는 소재지를 단위로 하여 2차 표집이 이루어지게 되었다.

업체 조사는 각 지역별로 파견된 면접원이 업체를 방문하여 현장 면접을 통해 이루어졌는데, 면접원들은 방문을 통해 작업을 수행하였다. 예비조사에서 조사된 사업체의 수는 544개로 약 80%의 응답률을 보였고, 조사에 포함된 피고용자의 수는 1,960명으로서 약 55%의 응답률을 보였다.

횡단(cross-sectional) 조사에 비해서 종단(longitudinal) 조사가 갖는 복잡성의 중요한 측면은 조사대상 모집단이 안정적이지 않고 변화한다는 사실이다. 종단적 연구에서는 조사가 일단 시작된 이후 모집단에 새로운 구성요소가 들어오기도 하고, 기존의 구성요소가 빠지기도 한다. 전자의 경우보다 후자의 경우가 더 문제가 되며 이를 자료 탈락(attrition)이라고 한다. WES 조사에서는 자료탈락의 문제가 거시단위인 사업장과 미시단위인 피고용자 두 수준 모두에서 발생할 수 있다. 사업장 단위에서의 탈락은 사업체가 합병 혹은 해산으로 인해 사라질 경우 발생하며, 피고용자 단위에서의 탈락은 피고용자가 전직 혹은 이직을 하는 경우 발생한다. 자료의 탈락은 피고용자 조사에서 더 심각한데 보통 캐나다에서 피고용자의 이직률은 1 년 동안 약 20%라고 한다. 만약

이를 그대로 방치할 경우 나타날 수 있는 문제는 나중에 표본의 크기가 처음 조사에 비해 작아진다는 것과 함께 생존자들로만 표본이 한정되어 편의가 발생할 수 있다는 것이다. 자료의 탈락 문제에 대해 WES 조사에서는 사업체 조사에서는 탈락된 사례 대신에 지난 조사 이후 새롭게 생겨난 사업체 가운데에서 표집을 하여 보완하는 방식으로 대응하였다. 하지만 피고용자 조사에서는 새로이 고용된 피고용자를 확인하기가 쉽지 않아서 2년마다 피고용자 표집을 새로 하는 방식으로 처리하였다.

캐나다에서는 1999년 최초의 패널 조사가 이루어졌다. 이 조사는 6,000 개의 사업장과 25,000 명의 피고용자를 조사하는 것을 목표로 하였으며, 이후 매 홀수 년마다 후속 조사가 이어질 것이라고 한다.

Ⅳ. 영국의 WERS 조사

1. 조사 배경

영국에서 사업장 노사관계 패널조사는 1980년도에 시작되어, 1984년, 1990년에 이어 최근 1998년에 4차 조사까지 진행된 대규모 조사이다. 이 조사는 1990년까지 사업체 노사관계 조사(Workplace Industrial Relations Survey)라는 명칭으로 실시되다가 1998년에 조사 명칭이 사업체 고용관계 조사(Workplace Employee Relations Survey)로 바뀌어 실시되었다. 우리는 이 조사를 통칭하여 WERS로 부르고자 한다.

WERS와 유사한 조사들 가운데 국제적으로 가장 먼저 시작되었기 때문에 이 조사는 이후의 호주나 캐나다의 조사에 대해 많은 영향을 미쳤다. 여기에서는 영국의 WERS 조사를 가장 최근의 조사인 1998년도 조사를 위주로 해서 알아보면서 이전 조사와의 연속성과 차별성, 패널조사의 방법 및 구조 등에 대해 알아보고자 한다(Cully, 1999 참고). 먼저 1980년도에 처음 패널조사가 실시되게 된 배경부터 살펴보자.

1979년 영국은 대처수상의 총선 승리로 보수당 정권의 시작을 맞이하였다. 1980년 영국의 노사관계 패널조사의 시작은 이러한 정치적 변화와 무관할 수 없다. 보수당의 정권장악은 영국 노동시장에 심대한 변화를 가져올 것이 예상되었다. 영국의 국제 경쟁력 약화라는 현실에 대해 보수당 정권은 노동조합의 약화와 법적 노동보호의 완화 등을 통해 경영권을 강화하고 노동시장에서의 유연성을 증대함으로써 대응하려 하였다. 1980년 이후 나타났던 주요한 노사관계에서의 변화로는 노동조합에 대한 법적 지위의 부분적 철회와 파업시의 근로자에 대한 법적 보호의 철회, 클로즈드 샵(closed shop)에 대한 제한 및 1990년대 이후 금지, 부당해고에 대한 보호의 완화 등이 포함된다. 또한 공공 부문에서도 과감한 민영화와 구조개혁을 통해 효율성을 높이려는 시도

가 이루어졌다. 경영측에서는 이러한 변화를 노동에 대한 공격적 경영과, 집단보다는 개인에 중점을 둔 노사관계로의 변화 시도를 통해 노사관계의 체질 변화로 연결시키려 노력하였고, 정부로서는 이러한 노사관계의 변화 조짐에 대해 보다 체계적인 사업장 단위에서의 자료 및 정보의 확보를 통한 정확하고 과학적인 실태 파악의 필요를 느끼고 있었다.

보수당의 노사관계 정책에서의 변화 시도는 국제적 시장환경의 압력에 대한 대응적 성격이 강했다. 국제교역의 자유화를 통해 제조업에서 국제경쟁이 치열해졌을 뿐 아니라 비제조업에서도 금융서비스, 운수, 통신, 방송을 포함한 여러 분야에서 시장자유화를 통해 국제 경쟁의 압력이 거세지게 되었다. 패널 조사 이전의 1970년 후반 동안 일시적 경제성장이 있었지만 1980년대 들어서는 심각한 경기후퇴가 이어졌으며 80년대 후반의 경기회복 이후 동일한 패턴이 1990년대에도 이어졌다. 시장자유화에 따른 경쟁압력의 강화와 경기변동 주기의 반복을 거치면서 영국 경제의 구조는 변화를 거듭하여 경제의 탈산업화가 급속하게 진행되었다(Millward and Stevens, 1986). 아울러 정부의 구조조정 노력에 의해 공공부문의 축소가 빠르게 이루어졌다. 이러한 변화는 당연히 고용구조에도 변화를 가져와서 민간부문과 서비스산업 고용 증가를 낳았다.

하지만 고용의 산업적 특성 변화보다 더욱 중요한 것은 고용관계의 질적 변화라고 할 수 있다. 경쟁력 강화를 위해 노동의 유연성이 강조되면서 파트타임 노동이 증가하고 다양한 형태의 비정규적 형태의 고용이 확대되었다. 물론 이러한 고용의 산업적 구성과 관계의 질적 변화는 부분적으로 정부와 경영측의 의도적 노력의 결과이기도 하지만 다양한 사회적 힘의 작용에 의한 변화의 결과이기도 하다. 그리고 이러한 변화는 새로운 도전과 불확실성의 원천으로 작용하기도 하였다. 따라서 전체 경제 혹은 산업 차원에서의 노사관계의 큰 틀보다도 사업장 단위에서의 미시적 관계가 어떻게 조직되고 운영되고 있는지에 대한 객관적 자료의 확보를 통해 급변하는 노동환경에 대응하고자 하는 시도가 패널조사로 나타나게 되었다(Atkinson et al. 1996).

2. 조사 방법과 구조

WERS 조사에서 조사의 기본 단위가 되는 사업장(workplace)은 '단일한 일련의 전제 위에서 이루어지는 단일 고용주의 활동들'(Cully, 1999: 4)로 규정되며, 보다 구체적으로는 어떤 사업체의 지점 혹은 영업소일지라도 그 본사 혹은 본점과 동일하게 취급된다고 본다. 따라서 영국의 사업장 노사관계를 조사하기 위한 조사설계의 첫 번째 작업은 앞서와 같이 정의된 조사단위인 사업장의 대표적 표본을 추출하는 것이었다. 표집방법은 이들 사업장에 고용된 직원들에 대한 무작위 추출로부터 출발하여 이들이 속한 사업장을 추적하는 상향식의 방법이 여러 통계 원칙상의 장점에도 불구하고 포기

되고, 모집단에 속한 전체 사업장의 명부로부터 사업체를 추출하는 하향식의 방법이 채택되었다. 모집단에 속한 사업장의 명부로는 국립통계청이 작성한 부처통합 사업체 명부(Inter-Departmental Business Register: IDBR)가 이용되었다.

일단 표집 원칙이 정해지면 누구를 대상으로 하여 조사를 실시할 것인가에 대한 원칙을 정해야 하는데, WERS 에서는 사업장을 대표하는 사람들로서 인사관리를 일상적 업무로 담당하고 있는 관리자와 함께 근로자 대표가 면접 조사되었다. 이들을 조사의 직접적 대상으로 삼은 것은 가구조사시 가구주를 조사하는 것처럼 이들 자신에 대한 조사라기 보다는 이들이 사업장에서 담당하는 역할이 이들로 하여금 사업장을 대표하도록 하기 때문이라고 보았기 때문이다.

WERS 조사는 크게 두 개의 구성요소--횡단조사와 패널조사--로 이루어진다. 횡단조사는 다시 크게 세가지 부분--인사담당 관리자와 근로자 대표, 피고용자 조사--으로 나뉜다. 우선 횡단조사부터 살펴보면, 이전의 조사들에서는 고용규모의 한계가 25명이었다. 그 이유는 25명 이하를 고용한 사업장에서는 노사관계가 고도로 비공식적일 것이라고 가정하였기 때문이다. 하지만 1998년의 조사에서는 예비조사를 통해 10명을 고용한 사업장에 대해서도 조사를 수행할 수 있다는 것이 밝혀짐으로써 고용규모의 최저선이 25명에서 10명으로 낮아지게 되었다. 표집에는 앞서 본 것과 같이 총 사업체 등록명부(IDBR)가 이용되었다. 이 명부는 다시 사업장의 고용규모와 사업활동에 의해 층화되었다. 각각의 규모와 산업 범주로부터의 표집은 무작위로 이루어졌다. 전체 표본 가운데에서는 대규모 사업장이 소규모 사업장과의 비교를 위해 보다 표집비율이 높아지게 되었다. 이후의 분석과정에서는 사업장 표집비율의 차이를 통제하기 위해 자료에 가중치를 부여하였다.

1998년 횡단조사에서 조사 목표는 2,250개 사업장이었고 이중에서 25명 이상 규모가 2,000개, 10명 이상이고 24명 이하인 사업장이 250개였다. 조사는 인사담당 관리자와 근로자 대표에 대한 면접을 통해 이루어졌다. 하지만 1998년부터는 이전의 조사와 달리 새롭게 추가된 것이 피고용자 조사이다. 피고용자에 대한 조사는 인사담당 관리자와 근로자 대표에 제한된 노사관계의 정보원을 일반 직원들까지 확대하는 동시에, 1990년 조사에서 근로자 대표가 조사 사업장의 약 절반에만 존재했던 문제점을 해결하기 위한 방안이기도 했다. 이는 또한 영국의 1998년 조사에 앞서 이루어진 호주의 사업장 노사관계 조사의 영향을 받은 것이기도 하다. 횡단조사의 경우 2,191 사업장이 조사에 참여하여 응답률은 1990년의 83%에 비해서는 다소 낮은 80%인 것으로 나타났다. 이들 중에서 25명 이상을 고용한 사업장은 1,929개로 목표인 2,000에 비해 71개가 모자라고 소규모 사업장의 경우는 목표인 250을 초과하여 262개가 조사되었다. 이들 사업장에서 근로자 대표와의 면접이 이루어진 경우는 947개로 근로자 대표가 있는 사업장의 약 82% 였다. 한편 전체의 85%인 1,880개 사업장에서 피고용자 조사를 허

락했는데, 전체 44,283개의 질문지를 배포하여 64%인 28,237개가 회수되었다.

1990-98 패널조사는 둘 이상의 시점에서 동일 표본을 조사하는 패널의 원칙에 따라 이루어졌다. 패널조사가 아니면 서로 다른 시점에서 이루어진 조사의 결과에서 보이는 유의미한 차이가 조사대상의 변화에 기인하는 것인지 아니면 조사대상 자체의 내적인 변화에 의해 나타난 것인지를 확인할 길이 없다. 따라서 노사관계의 변화과정 및 그 결과에 대한 학문적 정책적 쟁점들에 제대로 답하기 위해서는 패널조사가 반드시 이루어져야 한다. 패널조사를 위한 표본은 1990년도 조사에 참여했던 2,061개 사업장이었으며, 이들 가운데 1,301개가 추출되었다. 아울러 2,061개 사업장 전체에 대해 추적 작업을 통해 과거 8년 동안에 이들 사업장에 어떤 사건들이 발생했는지가 확인되었다. 실제조사는 1997년 10월에서 1998년 6월 사이에 이루어졌으며, 조사업무는 사회 및 공동체 계획 연구소(Social and Community Planning Research)에서 담당하였다. 패널조사는 표집된 1,301개의 사업장 중에서 882개에서 관리자와의 면접이 가능했다. 면접이 이루어지지 못한 사업장의 상당수는 1990년 이후 8년 동안에 소멸된 경우(40%)였으며 조사가 예정되었던 사업장의 15%에서만 면접조사가 이루어지지 않았다.

V. 한국에서의 노사관계 패널조사 방향

1. 조사의 시대적 배경

선진국들이 사업장 단위 노사관계 패널 조사의 필요성을 강하게 느끼기 시작한 배경에는 80년대 이후 국제 시장에서의 경쟁 압력이 점점 더 치열하게 전개되고, 구조조정과 더불어 기존의 고용관계를 변화시킬 필요성이 점점 더 강력하게 제기되었던 시대적 상황이 강력한 요인으로 작용했다.

반면 한국 기업들은 경제 호황과 순조로운 성장의 시기를 경험하면서 구조 조정의 필요성을 거의 느끼지 못한 채 80년대를 통과할 수 있었다. 그러나 선진국 기업들의 구조 조정이 완료되고 노사관계의 개혁과 더불어 효율적인 기업 조직을 기반으로 경쟁력을 강화하면서 한국 역시 90년대 중반 이후부터 강력한 경쟁 압력에 노출되었다.

한국의 경우에도 일찍부터 기존의 제도와 관행들에 대한 전반적 재검토와 객관적 판단의 기초 위에서 21세기의 지식정보시대에 적합한 노사관계의 새로운 패러다임을 모색하기 위한 시도가 있어야 했다. 그러나 높은 경제 성장의 시기동안 한국 기업들, 정책 당국자들, 노사관계 이해 당사자들은 그러한 필요성에 거의 둔감했던 것이 사실이다.

IMF 경제 위기와 급속한 구조 조정의 결과 한국 기업들도 새로운 경쟁 환경에서

살아 남기 위해서는 혁신을 통한 발전만이 유일한 대안이라는 것을 절감하기 시작하였고, 이러한 상황에 발맞추어 우리의 과거와 현실을 정확히 판단하고, 미래를 위한 새로운 노사관계의 발전 방향을 구체화시키기 위한 기초 작업을 도모해야 할 필요성이 절실하게 제기된 것이다.

2. 선진국의 예

선진국에서 이미 수행된 패널 조사 자료들은 이해 당사자들, 정책 당국자들에 대해 귀중한 정보를 제공하고 있는 것으로 보인다. 이러한 자료들은 우선 해당 국가의 사업장 단위에서 어떠한 변화가 어떻게 일어나고 있는지를 생생하게 보여주고 있다. 선진국에서 이루어진 조사들은 지금까지 알려지지 않았던 새로운 정보들을 제공하고 있고, 이에 대한 이해를 높이는 데 도움을 주고 있다. 조사의 결과는 객관적 정보의 부족으로 인해 발생했던 논란의 많은 부분을 시정할 수 있도록 해 주었다. 또한 노사관계에 대한 이해를 증진시킴으로써 제도와 관행들에 대한 올바른 평가 뿐 아니라 이를 바람직한 방향으로 변화시키고 개혁할 수 있는 정책적 제안들을 제시하는 데 도움을 주고 있다.

선진국의 조사 결과들은 노사관계에서의 의미 심장한 변화들을 많이 보여주고 있다. 특히 새로운 경쟁 환경 속에서 노사관계 제도가 어떠한 방향으로 변화하고 있는지, 이 과정에서 어떤 문제가 발생하고 있는지에 대한 소중한 정보들을 제공하고 있다. 선진국들의 경우 노사관계에서 기존 제도의 변화와 더불어 진행된 기업 중심의 개별 교섭의 확산을 잘 보여주고 있으며, 어째서 이러한 변화가 나타날 수밖에 없는지에 대한 정보를 제공하고 있다. 또한 사업장 단위에서 노사관계의 구체적인 패턴들을 구분해 냄으로써 구체성을 결여한 거시 정책의 한계를 보완하는 데 중요한 기초 정보를 제공하고 있다.

무엇보다 선진국의 조사는 오랜 기간동안 치밀하게 준비되고, 종합적으로 실시된 결과 신뢰도가 높은 정보를 제공하고 있다는 점에 주목해야 한다. 이러한 자료들은 폭넓은 범위에서 논쟁적이며 중요한 정책 제언들을 하고 있다. 이러한 조사 결과를 바탕으로 어느 한 극단에 치우침이 없이 사회적으로 유용한 목적에 활용할 수 있는 현실적이며 타당한 정책들이 제시되고 있는 것이다.

이러한 노력의 결과 새로운 시대적 상황에 적합한 실업 감소 정책들, 기술 변동과 관련된 문제들을 감소시키기 위한 훈련과 재훈련 정책들, 계속적으로 제기되는 기술 습득 필요성, 세제 개혁, 임금 결정의 형평성, 새로운 형태의 노동 계약에 관련된 입법적 대응의 필요성 등이 제시되고 있다.

3. 조사의 필요성

한국의 실정에 적합하면서 미래 지향적인 새로운 고성과 작업 현장을 만들어내기 위해서는 현재 우리가 처한 현실 상황에 대한 정확하고 신뢰성이 있는 정보를 생산해 내고, 이렇게 만들어진 정보의 질을 향상시킴으로써 정보의 정책성 활용성과 신뢰도를 향상시키는 것이 무엇보다 중요하다.

사업장 단위 노사관계 패널 조사의 필요성이 제기되는 것은 바로 이러한 시대적, 정책적 필요성을 배경으로 하고 있다.

패널 노사가 갖는 가장 큰 장점은 장기간에 걸친 추세의 변화와 패턴을 구체적으로 파악하여 올바른 정책을 수립할 수 있는 기초 정보를 제공할 수 있다는 점에 있다. 노사관계의 속성상 이러한 변화를 파악하는 것은 무엇보다도 중요하다. 왜냐하면 노사관계는 한 시기의 횡단면으로서만 존재하는 것이 아닌 어떤 패턴의 흐름으로 존재하기 때문일 것이다. 불행히도 한국에서는 사업장 단위에서 노사관계의 변화를 파악할 수 있는 질 높은 패널 자료가 존재하지 않는다.

신뢰성 있는 객관적 조사 자료의 결여는 노사관계의 이해 당사자들 뿐 아니라 정책 당국자들의 입장에서도 상당한 어려움을 가중시키고 있는 것이 사실이다. 정보와 자료가 부족한 상황에서 이해 당사자들은 자신들만의 협소한 시각과 정보에 입각한 주장을 무리하게 전개할 수 있고, 정책 당국자들 역시 변화와 혁신을 위한 정책을 선택하는 데 많은 어려움에 직면하게 되는 것이다. 이러한 상황에서 우리는 선진국의 사례들에 의존한 판단을 할 수밖에 없었고, 이러한 판단에 기초한 정책들은 항상 많은 논란들을 불러 일으켰으며, 구체적인 해결 방향을 제시할 수 없었다.

실제로 한국의 노사관계와 그 발전 방향에 대한 기존의 많은 논의들은 객관적이고 정확한 자료의 뒷받침이 없이 전개되는 경우가 많아 많은 혼란을 가중시켜 온 것을 볼 수 있다. 사업장 노사관계 관행, 구조와 그 결과에 대한 보다 포괄적이고, 체계적이며 권위 있는 자료가 없었기 때문에 많은 논의들이 근거 없이 이루어져 왔던 것이다. 물론 노사관계의 실태와 그 변화 방향에 대한 수준 높은 연구들이 없는 것은 아니지만, 기존의 많은 연구들은 특정 산업에 치우치거나, 전문화된 주제 영역에 국한되어 있거나, 사례 연구의 한계를 벗어나지 못하고 있다. 또한 기존의 설문 조사들은 그 결과를 경제 전반과 연관된 사업장에 일반화시키는 데 제약이 있었다. 기존의 연구들만으로는 사업장의 노사관계 전반에 대한 실효성 있는 분석을 통해 신뢰할만한 결과를 도출하는 것이 힘든 상황인 것이다.

이와 같은 현실의 문제점을 극복하기 위해서는 한국의 현실에 대한 보다 정확한 조사에 기초하여 노사관계의 현실과 변화 방향에 대한 신뢰성 있는 정보를 산출하고, 이를 지속적으로 업데이트 할 필요성이 제기되는 것이다. 사업장 단위 노사관계 패널

조사의 필요성이 점점 더 강하게 제기되는 데에는 바로 이러한 현실적 요구가 그 배경에 존재하고 있다.

IMF 이후 우리는 어느 지점에 서 있으며, 이제 어느 방향으로 나아갈 것인가, 그리고 이러한 방향으로 나아가기 위해 어떤 정책적 조치들이 결합되어야 하는가 라는 문제가 이토록 절실하게 다가온 적은 없었다. 우리가 이러한 질문들에 대해 올바른 해답을 구하고, 미래의 방향을 제대로 설정하기 위해서는 우선 우리가 어느 지점에 와 있는지를 올바로 파악해야 할 것이다. 사업장 단위 노사관계 패널 조사는 경영자와 근로자들이 어떠한 방식으로 조직화되어 있고, 이들간의 상호 작용이 어떻게 이루어지는지에 대한 권위 있는 정보를 제공함으로써 우리의 질문에 답할 수 있을 것으로 기대된다.

4. 조사의 실시 방안

한국의 상황에서 사업체 노사관계 패널조사를 실시할 경우 어떠한 방식으로 조사를 진행해야 할 것인가의 문제는 선진국의 경험을 면밀히 검토하고, 그 기초 위에서 한국의 실정에 적합한 조사 방법을 찾아가는 방식으로 진행되는 것이 바람직할 것으로 보인다. 이와 관련하여 우리는 조사와 관련하여 다음과 같은 사항들에 대해 우리의 판단을 어느 정도 분명히 정리해 둘 필요가 있다고 판단된다.

1) 조사 대상

조사에서 일차적으로 직면하는 문제는 조사 대상을 확정하는 것이라 할 수 있다. 조사 대상을 정하려 할 경우 우리는 다음의 문제들과 관련하여 분명한 입장을 가지고 있어야 한다. 첫째, 조사의 단위를 무엇으로 할 것인가의 문제이다. 둘째, 모집단을 확정하고 조사의 범위를 설정하는 문제이다. 셋째, 추적(longitudinal)조사의 특성상 조사의 연속성을 어떻게 확보할 것인가의 문제이다.

조사의 단위는 큰 문제가 아니라고 생각할 수 있다. 즉 사업체 조사인 만큼 사업체를 조사하면 되기 때문이다. 하지만 표집의 과정에서 다음과 같은 문제가 발생한다. 기업의 규모가 커질수록 기업의 사업장이 여러 곳에 분산되어 있는 경우가 있으며, 특히 금융, 전기, 통신, 도소매, 서비스 등의 산업에서는 많은 수의 대리점과 지점으로 사업장이 나뉘어 있다. 그렇기 때문에 조사의 단위를 개별 사업장으로 할 것인지 아니면 전체 기업 단위로 할 것인지를 우선 결정해야 한다. 노사관계 추적조사의 경우 조사내용이 기업 경영전략의 특성, 임금 및 사원복지, 교육과 훈련, 정보기술을 포함한 신기술의 도입 등 기업 전반에 걸쳐 있는 경우가 대부분이다. 따라서 실제 조사는 사업장 단위에서 이루어지더라도 기업 전반을 대표할 수 있는 기업의 본사를 조사의

기본 단위로 해야 할 것이다.

조사의 단위와 관련하여 또 하나의 문제는 사업장만 조사할 것인가 아니면 사업장에서 일하는 직원도 조사에 포함시킬 것인가 이다. 앞서 캐나다나 호주의 경우 사업장-직원 연관 조사를 실시하고 있는 것을 볼 수 있었다. 노사관계 추적조사의 경우도 사업장 단위에서의 노사관계 및 기술변화와 관련된 내용 뿐 아니라 고용된 직원들에 미치는 영향도 조사내용에 포함시키는 것이 타당하다고 여겨지기 때문에 다수준(multi-level)에 걸쳐 즉 사업장과 고용된 직원들을 함께 조사하는 것이 좋다. 이때 사업장에 고용된 직원들 역시 사업장과 마찬가지로 추적조사를 하는 것이 원칙에 부합된다. 사업장과 직원을 동시에 조사할 경우 표집은 사업장을 먼저 선정하고 그에 속한 직원들 중에서 표집을 하는 하향식 다단계 층화표집을 실시하는 것이 표집의 편의상 유리할 것이다. 만약 상향식으로 표집이 이루어질 경우 직원들의 표집이 기업의 표집보다 더 큰 모집단을 대상으로 하기 때문에 비용과 노력이 많이 들 뿐 아니라 직원들이 속한 사업장을 찾아서 조사를 하기는 더더욱 어렵기 때문이다.

모집단 확정의 문제와 관련해서는 추적조사의 특성을 반영하여 생각해야 한다. 즉 추적조사가 용이하게 모집단을 확보해야 하는 것이다. 우선 사업체 조사와 관련하여 모집단에 대한 정보원으로 이용되는 '사업체 기초통계조사'의 경우 사업체 일련번호가 매년 동일하지 않아서 일관성을 유지하기 힘들고 추적에 어려움이 있다. 이러한 점을 고려할 때 장기적으로 사업체에 대한 추적조사를 실시하기 위해서는 기업 및 사업체에 대한 표준화되고 중앙집중적으로 파일화된 리스트를 구축할 필요가 있다.

일단 모집단이 확정되면 표집을 통해서 조사대상이 되는 사업장을 정해야 하는데 이때, 어떤 원칙에 의해 표집을 할 것인가를 생각해야 한다. 표집은 모집단의 특성을 편의나 왜곡이 없이 잘 대변할 수 있도록 이루어져야 하지만 동시에 연구조사의 목적을 잘 반영할 수 있도록 해야 한다. 노사관계 추적조사에서는 조사의 내용과 관련하여 다음의 사항들을 고려해야 할 것이다.

첫째 산업의 포괄범위에 관해서는 조사의 범위를 제조업에 속한 사업체로 한정할 것인지 아니면 전체 산업의 사업체로 할 것인지를 결정해야 한다. 또한 산업 분류의 어떤 수준에서, 즉 대분류, 중분류, 소분류 중 어느 것에서, 표집을 할 것인지를 결정해야 한다. 노사관계 추적조사의 경우 특별히 제조업만으로 조사범위를 한정할 이유가 없다. 오히려 최근 새로운 노사관계 관행 및 신기술의 도입이 전체 산업에 걸쳐 진행되고 있는 것과 관련하여 전체 산업을 포괄하여 조사가 이루어지는 것이 바람직하다고 할 수 있다. 또한 여러 산업들의 비교를 위해 이들 산업이 고르게 표본에 반영될 수 있도록 표집이 이루어져야 할 것인데, 이때 산업의 분류는 세분류보다는 중분류 혹은 중분류와 대분류의 중간수준을 이용하는 것이 바람직하다고 생각된다. 그 이유는 한 사업체도 여러 상품 혹은 서비스를 제공하다 보면 여러 산업으로 동시에

분류되는 경우가 많으며 그에 따라 서로 다른 조사기관마다 기업에 대해 서로 다른 분류기호를 붙일 수 있기 때문이다.

둘째, 산업의 범위를 포괄적으로 고려한다면, 규모에 대해서는 보다 제한적으로 고려할 필요가 있다. 그 이유는 소규모 사업체의 경우 조사의 내용과 관련된 항목에 대해 해당되지 않는 경우가 많을 것이기 때문이다. 예를 들면 공식화된 노사관계의 관리지침 및 사원복지제도 혹은 정보기술의 도입 등이다. 따라서 일정 규모 이상의 사업체를 대상으로 하는 것도 고려해볼 필요가 있다. 하지만 지나치게 대규모 사업체만을 대상으로 하게 되면 대기업과 중소기업간의 차이를 비교해 보는 것이 불가능하기 때문에 일정 규모 이상에 대해서는 규모에 따른 표집의 비율을 정하여 표집이 이루어져야 한다. 이때 사업체의 규모는 매출액이나 자본규모 보다는 직원의 수를 기준으로 삼는 것이 바람직할 것이며, 규모에 따른 표집의 비율을 정하는 기준은 기업규모에 따른 피고용 직원의 수와 기업의 수를 동시에 고려하여 정해야 할 것이다.

조사대상과 관련하여 마지막 고려사항은 추적조사를 실시할 경우 조사의 연속성에 관련된 문제이다. 추적조사를 통해 패널 자료를 확보해야할 필요성에 대해서는 앞서 살펴본 바 있으므로, 여기에서는 추적조사의 방법론적 측면에 초점을 맞추고자 한다. 추적 자료에서는 조사를 실시한 뒤 일정 시간이 지난 후 반복해서 동일 대상을 조사하여 조사가 이루어진 시점 사이에 일어난 변화를 측정하는 것이다. 추적조사를 실시할 때에 발생할 수 있는 문제들 중 가장 많이 지적되는 것은 조사대상의 탈락(Attrition)의 문제이다. 이것은 조사가 이루어진 후 조사대상에 더 이상 조사를 할 수 없는 사건이 발생하여 조사가 지속되지 못하는 것을 의미한다. 사업체와 관련하여 생각해 볼 수 있는 사건으로는 사업체의 파산, 합병 혹은 흡수로 인한 사업체의 소멸이다. 만약 이러한 자료의 탈락이 지속된다면 목표한 자료의 확보가 어렵게 된다. 조사를 사업체와 직원에 대해 동시에 실시할 경우 사업체의 탈락 못지 않게 직원의 탈락도 중요한 문제이다. 이직률이 높은 경우에 문제는 더욱 심각하다. 이러한 자료 탈락의 문제에 대응하는 방법으로서 탈락된 사업체 혹은 직원 대신에 남은 사업체 혹은 직원들 중에서 새롭게 조사대상으로 충원하는 것을 생각해 볼 수 있다. 이때 새롭게 보충되는 사업체 혹은 직원은 탈락된 사업체 혹은 직원과 유사한 특성을 가질 필요는 없다. 오히려 가능하면 새로운 사업체 혹은 직원들 가운데에서 보충하는 것이 더 바람직할 것이다.

2) 조사방법

노사관계 추적조사가 사업체의 여러 특성을 조사의 내용으로 하고 있기 때문에 조사도 그에 맞게 실시되어야 한다. 우선 조사는 우편이나 전화를 통한 조사가 아니라 조사원이 직접 업체를 방문하여 해당 담당자에게 질문하고 답변을 받는 면접조사로

이루어져야 할 것이다. 때로는 조사의 내용이 한 사람이 모두 답변하기 어려운 경우도 있을 수 있는데 그 경우에는 답변을 할 수 있는 사람에게 질문을 해서 답변을 받도록 해야 할 것이다. 질문의 내용도 구조화된 설문지와 함께 개방형 질문을 동시에 이용하는 것이 필요할 수도 있다. 업체의 방문 조사시에 직원들에 대한 표집도 함께 이루어지는 것이 바람직할 것이다. 업체 조사시 인사관계 임원이 조사에 참여할 가능성이 높으므로 인사담당자를 통해 직원에 대한 정보를 얻어서 표집을 실시하는 방법이 효율적일 것이다.

직원에 대한 조사는 방문조사시 직원의 연락처를 얻어서 추후에 전화 혹은 우편을 통해 조사를 실시하는 방식도 가능하고, 아니면 방문조사시 설문지가 들어 있는 디스켓을 주고 답변을 마친 디스켓을 우송하거나 전자우편을 통해 보내도록 하는 것도 생각해 볼 수 있다. 하지만 2차 표집의 결과로 선발된 직원들에 대한 조사는 응답률이 보통 업체의 응답률보다 매우 낮다는 것이 일반적이기 때문에 방문시에 직원들도 함께 조사를 완료할 수 있도록 업체의 협조를 구하는 것이 보다 조사 결과의 신뢰도를 향상시킬 수 있는 방법이 될 것이다.

<참고 문헌>

Atkinson J., J. Hillage, and M. Thompson. 1996. *Contemporary Issues in Industrial Relations: Implicatioins for WIRS*, The Institute for Employment Studies.

Callus, Ron, Morchead, Alison, Cully, Mark, and Buchanan, John. 1991. *Industrial Relations at Work: The Australian Workplace Industrial Relations* Survey. Canberra: AGPS.

Cully Mark, S. Woodland, A. O'Reilly and Gill Dix. 1999. *Britain at Work: As Depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey*, London: Routledge.

Daniel, W. 1987. *Workplace Industrial Relations and Technical Change*, London: Frances Pinter.

Ford B. & Plowman D. (eds). 1983. *Australian Unions: An Industrial Relations Perspective*, Macmillan, South Melbourne: 120-440

Krebs, H., Z. Patak, G. Picot, T. Wannell. 1998. "The Development and Use of a Canadian Linked Empkyer-Employee Survey". mimeo.

Lansbury R. and G. Bamber. 1989. *New Technology: International Perspective on Human Resources and Industrial Relations*, Allen & Unwin, Sidney.

Millward N. & M. Stevens. 1986. *British Workplace Industrial Relations 1980-1984*, Gower, Aldershot.

Morchead, Alison, Steele, Mairi, Alexander, Michael, Stephen, Kerry and Duffin, Linton. 1997. *Changes at work: The 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey*. South Melbourne: Longman.