

제2권제2호(통권4호) 2021. 12.

노동복지연구

.....
Journal of Labor and Welfare

- 01 산재보험 유족급여제도의 최우선순위자 전액 지급방식에 대한 고찰
| 박은주
- 02 직업성 질병 보상의 역사 및 원리의 변화
| 김수근
- 03 산재 실직자의 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도의 관계에서 자기효능감과 자아존중감의 매개효과
| 전해영
- 04 청년층의 유보임금 결정요인 및 시장임금과의 격차 분석
| 황광훈
- 05 청년층 직업체험 참여가 학교에서 일자리로 이행에 미치는 영향
| 박천수·박화춘
- 06 공공부문의 인권경영 향상을 위한 소고
| 신현우·김주일

「노동복지연구」 제2권 제2호(통권 4호)

Journal of Labor and Welfare

발행일 2021년 12월 31일
발행인 강순희
발행처 근로복지공단 근로복지연구원
주소 (07254) 서울특별시 영등포구 버드나루로2길 8
전화 (02) 2670-0473
팩스 (0502) 267-0430
홈페이지 <http://www.kcomwel.or.kr>
전자우편 myj111@kcomwel.or.kr
인쇄처 맑은기업(052-248-2181)

• 본 학술지에 기재된 논문은 저자의 의견으로 근로복지공단의 공식적인 입장이 아님을 밝혀드립니다.

목 차

01	산재보험 유족급여제도의 최우선순위자 전액 지급방식에 대한 고찰 1 박은주
02	직업성 질병 보상의 역사 및 원리의 변화 27 김수근
03	산재 실직자의 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도의 관계에서 자기효능감과 자아존중감의 매개효과 39 전혜영
04	청년층의 유보임금 결정요인 및 시장임금과의 격차 분석 ..57 황광훈
05	청년층 직업체험 참여가 학교에서 일자리로 이행에 미치는 영향 83 박천수·박화춘
06	공공부문의 인권경영 향상을 위한 소고 109 신현우·김주일



산재보험 유족급여제도의 최우선순위자 전액 지급방식에 대한 고찰*

박은주(근로복지공단 근로복지연구원)

요약

산재보험 유족급여제도는 과거 대가족 남성부양자 모델을 기반으로 설계되어 가장 우선순위가 높은 유족에게 급여 전액을 지급함으로써 그로 하여금 다른 가족들을 부양하도록 하고 있다. 그러나 가족구조 및 부양특성이 변함에 따라 이제는 가족형태가 매우 다양해졌으나 여전히 최우선순위자에게만 유족급여를 전액 지급함으로써 그와 생계를 함께 하지 않는 후순위 유족을 보호하지 못하는 문제가 발생하고 있다. 이에 본 연구는 국내의 유족급여제도에 대한 검토를 통하여 급여지급방식에 대한 개선 필요성 및 개선방안을 제시하고자 하였다.

국내 다른 유족급여제도의 경우 국민연금을 제외하면 일부 유족에게 동일한 우선순위를 부여하고 수급권을 동시에 갖게 하여 산재보험과 유사한 문제가 발생할 가능성이 낮은 편이다. 해외 산재보험의 경우 대부분의 국가에서 유족별로 개별 수급권을 인정하고 급여율을 사전에 정의하고 있으며 우리나라와 같은 최우선순위자 전액 지급방식을 취하는 국가는 일본, 이스라엘 등 소수에 불과하다. 본 연구에서는 최우선순위자의 전액지급 문제를 해결하기 위한 방안으로 유족의 개별수급권을 인정하고 법정 급여율을 사전에 정의하는 방안, 우선순위 부여방식을 변경하여 최우선순위자를 확대하는 방안, 그리고 후순위 유족이 원할 때 개별지급 청구권을 부여하는 방안을 제안하고, 각 개선방안별 장단점을 제시하였다.

〈주제어〉 유족급여, 수급권자, 최우선순위자, 산재보험

I. 서론

산재보험에서는 근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우 그가 생전에 부양하고 있던 가족에게 근로자의 사망으로 인해 상실된 피부양이익을 보상하여 유족의 생활을 보장하려는 목적으로 유족급여를 지급하고 있다(박종희 등, 2010). 산재보험 도입 초기에는 업무상 사망 시 평균임금의 1,000일분에 해당하는 금액을 일시금으로 지급하여 손해배상제도로서의 기능을 수행하였다. 그러나 1970년에 연금을 신설하고, 연금액 산정 시 피부양자수(수급자격자수)에 따라 금액을 가산하여 부양가족의 특성을 감안하며, 1999년에는 피부양 가족에게 연금 지급만 가능하게 함으로

* 본 연구는 2020년 근로복지연구원 연구보고서 「유족급여 지급실태 분석」 중 일부를 발췌하여 구성한 것입니다.
투고일: 2021. 11. 5. 심사기간: 2021. 11. 9. ~ 11. 26. 게재확정일: 2021. 12. 9.

써, 유족의 생활보장적 측면을 강화하면서 사회보장제도로 자리매김하고 있다.

그동안 유족급여제도는 유족의 생활보장을 강화하려는 목적 하에서 급여종류, 급여수준, 유족 범위, 지급방법 등이 꾸준히 개선되어져 왔다. 지난 2007년 노사정위원회 산재보험발전위원회의 노사정 합의문에는 유족급여와 관련하여 수급자격요건을 명확히 하기 위해 부양의 개념을 '사망 당시 생계를 같이 한 자'로 명시적으로 규정하기로 하였으며, 배우자의 연금수급자격, 자녀의 연금수급연령, 급여수준, 수급권의 분할, 연금 선급금 지급여부 등에 대해서는 중장기적으로 검토하기로 하였다(박귀천 등, 2018). 배우자의 연금수급자격과 관련해서는 지난 2012년에 남성배우자도 여성배우자와 동일하게 연금수급자격을 적용하는 것으로 개정되었으며, 자녀의 연금수급연령과 관련해서는 지난 2012년, 2018년에 두 차례 수급연령을 상향 조정한 바가 있다.

중장기 검토과제 중에서 유족 중 최우선순위자에게 급여 전액을 지급하는 문제는 여전히 현재 진행형이다. 이러한 급여지급방식은 과거 대가족제도 하에서의 부양 특성 등을 고려하여 설계된 것이다. 즉 가부장적 제도 하에서 남성근로자가 사망하면 그를 대신하여 여성배우자가 나머지 가족을 부양하였기 때문에 부양가족의 몫까지 모두 가산하여 여성배우자에게 전액 지급하는 것을 기본 모델로 하여 설계한 것이다.

그러나 이제는 사회경제적 환경이 과거에 비하여 크게 바뀌었다. 대가족제도에서 탈피하여 핵가족화가 진행된 지 이미 오래 되었으며, 이제는 학업, 직업 등의 이유로 핵가족화를 넘어 1인 가구 비율도 29.8%(2019년 기준)에 달할 정도로(메디컬투데이 2020.3.4.) 가족이 흩어져 사는 경우가 많아졌다. 또한 과거에 비하여 이혼, 재혼이 증가하여 이혼 후 한부모가정이나 재혼가정에서 성장하는 자녀도 증가하였을 것으로 예상된다. 또한 성인자녀가 부모의 부양을 당면시키는 문화도 변하고 있는데, 2006년에는 부모가 스스로 생활비를 해결하는 비율이 44.8% 정도 되었으나 2020년에는 69.5%로 크게 증가한 것으로 보고되고 있다(통계청, 2020).

이렇게 가족구조 및 형태, 부양문화가 과거와는 상당히 다르게 나타나고 있음에도 불구하고 산재보험에서는 여전히 최우선순위자에게 유족급여 전액을 지급하고 있어, 후순위 유족이 최우선 순위자의 부양을 받지 못한다면 이들은 아무런 보호를 받을 수 없게 되는 문제가 발생하게 된다. 이러한 문제는 이미 10여년 전부터 여러 연구자에 의해 제기된 바 있다(박종희 등, 2010, 강선희, 2011; 박귀천 등, 2018). 그러나 실제 유족간 부양여부는 그 실태조차도 파악하기가 쉽지 않아 문제가 객관화되지 않는 한계가 있었다. 또한 유족급여 지급방식에 대한 문제는 유족별 수급자격이나 급여수준과도 연계되는 복합적인 문제이기 때문에, 여전히 개선 필요성만 제기되고 있을 뿐 아직까지 실제적인 논의의 장은 마련되지 않고 있다.

이에 본 연구에서는 최우선순위자의 유족급여 전액 지급방식의 개선 필요성에 대하여 다시 한번 상기시키고, 국내 유족급여제도 및 해외 산재보험제도에 대한 검토를 통하여 이에 대한 개선 방안을 모색하고자 한다.

II. 산재보험 유족급여제도

1. 유족의 범위 및 세부조건, 우선순위

산재보험법상 유족이란 사망한 자의 배우자(사실혼 포함), 자녀, 부모, 손자녀, 조부모, 형제자매를 말한다(법제5조제3호). 산재보험법상 유족은 민법상 재산상속인의 범위와 다르게 규정되어 있는데, 민법상 재산상속인보다 그 범위가 좁게 나타난다.

〈표 1〉 민법상 재산상속인의 범위 및 산재보험법상 유족의 범위

민법상 재산상속인	산재보험법상 유족
<ul style="list-style-type: none"> · 재산상속인 범위 - 배우자, 직계비속, 직계존속, 형제자매, 4촌이내의 방계혈족 · 재산상속인의 순위 1. 배우자*, 피상속인의 직계비속** 2. 배우자*, 직계존속*** 3. 형제자매 4. 4촌이내의 방계혈족 * 피상속인의 배우자는 피상속인의 직계비속 및 직계존속이 있는 경우에는 그 상속인과 동순위로 공동상속인이 되고 그 상속인이 없는 때에는 단독상속인이 됨 ** 태아는 이미 출생한 것으로 봄 *** 동순위의 상속인이 수인인 때에는 최근친을 우선순위로 하고 동친 등의 상속인이 수인인 때에는 공동상속인이 됨 	<ul style="list-style-type: none"> · 유족의 범위 - 배우자, 직계비속, 직계존속, 형제자매 · 유족의 순위 1. 배우자 2. 자녀 3. 부모 4. 손자녀 5. 조부모 6. 형제자매

유족연금은 연금을 받을 수급자격이 있는 유족에게만 지급된다. 그 수급자격자의 구체적인 조건은 〈표 2〉와 같다. 우선 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족이어야 한다. 이때 ‘생계를 같이 한다’는 의미는 3가지 경우로 요약되는데, 첫째, 근로자와 주민등록법에 따른 주민등록표상의 세대를 같이하고 동거하던 유족으로서 근로자의 소득으로 생계의 전부 또는 상당 부분을 유지하고 있던 사람, 둘째, 근로자의 소득으로 생계의 전부 또는 상당 부분을 유지하고 있는 유족으로서 학업·취업·요양, 그 밖에 주거상의 형편 등으로 주민등록을 달리하였거나 동거하지 않았던 사람, 셋째, 근로자가 정기적으로 금품이나 경제적 지원으로 생계의 전부 또는 대부분을 유지하고 있던 사람을 말한다(시행령제61조).

배우자 이외의 유족은 생계를 같이 해야 한다는 조건 이외에 연령조건이나 장애조건이 적용된

다. 유족별 자격조건을 보면, 배우자의 경우에는 연령이나 장애조건 없이 인정되며, 사실혼을 인정하나, 법률상 배우자가 있는 경우에는 사실혼을 인정하지 않는다. 자녀의 경우에는 25세 미만이거나 장애인복지법상 장애의 정도가 심한 장애인이어야 하고, 손자녀의 경우에는 자녀보다 연령조건이 낮아서 19세 미만이거나 장애인복지법상 장애의 정도가 심한 장애인이어야 한다. 부모, 조부모의 경우 60세 이상이거나 장애인복지법상 장애의 정도가 심한 장애인이어야 하며, 형제자매의 경우에는 19세 미만 또는 60세 이상이거나 장애인복지법상 장애의 정도가 심한 장애인이어야 한다(법제63조제1항).

유족연금 수급권자는 유족연금 수급자격자 중에서 순위가 가장 높은 자가 된다. 연금 수급권의 순위는 배우자, 자녀, 부모, 손자녀, 조부모, 형제자매 순이다(법제63조제3항). 만약 동순위자가 2명 이상 있을 경우 균등분할하여 각각 지급하나, 대표자를 선임할 경우 그 대표자에게 연금을 전액 지급할 수 있다(시행령제60조제1항).

유족연금 수급자격자는 자격조건에 해당되지 않을 때에는 수급자격이 상실된다(〈표 2〉 참조). 수급자격이 상실되면 동순위자에게, 동순위자가 없으면 다음 순위의 유족에게 수급권을 이전하고 연금액을 조정하게 되며(법제64조제2항), 수급자격이 있는 유족이 없을 경우에는 차액일시금이 발생할 수도 있다. 수급자격자의 상실사유로는 사망한 경우, 근로자가 사망할 당시 대한민국 국적자인 수급자격자가 국적을 상실하고 외국에서 거주하고 있거나 거주하기 위하여 출국하는 경우, 대한민국 국적자가 아닌 수급자격자가 외국에서 거주하기 위하여 출국하는 경우, 사망한 근로자와의 친족관계가 끝난 경우, 장애상태가 해소된 때 등이 있으며, 추가적으로 배우자의 경우 재혼한 때(사실혼 포함), 자녀의 경우 25세가 된 때, 손자녀 및 형제자매의 경우 19세가 된 때 수급자격이 상실된다(법제64조제1항).

〈표 2〉 유족연금 수급자격조건 및 자격상실사유

구분	수급자격 조건	자격상실 사유
공통	· 사망근로자와 생계를 같이 해야 함	· 사망한 경우 · 근로자가 사망할 당시 대한민국 국적자인 수급자격자가 국적을 상실하고 외국에서 거주하고 있거나 거주하기 위하여 출국하는 경우 · 대한민국 국적자가 아닌 수급자격자가 외국에서 거주하기 위하여 출국하는 경우 · 사망한 근로자와의 친족관계가 끝난 경우
배우자	· 사실혼 인정. 다만 법률상 배우자가 있는 경우 인정하지 않음	· 재혼한 때(사실혼 포함)
자녀	· 25세 미만 또는 장애인복지법상 장애의 정도가 심한 장애인 ¹⁾ · 태어났던 자가 출생한 경우 유족으로 보아, 출생한 이후부터 수급자격이 부여됨	· 25세가 된 때 · 장애상태가 해소된 때
부모	· 60세 이상 또는 장애인복지법상 장애의 정도가 심한 장애인 ¹⁾ · 적모서자관계, 계모자관계는 인정되지 않음. 예를 들어 계모가 호적상 부의 처로 되어있다 하더라도 사망근로자의 모에 해당되지 않음	· 장애상태가 해소된 때
손자녀	· 19세 미만 또는 장애인복지법상 장애의 정도가 심한 장애인 ¹⁾ · 손자녀, 외손자녀 모두 포함(부계와 모계를 구분하지 않음)	· 19세가 된 때 · 장애상태가 해소된 때
조부모	· 60세 이상 또는 장애인복지법상 장애의 정도가 심한 장애인 ¹⁾ · 조부모, 외조부모 모두 포함(부계와 모계를 구분하지 않음)	· 장애상태가 해소된 때
형제자매	· 19세 미만 또는 60세 이상 또는 장애인복지법상 장애의 정도가 심한 장애인 ¹⁾ · 이성동복, 동성이복 형제 모두 포함	· 19세가 된 때 · 장애상태가 해소된 때

주 1) 장애인복지법 시행규칙 별표 1에 따르면 장애종류별로 장애의 정도가 심한 장애인과 심하지 않은 장애인의 예시를 나열하고 있음(2019.6.4.개정)

유족연금 수급자격을 가진 유족이 없을 경우에는 유족일시금을 지급한다(법제62조제2항). 유족일시금의 수급권자 순위는 생계를 같이 한 경우가 우선하며, 배우자를 우선으로, 혈족의 경우 방계보다 직계를, 존속보다 비속을, 촌수근친을 우선으로 한다. 이를 기준으로 할 때 유족일시금 수급권자의 순위는 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 배우자, 자녀, 부모, 손자녀, 조부모, 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있지 않던 배우자, 자녀, 부모, 손자녀, 조부모, 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 형제자매, 형제자매 순이다(법제65조제1항). 양부모와 실부모가 모두 있을 때는 양부모가 우선하고, 조부모의 경우에도 양부모의 부모가 실부모의 부모보다 우선하며, 부모의 양부모가 부모의 실부모보다 우선한다(법제65조제2항). 그러나 망인이 유언으로 보험급여를 받을 유족을 지정하였을 경우 산재보험법상 유족의 범위 내에서 그 지정을 따르도록 하고 있다(법제65조제4항).

수급권자가 2명 이상일 경우에는 그 유족에게 균등분할하여 지급한다(법제65조제1항). 동순위자가 2명 이상일 경우 대표자를 선임하면 그 대표자에게 모두 지급하는 유족연금과는 달리, 유족일시금은 대표자 선임 규정이 없다. 한편 차액일시금은 유족일시금의 유족 순위와 동일하게 적용된다.

2. 급여종류 및 급여수준

유족급여는 연금형태로 지급하는 것으로 하되, 연금수급자격이 있는 유족이 없을 경우에만 유족일시금이 가능하다. 유족연금은 기본금액과 가산금액을 합한 금액으로 하는데, 가산금액은 사망근로자가 부양하던 유족수를 감안하여 보상액을 산정하는 의미를 갖는다. 기본금액은 급여기초연액의 47%이며, 가산금액은 수급자격자 1명당 5%를 가산하되, 최대 20%까지 가능하다. 즉 유족연금 급여수준은 수급자격자수에 따라 52~67%이며, 12개월로 균등 분할하여 매월 지급한다. 유족연금은 지급사유가 발생한 달의 다음달 초일부터 시작되고 그 사유가 소멸한 달의 말일까지 지급된다.

$$\text{유족연금액} = (\text{평균임금} \times 365 \times 0.47) + (\text{평균임금} \times 365 \times 0.05 \times \text{수급자격자수})$$

* 수급자격자수는 1~4명까지 가능

$$\text{월 유족연금액} = \text{유족연금액} / 12$$

연금 수급권자는 유족일시금의 50%에 해당하는 금액의 일시금(반액일시금)을 신청할 수 있다. 반액일시금을 신청한 경우 최초 지급시 유족일시금의 반액에 해당하는 평균임금의 650일분을 지급받고, 이후 연금수급기간동안 유족연금으로 산정된 금액의 50%를 연금으로 지급받는다(반액유족연금). 반액일시금을 선택하여 지급받으면 나중에 지급방법을 변경할 수 없다.

$$\text{반액일시금액} = \text{평균임금} \times 1,300 \times 0.5$$

$$\text{반액유족연금액} = ((\text{평균임금} \times 365 \times 0.47) + (\text{평균임금} \times 365 \times 0.05 \times \text{수급자격자수})) \times 0.5$$

$$\text{월 반액유족연금액} = \text{반액유족연금액} / 12$$

만약 유족연금을 받는 자가 수급자격을 잃어 더 이상의 수급자격자가 없을 경우에는 이미 지급한 연금액이 유족일시금에 미치지 못하였을 때 그 차액을 상실 당시의 유족에게 지급한다. 이는 최소한의 금액을 지급보장하는 의미를 지닌다. 다만 진폐유족연금의 경우에는 수급권자가 사망하여 차액일시금이 발생하더라도 지급하지 않는다.

$$\text{미달일수} = 1,300 \text{일분} - (\text{기지급된 연금액} / \text{지급당시 평균임금})$$

$$\text{차액일시금} = \text{미달일수} \times (\text{수급자격상실 당시 평균임금})$$

연금 수급자격이 있는 유족이 없을 경우에 지급되는 유족일시금의 경우 평균임금의 1,300일분이 지급된다.

$$\text{유족일시금액} = \text{평균임금} \times 1,300$$

유족급여를 산정하는 기준소득인 평균임금은 첫 지급시에는 사망 당시 평균임금으로 한다. 다만 평균임금의 산정에 있어 상한과 하한을 설정하여 과잉 또는 과소보상이 되지 않도록 한다. 상한의 경우 최고보상기준금액으로, 하한의 경우 최저보상기준금액으로 하여, 평균임금이 최고보상기준 초과인 경우 최고보상기준금액으로, 최저보상기준 미만인 경우 최저보상기준금액으로 평균임금을 정한다. 최고보상기준은 전체 근로자 임금평균액의 1.8배, 최저보상기준은 전체 근로자 임금평균액의 1/2로 규정하고 있다. 다만 최근 최저임금액이 최저보상기준금액보다 더 높게 나타남에 따라, 최저임금액이 최저보상기준금액보다 큰 경우 최저보상기준금액은 임금평균액의 1/2이 아닌 최저임금액으로 적용하고 있다. 2021년 기준으로 최저보상기준금액은 69,760원, 최고보상기준금액은 226,191원이다.

유족연금을 산정하기 위한 평균임금은 사망일로부터 1년이 지난 이후에는 매년 전체 근로자의 임금 평균액의 증감률에 따라 평균임금을 증감하되 그 근로자의 연령이 60세에 도달한 이후에는 소비자물가변동률에 따라 평균임금을 증감하도록 하고 있다.

Ⅲ. 최우선순위자 전액 지급방식에 대한 현황 및 문제점

1. 선행연구 검토

최우선순위자에 대한 전액 지급 문제는 오랫동안 제도개선과제로 제기되어져 왔다(김강식, 2001; 박종희 등, 2010; 강선희, 2011; 박귀천 등, 2018). 핵심적인 내용은 최우선순위자에게 유족급여가 전액 지급되어 보호가 필요한 후순위 유족에 대한 보호가 적절히 이루어지지 못하는 문제가 발생할 수 있으므로 최우선순위자와 생계를 같이 하지 않는 후순위 유족에게 독자적인 수급권(내지는 청구권)을 인정하는 것이 필요하다는 것이다. 2006년 5월부터 시작된 노사정위원회 산재보험발전위원회에서도 유족급여수급권의 분할에 대하여 다룬 바 있으나 합의에 이르지 못한 적이 있으며, 최근에 다시 이에 대한 문제 제기가 이루어지고 있다.

선행연구에서 논의한 바를 세부적으로 보면, 박종희 등(2010)에서는, 현재의 지급체계는 대가족제도를 근간으로 하는 가부장적 제도 하에서 가족을 부양하던 남성근로자가 사망한 경우 그를 대신해서 여성배우자가 나머지 가족을 부양해야 하기 때문에 이를 고려하여 나머지 부양가족까지 급여를 가산하여 최우선순위 수급자격자에게 일괄적으로 지급한 것이라고 하였다. 그러나 가족형태가 바뀐만큼 지급체계에 대한 변화도 필요하다고 하면서, 유족 유형별로 각각의 급여제도를 설정하고 각각 독자적인 수급권을 부여하는 방식과, 유족의 범위는 산재보험법 규정에 따르되 유족보상연금을 받을 유족의 순위는 상속받는 순위에 따르도록 하는 방식, 두 가지 방안을 혼합하는 방식 등을 제안하였다.

강선희(2011)는, 법 제정 당시의 배경이 된 대가족제도는 이미 붕괴되어 과거처럼 유족이 주거를 같이 하며 부양공동체를 이루지 않는 것이 보편화되고 있다고 하면서, 현재의 제도는 최우선순위 수급자격자의 양심에 맡겨져 운영되고 있다고 지적하였다. 특히 사실혼 관계 배우자가 수급권자가 되는 경우 이전 혼인관계에서의 자녀나 부모는 그 배우자와 동거하지 않는 경우가 일반적이므로 오히려 이들은 연금수급자격을 충족하지 못하기도 한다. 이러한 측면에서 사망근로자에 의해 부양되고 있던 유족의 생계비를 보상하여 이들의 생활을 보장한다는 유족연금의 목적은 실현할 수 없게 된다고 하였다. 연구자는 배우자연금, 자녀연금, 부모연금 각각 독자적인 수급권을 부여하거나 청구권을 인정하는 방식을 제안하였다. 손자녀의 경우에는 위 연금의 수급권자가 없는 경우에만 수급자격이 가능하다. 그리고 자녀연금액은 자녀를 부양할 부모가 존재하는 경우와 그렇지 않은 경우로 구분하여 차등화하면서 자녀가 여러 명일 경우 최고한도 범위 내에서 지급할 수 있을 것이라고 하였다.

박귀천 등(2018)은, 최우선순위자의 수급권이 행사되는 동안 다른 순위자의 수급권은 소멸되거나 정지되는 것이 유족급여제도의 본연의 목적에 부합하는지 근본적인 검토가 필요하다고 보았다. 특히 최근 자녀연령이 25세 미만으로 상향조정되면서 자녀가 독립생계를 영위하는 경우도

있을 것인데 배우자에게 자녀에 대한 가산금과 함께 수급권 전체를 부여하는 것에 대하여 문제를 제기하였다. 또 실질적인 부양가족임에도 불구하고 다른 유족이 수급권을 취득하는 사례도 발생하여 이들의 생활의 위협에 처할 가능성도 존재한다고 보았다. 연구자는 자녀에게 독립적인 수급권을 인정할 필요가 있다고 하면서, 다만 독일과 같이 완전히 개별화하는 것은 아니고 캐나다 처럼 자녀가 성년이 되었을 때 배우자에게 지급되는 일부를 자녀에게 지급하는 방식으로 하는 것이 합리적인 것으로 보았다. 개별급여는 자녀 이외 유족도 개별 급여가 검토되어야 하고 무엇보다 보험재정적으로 유족범위에 대한 조정도 함께 요구되므로 성년자녀에게 부분적으로 개별화를 인정하고 생활안정 취지에 부합할 수 있게 금액을 조정하는 방안이 현재 가장 접근하기 용이한 방법이라고 하였다.

2. 현황 및 문제점

유족급여는 우선순위가 가장 높은 자(최우선순위자)가 수급권자가 되어 유족급여를 전액 지급 받는다. <표 3>에서는 유족연금의 수급자격이 부여된 수급자격자와 수급자격자 중에서 우선순위가 가장 높아 실제 연금을 지급받는 수급권자의 특성을 각각 분석하였다. 수급자격자의 특성을 보면, 성별의 경우 여성이 77.95%로 남성에 비하여 월등히 높게 나타났다. 연령의 경우 20세 미만이 34.16%로 가장 높게 나타나는데, 이는 유족 중 자녀의 영향으로 파악된다. 그리고 60대 이상이 24.87%, 50대가 16.03%, 40대가 14.76% 순으로 나타났다. 국적의 경우 외국인 유족은 일시금을 선택하는 경우가 많은 탓에, 연금의 수급자격자는 거의 대부분이 내국인으로 나타났다. 재해자와의 관계를 보면, 처가 56.28%로 절반을 차지하였고, 자녀가 34.61%, 부모가 7.63%로 나타나, 연금수급자격은 대부분 처와 자녀에게 주어지는 것으로 나타났다.

수급권자의 특성을 보면, 사망재해자의 대부분이 남성이고 유족 중에서 최우선순위가 배우자이기 때문에 이러한 영향이 반영되어 여성의 비율이 높고(93.48%), 연령대는 60대 이상이 가장 높고 그 뒤로 50대, 40대가 많은 것으로 나타났으며, 재해자와의 관계에서는 87.29%가 처인 것으로 나타났다. 이를 볼 때 각 가구에서 최우선순위자인 수급권자는 대부분 남성인 재해자의 여성배우자임을 추측할 수 있다.

〈표 3〉 신규 유족연금 수급자격자 및 수급권자 특성(2000-2019)

(단위: %)

구분		수급자격자 ⁴⁾	수급권자 ⁴⁾
성별	남성	22.05	6.52
	여성	77.95	93.48
연령	태아	0.02	-
	20세 미만	34.16	4.62
	20-39세	10.16	14.93
	40-49세	14.76	22.83
	50-59세	16.03	24.83
	60세 이상	24.87	32.78
	국적	내국인	99.35
	외국인	0.65	0.93
관계	처	56.28	87.29
	남편	1.09	1.69
	자녀	34.61	4.71
	부모	7.63	6.12
	손자녀	0.18	0.04
	조부모	0.10	0.06
	형제자매	0.10	0.09
장애	있음	0.69	0.37
	없음	99.31	99.63

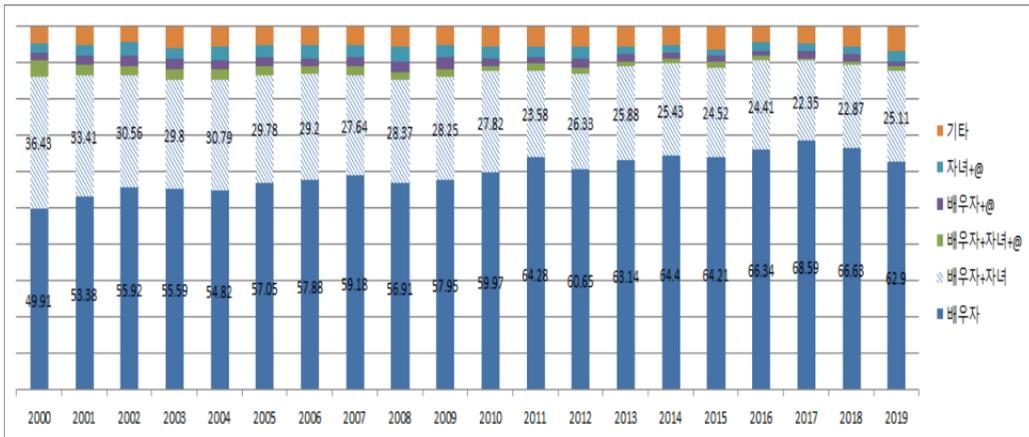
- 주 1) 유족보상처리화면의 최종회차 기준
 2) 유족보상이 승인되어 유족연금이 실제 지급된 건만 포함
 3) 일부 데이터는 분류 오류가 있어 분석에서 제외
 4) 수급자격자와 수급권자 자료는 입력된 값에 기반하여 분석하였음. 간혹 잘못 입력한 경우가 있으나 통계에는 이를 제대로 반영하지 못하여 일부 값의 경우 오류 가능성 있음

수급권자의 대부분이 여성배우자인 점을 반영하여 배우자를 중심으로 하여 연도별로 유족연금 수급가구의 구성 변화를 보았다. 우선 배우자만 있는 가구가 과거에 비하여 증가한 것을 확인할 수 있다. 2000년에는 배우자만 있는 수급가구가 49.91%였으나, 계속 그 비율이 증가하여 2017년에는 68.59%까지 증가하였으며, 2019년에는 62.9%로 나타났다. 그에 비하여 배우자/자녀로 구성된 가구는 2000년 36.43%였으나 계속 감소하여 2017년에는 22.35%로 가장 적었고, 2019년에는 25.11%를 나타내고 있다. 배우자/자녀/그외유족으로 구성된 가구는 그 비율이 감소하였는데, 2000년에 4.38%였으나, 계속 감소하여 2019년에는 1.08%로 나타났다.

이러한 특성이 나타나는 이유는 핵가족화의 영향으로 과거에 비하여 생계를 같이 하는 가족의

범위가 좁아져 연금수급자격이 인정된 유족이 줄어든 탓이라고 생각된다. 또한 사망 당시 평균연령이 2000년에는 47.9세였으나 2019년에는 58.5세로 10.6세가 증가한 것으로 나타나는데, 이러한 재해자의 고령화로 인하여 재해자의 사망 당시 미성년자녀 또는 부모가 없어 배우자만 연금수급자격이 인정될 가능성이 높은 것도 영향을 미쳤을 것이다.

(단위: %)



- 주 1) 연도구분은 유족보상처리화면의 최종회차 결재일자 기준
- 2) 유족보상이 승인되어 유족연금이 실제 지급된 건만 포함
- 3) 자료 한계로 가구구성 분류가 안되는 건이 213건 있음
- 4) 수급자격자와 수급권자 자료는 입력된 값에 기반하여 분석하였음. 간혹 잘못 입력한 경우가 있으나 통계에는 이를 제대로 반영하지 못하여 일부 값의 경우 오류 가능성 있음

〈그림 1〉 연도별 신규 유족연금 수급자가구 구성

유족간 우선순위는 배우자(처/남편), 자녀, 부모, 손자녀, 조부모, 형제자매 순으로 주어진다. 유족연금의 최우선순위자 전액 지급 문제는 수급자격자가 2명 이상인 경우에 발생하는데, 특히 최우선순위자가 고인의 사망 이후 후순위 유족과 생계를 같이 하지 않는 경우에 주로 발생할 것으로 예상된다. 2000-2019년 동안 유족연금 신규결정자의 수급자격자수를 보면, 1명인 경우는 65.05%로, 이를 제외한 나머지 35.95%의 가구에서 최우선순위자 전액 지급 문제가 발생할 가능성이 있다. 그러나 이중에서도 처/자녀로 구성된 가구의 비율이 높고 이들의 친자녀인 경우가 더 많을 것이므로 실제 최우선순위자 전액 지급 문제가 발생할 가능성이 있는 가구의 비율은 더 낮아질 것이다.

〈표 4〉 유족연금 신규결정자의 수급자격자수 및 가구 구성(2000-2019)

(단위: %)

수급 자격자수	비율	가구구성	비율	가구구성	비율
1명	65.05	처	89.54	손자녀	0.01
		남편	2.38	조부모	0.05
		자녀	2.12	형제자매	0.12
		부모	5.78		
2명	15.45	처/자녀	70.57	자녀/형제자매	0.02
		처/부모	11.80	부모	8.08
		처/손자녀	0.66	부모/손자녀	0.06
		처/조부모	0.11	부모/조부모	0.23
		처/형제자매	0.04	부모/형제자매	0.11
		남편/자녀	0.70	손자녀	0.06
		자녀	5.75	조부모	0.06
		자녀/부모	1.57	조부모/형제자매	0.04
3명	15.40	처/자녀	91.17	처/손자녀	0.25
		처/자녀/부모	3.93	남편/자녀	0.44
		처/자녀/손자녀	0.02	남편/손자녀	0.02
		처/자녀/조부모	0.02	자녀	0.95
		처/자녀/형제자매	0.02	자녀/부모	1.45
		처/부모	1.54	자녀/부모/형제자매	0.06
		처/부모/손자녀	0.02	부모/조부모	0.06
		처/부모/조부모	0.02	부모/형제자매	0.02
4명	4.10	처/자녀	61.62	남편/자녀	0.40
		처/자녀/부모	34.17	자녀	0.32
		처/자녀/손자녀	0.08	자녀/부모	2.83
		처/부모/손자녀	0.16	부모/형제자매	0.16
		처/손자녀	0.24		

- 주 1) 유족보상처리화면의 최종회차 기준
 2) 유족보상이 승인되어 유족연금이 실제 지급된 건만 포함
 3) 213건의 결측치가 있음
 4) 수급자격자 자료는 입력된 값에 기반하여 분석하였음. 간혹 잘못 입력한 경우가 있으나 통계에는 이를 제대로 반영하지 못하여 일부 값의 경우 오류 가능성 있음

최우선순위자 전액 지급으로 인하여 후순위 유족을 보호하지 못하는 사례는 <표 4>의 여러 유형에서 발생할 수 있다. 일단은 수급권자와 수급권자가 아닌 수급자격자가 한 집에서 살지 않으면서 서로 왕래가 없는 경우에 발생할 가능성이 높다. 예로, 고인이 생전에 재혼배우자(또는 사실혼)와 동거하였으나, 전처에게 자녀 양육비를 지원한 경우 재혼배우자와 자녀에게 연금수급 자격이 발생하지만 유족연금은 재혼배우자에게 전액 지급된다¹⁾. 하지만 재혼배우자가 그 자녀에게 유족연금 수령 후 양육비를 지급하는지는 파악되지 않고 있다. 행정자료상으로 이러한 상황을 파악할 수 있는 정보는 없지만, 배우자와 자녀의 주소지를 비교하였을 때 다른 경우의 비율이 적지 않은 것으로 나타나는데, 자녀가 미성년일 경우 부모와 함께 거주하는 것이 일반적이라는 점을 감안하면 재혼한 처와 이혼 이후 전처가 양육하는 자녀로 구성된 유족이 적지 않게 있을지도 모른다²⁾.

최우선순위자 전액지급문제가 발생할 수 있는 또 다른 예로 배우자와 부모(60세 이상)에게 연금수급자격이 인정되는 경우이다. 배우자는 최우선순위자가 되고 부모로 인한 가산액을 더하여 유족연금을 지급받지만, 고인의 사망 이후 배우자가 고인의 부모를 실제로 계속 부양할지는 알 수가 없다. 민법 제974조를 보면 직계혈족 및 그 배우자간, 기타 친족간 서로 부양의무가 있으나 기타 친족간은 생계를 같이하는 경우에 해당한다. 부부 일방이 사망한 경우 혼인으로 인하여 발생한 직계혈족과 생존배우자 사이에 인척관계는 그대로 유지되고 생존배우자의 재혼으로 인척관계는 종료되지만, 부모와 생존배우자의 경우 직계혈족 및 그 배우자간 관계는 아니기 때문에 부모와 생존배우자가 같이 살았다면 부양의무가 인정되지만, 그렇지 않을 경우 부양의무가 없다. 행정자료상으로 배우자와 부모의 주소지가 다른 경우의 비율이 적지 않은 것으로 나타나고 있는데, 고인의 사망 당시에도 같이 살지 않았다면 그 뒤에 함께 살지 않을 가능성이 크다는 점을 감안하면 이러한 유형에 속하는 가구가 적지 않을 가능성이 있다. 이런 유형은 민법상으로 부양의무가 없지만 산재보험법에서는 부양한다는 가정 하에 급여를 지급하고 있다.

한편 산재보험은 국내 다른 유족급여제도나 해외 산재보험과는 달리 실제 부양유무에 따라 연금수급자격을 부여하고 연금수급자격 있는 유족이 없을 경우 유족일시금을 지급하고 있다. 이러한 유족일시금의 경우에도 최우선순위자에게 전액 지급하는 방식을 취하고 있어 유족연금과 유사한 문제가 발생할 수 있으므로 이 역시도 함께 검토되어야 할 것이다.

1) 머니투데이 2020.9.26. “하후돈과 장합, 그리고 산재보험법상 유족급여”에서도 유사한 사례에 대한 문제점을 지적한 바 있다.

2) 주소가 다르다고 해서 재혼한 처와 전처양육자녀로 구성되어 있다고 단언할 수는 없다. 여기서는 가능성 정도로 언급하였다.

IV. 국내외 유족급여제도 검토

1. 국내 사회보험 및 재해보상제도 검토

유족급여를 지급하는 국내 제도의 경우 해당 법률에서 유족의 범위를 정하고 유족 내에서 순위를 부여하고 있는데, 산재보험과는 우선순위를 부여하는 방식이 다르게 나타난다. 산재보험의 경우에는 실제 고인에 의한 생계유지 여부를 판단하고, 배우자, 자녀, 부모, 손자녀, 조부모, 형제자매 순으로 순위를 부여한다. 국민연금의 경우에도 배우자, 자녀, 부모, 손자녀, 조부모 순으로 순위가 높은 수급권자에게 전액 지급된다. 산재보험과는 다르게 국민연금은 유족 범위에 형제자매를 포함하지 않는다.

그러나 특수직역 재해보상제도(연금제도 포함)는 민법상 상속순위를 따르도록 하고 있다. 민법상 상속순위에 따르면, 배우자와 직계비속이 있을 경우 이들이 공동으로 수급권을 가지며, 직계비속이 없을 경우 배우자와 직계존속이, 배우자·직계비속·직계존속이 없을 경우에는 형제자매가, 이 역시 없을 경우 4촌이내 방계혈족 순으로 순위가 부여된다. 이에 따라 이들 제도의 경우 배우자와 직계비속이 있을 경우 이들을 대상으로 분할이 이루어지고, 직계비속이 없고 배우자와 직계존속이 있을 경우 이들을 대상으로 분할이 이루어진다.

선원법의 경우 유족연금은 없고 유족일시금만 지급되는데, 과거에는 산재보험과 유사한 최우선순위자 전액지급 문제가 있었으나, 2014년에 시행령을 개정하여 유족간 우선순위 배정방식을 변경하여 그 문제를 해결하였다. 즉 배우자, 자녀, 부모 순으로 유족을 정하게 될 경우 실제 부양이 필요한 자녀·부모가 아닌, 실제 같이 거주하지 않는 배우자에게 급여 전액이 지급될 수 있으므로 배우자, 자녀, 부모에게 순위를 동일하게 부여하여 배우자에게만 급여가 모두 지급되는 것을 방지하고자 하였다.

〈표 5〉 국내 유족급여제도의 지급대상

구분	유족 범위 및 보상순위	우선순위 기준
산재보험	- 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 배우자·자녀·부모·손자녀 및 조부모 - 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있지 아니하던 배우자·자녀·부모·손자녀 및 조부모 또는 근로자가 사망할 당시 근로자와 생계를 같이 하고 있던 형제자매 - 형제자매 * 태아는 출생후 자녀로 봄 * 양부모>친부모, 양부모의 부모>친부모의 부모, 부모의 양부모>부모의 친부모	- 동법상 보상순서 따름(같은 호에 해당될 때 기재순) - 동순위자는 균등분할, 2명 이상시 대표자 선임가능 - 선순위자 수급권 소멸 정지시 후순위자로 이전 - 유언 등 지정된 경우에는 그에 따름(단 유족범위내에서만 가능)

구분	유족 범위 및 보상순위	우선순위 기준
	* 연금은 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족(타국적자이면서 외국거주 유족은 제외) 중 배우자, 자녀, 부모, 손자녀, 조부모, 형제자매만 가능	
공무원 재해보상 (연금포함)	공무원 또는 공무원이었던 자가 사망할 당시 그가 부양하고 있던 사람으로서 - 배우자(재직 당시 혼인관계, 사실혼 포함) - 자녀(퇴직일 이후 출생·입양자녀 제외, 퇴직 당시 태아 포함) - 부모(퇴직일 이후 입양부모 제외) - 손자녀(퇴직일 이후 출생·입양손자녀 제외, 퇴직 당시 태아 포함) - 조부모(퇴직일 이후 입양조부모 제외) * 민법상 상속순위 - 배우자와 피상속인의 직계비속(태아는 출생자녀로 간주) - 배우자와 피상속인의 직계존속 - 피상속인의 형제자매 - 피상속인의 4촌이내 방계혈족	- 민법상 상속순위 따름 - 동순위자는 균등분할, 2명 이상시 대표자 선임가능 - 급여를 받을 유족이 없는 경우 유족이 아닌 직계존비속에게 지급(한도범위내), 직계존비속도 없는 경우 망인을 위하여 사용 가능
선원법	- 선원의 사망 당시 그에 의하여 부양되고 있던 배우자(사실혼 포함)·자녀·부모·손자녀 및 조부모(배우자, 자녀, 부모는 동순위) - 선원의 사망 당시 그에 의하여 부양되고 있지 아니한 배우자·자녀·부모·손자녀 및 조부모(배우자, 자녀, 부모는 동순위) - 선원의 사망 당시 그에 의하여 부양되고 있던 형제자매 - 선원의 사망 당시 그에 의하여 부양되고 있지 아니한 형제자매 - 선원의 사망 당시 그에 의하여 부양되고 있던 배우자의 부모, 형제자매의 자녀 및 부모의 형제자매 - 선원의 사망 당시 그에 의하여 부양되고 있지 아니한 배우자의 부모, 형제자매의 자녀 및 부모의 형제자매 * 태아는 이미 출생한 것으로 간주 * 양부모>친부모, 양부모의 부모>친부모의 부모, 부모의 양부모>부모의 친부모	- 동법상 보상순서 따름(옆의 유족 기재순). 같은 줄에 있을 경우 배우자, 자녀, 부모는 동순위로 함 - 동순위자는 균등분할
국민연금	사망할 당시 그에 의하여 생계를 유지하고 있던 자로서, - 배우자 - 자녀(25세 미만, 장애2급 이상) - 부모(배우자 부모 포함)(60세 이상, 장애2급 이상) - 손자녀(19세 미만, 장애2급 이상) - 조부모(배우자 조부모 포함)(60세 이상, 장애2급 이상)	- 최우선 순위자에게만 지급 - 동순위자는 균등분할 - 배우자 수급권 소멸·정지시 자녀에게 이전

주 1) 사립학교교직원 및 군인 재해보상제도는 공무원 재해보상제도와 거의 동일함
 자료: 해당 법령(법제처 홈페이지)

2. 해외 산재보험제도 검토

OECD 국가는 일부 국가를 제외하면 어떤 형태로든 업무상 재해에 대한 보상 제도를 운영하고 있으며, 재해로 인해 사망한 근로자 유족의 생활보장을 위한 급여제도를 가지고 있다. 유족급여는 근로자의 사망으로 인해 그에 의해 부양받고 있는 유족의 생계를 보장하려는 목적을 가지고 있기 때문에 거의 대부분의 국가들이 연금형태로 지급하고 있으며, 일시적인 보조금이나 특정 조건에 해당되는 등 일부 경우에 한해서는 일시금을 지급하고 있다. 이러한 이유로 유족급여를 언급할 때는 대부분 유족연금에 해당되고, 국가에 따라 일시금, 보조금, 장의비, 운송비 등이 포함되어 있다.

유족연금의 일반적인 형태는 수급권이 있는 유족에게 각각의 보험급여를 개별적으로 지급하는 방식이다. 이 방식은 국가별로 수급자격의 차이가 있기는 하지만, 배우자에 대해서는 배우자연금, 자녀에 대해서는 자녀연금 수급권을 인정하고 있으며, 이들을 제외한 유족에 대해서는 국가별로 수급권을 규정하는 방식이 다르게 나타난다. 우선 벨기에, 프랑스, 뉴질랜드, 포르투갈 등은 배우자, 자녀를 제외한 유족에게 수급권을 인정하고 있으나, 오스트리아, 독일³⁾ 등은 배우자나 자녀의 급여수준이 최대한도를 넘지 않는 범위 내에서, 이탈리아, 멕시코 등은 배우자나 자녀에게 수급권이 없는 경우에만 다른 유족에게 수급권을 인정하고 있다. 그리고 칠레, 핀란드, 아이슬란드, 아일랜드 등은 배우자, 자녀에게만 수급권을 부여하고 있다.

일부 국가의 경우 유족별로 개별화된 급여가 아니라 최우선순위자에게 유족연금을 지급한다. 이스라엘, 일본, 한국 등은 유족연금 수급자격을 가진 유족수에 따라 유족연금액수가 결정되지만 최우선순위 수급자격자에게 유족연금을 일괄적으로 지급한다.

〈표 6〉 OECD 국가의 유족연금 제도형태

구분	해당 국가
개별급여	<ul style="list-style-type: none"> · 배우자연금/자녀연금/그외연금: 벨기에, 프랑스, 라트비아, 뉴질랜드, 포르투갈 * 그외연금의 수급자격이 있는 유족은 국가별로 상이함 · 배우자연금/자녀연금/(그외연금): 오스트리아, 덴마크, 독일, 이탈리아, 멕시코 * 오스트리아, 덴마크, 독일: 배우자/자녀가 최고액을 소진하지 않는 범위 내에서만 지급 * 이탈리아, 멕시코: 배우자/자녀가 없다면 지급 · 배우자연금/자녀연금: 칠레, 핀란드, 아이슬란드, 아일랜드, 스웨덴, 스위스
단일급여	<ul style="list-style-type: none"> · 이스라엘, 일본, 한국

자료: SSA, ISSA, 2017; 2018a; 2018b; MISSOC tables(updated at 2021.1.1.)

3) 독일은 2016년 기준으로 연금수급자는 694,841명, 그중 유족이 108,633명인데, 배우자가 99,045명, 자녀가 9,561명, 기타가 27명이다(DGUV, 2016; 박귀천등, 2018, p.421에서 재인용).

OECD 국가 중에서 개별급여권을 부여하는 국가에서 유족별로 급여수준을 어느 정도로 규정하고 있는지를 파악하였다. 연금산정기준소득을 언급함에 있어 대부분의 국가에서 사망 당시 재해자의 소득을 기준으로 하지만, 칠레, 멕시코, 스웨덴 등은 영구장해연금을 기준으로, 뉴질랜드 등은 휴업급여를 기준으로 급여를 산정하기도 한다. 배우자와 자녀1명의 급여수준을 비교하면, 일반적으로 배우자의 급여수준은 20-52%이나 평균적으로 30% 정도 되는 것으로 나타나고 있으며, 자녀의 급여수준은 10-25%이나 주로 20% 이며, 자녀수가 추가됨에 따라 추가 급여율을 적용하고 한쪽 부모가 사망한 경우와 양쪽의 부모가 모두 사망한 경우를 구분하여 후자에 더 높은 급여율을 적용하고 있다. 즉 배우자와 1명의 자녀연금을 비교하면 대체로 배우자의 급여수준이 높으나 자녀수가 추가되면 자녀의 급여수준이 더 높게 나타난다.

배우자, 자녀, 기타 유족 등에게 개별 지급권을 보장하는 국가의 경우 유족별로 각각의 급여율을 정하더라도 총액의 한도를 두어 한도를 넘는 경우 비례적으로 감액하거나 초과할 경우 기타 유족에게 지급권을 인정하지 않는 등의 방법을 활용하고 있다. 총액의 한도는 스웨덴의 경우 100%이기는 하지만, 대부분의 국가는 대체로 70-80% 수준으로 나타나고 있다.

〈표 7〉 유족연금 개별급여권 부여국가의 유족별 연금급여수준

구분	대상	급여수준
오스트리아	배우자	- 기준소득의 20%. 단 과부 60세 또는 홀아비 65세 이상인 경우, 소득 능력*이 1/2이상 상실된 경우 기준소득의 40% * 3개월이상 지속되어야 함 - 전(前)배우자는 이혼수당 이내, 20%를 초과할 수 없음(예외있음) *기준소득: 사망직전년도 고인의 평균소득
	자녀	- 1명당 기준소득의 20% - 단 완전고아는 30%
	다른 유족	- 기준소득의 20% - 단 배우자고아연금이 최고액을 소진하지 않는 범위 내에서만 가능
벨기에	배우자	- 적용소득의 30%
	자녀	- 1명당 적용소득의 15%(최대 45%까지) - 단 완전고아는 20%(최대 60%까지)
	다른 유족	- 부모: 배우자-자녀 없는 경우에만 20%, 배우자만 있으면 15% - 일부 조건 하에서 다른 유족은 15%(최대 45%까지)
칠레	배우자	- 영구장해연금의 50%. 단 자격있는 자녀 없으면 60%
	자녀	- 1명당 영구장해연금의 20% - 단 완전고아는 50%
덴마크	배우자	- 연간소득의 30%

구분	대상	급여수준
	자녀	- 1명당 연간소득의 10% - 단 완전고아는 20%
	다른 유족	- 배우자-자녀 연금이 70% 미만이면 연금 지급 가능
핀란드	배우자	- 연간소득의 40% * 연간소득: 피보험자 지난 연간 소득. 피보험자의 지난 4년간 평균 연간소득이 그것보다 많다면 특정 조건하에서 활용 가능
	자녀	- 연간소득의 25%. 2명은 40%, 3명은 50%, 4명 이상은 55%
프랑스	배우자	- 연간기준소득의 40%. 55세이상/장애(50%이상)일 경우 20% 보충 지급 - 별거/이혼배우자는 별거수당과 동일, 소득의 20%를 초과할 수 없음 * 연간기준소득: 지난 12개월 근무기간동안의 고인 전체 소득. €36,673.29까지 + €36,673.29를 초과하는 소득의 33.33%
	자녀	- 1명당 평균소득의 25%, 1명 추가시 20% - 단 완전고아는 30%
	다른 유족	- 평균소득의 10%(최대 30%까지)
독일	배우자	- 사망이후 3개월까지 연간 소득의 2/3, 이후 연간 소득의 30%(24개월까지). 단 자녀연금자격 자녀 있거나, 장애 있으나 27세 이후 청구권 소멸 자녀를 양육하는 경우, 47세이상, 소득활동능력 없는 등이면 3개월 이후 40%(자녀 양육이 조건인 경우 자녀 연금수급권 소멸까지)
	자녀	- 1명당 연간소득의 20% - 단 완전고아는 30%
	다른 유족	- 20%, 부부이면 30%(부부가 한쪽이 사망하면 3개월간 30% 수준 유지) - 단 배우자/자녀연금이 한도액을 초과하지 않는 범위내에서 지급가능
아이슬란드	배우자	- 월 ISK 55,099(€353)
	자녀	- 1명당 월 ISK 36,845(€236)
아일랜드	배우자	- 66세미만 매주 €233.50, 66-80세 €252.70, 80세초과 €262.70 - 독거 또는 80세이상 추가 지급 - 부양자녀 있을 경우 12세미만은 €38, 12-18세미만은 €45 지급
	자녀	- 완전고아의 경우 1명당 매주 €189.80 지급
이탈리아	배우자	- 평균소득의 50%
	자녀	- 1명당 평균소득의 20% - 단 완전고아는 40%
	다른 유족	- 배우자/자녀 없을 경우 평균소득의 20%
라트비아	배우자	- 평균월소득의 25%
	자녀	- 평균월소득의 25%, 2명은 35%, 3명은 45%, 4명 이상은 55%

구분	대상	급여수준
		- 단 완전고아는 40%, 2명은 50%, 3명은 60%, 4명 이상은 70%
	다른 유족	- 평균월소득의 25%
멕시코	배우자	- 영구장해연금의 40%
	자녀	- 1명당 영구장해연금의 20% - 단 완전고아는 30%
	다른 유족	- 영구장해연금의 20% - 배우자/자녀가 없을 경우 * 유족수에 따라 재산정 가능
뉴질랜드	배우자	- 휴업급여의 60%
	자녀	- 1명당 휴업급여의 20% - 단 완전고아는 40%
	다른 유족	- 휴업급여의 20%
포르투갈	배우자	- 기준소득의 30%. 단 65세이상, 장애있으면 40% - 이혼배우자는 위자료 한도내에서 지급 * 기준소득: 연간임금(사고) 또는 평균 월임금(직업병)
	자녀	- 1인당 기준소득의 20%, 2명은 40%, 3명이상은 50% - 단 완전고아는 40%, 80%, 100%(고인 임금의 80%까지)
	다른 유족	- 기준소득의 10% - 30%까지
스웨덴	배우자	- 영구장해연금의 45% - 단 자녀연금 지급되면 20%
	자녀	- 1명당 영구장해연금의 40%. 추가시 20% * 1명이상이라면 균등배분
스위스	배우자	- 월소득의 40% - 전(前)배우자는 생계비 한도내에서 월소득의 20%
	자녀	- 1명당 월소득의 15% - 단 완전고아는 25% (나중에 나머지 부모 사망한 경우 변경 가능)

자료: SSA, ISSA, 2017; 2018a; 2018b; MISSOC tables(updated at 2021.1.1.)

V. 개선방안 논의

최우선순위자에게 유족급여를 전액 지급하여 후순위 유족에 대한 보호가 전혀 이루어지지 않는 경우가 발생한다면 고인의 사망으로 인한 유족의 생활을 보장하려고 하는 유족급여의 취지에 반하는 것이므로 제도 개선을 적극적으로 검토할 필요가 있다고 생각된다. 최우선순위자 전액 지급 문제에 대한 해결책은 최우선순위자가 아닌 후순위 유족에게도 개별 지급의 가능성을 열어두는 것인데, 국내의 사례를 검토할 때 세 가지 방법을 고려할 수 있다.

1. 유족별 개별수급권을 인정하고 법정 급여율을 사전에 정의하는 방안

첫 번째 방법은 유족의 개별 수급권을 인정하고 유족별로 법정 급여율을 정해두는 방식이다. 즉 배우자, 자녀, 부모 등 유족 각각에 대하여 유족연금 수급권을 정의하고 급여율을 사전에 정하여 그에 따라 급여를 지급하는 방식이다. 앞서 제시하였듯이 해외 산재보험의 경우 유족별 개별 수급권을 인정하는 방식으로 유족급여제도를 운영하는 것이 일반적이다. 이러한 방식은 최우선순위자 전액 지급 문제를 완전히 해결할 수 있는데, 유족별로 각자의 수급권을 인정하고 사전에 급여율을 정하고 있어 예측 가능한 보상을 제공하고 있다는 장점이 있다. 또 유족별 연금수급자격을 판단함에 있어 상한을 넘지 않는 한 한 유족의 보상이 다른 유족의 보상에 미치는 영향이 거의 없으므로 유족간의 분쟁소지를 사전에 차단하고 유족별 연금수급자격을 융통성있게 적용할 수 있다는 점도 장점이다. 예를 들어 배우자가 재혼한 경우 현재는 후순위 유족이 연금을 물려받기 때문에 재혼배우자에 대한 다른 보상제도를 검토하는 것이 불가능하지만, 개별 수급권이 인정될 경우 배우자연금과 다른 유족의 연금은 관련이 거의 없으므로 재혼배우자에 대한 별도의 보상제도를 고려할 수 있게 해줄 수 있다. 또 자녀가 입양된 경우 연금수급권을 일시중지하고 파양된 경우 다시 연금수급자격을 복원하는 것도 가능하게 할 수 있다.

그러나 이러한 방식으로 운영할 경우 우리나라 유족급여제도에서 고려되어야 할 사항이 있다. 우선 모든 국가의 유족급여제도를 세부적으로 파악하지는 못하였으나, 개별 유족수급권을 인정하는 독일, 프랑스의 경우를 보면 배우자와 자녀에 있어서는 다른 유족과는 달리 실부양유무를 따지지 않고 수급권을 부여한다. 반면 우리나라 산재보험에서는 배우자와 자녀에 대해서도 유족연금을 수급하기 위한 전제조건으로 실제 고인과 생계를 함께 하였는지 여부를 판단하고, 해당하지 않을 경우 연금수급권이 주어지지 않으므로 실제로 개별 수급권이 인정되지 않을 경우가 종종 발생할 수 있다. 그렇다고 해서 부양 조건을 검토하지 않는 것도 타당하지 않을 것 같다. 개별수급권을 도입하기 위하여 부양조건을 검토하지 않는다면 부양가족에게만 지급되는 급여를 부양조건을 충족하지 않는 유족에게도 배분하는 것이 되어 오히려 고인에 의해 부양되는 가족의 입장에서 개악이 될 수도 있다.

또한 유족별로 각각의 급여율이 정해질 경우 전반적으로 연금급여율이 낮아질 가능성이 있다. 현재는 수급자격자가 1명인 가구가 전체의 65.05%나 되고, 이들은 52%의 급여율을 적용받으나, 각각의 유족별로 급여율이 정해진다면 한명의 유족에 대한 급여율이 낮아질 수밖에 없다. 해외 산재보험의 배우자연금 급여율도 적게는 20%에서 대체로 30% 수준으로 나타난다. 그러나 수급자격자가 1명인 경우의 유족연금수준이 중위소득보다도 높게 나타나 급여수준이 높은 점을 감안하면 급여조정 여지는 있을 것으로 생각된다. 다만 일률적으로 정하기보다는 수급가능한 유족의 제반 조건들이나(예를 들어 연령이나 장애조건을 감안한다던지 등) 수급가능한 다른 유족의 존재여부 등을 고려하여 차등적으로 급여율을 정하여 현재와의 차이를 보완할 수 있을 것이다.

2. 우선순위를 조정하여 최우선순위자를 확대하는 방안

두 번째 방법은 유족연금 급여율 산정은 현재의 방식을 유지하되 수급자격자 내에서의 우선순위를 조정하여 최우선순위자를 더 넓게 규정하는 방식이다. 최우선순위자가 2명 이상이면 이들이 원할 경우 급여액을 분할하여 지급하고 한명에게 지급하기를 원하면 그에게 전액지급하면 된다. 이는 현재 민법상 상속순위를 따르고 있는 특수직역 재해보상제도의 방식과 유사하다. 위 제도는 배우자와 자녀에 대한 우선순위를 동일하게 두고, 자녀가 없을 경우 배우자와 부모를 동일하게 두고 있으며, 우선순위가 같으면 분할하게 된다. 선원법의 경우에는 민법상 상속순위는 아니지만 배우자, 자녀, 부모의 우선순위가 동일하며 이들에게 분할하여 지급된다. 하지만 이들 제도에서는 산재보험과는 달리 적어도 배우자, 자녀에 대해서는 실제 부양유무를 따지지 않는다는 차이가 있다.

이 방법의 경우 우선순위를 어떻게 매기는가, 그리고 급여를 어떻게 분할할 것인가에 대해서 추가적인 검토가 필요하다. 우선순위와 관련해서는 민법상 상속순위와 유사하게 할 수도 있고 선원법에서와 같이 배우자, 자녀, 부모를 모두 동일한 우선순위로 둘 수도 있다. 그러나 우선순위를 둔다는 것 자체가 순위가 밀리는 유족이 발생하므로 이들에 대한 보호는 보장받지 못하게 되는 단점이 있다. 예를 들어 민법상 상속순위와 유사한 방식으로 한다면 고인에 의한 생계유지여부가 확인된 유족이 배우자, 자녀, 부모일 경우 배우자와 자녀가 우선순위가 되면 부모는 유족급여를 지급받지 못하게 된다.

분할방식에 있어서는 급여액을 균등분할할 수도 있고 차등적으로 분할할 수도 있다. 즉 유족을 획일적으로 대우할 것이 아니라 재해자와의 관계나 부양 요구도에 따라 차등적으로 분할비율을 정하는 것이다. 우리나라 보훈보상제도에서는 자녀에 대한 보상액이 가장 크고, 배우자, 부모순으로 보상액이 정해져 있다. 예를 들어 배우자와 부모에게 동일한 비율로 분할하는 경우 배우자의 급여액이 현저히 줄어들게 되는데, 부모에 대한 부양 문화가 약화되고 있는 현재, 배우자와 부모의 지분을 동일하게 인정하는 것이 맞는지에 대한 논란이 있을 수도 있으므로, 차등분할도

검토할 수 있을 것이다.

두 번째 방법은 고인에 의한 생계유지여부를 둘러싼 유족간의 마찰이 발생할 수 있다. 수급권자수가 증가할수록 각 수급권자가 받는 급여액이 감소하게 되므로 수급권을 가지는지 여부는 매우 중요하게 고려될 것이므로 자칫 유족간의 분쟁 소지를 만들 수 있다. 또 유족별로 고유의 지분이 있는 것이 아니라 수급자격자수에 따라 지분이 결정되므로 배우자의 재혼 등 연금수급자격을 융통성있게 적용시키는 방법을 고려하는 것이 용이하지 않다.

3. 필요시 후순위 유족의 개별지급 청구권을 부여하는 방안

세 번째 방법은 현재의 제도를 계속 유지하되, 최우선순위자가 후순위 유족에 대한 지원이 없거나 아니면 후순위 유족이 원할 경우 후순위 유족에게 개별청구권을 부여하는 것이다. 즉 문제가 발생했을 때에만 보완책을 마련하는 것이지만, 이는 절차상 차이일 뿐 두 번째 방법과 유사하다. 최근 20년간 유족연금 신규결정된 가구의 구성을 보면, 65.05%가 수급자격자가 1명밖에 없고, 배우자/자녀로 구성된 가구가 약 28%로 나타나고 있어, 실제로 후순위 유족의 미보호 문제가 발생할 가능성이 있는 가구가 그렇게 많지는 않을 것이다. 즉 제도변경으로 인한 실익이 발생하는 가구 비율이 크지 않기 때문에 제도변화를 최소화하는 선에서 보완책을 마련하는 것이다. 2008년 산재보험법 전면개정 이전에 있었던 논의에서 개별수급권 인정시에는 현재의 급여율을 조정할 수밖에 없기 때문에 논의가 진전되지 못했던 것을 감안하면 수용가능한 대안으로 받아들여진다. 그러나 아이디어는 단순하지만 분할방식 등 고려해야 할 사항이 두 번째 방법과 유사하게 많다. 수급자격자 간의 배분 비율을 어떻게 정할 것인지, 수급자격자와 재해자와의 관계에 따라 차등을 둘 것인지 등에 대해서 검토가 필요하다.

VI. 결론

유족급여제도는 재해자의 사망 이후 유족의 생활안정을 보장한다는 취지에도 불구하고, 유족의 생활안정에 실질적으로 기여하고 있는가라는 질문을 받고 있다. 유족급여제도는 1963년 근로기준법과 동일하게 제정되어 그 이후 급여종류, 급여수준 등 사회보장적 기능이 강화되는 방향으로 제도개선이 이루어져 왔으나, 최우선순위자에게 유족급여를 전액 지급하고 있는 것을 볼 때 제도의 기본적인 틀은 대가족제도 하에서 주부양자에 의해 생계가 운영되던 부양문화가 계속 반영되어 있는 것으로 평가된다. 그동안 가족형태 및 구성, 부양문화 등 사회경제적 환경이 과거와는 상당히 달라졌음에도 불구하고 그 변화가 제도에 충분히 반영되지 못하고 있는 것이다.

최우선순위자에게 전액 지급되는 유족급여는 그가 후순위 유족의 생계에 기여할 것이라는 민

음에 기반하여 지급되지만, 최우선순위자(수급권자)가 다른 유족(수급자격자)에게 실질적인 보호를 제공하는지는 알지 못하며, 보호를 제공하지 않는다고 해도 최우선순위자의 수급권에 아무런 제재를 가하지 못한다. 때문에 노사정위원회 산재보험발전위원회에서 다른 적이 있으며, 선행연구에서도 이러한 지급방식에 대한 검토가 필요하다고 지적한 바가 있다(박종희 등, 2010; 강선희, 2011; 박귀천 등, 2018). 최근에 수급자격자가 1명인 가구의 비율이 증가하기는 하여(2019년 유족연금 신규결정자 중 68.94%), 이러한 문제로 인한 영향이 광범위하게 나타나지는 않지만, 그로 인해 피해를 보는 유족이 많지 않다고 하더라도 유족급여가 실질적인 보호를 제공하는 데 있어 미흡하다면 제도개선을 검토할 필요가 있을 것이다.

국내 유족급여제도를 검토한 결과, 국민연금을 제외하면 산재보험과는 달리 여러 유족에게 동일한 우선순위를 주어 분할배분이 가능하도록 하고 있으며, 해외 산재보험제도의 경우에는 일부 국가를 제외하면 모두 유족별로 개별 수급권을 부여하고 있다. 이에 본 연구에서는 최우선순위자 전액 지급방식에 대한 개선방안으로 3가지를 제시하였다. 첫째, 유족별 개별수급권을 인정하고 법정 급여율을 사전에 정의하는 방안으로, 해외 산재보험제도와 유사하다. 이는 유족별 보상수준이 예측 가능하고 유족간 급여수급에 대한 영향이 없으므로 분쟁소지를 없앨 수 있으나, 유족급여수준에 대한 논의가 필요하므로 사회적 합의가 쉽지 않을 수 있다. 둘째, 우선순위를 조정하여 최우선순위자를 확대하는 방안으로, 국내 재해보상제도와 유사하다. 이를 위해서는 우선순위, 배분 비율 등에 대한 추가적인 검토가 필요하다. 셋째, 필요시 후순위 유족의 개별지급청구권을 부여하는 방안이다. 후순위 유족에 대한 보호가 미흡한 것으로 예측되는 유족이 많지 않으므로 제도에 대한 전면적인 개편보다는 문제가 발생하는 유족에 대해서만 개선방안을 적용하는 것이다. 이러한 개선방안들은 문제에 대한 해결력, 다른 제도에 미치는 영향, 사회적 합의 등을 고려하여 검토되어야 할 것이다.

한편 최우선순위자의 전액 지급문제를 해결하는 것은 유족급여의 다른 제도개선과도 연결되어 있다. 최근 공무원연금에서 재혼시 유족연금지급을 중지하는 것은 재혼한 유족의 재산권, 혼인의 자유, 행복추구권을 침해한다며 재판부가 위헌법률심판을 제청해달라고 요청하였으며(한겨레 2016.12.16.), 이 일을 계기로 배우자의 재혼시 연금수급권에 대한 관심이 높아지고 있다. 그러나 최우선순위자의 전액 지급이 계속되는 한, 배우자의 연금수급권을 인정하거나 일시금을 지급하는 것은 후순위 유족의 연금수급권에 영향을 주기 때문에 고려하기가 쉽지 않다. 또한 법원에서 자녀 중 미성년 또는 미성숙자녀(성년이나 학업을 마치지 못했거나 질병·장애 등으로 부양을 필요로 하는 자녀)에 대한 부양의무는 1차적 부양의무로 인정되고 있다(법원행정처, 2010; 차성안, 2012 재인용)는 점을 감안하여 자녀에 대한 생계유지 여부를 재검토하는 것에 대해서도 최우선순위자의 전액 지급이 계속되는 한, 제도개선의 의미가 없다. 이러한 점을 감안할 때 최우선순위자의 유족급여 전액 지급 문제를 해결하기 위한 제도개선의 장을 마련할 필요가 있다고 생각된다.

참 고 문 헌

- 강선희, 2011. '산재보험법상 자녀의 유족보상연금 지급기준과 지급체계에 대한 고찰', 「산업관계연구」 21(2), pp.109-132.
- 김강식, 2001. '한국 산재보험제도의 개선방안', 「경영연구」 8(1), pp.35-48.
- 박귀천, 박은정, 정영훈, 김미영, 2018. 「자녀 유족수급권 보장방안 연구」, 고용노동부 정책연구용역보고서.
- 박종희, 강선희, 이승현, 차동욱, 2010. 「산재보험 유족급여 지급기준의 개선방안」, 고용노동부 정책연구용역보고서.
- 법원행정처, 2010. 법원실무제요 가사 II.
- 차성안, 2012. '배우자의 유족연금 수급권', 「노동법연구」 32, pp.293-347.
- 통계청, 2020. 「2020년 사회조사」.
- MISSOC tables, updated at 2021.1.1., Online
- SSA, ISSA, 2017. Social Security Program Throughout the World: The Americas, 2017.
- SSA, ISSA, 2018a. Social Security Program Throughout the World: The Asia and the Pacific, 2018.
- SSA, ISSA, 2018b. Social Security Program Throughout the World: Europe, 2018.
- 머니투데이 2020.9.26. "하후돈과 장합, 그리고 산재보험법상 유족급여",
<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2020092600278231486>에서 인출
- 메디컬투데이 2020.3.4. "지난해 1인가구 29.8%...600만 가구 육박"
<http://www.mdtoday.co.kr/mdtoday/index.html?no=379428>에서 인출
- 한겨레신문, 2019.12.16. "배우자 재혼했다고 유족연금 뺏는 건 위험 소지",
http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/920925.html에서 인출

Abstract

A Study on the Full Payment of Survivors' Benefits to Top Priority Persons

Park, Eunjoo(Labor Welfare Research Institute)

The survivor's benefit system of Workers' compensation was designed in the past model of male supporter of large families, and was designed to provide full benefits to the survivor with the highest priority among the survivors, so that she can support other families. Though family structure and support characteristics have changed, family types have become very diverse, the survivors' benefits are paid in full only to the highest-priority person, making it impossible to protect the bereaved families who do not live with her. Therefore, this study considered the problem of paying all survivors' benefits to the highest priority among the survivors.

In the case of the social insurance system in Korea, with the exception of the National Pension, the priority is different from that of workers compensation, so it does not appear as a full payment method like Workers' compensation. In the case of workers' compensation abroad, most countries recognize individual beneficiary rights for each survivor and define the benefit rate in advance.

In this study, as a way to solve the problem of full payment of the highest priority, the method of recognizing the individual beneficiary rights of the survivors and defining the statutory benefit rate in advance, the method of expanding the priority by changing the prioritization method, and the method of granting the right to claim individual payment is proposed.

Keyword : Survivors' benefits, beneficiary, Workers' Compensation



직업성 질병 보상의 역사 및 원리의 변화

김수근(직업환경의학전문외) 

요약

중대재해처벌법이 제정되면서 처벌할 수 있는 직업성 질병 목록이 등장하였다. 이에 중복되는 보상 가능한 직업성 질병 목록의 확대는 물론 추정의 원칙 적용으로 산재보상제공이 수월해지고 보상 대상 질병의 범위도 확대되고 있는 상황에 어떤 영향을 미칠 것인지를 예측해볼 필요가 있다. 이에 직업성 질병 보상 역사와 원리를 문헌 조사를 통하여 살펴보았다. 손상에 대한 보상과 달리 질병에 대한 보상은 산재보상제도의 도입이후에도 약 반세기정도 지연된 것을 확인할 수 있었다. 직업성 질병에 대한 보상의 원리는 산재보상제도 이전에는 보통법에 의한 과실책임주의에서 산재보상제도 도입이후에는 무과실책임주의에 따라서 제공되었다. 여기에 직업성 질병의 인과관계 입증 부담을 경감시키기 위하여 직업성 목록을 혼합주의 방식으로 채택하고, 추정의 원칙을 적용하였다. 그리고 보상 가능한 질병의 범위를 확대해왔다. 이러한 추세는 처벌 가능한 직업성 질병의 등장으로 과실유무를 평가해야 할 뿐만 아니라도 처벌대상이 되는 사업주 및 경영책임자의 저항으로 직업성 질병에 보상 가능성이 위축될 가능성이 있다. 또한 과실책임주의의 부활 가능성을 고려할 필요가 있으며, 인과관계 입증을 엄격하게 하고자하는 현상들이 나타날 가능성이 있다. 따라서 처벌 가능한 직업성 질병에 대한 인과관계를 당사자들의 의견을 고려하는 합리적인 평가와 해석을 하기 위한 노력이 필요하다.

〈주제어〉 직업성 질병, 보상원리, 처벌원리

I. 서론

2021년 1월 26일에 ‘중대재해 처벌 등에 관한 법률’(이하 “중대재해처벌법”)이 제정 공포되고, 2021년 9월 28일에 같은 법 시행령이 제정되어 상시근로자 50명 이상 사업 또는 사업장에 대해 2022년 1월 27일부터 시행된다. 중대재해처벌법¹⁾은 기존 산업재해 발생 시 단위 사업장의 책임자 내지 실무자 위주로 형사처벌이 이루어져 산업재해의 실질적 예방에 미흡했다는 반성에서, 현행 산업안전보건법과는 달리 안전보건 확보의무 범위와 주체를 규정하고, 처벌대상 및 기준을 대폭 강화하고, 징벌적 손해배상 등을 도입하였다. 여기에서 처벌대상의 산업재해 적용 범위에 직업성 질병을 포함하였으며 처벌기준으로 동일한 유해요인으로 급성중독 등 질병자가 1년

투고일: 2021. 11. 8. 심사기간: 2021. 11. 9. ~ 11. 26. 게재확정일: 2021. 12. 9.

1) 중대재해처벌법의 목적은 안전보건 확보의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 사업주, 경영책임자 등의 처벌을 규정하여 중대재해 예방 및 시민과 종사자(근로자, 노무제공자 등)의 생명과 신체 보호를 목적으로 한다.

내 3명 이상 발생한 경우 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금형을 받을 수 있도록 하였다.

이에 따라서 직업성 질병의 보상을 둘러싼 사회적 관계의 변화가 예상되며, 중대재해처벌법의 의무주체(사업주 및 경영책임자)는 강화된 형사처벌은 물론 징벌적 손해배상도 부담하게 되었다. 중대재해처벌법에서 처벌기준으로 직업성 질병의 목록을 정함에 따라 직업성 질병의 산업재해보상관리에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 2022년 1월부터 사업장에서 직업성 질병이 발생할 경우 사업주 및 경영책임자가 처벌을 받을 수 있으므로 직업성 질병의 산재보상에 대하여 방어적인 활동을 적극적으로 할 가능성이 있다. 특히 중대재해처벌법의 대상이 되는 직업성 질병에 대해서는 인과관계를 엄격하게 적용할 것이 예상된다.

한편, 중대재해처벌법의 제정으로 지금까지 산업재해보상보험법에서 보상 가능한 근로자의 질병(Compensable occupational diseases)을 확대하고 입증 부담을 경감시키는 방향의 제도개선이 진행 중이었다면, 앞으로는 여기에 추가하여 처벌 가능한 직업성 질병(Punishable occupational diseases)을 선정해야 하는 과제를 가지게 되었다. 이에 처벌 가능한 직업성 질병을 정하는 것은 보상 가능한 직업성 질병의 확대와 입증부담을 경감시키는 활동에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

이에 연구목적으로 첫째, 직업성 질병 산재보상의 역사와 원리를 살펴보고, 둘째, 산재보상 대상 직업성 질병의 확대와 입증 부담을 경감시키는 추세에 미칠 영향을 검토하고, 이를 위하여 산재보상보험제도가 도입되기 전후에 보상 가능한 근로자의 질병에 대하여 어떤 원리를 적용하였으며, 최근까지 직업성 질병 범위의 확대와 산재보상의 입증책임 완화가 진행되고 있는지 탐색하고자 한다. 셋째, 처벌 가능한 직업성 질병을 선정하는 기준에 대하여 살펴보고자 한다.

연구방법은 직업성 질병의 산재보상에 대한 역사적 내용과 원리 및 인정기준을 다루고 있는 문헌들도 찾아서 정리하고자 한다.

II. 본론

1. 산재보상의 역사

현대의 산재보상제도는 너무 복잡하고 불가사의하여 이를 처리해야 하는 근로자들에게는 상당한 부담을 안겨준다. 그러나 이러한 번거로운 규정은 사회적으로 매우 중요하므로 모든 산업화된 국가에서 어떤 형태로든 채택하고 있다. 이같이 확대된 산재보상의 역사를 산재보상제도의 성립 전후로 구별하여 살펴보았다.

1) 고대와 중세의 산재보상

산재보상제도의 초기 사례 중 하나는 기원전 2050년으로 거슬러 올라간다[1]. 고대 수메르에서 발견된 사료에서 기원전 2050년경 관습법은 골절을 포함하여 근로자의 신체에 대한 특정 손상에 대해 금전적 보상을 제공하였다[2]. 기원전 1750년의 함무라비 법전에서는 특정 상해 및 영구적 손상에 대해 유사한 보상을 제공했다. 고대 그리스, 로마, 아랍, 중국의 법은 신체 일부의 손실에 대한 정확한 보상과 함께 일련의 보상목록(Compensation schedules)을 갖추고 있었다. 예를 들어, 고대 아랍 법에 따르면 엄지손가락 관절 하나를 잃는 것은 손가락 가치의 1/2에 해당했다. 음경의 손실은 손실된 길이에 따라서 보상되며 귀의 가치는 표면적을 기준으로 하였다[3]. 모든 초기 보상체계는 이와 같은 "목록(Schedule)"으로 구성되었다. 즉, 특정 손상에 대한 특정 보상을 규정하였다.

그러나 중세 봉건제가 되면서 고대의 보상 제도는 봉건 영주의 자비가 손상에 대한 보상을 결정했다. 근로자에 대한 보상의 개념은 명예를 소중하게 여기는 영주가 손상을 당한 노예를 돌보는 것이 노블레스 오블리주(Noblesse oblige)의 원리와 결부되어 있었다.

2) 산업혁명 초기의 보통법에 의한 산재보상

이 시기는 19세기 말까지 산재보상법(Worker's compensation act)이 성립되기 이전 보통법(Common law)에 근거한 손해배상으로 근로자에 대한 보상이 실시되었다. 이 시기에는 산재보상을 결정하는 중요한 원칙이 너무 엄격하였다[4]. 즉, 산업재해의 발생에 대한 사업주의 과실²⁾이 있음을 입증할 수 있어야만 손해배상책임을 물을 수 있었다.

(1) 기여과실 원칙(Contributory negligence)

기여과실의 법리가 적용되어 근로자 자신에게도 산업재해의 발생에 대해 과실이 있는 때는 설령 사업주에게 과실이 있었다고 해도 그 책임을 물을 수 없었다.

(2) 동료근로자 원칙(Fellow servant doctrine)

이것은 동료근로자의 과실에 의해 발생한 산업재해에 대해서 사업주는 불법행위의 책임을 지지 않는다고 하는 것이다. 이 원칙이 산업재해에 사업주의 항변으로 인정되어 사업주가 일반적으로 부담하는 대위책임이 산업재해에 대해서는 배제되었다. 게다가 동료근로자로 여겨지는 범위가 동일직종 혹은 동일지위에 있는 자뿐만 아니라, 다른 직종 혹은 감독의 지위에 있는 자에게까지

2) 여기서의 과실이란 주의의무의 위반을 말한다.

확대되기에 이르자, 사업주의 책임을 묻기가 점점 곤란해지게 되었다.

(3) 위험 인수의 원칙(Assumption of risk)

위험 인수의 원칙은 근로자가 입사 지원서에 서명할 때 자신의 업무에 수반되는 위험을 알고 받아들인다는 것이었다. 근로자 자신이 업무에 수반하는 위험을 떠맡았다고 인정되는 경우 만약 사업주에게 과실이 존재했다고 해도 그 책임을 면제한다는 '위험 인수의 원칙'을 항변으로서 주장할 수가 있었다. 그리고 근로자가 업무에 수반하는 위험을 인지하고 있었다고 해도, 그것에 대해 어떠한 이의를 제기하지 않고 노동에 종사하고 있을 때는 이러한 위험 인수의 의사가 있었던 것으로 인정되었다[5].

이러한 원칙들 때문에, 다친 근로자들이 보상을 받는 것은 드문 일이었다. 이러한 원칙은 상당히 엄격하였다. 1900년대 초까지 작업 중 재해가 발생할 경우 피재근로자는 일반 손해배상 청구를 이용해야 했다. 즉 산업재해를 입은 근로자가 손해배상을 청구하기 위해서는 사업주를 고소하고 사업주의 과실을 입증할 의무를 지니고 있었다. 즉 재해가 발생했다 하더라도 사업주가 안전한 작업환경이나 장비를 갖추지 못해서 사고가 발생하였음을 피재근로자가 입증해야만 했던 것이다. 현재와 마찬가지로 19세기에도 이것은 매우 값비싼 법률문제였다.

3) 산재보상제도의 성립

산업재해에 대해서 사업주에게 손해배상을 받는 데에는 앞에서 살펴본 바와 같이 엄격한 제한이 있어서 그 실효성에 대한 논란이 끊이지 않았고, 이는 산재보상법이 성립되는 계기가 되었다. 또한, 소송에 드는 높은 비용에 불편을 겪을 정도로 이러한 일이 자주 발생하기 시작했다.

피재근로자의 입장에서 보면 앞에서 언급한 바와 같이 사업주의 과실에 대하여 소송을 통해 보상을 받는 것이 결코 쉬운 일이 아니었기 때문에 산재보상이 보통법의 틀을 벗어나야 한다는 주장이 제기되었다. 사업주의 입장에서 보면 비용과 시간이 많이 드는 소송의 불편함에서 벗어나 사업주의 과실 자체를 보상의 요건으로 하지 않는 무과실책임보상을 하는 것이 비용부담을 경감할 수 있다는 주장이 있었으며, 이러한 입법의 필요성이 인식되었다.

산재보험제도는 세계 최초의 사회보험으로서 비스마르크가 1884년에 산업재해 보험을 통해 최초의 현대적인 근로자 보상 시스템을 만들었다. 산재보험제도의 목적은 직업과 관련하여 손상을 입은 근로자에게 충분한 치료와 재활을 보장하고, 이전의 생활을 유지할 수 있게 해주는 것으로서, 산업사회의 유지에 필수불가결한 사회제도의 하나이다[6].

산재보상법은 산업재해에 대해서 사업주의 무과실책임주의를 인정하는 것이다. 무과실책임제도를 도입하게 된 배경은 앞에서 살펴보았다. 산재보상법은 산업재해에 대해서 무과실책임원칙을 확립함으로써, 그간 보통법이 가진 과실책임의 원칙을 부정하고 문제의 중심을 사업주의 책임유무에서

근로자가 입은 재해에 대한 보상으로 변화시켰다고 할 수 있다. 이 법은 두 가지 기본적인 특성이 있다. 첫째, 근로자는 산재보험급여를 받기 위하여 고용주의 과실을 입증할 필요가 없는 무과실프로그램(No-fault programs)이라는 점이다. 둘째, 산재보험급여는 대체로 장애, 사망, 의료비 등에 기인한 소득의 손실과 같은 객관적인 경제적 손실에 대해서만 보상한다는 점이다[6].

2. 직업성 질병 보상의 역사

산재보험이 적용되는 산업재해는 산재사고, 통근재해, 직업성 질병의 세 가지로 나눌 수 있다. 산재사고는 근로행위 과정에서 외부로부터 신체손상 또는 사망을 야기한 사건을 말한다. 직업성 질병은 일정한 업무행위에 의해 일정한 근로집단에게서 다른 일반인들에 비하여 상당한 정도로 발생확률이 높은 질병을 의미하는 것으로서, 이로 인해 근로위험을 초래하거나 또는 작업 중단이 요구되는 경우이다.

산재보상법이 설립된 초기에 사고로 인한 손상(Injury)에 대한 보상은 시행되었지만, 질병(Disease)에 대한 보상은 시행되지 않았다. 즉, 초기의 산재보험법에서는 업무상 재해를 “근로활동을 함으로써 혹은 근로활동을 계기로 하여 발생한 재해”로 규정하면서도 직업성 질병에 대한 별도의 보호 규정이 없었고 판례를 통해서 볼 때도 직업성 질병은 업무상 재해에 해당되지 않는 것으로 해석되었다[7]. 직업성 질병이 산업재해로 인정되어 산재보험의 경우와 같은 제도적 보호를 받게 된 것은 산재보험 도입 이후 반세기가 경과한 후의 일이었다. 진폐증이 산재보험의 적용을 받게 된 것이 20세기 초부터이다³⁾. 설혹 직업성 질병을 보상적용 대상으로 두더라도 특별한 제한을 두고 있는 경우에는 사고로 인한 손상에는 적용하지 않는 혜택을 제한(Limiting benefits)하거나 비정상적인 절차 규칙(Unusual procedural rules)을 적용하였다. 마지막으로 ‘근로자의 질병이 일반인에게 발생하는 질병이 아니다’라는 직업성 질병의 정의에 따라 직업성 질병에 대한 보상을 받을 수 있도록 하였다.

이상과 같이 산업재해보상보험법에서 직업성 질병에 대한 보상은 사고로 인한 손상에 비하여 큰 차이가 있었다[7].

초기의 산재보상법은 산재사고에 대해서만 보상을 하고, 직업성 질병에 대한 보상은 천천히 진행되었는데, 다양한 이유가 있었다. 첫번째는 우발적인 손상은 보통법에서 이미 알려져 있고 피해에 대한 조치의 대상이 되었지만, 직업성 질병의 개념은 낯선 것이었기 때문이다[8]. 과실책임주의를 적용하는 보통법에서는 직업성 질병에 대해 보상할 여지는 없다고 생각되었다[9]. 사업주의 태만과 구별되는 업무 활동이 "정상적인" 상태에서 발생한 질병에 대해서 보통법은 보상을 할 수 없는 것으로 일관되게 유지되어 왔다[10]. 두번째 이유는 직업성 질병은 법으로 보다 효과

3) 영국에서 규폐증(矽肺症)을 일으킨 산업과 탄광업에 대해서는 강제보험제도가 도입되었다. 1918년 근로자재해보상(규폐)법(Workmen's Compensation(Sillicosis) Act., 1918), 1934년 근로자재해보상(탄광)법(Workmen's Compensation(Coal Mines) Act., 1934).

적이고 적절하게 처리될 수 있는지에 대한 불확실성 때문이라는 것이다. 마지막으로 가장 실질적이고 끈질긴 장애물은 진폐증의 사례에서 볼 수 있었던 것과 같이 특정 산업이나 지역에서 특정 질병의 높은 발병률로 인해 전체 보상을 감당할 수 없는 부담을 줄 수 있을 것이라는 주장 때문이었다.

그러나 이러한 주장은 산재보상법에 직업성 질병 보상을 포함하는 것을 막지 못했다. 오늘날 대부분의 국가들은 산재보상법에 직업성 질병을 포함하였다. 법으로 직업성 질병을 보상하는 방식은 일반적 정의 방식, 지정열거방식, 혼합방식의 3가지 방식이 있다. 이러한 방식을 채택하게 된 것은 근로자 질병에 대한 업무관련성 유무를 판단함에 있어서 입증하는데 상당한 어려움이 따르기 때문에 직업성 질병의 입증책임과 인정범위의 신축성 정도에 따라 각국이 입법 방식을 달리하게 되었기 때문이다.

(1) 일반적 정의 방식

법령에 개괄적, 일반적 규정을 두고 개별 사안이 발생한 경우 사실관계를 확인하여 그 정의에 해당되는지 여부를 결정하는 방식이다. 이 방식은 직업성 질병의 범위가 한정되지 않아 새로운 직업성 질병의 발생에 신축적인 대응을 할 수 있다는 것이 장점이지만, 개개의 사례별로 애매한 점이 많고, 근로자에게 입증책임이 있으므로 당해 근로자는 자신이 질병과 업무와의 관련성을 전문적인 진단 등을 통해 입증하여야 하는 것이 단점이라 할 것이다.

(2) 지정열거 방식

관계법령 또는 관계법령의 별표로서 업종별 내지 직업별로 질병을 지정하여 그에 해당하는 질병에 한정하여 보상하고자 하는 방식이다. 일정한 직업이나 산업공정 등에 있어서 각종 유해물질에 폭로되었을 경우 발생한다는 것이 의학적으로 입증된 것을 관계 법령에 업종별 직종별로 열거하여 이에 해당되는 경우 직업성 질병으로 인정하는 방식이다. 이 방식은 입증책임이라는 점에서 직업성 질병을 주장하는 근로자가 입증하는 데는 유리하고 안정된 인정기준을 확보할 수 있다는 장점이 있는 반면, 직업성 질병의 범위가 법령에 의해 한정 및 고정됨으로써 새로운 직업성 질병 발생 등에는 신축적으로 대응하지 못하는 단점이 있다.

(3) 혼합 방식

혼합 방식은 위에서 설명한 일반적 정의 방식과 지정열거 방식의 장점을 살리고 단점을 보완하여 결합한 것이다. 즉, 열거된 질병에 해당되면 근로자는 당해 질병의 업무기인성의 입증을 면하고 또한 열거되지 아니한 질병의 경우에는 업무기인성을 입증한 경우에는 업무상 질병을 인정하고자 하는 방식이다. 이 방식은 근로자의 입증 부담을 경감시키며 새로운 직업성 질병의 발생

에도 신속하게 대응하고 그 범위를 넓게 파악할 수 있는 장점이 있다. 열거되지 아니한 질병에 대하여는 업무와 질병 사이의 상당인과관계설을 채택하고 있고 그 인정기준은 가능성이 높은 경우여야 한다.

이상과 같이 직업성 질병은 산재보상법 초기에는 보상대상으로 적용하지 않고 있었으나, 점차 직업성 질병도 보상 대상으로 수용하면서 점차 보상을 받을 수 있는 직업성 질병의 종류를 확대하였다. 직업성 질병 목록을 규정하는 방법(Schedule method)은 한 때 널리 확대되었지만, 그 추세는 목록 자체를 폐기하거나, 목록에 규정되어 있지 않은 모든 직업성 질병에도 적용되도록 목록을 그대로 유지하면서 일반적인 범위로 확대되는 추세에 있다. 항상 변화하는 조건과 새로운 질병의 식별을 따라갈 수 있을 만큼 법의 직업성 질병 인정의 문제가 충분히 빠른 것은 아니지만, 입법 조치에 의한 직업성 질병 적용의 확대는 계속되고 있다. 비록 1950년대까지는 직업성 질병에 대한 산업재해보상이 일반적이지는 않았다. 그 이후에 직업성 질병에 대한 산업재해보상의 적용은 점차 확대되어 왔고 앞으로도 그러한 변화는 더 가속적으로 진행될 것으로 예상된다. 1950년 이후 확장의 대부분은 기존 직업성 질병의 목록에 다양한 질병의 추가와 관련이 있다. 이는 직업성 질병 목록이 배타적인 나라와 그렇지 않은 나라 모두에서 일어났다.

그리고 인과관계의 입증부담을 완화 시키는 조치로 목록에 지정된 질병에 대해서는 추정의 원칙(Principle of presumption)을 적용하고 있다. 이러한 확대 추세의 전형적인 사례로 업무와 관련된 심장 질병에 대해 소방관이나 경찰에게 산재보상을 제공하는 법령이 제정되었다. 대부분은 이러한 질병이 현역 복무의 결과인 경우 업무 관련 추정(Presumption)을 설정한다. 이는 단순히 심장 질병이 있다는 증거(Preexisting heart disease)만으로는 산재보상을 인정할 수 없다는 반박을 할 수 없는 추정이다.

이외에도 직업성 질병의 산재보상 확대는 근로자의 기존건강상태에 대한 사법적 판단이 발전한 것을 들 수 있다. 인과관계의 평가와 해석에서 해결해야 했던 문제는 기존의 건강상태가 정상적인 업무 활동 중 증상이 나타날 때 보상을 인정해야 하는지 여부가 항상 문제가 된다. 이러한 상황에 대하여 비록 근로자가 노동을 해도 발병하기 쉬운 기존 건강상태를 가지고 있다고 해서 사업주가 책임을 면할 수 있는 것은 아니다. 사업주는 근로자를 "있는 그대로(as is)" 고용하고 그가 "발병(Breakage)"되기 쉬운 질병을 앓고 있고 고용에서 요구하는 노동으로 인해 노동의 순간에 "발병(Breakage)"한 경우 사업주는 법에 따라 책임이 있다. 이것은 근로자가 발병 당시 비정상적인 노동 상황에 있었다는 것을 입증할 부담은 없고, 그러한 발병은 고용 과정에서 발생했다는 것만을 입증해야 한다는 점에서 근로자의 입증부담과 기준을 완화했다. 결론적으로 업무상 일상적 또는 정상적인 활동을 하는 동안 명백한 "발병(Breakage)"이 있는 경우, 발병과 가해진 노력 또는 관련된 활동 사이에 관계가 있는 경우에는 근로자의 기존 건강상태 유무와 관계없이 산재보상이 된다. 그러나 이러한 발병이 장기간에 걸쳐서 일어난 경우에 대해서는 정상적인 업무활동이었다면 보상을 하지 않는다. 그러나 장기간에 걸쳐서 발병이 일어난 경우라도 작업 활동이 정상적인 진행을 넘어 촉발, 악화 및 가속, 점진적으로 악화 또는 퇴행하는 상태로 부상 또

는 질병을 유발하는 경우에는 근로자에게 산재보상은 제공된다. 즉 이것은 기존의 건강상태와 업무상 활동과의 관계를 3가지 유형으로 구분하여 보상 여부를 판정하는 것으로 채택된 원리이다. 이와 같이 이제 산재보상법은 기존 건강상태의 존재 여부에도 불구하고 작업 활동이 정상 진행을 넘어선 경우에는 업무상 재해로 보상될 수 있음을 분명히 한 것처럼 직업성 질병의 보상 원리는 근로자의 입증 부담경감은 물론 근로자의 기존상태에 대한 부분까지도 문제가 되지 않는다는 것이다.

이와 같이 산재보상법에 의한 직업성 질병의 보상 가능성은 질병 종류의 확대뿐만 아니라, 입증책임의 완화를 위한 추정의 원칙 채택, 기존 건강상태의 경우에도 불구하고 정상적인 진행을 넘어 촉발, 악화 및 가속, 점진적으로 악화 또는 퇴행하는 상태로 질병을 유발하는 경우에도 산재보상을 제공하게 되었다.

3. 처벌 가능한 직업성 질병과 보상 가능한 직업성 질병의 관계

중대재해처벌법 시행령에는 24개 항목의 처벌 대상 직업성 질병 목록을 규정하고 있다. 산재보상의 적용대상이 될 직업성 질병의 범위와 종류가 확대되고, 입증 책임이 경감되는 추세로 산재보상제도가 발전하고 있다. 한편, 보상가능한 직업성 질병 목록 중에서 처벌가능한 직업성 질병 목록을 선정하였다. 현재 중대재해처벌법에서는 인과관계의 명확성, 사업주의 예방가능성 및 심각성을 근거로 하여 유해화학물질에 의한 급성 중독 위주로 처벌받을 수 있는 질병의 목록을 규정하고 있다.

중대재해처벌법에서 처벌할 수 있는 직업성 질병을 ‘동일한 유해요인으로 발생하는 직업성 질병자가 1년에 3명 이상 발생한 경우’로 규정하고 있다. 우선 이 규정은 동일한 유해요인 외에도 발생 장소에 대한 규정을 두지 않았을 경우에는 다른 용도로 다른 장소에서 동일한 유해요인을 사용한 경우 이 법의 적용을 어떻게 할 것인지 의문이 들기 때문에 장소와 용도에 대한 규정을 보완할 필요가 있어 보인다. 다음으로 1년에 3명이 발생한 경우와 관련하여 직업성 질병을 근로자가 인지한 시점, 진단받은 시점 또는 산재보상을 인정받은 시점 등을 고려하여 법의 취지를 살릴 수 있는 시점을 규정하는 것이 필요하다. 마지막으로 엄한 처벌을 하는 것을 고려하여 직업성 질병의 심각성을 규정하여야 할 것이다. 같은 법에서 중대산업재해 중에서 부상의 경우는 6개월 이상 치료가 필요한 것으로 규정하였고, 중대시민재해의 경우에는 3개월 이상 치료가 필요한 것으로 규정하고 있으나 직업성 질병에는 이러한 규정을 두지 않고 있다. 아울러 질병의 심각성을 치료기간의 장단으로만 규정하는 것은 적절하지 않다. 따라서 이와 같은 법기술적인 문제들은 2022년에 법이 시행되기 이전에 고시 등을 통하여 보다 명백하게 규정하여야 할 것이다.

직업성 질병이 보상 대상이 되든, 처벌 대상이 되든 핵심은 인과관계이다. 보상 대상이 되는 질병은 근로자의 업무가 다음 중 하나에 해당하는 경우 법에 따라 근로자 보상 혜택이 제공된다.

(1) 질병의 유일한 원인

- (2) 기존 건강상태(Pre-existing condition)를 정상 진행 이상으로 악화, 촉진 및 가속화하는 실질적인 요인
- (3) 질병의 시작 또는 진행에 중요한 기여 요인

인과관계를 확립하는 것은 직업성 질병에 대하여 당사자에게 보상을 제공하거나 사업주나 경영책임자를 처벌할 때에도 가장 중요한 부분이다. 이것은 달성하기 쉬운 작업이 아니다. 산재보상법에 따라 보상을 받으려면 해당 상황이 고용으로 인해 발생했음을 입증해야 한다. 사업주나 경영책임자를 처벌하려고 하더라도 마찬가지이다.

따라서 무과실책임주의에 의한 근로자의 산재보상을 결정할 때의 인과관계와 처벌을 목적으로 과실책임주의에 의한 인과관계의 평가와 해석은 같은 것이어야 할 것이다. 그러나 보상을 위하여 근로자의 입증 부담을 경감시키는 방향으로, 직업성 질병의 사법적, 행정적 조치 및 보상대상 직업성 질병의 종류를 확대하는 방향으로 발전해 왔고 앞으로도 이러한 추세로 진행할 것이다.

그런데, 중대재해처벌법에서 두고 있는 목록의 직업성 질병이 발생한 경우에 사업주나 경영책임자에게 엄중한 처벌을 할 수 있도록 하면서 같은 직업성 질병에 대한 인과관계의 평가와 해석이 같을 수 있는지 의문이 든다. 즉, 1년 동안에 동일 유해요인에 의하여 3건 이상의 심각한 직업성 질병이 의심되는 사건이 발생하였을 경우 산재보상을 위한 인과관계는 비교적 유연하고 완화된 해석과 평가를 통해서 보상을 제공할 것을 기대하게 된다. 반면에, 중대재해처벌법을 적용하여야 할 조건을 갖춘 이러한 사건에 대하여 보상할 수 있는 인과관계가 성립되어 보상을 제공하였다고 하여 곧 바로는 중대재해처벌법에서도 처벌을 할 수는 없고 고의나 중과실이 있는지 추가로 확인하여 처벌을 하게 된다. 그렇더라도 법에 따라서 인과관계를 달리 해석하고 평가할 가능성을 배제하기 힘들다.

그리고 현실에서 사업주나 경영책임자는 처벌받을 가능성을 앞에 두고 산재보상의 완화된 인과관계 적용에 무관심할 수 없을 것이다. 이러한 점이 중대재해처벌법의 직업성 질병 목록이 등장함으로써 인해서 산재보상의 발전 방향에 영향을 미칠 것이다. 즉, 보상 가능한 질병에 대하여 추정의 원칙을 적용하여 수월하게 보상을 제공할 수 있었던 것이 위축되지 않을까 우려된다.

중대재해처벌법상으로 인과관계를 따질 때에는 사업주나 경영책임자의 과실책임을 물어 처벌한다는 것은 또 다른 문제를 야기할 가능성도 있다. 직업성 질병의 원인에 관한 통상적인 관념은 질병은 가해자의 잘못에 기인한다는 것이다. 그러나 이 문제를 조금 더 생각해 보면 직업성 질병의 발생은 가해자의 예방 노력뿐만 아니라 피해자의 예방 노력에 의해서도 좌우된다. 따라서 직업성 질병의 예방은 쌍방의 예방노력 또는 주의노력의 공동생산물(Joint product)이라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 산재보상의 취지에서 과실을 따지지 않는 무과실책임원칙을 채택하였던 것이다. 그런데, 처방 가능한 직업성 질병을 규정하여 사업주나 경영책임자에게만 과실책임을 묻는 것에 대한 저항이 예상되며, 초기에는 사업주의 직업성 질병 예방노력에 대한 근로자의 단순한 협조차원 이상의 주의노력의무를 강화하는 것으로 나타날 것이다. 나아가 당사자들의 과

실을 따지는 과실책임원칙이 직업성 질병을 둘러싸고 부활할 수도 있다.

이런 점을 고려할 때 처벌 가능한 직업성 질병 목록을 규정함으로써 보상 가능한 직업성 질병의 확대와 입증경감 조치들에 부정적인 영향에 대비할 필요가 있다. 앞으로 중대재해처벌법이 적용되는 직업성 질병이 발생하여 법이 작동된 사례들의 축적을 통해서 보상 가능한 직업성 질병과 처벌 가능한 직업성 질병의 조화로운 집행과 사법적 판결이 이루어지도록 노력하는 것이 필요하겠다.

다음으로 인과관계가 핵심으로 부각될 것이므로 근로자와 사업주나 경영책임자인 당사자를 대신하여 인과관계를 합리적인 수준의 의학적 가능성으로 의견을 표현할 수 있는 자격을 갖춘 전문가들의 활동을 지원하는 것이 필요하다.

III. 결론

산재보상법이 제정되기 이전 보통법에 의존해서 손해배상을 받기 위해서 근로자는 사업주를 고소해야만 하였다. 그러나 손해배상 적용에 대한 엄격한 원칙으로 인하여 재해보상을 받는 것은 근로자들에게 많은 어려움을 주었다. 또한, 산업화가 진전되면서 사업주와 근로자 누구의 잘못이라고 판단하기 어려운 재해와 질병이 자주 나타나게 되면서, 근로자와 사업주 모두는 시간과 경제적 노력이 덜 드는 제도를 원하게 되었다. 무과실책임원칙과 유형적인 손실에 대한 것만을 보상하는 산재보상제도가 성립되었다. 산재보상제도의 초기에는 직업성 질병에 대한 보상은 없었지만, 무과실 책임원칙과 추정 원칙을 채택하면서 직업성 질병의 보상은 수월해졌고, 범위도 확대되었다.

한편, 중대재해처벌법의 제정으로 처벌 가능한 직업성 질병이 등장하면서 보상 가능한 직업성 질병의 수월한 보상과 범위의 확대를 위촉시킬 우려가 있다. 이러한 우려의 구체적인 예측 근거와 처벌 가능한 직업병과 보상 가능한 질병의 조화로운 행정 집행과 사법적 판결에서 고려할 구체적인 내용들은 이 분야의 연구자료 부족으로 만족스러운 성과를 거두지 못하였다. 중대재해처벌법의 시행으로 처벌가능한 직업병 사례들에 대한 법 적용 사례들이 축적되면서 보상 가능한 직업성 질병에 미치는 영향이 드러날 것으로 기대된다. 다만, 산재보상제도나 산업안전보건제도에서 처벌 가능한 직업성 질병을 목록으로 지정하여 규정한 사례가 없었기 때문에 중대재해처벌법의 제정으로 두 가지 질병목록의 선정과 확대 과정 및 보상 가능한 질병에 대한 엄격한 인과관계 적용의 요구가 예상된다.

결론적으로 중대재해처벌법과 산재보상법의 독립적인 취지가 훼손되지 않고 발전할 수 있는 연구들이 활발하게 이루어져야 할 것이다. 특히 직업성 질병의 인과관계를 판단하는 결정문이나 의견서 등은 의학적(또는 역학적) 근거를 명확하게 제시하고 규범적 판단이 이루어진 것을 상세하게 제시하는 것이 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- 1) Louis DS. Evolving concerns relating to occupational disorders of the upper extremity. Clin Orthop Rel Res. 1990;254:140-143.
- 2) Kramer SN. History Begins at Sumer. London: Thames and Hudson; 1958. p. 93.
- 3) Geerts A, Kornblith B, Urmson J. Compensation for Bodily Harm. Brussels: Fernand Nathan; 1977. pp. 7-211
- 4) Haller JS. Industrial accidents-worker compensation laws and the medical response. Western J of Med. 1988;148:341-348.
- 5) 박찬임·이인재·최기춘·정연. 주요국의 통근재해보상제도 연구. 한국노동연구원 연구보고서. 2004-10
- 6) 박찬임. 산재보험제도의 국제비교 연구. 한국노동연구원 보고서
- 7) Arthur Larson, Occupational Diseases Under Workmen's Compensation Laws, 9 U. Rich. L. Rev. 87 (1974). Available at: <http://scholarship.richmond.edu/lawreview/vol9/iss1/4>
- 8) Boshuizen v. Thompson & Taylor Co., 360 Ill. 160, 195 N.E. 625 (1935). In finding Section 1 of the 1911 Occupational Disease Act of Illinois unconstitutional, the court said: "This type of legislation was a complete stranger to the common law and section 1 under consideration here has no common-law origin or history." Id. at 162, 195 N.E. at 626-27. The Occupational Disease Act was later held constitutional as a reasonable exercise of the police power in People ex rel. Radium Dial Co. v. Ryan, 371 ill. 597, 21 N.E.2d 749 (1939).
- 9) court said: "We are not able to find a single case where an employee has recovered compensation for an occupational disease at common law." Id. at 159, 148 N.W. at 486. When the disease was attributable to the employer's negligence, however, every state that passed on the question except Michigan and Illinois recognized the possibility of an action for damages. Thirty cases supporting this statement are collected in Banks, Employer's Liability for Occupational Diseases, 16 ROCKY MT. L. REV. 60, 61, n.5 (1944)
- 10) Miller v. American Steel & Wire Co., 90 Conn. 349, 97 A. 345 (1916); Industrial Comm'n v. Monroe, 111 Ohio St. 812, 146 N.E. 213 (1924); Gordon v. Travelers' Ins. Co., 287 S.W.911 (Tex. Civ. App. 1926); Calhoun v. Washington Veneer Co., 170 Wash. 512, 15 P.2d 943(1932)

Abstracts

History and Principles of Occupational Disease Compensation

Soo Geun Kim(Occupational and environmental medicine specialist)

As the Serious Accident Punishment Act was enacted, a list of punishable occupational diseases appeared. It is necessary to predict how the expansion of list of compensable occupational diseases, as well as the application of the principle of presumption, will make it easier to provide workers' compensation and expand the scope of diseases subject to compensation. Therefore, the history and principles of compensation for occupational diseases were reviewed through literature review. Unlike compensation for injury, compensation for disease was delayed by about half a century even after the introduction of the workers' compensation system. The principle of compensation for occupational diseases was provided according to no fault liability for compensation after the introduction of the compensation system from the negligence principle under the common law before the workers' compensation system. Here, in order to alleviate the burden of proof the causal relationship of occupational diseases, the occupational occupation list was adopted as a mixedism in the occupational disease list for compensation and the principle of presumption was applied. And it has expanded the range of compensable diseases. In this trend, the appearance of punishable occupational diseases not only requires evaluation of negligence, but also may reduce the benefits of compensation for occupational diseases due to the resistance of employers and business managers who are subject to punishment. In addition, it is necessary to consider the possibility of revival of negligence responsibility, and there is a possibility that phenomena that want to strictly prove the causal relationship will appear. Therefore, it is necessary to make an effort to rationally evaluate and interpret the causal relationship of a punishable occupational disease by considering the opinions of the parties involved.

Key words : occupational diseases, compensation, punishment



산재 실직자의 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도의 관계에서 자기효능감과 자아존중감의 매개효과*

전혜영(부산대학교 특수교육학과 박사)

요약

본 연구는 산재 실직자를 대상으로 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도의 관계에서 심리요인의 매개효과를 분석하여 이들을 위한 지원방안을 고찰해 보는 것이 주요 목적이다. 분석 자료는 근로복지연구원에서 제공하는 산재패널 2차 코호트 2차 자료를 사용하였다. 미취업 상태인 산재근로자 중 본 연구에서 사용한 변수에 모두 응답한 패널 751명을 최종 선정하였다. 독립변수는 재활서비스 욕구, 종속변수는 일상생활 만족도, 매개변인은 자기효능감과 자아존중감이다. 분석방법은 회귀분석과 Bootstrap을 통해 매개효과의 유의성을 확인하였다. 이로 인해 얻어진 결과는 다음과 같다. 첫째, 일상생활 적응 및 활동 지원, 재취업, 경제적 안정 지원은 일상생활 만족도에 부적인 영향을 미쳤으며, 건강 관련 재활서비스, 자기효능감과 자아존중감은 일상생활 만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 재활서비스 욕구는 일상생활 만족도에 영향을 주지 않았으며, 자기효능감과 자아존중감에는 정적인 영향을 주며, 자기효능감과 자아존중감은 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도 사이에서 완전 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이를 토대로 산재 실직자의 일상생활 만족도를 높이기 위한 재활과 심리적 지원에 관한 방안을 제시하였다.

〈주제어〉 산재 실직자, 재활서비스 욕구, 자기효능감, 자아존중감, 일상생활 만족도

I. 연구의 필요성

산재는 일터에서 장애를 입는 것으로 중도장애인 중 교통사고와 질환과 함께 높은 비율을 차지하고 있다. 2020년 9월에 COVID-19로 인한 산재가 처음으로 인정되면서 COVID-19로 산재를 입고 치료하면서 일도 쉬게 되는 사례까지 생기게 되었다. 2020년 9월 산업재해 현황에 따르면 산업재해 사고 발생률은 2.0% 감소했으나, 질병 재해자 수는 전년과 동일 분기 대비 7.4% 증가세에 있다(고용노동부, 2020). 2021년도 3월을 기점으로 사망자 수는 전년 동기 대비 2.1% 증가하였으며, 재해자 수는 8.0% 증가 추세로 나타나 산재는 여전히 속세로 남아있다. 따

* 본 연구는 2021 산재보험패널 학술대회에서 발표한 자료를 수정한 것으로, 본 논문을 토론해주신 한국고용정보원 최형아 연구원님과 심사위원님께 감사드립니다.

투고일: 2021. 8. 14. 심사기간: 2021. 11. 9. ~ 12. 3. 게재확정일: 2021. 12. 9.

라서 산재 발생률을 낮추고, 산재노동자를 사회로 복귀시키는 것은 넘어야 할 과제로 여겨진다(고용노동부, 2021).

산재 요양 종결 이후 원직장으로 돌아가거나 재취업을 하는 사례도 있지만, 여러 사정으로 일을 하지 못하는 실업자와 비경제활동 인구도 있기 마련이다. 원직장으로 복귀하거나 재취업이 어려운 경우 자영업으로 돌아서거나 기초수급자가 되곤 한다. 다만 2019년 말부터 현재까지 세계적인 팬데믹 사태로 자영업자도 시간과 입장 인원 제한에 어려움을 겪었으며 '위드 코로나'가 시행되었지만, 확진자 수에 따라 바뀌는 정책으로 자영업으로도 재개하기 힘든 실정이다. 2020년 9월 근로복지공단과 건설근로자공제회는 실직한 산재근로자의 취업 지원을 위해 협약을 맺어 복지의 사각지대를 줄이고자 노력하고 있다.

이렇듯 산업재해를 겪은 후 미취업 상태로 있다는 것은 산재로 인한 고통만큼 아픈 현실을 맞닥뜨리고 있다. 이전에는 없었던 신체적 또는 정신적 장애가 생기고, 삶도 예전과 같지 않기 때문이다. 따라서 산재 실직자에게는 경제적인 문제와 심리적인 어려움 해소가 중요하다. 그리고 일시적 경제적 보상도 중요하고, 재활도 필요한데 능동적으로 재활에 참여하지 못할 때 동기를 일깨워 줄 수 있는 효능감을 높여주는 것도 중요하다고 여겨진다.

산재근로자가 적절한 치료와 재활을 통해 요양 이후 사회에 복귀하는 것이 개인적인 안녕과 국가의 노동력 손실 회복 측면에서도 매우 중요하다(신혜리, 김명일, 2015). 산재근로자가 직장으로 복귀를 위해 중요한 것이 건강과 직업 회복에 대한 재활서비스라고 꼽고 있다(Kang, 2021). 하지만, 국내의 연구에서는 재활서비스가 여러 변인에 부정적인 영향을 준다는 것을 지적하고 있다(김승완, 2020; 신혜리, 김명일, 2015; 이윤진, 이다미, 2015; 장유미, 염동문, 2015). 대체로 재활서비스 욕구가 단일 변인으로 사용된 바가 있어 모든 재활서비스 유형이 일상생활이나 심리적인 요인에 부정적인 영향을 주는지 분석이 필요한 바이다.

산재근로자에게 제공하는 지원에는 심리지원도 포함이 되는데, 2010년 심리상담서비스 시범 운영을 시작으로 불안과 주변과의 관계, 직업 및 사회적응에서의 어려움을 해소시키기 위한 지원이다. 실제로 산재근로자 대상 연구에서 재활서비스와 산재근로자의 심리요인은 주요한 변수로 사용된다. 나아가 취업에 성공한 산재근로자와 취업하지 못한 산재근로자에게도 중요한 요인으로 작용한다(이윤진, 이다미, 2015).

선행연구에서는 직장으로 복귀한 산재근로자를 대상으로 연구하는 것에 집중된 편이다. 산재 실직자가 직장을 구하거나 삶에 대한 만족도를 높이기 위해서는 받고자 하는 재활서비스 욕구와 개인의 심리적인 상태, 현재 삶에 대한 만족도를 살펴보고 분석해 볼 가치가 있다고 본다. 이에 본 연구에서는 산재 이후에 취업하지 못한 미취업자 및 비경제활동 인구를 대상으로 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도 관계에서 자기효능감과 자아존중감의 매개효과를 분석하고자 한다. 이에 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 산재 실직자의 재활서비스 욕구와 자기효능감, 자아존중감은 일상생활 만족도에 영향을 주는가?

둘째, 산재 실직자의 자기효능감과 자아존중감은 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도의 관계에서 매개효과가 있는가?

II. 선행연구 검토

산업재해란 업무상의 사유에 따른 근로자의 질병, 부상, 장애 또는 사망하는 것을 의미하며, 근로자는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 사람을 의미한다(근로복지공단, 2021). 실직자는 지난 1주일 동안 돈 받고 일해보지 못한 15세 이상의 사람을 말한다. 본 연구에서의 산재 실직자는 근로자의 업무상 상해로 인해 요양 이후 실업 또는 비경제활동인구에 속하여 근로를 이행하고 있지 못한 사람을 의미한다. 사고 이후 사회생활을 꾸준히 영위해가는 것이 중요하기에 대부분 산업재해와 관련한 연구에서는 대상자가 ‘근로자’에 집중되어 있었기에 비교적 요양 후 산재 실직자를 대상으로 한 연구가 부족하였다. 본 연구는 산업재해를 입은 이후 취업에 성공하지 못한 미취업자를 집중적으로 연구하기 위해 선행연구를 살펴보고자 하였으나, 선행연구가 부족하여 취업에 성공한 산재근로자의 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도 그리고 심리적 변인과의 관계를 다룬 연구를 검토하였다.

산재근로자의 재활서비스 욕구는 대개 여러 변인에 부적인 영향을 주는 요인으로 알려져 있다(김승완, 2020; 신혜리, 김명일, 2015; 이운진, 이다미, 2015; 장유미, 염동문, 2015). 재활서비스가 효율적으로 운영되지 못한다면 산재근로자의 재활서비스 이용 욕구가 크더라도 효율적으로 이용하지 못하여 재활서비스가 지향하는 효과성이 낮아질 수 있다는 것을 보여주는 결과이다(이운진, 이다미, 2015). 재활서비스 이용 욕구가 여러 변인에 부적인 영향을 주지만, 계속 연구 변수로 사용되는 것은 산재근로자에게 재활, 심리, 취업, 문화, 건강 등의 지원이 중요함을 보여주는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구와 가장 유사한 변인을 사용하여 분석한 김승완(2020)의 연구는 취업에 성공한 산재근로자의 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 분석하였다. 그 결과 재활서비스 욕구가 자기효능감과 일상생활 만족도에 부적인 영향을 주고, 자기효능감은 일상생활 만족도에 정적인 영향을 주며, 매개효과도 있는 것으로 나타났다. 그 외의 연구에서도 산재 요양 종결 근로자의 재활서비스 경험은 직장 생활로의 복귀에 부적인 영향을 주는 요인이며(신혜리, 김명일, 2015), 장유미, 염동문(2015)은 산재근로자의 재활서비스가 일상생활 만족도에 영향을 미친다고 하였다. 이운진과 이다미(2015)는 재활서비스 이용 욕구가 자기효능감과 직업복귀에 부적인 영향을 준다고 밝힌 바 있다.

자기효능감, 자아존중감과 같은 심리요인은 산재근로자의 직업복귀와 일상생활 만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 알려져 있다. 선행연구를 살펴보면, 이운진과 이다미(2015)는 자기효능감

은 성공적인 직업복귀에 정적인 영향을 준다고 하였으며, 자기효능감이 재활서비스 이용 욕구와 성공적인 직업복귀에 매개효과가 있다고 하였다. 고민석(2019)은 장애가 일상생활 만족도에 미치는 영향에서 자아존중감과 자기효능감의 매개효과를 분석하였다. 그 결과 자아존중감과 자기효능감이 일상생활 만족도에 정적인 영향을 주고, 자아존중감과 자기효능감은 일상생활 수행 장애와 일상생활 만족도 간의 유의한 매개효과가 있다고 하였다(고민석, 2019). 고민석과 김동주(2014)는 여성장애인의 경제활동상태는 일상생활 만족도에 정적인 영향이 있으며, 경제활동 상태와 일상생활 만족에서 자아존중감은 매개효과가 있다고 하였다.

이 외에도 성별, 연령대, 학력, 요양 기간, 혼인상태, 사회경제 지위는 산재근로자의 일상생활 만족도 뿐만 아니라 일자리 만족도와 같은 주요 변인에 영향을 주는 변수이다(강윤경, 김지원, 홍세희, 2019). 김승완(2020)은 산재근로자의 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도에서 자기효능감이 미치는 매개효과를 분석하기 위해 영향요인으로 작용할 수 있는 인구사회학적 요인, 산업재해 요인, 사회경제적인 요인을 통제변수로 두고 분석한 바 있다.

선행연구를 통해 산재근로자의 재활서비스 욕구는 심리, 일상생활 만족에 부적인 영향을 미치고, 자아존중감과 자기효능감은 일상생활 만족도에 정적인 영향을 준다는 것을 확인하였다. 다만, 산재요양 이후 취업하지 못한 근로자를 대상으로 분석한 연구에서는 어떠한 결과가 도출되는지 검증한 바 없으며, 재활서비스 욕구를 단일 변수가 아닌 재활서비스 세부 항목을 변수로 사용하였을 때, 모든 재활서비스 욕구가 부적인 영향을 주는 것인지 본 연구를 통해서 밝히고자 하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 분석자료

본 연구는 산재 실직자의 재활서비스 욕구와 삶의 만족도와와의 관계에서 심리적인 요인의 매개효과를 분석하기 위해 근로복지연구원에서 제공하고 있는 산재보험패널 제2차 코호트 2차 자료를 사용하였다. 산재보험패널 자료는 산업재해를 입은 노동자에 대해 전반적인 내용을 다루고 있어서 개인의 심리, 건강, 경제활동상태, 재활서비스 욕구 등을 제공하기 때문에 본 연구에서 사용하기에 적합하였다. 제2차 코호트 2차 자료 패널 중 장애등록을 하였고, 미취업 상태(실업자, 비경제활동인구)에 있으며 연구에 사용한 주요 변수인 재활서비스 필요정도(이하 재활서비스 욕구)와 자아존중감, 자기효능감, 일상생활 만족도 변수에 모두 응답한 패널 751명을 분석 대상으로 하였다.

연구 대상의 기본 정보를 살펴보면 다음과 같다. 성별은 남성(591명, 78.7%)이 여성(160명,



21.3%)보다 3배 이상 많으며, 연령대는 60대 이상(429명, 57.1%)이 과반수이었다. 최종 학력은 고졸(279명, 37.2%)이 가장 많이 응답하였다. 산업재해 유형은 대부분이 업무상 사고로 687명(91.5%)이며, 요양 기간은 6개월 이하가 290명(38.7%)으로 가장 많았다. 배우자가 있는 산재 실직자(483명, 64.3%)가 가장 많으며, 근로복지공단 지원 서비스 희망 분야는 건강증진 프로그램(438명, 58.3%)이 필요하다고 응답을 많이 하였다. 미취업으로 인한 경제적 문제는 부모형제, 자녀의 도움(202명, 26.9%)과 예전에 모아둔 돈(172명, 22.9%)으로 해결하는 경우가 가장 많았다. 산재 실직자의 기본 정보에 대한 자세한 사항은 <표 1>에 제시하였다.

<표 1> 산재 실직자의 기본 정보 (N=751)

	변수	빈도	퍼센트
성별	남성	591	78.7
	여성	160	21.3
연령대	30대 이하	63	8.4
	40대	73	9.7
	50대	186	24.8
	60대 이상	429	57.1
최종학력	무학	43	5.7
	초졸	177	23.6
	중졸	186	24.8
	고졸	279	37.2
	대졸 이상	71	9.5
산업재해 유형	업무상 사고	687	91.5
	업무상 질병	59	7.9
	출퇴근 재해	5	0.7
요양기간	6개월 이하	290	38.7
	6개월 초과~9개월 이하	143	19.0
	9개월 초과~12개월 이하	65	8.7
	12개월 초과~24개월 이하	118	15.7
	24개월 초과	135	18.0
배우자 유무	있음	483	64.3
	없음	268	35.7
근로복지공단 지원 서비스 희망 분야	심리관련 프로그램	39	5.2
	취업관련 프로그램	216	28.8
	건강증진 프로그램	438	58.3
	취미관련 프로그램	36	4.8
	기타	22	2.9

변수		빈도	퍼센트
미취업으로 인한 경제적인 문제 해결방안	부모형제자녀 도움	202	26.9
	다른 친척 도움	11	1.5
	예전에 모아둔 돈	172	22.9
	산재 장애 연금, 사회보장급여	136	18.1

2. 분석변수

1) 독립변수: 재활서비스 욕구

본 연구에서 독립변수로 사용한 재활서비스 욕구는 총 10문항이며, '1=전혀 필요 없음'부터 '4=매우 필요'까지 4점 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 재활서비스가 필요한 것으로 해석할 수 있으며, 문항의 신뢰도는 .867로 나타났다. 재활서비스 욕구에 대한 자세한 사항은 <표 2>에 제시하였다.

<표 2> 재활서비스 욕구 (N=751)

독립변수	하위 변수	척도	신뢰도
재활서비스 욕구	심리 및 가족 상담지원	1=전혀 필요 없음 2=별로 필요 없음 3=조금 필요 4=매우 필요	.867
	일상생활 적응 및 활동지원		
	재발방지 및 건강증진을 위한 지원		
	원직장 복귀를 위한 지원		
	재취업을 위한 지원		
	직장 적응을 위한 지원		
	창업을 위한 지원		
	보조기 관련 지원		
	문화 활동 지원		
	경제적 안정을 위한 지원		

2) 매개변수: 자아존중감, 자기효능감

본 연구에서 매개변수로 사용한 자아존중감과 자기효능감 척도에 대한 설명은 다음과 같다. 먼저, 자아존중감은 자신에 대해서 느끼는 정도를 측정하는 것으로 '1=대체로 그렇지 않다'부터 '4=항상 그렇다'까지 4점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 문항신뢰도는 .736으로 나타났다. 자기효능감은 자신이 어떤 일을 할 수 있다는 능력에 대한 믿음을 나타내는 문항으로 '1=전혀 그

렇지 않다'부터 '5=매우 그렇다'까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 문항 신뢰도는 .918로 나타났다. 자아존중감과 자기효능감 척도에 관한 내용은 <표 3>에 제시하였다.

<표 3> 자아존중감 및 자기효능감 (N=751)

매개변수	변수 내용	척도	신뢰도
자아존중감	나는 내가 다른 사람들처럼 가치 있는 사람이라고 생각한다~나는 때때로 내가 좋지 않은 사람이라고 생각한다 등 총 10문항	1=대체로 그렇지 않다 2=보통이다 3=대체로 그렇다 4=항상 그렇다	.736
자기효능감	나는 계획대로 일을 수행할 수 있다~지금의 내 친구들은 나의 사교성 때문에 사귀었다 등 총 23문항	1=전혀 그렇지 않다 2=그렇지 않다 3=보통이다 4=그렇다 5=매우 그렇다	.918

3) 종속변수: 일상생활 만족도

회귀분석과 구조방정식에 사용한 종속변수인 일상생활 만족도는 가족의 수입부터 사회적 관계까지 일상 여러 방면의 만족도를 나타내는 척도이다. 패널자료 기존 척도는 '1=매우 그렇다~5=전혀 그렇지 않다' 등 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 하지만, 본 연구에서의 편리한 해석을 위해 '1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다'로 재코딩하였다. 역코딩한 최종 일상생활 만족도의 신뢰도는 .831로 나타났다. 일상생활 만족도 척도에 관한 내용은 <표 4>에 제시하였다.

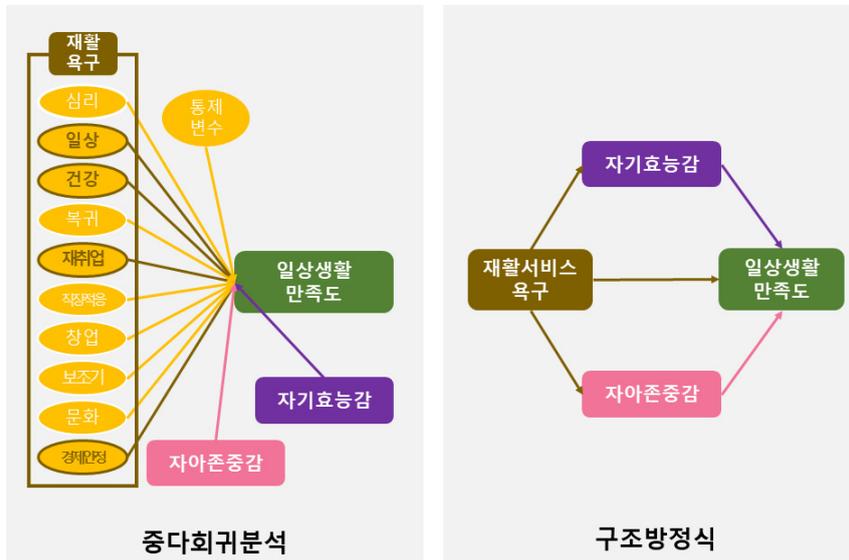
<표 4> 일상생활 만족도 (N=751)

종속변수	변수 내용	척도	신뢰도
일상생활 만족도	가족의 수입	1=매우 불만족 2=불만족 3=보통 4=만족 5=매우 만족	.831
	여가 생활		
	주거 환경		
	가족 관계		
	친인척 관계		
	사회적 친분 관계		

3. 분석방법

본 연구에서는 먼저, 중다회귀분석을 통해 일상생활 만족도에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다. 이때 독립변수는 재활서비스 욕구에 관한 10문항과 변수 합치기를 통해 하나의 변인으로 만든 자아존중감과 자기효능감을 사용하였다. 이때, 통제변수로는 성별, 연령, 최종학력, 요양 기간, 혼인 여부, 경제적 상황을 투입하였으며, SPSS25.0을 통해 분석하였다.

다음으로 중다회귀분석을 통해 일상생활 만족도에 미치는 영향요인을 확인한 후 영향을 주는 변인들을 이용하여 구조방정식으로 분석하였다. 이때, 독립변수인 재활서비스 욕구는 일상생활 적응 및 활동 지원, 재발방지 및 건강증진을 위한 지원, 재취업을 위한 지원, 경제적 안정을 위한 지원 등 5문항이었다. 또한, 매개변수로는 심리요인인 자기효능감과 자아존중감을 사용하였으며, 종속변수는 일상생활 만족도를 사용하였다. 측정모형, 구조모형, bootstrapping(이하 부트스트래핑)은 Mplus8.3으로 분석하였다. 이상 본 연구에서 분석하고자 하는 모형은 <그림 1>에 제시하였다.



<그림 1> 본 연구의 모형

IV. 연구 결과

1. 산재 실직자의 일상생활 만족에 미치는 영향요인 분석

본 연구는 산재 실직자의 일상생활 만족에 미치는 영향요인을 분석하기에 앞서 독립변수, 매개변수, 종속변수의 중위수 분석인 빈도분석, 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 등 기술 통계와 상관관계 분석을 하였다. 재활서비스 욕구의 평균은 2.28, 자기효능감은 3.06, 자아존중감은 2.43, 일상생활 만족도는 3.00이었다. 평균을 보완할 중앙값을 보면 재활서비스 욕구는 2.30, 자기효능감은 3.04, 자아존중감은 2.40, 일상생활 만족은 3.00이었다. 그리고 모든 변수의 왜도와 첨도는 ± 2 를 넘지 않아 다변량 분석에 적절하였다.

상관관계 분석 결과 재활서비스 욕구와 자기효능감 변인과는 상관관계가 없었으나, 자아존중감과 일상생활 만족에는 부적인 상관관계가 있었다. 자기효능감과 자아존중감, 일상생활 만족도 간에는 정적인 상관관계가 있었으며, 자아존중감과 일상생활 만족과도 정적인 상관관계가 있었다. 변수 간 상관관계에 대한 자세한 사항은 <표 5>에 제시하였다.

<표 5> 변수 간 상관관계 (N=751)

	재활서비스 욕구	자기효능감	자아존중감	일상생활 만족
재활서비스 욕구	1			
자기효능감	-.064	1		
자아존중감	-.112**	.635***	1	
일상생활 만족	-.125**	.432***	.497***	1
평균(표준편차)	2.28(.66)	3.06(.53)	2.43(.39)	3.00(.60)
중앙값	2.30	3.04	2.40	3.00
왜도	.12	-.18	-.25	-.22
첨도	.04	1.82	.04	.33

** $p < .01$, *** $p < .001$

다음으로, 산재 실직자의 일상생활 만족에 미치는 영향요인을 분석하고자 중다회귀분석을 하였다. 성별, 연령대, 최종학력, 요양기간, 배우자 유무, 경제적 상태는 통제변수로 두고, 재활서비스 욕구, 자기효능감, 자아존중감을 독립변수로, 일상생활 만족도를 종속변수로 설정하였다. 분석 결과, 재활서비스 욕구 중 재발방지 및 건강증진 지원($B = .099$, $p < .001$)은 일상생활 만족에 정적인 영향을 주며, 일상생활 적응 및 활동지원($B = -.076$, $p < .01$), 재취업을 위한 지원($B = -.050$, $p < .05$), 경제적 안정을 위한 지원($B = -.080$, $p < .001$)은 일상생활 만족에 부적인 영

향을 주는 것을 알 수 있었다. 또한, 심리 변인인 자기효능감($B = .191, p < .001$)과 자아존중감($B = .462, p < .001$)은 일상생활 만족에 정적인 영향을 주었다. 산재 실직자의 일상생활 만족에 영향을 미치는 회귀분석 결과의 자세한 사항은 <표 6>에 제시하였다.

<표 6> 산재 실직자의 일상생활 만족에 미치는 영향요인 (N=751)

변수		B	S.E.	β	t	VIF
통제 변수	성별	-.090	.044	-.062	-2.025*	1.173
	연령대	.028	.040	.023	.690	1.389
	최종학력	-.006	.018	-.011	-.336	1.414
	요양기간	.020	.011	.057	1.814	1.249
	배우자 유무	-.033	.017	-.060	-1.964	1.202
	경제적 상태	-.341	.034	-.314	-10.087** *	1.233
재활 서비스 욕구	심리 및 가족상담 지원	0.046	0.026	0.069	1.806	1.882
	일상생활 적응 및 활동지원	-0.076	0.026	-0.127	-2.906**	2.432
	재발방지 및 건강증진 지원	0.099	0.021	0.170	4.698***	1.665
	원직장 복귀를 위한 지원	-0.009	0.026	-0.014	-0.355	1.965
	재취업을 위한 지원	-0.050	0.023	-0.085	-2.143*	2.022
	직장 적응을 위한 지원	0.023	0.030	0.036	0.773	2.737
	창업을 위한 지원	0.023	0.026	0.034	0.890	1.880
	보조기 관련 지원	-0.018	0.022	-0.030	-0.801	1.762
	문화 활동 지원	-0.024	0.021	-0.038	-1.106	1.516
	경제적 안정을 위한 지원	-0.080	0.020	-0.138	-3.936***	1.566
자기효능감		0.191	0.044	0.167	4.360***	1.876
자아존중감		0.462	0.058	0.302	7.909***	1.860
R ² (Adjusted R ²) = .651(.410)						
F = 29.966***						
Durbin-Watson = 2.017						

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2. 산재 실직자의 재활서비스 욕구, 심리변인, 일상생활 만족의 구조적 관계

본 연구는 일상생활 만족에 영향을 미치는 재활서비스 욕구와 자기효능감, 자아존중감과의 구조적 관계를 분석하고자 하였다. 먼저, 확인적 요인분석을 통해 측정모형이 적합한지 분석하였다. 분석 결과 측정모형은 보통 정도의 적합도로 나타났다. 따라서 관측변수 수치와 M.I. 지수 등을 고려해서 측정모형 적합도를 높여갔다. 처음 측정모형과 최종 측정모형은 <표 7>에 제시하였다.

<표 7> 측정모형¹⁾

모형	χ^2	df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
측정모형1	4920.347	854	.080(.077-.082)	.694	.676	.083
측정모형2	4482.334	773	.080(.078-.082)	.712	.695	.081
측정모형3	4151.957	734	.079(.076-.081)	.727	.710	.081
측정모형4	3902.086	732	.076(.074-.078)	.747	.731	.080
측정모형5	3789.905	731	.075(.072-.077)	.756	.740	.080
측정모형6	3689.868	730	.073(.071-.076)	.764	.748	.080
측정모형7	3601.743	729	.072(.070-.075)	.771	.755	.079
측정모형8	3506.579	728	.071(.069-.074)	.778	.763	.079
측정모형9	3422.391	727	.070(.068-.073)	.785	.769	.078
측정모형10	3350.386	726	.069(.067-.072)	.791	.775	.078

측정모형을 9번에 걸쳐 수정하면서 적합도 지수가 매우 좋아지진 않았으나, 보통 정도로 적합하도록 측정모형을 수정 후 통제변수를 투입하여 구조모형을 분석하였다. 구조모형분석 결과 χ^2 값은 4.12로 5 이하지만, *p*-value를 통해 유의하지 않다는 것을 확인하였다. RMSEA 값은 .064로 .08이하로 나타나 적절한 것으로 나타났으며, CFI, TLI는 .70 이상으로 보통 적합도로 나타났다. 마지막으로 SRMR은 .083으로 좋은 적합도는 아니지만, 적절한 수준인 것으로 나타났다. 이에 대한 자세한 사항은 <표 8>에 제시하였다.

- 1) 모형2: 모형1에서 관측변수 자아존중감 8번 -.209, 자기효능감 21번 .159로 삭제
 모형3: 모형2에서 자아존중감 10번 관측변수 값 .293으로 나타나 삭제
 모형4: 모형3에서 자기효능감 6, 7 M.I.지수 130.172, 8, 9 M.I.지수 104.011로 공분산처리
 모형5: 모형4에서 자기효능감 3, 9 M.I.지수 107.003으로 공분산처리
 모형6: 모형5에서 일상생활 만족도 1, 2 M.I.지수 96.179로 공분산처리
 모형7: 모형6에서 자기효능감 14, 17 M.I.지수 83.846으로 공분산처리
 모형8: 모형7에서 자기효능감 7, 10 M.I.지수 83.374로 공분산처리
 모형9: 모형8에서 자기효능감 6, 10 M.I.지수 79.793으로 공분산처리
 모형10: 모형9에서 자기효능감 5, 16 M.I.지수 68.114로 공분산처리

〈표 8〉 구조모형

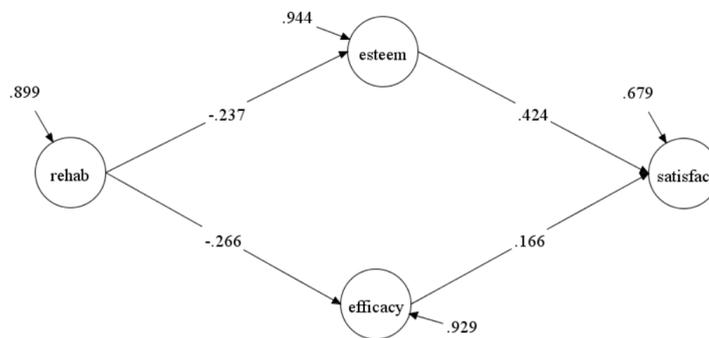
모형	χ^2	df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
구조모형1	4115.277	999	.064(.062-.067)	.762	.747	.083

구조모형의 적합성을 확인한 후, 경로계수를 확인하였다. 재활서비스 욕구는 매개변인인 자기효능감(C.R. = -5.006, $p < .001$)과 자아존중감(C.R. = -5.006, $p < .001$)에 부적의 영향을 주었으며, 종속변수인 일상생활 만족에는 영향을 주지 않았다. 자기효능감과 자아존중감은 일상생활 만족에 정적인 영향을 주었으며, 자아존중감이 자기효능감보다 더 큰 영향을 주는 것을 알 수 있었다. 산재 실직자의 재활서비스 욕구와 일상생활 만족의 구조모형에 대한 자세한 사항은 〈표 9〉에 제시하였다.

〈표 9〉 구조모형 경로계수

경로	비표준화			표준화	채택 여부
	B	S.E.	C.R.	β	
재활서비스 욕구 → 자기효능감	-.247	.041	-5.942***	-.266	○
재활서비스 욕구 → 자아존중감	-.156	.031	-5.006***	-.237	○
재활서비스 욕구 → 일상생활 만족	-.014	.018	-.771	-.032	×
자기효능감 → 일상생활 만족	.079	.031	2.583*	.166	○
자아존중감 → 일상생활 만족	.286	.050	5.679***	.424	○

* $p < .05$, *** $p < .001$



rehab: 재활서비스 욕구, efficacy: 자기효능감, esteem: 자아존중감, satisfac: 일상생활 만족
 각 척도의 하위 변수까지 나타내기 위해 도식이 복잡하여 생략하였음

〈그림 2〉 본 연구의 구조모형

마지막으로 산재 실직자의 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도와의 관계에서 자기효능감과 자아존중감의 매개효과 유의성을 bootstrap을 통해 분석하였다. 그 결과 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도 간에는 직접적인 효과가 없었다. 하지만, 매개변수인 자아존중감은 5% 신뢰 범위 내에 0을 포함하지 않아 통계상 매개효과가 유의하였으며(-.089~-0.023), 자기효능감도 5% 신뢰 범위 내에 0을 포함하지 않아 통계상 매개효과가 유의하였다(-.050~-0.005). 즉, 산재 실직자의 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도의 관계에서 자기효능감과 자아존중감은 완전 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 부트스트래핑을 통해 분석한 자아효능감과 자아존중감의 간접 효과는 <표 10>에 제시하였다.

<표 10> 산재 실직자의 자기효능감과 자아존중감 간접 효과 분석

구조모형 경로	직접 효과	간접 효과	총 효과	5% 신뢰범위	
				하한	상한
재활서비스 욕구→자기효능감→일상생활 만족	-.032	-.044*	-.177**	-.050	-.005
재활서비스 욕구→자아존중감→일상생활 만족	-.032	-.100**		-.089	-.023

* $p < .05$, ** $p < .01$

V. 논의 및 제언

본 연구는 산재 실직자의 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도와의 관계에서 자기효능감과 자아존중감의 매개효과를 분석하고자 중다회귀분석과 구조적 관계를 분석하였다. 이에 따른 결과와 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 산재 실직자의 모든 재활서비스 욕구가 일상생활 만족도에 영향을 주는 것이 아니었다. 본 연구에서는 일상생활 적응 및 활동 지원과 재취업을 위한 지원, 경제적 안정을 위한 지원 욕구가 클수록 일상생활 만족도에 부정적인 영향을 주었다. 재발방지 및 건강증진 지원은 일상생활 만족도에 긍정적인 영향을 주었다. 이로써 재활서비스 욕구가 일상생활 만족도에 부적인 영향을 준다는 선행연구(김승완, 2020; 장유미, 염동문 2015)와는 다른 결과를 도출하였다. 재활서비스 욕구를 큰 틀에서 분석하였을 때는 부적인 영향이 있다고 보고되었으나, 세부적인 서비스로 나누어서 분석하였을 때는 긍정적인 요소도 찾을 수 있었다. 또한, 자기효능감과 자아존중감이 높을수록 일상생활 만족도를 높이는 역할을 하며, 자기효능감보다 자아존중감의 정적인 영향력이 더 큼을 알 수 있었다. 심리적인 요인은 일상생활 만족도에 정적인 영향을 준다는 선행연구(고민석, 김동주, 2014; 고민석, 2019; 김승완, 2020)와 일치하는 결과를 보여주었다.

재활서비스가 부적인 영향을 미치는 현상에 대해서 신혜리, 김명일(2015)은 산재근로자를 위

한 프로그램의 평가 및 효과성에서 지속적인 문제가 있었음을 제기하면서 특성을 고려하지 않은 기존 평가도구를 사용하거나 심리상태를 측정하기 위한 기준에 문제를 제기하기도 하였다. 근로자의 성공적인 직장 복귀를 통해 개인의 삶의 질 향상과 사회적 손실을 줄이는 것이 중요하다고 하였는데, 건강증진과 심리 재활은 삶과 추후 직장 생활에 긍정적인 역할을 하고 있다는 것을 알 수 있다(MacEachen et al., 2010). 그리고 산재 실직자의 자아존중감과 자기효능감이 다른 재활서비스보다 일상생활 만족도를 높이는데 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 산재 실직자가 심리적인 위축이 되지 않도록 자아존중감과 자기효능감을 향상할 수 있는 역량 강화 프로그램과 사회심리재활 프로그램을 수정하거나 개발하여 제공하는 것이 필요하다고 볼 수 있다(고민석, 2019).

그리고 일상생활 적응, 재취업, 경제적 안정을 위한 지원 서비스 욕구는 부적인 영향을 준다고 나타난 결과로 이러한 재활서비스 지원이 필요 없다고 해석하기 어렵다. 다만, 재활서비스가 필요 없다고 느낄 때 일상생활 만족도에 긍정적인 영향을 준다는 것은, 재취업이 급하지 않고, 경제적인 어려움이 적은 경우, 일상생활에서 살아가는데 만족도가 높다는 것으로도 해석할 수 있다. 본 연구의 산재 실직자는 많은 수가 60대에 해당하고, 취업보다도 건강증진 프로그램에 관심이 있으며, 경제적인 문제를 해결하기 위해 부모와 형제자매의 도움을 받거나 이전에 모아둔 돈으로 살아가고 있다는 응답을 가장 많이 하였다. 본 연구의 연구자는 경제적인 안정과 재취업을 하는 것이 무엇보다도 중요하다고 생각하였지만, 어쩌면 산재 실직자에게는 취업만큼 더 중요하게 생각하는 것이 있을 것으로 보인다. 그리고 이들의 일상생활 만족도를 높이기 위해서는 경제적인 어려움이 없어야 함을 반증해 준다고 볼 수 있다.

둘째, 산재 실직자의 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도의 관계에서 자기효능감과 자아존중감의 매개효과를 분석한 결과 재활서비스 욕구는 일상생활 만족도에 영향을 주지 않고, 자기효능감과 자아존중감에는 부적인 영향을 주었으며, 자기효능감과 자아존중감은 일상생활 만족도에 정적인 영향을 주었다. 또한, 자기효능감과 자아존중감은 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도와의 관계에서 완전 매개효과가 있음을 확인하였다. 본 연구의 결과는 재활서비스 욕구가 다양한 변인에 부적인 영향을 준다는 선행연구(신혜리, 김명일, 2015; 이윤진, 이다미, 2015; 장유미, 염동문, 2015)와 일치하면서도 김승완(2020) 연구와 달리 일상생활 만족도에는 영향을 주지 않는 결과를 도출하였다. 또한, 심리적인 변인이 일상생활 만족도에 정적인 영향을 준다는 결과(고민석, 2019; 고민석, 김동주, 2014)와 일치하였다. 선행연구 간에도 변수나 패널 특성에 차이가 있지만 기존 연구에서는 재취업 또는 원직장 복귀에 성공한 산재근로자를 대상으로 하였다. 하지만, 본 연구에서는 취업하지 못한 패널을 대상으로 분석하였기에 연구 대상자에 따른 특성으로 약간의 다른 결과가 도출될 수 있었다는 것을 감안해야 할 것이다.

그리고 자아존중감이 자기효능감보다 일상생활 만족도에 더 큰 직접적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구에서 자기효능감이 일상생활에 주는 간접 효과는 작은 편이지만, 본인이 받는 혹은 필요한 재활서비스 욕구가 일상생활 만족으로 연결되지 않을 때 심리적으로 건강한 것이



일상생활 만족도를 높이는 데 도움이 될 수 있다는 것을 파악하였다. 직접 효과와 간접 효과를 종합적으로 보았을 때, 산재 실직자의 일상생활 만족도를 높이기 위해서는 취업지원과 함께 역량 강화 프로그램을 활성화하여 스스로 자아존중감을 높일 수 있도록 평생교육 등 자기개발을 해야 할 것으로 보인다(고민석, 김동주, 2014). 산재근로자를 위한 재활서비스 지원에서도 지속적인 상담을 통해 건강한 자아를 되찾기 위해 자아존중감을 높여주어야 하며, 자신감을 바탕으로 산재 이전에 습득한 기술과 부합하는 직종을 찾아볼 수 있도록 노력해야 한다. 심리적인 지원과 프로그램을 통해 산재근로자의 개인 능력과 취직 후에 긍정적인 영향을 주며, 심리적 기능의 향상으로 삶의 질까지 높여줄 수 있기 때문이다(Aggar et al., 2020).

예를 들어, 한국장애인고용공단에서 발행하는 ‘장애인과 일터’에 인터뷰를 살펴보면 대개 장애인이 된다는 두려운 생각이 앞서지만, 비슷한 장애인과 대화하면서 필요한 정보를 얻었다고 하였다. 또한, 이전과 삶이 다르지만, 일상에 뛰어들기 위해 엄청난 노력을 했음을 공통으로 말하고 있다. 재기에 성공한 이들은 수많은 어려움에도 성장할 수 있는 요인을 가족의 지지와 자신감 그리고 상담을 통해 장애를 받아들이고 자신을 포기하지 않았다는 점이다(한국장애인고용공단, 2021). 따라서 산재 실직자의 일상생활 적응 지원을 위해 생활에서 달라진 부분에서 적응할 수 있는 세부적인 부분에는 설명이 필요할 것이며, 비슷한 산재근로자의 적응 사례로 현실적인 조언과 상담이 제공되어야 한다.

2020년 2월에 개정된 산재근로자 맞춤형 통합서비스 운영규정에 따르면, 감성터치상담이 도입되어 산재 이후 요양 근로자와 가족에게 위로와 고충사항 등의 의견을 청취하는 등의 신뢰관계 형성을 위해 재활보상 업무를 담당하는 부서의 장이 실시하는 상담이 추가가 되었다(근로복지공단, 2021). 감성터치상담으로 산재근로자와 가족들이 처한 상황에서 느낄 좌절이나 어려움 등을 충분히 듣고 아픔에 대한 위로를 건네면서 따뜻한 감성을 나누는 것에 집중한 후 앞으로 산재근로자가 적응하도록 돕는데 최선을 다할 수 있을 것으로 보인다. 근로복지공단에서는 산재근로자의 재활서비스 욕구를 충족시키고 효과를 높이기 위해 재활서비스의 개선이 계속되어야 할 것이다.

본 연구에서는 비교적 연구 대상으로 관심을 받지 못한 산재 실직자를 대상으로 그들의 재활서비스 욕구와 일상생활 만족도와와의 관계, 그리고 심리 변인이 작용하는 효과 등을 다각도로 분석하고자 노력하였다. 마지막으로 본 연구 과정에서의 아쉬웠던 점과 한계를 종합하여 추후 연구를 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 회귀분석을 통해 산재 실직자의 일상생활 만족 영향요인을 토대로 구조적 관계를 살펴보았는데 모형의 적합도가 좋은 편이 아니었다는 것에 한계가 있다. 분석하는 과정에서 자기효능감과 자아존중감을 요인분석으로 몇 개의 잠재변수로 축소하여 구조모형을 분석하고자 하였지만, ‘긍정’, ‘부정’ 두 가지로만 잠재변인이 나누어져서 적절하지 않은 구성이라고 판단하였다. 요인분석 결과 ‘긍정’과 ‘부정’으로 나뉜 이유는 역문항 때문으로 사료된다. 이 외에도 산재 발생 시기와 산재 정도에 따른 영향을 보기 위해 통제변수로 추가하거나 구조적 관계에

서 매개된 조절효과를 분석할 수 있을 것으로 여겨진다.

둘째, 본 연구에서는 산재패널 2차 코호트 2차 자료로 산재 실직자를 대상으로 분석하였다. 추후 패널 자료가 장기간 구축되면 미취업 상태에서 취업에 성공한 사례에 대한 잠재계층 전이 분석도 할 수 있을 것으로 보인다. 또한, 미취업 상태에 있다가 취업을 한 사례와 취업을 하지 못한 사례를 나누어 개인 요소부터 심리, 가정, 재활 등 다양한 요소에서의 차이점을 발견할 수 있는 연구를 할 수 있을 것이다. 취업하지 못한 산재근로자가 취업을 위해 스스로 갖추어야 하는 점과 지원이 되어야 하는 방안에 또 다른 접근 방법으로 찾아볼 수 있을 것이라 예상된다.

마지막으로, 본 연구에서는 60대 이상과 60대 미만에 따른 조절된 매개효과를 분석하고자 하였었다. 60대 이후와 이전으로 나누고자 했던 이유는 통상 근로자의 은퇴시기와 유사하기 때문이다. 연령대별로 분석하면 재활서비스 욕구 수준과 심리적인 안정도의 차이 그리고 일상생활 만족에서 추구하는 바가 다를 수 있다고 추측하였기 때문이다. 하지만, 모형이 성립하지 않아 본 논문의 결과로 제시하지 못하였다. 추후 연구에서는 사회로 진출하지 못한 산재근로자 중 취업 의사가 있는 집단과 없는 집단, 또는 60대 이상과 60대 미만 집단으로 구분하여 그룹 간의 인식 차이 분석, 회귀분석, 다중집단 비교 등 다른 분석으로 접근해 볼 수 있을 것이라고 예상하고 있다.

참 고 문 헌

- 강윤경, 김지원, 홍세희(2019). 산재근로자의 일자리 만족도에 따른 프로파일의 잠재전이분석과 영향요인 검증. *장애와 고용*, 29(1), 36-60.
- 고민석(2019). 산재근로자의 일상생활수행 장애가 일상생활만족도에 미치는 영향: 자아존중감과 자기효능감의 매개효과 분석. *보건과 복지*, 21(1), 27-49.
- 고민석, 김동주(2014). 경제활동상태가 여성장애인의 일상생활만족도에 미치는 영향 -자아존중감의 매개효과를 중심으로-. *장애와고용*, 24(2), 137-164.
- 고용노동부(2020). 산업재해발생현황. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부(2021). 2021. 3월말 산업재해현황. 세종: 고용노동부.
- 근로복지공단(2021). <https://www.kcomwel.or.kr/kcomwel/comp/disa.jsp>에서 산업재해, 근로자 내용 발췌.
- 근로복지공단(2021). 산재근로자 맞춤형 통합서비스 운영규정 개정. 울산: 근로복지공단.
- 김승완 (2020). 원직장복귀 및 재취업 산재근로자의 재활서비스 욕구가 일상생활 만족도에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개효과. *융합정보논문지*, 10(7), 194-206.
- 신혜리, 김명일(2015). 산재근로자들의 재활서비스 경험이 직장복귀 및 원직장복귀에 미치는 효과 : 성향점수매칭(PSM)을 중심으로. *직업재활연구*, 25(1), 105-130.
- 이운진, 이다미(2015). 산재근로자의 재활서비스 이용 욕구와 성공적인 직업복귀: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. *사회과학연구*, 26(3), 3-27.
- 장유미, 염동문(2015). 산재장애인 재활서비스와 일상생활만족도의 상호작용에 관한 연구. *재활복지공학회 논문지*, 9(4), 95-283.
- 한국장애인고용공단(2021). 장애인과 일터 5월호 발행.
- Aggar, C., Caruana, T., Thomas, T., & Baker, J. R.(2020). Social prescribing as an intervention for people with work-related injuries and psychosocial difficulties in Australia. *Advances in Health and Behavior*, 3(1), 101-111.
- Kang, D. (2021). Positive factors for return to work after accidents: Health awareness, consultation with doctors, and personal characteristics of workers. *Safety and Health at Work*.
- MacEachen, E., Kosny, A., Ferrier, S., & Chambers, L.(2010). The "Toxic dose" of syetem problems: Why some injured workers don't return to work as expected. *Journal of occupational rehabilitation*, 20(3), 349-366.\

Abstract

Mediating Effect of Psychological Factors on the Relationship between Rehabilitation Service Needs and Life Satisfaction of Unemployed After an Industrial Accident

Hyeyeong Jeon(Dept. of Special Education ph, Pusan National University)

The purpose of this study was to analyze the mediating effect of psychological factors on the relationship between rehabilitation needs and life satisfaction for the unemployed panelists after industrial accidents. For analysis data, the secondary data of the secondary industrial accident panel secondary cohort provided by the Korea Labor and Welfare Institute was used. Among the unemployed workers, 751 panelists who responded to all the variables used in this study were finally selected. The independent variable is the degree of need for rehabilitation services needs, the dependent variable is life satisfaction, and the mediating variable is self-efficacy and self-esteem. As for the analysis method, the significance of the mediating effect was confirmed through regression analysis and Bootstrap. The results obtained by this are as follows. First, it was found that daily life adjustment and activity support, re-employment, and economic stability support had a negative effect on daily life satisfaction, and health-related rehabilitation services need, self-efficacy and self-esteem had a positive effect on life satisfaction. Second, rehabilitation services needs did not affect daily life satisfaction, and had a positive effect on self-efficacy and self-esteem. . Based on this, a plan for rehabilitation and psychological support was presented to increase the daily life satisfaction of the unemployed due to industrial accidents.

Keywords : Industrial accident unemployed, rehabilitation service need, self-efficacy, self-esteem, life satisfaction



청년층의 유보임금 결정요인 및 시장임금과의 격차 분석

황광훈(한국고용정보원 책임연구원)

요약

본 연구에서는 청년패널조사(Youth Panel) 자료를 이용하여 우리나라 청년 노동시장에서의 유보임금의 현황 및 분포, 시장임금과의 비교, 유보임금 결정요인 등을 분석하였다. 청년 미취업자의 유보임금 결정요인을 추정한 결과, 다른 조건이 일정한 상태에서 남성은 여성에 비해 9% 높은 유보임금을 보이고, 대졸(전문대포함) 이상 학력층은 고졸이하 학력층에 비해 유보임금이 5.5% 높게 나타나고 있으며, 자격증 취득 여부는 유보임금 상승에 긍정적인 효과를 보인다. 특히, 미취업 기간이 길어질수록 유보임금이 낮아지는 것을 확인할 수 있으며, 가구소득이 높아질수록 유보임금 수준도 높아지는 경향을 보인다. 또한 취업자의 유보임금과 시장임금을 비교해보면, 취업자의 유보임금은 시장임금보다 낮으며, 시장임금의 90.9% 차지하고 있다. 시장임금을 현직장의 임금(소득)액으로 측정했기 때문에 대체로 취업자의 유보임금수준은 시장임금(현직장 임금)보다 다소 낮게 나타나는 경향을 보인다. 하지만, 25세 미만의 경우 오히려 유보임금이 시장임금을 초과하기 때문에 이 연령층의 경우 현직장 임금수준에 만족하지 못하고 있거나, 본인이 원하는 일자리에 진입하지 못한 상태인 것으로 추정된다.

〈주제어〉 유보임금, 시장임금, OLS 모형

I. 서론

청년실업이 사회경제적 문제로 점차 고착화되면서 청년층 노동시장에 대한 관심이 높아지고 있다. 비단 실업문제 뿐만 아니라, 취업을 하였더라도 그 일자리가 '괜찮은 일자리'인지에 대한 문제가 남는다. 단지 실업상태를 피하기 위해 잠시 거쳐 가는 일자리에 진입을 한 청년들도 많을 것으로 예상된다(조문경, 2015).

우리나라의 경우 고학력 청년층의 고용률은 OECD 국가 평균에 비하여 크게 낮은 수준¹⁾이며, 이렇게 낮은 고용률은 고학력 청년층이 직면하는 입직의 어려움 뿐만 아니라, 입직에 성공했다 하더라도 장기간 근속하지 못하고 곧 그만두는 비중이 높다. 고학력 청년층의 입직이 어려운 것

투고일: 2021. 10. 30. 심사기간: 2021. 11. 9. ~ 11. 26. 게재확정일: 2021. 12. 9.

1) 우리나라 청년고용률은 2008년 41.9%에서 2018년 42.7%로 10년간 0.8%p 증가했지만, OECD 내 순위는 31위에서 32위로 1단계 떨어졌다. 2018년 우리나라 청년고용률은 OECD 평균 청년고용률(54.0%)보다 10%p 이상 차이가 나며, 고용률이 제일 높은 국가(아이슬란드, 78.7%)와는 36%p의 격차를 보인다(한국경제연구원, 2019)

은 직업선택의 기준이 임금이나 고용안정성과 같이 노동시장에서 외부적으로 결정되는 것을 적성이나 흥미와 같이 개별적이고 내재적인 요인보다 우선하는 현상과도 관련되어 있다(박천수, 2015).

이러한 상황에서, 수많은 청년들은 성공적인 취업을 위해 다양한 직업을 이해하고, 취업에 필요한 정보를 수집하거나 자신이 원하는 직업에 종사하기 위해 필요한 직업역량들을 높이기 위한 적극적인 취업준비 행동을 실시하고 있다(이영민 외, 2014). 구체적으로 취업준비행동에는 취업 사전관리, 취업 관련 정보획득, 직접적인 구직활동 등이 있다. 먼저, 취업에 필요한 역량과 자격을 갖추는 취업 사전관리에는 전공 공부와 학점관리, 자격증 취득, 인턴십, 어학연수 등을 포함한 주요활동들이며, 취업정보 탐색 단계는 미래 직업전망 이해, 기업정보 이해, 희망직업의 임금과 직무를 파악하는 활동이라 할 수 있다. 마지막으로 적극적인 구직활동은 채용 박람회 참석, 취업 원서 제출, 면접활동, 개인적·사회적 네트워크를 통한 구직탐색, 대학 취업센터 연계 등이 주요한 활동이다(이영민·임정연, 2012).

또한 대학교육이 보편화되면서 청년층 대졸자 비중은 OECD 회원국 평균 대졸자 비중보다 현저하게 높으며 경제성장률이 저하되면서 대졸 청년을 필요로 하는 일자리는 부족한 상황이 되고 있다(이필남, 2019). 대졸 청년의 경우 자신의 기대수준에 일치되는 직장에 취직하는 데 어려움을 겪고 있다. 따라서 구직하는 대학생들은 졸업시기를 연기하고 자신이 원하는 직장에 취직하고자 유예 기간 동안 스펙을 쌓고 구직활동을 하기도 한다(채창균 외, 2019).

“일을 할 것인가? 일을 하지 않을 것인가?” 즉, 어떠한 개인이 노동시장 참여 여부에 대한 의사결정 과정에서 중요한 요인으로 작용하는 것 중에 하나가 바로 유보임금(reservation wage)이라고 한다. 유보임금이란 특정 근로자로 하여금 노동을 공급하게 하기 위해 지불해야할 최소한의 임금을 말하며, 의중임금이라고 불리우기도 한다. 유보임금의 정의로부터 어떤 사람의 시장임금(market wage)이 유보임금보다 낮을 경우, 이 사람은 전혀 일을 하지 않을 것이고, 반면에 시장임금이 유보임금보다 높다면 일을 할 것이라고 예측할 수 있다. 즉, 어떤 개인의 노동시장 참가 결정은 고용주가 이 사람의 근로에 대하여 얼마나 지불할 것인지를 의미하는 시장임금과 이 사람이 처음 노동에 대하여 요구하는 유보임금을 비교하여 전자가 후자보다 높거나 같을 경우 이루어진다.

이러한 청년층의 유보임금 수준이나 상승률은 각각의 인구학적 속성들(성, 연령, 학력 등), 또는 경제활동상태에 따라 다양한 패턴으로 나타나거나, 매우 이질적인 특성을 보일 수 있다. 최근의 청년층은 노동시장에 진입한 후에도 상당수의 청년취업자들이 현직장에 만족하지 못하고 고임금 및 정년이 보장된 일자리로 이동하여 안착하기 위해 잦은 이직을 경험하게 된다. 이론적으로는 시장임금이 근로자 개인이 원하는 유보임금보다 낮은 경우, 취업을 포기하고 실업이나 비경황상태로 머물게 되는데, 최근에는 시장임금이 유보임금보다 낮더라도 우선 노동시장에 진입하여 비정규직 등 질 낮은 일자리로 임시로 취업하는 현상이 발생된다.

본 연구에서는 청년패널조사(Youth Panel) 자료를 이용하여 우리나라 청년 노동시장에서의

유보임금의 현황 및 분포, 시장임금과의 비교, 유보임금 결정요인 등을 분석하고자 한다.

본 연구의 주된 목적은 체계적이고 동태적인 실증연구를 통해 우리나라 청년층 노동시장 진입 과정에서 노동시장 참여 여부에 대한 중요한 의사결정 요인으로 작용하고 있는 유보임금의 특징과 결정요인을 추정하는 것이다. 본 논문은 다음과 같이 구성된다. 제II장에서는 관련 선행연구 등을 정리하고, 제III장에서는 분석에 사용되는 자료와 실증분석 모형에 대해 살펴본다. 제IV장에서는 청년층의 유보임금 분포와 시장임금과의 격차를 분석한 주요 기초통계를 제시하고, 제V장에서는 유보임금 결정요인을 다양한 집단(경제활동상태, 성별, 학력별 등)별로 추정하여 분석결과를 제시하고자 한다. 마지막 제VI장에서는 본 연구의 내용을 요약한 후, 연구 결과의 함의 등을 맺음말로 정리하도록 하겠다.

II. 선행연구 검토

유보임금²⁾의 논의를 위해서는 먼저 직업탐색이론³⁾으로 접근해서 설명하는 것이 비교적 효율적이라 하겠다. 노동시장에 대한 완전한 정보가 있다면 가장 좋은 일자리를 알 수 있으므로 구직활동이 불필요하지만, 현실은 그렇지 못하기 때문에 실업을 경험하면서 더 좋은 일자리를 찾기 위해 구직활동을 하게 된다. 직업탐색에는 편익(benefits)과 비용(costs)이 수반된다. 직업탐색을 오래할수록 더 좋은 일자리를 구할 가능성이 있는 반면, 구직활동에 따른 금전적 비용과 시간 투자가 따르고 이미 제안받은 일자리를 잃게 될 수도 있는 기회비용(opportunity cost)도 따른다. 구직 청년들은 한계편익(marginal benefits)과 한계비용(marginal cost)이 일치할 때까지 직업탐색을 하게 된다. 여기서 구직자의 취업을 결정하는 데는 의중임금(reservation wage)이 중요하게 작용하는 데, 의중임금은 구직자가 제안된 일자리를 받아들일 수 있는 최소한의 임금수준으로 보통 “일자리 제안을 받아들일 수 있는 최저임금은 얼마인가”로 측정된다. 만약, 구직자의 의중임금보다 제의된 시장임금이 높다면 제의된 일자리를 받아들여 취업자로 전환될 것이고 그렇지 않다면 실업자로 남아 구직활동을 계속한다는 것이다. 일반적으로 의중임금이 낮으면 구직기간이 짧아지고, 의중임금이 높으면 구직기간이 길어진다(Mortensen, 1986; 조우현, 1998; Kaufman & Hotchkiss). 이러한 청년층 의중임금에는 성별, 연령, 교육수준, 졸업대학 소재지, 이전 직장에서의 임금수준 등 다양한 변수가 영향을 주는 것으로 알려져 있다(이병희 외, 2009).

많은 연구에서 의중임금(희망임금)이 인적 속성, 학력, 가구, 지역 노동시장 등 여러 측면의

2) 본 연구에서는 동일한 의미로 사용되고 있는 유보임금과 의중임금 용어 중 유보임금을 선택하여 사용하고 있으나, 선행연구에서는 연구자마다 사용하고 있는 용어가 다르게 기술되어 있어 용어통일을 할 수 없음을 미리 밝혀둔다.

3) 직업탐색이론은 완벽하게 유보임금을 설명하는 이론(모형)은 아니지만, 특정 근로자가 직업탐색과정(구직활동 등)에서 노동시장으로의 진입여부를 결정하는 중요한 요소인 유보임금이 작동하게 되는 것을 설명할 수 있는 이론이다.

영향을 받고 있음을 보이고 있다. 먼저 희망임금은 남성이 여성보다 체계적으로 높아, 현실 노동시장의 성별 임금격차가 반복되고 있다(Hofler & Murphy, 1994). 류재술·류기철(2002)은 성별로 희망임금이 결정되는 구조가 다르다는 점에 착안하여, 남자는 연령, 학력, 실업기간, 이전직장 임금이 주요한 변수가 되고, 여자는 연령, 학력, 자격증, 이전직장 임금의 영향이 큰 것으로 분석하였다. 정인수·김기민(2005)은 4년제 대학교, 전문대학, 인문계 고등학교와 특성화 고등학교 졸업예정자를 대상으로 최소 희망임금을 조사하였다. 그 결과 최소 희망임금은 성별, 나이, 학력수준이나 전공계열은 물론 부모의 학력수준 등 가구 특성에도 영향을 받는 것을 보이고 있다. 가구원의 임금이나 학력 등에서 아버지의 학력이나 재산, 가족의 규모나 결혼 여부도 영향을 미치고 있다(조우현, 2004). 실제소득과 같이 가족의 소득이 높으면 여가에 대한 선호가 커져 희망임금도 상승한다(강동근, 2004).

시장임금과의 비교는 입직단계에서 주로 이루어지고 있는데, 김안국(2003)은 청년패널조사를 이용하여 구직활동 중에 있는 청년층보다 교육훈련 등 다른 범주에 있는 청년층에서 희망임금과 시장임금의 격차가 더 크다는 점을 보이고 있다. 노동시장의 조건과 관련하여 Bratberg and Nilsen(1998)은 구직기간이 희망임금에 미치는 영향을 분석하여 여성의 희망임금이 낮아, 구직기간이 상대적으로 짧고, 첫 직장에서 장기간 근무한다는 결과를 도출하였다. 강동근(2004)은 연도별 희망임금 결정요인을 분석하여 IMF 외환위기가 실제임금은 물론 실업자의 희망임금에도 상당한 영향을 주고 있음을 보이고 있다. 이병희 외(2002)는 노동패널자료를 분석하여 미취업기간이 길어지면 눈높이 조정 과정을 거쳐 희망임금이 낮아지고 있다고 주장한다. Addison and Machado(2010)도 지속적인 실업이 희망임금의 감소를 초래할 가능성을 제기하고 있다. Borjas(1996)도 희망임금과 실업기간 간에는 역의 상관관계가 충분히 성립함을 보였고, Hui(1991)는 2SLS 모델을 이용하여 희망임금과 실업기간 간에 음(-)의 관계가 있는 것으로 추정하였다. 이에 비하여 Heath and Swann(1999)은 호주 구직자 자료를 바탕으로 실업기간이 희망임금에 영향을 거의 주지 않는 것으로 주장하고 있다. 어수봉(1994)은 희망임금을 시간에 대한 기회비용으로 볼 수 있어 기회비용이 높을수록 희망임금이 높아지며, 수락할 수 있는 직장 선택의 폭이 좁아져 오히려 실업기간이 길어질 수 있다고 주장하고 있다. 이성림(2004)은 희망임금이 시장임금보다 높아 미취업의 가능성이 높은 여성들은 노동시장으로 유입하기 어렵고, 시장임금이 희망임금보다 높아지면 여성의 노동공급이 증가하고 노동시장 진입 가능성도 커진다고 보았다.

박천수(2015)의 연구에서는 2012년 대졸자직업이동경로조사(2011GOMS1)를 이용하여 희망임금의 형성과 충족이 고용에 미치는 요인을 파악하였다. 분석 결과에 따르면, 우리나라 대학 졸업자의 희망임금은 주로 인적속성이나 학력수준에 좌우되나, 실제임금은 일자리 상황에 더 크게 영향을 받고 있다. 4년제 대학 졸업자는 전문대학 졸업자에 비하여 희망임금에 대한 충족률이 낮다. 희망임금 충족률은 남자가 여자에 비하여 3.8%p 정도 높고, 의약계열이 예체능계열에 비하여 9.3%포인트나 높게 나타났다. 즉, 실제임금과 희망임금의 격차가 클수록 노동시장 진입이

소극적이거나 근속기간이 짧아 일자리 안정성이 낮아질 것으로 추정된다. 이러한 사실은 노동시장에서 희망임금의 충족이 대졸 청년층 일자리 안정과 고용률 제고에서 매우 중요하다는 점을 밝히고 있다. 다음으로 최기성(2016)은 대졸자의 의중-시장임금 갭이 의미하는 눈높이 불일치가 취업을 저해하고 있는가를 실증적으로 분석하였다. 분석결과, 의중-시장임금 갭이 의미하는 눈높이 불일치는 전문대 전체와 4년제 여성 졸업자의 구직기간에 별다른 영향을 주지 않았다. 반면, 4년제 남성 졸업자의 경우에는 공시족에 의한 영향으로 의중-시장임금 갭의 절대값이 증가할수록 미취업 탈출확률이 낮아져 구직기간이 길어졌다. 이는 노동공급 측의 임금을 중심으로 하는 눈높이 조정만으로는 대졸자 취업을 촉진하는 데 한계가 있음을 밝히고 있다. 마지막으로 김현동(2020)의 연구는 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 3개년도(2014~2016년)를 활용하여 졸업유예가 대졸자의 기대임금과 실제임금의 격차에 미치는 영향을 검증하였다. 분석결과, 졸업유예는 기대임금과 실제임금의 격차에 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 2014년 대졸자직업이동경로조사에서 학점과 서울 소재 대학이 직접적으로 2016년 대졸자직업이동경로조사에서 졸업유예와 학점과 서울 소재 대학은 상호작용하여 기대임금과 실질임금 격차를 감소시킨다고 나타났다. 졸업유예는 임금에 긍정적인 영향을 미침에도 기대수준에는 미치지 못하므로 유예를 고민하는 대학생에게 졸업유예에 따르는 긍정적·부정적 측면을 명확하게 전달하여야 한다. 또한 졸업유예 선택을 고민하는 대학생들은 자신의 스펙과 사회경제학적 배경을 고려하여야 졸업유예의 경제적 효과를 높일 수 있음을 시사하고 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 이용자료

본 연구에서는 청년패널조사(Youth Panel) 자료를 이용하여 우리나라 청년 노동시장에서의 유보임금의 현황 및 분포, 시장임금과의 비교, 유보임금 결정요인 등을 분석하고자 한다. 청년패널조사⁴⁾는 2007년 당시 만15~29세를 대표하는 표본(2019년 현재 만27~41세)에 대해 매년 추적 조사하는 종단면조사(longitudinal survey)로 현재 2019년 13차 자료까지 공개되어 있다. 또한 원(기존) 패널의 연령(2015년 기준 만23~37세)에서 빠져있는 연령대인 '15년 기준 만15~22세'에 해당하는 청년층을 새롭게 충원하였고, 여기서는 원패널 13차(2019년) 자료와 추가

4) 청년패널조사는 2007년 당시 만15~29세를 대표하는 표본(2016년 현재 만24~38세)에 대해 매년 추적 조사하는 종단면조사(longitudinal survey)로 청년층의 학교생활, 사회·경제활동, 가계배경 등 방대한 자료가 잘 수집되어 있는 개인단위의 패널조사임. 특히, 청년패널조사 자료는 현재 지난 10여년의 자료가 안정적으로 구축되어 있어 청년층의 학교에서 직업으로 이행과정 및 노동시장 경로(career path)에 대한 광범위한 자료를 획득할 수 있으며, 청년과 관련된 여러 측면의 현황 및 주제들에 대해 동태적으로 분석할 수 있는 패널자료이다.

패널 5차(2019년) 자료를 통합하여 2019년 기준 만19-41세의 표본 9,738명으로 구성된 통합 데이터를 구축하였다. 유보임금 문항에 대한 조사결과는 2016년 10차 조사부터 실시되어 2019년까지 총 4개년도에 걸쳐 공개되어 있다. 다만 4개년도 모두 횡단면으로 자료를 분석하는 것은 큰 변화가 없는 한 유사한 결과가 나타날 것이기 때문에 본 연구에서는 최근 시점인 2019년 조사자료를 바탕으로 분석을 시도하였다.

2. 측정변수

청년패널조사에서는 2016년 10차 조사부터 유보임금에 대해 취업자, 학생, 미취업자(실업자+비경활) 등 모든 응답유형에게 직접 설문하여 정보를 얻기 시작하였다. 기존에는 '희망임금'이라는 항목으로 학생, 실업자에게 '최소한의 받고자 하는 임금(소득)'으로 정보를 수집하였으나, 이는 엄밀한 의미의 '유보임금'의 개념이 정확히 적용된 문항으로 보기 어렵다. 취업자, 학생, 미취업자(실업자+비경활)에 대한 유보임금 설문문항은 아래와 같다.

(취업자)

___님께서 만약 다음 달에 실업상태라고 가정합니다. 한달 후 어떤 고용주(회사)가 전일제일자리(full-time job)를 제안할 경우(4대 사회보험 제공), 고용주(회사)와의 임금협상이 가능한 상태에서 ___님께서 이 제안받은 일자리를 받아들일 수 있는 최소한의 임금은 얼마 정도 입니까?

(학생)

___님께서 부득이한 사정으로 현재의 학업을 중단하고 경제활동(취업)을 해야 한다고 가정합니다. 한달 후 어떤 고용주(회사)가 전일제일자리(full-time job)를 제안할 경우(4대 사회보험 제공), 고용주(회사)와의 임금협상이 가능한 상태에서 ___님께서 이 제안받은 일자리를 받아들일 수 있는 최소한의 임금은 얼마 정도 입니까?

(미취업자 : 실업자 + 비경제활동인구)

___님께서 만약 다음 달에 여러 사정상 반드시 취업을 해야 한다고 가정합니다. 어떤 고용주(회사)가 전일제일자리(full-time job)를 제안할 경우(4대 사회보험 제공), 고용주(회사)와의 임금협상이 가능한 상태에서 ___님께서 이 제안받은 일자리를 받아들일 수 있는 최소한의 임금은 얼마 정도 입니까?

3. 분석모형

청년층의 유보임금 결정요인을 추정하기 위해서 OLS 모형을 사용한다. OLS 모형에서는 일반적으로 사용되고 있는 회귀방정식을 변형하여 이용할 것이다. 즉 종속변수는 유보임금(reservation wage), 설명변수는 유보임금에 영향을 미칠 것으로 기대되는 변수 및 일반적으로 통제변수로 사용되는 벡터를 사용하게 된다. 먼저 청년 취업자에게 실업상태를 가정하여 측정한 유보임금(종속 변수)에 영향을 미치는 설명변수 벡터로는 연령, 성별(더미), 학력(더미), 지역(더미), 결혼여부(더미) 등 인구학적 속성과 현직장에서의 고용형태(더미), 기업규모(더미), 산업 및 직종(더미), 현직장 근속기간 등의 직업속성으로 구성된다⁵⁾.

$$\begin{aligned} reserlogwage_i = & \alpha_0 + \alpha_1 age_i + \alpha_2 sex_i + \alpha_3 edu_i + \alpha_4 region_i + \alpha_5 marry_i + \alpha_6 jobtype_i \\ & \alpha_7 size_i + \alpha_8 san_i + \alpha_9 job_i + \alpha_{10} tenure_i + \epsilon_i \end{aligned}$$

다음으로 청년 미취업자로부터 측정한 유보임금(종속변수)에 영향을 미치는 설명변수 벡터로는 연령, 성별, 실업 및 비경활 여부, 학력, 지역, 결혼 여부, 미취업기간, 직업훈련 및 자격증 경험 여부, 가구주 여부, 가구소득 등으로 구성된다.

$$\begin{aligned} reserlogwage_i = & \alpha_0 + \alpha_1 age_i + \alpha_2 sex_i + \alpha_3 edu_i + \alpha_4 region_i + \alpha_5 jobtype_i \\ & + \alpha_6 marry_i + \alpha_7 unempyear_i + \alpha_8 ojt_i + \alpha_9 licence_i \\ & + \alpha_{10} householder_i + \alpha_{11} housewage_i + \epsilon_i \end{aligned}$$

5) 일반적으로 노동경제학에서 노동시장을 분석할 경우, 임금함수를 추정함에 있어 사용되는 설명변수들은 인구학적 속성(성, 연령, 학력, 지역, 결혼여부 등)과 직장속성인 고용형태, 기업규모, 산업 및 직종, 근속기간 등이다.

IV. 유보임금 분포 및 시장임금과의 격차 분석

1. 경제활동상태에 따른 유보임금 분포

경제활동상태를 취업자, 실업자, 비경제활동상태(학생 제외), 학생(중/고, 대학/대학원생)으로 분류하여, 각각의 유형들에 대한 유보임금 수준을 비교해보면, 취업자의 월평균 유보임금 수준이 281.2만원으로 가장 높게 나타났으며, 전체평균(262.1만원)보다 19.1만원 높게 나타났다. 실업자와 비경제활동인구(학생 제외) 유형의 유보임금 수준은 각각 230.1만원, 219.6만원으로 비교적 낮게 나타나고 있다.

〈표 1〉 경제활동상태에 따른 유보임금 현황

(단위 : 명, 만원)

	전체	취업자	실업자	비경제활동	학생
전체	16,509,563	10,354,780	437,184	2,707,339	3,010,260
(표본수)	9,738	6,103	246	1,678	1,711
월평균 유보임금	262.1	281.2	230.1	219.6	238.7

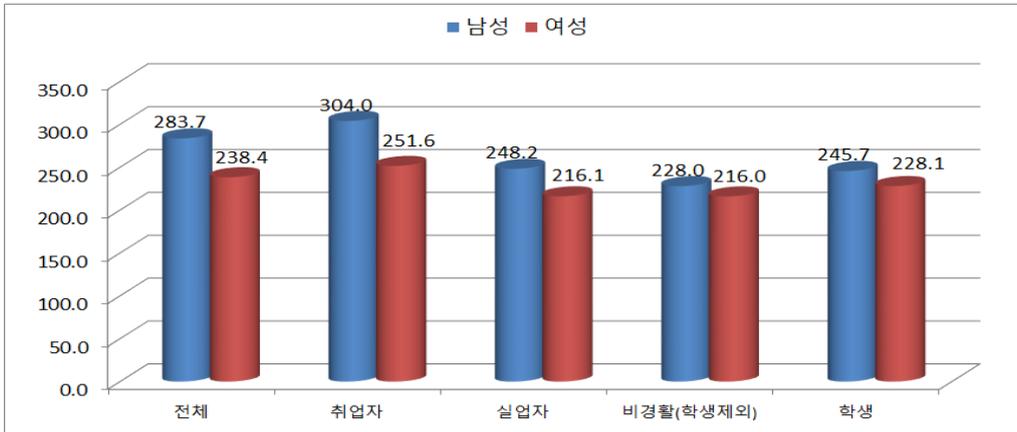
주 : 1. 비경제활동인구는 학생을 제외(이하 표, 그림에서는 생략)
 2. 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

경제활동상태에 따른 성별 유보임금 분포를 보면(그림 <1>참조), 남성의 유보임금(283.7만원)은 여성(238.4만원)보다 45.3만원 높고, 남성대비 여성의 유보임금 비중은 84%로 확인된다. 남성 취업자의 유보임금은 304만원으로 여성 취업자(251.6만원)보다 52.4만원 높았으며, 남성취업자 대비 여성 취업자의 유보임금 수준은 82.8%로 나타났다. 다음으로 실업자 중 남성의 경우 유보임금이 248.2만원으로 여성 실업자(216만원)보다 32.1만원 많은 것으로 확인된다. 비경제활동인구와 학생의 경우는 각각 12만원, 17.6만원의 차이로 유보임금 격차가 취업자와 실업자에 비해서는 낮게 나타나고 있다.

다음으로 경제활동상태에 따른 학력별 유보임금 분포를 보면(그림 <2>참조), 고졸이하 학력층은 235.9만원, 전문대졸 252.3만원, 대졸이상 289.2만원으로 학력 수준이 높아질수록 유보임금 수준이 높은 것으로 나타나고 있다. 학생을 제외하고 보면, 취업자 유형에서 고학력층과 저학력층의 유보임금 격차가 상당한 수준으로 발생하고 있는 것으로 보인다. 상대적으로 비경제활동인구의 학력별 유보임금 격차는 다소 낮은 것으로 확인된다.

(단위 : 만원)

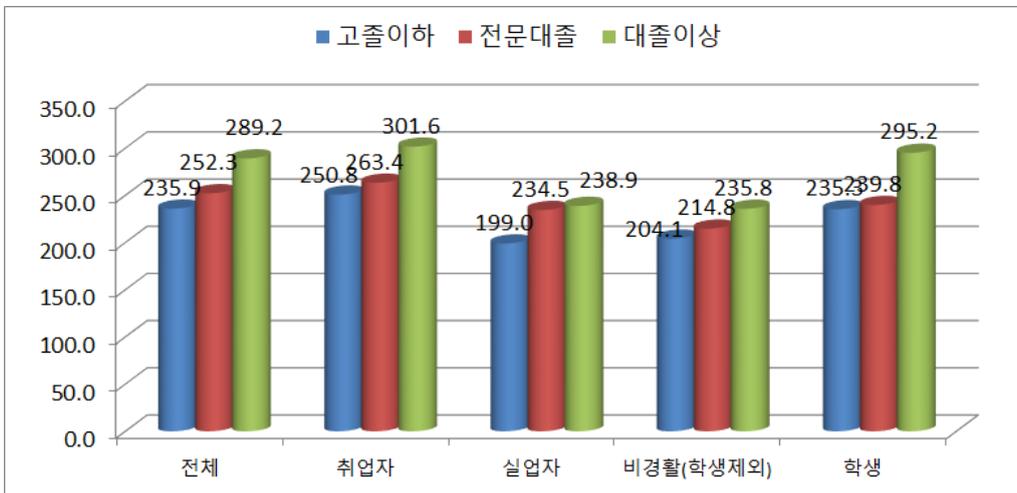


주 : 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

〈그림 1〉 경제활동상태에 따른 성별 유보임금 분포

(단위 : 만원)



주 : 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

〈그림 2〉 경제활동상태에 따른 학력별 유보임금 분포

취업자 중 남녀 모두 대졸이상 학력층에서의 유보임금이 타 학력층에 비해 가장 높게 나타나고 있다. 남녀 모두 학력수준이 높아질수록 유보임금 수준도 동반 상승하고 있으며, 특히 300만

원 이상의 유보임금을 원하는 비중은 남성 대졸이상에서 49.7%, 여성 대졸이상은 26.9%로 각각 타학력층에 비해 매우 높게 나타났다.

〈표 2〉 취업자의 인구학적 특성별 유보임금 분포

(단위: 명, %, 만원)

	전체 (표본수)	유보임금 분포(%)				월평균 유보임금 (만원)
		100만원 미만	100만원 이상~ 200만원 미만	200만원 이상~ 300만원 미만	300만원 이상	
전체	10,256,160 (6052)	0.4	18.7	47.6	33.3	281.2
고졸이하	2,277,548 (1216)	1.0	25.0	50.6	23.3	250.8
전문대졸	2,450,753 (1438)	0.3	21.4	49.5	28.7	263.4
대졸이상	5,527,860 (3398)	0.1	14.9	45.5	39.4	301.6
남성전체	5,787,344 (3166)	0.5	13.5	44.0	41.9	304.0
고졸이하	1,499,869 (752)	1.2	18.2	51.9	28.7	263.8
전문대졸	1,260,503 (669)	0.5	13.9	46.5	39.1	286.9
대졸이상	3,026,972 (1745)	0.1	11.1	39.1	49.7	331.1
여성전체	4,468,816 (2886)	0.2	25.5	52.3	22.0	251.6
고졸이하	777,679 (464)	0.6	38.2	48.2	13.0	225.7
전문대졸	1,190,250 (769)	0.1	29.4	52.8	17.7	238.6
대졸이상	2,500,888 (1653)	0.1	19.6	53.4	26.9	265.8

주 : 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

임금근로자 중 상용직과 임시/일용직의 유보임금 격차가 각각 71.2만원, 42만원으로 높게 나타났다으며, 특히, 상용직 근로자의 경우, 300만원 이상의 유보임금으로 응답한 비중이 임시/일용직(9.8%, 18.4%)에 비해 압도적으로 높다.

〈표 3〉 취업자의 종사상 지위별 유보임금 분포

(단위: 명, %, 만원)

	전체 (표본수)	유보임금 분포(%)				월평균 유보임금 (만원)
		100만원 미만	100만원 이상~ 200만원 미만	200만원 이상~ 300만원 미만	300만원 이상	
임금	9,227,817 (5488)	0.4	18.9	48.1	32.6	279.2
상용직	8,284,757 (4886)	0.2	17.3	47.5	35.0	285.8
임시직	738,678 (489)	2.4	34.5	53.3	9.8	214.6
일용직	204,382 (113)	0.0	28.5	53.1	18.4	243.8
비임금	942,828 (519)	0.3	14.2	43.8	41.7	305.4
고용주	265,794 (147)	0.4	12.1	32.8	54.7	359.5
자영자	677,034 (372)	0.2	15.0	48.2	36.6	284.1

주 : 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

산업별로는 전기·운수·통신·금융업이 311.2만원, 직업에서는 연구직 및 공학 기술직이 345.9만원으로 유보임금 수준이 가장 높다. 산업의 경우, 전기·운수·통신·금융업 다음으로 건설업이 300.7만원, 제조업이 299만원, 사업/개인/공공/서비스업이 270.4만원으로 나타났고, 도소매·음식업이 262.9만원으로 가장 낮게 나타났다. 직업의 경우, 연구직 및 공학 기술직 다음으로 경영/사무/금융/보험직이 287.7만원, 보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직 및 군인이 272.2만원, 건설/채굴직/설치/정비/생산/농림어업직이 267.8만원 순으로 나타났고, 미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직이 257.9만원으로 가장 낮게 나타났다.

〈표 4〉 취업자의 산업 및 직업별 유보임금 분포

(단위: 명, %, 만원)

	전체 (표본수)	유보임금 분포(%)				월평균 유보임금 (만원)	
		100만원 미만	100만원 이상~200만원 미만	200만원 이상~300만원 미만	300만원 이상		
산업	제조업	2,073,168 (1179)	0.6	13.8	45.1	40.5	299.0
	건설업	452,186 (253)	0.0	14.7	44.5	40.8	300.7
	전기/운수/정보통신/금융/보험업	1,397,995 (817)	0.2	13.0	43.8	43.0	311.2
	도소매/숙박/음식업	1,913,529 (1148)	0.6	23.4	47.5	28.5	262.9
	사업/개인/공공/서비스업	4,189,982 (2545)	0.2	21.1	50.1	28.6	270.4
	기타	143,785 (65)	1.1	12.2	63.1	23.5	261.4
직업	경영/사무/금융/보험직	3,412,608 (2039)	0.3	17.9	45.2	36.7	287.7
	연구직 및 공학 기술직	1,103,224 (664)	0.2	9.5	34.3	56.0	345.9
	보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직 및 군인	1,897,345 (1184)	0.1	21.8	50.4	27.8	272.2
	예술/디자인/방송/스포츠직	472,593 (277)	0.0	19.0	55.9	25.1	263.9
	미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직	2,014,928 (1173)	0.6	23.6	49.8	26.0	257.9
	건설/채굴직/설치/정비/생산/농림어업직	1,269,947 (670)	1.0	14.9	55.5	28.6	267.8

주 : 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

300인 이상 대기업에 종사중인 취업자의 유보임금이 319.5만원으로 50인 미만 사업체 종사자(257만원)보다 60만원 이상 높은 수준을 보이며, 특히, 대기업 종사자 중 46.7%가 300만원 이상의 유보임금 수준을 원하고 있으며, 이는 50인 미만(24.3%), 50-100인 미만(31.6%)에 비해 월등히 높은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 취업자의 사업체 규모별 유보임금 분포

(단위: 명, %, 만원)

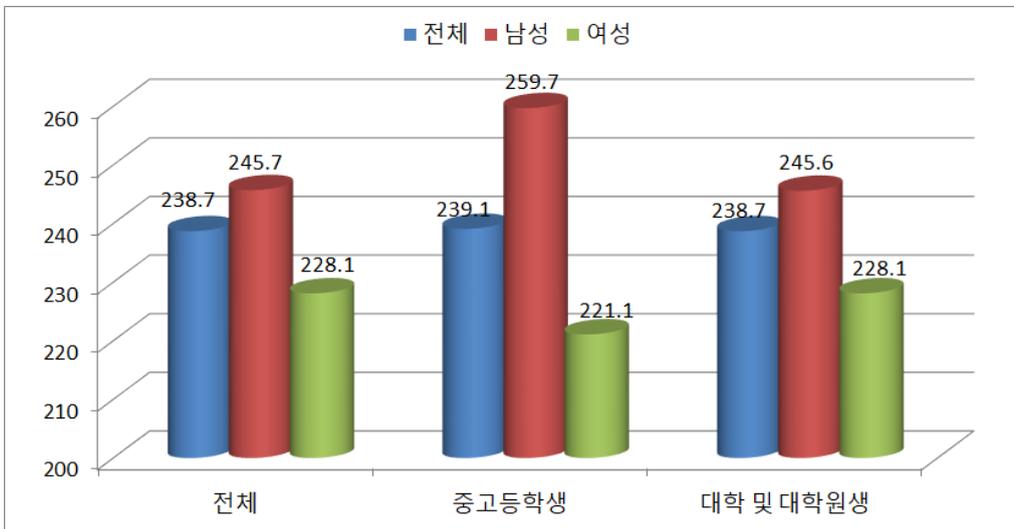
	전체 (표본수)	유보임금 분포(%)				월평균 유보임금 (만원)
		100만원 미만	100만원 이상~ 200만원 미만	200만원 이상~ 300만원 미만	300만원 이상	
50인 미만	4,862,504 (2819)	0.3	24.1	51.3	24.3	257.0
50~300인 미만	1,714,189 (1003)	0.3	16.9	51.2	31.6	272.2
300인 이상	3,592,634 (2184)	0.5	11.7	41.1	46.7	319.5

주 : 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

다음으로 학생 유형에 따른 성별 유보임금 수준을 분석해보면, 중고등학생과 대학 및 대학원생의 유보임금 수준은 비슷한 분포를 보이고 있다. 하지만, 성별로 보면 남성의 중고등학생의 유보임금이 259.7만원으로 매우 높은 수준을 보이고 있다. 대학 및 대학원생 유형의 전공계열별 성별 유보임금 수준을 살펴보면, 이공계열의 유보임금 수준이 244.8만원으로 가장 높았으며, 인문사회계열의 여학생의 경우 유보임금이 221.9만원으로 가장 낮은 수준을 보이고 있다.

(단위 : 만원)

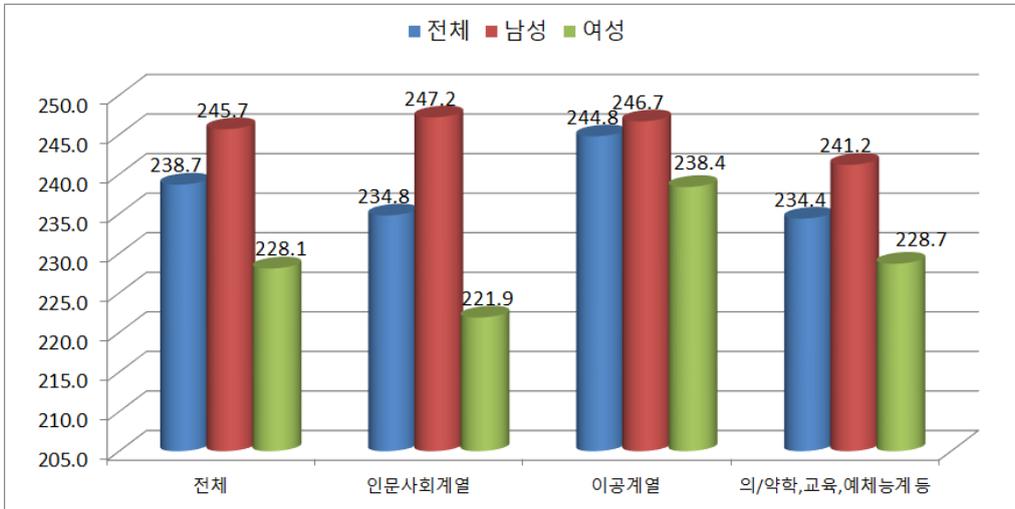


주 : 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

〈그림 3〉 학생 유형에 따른 성별 유보임금 분포

(단위 : 만원)



주 : 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

〈그림 4〉 대학생 및 대학원생의 전공계열에 따른 성별 유보임금 분포

2. 취업자의 유보임금과 시장임금과의 격차 분석

유보임금과 시장임금을 비교하기 위해서는 동일한 응답자가 유보임금과 시장임금을 응답해야 하는데, 여기서는 취업자인 경우 현재 직장에서 받고 있는 시장임금과 실업상태를 가정하여 질문하여 응답한 유보임금을 비교하는 것이 가능하다.

취업자의 유보임금은 262.1만원으로 시장임금(288.4만원)보다 26.3만원 낮으며, 시장임금의 90.9% 차지하고 있다. 성별로는 남성취업자의 격차가 37.6만원으로 여성취업자(7.1만원)보다 높게 나타났다. 연령별로는 25세 미만의 연령대에서는 유보임금이 시장임금보다 높고, 반대로 30세 이상에서는 시장임금이 유보임금보다 높게 나타났다. 학력별로는 대체로 모든 학력층에서 유보임금이 시장임금보다 낮게 나타나고 있으나, 전문대졸보다 고졸이하와 대졸이상 학력층에서의 임금격차는 높은 경향을 보인다. 시장임금을 현직장의 임금(소득)액으로 측정했기 때문에 대체로 취업자의 유보임금 수준은 시장임금(현직장 임금)보다 다소 낮게 나타나는 경향을 보인다. 하지만, 29세 미만 연령층의 경우 오히려 유보임금이 시장임금을 초과하고 있다. 특히, 19-24세 이하의 청년 취업자의 경우 유보임금이 시장임금보다 높게 형성되어 있다. 이러한 이유는 19-24세 청년취업자 중 상당수가 임시/일용직, 시간제 등과 같은 일자리에 입직한 경우가 많기 때문으로 추정된다. 이러한 일자리에 취업한 청년층의 경우 대부분 본인이 희망하거나 선호하는 일자리가 아닐 가능성이

크기 때문에 현재 상태의 임금보다 유보임금이 높게 나오는 것이며, 이 연령층의 경우 현직장 임금 및 근로상태에 만족하지 못하고 있기 때문에 지속적으로 이직을 시도할 가능성이 매우 높을 것으로 예측된다.

〈표 6〉 취업자의 인구학적 특성별 비교

(단위 : 만원, %)

		유보임금(A)	시장임금(B)	격차(A-B)	시장임금 대비 유보임금(%)
전체		262.1	288.4	-26.3	90.9
성별	남성	283.7	321.3	-37.6	88.3
	여성	238.4	245.5	-7.1	97.1
연령별	19-24세	227.0	205.8	21.2	110.3
	25-29세	247.1	244.6	2.5	101.0
	30세 이상	285.3	315.7	-30.4	90.4
학력별	고졸이하	235.9	256.4	-20.5	92.0
	전문대졸	252.3	266.0	-13.7	94.8
	대졸이상	289.2	311.3	-22.1	92.9

주 : 1. 시장임금은 취업자가 현재 현직장에서 받는 임금임(이하 표에서는 생략)
 2. 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

임시/일용직의 유보임금 수준이 시장임금을 초과하는 경향을 보이는데, 임시직 및 일용직 유보임금은 각각 214.6만원, 243.8만원으로 시장임금에 비해 28.5만원, 50.4만원을 초과한다. 상용직 유보임금은 285.8만원으로 시장임금(294.9만원)보다 9.1만원 낮으며, 시장임금의 96.9%를 차지하고 있다.

〈표 7〉 취업자의 종사상 지위별 비교

(단위 : 만원, %)

	유보임금(A)	시장임금(B)	격차(A-B)	시장임금 대비 유보임금(%)
임금근로자	279.2	284.1	-4.9	98.3
상용직	285.8	294.9	-9.1	96.9
임시직	214.6	186.1	28.5	115.3
일용직	243.8	193.4	50.4	126.1
비임금근로자	305.4	332.9	-27.5	91.7
고용주	359.5	436.3	-76.8	82.4
자영자	284.1	294.8	-10.7	96.4

주 : 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

산업별로는 제조업, 건설업, 전기·운수·통신·금융업 취업자의 경우 시장임금이 유보임금보다 높게 나타나고 있으며, 시장임금 대비 94.1%, 93.9%, 94.6%를 차지하고 있다. 반면, 사업·개인·공공서비스업과 도소매/숙박/음식업의 경우 유보임금과 시장임금이 거의 일치하고 있다. 다음으로 직업별로 보면, 대체로 모든 직업에서 시장임금이 유보임금을 초과하고 있으나, 예술/디자인/방송/스포츠직의 경우만 유보임금이 시장임금보다 높게 나타나고 있다.

〈표 8〉 취업자의 산업/직업별 비교

(단위 : 만원, %)

		유보임금(A)	시장임금(B)	격차(A-B)	시장임금 대비 유보임금(%)
산업	제조업	299.0	317.7	-18.7	94.1
	건설업	300.7	320.2	-19.5	93.9
	전기/운수/정보통신/금융/보험업	311.2	329.1	-17.9	94.6
	도소매/숙박/음식업	262.9	262.9	0.0	100.0
	사업/개인/공공/서비스업	270.4	270.2	0.2	100.1
	기타	261.4	242.2	19.2	107.9
직업	경영/사무/금융/보험직	287.7	297.9	-10.2	96.6
	연구직 및 공학 기술직	345.9	360.7	-14.8	95.9
	보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직 및 군인	272.2	271.8	0.4	100.1
	예술/디자인/방송/스포츠직	263.9	248.2	15.7	106.3
	미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직	257.9	262.7	-4.8	98.2
	건설/채굴직/설치/정비/생산/농림어업직	267.8	281.0	-13.2	95.3

주 : 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

사업체 규모별로 보면, 모두 시장임금이 유보임금보다 높게 나타나고 있지만, 50~100인 미만 사업체의 경우가 격차(15.4만원)가 가장 큰 폭으로 나타나고 있다.

〈표 9〉 취업자의 사업체 규모별 비교

(단위 : 만원, %)

	유보임금(A)	시장임금(B)	격차(A-B)	시장임금 대비 유보임금(%)
50인 미만	257.0	259.0	-2.0	99.2
50~300인 미만	272.2	287.6	-15.4	94.6
300인 이상	319.5	328.3	-8.8	97.3

주 : 횡단면 가중치 적용

자료 : 청년패널조사 원패널 및 추가패널 통합자료, 한국고용정보원

V. 실증분석

실증분석에 앞서 분석에 사용된 표본의 특징을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 평균연령은 31.9세이고, 남성의 비율은 52%로 여성의 비율보다 4%p 높게 나타났다. 최종학력은 고졸이하 20%, 전문대졸 24%, 대졸이상 56%로 나타났고, 거주지역의 경우 수도권 53%, 중부권 12%, 호남권 9%, 영남권 26%로 나타났으며, 기혼인 경우가 37%로 나타났다. 둘째, 직업속성들을 중심으로 살펴보면 먼저 상용직 근로형태가 81%, 임시/일용직이 10%, 비임금근로자가 9%로 나타났고, 기업체 규모⁶⁾에서는 소기업 47%, 중기업 17%, 대기업 36%로 나타났다. 산업에서는 사업/개인/공공서비스업이 42%, 직업에서는 경영/사무/금융/보험직이 34%로 가장 높게 나타났다. 마지막으로 현직장 근속기간은 4.21년으로 나타났다.

〈표 10〉 기초통계량(표본수=6,103)

변수	평균, 비율	표준편차
연령	31.91	5.31
남성	0.52	0.50
고졸이하	0.20	0.40
전문대졸	0.24	0.43
대졸이상	0.56	0.50
수도권	0.53	0.50
중부권	0.12	0.33
호남권	0.09	0.29
영남권	0.26	0.44
기혼	0.37	0.48
상용직	0.81	0.40
임시/일용직	0.10	0.30
비임금근로자	0.09	0.29
소기업	0.47	0.50
중기업	0.17	0.37
대기업	0.36	0.48
제조업	0.19	0.40
건설업	0.04	0.20
전기/운수/정보통신/금융/보험업	0.13	0.34
도소매/숙박/음식업	0.20	0.40
사업/개인/공공/서비스업	0.42	0.49

6) 기업체규모는 소기업은 50인 미만, 중기업은 50-299인, 대기업은 300인 이상으로 한다.

변수	평균, 비율	표준편차
경영/사무/금융/보험직	0.34	0.47
연구직 및 공학 기술직	0.11	0.31
보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직 및 군인	0.20	0.40
예술/디자인/방송/스포츠직	0.05	0.21
미용/여행/숙박/음식/경비/청소/영업/판매/운전/운송직	0.20	0.40
건설/채굴직/설치/정비/생산/농림어업직	0.11	0.32
현직장 근속기간(년)	4.21	3.81

청년취업자의 유보임금 결정요인을 회귀분석을 통해 추정해보고자 하며, 이를 위해 먼저 성, 연령, 학력, 거주지역, 혼인상태 등 인적속성을 설명변수로 하여 추정(모형 I)해보고, 추가로 종사상지위, 사업체규모, 산업/직업, 현직장근속기간 등을 포함시켜 추정(모형 II)한다. 취업자의 인적자본 속성만을 포함시켜 추정(모형 I)해 보면, 모든 설명변수들에 대해 통계적으로 유의한 결과를 보인다. 다른 조건이 일정한 상태에서 남성은 여성에 비해 높은 유보임금을 보이고, 연령이 증가할수록, 학력은 높아질수록 유보임금의 상승효과를 가져왔으며, 기혼자는 미혼자에 비해 유보임금이 높게 나타나고 있다. 취업자의 인적자본 속성 이외의 현직장의 직업속성 변수들을 추가로 포함시켜 추정(모형 II)해 보면, 대부분의 설명변수들의 추정치가 통계적으로 유의한 결과를 보이고 있으며, 인적속성의 변수들은 모형 I과 유사한 결과를 보인다. 직업속성을 중심으로 결과를 살펴보면, 상용직 및 비임금근로자는 임시/일용직에 비해 유보임금 상승효과가 나타나고 있으며, 사업체 규모가 클수록, 현직장 근속년수가 길어질수록 유보임금을 높이는 효과를 가져오고 있다. 산업(기준:제조업)에서는 도소매/숙박/음식업 및 사업/개인/공공/서비스업이 기준집단에 비해 유보임금이 낮은 것으로 낮게 나타나고 있고, 직업(기준:경영/사무/금융/보험직)에서는 연구직 및 공학 기술직, 보건/의료/교육/법률/사회복지/경찰/소방직 및 군인 등의 직업군에서 유보임금 상승에 유의한 효과를 보인다.

〈표 11〉 청년취업자의 유보임금 결정요인(OLS 추정)

	모형 I		모형 II		
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	
상수	4.360***	0.149	4.464***	0.144	
연령	0.049***	0.010	0.037***	0.009	
연령제곱	-0.001***	0.000	0.000***	0.000	
남성(기준:여성)	0.163***	0.009	0.139***	0.009	
학력(기준:고졸이하)	전문대졸	0.057***	0.014	0.038***	0.013
	대졸이상	0.165***	0.012	0.114***	0.012

		모형 I		모형 II	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
지역(기준:호남권)	수도권	0.106***	0.016	0.094***	0.015
	중부권	-0.058***	0.019	-0.077***	0.018
	영남권	-0.008	0.017	-0.016	0.016
혼인상태(기준:미혼)		0.103***	0.011	0.074***	0.011
종사상지위 (기준:임시/일용직)	상용직	-	-	0.117***	0.015
	비임금근로자	-	-	0.225***	0.020
사업체규모 (기준:소기업)	중기업	-	-	0.054***	0.013
	대기업	-	-	0.143***	0.011
산업(기준:제조업)	건설업	-	-	0.025	0.023
	전기/운수/정보통신/금융/보험업	-	-	0.004	0.016
	도소매/숙박/음식업	-	-	-0.029*	0.016
	사업/개인/공공/서비스업	-	-	-0.058***	0.014
직업(기준:경영/사무 /금융/보험직)	연구직 및 공학 기술직	-	-	0.088***	0.015
	보건/의료/교육/법률/사회복지/ 경찰/소방직 및 군인	-	-	0.042***	0.014
	예술/디자인/방송/스포츠직	-	-	0.032	0.022
	미용/여행/숙박/음식/경비/청소/ 영업/판매/운전/운송직	-	-	-0.017	0.014
	건설/채굴직/설치/정비/생산/ 농림어업직	-	-	-0.025	0.017
	현직장 근속기간(년)	-	-	0.009***	0.001
R-Square		0.184		0.251	
Adj R-Sq		0.182		0.248	
N		6,103		6,103	

주 : 1. *는 통계적으로 10%에서, **는 5%에서, ***는 1%에서 유의함
2. 종속변수는 로그월평균유보임금임

학생을 제외한 청년 미취업자의 유보임금 결정요인을 추정한 결과⁷⁾, 다른 조건이 일정한 상태에서 남성은 여성에 비해 9% 높은 유보임금을 보이고, 대졸(전문대포함) 이상 학력층은 고졸이하 학력층에 비해 유보임금이 5.5% 높게 나타나고 있으며, 자격증 취득 여부는 유보임금 상승에 긍정적인 효과를 보인다. 특히, 미취업기간이 길어질수록 유보임금이 낮아지는 것을 확인할 수 있으며, 가구주이거나 가구소득이 높아질수록 유보임금 수준도 높아지는 경향을 보인다.

다음으로 성별로 유보임금 결정요인을 추정해보면, 남성집단의 경우, 다른 조건이 일정한 상태

7) 기초통계량(표본수=1,924)

에서 전문대졸 이상 고학력층의 경우 고졸이하 저학력층에 비해 유보임금이 15.1% 높은 효과를 보이고 있다. 지역에서는 수도권 청년 미취업자의 유보임금 수준이 호남권에 비해 10.8% 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 남성 기혼자인 경우 미혼인 경우보다 11.9% 높은 유보임금 상승효과를 보이고 있다. 반면 여성집단에서는 다른 조건이 일정한 상태에서 수도권과 영남권 청년 미취업자의 경우 호남권에 비해 각각 7.7%, 5.9% 높은 유보임금 수준을 보이고 있으며, 미취업기간이 길어질수록 유보임금이 낮아지는 것을 확인할 수 있으며, 가구주이거나 가구소득이 높아질수록 유보임금 수준도 높아지는 경향을 보인다.

〈표 12〉 청년 미취업자의 유보임금 결정요인(OLS 추정)

	전체		남성		여성		
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	
상수	4.562***	0.225	5.122***	0.413	4.505***	0.281	
연령	0.018	0.013	-0.005	0.026	0.019	0.016	
연령제곱	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
남성(기준:여성)	0.090***	0.020	-		-		
실업자(기준:비경제활동인구)	0.007	0.024	0.010	0.035	0.004	0.032	
전문대졸이상(기준:고졸이하)	0.055**	0.024	0.151***	0.048	0.033	0.027	
지역(기준:호남권)	수도권	0.087***	0.024	0.108***	0.041	0.077***	0.028
	중부권	0.024	0.029	-0.047	0.051	0.046	0.035
	영남권	0.059**	0.025	0.057	0.043	0.059*	0.030
혼인상태(기준:미혼)	0.019	0.023	0.119*	0.072	0.027	0.027	
미취업기간(년)	-0.013***	0.003	-0.001	0.006	-0.015***	0.004	
직업훈련 경험(기준:훈련경험 없음)	0.006	0.022	0.072	0.044	-0.008	0.025	
자격증 보유 여부(기준:자격증 없음)	0.036**	0.015	0.030	0.029	0.041	0.018	
가구주 여부(기준:가구주 아님)	0.111***	0.029	-0.021	0.054	0.147***	0.036	
가구소득	0.035***	0.012	0.019	0.022	0.041***	0.015	
R-Square	0.094		0.172		0.073		
Adj R-Sq	0.086		0.141		0.061		
N	1,924		564		1,361		

주 : 1. *는 통계적으로 10%에서, **는 5%에서, ***는 1%에서 유의함

2. 종속변수는 로그월평균유보임금임

3. 가구소득은 연간기준으로 근로소득, 금융소득, 부동산소득, 기타소득을 합한 소득임

변수	평균, 비율	표준편차	변수	평균, 비율	표준편차
연령	30.61	6.38	기혼	0.45	0.50
남성	0.29	0.46	미취업기간(년)	8.39	6.49
실업자	0.13	0.33	직업훈련 경험(기준:훈련경험 없음)	0.12	0.33
전문대졸 이상	0.69	0.46	자격증 보유 여부(기준:자격증 없음)	0.49	0.50
수도권	0.52	0.50	가구주 여부(기준: 가구주 아님)	0.08	0.27
중부권	0.12	0.33	가구소득	8.41	0.62
호남권	0.10	0.30	-	-	-
영남권	0.26	0.44	-	-	-

다음으로 학력집단별로 구분하여 청년 미취업자의 유보임금 결정요인을 추정한 결과, 고졸이하 집단의 경우, 다른 조건이 일정한 상태에서 연령이 증가할수록 높은 유보임금 수준을 보이고 있으며, 남성은 여성에 비해 6.5% 높은 유보임금을 보이고 있다. 또한 미취업기간이 길어질수록 유보임금이 낮아지는 것을 확인할 수 있으며, 직업훈련 경험자인 경우 유보임금 수준이 낮은 것으로 확인된다. 다음으로 전문대졸 이상 학력층을 보면, 남성은 여성보다 11.1% 높은 유보임금을 보이고 있으며, 수도권 지역의 청년 미취업자의 경우 호남권 지역과 비교하여 10.4% 높은 유보임금 상승효과를 보이고 있다. 또한 영남권의 경우는 5.7% 높은 유보임금 효과를 나타내고 있다. 또한 미취업기간이 길어질수록 유보임금이 낮아지는 것을 확인할 수 있으며, 자격증이 있거나, 가구주이거나, 가구소득이 높아질수록 유보임금 수준도 높아지는 경향을 보이고 있다.

〈표 13〉 청년 미취업자의 유보임금 결정요인(OLS 추정, 학력별)

		고졸이하		전문대졸 이상	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수		4.285***	0.408	4.803***	0.376
연령		0.047**	0.022	0.002	0.022
연령제곱		0.000	0.000	0.000	0.000
남성(기준:여성)		0.065*	0.035	0.111**	0.026
실업자(기준:비경제활동인구)		-0.091	0.059	0.025	0.027
지역(기준:호남권)	수도권	0.049	0.042	0.104***	0.028
	중부권	0.074	0.054	0.003	0.034
	영남권	0.053	0.047	0.057*	0.030
혼인상태(기준:미혼)		-0.007	0.047	0.034	0.028
미취업기간(년)		-0.021*	0.012	-0.011***	0.004
직업훈련 경험(기준:훈련경험 없음)		-0.076*	0.046	0.026	0.025
자격증 보유 여부(기준:자격증 없음)		0.043	0.030	0.036**	0.018
가구주 여부(기준: 가구주 아님)		0.080	0.055	0.126***	0.034
가구소득		0.020	0.023	0.042***	0.014
R-Square		0.051		0.085	
Adj R-Sq		0.022		0.073	
N		588		1,336	

주 : 1. *는 통계적으로 10%에서, **는 5%에서, ***는 1%에서 유의함
 2. 종속변수는 로그월평균유보임금임
 3. 가구소득은 연간기준으로 근로소득, 금융소득, 부동산소득, 기타소득을 합한 소득임

VI. 결론

본 연구에서는 청년패널조사(Youth Panel) 자료 원패널 13차(2019년) 자료와 추가패널 5차(2019년) 자료를 통합하여 구축한 통합데이터를 이용하여 우리나라 청년 노동시장에서의 유보임금(노동을 공급하게 하기 위해 지불해야 할 최소한의 임금)의 현황 및 분포, 시장임금과의 비교, 유보임금 결정요인(OLS 모형) 등을 분석하였다. 주요 분석결과를 요약해서 정리하면 다음과 같다.

첫째, 경제활동상태를 기준으로 취업자의 월평균 유보임금 수준이 실업자와 비경활인구에 비해 유보임금 수준이 높게 나타났다. 인적속성별로 보면, 남성의 유보임금은 여성보다 높고, 학력은 높아질수록 유보임금 수준은 상승하고 있다. 취업자를 기준으로 보면, 사업체규모가 커질수록 유보임금 수준은 상승하고 있으며, 특히 300인 이상 대기업의 유보임금 수준이 중소기업에 비해 월등히 높은 것으로 나타났다. 또한 임금근로자 중 상용직과 임시/일용직의 유보임금 격차가 각각 71.2만원, 42만원으로 매우 높게 나타났다.

둘째, 취업자의 유보임금과 시장임금을 비교해 보면, 취업자의 유보임금은 262.1만원으로 시장임금(288.4만원)보다 26.3만원 낮으며, 시장임금의 90.9% 차지하고 있다. 시장임금을 현직장의 임금(소득)액으로 측정했기 때문에 대체로 취업자의 유보임금수준은 시장임금(현직장 임금)보다 다소 낮게 나타나는 경향을 보인다. 하지만, 25세 미만의 경우 오히려 유보임금이 시장임금을 초과하기 때문에 이 연령층의 경우 현직장 임금수준에 만족하지 못하고 있거나, 본인이 원하는 일자리에 진입하지 못한 상태인 것으로 추정된다. 임시/일용직 근로자와 같이 노동시장 취약계층도 유보임금이 시장임금을 초과하고 있기 때문에 현재의 불안정한 고용상태를 벗어나지 못하고 있다. 취업자 중 저연령층의 경우 노동시장 진입 초기일 가능성이 크므로 향후 현 직장의 임금수준에 만족하지 못하고 이직 또는 실업 및 비경활 상태로 전환될 가능성이 클 것으로 보인다.

셋째, 청년취업자의 유보임금 결정요인을 회귀분석을 통해 추정한 결과, 인적자본 속성만을 포함시켜 추정해 보면, 남성은 여성에 비해 높은 유보임금을 보이고, 연령이 증가할수록, 학력은 높아질수록 유보임금의 상승효과를 가져왔으며, 기혼자는 미혼자에 비해 유보임금이 높게 나타나고 있다. 직업속성을 중심으로 결과를 살펴보면, 상용직 및 비임금근로자는 임시/일용직에 비해 유보임금 상승효과가 나타나고 있으며, 사업체 규모가 클수록, 현직장 근속년수가 길어질수록 유보임금을 높이는 효과를 가져오고 있다.

넷째, 청년 미취업자의 유보임금 결정요인을 추정한 결과, 다른 조건이 일정한 상태에서 남성은 여성에 비해 9% 높은 유보임금을 보이고, 대졸(전문대포함) 이상 학력층은 고졸이하 학력층에 비해 유보임금이 5.5% 높게 나타나고 있으며, 자격증 취득 여부는 유보임금 상승에 긍정적인 효과를 보인다. 특히, 미취업기간이 길어질수록 유보임금이 낮아지는 것을 확인할 수 있으며, 가구소득이 높아질수록 유보임금 수준도 높아지는 경향을 보인다.

청년 미취업자의 노동시장 진입은 청년고용 문제 해결에 중요한 요인으로 작용되며, 특히 이들의 유보임금은 노동시장 이행에 상당히 중요한 역할을 하고 있기 때문에 정확한 현황이 파악되어야 한다. 청년층이 주관적으로 가진 유보임금이 다양한 영향요인에 따라 서로 다르게 분포하고 있으며, 또한 노동시장 진입과정에서 참여여부에 대한 결정과 고용 지속에 매우 중요한 영향을 주기 때문이다. 청년구직자 또는 학교에서 취업을 준비하고 있는 청년층들에게 다양한 교육 등을 통하여 실제 노동시장에 대한 다양한 정보들을 현실에 기초하여 정확히 제공하는 등 정확하고 현실적인 유보임금 또는 희망임금 등을 형성할 수 있도록 지원해야 한다. 현재 졸업생의 유보임금 또는 희망임금 등은 성별이나 학력수준 등 노동공급 측면의 영향이 크나, 실제임금은 기업규모나 직종 등 노동수요 측면의 영향이 커서 불일치가 상당히 발생하는 구조이다. 그러므로 노동시장 정보를 체계적으로 제공받을 수 있도록 관련 교육 프로그램들을 확대해야 한다. 노동시장 수요측면에서 보면 현재 노동시장에서 형성된 시장임금 수준에 대한 검토가 필요하며, 산업, 직종, 지역 등 다양한 분야별 시장임금의 수준이 유보임금과 어떠한 차이로 발생하고 있는지, 어느 정도의 격차가 발생되고, 그 원인은 무엇인지에 대한 조사 및 분석이 필요할 것으로 생각된다. 이러한 기초자료를 바탕으로 정부가 제공할 수 있는 정책 프로그램 및 노동시장의 정보 등이 시장에서 실효성 있는 결과로 이어질 것으로 기대된다. 이에 따라 청년층의 유보임금 수준이 시장임금과 맞물려 형성되어야 하겠다. 본 연구에서는 유보임금과 시장임금의 격차 및 유보임금 결정요인에 초점을 맞추어 분석한 것으로 후속 연구에서는 그 원인에 대한 정밀한 추정을 통해 인과관계를 정확히 파악하여 정책 제언을 담아내도록 하겠다.

참 고 문 헌

- 강동근(2004). 실업자의 의증임금 결정요인에 관한 실증분석. 동국대 대학원 석사학위 논문.
- 김안국(2003). 청년층 미취업의 실태 및 원인 분석. 노동경제논집. 26(1).
- 김현동(2020). 대학졸업유예자 특성에 따른 기대임금과 실제임금의 격차에 미치는 영향. 노동정책연구. 20(2).
- 박천수(2015). 대학 졸업 임금근로자의 희망임금 충족과 고용. 노동정책연구. 15(1).
- 류재술·류기철(2002). 실업근로자의 성별 의증임금합수. 노동경제논집. 25(2).
- 이병화·윤윤규·김주영·정성미(2009). 청년 비취업자의 눈높이 조정과정에 대한 연구. 한국노동연구원.
- 이병화·안주엽·전병유·장수명·홍서연(2002). 청년 비취업자의 눈높이 조정과정에 대한 연구. 한국노동연구원.
- 이영민·이수영·임정연(2014). 대학생 선호직장의 취업 결정요인 분석 : 취업준비행동의 역할을 중심으로. 사회과학연구. 53(1).
- 이영민·임정연(2012). 여대생의 취업준비행동과 취업성과분석. 한국교육고용패널 학술대회.
- 이필남(2019). 대학생의 졸업유예가 노동시장 성과에 미치는 영향. 교육재정경제연구. 28(3).
- 이성림(2004). 미취업 여성의 미취업 원인에 관한 연구:의증임금과 시장임금의 비교를 중심으로. 노동경제논집. 27(1).
- 정인수·김기민(2005). 청년층의 실업실태 파악 및 대상별 정책과제. 한국노동연구원.
- 조문경(2015). 청년 노동시장의 변화와 특징. 노동리뷰 2015년 7월호. 한국노동연구원.
- 조우현(1995). 청년층 노동자의 고용문제와 실업확률의 결정요인 분석. 노동경제논집. 18(1).
- 조우현(2004). 아버지 학력과 노동시장 불평등. 노동경제논집. 27(2).
- 채창균·양정승(2019). 한국의 대기업은 어떤 청년을 선호하는가?. 직업능력개발연구. 22(3).
- 최기성(2016). 의증- 시장임금 갭이 대졸자 첫 취업까지의 기간에 미치는 영향. 노동정책연구. 16(2).
- Kaufman, B., and J. Hotchkiss(2006). The Economics of Labor Markets, Thomson South-Western, Chapter 13.
- Mortensen, D.(1986). Job Search and Labor Market Analysis. Handbook of Labor Economics.
- Hofler, R. and K. Murphy(1994). Estimating Reservation Wages of Employed Workers Using a Stochastic Frontier. Southern Economic Journal 60 (4) : 961~976.
- Bratberg, E. and Ø. A. Nilsen(1998). Transition from School to Work : Search Time and Job Duration. Discussion Paper No.27. University of Bergen.
- Addison J. T. and J. A. Machado(2010). The Reservation Wage Unemployment



Duration Nexus. Estudos e Documentos de Trabalho Working Papers 26 : 980~987.

Borjas, G. J.(1996). Labor Economics. The McGraw-Hill Companies, Inc.

Hui, W. T.(1991). Reservation Wage Analysis of Unemployed Youths in Australia. Applied Economics 23 : 1341~1350.

Heath, A. and T. Swann(1999). Reservation Wages and the Duration of Unemployment. Research Discussion Paper, January. Reserve Bank of Australia.

Abstract

Analysis of the Determinants of Reservation Wage of the Youth and the Gap with the Market Wage

Hwang Kwanghoon(Korea Employment Information Service)

In this study, the current status and distribution of reserved wages in Korea's youth labor market, comparison with market wages, and determinants of reserved wages were analyzed using data from the Youth Panel.

As a result of estimating the determinants of the youth unemployed, the retained wage is 9% higher for men than for women and 5.5% higher for those with a college degree or higher than those with a high school diploma or less, all other conditions being constant. However, whether or not to obtain a license has a positive effect on the increase in the reserved wage. In particular, it can be seen that the longer the period of unemployed, the lower the reserved wage, and the higher the household income, the higher the level of the reserved wage.

Also, comparing the wage of the employed with the market wage, the wage of the employed is lower than the market wage, accounting for 90.9% of the market wage. Since the market wage was measured as the wage(income) of the current workplace, the retained wage level of the employed tends to be slightly lower than the market wage (the wage of the current workplace). However, for those under the age of 25, it is presumed that because the reserved wage exceeds the market wage, this age group is either not satisfied with the current wage level or is unable to enter the desired job.

〈Key words〉 Reservation wage, market wage, OLS(ordinary least squares) model



청년층 직업체험 참여가 학교에서 일자리로 이행에 미치는 영향

박천수·박회춘(한국직업능력연구원)

요약

청년에게 최고의 복지는 좋은 일자리 제공이라고 할 수 있으며, 청년이 교육을 통하여 준비한 대로 취업을 하고 적절한 소득을 보장받는 일자리를 갖는 것은 중요하다. 본 연구는 우리나라 청년층의 직업체험 참여 현황을 파악하고 직업체험 참여가 일자리 성과에 미치는 영향을 분석하였다. 연구목적 달성을 위하여, 2020년 5월에 실시한 경제활동인구조사 중 청년층 부가조사 응답자 9,664명을 가중치를 적용(8,934,236명)하여 표본자료로 사용하였으며, 기술통계, 로짓 회귀분석, 순서형 로짓 회귀분석법을 적용하였다. 분석결과, 우리나라 경제활동인구조사 청년층은 44.3%가 재학 중 직업체험에 참여하고 있는데 남자(41.3%)보다 여자(47.3%)의 참여 비중이 높다. 유형별로 시간제 일자리(72.7%)와 전일제 취업(13.7%) 등 실제 취업이 대다수를 차지하고, 인턴, 학교 현장실습, 정부지원 프로그램 등 교육적인 성격의 직업체험(13.3%)은 적은 편이다. 다른 조건이 같다면 교육적인 직업체험 프로그램을 이수한 경우에, 전체 표본에서 교육 프로그램 미경험자에 비하여 59.0% 취업 가능성이 유의미하게 높다. 성별로 남자(49.5%)보다 여자(65.2%)의 취업 효과가 높은 편이다. 직업체험 경험자는 미체험자에 비하여 상대적으로 최종 교육 내용과 직무의 일치도가 향상되는데 현장실습과 인턴(기업 인턴 포함)이 직무 일치에 가장 큰 기여를 하고 있다. 아울러 직업체험 경험자는 미체험자에 비하여 상대적으로 높은 소득(income premium)이 확인되었는데, 인턴과 현장실습 그리고 전일제 취업 경험자 순으로 소득 수준이 높은 일자리로 취업하고 있다. 이러한 분석 결과를 바탕으로 정책시사점을 제시하였다.

<주제어> 청년취업, 직업체험의 종류와 기간, 전공과 직무 일치, 소득 프리미엄(income premium)

I. 서론

우리나라를 비롯하여 대부분 국가에서 전체 연령대와 비교하여 청년층은 실업률이 높고 고용률은 낮은 편인데, 이는 청년층이 정규 교육과정을 마치고 일자리로 이행(school to work)하는 어려움에 직면해 있음을 보여주고 있다(OECD, 2019: 77-81). 그런데 청년층의 미취업은 업무수행과정에서 얻을 수 있는 직업능력을 축적하기 어렵고, 일을 통하여 얻을 수 있는 소득의 상실로 결혼 등 일상의 곤란에 직면할 수 있다. 또한 청년 미취업인구의 증가는 국민경제 단위에

서 유효수요의 부족을 가져와 장기적으로 성장 동력을 약화시키는 방향으로 작용할 수 있다. 그런 점에서 청년을 위한 최고의 복지가 안정적인 일자리 확보라는 명제의 중요성이 크다.

이에 따라 정부는 학교 교육에서 일자리 이행(school to work)을 촉진하기 위하여 다양한 정책을 추진하고 있다. 먼저 고등학교(upper secondary school) 졸업 후 취업이 가능하도록 직업계 고등학교(특성화 고등학교와 마이스터 고등학교)의 활성화를 추진하고 있다(이영민 외, 2017). 마이스터 고등학교는 유망분야의 특화된 산업에서 수요와 연계하여 예비 마이스터(young Meisters)를 양성하는 특수목적 고등학교이며 제도적으로 진학보다 취업을 우선하고 있다(이영민 외, 2017). 또한, 산업체 등 일자리에서 요구하는 능력과 기술을 학교에서 제공하는 교육과정에 포함시키기 위하여 노력하고 있다(관계부처 합동, 2020; 조현국, 2017). 아울러, 대학 내 진로지도 및 취업 알선 지원 기능을 일원화하고 원스톱으로 고용서비스를 전달하는 체계를 구축하는 '대학일자리플러스센터 운영' 사업을 추진하고 있다. 이를 통하여 대학의 취업 지원역량을 강화하고 재학생이 졸업 후 취업을 잘 할 수 있도록 지원한다(고용노동부, 2021). 이와 함께 학교에서 '학생에게 자신의 소질과 적성을 바탕으로 직업 세계를 이해하고 자신의 진로를 탐색·설계할 수 있도록' 진로교육 강화를 추진하고 있는데, 여기에는 '진로수업, 진로심리검사, 진로상담, 진로정보 제공, 진로체험, 취업지원 등을 제공하는 활동'을 포함하고 있다(진로교육법 제2조 제1항). 이 가운데 진로체험은 체험활동을 통하여 자신의 소질과 적성을 파악하는 것으로 학교보다 생산 활동이 이루어지는 산업현장에서의 직업체험이다. 직업체험은 직업 현장에서 실제로 수행되는 업무에 참여하는 과정을 통하여, 해당 직무의 내용을 파악하고 자신에 대한 이해를 통하여 자신의 적성, 능력, 준비 정도와의 적합 여부를 판단할 수 있기 때문이다(박화춘 외, 2021). 정부는 초등학교부터 고등학교 재학생까지 직업체험 기회를 확대하고 직업체험 프로그램의 질적 수준을 높이기 위하여 노력하고 있다(박천수 외, 2020). 대학 수준에서도 직업체험의 중요성을 인식하고, 현재 많은 대학에서 직업체험학점제를 시행하고 있다(이민욱 외, 2019).

이처럼 교육 현장을 중심으로 직업체험의 중요성이 강조되고, 많은 학생들이 직업체험 활동에 참여하고 있다. 그러나 직업체험이 일자리 성과에 미치는 실질적인 영향에 대한 연구는 찾아보기 쉽지 않은 실정이다. 이에 청년층 전체를 대상으로 직업체험의 참여 현황을 파악하고, 그 성과를 체계적으로 분석하여 정책적인 시사점을 도출할 필요가 있다. 이에 따라 본 연구는 우리나라 15세부터 29세 이하 청년층을 대상으로 이루어진 경제활동인구 청년층 부가 조사를 활용하여 학교 재학 시기에 이루어진 직업체험의 현황을 파악하고, 일자리로 이행에 미치는 영향을 분석하는 것을 주된 목적으로 하였다.

이러한 연구목적을 달성하기 위하여 제시한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 우리나라 청년층이 재학 중에서 참가한 직업체험의 종류와 기간은 어떻게 분포되어 있는가?

둘째, 청년층의 직업체험 경험이 졸업 후 취업 성공 여부에 어떤 영향을 미치는가?

셋째, 직업체험 유형과 기간은 졸업하기 전에 배운 내용과 실제 취업한 일자리의 일치 정도에

어떤 영향을 미치는가?

넷째, 직업체험 유형과 기간은 취업한 일자리에서 얻는 소득에 어떤 영향을 미치는가?

II. 이론적 배경

1. 노동이동이론 및 직업탐색이론

우리나라 청년 수는 저출산 경향을 반영하여 지난 10년간(2010년- 2020년) 974.3만명에서 893.4만명으로 감소(80.9만명)하였으나, 실업자 수는 27.5만명에서 46.0만명으로 증가하고 있다. 대학 졸업자와 같은 고학력자는 인적자본으로서 국가 경제성장의 중요한 요인 중의 하나이다. 특히 고학력자의 노동이동은 글로벌화가 가속화되어가는 현 시대에 국가 경쟁력에 영향을 미치는 중요한 요인이다(Faggian & Mccann, 2009). 지식의 생산, 지식의 투입, 지식의 유출 과정은 A.I.의 인공지능, 사물인터넷(IoT), 3D, 스마트 경제와 스마트 시티, 디지털 및 그린 전환 등을 포함한 지식기반 경제가 더욱 중요해지고 있는 4차 산업혁명시대에 한 나라의 성공에 지대한 영향을 주는 것으로 여겨진다(Faggian & Mccann, 2009). 그런데 제4차 산업혁명으로 상징되는 기술의 발전에 따라 새로운 상품과 서비스가 대두하고 산업과 직업 세계의 변화가 빈번하게 발생하여, 청년층의 이직과 노동이동이 늘어나고 이를 위한 직업탐색의 필요성이 커진다(Davis, 2016).

노동이동이론(migration theory)은 일반 일자리 이동을 포함하여 청년층의 일자리 이동 현상을 잘 설명하고 있다(Basker, 2003; Faggian, 2014). 노동이동이론에 따르면 개인이 이동을 통해 얻는 기대수익의 현재가치가 비용보다 클 때 이동한다(강순희, 2013). 학력 수준이 높을수록 노동이동이 더 많고, 개인의 과거 이동 행위가 더 좋을수록 후속으로 발생하는 이동도 좋은 경향을 나타내며, 기존의 지역과 비교하여 향후 목적하는 지역의 상대적 경제적 매력에 의존하여 이동한다(Faggian & Mccann, 2009).

청년층의 노동이동에 대하여 직업탐색이론(job search theory)에 대한 관심이 높은 편이다. Stigler(1961)에 의해서 시작된 직업탐색이론은 이후 노동경제학의 노동이동과 직업탐색에 관심을 높인 학자들에 의해 꾸준히 발전해왔다(Cahuc, Postel-Vinay, & Robin, 2006; McCall, 1970; Mortensen, 1970; Faggian, 2014). 직업탐색이론은 미시경제학적인 접근이지만, 거시경제학의 전통적인 신고전주의 이론(traditional neoclassical theory)에서 설명하기 힘들다, 현실에서 발생하고 있는 실업 현상을 논리적으로 설명해준다(Faggian, 2014). 기업이 근로자를 탐색하는 기간과 구직자가 직업을 탐색하는 기간 간의 차이, 그리고 기업이 제시하는 근무조건과 환경이 구직자가 기대하는 근무조건과 환경 간의 불일치로 인하여 일정한 기간 실업의 발생이 필연적인 것이다(강순희, 2013; Mortensen, 1986). 이처럼 직업탐색이론에 의해 구직자가 많

은 일자리 가운데 최적의 일자리를 탐색하기 위하여 요구되는 일정 기간 실업 상태가 합리적인 선택의 결과로 설명된다(Faggian, 2014).

인적자본이론과 마찬가지로 직업탐색이론에서도 인적자본 가치가 높은 개인이 교육에 투자한 부분을 보상받기 위하여 이동을 더 자주하는 경향을 보인다. 인적자본이론 관점에서는 개인의 교육 수준이 높아질수록 노동이동이 증가하는 반면에, 직업탐색이론에서는 평균적으로 인적자본이 더 많은 개인이 노동이동이 잦으나 이러한 현상은 모든 개인에게 발생하는 것은 아니다(Faggian, 2014). 보통 직장이 무작위로 지역에 분포되어 있고 높은 임금이 보장되는 직업은 더 넓게 분포하기 때문에, 인적자본이 높은 개인은 노동을 위하여 더 멀리 이동하는 것이다(Faggian, 2014).

2. 진로 발달과 직업체험 효과

학생들의 진로 발달은 진로 교육학이나 발달심리학 등에서 다양한 이론적인 접근이 이루어지고 있다(Katzman, 1995). 2000년 이전에는 진로 관련 심리검사와 같은 양적 측정, 진로 효용감이나 진로 장벽에 대한 논의, 진로 목표나 미래계획의 설정 등에 대하여 개별적인 논의가 많았다(Katzman, 1995; Taylor & Betz, 1983; 이기학 외, 2000).

2000년에 들어와 각광을 받은 진로 구성주의 이론은 개인의 진로와 관련된 다양한 사항을 동시에 고려하여 경험과 환경에 따라 진로 발달의 차이가 있는 등 개인들의 진로 발달이 매우 역동적이라는 점이 강조되었다(Savickas, 2002). 이에 따라 동일한 양적 측정 도구를 활용하여 점수에 따라 접근하는 전통적인 진로지도와는 다르게, 개인의 필요, 능력, 관심, 가치(value)를 상승시킬 수 있도록 인식하거나 경험하는 것의 중요성을 강조하고 있다(이민욱 외, 2019). 특히 개인의 진로 적응력(career adaptability)을 강조하여 '개인이 목표하고 준비하는 직업에 관련하여 예측 가능한 직무를 준비하고 대처하고, 해당 직업의 업무 또는 직무를 체험하고, 해당 직업의 조건과 환경에서 발생하는 예상치 못한 변화에 대하여 조정하고 대처 및 준비'하는 것에 의미를 둔다(이민욱 외, 2019; Savickas, 1997, p. 254). 그런 점에서 진로 구성주의 이론에서 개인의 진로 발달에서 직업체험의 중요성이 매우 크다.

청년 시기에 이루어진 직업체험은 다양한 측면에서 효과가 있는 것으로 확인되었다(김지영, 2014; 조은희·박주호, 2018). 대학교 수준에서의 인턴십과 같은 직접 직업체험은 대학생의 진로 정체감 형성과 인지적, 정서적 진로사고의 발달에 효과가 있으며, 진로선택 몰입을 강화하는 효과가 있다(김지영, 2014; 김태환, 2019). 직업체험은 학교급과 성별에 따라 차이가 있는데, 전공 관련 직업체험은 진로성숙과 진로의사결정 효능감에 긍정적인 영향을 미치고 있다(조아미, 2001). 또한 직업체험학습은 청소년이 진로계획성, 진로선택 요인, 직업정보 습득 등의 진로결정 자기효능감에 변화를 보이고 있다(박가열, 2008). 전문대학생을 대상으로 직업현장 관찰 및 현직 종사자와의 대화와 같은 간접적인 직무체험 또한 청년이 자신이 희망하는 직업세계를 이해하고

진로를 발달시키는데 효과가 확인되고 있다(조은희·박주호, 2018).

청년은 자신이 준비한 직업목표에 맞춰 직·간접적인 직업체험 활동에 참여하고, 이러한 활동을 통해 자신과 직업의 세계를 이해하고, 진로계획과 목표를 조정하고, 조정된 계획에 따라 전략을 수정하는 등의 일련의 진로발달 행동이 이루어진다. 그러므로 청년의 직업체험은 개인의 생애진로 발달의 중요한 한 과정이라고 할 수 있다. 청년의 직업체험이 노동시장에서 신입사원들의 조기 퇴사를 줄이고, 청년이 생애 설계 측면에서 폭넓은 직업탐색의 기회를 갖을 수 있는 대안이 될 수 있는 것이다(박윤희, 2016; 조은희·박주호, 2018). 이 연구는 청년층이 재학기간에 경험한 진로체험이 학교를 졸업한 이후 노동시장으로 이행에 미치는 구체적인 영향을 계량적인 방법을 중심으로 접근하였다.

3. 학습 내용과 직무 일치

인적자본이론에 따르면 학교에서 배운 내용과 가장 유사한 분야로 취업하는 것이 개인의 생산성을 높이는데 기여한다(Jovanovic, 1979; Polachek & Siebert, 1993). 학교의 전공 분야와 취업하여 종사하고 있는 일자리 직무가 일치해야 인적자본에 대한 투자로서 의미가 있기 때문이다(조우현·황수경, 2016). 우리나라는 고학력화로 고등교육으로 진학을 당연시하는 경향이 있으며, 대학(전문대학 포함)의 소재 지역과 대학간 서열이 뚜렷한 편이다(전재식 외, 2009). 이에 따라 본인의 적성이나 졸업 후 진로보다 점수를 기반으로 대학과 전공을 선택하는 사례가 많고, 졸업 후 취업한 일자리와 일치도가 높지 않아 관련 연구가 상당하다(강순희, 2013; 박환보, 2011).

최문식·송일호(2019)는 청년패널 10차 연도 자료를 이용하여 전공이 불일치한 취업자의 비율이 비교적 낮은 15.0% 수준임을 보이고 있다. 이에 비하여 김성남(2013)은 특성화 고등학교 졸업 취업자를 대상으로 전공불일치 집단이 54.1%로 절반을 상회하고 있다는 보고도 있다. 김홍균·김지혜(2009)는 「전문대·대학교 졸업생의 경제활동상태 추적조사」를 이용하여 직업 특화된 숙련과 관련된 전공의 졸업자는 전공과 직업 사이의 불일치 가능성이 뚜렷하게 낮으며, 불일치하는 경우에 받는 불이익이 상대적으로 크다는 점을 보이고 있다. 고흥월 외(2018)는 KEEP(Korean Education and Employment Panel)를 이용하여 입직 초기에는 미래 직업 결정 여부와 건강요인이 전공 일치와 관련성을 보이거나, 일정 기간이 지난 후에는 학과 만족도가 전공 일치와 유의미하다고 보고하고 있다. 임찬영(2008)은 노동패널 자료를 이용하여 일과 전공 일치에 대하여 개인적 요인으로 학력과 계열 분야가 유효하고, 직업 특성으로 근속과 고용상 지위가 유의미하며, 구직 및 입직 방법의 차이도 유의미한 차이를 보인다고 보이고 있다.

직무와 전공의 일치가 노동시장의 성과에 미치는 영향은 주로 임금의 변화를 통해 보았는데, 특성화 고등학교 졸업자를 대상으로 하는 분석에서 전공불일치가 임금에 부정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다(김성남, 2013). 일자리 직무 특성과 전공이 완전히 불일치한 경우에 완전일치

와 비교하여 남자는 3.7%이고 여자는 5.2% 정도 임금이 감소하고 있다. 그런데 전공의 불일치에 따른 임금에서 불이익은 직업특화숙련을 다루는 전공자에게서 더 뚜렷한 것으로 분석되었다(김홍균·김지혜, 2009). 한편 전공 일치가 높아질수록 일자리에서 담당하는 업무 내용에 대한 만족도가 높아지는 것으로 알려져 있다(최문식·송일호, 2019). 이러한 선행연구 결과를 종합하면 학교에서 교육 내용과 취업에서 직무 내용이 일치될수록 높은 생산성을 보이는 등 인적자본이론의 예측을 재확인하고 있는 것으로 해석된다. 이 연구는 선행연구 결과를 바탕으로 청년층이 재학 기간에 경험한 진로체험이 학교 교육과 직무 일치 수준에 미치는 영향을 살펴보았다.

4. 청년층의 취업과 소득

청년층 취업의 어려움과 중요성이 반영되어 청년의 학교로부터 일자리로 성공적인 정착에 대한 다양한 측면에서 접근이 이루어지고 있다(강순희, 2013; 박천수, 2015). 특성화 고등학교 졸업자의 진로상담은 취업에 유의미하게 기여하지 못하지만, 진로교육 이수능는 취업 가능성을 높이는 것으로 보고되었다(강순희, 2013). 대학 입학 단계에서 중요성이 큰 수학능력시험 성적은 졸업 후 취업에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(김희삼, 2010). 대학의 지명도, 소재지, 전공한 계열 그리고 고등학교 계열은 취업에 유의미하게 영향을 주는 요인으로 확인되었다(윤수경 외, 2014; 박환보, 2011).

대학생의 자격 취득은 일반적으로 취업에 유의미한 효과가 확인되고 있으나, 자격의 성격에 따라 상이한 성과를 보이는 것으로 알려져 있다(최기성 외, 2017; 박천수, 2010). 해외 어학연수 경험과 높은 평균 평점은 취업에 긍정적인 것으로 추정되었다(남기곤 외, 2011). 직업훈련은 일반적으로 취업에 도움이 되는 것으로 보고되어 있다(조준모 외, 2010). 성별로 구분하여 보면 남성 청년들의 좋은 일자리 이행에 직업훈련 경험이 긍정적 영향을 보이나, 여성은 직업상담 경험, 직업체험, 전일제 일경험이 중요한 것으로 알려졌다(최문경·이기엽, 2008; 임유진·정영순, 2015). 전문대학과 대학생이 재학 중에 참여한 여러 진로교육 유형은 취업에 유의미한 기여를 하는 것으로 보고되었다(박천수, 2018a; 박천수, 2018b).

가족 요인으로 학부모의 고학력과 높은 소득은 대학생 자녀의 취업 성공에 상당히 도움이 되는 것으로 알려져 있다(변금선, 2015). 같은 맥락에서 대학 재학 중 근로 경험은 학업 집중의 곤란 등의 이유로 취업 부정적인 영향을 보이는 것으로 보고되었다(김성훈, 2011; 안준기 외, 2011).

일자리에서 업무를 수행한 결과로 얻게 되는 취업자의 소득(임금) 수준 혹은 소득의 차이는 노동경제학의 주요 관심 사항으로 다양한 접근이 이루어지고 있다(조우현·황수경, 2016; Polachek & Siebert, 1993). 학력(수준)은 많은 나라에서 소득에 미치는 핵심적인 요인으로 이론적이고 실제적인 접근이 다양하게 이루어지고 있다(Polachek & Siebert, 1993; OECD, 2019). 많은 나라에서 평균적으로 학력 수준이 높을수록 취업 비중이 높고, 소득도 비례하여 높

아지는 것으로 알려져 있다(OECD, 2019) 학력 수준이 같을 때, 소득에 미치는 요인에 대한 접근도 대학 졸업자를 중심으로 매우 다양하게 이루어졌다(박환보, 2011; 윤수경·한유경, 2014; 박천수, 2016). 예를 들어 대학수학능력시험의 성적이나, 대학생이 재학 중에 형성한 의증임금이 실제 소득에 유의미하게 영향을 주었다(박천수, 2015; 박천수, 2016). 또한, 대학의 전공 계열, 학교의 소재지도 대졸자 소득에서 영향을 미치는 주요한 요인으로 나타났다(박환보, 2011; 박천수, 2015). 가구의 소득 수준과 부모의 학력 수준도 대졸 취업자의 임금수준에 유의미하게 영향을 미치고 있다(변금선, 2015). 아울러 대학에서 제공하는 교육과정 중 직업 세계로의 진입을 직접 지원하는 진로교육과 관련 취업 서비스도 임금수준의 제고에 기여하였다(박천수, 2018). 반면, 직업 관련 자격증의 보유는 대졸 취업자의 임금에 유의미한 영향은 주지 않았다(최기성·어수봉, 2017).

동일한 직업 내에서 발생하고 있는 임금 차이에 대한 접근도 상당한 편인데, 간호사 사례를 보면 간호사의 성별, 경력, 야간 전담, 병원의 설립 유형, 그리고 병원의 규모 등이 유의미하게 영향을 주는 것으로 알려져 있다(김진현 외, 2019). 장애인과 같은 특정 인력의 임금수준에 접근에서는 학력, 결혼상태, 장애 기간, 기초 생활 수급자 여부, 가구주 여부와 같은 요인이 통계적으로 유의미한 것으로 보고되어 있다(2015).

이외에도 소득 결정요인에 관한 연구가 다양한 변수와 문제의식으로 이루어지고 있는데, 분석에 이용하는 방법이나 자료의 종류도 매우 많은 편이다(Polachek & Siebert, 1993). 분석에서 이용하는 종속변수는 보통 소득(로그값)이지만, 구간 값인 순서형 변수를 활용하는 것도 접근 가능성을 높인다는 측면에서 의미가 크다. 특히 구간 값의 수가 충분하게 많으면 유용한 분석이 가능한 것으로 알려져 있다(박천수, 2019).

이 연구에서는 선행연구 결과를 바탕으로 청년층이 재학 기간에 경험한 진로체험이 취업의 성공 여부와 임금이 미치는 영향을 중심으로 살펴보았다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구에서 직업체험의 현황과 성과를 보기 위하여 통계청이 매월 주기적으로 실시하는 경제활동인구조사 가운데 매년 5월에 진행되는 청년층 부가 조사인 2020년 원자료를 이용하였다. 경제활동인구 조사에서 청년층에 대한 부가 조사는 청년층 고학력자의 증가와 외환위기로 인한 청년층 일자리 문제가 제기된 2004년부터 시작되어 현재 지속되고 있다(통계청, 2021).

〈표 1〉 성별 표본구성

	가중치 적용 표본(천명)	비중(%)	원자료(명)	구성(%)
여자	4,467	50.0	4,901	50.7
남자	4,467	50.0	4,763	49.3
합계	8,934	100.0	9,664	100.0

자료는 2020년 5월 경제활동인구 청년층 부가 조사를 활용함

2020년 15세에서 29세 청년층 부가 조사는 9,664명이 조사되었는데, 여기에 통계청이 개인 별로 부여한 가중치를 적용하면 8,934,236명이 된다. 성별로 보면 원 표본에서 남자(50.7%)가 약간 많으나, 가중치를 적용하면 절반을 차지하고 있다(〈표1 참조〉).

2. 활용 변수

1) 직업체험

본 연구가 주로 관심을 갖는 변수가 직업체험인데, 청년층이 정규 학교 교육단계에서 이루어진 직업과 관련된 직접적인 경험을 말한다. 청년층 부가 조사에서 학교에 적을 둔 상태(재학 혹은 휴학)에서 직업체험 참가 여부, 참가한 직업체험의 종류, 직업체험에 참여한 기간에 대한 항목이 포함되어 있다.

〈표 2〉 변수 개요

	변수명	설명
종속 변수	취업	현재 취업 여부(취업=1, 미취업=0)
	교육직무 일치도	최종 학교와 직무 일치(매우 불일치=1, 매우 일치=4)
	일자리 소득	첫 일자리 소득(50만원 미만=1, 500만원 이상=8)
설명 변수	직업체험 여부	직업체험 참가 여부(참가=1, 미참가=0)
	취업을 통한 체험	전일제 취업(=1), 시간제 취업(=1), 아님(=0)
	직업체험 교육프로그램	학교 현장실습, 기업 인턴, 정부지원 프로그램, 기타
	직업체험 기간	15일 미만, 1개월 미만~1년 이상 등
	직업 지위	비임금근로자(=1), 임금근로자(=1)
	거주 지역	동 지역 거주(=1), 기타지역(=0)
	학력	졸업 기준 학력(초중, 고, 전문대, 대학, 대학원)
	전공계열	인문계 고등학교, 인문, 사회, 교육 등 전공 계열
	현재 재학 중	현재 학교를 다니는 경우(재학=1, 비재학=0)
	편입 여부	편입한 경험 여부(편입 경험=1, 없음=0)

	변수명	설명
	휴학 경험	재학 중 휴학 경험(있음=1, 없음=0)
	직업훈련	직업훈련 경험 여부(있음=1, 없음=0)
	직업계고	직업계 고등학교 졸업(직업계고 졸업=1, 기타=0)
통제 변수	성	더미 변수(남자=1, 여자=0)
	연령	현재 연령(15~29세)
	결혼	유배우(배우자 있음=1, 아님=0)
	직업	직업 분류(1차 산업=1, 가내 및 국제관련업=8)
	산업	산업분류(관리전문가=1, 단순노무직=7)
	규모	기업의 규모(4인 미만=1, 300인 이상=6)

직업체험의 유형은 전일제 취업, 시간제 취업, 학교의 현장실습 참여, 인턴(기업 인턴 등), 정부지원 프로그램 참여, 기타 등이다. 이러한 직업체험의 유형은 취업을 통한 직접 직업체험(전일제와 시간제)과 교육 프로그램을 통한 간접 직업체험(현장실습, 인턴 등)으로 구분하였다. 직업체험 기간은 15일 미만, 15일~1개월 미만, 1개월~3개월 미만, 6개월~1년 미만, 1년 이상이다.

2) 종속변수

종속변수로 이용된 변수는 취업 여부, 학교 교육과 취업한 일자리에서의 직무 내용의 일치도, 첫 일자리에서 얻는 소득이다. 취업은 청년층의 현재 경제활동 상태에서 취업해 있는지 여부로 판단하였다. 성별로 여자는 43.6%가 취업해 있으나 남자는 40.8%만 취업하고 있어 차이가 뚜렷한 편이다.

최종 학교 교육 내용과 일자리에서 수행하는 직무 내용의 일치 여부에 대하여 매우 불일치에서 매우 일치까지 4가지로 응답하고 있다. 가장 높은 빈도를 보이는 응답은 매우 불일치(40.2%)이고, 이어서 매우 일치(25.3%)이다. 수치가 올라갈수록 교육과 직무의 일치도가 높아지는 것을 의미한다.

소득은 청년층이 취업한 첫 일자리에서 받은 급여(월)를 구간 값으로 제시되어 있는데, 가장 적은 50만원 미만(1)에서 가장 많은 500만원 이상(8)까지 8단계로 구성되어 있다(최종 8단계는 가중치 없이 1명임). 가장 높은 빈도를 보이고 있는 구간은 월 150만원 이상에서 200만원 미만(35.0%)이고 이어서 100만원 이상에서 150만원 미만(23.7%)이다. 계수가 양이면 소득 상승과 관련되고 계수가 음이면 음의 관계로 해석된다.

3) 설명변수

설명변수에는 이 연구의 주된 관심 분야인 직업체험과 직접 관련된 변수를 비롯하여 통제변수

라고 하기 어려운 변수가 포함되어 있다. 여기에는 거주 지역, 학력 수준, 전공 계열, 일자리 지위, 직업훈련 이수 등이 포함되어 있다(박천수 외, 2018).

거주 지역은 도시지역인 동 지역과 농촌지역으로 구분되었으며 더미 변수는 동 지역을 1로 보았다. 학력은 중졸 이하, 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원졸로 구성되어 있는데, 더미변수는 전문대졸을 기준으로 보았다. 고등학교에서 직업계 학교를 졸업한 경우는 직업계고로 분석에 포함하였다. 현재 재학 중은 현재 정규 학교에 재학 중을 나타내는 더미변수이다. 직업훈련이수자는 이수 여부를 중심으로 검토하였다. 편입은 졸업자를 대상으로 졸업생을 대상으로 편입 여부로, 휴학 경험은 재학 중에 휴학한 경험 여부로 파악하였다.

전공계열은 고졸은 인문과 예체육계열을 합하여 인문체육계열, 전문대학 이상에서 인문(22), 사회(30, 40, 92, 100), 교육(10), 자연(50, 80), 공학(60, 70), 의약(91), 예체능(21)으로 재구성하고, 더미변수로 분석하는 경우에 자연계열을 기준으로 보았다. 일자리에서 직위는 임금근로자와 비임금근로자를 구분하여 더미변수는 비임금근로자 여부를 살펴보았다.

4) 통제변수

통제변수는 개인적인 속성이나 성, 연령 등과 같이 취업 여부나 임금 등 종속변수에 기본적으로 영향을 미치는 현상을 통제하여, 설명변수 추정의 정확성을 제고하기 위한 변수이다. 본 연구에서 통제변수는 개인적인 속성인 성이나 연령, 결혼 여부, 취업한 산업과 직업, 그리고 기업의 규모가 포함되었다.

산업의 유형은 1차 산업(1~2), 제조업(3), 건설인프라업(4~6), 개인서비스업(7~9), 사업서비스업(10~14), 공공서비스업(15~17), 가내 및 국제관련업(18~21)으로 구분하고, 더미변수 분석에서 제조업 종사자를 기준으로 보았다. 직업은 관리·전문가(1~2), 사무직(3), 서비스직(4), 판매직(5), 농림어업숙련직(6), 기능직(7), 조작조립직(8), 단순노무직(9)로 구분하고, 더미변수 분석은 사무직을 기준으로 보았다. 규모는 1~4명(1)에서 300명 이상(6)까지 6단계로 구분하고 있는데, 더미변수는 10~29명(3)을 기준으로 보았다.

3. 분석 방법

1) 기술통계 분석

본 연구에서 이용한 변수의 특성을 파악하기 위하여 각 변수에 대한 기술통계를 제시하였다. 이 연구에서 원자료를 이용한 기술통계와 회귀분석 등을 위하여 주로 이용한 통계 프로그램은 스타타(Stata V.14)이다.

2) 직업체험 현황

현재 우리나라 청년층은 교육을 받으면서 다양한 종류의 직업체험에 참여하고 있다. 이처럼 청년층이 교육 중에 참여한 직업체험의 종류와 체험 기간의 분포와 통계적인 유의성을 검토하여 제시하였다.

3) 취업에 미치는 영향

청년층의 취업 여부에 미치는 결정요인을 파악하기 위하여 로짓 회귀분석(Logistic Regression) 방법을 사용하였다(Gujarati, 1995: 556). 사용된 회귀분석 모형의 구체적인 식은 다음과 같다.

$$L_i = \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = a + \beta_1 \text{성}_i + \beta_2 \text{연령}_i + \dots$$

$p_i = \text{취업 확률}, i = 1, 2, 3, \dots,$

4) 직업체험이 직무 일치도와 소득에 미치는 영향

직업체험이 청년층 일자리 이행에서 갖고 있는 의미를 파악하기 위하여, 직무 일치도와 소득에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석으로 살펴보았다. 그런데 주어진 소득 자료는 소득액을 그대로 보이는 것이 아니라 구간 값이고, 직무 일치도를 나타내는 변수도 그 성격상 경중을 포함한 척도로 이루어져 있다. 이러한 종속변수는 순서형 로짓 회귀분석 모형(Ordered Logistic Regression model)을 사용하여 불편추정치(unbiased estimator)를 구할 수 있다(정광모·최용석, 2003: 185~191; Brant, 1990; McCullagh, 1980).

순서형 자료의 분석을 위하여 사용된 회귀모형의 구체적인 식은 다음과 같다.

$$\text{logit}[p(Y \leq j | X = x)] = a_j + \beta x, \quad j = 1, \dots, j-1$$

IV. 연구 결과

1. 기술통계

직업체험과 관련된 분석을 위하여 사용된 주요 변수의 통계적인 수치 개요는 다음과 같이 요약된다. 본 연구에서 주요 관심인 직업체험과 관련된 현황은 이후 보다 상세하게 기술되어 있다. 직업체험 성과를 살펴보기 위한 회귀식에서 통제변수로 활용된 취업자의 직업과 산업, 그리고 종사하는 기업의 규모 등 16개 변수는 지면 관계로 생략하였다.

〈표 3〉 주요 활용 변수

분야	변수명	표본(천명)	평균	표준편차	최소	최대
종속	취업 여부	8934	0.42	0.4939	0	1
	전공일치	4070	2.33	1.2378	1	4
	소득	4070	3.62	1.1970	1	8
직업 체험 유형	정규 및 시간제 취업	8933	0.44	0.4967	0	1
	직업체험 교육프로그램	8934	0.06	0.2384	0	1
	전일제 취업	3958	0.14	0.3434	0	1
	시간제 취업	3958	0.73	0.4456	0	1
	인턴(기업인턴)	3958	0.04	0.2045	0	1
	학교 현장실습	3958	0.08	0.2748	0	1
	정부지원 체험	3958	0.01	0.0862	0	1
	기타	3958	0.00	0.0550	0	1
직업 체험기간	15일 미만	3958	0.04	0.1896	0	1
	~1개월 미만	3958	0.05	0.2096	0	1
	~3개월 미만	3958	0.20	0.4008	0	1
	~6개월 미만	3958	0.23	0.4178	0	1
	~1년 미만	3958	0.22	0.4126	0	1
	1년 이상	3958	0.27	0.4454	0	1
거주	도시거주	8934	0.86	0.3439	0	1
학력	초중졸	8934	0.19	0.3962	0	1
	고졸	8934	0.46	0.4983	0	1
	전문대졸	8934	0.13	0.3389	0	1
	대졸	8934	0.21	0.4048	0	1
	대학원	8934	0.01	0.0871	0	1
	직업훈련이수	8933	0.18	0.3858	0	1

분야	변수명	표본(천명)	평균	표준편차	최소	최대
	직업계고 졸업	8934	0.07	0.2916	0	1
전공	고교인문체육	8678	0.22	0.4156	0	1
	인문	8678	0.06	0.2365	0	1
	사회	8678	0.22	0.4162	0	1
	교육	8678	0.04	0.1938	0	1
	자연	8678	0.04	0.1839	0	1
	공학	8678	0.18	0.3857	0	1
	의약	8678	0.07	0.2566	0	1
	예체능	8678	0.07	0.2586	0	1
지위	비임금근로자	3770	0.07	0.2555	0	1
학교 생활	현재 재학 중	8934	0.42	0.4936	0	1
	편입 경험	8934	0.01	0.1171	0	1
	취업시험 준비	8934	0.16	0.3629	0	1
	휴학 경험	8934	0.13	0.3403	0	1
통제	성	8934	0.50	0.5000	0	1
	나이	8934	22.67	4.2824	15	29
	결혼	8934	0.06	0.2360	0	1

주: 통제변수에 포함된 취업자의 직업, 산업, 종사기업의 규모 등 16개 변수는 생략

2. 직업체험 현황

2020년 우리나라 청년층(8,934천명) 가운데 일부 미응답자를 제외하고, 3,958천명(44.3%)이 재학 중 직간접적인 방법으로 직업체험에 참가한 경험이 있다고 대답하였다. 성별로 보면 여자(47.3%)가 남자보다 6.0%p 높은 직업체험 참여 비율을 보이고 있다.

〈표 4〉 성별 직업체험 참여 비중

(%, 천명)

구분	여자	남자	계
미참여	52.7	58.7	4,975
참여	47.3	41.3	3,958
계	4,466	4,466	8,933

주: $\chi^2(1)=45(p=0.000)$

직업체험 유형별로 참여 정도를 보면 취업의 하나인 시간제 일자리 비중(72.7%)이 압도적으로 많고 이어서 전일제 취업과 인턴(기업 인턴 등)이 뒤따르고 있다. 성별로 참여 유형을 보여 전일

제 취업자 비중은 남자가 여자보다 크게 높으나, 시간제 일자리 취업자는 여자가 남자보다 크게 높다. 취업이 아닌 일자리 경험은 전반적으로 여자의 참여가 남자보다 많은 편인데, 특히 인턴(기업 인턴 등)에서 격차가 크게 나타난다. 직접 취업하여 체험(전일제 및 시간제 취업)이 86.4%를 차지하여, 직업체험 교육 프로그램(인턴, 학교 현장실습, 정부지원 프로그램) 참가(13.3%)에 비하여 압도적으로 높은 비중을 보이고 있다.

〈표 5〉 성별 직업체험 형태별 현황

(%, 천명)

성별	전일제 취업	시간제 취업	인턴(기업 인턴 등)	학교 현장실습	정부지원 프로그램	기타	계
여자	10.4	74.6	4.7	9.1	0.9	0.3	2,112
남자	17.4	70.5	4.0	7.2	0.6	0.3	1,846
계	13.7	72.7	4.4	8.2	0.7	0.3	3,958

주: $\chi^2(5)=45(p=0.000)$

기간별로 직업체험 기간은 1년 이상이 가장 많고, 이어서 3개월에서 6개월이 다음으로 많고 15일 미만은 3.7%에 불과하다. 생각보다 직업체험 활동에 참여하는 기간이 긴 편이라는 사실을 확인할 수 있는데, 이는 재학 중 취업 활동을 직업체험의 일환으로 보는 것과 관련된 것으로 판단된다.

〈표 6〉 성별 직업체험 기간별 참여 현황

(%, 천명)

성별	15일 미만	~1개월 미만	~3개월 미만	~6개월 미만	~1년 미만	1년 이상	계
여자	3.5	4.8	18.9	20.5	22.4	30.0	2,112
남자	4.0	4.4	21.5	24.9	21.1	24.1	1,846
계	3.7	4.6	20.1	22.5	21.8	27.3	3,958

주: $\chi^2(5)=27(p=0.000)$

성별로 6개월 이상에서 여자가 더 많으나, 이어서 15일 미만과 1개월 이상에서 6개월 미만은 남자가 많다. 15일 이하 매우 짧은 직업체험과 6개월 이상 장기체험에서 여자의 비중이 더 높은 것으로 분석되었다.

직업체험 유형과 기간 분포를 보면, 전일제 취업과 시간제 취업은 1년 이상이 가장 많아 재학 중 취업자의 다수가 1년 이상 일을 하는 것으로 확인되었다. 현장실습과 정부지원 프로그램은 3개월에서 6개월 미만이 가장 많고, 인턴은 1월에서 3개월이 가장 많았다.

한편 학교 현장 실습은 1개월 미만이 4.2%에 불과하고 1년 이상도 22.3%에 달하는 등 상당한 기간 동안 참여하고 있음을 보여준다. 이에 비하여 기업 인턴 등 인턴 참여자는 1개월 이상에서 6개월 미만까지 기간에 많아 상대적으로 기간이 짧은 편이다. 한편 정부 지원 프로그램은 6개월 미만에 집중되어 있다.

〈표 7〉 직업체험 형태와 기간 분포

(%, 천명)

	전일제 취업	시간제 취업	인턴(기업 인턴 등)	학교 현장실습	정부지원 프로그램	기타	합계 (인원)
15일 미만	3.4	3.8	1.4	5.0	0.0	0.0	148
~1개월 미만	2.8	3.9	2.8	13.7	16.0	11.1	182
~3개월 미만	19.4	18.3	21.3	36.7	21.7	12.9	796
~6개월 미만	15.4	23.2	27.7	24.2	44.2	7.4	892
~1년 미만	25.2	22.2	24.6	11.3	4.9	36.6	861
1년 이상	33.8	28.5	22.3	9.0	13.1	32.0	1,079
합계(인원)	541	2,877	173	326	30	12	3,958

주: $\chi^2(25)=230(p=0.000)$

3. 취업에 미치는 요인

청년층의 일자리로 안정적인 이행에서 가장 중요한 것은 입직에 성공하여 지속적으로 근무하는 것이라고 하겠다. 이에 현재 경제활동상태가 취업자인 경우를 취업으로 보고 그 이외는 미취업자로 보아 취업에 미치는 요인을 살펴보고자 한다.

취업 여부를 종속변수로 하는 로짓 회귀분석 결과를 간단히 정리하면 다음과 같다. 고졸과 대졸이 전문대졸보다 취업 가능성이 높고 대학원졸이 가장 낮는데, 여자는 전문대졸의 취업 가능성이 가장 낮다. 직업훈련 이수자는 비이수자에 비하여 취업 가능성이 유의미하게 높고, 직업계고 졸업자도 취업 가능성이 높은 편이다.

전공은 교육계열을 기준으로 보았는데 의약계열의 취업 가능성이 가장 높고 이어서 교육계열이 높으나, 인문계열과 자연계열 전공자의 취업 가능성은 상대적으로 낮은 편이다. 고등학교 인문체육계열 졸업자는 취업 가능성이 매우 낮은 편이다.

거주지로 도시거주자의 취업 가능성이 농촌지역 거주자에 비하여 약간 높은 편인데, 이는 여자에서 강력하게 나타나고 남자는 반대로 나타났다. 재학 중인 경우와 취업 관련 시험 준비는 취업 가능성을 크게 낮추고 있다. 휴학 경험이 있으면 취업 가능성이 높아지나 편입은 취업 가능성을 낮추고 있다. 여자는 다른 조건이 같으면 남자에 비하여 뚜렷하게 취업 가능성이 높으며,

결혼한 경우에 남자는 취업가능성이 매우 높아지나 여자는 취업 가능성이 크게 낮아지고 있다.

〈표 8〉 취업에 미치는 영향

	변수	전체		남자		여자	
		B	z	B	z	B	z
학력	고졸	0.217	2592.3	0.228	1709.5	0.262	2251.6
	대졸	0.116	1231.1	-0.138	-908.6	0.275	2166.2
	대학원졸	-0.061	-194.4	-0.120	-235.7	0.071	181.2
	직업훈련 이수	0.187	2486.0	0.176	1496.1	0.207	2064.9
	직업계고 졸업	0.084	500.6	0.233	759.7	-0.021	-92.7
전공	고교인문체육	-0.893	-6028.9	-0.505	-1764.4	-1.227	-6540.1
	인문	-0.364	-2172.8	-0.036	-107.2	-0.486	-2490.2
	사회	-0.007	-53.3	-0.085	-303.7	0.094	599.8
	자연	-0.143	-753.8	-0.147	-424.8	-0.067	-282.8
	공학	-0.037	-264.6	0.046	167.3	-0.095	-500.2
	의약	0.115	725.2	0.067	199.3	0.120	661.4
	예체능	-0.010	-65.7	-0.001	-3.9	-0.043	-236.8
도시 거주		0.015	186.6	-0.108	-909.3	0.165	1378.7
직업체험 교육프로그램		0.486	4014.9	0.404	2095.3	0.520	3288.2
학교 생활	현재 재학 중	-1.804	-22000.0	-1.813	-15000	-1.780	-14000
	편입 여부	-0.098	-418.8	0.270	621.0	-0.170	-602.2
	휴학 경험	0.160	1638.2	0.433	2725.3	-0.107	-742.0
취업시험 준비		-2.594	-29000.0	-2.806	-21000	-2.480	-20000
통제 변수	성	-0.250	-3944.1				
	나이	0.208	19000.0	0.236	15000.0	0.188	11000.0
	결혼	-0.817	-7125.7	1.417	4486.8	-1.443	-10000
절편		-4.027	-14000.0	-5.006	-11000	-3.634	-8583.5
표본(명)/ -Log likelihood/ Pseudo R ²		8,677,718/ 3.874e+06/ 0.3471		4,337,228/ 1.804e+06/ 0.3877		4,340,491/ 1.984e+06/ 0.3351	

주: 모든 변수는 모두 $p < 0.0001$ 이하임.

직업체험 교육 프로그램을 이수한 경우에 다른 조건이 같다면, 전체 표본에서 교육프로그램 미경험자에 비하여 59.0% 취업 가능성이 유의미하게 높는데, 남자(49.5%)보다 여자(65.2%)의 취업 가능성이 높다.

4. 직무 일치에 미치는 요인

최종 교육과 직무의 일치 정도는 조사에 따른 주관적인 응답으로 결정되므로 응답자가 종사하고 있는 산업이나 직업은 물론, 전공 계열 같은 여러 요인에 의하여 동시에 영향을 받을 것으로 보인다. 이를 체계적으로 파악하기 위하여 교육과 직무의 일치도를 종속변수로 하여 순서형 로짓 모형으로 분석(〈표9〉)하였다.

〈표 9〉 최종 교육과 직무 일치에 미치는 영향

	변수	전체		남자		여자	
		B	z	B	z	B	z
직업 체험 유형	전일제 취업	-0.066	-137.1	0.286	346.6	-0.362	-520.0
	시간제 취업	-0.285	-577.3	-0.186	-230.7	-0.399	-595.8
	인턴(기업 인턴)	0.035	59.1	0.399	470.5	-0.313	-438.8
	학교 현장실습	0.325	624.3	0.490	591.7	0.303	436.1
	기타	-1.007	-908.4	29.315*	0.0	-2.889	-2192.1
직업 체험 기간	15일 미만	-0.462	-1221.9	-0.418	-803.7	-0.588	-1039.9
	~1개월 미만	0.333	1187.4	0.353	762.7	0.496	1443.9
	3~6개월 미만	0.105	670.5	-0.206	-926.6	0.415	1866.0
	~1년 미만	0.375	2462.2	0.518	2282.8	0.313	1485.8
	1년 이상	0.318	2173.7	0.152	688.3	0.531	2625.1
학력	고졸	-0.828	-3875.4	-0.911	-3654.6	-0.835	-2114.1
	대졸	-0.068	-539.9	-0.008	-41.8	-0.117	-727.2
	대학원졸	-0.321	-817.5	-1.233	-1866.9	0.432	802.3
	직업훈련 이수	-0.277	-2664.5	-0.428	-2605.6	-0.188	-1352.5
	직업계고 졸업	0.357	3981.8	0.277	420.6	0.784	1545.0
전공	교인문체육	-0.320	-1191.3	-0.168	-241.8	-0.331	-533.0
	인문	-0.994	-3601.1	-1.184	-1724.9	-0.801	-2350.3
	사회	-0.171	-1036.2	0.185	312.2	-0.284	-998.1
	자연	-0.081	-481.0	0.605	841.7	-0.497	-1101.4
	공학	-0.358	-1677.2	-0.343	-575.5	0.072	208.1
	의약	0.626	1948.1	1.076	1601.8	0.529	1674.3
	예체능	-0.223	-1117.4	0.324	497.0	-0.315	-989.5
지위 거주	비임금근로자	0.585	2552.5	0.709	2050.7	0.559	1670.9
	도시 거주	-0.013	-121.8	0.151	669.2	-0.091	-373.7
통제 변수	성	-0.145	-1228.9				
	나이	-0.023	-1101.5	-0.028	-790.0	-0.016	-528.0
	결혼	-0.281	-1616.6	-0.154	-575.7	-0.403	-1680.0
	소득	0.326	6797.0	0.213	3048.9	0.437	6364.3
표본(명)/ -Log likelihood/ Pseudo R ²		1,774,940/ 1.939e+06/ 0.1685		788,548/ 8.766e+05/ 0.1619		986,393/ 1.028e+06/ 0.1931	

주: * $p > 0.10$ 이고, 나머지 변수는 모두 $p < 0.0001$ 이하임.

주: 통제변수인 취업자의 직업, 산업, 종사기업의 규모 등 18개 변수와 3개 절편은 생략

순서형 로짓 회귀분석 결과를 간단히 살펴보면 다음과 같다. 최종 학력과 직무 일치에서 전문대졸을 기준으로 보았고, 중졸 이하는 취업자가 없어 분석에서 제외하였다. 교육과 직무 일치에서 전문대졸이 가장 높는데, 이는 전문대학 교육이 특정 직업과 관련성이 가장 높기 때문으로 이해된다. 직업훈련 이수자의 직무일치도는 낮으나, 직업계고 졸업자의 직무 일치도는 크게 개선되는 것으로 분석되었다. 직업훈련이 학교 교육을 보완하는 것보다 전환하는 역할이 클 가능성을 시사하고 있으며, 직업계 고등학교 졸업자는 해당 분야 진출로 이어지고 있음을 보여준다. 전공은 교육계열을 기준으로 보았는데 의약계열 전공자의 직무 일치도가 가장 높으나, 인문계열 졸업자의 일치도가 가장 낮은 것으로 드러났다. 성별로 차이를 보여 남자는 의약과 사회계열의 일치도가 높으나, 여자는 의약계열에 이어 공학과 교육계열인 것으로 나타났다. 최종 학력으로 고등학교에서 인문·체육계 학교를 졸업한 경우에도 전문대학 이상 인문계열 전공자보다 직무 일치도가 높은 편이다.

자영업자 등 비임금근로자는 임금근로자에 비하여 교육과 직무 일치도가 높은 편인데, 이는 청년층이 종사하고 있는 자영업 분야가 학교에서 공부한 분야와 상대적으로 관련성이 높아 발생한 현상으로 추정된다. 도시 거주자는 먼 지역 거주자보다 남자는 직무 일치도가 높으나, 여자는 직무 일치도가 낮다.

통제 변수에서 여자의 직무 일치도가 남자보다 유의미하게 높다. 나이가 많거나 결혼을 하는 경우에 직무 일치도가 낮아지고 있는데 결혼의 영향은 여자에서 보다 뚜렷하다. 일에서 얻은 소득이 높을수록 교육과 직무일치가 높아지고 있다. 통제변수에 포함되었으나 결과 제시(〈표9〉)에서 생략된 산업은 1차 산업과 공공서비스업 종사자의 일치도 높고 개인서비스업 종사자는 낮다. 직업은 관리전문직과 기능직에서 높고, 농림어업숙련직과 단순직 종사자에서 낮다. 기업 규모로 10~29명 기업 종사자의 일치도가 가장 높다.

직업체험 경험자는 미체험자에 비하여 체계적으로 교육과 직무 일치도가 높은 일자리로 취업하고 있다(추정식은 생략). 학교교육 기간에 직업을 체험한 경우에 직업선택 과정에서 상대적으로 직무내용을 잘 파악할 수 있어, 자신과 맞는 일자리로 취업하고 있는 것으로 보인다.

직업체험의 유형별로 직무 일치 관련성을 보면 정부지원 프로그램 참여를 기준으로 보아, 재학 중 현장실습 참여가 최종 교육과 직무 일치에 가장 큰 기여를 하는 것으로 확인되고 있다. 이어서 인턴(기업 인턴 포함)의 직무 일치 기여가 확인되고 있는데, 시간제 취업은 직무 일치도 기여가 가장 낮은 직업체험인 것으로 분석되었다.

직업체험의 기간이 직무 일치도에 미치는 영향을 1개월에서 3개월 미만을 기준으로 보면, 6개월에서 1년 미만 경험이 직무일치도를 높이는데 가장 크게 기여하고 있다. 이에 비하여 15일 미만의 짧은 체험은 상대적으로 가장 일치도 제고에 기여하지 못한 것으로 확인되고 있다.

5. 소득에 미치는 요인

청년 취업자의 소득에 미치는 요인을 파악하기 위하여 종속변수인 소득수준의 특성을 감안하여 순서형 로짓모형으로 추정하였다(박천수 외, 2019). 청년층이 일자리에서 얻는 소득에 대한 회귀분석 결과(〈표10〉)는 다음과 같이 정리할 수 있다.

〈표 10〉 소득수준 결정에 미치는 영향

	변수	전체		남자		여자	
		B	z	B	z	B	z
직업 체험 유형	전일제 취업	0.447	954.5	0.180	220.0	0.853	1389.8
	시간제 취업	0.414	912.2	0.192	239.4	0.709	1200.3
	인턴(기업 인턴)	0.928	1908.8	1.105	1293.7	1.019	1610.6
	학교 현장실습	0.585	1251.3	0.607	737.2	0.705	1153.3
	기타	0.949	1131.9	1.420	881.1	1.225	1177.0
직업 체험 기간	15일 미만	-0.205	-626.5	0.065	142.5	-0.372	-783.4
	~1개월 미만	-0.288	-1191.9	0.311	729.9	-0.607	-1989.7
	3~6개월 미만	-0.087	-607.8	-0.023	-110.2	-0.104	-512.2
	~1년 미만	-0.047	-327.8	0.050	230.8	-0.110	-565.4
	1년 이상	0.125	916.9	0.412	1993.4	-0.037	-199.2
학력	고졸	0.067	368.4	0.327	1428.8	-0.307	-918.8
	대졸	0.492	4376.3	0.989	5170.1	0.261	1783.7
	대학원졸	0.870	2272.7	2.323	3532.7	0.159	337.8
	직업훈련 이수	0.092	953.9	0.115	741.3	0.088	687.3
	직업계고 재학	-1.062	-3544.0	-1.632	-2724.6	-0.496	-1101.9
전공	고교인문체육	-1.247	-3811.8	-1.602	-2578.2	-0.790	-1573.1
	인문	-0.179	-639.8	0.126	181.1	-0.207	-649.2
	사회	-0.509	-2366.3	-0.662	-1212.7	-0.464	-1888.4
	자연	-0.634	-1897.7	-0.605	-904.0	-0.808	-1810.0
	공학	-0.265	-1127.9	-0.328	-592.1	-0.494	-1583.3
	의약	-0.040	-176.8	-0.477	-832.3	0.065	254.0
	예체능	-0.876	-3562.7	-0.843	-1378.1	-0.996	-3546.0
지위 거주	비임금근로자	0.033	152.3	0.174	551.3	0.051	167.2
통제 변수	도시 거주	-0.166	-1137.9	-0.334	-1589.6	0.074	343.8
	성	0.656	6014.8				
	나이	0.400	1386.9	0.587	1374.3	0.381	941.7
	나이제곱/100	-0.739	-1286.0	-1.137	-1333.1	-0.710	-882.3
	결혼	0.128	779.6	0.073	291.0	0.217	946.6
	직무일치	0.307	7026.2	0.219	3294.03	0.385	6337.9
표본(명)/ -Log likelihood/ Pseudo R ²		1,774,940/ 2.438e+06/ 0.0991		788,548/ 1.093e+06/ 0.1169		986,393/ 1.304e+06/ 0.0969	

주: 통제변수인 취업자의 직업, 산업, 종사기업의 규모 등 18개 변수와 6개 절편은 생략

학력은 전문대졸을 기준으로 고졸의 소득수준이 약간 더 높고, 대졸과 대학원졸은 상당히 높은 소득수준을 보이고 있다. 직업훈련 이수자는 다른 조건이 같다면 비이수자보다 높은 소득을 얻으나, 직업계고 졸업자는 소득이 상당히 낮은 것으로 분석되었다. 전공은 교육계열을 기준으로 보았는데, 다른 조건이 같다면 교육-의약-인문계열 순으로 높은 소득수준을 보이고 있다. 전공간 소득 차이는 성별로 차이를 보여 남자는 교육-인문-의약 순이나, 여자는 의약계열의 소득이 가장 높고 교육-인문 순이다. 최종 학력으로 고등학교에서 인문·체육계 학교를 졸업한 경우에 임금수준이 매우 낮은 편이다.

자영업자 등 비임금근로자는 임금근로자에 비하여 다른 조건이 같다면 소득수준이 유의미하게 높은 편이다. 도시에 거주하는 남자 청년층은 농촌지역에 거주하는 청년보다 임금수준이 유의미하게 낮고 여자는 유의미하게 높다. 나이가 높을수록 임금수준도 높아지는데 원점에 대하여 오목하여 남자는 25.8세 여자는 26.8세에서 가장 높은 임금수준을 보이고 있다.

결혼한 유배우자는 비배우자보다 소득수준이 체계적으로 높는데, 남자보다 여자에서 그 차이가 큰 편이다. 그런데 직무 일치도가 높을수록 소득도 높아지는데, 남자보다 여자에서 보다 뚜렷하게 확인되고 있다. 통제변수로 회귀분석에 포함되었으나 결과 제시(〈표9〉)에 생략된 산업은 건설인프라 산업과 사업서비스업 종사자의 소득수준이 높고 1차 산업 종사자는 낮다. 직업으로 농업·임업과 관리전문직에서 높고, 농림어업숙련직과 서비스직 종사자의 소득이 낮다. 산업과 직업별 소득을 비교하면 산업별 격차가 직업별 격차보다 더 큰 것으로 분석되었다. 기업 규모별로 보면 규모가 클수록 임금수준이 올라가는 현상(scale effects)이 뚜렷하게 확인되고 있다.

다른 조건이 같다면 직업체험 경험자의 소득수준이 직업체험 미체험자에 비하여 체계적으로 높다(추정식은 생략). 직업체험을 통하여 직무의 내용뿐만 아니라 해당 직업의 소득과 같은 보상에 대하여 상대적으로 유리한 지위에 있어 직업체험 경험자의 소득이 상대적으로 높은 것으로 보인다. 직업체험의 유형별로 소득 차이를 보면 정부지원 프로그램 참여를 기준으로 보아, 인턴(기업 인턴 포함)과 학교 현장실습 참여가 소득수준에 증가에 가장 크게 기여하나 정부지원 프로그램 참여는 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다.

직업체험의 기간은 1개월에서 3개월 미만을 기준으로 보아, 1년 이상의 직업체험 경험이 소득수준 제고에 가장 크게 하고 있다. 이에 비하여 1달 미만 직업체험 경험자는 소득수준이 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다.

V. 결론

청년에게 최고의 복지는 좋은 일자리 제공이라는 점을 고려하여, 청년의 일자리 정착을 지원하기 위하여 재학 중 직업체험이 강조되고 있다. 학교에서 이루어지는 인지능력 중심의 교육활동에 비하여, 생산 현장의 경험 활동이 현실 일자리에서 적응 능력을 크게 높일 것으로 여겨지기 때문이다. 그런데 기존 연구는 직업체험의 성과를 진로 효능감과 같은 심리적인 변화를 중심으로 접근하고 있어 현실 노동시장에서 성과를 뚜렷하게 증명하는데 실패하는 실정이었다. 본 연구는 경제활동인구조사 청년층 부가조사를 통하여 직업체험 현황을 살펴보고, 그 성과를 계량적으로 분석하여 제시하였다.

우리나라 청년층의 재학 중 직업체험 참여를 보면, 성별로 여자(41.3%)가 남자보다 6.0%p 높은 참여 비율을 보였다. 유형별로 시간제 일자리(72.7%)가 가장 많았고, 전일제 취업(13.7%) 등 실제 취업이 다수였다. 기간은 1년 이상이 가장 많고 1개월 미만은 10% 미만에 그치고 있다. 실제 취업은 6개월 미만이 많으나 교육 프로그램의 일환으로 이루어지는 것은 1개월~6개월 미만이 많았다.

실제 취업을 제외하고 직업체험 프로그램을 이수한 경우, 졸업 후 취업가능성이 유의미하게 높아지고 있다. 직업체험 교육 프로그램을 이수한 경우에 다른 조건이 같다면, 전체 표본에서 교육 프로그램 미경험자에 비하여 취업 가능성이 59.0% 높아지는데, 남자(49.5%)보다 여자(65.2%)의 효과가 높게 나타났다.

직업체험의 유형별로 학교 교육과 직무 일치는 재학 중 현장실습 참여와 인턴(기업 인턴 포함)의 기여가 크고, 소득 수준 증가에는 인턴(기업 인턴 포함)과 학교 현장실습 참여 순으로 기여가 높았다. 직업체험의 기간으로 6개월에서 1년 미만 경험이 직무일치도를 높이는데, 1년 이상의 직업체험 경험이 소득 수준 제고에 가장 크게 효과를 보였다. 이에 비하여 1개월 미만 직업체험 경험은 학교 교육과 직무의 일치 및 일자리에서 얻는 소득 수준 제고에 대한 기여가 상대적으로 낮은 편이다.

이러한 분석 결과가 주는 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 재학 중 직업체험 특히 직업체험 교육 프로그램의 중요성에 대한 재인식이다. 직업체험 교육 프로그램은 취업 가능성을 높이고, 직무 일치도와 소득 수준을 높이고 있다. 청년층 일자리 정착에서 중요한 양과 질을 모두 개선하고 있는 것이다. 그러므로 정부는 학생들이 재학 중 직업체험이 가능하도록 정책적인 지원이 요구된다. 특히 중등교육 단계에서 체계적인 직업체험이 이루어질 수 있도록 체험 학습제의 도입 등 장기적인 정책 추진이 요구된다(박천수 외, 2018). 6개월 이상 장기적인 체험이 직무일치도와 임금 수준을 높이고 있음을 감안하면 체계적인 접근의 필요성이 크다. 아울러 학교에서 직업체험을 강화하기 위하여 전국에 산재한 진로체험지원센터의 활성화도 반드시 추진되어야 할 것이다(박화춘 외, 2021)

둘째, 진로체험의 유형 가운데 재학 중 현장실습 참여와 인턴(기업 인턴 포함) 경험자는 직무 일치도가 높은 분야로 취업하고 임금수준도 상대적으로 높다. 그러므로 직업계 고등학교 이상 교육과정에서 현장실습 참여 혹은 인턴(기업 인턴 포함) 활동 가운데 선택하여 의무적으로 이수하게 할 필요가 있다. 아울러 직무체험 기간에 따른 분석에서 15일 미만 직업체험 참여 효과가 매우 낮으므로 6개월 정도 참여할 수 있도록 인턴제도를 정비해야 한다. 이를 위하여 고교 학점제 도입에서 6개월 이상 인턴과 현장실습 이수로 한정하여 학점으로 부여하는 제도를 도입해야 한다. 이 과정에서 해당 학생의 감독(지도)자에게 학교 교육과정의 일환임을 명확하게 인식할 수 있도록 교육 이수를 의무화할 필요성이 크다(이민욱 외 2019).

셋째, 재학 기간에 이루어지는 직업훈련이 취업 가능성을 높이고 임금수준에도 뚜렷하게 기여하고 있다. 그런데 학교 교육과 직무 일치는 부정적인 것으로 나타나 전공과 불일치하는 청년층이 적성에 맞는 분야로 진출하는 방법으로 직업훈련을 이용할 가능성을 시사하고 있다. 우리나라는 자신의 적성보다 대학 서열과 수능성적 등을 감안한 진로선택이 이루어질 수 있으므로 전공 전환 필요성이 크다(전재식 외, 2009). 그러므로 재학하는 전공과 다른 직업훈련 이수 기회를 광범위하게 제공할 수 있도록 관련 제도를 정비할 필요성이 크다. 특히 직업능력개발훈련 정책을 변경하여, 대학(전문대학 포함) 재학생이 학년이나 졸업 여부와 상관없이 국가가 지원하는 모든 직업훈련에 참여할 수 있도록 제한을 완화해야 한다.

이 연구는 2020년 5월 경제활동인구조사의 청년층 부가 조사 원자료를 이용하여 분석한 것으로 1개 연도 분석이라는 한계가 있다. 향후 다양한 접근을 통하여 청년층 직업체험 성과를 확인하고 정책적인 시사점을 보완할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강순희(2013). 특성화고 졸업자의 취업결정요인 및 노동시장 정착가능성에 관한 연구. 노동정책 연구, 13(3), 91~123
- 고용노동부(2021). 대학일자리플러스센터 사업 운영대학 모집 공고(고용노동부 공고 제 2021-72호)
- 고흥월·황재원·이자명(2018). 초기 대학생활경험이 향후 전공일치도 및 직무·직장만족도에 미치는 영향. 학습자중심교과교육연구, 18(5), 847-866
- 관계부처 합동(2020.5.22.). 2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안
- 교육부(2018). 대학 진로교육현황조사.
- 김성남(2013). 특성화고졸 취업자의 교육 및 전공불일치와 노동시장 성과의 관계. 직업교육연구, 32(4), 93-111.
- 김지영(2014). 대학생 진로발달에 있어서 인턴십 프로그램 경험의 학습적 의미에 관한 연구. 진로교육연구, 27(4), 41-70.
- 김홍균·김지혜(2009). 대학 전공 불일치가 임금에 미치는 효과. 응용경제, 11(1), 49-73(UCI: G704-001413.2009.11.1.006)
- 김희삼(2010). 학업성취도, 진학 및 노동시장 성과에 대한 사교육의 효과 분석. 한국개발연구원.
- 남기곤·윤진호·이시균(2010). 대학 재학 중 활동이 노동시장 성과에 미치는 효과. 경제발전연구, 16(1): 143-172.
- 박가열(2008). 초·중기 청소년 직업체험학습이 진로계획성과 진로결정 자기효능감에 미치는 영향. 미래청소년학회지, 5, 115-130.
- 박천수(2010). 대학생의 자격취득이 노동시장 이행에 미치는 영향. 직업능력개발연구, 13(2), 91-110
- 박천수(2015). 대학 졸업 임금근로자의 희망임금 충족과 고용. 노동정책연구, 15(1), 83~110.
- 박천수(2018a). 전문대학 졸업생의 진로교육 참여 현황과 성과. 산업연구, 2(1), 75-100.
- 박천수(2018b). 대학생 진로교육 참여와 노동시장 성과. 노동정책연구, 18(4), 51-75.
- 박천수(2019). 인문사회예술분야 일자리의 입직요건과 보상. 한국경제포럼, 12(1), 57-80.
- 박천수·윤형한·박동열(2018). 초·중등학교 진로체험 활동의 교육과정 학점(단위) 기반 마련에 관한 연구, 한국직업능력개발원
- 박화춘·문승태·박천수(2021). 진로체험의 현황과 과제. 성인계속교육연구, 12(1), 77-114.
- 박환보(2011). 대졸자 취업에 미치는 개인배경과 대학특성의 영향. 직업능력개발연구, 14(3): 1-25.
- 변금선(2015). 가구 소득계층에 따른 청년 노동시장 성과의 차이: 취업 이행기간 및 임금수준을

- 중심으로. 고용직업능력개발연구, 18(1): 129-161.
- 이준기·배호중(2011). 대학 재학시절 근로활동이 노동시장 이행에 미치는 영향: 생계형 근로를 중심으로. 교육사회학연구, 21(4): 149-180.
- 윤수경·한유경(2014). 대학생의 취업성과 영향 요인 분석, 교육재정경제연구, 23(4). 131-160.
- 이기학·이학주(2000). 대학생의 진로태도 성숙정도에 대한 예언 변인으로서의 자기효능감 효과검 증에 대한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 12(1): 127-36
- 이민욱·박화춘·문찬주(2019). 대학 진로체험학점제 효과분석과 발전방안. 한국직업능력개발원
- 이영민 외(2017). 직업계고 학생 비중 관리 지원 사업. 교육부, 대구광역시교육청, 한국직업능력 개발원
- 임유진·정영순(2015). 고졸청년의 좋은 일자리 이행가능성 영향요인 분석: 남성과 여성 비교. 한국사회정책, 22(1), 403-433.
- 임찬영(2008). 전공불일치 결정요인과 전공불일치가 근속과 임금 간의 관계에 미치는 영향. 노동 정책연구, 8(1), 95-123(DOI: 10.22914/jlp.2008.8.1.004)
- 전재식 외(2009). 교육과 노동시장 연계와 성과(I), 한국직업능력개발원
- 조아미(2001). 청소년 (지도) 전공 대학생의 전공관련 직업체험이 진로의사결정 효능감과 진로성 숙에 미치는 영향. 한국청소년연구, 29-46.
- 조우현·황수경(2016). 새로운 노동경제학. 법문사
- 조은희·박주호(2018). 뷰티미용전공 전문대학생의 간접적 직무체험 (Job Shadowing) 에서 직업 진로 발달의 이해. 직업교육연구, 37(1).
- 조준모 외(2010). 직업능력개발훈련 이수자 실태조사. 성균관대학교 산학협력단 성균관대학교 HRD센터.
- 진로교육법(<https://www.law.go.kr/>)(2021.7.28.일 검색)
- 최기성·어수봉(2017). 대졸 청년층 자격 투자 및 고용효과 연구. 직업과 자격 연구, 6(2), 25-52.
- 최문경·이기엽(2008). 대학졸업에서 첫 직장까지. 직업능력개발연구, 11(3), 23-48.
- 최문식·송일호(2019). 청년층의 교육 및 전공불일치가 임금과 직장만족도에 미치는 영향. 사회과학연구, 26(2), 85-102.
- Bloemen, H. G. (1997). Job search theory, labour supply and unemployment duration. *Journal of Econometrics*, 79(2), 305-325.
- Cahuc, P., Postel-Vinay, F., & Robin, J. M. (2006). Wage bargaining with on-the-job search: Theory and evidence. *Econometrica*, 74(2), 323-364.
- Davis, Nicholas(2016). What is the fourth industrial revolution?, *World Economic Forum*
- Faggian, A. (2014). Job matching theory. in M.M. Fischer & P. Nijkamp (eds.), *Handbook*

- of regional science, Springer-Verlag Berlin Heidelberg. doi:10.1007/978-3-642-23430-9_8.
- Faggian, A. (2021). Job search theory. Handbook of regional science, 481-495.
- Faggian, A., & Franklin, R. S. (2014). Human capital redistribution in the USA: the migration of the college-bound. Spatial Economic Analysis, 9(4), 376-395.
- Faggian, A., & McCann, P. (2009). Universities, agglomerations and graduate human capital mobility. Tijdschrift voor economische en sociale geografie, 100(2), 210-223.
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. Journal of Political Economy, 87(5), 972~990.
- Katzman, Susan ed. (1995). The Role of Career Education in School to-Work. The Ohio State University.
- Mortensen, D. T. (1986). Job search and labor market analysis. Handbook of labor economics, 2, 849-919.
- OECD. (2019). Education at a glance 2019
- Polachek, S. W. & Siebert, W. S. (1993). The economics of earnings. Cambridge University Press.
- Ryan, Paul. (2001). "The school to work transition: A cross-national perspectives", Journal of Economic Literature, 39, 34~92.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. The Career Development Quarterly, 45, 247-259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), Career choice and development (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. Journal of Counseling and Development, 90(1), 13-19.
- Stigler, G. J. (1961). The economics of information. Journal of political economy, 69(3), 213-225.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). "Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision", Journal of Vocational Behavior. 37: 17-31.

Abstact

The Status of Young Adults' Career Exploration and Its Effects on Outcomes in the Labor Market

Park, Cheonsoo · Park, HwaChoon(KRIVET)

The best possible welfare for young adults can be to provide a job that aligns with their educational background and brings good income and benefits. The purpose of this study aims to examine the status of Korean young adults' participation in career exploration programs and its effects on outcomes in the labor market. A total of 9,664 participants aged from 15 years old to 29 years old were used who responded to the supplementary survey of the Economically Active Population Survey for the Young Population in May 2020 conducted by Statistics Korea. To analyze the data, descriptive statistics, the logistic regression model, and the ordinary least square (OLS) model were employed. The findings revealed that about 44.3% of the economically active young adults participated in career explorations programs, and males participated more than females did. Participating in a part-time job (72.7%) was most popular and experiencing a full-time job was the second. Participation in internships, field experience programs, and government-support programs was relatively low. With other conditions being equal, young adults who participated in career exploration programs were 59.0% more likely than nonparticipants to be employed, find a job aligned with their education, and have more income premiums. Field experience and internship had effects on education background and job agreement. Finally, internship, field experience, and full-time job experience had more beneficial income effects.

Keywords : Youth employment, type and period of career exploration, major and job agreement, income premium



공공부문의 인권경영 향상을 위한 소고 - KLI 사업체패널조사 분석-

신현우(근로복지공단 서울관악지사)

김주일(한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 교수)

요약

인권경영은 기업의 사회적 책임, 사회적 가치 창출 등 지속가능한 성장을 위한 경영전략을 넘어 기업의 모든 활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 경영을 의미한다. 하지만 기업의 인권침해 행위 금지 등을 위하여 인권경영이 새로운 경영전략으로서 필수적 경영원리로 이해됨에도 불구하고, 아직 공공부문에서는 미성숙단계이다. 따라서 본 연구에서는 인권경영 수준 향상과 관련 있는 다양한 선행행 요인에 대해서 한국노동연구원의 사업체패널자료를 분석하여 20개의 가설을 설정하였다.

그 결과, 기관장 출신, 노동자의 임금 고충·승진 및 배치상 고충·산업안전 및 근로환경 고충, 매출액, 인적자원관리 실행 수준, 법정외 복지제도 및 채용시 특별권장제도가 인권경영수준에 유의미한 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 반대로 인권경영수준이 노동자 임금 고충·승진 및 배치상 고충·산업안전 및 근로환경 고충, 매출액 및 인적자원관리 실행 수준에 유의미한 영향을 준다는 결과도 나왔다.

이에 본 연구에서는 공공부문에 인권경영 체제가 조기 정착되어 모든 사업체에 파급되어 궁극적으로 수준 높은 인권 선진국으로의 도약을 도모하겠다는 취지이다.

<주제어> 공공부문, 인권경영, 차별, 사업체패널, 사회적 가치, 사회적 책임

I. 서론

세계인권선언(universal declaration of human rights)은 1948년 12월 10일 국제연합(UN) 총회에서 채택된 인권에 관한 세계선언이다. 그 1조는 다음과 같다. 모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄하며, 평등하다. 모든 사람은 이성과 양심을 가지고 있으므로 서로에게 형제애의 정신으로 대해야 한다.¹⁾ 2조에서는 어떠한 종류의 차별도 일어나서는 안된다는 차별금지에 대하여 이야기하고 있다. 이렇듯 인류역사상 제대로 된 인권선언은 20세기 말에야 이루어졌고, 국제

투고일: 2021. 11. 8. 심사기간: 2021. 11. 9. ~ 11. 26. 게재확정일: 2021. 12. 9.

1) 세계인권선언 제1조의 원문은 다음과 같다. Article 1. All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood.

적인 행동 강령은 21세기가 들어서서 만들어지기 시작했다.

인권을 존중하는 사회를 만들기 위한 노력은 이제야 전 세계적으로 확산되고 있다. 특히 조직이나 기업에서의 인권보호와 존중은 더욱 중요해지고 있다. 유엔에서는 국가의 인권보호 의무와 기업의 인권 존중 책임을 명시하고 있는 지침을 만들어 준수할 것을 권고하고 있다. 그러나 지난 2019년에 비영리기구인 기업인권벤치마크에서 세계 주요 기업들의 유엔기업과 인권이행지침의 준수 여부를 평가해본 결과는 매우 충격적이었다. 195개 평가 기업 중 무려 절반 이상의 기업이 100점 만점에 20점 미만의 점수를 받은 것이다. 그중에서도 4개의 기업은 0점을 받기까지 했다.

우리 정부에서도 2018년 8월 7일 제3차 인권 정책 기본 계획을 확정했다. 인권경영의 제도화와 피해 발생 시 구제에 관한 과제를 정책 목표로 선정하고 기업과 인권에 관해 국가의 보호 임무를 강조하고 있는 것이다. 민간이든 공공이든 국가 경쟁력을 확보하기 위해서는 인권존중이 필요하다. 비엔나 선언문 제5조에서도 정치, 경제 및 제도적 체제와 차이에도 불구하고 모든 인권과 기본적 자유를 증진하고 보는 것은 국가의 의무라는 내용이 명시되어 있다.

인권경영은 기업의 사회적 책임, 사회적 가치 창출 등 지속가능한 성장을 위한 경영전략을 넘어 기업의 모든 활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 경영을 의미한다. 하지만 기업의 사회적 가치 창출이 새로운 경영전략으로서 국제사회에서 필수적인 경영원리로 이해됨에도 불구하고 국내에서의 관심은 여전히 부족하다. 기업의 인권침해 관련 규제는 오래 전부터 각국 정부가 기업의 인권침해행위를 법률로서 금지하여 왔지만, 최근 들어서야 국내에서도 이러한 기업의 인권침해 문제가 증대한 사회문제로 부각되고 있는 실정이다. 인권경영이 문제될 만한 사건으로 이미 알려진 것만 거론하더라도 그 수가 적지 않다. 예건대 삼성 백혈병 산재 사건, 쌍용자동차 노사분규, 용산 참사, 4대강 사업, 구의역 지하철 참사, 김용균법 등에서 국제기준에 비추어 인권침해가 없었는지가 검토의 대상이 되어야 할 것이며, 그러한 인권침해에 기업이 어떤 식으로 개입되어 있는지를 밝히고 그 책임을 물어야 한다. 이것이 기업활동에 대한 인권적 접근이다.

하지만 더욱 중요한 것은 공공부문의 역할이다. 정부는 공공분야에서 사회적 가치를 실현하기 위해 100대 국정과제를 선정하여 실행하고, 공공부문 전 분야에 걸쳐 평가 시 사회적 가치 지표의 반영 비중을 대폭 확대하는 등 공공부문에서의 사회적 가치 구현을 추진해 왔습니다. 특히 문재인정부의 국정과제 12번인 '사회적 가치 실현을 선도하는 공공기관'은 사회적 가치 추구하고 관련하여 인권·안전·환경 및 양질의 일자리 등의 영역에서 공공기관이 적극적으로 사회적 가치를 실현할 것을 규정하고 있으며, '19년부터는 공공기관 경영평가 시 사회적 가치에 대한 평가를 반영하여 진행하였다.

따라서 본 연구에서는 공공부문에서의 인권경영을 다차원적 개념으로 보아 인권경영 수준 향상에 영향을 주는 요인에 대해 탐색적으로 분석하고자 한다.

이에 본 연구에서는 인권경영 체제를 효과적이고 효율적으로 도입할 수 있도록 제도주의 조직론 차원에서 규범을 하고자 한다. 이를 통해 효율적으로 인권경영을 수행함으로써 인권침해를 미

연에 방지하고 인권침해의 소지가 있는 인권 RISK가 발견되면 이를 조직의 경영 및 사업 수행에 적극 반영 및 해결함으로써 궁극적으로는 수준 높은 인권 선진국으로의 도약을 도모하겠다는 취지이다. 본 연구의 통계분석 도구는 SPSS이다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

경영과 인권은 간혹 상반되는 것으로 여겨지지만, 기업에 대한 사회적 기대가 커지면서, 이제는 그렇지 않은 것으로 여겨지고 있다. 기업이 인권을 존중하는 법적, 도덕적 의무를 이행하고 실천하는 것이 더욱 중요해졌다는 것이다. Arnold, Cragg, Donaldson, Sen, Wettstein, and Werhane을 포함한 수많은 경영윤리학자들(business ethicists)은 인권이 모든 사회와 문화에 적용되는 보편적인 도덕적 현상이라고 주장할 정도이다(George, G. Brenkert. 2016).

인권경영 연구의 출발을 그 일반적 특징이 의무성인지 자발성인지부터 규명해야 하지만, 기업에 법률적 자발성뿐만 아니라 도덕적 자발성까지 요구하고 있다(George, 2016. p.285). 최근 기업과 인권은 한국사회를 비롯하여 정책적으로 제기되는 중요한 논제 중 하나다. 그동안 노동자의 소득 증가와 기업의 이윤 증대에만 관심이 집중된 반면, 소비자 및 구성원의 인권에 대한 관심, 차별을 없애기 위한 노력들은 상대적으로 미약하게 다뤄져 왔기 때문이다.

인권경영이란 기업이 사람을 중시하고 인권을 존중하는 경영활동을 뜻한다. 이러한 인권경영의 이슈는 기업의 입장에서 인권자체에 대한 거부감이나, 수익창출 이외의 목적이 우선순위가 되기 어려운 속성으로 인하여 소극적으로 접근되었다. 인권침해 기업으로 낙인찍히면 기업경영에 중대한 위험을 줄 수 있기 때문에 기업은 전략적 측면에서 인권경영을 새로운 경영모델로 제시하고 있지만, 여전히 미약한 실정이다. 오히려 언론이나 기업은 분기 매출액이나 연간 수출액 등을 크게 홍보하고 사람들에게 매력적인 기업으로 보이게 할 뿐, 인권 증진이나 사회적 책임은 관심을 받지 못하고 있는 것이 현실이다.

인권경영과 관련된 개념으로는 지속가능경영, 윤리경영 등이 있으나 구분없이 사용되고 있다. 인권경영은 사회책임 경영에서 언급하는 지역사회와 환경에 대한 책임 등의 요소를 포함하고 있어 질적으로 차이나는 패러다임으로 작용된다. 지속가능경영은 보통 경제적, 사회적, 환경적 책임을 중시하는 개념으로 사용되고 있으며, 윤리경영은 기업의 법적·경제적 책임수행은 물론 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임의 수행까지 기업의 기본 의무로 인정하고 주체적 자세로 기업윤리의 준수를 행동원칙으로 삼는 경영을 뜻하고, 경영활동상 행동 또는 태도의 옳고 그름을 구분하는 규범적 판단과 의사결정기준을 윤리적 가치에 둔 합리적이고 공정한 경영방식을 일컫는다 할 수 있다(이명환 외, 2008)..

결론적으로, 인권경영은 “국가가 법령 및 정책을 통한 인권침해 금지, 인권침해 조사 및 피해자 구제의 책무를 실천하고, 기업은 인권침해 방지 및 완화대책, 인권존중 실천 및 점검계획을

수립·이행하며, 국가와 기업은 행정적, 입법적, 사법적 구제수단 등 효과성 있는 구제수단 접근을 제공해야 하는 것”으로 정의 할 수 있다.

선행연구를 살펴보면 인권경영의 중요도에 비하여 학문적, 이론적 접근은 제한적으로 이루어져 왔다. 기업의 지속경영이나 사회적 책임, 윤리경영에 대한 연구는 다수 존재하지만, 아직까지 인권경영에 관한 경험적 연구는 드물게 나타났다.

Campbell(2005)은 인권을 위해 주장되는 보편성의 한 측면은 기존의 사회적, 법적 권리가 모든 사람에게 적용된다는 것이다. 이것은 인권이 그들의 문화, 역사, 그리고 현재의 관행이 무엇이든 간에 모든 국가에 적용된다는 것을 의미한다. 그리고 인권은 세계적으로 존중되어야 하는 권리이기 때문에, 모든 인권은 이런 의미에서 국제적이거나, 어쩌면 초국가적이거나, 세계적이다. 그것이 인권의 도덕적 힘이다.

인권경영을 키워드로 학술연구를 검색한 결과, 직접적인 관련 연구는 드물었으며 법학분야에서 인권경영에 대한 소개나 실사의 필요성 등에 그치는 수준이었다.

권혜령(2018)은 기본적으로 인권은 독립적인 인간 개인이 주장할 수 있는 권리이며, 장애인, 여성, 흑인, 노동자 등의 사회적 조건을 가진 약자의 결합으로서 집단의 존재는 필수적 권리 주장과 보장의 시작이기 때문에 집단의 권리도 분명 인권일 수 있다고 주장함으로써 본 논문 종속변수의 조작적 정의 및 독립변수 선정에 대한 근거가 되었다.

서동희(2008)는 기업문화가 일과 가정의 양립이 가능한 가족친화성으로 변해야 하고 이를 통하여 기업은 이미지 제고뿐 아니라 사회 공헌자로서의 역할을 해야 한다. 또한 정부는 이러한 가족친화 조직문화를 지닌 기업을 지원하며 이를 통해 기업은 이윤추구와 더불어 사회 공헌을 해야 사회적 정당성을 확보할 수 있다고 하였다.

정대훈·신동엽(2020)은 공공조직의 공공성에 대한 시장논리와 전문가 집단, 노동조합의 영향을 분석하였다. 분석한 바에 의하면, 지방의료원의 시장논리가 강화될수록 공공의료 활동은 감소하였으며, 지방의료원 내 전문가 집단과 노동조합의 규모가 증가할수록 공공의료 활동은 감소하였다. 하지만 전문가 집단과 노동조합의 규모가 증가할수록 시장논리가 공공의료 활동에 미치는 부정적 영향은 줄어들었다.

조성표·손수훈(2009)의 연구에서도 기업의 재무적 성과와 사회적 성과가 상호 미치는 영향에 대하여 실증분석을 시도하였다. 사회적 성과가 재무적 성과를 향상시킬 것이라는 가설에 대하여 분석을 실시한 바, 종업원 만족도와 사회봉사 기여도, 기업 활동의 건전성 등 사회적 성과는 재무적 성과에 긍정적 영향을 주고 있음을 확인하였다. 다음으로 재무적 성과가 사회적 성과를 높일 것이라는 가설에 대하여도 검증한 바, 전기의 재무적 성과가 당기의 사회적 성과에 긍정적 영향을 주고 있음을 검증함으로써 두 변수 사이에 선순환관계가 있음을 주장하였다.

윤리경영을 실천한 결과 재무적 성과가 좋아졌느냐, 아니면 재무적 성과가 좋아져서 윤리경영을 실천하게 된 것이냐 하는 것에 관하여는 여유자금이론, 선의경영이론, 선순환이론의 3가지 이론이 제시되고 있는데, 오근혜 외(2012)의 연구에서는 윤리경영과 재무적 성과의 인과관계를 중

합할 때 선순환이론이 더 설득력이 있다고 분석하였다. 즉 윤리경영과 재무적 성과는 선후를 따지기 어렵다는 것이다. 본고에서는 이러한 선행연구를 참고하여 인권경영과 경영성과의 관계를 규명하였다.

사단법인 공익법센터 어필(2020)은 자산규모에 따른 공공기관의 인권영향평가 이행률을 비교하였는데, 자원이 가장 풍부한 공기업의 이행률이 47.2%로 다른 공공부문 그룹보다 상당히 높다고 분석하였다.²⁾

김석은(2018)은 사회적 책임 전담부서와 인력을 갖추고 지속가능경영보고서를 발간하는 등의 전략적 사회적 책임 시스템을 갖추고 있는 공공기관의 경우 그렇지 않은 공공기관에 비해 사회적 책임 지출에 더 관대하고 윤리경영에 더 민감하게 반응하는 등 사회적 책임 활동에 더욱 적극적일 수 있다고 분석하였다.

손선화·엄영호·장용석(2018)은 규범적 의미를 내재하고 있는 인권경영에 대한 새로운 접근과 이에 따른 환경의 변화를 제도주의 조직론에 기초하여 기업의 공공성 문제를 탐색하기 위하여 2005년부터 2013년 사이의 사업체 패널 자료를 이용하여 기업의 인권경영 이행요인과 조직 외부의 제도적인 환경으로부터의 압력이 조직 인권경영 수준에 미치는 영향에 관해 실증분석을 시도하였다. 분석 결과, 1)기업은 조직의 내부적인 특성도 중요하지만 특히 공공 부문이 조직 외부의 제도적 환경에 민감한 반응을 보인다는 점, 2)시장의 경쟁이 치열해 질수록 조직 구성원에 대한 관심이 증가하고, 인사노무관련 잡지의 정기적 구독이나, 우수한 사업장에 대한 벤치마킹을 시도하는 기업에서 인권경영이 더 적극적으로 이루어지고 있다는 점, 그리고 3)조직 내에 일방적 차별 항목 외에 기회균등 부여를 위한 별도의 차별금지 항목을 채택할 수 있는 조직 문화와 구성원의 인식을 변화시켜야 한다는 결론을 도출하였다.

이상의 선행연구 중 대부분의 연구가 이론적 연구에만 중점을 두었고, 단지 손선화·엄영호·장용석(2018)와 류숙원·김태형의 연구만이 실증분석을 실행하였으나, 본 연구에서는 방대한 자료를 담고 있는 사업체패널조사(Workplace Panel Survey: 이하 WPS) 1~8차년도 자료를 사용하여 분석하고, 보다 더 많은 변수를 포함함으로써 인권경영과 관련한 실증연구 중 가장 포괄적이고 업데이트된 최신 연구가 될 것이다.

인권경영관련 선행연구가 극히 소수이지만, 그 중 연구논문 제목에 '인권경영'이 포함된 모든 주요 연구에 대하여 <표 2>로 정리하였다.

2) 반면에 인권영향평가보고서 발간 및 공시율은 약14%밖에 되지 않으므로써 공공부문 전체적으로 인권경영 실천의지가 아직은 부족하다는 것을 알 수 있다. 기업과 인권 포럼(2020 하반기), p.231.

〈표 1〉선행연구 분석결과

저자/ 제목	주요 내용	주요 연구 결과
	연구 대상 및 방법	
조효제 (2008)/인권 경영의 모색	인권경영이 기업의 지속적 성장을 위해 서는 모든 이해당사자의 최소한도 기본 권을 보장하는 방식으로 작동해야 한다 고 분석 사회책임경영, 윤리경영 등 비판	통상적으로 이해되는 CSR을 넘어 인권의 모 든 차원을 기업활동에 반영하는 '인권경영'으 로 패러다임을 바꿔야 한다고 주장.
김병준 (2013)/ 기업의 인권보고지표 를 통한 인권경영의 강화	기업의 인권정책을 통념적 사회책임 경 영으로만 보는 것이 아닌 인권의 모든 차원을 기업활동에 반영하는 것을 인 권경영으로 정의 ISO 26000과 GRI G4 지속가능성보 고서	ISO 26000과 GRI G4 지속가능성보고서에 관한 가이드라인 모두 '고충처리(grievance mechanism)' 제도의 항목을 요구하고 있다 는 사실은 기업의 인권문제에 예방 책임뿐만 아니라 인권침해발생 시 구제수단 정책까지 도 기업의 인권 관련 정책으로 요구되고 있 다는 점을 고려하여 한국형 인권보고 지표 설계가 필요하다고 주장.
곽관훈 (2015)/ 인권경영의 법적 의미와 기업규제패러 다임의 전환	인권경영은 1)기업의 직접적인 인권침해를 방지하고, 2)기업의 직·간접적 인 권침해를 사전에 예방하기 위한 시스템 을 구축하는 것 기업의 자발적 준수를 전제로 하는 인 권경영에 대한 국제 규범 및 문서들의 주요 내용 소개	인권경영과 기업규제 패러다임이 주주중심주 의적 사고방식에서 1) 이해관계자중심 사고 방식, 2)의사결정시스템에 대한 규제로의 전 환, 3)정보공시를 통한 시장중심규제로 전환 되고 있는 현실 강조.
이상수 외(2015)/	논문 제목: 중소기업의 인권경영 실태조 사 및 법령제도개선방안 연구, 기업에 게 인권책임을 언급하는 것은 기업에게 법 준수를 넘어 인권을 존중하는 가 치를 경영에 투영하라는 요구임 기업인권적접근법을 CSR과 비교하여 제시	1) 기업의 '부정적 영향'의 측면을 강조. 2) 기업 활동에 있어 최소한 조건으로서 적 어도 타인의 인권을 침해해서는 안 됨을 강조. 3) 국제적으로 승인된 인권규범의 존중을 요 구함으로써 더욱 확고하고 객관적인 규범 제정 요구. 4) 인권의 주체, 즉 인권피해자의 자각 및 권리 주장을 위한 실천 및 구제절차 확립 강조.
손선화 외 (2018)/ 한국 기업의 인권경영 도입에 관한 탐색적 연구	기업의 인권경영 이행요인과 조직 인권 경영 수준에 미치는 영향 요인 2005-2013년 사업체 패널 자료 / STATA 사용	1) 공공 부문이 조직 외부의 제도적 환경에 민감한 반응을 보임. 2) 시장의 경쟁이 치열해 질수록 조직 구성원 에 대한 관심이 증가하고, 인사노무관련 잡지의 정기적 구독이나, 우수한 사업장에 대한 벤치마킹을 시도하는 기업에서 인 권경영이 더 적극적으로 이루어짐.
송세련	인권경영 정착을 위한 정책적 제언	1) 기업의 자율성을 제고시킬 수 있도록 국가

저자/ 제목	주요 내용		주요 연구 결과
	연구 대상 및 방법		
(2019)/인권 경영 정착을 위한 정책적 제언	기업과 인권에 관한 주요이슈 재편성 및 정책적 제언		주도의 인권보호 활동을 전개할 필요성 제기. 2) 인권영향평가의 효과적 수행 및 인권경영 체계 확립을 위한 기준의 다변화 및 고도화 강조.
안건형 (2019)/	논문 제목: 국내 공공기관 및 지방공기업의 경영평가에 있어서 인권경영 지표 도입을 통한 지속가능발전에 관한 연구, 공공부문 경영평가의 인권경영 지표 도입		1) 국가인권위원회의 인권경영 관련 온라인 플랫폼 구축 필요성을 제시. 2) 실효성 있는 인권정책 시행의 필요성 제시. 3) 공공부문 경영평가 내 인권경영 지표 평가를 위한 매뉴얼 제작 및 전문가 인재풀 사전 준비의 필요성 제시.
	인권경영 개념 및 정의 확립, 5개 공공기관 사례 검토		
류숙원 외 (2021)/공공 기관 인권경영 효과에 미치는 영향요인 분석에 관한 연구	공공기관 인권경영 효과에 미치는 영향요인 지방공기업 3개 기관의 구성원 303명 / STATA 사용		1) 회귀분석결과에서 인권경영 효과에 영향을 미치는 요인으로 업무수행이 중요하게 나타남. 2) 이해관계자의 관심이 인권경영 효과에 영향을 미치는 것으로 나타남. 3) 관리자들의 관심정도가 인권경영 효과를 개선하는 영향요인으로 도출됨.

III. 연구설계 및 분석결과

연구의 분석에 활용한 자료는 2005년부터 격년 주기로 조사되어 온 한국노동연구원의 WPS 자료이다. WPS는 전국의 상시노동자수 30인 이상 사업체 전체를 대표할 수 있게 표본 설계되었다. WPS는 사업체의 인사담당자로부터 일반적 사업체 현황, 고용 현황 및 고용 관리, 보상 및 평가, 인적자원 관리 및 작업조직, 인적자원 개발, 산업재해, 기업복지 등의 정보를 채집하고, 노동자대표(노조위원장 혹은 노사협의회 의 노동자대표)를 통해서도 노조, 노사협의회, 노사관계와 관련한 다양한 정보를 얻는다.³⁾

3) 사업체패널 설문지 중 'MQ'는 '인사담당자'가 응답하는 항목이고, 'PQ'는 '노동자대표', 'TQ'는 '제2노조 대표'가 응답하는 항목이다. MQ1001에서 노동조합이 없거나 휴면노조인 경우 등에는 노동자대표 설문조사를 실시하지 않았다. 또한, 4차년도 조사부터 복수노조 유무가 조사되면서 복수노조가 존재하는 경우에 '제2 노동조합 대표(T)'에게도 유노조 사업체의 노동자 대표용 설문에 대한 조사를 실시하였고, 5차년도 조사까지 동 조사를 실시한 바 있다. 그러나 6차년도 조사부터 예산계약으로 인해 응답자 세명(인사담당자, 노사관계업무 담당자, 노동자대표)에서 노사 담당자를 제외하게 되었다(사업체패널 1~8차 조사자료 User's

WPS는 2005년 1,905개 사업체에 대한 조사를 마친 이후에 2005년 조사에서 공공부문 전수 조사로 포함된 일부 사업체를 제외한 1,749개 사업체에 대하여 추적 조사를 시행하였다. 도산, 휴폐업 등 사업체 소멸과 응답거부 등으로 표본에서 배제된 사업체에 대하여 대체표본을 구축하고 있다. 그중에서 공공부문 사업체 수는 2005년 290개⁴⁾, 2007년 125개, 2009년 116개, 2011년 117개, 2013년 119개, 2015년 100개, 2017년 87개, 2019년 97개로 총 1,051개이다⁵⁾

연구목적 달성을 위하여 기존 선행연구⁶⁾들을 분석한 바, 인권경영 수준의 선행행 요인들에 대한 구체적이고 실증적인 분석이 미흡한 것으로 파악되어 사업체패널 설문내용을 조작적 정의함으로써 연구 분석모형을 수립하였고, 연구 가설은 다음과 같다.

- H.1.1.1. 노동조합의 경영참여가 클수록 인권경영수준은 높아질 것이다.
- H.1.1.2. 인사노무관련 잡지구독을 많이 할수록 인권경영수준은 높아질 것이다.
- H.1.1.3. 기관장 출신이 외부일수록 인권경영수준은 높아질 것이다.
- H.1.1.4. 노동자의 임금 고충이 많을수록 인권경영수준은 낮아질 것이다.
- H.1.1.5. 노동자의 승진 및 배치상 고충이 많을수록 인권경영수준은 낮아질 것이다.
- H.1.1.6. 노동자의 산업안전 및 근로환경 고충이 많을수록 인권경영수준은 낮아질 것이다.
- H.1.1.7. 시장의 경쟁정도가 클수록 인권경영수준은 높아질 것이다.
- H.1.1.8. 매출액이 많을수록 인권경영수준은 높아질 것이다.
- H.1.2.1. 노동자를 배려할수록 인권경영수준은 높아질 것이다.
- H.1.2.2. 모성보호경영을 할수록 인권경영수준은 높아질 것이다.
- H.1.2.3. 인적자원관리 실행 수준이 높을수록 인권경영수준은 높아질 것이다.
- H.1.2.4. 법정외 복지제도가 많을수록 인권경영수준은 높아질 것이다.
- H.1.2.5. 채용시 특별권장제도가 많을수록 인권경영수준은 높아질 것이다.
- H.1.2.6. 인사노무관련 정보제공 요청이 있을수록 인권경영수준은 높아질 것이다.
- H.1.2.7. 노사간 정보교환이 잘 될수록 인권경영수준은 높아질 것이다.

Guid-11차 학술대회 버전-, 2021, p.4). 또한 6차년도 이후부터는 '제 2 노동조합 대표'에 대한 설문결과가 없는데 이러한 예산계약으로 인해서 제외된 것으로 추측된다. 따라서 본 연구는 가급적 'PQ'와 'TQ'를 분석대상으로 포함하지 않았다.

- 4) 2006년 초를 기준으로 '기획재정부'에서 지정한 공공부문에 대해 기관 전체를 대상으로 하는 전수조사를 실시하였다. 사업체패널 1~8차 조사자료 User's Guid-11차 학술대회 버전-, p.13.
- 5) 사업장 구분(SEP)은 사업장의 유형을 구분하는 변수로써, 공공부문은 '5'에 해당한다. 이 패널에서의 공공부문(SEP=5)은 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 '공공기관의 운영에 관한 법률'[제4조1항 각호]의 요건에 해당하여 기획재정부 장관이 지정한 기관(공기업, 준정부기관, 기타공공기관)을 모두 포함한 것이다. 사업체패널 1~8차 조사자료 User's Guide-11차 학술대회 버전-, pp.68-93.
- 6) 주로 손선화의 2인(2018)의 연구에서 사용된 변수들을 벤치마킹하였는데, 종속변수는 그대로 차용하였고, 독립변수와 통제변수를 대폭 추가하였으며, 조절변수를 신설하였다.

- H.2.1.1. 인권경영 수준이 높을수록 노동자의 임금 고충은 적어질 것이다.
- H.2.1.2. 인권경영 수준이 높을수록 노동자의 승진 및 배치 고충은 적어질 것이다.
- H.2.1.3. 인권경영 수준이 높을수록 노동자의 산업안전 및 근로환경 고충은 적어질 것이다.
- H.2.1.4. 인권경영 수준이 높을수록 매출액은 증가할 것이다.
- H.2.1.5. 인권경영 수준이 높을수록 인적자원관리 실행수준은 높아질 것이다.

본 연구의 종속변수인 인권경영수준은 사업체패널데이터의 공정한 처우나 차별금지 준수에 관한 항목과 고충처리제도 유무 항목을 이용하였다.

공정한 처우나 차별금지 준수 항목은 조직 내 모든 노동자에게 공정한 기회가 침해되지 않고 안전망이 보장되는지를 묻는다. “이러한 정책은 다음과 같은 사항에 대하여 공정한 처우나 차별 금지(또는 예방)에 관한 내용을 담고 있습니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오 (DQ5002r1-DQ5002r13)” 문항을 활용하였다. 본 문항에서는 “①성별 ②학벌 ③지역 ④종교 ⑤ 결혼 여부 ⑥장애 ⑦병력 ⑧연령 ⑨성적 성향 ⑩고용형태 ⑪노조가입 여부 ⑫기타 다른 차별 97 해당 없음” 중 12개 차별금지 항목의 준수비율로 측정하였다. 즉, A기업에서 12개 차별금지 항목 중 6개의 항목을 담고 있다면 50%의 값을 가지게 되는 것이다.

또한 사업주는 인권을 보호하고 인권침해를 예방하며, 인권침해 사건 발생 시 사건의 처리, 피해자에 대한 2차 피해 방지 등 피해자 구제를 위해 노력해야 한다. 이러한 구제활동에 앞서 인권침해 행위를 상담 또는 신고할 수 있는 고충관련 제도가 구축되어 있어야 한다. 따라서 “작년 말 기준으로 귀 사업장은 근로자 개인의 고충을 처리하기 위한 공식위원회나 공식절차가 있습니까? (DQ5004)” 문항을 활용하여 고충처리제도 유무를 판단하였다.

인권경영 수준은 복합적인 개념이다. 따라서 차별금지 준수 문항과 고충처리제도 문항의 상호 작용항을 측정하여 최종적인 종속변수로 설정하였다.

조직의 인권경영수준에 영향을 미치는 주요한 독립변수로 선행연구를 참고하여 설정하였다. 제도주의 조직론에서는 제도적 논리(institutional logic)가 행위자들이 제도적 환경 속에서 세상을 이해하는 방식으로 작동한다고 본다. 즉, 기업의 활동은 기업을 에워싸고 있는 제도적 환경(institutional environment)에 의해서 영향을 받는다. 제도적 환경에는 공식적인 규칙이나 법, 제도뿐만 아니라 보편적으로 통용되는 규범(norm), 가치(value) 등도 포함되므로 제도적 환경에 대응하여 조직의 행태를 변화시키는데 있어 당연시되는 규범, 규칙 등을 수용하여 제도적 환경에 부합하고, 사회적 기대 수준에 조응함을 끊임없이 외부에 표출시킴으로써 정당성(letigimacy)을 획득하는 것이 중요해진다(손선화 외, 2018; 조희진, 2015).

따라서 독립변수를 크게 제도적 환경 변수와 제도적 논리 변수로 구분하였다. 제도적 환경 구성요소로서 노동조합, 경영학습, 거버넌스, 노동환경 및 경영환경에 대하여 검정하였다. 또한 조직의 활동에 영향을 미치는 제도적 논리와 하위집단들을 살펴보았다. 제도적 논리란 행위자들의 의사결정을 지시하는 조직화 원칙으로써, 조직이 어떤 제도적 논리를 수용하고 있는냐에 따라 의

사결정 모습이 달라진다(Greenwood et al., 2010). 제도적 논리 구성요소로서 사회적 책임, 인적자원관리 및 복지로 구분하였다. 이렇듯 다양한 설명변수를 살펴보는 이유는 인권경영에 영향을 주는 주요 요인들이 개별 제도의 자체 특성보다는 변수들 간에 상호 유기적으로 연계되어 제도 간 상관관계를 제대로 통제하기 어렵기 때문이다. 특히 본 연구는 특정개별제도에 초점을 맞추기보다 여러 제도를 '묶음(bundle)'의 형태로 분석한다. 개별 제도에 초점을 맞출 경우 개별 제도 간 존재하는 상관관계를 제대로 통제하지 못함으로써 해당 제도의 한계효과가 과대평가되는 문제점이 발생할 수 있기 때문이다. 개별 제도가 상호 유기적으로 연계된 경우가 많기 때문에 내적으로 일관성 있는 제도들을 하나의 묶음으로 봐야 보다 적절한 분석이 가능하다(장용석 외, 2014).

기업의 제도적 환경과 관련하여 노동조합의 역할을 우선적으로 살펴보았다. 노동조합이 인권경영의 주체인 사용자측과 대등한 관계를 유지하고 있는지를 보기 위해서 노조의 경영참여(작년 말 기준 귀 사업장에서 사측의 노동조합에 대한 정책은 다음 중 어디에 가깝습니까? 경영에 적극 참여시키려 하면 ① 예'라고 응답하여 주십시오, MQ2009)를 활용하였다.

또한 본 연구에서는 기업의 인권경영을 위한 주요한 구성요소 외에 핵심적 설명변수로 경영학습에 대해 실증적으로 검정하고자 한다. 개별 조직은 환경의 불확실성으로부터 위험을 감소시키고 조직의 생존가능성을 높이기 위한 정당성 확보를 위해 인지적으로 당연시되는(taken for granted) 규범적 공유 제도의 채택으로 생존가능성을 높이고자 한다(손선화 외, 2018). 기업의 경영학습과 관련하여, 조직학습의 통로로 잡지구독 여부(귀 사업장은 인사노무관리 관련 전문 잡지를 1종 이상 정기 구독하고 있습니까?, DQ1021)를 사용하였다.

존 러기는 기업의 핵심적 책임으로서 능력에 따른 채용과 승진을 의미하는 비차별(nondiscrimination)을 인권정책에 포함해야 한다고 거론했기에 차별과 관련된 고충 설문(작년 한 해 동안 귀 사업장에서 공식적으로 접수된 고충 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 무엇입니까?, DQ5005)에서 ①임금 및 각종 수당지급상 불이익과 ②승진 및 배치상의 불이익 ④산업안전 및 근로환경 고충을 추가적인 독립변수로 사용하였다.

또한 기업은 불확실한 경영환경과 시장에서 경쟁이 심화될수록 조직의 장기적 성공과 생존을 위해 조직 구성원과의 신뢰와 감성의 리더십이 중요하다(박동수 외, 2009). 즉 시장에서의 경쟁에 비례하여 인권경영에 대한 중요성이 증대한다. 이러한 조직 경쟁력을 측정하기 위하여 본 연구는 "작년 한 해 동안 귀 사업장의 주력 (제품은/상품이나 서비스는) 국내 시장에서 경쟁의 정도가 어떠하였습니까?(AQ3008)" 문항의 5점 척도를 ⑤경쟁이 매우 약했다는 1로, ①경쟁이 매우 심했다는 5로 역코딩하여 사용하였다. 또한 매출액(FPQ2002)의 규모를 분석하였다. 매출액은 지난 1년간 직접 사업활동(상품, 숙박 및 음식물 판매, 서비스 제공 등)으로 벌어들인 매출(수익)총액을 의미한다.

7) Ruggie, J. G. (2013). *Just Business-Multinational Corporations and Human Rights*. p. 83.

기업의 주요한 인권경영 구성요소라고 할 수 있는 정신건강 요소를 확인하기 위해서 노동자 상담 유무(작년 말 기준 귀 사업장이 실시하고 있는 법정 외 복리후생제도를 모두 선택하여 주십시오. ⑩근로자 상담, FQ1006r16)를 분석하였고, 모성보호 경영을 얼마나 잘 하고 있는지 보기 위해서 모성보호제도 유무(작년 말 기준 귀 사업장에서 다음의 모성보호 조치들 중 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있거나 회사 방침으로 실시하고 있는 것은 무엇입니까?, FQ2001r20)를 사용하였다.

또한 인적자원관리의 실행수준은 정책의 문서화 및 실질적 집행수준으로 측정하였다. “귀 사업장에서는 전체 노동자에게 공정한 기회를 제공하고 인력의 다양성을 관리하는 정책이 공식적으로 문서화 되어 있습니까?(DQ5001)” 문항과 “공정한 인력정책이나 다양성 관리 정책들이 실제로 잘 집행되거나 실천되고 있습니까?(DQ5003)” 문항의 상호작용항을 측정하여 이용하였다.

복지로서의 인권경영은 법적으로 강제된 제도 이외의 복리후생제도의 정도, 채용에 있어서 여성, 장애인 등의 특별권장제도로 측정하고자 한다. 법정의 복리후생제도의 경우 “다음 중 귀 사업장이 실시하고 있는 법정 외 복리후생제도를 모두 선택하여 주십시오, (FQ1006r1-FQ1006r18)” 문항에서 선택한 문항 수를 변수로 측정하였다. 해당없음을 0으로 해서 모든 제도가 있을 경우 17의 값으로 측정된다. 채용시 특별권장제도의 경우 “귀 사업장에서 정규직노동자 채용 시 특별히 권장하거나 별도로 관리하는 절차가 있는 집단을 모두 선택하여 주십시오” 문항에서 선택한 문항 수를 변수값으로 사용하였다. 이 역시 법정의 복리후생제도와 마찬가지로 해당없음을 0, 모든 문항을 선택할 경우 7로 측정하였다.

인권정책의 공개적 표명보다 더욱 중요한 것은 ‘인권실사’ 의무이다. 이행원칙에 의하면 인권실사는 인권영향을 평가하고, 그 결과를 기업경영 전반에 통합하여 반영하고, 그러한 인권정책이 제대로 이행되고 있는지를 감시하고, 이 모든 절차와 성과에 대해서 기업 내외부의 이해관계자들에게 공개하고 그들과 소통하는 것을 말한다. 이러한 공개적인 인권준중 약속과 실사의 이행이 없다면, 그 기업은 인권책임을 다했다고 볼 수 없다는 것이 이행원칙의 입장이다. 실사가 제대로 이루어지려면 해당 사업장의 정보 공유가 선행되어야 하는데, 그런 면에서 인사노무관리 관련 정보제공 요청 여부(작년 한 해 동안 귀 사업장은 경영자단체나 협회로부터 인사노무관리와 관련된 정보 혹은 조언/ 자문을 구한 적이 있습니까? 대면접촉이나, 전화문의 및 웹사이트 활용도 포함하여 응답하여 주십시오, DQ1023)와 정보 교환 수준(작년 말 기준 귀 사업장의 노사관계는 전반적으로 어떤 상태에 있었습니까? 해당하는 사항을 선택하여 주십시오, MQ2013)을 사용하였다.

〈표 2〉 변수의 조작적 정의

변수명		정의	WPS 변수		
독립변수	제도적환경	노동조합 노조의 경영참여	작년 말 기준 귀 사업장에서 사측의 노동조합에 대한 정책은 다음 중 어디에 가깝습니까? 경영에 적극 참여시키려 하면=1, 이외=0	MQ2009	
		경영학습 인사노무관련 잡지구독	인사노무관련 잡지구독하면=1, 이외=0	DQ1021	
		거버넌스 기관장 출신	내부=1, 외부=0(전문경영인, 공무원, 정치인 등)	Z011	
		노동환경	임금 고충	작년 한 해 동안 귀 사업장에서 접수된 고충 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 무엇입니까? '①임금 및 각종 수당지급 상 불이익'이 가장 많은 비중을 차지하면=0, 아니면=1	DQ5005
			승진 및 배치 고충	작년 한 해 동안 귀 사업장에서 접수된 고충 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 무엇입니까? '②승진 및 배치상의 불이익'이 가장 많은 비중을 차지하면=0, 아니면=1	DQ5005
			산업안전 및 근로환경 고충	작년 한 해 동안 귀 사업장에서 접수된 고충 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 무엇입니까? '④산업안전 및 근로환경'이 가장 많은 비중을 차지하면=0, 아니면=1	DQ5005
	경영환경	시장의 경쟁 정도	경쟁이 매우 약했다=1, 매우 심했다=5	AQ3008	
		매출액	지난 1년간 직접 사업활동(상품, 숙박 및 음식물 판매, 서비스 제공 등)으로 벌어들인 매출(수익)총액을 말한다.	FPQ2002	
	제도적논리	정신건강 노동자 상담	작년 말 기준 귀 사업장이 실시하고 있는 법정 외 복리후생제도를 모두 선택하여 주십시오. ⑩ 근로자 상담 (상담전문가에 의한 고충상담, 부부상담, 가족상담 등)	FQ1006r16	
		모성보호 경영 모성보호제도	작년 말 기준 귀 사업장에서 다음의 모성보호 조치들 중 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있거나 회사 방침으로 실시하고 있는 것은 무엇입니까? 없으면=0, 이외=1	FQ2001r20	
인적자원 관리 인적자원관리 실행수준		공식적 문서화 있으면=1, 아니면=0 - (공식적 문서화) X (실질적 집행)이 높으면 =3, 아니면 =0	DQ5001, DQ5003		

변수명			정의	WPS 변수
	복지	법정의 복리후생	법정의 복리후생제도 수	FQ1006r1 - FQ1006r18
		채용시 특별권장제도	정규직 채용시 특별권장제도 수	BQ1913r1 - BQ1913r8
	실사	인사노무관련 정보제공 요청	작년 한 해 동안 귀 사업장은 경영자단체나 협회로부터 인사노무관리와 관련된 정보 혹은 조언/자문을 구한 적이 있습니까? 대면접촉이나, 전화문의 및 웹사이트 활용도 포함하여 응답하여 주십시오.	DQ1023
		정보 교환	작년 말 기준 귀 사업장의 노사관계는 전반적으로 어떤 상태에 있었습니까? 해당하는 사항을 선택하여 주십시오. 만약 복수노조가 존재한 경우에는 대표노조(제1노조)를 기준으로 응답해 주십시오. : 노사 간 정보교환이 잘 이루어지면=1, 아니면=0	MQ2013
종속 변수	인권경영수준	공정한 처우나 차별금지 항목의 준수 비율 * 고충 처리제도 유무	DQ5002, DQ5004	
통제 변수	여성 노동자 비율	여성 노동자수의 자연로그값	(EPQ1013/ EPQ1011)* 100	
	간접고용 노동자 비율	간접고용 노동자수의 자연로그값	(EPQ9008/ EPQ1011)* 100	
	조직 나이	2019-(설립연도)	AQ3003	
	조직 규모	평균 노동자 수	FPQ1011	

〈표 3〉 다중회귀분석

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의 수준	공선성 통계		
		B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF	
1		(상수)	58.422	5.419		10.780	.000		
독립 변수	제도적 환경	노동 조합	14.679	19.530	.037	.752	.453	.891	1.122
		경영 학습	-3.620	4.275	-.045	-.847	.398	.792	1.263

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의 수준	공선성 통계		
		B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF	
거버넌스	기관장 출신	-12.271	4.780	-.130	-2.567	.011	.861	1.161	
	노동환경	임금 고충	-23.714	7.181	-.168	-3.303	.001	.855	1.169
		승진 및 배치 고충	-21.368	5.206	-.242	-4.104	.000	.637	1.569
		산업안전 및 근로환경 고충	-18.854	5.739	-.171	-3.285	.001	.818	1.223
	경영환경	시장의 경쟁정도	1.558	1.755	.044	.888	.375	.893	1.120
		매출액 (사업수익)	3.387E-06	.000	.135	2.438	.015	.723	1.383
제도적 논리	정신건강	노동자 상담	-8.294	5.346	-.087	-1.551	.122	.696	1.437
	모성보호경영	모성보호제도	33.312	22.985	.069	1.449	.148	.962	1.039
	인적자원관리	인적자원관리 실행수준	9.714	2.105	.246	4.615	.000	.775	1.290
	복지	법정의 복리후생	1.809	.738	.144	2.452	.015	.641	1.559
		채용시 특별권장제도	3.209	1.396	.118	2.299	.022	.831	1.203
	실사	인사노무관련 정보제공 요청	2.191	4.600	.027	.476	.634	.697	1.435
		정보 교환	-3.779	11.990	-.016	-.315	.753	.902	1.108
	통제변수	여성노동자 비율	.236	.116	.104	2.039	.042	.851	1.175
간접고용 노동자 비율		.247	.137	.088	1.804	.072	.936	1.068	
조직나이		-.014	.129	-.006	-.110	.913	.874	1.144	
평균노동자수		.001	.002	.043	.717	.474	.623	1.606	

a. 종속 변수: 차별금지 준수 비율*고충처리제도 유무

계수^a

모형	비표준 계수		표준 계수	t	유의 수준	공선성 통계		
	B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF	
독립 변수	(상수)	.941	.032		29.040	.000		
	인권 경영 수준	-.001	.000	-.119	-2.933	.003	.962	1.040
	여성노동자 비율	9.100E-05	.001	.006	.151	.880	.962	1.040
	간접고용 노동자 비율	.001	.001	.062	1.558	.120	.985	1.015
	조직나이	.000	.001	.029	.718	.473	.984	1.016
	평균노동자수	-1.862E-06	.000	-.015	-.378	.706	.948	1.055

a. 종속 변수: 임금 고충

* 이하 변수에 대한 분석은 유사 내용이므로 지면관계상 생략.

〈표 4〉 연구가설 검증결과

주요 가설	결과
노동조합의 경영참여가 클수록 인권경영수준은 높아질 것이다.	기각
인사노무관련 잡지구독을 많이 할수록 인권경영수준은 높아질 것이다.	기각
거버넌스가 안정될수록 인권경영수준은 높아질 것이다.	채택
노동자의 임금 고충이 많을수록 인권경영수준은 낮아질 것이다.	채택
노동자의 승진 및 배치상 고충이 많을수록 인권경영수준은 낮아질 것이다.	채택
노동자의 산업안전 및 근로환경 고충이 많을수록 인권경영수준은 낮아질 것이다.	채택
시장의 경쟁정도가 클수록 인권경영수준은 높아질 것이다.	기각
매출액이 많을수록 인권경영수준은 높아질 것이다.	채택
노동자를 배려할수록 인권경영수준은 높아질 것이다.	기각
모성보호경영을 할수록 인권경영수준은 높아질 것이다.	기각
인적자원관리 실행 수준이 높을수록 인권경영수준은 높아질 것이다.	채택
법정의 복지제도가 많을수록 인권경영수준은 높아질 것이다.	채택
채용시 특별권장제도가 많을수록 인권경영수준은 높아질 것이다.	채택
인사노무관련 정보제공 요청이 있을수록 인권경영수준은 높아질 것이다.	기각
노사간 정보교환이 잘 될수록 인권경영수준은 높아질 것이다.	기각
인권경영 수준이 높을수록 노동자의 임금 고충은 적어질 것이다.	채택
인권경영 수준이 높을수록 노동자의 승진 및 배치 고충은 적어질 것이다.	채택
인권경영 수준이 높을수록 노동자의 산업안전 및 근로환경 고충은 적어질 것이다.	채택
인권경영 수준이 높을수록 매출액은 증가할 것이다.	채택
인권경영 수준이 높을수록 인적자원관리 실행수준은 높아질 것이다.	채택

인권경영 등에 영향을 미칠 수 있는 요인들의 영향력을 검증한 회귀분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저 임금 고충, 승진 및 배치상 고충, 산업안전 및 근로환경 고충이 많을수록 인권경영수준이 낮다는 가설은 지지되었다. 또한 매출액이 큰 사업체일수록 인권경영수준이 높다는 가설도 지지되었는데, 경제활동을 활발하게 하는 사업체의 경영마인드에서 큰 부분을 차지하는 것이 인권경영이라는 것을 알 수 있는 대목이다.

한편 인권경영수준이 영향을 주는 변수들을 살펴보았는데, 15개의 변수 중 5개만이 영향을 받는 것으로 분석되었다. 먼저 인권경영수준이 낮을수록 임금 고충, 승진 및 배치상 고충, 산업안전 및 근로환경 고충이 많아진다는 가설이 지지되었다. 또한 매출액과 인적자원관리 실행수준에도 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉 매출액 등을 신장시키기 위해서는 사업체 내부의 인권경영수준을 높여야 한다는 시사점을 줄 수 있다.

그러나 본 논문의 예측 및 상식적 판단과 달리, 노동조합 변수가 유의미하지 않은 것으로 분석되었는데, 이는 공공부문의 노동조합 조직률도 낮지만, 인권경영 차원에서 할 수 있는 역할이 아직은 미미하다는 것을 알 수 있다. 또한 실사관련 변수인 인사노무관련 정보제공 및 정보 교환 유무와 인권경영수준이 정적인 관계를 가질 것이라는 가설도 기각되었는데, 아직은 실사 관련 한 법제화가 확립되지 않았기 때문인 것으로 판단된다.

IV. 결론

공공부문에서의 인권경영이 조기에 확립되기 위해서는 반드시 수반되어야 하는 몇 가지 요소들이 있다.

첫째, 인권실사 법제화이다. 1990년대 이후 기업이 자신에게, 또는 자신의 행동에 의해 손실을 입을 수 있는 이해관계자에게 발생하는 위험을 일상적으로 관리하기 위해 내부통제를 추가하기 시작했다. 존 러기 교수는 이러한 기존 관행에 의거하면서, 기업이 인권에 대한 자신의 부정적 영향을 식별·방지·완화·대처할 수 있게 하는 수단으로서 인권실사라는 개념을 도입했다. 그러나 인권실사는 인권에 고유한 것을 반영해야 한다. 인권실사의 목표는 기업으로 하여금 인권존중 책임에 대처하도록 하는 것이고, 따라서 그것은 기업 자신에 대한 물질적 손해를 식별하고 관리하는 것을 넘어서야 하며, 기업의 활동이나 기업과 연결된 관계가 개인과 지역사회의 권리에 영향을 미칠 위험성도 그 대상에 포함시켜야 한다.

둘째, 노조와의 연대이다. 존 러기는 이행원칙을 위해서 제네바에 있는 여러 노동자연맹과 OECD노동조합자문위원회(TUAC)를 적극 활용한 바 있다. 인권운동에 관한 그들의 주된 우려는 국가, 기업, 그리고 노동자를 포함하는 ILO 3자체계가 확립되어야 한다는 것이다. 따라서 우리도 경영자단체 차원에서는 한국노총과 민주노총 등의 노동연맹과 연대하며, 개별 조직 차원에서는 내부 노동조합과의 협력관계를 공고히 해야 할 것이다.

셋째, 인권존중의 기업문화 정착이다. 몇 국가의 국내법에 참조할 만한 선례가 있다. 호주의 형법 아래서는 기업문화가 관련 법조문에 대한 위반을 지시, 조장, 묵인, 또는 유발한 경우 기업 자체가 책임을 지게 될 수 있다. 그러나 만약 기업이 효과적인 통제 및 감독 체계를 갖추고 있다면 위법행동을 한 개인만이 기소된다. 미국 연방양형지침에 의하면 형벌을 양형할 때 기업이 '윤리적 행동과 준법약속을 권장하는 조직문화'를 가지고 있는지에 대한 사법적 고려를 해야 한다. 윤리적 행동을 향한 더 통합된 기업문화를 구축하도록 기업에 유인책을 주는 유사한 조항이 회사법과 증권법 안에 만들어질 수 있을 것이다. 이는 다시 기업 전체에 걸쳐 인권을 존중하는 보다 일관된 접근을 촉진할 것이다.⁸⁾

넷째, 지배구조(governance) 혁신이다. 중앙정부는 인권경영의 제도화에 필요한 정책의 구상과 필요한 자원 배분에 노력해야 하며 기업, 지자체, 공공단체, 사회단체, 소규모 단체 등 다양한 사회 주체들의 참여성, 창의성, 혁신성을 활성화할 수 있도록 세심한 거버넌스를 발전시켜야 한다(박명규, 2017). 즉, 인권경영 강화를 위해서는 기업의 지배구조 혁신이 필요하며, 그런 면에서 이사회의 권한이 대폭 강화되어야 한다. 그럼으로써 지배구조 투명성을 시장에 증명해 인권경영을 위한 신뢰를 구축해야 할 것이다.

따라서 본 연구는 인권경영 수준에 영향을 주는 변인들을 심층 분석함으로써 빠른 시일 내에 인권경영이 정착되는데 도움을 주고자 한다. 문재인대통령은 2021년 8월 15일, 광복절 경축식에서 “공공부문은 개발도상국 중 최초로 선진국으로 격상했으며 국제사회에서 제 몫을 다하는 나라로 가는 꿈을 꾀야 한다.”고 역설한 바 있다. 그러나 인권경영에서의 선진국은 단연코 아닐 뿐더러 국제사회에서 제대로 된 역할도 수행하고 있지 않는 것 같다⁹⁾. 따라서 인권경영 수준을 최대한도로 끌어올림으로써 그 선한 영향력이 퍼져 대한민국이 명실공히 인권 선진국이라는 이미지가 전 세계에 각인되길 바란다.

향후 연구에서는 보다 다양한 기준으로 인권경영을 공고히 하기 위한 방안을 연구할 필요성이 있다. 비록 본 연구에서 사용한 패널데이터의 한계로 인해 조작적 정의를 내린 변수들이 직접적으로 해당 대상을 정확히 측정하지 못했을 가능성이 존재하는 한계점이 있기는 하나, 본 연구의 분석 자료는 향후 인권경영이 우리 공공부문에서 완전체로 정착되기 위한 연구들의 기초 자료로 유용하게 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

8) 이상수(역)(2014). 기업과 인권, p. 270.

9) 배성인(2018)은 비정규직을 정규직으로 전환하겠다고 약속했던 공공부문 사업장이 비정규직을 직접고용하지 않았으며, 거의 대부분 사업장에서 해당 공공기관의 자회사 고용형태로 추진되어 왔고, 이것은 간접고용이라 할 수 있는데, 이것이 비정규직의 정규직 전환이라며 대통령이 한 약속을 지키는 것인 양 선전해 왔다고 비판한 바 있다.

참 고 문 헌

- 국가인권위원회(2019). 기업과 인권 향후 업무 추진 방향. 국가인권위원회 2019년 인권경영포럼 발표자료, 2019. 3. 28-29, 국회의원회관 대회의실, 159-166.
- 기획재정부(2020). 2019년도 준정부기관 경영실적 평가보고서.
- 김주일(2004). 기획: 기업의 사회적 책임과 노동조합. 노동사회, 92, 29-35.
- 박명규(2017). 사회적 가치 의미와 과제. 한국사회학회 심포지움 논문집, 3-16.
- 배성인(2018). 문재인정부의 노동 배제와 포섭. 진보평론, 77, 37-58.
- 손선화. 엄영호. 장용석(2018). 한국 기업의 인권경영 도입에 관한 탐색적 연구. 지방정부연구, 22(2), 477-499.
- 안건형(2017). “OECD 다국적기업 가이드라인 한국 국내연락사무소(NCP)의 분쟁해결 기능과 지배구조 개선방안”. 중재연구, 27(4), 179-198.
- 안건형(2019). 국내 공공기관 및 지방공기업의 경영평가에 있어서 인권경영 지표 도입을 통한 지속가능발전에 관한 연구. 경영경제연구, 41(3), 209-236.
- 오근혜. 윤평구. 강승모(2012). 기업의 윤리경영이 기업가치 및 재무적성과에 미치는 영향. 금융 지식연구, 10(3), 3-27.
- 이명환. 이동길. 오세현(2006). 윤리경영과 지원시스템. 21세기 북스.
- J. G. Ruggie(2014). Just Business-Multinational Corporations and Human Rights.(기업과 인권, 이상수 역). 서울:필맥.
- 이상수. 이승협. 김성률. 김민철(2015). 중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도개선방안 연구. 서강법률논총, 4(1), 43-151.
- 장용석. 정장훈. 조승희(2014). 인적자원관리제도 운영의 딜레마: 효율성과 책임성의 공존에 관한 공·사부문 비교분석. 한국행정정보, 48(2), 27-53.
- 정대훈. 신동엽(2020). 공공조직의 공공성에 대한 시장논리와 전문가 집단, 노동조합의 영향. 인사 조직연구, 28(1), 115-135.
- 조성표. 손수훈(2009). 기업의 사회적 성과와 재무적 성과의 관련성. 한국산업경영학회, 24(4), 121-156.
- 조희진(2015). 기업의 장애인 고용 영향 요인 분석-조직 내외부 변수를 활용한 실증 분석과 함의. 한국정책학회보, 24(1), 263-297.
- 한국노동연구원(2021). 사업체패널 1~8차 조사자료 User's Guide-11차 학술대회 버전.
- Coburn, C. E. (2004). Beyond Decoupling: Rethinking the Relationship Between the Institutional Environment and the Classroom. Sociology of education, 211-244.
- Geordan, Graetz and Daniel, M. Franks. (2013). Incorporating human rights into the

- corporate domain: due diligence, impact assessment and integrated risk management. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 31(2), 97-106.
- George, G. Brenkert. (2016). Business Ethics and Human Rights: An Overview. *Business and Human Rights Journal*, 1(1), 277-306.
- Meyer, John W. and Rowan, Brian. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American journal of sociology*, 83, 340-363.
- Michael J. Sandel(2020), *The Tyranny of Merit: What's Become of the Common Good?*, Penguin Random House UK.
- Ruggie, J. G. (2013). *Just Business-Multinational Corporations and Human Rights*. W. W. NORTON & COMPANY, NEW YORK·LONDON.

Abstract

A Report to improve the Level of Human rights Management in the Public Sector.

- KLI business panel survey analysis. -

SHIN HYUNWOO(Korea Workers' Compensation & Welfare Service)

KIM JUIL(Korea University of Technology & Education)

Human Rights management refers to management that values human dignity and values in all activities of a company beyond management strategies for sustainable growth such as corporate social responsibility and social value creation. However, although human rights management is understood as an essential management principle in the international community as a new management strategy, it is still immature.

Some domestic companies are making various efforts to meet international demands for human rights management, but compared to the international level, there is still a low awareness of the necessity of human rights management and a lack of practical level.

Therefore, this study aims to establish a human rights management system in Korea early and ultimately seek to leap into a high-quality advanced human rights country.

Keywords : Human rights management, crimation, business panel, social value, social responsibility



「노동복지연구」 발간 운영규정

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 근로복지연구원 자체 내부 규정으로서 근로복지연구원이 발간하는 학술지(노동복지연구(Journal of Labor and Welfare)의 발간에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 근로복지공단(이하 “공단”이라 한다) 근로복지연구원에서 발간하는 학술지에 관하여 다른 규정에서 특별히 정한 것을 제외하고 이 규정에 따른다.

제2장 편집위원회

제3조(편집위원회의 설치) 학술지 발간에 관한 기본계획과 중요사항을 심의하기 위하여 근로복지연구원에 편집위원회를 둔다.

제4조(편집위원회의 심의사항) 편집위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 정기 학술지 발간 기본 계획에 관한 사항
2. 논문 심사의뢰에 관한 사항
3. 논문 게재여부에 관한 사항
4. 학술지 편집 및 발간에 관한 사항
5. 연구자, 편집위원 및 심사위원 윤리위반에 관한 사항
6. 학술지 발간 운영규정 및 논문 투고 양식 변경에 관한 사항
7. 그 밖에 학술지 발간과 관련하여 편집위원장이 따로 회의에 올리는 사항

제5조(편집위원회의 구성) ① 편집위원회 구성은 위원장을 포함하여 15인 이내의 위원으로 구성하며, 위원장은 근로복지연구원장 또는 근로복지연구원장이 지정하는 사람이 되고 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 근로복지연구원장이 임명 또는 위촉한다.

1. 공단 책임연구원급 이상
 2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 부교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 자
 3. 「정부출연기관 등 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따른 연구기관에서 박사급으로 재직 중인 사람
 4. 사회보험 및 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 자
- ② 편집위원회에는 간사 1명과 서기 1명을 두되, 간사는 근로복지연구원 조사연구부장이, 서기는 근로복지연구원 내 직원 중 근로복지연구원장이 임명한다.

- ③ 위원장의 임기는 근로복지연구원장의 재임기간 또는 3년으로 하며, 위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다.
- ④ 편집위원이 임무를 성실히 수행하지 않거나, 부득이한 사유로 임무를 수행할 수 없을 때에는 임기 중에 교체할 수 있으며, 새로 임명된 편집위원의 임기는 임명된 날부터 기산한다.

제6조(회의 및 의결) ① 회의 소집은 위원장의 요구에 의하여 간사가 소집한다. 다만, 사안이 경미하거나 긴급하여 위원장이 필요하다고 인정하는 때에는 서면심의로 회의를 대신 할 수 있다.

- ② 편집위원회 의결은 위원장을 포함하여 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 회의가 비공개로 소집된 경우 또는 회의결과를 비공개로 결정한 경우에는 참여한 위원과 직원은 직무상 알게 된 내용을 누설하여서는 아니 된다.

제7조(수당) 회의에 참석한 외부 편집위원에게는 소정의 회의비를 지급할 수 있다. 다만, 공단 임직원인 경우에는 지급하지 않는다.

제3장 심 사

제8조(논문의 심사의뢰) ① 편집위원회 각 논문의 주제에 따라 3인의 심사위원을 배정하여 심사를 의뢰하며 심사위원 선정 후 제11조(심사절차)에 따라 진행한다.

- ② 논문을 배정받은 심사위원은 만약 자신이 논문의 내용을 평가하기에 책임자가 아니라고 판단하면 이 사실을 지체 없이 편집위원회에 통보하여야 한다.
- ③ 심사위원은 각 호의 어느 하나에 해당 하는 경우 심사에서 제척된다.
 1. 연구자와 동일한 소속기관이거나 소속기관에 있었던 경우
 2. 연구자와 배우자 또는 4촌 이내의 친족(4촌 이내의 혈족과 인척)인 경우
 3. 연구자와 기타 사회 통념상 이해관계가 인정되거나 공정한 심사를 기대하기 어려운 경우
- ④ 편집위원회는 투고된 논문이 학술지 논문작성 형식과 내용에 부합하지 않을 경우 의결을 거쳐 심사를 의뢰하지 않고 논문을 반려할 수 있다.

제9조(심사위원의 자격) 심사위원은 노동복지 분야 전문가로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로 한다.

1. 사회보장·근로복지·노동 분야 박사학위 소지자
2. 대학 또는 전문대학의 조교수 이상의 직위를 가진 자
3. 최근 3년간 노동복지 분야 논문 또는 연구보고서 발표실적이 있는 자
4. 위 조건과 대등한 자격을 갖추었다고 편집위원회가 인정한 자

제10조(심사의 기준) 심사위원은 다음 각 호의 사항을 고려하여 논문을 심사하여야 한다.

1. 연구 주제의 학문성
2. 연구목적 및 연구문제의 명료성
3. 연구방법의 타당성
4. 연구내용의 충실성 및 타당성
5. 노동복지 분야 공헌도 및 실용성
6. 편집의 적합성
7. 총평

제11조(심사절차) ① 심사위원은 제8조 1항에 따라 논문심사를 위촉 받은 후 초심은 10일 이내, 재심은 5일 이내에 별지 제1호 서식의 심사표와 검토의견서를 작성하여 간사에게 제출하여야 한다. 단, 심사위원이 심사를 위촉받고 기일이내에 심사의견을 제출하지 않을 경우, 심사의뢰를 취소하고 다른 심사위원을 위촉할 수 있다.

- ② 간사는 제1항의 논문심사 결과를 편집위원회에 보고한다.
- ③ 편집위원회는 심사결과에 따라 논문 수정, 보완, 삭제를 저자에게 요구할 수 있다.

제12조(논문의 심사) ① 심사결과 판정은 다음 각 호와 같이 한다.

1. 게재 : 수정 없이 게재가 가능할 때
 2. 게재불가 : 게재하기 부적합할 때
 3. 수정게재 : 간단하게 수정 후 게재가 가능할 때
 4. 수정 후 재심 : 대폭적인 수정 없이 게재하기 어려울 때
- ② 3인의 심사위원 판정에 기초하여 최종 판정은 별표 1과 같이 결정하며, 그 외의 사항은 편집위원회에서 결정한다.

제13조(게재결정 및 통보) ① 논문의 게재 여부는 심사위원 3인의 심사의견을 종합하여 편집위원회에서 결정한다.

- ② 심사결과 및 게재여부에 대한 결정사항을 투고자에게 7일 이내에 통보하여야 한다.
- ③ 심사위원의 수정 요구에 저자가 동의하지 않거나 수정 논문을 제출하지 않을 경우 편집위원회에서 논문 철회로 간주할 수 있다.
- ④ 게재가 결정된 논문은 특별한 이유 없이 철회할 수 없으며, 편집위원장의 승인 없이 무단 철회할 경우 투고자는 향후 투고에서 불이익을 받을 수 있다.

제14조(이의신청) ① ‘게재불가’의 판정의 승복하지 않는 경우 저자는 1회에 한하여 심사 결과불복에 따른 재심의를 요청할 수 있으며, 재심이는 이미 심사를 담당 하였던 동일 심사위원 3인이 한다.

- ② ‘게재불가’의 판정이 내려진 논문은 수정 후 재 투고할 수 있다.

제15조(심사료) 논문을 심사하는 심사위원에게는 소정의 심사료를 지급할 수 있다. 다만, 공단 임직

원인 경우에는 지급하지 않는다.

제4장 투고 및 발간

제16조(투고자격) 투고자격에는 특별한 제한이 없으며, 투고논문은 다른 간행물, 논문집 등에 발표되지 않은 창작물이어야 하며, 본 학술지에 투고된 논문의 심사기간 중 타 학술지에 이중투고 할 수 없다. 다만, 본인의 학위논문, 학술대회 발표논문, 연구보고서의 내용을 축약, 수정, 보완하여 투고할 수 있다.

제17조(논문의 작성 및 제출) ① 제출된 논문은 본 학술지 논문작성 형식을 준수하여 작성하여야 하며, 연구원 홈페이지(홈페이지: www.kcomwel.or.kr/Researchinstitute)에서 온라인으로 제출하여야 한다.

- ② 논문이 접수되면, 접수자는 10일 이내에 투고자에 접수사실을 통보해야한다.
- ③ 논문작성 형식 미 준수 사유 등으로 편집위원회에서 반려가 결정된 논문에 대해서는 사유서와 함께 반려한다.

제18조(저작권) ① 게재가 확정된 논문의 저작권은 공단에 귀속되며, 투고자는 별지 제2호 서식의 저작권이양동의서를 근로복지연구원장에게 제출하여야 한다.

- ② 저작권이양동의서 제출이 요구되기 이전에 투고되어 게재된 논문의 경우 논문의 투고행위로 논문의 저작권이 공단에 이양된 것으로 본다.

제19조(논문 게재순서 및 편집) ① 게재가 확정된 논문은 접수한 시기로부터 가장 먼저 발간되는 학술지에 게재함이 원칙이나, 심사 또는 편집일정 등에 따라 연기 될 수 있으며, 게재 연기여부는 편집위원회에서 결정한다.

- ② 논문의 게재순서는 투고 순서를 원칙으로 하되 편집위원회에서 따로 정할 수 있다.
- ③ 게재 예정 논문은 편집을 위하여 구성, 도표, 그림 및 본문의 모양 등을 편집위원회에서 새롭게 조정할 수 있다.

제20조(발간 및 배포) ① 학술지는 원칙적으로 년 2회 발행을 원칙으로 하며 그 시기는 6월 30일, 12월 31일로 한다.

- ② 편집위원회 의결에 따라 발간 월 및 발간횟수를 변경할 수 있다.

제21조(동일저자) 동일한 제1저자가 2편 이상의 논문을 투고하여 모두 심사를 통과하였다 하더라도 논문은 투고 순에 따라 한 호당 1편씩만 게재 한다.

제22조(게재료) 게재가 확정된 논문은 소정의 게재료를 지급할 수 있다.

제5장 연구윤리

제23조(적용대상) 본 규정은 학술지에 논문을 투고한 연구자, 편집위원, 심사위원에 대하여 적용된다.

제24조(기본원칙 및 부정행위) ① 연구자는 근로복지연구원운영규정 제18조의2 ①에 따라 윤리성의 기반을 둔 논문을 투고하여야 한다.

② 연구 부정행위 다음 각 호와 같다.

1. 중복투고: 타학술지, 대학논총 등에 이미 게재된 논문을 투고하는 행위
2. 위조: 존재하지 않는 자료나 연구결과를 만들어내고 이를 기록하거나 보고하는 행위
3. 변조: 연구자료, 장비, 또는 과정을 조작하거나 자료나 연구결과를 변경하거나 생략하여 연구 기록이 진실에 부합하지 않게 하는 행위
4. 표절: 정당한 권한 없이 타인의 아이디어, 과정, 결과, 또는 기록을 도용하는 행위
5. 논문분할: 기존에 발표된 논문의 상당 부분을 새로운 논문으로 작성하여 투고하는 행위
6. 부당한 논문저자 표시: 연구내용 또는 결과에 대하여 공헌 또는 기여를 한 사람에게 정당한 이유 없이 논문저자 자격을 부여하지 않거나, 공헌 또는 기여를 하지 않은 자에게 감사의 표시 또는 예우 등을 이유로 논문저자 자격을 부여하는 행위
7. 공적허위진술: 투고 시 본인의 학력, 경력, 연구업적 등에 대하여 허위로 기재하는 행위

제25조(위반행위 제재조치) ① 편집위원장은 연구부정행위를 인지하거나 제보를 받았을 경우, 편집위원회를 소집하여 부정행위 여부를 판단하여야 한다.

- ② 편집위원장은 제보자에게 규정 위반 여부 확인에 필요한 자료 제출을 요구할 수 있고, 의혹 당사자에게 그에 대한 진술 및 소명자료의 제출을 요구할 수 있다.
- ③ 규정 위반 의혹이 제기된 당사자에게 충분한 소명의 기회를 주어야한다.
- ④ 본 규정 및 연구의 일반적인 윤리원칙을 위반한 자는 본 학술지에 3년간 논문을 투고할 수 없다.
- ⑤ 본 학술지에 게재된 논문을 스스로 철회 요청한 자도 3년간 논문을 투고할 수 없다.
- ⑥ 기타 관련 사항은 편집위원회에서 결정한다.

제26조(편집위원 및 심사위원 윤리) ① 편집위원과 심사위원은 논문의 접수 및 심사 과정을 개인적 이해관계를 배제하고 공정하게 처리하여야 한다.

② 편집위원과 심사위원은 논문의 접수, 회의 및 심사과정에서 알게 된 내용 또는 개인정보를 외부에 누설하여서는 아니 된다.

부 칙

(시행일) 이 규정은 2020년 6월 1일부터 시행한다.

「노동복지연구」 논문 투고 양식

1. 원고는 워드프로세서(아래한글 사용)를 사용한 파일로 작성되어야 한다.
2. 원고의 작성은 한글사용을 원칙으로 하되, 의미의 혼동 가능성이 있을 경우에 한하여 ()속에 한자로 표기하거나 영문으로 기입할 수 있다.
3. 원고의 분량은 20쪽 내외(참고문헌 포함)를 원칙으로 하되, 이를 초과할 경우 최대 30쪽을 넘을 수 없다.
4. 원고의 편집양식 중 용지설정은 A4 용지를 기준으로 여백주기 위쪽 37, 아래쪽 37, 왼쪽 37, 오른쪽 37, 머리말 13, 꼬리말 10, 제본 0으로 한다.
5. 원고는 1) 논문제목, 2) 성명과 소속, 3) 요약과 주제어, 4) 본문, 5) 참고문헌, 6) 영문초록(성명, 소속, Key words), 7) 부록(필요한 경우)의 순으로 작성되어야 하며, 논문의 세부 편집양식은 아래와 같다.

분류	쓰기요령
01) 제목	· 글자크기 17p, 신명조, 진하게, 가운데
02) 저자명	· 1줄 띄고, 10p, 중고딕, 진하게, 오른쪽
03) 소속	· 글자크기 9p, 중고딕, 오른쪽
04) 요약	· 1줄 띄고, 9p, 신명조, 줄간격 140, 장평 95
05) 주제어	· 요약 하단에 <주제어> 글자크기 9p, 신명조, 진하게, 내용은 8p, 줄간격 140, 장평 95
06) 본문	· 글자크기 9.5p, 신명조, 줄간격 170, 장평 95
07) 그림	· 제목은 글자크기 10p, 중고딕, 가운데, 출처는 9p, 중고딕, 가운데 (그 외의 설명은 9p, 신명조, 장평 95)
08) 표	· 표 제목은 글자크기 10p, 중고딕, 왼쪽; 출처는 9p, 중고딕, 표 하단 왼쪽에(그 외의 설명은 9p, 신명조, 줄간격 140, 장평 95)
09) 참고문헌	· 제목은 글자크기 14p, 견명조, 내용은 9p, 신명조, 장평 95
10) 부록	· 제목은 글자크기 10p, 중고딕, 진하게, 내용은 10p, 신명조, 장평 95

6. 원고의 번호 붙임은 아래와 같이 한다.

1단계 : I. II. III.....(2줄 띄고, 14p, 중고딕, 가운데, 진하게)

2단계 : 1. 2. 3.(1줄 띄고, 1칸에서 시작, 11p, 중고딕, 진하게)

3단계 : 1) 2) 3)(4칸에서 시작, 10p, 신명조, 진하게)

4단계 : (1) (2) (3).....(4칸에서 시작, 10p, 신명조)

5단계 : ① ② ③(4칸에서 시작, 10p, 신명조)

7. 원고에 ‘그림’이나 ‘표’가 포함되는 경우, 아래와 같은 방식으로 명기해야 한다.

- 1) 표, 그림, 부록에는 일련번호를 붙이되, <표 1>, <그림 1>, <부록 1>과 같이 <>를 사용한다. 표와 그림은 본문 안에, 부록은 참고문헌 뒤에 삽입한다.
- 2) 표 및 부록의 번호와 제목은 상단 왼쪽에 제시한다.
- 3) 그림의 번호 및 제목은 그림의 하단 중앙에 제시한다.
- 4) 표, 그림, 부록을 다른 문헌에서 인용하였을 때, 표와 부록의 경우에는 하단 왼쪽에, 그림의 경우에는 하단 중앙 제목 밑에 출처를 제시한다.
- 5) 부호를 사용할 때의 글씨체 및 띄어쓰기는 다음과 같다.
 - (1) p, F, t는 이탤릭체로 쓴다. 단 M, N, SD는 신명조체로 한다.
 - (2) 부호 사이는 한 칸 띄어 쓴다(예 : p <.001, F (1, 129) = 2.71, t = 4.52).

8. 논문의 요약은 한글논문인 경우와 영문논문인 경우를 구분하여 아래와 같이 한다.

- 1) 한글논문의 경우
 - (1) 한글요약 : 10줄 이내의 한 문단으로 된 논문요약(연구목적, 방법, 결과 등 포함)을 논문 맨 앞에 첨부한다.
 - (2) 영문요약 : 1쪽 이내의 영문요약을 참고문헌 뒤에 첨부한다.
 - (3) 주제어 : 3-5개의 주제어를 한글요약과 영문요약 밑에 쓴다.
- 2) 영문논문의 경우
 - (1) 영문요약 : 10줄 이내의 한 문단으로 된 논문요약(연구목적, 방법, 결과 등 포함)을 논문 맨 앞에 첨부한다.
 - (2) 한글요약 : 1쪽 이내의 영문요약을 참고문헌 뒤에 첨부한다.
 - (3) Key Words : 3-5개의 주제어를 한글요약과 영문요약 밑에 쓴다.

9. 이미 발표된 연구의 일부분이나 이미 발표된 논문을 새로 고쳐 쓴 경우에는 각주 또는 참고문헌에 이미 발표된 논문의 발간사항을 적고 본지에 실린 부분과의 관계를 각주에 명기한다. 미발표된 원고일지라도 그것이 어떤 연구 프로젝트의 일환으로 작성된 것이면 그 연구 프로젝트의 공식명칭과 그와의 관계를 각주에 밝혀야 한다.

10. 연구비를 받아 수행된 연구는 각주에 그 연구비의 출처를 밝히는 것을 원칙으로 한다.

11. 본문에서 문헌을 인용할 경우에는 다음과 같은 형식에 따른다.

- 1) 저자의 이름이 본문에 언급된 경우에는 그 다음에 출판 연도를 괄호 안에 제시하고 본문에 언급되지 않은 경우에는 이름과 출판 연도를 모두 괄호 안에 제시한다.
 - 예1, Wehman(1998)은, 예2,하였다(Wehman, 1998).

- 2) 저자의 이름이 외래어인 경우, 그대로 표기한다.
- 예, Wehman(1998)
 - 3) 2인 공동저술인 경우 두 사람의 이름을 모두 제시한다.
- 예, ...(김**·박**, 2001)
 - 4) 3인 이상의 공동저술인 경우, 첫 번째 인용에서는 모든 저자의 이름을 제시하고 그 이후부터는 “외”를 사용한다.
- 예, ...(김**·박**·최**, 2001)와 그 이후 (김** 외, 2001)
 - 5) 2개 이상의 저술을 인용할 때는 연도순으로 새미콜론(:)을 사용하여 저술을 구분한다.
- 예, ...(강**, 1997; 이**, 1998; 정**, 2003)
 - 6) 영어의 ‘&’ 는 사용하지 않으며, ‘and’ 로 통일한다.
12. 참고문헌은 본문에 인용 또는 언급된 것으로 제한하며, 다음과 같이 작성한다.
- 1) 참고문헌에 여러 나라의 문헌들이 포함되는 경우 한, 중, 일, 영어 문헌의 순으로 하되, 각 언어별 철자 순서에 따라 나열한다.
 - 2) 동일한 저자에 같은 연도에 출판된 저술이 두 편 이상일 때는 본문에서 인용된 순서대로 출판연도에 영문자 a, b, c 등을 부기하여 구분하고 차례대로 나열한다.
 - 3) 영문으로 된 서적이거나 논문의 경우, 제1저자는 last name을 먼저 적고 콤마(,)를 하고 first name을 나중에 적는다. 제2저자 이후에는 first name을 먼저 적고 last name을 나중에 적는다.
 - 4) 참고문헌의 출처가 정기간행물인 경우에는 연구자 명, 발간연도(괄호 안), 연구논문 제목, 연구지 명, 권(volume) 번호, 쪽 번호 순으로 기입한다.
 - 5) 참고문헌이 편저서로서 장(chapter)별로 저자가 다른 경우, 참고한 장을 쓴 저자 명, 출판연도(괄호 안), 참고된 장의 제목, 책 전체의 편저자 명, 편저서 명, 출판도시: 출판사명, 인용된 장의 쪽 번호 순으로 기입하고, 편저서가 아니거나 문헌 전체가 참고되었을 경우는 바로 저자 명, 출판연도(괄호 안), 저서 명, 출판도시: 출판사명 순으로 기입한다.
 - 6) 국문표기 문헌인 경우에는 연구지 명과 저서명은 ‘건고딕체’로, 학위논문인 경우 전체 ‘신명조체’로, 영문표기 문헌의 경우에는 기울임(이텔릭) 글자체로 표기한다.
 - 7) 영문 단행본과 논문의 제목은 첫 글자만 대문자로 표기하고, 나머지는 모두 소문자로 표기하고, 정기간행 연구지의 이름은 각 단어가 시작되는 첫 글자마다 대문자로 표기하며, 기본적으로 APA 표기방식에 따른다.
 - 8) 참고문헌은 위의 예를 참조하여 쉼표(comma)와 마침표(period) 등 구두점과 글자사이 띄어쓰기에 있어서 특별히 유의해야 한다.

13. 편집위원회는 게재키로 결정된 원고 분량의 수정을 저자에게 요구할 수 있다. 또한 편집위원회는 여러 가지 사유로 원고 내용의 수정도 요구할 수 있다. 최종적으로 제출된 원고에 대하여 편집위원회가 필요하다고 인정되면 어떤 부분을 일방적으로 삭제, 변경, 첨가할 수 있다.

〈 참고문헌의 예시〉

1) 서적

(1) 단독저서의 예

- 오**(1993). 한국인의 의식구조. 서울: 민음사.
- Power, P. W.((1991). A guide of vocational assessment. A ustin, TX: Pro-Ed.

(2) 2인 이상 공저의 예

- 강**.나**(2001). 직업재활개론. 나눔의 집.
- Haveman R. H., Halberstadt. V., &Buckhauser. R. V. (1984). Public policy toward disabled workers. Cornell Universtity Press.

(3) 편저인 경우

- 김**(2002). 장애인에 대한 편견. 강** 편, 장애인 재활. 대구: 학문출판사, 1998, 49-65.
- Gellman, W., and Soloff, A.(1976), Vocational evaluation. In B. Bolton(Ed.), Handbook of medsurement and evaluation in rehabilitation(pp.173-186). Baltimore: University Park Press.

2) 논문

(1) 저자가 1인인 경우

- 이**(2004). 요양종결 이후 산재근로자의 취업기간 분석. 노동경제논집, 27(3), 25-52.
- Belgrave, F. Z. (1991). Psychological predictors of asjurement to disability in americans. Journal of Rehabilitation, 57(1), 37-40.

(2) 저자가 2인 이상인 경우

- 강**. 김**. 오**(1995). 장애인의 심리적 특성연구. 직업재활연구, 7. 30-44
- Botterbusch, K. F., &Smick, D.(1990). Supported employment models: A review of literatur. Journal of Vocational Rehabilitation, 22(3)(volume #만 기울임 글자체), 95-102.

3) 번역서 및 미간행 논문

(1) 번역서의 예

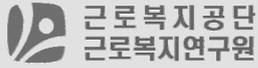
- Heward, M. L.(2002). 특수교육학개론(김** 등 역). 서울:교육문화. (원출판년도 2000).

(2) 미간행 학위논문의 예

- 최**(1995). 비장애인의 장애인에대한 의식조사 연구, 미간행 석사학위청구논문, 서울여자대학교 대학원(참고문헌 전체가 신명조임).
- Davidson, T. M.(1994). A study of the career development of visually impaired adolescents. Unpublished doctoral dissertation. Pittsburgh, PA:University of Pittsburgh.

4) 인터넷 사이트

- Palmer. E.(1999). "New Approaches to Work Ability."
[http:// WBLN0018.wborg/HDNetHDdocs.nsf](http://WBLN0018.wborg/HDNetHDdocs.nsf).



근로복지공단
근로복지연구원

근로복지연구원은 근로복지공단이 수행하는 사업에 대한 조사연구 및 통계관리를 수행하는 R&D 기관으로 노동복지 분야 발전에 기여하고자 합니다.

연구분야

- 산재보험 요양, 보상, 재활, 적용 등 조사연구
- 근로복지 근로복지제도 관련 조사연구
- 퇴직연금 퇴직연금사업 관련 조사연구
- 통계·패널 산재보험패널조사 등 통계관리

편집위원회

- 편집위원장
김용원(근로복지공단 근로복지연구원 원장)
- 편집위원
박희진(부산대학교 경영대학원 교수)
이선미(건강보험공단 건강보험연구원 센터장)
조성재(대구대학교 직업재활학과 교수)
최근호(한밭대학교 융합경영학과 교수)
이승욱(근로복지공단 근로복지연구원 연구위원)
김규석(근로복지공단 재활공학연구소 연구위원)
김경하(근로복지공단 근로복지연구원 책임연구원)
오종은(근로복지공단 근로복지연구원 책임연구원)
박은주(근로복지공단 근로복지연구원 책임연구원)

게재논문 다운로드

- 근로복지공단 근로복지연구원 홈페이지
(<https://www.kcomwel.or.kr/Researchinstitute>)