

2001년도
공무원의 삶의 질에 관한 연구

한국보건사회연구원

제 출 문

중앙인사위원회 위원장 귀하

본 보고서를 「2001년도 공무원의 삶의 질에 관한 연구」의 최종보고서로 제출합니다.

2001. 11.

한국보건사회연구원

원 장 정 경 배

□ 연 구 진 □

연구책임자 : 김미숙(한국보건사회연구원 책임연구원)

공동연구원 : 이견직(한국보건사회연구원 책임연구원)

조경호(국민대학교 행정학과 교수)

연구보조원 : 정희정(한국보건사회연구원 연구원)

요 약 문

1. 연구의 목적과 방법

1) 연구의 목적

- ☐ 본 연구는 1999년 실시된 공무원 삶의 질 조사 이후의 변화도를 추적하여 그간 변화된 공무원의 삶의 관심 영역을 재차 파악하기 위하여 실시되었음.
 - 공무원과 민간기업종사자의 삶의 질 수준을 비교하였고, 아울러 본부공무원과 지방소재 소속기관에 근무하고 있는 공무원의 수준을 비교하였음.
- ☐ 본 연구의 목적은 공무원의 삶의 질 변화 추이를 검토하고 공공과 민간의 차이를 비교하여 공무원의 삶의 질 향상 정도와 변화요인을 추출하는 것임.
 - 이로써 향후 공무원의 삶의 질 향상을 위한 개선책을 마련할 수 있음.

2) 표본추출

- ☐ 실태조사의 표본은 비례층화추출법에 의하여 1급에서 9급까지 공무원 995명 (1999년 조사시 1002명)과 100인 이상 중견기업에서 직급별로 종사자 485명 (1999년 조사시 524명)을 조사하였음. 아울러 지방소재 소속기관 공무원 495명을 조사하였음.

3) 조사방법

- ☐ 1999년 설문지를 부분 수정하여 2001년 10월 4일부터 10월 10일까지 토요일과 일요일을 제외한 5일동안 자기기입식 설문조사를 실시하였음. 실태조사 결과는 교차빈도, 평균차 분석, 결정나무분석 등 다양한 통계분석 기법을 사용하여 공무원과 민간기업종사자의 영역별 삶의 질 비교를 중심으로 논의하였음. 아울러 본부공무원과 지방소재 소속기관 공무원 삶의 질을 비교하였음.

2. 삶의 질의 개념

- 삶의 질(Quality of Life)에 대한 학문적·현실적 관심이 증폭된 것은 시기적으로 1970년대 이후부터로 봄. 나라마다 근소한 차이는 있지만 1960년대 말과 1970년대 초는 20세기 초의 산업화 단계에서 발생한 부정적인 부산물들-개인적 권리의 착취, 박탈된 생활의 여유, 포기된 자기 개발의 기회 등-이 기하급수적 수준으로 폭증되어 사회 문제화된 시기임(Seed & Lloyd, 1997: 16-17).
- 삶의 질이 사회지표와 같이 객관적인 생활 상태뿐만 아니라 주관적인 심리상태와 시각을 포괄하는 개념이기 때문에 각 사회 주체들이 각자의 관점에서 주관적으로 인식하는 삶의 질 수준에 대한 관심도 더욱 중요하게 다루어지고 있음.
- 삶의 질의 개념 정의는 삶의 질을 연구한 문헌만큼, 삶의 질을 이야기하는 사람의 수만큼 다양하고 복잡함.
 - 대표적인 학자 신도철(1981: 29-30)은 삶의 질을 경험자 자신의 눈을 통해 직접적으로 평가되는 삶의 필요 요소로 이해하면서 두 가지 전제 조건들을 제시하고 있음.
 - 첫째는 삶의 질은 개인이 추구하는 가치와 목적의 성취를 위해 필요한 물리적 상태나 상황을 의미하면서도, 둘째, 개인이 추구하는 제반 생활 목표와 가치들이 성취되는 과정에서 나타나는 심리적 행복감의 수준과 직접적으로 관련된다 는 것임.
- 본 조사에서 적용된 13개 삶의 질 지표는 교통·통근, 직장생활, 건강, 직장 및 동네안전, 교육, 가족생활, 가계재정, 주거생활, 여가생활, 친구관계, 지역사회, 국가 및 삶에 대한 견해, 삶에 대한 관점으로 구성되어 있음.

<표> 공무원의 삶의 질 측정 영역

1. 교통·통근	2. 직장생활	3. 건강	4. 안정 및 안전	5. 교육
6. 가족생활	7. 가계재정	8. 주거생활	9. 여가생활	10. 친구관계
11. 지역사회	12. 국가 및 삶에 대한 견해	13. 삶에 대한 관점		

3. 삶의 질에 대한 실태 조사 결과

1) 교통통근 영역

- 공무원과 민간기업종사자 모두 주로 지하철과 승용차/택시를 이용하는 점에서는 비슷함. 그러나 공무원은 도보/자전거와 통근버스로 출근하는 비율이 민간기업종사자에 비해서 상당히 높았고, 민간기업종사자는 공무원에 비해서 버스로 출근하는 비율이 높게 나타났음. 통근만족도 상의 유의한 차이는 없었음.

2) 직업생활

- 월수입에서 공무원과 민간기업종사자간의 차이가 나타났음. 공무원은 민간기업종사자에 비해서 200-300만원의 중위수입이 많다고 응답한 데 비해, 민간기업종사자는 공무원에 비해 100-200만원대의 하위 수입과 300만원 이상의 고소득자가 상대적으로 더 많았음.
- 퇴근시간은 공무원이 민간기업종사자보다 퇴근시간이 늦고, 주당 초과근무 횟수에 있어서 공무원이 민간기업종사자에 비해서 초과근무를 하는 횟수가 더 많음.
- 두 집단 모두 피로정도가 많다고 응답했으나, 공무원의 피로정도가 더 심각한 것으로 분석됨.
- 직업생활의 16개 영역에서 두 집단간의 차이가 유의한 영역이 많은 것으로 나타났다. 공무원은 민간기업종사자보다 보수, 승진기회, 원하는 부서에 근무하는 것, 시간적 여유, 휴일에 근무하는 것에서 상당히 낮은 만족도를 보이고 있었음.
- 공무원이 민간기업종사자보다 만족도가 유의하게 높은 영역은 윤리성 부분에 불과함. 하급자와의 관계, 교육훈련기회, 해외출장, 부대시설, 담당하는 일에 대한

국민의 존경심 면에 있어서는 두 집단이 비슷한 만족수준을 보이고 있음.

— 공무원은 민간기업종사자보다 직업에 대한 만족감이 낮음.

3) 건강

— 스트레스 정도에 있어서는 두 집단간의 차이가 없었고, 우울증과 걱정 정도는 공무원에 비해 민간기업종사자가 더 많은 것으로 나타났음.

— 민간기업종사자가 공무원에 비해 건강에 대해 더 만족하고 있었음.

4) 직장 및 동네 안전

— 직장안전도는 두 집단간에 유의한 차이 없이 보통 이상이라는 응답을 하였음.
동네안전도도 차이 없이 비교적 높게 나타났음.

5) 교육

— 공무원이 민간기업종사자에 비해서 직장으로부터 교육비 지원을 받는 비율이 약간 더 높게 나타났음.

— 재교육 필요정도는 두 집단 모두 필요성을 높게 인식하고 있었는데 공무원이 민간기업종사자보다 더 필요성을 높다고 함.

6) 가족생활

— 배우자들은 모두 상대방의 직업에 대해서 보통 이상의 만족도를 갖고 있었음.

— 가족만족도에 있어서는 두 집단의 차이가 나타나, 공무원보다 민간기업종사자의 만족도가 약간 더 높았음.

7) 가계재정

— 민간기업종사자의 전망이 공무원보다 더 긍정적인 것으로 판명되었음.

— 공무원의 가구수입은 2년전에 비해 증가하였음.

- 가계재정에 대한 만족도는 두 집단 모두 매우 낮았으며 공무원이 민간기업종사자보다 유의하게 더 낮았음.

8) 주거생활

- 공무원은 민간기업종사자에 비해서 전세, 월세(임대), 전월세가 많았고, 민간기업종사자는 자가가 많았음.
- 두 집단의 주거 만족도는 보통을 약간 상회하는 것으로 차이가 없었음.
- 공무원과 민간기업종사자 모두 전체의 3분의 2 이상이 이사를 원하고 있었음.

9) 여가생활

- 여가시간은 두 집단간에 유의한 차이를 나타내고 있는데, 공무원의 여가시간이 민간기업종사자보다 약간 더 적은 것으로 나타났음.
- 전반적으로 여가만족도 평균점수가 두 집단 모두 낮게 나타났음.
- 휴가일수에 있어서는 공무원의 휴가일수가 민간기업종사자보다 약간 더 적었음.

10) 친구관계

- 친구와의 연락빈도는 친구수와 비례하여 민간기업종사자가 더 많았음. 공무원은 직장에서 보내는 시간이 많기 때문에 친구와 보내는 시간이 상대적으로 적은 것으로 보이고, 또한 연령이 더 높은 공무원은 친구보다는 가족과 보내는 비율이 더 많은 것으로 예상됨.
- 민간기업종사자가 더 높은 만족도를 보이고 있음. 친구수와 교류빈도와 비례하여 만족도도 더 높게 나타난 것으로 추정됨.

11) 지역사회

- 이웃과의 교류 빈도에 있어서는 두 집단 모두 가끔 혹은 드물게 교류하는 것으로 나타났음. 이웃과의 교류가 그렇게 활발하지 않음을 알 수 있음.

12) 국가 및 삶에 대한 견해

- 한국에 거주하는 것에 대한 만족도는 공무원이 민간기업종사자에 비해서 약간 더 높았음.
- 이민의향도 한국에 거주하는 것에 대한 만족도를 반영하여 공무원보다는 민간기업종사자의 이민의향이 더 높았음.
- 행복도는 두 집단의 차이 없이 보통 이상의 수준인 것으로 나타났음.
- 전반적인 삶에 대한 만족도에 있어서는 민간기업종사자가 공무원보다 약간 더 만족하다고 지적하였음.

13) 삶에 대한 관점

- 삶에 있어서 중요한 것 1순위에 있어서 두 집단간 약간의 차이를 보이고 있음. 공무원과 민간기업종사자 모두 건강과 행복한 가족의 삶을 가장 중요시하고 있었으나, 공무원은 민간기업종사자보다 충분한 소득을 더 많이 지적하였음.
- 중요한 것 1순위는 두 집단의 차이를 드러냄. 공무원은 승진기회, 개인의 성장 및 발전의 순으로 중요성을 지적하였는데, 민간기업종사자는 개인의 성장 및 발전과 경제적 보상을 중요한 것으로 지적하였음.

14) 영역별 만족도 비교

- 2001년도 영역별 만족도를 비교하였더니 공무원이 민간기업종사자보다 만족도가 높은 영역은 한국에 거주하는 것에 대한 만족도 뿐이었음.

4. 본부공무원과 지방소재 소속기관 공무원 비교

- 출퇴근 교통수단으로 본부 공무원이 대중교통수단을 지방소재 소속기관 공무원보다 더 많이 이용하는 것으로 나타났으며, 지방소재 소속기관 공무원이 통근수단에 대해 불만족이 더 높게 나타났음.
- 한달 평균 월급을 직급별로 비교해 보았을 때 하위직은 본부 공무원의 월수입이

더 많았고, 중간관리직은 지방소재 소속기관 공무원이 더 높았음. 반면 하위관리직과 상위직에 있어서의 보수 차이는 유의하지 않았음.

· 보수에 대한 만족도는 본부 공무원이 더 낮게 나타났음.

· 퇴근 시간 후 초과 근무 시간 및 야근 회수도 본부 공무원이 더 높음.

— 영역별로 살펴볼 때 보수, 해외출장, 부대시설에 대한 만족도가 전반적으로 낮게 나타났는데 특히 본부 공무원이 더 낮게 나타났음.

— 본부 공무원이 직업안정성, 퇴직 후 생활안정, 복리후생, 국가에 기여, 그리고 사회적 위신에 대해서 입사시와 비교하여 더 나빠졌다고 느끼고 있었음.

— 여가시간이나 활용방법, 여가 상대 등은 두 집단에 차이가 없이 나타났지만, 여가활동에 대해서는 본부 공무원이 더 불만을 가지고 있었음.

— 전반적으로 본부공무원은 지방소재 소속기관 공무원에 비교해서 본부공무원과 지방소재 소속기관 공무원의 삶의 질이 어떻게 다른가를 한마디로 제시하기는 어려움.

· 객관적 조건이나 주관적인 인식면에서 서로 비교우위에 있는 영역이 다르기 때문임.

· 다만 두 집단 모두 불만족이 높은 영역에서 본부공무원의 불만족 수준이 더 높은 것으로 미루어보아, 본부공무원은 지방소재 소속기관 공무원에 비해 삶에 대한 기대수준이 높다고 할 수 있음. 아울러 대도시에 주로 거주하고 본부이기 때문에 업무의 과중으로 삶의 질이 지방소재 소속기관 공무원보다 약간 더 불만족한 수준이라고 할 수 있음.

5. 삶의 질에 영향을 미치는 요인

가. 직업 만족에 영향 주는 요인

□ 본부 공무원과 민간기업종사자 모두 비교 시점인 1999년에 비해 2001년에 직업 불만족 정도가 증가하고 있으며 이에 반해 직업 만족 정도는 감소하고 있음을 볼 수 있음.

- ☐ 공무원 및 민간기업종사자의 직업만족도에 대한 의사결정나무분석 결과 공무원 및 민간기업종사자를 막론하고 직업 만족에 중요하게 영향을 미치는 변수는 업무에 대한 만족이며 업무 만족도가 높은 집단과 낮은 집단간에 직업만족도에 미치는 변수 또한 차이가 있음을 알 수 있음.

나. 공무원 삶의 질에 영향 주는 요인

- ☐ 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 주요 변수는 공무원으로서 직업에 대해 만족하는 것이며 이와 함께 가족 생활에 대해 만족함이 중요함을 볼 수 있음.

6. 공무원 삶의 질 향상을 위한 과제

- 전반적으로 볼 때 공무원의 삶의 질은 객관적인 면에서는 어느 정도 상승한 것으로 나타났음. 특히 월수입, 승진, 가구재정 등은 2년 전에 비해 상승하였음
- 그럼에도 객관적 조건의 상승에 대한 공무원의 주관적인 인식은 이에 상응하는 수준으로 긍정적으로 변화하지 않았음을 알 수 있음. 만족도 정도에서 2년전에 비해 상승한 영역은 자녀의 교육에 대한 만족과 배우자의 직업만족, 여가만족, 휴가만족 네 영역으로 분석되었고, 통근만족, 건강만족, 친구만족, 한국거주 만족의 영역에서는 만족도가 유의하게 감소하였음.
- 전반적으로 공무원은 삶의 질에 대한 기대 수준이 높기 때문에, 과거에 비해 현재 삶의 질 수준이 향상되었어도 이에 대해 만족하지는 않는 것으로 나타났음.
- 공무원 삶의 질 향상을 위해서는 다음과 같은 제도들이 시급히 도입되어야 함.

1) 정부의 노력에 대한 홍보

- 객관적인 조건이 아무리 향상되었어도 이것에 대한 공무원의 인지도가 낮거나 이에 대한 정보가 별로 없으면, 본인의 삶의 질이 향상되었어도 이를 별로 감지하지 못하게 되므로, 정부의 공무원 삶의 질 향상을 위한 각종 정책들에 대한 소개를 위한 소책자나 홈페이지를 통한 홍보 방안 등을 고려해 볼 수 있겠음.

2) 직업생활 만족도 제고

— 1999년과 마찬가지로 2001년의 분석에서도 공무원의 삶의 질 향상을 위해서 가장 중요한 영역은 직업생활영역으로 분석되었으므로 공무원의 삶의 질 향상을 위해서 직업생활영역에서의 추가적인 개선작업이 요구됨.

- 직업생활 중에서도 공무원이 불만족해 하고 있는 분야는 보수, 승진기회, 부대시설, 시간적 여유, 휴일근무 등의 항목에 있었음.
- 보수에 있어서는 임금 상승이 있기는 했지만, 물가상승에 상응하지 못하는 부분이 있고 아울러 절대적인 만족수준에는 못미치는 수준이라고 할 수 있으므로 점차적인 임금인상을 통해서 민간과의 격차를 조금씩 줄여나가야 할 것임.
- 승진에 있어서는 적체된 승진이 약간 향상되기는 했지만, 여전히 기대수준 이하이므로 직급제에 대한 근본적인 논의가 필요함..
- 해외출장은 많은 공무원들이 원하는 사안이기는 하지만, 아직도 기회가 주로 상급직이나 중간관리직에 주로 부여되고 있어서 불만족한 항목이므로, 단기적인 투자는 필요하다고 봄.
- 부대시설은 2년전과 마찬가지로 매우 만족도가 낮은 영역이므로, 공무원이 밀집된 청사에는 근로복지회관이나 스포츠센터 건립을 고려해 보아야 함.
- 근무시간은 과거나 지금이나 상당히 긴 편이므로 이에 대한 조정이 요구됨. 휴일 근무 경우에는 일본에서 실시하고 있는 휴가대체제를 활용하여 휴일에 근무했을 때, 평일 중 하루를 쉬게 하는 제도를 도입할 수 있을 것임. 아울러 업무량을 줄이고 시간을 보다 효율적으로 사용할 수 있도록 인프라가 필요함.
- 무엇보다도 현행 법적으로 규정된 휴가를 공무원이 원하는 시기에 원하는 만큼 사용할 수 있는 분위기가 조성되어야 함.

3) 가족친화적 정책 도입

— 직업생활 함께 가족생활에 대한 만족은 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 매우 중요한 요인으로 판명되었으므로, 따라서 직업생활과 가족생활을 병행해서 영위

하게 하는 가족친화적 정책의 점진적인 도입이 필요함.

- 탄력적 고용제도, 탄력적 근무시간 등은 우리 나라에서도 쉽게 도입할 수 있는 제도들임. 주 5일제와 더불어, 탄력적인 근무형태를 통해서 공무원의 사기를 제고하고 생산성을 높임으로써 대민서비스의 질적인 향상을 꾀할 수 있고, 나아가서 공직사회 전체의 위상이 제고될 수 있을 것임.
- 탄력적 고용제도란 계약제나 시간제 근무 등을 개인의 상황에 맞게 결정할 수 있게 하는 제도로써, 상근직이외에 계약직에 대한 신분도 보장하고 있어서, 개인이 필요할 경우 평생 계약제로 근무할 수 있음.
- 특히 여성의 경우 가정생활을 돌보기 위해서 상근보다는 파트타임 고용을 원하는 경우가 많기 때문에 이 제도를 활용하여 자녀를 양육하고 가정생활도 충실히 할 수 있을 것임. 이 제도의 도입을 위해서는 시범적으로 몇몇 부처에서 이를 실시하여 그 효과가 어떤지 검토하는 작업이 선행되어야 함.
- 아울러 모성 및 부성 휴가의 적극적인 도입이 필요함.

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구의 의의와 목적	1
제2절 연구방법	3
제2장 삶의 질의 개념에 대한 이론적 고찰	5
제1절 삶의 질 연구의 등장 배경	5
제2절 삶의 질의 개념과 구성요소	9
1. 삶의 질의 개념	9
2. 삶의 질의 구성요소	11
제3절 공무원의 삶의 질 실태 및 연구의 한계	16
제4절 공무원 삶의 질의 영역	22
제3장 연구방법	27
제1절 표본 추출방법	27
1. 본부 공무원	27
2. 민간기업종사자	27
3. 지방소재 소속기관 공무원	30
제2절 표본의 특성	30
1. 2001년도 공무원, 민간기업종사자, 지방소재 소속기관 공무원	30
2. 1999년과 2001년도 공무원 비교	31
제4장 공무원과 민간기업종사자 삶의 질 비교	34
제1절 영역별 만족도	34
1. 교통·통근영역	34
2. 직업생활	38
3. 건강생활	52

4. 직장 및 동네 안전	56
5. 교육	57
6. 가족생활	60
7. 가계재정	66
8. 주거생활	70
9. 여가생활	72
10. 친구생활	79
11. 지역사회	82
12. 국가 및 삶에 대한 견해	84
13. 삶에 대한 관점	88
14. 영역별 만족도 비교	91
제2절 요약 및 시사점	92
제5장 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 삶의 질 비교	97
제1절 영역별 삶의 질 비교	97
1. 교통·통근영역	97
2. 직장생활	100
3. 건강생활	108
4. 동네안전	109
5. 교육	110
6. 가족생활	112
7. 가계재정	116
8. 주거생활	119
9. 여가생활	121
10. 친구생활	126
11. 지역사회	128
12. 국가와 삶에 대한 견해	129
13. 삶에 대한 관점	133
14. 삶에 대한 만족도 비교	139
제2절 요약 및 시사점	140
제6장 공무원 삶의 질 및 직업만족에 영향 주는 요인	144

제1절 분석방법	144
제2절 직업 만족에 영향 주는 요인	145
1. 본부공무원	145
2. 지방소재 소속기관 공무원(2001년의 경우)	152
3. 민간기업종사자	154
4. 시사점	157
제3절 공무원 삶의 질에 영향 주는 요인	161
1. 의사결정나무 모형 형성	161
2. 의사결정나무 모형 평가	164
제7장 외국 공무원 삶의 질 현황	167
제1절 싱가포르	167
1. 싱가포르 공무원 삶의 질 현황	167
2. PS21계획: 직원복지제도(Staff Well-Being)	173
제2절 미국	174
1. 미국 연방공무원 삶의 질 현황	174
2. 가족친화적 정책	179
3. 가족친화적 프로그램의 성과	184
제3절 일본	186
1. 근무시간	187
2. 통근실태	189
3. 점심시간실태	190
4. 각종 휴가제도	191
5. 급여의 구조	192
6. 연금	196
7. 승진과 이동	196
8. 연수	197
9. 정년	197
10. 거주 형태	198
11. 공제 조합	198
12. 건강 관리	199
제4절 프랑스	199

1. 공무원의 수와 부처 소개	199
2. 채용	200
3. 승진	202
4. 임금과 연금	205
5. 휴가	207
6. 계약제와 탄력적 근무제도	208
제5절 독일	209
1. 근로조건	210
2. 보수	212
3. 연금	214
제6절 스웨덴	215
1. 공직의 구조와 스웨덴 공무원기구	215
2. 임금	216
3. 공무원기구	217
4. 복리후생	217
제7절 외국 공무원 제도의 시사점	218
제8장 공무원 삶의 질 향상을 위한 과제	221
1. 정부의 노력에 대한 홍보	222
2. 직업생활 만족도 제고	222
3. 가족친화적 정책 도입	224
참고문헌	226
공무원의 삶의 질에 관한 조사표	229
민간기업종사자의 삶에 질에 관한 실태조사	241

표 차 례

<표 2-1> 한국의 사회지표: 변천 내용	7
<표 2-2> 객관적 삶의 지표들의 예	13
<표 2-3> 주관적 삶의 지표들의 예	14
<표 2-4> 공무원의 공직생활에 대한 대표적인 불만요인	17

<표 2-5> 공무원의 5대 고민거리	17
<표 2-6> '자녀가 공무원이 되겠다면 적극 권하겠다'는 항목에 대한 1992년 결과와 1997년 결과와의 비교(%)	18
<표 2-7> 공무원이 인식하는 민간기업종사자와 공무원 간의 장점 비교	18
<표 2-8> 1999년 대기업 임금대비 공무원 보수 수준	19
<표 2-9> 공무원 평균 승진소요연수와 최저승진소요연수	20
<표 2-10> 공무원직장협의회와 고충처리제도 등 기존제도와와의 비교	22
<표 2-11> 공무원의 삶의 질 측정을 위한 영역 및 지표	23
<표 3-1> 부처별 본부 공무원 응답자 분포	28
<표 3-2> 표본수 및 회수율	29
<표 3-3> 기업규모별 민간기업 수	29
<표 3-5> 2001년도 공무원, 민간기업종사자, 지방소재 소속기관 공무원 인구사회적 배경 비교 · 32	
<표 3-6> 1999년과 2001년도 공무원의 인구사회적 특성 비교	33
<표 4-1> 출근시 이용하는 교통수단	35
<표 4-2> 퇴근시 주로 이용하는 교통수단	36
<표 4-3> 출근에 걸리는 시간	37
<표 4-4> 통근만족도 비교	37
<표 4-5> 통근 불만족 이유(2001)	38
<표 4-6> 공무원과 민간기업 현재 직위	39
<표 4-7> 월수입	40
<표 4-8> 희망수입	41
<표 4-9> 퇴근시간	41
<표 4-10> 초과근무	42
<표 4-11> 근무시간 만족(2001년)	43
<표 4-12> 피로	44
<표 4-13> 직업생활 영역 만족도	45
<표 4-14> 실직걱정	46
<표 4-15> 현직선택	47
<표 4-16> 타부문 선택조건 (공무원: 민간기업, 민간기업종사자: 공직)	48
<표 4-17> 지난 1년간 부서 변화	49
<표 4-18> 임용시와 현재의 차이	50
<표 4-19> 노동조합 설치 필요성	51

<표 4-20> 직장협의회(노동조합) 활동에 대한 만족도	51
<표 4-21> 직업만족도	52
<표 4-22> 스트레스 정도	53
<표 4-23> 건강만족 정도	53
<표 4-24> 음주 정도(2001)	54
<표 4-25> 음주정도 비교(2001)	54
<표 4-26> 하루 흡연량(2001)	55
<표 4-27> 흡연량 비교	55
<표 4-28> 건강검진만족도	56
<표 4-29> 직장안전(2001)	56
<표 4-30> 동네안전도 비교	57
<표 4-31> 동네 안전도에 대한 만족도(2001)	57
<표 4-32> 현학력	57
<표 4-33> 교육지원	59
<표 4-34> 공식교육이 직업에 주는 도움 정도	59
<표 4-35> 재교육 필요정도(2001)	60
<표 4-36> 재교육 필요분야	60
<표 4-37> 결혼여부	61
<표 4-38> 배우자 이해정도	62
<표 4-39> 직업에 대한 배우자 만족정도	63
<표 4-40> 맞벌이 여부	63
<표 4-41> 자녀수	64
<표 4-42> 월평균 사교육비(2001)	64
<표 4-43> 자녀교육만족	65
<표 4-44> 가족만족	65
<표 4-45> 재정변화	66
<표 4-46> 올해 수입	67
<표 4-47> 작년 수입	68
<표 4-48> 차용처	69
<표 4-49> 가계재정 만족	69
<표 4-50> 주거유형	70
<표 4-51> 소유유형	71

<표 4-52> 주거만족	71
<표 4-53> 이사의향	72
<표 4-54> 주당 평균 여가시간	73
<표 4-55> 여가만족(2001)	73
<표 4-56> 여가 불만족 이유	74
<표 4-57> 여가방법	75
<표 4-58> 여가 상대	76
<표 4-59> 지난 일년간 사용한 휴가일수	77
<표 4-60> 여름휴가장소	78
<표 4-61> 휴가만족	78
<표 4-62> 해외여행 경험여부(2001년)	79
<표 4-63> 해외만족(2001)	79
<표 4-64> 친구수	80
<표 4-65> 친구와 연락빈도	81
<표 4-66> 친구만족	81
<표 4-67> 거주기간 연수(2001년)	82
<표 4-68> 교류빈도	83
<표 4-69> 지역만족	83
<표 4-70> 한국거주만족	84
<표 4-71> 이민의향	85
<표 4-72> 행복도	85
<표 4-73> 전반적인 삶에 대한 만족도	86
<표 4-74> 현재 삶의 수준	86
<표 4-75> 당위적인 삶의 수준	87
<표 4-76> 공무원의 삶의 수준	87
<표 4-77> 민간종사자의 삶의 수준	88
<표 4-78> 삶에서 중요한 것 1순위	88
<표 4-79> 삶의 질 향상을 위해 중요하지 않은 것 (1순위)	89
<표 4-80> 직업생활에서 중요한 것 1순위	90
<표 4-81> 직업생활에서 중요하지 않은 것 1순위	90
<표 4-82> 영역별 만족도 비교	92
<표 5-1> 출근시 이용하는 교통수단	98

<표 5-2> 퇴근시 이용하는 교통수단	99
<표 5-3> 통근만족	99
<표 5-4> 월수입비교 (9점 척도)	100
<표 5-5> 희망수입	101
<표 5-6> 퇴근시간	101
<표 5-7> 초과근무	102
<표 5-8> 일과후 피로정도	103
<표 5-9> 직업생활 영역별 만족도	104
<표 5-10> 실직걱정	104
<표 5-11> 공직선택	105
<표 5-12> 민간선택	105
<표 5-13> 부서변화	106
<표 5-14> 기관에 준 도움정도	107
<표 5-15> 임용시와 현재의 직업생활 수준의 차이	107
<표 5-16> 스트레스	108
<표 5-17> 건강만족	109
<표 5-18> 동네안전	110
<표 5-19> 현재 학력수준	110
<표 5-20> 전학력	111
<표 5-21> 교육지원	112
<표 5-22> 정식교육이 업무에 도움을 준 정도	112
<표 5-23> 결혼여부	113
<표 5-24> 배우자 간 이해 정도	114
<표 5-25> 배우자의 직업만족 정도	114
<표 5-26> 맞벌이 여부	115
<표 5-27> 가족만족	115
<표 5-28> 재정변화	116
<표 5-29> 올해 수입	117
<표 5-30> 작년수입	117
<표 5-31> 차용처	118
<표 5-32> 재정만족도	119
<표 5-33> 주거유형	119

<표 5-34> 소유유형	120
<표 5-35> 이사의향	120
<표 5-36> 주거만족	121
<표 5-37> 여가시간	122
<표 5-38> 여가방법	122
<표 5-39> 여가상대	123
<표 5-40> 여가만족	124
<표 5-41> 휴가일수	124
<표 5-42> 여름휴가 장소	125
<표 5-43> 휴가만족	126
<표 5-44> 친구수	126
<표 5-45> 친구와의 연락빈도	127
<표 5-46> 친구만족	128
<표 5-47> 이웃과의 교류빈도	128
<표 5-48> 지역사회 만족	129
<표 5-49> 한국만족	130
<표 5-50> 이민의향	130
<표 5-51> 행복도	131
<표 5-52> 전반적인 삶에 대한 만족도	131
<표 5-53> 삶의 수준	132
<표 5-54> 삶에 있어서 중요한 것 1순위	134
<표 5-55> 삶에 있어서 중요한 것 2순위	134
<표 5-56> 삶에 있어서 중요하지 않은 것 1순위	135
<표 5-57> 삶에 있어서 중요하지 않은 것 2순위	136
<표 5-58> 직업생활에 있어서 중요한 것 1순위	137
<표 5-59> 직업생활에 있어서 중요한 것 2순위	137
<표 5-60> 직업생활에 있어서 중요하지 않은 것 1순위	138
<표 5-61> 직업생활에 있어서 중요하지 않은 것 2순위	139
<표 5-62> 삶에 대한 만족도 비교	140
<표 6-1> 대상별, 기간별 직업 만족도에 관한 의사결정나무 분석결과 비교	160
<표 6-2> 2001년 공무원 삶의 질에 대한 의사결정나무분석 결과 요약	165
<표 7-1> 싱가포르 공무원의 대출유형 및 액수	170

<표 7-2> 싱가포르 공무원의 휴가일수	171
<표 7-3> 미국 연방공무원의 보수수준(일반급여체계-General Schedule)	176
<표 7-4> 미국 연방공무원의 휴가일수	178
<표 7-5> 미국 정부기관의 가족친화적 프로그램 실시 비율	185
<표 7-6> 본부공무원의 초과근무실태	189
<표 7-7> 지방소재 소속기관 공무원의 월간근무시간	189
<표 7-8> 통근시간(편도)	190
<표 7-9> 통근수단	190
<표 7-10> 점심식사 방법	191
<표 7-11> 공무원과 민간기업종사자의 월수입 비교	193
<표 7-12> 현재 급여에 대한 만족 비율	194
<표 7-13> 현재 보너스에 대한 만족율	195
<표 7-14> 잔업수당에 대한 만족율	195
<표 7-15> 퇴직수당에 대한 인식	196
<표 7-16> 현재까지 이동 경험	197
<표 7-17> 지방소재 소속기관 공무원의 주거의 소유형태	198
<표 7-18> 연금 계산 원칙	206
<표 7-19> 이월 연금(pension de reversion)	207

<그림 차례>

[그림 6-1] 본부 공무원 직업 만족도에 대한 의사결정나무분석 결과(1999년) ..	146
[그림 6-2] 본부공무원 직업 만족도에 대한 의사결정나무분석 결과(2001년)	149
[그림 6-3] 지방소재 소속기관 공무원 업 만족도에 대한 의사결정나무분석 결과(2001년)	153
[그림 6-4] 민간기업종사자 직업 만족도에 대한 의사결정나무분석 결과(1999년) ..	155
[그림 6-5] 민간기업종사자 직업 만족도에 대한 의사결정나무분석 결과(2001년) ..	158
[그림 6-6] 대상별 기간별 직업 만족도 분포 비교	159
[그림 6-7] 공무원 삶의 질 만족도에 대한 의사결정나무분석 결과(2001년)	162

제1장 서론

제1절 연구의 의의와 목적

시장경제를 활성화하고 국민의 조세 부담을 경감하기 위해 정부는 과거보다 줄어든 예산을 가지고 증가하는 공공서비스를 충족시켜야 하는 상황에 있다. 이를 달성하기 위해서는 공공서비스를 보다 효과적으로 수행해야 한다. 또한 공공서비스 전달을 향상시키기 위해서는 이를 담당하고 있는 공무원들의 공직자로서의 투철한 사명감과 동기가 필요하다. 그런데 경제불황으로 인한 공직사회의 기구축소와 인원 조정 및 최근에 발생한 일련의 일부 공무원들의 부패관련 사건으로 공무원에 대한 부정적 이미지가 사회에 팽배하다. 이로 인해 공무원의 사기는 상당히 저하하였고 근로의욕은 이전에 비해 약화된 상태이다¹⁾.

이와 같은 문제를 극복하기 위해 중앙인사위원회는 지난 1999년 공무원의 삶의 질에 관한 설문조사를 실시한 바 있고, 그 결과에 기초하여 "공무원 삶의 질 향상을 위한 종합 대책"이 마련되어 현재 과제별 방안들이 추진 중에 있다. 이 대책은 크게 단기 과제와 중·장기 과제들로 구성되어 있으며, 그간 공무원 보수 현실화, 토요근무 방식의 개선, 공무원 주택마련 지원 강화, 시간외근무 보상방안 다양화, 연금제정 안정화 등 중장기적 대책들이 충실히 수행 중에 있고, 공무원직장협의회 건전육성, 부처간 인사교류 확대 등 단기과제들도 이행 중에 있기도 하다. 이러한 대책들은 낮은 감은 있지만 그간 객체로만 존재하였던 공무원들을 행정개혁의 주체로 끌어들이고, 그들의 근무의욕은 물론 복지 여건을 높이는 정책적 조치들이 필요하다는 사회적 공감대를 이끌어내는데 이번 행사는 시사하는 바가 크다고 보여진다.

1) 1998년부터 2000년 말까지 감축된 중앙부처 공무원은 총 21,356명이었으며, 현재 정부도 민간부문의 구조조정의 고통을 분담하기 위하여 공공부문의 구조조정을 계속 해나가고 있다(이창원, 2001).

그 동안 우리 나라 공무원은 시대 상황의 변화에 따라 행정은 물론 정치, 경제, 그리고 사회 전반에 대한 역동적인 변화의 주체가 되어온 것에 대해서는 높은 평가를 받고 있으면서도 국가경쟁력 향상을 위한 각종 개혁적 조치들을 수행하면서 개혁의 주체로서 인식되지 못하는 부분이 많았다. 즉 국가경쟁력이란 미명하에 수행되었던 행정개혁에서 공무원들은 종속변수로서의 역할보다는 수단적 변수로서만 작용하였고 이 과정에서 그들의 공직에 대한 몰입감, 그리고 개혁에 대한 자발적인 지지를 이끌어내지 못했다는 평가를 받고 있다(김미숙·조경호, 2000). 결국 국가경쟁력 향상을 위해서는 공무원들의 근로의욕을 높이고, 전반적으로 저평가되어 있는 그들의 사기 수준을 고양시켜 삶의 질을 개선하는 작업이 필요하다는 지적이 강하게 제기되고 있다.

본 연구는 1999년 실시된 공무원 삶의 질 조사 이후의 변화도를 추적하여 그간 변화된 공무원의 삶의 관심 영역을 재차 파악하기 위하여 실시되었다. 또한 1999년 조사의 연장선상에서 공무원의 삶의 질 욕구 충족 수준을 민간부문의 종사자들과 비교·분석함은 물론, 중앙부처(본부) 근무자와 지방소재 소속기관에 근무하고 있는 공무원의 삶의 질 수준도 비교하여 개별 공무원이 처한 상황을 심도있게 고려한 삶의 질 대책을 마련하고자 하였다. 또한 1999년의 회귀분석과는 달리 본 연구에서는 의사결정나무 분석을 통하여 공무원의 삶의 질에 영향을 주는 요인을 도출하였다. 어떠한 영역이 공무원의 삶의 질에 가장 영향력이 있는가를 분석한 것이다. 이 연구를 통해 제시될 분석 결과는 공무원의 삶의 질 향상을 위해 필요한 입법 또는 행정 개혁을 위한 중요한 정책자료로서 활용될 수 있을 것이다. 아울러 그간 경시되어온 우리 나라 공무원의 삶의 질 수준에 관심을 가짐으로써 공무원에 대한 전통적인 이미지를 쇄신하고 저하된 공무원의 사기를 진작시켜 행정서비스의 질적 향상을 도모하게 될 것으로 기대되고 있다.

제2절 연구방법

본 연구를 위해서 문헌연구, 실태조사, 전문가 의견수렴 등을 실시하였다. 삶의 질의 연구에 대한 역사적 전개과정, 개념과 구성요소 등을 국내외의 문헌을 통해서 살펴보았다. 삶의 질에 대한 연구의 변천사를 소개하였고, 삶의 질의 개념을 객관적인 측면과 주관적인 측면을 나누어서 살펴보았다. 그리고 기존의 공무원의 삶의 질에 관한 기존의 연구들과 연구의 한계를 소개한 뒤, 이들 바탕으로 본 연구를 위한 삶의 질 영역을 도출하였다.

공무원의 삶의 질에 대한 현황을 파악하기 위해서 실태조사를 실시하였다. 실태조사의 표본은 비례층화추출법 및 의도적 추출법에 의하여 1급에서 9급까지 공무원 995명(1999년 조사시 1002명)과 체계적추출법과 할당추출법에 의하여 100인 이상 중견기업에서 직급별로 종사자 485명(1999년 조사시 524명)을 조사하였다. 아울러 1999년 조사와 달리 지방소재 소속기관²⁾에 근무하는 공무원 표본 495명을 포함시켜 제반 근무 여건이 다른 경우 공무원들의 삶의 질에 미치는 영향도 분석하고자 하였다³⁾. 지방소재 소속기관에 근무하는 공무원들은 국가공무원이면서 일선 행정관서에 근무하여야 하기 때문에 겪게 되는 스트레스의 수준이 본부 근무자에 비해 높을 것이고, 생활 여건과 인사관리 등에 있어서 그 경험이 다를 것으로 파악되어 이번 조사에 포함시켰다.

1999년 설문지를 부분 수정하여 2001년 10월 4일부터 10월 10일까지 토요일과 일요일을 제외한 5일동안 자기기입식 설문조사를 실시하였다. 실태조사 결과는 평균차분석(T-test), 교차분석(Chi-Square Test), 의사결정나무분석(Decision Making Tree Analysis) 등 다양한 통계분석 기법을 사용하여 공무원과 민간기업종사자의 영역별 삶의 질 비교를 중심으로 논의하였다.

싱가포르와 미국의 공무원 삶의 질 제고를 위한 정책을 파악한 1999년 연구를

2) 본고에서 '지방소재 소속기관'이란 본부가 소재하고 있는 지역외의 지역에 소재하고 있는 소속기관(예: 지방소재 소속기관청, 지방소재 소속기관사무소 등)을 말한다.

3) 지방소재 소속기관에 근무 중인 공무원의 경우 중앙인사위원회의 도움을 받아 표본 추출한 후 설문지를 배포하였다. 민간기업 종사자 표본의 경우 1999년 기업 표본을 이용하였다.

보완할 목적으로 독일, 프랑스 등 유럽 국가 공무원의 복지관련 자료를 현지 조사를 통하여 수집하였다.

이러한 다양한 연구방법을 통해서 우리 나라 공무원들의 사기를 제고하고 위상을 높이기 위한 정책적인 시사점을 도출하였다. 이러한 정책제안을 바탕으로 공무원의 사기가 진작되어 공무원들이 삶에 대한 안정감과 만족감이 증가할 때 보다 효율적인 행정서비스가 가능하여 공무원들은 국민을 위한 서비스제공의 역할을 잘 담당할 수 있게 될 것이다.

그런데 본 연구에서는 국가공무원 중에서 일반직 공무원만을 대상으로 했기 때문에 연구 결과를 모든 국가 및 지방소재 소속기관 공무원이나 일반직 및 기능직, 별정직 등으로 일반화시키기에는 무리가 따른다. 또한 조사대상 민간기업에서는 100인 미만의 중소기업을 제외하였기 때문에, 실태조사 결과를 모든 민간기업에 적용시키기는 어렵다. 다만, 이번 연구에서는 중앙행정기관에 근무하는 본부 공무원과 지방소재 소속기관(지방소재 소속기관청 등)에 근무 중인 공무원들의 삶의 질 수준을 비교 조사하였으므로 1999년 조사 때 보다 서로 다른 근무 여건에 따른 삶의 질 현황을 파악하는데 유리하다고 판단된다. 이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 최초로 공무원의 삶의 질을 다각도의 영역에서 살펴보고 이를 개선하기 위한 방안을 도출하였다는데 연구의 의의가 크다 하겠다.

제2장 삶의 질의 개념에 대한 이론적 고찰

제1절 삶의 질 연구의 등장 배경

삶의 질(Quality of Life)에 대한 학문적·현실적 관심이 증폭된 것은 시기적으로 1970년대 이후부터로 본다. 나라마다 근소한 차이는 있지만 1960년대 말과 1970년대 초는 20세기 초의 산업화 단계에서 발생한 부정적인 부산물들-개인적 권리의 착취, 박탈된 생활의 여유, 포기된 자기 개발의 기회 등-이 기하급수적 수준으로 폭증되어 사회 문제화된 시기이다(Seed & Lloyd, 1997: 16-17). 1960년대 후반부터 가속화된 각국의 지역개발 프로젝트, 국민들의 삶의 질 수준에 대한 조사 연구 등은 삶의 질에 대한 시대적 과제와 중요성이 그만큼 커졌음을 반영하는 증거가 된다. 특히 현재는 선진국을 중심으로 인간의 삶에 있어서 가치를 증진시키기 위한 사회개발에 대한 관심이 확대되면서 생활의 양적인 측면보다 질적 측면에 대한 삶의 질 연구가 고조되고 있다(김신복, 1984: 332-333).

이와 같은 추세는 삶의 질이 국가 정책적인 문제로 인식되면서 더욱 거세진다. 미국에서 삶의 질에 대한 국가적 관심은 1959년 아이젠하워 대통령에 의해 구성된 『국가목표에 대한 대통령 위원회(the President's Commission on National Goal)』와 1965년 존슨 대통령에 의해 만들어진 『2000년에 대한 대통령 위원회(the President's Commission on the Year 2000)』의 활동으로 시작되었다고 보여진다. 특히 존슨 정부는 국가의 사회적 복지 수준을 체계적으로 측정하고 평가하기 위한 최초의 대규모적인 조사를 실시하였는데, 이는 그간의 국가발전 수준의 평가를 경제지표를 중심으로 해왔던 것을 사회지표와 보완하여 실시하도록 조치하는 가장 최초의 작업으로 평가되고 있다(1969년 미국 보건교육성에서 발간한 사회보고서- toward a Social

Report).

영국은 미국보다 조금 늦게 1973년 정부주도로 삶의 질 연구가 착수되었다(HMSO, 1977). 이 프로젝트는 도시지역에 거주하는 주민들의 삶의 질을 개선하고자 필요한 사회개발 프로그램(Social Development Program)⁴⁾들을 고안하는데 초점을 두고 진행되었다. 이후 영국 “사회과학연구위원회(Social Science Research Council)”는 1975년 영국국민들에 대한 대규모의 삶의 질 조사를 수행하게 되는데 이 과정에서 삶의 질의 다양한 국면들과 개념, 그리고 지표들이 완성되게 된다. 영국의 사회과학연구위원회는 현재 경제사회연구위원회(Economic and Social Research Council)로 재편되어 1985년 『Planning to Care: Social Policy and the Quality of Life』를 발간하면서 정부서비스 공급 결정에 있어서 국민의 삶의 질 욕구와 수요를 반영시키도록 하고 있다(Robertson & Osborn, 1985).

시기적으로 늦었지만 한국도 같은 길을 걸어왔다. 한국은 자타가 공인하듯이 경제부문의 성장을 통해 국가 발전의 도약을 경험한 나라이다. 1980년대 말까지 한국은 경제지표를 통해 국가발전 수준을 평가해 왔으며, 국민 개개인의 삶의 질은 국가 경제의 발전 수준에 따라 좌우된다는 전형적인 산업사회식 사고가 팽배하였다. 하지만 익히 알려진 바와 같이 경제학자들이 예견했던 “확산효과(trickle-down effect)⁵⁾는 일어나지 않았으며 계층간, 지역간의 빈부는 더욱 벌어졌고, 경제가 발전했음에도 불구하고 빈곤과 범죄 및 환경 문제는 더욱 심각한 상태에 이르게 되었다. 한국도 종합적 사회개발목표의 성취와 그에 따른 복지의 측정에서 경제지표를 보완할 수 있는 사회지표개발의 필요성이 높아짐에 따라 1978년 ‘사회지표시안’을 마련한 바 있었으며, 통계청에서는 1979년부터 매년 『한국의 사회지표』를 발간하고 있다.

『한국의 사회지표』(통계청, 1998: 31)에 따르면, 사회지표를 “역사적 흐름 속에서

4) 사회개발 프로그램들은 국민들의 삶과 직접 관련이 있는 사회환경의 변화를 개선하고자 하는 것들이다. 환경보호프로그램, 여가프로그램들이 여기에 포함될 수 있다.

5) 잔에 물이 차면 넘쳐흘러 내린다는 의미로, 경제가 발전하면 그 부산물로 모든 국민들이 잘 살게 된다는 경제발전주도론자들의 논리이다.

우리가 처해 있는 사회적 상태를 총체적이고도 집약적으로 나타내어 생활의 양적인 측면은 물론 질적인 측면까지도 측정함으로써 국민생활의 전반적인 복지 정도를 파악 가능하게 하여 주는 척도이다”라고 정의하고 있으며, 1978년 9개 부문에 걸쳐 350개 지표체계로 시작하여 1998년 현재 13개 부문의 459개 지표로 확대 설정하기에 이르렀다. 현재 한국의 사회지표는 1995년에 구축된 것으로 국민관심영역의 변화 방향을 다양화, 세계화, 정보화, 지방소재 소속기관화로 규정하고 이들 변화 내용을 지표 체계에 반영한 것으로 평가받고 있다. <표 2-1>은 1978년부터 1998년까지 한국의 사회지표 변천과정을 설명하고 있다.

<표 2-1> 한국의 사회지표: 변천 내용

구분	인구	소득 소비		고용 노사	교육	보건	주택 환경		사회		문화 여가	공안		합계
1978	26	11		67	55	59	33		65		20	34		350
1987	46	30		103	64	48	54		41		31	51		468
구분	인구	가족	소득 소비	노동	교육	보건	주거 교통	환경	정보 통신	복지	문화 여가	안전	사회 참여	합계
1995	44	43	41	62	43	50	51	31	28	43	34	55	28	553
1998	32	25	39	53	50	35	36	28	28	34	40	46	13	459

자료: 『1998 한국의 사회지표』(1998: 33)를 재구성함.

사회지표를 구축하고 점검하는 활동들이 한 나라 국민들의 삶의 질을 제고하는데 직접적인 영향을 미친다고 보기에는 무리가 있으나 최소한 국가 차원에서 국민의 다양한 관심 영역을 파악하고 체계적으로 조사하는 노력을 함으로써 상대적으로 뒤쳐진 영역에 대한 정책적 관심과 핵심 영역에 대한 전략적인 관리가 가능해졌다는 점에서 한국의 사회지표는 큰 의미를 지닌다고 본다. 삶의 질을 평가하고자 하는 국제적인 사회지표들도 상당히 발전하고 있고⁶⁾ 이들은 대개 경제적이고 물질적

6) 1960년 구성된 경제협력개발기구(OECD)의 사회지표가 대표적으로 주목받고 있다. 1997년 한국이

인 영역보다는 개인의 복리와 안전에 대해 더 큰 관심을 보이고 있다. 1995년 개정된 한국의 사회지표도 부의 분포와 같이 소득이 얼마나 평등하게 분포되어 있는가 하는 것과, 개개인이 느끼는 사회생활에 있어서의 안전도와 정신적 풍요로움 등에 가중치를 많이 부여하고 있는 것으로 보인다. 이와 같은 논리는 한국이 다른 선진 제국들에 비해 소득분배문제나 사회문제의 해결능력에 대해 1980년대 이후 지속적으로 긍정적인 평가를 받고는 있으나, 한국 국민들의 삶의 질 수준은 알려진 것보다 훨씬 낮으며, IMF 관리체제 이후 국민들의 삶의 질은 뒷걸음치고 있다는 보고로 보아서(이정우·황성현, 1998; 고영선, 1998) 적절하다고 보여진다.

또한 삶의 질이 사회지표와 같이 객관적인 생활 상태뿐만 아니라 주관적인 심리 상태와 시각을 포괄하는 개념이기 때문에 각 사회 주체들이 각자의 관점에서 주관적으로 인식하는 삶의 질 수준에 대한 관심도 더욱 중요하게 다루어지고 있다. 공무원들과 같이 특수한 임무를 수행하는 개인들이 주관적으로 인식하는 삶의 질에 대한 심리적 반응은 다른 어떤 영역에 종사하는 개인들의 인식에 비해 상대적으로 중요하다(이헌수, 1998; 조경호, 1997; 조성한, 1996; 서원석·김광주, 1992).

20세기가 우리들에게 ‘삶의 양적’ 충분함을 가져다 주었다고 한다면, 다가오는 21세기는 ‘삶의 질적’ 풍요로움을 가져다 줄 것이 분명하기 때문에 삶의 질에 대한 학문적 관심뿐만 아니라 실제적 관심은 더욱 커질 것으로 예상된다. 즉 미래 사회의 중심 가치는 재화(자본)를 중시하는 것으로부터 정신적 풍요와 삶의 질을 숭상하는 방향으로 변화할 것이며, 사회 주체들의 획일적인 선택이 강요되는 일원적 구조 체계로부터 사회 주체의 욕구에 기초하여 다양한 선택이 보장되는 다원적 구조 체계로 사회구조는 변화할 것으로 보여진다(조경호, 1997: 14-15; 오석홍, 1996: 37-53; 임희섭, 1995; Bennis, 1987: 150)7).

가입함으로써 전 세계적으로 29개국이 OECD 회원국으로 참여하고 있다. 현재 OECD의 국제사회 지표는 국민건강, 교육과 학습, 고용과 작업환경의 질, 시간과 여가, 서비스의 질, 물리적 환경, 사회적 환경, 그리고 개인 안전을 포함한 8개 관심영역에 대해 구체적인 지표들로 구성되어 있다.

7) 공무원의 사회생활목표가치관을 조사한 조경호(1997: 136-138)에 의하면 전체 조사 대상 공무원 500여명 중에서 54%가 사회생활에서 가장 중요하다고 생각하는 것을 “가족”이라고 대답하고 있으며, 응답자의 무려 74.2%가 삶에 있어서 가장 중요한 것은 “자기가 하고 싶은 일을 하고 사는 것”이라고 대답하고 있다. 후자의 항목에서 “국가나 사회에 봉사하면서 사는 것”에 대답한 응답자는 전체

제2절 삶의 질의 개념과 구성요소

1. 삶의 질의 개념

삶의 질의 개념 정의는 삶의 질을 연구한 문헌만큼, 삶의 질을 이야기하는 사람의 수만큼 다양하고 복잡하다. 그 이유는 삶이란 것이 하나의 단순한 역사나 성과가 아니라 복잡한 구성 개념(construct)적 특성을 반영하고 있기 때문이다. 최근 삶의 질을 관념적으로 개인의 행복감이나 생활에 대한 만족 등으로 이해하는 수준으로부터 초월하여 삶의 질을 사회정책이나 행정과정에 적용할 수 있도록 하는 실용적 관점을 강조하는 방향으로 이해의 폭을 넓혀가고 있기 때문에 삶의 질 연구는 다각도로 추진되고 있다. 즉 삶의 질의 문제는 사회의 급박하고도 당면한 과제가 경제성장이 문제가 아니라 인간의 삶에 있어서 질적 가치를 증진시키기 위한 이른바 사회개발에의 관심이 확장됨으로써 비롯되었기 때문에 선진제국에서는 사회계획, 또는 사회개발계획의 일환으로 그 초점이 변화하고 있다. 따라서 삶의 질은 사회복지, 생활수준, 사회적 만족도, 행복감 등의 다양한 용어로 이해되고 있기도 하다.

개인적 수준에서 삶의 질을 정의한 Schneider(1976)는 삶의 질이란 삶을 영위하는데 필요한 물리적 상태와는 무관하며 개인이 경험하는 직접적 복지와 관련이 깊다고 주장한 바 있다. 같은 맥락에서 신도철(1981: 29-30)은 삶의 질을 경험자 자신의 눈을 통해 직접적으로 평가되는 삶의 필요 요소로 이해하고 있다. 신도철은 개인의 삶의 질에 대한 개념적 틀을 정립함에 있어 두 가지 전제 조건들을 제시하고 있다. 첫째는 삶의 질은 개인이 추구하는 가치와 목적의 성취를 위해 필요한 물리

의 8%에 불과하여 공무원의 사회생활가치관이 개체중심으로 변화하고 있는 것으로 나타났다. 또한 경제적으로 풍요로운 삶도 중요하지만 더 중요한 것은 사회적 존경, 성취감, 인정감, 자기 성찰의 기회가 부여되는 것 및 스트레스로부터의 해방 등 사회적으로 풍요로운 삶을 추구하고 있는 것으로 같은 조사에서 나타났다.

적 상태나 상황을 의미하면서도, 둘째, 개인이 추구하는 제반 생활 목표와 가치들이 성취되는 과정에서 나타나는 심리적 행복감의 수준과 직접적으로 관련된다는 것이다. 이렇게 볼 때, 삶의 질은 특정 사회의 객관적인 삶의 조건과 환경에 의해 민감하게 반응하는 개념이기도 하지만, 삶의 질의 정도는 개인이 '자신의 삶이 스스로의 기대를 충족시킨다'고 인식하는 수준에 따라서도 변화하는 개념이기도 하다. 따라서 삶의 질은 삶을 영위하는 필요한 객관적인 조건과 환경에 대한 주관적인 평가로 이해될 수 있겠다(임희섭, 1996: 11-16; Lane, 1994). 아무리 높은 수준의 삶의 객관적인 조건이 마련되어 있어도 개인이 스스로 인식하는 삶의 질에 대한 기대 수준에 따라 삶의 질은 낮게 평가되기도 하며 더 높게 평가되기도 한다. 개인의 질적 삶에 대한 느낌은 개인의 욕구 단계에 따라 다르게 나타난다. 즉 생존과 관련된 기본적인 욕구를 충족하고자 하는 개인은 소득이나 주택에 대한 질적 수준에 대해 높은 기대를 가지고 반응하고자 할 것이며, 자아 실현이나 존중 욕구를 충족하고자 하는 개인은 자기 목표의 달성도나 여가 생활의 질에 대한 주관적 평가에 치중하게 될 것이다(Sirgy, 1986: 339-342).

그간의 많은 연구들이 객관적으로 주어진 상황에 대한 지표를 기준으로 개인과 집단의 삶의 질을 측정하여 왔으나, 삶의 질은 개인의 기대와 실제 만족 정도가 비교 처리되어 인식되는 주관적 성향을 강조하는 개념이라는 주장이 강하게 제기되고 있다.

한국에서 삶의 질 연구가 시작된 1970년대 말은 국민의 삶의 질을 측정할 수 있는 사회지표를 개발하고 이를 토대로 실측을 수행하였던 시기였다(현오석, 1976; 신도철, 1981). 1990년대 들어 삶의 질 연구는 사회 주체별로 삶의 질에 대한 관심 영역을 차별화하여 영역별 지표들을 구성하여 측정하고, 나아가 삶의 질을 증진하기 위한 사회 정책적 방안들을 도출하는데 초점을 맞추게 된다(서울대 사회과학연구소, 1993; 한국행정연구원, 1996; 한국사회정책학회, 1995). 자치단체 주민들의 삶의 질을 향상하기 위한 지방행정의 과제들을 제시한 연구들(박광국·김순양, 1998; 김영중 등, 1998; 조성기·조연구, 1996)이 있으며, 삶의 질 향상을 위한 국가의 과학기술정책의

방향을 모색한 이영희(1997)의 논문, 신체질환자의 삶의 질 영역을 파악하고 신체적 질병을 가진 개인이나 그 가족들의 삶의 질 향상을 위한 정책 과제들을 제시한 윤현숙(1995)의 논문도 보이며, 공무원의 근로생활의 질을 조사하여 그들의 공직 몰입과 근무의욕은 물론 공직자로서의 삶의 만족을 제고하기 위한 조직 정책적 방안들을 제시하고자 하였던 조경호(1997), 박천오(1996), 김호정(1994), 김병섭(1994a; 1994b) 등의 논문들이 있다.

각각의 연구들은 삶의 질의 관심 영역, 삶의 질 평가 주체, 그리고 삶의 질 연구의 목적에 따라 다양한 형태로 진행되었으나, 삶의 질의 현상을 정형화된 기준에 따라 구현하기 위한 지표화 작업을 수행하였다는데 공통적인 특징을 보여왔다.

2. 삶의 질의 구성요소

삶의 질 지표에는 삶의 질에 관한 포괄적인 관심 영역들을 포함하고 있다. 앞서 제시한 <표 2-1>의 한국의 사회지표는 객관적인 삶의 질 지표를 잘 반영하고 있으며, 개별 주체들의 주관적 삶의 질을 측정하기 위해 개발된 지표들도 다수 발견되고 있다. 삶의 질에 대한 객관적인 지표와 주관적인 지표들을 나누어 정리해 보면 아래와 같다.

1) 객관적 지표

우선 삶의 질을 객관적인 지표를 활용하여 측정하고자 했던 연구들의 분석 단위는 대개 전국적 관점에서 측정 단위 지역의 삶의 여건이나 물리적 환경과 관련된 영역들을 포함한다(<표 2-2> 참조). 『21세기의 사회발전 전략』에서 정구현(1994) 등은 삶의 질을 반영하는 지표로 경제적 요인, 문화적 요인, 환경적 요인 등 세 가지를 제시하고 그들이 삶의 질을 구성하는 중요한 요소이긴 하지만 자료 수집의 어려움, 계량화의 어려움 때문에 소득, 환경, 복지부문 등에 필수적으로 포함될 수 있는 15개 지표를 활용하여 삶의 질을 측정하고 있다(<표 2-2> 참조).

이재성(1988)은 삶의 질을 지역 사회의 목표에 따라 안전도(지역방위, 사고 등),

건강도(환경위생, 유해물질, 의료 등), 경제활성도(고용, 소득, 물가 등), 편리도(소비 생활, 교통 등), 쾌적도(거주, 경관, 레크레이션), 교육문화창달도(교육수준, 체육진흥, 문화), 연대도(이웃의식, 소외, 공공참여) 등의 7개 부문으로 나누고, 20개 객관적 생활여건 요인들을 사용하여 도시정부의 정책성과 관점에서 삶의 질을 측정하고 있다.

하혜수(1996)는 그의 박사학위논문에서 지방정부의 정책평가 산출모형을 삶의 질 연구와 연계하여 지방정부의 정책성과 평가는 지역 공간의 삶의 질 여건의 개선도를 중심으로 이루어져야 한다고 주장하고 있다.

김병국의 연구(1989)는 Liu(1980)가 제시했던 건강성, 능률성, 안전성, 쾌적성의 네개 부문의 삶의 질 관심 영역을 대체로 응용하여 능률성 부문을 편리성으로 바꾸어 도시생활 환경 지표를 측정하고자 하였다. 김병국의 박사학위논문에서는 도시생활의 건강성을 환경위생, 사회복지, 주거 수준 등으로 측정하였으며, 편리성은 교통, 정보통신, 교육환경 등으로, 쾌적성은 녹지공간, 대기환경, 문화재 여건 등으로, 안전성은 화재발생빈도, 사고발생빈도, 범죄발생빈도 등으로 측정하였다.

김재홍 등(1998)은 한국 도시의 삶의 질 변화를 추정하기 위해 지방자치가 본격적으로 실시된 1994년을 전후한 1993년과 1995년의 전국 도시 삶의 질 수준을 비교하고 있다. 김재홍 등이 제시한 지표들은 교육·문화·체육시설 수준과 관련된 12개 지표, 건강한 생활과 관련된 6개 지표, 안전한 생활과 관련된 5개 지표, 편리한 생활과 관련된 11개 지표, 경제생활과 관련된 5개 지표, 입지조건과 관련된 4개 지표 등 6개 분야에 걸쳐 거시통계 자료들을 이용하여 도시간 삶의 질 수준의 변화를 추정하고 있다.

김영종 등(1997)은 정부가 수행하는 사무들을 분석하여 국민들의 삶의 질과 관련이 있는 단위사무들을 부처별로 도출하고 이들 사무들이 삶의 질과 어떤 연관을 가지고 작용하고 있는지를 분석하고 있다. 김영종 등은 삶의 질 지표를 사회복지, 보건환경, 산업경제, 교육문화, 사회기반, 질서안전 등 6개 분야의 정부기능을 중심으로 구축하였다는 데서 특징 있다고 보여진다.

<표 2-2> 객관적 삶의 지표들의 예

연구자	대분류	세부지표
정구현 외(1994)	소득	소득수준, 소득안정, 배분적 정의
	환경의 질	수질, 대기의 질, 쓰레기 처리, 자연휴식공간
	복지	주택, 교통, 공안, 의료, 사회복지체계
하혜수(1996)	인구동태-경제성장	인구증가율, 경제활동인구, 인구밀도, 가족수
	지역경제-경제성장	소득수준, 고용수준, 물가수준, 산업진흥
	사회구조-참여도	정치참여, 결사체 참여, 시민단체
	사회구조-편리도	주거안정, 주거공간, 대중매체
	서비스수준-편리도	정부규모, 소비생활, 생활편의, 대중교통 등
	서비스수준-안전도	소방, 치안, 민방위
	서비스수준-쾌적도	주거생활, 레크레이션, 교육, 문화, 체육, 위생
	사회복지-안전도	재해, 사고, 범죄
	사회복지-건강도	복지수혜, 중독, 질환, 의료
	환경-쾌적도	경관, 오염, 녹지공간, 공원
김병국(1989)	편리성	교통, 정보통신, 소비생활, 서비스, 교육
	건강성	환경위생, 의료, 사회복지, 주거사정, 주택
	쾌적성	녹지, 대기, 문화재, 여가
	안전성	화재, 사고, 범죄
김재홍·이은우· 이재기(1998)	교육·문화·체육생활	초등학교 학급당학생수, 4년제 대학정원 등
	건강한 생활	수질오염, 대기오염, 의료인수, 공원 등
	안전한 생활	범죄, 교통사고, 화재발생, 소방인력 등
	편리한 생활	주택, 상하수도, 도로 등
	경제생활	일인당 예산규모, 25평 아파트 전세가격 등
	입지조건	서울까지의 거리, 연평균 기온 등
김영중·박병식· 오영석·김상묵 (1997)	사회복지	가정생활, 공공복지
	보건환경	보건, 환경
	산업경제	소득, 소비, 고용
	교육문화	교육, 문화
	사회기반(SOC)	생활편의, 주택
한국보건사회 연구원(1996)	질서안전	사회질서(범죄 등), 사회안전(교통사고 등)
	경제	1인당 소득, 경제규모, 경제생활참여
	교육	문자해독, 고교취학률, 초등학생 100명당교원
	보건	기대수명, 영아생존율, 65세이상 인구비율
	문화	신문구독률, TV보급률, 출판도서 보급률

한국보건사회연구원에서 제시한 삶의 질 지표(1996)는 1인당 소득, 경제규모, 경제활동참여 정도를 반영하는 경제부문, 교육부문, 건강부문, 문화부문 등 네 가지 관심 영역으로 제시되고 있다. 한국보건사회연구원의 삶의 질 지표는 경제적 분야 뿐만 아니라 국민의 인간개발지수를 포함하는 가장 간명하면서도 포괄적인 것으로 평가받고 있다.

2) 주관적 지표

삶의 질을 사회 주체들의 주관적 인식을 중심으로 파악하고자 하였던 연구는 앞서의 객관적 지표 연구들에 비해 빈약하다(<표 2-3> 참조). 대표적인 연구로 신도철(1981)의 것을 들 수 있다. 신도철은 한국 생활에서 가장 중요한 역할을 하는 삶의 관심 영역을 파악하여 국민들을 대상으로 그들이 인식하는 복지 수준을 평가하도록 하였는데, 측정변수로 주택, 이웃, 재정문제, 결혼관계, 자녀교육, 집안일, 친구관계, 여가활동, 자신의 교육, 직업상태, 정부, 건강상태 등을 활용하였다.

<표 2-3> 주관적 삶의 지표들의 예

연구자	세부지표
신도철(1981)	정부, 재정문제, 직업문제, 자신의 교육, 여가활동, 건강상태, 집안일, 친구관계, 결혼관계, 주택소유 유무
하재구(1986)	인권보장, 공과금의 적정성, 직장활동, 저축 및 재정상태, 교육기관, 여가 시간활동, 건강상태, 교통, 생활편의시설, 서울시인구증가, 주거장소, 환경 편의시설, 이웃 및 친족관계, 전쟁에 대한 위협
조세환 · 오휘영(1993)	도시의 발전가능성, 학교의 질적 수준, 교육시설, 스포츠시설, 의료수준, 약사처방수준, 교통혼잡도, 도시가로경관, 도시공원시설, 소음공해, 도시민의 양심, 이웃의 인식, 같은 부류의 이웃, 지역정주의식, 주택의 외양, 주택소유 유무, 야간치안
김미숙 · 조경호(1999)	교통 및 통근, 직장생활, 건강, 안정 및 안전, 교육, 가족생활, 가계재정, 주거생활, 여가생활, 친구관계, 지역사회, 국가관 등

서울시민들이 인식하는 서울 생활의 만족도를 측정하기 위해 하재구(1986)는 가정생활, 주거장소, 건강상태, 교육기관, 직장활동, 저축 및 재정 상태, 이웃 및 친족 관계, 여가시간 활용, 서울시 인구 증가, 환경 및 교통의 편리성, 전쟁의 불안, 인권 침해의 정도, 공과금의 수준 등을 사용하였다.

경주시민들을 대상으로 도시 공간 환경에 대한 인식을 조사한 조세환·오휘영(1993)은 삶의 질을 건강성(대기오염 정도, 수질오염 정도, 주택의 사생활 유지 등), 능률성(교육시설, 스포츠시설, 도시공원시설, 학교의 질적 수준, 백화점의 상품보급 수준 등), 안정성(교통혼잡도, 야간치안 정도), 쾌적성(주택의 외양, 정원의 개성, 도시가로 경관, 소음공해 정도, 관광도시의 이미지, 생활도시의 이미지, 이웃의 인식, 동네의 이미지 등) 등 네 가지 부문을 활용하였다.

1998년 조명한과 차경호는 41개국 6,949명의 대학생을 대상으로 Diener 등(1985)이 개발한 「삶의 만족도」(the satisfaction with the life scale: SWLS)를 적용하여 주관적 삶의 인식을 조사하여 발표하였다. 이 연구는 국가간 국민들의 주관적 행복감을 비교하기 위해 소득, 인구학적 변인(연령, 성별, 취업여부, 교육수준, 종교, 결혼과 가정), 사회적 행동과 생활사건(사회적 접촉, 생활사건), 성격 및 신체적 요인을 적용하였다. 이 연구에서 한국은 조사대상 국가 41개국 중에서 최하위집단에 속하는 것으로 분석되었으며, 이를 시정하기 위해서는 성취와 더불어 개인의 독특성과 평등성을 고양시키는 사회 문화적 변동 작업이 필요함을 주장하고 있다(조명한·차경호, 1998: 211).

1999년 김미숙과 조경호가 수행한 연구는 국가공무원의 삶의 질을 민간기업 종사자의 것과 비교한 거의 유일무이한 연구로 평가받고 있다. 이 조사에서는 공무원들이 직장생활, 건강, 안전 및 안정, 가족생활, 가구재정, 여가생활, 친구관계, 지역 사회 등 조사영역의 대부분에서 민간기업종사자들에 비하여 상대적으로 낮은 수준의 삶의 질 만족도를 보였다. 당시 표본 공무원들은 민간기업종사자와 비교하여 낮은 보수와 적체된 승진에 대한 불만족 수준이 매우 높았고, 그동안 공직사회의 장

점으로 간주되었던 공직에 대한 사회적 명예심, 직업안정성에 대한 인식, 퇴직 후 생활안정에 대한 의식 등에 대하여 부정적인 인식을 하고 있는 것으로 나타나 공직 사회의 활기가 저조한 것으로 분석되었다. 또한 당시 연구에서는 공무원의 삶의 질을 개선하기 위해서는 정부조직과 인사정책 등 직장생활과 직접적으로 연관되는 부분의 개혁이 선행되어야 하는 것으로 나타났으며, 자율적 업무분위기를 고양시키는 활동이 그들의 삶의 질을 전반적으로 향상시키는데 주효할 것으로 예측되었다.

제3절 공무원의 삶의 질 실태 및 연구의 한계

공무원의 삶의 질에 관심을 가지고 체계적이고 종합적인 조사 연구를 한 사례가 우리 나라에서 거의 발견되지 않고 있다는 것은 우리가 그간 공직사회를 얼마나 무책임하게 바라보고 처방해 왔는가를 단적으로 설명해 준다. 다만 공무원의 공직 생활에 대한 인식과 태도를 조사한 그간의 몇몇 연구들을 통해 공무원의 고민거리가 무엇이고, 그들의 사기를 제고하기 위해 어떠한 인사정책적 노력이 필요한가에 대한 공직생활과 관련된 제한적인 정보들이 알려져 있을 뿐이다(서원석·김광주, 1992; 조성한, 1996; 조경호, 1997; 이현수, 1998). 하지만 이들 연구들도 공무원의 삶의 질을 일반인의 관점에서 직접적으로 표현하기보다는 행정 업무를 수행하는 특수계층의 관점에서 이해하고 있기 때문에 종합적이지 못하다는 비판을 받고 있다.

공무원의 공직생활에 대한 불만 요인을 분석한 그간의 조사결과들을 가지고 제한적이거나 우리 나라 공무원의 삶의 질 실태를 살펴보면 <표 2-4>와 <표 2-5>와 같다. 1995년, 1997년, 1998년에 실시된 조사 결과를 종합해 보면, 열악한 보수와 근무환경, 승진 적체, 인사의 불공정, 관료제의 경직적이고 권위적인 직무 수행 분위기 등 때문에 공무원들은 공직생활에 불만족하고 있는 것으로 나타났다. 조사대상 표본과 표본 규모, 그리고 시기 등에 있어서 이들 조사들은 약간의 차이가 있다고 보여지지만, 우리나라 공무원들은 직장내 인간관계와 직업안정 수준에 대해서는 대체로 만족하고 있었지만, 물질적 차원에서 불만족 수준이 상당히 높은 것으로 나타

났다.

<표 2-4> 공무원의 공직생활에 대한 대표적인 불만요인

(단위: %)

응답 조사시기	열악한 보수	승진적체	인사의 불공정	권위적 분위기	취약한 업무환경
1995*	15.3	17.6	7.2	9.0	12.7
1997**	30.7	16.5	13.5	13.3	7.5

* 중앙부처 공무원 2,000명을 대상으로 조사한 결과(조성한, 1996)

** 중앙부처, 자치단체 공무원 500명을 대상으로 조사한 결과(조경호, 1997)

<표 2-5> 공무원의 5대 고민거리

1998년 조사*	생계비 부족 (35%)	승진문제 (15%)	가정·자녀 문제 (10%)	업무능력 향상 (8%)	노후문제 (8%)
-----------	-----------------	---------------	----------------------	-----------------	--------------

* 중앙부처, 자치단체 51개 기관 공무원 2,017명을 대상으로 조사한 결과(이현수, 1998)

이들 조사결과들이 보여주듯 우리 나라 공무원들은 적은 보수, 열악한 근무 환경으로 인하여 상당한 고통을 받고 있는 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 우리나라 공무원들이 나름대로 제구실을 해왔던 근본적인 이유는 공직에 대한 국민들의 존경심, 신분의 안정 및 공직에 부여되는 공적 권력 등에 있었다고 볼 수 있었으나, 최근 들어 그것들 중 어느 하나도 충분히 고려되지 못하는 상황에 이르렀기 때문에 공직사회는 더 침체되고 있다고 경고하는 연구가 꾸준히 보고되고 있다(박경효, 1999; 조경호, 1997; 박상건, 1995). 특히 공무원들이 공직으로부터 느끼는 심적 이탈감(psychological disengagement) 수준은 상당히 심각한 것으로 받아들여지고 있다. 단적인 예로, '자녀가 공무원이 되겠다면 적극 권하겠다'는 질문에 긍정적인 태도를 보이는 공무원의 비율이 점점 줄어들고 있다는 것이다(<표 2-6> 참조). 이는 공직에 대해 공무원 스스로가 부정적으로 인식하기 시작했으며, 공무원들을 동기부여하기 위한 체계적이고 종합적인 전략이 필요하게 되었음을 간접적으로 시사하고 있다고

보아야 할 것이다. 더욱이 공무원들은 자신의 직업과 생활 수준을 민간기업종사자들의 것과 비교함으로써 자신의 위치를 이해하고 인식하는 경향이 높아지면서 공무원들이 느끼는 상대적인 박탈감 수준은 더 높아졌다고 판단된다.

<표 2-6> '자녀가 공무원이 되겠다면 적극 권하겠다'는 항목에 대한 1992년 결과와 1997년 결과와의 비교(%)


응답 시기	매우 찬성	약간 찬성	보통	약간 반대	매우 반대
1992*	5.7	35.8	38.7	13.6	3.0
1997**	3.2	19.9	42.5	23.5	10.8


* 중앙부처 공무원 2,900명을 대상으로 조사한 결과(서원석·김광주, 1992)

** 중앙부처, 자치단체 공무원 500명을 대상으로 조사한 결과(조경호, 1997)

<표 2-7> 공무원이 인식하는 민간기업종사자와 공무원간의 장점 비교

구분	공무원에 매우 유리	공무원에 유리	비슷	민간에 유리	민간에 매우 유리
신분보장					
근무환경					
보수					
장래성					
후생복지					
노후보장					
사회적 지위					
업무량					
국가발전기여					
환경변화대응					
자율성					

 응답비율 가장 높음 (대체로 30-40%)

 응답비율 높음 (대체로 20-30%)

자료: 이현수, 행정에 관한 공무원의 인식과 태도, KIPA, 1998, p14.

<표 2-7>은 공무원이 인식하는 공직의 특성이 민간기업과 비교했을 때 어떻게

나타나는가를 조사한 결과이다(이헌수, 1998: 14). 신분보장, 노후생활 보장, 그리고 사회적 지위 등을 제외하고는 대부분의 직업 특성 비교에서 공무원들은 민간기업종사자들이 자신들보다 유리하다는 판단을 하고 있는 것으로 나타나 이 상태가 계속 되면 공무원들의 민간기업으로의 이직은 계속 증가할 것으로 보여진다. 특히 국가 발전에의 기여를 많이 하는 만큼, 이에 상응하는 물질적인 대우는 받지 못하고 있다고 인식하는 공무원들이 상당히 많다는 것은 큰 문제가 될 수 있다.

따라서 공무원의 일에 대한 열정과 삶의 만족을 제고하기 위해서 가장 중요한 부분은 경제적 보상의 확대나 승진 기회의 증대에 있다고 보여진다. 아울러 그들의 노력에 대한 사회의 인정과 관심을 제고하고, 동시에 그들을 공무원이란 특수 계층으로 인식하기보다는 일반 직업인으로 인식하는 것 등의 공무원에 대한 인식과 문화의 변화도 중요하다(조경호, 1997).

<표 2-8> 2001년 민간중견기업 임금 대비 공무원 보수 수준

		상위직		중간관리직		하위관리직		하위직	
대응 직급	공무원	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
	민간	임원	임원	임원/ 부장	부장/ 차장	차장/ 과장	대리/ 사원	사원	사원
대응연령(세)		53+	48~52	55+	43~54	33~42	26~32	29~34	24~28
학력수준		대졸이상						초대졸이하	
보수격차(%)		73.2		83.1		89.2		98.6	

자료: 중앙인사위원회 내부자료.

*: 본 연구에서는 “상위직”으로 명명하였음.

가장 중요한 요인으로 보이는 보수를 보자. 현재 공무원들은 전체적으로 민간기업종사자보다 낮은 보수를 받고 일하고 있으며⁸⁾, 이 수치는 상위직으로 갈수록 더욱 낮아진다(<표 2-8> 참조). 가정 중심의 가치관, 그리고 개인적 생활의 여유를 꿈

8) 중앙인사위에서 한국노동연구원에 의뢰하여 실시한 2001년도 민·관보수수준실태조사 결과임

꾸는 공무원들이 늘어가면서 경제적으로 어려움을 겪게 되면 그만큼 공직생활에 열정을 가지고 참여하기 어려울 것이며, 이는 곧 행정서비스의 질 저하로 연결될 것이 당연하다고 보여진다⁹⁾.

승진의 어려움은 우리 나라 공무원들이 가장 고민스럽게 생각하는 문제가 되고 있다. 조선일보의 조사에 의하면(1999년 9월 28일자), 9급으로 입직하여 1급까지 승진하는데 소요되는 법정 승진최저연수는 27년인데 반해, 실제로는 약 49년이 걸리는 것으로 나타났다. 특히 6급에서 5급, 5급에서 4급으로 승진하는데 각각 10.15년, 9.26년이 걸리는 것으로 나타나 중간관리직 공무원들의 승진은 특히 더 어려운 것으로 나타났다(<표 2-9> 참조). 최근 공직사회의 구조조정으로 공무원들의 승진 기회는 더 열악해진 것으로 보고되고 있다(김병섭 외, 1999).

<표 2-9> 공무원 평균 승진소요연수와 최저승진소요연수

구분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급
1997	4.01	3.09	7.05	9.01	9.05	6.11	6.05	4.02
1998	동결	3.77	7.35	9.26	10.15	7.66	6.91	3.84
최저승진소요연수	3	3	5	5	4	3	2	2

자료: 행정자치부 자료(1998)와 조선일보(1999.9.28) 기사를 합쳐 재구성 하였음.

승진적체의 문제는 하위기관(일선기관)으로 갈수록 극심해 진다. 지방소재 소속 기관에 근무하는 국가공무원의 경우 직급을 불문하고 다시 본부로 돌아 올 가능성을 점치기 어렵기 때문에 일선 근무를 기피하는 경우가 발생하고 있다. 이는 대부분 승진문제와 연계되어 있다. 가족이나 친지들과 떨어져 살아야 하는 경우도 있어 인사관리 뿐만 아니라 개인의 삶의 질 차원에서도 문제가 되는 경우가 종종 있다. 상급기관으로의 진출은 반가워 하면서도 하급기관으로의 진출을 그리 탐탁치 않게

9) 이현수의 조사에 의하면(1998: 49), 우리나라 공무원들이 가장 심각하게 생각하는 고민거리는 생계비의 부족과 승진의 어려움으로 나타나고 있어 보수체계의 획기적인 개편과 승진인사관리체도의 개혁이 추진되어야 할 필요성을 강하게 제기하고 있다.

생각하는 이유가 바로 여기에 있다. 또한 국가공무원의 지방소재 소속기관으로의 전출은 당해 기관에 근무하는 대다수 공무원들의 인사 불만을 더욱 가중시키는 문제를 함께 노정시키는 경우도 있어 이에 대한 조사연구가 필요한 실정에 있다.

또한 행정의 능률성과 계속성, 공평성을 유지하기 위해서는 정치적 중립을 공무원들의 행동규범으로 하는 것은 당연하다 하여도, 정치와 행정이 함께 어우러지는 현대 행정의 환경 하에서는 공무원들의 기본권 인정 범위를 확대하고 그들의 정치적 활동을 증진시켜야 한다는 논리도 강하게 인식되고 있다(오석홍, 1993: 676-677). 즉 그간 공무원을 공직사회에 국한시켜 인식하고 관리하는 생각을 지양하고, 확대·다양화된 공무원의 관심 영역을 식별하고, 공무원들이 중요하다고 인식하는 사회적 삶의 영역에 관심을 가지고 그것들을 만족시켜주는 활동이야말로 지금 우리에게 닥친 중요한 과업이 아니라 할 수 없다.

공무원의 삶의 질에 대해 관심을 갖게 되는 또 다른 이유는 우리 나라 행정 환경변화의 축이 권위주의로부터 민주주의, 획일주의로부터 다원주의로 변화하였다는 데서 찾을 수 있다. 권위주의 시대의 행정은 기계적 합리성이 존중되고 정치적 도구로서의 비인격적 이념이 중시되었다. 기계적 합리성은 비정치적 환경 하에서 기술과 전문성을 동원하여 공언된 목표를 능률적으로 달성할 수 있지만, 조직 내부의 개인의 욕구는 경시될 수밖에 없었다. 대중적 주권(popular sovereignty)이 더 이상 일반국민들에게만 주어지는 특권으로 인식되기보다는 공무원들에게도 주어져야 하며, 이러한 인식의 변화는 개인의 자유와 권리의 보장은 행정 개혁의 주요 축이 되고 있다는 것을 의미한다. 공무원의 삶의 질은 개인의 자유와 권리의 차원에서 논의되고 토론되어야 하는 중요한 주제가 되었다는 것이다.

이헌수(1998: 121)와 김선호·조경호(1998)의 조사에 의하면 우리 나라 공무원들의 일반공무원 노조 설립에 대한 의견은 매우 긍정적인 것으로 나타났으며, 공무원의 의식과 교육의 수준이 높아질수록 이러한 경향은 더 높아질 것으로 판단된다. 1998년부터 우리 나라 일반직 공무원에게도 공무원직장협의회를 구성할 수 있는 기회가 보장되었다는 것은 일반 공무원도 제한적이거나 민간의 근로자와 동일한 직업인이

며 동시에 시민으로서의 기본적 권리들을 향유할 수 있게 되었다는 데서 시사하는 바가 크다. 즉 근로자의 삶의 질은 조직 내에서 그가 누릴 수 있는 개인의 자유의 크기와 비례적 함수관계에 있다고 해도 과언이 아니다. <표 2-10>의 결과에 따르면, 공무원직장협의회 등 공무원의 기본권 향상을 위해 설치되어 있는 제도들은 기존 조직 내부에 설치되어 있는 고충처리제도 등과 비하여 공무원의 목소리를 정확하게 반영하는 장치가 되고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-10> 공무원직장협의회와 고충처리제도 등 기존제도와의 비교

훨씬 못함	조금 못함	비슷함	훨씬 나옴	조금 나옴	무응답	계
20명 (3.2%)	53 (8.4)	152 (24.1)	135 (21.4)	269 (42.6)	3 (0.5)	632 (100.0)

자료: 조선일(2001: 106)이 광주, 전남지역 공무원 632명을 대상으로 시행된 조사결과를 인용.

최근 일련의 연구에 따르면(조선일, 2001; 조경호·김성훈, 2001), 공무원직장협의회는 행정개혁의 동반자로서 업무과정의 혁신, 효율성의 극대화, 그리고 고객만족을 위한 촉매적 역할을 해 나갈 것이기 때문에 보다 활성화되도록 하는 정책전환이 필요하다

제4절 공무원 삶의 질의 영역

본 연구는 그간 간과되어졌던 공무원의 삶의 질을 13개 삶의 질 관심 영역에 대해 종합적인 시각에서 조사하였다. 13개 삶의 질에 대한 관심 영역과 관련 지표들은 앞서 검토한 선행연구들을 바탕으로 개발되었으며, 1999년 조사시 포함되었던 항목들을 대부분 포함시키는 방향으로 설계하였다.¹⁰⁾ 인구사회학적 통제변인을 제외하고 본 연구에 포함된 13개 삶의 질 영역 세부지표들은 <표 2-11>과 같다.

10) 특히, 본 연구의 13 영역은 삶의 질에 대한 주관적 인식을 중심으로 그간 상당한 전문성을 가지고 연구를 해왔던 신도철교수의 도움으로 개발되었다.

<표 2-11> 공무원의 삶의 질 측정을 위한 영역 및 지표

영역	지표
1. 교통·통근	1) 출퇴근시 이용하는 교통수단 2) 통근 시간 3) 통근에 대한 만족도 4) 통근 불만족 이유
2. 직장생활	1) 공직생활 기간, 직급, 월수입, 희망월수입 2) 퇴근시간, 근무시간 만족도 3) 직업에 대한 항목별 만족도 4) 실직에 대한 두려움 5) 공직 재선택 여부 6) 이직의향 7) 부서의 변화여부 8) 직장협의회 만족도, 노조 필요성 9) 입직시와 현재의 변화상황: 직업안정성, 퇴직후 생활안정, 복리후생, 국가에 기여, 사회적 위신 및 명예, 보수수준
3. 건강	1) 스트레스, 우울증, 미래에 대한 걱정 빈도 2) 건강에 대한 만족도 3) 음주 및 흡연량 4) 건강검진에 대한 만족도
4. 안정 및 안전	1) 업무 및 근무환경 안전 정도 2) 동네 안전 정도 3) 동네 만족도
5. 교육	1) 임용시와 현재의 학력수준 2) 직장에서의 학업지원 정도 3) 교육이 직업에 도움을 주는 정도 4) 재교육비 필요정도 5) 재교육이 가장 필요한 분야
6. 가족생활	1) 결혼여부 2) 배우자 관련: 배우자와의 관계, 배우자의 직업 만족도, 배우자 학력, 맞벌이 여부 3) 자녀여부: 자녀수, 나이, 공교육 만족도, 월평균 사교육비 4) 가족생활에 대한 만족도

<표 2-11> 공무원의 삶의 질 측정을 위한 영역 및 지표(계속)

영역	지표
7. 가계재정	1) 작년 및 올해의 월평균 가구수입 2) 생활비 주 차용처 3) 가계재정에 대한 만족도 4) 향후 가계재정 상태
8. 주거생활	1) 주택유형 및 소유형태 2) 이사의향 3) 주택에 대한 만족도
9. 여가생활	1) 여가시간 2) 주 여가활동 3) 여가를 같이 보내는 사람 4) 여가에 대한 만족도, 불만족 이유 5) 휴가: 일수, 휴가장소, 만족도, 해외여행여부 및 만족도
10. 친구관계	1) 친구수 및 연락빈도 2) 친구관계에 대한 만족도
11. 지역사회	1) 지역사회 거주기간 2) 이웃과의 교류빈도 3) 지역사회에 대한 만족도
12. 국가 및 삶에 대한 견해	1) 한국에서 사는 것에 대한 만족도 2) 이민의향 및 이유 3) 삶에 대한 행복도 4) 삶에 대한 만족도
	1) 현재의 삶의 수준 2) 마땅한 삶의 수준 3) 공무원의 삶의 수준 4) 민간기업종사자의 삶의 수준
13. 삶에 대한 관점	1) 삶의 질 향상을 위해 중요한 것과 중요하지 않은 것 2) 직업생활에서 중요한 것과 중요하지 않은 것
일반사항	1) 성, 연령 2) 거주지역

13개 지표는 교통·통근, 직장생활, 건강, 안정 및 안전, 교육, 가족생활, 가계재정, 주거생활, 여가생활, 친구관계, 지역사회, 국가 및 삶에 대한 견해, 삶에 대한 관점으로 구성되어 있다. 1999년도 조사에서 포함되었던 정치에 관한 견해 항목들은 이번 조사에 제외시켰다. 각 지표 혹은 영역은 객관적 지표와 주관적 지표를 모두 포함하고 있어서, 삶의 객관적 상황과 이에 대한 주관적 평가를 종합적으로 측정하

고 있다. 각 지표는 다시 여러 개의 세부 지표로 나뉜다.

교통·통근영역은 출퇴근시 이용하는 교통수단과 이에 대한 만족도를 측정하는 것으로 이는 직장생활의 연장으로 볼 수 있다. 특히, 통근에 많은 시간을 사용하는 우리 나라 직장인들의 경우 통근 시간과 수단은 삶의 질을 나타내는 한 지표라고 하겠다. 직장생활영역은 기존의 공무원의 삶의 질 연구에서 조사한 대표적인 영역으로, 직장에서의 수입, 승진, 보수 등 다양한 측면을 알아보기 위해 선정되었다. 대부분의 시간을 직장에서 보내는 공무원과 민간기업종사자의 경우 직장에서의 삶이 전반적인 삶의 수준을 결정하는데 중요한 영향을 미칠 것이라고 판단된다. 건강은 일반적인 삶의 질에 있어서 매우 핵심적인 지표 중의 하나이다. 개인의 건강수준이 전반적인 삶의 만족도에 주는 영향을 매우 크다는 연구가 계속해서 나오고 있다.

동네의 안정과 안전은 범죄율과 관련하여 우리 사회의 안전도를 살펴보는 영역이다. 주변지역이 위험하다고 느끼게 되면 삶에 대해 위협을 느껴서 삶의 질은 떨어질 것이다. 아울러 2001년도 조사에서는 직장생활의 안전도도 추가하여 질문하였다. 교육영역은 교육의 양적인 측면과 질적인 측면을 조사하여 전반적인 우리나라의 교육과 이것이 개인의 업무에 미치는 영향을 알아보기 위해 선정된 영역이다. 공교육의 수준과 질은 개인의 삶을 운택하게 하는데 중요한 지표이기 때문이다. 가족생활영역 또한 중요한 삶의 질을 결정하는 요인이다. 객관적인 삶의 수준이 아무리 높다해도 개인의 사적인 삶에 대한 불만족이 높다면 전체적인 삶의 수준은 낮아질 것이다. 가구재정영역 또한 매우 중요한 영역 중의 하나이다. 가정의 객관적인 생활수준과 아울러 이에 대한 주관적인 만족정도는 건강과 더불어 매우 중요한 요인으로 판정된 연구결과가 많다.

주거영역은 주택유형 및 소유형태를 통해서 살고 있는 주거에 대한 객관적 주관적 상황을 측정한 것이다. 여가생활영역은 직장생활의 연장으로 여가의 양과 질을 조사하여 두 측면에서 직장인들의 수준을 알아보았다. 친구관계영역은 가족생활영역과 더불어 인간관계적인 측면에서 중요한 영역이 된다. 특히, 직장인의 친구관계는 개인의 사기를 고양시키는 주요한 정서적 지원체계가 된다. 지역사회영역은 이

웃과의 관계, 지역사회의 환경에 대한 만족도 등을 살펴봄으로써 삶의 수준을 측정하려는 것이다. 쾌적한 주변환경은 삶의 수준을 높일 것이다.

국가에 대한 견해영역에서는 우리 나라에 사는 것에 대한 만족도 및 한국에 대한 자긍심 등을 통해서 한국에서 사는 것에 대한 만족도를 살펴보았다. 한국에 사는 것에 대한 만족감은 전반적인 삶에 대한 만족감에 영향을 미칠 것이다. 전반적인 삶에 대한 견해영역은 삶에 대한 행복도 및 만족도, 현재 삶의 수준, 마땅히 누려야 할 삶의 수준 등을 살펴본 것으로 이는 삶의 질을 직접적으로 나타내는 지표라고 할 수 있다. 자신이 판단한 삶의 질 수준을 통해서 주관적으로 이를 평가하게 하는 것이다. 삶에 대한 관점영역은 삶에 있어서 중요한 요소들을 조사하여 어떠한 측면이 삶의 질에 있어서 중요한가를 알아보기 위해 선정되었다. 마지막으로 정치에 대한 관점영역은 정치에 대한 관심도와 개인이 어느 정도 정치에 영향을 줄 수 있는지를 살펴봄으로써 직장인들의 단체활동에 대한 관심도 등을 간접적으로 살펴보았다.

2001년도 조사에서는 6점 척도를 주로 사용했던 1999년의 조사와는 달리 지표의 척도를 5점으로 하였다. 예를 들어 영역별 만족의 경우 매우 만족, 만족, 보통, 불만족, 매우 불만족에 이르는 5점으로 하였다. '99년과의 비교를 위해서 '99년의 6점 척도를 5점으로 환산하였다. 이때 약간 만족과 약간 불만족은 합해서 보통으로 하였다. 척도의 변화로 인해서 분석상의 오차가 있을수도 있겠으나, 5점 척도가 더 타당하다는 연구진의 협의와 향후 더 발전적인 연구를 위해서 척도를 바꾸었음을 밝혀둔다.

제3장 연구방법

제1절 표본 추출방법

1. 본부 공무원

2001년도 조사 대상 부처는 1999년도와 동일한 47개 부처이다(<표 3-1> 참조). 부처별 공무원 수 비례로 총 1,000명을 표본으로 하였다. 단 부처별 표본 최대치가 50명을 상회하지 않도록 하였다. 표본추출은 2단계에 걸쳐서 실시되었다. 1단계에서는 층화비례추출법에 의해서 각 부처에서 공무원 수 비례로 표본을 추출하였다. 이때 여성의 비율이 15%가 되도록 할당하였다. 2단계에서는 의도적 추출법을 사용하여 각 부처의 총무과나 인사과 담당자의 도움을 얻어 직급과 성별 응답자를 선정하였다. 조사방법은 자기기입식방법을 사용하였다. 회수된 설문지는 995부로 99.5%의 회수율을 보인다(<표 3-2> 참조).

2. 민간기업종사자

민간기업종사자 표본도 1999년도와 규모나 규모별 인원수도 동일하게 나누었다. 기업을 추출하기 위해서 한국고용보험에서 추출한 상용근로자 100인 이상 5,512개 기업 중 885개 기업 중 종사자 100인-300인 미만기업 23개소, 300인-500인 미만 기업 15개소, 500인 이상 15개소, 총 53기업을 추출하였다. 대상 기업은 본부공무원이 주로 소재하는 서울, 대전, 수원, 인천을 중심으로 하였고, 추출방법으로는 체계적 추출방법을 사용하여 1999년과 같이 규모별 기업을 4배수 추출한 뒤, 전화로 설문에 참여하겠다는 기업만을 대상으로 조사하였다.

<표 3-1> 부처별 본부 공무원 응답자 분포

부 처 명	응답자 수 (남여)	여성응답자
감사원	44	4
중앙인사위원회	5	1
총리비서실	3	1
국무조정실	10	1
기획예산처	20	3
법제처	8	-
국정홍보처	5	1
국가보훈처	11	2
공정거래위원회	23	4
금융감독위원회	4	1
고충처리위원회	5	1
비상기획위원회	3	1
청소년보호위원회	2	-
재정경제부	33	3
국세청	46	7
관세청	25	4
조달청	26	4
통계청	26	5
교육인적부	22	3
통일부	14	2
외교통상부	14	2
법무부	23	3
검찰청	22	1
국방부	30	4
병무청	9	1
행정자치부	45	8
경찰청	50	7
과학기술부	19	3
기상청	20	3
문화관광부	25	3
문화재청	9	1
농림부	32	7
농촌진흥청	6	1
산림청	10	2
산업자원부	30	5
중소기업청	13	2
특허청	50	9
정보통신부	24	2
보건복지부	25	7
식약청	8	1
환경부	23	3
노동부	21	2
여성부	6	2
건설교통부	43	5
철도청	50	7
해양수산부	29	5
해양경찰청	24	7
합계	995	148

표본의 분포는 지역별 공무원의 직급 분포와 같도록 하였고(아래 <참조 표>를 볼 것) 성별에 있어서는 여성 종사자를 공무원보다 많은 20%로 하였다. 그 이유는 민간기업이 공직보다 여성종사자의 비율이 높기 때문이다. 각 기업에서 총무과나 인사과의 담당자의 도움을 얻어 할당추출법을 사용하여 조사대상 직급과 성에 해당하는 종사자에게 설문지를 배포하여 스스로 작성하게 한 뒤, 조사원이 1-2일 후에 수거하는 방법을 택하였다.

총 표본 수는 500명인데 회수된 응답은 485부로 회수율은 97%에 이른다(<표 3-2> 참조).

<표 3-2> 표본수 및 회수율

	표본수	회수부수	회수율
본부공무원	1,000	995	99.5
민간기업종사자	500	485	97.0
지방소재 소속기관 공무원	500	495	99.0

(단위: 부, %)

<표 3-3> 기업규모별 민간기업 수

기업규모	민간기업수	응답자 수
100인 ~ 300인 미만	23	104
300인 ~ 500인 미만	15	137
500인 이상	15	244
합계	53	485

(단위: 개소, 명)

<참조 표> 공무원과 민간기업종사자 직급

구 분	공무원	민간기업종사자
상 위 직	2·3급	임원급(전무·이사)
중간관리직	4·5급	부장·차장·과장급
하위관리직	6·7급	대리·대졸사원급
하 위 직	8·9급	고졸사원급

3. 지방소재 소속기관 공무원

지방소재 소속기관 공무원은 본부공무원과 마찬가지로 각 부처별 지방소재 소속기관 공무원의 인원 비례로 먼저 배정한 후 급수별로 비례하여 인원수를 배정하였다. 부처별로 그 수가 많으면 지방기관별로 임의로 동일하게 표본수를 지정하였다. 부처별 인원 최대치는 본부 공무원과 마찬가지로 50명으로 하였다. 총 표본수는 500명인데 회수된 설문지를 495부로 99%의 회수율을 보이고 있다(<표 3-2> <표 3-4> 참조).

제2절 표본의 특성

1. 2001년도 본부 공무원, 민간기업종사자, 지방소재 소속기관 공무원

표본의 특성을 살펴본 결과 세 집단은 인구사회적인 측면에서 약간의 차이를 보이고 있다. 성별로는 본부공무원의 여성비율은 14.9%, 민간기업 20.9%, 지방소재 소속기관 공무원 21.3%로 많은 분포를 보이고 있다.

연령 면에서는 민간기업 종사자의 평균연령이 35.70세로 가장 낮았고, 지방소재 소속기관 공무원 37.69세, 본부 공무원 39.46세의 분포를 보이고 있다. 특히 민간기업종사자는 20대의 비율이 상대적으로 높았고 50대의 비율이 더 낮은 분포를 보이고 있다.

학력 면에서는 지방소재 소속기관 공무원의 학력이 다른 두 집단보다 상대적으로 고졸과 전문대/졸의 비율이 높았고, 본부 공무원의 경우는 대학원 이상의 비율이 상당히 높은 분포를 보이고 있다.

월수입 면에서는 본부 공무원이 민간기업종사자나 지방소재 소속기관 공무원보다 200만원이상의 소득자가 더 많았다. 400만원 이상의 고소득자 비율은 민간기업종사자가 상대적으로 더 많았다. 지방소재 소속기관 공무원은 100-200만원대의 수입

을 버는 비율이 가장 많은 61.3%나 되었다.

직급면에서는(구분기준은 아래 <표 3-5>를 볼 것) 본부 공무원은 하위관리직이 과반수를 넘는 51.6%를 차지하고 있고, 민간기업은 하위관리직과 중간관리직이 비슷한 분포를 보이고 있다. 지방소재 소속기관 공무원은 하위직이 두 집단에 비해 5배 이상 많았고, 중간관리직과 상위직은 상대적으로 훨씬 적은 분포를 보이고 있다.

2. 1999년과 2001년도 공무원 비교

성별로는 1999년 표본에 비해 2001년 응답자 분포에 있어서 여성의 비율이 18.6%에서 14.9%로 떨어졌다.

연령별로는 20대가 약간 증가하였고, 50대는 약간 감소한 분포를 보인다.

학력별로는 고졸이하가 상당수 줄어들었고(10.4%에서 6.5%로), 대학원 이상이 20.8%에서 30.1%로 10%가량이나 증가하였다.

월수입 면에서는 저소득은 대폭 감소하였는데, 특히 100-200만원 사이의 소득 분포가 66.3%에서 무려 39.7%로 감소하는 추세를 보이고 있다. 아울러 300-400만원과 400만원 이상의 소득 분포의 비율도 2.4%에서 9.8%로 0.3%에서 2.4%로 각각 증가하였다.

직급에서도 1999년 분포와 2001년 분포는 차이를 보인다. 하위직은 11.8%에서 4.1%로 감소하였고, 중간관리직은 30.0%에서 39.7%로 증가하였다. 또한 상위직도 2.7%에서 4.5%로 증가하였다.

이와 같이 집단간에 인구사회적 특성에서 유의한 차이를 보이는데 이러한 측면이 삶의 질의 분석 상에서 영향을 미쳤으리라고 예상된다. 따라서 각 영역의 집단간 비교에서 이러한 배경변수의 영향을 고려하여 신중한 해석이 요구된다 하겠다.

<표 3-5> 2001년도 본부 공무원, 민간기업종사자, 지방소재 소속기관 공무원 인구사회적 배경 비교

		공무원		민간기업종사자		지방소재 소속기관 공무원	
구분		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체		995	100.0	485	100.0	495	100.0
성별	남자	845	85.1	382	79.1	389	78.7
	여자	148	14.9	101	20.9	105	21.3
	무응답	2	-	2	-	1	-
연령	20대	69	7.0	113	23.4	79	16.1
	30대	444	44.8	238	49.4	224	45.7
	40대	390	39.4	99	20.5	146	29.8
	50대	86	8.7	25	5.2	41	8.4
	60대	1	0.1	5	1.0	-	-
	70대이상	-	-	-	-	-	-
	무응답	5	-	5	-	5	-
학력	고졸이하	64	6.5	90	19.0	79	16.5
	전문대재/졸	55	5.6	49	10.4	79	16.5
	대재/졸	568	57.8	291	61.5	261	54.5
	대학원이상	296	30.1	43	9.1	60	12.5
	무응답	12	-	12	-	16	-
월수입	100만원미만	6	0.6	47	9.8	10	2.0
	100-200만원	393	39.7	211	43.8	302	61.3
	200-300만원	470	47.5	157	32.6	152	30.8
	300-400만원	97	9.8	52	10.8	24	4.9
	400만원이상	24	2.4	15	3.1	5	1.0
	무응답	5	-	3	-	2	-
직급	하위직	41	4.1	31	6.4	169	34.2
	하위관리직	513	51.6	217	45.0	265	53.6
	중간관리직	395	39.7	213	44.2	54	10.9
	상위직	45	4.5	21	4.4	6	1.2
	무응답	1	-	3	-	1	-

<표 3-6> 1999년과 2001년도 공무원의 인구사회적 특성 비교

		1999		2001	
구분		빈도	백분율	빈도	백분율
전체		1,002	100.0	995	100.0
성별	남성	815	81.4	845	85.1
	여성	186	18.6	148	14.9
	무응답	1	-	2	-
연령	20대	39	3.9	69	7.0
	30대	452	45.3	444	44.8
	40대	402	40.3	390	39.4
	50대	103	10.3	86	8.7
	60대	1	0.1	1	0.1
	무응답	5	-	5	-
학력	고졸이하	103	10.4	64	6.5
	전문대재/졸	70	7.1	55	5.6
	대재/졸	613	61.8	568	57.8
	대학원이상	206	20.8	296	30.1
	무응답	10	-	12	-
월수입	100만원 미만	91	9.1	6	0.6
	100-200만원	664	66.3	393	39.7
	200-300만원	220	22.0	470	47.5
	300-400만원	24	2.4	97	9.8
	400만원이상	3	0.3	24	2.4
	무응답	-	-	5	-
직급	하위직	118	11.8	41	4.1
	하위관리직	547	54.6	513	51.6
	중간관리직	310	30.9	395	39.7
	상위직	27	2.7	45	4.5
	무응답	-	-	1	-

제4장 공무원과 민간기업종사자 삶의 질 비교

본 장에서는 13개 영역별로 공무원과 민간기업종사자의 삶의 질을 비교하였다. 영역별로 첫 부분에서는 2001년도의 조사결과를 분석하였고, 그 다음에 지난 2년간의 변화추이를 분석하였다. 특히 공무원의 변화와 민간기업종사자의 변화추이를 비교하여 분석함으로써 어느 집단의 변화가 더 뚜렷하게 나타났는지를 살펴보았다. 영역별 분석을 한 후 영역간의 만족도의 비교를 두 집단간 그리고 지난 2년간 변화추이를 보기 위해 실시하였다.

제1절 영역별 만족도

1. 교통·통근영역

1) 출근시 이용하는 교통수단

<표 4-1> 에 제시되었듯이, 2001년도의 경우 출근시 주로 이용하는 교통수단은 공무원과 민간기업간에 차이가 있다. 공무원과 민간기업종사자 모두 주로 지하철과 승용차/택시를 이용하는 점에서는 비슷하다. 그러나 공무원은 도보/자전거와 통근버스로 출근하는 비율이 민간기업종사자에 비해서 상당히 높았다. 반면, 민간기업종사자는 공무원에 비해서 버스로 출근하는 비율이 높게 나타났다.

공무원의 출근수단은 지난 2년간 약간의 변화가 있는 것으로 나타났다. 버스와 통근버스, 지하철 등 대중교통을 이용하는 비율은 약간 줄어든 반면, 승용차/택시를 이용하는 비율은 상당히 증가한 것으로 나타났다. 반면, 민간기업종사자의 출근수단은 커다란 변화를 보이지 않고 있다.

<표 4-1> 출근시 이용하는 교통수단

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
도보/자전거	14.6	13.8	3.4	4.7	10.7	10.8
버스	11.6	9.6	23.5	21.9	15.7	13.6
통근버스	13.1	10.3	3.2	1.0	9.7	7.2
지하철	33.0	30.5	31.9	36.5	32.6	32.5
승용차/택시	27.3	35.8	37.4	34.6	30.8	35.4
기타	0.5	0.1	0.6	1.2	0.5	0.5
계 (명)	100.0 (1001)	100.0 (994)	100.0 (524)	100.0 (485)	100.0 (1525)	100.0 (1479)

AB : $\chi^2 = 20.732^{***}$ $p < .001$, CD : $\chi^2 = 10.370$
 AC : $\chi^2 = 120.956^{***}$ $p < .001$, BD : $\chi^2 = 111.944^{***}$ $p < .001$

2) 퇴근시 이용하는 교통수단

퇴근시 이용하는 교통수단에 있어서도 공무원과 민간기업종사자 간에 차이가 나타났다. <표 4-2>에 제시되었듯이 공무원과 민간기업종사자는 출근시와 마찬가지로 지하철과 승용차/택시를 가장 많이 이용하는 것으로 나타났다. 그런데 공무원은 도보/자전거를 퇴근시에도 많이 이용했고, 반면 통근버스를 이용하는 비율은 상당히 떨어졌다. 민간기업종사자는 출근시와 거의 비슷한 교통수단을 이용하고 있었다.

퇴근시에도 공무원은 지난 2년간 변화가 있었던 것으로 나타나, 버스와 지하철은 약간 줄어든 반면, 승용차/택시는 상당히 증가한 것으로 조사되었다. 그러나 민간기업종사자의 퇴근수단은 지난 2년간 유의한 차이를 보이지 않고 있다.

<표 4-2> 퇴근시 주로 이용하는 교통수단

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
도보/자전거	14.8	14.1	3.2	5.0	10.8	11.1
버스	15.2	13.1	27.1	22.9	19.3	16.3
통근버스	1.8	0.3	1.7	0.6	1.8	0.4
지하철	40.9	38.1	31.9	36.8	37.8	37.6
승용차/택시	26.7	34.3	35.3	33.5	29.7	34.1
기타	0.5	0.1	0.8	1.2	0.6	0.5
계 (명)	100.0 (999)	100.0 (993)	100.0 (524)	100.0 (484)	100.0 (1523)	100.0 (1477)

AB : $\chi^2=25.529^{***}$ $^{***}p<.001$, CD : $\chi^2=8.695$
 AC : $\chi^2=85.418^{***}$ $^{***}p<.001$, BD : $\chi^2=53.731^{***}$ $^{***}p<.001$

3) 출근에 걸리는 시간

집에서 직장까지 걸리는 시간은 두 집단간에 차이가 없었다. <표 4-3>에서 볼 수 있듯이, 양자 모두 30분에서 1시간 미만정도 걸린다는 응답이 가장 많았다. 그 다음이 30분 미만이었고, 1시간에서 1시간 30분 미만은 세 번째로 응답이 많았다. 우리 나라 직장인들은 비교적 많은 시간을 출근에 보내는 것을 알 수 있다.

지난 2년간 두 집단의 통근시간은 별다른 변화가 보이지 않고 있다. 대부분의 공무원과 민간기업종사자는 1시간 미만 정도의 시간을 통근에 소요하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-3> 출근에 걸리는 시간

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
30분 미만	33.2	33.9	27.3	29.8	31.1	32.5
30분-1시간 미만	40.5	37.9	42.2	44.5	41.0	40.1
1시간-1시간30분 미만	20.1	23.5	26.3	19.7	22.2	22.3
1시간30분-2시간 미만	5.6	4.2	4.0	5.4	5.0	4.6
2시간 이상	0.7	0.5	0.2	0.6	0.5	0.5
계 (명)	100.0 (1001)	100.0 (995)	100.0 (524)	100.0 (483)	100.0 (1525)	100.0 (1478)

AB : $\chi^2=5.859$, CD : $\chi^2=7.897$
 AC : $\chi^2=13.526^{**}$ **p<.01, BD : $\chi^2=8.408$

4) 통근 만족도

통근 만족도에 있어서는 전체적으로 만족도가 비교적 보통 이상으로 나타났다. <표 4-4>에서 볼 수 있듯이, 전체의 평균이 3점을 넘는 것으로 나타났다. 2001년도의 경우 두 집단의 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 공무원이나 민간기업종사자 모두 통근에 대해 만족도가 중간 이상인 것으로 조사되었다.

통근에 대한 만족도는 지난 2년간 만족도가 공무원의 경우 약간 감소한 것으로 조사되었다. 그러나 민간기업종사자는 만족도의 차이를 거의 보이지 않고 있다.

<표4-4> 통근만족도 비교

공무원				민간기업종사자				차이 (B-D)	t값
1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값		
3.51	3.42	-0.09	2.135*	3.35	3.33	-0.02	0.466	0.09	1.580

5) 통근 불만족 이유

2001년도 조사에서는 통근에 대해서 불만족한 이유를 추가해서 조사하였다. 조사결과 가장 많은 응답이 시간에 대한 것으로 나타났다. <표 4-5>에 제시되었듯이, 전체 응답자의 과반수가 넘는 57.3%가 '시간이 많이 걸린다는 이유'를 지적하였다. 두 번째 불만족 이유는 '도로의 혼잡'을 들었다(20.7%). 공무원과 민간기업종사자는 통근불만족에 있어서 유의한 차이를 보이지 않고 비슷한 경향이 있는 것으로 나타났다.

<표 4-5> 통근 불만족 이유(2001)

(단위:%, 명)

	공무원	민간기업종사자	전체
시간이 많이 걸린다	59.4	52.6	57.3
비용이 많이 든다	9.0	10.5	9.5
도로가 혼잡하다	21.3	19.3	20.7
차내가 혼잡하다	6.1	14.9	8.9
기타	4.1	2.6	3.6
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(244)	(114)	(358)

AB : $\chi^2=8.103$

2. 직업생활

1) 직위

직위에 있어서는 공무원은 임용시에 하위직인 경우가 많은데 현재는 하위관리직이나 중간관리직으로 승진한 비율이 많음을 알 수 있다(<표 4-6> 참조). 공무원은 임용시에 중간관리직이 민간기업종사자보다 많은 분포를 갖고 있다. 민간기업종사자는 입사초기에는 하위관리직인 경우가 전체의 3분의 2를 넘고 현재는 하위관리직과 중간관리직에 많은 분포를 보이고 있다.

지난 2년간의 변화를 보면 공무원과 민간기업종사자 모두 변화를 겪고 있음을

알 수 있다. 공무원은 하위직 및 하위관리직이 줄어들었고, 중간관리직과 상위직이 상승한 추세를 나타내는 반면, 민간기업종사자는 하위관리직은 증가하였고, 중간관리직과 상위직은 감소한 추세를 보이고 있다.

<표 4-6> 공무원 민간기업 현재 직위

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
하위직	11.8	4.1	13.0	6.4	12.2	4.9
하위관리직	54.6	51.6	29.7	45.0	46.2	49.5
중간관리직	30.9	39.7	50.6	44.2	37.5	41.2
상위직	2.7	4.5	6.7	4.4	4.0	4.5
계 (명)	100.0 (1002)	100.0 (994)	100.0 (508)	100.0 (482)	100.0 (1508)	100.0 (1476)

AB : $\chi^2 = 53.097^{***}$ $p < .001$, CD : $\chi^2 = 30.996^{***}$ $p < .001$
 AC : $\chi^2 = 93.513^{***}$ $p < .001$, BD : $\chi^2 = 7.973^*$ $p < .05$

<참조 표> 임용시 직위

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
하위직	44.9	39.6	16.1	14.2	34.9	31.4
하위관리직	38.1	37.8	77.5	77.0	51.8	50.5
중간관리직	16.8	22.3	5.2	7.7	12.8	17.6
상위직	0.2	0.2	1.2	1.1	0.5	0.5
계 (명)	100.0 (977)	100.0 (971)	100.0 (521)	100.0 (465)	100.0 (1498)	100.0 (1436)

AB : $\chi^2 = 10.927^*$ $p < .05$, CD : $\chi^2 = 3.143$
 AC : $\chi^2 = 224.551^{***}$ $p < .001$, BD : $\chi^2 = 203.490^{***}$ $p < .001$

2) 월수입

월수입에 있어서는 <표 4-7>에 제시되었듯이, 공무원은 민간기업종사자에 비해

서 200-300만원의 중위수입이 많은데 비해, 민간기업종사자는 공무원에 비해 100-200만원대의 하위 수입과 300만원 이상의 고소득자가 상대적으로 더 많았다.

지난 2년간의 변화를 살펴보면, 공무원은 1999년에 비해 100만원 미만의 소득자는 거의 없어졌고, 100-200만원대는 약 반으로 감소하였으며, 200-300만원대 소득자는 2배 이상 증가하였다. 아울러 300-400만원대의 소득자도 4배 가량 증가하는 등 전반적인 소득의 향상을 볼 수 있다. 민간기업종사자의 경우도 지난 2년간 유의한 변화를 나타내는데, 100만원 미만대가 반정도 감소하였고, 100-200만대는 거의 변동이 없고, 200-300만원대는 10% 증가하였고, 300-400만원대도 약 2배 감소하였고, 400만원 이상의 고소득자는 약간 감소하였다.

전반적으로 볼 때 지난 2년간 공무원의 소득 상승 체감도가 민간기업종사자보다 더 두드러지게 나타났다고 할 수 있다.

<표 4-7> 월수입

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
100만원 미만	9.1	0.6	17.4	9.8	11.9	3.6
100-200만원	66.3	39.7	48.9	43.8	60.0	41.0
200-300만원	22.0	47.5	25.6	32.6	23.2	42.6
300-400만원	2.4	9.8	5.5	10.8	3.5	10.1
400만원 이상	0.3	2.4	3.6	3.1	1.3	2.6
계 (명)	100.0 (1001)	100.0 (990)	100.0 (524)	100.0 (482)	100.0 (1525)	100.0 (1472)

AB : $\chi^2=294.858^{***}$ $^{***}p<.001$, CD : $\chi^2=24.601^{***}$ $^{***}p<.001$
 AC : $\chi^2=78.364^{***}$ $^{***}p<.001$, BD : $\chi^2=94.404^{***}$ $^{***}p<.001$

희망수입은 공무원 351만원, 민간기업종사자 312만원으로 공무원이 39만원 정도 더 많았다. 공무원은 1999년보다 무려 93만원을 더 많은 희망수입을 2001년에 제시하였고, 민간기업종사자는 56만원 가량만 더 높게 지적하였다. 참고로 1999년에는 공무원의 희망수입(257만원)과 민간기업종사자(257만원)의 희망수입이 같았다.

<표 4-8> 희망수입

구분	공무원				민간기업종사자				비교(2001)	
년도	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
평균	257.14	350.82	93.68	-7.712***	256.81	312.47	55.66	-3.274***	38.35	1.916

3) 퇴근시간

퇴근시간에 있어서는 두 집단 간에 차이를 보이고 있다. <표 4-9>에 나타났듯이, 공무원은 민간기업종사자보다 퇴근시간이 늦음을 알 수 있다. 특히 퇴근 후 3시간 이후에 퇴근하는 비율은 공무원의 경우가 민간기업종사자보다 훨씬 더 높았다(공무원: 51.9%, 민간기업종사자: 12.1%)

<표 4-9> 퇴근시간

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
정시퇴근	1.5	1.4	8.1	9.3	3.7	4.0
정시퇴근+1시간내	17.2	14.8	40.3	51.5	25.1	26.8
정시퇴근+2시간내	33.0	31.9	29.4	27.0	31.8	30.3
정시퇴근+3시간내	27.9	29.3	14.6	7.4	23.4	22.1
정시퇴근+4시간내	14.8	19.3	6.1	3.9	11.8	14.3
정시퇴근+5시간내	5.6	3.3	1.5	0.8	4.2	2.5
계 (명)	100.0 (1002)	100.0 (994)	100.0 (521)	100.0 (485)	100.0 (1523)	100.0 (1479)

AB : $\chi^2 = 14.114^*$ * $p < .05$ CD : $\chi^2 = 22.960^{***}$ *** $p < .001$

AC : $\chi^2 = 175.256^{***}$ *** $p < .001$ BD : $\chi^2 = 349.934^{***}$ *** $p < .001$

지난 2년간 공무원의 퇴근시간은 약간 늦어진 것으로 나타났다. 퇴근후 2시간

이내에 퇴근하는 공무원을 다소 감소하였고 3시간 및 4시간 후에 퇴근하는 비율은 증가하였다. 반면 5시간 이후에 퇴근하는 비율도 약간 감소하였다. 반면 민간기업종사자의 퇴근시간은 약간 빨라졌다. 늦게 퇴근하는 비율은 줄어들었고, 정시퇴근+1시간 이내 퇴근하는 비율 등 빠른 퇴근비율은 증가하였다.

4) 초과근무

주당 초과근무 횟수에 있어서도 두 집단간에 차이가 나타났다. 공무원이 민간기업종사자에 비해서 초과근무를 하는 횟수가 더 많은 것으로 <표 4-10>에 나타났다. 민간기업종사자는 25.1%만이 1주에 4회이상 초과근무를 하는 반면, 공무원은 과반수 이상인 52.1%가 초과근무를 하고 있었다. 공무원 4명 중의 1명은 1주 5회, 즉 거의 매일 초과근무를 하는 것으로 조사되었다.

<표 4-10> 초과근무

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
하지 않음	2.6	1.8	9.4	12.5	4.9	5.3
1주 1회	6.8	6.1	14.6	19.4	9.4	10.4
1주 2회	15.7	15.6	20.1	21.9	17.2	17.7
1주 3회	24.9	24.3	16.5	21.1	22.0	23.3
1주 4회	21.4	24.6	13.2	9.2	18.6	19.6
1주 5회	28.7	27.5	26.2	15.9	27.9	23.7
계 (명)	100.0 (1002)	100.0 (991)	100.0 (522)	100.0 (479)	100.0 (1524)	100.0 (1470)

AB : $\chi^2= 4.404$

AC : $\chi^2= 82.028^{***}$ *** $p<.001$

CD : $\chi^2= 25.223^{***}$ *** $p<.001$

BD : $\chi^2= 191.671^{***}$ *** $p<.001$

공무원은 주당 초과근무 횟수는 지난 2년간 변함이 없는 것으로 나타났다. 초과근무를 하지 않는 경우는 드물고, 주당 3회 이상의 초과근무를 대부분의 공무원이 2년전이나 지금이나 하고 있는 것으로 조사되었다. 반면 민간기업종사자는 초과근

무하는 비율이 2년전에 비해 유의하게 줄어들었다.

5) 근무시간 만족

근무시간에 대한 만족에 있어서는 2001년도에만 조사되었는데 공무원의 만족도와 민간기업종사자간의 차이가 유의하였다. 퇴근시간이 늦고 초과근무를 많이 하는 공무원의 만족도가 훨씬 낮았다(<표 4-11> 참조). 민간기업종사자도 만족보다는 보통의 응답이 더 많았으나, 상대적으로 만족도는 공무원보다 더 높았다.

<표 4-11> 근무시간 만족(2001년)

(단위:%, 명)

	공무원	민간기업종사자	전체
매우 불만족	9.5	2.1	7.1
불만족	30.8	15.8	25.9
보통	43.6	46.9	44.7
만족	15.5	32.4	21.0
매우 만족	0.5	2.9	1.3
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(992)	(482)	(1474)

$X^2=112.653^{***}$ *** $p<.001$, 평균점수 - 공무원: 2.67 ; 민간기업종사자: 3.18 (t값: -11.231***)

6) 피로정도

근무하고 난 후 육체적 및 정신적인 피로정도에 있어서도 공무원이 민간기업종사자보다 약간 더 자주 느끼는 것으로 나타났다. 두 집단 모두 피로정도가 많다고 응답했으나, 공무원의 피로정도가 더 심각한 것으로 분석되었다(<표 4-12> 참조)

그러나 지난 2년간 공무원의 일로 인한 피로도는 약간 호전된 것으로 분석되었다. 지나친 초과근무가 줄어들어서인지 항상 피로하다는 비율은 상당히 감소하였고(공무원: 19.1% →13.7%, 민간: 14.1%→7.3%), 가끔 혹은 드물게 피로하다는 응답은 다소 증가하였다. 반면 자주 피로하다는 응답은 약간 증가하여, 공무원이 지나치게

피로하지는 않지만 어느 정도 일로 인한 피로감을 갖고 있는 것으로 추정할 수 있다. 민간기업종사자도 지난 2년간 드물게 피로하거나 전혀 피로하지 않다는 응답은 증가하고, 항상 피로하다는 응답은 감소하여 피로도가 다소 감소하였음을 알 수 있다. 단, 자주 피로하거나 가끔 피로하다는 응답은 비슷한 비율이 유지되고 있다.

<표 4-12> 피로

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
항상	19.1	13.7	14.1	7.3	17.4	11.6
자주	45.1	47.0	41.0	41.5	43.7	45.2
가끔	33.0	35.6	41.0	44.6	35.7	38.6
드물게	2.6	3.3	3.4	6.2	2.9	4.3
전혀 안 느낌	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	0.4
계 (명)	100.0 (1001)	100.0 (994)	100.0 (524)	100.0 (482)	100.0 (1525)	100.0 (1476)

AB : $\chi^2=11.321^*$ * $p<.05$ CD : $\chi^2=15.770^{**}$ ** $p<.01$
 AC : $\chi^2=13.307^{**}$ ** $p<.01$ BD : $\chi^2=26.938^{***}$ *** $p<.001$

7) 직업생활 영역 만족도

<표 4-13>에서 직업생활의 16개 영역에서 두 집단의 차이를 살펴보았다. 그 결과 두 집단간의 차이가 유의한 영역이 많은 것으로 나타났다. 공무원은 민간기업종사자보다 보수, 승진기회, 원하는 부서에 근무하는 것, 시간적 여유, 휴일에 근무하는 것에서 상당히 낮은 만족도를 보이고 있었다. 공무원이 민간기업종사자보다 만족도가 유의하게 높은 영역은 '윤리성' 한 부분에 불과하다. 하급자와의 관계, 교육훈련기회, 해외출장, 부대시설, 담당하는 일에 대한 국민의 존경심 면에 있어서는 두 집단이 비슷한 만족수준을 보이고 있다.

<표 4-13> 직업생활 영역 만족도

구분	공무원				민간기업종사자				비교(2001년)	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
업무	3.29	3.35	0.06	-1.845	3.44	3.45	0.01	-0.398	-0.10	-2.562*
보수	2.13	2.38	0.25	-6.912***	2.73	2.84	0.11	-2.202*	-0.46	-10.987***
상급자	3.48	3.45	-0.03	1.142	3.50	3.54	0.04	-0.940	-0.09	-2.456*
동료	3.69	3.66	-0.03	1.381	3.72	3.75	0.03	-0.714	-0.09	-2.938**
하급자	3.65	3.61	-0.04	1.442	3.68	3.65	-0.03	0.562	-0.04	-1.409
승진기회	2.36	2.52	0.16	-3.903***	2.91	2.85	-0.06	1.065	-0.38	-6.863***
교육훈련*	-	2.72	-	-	-	2.72	-	-	0.00	0.180
해외출장	2.29	2.37	0.08	-1.935	2.36	2.28	-0.08	1.279	0.09	1.732
부서	2.98	2.99	0.01	-0.398	3.31	3.26	-0.05	0.790	-0.27	-5.945***
부대시설	2.41	2.43	0.02	-0.665	2.37	2.44	0.07	-1.269	-0.03	-0.085
영향력	2.88	2.90	0.02	-0.616	3.03	3.10	0.07	-1.352	-0.20	-4.759***
소신성	2.85	3.40	0.55	-15.449***	3.07	3.52	0.45	-9.250***	-0.12	-2.950**
윤리성*	-	3.10	-	-	-	2.75	-	-	0.35	7.938***
국민의 존경심	2.55	2.92	0.37	-9.810***	3.00	2.96	-0.04	0.883	-0.04	-0.903
시간적여유*	-	2.42	-	-	-	2.91	-	-	-0.49	-10.460***
휴일근무*	-	2.47	-	-	-	2.77	-	-	-0.30	-6.225***

*: 2001년도에 새로 추가된 항목임.

공무원과 민간기업종사자 모두 가장 낮은 만족도를 보이는 영역은 해외출장기회와 부대시설이었다. 이밖에 보통 이하의 만족 수준을 보이는 영역으로 승진기회, 교육훈련기회, 국민의 존경심, 시간적 여유, 휴일에 근무하는 것이 있다.

공무원의 직장생활 영역별 만족도의 변화에 있어서는 대부분 차이가 없었는데, 만족도가 유의하게 증가한 영역을 발견할 수 있다. 보수, 승진, 소신성, 존경심 등의 4 영역에서 지난 2년 전에 비해 공무원의 만족도는 많이 증가한 것으로 나타났다. 특히 보수면에 있어서는 공무원의 만족수준이 향상되었음을 알 수 있다. 한편, 공무원에 있어 해외출장, 보수, 부대시설에 대한 만족도는 다른 영역에 비해서 낮았

다. 즉, 보수면에 있어서는 만족도의 상승은 있었으나, 절대적인 차원에서는 아직도 불만족한 수준임을 알 수 있다.

민간기업종사자는 지난 2년간 커다란 변화를 보이고 있지 않다. 다만 보수와 소신성 영역에서 과거보다 만족도가 증가한 것으로 조사되었다. 전반적으로 거의 모든 영역에서 공무원은 민간기업종사자보다 낮은 만족도를 보이고 있다. 특히, 보수, 승진기회, 시간적 여유, 휴일에 근무하는 것 등의 영역에서는 민간기업종사자와의 차이가 많았다.

이로써 공무원은 민간기업종사자보다 직업에 대한 만족감이 낮음을 알 수 있다. 이는 객관적인 조건이 열악한데서 기인하는 것도 있겠으나, 이에 대한 주관적인 판단에 있어서 민간기업종사자보다 더 기대수준이 높기 때문이라고 할 수 있다.

8) 실직걱정

<표 4-14>에는 두 집단의 실직걱정 비율이 제시되었다. 공무원이 민간기업종사자보다 실직걱정을 덜 하고 있는 것으로 나타났다. 공무원의 직업안정성에 대한 의식이 민간기업종사자보다 약간 더 높음을 알 수 있다. 경제침체로 인한 민간기업의 도산과 구조조정 등이 영향을 미쳤을 것이라고 판단된다.

<표 4-14> 실직걱정

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
예	40.7	37.6	45.7	50.0	42.4	41.6
아니오	59.3	64.2	54.3	50.0	57.6	58.4
계 (명)	100.0 (998)	100.0 (993)	100.0 (523)	100.0 (482)	100.0 (1521)	100.0 (1475)

AB : $\chi^2 = 2.032$

CD : $\chi^2 = 1.861$

AC : $\chi^2 = 3.563$

BD : $\chi^2 = 20.656^{***}$ *** $p < .001$

지난 2년간 변화를 살펴보면 공무원이나 민간기업종사자나 변화가 거의 없는 것으로 나타났다. 전체의 40% 정도의 공무원들과 전체의 50%에 해당하는 민간기업종사자가 직업을 잃어버릴까봐 걱정하고 있는 것으로 나타나, 두 부문 모두 직업안정성에 대해서 낮게 인식하고 있음을 수 있다.

9) 현직 선택

<표 4-15> 직업을 다시 선택했을 때 현재의 직업을 선택하겠다는 질문에 대한 응답이 제시되어 있다. 공무원이 민간기업종사자에 비해서 현직을 다시 선택하겠다는 비율이 낮게 나타났다(공무원: 38.1%, 민간기업종사자: 51.7%). 다시 말해서 민간기업종사자는 공무원에 비해 현직을 선택하겠다는 비율이 더 높았다.

다시 직업을 선택하게 된다면 현직을 선택할 것인가에 대한 변화도 별로 없었다. 전체 공무원의 3분의 1 정도만이 현직을 다시 선택하겠다고 하여, 공직에 대한 선호율이 낮음을 알 수 있다. 나머지 3분의 2는 다른 부문의 직업을 원하고 있었다. 공무원의 삶의 질 향상을 위한 개선 노력이 더 필요함을 알 수 있다. 민간기업종사자도 2년 전과 비슷한 전체의 반 정도에 해당하는 응답자가 현직을 다시 선택하겠다고 응답하였다.

<표 4-15> 현직선택

(단위:%, 명)

구분	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
연도						
예	35.2	39.1	49.6	51.7	40.2	43.2
아니오	64.8	60.9	50.4	48.3	59.8	56.8
계 (명)	100.0 (992)	100.0 (993)	100.0 (522)	100.0 (483)	100.0 (1514)	100.0 (1476)

AB : $\chi^2 = 3.228$

CD : $\chi^2 = 0.422$

AC : $\chi^2 = 29.657^{***}$ *** p<.001

BD : $\chi^2 = 20.781^{***}$ *** p<.001

10) 이직 조건

<표 4-16>에는 어떠한 조건일 때 다른 부문으로 이직을 할 것인가를 조사하였다. 그 결과 공무원은 더 좋은 조건이면 민간기업으로 이직하겠다고 응답하였고, 민간기업종사자도 더 좋은 조건이면 이직하겠다는 응답이 가장 많았으나, 동일조건이라도 옮기겠다는 응답이 공무원보다 훨씬 더 많았다.

지난 2년간의 변화에 있어서는 공무원만 약간의 변화를 보이고 있다. 여전히 더 좋은 조건이면 옮기겠다는 응답이 많았고, 옮기지 않겠다는 응답은 증가하였으나, 동일조건이면 옮기겠다는 응답이 상당히 줄어들었다. 그리고 더 나쁜 조건이라도 옮기겠다는 응답은 2년전과 마찬가지로 거의 없었다('01년: 0.7%). 즉 지난 2년간 공직에 대한 선호도가 다소 상승했음을 간접적으로 시사한다. 더 좋은 조건이 아니면 현재의 직업생활이 더 낫다는 견해가 지배적이고 옮기지 않겠다는 응답도 상당수인 것으로 미루어 보아, 공직에 대한 장점이 점점 더 부각되고 있다고 할 수 있다.

민간기업종사자는 2년 전과 다름없이 더 좋은 조건이면 공직으로 옮기겠다는 의견이 지배적이고, 옮기지 않겠다는 응답은 전체의 약 10%에 해당되어 공무원의 반에 해당하는 수치에 불과한 것으로 조사되었다.

<표 4-16> 타부문 선택조건 (공무원: 민간기업, 민간기업종사자: 공직)

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
더 좋은 조건이면 옮기겠다	62.8	61.7	55.1	55.2	60.1	59.6
동일조건이면 옮기겠다	12.2	8.8	29.2	26.2	18.1	14.5
더 나쁜 조건이라도 옮기겠다	1.1	0.7	5.2	6.9	2.5	2.7
옮기지 않겠다	23.9	28.7	10.6	11.7	19.3	23.2
계 (명)	100.0 (991)	100.0 (984)	100.0 (521)	100.0 (478)	100.0 (1512)	100.0 (1463)

AB : $\chi^2 = 10.657^*$ $p < .05$, CD : $\chi^2 = 2.354$,
AC : $\chi^2 = 111.866^{***}$ $p < .001$ BD : $\chi^2 = 154.245^{***}$ $p < .001$

지난 한해 동안 부서에 변화가 있었는가에 대해서는 두 집단간의 차이를 보여 공

무원보다는 민간기업종사자의 경우 상대적으로 직장내의 변화가 있었다고 지적하였다(공무원: 18.2%, 민간기업종사자: 24.6%).

2년 전과 비교해 볼 때, 두 집단 모두 부서에서의 변화가 줄어든 것으로 나타났다. 즉, 2년 전인 1999년에는 IMF 외환위기 이후 직장에서의 구조조정 등으로 인한 변화가 많았는데, 현재는 그러한 변화가 적음을 시사한다.

<표 4-17> 지난 1년간 부서 변화

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
예	46.3	18.2	36.5	24.6	43.0	20.3
아니오	53.7	81.8	63.5	75.4	57.0	79.7
계 (명)	100.0 (988)	100.0 (965)	100.0 (496)	100.0 (463)	100.0 (1484)	100.0 (1428)

AB : $\chi^2 = 174.922^{***}$ $p < .001$ CD : $\chi^2 = 15.841^{***}$ $p < .001$
 AC : $\chi^2 = 12.843^{***}$ $p < .001$ BD : $\chi^2 = 7.878^{**}$ $p < .01$

11) 임용시와 현재의 직업의 차이

<표 4-18>에는 임용시와 현재의 직업의 차이를 알아보았다. 사회적 위신에 있어서는 공무원이 민간기업종사자에 비해서 훨씬 낮은 점수를 보이고 있었고 절대값도 다른 항목에 비해서 낮았다(중간점수: 3점 - 전과동일). 즉 공무원은 자신의 직업이 임용시와 비교할 때 현재 사회적 위신이 훨씬 낮은 것으로 인식하고 있었다. 아울러 생활안정과 직업안정에 있어서 공무원의 인식도가 민간기업종사자보다 더 부정적인 것으로 나타났다.

그러나 보수수준에 있어서는 공무원의 절대값(3.28)과 민간기업종사자(2.87)와의 차이가 매우 큰 것으로 나타났다. 즉, 공무원은 임용시에 기대한 것에 비해 보수가 전보다 약간 더 좋아짐을 의미하고 있고, 민간기업종사자는 임용시보다 보수수준이 떨어졌다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 4-18> 임용시와 현재의 차이

구분	공무원				민간기업종사자				차이 (B-D)	t값
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값		
직업안정	2.18	2.46	0.28	-8.029***	2.47	2.63	0.16	-2.857**	-0.17	-3.545***
생활안정	2.15	2.26	0.11	-3.423***	2.44	2.52	0.08	-1.424	-0.26	-5.358***
복리후생	2.59	3.04	0.45	-11.517***	2.56	2.77	0.21	-3.789***	0.27	5.665***
국가기여	2.82	2.97	0.15	-4.640***	2.90	2.93	0.03	-0.580	0.04	1.132
위신	2.24	2.42	0.18	-5.008***	2.81	2.85	0.04	-0.851	-0.43	-9.415***
보수수준	2.31	3.28	0.97	-24.724***	2.56	2.87	0.31	-5.431***	0.41	8.755***

5점 척도: 점수가 높을수록 더 좋아짐을 의미함.

2년간의 변화에 있어서는, 공무원의 경우 임용시와 비교해 볼 때 현재의 직업 수준에 대한 견해는 2년 전에 비해 상당히 호전되었음을 알 수 있다. 물론 전체적으로 변화수준 대부분이 중간점수인 3점을 밑돌고 있어 임용시와 비슷하거나 더 나빠졌다는 응답이 지배적이기는 하다. 그러나 2001년도의 응답이 현저히 높아졌고 3점을 상회하는 항목도 2개나 있다(복리후생, 보수수준). 특히 보수수준의 점수는 거의 1점이나 상승하여 상당한 상승폭을 보이고 있다. 공무원의 보수 향상 노력이 공무원의 의식에 긍정적으로 작용했음을 알 수 있다. 그 밖의 영역에서도 점수가 증가하여 1999년보다는 현재 공무원들이 직업에 대한 기대수준을 긍정적으로 보고 있다고 할 수 있다.

민간기업종사자의 경우도 2년 전에 비해 직업안정성, 복리후생, 보수수준 면에서 유의하게 평균점수가 상승하였다. 그러나 전체적으로 항목의 평균점수가 모두 3점 이하로 임용시에 기대한 것에 비해 현재의 근로조건이 별로 양호하지는 않은 것으로 판단하고 있었다.

12) 노동조합 설치 필요성 및 활동에 대한 만족정도

노동조합 설치 필요성에 대해서는 공무원의 86.0%가 필요하다고 한 반면, 민간기업종사자의 경우는 44.5%만이 필요하다고 하였다(<표 4-19> 참조). 노조설치가 필요하지 않다는 공무원은 14.0%였고, 민간기업종사자는 18.0%였다. 민간기업종사자 중 노동조합이 설치되었다는 응답은 37.5%로 나타났다.

<표 4-19> 노동조합 설치 필요성

(단위:%, 명)

	공무원	민간기업종사자
필요하다	86.0	44.5
필요하지 않다	14.0	18.0
이미 설치되어 있다	-	37.5
계 (명)	100.0 (972)	100.0 (472)

<표 4-20> 직장협의회(노동조합) 활동에 대한 만족도

(단위:%, 명)

	공무원	민간기업종사자
매우 불만족	9.8	7.7
불만족	19.4	18.5
보통	60.4	61.5
만족	9.7	11.9
매우 만족	0.6	0.4
계 (명)	100.0 (854)	100.0 (260)

공무원들에게 직장협의회(노동조합) 활동에 대해서 어느 정도 만족하는가를 질문한 결과 보통이 60.4%로 제일 많았고, 불만족하다는 응답도 19.4%나 되었다(<표 4-20> 참조). 민간기업종사자의 경우도 이와 비슷하게 보통이 61.5%로 가장 많았고 불만족하다는 응답도 18.5%로 나타나, 노조나 직장협의회 활동에 대한 만족도는 낮거나 그

저 그렇다는 응답이 지배적임을 알 수 있다.

13) 직업만족도

직업에 대한 만족도는 공무원 3.04, 민간기업종사자 3.14로서 민간기업종사자가 약간 더 높았다(<표 4-21> 참조). 2년간의 변화에 있어서는 공무원의 경우는 직업만족도 상의 차이가 없었는데 반해, 민간기업종사자의 경우는 직업만족도가 3.29에서 3.14로 감소하였다.

<표 4-21> 직업만족도

구분	공무원				민간기업종사자				비교 (2001)	
연도	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
평균	3.08	3.04	-0.04	1.217	3.29	3.14	-0.15	3.383***	-0.10	-2.615**

3. 건강생활

1) 스트레스, 우울증, 걱정

<표 4-22>에는 3종류의 건강에 대한 결과가 제시되었다. 스트레스 정도에 있어서는 두 집단간의 차이가 없었고, 우울증과 걱정 정도는 공무원에 비해 민간기업종사자가 더 많은 것으로 나타났다.

지난 2년간의 변화에 있어서는, 걱정을 제외하고는 공무원의 경우 스트레스와 우울증 항목에서 모두 지난 2년간 긍정적인 변화를 보이고 있다. 스트레스와 우울증이 유의하게 낮아진 것으로 나타났다. 그러나 스트레스 평균 점수는 3점을 상회하고 있어 스트레스를 가끔 혹은 자주 느낌을 알 수 있다. 민간기업종사자도 스트레스 면에서 유의하게 낮아진 것으로 나타났으나 평균 점수는 3점을 상회하고 있고, 우울증과 걱정은 2년전과 비슷한 수준인 것으로 조사되었다.

<표 4-22> 스트레스 정도

구분	공무원				민간기업종사자				차이(2001)	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
스트레스	3.60	3.45	-0.15	4.157***	3.71	3.44	-0.27	5.324***	0.01	0.270
우울증	2.39	2.24	-0.15	3.203***	2.33	2.36	0.03	-0.523	-0.12	-2.192*
걱정	3.20	3.12	-0.08	1.745	3.40	3.39	-0.01	0.138	-0.27	-5.090***

주: 점수가 높을수록 부정적임. (5점 척도: 1 안 느낌, 2 드물게 3 가끔 4 자주 5 항상)

2) 건강만족

건강에 있어서는 우울증정도와 걱정 빈도와는 달리 민간기업종사자가 공무원에 비해 건강에 대해 더 만족하고 있는 것으로 나타났다(<표 4-23> 참조). 공무원의 불만족 비율이 민간기업종사자에 비해서 높게 나타났다.

건강만족에 있어서는 2년 전에 비해 만족도가 감소하였고, 불만족도가 증가한 것으로 나타났다. 이는 앞의 결과와 다소 배치되는데, 이는 아마도 공무원의 기대수준이 높은데서 기인한 것으로 보인다. 민간기업종사자의 경우도 건강만족도가 감소한 것으로 나타났다. 이는 앞의 결과에서 볼 수 있듯이, 민간기업종사자의 상대적으로 높은 스트레스와 걱정으로 기인한 것으로 볼 수 있다.

<표 4-23> 건강만족 정도

공무원				민간기업종사자				비교(2001)	
1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
3.14	2.92	-0.22	6.667***	3.24	3.10	-0.14	3.008**	-0.18	-4.363***

음주 정도에 있어서는 두 집단 모두 월 2-4회가 가장 많았고, 그 다음이 주 2-4회로 나타났다. 마시지 않는다는 응답은 11-13% 내외였다(<표 4-24> 참조).

<표 4-24> 음주 정도(2001)

(단위:%, 명)

연도	공무원	민간기업종사자	전체
월 1회 이하	10.9	12.0	11.2
월 2-4회	52.0	44.9	49.7
주 2-4회	24.2	26.9	25.1
거의 매일	1.9	2.7	2.2
마시지 않는다	11.0	13.5	11.8
계 (명)	100.0 (994)	100.0 (483)	100.0 (1477)

$\chi^2 = 7.209$

성을 통제하고 두 집단간의 음주 정도를 비교한 결과 차이가 없는 것으로 나타났다(<표 4-25> 참조). 남자의 경우 두집단 모두 월 2-4회가 가장 많았고 그 다음은 주 2-4회였고, 여자의 경우도 월 2-4회가 가장 많았고, 그 다음이 월 1회 이하로 나타났다. 여자의 경우 마시지 않는다는 응답은 30% 내외에 이르고 있다.

<표 4-25> 음주정도 비교(2001)

(단위:%, 명)

성별	공무원		민간기업종사자		전체	
	남(A)	여(B)	남(C)	여(D)	남자	여자
월 1회 이하	9.2	19.6	8.4	26.0	9.0	22.2
월 2-4회	53.7	42.6	47.2	36.0	51.7	39.9
주 2-4회	27.8	4.1	31.5	9.0	29.0	6.0
거의 매일	2.1	0.7	3.4	-	2.5	0.4
마시지 않는다	7.1	33.1	9.4	29.0	7.8	31.5
계 (명)	100.0 (844)	100.0 (148)	100.0 (381)	100.0 (100)	100.0 (1225)	100.0 (248)

AC : $\chi^2 = 7.047$, BD : $\chi^2 = 5.158$

흡연량은 두 집단 모두 담배를 피우지 않는다는 응답이 가장 많은 50% 이상이었고, 다음은 하루 평균 약 한 갑을 피운다는 응답이 24-25%내외로 많았다(<표 4-26> 참조).

성을 통제한 후 살펴보았더니, 여성의 경우는 두 집단간의 차이가 없었는데, 남성의 경우 두 집단의 차이가 유의하게 나타났다. 남성의 경우 공무원보다는 민간기업종사자가 흡연을 더 많이 하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-26> 하루 흡연량(2001)

(단위:%, 명)

연도	공무원	민간기업종사자	전체
반갑 이하	13.4	13.7	13.5
약 한갑	24.0	25.8	24.6
한갑 반	4.3	6.2	5.0
두갑 이상	0.6	1.2	0.8
피우지 않는다	57.7	53.0	56.2
계 (명)	100.0 (993)	100.0 (481)	100.0 (1474)

$\chi^2 = 5.753$

<표 4-27> 흡연량 비교

(단위:%, 명)

성별	공무원		민간기업종사자		전체	
	남 (A)	여 (B)	남 (C)	여 (D)	남자	여자
반갑 이하	15.6	0.7	17.1	-	16.1	0.4
약 한갑	28.1	0.7	32.6	-	29.5	0.4
한갑 반	5.1	-	7.6	1.0	5.9	0.4
두갑 이상	0.7	-	1.6	-	1.0	-
피우지 않는다	50.5	98.6	41.1	99.0	47.5	98.8
계 (명)	100.0 (844)	100.0 (147)	100.0 (380)	100.0 (99)	100.0 (1224)	100.0 (246)

AC : $\chi^2 = 11.961^*$ * $p < .05$, BD : $\chi^2 = 2.833$

직장에서 실시하는 건강검진 만족도에 있어서는 공무원보다 민간기업종사자의

평균이 더 유의하게 높았다(<표 4-28> 참조). 즉, 후자가 이를 더 만족해하고 있었다. 그러나 두 집단 모두 평균이 3점 이하로 건강검진에 대한 전반적인 만족도는 보통이하로 불만족한 편으로 볼 수 있다.

<표 4-28> 건강검진만족도

구분	공무원 (A)	민간기업종사자 (B)	차이 (A-B)	t값
평균	2.30	2.90	-0.60	-13.424***

4. 직장 및 동네 안전

1) 직장안전

직장안전도에 있어서는 공무원 3.56, 민간기업종사자 3.58로 나타나, 두 집단간에 유의한 차이 없이 보통 이상이라는 응답을 하였다(<표 4-29> 참조).

<표 4-29> 직장안전(2001)

구분	공무원 (A)	민간기업종사자 (B)	차이 (A-B)	t값
평균	3.56	3.58	-0.02	-0.404

2) 동네안전

동네안전 정도는 두 집단간에 차이가 없었다. <표 4-30>에 나와 있듯이 두 집단 간 모두 동네가 비교적 안전하다고 보고 있었다.

지난 2년간의 변화에 있어서도 두 집단간에 별 차이 없이 비슷한 수준으로 동네가 안전하다고 보고 있었다.

동네 안전도에 대한 만족도도 유의한 차이없이 비교적 3점 이상으로 '보통'이상은 되는 것으로 분석되었다.

<표 4-30> 동네안전도 비교

구분	공무원				민간기업종사자					
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
평균	3.51	3.56	0.05	-1.406	3.45	3.54	0.09	-1.697	0.02	0.529

<표 4-31> 동네 안전도에 대한 만족도(2001)

구분	공무원 (A)	민간기업종사자 (B)	차이 (A-B)	t값
평균	3.35	3.31	0.04	1.057

5. 교육

현 학력은 2001년의 경우 공무원과 민간기업종사자간의 차이가 나타났다. 민간기업종사자는 공무원보다 고졸이하 및 2년제대/졸이 많은 반면, 공무원은 대학원 이상이 많았다(<표 4-32> 참조).

<표 4-32> 현 학력

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
고졸이하	10.4	6.5	20.4	19.0	13.8	10.6
2년제대/졸	7.1	5.6	11.2	10.4	8.5	7.1
대재/졸	61.8	57.8	60.2	61.5	61.2	59.0
대학원이상	20.8	30.1	8.3	9.1	16.5	23.3
계 (명)	100.0 (992)	100.0 (983)	100.0 (520)	100.0 (473)	100.0 (1512)	100.0 (1456)

AB : $\chi^2 = 28.717^{***}$ $p < .001$, CD : $\chi^2 = 0.641$
 AC : $\chi^2 = 63.951^{***}$ $p < .001$, BD : $\chi^2 = 118.814^{***}$ $p < .001$

지난 2년간의 변화에 있어서 공무원의 학력은 저학력자 비율은 줄어들고 대학원 이상 고학력자의 비율은 증가한 것으로 나타난 반면, 민간기업종사자의 학력은 별 차이가 없게 나타났다.

<참조 표> 전학력

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
고졸이하	25.7	22.2	28.3	24.6	26.6	23.0
2년제대/졸	8.5	10.2	7.9	9.5	8.3	10.0
대재/졸	56.8	58.0	60.0	61.9	57.9	59.3
대학원이상	9.0	9.6	3.8	4.0	7.2	7.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	(985)	(982)	(520)	(475)	(1505)	(1457)

AB : $\chi^2 = 4.231$, CD : $\chi^2 = 2.125$
 AC : $\chi^2 = 14.300^{**}$ ** $p < .01$, BD : $\chi^2 = 14.603^{**}$ ** $p < .01$

1) 직장에서의 교육에 대한 지원

직장에서 학교나 학원에 다니는 비용을 지원하는 정도를 <표 4-33>에서 살펴보았다. 공무원이 민간기업종사자에 비해서 직장으로부터 교육비 지원을 받는 비율이 약간 더 높게 나타났다. 특히 일부 지원의 경우는 공무원 54.0%, 민간 43.2%로 차이가 10% 이상이였다.

직장에서 학교나 학원 등의 교육비를 지원하는 정도에 있어서는 지난 2년간 상당한 변화가 있었던 것으로 조사되었다. 공무원의 경우, 전액 혹은 일부 지원하는 비율이 상당히 증가하였고, 전혀 지원하지 않는다는 비율은 20% 이상 낮아졌다. 경기불황이후 경기가 회복되고 공무원의 삶의 질에 대한 청사진이 나오면서 실질적인 변화가 있었던 부분으로 판단된다. 민간기업종사자의 경우도 교육을 지원하는 비율이 약간 상승하였다. 대신 지원하지 않는다는 비율은 약간 감소하였다.

<표 4-33> 교육지원

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
전액 지원한다	66.2	3.0	2.2	3.6	1.8	3.2
일부 지원한다	32.3	54.0	35.1	43.2	33.3	50.4
전혀 지원하지 않는다	66.2	43.1	62.7	53.2	64.9	46.4
계 (명)	100.0 (893)	100.0 (945)	100.0 (496)	100.0 (468)	100.0 (1389)	100.0 (1413)

AB : $\chi^2 = 98.958^{***}$ $p < .001$, CD : $\chi^2 = 9.430^{**}$ $p < .01$
 AC : $\chi^2 = 2.111$, BD : $\chi^2 = 14.620^{***}$ $p < .001$

2) 정기교육이 업무에 도움을 주는 정도

정기 교육이 업무에 주는 도움에 있어서는 <표 4-34>에도 나왔듯이 3점 이상으로 보통 이상은 되는 것으로 지적하였다. 두 집단간의 차이에 있어서는 유의한 차이가 없었다.

2년간의 변화에 있어서도 공무원의 경우와 민간기업종사자의 경우 모두 차이가 없이 3점으로, 보통 이상은 되는 것으로 조사되었다.

<표 4-34> 공식교육이 직업에 주는 도움 정도

구분	공무원				민간기업종사자				차이 (B-D)	t값
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값		
교육도움	3.36	3.40	0.04	-0.950	3.28	3.31	0.03	-0.604	0.09	1.804

점수가 높을수록 긍정적임(5점 척도).

3) 재교육 필요정도

재교육 필요정도는 두 집단 모두 필요성을 높게 인식하고 있었다(<표 4-35> 참

조). 공무원 4.09, 민간기업종사자 3.99로 평균점수가 매우 높았고, 공무원이 민간기업종사자보다 더 필요성을 높게 느끼고 있었다.

<표 4-35> 재교육 필요정도(2001)

구분	공무원 (A)	민간기업종사자 (B)	차이 (A-B)	t값
평균	4.09	3.99	0.10	2.223***

3) 재교육 필요분야

재교육 필요분야에 있어서는 <표 4-36>에 제시되었듯이 두 집단간의 차이를 보이고 있다. 민간기업종사자는 공무원에 비해서 어학의 필요성을 상대적으로 더 높게 보이고 있고, 공무원은 해외연수 및 현지체험, 그리고 담당분야 및 전문지식에 있어서는 재교육의 필요성을 상대적으로 더 높게 보이고 있다.

<표 4-36> 재교육 필요분야

(단위:%, 명)

구분	공무원	민간기업종사자	전체
어학	1.9	5.4	3.0
컴퓨터	13.2	11.9	12.8
소양 및 인성교육	31.9	33.5	32.4
해외연수 현지체험	48.9	44.7	47.5
담당분야 및 전문지식	48.9	44.7	47.5
기타	4.1	4.5	4.2
계 (명)	100.0 (984)	100.0 (463)	100.0 (1447)

$\chi^2=43.992^{***}$ ***p<.01

6. 가족생활

1) 결혼여부

결혼 여부에 있어서 민간기업종사자가 공무원보다 미혼의 비율은 높은 반면, 기

혼의 비율은 낮은 것으로 나타났다(<표 4-37> 참조). 이는 두 집단의 연령의 차이에서 기인하는 것으로 판단된다. 공무원의 평균연령이 민간기업종사자에 비해서 약간 더 높게 나타났다(공무원: 39.46세, 민간기업종사자: 35.70세).

공무원은 2년간 별 차이를 보이지 않고 기혼이 가장 많은 것으로 조사되었고, 미혼이 그 다음 순이었다. 사별과 이혼은 소수에 불과하다. 반면 민간기업종사자는 미혼의 비율은 39.7%에서 26.8%로 감소하였고, 반면 기혼의 비율은 58.4%에서 72.4%로 증가하였다.

<표 4-37> 결혼여부

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
미혼	14.6	11.9	39.7	26.8	23.2	16.7
기혼	84.9	87.3	58.4	72.4	75.8	82.8
사별/별거/이혼	0.5	0.3	1.9	0.6	1.1	0.4
계 (명)	100.0 (1000)	100.0 (994)	100.0 (524)	100.0 (482)	100.0 (1524)	100.0 (1476)

AB : $\chi^2 = 5.420$

CD : $\chi^2 = 30.642^{***}$ ***p<.001

AC : $\chi^2 = 139.189^{***}$ ***p<.001

BD : $\chi^2 = 54.315^{***}$ ***p<.001

2) 배우자 이해 정도

배우자와 서로 어느 정도 이해하고 있는가는 <표 4-38>에 제시되어 있다. 두 집단은 모두 서로에 대한 이해 정도가 상당한 것으로 나타났다. 두 집단의 차이는 유의하지 않았다.

<표 4-38> 배우자 이해정도

구분	공무원				민간기업종사자				비교(2001)	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
평균	3.96	3.93	-0.03	0.844	3.97	3.93	-0.04	0.678	0.00	0.106

2년간의 배우자 이해정도의 변화에 있어서는 두 집단 모두 1999년도에 비해 2001년도에도 배우자의 서로에 대한 이해정도가 변함없이 높은 것으로 나타났다. 평균점수도 거의 4점에 이르고 있어 서로에 대한 이해 정도가 상당히 높음을 알 수 있다.

3) 배우자의 직업 만족정도

배우자가 어느 정도 상대방의 직업을 만족하고 있는가는 <표 4-39>에 제시되어 있다. 두 집단간의 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 배우자들은 모두 상대방의 직업에 대해서 보통 이상의 만족도를 갖고 있었다. 특히 본인보다는 배우자들의 직업만족도 점수가 높은 것으로 나타났다(직업만족도 평균 점수 참조).

변화에 있어서는 공무원 배우자의 직업만족도는 2년 전에 비해 다소 증가한 것으로 나타났다. 1999년의 만족도 평균보다 2001년의 평균이 0.22 포인트 정도 상승하였다. 이는 공직사회에서도 구조조정같은 위기가 있었으나, 현재는 이러한 위기감이 많이 떨어졌기 때문으로 추정할 수 있다. 민간기업종사자의 경우는 지난 2년간 별다른 변화를 보이지 않고 상대방의 직업에 대해서 어느 정도 만족하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-39> 직업에 대한 배우자 만족정도

구분	공무원				민간기업종사자					
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
평균	3.22	3.44	0.22	-3.475***	3.37	3.36	-0.01	0.121	0.08	1.778

4) 맞벌이 여부

맞벌이 여부에 있어서는 두 집단간의 차이는 없었다(<표 4-40> 참조). 특이하게도 1999년에 있어서는 공무원이 민간기업종사자보다 맞벌이를 하는 비율이 더 높았다. 2001년도에 와서는 민간기업종사자 배우자의 취업율이 대폭 증가하여 두 집단간의 차이를 상쇄시키는 요인으로 작용하였다. 그만큼 민간기업종사자의 생활정도가 맞벌이를 요구하는 것이라고 해석할 수 있다.

<표 4-40> 맞벌이 여부

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
예	39.7	39.8	27.7	40.9	36.5	40.1
아니오	60.2	60.3	72.3	59.1	63.5	59.9
계 (명)	100.0 (848)	100.0 (871)	100.0 (311)	100.0 (350)	100.0 (1159)	100.0 (1221)

AB : $\chi^2 = 0.002$

CD : $\chi^2 = 12.681^{***}$

*** $p < .001$

AC : $\chi^2 = 14.346^{***}$

*** $p < .001$

BD : $\chi^2 = 0.108$

5) 자녀관련

자녀와 관련해서는 자녀수와 사교육비, 그리고 자녀의 공식교육에 대한 만족도를 살펴보았다. 우선 자녀는 공무원 1.89명, 민간기업종사자 1.73명으로 공무원이 약

간 더 많은 것으로 나타났다(<표 4-41> 참조).

<표 4-41> 자녀수

구분	공무원 (A)	민간기업종사자 (B)	차이 (A-B)	t값
자녀수 평균	1.89	1.73	0.16	4.186***

월평균 사교육비는 공무원은 월 평균 30-50만원 29.0%, 50-100만원 27.8% 순으로 가장 많은 비율을 나타내고 있고, 민간기업종사자는 10-30만원 33.6%, 30-50만원 24.3% 순으로 가장 많은 분포를 보이고 있어 공무원의 경우가 민간기업종사자보다 자녀를 위한 사교육비를 약간 더 지출하고 있는 것으로 나타났다(<표 4-42> 참조). 이는 자녀의 연령이 공무원의 경우 더 높아 상급학교 진출을 위한 비용이 많이 드는 것으로 볼 수 있다.

<표 4-42> 월평균 사교육비(2001)

(단위:%, 명)

구분	공무원	민간기업종사자	전체
5만원 미만	0.9	1.4	1.0
5-10만원 미만	2.8	5.0	3.4
10-30만원 미만	22.1	33.6	25.1
30-50만원 미만	29.0	24.3	27.7
50-100만원 미만	27.8	21.4	26.1
100-150만원 미만	6.9	5.0	6.4
150-200만원 미만	2.4	1.4	2.2
200만원 이상	1.0	0.7	0.9
취학자녀 없음	7.1	7.1	7.1
계 (명)	100.0 (784)	100.0 (280)	100.0 (1064)

AB : $\chi^2 = 21.525^{**}$ $^{**}p < .01$

자녀가 받고 있는 공식교육에 대한 만족도에 있어서는 공무원과 민간기업종사자 간의 차이는 없는 것으로 나타났다. 공무원 3.13, 민간기업종사자 3.29로 만족도가

보통 이상은 되는 것으로 나타났다(<표 4-43> 참조).

지난 2년간 자녀교육에 대한 만족도에 있어서는 두 집단 모두 유의한 상승적 변화를 보이고 있었다. 1999년보다 2001년의 경우 모두 자녀가 받고 있는 교육에 대해서 더 만족하고 있는 것으로 조사되었다. 단 1999년의 경우 교육에 대한 분명한 명시를 하지 않은 반면, 2001년도의 경우는 공식교육에 한정하여 만족도를 조사하였으므로 해석상에 주의가 요구된다.

<표 4-43> 자녀교육만족

구분	공무원				민간기업종사자				차이 (B-D)	t값
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값		
자녀 교육만족도 평균	2.82	3.13	0.31	-4.873***	2.89	3.29	0.4	-3.817***	-0.16	-1.572

6) 가족만족

가족만족도에 있어서는 두 집단의 차이가 나타나, 공무원보다 민간기업종사자의 만족도가 약간 더 높게 나타났다(<표 4-44> 참조). 그러나 만족도 평균이 두 집단 모두에 있어 3.50 이상으로 가족에 대한 만족도는 높은 것으로 볼 수 있다.

지난 2년간 가족생활에 대한 만족도는 커다란 변화는 보이지 않고 안정적으로 만족도가 높게 나타났다. 두 집단 모두 유의한 차이를 나타내지 않고 있다.

<표 4-44> 가족만족

구분	공무원				민간기업종사자				비교(2001)	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
평균	3.49	3.50	0.01	-0.150	3.62	3.58	-0.04	0.860	-0.08	-2.207*

7. 가계재정

1) 재정변화

재정변화에 대한 전망은 <표 4-45>에 제시되었듯이, 민간기업종사자의 전망이 공무원보다 더 긍정적인 것으로 판명되었다. 공무원은 향후 재정이 이전과 같을 것이라는 응답이 가장 많은 반면, 민간기업종사자는 약간 더 나아질 것이라는 응답이 가장 많았다.

가계의 재정이 어떻게 변하리라고 예상하고 있는지에 대해서는 2년간의 차이를 볼 수 있다. 두 집단 모두 과거에 비해 가계재정 변화에 대해 부정적인 반응은 다소 감소하였고, 긍정적인 반응이 증가했음을 알 수 있다. 같아질 것이라는 응답도 증가하였다.

<표 4-45> 재정변화

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
훨씬 더 나빠질 것이다	8.6	3.8	3.1	3.3	6.7	3.7
약간 더 나빠질 것이다	22.5	20.9	10.5	17.9	18.4	19.9
같을 것이다	35.8	39.1	23.3	32.0	31.5	36.8
약간 더 나아질 것이다	31.3	34.6	56.2	42.4	39.9	37.1
훨씬 더 나아질 것이다	1.7	1.5	6.9	4.4	3.5	2.4
계 (명)	100.0 (999)	100.0 (989)	100.0 (523)	100.0 (481)	100.0 (1522)	100.0 (1470)

AB : $\chi^2 = 21.819^{***}$ ***p<.001 CD : $\chi^2 = 29.032^{***}$ ***p<.001
 AC : $\chi^2 = 139.467^{***}$ ***p<.001 BD : $\chi^2 = 22.266^{***}$ ***p<.001

2) 가구 수입

올해 수입은 공무원과 민간기업종사자 간에 약간의 차이를 나타내고 있었다. 200-300만원의 중위소득은 공무원이 약간 더 많았고 200원 미만의 저소득자는 민간기업종사자에게서 더 많았다(<표 4-46> 참조). 300만원 이상의 고소득은 비슷한 비율을 보이고 있다(공무원: 35%, 민간: 37%).

공무원의 당해 연도 수입은 2년전에 비해 증가한 것으로 나타났다. 200만원 미만의 수입을 버는 공무원의 비율은 감소하였고, 300-400만원을 버는 공무원의 비율은 증가하였다. 민간기업종사자의 경우도 2년 전에 비해 저소득자 비율은 줄어들었고, 고소득자 비율은 약간 상승한 것으로 조사되었다.

<표 4-46> 올해 수입

(단위:%, 명)

구분	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
100만원 미만	4.0	0.5	5.3	3.0	4.5	1.3
100-200만원	47.6	22.4	33.8	27.2	42.9	24.0
200-300만원	35.0	41.9	28.8	33.1	32.9	39.1
300-400만원	7.5	19.4	15.8	18.5	10.4	19.1
400만원 이상	5.9	15.8	16.2	18.3	9.4	16.6
계 (명)	100.0 (1002)	100.0 (986)	100.0 (524)	100.0 (471)	100.0 (1526)	100.0 (1457)

AB : $\chi^2 = 220.308^{***}$ *** $p < .001$ CD : $\chi^2 = 9.925^*$ * $p < .05$
 AC : $\chi^2 = 82.922^{***}$ *** $p < .001$ BD : $\chi^2 = 25.420^{***}$ *** $p < .001$

작년 가구 수입은 올해 가구수입과 반대로 공무원이 민간기업종사자보다 약간 더 낮은 것으로 나타났다. 300만원 이상의 고소득은 민간기업종사자가 더 많았고, 200-300만원의 중위소득은 공무원의 비율이 유의하게 더 높았다(<표 4-47> 참조).

2년간의 추이에 있어서 공무원은 2001년의 응답 상의 작년수입 분포가 더 상승

한 것으로 나타났다. 앞의 경우와 마찬가지로 저소득비율은 상당히 감소하였고 고소득, 특히 400만원 이상 비율은 상당히 증가하였다. 이와 비슷하게 민간기업종사자도 저소득비율은 감소하였고, 중위소득 및 고소득비율은 증가하였다.

<표 4-47> 작년 수입

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
100만원 미만	5.7	0.9	5.9	3.6	5.8	1.8
100-200만원	48.2	29.4	37.4	27.4	44.5	28.7
200-300만원	34.5	40.8	30.2	37.2	33.0	39.6
300-400만원	6.5	15.7	13.5	15.7	8.9	15.7
400만원 이상	5.1	13.2	13.0	16.1	7.8	14.2
계 (명)	100.0 (1002)	100.0 (990)	100.0 (524)	100.0 (471)	100.0 (1526)	100.0 (1461)

AB : $\chi^2 = 158.939^{***}$ *** $p < .001$

CD : $\chi^2 = 16.494^{**}$ ** $p < .01$

AC : $\chi^2 = 57.750^{***}$ *** $p < .001$

BD : $\chi^2 = 53.373^{***}$ *** $p < .001$

3) 차용처

돈을 빌리는 차용처에 있어서도 두 집단간의 차이가 나타났다. <표 4-48>에서 볼 수 있듯이, 공무원은 민간기업종사자와 마찬가지로 금융기관을 가장 많이 이용하고는 있었으나, 민간기업종사자는 공무원에 비해 가족, 친척, 친구, 이웃 등 비공식적인 통로를 통해서 돈을 빌리는 비율이 공무원에 비해서 약간 더 높았다.

2년간의 추이에 있어서는 공무원은 2001년도는 1999에 비해 가족/친척으로부터 돈을 빌리는 비율은 증가하였고, 이웃이나 직장동료로부터 돈을 빌리는 비율은 줄어 들었다. 그러나 대부분의 공무원은 금융기관으로부터 돈을 빌린다는 점에서는 2년간의 차이가 없이 비슷하게 나타났다. 민간기업종사자의 경우는 2년 전에 비해 가족/친척에게 차용하는 경우가 상승한 반면, 친구, 이웃, 직장동료 등과 같은 비공식 동료로부터의 차용비율은 감소하였다. 반면 금융기관으로부터의 차용은 약간 증가하였다.

<표 4-48> 차용처

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (A,C)	2001 (B,D)
가족/친척	10.2	14.3	11.8	16.6	10.7	15.1
친구, 이웃, 직장동료	4.7	1.1	10.2	5.9	6.5	2.7
직장	-	0.5	-	3.2	-	1.4
금융기관	81.9	82.0	68.6	70.6	77.4	78.3
기타	3.2	2.0	9.4	3.8	5.3	2.6
계 (명)	100.0 (989)	100.0 (978)	100.0 (510)	100.0 (476)	100.0 (1499)	100.0 (1454)

AB : $\chi^2 = 35.551^{***}$ $***p < .001$ CD : $\chi^2 = 37.591^{***}$ $***p < .001$
 AC : $\chi^2 = 55.855^{***}$ $***p < .001$ BD : $\chi^2 = 53.373^{***}$ $***p < .001$

4) 가계재정 만족

가계재정에 대한 만족도는 공무원 2.58, 민간기업종사자 2.85로 나타나 두 집단 모두 매우 낮았다. 공무원이 민간기업종사자보다 유의하게 더 낮았다(<표 4-49> 참조). 1999년에는 재정만족도가 아닌 재정상태에 대해서 질문하였는데 이 두 문항이 같은 것을 질문하였다고 가정했을 때, 공무원의 경우는 지난 2년간 변화가 없었고, 민간기업종사자는 평균 점수가 감소하였다.

<표 4-49> 가계재정 만족

(단위:%, 명)

구분	공무원 (A)	민간기업종사자 (B)	차이 (A-B)	t값
2001년	2.58	2.85	-0.27	-6.394***
1999년	2.58	2.95	-0.37	-9.896***

주: 1999년의 경우는 재정만족평균이 아니라 재정상태(매우 좋다...매우 나쁘다)에 대한 평균 값임.

8. 주거생활

1) 주거유형

주거유형은 공무원은 민간기업종사자에 비해서 아파트에 거주하는 비율이 높았고, 민간기업종사자는 상대적으로 단독주택과 연립주택, 다세대 주택에 사는 비율이 더 높았다(<표 4-50> 참조).

주거유형에 있어서도 2년간 차이가 나타났다. 공무원과 민간기업종사자 모두 아파트 거주가 증가한 반면, 다른 주거 형태(단독주택, 연립주택, 다세대주택 등)는 감소하였다.

<표 4-50> 주거유형

(단위:%, 명)

구분	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (AC)	2001 (BD)
단독주택	9.0	8.2	19.9	13.0	12.7	9.7
아파트	74.1	80.2	56.0	63.6	67.9	74.7
연립주택	5.6	3.6	7.6	8.7	6.3	5.3
다세대주택	9.5	6.7	13.6	12.4	10.9	8.6
기타	1.8	1.3	2.9	2.3	2.2	1.6
계 (명)	100.0 (999)	100.0 (993)	100.0 (523)	100.0 (484)	100.0 (1522)	100.0 (1477)

AB: $\chi^2=12.491^*$ $p<.05$ CD: $\chi^2=10.533^*$ $p<.05$
 AC: $\chi^2=57.613^{***}$ $p<.001$ BD: $\chi^2=49.435^{***}$ $p<.001$

2) 소유유형

주택소유 유형은 두 집단간의 차이를 보였는데, 공무원은 민간기업종사자에 비해서 전세, 월세(임대), 전월세가 많았고, 민간기업종사자는 자가가 많았다(<표 4-51> 참조).

지난 2년간의 추이는 2001년도에 있어서 공무원과 민간기업종사자 모두 1999년 비해 자가가 증가하였고 전세와 월세(임대)는 감소하였다. 반면 1999년에는 없었던 전월세와 기타가 생겼다.

<표 4-51> 소유유형

(단위:%, 명)

구분	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (AC)	2001 (BD)
자가	49.0	53.5	55.3	62.2	51.2	56.3
전세	44.6	38.6	41.8	32.0	43.6	36.4
월세(임대)	6.4	3.5	2.9	1.7	5.2	2.9
전월세	-	2.2	-	2.7	-	2.4
기타	-	2.2	-	1.4	-	2.0
계 (명)	100.0 (998)	100.0 (995)	100.0 (521)	100.0 (484)	100.0 (1,519)	100.0 (1479)

AB: $X^2= 58.790^{***}$ *** $p<.001$

CD: $X^2= 31.739^{***}$ *** $p<.001$

AC: $X^2= 11.450^{**}$ ** $p<.01$

BD: $X^2= 13.429^{**}$ ** $p<.01$

3) 주거만족

<표 4-52>에는 주거만족 정도가 제시되어 있는데, 두 집단의 만족도는 평균 3.11 및 3.18로 보통을 약간 상회하는 것으로 차이가 없었다.

지난 2년간의 변화에 있어서는 두 집단 모두 별다른 차이가 유의하게 나타나지 않았다. 모두 '보통' 정도의 만족수준을 나타내고 있다.

<표 4-52> 주거만족

구분	공무원				민간기업종사자				전체(2001)	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
평균	3.09	3.11	0.02	-0.547	3.24	3.18	-0.06	1.183	-0.07	-1.622

4) 이사의향

주거에 대한 만족도가 보통 정도라서 그런지 이사의향이 상당히 높았다. 공무원과 민간기업종사자 모두 전체의 3분의 2 이상이 이사를 원하고 있었다(<표 4-53> 참조).

지난 2년간 변화에 있어서도 별 차이없이 상당히 이사의향이 높은 것으로 나타났다. 전체의 3분의 2 이상의 응답자가 이사를 희망하고 있었다.

<표 4-53> 이사의향

(단위:%, 명)

구분	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (AC)	2001 (BD)
예	74.2	75.6	78.1	78.3	75.5	76.5
아니오	25.8	24.4	21.9	21.7	24.5	23.5
계 (명)	100.0 (991)	100.0 (993)	100.0 (521)	100.0 (483)	100.0 (1522)	100.0 (1476)

AB: $X^2 = 0.564$ CD: $X^2 = 0.003$
 AC: $X^2 = 2.885$ BD: $X^2 = 1.251$

9. 여가생활

1) 여가시간

주당 평균 여가시간에 대한 분포는 <표 4-54>에 제시하였다. 여가시간은 두 집단간에 유의한 차이를 나타내고 있는데, 공무원의 여가시간이 민간기업종사자보다 약간 더 적은 것으로 나타났다. 특히 공무원은 민간기업종사자에 비해서 여가가 없는 경우가 훨씬 더 많았다(공무원: 14.3%, 민간기업종사자: 9.5%).

2년간의 변화에 있어서는 두 집단 모두 유의한 변화를 보이고 있다. 공무원과 민간기업종사자 모두 여가가 없다는 비율은 상당히 감소하였고, 대신 여가가 3-4시간인 경우가 상승하였다. 민간기업종사자의 경우는 여가시간이 7-8시간이라는 응답

이 소폭으로 상승하였다('99: 7.6%, '01: 11.2%).

<표 4-54> 주당 평균 여가시간

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (AC)	2001 (BD)
1-2시간	16.3	16.0	16.8	17.2	16.5	16.4
3-4시간	29.1	35.6	31.3	33.6	29.8	34.9
5-6시간	17.3	19.8	19.8	18.9	18.2	19.5
7-8시간	7.4	9.5	7.6	11.2	7.5	10.1
9시간이상	4.7	4.9	8.0	9.5	5.8	6.4
거의없다	25.3	14.3	16.4	9.5	22.2	12.7
계 (명)	100.0 (1,001)	100.0 (989)	100.0 (524)	100.0 (482)	100.0 (1,525)	100.0 (1471)

AB: $X^2=41.457^{***}$ *** $p<.001$

CD: $X^2=13.684^*$ * $p<.05$

AC: $X^2=20.547^{**}$ ** $p<.01$

BD: $X^2=18.565^{**}$ ** $p<.01$

2) 여가 만족

여가에 대한 만족에 있어서는 전반적으로 여가만족도 평균점수가 3점 이하로 양 집단 모두 여가에 대한 만족도는 낮게 나타났다(<표 4-55> 참조). 공무원보다 민간 기업종사자의 만족도가 약간 더 높게 나타났다. 이는 여가시간의 양과 관계가 있는 것으로 추정된다.

<표 4-55> 여가만족(2001)

구분	공무원 (A)	민간기업종사자 (B)	차이 (A-B)	t값
평균	2.78	2.99	-0.21	-4.765***

여가에 대해 불만족하다는 응답자를 대상으로 그 이유를 질문한 결과, 두 집단의 차이 없이 가장 많은 응답은 '시간이 없어서'였다(59.8%)(<표 4-56> 참조). 그 다음은 '비용이 많이 들어서'(28.2%)로 나타났다. 즉, 시간과 비용이 주요 여가 불만족

요인임을 알 수 있다

<표 4-56> 여가 불만족 이유

구분	공무원	민간기업종사자	전체
비용이 많이 들어서	29.1	25.0	28.2
시간이 없어서	61.0	55.6	59.8
같이 보낼 사람이 없어서	1.3	5.6	2.3
여가시설이 부족해서	3.5	7.4	4.4
갈만한 장소가 없어서	4.0	5.6	4.4
기 타	1.1	0.9	1.0
계 (명)	100.0 (374)	100.0 (108)	100.0 (482)

$\chi^2=10.904$.

3) 여가 방법

여가 보내는 방법도 두 집단의 차이를 보이고 있는데 공무원은 민간기업종사자보다 TV시청, 등산을 많이 하는 것으로 나타났고, 민간기업종사자는 공무원보다 독서, 영화감상, 외식 등을 더 많이 하는 것으로 조사되었다(<표 4-57> 참조). 두 집단 모두 여가 방법으로 TV시청 비율과 스포츠가 가장 많았다.

지난 2년간 공무원의 경우만 약간의 변화를 보여 TV시청과 스포츠, 산책의 비율이 약간 상승하였고, 독서, 영화감상, 등산의 비율은 약간 감소하였다. 민간기업종사자의 경우는 별다른 차이를 보이지 않고 있다.

<표 4-57> 여가방법

(단위:%, 명)

구분	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (AC)	2001 (BD)
TV시청	37.4	39.8	41.1	34.3	38.7	38.0
독서	8.5	7.4	7.1	9.1	8.0	8.0
화초가꾸기	1.5	1.4	1.1	2.3	1.4	1.7
스포츠	14.8	18.1	18.2	17.0	15.9	17.8
영화감상	5.7	4.4	10.5	10.2	7.4	6.3
장기,바둑	2.7	3.0	1.1	2.7	2.2	2.9
산책	4.8	7.7	3.4	5.2	4.3	6.9
등산	14.0	11.2	5.4	5.4	11.0	9.3
외식	3.0	2.0	4.6	6.4	3.6	3.5
기타	7.5	4.9	7.5	7.3	7.5	5.6
계 (명)	100.0 (996)	100.0 (989)	100.0 (523)	100.0 (481)	100.0 (1,519)	100.0 (1470)

AB: $X^2=23.854^{**}$

$^{**}p<.01$

CD: $X^2=13.121$

AC: $X^2=46.437^{***}$

$^{***}p<.001$

BD: $X^2=58.762^{***}$

$^{***}p<.001$

4) 여가 상대

여가상대도 두 집단간의 차이를 볼 수 있는데, 공무원은 민간기업종사자보다 가족과 여가를 많이 보내는 반면, 민간기업종사자는 공무원보다 친구와 여가를 많이 보내는 것으로 밝혀졌다(<표 4-58> 참조).

지난 2년간의 변화는 공무원의 경우만 유의한 변화를 나타내고 있다. 공무원의 경우는 혼자서 및 모임에서 여가를 보내는 경우가 증가한 반면, 직장동료와 여가를 보내는 비율은 감소하였다. 가장 많이 여가는 보내는 상대는 가족으로서 2년전과 동일하다.

<표 4-58> 여가 상대

(단위: %,명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (AC)	2001 (BD)
혼자서	11.5	13.1	14.5	12.0	12.6	12.8
가족	66.6	67.8	56.6	59.5	63.2	65.1
직장동료	8.2	4.8	4.0	4.1	6.8	4.6
친구	9.2	7.4	21.8	19.1	13.6	11.2
모임	2.7	6.1	1.9	4.4	2.4	5.5
기타	1.7	0.8	1.1	0.8	1.5	0.8
계 (명)	100.0 (997)	100.0 (991)	100.0 (523)	100.0 (482)	100.0 (1,520)	100.0 (1473)

AB: $X^2=27.786$ *** $p<.001$ CD: $X^2=7.574$ ***
 AC: $X^2=58.448$ *** $p<.001$ BD: $X^2=45.513$ *** $p<.001$

5) 휴가일수

휴가일수에 있어서는 공무원의 휴가일수가 민간기업종사자보다 약간 더 적었다 (<표 4-59> 참조). 공무원의 대부분은 휴가가 10일 이내이었는데, 민간기업종사자 중에는 10%에 육박하는 응답자의 휴가가 16일 이상이나 되었다.

지난 2년간 휴가일수는 공무원의 경우는 증가하였다. 특히 6-10일과 11-15일의 비율이 증가하였다. 민간기업종사자의 경우는 휴가가 없다는 비율이 증가하였고, 11-15일은 감소하여 휴가가 지난 2년전에 비해 감소한 것으로 보인다.

<표 4-59> 지난 일년간 사용한 휴가일수

(단위:%,명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (AC)	2001 (BD)
휴가 없었음	5.9	2.9	4.2	6.5	5.3	4.1
1-5일	43.5	39.1	38.1	34.4	41.7	37.6
6-10일	40.3	42.6	31.4	37.9	37.3	41.0
11-15일	8.1	13.3	15.7	11.5	10.7	12.7
16-20일	1.4	1.6	7.9	6.3	3.6	3.1
21일 이상	0.8	0.4	2.7	3.5	1.4	1.4
계 (명)	100.0 (1,000)	100.0 (989)	100.0 (522)	100.0 (480)	100.0 (1,522)	100.0 (1,469)

AB: $X^2=21.041^{***}$ *** $p<.001$ CD: $X^2=11.215^*$ * $p<.05$
 AC: $X^2=77.958^{***}$ *** $p<.001$ BD: $X^2=58.784^{***}$ *** $p<.001$

6) 여름휴가

여름휴가를 보낸 방법에 있어서도 두 집단간에 차이를 나타내고 있는데, 공무원
 은 민간기업종사자에 비해서 집에서 쉬었다는 비율이 더 많았고, 민간기업종사자는
 해외로 간 비율이 더 많았다(<표 4-60> 참조). 전반적으로 2%미만의 소수만이 여름
 휴가를 해외에서 보냈다.

2년전에 비해 공무원과 민간기업종사자 모두 집에서 쉬었다는 비율은 감소하였
 고, 국내로 여름휴가를 갔었다는 비율은 증가하여 2년전에 비해 여름 휴가 양상이
 양호해졌음을 나타낸다.

<표 4-60> 여름휴가장소

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (AC)	2001 (BD)
집에서 쉬었음	52.7	42.4	43.5	37.6	49.5	40.8
국내로 감	45.8	56.1	53.0	58.3	48.3	56.8
해외로 감	1.5	1.4	3.6	4.1	2.2	2.3
없었음	-	0.2	-	-	-	0.1
계 (명)	100.0 (945)	100.0 (958)	100.0 (506)	100.0 (463)	100.0 (1,451)	100.0 (1,421)

AB: $X^2=22.463^{***}$ $p<.001$ CD: $X^2=3.504$
 AC: $X^2=15.582^{***}$ $p<.001$ BD: $X^2=13.466^{***}$ $p<.001$

7) 휴가만족

여름휴가 만족은 휴가기간이 길었던 민간기업종사자가 공무원에 비해 높았다(<표 4-61> 참조). 두 집단 모두 평균은 3점 이상으로 보통이상의 수준은 되는 것으로 나타났다. 여름휴가 만족에 있어서 지난 2년간의 유의한 변화는 없었다.

<표 4-61> 휴가만족

연도	공무원				민간기업종사자				비교 (2001)	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
여름휴가	2.98	3.02	0.04	-1.100	3.20	3.20	0.00	0.172	-0.18	-4.201***

8) 해외여행

해외여행 경험여부는 2001년도 조사에 새롭게 추가된 항목이다. 조사 결과 공무원의 경험비율은 33.5%로 민간기업종사자 47.1%보다 유의하게 낮았다(<표 4-62> 참조).

<표 4-62> 해외여행 경험여부(2001년)

구분	공무원	민간기업종사자	전체
예	33.5	47.1	37.9
아니오	66.5	52.9	62.1
계 (명)	100.0 (951)	100.0 (454)	100.0 (1405)

$\chi^2=24.115^{***}$ *** $p<.001$

해외여행 만족정도는 공무원이 3.75, 민간기업종사자가 3.80으로 매우 높게 나타났으며, 집단간의 차이는 유의하지 않았다(<표 4-63> 참조).

<표 4-63> 해외만족(2001)

구분	공무원 (A)	민간기업종사자 (B)	차이 (A-B)	t값
평균	3.75	3.80	-0.05	-0.818

10. 친구생활

1) 친구수

친구수에 있어서는 민간기업종사자의 친구수가 약간 더 많은 것으로 나타났다. 두 집단 다 보통이라는 응답이 가장 많았다(<표 4-64> 참조).

2년간 친구수는 공무원의 경우 변화를 보여 '적다' 및 '보통'의 응답이 상당히 증가하였고 '많다'는 응답은 거의 비슷한 추세를 보이고 있어, 친구수가 줄어든 경향이 있음을 알 수 있다. 민간기업종사자의 경우도 2년간 친구수가 약간 감소한 것으로 나타났다.

<표 4-64> 친구수

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (AC)	2001 (BD)
적다	4.2	13.3	0.4	7.5	2.9	7.5
보통	81.3	72.3	74.6	72.0	79.0	72.0
많다	14.5	14.4	25.1	20.5	18.1	20.5
계 (명)	100.0 (1,000)	100.0 (994)	100.0 (523)	100.0 (483)	100.0 (1,525)	100.0 (1,477)

AB: $X^2=52.316^{***}$ $p<.001$ CD: $X^2=35.730^{***}$ $p<.001$
 AC: $X^2=45.668^{***}$ $p<.001$ BD: $X^2=17.112^{***}$ $p<.001$

2) 연락빈도

친구와의 연락빈도는 친구수와 비례하여 민간기업종사자가 더 많았다(<표 4-65> 참조). 공무원은 직장에서 보내는 시간이 많기 때문에 친구와 보내는 시간이 상대적으로 적은 것으로 보이고, 또한 연령이 더 높은 공무원은 친구보다는 가족과 보내는 비율이 더 많은 것으로 예상된다.

지난 2년간 친구와의 연락빈도는 공무원의 경우 별 차이 없는 한달에 2-3회가 가장 많은 것으로 나타났다. 그 다음인 5개월에 2-3회, 일주일에 2-3회 순으로 2년전과 비교해서 차이가 없다. 민간기업종사자의 경우는 2년전과 별다른 차이 없이 한달에 2-3회 및 일주일에 2-3회가 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 4-65> 친구와 연락빈도

구분	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (AC)	2001 (BD)
매 일	1.2	1.3	5.2	3.9	2.6	2.2
일주일에 2-3회	14.1	16.7	30.0	32.5	19.5	21.9
한달에 2-3회	46.5	44.1	43.7	41.4	45.5	43.2
6개월에 2-3회	20.0	21.6	14.7	13.7	18.2	19.0
일년에 2-3회	11.9	10.4	3.1	5.4	8.9	8.7
거의 안함	6.4	5.9	3.4	3.1	5.4	5.0
계 (명)	100.0 (1,001)	100.0 (993)	100.0 (524)	100.0 (483)	100.0 (1,525)	100.0 (1,476)

AB: $X^2=4.681$

CD: $X^2=5.191$

AC: $X^2=107.176^{***}$ $***p<.001$

BD: $X^2=73.008^{***}$ $***p<.001$

3) 친구만족

친구만족에 있어서도 민간기업종사자가 더 높은 만족도를 보이고 있다(<표 4-66> 참조). 친구수와 교류빈도와 비례하여 만족도도 더 높게 나타난 것으로 추정된다.

2년간 친구만족도의 변화에 있어서는 공무원의 경우 만족도가 약간 떨어졌다. 이는 친구와 보내는 시간이 줄어든데서 오는 것일 것이다. 민간기업종사자의 경우는 2년전에 비해 별다른 변화없이 만족도가 비교적 높았다.

<표 4-66> 친구만족

연도	공무원				민간기업종사자				비교 (2001)	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
친구만족	3.35	3.23	0.12	3.928***	3.53	3.46	-0.07	1.762	-0.23	-6.078***

11. 지역사회

1) 거주기간

지역사회 거주기간은 2001년의 경우 공무원이 민간기업종사자에 비해서 더 짧은 것으로 나타났다(<표 4-67> 참조). 공무원은 평균 5.53년인데 비해, 민간기업종사자는 평균 8.33년으로 나타났다.

<표 4-67> 거주기간(2001년)

구분	공무원	민간기업종사자	차이	t값
평균연수	5.5362	8.3340	-2.7978	-6.362***

2) 이웃과의 교류빈도

이웃과의 교류 빈도에 있어서는 두 집단 모두 가끔 혹은 드물게 교류하는 것으로 나타났다(<표 4-68> 참조). 우리 사회에서 이웃과의 교류가 그렇게 활발하지 않음을 알 수 있다.

이웃과의 교류빈도에 있어서 공무원만 지난 2년간 약간의 차이가 있는 것으로 나타났다. 자주 교류하는 비율은 줄어들었고, 드물게 교류를 한다는 비율은 상승했다. 반면 전혀 교류를 안한다는 비율은 감소하였다. 전체적으로 볼 때 이웃과의 교류는 약간 감소한 것으로 추정된다.

<표 4-68> 교류빈도

구분	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (AC)	2001 (BD)
매우 자주	1.0	1.9	4.4	1.7	2.2	1.8
자주	12.8	11.4	13.8	13.5	13.2	12.1
가끔	32.2	31.9	32.8	32.7	32.4	32.1
드물게	27.6	32.4	26.8	27.1	27.3	30.6
전혀 안함	26.4	22.5	22.2	25.1	25.0	23.3
계 (명)	100.0 (997)	100.0 (992)	100.0 (522)	100.0 (483)	100.0 (1,519)	100.0 (1,475)

AB: $X^2=10596^*$ * $p<.05$ CD: $X^2=7.031$
 AC: $X^2=20.981^{***}$ *** $p<.001$ BD: $X^2=5.171$

3) 지역만족

지역만족에 있어서도 <표 4-69>에 제시되었듯이, 두 집단의 차이가 별로 없이 만족도가 비교적 보통수준으로 나타났다(공무원: 3.22; 민간기업종사자: 3.17). 대다수의 응답자가 지역사회에 대해서 보통이상으로 만족하고 있었다.

2년간의 변화에 있어서 두 집단간의 별다른 차이가 보이지 않고 안정되게 지역사회에 대해 보통 이상의 만족도를 나타내고 있다.

<표 4-69> 지역만족

구분	공무원				민간기업종사자				비교(2001)	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
평균	3.24	3.22	-0.02	0.603	3.20	3.17	-0.03	0.658	0.05	1.390

12. 국가 및 삶에 대한 견해

1) 한국에 거주하는 것에 대한 만족

<표 4-70>에 제시되었듯이, 한국에 거주하는 것에 대한 만족도는 공무원이 민간기업종사자에 비해서 약간 더 높았다(공무원: 3.05, 민간기업종사자: 2.92). 그러나 지난 2년전에 비해 공무원과 민간기업종사 모두 한국에 거주하는 것에 대한 만족도가 상당히 떨어졌다. 특히 민간기업종사자의 만족도는 보통 이상에서 보통 이하로 많이 하락했다('99: 3.22, '01: 2.92).

<표 4-70> 한국거주만족

구분	공무원				민간기업종사자				비교 (2001)	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
한국만족평균	3.18	3.05	-0.13	3.738***	3.22	2.92	-0.30	6.192***	0.13	2.996**

2) 이민의향

이민의향도 한국에 거주하는 것에 대한 만족도를 반영하여 공무원보다는 민간기업종사자의 이민의향이 더 높았다(<표 4-71> 참조). 공무원의 43.5%만이 이민을 원했으나, 민간기업종사자는 과반수가 넘는 62.2%가 이민을 원하고 있었다.

<표 4-71> 이민의향

(단위:%, 명)

구분	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999 (A)	2001 (B)	1999 (C)	2001 (D)	1999 (AC)	2001 (BD)
예	39.2	43.5	51.8	62.2	43.5	49.6
아니오	60.8	56.5	48.2	37.8	56.5	50.4
계 (명)	100.0 (991)	100.0 (978)	100.0 (519)	100.0 (479)	100.0 (1,510)	100.0 (1,457)

AB: $X^2=3.761$

CD: $X^2=10.944^{**}$ $^{**}p<.01$

AC: $X^2=22.275^{***}$ $^{***}p<.001$

BD: $X^2=45.250^{***}$ $^{***}p<.001$

공무원은 지난 2년간 이민의향상이 유의한 차이는 보이지 않고 있으나, 민간기업종사자는 이민을 원하는 비율이 '99년 51.8%에서 '01년 62.2%로 10% 이상 상승했다. 이는 민간기업종사자의 삶이 과거에 비해 상대적으로 더 어려움을 간접적으로 시사하는 것이다.

3) 삶의 행복도와 만족도

<표 4-72>에 제시되었듯이, 삶의 행복도는 2001년의 경우 두 집단의 차이 없이 보통 이상의 수준인 것으로 나타났다(공무원: 3.29, 민간기업종사자: 3.33).

지난 2년간의 추이도 또한 별다른 변화가 없는 것으로 조사되었다. 두 집단 모두 평균 3 이상으로서 비교적 안정된 성향을 보이고 있다.

<표 4-72> 행복도

구분	공무원				민간기업종사자				전체	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
행복도 평균	3.28	3.29	0.01	-0.503	3.35	3.33	-0.02	0.495	-0.04	-1.374

<표 4-73>에 제시되었듯이, 전반적인 삶에 대한 만족도에 있어서는 민간기업종

사자가 공무원보다 약간 더 만족하다고 지적하였다(공무원: 3.08, 민간기업종사자: 3.16).

지난 2년간에 있어서는 두 집단 모두 유의한 차이는 보이지 않고 있다.

<표 4-73> 전반적인 삶에 대한 만족도

구분	공무원				민간기업종사자				전체	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
만족도 평균	3.06	3.08	0.02	-0.443	3.17	3.16	-0.01	0.334	-0.08	-2.409**

4) 삶의 수준

삶의 수준에 있어서는 공무원은 자신의 현재 삶이 10점 만점에 5.21이라고 하였고, 민간기업종사자는 5.46이라고 하여 두 집단 모두 현재 삶의 수준이 중간정도에 불과하다고 지적하였다(<표 4-74> 참조). 공무원이 민간기업종사자보다 현재 삶의 수준을 더 낮게 평가하고 있었다.

지난 2년간 삶의 수준은 두 집단 모두 유의하게 약간 더 높게 제시하였다. 삶의 질을 과거보다는 향상된 것으로 보고 있다고 할 수 있으나, 전반적으로 평균 점수가 중간점수인 5점보다 약간 높은 수준이었다.

<표 4-74> 현재 삶의 수준

구분	공무원				민간기업종사자				전체	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
평균	4.96	5.21	0.25	-3.713***	5.26	5.46	0.60	-2.279*	-0.25	-3.170**

마땅한 삶의 수준은 이보다 높은 각각 7.27과 7.35의 수준으로 나타났다(<표 4-75> 참조). 두 집단간의 유의한 차이는 없었다. 지난 2년 전에 비해 마땅한 삶의

수준에 대해서 약간 더 높은 점수를 부여하고 있었다.

<표 4-75> 당위적인 삶의 수준

구분	공무원				민간기업종사자				전체	
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값	차이 (B-D)	t값
평균	7.10	7.27	0.17	-2.744**	7.15	7.35	0.2	-2.296*	-0.08	-1.065

공무원의 삶의 수준에 대해서 질문한 결과 공무원은 4.73이라고 하여 매우 낮게 본데 반해, 민간기업종사자는 5.79라고 하여 공무원보다 훨씬 더 높게 보았다(<표 4-76> 참조). 과거에 비해 공무원은 공무원의 삶의 수준을 약간 더 높게 지적하였다('99: 4.55, '01: 4.73). 그럼에도 전반적인 점수는 중간 이하인 4점대로서 상당히 낮다고 할 수 있다.

<표 4-76> 공무원의 삶의 수준

구분	공무원				민간기업종사자			
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값
평균	4.55	4.73	0.18	-3.037**	5.89	5.79	-0.10	1.095

민간기업종사자의 삶의 수준은 공무원은 6.35라고 하여 상당히 높게 평가하였고, 민간기업종사자는 이보다 훨씬 낮은 5.19라고 하였다(<표 4-77> 참조). 지난 2년간의 변화에 있어서는 공무원은 민간기업종사자의 삶의 수준이 '99년 6.49에서 '01년 6.35로 약간 더 낮게 제시하였다.

이로써 두 직업 종사자는 자신의 직업에 대해 매우 낮게 평가하고 있음을 알 수 있고, 상대적으로 공무원이 민간기업종사자의 삶에 대해 높게 평가하고 있었다.

<표 4-77> 민간종사자의 삶의 수준

구분	공무원				민간기업종사자			
	1999 (A)	2001 (B)	차이 (B-A)	t값	1999 (C)	2001 (D)	차이 (D-C)	t값
평균	6.49	6.35	0.14	2.599**	5.29	5.19	-0.10	1.391

13. 삶에 대한 관점

1) 삶에 있어서 중요한 것과 중요하지 않은 것

삶에 있어서 중요한 것 1순위에 있어서 두 집단간 약간의 차이를 보이고 있다(<표 4-78> 참조). 공무원과 민간기업종사자 모두 건강과 행복한 가족의 삶을 가장 중요시하고 있었으나, 공무원은 민간기업종사자보다 충분한 소득을 더 많이 지적하였다.

<표 4-78> 삶에서 중요한 것 1순위

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999(A)	2001(B)	1999(C)	2001(D)	1999(AC)	2001(BD)
건강	61.4	57.5	66.2	63.6	63.1	59.5
범죄나 폭력으로부터의 안전	0.8	0.6	0.6	1.9	0.7	1.0
편안한 주거	1.0	0.5	0.2	0.4	0.7	0.5
행복한 가족의 삶	18.5	21.2	20.2	19.1	19.1	20.5
쾌적한 지역사회	0.1	0.1	0.2	0.4	0.1	0.2
안전하고 깨끗한 환경	0.6	1.0	1.0	0.6	0.7	0.9
오염되지 않는 자연	0.6	0.4	0.4	-	0.5	0.3
의미 있는 직업	3.4	2.7	2.5	0.8	3.1	2.1
종교	1.5	1.1	1.0	2.5	1.3	1.6
레크리에이션과 여가	1.6	1.2	0.8	0.4	1.3	1.0
충분한 소득	9.2	12.6	5.2	7.7	7.8	11.0
훌륭한 교육	0.4	0.3	0.6	1.0	0.5	0.5
자녀양육	0.6	0.5	0.4	0.4	0.5	0.5
친구관계와사회관계	0.2	0.2	1.0	1.0	0.5	0.5
계(명)	100.0(998)	100.0(991)	100.0(0.4)	100.0(481)	100.0(1,519)	100.0(1,472)

AB: $X^2=13.715$

CD: $X^2=18.169$

AC: $X^2=21.629$ ***

p<.001

BD: $X^2=38.732$ ***

p<.001

삶에 있어서 중요하지 않은 것은 1순위는 두 집단 모두 종교라고 지적하였다(<표 4-79> 참조). 상대적으로 공무원은 친구관계와 사회관계를 민간기업종사자는 레크리에이션과 여가를 덜 중요하게 생각하고 있었다.

<표 4-79> 삶의 질 향상을 위해 중요하지 않은 것 (1순위)

(단위:%, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999(A)	2001(B)	1999(C)	2001(D)	1999(AC)	2001(BD)
건강	-	0.1	0.8	-	0.3	0.1
범죄나 폭력으로부터의 안전	1.9	3.0	3.6	3.2	2.5	3.0
편안한 주거	5.6	3.6	2.6	4.1	4.6	3.7
행복한 가족의 삶	0.1	0.4	0.6	0.2	0.3	0.4
쾌적한 지역사회	6.7	9.5	7.1	8.8	6.8	9.3
안전하고 깨끗한 환경	1.0	1.0	1.2	2.4	1.1	1.4
오염되지 않는 자연	1.7	2.9	3.2	1.9	2.2	2.5
의미있는 직업	8.9	8.1	5.9	7.7	7.9	8.0
종교	47.3	51.4	48.7	48.0	47.8	50.3
레크리에이션과 여가	11.9	6.7	12.9	12.2	12.2	8.5
충분한 소득	4.7	3.2	4.8	3.4	4.7	3.3
훌륭한 교육	5.8	5.7	4.6	5.6	5.4	5.7
자녀양육	0.7	0.5	2.2	1.3	1.2	0.8
친구관계와사회관계	3.7	4.0	2.0	1.3	3.1	3.1
계(명)	100.0(958)	100.0(947)	100.0(505)	100.0(467)	100.0(1,463)	100.0(1,414)

AB: $X^2=36.526^{***}$ $p<.001$

CD: $X^2=15.044$

AC: $X^2=38.309^{***}$ $p<.001$

BD: $X^2=28.761^{**}$ $p<.01$

2) 직업생활에 있어서 중요한 것과 중요하지 않은 것

직업생활에서 중요한 것 1순위는 두 집단의 차이를 드러내 준다(<표 4-80> 참조). 공무원은 승진기회, 개인의 성장 및 발전의 순으로 중요성을 지적하였는데, 민간기업종사자는 개인의 성장 및 발전과 경제적 보상을 중요한 것으로 지적하였다.

직업생활에서 중요하지 않은 것 1순위로 두 집단 모두 지역사회 내에서의 위상을 지적하였다(<표 4-81> 참조). 그런데 그 다음으로 공무원은 도전해 볼만한 일을 지적한데 반해, 민간기업종사자는 사회에 대한 서비스를 지적하였다. 양자의 가치관이 다름을 시사한다.

<표 4-80> 직업생활에서 중요한 것 1순위

(단위: %, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999(A)	2001(B)	1999(C)	2001(D)	1999(AC)	2001(BD)
승진기회	22.8	26.6	5.7	7.8	16.9	20.5
직업에 있어서의 자율성	6.5	5.0	4.2	6.5	5.7	5.5
경제적보상	18.8	18.5	21.8	24.2	19.8	20.4
개인의 성장 및 발전	28.5	25.2	38.4	32.6	31.9	27.6
지역사회 내에서의 위상	0.7	0.8	0.4		0.6	0.5
전문가라는 인식	4.3	4.8	5.7	3.8	4.8	4.5
직업의 안정성	9.9	12.1	13.8	17.9	11.2	14.0
사회에 대한 서비스	2.7	1.4	1.0	0.2	2.1	1.0
협조적인 동료관계	1.9	1.4	4.0	2.3	2.6	1.7
쾌적한 작업환경	0.9	1.0	1.1	1.7	1.0	1.2
도전해 볼만한 일	3.0	3.1	3.8	2.9	3.3	3.1
계(명)	100.0(991)	100.0(993)	100.0(523)	100.0(475)	100.0(1,514)	100.0(1,468)

AB: $X^2=14.110$ CD: $X^2=19.156^*$ * $p<.05$
 AC: $X^2=92.506^{***}$ *** $p<.001$ BD: $X^2=87.902^{***}$ *** $p<.001$

<표 4-81> 직업생활에서 중요하지 않은 것 1순위

(단위: %, 명)

연도	공무원		민간기업종사자		전체	
	1999(A)	2001(B)	1999(C)	2001(D)	1999(AC)	2001(BD)
승진기회	4.4	2.2	8.8	6.9	6.0	3.7
직업에 있어서의 자율성	7.2	6.6	7.6	8.2	7.3	7.1
경제적보상	2.9	1.8	2.0	1.1	2.6	1.6
개인의 성장 및 발전	1.7	1.6	0.8	0.9	1.4	1.4
지역사회 내에서의 위상	42.2	44.8	42.6	44.5	42.4	44.7
전문가라는 인식	9.2	6.8	5.2	4.6	7.8	6.1
직업의 안정성	4.4	4.2	2.8	2.4	3.9	3.6
사회에 대한 서비스	6.1	7.4	13.4	14.6	8.7	9.7
협조적인 동료관계	2.2	2.0	1.0	1.5	1.8	1.8
쾌적한 작업환경	6.7	8.1	4.2	5.5	5.8	7.2
도전해 볼만한 일	12.9	14.6	11.6	9.7	12.5	13.0
계(명)	100.0(945)	100.0(955)	100.0(500)	100.0(452)	100.0(1,445)	100.0(1,407)

AB: $X^2=17.611$ CD: $X^2=5.377$
 AC: $X^2=48.847^{***}$ *** $p<.001$ BD: $X^2=50.731^{***}$ *** $p<.001$

14. 영역별 만족도 비교

2001년도에 있어서 영역별 만족도를 비교하였더니 공무원이 민간기업종사자보다 만족도가 높은 영역은 한국에 거주하는 것에 대한 만족도 뿐이었고, 직업만족, 건강만족, 재정만족, 여가만족, 휴가만족, 친구만족, 전반적인 삶의 만족도에 있어서 공무원의 만족도가 낮았다(<표 4-82> 참조). 특히 재정만족과 친구만족에 있어서 두 집단 간의 차이가 가장 컸다. 이 밖에 건강, 여가만족, 휴가만족에 대한 차이도 다른 영역에 비해서 많은 것으로 나타났다.

두 집단간의 차이가 없는 영역은 통근만족, 교육만족, 배우자 직업만족, 가족만족, 주거만족, 지역만족과 행복도이었다.

전반적으로 살펴볼 때 공무원의 삶의 질 수준은 향상하였으나, 이에 대한 공무원의 체감만족도는 부응하지 않는 것으로 볼 수 있다. 공무원이 기대하는 삶의 수준이 현실에 비해 높음을 알 수 있다.

1999년과 비교해서 2001년도의 영역별 만족도를 살펴보았다. 그 결과 공무원의 경우 만족도가 증가한 영역은 자녀교육, 배우자의 직업, 여가만족으로 나타났다. 2년 전에 비해 이 세 영역에서의 만족도만 증가한 것으로 나타났다.

반면 만족도가 감소한 영역은 통근만족, 건강만족, 친구만족, 한국거주만족이었다. 나머지 영역에서의 만족도는 변함이 없었다. 2001년도에 만족도가 가장 낮은 영역은 재정만족(2.58), 여가만족(2.78), 건강만족(2.92)으로 나타나 이 영역에서는 만족도 평균이 중간점수인 3점을 밑돌고 있었다.

민간기업종사자의 경우는 만족도가 증가한 영역은 여가와 자녀교육 두 분야였다. 만족도가 감소한 분야는 직업만족, 한국거주만족으로 나타났다. 나머지 대부분의 영역에서는 2년간의 만족도의 차이가 없었다. 2001년도에 있어서 민간기업종사자의 만족도가 3점 이하로 보통 이하인 영역은 재정만족(2.85), 한국거주만족(2.92)와 여가만족(2.99)으로 공무원과 다소 다른 결과를 보이고 있다.

<표 4-82> 영역별 만족도 비교

구분	공무원 (A)			민간기업종사자 (B)			비교(2001) A-B
	1999	2001	t값	1999	2001	t값	t값
통근만족	3.51	3.42	2.135*▼	3.35	3.33	0.465	1.620
직업만족	3.08	3.04	1.217	3.29	3.14	3.383***▼	-2.615** (민)
건강만족	3.14	2.92	6.667***▼	3.24	3.10	3.008**▼	-4.363*** (민)
교육만족	2.82	3.13	-4.873*** △	2.89	3.29	-3.817*** △	-1.572
배우자 직업만족	3.32	3.44	-3.475*** △	3.37	3.36	0.121	1.881
가족만족	3.49	3.50	-0.150	3.62	3.58	0.860	-2.207
재정만족	2.58	2.58	-	2.95	2.85	-	-6.394*** (민)
주거만족	3.09	3.11	-0.547	3.24	3.18	1.183	-1.622
여가만족	2.55	2.78	-6.055*** △	2.86	2.99	-2.581** △	-4.765*** (민)
휴가만족	2.98	3.02	-1.100	3.20	3.20	0.172	-4.201*** (민)
친구만족	3.35	3.23	3.928***▼	3.53	3.46	1.762	-6.218*** (민)
지역만족	3.24	3.22	0.603	3.20	3.17	0.658	1.390
한국만족	3.18	3.05	3.738***▼	3.22	2.92	6.192***▼	2.996** (공)
행복도	3.28	3.29	-0.443	3.17	3.16	0.334	-1.374
만족도	3.06	3.08	-0.443	3.17	3.16	0.334	-2.409* (민)

주: 재정만족의 경우 1999년에는 ‘매우 나쁘다’에서 ‘매우 좋다’에 이르는 재정상태로 질문하였음. 이에 따라 1999년과 2001년의 비교는 하지 않았음.

△ 만족도 증가, ▼ 만족도 감소, (민) 민간기업종사자 평균이 더 높음, (공) 공무원 평균이 더 높음

제2절 요약 및 시사점

이상에서 공무원과 민간기업종사자의 삶의 질을 영역별로 비교하여 보았다. 두 집단은 삶의 질에 있어서 2001년 현재 뿐 아니라, 지난 2년간의 변화추이에 있어서도 차이를 보이고 있었다.

우선 교통통근 영역에서는 공무원과 민간기업종사자 모두 주로 지하철과 승용차/택시를 이용하는 점에서는 비슷하였다. 그러나 공무원은 도보/자전거와 통근버스로 출근하는 비율이 민간기업종사자에 비해서 상당히 높았고, 민간기업종사자는 공무원에 비해서 버스로 출근하는 비율이 높게 나타났다. 공무원의 통근만족도는 지난 2년간 약간 감소하였다.

직업생활영역에서는 월수입에서 공무원과 민간기업종사자간의 차이가 나타났다. 공무원은 민간기업종사자에 비해서 200-300만원의 중위수입이 많은데 비해, 민간기업종사자는 공무원에 비해 100-200만원대의 하위 수입과 300만원 이상의 고소득자가 상대적으로 더 많았다. 퇴근시간은 공무원이 민간기업종사자보다 퇴근시간이 늦고, 주당 초과근무 횟수에 있어서 공무원이 민간기업종사자에 비해서 초과근무를 하는 횟수가 더 많았다. 두 집단 모두 피로정도가 많다고 응답했으나, 공무원의 피로정도가 더 심각한 것으로 분석되었다.

직업생활의 16개 영역에서 두 집단간의 차이가 유의한 영역이 많은 것으로 나타났다. 공무원은 민간기업종사자보다 보수, 승진기회, 원하는 부서에 근무하는 것, 시간적 여유, 휴일에 근무하는 것에서 상당히 낮은 만족도를 보이고 있었다. 공무원이 민간기업 종사자보다 만족도가 유의하게 높은 영역은 윤리성 부분에 불과하였다. 하급자와의 관계, 교육훈련기회, 해외출장, 부대시설, 담당하는 일에 대한 국민의 존경심 면에 있어서는 두 집단이 비슷한 만족수준을 보이고 있다. 전반적으로 공무원은 민간기업종사자보다 직업에 대한 만족감이 낮았다.

공무원은 민간기업종사자에 비해서 현직을 다시 선택하겠다는 비율이 낮게 나타났다. 그러나 더 좋은 조건이 아니면 현재의 직업생활이 더 낫다는 견해가 지배적이고 옮기지 않겠다는 응답도 상당수 있어 공직에 대한 장점이 점점 더 부각되고 있음을 알 수 있다.

건강영역에 있어서는 스트레스 정도에 있어서 두 집단간의 차이가 없이 보통 이상으로 높은 편이었고, 우울증과 걱정 정도는 공무원에 비해 민간기업종사자가 더 많은 것으로 나타났다. 민간기업종사자가 공무원에 비해 건강에 대해 더 만족하고 있는 것으로 나타났다.

교육영역에 있어서는 공무원이 민간기업종사자에 비해서 직장으로부터 교육비 지원을 받는 비율이 약간 더 높게 나타났다. 재교육 필요정도는 두 집단 모두 필요성을 높게 인식하고 있었는데 공무원이 민간기업종사자보다 더 필요성이 높다고 하였다.

가족생활에 있어서 배우자들은 모두 상대방의 직업에 대해서 보통 이상의 만족도를 갖고 있었다. 가족만족도에 있어서는 두 집단의 차이가 나타나, 공무원보다 민간기업종사자의 만족도가 약간 더 높았다.

가계재정에 있어서는 민간기업종사자의 전망이 공무원보다 더 긍정적인 것으로 판명되었다. 공무원의 가구수입은 2년 전에 비해 증가하였다. 가계재정에 대한 만족도는 두 집단 모두 매우 낮았으며 공무원이 민간기업종사자보다 유의하게 더 낮았다.

주거생활영역에서 공무원은 민간기업종사자에 비해서 전세, 월세(임대), 전월세가 많았고, 민간기업종사자는 자가가 많았다. 두 집단의 주거만족도는 보통을 약간 상회하는 것으로 차이가 없었다. 공무원과 민간기업종사자 모두 전체의 3분의 2 이상이 이사를 원하고 있었다.

여가생활영역에서 여가시간은 두 집단간에 유의한 차이를 나타내고 있는데, 공무원의 여가시간이 민간기업종사자보다 약간 더 적은 것으로 나타났다. 전반적으로 여가만족도 평균점수가 두 집단 모두 낮게 나타났다. 휴가일수에 있어서는 공무원의 휴가일수가 민간기업종사자보다 약간 더 적었다.

친구와의 연락빈도는 친구수와 비례하여 민간기업종사자가 더 많았다. 공무원은 직장에서 보내는 시간이 많기 때문에 친구와 보내는 시간이 상대적으로 적은 것으로 보이고, 또한 연령이 더 높은 공무원은 친구보다는 가족과 보내는 비율이 더 많은 것으로 예상된다. 친구만족도에 있어서는 민간기업종사자가 더 높은 만족도를 보이고 있다. 친구수와 교류빈도와 비례하여 만족도도 더 높게 나타난 것으로 추정된다.

이웃과의 교류 빈도에 있어서는 두 집단 모두 가끔 혹은 드물게 교류하는 것으로 나타났다. 이웃과의 교류가 그렇게 활발하지 않음을 알 수 있다.

한국에 거주하는 것에 대한 만족도는 공무원이 민간기업종사자에 비해서 약간 더 높았다. 이민의향도 한국에 거주하는 것에 대한 만족도를 반영하여 공무원보다는 민간기업종사자의 이민의향이 더 높았다.

행복도는 두 집단의 차이 없이 보통 이상의 수준인 것으로 나타났다. 전반적인 삶에 대한 만족도에 있어서는 민간기업종사자가 공무원보다 약간 더 만족하다고 지적하였다.

삶에 있어서 중요한 것 1순위에 있어서 두 집단간 약간의 차이를 보이고 있다. 공무원과 민간기업종사자 모두 건강과 행복한 가족의 삶을 가장 중요시하고 있었으나, 공무원은 민간기업종사자보다 충분한 소득을 더 많이 지적하였다. 직업생활에서 중요한 것 1순위는 두 집단의 차이를 드러낸다. 공무원은 승진기회, 개인의 성장 및 발전의 순으로 중요성을 지적하였는데, 민간기업종사자는 개인의 성장 및 발전과 경제적 보상을 중요한 것으로 지적하였다.

2001년도 영역별 만족도를 비교하였더니 공무원이 민간기업종사자보다 만족도가 높은 영역은 한국에 거주하는 것에 대한 만족도 뿐이었다. 2년간의 변화에 있어서는 객관적인 삶의 질에 있어서 공무원의 경우 어느 정도의 질적 개선이 있는 것으로 나타났다. 가장 뚜렷한 변화는 월수입의 증가와 여가시간 및 휴가일수의 증가를 들 수 있다. 정부의 공무원 삶의 질 향상을 위한 노력이 어느 정도 결실을 거두었다고 볼 수 있다. 그럼에도 공무원은 전반적으로 객관적인 상황에서 민간기업종사자보다는 열악한 상황에 있었다. 여전히 근무시간이 더 길고, 초과근무를 더 많이 하며, 여가시간이나 휴가일수는 더 적은 상황이었다. 사회생활 등 교제하는 친구수도 유의하게 적었다.

주관적인 삶의 질에 있어서는 2001년도의 경우 공무원이 민간기업종사자보다 더 만족하고 있는 영역은 한국에 거주하는 것에 대한 만족 한 영역에 불과하였다. 직업, 건강, 재정, 여가, 휴가 친구 및 전반적인 삶에 대한 만족도에 있어서 공무원은 민간보다 유의하게 특히 가계재정과 여가에 있어서는 두 집단 모두 매우 낮은 만족도를 보이고 있었으나, 공무원의 만족도는 더 낮았다.

지난 2년간의 만족도 변화에 있어서는 공무원은 4개 영역인 교통통근, 건강, 휴가, 한국만족에 있어서 만족도가 감소하였고, 3개 영역인 자녀교육, 배우자의 직업, 여가에 대한 만족도는 유의하게 상승하였다. 나머지 6개 영역에서는 변화가 없었다.

이에 반해, 민간의 경우는 소폭의 변화를 보여 3개의 영역인 직업, 건강, 한국거주에 대한 만족도는 감소하였고, 2개 영역인 자녀교육, 여가에 있어서의 만족도는 증가하였다. 두 집단 모두 자녀교육과 여가에 대한 만족도는 상승한 것을 알 수 있다.

민간은 전반적으로 공무원보다 소폭의 변화만을 볼 수 있다. 영역 전반에 걸쳐서는 객관적 측면과 주관적 측면에서 공무원의 삶의 질이 향상됨을 볼 수 있었으나, 민간기업종사자와 비교해서 아직도 공무원의 삶의 질은 못 미치는 수준에 있음을 알 수 있다. 특히 주관적인 만족도에 있어서는 공무원은 민간기업종사자보다 유의하게 낮은 만족도를 보이고 있다.

두 집단 모두에게 가계재정과 여가에 대한 불만족도는 높다는 점에 주목해야 한다. 이 두 영역이 특히 향후 개선이 필요한 영역이라고 판단된다. 아울러 민간의 경우는 한국에 거주하는 것에 대한 만족도가 보통이상에서 보통이하로 상당히 떨어진 면을 볼 때 공무원은 물론 전반적인 직장생활인의 삶의 질 향상을 위한 실질적인 대책이 요구된다.

제5장 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 삶의 질 비교

제1절 영역별 삶의 질 비교

1. 교통·통근영역

본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원의 삶의 질 수준에 대한 영역 중 교통·통근영역에서의 실태는 다음과 같은 항목을 통해 조사·분석되었다. ‘출근 및 퇴근 시 이용교통 수단’과 ‘통근에 대한 만족도’ 등으로, 두 집단을 비교한 분석결과는 다음과 같다.

1) 출근시 이용 교통수단

출근 시 이용하는 교통수단으로는 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 모두 가장 많이 이용하는 것이 승용차/택시로 나타났다(<표 5-1> 참조). 하지만 지방소재 소속기관 공무원의 반수 이상인 58.0%가 승용차/택시를 이용하고, 16.6%가 버스, 12.3%가 지하철을 이용하는데 반해, 본부 공무원은 35.8%가 승용차/택시를 이용하고, 30.5%가 지하철을 이용하고 있다.

또한, 본부 공무원의 13.8%가 도보/자전거를 이용하는 것에 비해 지방소재 소속기관 공무원의 7.5%만이 도보/자전거를 이용하는 것으로 나타나 본부 공무원의 주거지가 지방소재 소속기관 공무원의 주거지보다 근무지와 더 가까운 곳에 위치해 있기 때문인 것으로 추정된다.

본부 공무원의 10.3%가 통근버스를 이용하는 것으로 나타나 지방소재 소속기관 공

무원의 3.4%가 통근 버스를 이용하는 것과는 큰 차이를 보이고 있으며, 버스 이용에 있어서도 지방소재 소속기관 공무원의 16.6%가 이용하는 것으로 나타나 본부 공무원의 9.6% 이용과는 큰 차이를 보인다.

<표 5-1> 출근시 이용하는 교통수단

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
도보/자전거	13.8	7.5	11.7
버스	9.6	16.6	11.9
통근버스	10.3	3.4	8.0
지하철	30.5	12.3	24.4
승용차/택시	35.8	58.0	43.2
기타	0.1	2.2	0.8
계 (명)	100.0 (994)	100.0 (495)	100.0 (1489)

$\chi^2=144.804^{***}$ *** $p<.001$

2) 퇴근시 교통수단

퇴근 시 이용하는 교통수단도 출근 시와 마찬가지로 승용차/택시를 주로 이용하는 것으로 나타났다(<표 5-2> 참조). 하지만 본부 공무원의 경우에는 지하철을 이용하는 경우가 38.1%로 승용차/택시의 이용율 34.3% 보다 더 많은 것으로 나타났다. 이는 출근 시 이용하던 통근버스를 이용하지 않거나 초과 근무 등으로 이용하지 못하기 때문으로 보인다.

<표 5-2> 퇴근시 이용하는 교통수단

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
도보/자전거	14.1	8.9	12.4
버스	13.1	17.2	14.4
통근버스	0.3	1.8	0.8
지하철	38.1	13.1	29.8
승용차/택시	34.3	57.0	41.9
기타	0.1	2.0	0.7
계 (명)	100.0 (993)	100.0 (495)	100.0 (1488)

$X^2=25.733^{***}$ *** $p<.001$

3) 통근만족

‘귀하는 통근에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까’라는 항목에 대해서 전체적으로 만족한다고 응답하였다(31.5%)(<표 5-3> 참조). 특히 본부 공무원의 31.6%가 만족한다에 이어 30.7%가 보통이라고 응답하였으며, 지방소재 소속기관 공무원의 31.2%가 만족한다, 28.6%가 보통이라고 응답해 대체로 통근에 대해 만족하거나 보통으로 생각하고 있음을 알 수 있다.

<표 5-3> 통근만족

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 불만족	2.8	6.5	4.0
불만족	18.0	21.8	19.3
보통	30.7	28.6	30.0
만족	31.6	31.2	31.5
매우 만족	16.8	11.8	15.2
계 (명)	100.0 (993)	100.0 (490)	100.0 (1483)

$X^2=19.522^{***}$ *** $p<.001$

그러나 매우 불만족 한다거나 불만족 한다고 응답한 비율은 본부 공무원이 18.8%인 반면, 지방소재 소속기관 공무원은 28.3%로 지방소재 소속기관 공무원이 본부 공무원에 비해 통근에 대한 불만족이 더 높게 나타났다.

2. 직장생활

보수, 업무 시간 등의 직장생활은 공무원의 삶의 질을 결정하는 매우 중요한 요소이다. 이에 본 연구에서는 공무원의 직장생활을 월수입, 퇴근시간, 직업생활에 대한 영역별 만족도, 실직걱정, 이직 의향, 한해 동안 부서의 변화 여부, 임용 시와 현재의 직업생활 수준의 차이 등의 변수를 중심으로 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원의 비교, 분석하였다.

1) 월수입

본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원의 월수입을 직급별로 비교하였더니, 직급별로 상이한 결과가 나타났다(<표 5-4> 참조). 9점 척도를 사용했을 때, 하위직은 본부 공무원의 월수입이 더 많았고, 하위관리직은 두 집단 간의 차이가 없었다.

반면, 중간관리직의 경우는 본부공무원보다 지방소재 소속기관 공무원의 월수입이 더 높게 나타났다. 반면 상위직은 두 집단간의 차이가 없었다. 반대로, 중간관리직의 경우는 본부보다는 지방소재 소속기관 공무원의 월수입이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 5-4> 월수입비교 (9점 척도)

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	t값
하위직	3.71	3.32	2.352*
하위관리직	4.38	4.40	-0.198
중간관리직	5.51	6.06	-3.531***
상위직	7.30	7.50	-0.529

2) 희망수입

‘귀하가 원하시는 월평균 보수는 얼마입니까’라는 항목에 대해서 본부 공무원은 350.82만원으로 지방소재 소속기관 공무원이 276.47만원이라고 응답한 것과 큰 차이를 보인다(<표 5-5> 참조).

<표 5-5> 희망수입

구분	본부 공무원 (A)	지방소재 소속기관 공무원 (B)	차이 (B-A)	t값
희망수입	350.82	276.47	-74.35	5.845***

3) 퇴근시간

근무시간 파악을 위해 퇴근시간을 조사한 결과, 정시 퇴근을 하는 경우는 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 모두 매우 적었다(<표 5-6> 참조). 퇴근시간 후 2시간 내에 퇴근하는 경우가 본부 공무원 31.9%, 지방소재 소속기관 공무원 40.0%로 가장 많았다. 하지만 지방소재 소속기관 공무원의 경우 퇴근시간 후 1시간 내에 하는 경우가 32.5%로 많았으나, 본부 공무원의 경우는 퇴근시간 후 3시간 이내가 29.3%, 그리고 4시간 이내도 19.3%로 매우 높게 나타났다. 이렇듯 본부 공무원이 지방소재 소속기관 공무원 보다 현저히 늦게 퇴근하는 것으로 나타나 두 집단이 유의미하게 차이를 보였다.

<표 5-6> 퇴근시간

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
정시퇴근	1.4	4.2	2.4
정시퇴근+1시간	14.8	32.5	20.7
정시퇴근+2시간	31.9	40.0	34.6
정시퇴근+3시간	29.3	15.4	24.6
정시퇴근+4시간	19.3	6.3	15.0
정시퇴근+5시간	3.3	1.6	2.8
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(994)	(495)	(1489)

$X^2=134.891$ *** $p<.001$

4) 초과근무

지방소재 소속기관 공무원의 경우 28.6%가 평균적으로 1주일에 3회 초과근무를 한다고 응답한 반면, 본부 공무원은 27.5%가 1주일에 5회 이상 초과근무를 한다고 응답하였다(<표 5-7> 참조). 또한 본부 공무원의 경우 1주일에 3회 혹은 4회 초과근무를 하는 경우가 24.3%, 24.6%로 나타나 지방소재 소속기관 공무원보다 평균 초과근무 횟수가 많았다.

<표 5-7> 초과근무

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
1주 1회	6.1	12.9	8.3
1주 2회	15.6	21.5	17.6
1주 3회	24.3	28.6	25.7
1주 4회	24.6	15.3	21.6
1주 5회	27.5	18.4	24.5
하지 않음	1.8	3.3	2.3
계 (명)	100.0 (991)	100.0 (489)	100.0 (1480)

$X^2=54.349^{***}$ $p<.001$

5) 피로

잡은 초과 근무에 따라 육체적 및 신체적 피로를 느끼는 것은 당연한 결과라고 할 수 있다. 이러한 피로감은 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 모두 대부분 자주 느끼는 것으로 나타났다(<표 5-8> 참조). 하지만 본부 공무원의 경우 일이 끝나고 피로감을 느끼는 빈도 중 '항상' 느낀다고 하는 비율이 13.7%나 되어 지방소재 소속기관 공무원의 6.5% 보다 빈도가 높아 두 집단간 차이가 유의미하다.

<표 5-8> 일과후 피로정도

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
항상	13.7	6.5	11.3
자주	47.0	42.3	45.4
가끔	35.6	46.5	39.2
드물게	3.3	3.9	3.5
전혀 안 느낌	0.4	0.8	0.5
계 (명)	100.0 (994)	100.0 (492)	100.0 (1486)

$\chi^2=27.933^{***}$ *** $p<.001$

6) 직업생활 영역별 만족도

직업생활과 관련해 담당 업무, 보수, 동료 및 상급자·하급자와의 관계, 승진, 해외 출장, 부서, 중요한 결정에 발휘하는 영향력, 맡은 업무에 대한 소신성 및 책임성, 그리고 담당하는 일에 대한 국민의 존경심 등의 만족도를 살펴보았다(<표 5-9> 참조).

담당 업무에 있어서는 본부 공무원이 만족도 평균 3.35로 지방소재 소속기관 공무원 3.13 보다 만족도가 높으며 보수에 있어서는 본부 공무원(2.38)과 지방소재 소속기관 공무원(2.80) 모두 만족도가 낮는데 본부 공무원이 상대적으로 더 낮게 나타났다. 또한 상급자·동료·하급자와의 관계, 그리고 맡은 업무에 대한 소신성 및 책임성영역에서 본부 공무원이 지방소재 소속기관 공무원보다 더 만족하는 것으로 나타났다. 그러나, 승진이나 해외출장, 그리고 부대시설에 대한 만족도에 있어서는 본부 공무원이 지방소재 소속기관 공무원에 비해 낮은 만족도를 보였다.

전반적으로 두 집단 모두에 있어 보수, 승진, 해외출장, 부대시설, 존경심에 대한 만족도는 낮은 반면, 담당 업무, 상급자·동료·하급자와의 관계, 그리고 소신성에 있어서는 만족도는 높게 나타났다.

<표 5-9> 직업생활 영역별 만족도

구분	본부 공무원 (A)	지방소재 소속기관 공무원 (B)	차이 (A-B)	t값
업무	3.35	3.13	0.22	5.245*** (본)
보수	2.38	2.80	-0.42	-9.724*** (지)
상급자	3.45	3.23	0.22	5.110*** (본)
동료	3.66	3.31	0.35	8.363*** (본)
하급자	3.61	3.30	0.31	7.243*** (본)
승진	2.52	2.69	-0.17	-3.017** (지)
해외출장	2.37	2.62	-0.25	-4.058*** (지)
부서	2.99	3.01	-0.02	-0.394
부대시설	2.43	2.86	-0.43	-7.585*** (지)
영향력	2.90	2.98	-0.08	-1.833
소신성	3.40	3.21	0.19	4.221*** (본)
존경심	2.92	2.98	-0.06	-1.439

주: (본) - 본부공무원 만족도가 높음, (지) 지방소재 소속기관 공무원 만족도가 높음.

7) 실직걱정

‘직업을 잃을까봐 걱정해 보신 적이 있습니까’라는 항목에 대해 본부 공무원의 62.4%가 ‘아니오’라고 응답한 반면, 지방소재 소속기관 공무원의 56.4%만이 ‘아니오’라고 응답하였다(<표 5-10> 참조). 이는 지방소재 소속기관 공무원의 43.6%나 실직에 대한 두려움을 갖고 있는 것으로 본부 공무원보다 두려움이 더 큰 것으로 나타났다.

<표 5-10> 실직걱정

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
예	37.6	43.6	39.6
아니오	62.4	56.4	60.4
계 (명)	100.0 (993)	100.0 (495)	100.0 (1488)

$\chi^2=5.095^*$ * $p<.05$

8) 공직선택

‘다시 직업을 선택하게 된다면, 공직을 택하시겠습니까’라는 항목에 대해 본부 공무원의 60.9%가 부정적인 응답을 한 반면, 지방소재 소속기관 공무원의 50.5%가 긍정적인 응답을 하여 지방소재 소속기관 공무원이 다시 직업을 선택할 경우 공직을 택하겠다는 의사가 높음을 보여주었다(<표 5-11> 참조).

<표 5-11> 공직선택

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
예	39.1	50.5	42.9
아니오	60.9	49.5	57.1
계 (명)	100.0 (985)	100.0 (491)	100.0 (1476)

$X^2=27.933^{***}$ *** $p<.001$

9) 민간선택

민간기업에 취업할 기회가 주어진다면, 공직생활을 그만둘 의향이 있으시냐는 항목에 ‘더 좋은 조건이면 옮기겠다’라고 60.8%가 응답하여, ‘옮기지 않겠다’라고 응답한 29.6%의 배에 달했다(<표 5-12> 참조). 두 집단간의 차이는 없었다.

<표 5-12> 민간선택

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
더 좋은 조건이면 옮기겠다	61.7	58.9	60.8
동일조건이면 옮기겠다	8.8	9.3	9.0
더 나쁜 조건이라도 옮기겠다	0.7	0.4	0.6
옮기지 않겠다	28.7	31.3	29.6
계 (명)	100.0 (985)	100.0 (492)	100.0 (1477)

$X^2=1.746$

10) 부서변화

지난 한해 동안 귀하가 근무하는 부서에 주요한 변화가 있었냐는 항목에는 78.8%가 아니오'라고 응답해 거의 변화가 없었음을 보여주었다(<표 5-13> 참조). 하지만 본부 공무원의 18.2%에 비해 지방소재 소속기관 공무원의 27.1%가 부서에 주요한 변화가 있었다고 응답하여 두 집단간 유의미한 차이를 보여주었다.

<표 5-13> 부서변화

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
예	18.2	27.1	21.2
아니오	81.8	72.9	78.8
계 (명)	100.0 (965)	100.0 (483)	100.0 (1448)

$\chi^2=15.206^{***}$ $p<.001$

11) 부서변화가 기관에 도움을 준 정도

이러한 변화가 응답자에게 어느 정도 도움을 주었는지를 묻는 항목에 약간 해가 되었다라고 응답한 것이 38.2%로 가장 높았다(<표 5-14> 참조). '도움이 되었다'라고 응답한 비율이 8.0%로 대체로 해가 되었다고 응답하였으나 두 집단간의 유의미한 차이는 없었다.

<표 5-14> 기관에 준 도움정도

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 많은 해가 되었다	5.0	3.1	4.2
해가 되었다	18.0	22.8	20.1
약간 해가 되었다	38.5	37.8	38.2
별 도움을 주지 않았다	30.4	28.3	29.5
도움이 되었다	8.1	7.9	8.0
계 (명)	100.0 (161)	100.0 (127)	100.0 (288)

$\chi^2=1.502$

12) 임용시와 현재의 직업생활 수준의 차이

과거 응답자가 공직생활을 시작할 당시 기대한 것과 현재의 수준에서 어떠한 변화가 있었는지를 묻는 항목은 직업안정성, 퇴직 후 생활안정, 복리후생, 국가에 기여, 사회적 위신 및 명예, 그리고 보수 수준에 대한 것으로 세분화하여 질문하였다. 이는 5점 척도로 점수가 높을수록 더 좋아짐을 의미한다(① 매우 많은 해가 되었다, ⑤ 많은 도움이 되었다).

본부 공무원이 직업 안정성, 퇴직 후 생활안정, 복리후생, 국가에 기여, 그리고 사회적 위신에 대해서 입사시와 비교하여 더 나빠졌다고 느끼고 있음을 보여준다(<표 5-15> 참조). 하지만 이에 비해 지방소재 소속기관 공무원은 위의 항목들에 대해 본부 공무원보다 조금 더 높은 수준으로 나타났다.

특히, 보수 수준은 본부 공무원이 지방소재 소속기관 공무원보다 더 입사시 기대했던 것보다 좋아졌다고 느끼고 있다.

<표 5-15> 임용시와 현재의 직업생활 수준의 차이

구분	본부 공무원 (A)	지방소재 소속기관 공무원 (B)	차이 (A-B)	t값
직업안정	2.46	3.03	-0.57	-12.659***
생활안정	2.26	2.86	-0.60	-12.156***
복리후생	3.04	3.18	-0.14	-3.059**
국가기여	2.97	3.14	-0.17	-4.523***
위신	2.42	2.86	-0.44	-8.651***
보수수준	3.28	3.14	0.14	3.171**

3. 건강생활

‘건강상태’는 삶의 질 수준에 지대한 영향을 미치는 것으로 본 연구에서는 스트레스·우울증·미래에 대한 걱정을 얼마나 자주 느끼는지를 묻는 항목과 응답자의 건강에 대한 만족도 등의 항목을 통해 알아보았다.

1) 스트레스, 우울증, 걱정 정도

지난 12개월간 스트레스·우울증·미래에 대한 걱정을 얼마나 느꼈는지에 대한 항목을 5점 척도로 구성하였으며, 점수가 높을수록 자주 느끼는 것을 의미한다(① 안 느낌, ⑤ 항상).

스트레스는 보통 수준 보다 자주 느끼며, 본부 공무원(3.45)보다 지방소재 소속기관 공무원(3.13)이 더 덜 느낀다고 응답하였으며, 우울증은 본부 공무원(2.24)이 지방소재 소속기관 공무원(2.62)보다 상대적으로 더 덜 느끼는 것으로 나타났다(<표 5-16> 참조). 또한 걱정은 본부 공무원이 지방소재 소속기관 공무원보다 더 빈번한 것으로 나타났다.

<표 5-16> 스트레스

구분	본부 공무원 (A)	지방소재 소속기관 공무원 (B)	차이 (A-B)	t값
스트레스	3.45	3.13	0.32	7.566***
우울증	2.24	2.62	-0.38	-5.935***
걱정	3.12	2.98	0.14	2.821**

2) 건강만족

응답자의 건강 상태에 대한 만족도에 대하여 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원의 다수(53.1%)가 ‘보통’이라고 응답하였다(<표 5-17> 참조). 하지만 지방소재 소속기관 공무원의 경우 만족한다고 응답한 비율이 27.5%로 본부 공무원보다 높게 나타났으며, 이에 반해 본부 공무원은 불만족한다고 응답한 비율이 24.4%로 유의미한 차이를 보였다.

<표 5-17> 건강만족

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 불만족	2.3	2.6	2.4
불만족	24.4	16.2	21.7
보통	53.7	51.8	53.1
만족	18.3	27.5	21.4
매우 만족	1.3	1.8	1.5
계 (명)	100.0 (995)	100.0 (494)	100.0 (1489)

$\chi^2=24.441^{***}$ *** $p<.001$

4. 동네안전

1) 동네안전

‘귀하가 살고 계시는 동네를 밤에 혼자 걸어갈 때 어느 정도 안전하다고 느끼십니까’에 대한 항목에 대해 본부 공무원의 52.1%가 안전하다고 응답하였고 또한 35.1%가 보통이라고 응답하여 비교적 안전하다고 느끼고 있음을 보여주었다(<표 5-18> 참조). 하지만, 지방소재 소속기관 공무원의 경우 17.4%가 안전하지 않다고 응답해 거주하는 지역의 안전을 신뢰하지 못하고 있음을 알 수 있다.

<표 5-18> 동네 안전

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
전혀 안전하지 않다	0.2	1.2	0.5
안전하지 않다	7.0	17.4	10.5
보통	35.1	39.7	36.5
안전하다	52.1	38.1	47.4
매우 안전하다	5.5	3.6	4.9
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(994)	(494)	(1488)

$\chi^2=58.151^{***}$ $p<.001$

5. 교육

‘교육영역’에서는 현재 응답자의 최종학위, 입사시 최종학력, 직장에서 학비 지원, 그리고 정기교육이 업무 수행에 있어 도움이 되는가에 대한 항목으로 세분하여 질문하였다.

1) 현학력

현재 응답자의 최종학력은 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원간에 유의미한 차이가 있었다(<표 5-19> 참조). 본부 공무원의 30.1%가 대학원 이상의 학력을 가진 반면, 지방소재 소속기관 공무원은 12.5%만이 대학원 이상의 학력이라고 응답하였다. 본부 공무원의 경우 12.1%만이 2년제 대재/졸인데 반해, 지방소재 소속기관 공무원은 33.0%가 이 그룹에 해당하였다.

<표 5-19> 현재 학력수준

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
고졸이하	6.5	16.5	9.8
2년제대/졸	5.6	16.5	9.2
대재/졸	57.8	54.5	56.7
대학원 이상	30.1	12.5	24.4
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(983)	(479)	(1462)

$\chi^2=116.058^{***}$ $p<.001$

2) 이전 학력

입사시의 학력은 <표 5-20>에 제시되었듯이, 현재의 학력과는 많은 차이가 있었다. 입사시 본부 공무원의 22.2%, 지방소재 소속기관 공무원의 30.8%가 고졸이하의 학력이었으며, 대재/졸의 학력을 지닌 본부 공무원이 58.0%, 지방소재 소속기관 공무원이 47.1%로 나타났다. 현재의 학력 수준과 비교해 볼 때 전체적으로 학력 수준이 높아진 것을 볼 수 있으나 여전히 입사시의 학력도 현재 학력과 마찬가지로 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 사이에 유의미한 차이가 있었다.

<표 5-20> 전학력

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
고졸이하	22.2	30.8	25.0
2년제대/졸	10.2	18.0	12.7
대재/졸	58.0	47.1	54.5
대학원 이상	9.6	4.2	7.8
계 (명)	100.0 (982)	100.0 (478)	100.0 (1460)

$X^2=43.860^{***}$ $p<.001$

3) 직장에서의 교육 및 학원비 지원 정도

직장에서 학교나 학원에 다니는데 드는 비용을 얼마나 지원하고 있는지에 대한 응답으로는 본부 공무원의 54.0%가 '일부 지원한다'라고 응답하였으며, 지방소재 소속기관 공무원이 41.1%가 '일부 지원한다'고 응답하였다. 또한 '전혀 지원하지 않는다'라는 응답으로는 본부 공무원이 43.1%, 지방소재 소속기관 공무원이 57.4%가 응답하여 본부 공무원이 지방소재 소속기관 공무원보다 지원 받는 경우가 더 많은 것으로 나타났다(<표 5-21> 참조).

<표 5-21> 교육지원

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
전액 지원한다	3.0	1.5	2.5
일부 지원한다	54.0	41.1	49.8
전혀 지원하지 않는다	43.1	57.4	47.8
계 (명)	100.0 (945)	100.0 (462)	100.0 (1407)

$\chi^2=26.170^{***}$ *** $p<.001$

4) 정식교육이 업무에 도움을 주는 정도

위의 표에서 알 수 있듯이 입사 이후 교육을 더 받은 경우가 많이 있음을 알 수 있다. 그렇다면 이렇게 정기 교육을 받는 것이 현재 업무를 수행하는데 얼마나 도움이 되는지에 대한 질문을 하였다. 이에 대한 응답으로 본부 공무원의 48.9%, 지방소재 소속기관 공무원의 38.8%가 도움이 된다고 응답하였다(<표 5-22> 참조). 하지만 지방소재 소속기관 공무원의 22.9%가 도움이 안 된다고 응답하여 본부 공무원보다 정식 교육이 현재 업무에서 도움을 얻지 못하고 있는 것으로 나타났다.

<표 5-22> 정식교육이 업무에 도움을 준 정도

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
전혀 도움이 안됨	1.9	3.9	2.6
도움이 안됨	13.2	22.9	16.4
보통	31.9	29.0	30.9
도움이 됨	48.9	38.8	45.5
매우 도움이 됨	4.1	5.5	4.5
계 (명)	100.0 (984)	100.0 (490)	100.0 (1474)

$\chi^2=33.097^{***}$ *** $p<.001$

6. 가족생활

가족은 개인의 삶의 질에 매우 밀접한 영향을 미치는 요인이라고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 가족생활에 관하여 결혼여부, 배우자 간 이해 정도, 배우자의

직업만족 정도, 그리고 맞벌이를 하고 있는지 여부, 그리고 가족에 대한 전체적인 만족도를 살펴보았다.

1) 결혼여부

결혼여부에 대해서는 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 사이에 유의미한 차이가 없게 나타났다. 86.7%에 해당하는 다수가 기혼이며, 12.9%가 미혼으로 나타났다. 사별, 별거, 이혼 등은 매우 적게 나타났다(<표 5-23> 참조).

<표 5-23> 결혼여부

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
미혼	11.9	14.9	12.9
기혼	87.8	84.3	86.7
사별	0.1	0.2	0.1
별거	-	0.2	0.1
이혼	0.2	0.4	0.3
계 (명)	100.0 (994)	100.0 (491)	100.0 (1485)

$X^2=5.563$

2) 배우자 간 이해 정도

기혼자일 경우 응답자와 배우자가 서로 어느 정도 이해하고 있다고 생각하는 지에 대한 항목에 대해 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원의 58.7%가 '이해한다'라고 응답하였다(<표 5-24> 참조). 또한 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 모두 '이해하지 못한다' 또는 '전혀 이해하지 못한다'에 3.5%만이 응답하여 대개 배우자 간 이해 정도는 높은 편으로 나타났다.

<표 5-24> 배우자 간 이해 정도

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 잘 이해한다	18.5	19.6	18.8
이해한다	59.9	56.3	58.7
보통	18.5	20.3	19.1
이해하지 못한다	3.0	3.8	3.3
전혀 이해하지 못한다	0.2	-	0.2
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(872)	(419)	(1291)

$\chi^2=2.852$

3) 배우자의 직업만족 정도

응답자의 배우자가 응답자의 직업에 대해 어떻게 생각하고 있는지에 대한 항목에 대해 본부 공무원의 경우 44.0%가 '만족', 41.8%가 보통이라고 응답하여 본부 공무원의 경우 배우자가 대체로 응답자의 직업에 대해 만족하고 있음을 보여주고 있다(<표 5-25> 참조). 하지만 지방소재 소속기관 공무원의 경우 '불만족'이라고 응답한 경우가 16.3%로 본부 공무원의 배우자보다 만족하지 못하는 것으로 나타났다.

<표 5-25> 배우자의 직업만족 정도

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 불만족	0.8	2.9	1.5
불만족	8.2	16.3	10.9
보통	41.8	39.7	41.1
만족	44.0	38.5	42.2
매우 만족	5.2	2.6	4.3
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(873)	(416)	(1289)

$\chi^2=31.746^{***}$ $p<.001$

4) 맞벌이 여부

'귀하의 배우자는 현재 직업을 가지고 있습니까'라는 항목에 대해 본부 공무원의

39.8%가 '예'라고 응답하였으며, 지방소재 소속기관 공무원이 46.0%가 '예'라고 응답하여 지방소재 소속기관 공무원의 배우자가 직업을 갖고 있는 비율이 더 높게 나타났다(<표 5-26> 참조).

<표 5-26> 맞벌이 여부

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
예	39.8	46.0	41.8
아니오	60.2	54.0	58.2
계 (명)	100.0 (871)	100.0 (417)	100.0 (1288)

$\chi^2=4.460^*$ *p<.05

5) 가족만족도

'현재의 가족생활에 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까'라는 항목에 본부 공무원의 47.2%가 만족한다고 응답했으며 40.6%가 보통이라고 응답하였다(<표 5-27> 참조). 지방소재 소속기관 공무원은 본부 공무원보다 낮은 35.5%가 만족, 40.4%가 보통이라고 응답하였다. 또한 불만족이라고 응답한 비율도 15.0%로 지방소재 소속기관 공무원의 전반적인 가족 만족도는 본부 공무원에 비해 낮다고 할 수 있다.

<표 5-27> 가족만족

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 불만족	0.2	2.3	0.9
불만족	7.1	15.0	9.7
보통	40.6	40.4	40.5
만족	47.2	35.5	43.3
매우 만족	4.9	7.0	5.6
계 (명)	100.0 (973)	100.0 (488)	100.0 (1461)

$\chi^2=48.750^{***}$ ***p<.001

7. 가계재정

1) 재정변화

‘앞으로 귀하의 가정의 재정상태는 어떻게 변할 것이라고 생각하십니까’라는 항목에 37.9%가 ‘같을 것이다’, 그리고 34.4%가 ‘약간 더 나아질 것이다’라고 응답하여 전체적으로 미래의 가계 재정상태는 같거나 약간 더 나아질 것으로 예상하고 있었다(<표 5-28> 참조). 재정 변화에 대해서는 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원의 차이가 유의미하게 나타나지 않았다.

<표 5-28> 재정변화

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
훨씬 더 나빠질 것이다	3.8	4.1	3.9
약간 더 나빠질 것이다	20.9	24.5	22.1
같을 것이다	39.1	35.3	37.9
약간 더 나아질 것이다	34.6	34.1	34.4
훨씬 더 나아질 것이다	1.5	2.0	1.7
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(989)	(493)	(1482)

$\chi^2=3.794$

2) 올해 수입

세금과 보너스, 수당을 포함한 응답자 가정의 올 한해 수입은 본부 공무원의 41.9%, 지방소재 소속기관 공무원의 37.6%가 200~300만원 미만인 것으로 나타났다(<표 5-29> 참조). 또한 100~200만원 미만에 본부 공무원은 22.4%인데 반해 지방소재 소속기관 공무원은 36.4%, 그리고 300~400만원 미만에 본부 공무원이 19.4%로 지방소재 소속기관 공무원의 14.3% 보다 약 5%나 높게 나타나 보수에 있어 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 사이에 차이가 있는 것으로 조사되었다.

<표 5-29> 올해 수입

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
100만원 미만	0.5	1.0	0.7
100-200만원 미만	22.4	36.4	27.1
200-300만원 미만	41.9	37.6	40.5
300-400만원 미만	19.4	14.3	17.7
400만원 이상	15.8	10.6	14.1
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(986)	(489)	(1475)

$\chi^2=37.437^{***}$ $p<.001$

3) 작년수입

‘세금과 보너스, 수당을 포함한 귀택의 지난해 월평균 가구수입은 얼마였습니까’라는 항목에 본부 공무원의 40.8%가 200~300만원 미만, 그리고 지방소재 소속기관 공무원의 32.5%가 이 범주에 해당하였다(<표 5-30> 참조). 특히 100~200만원 미만에 해당하는 비율을 살펴보면 지방소재 소속기관 공무원이 41.6%로 본부 공무원의 29.4%와는 현저한 차이를 보인다. 또한 400만원 이상이 본부 공무원의 경우 13.2%나 되어 지방소재 소속기관 공무원의 7.4%에 비해 월등히 높았다.

또한 <표 5-29>와 비교해 볼 때, 지난 한해의 수입보다 올해의 수입이 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 모두 상승했음을 알 수 있다.

<표 5-30> 작년수입

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
100만원 미만	0.9	3.5	1.8
100-200만원 미만	29.4	41.6	33.4
200-300만원 미만	40.8	32.5	38.1
300-400만원 미만	15.7	15.0	15.4
400만원 이상	13.2	7.4	11.3
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(990)	(486)	(1476)

$\chi^2=42.612^{***}$ $p<.001$

4) 차용처

생활비가 부족할 경우 주로 돈을 어디에서 빌리는지 조사하였다(<표 5-31> 참조). 이에 본부 공무원의 82.0%, 지방소재 소속기관 공무원의 75.2%가 금융기관이라고 응답하여 가장 높은 비중을 차지하였다. 이어 가족/친척으로부터 빌리는 경우가 본부 공무원 14.3%, 지방소재 소속기관 공무원 18.3%로 지방소재 소속기관 공무원의 경우가 더 높았으며, 친구, 이웃, 직장동료 등으로부터 빌리는 경우는 본부 공무원 1.1%, 지방소재 소속기관 공무원 3.5%에 불과하였으며, 직장으로부터 차용하는 경우는 0.6%로 극히 희박하였다.

<표 5-31> 차용처

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
가족/친척	14.3	18.3	15.7
친구,이웃,직장동료	1.1	3.5	1.9
직장	0.5	0.8	0.6
금융기관	82.0	75.2	79.7
기타	2.0	2.2	2.1
계 (명)	100.0 (978)	100.0 (491)	100.0 (1469)

$X^2=15.212^{**}$ $p<.01$

5) 재정만족

재정에 대한 만족정도에 있어서는 두 집단 모두 낮았다(<표 5-32> 참조). 평균이 본부공무원 2.58, 지방소재 소속기관 공무원 2.94로 3점 미만이었고, 특히 본부공무원의 만족도는 상대적으로 더 낮았다. 이는 주로 대도시에 거주하는 본부공무원의 생활비가 많이들기 때문에 나타난 결과라고 해석할 수 있다.

<표 5-32> 재정만족도

구분	본부 공무원 (A)	지방소재 소속기관 공무원 (B)	차이 (A-B)	t값
재정만족	2.58	2.94	0.36	-8.439***

8. 주거생활

주택은 개인에게 안정감을 주고 쉴수 있는 공간을 제공하는 인간생활의 중심이 되는 장으로 기본적인 욕구를 충족시켜준다. 이러한 주택의 중요성으로 본 연구에서는 주거 생활 영역에는 현재 거주하고 있는 집의 유형, 소유형태, 이사방향, 그리고 현재 살고 있는 집에 대한 만족도에 대하여 조사하였다.

1) 주거유형

전체적으로 78.3%가 아파트에 사는 것으로 나타나 아파트 거주율이 높았다. 이에 비해 단독 주택은 본부 공무원 8.2%, 지방소재 소속기관 공무원 12.3%로 지방소재 소속기관 공무원이 더 높은 비율을 보였다(<표 5-33> 참조). 또한 두 집단 모두 연립주택, 다세대 주택에 거주하는 비율은 상대적으로 매우 낮게 나타났다.

<표 5-33> 주거유형

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
단독주택	8.2	12.3	9.5
아파트	80.2	74.5	78.3
연립주택	3.6	3.0	3.4
다세대주택	6.7	6.9	6.8
기타	1.3	3.2	1.9
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(993)	(495)	(1488)

$\chi^2=13.956^{**}$ **p<.01

2) 소유유형

전체 응답자 중 주택 소유율은 53.6%로 나타나 약 과반수 이상만이 주택을 소유하고 있는 것으로 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원간에는 큰 차이는 없었다(<표 5-34> 참조). 전세는 본부 공무원의 38.6%, 지방소재 소속기관 공무원의 32%가 해당되어 약간의 차이가 나타났다. 기타에 있어서는 지방소재 소속기관 공무원의 비율이 월등히 높았다. 아마 지방으로 진출되면서 다양한 형태의 주거를 마련했기 때문에 이러한 결과가 나왔으리라고 본다.

<표 5-34> 소유유형

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
자가	53.5	54.0	53.6
전세	38.6	32.0	36.4
월세(임대)	3.5	4.1	3.7
전월세	2.2	1.8	2.1
기타	2.2	8.1	4.2
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(995)	(493)	(1488)

$X^2=31.950^{***}$ *** $p<.001$

3) 이사의향

응답자의 75.6%가 이사할 의향이 있음을 밝혔다(<표 5-35> 참조). 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 간의 유의한 차이는 나타나지 않았다.

<표 5-35> 이사의향

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
예	75.6	75.7	75.6
아니오	24.4	24.3	24.4
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(995)	(493)	(1488)

$X^2=0.000$

4) 주거만족

주택에 대한 만족도가 28.9%로 나타났으며, 보통이라고 응답한 비율은 46.5%로 나타나 대체로 주택에 대해 보통이거나 만족하는 것으로 나타났다(<표 5-36> 참조). 불만족이라고 응답한 비율도 20.2%나 되었다. 두 집단간의 차이는 유의하지 않았다.

<표 5-36> 주거만족

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 불만족	1.8	3.0	2.2
불만족	19.2	22.1	20.2
보통	47.3	44.8	46.5
만족	29.6	27.4	28.9
매우 만족	2.0	2.6	2.2
계 (명)	100.0 (995)	100.0 (493)	100.0 (1488)

$\chi^2=5.265$

9. 여가생활

1) 여가시간

일주일에 여가를 보내는 시간은 평균 3~4시간 정도가 가장 많은 34.6%를 차지하였다(<표 5-37> 참조). 이를 이어 5~6시간이라고 응답한 비율도 19.7%로 다수를 차지하고 있다. 여가가 거의 없다라고 응답한 비율도 15.2%나 되어 여가 활동을 거의 하지 못하는 비율도 높은 비중을 차지하고 있다. 여가시간에 있어 두 집단간의 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 5-37> 여가시간

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
거의 없다	14.3	17.2	15.2
1-2시간 정도	16.0	16.6	16.2
3-4시간 정도	35.6	32.7	34.6
5-6시간 정도	19.8	19.6	19.7
7-8시간 정도	9.5	8.7	9.2
9시간 이상	4.9	5.3	5.0
계 (명)	100.0 (989)	100.0 (495)	100.0 (1484)

$X^2=3.045$

2) 여가방법

주로 여가시간에 TV시청을 한다고 응답한 비율이 38.7%를 차지하였다(<표 5-38> 참조). 다음으로 여가활동으로 스포츠 17.9%, 등산 11.5%로 높게 나타났다. 주 여가활동으로 스포츠와 등산 이외에는 주로 실내에서 할 수 있는 활동이나 무리가 되지 않는 TV 시청, 독서, 화초가꾸기, 영화감상, 장기-바둑, 산책, 외식 등을 선호하는 것을 알 수 있었다.

<표 5-38> 여가방법

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
TV시청	39.8	36.5	38.7
독서	7.4	6.5	7.1
화초가꾸기	1.4	0.6	1.1
스포츠	18.1	17.4	17.9
영화감상	4.4	6.9	5.3
장기-바둑	3.0	3.0	3.0
산책	7.7	6.5	7.3
등산	11.2	12.0	11.5
외식	2.0	4.7	2.9
기타	4.9	5.9	5.2
계(명)	100.0(989)	100.0(493)	100.0(1482)

$X^2=16.394$

3) 여가를 보내는 상대

여가를 주로 누구와 보내는지에 대한 항목에 65.7%가 가족이라고 응답하였으며, 이어 '혼자서'라고 응답한 비율도 13.5%나 되었다(<표 5-39> 참조). 이에 반해 친구나 직장동료 또는 모임을 통해 여가활동을 한다고 한 비율은 적게 나타났다. 두 집단간의 차이는 없었다.

<표 5-39> 여가상대

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
혼자서	13.1	14.2	13.5
가족	67.8	61.6	65.7
직장동료	4.8	6.7	5.5
친구	7.4	10.4	8.4
모임	6.1	6.1	6.1
기타	0.8	1.0	0.9
계 (명)	100.0 (991)	100.0 (492)	100.0 (1483)

$\chi^2=8.031$

4) 여가만족

요즘 여가에 만족하는지에 대한 항목에 대해 48.7%가 보통이라고 응답하였다(<표 5-40> 참조). 본부공무원의 15.7%가 만족한다고 한 반면, 지방소재 소속기관 공무원의 23.4%가 만족한다고 응답하여 본부공무원의 만족도가 낮음을 알 수 있다. 반면 본부 공무원의 30.6%가 불만족한다고 응답하여 지방소재 소속기관 공무원의 22.6%가 불만족한다고 한 것과 비교하여 불만족도 높았다.

<표 5-40> 여가만족

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 불만족	4.5	2.9	4.0
불만족	30.6	22.6	28.0
보통	48.3	49.5	48.7
만족	15.7	23.4	18.2
매우 만족	0.9	1.6	1.1
계 (명)	100.0 (990)	100.0 (491)	100.0 (1481)

$\chi^2=22.314^{***}$ *** $p<.001$

5) 휴가일수

지난 일년간 사용한 휴가일수가 본부 공무원의 경우 6~10일이 42.6%, 1~5일이 39.1%에 집중되어 있으며, 지방소재 소속기관 공무원의 경우도 비슷하게 1~5일에 40.5%, 6~10일에 39.3% 집중되어 있었다(<표 5-41> 참조). 또한 11~15일이라고 응답한 경우도 12.9%를 차지하고 있었다.

<표 5-41> 휴가일수

(단위: %, 명)

구 분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
휴가가 없었다	2.9	4.1	3.3
1-5일	39.1	40.5	39.6
5-10일	42.6	39.3	41.5
11-15일	13.3	12.0	12.9
15-29일	1.6	3.7	2.3
21일 이상	0.4	0.4	0.4
계 (명)	100.0 (989)	100.0 (491)	100.0 (1480)

$\chi^2=8.735$

6) 여름휴가 장소

올해 여름휴가를 국내로 다녀왔다고 응답한 비율이 53.7%, 그리고 집에서 쉬었다고 응답한 비율이 44.8%로 대다수를 차지했다(<표 5-42> 참조). 반면 해외로 다녀왔다고 응답한 비율은 1.3%, 그리고 휴가가 없었다고 응답한 비율도 소수 있었다. 여름 휴가에 대한 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 사이의 유의미한 차이는 없었다.

<표 5-42> 여름휴가 장소

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
집에서 쉬었다	42.4	49.7	44.8
국내로 갔다	56.1	48.8	53.7
해외로 갔다	1.4	1.3	1.3
휴가가 없었다	0.2	0.2	0.2
계 (명)	100.0 (958)	100.0 (473)	100.0 (1431)

$\chi^2=6.862$

7) 휴가만족

여름휴가에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하는지에 대한 항목에 본부 공무원의 59.7%, 이보다 6% 가량 적은 지방소재 소속기관 공무원의 53.8%가 보통이라고 응답하였다(<표 5-43> 참조). 또한 지방소재 소속기관 공무원의 26.2%가 만족한다고 응답하여 본부 공무원의 20.6%보다 만족도가 약간 더 높은 것으로 나타났다.

<표 5-43> 휴가만족

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 불만족	2.2	1.0	1.8
불만족	16.6	17.6	16.9
보통	59.7	53.8	57.7
만족	20.6	26.2	22.5
매우 만족	0.9	1.5	1.1
계 (명)	100.0 (974)	100.0 (478)	100.0 (1452)

$\chi^2=9.490^*$ * $p<.05$

10. 친구생활

1) 친구 수

‘귀하에게 대화를 나누고 걱정이나 문제를 말하는 친구가 어느 정도 있으십니까’라는 항목에 73.3%가 보통이라고 응답하였으며, 14.7%가 많다고 응답하였다(<표 5-44> 참조). 또한 적다라고 응답한 비율도 12.0%로 나타났다. 걱정이나 문제를 말하는 친구의 수는 두 집단간 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 5-44> 친구수

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
적다	13.3	9.5	12.0
보통	72.3	75.1	73.3
많다	14.4	15.4	14.7
계 (명)	100.0 (994)	100.0 (494)	100.0 (1488)

$\chi^2=4.458$

2) 친구와의 연락빈도

친구와의 연락빈도를 살펴보면 전체 응답자의 43.7%가 한달에 2~3회 정도 연락하였고, 6개월에 2~3회가 20.8%로 나타났다(<표 5-45> 참조). 친구와의 연락빈도에 서 두 집단간의 유의한 차이는 없었다.

<표 5-45> 친구와의 연락빈도

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매일	1.3	1.6	1.4
일주일에 2-3회	16.7	22.8	18.8
한달에 2-3회	44.1	42.8	43.7
6개월에 2-3회	21.6	19.4	20.8
일년에 2-3회	10.4	8.7	9.8
거의 안함	5.9	4.6	5.5
계 (명)	100.0 (993)	100.0 (495)	100.0 (1488)

$\chi^2=9.624$

3) 친구만족

친구관계 만족도에 관한 항목에 54.8%가 보통이라고 응답하였으며, 30.5%가 만족한다고 응답하였다(<표 5-46> 참조). 불만족이라고 응답한 비율은 11.7%로 나타났다. 이에 공무원들의 친구관계 만족도는 보통이거나 만족하는 것으로 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 두 집단간의 차이는 나타나지 않았다.

<표 5-46> 친구만족

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 불만족	0.9	1.0	0.9
불만족	10.4	14.2	11.7
보통	55.7	53.0	54.8
만족	31.0	29.6	30.5
매우 만족	2.0	2.2	2.1
계(명)	100.0(988)	100.0(494)	100.0(1482)

$\chi^2=4.690$

11. 지역사회

1) 교류빈도

‘이웃과는 어느 정도 교류하고 계십니까’라는 항목에 대해 본부 공무원은 ‘드물게’라고 응답한 비율은 32.4%로 제일 많았고, 그 다음으로 31.9%가 ‘가끔’이라고 응답하였다(<표 5-47> 참조). 지방소재 소속기관 공무원의 경우는 30.4%가 ‘가끔’ 이웃과 교류한다고 하여 가장 많은 비율을 차지하며, 그 다음으로 26.1%가 ‘드물게’한다고 응답하였다. 본부 공무원(22.5%)보다 많은 지방소재 소속기관 공무원(24.9%)이 교류를 전혀 하지 않는다고 응답한 반면, 또한 본부 공무원(11.4%)보다 지방소재 소속기관 공무원(4.9%)가 더 ‘자주’ 교류한다고 응답하였다.

<표 5-47> 이웃과의 교류빈도

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 자주	1.9	3.7	2.5
자주	11.4	14.9	12.6
가끔	31.9	30.4	31.4
드물게	32.4	26.1	30.3
전혀 안함	22.5	24.9	23.3
계 (명)	100.0 (992)	100.0 (490)	100.0 (1482)

$\chi^2=12.528^*$ * $p<.05$

2) 지역사회 만족

현재 살고 계시는 주변지역에 대한 만족도는 <표 5-48>에 나와있듯이, 본부 공무원의 32.4%가 만족하는 것으로 응답하여, 지방소재 소속기관 공무원의 24.6%보다 더 만족하는 것으로 나타났다. 한편 지방소재 소속기관 공무원의 17.2%가 불만족한다고 응답하여 본부 공무원(11.3%)보다 불만족도가 더 높은 것으로 조사되었다.

<표 5-48> 지역사회 만족

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 불만족	1.0	2.2	1.4
불만족	11.3	17.2	13.3
보통	53.7	53.9	53.8
만족	32.4	24.6	29.8
매우 만족	1.5	2.0	1.7
계 (명)	100.0 (990)	100.0 (495)	100.0 (1485)

$\chi^2=19.161^{***}$ *** $p<.001$

12. 국가와 삶에 대한 견해

1) 한국에 거주하는 것에 대한 만족

‘한국의 모든 상황을 전반적으로 고려할 때, 귀하는 한국에서 산다는 것에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까’라는 항목에 과반수 이상인 52.5%가 보통이라고 응답하였다(<표 5-49> 참조). 불만족이라고 응답한 비율은 18.9%이며, 만족한다는 24.4%로 만족한다는 비율이 불만족한다는 비율보다 높았다. 또한 두 집단간 한국에 대한 만족도는 유의미한 차이가 모두 보통의 응답이 가장 많았다.

<표 5-49> 한국만족

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 불만족	1.9	1.6	1.8
불만족	19.4	18.1	18.9
보통	52.4	52.5	52.5
만족	24.4	24.3	24.4
매우 만족	1.8	3.4	2.4
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(990)	(493)	(1483)

$X^2=4.179$

2) 이민의향

기회가 주어진다면 한국을 떠나 다른 나라에서 살고 싶은 생각이 있는가에 대해서 본부 공무원 56.5%, 지방소재 소속기관 공무원 58.6%가 아니라고 응답하였다(<표 5-50> 참조). 반면, 본부공무원의 43.5%와 지방소재 소속기관 공무원의 41.4%가 해외 이민을 희망하고 있어 이민 의향이 많음을 보여 준다.

<표 5-50> 이민의향

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
예	43.5	41.4	42.8
아니오	56.5	58.6	57.2
계(명)	100.0(978)	100.0(485)	100.0(1463)

$X^2=0.537$

3) 행복도

주관적 삶의 질에 대한 정서적 측면인 삶의 행복도에 있어서는 본부 공무원의 65.5%, 지방소재 소속기관 공무원의 60.8%가 보통이라고 응답하였다(<표 5-51> 참조). 또한 지방소재 소속기관 공무원의 8.9%가 불행하다고 응답하여 본부 공무원의

2.8%가 불행하다고 응답한 것보다 많음을 알 수 있다.

<표 5-51> 행복도

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 불행하다	0.3	0.2	0.3
불행하다	2.8	8.9	4.8
보통	65.5	60.8	63.9
행복하다	30.6	28.7	30.0
매우 행복하다	0.8	1.4	1.0
계 (명)	100.0 (994)	100.0 (495)	100.0 (1489)

$\chi^2=28.067^{***}$ $p<.001$

4) 만족도

‘직장, 가족, 주거, 재정, 여가, 친구 등 삶에 있어서 중요한 것들을 모두 고려할 때, 귀하는 현재의 귀하의 삶의 수준에 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까’라는 항목에 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 전반적으로 61.2%가 보통이라고 응답하였다(<표 5-52> 참조). 또한 지방소재 소속기관 공무원의 25.5%, 그리고 본부 공무원의 22.7%가 만족한다고 응답하였으며, 불만족도 본부 15.1%, 지방소재 소속기관 13.2%로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

<표 5-52> 전반적인 삶에 대한 만족도

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
매우 불만족	0.2	0.8	0.4
불만족	15.1	13.2	14.4
보통	61.8	60.1	61.2
만족	22.7	25.5	23.7
매우 만족	0.2	0.4	0.3
계 (명)	100.0 (994)	100.0 (494)	100.0 (1488)

$\chi^2=4.179$

5) 삶의 수준

현재 삶의 수준을 10점으로 했을 때(①낮음, ⑩높음) 본인의 삶은 어디에 위치하는지를 질문한 결과 본부 공무원은 5.21, 지방소재 소속기관 공무원은 5.18로 나타났다(<표 5-53> 참조). 또한 현재 삶의 수준이 어디에 위치해야 마땅한지를 질문한 것에 대해서는 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원이 동일하게 7.27점으로 나타났다. 즉 모두 현재의 삶보다는 마땅한 삶의 수준을 훨씬 더 높게 보고 있었다. 다시 말해 현재의 삶의 수준이 당위적 삶의 수준에 미치지 못한다고 지적하고 있었다.

또한 평균적으로 한국 공무원들의 삶의 수준은 어디에 위치한다고 생각하는지에 대한 항목에 대해 본부 공무원 4.73, 지방소재 소속기관 공무원 4.88로 나타나 지방소재 소속기관 공무원의 인식이 상대적으로 약간 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 두 집단 모두 평균이 중간점수인 5점을 밑돌고 있어 한국공무원의 삶의 수준이 매우 열악하다고 보고 있었다.

평균적으로 한국 민간기업 종사자들의 삶의 수준은 어디에 위치한다고 생각하는지에 대해서는 지방소재 소속기관 공무원(6.64)이 본부 공무원(6.35)보다 높게 지적하였다. 이를 통하여 공무원들이 인식하기에 삶의 수준이 공무원보다 민간기업종사자들의 삶의 수준을 더 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 5-53> 삶의 수준

구분	본부 공무원 (A)	지방소재 소속기관 공무원 (B)	차이 (A-B)	t값
현재의 삶	5.21	5.18	0.33	0.352
당위적인 삶	7.27	7.27	-0.00	0.036
공무원의 삶	4.73	4.88	-0.15	-2.304*
민간종사자 삶	6.35	6.64	5.71	-4.602***

13. 삶에 대한 관점

주관적인 삶의 질이라는 것은 개인이 삶의 의미에 대해 어떻게 생각하고 있는지에 따라 매우 상이하다. 이에 따라 삶의 질을 향상시키기 위해 어떠한 면이 중요한지 혹은 중요하지 않은지, 직업 생활에서 어떠한 면이 중요한지 혹은 중요하지 않은지를 살펴보았다.

1) 삶에 있어서 중요한 것과 중요하지 않은 것

응답자에게 삶의 질 향상을 위해서 가장 중요하다고 생각되는 것 1순위로 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원이 전반적으로 58.4%가 건강이라고 응답하였다(<표 5-54> 참조). 그 다음 순으로 행복한 가족의 삶이라고 응답한 비율이 20.8%, 그리고 충분한 소득이라고 응답한 비율이 12.7%였다. 두 집단이 삶에 있어 가장 중요한 것이라고 응답한 것에는 유의미한 차이가 없게 나타났다.

삶의 질 향상에 있어서 두 번째로 중요하다고 생각하는 것에는 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 모두 행복한 가족의 삶(36.6%)라고 응답하였다(<표 5-55> 참조). 그 다음 순으로는 충분한 소득(18.2%), 건강(12.3%)로 나타났다.

삶의 질 향상에 있어 가장 중요하다고 생각되는 것과 중복되는 것으로 공무원들이 대부분 건강, 행복한 가족의 삶, 그리고 충분한 소득을 삶의 질 향상에 중요하다고 생각하는 것임을 알 수 있다.

<표 5-54> 삶에 있어서 중요한 것 1순위

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
건강	57.5	60.0	58.4
범죄나 폭력으로부터의 안전	0.6	0.6	0.6
편안한 주거	0.5	0.6	0.5
행복한 가족의 삶	21.2	20.1	20.8
쾌적한 지역사회	0.1	0.4	0.2
안전하고 깨끗한 환경	1.0	1.2	1.1
오염되지 않은 자연	0.4	0.6	0.5
의미있는 직업	2.7	1.8	2.4
종교	1.1	1.0	1.1
레크레이션과 여가	1.2	0.2	0.9
충분한 소득	12.6	13.0	12.7
훌륭한 교육	0.3	-	0.2
자녀 양육	0.5	0.4	0.5
친구관계와 사회관계	0.2	-	0.1
계(명)	100.0(991)	100.0(493)	100.0(1484)

$\chi^2=10.092$

<표 5-55> 삶에 있어서 중요한 것 2순위

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
건강	12.8	11.4	12.3
범죄나 폭력으로부터의 안전	3.3	3.9	3.5
편안한 주거	2.6	3.7	3.0
행복한 가족의 삶	35.8	38.2	36.6
쾌적한 지역사회	0.9	1.0	0.9
안전하고 깨끗한 환경	4.0	3.1	3.7
오염되지 않은 자연	1.1	1.4	1.2
의미있는 직업	6.2	4.3	5.5
종교	0.2	0.6	0.3
레크레이션과 여가	5.9	4.9	5.5
충분한 소득	18.0	18.6	18.2
훌륭한 교육	1.1	2.0	1.4
자녀 양육	5.8	4.1	5.2
친구관계와 사회관계	2.2	2.9	2.4
계(명)	100.0(988)	100.0(490)	100.0(1478)

$\chi^2=12.237$

또한 삶의 질 향상에 있어서 가장 중요하지 않은 것 1순위로는 과반수가 넘는 53.2%가 종교라고 응답했고 뒤이어 쾌적한 지역사회(8.6%), 레크레이션과 여가(7.1%), 그리고 훌륭한 교육(5.1%) 등으로 나타났다(<표 5-56> 참조).

삶의 질 향상에 있어 가장 중요하지 않은 것 2순위도 1순위와 마찬가지로 종교(19.8%), 쾌적한 지역사회(12.8%), 레크레이션과 여가(12.1%), 훌륭한 교육(12.0%) 등으로 나타났다(<표 5-57> 참조). 이 항목에 있어서도 본부 공무원과 지방소재 소속 기관 공무원 사이에 차이는 발견되지 않았다.

<표 5-56> 삶에 있어서 중요하지 않은 것 1순위

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
건강	0.1	0.2	0.1
범죄나 폭력으로부터의 안전	3.0	3.0	3.0
편안한 주거	3.6	3.8	3.7
행복한 가족의 삶	0.4	0.2	0.4
쾌적한 지역사회	9.5	6.8	8.6
안전하고 깨끗한 환경	1.0	1.3	1.1
오염되지 않은 자연	2.9	1.9	2.5
의미있는 직업	8.1	8.0	8.1
종교	51.4	56.8	53.2
레크레이션과 여가	6.7	8.0	7.1
충분한 소득	3.2	3.4	3.2
훌륭한 교육	5.7	3.8	5.1
자녀 양육	0.5	0.8	0.6
친구관계와 사회관계	4.0	2.1	3.4
계 (명)	100.0 (947)	100.0 (474)	100.0 (1421)

$\chi^2=13.609$

<표 5-57> 삶에 있어서 중요하지 않은 것 2순위

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
건강	0.1		0.1
범죄나 폭력으로부터의 안전	3.4	1.7	2.8
편안한 주거	6.7	4.8	6.1
행복한 가족의 삶	0.2	0.4	0.3
쾌적한 지역사회	11.5	15.2	12.8
안전하고 깨끗한 환경	3.1	1.5	2.6
오염되지 않은 자연	7.0	4.1	6.1
의미있는 직업	11.1	9.1	10.4
종교	19.8	19.7	19.8
레크레이션과 여가	9.7	16.9	12.1
충분한 소득	6.5	7.8	6.9
훌륭한 교육	11.9	12.4	12.0
자녀 양육	1.4	2.6	1.8
친구관계와 사회관계	7.6	3.7	6.3
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(910)	(461)	(1371)

$\chi^2=41.253^{***}$ *** $p<.001$

2) 직업생활에 있어서 중요한 것과 중요하지 않은 것

직업생활에서 가장 중요한 것으로 본부 공무원의 26.6%, 지방소재 소속기관 공무원의 24.3%가 승진기회라고 응답하였으며, 전체적으로 24.2%가 개인의 성장 및 발전이라고 응답하였다(<표 5-58> 참조). 뒤이어 경제적 보상(19.5%), 직업의 안정성(13.1%)라고 응답하였다. 또한 본부 공무원의 1.4%가 협조적인 동료관계를 응답한 것에 비해 지방소재 소속기관 공무원의 4.3%가 직업 생활에 있어 중요하다고 응답하여 상대적으로 높게 나타났다.

직업생활에 있어 중요한 것 2순위로는 1순위에서 언급되었던 경제적 보상(33.4%), 개인의 성장 및 발전(15.9%), 승진기회(13.4%), 그리고 직업의 안정성(11.9%) 순으로 언급되었다(<표 5-59> 참조).

<표 5-58> 직업생활에 있어서 중요한 것 1순위

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
승진기회	26.6	24.3	25.8
직업에 있어서 자율성	5.0	3.4	4.5
경제적 보상	18.5	21.5	19.5
개인의 성장 및 발전	25.2	22.3	24.2
지역사회 내에서의 위상	0.8	0.6	0.7
전문가라는 인식	4.8	3.2	4.3
직업의 안정성	12.1	15.2	13.1
사회에 대한 서비스	1.4	1.2	1.3
협조적인 동료관계	1.4	4.3	2.4
쾌적한 작업환경	1.0	0.8	0.9
도전해 볼만한 일	3.1	3.2	3.2
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(993)	(494)	(1487)

$\chi^2=21.233^*$ * $p<.05$

<표 5-59> 직업생활에 있어서 중요한 것 2순위

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
승진기회	12.5	15.3	13.4
직업에 있어서 자율성	7.2	6.7	7.0
경제적 보상	33.9	32.4	33.4
개인의 성장 및 발전	16.6	14.5	15.9
지역사회 내에서의 위상	0.7	1.6	1.0
전문가라는 인식	5.3	4.9	5.1
직업의 안정성	11.3	12.8	11.9
사회에 대한 서비스	2.3	1.6	2.1
협조적인 동료관계	4.6	5.7	4.9
쾌적한 작업환경	1.7	1.6	1.7
도전해 볼만한 일	3.9	2.9	3.5
계	100.0	100.0	100.0
(명)	(987)	(491)	(1478)

$\chi^2=11.113$

직업생활에 있어 중요하지 않은 것 1순위에 대한 응답으로는 지역사회 내에서의 위상(45.3%)로 가장 높았고, 도전해 볼만한 일(14.3%), 쾌적한 작업 환경(7.7%) 등으로 나타났다(<표 5-60> 참조).

직업생활에 있어 중요하지 않은 것 2순위에 대한 응답도 유사하게 도전해 볼만한 일(21.3%), 지역사회 내에서의 위상(18.7%)로 나타났으며, 1순위에서보다 높아진 것은 전문가라는 인식(13.5%), 사회에 대한 서비스(10.2%)가 있었다(<표 5-61> 참조). 직업생활에 있어 중요하지 않은 것에 대한 응답도 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 사이의 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

<표 5-60> 직업생활에 있어서 중요하지 않은 것 1순위

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
승진기회	2.2	2.7	2.4
직업에 있어서 자율성	6.6	8.1	7.1
경제적 보상	1.8	2.3	2.0
개인의 성장 및 발전	1.6	2.1	1.7
지역사회 내에서의 위상	44.8	46.1	45.3
전문가라는 인식	6.8	6.3	6.6
직업의 안정성	4.2	4.0	4.1
사회에 대한 서비스	7.4	6.1	7.0
협조적인 동료관계	2.0	1.7	1.9
쾌적한 작업환경	8.1	6.9	7.7
도전해 볼만한 일	14.6	13.8	14.3
계 (명)	100.0 (955)	100.0 (479)	100.0 (1434)

$$X^2=4.407$$

<표 5-61> 직업생활에 있어서 중요하지 않은 것 2순위

(단위: %, 명)

구분	본부 공무원	지방소재 소속기관 공무원	합계
승진기회	3.7	3.8	3.8
직업에 있어서 자율성	9.2	10.6	9.6
경제적 보상	4.6	3.4	4.2
개인의 성장 및 발전	1.6	2.1	1.8
지역사회 내에서의 위상	17.8	20.5	18.7
전문가라는 인식	13.3	14.0	13.5
직업의 안정성	5.0	3.8	4.6
사회에 대한 서비스	9.5	11.6	10.2
협조적인 동료관계	4.7	3.6	4.3
쾌적한 작업환경	8.6	6.6	7.9
도전해 볼만한 일	22.0	20.1	21.3
계 (명)	100.0 (938)	100.0 (473)	100.0 (1411)

$\chi^2=9.035$

14. 삶에 대한 만족도 비교

영역별 만족도를 비교해 본 결과, 본부공무원은 통근, 동네, 배우자 직업, 지역영역에서 지방소재 소속기관 공무원보다 만족도가 높았다. 반면, 지방소재 소속기관 공무원은 건강, 교육, 재정, 여가, 휴가에 대한 만족도가 높았다(<표 5-62> 참조).

전반적으로 만족 점수는 3점 이상으로 보통의 수준 이상인 것으로 나타났다. 만족도가 낮은 영역은 본부공무원의 경우는 건강, 재정, 여가 영역으로 평균이 3점 미만이고, 지방소재 소속기관 공무원의 경우는 재정 및 여가 영역에서의 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

<표 5-62> 삶에 대한 만족도 비교

구분	본부 공무원 (A)	지방소재 소속기관 공무원 (B)	차이 (A-B)	t값
통근만족	3.42	3.20	-0.22	3.649*** (본)
직업만족	3.04	3.08	0.04	-1.147
건강만족	2.92	3.10	0.18	-4.262*** (지)
동네만족	3.35	3.12	-0.23	5.895*** (본)
배우만족	3.44	3.22	-0.22	4.880*** (본)
교육만족	3.13	3.49	-0.36	-3.834*** (지)
가족만족	3.50	3.30	-0.20	4.255*** (본)
재정만족	2.58	2.94	0.36	-8.439*** (지)
주거만족	3.11	3.04	-0.07	1.428
여가만족	2.78	2.98	0.20	-4.672*** (지)
휴가만족	3.02	3.09	0.07	-1.980* (지)
친구만족	3.23	3.18	-0.05	1.274
지역만족	3.22	3.07	-0.15	3.787*** (본)
한국만족	3.05	3.10	0.05	-1.195
행복도	3.29	3.22	-0.07	2.080* (본)
만족도	3.08	3.13	0.05	-1.447

주: (본) - 본부공무원 만족도가 높음, (지) 지방소재 소속기관 공무원 만족도가 높음.

제2절 요약 및 시사점

본부공무원과 지방소재 소속기관 공무원의 삶의 질을 비교해 본 결과 두 집단의 삶의 질이 다를 것을 발견하였다. 영역별로 보면 통근에 대해서는 본부 공무원의 만족도가 지방소재 소속기관 공무원보다 높았다. 역으로 불만족한다고 응답한 비율은 본부 공무원에 비해 지방소재 소속기관 공무원이 더 높게 나타났다.

평균 월급을 직급별로 비교해 보았을 때 하위직은 본부 공무원의 월수입이 더 많았고, 중간관리직은 지방소재 소속기관 공무원이 더 높았다. 반면 하위관리직과 상위직에 있어서의 보수 차이는 유의하지 않았다.

퇴근시간은 본부 공무원이 지방소재 소속기관 공무원보다 현저히 늦게 하는 것으로 나타났다. 초과근무도 본부 공무원이 지방소재 소속기관 공무원에 비해 초과

근무 일수가 유의미하게 높게 나타났다. 잦은 초과 근무로 인해 본부 공무원이 지방소재 소속기관 공무원보다 피로감을 더 자주 느끼는 것으로 나타났다.

직장생활에서의 영역별 만족도를 비교해 보았더니, 두 집단 모두 보수, 승진, 해외출장, 부대시설에 대한 만족도는 낮은 반면, 담당 업무, 상급자·동료·하급자와의 관계, 그리고 소신성에 있어서의 만족도는 높게 나타났다. 본부 공무원이 지방소재 소속기관 공무원에 비해 보수, 승진, 해외출장, 부대시설에 있어서 유의하게 만족도가 낮았다. 본부공무원은 업무, 상급자, 동료, 하급자, 소신성에서의 만족도는 지방소재 소속기관 공무원보다 높았다.

실직에 대한 염려에 대해 본부공무원의 62.4%가 없다고 응답한데 반해 지방소재 소속기관 공무원의 56.4%가 없다고 응답하여 본부공무원의 직업에 대한 안정성이 약간 더 높음을 알 수 있다.

‘다시 직업을 선택하게 된다면, 공직을 택하시겠습니까’라는 항목에 대해 본부 공무원의 39.1%가 긍정적인 응답을 한 반면, 지방소재 소속기관 공무원의 50.5%가 긍정적인 응답을 하여 지방소재 소속기관 공무원이 공직을 택하겠다는 의사가 높음을 보여 준다.

입사와 현재의 직업에 대한 변화를 살펴보았을 때, 본부공무원이 직업 안정성, 퇴직 후 생활안정, 복리후생, 국가에 기여, 그리고 사회적 위신에 대해서 입사시와 비교하여 더 나빠졌다고 느끼고 있었다. 반면, 지방소재 소속기관 공무원은 위의 항목들에 대해 본부 공무원보다 조금 더 높은 수준으로 나타났다.

스트레스는 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 모두 자주 느끼며, 본부 공무원이 지방소재 소속기관 공무원보다 더 느낀다고 응답하였으며, 건강에 대해서 본부공무원이 지방소재 소속기관 공무원보다 더 불만족하는 것으로 나타났다.

학력에 있어서는 본부 공무원의 30.1%가 대학원 이상의 학력을 가진 반면, 지방소재 소속기관 공무원은 12.5%만이 대학원 이상의 학력이라고 응답하였다.

본부 공무원의 배우자가 본부 공무원의 직업에 만족하는 비율이 지방소재 소속기관 공무원의 경우보다 높았다. 지방소재 소속기관 공무원의 전반적인 가족만족도

는 본부공무원에 비해 낮았다.

가계재정에 있어서는 본부공무원이 가구수입이 약간 더 높게 나타났고, 재정만족은 두 집단 모두 낮았으나 특히 본부공무원의 만족도가 낮았다. 본부공무원의 경우 대도시에서 거주하는 경우가 많아 생활비가 많이 들기 때문으로 볼 수 있다.

공무원의 주택 소유율에 있어서 자가는 과반수 이상을 차지했고, 전세, 그리고 월세 등은 소수로 나타났다. 주택에 대해서는 두 집단 모두 만족하거나 보통인 것으로 나타났다.

여가시간은 대체로 가족과 함께 보내며, 응답자의 약 1/3이 일주일에 3~4시간의 여가 시간을 갖는다고 했고, 방법으로는 주로 TV시청을 하고 있었다. 그 다음으로 스포츠, 등산이 높게 나타났다. 이러한 여가 생활에 대한 만족도는 과반수가 보통이라고 응답하였으며, 약 1/3만이 불만족이라고 응답하였다.

응답자의 약 80%가 지난 1년간의 휴가 일수가 1~5일 혹은 6~10일 정도라고 응답했는데 이는 외국 공무원의 휴가일수와 비교해 볼 때 현저히 낮다.

친구와의 연락빈도(전화 포함)는 전체 응답자의 43.7%가 한달에 2~3회 정도 연락, 20.8%가 6개월에 2~3회 한다고 하여 우리 나라 공무원의 사회생활이 매우 저조하다고 볼 수 있다. 또한 이웃과의 교류는 15.1% 가량만이 자주 한다고 응답하였으며 대체로 가끔 혹은 하지 않는다고 응답하였다.

우리 나라 공무원 삶의 수준이 어느 정도라고 느끼는 지에 대한 항목에서(10점 만점) 본부공무원 4.73, 지방소재 소속기관 공무원 4.88로 나타나 지방소재 소속기관 공무원의 인식이 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다. 반면, 한국 민간기업 종사자들의 삶의 수준을 지방소재 소속기관 공무원(6.64)이 본부 공무원(6.35)보다 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이를 통하여 공무원들이 인식하기에 삶의 수준이 공무원보다 민간기업 종사자들의 삶의 수준이 현저히 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

응답자에게 삶의 질 향상을 위해서 가장 중요하다고 생각되는 것 1순위로 본부 공무원과 지방소재 소속기관 공무원 전반적으로 58.4%가 건강이라고 응답하였고,

반면 삶의 질 향상에 있어서 가장 중요하지 않은 것 1순위로는 과반수가 넘는 53.2%가 종교라고 응답했다.

또한 직업생활에서 가장 중요한 것으로 승진기회라고 응답하였으며, 직업생활에 있어 중요하지 않은 것 1순위에 대한 응답으로는 지역사회 내에서의 위상(45.3%)이 가장 높았다.

이러한 결과를 통해 볼 때 본부공무원은 지방소재 소속기관 공무원에 비해 삶의 질이 다른 측면이 있음을 알 수 있다. 삶의 객관적 조건인 근무시간, 초과근무 면에 있어서는 본부공무원이 약간 더 불리한 위치에 있었고, 반면 학력, 가구수입, 직장의 교육지원 등에서는 본부공무원이 더 유리한 상태에 있었다. 여가시간이나, 여가 방법, 휴가일수 등에 있어서는 두 집단간의 차이가 없었다. 주관적인 만족정도에 있어서는 교통통근, 가족, 지역, 배우자 직업 만족 등의 영역에서 본부공무원의 만족도가 높았다. 이 영역은 두 집단 모두 상대적으로 높은 만족도를 보이는 부분이다. 반면 두 집단 모두 낮은 만족도를 나타내는 영역에서는 본부공무원의 만족도가 더 유의하게 낮았다.

이를 종합해서 본부공무원과 지방소재 소속기관 공무원의 삶의 질이 어떻게 다른가를 한마디로 제시하기는 어렵다. 객관적 조건이나 주관적인 인식면에서 서로 비교우위에 있는 영역이 다르기 때문이다. 다만 본부공무원이 직업생활에서의 업무가 많아 근무시간이 길고 이에 따라 스트레스가 높고 건강만족이 낮았다. 반면 많은 영역에서는 두 집단의 차이가 나타나지 않고 있다. 두 집단 모두 불만족이 높은 영역에서 본부공무원의 불만족 수준이 더 높은 것으로 미루어보아, 본부공무원은 지방소재 소속기관 공무원에 비해 삶에 대한 기대수준이 높다고 할 수 있다. 아울러 대도시에 주로 거주하고 본부이기 때문에 업무의 과중으로 삶의 질이 지방소재 소속기관 공무원보다 약간 더 불만족한 수준이라고 할 수 있다.

제 6 장 공무원 삶의 질 및 직업만족에 영향 주는 요인

제1절 분석방법

본 절에서는 공무원의 직업 만족과 삶의 질에 영향 주는 요인을 의사결정나무분석(Decision tree Analysis)을 통하여 살펴보고자 한다. 직업 만족에 대해서는 본부 공무원, 지방소재 소속기관 공무원 및 민간기업종사자의 경우를 1999년과 2001년을 중심으로 살펴보고자 하며 삶의 질에 관해서는 2001년 본부 및 지방소재 소속기관에 근무하는 공무원 전체를 대상으로 분석하고자 한다. 본 분석에서 활용하고자 하는 의사결정나무분석은 의사결정규칙을 도표화하여 관심대상이 되는 집단을 몇 개의 소집단으로 분류하거나 예측하는 분석방법이다. 분석과정이 나무구조에 의해 표현되기 때문에 분류 또는 예측을 목적으로 하는 회귀분석 등에 비해 연구자가 분석 과정을 쉽게 이해하고 설명할 수 있다는 장점을 갖는다.

본 절에서는 SPSS사의 Answertree(ver. 2.1)를 통해 CHAID(Chi-square Automatic Interaction Detection) 알고리즘을 활용하여 의사결정나무분석을 실시하였다.

의사결정나무는 분류 또는 예측을 목적으로 하는 어떤 경우에도 사용될 수 있으나 일반적으로 분석의 정확도보다는 분석과정에 대한 설명이 필요할 경우 보다 유용하게 활용되고 있다.

의사결정나무분석의 장점으로서는 나무구조에 의해 모형이 표현되기 때문에 모형을 쉽게 이해할 수 있으며 두 개 이상의 변수가 결합한 교호효과를 파악하는데 유용하다. 즉 의사결정나무분석은 유용한 예측변수나 비선형성을 자동적으로 찾아내는 알고리즘으로 회귀분석 등이 갖는 교호효과를 모형에 포함하여 분석한다는 한계를 극복하고 있다는 장점이 있다. 또한 의사결정나무분석은 선형성, 정규성 및 등분

산성 등의 가정을 필요로 하지 않는 비모수적 방법으로 활용에 제약이 적음이 그 장점이다.

그러나 의사결정나무에서는 연속형 변수를 비연속적인 값으로 취급하기 때문에 분리의 경계점 근방에서는 예측오류가 발생할 가능성이 크며, 회귀분석이나 로지스틱분석에서와 같은 베타값으로 대변되는 주효과 등의 결과는 얻을 수 없어 이러한 분석과 상호보완적으로 활용함이 보다 유효할 것이다.

제2절 직업 만족에 영향 주는 요인

1. 본부공무원

가. 1999년

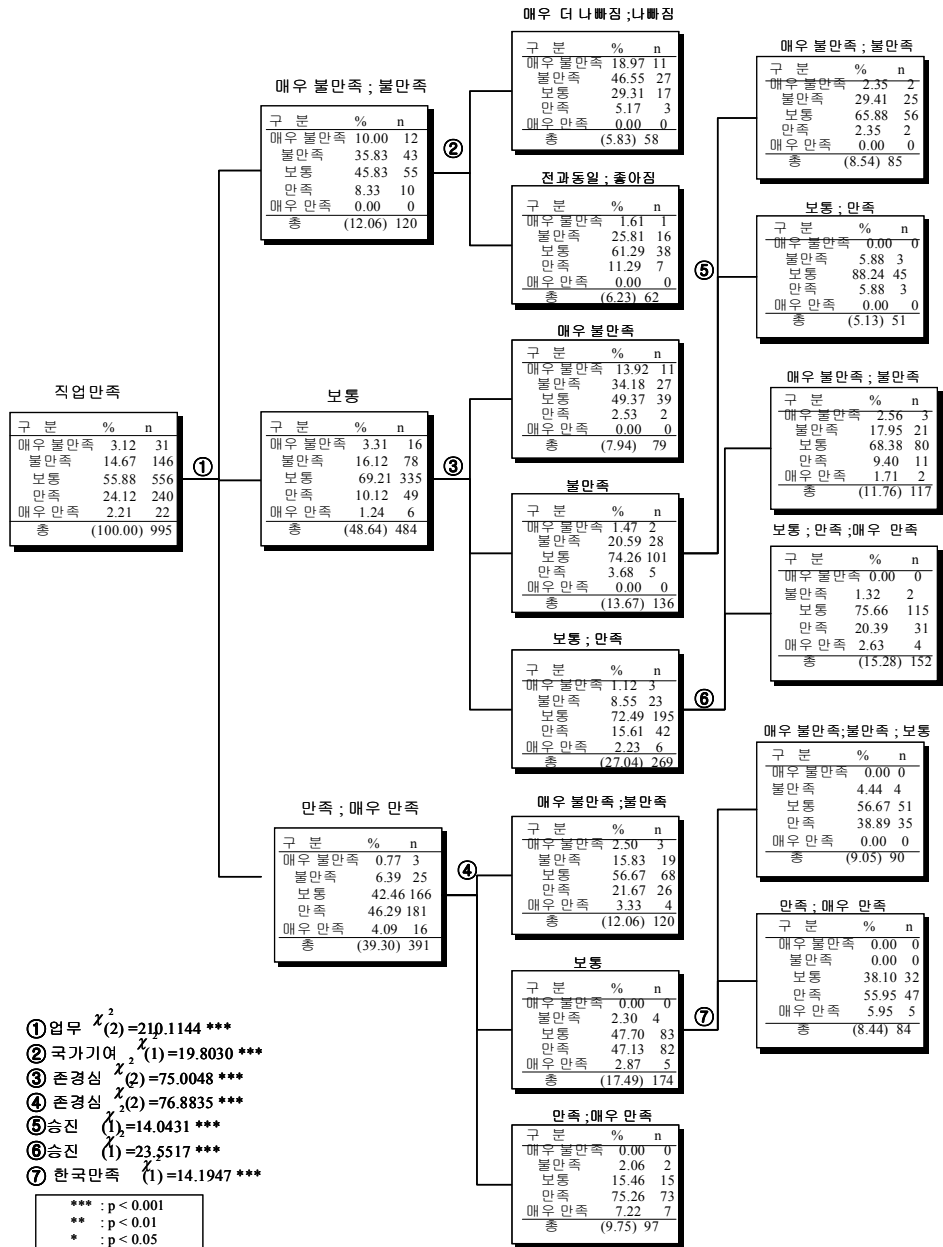
1999년 본부 공무원의 직업 만족도가 '만족' 이상인 비율은 전체 조사 대상자 995명중 26.33%인 262명을 차지하고 있으며 17.79%만이 '불만족' 이하인 것으로 나타났다([그림 6-1] 참조).

1999년 현재 본부공무원의 직업 만족에 가장 중요하게 영향을 미치고 있는 변수로는 업무에 대한 만족도로 이는 '만족' 이상, '보통' 및 '불만족' 이하의 집단으로 크게 3가지로 분류되고 있다(chi-square=210.1144, p-값=0.0000).

먼저 업무 만족도가 '만족' 이상인 집단은 전체의 39.30%로 이들의 직업 만족도가 '만족' 이상인 비중은 50.38%에 이르고 있다. 또한 업무 만족도가 '보통'인 집단은 전체의 48.64%로 이들이 갖는 '만족' 이상의 직업 만족도¹¹⁾는 26.33%에서 11.36%로 감소함을 볼 수 있다. 또한 '불만족' 이하인 집단의 직업 만족도는 '만족' 이상이 8.33%에 불과함을 볼 수 있다.

11) '만족' 이상의 직업 만족도로 통상 직업 만족도로 지칭하고자 함.

[그림 6-1] 본부 공무원 직업 만족도에 대한 의사결정나무분석 결과(1999년)



업무 만족도가 '만족' 이상인 집단에서 직업 만족도에 영향을 미치는 변수로는 담당하는 일에 대한 국민의 존경심인 것으로 나타났다. 특히 국민의 존경심에 '만족' 이상을 하고 있는 경우 직업 만족도는 82.48%까지 상승하고 있음을 볼 수 있다. 또한 국민의 존경심에 '보통'의 수준으로 만족하고 있는 경우는 우리 나라에 대한 만족에 따라 직업 만족도가 변화되는 것으로 나타났다. 즉 국가에 대한 만족도가 '만족' 이상인 경우 직업 만족도는 50.00%에서 61.90%로 상승하지만 그렇지 못한 경우는 38.89%로 감소하는 것으로 분석되었다.

다음으로 업무 만족도가 '보통'인 집단에서는 담당하는 일에 대한 국민의 존경심에 따라 직업 만족도가 영향 받고 있음을 볼 수 있다. 특히, 국민의 존경심에 '매우 불만족'하지 않은 경우 직업 만족도는 승진에 의해 영향을 받고 있는 것으로 나타났다.

전반적으로 1999년 현재 본부공무원의 직업 만족에 영향을 미치는 변수로는 업무에 대한 만족도가 가장 중요하며 이외 국민의 존경심, 공직 생활 시작 시와 현재의 국가에 대한 기여함의 변화 정도, 국가에 대한 만족도 및 승진에 대한 만족도인 것으로 분석되었다. 국민으로부터 존경심이 직업 만족도에 영향을 미치는 경우는 업무 만족도가 '보통' 이상인 집단에 한하며 업무 만족도가 '만족' 이상이고 국민으로부터의 존경심에 '보통'으로 만족하는 공무원들은 우리 나라에 대한 만족이 직업 만족에 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다. 한편 승진이 직업 만족도에 영향을 미치는 경우는 업무에 '보통'으로 만족하며 국민으로부터 존경심에 '매우 불만족'하지 않는 경우로 나타났으며 공직 생활 시작 시와 현재에 있어 국가에 기여함의 변화정도는 업무에 '불만족' 및 '매우 불만족'하는 경우에 있는 공무원들의 직업 만족에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

직업 만족도가 가장 높은 집단의 특성으로는 업무에 대한 만족도 및 국민으로부터의 존경심에 대한 만족도가 '만족' 이상인 집단으로 이 경우 직업 만족은 82.48%에 이르며 직업 만족도가 가장 낮은 집단의 특성으로는 업무에 대한 만족도가 '보통'이며 국민으로부터의 존경심에 '불만족'하며 승진에 따른 만족도가 '불만족' 이하

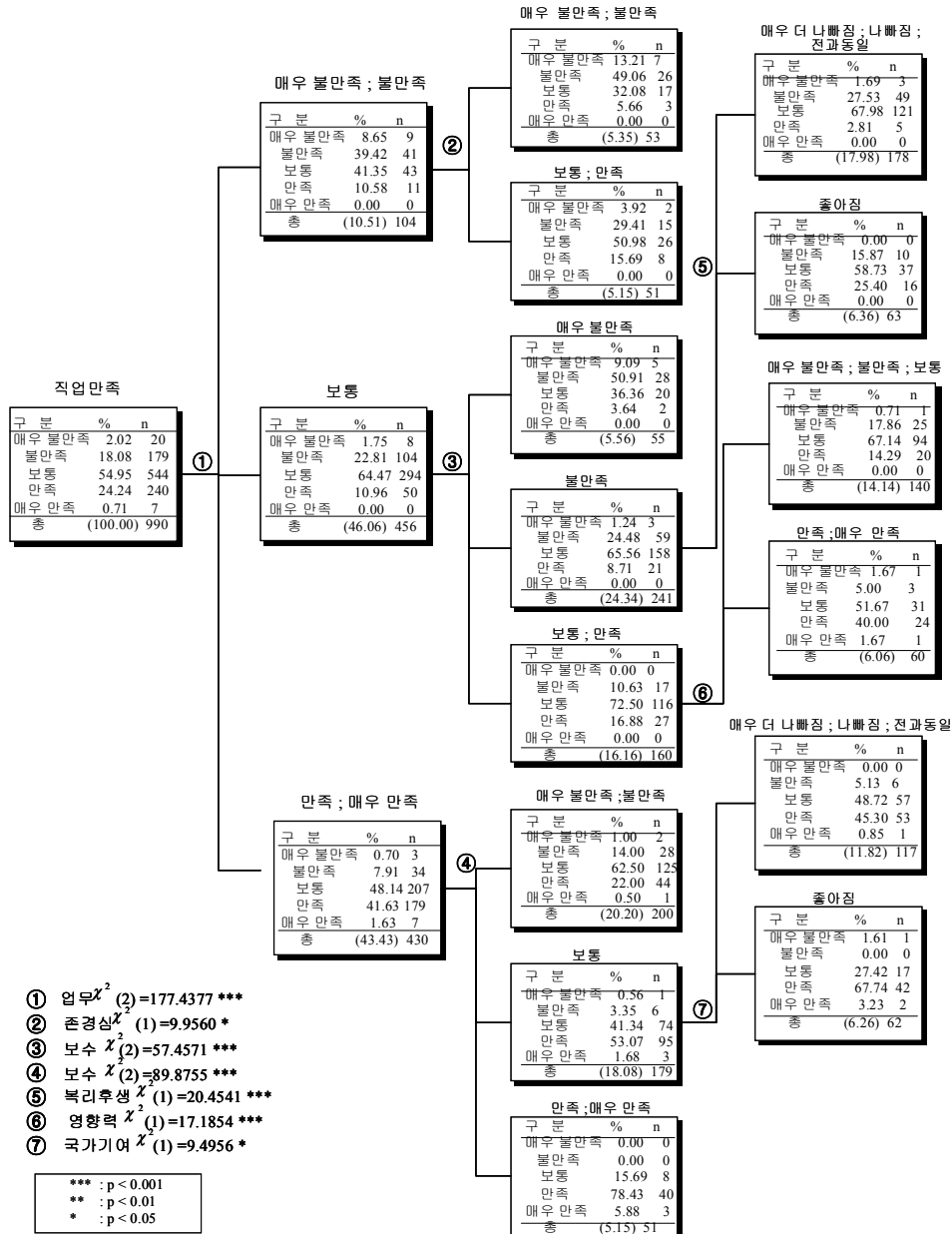
인 집단으로 이 경우 직업 만족은 2.35%에 불과한 것으로 분석되었다.

나. 2001년

[그림 6-2]는 의사결정나무분석을 통해 도출된 2001년 현재 본부에 근무하는 공무원들의 직업 만족도에 영향을 미치고 있는 주요 변수들을 나타내고 있다. 본 분석에 포함된 본부공무원은 모두 990명으로 이들 중 24.95%가 해당 직업에 대해 만족 및 매우 만족하고 있는 것으로 나타났다. 또한 이들 중 54.95%가 직업에 대해 '보통'이라고 응답하여 전체 응답자의 79.19%가 직업에 불만이 없는 것으로 나타났다.

2001년 현재 본부공무원의 직업 만족에 영향을 미치는 제일 중요한 변수로는 업무에 대한 만족도($\text{Chi-square}=177.4377$, $P\text{-값}=0.0000$)로 나타났으며 이는 1999년의 조사와 동일한 결과이다. 여타의 설명변수 중 업무에 대한 만족이 직업에 대한 만족으로 이어지고 있음을 볼 수 있다. 업무에 대한 만족은 크게 세 가지 유형의 집단으로 분류 가능할 것으로 분석되었다. 첫 번째 집단은 '만족' 및 '매우 만족'을 나타내는 집단으로 43.43%인 430명이 이에 해당하였다. 이들 중 직업에 대한 만족도가 '만족' 이상을 나타낸 비율은 430명 중 43.26%인 것으로 나타났다. 두 번째 집단은 업무 만족도가 '보통'인 집단으로 전체의 46.06%를 차지하고 있었으며 '만족' 이상의 직업 만족도를 보인 비율은 10.96%로 첫 번째 집단에 비해 직업 만족도가 급격히 감소하고 있음을 볼 수 있다. 세 번째 집단은 업무 만족도가 '불만' 및 '매우 불만'인 집단으로서 이들의 직업 만족도는 두 번째 집단과 차이가 거의 없는 10.58%를 나타내었다.

[그림 6-2] 본부공무원 직업 만족도에 대한 의사결정나무분석 결과(2001년)



업무 만족도가 '만족' 및 '매우 만족'한 것으로 나타난 첫 번째 집단에서 직업 만족에 유의미하게 세분화할 수 있는 설명변수로는 보수에 대한 만족도인 것으로 분석되었다. 이는 업무에 대한 만족도에서 '보통'으로 분류된 두 번째 집단과 동일한 결과임을 볼 수 있다. 즉 업무에 대한 만족도가 보통 이상인 집단에서 직업에 대한 만족도에 영향을 미치는 변수로는 보수에 대한 만족도임을 알 수 있다. 이에 반해 업무 만족도가 '불만' 이하로 나타난 세 번째 집단의 경우 담당하는 일에 대한 국민의 존경심이 중요한 것으로 분석되었다. 이는 역으로 국민에 의한 존경심이 업무 불만족에, 보수에 대한 만족이 업무 만족에 상당한 영향을 미치고 있음을 볼 수 있다.

업무 만족도가 '만족' 이상인 집단의 경우 보수에 대한 만족도가 직업 만족도에 주요한 영향을 미치고 있는데 특히 보수에 대한 만족도가 '만족' 이상인 경우의 집단에서는 직업에 대한 만족도가 무려 84.31%로 상승하고 있음을 볼 수 있다. 이는 조사 대상자인 2001년 현재 본부공무원들 중 직업 만족도가 가장 높은 집단에 해당함을 알 수 있다. 따라서 업무에 대한 만족도와 보수에 대한 만족도 두 개의 변수만으로도 직업 만족도가 80%를 상회하는 집단을 발견할 수 있음을 볼 수 있다. 다음으로 보수에 대한 만족도가 '보통'인 집단(직업 만족도=54.75%)은 공직 생활을 시작할 당시에 비해 현재 국가에 대한 기여정도가 주요한 분류변수로 선정되었다. 즉 공직 생활의 시작 당시와 비교해 현재 국가에 대한 기여정도가 좋아졌다고 판단하는 공무원의 직업에 대한 만족도는 70.97%로 상승하고 있음에 반해 '전과 동일' 또는 그 이하라고 판단하는 공무원의 직업에 대한 만족도는 46.15%로 감소하고 있음을 볼 수 있다. 한편 보수에 대한 만족도가 '불만족' 이하인 집단(직업 만족도=22.50%)에서 직업 만족도에 영향을 미치는 변수로는 주요 결정에 발휘되는 개인의 영향력에 대한 만족도로 분석되었다. 주요 의사결정에 미치는 공무원으로서 개인의 영향력에 대한 만족도가 '만족' 이상일 경우 직업 만족도는 41.67%로 상승하나 '보통' 이하일 경우 14.29%로 감소하고 있음을 볼 수 있다.

다음으로 업무 만족도가 '보통'인 집단에서 보수에 대한 만족도가 '불만족'인 집

단의 경우 공직 생활 시작 기에 비해 현재의 복리후생 변화정도가 주요한 변수임을 볼 수 있으며 그 외의 경우에 있어서는 유의미하게 분류될 수 있는 변수가 없음을 볼 수 있다.

이를 종합 정리하면 2001년 현재 본부 공무원의 직업 만족도에 영향을 미치는 가장 중요한 변수는 업무에 대한 만족도이며 이외 보수에 대한 만족도, 국민의 존경심, 공무원으로서 개인의 영향력, 국가에 기여 변화도, 복리후생의 변화도로 나타났다. 보수에 대한 만족도는 업무 만족도가 '보통' 이상인 집단에서 직업 만족도에 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었으며 '불만족' 이하 집단에서는 국민의 존경심이 직업 만족도에 보다 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다. 업무에 대한 만족도가 '만족' 이상인 집단은 보수에 대한 만족도가 직업 만족에 중요한 영향을 미치고 있었으며 특히 보수에 대한 만족도가 '보통'인 경우 국가 기여도의 변화정도가, '불만족' 이하의 집단은 의사결정에 따른 개인의 영향력이 직업 만족에 보다 강한 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 한편 업무에 대한 만족도가 '보통'인 집단은 보수에 대한 만족이 직업 만족에 영향을 미치고 있는데 보수에 대한 만족이 '불만족'인 경우는 여타의 경우보다 공직 생활 시작 기에 비해 현재의 복리후생 변화정도가 직업 만족에 민감한 것으로 나타났다.

본부공무원의 직업 만족도를 1999년의 결과와 비교할 때 두드러진 차이점은 1999년의 경우 국민으로부터의 존경심과 승진이 직업 만족에 주요한 영향을 미치고 있음에 반해 2001년에는 보수에 대한 만족이 직업 만족에 보다 중요한 요인으로 변모되었다는 점이다. 양기간 공히 업무에 대한 만족이 결국 직업 만족으로 이어지고 있다는 측면은 변화가 없으나 업무 만족에 영향 주는 요인이 변화되고 있음을 밝히고 있다는 점에서 본 분석결과가 시사하는 바가 크다 하겠다.

한편 직업 만족도가 가장 높은 집단의 특성으로는 업무 및 보수에 대한 만족도가 '만족' 이상인 집단으로 이 경우 직업 만족은 84.31%에 이르며 직업 만족도가 가장 낮은 집단의 특성으로는 업무에 대한 만족도가 '보통'이며 보수에 대해 '불만족'하며 복리후생이 공직 생활 이후 현재가 동일 또는 더 나빠졌다고 평가하는 집단으

로 이 경우 직업 만족은 2.81%에 불과한 것으로 분석되었다.

2. 지방소재 소속기관 공무원(2001년의 경우)

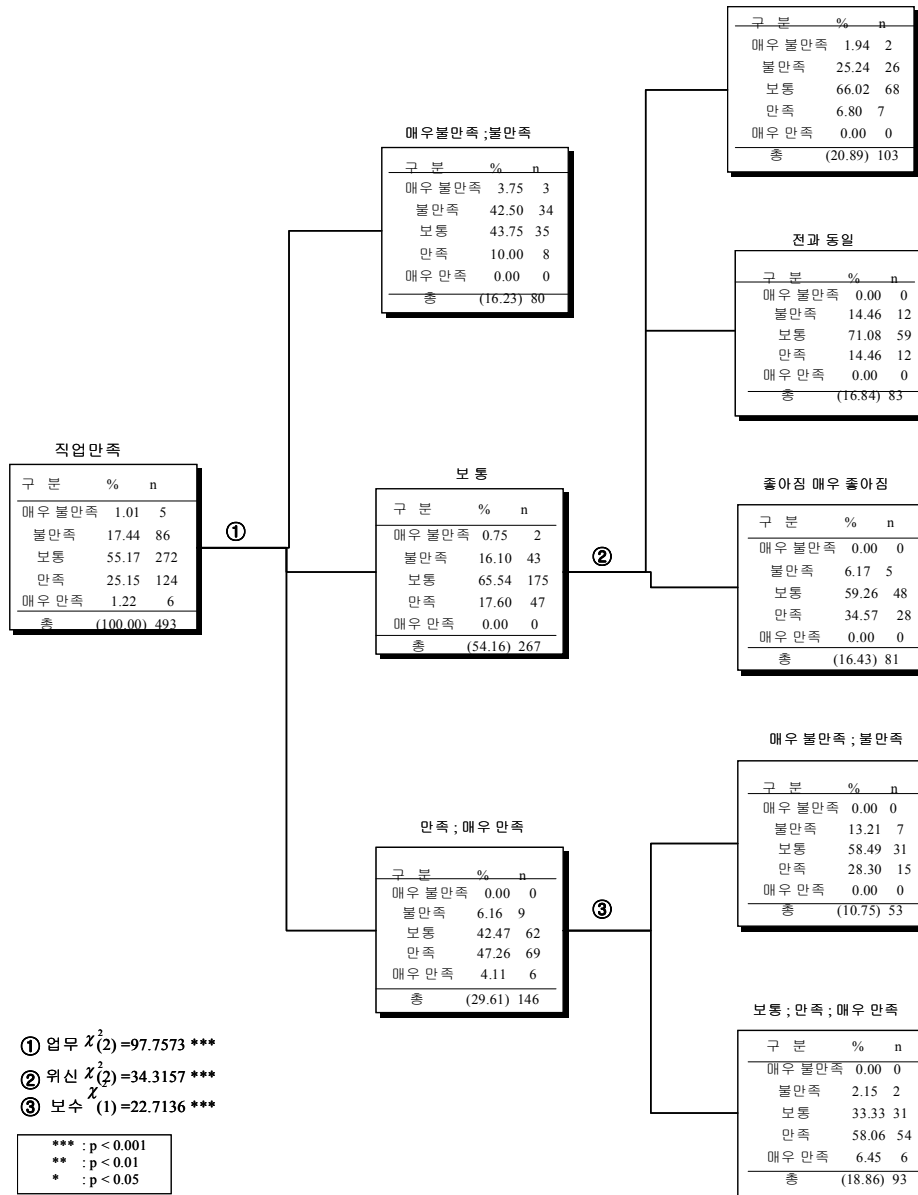
2001년 지방소재 소속기관 공무원의 직업 만족에 영향을 미친 변수에 대한 의사 결정나무분석 결과가 [그림 6-3]에 나타나 있다. 총 493년의 지방소재 소속기관 공무원 중 '만족' 이상의 직업 만족을 보인 비율은 26.37%로 본부공무원의 경우와 큰 차이는 없어 보인다.

지방소재 소속기관 공무원 역시 직업 만족에 업무 만족도가 중요한 영향을 미치고 있음을 볼 수 있다. 업무에 '만족' 이상을 나타내고 있는 집단은 전체의 29.61%로 이들의 직업 만족도는 51.37%로 분석되었다. 이들은 보수에 대한 만족도에 따라 직업 만족도가 차이가 있는 것으로 나타났으며 보수 수준에 '보통' 이상으로 만족하고 있는 집단의 경우 64.51%가 직업에 만족하고 있는 것으로 분석되었다.

업무에 대해 '보통'의 만족도를 나타내는 집단은 전체의 54.16%로 이들의 직업 만족도는 17.60%이며 이들은 공직 생활 시작기와 현재의 사회적 위신 및 명예의 변화 정도에 따라 상이한 직업 만족도를 나타내는 것으로 분석되었다. 위신 및 명예의 변화 정도가 비교기간 중 좋아졌다고 평가할수록 직업 만족도는 증가함을 볼 수 있다.

전반적으로 2001년 지방소재 소속기관 공무원의 직업 만족에 영향을 미치는 변수는 본부공무원과 같이 업무에 대한 만족도가 가장 중요한 것으로 나타났다. 이와 함께 보수에 대한 만족도, 공직 생활 시작기와 현재간의 위신 및 명예의 변화 정도가 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 특히 보수는 업무에 '만족' 이상을 보인 집단에서 민감하게 받아들여졌으며 업무 만족도가 '보통'인 집단은 위신 및 명예에 보다 민감함을 볼 수 있다.

[그림 6-3] 지방소재 소속기관 공무원 직업 만족도에 대한 의사결정나무분석 결과(2001년)



한편 직업 만족도가 가장 높은 집단의 특성으로는 업무에 대한 만족도가 '만족' 이상이고 보수에 대한 만족도가 '보통' 이상인 집단으로 이 경우 직업 만족도는 64.51%로 나타났다. 이는 같은 기간 본부공무원과 비교할 때 상대적으로 낮음을 볼 수 있다. 직업 만족도가 가장 낮은 집단의 특성으로는 업무에 대한 만족도가 '보통'이며 위신 및 명예 변화에 대해 나빠졌다고 평가하는 집단으로 이 경우 직업 만족도는 6.80%에 불과한 것으로 분석되었다.

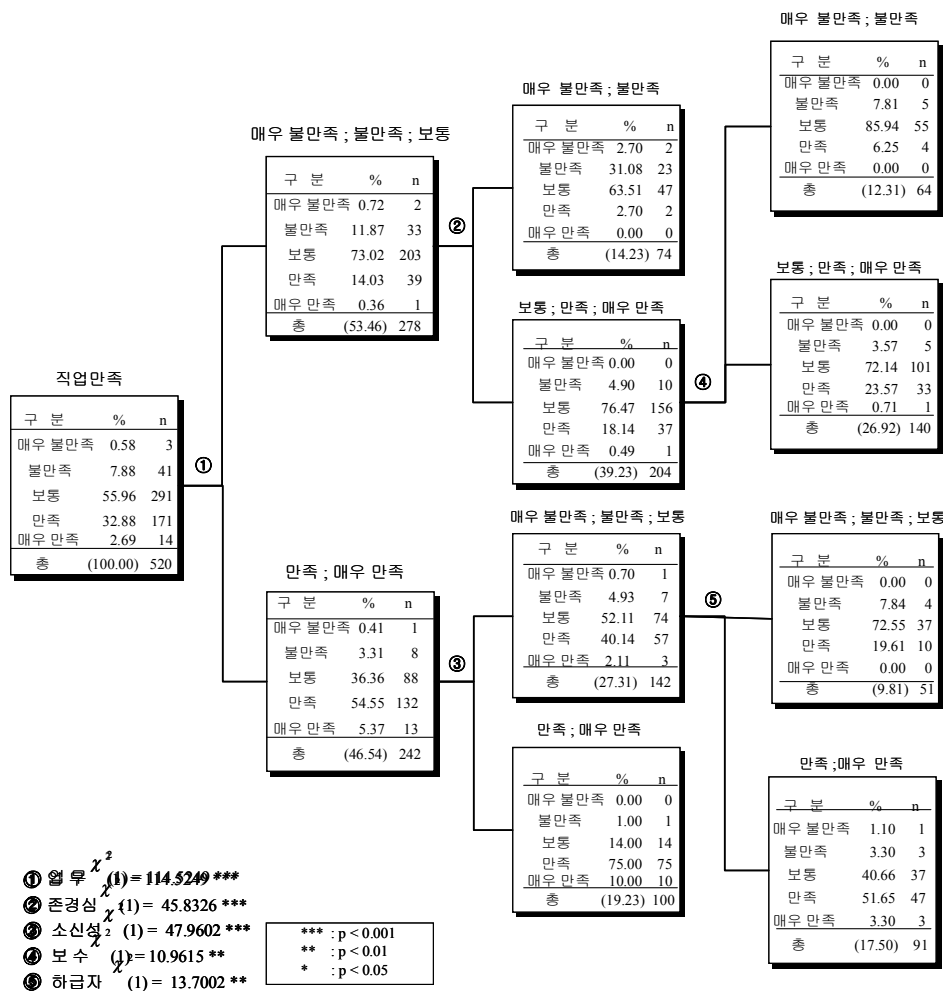
3. 민간기업종사자

가. 1999년

[그림 6-4]는 1999년 민간기업종사자 총 조사대상자 520명의 직업 만족도에 관한 의사결정나무분석을 나타내고 있다. 이들이 직업 만족도가 '만족' 이상인 경우는 35.57%로 같은 기간 본부공무원의 직업 만족도인 26.33%에 비해 상대적으로 높음을 볼 수 있다.

민간의 경우도 직업 만족도에 영향 주는 가장 중요 변수가 업무 만족도인 것으로 나타났으며 이는 '만족' 이상인 집단과 '보통' 이하인 집단으로 크게 분류되었다(chi-square=114.5249, p-값=0.0000). 업무 만족도가 '만족' 이상인 집단은 전체의 46.54%인 242명이며 이들의 직업 만족도는 '만족' 이상이 59.92%인 것으로 나타났다. 이들은 맡은 업무에 대한 소신성 및 책임성으로 인해 직업 만족도가 변화함을 볼 수 있다. 맡은 업무를 소신 있게 처리함에 만족 및 매우 만족하는 경우 직업 만족도가 85.00%까지 상승함에 반해 '보통' 이하의 만족에 머무른 경우 직업 만족도가 42.25%로 감소하는 것으로 나타났다. 특히 소신성 및 책임감 등에 있어 상대적으로 만족하지 못하는 경우는 하급자와의 관계가 직업 만족도에 영향을 미치는 것으로 분석되었으며 하급자와 '만족' 이상의 관계를 갖고 있는 경우 직업 만족도는 54.95%로 상승함을 알 수 있다.

[그림 6-4] 민간기업종사자 직업 만족도에 대한 의사결정나무분석 결과(1999년)



한편 업무에 있어 '보통' 이하의 만족도를 나타내고 있는 278명(53.46%)의 경우는 담당하고 있는 일에 대한 주변 사람들의 존경심이 직업 만족에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 특히 이에 대한 만족이 '보통' 이상인 경우는 보수에 대한 만족이 직업 만족에 영향을 미치고 있었으며 보수에 대한 만족이 '보통' 이상인 경우에 있어서도 직업 만족도는 전체 설문 대상자를 고려한 경우(35.57%) 보다 낮음

(24.28%)을 볼 수 있다.

전반적으로 맡은 업무에 대한 소신성 및 하급자와의 관계는 업무 만족도에 '만족' 이상인 집단에서 직업 만족도에 민감한 영향을 미치고 있음을 볼 수 있음에 반해 주변인들로부터의 존경심 및 보수에 대한 만족은 업무 만족도가 상대적으로 낮은 집단들로부터 민감한 것으로 나타났다.

민간의 경우(1999년) 가장 높은 직업 만족(85.00%)을 보이는 집단의 특성은 업무에 만족 및 매우 만족하면서 맡은 업무에 대해 소신 있게 처리함에 '만족' 이상의 반응을 나타내는 집단이며 가장 낮은 직업 만족(2.70%)을 나타내는 집단은 업무에 '보통' 이하의 만족을 나타내면서 주변인들로부터 존경받음에 불만족 및 매우 불만족한 집단으로 분석되었다.

한편 업무 만족도가 '보통' 이하인 집단의 경우 어떠한 경우에 있어서도 전체 설문 대상자를 포함한 경우보다 더 높은 직업 만족도를 나타내지 못하고 있다. 따라서 업무 만족도를 '만족' 이상의 경우로 유지하게 함이 직업에 대한 만족 제고에 주효한 전략이 될 수 있음을 볼 수 있다.

나. 2001년

[그림 6-5]는 2001년 민간기업종사자 480명의 직업 만족도에 관한 의사결정나무 분석 결과를 나타내고 있다. 2001년 민간기업종사자의 직업 만족도는 1999년의 35.57%에 비해 다소 낮아진 29.58%이며 이는 같은 해 본부공무원들의 경우(24.95%)보다 조금 높은 수준이다.

2001년 민간기업종사자의 경우에도 직업 만족도에 가장 크게 영향 주는 변수는 업무 만족도로 1999년의 경우와 마찬가지로 업무 만족도가 '만족' 이상인 집단(49.17%)과 '보통' 이하인 집단(50.83%)으로 크게 분류된다(chi-square=67.3939, p-값=0.0000). '만족' 이상인 집단의 경우 직업 만족도는 생활안정과 휴가 만족에 의해 영향 받고 있으며 생활안정에 있어 '전과 동일' 이상의 만족과 휴가에 있어 '만족' 및 '매우 만족'하는 집단의 경우 직업 만족도가 74.19%에 이르러 직업 만족도가 가

장 높은 집단으로 나타났다.

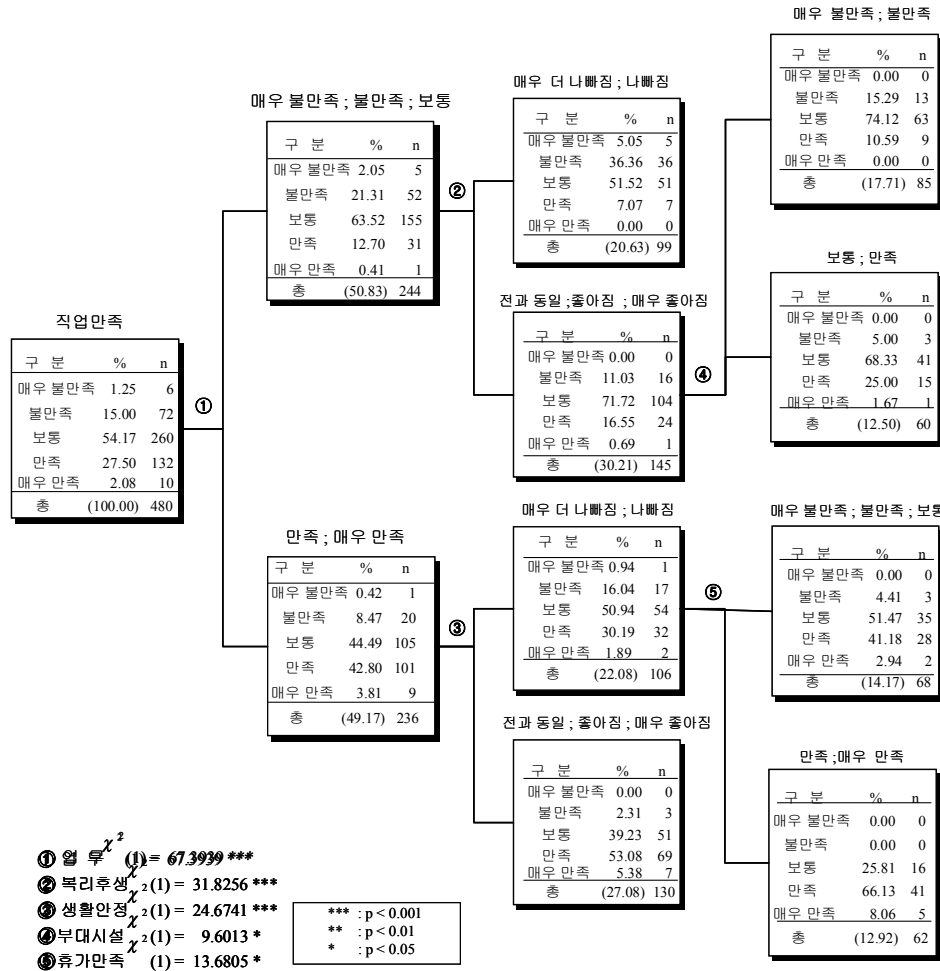
한편 업무 만족도가 '보통' 이하인 집단의 경우에는 복리후생과 직장내 부대시설(휴게실, 도서실 등)에 대한 만족도가 직업 만족도에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 그러나 그 어떠한 경우에도 전체 민간기업종사자가 갖고 있는 직업 만족도(29.58%) 이상의 수준을 나타내는 집단은 발견되지 않았다. 따라서 1999년에 이어 2001년에서도 민간기업종사자로 하여금 업무 만족도가 '만족' 이하로 떨어지지 않도록 함이 직업 만족도를 제고하는 접근이 될 수 있음을 볼 수 있다.

4. 시사점

[그림 6-6]은 5개 분석 대상별 직업 만족 분포를 비교 표시하고 있다. 본부공무원과 민간기업종사자 모두 비교 시점인 1999년에 비해 2001년에 직업 불만족 정도가 증가하고 있으며 이에 반해 직업 만족 정도는 감소하고 있음을 볼 수 있다.

민간기업종사자가 본부공무원에 비해 상대적으로 불만족의 비중이 작고 만족의 비중이 큼을 볼 수 있다. 또한 상대적으로 본부공무원보다 민간기업종사자의 직업 불만족 정도의 증가폭과 만족 정도의 감소폭이 더욱 커 비교 기간간 민간기업종사자의 직업 만족도가 악화된 것으로 평가할 수 있다.

[그림 6-5] 민간기업종사자 직업 만족도에 대한 의사결정나무분석 결과(2001년)



[그림 6-6] 대상별 기간별 직업 만족도 분포 비교

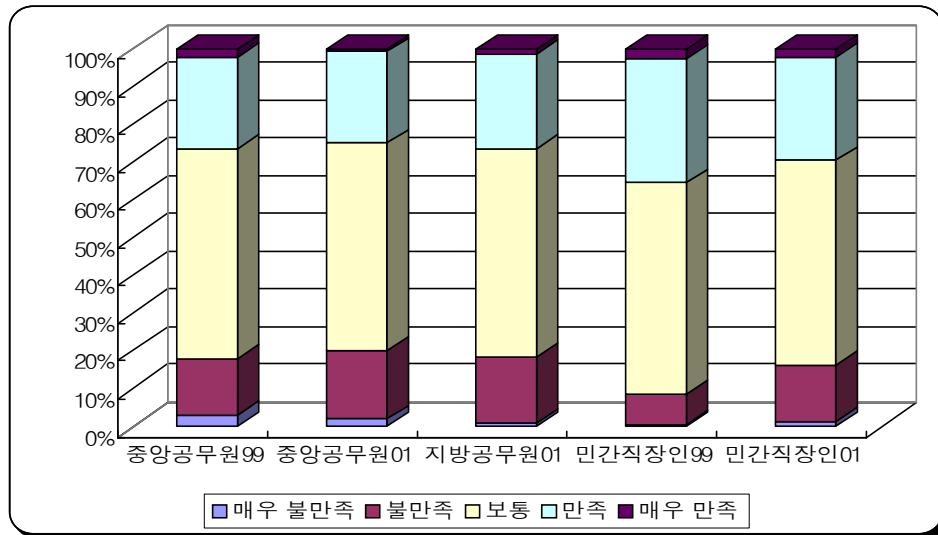


표 6-1은 공무원 및 민간기업종사자의 직업 만족도에 대한 의사결정나무분석의 비교 결과를 정리하여 나타내었다. 이 표에서 보듯 공무원 및 민간기업종사자를 막론하고 직업 만족에 중요하게 영향을 미치는 변수는 업무에 대한 만족이며 업무 만족도가 높은 집단과 낮은 집단 간에 직업 만족도에 미치는 변수 또한 차이를 알 수 있다. 업무 만족도에 있어 '만족' 및 '매우 만족'으로 응답한 집단의 경우 본부공무원은 국가에 대한 기여 및 존경심이, 지방소재 소속기관 공무원은 보수가, 민간기업종사자는 소신성, 하급자와의 관계, 생활 안정 및 휴가에 대한 만족이 직업 만족에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다. 상대적으로 업무 만족이 높은 경우 본부의 공무원은 담당하는 업무의 대외적 가치에서 직업 만족을 느낌을 알 수 있고 지방소재 소속기관 공무원의 경우 이보다는 보수에 보다 민감함을 볼 수 있다. 이에 반해 민간기업종사자의 경우 휴가, 생활안정 및 대인 관계 등 대내적 가치에서 직업 만족을 얻고 있는 것으로 분석되었다.

〈표 6-1〉 대상별, 기간별 직업 만족도에 관한 의사결정나무 분석결과 비교

구분		본부공무원		지방소재 소속기관 공무원	민간	
		1999	2001	2001	1999	2001
핵심 변수		· 업무 만족도	· 업무 만족도	· 업무 만족도	· 업무 만족도	· 업무 만족도
업무 만족도	높은 경우	· 국가기여	· 존경심	· 보수	· 소신성 · 하급자관계	· 생활안정 · 휴가만족
	낮은 경우	· 존경심 · 승진 · 한국만족	· 보수 · 복리후생 · 영향력 · 국가기여	· 위신	· 존경심 · 보수	· 복리후생 · 부대시설
직업 만족도	전체 평균	26.33%	24.95%	26.37%	35.57%	29.58%
	최고치	82.48%	84.31%	64.51%	85.00%	74.19%
	최저치	2.35%	2.81%	6.80%	2.70%	7.07%
모형 설명력		64.22%	62.42%	59.84%	69.62%	59.38%

업무 만족도가 ‘보통’ 이하인 집단에 있어서 본부공무원은 1999년에 비해 2001년에는 보수 및 복리후생에 보다 더 큰 관심을 갖게 됨을 볼 수 있다. 민간 직장의 경우도 복리후생 등에 보다 많은 관심이 기울고 있음을 볼 수 있다.

직업 만족도의 수준은 평균적으로 공무원보다 민간기업종사자의 경우가 보다 높음을 알 수 있으나 두 경우 모두 1999년에 비해 2001년에는 감소하고 있음을 볼 수 있다. 한편 지방소재 소속기관 공무원은 본부공무원에 비해 직업 만족도의 최고치가 크게 낮으며 최저치는 높음을 볼 수 있다. 2001년을 기준으로 볼 때 본부공무원의 직업 만족도 변화 폭이 지방소재 소속기관 공무원 및 민간기업종사자보다 넓게 퍼져있어 비교적 직업 만족도에 있어 동질성이 낮은 특징을 보이고 있다.

위 5가지 모형의 설명은 공히 6~70% 사이를 나타내어 비교적 높은 설명력을 가졌다고 할 수 있다.

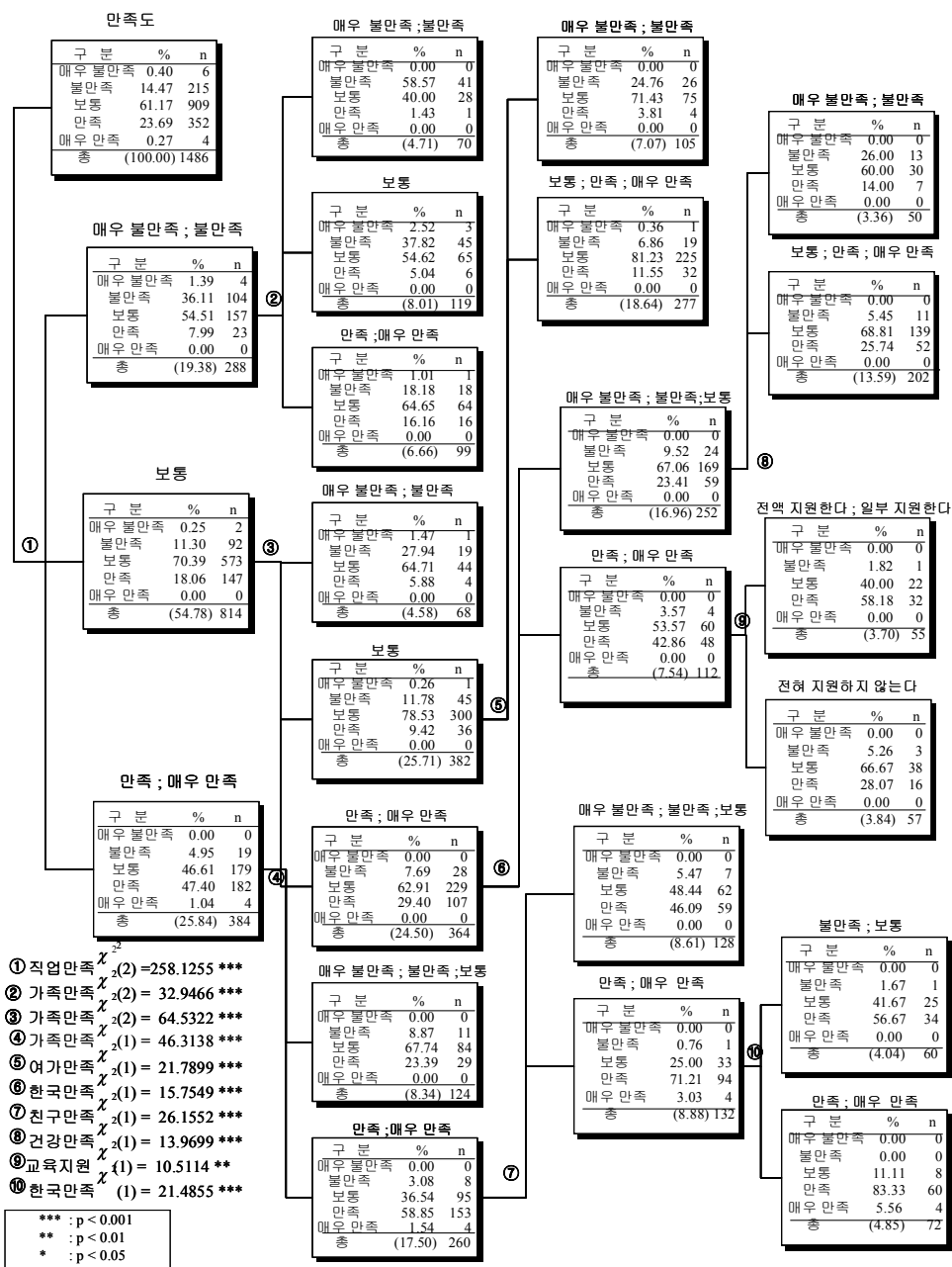
第3節 공무원 삶의 질에 영향 주는 요인

1. 의사결정나무 모형 형성

[그림 6-7]과 <표 6-2>는 2001년 본 조사에 포함된 본부 및 지방소재 소속기관에 근무하는 전체 공무원 1,486명에 대한 공무원 삶의 질에 영향 주는 요인에 관한 의사결정나무분석 결과를 나타내고 있다. 삶의 질에 '만족'하고 있는 공무원은 조사대상자 전체 중에서 23.96%이며 '매우 만족'하는 공무원은 전체 공무원에서 4명뿐인 0.27%를 차지하였다.

본 분석결과는 2001년 현재 공무원의 삶에 질에 영향을 미치는 가장 중요한 변수는 공무원으로서 직업에 대한 만족으로 나타났다. 직업에 대한 만족은 크게 '만족' 이상인 집단(25.84%), '보통'인 집단(54.78%) 및 '불만족' 이하인 집단(19.38%)으로 분류되었다(chi-square=258.1255, p-값=0.0000). '만족' 이상인 집단에 있어 삶의 질에 대한 만족 정도는 '만족' 이상이 48.44%로 전체 평균(23.96%) 이상의 수준을 나타내었다. '보통'인 집단과 '불만족' 이하의 집단의 경우 삶의 질에 대한 만족 정도가 '만족' 이상인 경우는 각각 18.06%와 7.99%로 두 경우 모두 전체 평균을 밑돌고 있음을 볼 수 있다. 한편 직업 만족도에 관계없이 세 집단 모두에서 가족 생활에 대한 만족도가 삶의 질에 민감하게 영향을 미치는 것으로 분석되어 공무원으로서 삶의 질 만족은 직업에 대한 만족과 함께 가족 생활에 대한 만족이 주요 변수임을 볼 수 있다.

〔그림 6-7〕 공무원 삶의 질 만족도에 대한 의사결정나무분석 결과(2001년)



먼저 직업에 대해 ‘만족’ 또는 ‘매우 만족’하고 있는 186명의 집단에 있어 삶의 질에 영향을 미치는 변수로는 가족 생활에 대한 만족도이며 이는 다시 ‘만족’ 이상인 집단과 ‘보통’ 이하의 집단으로 양분되었다(chi-square=46.3138, p-값=0.0000). 가족 생활에 대한 ‘만족’ 이상인 집단은 다시 친구와의 관계가 삶의 질에 중요한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며 친구 관계에 ‘만족’ 이상의 반응을 보인 집단은 한국에서의 삶 전반에 대한 만족이 삶의 질에 영향을 미친다고 보았다. 특히 직업과 가족 생활, 친구관계 및 한국에서의 삶 전반에 대해 ‘만족’ 이상의 반응을 나타낸 집단의 삶의 질 만족도는 88.89%로 가장 높은 집단으로 선택되었다.

다음으로 직업에 대해 ‘보통’ 수준으로 만족하고 있는 814명의 집단에 있어 삶의 질에 영향을 미치는 변수 또한 가족 생활에 대한 만족도이며 이는 다시 ‘만족’ 이상인 집단, ‘보통’인 집단 및 ‘불만족’ 이하인 집단으로 세분류되었다(chi-square=64.5322, p-값=0.0000). 가족 생활에 ‘만족’ 그 이상의 반응을 나타낸 집단에 있어 삶의 질은 한국에서의 삶에 대한 전반적 만족도로 나타났다. 한국에서의 삶 전반에 걸쳐 ‘만족’ 이상의 반응을 보인 집단은 다시 직장에서의 교육지원이 삶의 질에 영향을 받고 있었으며 ‘보통’ 이하의 반응을 나타낸 집단은 건강에 대한 만족이 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 특히, 직업에 대해 보통수준으로 만족하고 가족 생활 및 한국에서의 삶 전반에 대해 ‘만족’ 이상의 반응을 나타내며 직장으로부터 교육에 대해 일부 또는 전액 지원을 받는 집단의 삶의 질 만족도는 58.18%로 두 번째로 높은 집단으로 선정되었다. 또 한국에서의 삶 전반에 걸쳐 ‘보통’ 이하의 반응을 나타낸 집단의 경우 건강에 대한 만족이 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 한편 가족 생활에 대한 만족이 ‘보통’인 집단의 경우 여가 활용에 대한 만족도가 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

마지막으로 직업에 대해 ‘불만족’ 또는 ‘매우 불만족’하는 집단도 가족 생활에서의 만족도가 삶의 질에 주요한 변수로 나타났으며 이는 다시 ‘만족’ 이상인 집단, ‘보통’인 집단 및 ‘불만족’ 이하의 집단으로 세 분류되었다. 특히, 직업에 대해 ‘불만족’ 또는 ‘매우 불만족’하면서 가족 생활에서도 역시 ‘불만’ 또는 ‘불만족’하는 집단

의 삶의 질에 대한 만족도는 전체 집단 중 가장 낮은 1.43%를 나타내었다.

전반적으로 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 주요 변수는 공무원으로서 직업에 대해 만족하는 것이며 이와 함께 가족 생활에 대해 만족함이 중요함을 볼 수 있다. 특히 가족 생활에 대한 만족은 직업에 대한 만족도 정도에 관계없이 모든 집단에서 공통적으로 선택되어 그 의미가 크다 하겠다. 직업만족도가 상대적으로 높은 집단('만족' 또는 '매우 만족'한 경우)에서는 주변 친구와의 교분과 한국에서의 삶 전반에 대한 만족이 삶의 질에 민감한 것으로 나타난 반면에 중간 수준의 집단('보통'의 경우)에 있어서는 한국에서의 삶 전반에 대한 만족, 직장으로부터의 교육 지원정도, 건강 및 여가에 대한 만족도가 삶의 질에 중요한 것으로 분석되었다. 마지막으로 직업 만족도가 상대적으로 낮은 집단('불만족' 또는 '매우 불만족'한 경우)에는 어느 변수도 삶의 질 정도를 추가적으로 설명해 주지 못하고 있었다.

2. 의사결정나무 모형 평가

<표 6-2>는 의사결정나무 분석을 형성한 후 형성된 나무가 얼마나 타당성을 가지고 만들어졌는지를 평가한 이익도표(gains chart)를 나타내고 있다. 목표변수의 범주들이 각 마디에서 어떻게 분포되고 있는지를 알려주는 이익도표에는 마디별 전체 응답자 수와 그 비율, 전체 응답자 중 공무원으로서 삶의 질에 대해 '만족' 또는 '매우 만족'하다고 반응한 수와 그 비율 등이 나타나 있다. 여기서 각 마디별 이득(gain)이란 전체 응답자중 '만족' 또는 '매우 만족'한 반응자의 비중을 나타내며 각 마디별 지수(index)는 전체 응답자 비율 중에서 '만족' 또는 '매우 만족'한 반응자의 비율의 비중으로 특별한 마디에 대한 응답의 비율이 전체 응답의 비율과 얼마나 비교되는지를 나타낸다. 따라서 지수가 100%가 넘는다고 함은 전체 응답자 집단에서 삶의 질에 대해 '만족' 또는 '매우 만족'한 반응을 나타낸 경우보다 더 많은 '만족' 또는 '매우 만족'한 반응을 나타낸 경우를 의미한다.

〈표 6-2〉 2001년 공무원 삶의 질에 대한 의사결정나무분석 결과 요약

마디 번호	마디별 특성						누적 결과					
	전체		반응		이득	지수	전체		반응		이득	지수
23	72	4.85	64	17.98	88.89	371.04	72	4.85	64	17.98	88.89	371.04
15	55	3.70	32	8.99	58.18	242.86	127	8.55	96	26.97	75.59	315.53
22	60	4.04	34	9.55	56.67	236.54	187	12.58	130	36.52	69.52	290.18
20	128	8.61	59	16.57	46.09	192.40	315	21.20	189	53.09	60.00	250.45
16	57	3.84	16	4.49	28.07	117.17	372	25.03	205	57.58	55.11	230.03
13	202	13.59	52	14.61	25.74	107.45	574	38.63	257	72.19	44.77	186.89
18	124	8.34	29	8.15	23.39	97.62	698	46.97	286	80.83	40.97	171.03
4	99	6.66	16	4.49	16.16	67.46	797	53.63	302	84.83	37.89	158.17
12	50	3.36	7	1.97	14.00	58.44	847	57.00	309	86.80	36.48	152.28
9	277	18.64	32	8.99	11.55	48.22	1124	75.64	341	95.79	30.34	126.64
6	68	4.58	4	1.12	5.88	24.55	1192	80.22	345	96.91	28.94	120.81
3	119	8.01	6	1.69	5.04	21.05	1311	88.22	351	98.60	26.77	111.76
8	105	7.07	4	1.12	3.81	15.90	1416	95.29	355	99.72	25.07	104.65
2	70	4.71	1	0.28	1.43	5.96	1486	100.00	356	700.00	23.96	100.00

이익도표는 이익점수에 의해 높은 순으로 정렬되어 있는데 표의 첫 번째 마디 (23번)는 전체 72명 중 64명이 삶의 질이 ‘만족’ 이상으로 응답하여 88.89%의 응답률을 나타내고 있다. 이 경우 지수는 371.04%로 이 마디에 대한 ‘만족’ 이상의 응답비율이 전체 집단에서의 ‘만족’ 이상 응답에 대해 3.7배 이상 높음을 알 수 있다. 따라서 전체 응답자에서 나타난 삶의 질 만족도보다 더 높은 만족을 나타낸 마디는 23번, 15번, 22번, 20번, 16번 및 13번으로 14개 최종 마디 중 6개 마디가 이에 해당함을 볼 수 있다.

이익도표의 활용은 누적 결과치를 통해 보다 유익한 정보를 얻을 수 있다. 예를 들어 삶의 질이 ‘만족’ 이상인 응답자가 60% 이상을 나타내는 공무원의 특성을 파악하고자 한다면 마디 번호 23, 15, 22 및 20번인 마디를 찾아 그 특징을 추출하면

되며 이때 대상 공무원은 전체 공무원 중 21.20%만을 선택하면 가능하다 할 것이다. 또한 삶의 질을 제고하기 위해 이익지수가 높은 상위 25%에 해당하는 공무원을 관리하는 것이 공무원 전체를 관리하는 것에 비해 2.3배의 효율을 얻을 수 있다고 판단할 수 있다 하겠다.

앞에서 이익도표가 나무구조의 각 끝마디에 대한 평가를 수행하고 있다고 하면 <표 6-3>에 나타난 위험도표(risk chart)는 나무구조 전체에 대한 평가를 수행하는데 이용된다. 위험도표는 실제 범주와 예측 범주간에 정확성을 대비한 오분류 행렬(misclassification matrix)에 의해 의사결정나무의 예측력을 파악함에 도움을 준다. 오분류 행렬에서 대각선상에 위치한 빈도는 실제 범주와 예측 범주가 일치하고 있는 수를 나타내고 있음에 반해 비대각선상의 빈도는 일치하지 않는 수를 나타내고 있다.

본 표에 의하면 실제 범주와 예측 범주가 일치하는 경우가 모두 993명으로 493명의 경우 예측에서 빗나갔음을 알 수 있다. 따라서 오분류 확률은 33.18%가 되어 본 의사결정나무 모형의 분류 정확도는 66.82%를 나타낸다.

제7장 외국의 공무원 삶의 질 현황

본 장에서는 외국 중 공무원에 대한 우수한 정책을 실시하고 있는 싱가포르, 미국, 일본, 프랑스, 독일, 스웨덴의 제도를 살펴보도록 하겠다. 각 국가에서 실시하고 있는 공무원에 대한 일반현황, 근로조건 및 복리후생제도를 중심으로 살펴본 후, 이러한 정책을 우리 나라에 도입할 수 있는 방안을 고찰하였다.

제1절 싱가포르

1. 싱가포르 공무원 삶의 질 현황¹²⁾

1) 급여

싱가포르 정부는 공무원 급여에 있어서 공무원의 능력과 책임에 부합하는 민간(시장)수준의 급여를 제공하는 것을 기본원칙으로 하고 있다. 급여는 숨겨진 혜택(perks)보다는 구체적, 현금 급여를 원칙으로 하며, 급여수준은 매년 재검토되며, 민간 수준에 현저히 떨어지는 경우 수정한다.

급여는 매월 안정적으로 제공되는 고정급여와 경제상황과 개인성파에 따른 변동급여로 구성되어 있다. 또한, 월간급여에는 기본급, 월별 가변 요소(MVC), 비연금적 요소(NPC)가 포함되고, 연간급여에는 총 월급여, 1개월간의 연간수당, 2개월 연간 가변 요소, 특별보너스, 성과보너스 등이 포함된다.

공무원의 급여는 매년 체계적으로 검토된다. 시장 가격의 변화와 함께 인력수급

12) 이 부분은 the Public Service Division of Prime Minister's Office, Civil Service Staff Handbook, 1997을 요약, 발췌한 것임.

의 어려움도 검토·분석된다. 시장가격과의 비교를 위해서 싱가포르 세입국(Inland Revenue Authority of Singapore), 중앙공적금은행(Central Provident Fund Bank) 등에서 입수한 자료를 바탕으로 하며, 추가적으로는 인사위원회의 조사자료를 사용한다. 검토된 결과는 매년 6월에 발표되어 7월 1일부로 적용되며, 국가임금위원회(National Wage Council)의 임금조정분 역시 7월 1일부로 적용된다.

1998년에는 국가임금위원회에서 급여를 5~8% 정도 감축할 것을 권고하였고, 1999년에는 그에 따라 특히 상위직급 공무원의 급여에서 1~5% 정도의 감축이 있었다. 1999년 말에는 고위공무원 급여를 회복시켜주는 계획이 발표되었고, 2000년 초까지 급여 체계에 대해 재검토하고 개선된 제도를 시행하기로 하였다.

2) 교육훈련

모든 공무원은 1996/7년의 경우 근무시간 대비 2%(40시간), 1997/8년에는 3%(60시간), 1998/9년에는 4%(80시간), 1999/2000년에는 5%(100시간) 이상 교육훈련에 참여해야 한다. 공무원은 매년마다 다음 연도의 훈련계획을 감독자와 상의해야 한다. 자신의 업무와 자신의 기술 및 지식, 그리고 자신이 기대하는 업무와 경력발전 계획을 고려하여 과정과 프로그램을 선택할 수 있다.

교육훈련의 단계는 크게 4단계로 나뉜다. 기초단계(Basic)에서는 직무 1년째 공무원을 대상으로 업무를 적절하게 수행할 수 있도록 교육한다. 이는 신규채용, 새로운 업무, 상위업무로의 승진 시 실시한다. 두 번째 고급단계(Advanced)에서는 직무 2~3년째 공무원을 대상으로 하여 현재의 업무에서 뛰어난 성과가 가능하도록 하는 교육을 실시한다. 세 번째는 연장단계(Extended)로써 직무 4~6년째 공무원을 대상으로 현재의 업무 이상을 가능하게 하고, 부수적 업무 또는 이후 과정의 높은 수준 업무관리가 가능하도록 하는 교육을 실시한다. 마지막 단계인 지속단계(Continuing)에서는 직무 7년째 공무원을 대상으로 현재 업무와는 직접적인 관련은 없으나 장기적으로 고용가능성을 증가시키는 훈련을 실시한다.

싱가포르 정부는 공무원에게 공교육비를 지원하고 있다. 공직에서 3년 이상 근

무하고, 35세 이하인 공무원 가운데 상위직으로의 잠재력이 보이면 대학원 교육을 받을 자격이 주어진다. 경우에 따라 차이는 있지만, 정규(full-time) 학생으로 등록하면 1년간 급여 전액을 지급하고, 수업료, 도서관입비, 논문작성비 등을 추가적으로 지급한다. 단, 그러한 교육훈련의 혜택을 정부조직에게 환원하도록 교육 이후 상당 기간(2~5년) 의무적으로 근무해야 하는 규정을 마련하고 있다.

3) 승진(promotion)

공무원이 승진의 대상이 되기 위해서는 몇 가지 승진기준을 충족해야 한다. 우선, 최소한 바로 위 직급의 평균적인 잠재력 이상을 가지고 있어야 한다. 승진 시 요구되는 잠재력을 가졌다고 하더라도 자신의 잠재력을 제대로 활용할 수 있음을 보여야 한다. 즉 그에 상응하는 훌륭한 성과에 의하여 뒷받침되어야 한다. 아울러 지식과 경험이 있고, 상위직에 공석이 있을 경우 가능하다. 모든 공무원에 대하여 매년 승진 연습을 실시한다. 이는 개개인의 요청없이 자동적으로 실시된다.

승진절차는 일반직 공무원을 대상으로 하여 매년 이루어지는 것이 원칙이다. 모든 공무원의 공로가 자동적으로 검토되므로 개별 공무원이 신청할 필요는 없다. 인사국(Personnel Board)의 승진 결정과 관련하여 불만이 있는 공무원은 30일 이내에 소청국(Appeals Board)에 소청을 제기할 수 있다. 소청위원회의 결정에도 불복할 시에는 인사위원회(Public Service Commission)에 상고할 수 있으며, 인사위원회는 최종결정을 내린다.

4) 대부(loans)

만21세 이상의 일반직 공무원인 경우에는 주택을 구입·개량하거나, 자가용·컴퓨터를 구입하는 경우에 대출이 가능하다. 특히, 주택을 구입하거나 신축하는 경우에 정부가 지원해 준다. 대출금액은 자산의 가치와 상환연수에 따라 다르다. 상환연수는 최장 25년까지 가능한데, 정년을 넘길 수는 없다. 또한 대출액은 총 월급의 65배까지 가능하다. 만약 배우자 역시 대출 가능한 공무원인 경우에는 두 사람 각각의 대출가능액수의 합만큼 가능하다. 이자율은 5%이나, 75만 달러(\$\$)를 초과하는 금액

에 대해서는 대출은행(Credit POSB)의 주택융자금리보다 1% 낮은 금리를 적용한다. 또한, 주택을 개량하거나, 자가용·컴퓨터를 구입하는 경우에 정부가 지원해 준다. 이자율은 대출은행(Credit POSB)의 최저 주택융자금리보다 0.5% 높은 금리를 적용한다. 단, 첫 1,600달러(S\$)에 대해서는 무이자를 적용한다. 대출총액과 상환연수는 <표 7-1>에 제시되어 있다.

<표 7-1> 싱가포르 공무원의 대출유형 및 액수

유형	대출총액	상환연수
주택 개량	총 월급의 6배, 또는 3만달러(S\$)	5년
자가용	구입가격의 70%	7년
오토바이	3,600달러(S\$) 또는 구입가격	신품인 경우 3년, 중고의 경우 2년
컴퓨터	6,000달러(S\$) 또는 구입가격	3년

자료: the Public Service Division of Prime Minister's Office, Civil Service Staff Handbook, 1997.

5) 휴가

싱가포르에서는 공무원 계급과 근무년수에 따라 휴가일수가 결정된다(<표 7-2> 참조). 휴가는 1일을 단위로 할 수도 있고, 반일을 단위로 할 수도 있다. 토요일 오전에 근무를 하는 경우에는 1년에 6번까지 반일을 휴가로 쓸 수 있고, 7번째부터는 토요일에 쉬는 것을 1일 휴가를 사용한 것으로 본다. 만약 어느 해의 휴가일수를 모두 다 사용하지 않은 경우 그 다음 해의 휴가일수가 그만큼 늘어나게 된다. 만약 그 다음 해까지도 사용하지 않는 경우에는 자동으로 금전적으로 지불되는데, 제1분야(Division I)와 제2분야(Division II)의 경우 14일까지, 그리고 제3분야(Division III)와 제4영역(Division IV)의 경우 7일까지 지불된다¹³⁾.

13) 여기서 분야(Division)란 행정부의 직종을 업무의 특성과 업무수행을 위한 자격요건을 토대로 4가지로 나눈 것이다. 각 분야는 행정, 의료, 간호, 고위관리직, 서기 등 수행하는 업무의 종류에 따라 직군(personnel groups)으로 다시 세분화되고 있다(오성호, 이선우, 1998).

<표 7-2> 싱가포르 공무원의 휴가일수

근무년수	제1분야(Division I)	제3분야(Division III)
	제2분야(Division II)	제4분야(Division IV)
10년 미만	21일	14일
10년 이상	28일	21일

자료: the Public Service Division of Prime Minister's Office, Civil Service Staff Handbook, 1997.

기본병가(ordinary sick leave)는 1년에 입원 60일까지, 비입원 30일까지이다. 만약 이 기본병가 일수를 모두 사용한 상태에서도 건강이 좋지 않은 경우에는 추가적으로 더 사용할 수 있다. 연장병가(extended sick leave) 일수는 근무년수에 따라 차이가 있는데, 10일(1년 근무)에서 150일(31년)까지 차이가 나며 유급이다. 연장병가에 휴가까지 모두 사용한 이후에도 건강이 좋지 않은 경우에는 의료국(Medical Board)의 권고에 따라 추가연장병가(further extended sick leave)를 사용할 수 있는데 이는 매 2년 근무에 1개월 이내로 제한되어 있으며 역시 유급이다.

그 밖에도 매년 다음과 같은 유급휴가가 있다. 우수 스포츠 지원프로그램(Sports Excellence Assistance Programme: SEAP)에 의하여 국제경기나 지역경기에서 싱가포르를 대표하는 경우, 인가받은 노동조합 및 협동조합의 회의나 세미나에 참석하는 경우, 해외 자원봉사 프로그램(Singapore Volunteers Overseas Programme)에서 봉사하는 경우, 기혼여성이 자식의 병간호를 하는 경우(6세미만 자녀 한 명당 5일까지 가능하고, 자녀 세 명까지 가능) 등이다. 공무원교육과정, 대학원학위과정 등을 위하여 전액유급 학업휴가(full-pay study leave)도 가능하다. 또한 업무와 직결되는 분야의 대학원 자격시험을 위하여 반액유급 학업휴가(half-pay study leave)도 가능한데, 그 기간은 근무년한의 12분의 1 이내로 제한되어 있다.

한해 동안에 가능한 휴가를 모두 사용했다면, 무급휴가를 신청할 수 있다. 무급휴가는 매우 중요한 개인적인 일을 위하여 최장 6개월까지 사용할 수 있고, 업무와 직결되는 대학원 과정을 마치기 위하여, 기혼여성인 경우 4세미만의 자식을 하루종일 돌보기 위하여(단, 자녀 한 명당 4년까지 가능), 해외에 파견되거나 유학을 떠나

는 배우자와 동행하기 위하여 사용할 수 있다.

마지막으로, 근로자보상법에 따라 일을 하는 중 상해를 입었다면, 입원시에는 60일까지, 통원치료시에는 14일까지 병가를 얻을 수 있다. 이는 기본병가에 포함되지 않는 우발적 휴가이다.

6) 의료혜택(medical benefits)

1994년 1월 이후에 임용된 모든 공무원은 MSO계획(Medisave-cum-Subsidised Outpatient Scheme)에 의하여 의료혜택을 받는다. 이 의료혜택의 주요 원칙은 첫째, 국가보건체계(즉, Medisave, Medishield) 상에 의료혜택체계를 구축하는 것이고, 둘째, 개인의 선택을 확대하고 개인의 책임을 증진시키는 것이다. 셋째, 개인과 정부의 공동부담을 장려하고, 마지막으로 비용이 많이 드는 위독한 질병에 대한 보험을 제공하는데 있다.

정부는 입원 혜택 대신 총 월급의 1%에 해당하는 의료기여금(medisave contribution)을 추가적으로 지급한다. 공무원에게는 이러한 부담을 지우지 않는다. 추가적인 의료기여금은 중앙공적금(CPF)의 규정 하에서 입원비용이나 승인된 의료보험 구입을 지불하는데 쓰인다. 이 기여금은 7,000달러(S\$) 이하의 봉급자에 대해서만 적용되고, 5개월을 넘을 수 없으며, 또한 이는 성과금 및 보너스와 같은 추가적인 보수에도 적용된다. 기여금은 월 70달러(S\$), 연 350달러(S\$)를 넘을 수 없다.

정부의 외래환자 보조는 정부 외래환자 병원, 종합 병원, 특수 외래환자 병원 등에 적용된다. 공무원은 자신이 아픈 경우 진료비용의 15%를, 자신의 부양가족이 아픈 경우 진료비용의 40%를 부담한다. 공무원이 일반 외래환자 병원에서 진료를 받는 경우에도 이러한 비율은 그대로 적용되는데, 다만 보조금은 진료 1회에 10달러(S\$)를 넘지 못한다. 공무원 자신과 부양가족의 외래환자 보조금액은 연간 350달러(S\$)를 넘지 못한다. 일부 진료의 경우 보조대상에서 제외되며, 그 경우 공무원이 전액을 부담한다. 또한 정부는 공무원 치과 진료비의 50%를 보조하나, 부양가족에 대해서는 보조하지 않는다. 보조금액은 연간 70달러(S\$)를 넘지 못하게 되어 있다.

7) 그 밖의 혜택(other benefits)

위의 보험이외에 집단보험계획이란 것이 있는데, 이는 공무원과 공무원 가족에 대하여 추가적으로 재정적인 안정을 제공하기 위한 저렴하고 편리한 제도로써, 사망과 장애에 대하여 24시간 세계 전역에 걸친 보험을 받게 된다. 공무원 자신과 배우자(65세 이하), 1~18세의 부양 아동들은 이 계획에 의하여 보험 혜택을 받을 수 있으며, 보험료는 해당 부처가 보수에서 매월 공제한다. 또한 연금법 및 근로자보상법에 따라, 공무로 인하여 영구적인 장애를 입게 된 공무원은 장애보상을 청구할 수 있다. 사망에까지 이르는 경우에는 부양가족이 보상을 청구할 수 있다.

2. PS21계획: 직원복지제도(Staff Well-Being)

각 개인은 전체의 변화과정에서 매우 중요한 일부이다. 직원은 자신의 복지와 안녕이 조직에 의하여 돌보아지고 있다고 확신하는 경우에 변화를 위하여 헌신할 것이다. 따라서 개인의 건강, 휴식, 발전 모두가 중요하다. 이를 위해서 싱가포르 정부는 PS21계획을 수립하여 직원복지 향상에 주력하고 있다.

이 계획의 기본방향 조직으로 하여금 직원을 돌보고, 직원은 자기 직무에 전념할 수 있도록 함으로써, 성실하고 헌신하며 단결하는 일터를 만드는 것이다. 또한 일과 관련된 책임과 성취를 통해 자존심을 높이고, 옳은 방법으로 업무를 잘 수행하고 그것을 통하여 인정을 받도록 한다. 이때, 직원 각자는 자신의 생산성을 높이고 서비스의 질을 탁월하게 만드는 노력이 자기 인생에서 괜히 쓸데없는 비용이 아님을 깨닫게 될 것이다.

직원복지위원회가 제안한 각종 정책들에는 우선, 공동지불 보조 의료보험정책이 있는데, 이는 지정된 의료기관에서 의료서비스를 받는 경우 특별 할인을 제공하는 제도이다. 아울러 독신 공무원을 위한 사회개발 프로그램이 있어 441곳 29종류의 훈련과정을 개설하고 있고, 스트레스 관리 프로그램을 실시하여 부처별로 직원들의 스트레스 관리를 위한 프로그램을 개설하였다. 마지막으로 건강검진 프로그램을 실

시하여 각 부처에서 직원들의 건강에 관하여 현장검진을 제공하고 있다.

제2절 미 국

1. 미국 연방공무원 삶의 질 현황¹⁴⁾

미국의 연방공무원수는 1998년 현재 1백7십만에 이른다(USOPM(a), 1998). 이들 공무원의 급여, 승진, 의료보험, 퇴직제도, 휴가제도 등을 살펴봄으로써 미국에서는 공무원의 사기진작과 인재확보를 위해서 어떠한 정책을 실시하고 있는지 알아보기로 하겠다.

1) 급여

연방공무원을 위한 급여는 1990년 제정된 연방공무원 급여법(the Federal Employees Pay Comparability Act of 1990)에 의거해서 보다 융통성 있게 물가의 변동, 지역의 물가를 반영한 급여체계를 실시하고 있다.

연방공무원을 위한 급여체계는 크게 2가지로 나뉜다. 첫째는 일반적 급여체계(General schedule: GS)로 일반직 연방공무원들에 대한 급여를 제공하는 것이고, 두 번째는 기능직 공무원들에 대한 임금체계(Wage system)이다. 군인과 우체국에서 일하는 공무원들은 별도의 급여체계에 의해서 급여를 받고 있다. 이밖에 다양한 급여체계와 특정한 공무원들에게 제공되는 보상체계가 있다. 특히 입법부 공무원, 고위직 공무원, 전문과학자, 행정관료, 의료인 등에게는 별도의 급여체계가 적용된다.

일반급여 체계 아래 있는 공무원은 15개의 급(grade)으로 나뉜다. 각 급은 10개의 단계(step)로 구성되어 있다. 공무원의 급과 단계에 따라서 기본급여가 결정된다. 관리직은 비관리직보다 한 급 더 위에 있다. 그렇다고 관리직급이 비관리직보다 급

14) 이 부분은 Federal Employees News Digest, Inc., Federal Employees Almanac 1999, 1999와 Key Communications Groups, Inc., 1997 Federal Personnel Guide, 1997을 요약 발췌한 것이다.

여를 더 많이 받는 것은 아니다. 일반급여 체계의 적용을 받고 있는 공무원의 급여 수준은 법으로 규정되어 있기 때문이다. 미국에 거주하고 있는 연방공무원의 급여에 따른 급여수준은 <표 7-3>에 제시되어 있다.

일반급여는 주 5일 40시간 근무를 기준으로 하고 있다. 일요일, 휴일, 저녁에 근무하는 것은 초과근무에 해당되는데, 이 때 초과근무수당(premium pay)이 제공된다. 초과수당은 공무원의 급수에 따라서 차등적으로 지급된다. 또한 급여는 승진에 따라서 올라간다. 연방정부는 승진을 위한 기간을 정해놓고 일정한 기간이 지나면 자동적으로 승진이 되도록 하고 있다. 일반급여체계 하에서 2단계, 3단계, 4단계로 승진에 소요되는 기간은 52주이고, 8단계, 9단계, 10단계로 승진하는 데 걸리는 시간은 156주이다.

미국에서는 1954년이래 연방정부조직에서 유능한 인력을 확보 및 유지하고, 오지에 일하는 인력, 유해한 물질을 다루거나 직업적 재해에 노출된 인력 등을 위해서 특별급여를 제공하고 있다.

<표 7-3> 미국 연방공무원의 보수수준(일반급여체계-General Schedule)

등급 (Grade)	인원 (명)	백분율 (%)	급여 (\$)
1	762	0.1	14,100
2	1,968	0.2	16,656
3	16,837	1.4	19,053
4	58,066	4.7	22,289
5	122,960	10.0	25,114
6	90,340	7.4	28,117
7	129,886	10.6	30,942
8	40,278	3.3	35,110
9	120,562	9.8	37,340
10	15,555	1.3	42,072
11	174,311	14.2	45,347
12	201,948	16.4	54,497
13	152,504	12.4	65,459
14	66,315	5.4	78,223
15	35,475	2.9	93,677
합계/평균	1,227,767	100.0	45,024

자료: United States Office of Personnel Management(a), Pay Structure of the Federal Civil Service, 1998, p23

2) 의료보험(Health Insurance: FEHBP)

연방공무원을 위한 의료혜택 프로그램(the Federal Employees Health Benefits Program: FEHBP)은 1960년부터 실시되었다. 이 프로그램은 공무원과 가족이 질병이나 사고가 났을 때 드는 비용을 제공한다. 또한 이는 개인의 건강상태나 연령에 관계없이 공무원들에게 혜택을 제공한다. 거의 모든 연방공무원은 정부가 재정적으로 지원하는 의료보험에 가입할 자격이 있다. 연방공무원 의료보험 프로그램은 기본적인 의료보험으로 9백만 이상의 연방공무원, 퇴직공무원, 공무원 유족과 피부양자가 혜택을 받고 있다. 의료보험비는 정부와 가입자가 공동으로 부담한다.

의료보험 가입은 의무적이 아니라 공무원 개인의 결정에 달려있다. 시간제 근로자도 의료보험에 가입할 수 있다. 또한 퇴직 후에도 퇴직자는 퇴직 전에 가입한 의료보험에 가입할 수 있다. 유가족도 의료보험의 혜택을 받을 수 있다. 의료보험에

가입한 공무원은 질병이나 다른 이유로 근무를 할 수 없게 되어도 1년간은 보험의 혜택을 받을 수 있다.

3) 퇴직제도

퇴직제도는 급여이외에 연방공무원과 우체국에서 일하는 공무원에게 가장 중요한 보상체계이다. 공무원 거의 모두는 공무원 퇴직제도(Civil Service Retirement System: CSRS)나 연방공무원 퇴직제도(Federal Employments Retirement System: FERS)에 가입하고 있다. 1984년 이전에 입사한 공무원은 전자의 적용을 받고, 그 후에 입사한 공무원은 후자의 적용을 받는다. 유가족이나, 장애급여는 전자의 적용만을 받는다. 공무원 퇴직제도에 가입한 사람은 사회보장제도에도 가입해 있다. 또한 많은 공무원은 정부가 후원하는 근검저축제도(the thrift Savings Plan)라고 불리는 “규정된 기여제도(defined contribution plan)”에 의해서 보충적인 퇴직금을 받고 있다. 퇴직금은 퇴직자의 근무년수, 평균 수입 등에 의해서 결정된다.

4) 휴가제도

일반적으로 휴가에는 유급 및 무급 휴가 2종류가 있다. 유급휴가는 다시 휴가 및 개인적 사유로 사용할 수 있는 연가와 질병이나 병원에 가기 위해 사용하는 병가로 나뉜다.

무급휴가는 공무원의 요청에 의해서 제공되는데, 연장된 무급휴가는 보통 자녀 양육이나 다른 가족내의 일, 작업능률을 향상시키기 위한 학업, 질병으로 인한 근무상의 어려움 등의 경우에 주로 사용된다. 1993년에 제정된 가족 및 보건 휴가법(the Family and Medical Leave Act)에 의하면 연방공무원은 12주의 무급휴가를 사용할 수 있다. 이를 사용할 수 있는 경우는 출산, 신생아 양육, 아동의 입양 및 양부모 찾아주기, 근로자의 가족이나 부모가 병들었을 경우 등이다. 이러한 무급휴가는 정기휴가, 병가 및 다른 휴가와 함께 추가적으로 사용할 수 있는 휴가이다.

또한 정규직 연방공무원은 1년에 13일의 병가를 사용할 수 있다. 또한 1994년 제정된 가족친화적 휴가법(the Family Friendly Leave Act: FFLA)에 의거해서 가족

이 아프거나 사망했을 때에도 병가를 사용할 수 있다. 자녀를 입양하거나 골수나 장기를 기증할 때에도 병가를 사용할 수 있다.

정기휴가기간은 근무년수에 따라 결정된다. 휴가일수는 다음 <표 7-4>와 같다. 3년 미만 근무한 공무원의 휴가일수는 연간 13일이고, 3년에서 15년 미만은 20일, 15년 이상은 26일이다. 또한 시간제 근로자에게도 근무기간에 비례한 휴가가 제공된다. 그러나 90일 미만의 임시고용상태에 있는 근로자에게는 휴가가 적용되지 않는다. 다 사용하지 못한 휴가는 다음 해로 연기될 수 있고 최대한 30일까지 사용할 수 있다.

<표 7-4> 미국 연방공무원의 휴가일수

근무년수	2주간 휴가 시간수	연간 휴가일수
3년 미만	4 시간	13일
3-15년 미만	6 시간	20일
15년 이상	8 시간	26일

자료: Key Communications Group, Inc., 1997 Federal Personnel Guide, 1997, p73.

연방공무원은 휴가를 자발적으로 동료에게 제공할 수도 있고(Leave transfer), 휴가저축(Leave Bank) 프로그램을 통해서 휴가를 저축할 수 있다. 휴가이전 프로그램은 근로자가 자발적으로 자신의 휴가를 의료 및 가족적 비상 상황에 처하였으나 이를 위한 휴가를 다 사용한 동료직원에게 주는 것이다. 휴가저축 프로그램으로 근로자는 자신의 휴가를 휴가저축에 남겨놓아서, 휴가를 다 사용한 후 비상상태 발생시 찾아서 쓸 수 있는 제도이다. 정부부처들은 자발적으로 이러한 프로그램들을 해당 기관에 적용할 수 있다.

5) 교육비 및 지원 기금(Federal Employee Education and Assistance Fund: FEEA)

연방공무원을 위한 교육 및 지원기금이 1986년에 수립되었다. 이는 공무원들이나 가족들에게 일반적인 대부와 보조금, 학자금대여, 장학금 등을 제공하는 제도이다. 이 기금은 정부에서 지원하는 것이 아니라 연합연방캠페인(the Combined

Federal Campaign)과 기부금에 의해서 나온 것이다.

최근에 이 기금에서는 1백만 달러 이상의 장학금을 수여했고, 1백만 달러 이상의 비상 지원금을 무이자로 대여해 주었다. 또한 연방공무원 가족에게 2천만달러 이상의 학자금을 저리로 대여해 주었다.

6) 교육훈련

1958년 제정된 정부 공무원 훈련법(the Government Employees training act: GEtA)에 의해서 정부는 공무원의 자질향상과 공공업무의 효율적 수행을 위해서 인력개발 프로그램을 지원해 주고 있다. 이 개발프로그램은 공무원 입사 시 연방정부의 업무, 기구, 조직을 소개하고, 효율적인 업무를 위한 지도를 한다. 또한 작업 능력을 향상시키기 위해서 지식과 기술을 가르친다. 필요한 경우 학업을 지원한다. 이 프로그램은 자체 내에서 실시할 수도 있고, 공식교육기관에 위탁할 수도 있다.

2. 가족친화적 정책¹⁵⁾

미연방정부는 공무원의 생산성을 향상시키기 위해서는 공무원 근로생활의 질을 향상시켜야 한다는 것을 강조하고 있다. 지난 수십년 동안 연방정부는 공무원들이 일과 가족생활간의 균형을 맞출 수 있도록 여러 가지 정책을 실시하고 있다. 특히 미국사회가 변화함에 따라서 편부모, 맞벌이 등이 증가하자 자녀양육과 노부모를 모시는데 있어서 어려움이 증가하였다. 가족친화적인 프로그램은 개인 근로자에게 유익을 줄 뿐 아니라 조직이 보다 효율성있고 생산적인 인력을 확보하도록 해 준다. 정부기구가 가족친화적인 프로그램을 도입하면 근로자의 사기와 생산성이 향상되기 때문이다. 특히, 클린턴대통령은 연방공무원에게 가족친화적인 작업환경을 제공하여 굳건하고 건전한 가족을 만들 필요가 있다고 역설하였다. 1994년 7월에 와서 미국에서는 최초로 정부부처들과 정부기구들이 근무지를 공무원들이 선택하도록

15) 이 부분은 미국의 실적주의보호위원회에서 편찬한 다음의 저서를 요약 발췌한 것이다. The U.S. Merit Systems Protection Board, Balancing Work Responsibilities and Family Needs: the Federal Civil Service Response, 1991.

하는 유동적 일터제(Flexiplace)를 도입하도록 권장하였다(USOPM(b), 1998).

인사관리처(the U.S Office of Personnel Management-OPM)의 일과 삶 프로그램 센터(Work/Life Programs Center)는 가족친화적인 정책을 제공하는데 앞장서고 있는 기구이다. 이 센터에서 다른 기구에게 가족친화적인 정책에 대한 안내, 정보 및 기술적 지원을 제공하고 있다. 인사관리처에 의하면 가족친화적인 정책은 인간적인 정책일 뿐 아니라 비용 효율적이고 근로자의 작업능률과 생산성을 향상시키고 대국민 서비스의 질을 높이고 나아가서는 향상된 가족생활을 즐길 수 있게 해 준다(USOPM(b), 1998). 근로자가 가족적 의무를 다 할 수 있도록 센터는 다양한 작업시간(alternative work scheduels), 재택근무(telecommuting), 휴가제도(leave programs), 시간제고용(part-time employment), 작업분담제(job sharing), 선택적 복지(Cafeterial Benefits) 등을 권장하고 있다.

가족친화적인 정책 중 법적으로 규정되어 있어서 정부기관이 반드시 실시해야 하는 프로그램도 있다. 예를 들어 자발적 휴가이전 프로그램, 출산, 입양, 양부모, 병상에 있는 가족, 근로자의 질환으로 인한 가족 및 의료 휴가법에 의거한 무급 12주 휴가, 가족을 돌보거나, 배우자 사망, 입양을 위해 필요한 병가(Sick leave)가 법적으로 규정된 제도이다. 그러나 유동적 일터제(Flexiplace), 시간제고용, 작업분담제, 다양한 작업시간, 재택근무, 위성 근무지, 선택적 복지는 법적으로 규정되어 있는 것은 아니다. 다만, 국가는 정부기구들이 이러한 정책들은 시행하도록 권장하고 있다. 다음에서 각각의 프로그램을 살펴보기로 하겠다.

1) 보육 및 노인보호시설(Child and Elder Care System)

보육은 가족과 일과의 연계에서 가장 중요한 부문중의 하나이다. 연방정부는 공무원들을 위해 다양한 보육 프로그램을 제공하고 있다. 보육기관 소개, 방과후 학교와 초등학교 자녀를 위한 하기학교 등과 가장 중요한 프로그램으로는 직장 내 보육센터 설치가 있다. 1999년 현재 미국 전역에 141개소의 직장 내 보육센터가 있다. 정부는 보육에 대한 재정적인 지원을 해 주지는 않아, 저소득 공무원에게는 이러한

시설을 이용하는 것이 용이하지 않다.

노인보호는 인구의 고령화와 의료기술의 발달과 기대수명 연장으로 인해 만성적 장애상태에 있는 사람들이 증가함에 따라서 주요한 근로자의 복지혜택 중의 하나로 부상하였다. 많은 수의 근로자가 노부모나 다른 부양가족에게 보호를 제공해야 하는 상황에 있다. 이러한 상황으로 근로자가 근무를 계속 할 수 없는 상태에까지 이른다. 이러한 상황에서 인사관리처에서는 병가 중의 일부를 가족 중의 질환자나 노부모를 돌보는데 사용하는 것을 고려하고 있다.

2) 유동적 작업시간(Alternative Work Schedules)

유동적 작업시간에는 두 종류가 있는데 하나는 유동적 시간(flexitime)이고 다른 하나는 집약된 근로시간(compressed work hours)이다. 유동적 시간이란 근로시간을 핵심시간과 유동적 시간으로 나누어 일의 스케줄을 짜는 제도이다. 핵심시간에는 근로자가 반드시 근무를 해야 한다. 또한 근로자는 총 근로시간을 채워야 한다. 집약된 근로시간이란 10일 이내에 80시간, 즉 2주 분의 작업을 마치는 제도를 말한다. 이 두 제도 모두 다양한 작업시간제도를 제공한다. 집약된 근로시간제에는 “7-4/9” 근로주가 있고(한 주는 5일 근무하고, 그 다음주는 4일 근무), 4일 근무하는 주와 3일 근무하는 주가 있다. 근로자는 하루에 8시간 이상 일한다. 따라서 2주 동안에 근로자는 10일 미만만 근무하면 된다.

한편, 유동적 작업시간제도 하에서 어떤 근로자는 8시간만 일하면 되는 제도 아래서는 출근시간과 퇴근시간을 자유롭게 조절할 수도 있다. 또한 근로자는 8시간 근무했을 경우 “초과근무시간”을 저축하여 휴가로 사용할 수도 있다.

전통적인 근무시간은 근로자가 가족들과 충분한 시간을 보내지 못하게 하고, 근무를 너무 일찍 시작하거나 너무 늦게 마치므로 가족들과 친밀한 시간을 보내기 어렵게 만들고 근무시간이 자녀양육시간과 충돌할 때가 있다. 실적주의보호위원회(Merit Systems Protection Board)의 조사에 의하면 49퍼센트의 연방공무원이 공직에 머무는 이유가 유동적 시간제 때문이라고 응답하였다.

그러나 유동적 시간제는 단점도 있는데 이를 과도하게 사용하면 생산성과 작업 수행력이 감소한다는 것이다. 특히 시민을 위한 서비스가 지연되거나 제대로 수행되지 못한다. 공무원은 필요한 시간에 자리에 없다. 따라서 비용이 더 증가한다. 유동적 시간제는 적절하게 사용될 때에만 모든 사람에게 유익이 되는 제도이다.

3) 시간제고용 및 작업분담제(Part-time Employment and Job Sharing)

시간제근무란 주당 16시간에서 32시간 일하는 것으로 정의내려진다. 연방시간제 근무제는 1978년 연방시간제고용법(the Federal Employment Part-time Career Employment Act of 1978)에 의해서 생겼다. 이 제도는 정규고용제도하에서는 잠재적인 생산력을 발휘하지 못하는 사람들을 위해서 만들어졌다. 영구시간제 고용제도는 고령근무자에게 점진적으로 퇴직할 수 있게 해 준다. 장애자나 근무시간을 줄여야 하는 개인에게 고용기회를 제공한다. 부모들이 수입을 필요와 가족을 돌보아야 하는 의무간에 균형을 잡을 수 있게 해 준다. 자신의 학비나 직업훈련비용을 스스로 충당해야 하는 학생들에게 혜택을 준다. 고용주로서 정부에게 생산성과 직업만족도를 향상시키고, 이직률과 결근을 줄이고, 업무량을 보다 융통성 있게 달성하게 하고, 여러 직업에서의 공백을 채움으로써 유익을 준다. 마지막으로 장시간 일을 하지 못하는 개인들에게 취업기회를 제공함으로써 유익을 주고, 결국 실업율은 낮추고 경험과 기술을 갖고 있는 개인을 활용하게 해 준다.

미국에서 공공부문과 사기업을 망라하여 시간제근무자의 비율은 전체 근로자의 15퍼센트에서 18퍼센트에 이른다. 아직도 연방정부부처에서는 시간제고용이 사기업에 비해서 많지 않다.

작업분담제란 2명의 시간제 근로자가 한 명분의 일을 하는 것이다. 2명의 근로자는 서로 개인적으로나 직업상 조화를 이루어 한 명이 해야 할 업무를 나누어서 담당해야 한다. 이것이 성공적이 되기 위해서는 몇 가지 조건이 충족되어야 한다. 우선 작업을 분담하는 근로자는 의사소통을 잘 할 수 있어야 하고 팀의 일원으로서 경쟁적인 자세보다는 협조적인 자세를 가져야 한다. 또한 일에 몰두하며 일을 나누

어서 하는 것이 잘 진행되도록 해야 한다.

자녀를 양육해야 하는 여성 근로자가 증가함에 따라서 시간제 고용에 대한 수요가 증가하였다. 시간제로 근무하는 여성은 여성근로자 4명 중의 1명인데, 시간제로 근무하는 남성은 남성근로자 10명 중의 1명이다. 시간제근무자는 영구적으로 고용되며 정규직 공무원과 마찬가지로 각종 부가급부를 받을 자격이 있다.

4) 유동적 일터(Flexiplace)

1998년 현재 전체 연방공무원의 1.4%인 24,889명의 연방공무원이 유동적 일터에서 일을 하고 있다(USOPM(b), 1998). 유동적 근무지에는 집에서 원격통신장치와 컴퓨터를 사용하여 집에서 일하는 재택근무와 본 사무실이 아니라 주거지에서 가까운 위성사무실(Satellite offices)에서의 근무 등이 있다.

유동적 일터제에 대한 논란이 많이 일고 있다. 소수의 근로자만이 재택근무를 선호한다. 특히, 재택근무를 하게 되면 동료와의 관계가 단절되고 직장일과 개인일의 구분이 잘 안되는 단점이 있다. 출산을 앞둔 근로자같은 경우에는 재택근무가 유용한 수단이 된다. 그러나 대부분의 근로자는 사무실에서 일하는 것을 선호한다. 유동적 일터제가 근로자의 생산성을 더 높이지는 않으나, 사무실 임대비용과 출퇴근비용을 줄일 수 있고, 부대시설을 늘릴 필요성이 없게 된다. 또한 유동적 일터제는 지진같은 비상시에 집에서 일을 함으로써 일을 끊기지 않고 계속하기가 해주는 잇점이 있다. 특히, 사기업과 경쟁속에서 더 유능한 인재들을 고용할 수 있기 위해서는 연방정부는 공무원들에게 이러한 유동적인 근무환경을 제공해야 한다.

5) 휴가공유제(Leave-Sharing Programs)

휴가공유제는 연방공무원이 일시적인 장애치료에 필요한 휴가를 제공해 주고 공무원의 가족 중에서 임종을 맞거나 매우 아픈 사람을 돌볼 수 있게 휴가를 제공하는 제도이다. 휴가공유제는 연방공무원 휴가공유법(the Federal Employees Leave Sharing Act)에 기초한 것으로, 휴가공유제에는 휴가이전프로그램(Leave-transfer program)과 휴가저축제(Leave banks)가 있다. 휴가이전 프로그램은 한 근로자가 병

이 들어 치료가 필요할 때, 다른 근로자가 자신의 휴가를 병에 걸린 근로자에게 주는 것이다. 이로써 질병에 걸린 근로자는 유급휴가를 얻게 된다. 휴가 저축 프로그램은 연방공무원이 의료보험을 가입하여 질병이 없을 때는 휴가를 저축해 두고, 급성질환이 생길 때 저축한 휴가를 사용하는 것이다.

6) 선택적 복지(Cafeteria Benefit)

선택적 복지란 유동적 복지라고도 불리우는데, 공무원에게 부가급부에 있어서 선택을 부여하는 것이다. 공무원들은 자신들의 욕구와 기호, 삶의 양식에 따라서 복지를 다양하게 선정할 수 있다. 전형적으로 복지는 '핵심' 복지와 기타복지로 양분된다. 핵심복지란 모든 근로자가 반드시 혜택을 누리는 것으로 휴가, 병가, 연금을 말한다. 다른 복지란 선택적인 것으로 근로자의 봉급과 근무년수에 따라서 가산점이 주어져서 추가적인 복지를 구매할 수 있고(추가적 의료보험, 부가적 휴가일수) 추가적 복지를 사용하거나(아동보호시설, 장기 장애 보험 등), 이를 현금으로 바꿀 수도 있다.

근로자는 자신들이 복지혜택을 위해서 어느 정도의 비용을 사용하는지 알고 이를 통제할 수 있기 때문에 선택적 복지를 선호한다. 또한 근로자 개인이나 가족의 필요에 따라서 복지를 선택할 수 있기 때문에 선택적 복지를 원한다.

3. 가족친화적 프로그램의 성과

1992년이래 미국 공직사회에는 예산삭감, 구조조정 등 대대적인 개혁을 하였다. 이러한 개혁 속에서 미국의 실적주의보호위원회(Merit Systems Protection Board)에서는 1983년 이후 매4년마다 연방공무원을 대상으로 실태조사를 실시하고 있다. 공무원의 작업환경, 직업만족도, 동료 및 상관과의 관계 등을 조사한다. 잦은 이직이나 낮은 생산성은 과도한 비용을 수반하므로 근로자들에게 일에 대한 동기를 부여하여 질적으로 우수한 생산적인 인력을 유지관리하는 것은 고용주의 주요한 관심사 중의 하나이다.

1998년에 실적주의보호위원회에서는 정규적인 사업으로 가족친화적 프로그램의 성과를 분석하기 위해서 61개 정부기관을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 61개 정부기관의 인사부를 대상으로 조사를 실시하였고, 초점집단으로는 다양한 지역 및 기관에 근무하는 하위직 공무원, 중간관리직 공무원, 노조대표들을 대상으로 하였다. 설문조사 결과 대상 기관에서는 1997년 가족친화적 프로그램을 운영하고 실시하기 위해서 총 33.5백만 불을 사용하였다. 정부기관에서 가장 많이 실시되고 있는 가족친화프로그램은 시간제 고용(92%), 유동적 근무시간제(92%)였다. 또한 집약된 근로시간과 유동적 직업 스케줄은 정부부처의 30% 이상이 실시하고 있는 프로그램이다(<표 7-5> 참조).

<표 7-5> 미국 정부기관의 가족친화적 프로그램 실시 비율

종 류	빈도(%)
법적 의무 프로그램 (Mandatory)	
가족 및 보건 휴가법 (Family and Medical Leave Act)	98
가족을 위한 병가 (Sick Leave for Family Care)	98
근로자 보조 프로그램 (Employee Assistance Programs)	97
휴가 이전 (Leave transfer)	97
선택적 프로그램 (Optional)	
시간제 고용 (Part-time Employment)	92
유동적 근무시간제 (Flexible Work Schedules)	92
보육 및 노인보호 자원 및 소개 (Resources and Referral Services for Child and Elder Care)	83
집약된 근무시간제 (Compressed Work Schedules)	79
재택근무 (telecommuting)	73
비용보조 (Fare Subsidies)	64
작업분담 (Job Sharing)	63
직장 보육시설 (On-site/near-site Child Care Centers)	58
휴가 저축제 (Leave Bank)	28

자료: Agency Responses to 1998 Family-Friendly Programs Survey

연방정부공무원이 많이 사용하고 있는 프로그램은 법으로 규정된 프로그램을 제외한 선택적 프로그램 중에서는 집약된 근무시간(17%), 유동적 근무시간(17%), 시간제 고용(3%), 비용 보조(2%), 등의 순이었다. 근로자의 1% 이하가 사용하고 있는 프로그램은 재택근무, 보육 및 노인보호 서비스 소개 등이다.

이러한 가족친화적 프로그램을 실시한 결과 공무원의 직업만족도가 증가하였다는 조사결과가 나왔다. 가족친화적 프로그램의 최대의 성과는 근로자의 사기가 증대했고 가족생활과 직장생활 간의 조화가 생겼다는데 있다. 또한 근로자의 입장에서선 질환이나 가족을 돌보기 위해서 상당한 기간의 휴가를 사용할 수 있다는 것이 프로그램의 중요한 이점중의 하나로 지적하고 있다. 초점집단을 조사한 결과 지적된 유동적 근무지의 이점으로는 스트레스의 감소, 개인적 용무를 위한 시간증가, 자녀양육 참여시간 확대, 경제적 효율(비용감소), 유능한 근로자 유치, 생산성의 증가, 결근에 대한 사전의 대처, 학부모의 학교 참여 증가, 고객을 위한 기관의 시간증가 등이 있다.

조사 결과 가족친화적 프로그램의 단점은 소수인 것으로 나타났다. 특히, 회의 일정을 잡기가 어려운 것과 사무실에 근무할 직원 확보 등이 어려운 문제로 지적되었다.

제3절 일 본¹⁶⁾

공무원은 크게 국가공무원과 지방공무원으로 나눌 수 있다. 국가, 지역, 국민, 그리고 지역주민을 위해 일하는 공무원의 수는 국가, 지방 합쳐서 약 440만 명으로 공무원 총수 가운데 국가공무원이 약 26%를 차지하고 있다. 지방공무원의 수는 약 325만 명(1998년 4월 1일 현재)이다.

16) 이 절은 다음의 저서를 요약 정리한 것임. 公務員の 待遇・生活 白書, 實務教育出版, 2001.

1. 근무시간

국가공무원의 경우 1일 근무 시간대는 원칙적으로 오전 8시 30분부터 오후 5시까지로 되어 있다. 그러나 대도시권의 경우 통근의 혼잡완화를 위해 시차통근(연구직의 flex 시스템과는 다름)도 인정되고 있어 그 시간은 각성청에 따라 다른데 대개가 약 1시간 사이로 차이가 있다. 지방공무원의 근무시간은 각 지방 자치체의 조례에 의해 정해져 있는데 대부분이 오전 8시 30분부터 오후 5시 15분까지다. 연구 직원에 관해서는 1993년 4월부터 flexi-time제(근무시간을 자유롭게 설정 할 수 있는 시간대)가 도입되었다.

각 성청장이 직원 각 사람이 희망하는 근무시간이 적절한지 아닌지를 판단해서 배정하도록 되어 있다. 연구직에 종사하는 직원이 업무의 효율화를 저울질하면서 core time(직원전원이 근무해야만 하는 시간대)과 flexible time을 잘 활용할 수 있도록 지속적인 개선을 위하여 1994년 9월부터 근무 시간법(일반 직원의 근무시간, 휴가 등에 관한 법률)이 시행되었다. 총실노동시간의 단축, 직원의 건강과 복지, 일과 사적 시간과의 조화라는 시점에서 인사원에서는 이 법률을 토대로 근무시간의 검토를 해나가고 있다.

1) 휴식시간

대개가 4시간의 근무 시간마다 30분 이상의 휴게시간이 정해져있다. 휴게시간 외에 휴식시간도 있어 이것도 4시간 연속하는 근무 시간마다 15분간 가질 수 있게 되어 있다. 휴게시간 30분과 휴식시간 15분을 더한 것이 이른바 'lunch time'이다.

이 가운데 휴식시간은 근무 시간 안에 포함되어 있어 될 수 있는 한 휴식시간을 두지만, 일이 바쁠 때에는 주어지지 않을 때도 있다. 지방공무원의 경우 휴식시간은 12시부터 12시 45분까지 또는 12시 15분부터 오후 1시까지 하는 자치체가 많고 휴식시간과 휴게시간을 다른 시간대에 설정하고 있는 곳도 있다.

2) 주휴2일제

여러 외국의 일반 사무직에 비해 일본의 노동시간은 200~500시간이나 길어 정부에 의해 연간 총 노동시간을 1800시간으로 단축해 가려는 목표가 세워졌다. 이것을 받아들여 공무원에게도 1992년 5월부터 국가공무원의 완전 주휴2일제가 도입되어 1주일의 근무 시간은 평균 40시간이 되었다. 민간기업에서도 완전 주휴2일제를 도입하는 기업이 늘고있어 노동성의 조사에 의하면(1996년) 1,000명 이상 규모의 민간기업의 77.7%가 완전 주휴2일제를 실시하고있다. 그러나 100~990인 규모의 기업에서는 실시율이 41.6% 30~99인 규모의 기업에서는 불과 21.4%이다.

민간과 비교하면 공무원 쪽이 혜택을 받고 있는 것이다. 공무원 대상으로 실시한 앙케이트 조사에서도 “완전 주휴2일제”에 만족하는 사람을 많이 볼 수 있다. 일반직원의 근무시간은 월요일부터 금요일까지는 1일 8시간, 토요일, 일요일은 휴일이 되어 주 40시간(선박에 근무하는 직원의 근무시간은 주 평균 42시간)이다.

행정기관은 토요 폐청이 되지만 형무관, 교원, 병동간호부, 항공관제관, 해상보안관, 기상예보관, 세관직원 등은 교대근무이기 때문에 토요일 또는 일요일에 관계없이 근무한다. 다만, 이 경우도 1주일의 근무시간은 평균 40시간이다. 지방공무원도 1996년을 시점으로 도도부현, 시구정촌 모든 자치체에서 완전 주휴2일제가 도입되었다.

3) 잔업실태

국가공무원, 지방공무원 함께 연구직을 제외하고 근무시간은 일률로 정해져있다. 초과 근무란 근무시간을 넘어서 일하는 것 이른바 잔업이다. 인사원의 조사에 의하면 1998년 1월~12월 1년 사이 가장 많이 잔업을 한 달의 잔업시간의 평균치는 본성청에 근무하는 직원이 39.7시간으로 되어 있다. 1일 평균 2시간이란 것인데 실제로는 성청에 따라 잔업 시간이 전혀 다르다.

<표 7-6> 국가공무원의 초과근무실태

조직구분 \ 성별	계	남	여
계	29.6	30.2	27.9
본성청	39.7	42.1	25.3
기타	28.8	29.0	28.1

<표 7-7> 지방공무원의 월간근무시간

시간	백분율	시간	백분율
잔업 없음	31.7	40시간 이상	1.2
10시간 미만	38.3	50시간 이상	0.7
10시간 이상	14.6	60시간 이상	0.5
20시간 이상	5.8	80시간 이상	0.5
30시간 이상	2.5	무응답	4.2

2. 통근실태

같은 국가공무원이라도 외무성을 비롯한 여러 관청이 있는 곳에서 근무하는 직원과 각지방의 지분부국에 근무하는 직원과는 교통수단이 전혀 다르다. 조사에 의하면 국가공무원의 경우 약 4할(41.5%)이 편도 ‘31~60분’ 가장 긴 사람은 편도 ‘2시간 30분’이다. 지방공무원에서도 편도 ‘31~60분’이 많았는데 ‘30분’ 이하도 약 2.5명에 1명이다.

그 중에는 ‘도보로 5분’ 인 사람도 있다. 통근수단에 관해서는 국가공무원의 약 8할이 전차를 이용하고, 지방공무원의 경우 가장 많은 것이 전차이고, 자전거, 오토바이, 자동차가 각각 약 1할이다.

<표 7-8> 통근시간(편도)

	30분 이하	31-60분	61-90분	91분 이상
국가공무원	14.9%	41.5%	32.4%	11.2%
지방공무원	41.4%	42.6%	13.8%	2.2%

<표 7-9> 통근수단

국가공무원	통근수단	지방공무원
76.7%	지하철	54.3%
6.7%	버스	11.4%
10.0%	지하철과 버스	11.4%
0%	자전거,오토바이	11.4%
3.3%	자동차	11.4%
3.3%	도보	5.7%

자료: 공무원의 대우·생활백서, 2001, p63.

3. 점심시간실태

국가, 지방공무원 합쳐서 보면 남성에서 가장 많은 것이 ‘밖으로 먹으러 간다’로 과반수 이상을 차지하고 있다. 여성의 점심은 ‘도시락 지참’으로 과반수의 회답율이다. 직원식당을 이용하는 사람은 1할 이하에 머물렀다.

국가공무원과 지방공무원을 나누어보면 남성은 양자 모두 ‘외식’이 많은데 그 비율의 차이를 볼 수 있다.(국가 61.9% 지방 37.5%) 여성도 ‘외식’은 국가 쪽이 지방보다 약 1할 정도 많다. 그 외에 ‘도시락 지참’의 남성은 국가 9.5%에 비해 지방은 18.8%로 높은 회답율이었다.

<표 7-10> 점심식사 방법

남성	방법	여성
10.8%	도시락 지참	53.6%
29.7%	직원식당에서	7.1%
51.4%	밖에 먹으러 나감	35.7%
18.9%	사온 도시락이나 빵	7.1%
21.6%	배달을 시킴	28.6%

자료: 공무원의 대우·생활백서, 2001, p65.

4. 각종 휴가제도

(1) 연차휴가

국가공무원의 경우 1년에 20일 있는 휴가로 원칙적으로 1일 또는 半일을 단위로 휴가를 사용할 수 있고, 필요한 경우 1시간을 단위로 할 수도 있다. 1년 동안에 20일을 소화 할 수 없는 경우는 1995년 1월부터 남은 분은 20일까지를 한도로 다음 해에 이월하는 것이 가능하다. 지방공무원의 휴가는 국가공무원의 휴가에 준해 각 자치체마다 정해져 있다.

연차 유급휴가는 많은 자치체에서 년 20일간(초년도는 15일)으로 되어 있고 10일 또는 20일까지 이월 할 수 있는 자치체가 많다. 자치체에 따라서는 생리 휴가, 입덧 휴가, 영년근속 표창 휴가, 국제 행사 참가를 위한 특별 휴가, schooling 휴가 등을 만들고 있는 곳도 있다. 지방 자치체의 연차 휴가의 평균 사용 일수를 보면 1997년도로 도도부현이 11.3일, 정령지정도시가 13.9일, 그 외의 시구가 11.8일, 정촌이 10.2일로 되어 있다.

(2) 병가

부상이나 병 때문에 도저히 출근할 수 없을 때 얻는 휴가로 일수에 제한은 없다. 다만, 휴가가 1주일 이상이 되는 경우는 의사의 진단서 등이 필요하게 된다. 공

무에 의한 부상, 병이면 휴가 중의 봉급은 전액 지급된다. 공무와는 관계없이 개인적으로 일어난 부상과 병으로 90일 이상 쉰 경우 91일째 이 후의 봉급은 반감이 된다(결핵성질환은 1년이 경계선이 됨).

(3) 육아휴가

1세 미만의 아이를 양육하는 직원이 대상이기 때문에 남녀 불문하고 취득 가능하다. 기간은 아이의 만 1세 생일 전일까지다. 휴가 중에는 급여가 지급되지 않지만 1995년 4월 1일부터 육아휴가 취득자에게는 휴가기간 중의 공제부금의 지불이 면제되는 외에 고용보험제도에 의해 육아휴업수당금(임금의 25%)이 지급되게 되었다.

(4)부분휴가

대상이 되는 직원과 기간은 육아휴가와 같다. 1일 2시간 이내를 근무시간의 시작이나 끝에 30분을 단위로 할당 할 수 있다. 다만, 보육시간(1일 2회 30분씩)을 취하고 있는 직원에 대해서는 보육시간을 뺀 시간이 부분휴가로 주어지게 된다. 급여에서는 부분휴가 시간분이 빠진다(1998년부터 남자 직원에게도 보육시간의 취득이 인정되게 되었다). 이 외에 휴일 대체제도와 개호휴가제도가 있다.

휴일대체제도는 휴일 근무한 직원이 휴일로부터 5일까지 사이에 대체를 취할 수 있는 제도이다. 대체를 취한 경우에는 휴일근무에 대한 휴일급은 지급되지 않는다. 개호휴가는 배우자, 부모, 자녀 등 인사원 규정에서 정해진 친족 중 부상과 병, 노령 때문에 2주일 이상 일상생활에 지장이 있는 사람을 개호하기 위한 휴가이다. 개호 휴가는 무급휴가다.

5. 급여의 구조

민간의 기본급에 해당하는 부분을 국가공무원에서는 '봉급' 지방공무원에서는 '급료'라고 부르고 있다. 이것에 부양, 주거, 통근, 초과 근무 등의 여러 수당이 합산되어 지급 받는 것이 매월의 '급여'이다. 그러니까 공무원이 경우 급여는 기본급에

여러 가지 수당이 가산되는 것을 가리키는 것이다. 직종별로 직무와 책임 정도를 나타내는 '급'과 경험을 나타내는 '호'(국가에서는 '호봉'지방에서는 '호급'으로 구성하는 호급표가 있는데 모든 것은 이 급여표로 정해진다.

규칙적으로 출근해서 업무를 처리하고 있으면 급료는 매년 일호봉 씩 올라가는데 이것을 '보통 승급'이라고 한다. 다만, 56세 이상이 되면 승급하는 기간이 1년 반~2년이 되어 의사나 기능직원 등을 제외하고는 58세부터 승급하지 않게 된다. 한 앙케이트에서는 '현재의 급여에 만족하고 있습니까'라는 질문에 대해 '만족'이라고 답한 사람은 국가 공무원 0%인데 비해 지방 공무원 20%와 차이를 볼 수 있다. '그저 그렇다'라고 응답한 비율이 국가 공무원 66.7%, 지방 공무원이 57.1%이며 불만이라고 응답한 비율이 국가 공무원 33.3%, 지방 공무원 22.9%로 나타났다.

민간기업종사자에 비교해서 공무원의 월급은 대기업종사자보다는 낮지만 중소기업종사자보다는 높은 것으로 나타났다.

<표 7-11> 공무원과 민간기업종사자의 월수입 비교

(단위: 엔)

근무연수	공무원	민간
1년 미만	178,046	208,600
1 ~ 2년 미만	184,416	-
2 ~ 3년 미만	192,516	220,500
3 ~ 5년 미만	205,480	232,500
5 ~ 7년 미만	225,777	-
7 ~ 10년 미만	249,769	259,600
10 ~ 15년 미만	290,569	301,400
15 ~ 20년 미만	345,149	342,000
20 ~ 25년 미만	409,380	389,000
25 ~ 30년 미만	446,623	430,000
30 ~ 35년 미만	461,319	-
35 이상	468,242	462,200
합 계	290,836	295,600

민간이란 상용근로자 10인 이상의 기업을 대상으로 한 것임.

공무원은 대졸 일반 행정직을 말함.

자료: 공무원의 대우·생활백서, 2001, p91.

<표 7-12> 현재 급여에 대한 만족 비율

만족 10.8%	불만 27.7%	그저 그렇다 61.5%
----------	----------	--------------

1) 급여의 결정방법

공무원의 급여는 국민과 지역주민이 부담하는 세금에 의해 조달되고 있다. 그 때문에 국가공무원의 급여는 국회에서 법률로 정해지고 지방공무원도 마찬가지로 각 의회에서 조례로 정해진다. 공무원은 일부 직원의 경우를 제외하면 단체교섭권과 쟁의권이란 노동기본권의 제약을 받고 있다. 인사원의 급여권고는 이와 같이 공무원이 자신의 근무조건의 결정에 직접 참가할 수 없는 입장이기 때문에 그 대상조치로서 만들어지고 있는 제도이다.

공무원의 급여는 사회 일반 정세에 적응하도록 수시 변경할 수 있다. 그렇기 때문에 인사원에서는 공무원의 급여를 민간급여와 밸런스를 맞추기 위해 민간 급여를 조사해서 공무원 급여와 비교해 공무원의 급여를 개정할 필요가 있다고 인정될 때는 그 보고와 맞춰 권고를 하게 된다. 민간급여의 조사는 민간의 4월분 급여를 정확히 파악해서 국가공무원의 급여와 비교해 그 교차를 메우는 것을 주안으로 잡고 있다.

이때 조사된 것은 기업규모 100명 이상 또는 사업규모 50명 이상의 전국 약 7,600개의 민간사업소로 대상인원은 약 47만 명이다. 이것을 약 50만 명의 국가공무원의 급여와 비교 검토한다. 지방공무원의 경우는 지방공무원법으로 정해진 균형의 원칙에 따라 각 자치체의 조직, 규모, 지역의 사회적 조건 등에 맞는 범위에서 국가에 준하는 형태를 취하고 있다.

2) 보너스

<표 7-13> 현재 보너스에 대한 만족율

만족 15.4%	불만 26.2%	그저그렇다 58.5%
----------	----------	-------------

‘기말수당’과 ‘근면수당’을 합친 것이 보너스로서 지급된다. 국가공무원의 경우 기말수당은 기준일로 불리는 3월 1일, 6월 1일, 12월 1일에 재직하는 직원에게 지급된다. 지급일은 각각 3월 15일, 6월 30일, 12월 10일이다. 지방공무원은 국가에 준하는 형태로 자치체마다 정하고 있다.

3) 수당

수당에는 생활 보조적 수당, 지역 통합적 수당, 직무특수성에 맞는 수당, 시간외 수당, 상여에 상응하는 수당, 기타 수당 등 여러 종류의 수당이 있다. 당연히 모든 수당이 전직원에게 지급되는 것은 아니고, 수당이 종류에 따라 해당자가 다르다.

(1) 잔업수당

잔업수당의 정식명칭은 ‘초과근무 수당’이다. 지급액은 근무 1시간의 급여액×지급비율(잔업하는 시간대가 오후 10시부터 다음날 오전5시까지인 100분의 150, 그 이외의 시간은 100분의 125)×초과근무시간수로 계산된다.

<표 7-14> 잔업수당에 대한 만족율

	만족	그저그렇다	불만	무응답
국가공무원	10.0%	26.7%	60.0%	3.3%
지방공무원	27.8%	44.4%	27.8%	0%

(2) 퇴직수당

국가공무원의 퇴직수당은 근속 연수와 퇴직 이유에 따라 지급률이 결정되고 퇴직 할 때의 봉급액을 기준으로 한다. 지방공무원의 퇴직 수당은 각 자치체의 조례

에 따라 정해지고 있다. 국가 공무원의 수당과 크게 차이가 나지 않도록 밸런스를 맞추게 되어 있는데, 그 가운데는 지급율이 높은 자치체도 있다.

<표 7-15> 퇴직수당에 대한 인식

잘 모르겠다	75.4%
적다	12.3%
많다	0.0%
적당하다	10.8%
무응답	1.5%

6. 연금

일본에서 20세가 되면 국민연금에 가입해서 매월 일정액을 국가에 납부한다. 이것에 의해 장래 누구나 받게 되는 연금을 국민연금(기초연금)이라 한다. 연금액은 현재 「정액분+급료의 비례하는 분+배우자의 加給」으로 산정된다. ‘퇴직공제연금’, ‘장애공제연금’, ‘유족공제연금’의 3종류가 있어 퇴직한 조합원과 그 가족이 공제 조합으로부터 지급 받는다.

7. 승진과 이동

승진에는 승임 시험과 서류 방식의 2가지 방법이 취해지고 있다. 승임시험은 극히 일부의 직종에서 실시되고 있을 뿐 거의 서류 방식으로 되고 있다. 서류 방식은 국가를 시작으로 대부분의 자치체에서 실시되고 있다. 서류 방식으로는 근년 년수·년령, 근무 실적, 판단력·실행력, 직무, 지식, 기술, 인품, 성격등의 평가 항목에 의해 실시되고 상급직이 되면 이것에 관리 능력·교육 지도력, 관련 업무 능력 항목도 더해진다.

이동의 사이클은 각기 다르다. 국가공무원의 경우 예를 들면, 국가 1종의 이른바 career(국가공무원 시험1종에 합격해서 중앙 本省廳에 채용된 직원)조는 이동 사이

클이 짧음에도 불구하고 국내 뿐 아니라 해외 지도 근무지가 된다. 이것은 간부 후보의 generalist로서의 폭넓은 시야, 판단력, 리더쉽 등이 요구되기 때문이다. 지방공무원의 경우는 신규 채용시를 제외하면 대체로 4년 전후로 이동의 대상이 되는데 대개 자기신고 제도가 만들어져 있다.

<표 7-16> 현재까지 이동 경험

	5년 1회	4년 1회	3년 1회	2년 1회
국가공무원	0.0%	14.3%	21.4%	64.3%
지방공무원	0.0%	27.4%	33.3%	18.2%

8. 연수

연수의 목적은 직무에 필요한 지식과 기능 취득, 능력과 자질 향상이다. 국가공무원의 연수는 인사원이 중심이 되어 全省廳의 직원을 대상으로 실시하는 全省廳 연수와 각 청마다 自省廳의 직원을 대상으로 하는 自省廳 연수로 나뉜다. 연간 준비된 연수 코스는 양자 합쳐서 약 17600 코스인데 이 가운데 사무 전산화 정보 처리 등의 연수가 늘고 있다. 지방공무원의 연수는 신 채용직원 계장급 등 役職別로 실시되는 일반 연수와 문서, 사무, 퍼스널 컴퓨터, 행정법 등의 전문 연수로 크게 나뉘지고 있고, 그 세세한 내용은 각 자치체에 따라 다르다

9. 정년

국가공무원, 일반공무원 모두 일반직 정년 연령은 원칙적으로 60세이다. 이 외에 국립병원의 의사, 치과의사는 65세, 수위와 용무원은 63세이다. 그 외 특수 근무를 하고 있는 사람은 65세 이내 이고, 공무를 해 나가는데 특별히 지장이 있는 경우에 한해서 근무 연장, 재임용을 최대한 3년간 인정하는 등의 특례 정년도 있다.

10. 거주 형태

공무원 기숙사와 숙소에는 독신용과 세대용이 있다. 지방에서는 대체로 충분하지만 수도권에서는 부족하고 특히 독신자 숙소가 줄어들고 있다. 인사원 조사(1996년 현재)에 의하면 자택에서 통근하는 국가공무원은 46.3%, 공무원 기숙사에 거주하는 사람은 37.1%, 그리고 셋집, 셋방 거주자는 14.4%이다.

<표 7-17> 지방공무원의 주거의 소유형태

	自家 (대부 있음)	自家 (대부 없음)	민간 임대 주택	공영 공사 임대 주택	직장 주택 사택 등	부모집	기타	무응답
남	45.4%	17.0%	11.7%	5.6%	2.6%	16.0%	1.0%	0.7%
여	42.6%	19.2%	12.8%	5.6%	4.4%	13.5%	0.9%..	1.0%

11. 공제 조합

노동 시간의 휴가 일수의 증가와 함께 노동 개선의 분야에 힘을 들이고 있는 것이 사원과 직원의 생활 안정과 복지 증진을 목적으로 한 복리 후생 산업이다. 공무원의 경우 공제 조합과 복지 후생사업단, 직원 상조회 등의 조직이 있는데 공무원은 국가, 지방 모두 법률에 근거해 전원이 공제 조합에 강제적으로 가입하는 구조로 되어 있다. 즉 전원이 조합원인 것으로 매월의 급여에서 일정의 부금이 자동적으로 공제된다. 이것에 따라 재직 중 조합원만 아니라 그 가족도 여러 가지 서비스를 받을 수 있다. 그러나 퇴직 또는 사망 할 때는 그 다음 날부터 조합원 자격을 박탈한다. 공제 조합이 하고 있는 사업은 크게 3가지로 나눈다. 조합원과 가족의 병, 부상·출산, 휴양, 재해 등에 의한 불시의 경우에 대비한 '단기 급부 사업' 퇴직 후의 생활을 안정시키기 위한 '장기 급부 사업' 그리고 복지 향상에 기여하기 위한 '복지 사업'이다.

12. 건강 관리

국가공무원의 경우 각 성청마다 일반 정기검진 진단이 실시되고 있다. 그 내용은 흉부 X선 검사, 혈압 측정, 뇨 검사(이상 전직원 대상), 위 검사, 간 기능 검사(이상은 40세 이상의 직원 대상), 심전도 검사, 혈청 중 콜레스테롤 검사, 중성지방 검사, 빈혈 검사(이상은 35세 및 40세 이상의 직원 대상)로 되어 있다. 지방공무원의 경우에도 일반적인 문진, 내진 이 외에 결핵 예방 검사, 각종 예방 검사, 성인병 검사 등을 자치체마다 실시하고 있다. 自治勞運의 조사에 의하면(1997년) 자신의 건강에 불안을 느끼고 있는 사람은 71.1%로 연령별로 보면 35~54세에서 건강에 불안을 느끼고 있는 사람이 7할을 넘고 있다. 또 현재의 건강 상태에 관해서는 건강이 좋지 않다고 느끼고 있는 사람은 3명에 1명이고 근속 년수 별에서 20년 이상의 사람에서 평균치를 넘고 근속 연수가 길수록 건강이 좋지 않은 상태가 늘고 있다.

제4절 프랑스¹⁷⁾

1. 공무원의 수와 부처 소개

프랑스에는 총 2,285,570명의 공무원 중에서 여성 공무원의 수는 1,114,417로 48.8%의 비율을 차지하고 있다.

프랑스의 정부부처에는 외무부, 농산부, 국방부, 경제재정부, 교육부, 고등교육부, 국내부, 해외부, 법무부, 연구부, 청소년체육부, 협력부(cooperation), 재향군인부(Ancien combatant), 채용연대부(emploi et solidarit), 시설·주택·교통부, 수상업무부(serv. Premier minist.)가 있다.

17) 본 절은 프랑스 정부기구 L'Administration et de la Fonction Publique에서 편찬한 La Fonction Publique Francaise Questions et Reponses를 요약발췌한 것임.

2. 채용

가. 채용구조

1) 법률상의 배치

프랑스 공직의 채용은 평등의 원칙을 따르며 헌법과 인간·시민권리 선언문 6조항에 의한 법적인 가치를 가진다. 프랑스 정부는 실질적으로 평등의 원칙을 적용하기 위해서 시험제도를 택하고 있다.

이 제도를 보장하기 위해서 필기시험이 익명으로 치뤄 질 것과 다음의 두 가지 점을 정확하게 지킬 것이 강조된다. 즉 심사위원단과 구두시험 질문이 객관적이어야 한다는 것이다.

평등의 원칙은 또한 여러 시험에 응시하기 위해 요구되는 조건, 즉 시험종류, 길이, 계수, 순서 등과 같은 시험방식이 일정한 규정에 의해 확정되어 있고 시험 진행 중에 바뀔 수 없다는 사실에 의해 보장된다. 다시 말해서 시험 응시자들은 같은 기준에 의해서 평가받는다.

이 원리는 또한 심사위원의 기능과 구조에 있어서도 나타난다. 심사위원들은 독립성을 가지며 따라서 그들이 결정한 사항이 행정부에 전달된다. 어떠한 경우에도 행정부는 심사위원들이 선발하지 않은 응시자들은 임명할 수 없으며, 행정부는 심사위원들이 확정한 점수와 평가를 준수해야만 한다. 심사위원들도 공평의 원칙을 따르며 독특한 능력을 가진 응시자가 있다 하더라도 다른 기준을 적용해서 주관적으로 평가할 수 없다.

2) 변화

그렇다고 해서 시험 제도를 보장하고 있는 법이 전혀 바뀔 수 없다는 것은 아니다. 평등의 원칙을 실제적으로 촉진시키기 위해서, 행정상의 필요를 더 잘 반영하기 위해서 프랑스 공권은 기존의 시험제도에 영향력을 행사할 수 있다.

평등과 관련된 변화로는 도시정책의 범위 안에서 취해진 조치를 볼 수 있다. 이 조치는 공직채용에 불리한 구역에서 태어난 사람들이 좀더 쉽게 접근 할 수 있도록 배려하기 위한 것으로 연초(年初)에 공식정보 책자를 배부하거나, 재정 지원 하에서 시험준비를 돕는 형태로 실행된다.

채용방식의 변화와 관련해서는, 전문화된 시험(examen professionnel)을 실시하려는 노력이 이루어지고 있다. 이 시험은 응시자의 지식보다는 능력과 잠재성을 고려해서 더 많은 사람들을 선발하는 것을 가능하게 한다. 이러한 노력의 형태로 실제적인 시험조직, 특정 경우에 자격이 덜된 응시자를 시험을 치르지 않고 바로 채용하는 것 등을 들 수 있다.

이 범위 내에서 직위 채용을 특별히 언급할 필요가 있다. 채용인원의 10%정도는 전공과 경력에 의해 전문화된 능력을 갖추고 있는 일반의사집단(전문의가 아닌 의사들)에서 전통채용을 보장하는 것이 가능하다. 이러한 채용방식이 또한 빠른 속도로 확장되고 있다.

마지막으로 이 제도는 특히 심사위원의 구성에서 남·여 지위가 평등하도록 특별한 관심을 기울여야 한다. 특정 부에서 객관적인 평가를 하기 위한 방법을 수용하고 객관적인 선발을 위한 심사위원 구성원 형성을 보장하기 위해서 노력을 한다.

나. 간부 선발에 적용되는 규칙

이 영역에서는 승진과 채용이 기본적으로 구분되어야 한다. A범주의 여러 구성원들에게 할당된 직무를 담당하는 간부배치를 위한 선발은 두 가지 면에서 이루어져야 한다. 시험을 통해서 간부배치를 하는 직에 채용되는 것과 간부배치 공무원들 중에서 이동 수행과 같은 특정직에서 요구하는 직업노선에 관한 선발을 하는 것이다.

첫 단계의 간부배치 채용(사무부 장(長)이나 행정실 장(長))은 A범위(대학 교수, 강사, 초중고등학교 교사, 교육 자문위원, 중등교원자격자 등)의 구성원들(민간 행정관, 기술사, 대사관 관원)에 의해서 임명된다. A범위의 구성원들은 적어도 1년간 행

정학교에서 연수를 받은 후에 시험을 통해 채용될 수 있다. 이러한 구성은 시험을 통과한 자들, 특히 이들에게 직무를 맡기는 간부배치 직에 채용된 사람들에게 직무수행을 위해 필요한 능력을 부여하기 위한 것을 목적으로 한다. 이러한 관점에서 인사관리와 경영에 특별한 접근이 실행된다.

최고 간부배치 직(sous-directeur, 중앙 행정 업무부장, 각부서장)은 다년간의 경력 후에 A범주 사람들에 의해서 임명된다. 특히 행정부 부장, 프랑스 중앙 행정부장의 채용과 관련된 임명조건은 과정의 투명성을 개선하기 위한 것과 간부배치 단계에서 규칙적인 개혁을 할 수 있는 개선 정책을 대상으로 한다. 최고 간부배치 직과 같은 직은 기한이 3년으로 제한되어 있으며 3년에 한 번 갱신하는 것을 의무로 한다.

서열상 최고 지위 직의 채용은 시험의 원칙에서 제외된다. 정부의 뜻에 의한 임명이 중앙 행정부 장과 간부채용의 규칙이 되며 그 채용 명단은 프랑스 정부령(여러 기관의 장, 대사관, 대학 학구 장)에 의해 정해져 있다. 간부직 채용은 정부가 자유롭게 선택할 수 있으며 자격을 갖추지 못한 공무원도 임명할 수 있으나 이러한 위임은 취소될 수 있다.

3. 승진

가. 프랑스 공직에서 내부승진 구조

공무원 법규 2항목은 프랑스 공무원은 내부 승진시험, 특정 집단에 의한 임명(전문적인 시험, 그 집단 내의 행정 관리위원회가 회의를 통해서 결정한 적격자 명단, 특별 선발위원회를 통한 방법), 다양한 방식(발탁에 의한 승진, 전문시험)을 통해서 승진할 수 있음을 정의하고 있다.

위의 개괄적인 정의는 일반적인 점수 조건과 관련된 법령에 의해서, 또한 내부 외부시험을 통해서 승진할 수 있는 직위비율, tour extérieur를 통해 승진할 수 있는 조건, 집단내의 다양한 승진방식을 결정하고 있는 여러 법령에 의해서 구체화된

다.

대부분의 내부승진은 일반적으로 직간접적 임명에 의해 이루어진다. 어떤 경우에는, 특히 발탁에 의한 승진(tour extérieur, 승진 후보자 명부)의 경우, 그 수가 고전적 임명(시험, 전문적 시험)비율과 비교해서 정해진다.

나. 중요한 내부승진구조의 유형

1) 공식과 관련된 승진

공식과 관련해서는 내부 시험, 발탁에 의한 승진, 전문적 시험에 의한 승진 등 다양한 승진 방식이 있다. 공무원의 채용과 승진이 행정상의 필요에 의한 것이므로 공무원의 채용은 채용 분야와 수가 결정되는 당시의 행정상 필요를 충실하게 반영하는 지침이 된다. 이 원칙은 법적인 가치를 가지며, 법규에서는 공석을 채우기 위한 것이 아닌 승진이나 임명은 의미가 없다는 내용을 제시하고 있다.

그러나 이 규범은 다음과 같은 경우에는 직무상의 필요에 맞추지 못한다.

- 채용명단이 실행되지 않는 경우
- 사람 수가 적은 층의 사람들이 은퇴할 나이가 된 경우처럼 연령분포로 인해 통계적으로 정상적인 세대교체를 할 수 없는 경우
- 고위직에서 너무 많은 후보들을 승진시키려고 하는 경우
- 고위직으로의 승진 수는 제한되어 있어서 정상적인 교체가 만족스럽게 이루어지지 않는 경우
- 정원 감축으로 인해 공석의 수가 행정적 변경이나 특수직의 채용비율에 못 미치는 경우

2) 채용을 통한 승진

이것은 일반적으로 여러 승진구조 중 측면구조라고 불리는 발탁에 의한 승진과 관련된다: 전문 시험을 친 승진 적격자 명단, 고위직 집단에서의 임명 등.

임명 비율은 특별 법규에 의해 정해진다. 예를 들어, 시험에 의한 승진 5에 대해 선

택 임명 1, 또는 전문 시험에 의한 승진 6에 대한 선택 승진 1 등으로 정해져 있다.

3) 특수한 경우

원통 경력(carrire cylindriques): 예산상으로 정원의 수와 승진의 비율이 같아서 계속해서 승진이 가능한 경우; 교사의 경우 이러한 경력 형태가 요구된다.

승진 가능 수에 비하여 결정되는 승진: 이것은 특히 민간 행정가 집단 승진의 경우에 통용된다(예를 들어, 한 번에 승진 가능 비율은 승진가능자의 40%이다).

다. 내부승진의 기준

내부 승진은 다른 모든 것은 제외하고 실적만을 고려한다. 이 원칙은 매우 엄격하게 준수되어야 하며 행정법규에 의한 통제를 받는다.

실적의 개념은 상대적인 개념이므로 융통성 있게 해석되어야 한다. 즉 당사자의 능력과 책임의식의 측면이 함께 고려되어야 한다. 이전에 담당했던 일을 완벽하게 성공적으로 수행했다는 사실이 승진했을 경우 위임받은 직무를 성공적으로 할 것을 보장하지 않는다. 왜냐하면 실적은 독자적으로 이해하기보다는 직업수행의 총체적 개념으로서 이해해야 하기 때문이다. 그러므로 직무의 변화는 신중하게 고려되어야 하는 사항이다.

라. 기능직에서의 임명

기능직의 임명은 정치적 견해, 노동 조합이나 철학적 사상, 성별 차이 등과 관련된 기준은 일체 제외하고 실적만을 고려해서 이루어져야 한다. 특히 성별의 문제는 채용과 고위직에서의 여성의 비율을 개선하기 위해서, 즉 성적인 차별대우를 피하고 평등의 원칙을 실현하기 위한 입장에서 고려되어야 한다.

이러한 임명은 중앙 행정부의 기능직 임명과 동일한 법적 기준의 적용을 받는다.

4. 임금과 연금

공무원의 임금은 법이 아닌 임금일람표에 의해서 결정되며, 임금일람표는 채용 단계와 일의 전문성에 따라서 각 집단과 직위를 구분하고 있다. 임금 상승은 물가 상승률에 따라서 정부와 노동조합의 협상으로 결정된다. 각 부처나 개인적 차원의 협상은 이루어지지 않는다.

가. 임금

프랑스 공무원법 1조에 따르면, 일정 직무를 수행한 공무원은 법에 의해 제정된 수당으로서 임금, 주택수당, 가족 보조수당에 대한 권리를 갖는다.

공무원 봉급의 총액은 각 직위에 해당하는 임금인상 지표(IM)에 의해서 결정된다. 주택수당은 공직 지표에 직접적으로 관련된 일에 종사하는 사람들과 모든 공무원들에게 할당된다(파리지역에 사는 사람들에게 주택수당은 총 임금의 3%이다). 가족 보조 수당은 일반 가족수당 지급 외에 지급되는 것을 말한다. 마지막으로, 공무원들은 자신들이 속한 집단에 따라서 보너스와 임금을 받는다. 보너스와 임금은 각 사람이 위임받은 직무에 따라서 다양하며 직무수행방식에 의해 조정될 수 있다.

직함이 없는 공무원의 경우에는 그들의 계약에 따라서 총체적인 임금을 받는다. 임금 요소에 관해서는 각 공무원은 기본적으로 행정부가 실적평가의 일방적인 권한을 갖는 법적 환경 속에 있다. 그러나 1968이후 공무원 임금결정에 관한 협상이 전개되었다. 이 법에 의하면 공무원 노동조합은 국가 차원에서 임금을 결정하기 위한 정부와의 협상에 참여할 수 있는 자격을 가진다고 명시하고 있다. 이러한 협상의 개방성은 정부 결정에 의한 것이다.

임금 협상은 국가 측면에서는 재정법에 의한 범위에 속하며, 공동체 측면에서는 안정과 성장계약에 의해 정해진 범위에 포함된다. 협상은 모든 공무원에게 적용되는 "일반규정"(mesures gnrals)이 있는 반면 여러 특정 지위(A범위, B범위 등)에 있는 사람들에게 적용되는 "범주규정(mesures catgorielles)"이 있다.

결론적으로 임금 결정 방식은 직무의 특수성을 고려한 임금의 평등과 재정 제한 사이에서 균형을 이루어야 한다.

나. 연금

프랑스 공무원의 정년 퇴직을 규정하고 있는 법률은 연금에 있어서 주요한 세 가지 요점을 구성하는 민간 연금, 군인 연금 법령에서 나타난다. 이 법률은 일반법과 의무화된 추가법률의 혜택을 모두 누리는 민간 기업의 봉급과는 구별된다는 점에서는 독특한 성격을 지니며, 노후 보장과 재해연금을 모두 지급한다는 점에서는 일반적인 성격을 지닌다. 이 법률은 또한 유효기간을 37.5년으로 가정했을 때 이 기간을 다 채운 완전경력자를 가진 공무원에게는 마지막으로 받은 임금의 75%를 연금으로 지급할 것을 보장하고 있다. 또 연금 총액수는 예를 들어서 적어도 3명의 아이들을 양육해야 하는 경우와 같이 필요한 경우에는 인상된다. 연금을 받는 공무원이 사망했을 경우에는 권리 계승인이 이월 연금의 혜택을 누리게 된다.

<표 7-18> 연금 계산 원칙

분납 비율	· 임금 총액의 7.85%
권리 인정	· 실무직 15년
권리시작 나이	· 60세 · 55세 : 활동 직무에서 15년 근무경력을 가진 공무원의 경우 · 근로재해에 해당하는 모든 경우
정년	· 일반적으로 65세 · 다음의 경우에 정년이 연장된다. · 50세에 3명의 아이가 있는 공무원은 1년 연장된다. · 정년에 아동 부양 기간이 3년 남은 경우 1년 연장된다. · 50세에 3명의 아이가 있고, 그 중 한 아이가 80%의 장애를 갖고있는 경우 2년이 연장된다.
보장기간	· 실제 경력의1/2인 37년
계산방식	· 직무기간 년 수를 6개월로 환산해서 만든 지표에 해당하는 임금 총액의 2%
최대결산연수	· 37.5년에서 40년

국방, 병원 공무원(fonctionnaires territoriaux et hospitaliers)은 국가 공무원의 연금과 비교해서 지방공무원의 연금 법규 영역에서 규율의 적용을 받는다.

프랑스 공무원 연금의 규정의 특수한 점은 다양한 경력의 특수성을 모두 고려하는 동시에 민간기업 임금자와 같은 수준으로 연금보장을 한다는 점이다. 직함이 없는 공무원의 은퇴의 경우 사회복지 일반 법규에 의해서 연금이 보장된다.

<표 7-19> 이월 연금(pension de reversion)

	여 자	남 자
나이 조건	언제나 가능	-60세 -근로재해의 경우는 언제나 가능
연금 비율	-50% -최소금액 : 3470,91F	-50%, 550총액지표에 해당하는 경우는 37.5%을 초과할 수 없다. -1년에 57 777,75F -1달에 4 814,81F
재원조건 (condition de ressources)	어느 경우에도 가능	
재혼의 경우	21세 미만의 아이들에 대한 이월은 중단됨	
고아 연금	-21세 -재해의 경우 -일반 고아 : 가족수당 조건 하에서 연금의 10% -연금 권리를 가지 고아 : 연금의 50%+10%	

5. 휴가

모성휴가의 경우 기간은 일반 사회복지 법규의 기간과 동일하며, 아이들의 수에 따라 기간이 달라진다. 모성 휴가기간 중에도 근무중인 것과 동일하게 임금이 지급된다.

입양 휴가의 경우 휴가 일수와 임금은 모성휴가의 생후 휴가와 동일하다. 또한 임신과 관련된 휴가 허가는 어머니의 경우, 출생전의 진찰과 해산 준비에 필요한 기간, 아버지의 경우, 출생이후 15일 내에서 3일이다. 이러한 휴가 규정은 동거의

경우에도 결혼과 동일하게 적용된다.

육아 휴가는 공무원 법에 명시되어 있으며, 어머니든 아버지든 간에 육아 휴가를 받을 수 있다. 공무원은 모성휴가나 입양휴가와와는 별도로 육아 휴가를 받을 수 있는 권리를 가지며, 늦어도 아이의 세 번째 생일이후, 또 입양의 경우에 입양한지 3년 이후에는 더 이상 육아 휴가를 받을 수 없다.

이 규정이 임금과 은퇴권리와는 상충되기는 하지만, 육아 휴가를 받은 공무원은 승진 가능성이 반 정도로 감소되었다 하더라도 여전히 승진할 권리는 보장받는다. 육아 휴가 기간이 끝난 이후에는 자동적으로 이전 근무지나 이전 근무지와 가까운 곳으로 복직된다.

6. 계약제와 탄력적 근무제도

계약제의 경우 원칙적으로는 가족 동기에만 활용될 수 있으나, 이러한 동기가 아닌 경우에도 적용될 수 있다. 직무상의 필요와 요구에 의해서 공무원은 일정 기간동안 계약직을 수행할 수 있으며 계약직의 시간은 반나절 이상이어야 한다. 계약직의 승진이나 연수기간과 관련된 기간은 정규직의 기간과 동일하다. 임금과 연금은 정규직의 80~90%을 대신하는 직무의 경우를 제외하고는 근무 시간과 비례해서 계산되며 비율은 해당 정규직의 6/7, 32/35와 동일하다. 또한 계약직 근무 경험은 특정 행정부와 부처에서 경력으로 인정된다.

계약직은 직함이 없는 직무에서 가능하며 다음의 가정을 원칙적으로 따른다.

- 계절(saisonnier)이나 임시(occationnel)적 필요에 의한 경우,
- 기술 전문가의 도움이 필요한 경우와 같이 해당 직무를 수행할 수 있는 공무원이 없는 경우
- 일의 성격이나 필요상으로 A범주 사람들의 채용이 필요한 경우
- 프랑스 정부의 전문화된 행정기관이나 공공기관에서 그 분야의 경력이 있는 사람들을 임시적으로 고용해서 도움을 받아야 하는 경우

직함이 없는 계약직의 기간은 계절적 필요에 의한 경우 최대한 6개월까지 가능

하고 임시직의 경우 10개월까지 가능하며 재계약에 의해서 최대 3년까지 연장될 수 있다.

탄력적 근무제도는 업무 수행에 있어서 공무원들이 원하는 가장 좋은 상태에서 근무할 수 있도록 유연성 있게 근무시간을 조정하는 제도로 1983년 행정부 총리에 의해서 허가되었다.

제5절 독일¹⁸⁾

독일연방공화국은 행정구분을 연방행정, 주행정, 그리고 지방자치 행정으로 나누고 있고 원칙적으로 이들 세단계의 행정 영역은 각각 정해진 기능들을 가지고 있다. 그러나 지방자치단체와 주정부 및 연방정부 간에 위계적 피라미드는 존재하지 않는다.

1997년 전체 공무원의 수는 군인을 제외하고도 4,870,000명에 달했다(군인 포함 시 5,062,300명). 그 중 2,576,000명(52.9%)이 여성이었고, 부문별로 그 비율이 조금씩 다른데, 일반직과 법관은 전체의 37%, 공공고용직원은 68%, 현업근로직의 경우 38%, 직업군인과 정규군은 1.8%를 차지한다.

독일연방공화국에는 공무의 수행에 있어 세가지 종류의 채용형태가 있다. 공무원법의 적용을 받는 일반직공무원, 법관, 군인, 그리고 두 번째 공공부문 종사자이면서도 사법의 적용을 받는 공공고용직원, 마지막으로 단순히 임금을 받는 현업근로직이다. 연방공무원은 국방 등 국부적인 일만 담당하고 대부분의 지역에서 발생하는 업무는 주정부 공무원이 담당한다.

일반직은 일방적인 규정(법규와 조례)에 의해, 그리고 공공고용직원은 단체협상에 의해 서로 다른 법규 절차의 적용을 받고 있음에도, 근로조건에 있어서는 두 집단간에 상이점이 존재하지 않으며, 있더라도 부분적인 것에 불과하기 때문에 공공

18) 본 절은 중앙인사위원회에서 편찬한 다음의 책, 중앙인사위원회, 독일의 국가공무원제도, 2000을 요약 정리하였고 연구진이 방문한 독일 Wiesbaden의 Hessisches Innenministerium의 관계자와의 인터뷰 내용을 정리한 것임.

분야의 모든 종사자들은 사실상 동일한 근로조건의 적용을 받고 있다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 일반공무원과 공공고용직원의 해당 법규는 상이하기 때문에 여기에서는 주로 일반공무원을 중심으로 살펴보도록 하겠다.

1. 근로조건

가. 근무시간

독일 공무원의 계약은 유동적이어서 본인의 가족생활 주기나 개인생활 여건에 따라서 38.5시간이나 파트타임인 35시간 등 다양한 근무제도를 택할 수 있도록 되어 있다. 휴식시간을 제외한 표준 근무시간은 주당 38.5 내지 50시간이다. 탄력시간제(Flexitime) 또한 많은 경우에 활용되고 있다. 공무원들은 특별한 핵심근무시간(core time)을 제외하고는 특정 시간대 안에서 여유있는 시간과 부족시간의 균형을 맞추어 자신들의 매일의 근무시간을 계획할 수 있다.

나. 초과근무

원칙적으로 추가근무는 여가(free time)에 의해 보상되어야 하지만 일반직은 한 달에 5시간 이상의 추가근무실적이 있을 때만 이런 보상을 요구할 수 있다. 직원들은 또한 등급에 따라, 소요된 시간당 시간급의 15% 내지 25% 사이의 시간 보상에 추가적으로 수당을 받는다.

다. 시간제근무

시간제 근무는 1997년부터 적용되기 시작하였으며 현재는 어떤 일반직 공무원도 전제조건 없이, 그리고 조직운영상의 이해관계와 상충되지 않는 한 시간상의 제약 없이 시간제 근무를 신청할 수 있게 되었다. 1997년에는 연방, 주정부 그리고 지방자치단체에 근무하는 시간제 근무 일반직의 비율이 22.7%였다. 그 가운데 여성의 비율이 38.1%에 달했고 이러한 이유로 공공부문이 시간제 근무에 관한 한 민간부문

에 비해 주도적인 역할을 하고 있다.

1998년부터 고령자 시간제근무를 운영하고 있다. 이는 모든 독일공무원에게 적용되는 고령자시간제근무법(Act on old-age Part-time Work)에 근거하여 고령자 시간제 근무에 관한 단체협약이 공공부문의 직원들에 의해 인정되었다. 고령자 시간제 근무제도는 연금 비용에 부담스러운 추가적 부담없이, 나이 많은 직원들로 하여금 점진적으로 직무를 떠날 수 있도록, 또는 조기에 그렇게 할 수 있도록 허용하는 것이다. 풀타임으로 근무하는 일반직들은 55세부터 연금이 지급되기 시작할 때까지 고령자시간제근무에 동의할 수 있다. 고령자 시간제근무시간은 정규근무시간의 50%이다.

라. 휴일

일반직은 30세까지 26일, 30세에서 40세까지는 29일, 그리고 40세 이상은 30일의 근무일을 휴가로 사용한다.

마. 모성보호

임신한 여자 일반직공무원은 출산 전 6주 그리고 출산 후 8주 동안(조산이나 쌍둥이 출산의 경우에는 12주; 조산의 경우 사용하지 않은 출산 전 6주를 추가적으로) 직무수행의 의무를 면제한다. 이에 공공고용직원은 법정 의료보험에서 출산수당(maternity benefits)과 임용권자로부터 임금에 준하는 보조금을 받고, 일반직 공무원은 급여를 계속 받는다.

모성보호기간이 끝난 후 부부 중 한 명이 아이가 세 살이 될 때까지 '육아휴가(child-rearing)'를 받을 수 있다.

바. 질병시 급여

일반직의 경우 질병에 걸렸을 경우 기간의 제한없이 급여를 계속 받는다. 반면, 공공고용직원들은 이반독일노동법의 근거에 따라 이전의 보너스와 초과근무수당이

포함된 급여 전액을 임용권자로부터 6주까지 받는다. 7주째부터 법정의료보험기금으로부터 '질병수당(sickness benefits)'을 받는다. 이는 실수령 급여의 90%이다.

2. 보수

보수 구조는 일반공무원과 공공고용직원에 따라 다소 상이하다. 일반직공무원·판사·군인(직업군인, 정규군인)은 보수에 관한 법으로 '공무원보수법(the Civil Servants' Remuneration Act)'이 있어 통일적으로 국가전체 공무원에게 적용된다. 이 기본 원리는 부양원칙(maintenance principle)이라고 하여 국가는 재직자와 퇴직자(연금수령자)에게 그가 수행하고 있거나 수행했던 직무에 상응하는 적절한 부양을 제공할 의무가 있다는 것이다. 이에 반해 공공고용직원의 보수는 일반적인 근무조건에 대한 공공의 고용자와 노동조합간에 이루어진 단체협약에 의해 결정된다. 이에 본 연구에서는 일반공무원을 중심으로 살펴보겠다.

가. 기본급

매월 선급으로 지급되는 보수는 우선 직무등급으로 결정되는 기본급(the basic salary)이 있다. 따라서 기본급은 공무원이 실제로 어떤 기능을 수행하고 있는가라는 문제보다는 단순히 해당 공무원에게 어떤 직무가 할당되었는가 하는 것을 기준으로 결정된다. 직무와 등급은 연방보수표(the Federal Pay Schemes)에 의해 관리되고, 이 연방보수표가 각 주의 보수표에도 적용된다. 또한 1997년부터 탁월한 업무성과가 지속되는 경우 승급소요기간을 반으로 줄이는 성과승급제도(performance step)가 도입되었다.

나. 가족 수당

기본급을 보전하는 것으로 가족수당(the family allowance)이 있는데 이는 이전의 지역생계수당(local living allowance)으로 국내의 각 지역에서 근무하는 공무원들의 생계비가 격차를 보임에 따라 그 격차를 완화시키는 수당이었다. 1단계를 기

준으로 가족수당(기혼수당, married person' allowance)은 기혼자와 결혼으로 부양의무가 생긴 자(배우자가 사망한 경우, 이혼한 경우를 포함)에게 지급된다.

가족수당 지급과 별도로 일반 국민들과 동일하게 공무원들에게 '일반자녀수당(general child benefit)'이 부여된다.

다. 수당

기능수당은 직무에 따라 달리 지급되는 기본급의 한 요소로서 보수표에서 기능수당에 대한 사항 등을 정하고 있다. 직위수당으로 대부분의 공무원은 연방정부와 지방자치단체간 보수 변동추이에 있어 균형을 맞추기 위한 '일반직위수당(general post allowance)'을 지급받는다. 초과근무수당(overtime pay)은 정규근무시간을 초과하거나, 어려운 근무여건에서 업무를 수행하는 공무원에게 지급하는 보수로 시간당 임금과 비례하여 일률적인 비율로 지급된다.

라. 성과상여금과 성과수당

1997년 2월 24일에 '국가공무원법 개정법률(The Act to Amend the Civil service law)'이 제정되어 법률에 의해 연방정부와 주정부에서 특별히 뛰어난 업적을 거둔 공무원에게 성과상여금과 성과수당을 지급할 수 있는 근거가 마련되었다. 이에 해당업무에서 뛰어난 업적을 올린 것에 대해 특별보상성을 강조하는 성과상여금(performance bonuses)과 업무에 대한 장래성 및 적극성에 따라 지급되는 성과수당(performance allowances) 및 다른 특별수당 등도 노동시장의 상황에 따라 지급된다.

마. 특별상여금

특별 상여금으로 담당 공무원이 부족한 경우 등 특별한 경우에 필요한 예산 규정 범위 내에서 지급된다.

바. 재외근무수당

국외 근무자에게는 특별한 재외근무수당(special expatriation allowance)이 지급되며, 재외근무하는 국가의 물가 등 구매력의 차이에 따라 적절히 가감하여 지급된다. 해외업무에 대한 규정은 공공고용직원에게도 동일하게 적용된다.

사. 기타

또한 모든 공무원에게 연간특별급여(annual special payments)와 자산형성수당(capital-forming benefits)이 지급된다.

아. 봉급의 조정

자동적인 봉급조정은 없다. 공직사회에서는 아주 적은 봉급 인상에 있어서도 사안별로 분리해서 결정할 필요가 있다. 공공고용직원과 현업근로자를 위한 봉급조정은 노동조합과 고용주 사이의 협상에서 이루어지면, 이를 통해 단체협약(collective salaries agreement)을 이끌어낸다.

공무원을 위한 봉급조정 방법으로 연방국회는 개개 사안의 경우마다 봉급조정법을 논의하고 채택해야 하는데, 이 법안은 상원의 동의를 필요로 한다. 대개 법안은 단체협약과 방향이 일치되는데 그 이유는 단체협약 협상기간 동안 경제적·예산적 상황과 관련된 측면들이 상세히 검토되었기 때문이다. 이러한 이유로 공무원의 봉급인상이 공공고용직원보다 늦게 시행되지만, 소급해서 적용된다.

3. 연금

공무원들은 일반적인 법정 사회보험과 연금체계에서 제외되어 있다. 세금을 통해 재정 지원되는 이러한 특별한 시스템은 기여금이 없다. 하지만 이러한 점이 공무원의 총액보수를 평가하는데 있어서 고려되어 왔다. 공무원들은 일반법으로 규정된 직업재해보험에 의해 보호받지 못하기 때문에 공무원들을 위한 연금체계는 직업

상재해 혜택도 포함하고 있다. 그래서 만약 공무원이 업무상 사고 때문에 퇴직하게 되면 일정한 조건하에서 증가된 사고연금을 받는다.

연금 자격요건의 하나로 최소 5년의 근무를 요구하고 있다. 일반적으로 퇴직 때까지 공무원을 계속 있는 것을 요구하고 있으며 그렇지 않을 경우 연금을 받을 수 없지만 일반법으로 규정된 연금 체계에 소급하여 보험에 편입될 수 있다.

제6절 스웨덴¹⁹⁾

1. 공직의 구조와 스웨덴 공무원기구

스웨덴의 공공부문은 중앙정부(Central Government Sector), 카운티의회(County Councils), 지방자치단체(Municipalities)의 세 부분으로 나뉜다. 중앙정부는 다시 외교, 국방, 치안, 교육 및 연구, 도로, 노동, 사회보장, 환경 부문으로 나뉜다. 지방자치단체는 아동보호, 노인보호, 사회적 지원, 재정지원, 학교, 지역서비스, 레크리에이션과 문화, 소방과 재해구호, 수도 및 하수도로 구성된다. 지방의회는 육체 및 정신 건강보호, 치과서비스, 지역 정보로 나뉜다.

스웨덴 정부부문의 특성은 다양한 부처와 독립된 기구들이 있다는 것과 이들은 각각의 목적을 갖고 서로 의사소통하며 평가를 실시하고, 전반적인 활동에 대한 기본골격을 갖추고 있다는 데 있다.

스웨덴의 전체 노동시장을 100으로 했을 때 사적부문은 61%이고, 공공부문은 39%(중앙정부 6%, 지방정부 24%, 카운티 9%)이다. 중앙공무원은 2000년 9월 1일 현재 총 250기구에 225,000명이 고용되어 있다. 이는 전체 노동시장의 6%에 해당하는 수치이다. 중앙공무원 수는 1985년을 기점으로 계속해서 감소하고 있다. 이는 지난 10년간 정부기구가 통폐합되었기 때문이고, 정부기구의 예산 축소로 공무원이

19) 본 절은 연구자가 스웨덴 정부기구인 Swedish Agency of Government Employers (arbetsgivarverket)의 통계담당자 Mr. Ake Fagrell과의 면담 및 보고 내용을 요약 정리한 것임.

감원되었기 때문이다. 지난 10년간 약 5만명의 공무원이 퇴직하였다. 또한 국가 기간산업이 민영화하여 정부기구가 축소되었다.

정부기구는 대학, 법률 관련 부처, 국가기간산업, 국방, 고용, 경제, 기상관련기구, 각종 부처, 환경 및 농업관련기구, 문화관련 기구 등으로 구성되어 있다. 중앙공무원의 성비는 2000년 9월 현재 남자 57%(127,000명), 여자 43%(98,000명)으로 남성이 여성보다 약 14% 더 많다(총: 225,000명). 중앙공무원의 평균 연령은 45세이고, 이들의 학력 수준은 반 정도가 대졸로서 비교적 높은 편이다.

2. 임금

중앙공무원의 월수입은 약 22,000 SEK로 민간기업종사자 평균 월수입 23,500 SEK보다 약간 더 낮은 상황이지만, 양자간의 커다란 차이는 없다. 카운티 공무원의 월수입은 19,000 SEK이고 지방공무원의 월수입은 17,000 SEK로 중앙직 공무원보다 낮은 편이다. 한편 민간 근로노동자의 월수입은 약 18,000 SEK로 지방직 공무원보다 약간 더 높은 상황이다. 이와 같이 스웨덴에서는 공무원과 민간기업종사자간의 커다란 임금격차가 없음을 알 수 있다.

1980년에서 1990년에 중앙공무원을 위한 새로운 임금체계가 실시되었다. 새로운 임금체계를 바탕으로 중앙직 공무원의 임금은 각 기구에 의해서 결정되는 제도로 바뀌었다. 과거에는 임금수준(임금등급)은 직급에 따라서 결정되었다. 조사결과 대부분의 공무원들은 새로운 임금체계를 선호하고 있음이 밝혀졌다.

스웨덴 공무원의 임금은 직업의 난이도에 의해서 결정된다. 이를 TNS라고 부르는데 이는 다시 역할(function)과 난이도(level of difficulty)로 구분된다. 역할이란 업무의 성격을 말하는 것으로 경제, 정보, 지질분야 등이 그 예이다. 난이도는 기술, 복잡성, 독립성 등을 고려해서 결정된다. 업무등급은 SAGE(Swedish Agency for Government Employers)와 노동조합이 공동으로 개발한 것이다.

이 두 요소를 고려해서 직업의 등급이 3등급에서 7등급까지 5등급으로 나뉜다. 7등급은 가장 업무가 수월한 것으로 자세한 지시에 의해 작업이 실시되는 경우이

다. 6등급은 일반적인 지시에 의해 작업을 하는 단계이다. 5등급은 업무를 전적으로 독립적으로 하는 단계이다. 4등급은 업무의 계획, 방법, 기술개발, 평가 등을 포함하는 단계이다. 마지막으로 3등급은 업무가 전체 정부 기구에 중요한 것으로써 고도의 복잡한 문제를 해결하는 단계이다. 등급에 따라서 임금이 결정되는데 낮은 단계의 등급자가 업무의 성격으로 더 많은 임금을 받게 된다.

전반적으로 여성공무원은 남성공무원 평균임금의 87%를 받는다. 남성과 동일한 지위, 연령, 교육수준을 갖고 있는 여성공무원은 남성의 96%를 받는다. 전반적으로 모든 지위와 등급에 있어서, 여성의 임금이 남성보다 낮다.

3. 공무원기구

스웨덴에서 공무원의 복리후생을 담당하는 기구는 스웨덴공무원기구(Swedish Agency for Government Employers: SAGE)이다. 스웨덴공무원기구는 모든 정부 기구에 소속한 공무원들의 '연합체'(association)로 1994년에 설립되었다. 정부의 모든 조직이 자동적으로 이 기구의 회원이 된다. SAGE는 회비에 의해서 운영되고 정부나 국회가 직접적으로 SAGE에 영향을 줄 수 없도록 되어 있다.

이 기구에서 공무원의 다양한 요구를 수렴하고 있다. 현재 65명이 고용되고 있고, 이 기구에 가입한 공무원 기구는 250개소 약 235,000명이다.

이 기구의 구체적인 역할은 중앙과 다양한 협상을 하는 것이고, 공무원의 협조체계를 개발하고, 회원에 대한 상담과 이해를 도모하는데 있다. 공무원 개인의 임금은 노동조합과 협상을 통해서 각 정부조직의 차원에서 결정된다.

4. 복리후생

공무원은 일주일에 5일 근무한다. 휴가는 연간 30~35일이다. 직장 내에서는 탄력적 근무제도를 실시하고 있다. 공무원은 8시 30분 이전에 출근하면 되고 9시에서 3시까지는 core time으로 모든 사람이 사무실에 있어야 한다. 점심시간은 자유롭고 자기가 원하는 시간에 식사할 수 있도록 되어 있다.

제7절 외국 공무원 제도의 시사점

이상에서 외국의 공무원 근무관련 제도 및 복리후생제도를 살펴보았다. 이러한 제도로부터 우리 나라에서 도입할 수 있는 정책적 시사점을 몇 가지 도출해 볼 수 있을 것이다.

우선은, 위 6개국 사례는 공통점이 있고, 국가마다 고유한 특성으로 인해서 차이점이 있다. 여기서는 이를 총괄해서 우리 나라에 적용하는 방안을 모색하였다. 앞의 사례로부터 우리가 도입할 수 있는 제도로 크게 주2일 휴가제, 모성보호 및 부성보호, 개호보호 및 휴일대체제, 계약제 및 시간제 근무, 채용 및 승진의 엄밀성, 임금제의 개선, 연금보장제도 등을 들 수 있다.

주2일 휴가제는 서구에서는 일찍이 도입했던 제도이다. 최근 일본에서는 1993년에 도입하여 거의 모든 선진국이 이를 도입하고 있다. 우리 나라에서도 주5일제 근무제도가 내년부터 시행될 예정으로 있다. 이를 실시했을 때 공무원의 사기가 어느 정도 상승하고, 일에 대한 의욕과 생산성이 증가하는 지에 대해서는 더 많은 연구가 있어야 하겠지만, 서구의 경우 이를 뒷받침하는 연구들이 많다. 주5일제 근무를 통해서 심신의 누적된 피로를 완화시켜 줄 수 있을 뿐 아니라 가족생활, 사회생활 및 여가생활을 위한 시간적 여유가 더 생길 수 있게 된다.

모성보호 및 부성보호는 모든 국가에서 공무원들에게 보장하고 있는 주요제도이다. 자녀임신, 출산, 양육, 입양 시 여성은 물론 남성에게도 휴가를 주고 있다. 우리 나라에서도 산전산후 출산휴가 제도를 채택하고 있어 현재 법적으로 90일까지 유급휴가가 가능한 상황이다. 아울러 1년까지는 무급휴가가 보장되어 있다. 그러나 부성을 위한 휴가제도는 보편화되어 있지 않은 상황이다. 모성과 아울러 부성을 보호하는 제도의 도입이 요구된다.

일본에서는 특이하게도 개호보호제도를 채택하여, 가족의 일원이 아프거나 상을 당했을 때 2주일 간 무료로 주는 휴가이다. 우리 나라에서도 직계가족이 상을 당했

을 때 휴가가 주어지기는 하지만, 이들이 아팠을 때는 휴가가 주어지지 않는다. 특히 여성의 경우는 가족의 비공식적 보호자이므로 자녀나 부모님이 아팠을 때, 자신의 휴가가 아닌 가족을 위한 휴가를 사용할 수 있는 제도의 도입을 고려해 볼 필요가 있다.

일본에서는 또한 휴일대체제라는 것을 도입하여 휴일에 근무한 경우 평일 중 하루를 대체할 수 있는 제도를 도입하고 있다. 우리 나라 공무원의 경우 상당수가 주말에도 잔업을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 업무가 좀 한가한 시기에 휴일 근무와 대체할 수 있는 제도를 마련하는 것을 고려해 볼 수도 있을 것이다.

서구의 경우는 근로자의 생활주기와 의향에 따라서 공무원의 고용이 계약제 및 시간제 근무인 경우가 대부분이다. 미국, 독일, 프랑스 등에서는 이러한 계약제 고용이 보편화되어 있어서, 개인의 상황에 따라서 주당 근무시간을 반일제 혹은 38시간 등으로 정하고 있다. 이러한 계약제 공무원의 신분은 국가마다 약간 다른 상황이다. 독일의 경우는 계약제 공무원의 신분이 상근직 직원과 똑같이 보장되어 있는 반면, 프랑스에서는 계약제는 임시적으로 최대한 3년까지 할 수 있다. 중요한 점은 개인의 상황을 최대한 고려하여 근무시간을 조정할 수 있는 공식적인 제도가 있다는 점이다. 더구나 계약제 직원이라고 해서 연금, 퇴직급여, 수당 등에서 전혀 차등이 없고 신분이 보장되어 있다는 점이다.

스웨덴에서는 공무원의 계급제가 개선되어 직급이 아니라 일의 난이도와 책임성의 고하에 따라서 5등급으로 급을 나누어 임금을 차등적으로 지급하고 있다. 독일에서도 세분화된 직급제도는 없이 관리자와 일반직의 구분이 있을 뿐이다. 계급제에 대한 논의는 오래 전부터 있어 온 사항이다. 특히 하위직의 승진에 대한 불만이 많이 일고 있는 상황에서 계급제를 단순화하는 것이 얼마나 효율적인지에 대한 연구가 필요하다고 본다.

미국에서는 본인의 휴가를 저축할 수도 있고 본인이 사용하지 않은 휴가를 다른 사람에게 양도해 주는 휴가공유제도를 실시하고 있다. 우리 나라에서는 이와같이 다양한 휴가제도를 적용하는 것은 아직까지는 시기 상조라고 본다. 다만 현행 법으

로 규정된 휴가만이라도 본인이 원하는 시기와 기간동안 자율적으로 사용할 수 있는 여건이 조성되는 일이 시급하다고 본다.

마지막으로 외국의 사례에서 가장 중요한 시사점 중의 하나는 탄력적 근무시간 제도이다. 우리 나라에서도 민간기업이나 몇몇 정부 기관에서 탄력적 근무시간제도를 도입하였다. 그 성과에 대해서는 연구가 필요하겠으나, 미국의 연구 결과에 의하면 각종 가족친화적 프로그램의 도입으로 직원의 생산성과 직업만족도가 제고되었다. 우리 나라와 같이 장시간 근무하고 초과근무를 많이 하는 상황에서 탄력적 근무제도를 실시하게 되면 일하는 시간이 줄어들어 업무의 손실을 초래한다는 우려가 있을 수도 있다. 그러므로 탄력적 근무제도가 시행되기 이전에 적정 근무시간에 대한 논의가 우선 필요하다.

제8장 공무원 삶의 질 향상을 위한 과제

이상의 연구 결과를 토대로 공무원의 삶의 질 향상을 위한 정책적 시사점을 도출해 보고자 한다. 전반적으로 볼 때 공무원의 삶의 질은 객관적인 면에서는 어느 정도 상승한 것으로 나타났다. 특히 월수입, 승진, 가구재정 등은 2년 전에 비해 상승하였다.

그럼에도 객관적 조건의 상승에 대한 공무원의 주관적인 인식은 이에 상응하는 수준으로 긍정적으로 변화하지 않았음을 알 수 있다. 만족도 정도에서 2년전에 비해 상승한 영역은 자녀의 교육에 대한 만족과 배우자의 직업만족, 여가만족, 휴가만족 네 영역으로 분석되었으나, 여가 및 휴가 만족은 여전히 보통 미만의 수준이다. 한편, 통근만족, 건강만족, 친구만족, 한국거주 만족의 영역에서는 만족도가 유의하게 감소하였다.

민간기업종사자의 경우는 2년전과 많은 차이를 보이지 않고 있고, 다만 자녀교육만족과 여가만족에서는 만족도가 상승하였고, 직업만족, 건강만족, 한국거주만족도는 감소하였다.

영역별로 보면 직업생활영역에서는 공무원의 소득, 승진기회에 대한 만족도가 상승하였다. 그러나 근무시간이나 초과근무에 있어서는 상승하였거나 변함이 없는 등 근무시간과 관련해서는 이전과 다른 없는 상황이다. 민간기업과 대조적으로 복리후생과 보수수준 면에서는 임용시보다 현재 더 향상하였다는 평가를 하고 있었다.

민간기업종사자는 오히려 삶의 질 수준이 2년전과 같거나 더 하락한 영역도 있었다. 그럼에도 불구하고 전반적으로 민간기업종사자의 만족도 수준은 공무원보다 약간 더 높았다. 특히 공무원의 자신의 삶의 질 수준에 대해서는 상당히 낮게 평가하고 있었다.

이러한 결과를 통해서 볼 때 공무원은 삶의 질에 대한 기대 수준이 높기 때문

에, 과거에 비해 현재 삶의 질 수준이 향상되었어도 이에 대해 만족하지는 않는 것으로 해석할 수 있다.

정부가 실시한 공무원의 삶의 질 수준 향상을 위한 지난 2년간의 노력이 어떠한 면에서는 결실을 거두었으나, 실제적인 면에서는 이에 대한 공무원의 인식이 그다지 긍정적이거나 별로 의식하지 못하는 측면이 있다고 할 수 있다.

향후 공무원의 삶의 질 향상을 위해서는 다음과 같은 정책이 필요하다고 본다.

1. 정부의 노력에 대한 홍보

객관적인 조건의 개선과 함께 이에 대한 홍보의 노력도 중요하다고 판단된다. 객관적인 조건이 아무리 향상되었어도 이것에 대한 공무원의 인지도가 낮거나 이에 대한 정보가 별로 없으면, 본인의 삶의 질이 향상되었어도 이를 별로 감지하지 못하게 된다. 정부의 공무원 삶의 질 향상을 위한 각종 정책들에 대한 소개를 위한 소책자나 홈페이지를 통한 홍보 방안 등을 고려해 볼 수 있겠다.

아울러 다른 직종 종사자의 삶의 질 수준에 대한 비교적인 정보도 제공할 필요가 있다. 이를 통해 공무원의 삶의 수준의 현주소를 보다 객관적으로 살펴볼 수 있는 지표가 될 수 있을 것이다

2. 직업생활 만족도 제고

1999년과 마찬가지로 2001년의 분석에서도 공무원의 삶의 질 향상을 위해서 가장 중요한 영역은 직업생활영역으로 분석되었다. 따라서 공무원의 삶의 질 향상을 위해서 직업생활영역에서의 추가적인 개선작업이 요구된다. 직업생활 중에서도 공무원이 불만족해 하고 있는 분야는 보수, 승진기회, 부대시설, 시간적 여유, 휴일근무 등의 항목에 있었다. 보수에 있어서는 임금 상승이 있기는 했지만, 물가상승에 상응하지 못하는 부분이 있고 아울러 절대적인 만족수준에는 못미치는 수준이라고 할 수 있다. 보수에 있어서는 점차적인 임금인상을 통해서 민간과의 격차를 조금씩 줄여나가야 할 것이다.

승진에 있어서는 적체된 승진이 약간 향상되기는 했지만, 여전히 기대수준 이하임을 알 수 있다. 이를 해소하기 위해서는 직급제에 대한 근본적인 논의가 필요하다고 본다. 스웨덴에서 실시하고 있는 것과 같이 직급없이 일의 책임성과 전문성에 의해 단계가 결정되는 새로운 방안 등을 검토해 보아야 할 시점이 아닌가 생각된다.

해외출장은 많은 공무원들이 원하는 사안이기도 하지만, 아직도 기회가 주로 상급직이나 중간관리직에 주로 부여되고 있어서 불만족한 항목이다. 해외연수나 출장을 통해 직원의 전문이 넓어지고 새로운 시각이 도입되는 등 많은 장점이 있음에도, 예산상의 부족으로 인해서 이를 활발하게 시행하지 못하고 있다. 그러나 해외출장을 통해서 유입될 장기적인 장점들을 생각하면, 단기적인 투자는 필요하다고 본다. 외국 기관과의 연계하에 실비로서 해외에 가서 전문을 넓힐 수 있는 방안을 모색해 보는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것이다.

부대시설은 2년전과 마찬가지로 매우 만족도가 낮은 영역이다. 특히 공무원이 밀집된 청사에는 근로복지회관이나 스포츠센터 같은 시설이 필요하다는 지적이 많다. 이것도 예산의 문제인데, 각 부처에서 출자하여 공동으로 공무원을 위한 다용도의 회관 건립을 추진해 볼 수 있을 것이다.

아울러 근무시간은 과거나 지금이나 상당히 긴 편이므로 이에 대한 조정이 요구된다. 공무원들은 여가시간이 별로 없고, 휴일에도 근무해야 하는 상황이다. 휴일 근무 경우에는 일본에서 실시하고 있는 휴가대체제를 활용하여 휴일에 근무했을 때, 평일 중 하루를 쉬게 하는 제도를 도입할 수 있을 것이다.

근무시간의 과다는 업무의 과중과 연관되어 있다. 따라서 업무량을 줄이고 시간을 보다 효율적으로 사용할 수 있도록 인프라가 구축되어야 할 것이다. 불필요한 행정처리의 간소화 혹은 폐지, 결재라인의 단순화, 하급직의 자율성 및 결정권 강화 등을 통해 행정처리를 위한 업무시간이 단축될 수 있고, 업무의 효율화를 기할 수 있을 것이다. 아직도 공직사회에는 불필요한 행정문서들이 많이 있다. 이러한 것들을 발견하여 보다 합리적이고 효율적인 업무처리가 되면, 업무시간이 줄어들고 대

신 여가시간은 늘어날 수 있을 것이다. 나아가 여가시간 확충 뿐 아니라 건전한 여가방법에 대한 정보제공, 여가시설 확충 등의 노력도 필요하다.

무엇보다도 현행 법적으로 규정된 휴가를 공무원이 원하는 시기에 원하는 만큼 사용할 수 있는 분위기가 조성되어야 한다. 규정된 연가를 다 사용하지 못하는 것이 당연한 풍토가 바뀌어야 한다.

3. 가족친화적 정책 도입

직업생활과 함께 가족생활에 대한 만족은 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 매우 중요한 요인으로 판명되었다. 따라서 직업생활과 가족생활을 병행해서 영위하게 하는 가족친화적 정책의 점진적인 도입이 필요하다. 공무원이 가족과 보내는 시간을 증대시키고 가족과의 질적인 삶을 위해서 정책적인 고안을 하는 작업이 필요한 것이다. 이는 근로조건을 향상시키는 것만큼이나 중요하고 시급한 사안이다.

선진외국에서 이미 도입하고 있는 탄력적 고용제도, 탄력적 근무시간 등은 우리나라에서도 쉽게 도입할 수 있는 제도들이다. 최근 주 5일제 근무에 대한 논의가 일고 있는데, 이는 물론이고 보다 탄력적인 근무형태를 통해서 공무원의 사기를 제고하고 생산성을 높임으로써 대민서비스의 질적인 향상을 꾀할 수 있고, 나아가서 공직사회 전체의 위상이 제고될 수 있을 것이다.

탄력적 근무시간제는 모든 근로자가 사무실에서 근무해야 하는 core time을 정해 놓고 출퇴근시간은 개인의 상황에 따라서 자율적으로 하도록 한다. 공무원이 점심시간도 줄여서 근무할 경우 이를 근무시간으로 계상하여 일찍 퇴근하게 하는 국가도 있다. 그런데 모든 직종이 다 탄력적 근무제도를 도입할 수는 없고, 대민서비스를 필요로 하는 직종의 경우는 전통적인 출퇴근제를 고수해야 할 것이다.

탄력적 근무제도란 계약제나 시간제 근무 등을 개인의 상황에 맞게 결정할 수 있게 하는 제도이다. 현재 우리 나라에서는 상근직만을 인정하고 계약제 근무제도는 고용상의 신분이 일시적이어서 불안정한 고용형태로 간주하고 있다. 그러나 외국의 경우는 상근직이외에 계약직에 대한 신분도 보장하고 있어서, 개인이 필요할

경우 평생 계약제로 근무할 수 있다. 특히 여성의 경우 가정생활을 돌보기 위해서 상근보다는 파트타임 고용을 원하는 경우가 많기 때문에 이 제도를 활용하여 자녀를 양육하고 가정생활도 충실히 할 수 있다. 이 제도의 도입을 위해서는 시범적으로 몇몇 부처에서 이를 실시하여 그 효과가 어떤지 검토하는 작업이 선행되어야 한다.

아울러 자녀의 건전한 육성을 위해서 모성 및 부성을 보호하는 휴가의 적극적인 도입이 필요하다. 공직사회에서 모범을 보여 이를 시행했을 때 사회의 다른 분야에서도 이를 적용하기가 수월해 질 것이다.

그 밖에 개호보호휴가 등도 고려되어야 할 가족친화적 제도라고 생각된다.

참고문헌

- 고영선 (1998). 『경제력집중과 사회보장제도의 역할: 미국의 경험』. KDI 연구자료 98-08.
- 김미숙·조경호 (2000). 『행정개혁과 공무원 삶의 질』. 서울: 나남출판.
- 김병국 (1989). 도시생활환경지표와 측정에 관한 연구. 건국대 박사학위논문.
- 김병섭 외 (1999). 공공부문의 감축관리 평가. 한국행정학회 동계학술대회 발표논문.
- 김병섭 (1994a). 공무원의 복지부동과 직무몰입도. 『한국행정학보』, 28(4): 1279-1299.
- 김병섭 (1994b). 경찰공무원의 스트레스와 심리적 탈진. 『한국행정연구』, 3(4): 129-152.
- 김선호·조경호 (1998). 행정발전을 위한 공무원 노사관계 발전 방안. 『사회과학논집』, 8(1).
- 김신복 (1984). 사회개발의 기획 및 지표의 활용. 김운태 외, 『한국정치행정의 세계』, 서울: 박영사, pp. 329-347.
- 김영중·박병식·오영석·김상묵 (1998). 삶의 질 향상을 위한 행정서비스 평가에 관한 연구. 『한국행정논집』 10(4): 769-785.
- 김재홍·이은우·이재기 (1998). 다년도·다차원 거리지표 모형을 이용한 한국 도시의 삶의 질 비교 연구. 『지역연구』 14(1): 21-45.
- 김호정 (1994). 한국관료행위의 결정요인: 복지부동의 원인. 『한국행정학보』, 28(4): 1255-1278.
- 박경효 (1999). 공무원의 삶의 질. 중앙인사위원회 창립세미나 발표논문.
- 박광국·김순양 (1998). '삶의 질' 향상을 위한 지방정부의 개혁과제. 『사회과학연구』(영남대) 17(2): 25-51.
- 박상건 (1995). 『일류공무원 삼류 행정』, 서울: 창공사.
- 박천오 (1996). 한국사회문화의 변화와 행정행태. 박천오·박경효, 『한국관료제의 이해』, 서울: 법문사, pp. 31-47.
- 서원석·김광주 (1992). 『공무원의 인식과 행태에 관한 연구』. KIPA 연구보고 92-13-2.
- 신도철 (1981). 한국인의 삶의 질 연구: 주관적 지표에 의한 분석. 『정경문화』 5월호:

26-47.

- 윤현숙 (1995). 「Sickness Impact Profile」을 이용한 신체질환자의 삶의 질에 관한 연구. 『한국사회복지학』 25(1): 105-128.
- 이영희 (1997). 과학기술과 삶의 질. 『사회과학연구』(가톨릭대) 14: 155-175.
- 이재성 (1988). 지방정부의 성과수준지표에 관한 연구. 중앙대 박사학위논문.
- 이정우·황성현 (1998). 한국의 분배문제: 현황, 문제점과 정책방향. 『KDI 정책연구』 20(1,2): 153-214.
- 이창원 (2001). 우리나라 정부기구 개편에 대한 비판적 고찰: 김대중 정부 3년을 중심으로. 『한국행정연구』, 10(2): 128-151.
- 이헌수 (1998). 『행정에 관한 공무원의 인식과 태도』. KIPA 연구보고 98-13-2.
- 임희섭 (1996). '삶의 질'의 개념적 논의. 『한국행정연구』, 5(1): 5-18.
- 정구현 외 (1994). 『21세기 한국의 사회발전전략: 성장·복지·환경의 조화』, 서울: 나남.
- 조경호 (1997). 『전환기의 공무원 가치관』. 서울: 집문당.
- 조경호·김성훈 (2001). 공무원 노동기본권 보호의 실효성 확보를 위한 제도적 조건의 탐색: 비교론적 접근. 2001년도 인사행정연구회 하계학술대회 발표논문집, pp. 65-89.
- 조경호·주재복 (2001). 조직유형별 직무만족도 비교 연구. 『한국행정학보』, 35(3): 163-180.
- 조명한·차경호 (1998). 『삶의 질에 대한 국가 간 비교』. 서울: 집문당.
- 조선일 (2001). 공무원직장협의회제도의 평가와 발전방향. 2001년도 인사행정연구회 하계학술대회 발표논문집, pp. 90-122.
- 조선일보, 1999년 9월 28일 기사, 10월 7일 기사.
- 조세환·오휘영 (1993). 도시환경에 대한 시민의 만족도 분석-경주시 사례연구. 『국토계획』, 28(4): 161-182.
- 조성한 (1996). 『행정에 관한 국민과 공무원의 인식조사』. KIPA 연구보고 95-14.
- 최종우·한상태 외, 『데이터마이닝 의사결정나무분석』, SPSS 아카데미, 1998.
- 통계청 (1998). 『한국의 사회지표』.
- 하재구 (1986). 서울시민의 삶의 질 실태와 시정부의 공공정책의 발전방향에 관한 연구. 한양대 박사학위논문.
- 하혜수 (1996). 지방정부의 정책평가 산출모형에 관한 연구. 서울대 박사학위논문.

- 현오석 (1976). '생활의 질'의 측정에 관한 연구. 『행정논총』, 14(2): 326-343.
- 행정자치부 (1998). 『공무원통계』.
- Lane, R. E. (1994). "Quality of life and quality of persons: A new role for government?" *Political Theory*, 22(2).
- Robertson, A. and A. Osborn (1985). *Planning to Care: Social Policy and the Quality of Life*. Edinburgh Univ. Press.
- Seed, P. and G. Lloyd (1997). *Quality of Life*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Sirgy, M. J. (1986). "A quality of life theory derived from Maslow's developmental perspective," *American Journal of Economic and Sociology*, 45(3): 329-342.
- Schneider, M. (1976). "The 'Quality of Life' and social indicators research," *Public Administration Review*, 36(3): 297-305.
- SPSS Inc., 『AnswerTree 1.0 User's Guide』, SPSS Inc, Chicago, 1998.
- 公務員の 待遇・生活 白書, 實務教育出版, 2001.

공무원의 삶의 질에 관한 조사표

안녕하십니까?

국무총리 산하 출연연구기관인 한국보건사회연구원에서는 올해 중앙인사위원회와 공동으로 1999년에 이어 제2차 「공무원의 삶의 질에 관한 연구」를 하고 있습니다. 이를 위해 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하고자 합니다.

본 조사의 목적은 공무원의 삶의 전반에 대한 현황, 만족도를 파악하여 공무원의 삶의 질을 향상시키는 데 있습니다. 여러분의 의견은 공무원들의 삶의 질을 제고하기 위한 정책을 마련하는데 매우 중요한 자료가 될 것입니다.

본 조사의 결과는 연구를 위한 통계처리에만 사용되고, 절대로 다른 목적에는 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

설문지는 작성하신 후 반송봉투에 넣으셔서 **9월 25일까지** 저희 연구원에 보내주시면 됩니다. 기타 문의 사항이 있으시면 아래로 연락해 주시기 바랍니다.

2001. 9.

연구책임자: 김미숙 한국보건사회연구원 책임연구원

공동연구자: 이견직 한국보건사회연구원 책임연구원

조경호 국민대학교 교수

전화: 02-355-8003 (144) 팩스: 02-382-4582

주소: 122-705 서울시 은평구 불광동 산42-14

e-mail: mskim@kihasa.re.kr

중앙인사위원회·한국보건사회연구원

근무부처명		직장 전화번호	
근무처 소재지			

*** 다음의 질문에 한 문제도 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다.
별도의 지침이 없으면 해당되는 곳에 하나만 ✓해 주시기 바랍니다.**

A. 교통·통근

1. 귀하가 출근 및 퇴근시 주로 이용하는 교통수단은 각각 무엇입니까? 번호를 기입해 주십시오. 출근시: _____ 퇴근시: _____

① 도보 ② 자전거 ③ 버스 ④ 통근버스 ⑤ 지하철 ⑥ 택시 ⑦ 개인승용차 ⑧ 기타

2. 귀하가 보통 집에서 출발하여 직장에 도착하는데 걸리는 시간은 어느 정도입니까?

_____ ① 30분 미만 _____ ② 30분~1시간 미만
_____ ③ 1시간~1시간30분 미만 _____ ④ 1시간30분~2시간 미만 _____ ⑤ 2시간 이상

3. 귀하는 통근에 대해서 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

_____ ① 매우 만족 _____ ② 만족 _____ ③ 보통
_____ ④ 불만족 (문 3-1로) ↓ _____ ⑤ 매우 불만족 (문 3-1로) ↓

- 3-1. 통근에 대해서 불만족하시는 이유는 무엇입니까?

_____ ① 시간이 많이 걸린다 _____ ② 비용이 많이 든다 _____ ③ 도로가 혼잡하다
_____ ④ 차내가 혼잡하다 _____ ⑤ 기타(_____)

B. 직장생활

1. 귀하는 공직 생활을 언제부터 시작하셨습니다? 19_____년

2. 귀하가 현재 소속된 부처(부, 청)와 귀하의 현 직급은 어떻게 되십니까?

현재 소속 부처: _____ (부, 청)

현재 직급: _____ 임용시 직급: _____

① 1급 ② 2급 ③ 3급 ④ 4급 ⑤ 5급 ⑥ 6급 ⑦ 7급 ⑧ 8급 ⑨ 9급

3. 귀하가 현재 받고 있는 세금공제 전의 보수는 보너스 및 수당을 포함해서 월평균 얼마입니까?

_____ ① 70만원 미만 _____ ② 70~100만원 미만 _____ ③ 100~150만원 미만
_____ ④ 150~200만원 미만 _____ ⑤ 200~250만원 미만 _____ ⑥ 250~300만원 미만
_____ ⑦ 300~400만원 미만 _____ ⑧ 400~500만원 미만 _____ ⑨ 500만원 이상

4. 귀하가 원하시는 월평균 보수는 얼마입니까? 월 _____만원
5. 귀하는 주중에 평균적으로 정해진 퇴근시간보다 얼마나 늦게 퇴근하십니까?
 ____① 정시퇴근 ____② 정시퇴근 + 1시간내 ____③ 정시퇴근 + 2시간내
 ____④ 정시퇴근 + 3시간내 ____⑤ 정시퇴근 + 4시간내 ____⑥ 정시퇴근 + 5시간후
6. 귀하는 주당(토요일 포함) 정규근무시간보다 초과근무를 평균적으로 몇 번이나 하십니까?
 ____① 1주 1회 ____② 1주 2회 ____③ 1주 3회
 ____④ 1주 4회 ____⑤ 1주 5회 이상 ____⑥ 하지 않음
7. 귀하는 실제 일하시는 총 근무시간에 대해서 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
 ____① 매우 만족 ____② 만족 ____③ 보통 ____④ 불만족 ____⑤ 매우 불만족
8. 귀하는 하루 일이 끝나고 나면, 육체적 및 정신적인 피로를 얼마나 자주 느끼십니까?
 ____① 항상 ____② 자주 ____③ 가끔
 ____④ 드물게 ____⑤ 전혀 안 느낌
9. 다음은 귀하의 직업에 대한 항목별 만족도를 알아보기 위한 문항입니다. 해당되는 곳에
 ✓표해 주십시오.

문 항	① 매우 만족	② 만족	③ 보통	④ 불만족	⑤ 매우 불만족
1) 일 (담당업무)					
2) 보수 (수당 및 보너스 포함)					
3) 상급자와의 관계					
4) 동료와의 관계					
5) 하급자와의 관계					
6) 승진 기회					
7) 업무와 관련된 교육훈련 기회					
8) 해외출장 기회					
9) 원하는 부서에 근무 여부					
10) 부대시설 (쉼터, 휴게실, 도서실 등)					
11) 중요한 결정에 발휘하는 영향력					
12) 맡은 업무에 대한 소신성 및 책임성					
13) 정부의 이념 및 윤리성					
14) 담당하는 일에 대한 국민의 존경심					
15) 여가나 가족생활을 할 시간적 여유					
16) 휴일에 근무해야 하는 것					

11. 귀하는 지금 가지고 있는 직업을 잃을까봐 걱정해 보신 적이 있습니까?

C. 건강

1. 지난 12개월 동안 귀하는 다음과 같은 느낌을 얼마나 자주 받으셨습니까? 해당되는 곳에
✓표해 주십시오.

문항	① 항상	② 자주	③ 가끔	④ 드물게	⑤ 안 느낌
1) 스트레스					
2) 우울증					
3) 미래에 대한 걱정					

2. 귀하의 건강에 대해서 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통 ___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족

3. 술은 어느 정도 드시지요?

___ ① 월 1회 이하 ___ ② 월 2-4회 ___ ③ 주 2-4회 ___ ④ 거의 매일 ___ ⑤ 안 마신다

4. 담배는 하루 평균 어느 정도 피우십니까?

___ ① 반갑 이하 ___ ② 약 한갑 ___ ③ 한갑 반 ___ ④ 두갑 이상 ___ ⑤ 피우지 않는다

5. 2년마다 실시하는 종합 건강검진에 대해서 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통 ___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족

D. 안전

1. 귀하는 업무 및 근무환경과 관련하여 직장의 안전에 대해서 어떻게 생각하십니까?

___ ① 매우 안전하다 ___ ② 안전하다 ___ ③ 보통이다
___ ④ 안전하지 않다 ___ ⑤ 전혀 안전하지 않다

2. 귀하는 사시고 계시는 동네를 밤에 혼자 걸어갈 때, 어느 정도 안전하다고 느끼십니까?

___ ① 매우 안전하다 ___ ② 안전하다 ___ ③ 보통이다
___ ④ 안전하지 않다 ___ ⑤ 전혀 안전하지 않다

3. 귀하와 귀하의 가족은 사시는 동네의 안전에 대해서 어느 정도 만족하고 계십니까?

___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통 ___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족

E. 교육

1. 현재 귀하의 최종학력은?

- | | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 고졸 이하 | <input type="checkbox"/> ② 2년제 대재 | <input type="checkbox"/> ③ 2년제 대졸 |
| <input type="checkbox"/> ④ 대재 | <input type="checkbox"/> ⑤ 대졸 | <input type="checkbox"/> ⑥ 대학원재 |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 대학원졸 | <input type="checkbox"/> ⑧ 기타() | |

2. 귀하가 직장에 들어오셨을 때의 최종학력은?

- | | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 고졸 이하 | <input type="checkbox"/> ② 2년제 대재 | <input type="checkbox"/> ③ 2년제 대졸 |
| <input type="checkbox"/> ④ 대재 | <input type="checkbox"/> ⑤ 대졸 | <input type="checkbox"/> ⑥ 대학원재 |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 대학원졸 | <input type="checkbox"/> ⑧ 기타() | |

3. 귀하의 직장에서는 귀하가 학교나 학원에 다니는데 드는 비용을 얼마나 지원하고 있습니까?

- ☐ ① 전액 지원한다 ☐ ② 일부 지원한다 ☐ ③ 전혀 지원하지 않는다

4. 귀하께서 받으신 정기교육이 현재 업무를 수행하는데 얼마나 도움이 되고 있습니까?

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 매우 도움이 됨 | <input type="checkbox"/> ② 도움이 됨 | <input type="checkbox"/> ③ 그저 그렇 |
| <input type="checkbox"/> ④ 별로 도움이 안됨 | <input type="checkbox"/> ⑤ 전혀 도움이 안됨 | |

5. 귀하는 직장의 업무를 위해 재교육이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> ① 매우 필요 (문 6-1로) ↓ | <input type="checkbox"/> ② 필요 (문 6-1로) ↓ | <input type="checkbox"/> ③ 보통(문 6-1로) ↓ |
| <input type="checkbox"/> ④ 별로 필요 없음 <input type="checkbox"/> ⑤ 전혀 필요 없음 | | |

5-1. 재교육이 가장 필요한 분야는 어떤 분야라고 생각하십니까? 하나만 선택해 주십시오.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ① 어학 | <input type="checkbox"/> ② 컴퓨터(인터넷 등) |
| <input type="checkbox"/> ③ 소양 및 인성교육 | <input type="checkbox"/> ④ 해외연수 및 현지체험 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 담당분야 전문지식 | <input type="checkbox"/> ⑥ 기타 () |

F. 가족생활

1. 결혼여부는?

- | | | | |
|-------------------------------|--|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 미혼 | <input type="checkbox"/> ② 기혼 (문1-1, 2, 3으로) ↓ | <input type="checkbox"/> ③ 사별 | <input type="checkbox"/> ④ 별거 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 이혼 | | | |

(다음 질문은 기혼자만 응답해 주시기 바랍니다.)

1-1. 귀하와 배우자는 서로를 어느 정도 이해하시고 있다고 생각하십니까?

- ___ ① 매우 잘 이해한다 ___ ② 이해한다 ___ ③ 보통이다
___ ④ 별로 이해하지 못한다 ___ ⑤ 전혀 이해하지 못한다

1-2. 귀하의 배우자는 귀하의 직업에 대해서 어떻게 생각하고 있습니까?

- ___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통
___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족

1-3. 배우자의 최종학력 어떻게 됩니까?

- ___ ① 고졸 이하 ___ ② 2년제 대재 ___ ③ 2년제 대졸
___ ④ 대재 ___ ⑤ 대졸 ___ ⑥ 대학원재
___ ⑦ 대학원졸 ___ ⑧ 기타(_____)

1-3. 귀하의 배우자는 현재 직업을 가지고 있습니까?

- ___ ① 예 ___ ② 아니오

2. 귀하의 가정에는 자녀가 있습니까?

- ___ ① 예 (문 2-1로) ↓ ___ ② 아니오

(다음 질문은 자녀가 있는 경우만 응답해 주시기 바랍니다.)

2-1. 자녀가 몇 명이나 되는지요? _____명

2-2. 자녀의 나이는 만으로 어떻게 되나요?

만 _____세, 만 _____세, 만 _____세, 만 _____세, 만 _____세

2-3. 귀하는 **취학자녀**가 받고 있는 공식교육에 대해서 얼마나 만족하십니까?

- ___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통 ___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족
___ ⑥ 취학자녀 없음

2-4. 사교육비를 포함한 자녀들의 **총교육비**로 한달 평균 얼마를 지출하고 계십니까?

- ___ ① 5만원 미만 ___ ② 5~10만원 미만 ___ ③ 10~30만원 미만
___ ④ 30~50만원 미만 ___ ⑤ 50~100만원 미만 ___ ⑥ 100~150만원 미만
___ ⑦ 150~200만원 미만 ___ ⑧ 200만원 이상 ___ ⑨ 취학자녀 없음

3. 귀하는 현재의 가족생활에 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

- ___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통 ___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족

G. 가계재정

1. 세금과 보너스, 수당을 포함한 귀댁의 **올해(2001년)** 월평균 가구수입은 얼마입니까?
 ____① 70만원 미만 ____② 70~100만원 미만 ____③ 100~150만원 미만
 ____④ 150~200만원 미만 ____⑤ 200~250만원 미만 ____⑥ 250~300만원 미만
 ____⑦ 300~400만원 미만 ____⑧ 400~500만원 미만 ____⑨ 500만원 이상
2. 세금과 보너스, 수당을 포함한 귀댁의 **지난해(2000년)** 월평균 가구수입은 얼마였습니까?
 ____① 70만원 미만 ____② 70~100만원 미만 ____③ 100~150만원 미만
 ____④ 150~200만원 미만 ____⑤ 200~250만원 미만 ____⑥ 250~300만원 미만
 ____⑦ 300~400만원 미만 ____⑧ 400~500만원 미만 ____⑨ 500만원 이상
3. 귀하의 가족이 사용할 돈이 부족하면, **주로** 어디로부터 생활비를 벌립니까? (**하나선택**)
 ____① 가족/친척 ____② 친구/이웃/직장동료 ____③ 직장
 ____④ 금융기관 ____⑤ 기타 (_____)
4. 귀하는 가구재정 상태에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
 ____① 매우 만족 ____② 만족 ____③ 보통 ____④ 불만족 ____⑤ 매우 불만족
5. 앞으로 귀하의 가정의 재정상태는 어떻게 변할 것이라고 생각하십니까?
 ____① 훨씬 더 나아질 것이다 ____② 더 나아질 것이다 ____③ 같을 것이다
 ____④ 약간 더 나빠질 것이다 ____⑤ 훨씬 더 나빠질 것이다

H. 주거생활

1. 귀하가 현재 살고 계시는 집의 유형은 어디에 해당됩니까?
 ____① 단독주택 ____② 아파트 ____③ 연립주택
 ____④ 다세대주택 ____⑤ 기타(_____)
2. 현재 살고 계신 주택은 어떠한 형태로 소유하고 계십니까?
 ____① 자가 (가족소유포함) ____② 전세 ____③ 월세(임대)
 ____④ 전월세 ____⑤ 기타(_____)
3. 만약 이사할 수 있는 기회가 주어진다면, 귀하는 이사하실 의향이 있으십니까?
 ____① 예 ____② 아니오
4. 현재 살고 계신 집에 대해서 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
 ____① 매우 만족 ____② 만족 ____③ 보통 ____④ 불만족 ____⑤ 매우 불만족

I. 여가생활

1. 귀하는 일주일에 평균 몇 시간 정도를 여가시간으로 활용하고 계십니까?

- ☐ ① 1~2시간 정도 ☐ ② 3~4시간 정도 ☐ ③ 5~6시간 정도
☐ ④ 7~8시간 정도 ☐ ⑤ 9시간 이상 ☐ ⑥ 거의 없다

2. 귀하는 보통 무엇을 하면서 여가시간을 보내십니까?

- ☐ ① TV시청 ☐ ② 독서 ☐ ③ 화초가꾸기 ☐ ④ 스포츠
☐ ⑤ 영화감상 ☐ ⑥ 장기·바둑 ☐ ⑦ 산책 ☐ ⑧ 등산
☐ ⑨ 외식 ☐ ⑩ 기타()

3. 여가시간은 주로 누구와 보내십니까?

- ☐ ① 혼자 ☐ ② 가족 ☐ ③ 직장동료
☐ ④ 친구 ☐ ⑤ 동호회(단체) ☐ ⑥ 기타()

4. 요즘 귀하의 여가에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

- ☐ ① 매우 만족 ☐ ② 만족 ☐ ③ 보통
☐ ④ 불만족 (문4-1로) ↓ ☐ ⑤ 매우 불만족 (문4-1로) ↓

4-1. 여가에 불만족하신다면 그 이유는 무엇입니까?

- ☐ ① 비용이 많이 들어서 ☐ ② 시간이 없어서
☐ ③ 같이 보낼 사람이 없어서 ☐ ④ 여가시설이 부족해서
☐ ⑤ 갈 만한 장소가 없어서 ☐ ⑥ 기타()

5. 귀하가 지난 일년간 (작년 9월부터 올해 8월까지) 사용하신 휴가일수는 며칠입니까?

- ☐ ① 휴가가 없었다 ☐ ② 1~5일 ☐ ③ 6~10일
☐ ④ 11~15일 ☐ ⑤ 16~20일 ☐ ⑥ 21일 이상

6. 올해 여름휴가는 어디에서 보내셨습니까?

- ☐ ① 집에서 쉬었다 ☐ ② 국내로 갔다 ☐ ③ 해외로 갔다

7. 여름휴가에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하십니까?

- ☐ ① 매우 만족 ☐ ② 만족 ☐ ③ 보통 ☐ ④ 불만족 ☐ ⑤ 매우 불만족

8. 해외로 여행을 가신 적이 있으십니까?

- ☐ ① 예 (문8-1로) ↓ ☐ ② 아니오

8-1. 해외여행에 전반적으로 어느 정도 만족하십니까?

- ☐ ① 매우 만족 ☐ ② 만족 ☐ ③ 보통
☐ ④ 불만족 ☐ ⑤ 매우 불만족

J. 친구관계

1. 귀하에게 대화를 나누고 걱정이나 문제를 말하는 친구가 어느 정도 있으십니까?
____ ① 매우 많다 ____ ② 많다 ____ ③ 보통이다
____ ④ 거의 없다 ____ ⑤ 전혀 없다
2. 친구들과 어느 정도 연락을 하거나 만나고 계십니까?
____ ① 매일 ____ ② 일주일에 2~3회 ____ ③ 한달에 2~3회
____ ④ 6개월에 2~3회 ____ ⑤ 일년에 2~3회 ____ ⑥ 거의 안함
3. 귀하의 친구관계에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
____ ① 매우 만족 ____ ② 만족 ____ ③ 보통 ____ ④ 불만족 ____ ⑤ 매우 불만족

K. 지역사회

1. 귀하는 지금 살고 계신 지역(구단위, 예: 은평구)에 언제부터 사셨습니까?
_____년
2. 이웃과는 어느 정도 교류하고 계십니까?
(예: 음식을 나누어 먹거나 물건을 빌리는 것, 아이 봐주는 것 등의 교류)
____ ① 매우 자주 ____ ② 자주 ____ ③ 가끔 ____ ④ 드물게 ____ ⑤ 전혀 안함
3. 귀하는 현재 살고 계시는 주변지역에 대해서 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
____ ① 매우 만족 ____ ② 만족 ____ ③ 보통 ____ ④ 불만족 ____ ⑤ 매우 불만족

L. 국가 및 삶에 대한 견해

1. 한국의 모든 상황을 전반적으로 고려할 때, 귀하는 한국에서 산다는 것에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
____ ① 매우 만족 ____ ② 만족 ____ ③ 보통 ____ ④ 불만족 ____ ⑤ 매우 불만족
2. 만약 기회가 주어진다면, 한국을 떠나 다른 나라에서 살고 싶은 생각이 있으십니까?
____ ① 예 (문2-1로) ↓ ____ ② 아니오

2-1. 그 이유는 무엇입니까? 순서대로 **2가지**만 말씀해 주십시오.

1순위() 2순위()

- ☐ ① 생활비가 많이 들어서 ☐ ② 자녀 교육환경이 좋지 않아서
☐ ③ 환경오염이 많아서 ☐ ④ 직장생활이 불만족스러워서
☐ ⑤ 여유있게 살기 어려워서 ☐ ⑥ 기타 ()

3. 귀하는 삶에 대해 전반적으로 어느 정도 행복하다고 느끼십니까?

- ☐ ① 매우 행복 ☐ ② 행복 ☐ ③ 보통 ☐ ④ 불행 ☐ ⑤ 매우 불행

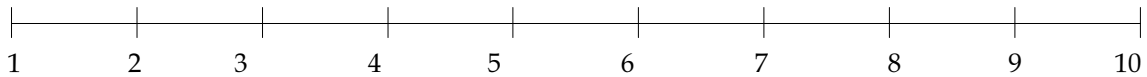
4. 직장, 가족, 주거, 재정, 여가, 친구 등 삶에 있어서 중요한 것들을 모두 고려할 때, 귀하는 현재의 귀하의 삶의 수준에 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

- ☐ ① 매우 만족 ☐ ② 만족 ☐ ③ 보통 ☐ ④ 불만족 ☐ ⑤ 매우 불만족

5. 삶의 수준을 1을 가장 낮은 수준으로 10을 가장 높은 수준으로 했을 때, 귀하의 **현재 삶의 수준**은 어디에 위치한다고 생각하십니까? 해당되는 번호에 **✓** 해 주시기 바랍니다.

← 낮음

높음 →



6. 귀하는 **현재 삶의 수준**이 어디에 위치해야 **마땅하다고** 생각하십니까? 해당되는 번호에 **✓** 해 주시기 바랍니다.

← 낮음

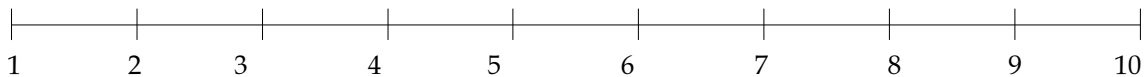
높음 →



7. 평균적으로 **한국 민간기업종사자들**의 삶의 수준은 어디에 위치한다고 생각하십니까? 해당되는 번호에 **✓**해 주시기 바랍니다.

← 낮음

높음 →



8. 평균적으로 **한국 공무원들**의 삶의 수준은 어디에 위치한다고 생각하십니까? 해당되는 번호에 **✓** 해 주시기 바랍니다.

← 낮음

높음 →



M. 삶에 대한 관점

1. 다음 항목 중 귀하의 **삶의 질 향상**을 위해서 가장 중요하다고 생각되는 것 두 가지와, 가장 덜 중요하다고 생각되는 것 두 가지를 선택해 주시기 바랍니다.

가장 중요한 것	1순위: _____	2순위: _____
가장 덜 중요한 것	1순위: _____	2순위: _____
① 건강	② 범죄나 폭력으로부터의 안전	③ 편안한 주거
④ 행복한 가족의 삶	⑤ 쾌적한 지역사회	⑥ 안전하고 깨끗한 환경
⑦ 오염되지 않은 자연	⑧ 의미있는 직업	⑨ 종교
⑩ 레크리에이션과 여가	⑪ 충분한 소득	⑫ 훌륭한 교육
⑬ 자녀양육	⑭ 친구관계와 사회관계	

2. 다음 사항들은 사람들이 **직업생활**에서 바라는 것들입니다. 다음 항목 중 가장 중요한 것 두 가지와, 가장 덜 중요한 것 두 가지를 순서대로 선택해 주시기 바랍니다.

가장 중요한 것	1순위: _____	2순위: _____
가장 덜 중요한 것	1순위: _____	2순위: _____
① 승진기회	② 직업에 있어서 자율성	③ 경제적 보상
④ 개인적 성장 및 발전	⑤ 지역사회 내에서의 위상	⑥ 전문가라는 인식
⑦ 직업의 안정성	⑧ 사회에 대한 서비스	⑨ 협조적인 동료관계
⑩ 쾌적한 작업환경	⑪ 도전해 볼만한 일	

N. 일반사항

R1. 귀하의 성은? _____ ① 남 _____ ② 여

R2. 귀하의 출생 년도는? 19____년

R3. 살고 계신 지역이름은?: _____시 _____구 _____동

※ 마지막으로 공무원의 삶의 질 향상을 위해 필요하다고 느끼시는 점이 있으면 자유롭게 말씀해 주시기 바랍니다.

바쁘신 중에도 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

민간기업종사자의 삶에 질에 관한 실태조사

안녕하십니까?

국무총리 산하 출연연구기관인 한국보건사회연구원에서는 1999년에 이어 올해, 중앙인사위원회의 의뢰를 받아 제2차 「공무원 및 민간기업종사자의 삶의 질에 관한 연구」를 하고 있습니다. 이를 위해 공무원과 민간기업 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하고자 합니다.

본 조사의 목적은 민간기업종사자의 삶의 전반에 대한 현황, 만족도를 파악하여 민간기업종사자의 삶의 질을 향상시키는 데 있습니다. 현장에 계신 민간기업종사자 여러분들의 진솔한 의견은 민간기업종사자들의 삶의 질을 제고하기 위한 정책을 마련하는데 매우 중요한 자료가 될 것입니다.

본 조사의 결과는 연구를 위한 통계처리에만 사용되고, 절대로 다른 목적에는 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

문의 사항이 있으시면 아래로 연락해 주시기 바랍니다.

2001. 9.

연구책임자: 김미숙 한국보건사회연구원 책임연구원

공동연구자: 이견직 한국보건사회연구원 책임연구원

조경호 국민대학교 교수

전화: 02-355-8003 (144) 팩스: 02-382-4582

주소: 122-705 서울시 은평구 불광동 산42-14

e-mail: mskim@kihasa.re.kr

중앙인사위원회·한국보건사회연구원

근무회사명		직장 전화번호	
근무처 주소			

*** 다음의 질문에 한 문제도 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다.
별도의 지침이 없으면 해당되는 곳에 하나만 ✓해 주시기 바랍니다.**

A. 교통 · 통근

1. 귀하가 출근 및 퇴근시 주로 이용하는 교통수단은 각각 무엇입니까? 번호를 기입해 주십시오. 출근시: _____ 퇴근시: _____

① 도보 ② 자전거 ③ 버스 ④ 통근버스 ⑤ 지하철 ⑥ 택시 ⑦ 개인승용차 ⑧ 기타

2. 귀하가 보통 집에서 출발하여 직장에 도착하는데 걸리는 시간은 어느 정도입니까?

_____ ① 30분 미만 _____ ② 30분~1시간 미만
_____ ③ 1시간~1시간30분 미만 _____ ④ 1시간30분~2시간 미만 _____ ⑤ 2시간 이상

3. 귀하는 통근에 대해서 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

_____ ① 매우 만족 _____ ② 만족 _____ ③ 보통
_____ ④ 불만족 (문 3-1로) ↓ _____ ⑤ 매우 불만족 (문 3-1로) ↓

- 3-1. 통근에 대해서 불만족하시는 이유는 무엇입니까?

_____ ① 시간이 많이 걸린다 _____ ② 비용이 많이 든다 _____ ③ 도로가 혼잡하다
_____ ④ 차내가 혼잡하다 _____ ⑤ 기타(_____)

B. 직장생활

1. 귀하는 언제부터 민간기업에서 직장생활을 시작하셨습니다? _____년

2. 귀하의 소속된 부서와 귀하의 직위는 어떻게 되십니까?

현재 소속 부서: _____

현재 직위: _____ 취업시 직위: _____

① 사원 ② 대리 ③ 과장 ④ 차장 ⑤ 부장 ⑥ 임원 (이사 및 이사대우 이상)

3. 귀하가 현재 받고 있는 세금공제 전의 보수는 보너스 및 수당을 포함해서 월평균 얼마입니까?

_____ ① 70만원 미만 _____ ② 70~100만원 미만 _____ ③ 100~150만원 미만
_____ ④ 150~200만원 미만 _____ ⑤ 200~250만원 미만 _____ ⑥ 250~300만원 미만
_____ ⑦ 300~400만원 미만 _____ ⑧ 400~500만원 미만 _____ ⑨ 500만원 이상

4. 귀하가 원하시는 월평균 보수는 얼마입니까? 월 _____만원
5. 귀하는 주중에 평균적으로 정해진 퇴근시간보다 얼마나 늦게 퇴근하십니까?
 _____① 정시퇴근 _____② 정시퇴근 + 1시간내 _____③ 정시퇴근 + 2시간내
 _____④ 정시퇴근 + 3시간내 _____⑤ 정시퇴근 + 4시간내 _____⑥ 정시퇴근 + 5시간후
6. 귀하는 주당(토요일 포함) 정규근무시간보다 초과근무를 평균적으로 몇 번이나 하십니까?
 _____① 1주 1회 _____② 1주 2회 _____③ 1주 3회
 _____④ 1주 4회 _____⑤ 1주 5회 이상 _____⑥ 하지 않음
7. 귀하는 실제 일하시는 총 근무시간에 대해서 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
 _____① 매우 만족 _____② 만족 _____③ 보통 _____④ 불만족 _____⑤ 매우 불만족
8. 귀하는 하루 일이 끝나고 나면, 육체적 및 정신적인 피로를 얼마나 자주 느끼십니까?
 _____① 항상 _____② 자주 _____③ 가끔
 _____④ 드물게 _____⑤ 전혀 안 느낌
9. 다음은 귀하의 직업에 대한 항목별 만족도를 알아보기 위한 문항입니다. 해당되는 곳에
 ✓표해 주십시오.

문 항	① 매우 만족	② 만족	③ 보통	④ 불만족	⑤ 매우 불만족
1) 일 (담당업무)					
2) 보수 (수당 및 보너스 포함)					
3) 상급자와의 관계					
4) 동료와의 관계					
5) 하급자와의 관계					
6) 승진 기회					
7) 업무와 관련된 교육훈련 기회					
8) 해외출장 기회					
9) 원하는 부서에 근무 여부					
10) 부대시설 (쉼터, 휴게실, 도서실 등)					
11) 중요한 결정에 발휘하는 영향력					
12) 맡은 업무에 대한 소신성 및 책임성					
13) 정부의 이념 및 윤리성					
14) 담당하는 일에 대한 국민의 존경심					
15) 여가나 가족생활을 할 시간적 여유					
16) 휴일에 근무해야 하는 것					

11. 귀하는 지금 가지고 있는 직업을 잃을까봐 걱정해 보신 적이 있습니까?
 ____① 예 ____② 아니오
12. 귀하가 다시 직업을 선택하게 된다면, 민간기업을 택하시겠습니까?
 ____① 예 ____② 아니오
13. 귀하에게 만약 공직에 취업할 기회가 주어진다면, 민간기업생활을 그만둘 의향이 있으십니까?
 ____① 더 좋은 조건이면 옮기겠다 ____② 동일조건이면 옮기겠다
 ____③ 더 나쁜 조건이라도 옮기겠다 ____④ 옮기지 않겠다
14. 작년 한해동안, 귀하가 근무하는 부서에 주요한 변화가 있었습니까?
 ____① 예 (문 14-1로) ↓ ____② 아니오

14-1) (14의 '예'의 경우) 무엇이 변했습니까? 구체적으로 적어주십시오.

14-2) (14의 '예'의 경우) 이러한 변화가 귀하에 어느 정도 도움을 주었습니까?

- ____① 많은 도움이 되었다 ____② 도움이 되었다 ____③ 보통이다
 ____④ 해가 되었다 ____⑤ 매우 많은 해가 되었다

15. 귀하는 노동조합을 귀 직장에 설치하는 것이 필요하다고 생각하십니까?
 ____① 필요하다 ____② 필요하지 않다 ____③ 이미 설치되어 있다 (문 16으로) ↓
16. (노조가 있는 경우만) 귀하는 노동조합 활동에 대해서 어느 정도 만족하고 계십니까?
 ____① 매우 만족 ____② 만족 ____③ 보통 ____④ 불만족 ____⑤ 매우 불만족
17. 다음의 사항들이 과거 귀하가 민간기업에서 직장생활을 시작할 당시 기대한 것과 현재의 수준에서 어떠한 변화가 있었습니까?

문항	① 매우 더 좋아짐	② 좋아짐	③ 전과 동일	④ 나빠짐	⑤ 매우 나빠짐
1) 직업안정성					
2) 퇴직후 생활안정					
3) 복리후생					
4) 국가에 기여					
5) 사회적 위신 및 명예					
6) 보수수준					

18. 직업과 관련된 모든 사항들을 고려할 때, 귀하는 현재의 직업에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
 ____① 매우 만족 ____② 만족 ____③ 보통 ____④ 불만족 ____⑤ 매우 불만족

C. 건강

1. 지난 12개월 동안 귀하는 다음과 같은 느낌을 얼마나 자주 받으셨습니까? 해당되는 곳에
✓표해 주십시오.

문항	① 항상	② 자주	③ 가끔	④ 드물게	⑤ 안 느낌
1) 스트레스					
2) 우울증					
3) 미래에 대한 걱정					

2. 귀하의 건강에 대해서 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통 ___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족

3. 술은 어느 정도 드시는지요?

___ ① 월 1회 이하 ___ ② 월 2-4회 ___ ③ 주 2-4회 ___ ④ 거의 매일 ___ ⑤ 안 마신다

4. 담배는 하루 평균 어느 정도 피우십니까?

___ ① 반갑 이하 ___ ② 약 한갑 ___ ③ 한갑 반 ___ ④ 두갑 이상 ___ ⑤ 피우지 않는다

5. 귀 직장에서 실시되는 건강검진에 대해서 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통 ___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족
___ ⑥ 실시하지 않음

D. 안전

1. 귀하는 업무 및 근무환경과 관련하여 직장의 안전에 대해서 어떻게 생각하십니까?

___ ① 매우 안전하다 ___ ② 안전하다 ___ ③ 보통이다
___ ④ 안전하지 않다 ___ ⑤ 전혀 안전하지 않다

2. 귀하는 사시고 계시는 동네를 밤에 혼자 걸어갈 때, 어느 정도 안전하다고 느끼십니까?

___ ① 매우 안전하다 ___ ② 안전하다 ___ ③ 보통이다
___ ④ 안전하지 않다 ___ ⑤ 전혀 안전하지 않다

3. 귀하와 귀하의 가족은 사시는 동네의 안전에 대해서 어느 정도 만족하고 계십니까?

___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통 ___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족

E. 교육

1. 현재 귀하의 최종학력은?

- | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 고졸 이하 | <input type="checkbox"/> ② 2년제 대재 | <input type="checkbox"/> ③ 2년제 대졸 |
| <input type="checkbox"/> ④ 대재 | <input type="checkbox"/> ⑤ 대졸 | <input type="checkbox"/> ⑥ 대학원재 |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 대학원졸 | <input type="checkbox"/> ⑧ 기타(_____) | |

2. 귀하가 직장에 들어오셨을 때의 최종학력은?

- | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 고졸 이하 | <input type="checkbox"/> ② 2년제 대재 | <input type="checkbox"/> ③ 2년제 대졸 |
| <input type="checkbox"/> ④ 대재 | <input type="checkbox"/> ⑤ 대졸 | <input type="checkbox"/> ⑥ 대학원재 |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 대학원졸 | <input type="checkbox"/> ⑧ 기타(_____) | |

3. 귀하의 직장에서는 귀하가 학교나 학원에 다니는데 드는 비용을 얼마나 지원하고 있습니까?

- ☐ ① 전액 지원한다 ☐ ② 일부 지원한다 ☐ ③ 전혀 지원하지 않는다

4. 귀하께서 받으신 정기교육이 현재 업무를 수행하는데 얼마나 도움이 되고 있습니까?

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 매우 도움이 됨 | <input type="checkbox"/> ② 도움이 됨 | <input type="checkbox"/> ③ 그저 그렇 |
| <input type="checkbox"/> ④ 별로 도움이 안됨 | <input type="checkbox"/> ⑤ 전혀 도움이 안됨 | |

5. 귀하는 직장의 업무를 위해 재교육이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> ① 매우 필요 (문 6-1로) ↓ | <input type="checkbox"/> ② 필요 (문 6-1로) ↓ | <input type="checkbox"/> ③ 보통(문 6-1로) ↓ |
| <input type="checkbox"/> ④ 별로 필요 없음 <input type="checkbox"/> ⑤ 전혀 필요 없음 | | |

5-1. 재교육이 가장 필요한 분야는 어떤 분야라고 생각하십니까? 하나만 선택해 주십시오.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ① 어학 | <input type="checkbox"/> ② 컴퓨터(인터넷 등) |
| <input type="checkbox"/> ③ 소양 및 인성교육 | <input type="checkbox"/> ④ 해외연수 및 현지체험 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 담당분야 전문지식 | <input type="checkbox"/> ⑥ 기타 (_____) |

F. 가족 생활

1. 결혼여부는?

- | | | | |
|-------------------------------|--|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 미혼 | <input type="checkbox"/> ② 기혼 (문1-1, 2, 3으로) ↓ | <input type="checkbox"/> ③ 사별 | <input type="checkbox"/> ④ 별거 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 이혼 | | | |

(다음 질문은 기혼자만 응답해 주시기 바랍니다.)

1-1. 귀하와 배우자는 서로를 어느 정도 이해하시고 있다고 생각하십니까?

- ___ ① 매우 잘 이해한다 ___ ② 이해한다 ___ ③ 보통이다
___ ④ 별로 이해하지 못한다 ___ ⑤ 전혀 이해하지 못한다

1-2. 귀하의 배우자는 귀하의 직업에 대해서 어떻게 생각하고 있습니까?

- ___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통
___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족

1-3. 배우자의 최종학력 어떻게 됩니까?

- ___ ① 고졸 이하 ___ ② 2년제 대재 ___ ③ 2년제 대졸
___ ④ 대재 ___ ⑤ 대졸 ___ ⑥ 대학원재
___ ⑦ 대학원졸 ___ ⑧ 기타(_____)

1-3. 귀하의 배우자는 현재 직업을 가지고 있습니까?

- ___ ① 예 ___ ② 아니오

2. 귀하의 가정에는 자녀가 있습니까?

- ___ ① 예 (문 2-1로) ↓ ___ ② 아니오

(다음 질문은 자녀가 있는 경우만 응답해 주시기 바랍니다.)

2-1. 자녀가 몇 명이나 되는지요? _____명

2-2. 자녀의 나이는 만으로 어떻게 되나요?

만 _____세, 만 _____세, 만 _____세, 만 _____세, 만 _____세

2-3. 귀하는 **취학자녀**가 받고 있는 공식교육에 대해서 얼마나 만족하십니까?

- ___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통 ___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족
___ ⑥ 취학자녀 없음

2-4. 사교육비를 포함한 자녀들의 **총교육비**로 한달 평균 얼마를 지출하고 계십니까?

- ___ ① 5만원 미만 ___ ② 5~10만원 미만 ___ ③ 10~30만원 미만
___ ④ 30~50만원 미만 ___ ⑤ 50~100만원 미만 ___ ⑥ 100~150만원 미만
___ ⑦ 150~200만원 미만 ___ ⑧ 200만원 이상 ___ ⑨ 취학자녀 없음

3. 귀하는 현재의 가족생활에 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

- ___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통 ___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족

G. 가계재정

1. 세금과 보너스, 수당을 포함한 귀댁의 **올해(2001년)** 월평균 가구수입은 얼마입니까?
 ____ ① 70만원 미만 ____ ② 70~100만원 미만 ____ ③ 100~150만원 미만
 ____ ④ 150~200만원 미만 ____ ⑤ 200~250만원 미만 ____ ⑥ 250~300만원 미만
 ____ ⑦ 300~400만원 미만 ____ ⑧ 400~500만원 미만 ____ ⑨ 500만원 이상
2. 세금과 보너스, 수당을 포함한 귀댁의 **지난해(2000년)** 월평균 가구수입은 얼마였습니까?
 ____ ① 70만원 미만 ____ ② 70~100만원 미만 ____ ③ 100~150만원 미만
 ____ ④ 150~200만원 미만 ____ ⑤ 200~250만원 미만 ____ ⑥ 250~300만원 미만
 ____ ⑦ 300~400만원 미만 ____ ⑧ 400~500만원 미만 ____ ⑨ 500만원 이상
3. 귀하의 가족이 사용할 돈이 부족하면, **주로** 어디로부터 생활비를 벌립니까? (**하나선택**)
 ____ ① 가족/친척 ____ ② 친구/이웃/직장동료 ____ ③ 직장
 ____ ④ 금융기관 ____ ⑤ 기타 (_____)
4. 귀하는 가구재정 상태에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
 ____ ① 매우 만족 ____ ② 만족 ____ ③ 보통 ____ ④ 불만족 ____ ⑤ 매우 불만족
5. 앞으로 귀하의 가정의 재정상태는 어떻게 변할 것이라고 생각하십니까?
 ____ ① 훨씬 더 나아질 것이다 ____ ② 더 나아질 것이다 ____ ③ 같을 것이다
 ____ ④ 약간 더 나빠질 것이다 ____ ⑤ 훨씬 더 나빠질 것이다

H. 주거생활

1. 귀하가 현재 살고 계시는 집의 유형은 어디에 해당됩니까?
 ____ ① 단독주택 ____ ② 아파트 ____ ③ 연립주택
 ____ ④ 다세대주택 ____ ⑤ 기타(_____)
2. 현재 살고 계신 주택은 어떠한 형태로 소유하고 계십니까?
 ____ ① 자가 (가족소유포함) ____ ② 전세 ____ ③ 월세(임대)
 ____ ④ 전월세 ____ ⑤ 기타(_____)
3. 만약 이사할 수 있는 기회가 주어진다면, 귀하는 이사하실 의향이 있으십니까?
 ____ ① 예 ____ ② 아니오
4. 현재 살고 계신 집에 대해서 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
 ____ ① 매우 만족 ____ ② 만족 ____ ③ 보통 ____ ④ 불만족 ____ ⑤ 매우 불만족

I. 여가생활

1. 귀하는 일주일에 평균 몇 시간 정도를 여가시간으로 활용하고 계십니까?

- ☐ ① 1~2시간 정도 ☐ ② 3~4시간 정도 ☐ ③ 5~6시간 정도
☐ ④ 7~8시간 정도 ☐ ⑤ 9시간 이상 ☐ ⑥ 거의 없다

2. 귀하는 보통 무엇을 하면서 여가시간을 보내십니까?

- ☐ ① TV시청 ☐ ② 독서 ☐ ③ 화초가꾸기 ☐ ④ 스포츠
☐ ⑤ 영화감상 ☐ ⑥ 장기·바둑 ☐ ⑦ 산책 ☐ ⑧ 등산
☐ ⑨ 외식 ☐ ⑩ 기타()

3. 여가시간은 주로 누구와 보내십니까?

- ☐ ① 혼자 ☐ ② 가족 ☐ ③ 직장동료
☐ ④ 친구 ☐ ⑤ 동호회(단체) ☐ ⑥ 기타()

4. 요즘 귀하의 여가에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

- ☐ ① 매우 만족 ☐ ② 만족 ☐ ③ 보통
☐ ④ 불만족 (문4-1로) ↓ ☐ ⑤ 매우 불만족 (문4-1로) ↓

4-1. 여가에 불만족하신다면 그 이유는 무엇입니까?

- ☐ ① 비용이 많이 들어서 ☐ ② 시간이 없어서
☐ ③ 같이 보낼 사람이 없어서 ☐ ④ 여가시설이 부족해서
☐ ⑤ 갈 만한 장소가 없어서 ☐ ⑥ 기타()

5. 귀하가 지난 일년간 (작년 9월부터 올해 8월까지) 사용하신 휴가일수는 며칠입니까?

- ☐ ① 휴가가 없었다 ☐ ② 1~5일 ☐ ③ 6~10일
☐ ④ 11~15일 ☐ ⑤ 16~20일 ☐ ⑥ 21일 이상

6. 올해 여름휴가는 어디에서 보내셨습니까?

- ☐ ① 집에서 쉬었다 ☐ ② 국내로 갔다 ☐ ③ 해외로 갔다

7. 여름휴가에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하십니까?

- ☐ ① 매우 만족 ☐ ② 만족 ☐ ③ 보통 ☐ ④ 불만족 ☐ ⑤ 매우 불만족

8. 해외로 여행을 가신 적이 있으십니까?

- ☐ ① 예 (문8-1로) ↓ ☐ ② 아니오

8-1. 해외여행에 전반적으로 어느 정도 만족하십니까?

- ☐ ① 매우 만족 ☐ ② 만족 ☐ ③ 보통
☐ ④ 불만족 ☐ ⑤ 매우 불만족

J. 친구관계

1. 귀하에게 대화를 나누고 걱정이나 문제를 말하는 친구가 어느 정도 있으십니까?
____ ① 매우 많다 ____ ② 많다 ____ ③ 보통이다
____ ④ 거의 없다 ____ ⑤ 전혀 없다
2. 친구들과 어느 정도 연락을 하거나 만나고 계십니까?
____ ① 매일 ____ ② 일주일에 2~3회 ____ ③ 한달에 2~3회
____ ④ 6개월에 2~3회 ____ ⑤ 일년에 2~3회 ____ ⑥ 거의 안함
3. 귀하의 친구관계에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
____ ① 매우 만족 ____ ② 만족 ____ ③ 보통 ____ ④ 불만족 ____ ⑤ 매우 불만족

K. 지역사회

1. 귀하는 지금 살고 계신 지역(구단위, 예: 은평구)에 언제부터 사셨습니까?
_____년
2. 이웃과는 어느 정도 교류하고 계십니까?
(예: 음식을 나누어 먹거나 물건을 빌리는 것, 아이 봐주는 것 등의 교류)
____ ① 매우 자주 ____ ② 자주 ____ ③ 가끔 ____ ④ 드물게 ____ ⑤ 전혀 안함
3. 귀하는 현재 살고 계시는 주변지역에 대해서 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
____ ① 매우 만족 ____ ② 만족 ____ ③ 보통 ____ ④ 불만족 ____ ⑤ 매우 불만족

L. 국가 및 삶에 대한 견해

1. 한국의 모든 상황을 전반적으로 고려할 때, 귀하는 한국에서 산다는 것에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?
____ ① 매우 만족 ____ ② 만족 ____ ③ 보통 ____ ④ 불만족 ____ ⑤ 매우 불만족
2. 만약 기회가 주어진다면, 한국을 떠나 다른 나라에서 살고 싶은 생각이 있으십니까?
____ ① 예 (문2-1로) ↓ ____ ② 아니오

2-1. 그 이유는 무엇입니까? 순서대로 **2가지**만 말씀해 주십시오.

1순위() 2순위()

- ___ ① 생활비가 많이 들어서 ___ ② 자녀 교육환경이 좋지 않아서
___ ③ 환경오염이 많아서 ___ ④ 직장생활이 불만족스러워서
___ ⑤ 여유있게 살기 어려워서 ___ ⑥ 기타 (_____)

3. 귀하는 삶에 대해 전반적으로 어느 정도 행복하다고 느끼십니까?

- ___ ① 매우 행복 ___ ② 행복 ___ ③ 보통 ___ ④ 불행 ___ ⑤ 매우 불행

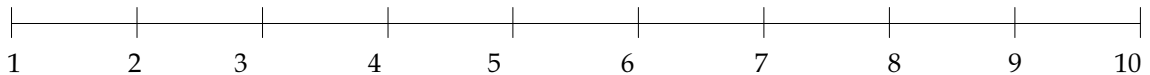
4. 직장, 가족, 주거, 재정, 여가, 친구 등 삶에 있어서 중요한 것들을 모두 고려할 때, 귀하는 현재의 귀하의 삶의 수준에 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

- ___ ① 매우 만족 ___ ② 만족 ___ ③ 보통 ___ ④ 불만족 ___ ⑤ 매우 불만족

5. 삶의 수준을 1을 가장 낮은 수준으로 10을 가장 높은 수준으로 했을 때, 귀하의 **현재 삶의 수준**은 어디에 위치한다고 생각하십니까? 해당되는 번호에 ✓ 해 주시기 바랍니다.

← 낮음

높음 →



6. 귀하는 **현재 삶의 수준**이 어디에 위치해야 **마땅하다고** 생각하십니까? 해당되는 번호에 ✓ 해 주시기 바랍니다.

← 낮음

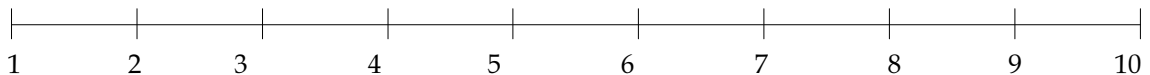
높음 →



7. 평균적으로 **한국 민간기업종사자들**의 삶의 수준은 어디에 위치한다고 생각하십니까? 해당되는 번호에 ✓해 주시기 바랍니다.

← 낮음

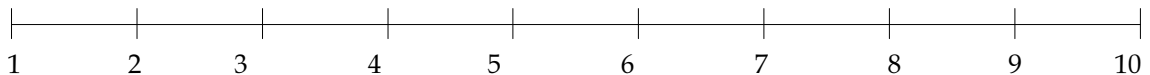
높음 →



8. 평균적으로 **한국 공무원들**의 삶의 수준은 어디에 위치한다고 생각하십니까? 해당되는 번호에 ✓ 해 주시기 바랍니다.

← 낮음

높음 →



M. 삶에 대한 관점

1. 다음 항목 중 귀하의 **삶의 질 향상**을 위해서 가장 중요하다고 생각되는 것 두 가지와, 가장 덜 중요하다고 생각되는 것 두 가지를 선택해 주시기 바랍니다.

가장 중요한 것	1순위: _____	2순위: _____
가장 덜 중요한 것	1순위: _____	2순위: _____
① 건강	② 범죄나 폭력으로부터의 안전	③ 편안한 주거
④ 행복한 가족의 삶	⑤ 쾌적한 지역사회	⑥ 안전하고 깨끗한 환경
⑦ 오염되지 않은 자연	⑧ 의미있는 직업	⑨ 종교
⑩ 레크리에이션과 여가	⑪ 충분한 소득	⑫ 훌륭한 교육
⑬ 자녀양육	⑭ 친구관계와 사회관계	

2. 다음 사항들은 사람들이 **직업생활**에서 바라는 것들입니다. 다음 항목 중 가장 중요한 것 두 가지와, 가장 덜 중요한 것 두 가지를 순서대로 선택해 주시기 바랍니다.

가장 중요한 것	1순위: _____	2순위: _____
가장 덜 중요한 것	1순위: _____	2순위: _____
① 승진기회	② 직업에 있어서 자율성	③ 경제적 보상
④ 개인적 성장 및 발전	⑤ 지역사회 내에서의 위상	⑥ 전문가라는 인식
⑦ 직업의 안정성	⑧ 사회에 대한 서비스	⑨ 협조적인 동료관계
⑩ 쾌적한 작업환경	⑪ 도전해 볼만한 일	

N. 일반사항

R1. 귀하의 성은? _____ ① 남 _____ ② 여

R2. 귀하의 출생 년도는? 19____년

R3. 살고 계신 지역이름은?: _____시 _____구 _____동

※ 마지막으로 민간기업종사자의 삶의 질 향상을 위해 필요하다고 느끼시는 점이 있으면 자유롭게 말씀해 주시기 바랍니다. (지면이 모자라시면 다음 면을 이용해 주십시오).

바쁘신 중에도 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.