

목 차

I. 들어가는 글	1
II. 정당한 이직사유의 판정기준과 개선방안	6
1. 정당한 이직사유의 범위	6
2. 정당한 사유 규정에 관한 외국 사례	10
3. 정당한 이직사유의 판정기준 개선방안	17
III. 정당한 사유 없는 자기사정으로 인한 이직자에 대한 급여 지급방안 ..	21
1. 외국에서의 자발적 이직에 대한 수급자격 제한	21
2. 제도개선과 관련된 주요 논점	23
IV. 자발적 이직자 급여 지급에 따른 소요예산 추계	30
1. 예산 추계시 고려해야 할 변수와 자료	30
2. 주요 변수값의 추정	32
3. 소요예산 추계 결과와 자발적 이직자 급여 지급방안	44
참고문헌	46

표 목 차

<표 I-1> 실업자와 실업급여 수급자 추이(1996년 하반기 이후, 반기별) .. 1
<표 I-2> 외국의 실업자 대비 실업급여 수급자수 비중 2
<표 I-3> 이직사유별 상실자 분포(1996년 하반기 이후, 반기별) 3
<표 II-1> 정당한 이직사유의 유형 18
<표 II-2> 자발적 이직의 정당한 사유로 인정되는 일일 통근 소요시간 .. 19
<표 III-1> 자발적 이직자 및 징계해고자 수급 제한 21
<표 III-2> 이직전부터 재취업준비가 가능한 이직자의 소정급여일수 22
<표 III-3> 도산·해고 등으로 비자발적으로 이직한 자의 소정급여일수 .. 22
<표 III-4> 이직후 기간 경과에 따른 경제활동상태의 분포 1 26
<표 III-5> 이직후 기간 경과에 따른 경제활동상태의 분포 2 26
<표 IV-1> 소요예산 추정시 필요한 변수 31
<표 IV-2> 기여요건 충족자 비중 34
<표 IV-3> 기여요건 충족자의 이직후 첫째 달의 경제활동상태 35
<표 IV-4> 피보험기간·이직사유별 분포 36
<표 IV-5> 기여요건을 충족한 실직자의 이직후 6개월간의 상태 38
<표 IV-6> 이직후 9개월간의 경제활동상태 39
<표 IV-7> 이직후 3개월간의 경제활동상태 40
<표 IV-8> 기여요건 충족 비자발적 이직자의 실직후 경제활동상태 41
<표 IV-9> 수급대상자의 소정급여일수 42
<표 IV-10> 이직사유·노동시장 상황별 월평균 임금수준 분포 43
<표 IV-11> 자발적 이직자 급여지급시의 소요예산 추계(종합) 45

I. 들어가는 글

실업급여는 실직근로자의 생계를 보호해 줌으로써 실직근로자가 생계의 걱정없이 새로운 직장을 알아볼 수 있도록 도와주는 제도이다. 실직자의 생계를 보호하는 실업급여 제도의 기능은 1997년말 이후의 경제위기와 그에 따른 고실업시대에 유감없이 발휘되었다. 특히 이 시기에는 고용보험의 적용이 확대되고, 기준기간과 피보험단위기간이 완화되는 등 사회안전망으로서의 실업급여의 기능을 강화하는 방향으로 제도도 개선되었다.

1999년 하반기 이후에는 경제회복에 따라 다시 실업률이 하락하고, 노동시장도 안정화되고 있다. 경제위기 시기에 사회안전망으로서의 성격이 강화되었음에도 불구하고 여전히 다른 OECD 국가에 비하면 부족하다는 평가가 일반적이다. 이러한 평가의 근거는 실업급여의 수혜규모가 선진국보다 매우 낮다는 점이다. <표 I-1>에는 실업자수 대비 수급자 비중이 소개되어 있다.

<표 I-1> 실업자와 실업급여 수급자 추이(1996년 하반기 이후, 반기별)

(단위 : 명, %)

	월평균 구직급여 수급자 수	실업자 수 대비 구직급여 수급자 수 비중				
		전국 대비	전직 실업자 대 비	1년미만 전직 실업자 대비	전직 임금 근로자 대비	전직 상용· 임시직 대비
1996하반기	2,530	0.6	1.0	0.6	1.2	1.4
1997상반기	7,907	1.3	2.4	1.3	2.9	3.6
1997하반기	12,546	2.4	4.1	2.4	4.9	6.4
1998상반기	73,818	5.6	6.1	6.9	8.1	11.9
1998하반기	152,976	9.6	10.3	11.7	14.0	22.2
1999상반기	168,070	10.6	11.4	13.6	16.1	28.2
1999하반기	117,084	10.5	11.2	13.5	15.9	27.8

자료 : 고용보험DB, 경제활동인구조사.

<표 I-1>에 의하면 실업자수 대비 실업급여 수급자수의 비중은 1996년 하반기의 0.6%에서 꾸준히 상승하여 1999년 상반기에 10.6%로 정점에 이른다. 1999년 하반기에는 10.5%로 다시 약간 낮아진다. 이러한 실업급여 수급자수의 비중은 선진국에 비해서는 매우 낮다(표 I-2).

<표 I-2> 외국의 실업자 대비 실업급여 수급자수 비중

(단위 : %)

	실업급여 수급자 비율	실업급여 + 실업부조 수급자 비율
일 본(1997)	39	-
독 일(1990)	44	89
미 국(1990)	36	-
영 국(1993)	30	71

자료 : 유길상·안학순(1998); 유길상·남찬섭·안학순(1998); 일본은 労働省職業安定局雇用保險課(1998) 이용해서 구함.

<표 I-2>에 의하면 일본의 경우 1997년 현재 수급자 비율이 39%에 이르고 있고, 미국의 경우에도 36%이다. 실업급여 수급자수의 비중이 외국보다 낮은 이유는 크게 세 가지이다.

첫 번째로 전체 취업자에서 피보험자가 차지하는 비중이 낮다. 고용보험의 적용대상이 되는 피용자의 비중이 선진국에 비해 상당히 낮을 뿐만 아니라 피용자 가운데 약 절반 정도만이 피보험자로 관리되는 데 불과하다. 절반 정도의 피보험자가 적용된 것도 1998년에 경제위기를 맞아 적용범위를 크게 확대한 데 힘입은 것이다. 실업자를 다시 구분해서 전직실업자, 1년미만 전직실업자, 전직 임금근로자, 전직 상용·임시근로자에 대비해 실업급여 수급자수의 비중을 살펴보면 그 비중이 증가하게 된다. 전직 상용·임시근로자수 대비 실업급여 수급자수의 비중은 1999년 상반기에 28.2%로서 전체 실업자수에 대비한 경우의 거의 3배에 이른다. 그러나 이 수급자수 비중도 외국에 비해서는 여전히 낮은 것이다.

두 번째로 수급자격 요건이 외국에 비해 엄격하다. 기준기간과 피보험기간은 대체로 외국과 비슷한 수준이지만 이직사유에 의한 수급자격의 제한은 매

우 엄격하다. 한국의 경우 정당한 사유가 없는 자발적 이직자나 징계해고자의 수급자격을 완전히 박탈하지만 외국에서는 일정기간 유예를 두고 급여를 지급하는 것이 일반적이다.

<표 I-3>에는 이직사유별 상실자 분포가 소개되어 있다. 이로부터 자발적 이직의 비중이 매우 높다는 점을 알 수 있다. 제도 시행초기에는 이 비중이 91.7%에 이르렀다가 점차 하락해서 경제위기가 심각했던 1998년 하반기에는 56.6%까지 하락했다. 그러나 이후 다시 자발적 이직의 비중이 증가해서 1999년 하반기에는 73.2%에 이르고 있다. 물론 자발적 이직자라고 해도 정당한 사유가 있는 경우에는 급여를 지급하지만 대부분의 자발적 이직자들에게는 급여가 제한되기 때문에 이직사유에 의한 급여지급 제한이 수급자 비중을 낮추는데 결정적인 요인이 되고 있는 것으로 평가된다.

<표 I-3> 이직사유별 상실자 분포(1996년 하반기 이후, 반기별)

(단위 : 명, %)

	전 체	자발적 이직	비자발적 이직	기 타
95하반기	590,180	541,479	34,062	14,639
		91.7	5.8	2.5
96상반기	747,510	629,911	45,169	72,430
		84.3	6.0	9.7
96하반기	657,241	519,357	55,625	82,259
		79.0	8.5	12.5
97상반기	756,241	578,117	72,869	105,255
		76.4	9.6	13.9
97하반기	690,341	495,895	99,603	94,843
		71.8	14.4	13.7
98상반기	1,037,920	606,434	329,196	102,290
		58.4	31.7	9.9
98하반기	964,449	545,599	337,902	80,948
		56.6	35.0	8.4
99상반기	1,206,597	786,723	356,577	63,297
		65.2	29.6	5.2
99하반기	1,260,061	921,851	329,374	8,836
		73.2	26.1	0.7

자료 : 고용보험 DB.

세 번째로 실업급여의 소정급여일수가 짧다. 1999년 12월 31일 고용보험법 개정을 통해 소정급여일수가 연장되었지만 제도시행기간이 짧다는 점을 고려하면 외국에 비해 여전히 짧은 것으로 보인다. 제도가 시행된지 5년에 불과하기 때문에 수급기간이 가장 긴 이직자의 소정급여일수가 210일에 그치고 있기 때문이다.

실업급여의 수혜규모가 선진국에 미치지 못하는 이유 가운데 피용자 비중이 낮다는 점은 고용보험제도 내에서 개선방안을 찾기는 어렵다. 소정급여일수의 경우 2000년 1월 1일부터 새로 연장된 기준이 적용되기 때문에 단기간에 조정할 수 있는 과제는 아니다. 또한 제도시행기간의 경과와 함께 자연스럽게 조정되는 부분도 있다. 이러한 점을 고려한다면 실업급여 수혜규모를 낮추는 가장 큰 요인일 뿐만 아니라 현재시점에서 고용보험제도 내에서 개선방안을 모색해야 할 과제는 이직사유에 따른 실업급여 제한 문제이다. 본 연구에서는 이 과제를 다루고자 한다.

이와 관련해서 개념을 분명하게 정의한 후에 논의를 시작할 필요가 있다. 현재 본 연구의 제목도 「자발적 이직자에 대한 급여 지급방안」으로 설정되어 있으나 「수급자격이 제한되는 이직자」로 정의하는 것이 타당할 것이다. 「수급자격이 제한되는 이직자」는 「본인의 귀책사유에 의한 이직자」와 「정당한 사유없는 자기사정에 의한 이직자」로 구성된다. 본문에서는 일상적으로 사용하는 용어에 따라 「자발적 이직자에 대한 급여 지급」이라는 표현과 다른 표현을 혼용한다. 다만 실제로 사용될 제도의 명칭과 관련해서는 자발적 이직자에 대한 급여 지급이라는 표현보다는 일반의 거부감을 줄일 수 있는 다른 표현을 사용하는 것이 바람직할 것이다.

이직사유에 의한 실업급여의 지급 제한도 두가지 차원으로 구분해 볼 수 있다. 첫 번째는 급여를 제한하는 사유의 타당성에 대한 검토이다. 고용보험에서는 본인의 귀책사유 및 정당한 사정이 없는 자기사정에 의한 이직에 대해서는 급여를 제한하게 된다. 이때 본인의 귀책사유와 정당한 사정에 대한 판단기준이 타당하게 설정되어 있는가가 문제가 된다. 따라서 본 연구의 첫 번째 초점은 수급자격을 갖는 정당한 사유의 범위의 재조정이 필요한가에 대해 검토하는 것이다. 이를 위해 현재의 수급자격 판단에서 이직사유를 어떻게 고려하고

있는가를 우선 검토할 것이다.

두 번째는 이직사유에 따른 수급자격 제한의 강도이다. 현재 한국은 완전히 수급자격을 인정하지 않고 있는 반면, 많은 국가에서는 수급자격을 일정 기간 동안 유예하는 방식으로 제한을 가하고 있다. 본 연구의 두 번째 초점은 어떤 방식으로 수급자격의 제한강도를 완화할 것인가이다.

II. 정당한 이직사유의 판정기준과 개선방안

1. 정당한 이직사유의 범위

현재 이직사유에 따른 수급자격 제한과 관련해서 고용보험법 제45조(이직사유에 따른 수급자격의 제한)는 다음과 같이 규정하고 있다.

“① 제31조의 규정에도 불구하고 피보험자가 자기의 중대한 귀책사유로 해고되거나 정당한 사유없는 자기 사정으로 이직한 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다. ② 제1항의 규정에 의한 중대한 귀책사유 및 정당한 사유없는 자기사정의 유무의 인정은 노동부령이 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 행한다.”

또한 고용보험법 시행규칙 제57조의 2(이직사유에 따른 수급자격 제한기준)의 규정은 다음과 같다.

“① 법 제45조 제1항에서 “자기의 중대한 귀책사유”라 함은 다음 각호의 1에 해당되는 경우를 말한다. 1. 형법 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 받음으로써 해고된 경우, 2. 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 노동부장관이 정하여 고시한 기준에 해당하는 경우, 3. 정당한 사유없이 장기간 무단 결근한 경우. ② 법 제45조 제1항에서 “정당한 사유없는 자기사정”이라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 말한다. 1. 전직을 하거나 자영업을 하기 위하여 사직한 경우 2. 제1항의 중대한 귀책사유가 있는 자가 해고되지 아니하고, 사업주의 권고로 사직한 경우, 3. 기타 노동부장관이 정하여 고시하는 사유로 이직한 경우.”

시행규칙에서 위임된 정당한 이유가 있는 자기사정으로 이직한 것으로 판정하는 기준은 노동부 고시 제 2000-9호 「구직급여수급자격제한기준」(2000.4.8)에 규정되어 있다. 이 기준들은 다음과 같다.

- ① 채용시 사업주가 제시한 임금·근로시간과 실제 임금·근로시간이 2할 이상 차이가 있거나 기타 근로조건이 현저하게 낮아지게 되어 이직한 경우. 다만, 피보험자가 근로조건 변경에 동의하여 근로조건이 낮아지게 된 경우는 이에 해당하지 않음
- ② 임금을 지급받지 못하거나 지급이 지연되어 이직하는 경우
- ③ 상사나 동료 등으로부터 종교, 성별, 신체장애 등을 이유로 고의적이거나 현저한 차별대우를 받은 사실에 의해 이직한 경우
- ④ 상사나 동료로부터 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 기타 성적인 괴롭힘을 당하여 이직한 경우
- ⑤ 사업장의 전일 휴업이 월중 5일 이상이거나 부분휴업이 월중 통산하여 40시간 이상인 달이 3월 이상 계속되어 이직하는 경우
- ⑥ 사업주의 강제휴직 조치로 휴직한 후 휴직상태가 2월 이상 계속되어 이직하는 경우
- ⑦ 경영상 이유에 의한 휴직이 2월 이상(휴직전 평균임금의 70% 이상의 금품을 받는 기간 제외) 계속되고, 생계곤란 및 조만간 복직할 가능성이 없어 이직한 경우
- ⑧ 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있어 이직하는 경우
- ⑨ 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직희망자의 모집에 의하여 이직하는 경우
- ⑩ 사업장이 다른 곳으로 이전되어, 통근이 곤란(통근시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복소요시간이 4시간 이상인 경우) 하게 되어 이직하는 경우
- ⑪ 통근이 불가능, 또는 곤란한 사업장으로 전근되어 배우자 또는 부양해야 할 동거친족(배우자, 3촌이내의 혈족 또는 인척)과 부득이하게 별거하게 되었기 때문에 이직하는 경우
- ⑫ 동거를 위한 주소 이전, 육아, 노약자의 간호 등 가정사정의 변화를 이유로 이직하는 경우
- ⑬ 신기술 또는 신기계가 도입되어 본인의 지식·기능으로는 적응이 불가능

하여 이직하는 경우

- ⑭ 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 인하여 피보험자에게 부여된 업무를 수행하는 것이 불가능 또는 곤란하게 되어 이직하는 경우
- ⑮ 결혼, 임신, 출산, 병역법에 의한 의무복무 등으로 인한 퇴직이 관행인 사업장에서 그 관행에 따라 이직하는 경우
- ⑯ 이직전 3월간 소정 근로시간의 임금이 최저임금법에 의한 최저임금보다 낮거나 이직전 3월간 주당 평균근로시간이 56시간 이상인 달이 계속되어 이직하는 경우
- ⑰ 사업주의 사업내용이 법령에 위반하여 이직하는 경우
- ⑱ 정년의 도래 또는 계약기간 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 되어 이직하는 경우
- ⑲ 기타 위에 준하는 사유로서 피보험자 및 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라고 객관적으로 인정되는 경우

가. 이직사유 판단 기준의 변화

수급자격요건을 구성하는 정당한 이직사유에 대한 판단기준에서는 고용보험제도가 시행된 이후 자기의 중대한 귀책사유나 정당한 사유에 대한 판단에서는 수급요건을 완화하는 방향으로의 변화가 조금씩 이루어져 왔다.

우선 자기의 중대한 귀책사유의 범위를 이전에는 “형법 또는 직무와 관련된 법률을 위반하거나 노동관계법 등을 위반한 불법쟁의행위로 인하여 금고이상의 형을 받음으로써 해고된 경우”로 규정(노동부 예규 제305호 1996.5.15)하고 있었지만, 2000년 4월 1일 고용보험법 시행규칙 개정을 통해 노동관계법 등을 위반한 불법쟁의행위로 인한 처벌 관련 규정이 삭제되었다. 또한 피보험자의 중대한 귀책사유에 대한 해석의 범위가 좁아졌다.

정당한 사유가 있는 자기사정에 의한 이직의 판정기준은 노동부예규, 혹은 고시를 통해 변화되어 왔다. 이 가운데 차별과 관련된 규정 및 휴직과 관련된

규정, 사업장의 관행, 최저임금과 관련된 이직 사유 규정이 최초의 판정기준에 추가되었고, 일부 판정기준(임금체불·명예퇴직 관련규정)은 완화되었다. 최초의 기준(예규 제305호, 1996.5.15)에는 없다가 이후에 신설되거나 구체적인 규정이 바뀐 조항들은 구체적으로 다음과 같다.

먼저 1997.6.20에 차별과 관련된 ③과 ④에 해당되는 규정이 신설되었고, 1998.10.1에 휴직과 관련된 ⑥과 ⑦에 해당되는 규정이 신설되었다. 1998.12.14에 임금체불과 관련된 ②에 해당되는 규정이 보완되었다.

과거에는 “월 임금액의 3할 이상을 지급받지 못한 달이 2월 이상 계속되어 이직하는 경우”로 규정되어 있었지만 새로운 기준에서는 “임금을 지급받지 못하거나 지급이 지연되어 이직하는 경우”로 하고 세부기준을 다음과 같이 규정하였다. “㉠ 월임금액의 3할 이상을 지급받지 못한 달이 2월 이상 계속되어 이직하는 경우, ㉡ 이직전 1년 이내에 월 임금액의 3할 이상을 지급받지 못한 달이 3월 이상 되어 이직하는 경우, ㉢ 임금의 전액이 소정의 지급일보다 1월 이상 지급이 지연되는 달이 계속하여 2월 이상 되어 이직하는 경우.”

1999.4.17에는 명예퇴직과 관련된 ⑨에 해당하는 규정이 보완되었다.

과거 규정은 다음과 같다. “정리해고의 전단계·인원감축·경영합리화·일시적인 인사적체 해소 등에 따라 사업주로부터 퇴직을 권고받거나 퇴직희망자의 모집에 응하여 이직하는 경우. 다만, 이직원인이 사업주의 권고보다는 피보험자의 자발적 의사에 기인하는 바가 보다 크다고 인정되는 경우에는 이에 해당되지 아니함.” 새로운 규정에서는 위의 ⑨와 같이 표현을 바꾸고, 그 아래에 다음의 세부기준을 신설하였다.

“㉣ 사업의 양도·인수·합병, ㉤ 일부사업의 폐지 또는 업종전환, ㉥ 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소, ㉦ 신기술의 도입, 기술혁신 등에 의한 작업형태의 변경, ㉧ 경영의 악화, 인사적체 등 기타 위 각호에 준하는 경우.”

2000.4.8에는 ②와 관련된 규정이 완화되고, ⑮, ⑯조항이 신설되었다.

② 관련 규정은 세부규정 ㉠㉡를 통합하여 “이직전 1년 이내에 월 임금액의 3할 이상을 지급받지 못한 달이 2월 이상되어 이직하는 경우”로 완화되었다.

나. 고용보험제도 운용상의 이직사유 구분

고용보험제도를 실제 운용하면서 피보험자격상실신고시에 이직사유를 분류하게 된다. 이 기준은 수급자격 여부에 대해서 일차적인 판단의 근거가 될 뿐만 아니라 고용보험DB를 통한 통계 작성 및 활용시에 사용된다. 현재 대분류로는 1. 개인사정에 의한 이직 2. 회사사정에 의한 이직 3. 정년등 기간만료에 의한 이직 4. 기타로 나뉘어져 있다. 각각은 다시 중분류에서 여러 가지 사유를 포함한다. 이직사유를 구분하는 방식도 고용보험제도의 변화와 함께 바뀌어 왔는데 대체로 회사사정에 의한 이직의 범위를 확대하는 방향으로 이직 사유 구분이 바뀌어 왔다.

그러나 현재 고용보험 DB에 입력되는 이직사유만으로는 수급자격을 판정하기 곤란하므로 이직사유의 분류 및 입력기준을 정당한 이직사유의 판정기준에 맞게 재정리하는 것이 바람직하다.

2. 정당한 사유 규정에 관한 외국 사례

정당한 사유의 판정기준은 국가마다 상이하며, 동일한 내용의 자발적 이직이라 하더라도 국가에 따라 제한 정도에 차이가 있다. 미국의 경우에는 주마다 차이가 있다.

예를 들어 배우자 취업에 따른 이주의 경우, 대부분 수급자격을 인정하지만, 노르웨이에서는 대기기간을 연장하며, 영국에서는 이주 후 즉시 취업가능할 일자리를 찾기 위한 구직활동을 성실히 수행했음을 입증할 수 있어야만 수급이 가능하다. 또한 수습기간(trial period) 중 이직의 경우, 프랑스, 독일, 영국에서는 수급자격을 인정하고 있으나 기타 국가에서는 명시적으로 규정하지는 않고 있다.

이러한 차이에도 불구하고 대체로 ① 지나치게 긴 통근시간, ② 임무 수행이 불가능한 정도의 건강상 이유, ③ 가족 부양을 목적으로 직업 바꾸고자 할 때 등은 ‘정당한 사유’가 있는 것으로 보아 수급자격을 인정하는 경우가 많다. 여기에서는 정보에 대한 접근이 용이한 영국, 미국, 캐나다의 사례에 대해 더 구

체적으로 살펴볼 것이다.

가. 영 국¹⁾

1) 수습기간 중 자발적 이직

수습기간(trial period)은 작업 적합성을 파악하기 위한 탐색기간으로 간주하여, 일정 조건을 충족하면 이 기간 중에 자발적 이직을 하더라도 그 사유와 무관하게 수급자격을 인정하고 있다.

수습기간 규정(trial period rule)의 적용을 받아 구직자 급여(Job-Seeker's Allowance)를 받기 위해서는 반드시 주당 16시간 이상 작업수행한 기간이 4주 이상 12주 이내가 되어야 한다. 최소 4주 이상 근무할 것을 요구하는 이유는, 성실한 탐색을 위해서는 일정 기간 이상 작업을 수행하여야 한다고 보기 때문이다.

2) 임금 및 고용조건에 따른 자발적 이직

피용자가 취업 전에 업무 내용이나 성격을 정확히 파악하지 못한 상태에서 취업하였다가, 이것이 자신에게 부적합하다고 생각하여 이직하였다고 판단되는 경우에는 정당한 사유(just cause)가 있는 자발적 이직으로 간주하고 있다.

또한 고용주가 새로운 고용조건을 제시하였는데 이를 받아들일 수 없어 이직하는 경우에도 정당한 사유가 있는 자발적 이직으로 간주하고 있다. 단 임금 하락이 유일한 이유일 때는 정당한 사유로 인정받지 못한다.

고용계약 내용과 무관한 새로운 임무를 부과됨에 따라 자발적으로 이직하는 경우에도 정당한 사유가 있는 것으로 간주하여 수급자격을 인정한다.

초과노동 및 단시간 노동과 관련하여 이직하는 경우에는, 실제 초과노동 시간, 타 기업에서의 노동시간, 임금률 변동, 피용자의 가계 환경, 피용자의 근무 태도 등을 종합적으로 판단하여 정당한 사유 여부를 가리게 된다.

1) 영국의 사례는 UK DSS(2000)을 이용하여 정리하였다.

3) 노동조합, 단체 가입 등과 관련한 자발적 이직

법으로 보장된 노동권이나 노동조합원 자격 등을 고용주가 존중하지 않음에 따라 이직하는 경우에도 정당한 사유가 있는 자발적 이직으로 간주한다. 또한 피용자의 종교적 신념이나 특정 단체 가입 등을 이유로 고용주가 부당한 대우를 함에 따라 이직하는 경우에도 정당한 사유가 있는 자발적 이직으로 간주한다.

4) 전직을 위한 자발적 이직

즉시 재취업이 가능하며, 새로운 일자리가 비교적 오랜 기간 동안 지속될 것으로 합리적으로 기대할 수 있어서 이직하는 경우에 이직 후 일시적으로 실업기간이 있을 수 있는데, 이직 후 26주 이내에 구직자 급여를 신청하면 통상 수급자격을 인정한다.

5) 교육훈련 참가를 위한 자발적 이직

경력개발을 위해 교육훈련에 참여하고자 자발적으로 이직하는 경우에 원칙적으로 정당한 사유가 있는 것으로 간주하여 수급자격을 인정한다. 단 피보험자가 전업 학생(full-time student)인 경우에는 자격이 인정되지 않으며, 반대로 국가공인 훈련과정에 참가하는 경우에는 통상 수급자격이 인정된다.

6) 원거리 이주 및 가족 부양 등에 따른 자발적 이직

통근이 불가능한 원거리로 이주하게 됨에 따라 이직하는 경우에는 이주 사유 및 이주지에서 즉시 취업가능한 일자리를 찾기 위해 성실한 노력을 했는가에 따라 정당한 사유 여부를 판단한다. 통상 배우자 및 부모, 자녀의 질병, 가계의 경제적 문제 등으로 인해 이주가 불가피함을 입증할 수 있을 때에는 정당한 사유가 있는 것으로 간주하여 수급자격을 인정한다.

외국으로 이주하는 경우에는 이주지에서 즉시 취업가능한 일자리를 탐색하는 것이 불가능하다고 판단되므로, 이주를 준비하는데 필요하다고 합리적으로 기대되는 기간보다 일찍 이직하는 경우에 대해서만 수급자격을 제한하고 있다.

반대로, 작업장이 거주지로부터 원거리에 소재하고 있어서 가족과 장기간 별거가 불가피한 경우에, 이로부터 피보험자의 건강상 문제가 발생할 수 있거나 소득에 비해 생활비가 지나치게 많이 소요된다고 판단되어 이직하는 때에도 정당한 사유가 있는 자발적 이직으로 간주한다.

통근시간이 지나치게 많이 소요되는 경우나, 작업시간 단축 및 조정이 불가능하여 가정생활에 상당한 지장을 초래하게 되어 이직하는 경우에도 정당한 사유가 있는 자발적 이직으로 간주한다.

7) 경제적 사유로 인한 자발적 이직

긴급한 경제적 문제가 발생하여 퇴직금 등 이직을 통해 획득할 수 있는 금전적 수입 외에는 해결책이 없기 때문에 이직한 경우에는 정당한 사유가 있는 것으로 간주하여 수급자격을 인정한다.

8) 건강 등의 사유로 인한 자발적 이직

현재의 업무가 피보험자에게 심각하게 건강을 침해하거나, 현재의 건강상태가 정상적인 업무 수행에 지장을 초래할 수 있다고 판단되는 경우에 자발적으로 이직하는 것에 대해서는 정당한 사유가 있는 것으로 간주한다.

나. 미 국

일부 주에서는 “정당한 사유”를 고용주나 작업 등과 관련되는 사유에만 해당되는 것으로 명시하고 있기도 하나, 대부분 정당한 “개인적(personal)” 사유도 “정당한 사유”로 해석할 여지를 두고 있다.

한편 “정당한 사유”에 대한 표현은 주에 따라 약간의 차이가 있다. 대부분의

주에서는 “good cause”로 표현하지만, “sufficient cause”(코네티컷 주), “just cause”(오하이오 주), “cause of a necessitous and compelling nature”(메릴랜드, 펜실베이니아, 텍사스 주) 등으로 표현하기도 한다.²⁾

1) 성적(性的)·기타 괴롭힘에 따른 자발적 이직

성적(性的) 괴롭힘을 비롯한 직장 내 괴롭힘 때문에 이직하는 경우에 대해 캘리포니아, 일리노이, 캔자스 주 등에서는 정당한 사유가 있는 자발적 이직으로 간주하여 수급자격을 인정하고 있다.

또한 캘리포니아 주에서는 고용주가 정당한 업무평가 외의 다른 이유로 평등한 고용기회를 보장하지 않는 경우에 이직한 피용자에 대해 수급자격을 인정하고 있다.

2) 통근의 어려움에 따른 자발적 이직

애리조나, 코네티컷 주 등에서는 통근의 어려움 때문에 이직하는 경우에 정당한 사유가 있는 자발적 이직으로 간주하여 수급자격을 인정한다.

3) 가족부양 등을 위한 자발적 이직

캘리포니아, 인디애나, 캔자스주는 배우자의 취업에 따른 원거리 이주로 인한 이직의 경우 정당한 사유가 있는 자발적 이직으로 간주하여 수급자격을 인정한다. 또한 캘리포니아, 메인, 뉴햄프셔, 콜로라도, 코네티컷, 뉴욕주는 가정 불화를 피하기 위한 이직이면서 고용유지를 위해 합리적 노력을 다한 경우에는 정당한 사유로 인정하여 수급자격을 부여한다.

노스캐롤라이나주는 작업 수행에 따라 피보험자가 자녀 및 노인 부양이 불가능하기 때문에 이직하는 경우에 정당한 사유에 따른 자발적 이직으로 인정한다.

2) 미국 사례는 US DOL(2000)을 이용하여 정리하였다.

4) 전직을 위한 자발적 이직

루이지애나, 위스콘신, 콜로라도 주 등에서는 정규직 복귀나 정규직 유지를 위해 파트타임 일자리를 그만두는 경우에 정당한 사유 있는 자발적 이직으로 간주하여 수급자격을 인정한다. 위스콘신 주에서는 ① 현재 주급의 4배 이상 지불하는 일자리 ② 이전 직장의 최근 분기 평균주급과 최소한 같은 수준의 평균주급을 지불하는 일자리 ③ 이전 직장의 작업시간과 최소한 같거나 더 많은 작업시간을 제공하거나 그런 계약을 맺을 기회를 제공하는 일자리 ④ 이전직장에 비해 거주지와 훨씬 가까운 작업장을 제공하는 일자리 등을 선택하기 위해 이직하는 경우에 정당한 사유 있는 자발적 이직으로 간주하여 수급자격을 인정하고 있다.

켄터키 주에서는 가장 최근의 직장이 직전 직장을 자발적으로 이직한 후 곧바로 취업한 경우일 때 정당한 사유 있는 자발적 이직으로 간주한다. 또한 100마일 이내에 있는 직장에 취업하기 위해 100마일 이상 지역에 소재한 직장을 그만 두었을 경우에도 정당한 사유 있는 자발적 이직으로 간주한다.

5) 정리해고 및 조기퇴직

델라웨어, 뉴욕, 미네소타, 오클라호마, 펜실베이니아, 테네시, 조지아, 오레곤, 캘리포니아, 켄터키 주 등에서는 기업의 퇴직프로그램에 따라 결정된 정리해고나, 단체협약에 따라 선택한 명예퇴직의 경우에 정당한 사유 있는 자발적 이직으로 간주하여 수급자격 인정하고 있다. 단 테네시주의 경우, 이직희망자가 받게될 급여의 최대치 이상 금전적 인센티브를 고용주가 제공했을 경우에는 수급자격을 인정하지 않고 있다.

6) 임금 및 근로조건의 변동에 따른 자발적 이직

노스캐롤라이나 주에서는 풀타임 작업시간의 20% 이상, 혹은 급여의 15% 이상 감소가 있는 경우에 이직하는 것에 대해 정당한 사유로 인정한다. 캔자스

주는 피용자가 주(州) 법 및 조례 등에서 금지하고 있는 활동 및 서비스를 작업 중 수행할 것을 요구받은 경우에 이직하면 수급자격을 인정하며, 위험한 근무조건에 따른 자발적 이직에 대해서도 수급자격을 인정한다.

7) 업무 부적합에 따른 자발적 이직 및 수습기간 중 자발적 이직

미네소타주에서는 작업 수행에 요구되는 테스트를 통과할 능력이 없거나 일시적으로 문제가 생겨 이직해야 하는 경우에 정당한 사유가 있는 것으로 간주하여 수급자격을 인정한다.

미시간, 미주리, 미네소타, 뉴햄프셔주에서는 업무를 시작한 후 일정 기간 내에 자신에게 적합치 않다고 판단되는 일자리를 자발적으로 그만두는 경우에 정당한 사유가 있는 것으로 간주하여 수급자격을 인정하고 있다. 이 때 미시간 주에서는 28일, 미주리 주는 60일, 미네소타 주는 30일, 뉴햄프셔 주는 4주를 기준 기간으로 정하고 있다.

노스다코타, 위스콘신 주에서는 정당한 사유로 거부할 수 있었던 일자리에 취업한 이후 10주 내에 업무 부적합을 이유로 이직하는 경우 정당한 사유 있는 자발적 이직으로 간주한다.

8) 기 타

미주리 주에서는 일정 조건을 충족하면 임신으로 인한 자발적 이직에 대해서도 수급자격을 인정하고 있다. 또한 인디애나, 캔자스, 오하이오, 테네시주에서는 입대를 위한 이직에 대해서도 정당한 사유로 간주하여 수급자격을 인정하고 있다.

다. 캐나다³⁾

고용보험법(Employment Insurance Act)에 아래와 같은 사항들을 자발적 이

3) 캐나다의 사례는 Human Resource Development Canada(2000)을 이용하여 정리하였다.

직의 “정당한 사유(just cause)”로 명시하고 있다.

- ① 성적 혹은 기타 괴롭힘
- ② 배우자 혹은 자녀와 동반하여 다른 거주지로 이주하여야만 하는 경우
- ③ 인권법(Canadian Human Rights Act)이 금지하고 있는 각종 차별
- ④ 건강 혹은 안전에 위해를 초래하는 작업 조건
- ⑤ 직계 가족의 간호가 필요한 경우
- ⑥ 이직 즉시 타 직장으로 취업 될 것이라는 합리적 보장(reasonable assurance)이 있는 경우
- ⑦ 주급 및 월급과 관련한 조건이 심각하게 변경(significant modification)되는 경우
- ⑧ 과도한 초과노동 혹은 초과노동에 대한 수당 제공 거부
- ⑨ 작업 내용의 심각한 변경
- ⑩ 피용자에게 주된 원인이 없는 상태에서 피용자와 감독자 관계가 적대적이게 되는 경우
- ⑪ 고용주의 위법행위
- ⑫ 특정 단체, 조직 혹은 노동조합 등의 가입을 이유로 차별받는 경우
- ⑬ 고용주 및 타 피용자들에 의한 부당한 퇴직 압력
- ⑭ 위의 사항들에 상당하는 기타 합리적 사유

3. 정당한 이직사유의 판정기준 개선방안

여기에서는 정당한 사유가 있는 자기사정에 의한 이직의 판정기준을 어떻게 개선할 것인지 살펴보고자 한다.⁴⁾ 현재 19개로 세분화되어 있는 구분기준을 다시 유형별로 재분류해서 살펴보는 것이 판정기준의 정비방향을 살펴보는 데 도움이 될 것으로 보인다. 19개의 이직사유들은 대체로 다음 <표 II-1>과 같이 분류될 수 있을 것으로 판단된다.

4) 본 연구에서는 본인의 중대한 귀책사유로 인한 해고에 대해서는 다루지 않는다.

<표 II-1> 정당한 이직사유의 유형

유형	세부 이직사유 ¹⁾
근로계약·법정근로조건 미이행이나 근로조건 악화	① 근로계약 불이행 및 악화 ② 임금체불 ⑬ 최저임금 이하의 임금지불이나 법정초과근로시간 이상의 근로
차별	③ 종교·성별·신체장애를 이유로 한 상사나 동료의 차별 ④ 상사나 동료에 의한 성적인 괴롭힘 ⑮ 결혼, 임신, 출산, 군복무로 인한 퇴직이 관행인 경우
근로조건 변동이나 근로조건과 개인사정의 불일치	⑩ 사업장의 이전에 의해 통근이 곤란한 경우 ⑪ 전근에 따라 배우자 또는 친족과 별거해야 하는 경우 ⑫ 동거를 위한 이전이나 기타 간호·육아등 가정사정의 변화 ⑬ 신기술·신기계도입에 적응하기 곤란한 경우 ⑭ 체력부족이나 건강악화로 부여된 업무수행이 곤란한 경우
경영상태	⑤ 지속적인 휴업 ⑥ 강제적 휴직 ⑦ 경영상 이유에 의한 휴직 ⑧ 도산·폐업이 확실하거나 대량 감원 예정시 ⑨ 권고퇴직이나 고용조정계획에 따른 희망퇴직
근로계약 기간 종료	⑱ 정년도래나 계약기간 만료
기타	⑰ 불법적인 사업행위 ⑲ 기타

주: 1) 세부 이직사유의 번호는 「구직급여수급자격제한기준」(노동부 고시 2000-9)에 따른 것임.

각각의 유형별로 추가되는 것이 바람직하다고 판단되는 사유들은 다음과 같다.

우선 근로계약·법정근로조건 미이행이나 근로조건 악화와 관련된 항목에서 근로기준법 위반이나 단체협약 가운데 핵심적인 사항인 임금·근로시간 관련 규정에 대한 위반 등에 따른 이직에 대해서도 정당한 사유로 인정하는 안을 검토해 볼 필요가 있다.

차별과 관련된 조항에서는 현재 상사나 동료의 차별행위를 규정하고 있으나 이외에 차별적인 인사관련 규정이나 관행을 추가하는 것이 필요하다. 대표적인 것이 남녀의 고용평등을 위반하는 인사관련 규정이나 관행이다. 여기에 더해 본인의 과실에 의하지 않은 상사와의 불화나 노조활동을 이유로 한 차별

등을 추가할 필요가 있다.

근로조건 변동이나 근로조건과 개인사정의 불일치와 관련해서는 통근거리 관련규정을 완화하는 방안을 검토할 필요가 있다. 현재 정당한 사유로 인정되는 한국의 통근시간은 4시간 이상이다. 이와 관련된 외국의 규정은 <표 II-2>와 같다. 이 규정과 관련해서 정당한 사유로 판정되는 일일통근시간을 3시간으로 완화하는 것이 바람직하다고 판단된다.

<표 II-2> 자발적 이직의 정당한 사유로 인정되는 일일 통근 소요시간

일일 통근소요시간	국 명
2시간	영국, 네덜란드
3시간	오스트레일리아, 덴마크, 독일
4시간	벨기에, 스위스, 한국

이외에도 근로조건이 불법적인 것은 아니지만 통상적이지 않은 상황에서 이에 대한 불만으로 이직하는 경우에는 정당한 사유로 판정할 수 있도록 하는 규정을 두는 것이 바람직하다. 예컨대 교대제 근무 등이 싫어서 이직하는 경우 등을 들 수 있다. 현재 기타사유(⑲)로 이를 고려할 가능성이 있으나 기타 사유의 경우 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라고 객관적으로 인정되는 경우로 규정하고 있기 때문에 이러한 경우에는 적용되기 어려운 것으로 판단된다.

이외에 기타 사유로서 긴급한 경제적 사유가 발생해서 퇴직금이 필요하게 되어 이직하는 경우 등도 정당한 사유의 요건으로 두는 방안을 우선 검토해 볼 필요가 있다. 또한 사업내용이 법령에 위반되는 경우를 규정한 ⑰항목을 불법적인 것은 아니지만 사회공공의 이익에 반할 우려가 있는 사업장으로부터의 이직까지도 포괄하도록 확장하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

다음으로 현재의 이직사유에 대한 판정의 기본적인 원칙과는 다른 차원에서 새롭게 정당한 사유로 추가될 필요가 있는 이직사유가 있다.

대표적인 것이 본인의 능력이나 경력개발을 위한 이직이다. 여기에 해당되는 것으로는 직업훈련 수장을 위한 이직과 더 나은 직장으로서의 취업이 확실시

되는 경우의 이직이 있다. 이러한 이직은 본인에게도 도움이 될 뿐만 아니라 경제전체적으로 노동시장의 유연성과 효율적인 자원배분에 기여하는 것이기 때문에 정당한 이직으로 판단해서 급여를 지급하는 것이 타당하다고 판단된다. 직업훈련 수강을 위한 이직의 경우 훈련을 받으면서 급여를 지급할 수 있도록 하거나, 직업훈련 이수후 구직시에 급여를 지급하는 방안이 있을 수 있지만 전자가 더 바람직한 것으로 판단된다. 더 나은 직장으로의 취업이 확실시되는 경우의 이직은 더 나은 직장으로의 전직을 위한 준비기간이 필요할 경우 등에 대해 급여를 지급할 수 있을 것이다.

Ⅲ. 정당한 사유 없는 자기사정으로 인한 이직자에 대한 급여 지급방안

1. 외국에서의 자발적 이직에 대한 수급자격 제한

이미 앞에서 지적한 것처럼 대부분의 국가에서는 이직사유에 의한 수급자격 제한이 한국만큼 엄격하지는 않다. 외국의 자발적 이직자 및 징계해고자에 대한 수급자격 제한내용은 <표 Ⅲ-1>과 같다. 이로부터 스페인과 체코, 미국을 제외하고는 대부분 일정기간 동안 지급을 유예하는 방식으로 불이익을 준다는 점을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-1> 자발적 이직자 및 징계해고자 수급 제한

국 가	제한 내역	비 고
오스트레일리아 벨기에	4-5주 유예 8-52주 유예	· 26주간 급여 18% 삭감으로 대체 가능 · 징계해고 : 8-52주 · 자발적 이직 : 26-52주
체 코 덴마크	수급 불가 5주 유예	· 6개월간 반복 이직인 경우만 해당
핀란드	3개월 유예	· 5일 이내 일자리인 경우 1개월로 단축
프랑스	4개월 유예	· 이 기간 중 적극적 구직활동했음을 입증해야 만 이후 수급 가능
독 일	12주 유예	· 특수한 경우 단축 가능
노르웨이	8주 유예	
스페인	수급 불가	· 징계해고 : 3개월 대기기간 · 자발적 이직 : 배제
스위스	6-12주 유예	
영 국	1-26주 유예	
일 본	1-3개월 유예	
미 국	대부분 수급불가	· 주(州) 별로 차이

자료 : OECD(2000); 일본에 대해서는 유길상(1997); 미국에 대해서는 US DOL(2000).

일정 기간 유예이후에 급여를 지급할 때 소정급여일수와 급여수준에서도 불이익을 주는 경우가 있을 수 있다. 예컨대 독일의 경우에는 12주간 급여가 유예되면서 소정급여일수도 이 기간만큼 단축된다.

일본의 경우에는 1~3개월간 급여를 유예할 뿐 소정급여일수는 단축되지 않는다. 또한 수급기간은 연장되지 않는다. 그러나 일본의 경우에도 이직사유에 따라 소정급여일수에 차등을 두는 방향으로 고용보험법 개정을 추진하고 있다.⁵⁾

이에 따르면 정년퇴직, 계약기간 만료, 자발적인 이직 등 미리 재취업 준비를 할 수 있는 사람에 대해서는 급여일수를 축소하게 된다. 반면 구조조정에 의해 해고된 근로자 등 비자발적 이직자에 대해서는 급여일수를 확대한다. 새로운 개정안에 따르면 자발적 이직자를 포함해서 이직전부터 미리 재취업준비가 가능한 이직자에 대해서는 연령에 따른 구분 없이 피보험단위기간별로 <표 III-2>와 같이 소정급여일수가 설정된다. 이에 따라 30세 이상의 연령층에서는 이전에 비해 소정급여일수가 크게 단축된다.

<표 III-2> 이직전부터 재취업준비가 가능한 이직자의 소정급여일수

피보험기간	5년 미만	10년 미만	20년 미만	20년 이상
소정급여일수	90일	120일	150일	180일

반면 도산, 해고등으로 비자발적으로 이직한 자에 대해서는 소정급여일수를 연장하게 된다. 이 경우에도 60세 이상 65세 미만 계층의 경우 오히려 이전보다 급여일수가 단축된다(표 III-3).

<표 III-3> 도산·해고 등으로 비자발적으로 이직한 자의 소정급여일수

	1년 미만	5년 미만	10년 미만	20년 미만	20년 이상
30세 미만	90	90	120(+30)	180	210(+30)
45세 미만	90	90	180	210	240(+30)
60세 미만	90	180	240(+30)	270(+30)	330(+30)
65세 미만	90	150	180(-120)	210(-90)	240(-60)

주 : ()안은 현행 소정급여일수와의 차.

5) 勞働省職業安定局雇用保險課(2000) 참조.

2. 제도개선과 관련된 주요 논점

가. 자발적 이직자에 대한 급여지급의 정당성

자발적 이직자에 대한 급여지급 제한에 대해서는 나름대로 근거를 갖는 찬반양론이 있을 수 있다. 제한을 찬성하는 주장의 근거는 자발적 이직의 경우 실업이라는 보험사고를 스스로 유발한 경우에 해당된다는 것이다. 이는 보험으로서의 원리를 강조할 경우에 당연히 제기될 수 있는 주장이다.

반면 사회보험으로서의 실업급여를 강조하는 입장에서는 스스로 사고를 유발했다고 하더라도 실업급여 수급자격을 완전히 박탈하는 정도로까지 제한하는 것은 지나치다고 본다. 대부분의 국가에서 일정기간 유예를 두고 실업급여를 지급하는 것은 이러한 점을 고려했다고 보아야 할 것이다.

특히 자발적으로 이직했다고 하더라도 「구직활동을 계속하면서 노동시장에 참여」하였지만 재취업에 실패한 자에 대해서는 「실질적으로 비자발적인 실업상태에 있는 자」로 판단해서 급여를 지급하는 것은 정당성이 있다고 판단된다.

한국에서 실업급여사업의 경우 본인의 보험료 기여가 있었다는 점도 정당성 판단의 중요한 고려사항이 될 수 있을 것이다. 또한 기여요건을 충족하는 자발적 이직자 가운데 가구주가 약 절반에 이르고, 이들 가운데 3/4이 이직당시 다른 취업가구원이 없다는 점은 생계보호 측면에서도 이들에 대한 급여지급을 검토할 필요가 있음을 보여준다.

<참고> 6개월 이상 근속 자발적 이직자의 가구주 여부와 이직당시 취업가구원 유무('98.4~'98.6 이직자에 대한 추적조사 결과)

	취업자 무	취업자 유	계
▲ 가구주	76.8%	23.2%	47.2%
▲ 비가구주	29.5%	70.5%	52.8%

또한 자원의 효율적 배분과 노동시장의 유연성 제고라는 측면에서도 더 나은 직장을 찾기 위한 이직에 따른 위험부담을 줄여주는 것이 바람직하다. 현재의 직장에서 본인의 능력을 최대한 발휘할 수 없다고 판단되는 경우 현직장 근로와 새로운 직장에 대한 탐색을 병행하는 경우가 일반적이다. 이 때 자발적 이직 후의 직업탐색실패에 대한 위험부담을 줄여줄 경우 현직장으로부터의 이직과 다른 직장으로의 재취업이 촉진될 것으로 기대된다. 이는 경제전체적으로 자원의 효율적 배분과 노동시장 유연화에 기여하게 될 것이다.

이 때 급여의 남용을 방지하기 위해 일정 기간 동안 급여를 유예하되 이 기간동안 계속 노동시장에 참여했는가, 즉 실질적으로 비자발적인 상태에 있었는가에 대한 검증절차가 수반되어야 할 것으로 판단된다. 이를 통해 급여수급 이전에 대상자들의 재취업을 촉진할 뿐만 아니라 실질적으로는 비경제활동인구이면서 형식적으로만 구직활동에 참여하는 것을 억제하는 효과를 기대할 수 있을 것이다.

구체적으로는 이직 후 일정기간 이내에 구직등록을 하고 유예기간 동안 일정 회수 이상의 취업알선을 받거나 적극적인 구직활동을 했음을 입증하도록 하는 요건을 둘 수 있을 것이다. 또한 적절한 일자리(decent job)임에도 불구하고 재취업하지 않을 경우에는 수급자격을 박탈(혹은 유예기간 연장)하도록 하는 제도도 병행하도록 한다. 현재의 직업안정기관의 능력을 고려할 때 실효성은 없을 가능성이 높지만 선언적으로는 이러한 내용이 규정되고, 홍보되어야 할 것이다.

이러한 방식으로 제도를 설계할 경우 자발적 이직자 전체에 대해 급여를 지급하는 것이 아니고, 일정기간 동안 급여지급을 유예한 후에 구직활동을 지속하는 자에 대해서만 급여를 지급하는 제도를 도입하고자 하는 것이므로 제도에 대한 표현을 「장기구직자 급여」(가칭)나 「장기실직자 급여」(가칭)로 하는 방안을 제안하고자 한다.

나. 적정 유예기간 설정기준

유예기간을 설정하는 것은 소요예산의 과도한 증가와 급여의 남용을 막기

위한 것이다. 따라서 어느 정도의 유예기간을 설정해야 과도한 예산증가 및 급여의 남용을 방지하는 동시에 「비자발적으로 실업상태에 빠진」 이직자에 대한 생계보호 효과를 거둘 수 있는가를 실증적인 자료와 외국사례에 기초해서 판단해야 할 것이다. 특히 앞에서 지적한 대로 급여지급을 예상해서 취업가능자가 취업을 유예할 가능성과, 비경제활동인구가 형식적인 구직활동에 나설 가능성이 문제가 될 것이다. 이와 관련해서 본 연구에서는 유예기간을 이직후 3개월로 설정하는 안과 6개월로 설정하는 두 가지 방안 가운데 어떤 것이 더 적절한가에 대해 판단해 보고자 한다.

<표 Ⅲ-1>에 따르면 외국의 경우 대체로 3개월 내외의 유예기간을 설정하고 있다. 다음으로 기여요건을 충족하는 자발적 이직자들의 이직후의 경제활동 상태를 추적한 자료에 대해 살펴보자.

<표 Ⅲ-4>와 <표 Ⅲ-5>에는 근속이 6개월 이상인 자발적 이직자들을 대상으로 이들의 경제활동상태가 이직후에 어떻게 변화하는가를 추적한 결과가 소개되어 있다. <표 Ⅲ-4>의 자료는 1998년 4월~6월 이직자에 대한 1999년 10월에 추적조사(이하 「이직자 조사」)를 수행한 결과이고, <표 Ⅲ-5>의 경우 경제활동인구조사를 패널로 연결한 자료를 이용해서 분석한 것이다.⁶⁾

<표 Ⅲ-4>에 따르면 재취업이 가장 집중적으로 이루어지는 시기는 이직후 1달 동안이다. 이 시기에 취업한 자의 비중은 29.4%이다. 이후 취업자의 비중이 꾸준히 상승하다가 어느 정도 안정상태에 이르는 것은 9개월 정도이다. 이 시점의 취업자 비중이 50% 내외라는 점은 초기에 재취업하는 자들의 비중이 매우 높다는 점을 보여준다.

기간이 경과할수록 취업자 비중의 증가정도는 둔화되어 2개월째에서 5.8%포인트, 3개월째에서 3.6%포인트, 4개월째에서 3.1%포인트, 5개월째에서 2.5%, 6개월째에서 1.2%, 7개월째에서 0.4%이다.

경제활동인구조사를 이용한 <표 Ⅲ-5>도 숫자는 다르지만 비슷한 경향을 보인다.

6) 경제활동인구조사를 패널로 연결하는 방법에 대해서는 황덕순(2000a) 참조.

<표 III-4> 이직후 기간 경과에 따른 경제활동상태의 분포 1

(단위 : %)

경과기간	취업	실업	비경활
1	29.4	42.0	28.7
2	36.2	36.5	27.3
3	39.8	33.3	26.9
4	42.9	30.5	26.6
5	45.4	27.9	26.7
6	46.6	27.6	25.8
7	47.0	27.2	25.8
8	47.3	26.9	25.8
9	50.0	25.1	25.0
10	51.1	23.9	25.0
11	51.2	24.3	24.5
12	51.2	23.7	25.1

자료 : 이직자 조사.

<표 III-5> 이직후 기간 경과에 따른 경제활동상태의 분포 2

(단위 : %)

		취업	실업	비경활
'98. 7 ~ 12	1	-	24.0	76.0
	2	16.5	20.2	63.3
	3	27.6	13.3	59.1
	4	34.4	11.8	53.8
	5	39.1	9.3	51.6
	6	41.5	11.6	46.9
	7	44.7	9.3	46.0
	8	47.1	10.0	42.9
	9	51.1	8.2	40.7
'99. 5 ~ 10	1	-	22.3	77.7
	2	24.3	15.6	60.1
	3	35.0	15.0	50.0
	4	41.2	12.2	46.6
	5	33.5	9.3	47.2
	6	47.2	7.9	44.9
	7	50.4	5.9	43.7
	8	52.8	6.3	40.9
	9	52.6	6.3	41.1

자료 : 경제활동인구조사 패널자료.

그러나 <표 Ⅲ-5>의 숫자는 이직후 다음 달의 경제활동인구조사 시점까지 재취업하지 않고 실업이나 비경제활동상태로 들어간 경우에만 이직사유가 조사된다는 자료상의 특성 때문에 이직후 곧바로 재취업한 경우는 분석에서 제외되었다. 따라서 실제 재취업률은 <표 Ⅲ-5>보다 상당히 높을 것이다. 이에 대해서는 다음 IV장의 소요예산추계에서 더 자세히 살펴볼 것이다.

<표 Ⅲ-5>의 상단에는 경제가 침체기였던 1998년 7월~12월까지의 이직자, 하단에는 경기가 회복되기 시작한 1999년 5월에서 10월까지의 이직자의 경제활동상태가 정리되어 있다. 여기에서 두 시기 모두 초기에 재취업률이 매우 높고, 이후 기간이 경과하면서 재취업률이 낮아지는 것을 알 수 있다. 특징적인 것은 <표 Ⅲ-4>의 결과와 비교해 볼 때 재취업자들의 비중과 비경제활동인구의 비중이 상대적으로 매우 높고, 실업자의 비중은 매우 낮다는 점이다.⁷⁾

3개월이나 6개월의 유예기간 설정에 따른 노동시장 행태의 변화가 어떻게 나타날 것인가는 위의 표들로부터 쉽게 예측하기 어렵다. 급여가 지급되지 않고 있는 현재 시점에서 볼 때 3개월과 6개월 이후의 재취업률의 차이는 적게는 42.9%와 47.0%(<표 Ⅲ-4> 기준)에서, 크게는 34.4%와 44.7%, 혹은 41.2%와 50.4%(<표 Ⅲ-5> 기준)까지 나는 것으로 분석되고 있다. 따라서 급여가 도입될 경우 이 차이 이상의 재취업률 차이가 나타날 것으로 예상해 볼 수 있다.

이외에도 예산 소요추계와 관련해서는 비경제활동인구 가운데 형식적으로 구직활동에 참여할 가능성이 있는 집단의 규모도 중요하다. 이와 관련해서는 다음에 살펴볼 「이직사유에 따른 수급자격 제한 가능성」에서 다시 자세히 살펴보기로 하고, 두 안 가운데 적합한 방안에 대한 선택은 제IV장의 소요예산 추계를 거친 후에 내리기로 한다.

다. 이직사유에 따른 제한가능성의 검토

자발적 이직자에 대한 급여지급의 타당성에 대한 검토에서 이미 언급했듯이

7) 경제활동인구조사에 비해 일회적인 실태조사에서 취업자의 비중이 낮고 실업자들의 비중이 높게 나타나는 현상이 자주 나타나고 있으나 이러한 결과가 나타나는 요인에 대해서는 정확히 판단하기 어렵다(황덕순 외, 2000; 한국노동패널조사 가이드북, 2000).

이직하면서 「노동시장에서 퇴장하는 경우」에 대해서는 급여를 지급하지 않는 것이 바람직하다. 이는 노동시장에서 퇴장하기 위해 이직하는 자에 대해서는 급여의 수급자격을 처음부터 인정하지 않을 수도 있음을 의미한다. 또한 가능한 한 실질적인 비경제활동인구가 형식적으로만 구직활동에 참여할 가능성도 배제할 수 있는 방안을 마련할 필요도 있을 것이다.

이러한 사유에 해당되는 대표적인 것이 「결혼, 육아, 가사 등을 위한 임의퇴직」이나, 「학업·군복무 등을 위한 이직」이다. 이 때 이러한 사유로 이직한 자에 대해 「급여지급대상」에서 제외하는 것이 행정적으로 가능한가에 대해 우선 검토해 보아야 할 것이다. 또한 현재의 수급자격 제한 사유 가운데 노동시장에서 퇴장하는 경우에 대해서는 급여를 지급하지 않을 경우에 다른 이직사유로 신고될 가능성이 현재보다 상당히 높아질 것인가에 대해서도 검토해 볼 필요가 있다.

「이직자 조사」에 의하면 이직후 13개월동안 계속 비경제활동상태에 있었던 집단의 비중이 20.2%로 나타난다. 경제활동상태가 안정화된 9개월 이후에 비경제활동상태에 있는 집단의 비중이 25.0%라는 점을 고려하면 비경제활동상태에 있는 집단의 대다수는 실질적으로 노동시장에서 퇴장하고 있음을 알 수 있다.

그러나 계속 비경제활동상태에 있던 집단을 이직사유별로 보면 「결혼, 출산, 육아, 가사 등을 위한 임의퇴직」 해당자의 63.8%, 「학업, 군복무, 기타로 인한 임의퇴직」 해당자의 36.9%가 13개월 동안 계속 비경제활동상태에 있었다. 이는 현재의 이직사유 구분만으로는 노동시장 퇴장자로 곧바로 규정하기 어렵다는 점을 시사해 준다.

따라서 이직사유에 따라 추가적인 제한을 두기보다는 이미 앞에서 지적한 것처럼 이직후 구직등록 및 적극적 구직활동 요건을 부가함으로써 노동시장으로부터의 실질적 퇴장자들을 통제하는 것이 바람직한 것으로 판단된다.

라. 지급유예 이외의 제한 조치의 타당성 검토

일정기간 동안의 지급 유예 이외의 제한조치로는 크게 두 가지를 상정해 볼 수 있다. 첫 번째는 급여지급일수를 단축하는 것이고, 두 번째는 급여지급액을

감하는 것이다. 어떤 방식을 택하든 실질적으로 수급가능한 급여의 총량을 줄이는 효과를 갖게 된다.

따라서 어떻게 설정하는 것이 생계보호 효과를 최대한 거두면서 노동시장에 미칠 수 있는 부정적인 효과를 억제하는 방안인가를 고려해서 지급기간과 급여수준을 결정해야 할 것이다. 외국의 경우 이미 앞에서 살펴본 것처럼 독일에서는 유예기간만큼 급여지급기간도 단축하였고 일본에서도 소정급여일수를 단축하는 방향으로 제도를 개선할 예정이다.

이미 정상적인 수급자격자의 급여수준이 이직전 평균임금의 50%(상한과 하한을 부가)로 설정되어 있다는 점을 고려한다면 급여수준보다는 급여지급기간을 단축하는 방안이 타당할 것으로 보인다.

급여지급기간이 결정되면 이에 따라 수급기간을 조정할 필요가 있다. 급여지급기간이 짧다는 점을 고려해서 정상적인 수급자격자의 수급기간보다 약간 짧게 설정할 수 있을 것이다. 수급기간의 기산점은 수급자격 발생시점으로 하는 것이 타당할 것으로 보인다.

한편 수급자격을 인정받은 자가 실업급여를 수급하지 않고 재취업했다가 수급기간내에 수급자격 제한 사유로 다시 이직한 경우에는 이전의 수급자격에 의해 급여를 지급할 수 있게 되어 있다. 마찬가지로 수급자격을 갖지 않은 이직자가 단기간 동안 재취업한 후 수급자격이 발생하는 사유로 이직한 경우 수급자격을 갖게 된다. 특히 일용직에 대한 적용과 실업급여 수급이 활성화될 경우 이러한 가능성에서 비롯되는 문제들이 발생할 것으로 예상된다. 그러나 여기에서는 이러한 문제들에 대해서는 더 이상 검토하지 않는다.

IV. 자발적 이직자 급여 지급에 따른 소요예산 추계

1. 예산 추계시 고려해야 할 변수와 자료

자발적 이직자에 대한 실업급여 지급에 따른 소요예산은 지급대상자 규모, 급여지급기간, 급여수준에 의해 결정되며 각각의 변수들은 다시 다음과 같은 변수들에 의해 결정된다.

첫 번째로 지급대상자의 규모는 이직자수, 이직자 가운데 기여요건을 충족한 자의 비중, 기여요건을 충족한 자 가운데 자발적 이직자의 비중, 위의 조건 해당자의 유예기간 동안의 급여지급 요건 충족자 비중에 의해 결정된다.

두 번째로 급여지급기간은 수급자의 연령과 피보험기간의 분포에 의해 결정되는 평균 소정급여일수와 평균 실제급여일수에 의해 좌우된다.

세 번째로 급여수준은 수급자의 평균 임금수준에 의해 좌우된다. 물론 평균 임금수준은 소정급여일수가 다른 집단별로 구해져야 할 것이다.

소요예산 추정에 필요한 변수들은 제도적으로 결정되는 것도 있고, 경기와 노동시장 상황의 변화에 따라 달라지는 것도 있다. 우선 지급대상자 규모는 경기 및 노동시장 상황과 제도적으로 결정되는 유예기간의 길이의 영향을 받는다. 또한 급여지급기간은 제도적으로 결정되는 소정급여일수의 영향을 받는다. 즉 일반수급자와 자발적인 이직자에 대한 소정급여일수를 동일하게 할 것인가의 여부가 중요하다. 마지막으로 급여수준은 경기상황의 영향을 받는다.

위의 논의를 표로 정리하면 중요변수와 결정요인들은 다음 <표 IV-1>과 같이 정리된다. 여기에서 제도적으로 결정되는 변수들은 소요예산 추정시 여러 가지로 다른 값을 주어 결과가 어떻게 달라지는가를 살펴볼 수 있다. 그러나 경기나 노동시장 상황에 따라 달라지는 변수들은 현재 우리가 정확한 값을 예측할 수 없다는 문제를 안고 있다. 과거의 고용보험 DB자료를 이용할 경우 고용보험의 전면적인 적용확대가 이루어지기 이전 시점의 자료를 사용해야 하거

나 이직자의 이직후의 재취업에 대한 정보를 구할 수 없기 때문에 원하는 정보를 충분히 얻을 수 없다. 따라서 여기에서는 경제활동인구조사의 월간자료를 패널로 연결한 자료를 기본으로 하고 대상자의 분포나 임금수준과 관련해서 고용보험 DB나 다른 자료를 보완적으로 사용하기로 한다.

<표 IV-1> 소요예산 추정시 필요한 변수

변 수		변수에 영향을 미치는 요인
지급대상 규모	이직자수(A)	· 노동시장 상황
	기여요건 충족자 비중(B)	· 노동시장 상황
	자발적 이직자 비중(C)	· 노동시장 상황
	유예기간후의 요건충족자 비중(D)	· 제도(유예기간) · 노동시장 상황
급여지급기간	평균 소정급여일수(E)	· 제도(소정급여일수) · 노동시장 상황(이직자의 구성)
	평균 실제급여일수(F)	· 노동시장 상황
급여수준	평균임금수준	· 제도(급여의 상·하한액) · 노동시장 상황(이직자의 구성)

우선 지급대상자의 규모에 대해서는 경제활동인구조사를 이용한다.⁸⁾ 이 자료는 대표성이 높고 경기상황에 따라 달라지는 변수들의 값에 대해서도 일정한 추정치를 얻을 수 있다는 장점이 있다. 그러나 피용자 및 이직자의 고용보험 가입여부에 대한 정보가 포함되어 있지 않고, 이직후 한달 이내에 재취업하는 경우에는 이직사유가 조사되지 않는다는 한계가 있다.

다음으로 평균적인 소정급여일수를 결정하기 위해서는 지급대상자의 연령·피보험기간의 분포에 대해 파악해야 한다. 여기에서는 고용보험 DB를 통해 구한 연령·근속별 분포를 대신 사용한다.

마지막으로 평균임금수준은 임금구조통계조사를 이용해서 실제 임금수준과 여기에 제도적으로 결정되는 상한과 하한을 결합시킨 급여기초 임금수준을 구

8) 경제활동인구조사의 월간조사자료를 패널로 연결하여 활용하는 방식에 대해서는 황덕순(2000a)을 참조.

해서 고용보험 DB에 의한 연령·근속별 분포별로 가중평균을 하는 방식으로 구한다.

또한 위에서 지적한 대로 경제활동인구조사에 중요한 자료상의 한계가 있기 때문에 여기에서는 소요예산에 대해 절대규모를 추정하기보다는 비자발적 이직자에 대한 급여소요예산(이에 대해서는 이미 절대규모에 대한 과거의 실적 및 앞으로의 전망치에 관한 자료가 있음) 대비 자발적 이직자에 대한 급여소요예산의 비율을 구하는 방식으로 소요예산 규모를 추정하는 방식을 택하고자 한다. 따라서 본 연구에서 택하는 방식에 의한 소요예산 추계는 정확한 예산 규모를 보여준다고보다는 「대체적으로」 현재의 급여지급 예산에 비해 추가적으로 어느 정도나 재원이 더 소요될 것인가를 살펴본다는 의미를 갖게 된다.

본 연구에서는 노동시장에 대해서 두 가지 상황을 가정하고, 제도적으로는 네 가지 서로 다른 조건을 부여한 상황에서 소요예산이 어떻게 달라질 것인가를 추정하고 네 가지 제도적인 요건 가운데 어떤 방안이 가장 적정한가를 판단해 보고자 한다.

우선 첫 번째로 노동시장에 대해서는 경기가 회복되는 시기로 실업률이 4%대인 상황과 경기가 침체되는 시기로 실업률이 6~7%대인 상황을 가정한다. 두 번째로 제도적인 여건에 대해서는 유예기간을 3개월로 설정한 경우와 6개월로 설정한 경우, 각각에 대해서 소정급여일수를 그대로 유지한 경우와 2/3로 단축한 경우의 네 가지로 나누어서 살펴본다. 첫 번째와 두 번째를 결합하면 여덟 가지 상황에 대한 소요예산 추계를 얻을 수 있게 된다.

2. 주요 변수값의 추정

가. 대상자 규모추정 관련 변수

지급대상자의 규모에 가장 큰 영향을 미치는 것은 노동시장 상황이다. 여기에서는 두 가지 상황을 가정하기 위해 두 시점의 이직자들의 구성과 이직후의 노동시장 행태를 추적하는 방식을 취한다.

첫 번째로 경기가 6~7%대로 악화된 상황에 대해서는 이직 이전에 6개월간

근속한 것으로 추정되는 1998년 7월~12월 이직자의 이직후 행태를 살펴본다. 두 번째로 경기가 4%대인 상황에 대해서는 역시 이직 이전에 6개월간 근속한 것으로 추정되는 1999년 5월~10월 이직자의 이직후 행태를 살펴본다.

이와 같이 시점을 구분한 이유는 경제활동인구조사에서 1998년 1월 이후의 월간조사자료를 패널로 연결할 수 있기 때문이다. 이를 위해 본 연구에서는 1998년 1월에서 2000년 6월까지 30개월을 패널로 연결하였다.

첫 번째 상황에 대해서 1998년 1월부터 1999년 9월까지 21개월간 연결한 자료를, 두 번째 상황에 대해서는 1998년 10월부터 2000년 6월까지 21개월간 연결한 자료를 사용한다. 21개월간 연결한 자료를 사용하는 이유는 ① 충분한 관측치수를 확보하기 위해 6개월간 이직자를 통합하였고, ② 이직전에도 6개월간의 자료를 사용해야 기여요건을 충족했는가를 판단할 수 있고, ③ 이직후의 노동시장 행태에 대해 9개월간 추적하였기 때문이다.⁹⁾

1) 기여요건 충족자 비중

우선 기여요건 충족자의 비중은 이직전 6개월간 동일한 직장에 근속했는가의 여부로 판단하였다. 근속변수와 관련해서 경제활동인구조사에서는 전월과 동일한 직장에 근무했는가를 조사하지 않으므로 여기에서는 전월과 종사상지위가 동일하고 중분류산업이 일치하는 피용자에 대해 동일한 직장에 근속한 것으로 가정하였다. 그러나 가구조사로 이루어지는 경제활동인구조사의 특성을 고려할 때 이러한 가정은 상용근로자의 경우에는 실제보다 이직자수를 과대평가하고, 일용근로자의 경우에는 이직자수를 과소추정하는 결과를 낼 수 있음. 종사상 지위별 피용자의 분포를 고려할 때 <표 IV-2>의 절대수는 실제보다 과대추계된 수치라고 볼 수 있을 것이다(황덕순, 2000a). 그러나 본 연구에서는 소요예산의 절대규모를 추정하는 것이 아니기 때문에 여기에서 기여요건 충족자의 절대수나 비중은 중요하지 않다는 점에서 이러한 제약이 심각한 결함은 아니다. 이와 관련해서는 오히려 다음 <표 IV-3>에서 살펴볼 기여요건

9) 9개월간 추적한 이유는 황덕순(2000b)에서 살펴본 바와 같이 이직후 9개월 정도 되면 이직자의 재취업률이 어느 정도 안정화된 상태에 들어가는 것으로 판단되기 때문이다.

충족자내에서의 자발·비자발 이직자의 비중이 의미가 있다.

<표 IV-2>에서 기여요건 충족자의 비중은 경기 회복기에 비해 경기침체에 더 높은 것으로 나타난다. 이는 경기 회복기에는 더 나은 직장을 찾아 이동하는 노동이동이 활성화되기 때문인 것으로 판단된다. 따라서 전체적으로 침체에 급여소요예산이 증가할 것이라는 점은 분명하다.

<표 IV-2> 기여요건 충족자 비중

(단위 : 명, %)

'98. 7~12 이직자		'99. 5~10 이직자	
충족	비충족	충족	비충족
3,042(37.0)	5,183(63.0)	2,047(30.9)	4,571(69.1)

자료 : 경제활동인구조사 패널자료.

2) 기여요건 충족자의 이직월의 경제활동상태 분포

<표 IV-3>에는 기여요건을 충족한 이직자의 첫 번째 달의 경제활동 상태가 정리되어 있다. 그런데 경제활동인구조사에는 곧바로 재취업한 경우에는 이직 사유가 조사되지 않으므로 이직사유에 대해서는 이직한 달에 실직상태에 있는 실업자와 비경제활동인구에 대해서만 이직사유별로 집단을 구분해서 살펴볼 수 있다.

<표 IV-3>에 의하면 기여요건을 충족한 이직자 가운데 약 40% 정도가 실직상태로 들어가는 것으로 나타난다. 곧바로 재취업한 자의 비중이 예상보다 높게 나타나는 데 그 이유는 앞에서 지적한 것처럼 조사상의 이유로 동일직장에 계속 있더라도 중분류산업이나 종사상 지위에 대해 월별로 다르게 응답한 경우가 곧바로 재취업하는 이직자로 분류되어 이 수치에 포함되었기 때문으로 추정된다. 그러나 곧바로 재취업하는 경우에는 실업급여 수급과 무관하기 때문에 여기에서 우리의 소요예산 추계에 영향을 미치는 것은 아니다. 우리가 관심을 갖고 있는 비취업자 가운데 자발적 이직자와 비자발적 이직자의 비중은 노동시장 상황에 따라 큰 편차를 보인다.

<표 IV-3> 기여요건 충족자의 이직후 첫째 달의 경제활동상태

(단위 : 명, %)

		'98.7~12	'99.5~10
취업자		1,889(62.1)	1,167(57.0)
실업자		481(15.8)	269(13.1)
비경제활동인구		672(22.1)	611(29.8)
비취업자	자발적 이직	450(39.0)	494(56.1)
	비자발적 이직	703(61.0)	386(43.9)

자료 : 경제활동인구조사 패널자료.

경기침체기에는 1개월 이상 실직자의 39.0%정도가 자발적 이직인 반면 경기 회복기에는 자발적 이직자의 비중이 56.1%정도로 상승한다. 따라서 유예기간 동안의 재취업률을 고려해야 하겠지만 대체로 경기침체기에는 상대적으로 자발적 이직자에 대한 예산소요가 크지 않은 반면, 회복기에는 상당히 증가할 것으로 예상된다. 비자발적 이직자에 대한 급여지급이 침체시에 증가한다는 점을 고려하면 자발적 이직자에 대한 급여지급은 경기상황에 따른 소요예산의 변동폭을 줄이는 효과를 가질 것으로 기대된다.

물론 이 수치는 두 가지 측면에서 정확하지 않다. 첫 번째는 피보험기간이 아니라 근속을 기준으로 했다는 점이다. 두 번째는 고용보험DB의 상실사유에 따라 자발적으로 이직한 집단으로 분류된 이직자 가운데 일부는 정상적으로 수급자격을 인정받을 수 있는 집단도 포함되어 있기 때문이다. 예산의 절대규모가 아니라 비자발적 이직자에 대한 상대적인 규모를 추계하는 것이기 때문에 첫 번째는 큰 문제가 되지 않는다. 그러나 두 번째 문제점을 고려할 경우 이 방식에 의한 자발적 이직자 급여지급의 소요예산 추계는 약간 과대평가된다고 보아야 할 것이다.

한편 경제활동인구조사에 의한 이직사유와 고용보험DB에 의한 이직사유의 분포에 차이가 크다는 문제가 이전부터 지적된바 있다. 특히 고용보험 DB에서 자발적 이직자의 비중이 높게 나타나고 있다. 이는 경제활동인구조사에서 한 달 이내의 단기간에 재취업한 자에 대해 이직사유가 조사되지 않는다는 점에

<표 IV-4> 피보험기간·이직사유별 분포

(단위 : 명, %)

		총 계	자 발	비자발	기 타
95하반기	6개월 미만	569,633 (100.0)	524,308 (92.0)	31,451 (5.5)	13,874 (2.4)
96상반기	6개월 미만	240,973 (31.6)	212,323 (88.1)	7,275 (3.0)	21,375 (8.9)
	6개월이상 1년미만	520,747 (68.4)	429,333 (82.4)	40,236 (7.7)	51,178 (9.8)
96하반기	6개월 미만	215,030 (33.1)	182,721 (85.0)	7,520 (3.5)	24,789 (11.5)
	6개월 이상	435,233 (66.9)	331,221 (76.1)	47,583 (10.9)	56,429 (13.0)
	6개월이상 1년미만	100,515 (15.5)	80,770 (80.4)	7,955 (7.9)	11,790 (11.7)
	1년이상 3년미만	334,718 (51.5)	250,451 (74.8)	39,628 (11.8)	44,639 (13.3)
97상반기	6개월 미만	225,533 (30.2)	188,028 (83.4)	9,209 (4.1)	28,296 (12.5)
	6개월 이상	520,259 (69.8)	383,054 (73.6)	62,183 (12.0)	75,022 (14.4)
	6개월이상 1년미만	111,366 (14.9)	86,039 (77.3)	10,381 (9.3)	14,946 (13.4)
	1년이상 3년미만	408,893 (54.8)	297,015 (72.6)	51,802 (12.7)	60,076 (14.7)
97하반기	6개월 미만	203,852 (30.0)	166,385 (81.6)	12,837 (6.3)	24,630 (12.1)
	6개월 이상	476,636 (70.0)	323,450 (67.9)	84,674 (17.8)	68,512 (14.4)
	6개월이상 1년미만	105,116 (15.4)	78,218 (74.4)	14,601 (13.9)	12,297 (11.7)
	1년이상 3년미만	371,520 (54.6)	245,232 (66.0)	70,073 (18.9)	56,215 (15.1)
98상반기	6개월 미만	351,244 (34.5)	254,195 (72.4)	64,713 (18.4)	32,336 (9.2)
	6개월 이상	666,970 (65.5)	343,601 (51.5)	256,654 (38.5)	66,715 (10.0)
	6개월이상 1년미만	124,931 (12.3)	77,728 (62.2)	37,156 (29.7)	10,047 (8.0)
	1년이상 3년미만	542,039 (53.2)	265,873 (49.1)	219,498 (40.5)	56,668 (10.5)
98하반기	6개월 미만	292,920 (31.0)	211,631 (72.2)	57,424 (19.6)	23,865 (8.1)
	6개월 이상	651,306 (69.0)	325,586 (50.0)	271,277 (41.7)	54,443 (8.4)
	6개월이상 1년미만	244,753 (25.9)	140,957 (57.6)	87,589 (35.8)	16,207 (6.6)
	1년이상 3년미만	174,043 (18.4)	96,997 (55.7)	63,496 (36.5)	13,550 (7.8)
	3년이상-5년미만	232,510 (24.6)	87,632 (37.7)	120,192 (51.7)	24,686 (10.6)
99상반기	6개월 미만	497,917 (42.0)	365,631 (73.4)	107,826 (21.7)	24,460 (4.9)
	6개월 이상	687,621 (58.0)	410,841 (59.7)	239,478 (34.8)	37,302 (5.4)
	6개월이상 1년미만	241,482 (20.4)	148,507 (61.5)	83,118 (34.4)	9,857 (4.1)
	1년이상 3년미만	266,736 (22.5)	170,170 (63.8)	83,695 (31.4)	12,871 (4.8)
	3년이상-5년미만	179,403 (15.1)	92,164 (51.4)	72,665 (40.5)	14,574 (8.1)
99하반기	6개월 미만	520,348 (42.0)	419,156 (80.6)	97,953 (18.8)	3,239 (0.6)
	6개월 이상	719,068 (58.0)	490,070 (68.2)	223,550 (31.1)	5,448 (0.8)
	6개월이상 1년미만	274,307 (22.1)	183,482 (66.9)	89,222 (32.5)	1,603 (0.6)
	1년이상 3년미만	300,037 (24.2)	212,722 (70.9)	85,438 (28.5)	1,877 (0.6)
	3년이상-5년미만	144,724 (11.7)	93,866 (64.9)	48,890 (33.8)	1,968 (1.4)

자료 : 고용보험 DB.

주로 기인한 것으로 평가되지만 가구조사로서의 주관적인 응답에 의존한다는 특징도 기여하고 있는 것으로 판단된다(황덕순, 2000b). 실제로 제도적으로는 고용보험 DB상의 응답이 중요하기 때문에 여기에서는 고용보험 DB상에서 확인되는 이직사유 분포에 따른 대상자 규모도 같이 추계하기로 한다.

<표 IV-4>에는 고용보험 DB상에서 근속기간별 이직사유 분포가 소개되어 있다. 6개월을 기준으로 이직자들의 근속기간별 분포를 살펴보면 고용보험 시행 초기에는 근속이 6개월 이상인 집단의 비중이 큰 변화가 없다가 소규모 사업체 및 임시·시간제 근로자로 적용범위가 확대된 1999년부터 피보험기간이 6개월 미만인 집단의 비중이 크게 증가하고 있음을 알 수 있다. 1999년 하반기 현재 이 집단의 비중은 42.0%에 이른다.

이들 가운데 자발적으로 이직한 집단이 새로운 수혜가능 집단이 될 것이다. 여기에서는 경제활동인구조사의 침체기에 대응해서 1998년 하반기에 기여요건을 충족한 이직자의 이직사유별 분포를, 회복기에 대응해서 1999년 하반기에 기여요건을 충족한 이직자의 이직사유별 분포를 취한다.

이 수치는 경제활동인구조사와 비교해서 다음과 같은 점에서 중요한 차이가 있다. 경제활동인구조사를 이용한 <표 IV-3>의 이직사유별 분포에서는 단기간내의 재취업자가 제외되어 있는 반면 고용보험 DB의 이직사유별 분포에는 이들이 포함되어 있다는 점이다. 이 경우 <표 IV-4>의 자발적 이직자 비중은 <표 IV-3>에 비해 높은 값을 갖게 된다. 따라서 <표 IV-4>의 자발적 이직자 비중을 취해서 소요예산을 추계한 값을 자발적 이직자에 대한 소요예산의 상한으로 보아도 좋을 것이다.

3) 유예기간 후의 수급요건 충족자 비중

자발적 이직자에게 급여를 지급한다고 하더라도 일정기간의 유예기간을 두고, 이 기간동안 적절한 구직활동 요건을 충족한 경우에만 급여를 지급하도록 제도를 설계하는 것이 바람직하다. 따라서 유예기간을 어떻게 설정하는가에 따라서도 수급대상자 규모가 크게 달라질 수 있다. 여기에서는 노동시장 여건과 제도적으로 설정되는 유예기간에 따라 대상자가 어떻게 달라지는가를 살펴

본다. 유예기간은 앞장에서 설정한대로 3개월과 6개월의 두가지로 설정할 것이다.

이와 관련해서 여기에서는 이직후의 경제활동상태에 대해 다음의 두 가지 결과를 살펴보았음. 첫 번째는 이직후 6개월, 9개월, 3개월간의 경제활동상태를 다시 몇 개의 유형으로 구분한 자료이다(표 IV-5, IV-6, IV-7). 두 번째는 기여요건을 충족한 실직자의 이직후 경제활동상태의 분포를 이직후 9개월까지 추적한 것이다(표 IV-8).

우선 자발적 이직자부터 살펴보자. <표 IV-5>에서 기여요건을 충족한 자발적 이직자로서 취업경험자와 지속적으로 비경제활동인구인 자를 제외하고, 이직후 6개월간 지속적으로 실업상태에 있거나 실업·비경제활동 상태에 있었던 집단의 비중을 구하면 침체기에 11.5%, 회복기에 7.7%로 나타난다.

<표 IV-5> 기여요건을 충족한 실직자의 이직후 6개월간의 상태

(단위 : %)

		'98. 7~12	'99. 5~10
자 발 이 직	계속 실업	17(3.8)	9(1.8)
	계속 실업·비경제활동	35(7.7)	29(5.9)
	계속 비경제활동	169(37.6)	178(36.0)
	취업경험	229(50.9)	278(56.3)
비 자 발 이 직	계속 실업	58(8.3)	19(4.9)
	계속 실업·비경제활동	80(11.4)	29(7.5)
	계속 비경제활동	106(15.1)	76(19.7)
	취업경험	459(65.3)	262(67.9)

자료 : 경제활동인구조사 패널자료.

6개월간 지속적으로 비경제활동상태에 있는 집단의 경우 수급대상이 되지 않을 가능성이 높다면 이 수치를 그대로 사용해도 무방할 것으로 보인다. 두 시기에 모두 지속적으로 비경제활동상태에 있었던 집단의 비중이 비슷하고 두 시기의 대상자 규모의 차이가 주로 재취업경험의 차이에서 비롯되는 것으로 나타난다는 점도 이러한 판단을 뒷받침한다.

그런데 <표 IV-6>에서 자발적 이직자로서 9개월간 지속적으로 비경제활동

상태에 있는 집단의 비중을 보면 침체기에 29.3%, 회복기에 28.5%로 나타난다. 6개월간 지속적으로 비경제활동상태에 있는 집단의 비중보다는 각각 8.3%포인트, 7.5%포인트 낮다. 장기구직자 급여(가칭) 지급에 따른 노동시장 행태의 변화를 고려할 경우 6개월간 지속적으로 비경제활동상태에 있는 집단보다는 9개월간 지속적으로 비경제활동 상태에 있는 집단의 비중을 제외하는 것이 더 적절할 것으로 판단된다. 이 경우 수급가능자 규모는 전체에서 6개월간 취업경험자와 9개월간 계속 비경제활동상태에 있는 자를 제외한 비중이 될 것이다. <표 IV-5>와 <표 IV-6>에 의하면 이 비중은 침체기에 19.8%, 회복기에 15.2%이다.

<표 IV-6> 이직후 9개월간의 경제활동상태

(단위 : %)

		'98. 7~12	'99. 4~10
자 발 이 직	계속 실업	5(1.1)	4(0.8)
	계속 실업·비경활	30(6.7)	26(5.3)
	계속 비경활	132(29.3)	141(28.5)
	취업경험자	283(62.9)	323(65.4)
비 자 발 이 직	계속 실업	20(2.9)	7(1.8)
	계속 실업·비경활	61(8.7)	26(6.7)
	계속 비경활	76(10.8)	64(16.6)
	취업경험자	546(77.7)	289(74.9)

자료 : 경제활동인구조사 패널자료.

유예기간을 3개월로 할 경우 이직후 3개월이 경과한 시점에서의 수급가능자 규모는 위와 마찬가지로 이직후 일정 기간 이상 지속적으로 경제활동에 참여하지 않은 집단과 이 기간동안 취업을 경험한 집단을 제외하는 방식으로 구한다. 6개월간 유예할 경우에 이직후 9개월간 지속적으로 경제활동에 참여하지 않은 집단을 제외하였으므로 여기에서도 이 집단의 비중을 제외하는 방식으로 구한다.

<표 IV-7>에는 이직후 3개월간의 경제활동상태가 정리되어 있다. 이 기간 동안의 취업경험자의 비중은 침체기에 29.3%, 회복기에 36.8%이다. 여기에 이직후

9개월간 계속 비경제활동인구로 있는 집단의 비중을 더해서 전체에서 제외한 수치 - 유예요건 충족자의 비중 - 는 침체기에 41.4%, 회복기에 34.7%이다.

비자발적 이직자의 경우 유예기간이 설정되지 않기 때문에 위의 <표 IV-5> ~<표 IV-7>로부터 곧바로 수급대상자 규모를 확정하기 곤란하다. 따라서 우선 <표 IV-6>으로부터 9개월간 지속적으로 비경제활동상태에 있는 집단의 비중만을 취하고 이직후 경제활동상태에 대해서는 <표 IV-8>에서 살펴본다.

<표 IV-7> 이직후 3개월간의 경제활동상태

(단위 : %)

		'98. 7~12	'99. 4~10
자 발 이 직	계속 실업	43(9.6)	42(8.5)
	계속 실업·비경활	31(6.9)	35(7.1)
	계속 비경활	244(54.2)	235(47.6)
	취업경험자	132(29.3)	182(36.8)
비자발 이 직	계속 실업	166(23.6)	54(14.0)
	계속 실업·비경활	68(9.7)	33(8.5)
	계속 비경활	177(25.2)	113(29.3)
	취업경험자	292(41.5)	186(48.2)

자료 : 경제활동인구조사 패널자료.

<표 IV-6>에서 비자발적 이직자로서 9개월간 지속적으로 비경제활동상태에 있는 집단의 비중은 침체기와 회복기에 각각 10.8%와 16.6%이다.

대기기간과 실업급여를 신청한 후 실제로 수급하는 데에 소요되는 시간, 이직후의 시험적인 직장탐색기간을 고려할 경우 대체로 2개월 이내에 취업하는 집단의 경우 실업급여를 수급하지 않을 것으로 보아도 무방할 것이다. <표 IV-8>에 따르면 이 수치는 침체기에는 25.6%, 회복기에는 31.0%이다.

위의 두 집단을 전체에서 제외할 경우 수급대상자 규모는 침체기에는 63.6%, 회복기에는 52.4%가 된다.¹⁰⁾

10) 흥미로운 것은 <표 IV-5>~<표 IV-7>에서 비자발적 이직자의 경우 침체기에 비해 회복기에 지속적으로 비경제활동상태에 있거나 이직후 일정시점에 비경제활동상태에 있는 집단의 비중이 높다는 점이다. 이러한 현상이 나타나는 원인에 대해서는 별도의 심층적인

연구가 필요할 것이다.

<표 IV-8> 기여요건 충족 비자발적 이직자의 실직후 경제활동상태

(단위 : %)

		취업	실업	비경활
'98. 7 ~ 12	1	-	53.1	46.9
	2	25.6	41.0	33.4
	3	37.8	31.0	31.2
	4	44.5	26.5	29.0
	5	48.9	22.9	28.2
	6	54.1	20.1	25.8
	7	57.8	16.9	25.3
	8	59.4	15.4	25.2
	9	63.4	12.0	24.6
'99. 5 ~ 10	1	-	41.2	58.8
	2	31.0	27.5	41.5
	3	44.6	20.7	34.7
	4	51.3	16.1	32.6
	5	56.7	11.7	31.6
	6	59.4	11.1	29.5
	7	61.6	9.1	29.3
	8	61.4	8.3	30.3
	9	60.8	9.1	30.1

자료 : 경제활동인구조사 패널자료.

나. 급여지급기간 추정에 필요한 변수

대상자의 소정급여일수는 이직당시의 연령과 피보험기간에 의해 좌우된다. 대상집단의 분포에 대해서는 고용보험의 상실자 DB를 이용해서 구한다. 경제활동인구조사 패널자료를 이용하지 못하는 이유는 피보험기간에 대한 정보를 얻을 정도로 장기간 동안 연결되지 않기 때문이다. 따라서 소정급여일수표의 연령·피보험기간 구분과 동일하게 고용보험 상실자 DB에서 이직사유별로 1998년 7~12월 이직자와 1999년 4~10월 이직자의 연령·근속별 분포를 구하고, 이 분포에 따라 제도적으로 결정되어 있는 소정급여일수를 가중평균하여 대상집단의 평균소정급여일수를 구하였다.

이 결과는 <표 IV-9>와 같다. 자발적 이직자에 대해서는 소정급여일수를 2/3로 단축한 경우의 값도 구하였다. 소정급여일수를 그대로 유지하는 경우에도 자발적 이직자에 비해 비자발적 이직자의 소정급여일수가 더 긴 것으로 나타난다.

<표 IV-9> 수급대상자의 소정급여일수

(단위 : 일)

		침 체 기	회 복 기
자 발	유지	120.1	116.0
	2/3	80.1	77.4
비자발		138.8	127.1

자료 : 고용보험 DB를 이용하여 계산.

실제 급여를 수급하는 기간은 수급기간내에 재취업등에 의해 급여수급을 중단하는 집단의 분포에 따라 달라질 수 있다. 이 집단의 분포에 따른 실제 급여일수의 변화를 구하기 곤란해서 여기에서는 몇가지 가정을 도입하였다.

우선 비자발적 이직자의 경우 소정급여일수에 비해 실제급여일수가 2/3정도 되는 것으로 가정하였다. 한편 자발적 이직자의 경우 유예기간이 3개월이고 소정급여일수가 유지될 경우에는 실제급여일수가 소정급여일수의 3/4, 소정급여일수를 2/3로 단축한 경우에는 실제 급여일수가 소정급여일수의 4/5가 되는 것으로 가정하였다.

자발적 이직자에 대해서 실제급여일수가 높도록 가정을 설정한 이유는 유예기간을 두었기 때문에 더 재취업이 어려운 집단만이 남아있다는 점, 소정급여일수가 단축된 경우에는 급여소진률이 높아질 것이라는 점을 고려한 것이다. 다음으로 유예기간이 6개월인 경우에는 소정급여일수가 유지될 경우 실제급여일수를 소정급여일수의 4/5, 2/3로 단축할 경우에는 5/6으로 가정하였다.

위와 같은 가정을 도입한 객관적인 근거를 찾기는 어렵다. 다만 비자발적 이직자에 대해서는 2/3정도로 실제급여일수를 설정한 것은 기존의 실업급여 수급자에 대한 분석으로부터 어느 정도 근거를 찾을 수 있을 것이다.

한편 이러한 실제급여일수와 소정급여일수와의 차이는 경기상황에 따라 달라질 수 있다. 그러나 여기에서는 침체기와 회복기에 대해 별도의 가정을 도입

하지는 않는다. 소요예산의 절대규모가 아니라 일정한 조건내에서 자발이직자와 비자발 이직자 사이의 상대적인 비중을 구하는 방식으로 소요예산을 추계하기 때문이다.

다. 급여수준

급여수준을 살펴보기 위해서는 먼저 구직급여 산정의 기초가 되는 임금수준을 살펴볼 필요가 있다. 여기에 더해서 급여수준의 상한과 하한이 있기 때문에 이에 대해서는 이를 고려해서 급여의 기초가 되는 임금수준을 추정해야 한다. 연령과 피보험기간에 따라 소정급여일수도 달라지고, 급여수준도 다르기 때문에 소정급여일수와 마찬가지로 이직사유별로 소정급여일수표에 따른 연령·근속별 이직자 분포에 의해 가중평균한 값을 구한다.

여기에서 사용하는 자료는 1998년도의 임금구조 통계조사 원자료이다. 시점은 현재와 상당히 다르지만 역시 절대값을 구하는 것이 아니라는 점에서 큰 문제는 없을 것으로 보인다. 다만 임금구조 통계조사의 경우 상용직만을 대상으로 한다는 점에서 이직사유와 연령·근속별로 종사상 지위의 분포가 크게 다를 경우 적절한 통계가 아닐 수 있다. 더 나아가서 집단별로 재취업에 소요되는 기간이 다를 경우 이러한 차이가 반영되지 않는다는 점에서도 정확한 추정치를 구하기 어렵다. 그러나 이직사유·연령·근속·종사상지위의 분포를 모두 알 수 있는 자료가 존재하지 않기 때문에 여기에서는 이러한 결함들을 무시한다.

<표 IV-10> 이직사유·노동시장 상황별 월평균 임금수준 분포

(단위 : 천원)

	실제임금수준		상·하한 부여	
	침체기	회복기	침체기	회복기
자 발	1,263	1,230	1,172	1,154
비자발	1,438	1,316	1,268	1,192

자료 : 고용보험DB와 임금구조통계조사(1998) 원자료를 이용해서 구함.

<표 IV-10>에는 고용보험DB의 이직사유별 연령·근속분포로 가중평균한 임금구조통계조사의 임금수준 및 여기에 상하한을 부여한 급여기초 임금수준이 정리되어 있다.

소정급여일수와 마찬가지로 자발적 이직자에 비해 비자발적 이직자의 임금수준이 높고, 이 격차는 침체기에 회복기보다 더 크게 나타난다. 임금수준에 제도적으로 설정된 상하한을 부여한 경우에는 두 집단별 격차나, 두 시기별 격차가 약간 줄어드는 양상을 보인다.

3. 소요예산 추계 결과와 자발적 이직자 급여 지급방안

<표 IV-11>에는 위에서 살펴본 주요 변수들의 값을 모아서 총 16가지 상황에 대한 소요예산 추계가 정리되어 있다. 16가지 상황은 노동시장 상황(침체기·회복기), 유예기간(3개월·6개월), 소정급여일수(유지·단축), 이직사유분포(경제활동인구조사·고용보험DB)에 의해 결정된다.

비자발적 이직자에 대한 급여소요예산 대비 자발적 이직자에 대한 급여 소요예산의 비중은 회복기이고 유예기간이 짧고, 소정급여일수가 유지되고, 고용보험DB상의 이직사유분포를 따를 경우에 가장 높다. 이 상황에서 자발적 이직자에 대한 급여소요예산은 비자발적 이직자에 대한 급여소요예산의 1.44배에 이를 수 있다.

반대로 가장 낮은 경우는 위와는 정반대로 대비되는 조건하에서 비자발적 이직자 급여소요예산 대비 0.13이다. 이러한 예산 추계결과를 놓고 볼 때 제도를 도입하는 초기에는 우선 6개월의 유예기간을 설정하고, 소정급여일수도 비자발적 이직자 대비 2/3 수준으로 단축한 상태에서 출발할 경우 재정적으로는 별로 무리가 없을 것으로 예상된다. 이 경우의 소요예산의 상한은 고용보험DB의 이직사유분포를 이용한 추계결과인 회복기의 0.68이다. 그러나 회복기의 경우 비자발적 이직자에 대한 급여지급이 상대적으로 축소되는 시기이기 때문에 재정적인 부담은 크지 않다. 소요예산의 하한은 침체기에 경제활동인구조사상의 이직사유분포를 이용한 0.13이다.

제도가 도입된 후 어느 정도 안정된 후에는 유예기간을 단축하거나, 소정급

여일수의 제한을 폐지하는 방향으로 점차 수혜범위를 확대하는 방향으로 제도를 개선해 나갈 수 있을 것이다.

<표 IV-11> 자발적 이직자 급여지급시의 소요예산 추계(종합)

경제 여건	유예 기간	소정 급여 일수	이직 사유	기여 요건 총족 ¹⁾	기여 요건 총족 ²⁾	유예 요건 총족 ²⁾	소정 급여 일수 ³⁾	실제 수급 기간 ⁴⁾	임금 수준 ³⁾	계 ¹⁾	계 ²⁾	상대 비중 ⁷⁾
침 체 기	3 개 월	유지	자 발	39.0	54.5	41.4	120.1	3/4	1,172	560	783	A : 0.37
			비자발	61.0	45.5	63.6	138.8	2/3	1,268	1,497	1,116	B : 0.70
	2/3	유지	자 발	39.0	54.5	41.4	80.1	4/5	1,172	399	557	A : 0.27
			비자발	61.0	45.5	63.6	138.8	2/3	1,268	1,497	1,116	B : 0.50
	6 개 월	유지	자 발	39.0	54.5	19.8	120.1	4/5	1,172	286	399	A : 0.19
			비자발	61.0	45.5	63.6	138.8	2/3	1,268	1,497	1,116	B : 0.36
2/3	유지	자 발	39.0	54.5	19.8	80.1	5/6	1,172	199	278	A : 0.13	
		비자발	61.0	45.5	63.6	138.8	2/3	1,268	1,497	1,116	B : 0.25	
회 복 기	3 개 월	유지	자 발	56.1	68.7	34.7	116.0	3/4	1,154	643	787	A : 0.84
			비자발	43.9	31.3	52.4	127.1	2/3	1,192	764	545	B : 1.44
	2/3	유지	자 발	56.1	68.7	34.7	77.4	4/5	1,154	457	560	A : 0.60
			비자발	43.9	31.3	52.4	127.1	2/3	1,192	764	545	B : 1.03
	6 개 월	유지	자 발	56.1	68.7	15.2	116.0	4/5	1,154	300	368	A : 0.39
			비자발	43.9	31.3	52.4	127.1	2/3	1,192	764	545	B : 0.68
2/3	유지	자 발	56.1	68.7	15.2	77.4	5/6	1,154	209	256	A : 0.27	
		비자발	43.9	31.3	52.4	127.1	2/3	1,192	764	545	B : 0.47	

주 : 1) 기여요건총족자에서 자발이직자와 비자발이직자가 차지하는 비중으로 1은 경제활동 인구조사 패널자료를 이용한 수치이고, 2는 고용보험DB를 이용한 것임.

2) 비자발적 이직자의 경우 유예요건이 부과되지 않음.

3) 소정급여일수와 임금수준 총족자의 경우 연령과 근속년수에 따른 유예기간이나 1개월 이내의 재취업률의 차이가 고려되지 않은 가운데 구한 값이기 때문에 수혜대상자에 부합하는 정확한 추정치는 아님.

4) 실제수급기간은 소정급여일수 가운데 평균적으로 얼마나 수급할 것인가를 표현한 것임. 침체기와 회복기에 분명히 다르지만 자발적 이직자와 비자발적 이직자 사이의 상대적비중만이 중요하기 때문에 여기에서는 두 시기에 동일하게 설정함.

5) 기여요건총족1×유예요건총족×소정급여일수×실제수급기간×임금수준×12÷3650000

6) 기여요건총족2×유예요건총족×소정급여일수×실제수급기간×임금수준×12÷3650000

7) A : 계 1의(자발적이직자 계 ÷ 비자발이직자 계)

B : 계 2의(자발적이직자 계 ÷ 비자발이직자 계)

참고문헌

- 유길상(1997), 『실업급여 지급요건의 국제비교』, 한국노동연구원.
- 유길상·안학순(1998), 「실업자 사회안전망의 유형과 특징」, 유길상 외, 『실업자 사회안전망의 국제비교』, 한국노동연구원.
- 유길상·남찬섭·안학순(1998), 「한국의 실업자 사회안전망 현황과 확충방안」, 유길상 외, 『실업자 사회안전망의 국제비교』, 한국노동연구원.
- 한국노동연구원(2000), 『한국노동패널조사 가이드북』, 한국노동연구원.
- 황덕순(2000a), 「불안정취업층의 노동이동과 노동시장」, 『동향과 전망』, 통권 제44호, 2000. 봄.
- _____ (2000b), 『고용보험 적용확대에 따른 실업급여 지급실태 및 피보험자 관리제도 개선방안』, 한국노동연구원.
- 황덕순·이병희·이주희(2000), 『실업실태 및 '98~99 실업대책 효과분석』, 노동부.
- 労働省職業安定局雇用保険課(1998), 『雇用保険事業年報』.
- _____ (2000), 「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」.
- Human Resource Development Canada(2000), *Canadian Employment Insurance Act*, www.hrdc-drhc.gc.ca/ei/legis/eitaben.shtml.
- OECD(2000), "Eligibility Criteria for Unemployment Benefits", *Employment Outlook*, OECD.
- UK DSS(2000), *The Decision Maker's Guide*, www.dss.go.uk/publications/dss/2000/dmg/index.htm.
- US DOL(2000), *Comparison of State UI Laws*, www.itsc.state.md.us/ui_manage/ui_manage.html

◆ 著者 略歴

• 항 덕 순

-

-

- 現 한국노동연구원 연구위원

자발적 이직자에 대한 급여 지급방안

- | | |
|-----------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2001년 1월 26일 인쇄
2001년 1월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 이 원 덕 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
1510-0110 서울특별시 영등포구
여의도동 16-2 중소기업회관 9층
☎ 대표 (02) 782-0141 Fax:(02) 786-1862 |
| ▪ 조판·인쇄 | 성문인쇄사 (02) 2272-7553 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원