OPINION

선임연구위원
강현주

경제구조변화에 따른 실질중립금리 전망 및 시사점*

최근 미국 등 주요국 고금리가 고착화될 것이라는 우려가 존재하는 반면, 국내에서는 한국은행을 중심으로 인구 고령화에 따른 실질중립금리의 하락 가능성이 제기되고 있다. 인구 고령화는 생산가능인구 감소로 자금의 수요를 줄이는 한편 고령층의 초과저축을 통해 자금의 공급을 늘려 실질중립금리를 하락시키는 요인으로 작용한다. 실질중립금리는 통화정책의 준거금리로 활용되는 만큼 실질중립금리의 하락은 결국 정책적으로 저금리가 불가피하게 됨을 의미한다. 인구 고령화 등 경제구조변화를 포괄한 모형을 통해 한국과 미국의 실질중립금리를 전망해 본 결과 미국은 생산성 개선 및 정부부채 확대 등에 힘입어 반등할 것으로 예상되는 반면 한국의 실질중립금리는 낮은 수준에서 횡보할 것으로 예상된다. 이러한 결과는 고령화에 따른 성장률의 가파른 하락으로 성장률과 실질중립금리 간 차이가 축소될 것으로 예상됨에 따라 국가 채무의 장기 지속 가능성에 대한 의문이 커질 수 있음을 의미한다. 또한, 내외금리차 역전이 구조적으로 지속됨에 따라 선진국 중앙은행으로부터 국내 통화정책의 자율성이 침해될 수 있는 한편 통화당국이 장기 스태그플레이션에 대응해야 하는 어려움에 봉착할 수 있음을 시사한다.

코로나19 감염확산 이후 주요국의 대규모 유동성 확대와 글로벌 공급망 교란으로 인플레이션이 가파르게 확대됨에 따라 주요국 중앙은행들이 기준금리를 큰 폭으로 상승하였다. 당초 고금리의 여파로 실물경기가 위축됨에 따라 금리가 곧바로 하향 안정화될 것으로 예상되었으나, 미국 경기가 견조한 모습을 나타내는데다 주요국의 물가상승률도 여전히 높은 수준을 지속함에 따라 고금리가 예상보다 장기화되고 있다. 이러한 가운데 국제금융시장에서는 인플레이션이 일단락되면 다시 글로벌 금융위기 직후와 같은 장기 침체(secular stagnation)로 복귀할 것인가 또는 정부부채 확대 및 인플레이션의 상승으로 고금리가 고착화될 것인가에 대한 논의가 진행중이다. 이러한 상황은 국내 또한 마찬가지이다. 최근(11월 6일) 한국은행 · 세계은행 서울 포럼에서 이창용 한국은행 총재와 로렌스 서머스 하버드대 교수는 향후 한국의 실질중립금리 향방에 대해 상이한 견해를 피력한 바 있다.[1] 서머스 교수는 글로벌 흐름을 따라 한국의 중립금리가 상승할 것으로 예상한 반면 이창용 총재는 인구 고령화 및 저출생에 따른 저성장 압력으로 중립금리가 하향 추세에 접어들 것으로 판단하였다.

---

* 본고의 견해와 주장은 필자 개인의 것이며, 자본시장연구원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다.

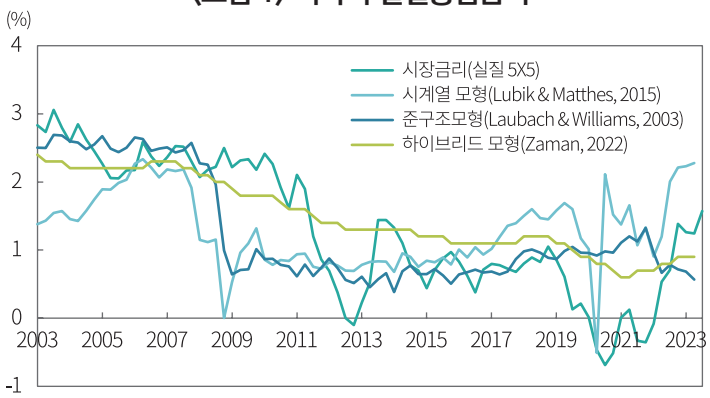
1) 연합인포맥스, 2023. 11. 6, 韓 중립금리 두고…이창용 "고령화로↓" vs 서머스 "글로벌 추종"

실질중립금리의 의미 및 변화 추이

우선 논의의 중심이 되고 있는 실질중립금리의 개념에 대해 간단히 살펴볼 필요가 있다. 연준 부의장을 역임한 앨런 블라인더(Alan Blinder)는 실질중립금리에 대해 중장기 시계에서 경기를 부양하거나 긴축시키지 않으면서 잠재 GDP 및 안정적인 물가상승률에 부합하는 실질금리로 정의한 바 있다. 이러한 정의에 따르면 실질금리가 실질중립금리보다 낮을 경우 중장기적으로 인플레이션이 안정적 수준을 유지하지 못하고 상승하게 되며 반대인 경우 인플레이션이 하락하게 된다. 따라서 실질중립금리가 통화정책이나 금융시장에서 주목을 받는 이유는 중앙은행이 조절하는 정책금리의 긴축 여부를 판단하는 준거금리(reference rate)로 기능하기 때문이다. 즉, 실질정책금리가 실질중립금리보다 낮으면 통화정책이 완화적인 상태로 평가할 수 있다. 따라서 다양한 통화준칙(monetary policy rule)에서 실질중립금리는 준칙 금리를 산정하는데 핵심적인 역할을 한다. 특히, 오랜 기간 안정적인 것으로 생각되었던 실질중립금리가 글로벌 금융위기 이후 다수의 연구결과 하락한 것으로 분석됨에 따라 저금리 정책의 이론적 근거로 널리 사용되면서 주요국 통화정책 체계에 본격 편입되기 시작하였다.

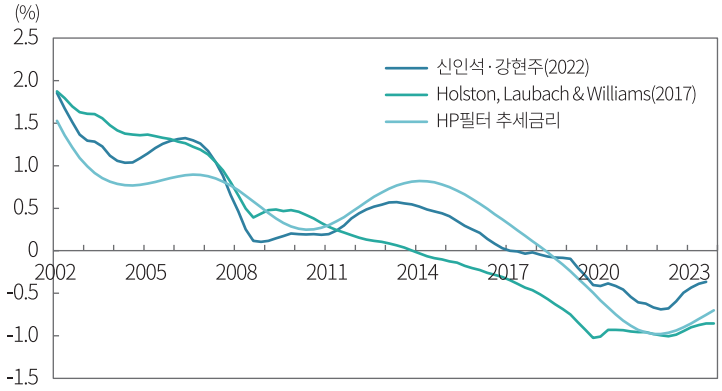
따라서 고금리 장기화의 여부와 관련하여 중앙은행 및 금융시장이 관심을 갖는 핵심적 사안은 인플레이션이 탈세계화 등으로 높은 수준으로 고착화될지 여부와 함께 실질중립금리가 상승할 것인가 하는 문제로 귀결된다. 이러한 가운데 골드만 삭스, 도이치 뱅크 등 주요 투자은행들은 글로벌 금융위기 이후 지속된 미국의 실질중립금리 하락세가 일단락되었으며 반등 가능성이 상존한다는 결과를 제시하고 있다. 실질중립금리가 관측가능하지 않는 데다 정의가 추상적인 만큼 경제학자들마다 추정을 위해 서로 다른 접근법을 사용함에 따라 다양한 추정치가 존재하고 있어 일의적인 판단은 어려우나, 미국에서는 〈그림 1〉에서 나타난 바와 같이 대체로 하락 추세가 멈춘 가운데 일부 추정치는 상승하고 있는 것으로 나타났다. 한국의 경우에도 잠재성장률 하락 추세에 맞추어 실질중립금리가 2000년대 이후 지속적인 하락세를 보였으나 최근 들어 하락세가 다소 일단락된 모습을 보이고 있다(〈그림 2〉 참조).

〈그림 1〉 미국의 실질중립금리



주: 시장금리는 TIPS를 통해 산출된 5년 후 5년 동안의 실질금리. Lubik & Matthes(2015)는 TVP-VAR을 통해 추정. Holston et al.(2017)은 IS곡선, 필립스곡선 및 실질중립금리 식으로 구성된 준구조모형을 바탕으로 추정되었으며 Zaman(2022)은 준구조모형에 서베이 결과를 추가하여 추정

〈그림 2〉 한국의 실질중립금리



주: 신인석·강현주(2022)를 시계열을 연장하여 재추정. HP필터 추세금리는 한국은행 기준금리에 Stock & Watson(2007)의 추세 인플레이션을 차감하여 구한 실질금리의 장기 추세

인구 고령화와 실질중립금리

그렇다면 이창용 한국은행 총재가 걱정하는 인구 고령화와 실질중립금리는 어떠한 관계가 있는가? 실질중립금리도 일종의 금리이므로 크게 자금의 수요와 공급으로 구분하여 설명할 수 있다. 우선, 인구 고령화로 생산가능인구가 줄어들 경우 경제규모가 위축됨에 따라 생산을 위해 필요한 자본의 수요가 줄어들게 된다. 이에 따라 자본을 확충하기 위한 투자 수요가 줄어들어 결국 자금의 수요가 위축된다. 다른 한편으로 고령화 · 저출생이 진전되는 가운데 금융자산이 고령층에 편중됨에 따라 고령층의 초과저축이 자금의 공급을 늘리게 된다. 결국 자금의 수요는 줄어드는 반면 공급이 늘어나므로 균형 수준의 금리, 즉 실질중립금리는 하락하게 된다.

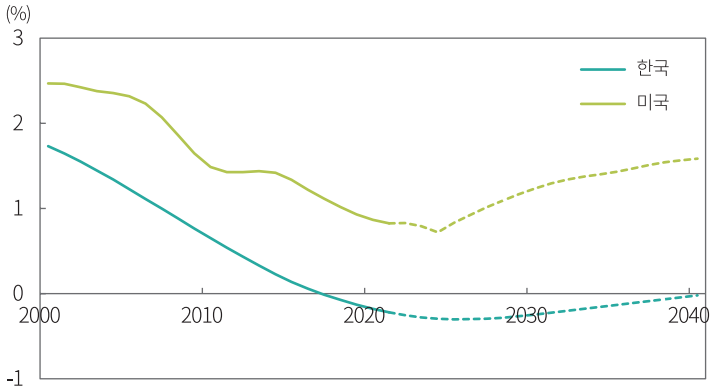
한국과 미국의 실질중립금리 장기 전망

그렇다면 인구 고령화를 포함한 경제구조변화가 장기적으로 실질중립금리에 어떠한 영향을 미치게 될 것인가? 강현주 · 백인석 · 장근혁(2023)은 20세이상 99세까지의 인구구조가 UN이 전망한 장기 인구추계에 따라 생산 · 차입 및 저축 · 은퇴하는 과정을 모형화한 방법론을 바탕으로 자산시장에서 저축과 차입이 균형이 되도록 하는 실질금리를 추정해 보았다. 모형에서는 핵심적 관심이 되는 인구구조 뿐만 아니라 장기적인 생산성 변화, 정부부채 확대와 더불어 서머스 교수가 언급한 대외요인인 글로벌 금리 또한 감안하였다.

분석 결과 한국과 미국의 실질중립금리 경로는 장기적으로 크게 상이한 변화를 보일 것으로 나타났다. 선진국 중 인구 고령화가 가장 더디게 진행될 것으로 예상되는 미국은 인구 고령화의 금리 하락 효과가 상대적으로 제한적인 반면 그동안 부진했던 생산성이 개선되고 정부부채가 가파르게 늘어날 것

으로 예상됨에 따라 2040년까지 실질중립금리가 0.75%p 늘어날 것으로 예상된다. 이러한 효과는 미국의 실질중립금리와 10년물 국채금리 간의 장기 관계를 감안할 때 10년물 국채금리가 1.15~1.35%p 추가 상승할 수 있음을 의미한다. 반면, 한국의 실질중립금리는 글로벌 생산성 개선, 한국의 정부부채 확대 및 글로벌 금리상승에도 불구하고 인구 고령화의 효과가 이들을 상쇄하여 같은 기간중 0.25%p 상승에 불과하여 사실상 0% 수준에서 횡보할 것으로 예상되었다.

〈그림 3〉 한국과 미국의 실질중립금리 전망



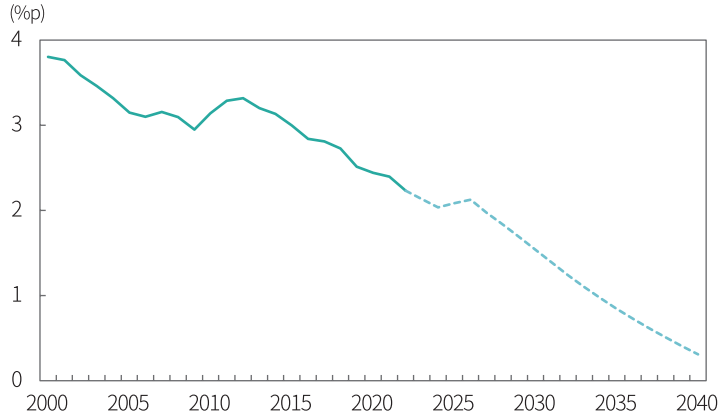
자료: 강현주·백인석·장근혁(2023)

거시안정화 정책에 대한 시사점

이러한 결과는 경제구조변화에 따른 글로벌 고금리 장기화 가능성을 의미하는 동시에 국내 정책적으로는 상당히 어려운 대응 과제에 직면해야 함을 시사한다. 우선, 국회 예산정책처가 2040년까지 국가채무비율이 GDP대비 100%로 늘어날 수 있다고 예상하는 가운데 경제성장률 하락 속도가 가팔라 부채의 지속가능성에 우려가 커질 수 있다. 경제성장률이 금리보다 높다면 국가채무비율의 산식, 즉 국가채무/GDP에서 분모의 증가율이 분자의 증가율보다 큰 만큼 장기적으로 국가채무가 안정화될 수 있다. 그러나 향후 구조적으로 재정수요가 확대될 것으로 예상되는 가운데 〈그림 4〉에서 나타난 바와 같이 성장률과 실질중립금리 간 격차[2]가 점차 축소될 것으로 보여 안정적인 재정운용의 필요성이 더욱 커질 것으로 판단된다.

2) 표준적인 경제모형에서 실질중립금리는 잠재성장률과 기타요인으로 구성되며 기타요인은 음(-)의 할인인자에 해당된다. 우리 경제는 1997년 외환위기 및 2008년 글로벌 금융위기를 거치면서 고용불안, 거시경제의 불확실성 증대 등으로 할인인자가 확대(기타요인의 하락)되면서 경제주체가 소비를 미래로 이연시키고 저축을 늘림에 따라 실질중립금리가 잠재성장률을 크게 하회하였다.

〈그림 4〉 한국의 잠재성장률과 실질중립금리 간 격차 추이 및 전망



주: 잠재성장률 추이 및 전망치는 OECD, 실질중립금리는 강현주·백인석·장근혁(2023)

한편, 통화정책적으로는 이창용 총재의 우려가 현실화될 가능성이 크다는 점을 시사한다. 즉, 한국과 미국의 실질중립금리가 향후 상이한 경로를 나타낼 것으로 예상되는 가운데 향후 금리격차가 더욱 확대될 것으로 전망되었다. 이에 따라 현재 문제가 되고 있는 한국과 미국 간 내외금리차 역전이 구조적으로 장기화되거나 심화됨에 따라 선진국 중앙은행으로부터 통화정책 결정에 대한 자율성 논란이 계속될 수 밖에 없음을 의미한다.

한편, 실질중립금리가 낮다는 것은 그만큼 경제성장이 부진함을 의미하는 가운데 향후 탈세계화나 생산가능인구 부족 등에 따른 공급요인에 의한 인플레이션 가능성 등을 감안하면 결국 우리 경제가 장기 스태그플레이션(secular stagflation)에 진입할 수 있음을 의미한다. 이러한 상황에서 통화당국이 구조적 물가상승 요인을 일정 부분 용인하지 않고 낮은 물가목표를 고수할 경우 의도치 않은 긴축효과가 발생할 수 있는 만큼 정책당국이 경제구조변화와 대외 상황에 대한 면밀한 분석에 근거한 정책 대응의 필요성이 더욱 커질 것으로 판단된다.

참고문헌

강현주 · 백인석 · 장근혁, 2023, 금리 기조의 구조적 변화 가능성 평가, 자본시장연구원 개원기념 세미나 발표자료.

신인석 · 강현주, 2022, 한국 통화정책의 최근 기조 평가 및 쟁점, 『한국경제연구』 14(4), 25-55.

Holston, K., Laubach, T., Williams, J., 2017, Measuring the natural rate of interest: International trends and determinants, *Journal of International Economics* 108, S59-S75.

Lubik, T., Matthes, C., 2015, Time-varying parameter vector autoregressions: Specification, estimation and an application, *Economic Quarterly* 101(4), 323-352, Federal Reserve Bank of Richmond.

Stock, J.H., Watson, M.H., 2007, Why has U.S. inflation become harder to forecast, *Journal of Money, Credit and Banking* 39(1), 3-33.

Zaman, S., 2022, A unified framework to estimate macroeconomic stars, Federal Reserve Bank of Cleveland, Working Paper No. 21-23R

OPINION

연구위원
강소현

노동시장에서 여성의 경제활동과 출산율 문제: 노벨 경제학상 수상자의 업적과 시사점*

2023년 노벨 경제학상은 여성의 경제활동 참여와 성별 임금 격차에 영향을 미치는 요인에 대한 이해도를 높이는 데 기여한 클라우디아 골딘 교수에게 수여되었다. 지난 세기 동안 성차별적인 법률, 성역할에 대한 고정관념, 제한된 교육 기회, 직업 선택의 제약 등 다양한 요인이 성별 임금 격차를 유발하였다. 그러나 최근에는 이러한 요인을 통제한 이후에도 여전히 임금 격차가 좁혀지지 않고 있다. 골딘 교수는 그 원인으로 출산 후 남성과 여성의 노동 분업과 업무의 특성에 있다고 보았다. 남성은 업무강도가 높은 일을 선택해 높은 소득을 얻는 반면, 여성은 자녀 양육 등 돌봄에 더 큰 책임을 지고 유연한 근무 형태를 선택하는 경우가 많기 때문에 성별 임금에 구조적인 격차가 발생한 것이다. 한국은 OECD 국가 중 성별 임금 격차가 가장 높은 국가인 동시에 초저출산이라는 문제에 직면해 있다. 유연한 일자리 선택이나 경력단절은 성별 임금 격차를 확대시킬 뿐만 아니라 여성이 출산으로 인해 포기해야 하는 기회비용을 증가시켜 출산율 감소를 가속화시킬 수 있다. 성별 임금 격차와 여성의 경력 단절, 출산율이라는 서로 긴밀하게 얽혀있는 문제를 효과적으로 해결하기 위해 노동 인센티브 구조 개혁이 시급하다. 즉, 노동시장에서 장시간의 노동과 과도한 업무에 큰 가치를 부여하는 구조를 변화시켜야 한다. 이러한 개혁은 성평등 문제를 넘어서 국가 인재의 효율적 배치와 경제의 지속성을 위한 중요한 과제가 될 것이다.

2023년 미국 하버드대학 경제학과의 클라우디아 골딘(Claudia Goldin) 교수가 노동경제학 분야에서의 공헌을 인정받아 노벨 경제학상을 수상하였다. 골딘 교수는 역사적 맥락에서 여성의 경제 활동 참여와 성별 임금 격차의 근본적인 원인에 관한 탁월한 연구를 수행하였다. 구체적인 자료에 근거하여 성별 임금 차이에 남성과 여성 간의 직업 선택과 교육 수준뿐만 아니라 가정 내의 역학 관계와 의사결정에 이르기까지 다양한 요인이 영향을 미친다는 통찰력 있는 해석을 제시하였다.

한국은 현재 여성의 경력단절과 출산율 감소 문제에 직면해 있다. 여성의 활발한 경제활동과 출산은 경제 성장과 발전을 위해 필수적 요소이다. 또한 기회균등을 촉진하고 차별을 해소하여 일과 삶의 균형을 지원하는 정책을 구현하는 것은 공평한 사회 환경을 조성하고 사회 구성원 개개인의 삶의 만족도를 높이는 데 중요한 기반이 된다.

여성의 경제활동 참여와 가족 형성을 장려하기 위한 효과적 전략을 수립하기 위해 직업 선택, 가족 역학, 출산율 사이의 복잡한 연관성을 이해하는 것이 필요하다. 골딘 교수의 연구는 여성의 경제활동

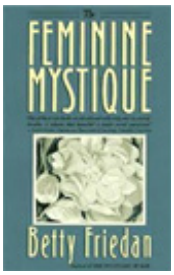
* 본고의 견해와 주장은 필자 개인의 것이며, 자본시장연구원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다.

참여와 출산율에 대한 접근방식을 재평가하고 개선하는 좋은 기회가 될 것이다. 본고는 골딘 교수의 연구를 상세하게 살펴보고 국내 여성의 경제활동 참여와 저출산 문제에 대한 시사점을 얻고자 한다.

시대별 남녀 소득격차 원인

골딘 교수는 역사적 고찰을 통해 미국에서 대학을 졸업한 여성을 대상으로 한 세기 동안 여성이 노동시장에 진출하는 과정과 성별 임금 격차의 원인을 분석하였다. 대학졸업 시점에 따라 5개의 집단으로 구분하고, 세대에 따라 여성이 직면한 커리어와 가정 사이에 최적의 선택이 달라지고 임금 격차의 원인 또한 다양하다는 점을 보여준다.[1)]

〈표 1〉 미국 대졸 여성의 세대별 커리어와 출산 간 선택 양상

구분	집단1	집단2	집단3	집단4	집단5
출생연도	1878-1897	1898-1923	1924-1943	1944-1957	1958-1978
대졸연도	1900-1919	1920-1945	1946-1965	1966-1979	1980-2000
주요 특징	[두 갈래 길] 출산 또는 커리어 중 선택 	[중간다리집단] 선(先) 일자리 후(後) 출산 	[성역할 고정관념] 선 출산 후 일자리 	[조용한 혁명] 선 커리어 후 출산 	[보조생식술] 출산 커리어 동시 추구
경제 사회적 배경	법적 차별 선거권 없음 가족고용 금지	대공황으로 기혼여성 고용 제한	제2차 세계대전 후 경제 번영기	피임약 개발	보조생식술 개발
성별 격차 주원인	성차별적 법제	성차별적 법제 및 관행	여성 육아 우선 고정관념	생물학적 가임기간 제약	육아 할애 시간

주 : 1) 미국 대졸 백인 여성 대상
2) 클라우디아 골딘(2021)에서는 '가정(family)'으로 기술하였는데, 정의상 배우자 유무와 무관하게 아이가 있는 경우를 의미하므로 직관적 이해를 위해 출산(입양 포함)으로 표현함
3) 일자리는 경제적 필요를 위해 직업을 얻는 것을 의미하며, 커리어는 장기적 계획 하에 전 생애를 걸쳐 당사자가 열망하고 추구하는 일을 의미함

자료: 클라우디아 골딘(2021), 저자 정리

1) 클라우디아 골딘(2021)

집단1은 19세기 말에 태어나서 20세기 초에 대학을 졸업한 여성으로, 커리어와 가정을 양립할 수 없었던 세대이다. 당시 여성에게 선거권을 주지 않는 등 여성과 남성을 구분 짓는 명확한 법적, 사회적 차별이 존재하였다. 대다수 여성은 가정을 선택하였으며, 극히 일부 여성은 커리어를 선택하여 성공을 이루는 대신 결혼과 출산을 포기하였다.

1920년에서 1945년 사이에 대학을 졸업하고 '중간다리집단'이라 불리는 집단2가 활동하던 시기는 노동시장에서 노동수요가 높아지던 때였다. 가전제품의 등장으로 가사노동의 부담이 완화되고 타자기가 개발되면서 사무직 노동수요가 증가하여 여성 노동력에 대한 수요가 증가했다. 교육을 통해 노동시장에서 자신의 가치를 높일 수 있었으므로 중등 교육에 대한 수요가 증가해 여성의 교육 수준도 높아졌다. 그러나 이러한 발전에도 불구하고 대공황으로 일자리가 부족해지자 기혼여성의 고용을 금지하는 제도가 확대되었다. 결국 가정을 꾸린 후 일자리를 그만두는 경향이 나타났다.

집단3은 대학 졸업과 함께 제2차 세계대전이 종전되고 경제적 부흥기를 맞은 세대이다. 대졸자가 크게 증가하고 사회적 진출에 대한 의지가 높아졌다. 전후 결혼을 서두르는 양상이 나타나 졸업 직후 결혼을 한 세대이다. 또한 피임약이 개발되지 않아 임신 시기를 통제하지 못했기 때문에 결혼하고 바로 출산하게 되어 자연스럽게 경력단절이 발생했다. 일자리와 가정을 모두 추구한 여성의 비율이 이전에 비해 높아졌지만 미취학 아동을 둔 여성의 노동시장 참여는 낮았다. 아이가 어린데 여성이 커리어를 지속적으로 추구하면 아이가 피해를 본다는 고정적 성역할에 대한 인식이 존재했다. 당시 돌봄 인프라가 제공되지 않아 어린아이를 보육하는 것은 여성의 몫이었으며, 이후 아이가 취학한 뒤 70%가 직장으로 돌아왔다. 노동시장을 떠났다가 돌아올 수 있는 전공을 선택하는 경향이 자연스럽게 높아졌다.

집단4는 '조용한 혁명'의 세대로 표현된다.[2] 여성이 경제활동 참여와 커리어를 주체적으로 결정할 수 있게 된 조용한 혁명의 시대는 피임약의 발명으로 가능했다. 임신 시기를 계획할 수 있어 여성이 처음으로 생계유지를 위한 일자리가 아닌 생애 전반에 걸쳐 발전해 나가는 커리어를 꿈꾸고 전문직 진출을 계획할 기회를 얻게 되었다. 이 시기의 여성은 가정을 꾸리는 시기를 늦추고 커리어를 먼저 추구한 이후 출산하는 인생 계획을 세웠다. 그러나 당시에는 나이가 들면서 불임률이 높아진다는 과학적 사실이 밝혀지기 이전으로, 출산 시기를 늦추자 '커리어 이후 출산' 계획은 실패하고 비자발적으로 가정을 꾸릴 기회를 상실하게 되는 경우가 발생했다.

집단5는 1980년대 이후 대학을 졸업한 집단으로 커리어와 출산을 모두 성취하려는 욕구가 강했다. 집단4와 마찬가지로 커리어를 추구하며 출산의 시점이 늦춰졌지만, 시험관 수정 등 보조생식술이 발전하여 늦은 나이의 출산도 가능해졌다. 의학 기술의 발달로 출산 시점을 조정하고 임신 가능성을 높일 수 있게 되었다.

2) 여성의 경제활동 참여는 단계적으로 진화해 왔는데, 집단4가 속한 1960년대에는 점진적 진화가 아닌 혁명이라고 부를 수 있는 변화가 나타났다. 이 시기에 들어 드디어 여성의 경제활동이 단기적이 아니라 지속적이라는 인식이 생기고, 여성이 일자리가 아닌 개인의 정체성을 바탕으로 한 커리어를 생각할 수 있게 되었으며, 배우자의 노동력을 보조하는 역할이 아닌 경제활동 참여를 공동으로 결정할 수 있는 의사 결정력을 가지게 되었다. 이러한 점에서 혁명이라고 부를 수 있다(Goldin, 2006).

1980년대 말부터 여성은 커리어와 출산을 동시에 추구할 기회를 얻게 되었다. 과거 세대의 여성들이 겪었던 여성의 사회적 진출을 가로막는 법적 차별은 해소되고 성역할에 대한 고정관념은 개선되었다. 명시적으로 드러난 법적, 사회 규범적 차별은 과거에 비해 상당 부분 개선되었다. 과거 1세기 동안 미국에서 발생한 여성 권리 신장을 위한 대표적 여성 인권운동 155개 중 45%가 1963년과 1973년 사이에 이루어졌으며, 여성은 법적 지위가 신장되었다.[3] 여성의 교육 수준은 높아졌으며 동일노동 동일임금 법안이 도입되는 등 법적, 규제적으로 성별 소득격차를 유발하는 요인들이 많이 개선되었다.

시간 유연성과 성별 임금 격차

그러나 이러한 변화에도 불구하고 남성과 여성 간의 소득격차는 여전히 존재한다. 즉, 남녀 간 교육수준이나 업무경력과 같이 가시적으로 드러나는 요인을 통제한 이후에도 소득격차는 여전히 좁혀지지 않고 있다.

골딘 교수는 최근 나타난 임금 격차의 원인은 외적 요인이 아니라 노동시장 구조에 있다고 판단했다. 특히 일자리의 특성에 따라 달라지는데, 돌봄 책임이 있는 남녀 간에 '탐욕스러운 일자리'와 '유연한 일자리'를 선택해야 하는 상황에서 발생한다. 탐욕스러운 일자리의 임금 지급 체계는 노동시간이 증가할수록 시간당 임금이 상승하는 특성을 가진다. 오랜 시간 노동을 요구하고 비상대기(On-Call, 온콜) 상태로 상시 응대할 수 있는 상태여야 한다. 이와 반대로 유연한 일자리는 당장 처리해야 하는 업무가 적어 출장이나 밤샘 근무가 적고 사람들과의 상호작용이 제한적이어서 시간활용이 유연하다는 특성을 갖는다. 탐욕스러운 일자리와 달리 노동시간이 길어진다고 하더라도 시간당 보상이 커지지 않으므로 장시간 일할 유인이 낮다.

〈표 2〉 가정 내 육아 비중에 따른 총소득 차이(예시)

구분	탐욕스러운 일자리 + 유연한 일자리	유연한 일자리 + 유연한 일자리
남녀 간 육아 분담 비중	80:20	50:50
남녀 간 소득 비중	100:20	50:50
가구 총소득	120	100

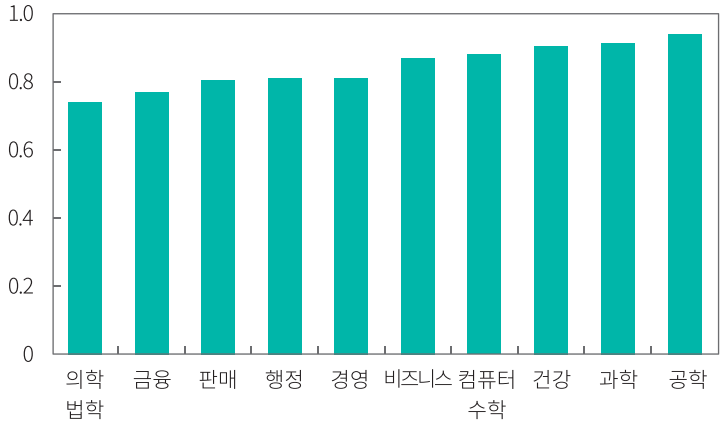
가정 내에서 돌봄에 더 큰 기여를 하는 가족 구성원은 육아와 가정일에 상시 대기 상태여야 하므로 탐욕스러운 일자리를 추구하지 못하며 유연한 일자리를 선택한다. 육아를 주로 담당하는 가족 구성원이 있으면 나머지 가족 구성원은 육아 부담이 낮아져 직장 일에 상시 대기 상태를 유지하는 것이 가능하고 일에 집중할 수 있게 된다. 탐욕스러운 일자리는 노동시간이 길수록 시간당 소득이 높아지기

3) Goldin(2023)

때문에, 탐욕스러운 일자리와 유연한 일자리로 구성된 가정은 육아를 공평하게 절반씩 부담하는 가구에 비해 가정 내의 총소득이 높아진다. 따라서 가족 구성원 간 육아 불평등을 감내하면 가구소득 최적화를 달성할 수 있다.

그런데 가족 구성원 간에 일자리 선택은 남성과 여성 간에 균등하게 이루어지지 않는다. 일반적으로 남성이 탐욕스러운 일자리를 선택하고 여성이 유연한 일자리를 선택하는 것으로 나타났다. 그 결과 돌봄에 더 큰 의무와 책임을 지는 여성이 종사하는 유연한 일자리의 특성상 아이가 태어나면 여성은 소득에 상당한 타격을 입게 되고 성별 소득격차가 지속되는 것이다.

〈그림 1〉 미국시장 직종별 대졸자 남성 대비 여성 소득비율



주 : 직군별 노동시간, 연령, 교육 수준 통제
자료: 클라우디아 골딘(2021)

다수의 직종에서 소득은 근무시간과 비선형적 관계를 보인다. 근무시간에 따른 보상 체계가 시간 유연성에 어느 정도 가치를 부여하느냐에 따라 정도의 차이를 보인다. 이러한 차이는 산업군 간의 성별 임금 격차의 정도에 영향을 미친다. 미국에서 과학, 공학 분야에 종사하는 여성은 남성 대비 0.94의 수익을 얻었지만, 금융분야 여성은 남성 대비 소득이 0.77에 불과했다.

이는 특정 산업군에 성평등 의식이 낮고 편견이 심한 사람이 많기 때문이라기보다는 업종의 특성에 따른 결과다.[4] 시간 압박이 낮고 사람들과의 상호작용이 제한적인 공학, 과학, 컴퓨터 및 수학 분야에서의 성별 소득격차는 낮았다. 그러나 마감시간에 대한 압박이 크고 인간관계를 형성하고 유지하는 것이 중요한 직군인 경영, 행정, 판매, 의사, 변호사 등은 성별 격차가 큰 것으로 나타났다.

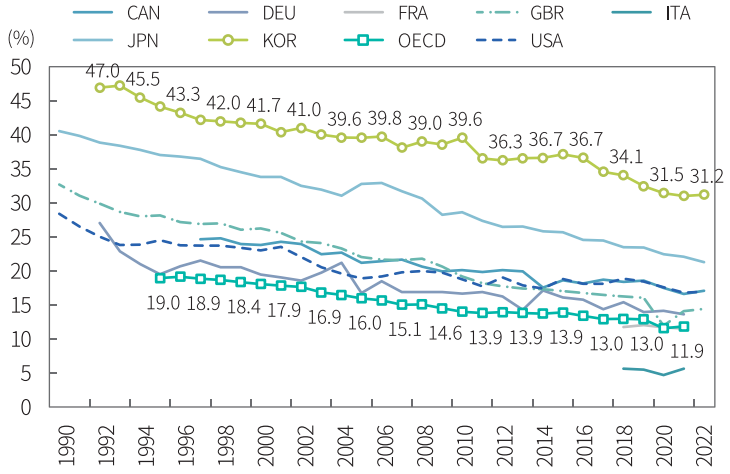
이러한 성별 임금격차는 출산이나 육아 당시뿐만 아니라 생애 전반에 걸쳐 유지된다. MBA와 JD 졸업생을 대상으로 연구한 결과, 졸업 후 시간이 지남에 따라 성별 임금 격차가 크게 증가하였다.[5]

4) Goldin(2023)
5) Goldin(2010), Goldin(2014)

국내 여성 경제활동과 저출산 현황

G7 국가 및 OECD 평균 남녀 임금 격차를 보여주는 〈그림 2〉를 보면 전 세계적으로 남성과 여성의 임금 격차는 감소하는 추세를 보이고 있으며, OECD국가 평균 1995년 19.0%에서 2021년 11.9%로 축소되었다. 한국도 1992년 47.0%에 달했던 격차가 2022년에 31.2%까지 줄어드는 등 성별 임금 격차 해소에 진전을 보이고 있다. 그럼에도 불구하고 한국의 임금 격차는 다른 G7 국가에 비해 여전히 높은 수준이다. 게다가 G7에서 두 번째로 높은 일본과 상당한 격차를 보이며, 최근에는 그 차이가 더 커질 조짐을 보인다. 남녀 간 임금 격차를 개선하려는 노력에도 불구하고 여전히 해소하기 어려운 문제로 남아있다.

〈그림 2〉 G7 국가 및 OECD 평균 남녀 임금 격차 추이

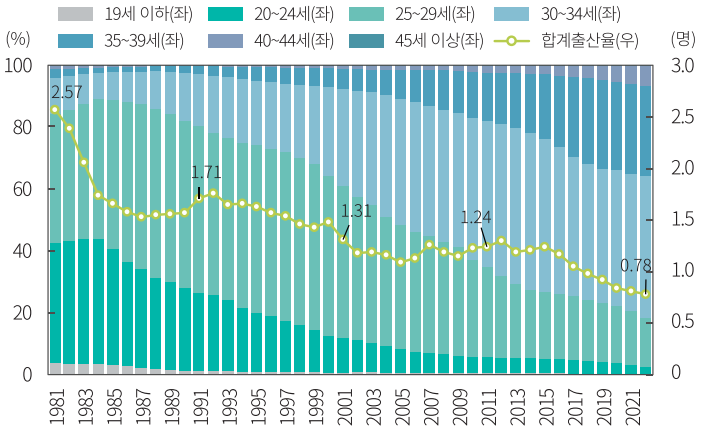


자료: OECD(2023)

한국 사회의 또 다른 직면 과제로 출산율 저하 문제가 있다. 한국은 2000년대 이미 초저출산 상태에 들어섰다. 인구 증가의 주요 지표인 합계출산율은 2001년 1.31명에서 2018년 0.98명으로 감소하여 여성 한 명당 출생아 수가 1명 미만으로 떨어졌다. 2023년 3분기에는 합계출산율이 0.7명까지 줄어 상황이 더욱 악화될 것으로 우려되고 있다.

또한 여성의 연령별 출산율을 살펴보면 여성의 생애주기에서 가족계획 시점이 눈에 띄게 지연되고 있음을 알 수 있다. 2001년 30세 미만 여성의 출산율은 60.7%에 달했으나 2022년에는 18.5%로 급격히 감소하였다. 이와 동시에 고령 여성, 특히 35세 여성의 비율은 2001년 7.5%에서 2022년 35.6%로 크게 증가하였다. 골딘 교수가 제시한 세대별 특성 중 집단4와 집단5에서 나타나는 바와 같이, 여성의 교육과 커리어에 대한 열망이 높아지면서 결혼과 출산을 연기하거나 기피하는 경향이 관측되고 있는 것으로 보인다. 이러한 추세는 한국의 인구감소와 고령화 가속화로의 인구구조 변화에 영향을 미칠 뿐만 아니라 경제 성장을 저하하고 의료 및 사회복지에 대한 부담을 가중시킬 것으로 우려된다.

〈그림 3〉 연령별 출산율과 합계출산율 추이

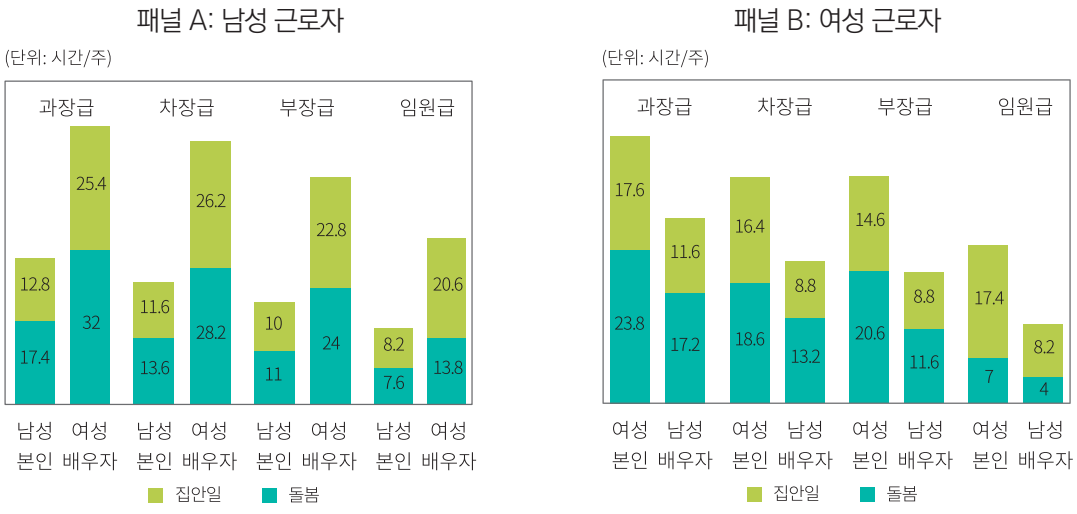


주 : 합계출산율은 가임기 여성(15-49세) 1명이 가임기간 동안 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아 수임
자료: 통계청(2022)

국내 남성과 여성 근로자의 직급별 특성을 살펴보면 돌봄 및 집안일이 남녀 간 균등하게 분담되고 있다고 보기 어렵다. 근로자의 직급을 과장급, 차장급, 부장급, 임원급으로 나누어 본인과 배우자가 돌봄과 집안일에 할애하는 시간을 조사하였다. 그 결과 전 직급에서 남성 근로자는 돌봄과 집안일 시간이 아내 대비 절반 정도에 불과한 것으로 나타났다. 반면 여성 근로자의 경우에는 이와 반대로 남편보다 돌봄과 집안일에 많은 시간을 할애하고 있는 것으로 나타났으며 그 차이는 임원급까지 경력을 쌓아 업무적 성공을 거둔 여성도 마찬가지였다.

동일 직급의 남성 근로자와 여성 근로자를 비교해 보아도 여전히 여성 근로자의 돌봄과 집안일에 할애하는 시간이 길었다. 과장급 남성 근로자는 가정일에 주 30.2시간을 소요하는 반면, 동일한 과장급 여성 근로자는 41.4시간을 할애한다. 임원급의 경우 남성 근로자가 15.8시간, 여성 근로자가 24.4시간으로 여전히 차이를 보인다.

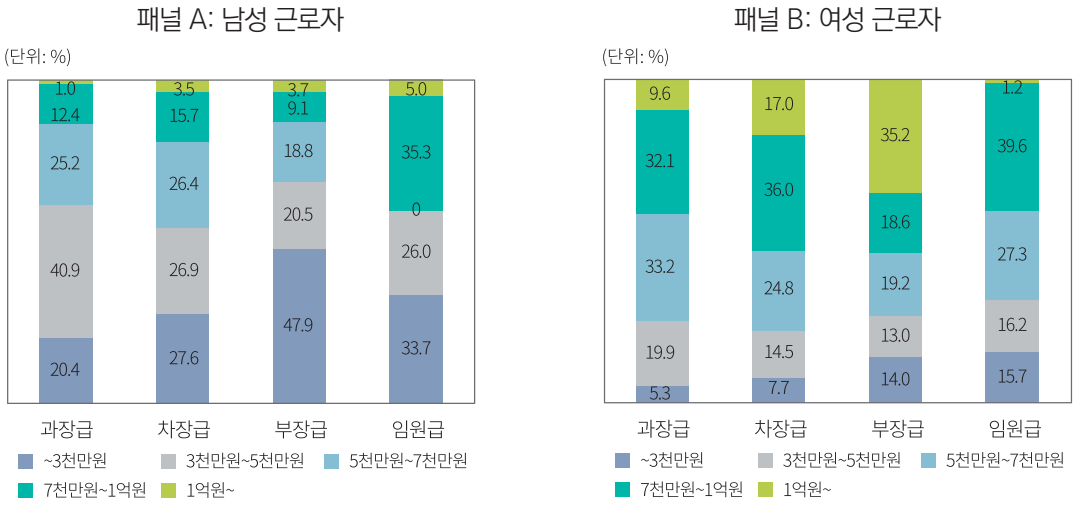
〈그림 4〉 남녀 근로자의 직급에 따른 주당 돌봄 및 집안일 시간



자료: 통계청

남녀 근로자의 직급에 따른 배우자의 소득 분포를 통해 가정 내 업무 분담과 역학 관계를 부분적으로 파악할 수 있다. 전 직급에서 남성 근로자의 배우자가 3천만원 미만의 소득을 버는 비중이 20~50%로 상당 부분을 차지하며, 그 비중은 과장급에서 부장급으로 올라갈수록 높아진다. 반면 여성 근로자의 남편 중 3천만원 미만 소득의 근로자 비중은 낮으며, 7천만원 이상 고소득자가 절반 가까이 차지한다. 단, 자녀의 유무, 교육 수준 등이 통제되지 않은 결과이기 때문에 남녀 근로자의 배우자 소득 차이가 전적으로 시간 유연성이 높은 일자리를 택한 결과라고 해석하기는 어렵다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 여성 근로자의 주당 돌봄과 집안일 할애 시간이 직급과 무관하게 남성 대비 높다는 점을 고려하였을 때 업무 성격에 따른 선택이 가정 내 임금 격차에 상당 부분은 영향을 미쳤을 것으로 추측된다.

〈그림 5〉 남녀 근로자의 직급에 따른 배우자 소득 분포



자료: 통계청

경력단절 여성을 대상으로 한 통계에서도 여성이 일을 그만두거나 일자리를 선택할 때, 경력을 쌓고 성장하고자 하는 개인의 목표와 이해를 극대화하기보다는 업무의 시간적 유연성을 상당히 고려한다는 점이 나타났다. 2022년 경력단절 여성을 대상으로 조사한 바에 따르면 응답자의 71.8%가 회사에서 통보받거나 계약종료에 따라 퇴사를 결정한 것이 아니라 본인의 선택에 따라 일을 그만두었다고 답하였다. 또한 응답자의 70.3%가 자녀양육이나 교육 문제가 해결된다면 경력단절 당시 일을 지속했을 것이라고 답변했다.

경력단절 여성이 일자리를 선택할 때 고려사항은 배우자의 유무에 따라 차이를 보이는데, 배우자가 없는 경력단절 여성은 생계를 유지할 수 있는 수입을 가장 크게 고려하는 반면 배우자가 있는 경력단절 여성은 수입과 일자리 안정성과 더불어 유연한 근무환경을 중요시하는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 경력단절 여성의 일자리 선택 시 고려사항

(단위: %)

배우자 유무	수입	일자리 안정성	유연한 근무환경	출퇴근 거리	정시 퇴근 가능성	기타
유	32.2	24.7	22.1	16.1	4.8	0.1
무	58.9	21.3	9	8.1	2.7	0

자료: 통계청

골딘 교수의 연구 결과에 따르면, 최근까지 해소되지 않고 남아있는 남녀 간 임금격차의 원인은 출산 후 남성과 여성이 선택하는 일자리의 특성에서 찾을 수 있다. 지난 1세기 동안 사회규범이 바뀌고 교육 수준이 높아지면서 남성과 여성 사이의 격차는 상당히 좁혀져 왔으나 여전히 차이가 존재한다. 골딘 교수는 이를 남성과 여성 간의 공평한 관계를 이룩하기 위해 극복해야 할 '마지막 장(Last chapter)'[6]이라고 표현하였다.

이는 한국에서도 마찬가지이다. 그런데 한국은 성별 임금 격차 이외에 저출산이라는 또 다른 시급하고 중요한 과제에 직면해 있다. 두 문제는 서로 복잡하게 얽혀있으며, 여성의 경제활동 참여와 가족 계획 결정에 동시에 영향을 미친다. 많은 여성이 출산과 양육을 위해 경력 단절을 결정하거나 일을 지속하더라도 유연한 근무 형태를 선택하는데, 이러한 선택은 의도치 않게 성별 임금 격차를 악화시키는 원인이 된다.

사회적 관습과 규범, 육아 환경 등 모든 조건이 개선되지 않은 상황에서 출산율 상승과 성별 임금 격차 축소를 동시에 달성하는 것은 쉽지 않은 일이다. 돌봄에 대한 책임이 커지면 자신의 커리어와 업무 연속성에 제약을 받으므로, 남성과 여성 간 임금 격차가 커지고 그럴수록 출산에 따른 기회비용이 높아진다. 출산과 돌봄으로 인해 포기해야 하는 대가가 커질수록 여성의 출산 결정에 부정적인 영향을 미쳐 출산율 감소 양상을 더욱 악화시킬 가능성이 있다.

시사점 및 향후 과제

과거 세대에 존재했던 여성과 남성 간에 명시적인 차별 문제를 해결하는 것은 비교적 간단했다. 여성에게 주어진 기회나 권리가 부족하거나 특정 직군에 진입하지 못하도록 제도화되어 있다면 해당 문제를 개선할 수 있도록 규제를 마련하면 됐다. 그러나 겉으로 드러나지 않는 문제로 인해 동일 조건 하에서도 남성과 여성 사이에 격차가 존재한다면 상황을 간단하게 해결하기 어려워진다.

남성이 업무강도가 높은 일자리를 선택하고 여성이 유연하게 시간을 조정할 수 있는 일자리를 선택하게 되는 현상 또한 마찬가지이다. 가정 내의 이러한 결정은 여성에게 차별적이고 비합리적인 선택이

6) Goldin(2014)

라고 단언하기 어렵다. 앞서 설명한 바와 같이 가구소득의 최적화를 이룰 수 있는 가족 구성원 간의 합리적 역할 분담 결정이었을 것이다.

그런데 업무강도가 높은 직업과 돌봄 사이에 하나를 선택해야 할 때, 성별에 따라 비교적 균등한 선택이 이루어지지 않고 여성이 높은 빈도로 돌봄을 선택하게 되는 편향이 나타난다. 직장 여성은 남성에 비해 주양육자 역할을 선호하기 때문에 유연한 직업을 자발적으로 선택한 것인지에 대해 고민해 볼 필요가 있다. 여성은 개인의 소득 극대화와 사회적 성공 보다 양육을 더 가치 있는 것으로 여기기 때문에 나타난 결과인가? 또는 여성이 남성보다 비합리적이기 때문에 전 생애에 걸친 소득 극대화를 추구하는 대신 가정과 양육을 선택했다고 할 수 있을까? 그렇다기보다는 개인의 선택과 선호를 넘어, 보이지 않는 제약에 의한 구조적인 문제가 존재할 가능성이 높다.

골딘 교수는 불평등을 넘어 성평등을 이루기 위해서는 노동 조직 방식이 개선되어야 한다고 주장한다. 노동시장에서 장기간 노동에 많은 인센티브를 부여하는 구조를 개선하고 시간활용의 유연성을 높이기 위해 일자리를 확대해야 한다고 강조했다. 그러나 일자리의 시간 유연성은 어떻게 확대될 수 있는가에 대해서 구체적인 방법을 제시하지는 못했다.[7)]

문제 해결을 위해서는 과도한 업무가 높은 임금으로 이어지는 탐욕스러운 일자리와 유연하게 시간을 활용할 수 있는 일자리 사이의 보상 격차가 줄어들어야 한다. 이러한 변화는 고강도 직무를 통해 얻는 상대적 수익을 낮추어 유연한 일자리 선택을 증가시키는 방향으로 작용할 것이다. 그런데 이윤 극대화를 추구하는 기업은 일자리의 시간 유연성을 원하지 않기 때문에 자발적으로 보상 체계를 변화시킬 유인이 없다.

고무적인 점은 일과 가정 사이의 균형을 추구하는 남성이 증가하고 있다는 점이다. 2021년 통계청의 조사 결과에 따르면, 일과 생활과의 균형을 이루기 위해 도입된 제도 중 탄력근무제를 이용하는 경우는 전체 해당자의 27%이며, 시차출퇴근제를 활용하는 남성은 40%, 재택 및 원격근무제를 사용하는 경우는 절반을 넘는다. 일을 최우선시하기보다 가정을 포함한 개인적 삶에 상당한 가치를 부여하는 근로자가 증가할수록 기업은 우수한 인재를 영입하기 위해 이에 맞는 인센티브 체제를 구축하게 될 것이다.

그 외 육아 지원 제도적 측면에서는 여전히 육아휴직을 사용하는 비율은 남성과 여성 간에 큰 차이를 보여 개선과 보완이 필요한 것으로 보인다. 2021년 육아휴직제도 적용 대상자 중 육아휴직을 이용한 여성은 47.3%인데 반해 남성은 6.3%에 불과했다. 육아휴직제도 활용이 용이한지에 관한 질문에는 절반 이상이 그렇다고 답했으나 실제 이용자는 일부에 불과하였다. 이는 노동자가 육아휴직을 이용했을 때 금전적, 비금전적 불이익이 발생할 것으로 판단하기 때문이다. 임금, 성과평가나 승진 또는 승급에서 실질적인 불이익이 발생하지 않도록 관리하고 조치해야 할 것이다. 골딘 교수는 노동시장에서 평등이 실현되기 위해서는 정부의 개입이나 남성의 가정 내 책임 증가가 반드시 필요한 것은 아니라고

7) 윤자영(2022)

보았으나,[8] 미국보다 성별 격차가 크고 낮은 출산율이 경제 발전을 지연시킬 것으로 우려되는 국내 시장 특성상 제도적 보완도 병행되어야 할 것이다.

가정 내에서의 인식 측면에서도 변화가 필요하다. 현대 시대에서 한 명이 시간 제약이 큰 일에 집중하고 다른 한 명이 육아 부담을 더 가져가는 것이 가정 소득의 관점에서 최적화를 위한 합리적 선택이라고 하였으나, 합리성을 판단하는 기준이 적절한지 생각해 볼 필요가 있다. 여성은 자신의 일을 지속하지 못해 경력단절이 발생하거나 육아 의무로 일에 전념하지 못하는 데 불만을 느낀다. 남성 또한 커리어에서 성취를 얻는 대신 가족과 충분한 시간을 가지지 못하는 아쉬움을 가진다. 가정 내의 남녀간 분담을 결정하는 목적함수에 소득에서 오는 효용과 더불어 부부간 공평하게 육아 분담을 했을 때 남성과 여성이 이룰 수 있는 가치를 동시에 고려하고 그 비중을 높여갈 필요가 있다.

마지막으로 한국은 20세기 후반 빠른 경제 성장을 이루었다. 1~2세기에 걸쳐 단계적 발전을 이루어 온 미국과 달리 한국은 단시간에 급격한 경제 성장을 이루었기 때문에 다양한 가치관을 가진 세대가 동시대에 공존한다. 가정에서 여성의 성역할에 대한 성차별적 가치관을 가진 기성세대와 남성에 비해 교육받을 기회가 적었던 할머니 세대(집단1), 가정주부로서 여성의 역할에 대한 고정관념이 학습된 어머니 세대(집단2), 출산 후 경력단절 기간을 거쳐 다시 생계를 위한 일자리에 복귀한 이모 세대(집단3), 커리어를 위해 출산을 포기하거나(집단4) 커리어와 가정 사이의 균형을 맞추기 위해 애쓰는 현세대(집단5)에 이르기까지 다양한 모습의 여성을 주위에서 쉽게 찾아볼 수 있다. 다양한 가치관을 가진 세대가 동시에 살아가기 때문에 여성에 대한 차별적인 관습과 관념이 여전히 상당히 존재하며 여성과 남성의 삶에 영향을 미칠 가능성이 있다. 급격한 경제 성장과 비교하면 성역할에 대한 사회적 인식과 노동시장은 이러한 변화를 따라잡지 못하므로 인식 개선을 위한 꾸준하고 지속적인 노력이 필요하다.

8) Goldin(2014)

참고문헌

윤자영, 2022, 성별 소득 격차는 왜 지속되는가? 『산업노동연구』 28(1), 383-390.

클라우디아 골딘, 2021,『커리어 그리고 가정: 평등을 향한 여성들의 기나긴 여정』, 생각의 힘.

통계청, 2023. 8. 30, 2022년 출생 통계, 보도자료.

Bertrand, M., Goldin, C., Katz, L., 2010, Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors, *American Economic Journal: Applied Economics* 2, 228–255.

Goldin, C., 2006, The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family, *Richard T. Ely Lecture*.

Goldin, C., 2014, A grand gender convergence: Its last chapter, *American Economic Review* 104(4), 1091-1119.

Goldin, C., 2023, Why women won, *NBER working paper* 31762.

Goldin, C., Katz, L., 2002, The power of the pill: Oral contraceptives and women's career and marriage decisions, *Journal of Political Economy* 110(4), 730-770.

The Royal Swedish Academy of Science, 2023. 10. 9, Scientific background to the Sveriges Riksbank prize in economic sciences in memory of Alfred Nobel 2023.

OECD, 2023, Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 15 November 2023)

ZOOM -IN

해외 내부고발자 보호제도 강화 추세와 시사점

□ 미국은 2010년 도드-프랭크법 제정을 통해 내부고발자 보호 프로그램을 도입하고 내부고발자에 대한 금전적 보상 마련 및 보호장치를 한층 강화하였으며, 2023년 3월 상원은 내부고발자 보호제도를 더욱 강화하기 위한 조치로 SEC 내부고발자 개혁법의 재도입을 추진

□ 미국은 강력한 내부고발자 보호 프로그램의 운영을 통해 내부고발 제보 건수가 계속해서 증가해온 가운데 2023년 5월 SEC는 내부고발자에게 역대 최대 규모의 포상금을 지급

□ 영국의 내부고발자에 대한 법적 보호는 1998년 공익신고법에 근거하고 있으며, 2023년 4월 FCA는 내부고발 체계의 투명성 보완을 위해 내부고발 처리 절차의 전면적 개선 조치를 발표

□ 우리나라는 그간 내부고발자를 지원하는 보호체계가 취약했던 것으로 평가하고 있는 만큼 불공정거래의 사전예방을 위해 내부고발자의 법적 보호 확대 및 사회적 인식 개선 등 내부고발의 유인을 높일 수 있는 체계 마련이 필요

□ **미국은 2010년 도드-프랭크법 제정을 통해 '증권관련 내부고발자 인센티브 및 보호(Securities Whistleblower Incentives and Protection)'를 도입[1]하여 내부고발자에 대한 금전적 보상을 마련하고 보호장치를 한층 강화**

— 2010년 도드-프랭크법은 기존 내부고발자 보호 규정인 「부정청구금지법」과 「샤베인옥슬리법」을 보완하여 내부고발자의 보호 범위를 확대하고, SEC에게 내부고발자 인센티브 프로그램 신설을 통해 금전적 보상을 지급하도록 규정

- 내부고발자 보호 프로그램은 신고자에 대한 금전적 보상 지급을 통해 자본시장에서 발생하는 각종 위반행위에 대한 제보를 장려하고 신고자를 보호하는 것을 목적으로 함

— 동 프로그램은 연방 증권법 위반행위에 대한 성공적인 집행조치가 이루어지도록 '원본정보(original information)'를 자발적으로 SEC에 제공한 적격 내부고발자에게 보호를 제공하고 더 나아가 일정한 금전적 보상을 지급

- 내부고발자가 제공한 정보에 의해 위반자에게 100만달러 이상의 금전적 제재가 부과되는 집행조치가 이루어질 경우 총액의 한도 없이 추징된 과징금의 10~30%에 해당하는 금액을 포상금으로 지급[2]

1) 1934년 증권거래법 개정을 통한 Section 21F의 시행

2) Section 922에 규정하고 있으며, 포상금은 증권법 위반자에게 징수한 과징금으로 조성된 투자자보호기금(Investor Protection Fund)에서 지급

- SEC에 증권법 위반행위 정보를 제공하는 모든 개인(any person)에 대해 보호 규정을 제공함으로써 기업 소속 내부자뿐만 아니라 외부자까지 보호 범위를 확대하였으며 잠재적 위반행위에 대한 신고자도 보호
- 또한 내부고발자가 변호인의 대리를 통해 익명으로 제보할 수 있도록 하였으며, 내부고발자에 대한 고용주의 인사상 불이익조치 등 보복행위를 금지

— SEC는 내부고발자 프로그램을 효율적으로 운영하기 위해 이를 전담하는 내부고발자 사무국(office of the whistleblowing)을 설치하여 내부고발자를 지원하고 신고된 정보 처리를 수행

□ **2023년 3월 미국 상원은 내부고발자 보호 프로그램을 더욱 강화하기 위한 조치로써 1934년 증권거래법을 개정하는 초당적 법안인 SEC 내부고발자 개혁법(Whistleblower Reform Act of 2023)의 재도입을 추진**[3]

— SEC 내부고발자 개혁법의 주요 개선사항은 3가지로, 내부고발자의 보호 범위 확대, 포상금 지급의 필수기한 설정, 분쟁 전 중재 합의 금지를 규정

- 현재 SEC나 특정 공무원에게 직접 제보하는 경우에만 보호받을 수 있었으나, 사내 직속 상사에게 보고하는 경우에도 보복금지 조항을 확대 적용
- SEC가 내부고발자의 보상 처리에 대한 기한을 1년 이내로 제한하여 포상금 지급의 적시성을 보장
- 내부고발자에 대해 분쟁 전 중재 합의를 집행할 수 없도록 금지함으로써 내부고발자의 권리를 증진

— 의회는 내부고발자의 정보 제공이 위반행위에 대한 적발과 집행조치에 있어 매우 중요한 역할을 한다고 밝히며 내부고발자의 권익을 확대하고 보호를 더욱 강화하는 친-내부고발자 정책기조를 보임

□ **미국은 강력한 내부고발자 보호 프로그램 운영을 통해 내부고발 제보 건수가 계속해서 증가해온 가운데 2023년 5월에는 SEC가 내부고발자에게 역대 최대 규모의 포상금을 지급**[4]**하는 등 내부고발자 보호제도의 성공적 안착을 보여주는 것으로 평가**

— 내부고발자 보호 프로그램 도입 이후 제보 건수와 포상금 지급액은 꾸준히 확대되었으며 2023년 10월 기준 역대 가장 많은 수치인 1만 8천여건의 제보가 접수[5]

- 제도 도입 이후 2022년 회계연도(FY2022)까지 집행조치를 성공적으로 이끌도록 정보를 제공한 328명의 개인에게 약 13억달러 이상의 포상금을 지급[6]

---

3) Senator Chuck Grassley, 2023. 3. 15, Grassley, Warren reintroduce bill to strengthen SEC whistleblower program, News Releases.

4) SEC, 2023. 5. 5, SEC issues largest-ever whistleblower award.

5) Whistleblower network new, 2023. 10. 25, SEC received record number of whistleblower tips in 2023 fiscal year.

6) SEC, 2022, *Whistleblower Office Announces Results for FY 2022.*

- 동기간 내부고발자의 정보를 기반으로 취해진 집행조치를 통해 총 63억달러 이상의 금전적제재를 부과하였으며, 이 중 40억달러 이상이 부당이익 환수 및 이자 상환에 포함되고 약 15억달러가 피해 투자자에게 반환(또는 반환 예정)

— 2023년 5월에는 SEC가 내부고발자에게 40억달러 이상 부과한 과징금과 연동하여 2억 7,900만달러의 포상금을 지급하였으며, 이는 2020년 지급된 최대 포상금의 2배 이상으로 역대 최대치를 기록

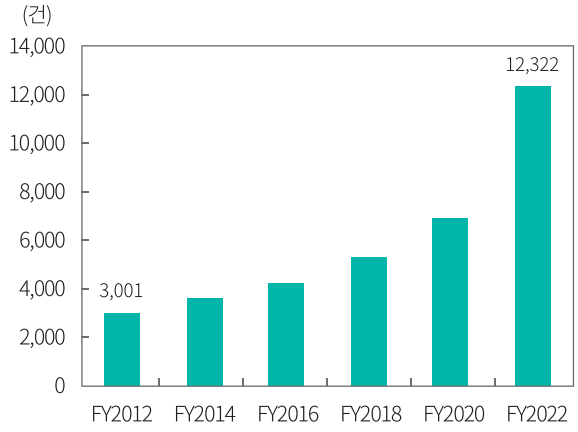
— 또한 2023년 9월에는 증권법 위반 가능성을 SEC에 보고한 직원에게 이직 조치를 통해 포상금을 받지 못하도록 제한한 고용주를 대상으로 내부고발자 프로그램 규칙을 위반한 혐의로 과징금을 부과[7)]

- SEC는 회사의 규정 준수 매뉴얼과 교육 자료 등에 직원이 회사의 사전 승인 없이 정부 기관과 접촉하는 것이 금지되어 있다고 명시되어 있는 경우에도 벌금을 부과하는 등 내부고발을 방해하는 행위에 엄중히 대처

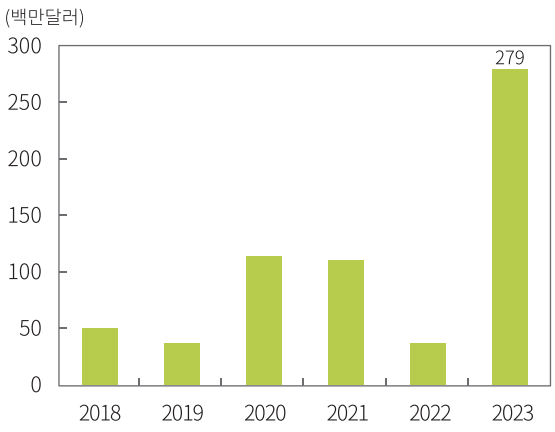
— SEC 집행부는 내부고발자 제보 건수의 증가와 역대 최대 포상금 지급은 내부고발자의 정확한 정보 제보를 장려할 뿐만 아니라 프로그램의 성공적인 운영을 보여주는 것이라고 언급

— 이처럼 미국은 포상금 지급 및 강력한 보호 기능을 동시에 제공함으로써 내부고발자의 적극적인 제보가 이루어지고 있으며, 이러한 제보가 위반행위의 적발 · 제재 과정에 효율적으로 기여하는 것으로 나타나 내부고발자 보호제도가 성공적으로 안착했다는 평가

〈그림 1〉 내부고발자 제보 건수



〈그림 2〉 내부고발자 포상금 최대 지급액



자료: SEC

□ **영국의 내부고발자에 대한 법적 보호는 1998년 공익신고법(Public Interest Disclosure Act: PIDA)에 근거하고 있으며, 금융서비스 관련 위반행위를 FCA에 직접 신고하고 신원을 보호받을 수 있음**

— 영국의 공익신고법은 민간 및 공공부분에서 공익침해 행위에 관한 '보호되는 적격 정보(protected disclosure)'를 제공한 신고자를 보호하고, 신고에 의해 고용주로부터 받은 보복행위에 대해 구제신청을 제기할 수 있도록 규정

7) Reuters, 2023. 10. 26, SEC targets separation and severance agreements that impede whistleblowers.

- 적격 정보로는 이미 발생했거나 발생할 우려가 있는 경우도 해당되며, 적격 정보 요건을 갖춘 경우 해당 근로자는 고용주로부터 어떠한 불이익조치도 받지 않을 권리를 가짐
- 만약 고용주로부터 불이익처분을 받은 경우 고용심판소(employment tribunal)에 구제신청할 수 있으며, 심판 결과 불이익처분에 해당되면 구제명령(재고용, 원상회복 등) 또는 손해배상을 조치
- 이때 불이익처분에 대한 입증책임은 고용주에게 있으므로 고용주는 적격 정보와 관련이 없음을 직접 증명해야 함

— 공익신고법에 의거하여 금융서비스 관련 개인 및 회사의 위반행위를 FCA에 직접 신고할 수 있으며, 신고자에게는 내부고발팀의 전담 직원이 담당관으로 배정되고 신원보호를 보장

□ **FCA는 내부고발의 유형을 광범위하게 인정하고 있는 가운데 2016년부터 금융회사에게 내부신고에 의한 피해가 없도록 내부고발자 보호관(whistleblower's champion)을 반드시 임명하도록 규정**[8]

— FCA는 신고 대상을 적격 정보에 해당하는 위법행위뿐만 아니라 회사의 정책 및 절차 위반, 회사의 평판이나 재정적 복지에 해를 끼칠 수 있는 행동에 관한 우려사항까지도 포함[9]하고 있어 내부고발의 범위를 광범위하게 인정

— FCA는 2016년 규제대상 금융회사에게 고위경영진 책임의 일부로 내부고발자의 피해 방지를 위해 책임과 권한을 보유한 독립적인 내부고발자 보호관을 임명할 의무를 부여[10]

- 내부고발자 보호관은 이사회에 보고하는 연차 내부고발 보고서에 대한 감독을 포함하여 회사 내 내부고발 절차의 무결성, 독립성 및 효율성을 보장하고 감독하며, 내부고발자의 피해 방지 및 보호를 위한 다양한 책임을 가짐
- 동시에 회사 내 독립적으로 맡은 책임을 수행할 수 있도록 충분한 권한과 정보 접근권을 보유

— 이처럼 영국은 내부고발자에 대한 금전적 인센티브보다는 금융회사가 자체적으로 효과적인 내부고발 절차를 갖도록 요구하고, 고위경영진이 이를 책임지도록 하는 제도를 마련[11]

□ **영국 금융당국은 법적 보호장치 이외에도 위반행위 신고 장려를 위한 캠페인과 자선단체 등을 적극 활용하며 일명 speak up(쉽게 말하기)과 같은 내부고발 문화가 정착되도록 유도**

— 2021년 FCA는 금융회사에 근무하는 개인이 잠재적인 위반행위를 신고하도록 장려하고 쉽게 말할 수 있도록 조치하기 위한 내부고발 캠페인인 'In confidence, with confidence'를 시작[12]

- 해당 캠페인은 내부고발자에게 현재 시행 중인 보호 조치를 상기시켜 신원의 안전함을 알리고 필요할 경우 신고할 수 있다는 자신감을 주기 위한 목적

8) FCA Handbook: SYSC 18. 4

9) FCA Handbook: SYSC 18. 1

10) FCA, 2015, *Whistleblowing in Deposit-takers, PRA-Designate Investment Firms and Insurers, Policy Statement 15/24.*

11) PRA & FCA, 2014, *Financial Incentives for Whistleblowers.*

12) FCA, 2021. 3. 24, FCA launches campaign to encourage individuals to report wrongdoing, News.

— 캠페인의 일환으로 FCA는 내부고발의 작동 방식을 개괄적으로 설명하고 개인이 전화, 이메일 등을 통해 신고할 수 있는 방법에 대한 세부 정보를 포함하는 자료를 제작하여 이를 기업이 근로자와 공유하도록 함

— 또한 FCA에 신고하기에 앞서 내부고발 자선단체인 Protect를 활용하도록 권장하여 내부고발자에 대한 자문, 교육 및 컨설팅 등을 제공하고 법적 보호를 강화하도록 지원

— 그리하여 영국에서 내부고발자 보호제도에 따른 근로자의 법적 권리 인식이 수년간 꾸준히 증진

- 근로자의 내부고발자 보호제도에 대한 인식은 2013년 26%에서 2021년 48%까지 꾸준히 증가[13]
- 또한 고용심판소에 신청한 내부고발 청구 건수가 2014~2015년 1,395건에서 2020~2021년 3,128건[14]으로 확대되었으며, 이는 근로자가 보유한 법적 권한을 더 적극적으로 활용하는 것을 시사

〈표 1〉 미국과 영국의 불공정거래 관련 내부고발자 보호제도 주요 특징

	미국	영국
주요 근거 법률	· 도드-프랭크법(Dodd-Frank Act)	· 공익신고법(Public Interest Disclosure Act)
신고 주체	· 기업 내부자와 외부자 모두 포함(any person)	· 민간 및 공공부분 근로자
보호 범위	· 증권법 위반행위에 대한 원본정보 · 잠재적 위반행위 정보도 포함	· 보호되는 적격 정보(각종 위반행위) · 진행 중, 발생할 우려에 관한 정보도 포함
인센티브	· 성공적 제재조치에 따른 금전적 보상	· 금전적 보상 없음
주요 보호 조치	· 불이익처분 금지 · 불이익처분에 따른 연방법원 제소 가능	· 불이익처분 금지 · 불이익처분에 따른 고용심판소 제소 가능
위반 시 조치	· 과징금, 징역 · 불이익처분의 원상회복, 손해배상 등	· 구제명령(원상회복, 재고용), 손해보상 등
제도 주요 특징	· 과징금과 연동된 고액의 포상금 지급 · SEC의 강력한 제재조치	· 금융회사 내 내부고발자 보호관 임명 · 기업 내 자체적으로 내부고발 절차 수립 요구 · 고위경영진이 이를 책임지도록 설정
제도 강화 추진	· 보복금지 조항 적용 범위의 확대 · SEC 보상 처리의 필수기한 설정 · 내부고발자의 분쟁 전 중재 합의 금지	· 내부고발자 정보 활용의 개선작업 · 수행 조치에 대한 정보 제공 · 내부고발 체계 강화를 위한 법률 검토 지원

13) www.protect-advice.org.uk

14) International Banker, 2023. 6. 1, Speaking up: Why whistleblowers have become valued assets in financial services.

□ **한편 2023년 4월 FCA는 내부고발 체계의 투명성을 보완하기 위해 내부고발 처리절차의 전면적인 개선조치를 발표**[15]

— FCA는 내부고발 체계의 정성적 평가 설문조사 결과[16], FCA의 내부고발 처리방식이 적절치 못하다는 비판적 의견을 확인

— 이에 대응하기 위한 조치로서 내부고발 시스템 강화를 목적으로 내부고발 처리절차의 개선작업을 수행할 것이라고 발표

- 내부고발 절차가 최대한 효율적으로 작동하도록 FCA 전반에 걸쳐 내부고발자 정보 활용의 개선작업을 수행
- 내부고발자에게 신고된 정보를 기반으로 수행한 조치(또는 수행하지 않은 이유)에 대한 정보 제공
- 신고 수단으로 가장 많이 활용되는 웹 양식을 강화하고, 내부고발 체계 강화를 위해 산업통상부(Department for Business and Trade)와 협력하여 법률 검토를 지원

□ **우리나라는 그간 내부고발자를 지원하는 보호체계와 제도적 뒷받침이 부족했던 것으로 평가하고 있는 만큼 최근 잇따라 발생하고 있는 불공정거래의 사전예방을 위해 내부고발자의 법적 보호 확대 및 사회적 인식 개선 등 내부고발의 유인을 높일 수 있는 체계 마련이 필요**

— 우리나라는 현재 자본시장 불공정거래의 적발 및 조치에 도움이 된 신고에 대해 자본시장법[17]에 따라 내부고발자를 보호하고 포상금을 지급하고 있으나, 저조한 수준의 포상건수 및 포상금액을 나타내며 내부고발자 보호제도가 활성화되지 못하고 형식적으로 운영된 것으로 평가[18]

- 자본시장 불공정거래 신고 포상금 제도를 통해 최근 5년간 지급된 현황을 살펴보면, 연 최대 포상건수는 5건, 최대 지급액은 5,850만원에 불과해 실제 운영실적은 저조한 것으로 나타남
- 현행 포상금 제도 하의 금액 수준은 불이익을 감수하며 신고를 유인할 수 있는 인센티브로 작동하기에 부족한 것이 현실

— 그리하여 감독당국은 2023년 9월 현 제도의 문제점을 인지하고 불공정거래 대응체계 개선방안의 일환으로 내부고발의 유인을 높이기 위해 포상금 지급 한도를 상향한다고 발표[19]

- 포상급 지급 한도를 최대 20억원에서 30억원으로 상향하고, 익명신고제를 도입

— 향후 금융당국은 포상금 제도의 점진적 보완을 통해 사전적인 보상을 강화하고, 내부고발자에 대한 강력한 보호장치를 마련하여 유의미한 제보가 이루어질 수 있도록 지원할 필요

- 미국의 사례를 참고하여 포상금을 과징금 규모와 연동하여 적용하는 것을 고려할 수 있으며, 고액 포상금의 재원 마련을 위해 과징금으로 조성된 투자자보호기금 설치도 검토해볼 수 있음

15) FCA, 2023. 4. 5, FCA sets out steps to improve whistleblower confidence, News.

16) FCA, 2023, *Whistleblowing Qualitative Assessment Survey 2022.*

17) 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제435조

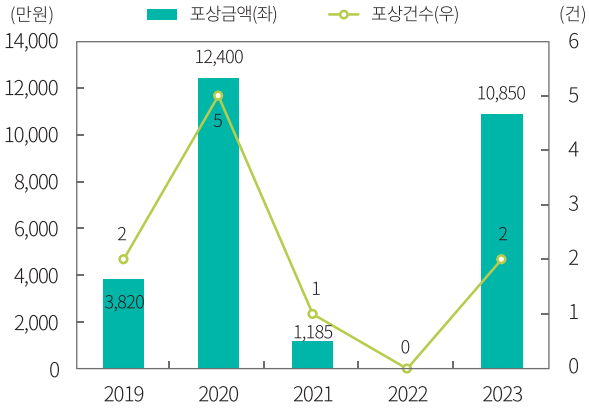
18) 금융감독원, 2022. 11. 4, 금감원, 은행권과 함께 「국내은행 내부통제 혁신방안」 마련, 보도자료.

19) 금융위원회외 관계부처 합동, 2023. 9. 21, 자본시장 불공정거래 대응체계 개선방안, 보도자료.

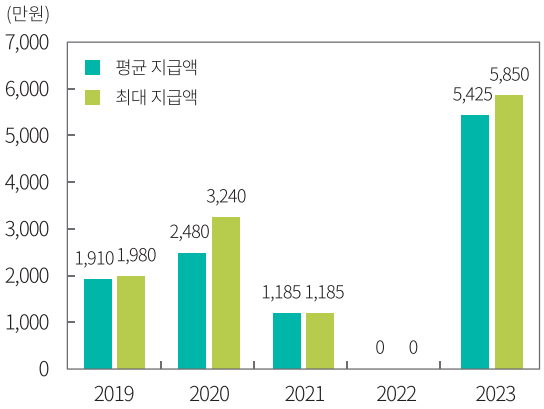
• 불이익조치 등의 이유로 내부고발에 선뜻 나서지 않는 현실을 인식하고 보호 강화책으로서 SEC와 같이 금융당국의 강력한 보복방지 조치 권한이 필요할 수 있음[20)]

— 또한 영국의 사례와 같이 적극적인 캠페인 등을 통해 장기적 관점에서 내부고발의 사회적 인식을 개선하고 국민적 공감대를 형성할 필요

〈그림 3〉 국내 내부고발자 포상금 지급 현황



〈그림 4〉 포상금 평균 및 최대 지급액



주 : 불공정거래 조치에 도움이 된 신고에 해당
자료: 금융위원회 보도자료

선임연구원 안유미

20) 현재 내부고발자에 대한 신변보호 조치, 보호 조치 위반시 이행강제금 부과 등의 조항은 자본시장법이 아닌 공익신고자 보호법에서 규정하고 있어 국민권익위원회의 소관

ZOOM
-IN

국내 청년층 가계부채의 현황 및 과제

□ 국내 가계대출은 50년 만기 주택담보대출 및 정책성 대출 공급, 주택 매수심리 확대 등에 따라 증가세가 확대

□ 특히 올해 20~30대 주택 매입이 크게 증가했는데, 국내외 경기침체 및 고금리가 지속되면서 대출이자 부담이 늘고 연체율이 확대되는 등 청년층 재무건전성이 악화될 우려

□ 지속되는 고금리, 고물가, 취업난 등으로 생활고를 겪거나 사기성 거래에 경제적 피해를 입은 청년들도 증가

□ 금융당국은 청년층 가계대출의 연체율 모니터링을 강화하고, 취약계층 청년들의 경제적 자립 대책에 지속적인 관심을 가질 필요

□ 국내 가계대출은 50년 만기 주택담보대출 및 정책성 대출 공급, 주택 매수심리 확대 등에 따라 증가세가 확대

— 2023년 10월 가계대출은 6.3조원 증가하여 3월 이후 7개월 연속 증가세 지속[1)]

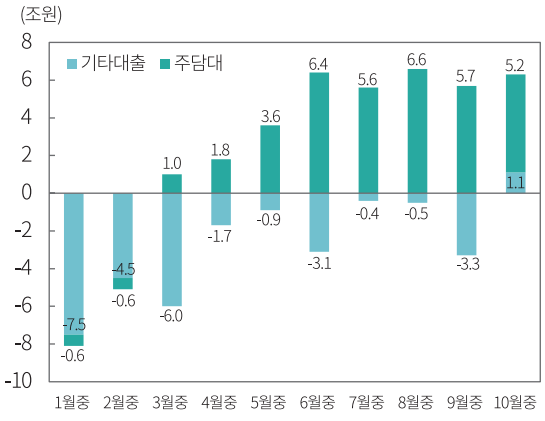
- 특히 주택담보대출의 경우 전월 대비 증가폭이 축소되었으나(9월 +5.7조원, 10월 +5.2조원), 은행권의 일반개별 주담대 등을 중심으로 높은 증가세 지속
- 7~8월의 경우 주요 은행들이 50년 만기 주택담보대출 상품을 적극 취급하면서 해당 상품이 동기간 가계대출 증가세를 사실상 주도[2)]
- 9~10월의 경우 가계부채 관리방안(DSR 산정만기 제한, 은행권 대출관리 강화)이 적용되었으나, 디딤돌, 버팀목 전세대출 등 정책성 대출 위주로 증가

— 올 1월에 출시된 특례보금자리론은 10월말 기준 유효신청금액이 41.7조원(17.3만건)으로, 목표치인 39.6조원을 초과 달성[3)]

- 본 상품은 실수요자들의 이자 부담을 줄이기 위해 1년간 한국주택금융공사에서 한시적으로 운영되는 주택담보대출상품
- 정부는 9월중 일반형 상품 취급을 중단하기로 했으며, 서민·실수요층 대상으로 제공되는 우대형 상품의 경우 내년 1월까지 공급하기로 함[4)]

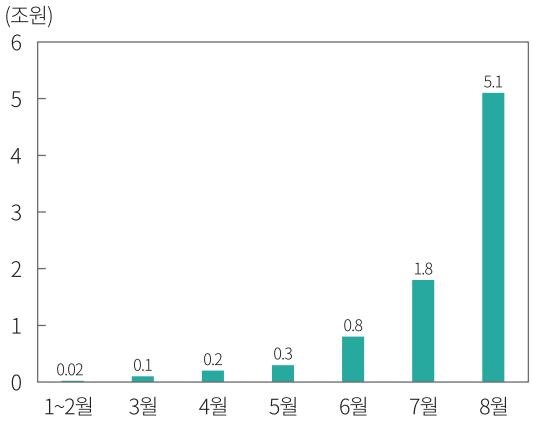
1) 금융위원회·금융감독원, 2023. 11. 9, 2023년 10월중 가계대출 동향(잠정), 보도자료.
2) 금융위원회·금융감독원, 2023. 9. 13, 최근 가계부채 증가현황 및 대응방안, 보도자료.
3) 한국주택금융공사, 2023. 11. 3, 특례보금자리론 10월말 기준 유효신청금액 41.7조원, 보도자료.
4) 한국주택금융공사, 2023. 9. 13, 특례보금자리론 공급현황 점검 및 향후 운영방안, 가계부채 현황 점검회의 붙임자료.

〈그림 1〉 가계대출 증감 추이



주 : 2023년 전월 대비 증감 추이, 10월 증감률은 잠정치
자료: 금융위원회

〈그림 2〉 50년 만기 주택담보대출 추이



주 : 2023년 기준
자료: 금융위원회

□ **특히 올해 20~30대 주택 매입이 크게 증가했는데, 국내외 경기침체 및 고금리가 지속되면서 대출 이자 부담이 늘어나고 연체율이 확대되는 등 청년층의 재무건전성 악화가 우려되는 상황**

— 한국부동산원에 따르면 올해 1~9월 전국 아파트 매매거래 31만 6,603건 중 20~30대 매수는 9만 9,991건으로 31.6%를 차지(20대 4.5%, 30대 27.1%)

• 40대의 경우 8만 2,077건(25.9%)을 기록했는데, 아파트 연령대별 매입자 집계를 시작한 2019년 이후 30대 비중이 40대보다 높은 것은 올해가 처음

— 통계청 가계금융복지조사에 따르면 29세 이하 가구의 평균 가계부채는 2021년 3,550만원이었으나, 2022년에는 5,014만원으로 41.2% 증가[5)]

• 다른 연령층의 경우 같은 기간 평균 4.5% 증가한 것에 비해 상당히 높은 수준

— 금융부채[6)]를 보유하고 있는 국내 가구 중 34세 이하와 35~44세 가구의 경우 소득 대비 금융부채 배율이 급증하면서 2017년 이후 전 연령층에서 가장 높은 수준을 나타냄[7)]

• 코로나19 이후 다른 연령과의 격차가 더욱 확대됐으며, 이러한 증가세는 주로 부동산 관련 대출에 기인함

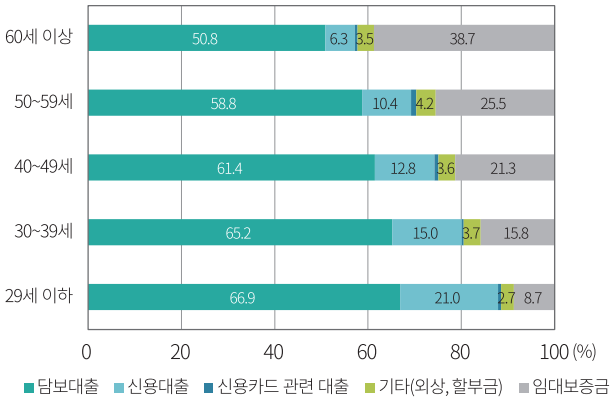
— 또한 청년층 가계부채의 대부분이 담보대출인 것을 고려했을 때, 주택가격이 높은 시기에 담보대출을 받은 청년들의 경우 최근 고금리로 인해 상환해야 할 원리금 부담이 더 커질 수 있음

• 2022년 29세 이하 가구의 평균 담보대출은 3,354만원으로 66.9%에 해당하며, 30대 가구의 경우 7,367만원으로 65.2%에 해당

• 29세 이하의 주택담보대출 연체율은 2022년 1분기말 0.13%를 기록한 이후 급증하여 2023년 2분기말 기준 0.44%를 기록했으며, 이는 전 연령층을 비롯해 최근 5년중 최고 수준

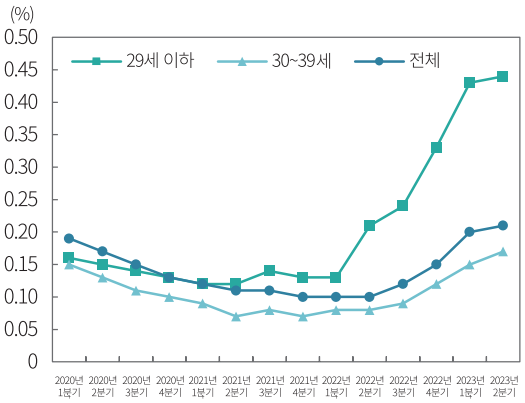
5) 통계청·금융감독원·한국은행, 2022. 12. 1, 2022년 가계금융복지조사 결과, 보도자료.
6) 담보대출, 신용대출, 신용카드 관련 대출, 기타(외상, 할부금)에 해당
7) 정화영, 2023, 『국내 가계부채 현황 및 위험요인』, 자본시장연구원 이슈보고서 2023-23.

〈그림 3〉 연령별 부채유형별 구성비



주 : 2023년 3월말 기준
자료: 통계청 가계금융복지조사

〈그림 4〉 연령별 주택담보대출 연체율



주 : 1개월 이상 원리금 연체 기준, 2023년 2분기는 잠정치
자료: 19개 은행(시중·지방·인터넷) 금융감독원 제출 자료

□ **지속되는 고금리, 고물가, 취업난 등으로 생활고를 겪게 되거나, 사기성 거래에 경제적 피해를 입은 청년들도 증가**

— 현 20~30대는 집값 폭등과 저금리 시기를 먼저 경험하면서 내 집 마련에 대한 수요가 높아졌고, 금리 상승에 대한 리스크보다는 하락했던 집값이 상승할 것이란 기대감이 더 큰 경우가 많았음

— 하지만 최근에는 예상보다 집값 반등이 크지 않고 금리가 계속 상승하면서 청년층이 부담해야 할 원리금이 커지고 있는 상황이며, 이에 고물가와 취업난까지 이어지며 부담이 가중

— 제도권 금융을 이용하기 어려운 취약계층의 경우 경제적 어려움이 더 커지고 있어 이들에 대한 세심한 관리의 필요성도 계속 언급되는 상황

• 2023년 9월 5일 기준 20대 이하의 소액생계비대출(취약계층에 최대 100만원까지 대출 가능한 상품) 이자 미납률은 27.4%, 30대 이하는 19.8%로 전체 대출 대상자의 절반 정도를 청년층이 차지[8)]

— 또한 사회 경험이 상대적으로 적은 청년층의 경우 전세사기, 불법 주식 리딩방 등 사기성 거래에 노출되기 쉬움

• 최근 이슈화된 전세사기 피해자의 약 70%가 청년층으로 확인(20대 21.5%, 30대 48.2%)[9)]

• 2022년 기준 29세 이하의 금융이해력(Financial Literacy) 점수는 65.8점으로, 성인 전체 66.5점보다 낮은 것으로 확인[10)]

8) 연합인포맥스, 2023. 10. 5, 소액생계비대출 이자 미납 20대 30% 육박…제도 허점에 손놓은 당국.
9) 국토교통부, 2023. 10. 5, 전세사기 피해자 지원 보완방안 마련, 보도자료.
10) 한국은행·금융감독원, 2023. 3. 29, 「2022 全 국민 금융이해력 조사」결과, 보도자료.

□ **금융당국은 청년층 가계대출의 연체율 모니터링을 강화하고, 취약계층 청년들의 경제적 자립을 위한 대책 마련에 지속적인 관심을 가질 필요**

— 청년층의 소득 기반이 다른 연령에 비해 약한 만큼, 이들의 가계대출 연체율에 대한 모니터링을 강화할 필요

- 최근 취약차주의 대출을 중심으로 연체율이 늘어나고 있으며, 잠재취약차주[11]의 비중도 빠르게 증가하고 있음[12]
- 소액생계비대출의 경우 별도의 대출 상환 능력을 확인하는 CSS(신용평가모형) 평가 없이 대출 적격 여부만 판단하고 있어 미납에 대한 추가적인 관리가 필요

— 또한 청년층의 부동산 수요는 한동안 지속될 것으로 예상되므로 이와 관련된 가계대출이 적정 수준으로 유지될 수 있게 관리해야 함

- 현재 DSR(부채상환비율) 규제의 적용범위를 넓히는 방안이 논의되고 있는 바[13], 주택 실수요자의 피해로 이어지지 않도록 세심한 방안이 마련될 필요

— 아울러 취약계층 청년들이 불법사금융으로 가는 것을 막고, 올바른 경제적 자립을 할 수 있도록 다양한 지원 대책과 교육프로그램이 시행될 필요

- 금융당국은 현장 점검을 통해 청년층의 불법금융 이용과 채무위기 문제의 심각성을 확인[14]
- 2022년 9월에 출시된 최저신용자 특례보증[15]의 경우 매달 공급액이 조기 소진되고 있으나, 취급 중인 금융회사가 지방은행 2곳, 저축은행 7곳에 한정돼 공급처가 부족한 상황
- 청년들이 겪고 있는 여러 채무 상황을 반영한 맞춤형 대책이 필요하며, SNS와 현장 방문 등 다양한 경로를 통해 홍보 및 교육함으로써 이들의 금융접근성을 높이는 것이 중요

선임연구원 정지수

11) 다중채무자(3개 이상 금융기관 차입)이면서 중소득 또는 중신용인 차주와 2중채무자이면서 저소득 또는 저신용인 차주

12) 한국은행, 2023. 9. 26, 금융안정 상황(2023년 9월), 보도자료.

13) 금융위원회, 2023. 11. 8, 관계부처 합동 「가계부채 현황 점검회의」개최, 보도자료.

14) 금융위원회, 2023. 11. 7, 금융위원장, 청년·취약계층 민생현장 점검, 보도자료.

15) 연체경험 등의 사유로 햇살론15 이용이 어려운 최저신용자를 지원하는 보증부 정책서민금융상품