

한국의 목회자 사례비 격차에 관한 연구

류재린*

논문초록

본 연구는 「한국노동패널자료(12-17차)」와 2015년 기독교윤리실천운동의 ‘부교역자의 사역 현황 조사 자료’를 이용하여 목회자들의 사례비 분포를 추정하고, 목회자 집단 내 다양한 사례비 격차가 존재함을 확인하였다. 주요 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 목회자의 사례비는 일반 근로자에 비해 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 목회자 내 직급별 사례비 격차는 일반 근로자의 직급별 임금 격차보다 크다. 셋째, 목회자 내 성별 사례비 격차가 존재하며, 그 정도는 일반 근로자 내 성별 격차보다 크다. 넷째, 목회자가 소속된 기관의 크기가 클수록 목회자의 사례비 수준이 높은 것으로 나타났다. 다섯째, 지역에 따른 사례비 격차가 나타났는데, 이는 목회자의 소속 기관의 크기에 따른 사례비 격차에 기인한 것으로 보인다. 여섯째, 교회와 타기관의 소속여부에 따른 사례비 격차는 존재하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 목회자 사례비 격차의 원인은 목회자의 수급 불균형과 교단 차원에서 합의된 사례 체계의 부재이며, 목회자의 빈곤 해소와 노후소득보장을 위한 사례비 체계의 개선이 필요하다. 본 연구에서는 사례 체계의 개선을 위해 대안적인 원칙 세가지를 제시한다. 첫째, 투명하여야 한다. 둘째, 직급보다는 필요가 우선시되어야 한다. 셋째, 다층적이고 포괄적이어야 한다. 현재의 목회자 집단 내 사례비 격차 문제를 개선하고, 목회자의 빈곤 해소와 노후소득보장을 위한 대책 마련을 위해서는 사례 체계 개선에 관한 논의가 활발해져야 한다.

주제어 : 목회자 사례, 사례비 격차, 확률효과 패널모형

* 고려대학교 경제학과 박사과정

2017년 2월 13일 접수, 3월 8일 최종수정, 3월 9일 게재확정

I. 서론

과거 한국은 성장 우선적인 정책 기조로 인해 경제적 효율성을 우선시하였고, 사회적 형평성, 불평등, 양극화 등의 문제들은 상대적으로 활발하게 논의되지 못하였다. 그러나 최근 소득 불평등과 양극화 문제가 크게 대두되면서 다양한 형태의 불평등에 대한 관심이 높아졌으며, 불평등의 고착화로 인한 사회적 갈등 및 효율성 저하에 대한 우려의 목소리 또한 점차 높아지고 있다.

동일한 현상이 한국교회에서도 나타나고 있다. 한국 교회가 성장하는 동안 숨겨져 있었던 목회자 사이의 사례비 격차와 양극화 등의 문제가 나타났으며, 이로 인해 여러 갈등이 빚어지고 있다. 이러한 현상이 우리나라에만 국한된 것은 아니다. 해외에서는 목회자의 사례비 격차에 관한 다양한 연구들이 진행되어 왔고, 최근에는 행정자료나 서베이 자료들을 이용한 실증연구들도 등장하였다. 그러나 국내에서는 목회자의 사례비에 관한 실증 연구는 물론 이론적 차원의 소개도 전무한 상황이다.

이러한 측면을 반영하여 본 연구는 한국 목회자들의 사례비 분포를 추정하고, 목회자 내 다양한 사례비 격차가 존재함을 확인하고자 한다. 나아가 사례비 체계의 개선을 위한 기본적인 원칙들을 제시하는 것을 목적으로 한다. 구체적으로는 기독교윤리실천운동(2015)의 ‘부교역자의 사역현황 조사 자료’를 이용하여 목회자의 사례비 분포를 파악하고, 그 결과가 『한국노동패널조사(12-17차)』에서 얻은 목회자의 사례비 분포와 유사함을 보이려 한다. 또한 『한국노동패널조사(12-17차)』를 이용하여 목회자의 사례비 결정요인들에 대한 실증분석을 시도하고, 그 결과에 기초하여 다음과 같은 물음에 답하고자 한다. 첫째, 외국에서 나타나는 목회자 집단 내의 사례비 격차가 우리나라에서도 발견되는가? 둘째, 이러한 사례비 격차가 나타나는 근본적인 원인은 무엇이며, 이에 대한 개선책은 무엇인가? 이 두 물음에 대한 답은 목회자들의 빈곤과 노후소득보장 문제의 해결을 위한 실마리를 함께 제공할 수 있을 것이다.

이러한 목적을 달성하기 위해 본 연구는 다음과 같이 구성되었다. 2장에서는 목회자의 사례비에 관한 이론과 실증문헌을 정리하고 본 연구와의 유사성 및 차별성을 검토한다. 3장에서는 이용 자료를 설명하고 예비분석을 통해 목회자의 사례비 분포를 추정해보고, 이에 기초하여 분석모형을 제시한다. 4장에서는 확률효과 패널모형을 이용한 회귀분석 결과를 정리하고 목회자의 사례비 체계 개편을 위한 원칙들을 제시한다. 5장

에서는 앞의 내용을 요약하고 결론을 도출한다.

II. 선행연구 검토

우리나라에서는 종교영역에 경제학 이론이나 통계적 기법을 적용한 분석이 다소 생소할 수 있다. 그러나 외국에서는 경제학 이론을 종교단체와 같은 비시장영역에 적용해보는 시도들이 많이 있었다(Haney, 2007: 65). 이들은 교회의 행태와 종교 시장(religious market)에서 관찰되는 다양한 상황들에 경제이론을 적용하여 설명하려 시도하였고, 경제이론을 무분별하게 수용한 교회 운영의 부정적인 영향에 대하여 지적하기도 하였다(Blank, 1992; Carroll and Wilson, 1980; Daly, 1999; DeLeers, 1991; Haney, 2008; Hicks, 2000; Iannaccone, 1998; McMillan, 2002; McMillan and Price 2003; Paul, 1964; Schleifer and Chaves, 2016; Sedgwick, 1999; Trawick and Lile, 2007; Zech, 2001 등)¹⁾.

여기에는 목회자의 사례(compensation)와 관련된 연구도 상당수 포함되어 있는데, 이들은 다음과 같이 분류할 수 있다. 첫째, 사례 그 자체에 관한 연구들이다. 이러한 연구들은 주로 성경에 근거하여 사례의 본질에 대해 연구하며, 사례를 정당화하고, 사례의 범위와 종류, 수준 등에 관해 연구한다(Harvey, 1982; Boyo, 1994 등). 둘째, 목회자들의 사례비 변동 원인을 제시하고, 이를 설명하는데 집중하는 연구이다. 이들은 목회자와 다른 직업 사이의 임금격차, 목회자들 내의 사례비 불평등 등의 현상에 집중하며, 이러한 사례비 격차가 인적자본, 노동시장, 조직적인 요인들의 결합에 의해 생성된 것으로 보고 있다(Schleifer and Chaves, 2016: 130). 셋째, 목회자들의 생활수준 유지

1) 이러한 연구들은 다양한 분야에 걸쳐있다. 목회자의 수급에 관하여는 Carroll and Wilson(1980)을, 교회와 목회자의 노사관계에 대하여는 Zech(2001), McMillan(2002)을, 목회자의 사례에 관한 여러 연구에 관하여는 Paul(1964), DeLeers(1991), Daly(1999), McMillan and Price(2003), Haney(2008), Trawick and Lile(2007), Schleifer and Chaves(2016)을, 시장 경제와 기독교에 관하여는 Blank(1992), Sedgwick(1999)을 불평등과 기독교 윤리에 관하여는 Hicks(2000)등을 참조하기 바란다. 특히, Iannaccone(1998)는 교회의 행태와 종교적인 시장(religious market)의 운용 등, 종교분야에서 나타나는 다양한 행태를 설명하기 위해 경제이론을 적용한 연구들에 대해 포괄적으로 검토한 바 있으며, 비교적 최근의 논의들은 Oslington(2014)에 잘 정리되어 있다.

와 노후소득보장을 위한 사례비 지급 체계를 세우는 것에 관한 연구이다. 이러한 연구들은 비교적 최근에서야 외국의 여러 교단들을 중심으로 나타나기 시작하였으며, 목회자 집단이 노후에 직면하는 여러 문제들에 주목하여 적절한 사례비 체계와 은급제도를 확립하기 위해 시도하고 있다. 예컨대, 연합그리스도교회(The United Church of Christ), 연합감리교회(The United Methodist Church), 미국침례교회(American Baptist Church), 성공회(The Episcopal Diocese) 등의 여러 교단들이 적절한 사례비를 위한 가이드라인을 일선의 교회들에게 제공하고 있다.

본 연구는 앞의 분류 중 두 번째에 주목한다. 목회자 집단 내 다양한 사례비 격차와 그 원인에 대한 논의가 등장한지는 오래되었지만, 이에 대한 실증연구는 2000년대에야 등장하였다. 이들은 주로 행정 자료와 서베이 자료를 결합하여 사용하고 있으며, 다양한 형태의 목회자의 사례비 격차에 대하여 분석하고 있다(<표1>참조). 이들의 주요 결론은 다음과 같다.

선행 연구	이용 자료	분석 모형	종속 변수	연구 결과
McMillan and Price(2003)	<ul style="list-style-type: none"> • Pulpit & Pew National Pastoral Leader Survey • CPS(Current Population Surveys) (1976-1999) 	OLS	<ul style="list-style-type: none"> • 사례비 + 주택보조금 	목회자(-), 도시(+) 소속된 교단의 크기(+)
Trawick and Lile(2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Lifeway Resources(Baptist Sunday School Board), • Churches and Church membership 	OLS	<ul style="list-style-type: none"> • 사례비 	시장집중도(+) 도시(-)
Hartzell et. al.(2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Methodist ministers in the state of Oklahoma (1961-2003) 	Fixed effect	<ul style="list-style-type: none"> • 사례비 • Δ 사례비 	교인의 수(+)
Schleifer and Chaves(2016)	<ul style="list-style-type: none"> • CPS(Current Population Surveys) (1976-2013) 	OLS	<ul style="list-style-type: none"> • 사례비 	목회자(-), 여성(-), 도시(+), 백인 외 인종(-), 소속된 교단의 크기(+), 교인 수(+)

〈표1〉 목회자의 사례비에 관한 실증연구 정리

다양한 사회·경제적 변수들을 통제하는 경우, 첫째, 일반 근로자에 비해 목회자의 가구소득이 낮다. Hudnut-Beumler(2007)와 McMillan and Price(2003)는 각기 다른 자

료를 통하여 성직자(clergy)의 사례비를 다른 직종의 임금과 비교, 분석하였다. 이들은 목회자들이 동일한 교육수준의 일반 근로자에 비해 낮은 소득을 받고 있다는 공통적인 결론을 내고 있다. 둘째, 여성 목회자는 남성목회자에 비해 낮은 사례비를 받는다. 여성 목회자가 시무하는 교회의 비중이 꾸준히 증가하고 있고(Chaves and Anderson, 2008), 여성에 대한 종교적·제도적 차별이 사라지고 있지만, 일부에서는 여성 안수에 대한 강한 반대가 여전히 지속되고 있다(Smith, 2014: 485). 여성 목회자가 남성에 비해 상대적으로 낮은 사례비를 받는 이러한 현상은 여성목회자에 대한 차별이 여전히 존재하고 있음을 시사한다. 셋째, 인구가 밀집된 도시는 시골 지역에 비해 사례비 수준이 높다²⁾. 다수의 연구들이 시골 지역 교회의 목회자가 도시의 목회자에 비해 상대적으로 낮은 사례비를 받는다는 사실을 발견하였으며(McMillan and Price, 2003; Schleifer and Chaves, 2016 등), 시골 지역 목회자의 다수가 자녀의 교육비, 자신의 교육 빚, 은퇴 준비 등의 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다(Smith, 2014: 485). 넷째, 교인수가 많아 질수록 높은 사례비를 받는다. 실증 분석을 시도한 대다수의 연구들이 사례비 격차의 주요 원인으로 교회의 크기를 지적하고 있다(Hartzell et. al., 2010; McMillan and Price 2003; Schleifer and Chaves, 2016). 특히 Hartzell et al. (2010)는 영국의 연합감리교(The United Methodist Church) 자료를 분석하여 출석 교인의 수와 목회자 사례비 간의 비탄력적인 관계가 있음을 발견하였다. 이들은 출석 교인의 수가 10% 증가할 때마다 목회자의 사례비가 평균 2.1% 증가하며, 때문에 더 큰 교회로 옮겨가는 것이 목회자가 높은 사례비를 얻을 수 있는 가장 안전한 방법이라고 주장하였다.

이러한 선행연구들은 대부분은 이질적인 행정자료와 서베이 자료를 임의로 결합(merge)하여 사용하고 있거나(McMillan and Price, 2003; Trawick and Lile(2007), Schleifer and Chaves(2016), 일부의 사례비 격차 현상에만 국한되어 있다(Hartzell et. al., 2010). 또한 목회자와는 가구 특성이 다른 천주교의 성직자 등 타 종교의 성직자까지 분석대상으로 포함하고 있어, 이들의 연구가 목회자들만을 대상으로 한 실증분석이라고 보기 어렵다. 또한 이들이 실증분석에 사용된 자료들도 영국과 미국에 국한되어

2) Trawick and Lile(2007)는 시골지역의 경우 도심지역에 비해 경쟁이 낮기 때문에, 목회자의 사례비가 도시에 비해 높다는 결론을 내고 있다. 하지만, McMillan and Price(2003), Schleifer and Chaves (2016)등의 다수의 연구들은 도시의 목회자들이 더 높은 사례를 받는다는 결론을 내고 있다. 이러한 상반된 결론은 각 연구에서 사용하고 있는 자료들의 차이에 기인한 것으로 보인다. 여기에서는 다수의 선행연구들의 내고 있는 결론을 따르며, 동일 현상이 우리나라에서도 나타나는지 검토한다.

있기 때문에 이들의 연구 결과가 영미권 교회와는 다른 특성을 지닌 우리나라 교회에도 적용될 수 있는지 검증할 필요가 있다.

한편, 국내에는 사례에 관해 심도 있게 다룬 연구가 부재하다³⁾. 이는 우리나라는 해외의 기독교 문화권 국가들에 비해 상대적으로 기독교의 역사가 짧으며, 목회자의 사례비를 분석하기 위한 자료가 부재하기 때문일 것이다.

이러한 맥락에서 본 연구에서는 『한국노동패널조사(12-17차)』를 이용하여 목회자들의 사례비 분포를 살펴보고, 선행연구들에서 언급되었던 목회자 집단 내 다양한 사례비 격차 현상이 우리나라에서도 나타나는지 확인하려 한다. 본 연구는 목회자의 사례비 격차에 대한 연구를 국내에 처음으로 소개한다는 점, 패널자료 상에서 목회자를 정의하고 목회자의 사례비 격차에 대한 실증분석을 시도하였다는 점, 국내 목회자들 사이의 다양한 사례비 불평등의 존재를 자료를 통해 확인한다는 점에서도 그 의의를 찾을 수 있다.

Ⅲ. 자료 및 분석모형

1. 자료 및 기초분석

본 연구는 『한국노동패널조사』(이하, 노동패널) 12-17차 자료를 이용하여 목회자의 사례비를 결정하는 직·간접적인 요인을 분석하고자 한다. 노동패널은 비농촌지역에 거주하는 한국의 가구를 대표하는 5,000가구에 거주하는 가구원을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적 조사한다. 노동패널에는 개인의 사회경제적 특성과 직업군, 종교에 관한 항목이 포함되어 있어 목회자를 구분·정의하고 사례비 특성을 파악하기에 용이하다. 이때 종교에 관한 문항은 12차(2009년)부터 포함되었기 때문에, 본 연구에서는 12-17차

3) 다만, 여러 연구들에서 목회자의 사례를 짚막하게 언급하고 있는데, 목회자의 사례의 본질에 관한 내용은 목회자의 소명, 직무의식에 관한 연구들(강성봉, 2009; 이현철, 2015; 류호영, 2016 등)에서, 사례비 실태나 목회자 집단의 소득불평등에 관한 내용은 종교인 과세에 관한 연구들(이원주, 2011; 최병곤·서희열, 2015 등), 성직자의 노후에 관한 연구들(이용하, 2003; 송창국, 2009; 김태환, 2016 등), 목회자의 이중직에 관한 연구들(기독교윤리실천운동, 2015; 조성돈, 2014; 2016)에서 엿볼 수 있다.

(2009년-2014년)까지의 자료를 이용한다.

그런데, 노동패널에는 목회자의 직급, 시무 년수 등 목회자 집단의 고유한 특성에 관한 변수들이 부재하다. 때문에 동 자료가 현실의 목회자를 대표하는 자료인지 검증할 객관적 지표를 산출하기는 힘들다. 더욱이 분석결과를 간접적으로나마 비교·검증할 객관적인 외부 자료(external data) 또한 부재하다. 현재로서는 목회자들을 대상으로 하는 여러 설문 자료들에 포함된 목회자의 소득 정보를 노동패널 상의 소득과 비교하는 것이 가장 현실적인 대안으로 보인다. 여기에서는 이용하(2003)과 기독교윤리실천운동(2015)의 ‘부교역자의 사역현황 조사자료’(이하, 부교역자 조사자료), 그리고 노동패널(12-17차)을 비교·분석하여 목회자의 사례비 실태를 파악하고자 한다(4)5).

먼저 이하에서는 노동패널(12-17차)과 이용하(2003), ‘부교역자 조사자료’를 이용하여 기초분석을 시행한다. 먼저, 노동패널을 통해 목회자를 포함한 성직자 가구와 일반 근로자 가구의 월평균 소득수준을 비교할 수 있다. 이때 유의할 점은 목회자 가구와 천주교·불교의 성직자는 가구특성이 다르다는 점이다. 천주교·불교의 성직자와 달리 목회자는 결혼을 하여 가정을 꾸리기 때문이다. 자연히 평균 가구원 수도 크게 차이가 난다. 아래의 <표2>에서 목회자의 경우 평균가구원 수가 3.77명으로 전체가구보다도 높은 반면, 불교의 경우 가구원수가 1.29명으로 1인 가구에 가까운 것을 알 수 있다. 따라서 소득수준을 비교할 경우 천주교·불교-1인 가구, 기독교-전체가구로 구분하여야만 한다(6)7).

성직자들의 연평균 근로소득은 전체가구에 비해 낮은 것으로 나타났다. 목회자의 경우 월평균 근로소득이 약 168만원으로 전체가구의 근로소득 평균값에 비해 약 55만원 가량 낮은 것으로 나타났으며, 불교의 경우도 1인가구와 비교하여 월평균소득이 약 52만원가량 낮은 것으로 나타났다. 이는 사회·경제적 변수들을 통제할 경우, 성직자의

4) 이 자료들은 조사 시기와 대상 등에서 서로 이질적임은 분명하다. 그럼에도 불구하고 각각의 자료들의 대표성이 어느 정도 인정된다면, 동 자료들을 비교함으로써 목회자들의 사례비 분포에 대해 어느 정도 파악할 수 있을 것으로 보인다.

5) 각 자료의 특성은 부록의 <부표1>을 참조하기 바란다.

6) 물론 미혼인 목회자들과 여타종교의 성직자들의 사례비 수준을 비교할 수는 있다. 그러나 이 경우에도 올바르게 비교하려면 타종교의 성직자들 중 초년생에 해당하거나 가장 낮은 직급의 성직자들과 미혼인 목회자들의 사례비 수준을 비교하여야 한다. 본 연구에서는 자료의 한계 상 직급별 사례비 수준을 비교하지는 못하였으며, 이러한 분석은 본 연구의 목적에서도 벗어난 것이다.

7) 노동패널 자료에는 천주교 성직자가 모두 소득항목에 무응답하였으며, 여기서는 부득이하게 불교 성직자의 사례비만을 1인가구의 근로소득과 비교한다.

소득 수준이 여타 근로자에 비해 낮다는 선행연구들의 주요 결론을 재확인하는 결과이다. 또한 이를 통해 여전히 성직자라는 직업을 선택하는데 물질적인 보상보다는 사명감이 크게 작용함을 알 수 있다.

	성직자			일반 근로자	
	전체	기독교	불교	가구전체	1인가구
월 평균소득	162	168	111	223	163
중위수	150	150	80	190	150
표준편차	97.74	97.51	90.03	190.22	116.06
평균 가구원 수	3.55	3.77	1.29	3.20	1.00

주 : cpi를 이용하여 2015년 불변가격으로 환산함.

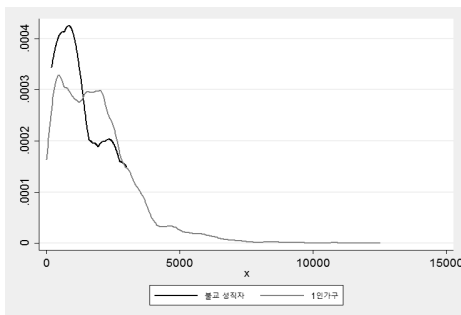
자료: 노동패널(12-17차)을 이용하여 저자가 작성.

〈표2〉 성직자 가구와 전체 가구의 월평균소득과 평균 가구원수의 비교

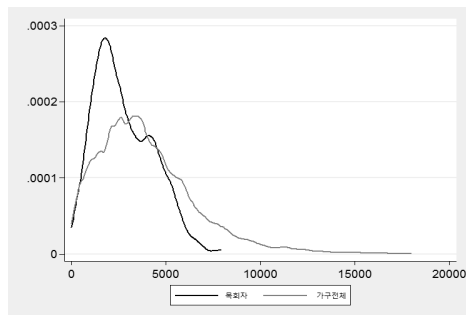
아래의 [그림1]은 노동패널의 성직자들의 소득 분포와 우리나라 전체가구의 연간근로소득 분포를 보여준다.⁸⁾ [그림1]의 (a), (b) 모두에서 성직자 집단의 연평균근로소득이 일반 가구보다 낮음을 다시 확인할 수 있다. 또한 불교 성직자와 목회자 모두 쌍봉형 분포를 띄고 있어, 각 성직자 집단 내의 소득 불평등이 존재할 가능성이 있음을 알 수 있다.

(단위 : 만원)

(a) 불교 성직자와 1인가구의 연간소득분포



(b) 목회자와 전체가구의 연간소득분포



[그림1] 성직자와 일반 근로자의 연간 근로소득분포

8) 이때, 소득분포는 stat 14 MP를 이용하여 추정된 커널밀도(kernel density)이다.

이하에서는 ‘부교역자 조사자료’를 통해 선행연구들이 지적하였던 목회자 내의 여러 종류의 사례비 격차에 관해 살펴본다.

‘부교역자 조사자료’는 부교역자 949명을 설문조사한 자료를 제공한다. 다만, 담임목사의 사례비의 경우 부교역자들에게 물어 간접적으로 조사하였는데, 이 중 담임목사의 사례비가 얼마인지 ‘모른다.’라고 응답한 26.2%를 제외하면 702명의 사례비를 알 수 있다. 그러나 동 자료는 아래와 같은 문제점들로 인해 목회자의 사례비 분포를 왜곡시킬 위험이 있어 이에 대한 보정이 필요하다. 첫째, 목회자들의 직급 비율이 맞지 않다. 전체 목회자 중 상대적으로 높은 사례비를 받는 전임 부목사와 담임목사의 비중이 현실에 비해 높다. 둘째, 1000명 이상 대형 교회에 소속된 목회자의 비중이 현실에 비해 높다. 셋째, 전체 목회자 중 약 24.5%를 차지하는 기타 목사⁹⁾들이 조사대상에서 누락되었다. 이러한 문제점들은 목회자의 사례비 수준이 현실보다 높게 파악되게 만들고, 목회자의 어려운 생활 수준을 현실에 비해 축소시킬 수 있으며, 사례비 분포 자체를 왜곡시킬 수 있다. 여기에서는 직급별 비율을 보정함으로써 목회자 집단 내 여전히 여러 사례비 격차의 실태를 파악한다¹⁰⁾.

‘부교역자 조사자료’를 통해 분석한 여러 사례비 격차는 다음과 같다. 첫째, 전도사-부목사의 사례비 격차보다 부목사-담임목사의 사례비 격차가 훨씬 크다. <표3>은 전임 목회자와 사무직중에 종사하는 일반 근로자의 직급에 따른 사례비/임금 격차를 보여준다. 먼저, 목회자의 직급에 따른 평균 사례비 수준은 동일 직급의 일반 근로자보다 훨씬 낮다. 이는 앞에서 노동패널을 통해 확인하였던 결과를 재확인하는 것이다.

직급별 사례비/임금 격차율을 살펴보면, 일반 근로자는 비교적 직급별로 균일하게 임금이 상승하는 반면, 목회자는 그렇지 않은 것으로 나타났다. 전도사와 부목사의 사례비 격차보다 부목사와 담임목사의 사례비 격차가 훨씬 큰 것이다. 더욱이 담임목사의 경우 부교역자보다 더 많은 복지 급여를 받는다는 것을 감안하면 실질적인 격차는 더 클 가능성이 있다. 이는 부교역자들이 생활고에 시달리고 있을 뿐 아니라 상대적 박탈감을 느낄 가능성이 큼을 시사한다. 물론 직급이 높을수록 목회 경력이 길며, 전체 목회에서 중요한 역할을 감당하기에 더 높은 사례를 받는 것은 일면 납득 가능하

9) 기타목사에는 군목, 기관, 선교, 원로, 공로, 무임, 은퇴, 전도목사들이 포함된다. 대한예수교장로회 총회(2015: 619-622)의 교역자수를 통해 계산한 기타목사의 비율은 약 24.5% 수준이다.

10) ‘부교역자 조사자료’의 보정에 관한 자세한 내용은 <부록2>를 참조.

다. 그러나 직급에 따른 사례의 격차가 일반 근로자에 비해서도 고르지 못한 현상이 옳은 것인지에 대한 검토는 분명 필요하다.

(단위 : 만원, %)

목회자			일반 근로자(사무직종)		
구분	월평균 사례비	격차율	구분	월평균 임금	격차율
담임 목사	395	93.63	3직급	650	58.54
전임 부목사	204		2직급	410	64.00
전임 전도사	148		1직급	250	

자료 : 기독교윤리실천운동(2015) ‘부교역자 조사자료’, 한국노동연구원(2014)

〈표3〉 목회자와 일반 근로자의 직급에 따른 임금격차

둘째, 교회의 크기에 따른 사례비 격차가 존재한다. 아래의 <표4>를 보면 크기에 따른 사례비 격차가 존재함을 알 수 있다. 일반 근로자의 경우 회사의 규모에 따른 임금격차는 시장논리에 의한 자연스러운 것이다. 이를 감안하면 교회의 규모에 따른 사례비 격차는 국내 교회의 목회자의 사례비의 책정에도 시장논리가 어느 정도 반영되어 있음을 의미한다. Smith(2014)는 교회가 성장함에 따라 목회자에게 인센티브를 제공하는 것이 목회자의 동기부여 차원에서 바람직한 정책이라고 주장하지만, 과연 교회의 규모에 따라 높은 사례비가 지급되는 것이 성경에 근거하고 있는 바람직한 것인지에 대한 논의가 필요하다.

(단위 : 만원, %)

부교역자			담임목사		
교회규모	월 평균 사례비	격차율	교회규모	월 평균 사례비	격차율
1000명	188	10.59	1000명	469	12.20
300-1000명	170		300-1000명	418	30.22
300명이하	122		300명이하	321	

자료 : 기독교윤리실천운동(2015) ‘부교역자 조사자료’

〈표4〉 교회의 규모에 따른 목회자의 사례비 격차

셋째, 남성 목회자의 사례비가 여성 목회자의 사례비보다 높다. 기독교윤리실천운동

(2015: 13)에 따르면 남성/여성 부교역자의 사례비 평균은 각각 163만원/104만원이다. 이러한 평균 사례비의 차이는 주로 성·직급별 비중의 차이에 기인하는 것으로 보인다. 여성의 경우 파트 타임 전도사의 비중이 매우 높기 때문에 여성 목회자의 월 평균 사례비 수준이 낮아지는 것이다. 이러한 성에 따른 사례비 격차는 노동패널에서도 확인 가능하다(<표5>). 노동패널 상 남성의 월평균사례비는 176.55만원이며, 여성의 월 평균 사례비는 107만원이다. 노동패널에는 직급을 확인해 볼 수 있는 정보는 없지만, 월평균사례비 수준을 ‘부교역자 조사자료’와 비교함으로써 여성목회자의 다수가 파트 타임전도사임을 유추할 수 있다.

기독교윤리실천운동(2015)			노동패널		
구분	남성	여성	구분	남성	여성
평균	163	104	평균	176.6	107.5
중위수			중위수	150	95
최대			최대	500	350

〈표5〉 성에 따른 목회자의 사례비 격차

넷째, 지역에 따른 사례비 격차가 존재한다(<표6>). 대도시와 중소도시의 경우 거의 차이가 없으나, 농어촌의 경우 상당한 격차를 보이고 있다. 이는 인구가 밀집된 도시와 인구가 적은 농촌의 사례비 격차가 존재한다는 선행연구들의 연구결과를 재확인하는 것이다. 이러한 사례비 격차는 향후 젊은 사역자들이 농어촌지역을 사역지로 택하는 것을 기피하는 현상으로 이어질 수 있다. 한편 앞서 교회의 규모에 따른 사례비 격차가 관찰되었고, 규모가 큰 교회들의 대다수가 대도시에 모여 있다는 점을 감안한다면, 지역에 따른 사례비 격차가 교회의 규모에 따른 것인지 지역에 따른 것인지에 대한 검토가 필요해 보인다.

부교역자			담임목사		
교회규모	월 평균 사례비	격차율	교회규모	월 평균 사례비	격차율
1000명	188	10.59	1000명	469	12.20
300-1000명	170		300-1000명	418	
300명이하	122	39.35	300명이하	321	30.22

〈표6〉 지역에 따른 목회자의 사례비 격차

이상의 분석을 정리해보자. ‘부교역자 조사자료’를 통해 선행연구들에서 지적하고 있는 여러 격차들이 존재함을 확인할 수 있었다. 전도사-부목사의 사례비 격차보다 부목사-담임목사의 사례비 격차가 더 크고, 교회의 크기에 따른 사례비 격차가 존재하며, 남성 목회자의 월평균 사례비가 여성 목회자보다 높으며, 농어촌에 비해 도시의 월평균 사례비 수준이 더 높은 것으로 나타났다.

이하에서는 노동패널과 ‘부교역자 조사자료’, 그리고 이용하(2003)의 자료를 비교함으로써 목회자의 사례비 분포를 추정하고, 목회자 집단 내 이렇게 다양한 차원의 사례비 격차가 목회자의 사례비 분포에도 드러나는지 확인하려 한다¹¹⁾.

세 자료를 통해 얻을 수 있는 사례비 분포는 아래의 [그림2]와 같다. 이때 주목할 점은 이용하(2003)의 자료를 통해 추정한 사례비 분포([그림 2]의 (a))와 ‘부교역자 조사자료’를 통해 추정한 사례비 분포([그림2]의 (c)), 그리고 노동패널([그림2]의 (d))를 통해 얻은 분포의 모양이 모두 다르다는 것이다. 노동패널과 ‘부교역자 조사자료’의 경우, 이용하(2003)와는 다르게 더 넓게 퍼져있으며, 봉우리도 두개 이상 존재한다.

[그림2]를 해석하기 위해서는 두가지 경우를 생각해 볼 수 있다. 첫번째는 여기서 비교하고 있는 모든 자료들이 목회자 집단을 잘 대표하는 자료인 경우이다. 이 경우 이용하(2003)와 다른 두 자료를 비교함으로써 이끌어 낼 수 있는 결론은 2003년 이후 목회자 집단 내에서 소득양극화 현상이 심화되었다는 것이다. (a)와 (d)를 비교해 보면, (a)에 비해 (d)는 목회자 내에서도 상대적으로 낮은 수준인 50-150만원 사이의 사례비를 받는 목회자와 300만원 이상의 높은 사례비를 받는 목회자의 비중이 크게 늘어나 쌍봉형을 띄는 것을 알 수 있다.

그러나 이용하(2003)의 자료가 모든 목회자를 대표하는 자료일 가능성은 희박하다. 이용하(2003)의 자료에서는 직급별 사례비 격차를 확인하기 어려운데, 이러한 형태의 사례비 분포를 띄기 위해서는 목회자들이 직급에 관계없이 비슷한 수준의 사례비를 받고 있거나, 직급별 격차가 있더라도 높은 직급일수록 전체 목회자에서 차지하는 비율이 낮아야만 한다. 일반 근로자의 경우 직급별 격차가 존재하지만, 높은 직급일수록

11) 이때, 앞서 언급하였듯이 ‘부교역자 조사자료’는 목회자의 사례비 분포를 파악하기에 여러 문제점들이 있어 이를 보정하여 사용하였다. 한편 본 연구는 목회자를 분석 대상으로 하고 있으므로, 목회자의 사례비 분포를 파악하는 과정에서 이용하(2003)와 ‘노동패널’ 자료 상의 목회자만을 선별하여 사용하였다.

전체 근로자에서 차지하는 비중이 감소하기 때문에 이용하(2003)와 유사한 형태의 소득분포가 도출될 수 있다(앞의 [그림1]-(b) 참조). 그러나 앞서 확인하였듯이 목회자 집단 내 직급별 사례비 격차는 분명히 존재한다. 이는 ‘부교역자 조사자료’의 사례비 분포를 직급별로 분해하였을 때 더욱 명확히 드러난다([그림2]의 (b)). 또한 목회자의 경우 가장 높은 직급인 담임목사의 비율이 다른 직급에 비해 오히려 높기 때문에(<부표2>참조), 이와 같은 형태의 사례비 분포가 나올 가능성은 희박하다.

두번째 경우는 세 자료 모두 대표성을 장담할 수 없는 경우이다. 이 경우 현재 우리에게 있는 모든 정보들을 최대한 반영하여 목회자의 사례비 분포를 추정하는 과정이 필요하다. 먼저, ‘부교역자 조사자료’에서 직급별 비율을 보정한 후 전체 목회자의 사례비의 분포를 추정해 볼 수 있다([그림2]-(c) 참조). 동 자료는 보정 이후에도 여전히 2가지 문제를 지니고 있다. 먼저, 동 자료에는 전도목사들이 조사 대상에서 누락되었다. 이들이 전체 목회자에서 차지하는 비중은 약 20%에 해당하는데, 이들의 누락은 분포 자체를 왜곡할 가능성이 크다. 특히나 전도목사의 대다수가 빈곤에 시달리고 있다는 사실을 감안한다면, (c)의 목회자 분포는 현실과 크게 동떨어져 있을 수 있다. 다음으로 동 자료에는 1000명이상 대형교회에 속한 목회자의 비중이 약 50%에 가깝다. 현실과는 맞지 않는 비중이다. 앞서 확인하였듯이 교회규모가 클수록 목회자의 사례비 수준이 높아진다는 사실을 감안하면, 동 자료의 목회자들의 사례비 수준이 전반적으로 과대 추정되었을 가능성이 크다. 500만원 이상의 사례비를 받는 담임목사의 비중이 너무 높다는 사실도 현실과의 괴리가 있다.

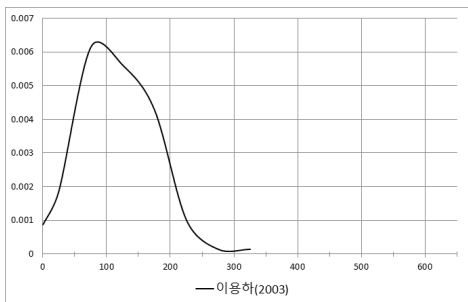
이 두 가지 문제를 보정하는 것은 불가능하지만, 이들을 고려하여 사례비 분포를 유추할 수는 있다. 먼저, 누락된 기타목사들의 비중을 감안하면, 다른 직급의 목회자의 비중이 줄어들면서, 사례비 분포는 (c)와 같이 아래로 내려가게 될 것이다. 이때, 군목과 기관소속의 목회자들을 제외한 나머지 기타목사들의 목사들의 사례비가 매우 낮은 점을 감안하면, 150만원 미만의 사례비를 받는 목회자의 비중이 크게 늘어날 것을 예상할 수 있다. 또한 상대적으로 높은 사례를 대형교회의 비중이 높다는 점을 감안하면, 담임목사들의 사례비 분포에서 사례비가 낮은 사람들의 비중이 증가할 것이며, 500만원 이상을 받는 담임목사의 비중이 크게 줄어들 것이다. 또한 상대적으로 높은 사례를 받는 군목과 기관에 소속된 목사들의 비중이 늘어남에 따라 250만원 이상의 사례를 받는 목회자의 비중이 전체적으로 상승할 것이다. 이상을 종합적으로 고려하여

추론한 목회자의 사례비 분포는 [그림2]-(c)의 ‘예상 사례비 분포’와 같다. 이 예상 사례비 분포를 노동패널에서 얻은 분포와 비교해 보면([그림2]의 (d)), 목회자의 사례비가 분포는 일반 근로자들의 소득분포와 달리 쌍봉형의 분포를 띄는 것을 알 수 있다.

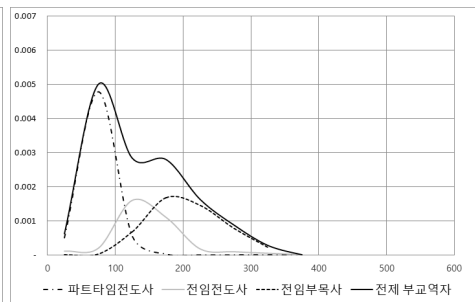
두 분포의 봉우리 위치와 높이가 서로 다르다 할지라도, 서로 다른 목적과 방법에 조사된 자료들을 통해 비슷한 형태의 분포를 띤다는 것은 다음과 같은 점들을 시사한다. 먼저, 이러한 분포 형태는 전도사-부목사의 사례비 격차보다 부목사-담임목사의 사례비 격차가 더 크다는 분석 결과를 뒷받침한다. 동시에 목회자 집단 내의 사례비 불평등이 일반 근로자집단보다도 더 크게 존재할 수 있음을 시사한다. 높은 사례비를 받는 집단의 비중이 상대적으로 높기 때문에 전체 목회자들의 사례비의 대표값들이 과대 추정되었을 것이며, 낮은 봉우리에 속하는 목회자들의 생활수준은 겉으로 드러난 것보다도 더 열악할 가능성이 높은 것이다.

다음 장에서는 노동패널 자료를 이용하여 이상의 기초분석 결과들을 확인하고자 한다. 그런데 노동패널에는 목회자의 직급을 식별할 수 있는 변수가 없기 때문에, 직급에 따른 사례비 격차에 대해서는 검토할 수 없다¹²⁾. 다만, 성별 사례비 격차, 지역에 따른 사례비 격차, 교회의 규모에 따른 사례비 격차들에 관한 분석을 시도한다.

(a) 이용하(2003)의 목회자 사례비 분포

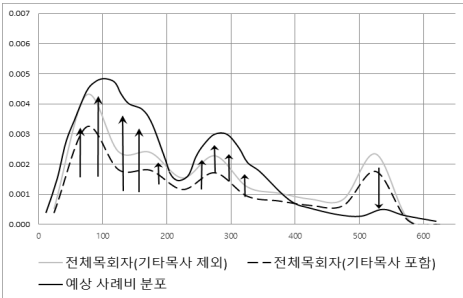


(b) ‘부교역자 조사자료’의 직급별 목회자 사례비 분포

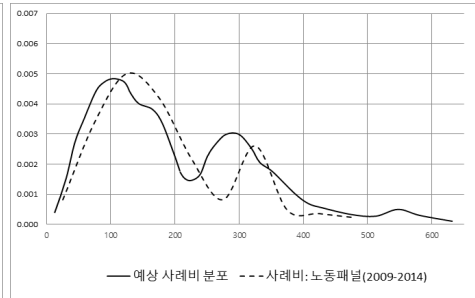


12) 이러한 자료의 한계가 곧 본 연구의 한계이기도 하다. 향후 보다 다양한 자료들을 통하여 본 연구의 한계가 개선될 수 있을 것이다.

(c) ‘부교역자 조사자료’의 목회자 사례비 분포(담임목사 포함)



(d) ‘전체 목회자의 예상 사례비 분포



[그림2] 목회자의 사례비 분포

2. 분석 모형

일반적으로 소득 추정의 목적은 개인들 간 횡단면적 이질성과 개인의 시간 변화(time-variant)에 따른 특성들이 소득에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 여기에서는 임금 수준(사례비 수준)의 안정적 변화를 확보하기 위해 1계 자기상관을 가정한 확률 효과 패널 모형(random effect model)으로 소득을 추정하는데, 이는 Zaidi et. al.(2009)의 모형을 변형한 것이다. 이는 기본적으로 전통적인 Mincer의 임금방정식에 근로소득에 유의한 값을 갖는 변수를 추가한 형태이며, 기본 데이터(Base data)인 노동패널자료에서 활용 가능한 변수들을 고려하여 구성하였다. 또한 확률효과모형 추정 시 오차항의 1계 자기상관이 존재하는 경우 효율적인 추정량을 얻을 수 없기 때문에 검정(test)을 통해 자기상관이 존재하는 경우 Baltagi and Wu(1999)가 제시하는 GLS (generalized least squares)로 추정하였다.

$$\ln(w_{it}) = \alpha + X_{it} \cdot \beta + u_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$\varepsilon_{it} = \rho \varepsilon_{it-1} + \nu_{it} \quad (2)$$

단, u_i : 개인 고유의 미관측 특성(unobserved attributes)

$i = 1, \dots, N; t = 1, \dots, t.$

위의 식(1)에서 초기의 ε_{it} 는 $\varepsilon \sim N(0, \sigma_\varepsilon^2)$ 를 통해 산출하고, (2)식을 통해 매년 업데이트 한다.¹³⁾ 이때, ν_{it} 는 정규분포 $N(0, \sigma_\nu^2)$ 를 따르며, σ_ν 는 $\sqrt{(1-\rho^2)} \cdot \sigma_\varepsilon$ 이다.

주요 변수의 처리·가공방법은 다음과 같다. 첫째, 목회자는 직업군이“종교관련 종사자”인 사람 중 종교가“기독교”인 사람으로 정의하였다¹⁴⁾. 둘째, 소득(w_{it})은 월평균 근로소득×12개월로 하여 현재가치화하였고, 소비자가지수로 조정하여 2010년 기준 불변가격으로 환산한 값에 자연로그를 취하여 사용하였다. 셋째, 목회자의 소속 단체는 근무지를 묻는 항목의 “시민단체, 종교단체”를 선택한 경우를 교회에 소속된 것으로 간주하였고, 그 외의 근무지(민간회사, 개인사업체, 법인단체, 무소속)등으로 답한 경우를 기타단체로 간주하였다. 넷째, 교회의 크기는 직원 수의 크기로 간주하였다. 즉, 직원 수가 많을수록 교회의 크기도 커지는 것으로 간주하였다. 다섯째, 수도권과 비수도권으로 지역을 구분하였다. 노동패널은 비농촌지역을 대상으로 조사되기 때문에, 도시-농촌 대신 수도권-비수도권으로 나누어 사례비 격차의 유무를 점검하였다. 여섯째, 고용이력더미는 동기(t)의 경제활동상태(e)에 있는 자를 대상으로 전기($t-1$)의 경제활동상태, 즉 전기에도 경제활동상태인 경우, 실업(u), 비경활(n), 혹은 처음으로 노동시장에 진입한 경우(s)로 구분하여 구성한다(ee, ue, ne, se). 이때, 목회자 내에는 ‘비경활-취업더미’에 해당하는 경우만 포함되어 있어, 목회자를 대상으로 분석하는 경우 ‘비경활-취업더미’만을 통제하였다. 그 밖에도 공통적으로 사용한 통제 변수는 연령, 연령제곱, 종사상지위(상용근로자, 임시일용근로자, 고용주, 자영자), 가구주 여부, 배우자 유무, 배우자 취업유무, 학력, 두 기간 동안의 고용이력이다(<표7> 참조).

13) 이때, 식(2)에서는 $|\rho| < 1$, $\nu \sim iid(0, \sigma_\nu)$ 로 가정한다.

14) 이러한 방법은 Schleifer and Chaves(2016)의 성직자 구분 방법에 따른 것으로, 노동패널에는 이 두 변수 이외에 목회자를 정의하기 위해 더 필요한 변수는 존재하지 않는다. 즉, 여기서의 목회자 정의에는 교역자 외에도 교회 직원들, 기타 기독교관련 단체 직원들, 여러 종류의 사역자들이 모두 포함되는 것으로 보인다. 이러한 자료의 한계가 있지만, 전체 사역자에서 교역자가 절대 다수를 차지하기 때문에 여기에서는 이 변수를 목회자로 정의한다.

구분	변수명			변수값
종속 변수	월평균소득			월평균소득(2015년 불변가격)의 로그값
독립 변수	목회자			목회자 =1, 그 이외=0
	개인	성별		남=1, 여=0
		연령		만 나이
		연령제공		만 나이의 제공값
		학력 (기준: 중졸이하)	고졸·전문대졸	고졸 및 전문대졸=1, 그 이외=0
			4년제 대졸	4년제 대졸=1, 그 이외=0
			대학원 졸	대학원4졸=1, 그 이외=0
		혼인상태 (기준: 미혼)	유배우자	유배우자=1, 그 이외=0
			배우자 취업	취업= 1, 미취업=0
		가구주		가구주=1, 그 이외=0
		자영자 더미		자영자=1, 그 이외(임금근로자·고용주·무급가족종사자)=0
		고용주 더미		고용주=1, 그 이외=0
		실업-취업더미		실업-취업더미=1, 그 이외=0
		비경활-취업더미		비경활-취업더미=1, 그 이외=0
	목회자	소속기관의 종류		교회=1, 기타단체=0
		소속기관의 규모		직원의 수
		지역 더미		수도권 =1, 비수도권=0

〈표7〉 이용변수 정의

IV. 분석결과

앞 장의 기초분석결과에 따르면, 목회자 내에는 여러 불평등이 존재한다. 이는 ‘부교역자 조사자료’의 기초통계량들을 통해 추론한 것으로, 각 요인들이 사례비에 미치는 직·간접적인 인과적 영향까지 설명해주지는 않는다. 따라서 본 장에서는 앞장에서 상정한 식(1), (2)에 입각한 회귀분석을 통해 각 요인들이 사례비에 미치는 직접적인 영향을 규명하고자 한다.

〈표8〉은 분석대상과 통제변수를 다르게 설정한 네가지 모형에 대한 패널 분석 결

과를 요약한 것이다¹⁵⁾. 모형1은 전체가구를 대상으로 소득을 추정한 것이며, 모형 2~5는 목회자들만을 대상으로 한다. 이때 모형2는 일반 근로자의 소득결정요인을 목회자들에게 그대로 적용한 것이며, 모형3는 여러 통제 변수 중 목회자의 특성과 관련된 변수들만을 포함시킨 것이다. 모형4는 모형3에 목회자의 개인적인 특성까지도 포함시킨 것이며, 모형 5는 교회의 규모를 포함시킨 것이다. 따라서 모형1을 통해서는 여러 변수들이 통제된 상황에서 목회자 여부가 소득에 미치는 영향을 분석할 수 있으며, 모형 2~5를 통해서는 목회자의 여러 특성들이 사례비에 미치는 영향을 분석할 수 있다. 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 목회자들의 사례비 수준은 임금근로자보다 약 46.7% 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여러 선행연구에서 확인되었던 것이며, 앞장의 기초분석 결과와도 부합하는 것이다.

둘째, 목회자의 사례비 결정요인은 일반 근로자의 경우와는 다르다(모형2). 모형1의 추정결과에 따르면 종사상지위 중에서 고용주의 소득이 가장 높게 추정되었고 상용근로자, 자영자, 임시일용직 순으로 분석되었다. 또한 가구주인 경우, 배우자가 있는 경우, 학력이 높을수록 소득이 높은 것으로 나타났다. 그러나 목회자의 경우, 성을 제외한 모든 동일한 요인들이 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 목회자의 사례비 결정 매커니즘이 일반 근로자와는 다르다는 것을 의미한다. 목회자 집단의 경우 종사상지위의 구분이 크게 의미 없으며, 목사 안수를 받기 위해서는 목회학석사(MDiv)과정을 거쳐야 하므로 학력 격차도 거의 없는 것이다.

셋째, 목회자 집단 내 성에 따른 임금격차가 심각하다. 성별 임금격차는 목회자를 대상으로 하는 모든 모형에서 관측되었다. 그 계수의 크기 또한 일반 근로자보다 훨씬 크다. 모형1에서는 남성의 임금이 여성보다 약 47.7% 높은 것으로 나타났지만, 모형2에서는 약 79.9% 높은 것으로 나타났다. 교육, 개인, 가구 등의 기타변수들을 통제하였을 경우(모형 3-5)에도 이러한 결과는 변하지 않았으며, 오히려 계수값이 더 커지는 것을 알 수 있다.

넷째, 소속기관의 규모에 따른 사례비 격차가 강하게 존재한다. 먼저, 소속기관의 규

15) 본 장에서 이용되는 자료의 기초통계는 <부표1>을 참조하기 바란다. 한편, AR(1) 확률효과 GLS 모형 분석 시 파라미터 ρ 간의 자기상관의 계산은 Durbin-Watson의 d통계량을 이용하였다. (STATA MP 14 프로그램의 xtregar 실행 시 rhotype(dw) 옵션 적용).

모를 통제하지 않는 경우(모형3,4), 수도권과 비수도권의 사례비 격차가 존재하는 것으로 나타났다. 그러나 소속 기관의 규모를 통제하면(모형5), 이러한 사례비 격차가 사라지며 규모에 따른 사례비 격차 만이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 동일 규모의 기관들을 비교하면 지역에 따른 사례비 격차는 존재하지 않으며, 지역에 따른 사례비 격차가 결국 소속기관의 규모에 의존하는 것을 의미한다. 즉, 수도권에는 비수도권 지역보다 규모가 큰 기관들이 많이 위치하고 있기 때문에 지역에 따른 사례비 격차가 나타나는 것이다.

다섯째, Schleifer and Chaves(2016)에서 주장하는 소속기관의 종류에 따른 사례비 격차는 나타나지 않았다. 이러한 결과는 미국과 우리나라의 제도적 차이에 기인하는 것으로 보인다. 미국의 경우 행정기관, 교육단체 등에 소속된 성직자의 비율이 상당하며, 이들은 해당기관의 임금체계에 따라 교회에 소속된 성직자에 비해 평균적으로 높은 임금을 받게 된다. 그러나 우리나라에는 교회 외의 단체에 소속되는 기타 목사들이 일반 목회자보다 안정적이고 높은 사례비를 받는다고 보기 어려운 것이다¹⁶⁾.

구분	Model I	Model II	Model III	Model IV	Model V
	추정계수	추정계수	추정계수	추정계수	추정계수
연령	0.089 *** (0.002)	0.090 * (0.053)	0.071 (0.046)	0.094 * (0.052)	0.156 ** (0.064)
연령제곱	-0.001 *** (0.000)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.000)	-0.001 * (0.001)	-0.001 ** (0.001)
상용근로(=1)	0.319 *** (0.008)	0.306 (0.199)		0.334 * (0.194)	-0.067 (0.459)
고용주(=1)	0.441 *** (0.012)	0.444 (0.306)		0.476 (0.304)	0.098 (0.538)
자영자(=1)	0.186 *** (0.010)	0.240 (0.245)		0.340 (0.246)	0.044 (0.490)
가구주(=1)	0.117 *** (0.009)	0.008 (0.244)			

16) 교회에 소속되지 않은 기타 목사들(군목, 기관, 선교, 원로, 공로, 무임, 은퇴, 전도 목사 등) 중에서 일반 목회자 수준을 상회하는 사례비를 받는 경우는 군목과 기관 소속 목회자 정도이다. 그 외의 경우에는 사례비가 일반 목회자보다 훨씬 낮은 수준을 사례를 받으며 빈곤을 경험한 가능성이 크다. 소속기관에 따른 사례비 격차를 확인하기 위해서는 목회자의 소속단체를 우리나라의 실정에 맞게 세분화하여야 하지만, 노동패널에는 이를 위한 변수가 존재하지 않는다는 한계가 있다.

구분	Model I	Model II	Model III	Model IV	Model V
	추정계수	추정계수	추정계수	추정계수	추정계수
배우자(유=1)	0.125 *** (0.009)	-0.264 (0.179)		-0.286 (0.174)	-0.179 (0.216)
배우자취업(=1)	-0.051 *** (0.006)	-0.091 (0.093)		-0.069 (0.093)	-0.088 (0.106)
고졸(=1)	0.039 *** (0.010)	-0.373 (0.277)		-0.367 (0.273)	-0.559 ** (0.283)
4년제대졸(=1)	0.309 *** (0.012)	0.168 (0.216)		0.178 (0.216)	0.314 (0.263)
대학원졸(=1)	0.439 *** (0.021)	0.067 (0.236)		-0.015 (0.244)	-0.006 (0.303)
성(남성=1)	0.390 *** (0.011)	0.587 ** (0.271)	0.661 *** (0.196)	0.685 *** (0.228)	0.743 ** (0.295)
목회자(=1)	-0.629 *** (0.064)				
수도권(=1)			0.227 * (0.136)	0.265 ** (0.144)	0.183 (0.164)
소속기관(교회=1)			0.030 (0.061)	0.041 (0.064)	0.035 (0.082)
소속기관 규모					0.035 *** (0.010)
실업-취업더미	-0.032 *** (0.016)				
비정규-취업더미	-0.048 *** (0.005)	-0.035 (0.088)	-0.069 (0.083)	-0.037 (0.087)	-0.029 (0.138)
상수	14.552 *** (0.044)	13.717 *** (1.190)	14.060 *** (1.099)	13.378 *** (1.185)	11.829 *** (1.487)
rho_ar	0.2744	0.4327	0.4421	0.4209	0.4838
sigma_u	0.4145	0.3976	0.4181	0.3879	0.2982
sigma_e	0.3143	0.2815	0.2821	0.2806	0.2833
rho_fov	0.6349	0.6662	0.6872	0.6565	0.5257
within R-sq	0.0605	0.1341	0.0902	0.1469	0.1484
between R-sq	0.5522	0.3649	0.2911	0.3976	0.5273
overall R-sq	0.4950	0.1595	0.1601	0.1819	0.3372
Number of obs	43,442	167	167	167	125
Number of groups	10,723	45	45	45	37

주 : 1) 종속변수는 (월평균임금(원)×12개월)을 자연로그를 취한 값임

2) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의하다는 것을 나타냄

〈표8〉 소득방정식 패널분석 결과(AR(1) 확률효과 GLS 모형)

이상의 결과는 기초분석의 결과를 대부분 재확인하는 것이다. 중요한 점은 사례비가 일반적인 시장원리를 따르지는 않지만, 특정 차원(직급, 성별, 기관규모)에서는 목회자들 사이에 일반적인 노동시장의 임금격차와 유사한 사례비 격차가 분명히 존재한다는 것이다. 더욱이 직급에 따른 격차, 성에 따른 격차의 경우 일반적인 노동시장에서 관측되는 것보다도 그 정도가 심하다.

이러한 사례비 격차는 인적자본, 노동시장, 조직적인 요인 등의 여러 차원의 복잡한 요인들이 결합되어 생성되며, 이를 분해하여 명확한 원인을 분석하기는 어렵다(Schleifer and Chaves, 2016). 다만, 여기에서는 가능성 있는 원인 두가지를 검토한다.

첫번째는 목회자의 수급으로 인한 사례비 변동이다. 먼저, 부목사의 과잉 공급이 발생함에 따라 부목사-담임목사간의 사례비 격차가 커졌을 가능성이 있다(Chang, 2005). 최근 10여년 간 목회자의 수에 비해 신학대학원 졸업생수가 많다는 것은 널리 알려진 사실이다. 예컨대, 대한예수교장로회의 경우 전체 목사의 수는 2006년 12,854명에서 2013년 17,468명으로 5,267명이나 증가하였지만, 같은 기간 교회 수는 1,255개 증가하는데 그쳤다(<부표3> 참조). 동 기간 동안 목회자가 과잉 공급되었고, 이로 인해 부목사의 사례비 수준이 저하되어 부목사-담임목사 간의 사례비 격차가 벌어졌을 가능성이 크다. 더욱이 동 기간 교인수가 6.1% 밖에 증가하지 않았다는 점을 감안하면, 개별 교회의 재정이 악화되었을 것이며, 이 또한 부목사의 사례비 수준 저하에 기여하였을 것으로 보인다. 또한 목회자의 경우 교육수준은 높지만 직업 전환이 거의 불가능한 점, 교회와 목회자들의 교섭력이 비대칭적이라는 점들도 부교역자의 사례비 저하가 목회자 수급 불균형에 기인하는 것임을 뒷받침한다.

최근 각 교단의 신학대학원이 정원감축을 시행하는 등 목회자의 수급 균형을 위해 노력하고 있지만, 이러한 목회자 수급의 문제가 단기간에 해결될 것으로 보이지는 않는다. 더욱이 고령화와 인구절벽으로 인해 목회자의 수급이 균형을 찾아가는 속도보다 전체 교인수가 더 빠른 속도로 감소하고 있다는 점, 이미 개별 교회들이 재정압박에 직면하고 있다는 점 등으로 미루어 볼 때 이미 목회자의 사례비 격차 해소를 위한 선제적 대응에는 실패한 것으로 보인다. 더 큰 문제는 현재의 목회자 내 여러 차원의 사례비 격차와 빈곤이 은퇴 후에도 지속될 가능성이 크다는 것이다. 예컨대, 담임목사-부목사 간의 사례비 격차가 크기 때문에 부목사 생활을 오래할수록 생애기간 동안의 저축은 낮아질 것이며, 노후 대비에 소홀해질 가능성이 크다. 마찬가지로 섬기던 교회

가 작은 경우에도 노후에 빈곤할 가능성이 더 크다(김승희, 2010: 21-22). 향후 은퇴목회자의 노후 빈곤 문제는 점차 큰 문제로 대두될 가능성이 크다.

두번째, 사례비 격차의 보다 근본적인 원인은 목회자의 사례 체계 자체의 문제이다. 앞서 언급한 것처럼 우리나라의 경우 교계차원에서 목회자의 사례에 대한 논의와 합의가 이루어지지 않았으며, 사례비 수준과 범위 사례비 지급 규정 등을 모두 개(個)교회 차원에서 정하고 있다. 이로부터 다양한 문제들이 파생되었다. 첫째, 사례의 개념 자체를 좁게 만들었다. 한국 교회의 대다수는 재정적으로 미자립 상태에서 출발하며, 현재도 다수의 교회가 재정적으로 미자립 상태이다. 이들에게 사회보험, 노후소득까지 고려한 사례 체계는 요원한 것이며, 재정 자립이 실현되기 전까지 최소한의 생활비 정도가 사례비로 지급될 가능성이 크다. 이러한 과정은 자연스럽게 사례의 개념을 생활비 정도로 한정하였을 것이다. 만일 재정자립이 달성된다면 사례비의 수준이 보다 높아질 수 있지만, 생활비로 한정된 사례비 개념이 복지차원까지 고려하는 넓은 사례의 개념으로 확장될 가능성은 그리 높지 않을 것이다. 둘째, 사례비 지급 체계를 불투명하고 모호하게 만들었다. 현재 대형교회들 가운데 사례비 지급 규정을 체계적으로 명문화하고, 공개하는 교회는 드물다¹⁷⁾. 투명하지 못한 사례규정은 악용되어 대형교회 목사들의 각종 비리 문제로 연결되었다. 또한 모호한 사례비는 재정집행과정에서의 공사 구분을 모호하게 함으로써 여러 문제를 낳았다. 예컨대, 목회자의 개인적 지출이 교회의 공적인 지출에 포함되는 등의 문제가 발생하였다.

이러한 문제점들로 인해 다양한 차원의 사례비 격차와 생애 주기 차원에서의 목회자의 빈곤 문제가 심화되어 왔다. 일부 교단들은 이를 해결하기 위한 여러 제도들을 시행하였지만, 여전히 미흡한 것이 사실이다. 예컨대, 대한예수교장로회는 교단 산하 자립-미자립교회를 연결하여 자립 지원 네트워크를 구성하는 ‘미자립교회 자립지원제도’를 시행하고 있다. 이러한 제도가 목회자의 미자립 교회의 빈곤 문제를 일부 경감시켰지만, 여전히 다수의 목회자들이 경제적 어려움을 겪고 있으며, 목회자 집단 내 사례비 격차 또한 줄어들지 않았다. 목회자의 사례 체계가 현 상태와 동일하게 유지되

17) 높은 뜻 숭의 교회는 사례비 기준을 명문화하고, 사례비 기준을 공개하는 대표적인 예외 사례이다. 이 교회는 2003년 4월 적정사례비 기준을 발표하였는데, “지역공동체와의 조화 및 교인들의 설문조사결과”와 사택지원 등을 감안하여 목회자와 동연배인 숭의대학 평교수 연봉의 85% 수준으로 사례비 체계를 조정하였다고 밝혔다(한국경제신문, 2003.4.30.).

는 경우, 목회자 집단 내 사례비 격차는 점차 늘어날 가능성이 크다¹⁸⁾.

한편, 생애 주기 차원에서의 목회자의 빈곤문제는 곧 노후빈곤으로 이어질 가능성이 크다. 현재 여러 교단에서 목회자의 노후소득보장을 위해 자체적으로 은급제도를 운용하고 있는데, 대부분 적립식 연금제도 방식을 택하고 있다. 일반적으로 적립식 연금제도가 안정적으로 지속가능하려면 무엇보다도 적립기금의 수지균형이 중요하다. 이때 장기적인 수지균형을 이루기 위해서는 무엇보다도 장기적인 가입자와 수급자 수에 따른 소득대체율, 보험료의 책정이 중요하다. 이를 위한 가장 기본적인 작업은 생애주기 차원에서의 목회자의 소득분포를 파악하는 것이다. 그러나 대다수의 은급제도들이 이러한 정보가 부재한 가운데 설계되었으며, 제도의 재정 안정성과 지속가능성 측면에 대한 체계적인 검토가 필요하다. 또한 생애 동안의 불안정 노동의 경험 빈도가 높을수록 장기적으로 연금 수급권을 획득하기 어렵다는 사실을 감안하면(신우진 외, 2015), 다수의 목회자가 은급제도의 연금 수급권을 획득하기 어려울 가능성이 높다. 이러한 점들을 감안하면, 목회자의 빈곤 해소와 노후소득보장을 위해서는 사례비 체계의 개선이 필수적이다.

이하에서는 지금까지의 논의를 바탕으로 대안적인 급여 체계(compensation system)의 원칙을 몇가지 제시한다. 첫째, 투명해야 한다. 사례체계를 재정비하기 위해서는 먼저 사례비 지급 체계를 명문화하고, 투명하게 공개하여야 한다. 이를 통해 사례비를 둘러싼 각종 비리문제와 공사구분의 모호함으로 인한 재정집행 과정의 비효율을 일정 정도 개선할 수 있을 것이다. 또한 투명한 사례비 지급 체계는 목회자 내의 사례비 격차를 줄이는 데에도 기여할 수 있다. 영국의 감리교(the Methodist)와 연합개혁교회(United Reformed churches)등의 여러 교단들은 모든 목회자에게 적용되는 표준 사례비를 규정하고, 이를 통해 대다수의 목회자에게 비슷한 수준의 사례를 제공한다(Smith,

18) 이러한 상황이 지속됨에 따라 높은 뜻 숭의 교회 등의 일부 교회와 몇몇 단체들을 중심으로 사례체계를 ‘호봉제’로 개혁하는 안이 제시되기도 하였다(한국경제신문, 2003.4.30; 교회재정건강성운동, 2015). 그러나 호봉제는 여러 측면에서 사례비 체계로는 적절치 못하다. 일반적인 근로자의 경우 임금은 능력에 의해 결정된다. 즉, 직급·호봉에 따른 임금 상승은 노동자의 숙련도에 따른 생산성의 차이가 반영된 것으로 볼 수 있다. 그러나 목회자의 사례에는 동일한 기준이 적용될 수 없다. 목회자의 사례는 ‘신앙적 신념과 소명에 따른 자기희생과 헌신의 대가’이기 때문이다. 오랫동안 목회를 하였다고 해서 더 큰 희생을 하거나 더 헌신한다고 할 수 없으며, 더 큰 교회에서 목회한다고 해서 더 큰 희생을 하거나 더 헌신한다고 볼 수 없다. 더욱이 호봉제에 따라 급여가 자동 상승하는 것은 사례의 정의와도 맞지 않으며, 도덕적 해이와 무임승차를 불러올 수 있다.

2014: 478). 만일 우리나라에도 표준 사례비 지급 규정이 존재하고, 각 교회에서 이에 기반하여 개교회의 사례비 지급규정을 명문화 한다면, 목회자 내의 사례비 격차 문제를 상당부분 개선할 수 있을 것이다.

둘째, 직급보다는 필요가 우선시 되어야 한다. 목회자의 목회활동에 대한 지원은 교회의 의지가 아닌 의무이며(Boyo, 1994: 80), 이는 목회자의 직급과는 관계가 없는 것이다. 따라서 교회 내의 직급에 관계없이 목회자가 목회활동에 집중할 수 있도록 필요에 따라 지급되는 사례비 체계를 마련하는 것이 타당하다. 교회가 목회자들의 필요를 채워주고, 그들을 지지할 때 목회자들은 사적으로 교회에 기대지 않는다(Boyo, 1994: 80).

이러한 사례비 체계의 예로는 기본급여에 필요에 따라 각종 수당이 더해지는 사례비 체계를 들 수 있다. 예컨대 만일 자녀가 없는 담임목사 부부와 자녀가 있는 부목사 부부가 있다면, 부목사에게만 자녀의 수, 연령에 따른 양육 수당을 지급하는 것이다. 이렇게 직급별로 상승하는 기본 급여에 각종 수당을 더하여 사례비를 지급한다면, 직급별 사례비 격차나 목회자의 빈곤 문제가 상당 부분 개선될 수 있다.

셋째, 다층적이고 포괄적이어야 한다. 사례비 지급을 개교회 차원에 맡김으로써 좁아진 사례의 개념을 다시 넓혀, 교단 차원에서 다층적이고 포괄적인 사례 체계를 확립할 필요가 있다. 또한 포괄적인 사례의 개념에 기초한 급여 체계를 각 교회들에 가이드라인의 형식으로 제시할 필요가 있다. 외국의 경우 이미 여러 교단에서 이러한 가이드를 제공하고 있다¹⁹⁾. 예컨대, 미국침례교회(American Baptist Church)의 경우 ‘목회자&선교사 급여위원회(MMBB; Minister and Missionaries Benefit Board)’를 설립하고, 일선의 교회들에게 적절한 사례를 위한 가이드라인을 제공하고 있다. 여기에서 사례는 노후소득의 보장, 사회보험을 모두 포함하는 포괄적인 개념으로, ‘사례비(cash compensation)’, ‘주택/사택 수당(Housing/Parsonage Allowance)’, ‘의료보험, 퇴직급여 등의 각종 수당(Benefits)’ 뿐만 아니라 ‘비과세급여(Flexible Spending Account(FSA))’ 등도 포함된다. 한국 교회에서도 이처럼 포괄적인 사례 체계를 확립하여 목회자들의 빈곤을 해소하고 노후 소득을 보장할 필요가 있다. 특히나 우리나라의 경우 주택/사택 보조금, 사대보험 등의 수당들은 목회자의 복지증진을 위해 필수적이다.

이러한 원칙들에 기초하여 사례 체계를 개선하기 위해서는 먼저 사례비 체계의 개선의 중요성을 인식하는 것이 중요하다. 빠르게 진행되고 있는 저출산, 고령화로 인한

19) 사례비 체계의 예시는 <부표3>을 참조.

인구구조 변화는 향후 한국 교회에 심각한 재정 압박으로 다가올 가능성이 크다. 앞으로 직면하게 될 재정 압박에 대처하는 동시에 목회자들에게 적정 수준의 사례비를 지급하기 위해 사례비 체계의 개선은 필수적이다. 목회자들의 노후소득 보장 체계의 개선 또한 사례비 체계의 개선과 함께 이루어질 필요가 있다.

또한 각 교단과 교회가 더 많이 협력하는 것이 중요하다(McMillan and Price, 2003: 20). 각 교단과 교회가 협력하여 재정적 지원 공유, 정보의 공유, 목회자의 공유 등 다양한 형태의 협력 방안을 모색할 수 있을 것이다. 이미 많은 교회들이 목회자를 위한 의료, 교육 기금을 제공하는 등, 이러한 문제를 해결하기 위해 노력하고 있다. 이러한 노력들이 더 큰 결실을 맺기 위해서는 모든 신앙 공동체가 협력하는 것이 중요하다.

V. 결론

본 연구에서는 노동패널자료와 이용하(2003), ‘부교역자 조사자료’를 이용하여 목회자의 사례비 분포를 추정하고, 목회자 집단 내에 존재하는 여러 차원의 사례비 격차를 확인하였다. 주요결론은 다음과 같다.

첫째, 사회·경제적 요인을 통제하였을 때, 목회자의 사례비는 일반 근로자에 비해 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 부교역자와 담임목사의 직급별 사례비 격차는 일반 근로자의 직급별 임금 격차보다 크다. 이로 인해 목회자의 사례비 분포는 쌍봉형으로 나타났다. 셋째, 목회자의 사례비 결정요인은 일반적인 근로자의 사례비 결정요인과는 다르지만, 성에 따른 격차가 존재하며 그 정도는 일반 근로자 내 성별 임금격차보다 크다. 넷째, 소속기관의 크기가 클수록 목회자의 사례비 수준이 높다. 다섯째, 지역에 따른 사례비 격차가 나타나는데, 이는 소속기관의 크기에 따른 것으로 볼 수 있다. 즉, 수도권에 규모가 큰 교회가 몰려 있으며, 이로 인해 지역에 따른 사례비 격차가 나타날 가능성이 크다. 여섯째, 교회와 기타기관의 소속여부에 따른 사례비 격차는 존재하지 않는 것으로 나타났다.

여기에서는 이러한 목회자 사례비 격차의 원인으로 두가지를 제시하였다. 목회자의 수급문제와 사례비 체계의 문제이다. 첫째, 목회자의 수급문제는 공급측면에서는 부목사의 과잉 공급에 따라 부목사-담임목사간의 사례비 격차가 커졌을 가능성이 있으며,

수요측면에서는 담임목사의 수요 증가에 따른 담임목사의 사례비가 증가하였을 가능성이 크다. 최근 이를 개선하기 위한 여러 방안들이 시도되고 있지만, 선제적 대응에는 실패하였기 때문에 목회자의 수급 문제의 해결에는 오랜 시간이 걸릴 것으로 보인다. 둘째, 보다 근본적인 원인은 목회자 사례 체계의 문제일 것이다. 목회자의 사례에 대한 교단 차원의 합의가 부재함으로 인해 사례의 개념 자체가 좁아졌으며, 사례비 지급 체계 또한 불투명하고 모호하게 되었다. 이로 인해 다양한 차원의 사례비 격차가 심화되었고, 생애 주기 차원에서의 목회자의 빈곤 해소에 대한 선제적인 대책 마련에도 실패하였다.

이에 본 연구에서는 대안적인 세가지 원칙으로 투명한 급여 체계, 직급보다는 필요 우선적인 급여 체계, 다층적이고 포괄적인 급여 체계를 제시하였다. 이러한 원칙에 기초하여 사례 체계의 개선을 위해서는 사례비 체계의 개선의 중요성을 인식하고, 각 교단과 교회가 더 많이 협력해야한다. 각 교단과 교회는 재정적 지원 공유, 정보의 공유, 목회자의 공유 등의 다양한 형태의 협력 방안을 모색하고, 이를 위해 모든 신앙 공동체가 협력해야 할 것이다.

이러한 맥락에서 본 연구는 한국의 목회자 집단 내 다양한 사례비 격차를 확인하고, 목회자의 사례비 격차에 대한 분석 결과와 기초자료를 제공한다는 의의가 있다. 이는 향후 한국의 다양한 사례비 격차의 원인에 대한 논의, 사례비 수준의 국제 비교, 한국 목회자의 노후보장체계에 대한 논의, 한국의 사례비 격차 해소를 위한 방안 논의, 적절한 사례비 수준에 관한 논의 등으로 확장될 수 있을 것으로 보인다. 앞으로 많은 연구자들이 사례비 격차와 사례비 체계의 개선 문제에 관심을 가지고, 한국교회에 적용 가능한 다양한 대안들을 연구하여 제시하기를 희망한다.

한편, 본 연구는 자료의 한계로 인해 목회자 내 세부 집단별 사례비 결정요인을 분석하지 못하였다는 것이다. 또한 목회자의 사례비 격차가 목회자의 노후 빈곤으로 이어지는 과정에 대하여도 세밀하게 검토하지 못하였다. 이러한 한계는 향후 연구과제이다.

“이 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재 신청되지 않았음을 확인함.”

부록

부록 1.

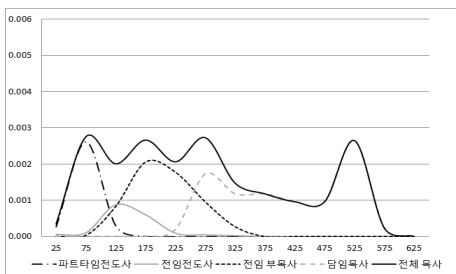
	이용하(2003)	노동패널(12-17차)	기독교윤리실천운동(2015)
조사연도	2003년	2009-2014년	2015년
조사대상	전체 성직자 (기독교, 천주교, 불교)	도시가구 5000가구	부교역자
개체수	성직자 500 (기독교 : 300)	45가구, 172개	949 (담임목사 포함 시 1367)
월평균 소득정보 제공 형태	소득구간별 상대도수	가구 소득	소득구간별 상대도수

〈부표1〉 각 자료 특성

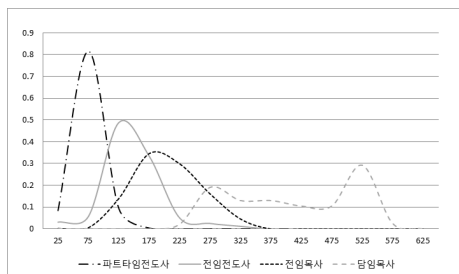
부록 2. ‘부교역자 조사자료’의 자료의 보정 및 소득분포추정방법

부교역자 조사자료’는 부교역자 949명을 대상으로 설문을 수행하였다. 다만, 부교역자들에게 현재 시무하고 있는 교회의 담임목사들의 사례비 수준에 관하여 물었는데, 이를 반영한 전체 목회자의 사례비 분포는 <부도1>의 (a)와 같다. 이를 통해 담임목사의 소득까지 고려하는 경우 목회자의 직급에 따른 사례비 격차가 더욱 커짐을 알 수 있다. 각 직급별로 상대도수를 그려 각 직급별 비율을 동일하게 하는 경우 사례비 격차는 더욱 분명해진다(<부도1>의 (b) 참조).

(a) 전체 목회자의 직급별 사례비 분포
(커널추정)



(b) 전체 목회자의 직급별 사례비 분포
(상대도수분포)



〈부도1〉 부교역자 조사자료’ 자료의 전체 목회자들의 사례비 분포

그렇다면 ‘부교역자 조사자료’의 자료는 얼마나 현실적인 자료일까? 현실의 목회자의 사례비 분포가 자료 상에서 올바르게 나타나려면, 해당 자료에 포함된 목회자의 직급별 비중이 얼마나 현실적으로 반영되었는지가 중요하다. 만일 직급 비율이 맞지 않다면, 이에 대한 보정은 필수적이다. 각 교단의 총회 회의록에서는 교인 수에 대한 통계를 제공하는데, 이를 통해 각 교단의 목회자 수와 그 비율을 알 수 있다. 이 직급 비율을 ‘부교역자 조사자료’와 비교함으로써 ‘부교역자 조사자료’를 검증할 수 있다. 여기에서는 한국예수장로회의 총회 회의록(100회)(이하 예장회의록)의 직급에 따른 목회자 비율을 목회자의 직급 비율의 기준으로 삼는다.

아래의 <부표2>는 한국예수교장로회 총회 회의록(2015: 613)의 목회자 비율과 ‘부교역자 조사자료’를 비교하고 있다. 먼저, ‘부교역자 조사자료’의 담임목사, 부목사의 비율이 예장회의록의 담임목사와 부목사의 비율에 비해 높다는 것을 알 수 있다. 또한 기타목사에 해당하는 사람들이 조사대상에서 제외됨에 따라 직급별 비중이 맞지 않음을 알 수 있다. ‘부교역자 조사자료’의 직급별 비중을 예장회의록의 비중을 이용하여 가중치를 부여한 후, 추정한 소득분포는 <부도2>와 같다. 먼저, (b)는 담임목사를 포함하지 않은 경우이다. 비율보정을 통해 전임부목사의 비중이 감소함에 따라 오른쪽 봉우리가 크게 낮아진 것을 알 수 있다.

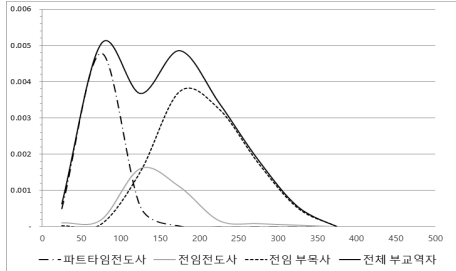
(단위: 명, %)

	한국예수교장로회총회(2015)		기독교윤리실천운동(2015)	
	인원수	비중	인원수	비중
담임목사	7,718	30.10	788	45.36
부목사	3,997	15.59	515	29.65
전도사	7,523	29.34	410	23.61
전임전도사			278	
파트타임전도사			156	
기타	6,406	24.98		
계	25,644	100.00	1737	45.36

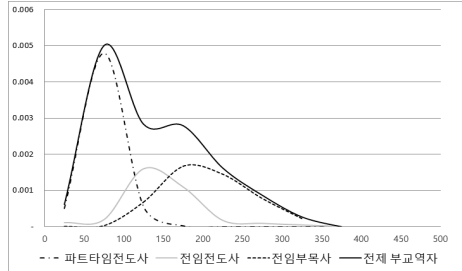
* 기독교윤리실천운동(2015)의 담임목사 소득 중 949개중 무응답을 제외한 나머지 담임목사의 소득을 반영하였음.

<부표2> ‘예장회의록’과 ‘부교역자 조사자료’에서의 목회자의 직급별 비중

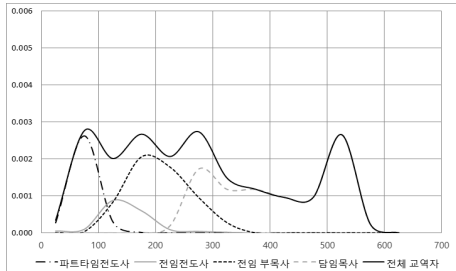
(a) 부교역자의 직급별 사례비 분포
(커널추정, 직급 비율 보정 전)



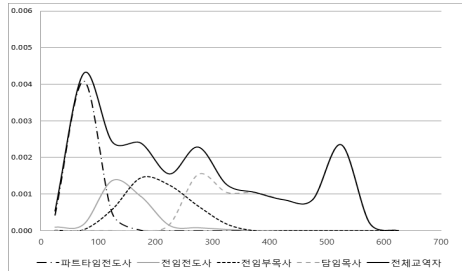
(b) 부교역자의 직급별 사례비 분포
(커널추정, 직급 비율 보정 후)



(c) 전체 목회자의 직급별 사례비 분포
(커널추정, 직급 비율 보정 전)



(d) 전체 목회자의 직급별 사례비 분포
(커널추정, 직급 비율 보정 후)



〈부도2〉 인원수 보정 후 교역자의 사례비 분포

부록3.

(단위: 개, 명, %)

년도	교회수	전체교인수	목사			전도사
			담임목사		부목사	
2006	7476	2,648,852	12,854	6134	2,620	5,262
2014	8731	2,810,574	18,121	7718	3,997	7,523
증가율(%)	16.8	6.1	41.0	25.8	52.6	43.0

자료 : 대한예수교장로회 총회 보고서(2007: 509; 2015: 619)

〈부표3〉 대한예수교장로회의 교세변화(2006-2014)

부록4.

사례비(Cash Compensation)	
현금 급여(Cash salary)	\$15,000
주택 수당(Housing allowance)	\$10,000
사회보장보험료(Social Security offset)	\$3,800
주택자산수당(Equity allowance)1)	\$5,000
수당(Benefits)	
퇴직, 생명 보험 및 장애 보험 (Retirement, plus life and disability insurance)	\$4,400
건강보험 (Health insurance)	\$10,000
업무수행비(Job-Related Expenses)	
자동차수당(Auto allowance)	\$650
컨벤션(Conventions)	\$400
손님 환대(Hospitality)	\$250
도서(Subscriptions/books)	\$200
계속 교육(Continuing education)	\$300
Total:	\$50,000

주 1) 은퇴 후 주택 마련 목적의 주택 자산 수당

자료: MMBB Financial Services(2013: 4)

〈부표4〉 \$50,000 급여 체계(compensation package)의 예시

참고문헌

- 강명환 (2011). “목회자의 은급제도 모형개발을 위한 기초 연구, 대한예수교장로회 (백석측)목회자를 중심으로.” 박사학위논문. 백석대학교.
- 강성봉 (2009). “목회자의 직무수행 관련 변인의 상관연구.” 석사논문. 연세대학교.
- 고용노동부 (2014). 『임금직무체계 개편 지원방안연구』. 고용노동부 학술연구보고서.
- 교회재정건강성운동 (2015). 『2015년 교회재정세미나: 목회자 처우, 공과 사의 구분은 가능한가』. 교회재정세미나 자료집.
- 기독교윤리실천운동 (2015). 『한국교회 부교역자의 사역현황에 대한 설문조사-조사결과 기초보고서, 한국교회 부교역자를 생각하다』. 2015 교회의 사회적책임 심포지엄 자료집.
- 김승희 (2010). “은퇴목회자 복지 실태 및 발전방안 연구 - 기독교대한성결교회를 중심으로 -.” 석사학위논문. 서울신학대학교.
- 김태환 (2016). “종교인의 노후소득보장에 관한 연구.” 『사회법연구』. 29. 1-21.
- 대한예수교장로회총회 (2007). 『대한예수교장로회 제91회기 총회 보고서』.
- _____ (2015). 『대한예수교장로회 제99회기 총회 보고서』.
- 류호영 (2016). “목회자의 소명/사명에 대한 성경-신학적 이해.” 『신학과 실천』. 49. 185-217.
- 문병용 (2010). “소형 교회 목회자의 심리적 안정감에 영향을 미치는 노후 소득 보장에 관한 연구.” 석사학위논문. 강남대학교.
- 박근수 (2013). “은퇴목회자의 은퇴준비가 성공적 노후에 미치는 영향.” 『노인복지연구』. 62. 127-150.
- 박종일 (1998). “은퇴목회자의 생활실태와 복지욕구에 관한 조사 연구: 예장 통합 충청, 충북 노회 및 공주 원로원을 중심으로.” 석사학위논문. 평택대학교.
- 서정창 (2006). “침례교목회자의 노후복지의식에 관한 연구.” 석사학위논문. 침례신학대학교.
- 송창국 (2009). “목회자의 경제적 노후 준비 결정요인.” 『한국사회복지학』. 61(3). 29-54.
- 신우진 · 권혁진 · 류재린 (2016). “불안정 노동이 국민연금 노후소득 보장기능에 미치는 영향.” 『사회보장연구』. 32(1). 33-55.
- 이용하 (2003). “성직자 노후보장 실태와 정책방향.” 『연금포럼』. 2003(4). 23-31.
- 이원주 (2011). “종교단체와 성직자의 과세제도에 관한 연구.” 『조세와 법』. 4. 59-87.
- 이현철 (2015). “한국교회 내 부교역자들의 삶과 문화에 대한 문화기술지(Ethnography) 연구.” 『성경과 신학』. 75. 349-377.

- 장월방 (2008). “은퇴교역자 복지정책방안 연구.” 석사학위논문. 목원대학교.
- 조성돈 (2014). 『목회자의 이중직, 그 상황과 이해- 목회자의 겸직 어떻게 생각하십니까?, 목회자의 이중직 불법에서 활성화까지』. 목회사회학연구소 세미나 자료집.
- 조성돈 (2016). “목회자 경제인권의 불평등 구조와 개선 방안.” 『기독교사상』. 89-98.
- 최병곤 · 서희열 (2015). “종교단체의 과세제도에 관한 연구.” 『조세연구』. 15(2). 95-130.

- Blank, R. M. (1992). *Do justice: Linking Christian faith and modern economic life*. Cleveland, OH: United Church.
- Boyo, B. (1994). “A Church’s Responsibility to Support its Pastor.” *Africa Journal of Evangelical Theology* 13(2). 67-85.
- Carroll, J. W., and Wilson, R. L. (1980). *Too many pastors? The clergy job market*. New York: Pilgrim.
- Chang, P. M. Y. (2005). *Factors shaping clergy careers: A wakeup call for protestant denominations and pastors*. Durham, NC: The Divinity School at Duke University Pulpit & Pew Report Series.
- Chaves, Mark, and Shawna Anderson. (2008). “Continuity and Change in American Congregations: Introducing the Second Wave of the National Congregations Study.” *Sociology of Religion* 69(4). 415 - 40.
- Clergy Stipends Review Group. (2001). *Generosity and Sacrifice*. London: Church House Publishing.
- Cyrus Schleifer and Mark Chaves (2016). “The Price of the Calling: Exploring Clergy Compensation Using Current Population Survey Data.” *Journal for the Scientific Study of Religion* 55(1). 130 - 152
- Daly, W. P. (1999). *The laborer is worthy of his hire*. Chicago, IL: National Federation of Priests’ Councils.
- DeLeers, S. V. (1991). *The payment of clergy: a symbol of changing self-images of the church*. Chicago, IL: National Federation of Priests’ Councils.
- Haney, B. R., (2008). “The Relationship Between Labor Market Structure and Clergy Compensation in Protestant Denominations”, *Atlantic Economic Journal* 36(1). 65-75.
- Hartzell, Jay, Christopher Parsons, and David Yermack. (2010). “Is a Higher Calling Enough? Incentive Compensation in the Church.” *Journal of Labor*

- Economics* 28(3). 509 - 39.
- Harvey, A. E. (1982). “*The Workman is Worthy of His Hire*”: *Fortunes of a Proverb in the Early Church*. *Novum Testamentum* 24(Fasc. 3). 209-221.
- Hicks, D. (2000). *Inequality & christian ethics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hudnut-Beumler, James David. (2007). *In pursuit of the Almighty's dollar: A history of money and American Protestantism*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
- Iannacone, L. (1998). “Introduction to the economics of religion.” *Journal of Economic Literature* 36. 1465 - 1496.
- McMillan, B. R. (2002). “How church polity affects pastoral salaries.” *Congregations Magazine*, September/October Issue, The Alban Institute.
- McMillan, B. R., and Price, M. J. (2003). *How much should we pay the pastor? A fresh look at clergy salaries in the 21st Century*. Durham, NC: The Divinity School at Duke University Pulpit & Pew Report Series.
- Michelle W. Trawick and Stephen E. Lile (2007). “Religious Market Competition and Clergy Salary Evidence from SBC Congregations in the South”, *American Journal of Economics and Sociology* 66(4).
- Oslington, P. (2014). *The Oxford Handbook of Christianity and Economics*. Oxford University Press.
- Paul, L. (1964). *The deployment and payment of the clergy*. Chatham, Great Britain: Mackay.
- Sedgwick, P. (1999). *The market economy & christian ethics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Smith, Ian. (2014). “Religious Labor Markets.” In Oslington, Paul.(Ed.)(2014). *The Oxford Handbook of Christianity and Economics*. Oxford University Press.
- Zaidi. A., M. Evandrou, J. Falkingham, P. Johnson, and A. Scott (2009). “Employment Transitions and Earnings Dynamics in the SAGE Model”, Chapter 14 in Zaidi, Ann Harding and Paul Williamson(Eds.), *New Frontiers in Microsimulation Modelling*, Ashgate.
- Zech, C. (2001). “An agency analysis of church-pastor relations.” *Managerial and Decision Economics* 22(6). 327 - 332.
- <http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2003043089421> (검색일

2017.2.13.)

한국경제신문 2003.04.30. “목회자 월급 호봉제 첫 도입.. 높은뜻승의교회, 담임목사 연봉 23% 삭감.”

Abstract

Pastoral Pay Differentials in Korea

Jae-Rin Ryu (Department of Economics, Korea University)

This study use KLIPS(Korean Labor &Income Panel Study)data and ‘Survey on the Life and Ministry Status of Associate Pastor in Korea’ to offer six contributions to knowledge about pastor compensation. The main results are as follows: First, the pastor earn less than comparable workers with similar social characteristics. Second. the compensation differentials by job positions in pastor is larger than the general workers. Third, gender compensation differentials in the pastor appears, and the degree is larger than the gender wage differentials in workers. Fourth, the compensation is larger by size of the church to which the pastor belongs. Fifth, regional wage differentials appears, which seems to be due to the wage differentials by the size of the church. Sixth, the differences between earning of pastor working in churches and that of pastor working elsewhere is not founded. The compensation differentials in pastors is caused by the imbalance of the supply and demand of the pastor and the absence of the compensation system agreed at the denomination level.

In this study, three alternative compensation system principles are presented. First, it must be clear and fair. Second, need should be given priority over job positions. Third, it must be inclusive and comprehensive. There is a serious problem of inequality in the pastor compensation and there is a need for further discussion on improvement of the compensation system in order to prepare measures such as pastoral poverty and oldage social security.

Key Words: pastoral compensation, pastoral pay differentials, random effect model

