

2013~2017 언어재활사 구인 공고 분석 연구

Analysis of Speech-Language Pathologist Job Postings from 2013 to 2017

김효정¹, 장선아^{2*}, 김향희³, 황보명⁴, 최성희⁵, 박현린⁶, 김재옥⁷, 박희준⁸

- ¹ 고신대학교 보건복지대학 언어치료학과 교수
- ² 서울대학교 이비인후과학교실 연구원
- ³ 연세대학교 대학원 언어병리학협동과정 교수
- ⁴ 호남대학교 보건과학대학 언어치료학과 교수
- ⁵ 대구가톨릭대학교 바이오메디칼 언어청각치료학과 교수
- ⁶ 광주대학교 보건복지교육대학 언어치료학과 교수
- ⁷ 강남대학교 교육대학원 언어치료교육전공 교수
- ⁸ 춘해보건대학교 언어치료학과 교수

Hyo Jung Kim¹, Son A Chang^{2*}, Hyang Hee Kim³, Bo Myung Hwang⁴, Sung Hee Choi⁵, Hyun Ryn Park⁶, Jae Ok Kim⁷, Hee Jun Park⁸

- ¹ Dept. of Speech-Language Pathology, Kosin University, Professor
- ² Dept. of Otorhinolaryngology-Head and Neck Surgery, Seoul National University Hospital, Researcher
- ³ Graduate Program of Speech and Language Pathology, Yonsei University, Professor
- ⁴ Dept. of Speech-Language Pathology, Honam University, Professor
- ⁵ Dept. of Audiology & Speech-Language Pathology, Daegu Catholic University, Professor
- ⁶ Dept. of Speech-Language Therapy, Gwangju University, Professor
- ⁷ Division of Speech Pathology Education, Graduate School of Education, Kangnam University, Professor
- ⁸ Dept. of Speech & Language Therapy, Choonhae College of Health Sciences, Professor

Purpose: In order to provide a foundation for employment of speech-language pathologists (SLP), we analyzed job postings from the website of the Korean Association of Speech Language Pathologists (KSLP) from 2013 to 2017. **Methods:** 1,326 out of 2,853 job postings announced by the KSLP were analyzed. We calculated frequency and percentage of employment type (regular worker, irregular worker), working type (full-time, part-time), wage type (ratio system, annual salary system), insurance coverage, retirement guarantee and salary by year, area, and employment facility. Pearson Chi square analysis was performed. **Results:** It was difficult to find consistent trends over the years as differences by areas were evident. In particular, metropolitan areas including Seoul, Gyeonggi, and Incheon showed a higher ratio of irregular workers and part-time workers compared to other regions, but had a lower ratio of insurance coverage and retirement guarantee. According to employment facility, the ratio of regular workers and full-time, insurance coverage, and retirement guarantee were high in daycare centers or disability/nursing facilities. Private facility and welfare centers showed a lower ratio of regular and full-time workers, insurance coverages and retirement guarantee. **Conclusions:** Confirming the current employment status of SLPs through an analysis of job posting was necessary to improve employment conditions. In particular, the improvement of employment conditions in the capital region, which accounts for half of the job postings, can lead to an improvement in employment conditions for all SLPs. In addition, there are differences in characteristics of employment depending on the employment facility, so it is necessary to provide information on employment information of job seekers when deciding on a work place. Based on the results of this study, we hope to develop policies for the improvement of employment conditions in the field of SLP.

Correspondence : Son A Chang

E-mail : parfum0@hanmail.net

Received : August 31, 2018

Revision revised : October 22, 2018

Accepted : October 30, 2018

This work was supported by funding for the Accreditation Project of the Korean Association of Speech Language Pathologists (KSLP) and partly presented at 2018 Annual Meeting of the Korean Council of Academic Programs of Communication Disorders (KoCAPCD) on August 8, 2018.

Keywords : Job posting, SLP (Speech Language Pathologist), employment type, working type, wage type

목적: 본 연구는 언어재활사의 취업 및 고용에 관한 기초 조사로써 2013년부터 2017년까지 한국언어재활사협회 홈페이지에 게시된 구인공고를 연도별, 지역별, 기관유형별로 차이가 있는지 알아보려고 하였다. **방법:** 한국언어재활사협회에 공고된 구인공고 2,853건 중 1,326건을 분석하였다. 고용형태(정규직, 비정규직), 근무형태(전일제, 시간제), 급여형태(비율제, 연봉제), 4대보험, 퇴직금, 급여 등을 연도별, 지역별, 기관유형별로 비율을 분석하고, Pearson 카이제곱 분석을 실시하였다. **결과:** 연도에 따른 일관된 경향성을 찾기는 어려웠다. 지역에 따른 차이는 분명하였고, 특히 서울, 경기, 인천을 중심으로 한 수도권 지역이 기타 지역에 비해, 비정규직 비율, 시간제 비율이 높았고, 4대보험과 퇴직금 보장 비율이 낮게 나타났다. 기관유형에 따라서는 어린이집이나 장애인/요양 시설에서 정규직 비율과

교신저자 : 장선아 (서울대학병원)

전자메일 : parfum0@hanmail.net

게재신청일 : 2018. 8. 31

수정제출일 : 2018. 10. 22

게재확정일 : 2018. 10. 30

이 논문은 한국언어재활사협회의 '인증사업단' 영역과제로 시행된 연구이며, 2018년 전국언어치료

전일제 비율, 4대보험과 퇴직금 보장 비율이 높았고, 사설치료실과 복지관은 정규직 비율, 전일제 비율, 4대보험과 퇴직금 비율이 낮게 나타났다. **결론:** 언어재활사의 고용환경을 개선하기 위하여, 현재의 고용 현황의 일면을 구인공고 분석을 통해 확인할 수 있었다. 지역에 따라 구인공고상의 고용 요소들이 다르게 나타났고, 특히 공고의 절반을 차지하는 수도권 지역의 고용환경의 개선은 전체 언어재활사의 고용 개선을 가져올 수 있으므로 수도권의 현실에 맞는 정책 개발이 필요하다. 또한 기관 유형에 따라 고용의 특성에 차이가 있으므로 구직자가 취업처를 결정할 때 고용 요소에 대한 정보 제공이 필요하다. 연구 결과를 바탕으로 언어재활분야의 취업과 고용의 개선을 위한 정책 개발이 이루어지길 기대한다.

학과학회 총회에서 일부 내용이 발표되었음.

검색어 : 구인 공고, 언어재활사, 고용형태, 근무형태, 급여형태

I. 서 론

언어재활사 국가자격 제도가 2012년에 도입된 이래 6년이라는 시간이 흐르고 있다. 언어재활사 국가자격 제도는 대학에서 언어재활 교육과정을 졸업한 후 언어재활사라는 직종으로 나아가기 위한 필수 관문이 되었다. 언어재활사라는 직업은 국가자격 제도를 통해 이전보다 엄정한 과정을 거쳐 획득하게 됨으로써 공신력 있는 직업이 되었다. 한국직업사전에서는 언어재활사의 직무개요를 ‘표준화된 검사와 관찰을 통해 언어장애 환자의 장애원인을 평가·진단하고 치료·재활사 및 의료기사에 표준직업분류에서는 [3069] 기타 치료·재활사 및 의료기사로 분류하고 있다(Worknet, 2018).

청년실업이 심각한 사회 문제로 대두되고 있는 이 시기에 사회 서비스 인력수요 분석에서 언어재활 분야를 포함한 상담재활서비스업의 종사자는 꾸준히 증가하고 있으며 향후 2025년까지 인력 수요가 계속 증가할 것으로 예측하고 있다(Korea Employment Information Service, 2016). 그러나 취업과 고용의 질적인 측면에 대해서는 긍정적인 것만은 아니다. 언어재활의 현장에서는 국가자격에 부합하는 직업적 위상에 대한 요구, 직업의 만족도를 높이기 위하여 언어치료 근무환경이나 근로여건의 개선에 대한 요구의 목소리가 점차 커지고 있다(Chang & Park, 2012; Jang, 2010; Kim, 2011; Kim, 2016; Lee & Hwang, 2003; Lee, 2013; Lim, 2003; Park, 2005). 언어재활 분야의 취업의 질과 직업의 만족도를 향상시키기 위해서 우선 현재의 취업에 대한 구체적인 현황 파악이 필요하다.

Chang 등(2018)은 언어재활사의 취업 및 구직과 관련하여 문헌 분석을 실시하였고, 구인과 관련하여 구인공고분석을 실시하여 발표하였다. 구직과 구인에서 공통적으로 조사된 부분으로 언어재활사가 근무하는 기관의 유형으로 사설언어재활센터가 50% 내외를 차지하는 것으로 나타났고, 이어 병원, 복지관, 어린이집, 학교, 교육청 등이었다. 이러한 경향은 Kwon(2010), Lee(1999), Korean Association of Speech-Language Pathologists(2016) 등의 결과와도 일치하였다. 우리나라 언어재활사의 근무처 유형은 다른 직종과 달리 보건, 의료, 복지, 교육 분야에 걸쳐 있어 언어재활사 개인의 성향에 따라 다양한 직업 형태를 구현할 수 있는 장점이 있다고 하였다.

언어재활사 구인기관의 지역별 분포를 같은 기간 전체 인구통계와 비교하였을 때, 구인기관의 지역별 비율이 지역의 인구비율과 유사하게 나타났고, 인구비율보다 높은 도시는 경기, 충남, 전남이었고, 인구비율보다 낮은 도시는 울산, 경남이었다(Chang et al., 2018). 또 지역별 언어재활사의 비율과 비교하였을 때, 언어재활

사 비율에 비해 구인공고의 비율이 높은 지역은 경기/인천, 서울, 부산/울산/경남, 강원 지역이었으며, 광주/제주/호남, 대구/경북 지역은 언어재활사에 비해 구인공고 비율이 더 낮았다. 이러한 현상은 언어재활사를 양성하는 대학의 소재와 관련한 현상으로 해석할 수 있었고, 향후 언어재활 인력 수급과 관련한 정책개발의 기초자료 될 수 있을 것으로 기대하였다(Chang et al., 2018).

언어재활사 구인공고의 시기로는 12월의 구인공고의 수가 가장 많았고, 10월~2월이 상대적으로 구인공고가 많은 것으로 나타났다. 이는 교육기관에서 졸업생을 배출하는 일정과 맞물리는 현상을 볼 수 있었다(Chang et al., 2018).

Chang 등(2018)은 언어재활사 구인 연구에서 고용이나 근무형태, 급여형태가 유동적이고 복리후생의 보장이 부족함에도 불구하고 구직 연구에서 직업 만족도가 상대적으로 높게 나타난 현상을 특수 지식의 습득과 경력의 증가가 직업 수행의 만족을 가져올 수 있다고 하였다(Randolph, 2005).

언어재활사의 구직 및 구인에 관한 선행 연구에 이어 본 연구에서는 구인공고에 나타난 여러 요소들 간에 관련성을 보다 자세히 살펴보고자 하였다. 첫째, 구인공고를 수집한 2013년부터 2017년까지 5년이라는 기간 동안에 흐름에 따른 경향성이 있는지, 둘째, 전국의 각 지역에 따라 구인 상황에 차이가 있는지, 셋째, 언어재활사가 근무하는 기관의 유형에 따라 구인 상황에 차이가 있는지를 알아보고자 한다.

본 연구는 한국언어재활사협회의 이전 홈페이지의 구인공고란에 게시된 구인공고 2,853건에 대하여 연도와 지역, 근무처 유형에 따라 고용형태, 근무형태, 급여형태, 4대보험 및 퇴직금 보장, 급여수준의 차이가 있는지 분석하였다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상은 구직 관련 문헌과 구인 관련 공고이다. 2012년 언어재활사가 국가자격화된 이후 한국언어재활사협회(www.kslp.org)에 게시된 구인 공고를 중심으로 분석을 시행하였다. 2013년부터 2017년 사이에 게시된 공고를 대상으로 하였다. 2013년에 200여건 이후 매년 약 600여건으로 총 2,853건에 달하였으며 중복된 공고나 삭제된 공고를 제외하고 총 1,326건의 공고에 제시된 항목들을 분석하였다.

2. 연구절차 및 방법

구인공고에 나타난 정보들 중 연도는 구인공고를 올린 시점을 기준으로 하였다. 지역은 광역을 단위로 특별시, 광역시, 도에 제주특별자치도를 포함하여 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주로 16개 지역으로 나누었다.

근무기관은 유사한 기관을 묶어 사설치료실, 복지관(장애인종합복지관, 사회종합복지관, 노인복지관 등), 병원, 어린이집(유치원), 요양기관(장애훈련), 다문화가족지원센터, 교육청(특수학교 등), 기타(대학부설센터, 부모회, 구호단체 등)로 구분하여 빈도를 계수하였다.

고용형태는 정규직과 비정규직으로, 근무형태는 전일제와 시간제로, 급여형태는 연봉제, 비율제, 기본급에 수당을 포함하는 형태로 나누어 빈도를 계수하였다. 4대보험과 퇴직금 보장은 유무로 빈도를 측정하였다. 급여는 연봉, 월급, 일급, 시급, 비율의 형태로 제시되고 있었는데, 이중 연봉과 월급으로 제시된 데이터만 활용하였다. 월급으로 제시된 경우 12개월을 곱하여 연봉으로 환산하였고, 연봉의 급간을 2,000만원 이하, 2,000~2,500만원, 2,500~3,000만원, 3,000만원 초과 4구간으로 나누어 각각의 빈도를 계수하였다. 일급, 시급, 비율로 제시된 경우는 연봉으로 환산할 때, 기준으로 하는 근무일수, 근무시수에 따라 실제 급여와 차이가 크게 날 수 있으므로 급여 분석에서 제외하였다.

이러한 요소들을 코딩한 후, 첫째, 5년간의 각 연도별로 고용형태, 근무형태, 급여형태, 4대보험과 퇴직금 보장, 급여수준의 변화를 분석하였다.

둘째, 광역지역을 기준으로 16개의 지역별로 구인공고의 수, 기관별 고용형태, 근무형태, 급여형태, 4대보험과 퇴직금 보장, 급여수준의 차이를 분석하였다.

셋째, 언어재활사의 근무기관을 8개 유형으로 나누어 각각의 고용형태, 근무형태, 급여형태, 4대보험과 퇴직금 보장, 급여수준의 차이를 분석하였다.

3. 결과 분석

구인공고의 연도별, 지역별, 기관유형별로 나누어 고용형태, 근무형태, 급여형태, 4대보험과 퇴직금 보장 여부, 급여 수준은 각 범주별 빈도와 백분율을 구하였다. 또한 고용형태, 근무형태, 급여형태, 급여수준이 연도, 지역, 기관유형과 독립적인지를 알아보기 위하여 Pearson 카이제곱 분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 연도별 구인 공고 분석

2013년부터 2017년까지 5년간의 구인공고에 나타난 고용형태, 근무형태, 급여형태, 4대보험과 퇴직금 보장, 급여 등이 연도에 따

른 변화가 있는지 살펴보았다.

1) 연도별 고용형태의 변화

2013년부터 2017년까지 5년간 정규직과 비정규직의 구인현황을 표 1과 그림 1에 제시하였다. 정규직의 경우 전체 구인공고 건 중 32.21~39.42% 범위로 2014년과 2015년에 다소 높아졌으나, 다시 감소하였고, 비정규직의 경우는 전체 구인공고 건 중 41.24~45.15% 범위로 2014년과 2016년에 높았다가 다시 감소하였다. 구인공고에 나타난 정규직과 비정규직의 비율 차이는 2015년에 근소한 차이(1.82%)로 감소하였다가 2017년에 다시 7.1%정도로 비정규직의 비율이 높게 나타나고 있다. 연도와 고용형태가 서로 독립적인지를 알아보기 위하여 X^2 검정을 실시한 결과 유의확률이 .787로 연도와 고용형태는 서로 독립적인 것으로 나타났다.

표 1. 구인공고에 나타난 연도별 고용형태

Table 1. Employment type presented in job posting by years

	Regular worker	Irregular worker	Others	Total	$X^2(p)$
2013	48 (32.21)	63 (42.28)	38 (25.50)	149	
2014	130 (39.39)	149 (45.15)	51 (15.45)	330	
2015	108 (39.42)	113 (41.24)	53 (19.34)	274	1.720
2016	91 (36.11)	119 (47.22)	42 (16.67)	252	(.787)
2017	103 (36.52)	123 (43.62)	56 (19.86)	282	
Total	480 (37.30)	567 (44.06)	240 (18.65)	1,287	

The values are N (%).

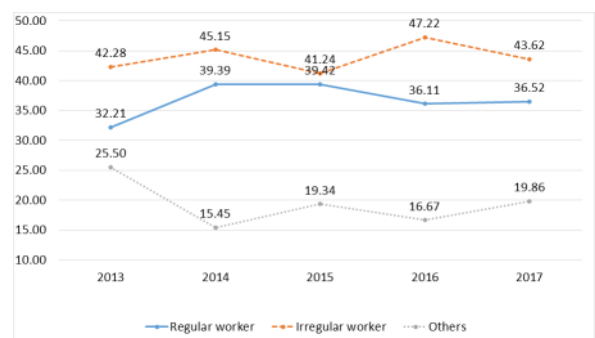


그림 1. 구인공고에 나타난 연도별 고용형태 비율

Figure 1. Percentage of employment type presented in job posting by years

2) 연도별 근무형태의 변화

최근 5년간 구인공고에 나타난 근무형태의 변화를 표 2와 그림 2에 제시하였다. 전일제 공고의 비율은 15.69%~37.32% 범위로, 2016년 크게 줄었다가 2017년에 37.32%로 크게 증가하였다. 시간제 공고의 비율은 35.93%~43.31% 범위로, 2013년에 가장 높았다가 2014년 크게 감소한 후 다시 증가하는 추세를 보여 2017년에는 42.25%까지 증가하였다. 근소한 차이이긴 하나 2013년보다 2017년에 전일제 공고가 증가하였고, 시간제 공고가 감소하여 그 차이가 다소 감소한 것으로 나타났다. 연도와 근무형태가 서로

독립적인지를 알아보기 위하여 X^2 검정을 실시한 결과 유의확률이 .006로 연도와 고용형태는 서로 독립적이지 않고, 연도에 따라 근무형태의 차이가 있다고 볼 수 있다.

표 2. 구인공고에 나타난 연도별 근무형태

Table 2. Working type presented in job posting by years

	Full-time	Part-time	Others	Total	$X^2(p)$
2013	56 (35.67)	68 (43.31)	33 (21.02)	157	
2014	93 (27.84)	120 (35.93)	121 (36.23)	334	
2015	64 (23.27)	105 (38.18)	106 (38.55)	275	14.363*
2016	40 (15.69)	100 (39.22)	115 (45.10)	255	(.006)
2017	106 (37.32)	120 (42.25)	58 (20.42)	284	
Total	359 (27.51)	513 (39.31)	433 (33.18)	1,305	

The values are N (%).

* $p < .05$

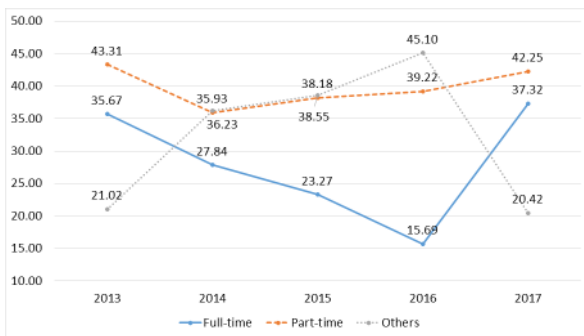


그림 2. 구인공고에 나타난 연도별 근무형태 비율

Figure 2. Percentage of working type presented in job posting by years

3) 연도별 급여형태의 변화

최근 5년간 언어재활사 구인공고에 나타난 급여의 형태는 비율제는 19.11%~26.95% 범위로 매년 다른 급여형태보다 높은 비율을 나타내었다. 연봉제의 비율은 7.64%~22.55% 범위로 나타났고, 2015년에 가장 높아졌다가 다시 감소하는 추세를 보였다. 기본급과 비율제가 결합된 형태도 2017년에는 5.6%로 다소 증가하였다. 연도와 급여형태가 서로 독립적인지를 알아보기 위하여 X^2 검정을 실시한 결과 유의확률이 .012로 연도에 따라 급여형태의 차이가 있다고 볼 수 있다(표 3, 그림 3).

표 3. 구인공고에 나타난 연도별 급여형태

Table 3. Wage type presented in job posting by years

	Ratio system	Basic & hourly salary	Annual salary system	Other	Total	$X^2(p)$
2013	30 (19.11)	6 (3.82)	12 (7.64)	109 (69.43)	157	
2014	90 (26.95)	12 (3.59)	47 (14.07)	185 (55.39)	334	
2015	64 (23.27)	12 (4.36)	62 (22.55)	137 (49.82)	275	25.675*
2016	60 (23.53)	5 (1.96)	41 (16.08)	149 (58.43)	255	(.012)
2017	70 (24.65)	16 (5.63)	28 (9.86)	170 (59.86)	284	
Total	315 (24.08)	53 (4.05)	190 (14.53)	750 (57.34)	1,308	

The values are N (%).

* $p < .05$

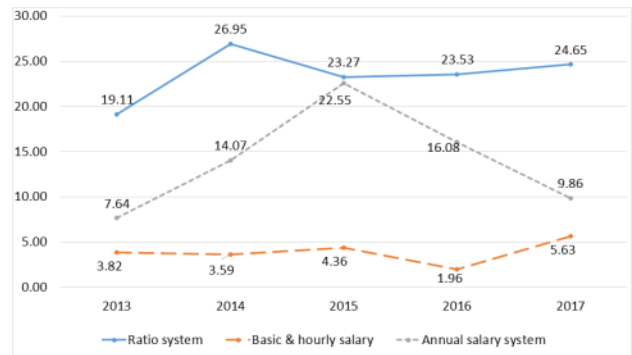


그림 3. 구인공고에 나타난 연도별 급여형태 비율

Figure 3. Percentage of wage type presented in job posting by years

4) 연도별 4대보험 및 퇴직금 보장 변화

연도에 따라 언어재활사 구인공고에 4대보험 보장이 언급되었던 경우는 전체적으로 54.18%로 나타났고, 2013년부터 2015년까지 꾸준히 증가하다가 2016년에는 감소하였고, 2017년에 다시 증가하는 양상을 보였다. 퇴직금에 대한 언급이 있었던 경우는 전체적으로 38.08% 수준으로 나타났다. 2015년까지 증가하다가 다시 감소하는 형태를 나타내고 있다(표 4, 그림 4).

표 4. 구인공고에 나타난 4대보험 및 퇴직금 보장

Table 4. Four insurance coverage and retirement guarantee presented in job posting by years

	Four insurance coverage	Retirement guarantee	Total
2013	73 (46.50)	56 (35.67)	157
2014	189 (56.59)	124 (37.13)	334
2015	159 (57.82)	114 (41.45)	275
2016	130 (50.98)	97 (38.04)	255
2017	156 (54.93)	106 (37.32)	284
Total	707 (54.18)	497 (38.08)	1305

The values are N (%).

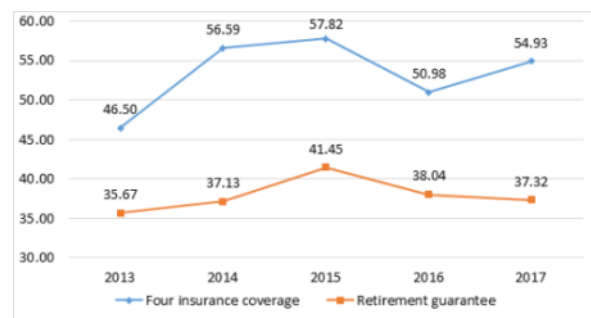


그림 4. 구인공고에 나타난 연도별 4대보험 및 퇴직금 보장 비율

Figure 4. Percentage of four insurance coverage and retirement guarantee presented in job posting by years

5) 연도별 급여의 변화

지난 5년간 구인공고에 나타난 언어재활사의 급여수준 비율은 표 5와 같다. 시간이 지남에 따라 연봉 2,000만원 이하의 비율과 2,000~2,500만원의 비율은 점차 줄고, 2,500만원 초과와 3,000~3,500만원의 비율은 점차 늘어나고 있는 추세를 보였다. 연도와 급여수준이 서로 독립적인지를 알아보기 위하여 X^2 검정을 실시한 결과 유의확률이 .126로 연도와 급여수준은 서로 독립적인 것으로 나타났다(표 5, 그림 5).

표 5. 구인공고에 나타난 연도별 급여

Table 5. salary presented in job posting by years

	~ 20,000	20,000-25,000	25,000-30,000	30,000~	Others	Total	$X^2(p)$
2013	6 (3.82)	7 (4.46)	2 (1.27)	2 (1.27)	140 (89.17)	157	17.664 (.126)
2014	22 (6.59)	23 (6.89)	7 (2.10)	3 (0.90)	279 (83.53)	334	
2015	15 (5.45)	28 (10.18)	8 (2.91)	1 (0.36)	223 (81.09)	275	
2016	19 (7.45)	27 (10.59)	15 (5.88)	6 (2.35)	188 (73.73)	255	
2017	8 (2.82)	16 (5.63)	13 (4.58)	7 (2.46)	240 (84.51)	284	
Total	70 (5.36)	101 (7.74)	45 (3.45)	19 (1.46)	1070 (81.99)	1305	

The values are N (%); By: Year, unit: thousands of won.

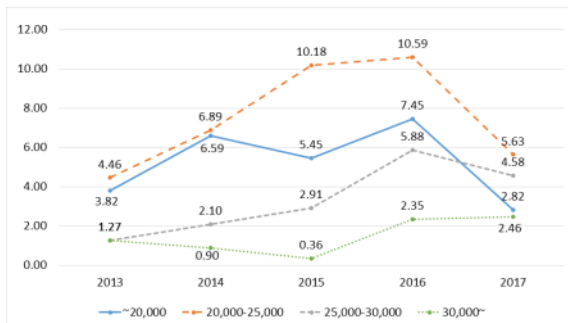


그림 5. 구인공고에 나타난 연도별 급여 구간 비율

Figure 5. Percentage of salary step presented in job posting by years

2. 지역별 구인 공고 분석

1) 지역별 고용형태의 차이

구인공고의 기관이 소재한 지역 중 정규직 공고의 비율이 가장 높게 나타난 지역은 경북(55.26%)이었고, 그 다음은 경남(50%)으로 비교적 높게 나타났다. 정규직 공고의 비율이 낮게 나타난 지역은 경기(26.99%), 서울(29.17%), 인천(29.23%)이었다. 비정규직 공고의 비율이 높게 나타난 지역은 인천(61.54%), 서울(60.98%), 경기(55.02%)였고, 낮게 나타난 지역은 전남(20.59%)과 경북(23.68%)이었다. 지역과 고용형태가 서로 독립적인지를 알아보기 위하여 X^2 검정을 실시한 결과 유의확률이 .000으로 지역에 따라 고용형태의 차이가 있다고 볼 수 있다(표 6, 그림 6).

표 6. 구인공고에 나타난 지역별 고용형태

Table 6. Employment type presented in job posting by areas

	Regular worker	Irregular worker	Others	Total	$X^2(p)$
SU	77 (29.17)	161 (60.98)	26 (9.85)	264	87.126* (.000)
BS	40 (45.45)	33 (37.50)	15 (17.05)	88	
DG	29 (45.31)	22 (34.38)	13 (20.31)	64	
IC	19 (29.23)	40 (61.54)	6 (9.23)	65	
GJ	7 (35.00)	8 (40.00)	5 (25.00)	20	
DJ	16 (43.24)	11 (29.73)	10 (27.03)	37	
US	26 (44.83)	15 (25.86)	17 (29.31)	58	
GG	78 (26.99)	159 (55.02)	52 (17.99)	289	
GW	16 (41.03)	14 (35.90)	9 (23.08)	39	
CB	21 (45.65)	14 (30.43)	11 (23.91)	46	
CN	11 (32.35)	13 (38.24)	10 (29.41)	34	
JB	23 (44.23)	14 (26.92)	15 (28.85)	52	
JN	15 (44.12)	7 (20.59)	12 (35.29)	34	
GB	42 (55.26)	18 (23.68)	16 (21.05)	76	
GN	54 (50.00)	32 (29.63)	22 (20.37)	108	
JJ	7 (46.67)	4 (26.67)	4 (26.67)	15	
Total	489 (37.39)	573 (43.81)	241 (18.43)	1308	

The values are N (%); Seoul: BS=Busan; DG=Daegu; IC=Incheon; GJ=Gwangju; DJ=Daejeon; US=Ulsan; GG=Gyeonggi; GW=Gangwon; CB=Chungbuk; CN=Chungnam; JB=Jeonbuk; JN=Jeonnam; GB=Gyeongbuk; GN=Gyeongnam; JJ=Jeju.

* $p < .05$

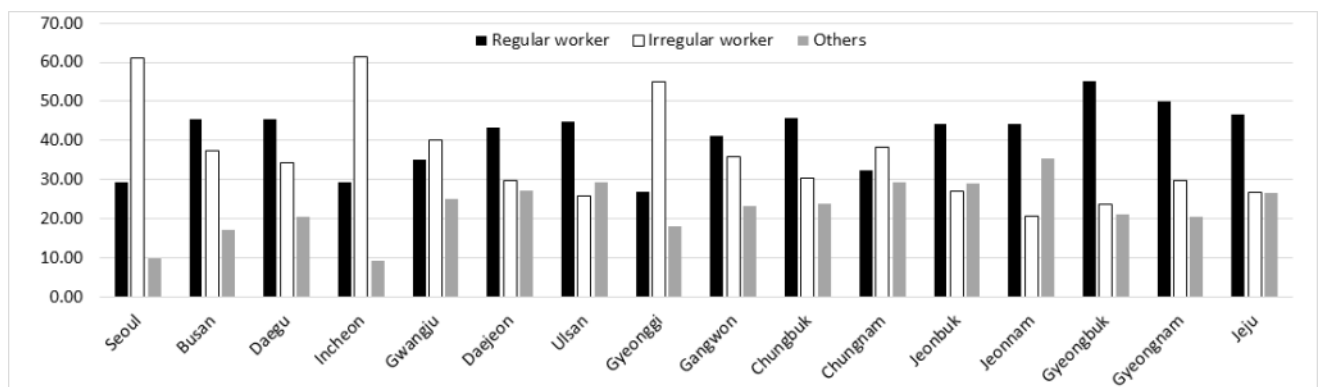


그림 6. 구인공고에 나타난 지역별 고용형태 비율

Figure 6. Percentage of employment type presented in job posting by areas

2) 지역별 근무형태의 차이

지역별 구인공고에 나타난 근무형태를 표 7과 그림 7에 제시하였다. 전일제 공고 비율이 높게 나타난 지역은 대전(43.24%)과 충북(41.30%)였고, 경기(21.03%)와 서울(23.05%)이 낮게 나타났다. 시간제 공고의 비율은 높게 나타난 지역은 경기(52.41%), 서울(47.21%), 전북(46.15%)였고, 제주(6.67%), 울산(23.73%)이 낮게 나타났다. 지역과 근무형태가 서로 독립적인지를 알아보기 위하여 X^2 검정을 실시한 결과 유의확률이 .000으로 지역에 따라 근무형태의 차이가 있다고 볼 수 있다(표 7, 그림 7).

표 7. 구인공고에 나타난 지역별 근무형태

Table 7. Working type presented in job posting by areas

	Full-time	Part-time	Others	Total	$X^2(p)$
SU	62 (23.05)	127 (47.21)	80 (29.74)	269	51.991* (.000)
BS	28 (31.46)	27 (30.34)	34 (38.20)	89	
DG	20 (31.25)	20 (31.25)	24 (37.50)	64	
IC	21 (31.82)	30 (45.45)	15 (22.73)	66	
GJ	6 (30.00)	9 (45.00)	5 (25.00)	20	
DJ	16 (43.24)	9 (24.32)	12 (32.43)	37	
US	20 (33.90)	14 (23.73)	25 (42.37)	59	
GG	61 (21.03)	152 (52.41)	77 (26.55)	290	
GW	11 (26.83)	12 (29.27)	18 (43.90)	41	
CB	19 (41.30)	14 (30.43)	13 (28.26)	46	
CN	10 (29.41)	14 (41.18)	10 (29.41)	34	
JB	15 (28.85)	24 (46.15)	13 (25.00)	52	
JN	11 (29.73)	10 (27.03)	16 (43.24)	37	
GB	22 (28.21)	21 (26.92)	35 (44.87)	78	
GN	40 (36.36)	27 (24.55)	43 (39.09)	110	
JJ	4 (26.67)	1 (6.67)	10 (66.67)	15	
Total	366 (27.60)	511 (38.54)	430 (32.43)	1326	

The values are N (%); SU=Seoul; BS=Busan; DG=Daegu; IC=Incheon; GJ=Gwangju; DJ=Daejeon; US=Ulsan; GG=Gyeonggi; GW=Gangwon; CB=Chungbuk; CN=Chungnam; JB=Jeonbuk; JN=Jeonnam; GB=Gyeongbuk; GN=Gyeongnam; JJ=Jeju.

* $p<.05$

3) 지역별 급여형태의 차이

지역별 구인공고에서 제시된 급여형태 중 비율제 공고가 가장 높게 나타난 지역은 경기(31.03%), 충남(29.4%), 인천(28.79%)의 순이었으며, 낮게 나타난 지역은 대전(8.11%)과 울산(10.17%)이었다. 연봉제가 가장 높았던 지역은 울산 (20.34%), 광주(20.00%)였고, 낮았던 지역은 제주(0.0%)와 전북(6.41%)였다. 지역과 급여형태가 서로 독립적인지를 알아보기 위하여 X^2 검정을 실시한 결과 유의확률이 .000으로 지역에 따라 급여형태의 차이가 있는 것으로 나타났다(표 8, 그림 8).

표 8. 구인공고에 나타난 지역별 급여형태

Table 8. Wage type presented in job posting by areas

	Ratio system	Basic & hourly salary	Annual salary system	Other	Total	$X^2(p)$
SU	75 (27.88)	3 (1.12)	37 (13.75)	154 (57.25)	116	82.046* (.000)
BS	16 (17.98)	5 (5.62)	17 (19.10)	51 (57.30)	38	
DG	14 (21.88)	1 (1.56)	6 (9.38)	43 (67.19)	21	
IC	19 (28.79)	0 (0.00)	12 (18.18)	35 (53.03)	31	
GJ	3 (15.00)	0 (0.00)	4 (20.00)	13 (65.00)	7	
DJ	3 (8.11)	3 (8.11)	6 (16.22)	25 (67.57)	12	
US	6 (10.17)	6 (10.17)	12 (20.34)	35 (59.32)	24	
GG	90 (31.03)	4 (1.38)	40 (13.79)	156 (53.79)	135	
GW	10 (24.39)	2 (4.88)	4 (9.76)	25 (60.98)	16	
CB	7 (15.22)	4 (8.70)	8 (17.39)	27 (58.70)	19	
CN	10 (29.41)	2 (5.88)	3 (8.82)	19 (55.88)	15	
JB	14 (26.92)	3 (5.77)	8 (15.38)	27 (51.92)	25	
JN	5 (13.51)	1 (2.70)	6 (16.22)	25 (67.57)	12	
GB	18 (23.08)	9 (11.54)	5 (6.41)	46 (58.97)	32	
GN	19 (17.27)	7 (6.36)	21 (19.09)	63 (57.27)	47	
JJ	2 (13.33)	2 (13.33)	0 (0.00)	11 (73.33)	4	
Total	316 (23.83)	53 (4.00)	190 (14.33)	767 (57.84)	561	

The values are N (%); SU=Seoul; BS=Busan; DG=Daegu; IC=Incheon; GJ=Gwangju; DJ=Daejeon; US=Ulsan; GG=Gyeonggi; GW=Gangwon; CB=Chungbuk; CN=Chungnam; JB=Jeonbuk; JN=Jeonnam; GB=Gyeongbuk; GN=Gyeongnam; JJ=Jeju.

* $p<.05$

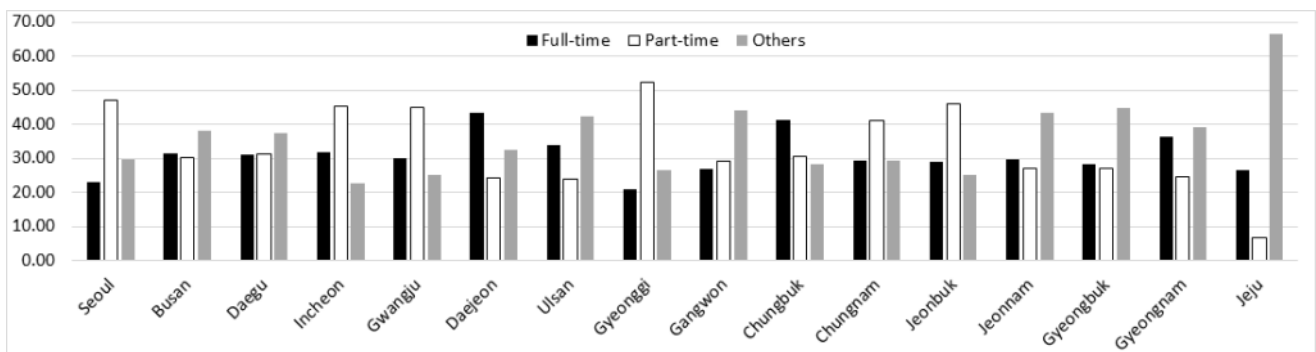


그림 7. 구인공고에 나타난 지역별 근무형태 비율

Figure 7. Percentage of working type presented in job posting by areas

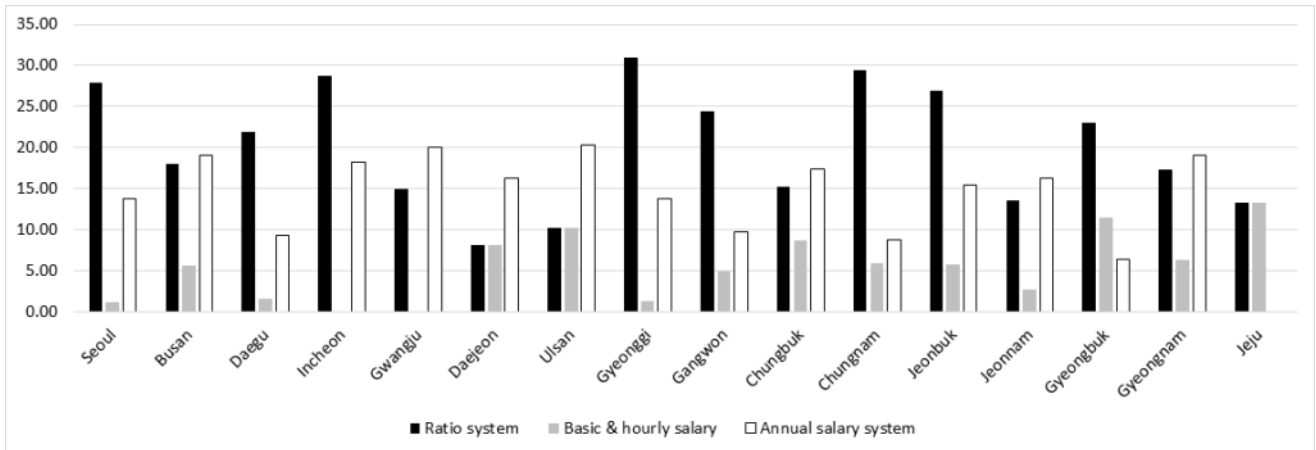


그림 8. 구인공고에 나타난 지역별 급여형태 비율

Figure 8. Percentage of wage type presented in job posting by areas

4) 지역별 4대보험 및 퇴직금 보장 차이

지역에 따라 언어재활사 구인공고에 나타난 4대보험 보장은 강원(75.61%), 충북(73.91%), 제주(73.33%)에서 높게 나타났고, 서울(40.89%), 경기(44.14%), 충남(47.06%)에서 낮게 나타

났다. 퇴직금의 경우 제주(60.00%), 대전(59.46%), 강원(58.54%)에서 높게 나타났고, 서울(26.77%), 경기(27.99%), 충남(29.41%)에서 낮게 나타났다(표 9, 그림 9).

표 9. 구인공고에 나타난 4대보험 및 퇴직금 보장

Table 9. Four insurance coverage and retirement guarantee presented in job posting by years

	Four insurance coverage	Retirement guarantee	Total		Four insurance coverage	Retirement guarantee	Total
SU	110 (40.89)	72 (26.77)	269	GW	31 (75.61)	24 (58.54)	41
BS	48 (53.93)	38 (42.70)	89	CB	34 (73.91)	22 (47.83)	46
DG	44 (68.75)	33 (51.56)	64	CN	16 (47.06)	10 (29.41)	34
IC	33 (50.00)	23 (34.85)	66	JB	27 (51.92)	17 (32.69)	52
GJ	12 (60.00)	11 (55.00)	20	JN	25 (67.57)	17 (45.95)	37
DJ	26 (70.27)	22 (59.46)	37	GB	52 (66.67)	43 (55.13)	78
US	40 (67.80)	25 (42.37)	59	GN	78 (70.91)	54 (49.09)	110
GG	128 (44.14)	81 (27.93)	290	JJ	11 (73.33)	9 (60.00)	15
				Total	723 (54.52)	507 (38.24)	1326

The values are N (%); SU=Seoul; BS=Busan; DG=Daegu; IC=Incheon; GJ=Gwangju; DJ=Daejeon; US=Ulsan; GG=Gyeonggi; GW=Gangwon; CB=Chungbuk; CN=Chungnam; JB=Jeonbuk; JN=Jeonnam; GB=Gyeongbuk; GN=Gyeongnam; JJ=Jeju.

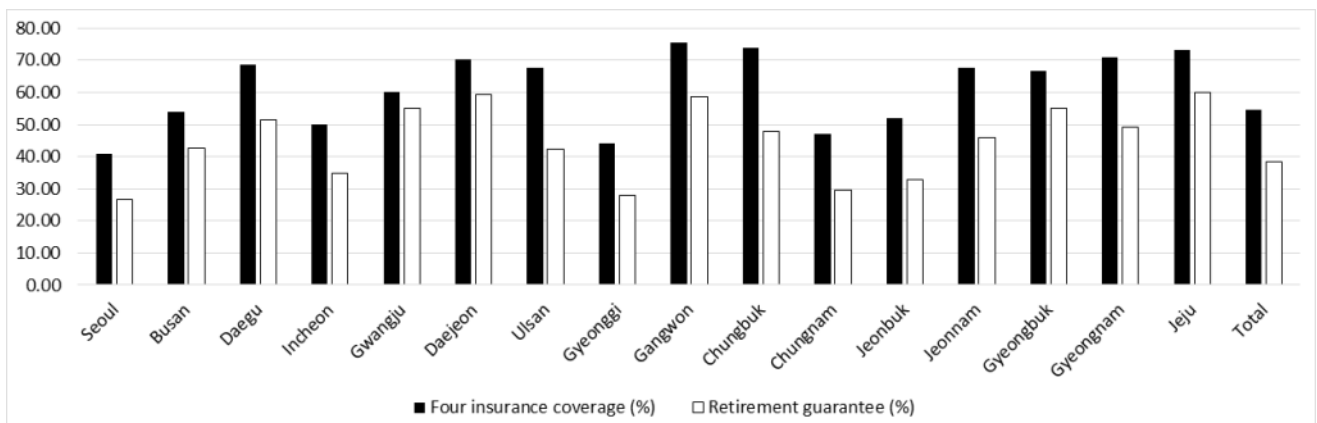


그림 9. 지역별 구인공고에 나타난 4대보험 및 퇴직금 보장 비율

Figure 9. Percentage of four insurance coverage and retirement guarantee presented in job posting by areas

5) 지역별 급여의 차이
지역별로 구인공고에 나타난 언어재활사의 급여는 표 10에 제시하였다. 연봉 2,000만원 이하의 구인공고 비율이 높았던 곳은 전남과 경남이었고, 연봉 2,000~2,500만원 이하의 구인공고 비율이 높았던 곳은 대전, 충남, 경북, 울산 등의 지역이었다. 연봉 3,000만원 초과와 구인공고는 대부분의 지역에서 3건 미만으로

적게 나타났다. 급여수준이 제시된 구인공고의 빈도가 지역에 따라 매우 적은 곳이 있었으므로 해석에 주의할 필요가 있다. 지역과 급여수준이 서로 독립적인지를 알아보기 위하여 X^2 검정을 실시한 결과 유의확률이 .144로 지역에 따라 급여의 차이가 있다고 보기 어렵다(표 10, 그림 10).

표 10. 구인공고에 나타난 지역별 급여
Table 10. salary presented in job posting by areas

	~ 20,000	20,000 -25,000	25,000 -30,000	30,000~	Others	Total		~ 20,000	20,000 -25,000	25,000 -30,000	30,000~	Others	Total	$X^2(p)$
SU	12 (4.46)	21 (7.81)	9 (3.35)	5 (1.86)	222 (82.53)	269	GW	1 (2.44)	2 (4.88)	1 (2.44)	1 (2.44)	36 (87.80)	41	
BS	3 (3.37)	3 (3.37)	0 (0.00)	1 (1.12)	82 (92.13)	89	CB	3 (6.52)	4 (8.70)	2 (4.35)	0 (0.00)	37 (80.43)	46	
DG	3 (4.69)	7 (10.94)	1 (1.56)	0 (0.00)	53 (82.81)	64	CN	1 (2.94)	3 (8.82)	0 (0.00)	0 (0.00)	30 (88.24)	34	
IC	7 (10.61)	5 (7.58)	4 (6.06)	2 (3.03)	48 (72.73)	66	JB	3 (5.77)	1 (1.92)	8 (15.38)	0 (0.00)	40 (76.92)	52	
GJ	0 (0.00)	2 (10.00)	0 (0.00)	2 (10.00)	16 (80.00)	20	JN	2 (5.41)	2 (5.41)	1 (2.70)	0 (0.00)	32 (86.49)	37	58.443* (.144)
DJ	2 (5.41)	6 (16.22)	0 (0.00)	0 (0.00)	29 (78.38)	37	GB	1 (1.28)	5 (6.41)	1 (1.28)	0 (0.00)	71 (91.03)	78	
US	2 (3.39)	9 (15.25)	2 (3.39)	1 (1.69)	45 (76.27)	59	GN	13 (11.82)	7 (6.36)	4 (3.64)	2 (1.82)	84 (76.36)	110	
GG	17 (5.86)	22 (7.59)	11 (3.79)	5 (1.72)	235 (81.03)	290	JJ	1 (6.67)	1 (6.67)	1 (6.67)	0 (0.00)	12 (80.00)	15	
Total								71 (5.35)	102 (7.69)	46 (3.47)	3.47 (1.43)	1088 (82.05)	1326	

The values are N (%); By: Year, unit: thousands of won.
* $p<.05$

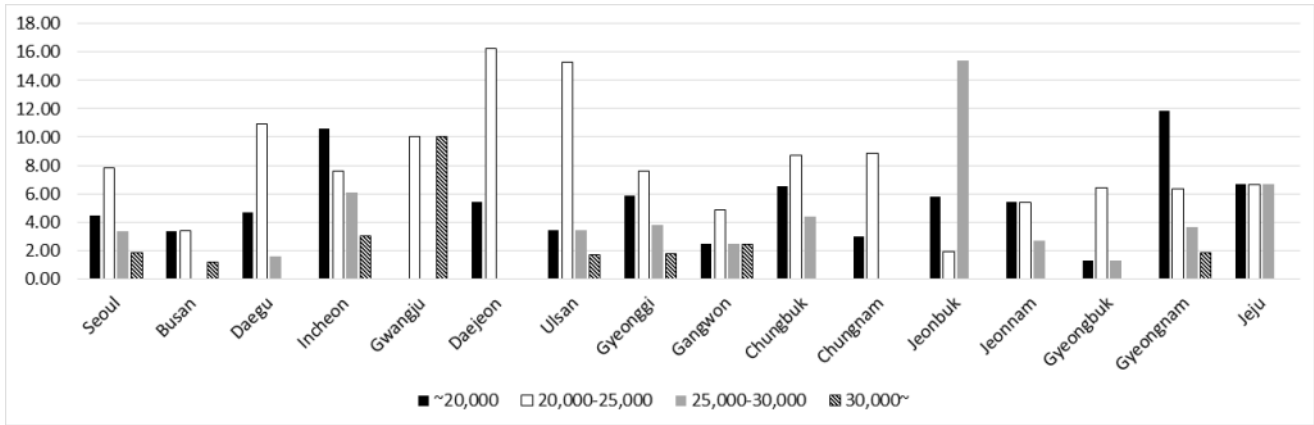


그림 10. 구인공고에 나타난 지역별 급여 구간 비율
Figure 10. Percentage of salary step presented in job posting by areas

3. 기관유형별 구인 공고 분석

1) 기관유형별 고용형태의 차이

구인 기관유형에 따라 정규직과 비정규직 공고의 비율을 살펴보면, 특히 정규직 공고 비율이 높은 기관유형은 어린이집(87.30%)과 장애 및 요양 시설(73.91%)이었고, 정규직 공고의 비율이 낮은 기관유형은 교육청/특수학교(9.76%)와 사설치료실(30.60%)이었다. 반면 비정규직 공고 비율이 높은 기관유형은 교육청/특수학교(87.80%), 복지관(56.70%), 다문화가족지원센터(54.17%) 순이었고, 비정규직 공고의 비율이 낮은 경우는 어린이집(7.94%)과 장애/요양시설(17.39%)이었다. 기관유형과 고용형태가 서로 독립적인지를 알아보기 위하여 χ^2 검정을 실시한 결과 유의확률이 .000으로 기관유형에 따라 고용형태에 차이가 있다고 볼 수 있다(표 11, 그림 11).

표 11. 구인공고에 나타난 기관유형별 고용형태

Table 11. Employment type presented in job posting by employment facility

	Regular worker	Irregular worker	Others	Total	$\chi^2(p)$
PF	194 (30.60)	248 (39.12)	192 (30.28)	634	
WC	86 (32.95)	148 (56.70)	27 (10.34)	261	
HP	96 (43.64)	98 (44.55)	26 (11.82)	220	
KG	55 (87.30)	5 (7.94)	3 (4.76)	63	
NF	34 (73.91)	8 (17.39)	4 (8.70)	46	101.83* (.000)
MC	9 (37.50)	13 (54.17)	2 (8.33)	24	
OE	4 (9.76)	36 (87.80)	1 (2.44)	41	
Others	11 (29.73)	17 (45.95)	9 (24.32)	37	
Total	489 (37.53)	573 (43.98)	241 (18.50)	1303	

The values are N (%); PF=Private facility; WC=Welfare center; HP=Hospitals; KG=Kindergarden; NF=Disability/Nursing Facility; MF=Multicultural family support center; OE=Office of education/school.

* $p < .05$

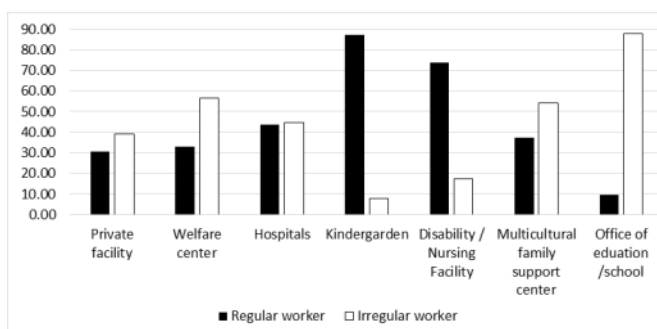


그림 11. 구인공고에 나타난 기관유형별 고용형태 비율

Figure 11. Percentage of employment type presented in job posting by employment facility

2) 기관유형별 근무형태의 차이

기관유형에 따라 구인공고에 나타난 근무형태를 살펴보면, 전일제 공고의 비율이 가장 높게 나타난 기관유형은 어린이집이 50.79%로 가장 높았고, 다음은 병원으로 47.27%였다. 전일제 공고의 비율이 가장 낮게 나타난 기관유형은 사설치료실 17.19%였다. 시간제 공고의 비율이 가장 높게 나타난 기관유형은 사설치료실로 53.15%였고, 다음은 복지관 42.53%로 나타났다. 시간제 공고의 비율이 가장 낮은 기관유형은 다문화가족지원센터(0%), 어린이집(3.17%), 교육청/특수학교(7.32%) 등이었다. 기관유형과 근무형태가 서로 독립적인지를 알아보기 위하여 χ^2 검정을 실시한 결과 유의확률이 .000으로 기관유형에 따라 근무형태의 차이가 있다고 볼 수 있다(표 12, 그림 12).

표 12. 구인공고에 나타난 기관유형별 근무형태

Table 12. Working type presented in job posting by employment facility

	Full-time	Part-time	Others	Total	$\chi^2(p)$
PF	109 (17.19)	337 (53.15)	188 (29.65)	634	
WC	82 (31.42)	111 (42.53)	68 (26.05)	261	
HP	104 (47.27)	38 (17.27)	78 (35.45)	220	
KG	32 (50.79)	2 (3.17)	29 (46.03)	63	
NF	17 (36.96)	6 (13.04)	23 (50.00)	46	183.92* (.000)
MC	8 (33.33)	0 (0.00)	16 (66.67)	24	
OE	15 (36.59)	3 (7.32)	23 (56.10)	41	
Others	3 (8.11)	21 (56.76)	13 (35.14)	37	
Total	370 (27.90)	518 (39.06)	438 (33.03)	1326	

The values are N (%); PF=Private facility; WC=Welfare center; HP=Hospitals; KG=Kindergarden; NF=Disability/Nursing Facility; MF=Multicultural family support center; OE=Office of education/school.

* $p < .05$

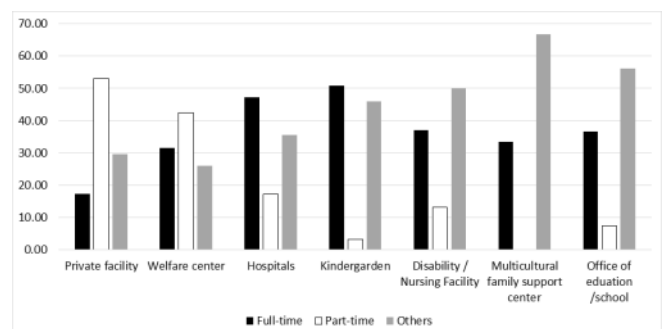


그림 12. 구인공고에 나타난 기관유형별 근무형태 비율

Figure 12. Percentage of working type presented in job posting by employment facility

3) 기관유형별 급여형태의 차이

기관유형에 따라 구인공고에 나타난 급여형태에 변화가 있는지

살펴보았을 때, 비율제가 가장 높았던 기관은 사설치료실로 32.33%였다. 반면 다문화가족지원센터, 어린이집, 장애/요양시설에서는 비율제의 비율이 낮게 나타났다. 구인공고에서 나타난 연봉제의 비율이 가장 높았던 기관 유형을 다문화가족지원센터 58.33%, 장애/요양시설 54.35%였고, 연봉제 비율이 가장 낮았던 기관은 사설치료실로 3.15%였다. 기관유형과 급여형태가 서로 독립적인지를 알아보기 위하여 X^2 검정을 실시한 결과 유의확률이 .000으로 기관유형에 따라 급여형태에 차이가 있다고 볼 수 있다 (표 13, 그림 13).

표 13. 구인공고에 나타난 연도별 급여형태

Table 13. Wage type presented in job posting by employment facility

	Ratio system	Basic & hourly salary	Annual salary system	Other	Total	$X^2(p)$
PF	205 (32.33)	44 (6.94)	20 (3.15)	367 (57.89)	634	
WC	73 (27.97)	4 (1.53)	41 (15.71)	143 (54.79)	261	
HP	19 (8.64)	3 (1.36)	53 (24.09)	145 (65.91)	220	
KG	1 (1.59)	0 (0.00)	18 (28.57)	44 (69.84)	63	
NF	1 (2.17)	1 (2.17)	25 (54.35)	19 (41.30)	46	248.19* (.000)
MC	0 (0.00)	0 (0.00)	14 (58.33)	10 (41.67)	24	
OE	6 (14.63)	1 (2.44)	15 (36.59)	19 (46.34)	41	
Others	11 (29.73)	0 (0.00)	4 (10.81)	22 (59.46)	37	
Total	316 (23.83)	53 (4.00)	190 (14.33)	769 (57.99)	1326	

The values are N (%); PF=Private facility; WC=Welfare center; HP=Hospitals; KG=Kindergarden; NF=Disability/Nursing Facility; MF=Multicultural family support center; OE=Office of education/school.

* $p<.05$

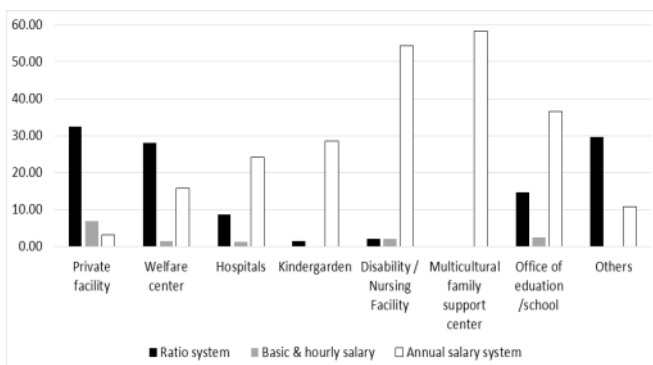


그림 13. 구인공고에 나타난 기관유형별 급여형태 비율

Figure 13. Percentage of wage type presented in job posting by employment facility

4) 기관유형별 4대보험 및 퇴직금 보장 차이

근무기관의 유형에 따라 4대보험 보장에 관한 내용이 가장 많이 나타났던 어린이집, 장애/요양시설, 다문화가족지원센터와 특수

학교/교육청의 순이었다. 퇴직금에 대한 언급이 있었던 경우도 역시 어린이집과 장애/요양시설의 순이었다. 4대보험과 퇴직금이 가장 낮게 나타난 기관 유형은 사설치료실이었다(표 14, 그림 14).

표 14. 구인공고에 나타난 4대보험 및 퇴직금 보장

Table 14. Four insurance coverage and retirement guarantee presented in job posting by employment facility

	Four insurance coverage	Retirement guarantee	Total
PF	296 (46.69)	195 (30.76)	634
WC	139 (53.26)	108 (41.38)	261
HP	133 (60.45)	88 (40.00)	220
KG	51 (80.95)	45 (71.43)	63
NF	37 (80.43)	29 (63.04)	46
MC	17 (70.83)	16 (66.67)	24
OE	29 (70.73)	13 (31.71)	41
Others	21 (56.76)	13 (35.14)	37
Total	723 (54.52)	507 (38.24)	1326

The values are N (%); PF=Private facility; WC=Welfare center; HP=Hospitals; KG=Kindergarden; NF=Disability/Nursing Facility; MF=Multicultural family support center; OE=Office of education/school.

* $p<.05$

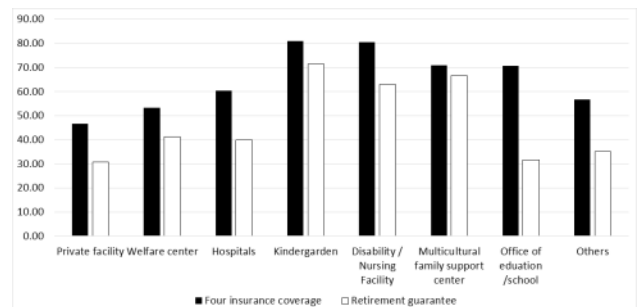


그림 14. 구인공고에 나타난 기관유형별 4대보험 및 퇴직금 보장 비율

Figure 14. Percentage of four insurance coverage and retirement guarantee presented in job posting by employment facility

5) 기관유형별 급여의 차이

기관유형별로 구인공고에 나타난 언어치료사의 급여수준을 표 15에 제시하였다. 연봉 2,000만원 이하의 구인공고 비율이 높게 나타난 기관유형은 교육청/특수학교 29.7%, 복지관 9.9%이었다. 연봉 2,000~2,500만원의 비율이 높게 나타난 기관유형은 다문화가족지원센터와 교육청/특수학교였다. 연봉 2,500~3,000만원의 비율이 높게 나타난 기관유형은 장애/요양시설이었고, 3,000만원 초과인 비율이 높게 나타난 기관 유형을 병원이었다. 기관유형과 급여가 서로 독립적인지를 알아보기 위하여 X^2 검정을 실시한 결과 유의확률이 .000으로 기관유형에 따라 급여의 차이가 있다고 볼 수 있다(표 15, 그림 15).

표 15. 구인공고에 나타난 기관유형별 급여

Table 15. Salary presented in job posting by employment facility

	~ 20,000	20,000 ~25,000	25,000 ~30,000	30,000~	Others	Total	$X^2(p)$
PF	22 (3.47)	21 (3.31)	12 (1.89)	5 (0.79)	574 (90.54)	634	
WC	26 (9.96)	20 (7.66)	5 (1.92)	2 (0.77)	208 (79.69)	261	
HP	5 (2.27)	13 (5.91)	7 (3.18)	6 (2.73)	189 (85.91)	220	
KG	2 (3.17)	9 (14.29)	2 (3.17)	0 (0.00)	50 (79.37)	63	
NF	2 (4.44)	6 (13.33)	14 (31.11)	2 (4.44)	21 (46.67)	45	68.800* (.000)
MC	1 (4.17)	15 (62.50)	0 (0.00)	0 (0.44)	8 (33.33)	24	
OE	12 (29.27)	16 (39.02)	3 (7.32)	2 (4.88)	8 (19.51)	41	
Others	1 (2.63)	2 (5.26)	3 (7.89)	2 (5.26)	30 (78.95)	38	
Total	71 (5.35)	102 (7.69)	46 (3.47)	19 (1.43)	1088 (82.05)	1326	

The values are N (%); By: year, unit: thousands of won.

PF=Private facility; WC=Welfare center; HP=Hospitals; KG=Kindergarden; NF=Disability/Nursing Facility; MF=Multicultural family support center; OE=Office of education/school.

* $p < .05$

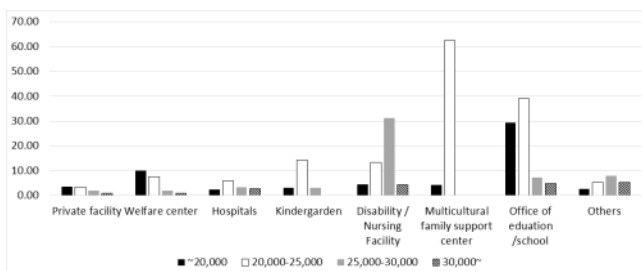


그림 15. 구인공고에 나타난 기관유형별 급여 구간 비율

Figure 15. Percentage of salary step presented in job posting by years

IV. 논의 및 결론

본 연구는 최근 5년간 언어재활사 구인공고에 제시된 정보들을 바탕으로 연도에 따라, 지역에 따라, 언어재활사가 근무하는 기관 유형에 따라 고용과 관련된 요소들에 차이가 있는지 알아보고자 하였다.

먼저 연도별로 고용형태를 살펴보면, 구인공고에서는 정규직보다 비정규직을 뽑는 경우가 매년 많았다. 정규직과 비정규직의 차이는 2013년에 10% 이상 차이가 나던 것이 2015년에 근소한 차이를 보였으나 2017년에 다시 차이가 7% 정도의 차이를 보였다. 정규직 공고의 비율은 5년 평균 37.30%인 반면 비정규직 공고의 비율은 44.06%였다. Lee & Hwang(2003)은 언어치료사의

직무 만족과 이직에 관한 조사 연구에서 응답한 언어치료사들 중 정규직이 65.2%, 비정규직이 약 34.8%였던 결과와는 상반되는 결과였다. 이는 실제 언어재활사 210명을 표집하여 이들을 대상으로 정규직과 비정규직을 조사한 방법과 구인공고에 나타난 정보를 바탕으로 정규직과 비정규직을 조사한 방법 상의 차이일 수 있다. 또한 구인공고 상에서는 정보가 제시되어 있지 않아 기타로 분류된 비율이 전체의 18.65%였던 점도 실제와의 오차를 만들 수 있다. 그러나 실제 정규직의 비율보다 구인공고 상에 비율이 낮게 조사된 것이라고 하더라도 예비 언어재활사나 언어재활사라는 직업을 선택하려는 사람, 또는 일반인들에게 노출될 수 있는 온라인 구인공고에서 정규직보다 비정규직 공고가 빈번하게 노출되는 것은 언어재활사라는 실제 언어재활사의 취업현황보다 부정적으로 인식되지 않도록 언어재활사협회나 전국언어재활기관협의회와 같은 단체에서 보다 사실적인 취업현황 정보를 조사하고 발표하는 등의 노력이 필요하다.

구인공고에 나타난 근무형태는 연도별로 나누어 보았을 때, 매년 전일제보다 시간제 공고가 많았다. 특히 전일제 공고는 2013년부터 2015년까지 계속 감소하는 추세를 보이다가 2017년에 다시 급격하게 증가하는 양상을 보였다. 선행 연구(Lee, 2013)에서 지적한 바와 같이 언어재활사의 직업적 안정이나 만족도를 높이기 위해서는 정규직의 비율과 전일제 비율이 높아지는 추세가 바람직하나 지난 5년간은 구인공고 상에서는 지속적인 증가로 보기는 어려웠다. 언어재활사의 직업적 안정성 향상을 위한 노력이 개별 기관과 협회체의 입장에서 이루어질 필요가 있으며, 다른 한편으로는 유연한 직업으로써의 장점을 부각시키려는 자체적인 노력도 필요하다고 생각한다.

지난 5년간 언어재활사 구인공고에 나타난 급여형태의 변화는 비율제는 20~25% 수준에서 큰 변화가 없었으나 고정급여라고 볼 수 있는 연봉제의 경우 2013년 7.64%에서 2015년 22.55%까지 증가하였다가 2017년 다시 9.86%로 감소하는 경향을 보였다. 근무기관에 따라 연봉제를 선호하는 경우도 있고, 비율제를 주로 선호하는 경우도 있기 때문일 수 있다. 따라서 어느 하나의 급여체계가 좋다거나 증가시켜야 하는 것은 아니나, 예비 언어재활사들이 선택하여 취업처를 정할 수 있도록 충분한 정보의 제공이 필요하다.

연도에 따른 4대보험 보장과 퇴직금 보장의 변화는 2015년까지 증가하다가 2016년에 감소하였으나 다시 증가하는 추세를 나타내고 있었다. 구인공고 상에서 4대보험을 보장하는 공고의 비율은 54.18%였고, 퇴직금 보장을 명시한 공고의 비율은 38.08%였다. Kim(2016)은 급여, 정규직과 함께 4대보험에 가입되어있을수록 직무만족도가 높다고 하였다. 따라서 연차적으로 언어재활사의 직무만족도를 높여나가기 위해서는 4대보험과 퇴직금 등과 같은 언어재활사의 근로복지를 향상시키기 위한 인식과 정책개발 등이 필요하다.

연도에 따른 급여구간의 변화는 연봉 2,000만원 이하와 2,000~2,500만원 구간은 2016년까지 증가하다가 2017년에 감소하는 양상을 보였고, 연봉 2,500~3,000만원과 3,000만원 초과 구간은 5년간 대체로 증가하는 추세를 보이고 있어 향후에도 이러한 추세를 지속할 것으로 기대해 볼 수 있다. 언어재활사의 직무 및

만족도에 관한 많은 연구(Lee & Hwang, 2003; Lee, 2013; Lim, 2003; Jang, 2010, Park, 2005)에서 업무만족도는 높은 반면 보수나 승진에 대한 만족도는 상대적으로 낮게 조사되었다. 고용의 안정성과 함께 보수는 직업의 만족도 뿐만 아니라 청소년들이 미래의 직업을 결정하는 중요한 요인이 된다. 언어재활사라는 직업은 우리 사회에 언어장애인들을 위하여 전문적인 평가와 중재를 제공하는 꼭 필요한 직업만큼 직업적 위상을 제고하기 위한 체계적이고 전략적인 노력이 필요하다.

지난 5년 동안 언어재활사 구인공고에 나타난 고용, 근무, 급여, 보장과 관련한 정보들이 일부 개선이 있었으나, 일관적이고 고무적인 향상은 찾기는 어려웠다. 향후 이러한 구인관련 지표들이 보다 안정적인 형태로 개선될 수 있도록 수동적인 광망보다 적극적인 조사와 연구, 정책 제언 등이 이루어져야 하겠다.

두 번째로 구인공고의 제시된 정보가 지역별로 차이가 있는지를 분석하였다. 고용형태 중 정규직의 비율이 높았던 지역은 경북, 경남이었고, 정규직의 비율이 낮은 지역은 경기, 서울, 인천이었다. 비정규직의 비율이 높게 나타난 지역은 인천, 서울, 경기였고, 비정규직의 비율이 낮은 지역은 전남과 경북이었다. 수도권의 세 지역 서울, 인천, 경기는 전체 공고의 중 거의 절반(47.2%)을 차지하는 지역인데 이 지역들에서 특히 정규직이 26~29% 수준이었고, 비정규직은 55~61% 수준으로 비정규직이 정규직의 약 두 배에 달하였다. 서울 경기지역을 중심으로 언어치료사의 직무실태와 만족도 조사한 연구(Lee, 2013)에서도 정규직이 31.5%, 계약직, 임시직, 파트타임 등으로 세분한 비정규직이 64.7%로 나타나 본 연구의 결과와 일치하였다. 이 지역과 반대의 양상을 보이고 있는 지역이 경북과 경남으로 정규직의 비율이 50~55%대, 비정규직의 비율이 23~29%대로 나타났다. 정규직이 65.2%, 비정규직이 약 34.8%였던 Lee & Hwang(2003)의 연구와 일치하였다.

지역에 따라 근무형태의 차이를 보았을 때, 전일제의 비율이 높은 지역은 대전과 충북이었고, 전일제 비율이 낮은 지역은 경기와 서울이었다. 시간제의 비율이 높은 지역은 경기와 서울이었고, 시간제 비율이 낮은 지역은 제주와 울산이었다. 이러한 지역의 근무형태의 차이는 지역에 분포한 기관유형의 차이일 수도 있다. Jang(2010)은 장애아전담 보육시설 언어치료사들을 대상으로 직무만족에 관한 연구에서 장애아전담 보육시설이 서울, 경기, 인천 등과 같은 수도권보다 영호남에 많고, 언어치료사들도 더욱 많이 배치되어 있다고 하였다. 주로 전일제로 언어치료사를 채용하는 장애전담 어린이집과 같은 보육시설이 지역별로 편차가 있는 점도 본 연구의 결과를 일부 설명할 수 있을 것이다.

지역에 따라 급여형태의 차이를 보았을 때, 비월제의 비율이 높게 나타난 지역은 경기, 충남, 인천이었고, 비월제 비율이 낮은 지역은 대전, 울산이었다. 연봉제 비율이 높게 나타난 지역은 울산, 광주였고, 연봉제 비율이 낮게 나타난 지역은 제주와 전북이었다.

4대보험 보장 비율이 높게 나타난 지역은 강원, 충북, 제주였고, 낮게 나타난 지역은 경기, 서울, 충남이었다. 퇴직금 보장 비율이 높게 나타난 지역은 제주, 대전, 강원이었고, 낮게 나타난 지역은 서울, 경기, 충남이었다.

지역에 따라 고용, 근로, 급여, 보장과 관련한 내용에 차이가 있는 것으로 나타났고, 특히 인구밀도와 언어재활사의 비율, 구인

공고의 수가 모두 많은 수도권의 서울, 경기, 인천 지역이 다른 지역에 비해 비정규직의 비율이 높고, 시간제 비율이 높고, 4대보험과 퇴직금의 보장이 낮은 것으로 나타났다. 고용 형태가 비정규직이 많기 때문에 또한 전일제보다는 시간제가 많고, 4대보험과 퇴직금 보장 비율이 낮은 것과 연관된 결과로 볼 수 있다. 수도권 지역의 구인공고의 비율이 전체의 절반을 차지하고 있으므로, 언어재활사 직업의 안정성을 향상시키기 위한 정책은 지역의 특성에 따라 다른 접근 전략이 필요하다.

세 번째로 구인공고의 기관유형에 따라 살펴보았을 때, 정규직 공고의 비율이 높고, 비정규직 공고의 비율이 낮은 기관유형은 어린이집, 장애/요양 시설이었다. Kim(2016)은 장애전담어린이집 언어재활사를 대상으로 한 연구에서는 정규직 59.4%였고, 비정규직 전일제 36.5%, 비정규직 시간제 4.1%였다고 보고하였다. 본 연구의 결과와 일치하는 결과였다. 정규직과 비정규직의 비율이 비슷한 기관유형은 사설치료실과 병원이었다.

반면 정규직의 비율이 낮고, 비정규직의 비율이 높은 기관 유형은 교육청/특수학교와 복지관, 다문화가족지원센터였다. 복지관에 근무하는 언어치료사를 대상으로 한 Lim(2003)의 연구에서는 정규직 77.4%, 비정규직이 22.6%로 보고 되어 본 연구와 차이가 있었다. 이는 현재 장애아동 발달재활서비스로 명칭이 변경된 장애아동 재활치료 서비스 바우처가 2009년에 시행되면서(Park, 2014) 언어치료사가 이 사업에 제공인력으로 포함이 되었고, 그 이전 복지관의 정규직 직원으로 채용하던 형태가 바뀌어 바우처 사업의 계약직 직원으로 채용되게 되었다. 이러한 이유로 과거보다 복지관에 근무하는 언어재활사들의 고용의 안정성은 약화되었다. 반면 근무의 유연성이 높아진 것은 장점으로 볼 수 있을 것이다.

언어재활사의 취업처는 의료분야, 교육분야, 복지분야 등 매우 다양한데 이들 취업처마다 고용의 양상은 매우 다른 것으로 나타났다. 특히 교육청의 특수교육지원센터나 특수학교에서 언어재활사를 대부분 비정규직으로 구인하고 있으며, 복지관과 다문화가족지원센터에서도 높은 비율로 비정규직 언어재활사를 구인하고 있었다. 이들 기관은 우리 사회에서 공격적인 기관들로 국가자격 취득자들만이 수행할 수 있는 언어재활사라는 직무에 대한 적절한 대우를 하도록 인식과 여건의 개선을 촉구할 필요가 있다.

기관유형에 따라 구인공고에 나타난 근무형태를 살펴보았을 때, 전일제 공고가 시간제 공고보다 비율이 높은 기관 유형은 병원, 어린이집, 장애/요양 시설, 다문화가족지원센터, 교육청/특수학교였고, 전일제 공고보다 시간제 공고의 비율이 높은 기관 유형은 사설치료실과 복지관이었다. 기관의 특성상 언어재활대상자가 서비스를 받는 시간의 제한 없는 기관들의 경우 전일제로 구인을 하고 있었으나, 사설치료실과 같이 서비스 이용시간이 방과후 시간에 밀집되어 있는 경우, 전일제로 고용하기 보다 시간제 형태로 고용하는 경우가 많은 것으로 보인다.

기관유형별로 급여형태를 비교하였을 때, 근로형태와 유사하게 전일제 공고의 비율이 높았던 병원, 어린이집, 장애/요양 시설, 다문화가족지원센터, 교육청/특수학교는 연봉제의 비율이 높았고, 시간제 공고의 비율이 높았던 사설치료실과 복지관은 급여형태도 비월제가 높게 나타났다. 기관유형의 특성에 따라 근무 형태와 급여 형태가 뚜렷한 차이를 보였다.

기관유형별로 보았을 때, 4대보험과 퇴직금 보장이 공통적으로 높게 나타난 기관 유형은 어린이집, 장애/요양 시설, 다문화가족지원센터였다. 반면 4대보험과 퇴직금 보장이 공통적으로 낮았던 기관유형을 사설치료실이었다. 이러한 보장 요소는 대체로 고용형태의 정규직 비율과 유사하게 나타나고 있으나, 다문화가족지원센터와 교육청/특수교육지원센터의 경우는 비정규직 형태의 고용이 많으나 4대보험이나 퇴직금은 비교적 높은 비율로 보장하는 것으로 나타났다.

앞서 지역별 분석과 마찬가지로 급여 분석은 응답비율이 전체적으로 매우 낮았고, 특히 사설치료실의 경우 급여형태가 비율제가 높았고, 시간제 구인공고의 경우, 일급 혹은 시급으로 제시된 경우 등이 있어 분석에 제외된 기타의 비율이 90%를 넘는 반면, 장애/요양 시설, 다문화가족지원센터, 교육청/특수학교 등은 연봉 정보들이 비교적 많이 제시되어 분석 대상 사례의 비율이 높았다. 이들 기관은 대체로 급여가 구체적으로 제시된 비율이 높음을 의미하고, 반면 사설치료실, 복지관, 병원, 어린이집의 경우 급여가 일정하지 않아서 구체적으로 제시되어 있지 않거나, 자체 규정을 따른다고 제시되어 있어 이러한 결과의 해석은 매우 제한적일 수 밖에 없다.

근무하는 기관의 유형에 따라 직무만족도를 조사한 연구들의 결과는 조금씩 차이가 있었다. Jang(2010)은 장애전담 보육시설 언어치료사들은 전반적으로 직무에 관하여 긍정적이고 만족도가 양호하다고 하였고, Kim(2015)은 사설언어치료실에 근무하는 언어치료사의 직무만족도가 상대적으로 높았고, 병원에 근무하는 언어치료사의 직무만족도가 상대적으로 낮은 것으로 보고하였다. Lee(2013)는 근무처가 사설치료실인 경우가 장애인복지관에 근무하는 경우보다 상사 및 동료에 대한 만족도가 높았다고 하였다. Kim(2011)은 언어치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구에서 근무처가 사설치료실인 경우 만족도가 높다고 하였다. 직무만족도에 영향을 미치는 요소는 여러 가지이고, 개인마다 더 높은 비중을 두는 요소가 다를 수 있다. 따라서 획일적인 형태의 취업고용의 개선 방안보다 각 근무기관의 유형마다의 여건과 장점을 고려한 개선 방안이 필요하다.

언어재활사의 직무스트레스와 소진에 관하여 연구한 Hwang 등(2015)에서도 비정규직인 경우 일반적으로 직무불안정에 대한 스트레스가 유의하게 높다(Kwon et al., 2007)로 보고된 것과 달리 비정규직인 경우 스트레스가 더 낮은 것으로 보고하였다. 만족이나 스트레스를 느끼는 상황이 모두 획일적인 것이 아니고, 단점을 보낼 수 있는 강점이 있다면 경쟁력 있는 취업처가 될 것이다.

본 연구는 한국언어재활사 협회에 게시된 5년간의 구인공고를 연도에 따라, 지역에 따라, 기관유형에 따른 차이를 구체적으로 분석하고자 하였다. 연도에 따른 긍정적인 경향을 발견하기 어려웠다. 지역에 따른 고용 요소들의 차이를 확인할 수 있었고, 향후 언어재활사 고용 여건 개선을 위한 정책을 수립할 때 이러한 지역적 특성을 고려할 필요가 있을 것이다. 언어재활사를 채용하는 기관의 유형에 따라서 고용 특성이 달랐고 구직자는 취업처 유형에 따라 고용이나 근로의 여건이 다름을 인지하고 개인이 희망하는 취업처 유형을 선택할 필요가 있다.

본 연구는 구인공고를 통해 언어재활사 고용 시장의 일면을 분

석하고 보고하였다. 연구의 제한점은 첫째, 실제 언어재활기관들의 정보 수집이 아닌 구인공고 상에 제시된 정보를 분석한 것으로 고용 현장과 차이가 있을 수 있다. 특히 구인공고의 많은 부분은 신입 언어재활사를 대상으로 한 대우와 여건이므로 특히 급여와 같은 부분은 전체 언어치료사의 급여수준과는 다르다고 할 수 있다.

둘째, 구인공고를 한국언어재활사 협회 홈페이지의 구인공고란에 게시된 것만 분석하였다는 점이다. Chang 등(2018)에서 제시한 바와 같이 병원이나 복지관, 어린이집의 경우 자체 홈페이지에 구인공고를 게시하는 경우들을 반영하지 못하였다.

셋째, 구인공고에 제시된 정보들이 완벽하지 않고 누락되거나 애매하게 제시된 경우가 있었고, 급여와 같이 분석항목에 따라 이러한 기타로 제외된 사례가 과도하게 많은 경우도 있었다.

이러한 제한점에도 불구하고, 언어재활사 구인공고 분석을 통해 언어재활사 고용시장의 현황을 살펴볼 수 있었으며 향후 취업과 고용에 관련한 보다 정교한 연구들이 계속 이어져 언어재활분야의 취업과 고용의 개선을 위한 정책 마련을 위한 실증적 기반을 제공할 수 있기를 기대한다.

참 고 문 헌

- Chang, S. A., Kim, H. J., Kim, H. H., Choi, S. H., Hwang, B. M., Park, H. J., Park, H. R., & Kim, J. O. (2018). Job searching and postings for speech language pathologists in Korea. *Communication Sciences & Disorders*, 23(2), 509-521. doi:10.12963/csd.18511
- [장선아, 김효정, 김향희, 최성희, 황보명, 박희준, 박현린, 김재욱. (2018). 전국 언어재활사 구직 및 구인 현황. *Communication Sciences & Disorders*, 23(2), 509-521.]
- Chang, S. A. & Park, H. Y. (2012). A study on job commencement, change of employer, and job satisfaction of speech language therapist. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders*, 21, 265-286. doi:10.15724/jslhd.2012.21.4.015
- [장선아, 박희영 (2012). 언어치료사의 취업과 이직현황에서 직무만족에 대한 실태조사. *언어치료연구*, 21, 265-286.]
- Hwang, B. S. & Kim, S. J. (2003). Developing a teacher training model to provide collaborative special education programs in a rural area. *Korean Journal of Special Education*, 38(3), 379-401. uci:G704-000685.2003.38.3.003
- [황복선, 김수진 (2003). 지역내 협력적인 특수교육 프로그램 제공을 위한 교사재교육 모형의 개발. *특수교육학연구*, 38(3), 379-401.]
- Jang, G. J. (2010). *The determinants affecting job satisfaction of speech-language pathologist in the specialized child care facilities* (Master's thesis). Nazarene University, Chungnam.
- [장근정 (2010). 언어치료사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구-전국 장애아전담 보육시설 언어치료사를 대상으로. 나사렛대학교 대학원 석사학위 논문.]
- Kim, H. A. (2011). *A study on work conditions and the satisfaction of speech language pathologists: Focused on Jeollabukdo*

- province (Master's thesis). Wonkwang University, Jeonbuk.
[김현아 (2011). 언어치료사들의 근무 실태와 직무만족도에 관한 연구: 전라북도 지역을 중심으로. 원광대학교 대학원 석사학위 논문.]
- Kim, M. S. (2016). *The effects of job conditions on job satisfaction and self-efficacy of speech-language pathologists daycare center* (Master's thesis). Kangnam University, Gyeonggi.
[김명숙 (2016). 장애전담 어린이집 언어재활사의 근무환경, 직무만족도 및 자기효능감. 강남대학교 대학원 석사학위 논문.]
- Kim, Y. T., Choi, H. J., Kim, M. J., Kim, J. O., Jeon, H. S., Kim, T. W., & Kang, M. K. (2015). Speech-language pathologists' perceptions of the importance, difficulty, and frequency of their duties and tasks. *Communication Science & Disorders*, 20, 97-105. doi:10.12963/csd.14184
[김영태, 최현주, 김민정, 김재옥, 전희숙, 김태우, 강민경 (2015). 언어재활사의 직무 중요도, 난이도, 빈도에 대한 인식. 언어청각장애연구, 20, 97-105.]
- Korean Association of Speech-Language Pathologists (2016). *Survey of national qualifications on the Korean Association of Speech Language Pathologists*. Seoul: Author.
[한국언어재활사협회 (2016). 국가자격 언어재활사 대상 전수조사. 서울: 한국언어재활사협회.]
- Korean Association of Speech-Language Pathologists (2018). *Member statistics of the Korean Association of Speech Language Pathologists*. Seoul: Author.
[한국언어재활사협회. (2018). 한국언어재활사협회 회원 통계 정보. 서울: 한국언어재활사협회.]
- Korea Employment Information Service (2016). *Modified medium and long-term forecast of supply of manpower 2015-2025*. Retrieved from <https://keis.or.kr/user/extra/main/2102/publication/publicationList/jsp/LayOutPage.do?categoryIdx=131&pubIdx=3641&spage=3&onlyList=N>
[한국고용정보원 (2016). 중장기 인력수급 수정전망 2015-2025. <https://keis.or.kr/user/extra/main/2102/publication/publicationList/jsp/LayOutPage.do?categoryIdx=131&pubIdx=3641&spage=3&onlyList=N>]
- Kwon, D. H. (2010). The history of speech pathology in Korea. *The Korean Language and Literature*, 110, 1-10.
[권도하 (2010). 우리나라 언어치료의 역사. 어문학, 110, 1-10.]
- Kwon, J. A., Roh, J. H., Chang, S. J., Won, J. U., & Sim, S. H. (2007). Factors affecting the job satisfaction of occupational therapists. *The Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 15(1), 117-130. uci:G704-001654.2007.15.1.002
[권정아, 노재훈, 장세진, 원종욱, 심상호 (2007). 작업치료사의 직무 만족도 관련요인. 대한작업치료학회지, 15(1), 117-130.]
- Lee, H. Y. (2013). *A study on work conditions and the satisfaction of speech language pathologist: Focused on Seoul, Gyunggi province* (Master's thesis). Dankook University, Gyeonggi.
[이향영 (2013). 언어치료사의 직무 실태와 만족도 연구: 서울, 경기 지역을 중심으로. 단국대학교 대학원 석사학위 논문.]
- Lee, J. E. & Hwang, S. S. (2003). A study on job stisfaction and turnover intention in speech-language pathologists. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders*, 22(3), 231-254. doi:10.15724/jslhd.2013.22.3.013
[이지은, 황상십 (2003). 언어치료사의 직무 만족과 이직에 관한 영향 요인 연구. 언어치료연구, 22(3), 231-254.]
- Lee, S. H. (1999). Footsteps and prospects of Korean language pathology and audiology. *Korean Journal of Communication & Disorders*, 4, 5-15.
[이승환 (1999). 한국의 언어병리학 및 청각학의 발자취와 전망. 언어청각장애연구, 4, 5-15.]
- Lim, S. Y. (2003). *Research on the status of management of speech-language service and the job satisfaction levels for the pathologist in the welfare centers* (Master's thesis). Nazarene University, Chungnam.
[임소연 (2003). 복지관 언어치료 서비스의 운영 실태와 언어치료사의 직무 만족도 조사. 나사렛대학교 대학원 석사학위 논문.]
- Park, D. S. (2014). *The factors affecting parental satisfaction with the use of the voucher service for disabled children's development rehabilitation* (Master's thesis). Dongguk University, Seoul.
[박대삼 (2014). 장애아동 발달재활치료 바우처 서비스 이용에 대한 부모 만족도에 미치는 영향요인. 동국대학교 대학원 석사학위 논문.]
- Park, E. S. (2005). *Job environment and work satisfaction of speech-language pathologist in Korea* (Master's thesis). Daegu University, Gyeongbuk.
[박은숙 (2005). 언어치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구: 6개 광역시 및 8개 근무자들 중심. 대구대학교 대학원 석사학위 논문.]
- Randolph, D. S. (2005). Predicting the effect of extrinsic and intrinsic job satisfaction factors on recruitment and retention of rehabilitation professionals. *Journal of Healthcare Management*, 50(1), 49-60. doi:10.1097/00115514-200501000-00011
- Worknet. (2018) Korean job dictionary. Retrieved from <http://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobDic/jobDicDtlInfo.do?pageType=jobDicSrchByJobCl&jobCode=2459&jobSeq=6>
[워크넷 (2018). 한국직업사전-언어재활사. <http://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobDic/jobDicDtlInfo.do?pageType=jobDicSrchByJobCl&jobCode=2459&jobSeq=6>]