

연금시장리뷰 24호

퇴직연금의 지배구조와 노동조합의 역할

- 본 자료는 기관 및 개인투자자를 위해 작성한 현대증권과 현대경제연구원이 공동 발행하는 보고서로 퇴직연금 관련 이슈 및 경제 주요 현안에 대한 설명 자료입니다.
- 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재하시기 위해서는 본 연구원의 허락을 얻어야 하며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.
- 숙명여자대학교 경영학부 : 권순원 교수(02-710-9957, soonwon@sookmyung.ac.kr)

□ 퇴직연금 지배구조와 노동조합의 역할

현행 개별 계약형 연금 지배구조하에서는 연금 선택 및 운용과 관련된 의사결정에 있어 경영자의 영향력이 지배적이다. DB의 경우 기업이 의사결정의 전권을 행사하며 그 책임 또한 기업에게 귀속되기 때문에 기업의 권한과 책임이 절대적이다. 그러나 DC의 경우 의사결정 권한이 근로자들에게 집중되어 선택과 책임이 모두 근로자에게 귀속됨에도 불구하고 실제 의사결정에 있어서는 기업의 의사가 중요하게 반영되는 것으로 나타나고 있다. 이는 근로자들의 퇴직연금에 대한 정보부족, 자산 운용과 관련된 지식과 경험의 부족 등 때문이며 이상의 중요한 내용과 관련된 정보가 사업자들에게 집중되어 있기 때문이다. 즉, 연금 제도의 도입, 설정, 운용 및 사후관리의 전 영역에 걸쳐 관련 지식과 정보는 사업자와 사용자에게 집중되어 있으며 의사결정의 권한 또한 많은 부분 사업자와 사용자에게 위탁되어 있는 현행 구조는 사용자와 사업자의 이해가 불가피 하게 반영될 수밖에 없는 구조이다.

요컨대, 이와 같은 지배 및 운영구조의 현행 퇴직연금은 여러 가지 차원의 대리인 문제와 거래비용을 수반하며 따라서 노동조합의 역할 또한 이러한 운영 및 지배구조의 개선 및 감시, 감독에 초점을 맞추어야 한다. 현행 퇴직연금 지배구조 및 운용구조가 갖는 문제점을 관리하고 감독하며 근로자들의 이해가 반영되기 위한 방법은 크게 네 가지 방법으로 요약될 수 있다.

첫 번째, 사적 연기금의 지배구조상의 문제점을 해결하기 위한 장치로서 내부적 감시 장치의 대표적인 예가 바로 연금이사사회이며 이는 우리나라의 사례에도 적용될 수 있다. 이 연금이사회는 기업연금의 제도설계 및 운용에 관한 전반적인 사항을 결정하는데 본 이사회에 노동조합이 참여해 근로자들의 이해를 대변하는 것이다. 아울러 현행 계약형 제도하에서도 퇴직연기금 펀드(뮤추얼 펀드)를 조성해 운용하는 경우 연금가입자인 근로자와 노동조합이 주주 자격으로 연기금 펀드 지배구조에 참여할 수 있다. 즉 투자, 수익배분 등 전반적인 의사결정 과정에 대한 제도적 참여가 보장된다. 이 경우 노동조합 또는 노동자들은 중요한 의사결정 단위에 참여하게 되며 아울러 투자대상을 결정함에 있어 노동자들의 철학과 가치를 반영한 투자대상을 결정할 수 있다.

두 번째, 퇴직연금의 운용 및 지배구조가 초래하는 문제를 해결하기 위한 또 하나의 방법은 연금 지배구조에 근로자들이 직접 참여하는 방식이다. 이는 사업주별·사업자별 '퇴직연금관리위원회'의 도입을 통해 가능할 수 있다. 사업장별로 '퇴직연금관리위원회'가 설치되는 경우 노동조합 및 근로자 대표 또는 그 대리인이 의사결정 과정에 참여해 근로자 이해대변의 역할을 담당할 수 있다.

세 번째, 기금형 퇴직연금 제도의 도입이다. 선진국의 경우 대부분이 계약형과 기금형이 병존하는 것이 상례이고 미국이나 유럽 국가들의 경우 기업에 노사가 참여하는 신탁제도하의 대규모의 연금플랜들은 기금형이 주류를 이루고 있는 실정이다. 따라서 퇴직 연기금을 독립 운영하는 기금형 제도를 설정하고 연기금의 지배 및 운영과정에 근로자 대표들이 참여하도록 허용함으로써 사용자들이 갖는 일방적 책임을 경감하고 근로자들의 의사가 연기금의 지배와 운용에 반영될 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

마지막으로 현행 계약형 퇴직연금 제도하에서 퇴직연금 제도에 관한 교육, 연금 자산의 선택 및 운용에 관한 정보의 제공 등은 사업자들이 독점하고 있다고 해도 과언이 아니다. 즉, 퇴직연금의 선택과정에서 연금 사업자와 관련 지식이 상대적으로 축적되어 있는 사용자의 이해가 일반적으로 관철될 가능성이 높다. 따라서 노동조합은 퇴직연금 관련 지식 및 정보 역량을 강화하고 연금 가입자인 노동자들을 대상으로 퇴직연금의 설정, 선택, 운용 및 수익관리 등에 대한 교육을 강화할 필요가 있다.

I. 퇴직연금 지배구조와 노동조합의 역할

1. 퇴직연금 운영구조의 특징

- 현행 퇴직연금의 운영 및 관리구조는 개별 계약형 구조로서 연금의 관리는 금융회사에 일괄 위탁하는 형태를 가지고 있음
- 퇴직연금의 관리 및 운용 주체는 제도적으로는 운영기관과 관리기관으로 이원화되어 있음. 그러나 실질적으로는 퇴직연금사업자가 운용관리와 자산관리를 동시에 수행하고 있으며 그 결과 다양한 부작용이 초래될 가능성이 있음

< 퇴직연금 운영구조의 특징 >

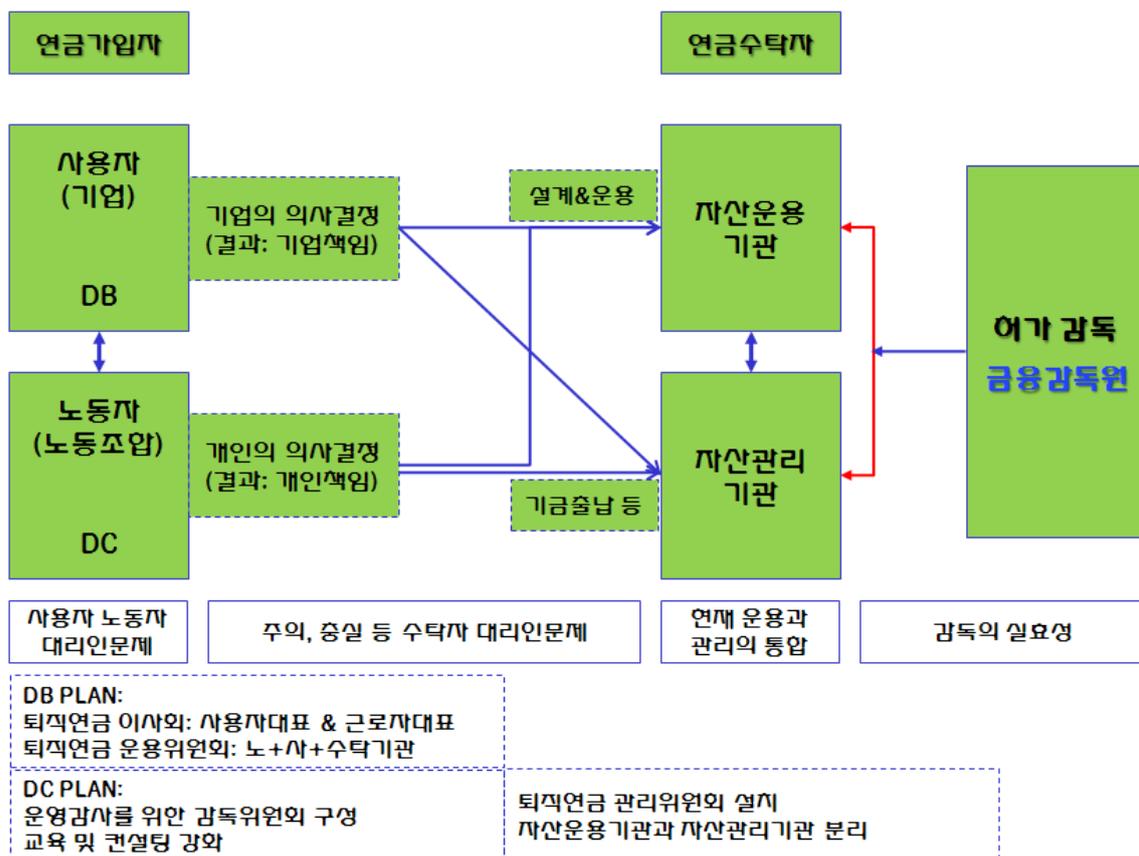
구분	계약형	
	개별 계약형	집단 계약형
연금관리 형태	금융회사에 일괄 위탁	
관리 및 운용주체	금융회사(운영기관, 관리기관)	
연금의 주요결정	계약(경영자 주도)	
연기금 지배구조	경영자 영향력 큼	
연금자산 청구권	청구권의 법적 보장	법적권리 없음
노동의 참여	DC는 노동자 직접투자	
운용감독	금융기관이 대상	
해당국가	포르투갈, 스페인 등 대부분의 국가들	일본판 401K, 독일의 Pensionfonds

- 현재 연금의 도입 및 운영관련 의사결정에 있어 경영자 주도성이 지배적인 것으로 나타나고 있음. 지금까지 퇴직연금제도를 도입한 대부분의 기업에서 회사측의 주도로 퇴직연금이 도입되었으며 노사합의 과정 역시 형식적으로 이루어지는 경우가 많은 것으로 조사되었음
- 도입기업의 절반이상이 사용자 주도로 퇴직연금을 도입했으며, 근로자가 가입을 주도한 경우는 5%에 불과한 것으로 조사되었음. 노사가 대등하게 합의하여 도입했다고 응답한 기업의 비율은 37%에 불과한 것으로 나타남¹

¹ 미래에셋 퇴직연금 조사보고서 자료, 2010; 10

- 요컨대, 현행 개별 계약형 연금 지배구조하에서는 연금 운영과 관련된 의사결정에 있어 경영자의 영향력이 큰 것으로 이해되고 있음
 - DB 의 경우 기업이 의사결정의 전권을 행사하며 그 책임 또한 기업에게 귀속되기 때문에 기업의 권한과 책임이 절대적임
 - 그러나 DC 의 경우 의사결정 권한이 근로자들에게 집중되어 선택과 책임이 모두 근로자에게 귀속됨에도 불구하고 실제 의사결정에 있어서는 기업의 의사가 중요하게 반영되는 것으로 나타나고 있음
- 이는 근로자들의 퇴직연금에 대한 정보부족, 자산 운영과 관련된 지식과 경험의 부족 등 때문이며 이상의 중요한 내용과 관련된 정보가 사업자들에게 집중되어 있기 때문임
 - 따라서 운영의 책임이 근로자에게 귀속되는 DC 의 경우도 기업과 사업자의 권한이 지배적으로 행사됨을 알 수 있음
- 반면 연금자산의 청구권이 근로자에게 법적으로 보장되어 있음. 아울러 퇴직연금의 운용과 관련한 감독은 자산 운용 및 관리 기관인 금융기관들을 대상으로 하며 감독관청은 금융감독원으로 되어 있음

< 퇴직연금 지배 및 운영구조 >



II. 퇴직연금 운영구조상 이해갈등의 가능성

- 현재의 개별 계약형 구조에서 연금가입자인 근로자들은 노사합의하에 DB 형, DC 형 또는 DB/DC 혼합형 여부를 결정하게 됨
 - DB 는 연금의 운영과 결과에 대한 책임이 전부 기업에 귀속되기 때문에 연금운용과 관련한 의사결정의 전권을 기업이 갖게 됨
 - 반면, DC 는 연금기금 운영의 결과를 근로자가 전부 부담하기 때문에 관련 의사결정의 전권이 근로자에게 귀속됨
 - 그러나 DC 플랜하에서 이렇듯 중요한 의사결정을 하게 되는 근로자들에게 연금자산의 선택 및 운영에 관련된 정보와 지식이 매우 부족한 상황이며 따라서 사용자와 사업자의 의사가 불가피 하게 반영될 수 밖에 없는 구조임
- 이와 같은 지배 및 운영구조의 현행 퇴직연금은 여러 가지 차원의 대리인 문제와 거래비용을 수반하며 따라서 노동조합의 역할 또한 이러한 운영 및 지배구조의 개선 및 감시, 감독에 초점을 맞추어야 함

1. 연금가입자의 대리인 문제: 사용자 vs. 노동자

- 개별 계약형 연금 지배구조하에서 연금 가입 주체와 운용 및 책임에 관련된 의사결정의 권한을 결정하는 것은 DB/DC 의 선택에 따라 달라지게 됨. 그러나 현행 DB/DC 플랜은 사용자와 근로자 사이의 대리인 문제를 야기함
- 먼저 DB 플랜의 경우 선택, 운용, 책임의 모든 부분이 근로자와의 합의를 전제로 사용자에 의해 이루어지기 때문에 사용자의 전권이 행사 될 수 있는 제도적 특징을 갖고 있음
 - 사용자가 운용의 책임을 지고 예정된 결과를 근로자에게 지급한다고 하더라도 몇 가지 측면에서 대리인 문제를 야기할 수 있음에 주목할 필요가 있음
 - 즉, 사용자가 연기금의 운용과정에서 손실을 입게 되는 경우 이러한 손실의 보상을 위해 근로자의 임금을 축소하거나 관련 비용들을 절감하고자 하는 시도를 들 수 있음
 - 연기금 운용의 책임은 기업이 부담해야 하고 따라서 손실이 발생하는 경우도 기업의 100% 책임을 져야 함에도 불구하고 이를 근로자들에게 전가시키는 행위는 전형적인 도덕적 해이이자 대리인 문제라고 할 수 있음
- DC 의 경우 연금 플랜의 선택과 운용의 책임이 근로자에게 귀속되며 따라서 책임과 리턴의 소재가 분명하기 때문에 대리인 문제가 발생할 이유가 없는 것으로 가정할 수 있으나 현실의 사정은 그렇지 않음
 - DC 의 경우에도 앞서 지적한 바와 같이 근로자들의 경우 선택, 운용, 결과 관리의 차원에서 지식과 정보가 매우 제한적이기 때문에 사업자 또는 상품의 선정 과정에서 사용자의 의견을 많이 반영할 수 밖에 없음
 - 즉, DC 의 경우에도 사용자는 근로자의 대리인 역할을 상당부분 할 수밖에 없으며 따라서 사용자의 이익을 극대화 하는 방식의 의사결정을 하게 될 가능성이 높고 그렇게 될 경우 근로자들에게 돌아가는 급여액을 부정적인 영향을 받을 수 밖에 없음

2. 수탁자의 대리인문제

- 퇴직연금의 수탁자인 사업자들의 사익 극대화를 통한 대리인 문제는 여러 차례 논의가 되어 왔음
- 우선 특정퇴직연금사업자에게 퇴직연금 수탁이 과도하게 집중되는 현상이 발생하고 있어 위험의 분산과 사회적 효율의 차원에서 수탁의 분산이 모색될 필요가 있음
 - 그렇다고 하더라도 제도로서 수탁 상한을 규정하는 것은 부적절 할 것으로 생각 되는 바 인위적으로 시장점유율을 제한하는 방식보다는 사업자의 건전성 규제(위험투자 비율 등 감독)를 강화하는 방법과 불공정 거래에 대한 패널티(퇴출, 영업정지 등)를 두는 방식의 '규율 및 감독' 강화 방향이 훨씬 더 효율적인 것으로 판단됨
 - 즉, 수탁 집중에 따른 대리인 문제의 가능성은 관련 부문에 대한 규율과 감독을 통해 해결 될 필요가 있음
- 아울러, 대기업의 경우 금융계열사를 사업자로 선정하는 문제는 규제될 필요가 있다는 점에 공감하고 있음
 - 특히, 일부 거대기업의 퇴직연기금이 퇴직연금 사업자인 자기 금융계열사에 수탁되고 이것이 지배구조 강화를 위해 다시 해당 기업에 투자되는 행위는 불공정 거래 행위로서 마땅히 규제되어야 할 것임
 - 요컨대, 내부거래의 성격이 있는 사업자의 선정이나 운용 및 자산의 관리는 독립적 기능을 갖는 기구에 의한 규제와 감독이 필요할 것으로 판단됨
- 아울러 은행들이 퇴직연금 판매에 덧붙여 꺾기 등을 활용한 불공정 거래를 하는 문제는 대리인 문제의 극단적인 사례로 보아 제도적 제재가 강하게 부과될 필요가 있음
- 또한, 퇴직연금의 기능이 안정적 노후소득의 보장에 있다는 점을 공감하면 자산의 운용 또한 중장기적인 관점에서 다루어져야 하는 것이 필수적임. 즉, 퇴직연금 투자의사 결정시 'ESG(기업의 환경, 사회, 지배구조)'에 대한 고려를 의무화 할 필요가 있다고 생각함
- 전체 상품 가운데 '사회책임투자(SRI)'의 비중을 확대하는 방향으로 투자를 유도할 필요가 있으며 이는 대리인문제를 해결하기 위한 매우 중요한 방법이 될 수 있다고 판단됨

3. 운용관리기관과 자산관리기관의 분리

- 현재 우리나라의 퇴직연금 시스템은 운용관리기관과 자산관리기관을 분리하도록 제도화하고 있음. 이는 기금 자산의 관리와 운용 관리를 통합해 운영할 경우 운용상 도덕적 해이가 발생할 가능성이 있으며 이 경우 수탁자에게 손실이 발생할 가능성이 있음

- 그러나 사업자들은 현재 시스템 운영상의 비용문제 및 비효율의 문제를 제기하며 통합운영을 주장하고 있음.
 - 그럼에도 불구하고 자산관리와 운영관리의 통합 운영은 앞서 제기한 바와 같이 수탁자의 이해를 반영한 관리보다는 사업자(자산관리기관+운용관리기관)의 이해만을 반영한 대리인 문제를 야기할 수 있으며 그 비용은 가입자에게 그대로 전가될 가능성이 높음

< 퇴직연금 업무분야 >

(단위: 개)

구분	전 체	①운용관리업무	②자산관리업무	①+②
은행업	13	13	13	13
보험업	생보 ²	10	10	10
	손보 ³	5	5	5
증권업 ⁴	17	11	11	11

자료 : 노동부, '퇴직연금시장 실태조사 및 관련제도 개선방안 연구' 2009. 11

주 : 1)n=39 기준

- 2) 하나 HSBC 생명-무영업, 흥국생명/ING 생명-무응답
- 3) 한화손해보험-무영업, 메리츠화재/롯데화재/그린화재-무응답
- 4) 한화증권/SK 증권/HMC 증권/HI 증권-무영업, 현대증권/하나대투증권-무응답

- 따라서 자산운용기관과 자산관리기관을 분리하고 가입자들의 이해관계가 반영될 수 있는 제도적 방안을 모색할 필요가 있음

Ⅲ. 연금지배구조와 노동조합의 역할

- 앞서 설명한 바와 같이 현행 퇴직연금과 같은 사적 연기금의 지배구조상의 문제점을 해결하기 위한 장치로서 내부적 감시 장치의 대표적인 예가 바로 연금이사회의 임

1. 연금이사회의 도입과 노동조합의 참여

- 이 연금이사회는 기업연금의 제도설계 및 운용에 관한 전반적인 사항을 결정하는데, 이 이사회에 노사간 참여 정도는 해당 국가의 사회적 합의의 수준, 가입의 강제화 여부 등에 따라 국가별로 매우 다르게 나타남
 - 예를 들면 사회적 합의가 중요하며 단체협약에 따라 가입이 강제되는 덴마크, 네덜란드, 핀란드 등에서는 산업별로 노사대표가 제도설계 및 기금운용 등에 참여하고 있음
- 한편 기업연금이 강제화되어 있는 호주, 칠레, 홍콩 등은 노사간의 참여는 국가적 차원에서만 이루어지고 있음

- 반면에 임의 가입이 보편화된 미국, 영국 등은 노조가 있는 회사들만 단체교섭력에 따라 기업연금기금 운용에 참여하고, IBM, HP 등은 노조가 없는 경우에는 노동자의 참여가 배제되어 있음
 - 아울러 연금제도에 대한 노동의 참여는 퇴직연금제도의 종류에 따라서도 차이가 있음. 즉, 산업별 기업연금의 대부분을 차지하고 있는 확정급부형의 경우는 공동의 기금을 운용하는 제도이므로 노조가 제도의 운용에 지속적으로 참여하는 것이 보편적임
 - 즉, 노사 대표로 구성된 기금운용위원회를 구성하여 여기에서 기금운용원칙, 장기적 자산배분 전략 등을 결정함
 - 이에 비하여 확정기여형은 공동의 기금이 없고, 근로자 본인이 투자수단을 선택하므로 참여의 여지가 매우 적음

- 현행 우리나라 퇴직연금제도 하에서 가입자인 노동자의 목소리가 반영될 수 있는 유일한 통로는 제도 선택 시 노사합의를 통하는 방법이 거의 유일함. 물론 이러한 문제는 현재 제도가 계약형에만 의존하여 시행되고 있다는 데서 기인함
 - 따라서 개별 기업차원의 퇴직연금 하에서 신탁형 등 비계약형 제도가 도입되면, 확정급여형연금이든 확정기여형 연금이든 연금에 대한 노동의 참여는 현재보다 더 확대될 전망이다²

- 아울러 현행 계약형 제도하에서도 퇴직연기금 펀드(뮤추얼 펀드)를 조성해 운용하는 경우 연금가입자인 근로자와 노동조합이 주주 자격으로 연기금 펀드 지배구조에 참여할 수 있음. 즉 투자, 수익배분 등 전반적인 의사결정 과정에 대한 제도적 참여가 보장됨

- 이 경우 노동조합 또는 노동자들은 중요한 의사결정 단위에 참여하게 되며 아울러 투자대상을 결정함에 있어 노동자들의 철학과 가치를 반영한 투자대상을 결정할 수 있음. 이는 SRI 를 통한 주주행동주의와 연계될 수 있는 가능성이 있음

- 이 경우 노동(대표)는 이사회에 단순히 참여하는 것이 아니라 투자위원회 등 전문성을 필요로 하는 의사결정 단위에 참여함으로써 연금 자산의 모든 의사결정에 실질적인 참여가 보장됨

- 이 과정은 또한 수탁자책임, 제 3 의 감시자 역할 강화 등 제도적 보완을 동반하여야 할 것임. 이러한 참여를 기반으로 하여 연기금의 사회책임투자, 의결권 행사를 통한 경영감시, 기관행동주의의 주체로서 노동조직의 역할 강화 등의 가능성도 열리게 될 것임

< 연금에 대한 노동의 참여 단계 >



자료: Weststar & Verma(2005) 수정

² 전국사무금융노동조합연맹, "산별연기금 조성 방안 및 현행퇴직연금제도 개선방안 연구사업", 2008 pp. 35-37

2. '퇴직연금관리위원회'의 도입과 노동조합의 역할

- 퇴직연금의 운용 및 지배구조가 초래하는 문제를 해결하기 위한 또 하나의 방법은 연금 지배구조에 근로자들이 직접 참여하는 방식임
 - 퇴직연금의 재원은 근로자들의 기여금이며 이로부터 근로자들이 연금의 지배구조 및 관리과정에 개입할 유인이 발생함
 - 기업이 존재하는 한 지속되는 장기성 자금을 바탕으로 한 현행 퇴직연금제도하에서는 외부감시인의 선임과 역할 등에 대한 특별한 규정이 존재하지 않기 때문에 근로자들의 제도 운영 투명성에 대한 불안감과 저항감이 큰 상황임
- 따라서 향후 근로자 퇴직연금보장법 및 시행령 등의 제개정을 통해 외부감시인의 역할과 책임을 명시한 사업주별·사업자별 '퇴직연금관리위원회'를 설치가 요구됨
- 이는 노동조합의 입장에서 퇴직연금제도 도입의 유인을 제공해야 할 것임
 - 퇴직연금의 합리적 운영을 위한 중요한 제도적 기반으로써 정보, 운영, 평가의 측면에서 퇴직연금 사업자들에 대한 의존에서 탈피하여 이해관계자(stakeholder)들의 다양한 이해를 반영할 수 있는 시스템으로 확립되어 나가야 할 것임
- 또한 '퇴직연금관리위원회'는 퇴직연금제도의 안정적인 정착과 건전한 발전을 위하여 관련되는 주체와 사업자들이 법령을 성실하게 준수하는 지를 감독하고 잘못된 부분들에 대해 시정명령을 내릴 수 있는 권한과 책임을 갖게 되어야 할 것임

3. 기금형 확대

- 퇴직연금 기금의 운영형태는 사용자, 근로자 및 연금운영자 사이의 역할에 따라 계약형과 기금형으로 구분됨
- 먼저 계약형은 사용자가 근로자와 합의하에 은행, 보험회사 등 금융기관과 퇴직연금 사업계약을 맺고 연기금의 운영을 위탁하는 형태임
 - 기금형은 사용자와 근로자가 합의하에 규약에 따라 별도 설립된 연금제도와 기금의 관리운영체인 기금을 설립하고 이 기금에서 퇴직연금 기금의 관리운영을 담당하게 하는 형태임
- 선진국의 경우 대부분이 계약형과 기금형이 병존하는 것이 상례이고 미국이나 유럽 국가들의 경우 기업에 노사가 참여하는 신탁제도하의 대규모의 연금플랜들은 기금형이 주류를 이루고 있는 실정임

< 퇴직연금의 유형 >

	기금/신탁형 퇴직연금
연금관리 형태	독립적인 기금(퇴직연금기금) 설치
관리 및 운용주체	기금운용의 외부위탁
연금의 주요결정	기업연금위원회(노사동수)
연기금 지배구조	교육 및 공시중요
연금자산에 대한 청구권	법적 권리 없음
노동의 참여	노조가 있는 경우
운용감독	개별연금기금 감독
해당국가	미국, 영국, 호주 등 앵글로색슨 국가들

- 하지만 우리나라의 경우 현행법에서 기금의 운영을 계약 금융회사에 일괄 위탁하는 계약형만을 허용하고 있어서 제도의 정착 이후 기금형 제도운영이 발전할 수 있도록 법.제도를 정비할 필요가 있음
- 계약형의 경우 퇴직연금에 대한 지급보장은 계약의 당사자인 금융회사에 대해 적용되는 예금자보호제도를 통해 부분적인 보호만 가능함
- 따라서 퇴직 연기금을 독립 운영하는 기금형 제도를 설정하고 연기금의 지배 및 운영과정에 근로자 대표들이 참여하도록 허용함으로써 사용자들이 갖는 일방적 책임을 경감하고 근로자들의 의사가 연기금의 지배와 운영에 반영될 수 있도록 하는 것이 바람직함

IV. 가입자 교육 및 홍보

- 현행 계약형 퇴직연금 제도하에서 퇴직연금 제도에 관한 교육, 연금 자산의 선택 및 운용에 관한 정보의 제공 등은 사업자들이 독점하고 있다고 해도 과언이 아님
 - 즉, 퇴직연금의 선택과정에서 연금 사업자와 관련 지식이 상대적으로 축적되어 있는 사용자의 이해가 일반적으로 관철될 가능성이 높음
- 따라서 노동조합은 퇴직연금 관련 지식 및 정보 역량을 강화하고 연금 가입자인 노동자들을 대상으로 퇴직연금의 설정, 선택, 운용 및 수익관리 등에 대한 교육을 강화할 필요가 있음

숙명여자대학교 경영학부 : 권순원 교수(02-710-9957, soonwon@sookmyung.ac.kr)