

# 돌봄 노동자의 괜찮은 일자리 이동 -돌봄 노동시장 내 상향이동을 중심으로-

박 정 우\*

본 연구는 사회적 돌봄이 확장되는 상황에서 돌봄 노동자의 일자리 질에 대한 중요성에 관심을 갖고, 시간의 흐름에 따른 돌봄 노동자의 일자리 질 변화양상에 주목한다. 연구목적은 돌봄 노동자의 일자리 질 변화양상을 살펴봄으로서 돌봄 노동시장의 중단구조를 확인하고, 지속적으로 제기된 돌봄 노동자의 일자리 질 문제에 대한 대응방향 및 정책방향을 탐색하는 것이다. 본 연구는 돌봄 노동자의 괜찮은 일자리 및 구성요소 이동 실태와 이동에 미치는 결정요인을 분석한다.

분석결과에 따르면, 첫째, 돌봄 노동자는 돌봄 노동시장 내에서 시간의 흐름에 따라 근로조건이 향상될 가능성이 낮았다. 둘째, 고용안정은 괜찮은 일자리 이동에서 가장 중요한 구성요소로 나타났다. 셋째, 돌봄 노동자의 괜찮은 일자리 이동 가능성은 업종에 따라 분절되어 있음을 알 수 있다. 넷째, 돌봄 노동자의 임금 향상은 근로시간 확대와 같은 시장기제에 의해 주로 이루어지고, 민간영리와 차별되는 보상체계가 공공기관과 비영리기관에 형성되어 있지 않다는 사실을 드러냈다.

본 연구는 결과를 바탕으로 이론적 함의와 정책적 함의를 제시할 수 있다. 이론적 함의는 돌봄 노동자와 돌봄 노동시장에 대한 이론적 논의에서 중단적 시각과 고용안정성 확보 방안에 관한 논의가 필요함을 시사했다는 것이다. 정책적 함의는 돌봄 노동시장에 대한 구조적 차원의 정책적 대응이 필요함을 역설하고, 정부와 돌봄 노동자 간 명확한 관계 명시, 정부의 돌봄 노동자에 대한 보상체계 고지, 돌봄 레짐의 공공성 강화, 돌봄 서비스 제도 확장의 필요성을 강조하였다는 것이다.

## 1. 서 론

시대적 요구에 의해 사회서비스는 한국의 복지사회 실현과 고용창출의 핵심 축으로 자리매김하고 있다. OECD SOCX<sup>1)</sup> 자료에 따르면, 1995년 한국의 사회서비스 공공지출 규모는 GDP 대비 1.6%였지만, 지속적으로 증가하여 2005년 3.8%, 2014년은 6.4%에 이르렀다. 한국 사회서비스 지출은 1995년부터 2014년까지 약 20년 간 75%의 상승률을 보였다. 같은 기간 동안 OECD 평균 사회

\* 중앙대학교 사회복지학과 석사 졸업

1) <http://stats.oecd.org/> OECD SOCX(검색일, 2016, 03, 08)

서비스 공공지출이 29% 상승한 것을 고려하면, 한국의 사회서비스 확대 속도는 매우 가파르다고 볼 수 있다. 사회서비스 관련 지출의 증가와 함께 제공기관과 종사자의 수도 증가하였다. 가령, 사회복지생활시설수를 살펴보면, 2000년의 876개소였지만, 2005년 1,459개소를 거쳐 2014년 7,197개소에 늘어났다. 종사자수는 2000년의 13,401명이었지만, 2005년 29,752명으로 증가했고 2014년 111,352명으로 증가하였다(보건복지가족부, 2009; 보건복지부, 2013; 보건복지부, 2015).

2000년대 중반 이후, 사회서비스는 시장화와 바우처를 중심으로 전환되었고, 서비스를 생산·제공하는 공적책임이 축소되면서 민간영리의 서비스 제공이 확대되고 있다(김진욱 2011; 김송이; 2014; 이동석 2014). 이러한 시장화의 흐름은 노인요양서비스기관의 설립주체별 추이에서 명백하게 관찰된다. 각 해당년도 노인장기요양통계연보에 따르면, 전체 요양기관 중 지방정부가 설립한 기관의 비중은 2008년 2% 수준에서 2014년 1% 수준으로 감소하였으며, 요양 가능 인원, 즉 전체 요양기관 대상자 중 지방정부가 담당하는 대상자의 비중은 2008년 8% 수준에서 2014년 5% 수준으로 줄어들었다. 이에 반해 민간영리단체, 즉 개인이 설립한 요양기관의 비중은 2008년 기준 전체의 60% 수준에서 2014년 76% 로 치솟았고, 대상자 담당 비중은 2008년 28% 수준에서 2014년 45% 수준으로 증가하였다. 서비스 생산·제공에서 공공의 책임이 후퇴하고 민간영리가 주축을 형성하고 있는 것이다.

이러한 흐름 속에서 돌봄 노동자의 일자리 질 문제는 중요한 관심이 되고 있다. 돌봄 노동자의 일자리 질 문제는 신사회적 문제를 대응하는 사회적 돌봄 체계를 유지·발전시키는 것에 있어서, 장·단기적으로 심각한 걸림돌이 될 수 있기 때문이다. 돌봄 노동자 일자리 질은 돌봄 서비스의 질과 돌봄 서비스 제공인력의 공급에 상당한 영향을 주는 것으로 판단된다. 돌봄 서비스는 인간을 원료로 하는 관계적 활동이고, 돌봄 노동자의 인적 수준, 돌봄 노동자와 이용자의 관계에 의해 돌봄 서비스의 질은 결정적인 영향을 받기 때문이다(Folbre and Wright 2012; 석재은, 2011; Szebehely, 2007; Held, 2006). 좋은 돌봄은 돌봄 노동에 대한 인정과 알맞은 보상이 주어지는 환경적 토대 위에서 가능하다(석재은·노혜진·임정기, 2015). 돌봄 노동자 일자리의 질은 돌봄 노동자와 이용자의 관계를 결정하는 것으로 고려되는데, 돌봄 제공인력의 직무만족, 직무스트레스, 소진이 일자리의 질에 의해 영향을 받기 때문이다(김희영·김성희, 2011; 이명호 2014). 이직의사, 직무스트레스, 소진이 높고 직무만족이 낮은 돌봄 노동자가 이용자와 좋은 관계를 형성하여 좋은 돌봄을 수행할 것이라고 판단하기는 어렵다.

돌봄 노동자 일자리의 질은 돌봄 서비스를 생산하는 인력공급에도 영향을 준다고 여겨진다. 열악한 여건과 환경을 가진 직업은 인재들이 기피하여 그 산업발전과 지속가능성이 저하되기 때문이다(안황권, 2006; 박현정 2010). 열악한 근로조건은 돌봄 노동자의 이직의사에 영향을 주는 것이 경험적으로 확인되었다(김민주·김남숙, 2014). 한국의 인구학적 추세를 살펴보면, 돌봄 인력의 공급이 부족해지는 문제는 간과되기 어렵다. 한국의 노인지원인력비율(65세 이상 인구 대비 25-54세 여성 인구의 비율)은 2020년에 1:1.8, 2030년에 1:1.0 수준으로 급속히 낮아질 것으로 예측된다. 이는 한

국의 빠른 고령화 속도에 기인한 것이다. OECD 서구의 국가들은 이미 '돌봄 인력의 위기(care worker crisis)'를 경험하고 있고, 한국의 빠른 고령화를 고려할 때 머지않아 한국도 돌봄 인력의 공급부족문제를 경험할 가능성이 있다(전병유, 2010). 인구학적 요인으로 돌봄 인력의 위기의 직면이 예견되는 상황에서, 돌봄 노동 일자리에 대한 경제적 보상은 그 중요성이 더욱 부각된다.

정리하면, 돌봄 노동자에 대한 적절한 보상과 사회적 보호, 고용안정성 보장은 인력의 소진, 직무만족, 직무스트레스와 같은 돌봄 서비스의 질과 직결되는 현상과 동시에 안정적인 인력확보와 같은 장기적인 현상에 영향을 주고, 이는 사회적 돌봄 체계 유지·발전에 영향을 미친다고 할 수 있다. 따라서 돌봄 노동자의 일자리 질에 관한 끊임없는 관심이 요구된다.

돌봄 노동자의 일자리 질에 대한 문제를 제기한 선행연구의 경향은 크게 네 가지 방식으로 분류된다. 첫째, 돌봄 노동자에 대해 인터뷰를 진행한 연구이다(김경희, 2009; 송다영, 2013). 각각 비공식부분의 돌봄 노동자와 공식부분의 돌봄 노동자를 대상으로 일자리가 저하되는 이유를 알아보고자 질적 연구가 진행되었다. 둘째, 다차원적인 평가지표로 사회서비스 종사자의 일자리의 질을 측정하는 연구이다(최희경 2009; 문순영 2008; 백학영, 2015; 오세근 2010). 이 연구들은 괜찮은 일자리라는 다차원적인 지표를 기준으로 임금, 사회적 보호, 고용안정성, 노동시간, 근무환경 등을 평가하였다. 그 결과, 돌봄 노동을 제공하는 일자리는 괜찮은 일자리로 판단되기 어렵다는 것이 일관된 결론이다. 셋째, 돌봄직 내부의 세부직업에 대한 계층화 현상을 분석했다. 돌봄 서비스 노동시장 구조를 분석한 황덕순(2012a)에 따르면, 돌봄 노동시장은 상위 직종과 하위 직종으로 내부계층화되어 있다. 상위 직종의 일자리의 질과 하위 직종의 일자리의 질이 다르다는 것이다. 대표적 상위 직종은 사회서비스 관련 서비스 종사자와 유치원 교사이고, 하위직종은 의료복지종사자와 가사육아도우미이다. 넷째, 돌봄직의 일자리 질을 다른 직종과 비교하는 방식이다. 이 연구들은 돌봄 노동자가 여성전체취업자에 비해 짧은 경력, 근속기간, 저숙련과 저임금이 두드러지고, 경력과 근속에 대한 보상은 다른 직종에 비해 미미하다고 지적한다(황덕순, 2012a; 반정호 2014). 돌봄직은 제조업에 비해 정규직 비율이 낮을 뿐만 아니라 비정규직화의 속도도 더 빨랐고(윤자영, 2011a), 많게는 11%에서 적게는 3.9% 까지 임금불이익<sup>2)</sup>을 겪고 있다는 것이다(윤자영, 2011b; 홍경준, 2014; 이주환·윤자영, 2015).

기존 연구는 다음의 한계를 가지고 있다. 첫째, 질적인 방법을 활용한 연구는 특정 상태에 처한 종사자들의 상황을 인지하고 이해하는 데에 큰 장점을 갖는 반면, 실제 돌봄 노동자의 일자리 질에 대한 일반적인 정보를 제공하지 못하는 한계를 갖는다. 이와 같은 연구의 한계는 양적인 연구를 진행하기 위해 필수적인 실태조사 자료가 부족한 현실에서 기인하는 것으로 보인다. 둘째, 양적 연구는 정태적 차원에서 진행된 연구가 대다수를 이루고 있고, 한정된 공간의 돌봄 노동자만을 대상으로 진행된 연구가 많다. 정태적인 차원에서 진행된 연구는 시간의 흐름에 따른 돌봄 노동자

2) 임금불이익은 인구학적 특성, 인적자본, 노동시장 특성이 고려되어도, 설명할 수 없는 임금격차가 발생하는 것을 말한다.

일자리의 변화양상에 대한 답을 제시하지 못하고, 특정 지역을 대상으로 한 연구는 전체 지역에 적용하기 어렵다. 기존의 양적연구는 돌봄 노동자의 일자리 질이 종단적인 흐름을 보여주지 못하거나 일반화하기 어려운 한계를 안고 있다. 그 결과 돌봄 노동자의 일자리 질을 폭 넓게 이해하고, 시간이 흐르는 과정에서 발생하는 돌봄 노동시장의 변화를 확인할 수 없는 문제를 노정한다. 즉, 현시점에서 돌봄 노동 일자리의 질이 열악하더라도, 차츰 향상되는 보상체계를 갖춘 노동시장인지, 아니면 현시점의 열악함이 지속되는 노동시장인지에 따라 정책적 대응방식은 달라질 수 있다. 가령, 2차 노동시장에 대한 해결정책은 근로유인제고가 아니라 노동시장구조개선이 되어야 할 것이다(지은정, 2007). 돌봄 노동자의 일자리 질을 시간의 흐름에 따라 분석하는 연구는 돌봄 노동시장에 대한 폭 넓은 이해와 타당한 해결책을 강구하기 위해 필요하다.

본 연구의 목적은 돌봄 일자리의 질이 시간의 흐름에 따라 돌봄 노동시장 내에서 상향 이동하는지 살펴보고, 결정요인을 규명하는 것이다. 이는 궁극적으로 돌봄 노동시장의 종단적 성격을 파악함으로써, 돌봄 노동자의 일자리 질을 향상시키기 위해 타당한 정책적 대응방향을 고찰하기 위함이다. 단, 돌봄 노동자가 다른 직종 및 업종으로 이직함으로써, 일자리 질이 이동하는 경우는 연구대상에서 제외된다. 그 이유는 다른 직종 및 업종으로 이동하는 개인보다 돌봄 노동시장 및 일자리 내에서 이동하는 개인에 관심을 집중하는 것이 돌봄 노동시장의 종단 실태를 이해하고, 정책적 대응을 고찰하는 것에 타당하다고 여겨지기 때문이다.

## II. 이론적 배경 및 선행연구

### 1. 돌봄 노동자의 정의와 실태

#### 가. 돌봄 노동의 개념 및 범주

사회서비스의 개념과 범위에 대한 합의는 명확하지 않다. 역사적 맥락, 사회문화적 배경에 따라 개입이 필요한 욕구의 종류가 매우 다양하며 그 범위를 한정하기 어렵기 때문이다. 당연히 사회서비스를 지칭하는 용어도 나라마다 다르며, 한 국가 내에서도 흔히 사회서비스는 사회복지서비스, 돌봄 서비스, 사회사업 등의 용어와 유사한 개념으로 혼용되고 있다(윤자영, 2011b). 법적으로 사회서비스는 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통해 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도이다(사회보장기본법, 제3조, 4호). 사회서비스는 광의의 사회서비스, 돌봄 서비스, 사회적 돌봄으로 세분될 수 있다. 광의의 사회서비스에서 사회적 돌봄으로 이동할수록, 그 범위가 세밀해진다고 볼

수 있다. 우선, 광의의 사회서비스는 국방을 포함한 공공행정서비스, 보건의료서비스, 교육서비스 및 사회복지서비스를 포함하고, 돌봄 서비스는 수혜자의 발달, 배움, 숙련형성, 신체 및 정신건강을 도모하는 서비스로서, 사회적 돌봄뿐만 아니라 전통적으로 상당 부분 공식화되어왔던 교육, 의료 등이 포함된다(England, Budig and Folbre, 2002). 사회적 돌봄은 일상생활지원서비스로서, 노인, 장애인, 아동 돌봄 서비스 및 가사노동이 포함된다(홍경준, 2014).

Daly와 Lewis(2000)에 따르면, 사회적 돌봄은 “의존적인 성인과 아동의 물질적, 감정적 욕구를 충족시키기 위한 관계와 활동 및 이러한 관계와 활동이 부여되고 수행되는 규범적, 경제적, 사회적 체계”로 정의된다. 사회적 돌봄은 지속적인 대면상호작용을 토대로 과거 가족 내에서 이루어지던 돌봄 서비스에 대한 국가의 지원영역으로서, 아동대상 보육과 유아교육, 아동청소년 대상 시설보호 및 위탁보호서비스, 노인과 장애인 재가 돌봄 및 시설 돌봄 서비스를 주요 영역으로 한다(Cameron and Moss, 2007). 신사회적 위험의 출현과 관련된 성격을 고려하여, 이 연구의 돌봄직은 돌봄 노동을 수행하는 직종이고, 돌봄 노동은 일상생활서비스를 중심으로 정의되는 사회적 돌봄이라 할 수 있다.

돌봄 노동자에 대한 추상적이고 이론적인 정의와 더불어, 실증적으로 연구를 수행하기 위해 구체적인 정의가 필요하다. 돌봄 노동자의 범주에 어떤 직업을 포함시킬 것인가는 기존 연구를 살펴 보며 결정하도록 한다. 기존 연구들은 연구자의 판단에 따라 다양하게 돌봄 노동자를 범주화했다. Budig and Misra(2010)은 상당히 넓게 돌봄 노동자를 정의했다. 이 정의는 광의의 사회서비스라고 할 수 있다. Budig and Misra(2010)은 사회서비스 연구범주에 교사, 간호사, 개인서비스 노동자, 종교인, 의사, 경찰 및 개인적 보호 업무 종사자들을 포함시켰다. Razavi and Staab(2010)와 윤자영 외(2011b)은 Budig and Misra(2010)보다 좁게 정하여 간호사, 초등학교 교사, 보육서비스 노동자, 노인서비스 노동자, 사회복지사, 재가돌봄 노동자와 가사근로자들을 대상으로 연구하였다. Razavi and Staab(2010)와 윤자영 외(2011b)은 보건의료, 교육, 일상생활지원서비스를 연구범주를 설정했다고 할 수 있다. 황덕순·윤자영·윤정향(2012)는 Razavi and Staab(2010)과 윤자영 외(2011b)에서 포함된 간호사나 초등학교 교사 등의 보건의료 서비스 직종과 교육 서비스 직종도 제외시키고, 신사회적 위험과 직접적으로 관련 있는 사회적 돌봄으로 연구범주를 축소하였다. 황덕순 외(2012)는 노인, 장애인, 아동돌봄서비스 노동자들과 가사근로자를 주된 분석 대상으로 설정하였다. 이는 2008년 장기요양보험제도 도입 이후, 노인돌봄서비스를 중심으로 돌봄 종사자가 빠르게 늘어나는 추세를 고려한 판단이었다. 6차 한국표준직업분류 기준에 따르면, 의료복지 관련 서비스 종사자(직업소분류 421), 가사 및 육아도우미(직업소분류 951)가 황덕순 외(2012)의 주요 관심대상이다. 다만, 사회복지관련전문직(직업소분류 247), 유치원교사(직업소분류 253)는 준거집단으로 사용되었다. 이후 많은 연구에서 황덕순 외(2012)의 연구범주가 활용되고 있으며, 대표적으로 홍경준(2014)과 반정호(2014)는 이 분류를 수용하였다.

본 연구는 연구문제와의 적합성과 다른 연구와의 비교가능성을 위해 황덕순 외 (2012)의 돌봄

직업 및 산업 분류를 수용한다. 다만, 본 연구는 6차 한국표준직업분류가 만들어지기 전까지 대상으로 하기 때문에 5차 한국표준직업분류를 따른다. 5차와 6차 한국표준직업분류 연계표는 한국노동패널에서 제공하는 것이 참고 된다.

## 나. 돌봄 노동자의 특성과 실태

이 부분은 전체 노동시장 또는 여성 노동시장과 비교하여 돌봄 노동시장의 일반적인 특성, 양적 확대, 질적 수준을 알아본다. 일반적 특성은 연령, 성별비중, 교육수준을, 양적 확대는 돌봄 서비스 일자리의 수 추이를, 질적 수준은 임금, 고용안정성, 근로시간, 근속기간이 중심이다. 한편, 돌봄 서비스 확대가 돌봄 일자리의 질에 어떤 영향을 미쳤는지도 더불어 살펴본다.

돌봄 노동시장은 전체 노동시장에 비해 여성지배와 고령화 특성을 보였다. 전체 노동시장에서 여성이 차지하는 비중은 41.9%였지만 돌봄 노동시장에서 여성은 92.7%에 달했고, 전체 노동시장의 주 연령대는 40대였지만 돌봄 노동시장에서 50대가 주를 이루었다(반정호, 2014). 돌봄 노동시장의 학력은 고졸 위주로, 전체적인 학력분포는 전체 노동시장과 뚜렷한 차이를 보이지 않았다(반정호, 2014).

돌봄 노동시장은 사회서비스 바우처와 노인장기요양보험의 도입 이후 양적으로 현격히 증가하는 추세를 보이고 있으며, 전체 취업 증가분 중 돌봄 노동시장의 취업 증가분이 많은 비중을 차지하고 있다. 경제활동인구조사(2015)에 따르면, 2008년 이전의 보건업 및 사회복지 서비스업 종사자 증가추세가 매년 평균 약 5만 명이었지만, 2008년 이후부터 매년 평균 15만 명 수준이다. 2008년 이후를 기점으로 증가량이 약 3배 정도 늘은 것이다. 2008년부터 현격히 늘어난 돌봄 노동자의 증가추세는 사회서비스 바우처와 노인장기요양보험도입에서 기인한 것으로 판단된다. 반정호(2014)에 따르면, 돌봄 서비스 종사자의 증가분은 2008년~2012년 전체 취업 증가분 115만 6천 명 중에서 광의의 산업기준으로 92만 4천 명(79.9%), 협의의 산업기준으로 62만 6천 명(54.1%), 광의의 직업기준으로(23.9%), 협의의 직업기준으로(26.6%)를 차지했다. 최근의 취업 증가는 돌봄 서비스에 의해 주도되고 있는 것으로 보인다.

돌봄 노동시장은 전체 노동시장에 비해 임금이 적을 뿐만 아니라 임금불이익을 겪는 것으로 보인다. 전체 임금 근로자는 월평균임금 211.1만원, 시간당임금 11,365원을 받는 것으로, 돌봄 노동자는 월평균임금 112.1만원, 시간당임금 6,858원을 받는 것으로 조사되었다(반정호, 2014). 돌봄 노동자는 전체 임금근로자에 비해 월평균임금 99만원, 시간당임금 4,507원 적게 받고 있는 것으로 나타났다. 돌봄 노동자는 인구학적 특성, 인적자본 특성, 일자리 특성이 모두 같더라도 다른 직종보다 많게는 11%에서 적게는 3.9%까지 임금불이익을 겪는 것으로 보고되었다(윤자영, 2011b; 홍경준, 2014; 이주환·윤자영, 2015). 이와 같은 결과는 다른 직종에 비해 돌봄 서비스 관련 직종이 열악한 임금수준에 놓여있음을 드러낸다.

돌봄 노동시장은 전체 취업자에 비해 고용안정성이 낮을 뿐만 아니라 제조업에 비해 고용안정성이 낮아지는 속도도 빨랐다. 전체 노동시장의 상용직 비중은 45.2%이고, 돌봄 노동시장의 상용직 비중은 40.9%였다. 임시직과 일용직은 전체 노동시장이 각각 19.8%, 6.4%였고, 돌봄 노동시장이 각각 34.1%, 11.2%였다(반정호, 2014). 돌봄 노동시장은 전체 노동시장에 비해 상용직의 비중이 4.3%p 적었고, 임시직과 일용직의 비중은 2배 가까이 많았다. 돌봄 노동시장의 고용형태 추이를 살펴보면, 윤자영(2011a)는 2002년부터 2008년까지 돌봄 노동자의 정규직 비중은 7.9%p 감소하였고, 제조업 노동자의 정규직 비중은 5.05%p 감소했다고 보고 했다. 즉, 돌봄 노동시장은 제조업 노동시장에 비해 정규직이 감소하는 속도가 빨랐다는 것을 의미한다.

돌봄 노동시장은 다른 여성 노동시장과 유사하거나 약간 높은 사회적 보호 수준을 보였지만 비공식 성격이 여전히 관찰되었다. 2010년을 기준으로, 여성 취업자의 사회보험 가입률은 고용보험이 61.3%, 건강보험이 61.4%, 국민연금이 60.3%, 산재보험이 56.7%로 나타났고, 최소 1개 이상 가입된 경우는 62.7%였다. 돌봄 서비스 종사자의 사회보험 가입률은 고용보험이 68.5%, 건강보험이 67.9%, 국민연금이 66%, 산재보험이 58.7%로 나타났고, 최소 1개 이상 가입된 경우는 70%였다(황덕순, 2012c). 윤자영(2011a)는 2002년에서 2008년까지 시간의 흐름에 따라 돌봄 노동자와 다른 직종의 노동자 간 사회 보험 가입률 차이가 크게 좁혀졌지만, 고용보험과 산재보험에서는 10%p 낮다고 보고했다. 이는 돌봄 노동자 중 비공식적인 부분의 비중이 아직 많이 남아있다는 것으로 이해될 수 있다.

돌봄 노동자의 평균 근로시간과 근속기간은 전체 임금근로자에 비해 다소 짧게 나타났고, 평균 근속기간은 줄어드는 추세로 나타났다. 반정호(2014)에 따르면, 돌봄 노동자의 평균 근로시간 38.2 시간이고, 전체 임금근로자의 평균 근로시간은 43.3시간으로 나타났다. 돌봄 노동자의 평균 근속기간은 1.6년으로 전체 임금근로자의 평균 근속기간 4.3년에 비해 크게 짧은 것으로 나타났을 뿐만 아니라 2008년 2.4년에서 2012년 1.6년으로 줄어든 것으로 나타났다. 돌봄 노동시장은 잦은 이직이 나타난다는 것을 추측할 수 있다.

정리하면, 돌봄 노동시장은 다른 노동시장에 비해 열악한 근로조건을 보이고 있고, 비공식적인 성격과 잦은 이직을 확인할 수 있었다. 임금, 고용안정성, 사회적 보호가 열악하고, 짧은 근로시간과 근속기간이 나타났다.

## 1. 괜찮은 일자리 개념과 조작적 정의

### 가. 괜찮은 일자의 개념

괜찮은 일자리(decent work) 개념은 1999년 ILO에 의해 일자의 질을 측정하고 비교하는 구조틀로 고안되었다. 이 개념은 가장 대표적인 일자의 질을 측정지표 중 하나로 쓰이고 있으며, 다

양한 차원이 고려되고, 상대적으로 나은 일자리를 의미한다. 괜찮은 일자리는 “자유, 평등, 안전, 인적 존엄의 조건에 있는 생산적이고 괜찮은 일을 획득하기 위한 여성과 남성을 위한 기회”로 정의된다(ILO, 1999; 3). ILO는 “괜찮은 일은 지속가능한 발전에 기여할 뿐만 아니라 그것 자체로 추구되어야 할 목표”라고 생각했다. 왜냐하면 일은 개인에게 시간, 사회적 통합, 자아존중에서 중요한 부분이고, 괜찮은 일자리는 명백하게 삶의 질에서 중요한 차원이기 때문이다(A. Richard; C. Igor; E. Philippe; M. Farhad; R. Joseph, 2003; 147).

괜찮은 일자리(decent work)는 6가지 차원을 포함한다(A. Richard et al., 2003; 151-152). 첫째, ‘일에 대한 기회(opportunities for work)’는 일을 하기 원하는 욕구를 가진 모든 사람들이 일할 수 있는지를 의미한다. 괜찮은 일자리는 일 그 자체에 접근하지 못하면 가능하지 않기 때문이다. 둘째, ‘자유 상태의 일자리(work in conditions of freedom)’은 다양한 의미를 가지고 있다. 일자리를 선택할 때 압력이 없는 상태여야 할 것이고, 노예노동이나 아동노동은 현대사회에서 받아들여질 수 없음을 의미한다. 또한, 일자리에 진입할 때 노동조직이나 차별로부터 자유로워야 함을 뜻한다. 셋째, ‘생산적 일자리(productive work)’는 근로자와 가족의 적절한 삶과 기업, 국가 등의 지속가능한 발전과 경쟁력을 위해 필수적임을 뜻한다. 넷째, ‘평등한 노동(equity in work)’은 공평하고 평등한 대우와 일 접근성을 누리고자 하는 노동자의 욕구를 반영한 것으로서, 일자리 접근 또는 직무과정에서 차별이 없는가와 일-가정 양립이 가능한가를 포함한다. 다섯째, ‘일자리 안정성(security at work)’은 적절한 소득을 획득하고, 질병이나 기타 위험으로부터 건강, 연금, 일상생활을 지키는 것을 의미한다. 또한, 일자리와 일상생활을 잃어버릴 불안으로부터 벗어나는 것을 의미한다. 여섯째, ‘일자리 존엄성(dignity at work)’은 근로자가 일자리에서 존중받고, 그 자신의 근로 조건에 관한 의사결정에 참여할 수 있는 것을 의미한다. 사실, 존엄성의 차원이 충족되기 위해서는 두 번째 차원인 자유 상태가 전제조건이라 할 수 있을 것이다. 첫 번째와 두 번째 차원은 일에 대한 이용가능성과 접근가능성과 관련된 것이고, 나머지 네 차원은 일자리의 괜찮은 정도와 관련이 있다. 그리고 위의 6가지 차원은 다시 괜찮은 일자리의 중요한 요소로 고려될 수 있는 일반적인 특징들을 반영한 10가지 측정 범주로 나뉜다(A. Richard et al., 2003; 154). 10가지 범주는 “고용 기회(Employment opportunities), 수용가능하지 않은 일자리(Unacceptable work), 적절한 임금과 생산적 노동(Adequate earnings and productive work), 적절한 노동시간(Decent hours), 일의 안정성과 보장성(Stability and security of work), 일-가정 양립(Balancing work and family life), 공평한 대우의 일자리(Fair treatment in employment), 안전한 노동환경(Safe work environment), 사회적 보호(Social protection), 사회적 대화와 작업장 관계(Social dialogue and workplace relations)”이다. 일자리의 10가지 일반적 특징을 반영한 범주는 각각 6가지 차원과 연관이 있다. 고용기회는 일에 대한 기회를, 수용가능하지 않은 일자리는 자유 상태의 일자리를, 적절한 임금과 생산적 노동

---

3) 여기에서 의미하는 일은 임금노동만을 의미하는 것이 아니라 자영업, 무급가사노동, 공식적·비공식적 임금 노동 모두를 포함한다.

은 생산적 노동을, 공평한 대우의 일자리는 일-가정 양립, 사회적 대화와 작업장 관계와 함께 일자리 평등성과 존엄성을, 안전한 노동환경은 사회적 보호, 일의 안전성과 보장성과 함께 일자리 안정성을 반영한다.

실제로 ILO의 팬찰은 일자리 지표가 기존연구에서 어떻게 사용되었는가를 살펴봄으로서, 본 연구에서 사용될 팬찰은 일자리의 구성요소를 설정한다. 최옥금(2005)는 빈곤탈출이라는 연구목적에 맞는 팬찰은 일자리 구성요소를 설정하였다. 적절한 임금과 생산적 노동, 노동의 보장과 지속성, 사회적 보호, 사회적 대화와 작업장 관계가 포함되었으나, 자료의 한계로 사회적 대화와 작업장 관계는 제외되었다. 문순영(2008)은 ILO, EU, OECD 및 최옥금(2005)과 김은하(2007)을 바탕으로, 적절한 임금, 적절한 노동시간, 고용안정성, 사회보장, 직업훈련, 작업환경의 안정성을 구성하였다. 최희경(2009)은 ILO의 팬찰은 일자리 지수를 바탕으로, 자발적 일자리 선택, 적절한 임금, 적정 노동시간, 고용안정성, 일과 가족생활 양립, 고용평등, 안전한 작업환경, 사회보장, 노사협의, 전문적 교육, 주관적 만족을 구성요소로 설정하였다. 이 중 임금, 고용안정성, 사회보장은 핵심지수는 사용됐다. 박세경(2010)은 돌봄 서비스 분야 고용의 질 측정지표를 제시하였고, 이 분석들은 오세근(2010)에서 사용되었다. 적절한 임금, 적절한 노동시간, 고용 안정과 보장, 사회적 보호, 안전한 노동환경, 전문 직업교육, 직무만족이 팬찰을 일자리 여부 판별을 위한 구성요소로 제시되었다.

최옥금(2005)는 팬찰은 일자리를 임금, 고용안정, 사회적 보호 세 가지로 정의하였고, 다른 연구들도 이 세 가지를 팬찰은 일자리의 핵심요소로 사용하였다. 비록 다른 지표가 함께 사용되는 것이 이상적인 팬찰은 일자리를 판단하기에 적합하겠지만, 긴 노동시간, 낮은 노동조합 조직률, 일-가정 양립의 어려움 등 한국 전체 노동시장의 열악한 환경이 고려된다면 현실적으로 핵심지표만 사용하는 것이 타당하다고 판단된다. 따라서 본 연구는 최옥금(2005)의 분석틀을 사용하여, 팬찰은 일자리는 적절한 임금, 고용의 보장과 지속성, 사회적 보호를 기준으로 정한다.

#### 나. 팬찰은 일자리의 조작적 정의

적절한 임금과, 고용의 보장과 지속성, 사회적 보호는 각각 어떻게 측정될 수 있는지 알아보기 위해 선행연구가 참고 된다. 마찬가지로 최옥금(2005), 문순영(2008), 최희경(2009), 오세근(2010)이 참고 된다. 적절한 임금은 중위임금 50% 이상이거나(최옥금, 2005), 평균임금 50% 이상(문순영, 2008; 최희경, 2009; 오세근, 2010)으로 정의된 경우가 많았다. 최옥금(2005)는 한국노동패널을 활용하여 각 연도별 중위임금을 산출한 후, 물가상승률을 반영하였다. 문순영(2008)은 한국고용정보원에서 제시되는 전체 노동자 평균임금을, 최희경(2009)는 통계청에서 제시되는 전체 노동자 평균임금을, 오세근(2010)은 고용노동부의 사업체임금근로시간조사에서 제시되는 전체 노동자 평균임금을 사용하였다. 일의 안정성은 선행연구에서 전일제이고 상용직인 경우 또는 정규직인 경우로 조작적 정의되었고, 사회적 보호는 4대 보험 가입여부로 조작적 정의하였다.

중위임금은 평균임금보다 극단치에 영향을 덜 받기 때문에 신뢰도가 높고 사용경향이 늘어나고 있다(문순영, 2008). 본 연구는 적절한 임금을 판단하기 위해 중위임금을 사용한다. 중위임금은 공신력 있는 기관인 OECD에서 제공하는 “중위임금 대비 최저임금 비율”과 최저임금위원회에서 제공하는 최저임금 월평균환산액을 활용하여 산출된다.<sup>4)</sup> 고용안정성과 사회적 보호는 각각 상용직 여부와 4대 보험 가입여부로 조작적 정의한다.

<표 1> 관찰은 일자리 구성요소와 조작적 정의

구성요소	조작적 정의
적절한 임금	월평균임금이 중위임금의 50% 이상
고용의 보장과 지속성	종사상 형태가 상용직 여부
사회적 보호	4대 사회보험 모두 가입 여부

### 3. 이론적 논의

#### 가. 일자리 이동에 관한 이론적 논의

노동시장에서 일자리 이동을 설명하는 이론은 대표적으로 이중노동시장이론이 있다. 이중노동시장이론은 전체 노동시장이 단일하지 않고, 인종, 계급, 연령, 성 등에 따라 소속되는 직업, 산업, 노동시장이 1차 부분과 2차 부분으로 다르게 나뉜다고 설명한다(Sokoloff, 1990). 이 이론은 신고전학과 경제학자들의 단일 노동시장이라는 가정과 인적 자본과 직업 지위 사이에 연관성에 문제제기하며 출연하고, 노동시장의 이중성을 드러내려 노력했다(Reich and Gordon and Edwards, 1973). 1차 부분은 상대적으로 높은 임금, 준수한 근로조건, 내부승진 기회, 안정된 고용 그리고 현장 훈련이 제공되는 특징을 가지며 승진, 보수, 책임, 권한, 지위가 경력과 함께 상승된다. 2차 부분은 상대적으로 저임금, 열악한 근로조건, 내부승진의 부재 그리고 현장 훈련이 제공되지 못하는 특징을 가지기 때문에 경력에 따른 승진, 보수, 책임, 권한이 상승으로 이어지지 못한다. 1차 부분과 2차 부분이 구분되는 가장 명확한 특징은 경력단계 및 이동사슬 존재여부와 고용안정성이다. 즉, 1차 부분

4) 현재 통계청 및 최저임금위원회에서는 중위임금에 관한 통계치를 직접 제공하고 있지 않고 있다. 하지만 다행스럽게도 OECD에서 “중위임금 대비 최저임금 비율”을 국제지표로 제공하고 있기 때문에 시간당 중위임금을 계산 할 수 있다(시간당 최저임금÷중위임금 대비 최저임금 비율=시간당 중위임금). 구해진 시간당 중위임금에 209시간을 곱하여, 1시간 근로 당 중위임금수준을 받는 사람이 월 급여수준은 어떤지 계산 할 수 있다(시간당 중위임금\*209 = 중위임금 월환산액). 209시간은 최저임금 월환산액을 계산할 때 사용하는 기준 시간이다. 이를 중위임금 월환산액에 적용하였다.

은 구조화된 노동시장이지만, 2차 부분은 비구조화된 노동시장이다(Piore, 1983).

이중화된 부문은 각각의 특성을 강화재생산하는 과정을 거침으로서, 2차 노동시장에 진입한 개인이 더 좋은 근로조건을 갖기 어렵게 만든다고 할 수 있다. 1차 노동시장의 고용주는 임금근로자에게 고임금을 지급하는 대가로 생산성을 높이기 위해 관리 및 강화한다. 고용주는 더 큰 자본을 투입함으로써, 기술을 발전시키고 생산성을 높이는 것이다. 투입된 더 큰 자본은 노동생산성을 향상시킬 필요를 만들고, 고용주는 임금근로자에게 승진으로 독려한다. 즉, 고용주는 근로자에게 현장 훈련을 실시하고 고용안정성을 보장하려는 인센티브가 있고, 임금근로자는 승진, 더 높은 보수, 더 많은 권한과 지위를 획득하기 위해 새로운 기술을 습득하려는 인센티브가 있는 것이다. 나아가 근로자는 고용안정성을 바탕으로 노조를 조직하여, 임금상승압력과 근로자의 결정력을 강화한다. 이와 같은 강화재생산을 통해, 1차 부문의 양질의 고용조건은 더 공고히 된다.

2차 부문은 주로 단순노무를 수행한다. 고용주는 생산성 향상에 관심을 갖지 않기 때문에, 노동집약성을 개선하는 기계나 장비를 도입하거나 노동자에게 직업 훈련을 제공할 인센티브가 없는 것이다. 근로자는 임금수준이 낮기 때문에 스스로 인적자본을 발전시킬 인센티브가 없다. 근로자가 더 좋은 일을 찾고자 하는 경우, 하던 일을 그만두고 다른 노동기회를 찾아야 한다. 고용관계는 임시적이며 승진기회가 주어지지 않기 때문에 저질의 고용조건이 강화되게 된다(Campbell and Brue, 1992; 지은정 (2007)에서 재인용). 2차 부문의 기본적인 문제는 노동자들의 특성보다 2차 부문 내의 구조에서 기인한다고 할 수 있다(Sokoloff, 1990). 즉, 이중화된 1차와 2차 노동시장은 경로의존적인 특성을 보이기 때문에, 2차 부문의 열악함을 개선하기 위한 노력은 노동자에 대한 개인적 접근보다 노동시장에 대한 구조적 접근이 요구된다고 할 수 있다.

#### 나. 돌봄 노동시장과 관련된 이론적 논의

돌봄 노동시장의 상황을 설명하는 이론은 다양하지만, 본 연구는 경제주의 이론과 공급구조 이론에 초점을 맞춘다. 경제주의 이론은 돌봄 노동시장의 구조와 일자리 질을 설명함에 있어서 돌봄 분야의 노동력 과잉공급에 주목한다. 수요와 공급에 의해 가격이 결정된다는 접근은 경제 이론의 기본 접근방식이라 할 수 있다. 경력 단절을 경험한 중장년층 여성이나 이주노동자가 돌봄 노동시장에 과다하게 진입함에 따라, 수요에 비해 과도한 공급이 돌봄 노동의 일자리를 열악하게 만든다는 것이다(송다영, 2013). 사회복지사, 보육교사, 요양보호사의 자격증 취득자 대비 취업자 수를 살펴보면, 경제주의 이론의 일부 타당성이 확인된다. 2009년~2013년의 사회복지사 자격증 취득자 수는 337,651명에서 637,617명으로 점점 증가하고 있지만, 실제 취업자는 66,790(19.7%)에서 87,239(13.6%)으로 집계된다(한국사회복지사협회, 2014). 이는 보육교사와 요양보호사에서도 확인할 수 있는 사실이다(보건복지부 2014; 한국보육진흥원 2016; 국민건강보험, 2009-2012). 즉, 자격증을 취득한 사람은 많아지지만, 실제로 그 자격증을 활용하여 취업하는 사람의 비중은 줄어드는 것이

다. 경제주의 이론은 돌봄 노동의 열악한 일자리가 과도한 산업예비군에 의해 기인한다고 판단하고 있다.

공급구조 이론<sup>5)</sup>은 한 국가의 사회정책이 어떻게 돌봄 서비스를 공급하는지가 돌봄 노동시장의 구조와 일자리 질에 주는 영향을 주목한다(Budig and Misra, 2010; Razavi, 2007; 윤자영, 2011b; 송다영, 2013). 즉, 돌봄 노동시장 구조와 일자리 질은 국가별 정책설계방식에 의해 영향을 받는다는 것이다. 한 국가의 돌봄은 가족, 공공, 민간영리, 민간비영리 4가지 주체에 의해 생산되고, 4가지 주체의 생산비중, 생산주체들 간의 관계, 돌봄에 대한 지배적 이념과 철학 등에 의해 국가별 돌봄 레짐(care regime)은 다르게 나타난다. 결국, 돌봄 노동시장과 일자리의 질은 이 돌봄 레짐에 의해 영향을 받는다는 것이다. 공급구조 이론의 주요 관심은 생산주체별 비중, 주체들 간의 관계, 사회적 불평등 정도, 노동조합 조직률 등 국가 단위의 변수이다<sup>6)</sup>.

돌봄 공급체계에서 생산주체별 비중은 해당 국가의 돌봄 레짐을 결정한다고 할 수 있다(Razavi, 2007). 공공영역은 민간시장영역보다 경제적 논리보다 정치적 논리에 가깝고, 민주적 감시에 의해 법적 규제와 근로조건에 대한 위반이 쉽지 않다(송다영, 2013). 즉, 돌봄의 공공생산 비중이 높은 국가는 이윤추구라는 경제적 논리보다 정치와 타협의 논리에 의해 돌봄이 제공되는 돌봄 레짐이 형성되기 때문에, 공공비중이 낮은 국가, 민간영리 비중이 높은 국가, 가족 돌봄을 활성화시키려는 국가보다 돌봄 노동자의 일자리가 양질로 나타날 수 있는 것이다. 반대로, 공공의 비중이 낮고 민간영리 비중이 높은 국가는 돌봄이 이윤추구의 논리로 제공되는 돌봄 레짐이 형성되기 때문에, 가격을 낮추기 위해 민간영리의 고용주는 돌봄 노동자의 일자리와 돌봄 서비스의 질을 의도적으로 열악하게 만들 경제적 인센티브가 있다(제갈현숙 2009; 이영범·남승연, 2009). 국가단위의 실증연구를 보면, 돌봄 제공의 공공비중은 일자리의 질에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 공공 비중이 돌봄 직종과 다른 직종 간 임금불이익에 미치는 영향을 살펴본 결과, 공공의 돌봄 일자리 비중이 강한 국가들은 임금불이익이 낮아지는 경향을 보이고, 공공비중이 덜한 국가는 임금불이익이 커지는 경향을 보였다(Budig and Misra, 2010; 윤자영, 2011b).

한편, 돌봄 노동에 대한 보상은 정부와 돌봄 노동자의 관계에 의해 영향을 받는다고 할 수 있다. 돌봄 노동의 보상 수준은 정부의 사회서비스 정책 내에서 제한되기 때문이다(오은진, 2008; 채해영, 2009). 가령, 정부가 돌봄 노동자의 고용주 관계를 형성하는 경우와 아닌 경우는 돌봄 노동자의 노동 보상은 달라질 수 있고, 정부가 제공기관을 규제하는 사항에 돌봄 노동자의 근로조건이 포함되

5) 공급구조 이론에서 사용되는 ‘공급’과 ‘생산’이라는 용어를 정의하면, 공급은 생산보다 차원이 큰 개념으로 사용된다. 공급은 복지혼합의 차원에서 ‘재정지원, 직접생산, 규제’라는 역할을 수행하는 주체와 그 주체들의 관계를 통해 돌봄이 만들어지는 전 과정을 의미한다. 생산은 복지혼합 차원 내에서 직접생산과 관련된 개념으로, 돌봄 대상자와 직접 마주하여 돌봄 서비스를 창출하는 것을 의미한다. 공급은 돌봄 제공의 전체 구조를 의미하는 거시적인 개념이고, 생산은 대상자와 밀접한 미시적인 개념이다.

6) 주의해야 할 것은 공급구조 이론은 생산주체별로 돌봄 노동시장의 구조와 일자리 질이 다르다는 의미는 아니다. 일부 연구는 한 국가의 돌봄 일자리 질이 공공, 민간비영리, 영리 간에 다르게 나타난다고 밝히고 있다(황덕순, 2012b). 이와 같은 설명은 공급주체단위의 설명이고, 공급구조 이론은 국가단위의 돌봄 레짐에 관심을 두기 때문에 공급주체단위의 설명과 구분되어야 할 것이다.

는 경우와 아닌 경우는 돌봄 노동자의 근로조건이 상이해질 수 있다. 그러나 한국의 돌봄 공급구조에서 정부와 돌봄 노동자의 직접적인 관계를 발견하기는 쉽지 않다(양난주, 2010).

#### 4. 돌봄 노동자와 관찮은 일자리 이동

본 연구는 선행연구를 참고하여 돌봄 노동자의 일자리 이동 결정요인을 판단해본다. 선행연구는 일자리의 이동을 종속변수로 하는 연구(최옥금, 2005; 김은하, 2008)와 더불어 관찮은 일자리의 분포확률을 종속변수로 하는 연구(방하남·이상호, 2006; 이성균, 2011)도 함께 참고 된다. 또한, 종단적 시각의 연구가 아니더라도, 돌봄 노동자의 임금을 결정하는 요인은 무엇인지 살펴본 연구도 고려된다(황덕순 2012a). 일자리 이동 및 수준 등을 살펴본 선행연구들은 인구사회학적 요인, 인적자본요인, 노동시장요인을 주요 변수로 사용했다(최옥금, 2005; 방하남·이상호, 2006; 김은하, 2008; 이성균, 2011; 황덕순; 2012a). 몇몇 연구는 지역 변수를 포함하기도 했다(최옥금, 2005; 방하남·이상호, 2006; 이성균, 2011). 인구사회학적 요인은 주로 성별, 연령, 혼인상태가 사용되고, 인적자본요인은 학력과 근속, 경력, 노동시장요인은 종사상 지위, 산업, 직종, 사업체 규모, 노조 유무, 지역적 요인은 거주 지역이 사용되었다.

인구사회학적 요인 중 성별은 선행연구에서 일자리 이동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성은 여성보다 관찮은 일자리 이동과 분포확률이 높은 것으로 나타났다(최옥금 2005; 방하남·이상호, 2006; 이성균, 2011; 황덕순; 2012a). 김은하(2008)은 남성 노동자와 여성 노동자의 일자리 이동 결정요인이 다르다는 점을 드러내었다. 가령, 남성은 인적자본이 일자리 이동에 영향을 주지만, 여성은 인적자본이 일자리 이동에 영향을 주지 못한다는 것이다. 선행연구를 참고하면, 성별은 관찮은 일자리 이동에 유의미한 영향을 미칠 것으로 추정된다. 연령이 관찮은 일자리 이동에 미치는 영향은 선행연구 간 일부 다른 결과를 보이고 있다. 연령이 관찮은 일자리 이동 및 분포에 부적인 영향을 미친다고 드러낸 연구결과(최옥금, 2005; 김은하, 2008)와 정적인 영향을 미치다가 일정연령 이후에는 부정적인 영향을 미치는 연구결과(방하남·이상호, 2006; 황덕순, 2012a)가 있다. 연령의 효과에 관한 연구결과는 일부 다른 부분이 있지만, 연령이 관찮은 일자리 이동에 영향을 미칠 것으로 추정된다. 혼인 및 결혼상태는 선행연구에서 가구주 여부, 혼인 여부, 배우자 유무 등으로 다양하게 조작적 정의되었고, 종속변수에 미치는 영향은 일관된 연구결과가 나타나지 않았다. 방하남·이상호(2006)에 따르면, 가구주이거나 기혼인 경우 관찮은 일자리에 분포할 확률이 높은 것으로 나타났다. 김은하(2008)은 남성의 경우 유배우는 관찮은 일자리 이동에 긍정적인 영향을 미친다고 보고했다. 결혼 상태 변수가 관찮은 일자리 이동에 미치는 영향은 선행연구에서 수렴되는 결과를 보이고 있지 않기 때문에, 추가적인 검토가 필요해 보인다.

인적자본요인 중 교육수준은 모든 연구에서 사용되었다. 교육수준이 관찮은 일자리 이동과 분포확률에 미친 영향은 일관된 결과를 나타내지 않았다. 그 영향은 유의미하지 않거나(최옥금 2005;

방하남·이상호, 2006), 정적인 영향을 드러냈다(김은하 2008<sup>7)</sup>; 이성균 2011; 황덕순 2012a). 선행연구를 참고해보면, 교육년수는 많이 사용되는 변수지만 추가적인 검토가 필요해 보인다. 근속년수와 경력은 김은하(2008)과 황덕순(2012a)에서 사용되었다. 김은하(2008)은 근속년수가 임금 이동과 종사상 지위 이동에 성별에 관계없이 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고 했다. 황덕순(2012a)는 근속년수와 경력은 돌봄 노동자의 임금에 미약한 정적인 영향을 미치는 것으로 드러냈다. 근속년수와 경력은 괜찮은 일자리 이동에 유의미한 영향을 미칠 것으로 판단된다.

노동시장요인 중 종사상 지위는 많은 연구에서 사용되었고 괜찮은 일자리 이동과 분포확률에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임시·일용직은 상용직보다 부적인 영향을 미치는 것으로 보고된다(최옥금 2005; 이성균, 2011; 황덕순; 2012a). 고용형태는 괜찮은 일자리 이동에 유의미한 영향을 미칠 것으로 판단된다. 소속된 산업은 모든 연구에서 사용되었고 괜찮은 일자리 이동과 분포확률에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김은하(2008)은 남성이 지배적인 제조업은 여성이 지배적인 판매서비스업보다 괜찮은 일자리 이동이 수월한 것으로 나타났다. 이성균(2011)은 서비스업이 좋은 일자리 분포확률이 낮은 것으로 보고 하였다. 한편, 황덕순(2012a)는 돌봄 서비스 내에서 공공·국방 서비스 및 사회보장행정과 교육서비스는 임금에 정적인 영향을, 기타개인서비스와 가사근로서비스는 임금에 부적인 영향을 미치는 것으로 보고 했다. 소속 산업은 유의미한 변수로 판단되며, 돌봄 서비스의 공공·국방 서비스 및 사회보장행정은 괜찮은 일자리에 정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다. 사업체 규모는 몇몇 연구에서 노동시장 요인으로 사용되었다. 다만, 이 변수는 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 판단된다. 방하남·이상호(2006)은 대기업의 경우 괜찮은 일자리 분포확률이 높은 것으로 보고 했지만, 김은하(2008)과 이성균 (2011)은 유의미한 변수로 보고하지 않았다. 노조 유무는 방하남·이상호(2006)와 김은하(2008)에서 괜찮은 일자리 이동과 분포확률에 영향을 미치는 요인으로 사용되었지만, 일관된 결과를 보이지 않았다. 방하남·이상호(2006)은 정적인 영향이 있는 것으로 보고했지만, 김은하(2008)은 성별에 관계없이 노조 유무는 괜찮은 일자리 이동에 영향을 미치지 않는 것으로 보고했다. 선행연구를 참고하여, 노조 유무는 괜찮은 일자리 이동에 영향을 미치지 못하는 경향이 있다고 판단된다.

거주지역은 몇몇 연구에서 사용되었지만(최옥금 2005; 방하남·이상호, 2006; 이성균, 2011), 엄밀히 말하여 다른 변수와 단위가 일치하지 않기 때문에 제외된다. 한편, 고용주체는 돌봄 노동자의 일자리 질에 영향을 주는 변수로 알려져 있기 때문에 추가된다(황덕순, 2012b). 본 연구는 괜찮은 일자리 이동을 결정하는 요인으로 인구학적 특성(성별, 연령, 배우자유무), 인적자본 요인(학력, 근속), 노동시장 특성(종사상 지위, 소속 산업, 고용주체), 통제변수(관찰기간)을 사용한다.

---

7) 김은하(2008)은 교육년수가 괜찮은 일자리 이동에 영향을 미치는 결과는 성별로 다르게 나타났다. 남성은 교육수준이 임금 이동과 종사상 지위 이동에 각각 부적인 영향과 정적인 영향을, 여성은 각각 정적인 영향과 유의미하지 않은 영향을 미쳤다.

### III. 연구방법

#### 1. 데이터 구성

본 연구는 한국노동연구원이 실시한 한국노동패널조사(Korean Labour and Income Panel Study)의 제4차년도(2001)부터 가장 최신인 제18차년도(2015)까지 총 15년간의 자료를 결합하여 분석자료로 사용한다. 1~3차년도가 사용될 수 없는 이유는 연구모형에서 핵심적으로 사용되는 변수가 포함되어 있지 않기 때문이다.

분석대상은 사회적 돌봄과 관련성이 높은 ‘사회복지 관련 종사자’, ‘의료복지관련 서비스 종사자’와 ‘가사 및 육아 도우미’이다. 이 분류는 6차 한국표준직업분류에 의한 방법이다. 본 연구는 6차 분류법이 만들어지기 전 시기도 분석시기에 포함하기 때문에 분석의 연속성을 위해 5차 분류법을 따른다. 한국노동패널은 5차와 6차 분류법을 연결할 수 있는 연계표를 제공하고 있기 때문에 두 분류법 간 상호연결이 가능하다. 5차 분류법에 따른 연구대상은 ‘사회서비스 전문가’와 ‘사회서비스 준전문가’, ‘개인보호 및 관련 서비스 종사자’, ‘가사 및 관련 보조원’이다.

돌봄 노동자의 주요 분포산업이 아닌 산업에 종사하는 사례와 비임금근로자인 사례는 제외된다. 주요산업 이외의 산업에 종사하는 사례를 제외하는 것은 타당한 연구대상을 포함시키기 위해서이다. 돌봄 직종에 비임금근로자로 종사한 사례를 제외하는 이유는 연구의 종속변수가 사회적 보호와 고용형태를 핵심으로 하기 때문이다. 비임금근로자는 고용형태와 사회적 보호가 조사되지 않기 때문에 종속변수를 구축할 수 없다. 비임금근로자 중 일부는 특수고용형태일 수도 있지만, 이는 별도의 연구가 필요한 주제일 것이다.

<표 2> 돌봄 노동자의 범주

직업 소분류		직업세분류	주요 산업분포
5차 분류	6차 분류		
사회서비스 전문가 & 준전문가	사회복지 관련 서비스 종사자	사회복지사, 보육 교사, 직업상담사 및 취업 알선원, 상담 전문가 및 청소년 지도사, 시민단체 활동가, 기타 사회복지관련 종사원	- 공공행정, 국방 및 사회보장행정 - 사회복지서비스업 - 협회 및 단체
개인보호 및 관련 서비스 종사자	의료복지관련 서비스 종사자	간병인, 산후조리원, 치료사 보조원, 수의사 보조원, 복지시설 보조원, 기타 의료·복지 관련 서비스 종사원	- 사업지원서비스업 - 공공행정, 국방 및 사회보장행정 - 사회복지서비스업 - 협회 및 단체 - 기타개인서비스업 - 가사서비스업
가사 및 관련 보조원	가사 및 육아 도우미	가사도우미, 육아도우미	- 사업지원서비스업 - 공공행정, 국방 및 사회보장행정 - 사회복지서비스업 - 기타개인서비스업 - 가사서비스업

자료는 시간갭(time gap)이 없는 데이터로 구성된다. 시간갭이 있는 데이터는 사례의 모든 관찰 년도가 제거된다. 모든 관찰년도를 가지고 있진 않지만 연속된 관찰년도를 가진 사례는 포함된다. 분석에 포함된 대상자는 178명이고, 총 사례수는 694개이다. 임금적절성, 고용안정성, 사회적 보호를 종속변수로 하는 자료의 분석대상자는 각각 191명, 157명, 185명이고 총 사례수는 683, 647, 670이다. 한편, 연구모형에 필요한 변수가 누락된 사례거나, 특정년도에 비임금근로자로 돌봄 노동에 진입한 사례는 모든 연도의 관찰이 제거된다.

연구대상은 각 년도(t)의 돌봄 노동시장에 진입한 사례 중 두 가지 조건을 만족한 경우이다. 첫째, 전년도(t-1)에 돌봄 노동시장에 종사하지 않았으며<sup>8)</sup>, 둘째, 괜찮은 일자리가 아닌 질 낮은 돌봄 일자리로 진입한 사례이다. 즉, 전년도(t-1)에 돌봄 노동자가 아니었지만, 각 년도(t)에 질 낮은 수준의 돌봄 노동 일자리로 진입한 노동자이다. 전년도(t-1)에 돌봄 노동자가 아닌 사례를 추출하는 조건은 연구에서 사용되는 분석방법인 이산시간분석의 단점 가운데 하나인 좌측단절의 한계 때문이고(Allison, 1995; 김교성 2005에서 재인용), 특정년도(t)에 질 낮은 일자리로 진입한 사례만 추출하는 조건은 본 연구의 연구문제가 일자리 이동을 살펴보는 것이기 때문이다. 진입한 첫 해(t)에 바로 괜찮은 일자리가 되는 사례는 일자리 이동의 개념이 적용되기 어렵다고 판단되었다.

한국노동패널조사의 5차년도~16차년도까지 각각 년도의 새롭게 돌봄 노동에 진입한 사례들은 관찰사례의 시작시점으로 간주되어 분석대상에 포함된다. 최소 3년 이상의 관찰기간을 가질 수 있는 집단만을 대상으로 한다. 3년 정도의 최소관찰기간은 일자리의 질 변화양상을 판단하기 위해 필요하다고 판단되기 때문이다. 즉, 17차와 18차 데이터에 돌봄 노동시장에 진입한 사례는 3년 이상의 관측기간을 가질 수 없기 때문에 분석에서 제외된다.

위와 같은 자료를 구성하다보면, 두 개의 복수주기문제가 발생할 수 있다. 이는 복수의 돌봄 노동자 진입주기와 복수의 일자리 이동주기이다. 첫째, 앞서 설명했던 매년 새롭게 진입시키는 방식의 자료구성은 하나의 사례에서 복수의 돌봄 노동자 진입주기(multi spell)가 나타날 수 있다. 하나의 사례가 돌봄 노동시장을 이탈한 후 다시 진입하는 경우이다. 둘째, 돌봄 노동자의 일자리 질 변화양상이 복수주기를 가질 수 있다. 돌봄 노동자가 괜찮은 일자리에 진입한 후 다시 질 낮은 일자리로 떨어지는 경우이다. 복수의 돌봄 노동자 진입주기를 가진 사례들은 자료구성과정에서 정리되었기 때문에 별도의 조치가 필요하지 않았다. 복수의 일자리 이동주기는 독립된 주기로 취급되어, 괜찮은 일자리에서 질 낮은 일자리로 다시 떨어진 사례는 마치 새로운 개인인 것처럼 별도의 pid 번호를 부여받은 후 분석에 포함된다.

---

8) 이 조건에 따라, 본 연구의 데이터는 명목상 4차년도(2001)~18차년도(2015)가 사용되지만, 4차년도(2001)는 해당 사례가 전년도(t-1)에 돌봄 노동에 종사하였는지 여부를 확인하기 용도로만 사용되기 때문에 실질적으로 분석에 포함되는 데이터는 5차년도(2002)~18차년도(2015)이다.

## 2. 주요 변수 및 분석 방법

최옥금(2005)는 괜찮은 일자리를 세 가지 모두가 충족될 때로 상정하였지만, 본 연구는 괜찮은 일자리를 월평균임금이 중위임금의 50% 이상인 경우, 종사상 지위가 상용직인 경우, 4대보험이 모두 가입된 경우 중 2개 이상이 충족될 때로 하향조정한다. 그 이유는 괜찮은 일자리를 3가지 모두 충족된 상태로 정의하면 괜찮은 일자리로 이동하는 돌봄 노동 사례가 희소하여 타당한 추론분석이 수행되지 않는 것으로 판단되기 때문이다.<sup>9)</sup> 주의할 것은 본 연구가 돌봄 노동자의 일자리가 3개의 구성요소 중 2개 이상을 충족하는 것을 지향해야 한다고 주장한다는 것은 아님을 명백하게 밝히고자 한다. 괜찮은 일자리의 수준을 자의적으로 하향조정하는 것은 명백한 본 연구의 한계이다. 이 한계는 추후 충분한 사례 수가 확보되면 극복될 여지가 있을 것으로 보인다. 그러나 이러한 판단은 간접적으로 한국 사회의 돌봄 노동시장은 3가지 구성요소가 모두 충족되는 괜찮은 일자리가 발견되기 어려울 정도로 열악한 상황을 반증한다. 본 연구의 괜찮은 일자리는 임금수준, 고용안정성, 사회적 보호라는 구성요소로 이루어지고, 이 3가지 구성 중에서 2가지 이상 충족된 돌봄 노동자는 괜찮은 일자리 상태라고 한다. 질 낮은 일자리는 앞서 조작적 정의한 괜찮은 일자리를 기준으로 판단된다. 본 연구의 질 낮은 일자리는 괜찮지 않은 일자리로서, 임금수준, 고용안정성, 사회적 보호 중 1가지 이하로 확보한 일자리로 정의된다.

본 연구에서 사용하는 이동의 개념은 일자리 질의 종단흐름을 의미한다. 이는 전년도( $t-1$ )의 특정상태에서 특정년도( $t$ )의 진행을 뜻한다. 괜찮은 일자리 이동은 전년도( $t-1$ )에 질 낮은 일자리에 종사하던 돌봄 노동자가 특정년도( $t$ )에 괜찮은 일자리로 향상되는 것을 의미한다. 질 낮은 일자리 이동은 전년도( $t-1$ )에 질 낮은 일자리에 종사하던 돌봄 노동자가 특정년도( $t$ )에도 질 낮은 일자리로 유지되는 것을 뜻한다. 다시 말해, 전년도( $t-1$ )에 임금수준, 고용안정성, 사회적 보호가 1가지 이하로 충족되던 돌봄 노동자가 특정년도( $t$ )에 2가지 이상 충족한다면 괜찮은 일자리 이동, 1가지 이하 충족이 유지된다면 질 낮은 일자리 유지이다.

이와 같은 개념은 임금수준, 고용안정성, 사회적 보호를 각각 종속변수로 하는 세부모형에서도 동일하게 적용된다. 임금향상 이동, 고용안정성 이동, 사회적 보호 이동은 전년도( $t-1$ )에 낮은 임금수준, 낮은 고용안정성, 사회적 미보호 상태이던 돌봄 노동자가 특정년도( $t$ )에 적절한 임금수준, 고용지속성 보장, 사회적 보호 상태로 향상되는 것을 의미한다. 낮은 임금 유지, 고용불안정성 유지, 사회적 미보호 유지는 전년도( $t-1$ )에 질 낮은 임금수준, 낮은 고용안정성, 사회적 미보호 상태이던 돌봄 노동자가 특정년도( $t$ )에도 그 상태가 유지되는 것을 뜻한다.

독립변수는 인구사회학적 변수, 인적자본 변수, 노동시장 요인이다. 인구사회학적 변수는 성별,

9) 괜찮은 일자리를 3가지 모두 충족한 상태로 정의한 실제 결과, 개인관련보호 및 관련 보조원과 가사육아 보조원 각각 91명 중 9명(9.89%), 76명 중 3명(3.95%)만이 괜찮은 일자리로 이동하였다. 이 결과는 돌봄 노동시장에서 임금, 고용안정성, 사회적 보호가 모두 충족되는 괜찮은 일자리를 갖는다는 것은 통계분석이 어려울 만큼 희귀한 경우라는 것을 의미한다고 할 수 있다.

연령, 배우자 유무로 구성된다. 인적자본 변수는 학력과 근속기간으로 구성된다. 학력 변수는 학력이 돌봄 노동자의 일자리 이동에 어떤 영향을 미치는지 판별한다. 노동시장 요인은 종사상 지위, 소속 산업, 고용주체로 구성된다.

<표 3> 변수의 정의

구분	변수명	변수설명	속성, 단위
종속 변수	일자리 이동	괜찮은 일자리	질 낮은 일자리 개선, 유지 여부 괜찮은 일자리 이동 = 1
		임금	임금수준 개선, 유지 여부 중위임금 50% 미만 유지 = 0 중위임금 50% 이상 진입 = 1
		사회적 보호	사회적 보호 개선, 유지 여부 4대보험 미보장 상태 유지 = 0 4대보험 모두 보장된 상태로 진입 = 1
		고용 안정성	고용안정성 개선, 유지 여부 임시직·일용직 유지 = 0 상용직 진입 = 1
독립 변수	인구사회학적 변수	성	성별 남성 = 0 여성 = 1
		연령	만 나이 세
		배우자 유무	무배우자 = 0 유배우자 = 1
	인적자본 변수	학력	교육년수 년
		근무 기간	근속년수 년
	노동시장 변수	종사상 지위	고용형태를 나타내는 변수 (고용안정성 모델에서 제외) 임시·일용직=0 상용직=1
		산업	소속 산업 사업지원서비스업 = 0 사회복지 관련 서비스업 = 1 개인 및 가사서비스업 = 2
		고용 주체	고용된 사업체의 형태 민간영리기관 = 0 비영리기관 = 1 정부기관 = 2

분석방법은 이행확률분석, 교차분석, 평균비교, 사건사분석(event history analysis)의 생존표분석(life table analysis), 이산시간분석(discrete time analysis)이 사용된다. 이행확률분석, 교차분석, 평균비교는 표본의 기본특성을 파악한다. 생명표분석은 돌봄 노동자의 종사시간별 질 낮은 일자리 유지율과 괜찮은 일자리 이동을, 저임금 유지율과 임금향상 이동을, 고용불안정 유지율과 고용안정 이동을, 사회적 미보호 유지율과 사회적 보호 이동을 분석한다. 이산시간분석은 각각의 일자리 이동에 어떤 요인이, 어떻게 영향을 미치는지 분석한다.

## IV. 연구결과

### 1. 분석대상의 기본특성

#### 가. 일자리 이동 현황

<표 4>는 연구대상의 일자리 이동 현황이 시간의 흐름에 따라 정리된 것이다. 연구대상의 일자리 이동을 살펴보면, 크게 두 가지 특징이 확인된다. 첫째, 돌봄 노동시장의 2차 부문 성격이 파악된다. 둘째, 돌봄 노동자의 궤환은 일자리 이동은 주로 초기 발생하고, 초기에 궤환은 일자리로 진입하지 못한 돌봄 노동자는 질 낮은 일자리가 장기적으로 유지될 가능성이 점차 높아진다.

<표 4> 돌봄 노동자의 일자리 이동 현황

(단위 : 수, (%))

	전체 기간	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6	t+7	t+8	t+9	t+10	t+11	t+12
돌봄 노동자	178 (100)	178 (100)	120 (100)	81 (100)	55 (100)	36 (100)	20 (100)	11 (100)	8 (100)	3 (100)	1 (100)	1 (100)	1 (100)
궤환은 일자리 이동	36 (20.2) (100)	20 (11.2) (55.6)	7 (5.8) (19.4)	3 (3.7) (8.3)	1 (1.8) (2.8)	2 (5.6) (5.6)	3 (15.0) (8.3)	0 (0.0) (0.0)	0 (0.0) (0.0)	0 (0.0) (0.0)	0 (0.0) (0.0)	0 (0.0) (0.0)	0 (0.0) (0.0)
질 낮은 일자리 유지	142 (79.8)	158 (88.8)	113 (94.2)	78 (96.3)	54 (98.2)	34 (94.4)	17 (85.0)	11 (100)	8 (100)	3 (100)	1 (100)	1 (100)	1 (100)
이탈	141	0	38	32	23	18	14	6	3	5	2	0	0

첫째, 전체기간을 살펴보면, 전체 대상자 중에서 대다수가 질 낮은 일자리를 유지했다. 178명 중 궤환은 일자리로 이동한 대상자는 36명(20.2%)이고, 관찰기간 동안 질 낮은 일자리를 유지한 대상자는 142명(79.8%)이었다. 즉, 궤환은 일자리로 이동한 경우는 1/5 정도이고 질 낮은 일자리를 유지하는 경우는 4/5 정도였다. 이 사실은 돌봄 노동시장이 2차 부문의 특성을 보인다는 것을 시사한다. 2차 부분은 저임금, 열악한 근로조건, 내부승진의 부재 그리고 현장 훈련이 제공되지 못하는 특징을 가지기 때문에 경력에 따른 승진, 보수, 책임과 권한 향상으로 이어지지 못한다(Piore, 1983).

둘째, 일자리 이동 현황을 각 시점별로 살펴보면, 돌봄 노동자의 궤환은 일자리 이동은 초기에 진입하지 못한 경우 질 낮은 일자리가 장기적으로 유지될 가능성이 시간의 흐름에 따라 커지는 것으로 보인다. 궤환은 일자리 이동로 이동한 돌봄 노동자 36명 중 20명(55.6%)은 돌봄 노동시장에

진입한 이후 1년 내에, 7명(19.4%)는 2년 내에 괜찮은 일자리로 진입했다. 3년 이후, 괜찮은 일자리 진입은 눈에 띄게 줄었다. 전체 연구 대상자 178명 중 75%인 151명이 질 낮은 일자리가 24개월 이상 유지되는 상태에 놓인다는 것이다. 또한, 시간이 지날수록 괜찮은 일자리 진입 사례가 줄어드는 것을 고려하면, 질 낮은 일자리의 유지가 길어질수록 괜찮은 일자리 이동 가능성은 점점 떨어지는 것을 확인할 수 있다.

## 나. 일반적 특성

연구대상의 일반적 특성을 살펴보는 것은 연구대상을 이해함으로써 연구결과에 대한 올바른 해석과 다른 연구와의 비교가능성을 위해 요구된다. 연구대상의 일반적인 특성은 범주형 변수와 연속형 변수로 나누어 기술된다. 범주형 변수는 성별, 배우자 유무, 고용형태, 업종, 직종, 고용주체이고, 연속형 변수는 연령, 교육년수, 근속년수가 포함된다. 연구대상은 특성별 전체 사례와 특성 범주별 일자리 이동으로 나누어 살펴본다. 결과는 아래 <표 5>와 <표 6>와 같다.

<표 5> 일반적 특성 :범주형 변수

(단위 : 수, (%))

		질 낮은 일자리 유지 사례	괜찮은 일자리 이동 사례	Total
성별	남성	9(81.8)	2(18.2)	11(6.2)
	여성	133(79.6)	34(20.4)	167(93.8)
배우자 유무	배우자 유	90(76.3)	28(23.7)	118(66.3)
	배우자 무	52(86.7)	8(13.3)	60(33.7)
고용 형태	상용직	18(43.9)	23(56.1)	41(23.0)
	임시·일용직	124(90.5)	13(9.5)	137(77.0)
직종	사회서비스 전문 & 준전문가	7(43.8)	9(56.3)	16(9.0)
	개인 보호 및 관련 보조원	68(78.2)	19(21.8)	87(48.9)
	가사 및 육아 보조	67(89.3)	8(10.7)	75(42.1)
업종	사업지원서비스	28(84.8)	5(15.2)	33(18.5)
	사회복지 관련 서비스	50(69.4)	22(30.6)	72(40.4)
	개인 서비스 및 가구 고용	64(87.7)	9(12.3)	73(41.0)
고용 주체	민간영리	102(78.5)	28(21.5)	130(73.0)
	민간비영리	15(78.9)	4(21.1)	19(10.7)
	공공	25(86.2)	4(13.8)	29(16.3)
합계		142(79.8)	36(20.2)	178(100.0)

- 주: 1) 사회서비스 전문 & 준전문가 = 사회복지사, 보육 교사, 직업상담사 및 취업알선원, 상담 전문가 및 청소년 지도사, 시민단체 활동가, 기타 사회복지관련 종사원  
 2) 개인 보호 및 관련 보조원 = 간병인, 산후조리원, 치료사 보조원, 의사 보조원, 복지시설 보조원, 기타 의료·복지 관련 서비스 종사원  
 3) 가사 및 육아보조 = 가사 가사도우미, 육아도우미

연구대상의 성별은 여성이 대다수를 차지하고 있으며, 성별 일자리 이동의 차이는 뚜렷하지 않았다. 여성이 93.8%인 167명이고, 남성이 6.2%인 11명이다. 이는 돌봄 노동시장이 여성지배적이라는 기존 연구와 일치하는 결과이다(반정호, 2014; 황덕순 2012a). 성별에 따른 일자리 이동을 살펴보면, 남성 중 질 낮은 일자리를 유지한 사례는 9명(81.82%)이고 괜찮은 일자리로 이동한 사례는 2명(18.1%)이었고, 여성 중 질 낮은 일자리를 유지한 사례는 133명(79.6%)이고 괜찮은 일자리로 이동한 사례는 34명(20.4%)였다. 남성과 여성의 일자리 이동은 뚜렷한 차이를 보이지 않았다. 이는 남성이 여성보다 임금수준이 높다는 기존 연구를 지지하지 않는 결과이지만(반정호, 2014; 황덕순 2012a), 연구대상 중 남성의 사례가 빈약하여 조심스럽게 이해되어야 할 부분이다.

연구대상은 배우자가 있는 경우가 없는 경우보다 많았고, 배우자 유무에 따른 일자리 이동의 차이는 뚜렷하지 않았다. 66.3%인 118명이 배우자가 있었고, 33.7%인 60명이 배우자가 없었다. 배우자 유무에 따른 일자리 이동을 살펴보면, 배우자가 있는 경우의 질 낮은 일자리 유지와 괜찮은 일자리 이동은 각각 90명(76.3%)과 28명(23.7%)이었고, 배우자가 없는 경우는 각각 52명(86.7%)과 8명(13.3%)이었다.

연구대상의 고용형태는 임시·일용직이 다수를 차지했고, 상용직은 임시·일용직보다 괜찮은 일자리로 이동하는 경우가 눈에 띄게 많았다. 상용직은 23%인 41명이었고, 임시·일용직은 77%인 137명이었다. 다시 말해, 연구대상 중 계약기간이 1년 이하인 개인이 많다는 것을 알 수 있다. 돌봄 노동자의 종사상 지위를 확인한 기존 실증연구를 참고하면(반정호, 2014; 황덕순 2012a), 임시·일용직의 높은 비중은 돌봄 노동자 중 의료·복지 서비스직과 가사육아도우미의 특징임을 알 수 있다. 즉, 연구대상은 의료·복지 서비스직과 가사육아도우미가 많은 비중을 차지하고 있다고 추측된다. 고용형태별 일자리 이동을 살펴보면, 상용직은 괜찮은 일자리 이동하는 경우가 많았지만, 임시·일용직은 질 낮은 일자리를 유지하는 경우가 대다수였다. 상용직의 질 낮은 일자리 유지와 괜찮은 일자리 이동은 각각 18명(43.9%)과 23명(56.1%)이었고, 임시·일용직은 각각 124명(90.5%)과 13명(9.5%)이었다. 즉, 상용직은 괜찮은 일자리로 이동하는 경우가 1/2 이상이었지만, 임시·일용직은 질 낮은 일자리를 유지하는 경우가 9/10 이상이었다. 이는 괜찮은 일자리 이동은 종사상 지위와 관련이 있다고 짐작하게 하는 결과라 할 수 있다.

연구대상 중 ‘개인관련 보호 및 관련 보조원’과 ‘가사 육아 보조원’이 ‘사회서비스 전문가와 준전문가’보다 큰 비중을 차지하고, 괜찮은 일자리 이동은 사회서비스 전문가와 준전문가, 개인관련 보호 및 관련 보조원, 가사 육아 보조원 순으로 높은 비중을 보인다. 연구대상은 사회서비스 전문가와 준전문가 16명(9.0%), 개인관련 보호 및 관련 보조원 87명(48.9%), 가사 육아 보조원 75명(42.1%)으로 구성되었다. 이는 앞서 고용형태의 결과를 기존연구를 통해 추측한 결과와 일치하는 것이다. 직종별 일자리 이동을 살펴보면, 사회서비스 전문가와 준전문가의 질 낮은 일자리 유지와 괜찮은 일자리 이동은 각각 7명(43.8%)과 9명(56.3%)이었고, 개인관련 보호 및 관련 보조원은 각각 68명(78.2%)과 19명(21.8%), 가사 육아 보조원은 67명(89.3%)과 8명(10.1%)이었다. 사회서비스 전문

가와 준전문가의 사례가 빈약하지만 사회복지 전문직이 의료·복지서비스직과 가사육아도우미보다 나은 근로실태를 보인다는 황덕순(2012a)의 결과를 참고하면, 괜찮은 일자리 이동은 사회서비스 전문가와 준전문가, 개인관련 보호 및 관련 보조원, 가사 육아 보조원 순으로 높은 비중을 보인다고 할 수 있을 것이다.

연구대상의 산업분포는 개인 서비스 및 가구 고용(기타개인서비스업과 가사서비스업), 사회복지 관련 서비스(사회복지서비스업, 공공행정 국방 및 사회보장행정, 협회 및 단체), 사업지원서비스 순으로 많았고, 괜찮은 일자리 이동은 사회복지관련 서비스가 다른 산업에 비해 높은 비중을 보였다. 전체 연구대상 중 33명(18.5%)는 사업지원서비스, 72명(40.4%)는 사회복지 관련 서비스, 73명(41.0%)는 개인 서비스 및 가구 고용에 소속되어 있었다. 산업별 일자리 이동을 살펴보면, 사업지원서비스의 질 낮은 일자리 유지와 괜찮은 일자리 이동은 각각 28명(84.8%)과 5명(15.2%)이고, 사회복지 관련 서비스는 각각 50명(69.4%)과 22명(30.6%)이고, 개인 서비스 및 가구 고용은 각각 64명(87.7%)과 9명(12.3%)이었다. 즉, 사회복지 관련 서비스는 다른 산업에 비해 괜찮은 일자리 이동이 높은 비중을 차지한다고 할 수 있다.

연구대상의 고용주체를 살펴보면, 민간영리에 소속된 대상자가 대다수라는 것을 알 수 있고, 고용주체별 일자리 이동은 뚜렷한 차이를 보이지 않는 것으로 판단된다. 민간영리기관에 고용된 연구대상자는 130명(73.0%)이고, 비영리는 19명(10.1%)이고, 공공은 29명(16.3%)이다. 이는 민간영리기관이 중심이 되는 한국의 사회서비스 공급구조에서 기인한다고 할 수 있다(김용득, 2008). 공급주체별 일자리 이동을 살펴보면, 민간영리에 고용된 연구대상자가 질 낮은 일자리를 유지하는 사례와 괜찮은 일자리로 이동하는 사례는 각각 102명(78.5%)과 28명(21.5%)이고, 비영리는 15명(78.9%)과 4명(21.1%)이고, 공공은 25명(86.2%)과 4명(13.8%)이다. 이 결과는 비영리기관이 영리기관보다 더 나은 근로조건을 제공하고 있다는 황덕순(2012b)의 연구결과를 일부 일치하는 부분이 있지만, 선행연구를 지지한다고 판단하기는 어렵다. 이 부분은 이후에 추가적인 분석이 요구된다.

<표 6> 일반적 특성 : 연속변수

(단위 : 세, 년, 년)

		질 낮은 일자리 유지 사례	괜찮은 일자리 진입 사례	전체
연령	사례수	142	36	178
	평균	56.9	46.9	54.9
	표준편차	12.1	10.5	12.5
교육년수	사례수	142	36	178
	평균	8.7	10.9	9.1
	표준편차	4.2	3.4	4.1
근무년수	사례수	142	36	178
	평균	4.5	2.9	4.2
	표준편차	2.4	1.6	2.4

연구대상의 연령은 전체 평균 50대 중반이고, 괜찮은 일자리에 진입한 사례의 평균 연령은 질 낮은 일자리를 유지한 사례보다 평균 연령이 약 10세 낮았다. 전체 평균 연령은 54.9세이었다. 질 낮은 일자리를 유지한 사례와 괜찮은 일자리 진입한 사례의 평균 연령은 각각 56.9세와 46.9세이었다. 이 결과는 연령이 일자리 이동에 영향을 줄 것으로 예측하게 한다.

전체 평균 교육년수는 9.1년이고, 질 낮은 일자리를 유지한 사례와 괜찮은 일자리 진입한 사례의 평균 교육년수는 각각 8.7년과 10.9년이었다. 괜찮은 일자리에 진입한 사례의 평균 교육년수가 2.2년 길었다. 이 결과는 교육년수가 일자리 이동에 영향을 줄 것으로 예측하게 한다.

연구대상의 전체 평균 근무년수는 4.2년 수준이었다. 질 낮은 일자리를 유지한 사례와 괜찮은 일자리 진입한 사례의 평균 근무년수는 각각 4.5년과 2.9년이었다. 단, 일자리 이동별 근무년수는 우측절단(right-censoring)을 고려하여 계산되어진 것이기 때문에 조심스럽게 이해되어야 할 것이다.

## 2. 생존표 분석

### 가. 괜찮은 일자리 생존분석

<표 7>은 관찰기간에 따라 연구대상의 괜찮은 일자리 이동 실태를 정리한 것이다. <그림 1>과 <그림 2>는 관찰기간별 괜찮은 일자리 이행함수와 발생함수를 나타낸 것이다. 그 결과를 살펴보면, 첫째, 돌봄 노동시장 내의 돌봄 노동자는 시간의 흐름에 따라 근로조건이 향상될 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 초기에 괜찮은 일자리로 이동하지 못한 대상은 시간이 흐를수록 괜찮은 일자리 이동할 가능성은 점점 낮아졌다. 이 두 결과는 돌봄 노동시장의 2차 부문의 성격을 드러내는 것이라 할 수 있다.

괜찮은 일자리에 이동하지 못할 확률이 관찰기간 2년 동안 82%, 관찰종료까지의 기간 동안 59%였다. 연구대상 중 82%는 질 낮은 일자리에 24개월 이상 놓이고, 절반 이상은 관찰기간 내내 질 낮은 일자리에서 벗어나지 못했다. 한편, 관찰기간이 길어질수록 기간별 질 낮은 일자리 유지비율은 증가하는 추세를 보이고, 기간별 괜찮은 일자리 이동 발생확률은 낮아지는 추세를 보였다. 연구대상은 시간이 흐를수록 괜찮은 일자리로 이동하기 어려워진다는 것을 알 수 있다.

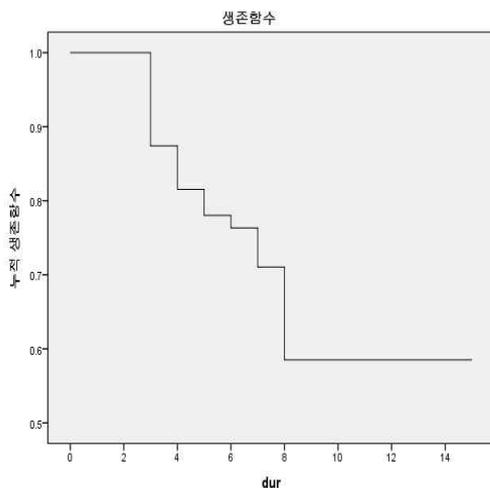
2차 부문의 특징이 경력단계, 이동사슬, 고용안정성의 부재라는 것을 고려하면, 생존분석표의 결과는 돌봄 노동시장의 2차 부문의 특징을 드러내는 것이라 할 수 있다. 10명 중 8명 이상은 질 낮은 일자리에 2년 이상 놓였다. 즉, 질 낮은 일자리의 장기화가 나타났다. 연구대상자 중 절반 이상은 시간의 흐름에 따라 근로조건이 향상되기 어려울 것이라 예측된다. 경제주의 이론, 공급구조 이론에 미루어볼 때, 돌봄 노동시장이 2차 부문의 성격을 보이는 이유는 과도한 노동력 공급과 부족한 돌봄 수요, 낮은 공공성과 명확하지 않은 정부와 돌봄 노동자 간 관계에서 기인한다고 볼 수

있다. 한편, 돌봄 노동시장에 진입한 초기에 괜찮은 일자리로 이동하는 것이 중요하게 나타난 이유는 2차 부문의 자기강화특성에서 기인한다고 생각된다(Campbell and Brue, 1992; 지은정 2007에서 재인용). 즉, 돌봄 노동자가 돌봄 노동시장에 진입 후 최대 2년 내에 괜찮은 일자리로 이동하지 못하면, 자기강화특성으로 인해 시간이 흐를수록 괜찮은 일자리 이동이 어려워지는 것이다.

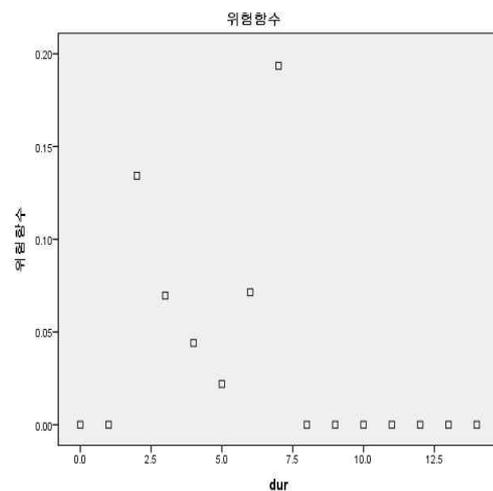
<표 7> 관찰기간별 괜찮은 일자리 이동 생존표

(단위 : 년, %)

관찰기간	기간별 사례 수	우측 절단 사례 수	괜찮은 일자리 이동 사례 수	기간별 질 낮은 일자리 유지 비율	질 낮은 일자리 유지 누적비율	기간별 괜찮은 일자리 이동 발생 확률
0	178	0	0	1.00	1.00	.00
1	178	38	20	.87	.87	.13
2	120	32	7	.93	.82	.07
3	81	23	3	.96	.78	.04
4	55	18	1	.98	.76	.02
5	36	14	2	.93	.71	.07
6	20	6	3	.82	.59	.19
7	11	3	0	1.00	.59	.00
8	8	5	0	1.00	.59	.00
9	3	2	0	1.00	.59	.00
10	1	0	0	1.00	.59	.00
11	1	0	0	1.00	.59	.00
12	1	0	0	1.00	.59	.00
13	1	1	0	1.00	.59	.00



<그림 1> 질 낮은 일자리 유지 누적함수



<그림 2> 관찰기간별 괜찮은 일자리 발생함수

## 나. 임금적절성 생존분석

<표 8>은 관찰기간에 따라 임금적절성 이동 실태를 정리한 것이고, <그림 3>와 <그림 4>는 관찰기간별 임금적절성 이행함수와 발생함수를 나타낸 것이다. 첫째, 임금적절성 이동 가능성은 다른 구성요소보다 상대적으로 높았다. 둘째, 초기 이동의 중요성이 두드러졌다. 관찰기간의 2년 동안 69%, 관찰종료까지 52%가 임금이 적절한 상태로 이동하지 못했다. 이는 앞서 살펴본 괜찮은 일자리에 이동하지 못할 가능성 59%보다 7%p 낮았다. 임금적절성은 괜찮은 일자리 3구성요소 중 이동가능성이 상대적으로 높은 편이었다.<sup>10)</sup> 한편, 임금적절성 이동은 관찰기간 1년과 2년에 각각 22%, 15%였다. 관찰기간이 길어질수록 기간별 중위임금 50% 미만 유지비율은 증가하는 추세를 보이고, 기간별 중위임금 50% 이상 이동 발생확률은 낮아지는 추세를 보였다. 이를 통해 임금적절성 이동은 초기 이동이 중요하고, 시간이 흐를수록 임금적절성 이동이 어렵다는 것을 알 수 있다.

10명 중 7명 정도 저임금의 상태로 2년 이상 놓이는 결과는 돌봄 노동자 중 숙련이 반영된 임금체계를 적용받는 비중이 적은 상황을 드러낸다. 숙련이 반영되는 임금 체계가 부채환 관계로, 절반 정도의 연구대상이 적절한 임금상태로 이동하지 못한 것으로 판단된다. 이는 기존 연구에서 돌봄 노동자의 임금수준이 열악한 요인으로 지적되는 부분이다(이철선·남상호·최승준·민동세·권소일 2013; 김송이 2014). 가령, 돌봄 서비스 바우처는 돌봄 노동자에게 시간제로 임금이 지급되고 있다. 재가서비스를 제공하는 돌봄 노동자는 제공시간에 따라 임금이 결정되기 때문에, 숙련에 따른 급여상승이 어려운 임금체제이다. 임금체계의 부재는 요양보호사의 경우도 마찬가지이다. 이정석·이호용·권진희·한은정(2014)의 요양보호사를 대상으로 한 실증연구에 따르면, 경력에 맞는 임금 체계가 충실히 실시되는 기관은 29.4%에 불과한 것으로 나타났다. 한편, 돌봄 노동시장에 진입한 초기에 임금이 적절한 상태로 이동하는 것이 중요하게 나타난 이유는 앞서 괜찮은 일자리의 경우와 동일하게 2차 노동시장의 자기강화특성에서 기인한다고 판단된다(Campbell and Brue, 1992; 지은정 2007에서 재인용).

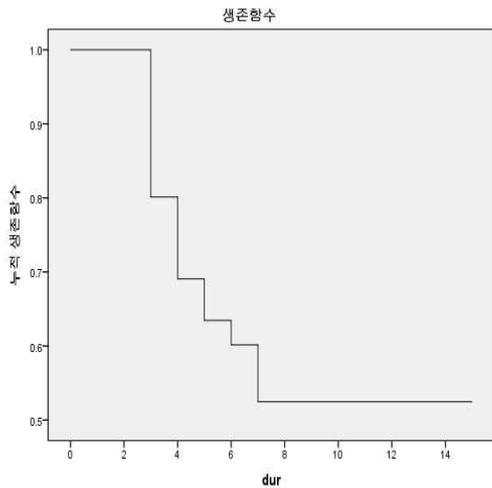
---

10) 구성요소 중 임금의 이동가능성이 가장 높게 나타난 이유는 근본적으로 연구자가 괜찮은 일자리를 어떻게 설정할 것인가와 관련이 있다고 판단된다. 즉, 본 연구에서 설정한 중위임금의 50%라는 임금적절성 기준 자체가 다른 구성요소의 기준보다 절대적으로 낮을 수 있다는 의미이다. 2012년 기준으로 여성 취업자 평균 임금수준은 149.8만원이었지만(반정호, 2014), 본 연구는 같은 해의 중위임금 50%를 111.5만원으로 설정하였다. 중위임금 50%는 사회적으로 저임금 상태를 그저 벗어난 수준이다. 선행연구에서 확인되는 돌봄 노동시장의 수준을 고려하여, 본 연구자가 적절한 임금수준을 낮추었기 때문이다. 연구자의 가치와 지향에 따라, 여성 취업자의 평균임금 수준을 괜찮은 일자리 임금수준으로 설정한다면, 다른 결과가 나타날 수 있다. 중요한 것은 여성 취업자 평균임금에 못 미치는 수준으로, 임금적절성을 설정했음에도 불구하고 나타난 45% 저임금 유지 비율은 2차 노동시장의 성격을 확인하는 것에 무리는 없다고 판단된다.

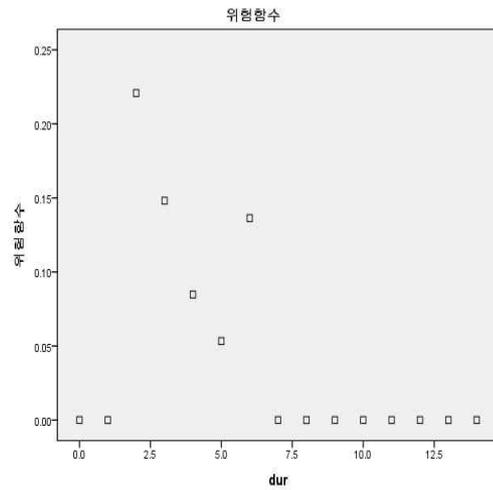
<표 8> 관찰기간별 임금적절성 이동 생존표

(단위 : 년, %)

관찰기간	기간별 사례 수	우측 절단 사례 수	중위임금 50% 이상 이동 사례 수	기간별 중위임금 50% 미만 유지 비율	중위임금 50% 미만 유지 누적비율	기간별 중위임금 50% 이상 이동 발생 확률
0	191	0	0	1.00	1.00	.00
1	191	40	34	.80	.80	.22
2	117	31	14	.86	.69	.15
3	72	21	5	.92	.63	.08
4	46	15	2	.95	.60	.05
5	29	11	3	.87	.52	.14
6	15	6	0	1.00	.52	.00
7	9	2	0	1.00	.52	.00
8	7	5	0	1.00	.52	.00
9	2	1	0	1.00	.52	.00
10	1	0	0	1.00	.52	.00
11	1	0	0	1.00	.52	.00
12	1	0	0	1.00	.52	.00
13	1	1	0	1.00	.52	.00



<그림 3> 중위임금 50% 미만 유지 누적함수



<그림 4> 관찰기간별 중위임금 50% 이상 발생함수

## 다. 고용안정성 생존분석

<표 9>는 관찰기간에 따라 고용안정성 이동 실태를 정리한 것이다. <그림 5>와 <그림 6>은 관찰기간별 꺾은선 그래프는 일자리 이행함수와 발생함수를 나타낸 것이다. 첫째, 고용안정성은 꺾은선 그래프를 가장 저해하는 요소였다. 즉, 고용안정성 이동가능성은 구성요소 중 가장 낮았다. 둘째, 초기는 물론이고 전체 관찰기간 동안 이동가능성이 낮았다.

연구대상은 관찰기간의 2년 동안 90%, 관찰종료까지 72%의 고용불안정성 유지가능성을 보여 주었다. 이는 앞서 살펴본 꺾은선 그래프를 가장 저해하는 요소였다. 즉, 고용안정성 이동가능성은 구성요소 중 이동가능성이 상대적으로 낮다는 의미이다. 고용안정성은 구성요소 중 꺾은선 그래프를 가장 저해하는 요소로서<sup>11)</sup>, 돌봄 노동자의 일자리 질이 향상되기 위해 가장 개선되어야 할 부분이라 판단된다. 한편, 고용안정성 이동은 관찰기간에 관계없이 이동가능성이 5% 이하인 경우가 대다수였고, 시간의 흐름과 관계없이 산발적으로 발생했다. 즉, 돌봄 노동시장은 임시·일용직 상태에 놓이면, 시간이 흐름과 관계없이 상용직으로 이동할 가능성이 상당히 낮다는 것이다.

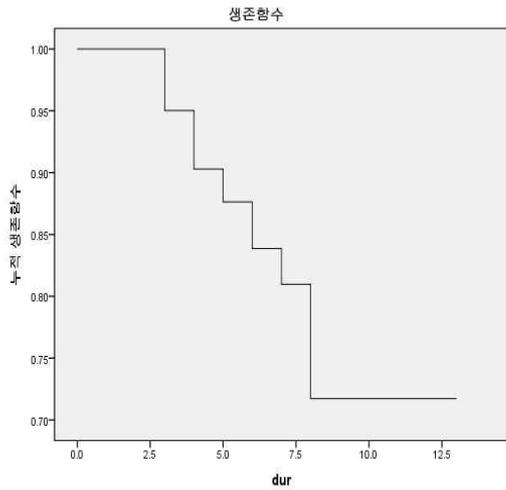
10명 중 9명 정도의 돌봄 노동자가 장기적인 고용불안정에 놓이는 이유는 이들의 고용안정을 보장해 줄 수 있는 주체는 누구인가와 관련이 있다. 돌봄 노동자는 명목상 돌봄 제공기관에 고용되어 있지만, 정부가 마련한 지침에 따라 업무를 수행하고 임금도 정부의 재정지원에서 받고 있기 때문에, 정부와 돌봄 노동자의 관계는 실질적으로 사용자-종속관계라고 할 수 있다(김광병, 2016). 즉, 돌봄 노동자는 국가의 돌봄 서비스 제공에 대한 책무성을 수행하는 인력이라는 의미이다. 돌봄 노동자는 정부의 책무성을 수행하는 인력이고 정부의 정책에 의해 고용이 결정되기 때문에, 돌봄 노동자의 고용안정 보장은 궁극적으로 정부에 달려있다고 볼 수 있다. 가령, 정부와 돌봄 노동자가 명확한 관계를 형성하는 경우와 아닌 경우, 돌봄 노동자의 근로조건은 다를 수 있다. 돌봄 노동의 근로조건은 정부의 사회서비스 정책 내에서 제한되기 때문이다(오은진, 2008; 채해영, 2008). 이와 같은 논의는 사용자로서 정부의 역할이 강조된 것이라 할 수 있다.

11) 구성요소 중 고용안정성이 가장 낮게 나타난 이유는 돌봄 노동시장의 2차 노동시장 성격이 가장 뚜렷하게 드러나는 부분이라 할 수 있다. 1차 부분과 2차 부분이 구분되는 가장 명확한 특징은 경력단계 및 이동사슬 존재여부와 고용안정성이기 때문이다(Piore, 1983).

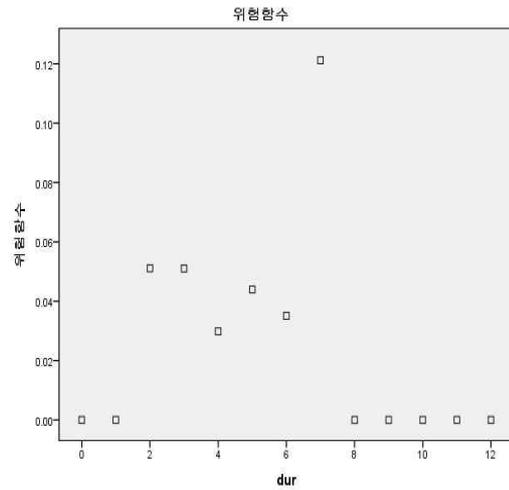
<표 9> 관찰기간별 고용안정성 이동 생존표

(단위 : 년, %)

관찰기간	기간별 사례 수	우측 절단 사례 수	상용직 이동 사례 수	기간별 임시·일용직 유지 비율	임시·일용직 유지 누적비율	기간별 상용직 이동 발생 확률
0	157	0	0	1.00	1.00	.00
1	157	33	7	.95	.95	.05
2	117	33	5	.95	.90	.05
3	79	22	2	.97	.88	.03
4	55	17	2	.96	.84	.04
5	36	14	1	.97	.81	.04
6	21	7	2	.89	.72	.12
7	12	3	0	1.00	.72	.00
8	9	7	0	1.00	.72	.00
9	2	1	0	1.00	.72	.00
10	1	0	0	1.00	.72	.00
11	1	1	0	1.00	.72	.00



<그림 5> 임시·일용직 유지 누적함수



<그림 6> 관찰기간별 상용직 이동 발생함수

## 라. 사회적 보호 생존분석

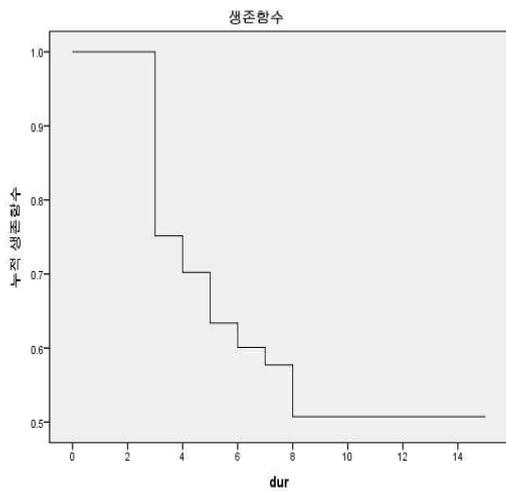
<표 10>은 관찰기간에 따라 연구대상의 사회적 보호 이동 실태를 정리한 것이다. <그림 7>과 <그림 8>은 관찰기간별 사회적 보호 이행함수와 발생함수를 나타낸 것이다. 첫째, 사회적 보호 이동 가능성은 구성요소 중 임금적절정보다 낮고 고용안정정보다 높았다. 둘째, 관찰기간 초기 사회적 보호 보장이 중요했다. 관찰기간의 2년 동안 70%, 관찰종료까지 51%가 사회적 보호를 받는 상황으로 이동하지 못했다. 10명 중 7명은 사회적 보호를 받지 못하는 상태에 2년 이상 높이는 것으로 나타났다. 이는 앞서 살펴본 쉼장은 일자리에 이동하지 못할 가능성 59%보다 8%p 낮은 수치이다. 사회적 보호는 쉼장은 일자리 3구성요소 중 이동 가능성이 상대적으로 높았다. 한편, 사회적 보호 이동 가능성은 관찰기간 첫 해와 두 번째 해에 각각 28%와 7%였다. 관찰기간이 길어질수록 기간별 4대 보험 미보장 유지비율은 증가하는 추세를 보이고, 기간별 4대 보험 보장 이동 발생확률은 낮아지는 추세를 보였다. 즉, 사회적 보호 이동은 관찰기간 1년 내의 이동이 중요하고, 시간이 흐를수록 사회적 보호가 보장된 상태로 이동하기 어렵다는 것을 알 수 있다.

돌봄 노동자의 사회적 보호 이동가능성이 낮게 나타난 것은 돌봄 노동자에 대한 법적 토대가 부족한 상황을 반영하는 것이라 할 수 있다. 돌봄 노동자의 근로자성에 대한 법적 논쟁이 이어지고 있다. 대표적으로, 아이돌보미와 가사도우미의 근로자 여부에 대한 공방을 들 수 있다. 아이돌보미는 정부에 의해 법률적·정책적으로 운영되는 사업의 공식 인력임에도 불구하고 근로자성이 부인됨으로서, 4대 보험 의무가입 대상이 되지 못하고 있다(이소아, 2016). 1953년 제정된 근로기준법의 가사사용인 적용배제 조항은 가사·육아도우미와 간병인 등 돌봄 노동자의 노동관계법 적용을 배제해 왔다(박선영, 2016). 가사도우미는 시대에 뒤떨어진 관행을 배경으로 한 근로기준법에 의해 근로자성이 인정되지 못하고 있는 것이다. 한편, 아이돌보미와 가사도우미는 돌봄 노동자 중에서 비중이 감소하고 있는 추세이지만, 아직 상당한 비중을 차지하고 있다. 2012년 사회적 돌봄과 관련된 직종은 85만 3천 명이고, 이 중 가사육아도우미는 26만 명으로 30.5%를 차지하고 있다(반정호, 2014; 지역별 고용조사 2012년 3분기) 2012년을 기준으로, 가사육아도우미 26만 명은 사회적 보호를 받을 법적 근거에서 배제되고 있는 것이다. 상당한 비중을 차지하고 있는 직종의 근로자성을 인정해줄 수 있는 법적 토대가 부족한 상황이 돌봄 노동자의 사회적 보호 이동가능성을 낮추고 있다고 할 수 있다.

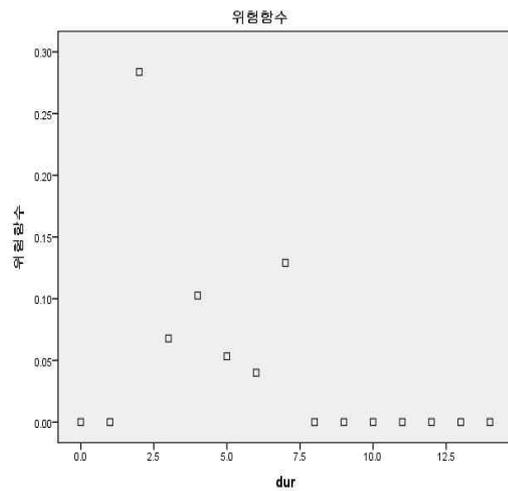
<표 10> 관찰기간별 사회적 보호 이동 생존표

(단위 : 년, %)

관찰기간	기간별 사례 수	우측 절단 사례 수	4대 보험 모두 보장 이동 사례 수	기간별 4대 보험 미보장 유지 비율	4대 보험 미보장 유지 누적비율	기간별 4대 보험 모두 보장 이동 발생 확률
0	185	0	0	1.00	1.00	.00
1	185	40	41	.75	.75	.28
2	104	25	6	.93	.70	.07
3	73	23	6	.90	.63	.10
4	44	11	2	.95	.60	.05
5	31	11	1	.96	.58	.04
6	19	5	2	.88	.51	.13
7	12	3	0	1.00	.51	.00
8	9	6	0	1.00	.51	.00
9	3	1	0	1.00	.51	.00
10	2	1	0	1.00	.51	.00
11	1	0	0	1.00	.51	.00
12	1	0	0	1.00	.51	.00
13	1	1	0	1.00	.51	.00



<그림 7> 4대 보험 미보장 유지 누적함수



<그림 8> 관찰기간별 4대 보험 보장 발생함수

### 3. 괜똥은 일자리 이동의 결정요인

<표 11>은 괜똥은 일자리와 구성요소인 임금적절성, 고용안정성, 사회적 보호 상태로 이동하는 가능성에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 분석한 결과이다. 독립변수 간의 다중공선성 진단결과, 다중공선성이 의심될만한 독립변수 간 관계가 확인되지 않았다. 독립변수 간 다중공선성은 상관계수의 절대값이 0.6~0.7을 초과할 때 의심될 수 있지만(김태근, 2006: 218), 0.6 이상의 값을 보인 경우는 없었다.<sup>12)</sup>

첫째, 돌봄 노동시장은 돌봄 노동자의 인적자본 향상이 괜똥은 일자리와 구성요소 이동가능성에 정적인 영향을 미치지 못하는 구조이다. 이는 돌봄 노동시장의 2차 노동시장 성격을 짐작하게 하는 결과이다. 돌봄 노동자의 근속년수는 괜똥은 일자리와 고용안정성 이동가능성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 교육년수는 괜똥은 일자리와 모든 구성요소에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

괜똥은 일자리와 고용안정성 이동가능성은 연구대상의 근속년수가 길어질수록 떨어졌다. 이는 앞서 확인한 생존분석의 결과와 일치하는 것이고, 여성 노동시장을 다룬 기존 연구에서도 발견되는 결과이다(김은하, 2008). 2차 부분은 악순환의 자기강화과정을 보인다(Campbell and Brue, 1992; 지은정 2007에서 재인용). 돌봄 노동자는 2차 부분의 경로의존적인 특성으로 인해 근속년수가 길어지면 괜똥은 일자리로 이동할 가능성이 점점 떨어지는 것으로 이해된다.

인적자본이론에 따르면, 교육수준은 더 나은 근로여건에 긍정적인 영향을 미친다고 한다(Blaud and Duncan 1967; Mincer 1974; Sewell and Hauser, 1975; 김은하 (2008)에서 재인용). 교육년수가 영향을 주지 못하는 것은 돌봄 노동시장의 2차 노동시장적 성격에서 기인하는 것으로 해석된다. 결국, 돌봄 노동자는 인적자본의 향상이 더 나은 근로조건을 형성하는 것에 영향을 주지 못한다는 것을 의미한다. 이와 같은 결과는 근로빈곤층과 여성근로자를 다룬 연구에서도 발견되는 결과이다(김은하, 2008; 최옥금;2005).

둘째, 괜똥은 일자리 이동은 3구성요소 중 고용안정의 보장이 가장 중요한 것으로 나타났다. 돌봄 노동자의 고용형태가 상용직이면, 괜똥은 일자리로, 임금이 적절한 상태로, 사회적 보호가 보장된 상태로 이동할 가능성이 상승하는 것으로 나타났다. 앞서 생존분석의 함의와 연관시켜 생각해보면, 3구성요소 중 고용안정성은 개선이 가장 시급한 부분일 뿐만 아니라 고용안정성 보장은 임금과 사회적 보호 이동가능성도 동시에 개선하는 영향을 준다는 의미이다<sup>13)</sup>.

고용안정성이 보장되었을 때 임금 상승과 사회적 보호 이동가능성을 동시에 개선되는 이유는 고용안정성 보장은 돌봄 노동자가 경력단절을 경험할 가능성을 낮춤으로서, 경력과 근

12) 추가로 VIF값과 공차(Tolerance) 확인이 진행되었고, VIF값과 공차 각각 2.5 이상이거나 0.4 이하인 독립변수는 없었다.

13) 한편, 고용안정성 이동을 결정하는 요인을 살펴보면, 근속년수 이외에 유의미한 변수가 발견되지 않았다. 이는 돌봄 노동시장의 2차 노동시장적 성격이 다시 한 번 확인되는 것으로, 고용안정이 확보되지 못한 돌봄 노동자가 개인적인 노력으로 고용안정을 확보하기 어렵다는 의미이다.

속이 근로조건 향상으로 이어질 수 있는 바탕을 형성하기 때문으로 해석된다. 여성 정규직과 여성 비정규직의 근속과 임금의 관계를 비교해보았을 때, 여성 정규직의 임금상승은 근속에 따라 상승하는 반면, 여성 비정규직은 상승이 눈에 띄지 않은 것으로 나타났다. 즉, 여성 노동자는 가사일로 인해 경력단절을 경험하는 경우가 많은데, 이는 경력과 근속이 근로조건 향상으로 이어지는 것을 저해한다고 할 수 있다(황수경, 2005). 돌봄 노동자가 여성지배직종인 점을 고려하면, 고용안정성 보장은 경력단절을 방지함으로써 경력과 근속이 근로조건 향상으로 이어질 수 있는 바탕이 되기 때문에, 임금적절성과 사회적 보호 이동가능성이 동반 상승하는 것으로 이해될 수 있다. 고용안정성은 돌봄 노동 일자리가 괜찮은 일자리가 되기 위해 가장 개선이 필요할 뿐만 아니라 정책적 대응과 이론적 논의의 초점이 되어야 할 것이다.

셋째, 돌봄 노동자의 고용안정성은 배우자가 있을 때 떨어지는 것으로 나타났다. 돌봄 노동시장이 여성지배직종인 점을 고려한다면, 이 결과는 이해하기 어려운 것이 아닐지도 모른다. 송다영(2014)에 따르면, 돌봄 노동자는 가사 노동을 병행해야 하는 책임을 느끼는 것으로 확인된다. 한국 문화는 여성에게 가사 책임을 부여하기 때문에, 여성이 대부분인 돌봄 노동자는 배우자가 없을 때 보다 있을 때 상용직보다 고용이 불안정한 임시·일용직에 자발적이거나 사회적으로 놓이는 것으로 추론할 수 있다. 성차별적인 한국 문화는 돌봄 노동자의 고용안정성을 떨어뜨리는 것으로 해석된다.

넷째, 돌봄 노동자의 괜찮은 일자리 이동가능성은 소속된 산업에 의해 분절되어 있음이 확인된다. 사회복지 관련 서비스 산업(사회복지서비스업, 공공행정 국방 및 사회보장행정, 협회 및 단체)에 속한 돌봄 노동자는 괜찮은 일자리와 임금적절성 이동가능성이 사업지원서비스 산업에 비해 높았고, 개인·가사 서비스(기타개인서비스업, 가사서비스업)에 속한 돌봄 노동자는 사회적 보호 이동가능성이 사업지원서비스 산업에 비해 낮았다. 돌봄 노동시장의 업종에 따라 근로조건이 다른 것은 임금 함수를 추정된 황덕순(2012a)에서도 확인되는 사실이다. 더 나아가, 임금 수준뿐만 아니라 시간의 흐름에 따른 괜찮은 일자리 이동 가능성도 업종에 따라 분절되어 있는 것으로 나타났다. 즉, 사회복지 관련 서비스 산업(사회복지서비스업, 공공행정 국방 및 사회보장행정, 협회 및 단체)에 속한 돌봄 노동자와 개인·가사 서비스(기타개인서비스업, 가사서비스업)에 속한 돌봄 노동자 간 근로조건 격차는 시간이 흐를수록 커지는 것으로 볼 수 있다.

사회복지 관련 서비스 산업(사회복지서비스업, 공공행정 국방 및 사회보장행정 서비스업, 협회 및 단체)이 괜찮은 일자리, 임금적절성 이동가능성이 높게 나타난 이유는 구조적인 임금 체계가 형성된 사회서비스 전문가 및 준전문가가 주로 소속된 산업이기 때문으로 해석된다. 다시 말해, 사회서비스 전문가 및 준전문가는 정부의 고용주로서의 역할이 많이 인정된 직종이고, 이 직종이 사회복지 관련 서비스 산업에 많이 소속되어 있다는 의미이다. 사회서비스 전문가 및 준전문가의 대표 직종은 사회복지사와 청소년 지도사 등이 포함된다. 가령, 보건복지부는 매년 사회복지사의 인건비 가이드라인을 제시함으로써, 근속과 경력에 따른 임금 체계를 제시하고 있다(보건복지부, 2016). 이는 정부가 사회복지사에 대한 고용주 역할을 인정한 것이라 할 수 있다. 한편, 개인·가사 서비스(기타개인서비스업, 가사서비스업)이 사회

적 보호 이동가능성이 낮게 나타난 이유는 가구 내 고용에 대해 근로기준법 적용이 배제되기 때문으로 해석된다. 1953년 제정된 근로기준법의 가사사용인 적용배제 조항은 가사·육아도우미와 간병인 등 돌봄 노동자의 노동관계법 적용을 배제해 왔다(박선영, 2016).

다섯째, 돌봄 노동자의 임금향상 가능성은 근로시간의 확대와 같은 지극히 시장 기제에 의해 결정이 되고, 공공기관 또는 비영리기관이라고 해서 민간영리기관과 구별되는 특별한 보상체계를 갖추고 있지 않은 것으로 나타났다. 괜찮은 일자리로 이동할 가능성은 민간비영리영역, 공공영역, 민간영리영역 간 차이가 없었고, 민간영리에 고용된 연구대상이 민간비영리기관과 공공기관에 고용된 연구대상보다 임금적절성 이동가능성이 높았다.

민간영리의 임금적절성 이동가능성이 민간비영리와 공공에 비해 높게 나타난 이유는 민간영리의 근로시간이 공공과 민간비영리보다 높기 때문으로 해석할 수 있다<sup>14)</sup>. 황덕순(2012b)의 돌봄 직종의 고용주체별 차이를 살펴보면, 민간영리부문에 고용된 경우 주당 근로시간이 대부분 40시간 이상인 반면, 공공과 비영리기관에 고용된 경우 대부분 40시간 이하였다. 이와 같은 결과를 이루어 살펴보면, 돌봄 노동자의 임금 향상은 숙련보다 근로시간의 확대에 의해 결정되는 것으로 이해된다. 시장 기제에 의해 작동하는 한국 돌봄 레짐의 특성이 돌봄 노동자의 임금결정에도 반영되는 것으로 보인다.

고용주체에 따라 돌봄 노동자의 일자리 질이 차이가 있는가에 대한 논의는 논쟁적인 부분이 있다. 선행연구의 주장은 근로조건을 나누는 기준과 연구대상에 따라 달라질 수 있다. 즉, 근로조건을 기준으로 월평균임금인가 또는 시간당임금인가, 고려대상이 공식 부문 내 사업체별 비교인가 또는 공식 부문과 비공식 부문의 비교인가에 따라 결과와 주장이 달라질 수 있는 것이다. 돌봄 서비스 사업체를 대상으로 한 선행연구에 따르면, 비영리기관과 공공기관은 영리기관보다 돌봄 노동자에게 일부 나은 근로조건을 제공하고 있음이 확인된다(김진현·임은실·서동민·김윤희·주미경·정수용·배현지·임효민·최영은, 2014; 황덕순, 2012b). 반면, 개인단위의 선행연구에 따르면, 한국의 돌봄 서비스 공급구조는 시장기제의 특징을 보이기 때문에 공식부문이라 하더라도 낮은 임금, 사회보험의 배제가 발생할 수 있다고 주장한다(김경희, 2009). 본 연구의 관심대상은 일자리 이동가능성이기 때문에 횡단적 시각의 선행연구들과 논의의 관점이 다를 수 있지만, <표 14>의 결과는 김경희(2009)의 연구를 지지하는 결과라 할 수 있다. 이와 같은 결과는 김경희(2009)와 송다영(2014)에서 확인한 회전문 현상<sup>15)</sup>을 조장하는 구조를 확인시켜주는 것이라 할 수 있다.

14) 시간을 통제된 시간당 임금으로 임금 적절성을 기준으로 하면, 다른 결과가 나타날 수 있다.

15) 돌봄 노동자가 공식부문과 비공식민간부문을 오가게 되는 현상이다. 회전문 현상은 돌봄 서비스의 질과 관련이 있다.

<표 11> 관찮은 일자리와 구성요소 이동의 결정요인

		관찮은 일자리		관찮은 일자리 구성요소						
				임금적절성		고용안정성		사회적 보호		
		b(SE)	Odds(SE)	b(SE)	Odds(SE)	b(SE)	Odds(SE)	b(SE)	Odds(SE)	
인적 속성	여성 (남성)	-1.368 (0.879)	0.255 (0.224)	0.154 (1.089)	1.167 (1.270)	0.0457 (1.195)	1.047 (1.251)	0.366 (0.842)	1.442 (1.214)	
	연령	0.347** (0.150)	1.414** (0.212)	0.252** (0.102)	1.286** (0.131)	0.0215 (0.154)	1.022 (0.157)	0.278*** (0.101)	1.320*** (0.133)	
	연령제곱	-0.00418*** (0.00157)	0.996*** (0.00156)	-0.00317*** (0.00110)	0.997*** (0.00110)	-0.000242 (0.00151)	1.000 (0.00151)	-0.00346*** (0.00107)	0.997*** (0.00107)	
	배우자 유 (배우자 무)	1.021 (0.594)	2.776 (1.650)	-0.151 (0.410)	0.859 (0.353)	-1.113** (0.542)	0.329** (0.178)	-0.0834 (0.406)	0.920 (0.373)	
인적 자본	교육년수	-0.0211 (0.0684)	0.979 (0.0670)	-0.0133 (0.0520)	0.987 (0.0513)	0.145 (0.0835)	1.156 (0.0965)	-0.00425 (0.0461)	0.996 (0.0459)	
	근속년수	-0.423** (0.213)	0.655** (0.140)	-0.0956 (0.115)	0.909 (0.105)	-1.089*** (0.259)	0.337*** (0.0871)	0.0365 (0.105)	1.037 (0.109)	
노동 시장 특성	상용직 (임시,일용직)	2.972*** (0.470)	19.54*** (9.178)	0.851** (0.338)	2.342** (0.791)	-	-	0.488 (0.347)	1.630 (0.566)	
	소속 산업 (사업지원)	사회	1.686** (0.699)	5.398** (3.775)	1.285** (0.593)	3.613** (2.143)	0.0353 (1.088)	1.036 (1.127)	0.178 (0.496)	1.194 (0.592)
		개인	0.505 (0.668)	1.656 (1.107)	0.952 (0.579)	2.591 (1.501)	0.449 (0.910)	1.566 (1.426)	-1.672*** (0.511)	0.188*** (0.0960)
		가사	-1.052 (0.683)	0.349 (0.239)	-1.325** (0.543)	0.266** (0.144)	-0.243 (0.966)	0.784 (0.758)	0.130 (0.500)	1.139 (0.570)
	고용 주체 (민간영리)	민간	-1.278 (0.702)	0.279 (0.196)	-1.190** (0.498)	0.304** (0.152)	0.234 (0.906)	1.263 (1.144)	-0.204 (0.467)	0.816 (0.381)
		비영리 공공	0.654*** (0.238)	1.922*** (0.457)	0.226 (0.132)	1.253 (0.166)	1.107*** (0.260)	3.025*** (0.787)	0.110 (0.119)	1.116 (0.133)
상수		-10.76*** (3.686)	2.13e-05*** (7.86e-05)	-7.804*** (2.605)	0.000408*** (0.00106)	-4.986 (4.058)	0.00683 (0.0277)	-7.454*** (2.473)	0.000579*** (0.00143)	
Observations		694	694	683	683	647	647	670	670	
Pseudo R <sup>2</sup>		0.3241	0.3241	0.1376	0.1376	0.2012	0.2012	0.1774	0.1774	
X <sup>2</sup> (df)		91.77 (12)	91.77 (12)	54.62 (12)	54.62 (12)	32.50 (11)	32.50 (11)	69.99 (12)	69.99 (12)	
Log likelihood		-95.685	-95.685	-171.186	-171.186	-68.499	-68.499	-162.333	-162.333	

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05

## V. 합의 및 한계

본 연구의 이론적 합의는 돌봄 노동자와 돌봄 노동시장에 대한 이론적 논의에서 종단적 시각과 고용안정성에 대한 논의가 활성화될 필요성을 시사하였다는 것이다.

첫째, 본 연구는 돌봄 노동자의 일자리가 괜찮은 일자리와 구성요소 기준으로 어떻게 변화하는가와 그 결정요인 살펴봄으로서, 종단적 시각이 돌봄 노동자와 돌봄 노동시장에 관한 논의에서 필요함을 역설하였다. 이 연구는 돌봄 노동자의 종단흐름을 통해 돌봄 노동시장의 구조를 살펴보고 적절한 대응책을 제시하고자 하였다. 돌봄 노동자 중 10명 중 8명 이상은 질 낮은 일자리에 2년 이상 장기적으로 머문다는 것이 확인되었고, 이는 돌봄 노동시장의 구조가 비구조화된 2차 부문의 성격을 띠는 사실을 시사한다. 기존 선행연구는 정태적이고 횡단적인 차원의 논의가 주를 이루었다. 횡단적인 시각은 특정 연도의 돌봄 노동자와 돌봄 노동시장에 대한 정보를 제공할 수 있지만, 돌봄 노동자의 일자리가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는가에 대한 정보를 제공할 수는 없다. 시간의 흐름에 따른 일자리 변화양상은 돌봄 노동자의 일자리 질을 폭 넓게 이해하고, 돌봄 노동시장의 종단구조를 짐작하게 한다는 점에서 중요성을 갖는다. 가령, 시간의 흐름에 따라 향상되는 보상체계를 갖춘 노동시장과 그렇지 않은 노동시장은 구조뿐만 아니라 종사하는 노동자의 일자리 질도 다를 수 있다. 돌봄 노동시장의 종단구조 파악은 타당한 정책적 대응과 풍부한 학술적 논의로 이어질 수 있다. 종단적 시각의 부재는 충분한 정보를 이해한 것이 아니기 때문에 타당하지 못하거나 근거 없는 대응방안을 낳을 수 있다.

둘째, 돌봄 노동자의 고용안정에 관한 이론적 논의가 활성화되어야 할 것이다. 돌봄 노동의 일자리에 관한 선행연구는 고용안정보다 임금수준에 중점을 맞추어 논의가 진행되었다(윤자영, 2011b; 홍경준, 2014; 이주환·윤자영, 2015). 돌봄 노동자가 어떻게 고용안정이 향상될 수 있는가에 대한 논의는 상대적으로 중심이 되지 못했다. 본 연구의 분석결과에 따르면, 고용안정성은 돌봄 노동이 괜찮은 일자리가 되기 위해 가장 개선이 필요한 부분일 뿐만 아니라 임금과 사회적 보호를 동시에 향상시키는 것으로 나타났다. 즉, 고용안정성에 대한 이론적 논의가 활성화될 필요가 있다는 이론적 합의를 갖는다.

본 연구의 궁극적인 목적은 돌봄 일자리가 괜찮은 일자리로 나아가기 위해 타당한 정책적 대응은 무엇인가를 제시하는 것이다. 우선, 돌봄 노동시장에 대한 구조적 차원의 개입은 반드시 필요해 보인다. 연구결과를 살펴보면, 13개년이라는 긴 관찰기간 동안 연구대상의 절반 이상은 괜찮은 일자리에 이동하지 못하고 있고, 인적자본요인은 일자리 이동에 영향을 미치지 못했다. 이는 돌봄 노동시장의 2차 부문의 성격을 드러내는 부분이라 하겠다. 2차 부문의 기본적인 문제는 노동자 개인의 특성보다 구조에서 기인하고(Sokoloff, 1990), 그 구조가 자기강화되는 특징을 보인다(Campbell and Brue, 1992; 지은정 2007에서 재인용). 돌봄 노동시장의 열악함을 개선하기 위한 노력은 구조적 접근이 요구된다는 의미이다.

돌봄 노동자의 일자리 질에 대한 정책적 대응방향은 크게 두 가지로 제안된다. 개인적 차원의 해결방향과 구조적 차원의 해결방향이 제시된다. 개인적 차원은 지지와 멘토링 프로그램

램, 교육·훈련 강화, 포상제도 등이 대표적이고, 구조적 차원은 돌봄 노동자에 대한 표준화된 자격제도 강화, 보상체계 형성, 돌봄 서비스 공급체계의 공공성 강화, 사회서비스 수요 증대, 상위 노동시장으로 진입할 수 있는 사다리구조 형성, 돌봄 서비스 시장에 대한 규제 강화 등이 언급된다(Razavi and Staab 2010; Budig and Misra 2010; 박세경, 2010; 문순영 2008; 최희경, 2009; 이철선 외, 2013). 기존 연구는 해결방법을 다양하게 제시하고 있지만, 유기적 연관성이 떨어진 채 파편적으로 제안하고 있다. 개인적 차원과 구조적 차원이 서로 유기적으로 연결될 때, 실효성 있는 해결 계획이 이루어질 수 있을 것이다. 본 연구의 결과는 구조차원의 개입이 이루어지지 않은 상황에서 개인차원의 개입은 효과가 미미할 수도 있다는 정책적 함의를 갖는다. 돌봄 노동시장에 대한 개입은 돌봄의 공급구조를 개선하는 접근과 함께 개인의 인적자본을 높이는 것이 필요하다.

그렇다면, 정책적으로 어떤 구조적 개입이 필요한가? 첫째, 정부는 돌봄 노동자와 관계가 사용자와 수행인력 관계라는 것을 인정하고, 2년 이상 종사한 돌봄 노동자에게 상용직 전환 보장과 중위임금 50%를 상회할 수 있는 임금 체계를 명시해야 할 것이다. 분석결과에 따르면, 장기적으로 고용불안정과 저임금에 시달리는 돌봄 노동자의 비중은 상당히 높았고, 개인의 인적자본 향상은 근로조건 상승으로 이어지지 못했으며, 돌봄 노동이 쑥쑥한 일자리가 되기 위해 고용안정의 중요성은 부각되었다. 이와 같은 결과는 돌봄 노동자의 고용안정성과 임금 체계는 숙련이 반영되지 못하는 구조를 의미한다.

돌봄 노동자의 임금과 고용안정에 숙련이 반영된 보상체제를 구축해야하는 당위는 무엇이며, 그것을 수행할 수 있는 주체는 누구인가라는 물음과 관련이 있을 것이다. 돌봄 노동자는 정부의 책무성을 수행하는 인력이고 정부의 정책에 의해 고용이 결정되기 때문에, 돌봄 노동자의 고용안정 보장은 궁극적으로 정부에 달려있다고 판단된다. 돌봄 노동자는 민간제공기관에 고용되어 있지만 정부가 마련한 지침에 따라 업무를 수행하고 임금도 정부재정지원으로 받고 있기 때문에, 정부와 돌봄 노동자의 관계는 실질적으로 사용종속관계라고 할 수 있다(김광병, 2016). 정부와 돌봄 노동자의 관계는 돌봄 공급체계에서 관심의 대상이 되지 못했고, 정부, 민간제공기관, 돌봄 대상자 사이의 관계가 돌봄 공급체계에서 주요 관심대상이 되어왔다(이봉주, 2007; 양난주, 2010). 돌봄 노동시장의 현재 구조는 마치 민간제공기관이 파견업체이고 정부는 실사용주인 관계로 보인다. 돌봄 노동자의 숙련이 반영된 고용안정과 임금 체계는 현재 돌봄 노동시장의 구조 내에서 이루어지기 어려워 보인다. 민간 제공기관은 실질적으로 돌봄 노동자의 근로조건을 결정할 수 있는 위치도 아닐 뿐만 아니라 숙련이 반영된 고용안정과 임금체계를 형성할 인센티브도 부족하기 때문이다. 정부와 돌봄 노동자의 관계를 명확히 하는 것은 돌봄 노동자의 고용안정과 숙련이 반영되는 임금체계를 만들기 위해 요구되는 기본구조이다.

둘째, 시장 기제의 성격이 강한 한국 돌봄 레짐의 변화를 위해 돌봄 생산의 공공성이 강화되어야 할 것이다. 이는 시장 기제뿐만 아니라 제도적 기제가 돌봄 노동자에 대한 보상에 함께 작동되기 위한 기본구조를 형성하는 것이다. 분석결과에 따르면, 공공기관, 비영리기관, 영리기관 간 돌봄 노동자의 쑥쑥한 일자리 이동가능성은 차이가 없었으며, 저임금에서 탈출

할 가능성은 민간영리부문이 공공과 비영리보다 높았다. 민간영리의 임금적절성 이동가능성이 더 높게 나타난 이유는 다른 부문과 근로시간의 차이로 해석될 수 있다(황덕순, 2012b). 돌봄 노동자의 임금 향상은 근로시간 확대와 같은 시장기제에 의해 주로 이루어지고, 민간영리와 차별되는 보상체계가 공공기관과 비영리기관에 형성되어 있지 않다는 의미이다. 시장기제에 의해 작동하는 한국 돌봄 레짐의 특성이 돌봄 노동자의 임금결정에도 반영되는 것으로 보인다.

한국의 돌봄 레짐은 시장 기제를 활용하여, 생산 역할이 민간부문에 의해 대부분 수행되고 있다고 해도 과언이 아니다. 이런 구조 속에서 돌봄 노동자의 임금결정도 시장 기제에 의해 결정되는 것으로 보인다. 돌봄의 공공생산 비중이 높은 국가는 이윤추구라는 경제적 논리보다 정치와 타협의 논리에 의해 돌봄이 제공되는 돌봄 레짐이 형성되기 때문에, 공공비중이 낮은 국가, 민간영리 비중이 높은 국가, 가족 돌봄을 활성화시키려는 국가보다 돌봄 노동자의 일자리가 양질로 나타날 수 있는 것이다. 최근 논의되는 공적연금기금의 사회서비스 인프라 투자 방안은 돌봄 레짐의 공공성 강화라는 측면에서 바람직하다고 할 수 있다.

셋째, 정부는 돌봄 노동력이 초과 공급된 노동시장 구조를 개선하고 돌봄 노동자의 사회적 보호와 임금을 향상시키기 늘리기 위해, 공식적인 돌봄 서비스 제도를 확대해야 할 것이다. 경제주의 이론에 따르면 돌봄 노동시장이 2차 부문의 성격을 띠는 것은 돌봄 노동시장의 초과된 노동력 공급에서 기인한다. 돌봄 서비스 제도 확대는 잠재적 돌봄 욕구를 돌봄 수요로 바꿈으로서, 초과된 노동력의 공급을 개선할 수 있을 뿐만 아니라 사회적 보호를 받는 돌봄 노동자를 확대시킬 수 있다. 또한, 공식적인 돌봄 서비스 제도의 확대는 사회복지서비스업, 공공행정 및 사회보장행정, 협회 및 단체에 소속되는 돌봄 노동자가 늘어난다는 것을 의미한다. 이 산업에 종사하는 돌봄 노동자의 임금적절성 이동가능성이 높다는 분석결과를 고려하면, 돌봄 서비스의 제도 확대는 임금 차원에서 바람직해 보인다. 가령, 사회복지 바우처 제도는 대상자의 소득제한이 확대되거나 예산사업의 성격을 넘어 돌봄 권리의 성격이 강화되는 것, 건강보험제도는 간병인 사용이 급여대상에 포함되는 것이다.

본 연구의 한계는 괜찮은 일자리 정의의 자의성, 드러나지 않은 성별 차이, 돌봄 노동시장의 특성이 반영된 변수를 사용하지 못한 점이라 할 수 있다. 이와 같은 한계는 추후의 연구에서 보완될 필요가 있다.

## 참고문헌

- 국민건강보험 (2009). 『노인장기요양보험통계연보』 국민건강보험  
\_\_\_\_\_ (2010). 『노인장기요양보험통계연보』 국민건강보험  
\_\_\_\_\_ (2011). 『노인장기요양보험통계연보』 국민건강보험  
\_\_\_\_\_ (2012). 『노인장기요양보험통계연보』 국민건강보험  
\_\_\_\_\_ (2013). 『노인장기요양보험통계연보』 국민건강보험  
\_\_\_\_\_ (2014). 『노인장기요양보험통계연보』 국민건강보험
- 김경희 (2009). 『성별화된 저임금 돌봄 노동의 재생산 과정 연구: 비공식 부문의 돌  
봄 노동을 중심으로』 아시아여성연구 48(2). 147-184
- 김광병 (2016). 『사회복지시설 종사자의 노동환경과 법적지위』 2016년 이화여자대학  
교 창립 130주년 기념 공동학술대회
- 김교성 (2005). 『실업자의 재취업형태에 관한 연구』. 한국사회복지학 57(2). 253-275
- 김민주·김남숙 (2014) 『돌봄 여성 노동자의 노동특성이 이직의사에 미치는 영향』.  
한국가족복지학회」 43. 37-59
- 김송이 (2014). 「바우처 도입 이후 사회서비스 공급체계의 행위자간 관계 변화와 변  
화 요인에 관한 연구」. 중앙대학교 대학원 박사학위논문
- 김용득 (2008). 『사회서비스 정책의 동향과 대안 -시장 기제와 반시장 기제의 통합  
-』. 사회복지연구 36. 5-28
- 김은하 (2007) 『일자리의 질과 노동 생산성 및 분배의 관계에 관한 비교 연구』 사  
회복지정책 (30). 115-141
- \_\_\_\_\_ (2008). 『노동시장 지위 변동의 성별 차이에 관한 연구』. 사회보장연구 24  
(2). 81-108
- 김진욱 (2011). 『한국의 복지혼합』. 집문당
- 김진현·임은실·서동민·김윤희·주미경·정수용·배현지·임효민·최영은 (2014). 『장기요양  
기관 경영수지 분석 및 가산제도 관리방안』. 서울대학교·국민건강보험공  
단
- 김태근 (2006). 『U-Can 회귀분석』. 인간과 복지
- 김희영·김성희 (2011). 『가족돌봄 대체 요양보호사의 직무스트레스와 직무만족도』  
한국가족자원경영학회지 15(3). 117-129
- 문순영 (2008). 『돌봄 노동 일자리의 일자리 질에 대한 탐색적 연구』. 사회복지정책  
(33). 207-237

- 박선영 (2016). 『가사근로자 보호를 위한 법제도 개선방안』. 이화여자대학교 창립 130주년 기념 공동학술대회
- 박세경 (2010). 『사회서비스 돌봄 일자리의 쟁점과 과제』. 보건복지포럼. 32-41
- 박현정 (2010). 『고용의 질 측정방법 연구』. 2010년 하반기 연구보고서 1(4)
- 반정호 (2014). 『사회서비스 부문 노동시장 분석』 in 장홍근·강병식·반정호·김종진 (2014). 『사회서비스 부문 숙련공간의 탐색 - 사회복지, 요양, 보육서비스 종사자를 중심으로-』 한국노동연구원
- 방하남·이상호 (2006). 『‘좋은 일자리’의 개념구성 및 결정요인의 분석』. 한국사회학 40(1). 93-126
- 백학영 (2015). 『돌봄 노동의 일자리 질 변화 분석』 한국사회보장학회 정기학술표논 문집 2. 759-780
- 보건복지가족부 (2009). 『보건복지통계연보』. 보건복지가족부
- 보건복지부 (2013). 『보건복지통계연보』. 보건복지부
- \_\_\_\_\_ (2014). 『보육통계』. 보건복지부 보육정책과
- \_\_\_\_\_ (2015a) 『노인돌봄종합서비스 사업 안내』. 보건복지부
- \_\_\_\_\_ (2015b). 『보건복지통계연보』. 보건복지부
- \_\_\_\_\_ (2016). 『2016 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인』. 보건복지부
- 석재은 (2011). 『좋은 돌봄의 정책 원리: 돌봄의 상품화를 넘어서. 노인돌봄 ‘노인돌봄의 경험과 윤리: 좋은 돌봄을 위하여’』. 양서원
- 석재은·노혜진·임정기 (2015). 『좋은 돌봄의 필요조건과 저해요인에 관한 연구』. 한국사회복지학회. 67(3). 203-225
- 송다영 (2013). 『돌봄서비스 확대에 따른 사회복지노동시장의 현황과 전망』. 한국사회복지학회 춘계학술대회
- \_\_\_\_\_ (2014). 『사회복지부문 돌봄 관련 일자리의 질 저하에 관한 연구』. 젠더와 문화 7(1). 7-42
- 안황권 (2006). 『특수경비원의 직업선택동기와 직업평가에 관한 연구』 경호경비연구 12
- 양난주 (2010). 『한국 사회복지서비스의 변화: 행위자 간 관계의 변화』 한국사회복지학 62(4). 79-102
- 오세근 (2010). 『요양보호사 수발노동의 실태와 노동조건 개선을 위한 정책 과제에 관한 연구 -괜찮은 일자리 여부 판별을 중심으로-』. 사회연구 20(2). 101-136
- 오은진 (2008) 『사회서비스 일자리와 발전방향 - 돌봄 노동을 중심으로』 여성일자

리 정책토론회

- 오은진·노은영 (2010). 『돌봄서비스의 제도화가 여성일자리에 미치는 영향: 요양보호사와 간병인의 비교를 중심으로』 아시아여성연구 49(2). 185-216
- 윤자영 (2011a). 『우리나라 돌봄서비스 노동시장』 in 윤자영·김경희·최영미·김양지영 (2011). 『돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구(1) -돌봄서비스 일자리 근로조건 실태와 정책과제-』 한국노동연구원
- \_\_\_\_\_ (2011b). 『돌봄서비스 직종의 근로조건 국제비교』 in 윤자영·김경희·최영미·김양지영 (2011). 『돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구(1) -돌봄서비스 일자리 근로조건 실태와 정책과제-』 한국노동연구원
- 윤자영·김경희·최영미·김양지영 (2011). 『돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구(1)』 한국노동연구원
- 이동석 (2014). 『한국 사회복지서비스의 변화와 과제 -재정지원방식, 공급주체의 성격, 품질관리기제를 중심으로-』 사회서비스연구 5(1). 5-44
- 이명호 (2014). 『재가서비스에 종사하는 노인돌봄인력의 소진』 지역사회연구 22(2). 175-196
- 이봉주 (2007). 『한국 사회복지서비스 공급체계의 현황과 전망』 한국사회복지행정학회 추계학술대회 11. 1-25
- 이성균 (2011). 『‘좋은’ 일자리의 지역별 비교 및 요인분석 -고용안정성과 임금수준을 중심으로-』 지역사회학 12(2). 5-29
- 이소아 (2016). 『아이돌보미 근로관계의 법적 검토』 2016년 이화여자대학교 창립 130주년 기념 공동학술대회
- 이영범·남승연 (2009). 『사회서비스 시장화를 통한 일자리 창출의 문제점과 발전방안』 한국공공관리학보 23(2). 99-126
- 이주환·윤자영 (2015). 『돌봄직의 임금불이익과 임금격차 분해』 사회복지연구 46(4). 33-57
- 이철선·남상호·최승준·민동세·권소일 (2013). 『돌봄서비스 종사자 임금체계 표준화 방안연구』 보건복지부·한국보건사회연구원
- 전병유 (2010). 『제5장 요양보호인력의 양성과 활용의 문제와 개선방안』 in 윤희숙 편 『노인장기요양보험의 현황과 과제』 KDI
- 제갈현숙 (2009). 『노인장기요양 서비스 공급구조의 왜곡된 시장화: 시행 1년을 맞이한 노인장기요양보험제도의 문제점』 진보평론 (41). 211-233
- 지은정 (2007) 『근로빈곤층의 빈곤탈출 결정요인 연구 : 근로빈곤노동시장의 경로제약성을 중심으로』 한국사회복지학회 59(3). 147-174

- 채해영 (2008) 『바우처 돌봄서비스 일자리의 현황과 개선방안』 여성일자리 정책 토론회
- 최옥금 (2005). 『근로빈곤층의 께찮은 일자리이동에 관한 연구: 임금일 자리를 중심으로』. 노동정책연구 5(1). 1-42
- 최희경 (2009). 『께찮은 일자리 개념의 노인 돌봄 서비스직에 대한 적용』. 한국사회 복지조사연구 21. 27-57
- 한국보육진흥원 (2016). 『1/4분기 보육교직원 국가자격통계』. 한국보육진흥원
- 한국사회복지사협회 (2014). 『사회복지사 통계연감』. 보건복지부. 한국사회복지사협회
- 홍경준 (2014). 『한국 돌봄노동의 실태와 임금불이익』. 한국사회복지학회 66(3). 133-158
- 황덕순·윤자영·윤정향 (2012) 『사회서비스산업 노동시장분석 -돌봄서비스를 중심으로(1)-』. 한국노동연구원
- 황덕순 (2012a). 『한국의 돌봄노동의 특징과 노동시장 구조』 in 황덕순·윤자영·윤정향 (2012) 『사회서비스산업 노동시장분석 -돌봄서비스를 중심으로(1)-』. 한국노동연구원
- \_\_\_\_\_ (2012b) 『여성 돌봄노동의 공급 및 수요와 근로조건』 in 황덕순·윤자영·윤정향 (2012) 『사회서비스산업 노동시장분석 -돌봄서비스를 중심으로(1)-』. 한국노동연구원
- \_\_\_\_\_ (2012c). 『돌봄 서비스 분야의 비공식 취업 실태와 공식화를 위한 정책과제』 in 이병희·황덕순·강병구·강성태·김홍영·도재형(2012) 『비공식 취업 연구』. 한국노동연구원
- 황수경 (2005). 『임금체계와 노동시장』 in 황수경·정진호·김승택·남재량(2005) 『한국의 임금과 노동시장 연구』. 한국노동연구원
- Allison. P. D. 1995. "Survival Analysis Using the SAS System: A Practical Guide Cary". *NC: SAS Institute*.
- A. Richard; C. Igor; E. Philippe; M. Farhad; R. Joseph, 2003. "Measuring decent work with statistical indicators". *International Labour Review*. 142(2). 147-177
- Blaud. P. and Duncan. O. D. 1967. "The American Occupational Structure". *New York: John Willey and Sons*
- Campbell McConnell and Stanley Brue. 1992. "Critiques of Orthodox Wage

- Theory" in Campbell McConnell and Stanley Brue. *contemporary Labor Economics. McGraw Hill. 480-493*
- Cameron and Moss. 2007. "Care work in Europe : Current Understandings and Future Directions". *Routledge*
- Daly. M. and Lewis. J. 2000. "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states". *British Journal of Sociology. 51(2). 281 - 298*
- England. P and Budig. M and Folbre. N. 2002. "Wages of Virtue: The relative pay of care work". *Social Problems. 49(4). 455-473*
- Held. V. 2006. "The Ethics of Care: Personal. Political. and Global". *Oxford University Press*
- ILO. 1999. "Decent work. Report of the Director-General to the 87th Session of the International Labour Conference". *Geneva*
- Budig. M and Misra. J. 2010. "How care-work employment shapes earnings in cross-national perspective". *International Labour Review. 149(4). 441-460*
- Mincer. J. 1974. "Schooling Experience. and Earnings". *New york: Columbia University Press*
- Folbre. N. and Wright. E. O. 2012. "Chapter1 Defining care" in Forble. N. (Eds). *For love and money. Russel Sage Foundation·New York*
- Piore. M. J. 1983. "Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong?". *The American Economic Review. 73(2). 249-253*
- Reich. M. and Gordon D. M. and Edwards R. C. 1973 "Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation". *American Economic Review 63(2) 359-365.*
- Razavi. S. 2007. "The Political and Social Economy of Care in a Development Context -Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options-". *Gender and Development Programme Paper Number 3. UNRISD*
- Razavi. S and Staab. S. 2010. "Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers". *International Labour Review. 149(4). 407-422*
- Sewell. W. H.. and Hauser. R. M.. 1975. "Education. Occupation. and Earings: Achievement in the Early Career". *Academic Press*

Sokoloff. N. 1990. "여성노동시장이론". 이호재 역. 이화여자대학교 출판부.

Szebehely. M. 2007. "Carework in Scandinavia: Organizational Trends and  
Everyday Realities". *Annual ESPAnet Conference in Vienna. 20-27*