

제30회 노동권익포럼(2023-3)

돌봄노동자의 고용안전망 실태와 개선방안

일시 | 2023년 10월 19일(목) 16:00 ~ 18:00

장소 | 전태일기념관 4층 교육실

^^^
서울노동권익센터

<개 요>

- 제 목 : 돌봄노동자의 고용안전망 실태와 개선방안
- 일 시 : 2023년 10월 19일 목요일 16:00~18:00 (2시간)
- 장 소 : 전태일기념관 4층 교육실
- 주 최 : 서울노동권익센터

<프로그램 진행>

시 간(120분)	주 요 내 용
16:00~16:10 (10분)	개회사 이남신 (서울노동권익센터 소장)
16:10~17:10 (60분)	사 회: 이철 (서울노동권익센터 사무국장) 발표 1. 고용안전망은 돌봄 노동자를 얼마나 보호하고 있는가? 김난주(한국여성정책연구원 연구위원) 발표 2: 돌봄 노동자는 고용안전망을 어떻게 이용하고 있는가? 권현정(영산대 사회복지학과 교수)
17:10~17:40 (30분)	토론 1. 정찬미 (서울요양보호사협회장) 토론 2. 남우근 (한국비정규노동센터 정책연구위원/공인노무사)
17:40~18:00 (20분)	청중 질의/응답
18:00	폐회

〈목 차〉

[발제문]

발표 1. 고용안전망은 돌봄 노동자를 얼마나 보호하고 있는가? 3

김난주(한국여성정책연구원 연구위원)

발표 2. 돌봄 노동자는 고용안전망을 어떻게 이용하고 있는가? 55

권현정(영산대 사회복지학과 교수)

[토론문]

토론 1. 요양보호사 고용안전망을 돌아보며 85

정찬미 (서울요양보호사협회장)

토론 2. 토론문 93

남우근 (한국비정규노동센터 정책연구위원/공인노무사)

〈발 표 문 1〉

고용안전망은 돌봄 노동자를
얼마나 보호하고 있는가?

김 난 주

(한국여성정책연구원 연구위원)

돌봄노동자와 고용안정망 사각지대

2023.10.19

김 난 주
(한국여성정책연구원)

내 용

- I. 돌봄 노동 정의 및 연도별 돌봄노동 취업자
- II. 2022년 돌봄 직종별 현황
- III. 2022년 임금근로자 돌봄 노동 여부 현황
- IV. 2022년 돌봄 임금근로자 직종별 현황
- V. 돌봄노동자 근로환경 현황
- VI. 돌봄노동자 고용안정망 사각지대 해소 시사점

인용시 김난주, '돌봄노동자와 고용안정망 사각지대' 2023년 서울노동권익센터 제31회 노동권익포럼 '돌봄 노동자의 고용안정망 실태와 개선방안 논의' 발표 자료로 표기바랍니다.

I. 돌봄 노동 정의 및 연도별 돌봄노동 취업자

1. 돌봄 노동 범위

✓ 돌봄 노동 정의 (김은지 외, 2022)¹

- ILO(2018)²는 “성인, 아동, 노인, 청년, 장애인 등의 신체적, 심리적, 정서적 욕구 충족에 필요한 활동과 관계”로 돌봄 노동을 정의. 돌봄 노동을 포괄적으로 정의하는 이유는 “신생아, 청년, 노인, 환자, 장애인, 심지어 건강한 성인도 신체적, 정신적, 인지적, 감정적 욕구가 있으며, 다양한 수준의 보호, 돌봄 또는 지원을 필요”로 하기 때문이라고 설명
- ILO(2018)²는 돌봄 활동(care activities)을 두 가지로 분류. 첫째, 직접적, 대면적, 관계적 돌봄 활동(direct, face-face, personal care activities)으로 아이에게 우유 먹이기, 환자 간호 하기, 노인 목욕시키기, 아동 교육 등 포함. 둘째, 간접적 돌봄 활동(indirect care activities)으로 청소, 세탁, 요리, 기타 가구 유지 활동 등 관계적 돌봄을 위한 조건을 제공하는 활동 포함

출처: 1. 김은지 외(2022), 「젠더 관점의 사회적 돌봄 재편방안 연구 (1): 개인화 시대 돌봄정책 패러다임 전환」, pp.51-53 한국여성정책연구원
2. ILO(2018), Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work

1. 돌봄 노동 범위

✓ 돌봄 노동 정의 (김은지 외, 2022)¹

- ILO(2018)² 돌봄취업자 분류

국제표준직업분류(ISCO) 중분류	국제표준산업분류(ISIC) 중분류
22. 보건전문가(Health professionals)	
23. 교육전문가(Teaching professionals)	
32. 준보건전문가(Health associate professionals)	85. 교육서비스업(Education)
53. 대인 돌봄노동자(Personal care workers)	86. 보건업(Human health activities)
13. 생산 및 전문서비스 관리자(production and specialized managers)	87. 거주복지시설운영업 (Residential care activities)
26. 법률, 사회, 문화전문가(Legal, social and cultural Professionals)	88. 비거주복지시설운영업 (Social work activities without accommodation)
34. 준법률, 사회, 문화전문가(Legal, social and cultural associate professionals)	97. 가사노동(Domestic worker)
51. 대인서비스(Personal service workers)	
91. 세탁 및 도우미(Cleaner and Helpers)	

출처: 1. 김은지 외(2022), 「젠더 관점의 사회적 돌봄 재편방안 연구 (1): 개인화 시대 돌봄정책 패러다임 전환」, pp.52-53 한국여성정책연구원
2. ILO(2018), Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work

Page 5

1. 돌봄 노동 범위

✓ 분석 대상 돌봄 노동

- 김은지 외(2022)¹ 의 한국표준직업분류 소분류 노동 직종에 필자 직종 추가(* 표시 직종)하고 직종 기준으로 분석

국제표준직업분류(ISCO) 중분류(ILO, 2018) ²	한국표준직업분류 소분류
22. 보건전문가(Health professionals)	131 연구·교육 및 법률 관련 관리자
23. 교육전문가(Teaching professionals)	133 보건 및 사회복지 관련 관리자
32. 준보건전문가(Health associate professionals)	241 의료 진료 전문가
53. 대인 돌봄노동자(Personal care workers)	242 약사 및 한약사
13. 생산 및 전문서비스 관리자(production and specialized managers)	243 간호사
26. 법률, 사회, 문화전문가(Legal, social and cultural Professionals)	244 영양사
34. 준법률, 사회, 문화전문가(Legal, social and cultural associate professionals)	245 치료·재활사 및 의료기사
51. 대인서비스(Personal service workers)	246 보건의료 관련 종사자
91. 세탁 및 도우미(Cleaner and Helpers)	247 사회복지 관련 종사자
	248 종교 관련 종사자*
	251 대학교수 및 강사
	252 학교교사
	253 유치원 교사
	254 문리/기술 및 예능 강사
	259 기타 교육 전문가
	421 돌봄 및 보건 서비스 종사자
	422 미용 관련 서비스종사자*
	423 혼례 및 장례종사자*
	429 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자*
	941 청소원 및 환경미화원*
	951 가사 및 육아 도우미
	※ 김은지 외(2022) 분류 돌봄 직종에 필자 추가(* 표시 직종)

출처: 1. 김은지 외(2022) 전 계서 2. ILO(2018) 전 계서

Page 6

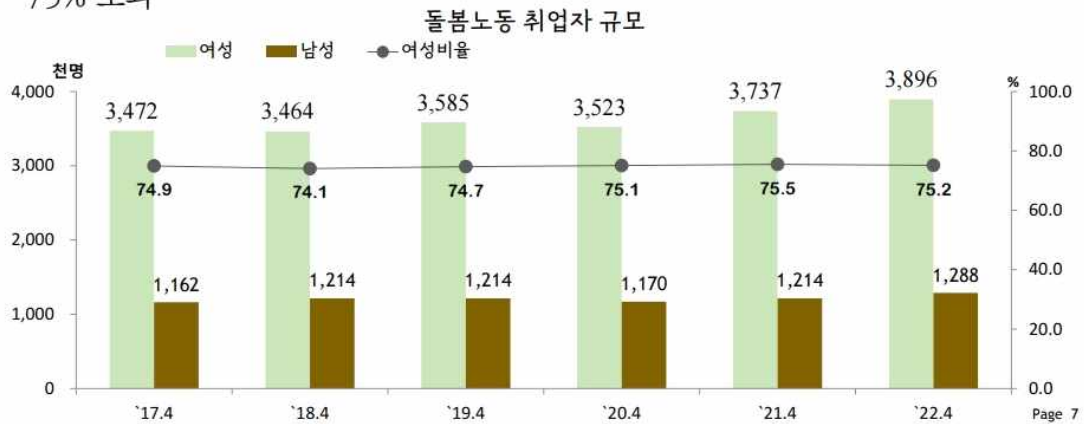
2. 연도별 돌봄 노동 취업자

✓ 분석 자료 및 기간

- 통계청, 「상반기 지역별고용조사」(각 연도 4월) B형 원자료
- 2017-2022년 기간 내 분석

✓ 돌봄 노동 취업자 규모

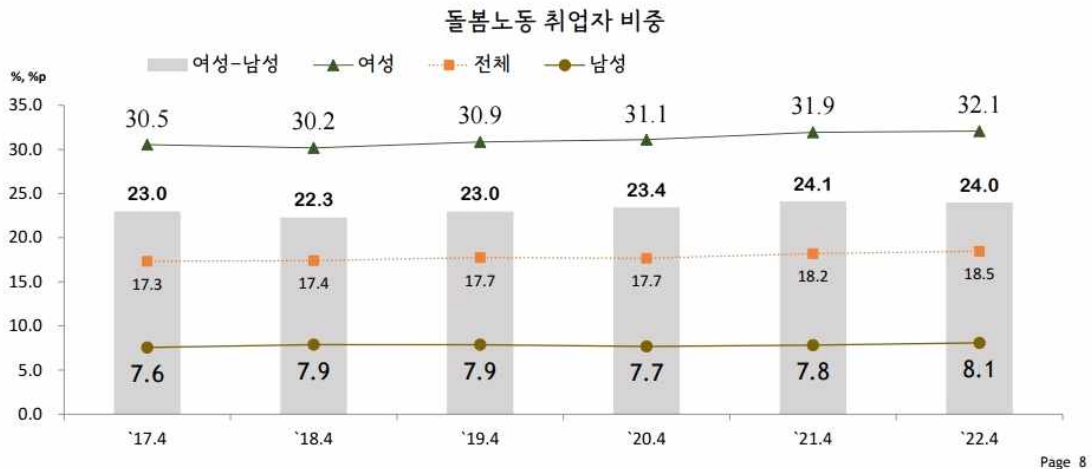
- 2022년 4월 기준 돌봄노동 취업자는 여성 389만 6천명, 남성 128만 8천명, 총 518만 4천명. 2022년 처음으로 전체 돌봄 취업자 500만명 상회
- 전체 돌봄취업자 중 여성은 2022년 4월 기준 75.2%로 차지. 2020년부터 75% 초과



2. 연도별 돌봄 노동 취업자

✓ 돌봄 취업자 비중

- 2022년 4월 기준 취업자 중 돌봄노동 취업자 비중은 여성 32.1%, 남성 8.1%, 여성이 남성보다 4배 높음. 여성 취업자 10명 중 3명은 돌봄노동 취업자
- 돌봄노동 취업자 비중 성별 격차는 2021년 24% 초과
- 전체 취업자 중 돌봄 취업자 비중은 여성과 남성 모두 2019년부터 상승세



2. 연도별 돌봄 노동 취업자

✓ 돌봄 노동 취업자 직종

- 2022년 4월 기준 518만 3천명 돌봄 노동 취업자 중 '돌봄 및 보건 서비스 종사자'가 12.5%로 가장 많음. 다음으로 '사회복지 관련 종사자'가 9.1%로 많음
- 청소원 및 환경미화원은 2021년부터 100만명 초과, 2022년 113만 9천명

	천명						%					
	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4
돌봄전체	4,634	4,677	4,799	4,693	4,951	5,183	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
연구·교육 및 법률 관련 관리자	46	43	49	56	50	50	1.0	0.9	1.0	1.2	1.0	1.0
보건 및 사회복지 관련 관리자	11	13	11	14	13	11	0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2
의료 진료 전문가	109	140	124	121	108	122	2.4	3.0	2.6	2.6	2.2	2.3
약사 및 한약사	35	46	42	42	38	42	0.8	1.0	0.9	0.9	0.8	0.8
간호사	241	242	257	261	268	298	5.2	5.2	5.4	5.6	5.4	5.8
영양사	33	39	38	39	41	40	0.7	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
치료·재활사 및 의료기사	193	200	211	202	208	226	4.2	4.3	4.4	4.3	4.2	4.4
보건 의료 관련 종사자	236	233	241	245	260	280	5.1	5.0	5.0	5.2	5.2	5.4
사회복지 관련 종사자	438	420	432	429	436	473	9.5	9.0	9.0	9.1	8.8	9.1
종교 관련 종사자	137	139	143	129	118	116	3.0	3.0	3.0	2.8	2.4	2.2

Page 9

2. 연도별 돌봄 노동 취업자

✓ 돌봄 노동 취업자 직종

- 간호사와 돌봄 및 보건 서비스 종사자는 5년 연속 전년 대비 증가. 2022년 간호사는 29만 8천명, 돌봄 및 보건 서비스 종사자는 64만 7천명

	천명						%					
	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4
돌봄전체	4,634	4,677	4,799	4,693	4,951	5,183	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
대학교수 및 강사	128	119	117	115	119	113	2.8	2.5	2.4	2.5	2.4	2.2
학교 교사	436	412	426	408	409	422	9.4	8.8	8.9	8.7	8.3	8.1
유치원 교사	64	61	61	57	55	61	1.4	1.3	1.3	1.2	1.1	1.2
문리·기술 및 예능 강사	682	665	663	552	570	585	14.7	14.2	13.8	11.8	11.5	11.3
기타 교육 전문가	37	35	49	45	44	46	0.8	0.8	1.0	1.0	0.9	0.9
돌봄 및 보건 서비스 종사자	407	430	474	532	591	647	8.8	9.2	9.9	11.3	11.9	12.5
미용 관련 서비스 종사자	317	326	353	329	315	310	6.8	7.0	7.4	7.0	6.4	6.0
혼례 및 장례 종사자	18	18	18	17	20	18	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	63	75	78	72	74	78	1.4	1.6	1.6	1.5	1.5	1.5
청소원 및 환경미화원	815	864	898	891	1,085	1,139	17.6	18.5	18.7	19.0	21.9	22.0
가사 및 육아 도우미	186	158	115	137	127	107	4.0	3.4	2.4	2.9	2.6	2.1

Page 10

2. 연도별 돌봄 노동 취업자

✓ 여성 비중 90% 이상인 돌봄 직종

- 전체 돌봄 노동 취업자 중 여성 비중이 75% 내외인 가운데 여성 비중이 90% 이상인 직종은 간호사, 영양사, 유치원교사, 돌봄 및 보건 서비스 종사자, 가사 및 육아 도우미 등 6개임.
- 2022년 4월 기준 이들 중 여성 비중은 유치원교사 99.5%, 가사 및 육아 도우미 99.2%, 영양사 98.8%, 돌봄 및 보건 서비스 종사자 93.5%, 간호사 93%임

	여성 비중(%)					
	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4
돌봄전체	74.9	74.1	74.7	75.1	75.5	75.2
연구·교육 및 법률 관련 관리자	33.4	42.1	45.9	38.2	40.1	39.2
보건 및 사회복지 관련 관리자	61.6	66.4	61.4	63.7	67.6	52.6
의료 진료 전문가	26.2	22.9	25.2	25.6	28.4	28.8
약사 및 한약사	61.7	59.1	62.0	60.8	58.2	62.0
간호사	94.9	93.9	94.8	94.4	94.6	93.0
영양사	98.8	98.6	97.6	99.2	99.3	98.8
치료·재활사 및 의료기사	70.6	65.9	69.1	67.3	69.5	69.8
보건 의료 관련 종사자	86.8	85.8	86.3	87.6	89.7	89.4
사회복지 관련 종사자	89.8	88.0	89.4	87.6	87.7	86.5
종교 관련 종사자	18.2	19.0	20.6	19.3	17.9	18.7

Page 11

2. 연도별 돌봄 노동 취업자

✓ 여성 비중이 낮은 돌봄 직종과 비중 하락 직종

- 전체 돌봄 노동 취업자 중 여성 비중이 50% 미만으로 낮은 직종은 연구·교육 및 법률 관련 관리자, 의료 진료 전문가, 종교관련전문가, 대학교수 및 강사 등임
- 미용 관련 서비스 종사자 중 여성비중은 2017년 85.3%에서 꾸준히 하락하여 2022년 80.7%으로 80% 초반대 진입

	여성 비중					
	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4
돌봄전체	74.9	74.1	74.7	75.1	75.5	75.2
대학교수 및 강사	33.5	36.8	36.5	35.3	34.9	35.6
학교 교사	64.6	67.3	67.7	67.8	66.6	67.8
유치원 교사	99.5	99.2	99.6	99.8	99.4	99.5
문리·기술 및 예능 강사	75.4	76.1	74.0	72.8	73.3	73.2
기타 교육 전문가	53.6	48.9	56.5	58.5	63.3	62.8
돌봄 및 보건 서비스 종사자	94.7	93.5	93.8	93.9	93.7	93.5
미용 관련 서비스 종사자	85.3	84.2	84.4	84.5	81.5	80.7
혼례 및 장례 종사자	53.1	61.0	59.0	51.6	54.0	48.0
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	82.6	83.2	81.4	84.0	80.7	80.0
청소원 및 환경미화원	68.1	66.4	67.8	69.4	69.9	68.2
가사 및 육아 도우미	99.0	99.2	98.6	96.9	97.9	99.2

Page 12

2. 연도별 돌봄 노동 취업자

✓ 여성 돌봄 노동 취업자 중 10% 이상인 직종

- 전체 여성 돌봄 노동 취업자 중 10% 이상을 차지하는 직종은 사회복지관련종사자, 문리·기술 및 예능강사, 돌봄 및 보건 서비스 종사자, 청소원 및 환경미화원 4개업
- 2022년 기준 청소원 및 환경미화원 19.9%, 돌봄 및 보건 서비스 종사자 15.5%를 차지함

	천명						%					
	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4
여성 돌봄전체	3,472	3,464	3,585	3,523	3,737	3,896	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
연구·교육 및 법률 관련 관리자	15	18	23	21	20	20	0.4	0.5	0.6	0.6	0.5	0.5
보건 및 사회복지 관련 관리자	7	8	7	9	9	6	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2
의료 진료 전문가	29	32	31	31	31	35	0.8	0.9	0.9	0.9	0.8	0.9
약사 및 한약사	22	27	26	25	22	26	0.6	0.8	0.7	0.7	0.6	0.7
간호사	229	227	244	246	254	277	6.6	6.6	6.8	7.0	6.8	7.1
영양사	32	38	37	39	41	40	0.9	1.1	1.0	1.1	1.1	1.0
치료·재활사 및 의료기사	136	132	146	136	145	158	3.9	3.8	4.1	3.9	3.9	4.1
보건 의료 관련 종사자	204	199	208	215	233	250	5.9	5.8	5.8	6.1	6.2	6.4
사회복지 관련 종사자	394	370	386	376	382	410	11.3	10.7	10.8	10.7	10.2	10.5
종교 관련 종사자	25	26	29	25	21	22	0.7	0.8	0.8	0.7	0.6	0.6

Page 13

2. 연도별 돌봄 노동 취업자

✓ 여성 돌봄 취업자 직종별 증감

- 가사 및 육아 도우미는 '17년 18만 4천명에서 매년 감소하여 '22년 10만 6천명으로 10만명대로 감소. 전체 여성 돌봄 취업자 중 비중도 '17년 5.3%에서 '22년 2.7%로 하락
- 간호사는 '17년 22만 9천명에서 '22년 27만 7천명까지 증가. 여성 돌봄 취업자 중 비중은 '17년 6.6%에서 '22년 7.1%로 상승

	천명						%					
	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4
여성 돌봄전체	3,472	3,464	3,585	3,523	3,737	3,896	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
대학교수 및 강사	43	44	43	41	41	40	1.2	1.3	1.2	1.2	1.1	1.0
학교 교사	282	277	288	277	273	286	8.1	8.0	8.0	7.9	7.3	7.3
유치원 교사	64	60	60	57	55	61	1.8	1.7	1.7	1.6	1.5	1.6
문리·기술 및 예능 강사	514	506	491	402	418	428	14.8	14.6	13.7	11.4	11.2	11.0
기타 교육 전문가	20	17	28	26	28	29	0.6	0.5	0.8	0.7	0.7	0.7
돌봄 및 보건 서비스 종사자	386	402	445	500	554	604	11.1	11.6	12.4	14.2	14.8	15.5
미용 관련 서비스 종사자	270	274	298	278	257	250	7.8	7.9	8.3	7.9	6.9	6.4
혼례 및 장례 종사자	10	11	11	9	11	8	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3	0.2
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	52	62	63	61	59	62	1.5	1.8	1.8	1.7	1.6	1.6
청소원 및 환경미화원	555	574	609	618	758	777	16.0	16.6	17.0	17.6	20.3	19.9
가사 및 육아 도우미	184	157	114	133	124	106	5.3	4.5	3.2	3.8	3.3	2.7

Page 14

2. 연도별 돌봄 노동 취업자

✓ 남성 돌봄 노동 취업자 중 10% 이상인 직종

- 전체 남성 돌봄 노동 취업자 중 10% 이상을 차지하는 직종은 학교교사, 문리·기술 및 예능 강사, 청소원 및 환경미화원 3개임
- '22년 기준 청소원 및 환경미화원 28.1%로 가장 높은 비중을 차지함. '21년 32만 6천명으로 30만명대 진입, '22년 36만 2천명으로 증가

	천명						%					
	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4
남성 돌봄전체	1,162	1,214	1,214	1,170	1,214	1,288	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
연구·교육 및 법률 관련 관리자	31	25	27	34	30	31	2.6	2.1	2.2	2.9	2.5	2.4
보건 및 사회복지 관련 관리자	4	4	4	5	4	5	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4
의료 진료 전문가	81	108	92	90	77	86	6.9	8.9	7.6	7.7	6.4	6.7
약사 및 한약사	13	19	16	16	16	16	1.2	1.6	1.3	1.4	1.3	1.2
간호사	12	15	13	15	14	21	1.1	1.2	1.1	1.2	1.2	1.6
영양사	0	1	1	0	0	0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
치료·재활사 및 의료기사	57	68	65	66	64	68	4.9	5.6	5.4	5.7	5.2	5.3
보건 의료 관련 종사자	31	33	33	31	27	30	2.7	2.7	2.7	2.6	2.2	2.3
사회복지 관련 종사자	45	50	46	53	54	64	3.8	4.2	3.8	4.6	4.4	4.9
종교 관련 종사자	112	113	113	104	97	94	9.7	9.3	9.3	8.9	8.0	7.3

Page 15

2. 연도별 돌봄 노동 취업자

✓ 남성 돌봄 취업자 직종별 증감

- 간호사, 돌봄 및 보건 서비스 종사자, 미용 관련 서비스 종사자 증가 추세. 돌봄 및 보건 서비스 종사자는 '17년 2만 1천명에서 매년 전년 대비 증가, '22년 4만 2천명. '17년 1.8%에서 '22년 3.3%까지 상승
- 종교 관련 종사자는 '17년 11만 2천명에서 매년 전년대비 감소, '22년 9만 4천명까지 감소

	천명						%					
	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4
남성 돌봄전체	1,162	1,214	1,214	1,170	1,214	1,288	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
대학교수 및 강사	85	75	74	75	77	73	7.4	6.2	6.1	6.4	6.4	5.7
학교 교사	155	135	138	131	137	136	13.3	11.1	11.3	11.2	11.3	10.6
유치원 교사	0	1	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
문리·기술 및 예능 강사	168	159	172	150	152	156	14.5	13.1	14.2	12.8	12.5	12.1
기타 교육 전문가	17	18	21	19	16	17	1.5	1.5	1.8	1.6	1.3	1.3
돌봄 및 보건 서비스 종사자	21	28	30	33	37	42	1.8	2.3	2.4	2.8	3.1	3.3
미용 관련 서비스 종사자	47	51	55	51	58	60	4.0	4.2	4.5	4.4	4.8	4.6
혼례 및 장례 종사자	9	7	7	8	9	9	0.7	0.6	0.6	0.7	0.8	0.7
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	11	13	15	12	14	16	0.9	1.0	1.2	1.0	1.2	1.2
청소원 및 환경미화원	260	291	289	273	326	362	22.4	23.9	23.8	23.3	26.9	28.1
가사 및 육아 도우미	2	1	2	4	3	1	0.2	0.1	0.1	0.4	0.2	0.1

Page 16

II. 2022년 돌봄 직종별 현황*

* 통계청, 「2022년 상반기 지역별 고용조사 B형」 원자료 분석

1. 돌봄 노동 취업자 - 연령

✓ 여성 연령

- 여성 돌봄 노동 취업자 평균 연령은 48.8세임.
- 직종별로 청소원 및 환경미화원이 66.7세로 나이가 가장 많고 유치원 교사가 32.9세로 가장 적음

여성(천명, %)	전 연령	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60~69세	70세이상	평균 연령
돌봄전체	3,896	0.3	14.7	15.4	20.4	22.1	16.8	10.3	48.8
연구·교육 및 법률 관련 관리자	20	0.0	0.0	1.6	9.0	71.5	17.8	0.0	55.4
보건 및 사회복지 관련 관리자	6	0.0	0.0	0.0	24.6	55.6	15.4	4.4	54.7
의료 진료 전문가	35	0.0	7.4	37.1	34.7	16.5	3.4	0.8	42.2
약사 및 한약사	26	0.0	6.3	21.6	27.9	30.3	9.1	4.7	47.6
간호사	277	0.0	35.5	28.0	21.4	13.1	2.1	0.0	36.4
영양사	40	0.0	22.6	33.0	26.2	17.0	1.2	0.0	38.6
치료·재활사 및 의료기사	158	0.0	46.7	27.8	19.6	5.3	0.6	0.0	33.1
보건 의료 관련 종사자	250	0.5	23.0	21.8	29.0	22.7	3.0	0.0	40.5
사회복지 관련 종사자	410	0.0	18.4	21.0	35.0	22.4	2.8	0.4	41.6
종교 관련 종사자	22	0.0	2.1	9.9	11.3	35.3	32.4	9.1	55.7

Page 18

1. 돌봄 노동 취업자 - 연령

✓ 여성 연령 분포

- 연령 비중은 50대 22.1%, 40대 20.4%, 60대 16.8%임. 60대 이상은 27.1%임
- 60대 이상 비중은 청소원 및 환경미화원(76.9%), 가사 및 육아도우미(58.8%)가 절반 이상을 차지하여 높음

여성(천명, %)	전 연령	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60~69세	70세이상	평균 연령
돌봄전체	3,896	0.3	14.7	15.4	20.4	22.1	16.8	10.3	48.8
대학교수 및 강사	40	0.0	0.0	24.3	34.5	31.2	9.9	0.1	47.1
학교 교사	286	0.0	15.2	28.7	35.9	18.6	1.7	0.0	40.9
유치원 교사	61	0.0	49.9	25.2	16.2	8.3	0.4	0.0	32.9
문리·기술 및 예능 강사	428	0.8	19.0	23.9	32.6	19.8	3.6	0.3	40.9
기타 교육 전문가	29	0.2	38.4	15.8	26.6	17.7	1.1	0.1	37.4
돌봄 및 보건 서비스 종사자	604	0.5	2.4	3.7	13.2	36.3	37.4	6.5	56.6
미용 관련 서비스 종사자	250	1.1	22.9	20.9	24.9	20.4	8.7	1.2	41.7
혼례 및 장례 종사자	8	3.6	9.4	21.6	13.7	35.9	12.7	3.1	46.3
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	62	0.1	16.4	7.8	10.2	16.2	13.3	35.9	56.6
청소원 및 환경미화원	777	0.2	0.4	0.9	3.4	18.3	35.7	41.2	66.7
가사 및 육아 도우미	106	0.0	1.3	1.9	4.5	33.5	49.5	9.3	60.0

Page 19

1. 돌봄 노동자 - 연령

✓ 남성 연령

- 남성 돌봄 노동 취업자 평균 연령은 49.9세로 여성보다 1.1세 많음
- 직종별로 가사 및 육아도우미가 68.7세로 가장 많고 다음으로 청소원 및 환경미화원이 61.9세(여성은 66.7세)로 많음. 간호사는 30.9세로 가장 적음(여성은 유치원 교사 32.9세)

남성(천명, %)	전 연령	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60~69세	70세이상	평균 연령
돌봄전체	1,288	0.4	11.1	18.4	20.3	20.7	16.0	13.0	49.9
연구·교육 및 법률 관련 관리자	31	0.0	0.0	0.0	12.6	66.1	17.2	4.2	56.6
보건 및 사회복지 관련 관리자	5	0.0	0.0	4.4	41.6	24.7	19.4	9.8	53.7
의료 진료 전문가	86	0.0	7.0	22.1	32.4	24.1	10.9	3.5	46.7
약사 및 한약사	16	0.0	6.9	31.3	15.7	22.8	14.2	9.1	48.5
간호사	21	0.0	50.9	40.7	6.9	1.5	0.0	0.0	30.9
영양사	0	0.0	24.3	57.8	17.9	0.0	0.0	0.0	35.6
치료·재활사 및 의료기사	68	0.0	29.4	32.5	20.8	13.9	3.1	0.4	37.6
보건 의료 관련 종사자	30	0.2	19.6	28.5	24.5	19.4	6.7	1.1	41.5
사회복지 관련 종사자	64	0.0	20.5	35.8	18.5	16.9	6.7	1.7	40.2
종교 관련 종사자	94	0.0	3.0	14.5	22.8	29.0	24.8	5.8	52.0

Page 20

1. 돌봄 노동자 - 연령

✓ 남성 연령

- 연령 비중은 50대 20.7%, 40대 20.3%, 60대 16%임. 60대 이상은 29%로 여성보다 1.9%p높음
- 60대 이상 비중은 청소원 및 환경 미화원 62.4%(여성은 76.9%), 가사 및 육아도우미 87.1%(여성은 58.8%)가 60%이상으로 높음

남성(천명, %)	전 연령	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60~69세	70세이상	평균 연령
돌봄전체	1,288	0.4	11.1	18.4	20.3	20.7	16.0	13.0	49.9
대학교수 및 강사	73	0.0	0.0	12.2	29.9	33.6	23.3	0.9	51.4
학교 교사	136	0.0	11.5	31.9	28.7	22.9	5.0	0.0	42.5
유치원 교사	0	0.0	35.9	64.1	0.0	0.0	0.0	0.0	31.8
문리·기술 및 예능 강사	156	1.5	17.0	23.0	28.5	20.2	8.0	1.9	42.3
기타 교육 전문가	17	0.0	50.4	15.8	21.2	11.5	1.0	0.0	34.8
돌봄 및 보건 서비스 종사자	42	3.0	10.7	11.7	10.5	20.2	31.1	12.8	52.4
미용 관련 서비스 종사자	60	1.5	18.3	23.8	21.9	8.6	15.0	10.8	45.2
혼례 및 장례 종사자	9	0.0	9.7	20.9	27.4	13.9	27.1	1.1	47.6
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	16	0.0	8.3	4.8	7.1	30.9	13.9	34.9	60.3
청소원 및 환경미화원	362	0.3	4.1	6.6	10.5	16.1	25.8	36.6	61.9
가사 및 육아 도우미	1	0.0	0.0	0.0	7.4	5.5	29.6	57.5	68.7

Page 21

2. 돌봄 노동자 - 학력

✓ 여성

- 389만 6천명 여성 돌봄 노동 취업자 학력은 4년제 대졸 이상이 39.2%로 가장 높음
- 직종별로 보건 의료 관련 종사자는 고졸 비중이 58.1%로 가장 높고 치료·재활사 및 의료기사는 초대졸 비중이 50.1%로 가장 높음

여성(천명, %)	전 연령	중졸이하	고졸	초대졸	4년제 대졸이상
돌봄전체	3,896	20.2	24.6	16.0	39.2
연구·교육 및 법률 관련 관리자	20	0.0	0.7	0.0	99.3
보건 및 사회복지 관련 관리자	6	0.0	9.1	16.4	74.5
의료 진료 전문가	35	0.0	0.6	0.0	99.4
약사 및 한약사	26	0.0	0.0	0.0	100.0
간호사	277	0.0	0.5	28.4	71.2
영양사	40	0.0	2.1	21.7	76.2
치료·재활사 및 의료기사	158	0.1	2.4	50.1	47.5
보건 의료 관련 종사자	250	0.2	58.1	25.4	16.3
사회복지 관련 종사자	410	0.2	8.9	37.2	53.7
종교 관련 종사자	22	6.6	13.5	6.0	73.9

Page 22

2. 돌봄 노동자 - 연령

✓ 여성

- 77만 7천명 청소원 및 환경미화원은 중졸 이하 비중이 71.1%로 가장 높음

여성(천명, %)	전 연령	중졸이하	고졸	초대졸	4년제 대졸이상
돌봄전체	3,896	20.2	24.6	16.0	39.2
대학교수 및 강사	40	0.0	0.0	0.5	99.5
학교 교사	286	0.0	0.7	0.9	98.4
유치원 교사	61	0.0	1.6	41.7	56.7
문리·기술 및 예능 강사	428	0.1	9.7	12.0	78.3
기타 교육 전문가	29	0.3	9.3	6.4	84.0
돌봄 및 보건 서비스 종사자	604	25.2	48.8	11.9	14.1
미용 관련 서비스 종사자	250	7.6	56.7	23.5	12.3
혼례 및 장례 종사자	8	1.4	52.7	16.6	29.3
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	62	43.3	35.3	11.2	10.2
청소원 및 환경미화원	777	71.1	25.6	1.6	1.7
가사 및 육아 도우미	106	32.8	52.7	5.3	9.2

Page 23

2. 돌봄 노동자 - 학력

✓ 남성

- 128만 8천명 남성 돌봄 노동 취업자 학력은 4년제 대졸 이상이 56.8%로 가장 높음(여성은 39.2%)
- 직종별로 보건 의료 관련 종사자와 치료·재활사 및 의료기사는 초대졸 비중이 44.6%, 44%로 높음

남성(천명, %)	전 연령	중졸이하	고졸	초대졸	4년제 대졸이상
돌봄전체	1,288	15.0	19.4	8.9	56.8
연구·교육 및 법률 관련 관리자	31	0.0	0.5	0.5	99.1
보건 및 사회복지 관련 관리자	5	0.0	0.8	17.8	81.4
의료 진료 전문가	86	0.0	0.0	0.0	100.0
약사 및 한약사	16	0.0	0.0	0.0	100.0
간호사	21	0.0	2.2	25.3	72.5
영양사(469명)	0	0.0	43.7	32.6	23.7
치료·재활사 및 의료기사	68	0.0	4.4	44.6	51.0
보건 의료 관련 종사자	30	3.3	19.2	44.0	33.5
사회복지 관련 종사자	64	0.0	8.1	19.8	72.1
종교 관련 종사자	94	2.2	5.7	1.4	90.7

Page 24

2. 돌봄 노동자 - 연령

✓ 남성

- 6만명 남성 미용 관련 서비스 종사자는 고졸 비중이 43.9%로 가장 높음
- 36만 2천명 남성 청소원 및 환경미화원은 중졸 이하 비중이 45.5%로 가장 높음

남성(천명, %)	전 연령	중졸이하	고졸	초대졸	4년제 대졸이상
돌봄전체	1,288	15.0	19.4	8.9	56.8
대학교수 및 강사	73	0.0	0.0	0.0	100.0
학교 교사	136	0.0	0.3	0.5	99.3
유치원 교사	0	0.0	0.0	0.0	100.0
문리·기술 및 예능 강사	156	0.4	16.6	5.3	77.7
기타 교육 전문가	17	0.0	11.8	6.3	82.0
돌봄 및 보건 서비스 종사자	42	13.1	39.5	11.2	36.2
미용 관련 서비스 종사자	60	22.9	43.9	20.9	12.4
혼례 및 장례 종사자	9	8.8	41.9	22.5	26.7
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	16	30.3	36.4	8.2	25.1
청소원 및 환경미화원	362	45.5	41.1	5.4	8.1
가사 및 육아 도우미(839명)	1	17.5	33.7	7.4	41.5

3. 돌봄 노동자 - 사업장 규모

✓ 여성

- 389만 6천명 여성 돌봄 노동 취업자 중 25.5%가 5인 미만 사업장에서 일함. 300인 이상은 7.1%로 비중이 가장 낮음. 100이상은 13.3% 차지

여성(천명, %)	전 연령	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명이상
돌봄전체	3,896	25.5	17.4	23.1	20.7	6.2	7.1
연구·교육 및 법률 관련 관리자	20	0.0	4.4	25.4	54.5	11.9	3.8
보건 및 사회복지 관련 관리자	6	0.0	13.5	49.8	16.4	13.6	6.8
의료 진료 전문가	35	21.9	11.9	12.7	10.8	10.2	32.5
약사 및 한약사	26	53.2	14.6	4.1	7.9	3.2	17.0
간호사	277	3.0	4.8	9.8	20.0	19.4	43.1
영양사	40	3.6	8.4	19.7	37.3	17.6	13.3
치료·재활사 및 의료기사	158	18.5	24.3	21.5	13.1	9.9	12.7
보건 의료 관련 종사자	250	23.5	24.9	17.1	17.4	9.3	7.8
사회복지 관련 종사자	410	9.8	35.6	38.4	12.3	2.0	1.8
종교 관련 종사자	22	69.4	17.8	6.6	3.9	1.5	0.8

3. 돌봄 노동자 - 규모

✓ 여성

- 5인 미만 비중이 50%를 넘는 직종은 약사 및 한약사(53.2%), 종교 관련 종사자(69.4%), 문리·기술 및 예능 강사(55.5%), 미용 관련 서비스 종사자(82.9%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(56.9%), 가사 및 육아도우미(79.6%)

	전 연령	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명이상
돌봄전체	3,896	25.5	17.4	23.1	20.7	6.2	7.1
대학교수 및 강사	40	4.0	0.8	4.2	9.5	22.1	59.5
학교 교사	286	0.3	0.4	10.7	80.7	7.5	0.4
유치원 교사	61	4.9	23.2	54.5	17.0	0.3	0.0
문리·기술 및 예능 강사	428	55.5	17.6	14.3	9.5	2.0	1.0
기타 교육 전문가	29	11.6	6.7	12.2	19.8	14.7	34.9
돌봄 및 보건 서비스 종사자	604	11.2	13.1	39.3	29.7	5.5	1.2
미용 관련 서비스 종사자	250	82.9	11.5	4.2	1.2	0.0	0.2
혼례 및 장례 종사자	8	16.5	15.6	44.3	12.2	7.5	3.9
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	62	56.9	13.1	15.7	9.3	3.1	1.9
청소원 및 환경미화원	777	22.7	24.0	27.9	15.1	5.3	5.0
가사 및 육아 도우미	106	79.6	3.7	6.7	5.8	4.0	0.2

Page 27

3. 돌봄 노동자 - 규모

✓ 남성여성

- 128만 8천명 남성 돌봄 노동 취업자 중 30.8%가 5인 미만 사업장에서 일함. 25.5%인 여성보다 5인 미만 비중이 5.3%p 높음
- 300인 이상은 7.4%로 여성보다 0.3%p 높음. 100인 이상은 19.4%로 여성보다 6.1%p 높음

남성(천명, %)	전 연령	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명이상
돌봄전체	1,288	30.8	12.4	17.3	20.1	7.4	12.0
연구·교육 및 법률 관련 관리자	31	0.0	1.1	13.3	60.8	15.1	9.8
보건 및 사회복지 관련 관리자	5	0.0	20.4	44.8	29.3	1.3	4.1
의료 진료 전문가	86	31.0	17.7	10.8	7.8	9.7	23.0
약사 및 한약사	16	69.0	20.4	4.2	2.3	0.4	3.8
간호사	21	0.2	2.9	6.7	11.8	22.4	56.1
영양사	0	10.7	0.0	14.5	42.6	32.0	0.0
치료·재활사 및 의료기사	68	11.6	15.1	22.4	14.2	13.3	23.4
보건 의료 관련 종사자	30	39.1	10.7	13.9	13.5	10.5	12.3
사회복지 관련 종사자	64	12.1	16.4	38.9	24.3	4.6	3.7
종교 관련 종사자	94	73.0	12.5	9.4	3.9	0.7	0.5

Page 28

3. 돌봄 노동자 - 사업장 규모

✓ 남성

- 5인 미만 비중이 50%를 넘는 직종은 약사 및 한약사(69%), 종교 관련 종사자(73%), 문리·기술 및 예능 강사(53.4%), 미용 관련 서비스 종사자(82.0%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(75.5%), 가사 및 육아도우미(87.7%) 임
- 여성과 남성의 5인 미만 비중이 높은 직종이 일치함

남성(천명, %)	전 연령	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명이상
돌봄전체	1,288	30.8	12.4	17.3	20.1	7.4	12.0
대학교수 및 강사	73	2.2	0.1	0.9	5.8	23.3	67.6
학교 교사	136	0.3	0.3	10.6	79.8	8.1	0.9
유치원 교사	0	20.7	0.0	79.3	0.0	0.0	0.0
문리·기술 및 예능 강사	156	53.4	16.5	16.0	11.0	2.0	1.1
기타 교육 전문가	17	6.2	5.2	11.3	13.1	28.4	35.8
돌봄 및 보건 서비스 종사자	42	14.0	10.7	36.6	24.0	11.2	3.5
미용 관련 서비스 종사자	60	82.0	12.1	4.7	0.8	0.3	0.2
혼례 및 장례 종사자	9	34.3	25.9	24.8	8.5	1.0	5.5
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	16	75.5	2.5	13.1	5.3	0.5	3.1
청소원 및 환경미화원	362	29.2	17.2	24.0	14.3	5.6	9.8
가사 및 육아 도우미	1	87.7	0.0	0.0	12.4	0.0	0.0

Page 29

4. 돌봄 노동자 - 종사상 지위

✓ 여성

- 389만 6천명 여성 돌봄 노동 취업자 중 상용근로자가 56.7%로 가장 비중이 높음. 상용, 임시, 일용을 합한 근로자 비중은 88.1%임.
- 고용원이 없는 자영업자는 8.6%(33만 5천명), 무급가족종사자는 0.8%(3만명)으로 두 집단은 9.4%(36만 5천명)을 차지함

여성(천명, %)	전체	상용근로자	임시근로자	일용근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급가족종사자
돌봄전체	3,896	2,210	1,161	63	97	335	30
	100.0	56.7	29.8	1.6	2.5	8.6	0.8
연구·교육 및 법률 관련 관리자	20	96.4	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0
보건 및 사회복지 관련 관리자	6	62.9	0.0	0.0	35.3	0.0	1.9
의료 진료 전문가	35	68.5	5.2	0.0	24.3	0.0	2.0
약사 및 한약사	26	55.4	4.1	0.0	32.4	5.3	2.8
간호사	277	96.2	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0
영양사	40	93.9	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0
치료·재활사 및 의료기사	158	91.3	4.7	0.0	1.1	2.3	0.6
보건 의료 관련 종사자	250	93.4	5.9	0.0	0.2	0.4	0.2
사회복지 관련 종사자	410	83.7	8.5	0.0	6.2	1.5	0.0
종교 관련 종사자	22	68.3	20.0	0.0	0.8	8.4	2.6

Page 30

4. 돌봄 노동자 – 종사상 지위

✓ 여성

- 상용근로자 비중이 30% 미만인 직종은 문리·기술 및 예능 강사(22.1%), 미용 관련 서비스 종사자(18.7%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(20.8%), 청소원 및 환경미화원(29.8%), 가사 및 육아도우미(4.5%)임
- 문리·기술 및 예능 강사(31.5%), 미용 관련 서비스 종사자(58%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(34.3%)는 고용원이 없는 자영업자 비중이 30% 이상임

여성(천명, %)	전체	상용근로자	임시근로자	일용근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급가족종사자
돌봄전체	3,896	56.7	29.8	1.6	2.5	8.6	0.8
대학교수 및 강사	40	60.2	37.4	0.0	0.5	1.8	0.0
학교 교사	286	94.6	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0
유치원 교사	61	93.9	5.4	0.0	0.7	0.0	0.0
문리·기술 및 예능 강사	428	22.1	38.1	0.0	6.9	31.5	1.5
기타 교육 전문가	29	48.4	45.1	0.0	0.7	5.8	0.0
돌봄 및 보건 서비스 종사자	604	57.6	40.0	1.7	0.2	0.4	0.1
미용 관련 서비스 종사자	250	18.7	14.3	0.8	6.3	58.0	2.0
혼례 및 장례 종사자	8	44.7	22.9	13.6	6.8	8.5	3.4
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	62	20.8	42.3	0.7	1.0	34.3	0.9
청소원 및 환경미화원	777	29.8	64.0	3.5	0.1	0.8	1.7
가사 및 육아 도우미	106	4.5	66.7	20.7	0.0	8.0	0.0

Page 31

4. 돌봄 노동자 – 종사상 지위

✓ 여성

- 128만 8천명 남성 돌봄 노동 취업자 중 상용근로자가 55.5%로 가장 비중이 높음. 상용, 임시, 일용을 합한 근로자 비중은 81%(여성은 88.1%)임
- 고용원이 없는 자영업자는 10.3%(13만 3천명), 무급가족종사자는 0.4%(5천명)으로 두 집단은 10.7%(13만 8천명)을 차지함(여성은 9.4%, 36만 5천명)

남성(천명, %)	전체	상용근로자	임시근로자	일용근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급가족종사자
돌봄전체	1,288	714	307	26	103	133	5
	100.0	55.5	23.8	2.0	8.0	10.3	0.4
연구·교육 및 법률 관련 관리자	31	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
보건 및 사회복지 관련 관리자	5	90.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0
의료 진료 전문가	86	49.0	0.6	0.0	49.2	1.2	0.0
약사 및 한약사	16	30.0	2.7	0.0	53.0	13.3	1.1
간호사	21	98.1	1.7	0.0	0.2	0.0	0.0
영양사	0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
치료·재활사 및 의료기사	68	88.7	4.8	0.0	3.6	2.9	0.0
보건 의료 관련 종사자	30	69.8	9.7	0.0	10.3	10.0	0.1
사회복지 관련 종사자	64	83.5	7.2	0.0	6.5	2.6	0.1
종교 관련 종사자	94	88.6	5.1	0.0	1.1	4.9	0.3

Page 32

4. 돌봄 노동자 – 종사상 지위

✓ 남성

- 상용근로자 비중이 30% 미만인 직종은 문리·기술 및 예능 강사(31.4%), 미용 관련 서비스 종사자(18.9%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(5.1%), 청소원 및 환경미화원(28.7%), 가사 및 육아도우미(0%)로 여성과 일치함
- 고용원이 없는 자영업자 비중은 문리·기술 및 예능 강사(26.5%), 미용 관련 서비스 종사자(51.8%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(51.1%)는 가사 및 육아도우미(26.8%)가 20%를 초과하여 높음

	전체	상용근로자	임시근로자	일용근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급가족종사자
돌봄전체	1,288	55.5	23.8	2.0	8.0	10.3	0.4
대학교수 및 강사	73	84.8	13.5	0.0	0.0	1.7	0.0
학교 교사	136	95.1	4.8	0.0	0.1	0.0	0.0
유치원 교사	0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
문리·기술 및 예능 강사	156	31.4	27.7	0.3	13.8	26.5	0.4
기타 교육 전문가	17	63.5	33.6	0.0	0.8	2.1	0.0
돌봄 및 보건 서비스 종사자	42	46.6	49.0	2.6	0.4	1.4	0.0
미용 관련 서비스 종사자	60	18.9	14.8	1.1	12.1	51.8	1.1
혼례 및 장례 종사자	9	61.1	10.9	1.3	8.7	17.9	0.0
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	16	5.1	32.4	1.7	7.2	51.1	2.4
청소원 및 환경미화원	362	28.7	52.1	6.4	2.5	9.5	0.7
가사 및 육아 도우미	1	0.0	61.2	12.1	0.0	26.8	0.0

Page 33

Ⅲ. 2022년 임금근로자 돌봄 노동 여부 현황

* 통계청, 「2022년 상반기 지역별 고용조사 B형」 원자료 분석

1. 돌봄노동 여부별 현황 - 종사상 지위, 고용계약 기간, 일시휴직 여

- ✓ 여성과 남성 모두 돌봄노동 근로자기 비돌봄보다 상용근로자 비중이 낮음
 - 여성 돌봄노동 근로자 중 상용근로자 비율은 64.4%로 남성 68.2%보다 낮음
- ✓ 여성과 남성 모두 돌봄노동 근로자가 비돌봄보다 고용계약 정하였음 비중이 높음
 - 여성 돌봄노동 근로자 중 고용계약 정하였음 비중은 35.9%로 남성 32.3%보다 높음
- ✓ 여성 돌봄노동 근로자의 일시휴직 있음은 2.4%로 남성 돌봄노동 근로자(0.8%), 여성 비돌봄노동 근로자(2.1%)보다 높음

천명, %		전체	종사상 지위			고용계약기간		일시휴직여부	
			상용근로자	임시근로자	일용근로자	정하였음	정하지 않았음 (정년제 포함)	없었음	있었음
남성	돌봄직종	1,047	68.2	29.3	2.5	32.3	67.7	99.2	0.8
	비돌봄직종	10,779	78.5	14.1	7.4	16.5	83.5	99.2	0.8
	남성 전체	11,827	77.6	15.4	7.0	17.9	82.1	99.2	0.8
여성	돌봄직종	3,434	64.4	33.8	1.8	35.9	64.1	97.6	2.4
	비돌봄직종	6,245	68.1	27.7	4.2	20.9	79.1	97.9	2.1
	여성 전체	9,679	66.8	29.9	3.4	26.2	73.8	97.8	2.2
전체	돌봄직종	4,481	65.3	32.8	2.0	35.1	64.9	97.9	2.1
	비돌봄직종	17,025	74.7	19.1	6.2	18.1	81.9	98.7	1.3
	전체	21,506	72.7	21.9	5.3	21.6	78.4	98.5	1.5

Page 35

1. 돌봄노동 여부별 현황 - 사업체 규모

- ✓ 돌봄노동 근로자 중 5인 미만에 17%가 종사함. 돌봄노동 근로자는 비돌봄 노동 근로자보다 5인 미만, 300인 이상 종사 비중이 낮음.
 - 여성돌봄노동 근로자 중 5인 미만 사업체 종사 비중은 16.6%로 여성비돌봄 근로자 21.9%보다 5.3%p 낮음
 - 남성돌봄노동 근로자 중 5인 미만 사업체 종사 비중은 18.1%로 남성 비돌봄 근로자 14.9%보다 3.2%p 높음

천명, %		전체	사업체 규모					
			1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명이상
남성	돌봄직종	1,047	18.1	13.0	20.4	24.6	9.1	14.7
	비돌봄직종	10,779	14.9	15.9	22.1	18.5	11.4	17.2
	남성 전체	11,827	15.2	15.7	21.9	19.0	11.2	16.9
여성	돌봄직종	3,434	16.6	18.9	25.9	23.5	7.0	8.0
	비돌봄직종	6,245	21.9	17.5	22.2	17.5	9.1	11.8
	여성 전체	9,679	20.0	18.0	23.5	19.6	8.4	10.4
전체	돌봄직종	4,481	17.0	17.5	24.6	23.8	7.5	9.6
	비돌봄직종	17,025	17.5	16.5	22.1	18.1	10.6	15.2
	전체	21,506	17.4	16.7	22.6	19.3	9.9	14.0

* 일시휴직자 포함

Page 36

1. 돌봄노동 여부별 현황 - 현재 직장 근속 년수

- ✓ 돌봄노동 근로자 중 현재 직장 180일 미만 근속 비중은 27.2%로 비돌봄노동 근로자 21.2%보다 6%p 높음.
- 여성돌봄노동 근로자 중 180일 미만 근속 비중은 27.4%로 비돌봄근로자 23.4%보다 4%p 높음.
- 남성돌봄노동 근로자 중 180일 미만 근속 비중은 26.6%로 비돌봄근로자 19.9%보다 6.7%p 높음

천명, %	전체	현재 직장 근속 년수							평균
		180일미만	180-1년미만	1년-2년미만	2년-3년미만	3년-5년미만	5년이상		
남성	돌봄직종	1,047	26.6	6.0	10.4	8.6	11.6	36.8	6.8
	비돌봄직종	10,779	19.9	8.4	10.9	7.5	11.9	41.4	6.9
	남성 전체	11,827	20.5	8.1	10.9	7.6	11.9	41.0	6.9
여성	돌봄직종	3,434	27.4	8.1	13.9	9.3	12.7	28.5	4.6
	비돌봄직종	6,245	23.4	10.3	13.6	8.9	12.2	31.7	4.9
	남성 전체	9,679	24.8	9.5	13.7	9.0	12.4	30.5	4.8
전체	돌봄직종	4,481	27.2	7.6	13.1	9.2	12.4	30.4	5.1
	비돌봄직종	17,025	21.2	9.1	11.9	8.0	12.0	37.8	6.2
	남성 전체	21,506	22.4	8.8	12.2	8.3	12.1	36.3	6.0

* 일시휴직자 포함

Page 37

1. 돌봄노동 여부별 현황 - 주 15시간 미만

- ✓ 돌봄노동 근로자 중 주 평균 근로시간 15시간 근로 비중은 12.7%로 비돌봄 근로자 3.3%보다 3.8배 높음.
- 여성돌봄노동 근로자 중 주 평균 근로시간 15시간 근로 비중은 12.6%로 비돌봄 여성 6.1%보다 2배 이상 높음
- 남성돌봄노동 근로자 중 주 평균 근로시간 15시간 근로 비중은 13.1%로 비돌봄 남성 1.7%보다 7.7배 높음

천명, %	전체	주 평균 근로시간						평균	
		15시간미만(% 천명)	15-36시간미만	36-45시간미만	45-52시간이하	52시간초과			
남성	돌봄직종	1,047	13.1	136	16.3	52.8	14.1	3.8	35.3
	비돌봄직종	10,779	1.7	186	8.4	60.7	23.2	5.9	41.5
	남성 전체	11,827	2.7	322	9.1	60.0	22.4	5.7	40.9
여성	돌봄직종	3,434	12.6	421	25.9	49.7	10.2	1.7	33.0
	비돌봄직종	6,245	6.1	374	18.6	59.2	13.2	2.9	37.0
	남성 전체	9,679	8.4	795	21.2	55.8	12.1	2.5	35.6
전체	돌봄직종	4,481	12.7	557	23.6	50.4	11.1	2.2	33.6
	비돌봄직종	17,025	3.3	560	12.1	60.1	19.6	4.8	39.8
	남성 전체	21,506	5.3	1,117	14.5	58.1	17.8	4.3	38.6

* 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외

Page 38

1. 돌봄노동 여부별 현황 – 15시간 미만, 시간제

- ✓ 돌봄노동 근로자 중 시간제 근로 비중은 36.3%로 비돌봄 근로자 15.5%보다 2.3배 높음
- 여성 돌봄근로자 중 36시간 미만 근로 비중은 38.5%로 여성 비돌봄 근로자 24.7%보다 높음
- 남성 돌봄근로자 중 36시간 미만 근로 비중은 29.4%로 남성 비돌봄 근로자 10.2%보다 높음
- 돌봄노동 근로자 중 여성이 남성보다 36시간 미만 근로 비중이 9.1%p 높음

		전체	시간제(36시간 미만)	
			%	천명
남성	돌봄직종	1,047	29.4	305
	비돌봄직종	10,779	10.2	1,086
	남성 전체	11,827	11.9	1,391
여성	돌봄직종	3,434	38.5	1,289
	비돌봄직종	6,245	24.7	1,513
	여성 전체	9,679	29.6	2,802
전체	돌봄직종	4,481	36.3	1,594
	비돌봄직종	17,025	15.5	2,599
	전체	21,506	19.8	4,193

* 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외

Page 39

1. 돌봄노동 여부별 현황 – 저임금, 최저임금

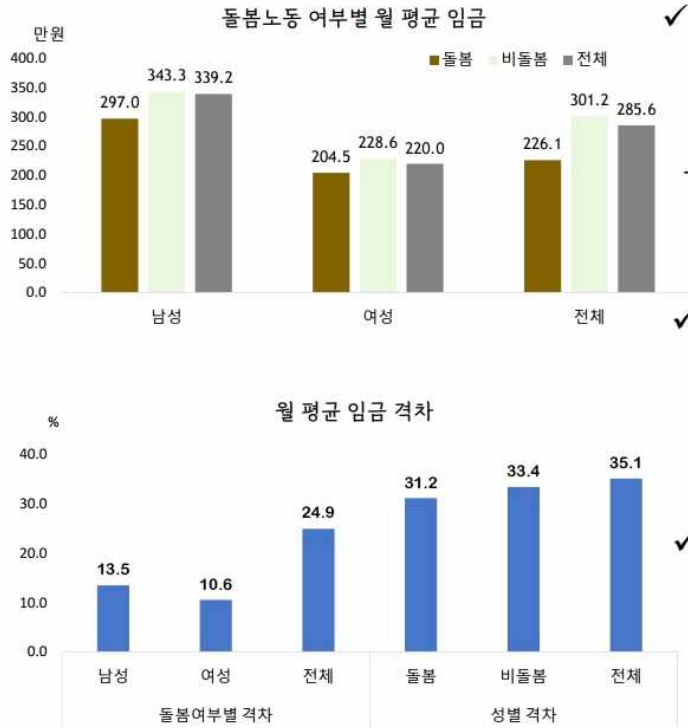
- ✓ 돌봄노동 근로자 중 저임금근로자 비중은 22.9%로 비돌봄 근로자 11.9%보다 1.9배 높음
- 여성돌봄노동 근로자 중 저임금근로자 비중은 23.7%로 남성 20.6%보다 높음
- ✓ 돌봄노동 근로자 중 최저임금 미만 근로자 비중은 19.3%로 비돌봄 근로자 9.4%보다 2.1배 높음
- 돌봄노동 근로자 성별 최저임금 미만 비중은 여성 19.6%, 남성 18.3%로 여성이 1.3%p 높음

천명, %		전체	저임금(%)	최저임금미만(%)	저임금(천명)	최저임금미만(천명)
남성	돌봄직종	1,047	20.6	18.3	214	190
	비돌봄직종	10,779	7.7	6.2	825	665
	남성 전체	11,827	8.9	7.3	1,039	855
여성	돌봄직종	3,434	23.7	19.6	793	658
	비돌봄직종	6,245	19.2	15.0	1,176	915
	여성 전체	9,679	20.8	16.6	1,969	1,573
전체	돌봄직종	4,481	22.9	19.3	1,007	848
	비돌봄직종	17,025	11.9	9.4	2,001	1,580
	전체	21,506	14.2	11.5	3,008	2,428

1. 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외 2. 저임금은 시간당 중위임금 2/3미만으로 계산 3. 2022년 최저임금은 9,160원

Page 40

2. 돌봄노동 여부별 임금 - 3개월 평균 임금



✓ 돌봄노동 근로자 월 평균 임금은 여성이 204.5만원, 남성이 297만원임

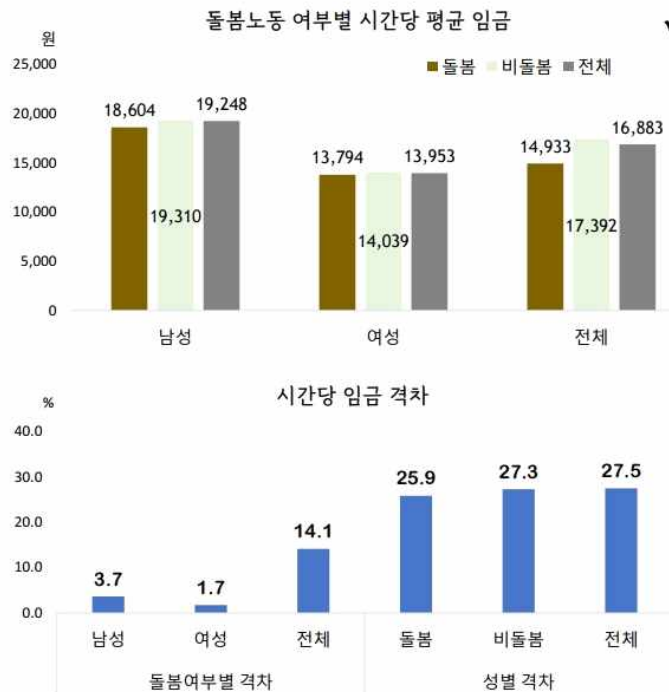
- 여성 비돌봄근로자 월 평균 임금은 228만 6만원으로 남성 돌봄노동 근로자 보다 적음

✓ 동일 성별 내 돌봄노동 여부별 월 임금 격차는 남성이 13.5%, 여성이 10.6%로 여성이 남성보다 적음

✓ 돌봄노동 내 성별 임금 격차는 31.2%, 비돌봄노동 내 성별 임금 격차는 33.4%로 비돌봄 집단이 큼

Page 41

2. 돌봄노동 여부별 임금 - 시간당 평균 임금



✓ 돌봄노동 근로자 시간당 평균 임금은 남성 18,604원, 여성은 13,794원임

- 여성 비돌봄근로자 시간당 평균 임금은 14,039원으로 남성 돌봄노동 근로자보다 적음

✓ 동일 성별 내 돌봄노동 여부별 시간당 임금 격차는 남성이 3.7%, 여성이 1.7%로 여성이 남성보다 적음

✓ 돌봄노동 내 시간당 성별 임금 격차는 25.9%, 비돌봄노동 내 성별 임금 격차는 27.3%로 비돌봄 집단이 큼

*조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외

Page 42

IV. 2022년 돌봄 노동 임금근로자 직종별 현황

* 통계청, 「2022년 상반기 지역별 고용조사 B형」 원자료 분석

1. 임금근로 형태

- ✓ 돌봄노동 임금근로자 중 여성은 64.4%, 남성은 68.2%로 가장 많음. 여성은 남성보다 상용근로자 비율은 낮고 임시, 일용 비중은 높음
- 여성돌봄근로자 중 임시 비중은 가사 및 육아도우미가 72.5%로 가장 높음. 이 외에 문리·기술 및 예능 강사(63.3%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(66.3%), 청소원 및 환경미화원(65.8%) 직종이 60% 이상으로 임시 근로자 비중이 높음

천명, %	여성돌봄노동근로자				남성돌봄노동근로자			
	전체	상용	임시	일용	전체	상용	임시	일용
돌봄전체	3,434	64.4	33.8	1.8	1,047	68.2	29.3	2.5
연구·교육 및 법률 관련 관리자	19	100.0	0.0	0.0	31	100.0	0.0	0.0
보건 및 사회복지 관련 관리자	4	100.0	0.0	0.0	5	100.0	0.0	0.0
의료 진료 전문가	26	92.9	7.1	0.0	43	98.8	1.2	0.0
약사 및 한약사	15	93.1	6.8	0.0	5	91.7	8.3	0.0
간호사	277	96.2	3.8	0.0	21	98.3	1.7	0.0
영양사	40	93.9	6.1	0.0	0	100.2	0.0	0.0
치료·재활사 및 의료기사	152	95.1	4.9	0.0	64	94.9	5.1	0.0
보건 의료 관련 종사자	249	94.1	5.9	0.0	24	87.8	12.3	0.0
사회복지 관련 종사자	378	90.7	9.3	0.0	58	92.0	8.0	0.0
종교 관련 종사자	19	77.4	22.6	0.0	88	94.6	5.4	0.0

Page 44

1. 임금근로 형태

- 남성돌봄근로자 중 임시 비중은 여성과 동일하게 가사 및 육아도우미가 83.6로 가장 높음. 다음으로 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(82.6%)가 80% 이상을 차지함.
- 남성은 여성과 다르게 문리·기술 및 예능 강사(46.6%), 청소원 및 환경미화원(59.7%) 직종의 임시 비중이 60% 미만임

천명, %	여성돌봄노동근로자				남성돌봄노동근로자			
	전체	상용	임시	일용	전체	상용	임시	일용
돌봄전체	3,434	64.4	33.8	1.8	1,047	68.2	29.3	2.5
대학교수 및 강사	39	100.0	38.3	0.0	72	86.3	13.7	0.0
학교 교사	286	100.0	5.3	0.0	136	95.2	4.8	0.0
유치원 교사	61	92.9	5.4	0.0	0	100.0	0.0	0.0
문리·기술 및 예능 강사	258	93.1	63.3	0.0	93	52.9	46.6	0.5
기타 교육 전문가	27	96.2	48.2	0.0	16	65.4	34.6	0.0
돌봄 및 보건 서비스 종사자	601	93.9	40.3	1.7	41	47.4	49.9	2.7
미용 관련 서비스 종사자	84	95.1	42.3	2.3	21	54.3	42.5	3.2
혼례 및 장례 종사자	7	94.1	28.2	16.7	7	83.4	14.9	1.8
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	40	90.7	66.3	1.0	6	13.1	82.6	4.3
청소원 및 환경미화원	756	77.4	65.8	3.6	316	32.9	59.7	7.4
가사 및 육아 도우미	98	4.9	72.5	22.5	1	0.0	83.6	16.4

Page 45

2. 규모 - 여성

✓ 여성 돌봄임금근로자 중 5인 미만 비중은 16.6%(57만 1천명)임.

- 직종별로는 가사 및 육아 도우미가 77.8%로 가장 높음. 이 외에 종교 관련 종사자는 66.0%, 미용 관련 서비스 종사자 52.3%로 세 개 돌봄 직종은 5인 미만 비중은 50% 이상으로 나머지 돌봄 직종보다 높음

여성(천명, %)	전 연령	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명이상
돌봄전체	3,434	16.6	18.9	25.9	23.5	7.0	8.0
연구·교육 및 법률 관련 관리자	19	0.0	2.8	24.4	56.6	12.4	3.9
보건 및 사회복지 관련 관리자	4	0.0	13.1	39.3	15.2	21.7	10.8
의료 진료 전문가	26	3.6	9.8	14.1	14.6	13.9	44.0
약사 및 한약사	15	29.2	16.6	6.9	13.3	5.4	28.7
간호사	277	2.9	4.8	9.8	20.0	19.4	43.1
영양사	40	3.6	8.4	19.7	37.3	17.6	13.3
치료·재활사 및 의료기사	152	15.5	24.9	22.4	13.7	10.3	13.2
보건 의료 관련 종사자	249	23.1	24.9	17.2	17.5	9.4	7.9
사회복지 관련 종사자	378	7.5	35.1	40.0	13.3	2.2	1.9
종교 관련 종사자	19	66.0	19.5	7.5	4.4	1.7	1.0

Page 46

2. 규모 - 여성

- 여성돌봄노동 근로자 중 300인 이상 비중은 대학교수 및 강사가 60.9%로 가장 높음. 이 외에 의료 진료 전문가(44.0%)와 간호사(43.1%)가 40% 이상을 차지하며 나머지 직종에서보다 높음

여성	전 연령	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명이상
돌봄전체	3,434	16.6	18.9	25.9	23.5	7.0	8.0
대학교수 및 강사	39	1.7	0.8	4.3	9.7	22.6	60.9
학교 교사	286	0.2	0.4	10.7	80.8	7.5	0.4
유치원 교사	61	4.8	23.0	54.7	17.2	0.3	0.0
문리·기술 및 예능 강사	258	29.0	26.8	23.3	15.8	3.3	1.7
기타 교육 전문가	27	6.2	6.5	13.0	21.2	15.8	37.4
돌봄 및 보건 서비스 종사자	601	10.8	13.1	39.4	29.9	5.5	1.2
미용 관련 서비스 종사자	84	52.3	31.6	12.0	3.7	0.0	0.5
혼례 및 장례 종사자	7	3.5	14.9	52.6	15.0	9.2	4.8
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	40	32.5	20.5	24.6	14.5	4.9	3.0
청소원 및 환경미화원	756	20.6	24.6	28.7	15.5	5.5	5.1
가사 및 육아 도우미	98	77.8	4.1	7.3	6.3	4.3	0.3

Page 47

2. 규모 - 남성

- ✓ 남성 돌봄임금근로자 중 5인 미만 비중은 18.1%(19만명)임. 여성은 16.6%(57만 1천명)임.
- 직종별로는 가사 및 육아 도우미가 83.1%로 가장 높음. 다음으로 종교 관련 종사자가 71.8% 높음. 미용 관련 서비스 종사자중 5인 미만 비중도 51.1%로 50%를 초과함

남성(천명, %)	전 연령	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명이상
돌봄전체	1,047	18.1	13.0	20.4	24.6	9.1	14.7
연구·교육 및 법률 관련 관리자	31	0.0	1.1	13.3	60.8	15.1	9.8
보건 및 사회복지 관련 관리자	5	0.0	20.3	42.9	30.7	1.5	4.6
의료 진료 전문가	43	2.7	7.2	10.9	13.3	19.6	46.3
약사 및 한약사	5	39.7	32.6	8.1	6.9	1.2	11.5
간호사	21	0.2	2.7	6.7	11.8	22.5	56.2
영양사	0	10.7	0.0	14.5	42.7	32.1	0.0
치료·재활사 및 의료기사	64	6.1	15.8	23.6	15.2	14.3	25.0
보건 의료 관련 종사자	24	24.3	12.6	17.5	16.9	13.1	15.5
사회복지 관련 종사자	58	7.8	15.1	41.1	26.8	5.1	4.0
종교 관련 종사자	88	71.8	12.8	9.9	4.2	0.7	0.6

Page 48

2. 규모 - 남성

- 남성돌봄노동 근로자 중 300인 이상 비중은 대학교수 및 강사가 68.8%로 가장 높음(여성은 60.9%). 이 외에 의료 진료 전문가가 46.3%(여성 44.0%)와 간호사 56.2%(여성 43.1%)가 40% 이상을 차지하며 나머지 직종보다 300인 이상 비중 높음

남성(천명,%)	전 연령	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명이상
돌봄전체	1,047	18.1	13.0	20.4	24.6	9.1	14.7
대학교수 및 강사	72	0.6	0.1	0.9	5.9	23.7	68.8
학교 교사	136	0.2	0.3	10.6	79.9	8.1	0.9
유치원 교사	0	20.7	0.0	79.3	0.0	0.0	0.0
문리·기술 및 예능 강사	93	29.2	22.2	24.7	18.5	3.3	1.9
기타 교육 전문가	16	3.4	5.4	11.7	13.5	29.2	36.8
돌봄 및 보건 서비스 종사자	41	12.8	10.5	37.3	24.4	11.4	3.6
미용 관련 서비스 종사자	21	51.1	32.5	12.7	2.2	0.8	0.6
혼례 및 장례 종사자	7	15.7	30.0	33.9	11.6	1.4	7.4
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	6	37.6	6.3	33.3	13.5	1.2	8.0
청소원 및 환경미화원	316	19.2	19.3	27.5	16.4	6.4	11.2
가사 및 육아 도우미	1	83.1	0.0	0.0	16.9	0.0	0.0

Page 49

3. 근속년수 - 여성

- ✓ 여성 돌봄임금근로자 중 현재 직장 근속 년수가 180일 미만인 비중은 27.4%(94만 1천명)임. 평균 근속 년수는 4.6년임
- 직종별로는 180일 미만 비중은 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자 (56.5%), 청소원 및 환경미화원(50.9%)이 50%를 초과하며 높음

여성(천명,%)	전체	180일미만	180-1년미만	1년-2년미만	2년-3년미만	3년-5년미만	5년이상	평균
돌봄전체	3,434	27.4	8.1	13.9	9.3	12.7	28.5	4.6
연구·교육 및 법률 관련 관리자	19	5.5	3.0	1.4	0.4	0.5	89.3	27.4
보건 및 사회복지 관련 관리자	4	0.0	0.0	2.5	7.3	17.5	72.6	14.4
의료 진료 전문가	26	15.3	4.1	14.1	7.7	18.0	40.7	5.6
약사 및 한약사	15	20.4	8.0	15.4	3.1	18.3	34.8	5.6
간호사	277	14.6	7.2	13.3	10.2	14.5	40.1	6.5
영양사	40	16.0	3.9	15.7	8.5	13.8	42.1	6.4
치료·재활사 및 의료기사	152	14.7	8.7	16.7	11.3	16.2	32.4	4.7
보건 의료 관련 종사자	249	17.1	9.4	16.2	11.4	17.4	28.5	4.2
사회복지 관련 종사자	378	19.3	8.4	15.6	12.4	16.1	28.1	4.0
종교 관련 종사자	19	13.5	5.4	6.9	8.2	10.1	55.9	9.8

Page 50

3. 근속년수 - 여성

- 현재 직장 근속년수는 연구·교육 및 법률 관련 관리자(27.4년)가 가장 가장 깊. 다음으로 학교교사가 12.9년으로 깊
- 청소원 및 환경미화원은 2.2년으로 가장 짧음

여성(천명, %, 년)	전체	180일미만	180-1년미만	1년-2년미만	2년-3년미만	3년-5년미만	5년이상	평균
돌봄전체	3,434	27.4	8.1	13.9	9.3	12.7	28.5	4.6
대학교수 및 강사	39	10.5	4.7	9.0	8.9	9.4	57.6	9.0
학교 교사	286	10.1	1.2	6.8	5.3	9.3	67.2	12.9
유치원 교사	61	22.8	3.4	16.8	12.6	14.9	29.5	4.4
문리·기술 및 예능 강사	258	26.2	10.3	16.5	9.4	12.4	25.3	3.8
기타 교육 전문가	27	32.3	13.4	12.6	4.0	9.3	28.4	5.2
돌봄 및 보건 서비스 종사자	601	25.8	11.8	17.3	11.0	13.6	20.5	3.0
미용 관련 서비스 종사자	84	27.4	15.7	18.0	11.0	10.2	17.6	2.7
혼례 및 장례 종사자	7	24.1	6.2	7.8	7.3	20.2	34.3	4.4
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	40	56.5	4.4	10.1	10.5	5.8	12.8	1.9
청소원 및 환경미화원	756	50.9	7.0	11.4	7.0	9.5	14.2	2.2
가사 및 육아 도우미	98	35.6	9.7	14.9	7.6	12.0	20.3	2.9

Page 51

3. 근속년수 - 남성

- ✓ 남성 돌봄임금근로자 중 현재 직장 근속년수가 180일 미만인 비중은 26.6%임(여성 27.4%, 94만 1천명)임. 평균 근속년수는 6.8년(여성 4.6년)
- 직종별로는 180일 미만 비중은 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(73.1%), 청소원 및 환경미화원(52.8%)이 50%를 초과하며 높음

남성(천명, %)	전체	180일미만	180-1년미만	1년-2년미만	2년-3년미만	3년-5년미만	5년이상	평균
돌봄전체	1,047	26.6	6.0	10.4	8.6	11.6	36.8	6.8
연구·교육 및 법률 관련 관리자	31	3.2	1.5	3.3	3.6	2.1	86.3	26.2
보건 및 사회복지 관련 관리자	5	0.0	0.0	10.0	14.2	37.3	38.6	7.2
의료 진료 전문가	43	12.6	3.9	14.8	12.9	16.2	39.6	6.6
약사 및 한약사	5	13.9	10.0	18.8	20.4	9.1	27.9	5.3
간호사	21	22.2	8.3	13.6	10.5	19.0	26.4	3.8
영양사	0	0.0	0.0	0.0	25.2	9.6	65.2	9.0
치료·재활사 및 의료기사	64	16.1	6.4	11.9	10.9	14.8	39.8	6.4
보건 의료 관련 종사자	24	19.6	5.2	13.7	10.5	17.8	33.2	5.4
사회복지 관련 종사자	58	17.9	7.4	13.7	13.6	15.1	32.4	4.5
종교 관련 종사자	88	6.7	3.1	4.7	7.4	11.5	66.6	12.4

Page 52

3. 근속년수 - 남성

- 현재 직장 근속년수는 연구·교육 및 법률 관련 관리자가 26.2년으로 가장 길(여성 27.4년). 대학교수 및 강사 10.9%, 학교교사가 12.9년으로 길
- 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자는 0.8년으로 가장 짧음

남성(천명, %)	전체	180일미만	180-1년미만	1년-2년미만	2년-3년미만	3년-5년미만	5년이상	평균
돌봄전체	1,047	26.6	6.0	10.4	8.6	11.6	36.8	6.8
대학교수 및 강사	72	6.5	3.4	8.8	7.6	12.6	61.1	10.9
학교 교사	136	10.1	1.6	5.5	5.8	10.6	66.4	12.8
유치원 교사	0	0.0	0.0	0.0	0.0	56.3	43.4	4.2
문리·기술 및 예능 강사	93	24.8	9.9	13.2	8.9	15.4	27.9	4.4
기타 교육 전문가	16	32.0	14.5	10.6	6.9	10.9	25.0	5.8
돌봄 및 보건 서비스 종사자	41	29.8	13.3	16.1	13.3	12.3	15.2	2.6
미용 관련 서비스 종사자	21	20.2	13.9	17.0	20.7	9.0	19.1	2.8
훈례 및 장례 종사자	7	21.3	7.9	11.6	5.8	19.7	33.8	4.8
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	6	73.8	3.6	15.2	1.4	2.4	3.5	0.8
청소원 및 환경미화원	316	52.8	6.6	11.0	7.1	8.2	14.2	2.4
가사 및 육아 도우미	1	0.0	0.0	18.9	0.0	62.9	18.2	3.4

Page 53

4. 고용계약 기간

- ✓ 돌봄직종 근로자 중 고용계약 기간 정함(기간제) 비중은 여성 35.9%(123만 3천명), 남성 32.2%(33만 8천명)임
- 여성 돌봄노동 근로자 중 기간제 비중은 보건 및 사회복지 관련 관리자(42.7%), 기타 교육 전문가(44.3%), 돌봄 및 보건 서비스 종사자(44.1%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(68.8%), 청소원 및 환경미화원(69.4%)로 높음

	여성			남성		
	전체	정함(%)	정함(천명)	전체	정함(%)	정함(천명)
돌봄전체	3,434	35.9	1,233	1,047	32.3	338
연구·교육 및 법률 관련 관리자	19	1.0	0	31	1.1	0
보건 및 사회복지 관련 관리자	4	42.7	2	5	10.2	0
의료 진료 전문가	26	35.0	9	43	25.5	11
약사 및 한약사	15	12.5	2	5	9.5	0
간호사	277	10.5	29	21	6.7	1
영양사	40	16.5	7	0	0.0	0
치료·재활사 및 의료기사	152	14.5	22	64	13.8	9
보건 의료 관련 종사자	249	16.6	41	24	12.8	3
사회복지 관련 종사자	378	27.7	105	58	19.2	11
종교 관련 종사자	19	8.9	2	88	4.2	4

Page 54

4. 고용계약기간

- 남성 돌봄노동 근로자 중 기간제 비중은 기타 교육 전문가(41.1%), 돌봄 및 보건 서비스 종사자(50%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(74.8%), 청소원 및 환경미화원(62%)로 높음

	여성			남성		
	전체	정함(%)	정함(천명)	전체	정함(%)	정함(천명)
돌봄전체	3,434	35.9	1233	1,047	32.3	338
대학교수 및 강사	39	47.1	19	72	28.6	21
학교 교사	286	11.7	33	136	9.9	13
유치원 교사	61	20.0	12	0	0.0	0
문리·기술 및 예능 강사	258	36.1	93	93	35.1	33
기타 교육 전문가	27	44.3	12	16	41.1	7
돌봄 및 보건 서비스 종사자	601	42.1	253	41	50.0	21
미용 관련 서비스 종사자	84	17.6	15	21	10.9	2
혼례 및 장례 종사자	7	16.0	1	7	13.6	1
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	40	68.8	27	6	74.8	5
청소원 및 환경미화원	756	69.4	524	316	62.0	196
가사 및 육아 도우미	98	26.5	26	1	28.2	0

Page 55

5. 일시휴직

- ✓ 돌봄직종 근로자 중 일시휴직자 비중은 여성 2.4%(8만 4천명), 남성 0.8%(8천명)로 여성이 남성보다 3배 높음
- 여성 돌봄노동 근로자 일시휴직자 비중은 보건 및 사회복지 관련 관리자(31.7%), 사회복지 관련 종사자(5.7%), 학교교사(5.9%), 유치원교사(4.8%), 혼례 및 장례 종사자(7.7%) 직종이 높음

	여성			남성		
	전체	휴직중(%)	휴직중(천명)	전체	휴직중(%)	휴직중(천명)
돌봄전체	3,434	2.4	84	1,047	0.8	8
연구·교육 및 법률 관련 관리자	19	0.7	0	31	0.0	0
보건 및 사회복지 관련 관리자	4	31.7	1	5	0.0	0
의료 진료 전문가	26	0.9	0	43	0.3	0
약사 및 한약사	15	0.0	0	5	1.9	0
간호사	277	4.3	12	21	4.0	1
영양사	40	5.8	2	0	0.0	0
치료·재활사 및 의료기사	152	3.4	5	64	1.5	1
보건의료 관련 종사자	249	2.8	7	24	3.8	1
사회복지 관련 종사자	378	5.7	21	58	1.1	1
종교 관련 종사자	19	1.8	0	88	0.4	0

Page 56

5. 일시휴직

- 남성 돌봄노동 근로자 일시휴직자 비중은 간호사(4%), 보건 의료 관련 종사자(3.8%), 혼례 및 장례 종사자(2.9%) 직종이 높음

	여성			남성		
	전체	휴직중 (%)	휴직중(천명)	전체	휴직중 (%)	휴직중(천명)
돌봄전체	3,434	2.4	84	1,047	0.8	8
대학교수 및 강사	39	0.6	0	72	0.4	0
학교 교사	286	5.9	17	136	1.2	2
유치원 교사	61	4.8	3	0	0.0	0
문리·기술 및 예능 강사	258	1.0	3	93	0.1	0
기타 교육 전문가	27	0.4	0	16	0.0	0
돌봄 및 보건 서비스 종사자	601	1.0	6	41	0.3	0
미용 관련 서비스 종사자	84	1.1	1	21	0.7	0
혼례 및 장례 종사자	7	7.7	1	7	2.9	0
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	40	0.7	0	6	0.0	0
청소원 및 환경미화원	756	0.3	2	316	0.7	2
가사 및 육아 도우미	98	1.1	1	1	0.0	0

Page 57

6. 주 평균 근로시간 - 여성

* 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외

- ✓ 여성 돌봄직종 근로자 중 12.6%(42만 1천명)은 주 15시간 미만 초단시간근로자이고 52시간 초과는 1.7%임. 주 평균 근로시간은 33시간임
- 주 평균 근로시간은 보건 및 사회복지 관련 관리자가 44.2시간으로 가장 길고 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자가 21.9시간으로 가장 짧음

여성(천명, %)	전체	15시간미만(%, 천명)	15-36시간미만	36-45시간미만	45-52시간 이하	52시간초과	평균	
돌봄전체	3,350	12.6	421	25.9	49.7	10.2	1.7	33.0
연구·교육 및 법률 관련 관리자	19	0.0	0	1.5	86.1	11.5	0.9	40.9
보건 및 사회복지 관련 관리자	4	0.0	0	0.0	80.0	11.7	8.3	44.2
의료 진료 전문가	25	0.0	0	13.8	55.9	23.1	7.1	41.8
약사 및 한약사	15	1.4	0	23.1	56.5	18.2	0.8	38.1
간호사	265	0.3	1	4.3	74.9	18.5	2.0	41.3
영양사	37	0.4	0	12.4	81.7	5.4	0.1	38.7
치료·재활사 및 의료기사	146	0.9	1	7.9	75.6	14.7	0.9	40.2
보건 의료 관련 종사자	242	0.8	2	5.1	71.4	21.1	1.6	41.3
사회복지 관련 종사자	356	1.0	4	12.9	73.8	11.2	1.1	38.7
종교 관련 종사자	19	4.4	1	48.7	33.4	10.0	3.5	32.3

Page 58

6. 주 평균 근로시간 - 여성

* 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외

- 15시간 미만 초단시간 비중은 대학교수 및 강사(16.6%), 문리·기술 및 예능 강사(20.0%), 기타 교육 전문가(14.9%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(49.2%), 청소원 및 환경미화원(34.5%), 가사 및 육아도우미(16.3%) 등이 높음.

여성(천명, %, 년)	전체	15시간미만(% 천명)		15-36시 간미만	36-45시 간미만	45-52시 간이하	52시간초 과	평균
돌봄전체	3350	12.6	421	25.9	49.7	10.2	1.7	33.0
대학교수 및 강사	39	16.6	7	35.2	39.1	6.4	2.7	29.9
학교 교사	269	0.5	1	3.9	88.0	7.3	0.4	40.1
유치원 교사	58	0.2	0	7.1	75.4	16.7	0.7	40.1
문리·기술 및 예능 강사	255	20.0	51	45.1	29.7	4.7	0.5	27.1
기타 교육 전문가	27	14.9	4	25.2	53.9	4.4	1.6	32.4
돌봄 및 보건 서비스 종사자	594	8.6	51	49.5	31.6	7.5	2.7	29.8
미용 관련 서비스 종사자	83	2.3	2	17.0	40.6	29.2	10.9	41.5
혼례 및 장례 종사자	6	6.7	0	17.7	51.2	12.5	11.9	41.1
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	39	49.2	19	22.2	19.6	6.8	2.2	21.9
청소원 및 환경미화원	754	34.5	260	32.7	27.2	5.0	0.6	24.6
가사 및 육아 도우미	97	16.3	16	52.9	18.6	9.9	2.3	27.0

Page. 59

6. 주 평균 근로시간 - 남성

* 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외

- ✓ 남성 돌봄직종 근로자 중 13.1%(13만 6천명, 여성 12.6%(42만 1천명))은 주 15시간 미만 초단시간근로자이고 3.8%는 52시간 초과임. 주 평균 근로시간은 35.3시간(여성 33시간)임
- 주 평균 근로시간은 의료 진료 전문가와 미용 관련 서비스 종사자가 43.9시간으로 가장 길고 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자가 17.9시간으로 가장 짧음

남성(천명, %, 년)	전체	15시간미만(% 천명)		15-36시 간미만	36-45시 간미만	45-52시간 이하	52시간초 과	평균
돌봄전체	1,039	13.1	136	16.3	52.8	14.1	3.8	35.3
연구·교육 및 법률 관련 관리자	31	0.0	0	0.9	90.0	7.8	1.2	40.7
보건 및 사회복지 관련 관리자	5	0.0	0	0.0	81.3	18.7	0.0	41.5
의료 진료 전문가	43	0.7	0	6.6	61.0	20.6	11.2	43.9
약사 및 한약사	5	1.2	0	22.8	35.4	36.7	4.0	38.9
간호사	20	0.0	0	3.5	71.2	22.8	2.4	42.0
영양사	0	0.0	0	0.0	79.5	20.3	0.0	41.3
치료·재활사 및 의료기사	63	0.3	0	4.2	70.1	22.1	3.3	41.9
보건 의료 관련 종사자	23	0.0	0	10.5	49.9	28.4	11.2	43.2
사회복지 관련 종사자	57	0.9	0	5.2	79.8	13.4	0.7	40.4
종교 관련 종사자	88	0.6	1	23.7	44.0	24.2	7.5	40.2

Page. 60

6. 주 평균 근로시간 - 남성 * 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외

- 15시간 미만 초단시간 비중은 문리·기술 및 예능 강사(16.3%), 돌봄 및 보건 서비스 종사자(15.8%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(69.2%), 청소원 및 환경미화원(31.5%)로 높은 편임

남성(천명, %, 년)	전체	15시간미만(%, 천명)		15-36시간미만	36-45시간미만	45-52시간이하	52시간초과	평균
돌봄전체	1,039	13.1	136	16.3	52.8	14.1	3.8	35.3
대학교수 및 강사	72	9.6	7	20.8	56.1	11.4	2.0	35.4
학교 교사	134	0.6	1	2.7	85.1	9.0	2.5	40.7
유치원 교사	0	0.0	0	0.0	100.0	0.0	0.0	40.0
문리·기술 및 예능 강사	93	16.3	15	28.6	39.4	11.5	4.2	31.8
기타 교육 전문가	16	9.3	2	14.8	61.6	9.0	5.3	36.2
돌봄 및 보건 서비스 종사자	41	15.8	7	32.8	37.3	10.0	4.2	31.4
미용 관련 서비스 종사자	21	0.8	0	13.9	36.2	34.8	14.3	43.9
혼례 및 장례 종사자	7	5.0	0	1.9	60.5	23.9	8.6	41.4
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	6	62.4	4	19.2	12.5	5.9	0.0	17.9
청소원 및 환경미화원	314	31.5	99	22.3	33.6	10.3	2.3	27.8
가사 및 육아 도우미	1	35.2	0	54.7	10.1	0.0	0.0	21.6

Page 61

6. 36시간 미만 시간제 * 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외

- ✓ 돌봄직종 근로자 중 주 평균 근로시간 36시가 미만 시간제 비중은 여성이 38.5%(128만 9천명)이고 남성이 29.4%(30만 5천명)임
- 여성 돌봄직종 근로자 중 시간제 비중은 종교 관련 종사자(53.1%), 대학교수 및 강사(51.8%), 문리·기술 및 예능 강사(65.1%), 돌봄 및 보건 서비스 종사자(58.2%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(71.4%), 청소원 및 환경미화원(67.2%), 가사 및 육아도우미(69.2%) 등이 높음.

	여성			남성		
	전체	36시간미만(%)	36시간미만(천명)	전체	36시간미만(%)	36시간미만(천명)
돌봄전체	3,350	38.5	1,289	1,039	29.4	305
연구·교육 및 법률 관련 관리자	19	1.5	0	31	0.9	0
보건 및 사회복지 관련 관리자	4	0.0	0	5	0.0	0
의료 진료 전문가	25	13.8	3	43	7.3	3
약사 및 한약사	15	24.5	4	5	24.0	1
간호사	265	4.6	12	20	3.5	1
영양사	37	12.8	5	0	0.0	0
치료 재활사 및 의료기사	146	8.9	13	63	4.6	3
보건 의료 관련 종사자	242	5.9	14	23	10.5	2
사회복지 관련 종사자	356	13.9	49	57	6.1	3
종교 관련 종사자	19	53.1	10	88	24.2	21

Page 62

6. 36시간 미만 시간제 * 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외

- 남성 돌봄직종 근로자 중 시간제 비중은 문리·기술 및 예능 강사(44.9%), 돌봄 및 보건 서비스 종사자(48.5%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(81.6%), 청소원 및 환경미화원(53.8%), 가사 및 육아도우미(89.9%) 등이 높음.

	여성			남성		
	전체	36시간미만 (%)	36시간미만 (천명)	전체	36시간미만 (%)	36시간미만(천명)
돌봄전체	3,350	38.5	1,289	1,039	29.4	305
대학교수 및 강사	39	51.8	20	72	30.4	22
학교 교사	269	4.3	12	134	3.4	5
유치원 교사	58	7.3	4	0	0.0	0
문리·기술 및 예능 강사	255	65.1	166	93	44.9	42
기타 교육 전문가	27	40.1	11	16	24.1	4
돌봄 및 보건 서비스 종사자	594	58.2	346	41	48.5	20
미용 관련 서비스 종사자	83	19.3	16	21	14.7	3
혼례 및 장례 종사자	6	24.4	2	7	6.9	0
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	39	71.4	28	6	81.6	5
청소원 및 환경미화원	754	67.2	507	314	53.8	169
가사 및 육아 도우미	97	69.2	67	1	89.9	1

Page 63

7. 저임금

* 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외

- ✓ 돌봄직종 근로자 중 저임금 근로자 비중은 여성이 25.5%(79만 3천명), 남성이 20.6%(21만 4천명)임
- 직종별로 여성은 종교관련종사자(38.6%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(61.9%), 청소원 및 환경미화원(55.4%), 가사 및 육아도우미(47.4%) 등이 저임금 비중이 높음.

	여성			남성		
	전체	저임금(%)	저임금(천명)	전체	저임금(%)	저임금(천명)
돌봄전체	3,350	25.5	793	1,039	20.6	214
연구·교육 및 법률 관련 관리자	19	0.0	0	31	0.0	0
보건 및 사회복지 관련 관리자	4	0.0	0	5	0.0	0
의료 진료 전문가	25	0.2	0	43	0.5	0
약사 및 한약사	15	0.0	0	5	2.5	0
간호사	265	1.2	3	20	0.9	0
영양사	37	2.4	1	0	0.0	0
치료·재활사 및 의료기사	146	2.4	3	63	1.4	1
보건 의료 관련 종사자	242	8.5	21	23	8.8	2
사회복지 관련 종사자	356	6.2	22	57	4.0	2
종교 관련 종사자	19	38.6	7	88	24.9	22

Page 64

7. 저임금

* 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외

- 직종별로 남성은 돌봄 및 보건 서비스 종사자(31.8%), 미용 관련 서비스 종사자(31.7%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(75.5%), 청소원 및 환경미화원(47.1%), 가사 및 육아도우미(64.8%) 등이 저임금 근로자 비중이 높음.

	여성			남성		
	전체	저임금(%)	저임금(천명)	전체	저임금(%)	저임금(천명)
돌봄전체	3,350	23.7	793	1,039	20.6	214
대학교수 및 강사	39	3.6	1	72	3.0	2
학교 교사	269	0.4	1	134	0.3	0
유치원 교사	58	3.0	2	0	0.0	0
문리·기술 및 예능 강사	255	15.8	40	93	7.4	7
기타 교육 전문가	27	16.7	4	16	23.4	4
돌봄 및 보건 서비스 종사자	594	29.4	175	41	31.8	13
미용 관련 서비스 종사자	83	26.6	22	21	31.7	7
혼례 및 장례 종사자	6	28.4	2	7	12.9	1
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	39	61.9	24	6	75.5	5
청소원 및 환경미화원	754	55.4	417	314	47.1	148
가사 및 육아 도우미	97	47.4	46	1	64.8	0

Page 65

8. 최저임금 미만

1. 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외 2. 2022년 최저임금은 9,160원

- ✓ 돌봄직종 근로자 중 최저임금 미만 비중은 여성 중 19.6%(65만 8천명), 남성 중 18.3%(19만명)임
- 직종별로 여성은 종교 관련 종사자(36.5%), 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(57%), 청소원 및 환경미화원(50.1%), 가사 및 육아도우미(37%) 등이 최저임금 미만 비중이 높음

	여성			남성		
	전체	최저임금 미만(%)	최저임금 미만(천명)	전체	최저임금 미만(%)	최저임금 미만(천명)
돌봄전체	3,350	19.6	658	1,039	18.3	190
연구·교육 및 법률 관련 관리자	19	0.0	0	31	0.0	0
보건 및 사회복지 관련 관리자	4	0.0	0	5	0.0	0
의료 진료 전문가	25	0.2	0	43	0.5	0
약사 및 한약사	15	0.0	0	5	2.5	0
간호사	265	0.8	2	20	0.0	0
영양사	37	0.5	0	0	0.0	0
치료·재활사 및 의료기사	146	1.9	3	63	0.5	0
보건 의료 관련 종사자	242	5.9	14	23	5.4	1
사회복지 관련 종사자	356	4.5	16	57	3.6	2
종교 관련 종사자	19	36.5	7	88	22.1	20

Page 66

8. 최저임금 미만

1. 조사 주간 근로시간이 0인 일시휴직자 제외 2. 2022년 최저임금은 9,160원

- 직종별로 남성은 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(74.1%), 청소원 및 환경미화원(42.6%), 가사 및 육아도우미(64.8%) 등이 저임금 근로자 비중이 높음.

	여성			남성		
	전체	최저임금 미만(%)	최저임금 미만(천명)	전체	최저임금 미만(%)	최저임금 미만(천명)
돌봄전체	3,350	19.6	658	1,039	18.3	190
대학교수 및 강사	39	2.7	1	72	2.8	2
학교 교사	269	0.2	0	134	0.3	0
유치원 교사	58	1.9	1	0	0.0	0
문리·기술 및 예능 강사	255	11.1	28	93	6.1	6
기타 교육 전문가	27	12.7	3	16	18.8	3
돌봄 및 보건 서비스 종사자	594	20.8	124	41	26.0	11
미용 관련 서비스 종사자	83	23.5	20	21	25.5	5
혼례 및 장례 종사자	6	28.4	2	7	11.1	1
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	39	57.0	22	6	74.1	5
청소원 및 환경미화원	754	50.1	378	314	42.6	134
가사 및 육아 도우미	97	37.0	36	1	64.8	0

Page 67

9. 임금 - 3개월 평균 임금

- ✓ 돌봄 직종 근로자 월 평균 최고 임금은 의료 진료 전문가이고 남성은 876만 9천원, 여성은 759만 4천원임. 성별 임금 격차는 133 보건 및 사회복지 관련 관리자(-1.3%), 학교교사 253 유치원 교사(-12.2%), 429 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(-32.9%), 941 청소원 및 환경미화원(-46.1%) 제외한 나머지 돌봄 직종이 여성이 남성보다 임금이 낮음

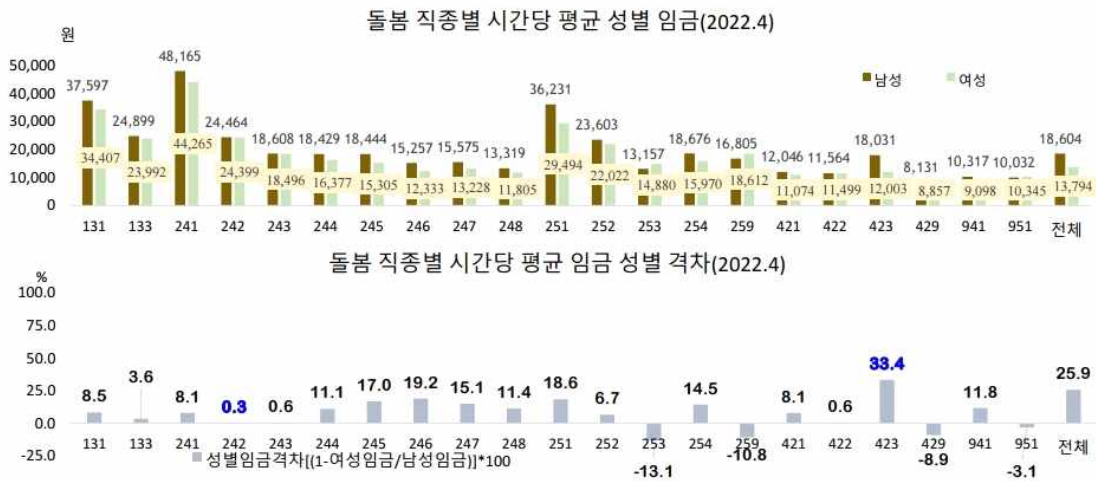


131 연구·교육 및 법률 관련 관리자 133 보건 및 사회복지 관련 관리자 241 의료 진료 전문가 242 약사 및 한약사 243 간호사 244 영양사 245 치료·재활사 및 의료기사 246 보건 의료 관련 종사자 247 사회복지 관련 종사자 248 종교 관련 종사자 251 대학교수 및 강사 252 학교교사 253 유치원 교사 254 문리·기술 및 예능 강사 259 기타 교육 전문가 421 돌봄 및 보건 서비스 종사자 422 미용 관련 서비스 종사자 423 혼례 및 장례 종사자 429 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자 941 청소원 및 환경미화원 951 가사 및 육아 도우미

Page 68

9. 임금 - 시간당 평균 임금

- ✓ 돌봄 직종 근로자 시간당 최고 임금은 의료 진료 전문가로 남성은 48,165원, 여성은 44,265원임. 성별 임금 격차는 253 유치원 교사(-13.1%), 259 기타 교육 전문가(-10.8%), 429 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(-8.9%), 951 가사 및 육아도우미(-3.1%)을 제외한 직종에서 여성이 남성보다 임금이 낮음.



131 연구·교육 및 법률 관련 관리자 133 보건 및 사회복지 관련 관리자 241 의료 진료 전문가 242 약사 및 한약사 243 간호사 244 영양사 245 치료·재활 및 의료기사 246 보건 의료 관련 종사자 247 사회복지 관련 종사자 248 종교 관련 종사자 251 대학교수 및 강사 252 학교교사 253 유치원 교사 254 문리/기술 및 예능 강사 259 기타 교육 전문가 421 돌봄 및 보건 서비스 종사자 422 미용 관련 서비스종사자 423 혼례 및 장례종사자 429 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자 941 청소원 및 환경미화원 951 가사 및 육아 도우미

Page 69

V. 돌봄 노동자 근로환경

1. 산업안전공단·산업안전보건연구원, 2020년 6차 근로환경조사 원자료 분석
2. 분석항목은 제6차 근로환경조사 결과(2021. 12) 보고서를 따름.

1. 근로환경조사(Korean Working Conditions Survey, KWCS) 개요

- ✓ 개요(산업안전보건연구원, <https://oshri.kosha.or.kr/oshri/researchField/introduction.do>)
- 목적 : 산업안전보건에 영향을 미치는 다양한 고용노동환경을 조사하여 산재예방정책의 기초자료 수집을 목적으로 실시. 산재예방을 위해서는 기존의 물리적, 화학적, 생물학적 유해위험요인 뿐만 아니라 인간공학적, 심리 사회적 유해위험요인 노출수준, 근로시간, 업무부담, 자율성 등 근로환경 전반에 대한 심리·사회적 접근 필요
- 특징 : 유럽근로환경조사와 동일한 설문 문항을 사용하여 유럽 각국의 근로환경과 비교 가능
- 조사항목 : 노동강도, 스트레스, 반복작업, 근로패턴, 감정노동, 교육훈련, 폭력/차별, 직업만족도, 건강문제, 위험요인 노출정도 등 130여개 문항
- 조사대상 : 전국 만 15세 이상 취업자(근로자, 사업주와 자영업자 포함)
- 조사규모 : 50,000명(가구당 1명씩 총 5만 가구)
- 지역 : 전국 17개 시도
- 연혁 : 2006년 1차 조사, 2017년 5차 조사, 2020년 6차 조사 완료. 2023년 7월 -10월 7차 조사 추진 중

✓ 6차 조사 돌봄직종* 노동자 규모

	성별			종사상 지위				고용형태				
	전체	여성	남성	고용인이 없는 자영업자	고용인이 있는 자영업자/사업주	임금근로자(피고용자)	무급가족종사자	자영업자	상용근로자	임시근로자	일용근로자	기타
돌봄직종	9,361	6,991	2,370	983	202	8,037	139	1,185	5,576	2,155	306	139
비돌봄직종	41,177	14,648	26,529	6,844	2,242	30,481	1,610	9,086	24,530	3,965	1,987	1,610
전체	50,538	21,639	28,899	7,827	2,444	38,518	1,749	10,271	30,106	6,120	2,293	1,749

131 연구·교육 및 법률 관련 관리자 133 보건 및 사회복지 관련 관리자 241 의료 진료 전문가 242 약사 및 한약사 243 간호사 244 영양사 245 치료·재활사 및 의료기사 246 보건 의료 관련 종사자 247 사회복지 관련 종사자 248 종교 관련 종사자 251 대학교수 및 강사 252 학교교사 253 유치원 교사 254 문리/기술 및 예능 강사 259 기타 교육 전문가 421 돌봄 및 보건 서비스 종사자 422 미용 관련 서비스 종사자 423 혼례 및 장례종사자 429 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자 941 청소년 및 환경미화원 951 가사 및 육아 도우미

1. 유해·위험 요인 노출

- ✓ 13가지 유해·위험요인에서 돌봄 직종 노동자는 비돌봄 직종보다 ‘사람을 들어 올리거나 옮김’(16%), ‘피로하거나 통증을 주는 자세’(39%), ‘폐기물, 체액, 실험 물질 등 감염을 일으키는 물질 취급’(4%) 노출 비율이 높음.

유해·위험요인에 노출되는 사람의 비율(%)



근무 시간의 1/4 이상을 해당 요인에 노출된다고 응답한 사람의 비율(%)

1. 유해·위험 요인 노출 - 환경 위험

- ✓ 4가지 환경 유해·위험요인 노출 비율에서 여성 돌봄 직종 노동자는 남성보다 높은 요인은 없음

%		환경 위험			
		1. 수공구, 기계 등에서 발생하는 진동 등	2. 다른 사람에게 말할 때 목청을 높일 정도의 소음	3. 일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도로 높은 온도	4. 실내/실외 관계 없이 낮은 온도
남성	돌봄직종	11.4	9.6	14.7	14.1
	비돌봄직종	32.7	21.6	19.7	17.5
	남성 전체	30.9	20.6	19.3	17.3
여성	돌봄직종	6.9	6.0	7.4	8.0
	비돌봄직종	14.2	9.4	10.8	9.3
	여성 전체	11.8	8.3	9.7	9.0
전체	돌봄직종	8.1	6.9	9.2	9.2
	비돌봄직종	26.1	17.3	16.5	13.7
	전체	22.8	15.4	15.2	12.9

근무 시간의 1/4 이상을 해당 요인에 노출된다고 응답한 사람의 비율(%)

Page 73

1. 유해·위험 요인 노출 - 생물·화학적 위험

- ✓ 5가지 생물·화학적 유해·위험요인 중 '화학 제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함' 에서 여성 돌봄 직종 노동자가 남성보다 노출 비율이 높음

천명, %		생물·화학적 위험				
		5. 연기, 흙(용접 흙 또는 배기가스), 가루나 먼지(목 분진, 광물 분진 등) 등의 흡입	6. 시너와 같은 유기 용제에서 발생한 증기 흡입	7. 화학 제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함	8. 다른 사람이 배 연기	9. 폐기물, 체액, 실험 물질같이 감염을 일으키는 물질을 취급하거나 직접 접촉함
남성	돌봄직종	13.1	3.5	5.0	3.5	4.4
	비돌봄직종	21.2	7.8	7.6	7.8	3.8
	남성 전체	20.5	7.5	7.4	7.4	3.9
여성	돌봄직종	4.9	1.6	5.2	1.5	3.9
	비돌봄직종	8.2	2.8	3.7	2.6	1.4
	여성 전체	7.2	2.4	4.2	2.2	2.2
전체	돌봄직종	7.0	2.0	5.2	2.0	4.0
	비돌봄직종	16.6	6.0	6.2	5.9	2.9
	전체	14.8	5.3	6.0	5.2	3.1

근무 시간의 1/4 이상을 해당 요인에 노출된다고 응답한 사람의 비율(%)

Page 74

1. 유해·위험 요인 노출 - 인간공학적 위험

- ✓ 4가지 인간공학적 유해·위험요인 중 돌봄노동자는 비돌봄노동자보다 '피로하거나 통증을 주는 자세(계속 서 있거나 앉아 있는 자세 제외)', '사람을 들어 올리거나 옮김' 노출 비율이 높음.
- ✓ 여성돌봄노동자는 남성보다 '피로하거나 통증을 주는 자세', '사람을 들어 올리거나 옮김', '반복적인 손동작이나 팔 동작' 노출 비율이 높음

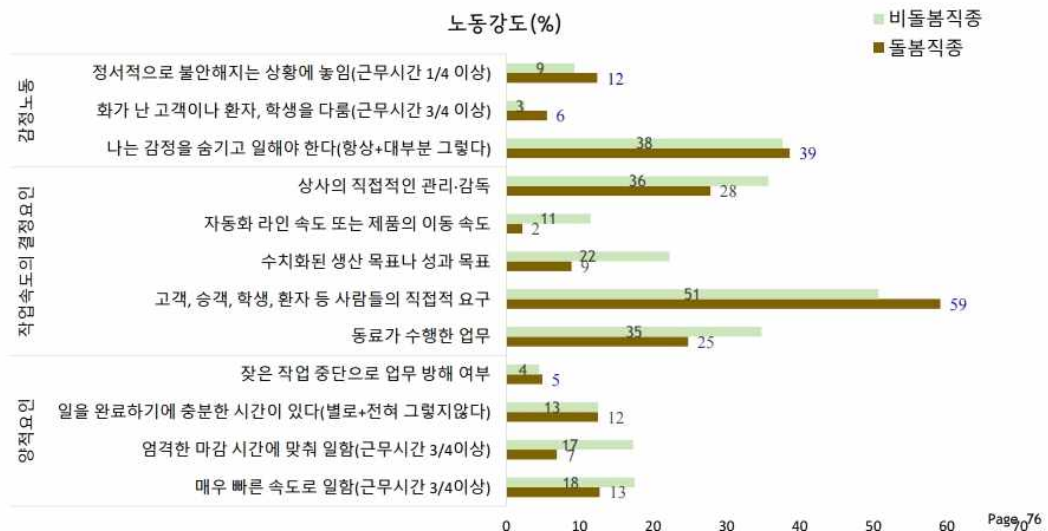
		인간공학적 위험			
%		10. 피로하거나 통증을 주는 자세(계속 서 있거나 앉아 있는 자세 제외)	11. 사람을 들어 올리거나 옮김	12. 무거운 물건을 끌거나, 밀거나, 옮김	13. 반복적인 손동작이나 팔 동작
남성	돌봄직종	34.4	9.2	21.8	59.2
	비돌봄직종	39.4	5.3	38.8	61.1
	남성 전체	39.0	5.6	37.4	60.9
여성	돌봄직종	40.0	18.9	16.0	60.5
	비돌봄직종	34.5	3.9	28.7	64.5
	여성 전체	36.3	8.7	24.6	63.2
전체	돌봄직종	38.6	16.4	17.5	60.2
	비돌봄직종	37.6	4.8	35.2	62.3
	전체	37.8	6.9	31.9	61.9

근무 시간의 1/4 이상을 해당 요인에 노출된다고 응답한 사람의 비율(%)

Page 75

2. 노동강도

- ✓ 3가지 감정 노동 강도 측정 지표에서 돌봄 노동자는 비돌봄보다 3가지 모두 높음.
- ✓ 작업속도의 결정요인 5가지 중에서는 '고객, 승객, 학생, 환자 등 사람들의 직접적 요구' 강도가 돌봄노동자가 비돌봄보다 높음.
- ✓ 양적요인 4가지 중에서는 '잦은 작업 중단으로 업무 방해 있음' 비율이 돌봄노동자가 비돌봄보다 높음



2. 노동강도 - 양적 요인

- ✓ 양적요인 4가지 중에서는 '잡은 작업 중단으로 업무 방해 있음' 비율이 돌봄노동자가 비돌봄보다 높음
- ✓ 여성돌봄 노동자는 남성보다 '엄격한 마감 시간에 맞춰 일함(근무시간 3/4이상)', '일을 완료하기에 충분한 시간이 있다(별로+전혀 그렇지않다)', '잡은 작업 중단으로 업무 방해 여부' 노동강도가 높음

%		양적요인			
		매우 빠른 속도로 일함(근무시간 3/4 이상)	엄격한 마감 시간에 맞춰 일함(근무시간 3/4이상)	일을 완료하기에 충분한 시간이 있다(별로+전혀 그렇지않다)	잡은 작업 중단으로 업무 방해 여부
남성	돌봄직종	12.9	14.6	10.8	3.5
	비돌봄직종	17.1	18.6	12.4	4.7
	남성 전체	16.8	18.2	12.3	4.6
여성	돌봄직종	12.6	14.7	13.1	5.4
	비돌봄직종	18.2	17.5	12.7	4.0
	여성 전체	16.4	16.6	12.8	4.5
전체	돌봄직종	12.7	14.6	12.5	4.9
	비돌봄직종	17.5	18.2	12.5	4.5
	전체	16.6	17.5	12.5	4.6

Page 77

2. 노동강도 - 작업속도 결정 요인

- ✓ 작업속도의 결정요인 5가지 중에서는 '고객, 승객, 학생, 환자 등 사람들의 직접적 요구' 강도가 돌봄노동자가 비돌봄보다 높음.
- ✓ 여성돌봄노동자는 남성보다 '동료가 수행한 업무', '고객, 승객, 학생, 환자 등 사람들의 직접적 요구', '자동화 라인 속도 또는 제품의 이동 속도' 노동 강도 비율이 높음

%		작업속도 결정요인				
		동료가 수행한 업무	고객, 승객, 학생, 환자 등 사람들의 직접적 요구	수치화된 생산 목표나 성과 목표	자동화 라인 속도 또는 제품의 이동 속도	상사의 직접적인 관리·감독
남성	돌봄직종	23.5	50.6	9.7	1.5	28.5
	비돌봄직종	37.3	48.4	25.1	13.2	37.4
	남성 전체	36.2	48.6	23.9	12.3	36.7
여성	돌봄직종	25.2	61.9	8.6	2.4	27.6
	비돌봄직종	30.2	54.9	16.8	8.3	32.7
	여성 전체	28.6	57.2	14.2	6.4	31.0
전체	돌봄직종	24.8	59.1	8.9	2.2	27.8
	비돌봄직종	34.8	50.7	22.2	11.5	35.7
	전체	32.9	52.3	19.9	9.9	34.2

Page 78

2. 노동강도 - 감정 노동

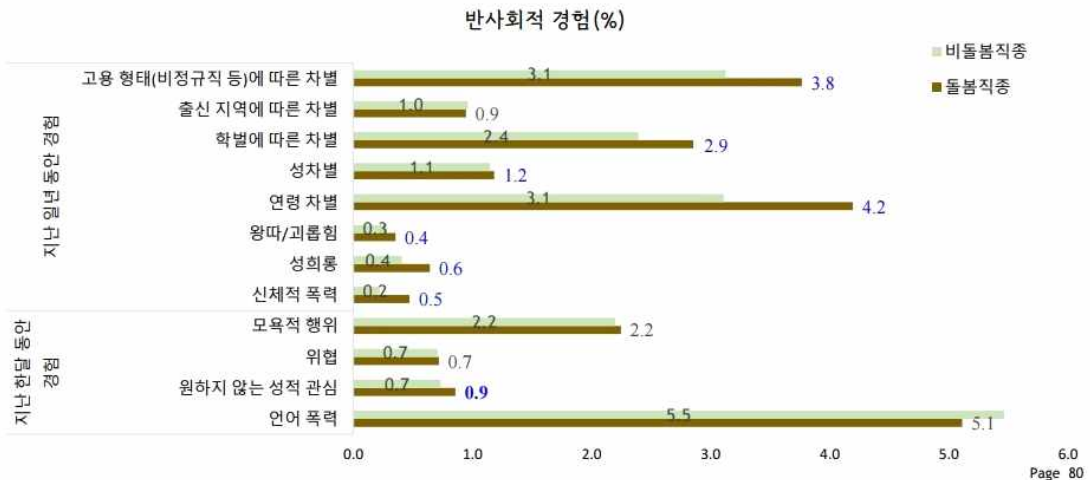
- ✓ 3가지 감정 노동 강도 측정 지표에서 돌봄 노동자는 비돌봄보다 3가지 모두 높음.
- ✓ 여성돌봄노동자는 남성보다 3가지 감정 노동 강도가 모두 높음. '나는 감정을 숨기고 일해야 한다(항상+대부분 그렇다)'는 여성돌봄노동자 중 46.6%가 해당함

		감정 노동		
%		나는 감정을 숨기고 일해야 한다(항상+대부분 그렇다)	화가 난 고객이나 환자, 학생을 다룸(근무시간 3/4 이상)	정서적으로 불안해지는 상황에 놓임(근무시간 1/4 이상)
남성	돌봄직종	37.4	4.1	8.9
	비돌봄직종	34.9	2.3	9.6
	남성 전체	35.1	2.4	9.5
여성	돌봄직종	46.6	6.0	13.6
	비돌봄직종	38.9	3.0	8.8
	여성 전체	41.4	4.0	10.4
전체	돌봄직종	44.3	5.5	12.4
	비돌봄직종	36.3	2.5	9.3
	전체	37.8	3.1	9.9

Page 79

3. 반사회적 행동 경험 - 폭력, 성희롱, 괴롭힘, 차별 등

- ✓ 지난 한달 간 반사회적 행동 4가지 중 돌봄노동자는 '원하지 않는 성적 관심' 경험이 0.9%로 비돌봄 0.7%보다 높음
- ✓ 지난 1년간 반사회적 행동 8가지 중 돌봄노동자는 비돌봄노동자보다 '고용형태(비정규직 등)에 따른 차별(3.8%), '학벌 차별'(2.9%), '성차별'(1.2%), '연령차별'(4.2%), '왕따/괴롭힘'(0.4%), '성희롱'(0.6%), '신체적 폭력'(0.5%) 경험한 비율이 높음



3. 반사회적 행동 경험 – 지난 한달 동안 경험

- ✓ 돌봄노동자는 지난 한달 간 반사회적 행동 4가지 중 ‘원하지 않는 성적 관심’ 경험이 0.9%로 비돌봄 0.7%보다 높음
- ✓ 여성돌봄노동자는 남성보다 지난 한 달간 ‘언어폭력’(5.5%), ‘원하지 않는 성적 관심’(0.9%), ‘위협’(0.7%), ‘모욕적 행위’(2.4%) 경험 비율이 높음

%		지난 한달 동안 경험			
		언어 폭력	원하지 않는 성적 관심	위협	모욕적 행위
남성	돌봄직종	4.1	0.8	0.5	1.8
	비돌봄직종	5.2	0.7	0.7	2.1
	남성 전체	5.1	0.7	0.7	2.1
여성	돌봄직종	5.5	0.9	0.8	2.4
	비돌봄직종	6.0	0.8	0.7	2.4
	여성 전체	5.8	0.9	0.7	2.4
전체	돌봄직종	5.1	0.9	0.7	2.2
	비돌봄직종	5.5	0.7	0.7	2.2
	전체	5.4	0.8	0.7	2.2

Page 81

3. 반사회적 행동 경험 – 지난 1년 동안 경험

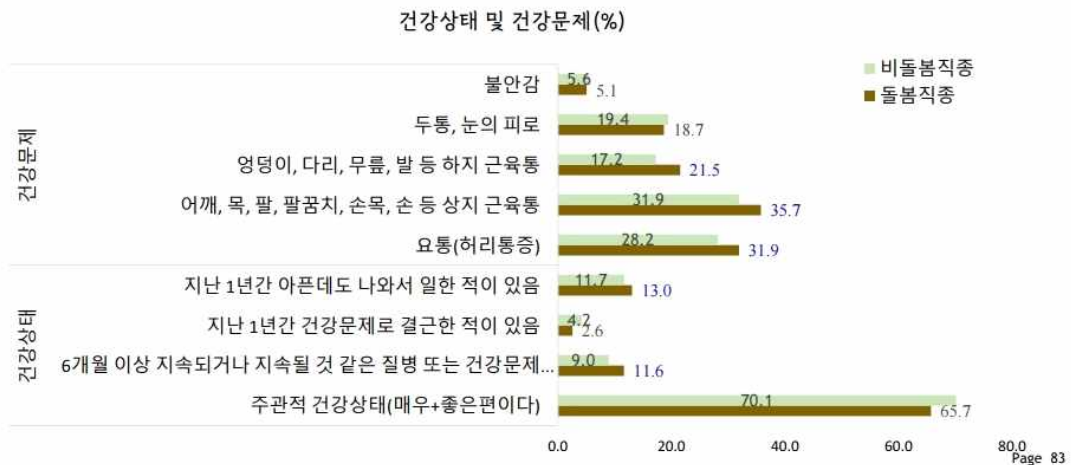
- ✓ 지난 1년간 반사회적 행동 8가지 중 돌봄노동자는 비돌봄노동자보다 ‘고용형태(비정규직 등)에 따른 차별’, ‘학벌 차별’, ‘성차별’, ‘연령차별’, ‘왕따/괴롭힘’, ‘성희롱’, ‘신체적 폭력’ 7개에서 경험한 비율이 높음
- ✓ 여성돌봄노동자는 남성보다 지난 1년간 위 7개 반사회적 행동 경험 비율이 높음. 특히 성희롱과 왕따/괴롭힘은 남성돌봄노동자는 경험자가 한명도 없는 것과 다르게 여성은 0.9%가 경험

%		지난 일년 동안 경험							
		신체적 폭력	성희롱	왕따/괴롭힘	연령 차별	성차별	학벌에 따른 차별	출신 지역에 따른 차별	고용 형태(비정규직 등)에 따른 차별
남성	돌봄직종	0.1	0.0	0.0	3.1	0.5	2.2	0.9	3.5
	비돌봄직종	0.3	0.2	0.3	3.1	0.8	2.4	1.0	3.2
	남성 전체	0.3	0.2	0.3	3.1	0.8	2.4	1.0	3.2
여성	돌봄직종	0.6	0.9	0.5	4.6	1.4	3.1	0.9	3.9
	비돌봄직종	0.1	0.8	0.3	3.1	1.8	2.3	0.9	3.1
	여성 전체	0.3	0.8	0.3	3.6	1.7	2.6	0.9	3.3
전체	돌봄직종	0.5	0.6	0.4	4.2	1.2	2.9	0.9	3.8
	비돌봄직종	0.2	0.4	0.3	3.1	1.1	2.4	1.0	3.1
	전체	0.3	0.4	0.3	3.3	1.2	2.5	1.0	3.2

Page 82

4. 건강상태(건강문제)

- ✓ 5개 건강문제 중 돌봄노동자는 비돌봄노동자 보다 '요통(허리통증)' 31.9%, 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 상지 근육통(35.7%), 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 하지 근육통(21.5%) 비율이 높음
- ✓ 건강상태에서 돌봄노동자는 비돌봄노동자보다 주관적 건강상태의 좋음 수준은 4.4%p 낮고 지난 1년간 아프데도 나와서 일한 적 있음과 지난 6개월 이상 지속되거나 지속될 것 같은 질병 또는 건강문제 있음 비율은 높음



4. 건강상태

- ✓ 돌봄노동자는 비돌봄노동자보다 주관적 건강상태 좋음 수준은 4.4%p 낮고 지난 1년간 아프데도 나와서 일한 적 있음과 지난 6개월 이상 지속되거나 지속될 것 같은 질병 또는 건강문제 있음 비율은 높음
- ✓ 여성돌봄노동자는 남성보다 주관적 건강상태 좋음 수준이 4.4%p 낮고 지난 1년간 건강문제로 결근한 적이 있음과 지난 1년간 아프데도 나와서 일한 적이 있음 비율은 높음

%		건강상태			
		주관적 건강상태(매우+좋은편이다)	6개월 이상 지속되거나 지속될 것 같은 질병 또는 건강문제 있음	지난 1년간 건강문제로 결근한 적이 있음	지난 1년간 아프데도 나와서 일한 적이 있음
남성	돌봄직종	68.7	11.7	1.9	10.7
	비돌봄직종	71.0	8.7	3.8	10.6
	남성 전체	70.8	9.0	3.6	10.6
여성	돌봄직종	64.7	11.6	2.8	13.8
	비돌봄직종	68.5	9.4	4.9	13.6
	여성 전체	67.2	10.1	4.2	13.7
전체	돌봄직종	65.7	11.6	2.6	13.0
	비돌봄직종	70.1	9.0	4.2	11.7
	전체	69.3	9.5	3.9	11.9

Page 84

4. 건강문제

- ✓ 5개 건강문제 중 돌봄노동자는 비돌봄노동자 보다 '요통(허리통증)', 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 상지 근육통, 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 하지 근육통 비율이 높음
- ✓ 여성돌봄노동자는 남성돌봄노동자 보다 6개 건강문제 비율이 높음. 비돌봄노동자에 대해선 불안감을 제외한 나머지 5개 건강문제 비율이 비돌봄노동자보다 높음

%		건강문제					
		요통(허리통증)	어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 상지 근육통	엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 하지 근육통	두통, 눈의 피로	불안감	전신 피로
남성	돌봄직종	24.3	27.1	15.2	8.0	4.3	18.6
	비돌봄직종	27.4	30.1	16.0	13.8	5.7	25.4
	남성 전체	27.2	29.9	15.9	13.3	5.6	24.9
여성	돌봄직종	34.5	38.7	23.7	8.2	5.3	28.1
	비돌봄직종	29.6	35.0	19.5	16.6	5.4	25.7
	여성 전체	31.2	36.2	20.8	13.6	5.4	26.5
전체	돌봄직종	31.9	35.7	21.5	8.1	5.1	25.7
	비돌봄직종	28.2	31.9	17.2	14.8	5.6	25.5
	전체	28.9	32.6	18.0	13.5	5.5	25.6

Page 85

VI. 돌봄 노동자 고용안정망 사각지대 해소 시사점

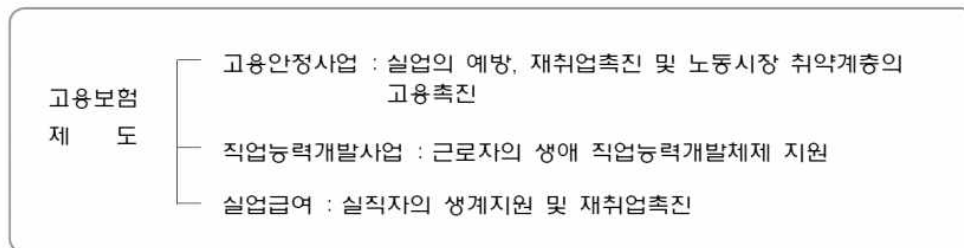
1. 비임금근로자 고용안정망 사각지대

- ◆ 고용보험
- ◆ 산재보험
- ◆ 근로기준법 포함 근로자 대상 노동권 보장법

✓ 고용보험 (자료 : www.ei.go.kr, 2022년판 고용보험백서)

- 고용보험은 전통적 의미의 실업보험사업을 비롯하여 고용안정사업과 직업능력사업 등의 노동시장 정책을 적극적으로 연계하여 통합적으로 실시하는 사회보장보험
- 사후적/소극적 사회보장: 실업급여
- 사전적/적극적 노동시장정책: 고용안정사업, 직업능력개발사업

[그림 2-1-1] 고용보험제도의 기본구조



Page 87

1. 비임금근로자 고용안정망 사각지대

✓ 고용보험 (자료 : www.ei.go.kr, 2022년판 고용보험백서)

- 주요 연혁
- 1995. 7 - 고용보험 시행
- 1998. 10 - 1인 이상 전 사업장으로 고용보험 적용확대
- 2001. 11 - 고용보험을 통해 모성보호급여(육아 휴직, 산전후 휴가 급여) 지급
- 2002. 12 - 일용근로자 고용보험 적용 등 고용보험법 개정
- 2012. 1 - 자영업자 고용보험(실업급여) 적용
- 2013. 6 - 65세 이상자 고용보험(실업급여) 적용
- 2020.12 - 예술인 고용보험 적용
- 2021.7 - 특수형태근로종사자 적용
- 2022.1 - 플랫폼종사자 적용
- 2023.7 - 15세 미만 예술인, 노무제공자 임의 가입 적용 가능

Page 88

1. 비임금근로자 고용안정망 사각지대

✓ 고용보험 (자료 : www.ei.go.kr, 2022년판 고용보험백서)

- 예술인 고용보험 주요 내용(고용노동부 보도자료(2020.12.9.). 12월 10일부터 예술인 고용보험 시행)
- 고용보험 적용을 받는 예술인: 문화예술 창작·실연·기술지원 등을 위해 「예술인 복지법」에 따른 문화예술용역 관련 계약을 체결하고, 자신이 직접 노무를 제공하는 사람
- ①예술인이 각 문화예술용역 관련 계약을 통해 얻은 월평균소득이 50만 원 이상이면 고용보험이 적용되고 ②둘 이상의 소액의 계약을 체결하고 합산한 월평균 소득이 50만 원 이상인 경우에도 예술인의 신청에 따라 고용보험이 적용될 수 있음. ③1개월 미만의 문화예술용역계약을 체결한 단기예술인은 소득에 관계없이 적용
- 15세 미만 예술인 고용보험 임의가입 가능(23.7.1. 시행) (고용노동부 보도자료, 2023.6.20)

Page 89

1. 비임금근로자 고용안정망 사각지대

✓ 고용보험 (자료 : www.ei.go.kr, 2022년판 고용보험백서)

- 특수형태근로종사자 고용보험 적용(고용노동부 전국민고용보험추진단 보도자료(2021.7.1))
- 7월 1일부터 특수형태근로종사자(특고)에 대해서도 고용보험을 적용하고, 구직급여 및 출산전후급여 지급
- '21.7월 적용 특고 12개 직종: 보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 가전제품배송설치기사, 방과후학교 강사(초·중등학교), 건설기계조종사, 화물차주
- 플랫폼종사자 고용보험 적용(고용노동부 전국민고용보험추진단 보도자료(2021.12.30))
- '22년 1월 1일부터 고용보험 적용을 받는 플랫폼종사자는 퀵서비스기사(배달라이더 포함)와 대리운전기사로, '21년 7월부터 적용된 12개 직종의 특고 종사자들과 동일하게 고용보험을 적용하고, 실업급여와 출산전후급여 지급

고용보험 노무제공자 적용 직종 중 돌봄노동 해당

('21.7.~) 보험설계사, **학습지 방문강사**, **교육교구 방문강사**, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 방문판매원, 대여제품방문점검원, 가전제품배송설치기사, **방과후학교강사**, 건설기계조종사, 화물차주(수출입컨테이너, 시멘트, 철강재, 위험물질)

('22.1.~) 퀵서비스기사, 대리운전 기사

('22.7.~) 정보통신(IT) 소프트웨어 기술자, **어린이 통학버스 기사**, 관광통역안내사, 골프장 캐디, 화물차주(유통배송기사, 택배 지·간선기사, 특정품목운송차주)

1. 비임금근로자 고용안정망 사각지대

✓ 산재보험 (자료: 2022년도 산재보험 사업연보)

- 재해가 발생할 경우 사업주는 일시적인 비용부담을 줄이고 근로자는 확실하게 보상을 받을 수 있도록 하기 위하여 사업주가 연대하여 책임을 분담하는 보험제도 도입 필요
- 급여종류: 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 유족급여, 상병보상연금, 장의비, 직업재활급여
- 전문 30조로 된 「산업재해보상보험법」 초안을 만들어 보건사회부 산하 사회보장제도심의위원회의 심의를 거쳐 '63.10.8. 국가재건최고회의에서 의결하고 '63.11.5. 법안 공포 후 '64.7.1.부터 대한민국 최초의 사회보험법인 산재보험법 시행
- 적용 대상 확대
- 제도 최초 시행 '64년 상시근로자 500명 이상의 광업 및 제조업으로 한정에서 꾸준히 확대
- '08년에 「근로기준법」 상 근로자로 인정되지는 않으나, 근로자와 유사하게 노무를 제공하는 '특수형태근로종사자'(보험모집인, 콘크리트믹서트럭자차기사, 학습지도교사, 골프장 캐디) 도 당연적용 대상 포함 시작
- '18.7.1. 이후에는 농업, 임업(벌목업 제외), 어업, 수렵업 등 근로자 5명 이상인 경우에만 적용되는 일부 업종을 제외하고 근로자를 사용하는 모든 사업 및 건설공사로 확대
- '20.1.7.부터는 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업주와 업종에 제한 없이 근로자를 사용하지 않는 모든 사업주까지 대상 확대

Page 91

1. 비임금근로자 고용안정망 사각지대

✓ 산재보험 (자료 : 2022년도 산재보험 사업연보)

- 특수형태근로종사자 전속성 요건 폐지
- 특수형태근로종사 관련 고용보험에서는 노무제공자라는 용어, 산재보험에서는 특수형태근로종사자라는 용어 사용
- '22.6.10. 산업재해보상보험법이 개정됨에 따라 특수형태근로종사자의 전속성 요건이 폐지되고, 특고·플랫폼 종사자를 구체적인 노무제공자 재정의 산재보험 보호 범위 보다 확대
- 23년 7월부터 고용보험, 산재보험에 모두 노무제공자로 통일
- 산재보험 의무가입 대상 노무제공자 직종 및 범위 확대(2023.7.1 시행)(고용노동부 보도자료 2023. 6. 20)
- 직종 확대: 기존 14개 직종에서 18개 직종으로 확대
- 신규직종: 방과후강사, 관광통역안내원, 어린이통학버스기사, 건설현장화물차주
- 범위확대: 보험모집인(교차모집, 신협·새마을금고), 화물차주(통합), 택배기사, 퀵, 대리기사, 방문판매원

Page 92

1. 비임금근로자 고용안정망 사각지대

✓ 산재보험 적용 노무제공자 직종 (근로복지공단 <https://www.comwel.or.kr/comwel/paym/spec/mean.jsp>)

제도 시행일	해당 직종
2008.7.1.	- 보험설계사 - 콘크리트믹서트럭 자차기사 --> 건설기계 자차기사(2019.1.1.) - 학습지 교사 - 골프장 캐디
2012.5.1.	- 택배기사 - 전속 퀵서비스기사
2016.7.1.	- 대출모집인 - 신용카드모집인 - 전속 대리운전기사
2020.7.1.	- 방문감사 - 방문판매원 - 대여제품 방문점검원 - 가전제품 설치원 - 화물차주(수출입컨테이너, 시멘트, 철강재, 위험물질을 운송하는 사람)
2021.7.1.	- 소프트웨어 기술자(프리랜서)
2022.7.1.	- 유통배송기사, 택배 지·간선기사, 화물차주(자동차, 곡물가루·곡물·사료 운송)
2023.7.1.	- (기존 산재보험 노무제공자 직종 內 범위 확대) 탁송기사·대리주차원(대리운전기사), 일반 화물차주(특정품목 화물차주) - (고용보험만 적용 중인 직종) 관광통역안내사, 어린이통학버스기사 - (고위험 직종) 건설현장 화물차주(살수차·고소작업차·카고크레인 기사)
2024.1.1.	- (시행시기 6개월 유예) 새마을금고·신협 공제모집인, 방과후학교강사(유치원 방과후강사, 어린이집 특별활동프로그램강사 포함)

Page 93

2. 5인 미만 사업장 종사 근로자 근로기준법 및 노동법 적용 제외

✓ 근로기준법

- 제23조1항 해고제한
- 제50조 근로시간
- 제53조 연장근로 제한
- 제55조2항 대체휴일
- 제56조 연장·야간·휴일근로 수당
- 제60조 연차유급휴가
- 제65조 사용금지 2항
- 제70조 1항 야간근로와 휴일근로의 제한
- 제73조 생리휴가
- 제75조 육아시간
- 제2조 제1항 7호 주 52시간 상한제(18년 7월 시행)
- 제76조의2 직장내 괴롭힘의 금지(19년 7월 시행)

Page 94

2. 5인 미만 사업장 종사 근로자 근로기준법 및 노동법 적용 제외

✓ 중대재해처벌법(2022.1.27 시행)

- 2022.1.27 : 50인 이상 대상 적용
- 2024.1.27 : 5인 이상 50인 미만 적용 예정

✓ 사업장 휴게시설 의무화(2022.8.28 시행)

- 「산업안전보건법」 제8장 근로자 보건관리 제1절 근로환경의 개선

제128조의2(휴게시설의 설치) ① 사업주는 근로자(관계수급인의 근로자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.

② 사업주 중 사업의 종류 및 사업장의 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 제1항에 따라 휴게시설을 갖추는 경우 크기, 위치, 온도, 조명 등 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준을 준수하여야 한다.('21.8.17. 개정, '22.8.18. 시행)

- 과태료부과 대상: 상시근로자 20명 이상 사업장(건설업은 총공사금액 20억원 이상 현장) 과 ①전화상담원, ②돌봄서비스 종사원, ③텔레마케터, ④배달원, ⑤청소원 및 환경미화원, ⑥아파트 경비원, ⑦건물 경비원 등 7개 취약 직종 근로자를 2명 이상 고용한 10인 이상 사업장은 휴게시설을 설치하지 않을 경우 과태료 부과

Page 95

3. 고용보험 가입기간 미충족 근로자, 초단시간 근로자

✓ 고용보험 실업급여 및 모성보호 급여 충족 피보험기간

- 실업급여 : 이직일 이전 18개월(초단시간근로자의 경우, 24개월) 동안 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상. 단, 초단시간근로자의 경우, 피보험단위기간이 24개월 이상이어야 실업급여를 받을 수 있음. 초단시간근로자는 주 소정근로시간이 15시간, 월 소정근로시간이 60시간이 되지 않는 근로자.
- 모성보호 급여
- 출산휴가 급여: 출산전후휴가 종료일 이전에 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 출산 근로자
- 육아휴직 급여: 육아휴직을 30일 이상 부여받고, 육아휴직개시일 이전에 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상 근로자

✓ 주 15시간 미만 초단시간 근로자 노동권 적용 제외

- 근로기준법 적용 제외: 휴일(제55조), 근로시간(제50조)
- 퇴직급여법 적용 제외
- 퇴직급여설정(제4조) 제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

Page 96

4. 주 52시간 상한제 적용 제외

✓ 근로시간특례업종

- 주 52시간 상한제 적용 제외 업종
- 육상운송 및 파이프라인 운송업(여객자동차 운수사업법 제3조제1항제1호에 따른 노선 여객자동차운송사업은 제외)
- 수상운송업
- 항공운송업
- 기타 운송관련 서비스업
- 보건업
- 근로시간특례업종에 해당하는 사업장은 근로자대표와 서면으로 합의한 경우, 1주 52시간을 초과하여 근로할 수 있음. 단, 연속하여 12시간 이상 근로할 수 없으며, 근로시간은 1일 12시간, 1주 72시간을 초과할 수 없음

※ '의료 진료 전문가' 임금근로자 주 52시간 초과 비중: 여성 8.3%, 남성 11.2%(2022.4 지역별고용조사)

구분	전체	52시간 이하	52시간 초과 80시간 이하	80시간 초과 100시간 이하	100시간 초과 120시간 이하	120시간 초과	평균
전체	278	21.9	52.9	22.3	2.2	0.7	72.3
남성	126	19.0	59.5	20.6	0.0	0.8	70.9
여성	152	24.3	47.4	23.7	3.9	0.7	73.4
인턴	30	13.3	43.3	40.0	3.3	0.0	79.5
레지던트	248	23.0	54.0	20.2	2.0	0.8	71.4

자료: 김난주, 정가원, 배호중, 강경주, 황수옥(2021). 보건의료인력 양성평등 및 일·가정 양립을 위한 실태조사 및 제도개선 방안, 보건복지부

Page 97

5. 돌봄노동자 고용안정망 사각지대 해소 시사점

✓ 고용보험 가입 강화

- 가사노동자 등 돌봄노동 노무제공자 고용보험 적용
- 비근로자 고용보험 가입자 수급율 제고
- 실업급여 피보험기간 180일 유지

윤건영 더불어민주당 의원(국회 환경노동위원회)이 고용노동부로부터 제출 받은 '근로자·노무제공자·예술인·자영업자 고용보험 가입 및 수급 현황' 자료를 분석한 결과 택배기사, 라이더, 보험설계사 등의 고용보험 가입자는 지난 7월 기준 136만5257명이었으며 이 중 수급자는 2411명으로 수급율은 0.177%에 불과했다. 이에 비해 일반근로자 중 고용보험 가입자는 1520만명, 수급자는 123만4천명, 수급율은 8.12%로 택배기사 등 수급율의 45배에 달했다.

출처: 공감신문(2023.10.12) [국감] 윤건영, "택배기사 등 고용보험 수급율 고작 0.18%,"

<https://www.gokorea.kr/news/articleView.html?idxno=745654>

✓ 5인 미만 사업장 종사자 노동권 보장

- 직장내 괴로힘 금지 조항 등 근로기준법 전면 확대

※ 남녀고용평등법 5인 미만 사업장 전면 적용('19년 1월 1일 시행), 직장내 성희롱 금지 조항 5인 미만 적용

- 중대재해처벌법 및 휴게시설 의무화 적용 제외 5인 미만 사업장 근로자 보호 방안 마련

✓ 전공의 주당 수련 시간 단축

[전공의법] 제7조(수련 시간 등) ① 수련병원등의장은 전공의에게 4주의 기간을 평균하여 1주일에 80시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 교육적 목적을 위하여 1주일에 8시간 연장이 가능하다

5. 돌봄노동자 고용안정망 사각지대 해소 시사점

- ✓ 돌봄노동 노무제공자 산재보험 적용 확대
 - 가사근로자법 적용 외 가사노동자 등 돌봄노동 노무제공자 산재보험 적용
- ✓ 중대재해처벌법 직업성 질병 근골격계 질환 추가
 - 중대재해처벌법 2조 ‘중대산업재해’ 발생에 해당하는 직업성 질병에 연화비닐·유기주석·메틸브로마이드·일산화탄소에 노출돼 발생한 중추신경계 장애 등의 급성중독, 수은이나 그 화합물에 노출돼 발생한 급성중독, 디이소시아네이트·염소·염화수소·염산에 노출돼 발생한 반응성 기도 과민증후군, 보건의료 종사자에게 발생한 혈액 전파성 질병 등 24개 명시(중대재해처벌법 시행령 별표 1)
 - 돌봄노동자 다수 발병, 근골격계 질환 추가

%		요통(허리통증)	어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 상지 근육통	엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 하지 근육통
남성	돌봄직종	24.3	27.1	15.2
	비돌봄직종	27.4	30.1	16.0
	남성 전체	27.2	29.9	15.9
여성	돌봄직종	34.5	38.7	23.7
	비돌봄직종	29.6	35.0	19.5
	여성 전체	31.2	36.2	20.8
전체	돌봄직종	31.9	35.7	21.5
	비돌봄직종	28.2	31.9	17.2
	전체	28.9	32.6	18.0

Page 99

5. 돌봄노동자 고용안정망 사각지대 해소 시사점

- ✓ 사회서비스원 운영 효율화
 - 사회서비스 지원 및 사회서비스원 설립·운영에 관한 법률(약칭: 사회서비스원법)」(2022년 3월 시행)에 근거하여 전국 17개 시도 사회서비스원 설립
 - 「사회서비스원법」의 목적은 사회서비스의 공공성·전문성 및 투명성 제고 등 사회서비스를 강화하고, 사회서비스와 사회서비스 관련 일자리의 질 개선에 있음
 - 현재 경북을 제외한 16개 시도에 사회서비스원 운영 중. 16개 중 울산, 대구, 충남은 사회서비스원 기능뿐만 지역의 여성 및 청년 복지 사업 추진 기관 업무까지 담당
 - 서울시 사회서비스원 2023년 예산 100억 삭감으로 사업 축소와 종사자 고용불안정 발생
 - 대구, 울산, 충남 등은 사회서비스원 업무 외에 지역 유관 사업 수행 기관과 통합

전국 16개 사회서비스원 설립 현황 및 기관명(2023.10.16.기준)

기관명	지역
사회서비스원	서울, 인천, 대전, 광주, 부산, 세종, 경기, 강원, 전북, 전남, 경남, 제주, 충북 등 13개 지역
지역별로 상이	대구광역시 행복진흥사회서비스원, 울산광역시 복지가족진흥사회서비스원, 충청남도 여성가족청소년사회서비스원

Page 100

5. 돌봄노동자 고용안정망 사각지대 해소 시사점

✓ 고용평등상담실 강화 및 확대

- 2020년 5개로 시작, 2023년 전국 19개 운영 중
- 24년간 지역을 기반으로 여성노동자의 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해자의 신속한 권리구제 지원과 고용평등의식 확산을 통한 분쟁의 사전 예방 활동을 수행함.
- 남성노동자, 여성비돌봄노동자 경험 비율이 높은 여성돌봄노동자의 성희롱 및 고용상 차별 피해 지원 및 예방 상담서비스 제공 강화 필요

%		지난 일년 동안 경험							
		신체적 폭력	성희롱	왕따/괴롭힘	연령 차별	성차별	학벌에 따른 차별	출신 지역에 따른 차별	고용 형태(비정규직 등)에 따른 차별
남성	돌봄직종	0.1	0.0	0.0	3.1	0.5	2.2	0.9	3.5
	비돌봄직종	0.3	0.2	0.3	3.1	0.8	2.4	1.0	3.2
	남성 전체	0.3	0.2	0.3	3.1	0.8	2.4	1.0	3.2
여성	돌봄직종	0.6	0.9	0.5	4.6	1.4	3.1	0.9	3.9
	비돌봄직종	0.1	0.8	0.3	3.1	1.8	2.3	0.9	3.1
	남성 전체	0.3	0.8	0.3	3.6	1.7	2.6	0.9	3.3
전체	돌봄직종	0.5	0.6	0.4	4.2	1.2	2.9	0.9	3.8
	비돌봄직종	0.2	0.4	0.3	3.1	1.1	2.4	1.0	3.1
	남성 전체	0.3	0.4	0.3	3.3	1.2	2.5	1.0	3.2

Page 101

고맙습니다.

김 난 주
string@kwdimail.re.kr

〈발 표 문 2〉

돌봄 노동자는 고용안전망을
어떻게 이용하고 있는가?

권 현 정

(영산대 사회복지학과 교수)



제31회(2023-4) 서울노동권익포럼

돌봄 노동자는 고용 안전망을 어떻게 이용하고 있는가?

권현정

(영산대학교 사회복지학과 교수)

발표내용

1. 장기요양(시설 및 재가) 서비스업에 종사하는 돌봄노동자는 고용안전망을 어떻게 이용하고 있는가?
2. 요양보호사 일에서 제도적 변용이 발생하는 이유가 무엇인가? 돌봄서비스업 고용안전망의 현재 기능과 의의는 어떻게 되는가?
3. 장기요양서비스업에 적합한 고용안전망은 무엇인가? 이에 대한 방안으로 지방정부가 해야 할 역할은 무엇인가?

Contents

1. 문제제기
2. 이론적 배경: 돌봄노동자의 불안정 노동과 제도적관계
3. 연구결과: 시설/재가 요양보호사의 고용환경에 대한 질적 및 양적 연구
4. 연구함의: 요양보호사 일에서 제도적 변용이 발생하는 이유
5. 제언: 돌봄노동자에게 적합한 고용안전망은 무엇인가?

1. 문제제기

문제제기

▶ 돌봄노동은 인구구조의 변화와 정부의 일자리 창출전략과 맞물려, 노동시장에서 차지하는 비중이 점점 커지고 있음. (단위: 명, %)

(표) 전체 산업 대비 보건업 및 사회복지서비스업 종사자 비율

구분	전체 산업	보건업 및 사회복지 서비스업	사회복지 서비스업	거주 복지시설 운영업	비거주복지시설 운영업	장기요양 서비스업	
2018	총사자수	27,090,066	2,148,544	1,105,542	154,866	950,676	421,326
	비율	100	7.93	4.08	0.57	3.51	1.56
2019	총사자수	27,509,044	2,299,881	1,269,586	171,697	1,087,889	492,132
	비율	100	8.36	4.58	0.62	3.95	1.79
	변화량	+418,978	+151,337	+154,044	+16,831	+137,213	+70,806
2020	총사자수	27,088,383	2,405,265	1,378,793	175,715	1,203,079	503,983
	비율	100	8.88	5.09	0.65	4.44	1.86
	변화량	-420,661	+105,404	+119,207	+4,018	+115,190	+11,851
2021	총사자수	27,740,747	2,705,198	1,578,522	181,005	1,397,517	565,281
	비율	100	9.75	5.69	0.65	5.04	2.04
	변화량	+651,964	+299,933	+299,729	+5,290	+194,438	+61,293

자료: 지역별고용조사(2016~21년) 각년도 하반기/상반기(2016~19년)

문제제기

▶ 장기요양인력 노동시장의 몇가지 특이점

1. 요양보호사 자격증 취득자는 2019년 기준 178만명, 그 중 24.7%(44만명)은 취업상태 나머지 75.3%(134만명)은 유휴인력 혹은 실업상태 2012년에는 자격취득자의 29.2%인 2만4,404명이 활동 VS. 2020년에는 약83만 7000여명이 요양보호사 자격증을 취득했지만 1만 6500여명(19.9%)에 불과(여성경제신문, 2023년2월27일)

2. 장기요양노동시장은 빈번한 노동이동으로 노동시장 수요와 공급의 불균형으로 인력난을 겪고 있음: 2011년 기준 일본의 개호직원의 이직률은 16.1%인데, 한국의 요양보호사 평균 이직률은 41%(권현정외, 2018)

- 2020년 기준 1년-2년차 42.42%, 2년-3년차 35.91%, 3년-4년차 10.87%

3) **요양인력은 왜 같은 일자리에 다시 돌아오는가?** 장기요양노동시장의 이직은 일을 아예 그만두는 퇴직이나 다른 직종을 찾아가는 전직이 아닌 동종의 일자리에 재취업 (return to Work)을 하는데 왜 그만 둘까?

✓ 장기요양서비스는 온전히 인력에서 파생되는 관계재이므로 이직은 서비스 질의 저하를 가져옴

기존의 이직문제를 바라보는 관점

▶ 개인과 조직관점에서 접근한 연구들

- 잦은 이직의 근원을 주로 개인이나 조직에게 두고, 주로 개인이 대처능력이나 스트레스관리를 통해 소진되지 않을 수 있다고 보거나, 조직이 공통의 목표달성을 위해 조직역량을 키우고 조직구조를 개선시켜서 해결될 문제라고 바라봄 (개별 인적자원(학력, 경력 등)이 임금에 영향을 미치지 않음, 짧고 양질의 인력일수록 이직이 더 활성화됨)

▶ 제도적 맥락에서 접근

- 요양보호사의 노동이동을 노동시장과 사회정책 등의 제도적 맥락에 영향을 받아 조직화되는 것에 초점을 둠

- 요양보호사의 불안정 노동이 어떻게 이직을 발생시키는지 요양보호사를 둘러싼 복지정책과 노동정책 간의 제도적 관계를 그려봄.

요양보호사의 일과 제도적 환경

▶ 신사회적 위험과 돌봄 위기의 대응

- 돌봄노동자의 일은 자본주의 생산체제의 변화, 탈산업화와 서비스 경제 등 특정 패러다임에 영향을 받음
- **노동시장 정책:** 신자유주의 시장화 전략은 프리카리아트(precariat)라는 대규모의 불안정 노동자를 양산(Standing, 2012; 2014)
- 한국 정부도 신사회적 위험에 대한 대응으로 사회서비스 시장을 확대해 나가는 과정에서 아시아 경제위기 이후 고도성장이 막을 내리게 되면서 부분적인 시장자유화 전략을 채택
- ✓ **노동시장의 이중구조를 파생시킴, 이 가운데 서비스 돌봄노동자는 하층부 노동에 해당**
단! 한국정부는 노동시장 유연화와 사회보장확대를 동시 추진
- **돌봄 정책:** 한국의 노인장기요양서비스는 제도도입 당시 시장화 전략으로 소비자 선택모델을 채택하고 정책실패(과잉공급, 서비스 질 개선이 되지 못함)가 나타남.
- ✓ **공급과잉으로 인한 잦은 폐업은 돌봄노동자의 고용불안정성에 영향을 미침**

시설/재가요양보호사의 일과 제도적 Framework: 돌봄 및 고용제도의 교차성

표1. 돌봄제도와 고용제도의 교차성 An institutional framework: The combination of care and employment system

Section	Multi-institutional characteristics	
	돌봄제도 Care System	고용제도 Employment System
노인요양시설 Nursing Home	- 월급제 적용: 장기요양 고시에 따르면 노인요양시설은 장기요양급여의 61% 지출 - 최저임금 적용 월임금 2,010,580원(2023) Monthly salary: 2,010,580 KRW in 2023 - 포괄임금은 월임금+명절수당+가족수당+연장수당+처우개선비 160시간적용 Public financial support by the long-term care insurance for labour costs of LTC workers and regulated by Korean Government	- 전일제 노동이지만 교대제가 적용되어 노동강도가 높음. Full-time working schedules - 사회적 보호: 사회보험 의무가입 Social protections: compulsory social insurance (pension, health, employment, and industrial accident compensation insurance). - 단체교섭 및 노동조합 결성, 사회적 대화의 수준이 낮음 However, there are low levels of collective bargaining, unionization, and social dialogue
방문요양서비스 Home-based LTC	- 시급제 적용: 장기요양 고시를 통해 요양보호사의 임금정책에 개입 방문요양기관의 경우, 서비스수가(장기요양급여)의 86.6%(2023)를 인건비로 지출해야 함. The hourly wage system: The labour costs should comprise 86.6 percent of home-based LTC revenues in 2023. - 2023년 최저시급 9,620원이지만 포괄시급은 11,544원 Hourly wage: 9,620 KRW (*11,544 KRW including weekly holiday allowance in 2023)	- 직접 고용이지만 표준적 노동이 아님: 영시간 계약(Zero Hourly Contract) Direct recruiting but non-standard employment: part-time and on-call work - 다자간(이용자 및 가족·기관·노동자) 계약-> 일시고용, 노동불안정성 높음 Multi-party employment relationship -> work instability, temporary worker, fragmentation of jobs - 사회적 보호: 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)의 의무가입 국민연금(60세 이하), 고용보험(월60시간 근무자) Social protections: compulsory social insurance (pension, health, employment, and industrial accident compensation insurance). - 단체교섭, 노동조합 결성, 사회적 대화의 수준은 낮음 However, there are low levels of collective bargaining, unionization, and social dialogue

*출처: 권현정 외(2022)를 재구성

장기요양 일자리 불안정성

▶비전일제 고용률: 2017년 36.8%에서 2021년 38.0%로 증가

▶시간제 고용률: 2017년 66.2%에서 2021년 69.5%로 증가

〈표〉 장기요양 일자리 비전일제(non-full time Equivalent) 고용률의 변화 (단위: 명, %)

구분	2017	2021
장기요양불안정 고용 임금근로자수(A)	89,351	151,048
장기요양 임금근로자수(B)	243,039	397,915
A/B	36.8	38.0

주: 장기요양 일자리 불안정 고용 규모 추정은 계층인력(Head count)에서 전일근무 환산인원(Full-Time Equivalent)을 차감하여 산출함.

자료: 노년장기요양보험통계, 각년도 12월말 기준 OECD 근무인력 자료

〈표〉 장기요양 일자리 시간제 고용률의 변화 (단위: 명, %)

구분	2017	2021
장기요양 시간제 근로자수(A)	160,989	276,437
장기요양 임금근로자수(B)	243,039	397,915
A/B	66.2	69.5

주: 장기요양 일자리 시간제 근로자의 규모 산출은 시설투자 대비 근무 인원의 160시간 미만으로 계산함.

자료: 노년장기요양보험통계, 각년도 12월말 기준 OECD 근무인력 자료

장기요양 일자리 최저임금 대비 평균임금(2015-2021)

▶ 2018년을 기점으로 최저임금이 대폭 인상되었음. 그러나 시설 장기요양종사자의 평균 임금상승률은 124.6%(2015)에서 111.1%(2021)로 하락. 재가종사자의 포괄시급 대비 실질임금도 96.8%(2015)에서 89.2%(2021) 하락

▶ ~~다름 종사자의 포괄 임금 상승률은 감소하여 최저임금과 포괄 임금의 갭은 최저임금으로 수렴하고 있음.~~

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
월 급 제	최저임금 (월)	1,166,220	1,260,270	1,352,230	1,573,770	1,745,150	1,795,310	1,822,480
	포괄임금 (월)	1,453,220	1,506,270	1,607,230	1,750,770	1,940,150	1,995,310	2,024,480
	최저임금 대비 임금상승(%)	124.61	119.52	118.86	111.25	111.17	111.14	111.08
시 급 제	최저시급	5,580	6,030	6,470	7,530	8,350	8,590	8,720
	포괄시급	7,045	7,613	8,168	9,507	10,542	10,845	11,009
	전년 대비 최저시급 인상(%)	7.10	8.06	7.30	16.38	10.89	2.87	1.51
	근로시간 (월)	88.90	89.00	84.50	84.30	85.80	89.10	89.20
	월급환산 (월)	681,841	733,171	743,040	801,408	904,493	966,278	982,003
	전년 대비 실질임금 상승(%)	0.00	107.53	101.35	107.86	112.86	106.83	101.63
	포괄시급 대비 실질임금	96.78	96.31	90.97	84.30	85.80	89.10	89.20

주: 포괄임금: 최저시급(2018년 기준) 명월수당, 가족수당, 연장수당, 취업개년비 160시간 반영; 포괄시급: 주휴수당(기본급×0.2), 연차수당(기본급×4시간×15개+12개월×60시간), 취업개년비는 시간당 625원, 월 최대 10만원 (180시간을 초과하는 근로시간에 반영)(2018년 이후 적용가능) **특기**

※ 2015년 기준: 최저임금(1,166,220원), 2016년(1,260,270원), 2017년(1,352,230원), 2018년(1,573,770원), 2019년(1,745,150원), 2020년(1,795,310원), 2021년(1,822,480원)

재가 방문형 요양보호사 고용환경

〈표〉 고용형태: 계약직 시간제 70.4%, 연령이 높을수록, 운영주체가 개인일수록 (단위: %, 명)

특성	정규직	계약직(전일제)	계약직(시간제)	계(명)	
전체	21.2	8.5	70.4	100.0	(854)
연령대					
30~39세	50.0	0.0	50.0	100.0	(6)
40~49세	25.9	16.6	57.5	100.0	(59)
50~59세	19.4	7.7	72.9	100.0	(322)
60~69세	20.7	8.0	71.3	100.0	(391)
70세 이상	26.0	8.0	66.0	100.0	(76)
운영주체					
개인	20.1	7.3	72.6	100.0	(681)
영리법인	27.1	16.0	56.9	100.0	(71)
비영리법인	23.9	11.1	65.0	100.0	(102)

한국보건사회연구원

재가 방문형 요양보호사 고용환경

〈표〉 계약직(시간제) 급여형태: 평균시급 10,578원 (단위: %, 명, 원)

특성	8,350원 이하	8,500~ 1만1천원 미만	1만1천원~ 1만3천원 미만	1만3천원~ 1만5천원 미만	1만5천원 이상	계(명)	평균 시급(원)
전체	4.3	81.2	10.1	2.2	2.2	100.0 (597)	10,578.3
연령대							
30~39세	0.0	81.2	0.0	18.8	0.0	100.0 (3)	10,969.8
40~49세	1.1	81.9	15.0	1.1	1.1	100.0 (35)	10,523.8
50~59세	4.8	81.2	10.6	1.1	2.2	100.0 (232)	10,574.2
60~69세	5.2	81.0	9.7	2.9	1.1	100.0 (277)	10,503.3
70세 이상	0.0	81.4	6.9	3.0	8.7	100.0 (50)	11,035.8
운영주체							
개인	4.8	80.1	10.2	2.4	2.5	100.0 (492)	10,624.7
영리법인	0.0	80.9	15.6	1.8	1.8	100.0 (41)	10,544.3
비영리법인	3.6	89.5	5.9	1.1	0.0	100.0 (64)	10,252.6

주: 방문형(방문요양, 방문목욕) 급여 제공하는 요양보호사 중 가족요양보호사 제외한 총 854명에서 계약직(시급제) 형태로 근무하고 있다고 응답한 597명의 자료를 분석

한국보건사회연구원

재가 방문형 요양보호사 고용환경

<표> 장기근속장려금 수령 여부: 받지 않음이 74.6% -> 이유: 3년 근속이 어려움 (단위: %, 명)

특성	받는다	받지 않는다	모른다	계(명)	
전체	16.1	74.6	9.3	100.0	(854)
연령대					
30~39세	0.0	100.0	0.0	100.0	(6)
40~49세	17.0	77.0	6.0	100.0	(59)
50~59세	17.4	74.6	8.0	100.0	(322)
60~69세	14.6	76.0	9.4	100.0	(391)
70세 이상	19.0	64.1	16.9	100.0	(76)
운영주체					
개인	13.3	78.0	8.7	100.0	(681)
영리법인	17.0	69.1	13.9	100.0	(71)
비영리법인	34.4	55.3	10.3	100.0	(102)
근무형태					
정규직	20.1	71.8	8.1	100.0	(183)
계약직(단일제)	19.7	71.2	9.1	100.0	(74)
계약직(시간제)	14.5	75.8	9.7	100.0	(597)

한국보건사회연구원

재가 방문형 요양보호사 고용환경: 고용불안

<표> 지난 3개월 동안 동시 근무 장기요양기관 수: 20%(167명/854명) 복수기관(N잡러) 동시근무 (단위: %, 명)

특성	2개소	3개소	4개소	계(명)	
전체	95.3	4.5	0.2	100.0	(167)
연령대					
30~39세	100.0	0.0	0.0	100.0	(1)
40~49세	85.7	14.3	0.0	100.0	(7)
50~59세	98.8	0.6	0.6	100.0	(65)
60~69세	94.6	5.4	0.0	100.0	(83)
70세 이상	87.8	12.2	0.0	100.0	(11)
운영주체					
개인	96.1	3.6	0.3	100.0	(141)
영리법인	90.2	9.8	0.0	100.0	(13)
비영리법인	91.4	8.6	0.0	100.0	(13)
근무형태					
정규직	88.2	11.8	0.0	100.0	(19)
계약직(단일제)	92.3	7.7	0.0	100.0	(15)
계약직(시간제)	96.8	3.0	0.3	100.0	(133)

주: 1) 방문형(방문요양, 방문목욕) 급여 제공하는 요양보호사 중 가족인 요양보호사 제외한 총 854명에서 복수기관에서 동시근무 경험이 있다고 응답한 167명의 자료를 분석 2) 지난 3개월(2019년 6월~2019년 8월) 간의 복수의 장기요양기관에서 근무 여부를 의미

한국보건사회연구원

재가 방문형 요양보호사 고용환경: 고용불안

<표> 지난 1년 동안 이직이유(중복응답): 8.7%(74명/854명) 일자리 중단(25%) >개인사정(23%) >이용자 가족갈등(15%)>휴업(12%)

특성	낮은 임금수준	고용 불안정성	이용자, 가족과의 갈등	시설장, 직원과의 갈등	이전 기관의 담당업무 불만족	이전 기관의 일자리 중단	개인 사정	기관의 해고 통보, 기관의 휴·폐업	기타	시각수 (명)
전체	0.4	8.1	14.6	4.2	8.5	25.0	23.2	12.0	3.9	(74)
연령대										
40~49세	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	(3)
50~59세	0.0	4.0	13.5	0.0	7.2	34.6	17.6	19.8	3.1	(30)
60~69세	0.8	10.5	13.1	5.9	10.5	16.5	29.6	7.9	5.2	(36)
70세 이상	0.0	0.0	46.5	0.0	7.0	23.2	23.2	0.0	0.0	(5)
운영주체										
개인	0.5	8.0	12.1	4.9	8.4	25.6	25.0	11.0	4.5	(64)
영리법인	0.0	23.2	23.2	0.0	0.0	30.3	0.0	23.2	0.0	(4)
비영리법인	0.0	0.0	34.9	0.0	15.1	15.1	19.7	15.1	0.0	(6)
근무형태										
정규직	0.0	6.6	13.1	8.3	0.0	32.8	19.7	13.1	6.6	(14)
계약직(단일제)	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	50.0	0.0	16.7	0.0	(5)
계약직(시간제)	0.5	9.4	13.0	3.6	11.8	20.2	26.6	11.3	3.6	(55)

주: 1) 방문형(방문요양, 방문목욕) 급여 제공하는 요양보호사 중 가족인 요양보호사 제외한 총 854명에서 장기요양기관에서 장기요양기관으로 이직경험이 있다고 응답한 74명의 자료를 분석 (중복응답) 2) 지난 1년(2018년 9월~2019년 8월) 간의 이직 여부를 의미 3) 기타: 지인소개로 이직, 근무시간 변경으로 이직 등

한국보건사회연구원

재가 방문형 요양보호사 고용환경: 실업

<표> 지난 1년 동안 1개월 이상 일을 쉬었던 기간: 평균14.8%(126명/854명) 시간제일수록 2개월미만 높고 6개월이상 비율 낮음 (단위: %, 명)

특성	2개월 미만	2~4개월 미만	4~6개월 미만	6개월 이상	계(%)	시각수 (명)
전체	43.2	43.8	6.6	6.5	100.0	(126)
연령대						
30~39세	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	(1)
40~49세	60.0	0.0	20.0	20.0	100.0	(5)
50~59세	40.1	45.0	7.5	6.5	100.0	(48)
60~69세	42.9	46.1	6.2	4.8	100.0	(59)
70세 이상	48.9	43.1	0.0	8.1	100.0	(13)
운영주체						
개인	41.8	45.0	7.9	5.3	100.0	(106)
영리법인	82.9	0.0	0.0	17.1	100.0	(9)
비영리법인	27.3	63.6	0.0	9.1	100.0	(11)
근무형태						
정규직	31.0	50.0	4.4	14.6	100.0	(24)
계약직(단일제)	34.1	39.6	13.2	13.2	100.0	(9)
계약직(시간제)	47.5	42.4	6.5	3.6	100.0	(93)

주: 1) 방문형(방문요양, 방문목욕) 급여 제공하는 요양보호사 중 가족인 요양보호사 제외한 총 854명에서 일을 쉬었던 경험이 있다고 응답한 126명의 자료를 분석 2) 지난 1년(2018년 9월~2019년 8월) 동안 1개월 이상 휴직을 의미

한국보건사회연구원

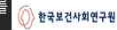
3. 연구결과: 시설/재가 요양보호사의 일과 제도에 대한 양적 연구

재가 방문형 요양보호사 고용환경: 실업

<표> 지난 1년 동안 1개월 이상 일을 쉬었던 이유 (중복응답) 평균 14.8%(126명/854명)가 이용자로 인한 비자발적 중단(26.2%+11.5%=37.7%) 본인의 건강악화(32.1%); 전반적으로 1-2개월 쉬었다가 다시 들어옴 (단위: %, 명)

특성	이용자로 인한 비자발적 중단	이용자 또는 가족의 요청	이용자 또는 가족과의 갈등의 자발적 중단	이용자의 변화로 인한 자발적 중단	본인의 건강 악화	소속 기관과의 갈등	이용자 집과의 거리	기타	사제수 (명)
전체	26.2	11.5	7.7	3.8	32.1	0.8	3.6	14.3	(126)
연령대									
30~39세	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(1)
40~49세	42.9	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	(5)
50~59세	31.8	11.3	4.6	4.6	33.5	2.3	2.3	9.6	(48)
60~69세	24.0	10.3	9.1	2.8	28.1	0.0	5.2	20.5	(59)
70세 이상	8.1	8.1	8.1	8.1	65.0	0.0	2.4	0.0	(13)
운영주체									
개인	27.9	10.7	7.0	4.6	29.0	0.0	4.3	16.5	(106)
영리법인	39.5	4.0	4.0	0.0	52.6	0.0	0.0	0.0	(9)
비영리법인	7.1	21.4	14.3	0.0	42.9	7.1	0.0	7.1	(11)
근무형태									
정규직	12.2	8.1	12.2	12.2	40.7	0.0	4.1	10.5	(24)
계약직(단일제)	23.3	26.8	0.0	0.0	34.9	0.0	0.0	15.0	(9)
계약직(시간제)	30.4	10.9	7.2	1.8	29.4	1.1	3.8	15.4	(93)

주: 1) 방문형(방문양, 방문육육) 급여 제공하는 요양보호사 중 가족인 요양보호사 제외한 총 854명에서 일을 쉬 경험에 있다고 응답한 126명의 자료를
2) 지난 1년 (2018년 9월~2019년 8월) 동안 1개월 이상 휴직을 의미 3) 기타: 쉬고 싶어서, 개인 사정으로, 이용자와 연결이 안되어서 등



3. 연구결과: 시설/재가 요양보호사의 일과 제도에 대한 양적 연구

시설/재가 요양보호사의 사회보험 가입률

-국민연금: 타직종(87.0%)에 비해 요양보호사 (39.6%)가 낮은 가입률, 시설(97.4%) 대비 재가(85.4%) 낮음 (2019년)

<표 6-32> 국민연금 가입 현황

특성	가입	미가입	모름	가입/미가입 (대상: 여성)	비율
전체	41.0	4.9	0.5	53.6	100.0 (1,374)
성별					
남성	41.2	3.8	0.0	55.1	100.0 (1,198)
여성	41.0	4.9	0.5	53.6	100.0 (1,533)
연령대					
20~29세	97.3	0.2	1.9	0.6	100.0 (39)
30~39세	92.6	3.0	0.0	4.3	100.0 (78)
40~49세	73.8	9.3	0.0	11.9	100.0 (221)
50~59세	76.0	8.9	1.1	13.0	100.0 (1,471)
60~69세	5.4	0.2	0.0	96.4	100.0 (1,599)
70세 이상	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0 (315)
지역					
경기도	36.3	6.0	0.2	37.5	100.0 (1,444)
충청남도	43.1	4.4	0.8	31.6	100.0 (1,222)
충청북도	45.2	3.8	0.3	30.7	100.0 (963)
직종					
요양보호사	39.3	9.3	0.5	58.0	100.0 (1,400)
가족복지사	94.3	0.0	0.0	5.7	100.0 (148)
간호조무사	34.6	1.9	0.3	13.3	100.0 (1,180)
복지·상담·치료사	33.7	0.3	0.0	8.0	100.0 (25)
운영주체					
개인	35.1	5.8	0.6	38.6	100.0 (1,655)
영리법인	43.2	3.7	0.0	33.1	100.0 (357)
비영리법인	61.7	2.8	0.0	35.7	100.0 (728)
국가·지방자치단체	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0 (1)
급여유형					
정규직	79.1	6.9	0.7	83.3	100.0 (1,264)
비정규직	21.9	8.7	0.4	69.8	100.0 (1,960)
월급근로	33.3	27.8	1.9	37.0	100.0 (19)
주야간근로	79.0	0.6	0.0	21.4	100.0 (1,451)
단기근로	47.8	0.0	0.0	58.2	100.0 (16)
노인요양시설(10~29명)	33.3	0.3	0.3	48.2	100.0 (197)
노인요양시설(30~49명)	60.5	0.6	0.0	33.9	100.0 (1,283)
노인요양시설(50~49명)	59.3	0.4	0.4	40.2	100.0 (1,811)
노인요양시설(50명 이상)	66.3	0.5	0.0	32.2	100.0 (1,521)

주: 장기요양등급 응답자 3,734명기 자료를 분석

3. 연구결과: 시설/재가 요양보호사의 일과 제도에 대한 양적 연구

시설/재가 요양보호사의 사회보험 가입률

-국민연금: 타직종(87.0%)에 비해 요양보호사 (39.6%)가 낮은 가입률, 시설(97.4%) 대비 재가(85.4%) 낮음 (2022년)

<표 6-30> 장기요양등급의 국민연금 가입 현황

특성	가입	미가입	직원대상 가입	모름	비율
전체	45.4	14.9	39.0	0.7	100.0 (4,302)
성별					
남성	44.9	12.4	42.7	0.0	100.0 (1,264)
여성	45.4	15.1	38.8	0.7	100.0 (4,038)
연령대					
20~29세	91.3	6.5	2.2	0.0	100.0 (1,460)
30~39세	94.6	4.3	1.1	0.0	100.0 (92)
40~49세	73.3	10.5	15.1	1.1	100.0 (305)
50~59세	79.3	8.9	11.5	0.3	100.0 (1,152)
60~69세	30.0	16.8	52.4	0.8	100.0 (2,077)
70세 이상	10.2	24.1	65.1	0.6	100.0 (1,629)
지역					
경기도	38.6	17.5	43.2	0.6	100.0 (1,721)
충청남도	47.1	14.2	37.7	1.0	100.0 (1,596)
충청북도	54.5	11.5	33.9	0.1	100.0 (1,985)
직종					
요양보호사	39.6	16.6	43.1	0.7	100.0 (3,826)
사회복지사	94.5	0.4	5.1	0.0	100.0 (1,289)
간호조무사	87.0	3.7	9.3	0.0	100.0 (1,162)
복지·상담·치료사	96.0	0.0	3.8	0.0	100.0 (1,269)
운영주체					
개인	42.4	15.8	41.3	0.5	100.0 (3,319)
영리법인	43.9	12.0	43.1	1.0	100.0 (1,335)
비영리법인	60.3	12.3	26.2	1.1	100.0 (1,133)
국가·지방자치단체	78.0	2.4	19.5	0.0	100.0 (1,41)
급여유형					
정규직	32.5	19.6	47.0	0.9	100.0 (2,886)
비정규직	50.9	18.1	50.3	0.7	100.0 (1,488)
월급근로	41.7	33.3	25.0	0.0	100.0 (1,129)
주야간근로	87.0	2.3	10.4	0.4	100.0 (1,325)
단기근로	66.7	0.0	33.3	0.0	100.0 (1,317)
노인요양시설(10~29명)	60.3	6.8	32.9	0.0	100.0 (73)
노인요양시설(30~49명)	71.8	6.0	22.3	0.0	100.0 (1,262)
노인요양시설(50~49명)	75.0	3.1	21.4	0.5	100.0 (1,191)
노인요양시설(50명 이상)	74.5	2.7	21.8	0.0	100.0 (1,401)
2019년	41.0	4.9	53.6	0.5	100.0 (4,374)

주: 1) 장기요양등급 응답자 4,302명기 자료를 분석 2) 실수가 차여 총계적으로 무리미함

3. 연구결과: 시설/재가 요양보호사의 일과 제도에 대한 양적 연구

시설/재가 요양보호사의 사회보험 가입률

- 고용보험: 타직종(94%) 대비 요양보호사의 낮은 가입률(87.9%), 시설(97.4%) 대비 재가(85.4%) 낮음

<표 6-34> 고용보험 가입 현황 (2019년)

특성	(단위: % 명)				
	가입	미가입	모름	가입/거부 (대상 미상)	계명
전체	85.2	9.7	4.0	1.2	100.0 (3,734)
성별					
남성	77.2	13.2	4.0	5.6	100.0 (136)
여성	85.6	9.5	4.0	1.0	100.0 (3,538)
연령대					
20~29세	93.7	0.2	2.6	3.5	100.0 (39)
30~39세	93.6	4.0	0.0	2.4	100.0 (78)
40~49세	90.7	6.5	1.6	1.2	100.0 (322)
50~59세	91.6	5.8	2.3	0.4	100.0 (1,471)
60~69세	84.1	5.9	4.4	1.3	100.0 (3,599)
70세 이상	61.2	32.6	13.2	3.0	100.0 (315)
지역					
대구시	80.3	14.0	4.1	1.0	100.0 (1,444)
중소도시	89.9	7.8	3.8	1.4	100.0 (1,322)
농어촌	89.7	5.7	4.0	1.1	100.0 (988)
직종					
요양보호사	84.2	10.4	4.3	1.0	100.0 (3,450)
사회복지사	94.1	1.4	0.3	4.2	100.0 (1,149)
간호(보육)사	94.1	2.5	0.4	3.1	100.0 (180)
관리(직접)직조사	99.3	0.3	0.0	0.3	100.0 (25)
운영주체					
개인	83.5	11.0	3.2	1.2	100.0 (2,654)
영리법인	89.0	7.1	2.3	1.7	100.0 (333)
비영리법인	93.1	5.9	0.1	0.8	100.0 (725)
국가·지방자치단체	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0 (1)
급여유형					
방문요양	79.5	13.8	6.0	1.0	100.0 (2,284)
방문목욕	74.2	18.7	5.2	2.0	100.0 (190)
방문간호	55.6	25.9	0.0	18.5	100.0 (9)
주야간보호	96.9	1.0	0.1	1.9	100.0 (245)
단기보호	93.7	3.1	2.0	1.2	100.0 (6)
노인요양공동생활가정	89.1	2.3	0.8	6.7	100.0 (97)
노인요양시설(10~29명)	97.0	1.2	0.3	1.5	100.0 (230)
노인요양시설(30~49명)	99.4	0.1	0.4	0.1	100.0 (121)
노인요양시설(50명 이상)	98.0	1.5	0.0	0.5	100.0 (512)

주: 장기요양요원 총합이 3,734명이므로 분석

<표 6-32> 장기요양요원의 고용보험 가입 현황 (2022년)

특성	(단위: % 명)				
	가입	미가입	직무대상 미상	모름	계명
전체	88.7	7.9	0.5	3.0	100.0 (4,302)
성별					
남성	84.2	12.2	1.6	2.0	100.0 (264)
여성	89.0	7.6	0.4	3.0	100.0 (4,038)
연령대					
20~29세	97.8	2.2	0.0	0.0	100.0 (46)
30~39세	93.5	1.1	1.1	4.3	100.0 (92)
40~49세	91.3	5.9	0.5	2.3	100.0 (305)
50~59세	92.5	5.3	0.9	1.3	100.0 (1,152)
60~69세	90.3	6.5	0.4	2.8	100.0 (2,077)
70세 이상	73.5	19.4	0.1	7.0	100.0 (629)
지역					
대구시	85.1	10.4	0.5	4.0	100.0 (1,721)
중소도시	90.6	6.2	0.4	2.8	100.0 (1,590)
농어촌	91.9	6.1	0.6	1.4	100.0 (985)
직종					
요양보호사	87.9	8.7	0.2	3.3	100.0 (3,620)
사회복지사	95.7	0.9	3.1	0.3	100.0 (289)
간호(보육)사	94.0	2.3	3.6	0.1	100.0 (162)
관리(직접)직조사	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0 (26)
운영주체					
개인	88.1	8.1	0.5	3.3	100.0 (3,313)
영리법인	87.2	11.6	0.0	1.2	100.0 (355)
비영리법인	93.2	4.5	0.5	1.9	100.0 (613)
국가·지방자치단체	82.9	9.8	0.0	7.3	100.0 (41)
급여유형					
방문요양	85.4	10.5	0.1	4.0	100.0 (2,880)
방문목욕	82.3	12.2	0.7	4.8	100.0 (148)
방문간호	66.7	16.7	16.7	0.0	100.0 (12)
주야간보호	97.4	1.0	1.4	0.3	100.0 (325)
단기보호	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0 (3) ²⁾
노인요양공동생활가정	91.8	4.1	4.1	0.0	100.0 (75)
노인요양시설(10~29명)	96.5	1.2	1.5	0.7	100.0 (262)
노인요양시설(30~49명)	97.7	1.6	0.2	0.4	100.0 (191)
노인요양시설(50명 이상)	98.8	0.9	0.3	0.0	100.0 (403)
2019년	85.2	9.7	1.2	4.0	100.0 (3,734)

주: 1) 장기요양요원 총합이 4,302명의 자료를 분석
2) 수가가 적어 통계적으로 무의미함

3. 연구결과: 시설/재가 요양보호사의 일과 제도에 대한 양적 연구

시설 및 재가 요양보호사의 사회보험

- 산재보험

직원의 업무상 질병이나 상해 경험 대응방식(중복응답)

(2019년) 산재보험으로 대응 68.9%, 기관예산 10.7%

(2022년) 산재보험으로 대응 65.3%, 기관예산 14.1%

특성	사례수	(단위: % 개소)				
		산재보험	장기요양 기관예산	직원의 개인비용	기관이 가입한 민간보험, 기관예산+개인비용	기타
전체	204	68.9	10.7	12.3	11.4	2.2
급여유형						
방문요양	83	74.7	4.8	9.6	14.3	2.4
방문목욕	29	75.9	6.9	13.8	6.9	0.0
방문간호	3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
주야간보호	18	44.4	16.7	26.3	11.1	11.1
단기보호	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
노인요양공동생활가정	8	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
노인요양시설(10~29명)	15	66.7	6.7	6.3	13.3	6.3
노인요양시설(30~49명)	11	72.7	18.2	8.3	18.2	0.0
노인요양시설(50명 이상)	36	69.4	25.0	8.3	8.3	0.0
운영주체						
개인	136	72.1	8.1	12.5	9.6	2.2
영리법인	5	80.0	16.7	40.0	0.0	0.0
비영리법인 ²⁾	63	61.9	15.9	9.5	15.9	1.6

특성	사례수	(단위: % 개소)				
		산재보험	장기요양 기관예산	직원의 개인비용	기관이 가입한 민간보험	기타 ³⁾
전체	(239)	65.3	14.1	8.8	12.2	8.8
급여유형						
방문요양	(99)	71.7	8.0	7.1	7.1	13.1
방문목욕	(33)	72.7	17.6	6.1	18.2	3.0
방문간호	(4)	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0
주야간보호	(29)	44.8	13.8	17.9	21.4	13.8
단기보호	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
노인요양공동생활가정	(11)	27.3	27.3	27.3	18.2	0.0
노인요양시설(10~29명)	(24)	66.7	12.5	4.2	16.7	4.2
노인요양시설(30~49명)	(12)	66.7	25.0	8.3	8.3	8.3
노인요양시설(50명 이상)	(27)	66.7	25.9	3.7	11.1	3.7
운영주체						
개인	(197)	66.0	11.2	10.2	11.2	9.1
영리법인	(6)	83.3	0.0	0.0	16.7	0.0
비영리법인 ²⁾	(37)	59.5	29.7	5.4	24.3	10.8
국가 또는 지방자치단체	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

▶ 산재가 원활하지 못하고 건강보험 상병수당(시범사업)X, 병가를 쓸 수 없을 경우, 실업급여가 활성화 될 가능성

요양보호사의 일은 어떤 제도에 의해 조형되는가

- ▶ 제도적 문화기술지는 행위자의 경험과 사회적 현상이 엮이고 조정되는 조직화에 주목함으로써 현장의 실천성을 생동감 있게 보여줌
 - 요양보호사가 만나는 제도적 텍스트란, 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법, 노인장기요양보험법, 사회보장제도(고용보험, 산재보험, 국민연금 등)
 - 자료수집: 3가지 자료수집(인터뷰, 현장관찰, 제도적 텍스트 수집)
 - 2017년 6월~2018년 3월 1차 자료 수집이후 추가 자료수집
- ▶ 분석방법: 시퀀스 분석 - 일련의 시퀀스(일-텍스트-일)로 재구성
 - 요양보호사의 이직을 둘러싼 실제적 행위가 제도적 텍스트들과 어떻게 상호작용을 하면서 구성되어가는지를 '묘사'함

G요양보호사의 서사로 재구성

1. 진입단계: 편리한 구직환경[쉬운자격증]과 '취약한 노동시장'[일 경험 후 다수가 그만 둠]

- ▶ G요양보호사는 요양보호사가 되기 위해 <요양보호사 자격증>을 취득함 → 자격증 취득 후 『워크넷』, 지역마다 있는 『고용지원센터』, 『구청일자리센터』를 통해 일자리 구함 →일 경험후 많은 이가 그만 두고 나감

국가자격증을 취득한 G요양보호사는 취업할 요양원을 알아보기 위해 가장 먼저 찾은 곳은 인터넷 구인구직 사이트인 '워크넷'이었다. 대부분의 장기요양시설에서 구인 광고를 낼 때 워크넷을 이용하기 이곳에 들어가면 요양보호사를 구인하는 요양원의 정보를 쉽게 알 수 있다

워크넷! 저기 들어가서 보고 뭐있나 보고, 시급 얼마 주냐 보고 (P0-3).

"요양보호사 자격증을 딴 사람은 많지만 며칠해보고 힘든 일애 비해 임금이 너무 적어서 관두고 도망가는 사람들이 많아요. 이 일은 체력을 많이 요구하는 직업이라 젊은 사람들이 많이 해야 하는데 패이가 적기 때문에 젊은 사람들이 안하는 거예요" (P0-2)

G요양보호사의 서사로 재구성

2. 계약단계 : 근로계약과 운영기준 '보호받지 못하는 노동권'

➢ 근로계약을 했지만 보호받지 못하는 노동권 : 『표준근로계약서』 상에는 1년 단위 무기계약, 근로 시간과 휴게시간, 대기시간 미분리

1년 있어가지고 이번 6월에 딱 계약만료했대, 왜 계약만료하냐(원장에게)물었더니, 원장이 미안하다고..., 마음에 안 든거지, 일 하는게 마음에 안 드니까 짜른거지 그냥, 우리도 1년씩 계약을 하니까 원장님이 마음에 안 들면 계약만료하면 되는 거거든(P0-2).

- 『노동조합법, 노동관계조정법』 VS 『노인복지법』 노사협의체와 노인학대 근로계약

서울시에서 권고사항으로 3교대해라 노사협의체 만들어라 이렇게, 근데 노동3권이 보장되지 않은 노사협의체는 의미가 없어요, 허수아비고, 이 사람들이 단체행동권을 한다고 했을 때 어르신을 몰모로 하면 그런 노인 학대가 되요...(C).

- 장기근속에 대한 우대사항이 없는 근로계약 및 운영규정 : 『장기요양시설 평가매뉴얼』로 11개 운영기준

- 명시되지 않은 급여인상, 호봉제와 승진제도: 『보건복지부 고시』 처우개선비조항 삭제→ 기관책임으로 넘김

급여가 적고 노동의 강도가 크니까 빈번 하겠죠, 그리고 장기요양기관이 많다 보니까 이직할 곳도 많고 또 연속 근무한다고 해서 급여가 높아지는 건 아니니까요(A).

G요양보호사의 서사로 재구성

3. 업무단계 : 노동시장과 두동진 노인복지법 '근속이 어려움'

➢ 인력배치기준과 충돌하는 제도를 : 노인복지법 < 근로기준법

G요양보호사가 근무하는 요양원은 13명의 요양보호사가 29명의 어르신을 돌보고 있다. 『노인복지법 시행규칙』에는 입소자 25명당 1명 요양보호사를 두어야 한다고 명시

실제로는 요양보호사 1명이 돌보는 어르신의 수는 5~6명, 야간에는 2명밖에 근무를 하지 않아 이 비율은 16명당 1명으로 높아 진다. 『근로기준법』 근로자는 하루 8시간 근로하고 주 40시간, 월 160시간과 연차, 휴가도 보장해야 한다.

→ 고강도노동으로 근속할수록 산재위험이 높아짐: 노인복지법 vs 산재보험법

G 요양보호사가 근무하는 요양원의 근무표에는 주간조와 야간조가 나뉘어 있었다. 주간은 오전 9시부터 오후 6시 까지, 야간은 오후 6시 부터 다음날 오전 9시까지로 되어 있었다. 그가 하는 일은 한번에 다 나열하기도 힘들다. G 요양보호사는 주간근무로 들어와 “청소, 간식과 식사 준비 및 식사케어, 빨래, 기저귀 케어, 어르신 채워변경, 프로그램 시 어르신 활체어로 모시기, 목욕 등” 을 하다 보면 하루가 정신없이 지나간다. “일주일에 한 번정도는 창틀과 옷장 등 전체 청소와 이불빨래, 목욕실 바닥과 벽도 닦고.” 일이 많다고 하며 “여기는 니 일, 내 일 없다보니 다 내 일이 된다.” 고 꾸념한다.

G요양보호사의 서사로 재구성

4. 퇴직단계 : 1) 계약종료와 퇴직금, 실업급여 신청: 균열된 제도사이에서 소득보상

➤ 『**퇴직금**』은 근로자에게는 근로기간 1년을 채우게 하는 동기인 동시에 고용주에게는 퇴직금을 주지 않기 위해 일을 그만 두게 하는 요인

“그 당시 몸이 아팠지만, 2개월 더 있어야 퇴직금을 받을 수 있었기 때문에 퇴직을 조금 더 늦추었어요... 요양보호사는 몸으로 벌 어먹고 건강해야 알할 수 있기 때문에 몸이 보석이다.” (G) 근대 문제는 이분들이 연령이 50~60대 이다 보니까 신체적으로 많이 약해져 있어요. 그리고 케어라는 서비스는 노동강도가 되게 세요. 그래서 고질적인 질병이 손목터널증후군, 허리통증 그리고 치매 어른들께 받는 정신적 스트레스 이런 복합적인 요인으로 인해 이분들의 번아웃 시기가 1년 남짓이에요. 근데 이분들이 1년을 남 아 있는 이유가 퇴직금 충족요건이 1년이에요. 1년을 못 넘기면 퇴직금이 안 나와요. 그래서 이 악물고 1년을 넘기려고 해요. 그리고 180일 실업급여 요건을 충족시키면 실업급여를 받을 수 있어요.” (C)

➤ 『**실업급여**』를 받는 것과 맞물려 돌아가는 1년 단기근로계약

“요양보호사들이 이직을 하는 이유는 그... 실업급여를 받기 위해서 계약만료를 하는 것 같아요. 계약직이다 보니 재계약을 하지 않고, 계약만료로 실업급여를 받고 쉬었다가 또 다시 재취업을 하는 경우가 많은 것 같아요.” (PO-1)

G요양보호사의 서사로 재구성

4. 퇴직단계: 2) 노동정책과 사회정책(장기요양정책)의 부정합이 이직을 활성화 시킴

➤ 부당해고는 『**근로기준법 제34조 퇴직급여제도**』 퇴직금 발생사유를 억제하기 위한 조치로 만 12개월이 되기 전에 퇴사종용을 합법적인 퇴사사유로 활용될 수 있음(예, 입소 어르신인 감축 혹은 인력배치 기준상 요양보호사의 수가 남을 때). 실업급여 요건을 충족시키기 위해 180일 이상을 근무해야 하고 해고나 권고사직이 아닌 본인의지로 퇴사하는 경우 실업급여를 받을 수가 없기 때문에 실업급여를 받는 것 과 1년 단기근로계약은 서로 맞물려 돌아감.

“정당하게 돈을 안줘. 돈을 안 줄라고 11개월 돼서 딱 짜라. 꼬투리 잡아서, 뭐 어르신 잘 볼보지 않았다, 말을 듣지 않는다, 뭐 어 르신이 줄어서 그만둬라.” (PO-4)

“회식자리에서 '이번에 그만들 사람?' 묻더라고 원장님이. 아니 그래서 '실업급여 타냐?'고 하니까다 탄대, 그래서 내가 '나 그만 두겠다' 이렇게 된 거예요.” (PO-2)

G요양보호사의 서사로 재구성

5. 재취업단계 : 불안정 노동유목민 return to work

➢ G 요양보호사는 여러 번 이직한 경험이 있다.

1) 첫번째 이직은 재가에서 별이가 시원찮아서 더 벌고 싶어서 시설로 왔다. G는 방문요양은 자주 일자리가 없어진다고 말했다.

*“재가는 모든 일이 간단해요. 그만 두면 그냥 그만 두는거야. 재가에서 시설오고 시설에서 재가기도 달라지는게 하나도 없어.”
G는 재가는 볼보던 노인이 요양원에 가거나 돌아가시게 되면 자동으로 일을 중단되기도 하고 갑자기 오지 말라고 하면 일자리가 끊어지는 애로사항이 있다고 했다*

2) 두 번째는 일하던 **요양원의 폐업**으로 그만두었다.

“거기서 폐업을 해서, 그만들 생각은 없었는데... 폐업을 하고 주인이 바뀌니까 그만뒀어요.”

➢ 폐업 시(폐업률 51%) 퇴직금, 장기근속장려금, 연차수당의 문제 발생: 요양보호사가 7-8개월 근무한 경우, 1년이 안되기 때문에 퇴직금을 받지 못함. 3년 근무자인 경우, 경력은 사라지고 신규직원이 되면서 장기근속수당이나 연차수당도 받을 수 없게 됨.

➢ 장기요양기관 영업양도시 포괄적으로 승계됨(대법원 판례), 그러나 업종 변경시 불필요인력 계약종료 발생

G요양보호사의 서사로 재구성

5. 재취업단계 : 불안정 노동유목민 return to work

3) 세 번째는 주야간 인수인계문제로 **동료와 사이가 안 좋아서** 이직을 했다.

“선생님들이랑 또 잘 맞아야 하잖아. 이게 제일 큰...”

4) 마지막 이직은 **몸이 아파** 그만 두었다.

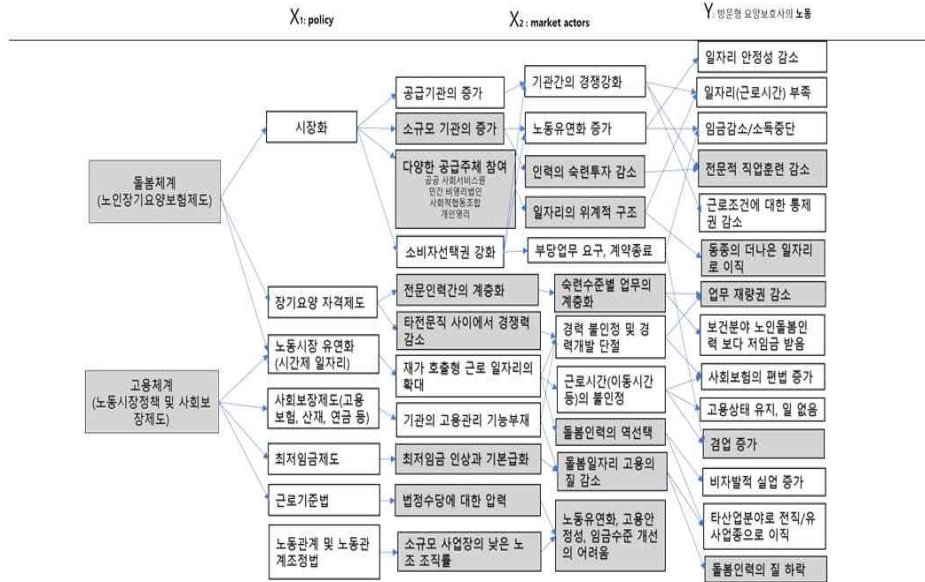
“벌 하면 안돼, 일하면 또 다리 아프고 허리 아프고 몸이 안좋아요. 나이도 있기 때문에.”

... 감사하게도 G 요양보호사는 다니던 요양원 원장이 실업급여를 받게 해 주어 2~3개월 정도 쉬다가 다시 취업을 하였다고 했다.

➢ 장기요양시장 : 공급보다 많은 수요와 일자리의 선택

G 요양보호사는 실업급여를 신청하러 고용노동청의 고용지원센터에 갔다. 당분간 일을 쉬고 싶었기 때문에 적극적으로 이직할 자리를 찾아볼 의지가 없었지만 실업급여를 받기 위해서는 구직활동을 전제로 하여야 하기 때문에 구직신청도 함께 하였다.

재가 방문형 요양보호사의 고용불안정 메커니즘



출처: 황성희, 고은아, 이윤경, 최선영, 권현정, & 임정미, (2021). 노인장기요양보험 방문형 요양보호사 고용안정화 방안 연구. 한국보건사회연구원
 주: 밑줄표로 표기한 부분은 주로 기존의 양적 연구결과에서 나온 결과이고 밑줄이 표시된 영역은 본 연구에서 질적 연구를 통해 실상을 규명한 고용을 창출하는 메커니즘

재가 방문형 요양보호사의 고용불안정

1. 돌봄제도 및 고용제도의 교차성

가. 시간제 호출형 일자리의 고용불안

신자유주의적 노동시장 유연화의 대표적 일자리인 시간제 호출노동은 이용자 또는 사용자 중심으로 근로시간을 정한다. 따라서 이용자의 비정기적 상황 변화가 발생하는 경우-가령, 이용자의 병원진료나 자녀방문-요양보호사에겐 예측 불가능한 노동시간 축소로 이로 인한 임금변동으로 이어졌다.

1) 이용자의 상황 변화로 예측불가능한 소득 상실 발생

병원에 가지거나 자녀 집에 가지거나 이런 횟수들이 좀 잦으세요.(D) 어르신들이 자주 아프니까 좀 아프시면 가족 집을 가는 거예요. 아프면 또 오래 계시다가 와요. 그럼 이걸 휴무수당을 주는 것도 아니고 거기에 가지도 못하고. 그것이 문제예요.(F)

재가 방문형 요양보호사의 고용불안정

2) 징검다리식의 일자리 이어가기

방문형 요양보호사들은 일이 바로 이어지지 않으면 멀리라도 이동하면서 일자리를 이어나갔다. 그럼에도 불구하고 호출형 시간제 일자리는 일하다가 중간에 끊기는 노동분절이 나타나 고용불안이 발생하는 구조였다. 그 과정에서 방문형 요양보호사의 겸직이나 이직이 나타날 수밖에 없었다.

저기 뭐야 일이 금방 이어지지도 않아요. 그래서 그쪽에 하나 일을 하고 일이 안 이어져서 구청에 의뢰해가지고 여기 공터동까지 오게 된 경우예요. 그러니까 센터가 두 개죠.(F)

2023-10-19

재가 방문형 요양보호사의 고용불안정

나. 최저임금제에 맞춰 산정되는 요양보호사 수가

방문형 장기요양서비스의 낮은 수가에는 인건비와 관리운영비를 포함한다. 이와 같은 방문형 요양보호사 수가 산정의 문제는 결과적으로 요양보호사 처우를 열악하게 하는 원인으로 지목되었다. 결국 요양보호사 일이 여성의 일, 비전문적인 일로 출발한 노동가치는 저임금의 노동일 수밖에 없었다.

그 최저시급으로 임금 구조를 짚는 게 일단 근본적인 원인이죠. (중략) 그냥 단지 누구나 할 수 있는 일, 아무나 할 수 있는 일, 이런 식으로 되어 있는 이 사회적 평가 속에서 요양보호사의 직무 가치가 실상 최저시급을 받고 있는 모든 청년 노동자들보다 어떤 식으로 높게 측정을 할 수 있는지 저는 되묻고 싶어요.(B)

2023-10-19

재가 방문형 요양보호사의 고용불안정

다. 끌려가기식의 근로기준법 준수

방문형 요양보호사 노동시장은 돌봄의 사회화로 돌봄노동의 사회적 가치 상승에도 불구하고 노인장기요양보험제도는 뒤따라가지 못하고 있었다. 근로기준법 준수해야 한다고 압박해오자 뒤따르는 모습이었다.

우리 사회에서는 굉장히 중요하다고는 하지만 과연 그 중요한 부분에 대해서 가치가 매겨지고 있는가? (중략) 그 가치가 일반적인 근로기준법에서나 그런 법적인 부분을 또 따라가지 못하는 그런 이 절름발이식으로 끌려가다 보니까 결국에는 이제 그런 문제점이 계속 이제 도래가 되는 거고.(A)

2023-10-19

재가 방문형 요양보호사의 고용불안정

2. 고용제도

가. 실업급여와 퇴직금의 편법

일부 공급기관은 계약 종료의 사유를 개인사정으로 처리하고 실업급여를 받거나 퇴직금을 받거나 양자 간의 선택을 하라고 강요하였다. 또한 일부 공급기관은 요양보호사의 퇴직금을 주지 않기 위해 일 년이 되기 전 다른 기관으로 요양보호사를 옮기게 하는 꼼수를 쓰는 것으로 나타났다.

기관이 이거를 안 써요. 무조건 개인 사정이에요 보세요. 이용자가 '너 김치 맛이 안 좋아. 내일부터 오지 마.'라고 얘기를 했어요. 개인 사정이예요. '네가 김치 맛을 못 내서~' 개인 사정이에요. 이용자가 이제 '나는 병원에 갈 건데, 병원에 갈 건데 두 달일지 세 달일지 몰라. 언제 올지 몰라.'라고 가요. 개인 사정이에요.(B)

2023-10-19

재가 방문형 요양보호사의 고용불안정

2. 고용제도: 사회보장제도

나. 실업급여의 함정

점검하고 있는 요양보호사들은 **소속기관들을 모두 그만 뒤야 실업급여를 받을 수** 있거나, 기관 입장에서 는 요양보호사가 실업급여를 받으면 [일자리 안정자금]을 받지 못하는 등 실업급여를 받기 위해서는 다른 불 이익 여부를 확인해야 했다.

실업급여를 주면요, 저희들도 주고 싶죠. 그런 사연들이 안타까우니까 실업급여를 주면 나중에 일자리안정자금을 못 받아요.(E)

저희는 이제 굉장히 손해예요. 일이 안 이어지기 때문에 이렇게 하는 건데, 실업급여도 한 군데에서만 일하면 한 군데 그만뒀어도 어떻게 받을 수가 없어요. 두 군데 다 그만뒀야 돼요. 다 그만두게, 자연스럽게 그만두게 돼야 실업급여를 받을 수가 있지. 저는 실업급여를 여태까지 한 번도 못 받았어요.(F)

어쨌든 2년 이상 계약하면 무기 계약직으로 당연 전환되기 때문에 계약 해지를 할 수가 없어요. 그럼 저희가 문제가 생기는 거예요. 해고가 되는 거죠. 그거는 권고사직이나 해고가 되는 거죠.(D)

2023-10-19

재가 방문형 요양보호사의 고용불안정

2. 고용제도: 사회보장제도

다. 지나치게 높은 산재보험의 문턱

요양보호사들은 업무로 인해 근골격계 질환을 앓는 경우가 많다. 요양보호사의 근골격계 질환은 돌봄대상자 목록과 수발로 인해 발생하는 신체적 손상이지만 요양서비스 일과 별개로 이전에 ‘가사일’, ‘고령’ 등과 같은 다른 요인들로 인해 나타날 수 있다는 이유로 대부분의 요양보호사는 산재보험 판정의 문턱을 넘지 못하고 산재보험의 혜택을 포기하였다.

근데 요양보호사님들도 근골격계 질환 요즘에 매년마다 교육 하라고 하고 하는데 요양보호사들의 근골격계 질환 산재 인정이 잘 안 돼요. 지난번에도 연세가 좀 있으시고 경력이 그래도 꽤 되셨죠. 한 8년 되셨는데. (중략) 이분은 요양보호사로 오래 일을 했지만 가정주부로다가 30년 넘게 했으니 이게 오랜 가사일 때문에 그런 건지 고령으로 인한 그런 건지 요양보호 업무로 그런 건지 판정하기 어렵다고. 그래서 판정을 못 받으셨어요. 그게 잘 안 되더라고요.(F)

2023-10-19

요양보호사 일이 제도적 변용이 발생하는 이유

▶ 시설 요양보호사

1. 시설요양보호사의 재취업은 사회적 보호를 받지 못하는 불안정노동의 복합적 위기상황에서 받은 실업급여로 노동과정에서 축난 몸을 스스로 재활시키고 일터로 복귀하는 과정(return to work)임. 돌봄(장기요양법, 고시, 노인복지법) 정책이 근로기준법과 부정합하여 요양보호사 고강도의 노동이 산재위험을 높이고 근속의지를 가지기 어렵게 함. 요양보호사는 사회보험에서 배제되지 않았지만, 몸이 아파도 휴직제를 쓸 수 없어 퇴직을 종용당하는 등 사회보장제도가 실질적인 재분배 역할을 하지 못함.
2. 정부가 추진한 시장화정책이 이윤을 추구하는 자본과 결합되면서 노동자를 보호하기 위해 만든 고용보험제도, 퇴직금제도, 적극적 노동시장정책이 오히려 이직을 유도하는 정책이 되기도 함.

2023-10-19

요양보호사 일이 제도적 변용이 발생하는 이유

▶ 재가 방문형 요양보호사

1. 요양직이라는 직업적 불안정노동과 결합되면서 고용지위의 불안정과 소득 불안정이라는 복합적 특성을 보임.
재가 요양보호사의 15~20%가 복수기관에 겸직하고 있음. 이들은 요양보호사들은 소속된 기관들을 모두 관둬야 실업급여를 받을 수 있음. 기관 입장에서는 요양보호사가 실업급여를 받으면 일자리 안정자금을 받지 못하는 등 실업급여를 받기 위해서는 다른 불이익 여부를 확인해야하는 구조임.
2. 잦은 휴폐업으로 인해 요양보호사의 퇴직금, 근속장려금, 연차수당을 보장받지 못함. 기관의 매각이나 인수합병, 영업양도에 대한 법령은 없고 대법원 판례만 존재

2023-10-19

요양보호사 고용안전망의 현재 기능과 의의

▶ 재가 방문 요양보호사

1. 실업급여의 현재 기능: 이용자의 상황변화에 따라 일자리가 없어져 쉬면서 재취업을 알아봄

- 재가 방문요양보호사 평균 근로시간은 80.6시간이며 월임금은 96만2천원(장기요양실태조사, 2022)

- 시설 요양보호사: 약 200만원내외(장기요양실태조사, 2022) 최저임금 근로자의 세후 월 근로소득 179만9800원, 실업급여 184만7040원 (2022)

2. 구직급여 지급조건: 고용보험 적용 사업장에서

1) 실직 전 18개월 중 180일 이상 근무하고

2) 비자발적인 이직

3) 적극적인 재취업활동

✓ 실업급여의 사유(이직 사유): **계약만료**, 권고사직, 폐업이 대표적인 사례임

방문 요양보호사 재가 방문요양 실태조사 결과, 계약만료 사유가 가장 많은 것으로 나타났으며, 계약만료 사유는 실업급여 지급 조건에 포함됨에 따라 실업급여 지급이 가능함

2023-10-19

요양보호사 고용안전망의 현재 기능과 의의

▶ 실업급여의 사유(이직 사유): **계약만료**, 권고사직, 폐업이 대표적인 사례임

1) **계약만료**: 방문요양 업무의 특성상 1년 단위의 근로계약을 했다 하더라도 특이조항이 계약서에 있음(어르신 의 병원입원, 사망, 수급자의 신변관련 사유 등)

- 일반적으로 3시간 시간제 근로의 본인의 임금수준보다 실업급여를 받을 시 실업급여가 근로소득을 역전하는 일이 발생함

- 계약서에 다음 계약만료 사유가 명시되어 있음:

1. 사용자는 사업의 특성상 다음 각호의 사유가 발생한 때의 다음날에 계약기관과 관계없이 근로계약이 종료되는 것으로 간주한다.

(1) 대상자의 병원입원으로 근로자가 서비스 제공이 어렵도 대체이용자도 없는 상태로 서비스가 중단된 경우

(2) 대상자가 사망하거나 이주, 이용자의 서비스 거부 등으로 인해 수급자가 부재한 경우

2023-10-19

요양보호사 고용안전망의 현재 기능과 의의

- ▶ 실업급여의 사유(이직 사유): 계약만료, **권고사직**, **폐업** 이 대표적인 사례임

2) 권고사직과 폐업

- 권고사직: 질적 연구 결과에서 알 수 있듯이 기관과 근로자 간의 제도 부정함으로 실업급여와 퇴직금 제도가 활용됨: 경영자와 퇴직자의 담합이 발생함. (시설에서는 인력감축을 해야 하는 상황이 오면 실업급여를 미끼로 퇴직유도, 경영자입장에서는 어르신이 돌아가시거나 타 시설로 옮겨 가시면 요양보호사의 인력이 남게 되면 경영손실 발생, 인건비절감을 위한 인력감축을 위해 퇴사를 종용)
- 폐업: 매각시 부분 고용승계 혹은 업종변경시 고용승계가 발생하지 않는 경우, 요양보호사의 퇴직금,근속장려금, 연차수당 등의 불이익 발생
- ✓ 이에 대한 법적 보호망이 존재하지 않음(대법원 판례만 존재)

2023-10-19

돌봄노동자에게 적합한 고용안전망은 무엇인가

- ▶ 현 정부의 실업급여 하한액 조정안은 실업 급여 재원만 국소적으로 조망한 정책일 수 있음. 총량의 관점에서 비용을 따져봐야 함. 실업과 재취업을 반복하는 경우, 노동공백으로 인해 연금가입기간을 채우지 못할 가능성이 높음. 이럴 경우 기초연금 대상자가 됨. 연금은 기여자 원칙에 의해 운용되기 때문에 무기여원칙의 기초연금보다 비용감축이 됨.
- ▶ 또한 노동시장정책은 한 개인의 노후소득보장정책과 직결됨. 노동공백은 연금의 가입기간에 영향을 미쳐 노후빈곤에 처할 가능성이 있음(고령에 분절적 일자리는 연금 기여금이 낮기 때문에 급여수준도 낮을 가능성, 근로시간 60시간 미만자는 고용보험 가입에서도 배제됨. 장기요양직군 중 요양보호사의 고용보험 가입률이 가장 낮았음)
- ▶ 돌봄노동자에게는 실업급여나 고용안정지원제도보다는 노동단절없이 일하면서 직무교육을 통해 현장에서 경력개발이 될 수 있도록 유인하는 것 (예. 근속장려금 정책, 건강보험공단의 직무교육에 대한 유인책)이 더 효과적일 것임. 근속을 통해 숙련이 되면 관계자인 돌봄서비스의 질도 높아짐.

2023-10-19

지방정부(서울시)가 해야 할 역할은 무엇인가?

- ▶ 서울시 사회복지시설 인건비 가이드라인은 지방정부 중에 유일하게 단일임금체계임
(보건복지부의 기준은 생활시설과 이용시설의 급여유형과 직종별 차등임금테이블을 제시함). 전직종이 최저임금 기준이 아닌 '서울시 생활임금조례'에 따른 생활임금수준을 유지함(송인주 외, 2019).
- 다만, 현재 장기요양기관 종사자만 동일노동 동일임금에서 배제됨(예, 일부 지역에서 장기요양기관 요양보호사의 임금체계를 호봉제로 개선하고 있음)
- ▶ 시도별 비교에서 서울시의 경우, 시설 요양보호사의 처우는 타시도에 비해 열악하고 재가 요양보호사의 임금은 평균 수준임(허목화 외, 2018; 권현정 외, 2020). 이러한 현상은 서울시가 노동수요 대비 공급이 원활하기 때문에 오히려 이직은 활성화되고 근속의 어려움 및 사회보장제도(실업급여, 산재, 유급병가 등) 보호가 낮을 가능성이 있음.
- ▶ 이런 측면에서 소극적 대처이긴 하지만, 서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터의 노동권(노무상담)과 건강권(심리지원 등) 지원사업은 좋은 사례라고 여겨짐.

2023-10-19

참고문헌

- 권현정(2014). 서비스 질의 측면에서 고찰한 노인장기요양서비스 공급구조에 대한 시장화 분석. *사회복지정책*, 41(1), 289-313.
- 권현정, 전현수, & 고재원. (2018). 요양보호사의 불안정 노동과 이직을 둘러싼 제도적 관계. *사회복지정책*, 45(3), 179-212.
- Kwon, H. J., Oh, H., & Kong, J. W. (2022). The Institutional Factors Affecting the Growth of Korean Migrant Care Market and Sustainability in Long-Term Care Quality. *Sustainability*, 14(6), 3366.
- 황남희, 고은아, 이윤경, 최선영, 권현정, & 임정미. (2021). 노인장기요양보험방문형 요양보호사 고용안정화방안 연구.
- 권현정·이미진·고지영·오혜은·김건기·변지범. 2020. 『서울시 장기요양요원 유형별 인건비 체계조사 연구』. 미간행 연구보고서. 서울시복지재단·한림대산학협력단.
- 석재은, 김용하, 노혜진, 최옥금, 권현정. 2022. 사회보장성별영향평가. 여성가족부

2023-10-19

Appendix

시설 및 재가 요양보호사의 일반적 특성

Socio-demographics		Home-visit care (n=905)	Nursing home (n=1,006)
Gender	female	879(97.13)	953(94.73)
	male	26(2.87)	53(5.27)
Age	below 39 years old	2(0.22)	17(1.69)
	40-49 age	58(6.41)	60(5.96)
	50-59 age	331(36.57)	453(45.03)
	60-69 age	407(44.97)	446(44.33)
	above 70 age	107(11.82)	30(2.98)
Education	middle school	338(37.35)	300(29.82)
	high school	429(47.40)	561(55.77)
	vocational school	72(7.96)	91(9.05)
	undergraduate	66(7.29)	54(5.37)
Number of certification : Mean (min. 1-max. 3)		1.04(0.24)	1.09(0.31)
Ownership	public/non-profit	100(11.05)	326(32.41)
	profit	805(88.95)	680(67.59)
Size of the facility	under 9 people	-	154(15.31)
	10-29 people	-	246(24.45)
	30-49 people	-	217(21.57)
	over 50 people	-	389(38.67)
Area	Metropolitan	393(43.43)	275(27.34)
	urban	319(35.25)	350(34.79)
	rural	193(21.33)	381(37.87)

시설 및 재가 요양보호사의 근로환경 비교

Independent Variables	% or Mean	Home-visit care (n=905)	Nursing home (n=1,006)
Legal allowances Mean 1.81 (min. 0-max. 4)	3 or less allowances=0	456(50.39)	666(66.2)
	above 4 allowances=1	449(49.61)	340(33.8)
Other allowances	no=0	864(95.47)	826(82.11)
	yes=1	41(4.53)	180(17.89)
Long-serving workers' allowance	no=0	781(86.30)	657(65.31)
	yes=1	124(13.70)	349(34.69)
Social Insurance Mean 1.70 (min. 0-max. 3)	2 or less insurance=0	651(71.93)	470(46.72)
	above 3 insurance=1	254(28.07)	536(53.28)
Shift System	3 shifts	-	216(30.00)
	one workday & two days of	-	187(25.97)
	2 shifts	-	317(44.03)
Type of Employment	regular	176(19.45)	697(69.28)
	full time	73(8.07)	272(27.04)
	part time	656(72.49)	37(3.68)

- The proportion of home visit care workers receiving the four types of legal allowances is 49.6% meanwhile, the rate of nursing home care workers is 33.8% which showed the regulation of wage policy from government. That is because the legal allowances was implemented only to home visit care.

- The case of Long-serving workers' allowance, proportion of nursing home care workers(34.7%) is higher than home visit care workers(13.7%) Also the proportion of full-time employees in nursing homes is higher.

시설 및 재가 요양보호사의 임금정책 비교

	Hourly wage			Retention Period			Multiple employment		
	Coef.	S.E	t	Coef.	S.E	t	Coef.	S.E	z
Legal allowances	288.16+	158.25	1.82	0.19	0.18	1.08	-0.22	0.19	-1.15
Other allowances	-218.43	376.27	-0.58	-0.23	0.42	-0.55	-0.07	0.47	-0.16
Long-serving workers' allowance	-247.05	243.02	-1.02	3.67***	0.26	14.08	-0.09	0.28	-0.32
Social Insurance	-1273.9***	237.48	-5.36	-0.08	0.27	-0.29	0.24	0.30	0.80
Type of Employment	full time	(omitted)		-0.25	0.23	-1.11	-0.61*	0.28	-2.19
(Ref. regular)	part time			0.37	0.33	1.12	-0.01	0.34	-0.03
Gender (Ref. female)	1389.30**	490.34	2.83	0.22	0.55	0.39(omitted)			
Age	40-49 age	24.78	2014.80	0.01	1.47	1.89	0.23	0.60	0.39
	50-59 age	181.97	1991.50	0.09	1.02	1.87	0.54	0.46	1.00
	(Ref. below 39 years old)	60-69 age	-804.75	2002.66	-0.4	1.03	1.88	0.86*	0.40
	above 70 age	-226.49	2015.30	-0.11	1.55	1.90	0.82(omitted)		
Education (Ref. middle school)	high school	9.83	180.24	0.05	-0.07	0.20	-0.36	0.07	0.21
	vocational school	711.19*	353.89	2.01	-0.61	0.38	-1.61	0.21	0.42
	undergraduate	715.36*	347.81	2.06	-0.66+	0.39	-1.68	-1.05+	0.63
Number of certificate	91.22	375.38	0.24	0.17	0.41	0.40	-0.51	0.59	-0.86
Ownership (Ref. public/non-profit)	419.93	259.84	1.62	-0.70*	0.28	-2.49	0.53	0.34	1.55
Area (Ref. Metropolitan)	urban	52.95	175.35	0.3	-0.37+	0.20	-1.83	0.15	0.21
	rural	8.28	222.94	0.04	-0.30	0.24	-1.26	0.22	0.26
constant	10911.82**	2066.61	5.28	2.00	2.00	1.00	-2.17**	0.78	-2.78
	Number of obs = 656			Number of obs = 905			Number of obs = 877		
	F(17, 835) = 5.39			F(19, 1401) = 13.75			LR chi2(19) = 24.71		
	Prob > F = 0.0000			Prob > F = 0.0000			Prob > chi2 = 0.0751		
	R-squared = 0.1189			R-squared = 0.2184			Pseudo R2 = 0.0321		
	Adj R-squared = 0.0968			Adj R-squared = 0.2025					
	Root MSE = 1978.6			Root MSE = 2.6042					

+p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

시설 및 재가 요양보호사의 임금정책 비교

		Wage Satisfaction			Retention Period		
		Coef.	SE	t	Coef.	SE	t
Legal allowances		0.06	0.08	0.75	-0.19	0.18	-1.02
Other allowances		0.21*	0.10	2.19	0.27	0.23	1.17
Long serving workers' allowance		0.02	0.08	0.27	4.54***	0.19	24.48
Shift System (Ref. 3shifts)	one day & two days off	0.00	0.10	-0.04	-0.06	0.24	-0.26
	2 shifts	-0.02	0.09	-0.18	0.29	0.21	1.41
Social insurance		0.05	0.20	0.23	0.21	0.47	0.45
Type of Employment (Ref. regular)	full time	-0.21**	0.08	-2.61	0.12	0.19	0.6
	part time	-0.38*	0.21	-1.84	0.80	0.80	0.99
Gender		-0.17	0.21	-0.8	-0.02	0.51	-0.03
Age (Ref. below 39 years old)	40-49 age	-1.20**	0.42	-2.88	-0.20	0.99	-0.21
	50-59 age	-1.29**	0.39	-3.3	0.44	0.93	0.48
	60-69 age	-0.90*	0.44	-2.06	0.53	1.03	0.52
	above 70 age	-0.67	0.50	-1.35	0.77	1.17	0.66
Education (Ref. middle school)	high school	-0.01	0.09	-0.1	-0.65**	0.20	-3.23
	vocational school	-0.08	0.16	-0.52	-0.80*	0.38	-2.08
	undergraduate	0.04	0.20	0.22	-0.57	0.48	-1.18
Number of vacancies		-0.15	0.15	-0.96	0.83	0.86	1.48
Ownership (Ref. public/nonprofit)		-0.04	0.08	-0.49	-0.48*	0.20	-2.4
Size of the facility (Ref. under 9)	10-29 people	-0.03	0.12	-0.28	0.29	0.29	0.99
	30-49 people	-0.20	0.13	-1.57	0.20	0.30	0.68
	over 50 people	-0.08	0.12	-0.66	0.11	0.29	0.39
Area (Ref. Metropolitan)	urban	-0.14	0.09	-1.51	0.14	0.22	0.66
	rural	-0.02	0.09	-0.2	0.11	0.22	0.53
constant		4.61***	0.50	9.17	1.15	1.19	0.97
				Number of obs = 720 F(23, 696) = 2.20	Number of obs = 720 F(23, 696) = 33.06		
				Prob > F = 0.0011 R-squared = 0.0677	Prob > F = 0.0000 R-squared = 0.5221		
				Adj R-squared = 0.0369 Root MSE = .95325	Adj R-squared = 0.5063 Root MSE = 2.2531		

Major Findings

Multivariate results show the following major findings.

First, in the case of nursing homes, other allowances (family allowances) and financial incentives have a significant association with the job quality. However, those with better conditions (younger and higher education workforce) are more likely to leave LTC settings.

Second, legal allowances (weekly holidays, etc.), ownership (more public/non-profit) were found to be meaningful in terms of job quality.

This shows the need for supply regulation through ownership in LTC sectors.

Thank you for your attention!

Hyun-Jung Kwon

Email: hjkwon@ysu.ac.kr



〈토 론 문 1〉

요양보호사 고용안전망을 돌아보며

정 찬 미

(서울요양보호사협회 협회장)

요양보호사 고용안전망을 돌아보며

정찬미(서울요양보호사협회 협회장)

0. 들어가며

노인노인장기요양보험법이 제정된 지 15년이 되었다. 노인노인장기요양보험법은 지금까지 31회 개정이 됐지만 노동자 처우에 관한 법 개정은 2016년 5월 29일(2017년 5월 30일 시행) 한 번뿐이었다.

<2016년 5월 29일 노인노인장기요양보험법 >

(신설) 조항	신설 내용
제4조(국가 및 지방자치단체의 책무 등)	⑤ 국가 및 지방자치단체는 장기요양요원의 처우를 개선하고 복지를 증진하며 지위를 향상시키기 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.
제6조(장기요양기본계획)	3. 장기요양요원의 처우에 관한 사항
제6조의2(실태조사)	제6조의2(실태조사) ① 보건복지부장관은 장기요양사업의 실태를 파악하기 위하여 3년마다 다음 각 호의 사항에 관한 조사를 정기적으로 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다. 1. 장기요양인정에 관한 사항 2. 제52조에 따른 장기요양등급판정위원회(이하 “등급판정위원회”라 한다)의 판정에 따라 장기요양급여를 받을 사람(이하 “수급자”라 한다)의 규모, 그 급여의 수준 및 만족도에 관한 사항 3. 장기요양기관에 관한 사항 4. 장기요양요원의 근로조건, 처우 및 규모에 관한 사항 5. 그 밖에 장기요양사업에 관한 사항으로서 보건복지부령으로 정하는 사항 ② 제1항에 따른 실태조사의 방법과 내용 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다
제47조의2(장기요양요원지원센터의 설치)	① 지방자치단체는 장기요양요원의 권리를 보호하기 위하여 장기요양요원지원센터를 설치·운영할 수 있다.

등)	<p>② 장기요양요원지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 장기요양요원의 권리 침해에 관한 상담 및 지원 2. 장기요양요원의 역량강화를 위한 교육지원 3. 장기요양요원에 대한 건강검진 등 건강관리를 위한 사업 4. 그 밖에 장기요양요원의 업무 등에 필요하여 대통령령으로 정하는 사항 <p>③ 장기요양요원지원센터의 설치·운영 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.</p>
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

지금도 여전히 요양보호사들은 일자리가 불안정하고 최저임금을 받으며 불안한 노동환경에서 고된 노동을 하고 있다. 아직도 돌봄은 여성이 하는 허드렛일에 불과하다는 사회적 인식 때문에 돌봄노동을 하는 노동자가 저평가받고 있고 정부는 방치하고 있는 가운데 요양보호사들은 이용자의 사정에 따라 실업과 취업을 오가는 반복된 일상에서 빈곤에 허덕이고 있다.

노인장기요양제도는 공적 보험이 근간이지만 운영에 있어 국가가 책임을 회피하고 민간 시장에 맡겨진 상황이다. 장기요양기관 난립으로 인한 과당 경쟁은 영세한 기관들의 개업과 폐업이 반복되면서 피해는 이용자와 돌봄 노동자의 몫이 되었다.

현재 전국에 58만 명 서울지역에 10만 명 정도의 요양보호사가 일하고 있다. 전국에 자격증을 취득한 사람이 250만 명이 넘는데도 현장에서는 고작 60만 명이 일하고 있는 것이다.

우리나라도 25년이면 초고령사회로 접어든다. 지금처럼 돌봄노동에 대한 저평가와 처우와 권익향상이 좋아지지 않고는 장기 요양 서비스 질도 좋아질 수 없으며 인력난도 해결하지 못하고 사회보험이 붕괴할 위험에 처하게 될 것이다.

1. 불안정한 일자리

이용자의 갑작스러운 사망, 병원 입원, 요양원 입소 등이 대표적인 비자발적 실직이다. 요양보호사가 시모상을 치르고 왔더니, 성희롱 피해를 기관에 말하고 대책을 요구하다가, 이용자 가족의 일까지 해주지 않는다고 내일부터 출근하지 말라는 이용자와 보호자 요구 등으로 실직하기도 한다. 이용자나 보호자

는 언제든지 요양보호사를 마음대로 교체할 수가 있다고 생각하고 있으며 그것이 권한이라도 되듯이 요양보호사를 압박하기도 한다. 하루빨리 안정된 일자리에서 좋은돌봄을 할 수 있도록 하는 대책(법 개정)이 필요하다

2. 성희롱, 폭언, 폭행

장기요양보험 초기부터 문제로 대두되었던 성희롱이나 폭행 문제도 아직도 일상적이고 지속해 일어나고 있다. 기저귀 교체하다, 싸움을 말리다 맞기도 하고 성추행, 성희롱 발언을 일상적으로 하는 이용자와 이용자 보호자를 기관에 보고한 후 실직을 경험하기도 한다. 성희롱 가해를 한 이용자나 이용자 보호자가 요양보호사 교체를 요구하거나 센터를 옮긴다는 말을 아무렇지도 않게 한다. 영세한 기관들은 이용자를 붙잡기 위해 요양보호사를 교체해주고 있어서 애꿎은 요양보호사만 피해를 보고 또 다른 성희롱 피해자가 발생하는 원인이 되기도 한다.

성희롱이나 폭행 발생 시 초대 대응부터 해결까지 장기요양기관의 책무를 강화하고, 장기요양기관이 책무를 다하지 않을 시 권리구제를 지원하는 센터 등 요양보호사가 안전하게 일할 권리를 보호받을 수 있는 법 개정이 꼭 필요하다.

3. 인력

요양보호사가 부족하다 보니 한사람이 휴가를 가면 나머지 인원이 그 사람의 일까지 떠맡아야 한다. 대체인력을 구하려고 해도 경력이 있고 경험이 있는 요양보호사를 구하기는 어렵다. 현장에서 부족한 인원으로 일하다 건강이 악화하여 현장을 떠나고 있는 요양보호사들이 늘어나고 있다. 요양보호사 구하기가 하늘의 별 따기란 소리는 수없이 많이 듣는다.

하지만 정작 일자리를 구하는 요양보호사들은 말한다. 집 가까운 기관을 찾아 구직해보려 해도 일자리가 없어 원거리 기관을 찾아 일자리를 구하지만, 최저임금에서 교통비나 식비를 빼고 나면 실질적인 급여가 너무 적다는 말을 자주 듣는다,

자치구에서 자치구 기관과 연계하여 일자리가 알선된다면 기관도 구인이 쉬울 것이고 요양보호사도 구직이 쉬울 것이다.

4. 실업급여

재가 방문 요양보호사들은 이용자 사정(이용자 사망, 병원 입원, 요양원 입소 등)이나 이용자의 마음에 들지 않아(업무 외 부당 요구·성희롱·폭행 등 항의 시)실 경우가 허다하다. 하지만 실업급여를 받는 사람은 거의 없다. 기관에서 계약기간 만료 등(일부)을 제외하고는 없다.

특히 재가 방문 요양보호사는 일자리의 안정성이 전혀 보장되고 있지 않다. C 요양보호사는 시모상을 사무실에 보고하고 장례를 치르고 와서 출근하려 하는데 이용자 보호자한테서 전화가 와서 “어머님이 이번에 오신 요양보호사가 마음에 든다고 하시니 ‘아줌마’는 오늘부터 출근을 안 해도 된다.”라고 했다 사무실에 전화해보니 이용자가 원하는 것이라 어쩔 도리가 없다고 답변할 뿐 다른 이용자 매칭도 안 시켜줘서 할 수 없이 3개월을 기다리다 장기근속 수당도 받지 못하고 다른 기관으로 옮겨 일하고 있다. 이용자 사정으로 인한 실직과 성희롱이나 폭행 피해로 일자리가 중단된 요양보호사들에게 생활을 유지할 수 있도록 지원체계가 마련되어야 한다. 기관에 지원하는 일자리안정자금도 요양보호사가 실업급여를 받을 수 없게 하는 요인이 되므로 다시 대책이 마련되어야 하는 이유이기도 하다.

요양보호사가 법에 정해진 권리를 보장받으며 일해야 안정된 일자리라고 말할 수 있고 요양보호사들도 직업에 대한 자긍심을 가지고 일할 수 있으며 서비스 질 향상에도 향상될 수 있으리라 생각한다.

5. 건강권 보장

코로나시기 요양보호사는 필수노동자로서 역할을 다했다. 감염병에 취약한 이용자를 돌보는 요양보호사들은 코로나시기에도 이용자와 근접하여 업무를 수행했으며 자신의 건강을 지켜야만 돌보는 이용자도 감염병으로부터 지킬 수 있다고 생각하며 현장을 지켰다.

코로나시기에 요양보호사들은 이동 경로를 수시로 기관에 보고하고 인증사진을 찍어 기관에 보내면서 이용자들을 돌봐왔다. 이용자나 이용자와 함께 거주하는 보호자가 코로나에 걸리면 일을 하지 못하고 급여가 삭감되는 이중고를 겪으면서도 묵묵히 현장을 지켰다. 서울시에서 무료 독감 예방 접종을 지원하고 있어 참으로 다행이다. 폐렴 등 감염병에 대한 무료 예방 접종의 확대가 필요하다.

6. 산업재해로 인정받기는 너무나 어렵다.

오랫동안 돌봄을 해온 요양보호사 선생님들은 대부분 근골격계질환에 시달리고 있지만 산재로 인정받지 못하고 있다. 요양보호사의 나이가 많아 퇴행성 관절이 왔다고 미리 확정하는 것이다. 이용자 이동이나 목욕시킬 때마다 허리에 무리가 가고 어깨관절에 무리가 가기도 한다. 심한 경우 연필을 쥐지도 못할 정도다.

A 요양보호사는 겨울에 이용자 약을 타러 가다가 빙판에 미끄러져 허리를 다치고 팔 골절을 당했다. 그런데 팔 골절에 부분만 산재로 인정되고 허리 부상(통증이 너무 심해 움직일 수 없음)은 산재 인정이 안 되었다. 결국 요양보호사가 자비로 치료받았다.

7. 요양보호사 처우개선을 위한 서울시 정책 제안

- 1) 대체인력 지원 사업 확대 => 시설, 주간 보호, 재가 방문 특성에 맞게 투입하여 요양보호사 설 권리보장
- 2) 감염병 예방 => 독감, 폐렴 등 감염병 무료 예방 접종
- 3) 비자발적 실직, 성희롱·폭행 피해로 인한 휴직 => 휴직 기간을 정해 생활 유지지원금 지급
- 4) 성희롱·폭행·산재 등을 상담할 수 있는 전용 창구 마련하여 초기부터 사후까지 지원체계 마련
- 5) 재가 방문 노동자, 자치구 기관과 연계 일자리 알선하기
- 6) 돌봄 노동 존중을 위한 민·관협의체 구성 및 현장 의견 소통 창구 마련

8. 마치며

정부에서 자부심을 가지는 60세 이상 여성 취업자는 대부분 돌봄 노동자다. 그들은 고용되고도 안정된 일자리도 보장받지 못하고 있으며 불안한 노동환경 저임금 낮은 사회적 인식으로부터 저평가된 노동자로 취직과 실직을 반복하면서 일하고 있다. 고용 서비스망을 더 세부적인 계획을 세워 공공이 책임지는 계획이 필요하고 취업 이후의 안정된 일자리 보장을 신경 써야 할 때이다.

어느 직업이든지 숙련 정도에 따라 경력이 인정된다. 하지만 돌봄 노동자들은 10년 된 사람이나 초보자나 급여가 같고 경력인정도 받지 못한다. 기저질환을 가지고 있는 이용자를 보살피려면 여러 가지 교육도 필요하고 기술도 필요하다. 내년부터 시행한다는 요양보호사 보수교육을 살펴보면 취지는 요양보호사

역량 강화를 통해 서비스 질을 향상한다고 나와 있다. 하지만 온라인과 오프라인이 포함된 교육을 한다고 하고 민간 교육기관을 통해 교육하겠다는 계획을 세우고 있다. 직접 대면 교육을 하고 경력에 따른 차별화된 교육프로그램을 촘촘히 세워 기초부터 심화까지 교육해야 할 것이다. 사회보험으로 운영되는 노인 돌봄을 민간에게 떠맡기지 말고 공공에서 책임지는 자세가 필요한 시기이다.

〈토 론 문 2〉

토론문

남 우 근

(한국비정규노동센터 정책위원)

토론문

남우근(한국비정규노동센터 정책위원)

■ 문제의 핵심대상을 설정할 필요

- 토론회 주제는 「돌봄노동자의 고용안전망 실태와 개선방안」임. 이러한 주제 선정은 “돌봄노동자의 고용은 왜 불안정한가?”라는 질문에서 출발한다고 생각함. 질문에 부합되는 대상으로 좁혀서 논의하는 것이 실효성 있는 사회적 대책을 도출할 수 있는 접근이라고 봄.
- 고용안전망 논의 대상의 ‘포괄성’ 보다는 ‘집중성’이 더 필요하다고 봄.

■ ‘집중성’에 기반한 돌봄노동자 현황

- 돌봄노동자 규모는 돌봄서비스의 범위를 어떻게 보는가에 따라 달라짐.
- 코로나19 상황이 심각했던 2020년 12월에 정부는 ‘필수노동자 보호지원대책’을 발표하면서 필수노동자 중 돌봄서비스 분야 종사자 규모를 108.7명이라고 발표함.¹⁾
- 요양보호사와 관련된 최근 통계인 「2022년 노인장기요양보험통계연보」(2023. 7.)에 따르면 요양보호사는 56만 명임.
- 비공식부문인 간병인, 가사서비스 노동자까지 포함하면 140만 명 내외로 추정됨.
- 이러한 규모는 통계청 경제활동인구조사(2022년 8월)에서의 임금노동자 2,172만 명 대비 6.4% 가량에 해당함.

<돌봄노동자 규모와 쟁점>

구분	인원	주요 근거 법률	주요 쟁점
요양보호사	56만명	노인장기요양보험법	- 시간제 호출형노동으로 고용불안 - 이용자의 부당요구, 성희롱 등 - 휴게시간 보장 문제
보육교사	24만명	영유아보육법	- 보육교사 대 아동 비율. 초과노동 문제 - CCTV를 활용한 노동감시 문제

1) 관계부처합동, ‘코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호·지원 대책’, 2020. 12.

장애인활동지원사	11만명	장애인활동법	- 시간제 호출형노동으로 고용불안 - 저임금, 휴게시간 보장 문제 - 성희롱 등 비인격대우
사회복지시설 종사자	8.3만명	사회복지사업법	- 기관별 사회복지사 간 임금차별 - 장시간 노동, 높은 이직률
노인생활지원사	2.9만명	노인복지법	- 저임금, 지자체별 불균일한 수당 - 1년 단위 고용불안 - 업무용 앱으로 위치추적 문제
아이돌보미	2.3만명	아이돌봄지원법	- 시간제 호출형노동으로 고용불안 - 미스매칭 문제
산모신생아서비스 종사자	1.8만명	모자보건법	- 시간제 호출형노동으로 고용불안 - 이용자의 부당요구
가사서비스노동자	20만(추정)	비공식부문	- 노동자성 부정, 사회보험 배제 - 가정 내 성희롱 등 비인격대우
간병인	12만(추정)	비공식부문	- 노동자성 부정, 사회보험 배제 - 장시간노동, 중간착취 문제
계	138.3만명		

* 남우근(2023)

■ 제도적 고용불안 요인

- 위의 돌봄노동자 중 보육교사, 사회복지시설 종사자, 노인생활지원사 등 3개 직종을 제외하면 나머지 돌봄노동은 가구방문을 통해 노동자와 이용자 간의 1 : 1 서비스를 제공하는 방식임. 이를테면 “시간제 호출형” 노동을 하고 있고, 돌봄서비스제도 자체가 그렇게 설계되어 있음. 기본적으로 고용불안정성은 여기서에 발생함. 이용자 사정(입원, 입소, 사망 또는 무리한 요구 등)에 따른 일자리 상실의 위험이 상존하는 서비스 제공방식임. 당연한 얘기지만, 고용불안정성은 서비스 질 저하와 직결됨.
- 2021년 서울시 요양보호사 실태조사 : 지난 1년 동안 이용자의 사정(교체요청, 입원, 사망 등)으로 갑자기 일을 그만둔 적이 있는지에 대해 58.5%가 있다고 답함. 실직 시 해고수당 수령은 4.1%에 불과함.(석재은 외, 2021)
- 보육교사, 사회복지시설 종사자는 제도적 고용불안정 요인은 없음.
- 노인생활지원사의 경우도 가구방문형 1 : 1 서비스지만 일상적인 고용불안은 없음. (단 1년 단위로 신규채용을 거쳐야 하는 고용불안정성은 있음.) 생활지원사 1인이 노인 15~16명을 담당하고 있고, 1일 5시간, 1주 5일 근무 등 소정근로시간이 정해

져 있기 때문임.

■ 제도적 고용불안 요인을 어떻게 개선할 것인가

- ‘시간제 호출형’ 노동이 고용불안 요인이라면 이를 개선하는 것이 고용안정의 핵심임. 서비스 성격상 시간제 노동이 불가피하다면 적어도 ‘호출형’은 벗어나야 함. ‘시간제 상용직’으로의 전환을 모색해야 함. 전일제가 아닌 단시간이더라도 소정근로시간을 정하고 상용직으로 채용(또는 1년 단위 채용)하는 방식으로 서비스 공급방식이 바뀌어야 함.
- 이를 위한 하나의 방안이 최소노동시간을 정하는 것임. 최소노동시간과 일거리(요양급여 시간 확보)의 일시적 미스매칭은 근로기준법 상 휴업수당, 교육훈련 등 적용.

<준비 중인 노인장기요양보험법 개정안>

제35조의6(장기요양요원의 근로조건 등) ① 장기요양기관은 근로기준법 등 노동관계법령을 준수하여야 한다. ② 장기요양기관은 장기요양요원의 근로시간을 1일 5시간 내지 8시간, 1주 25시간 내지 40시간으로 보장하여야 한다. 다만 장기요양요원이 이의를 제기하는 경우에는 달리 정리할 수 있다. ③ 보건복지부장관은 장기요양요원의 지위를 향상시키고 장기요양기관이 노동관계법령을 준수할 수 있도록 하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 장기요양요원의 적정 인건비에 관한 기준(이하 “적정 인건비 기준”이라 한다)을 마련하여야 한다. 1. 기본급(월 단위) 2. 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 3. 휴업수당, 주휴일수당, 공휴일수당, 연차수당 4. 퇴직적립금 5. 장기근속 장려금 6. 교통비, 복리후생비, 기타 보건복지부장관이 인정하는 비용

자료: 노인장기요양공동대책위원회(2023)

■ 필요한 고용안전망 개선

- 실직이 발생했을 때 사회보험을 통해 고용안전망이 역할을 해줘야 하는데, 발제문에서 지적하고 있듯이 제대로 작동되지 않고 있음. 고용안전망 개선의 핵심은 ‘부분실업’ 인정임. 이는 돌봄노동만이 아니라 규모가 점차 커지고 있는 플랫폼노동(배달, 대리 등)에 대해서도 마찬가지로 과제임.
- 초단시간 노동(사회보험 및 퇴직금 배제), 5인 미만 사업장(휴업수당 배제) 등 근로기준법 사각지대 해소는 돌봄노동뿐만 아니라 노동일반의 과제로 여전히 중요함.

■ 지방정부 역할

- 돌봄서비스 제도를 설계하고, 재정을 총괄하는 등 '구상'적 기능은 중앙정부가 하지만 제도운영, 집행 등 '실행' 기능은 대부분 지방정부가 담당하고 있음. 돌봄노동자 고용 문제와 관련해서는 돌봄기관에 대한 관리감독권 행사, 제도적 사각지대에 대한 보충적 기능 등을 수행할 수 있음.
- 첫째, 관리감독권과 관련해서는 돌봄기관들의 일탈적 행위(경영상 이유에 의한 해고를 자발적 퇴사 처리, 변칙적 근로계약서 활용 등)에 대한 관리감독을 해야 함. 직접적인 근로감독권이 없지만 위탁자 지위(활동지원사, 생활지원사, 아이돌봄 등)를 활용하거나 장기요양기관에 대한 노인장기요양보험법, 노인복지법 상의 관리감독권을 활용할 수 있음. 상담, 교육, 홍보, 신고센터 운영 등이 보조적 수단이 될 수 있음.

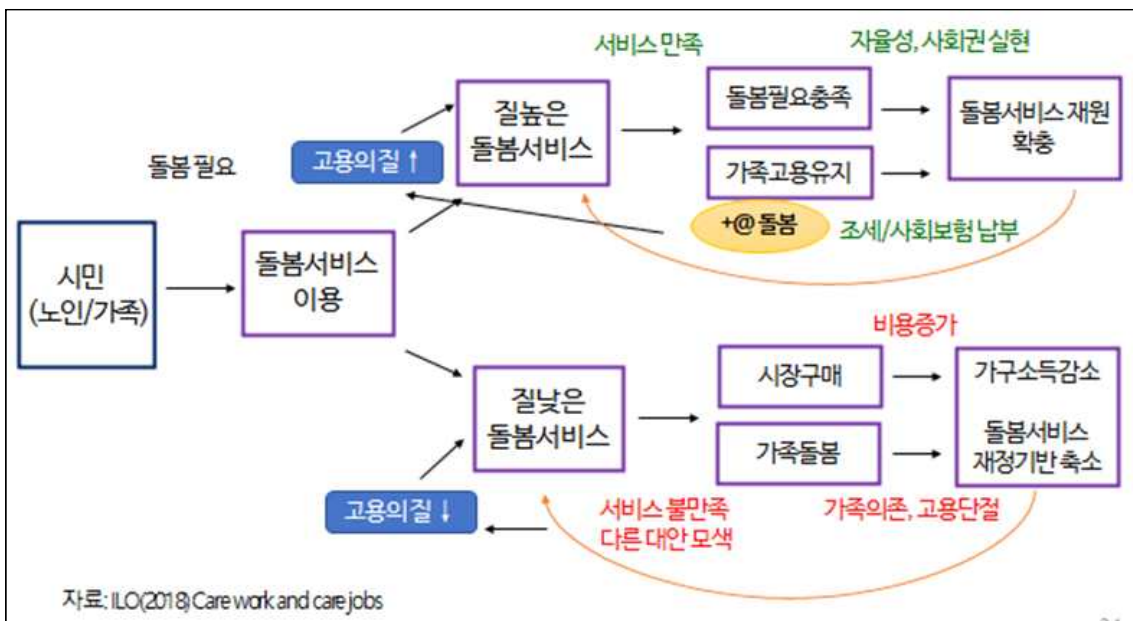
<지방자치단체의 법적 권한(노인장기요양보험법, 노인복지법)>

- | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">- 장기요양기관 확충, 설립지원 및 장기요양요원 처우 개선의 책무- 장기요양기본계획에 따른 세부시행계획의 수립- 장기요양기관의 지정- 장기요양기관의 지정 갱신 및 변경지정- 장기요양기관의 폐업 등 신고수리- 장기요양기관 재무 회계기준 위반시 시정명령- 장기요양기관 지정의 취소 등 행정처분- 장기요양요원지원센터의 설치 및 운영- 보고 및 검사- 요양보호사교육기관의 지정 및 취소- 노인복지시설 등에 대한 조사 및 감독- 장기요양기관의 설치에 소요되는 비용 보조 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- 둘째, 제도적 사각지대에 대한 지자체의 보충적 기능은 일시적 휴직 상태에 대한 지자체 차원의 지원과 교육훈련을 연계하는 프로그램의 운영임. 방문요양보호사의 경우 이용자 사정에 따라 갑작스러운 휴직을 경험했을 때 평균적인 휴직기간은 2개월이었음.(남우근, 2022) 일시적 휴직기간인 2~3개월에 대해 일정한 수당(이른다면 휴업수당에 해당하는 평균임금 70%)을 지급하면서 해당 돌봄서비스에 대한 교육훈련을 받도록 하는 것임. 고용안정망 효과와 함께 서비스 질 개선 효과를 기대할 수 있음.

■ 거시적 해결 방향

- 결국 돌봄서비스에 대한 사회적 공감대를 어떤 방향으로 설정할 것인가의 문제임.
- 고용개선을 통한 서비스 질 향상으로 돌봄 필요를 충족하고, 이것이 돌봄 재원확충으로 이어지는 고진로(High Road) 전략으로 나아갈 것인가, 아니면 저렴한 노동력 활용에 기반한 질 낮은 서비스로 재정 불안정, 열악한 돌봄노동의 악순환이 이어지는 저진로(Low Road) 전략으로 나아갈 것인가의 문제임.



* 강민정 외(2021)

참고문헌

강민정 외(2020), 「사회적 돌봄노동의 가치 제고를 위한 연구」, 저출산고령사회위원회, 2020.

남우근(2023), ‘돌봄노동 현황과 과제’, 한국비정규노동박람회(2023.8.24.) 발제문.

남우근(2022), 「강남구 장기요양요원 실태조사 보고서」, 강남구청, 2022.

석재은·남우근 외(2021), 「2021년 서울시 장기요양요원 실태조사」, 서울시어르신돌봄 종사자종합지원센터, 2021년.

www.labors.or.kr

(03191) 서울특별시 종로구 청계천로 105 (관수동 152-1) 아름다운청년 전태일기념관 5층
대표전화 02-6925-4349, 상담번호 1661-2020

^^^
서울노동권익센터