

한국 돌봄노동의 실태와 임금불이익*

홍 경 준⁺

(성균관대학교)

김 사 현

(대구대학교)

[요 약]

경제적, 사회적, 인구학적 변화에 따라 전세계적으로 돌봄노동의 규모와 중요성은 상당히 커졌다. 그에 따라 한국을 포함한 많은 나라들에서 돌봄노동자는 노동력을 구성하는 의미있는 부분으로 자리잡게 되었다. 그러나 여전히 돌봄노동은 다른 노동에 비해 임금수준이 낮고 열악한 노동으로 평가되고 있다. 이 연구는 한국 돌봄노동의 실태를 조망하고, 성향점수매칭법을 통해 임금불이익을 실증적으로 추정하는 것을 목적으로 한다. 돌봄노동에 대한 실태분석을 통해 돌봄직업이 학력, 연령, 근속기간과 관련하여 위계화되어 있음을 알 수 있었다. 또한 성향점수 매칭법을 활용하여 돌봄노동의 임금불이익을 추정한 결과, 돌봄직업 근로자는 다른 직업 근로자보다 시간당 임금수준이 9.2% 낮음을 확인할 수 있었다. 돌봄노동조건 개선의 열악함과 임금불이익은 사회복지서비스 확대와 관련하여 우선적으로 해결해야 할 과제이다. 적절한 보상체계 없는 돌봄노동의 안정적 재생산은 어려우며, 사회복지서비스의 원활한 공급과 적절한 질 유지 또한 불가능하기 때문이다.

주제어: 돌봄노동, 임금불이익, 성향점수매칭법

1. 문제제기

사회복지서비스가 각광 받고 있다. 2012년 1월 전부개정 공포된 사회보장기본법은 다양한 사회적 위험

*이 논문은 2011년도 정부재원(교육과학기술부 사회과학연구지원사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구된 것(NRF-2011-330-B00143)임.

+ 주저자

에 대해 소득과 사회서비스를 함께 보장할 필요를 중요한 개정이유로 들고 있다. 또한 법 3조에서는 '사회보장이란 사회보험과 공공부조, 사회서비스를 말한다'고 정의하여 사회서비스를 사회보장제도를 구성하는 핵심적인 영역으로 규정하였다. 노무현 정부 후반기 이후 본격적으로 주목받게 된 사회서비스는 이제 한국 사회보장제도의 핵심적 영역이 된 것이다. 한국에서 사회서비스가 주목받게 된 것은 다양한 이유 때문이다. 외환위기를 경과하면서 이루어진 한국 사회복지의 발전이 주로 소득보장 영역을 중심으로 이루어졌고, 균형적 발전의 맥락에서 사회서비스의 확대가 필요하다는 진단(Hong and Song, 2006), 고용 없는 성장을 타개하기 위해서는 고용창출 효과가 상대적으로 큰 사회서비스 분야의 확충이 필요하다는 논의(김혜원 외, 2006), '새로운 사회위험(new social risks)'으로 등장한 돌봄위기에 대한 대응이 한국에서도 절실히 요구된다는 주장(윤홍식, 2006), 성장과 분배의 선순환을 위해서는 사회투자전략이 필요한데, 사회서비스는 사회투자전략의 핵심적 구성요소라는 주장(김연명, 2007) 등이 바로 그러한 이유들이다.

논리적으로 보이는 여러 이유들과 저출산 고령화라는 현실의 거대한 과제는 정부의 정책적 의지와 결합하여 장기요양보험 및 사회서비스 바우처 사업의 제도화, 보육서비스의 보편화 등 사회서비스 영역의 확대로 현실화되었다. 그럼에도 빠른 속도로 확대된 사회서비스는 적잖은 문제점을 가지는 것으로 평가되고 있다. 그러한 지적은 다양한 차원에서 제기되지만 사회서비스 분야의 일자리, 특히 돌봄노동(care work)으로 분류되는 일자리가 가지는 열악함은 빠지지 않는다. 적절한 보상체계 없는 돌봄노동의 안정적 재생산은 어려우며, 사회서비스의 원활한 공급과 적절한 질 유지 또한 불가능하기 때문이다.

이 연구는 한국 돌봄노동의 실태를 조망하고, 돌봄노동의 임금불이익을 실증적으로 살펴보는 것을 목적으로 한다. 돌봄노동의 실태와 열악한 특성에 대한 실증적 연구는 그간 다양하게 이루어져 왔다. 특정 부문에 대한 실태조사를 통한 분석(장혜경 외, 2007; 강혜규 2010; 박현미·강은애, 2010)이 이루어졌고, 전국 단위로 수행한 각종 패널조사자료나 정부의 공식 통계자료를 포괄적으로 사용하여 돌봄노동 전반을 분석한 연구(윤자영 외, 2011; 황덕순 외, 2012)도 산출되었다. 본 연구는 정부의 공식 통계자료를 사용하여 돌봄노동 전체를 분석한다는 점에서 황덕순 외(2012)에 의해 이루어진 연구의 연장선 위에 있다. 그러나 2012년까지의 추이를 살피고, 임금불이익을 좀 더 정교한 방법을 통해 추정하여 연구를 심화시키고자 한다.

2. 돌봄노동에 대한 개념정의와 돌봄노동의 임금불이익

1) 돌봄노동에 대한 개념정의

넓게 정의한 사회서비스는 국방을 포함한 공공행정서비스, 보건의료서비스, 교육서비스 및 사회복지서비스를 포함하며, 좁게 정의하면 사회적 돌봄(social care)과 유사하다. Daly와 Lewis(2000)는 '의

존적인 성인과 아동의 물질적, 감정적 욕구를 충족시키기 위한 관계와 활동 및 이러한 관계와 활동이 부여되고 수행되는 규범적, 경제적, 사회적 체계를 사회적 돌봄으로 정의한 바 있다. 이러한 맥락에서 돌봄노동 또한 넓게, 혹은 좁게 개념정의할 수 있다. 돌봄노동에 대한 광범위한 개념정의는 England 외에 의해 제시된 바 있다. 그들은 돌봄노동을 '서비스 제공자와 수혜자 사이의 대면접촉을 통한 인적 상호작용을 통해 서비스 수혜자의 인지적·육체적·정신적 능력을 유지하거나 개선하는 것'으로 정의하고, 산업과 직업분류를 이용하여 돌봄 노동의 범위를 규정하였다. 이러한 정의에 기초하여 미국 돌봄노동을 경험적으로 분석한 England 외나 여러 나라들의 돌봄노동을 비교분석한 Budigd와 Misra(2010)는 의사 및 약사, 간호사, 교수 및 강사, 교사, 각종 치료사(therapist), 종교인, 경찰, 소방 및 교도 관련종사자, 사회복지관련 종사자, 의료복지 관련 서비스 종사자, 가사 및 육아도우미를 돌봄 서비스 노동자로 분류한 바 있다. 한편, Razavi와 Staab(2010)는 England 외(2002)의 정의가 지나치게 넓다고 보고, 간호사, 초등학교 교사, 보육서비스 노동자, 노인서비스 노동자, 사회복지사, 재가돌봄 노동자와 가사근로자들을 돌봄서비스 노동자로 분류하였다. 우리나라의 돌봄노동 전반을 연구한 윤자영 외(2011)의 연구에서는 '전통적인 돌봄 직종인 교육과 의료산업의 전문가 수준(의사, 간호사, 교사 등)의 직종과 후기 산업사회에서 등장한 사회적 돌봄서비스 직종'을 포함시키고 있어, Budigd와 Folbre(2002)보다는 좁지만 Razavi와 Staab(2010)보다는 넓게 돌봄노동의 범위를 설정하였다. 또한 황덕순 외(2012)의 연구에서는 노인, 장애인, 아동돌봄서비스 노동자들과 가사근로자를 돌봄노동자로 정의함으로써, 돌봄노동의 범위를 좁게 설정한 바 있다.

이처럼 돌봄노동에 대한 개념정의는 사회서비스를 어떻게 개념정의하느냐에 따라, 연구의 목적이 무엇이냐에 따라 달라질 수 있다. 본 연구에서는 사회서비스를 사회적 돌봄으로 좁게 개념정의하며, 그러한 맥락에서 돌봄노동의 범위 또한 황덕순 외(2012)의 연구와 같이 좁게 설정한다. 이러한 개념 정의에 기초하여 돌봄노동의 실태를 경험적으로 연구하기 위해서는 직종과 산업에 기초한 조작적인 정의가 필요하다.

<표 1> 돌봄 직업 및 산업 분류

직업소분류	직업세분류	산업중분류
사회복지관련 종사자	사회복지사, 보육 교사, 직업상담사 및 취업 알선원, 상담 전문가 및 청소년 지도사, 시민 단체 활동가, 기타 사회복지관련 종사원	사업지원서비스업 공공행정, 국방 및 사회보장행정 교육서비스업
유치원교사	유치원 교사	보건업
의료복지관련 서비스 종사자	간병인, 기타 의료·복지 관련 서비스 종사원	사회복지서비스업 협회 및 단체
가사및육아 도우미	가사도우미, 육아도우미	기타개인서비스업 가구내 고용활동

<표 1>은 직업과 산업에 기초하여 본 연구에서 조작적으로 정의한 돌봄노동의 범위를 제시한 것이다. 현재 사용하는 6차 직업분류를 기준으로 하면, 사회복지관련종사자(직업소분류 247), 유치원교사

(직업소분류 253), 의료복지관련 서비스종사자(직업소분류 421), 가사 및 육아도우미(직업소분류 951)가 본 연구에서 개념정의하는 돌봄노동의 직업들이다. 본 연구에서 분석하는 이상과 같은 4개의 직업이 주로 분포하는 산업은 산업 중분류 기준으로 사업지원서비스업(75), 공공행정, 국방 및 사회보장행정(84), 교육서비스업(85), 보건업(86), 사회복지서비스업(87), 협회 및 단체(94), 기타개인서비스업(96), 가구내 고용활동(97)이다. 농림어업이나 제조업, 도소매업, 금융보험업 등의 산업에서도 돌봄노동의 4개 직업이 극히 일부 발견되지만, 이러한 사례는 제외하였다.

2) 돌봄노동의 임금불이익

특정한 인적 속성을 가지고 특정한 직업에 종사하는 사람들의 시간당 임금수준이 같은 정도의 인적 속성을 가진 채 그 직업과 유사한 특성을 가진 다른 직업에서 획득할 수 있는 시간당 임금수준보다 평균적으로 낮다면, 임금불이익(wage penalty)이 존재한다고 말할 수 있다(England et al., 2002). England 외(2002)는 미국의 경우 고정효과 모형으로 개인 및 일자리 특성을 통제한 후에도 돌봄 직업에 진입할 때는 임금의 하락이, 돌봄 직업을 이탈할 때는 임금의 증가가 발생한다는 것을 발견했다. 이 연구는 노동자의 교육수준 및 경력과 같은 개인적 속성과 여성의 비율, 노동조합 가입여부 등과 같은 일자리 속성을 통제한 후에도 돌봄노동자들은 5~6% 정도의 임금 불이익을 경험하고 있다고 추정했다. 그러나 돌봄노동의 임금불이익은 미국의 돌봄체제가 가진 고유한 특성일 수도 있다. 왜냐하면 Razavi와 Staab(2010)가 주장하듯이 노동시장에 대한 규제정도와 공공부문의 크기에 따라 돌봄노동의 임금수준에는 상당한 차이가 있을 수 있기 때문이다. 이러한 관점에서 국가 간 비교를 수행한 Budig와 Misra(2010)의 연구는 나라에 따라서는 돌봄노동의 임금이익도 존재할 수 있음을 보여주었다.

그렇다면, 왜 돌봄노동에는 임금불이익이 존재하는 것일까? 이와 관련한 몇 가지의 가설들은 다음과 같이 요약할 수 있다(윤자영 외, 2011; England et al., 2002; England, 2005).

첫째, 생산성 향상이 어렵기 때문이다. Baumol(1967)은 서비스업에서는 생산성을 향상시키는 기술 변화가 제조업에 비해 어렵고, 이는 노동비용의 증가와 서비스 가격의 상승을 초래할 것이라고 지적한 바 있다. 정보기술의 발전 등에 따라 유통서비스업이나 비즈니스서비스업에서는 생산성 증가가 발생하긴 했지만, 노동집약적인 특성을 가지는 사회서비스업의 경우 생산성을 다른 부문에 맞춰 증가시키는 것이 불가능하다. 그러한 특성에 따른 노동비용의 증가와 서비스 비용의 상승을 돌봄서비스 수요자가 감당하거나 다른 제 3자가 지불하지 않는다면 그 비용은 돌봄노동자들에게 전가될 수 밖에 없다.

둘째, 돌봄서비스 수요자들이 경제적으로 취약하기 때문이다. 사회적 돌봄에 대한 앞에서의 개념정의에서 드러나듯이 돌봄서비스 수요자들은 의존적인 성인과 아동이다. 이들의 대다수는 돌봄서비스의 구매에 필요한 소득획득의 능력이 취약하다. 역설적이게도 돌봄서비스에 대한 비용 지불 능력과 돌봄서비스에 대한 필요는 반비례관계에 있다는 것이다. 이처럼 지불능력이 없거나 약한 수요자들에게 돌봄서비스를 제공하기 위해서는 가족 구성원이나 국가가 비용을 보조해야 하는데 돌봄책임에 대한 윤

리규범과 정치제도, 경제적 능력에 따라 실제 행해지는 비용 보조의 정도는 달라질 수밖에 없다. 비용 보조의 불확실성은 돌봄비용을 돌봄노동자들에게 전가하는 결과를 초래하며, 이는 결국 돌봄노동의 임금불이익으로 구체화된다.

셋째, 돌봄에 대한 사회의 평가절하 때문이다. 돌봄노동자의 대다수가 여성이라는 점과 돌봄이 전통적으로 '여성의 일'이라는 관념은 돌봄서비스 직종을 평가절하하고 낮은 보상을 제공하는 원인이 될 수 있다. 우선, 여성의 비중이 큰 직종일수록 임금수준이 낮다는 경험적 관찰은 여성에 의해 수행되는 노동에 대한 평가절하를 잘 보여준다. 하지만 돌봄노동의 임금불이익은 직종의 성별구성을 통제한 후에도 여전히 존재하는데, 이러한 점은 '여성의 일'이 문화적으로 평가절하되고 있다는 것과 관련된다. 여성을 업신여기는 관념은 '여성의 일'을 평가절하하는 인식과 긴밀하게 연결되어 있고, 이러한 인식은 '여성의 일'이 실제로 기여하는 정도를 과소평가하는 문화를 재생산한다. 여성적 정체성이 특히 강한 노동으로 여겨져 온 돌봄 노동의 임금불이익은 이처럼 한편으로는 여성의 비중이 크다는 점 때문에, 다른 한편으로는 '여성의 일'이라는 문화적 과소평가 때문에 존재하는 것으로 설명할 수 있다.

넷째, 보상적 임금격차 때문이다. 보상임금격차이론(the theory of compensating wage differentials)에 따르면 다른 상황이 동일하더라도 수행하는 직무나 특정한 직업이 주는 비금전적인 편익과 비용에 따라 임금수준은 다를 수 있다. 사람들을 돕는 것으로부터 얻는 만족감이 돌봄 노동으로부터 얻을 수 있는 비금전적 편익이라고 한다면, 이러한 비금전적 편익을 가치롭게 여기는 사람은 이러한 비금전적 편익이 없는 직업에 비해 상대적으로 낮은 임금수준도 기꺼이 감수할 수 있다. 왜냐하면 임금이라는 금전적 보상의 수준은 상대적으로 낮지만, 의존적인 사람들을 도움으로써 얻는 만족감이라는 비금전적 보상이 있기 때문이다. 이러한 관점에 따르면 이타적 행동으로 인해 얻는 비금전적 편익으로 상쇄되기 때문에 돌봄노동의 임금불이익이 존재한다는 것이다.

다섯째, 효율성 임금(efficiency wage) 지급의 필요성이 약하기 때문이다. 임금은 노동자의 생산성에 따라 결정된다고 설명하는 전통적인 임금이론과는 달리 효율성 임금이론은 노동자의 생산성을 임금수준이 결정한다고 본다. 높은 임금을 지급하면 일자리를 잃지 않으려고 더 열심히 일하며, 그 결과로 근로자의 생산성이 높아지기 때문에 기업은 생산성을 높이기 위해 시장균형임금보다 더 높은 수준의 효율성 임금을 지급하게 된다는 것이다. 물론 이러한 관계가 성립되기 위해서는 생산성의 측정이 어떤 식으로든 가능해야 한다는 전제가 필요하다. 만일 어떤 방식으로든 생산성의 측정이 어렵다면, 효율성 임금을 지급할 동기는 없다. 돌봄노동의 경우 본질적으로 생산성이나 산출결과를 측정하기가 어렵기 때문에 효율성 임금을 지급할 동기가 없다고 할 수 있다. 동일한 인적자본과 숙련수준을 가졌다 하더라도 타 직종에 비해 돌봄 직종의 임금수준이 낮은 이유는 결국 효율성 임금 지급의 필요성이 약하기 때문이다.

여섯째, 돌봄이 공공재의 속성을 가지기 때문이다. 돌봄노동을 통해 의존적인 성인과 아동의 인지적·육체적·정신적 능력이 유지되거나 개선되면 그 편익은 서비스를 소비하는 수혜자에게만 한정되는 것이 아니다. 서비스를 직접 소비하지 않는 일반 사회성원들 역시 이를 통해 다양한 편익을 얻을 수 있기 때문이다. 가령, 아동을 적절하게 양육하는 일은 다른 사회성원들에게도 편익을 준다. 즉

돌봄노동은 다양한 사회적 편익을 창출하는 공공재의 속성을 가진다. 문제는 공공재는 그 특성 때문에 시장에서는 과소공급되는 경향이 있다는 데에 있다. 발생하였거나 미래에 발생할 사회적 편익 전체를 돌봄 서비스 제공자가 온전하게 낚아채 고스란히 이윤으로 전환하기는 어렵기 때문이다. 돌봄노동의 임금불이익 역시 이러한 맥락에서 설명할 수 있다. 즉, 생산한 사회적 편익 중의 일부만이 회수되었기 때문에, 돌봄노동자에게 지급되는 임금수준 역시 상대적으로 낮을 수밖에 없다.

3. 연구방법

본 연구는 한국 돌봄노동의 실태를 살펴보고, 한국의 돌봄노동에 임금불이익이 존재하는지를 임금근로자를 중심으로 추정한다. 앞서 소개한 England 외(2002)는 미국의 경우 돌봄노동의 임금불이익이 존재함을 경험적으로 밝힌 바 있지만, 한국을 대상으로 한 윤자영 외(2011)의 연구에서는 전반적으로 통계적으로 유의미한 돌봄노동의 임금 불이익이 나타나지 않았다¹⁾. 그러나 여러 선행연구들을 고찰해 본 결과, 1) 돌봄노동의 범위를 어떻게 설정하느냐에 따라 2) 임금 불이익 추정에서 나타날 수 있는 선택편의의 문제를 어떻게 처리하느냐에 따라 분석의 결과는 달라질 것이라는 예측이 가능하다. 본 연구는 앞서 설명한 바와 같이 1) 직업소분류에 기초한 4개의 직업과 산업중분류에 기초한 8개의 산업을 통해 돌봄노동을 조작적으로 정의하며 2) 성향점수매칭법(propensity score matching analysis)의 적용을 통해 선택편의의 문제를 해결하고자 한다.

1) 분석자료

본 연구에서는 산업과 직업소분류에 관한 정보를 담고 있는 지역별 고용조사자료를 이용하여 돌봄노동의 실태와 임금 불이익을 분석한다. 지역별 고용조사는 2008년에 시작되어 2010년까지는 매년 3분기에 연간 1회 조사로 시행되었으나 2010년 3분기 이후에는 분기별 조사로 바뀌어 수행되고 있다. 2012년 3분기 현재 전국 17만 4천 표본가구 내에 상주하는 만 15세 이상 가구를 표본으로 하고 있기 때문에 전국 대표성을 갖는 최대 규모의 고용관련 통계조사이다. 지역별 고용조사자료는 돌봄노동의 고용규모와 산업별, 성별, 종사상지위별 분포의 시계열적 추이를 비교적 정확하게 파악할 수 있을 뿐 아니라, 임금근로자의 노동시간과 임금, 성별과 교육수준, 근속기간 및 경력기간 대한 정보를 활용하여 본 연구에서 관심을 가지는 임금 불이익을 추정할 수 있다는 점에서 분석자료로 활용한다.

1) 다만, 여성 사회적 돌봄 일자리(보건/사회복지, 기타서비스업의 비전문직일자리)에서는 통계적으로 유의미한 임금불이익이 발견되었다.

2) 분석방법

(1) 성향점수매칭법을 활용한 OLS 임금함수 추정

돌봄노동의 임금불이익을 추정하기 위해 직관적으로 생각해볼 수 있는 방법은 임금수준에 영향을 미칠 수 있는 다양한 개인적 특성 변수들과 일자리 특성 변수들을 통제변수로 둔 상태에서 돌봄직업과 비돌봄직업의 임금수준을 비교하는 것이다. 이러한 방법을 지역별 고용조사와 같은 횡단자료에 적용한다면, 임금함수를 추정하는 OLS 임금방정식 모형에 돌봄직업에 대한 더미변수를 추가하여 이 변수의 통계적 유의도와 회귀계수의 방향을 검증하는 것이 될 것이다. 그러나 통상적인 OLS 모형을 적용할 경우 선택편의의 문제가 발생할 가능성이 높다. 돌봄직업에 종사하는 돌봄 노동자들과 돌봄직업에 종사하지 않는 비돌봄노동자들은 동질적이지 않고, 이러한 이질성은 임금함수를 구성하는 다양한 인적 특성 변수나 일자리 특성 변수들을 통제한다 해도 여전히 남아있을 가능성이 높다. 이 경우 두 집단 간 관측 불가능한 요소들의 평균값은 0이 아닐 것이며, 결과적으로 OLS 추정에는 편의가 발생하게 된다. 이러한 문제를 해결하기 위한 다양한 방법이 있지만, 본 연구에서는 성향점수 매칭방법을 사용한다. 성향점수 매칭은 넓은 비교집단(비돌봄노동자)속에서 돌봄노동자(실험집단)와 유사한 특성을 가진 사람들을 관측가능한 설명변수 x 에 의해 추정된 성향점수에 따라 찾아서 매칭한 후, 임금수준의 차이를 구하는 것이다. 그러므로 성향점수 매칭법에서는 관측 가능한 설명변수 x 를 잘 구성하는 것이 핵심적이다. 성향점수 매칭법의 일반적인 절차는 다음과 같다(Guo and Fraser, 2010). 우선, 1단계에서는 실험집단과 유사한 비교집단을 만들기 위해 성향점수(propensity score)²⁾를 추정한다. 성향점수 추정에는 여러 모형이 적용될 수 있는데 본 연구에서는 로지스틱회귀모형을 활용한다. 2단계에서는 추정된 성향점수를 토대로 실험집단과 비교집단의 성향점수 분포에 대한 공통된 또는 중첩된 영역을 점검하여 두 집단을 매칭한다. 이 때 실험집단과 비교집단의 분포는 유사하게 균형을 이루어야 한다. 마지막 3단계는 매칭된 두 집단의 평균임금수준을 비교하는 것으로, 이 때 통상적인 OLS 임금방정식이 활용된다. 매칭 알고리즘은 최근거리 이웃매칭(NN:Nearest Neighbour), 커널매칭(Kernal), 라디우스매칭(Radius) 등이 있는데, 이들은 참여자와 비참여자의 성향점수 간의 거리에 대하여 점수를 매기고 가중치를 부여하는 방법에 따른 것이다. 본 연구에서는 최근거리 이웃매칭을 활용하는데, 이 알고리즘은 성향점수가 가장 유사한 짝을 찾는다라는 점에서 직관적이다³⁾.

(2) 변수정의 및 측정

우선 성향점수매칭을 위한 로지스틱 회귀모형에서는 성별, 연령, 학력, 혼인상태 및 경력을 독립변

2) 성향점수란 관측된 공변량 x 에 대해 추정된 돌봄직종 종사(T_i)의 예측확률로 $P(X_i) = pr(T_i = 1/X_i)$ 로 정의된다.

3) 본 연구에서는 성향점수 표준편차의 1/4 범위로 거리를 제한하였으며, 표본대체를 허용하지 않았다. 표본대체를 허용하지 않을 경우, 짝을 찾는 과정은 사례들의 순서에 영향을 받을 수 있으므로, 무작위 순서가 되도록 처리하였다.

수로 투입한다. 돌봄노동은 앞서 언급한 바와 같이 여성의 일로 간주되어 왔고, 실제로도 여성에 의해 수행되는 경우가 일반적이다. 선행연구(윤자영 외, 2011; 황덕순 외, 2012; England et. al., 2002; England, 2005)에 따르면, 연령과 학력, 혼인상태, 경력 또한 돌봄직 종사여부와 밀접한 관련을 가진다. 따라서 이러한 변수들을 성향점수매칭을 위한 로지스틱회귀 모형에 독립변수로 투입한다. 돌봄노동 수행여부에 대한 연령과 경력의 효과는 비선형적일 수도 있어 각각 제곱항을 설정하여 모형에 투입한다. 학력수준은 고졸이하와 초급대학졸업, 대학졸업, 대학원졸업에 따라 4개집단으로 구분하여 측정했고, 혼인상태는 미혼, 유배우, 사별 및 이혼으로 구분하였다. 또한 경력은 해당 직업에 종사한 총 기간을 개월수로 측정하였다. 한편 로지스틱 회귀모형의 종속변수는 돌봄노동 수행여부이다. 본 연구에서는 돌봄노동 전체 뿐 아니라 돌봄노동을 구성하는 4개의 구체적인 직업, 즉 사회복지관련종사자, 유치원교사, 의료복지 관련 서비스 종사자, 가사 및 육아도우미의 차이에도 관심을 가진다. 따라서 포괄적인 돌봄직업 여부 뿐 아니라 사회복지관련직 여부, 유치원교사 여부, 의료복지관련직 여부, 가사 및육아도우미 여부 각각이 로지스틱 회귀모형의 종속변수로 투입된다.

매칭이 이루어진 후에는 OLS 임금 방정식을 통해 돌봄노동의 임금불이익을 추정한다. 이러한 모형에서 종속변수는 통상적인 임금방정식에서와 같이 임금이 로그값을 취한 로그임금으로, 임금은 시간당 임금으로 측정한다. 또한 성향점수매칭을 위한 로지스틱 회귀모형에 종속변수로 투입한 돌봄직 여부를 비롯한 5개의 돌봄노동 관련 변수가 임금 방정식에서는 독립변수로 투입된다. 성별, 연령, 학력수준, 혼인상태, 근로시간, 근속 및 경력기간 등의 다양한 개인적 특성 변수와 종사상 지위, 근로기간 계약, 산업 등 다양한 일자리 특성변수들은 임금함수 추정에 일반적으로 투입되는 변수들이다. 이러한 변수들을 통제한 후에도 돌봄 노동자의 시간당 평균임금수준이 비돌봄 노동자의 그것보다 통계적으로 유의미하게 낮다면, 그것은 돌봄노동의 임금불이익으로 볼 수 있을 것이다. 성별, 연령, 학력수준, 혼인상태 및 경력변수의 측정은 성향점수매칭을 위한 로지스틱 회귀모형에서의 측정방법과 같다. 그 밖의 다른 변수들은 다음과 같이 측정했다. 우선, 근로시간은 주된 직업의 주당 평균근로시간으로 측정했고, 근속기간은 현재 직장에 근속한 기간을 개월수로 측정했다. 종사상 지위는 상용직, 임시직, 일용직으로 구분했고, 근로계약 형태는 근로계약기간이 정해져있는지의 여부에 따라 정하지 않은 무기계약과 정한 유기계약으로 구분하여 측정한다. 한편, 산업은 21개의 대분류체계로 구분하여 측정하였다. OLS 임금함수에서도 연령과 근로시간, 근속 및 경력은 제곱항을 설정하여 추가로 투입한다.

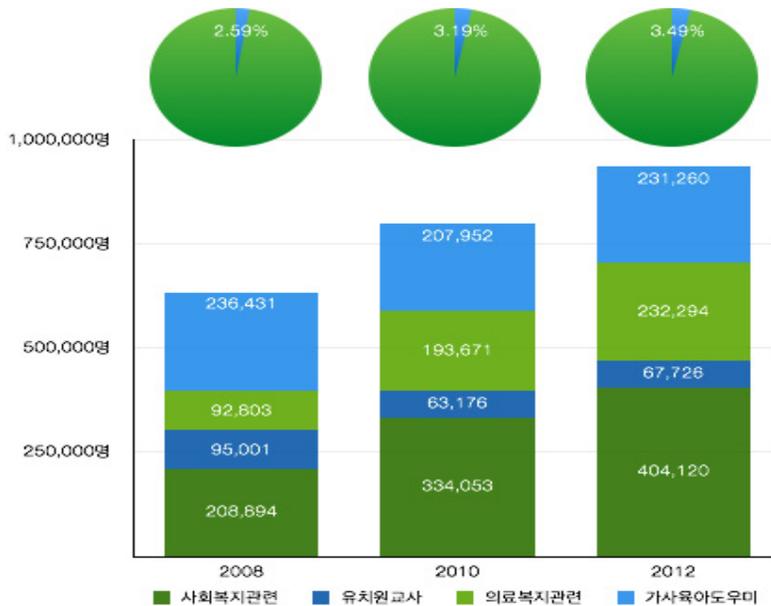
4. 돌봄노동의 실태와 임금 불이익

1) 돌봄노동의 실태

사회서비스 영역의 확대에 따라 돌봄직업에 종사하는 돌봄노동자의 수 역시 증가하였다. <그림 1>은 본 연구에서 돌봄 직종으로 개념정의 한 4개 직업의 고용규모 추이를 나타낸 것이다. 우선 고용규

모를 살펴보면, 돌봄직의 고용규모는 2008년 63만 3천명에서 계속 늘어나 2012년 현재 93만 5천명에 이른다. 전체 취업자 대비 비율은 2008년 2.6%에서 2012년 현재 3.5%로 0.9% 포인트나 증가한 것으로 나타났다. 좀 더 세부적으로 살펴보면 직업별로 추세에 차이가 나타나는데, 사회복지관련 종사자와 의료복지관련직의 고용규모는 꾸준히 늘어난데 비해, 유치원 교사와 가사육아도우미의 고용규모는 일관된 추세를 보이지 않는다.⁴⁾ 앞서 언급했듯이 본 연구에서 돌봄노동은 직업과 산업에 기초하여 정의했다.

〈그림 2〉는 돌봄직의 고용규모 추이를 산업별로 살펴본 결과이다. 사회복지관련직의 경우 산업 중 분류 기준으로 볼 때 사회복지서비스업에 주로 분포한다. 2008년의 경우 사회복지관련직에 종사하는 사람들의 약 71.6%가 사회복지서비스업에 분포했는데, 그 비중은 점차 커져서 2012년 현재는 약 85%가 여기에 분포하는 것으로 나타났다.

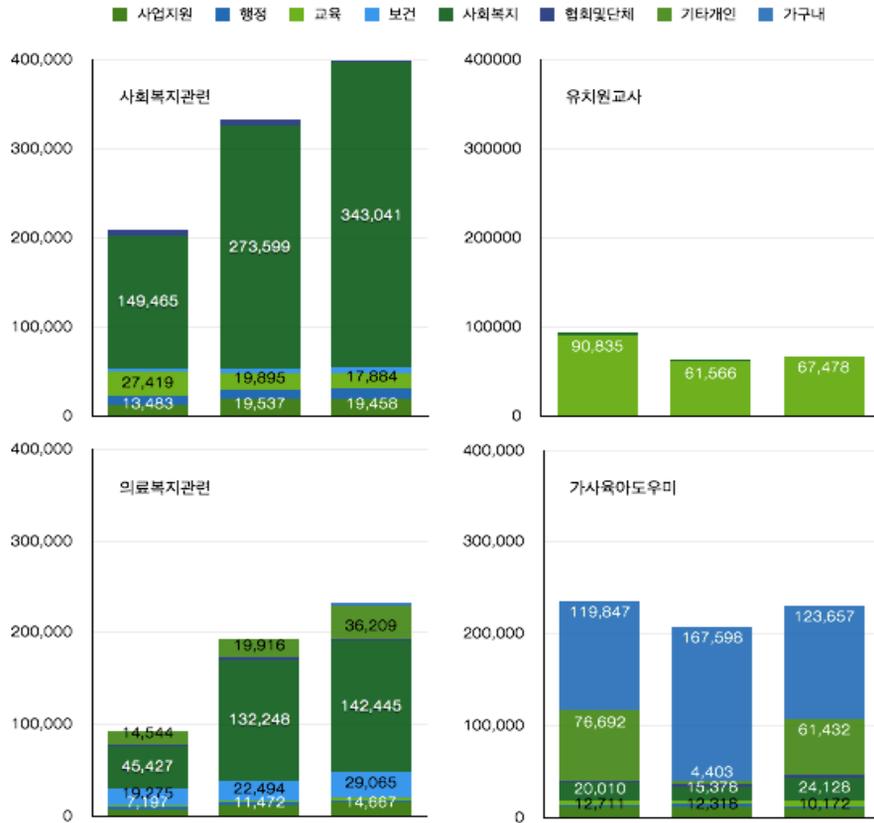


자료: 지역고용조사 원자료 2008~2012.

주: 모수 추정은 16개 시도 및 전국집계승수를 활용함.

〈그림 1〉 돌봄직의 고용규모 추이: 2008~2012

4) 황덕순 외(2012)는 유치원 교사의 경우는 통계의 정확성이 높아지는 과정에서 발생하는 현상이며, 가사육아도우미의 경우는 대표적인 비공식부문의 직업이 사회서비스의 발전에 따라 공식부문의 직업인 의료복지관련직으로 전환되는 과정에서 발생하는 현상이라고 설명한 바 있다. 그러나 가사육아도우미의 고용규모가 2012년에 다시 커졌음을 감안하면, 이러한 해석의 타당성은 좀더 신중하게 판단할 필요가 있다.



자료: 지역고용조사 원자료 2008~2012.

주 : 1. 비중이 3% 미만인 산업은 표시하지 않음.

2. 모수 추정은 16개 시도 및 전국집계승수를 활용함.

<그림 2> 산업별 돌봄직의 고용규모 추이: 2008~2012

교육서비스업과 사업지원서비스업 등 다른 산업에 속한 사회복지관련직의 비중은 점차로 감소하는 추세에 있어 2008년 이후 사회복지관련직의 고용 규모 확대는 주로 사회복지서비스업을 통해 이루어졌음을 알 수 있다. 실제로 2008년에 약 15만명이었던 사회복지서비스업 종사자는 2012년이 되면 약 34만명으로 2.3배 정도 증가하였다. 한편, 유치원 교사는 대다수가 교육서비스업에 분포하는 것으로 나타났다. 2008년의 경우 극히 일부인 약 3.8%의 유치원 교사가 사회복지서비스업에 속했으나 2012년에는 그 비중이 0.4%로 감소하였고, 교육서비스업에 분포하는 유치원 교사의 비중은 99.6%에 이르게 되었다. 한편, 의료복지관련직의 경우 사회복지서비스업과 기타개인서비스업에 속한 사람들이 많이 늘어난 것으로 나타났다. 특히 의료복지관련직 중 사회복지서비스업에 속한 사람들은 2008년에 약 4만 5천명 정도였지만, 2012년에는 약 14만명으로 약 3.2배 증가하였다. 마지막으로 가사육아도우미의 경우는 가구내 고용활동과 기타개인서비스업에 주로 분포하는데, 전체 가사육아도우미의 80%~83%가 이 두 산업에 속하는 것으로 나타났다.⁵⁾

〈표 2〉 종사상지위별 돌봄직의 분포와 추이

	상용근로자	임시근로자	일용근로자	고용주	자영자	무급종사자
사회복지관련						
2008	69.0	17.6	0.2	9.0	3.5	0.8
2010	68.1	19.0	0.4	10.1	2.0	0.5
2012	76.6	12.2	0.1	8.5	2.0	0.6
유치원교사						
2008	74.3	18.5	0.3	5.7	0.6	0.5
2010	86.2	12.2	0.0	1.2	0.4	0.0
2012	90.7	8.2	0.0	1.0	0.1	0.1
의료복지관련						
2008	28.2	41.6	26.0	0.2	3.8	0.3
2010	35.9	46.9	14.6	0.7	1.8	0.1
2012	38.2	49.2	10.6	0.3	1.7	0.1
가사및육아도우미						
2008	2.8	30.7	29.7	0.6	35.7	0.5
2010	3.5	33.7	28.0	0.6	33.8	0.5
2012	4.8	40.0	28.1	0.3	26.6	0.2
돌봄직업 전체						
2008	39.1	26.2	15.0	4.1	15.1	0.6
2010	44.9	29.0	11.0	4.6	10.1	0.4
2012	50.3	28.0	9.6	3.9	7.9	0.3
취업자 전체						
2008	42.3	17.0	9.3	5.9	18.9	6.6
2010	45.5	17.4	7.9	6.3	16.9	6.1
2012	47.1	17.8	7.3	5.9	16.2	5.7

자료: 지역고용조사 원자료 2008~2012.
 주: 모수 추정은 16개 시도 및 전국집계승수를 활용함.

다음으로는 돌봄직의 종사상지위별 분포의 추이를 살펴보자. 〈표 2〉는 4개의 돌봄직업 종사자들을 종사상지위별로 분류하여 그 분포의 추이를 분석한 결과이다. 전반적으로 모든 돌봄직업에서 상용직의 비중은 늘어나고, 일용직과 자영자, 무급가족종사자의 비중은 줄어드는 추이를 보이는데, 이는 취업자 전체에서 나타나는 추이가 동일한 것이다. 세부적인 직업별로는 차이가 나타난다. 사회복지관련직과 유치원 교사, 의료복지관련직과 가사육아도우미로 쌍을 지어 비교해보면 흥미로운데, 우선 사회복지관련직은 고용주나 자영자의 비중이 유치원 교사에 비해 큰 반면 유치원 교사는 상용직의 비중이 사회복지관련직에 비해 크다. 전체 종사자 중 근로자의 비중은 유치원 교사가, 고용주나 자영자의 비중은 사회복지관련직이 더 크다는 것이다. 일용직이나 무급종사자의 비중이 매우 작다는 점은 두 직

5) 기타개인서비스업에 속한 가사육아도우미의 숫자는 2008년 7만 7천명 수준에서 2010년에는 4천 4백 명으로 급감했다가 2012년에는 다시 6만 1천명 수준으로 증가한다. 그러나 가구내 고용활동에 속하는 가사육아도우미의 숫자는 2008년 12만명 수준에서 2010년에는 16만 7천명으로 급증했다가 2012년에는 다시 12만 4천명 수준으로 감소한다. 추이의 이러한 급격한 변화는 실제 그렇다기보다는 기타개인서비스업과 가구내 고용활동을 분류하는 과정에서 발생한 통계적인 문제 때문으로 판단하는 것이 적절할 것이다.

업에서 공통적으로 관찰되는 현상이다. 한편, 의료복지관련직과 가사육아도우미의 경우를 비교해보면 의료복지관련직은 근로자의 비중이 큰 반면, 가사육아도우미는 자영자의 비중이 크다는 점을 알 수 있다. 의료복지관련직에서는 자영자의 비중 감소와 근로자의 비중 증가도 나타나는데, 여전히 임시직의 비중이 상용직의 비중보다는 크다. 가사육아도우미의 경우도 자영자 규모의 감소와 근로자 비중의 증가가 나타나지만, 여전히 자영자가 상당한 비중을 점하고 있고, 근로자라 하더라도 대부분은 임시직이나 일용직으로 상용직의 비중이 매우 작다.

돌봄직업 종사자들의 인적특성은 어떠할까? 앞서 언급했듯이 돌봄노동은 전통적으로 ‘여성의 일’로 치부되어왔고, ‘여성의 일’에 대한 평가절하가 돌봄노동의 임금불이익과 관련이 있다는 논의도 존재한다. <표 3>은 2012년의 지역고용조사자료를 통해 돌봄직업 종사자들의 여성비율과 초대졸자 이상인 사람들의 비율을 살펴본 결과이다.

<표 3> 종사상 지위별 여성과 초대졸이상인 자의 비율

	사회복지 관련	유치원 교사	의료복지 관련	가사육아 도우미	돌봄직 전체	취업자 전체
전체						
여성	88.2	98.7	92.8	98.8	92.7	42.6
초대졸이상	85.7	99.5	14.0	8.4	49.8	46.8
상용근로						
여성	89.4	99.4	91.4	99.7	91.3	37.0
초대졸이상	87.1	99.5	15.6	22.6	73.7	63.1
임시근로						
여성	91.0	100.0	93.1	98.4	94.7	60.1
초대졸이상	79.5	100.0	13.8	7.4	25.8	39.8
일용근로						
여성			95.7	99.0	98.1	42.5
초대졸이상			9.2	6.9	7.5	24.5
고용주						
여성	83.1	24.0	94.7		82.3	22.3
초대졸이상	87.3	100.0	81.4		87.4	52.6
자영자						
여성	45.5		99.5	99.0	93.3	30.1
초대졸이상	67.4		2.4	9.1	15.0	26.1
무급종사자						
여성	85.3				85.3	90.3
초대졸이상	66.2				66.2	15.6

자료: 지역고용조사 원자료 2012년 3분기.

주: 1. 사례수가 5개 미만인 경우는 표시하지 않음.

2. 모수 추정은 16개 시도 및 전국집계승수를 활용함.

먼저 돌봄직 전체의 여성비율은 92.7%로 취업자 전체의 여성비율 42.6%보다 50% 포인트 이상 커, 한국에서도 돌봄노동은 ‘여성의 일’임이 드러난다. 돌봄직 내에서는 가사육아도우미의 여성비율이 98.8%로 가장 크며, 유치원교사가 98.7%, 의료복지관련직이 92.8%, 사회복지관련직이 88.2%로 나타

났다. 종사상지위별로 보면, 가사육아도우미를 제외한 3개의 돌봄직업에서 상용직보다는 임시직이나 일용직의 여성비중이 더 크다.

다음으로 돌봄직업 종사자들의 학력수준을 파악하기 위해서 초대졸 이상인 사람의 비중을 살펴보았는데, 유치원 교사의 경우 초대졸 이상인 사람의 비중이 99.5%이며, 사회복지관련직은 85.7%에 달하는 것으로 나타났다. 전체 취업자들 중 초대졸 이상인 사람의 비중이 46.8%임을 감안하면, 유치원 교사와 사회복지관련직 종사자의 학력은 상대적으로 높다는 점을 알 수 있다. 하지만, 의료복지관련직에서는 초대졸 이상인 사람들이 14.0%, 가사육아도우미에서는 8.4%에 불과하여 전체 취업자에서 초대졸 이상인 사람들이 차지하는 비중에 비해 매우 작다. 결국 돌봄직은 학력의 측면에서 상위에는 사회복지관련직과 유치원 교사가, 하위에는 의료복지관련직과 가사육아도우미로 위계화되어 있음을 알 수 있다. 종사상 지위별로 보면, 거의 대부분이 초대졸 이상의 학력을 가진 유치원 교사를 제외하고는 상용직이 임시직이나 일용직보다 초대졸 이상인 자의 비중이 더 큰 것으로 나타났다. 비임금근로자를 보면, 초대졸 이상인 자가 차지하는 비중이 고용주의 경우는 사회복지관련직이 87.3%, 유치원 교사가 100%, 의료복지관련직이 81.4%로 비교적 큰 편이다. 그러나 자영자의 경우는 사회복지관련직만이 67.4%로 비교적 초대졸 이상인 자가 많은 편이며 의료복지관련직은 2.4%, 가사육아도우미는 9.1%에 불과하다.

지역별 고용조사의 경우 임금근로자에 대해서만 임금과 근속 등 고용 특성에 관한 조사가 이루어진다. 따라서 지금부터는 임금근로자에 초점을 맞추어 돌봄노동자의 인적 특성과 근로조건에 대해서 살펴볼 것인데, 우선 <표 4>는 돌봄노동자의 연령과 근속년수 및 경력월수를 종사상의 지위별로 분석한 결과이다. 사회복지관련직 종사자의 평균연령은 36세, 유치원교사의 평균연령은 30.3세로 전체 노동자들의 평균연령 40.9세보다 낮아, 이 두 직업 종사자들은 비교적 젊은 여성임을 알 수 있다. 한편, 이상의 두 직업에서는 상용직보다 임시직의 평균연령이 약간 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 보건복지관련직과 가사육아도우미의 평균연령은 각각 52.2세, 55.3세로 앞의 두 직업 노동자들의 평균연령은 물론 전체 노동자의 평균연령보다 높다. 초대졸 이상의 학력을 가진 자들의 비중에 대한 앞의 분석에서 돌봄직이 학력의 측면에서 상위에는 사회복지관련직과 유치원 교사가, 하위에는 의료복지관련직과 가사육아도우미로 위계화되어 있음을 지적한 바 있다. 이러한 위계화된 양상은 연령에서도 드러난다고 할 수 있는데, 상위에 있는 사회복지관련직과 유치원 교사의 평균연령은 낮은 반면, 하위에 있는 의료복지관련직과 가사육아도우미의 평균연령은 높다. 돌봄직 위계화의 이러한 양상은 근속기간과 경력기간에서도 드러난다. 상위에 있는 사회복지관련직과 유치원 교사의 평균 근속기간과 경력기간은 긴 편이지만, 하위에 있는 의료복지관련직과 가사육아도우미의 평균 근속기간과 경력기간은 짧은 것으로 나타났다. 평균 연령이 가장 낮은 유치원교사의 경우 평균 근속과 경력기간이 각각 47개월과 62개월로 가장 길고, 복지관련직은 근속과 경력기간이 각각 38개월과 55개월로 그 다음을 차지한다. 한편 하위에 있는 의료복지관련직과 가사육아도우미 중에서는 평균연령이 가장 높은 가사육아도우미의 근속기간과 경력기간이 각각 28개월과 41개월로 의료복지관련직의 28개월과 33개월보다 길다.

〈표 4〉 종사상 지위별 돌봄노동자의 연령, 근속월수 및 경력월수

	연령	근속월수	경력월수
사회복지관련			
상용	35.6	40	59
임시	38.5	20	29
계	36	38	55
유치원교사			
상용	30.1	49	65
임시	33.2	15	33
계	30.3	47	62
의료복지관련			
상용	50.4	35	40
임시	53	25	28
일용	54.6	14	26
계	52.2	28	33
가사육아도우미			
상용	44.8	29	38
임시	57.3	34	40
일용	54.3	18	43
계	55.3	28	41
돌봄직 전체			
상용	37.9	40	56
임시	51.4	27	33
일용	54.3	17	39
계	44	34	47
노동자 전체			
상용	39.9	87	106
임시	41.9	28	42
일용	45.4	12	59
계	40.9	68	85

자료: 지역고용조사 원자료 2012년 3분기.

주: 모수 추정은 16개 시도 및 전국집계승수를 활용함.

돌봄직업 전체적으로 보면, 평균 근속기간이나 경력기간이 전체 노동자의 평균근속기간이나 경력기간보다 훨씬 짧은 것으로 나타나는데, 이는 한국 여성노동시장에서 일반적으로 나타나는 혼인 및 출산에 따른 경력단절 탓이기도 하지만, 사회복지관련직이나 의료복지관련직의 고용이 최근 다른 직업보다 빠르게 늘어나고 있는 현상과도 관련이 있어 보인다. 신규인력의 유입이 해당직업에서 평균근속기간과 경력기간을 줄이는 결과를 초래할 수 있기 때문이다. 한편, 평균연령이 비교적 높은 의료복지관련직과 가사육아도우미의 평균 근속기간과 경력기간이 짧은 배경에는 이들 직업에서 일하는 사람들이 노동시장에 재진입하거나 다른 직업에 있다가 이동한 사람들이 다수임을 시사한다. 종사상지위별로 좀더 세분화하여 살펴보면, 상용직보다는 임시직이나 일용직에 종사하는 사람들이 평균연령은 다소 높은 반면 평균 근속기간이나 경력기간은 더 짧은 것으로 나타났다. 이는 해당직업에 신규로 들어온 사람들이 임시직이나 일용직에 종사하다가 점차 근속기간이나 경력기간을 쌓아가면서 상용직으로

전환하고 있음을 시사한다. 하지만 이러한 경향은 가사육아도우미의 경우에는 나타나지 않는다. 가사육아도우미의 경우 평균 근속기간은 임시직이 상용직보다 길고, 평균 경력기간은 일용직이 임시직이나 상용직보다 긴 것으로 나타나서 임시직이나 일용직의 불안정한 지위에서 오랫동안 일하는 사람들이 상당수 존재함을 암시한다.

다음으로 돌봄노동자의 근로조건을 월평균임금과 시간당임금, 그리고 주당근로시간을 통해 살펴보자. 돌봄노동자의 월평균임금 수준은 139만원으로 전체 노동자의 월평균임금 수준인 247만원보다 현저하게 낮다. 4개의 돌봄직업 중 임금수준이 가장 높은 직업은 유치원 교사로 상용직이 169만원, 임시직이 90만원이다. 사회복지관련직의 임금수준이 그 다음으로 높는데, 상용직이 144만원, 임시직이 87만원이다. 의료복지관련직과 가사육아도우미의 월평균임금수준은 더 낮다. 상용직의 경우는 가사육아도우미의 월평균임금이 의료복지관련직의 월평균임금보다 약간 높은 것으로 나타났으나, 종사상 지위를 고려하지 않고 살펴본 평균임금수준은 의료복지관련직이 81만원으로 가사육아도우미의 66만원보다 높았다. 이는 가사육아도우미 중에서 상시직의 비중이 극히 낮고, 일용직의 비중이 높기 때문이다.

시간당 임금수준을 살펴보아도 돌봄노동자의 근로조건이 전체 노동자의 근로조건에 비해 열악하다는 점이 잘 드러난다. 돌봄노동자 전체의 시간당 임금수준은 상용직이 8,951원, 임시직이 6,432원, 일용직이 6,645원으로 전체 노동자의 상용직 14,751원, 임시직 8,221원, 일용직 7,779원보다 훨씬 낮다. 흥미로운 점은 일용직의 임금수준이 임시직의 임금수준을 상회한다는 것인데, 이는 가사육아도우미 중 일용직의 시간당 임금수준이 상용직이나 임시직보다 높기 때문이다. 가사육아도우미를 제외한다면, 종사상 지위가 낮을수록 시간당 임금수준은 더 낮은 것으로 나타났다. 직업별 시간당 임금수준은 돌봄직업의 위계화를 잘 보여주는데, 유치원 교사의 시간당 임금이 10,392원으로 가장 높고, 사회복지관련직이 9,098원으로 그 다음을 차지한다. 돌봄직업 내에서 하위에 있는 의료복지관련직의 경우는 시간당 임금이 6,682원이며, 가사육아도우미는 6,134원으로 가장 낮다.

다음으로 주당평균근로시간을 살펴보자. 돌봄노동자들 중 상용직이나 임시직 종사자들의 주당평균근로시간은 전체 노동자들 중 상용직이나 임시직 종사자들에 비해 짧은 반면, 일용직 근로자들의 주당평균근로시간은 전체 노동자들 중 임시직 종사자들보다 길었다. 좀 더 구체적으로 살펴보면, 이러한 현상은 의료복지관련직과 가사육아도우미들 중 일용직 노동자들의 근로조건 때문임을 알 수 있다. 이들의 주당평균근로시간은 각각 26.2시간과 26.3시간으로 나타났는데, 전체 노동자 중 일용직 종사자들의 주당평균근로시간 25.1시간보다 1시간 이상 많다. 결국 돌봄직업 내부에서도 하위에 속하는 의료복지관련직과 가사육아도우미 중 각각 10%와 28%를 차지하는 일용직은 전체 노동자들 중 일용직 종사들과 비교할 때 더 많은 시간을 일하면서도 시간당 임금수준은 더 낮아서 매우 열악한 근로조건에 처해 있음을 확인할 수 있다.

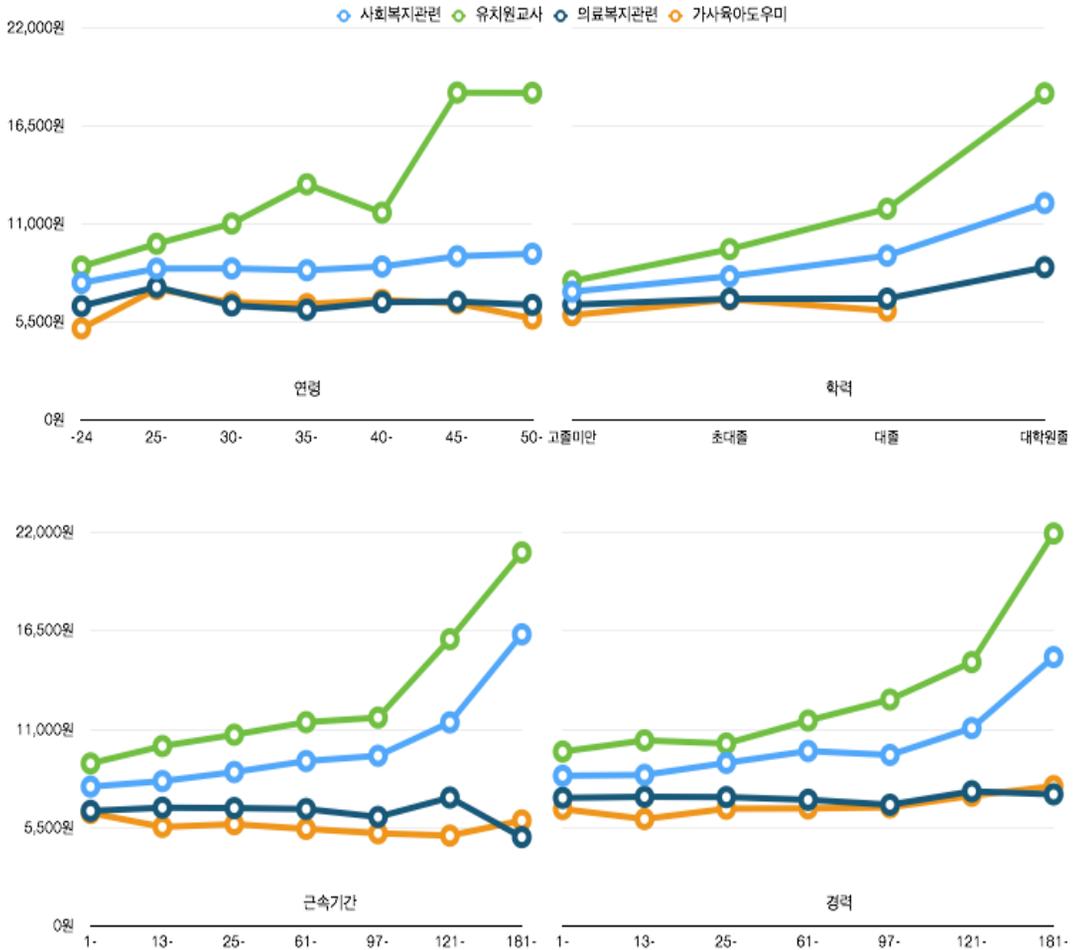
〈표 5〉 종사상 지위별 돌봄노동자의 임금과 근로시간

	월평균임금(만원)	시간당임금(원)	주당근로시간
사회복지관련			
상용	144	9,280	38.7
입시	87	7,753	28.6
계	136	9,098	37.3
유치원교사			
상용	169	10,462	40
입시	90	9,352	26.2
계	162	10,392	38.9
의료복지관련			
상용	106	7,045	38
입시	68	6,517	28
일용	54	5,820	26.2
계	81	6,682	31.7
가사육아도우미			
상용	107	6,865	39.3
입시	60	5,527	29.6
일용	67	6,924	26.3
계	66	6,134	29
돌봄직 전체			
상용	139	8,951	38.7
입시	69	6,432	28.7
일용	63	6,645	26.2
계	109	7,981	34.2
노동자 전체			
상용	247	14,741	42.9
입시	102	8,221	32.8
일용	75	7,779	25.1
계	194	12,739	38.6

자료: 지역고용조사 원자료 2012년 3분기.

주: 모수 추정은 16개시도 및 전국집계승수를 활용함.

마지막으로 살펴볼 것은 개인의 여러 가지 인적 특성과 임금수준 사이의 관련성이다. 연령, 학력, 근속기간 및 경력기간에 따른 임금수준의 변화는 임금체계를 중심으로 돌봄직종의 노동시장 구조를 파악하는데 유용한 정보라고 할 수 있다. 한국의 임금체계는 개개인의 학력, 자격, 연령 등을 감안하여 근속연수에 따라 임금수준이 결정되는 연공급 체계로 알려져 있다. 이러한 노동시장의 특성이 돌봄직종에도 마찬가지로 나타나는지를 살펴보기 위해 〈그림 3〉은 개인의 인적특성에 따른 임금수준의 변화를 나타낸 것이다. 다만, 개인의 인적특성에 따른 임금수준의 변화양상은 성별로 의미있는 차이를 가지기 때문에 이하에서는 여성 돌봄노동자에 한정하여 살펴볼 것이다. 앞서 살펴본 것처럼 돌봄직 전체에서 여성이 차지하는 비중이 90%를 넘기 때문에 여성에 한정하더라도 돌봄노동시장의 임금체계를 보여주는 데 큰 무리는 없을 것이다.



자료: 지역고용조사 원자료 2012년 3분기.
 주: 모수 추정은 16개 시도 및 전국집계승수를 활용함.

〈그림 3〉 인적특성에 따른 시간당 임금수준의 변화(여성)

〈그림 3〉에서 먼저 연령-임금 프로파일을 살펴보면, 연령에 따른 임금수준의 증가는 사회복지관련 직과 유치원교사의 경우 대체적인 흐름으로 관찰되지만, 의료복지관련직이나 가사육아도우미에서는 뚜렷하게 보이지는 않는다. 사회복지관련직의 경우, 30대 후반을 제외한다면 연령의 증가에 따라 임금수준의 증가가 관찰된다. 유치원 교사의 경우는 40대 후반에서 임금수준의 감소가 관찰되는데, 이 연령대를 제외한다면 역시 연령의 증가에 따른 임금수준의 증가현상이 보인다. 두 직업에서 각각 30대 후반과 40대 후반에 임금수준의 감소가 나타나는 것은 해당 직업의 노동이 주로 미혼의 젊은 여성에 의해 수행되다가 출산이나 자녀양육 등으로 인한 노동시장 퇴장이 발생하고, 다시 진입하는 시점에서는 경력 손실이 나타나기 때문인 것으로 생각된다. 이러한 점은 두 직업 모두의 근속기간-임금 프로

파일이나 경력-임금 프로파일을 통해 확인할 수 있다. 사회복지관련직이나 유치원 교사의 경우 근속 연수나 경력의 증가에 따른 임금수준의 증가가 뚜렷하게 관찰된다. 결국 두 직업에서는 근속연수에 따라 임금수준이 결정되는 연공급 체계라는 한국 임금체계의 특성이 관찰된다고 할 수 있다. 다만, 혼인과 출산 및 양육으로 인한 경력단절이 연령-임금 프로파일에 영향을 미치고 있는 것이다. 의료복지관련직이나 가사육아도우미의 경우는 다르다. 이들 직업에서는 연령증가에 따른 임금수준의 증가가 잘 보이지 않으며, 근속기간이나 경력 증가에 따른 임금수준의 증가 역시 관찰되지 않는다. 이 두 직업의 경우는 근속기간이나 경력 자체가 상대적으로 짧은 탓도 있겠지만, 연공에 따른 보상이 이루어지지 않음을 알 수 있다.

마지막으로 학력-임금 프로파일을 살펴보자. 학력에 따른 임금수준의 증가는 유치원 교사의 경우에 가장 뚜렷하게 나타나며 사회복지관련직에서도 존재한다. 그러나 대졸이나 대학원졸업의 임금 프리미엄은 유치원 교사가 사회관련직에 비해 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 의료복지관련직에서도 학력에 따른 임금수준의 증가가 관찰되지만, 초대졸이나 대졸의 임금프리미엄은 상대적으로 매우 작다.

지금까지의 분석결과는 돌봄직업이 위계화되어 있다는 것으로 요약할 수 있다. 유치원 교사가 가장 상위에 있고, 사회복지관련직이 그 다음에 있다. 의료복지관련직과 가사육아도우미의 경우는 유사한 특성을 가지면서 하위에 있고, 그런 맥락에서 이들 직업에 속하는 사람들 사이에 직업 이동의 가능성이 존재하는 것으로 보인다⁶⁾. 임금구조의 측면에서도 상위 직업인 유치원 교사와 사회복지관련직에서는 연공급 체계가 관찰되는 반면, 하위직인 의료복지관련직과 가사육아도우미는 그렇지 않다.

2) 돌봄노동의 임금불이익

돌봄노동의 임금불이익을 추정하기 위해 본 연구는 성향점수 매칭법을 활용한다. 돌봄 노동자들과 비돌봄노동자들의 이질성은 여러 인적 특성 변수나 일자리 특성 변수들을 통제한다 해도 여전히 남아 있을 가능성이 높다는 점을 고려해야 하기 때문이다. 매칭을 위한 성향점수 추정에는 로지스틱회귀모형을 활용하는데, 그 분석결과는 <부표>로 제시하였다. 여기에서는 매칭한 사례들에 대한 OLS 임금 방정식 분석으로 확인한 돌봄노동의 임금불이익 추정결과를 서술하고자 한다. 분석은 돌봄노동 전체의 임금불이익을 먼저 추정하고, 그 이후에는 사회복지관련직, 유치원 교사, 의료복지관련직, 가사육아도우미 등 돌봄노동의 4개 직업 각각의 임금불이익을 개별적으로 추정하는 순서로 이루어진다.

먼저 <표 6>에서는 돌봄직업 종사자를 1로, 그 외 종사자를 0으로 코딩한 돌봄직 변수에 대한 OLS 분석결과를 제시하였다. 성향점수 매칭법을 활용하기 전의 OLS 추정결과도 함께 제시하여 비교해보았다. 결론부터 말하자면, 성향점수로 매칭한 후에도 돌봄직업 근로자와 다른 직업 근로자 사이에 임

6) 사회서비스의 확대가 가사육아도우미로부터 의료복지관련직으로의 직업이동을 초래할 것인지는 향후 관심있게 지켜볼 필요가 있다. 대표적인 비공식 고용의 특성을 가지는 가사육아도우미로부터 의료복지관련직으로의 전환이 추세적으로 확인된다면, 이는 한국 노동시장의 핵심적 문제 중 하나인 비공식 고용의 축소와 관련하여 사회서비스 확대가 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미하기 때문이다.

금의 차이가 없다는 영가설은 기각된다. 돌봄직업 근로자는 다른 직업 근로자보다 시간당 임금수준이 9.2% 낮다. 물론 매칭 전의 경우 돌봄직업 근로자들의 시간당 임금수준은 다른 직업 근로자보다 10.5% 낮았다는 점과 비교하면 추정된 임금불이익 정도는 줄어들었다.

<표 6> 돌봄노동의 임금불이익에 대한 회귀분석(돌봄직 전체)

	PS매칭 전		PS매칭 후	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
돌봄직	-0.105***	(0.006)	-0.092***	(0.010)
성(여성)				
남성	0.268***	(0.003)	0.213***	(0.012)
연령	0.038***	(0.001)	0.026***	(0.002)
연령제곱	-0.000***	(0.000)	-0.000***	(0.000)
학력(고졸이하)				
초대졸	0.144***	(0.003)	0.122***	(0.010)
대졸	0.272***	(0.003)	0.235***	(0.010)
대학원졸	0.441***	(0.005)	0.431***	(0.020)
혼인상태(미혼)				
유배우	0.071***	(0.003)	-0.029*	(0.012)
사별	0.043***	(0.006)	-0.072***	(0.017)
이혼	0.025***	(0.006)	-0.027	(0.019)
근속월수	0.001***	(0.000)	0.001*	(0.000)
근속제곱	0.000***	(0.000)	0.000**	(0.000)
경력월수	0.002***	(0.000)	0.002***	(0.000)
경력제곱	-0.000***	(0.000)	-0.000*	(0.000)
근로시간	-0.010***	(0.000)	-0.017***	(0.001)
근로시간제곱	-0.000***	(0.000)	0.000***	(0.000)
종사상지위(상용직)				
임시직	-0.220***	(0.003)	-0.187***	(0.008)
일용직	-0.394***	(0.005)	-0.233***	(0.015)
근로계약(유기)				
무기	0.054***	(0.003)	0.027***	(0.008)
Constant	8.513***	(0.017)	8.809***	(0.055)
사례수		119,761		11,832
R ²		0.625		0.498
F		5120.790***		302.416***

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

자료: 지역고용조사 원자료 2012년 3분기.

- 주: 1. 모형에 투입한 산업 가변수는 표로 제시하지 않음.
- 2. 회귀계수(표준오차)는 소숫점 4자리에서 반올림함.

분석에 투입한 다양한 개인적 특성 변수들과 일자리 특성 변수들 역시 예측한 바와 일치한다. 성향 점수로 매칭한 사례들에 대한 OLS 회귀분석결과를 중심으로 살펴보면, 남성은 여성에 비해 시간당 임금수준이 21.3% 높고, 연령이 1세 증가할 때마다 시간당 임금수준은 2.6% 증가한다. 연령제곱항의 회귀계수는 음수인데, 이는 연령 증가에 따른 임금수준의 증가는 연령의 증가에 따라 그 정도가 줄어

든다는 의미이다. 학력의 경우, 초대졸 근로자는 고졸이하 근로자보다 시간당 임금수준이 12.2% 높다. 대졸 근로자의 임금수준은 고졸이하 근로자보다 시간당 임금수준이 23.5% 높고, 대학원 졸업자는 43.1%나 높다. 혼인상태 또한 임금수준에 영향을 미치는데, 유배우 근로자는 미혼 근로자에 비해 시간당 임금수준이 2.9% 낮고, 사별 근로자는 7.2% 낮다. 성향점수 매칭법을 활용하기 전의 OLS 추정 결과에서 보여지듯이 이는 통상적인 임금방정식의 그것과는 상반된 분석결과인데, 매칭을 통해 돌봄 직종 종사자들과 유사한 특성을 가지는 사례들만을 분석했기 때문으로 생각된다. 한편 근속기간이 1개월 늘어지면 임금수준은 0.1% 증가하며, 해당 직업 경력이 1개월 늘어나면 임금수준은 0.2% 증가한다. 회귀계수값을 소숫점 4자리 이하에서 반올림해서 0.000으로 표시된 근속월수제공향과 경력연수 제공향도 임금수준에 영향을 미치는데, 근속월수의 증가에 따라 임금상승의 정도는 커지는 반면 경력월수의 증가에 따른 임금상승의 정도는 줄어드는 것으로 분석되었다. 주당근로시간이 1시간 증가하면 시간당 임금수준은 1.7% 감소하는 것으로 나타났다. 일자리 특성변수로 투입한 동사상 지위를 보면 임시직 근로자는 상용직 근로자에 비해 시간당 임금이 18.7% 낮고, 일용직 근로자는 23.3% 낮다. 또한 정규직을 포함한 무기계약직 근로자는 유기계약직 근로자보다 시간당 임금수준이 2.7% 낮다.

이제 돌봄노동의 4개 직업별로 임금불이익을 추정해보자. <표 7>은 사회복지관련직과 유치원교사의 임금불이익을 추정한 결과이다. 여기에서 각각의 돌봄노동자와 비교하는 집단은 비돌봄노동자이다. 이렇게 하면, 다른 돌봄직업에 종사하는 돌봄노동자, 즉 유치원교사나 의료복지관련직 종사자, 가사육아도우미는 분석에 포함되지 않는다. 이는 해당 직업 돌봄노동자의 임금불이익을 다른 돌봄직 노동자와 비교하는 것이 아니라 비돌봄노동자와 비교함으로써, 본 연구의 목적에 보다 충실하기 위함이다.

통제변수로 투입한 인적 특성 변수들이나 일자리 특성 변수들의 효과는 일반적인 임금 방정식의 분석결과와 대체로 일치한다. 본 연구에서 관심을 가지는 사회복지관련직의 임금불이익에 대한 추정 결과를 보면, 사회복지직 근로자는 돌봄직업에 종사하는 않는 다른 근로자들보다 시간당 임금수준이 11.9% 낮은 것으로 나타났다. 매칭을 통해 이질성을 제거한 후, 인적 특성과 일자리 특성을 통제한 상황에서도 상당한 임금불이익이 존재함을 알 수 있다. 돌봄노동의 실태에 대한 앞의 분석에서 사회복지관련직은 유치원교사와 함께 돌봄직업의 상위에 위치해 있음을 확인한 바 있다. 그럼에도, 사회복지관련직의 임금 불이익 정도는 앞의 <표 6>에서 돌봄근로자 전체를 통해 추정한 임금불이익의 정도보다 더 크다. 시간당 임금수준이 상대적으로 높음에도 불구하고, 임금불이익이 더 크다는 분석이 의미하는 바는 무엇인가? 앞서 언급했듯이 성향점수로 매칭한 사례들에 대한 OLS 회귀분석결과에서 비교집단은 실험집단과 동질화된 집단이다. 따라서 여기에서 추정한 임금불이익은 사회복지관련직과 유사한 인적특성을 가진 사람이지만 돌봄직업에 종사하지 않는 사람들과의 임금격차이다. 앞의 분석에서 제시한 바와 같이 사회복지 관련직에서 초대졸 이상인 사람의 비율은 85.7%에 달한다. 한국 노동 시장에서 학력의 임금 프리미엄이 상당하다는 점을 감안하면, 결국 사회복지 관련직에서는 학력에 따른 임금 프리미엄이 거의 없거나 타 직업에 비해 작기 때문에 실제의 임금 불이익 정도는 돌봄 직업 전체보다 더 클 수 있다.

<표 7> 돌봄노동의 임금불이익에 대한 회귀분석(사회복지관련직과 유치원교사)

	PS매칭 전		PS매칭 후		PS매칭 전		PS매칭 후	
	회귀계수 (표준오차)		회귀계수 (표준오차)		회귀계수 (표준오차)		회귀계수 (표준오차)	
사회복지관련직	-0.148***	(0.008)	-0.119***	(0.014)				
유치원교사					-0.005	(0.019)	-0.080*	(0.035)
성(여성)								
남성	0.270***	(0.003)	0.254***	(0.015)	0.271***	(0.003)	-0.178	(0.211)
연령	0.038***	(0.001)	0.019***	(0.004)	0.038***	(0.001)	0.031*	(0.013)
연령제곱	-0.000***	(0.000)	-0.000***	(0.000)	-0.000***	(0.000)	-0.000**	(0.000)
학력(고졸이하)								
초대졸	0.145***	(0.003)	0.111***	(0.015)	0.145***	(0.004)	0.487**	(0.157)
대졸	0.273***	(0.003)	0.206***	(0.015)	0.275***	(0.003)	0.598***	(0.158)
대학원졸	0.443***	(0.006)	0.387***	(0.024)	0.443***	(0.006)	0.761***	(0.162)
혼인상태(미혼)								
유배우	0.072***	(0.003)	-0.030*	(0.014)	0.075***	(0.004)	0.061	(0.035)
사별	0.045***	(0.007)	-0.058	(0.043)	0.048***	(0.007)	0.150	(0.127)
이혼	0.025***	(0.006)	0.019	(0.035)	0.027***	(0.006)	0.002	(0.119)
근로시간	-0.010***	(0.000)	-0.019***	(0.002)	-0.010***	(0.000)	-0.009	(0.006)
근로시간제곱	-0.000***	(0.000)	0.000*	(0.000)	-0.000***	(0.000)	-0.000	(0.000)
중사상지위 (상용직)								
임시직	-0.219***	(0.003)	-0.208***	(0.013)	-0.220***	(0.003)	-0.213***	(0.038)
일용직	-0.406***	(0.005)	-0.408***	(0.039)	-0.406***	(0.005)		
근속월수	0.001***	(0.000)	0.001***	(0.000)	0.001***	(0.000)	0.002*	(0.001)
근속제곱	0.000***	(0.000)	0.000	(0.000)	0.000***	(0.000)	-0.000	(0.000)
경력월수	0.002***	(0.000)	0.002***	(0.000)	0.002***	(0.000)	0.001*	(0.001)
경력제곱	-0.000***	(0.000)	-0.000	(0.000)	-0.000***	(0.000)	0.000	(0.000)
근로계약(유기)								
무기	0.054***	(0.003)	0.036**	(0.012)	0.056***	(0.003)	0.027	(0.035)
Constant	8.509***	(0.017)	9.084***	(0.120)	8.501***	(0.017)	8.574***	(0.310)
사례수	116,357		5,024		114,231		772	
R ²	0.624		0.465		0.625		0.581	
F	4948.483***		119.129***		4877.347***		31.547***	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

자료: 지역고용조사 원자료 2012년 3분기.

주: 1. 모형에 투입한 산업 가변수는 표로 제시하지 않음.

2. 회귀계수(표준오차)는 소숫점 4자리에서 반올림함.

유치원 교사의 경우도 마찬가지이다. 유치원 교사의 임금수준은 유사한 특성을 가진 타 직업 근로자들보다 8% 낮다. 이러한 격차는 돌봄 근로자 전체의 임금불이익 9.2%보다는 적지만, 유치원 교사의 임금수준이 돌봄근로자 전체에서 가장 높다는 점을 감안하면, 상당한 크기라고 할 수 있다. 유치원 교사 역시 초대졸 이상인 사람의 비중이 99.5%로 매우 크지만, 다른 직업에 비해 학력의 임금 프리미엄이 거의 없거나 작아서 임금불이익의 정도가 상당히 크다고 할 수 있다. 물론 이 두 직업을 비교한다면, 학력의 임금 프리미엄은 사회복지관련직에서 더 작다고 할 수 있다.

〈표 8〉 돌봄노동의 임금불이익에 대한 회귀분석(의료복지관련자와 가사육아도우미)

	PS매칭 전		PS매칭 후		PS매칭 전		PS매칭 후	
	회귀계수 (표준오차)		회귀계수 (표준오차)		회귀계수 (표준오차)		회귀계수 (표준오차)	
의료복지관련자	-0.090***	(0.009)	-0.035	(0.018)				
가사육아도우미					-0.115***	(0.019)	-0.117***	(0.032)
성(여성)								
남성	0.269***	(0.003)	0.220***	(0.022)	0.271***	(0.003)	0.093	(0.068)
연령	0.038***	(0.001)	0.021***	(0.004)	0.039***	(0.001)	0.044***	(0.007)
연령제곱	-0.000***	(0.000)	-0.000***	(0.000)	-0.000***	(0.000)	-0.001***	(0.000)
학력(고졸이하)								
초대졸	0.144***	(0.004)	0.063**	(0.021)	0.145***	(0.004)	0.128**	(0.045)
대졸	0.276***	(0.003)	0.141***	(0.025)	0.275***	(0.003)	0.089	(0.054)
대학원졸	0.444***	(0.006)	0.325***	(0.084)	0.444***	(0.006)		
혼인상태(미혼)								
유배우	0.075***	(0.004)	0.027	(0.032)	0.075***	(0.004)	-0.067	(0.058)
사별	0.048***	(0.007)	-0.011	(0.035)	0.048***	(0.007)	-0.087	(0.062)
이혼	0.027***	(0.006)	0.021	(0.038)	0.027***	(0.006)	-0.063	(0.065)
근로시간	-0.010***	(0.000)	-0.013***	(0.001)	-0.010***	(0.000)	-0.020***	(0.003)
근로시간제곱	-0.000***	(0.000)	0.000*	(0.000)	-0.000***	(0.000)	0.000**	(0.000)
종사상지위(상용직)								
임시직	-0.218***	(0.003)	-0.140***	(0.012)	-0.223***	(0.003)	-0.236***	(0.028)
일용직	-0.402***	(0.005)	-0.261***	(0.022)	-0.399***	(0.005)	-0.200***	(0.036)
근속월수	0.001***	(0.000)	0.001	(0.000)	0.001***	(0.000)	-0.001	(0.001)
근속제곱	0.000***	(0.000)	0.000	(0.000)	0.000***	(0.000)	0.000	(0.000)
경력월수	0.002***	(0.000)	0.001	(0.000)	0.002***	(0.000)	0.002***	(0.001)
경력제곱	-0.000***	(0.000)	-0.000	(0.000)	-0.000***	(0.000)	-0.000	(0.000)
근로계약(유기)								
무기	0.056***	(0.003)	0.037**	(0.012)	0.054***	(0.003)	-0.034	(0.023)
Constant	8.502***	(0.017)	8.717***	(0.108)	8.498***	(0.017)	8.524***	(0.189)
사례수	115,954		4,218		114,754		1,818	
R ²	0.625		0.288		0.626		0.314	
F	4966.833***		45.874***		4923.050***		24.721***	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

자료: 지역고용조사 원자료 2012년 3분기.

- 주: 1. 모형에 투입한 산업 가변수는 표로 제시하지 않음.
- 2. 회귀계수(표준오차)는 소숫점 4자리에서 반올림함.

〈표 8〉에서 성향점수 매칭법을 활용하기 전의 OLS 추정결과를 보면, 의료복지관련직은 돌봄직업에 종사하지 않는 근로자들보다 시간당 임금수준이 9% 낮다. 하지만, 매칭 후에는 의료복지관련직의 임금불이익은 영가설을 기각할 수 없어 통계적으로 의미는 없다. 돌봄직업의 하위에 있어 임금수준 또한 낮지만, 다른 직업에 종사하는 유사한 특성을 가진 근로자들과 비교하면 임금 불이익이 존재한다고 말하기는 어렵다는 것이다. 반면에 가사육아도우미의 경우 다른 직업에 종사하는 유사한 특성을 가진 근로자들보다 시간당 임금이 11.7% 낮아 임금불이익이 존재하는 것으로 분석되었다. 통제변수로

투입한 여러 인적 특성 변수들 중에서 주목할 것은 임금수준에 대한 근속기간의 효과가 매칭 후에 사라진다는 점이다. 이 두 직업에서는 근속연수에 따라 임금수준이 결정되는 연공급 체계가 관찰되지 않는다는 것을 앞의 분석에서 확인한 바 있다. 따라서 이들과 유사한 특성을 가진 사람들로만 구성된 표본에서 근속연수에 따른 임금수준의 증가가 나타나지 않는 것은 당연한 결과라고 할 수 있다.

5. 결론 및 함의

이 연구는 한국 돌봄노동의 실태를 조망하고, 돌봄노동의 임금불이익을 실증적으로 살펴보는 것을 목적으로 했다. 분석결과를 간단히 요약해보자. 직업과 산업에 기초하여 조작적으로 정의한 돌봄노동은 사회복지관련종사자, 유치원교사, 의료복지관련 종사자 및 가사 및 육아도우미가 포함된다. 사회서비스가 확대됨에 따라 이러한 돌봄직종 종사자의 고용규모는 빠르게 증가하여, 2012년 현재 전체 취업자의 3.5%인 93만 5천명이 돌봄노동에 종사한다. 돌봄직 전체의 여성비중은 92.7%로 취업자 전체의 여성비중 42.6%보다 50% 포인트 이상 높아, '여성의 일'로 특징지어진다. 돌봄노동에 대한 실태 분석을 통해 확인한 것은 돌봄직업이 학력, 연령, 근속기간과 관련하여 위계화되어 있다는 점이다. 사회복지관련직 종사자와 유치원 교사는 학력이 높고, 연령이 낮으며, 근속기간이 길어 돌봄직업의 상위에 있다. 반면에 의료복지관련직 종사자와 가사육아도우미는 학력이 낮고, 연령이 높으며, 근속기간이 짧아 돌봄직업의 하위에 있다. 임금체계의 측면에서도 상위 직업인 유치원 교사와 사회복지관련직에서는 연공급 체계가 관찰되는 반면, 하위직인 의료복지관련직과 가사육아도우미는 그렇지 않다.

성향점수 매칭법을 활용하여 돌봄노동의 임금불이익을 추정한 결과, 돌봄직업 근로자는 다른 직업 근로자보다 시간당 임금수준이 9.2% 낮음을 확인했다. 돌봄노동의 임금불이익이 존재한다는 것이다. 하지만 직업별로 임금불이익의 크기는 다른데, 사회복지관련직 근로자는 돌봄직업이 아닌 직업에 종사하는 근로자보다 시간당 임금이 11.9% 낮아 임금불이익이 가장 큰 것으로 나타났다. 가사육아도우미의 경우는 시간당 임금이 11.7% 낮고, 유치원 교사는 타 직업 근로자보다 8% 낮은 것으로 나타났다. 하지만, 의료복지관련직 근로자의 임금불이익은 통계적으로 유의미한 수준에서 확인되지 않았다. 돌봄직업 내부에서 상위에 있는 유치원 교사와 사회복지관련직의 임금불이익이 상대적으로 큰 것은 한국 노동시장에서 일반적인 학력의 임금 프리미엄이 이들 직업에서는 거의 없거나 작기 때문인 것으로 생각된다. 경험적으로 확인된 돌봄직업의 임금불이익은 돌봄노동이 다른 노동에 비해 임금수준이 낮고 열악한 노동으로 평가되는 중요한 이유이기도 하다. 매칭을 통해 이질성을 제거하고, 다양한 인적 특성과 일자리 특성을 통제한 후에도 돌봄노동에 임금불이익이 존재한다는 것은 문제이다. 저출산 고령화에 따른 새로운 사회위험의 증가는 한국에서의 사회서비스 확대를 요구했다. 사회서비스는 다양한 논거에 의해서도 그 확대의 정당성을 인정받고 있다. 하지만, 돌봄노동조건의 열악함과 임금불이익은 사회서비스 확대와 관련하여 우선적으로 해결해야 할 과제이다. 적절한 보상체계 없는 돌봄노동의 안정적 재생산은 어려우며, 사회서비스의 원활한 공급과 적절한 질 유지 또한 불가능하기 때문이다. 물론 이러한 대안을 마련하기 위해서 요구되는 학술적 작업은 이 연구에서 실증적으로 확인한 임

금불이익의 원인에 대한 규명이다. 임금불이익의 원인에 대한 규명은 후속연구의 과제로 미룬다.

참고문헌

- 강혜규, 2010, “사회복지서비스 부문 고용의 실태와 현안 과제”, 『보건복지포럼』, 4월호: 6-11.
- 김연명, 2007, “사회투자론의 한국적 적용가능성과 쟁점”, 『사회복지정책』, 30: 423-443.
- 김혜원·안상훈·조영훈, 2006, 『사회서비스 분야 일자리 창출 방안에 관한 연구』, 서울: 한국노동연구원.
- 박현미·강은애, 2010, 『사회서비스 분야의 노동실태조사』, 서울: 한국노총 중앙연구원.
- 윤자영·김경희·최영미·김양지영, 2011, 『돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구(I): 돌봄서비스 일자리 근로조건 실태와 정책과제』, 서울: 한국노동연구원.
- 윤홍식, 2006, “새로운 사회적 위험과 한국사회복지의 과제”, 『한국사회복지학회 2006년도 추계학술대회 자료집』.
- 장혜경·김영란·조현각·김고은·박경희, 2007, 『공식영역의 돌봄노동 실태조사』, 서울: 한국여성정책연구원.
- 황덕순·윤자영·윤정향 외, 2012, 『사회서비스 산업 노동시장 분석: 돌봄 서비스를 중심으로』, 서울: 한국노동연구원.
- Baumol, W., 1967, “Macroeconomics and unbalanced growth: The anatomy of urban crisis”, *American Economic Review*, 57(3): 415 - 426.
- Budig, M., and J. Misra., 2010, “How care-work employment shapes earnings in cross-national perspective”, *International Labor Review*, 149(4): 441-460.
- Daly, M., and J. Lewis., 2000, “The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states”, *British Journal of Sociology*, 51(2): 281 - 298.
- England, P., 2005, “Emerging theories of care work”, *Annual Review of Sociology*, 31: 381-399.
- England, P., Budig, M., and Folbre, N., 2002, “Wages of Virtue: The relative pay of care work”, *Social Problems*, 49(4): 455-473.
- Guo, S., and Fraser, W., 2009, *Propensity Score Analysis: Statistical Methods and Applications*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hong, Kyung-Zoon and Song, Ho-Keun, 2006, “Continuity and change in the Korean welfare regime”, *Journal of Social Policy*, 35(2): 247-265.
- Razavi, S., and Staab, S., 2010, “Underpaid and overworked: A crossnational perspective on care workers”, *International Labor Review*, 149(4): 407-422.

An Empirical Analysis Of The Care Work in Korea

Hong, Kyungzoon

(Sungkyunkwan University)

Kim, Sahyun

(Daegu University)

Over the past decades, changes in economic, social and demographic structures have pushed the growth of care employment across countries around the world. Women's increasing labor force participation has squeezed the time so far available for unpaid caregiving and led to increased demand for paid care services. Population aging and increasing needs for pre-school education also have contributed to the growth in demand for care services. As a result, care workers now comprise a large and growing segment of the labor force in many countries including South Korea. But, there are not a few problems. Especially, we take underpaid and undervalued care work very seriously. care work has been generally characterized as underpaid and undervalued compared with other work in developed and developing countries alike. This study tries to show current situation of care work and estimate the wage penalty for doing care work in Korea using official employment micro-data and applying propensity matching analysis. Especially, recent expansion of social service is a big step up for Korean Welfare State. But, there are not a few problems. Especially, we take underpaid and undervalued care work very seriously. This presentation tries to show current situation of care work and estimate the wage penalty for doing care work in Korea using official employment micro-data and applying propensity matching analysis.

Key words: care work, wage penalty, propensity score matching methods

[논문 접수일 : 14. 05. 01, 심사일 : 14. 05. 20, 게재 확정일 : 14. 06. 11]

<부표> 성향점수매칭을 위한 로지스틱 회귀분석 결과

	돌봄전체		사회복지관련		유치원교사		의료복지관련		가사육아도우미	
	승산비	표준 오차	승산비	표준 오차	승산비	표준 오차	승산비	표준 오차	승산비	표준 오차
성별(여성)										
남성	0.063***	(0.003)	0.082***	(0.005)	0.002***	(0.002)	0.084***	(0.007)	0.020***	(0.005)
연령	1.158***	(0.010)	1.182***	(0.020)	0.917	(0.041)	1.613***	(0.034)	1.410***	(0.039)
연령제곱	0.999***	(0.000)	0.998***	(0.000)	1.001	(0.001)	0.996***	(0.000)	0.997***	(0.000)
학력(고졸 이하)										
초대졸	3.753***	(0.157)	13.248***	(0.937)	226.908***	(165.181)	1.124	(0.107)	1.009	(0.163)
대졸	2.120***	(0.089)	7.953***	(0.564)	119.641***	(87.184)	0.555***	(0.059)	0.465***	(0.086)
대학원졸	2.293***	(0.185)	8.244***	(0.878)	247.880***	(183.206)	0.284***	(0.102)		
혼인상태(미혼)										
유배우	1.073	(0.053)	1.496***	(0.093)	0.704*	(0.100)	0.940	(0.121)	0.840	(0.177)
사별	1.016	(0.075)	1.014	(0.192)	0.681	(0.422)	0.968	(0.141)	0.747	(0.172)
이혼	0.782**	(0.064)	0.853	(0.125)	0.292*	(0.174)	0.637**	(0.100)	1.065	(0.252)
경력월수	0.996***	(0.001)	0.998	(0.001)	1.008***	(0.002)	1.004*	(0.002)	0.995***	(0.001)
경력월수제곱	1.000***	(0.000)	1.000***	(0.000)	1.000*	(0.000)	1.000***	(0.000)	1.000	(0.000)
Constant	0.002***	(0.000)	0.000***	(0.000)	0.001***	(0.001)	0.000***	(0.000)	0.000***	(0.000)
사례수	119,761		116,357		114,231		115,954		109,132	
chi2	8760.86**		5294.93**		1450.94***		5313.66**		2447.18**	
	*		*				*		*	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

자료: 지역고용조사 원자료 2012년 3분기.

주: 1. 회귀계수(표준오차)는 소숫점 4자리에서 반올림함.