

# 공공데이터를 활용한 요양보호사 근로실태 및 임금 분석

## A Study on the Care Worker s Working Condition and Wage with Public Data of the NHIC

경승구, 장소현, 이용갑  
인천발전연구원

Seung-Ku Kyoung(ksnine83@nate.com), So-Hyun Jang(jsh@idi.re.kr),  
Yong-Gab Lee(lankwitzer@empas.com)

### 요약

본 연구는 2014년 12월 현재 노인장기요양기관이 국민건강보험에 신고한 임금자료 DB 즉, 공공데이터를 활용하여 요양보호사의 근로실태와 임금수준을 분석하였다. 2014년 말까지 요양보호사 자격증을 취득한 1,231,357명 중 본 연구는 확인이 가능한 1,221,085명을 대상으로 자료를 구축하였다. 이들 중 91.3%는 여성, 41.0%가 50~59세였다. 전체 자격취득자 중 요양보호사로 근무하는 인력은 약 14.8% 수준에 불과하였다. 취업 중인 요양보호사의 약 73.2%가 현 직장 근무연수가 3년 이내이며, 이들의 임금은 입소시설의 경우 월 129.2만원(처우개선비 포함 139.1만원), 재가기관의 경우 시간당 6,421원(처우개선비 포함 7,046원)이었다. 이와 같은 분석을 통해 본 연구는 요양보호사의 근로실태와 임금을 보다 구체적이며, 시계열적으로 파악하기 위해서는 입소시설과 재가기관을 구분한 분석뿐만 아니라, 처우개선비 효과에 대한 분석이 필요하다는 것을 제시하였다.

■ 중심어 : | 요양보호사 | 근로실태 | 임금 | 처우개선비 | 공공데이터 |

### Abstract

In December 2014, the study analyzed the wage level of Long-term Care Facilities reported by the National Health Insurance Organization Database. From 2008 to 2014, 1,231,357 people in Korea were acquired qualification for care worker. This study tries to the wage of 1,221,085 care workers. We found out that 91.3% of all are women, and 41% out of care worker qualification were between 50-59 years old. And only 14.8% were employed as care workers. About 73.2% of the nursing care workers had less than 3 years of service at the current job, and their wages were 129.2 million won per month for Nursing Home and 6,421 won per hour for the home care center. In order to investigate care workers, it needs to distinguish between Nursing Home and home care center, and it was also confirmed that wage increases was not reached. In addition, we can question the effect of improvement allowance for better working condition, and suggest fundamental problems for care workers' wage and status.

■ keyword : | Care Worker | Allowance for Better Treatment | Working Condition | Public Data |

## I. 서론

2008년 7월 1일 노인장기요양보험이 도입된 이후 요양보호사 자격증 취득자는 지속적으로 증가하고 있지만, 입소시설이나 재가기관들이 요양보호사 인력을 공급하는데 여전히 어려움을 겪고 있다. 2015년 9월 현재 약 129.8만명의 요양보호사 자격증 소지자 중 취업자는 23.5%인 30.5만명에 불과하다[1]. 또한, 2014년 전체 요양보호기관 종사자의 약 10%인 1,565명을 분석한 국민건강보험공단의 연구결과[2], 취업 중인 요양보호사의 90% 이상이 여성이고, 연령은 50대와 60대가 전체의 약 80%, 40대가 10% 정도로 40대~60대가 전체의 90% 이상인 것으로 나타났다. 또한, 요양보호사의 실태와 관련된 여러 연구들도 이와 유사한 분석결과를 제시하고 있어서, 요양보호사 인력의 중장기적 수급안정화가 체계화되지 않는다면 노인장기요양보험 운영은 지속적으로 어려워질 수 있다는 문제가 제기되고 있다. 요양보호사 일자리가 잦은 이직, 업무중단 및 젊은 인력 유입의 어려움 등으로 인해 수급불안정이 일어나는 원인은 요양보호사 일자리가 편찮은 일자리가 아니라는 인식이 확산되었기 때문이다[2]. 이에 따라, 정부는 요양보호사의 처우를 개선하기 위하여 2013년부터 시간당 625원, 월 최대 10만원(160시간)을 '요양보호사 처우개선비'로 요양기관을 통해 개별 요양보호사에게 수당으로 지급하고 있다. 하지만 처우개선비 지급에도 불구하고, 요양보호사의 임금수준은 여전히 낮다는 주장이 지속적으로 제기되고 있다[3]. 노동계는 요양보호사의 처우개선을 위한 다양한 요구사항들을 제기하고 있지만, 그중에서도 가장 중요한 것은 요양보호사의 임금수준을 높이는 것이다. 임금인상에 대한 요구가 가장 많고, 정부도 처우개선비를 지급 하는 이유이기 때문이다.

지금까지 요양보호사 처우실태와 관련한 다양한 연구들이 있었지만[2][4-10], 요양보호사로서 일하고 있는 전국의 모든 요양보호사를 대상으로 분석한 연구는 없었다. 또한 요양보호사의 임금의 경우 정확한 실태는 아직까지는 조사되지 않았다. 왜냐하면, 그동안 실시된 다양한 연구결과들은 설문조사 또는, 자기기입식 조사 방법, 한정된 조사지역, 재가기관이나 입소시설 구분의

불명확성, 처우개선비 지급 미포함 등의 이유 때문이다. 그 중에서도 가장 근본적인 원인은 기존 연구들은 요양보호기관들이 국민건강보험공단에 신고한 근로시간과 임금이 아니라, 응답이 어느 정도 주관적일 수밖에 없는 설문조사에 기초하고 있다는 것이다. 즉, 기존 연구들은 자료의 한계 때문에 실제 지급된 임금을 분석하지 못하였다. 그 결과, 지금까지 요양보호사 임금의 실제 금액수준이나, 이와 관련한 요양보호사의 근로실태가 어느 정도인가를 전국단위에서 제대로 분석할 수 없었다. 이에 따라, 노동계와 관련 학계의 요양보호사의 열악한 임금수준에 관한 지속적인 주장을 검증하기 위해서는 실제 지급된 임금을 확인할 필요가 있다.

따라서 본 연구는 요양보호사들이 실제로 지급받은 임금을 확인하기 위해서 장기요양기관들이 요양보호사들에게 지급하였다고 신고한 국민건강보험공단의 임금과 관련된 다양한 공공자료를 활용하여 요양보호사의 실제 지급된 임금의 수준을 분석하고, 기존 선행연구들이 열악하다고 주장한 임금과 비교를 통해 열악한 정도를 확인하고자 한다. 또한, 본 연구는 그동안 객관적 자료에 기초하여 분석되지 못하였던 요양보호사의 실제 지급된 임금수준을 확인함으로써 요양보호사의 처우개선 관련 사회적 논의에 기여하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 선행연구고찰

요양보호사의 처우와 근로실태를 분석한 다양한 선행연구들은 각기 다른 기준으로 조사대상의 범위와 규모를 선정하여 조사·분석하였기 때문에 원칙적으로 하나의 통일된 기준으로 비교하기가 어렵다.

먼저, 조사대상 지역의 경우 전국을 대상으로 한 연구들도[2][4][7][11] 있지만, 서울[6][8][10], 경기도[9] 등 한정된 지역을 대상으로 한 연구도 있다. 조사대상 요양보호사 근무기관을 입소시설 및 재가기관 모두 조사한 경우도[2][4][7][9][11] 있지만, 입소시설[5][6], 또는 재가기관으로[8] 한정된 경우도 있다. 또한 조사대상자의 직종을 요양보호사로 한정된 연구도 있지만

[7-11], 요양보호기관에 근무하는 모든 직종의 근무자들을 대상으로 한 연구도 있다[2][4][5]. 조사대상자의 규모도 600명부터[4] 3,809명까지[11] 다양하다.

표 1. 요양보호사의 임금 및 근로시간에 관한 선행연구 결과

선행연구	대상	임금수준	근로시간
제갈현숙 [4]	입소시설 : 284명 재가기관 : 316명	입소시설 : 123.2만원(세후) 재가기관 : 82.1만원(세후)	재가기관(1주일) 30시간미만(35.4%), 30~40시간(32.6%), 40~50시간(21.5%), 50시간 이상(10.4%)
조준모 외 [11]	입소시설 : 1,047명 재가기관 : 2,762명	입소시설 : 136.4만원(세전) 재가기관 : 79.2만원(세전)	입소시설 : 1일 9.9시간, 1주일 49.5시간 재가기관 : 1일 5.9시간, 1주일 29.5시간
서동민 외 [7]	요양보호사 1,016명	노인요양시설 : 130만원 공동생활가정 : 114만원 방문요양기관 : 56만원 방문목욕기관 : 57만원 주야간보호기관 : 119만원 단기보호기관 : 117만원	입소시설 : 1일 8.6시간 재가기관 : 1일 3.5시간 주야간보호/단기보호기관 : 1일 7시간
우혜숙 외 [10]	입소시설 : 189명 재가기관 : 491명	입소시설 : 120~140만원(41.0%) 100~120만원(30.3%) 재가기관(시급) : 7,000원(57.9%) 6,500원(38.2%)	입소시설 1일 : 8시간 미만인 22.3%
남우근 외 [8]	입소시설 : 435명 재가기관 : 347명	입소시설 : 135.9만원 재가기관(시급) : 6,938원	입소시설 : 월 206시간
이혜승 외 [9]	입소시설 : 경기도832명 재가기관 : 전국 133명	입소시설 : 128.2만원 재가기관 : 80.8만원	
한국노인복지중앙회 [5]	입소시설 : 300개 기관	입소시설 : 151만원(세전)	입소시설 1주일 : 2008년 43.39시간 2009년 42.70시간 2010년 41.55시간
정은하 외 [6]	서울시 수급자 우선시설 18개 기관	입소시설 : 152만원(세전)	입소시설 1주일 : 43.5시간

선행연구들은 설문조사에서의 답변에 기초하여 임금수준을 분석하였기 때문에, 제시하는 임금의 산출근거가 명확하지 않다. 임금수준을 비교하기 위해서는 세전-세후 금액을 동일한 기준으로 설정하고, 시급으로 환산할 경우 비교가 가능하다. 하지만, 선행연구들은 세전

/세후 월급여, 월평균 급여, 월 평균 임금, 실수령액, 시급 등 다양한 기준으로 임금수준을 제시하고 있기 때문에 각 연구결과들을 직접 비교하기는 어려우며, 설문조사 특성상 응답이 정확하지 않을 수 있다는 문제점도 고려해야 한다.

선행연구들을 비교하기 위하여 먼저 요양보호사의 현황, 임금 및 근로환경에 대한 비교가 가능한 연구의 틀을 [표 1]로 제시하였다. 선행연구들에서 가장 먼저 확인할 수 있는 문제점은 요양보호사의 임금 수준이 낮다는 것이다. 즉, 요양보호사 임금과 근로조건과 관련된 선행연구들이 제시하는 임금수준은 어느 정도 차이가 있지만, 요양보호사들이 기본적으로 낮은 임금을 받고 있는 것을 확인할 수 있다. 지난 몇 년 전부터 지속적으로 추진되고 있는 돌봄서비스 중심의 사회서비스 일자리창출에서 주로 저숙련 중장년 여성들이 제공인력으로 충원되고 있는 상황과 관련이 있다고 할 수 있다[4]. 사회서비스 일자리 대부분의 경우 저숙련 중장년 여성들이 참여하는 가장 큰 이유는 사회서비스 일자리가 경력단절 여성들이 참여하기 쉬운 일자리라는 점이다. 요양보호사 자격증제도는 초기에는 자격취득자 수를 늘리기 위해 일정한 자격조건을 갖추면 자격증을 발급하다가, 전문성에 대한 문제제기가 지속되자 2010년부터는 자격시험제도로 전환하였다[12-14]. 초기에는 자격취득 자체가 쉬웠고, 가족에 의한 돌봄도 비용이 지불된다는 기대감, 고령화사회에 필요한 자격증이라는 인식, 양성기관의 광고 등으로 요양보호사 자격증을 취득한 경우가 많았다.

요양보호사의 임금수준을 분석할 경우 입소시설과 재가기관을 구분하여 분석할 필요가 있다. 요양보호사는 기본적으로 시설유형에 따라 임금체계가 다르고, 특히, 입소시설은 24시간 운영이 원칙이기 때문에 1일 2교대 또는 3교대 근무를 한다. 또한, 일반적으로 정규직으로 고용되고 임금수준은 월 평균 120~150만원 수준을 받는다고 조사되고 있다. 반면, 재가기관의 경우 시간제근무가 일반화되어 있고, 시간당 임금으로 환산할 경우 6,000원에서 7,000원 사이의 임금을 받고 있는 것이 일반적이다. 반면에, 초기 선행연구들은 재가기관의 임금 역시 월 임금으로 표기하여 입소시설과 비교하여

낮은 수준의 임금을 지급받고 있는 것으로 표현하고 있다[4][7][11].

하지만, 앞서 지적한 바와 같이 요양보호사의 근로조건을 고려하지 않는다면, 입소시설 종사자들과 비교해 재가기관 종사자들의 처우가 매우 낮다는 오해를 불러일으킬 수도 있기 때문에 주의가 필요하다. 이에 따라, 입소시설과 재가기관 종사자의 임금은 월 급여와 시급으로 구분하여 분석하는 것이 필요하다.

## 2. 공공데이터(Public data)

공공데이터는 정부, 또는 국민건강보험공단과 같은 공공기관이 보유하고 있는 자료로서 주관이 포함되지 않은 객관적 사실을 보여주는 자료이다. 하지만 공공데이터는 업무수행과정에서 획득되는 데이터로서 각 정보들 간 활용 가능한 수준으로 정리되어 있지 않기 때문에 분석하는데 많은 어려움이 있다. 그 결과, 공공데이터를 활용한 분석이 사회적으로 다양하지 못한 상황이다. 하지만, 공공데이터를 제대로 이용하여 분석할 경우 객관적 자료를 바탕으로 사실에 근거하여 국민들을 대상으로 한 정책의 설정 및 서비스 지원에 도움이 되기 때문에 주요 OECD국들은 정부 정책으로 공공데이터를 분석하고 있기도 하다[15].

공공데이터를 활용한 분석을 수행하기 위해서는 관련기관의 협조가 필수적인데, 보통 정부부처를 통해 관련 기관과 접촉하게 된다. 이에 미국과 영국의 경우 공공데이터 접근성을 높이기 위해 웹 사이트를 구축하여 제공하고 있으며, 우리나라 역시 통계청에서 마이크로데이터 통합서비스(MDIS)를 운영하고 있다. 하지만 일부 정부의 자료만 공개할 뿐, 대부분의 공공데이터는 개인정보보호 때문에 개방되지 못하고 있다.

공공데이터를 활용함에 있어서 가장 큰 어려움은 연구자가 필요로 하는 정보의 확보와 다양한 특성의 자료들 간 연계 여부이다. 특히, 서로 다른 특성의 자료들을 연계하기 위해서는 연계코드역할을 하는 개인정보, 또는 이를 대체하는 별도생성코드를 이용해야 한다. 이러한 연결코드의 사용에 정부, 또는 해당 공공기관의 승인뿐만 아니라, 연구자의 섬세한 주의가 필요하다. 본 연구는 요양보호사와 관련한 국민건강보험공단의 건강

보험자격 DB, 요양보호사 자격취득자 DB, 요양보호사 DB, 장기요양기관 DB 등의 다양한 자료들을 활용하였다. 이 자료들의 선택과 연계는 국민건강보험공단이 수행하였고, 연결된 통합자료를 연구진에 제공하였다. 그 결과 본 연구는 요양보호사 자격증 취득자들의 근로실태와 관련된 근속년수, 근무시간, 근로조건 및 임금수준 및 인구사회학적 특성들을 분석변수로 사용할 수 있었다. 이에 따라, 본 연구는 분석변수의 제한 때문에 여러 차원에서 변수들 간의 다양한 관계를 분석하기에는 어려움이 있을 수밖에 없었다.

## 3. 요양보호사 근로실태와 임금

일반적으로 기업들은 근로자들이 열악한 근무조건 하에서 일을 해야 하는 경우에는 일에 대한 동기를 높이기 위해 임금을 추가 지불하거나, 또는 임금인상이 불가능할 때는 근로자들의 불만을 완화하기 위하여 다양한 가족친화정책을 도입하기도 한다. 이를 보상격차(compensating differential), 또는 임금보상격차(compensating wage differential)라 부른다[16]. 반면, 성과측정은 어렵기 때문에 근로자의 태만이나 도덕적 해이 때문에 발생하는 노동생산성 저하를 방지하고, 일에 대한 동기를 높이기 위해 시장가격을 초과하도록 임금수준을 상향조정하는 것을 효율임금이론(efficiency wage theory)라고 한다[17].

취업 중인 요양보호사들의 근로실태의 경우, 저임금, 중고령여성 일자리, 높은 육체적 노동강도로 인한 근·골격계 질환 다발생 등이 많이 알려져 왔다[2][3]. 또한 잦은 이직 및 이직시 이전 경력이 불인정 등에 대한 문제도 지속적으로 제기되고 있다[19]. 이에 따라, 노동계는 요양보호사들의 임금인상으로 이들의 근로실태를 개선해야 하며, 이를 위해서는 요양수가의 인상이 필요하다고 주장하고 있다[3]. 이와 같은 요양보호사들의 근로실태를 임금보상격차 및 효율임금이론이라는 두 가지 근로자 임금관련 이론과 연결할 경우[16][17], 유사한 사회서비스인 노인종합돌봄사업이나, 장애인활동지원서비스 등으로 제공인력이 유출되지 않고, 중도포기나 이직을 감소시키기 위해서는 노동계의 주장과 마찬가지로 요양보호사에 대한 임금의 인상이 필요하다. 그

리고, 임금인상이 어려울 경우 근로환경이나, 복지제도의 개선 등이 필요하다.

### III. 연구방법

#### 1. 공공데이터를 이용한 요양보호사DB 구축

본 연구의 분석대상은 2008년부터 2014년까지 동안 요양보호사 자격을 취득한 1,231,357명 중 경제활동여부 등이 불확실한 경우를 제외한 1,221,085명이다. 이들은 2014년 12월 말 현재를 기준으로 한 횡단면 자료로 수집되었다.

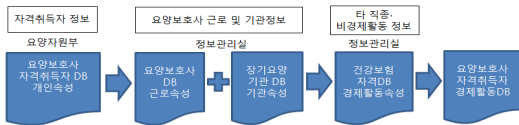


그림 1. “요양보호사 자격취득자 경제활동 DB” 구축과정

분석을 위해 자료는 국민건강보험공단(NHIC)의 ‘요양보호사 자격취득자 DB’, ‘요양보호사 DB’, ‘장기요양기관 DB’ 및 ‘건강보험자격 DB’에 구축되어 있는 공공데이터를 요양보호사 자격취득자를 중심으로 연계하여 수집하였다. 본 연구의 분석자료를 구축하는 과정은 먼저, ‘요양보호사자격취득자DB’에서 개인 식별이 가능한 정보를 기준으로 ‘요양보호사 DB’에서 근로특성을 추출하고, ‘장기요양기관 DB’에서 입소시설/재가기관을 구분하여 추출하였다. 그리고 ‘건강보험자격 DB’에서 2014년 12월 현재 임금근로를 하고 있는지의 여부와 임금근로를 하고 있다면 근로소득이 얼마나 되는지 그 금액을 추출하였다. 이렇게 추출된 정보를 개인 식별이 가능한 기준을 이용하여 연결하여 본 연구에서 사용한 “요양보호사 자격취득자 경제활동 DB”를 구축하였다. 구축된 DB의 변수는 요양보호사의 현직 근무여부, 타직종 근무 여부, 요양보호사 근로시간, 입소시설의 유형별 임금 수준, 근로시간(2개소 이상의 요양기관에서 근무하는 경우는 복수의 기관에서 일한 근로시간을 합산)으로 구성되었다.

본 연구는 요양보호사 자격을 취득한 사람 중 경제활동을 현재 하고 있는 사람들을 대상으로 한다. 따라서 2014년 12월 현재 경제활동을 하고 있는 사람을 선별하는 과정은 다음과 같다. 먼저, 구축된 ‘요양보호사 자격취득자 경제활동 DB’ 자료를 바탕으로 2014년 말까지 요양보호사자격을 취득한 총 1,231,357명 중 경제활동여부 등이 불확실한 사람을 제외한 1,221,085명을 선별하였다. 그 다음으로 2014년 12월 현재 어떠한 요양기관에서라도 유급노동을 하고 있는 요양보호사 자격증 소지자를 선별하기 위하여 건강보험 직장가입자만을 대상으로 한정된 결과, 567,712명을 선별하였다. 마지막으로, 요양기관에서 근무하고 있는 요양보호사를 선별하기 위해서 요양보호기관 속성이 입소시설, 재가기관으로 입력된 2014년 12월 현재 요양기관 근무 요양보호사들만으로 한정하여 추출한 결과, 최종적으로 181,216명을 추출하였다.

#### 2. 분석방법

본 연구는 2014년 12월 말을 기준으로 구축된 자료에 대하여 요양보호사 자격취득자의 경제활동, 근로실태를 STATA 13.0을 이용하여 분석하였다.

### IV. 분석결과

#### 1. 근로실태

##### 1.1 근로연수

요양보호사로 일하고 있는 인력의 대부분은 50세 이상의 중장년 여성으로 현재 근무지에서의 근무경력은 3년 이내이며, 이러한 경향은 입소시설과 재가기관부문에서 동일하게 나타난다. 현 직장 근로연수의 경우 6개월 이내 근무자는 19.1%, 6개월-1년 이내 근무자는 17.8%, 1년-2년 근무자는 22.3%, 2년-3년 근무자는 14.1%이다. 이에 따라, 2014년 12월 현재 근무 중인 요양보호사의 73.2%가 현 직장 근무연수가 3년 이내이며, 3년-4년은 10.9%, 4년-5년은 9.4%, 5년 이상은 6.4%에 불과하다. 이는 대부분의 요양보호사들의 일자리가 안정적이지 못하거나, 이직이 잦다는 것을 의미하며, 또한

몇몇 선행연구들이 주장하는 바와 같이 요양보호사의 이직이 빈번하다는 주장을 어느 정도 확인한다고 할 수 있다[2][7][9].

요양보호사의 잦은 이직은 구조적 문제에 기인한다고 할 수 있다. 우선, 입소시설의 경우 퇴직금을 주지 않거나 위하여 근로계약기간을 1년 이내로 하거나, 1인당 맡아야 하는 이용자 수가 많기 때문에 요양보호사들은 열악한 처우나 과중한 업무 부담으로 잦은 이직을 선택할 수도 있다. 반면에, 재가기관의 근무 요양보호사의 경우 요양기관간 경쟁으로 이용자 확보가 어려워져 적정 규모의 이용자 배정의 어려움과 이에 따른 요양보호사의 임금감소 등이 연속적으로 발생하면서 조건이 조금이라도 더 좋은 요양기관으로 끊임없이 이직하는 경향이 있다[2]. 이에 따라, 요양보호사의 잦은 이직은 요양보호사 개인의 문제로 인식하기보다는 근로환경의 구조적인 문제로 이해할 필요가 있다.

표 2. 요양기관 유형별 요양보호사 현황

구성	인원수(명)			비중			
	시설	재가	계	시설	재가	계	
전체	51,818	129,398	181,216	28.6%	71.4%	100.0%	
성	남	3,414	6,355	9,769	6.6%	4.9%	5.4%
	여	48,404	123,043	171,447	93.4%	95.1%	94.6%
연령	19세 이하	7	8	15	0.0%	0.0%	0.0%
	20-29세	706	412	1,118	1.4%	0.3%	0.6%
	30-39세	1,322	3,196	4,518	2.6%	2.5%	2.5%
	40-49세	9,255	21,488	30,743	17.9%	16.6%	17.0%
	50-59세	29,592	60,764	90,356	57.1%	47.0%	49.9%
	60-69세	10,507	37,234	47,741	20.3%	28.8%	26.3%
70세 이상	429	6,296	6,725	0.8%	4.9%	3.7%	
현 직장 근무 연수	6개월 이내	9,450	24,366	33,816	19.1%	19.1%	19.1%
	6개월-1년	8,494	23,067	31,561	17.2%	18.1%	17.8%
	1-2년	11,857	27,542	39,399	23.9%	21.6%	22.3%
	2-3년	6,916	17,981	24,897	14.0%	14.1%	14.1%
	3-4년	5,439	13,925	19,364	11.0%	10.9%	10.9%
	4-5년	4,580	12,070	16,650	9.2%	9.5%	9.4%
5년 이상	2,785	8,573	11,358	5.6%	6.7%	6.4%	

1.2 근로시간

요양보호사의 임금에 가장 큰 영향을 주는 요인은 바로 '근로시간'이다. 입소시설보다는 재가기관 요양보호사의 경우 임금이 시급으로 계산하기 때문에 근로시간의 영향이 더 크다고 할 수 있다. 또한, 2013년부터 요양보호사에게 지급하는 수당인 '처우개선비'는 하루 8시

간을 기준으로 지급되기 때문에 근로시간의 영향은 더욱 확대되었다.

입소시설 요양보호사들은 대부분의 경우 주 40시간-45시간미만으로 근무하고 있다. 반면에, 재가기관 근무 요양보호사들은 주 15시간 미만이 25.9%로 가장 많고 50시간 이상도 20.1%로 많은 등 근로시간의 분포가 다양하다. 특히, 재가기관의 경우 주 40시간 이상 일한 요양보호사는 37.0%에 불과하고, 근로시간이 40시간 미만이 63.0%임에 따라 재가기관 근무 요양보호사 3명 중 2명은 40시간 미만으로 근무하고 있기 때문에 근무시간이 월평균 임금에 큰 영향을 줄 수밖에 없다.

표 3. 요양보호사 주간 평균 근무시간

구분	인원수 (명)			비중(%)		
	입소 시설	재가 기관	소계	입소 시설	재가 기관	소계
15시간 미만	708	33,410	34,118	1.4	25.9	18.9
15시간 이상-20시간 미만	229	6,501	6,730	0.4	5.0	3.7
20시간 이상-25시간 미만	437	18,842	19,279	0.8	14.6	10.7
25시간 이상-30시간 미만	354	7,420	7,774	0.7	5.8	4.3
30시간 이상-35시간 미만	490	6,461	6,951	0.9	5.0	3.8
35시간 이상-40시간 미만	1,050	8,577	9,627	2.0	6.7	5.3
40시간 이상-45시간 미만	37,477	17,152	54,629	72.4	13.3	30.2
45시간 이상-50시간 미만	170	4,533	4,703	0.3	3.5	2.6
50시간 이상	10,861	25,965	36,826	21.0	20.1	20.4
전체	51,776	128,861	180,637	100.0	100.0	100.0

입소시설과 재가기관 근무 요양보호사 월 평균 근로시간의 통계적 차이는 확인된다. 이에 따라, 요양보호사의 임금은 입소시설은 월급, 재가기관은 시급으로 구분하여 분석해야 할 필요가 있음을 알 수 있다.

표 4. 요양기관별 요양보호사 월 평균 근로시간

구분	평균(시간)	표준편차(시간)	t
입소시설	157.6	13,025	399,095**
재가기관	97.3	32,762	

\* p<.05, \*\*p<.001

1.3 근로조건

근로조건을 평가하는데 있어서 이용할 수 있는 대표적 지표 중 하나가 4대 사회보험에의 가입여부를 나타내는 '안정성'이다. 입소시설 근무 요양보호사들은 국민

건강보험은 100%, 국민연금 95.0%, 산재보험은 94.9%, 고용보험은 95.6%가 4대 사회보험에 가입되어 있다. 반면에, 재가기관 근무 요양보호사들의 4대 사회보험 가입율의 경우 국민건강보험은 100%이지만, 국민연금은 83.2%, 산재보험은 67.6%, 고용보험은 75.8%에 불과하다.

입소시설과 재가기관 근무 요양보호사의 4대 사회보험 가입율의 차이는 근무형태 때문에 발생한다고 할 수 있다. 입소시설 근무 요양보호사가 정규직이던, 비정규직이던 1일 2교대/3교대의 전일제로 근무하고 있기 때문에 4대 사회보험 의무가입기준인 1주일 16시간이상 근무를 충족하고 있다. 하지만, 재가기관 근무 요양보호사는 원칙적으로 시간제근무를 하고 있기 때문에 경우에 따라서는 4대 사회보험 의무가입기준인 1주일 16시간이상 근무를 충족하지 못하고 있다. 이에 따라, 요양보호사들의 근로‘안정성’을 높이기 위해서는 재가기관 요양보호사들의 근무형태 개선이 필요하다.

표 5. 요양보호사의 4대 사회보험 가입율

구분	입소시설		재가기관	
	가입자 수	취업자 대비 가입자 비중	가입자 수	취업자 대비 가입자 비중
건강보험	51,818	100.0%	129,393	100.0%
국민연금	49,239	95.0%	107,634	83.2%
산재보험	49,198	94.9%	87,531	67.6%
고용보험	49,515	95.6%	98,034	75.8%

## 2. 임금수준

### 2.1 요양보호사 임금수준 분석

선행연구들은 설문조사를 이용한 대상자들이 응답한 요양보호사의 임금 수준을 분석하였지만, 본 연구는 처음으로 공공데이터인 국민건강보험공단 자료를 이용하여 요양기관이 요양보호사들에게 실제로 지급하였다고 신고한 임금을 분석하였다.

먼저, 요양보호사 임금수준은 요양기관 유형에 따라 차이가 나타났다. 입소시설 근무 요양보호사의 시급과 월급이 재가기관 근무 요양보호사의 임금수준과 비교할 경우 상대적으로 높았다. 하지만, 입소시설 및 재가기관 근무 요양보호사의 임금을 단순히 월급, 또는

시급이라는 하나의 기준으로 비교할 수는 없다. 왜냐하면, 입소시설과 재가기관은 요양보호사에 대한 임금지급기준이 앞서 분석한 바와 같이 근무형태에 따라 다르기 때문이다. 입소시설은 월 급여 방식으로 임금을 지급하지만, 재가기관의 경우 시급방식으로 임금을 지급한다. 따라서 입소시설의 시간당 임금이 재가기관보다 높다고 하여 입소시설의 처우가 상대적으로 낫다고 말할 수는 없다.

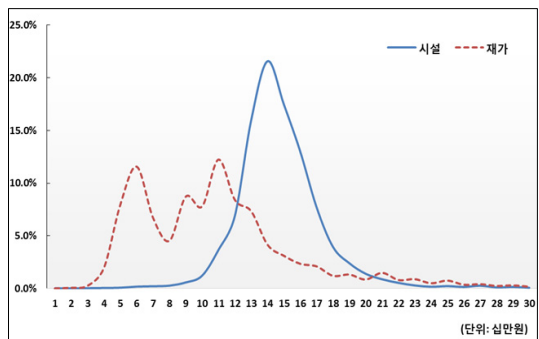


그림 2. 임금수준별 요양보호사 월 급여 분포

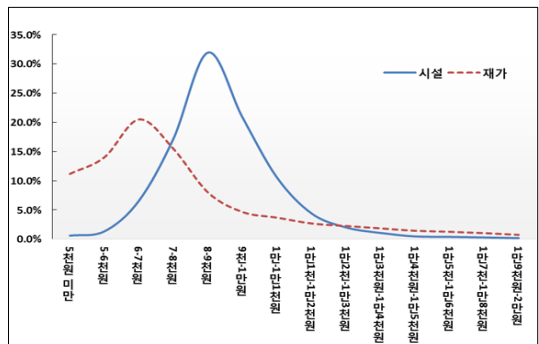


그림 3. 임금수준별 요양보호사 시급 분포

요양보호사의 임금수준은 유사업종인 다른 사회적 돌봄서비스 종사자의 임금수준과 비교로 그 상대적 수준을 확인할 수 있다. 2014년 현재 시급을 기준으로 재가기관 근무 요양보호사들은 6,867원을 받는 반면에, 노인종합돌봄서비스 종사자는 7,425원, 가사간병방문서비스 종사자는 7,125원을 받고 있다. 비교대상이 된 재가기관 근무 요양보호사의 시급은 ‘처우개선비’가 포함된

금액으로 처우개선비를 제외할 경우 더 많은 차이가 날 것으로 예상된다. 입소시설 근무 요양보호사들의 경우 유사업종 종사자들보다 많은 시급을 받는 것으로 보인다. 하지만, 입소시설 종사자들은 보통 2교대/3교대 근무가 일반적이며, 휴게시간이 제대로 보장되지 않아서 [2][3][19], 만약 휴게시간까지 근무시간으로 포함할 경우 큰 차이를 보이지 않을 것으로 예상된다.

표 6. 요양보호사와 돌봄서비스 직종 임금 비교 (2014년 현재)

구분		시급
요양 보호사	입소시설	8,736원
	재가기관	6,867원
사회적 돌봄서비스 직종	노인종합돌봄 서비스	7,425원
	가사간병방문 서비스	7,125원

### 2.2 입소시설 근무 요양보호사 임금 수준

2014년 12월 현재 입소시설에서 근무하는 요양보호사의 월 평균 임금은 140.4만원이다. 평균임금은 요양보호사의 성, 연령, 근무연수에 따라 조금씩 차이가 있으며, 남성이 약 145만원이고, 여성이 약 140만원의 월 임금을 받고 있었다. 평균 월급여액은 연령이 증가할수록 조금씩 감소하는데, 20세-29세의 평균 임금은 약 150만원이고, 40세-49세는 약 146만원, 60세 이상은 약 131만원이었다.

선행연구들은 요양보호사들이 잦은 이직에도 불구하고 경력을 인정받지 못하는 것을 문제로 지적하고 있는데[25][26], 이 문제도 확인할 수 있다. 우선, 해당 요양기관의 근무연수가 증가할수록 임금은 소폭이지만 증가하는 모습을 보였다. 직장근무연수가 1년 이내의 평균 임금은 약 133만원, 2년-3년은 약 144만원, 5년 이상의 근무연수의 평균 임금은 약 157만원이었다. 하지만, 요양보호사가 이직을 하게 되면, 해당 요양기관 근무기간이 짧아지게 됨에 따라 임금수준은 낮게 나타났다.

처우개선비 실시 이전 연구들이 평균임금 세후 123.2만원[4], 세전 136.4만원[11], 130만원[7], 135.9만원[8]으로 제시하고 있어 2014년 12월 현재 약 138.7만원과 비교하면 임금이 인상되었다고 볼 수 있다. 하지만, 주당 40시간 근무시 월 10만원을 지급하도록 하는 ‘처우개선

비’의 효과를 제외할 경우, 요양보호사의 임금이 인상되었다고 평가하기는 어렵다. 즉, 세전금액으로 제시된 136.4만원[11]과 비교해 보면 불과 4만원의 임금 인상밖에 볼 수 없기 때문이다. 보다 관대하게 다른 연구들과 비교해 보아도 월평균 160시간을 일했을 경우 받을 수 있는 처우개선비에 따른 임금인상효과는 10만원 정도이며, 이러한 인상금액은 처우개선비 외에는 설명할 방법을 찾기 어려움에 따라서, 지난 몇 년 동안 요양보호사의 임금이 실질적으로 인상되었다고 할 수 없다.

표 7. 입소시설 근무 요양보호사의 평균임금

구성	월급 (원)		시급 (원)		
	평균	중위	평균	중위	
전체	1,403,817	1,386,870	8,830	8,736	
성	남	1,449,156	1,471,906	9,254	9,080
	여	1,399,708	1,383,333	8,804	8,696
연령	20-29세	1,497,869	1,499,845	9,440	9,375
	30-39세	1,495,333	1,478,592	9,442	9,375
	40-49세	1,461,806	1,446,705	9,188	9,063
	50-59세	1,412,174	1,400,000	8,882	8,750
	60세 이상	1,314,676	1,300,000	8,273	8,125
직장 근무 연수	1년 이내	1,331,886	1,300,000	8,427	8,211
	1-2년	1,336,137	1,326,489	8,373	8,313
	2-3년	1,437,257	1,434,250	9,015	8,990
	3-4년	1,486,902	1,488,000	9,317	9,313
	4-5년	1,520,779	1,520,000	9,523	9,513
	5년 이상	1,573,299	1,577,095	9,873	9,880

연령이 낮은 경우 임금수준이 더 높은 경향은 여러 가지 관점에서 해석할 수 있다. 원론적으로는, 낮은 연령층 요양보호사에 대한 수요에 비해 공급이 충분치 않은 희소성 때문에 임금수준이 상대적으로 높다고 이해할 수 있다. 현실적으로는, 낮은 연령대의 요양보호사 인력은 요양보호사로 등록을 했을 뿐, 실제로는 사회복지사로 고용되었을 수 있다[19]. 즉, 요양기관의 필요 때문에 요양보호사로 등록된 경우라고 생각해 볼 수 있다. 또는, 다른 연령대와 비교해서 표본규모가 너무 작아서 적절한 분석이 불가능한 결과일 수도 있다.

### 2.3 재가기관 근무 요양보호사 임금 수준

재가기관 요양보호사의 임금수준은 앞서 언급한 것과 같이 근무 특성상 시급으로 분석하는 것이 보다 정확하다. 재가기관 요양보호사 시급의 중위값은 6,867원



이다. 남성의 중위수준 시급은 7,721원인 반면에, 여성의 중위수준 시급은 이보다 13.7% 적은 6,842원이었다. 또한, 연령이 증가할수록 시급이 감소하는 경향이 발생하고 있다. 즉, 연령이 낮을수록 높은 임금, 근무 연수가 길수록 높은 임금을 받는 것으로 나타난다는 것이다.

표 8. 재가기관 근무 요양보호사의 평균임금

구성	월급 (원)		시급 (원)		
	평균	중위	평균	중위	
전체	949,474	936,000	7,284	6,867	
성별	남	1,109,471	1,100,000	8,251	7,721
	여	945,378	929,045	7,260	6,842
연령	20-29세	1,161,126	1,200,000	8,129	7,954
	30-39세	1,003,816	1,000,000	7,691	7,137
	40-49세	974,722	970,000	7,484	7,000
	50-59세	954,087	940,000	7,289	6,875
	60세 이상	924,279	900,000	7,144	6,731
직장 근무 연수	1년 이내	864,780	832,000	6,929	6,625
	1-2년	955,729	940,718	7,230	6,811
	2-3년	1,030,657	1,000,000	7,611	7,091
	3-4년	1,093,708	1,050,183	7,892	7,288
	4-5년	1,127,995	1,067,750	8,066	7,418
	5년 이상	1,119,877	1,067,458	8,189	7,607

선행연구들은 재가기관 요양보호사 평균 시급으로 7,000원[10], 6,938원[8]을 제시하고 있다. 극단치효과를 줄이기 위해서는 중위값을 이용해야 하지만, 선행연구와 같이 재가기관 근무 요양보호사의 시급을 평균으로 분석할 경우 본 연구의 평균 시급은 7,284원이다. 하지만 이 두 개의 선행연구들도 처우개선비가 지급되기 이전에 실시된 연구들이기 때문에, 본 연구가 제시한 2014년 12월 현재 재가기관 근무 요양보호사의 평균 시급과의 차이는 처우개선비를 시급으로 환산한 625원보다도 낮아 임금인상효과가 나타나지 않았다. 오히려 제공기관들이 임금을 적게 주고, 처우개선비로 그 부분을 대체했다는 주장[3]의 가능성도 고려해 볼 수 있다.

### V. 결론 및 시사점

본 연구는 공공데이터인 요양기관들이 고용한 요양보호사에게 실제로 지급하였다고 신고한 국민건강보험

공단의 요양보호사 관련 다양한 DB 자료들을 활용하여 선행연구들이 실제 확인하지 못한 요양보호사의 근로실태와 실제 임금수준을 분석하였다. 본 연구가 활용한 자료는 분석결과를 간략하게 요약한다면, 2014년 12월 현재 요양보호사의 임금은 처우개선비를 제외하고 입소시설의 경우 월 129.2만원(처우개선비 포함 139.1만원), 재가기관의 경우 시간당 6,421원(처우개선비 포함 7,046원)을 받고 있다. 요양보호사 임금수준은 연령이 상대적으로 젊을수록(40대일수록), 요양보호사 자격증 취득이 빠를수록(요양보호사로서의 경력이 길수록) 높다고 할 수 있다.

본 연구를 통해 확인 가능한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 요양보호사의 근로실태를 연구할 경우 입소시설과 재가기관을 구분해야 한다는 것이다. 몇몇 선행연구들은[4][7][11] 특성이 다른 입소시설과 재가기관 근무 요양보호사들을 동일한 차원에서 분석하고 있지만, 입소시설 근무 요양보호사들의 근무시간은 대체로 주 40시간(72.4%)으로 설정되어 있는 반면에, 재가기관 근무 요양보호사들의 경우 기본적으로 시간제 근무이다. 이에 따라, 근무시간뿐만 아니라, 근무형태도 요양기관 유형에 따라 다르기 때문에 입소시설/재가기관 근무 요양보호사의 구분이 필수적이다. 또한, 입소시설 근무 요양보호사들은 설정된 공적 공간에서 업무를 수행하는 반면에, 재가기관 근무 요양보호사들의 경우 이용자의 사적 공간에서 업무를 수행한다는 차이도 있다. 그리고, 재가기관 근무 요양보호사의 경우 간호사나 의사의 지시 없이 스스로 판단하여 이용자에게 필요한 서비스를 제공해야 하기 때문에 보다 전문성과 순발력을 요구하기도 하는 등 입소시설과 재가기관은 처해진 환경과 수행해야 하는 업무가 상당한 차이가 있다.

둘째, 임금인상을 위한 근로환경 개선이다. 선행연구들과 본 연구의 임금수준을 비교할 경우, 처우개선비를 제외하면 임금인상은 거의 없는 것으로 해석할 수밖에 없다. 또한, 처우개선비를 포함한 경우에도 처우개선비 금액만큼의 임금인상효과가 발생하지 않았다. 즉, 수가 인상 및 처우개선비 지급 등과 같이 지속적인 요양보호사 처우개선 노력에도 불구하고 처우개선의 핵심인 임금인상은 제대로 이루어지지 않고 있다고 할 수 있다.

본 연구는 요양보호사의 임금인상을 위해서는 무엇보다도 입소시설과 재가기관에 따라 다른 방식으로 접근해야 하는 것을 제시하였다. 왜냐하면, 입소시설은 월급여 방식으로 임금을 지급하지만 재가기관은 시급으로 임금으로 지급하고 있으며, 근무시간 역시 입소시설은 보통 주 40시간으로 고정적인 반면에, 재가기관은 다양하게 구성되기 때문이다. 이에 따라 요양보호사의 임금인상은 입소시설의 경우 근무환경에 대한 관리감독 강화, 재가기관은 서비스 제공방식의 변경에서 시작할 수 있을 것이다. 먼저 입소시설은 초과근무시간의 산정과 수당지급, 야간수당 가산적용, 야근근무 필수인원 배치, 휴게시간과 근무시간의 적절한 적용 지침 등을 따르다면 추가적인 임금인상을 위한 노력 없이도 자연스럽게 임금인상효과가 발생될 수 있을 것이다. 재가기관의 경우 현재 한 명의 이용자에게 무조건적으로 4시간을 투입하도록 하는 서비스제공방식에서 필요한 서비스의 양을 구분하여 서비스제공시간을 1-4시간으로 세분화하고, 한 명의 이용자에게 서비스제공이 끝나면 다른 이용자에게 이동하여 서비스를 제공할 수 있도록 한다면, 이동시간에 대한 보상, 불필요한 서비스시간 낭비 제한 등으로 근로시간의 효율적 사용이 가능해질 수 있다. 또한, 재가요양에서 1인 4시간 서비스제공에서 발생할 수 있는 여러 인권침해 및 부당한 업무 요구 등을 줄일 수 있으며 서비스의 질을 높이고 하루 8시간 근로시간 보장도 보다 쉬워질 것이다.

셋째, 임금인상을 위한 처우개선비 효과성의 제고이다. 수가인상 억제 및 인건비 지급 부담 완화를 위해 2013년부터 지급하기 시작한 처우개선비는 원래 취지와 달리 실질적 임금인상 효과를 유도하지 못하고 있다. 입소시설의 경우 처우개선비만큼의 임금인상 효과가 나타났으며, 재가기관의 경우 처우개선비보다도 임금인상 규모가 적은 것으로 나타났다. 이는 노동계에서 주장한 것과 같은 결과로서 처우개선비 지급방식을 보험자에 의한 요양보호사로 직접지급 방식으로 변경[3], 또는 처우개선비 지급이 아닌 실질적 임금인상을 가져올 수 있도록 하는 수가인상으로 변경을 고민해 봐야겠다.

마지막으로 요양보호사의 임금과 처우가 낮은 근본

적인 원인은 전문성이 부족하기 때문이라고 할 수 있다. 임금이 높아지기 위해서는 요양보호 전문가로서 인정을 받을 수 있어야 하지만, 현행 제도의 틀에서는 불가능한 상황이다. 요양보호사의 전문성 향상에 대해선 많은 고민들이 이루어져 왔지만[21][22][24][25], 아직까지 해결되지 않고 논의만 지속되고 있는 실정이다. 전문성 향상에 대한 일부 주장들 중 일본의 '홈헬퍼(home-helper)와 개호복지사(介護福祉士) 제도'를 벤치마킹하여 도입하자는 등 요양보호사 일자리의 질적 향상을 통한 임금인상 및 처우개선에 관한 사회적 합의가 필요한 상황이다.

2008년 노인장기요양보험제도를 도입한 이후 요양보호사의 처우개선은 지속적인 논의주제임에도 불구하고, 현실에서 요양보호사의 임금 등 처우가 실질적으로 개선되고 있는가에 대한 확인은 제대로 진행되지 못하고 있다. 이러한 상황에서 본 연구는 요양보호사에 대한 처우개선의 핵심인 임금수준을 요양기관들이 실제 지급하였다고 신고한 공공데이터의 임금자료를 통해 분석하였다는 점에서 의미가 있다. 하지만 자료구축에서 변수의 제한, 2014년 12월 자료라는 횡단면 자료의 특성 때문에 발생하는 제한된 상황에 따라 임금을 영향을 주는 요인과 2008년 이후 임금수준의 변화에 대한 분석의 불가능은 본 연구의 제한이라고 할 수 있다. 이에 따라, 요양보호사의 근로실태와 임금에 관한 연구는 본 연구의 사례와 같이 공공데이터를 이용하여 처우개선비 지급 이전과 이후에 대한 실질적 비교와 같은 중단면연구를 실시할 수 있다면 역동적인 분석결과와 보다 현실적이며 근거 있는 정책제안이 가능할 것이다.

그럼에도 불구하고, 본 연구가 사용한 공공데이터는 실제 사실을 확인할 수 있는 자료로서 의미가 있다. 선행연구들이 설문지를 이용해 주관적인 정보가 포함된 간접적인 사실을 확인하였다면, 본 연구는 공공데이터를 이용하여 직접적인 사실을 분석하여 요양보호사의 근로실태를 분석하고 있다는 점에서 학계에 다양한 시사점들을 제공하고 있다고 여겨진다.

참 고 문 헌

- [1] 국민건강보험공단, 2014 노인장기요양보험통계연보, 2015.
- [2] 이정석, 이호용, 권진희, 한은정, 장기요양기관 종사자 임금 및 근로환경 실태조사: 만족도 및 처우 개선 의견 중심으로, 국민건강보험공단, 2014.
- [3] 박대진, “요양보호사의 노동실태와 개선방안,” 복지동향, 7월호, pp.16-20, 2014.
- [4] 제갈현숙, 노인장기요양보험 1년 평가 : 시장화 비관과 제도정착을 위한 과제, 사회공공연구소, 2009.
- [5] 한국노인복지중앙회 정책연구소, 장기요양기관 운영 및 임금실태 변화에 관한 연구, 2012.
- [6] 정은하, 장민경, 장기요양시설 운영개선방안 연구: 수급자우선시 설을 중심으로, 서울특별시·서울복지재단, 2012.
- [7] 서동민, 김욱, 문성현, 이용재, 임정기, 장기요양 종사인력 중장기 수급전망 및 대책, 국민건강보험공단·백석대학교 산학협력단, 2012.
- [8] 남우근, 최경숙, 윤지영, 류입량, 장보현, 임지민, 신경희, 윤민석, 최지원, 서울시 요양보호사 노동 실태와 개선방안, (사)보건복지지원연구원·서울연구원, 2013.
- [9] 이혜승, 유승현, “노인 요양보호사의 인력운영 현황과 개선방안,” 한국공공관리학보, 제27권, 제3호, pp.145-181, 2013.
- [10] 우혜숙, 박주월, 김영달, 박현순, 이수민, 유금순, 김은숙, 서울시 요양보호사 처우개선 방안 연구, 서울특별시의회·한국요양보호사협회, 2013.
- [11] 조준모, 장기요양기관 종사자 실태조사, 보건복지부·(사)한국노사관계학회·성균관대학교 HRD센터, 2009.
- [12] 김준환, “노인장기요양보험제도의 서비스 질 향상 방안:요양보호사의 인력양성 및 전문성 향상을 중심으로,” 극동사회복지저널, 제4권, pp.49-83, 2008.
- [13] 김지연, “요양보호사 국가자격제도 도입과 과제,” 경남정책 Brief, 제14호, pp.1-8, 2008.
- [14] 정민영, 손명동, “케어매니저 양성을 위한 교육 과정 개발,” 한국콘텐츠학회 2009 춘계종합학술대회 논문집, 제7권, 제1호, pp.1064-1069, 2009.
- [15] 이재만, “빅 데이터와 공공 데이터 활용,” Internet and Information security, 제2권, 제2호, pp.47-64, 2011.
- [16] 이민우, 이영진, 한재창, “가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구,” 동정책 연구, 제8권, 제4호, pp.183-214, 2008.
- [17] J. L. Yellen, “Efficiency Wage Models of Unemployment,” Information and Macroeconomics, Vol.74, No.2, pp.200-205, 1984.
- [18] L. Benedict, K. Robinson, and C. Holder, *Retooling for an Aging America: Building the Health Care Workforce*, Washington, DC: National Academies of Science, 2008.
- [19] R. A. Baughman and K. Smith, “The effect of medicaid wage pass-through programs on the wages of direct care workers,” *Wed Care*, Vol.48, No.5, pp.426-432, 2010.
- [20] 이용갑, 서동민, 최태림, 김윤영, 경승구, 요양보호사 처우개선 및 수급 안정을 위한 정책과제 개발, 보건복지부·인철발전연구원, 2015.
- [21] 변숙영, 석재은, “노인장기요양서비스 인력의 질 제공방안,” 노인장기요양보험 제도 시행 2주년 기념 심포지움, pp.193-219, 2010.
- [22] 석재은, “공급자 관점에서의 노인장기요양보험제도의 개선방안,” 보건복지포럼, 제168호, pp.34-44, 2010.
- [23] 한정원, “요양보호사의 전문성 향상방안 연구,” 여성학연구, 제21권, 제2호, pp.197-235, 2009.
- [24] 이서영, “요양보호사의 전문성인식과 직무만족에 관한 연구:노인요양시설을 중심으로,” 한국콘텐츠학회논문지, 제13권, 제7호, pp.238-247, 2013.
- [25] 오세근, “요양보호사 수발노동의 실태와 노동조건 개선을 위한 정책과제 관한 연구,” 사회연구, 통권 제20호, pp.101-136, 2010.

- [26] 이윤석, 문승권, “요양보호사의 업무환경 및 제도가 직무 만족도에 미치는 영향에 관한 연구,” 한국노년학, 제32권, 제1호, pp.305-321, 2012.

저 자 소 개

경 승 구(Seung-Ku Kyoung)

정회원



- 2013년 8월 : 서강대학교 신학대학원 사회복지학(석사)
- 2016년 2월 ~ 현재 : 인천발전연구원 초빙연구원

<관심분야> : 사회복지, 노인복지, 사회서비스

장 소 현(So-Hyun Jang)

정회원



- 2010년 2월 : 성균관대학교 일반대학원 가정학(석사)
- 2012년 2월 ~ 현재 : 인천발전연구원 초빙연구원

<관심분야> : 사회복지, 가족복지, 사회서비스

이 용 갑(Yong-Gab Lee)

정회원



- 1997년 7월 : 독일 베를린자유대학교 (박사)
- 2011년 7월 ~ 현재 : 인천발전연구원 연구위원

<관심분야> : 사회복지정책, 사회서비스, 노인요양제도