

연구보고서 2019-49

사회서비스 노동시장 국가 비교 연구

- 돌봄서비스를 중심으로



김윤영

이한나 · 이성희 · 민인식 · 최영준 · 조영림 · 이창문

【책임연구자】

김윤영 전북대학교 사회복지학과 교수

【주요 저서】

제4차 농어촌 보건복지 기본계획 수립 방향 및 추진과제 발굴
보건복지부, 2019(책임)

포용성장을 위한 사회안전망 발전 방안 연구
기획재정부, 2019(공저)

【공동연구진】

이한나 한국보건사회연구원 부연구위원

민인식 경희대학교 경제학과 교수

이성희 더비대학교 사회과학대 교수

최영준 연세대학교 행정학과 교수

조영림 한국보건사회연구원 연구원

이창문 경기도일자리재단 연구원

연구보고서 2019-49

사회서비스 노동시장 국가 비교 연구

- 돌봄서비스를 중심으로

발 행 일 2019년 12월

저 자 김 윤 영

발 행 인 조 흥 식

발 행 처 한국보건사회연구원

주 소 [30147]세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동(1~5층)

전 화 대표전화: 044)287-8000

홈페이지 <http://www.kihasa.re.kr>

등 록 1994년 7월 1일(제8-142호)

인 쇄 처 경성문화사

발간사 <<

오늘날 우리 사회는 탈산업화 시대로 산업구조가 변모하면서 중숙련 일자리는 줄어들고 고숙련과 저숙련 일자리가 증가하는 형태로 변화해 가고 있다. 이는 새로 만들어지는 일자리의 대다수를 차지하는 사회서비스 일자리가 저숙련·낮은 급여 일자리가 된다면 노동시장의 이중화를 피하기 어려울 것임을 의미한다. 지금까지 산업구조나 노동시장 측면에서 사회서비스의 중요성이 높아지고 있으나 양질의 일자리 확대 등에 정책 방향이 집중돼 있고, 이를 뒷받침할 실증자료에 기반한 비교사회정책 관점의 사회서비스 노동시장 분석은 미흡한 게 현실이다. 그러므로 이번 연구에서는 사회서비스를 경험한 선진국가들의 사례를 통해 사회적 돌봄 일자리에 대한 국내의 인식을 얼마나 일반화할 수 있는지, 우리와 차이가 있다면 어떠한 차이가 있고 왜 차이가 있는지를 확인하고자 하였다.

이 연구를 통해 사회서비스 일자리가 공공행정이나 교육 그리고 보건 일자리에 비해 늘 낮은 수준의 일자리가 되는 것은 아니며, 국가에 따라서 임금 수준이나 근로 형태에 상당한 차이가 있음을 발견하였다. 한편 시간제가 전일제보다 임금 수준이 전반적으로 낮으며 교육 수준은 여전히 임금 수준을 결정하는 중요한 요소이고, 대체로 사회서비스 일자리에 여성이 많다는 게 공통점으로 나타나고 있다. 이주민의 임금이 낮거나 일부 국가를 제외하면 여성의 임금이 남성보다 낮다는 것도 또 다른 공통점이었다. 대체로 보건 종사자에 비해 사회서비스 종사자의 임금이 낮게 나타났다지만 모든 국가에서 그런 것은 아니었다. 영국이나 아일랜드와 같이 보건 종사자와 사회서비스 종사자의 임금 차이가 2배 정도 나는 곳이 있는가 하면 그리스와 같이 크게 차이가 없는 곳도 있었다. 이러한 결과를

활용하여 교육과 숙련의 연관성을 이해하게 된다면 사회서비스가 중숙련 이상의 일자리가 될 수 있음을 시사하고 있다.

이 보고서는 김운영 부연구위원의 책임하에 이한나 부연구위원, 조영림 연구원, 경희대학교 민인식 교수, 영국 더비대학교 이성희 교수, 연세대학교 최영준 교수, 경기도일자리재단 이창문 연구원이 참여하여 작성하였다. 이주하 동국대학교 교수와 가천대학교 유재언 교수는 연구 진행 과정에서 아낌없는 조언과 통찰을 나눠 주었다. 깊은 감사를 전한다. 마지막으로 이 보고서의 내용은 한국보건사회연구원의 공식적인 입장이 아님을 밝힌다.

2019년 12월

한국보건사회연구원 원장

조 흥 식

목 차

Abstract	1
요 약	3
제1장 서 론	5
제1절 연구의 배경 및 내용	7
제2절 연구의 방법	13
제2장 주요 개념 및 선행연구 논의	21
제1절 사회서비스 노동시장	23
제2절 사회서비스 저임금 노동시장 관련 이론: 돌봄서비스를 중심으로	35
제3절 복지체제와 사회서비스 노동시장	43
제4절 사회서비스 노동시장의 근로조건과 임금 개선을 위한 선행연구 검토 ..	47
제5절 사회서비스 노동시장 국제 비교를 위한 분석틀: 노동시장 근로조건 개선과 임금 결정을 위한 요인	54
제3장 사회서비스 노동시장 국제 비교	57
제1절 분석 내용 및 방법	59
제2절 사회서비스 노동시장 근로조건과 결정 요인	63
제3절 복지체제별 사회서비스 소득 결정 요인	149
제4장 사회적 돌봄서비스 노동시장 국제 비교	167
제1절 한국 사회서비스 노동시장	169
제2절 사회적 돌봄서비스 노동시장 국제 비교	199

제5장 주요 결과 및 학술적 함의	213
제1절 주요 연구 결과 정리	215
제2절 주요 연구 결과 학술적 함의	219
제3절 정책적 시사점	225
 참고문헌	 229
 부 록	 245

표 목차

〈표 1-1〉 대륙별 국가 리스트	13
〈표 1-2〉 Wave별 조사 기간	14
〈표 1-3〉 한국과 핀란드의 Wave	15
〈표 2-1〉 연구의 분석틀	55
〈표 3-1〉 분석 대상 국가들	61
〈표 3-2〉 복지레짐에 따른 국가 분류(wave 6 기준)	62
〈표 3-3〉 공공행정, 교육, 사회서비스 산업 비율 변화	65
〈표 3-4〉 국가별 전체 산업 여성고용률 변화	69
〈표 3-5〉 공공행정 산업 남성 및 여성 종사자 비율	76
〈표 3-6〉 교육산업 남성 및 여성 종사자 비율	81
〈표 3-7〉 보건 사회복지 산업 남성 및 여성 종사자 비율	86
〈표 3-8〉 사회서비스 산업별 전일제 비율	90
〈표 3-9〉 남녀 전일제 비율 변화	98
〈표 3-10〉 남녀 전일제 비율 변화: 공공행정	104
〈표 3-11〉 남녀 전일제 비율 변화: 교육	110
〈표 3-12〉 남녀 전일제 비율 변화: 보건 및 사회복지	117
〈표 3-13〉 공공 및 민간 비율: 전체	123
〈표 3-14〉 공공 및 민간 비율: 공공행정	123
〈표 3-15〉 공공 및 민간 비율: 교육	125
〈표 3-16〉 국가별 공공 및 민간 비율: 보건 및 사회복지	127
〈표 3-17〉 사회서비스 산업별 임금소득: 전일제	132
〈표 3-18〉 사회서비스 산업별 임금소득: 시간제	133
〈표 3-19〉 사회서비스 산업별 임금소득: 전일제	135
〈표 3-20〉 사회서비스 산업별 임금소득: 시간제	137
〈표 3-21〉 공공행정 연간 임금소득 및 남녀 비율	141
〈표 3-22〉 교육 연간 임금소득 및 남녀 비율	144

〈표 3-23〉 보건 및 사회복지 연간 임금소득 및 남녀 비율	147
〈표 3-24〉 변수 목록	149
〈표 3-25〉 임금함수 추정: 공공행정(1)	152
〈표 3-26〉 임금함수 추정: 공공행정(2)	155
〈표 3-27〉 임금함수 추정: 교육(1)	157
〈표 3-28〉 임금함수 추정: 교육(2)	160
〈표 3-29〉 임금함수 추정: 보건 및 사회복지(1)	162
〈표 3-30〉 임금함수 추정: 보건 및 사회복지(2)	165
〈표 4-1〉 표준사업분류 8차 및 9차	170
〈표 4-2〉 공공행정 여성 종사자 비율	175
〈표 4-3〉 교육 여성 종사자 비율	177
〈표 4-4〉 보건 및 사회복지 여성 종사자 비율	179
〈표 4-5〉 사회서비스 산업의 종사자 구성: 교육 수준별	182
〈표 4-6〉 사회서비스 산업의 종사자 구성: 연령별	186
〈표 4-7〉 사회서비스 산업의 전일제 및 시간제 종사자 비율	192
〈표 4-8〉 사회적돌봄서비스 노동시간 국가 간 비교	201
〈표 4-9〉 사회서비스 산업별 시간임금 국가 간 비교	207

그림 목차

[그림 1-1] Lissy 접속 화면	16
[그림 1-2] Lissy 결과 화면	18
[그림 3-1] 공공행정 종사자 변화	66
[그림 3-2] 교육 종사자 변화	67
[그림 3-3] 보건 및 사회복지 종사자 변화	67
[그림 3-4] 국가별 15~64세 여성고용률	70
[그림 3-5] 15~64세 여성고용률 비교: 보수주의/자유주의	70
[그림 3-6] 15~64세 국가별 여성고용률 비교: 사회민주주의/남부유럽	71
[그림 3-7] 15~64세 국가별 여성고용률 비교: 동아시아	71
[그림 3-8] 30~49세 여성고용률 비교: 보수주의/자유주의	72
[그림 3-9] 30~49세 여성고용률 비교: 시민주의/남부유럽	72
[그림 3-10] 30~49세 여성고용률 비교: 동아시아	73
[그림 3-11] 공공행정 산업 남성 및 여성 종사자 비율: 보수주의/자유주의	77
[그림 3-12] 공공행정 산업 남성 및 여성 종사자 비율: 시민주의/남부유럽	77
[그림 3-13] 공공행정 산업 남성 및 여성 종사자 비율: 동아시아	78
[그림 3-14] 국가별 공공행정 여성 근로자 비율 변화	78
[그림 3-15] 교육산업 남성 및 여성 종사자 비율: 보수주의/자유주의	82
[그림 3-16] 교육산업 남성 및 여성 종사자 비율: 보수주의/자유주의	82
[그림 3-17] 교육산업 남성 및 여성 종사자 비율: 동아시아	83
[그림 3-18] 국가별 교육 여성 근로자 비율 변화	83
[그림 3-19] 보건_사회복지 산업 남성 및 여성 종사자 비율: 보수주의/자유주의	87
[그림 3-20] 보건_사회복지 산업 남성 및 여성 종사자 비율: 시민주의/남부유럽	87
[그림 3-21] 보건_사회복지 산업 남성 및 여성 종사자 비율: 동아시아	88
[그림 3-22] 국가별 보건 및 사회복지 여성 종사자 비율	88
[그림 3-23] 공공행정 전일제 종사자 비율: 보수주의/자유주의	91
[그림 3-24] 공공행정 전일제 종사자 비율: 시민주의/남부유럽	91

[그림 3-25] 공공행정 전일제 종사자 비율: 동아시아	92
[그림 3-26] 국가별 공공행정 전일제 비율 변화	92
[그림 3-27] 교육 전일제 종사자 비율: 보수주의/자유주의	93
[그림 3-28] 교육 전일제 종사자 비율: 시민주의/남부유럽	93
[그림 3-29] 교육 전일제 종사자 비율: 동아시아	94
[그림 3-30] 국가별 교육산업 전일제 비율 변화	94
[그림 3-31] 보건_사회복지 전일제 종사자 비율: 보수주의/자유주의	95
[그림 3-32] 보건_사회복지 전일제 종사자 비율: 시민주의/남부유럽	95
[그림 3-33] 보건_사회복지 전일제 종사자 비율: 동아시아	96
[그림 3-35] 남녀 전일제 비율 변화: 보수주의/자유주의	99
[그림 3-36] 남녀 전일제 비율 변화: 시민주의/남부유럽	99
[그림 3-37] 남녀 전일제 비율 변화: 동아시아	100
[그림 3-38] 국가 간 남녀 전일제 비율 변화	100
[그림 3-39] 남녀 시간제 비율 변화: 보수주의/자유주의	101
[그림 3-40] 남녀 시간제 비율 변화: 시민주의/남부유럽	101
[그림 3-41] 남녀 시간제 비율 변화: 동아시아	102
[그림 3-42] 남녀 시간제 비율 변화	102
[그림 3-43] 공공행정 여성 전일제 고용 비율 변화: 보수주의/자유주의	105
[그림 3-44] 공공행정 여성 전일제 고용 비율 변화: 시민주의/남부유럽	105
[그림 3-45] 공공행정 여성 전일제 고용 비율 변화: 동아시아	106
[그림 3-47] 공공행정 여성 시간제 고용 비율 변화: 보수주의/자유주의	107
[그림 3-48] 공공행정 여성 시간제 고용 비율 변화: 시민주의/남부유럽	107
[그림 3-49] 공공행정 여성 전일제 고용 비율 변화: 동아시아	108
[그림 3-51] 교육 여성 전일제 고용 비율 변화: 보수주의/자유주의	111
[그림 3-52] 교육 여성 전일제 고용 비율 변화: 시민주의/남부유럽	111
[그림 3-53] 교육 여성 전일제 고용 비율 변화: 동아시아	112
[그림 3-55] 교육 여성 시간제 고용 비율 변화: 보수주의/자유주의	113
[그림 3-56] 교육 여성 시간제 고용 비율 변화: 시민주의/남부유럽	113

[그림 3-57] 교육 여성 전일제 고용 비율 변화: 동아시아	114
[그림 3-61] 보건 및 사회복지 여성 전일제 고용 비율: 동아시아	119
[그림 3-63] 보건 및 사회복지 여성 시간제 고용 비율: 보수주의/자유주의	120
[그림 3-64] 보건 및 사회복지 여성 시간제 고용 비율: 시민주의/남부유럽	120
[그림 3-65] 보건 및 사회복지 여성 시간제 고용 비율: 동아시아	121
[그림 3-67] 국가별 공공 및 민간 비율: 공공행정	124
[그림 3-68] 국가별 공공 비율: 교육	126
[그림 3-69] 보건 및 사회복지 국가별 공공 및 민간 비율	128
[그림 3-70] 공공행정 종사자 공공 및 민간 부문 비율	129
[그림 3-71] 교육 부문 종사자 공공/민간 비율	129
[그림 3-72] 보건 및 사회복지 종사자 공공/민간 비율	130
[그림 3-73] 공공행정, 교육, 사회서비스 산업 전일제 연소득 국가 비교: wave 6	134
[그림 3-74] 사회서비스 산업별 전일제 연소득 국가 비교: wave 9	138
[그림 3-75] 전체 산업 대비 공공행정 연간 근로소득 비율	138
[그림 3-76] 전체 산업 대비 교육 종사자 연간 근로소득 비율	139
[그림 3-77] 전체 산업 대비 보건 및 사회복지 연간 근로소득 비율	139
[그림 3-78] 남자 대비 여자 근로소득 비율: 공공행정	142
[그림 3-79] 남자 대비 여자 근로소득 비율: 교육	145
[그림 4-1] 사회서비스 산업 종사자의 비율 변화	171
[그림 4-2] 사회서비스 산업 종사자의 비율 변화 보건 vs 사회복지서비스	172
[그림 4-3] 여성 경제활동 참가자 비율 변화	173
[그림 4-4] 공공행정 산업의 여성 및 남성 종사자	175
[그림 4-5] 교육산업의 여성 및 남성 종사자	177
[그림 4-6] 보건 및 사회복지 산업 여성 및 남성 종사자	179
[그림 4-7] 공공행정, 교육, 사회서비스 산업별 여성 종사자 비율	180
[그림 4-8] 사회서비스 산업별 종사자 구성: 중학교	183
[그림 4-9] 사회서비스 산업별 종사자 구성: 고등학교	183
[그림 4-10] 사회서비스 산업별 종사자 구성: 대학교 이상	184

[그림 4-11] 사회서비스 산업별 종사자 구성: 15~34세	187
[그림 4-12] 사회서비스 산업별 종사자 구성: 35~49세	187
[그림 4-13] 사회서비스 산업별 종사자 구성: 50~64세	188
[그림 4-14] 사회서비스 종사자 연령 및 성별 구성: 15~34세	188
[그림 4-15] 사회서비스 종사자 연령 및 성별 구성: 35~49세	189
[그림 4-16] 사회서비스 종사자 연령 및 성별 구성: 50~64세	189
[그림 4-17] 공공행정 전일제 성별 구성	193
[그림 4-18] 교육 전일제 성별 구성	193
[그림 4-19] 교육 전일제 성별 구성	194
[그림 4-20] 공공행정 종사자 주당 노동시간	195
[그림 4-21] 교육 종사자 주당 노동시간	196
[그림 4-22] 보건 및 사회복지 종사자 주당 노동시간	196
[그림 4-23] 공공행정 근로소득 및 성별 소득비	197
[그림 4-24] 교육 근로소득 및 성별 소득비	198
[그림 4-25] 보건 및 사회복지 근로소득 및 성별 소득비	198
[그림 4-26] 사회적돌봄서비스 산업별 노동시간 국가 비교	202
[그림 4-27] 전체 산업 대비 공공행정 노동시간 비교	202
[그림 4-28] 공공행정 성별 노동시간 비교	203
[그림 4-29] 전체 산업 대비 교육 노동시간 비교	203
[그림 4-30] 교육 성별 노동시간 비교	204
[그림 4-31] 전체 산업 대비 보건 노동시간 비교	204
[그림 4-32] 보건 성별 노동시간 비교	205
[그림 4-33] 전체 산업 대비 사회복지 노동시간 비교	205
[그림 4-34] 사회서비스 성별 노동시간 비교	206
[그림 4-35] 공공행정, 교육, 사회서비스 산업별 시간임금 국가 비교	208
[그림 4-36] 전체 산업 대비 공공행정 시간임금 비교	208
[그림 4-37] 공공행정 성별 시간임금 비교	209
[그림 4-38] 전체 산업 대비 교육 시간임금 비교	209

[그림 4-39] 교육 성별 시간임금 비교	210
[그림 4-40] 전체 산업 대비 보건 시간임금 비교	210
[그림 4-41] 보건산업 성별 시간임금 비교	211
[그림 4-42] 전체 산업 대비 사회서비스 시간임금 비교	211
[그림 4-43] 사회적돌봄서비스 성별 시간임금 비교	212

Abstract <<

An International Comparison of the Social Services Labor Market: Focusing on Care Services

Project Head: Kim, Yun young

As the society changed its industrial structure due to deindustrialization, the number of middle-skilled jobs decreased and high-skilled jobs increased.

As the importance of social services is growing in the labor market, the importance of quality job expansion policies increases, but there is a lack of specific empirical data to meet the policy needs.

In this study Luxembourg Income Study (LIS) data were used to analyze labor markets in developed countries that experienced social care. The analysis shows the current status of the Korean social service labor market. The factors that determine the earned income of the social service industry depended on the welfare state regime, and in countries belonging to the same regime, the differences between countries are more apparent.

Through the results of this study, we suggested that social service jobs can be developed into skilled jobs by improving skills of social service workers through education and training.

Co-Researchers: Lee, Han na · Min, In sik · Lee, seong hee · Choi, Young jun Cho, Young lim · Lee, Chang mun

1. 연구의 배경 및 목적

이 연구는 증가하는 사회서비스 일자리와 노동시장 양극화라는 배경 속에서 사회서비스 일자리는 저숙련 저임금 일자리일 수밖에 없는지에 대한 의문을 던지며 시작하였다. 사회적 돌봄을 경험한 선진국가들의 사례를 통해 사회적 돌봄 일자리에 대한 국내의 인식을 일반화할 수 있는지, 우리와 차이가 있다면 어떠한 차이가 있고 왜 차이가 있는지를 확인하고자 하였다.

이를 위해 다양한 분석을 통해 일부 경제협력개발기구(OECD) 국가들과 한국의 사회서비스 일자리의 다양한 측면을 검토하였으며 사회서비스 일자리가 괜찮은 일자리가 될 수 있는지를 검토하였다.

2. 주요 연구 결과

연구의 핵심적인 분석 결과는 사회서비스 일자리가 공공행정이나 교육 그리고 보건 일자리에 비해 반드시 낮은 수준의 일자리가 되는 것은 아니라는 것으로 실제 국가에 따라서 임금 수준이나 근로형태에 상당한 차이가 있음을 발견하였다.

한편 시간제가 전일제보다 임금 수준이 낮다는 점, 교육 수준이 여전히 임금 수준을 결정하는 데 중요하며 대체로 사회서비스 일자리에 여성이 많다는 것 등이 공통점으로 나타났다. 대체로 이주민의 임금이 낮거나 일부 국가를 제외하면 여성의 임금이 남성보다 낮다는 것도 또 다른 공통점

이다. 대체로 보건 종사자보다 사회서비스 종사자의 임금이 낮게 나타났지만, 모든 국가에서 그런 것은 아니었다. 영국이나 아일랜드와 같이 보건 종사자와 사회서비스 종사자의 임금 차이가 2배 정도 나는 곳이 있는가 하면 그리스와 같이 크게 차이가 없는 곳도 있었다. 이는 교육 수준, 연령, 숙련도에 따라 사회서비스 일자리도 ‘괜찮은’ 일자리가 될 수 있으며 사회서비스 일자리가 보건·교육·공공행정 일자리와 큰 차이가 없는 임금 수준을 가질 수 있음을 보여 주었다.

3. 결론 및 시사점

이 연구가 주는 함의는 교육과 숙련의 연관성을 충분히 이해하게 된다면 사회서비스가 중숙련 이상의 일자리가 될 가능성이 있다는 것이다. 일정 정도 의학적 지식이나 치매 노인 또는 돌봄을 거부하는 노인들을 쉽게 설득할 수 있는 경험 등을 고려하면 사회서비스도 충분히 지식이나 경험에 따라서 숙련이 쌓일 수 있다는 것을 알 수 있다. 그러므로 정규교육이나 경험 연수에 따라서 경력이 상승되도록 설계할 수 있을 것이다.

*주요 용어: 사회서비스 노동시장, LIS Data

제 1 장

서론

제1절 연구의 배경 및 내용

제2절 연구의 방법

제1절 연구의 배경 및 내용

1. 연구의 배경

오늘날 우리 사회는 탈산업화 시대로 산업구조가 변모하면서 중숙련 일자리가 줄어들고 고숙련과 저숙련 일자리가 증가하는 형태로 변해 가고 있다(최영준, 최정은, 유정민, 2018). 이는 불평등과 노동시장의 이중 구조로 연결되고 있다. 향후 사회서비스 일자리가 일자리 증가의 상당 부분을 차지할 것이라는 전망이 국내외에 지속적으로 보고되고 있는데 사회서비스 일자리는 대체로 저숙련 일자리가 많다고 평가된다. 이는 새로 만들어지는 일자리의 대다수를 차지하는 사회서비스 일자리가 저숙련/낮은 급여의 일자리가 된다면 노동시장의 이중화를 피하기 어려울 것임을 의미한다. 그렇지만 우리 사회는 사회서비스 혹은 사회적 돌봄의 역사가 상대적으로 길지 않고 기반이 부족하여 사회서비스 일자리에 대한 저평가가 이루어지고 있다. 사회서비스는 비공식적이거나 여성에 의해 행해지는 저숙련 노동으로 남정보다는 여성이, 고학력층보다는 저학력층이, 전일제보다는 시간제가 더 많을 것이라는 인식에 저평가되어 사회서비스 노동시장의 긍정적인 형성과 발전을 저해하는 요인으로 작용하고 있다.

그러므로 이 연구에서는 사회서비스 일자리가 저숙련을 넘어서 일자리가 될 수 있는지, 될 수 있다면 어떠한 요인들이 저숙련 이상 일자리를 가능하게 할 것인지에 대해 살펴볼 필요성이 있다. 이를 위해 사회서비스를 경험한 선진국가들의 사례를 살펴봄으로써 국내에서 사회서비스 일자리

에 대한 인식의 보편화 또는 일반화가 가능한지, 우리와 차이가 있다면 어떠한 차이가 있고, 왜 차이가 있는지를 확인하고자 한다. 임금 수준을 핵심으로 성별, 근로형태 등을 다른 직업군과 비교해서 살펴봄으로써 사회서비스 일자리의 수준을 진단한다. 또한 사회서비스 일자리의 수준을 결정짓는 원인을 추정하게 될 것이다. 보건이나 교육 혹은 공공행정에서 일하는 이들과 임금 수준을 포함한 여러 요인들을 비교함으로써 사회적 돌봄 일자리가 보편적으로 임금이 낮고 여성이 집중되는 경향이 있는지를 확인하고자 한다. 만일 국가마다 사회적 돌봄 일자리의 수준이 다른 직업과 큰 차이가 나지 않는다면 오히려 ‘괜찮은(decent)’ 측면이 있다면 왜 그러한 특성이 나타나는지에 대해 논의하고자 한다.

이 연구는 사회서비스 일자리가 계속 증가하지만, 질에 대한 우려가 상당히 높아지고 있는 상황에서 적당한 사회서비스 일자리의 수준과 그 수준을 높이기 위한 방안을 모색하는 데 목적을 두고 있다. 모든 일자리가 경제적 보상 면에서 평등할 수는 없을 것이다. 그러나 차이가 나는 요인을 탐색하는 것은 사회서비스 일자리의 질을 높이는 데 기여할 수 있을 것이다. 이 연구는 사회서비스 일자리의 질에 대한 국내 및 국제 비교를 통해서 객관적 상황을 점검하고자 한다.

문재인 정부는 <혁신적 포용국가>를 국정 어젠다로, 사회적 지속가능성 확보를 위해 <저출산·고령사회 대비 능동적 사회시스템 구축>과 <사회서비스의 공공성·신뢰성 강화 및 일자리 창출>을 구체적인 전략으로 내세웠다. 이에 따라 다양한 방식의 돌봄서비스체계 혹은 돌봄경제에 대한 접근과 연구가 있어 왔으나 비교사회정책적 관점의 구체적인 실증분석과 그 논의가 연구의 공백으로 남아있다.

이번 연구에서는 OECD 국가 비교 분석을 수행하고 한국의 사회서비스 노동시장을 살펴봄에 향후 구체적인 정책 방향을 고민하고자 한다. 또한 최근 사회서비스 노동시장과 돌봄경제 논의와 관련하여 증거 기반의

정책 구상에 기여하고자 하는 것이다.

지금까지 산업구조나 노동시장 측면에서 사회서비스의 중요성이 높아지고 있으나 양질의 일자리 확대 등에 정책 방향이 모여 있고 이를 뒷받침할 구체적인 실증자료에 기반한 비교 관점의 사회서비스 노동시장 분석은 미흡한 현실이다. 그간 사회서비스 노동공급 측면에서 근로조건이나 제도적 측면에서의 연구가 한국이나 소수의 사례 국가를 중심으로 이루어져 왔으며, 국제적인 통계자료나 실증데이터를 포괄하여 많은 국가를 비교적 관점에서 수행한 연구는 그리 많지 않다(황덕순 외, 2012). 2010년 초반 노동연구원을 중심으로 사회서비스 산업과 노동시장에 관한 국가 비교 연구(황덕순 외 2012; 윤자영, 김경희, 최영미, 김양지영, 2011)가 있었으나 분석데이터가 2000~2005년까지만 담고 있어 최근 상황을 파악하기 어려운 부분이 있다.

그러므로 이 연구에서는 2010년 이후의 최근 데이터로 보완하여 분석 수준과 정책적 함의를 높일 예정이다. 또한 2000년 중반과 2010년 이후의 시간적 추이를 살펴봄으로써 국가 간 사회서비스 노동시장의 역동적인 변화를 추적하는 데 그 목적이 있다. 즉, 복지체제 논의와 사회서비스 노동시장은 어떠한 영향이 있는지 살펴보고 한국이 지향해야 할 사회서비스체제에 대해 논의한다. 또한 그동안 한국을 중심으로 재정지원이 가능한 사회서비스 일자리에 초점을 두었으나 이 연구에서는 전반적인 공식, 비공식 부문의 사회서비스 전반의 노동시장에 대한 분석을 수행하고자 한다.

2. 연구의 방향

재정지원이 가능한 사회서비스 일자리는 주로 공식적 돌봄체계 안에 있다. 공식적 돌봄서비스는 비공식 돌봄서비스와 서로 영향이 있기 때문

에 종합적인 비교 관점에서 이를 바라보고 노동시장의 위상 등을 진단할 수 있다.

사회서비스 산업의 구조와 고용 규모, 고용 형태, 근로조건이 국가마다 다르기 때문에 각 국가들의 사회서비스 노동시장을 분석한 후 한국의 사회서비스 노동시장의 함의와 지향해야 할 관점을 파악하고자 한다.

따라서 이 연구는 사회서비스 노동시장에 대한 국제적인 비교 관점의 실증분석을 통해 사회서비스 노동시장의 특징을 살펴보고 한국의 노동시장 개선을 위한 정책방향을 모색하고자 한다.

또한 복지체제와 사회서비스 노동시장과의 관계를 이론적으로 논의하고 돌봄정책을 실증적으로 분석한다. 더불어 시간·공간적 관점으로 사회서비스 종사자들의 근무조건과 임금 결정 요인을 살펴보고자 한다.

이 연구에서 주로 사용되는 LIS 데이터가 연속적인 시계열 데이터보다는 4차(1995년), 5차(2000년), 6차(2004년), 7차(2007년), 8차(2007년), 9차(2013년), 10차(2016년)로 구성되어 있기 때문에 주요 시점의 차수 데이터를 통해 시간적 흐름을 살펴볼 계획이다.

사회서비스 일자리를 산업별로 포괄하는 분석을 국제적인 비교 관점에서 수행함으로써 숙련과 학력 수준에 따라 일자리 분화와 직종의 위계가 근로조건을 중심으로 어떻게 나타나는지 살펴보고자 한다. 같은 맥락으로 사회서비스 산업의 근로자들의 임금 수준과 그 결정 요인을 분석하고 한국 사회서비스 노동시장의 함의를 비교사회정책적 관점으로 읽어내고자 한다.

기존 사회서비스 일자리들의 근로조건에 관한 연구는 이러한 일자리 질(quality)과 처우의 열악함을 드러내고 있지만, 관련 노동시장 분야 혹은 국제적인 비교 관점에서 그러한 일자리들의 위상이 어떠한지 정확하게 파악하고 있지 못하다. 따라서 이 연구를 통하여 실증적으로 위상을 파악하여 증거 기반의 정책 수립에 기여하고자 한다.

이를 통해 한국 사회서비스 노동자의 위상과 수요와 공급을 파악할 수 있을 것이다. 또한, 사회서비스 노동시장의 인구사회학적 특성, 노동조건, 임금 등 국가 비교 관점에서 정책적 함의를 찾을 수 있을 것이다.

3. 연구의 내용

이 연구는 사회서비스 노동시장을 국제 비교적 관점에서 검토하고, 이를 바탕으로 한국 사회서비스 노동시장의 현재를 진단하고자 한다. 먼저 사회서비스 노동시장의 개념 및 관련 이론을 검토하고 복지체제와 사회서비스 노동시장과의 관계를 고찰할 것이다. 이후 관련 선행연구들과 이론들을 검토하면서 사회서비스 노동시장과 고용환경에 미치는 영향에 대해 논의하고자 한다. 우선 복지레짐에 따른 국가 유형별 특징을 논의하고 인적자본 이론, 페미니스트 이론, 사회단절이론 등을 검토하면서 고용 형태에 따라 임금이 어떻게 결정되는지를 살펴보았다. 이를 토대로 국제 비교를 통한 한국 사회서비스 노동시장을 분석하기 위한 분석틀을 제시하고자 하였다. 쾌적한(decent) 일자리 논의를 바탕으로 하여 개인의 사회경제적 특성이 근로소득에 미치는 영향에 대한 연구모형을 도출하였다.

분석이 수행된 3장에서는 사회서비스 노동시장을 광의의 개념으로 포괄하여 국제적으로 비교하였다. 여기에서는 주요 OECD 국가들을 복지국가 체제에 따라 분류하고, 이들 각각의 핵심적 특징을 비교하였다. Luxembourg Income Study 데이터를 활용하여 산업분류에 따른 코드를 이용해 국제 비교를 실시하였다. 또한 Esping-Andersen(1990)의 세 가지 복지자본주의에 더하여 중국, 한국, 대만이 포함된 동아시아체제와 그리스와 스페인을 대표로 하는 남부유럽체제를 별도로 분리하여 분석하였다. 보수주의 체제로는 오스트리아·프랑스·독일, 자유주의 체제로는 호주·아일랜드·아이슬란드·룩셈부르크·영국·미국, 마지막으로 사회

민주주의 체제로는 덴마크·핀란드·네덜란드를 활용하였다.

3장에서의 핵심 분석은 사회서비스 산업을 보건 및 사회복지로 한정하고 공공행정 및 교육 종사자들의 임금과 고용조건을 비교하여, 그 결과를 도출하는 것이다. 구체적으로 각 부문 종사자 규모와 여성 고용 비율, 전일제와 시간제 비율, 연소득 등을 비교하였다. 이후 국가별 사회서비스 산업 근로소득이 어떠한 요인을 통해 결정되는지를 확인하기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

4장 1절에서는 3장과 같은 맥락으로 노동패널데이터를 추출하여 한국의 사회서비스 노동시장을 분석하였다. 한편 4장 2절에서는 사회서비스를 거주시설 및 비거주시설로 협소하게 한정한 뒤 사회적돌봄서비스로 분류하여 3장과 같은 맥락으로 분석하였다. 여기에서도 한국의 사회적돌봄서비스 노동시장 분석을 추가하였다. 국제 비교와 같은 분석틀을 활용하여 공공행정, 교육, 보건 및 사회복지 분야의 실태와 현황을 검토하고 연령, 성별, 소득 등 종사자의 특징을 비교 분석하였다.

제2절 연구의 방법

1. LIS 데이터

사회서비스 노동시장의 국가 간 비교를 위해 이 연구에서는 Luxembourg Income Study(LIS) 데이터를 사용한다. LIS 데이터는 50여 개국의 가구와 가구원 레벨에서 조사된 미시 데이터를 제공하고 있다. 50여 개국은 유럽, 북미, 라틴아메리카, 아프리카, 아시아와 오세아니아에 걸쳐 1967~2018년 최대 50여 년에 걸친 데이터베이스를 구축하고 있다. <표 1-1>에서는 대륙별 LIS 데이터베이스에 포함된 국가를 정리하여 제시한다. 2019년 12월 현재 조사 결과이다.

<표 1-1> 대륙별 국가 리스트

대륙	국가 리스트
유럽	오스트리아, 벨기에, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 조지아, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 이스라엘, 이탈리아, 리투아니아, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 폴란드, 루마니아, 러시아, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 스위스, 스웨덴, 영국(29개 국가)
북아메리카	캐나다, 도미니카, 멕시코, 미국(4개 국가)
라틴 아메리카	브라질, 칠레, 콜롬비아, 과테말라, 파나마, 파라과이, 페루, 우루과이(8개 국가)
아프리카	이집트, 아이보리코스트, 남아프리카 공화국(3개 국가)
아시아	중국, 인도, 일본, 한국, 대만, 라오스, 베트남(7개 국가)
오세아니아	호주(1개 국가)

자료: LIS홈페이지(<https://www.lisdatacenter.org/our-data/lis-database/>)에서 2019. 6. 1. 발췌하여 재구성.

LIS 데이터베이스는 모든 연도에 국가별 조사 자료를 제공하는 것은 아니고 대략 5년 간격으로 Wave를 설정하여 국가별 자료를 공개한다. 2019년 12월 현재 11차 웨이브까지 공개되어 있다. <표 1-2>에서는 Wave별 조사 기간을 정리한다.

<표 1-2> Wave별 조사 기간

Wave	조사 기간
Historical Data	1970-1975
Wave 1	1976-1980
Wave 2	1981-1985
Wave 3	1986-1990
Wave 4	1991-1995
Wave 5	1996-2000
Wave 6	2001-2004
Wave 7	2005-2007
Wave 8	2008-2010
Wave 9	2011-2013
Wave 10	2014-2017
Wave 11	2018

자료: LIS홈페이지(<https://www.lisdatacenter.org/our-data/lis-database/>)에서 2019. 7. 1. 발췌하여 재구성.

앞서 설명하였듯이 조사 대상 국가들이 모든 wave에서 조사된 것은 아니고 또는 특정 wave에서는 2번 이상의 조사연도를 가지고 있는 국가도 존재한다. <표 1-3>에서는 한국과 핀란드의 Wave별 조사연도를 예시로 보여 준다. 한국의 경우에는 총 6개 연도 데이터가 공개(예정)되어 있고 핀란드는 Wave 2 ~ Wave10에 빠짐없이 공개되어 있다.

〈표 1-3〉 한국과 핀란드의 Wave

Wave	한국(KOR)	핀란드(FI)
Historical		
Wave 1		
Wave 2		FI87
Wave 3		FI91
Wave 4		FI95
Wave 5		FI00
Wave 6	KR06	FI04
Wave 7	KR08	FI07
Wave 8	KR10	FI10
Wave 9	KR12, *KR14	FI13
Wave 10	*KR16	FI16
Wave 11		

주: *는 공개 예정 데이터를 의미한다.

자료: LIS홈페이지(<https://www.lisdatacenter.org/our-data/lis-database/>)에서 2019. 7. 1. 발췌하여 재구성함.

LIS 데이터 파일은 H 파일(가구 레벨)과 P 파일(가구원 레벨)로 구별되어 있다. 특정 변수는 H 파일과 P 파일에 동일하게 포함되어 있는 경우도 있지만 어떤 변수는 H 파일 또는 P 파일에만 존재한다. 가령 가구 id(hid) 변수는 H 파일과 P 파일에 모두 존재하며 두 파일을 서로 연결할 수 있도록 해 준다. 반면 개인 id(pid) 변수는 H 파일에는 없지만 P 파일에만 존재한다. 노동시장과 관련된 변수는 대부분 개인의 특성에 해당하기 때문에 P 파일에서만 찾을 수 있다. 특히 main job에 대한 자세한 내용을 포함하고 있다. main job industry, weekly hours worked, gross hourly wage, net hourly wage 등의 변수를 찾을 수 있다.

LIS 데이터의 자세한 변수명과 변수 정의는 다음 페이지를 참고한다 (<https://www.lisdatacenter.org/wp-content/uploads/files/data-lis-variables.pdf>).

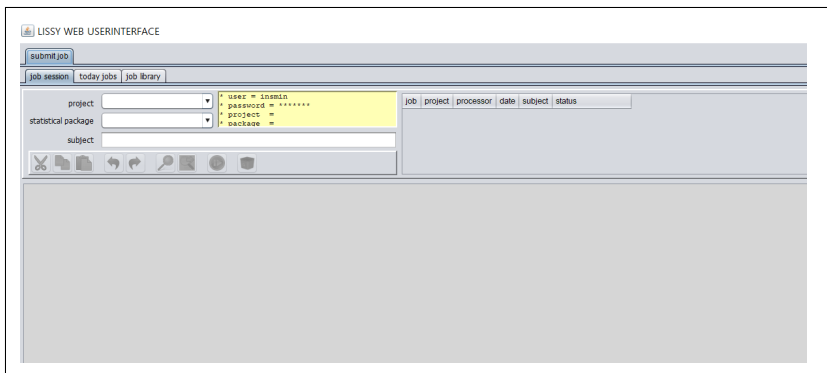
2. LIS 데이터 추출

LIS 데이터를 사용하기 위해서는 다음과 같은 등록 절차를 거쳐야 한다. 먼저 아래 사이트에서 Lissy 시스템에 등록을 해야 한다.

- <https://www.lisdatacenter.org/data-access/lissy/eligibility/>

등록 절차를 마치면 LIS 관리자에게서 id와 패스워드를 포함한 이메일을 받게 되며 등록된 id와 패스워드로 1년간 Lissy 시스템에 접속이 가능하다. 1년 이상 사용하고자 하는 경우 매년 1월 1일 이후 리뉴얼을 신청할 수 있다. Lissy 시스템에 접속하면 다음과 같은 화면을 보게 된다.

[그림 1-1] Lissy 접속 화면



자료: LIS홈페이지(<https://www.lisdatacenter.org/our-data/lis-database/>)에서 2019. 9. 1. 캡처.

위 화면의 project 메뉴에서 LIS를 선택한다. 그다음으로 statistical package에서 SAS, R, Stata, SPSS 중 하나를 선택한다. 본 예제에서는 Stata를 선택한다. subject 메뉴에서는 연구자의 작업결과 파일 이름을 미리 지정한다. 가령 “LIS_20191216”과 같이 임의로 정할 수 있다. 연구자가 작성한 Stata 코드를 Lissy 시스템에서 보내면 1시간 이내에 연구자가 등록한 이메일 주소로 앞서 설정한 subject 이름 (LIS_20191216.txt)으로 실행 결과가 도착한다.

다음과 같은 예제 Stata 코드를 Lissy에서 실행시키고 그 결과를 얻는다고 가정한다.

```
use $kr12p, clear

tab1 indd1
keep if indd1==16| indd1==17| indd1==19
tab indd1
gen country="KR"
gen year=2012
ren indd1 ind_p
keep country year ind_p hid
```

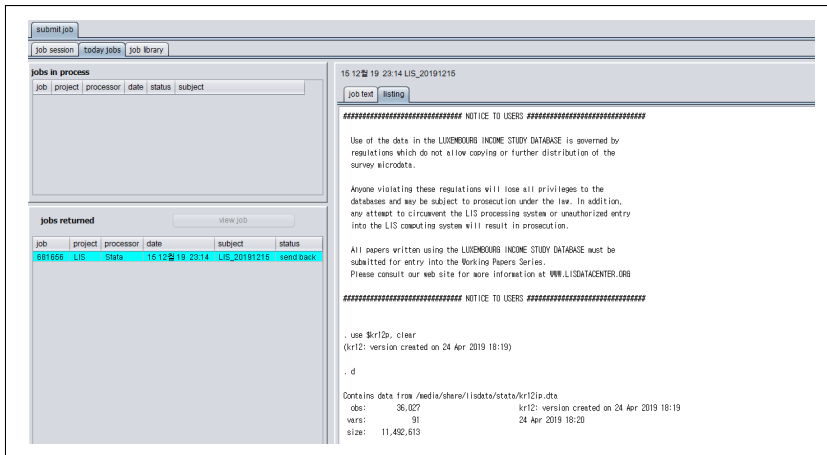
특정 나라-특정 연도의 데이터를 불러오기 위해서는 글로벌 매크로 기호(\$)를 사용한다. \$kr12p는 조사연도 2012년 한국데이터 중에서 P 파일을 가져오라는 의미이다. 데이터를 불러온 이후에는 그 데이터 자체를 볼 수는 없지만 Stata의 다양한 코드를 이용하여 어떤 변수가 있고 그 변수의 콘텐츠는 무엇인지 확인할 수 있다. 가령 d(describe 명령어) 명령어를 통해 변수명과 변수 레이블을 확인할 수 있다.

위 Stata 명령문 실행 결과는 앞서 설명하였듯이 연구자가 Lissy 등록시 사용한 이메일로 이미 도착해 있을 것이다. 그 결과는 text 파일 형식

으로 되어 있기 때문에 연구자가 편집하여 사용할 수 있다.

이메일에 포함된 결과 파일을 Lissy 시스템 내에서도 확인할 수 있다. 아래 그림에서 today jobs 탭을 선택한 후 job returned에 본인이 지정한 “LIS_20191216” job을 클릭하면 왼쪽 화면에 Stata 실행 결과를 로그파일 형태로 확인할 수 있다.

[그림 1-2] Lissy 결과 화면



자료: LIS홈페이지(<https://www.lisdatacenter.org/our-data/lis-database/>)에서 2019. 9. 1. 캡처.

위 Stata 결과 화면을 copy-paste하여 연구자의 작업 파일로 옮길 수 있다. 그러나 Lissy 시스템에서는 그래프 파일을 생성할 수 없는 단점이 있다. 따라서 그래프를 작성하고자 하는 경우에는 연구자가 그래프 작성을 위해 필요한 숫자를 Lissy 결과 화면으로 내보낸 후 그 숫자를 엑셀로 copy-paste하여 엑셀에서 그래프를 작성하는 우회적인 방법을 사용해야 한다.

3. 분석방법론

복지레짐을 5개로 먼저 구분한 후 그 레짐에 속한 국가를 비교 분석하는 전략을 선택한다.

복지레짐은 conservative, liberal, east asia, social democracy, southern-europe 등으로 구분한다. 가령 east asia에 포함된 분석 대상 국가는 Korea, China, Taiwan을 선택한다.

조사연도를 Wave 6(2001~2004)과 Wave 9(2011-2013)를 선택하고 국가별 Wave에서 1개 연도씩 총 2개 연도를 선택하여 분석 대상으로 한다. 가령 호주(au)의 경우 Wave 6에서는 2004년 데이터를 선택하고 Wave 9에서는 2014년을 선택하여 분석한다.

한국의 경우에는 LIS에서 제공하는 Wave 6과 Wave9의 자료로는 사회서비스 관련 변수가 불충분하기 때문에 노동패널 7차(2004년)와 17차 자료(2014년)로 따로 분석하여 비교한다.

국가별 사회서비스 산업의 근로조건과 노동소득 결정 요인을 분석하는 것이 이 연구의 목적이다. 먼저 근로조건을 비교하기 위해서는 사회서비스 산업의 세부 업종인 ‘보건 및 사회복지’를 중심으로 ‘공공행정 및 국방’, ‘교육’에 종사하는 근로자 비율의 변화를 Wave 6과 Wave 9에서 비교 분석한다.

추가적으로 사회서비스 산업에 종사하는 근로자의 성별 비율 역시 국가 간 - 연도별 비교 분석을 시도한다. 이러한 비교 분석은 대부분 기술적 분석(descriptive statistics)에 의존한다.

또한 사회서비스 산업 종사자의 근로소득을 결정하는 요인을 분석하기 위해서 선형회귀분석을 시도한다. 여기서는 국가별 선형회귀모형을 추정하고 연도는 Wave 9에 해당하는 자료만 사용한다.

종속변수인 근로소득은 사회서비스 산업 종사자의 1년 근로소득으로

로그를 취한 변수로 선택한다. 근로소득 결정 요인 변수는 인구학적 특성 변수와 고용 관련 변수를 사용하였다. 국가별로 조사변수에 차이가 있기 때문에 최대한 공통적인 변수를 찾고자 하였다.

- 인구학적 특성 변수: 연령, 성별, 결혼, 학력, 이주민 여부
- 고용 관련 변수: 전일제, 공공부문, 직업 개수

국가별로 위 설명변수가 있는 경우에는 모두 포함하지만 특정 국가에는 모든 결정 요인 변수를 포함하기 어려운 경우도 있다. 회귀분석 결과는 사회서비스 산업인 보건 및 사회복지를 중심으로 공공행정, 교육 대상으로 표본을 나누어 그 결과를 제시한다. 선형회귀모형 추정 결과의 국가 간 비교를 통해 우리나라 사회서비스 산업의 현황과 과제에 대한 시사점을 얻고자 한다.

제 2 장

주요 개념 및 선행연구 논의

제1절 사회서비스 노동시장

제2절 사회서비스 저임금 노동시장 관련 이론:

돌봄서비스를 중심으로

제3절 복지체제와 사회서비스 노동시장

제4절 사회서비스 노동시장의 근로조건과 임금 개선을
위한 선행연구 검토

제5절 사회서비스 노동시장 국제 비교를 위한 분석틀:

노동시장 근로조건 개선과 임금 결정을 위한 요인

2

주요 개념 및 선행연구 논의 《

제1절 사회서비스 노동시장

이 연구에서는 사회서비스 노동시장에 대한 국가 비교 실증분석을 통해 사회서비스 노동시장의 특징을 살펴보고자 한다. 이를 통해 궁극적으로 한국 사회서비스 노동시장의 개선, 특히 임금 수준과 고용계약 개선을 위한 정책 방향을 모색하는 데 있다. 이는 사회서비스 노동시장의 임금이 전반적으로 타 노동시장에 비해 낮다는 것을 전제로 국가 정책 방향에 따라 사회 서비스 노동자들의 임금과 고용 계약이 상대적으로 개선되고 안정적일 수 있다는 점에 착안하고 있다(Budig & Misra, 2010; Iversen & Wren, 1998; Lightman, 2018). 따라서 이론적 논의에서는 연구의 전체적인 연구 분석틀을 도출하는 것을 궁극적인 목표로 세 가지 이론적 논의에 중점을 두고자 한다.

첫째, ‘사회서비스’라는 용어 자체가 광범위하게 복합적으로 사용되고 있는 점을 감안하여 ‘돌봄 노동’에 대한 사회적 욕구의 증가와 이로 인한 사회서비스 노동시장의 필요성을 언급하고자 한다. 한편 대다수의 사회 서비스가 민간 영역을 통해 공급되고 있는 최근의 정책 동향을 감안하여(윤자영 외, 2011; 황덕순 외, 2012; Brennan, Cass, Himmelweit, Szebehely, 2012; 조동희, 2018) 사회서비스 민영화가 돌봄 노동자들의 고용계약 관계와 임금 수준에 어떠한 영향을 미치는지 기존 연구 논의들을 중심으로 정리해 보고자 한다. 한편 신고전 경제학, 사회단절 이론 그리고 페미니스트 이론 등의 논의를 통해 사회서비스 종사자들의 고용 계약 관계와 임금 수준, 더불어 기술 숙련도에 따른 임금 변화 유무 등

다른 직업군에 비해 상대적으로 불안하고 저임금에 놓일 수밖에 없는 이론적 배경들을 함께 소개하고자 한다.

둘째, 이 연구에서 특히 고려하는 부분은 사회서비스 노동시장의 불안정한 고용계약과 저임금의 노동 조건이 기존 복지체제 유형에 동일하게 적용되는가 하는 부분이다. 따라서 제2절에서는 기존의 연구들을 통해 복지체제 유형별로 사회서비스 노동시장 간에 어떠한 차이가 있는지를 함께 살펴보고자 한다. 특히 이 연구에서는 기존의 에스핑 앤더슨의 세 가지 복지국가 유형-보수주의(Conservative), 시민주의(Social Democratic), 자유주의(Liberal) 복지체제를 중심으로 각 복지레짐에서 나타나는 사회서비스 노동시장의 특징을 기존의 연구들을 통해 정리해 봄으로써 미시적 단위에서의 정책 개선은 물론 복지레짐이라는 거시적 차원에서의 정책적 방향을 모색하는 데 중심을 두고 있다.

한편 이 연구에서는 동아시아복지체제도 포함되는데 한국, 중국, 일본, 대만은 서구의 복지국가와 대비되는 별도의 복지국가 유형으로 많은 연구에서 지적된 바 있다(Holliday, 2000; Aspalter, 2006, Choi, 2012). 1990년대 논의에서는 유교적 특징을 강조한 연구들이 있었지만, 보다 근본적으로는 (반)권위주의적 체제와 성장우선주의가 핵심적 특징을 이루고 있는 체제이다. 복지발전에 대한 설명도 생산주의 혹은 개발주의적 사고에 기반하여 움직인다는 특징이 있다. 최근에 이들 복지국가의 분화에 대한 연구가 지속되고 있지만(Takegawa, 2009; Choi, 2012), 여전히 서구 복지국가에 대비해서 유사한 특징을 공유하고 있기 때문에 이 연구에서는 동아시아 복지체제에 대해 하나의 유형으로 접근해 보고자 한다.

또한 남부유럽으로 스페인과 그리스를 포함시켰는데 Guillén and Matsaganis(2000)에 따르면 스페인과 그리스는 한때 권위주의적 정부 형태의 미발달 복지국가였지만 민주주의로의 이행과 함께 유럽형 복지국가를 이룩했다는 공통점이 있다. 실제 지출은 유럽 복지국가 평균에 근접

하였지만, 불균등한 복지발전, 국민건강서비스 제도와 민간 의료와의 결합, 돌봄서비스의 저발전을 공통점으로 언급한 바 있다. 이러한 특징은 전형적인 남유럽 복지국가의 특징을 보인다고 할 수 있어(Rhodes, 1996) 이를 함께 포괄하고자 한다.

셋째, 그렇다면 사회서비스 노동시장의 불안정한 고용계약과 저임금의 근로조건 개선을 위한 실질적인 쟁점은 무엇인가? 이를 위해 이 연구에서는 국제노동기구(International Labour Organsiation)의 ‘괜찮은 일자리’ 개념을 바탕으로 사회서비스 노동시장 개선을 위한 관련 지표들을 고민함으로써 적절한 임금, 고용의 보장과 지속성, 사회적 보호(사회보험 가입 여부), 노조 여부가 사회서비스 노동시장의 일자리 분석에 어떠한 함의들을 가져다 줄 수 있는지를 함께 논의하고자 한다. 더불어 이 부분에서는 국내에서 쟁점적으로 논의되고 있는 일자리의 질에 대한 문제와 근로 환경과 고용 계약, 더불어 여성의 계층화에 대해서도 함께 짚어 보하고자 한다.

1. 사회서비스 노동시장 개념과 민영화

사회서비스 노동시장의 개념을 설명하기에 앞서 사회서비스 노동시장에서 공급되는 ‘돌봄 노동’의 성격부터 알아보자. 돌봄 노동은 육체적 기술과 인지적 기술은 물론 감정적 전이를 통해 이뤄지는 상호 이해와 장기적인 대인 관계에서 오는 집합적인 기술들을 요구하는 노동이다 (Budig & Misra, 2010; England, Budig & Folbre, 2002; England & Folbre, 1999; Folbre & Weisskopf, 1998; Folbre & Nelson, 2000; 문진영, 김윤영, 2015; Pietrykowski, 2017a). 기존의 케인스-베버리지 혹은 비스마르크 중심의 전통적인 복지국가에서는 가족 그 가운데서도 여성을 중심으로 돌봄 노동을 해결해 왔다면 후기 산업사회로 넘어오면

서 사회경제 구조의 변화에 따른 노동시장의 변화로 성 역할이 해체됨에 따라 국가의 개입을 통한 사회서비스 시장의 기제를 통해 돌봄 노동의 공급이 이뤄지게 되었다. 이 장에서는 가족 내 돌봄의 위기와 사회적 돌봄의 필요, 그리고 이를 통해 생겨난 사회서비스 노동시장과 최근의 정책 동향인 민영화 논의를 중심으로 돌봄 노동을 둘러싼 노동시장에서 쟁점이 되는 ‘누가 돌볼 것인가’와 ‘어떻게 돌볼 것인가’의 문제에 초점을 두고자 한다.

가. 가족 내 돌봄의 위기와 사회적 돌봄의 필요

케인스-베버리지 혹은 비스마르크 중심의 남성 생계 부양자-여성 전업 주부를 전제로 복지 공급이 이루어졌던 고전적인 복지국가에 대해 가장 비판이 제기되는 대목은 크게 두 가지이다. 먼저 후기 산업사회 이후 이 분법적인 성별 분업이 더 이상 가족 내 유지되고 있지 않다는 점과 둘째, 기존의 가족 구성원들 (대다수 여성) 간의 비공식적인 공급을 통해 이루어졌던 돌봄 노동이 더 이상 가족 단위에서 이뤄질 수 없게 되었다는 점이다. 이러한 데에는 후기 산업사회로 접어들면서 생겨난 신사회 위험(New social risks) 논의와 결부지어 설명될 수 있는데, 첫째는 노동시장의 유연성이다. 기존의 고전적인 복지국가가 정규직과 평생 고용을 전제로 하였다면 후기 산업사회의 고용 형태는 잦은 이동과 불안정한 고용계약으로 점점 유연화되고 있다. 이러한 노동시장의 유연화는 결국 기존의 남성 생계 부양자에 기반한 가족임금의 붕괴를 가져옴은 물론 평생 고용이라는 전제는 현실적으로 불가능하게 되었다(Lewis, 1992; Taylor-Gooby, 2004; Kim, 2006). 둘째, 후기 산업사회에서는 기존의 제조업 중심의 산업 구조가 기술의 발달과 세계화로 인해 서비스 산업 중심의 노동시장 구조로 바뀌면서 제조업을 중심으로 상당수의 노동자들이

일을 잃게 되는 반면 그간 가족 내 돌봄자로 머물러 있던 여성들이 서비스 노동시장으로 점차 들어오게 되었다는 점이다(Bonoli, 2007). 이로 인해 노동시장에서 여성의 노동시장 참여가 증가한 것은 물론 이는 기존의 가족 안에서 이루어지던 비공식 영역에 대한 국가 책임의 확대를 요구하게 되었다(Lewis, Campbell & Huerta, 2007). 동시에 이러한 여성의 노동시장 참여는 기존에 가족 내 돌봄자로서의 역할에 머물렀던 여성이 남성과 더불어 생계부양자로서의 역할을 갖는 ‘이중부담’의 구조로 바뀌게 된다(Lewis, 2001; Taylor-Gooby, 2004). 더불어 이러한 경제 산업 구조와 노동시장의 구조 변화와 함께 ‘저출산과 고령화’라는 인구구조의 급격한 변화는 가족 내 돌봄의 위기를 더욱 가시화하고 있다. OECD 보고서에 따르면 출산율은 점차적으로 줄어드는 반면 65세 이상 노인 인구는 증가하여 2060년의 경우 거의 두 명의 노동자가 한 명의 노인 인구를 부양하게 된다 (OECD, 2019). 이러한 인구구조의 변화는 가족 내 돌봄의 위기는 물론 노동시장 인구의 급격한 감소로 인한 장기적인 경제 성장에 대한 우려 역시 나타내고 있다(Seelieib-Kaiser & Toivonen, 2011).

이러한 신사회 위험에 대한 논의는 궁극적으로 가족 내 ‘돌봄의 위기(crisis in care)’라고 하는 부분으로 이어지고(Taylor-Gooby 2004) 이는 기존의 고전적 복지국가가 준비하지 못했던 또 하나의 사회적 위험 요인, 즉 ‘누가 돌봄을 책임질 것인가’란 논의를 불러오게 된다. 기존의 비교 복지국가 논의에서 중심 분석이 되고 있는 마셜의 시민권 논의는 남성 중심의 유급 노동시장을 중심으로 한 위험 요인들, 가령 노후, 산재, 의료 보호 등에 초점을 두고 있다 보니 그 가운데 배제되어 있는 여성과 젠더 관계를 설명하는 데 한계가 있다. 가령 Orloff(1993)의 연구에 따르면 여성들의 경우 남성에 비해 위에서 언급되었듯, 사회 보호장치들에 접근하는 데 얼마나 불안한 위치에 처해 있는지를 잘 보여 주고 있다. 특히 장기

적이고 유급에 기반에 노동시장에 들어가는 것이 대다수 여성들에게 그들의 결혼 관계와 자녀 부양에 따라 남성에게 비해 얼마나 상당히 불리한 위치에 처해 있는지를 보여 주고 있다. Pateman(1989)의 연구 역시 복지국가가 유급 노동만을 논의의 대상으로 했기 때문에 기존의 공적 서비스 영역에 포함되지 않았던 여성들에 대한 논의가 배제되어 왔음을 비판하고 있다. 이런 점에서 후기 산업사회 들어 두드러지게 나타나는 신사회 위험과 그에 따른 사회적 돌봄에 대한 욕구 증가는 기존의 남성부양자 생계 부양자 모델을 전제로 제공되어 온 시민권과 그에 따른 복지국가의 역할에 대한 새로운 정의를 요구하게 되었다. 더불어 누가 돌보는가의 문제는 국가의 돌봄 제공자로서의 역할뿐만 아니라 돌봄 노동을 받는 자와 제공하는 자들에 대한 돌봄의 권리 등 새로운 복지국가의 역할에 대한 논의들을 불러오게 되었다(Walby, 2005; Knijn & Kremer, 1997).

나. 사회서비스 공급과 서비스 노동시장의 민영화

그렇다면 문제는 여기에서 크게 두 가지로 정리해 볼 수 있다. 첫째는 ‘돌봄의 위기, 누가 돌볼 것인가’의 문제와 둘째, ‘돌봄의 질, 어떻게 돌볼 것인가’의 문제이다. 늘어나는 고령 인구에 대한 사회적 돌봄 욕구의 증가와 더불어 출산율을 장려하기 위한 돌봄 노동의 사회화 문제, 즉 누가 돌볼 것인지에 대한 논의는 이미 서구 복지국가 발달 과정에서는 물론 1990년대 이후 한국 복지국가가 발달 논의에서 끊임없이 이루어져 왔다. 그러나 이제 문제는 이러한 신사회 위험의 도래와 함께 기존에 가족 내에서 이루어지던 사회적 돌봄 노동에 대한 국가 영역의 역할이 확대됨과 동시에(Brennan et al., 2012; Lee, 2013, 2017; Williams, 2010) 시장화되어 있는 사회서비스 공급 시장을 고려할 때 ‘어떻게 돌볼 것인가’의 문제는 사회서비스 질의 개선 논의로 직접적으로 연결될 수 있다.

복지국가 발달 과정에서 사회서비스 공급의 시장화는 1960년대 전후 국가 중심의 복지공급에서 20세기 들어 여성 운동의 증가와 더불어 돌봄 노동에 대한 국가, 시장, 가족 단위에서의 재분배 논의가 일어난 신자유주의 이데올로기에 따른 가장 큰 변화이면서 논쟁적인 지점이기도 하다 (Gilbert, 2002; Williams, 2010). 특히 신자유주의 이데올로기에 따른 사회서비스 시장화는 ‘선택(choice)’과 ‘경쟁(competition)’이라는 수사적 담론의 지지를 얻음과 동시에 2000년대 전후 복지국가들의 공공 재정에 대한 압박이 이어지면서 상당수의 서구 복지국가들이 순수 민간 서비스 공급자들을 통한 서비스 공급 형태를 지향하면서 20세기 이후의 새로운 복지국가의 형태로 자리잡아 가고 있다.

좀 더 구체적으로 사회서비스의 시장화에 대해 정의하자면 이는 국가가 서비스를 공급하기 위해 시장의 기제를 통해 서비스 구매자(서비스 이용자)와 공급자(서비스 제공자)라는 관계를 창출해 내고 사회서비스 시장의 메커니즘을 통해 그 관계를 지원하고 강화하는 것을 의미한다. 따라서 여기에서 서비스의 시장화라고 함은 민간 서비스 공급자들(순수 민간과 비영리 민간 기관 모두를 포함)의 전달 체계, 서비스 이용자들이 시장에서 서비스를 구매할 수 있도록 하는 자원 구조, 장기요양 보호와 같은 사회적 위험에 대한 사회보험, 현금 수당, 세제 감면 등 모두를 포함한다. 가령 정부 보조금의 경우에도 정부가 시장을 통해 보조금을 지불할 경우 이 역시 서비스 시장화의 한 형태가 될 수 있다(Brennan et al., 2012).

여기에서 주목할 부분은 이러한 시장 중심의 서비스 공급이 기존의 돌봄 영역에서 강조되었던 국가의 역할은 축소되는 반면 서비스 이용자와 공급자들 간의 경제적 이해관계를 기반으로 형성되는 시장에서의 판매자와 소비자로서의 관계는 더욱 확대되고 두드러지게 된다는 점이다. 동시에 돌봄 노동은 시장에서 사고팔 수 있는 하나의 ‘상품(commodity)’으로서의 이미지가 더욱 강조되고 있다는 점이다(Clarke,

Newman, Smith, Vidler, & Westmarland, 2007). 이러한 사회서비스 시장의 특성은 Razavi(2007)가 정의하고 있는 케어 다이아몬드(Care diamond)에서 시장 공급의 원리에서 정의되고 있는 바와 같이 경쟁 관계를 통한 이해관계 창출을 목적으로 하고 있다.

그렇다면 이러한 사회서비스의 민영화는 어떠한 메커니즘에서 이뤄지는가? 첫째, 공공서비스 영역에 있어서 순수 민간과 비영리 민간 조직을 포함함으로써 서비스 공급을 늘려 가는 형태이다(Glending, 2008, 2010). 가령 영국의 경우 상당수의 재가 보호 시설과 홈케어가 민간 영역을 통해 공급되고 있음을 알 수 있다(Eborall et al., 2010). Nisbet(2018)의 연구는 미국 정부의 의료 정책 개혁에서 정부가 시장과의 계약 관계에 초점을 두는 방식으로 의료 정책을 개혁하는 것을 빗대어 일명 돌봄의 책임에서 ‘손을 떼는(Hands-off)’ 방식이라고 묘사하고 있다. 둘째, Cash-for-care 서비스 형태이다. 이는 서비스를 구매하는 개인과 가족들로 그 서비스 공급이 이동되는 것을 말하는데, 서비스 구매자의 가족이나 친척, 이웃들에게 비용을 지불하고 서비스를 받는 형태이다(Eborall, Fenton, & Woodrow., 2010; Ungerson & Yeandle, 2007). 셋째로 민간 재원을 통한 서비스 비용 지원 방식이다. 최근 들어 장기요양 보호와 관련하여 기본적인 요양 보호에 대해서는 공공 기금을 통해 서비스 비용 재원이 이뤄지는 반면 추가 비용에 대해서는 민간 재원을 통해 서비스 공급을 받는 경우가 증가하고 있다(Fernandez & Forder, 2012).

그렇다면 과연 이러한 서비스 시장의 민영화는 서비스 이용자들에게 긍정적인 영향을 미치는가. 신고전 경제학 논의는 이러한 서비스 시장의 민영화가 서비스 이용자들에게 몇 가지 혜택을 줄 수 있다고 설명한다. 첫째, 선택을 통해 서비스 이용자들의 구매력이 강화될 수 있다고 하는 부분이다. 이는 서비스 시장에서 공급 주체가 다양해짐으로써 서비스 이

용자들의 선택권과 그에 따른 ‘소비자’로서의 권리가 한층 더 강화될 수 있다고 하는 부분이다(Glending, 2008; Hirschman, 1970; Le Grand & Bartlett, 1993; Le Grand, 2007). 둘째, 서비스 시장의 경쟁을 통해 서비스의 질이 강화되고 비용이 감소한다 따라서 사회서비스 시장은 ‘서비스 공급자들이 공공의 이해를 위해 효과적이고 질 좋은 서비스 그리고 저렴한 서비스를 만들어 내야 한다(Cleveland, 2008).

그렇다면 서비스 시장이 위에서 말한 것처럼 긍정적인 기능을 발휘할 수 있을까? 이를 위해서는 두 가지 요건이 선결되어야 할 것이다. 첫째, 사회서비스 이용자 즉 소비자가 서비스의 가격과 질을 두고 경쟁하고 있는 서비스 공급자들에 대해 자유롭게 접근할 수 있어야 하고, 둘째 사회 서비스에 대한 정확한 정보, 특히 가격과 서비스 질에 대해 정확히 판단할 수 있어야 한다. 하지만 사회서비스의 대표적인 욕구인 노인요양과 아동보육에 관한 서비스는 시장에서 상품을 사는 것으로 대체할 수 없는 여러 가지 상황적 요인이 뒤따르게 된다. 가령 저렴한 비용이라고 해서 서비스에 대한 이용도가 높아지는 것이 아니라 서비스의 질에 대한 만족도가 먼저 충족될 경우 가격 비교를 하게 된다. 더불어 대다수의 돌봄 노동에 대한 욕구가 장기적으로 미리 대처할 수 있는 상황에서 일어나는 것이 아닌 만큼 단기간의 신속한 정보 파악이 요구된다(Morris & Helburn, 2000; Vincent & Ball, 2006). 여기에서 한 가지 간과할 수 없는 부분은 바로 서비스 이용자들 간의 정보 격차 문제이다(Eika, 2006). 특히 노인요양과 아동보육에 대한 욕구는 단기간에 일어나는 경우가 많고 여러 가지 압력 요인이 함께 따른다. 따라서 시장에서 돌봄 노동을 구매하는 데 한계가 있게 마련이다(Eika, 2009).

이에 대해 사회서비스에 관한 구매자들의 정보 접근에 있어 사회서비스 인증 지표 개발 등 수요자 중심의 정보 접근과 사회서비스 질 향상이 꾸준히 논의되어 오고 있다. 가령 서비스 질 향상을 위해 국가 단위에서

의 서비스 규제와 인증 지표 개발 혹은 개인 단위에서 서비스 선택이 현명하게 잘 이뤄질 수 있도록 공정하고 효과적인 정보를 전달하는 등 국가 단위에서의 서비스 질 향상에 대한 논의들이 꾸준히 이어져 왔다. 그럼에도 그러한 서비스 질 향상을 위한 인증 지표들이 양적 돌봄 측면에서의 측정만 가능하고 케어를 받는 자와 그들의 가족 사이의 관계에서 오는 측면에 대해서는 포착하고 있지 못하다는 한계점이 있다(Brennan et al., 2012; Warness, 1984). 특히 이러한 관계에 대한 서비스 질의 측정에 관한 논의는 서비스 가격과 연결되기 때문에 서비스 공급자들을 조용히 침묵하게 만든 것이 사실이다(Brennan et al., 2012; Gilbert, 2002). 더불어 선택의 부분은 서비스를 이용하는 자들의 선택 문제, 그리고 서비스 행위를 제공하는 자의 선택 문제로 나누어 볼 수 있는데 문제는 정작 서비스를 공급하고 전달하는 노동자들의 열악한 근로조건과 불안정한 고용 계약, 더불어 저임금의 문제는 서비스 질 논의와 별개로 무시되어 왔다는 것이다(조동희, 2018; Brennan et al., 2012; Shutes, 2012).

특히 서비스 시장의 민영화가 불러올 수 있는 우려와 관련하여 이주 돌봄 노동자들에 대한 논의를 간과해서는 안 될 것이다. 복지국가 유형을 불문하고 독일, 프랑스, 영국을 비롯한 아일랜드, 캐나다, 미국, 남부 유럽 서구 복지국가에서 고령화에 따른 서비스 욕구의 증가에 따라 이주 노동자들에 대한 서비스 공급이 늘어나고 있다(Bettio, Simonazzi, & Villa, 2006; Bourgeault, Atanackovic, Rashid, & Parpia, 2010; Cangiano & Shutes, 2010; Martin, Lowell, Gozdzia, Bump, & Breeding, 2009; Östlerle & Hammer, 2007; Walsh & O'Shea, 2009). 가령 Labour Force Survey(LFS) 자료에 따르면 영국의 경우 지난 10년 동안 이주 돌봄 노동자들의 수가 두 배 이상 증가하였고 그 가운데 대다수인 76%가 여성인 것으로 나타났다(Cangiano & Shutes, 2010).

이러한 이주 돌봄 노동자의 증가는 앞서 설명한 신사회 위험에 따른 사회적 돌봄에 대한 욕구가 증가한 것은 물론 여성의 노동시장 참여 증가와 사회서비스 비용의 절감을 위한 장기요양 서비스 공급의 재구조화로 설명될 수 있다. 가령 비공식적인 가족을 중심으로 대다수의 돌봄이 이루어지던 남부 유럽 국가들의 경우에도 돌봄에 대한 현금 지급을 통해(Cash for care transfer) 사적인 가족 영역에서의 이주 돌봄 노동자들의 기여가 늘어나고 있다. 이는 결국 기존의 여성들이 주로 하던 가족 내 비공식 돌봄 노동을 이주 돌봄 노동자들이 채우게 되는 양상을 불러오게 되었다(Bettio et al., 2006). 반대로 서비스 공급이 상대적으로 높은 영국과 같은 국가들에서는 돌봄 노동자들에 대한 채용과 보수가 어려워지면서 이주 노동자들의 수가 상대적으로 더욱 증가하게 되었다(Cangiano & Shutes, 2010).

하지만 문제는 서구 유럽 복지국가들에서 이주 돌봄 노동자들의 수가 양적으로 증가하면서 그들의 노동이 저임금 노동으로 전락되고 특히 민간 영역에서 공급되는 서비스 노동자들의 경우 최저의 임금을 받는 상황으로 치닫게 되었다는 것이다. 특히 일시적으로 돌봄 노동에 한정된 비자를 통해 고용되어 있는 경우 고용계약 방식에서의 권력 관계는 더욱 잘 드러난다(Andersen, 2010). 더불어 고용 계약을 둘러싼 고용주와 고용자의 권력 관계에서 젠더, 인종 등 다양한 사회적 배경 요인들이 상호적으로 작용하고 있음을 알 수 있다(Cangiano, Shutes, Spencer, & Lesson, 2009; Yeates, 2009; Williams, 2011, 2012). 가령 Shutes(2012)의 연구를 보면 서구 유럽 복지국가들을 중심으로 장기요양 서비스 영역의 재가 보호와 홈케어 노동을 하고 있는 이주 노동자들의 고용 계약 관계에서 비자 관련 규제를 통한 정책들이 그들의 근로 계약과 임금에 어떠한 영향을 미치는지, 특히 여성과 소수 인종의 경우 임금 불이익이 남성 근로자와 자국의 돌봄 노동자들에 비해 상대적으로 얼마나

더 악화될 수 있는지를 질적 연구를 통해 보여 준 바 있다.

다시 말해 사회 서비스 시장이 민영화되면서 서비스 이용자들의 선택에 대한 논의들이 주요하게 다뤄지는 동안 정작 서비스 시장에서 돌봄을 수행하는 돌봄 노동자들의 고용 선택에 대한 논의는 간과되어 온 것이 사실이다(Timonen, Convey, & Cahill, 2006). 반면 돌봄을 받는 서비스 이용자와 공급자 간의 경제적 이해관계가 전제되다 보니 이는 결국 서비스 비용을 최소화하는 것에 대다수 초점이 맞춰져 온 것이 사실이다(Clarkem et al, 2007; Stolt, Blomqvist, & Winblad, 2011). 기존의 경제학 관점에서 본다면 이러한 서비스 비용의 최소화는 돌봄서비스 직종이 만들어 내는 생산성과 연결되어 설명될 수 있다. 가령 돌봄 직종은 다른 직종에 비해 생산성이 적고 느린 반면 노동력 비용은 상대적으로 높아서(Folbre, 2001, 2008) 여타의 직종들이 정보기술의 발달로 그 노동력 기술이 대체되는 동안 돌봄 직종의 경우 여전히 대인 관계에 기반한 감정적 노동 기술에 의존할 수밖에 없는 노동의 특성과도 연결될 수 있다. 따라서 돌봄서비스의 공급에서 노동력에 대한 비용 감소 없이 생산성을 기대하는 것은 아주 어렵다(Barron & West, 2013; Razavi, 2007). 다음에서는 사회서비스 노동비용이 낮게 측정되는 이론적 논의들에 대해 좀 더 자세히 설명하고 있다.

제2절 사회서비스 저임금 노동시장 관련 이론: 돌봄서비스를 중심으로

그렇다면 사회서비스 노동시장의 임금 수준은 왜 낮을까? 다음의 세 가지 이론적인 측면에서 설명할 수 있다.

1. 인적자본 이론(Neo classical economics)

직업 간 임금 차이는 해당 직업을 얻기 위해 요구되었던 인적자본의 수준에 따라 그 차이가 가장 크게 발생한다고 설명한다. 여기에서 인적자본은 기술의 축적, 지식, 고용주가 요구하고 개별적으로 소유하고 있는 경험을 의미한다(Mincer, 1974; Barron & West, 2013에서 재인용). 이러한 인적자본은 교육과 훈련 그리고 일에 대한 경험을 통해 축적될 수 있다. 경험적인 연구들에 따르면 인적자본은 교육 수준이나 혹은 관련 직종 자격증, 공식적인 교육 기관에서 훈련받은 시간, 현재 직업에서 혹은 관련 직종에서 소비되는 시간에 의해 측정된다(Becker, 2009; Kilbourne, England, Farkas, Beron, & Weir, 1994). 가령 임금 수준이 높은 직종의 경우 높은 수준의 인적자본을 요구하게 된다. 하지만 임금의 결정이 반드시 인적자본에 의해 결정되는 것만은 아니다. 가령 3D 직종의 경우 그 직업에 대한 유인을 높이기 위해 높은 수준의 임금이 보상된다(Filer, 1989; Barron & West, 2013에서 재인용). 한편 인적자본이론은 돌봄 직종의 임금이 왜 낮은지도 설명하게 된다. 가령 다른 사람을 돕는다는 이타심을 통해 직업에서 오는 보람이나 만족으로 보상이 이뤄진다고 하는 것이다. 대표적인 예로 학교 선생님의 경우 부모들이 필요로 하는 시간에 맞춰질 수 있기 때문에 매력적일 수 있다. 따라서 보상이론에 따르면 노동시장에서의 임금 요인은 반드시 인적자본에 의해서만

결정되는 것이 아니라 내적 만족감이나 기쁨 등으로 보상되는 것들을 고려해 임금이 결정되기도 한다.

그렇다면 여기에서 과연 돌봄 노동시장에 종사하고 있는 상당수의 여성들은 돌봄 노동에서 오는 만족이나 보상을 느끼고 있을까? 실상 인적자본 이론을 통한 경제학 관점에서의 이론들은 실제 여성 돌봄 노동자들이 경험하고 있는 성차별화된 임금 불평등을 설명하고 있지 못하다. 사회서비스 시장의 논리 가운데 자유로운 경쟁이 그 안에 메리트로 내재되어 있음에도 정작 여성 돌봄 노동자들의 경우 임금이 남성 돌봄 노동자들에 비해 상대적으로 낮고, 특히 여성 이주 노동자들의 임금은 상대적으로 더 열악하다(Cangiano et al., 2009; Yeates, 2009; Williams, 2011). 이를 어떻게 설명할 수 있을까? 인적자본 논의에 따르면 그들이 교육에 투자한 만큼 모두 긍정적인 보상을 받아야 한다. 그렇다면 과연 사회서비스 노동자가 동일한 기술을 가지고 있는 경우 동일한 임금을 받는 것일까?

2. 페미니스트 이론(Cultural feminist theory)

페미니스트 이론에 따르면 남녀 간의 임금 불평등에 대한 논의는 그러한 불평등을 일으키는 사회적 메커니즘에 의해 일어난다고 설명한다. 이는 여성이 제2의 생계부양자로서 남성의 임금과 급여에 의존하게 되는 가족임금(Family wage) 논의에 이어 노동의 ‘젠더화된 가치 평가(gendarme valuation)’에서 그 메커니즘의 논의를 시작해 볼 수 있다(Kilbourne et al., 1994; Steinberg, 1990). 즉 남녀 간 임금의 불평등은 여성의 역할 혹은 여성 자체가 노동시장에서 평가 절하되고, 여성의 사회적 역할과 기술적인 측면들이 남성들이 하는 역할에 비해 상대적으로 평가 절하되는 데서 시작한다는 것이다. 이는 여성 개인에 대한 임금 차별보다는 전반적으로 여성이 하는 직종에 대한 문화적인 차원에서 오

는 평가 절하가 더 크다(Kilbourne et al., 1994; Magnusson, 2009). 문화적으로 어떤 직종에 더 가치 부여를 하느냐에 따라 임금에 대한 보상이 달라질 수 있기 때문이다. 즉 여성이 하는 역할에 대해 평가 절하를 하는 한 임금 불평등은 존재할 수밖에 없다. 가령 ‘여자가 할 일 - 양육, 대인 관계 서비스, 고객 관리 등’이 바로 그 예이다. 따라서 돌봄 노동에 대한 평가 절하는 이러한 일들이 주로 여성들이 하는 일로 여겨지기 때문에 그리고 실제 대다수 여성들이 이 직종에 종사하고 있는 데서 일어나는 가치 평가 절하라고 볼 수 있다(Barron & West, 2013). 이러한 페미니스트 이론을 뒷받침하는 여러 경험적 연구들이 있는데(Jacobs & Steinberg, 1990; Reid, 1998, Barron & West, 2013), 그 가운데 England et al(2002)은 해당 직업이 돌봄 직종과 관련되어 있고 여성인 경우 임금 차이에 통계적으로 결정적인 의미를 보여 준다고 밝혔다. 다시 말해 이는 돌봄 노동 직종에 대한 임금 차별이 분명히 존재하며 여성이 하는 일에 대한 문화적 평가 절하도 함께 반영되어 있음을 보여 준다.

더불어 이러한 노동에 대한 가치 평가 절하(devaluation)는 성별뿐만 아니라 인종에 따라 나타나기도 한다. 젠더에 따른 임금 불평등을 설명하는 것만큼 명료하게 드러나진 않지만, 중요한 것은 직종에 따라 소수 인종이 하는 직업군들이 사회적으로 정해지면서 그 직업군들에 대한 가치가 절하되는 경향이 있다는 것이다(Bagchi-Sen, 2001; Moss & Tilly, 1996; Sherman, 2007). 가령 Reid(1998)의 연구를 보면 소수인종들이 주로 하는 ‘Black job’의 가치는 평가 절하된다. 젠더와 인종 중 무엇이 더 우세하게 작용하는지 통계적으로 유의미함을 밝히는 데 어려움이 있지만 분명한 것은 소수 인종 그 가운데 여성이 그 일을 하게 되는 경우 해당 직업에 대한 평가 가치는 더욱 절하되게 된다는 것이다.

한편 돌봄 노동에 대한 페미니스트 접근은 주로 감정적, 신체적, 인지적 기술을 요구하는 직업들에 중점을 두어 이뤄져 왔다(Budig & Misra,

2008, 2010; England & Folbre, 1999; Folbre & Nelson, 2000; England et al., 2002; Folbre & Weisskopf, 1998). 이와 연결지어 Hochschild(2003)는 감정 노동이라 함은 다른 이들의 감정이나 느낌을 다루게 되고 감정을 조절하는 것이 아주 중요한 직업군을 의미한다고 설명한다. 더불어 이러한 감정 노동은 서비스를 전달하는 프런트 라인에 있는 노동자들의 경우 감정 조절이 아주 중요하다(Hochschild, 2003; James, 1989). Moesby-Jensen and Nielsen(2015)은 사회사업가들의 경우 이러한 감정 노동이 그들의 작업 일상에 얼마나 중요하게 배어 있는지를 설명하고 있다.

이와 더불어 최근 Pietrykowski(2017b)의 연구는 돌봄 노동의 성격을 가지고 있는 직업들에 대한 경제적 보상에서의 임금 차별에 대한 논의들이 간과되어 왔음을 비판하고 있다. 특히 이 연구는 돌봄 노동이 가지고 있는 일종의 ‘온화하고 부드러운 기술(soft skills)’을 중심으로 임금 차별이 일어나는 부분에 주목하고 있다. 즉 대인관계기술(relationship skills), 가령 다른 사람을 돌보거나 돕기 위한 방법을 찾는 네트워크 기술, 그리고 그 관계들을 유지하기 위한 기술들에 대한 경제적 보상이 기존의 연구들에서 간과되었음을 비판하고 있다. 이 연구에서 가장 흥미로운 점은 여성들에게 ‘온화하고 부드러운 기술(soft skills)’은 임금 보상 없이 당연하게 여겨지는 반면 남성들의 경우 이러한 기술을 보유하고 있는 경우 하나의 장점으로 여겨짐과 동시에 임금 보상이 함께 이뤄짐을 보여 주고 있다(Heckman & Kautz, 2012; Grugulis & Vincent, 2009; Pietrykowski, 2017b에서 재인용). 이러한 연구 결과는 실제 돌봄 기술을 요구하는 돌봄 관련 직업들 간의 임금의 양극화(Dwyer 2013)를 설명하는 증거가 되기도 한다. 가령 여성들이 주로 종사하고 있는 임금 수준이 낮은 의료 서비스 보조, 보육, 돌봄자들의 경우 임금이 낮은 반면 남성들이 주로 종사하고 있는 경찰, 의사, 정신과 의사 혹은 탐정 등의 경우

임금 수준이 상대적으로 높음을 알 수 있다.

그렇다면 과연 저임금 직종의 노동자들이 보유하고 있는 기술 숙련의 정도는 임금 상승에 어떠한 영향을 미치는가? 여기에서 문제는 대다수 돌봄 노동에서 요구되는 대인관계 기술이나 사회적 기술들이 명료하게 측정되기 어렵다는 것이다. 가령 상당수의 돌봄 노동에서 요구되는 눈에 보이지 않는 기술들, 즉 누군가의 재활 과정이나 교육 과정을 돕고 서비스 전달에 대한 코디네이터 역할을 하는 일명 ‘바퀴에 기름칠을 하는(oil the wheels)’ 기술은 측정이 쉽지 않을뿐더러 차이를 두는 것 역시 쉽지 않다 (Strauss, 1985; Strauss, Fagerhaugh, Suzeck, & Wiener, 1985). Junior, Hampson, & Smith(2009)는 대다수 여성들에 의해 이뤄지는 저임금 직종의 기술 숙련도에 대한 임금 보상 시 대인관계 기술이나 사회적 기술이 재평가되어야 할 것을 주장하며 그들의 연구에서 관련 기술들을 하나의 분석틀로 제시한 바 있다. 하지만 문제는 다시 원점으로 돌아가서 앞서 살펴본 바와 같이 상당수 기술들이 젠더화되어 있거나 혹은 인종화, 더불어 그들이 어떤 사회적 맥락에서 수행하느냐에 따라 계급화되어 있기도 하다는 점이다(Shan, 2013). 결국 기술 숙련도와 임금의 상승 관계를 논의할 때 문제는 다시 ‘누구에 의해 그 기술이 전달되느냐’가 더 중요해진다. 가령 정서적인 지적 기술(emotional intelligence)의 경우 지도감독을 하는 (대다수 남성) 관리자 직종의 임금 수준에 더 긍정적으로 나타난다. 한편 같은 위험 관리 기술(risk management)이라 하더라도 정신과 간호사에게는 관련 기술의 보유가 당연하게 받아들여지는 반면 소방관들의 경우 위험 관리 기술의 보유가 그들의 임금 상승에 더 긍정적으로 작용하게 됨을 알 수 있다(Shields & Warner, 2008).

Pietrykowski(2017b)의 연구는 미국의 분절화된 노동시장 안에서 해당 직업이 어느 임금 위치에 정해져 있느냐에 따라 해당 관련 기술이 어떻게 다르게 평가될 수 있는지를 보여 주고 있다. 그는 이 연구에서 기술

숙련도가 중요한 것은 사실이지만 그들이 동일한 방식으로 모든 직업에 동일하게 적용되는 것이 아니라 임금 수준에 따라 미치는 영향이 다르다고 주장한 바 있다. 가령 비판적 사고 기술, 문제 해결 능력, 관리 기술은 임금 수준에 긍정적인 영향을 미치는 반면 저임금 근로 직종에서 요구되는 사회 기술 즉 대인 관계를 기반으로 하는 대화 기술, 다른 이들에 대한 서비스, 사회 인지 기술 등은 임금 상승에 긍정적인 영향을 불러오는 경우가 거의 드물었다. 따라서 이 연구는 결국 저임금 근로 직종의 최저임금 향상과 그들의 이익이 보호될 수 있으려면 노조 조합 등 제도적 차원에서 임금 보상이 이뤄져야 함을 주장한 바 있다.

3. 사회 단절 이론(Social closure theory)

앞서 살펴본 동일한 사회서비스 노동시장에서의 임금의 양극화는 사회 단절 이론을 통해 더욱 설득력 있게 설명될 수 있다. Weber(1978)는 사회 집단들 가령 인종, 사회계급, 젠더에 따라 그들이 소유하고 있는 자원 혹은 접근성을 다른 집단들로부터 차단하기 위해 그들의 지위를 개선하려 한다고 설명하고 있다(Weber, 1978). 이를 위해 본인들이 속해 있는 직업 단체의 노조를 통해 집단의 이익을 보호하고 다른 집단들과의 차별을 중요시하게 된다. 이를 위해서는 높은 교육 수준이 필요한데 돌봄 관련 직종의 경우 아동보육이나 간호 보조를 하는 집단들보다 의사, 간호사, 교사, 사회사업가들이 더 강한 노조를 통해 그들의 이익을 보호하는 경우가 한 예이다. 한편 이는 한국 돌봄 노동시장의 내부 계층화를 연구한 황덕순 외(2012)의 연구에서도 보여지듯이 한국의 돌봄 노동 시장은 상위 직종과 하위 직종으로 내부 계층화되어 있는데, 대표적으로 유치원 교사가 상위 직종이라면 가사육아 도우미는 하위 직종에 속한다고 볼 수 있다(황덕순 외, 2012). Weber(1978)에 따르면 사회적 단절은 본인의

생계수단을 위해 경쟁을 줄임으로써 주변 밖의 집단들을 ‘열등한’ 혹은 ‘자격이 없는’ 사람들로 정의하면서 그들에 대한 기회를 차단시키는 것을 말한다. 더불어 그러한 단절은 눈에 보이는 인종, 사회적 배경, 언어, 종교, 젠더 등에 기반하게 되고, 동시에 그러한 단절을 정당화하기 위해 교육 수준이나 지식의 정도, 혹은 자산의 유무 등으로 그 단절을 구분하기도 한다(Collins 1971; Murphy 1983; Parkin 1971). 이는 앞서 언급한 ‘Black job’의 개념과 상반되는 것으로 지난 10년간 영국의 이주민 정책 개혁에서 자국민의 고용률을 늘리기 위한 중요한 정책 슬로건인 ‘British jobs for British workers’에도 잘 나타나 있다(Anderson, 2010).

Weeden(2002)의 연구는 미국 사회 내에서의 소득의 불평등 즉, 왜 특정 집단이 다른 집단에 비해 더 많은 돈을 버는지에 대해 설명한다. 사회 단절 이론에 비추어 볼 때 이는 직업군들을 중심으로 형성된 사회제도적 규제 장치들이 직업 간의 임금 보상에 대한 위계 서열을 만드는 데서 시작한다고 볼 수 있다(Parkin, 1971; Weeden, 2002). 이러한 사회제도적 장치들은 자격증 소지 유무를 강화하거나 관련 직종들 간의 노동조합을 형성하는 것들을 통해 이뤄진다. 즉 사회 단절 이론은 현재 사회서비스 관련 돌봄 노동자들의 임금이 왜 다른 직업군들에 비해 낮은지를 설명하게 된다. 가령 느슨한 자격 조건이라든지 열세한 노조 형성은 사회서비스 노동시장의 저임금을 그대로 설명하기도 한다. 이는 실제 Cleveland, Gunderson, & Hayatt(2003)의 연구에서 잘 나타난다. 이들은 캐나다 아동 보육 관련 종사자들의 임금이 전반적으로 저임금인 것은 사실이지만, 실제 노조 형성을 통해서 그들의 임금 수준이 노조가 없는 보육교사들에 비해 대략 15%까지 올라갈 수 있었고 관련 여타 급여들을 받는 데 긍정적으로 작용했던 경험적 사례들을 소개하고 있다. 더불어 임금 상승은 관련 분야의 자격증이 있는 경우, 혹은 일에 대한 경험과 관

련 기술의 숙련도가 높은 경우 임금 상승을 불러올 수 있음을 보여 주고 있다. 하지만 이를 위해서는 보다 전략적이고 정치적인 노조 형성이 뒷받침되어야 할 것이다. Cranford, Hick, Angela, & Bauer(2018)은 민영화되어 있는 캐나다 토론토의 재가보호 돌봄 노동자들(home care workers)과의 인터뷰 연구를 바탕으로 노조 형성이 돌봄 노동자들에 대한 정당한 임금 보상과 안정적인 고용 계약 관계에 어떻게 정치적으로 개입할 수 있는지를 보여 주고 있다. 더불어 재가보호라는 특성상 일터 안과 밖의 애매한 구분에서 오는 장시간의 근로 시간과 돌봄 노동자들의 사적인 시간 확보의 어려움 등 서비스 이용자와의 관계에서 사사로이 일어날 수 있는 긴장관계에 대해 노조가 전략적으로 개입할 수 있어야 함을 보여 주고 있다. 이는 결국 양질의 노동 창출을 통해 서비스 향상에도 긍정적으로 기여할 수 있기 때문이다.

이러한 제도적 차원에서의 돌봄 노동자에 대한 전문성 향상과 질 좋은 서비스 개발은 최근 민영화가 일어나고 있는 사민주의 국가들의 경우에서 국가와 사회 간의 새로운 양식에서 찾아볼 수 있다(Brennan et al, 2012). Michel과 Mahon(2002)의 연구를 보면 스웨덴과 덴마크의 경우 아동보육 공급이 시장에서 어떻게 이뤄져야 하는지를 논의하는 가운데 보편적 아동 보육과 누구에게나 질 좋은 보육 공급을 위해 전문적인 보육 교사들을 통한 서비스 공급에 대해 논의하고 있다. 이는 서비스 시장의 역할이 정부 정책의 대응에 따라 다양하게 나타날 수 있음을 시사해 주고 있다. 따라서 다음 절에서는 복지체제와 사회서비스 노동시장과의 관계에 대한 논의를 통해 과연 사회서비스 노동시장에 대한 거시적 차원에서의 해결 방안은 없는지 그 정책적 함의를 논의해 보고자 한다.

제3절 복지체제와 사회서비스 노동시장

1970년대 이후 전체 고용률 증가분에서 사회서비스 고용률 증가분이 그 어떤 고용 영역보다 두드러지게 나타난다(Messina, 2005). 이러한 사회서비스 노동시장에서 근로조건은 탈산업 사회에서의 고용구조 변화라는 커다란 구조적 계약과 맞물려 있는데, 문제는 서비스 산업의 일자리들이 대다수 저생산성의 문제점을 안고 있다는 점이다. 더욱이 후기 산업 사회의 신사회적 위험에 따른 복지국가에 대한 세 가지 기대 - 소득 평등, 재정 지출 억제, 고용 성장이라는 정책 목표를 위해 사회서비스 산업을 통한 구조 개혁이 일어날 수밖에 없게 되었다. Iversen and Wren(1998)에 따르면 신자유주의형의 민간서비스 주도 성장은 소득의 평등을 저버리고, 사회민주주의형의 공공서비스 주도 성장은 재정 지출 억제를 감내하지 않을 수 없으며, 유럽 대륙의 기독교 민주주의형은 고용 성장을 희생할 수밖에 없는 트릴레마에 직면하게 되었다고 설명한다. 한편 한국, 중국, 일본, 대만은 서구의 복지국가 유형과 다른 복지국가 유형으로 논의되고 있다(Holliday, 2000; Aspalter, 2006, Choi, 2012). 1990년대 논의에서는 유교적 특징을 강조한 연구들이 있었지만, 보다 근본적으로는 (반)권위주의적 체제와 성장우선주의가 핵심적 특징을 이루고 있는 체제이다. 복지발전에 대한 설명도 생산주의 혹은 개발주의적 사고에 기반하여 움직인다는 특징을 가지고 있다. 최근에 이들 복지국가의 분화에 대한 연구가 지속되고 있지만(Takegawa, 2009; Choi, 2012), 여전히 서구 복지국가에 대비해서 유사한 특징을 공유하고 있다.

황덕순 외의 연구(2012)에 따르면 우리나라의 경우 사회서비스 구조화에 대한 개혁 요구가 더욱 심각하게 나타날 것이라고 보고 있다. 우리나라의 경우 공공 개인 서비스의 증가분 가운데 보건 및 복지 서비스가 고용률 구성에서 차지하는 값이 다른 나라에 비해 상대적으로 적지만 사회

서비스가 고용 창출에서 중요한 역할을 수행할 수밖에 없다는 점을 감안하지 않을 수 없다. 따라서 사회서비스 노동시장의 근로조건을 개선하기 위해서는 상대적으로 적은 보건 및 복지 서비스에 대한 공공 지출 부분의 구조적 제약을 염두에 두지 않을 수 없다(황덕순 외, 2012).

Esping-Andersen(1999)은 탈산업사회에서 고용구조의 변화를 복지국가 유형론과 연결시켜 분석하였는데 각 복지체제 유형을 대표하는 독일(보수주의), 스웨덴(사민주의), 미국(자유주의)에서 독일의 경우 고용증가 없는 숙련 중심의 고용구조 중심으로 나타나는 반면 스웨덴과 미국에서의 서비스 산업의 고용률 증가가 어느 복지체제에서보다 도드라지게 증가한 것을 볼 수 있다. 그럼에도 서비스 직종의 고용 형태에 있어서는 그 성격이 판이하게 다르다. 가령 스웨덴의 경우 서비스 직종의 대부분이 공공부문 일자리로 상대적으로 안정적인 임금을 유지하고 있는 반면 미국의 경우 민간 부문에 상당수의 서비스 직종의 노동자들이 고용되어 있으면 고용계약 관계 또한 상대적으로 불안정한 것으로 나타났다. 더불어 스웨덴의 경우 서비스 직종의 노동자 대부분이 여성인 반면 미국의 경우 특정 인종 집단, 가령 히스패닉에 집중되어 있음을 알 수 있다.

Guillén and Matsaganis(2000)에 따르면 스페인과 그리스는 한때 권위주의적 정부 형태의 미발달 복지국가였지만, 민주주의로의 이행과 함께 유럽형 복지국가를 이룩했다는 공통점이 있다고 지적하였다. 실제 지출은 유럽 복지국가 평균에 근접하였지만, 불균등한 복지발전, 국민건강서비스 제도와 민간 의료와의 결합, 돌봄서비스의 저발전을 공통점으로 언급한 바 있다. 이러한 특징은 전형적인 남유럽 복지국가의 특징을 보인다고 할 수 있다(Rhodes, 1996).

한편 Budig and Misra(2008)는 노동시장 정책, 사회 불평등, 일·가정 양립 정책이 돌봄 직종의 임금 불평등에 과연 중요한가를 연구하고 있다. 일·가정 양립 정책 가령 모성/부성 휴가, 가족 수당, 가족 세제 정책 등이

케어 종사자들의 임금에 중요한지는 발견하지 못했지만, 노동시장 정책과 관련해서 일정한 패턴이 있는 것으로 나타났다. 가령 공공 영역이 작을수록 부당한 임금 체불이 더 높게 나타나는 반면 소득 불평등이 낮고 공공 영역이 클수록 돌봄 관련 직종들의 소득은 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이는 결국 노동시장 정책이 돌봄 영역 노동자들의 임금에 미치는 영향이 중요하다는 것을 알 수 있다. 가령 노동시장 정책은 여타 직종들과의 비교를 통해 돌봄 노동자들의 임금 형성을 조율하고, 실제 스웨덴의 경우 노동시장정책은 임금 분산을 줄이는 데 효과적으로 작용하고 있는 것으로 나타났다(Blau & Kahn, 2003).

Budig and Misra는 위의 연구에 이어 2010년에는 1992년부터 2002년까지의 LIS 데이터를 이용하여 돌봄 시장에 종사하고 있는 노동자들의 임금에 어떠한 차이가 있는지를 복지레짐별로 분석하였다(Budig & Misra, 2010). 이는 복지체제 유형이 사회서비스 분야의 근로조건과 긴밀한 관계를 맺고 있기 때문이다. 위에서 설명한 세 개 복지레짐에 이들의 연구는 후기 사회주의 국가(post-socialist)인 헝가리, 러시아 연방 국가와 개발도상국인 멕시코와 타이완으로 구분하여 돌봄 노동자들의 임금에 미치는 결정적인 요인을 분석하였는데 국가 간 현저한 차이가 있다는 것을 보여 주고 있다. 일반적으로 케어 직종에 종사하고 있는 노동자들의 경우 현저하게 임금이 낮고 이러한 임금은 성별, 노동자의 인구사회학적 특성 그리고 국가의 정책에 따라 다르게 나타난다. 가령 스웨덴과 독일의 경우 돌봄 노동자들의 임금 불평등보다는 오히려 임금 보너스를 받는 것으로 나타났다. 한편 프랑스, 네덜란드, 미국과 캐나다 등에서는 임금 불이익이 존재한다는 점이 확인되었고 흥미롭게도 이 연구에서는 남성들의 경우 여성들보다 임금 불평등이 더 강하게 나타났다.

한편 Lightman(2018)의 연구는 기존의 Esping-Andersen(1990)의 세 가지 복지국가 유형 가운데 12개 국가를 중심으로 과연 이주 돌봄 노

동자들의 여성화와 저임금이 모든 복지국가 유형들에 보편적으로 나타나는지 LIS 데이터를 중심으로 분석하였다. 이 연구에 따르면 전반적으로 돌봄 노동의 여성화 그리고 저임금이 복지국가 유형에 관계없이 보편적으로 드러나는 것은 사실이지만, 사민주의 복지국가들의 경우 그들에 대한 임금 불이익이 상대적으로 적을 뿐만 아니라 보편주의와 자유주의 국가들과 정반대인 것으로 나타났다. 특히 고임금의 돌봄 노동 영역에 종사할 경우 일단 고임금 영역에 진입한 후 오히려 임금에 대한 보상이 이주 노동자들에게 더 긍정적인 것으로 나타났다. 이는 임금 수준이 양극화되어 있는 돌봄 노동 영역에서 이주 노동자들에게 배제적인 사회적 요인들이 제거되는 것이 무엇보다 중요하다고 하겠다.

이상으로 사회서비스 시장의 근로조건과 저임금에 대해 복지레짐별로 살펴봤고 다음으로 구체적으로 이를 개선하기 위한 정책과 지표를 살펴보고자 한다.

제4절 사회서비스 노동시장의 근로조건과 임금 개선을 위한 선행연구 검토

이를 위해 이 절에는 이 연구에 사용하게 될 분석틀을 도출하는 것을 목표로 다음의 두 가지 부분에 중점을 두고 있다. 첫째, 국제노동기구(ILO)를 중심으로 제안된 ‘괜찮은 일자리(Decent work)’의 개념과 이를 바탕으로 개발된 관련 지표들을 소개하고자 한다. 한편 이를 바탕으로 최근 유엔을 중심으로 이뤄지고 있는 ‘고용의 질(Quality of Employment)’에 관한 논의를 함께 가져와 이 연구에서 고려해야 할 분석 지표들에 대해 더 상세히 논의하고자 한다. 둘째, 국내 사회서비스 시장 논의에 초점을 두어 국내 돌봄 노동자들의 열악한 근로 환경과 고용 계약, 더불어 여성의 계층화에 대해서도 함께 짚어 보고자 한다.

1. 국외 사회서비스 노동시장에서의 쟁점 논의

가. ‘괜찮은 일자리’란 무엇을 의미하는가?

1999년 국제노동기구(ILO)가 괜찮은 일자리의 중요성을 언급한 이후 괜찮은 일자리의 보장은 각종 국제회의에서 계속적으로 강조되어 오고 있다(백학영, 2016, p. 192). ILO는 ‘괜찮은 일자리’를 주제로 개최한 국제 콘퍼런스에서 ‘자유, 형평, 안정성, 인간 존엄과 더불어 여성과 남성 모두에게 괜찮은 일자리와 생산적 일자리를 보장하는 것’을 회의의 일차적 목적으로 밝혔으며(ILO, 1999; 백학영, 2016, p. 192에서 재인용), 2008년의 ‘공정한 세계화를 위한 사회정의 선언(ILO Declaration on Social Justice for a Fair Glottalization)’에서 성차별 철폐, 고용 안정성 향상, 사회적 보호, 사회적 대화와 노사정 합의, 노동의 기본적 원칙과

권리의 보장을 괜찮은 일자리 어젠다의 주요 목표로 제시하였다(ILO, 2008; 백학영, 2016, p. 192에서 재인용). 유엔은 2005년 유엔 총회(2005 World Summit of the United Nations General Assembly)에서 모든 영역에서 생산적이고 괜찮은 일자리 정책을 추진하는 것을 유엔의 새천년 개발 목적(Millennium development Goals)으로 강조하였다(UN, 2005; 백학영, 2016, p. 192에서 재인용).

ILO가 정의하는 괜찮은 일자리는 다음의 요소들을 포함하고 있다(Nizami & Prasad, 2017). 첫째, 남녀에 구분 없이 일하기를 원하는 모든 이들에게 일할 수 있는 기회가 주어져야 한다('Opportunity for work'). 여기에서 '일'이라 함은 경제적 활동을 포함하는 모든 활동을 포함한다. 가령 자영업, 무급의 가사 노동 등 공식과 비공식 영역에서의 모든 경제적 활동은 '괜찮은 일자리' 논의의 범주에서 논의되어야 함을 의미한다. 둘째, 일을 하는 데 있어서 누구든 자유롭게 선택할 수 있어야 하고 아동들을 대상으로 하는 노동 유인이나 채무 상환을 전제로 하는 강제 노동, 노예 노동은 어떤 형태로든 합리화될 수 없음을 의미한다('Work in conditions of freedom'). 셋째, 생계를 위한 어떤 일이든 생산적 노동에 기반해야 하며 이는 장기적이고 경쟁력 있는 고용 기술을 개발할 수 있는 노동에 근거하고 있어야 한다('Productive work'). 넷째, 일에 대한 공평성이다. 남녀 모두에게 동등한 기회와 처우가 보장되어야 하며 일·가정 양립을 이루는 데 어떠한 차별도 존재해서는 안 된다('Equity in work'). 다섯째, 직업에서의 안정성이다. 이는 건강 유지를 위한 알맞은 재정적 보상과 더불어 실직 상태에서 보상받을 수 있는 사회보장 체계들이 갖추어져야 함을 의미한다('Security at work'). 여섯째, 근로 계약과 임금 협상에서 노동자들의 관점이 존중되고 무엇보다 노동자 간의 집합적인 노동조합 형성을 통해 노동자들의 자유로운 의사 개진이 전개될 수 있어야 함을 의미한다('Dignity at work'). 앞의 두 가지 요소, 즉 일에

대한 기회와 선택의 자유는 고용의 가능성과 괜찮은 일자리로 받아들여지기 위한 고용의 종류라면 나머지 네 개 요소는 과연 어떤 일이 괜찮은 일로 정의될 수 있는지 그 조건의 방향성을 제시해 주고 있다.

이상의 논의들은 2008년 제네바에서 열린 전문가 논의에서 10개 지표, 즉 ‘고용에 대한 기회 보장’, ‘적절한 소득과 생산적인 노동’, ‘적당한 근로 시간’, ‘일과 가족 그리고 개인의 삶 증진을 위한 사회적 보호’, ‘강요된 노동 철폐(예를 들어 아동 노동이나 노예 관계)’, ‘안정적인 일자리’, ‘동등한 고용 기회와 처우’, ‘안전한 근로 환경’, ‘안정적인 사회보장 제도’, ‘노사 간의 사회적 담화’, ‘괜찮은 일자리 창출을 위한 사회경제적 요인’ 등으로 정리될 수 있다. 각 지표에 따른 상세한 통계 관련 지표와 범률은 [부록 1]을 참조하기 바란다.

이어서 ILO는 2011년 6월 가사돌봄 노동자들에 대한 ‘괜찮은 일자리’ 지표의 적용과 가사돌봄 노동의 특성을 구체화해 적용할 수 있는 새로운 지표 개발의 중요성을 논의한 바 있다(Convention No. 189 on domestic Workers). 특히 이 협정 논의에 참여한 Tomi and Belser(2011)는 대다수의 어린 소녀들과 여성들이 가사돌봄 노동에 종사하고 있으며 여타 제조업이나 서비스 직종과 달리 고용 관계가 사적으로 이뤄질 뿐만 아니라 고용주와 함께 거주하는 등 장시간 노동과 낮은 임금의 근로조건에 더욱 취약하게 놓일 수밖에 없음을 강조한 바 있다. 따라서 가사돌봄 노동자들에 대해서는 위의 괜찮은 일자리에 관한 기본적인 논의를 바탕으로 그들의 고용 관계가 지속적으로 감시되고 모니터링될 수 있는 제도적 장치가 더욱 중요함을 역설한 바 있다(Tomi & Belser, 2011). 한편 UNECE(United Nations Economic Commission for Europe)는 2015년 고용의 질(Quality of Employment)에 대한 지표를 ‘안전 고용과 윤리’, ‘소득과 급여’, ‘근로 시간과 일생활 양립’, ‘안전 고용과 사회보호’, ‘사회적 담론’, ‘기술 개발과 훈련’, ‘고용 관계와 동기 부

여' 등의 7개 지표로 구체화한 바 있다(UNECE, 2015). 자세한 관련 통계 지표는 [부록 2]를 참조하기 바란다.

나. 쉼은 일자리 논의의 적용과 비판적 고찰

한편 위의 ILO의 쉼은 일자리 개념은 여러 학자들에 의해 그 지표 개발과 더불어 국제 비교는 물론 특정한 국가 맥락에서의 연구 분석틀로 사용된 바 있다(Anker, Chernyshev, Egger, & Mehran, 2003; Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003; Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni., 2014; Hussain & Endut, 2018; Nayyar, 2011; Simonova, Sankova, Mirzabalaeva, Shchipanova, & Dorozhkin, 2016; Lavagnini & Mennella, 2016).

먼저 Bescond et al.(2003)은 다음의 7가지 지표 - 저임금, 과다 근로 시간, 실업, 학교 미등록률, 청년 실업률, 남녀 노동시장 참여 비율, 노령 연금 등을 40개 국가에 적용하여 쉼은 일자리에 대한 국가 비교 연구를 시행한 바 있다. 하지만 이용 가능한 데이터의 한계, 가령 자영업자들의 일자리에 대한 파악이 어려울 뿐만 아니라 국가별로 노동 관련 통계나 직업 훈련 프로그램이 전무한 경우 위의 지표들을 국가별 비교로 적용하는데 한계가 있음을 지적하고 있다. 한편 Bonnet, Figueiredo, & Standing(2003)은 그들의 연구에서 세 가지 관점에서 지표 논의와 데이터 개발이 시급함을 강조한 바 있다. 즉, 거시적 단위에서 모든 이들의 충분한 소득을 보장하는 한편 중거시적 차원에서 모두가 안정적인 소득보장의 혜택을 받을 수 있는 법안과 제도들을 만들어 내는 것, 또한 미시적 단위에서는 모든 형태의 안정적인 고용 관계에서 적절한 기회를 주는 것을 강조하고 있다. 따라서 쉼은 일자리에 대한 논의가 단지 거시적인 차원에서 담론으로만 그치는 것이 아니라 실제 사회정책적 제도 장치 등

을 통해 개인 단위 수준에서 쉼은 일자리에 대한 접근과 논의가 이루어져야 함을 논의하고 있다.

이에 Anker et al.(2003)은 ILO의 쉼은 일자리 개념을 바탕으로 한 통계 지표 개발을 위해 다음의 몇 가지 내용을 강조하고 있다. 먼저 ‘쉼은’이라는 개념은 가장 취약할 수밖에 없는 노동자들의 근로 환경과 고용 계약 관계에 중점을 두어야 하며 더불어 ‘쉼은’이라는 개념은 국가 간 상대적인 의미에서 이해되어야 할 것을 강조하였다. 또한 쉼은 일자리를 만들어 가기 위해서 그 결과를 나타내는 지표들에 초점을 두어야 할 것을 강조한다. 가령 임금 수준과 근로 시간이 바로 그 예라 할 것이다. 또한 국가 간 비교 연구를 위해서는 국가별 발달 수준이 고려된 다양한 범위의 데이터가 고려되어야 함을 강조하였다(Anker et al., 2003).

한편 Deranty와 MacMillan(2012)은 ILO의 쉼은 일자리에 대한 정의는 결국 노동자들의 근로 권리를 보장하는 공정한 관계의 계약을 의미하는데 이는 ‘일’을 상당히 협소한 의미에서 관찰하고 있다고 비판한다. 가령 경제적인 활동들, 즉 고용 관계와 협상에만 초점을 둘 것이 아니라 근로자의 복리와 삶의 질에 대한 영향, 즉 신체, 정신 건강에 영향을 주는 모든 활동을 포함하여야 한다고 주장한다. 즉 일의 내용이 과연 ‘쉼은가’에 대한 질문은 일의 설계에 대한 개별적인 단위에서의 양질의 노동과 효과적이고 집합적인 단위에서 그리고 일정치의 사회적 단위에서의 양질의 노동에 대한 지표들이 포함되어야 한다고 주장한다. 가령 Webster, Budlender, & Orkin(2015)의 연구는 남아프리카공화국의 하우텡 지역을 중심으로 ILO의 쉼은 일자리 개념을 국방, 농업, 서비스 산업에 적용하여 농업에 종사하는 노동자들의 경우 장기간의 근로 시간이 일·가정 양립에 부정적인 영향을 미친다는 연구 결과를 발표한 바 있다. 아마도 쉼은 일자리 논의의 개념은 당장 실현이 불가능하더라도 일종의 정책 목표로 가져갈 수 있지 않을까.

다. 국내 사회서비스 노동시장에서의 쟁점 논의

국내에서 쟁점은 일자리 개념을 적용하여 고용의 질을 평가한 연구들은 초기에는 전체 임금 근로자를 대상으로 하는 것이 주를 이루었다(최옥금, 2005; 방하남, 이상호, 2006; 김은하, 2007; 백학영, 2016, p. 193에서 재인용). 이를 시작으로 이후 고용 기회, 적절한 임금, 적절한 노동시간, 고용 안정성, 고용 평등, 일과 가정의 양립, 사회보장, 사회적 대화 등의 차원에서 일자리 질에 대한 평가 논의가 이뤄져 왔다(문순영, 2008). 국내 사회서비스 노동시장에서의 쟁점 논의는 크게 세 가지로 논의될 수 있다. 첫째, 여성화와 계층화, 둘째, 인정과 보상에 대한 문제, 셋째, 열악한 근로조건과 고용계약으로 요약될 수 있다.

좀 더 자세히 설명하자면, 먼저 윤자영 외(2011)의 연구는 한국 돌봄서비스 일자리의 근로조건 실태를 진단한 바 있는데, 양적 통계 자료에서 드러나는 가사 노동자의 규모 및 인적 특성을 보완하여 심층 면접을 통해 비공식 부문 가사 노동자들의 저임금과 장시간 근로는 물론 ‘노동 종속성’의 양태가 임금 수준과 근로 환경, 고용 계약 관계에서 어떻게 구체적으로 나타나는지를 심층적으로 다룬 바 있다.

박정우(2016)의 연구는 2000년대 중반 이후 급속도로 확산된 사회서비스 시장화(김진욱, 2011; 김송이, 2014; 이동석, 2014; 김윤영, 이정기, 2017)를 통한 공적 책임의 축소와 민간영리의 서비스 제공 확대를 통해 과연 돌봄 노동시장 내 쟁점은 일자리로의 상향이동이 가능한지, 그리고 그 요인은 무엇인지에 대해 초점을 두고 있다. 이 연구에 따르면 돌봄 노동자는 돌봄 노동시장 내에서 시간의 흐름에 따라 근로조건이 향상될 가능성이 낮았으며, 고용 안정성은 쟁점은 일자리 이동에서 가장 중요한 구성 요소로 나타났다. 돌봄 노동자의 쟁점은 일자리 이동 가능성은 업종에 따라 분절되어 있음을 알 수 있고, 돌봄 노동자의 임금 향상은 근로시

간 확대와 같이 시장 기제에 의해 주로 이뤄지며, 민간영리와 차별되는 보상체계가 공공기관과 비영리기관에 형성되어 있지 않다는 사실을 드러냈다.

백학영(2016)은 ILO의괜찮은 일자리 개념을 지표로(2009-2012년의 돌봄 노동의 일자리 질을 평가하였다. 분석 자료로는 한국노동패널 데이터를 이용하였다. 분석 결과 최근 한국 돌봄 노동 일자리의 질은 악화된 것으로 나타났으며, 이는 돌봄 노동자의 삶의 질 저하뿐 아니라 돌봄 서비스의 질 저하라는 결과도 초래할 우려가 있다고 지적되었다. 저자는 결론적으로 사회서비스 일자리의 양적 확대뿐 아니라 질적 제고를 위한 정책적 노력을 촉구하였다.

제5절 사회서비스 노동시장 국제 비교를 위한 분석틀: 노동 시장 근로조건 개선과 임금 결정을 위한 요인

이상의 논의를 바탕으로 이 연구는 사회서비스 노동시장에서의 근로조건과 노동소득에 대한 결정 요인을 국가별로 비교함으로써 우리나라 사회서비스 산업의 노동시장에 대한 이해를 높일 뿐만 아니라 양질의 사회서비스 일자리 창출을 위한 정책적 함의를 찾는 데 목적을 두고 있다. 이를 위해 이 연구에서는 Luxembourg Income Study의 Database로 고려하여 직업별 기준으로 돌봄서비스를 구분하기보다는 산업별 기준으로 구분하여 국가 간 비교를 일관성 있게 가져가고자 한다. 따라서 이 연구의 3장에서는 사회서비스를 보건 및 사회복지로 구분하고 이를 공공행정, 교육산업과 비교 분석하였다. 즉, 근로소득 결정 요인을 파악하기 위해 산업별 인구 통계학적 특성과 직업 특성을 국가 간 비교 중심으로 살펴본다. 3장에서는 보건 및 사회복지를 사회서비스 산업으로 통칭하였는데 이는 일반적으로 한국표준직업분류의 보건 및 사회복지서비스(Q)를 바탕으로 공표되는 것을 따른 것이다. 국제표준산업분류는 보다 광범위하게 공공행정, 교육서비스, 보건 및 사회복지 사업의 종사자까지 포함하여 사회서비스 산업의 노동자로 공표되고 있는데 학술적으로나 정책적으로 사회서비스 개념과 범주를 벗어나 있다고 볼 수 있다(문진영, 김윤영, 2015). 따라서 이 연구에서는 한국표준직업분류를 바탕으로 보건 및 사회복지를 사회서비스 노동시장의 범위로 설정하여 공공행정, 교육서비스와 비교하고자 한다. 이를 LIS 데이터베이스, 한국노동패널데이터 등의 범주와 일치시켜 실증분석을 수행하였다.

4장에서는 Bahle(2003)의 제안에 따라 사회서비스의 범주를 대면성, 공공성, 사회적 지원 등의 공통 속성으로 개념화하여 거주시설과 비거주시설 종사자를 파악하여 사회서비스 노동자들의 특성을 추정하였다. 이

는 Bahle(2003)이 명명하였듯 사회적 돌봄서비스의 맥락과 유사하다고 볼 수 있다.

인구 통계학적 특성에는 연령, 성별, 결혼 상태, 최종학력, 이주 여부가 변수로 포함되고 직업 특성은 전일제와 시간제, 종사자의 공공 부문 근로 여부(공공 대 민간), 그리고 두 개 이상 영역에 고용되어 있는 경우로 구분한다. 근로소득은 시간당 임금 변수의 국가 간 결측치가 많아 연간 근로소득을 사용한다. 따라서 제3장에서는 근로소득 결정 요인을 복지레짐에 따라 국가를 분류하여 노동소득 결정 요인을 분석하고(제3장) 우리나라의 사회서비스 노동시장의 위치를 파악하고자 한다(제4장). 아래 <표 2-1>은 이 연구에서 사용하게 될 지표들을 데이터에 맞게 구성해 보았다.

<표 2-1> 연구의 분석틀

독립변수	종속변수
● 사회인구학적 특성: 성별, 연령, 교육 수준, 결혼 상태, 시간제 여부, 고용주의 공공 여부(공공/민간), 이민자 여부(이민자 변수가 있는 국가들에 대해서만) ● 노동자 특성: 국내 노동자 혹은 이주 노동자(이민자 변수가 있는 국가들에 대해서만) ● 고용주: 공공/민간 ● 서비스 직종: 공공행정/교육/보건 및 사회복지(보건 human health와 돌봄 residential care and care without residential facility) ● 주 근로시간과 연간 소득 ● 교육(자격 유무 혹은 학력 수준, 경력 혹은 숙련 수준)	● 근로조건 ● 근로소득/연간 ● 시간당 임금 ● 주 노동시간

자료: LIS 변수를 토대로 연구자가 구성.

제 3 장

사회서비스 노동시장 국제 비교

제1절 분석 내용 및 방법

제2절 사회서비스 노동시장 근로조건과 결정 요인

제3절 복지체제별 사회서비스 소득 결정 요인

3

사회서비스 노동시장 국제 << 비교

제1절 분석 내용 및 방법

이 장에서는 사회서비스 산업의 근로조건과 노동소득의 국가 간 비교를 하고자 한다. 즉, 사회서비스 산업의 근로조건과 노동소득 결정 요인을 국가별로 비교함으로써 우리나라 사회서비스 산업의 노동시장에 대한 이해를 높이고 사회서비스 일자리를 더 좋은 일자리로 만들기 위한 정책적 함의를 찾고자 한다. 우리나라 사회서비스 산업의 근로조건과 노동소득 수준을 국제적 수준에 비추어 봤을 때 어느 정도 수준인가? 근로조건은 어떠한가? 노동소득을 결정하는 요인은 무엇이며 국가 간 차이를 확인할 수 있는가? 이 연구에서는 국가 간에 일관성 있는 비교를 위해서 산업별로 사회서비스 산업을 구분할 것이며 동태적 변화를 확인하기 위해서 특정 시점의 종단적 측면에서 연구하고자 한다.

분석의 구조는 다음과 같다. 우선, 사회서비스 영역을 광의의 범위로 규정하고 산업코드에서 분류된 보건 및 사회서비스로 규정한다. 이를 공공행정 및 교육산업과 비교하여 사회서비스가 타 산업에 견줘 어떤 위상인지 파악한다. 즉, 이러한 산업별 근로조건-성별구성, 노동소득 수준, 근로시간, 정규직 비율을 중심으로 살펴본다. 두 번째는 노동소득 결정 요인을 복지레짐에 따라 국가를 분류하여 살펴보고 한국의 위치를 살펴보고자 한다.

1. 연구 대상 자료

유럽 및 선진국가들의 사회서비스 산업의 근로조건과 노동소득 결정 요인을 비교 분석하기 위해서 Luxembourg Income Study(이하 LIS) 6차 자료와 9차 자료를 사용하였다. LIS는 가구 단위와 개인 단위 자료를 모두 제공하고 있으며 산업분류에 따른 코드를 제공하고 있다. 이 연구에서는 산업분류 단위에서 사회서비스 영역을 식별해 줄 수 있는가, 그리고 노동소득 및 기본적 근로조건 변수를 제공해 줄 수 있는가 에 따라 국가를 선정하였다. 그리고 국가별 유형화 작업에서는 기존의 복지레짐에 따라 국가들을 분류하여 연구를 수행하였다. 한국의 경우는 LIS에서 제공해주는 자료로는 분석이 불가능하여 노동패널 7차 및 17차 자료를 사용하였다.

〈표 3-1〉 분석 대상 국가들

(단위: 연도)

체제	국가	wave 6	wave 9
보수주의	오스트리아	2004	2014
	프랑스	2005	2010
	독일	2004	2014
동아시아	중국	2002	2013
	일본	2008	2013
	한국	2006	2013
	대만	2005	2013
자유주의	호주	2004	2013
	아일랜드	2004	2010
	아이슬란드	2004	2010
	룩셈부르크	2004	2013
	영국	2004	2013
	미국	2004	2013
사회민주주의	덴마크	2004	2013
	핀란드	2004	2013
	네덜란드	2004	2013
남유럽	그리스	2004	2013
	스페인	2004	2013

자료: LIS홈페이지(<https://www.lisdatacenter.org/our-data/lis-database/>)에서 2019. 7. 1. 발췌하여 재구성.

6차 자료를 기준으로 분석에 활용된 각 국가의 표본 수와 전체 표본에서 차지하는 비율을 분석하면 아래 〈표 3-2〉와 같다.

〈표 3-2〉 복지레짐에 따른 국가 분류(wave 6 기준)

(단위: 명, %)

체제	국가	연도	표본 수	비율
보수주의	오스트리아	2004	13,043	1.02
	프랑스	2005	25,364	1.99
	독일	2004	26,824	2.1
동아시아	중국	2002	61,742	4.83
	일본	2008	14,575	1.14
	한국	2006	44,882	3.51
	대만	2005	46,386	3.63
자유주의	호주	2004	28,547	2.23
	아일랜드	2004	15,539	1.22
	아이슬란드	2004	8,840	0.69
	룩셈부르크	2004	9,661	0.76
	영국	2004	65,232	5.11
	미국	2004	210,128	16.45
사회민주주의	덴마크	2004	177,269	13.87
	핀란드	2004	29,112	2.28
	네덜란드	2004	23,756	1.86
남유럽	그리스	2004	14,897	1.17
	스페인	2004	37,491	2.93

자료: LIS홈페이지(<https://www.lisdatacenter.org/our-data/lis-database/>)에서 2019. 7. 1. 발췌하여 재구성.

제2절 사회서비스 노동시장 근로조건과 결정 요인

1. 사회서비스 노동시장 국가 간 비교 분석

1) 사회서비스 노동시장 변화

사회서비스 산업으로 분류된 보건 및 사회복지 영역과 이를 공공행정 및 국방, 교육산업과 비교해 살펴본 결과는 다음과 같다.

첫째, 보건 및 사회복지 비율이다. 6차 자료에서는 덴마크(19.0%), 네덜란드(15.6%), 핀란드(15.2%), 아이슬란드(13.6%) 순으로 높았고 중국(1.7%), 대만(2.7%), 한국(3.3%), 그리스(4.9%) 순으로 낮았다. 9차 보건 및 사회복지 비율은 네덜란드(22.4%), 덴마크(18.9%), 핀란드(16.2%), 독일(15.0%) 순으로 높았고 중국(1.9%), 대만(3.4%), 그리스(6.4%), 한국(6.7%) 순으로 낮았다. 정리하면 한국은 6차와 9차 보건 및 사회복지 비율이 각각 3.3%와 6.7%를 차지하였는데, 6차에서 9차로 가는 동안에 2배 정도 상승하였으나 비교 국가들 중에서는 여전히 낮은 수준에 머물렀다.

둘째, 공공행정 및 국방 비율이다. 6차 자료에서는 프랑스(13.7%), 룩셈부르크(10.1%), 그리스(9.2%) 순으로 높았고 한국(3.0%), 중국(4.0%), 일본(4.3%) 순으로 낮았다. 9차 공공행정 및 국방 비율은 프랑스(11.7%), 룩셈부르크(11.0%), 네덜란드(9.7%) 순으로 높았고 일본(3.4%), 대만(3.9%), 핀란드(4.2%), 중국(4.3%), 한국(4.4%) 순으로 낮았다. 정리하면 한국은 6차 공공행정 및 국방 비율이 3.0%로, 비교 국가들 중에서 가장 낮았다. 한국은 9차로 가면서 비율이 4.4%로 약간 상승하였으나 여전히 낮은 수준에 머물렀다.

셋째, 교육 비율이다. 6차 자료에서는 영국(9.1%), 미국(8.9%), 룩셈부

르크(8.8%) 순으로 높았고 중국(3.3%), 일본(4.3%), 대만과 오스트리아(4.8%) 순으로 낮았다. 한국(8.3%)은 중간 수준이었다. 9차 교육 비율은 아이슬란드(14.4%), 영국(10.5%), 네덜란드(10.2%) 순으로 높았고 중국(2.4%), 대만(5.0%), 일본(5.5%) 순으로 낮았다. 한국(8.0%)은 중간 수준이었다. 정리하면 한국은 6차와 9차 교육 비율이 각각 8.3%와 8.0%를 차지하였는데, 이는 비교 국가들 중에서 중간 수준에 속한다.

이상의 분석 결과를 6차와 9차로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 먼저 6차 자료 분석에서, 대부분의 국가들은 사회서비스 산업 중에 보건 및 사회복지가 차지하는 비율이 가장 높았다. 그런데 일부 국가들은 보건 및 사회복지 비율이 교육 또는 공공행정 및 국방보다 오히려 낮았는데, 예를 들면 중국(1.7%), 대만(2.7%), 한국(3.3%) 등은 여러 산업 중에서 보건 및 사회복지 비율이 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 중국, 대만, 한국 등 동아시아 국가들의 보건 및 사회복지 비율이 매우 낮은 현실을 보여 준다.

또한 9차 자료 분석에서 대부분의 국가들은 사회서비스 산업 중에서 보건 및 사회복지가 차지하는 비율이 가장 높았다. 그런데 일부 국가들은 보건 및 사회복지 비율이 교육 또는 공공행정 및 국방보다 오히려 낮았는데 중국(1.9%), 대만(3.4%), 그리스(6.4%) 등은 여러 사회서비스 산업 중에서 보건 및 사회복지 비율이 가장 낮게 나타났다. 한국은 6차와 9차를 비교하면 보건 및 사회복지 비율이 3.3%에서 6.7%로 두 배 이상 증가하였으나 국가 간 비교했을 때는 여전히 평균의 절반을 밑도는 수준이다.

〈표 3-3〉 공공행정, 교육, 사회서비스 산업 비율 변화

(단위: %)

체제		wave 6			wave 9		
		공공 행정 및 국방	교육	보건 및 사회 복지	공공 행정 및 국방	교육	보건 및 사회 복지
보수 주의	오스트리아	7.2	4.8	8.9	8.5	9.7	11.4
	프랑스	13.7	6.3	10.0	11.7	9.0	9.1
	독일	7.7	6.7	12.2	6.8	7.8	15.0
동 아시아	중국	4.0	3.3	1.7	4.3	2.4	1.9
	일본	4.3	4.3	9.2	3.4	5.5	11.5
	한국	3.0	8.3	3.3	4.4	8.0	6.7
	대만	4.6	4.8	2.7	3.9	5.0	3.4
자유 주의	호주	5.3	7.1	10.7	9.3	8.1	12.9
	아일랜드	6.5	6.9	9.8	9.6	7.3	12.4
	아이슬란드	5.7	8.3	13.6	9.3	14.4	10.2
	룩셈부르크	10.1	8.8	9.5	11.0	8.9	12.6
	영국	7.0	9.1	12.1	6.7	10.5	14.6
사회 민주 주의	미국	4.7	8.9	11.9	5.0	9.5	13.7
	덴마크	6.2	8.1	19.0	5.3	8.3	18.9
	핀란드	6.0	6.6	15.2	4.2	7.6	16.2
남유럽	네덜란드	8.9	8.2	15.6	9.7	10.2	22.4
	그리스	9.2	6.8	4.9	9.4	8.7	6.4
	스페인	8.7	5.8	5.4	9.0	7.8	8.4

주: 15~64세 산업 고용 대비 사회서비스 산업 종사자가 차지하는 비율

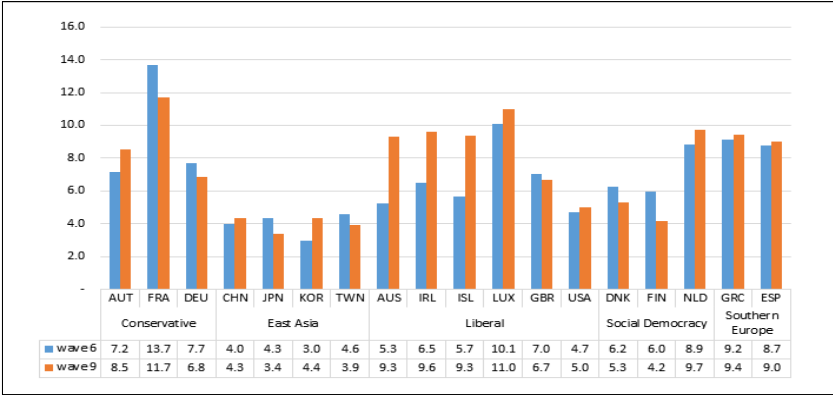
자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(http://lisdatacenter.org에서 2019. 7. 24. 인출).

2) 국가별 사회서비스 종사자 변화

(1) 공공행정

[그림 3-1] 공공행정 종사자 변화

(단위: %)

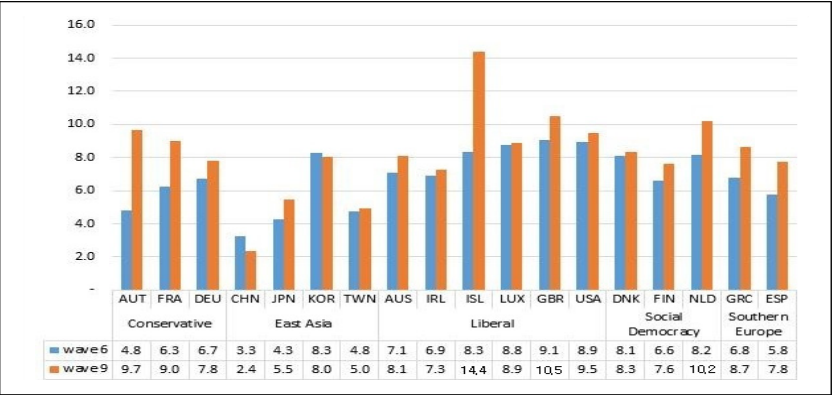


주: 1) AUT: 오스트리아, FRA: 프랑스, DEU: 독일, CHN: 중국, JPN: 일본, KOR: 한국, TWN: 대만, AUS: 호주, IRL: 아일랜드, ISL: 아이슬란드, LUX: 룩셈부르크, GBR: 영국, USA: 미국, DNK: 덴마크, FIN: 핀란드, NLD: 네덜란드, GRC: 그리스, ESP: 스페인
2) Coservative: 보수주의, East Asia: 동아시아, Liberal: 자유주의, Social democracy: 사회민주주의, Southern Europe: 남유럽
자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

(2) 교육

[그림 3-2] 교육 종사자 변화

(단위: %)

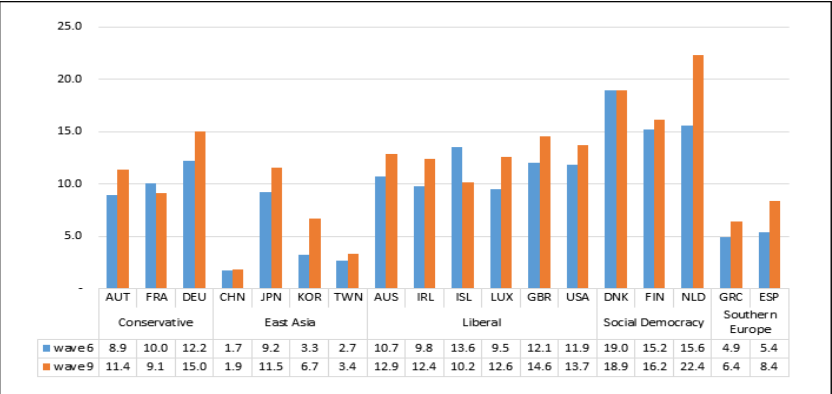


자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

(3) 보건 및 사회복지

[그림 3-3] 보건 및 사회복지 종사자 변화

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

2) 국가별 전체 산업 여성고용률

여성고용률의 국가별 비교를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 15~64세 전체(미혼, 기혼 포함) 여성고용률 비교이다. 6차 자료에서는 아이슬란드(78.3%), 중국(70.8%), 독일(67.3%) 순으로 높았고 한국(45.4%), 스페인과 그리스(47.5%) 순으로 낮았다. 9차 15~64세 전체(미혼, 기혼 포함) 여성고용률은 일본(72.3%), 독일(70.7%), 덴마크(67.7%) 순으로 높았고 그리스(39.5%), 한국(49.7%), 스페인(50.2%) 순으로 낮았다.

정리하면 한국은 6차 전체 여성고용률이 45.4%로 비교 국가들 중에 가장 낮았고 9차로 가면서 49.7%로 약간 상승하였으나 여전히 그리스를 제외하고는 가장 낮은 수준이다. 이웃 국가인 일본(62.8%→72.3%) 및 중국(70.8%→63.7%)과 비교했을 때 한국의 전체 여성고용률이 증가될 필요가 있다.

둘째, 30~49세 전체(미혼, 기혼 포함) 여성고용률 비교이다. 6차 자료에서는 중국(85.1%), 아이슬란드(84.9%), 덴마크(79.4%) 순으로 높았고 한국(52.8%), 스페인(58.7%), 네덜란드(59.0%) 순으로 낮았다.

9차 30~49세 전체 여성고용률은 덴마크(82.3%), 중국(79.7%), 룩셈부르크(79.4%) 순으로 높았고 그리스(54.2%), 한국(56.5%), 아일랜드(61.9%) 순으로 낮았다. 정리하면 한국은 6차와 9차 30~49세 전체 여성고용률이 각각 52.8%와 56.5%로 국가별 비교에서 매우 낮은 수준에 위치하였다. 9차 자료에서 한국(56.5%)은 이웃 국가인 일본(78.4%) 및 중국(79.7%)에 비해 현저히 낮으므로 한국의 30~49세 여성고용률이 향후 증가될 필요가 있다.

〈표 3-4〉 국가별 전체 산업 여성고용률 변화

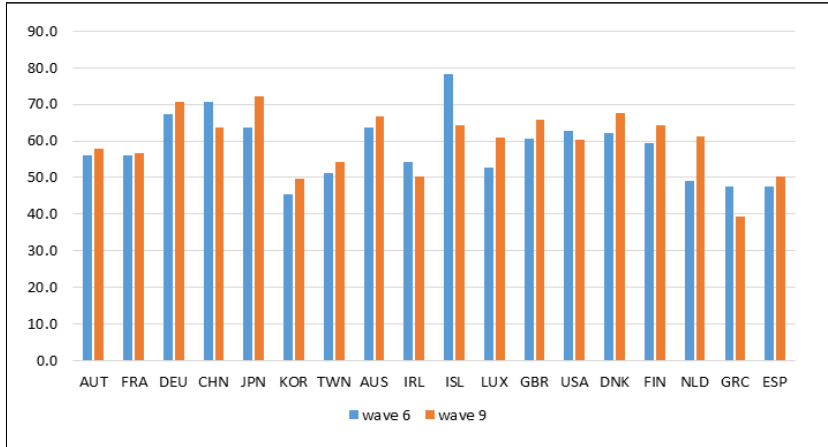
(단위: %)

		wave 6						wave 9					
국가		15~64세			30~49세			15~64세			30~49세		
		전체	미혼	기혼	전체	미혼	기혼	전체	미혼	기혼	전체	미혼	기혼
보수 주의	오스트리아	56.2	57.8	56.2	71.8	81.3	67.9	58.0	55.9	60.1	72.9	74.3	71.9
	프랑스	56.1	49.9	62.0	74.9	75.8	74.3	56.8	52.1	62.5	76.6	76.4	76.7
	독일	67.3	62.7	61.8	72.4	77.7	69.2	70.7	71.3	71.7	77.5	80.6	75.3
동 아시아	중국	70.8	50.1	77.8	85.1	87.0	85.0	63.7	44.1	68.7	79.7	85.9	79.5
	일본	63.8	68.4	61.3	69.1	83.9	63.2	72.3	75.9	69.7	78.4	89.7	72.0
	한국	45.4	44.4	46.0	52.8	70.6	50.3	49.7	45.1	52.4	56.5	73.4	53.1
	대만	51.3	48.3	53.2	66.5	81.3	63.1	54.2	51.5	56.1	73.7	83.8	69.4
자유 주의	호주	63.6	62.6	64.2	70.7	68.2	71.6	66.8	62.3	69.6	72.9	67.9	74.5
	아일랜드	54.3	53.6	55.0	64.8	69.0	62.9	50.4	46.2	54.2	61.9	60.5	62.6
	아이슬란드	78.3	72.2	84.9	84.9	82.6	86.3	64.3	52.4	78.8	75.8	67.6	81.6
	룩셈부르크	52.6	54.9	51.0	65.3	84.3	58.1	60.8	52.1	66.3	79.4	85.8	77.1
	영국	60.6	58.6	62.5	70.1	68.7	71.0	65.7	62.1	71.6	75.7	71.2	77.3
	미국	62.8	60.0	65.2	72.0	76.8	69.5	60.5	56.1	64.9	69.7	72.3	68.2
사회 민주 주의	덴마크	62.2	59.3	74.8	79.4	72.4	83.9	67.7	57.4	79.7	82.3	76.1	86.9
	핀란드	59.4	52.5	67.2	75.5	74.9	76.1	64.4	59.3	70.5	75.8	77.0	75.0
	네덜란드	49.0	52.5	46.4	59.0	67.2	55.2	61.2	56.2	65.9	74.9	75.8	74.4
남유럽	그리스	47.5	45.5	48.8	60.9	73.1	58.3	39.5	34.9	42.2	54.2	57.0	53.1
	스페인	47.5	51.9	46.6	58.7	72.2	54.8	50.2	43.7	53.9	62.3	65.6	60.9

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-4] 국가별 15~64세 여성고용률

(단위: %)

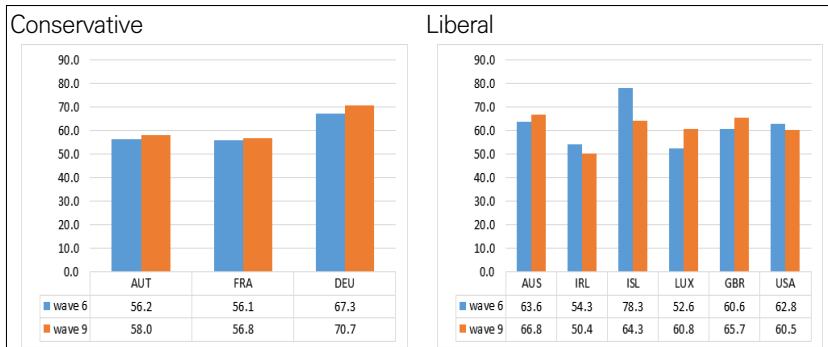


자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

1) 여성고용률 변화: 15~64

[그림 3-5] 15~64세 여성고용률 비교: 보수주의/자유주의

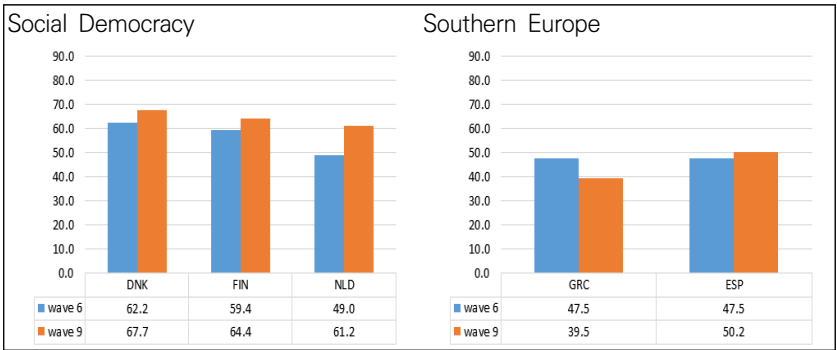
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-6] 15~64세 국가별 여성고용률 비교: 사회민주주의/남부유럽

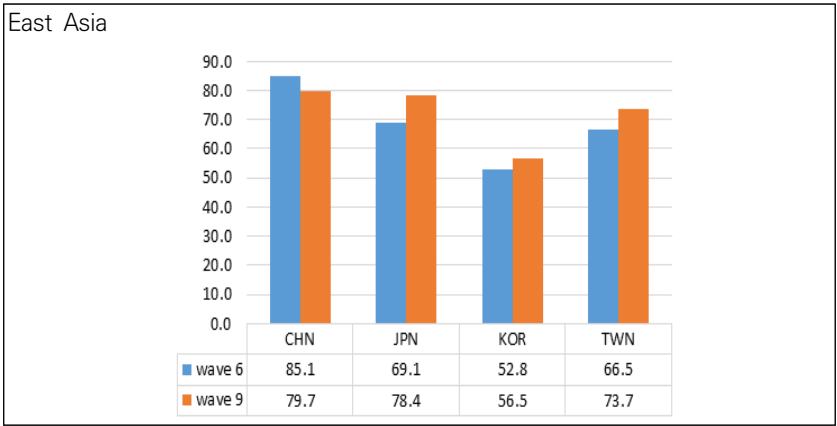
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-7] 15~64세 국가별 여성고용률 비교: 동아시아

(단위: %)

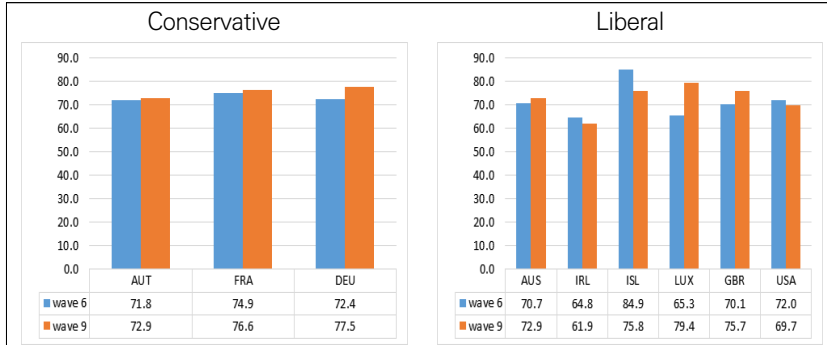


자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

2) 여성고용률 변화: 30~49

[그림 3-8] 30~49세 여성고용률 비교: 보수주의/자유주의

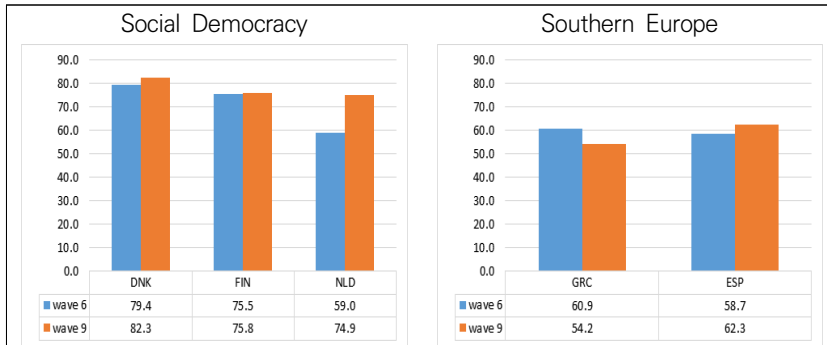
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-9] 30~49세 여성고용률 비교: 사회민주주의/남부유럽

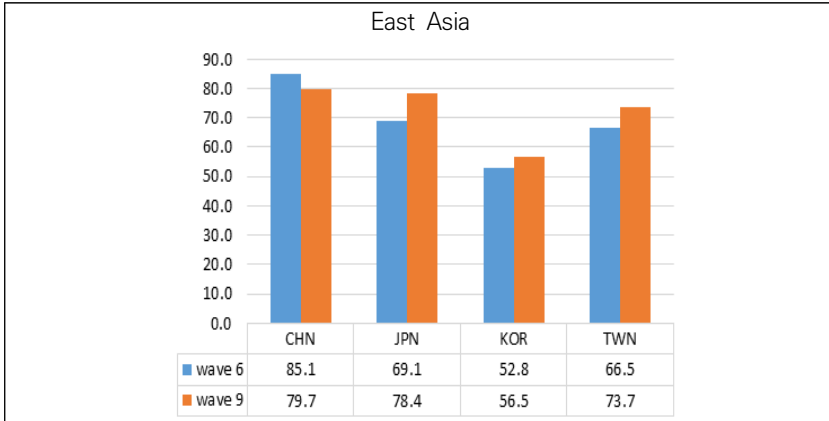
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-10] 30~49세 여성고용률 비교: 동아시아

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

2. 사회서비스 산업의 근로조건-국가 간 비교

가. 사회서비스 산업별 인력 구성

1) 공공행정

공공행정산업 인력의 국가별 비교를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 전체 근로자 대비 전체 공공행정 비율이다. 6차 자료에서는 프랑스(14.1%), 스페인(9.0%), 룩셈부르크(8.8%), 그리스(8.7%) 순으로 높았고 일본과 한국(2.9%), 중국(4.3%), 네덜란드(4.8%) 순으로 낮았다.

9차 전체 근로자 대비 전체 공공행정 비율은 룩셈부르크(10.6%), 아일랜드(9.9%), 호주(9.6%) 순으로 높았고 일본(3.1%), 프랑스(3.5%), 한국(4.0%), 대만(4.1%) 순으로 낮았다. 정리하면 한국은 6차 전체 근로자 대비 전체 공공행정 비율이 2.9%로 비교 국가들 중 가장 낮았다. 한국은 9차

로 가면서 비율이 4.0%로 약간 상승하였으나 여전히 낮은 수준에 머물렀다. 일본, 한국, 중국, 대만 등 동아시아 국가들은 낮은 비율을 차지했다.

둘째, 전체 공공행정 근로자 대비 공공행정 여성 비교이다. 6차 자료에서는 프랑스(54.0%), 아이슬란드(52.3%), 호주(51.1%) 순으로 높았고 한국(25.3%), 중국(31.2%), 룩셈부르크(33.3%) 순으로 낮았다. 9차 전체 공공행정 근로자 대비 공공행정 여성 비율은 아이슬란드(56.3%), 핀란드(54.7%), 독일(52.8%) 순으로 높았고 그리스(32.1%), 한국(32.6%), 중국(34.0%) 순으로 낮았다. 정리하면 한국은 6차 전체 공공행정 근로자 대비 공공행정 여성 비율이 25.3%로, 비교 국가들 중에서 가장 낮은 편에 속한다. 한국은 9차에 32.6%로 상승하였으나 여전히 낮은 수준이었다.

셋째, 전체 여성 근로자 대비 공공행정 여성 비교이다. 6차 자료에서는 프랑스(16.1%), 스페인(9.7%), 영국(8.0%), 그리스(7.4%) 순으로 높았고 한국(1.8%), 일본(2.4%), 중국(2.9%), 미국(4.1%) 순으로 낮았다. 9차 전체 여성 근로자 대비 공공행정 여성 비율은 아이슬란드(10.8%), 아일랜드(10.0%), 호주(9.7%), 스페인(8.6%) 순으로 높았고 일본(2.4%), 프랑스와 한국(3.2%), 중국(3.7%), 미국(4.1%) 순으로 낮았다. 정리하면 한국은 6차 전체 여성 근로자 대비 공공행정 여성 비율이 1.8%로 비교 국가들 중에서 가장 낮은 편에 속한다. 한국은 9차에 3.2%로 약간 상승하였으나 여전히 낮은 수준에 머물렀다. 일본, 한국, 중국, 대만 등의 동아시아 국가들은 낮은 비율을 차지했다. 한편 프랑스는 6차에서 9차로 가면서 최고 비율에서 최저 비율에 가까운 수준으로 급격한 변화를 보인 점에서 주목할 만하다.

넷째, 전체 남성 근로자 대비 공공행정 남성 비교이다. 6차 자료에서는 프랑스(12.3%), 룩셈부르크(10.0%), 그리스(9.6%), 스페인(8.6%) 순으로 높았고 일본(3.4%), 한국(3.6%), 아이슬란드(4.6%), 핀란드와 네덜란드(5.2%) 순으로 낮았다. 9차 전체 남성 근로자 대비 공공행정 남성 비율

은 룩셈부르크(12.5%), 그리스(10.3%), 아일랜드(9.9%), 호주(9.5%) 순으로 높았고 일본과 프랑스(3.8%), 대만과 핀란드(3.9%), 한국(4.7%) 순으로 낮았다. 정리하면 한국은 6차 전체 남성 근로자 대비 공공행정 남성 비율이 3.6%로서, 비교 국가들 중에서 가장 낮은 편에 속한다. 한국은 9차로 가면서 비율이 4.7%로 약간 상승하였으나, 여전히 낮은 수준에 머물렀다. 일본, 한국, 중국, 대만 등의 동아시아 국가들은 낮은 비율을 차지했다. 한편 프랑스는 6차에서 9차로 가면서 최고 비율에서 최저 비율로 급격한 변화를 보인 점에서 주목할 만하다.

다섯째, 여성 근로자 비율 비교이다. 6차 여성 근로자 비율은 아이슬란드(47.5%), 프랑스와 미국(47.3%), 독일(47.1%) 순으로 높았고 스페인(39.9%), 네덜란드(40.0%), 그리스와 한국(40.2%) 순으로 낮았다. 9차 여성 근로자 비율은 독일(50.9%), 아일랜드와 핀란드(49.5%), 프랑스(49.4%) 순으로 높았고 그리스(40.8%), 한국(41.2%), 중국(43.4%) 순으로 낮았다. 이상을 정리하면 한국은 여성 근로자 비율이 6차와 9차 자료에서 각각 세 번째와 두 번째로 낮은 순위에 머물렀다.

여섯째, 전체(미혼, 기혼 포함) 여성고용률 비교이다. 6차 자료에서는 아이슬란드(78.3%), 중국(70.8%), 독일(67.3%) 순으로 높았고 한국(45.4%), 그리스와 스페인(47.5%) 순으로 낮았다. 9차 전체 여성고용률은 일본(72.3%), 독일(70.7%), 덴마크(67.7%), 영국(65.7%) 순으로 높았고 그리스(39.5%), 한국(49.7%), 스페인(50.2%) 순으로 낮았다. 정리하면 공공행정 산업에서 한국은 6차와 9차 전체(미혼, 기혼 포함) 여성고용률이 각각 45.4%와 49.7%로, 비교 국가들 중에 가장 낮은 편에 속했다. 여성고용률은 동아시아 국가들 간에 편차가 심하였다. 국가 비교에서 일본의 여성고용률은 가장 높은 편이고 한국은 가장 낮은 편에 속했다. 한국은 6차에서 9차로 가면서 전체 여성고용률이 약간 상승하였으나 이웃 국가인 일본(72.3%) 및 중국(63.7%)과 비교했을 때 좀 더 증가할 필요가 있다.

〈표 3-5〉 공공행정 산업 남성 및 여성 종사자 비율

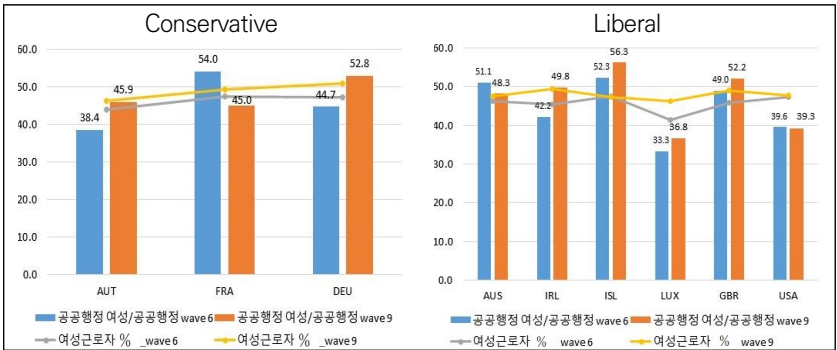
(단위: %)

체제		wave 6						wave 9					
		전체 공공 행정 / 전체 근로 자	공공 행정 여성 / 전체 공공 행정	공공 행정 여성 / 전체 여성 근로 자	공공 행정 남성 / 전체 남성 근로 자	여성 근로 자 비율	여성 고용 률	전체 공공 행정 / 전체 근로 자	공공 행정 여성 / 전체 공공 행정	공공 행정 여성 / 전체 여성 근로 자	공공 행정 남성 / 전체 남성 근로 자	여성 근로 자 비 율	여성 고용 률
보수 주의	오스트리아	6.4	38.4	5.6	7.1	43.9	56.2	7.8	45.9	7.7	7.9	46.4	58.0
	프랑스	14.1	54.0	16.1	12.3	47.3	56.1	3.5	45.0	3.2	3.8	49.4	56.8
	독일	7.5	44.7	7.1	7.8	47.1	67.3	6.5	52.8	6.7	6.3	50.9	70.7
동 아시아	중국	4.3	31.2	2.9	5.4	46.0	70.8	4.7	34.0	3.7	5.5	43.4	63.7
	일본	2.9	35.2	2.4	3.4	43.1	63.8	3.1	34.9	2.4	3.8	46.4	72.3
	한국	2.9	25.3	1.8	3.6	40.2	45.4	4.0	32.6	3.2	4.7	41.2	49.7
	대만	5.0	37.9	4.5	5.4	42.7	51.3	4.1	46.1	4.2	3.9	44.6	54.2
자유 주의	호주	6.5	51.1	7.2	5.9	46.3	63.6	9.6	48.3	9.7	9.5	47.6	58.0
	아일랜드	7.2	42.2	6.7	7.7	45.5	54.3	9.9	49.8	10.0	9.9	49.5	50.4
	아이슬란드	5.0	52.3	5.6	4.6	47.5	78.3	9.1	56.3	10.8	7.5	47.3	64.3
	룩셈부르크	8.8	33.3	7.1	10.0	41.4	52.6	10.6	36.8	8.4	12.5	46.3	60.8
	영국	7.4	49.0	8.0	7.1	45.9	60.6	6.4	52.2	6.8	6.1	49.1	65.7
	미국	4.9	39.6	4.1	5.6	47.3	62.8	5.0	39.3	4.1	5.8	47.7	60.5
사회 민주 주의	덴마크	6.0	46.9	6.0	6.0	47.0	62.2	5.2	51.0	5.5	4.9	48.3	67.7
	핀란드	5.1	45.5	5.1	5.2	46.0	59.4	4.3	54.7	4.8	3.9	49.5	64.4
	네덜란드	4.8	36.0	4.3	5.2	40.0	49.0	4.9	42.0	4.4	5.3	46.8	61.2
남유럽	그리스	8.7	34.0	7.4	9.6	40.2	47.5	9.0	32.1	7.1	10.3	40.8	39.5
	스페인	9.0	42.9	9.7	8.6	39.9	47.5	8.5	46.0	8.6	8.5	45.8	50.2

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-11] 공공행정 산업 남성 및 여성 종사자 비율: 보수주의/자유주의

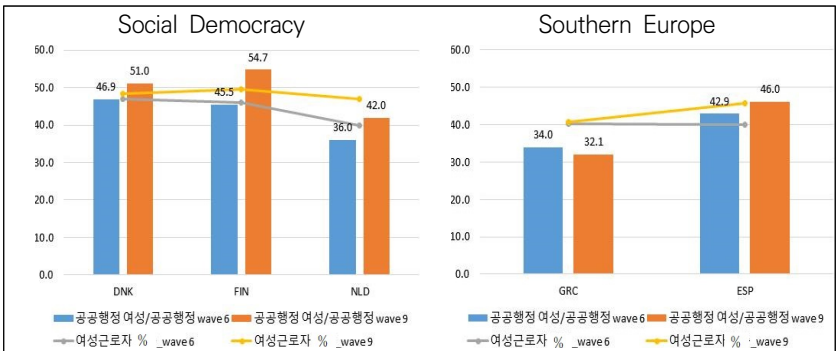
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-12] 공공행정 산업 남성 및 여성 종사자 비율: 시민주의/남부유럽

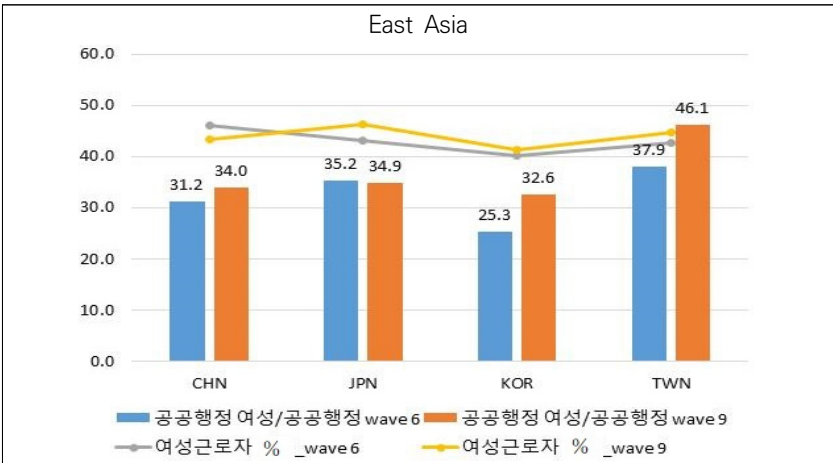
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-13] 공공행정 산업 남성 및 여성 종사자 비율: 동아시아

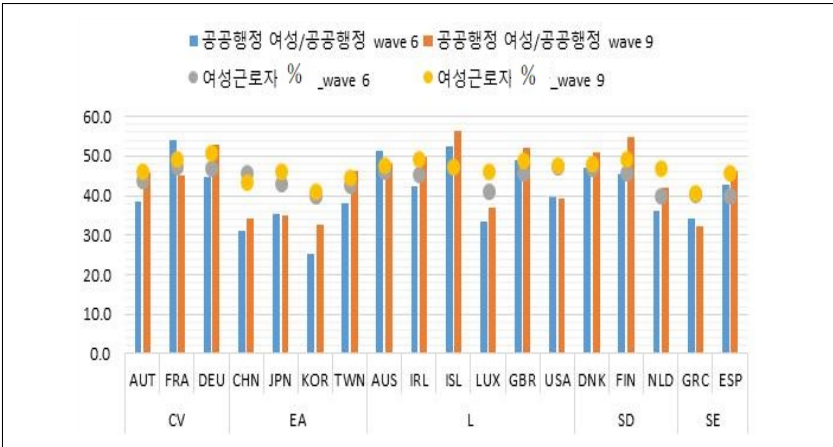
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-14] 국가별 공공행정 여성 근로자 비율 변화

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

2) 교육산업

교육직종 종사자의 국가별 비교를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 전체 근로자 대비 전체 교육직종 종사자 비교이다. 6차 자료에서는 미국(8.7%), 영국(8.4%), 아이슬란드(8.0%) 순으로 높았고 일본(3.1%), 중국(3.3%), 오스트리아(4.5%), 네덜란드(4.6%) 순으로 낮았다. 한국(7.7%)은 중상위 수준이었다. 9차 전체 근로자 대비 전체 교육직종 종사자 비율은 아이슬란드(14.3%), 영국(9.8%), 미국(9.0%), 룩셈부르크(8.6%) 순으로 높았고, 프랑스(2.5%), 중국(2.6%), 일본(4.4%) 순으로 낮았다. 한국(7.5%)은 중상위 수준이었다. 이상을 정리하면 전체 근로자 대비 전체 교육 직종 종사자 비율에서 한국은 비교 국가들 중에서 중상위를 기록했다. 동아시아 국가들만 살펴보면 중국, 일본, 대만은 낮은 편이고, 한국은 중상위 수준이었다.

둘째, 전체 교육 대비 공공교육 여성 종사자 비교이다. 6차 자료에서는 영국(72.5%), 프랑스(71.3%), 아이슬란드(71.1%) 순으로 높았고 중국(46.7%), 일본(55.7%), 네덜란드(59.6%) 순으로 낮았다. 한국(61.7%)은 약간 낮은 편이었다. 9차 전체 교육 대비 공공교육 여성 종사자 비율은 아이슬란드(77.6%), 호주(74.4%), 영국(73.8%) 순으로 높았고 일본(57.9%), 중국(58.9%), 덴마크(61.7%), 그리스(62.7%) 순으로 낮았다. 한국(66.1%)은 약간 낮은 편이었다. 정리하면 전체 교육 대비 공공교육 여성 종사자 비율에서 한국은 비교 국가들 중에서 약간 낮은 편에 속했다.

셋째, 전체 여성 근로자 대비 여성 교육직종 종사자 비교이다. 6차 자료에서는 영국(13.3%), 미국(13.0%), 룩셈부르크(12.3%), 아이슬란드(12.0%) 순으로 높았고 중국(3.4%), 일본(4.0%), 네덜란드(6.9%) 순으로 낮았다. 한국(11.8%)은 중상위에 속했다. 9차 전체 여성 근로자 대비 여성 교육직종 종사자 비율은 아이슬란드(23.5%), 영국(14.8%), 미국(13.2%) 순으로 높았고 중국과 프랑스(3.5%), 일본(5.5%) 순으로 낮았다. 한국(12.0%)은 중

상위에 속했다. 정리하면 전체 여성 근로자 대비 여성 교육직종 종사자 비율에서 한국은 비교 국가들 중에서 중상위를 기록했다.

넷째, 전체 남성 근로자 대비 남성 교육직종 종사자 비교이다. 6차 자료에서는 덴마크(5.6%), 룩셈부르크와 미국(4.9%), 한국(4.8%) 순으로 높았고 일본(2.4%), 오스트리아(2.5%), 대만(2.8%) 순으로 낮았다. 9차 전체 남성 근로자 대비 남성 교육직종 종사자 비율은 아이슬란드(6.1%), 덴마크(5.9%), 룩셈부르크와 그리스(5.3%) 순으로 높았고 프랑스(1.7%), 중국(1.9%), 대만(2.9%) 순으로 낮았다. 한국(4.4%)은 중간 수준에 속했다. 이상을 정리하면 전체 남성 근로자 대비 남성 교육직종 종사자 비율에서 한국은 비교 국가들 중에서 중상위에 속했다.

다섯째, 여성 근로자 비율 비교이다. 6차 자료에서는 아이슬란드(47.5%), 프랑스와 미국(47.3%), 독일(47.1%) 순으로 높았고 스페인(39.9%), 네덜란드(40.0%), 그리스와 한국(40.2%) 순으로 낮았다. 9차 여성 근로자 비율은 독일(50.9%), 아일랜드와 핀란드(49.5%), 프랑스(49.4%) 순으로 높았고 그리스(40.8%), 한국(41.2%), 중국(43.4%) 순으로 낮았다. 정리하면 여성 근로자 비율에서 한국은 비교 국가들 중에서 낮은 수준에 속했다.

여섯째, 전체 여성고용률 비교이다. 6차 전체 여성고용률은 아이슬란드(78.3%), 중국(70.8%), 독일(67.3%) 순으로 높았고 한국(45.4%), 스페인과 그리스(47.5%) 순으로 낮았다. 9차 전체 여성고용률은 일본(72.3%), 독일(70.7%), 덴마크(67.7%) 순으로 높았고 그리스(39.5%), 한국(49.7%), 스페인(50.2%) 순으로 낮았다. 정리하면 교육산업의 전체 여성고용률에서 한국은 비교 국가들 중에서 가장 낮은 편에 속했다. 여성고용률은 동아시아 국가들 간에 편차가 심했다. 중국과 일본은 여성고용률이 높은 편인 반면 한국은 비교 국가들 중에 가장 낮았다. 따라서 한국의 여성고용률은 좀 더 증가할 필요가 있다.

〈표 3-6〉 교육산업 남성 및 여성 종사자 비율

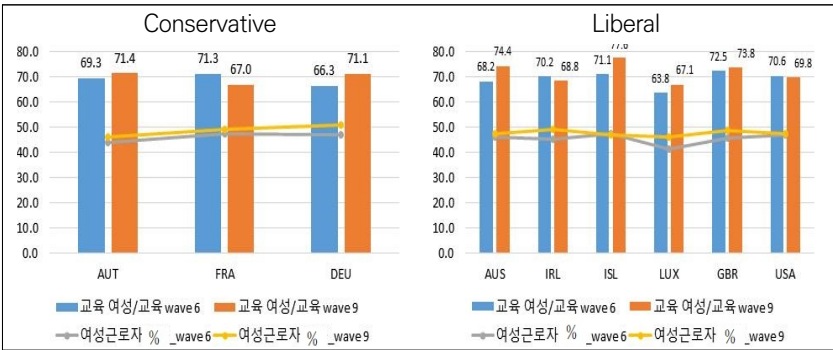
(단위: %)

체제		wave 6						wave 9					
		전체 교육 / 전체 근로자	교육 여성 / 전체 교육	교육 여성 / 전체 여성근로자	교육 남성 / 전체 남성근로자	여성 근로자 비율	여성 고용 률	전체 교육 / 전체 근로자	교육 여성 / 전체 교육	교육 여성 / 전체 여성근로자	교육 남성 / 전체 남성근로자	여성 근로자 비율	여성 고용 률
보수 주의	오스트리아	4.5	69.3	7.1	2.5	43.9	56.2	8.4	71.4	12.9	4.5	46.4	58.0
	프랑스	7.1	71.3	10.6	3.9	47.3	56.1	2.5	67.0	3.5	1.7	49.4	56.8
	독일	7.2	66.3	10.2	4.6	47.1	67.3	6.9	71.1	9.6	4.0	50.9	70.7
동아 시아	중국	3.3	46.7	3.4	3.3	46.0	70.8	2.6	58.9	3.5	1.9	43.4	63.7
	일본	3.1	55.7	4.0	2.4	43.1	63.8	4.4	57.9	5.5	3.5	46.4	72.3
	한국	7.7	61.7	11.8	4.8	40.2	45.4	7.5	66.1	12.0	4.4	41.2	49.7
	대만	5.0	68.5	8.1	2.8	42.7	51.3	5.2	69.4	8.1	2.9	44.6	54.2
자유 주의	호주	7.6	68.2	11.3	4.5	46.3	63.6	8.1	74.4	12.7	4.0	47.6	58.0
	아일랜드	7.7	70.2	11.8	4.2	45.5	54.3	7.4	68.8	10.3	4.6	49.5	50.4
	아이슬란드	8.0	71.1	12.0	4.4	47.5	78.3	14.3	77.6	23.5	6.1	47.3	64.3
	룩셈부르크	7.9	63.8	12.3	4.9	41.4	52.6	8.6	67.1	12.4	5.3	46.3	60.8
	영국	8.4	72.5	13.3	4.3	45.9	60.6	9.8	73.8	14.8	5.1	49.1	65.7
	미국	8.7	70.6	13.0	4.9	47.3	62.8	9.0	69.8	13.2	5.2	47.7	60.5
사회 민주 주의	덴마크	7.5	60.6	9.7	5.6	47.0	62.2	8.0	61.7	10.2	5.9	48.3	67.7
	핀란드	6.2	68.1	9.2	3.7	46.0	59.4	7.9	66.6	10.6	5.2	49.5	64.4
	네덜란드	4.6	59.6	6.9	3.1	40.0	49.0	5.1	66.4	7.2	3.2	46.8	61.2
남유럽	그리스	6.7	63.5	10.7	4.1	40.2	47.5	8.3	62.7	12.8	5.3	40.8	39.5
	스페인	5.8	66.6	9.6	3.2	39.9	47.5	7.3	70.1	11.2	4.1	45.8	50.2

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-15] 교육산업 남성 및 여성 종사자 비율: 보수주의/자유주의

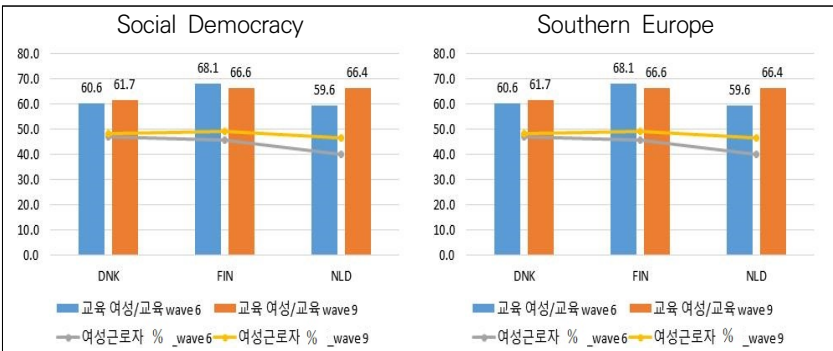
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-16] 교육산업 남성 및 여성 종사자 비율: 보수주의/자유주의

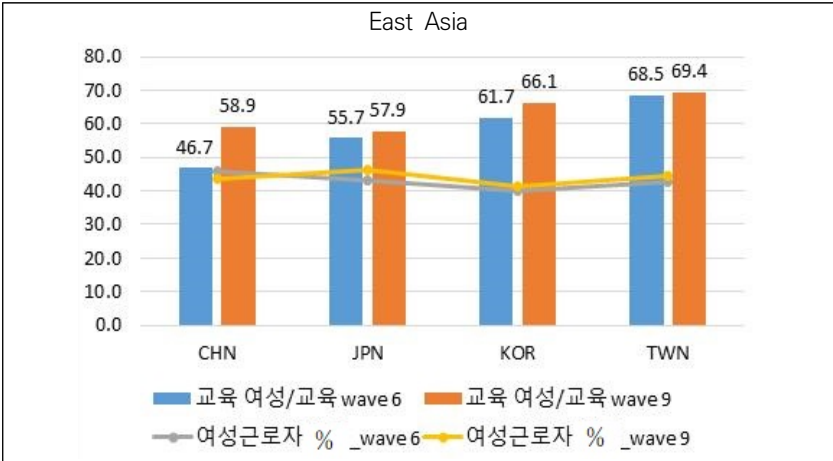
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-17] 교육산업 남성 및 여성 종사자 비율: 동아시아

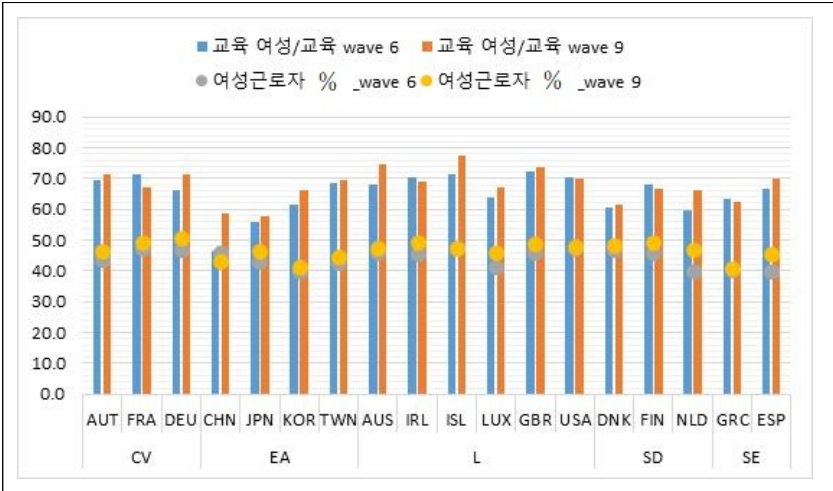
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-18] 국가별 교육 여성 근로자 비율 변화

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

3) 보건 및 사회복지

보건 및 사회복지 종사자의 국가별 비교를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 전체 근로자 대비 보건 및 사회복지 종사자 비교이다. 6차 자료에서는 덴마크(17.8%), 핀란드(13.9%), 아이슬란드(13.0%) 순으로 높았고 중국(1.8%), 대만(2.9%), 한국(3.5%) 순으로 낮았다. 9차 전체 근로자 대비 보건사회 종사자 비율은 덴마크(18.4%), 핀란드(16.7%), 영국(13.9%) 순으로 높았고 중국(2.0%), 프랑스(2.6%), 대만(3.5%) 순으로 낮았다. 한국(6.8%)은 중간 수준에 속했다. 정리하면, 전체 근로자 대비 보건사회 종사자 비율에서 한국은 6차에는 낮은 순위에 속했으나 9차에는 중간 수준으로 향상되었다.

둘째, 전체 보건 및 사회복지 종사자 대비 보건 및 사회복지 여성 종사자 비교이다. 6차 자료에서는 핀란드(87.5%), 덴마크(84.9%), 아이슬란드(83.9%) 순으로 높았고 중국(54.6%), 대만(69.0%), 룩셈부르크(70.4%) 순으로 낮았다. 한국(76.5%)은 중간 수준에 속했다. 9차 전체 보건 및 사회복지 종사자 대비 보건 및 사회복지 종사자 비율은 핀란드(87.4%), 아이슬란드(83.6%), 덴마크(83.2%), 한국과 영국(81.8%) 순으로 높았고 중국(57.2%), 그리스(65.4%), 일본(73.9%) 순으로 낮았다. 정리하면 전체 보건 및 사회복지 종사자 대비 보건 및 사회복지 여성 종사자 비율에서 한국은 비교 국가들 중에서 중상위에 속했다. 동아시아 국가들 간에 편차가 있는데 한국과 일본이 높은 비율을 차지했고 중국은 낮은 비율을 차지했다.

셋째, 전체 여성 근로자 대비 보건 및 사회복지 여성 종사자 비교이다. 6차에서는 덴마크(32.1%), 핀란드(26.4%), 아이슬란드(22.9%) 순으로 높았고 중국(2.1%), 대만(4.7%), 한국(6.6%) 순으로 낮았다. 9차 전체 여성 근로자 대비 보건 및 사회복지 여성 종사자 비율은 덴마크(31.7%), 핀

란드(29.4%), 영국(23.2%), 미국(22.1%) 순으로 높았고 중국(2.6%), 프랑스(4.0%), 대만(5.9%) 순으로 낮았다. 한국(9.6%)은 중간 수준에 속했다. 정리하면 전체 여성 근로자 대비 보건 및 사회복지 여성 종사자 비율에서 한국은 6차에서 낮은 비율을 차지했다가, 9차에 중간 수준으로 향상되었다. 동아시아 국가들 간에 편차가 있는데 일본은 중국의 5배로 높은 비율을 차지했다.

넷째, 전체 남성 근로자 대비 보건 및 사회복지 남성 종사자 비교이다. 6차 자료에서는 덴마크(5.1%), 영국(4.5%), 미국(4.4%) 순으로 높았고 한국(1.3%), 중국(1.5%), 대만(1.6%) 순으로 낮았다. 9차 전체 남성 근로자 대비 보건 및 사회복지 남성 종사자 비율은 덴마크(6.0%), 독일과 호주(5.3%), 룩셈부르크(5.1%) 순으로 높았고 프랑스(1.3%), 중국과 대만(1.5%), 한국(2.1%) 순으로 낮았다. 정리하면 전체 남성 근로자 대비 보건 및 사회복지 남성 종사자 비율에서 한국은 비교 국가들 중에서 낮은 수준에 머물렀다.

〈표 3-7〉 보건 사회복지 산업 남성 및 여성 종사자 비율

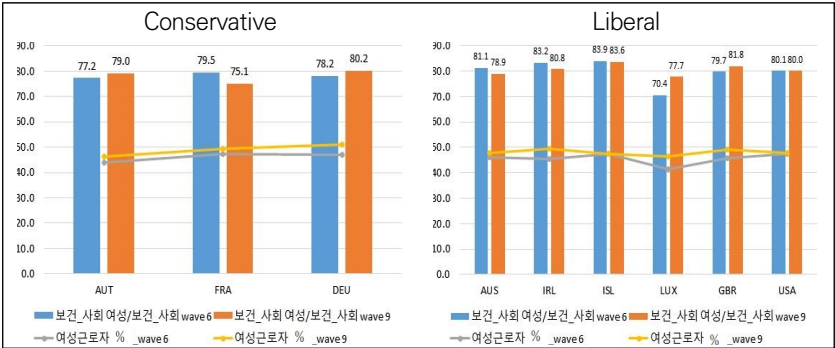
(단위: %)

체제		wave 6						wave 9					
		보건 사회 / 전체 근로자	보건 사회 여성 / 전체 보건 사회	보건 사회 여성 / 전체 여성 근로자	보건 사회 남성 / 전체 남성 근로자	여성 근로자 비율	여성 고용 률	보건 사회 / 전체 근로자	보건 사회 여성 / 전체 보건 사회	보건 사회 여성 / 전체 여성 근로자	보건 사회 남성 / 전체 남성 근로자	여성 근로자 비율	여성 고용 률
보수 주의	오스트리아	7.2	77.2	12.7	2.9	43.9	56.2	10.0	79.0	17.1	4.0	46.4	58.0
	프랑스	10.7	79.5	18.0	4.2	47.3	56.1	2.6	75.1	4.0	1.3	49.4	56.8
	독일	10.3	78.2	17.1	4.2	47.1	67.3	13.1	80.2	20.7	5.3	50.9	70.7
동아 시아	중국	1.8	54.6	2.1	1.5	46.0	70.8	2.0	57.2	2.6	1.5	43.4	63.7
	일본	5.9	72.9	10.0	2.8	43.1	63.8	9.4	73.9	15.3	4.6	46.4	72.3
	한국	3.5	76.5	6.6	1.3	40.2	45.4	6.8	81.8	9.6	2.1	41.2	49.7
	대만	2.9	69.0	4.7	1.6	42.7	51.3	3.5	76.4	5.9	1.5	44.6	54.2
자유 주의	호주	11.2	81.1	19.7	4.0	46.3	63.6	13.1	78.9	21.7	5.3	47.6	58.0
	아일랜드	10.3	83.2	18.9	3.2	45.5	54.3	12.6	80.8	20.5	4.8	49.5	50.4
	아이슬란드	13.0	83.9	22.9	4.0	47.5	78.3	10.0	83.6	17.7	3.1	47.3	64.3
	룩셈부르크	8.5	70.4	14.5	4.3	41.4	52.6	12.2	77.7	20.4	5.1	46.3	60.8
	영국	12.1	79.7	21.0	4.5	45.9	60.6	13.9	81.8	23.2	5.0	49.1	65.7
	미국	11.7	80.1	19.8	4.4	47.3	62.8	13.2	80.0	22.1	5.0	47.7	60.5
사회 민주 주의	덴마크	17.8	84.9	32.1	5.1	47.0	62.2	18.4	83.2	31.7	6.0	48.3	67.7
	핀란드	13.9	87.5	26.4	3.2	46.0	59.4	16.7	87.4	29.4	4.2	49.5	64.4
	네덜란드	8.9	80.8	17.9	2.9	40.0	49.0	11.2	81.6	19.5	3.9	46.8	61.2
남유럽	그리스	4.7	70.7	8.2	2.3	40.2	47.5	6.1	65.4	9.7	3.5	40.8	39.5
	스페인	5.4	74.1	10.0	2.3	39.9	47.5	7.9	75.7	13.1	3.6	45.8	50.2

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-19] 보건_사회복지 산업 남성 및 여성 종사자 비율: 보수주의/자유주의

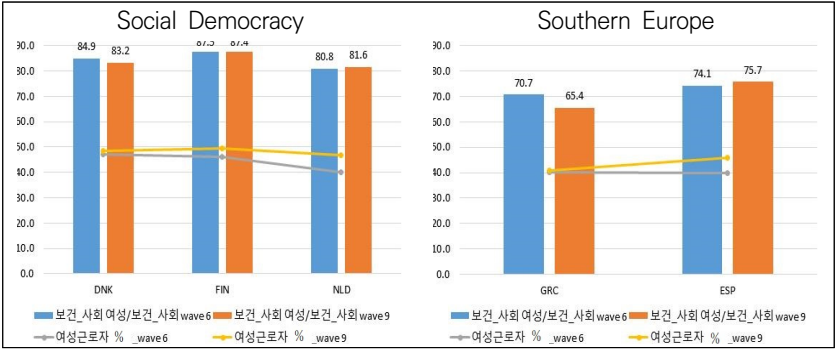
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-20] 보건_사회복지 산업 남성 및 여성 종사자 비율: 시민주의/남부유럽

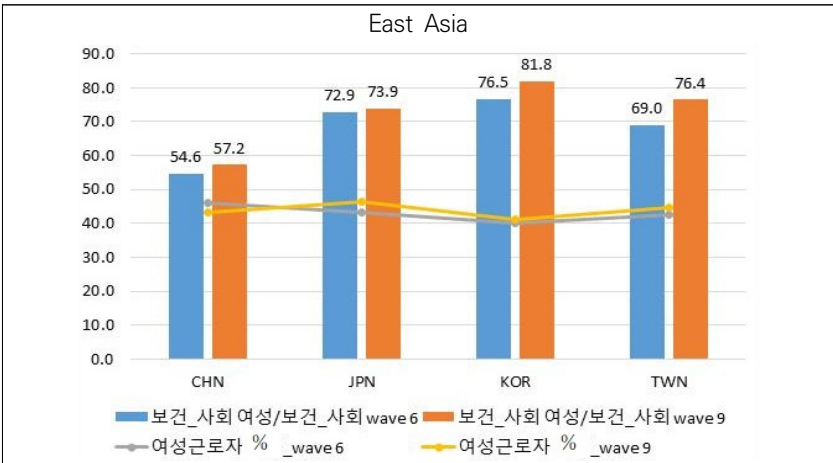
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-21] 보건_사회복지 산업 남성 및 여성 종사자 비율: 동아시아

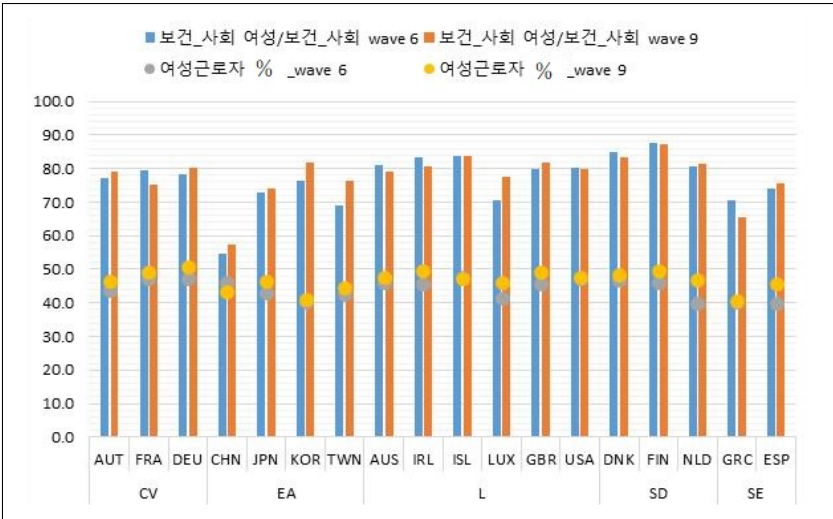
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-22] 국가별 보건 및 사회복지 여성 종사자 비율

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

나. 고용 형태: 전일제 비율

사회서비스 산업을 보건 및 사회복지 영역에 한정하여 규정하고 이를 공공 행정, 교육, 전체 산업과 비교해 국가별 전일제 비율을 살펴본 결과는 다음과 같다. 첫째, 보건 및 사회복지 인력의 전일제 비율이다. 6차 자료에서는 한국(98.5%), 중국(95.2%), 대만(88.2%) 순으로 높았고 네덜란드(33.2%), 호주(52.6%), 독일(53.0%) 순으로 낮았다. 9차 보건 및 사회복지 인력의 전일제 비율은 대만(93.9%), 그리스(86.7%), 한국(85.8%), 중국(73.5%) 순으로 높았고 네덜란드(30.5%), 독일(42.6%), 오스트리아(45.8%) 순으로 낮았다. 이상을 정리하면 보건 및 사회복지 인력의 전일제 비율에서 한국은 여러 국가들 중에 가장 높게 나타났다. 한국은 6차에서 9차로 가면서 비율이 다소 감소하였으나 여전히 높은 비율을 차지하였다.

둘째, 공공행정산업 인력의 전일제 비율이다. 6차 자료에서는 한국(96.5%), 대만(94.9%), 그리스(92.3%) 순으로 높았고 네덜란드(71.1%), 핀란드(71.9%), 중국(74.1%) 순으로 낮았다. 9차 공공행정산업 인력의 전일제 비율은 그리스(94.7%), 대만(94.1%), 한국(91.1%) 순으로 높았고 네덜란드(55.7%), 프랑스(64.1%), 독일(68.6%) 순으로 낮았다. 정리하면 공공행정산업 인력의 전일제 비율에서 한국은 여러 국가들 중에 가장 높게 나타났다. 한국은 6차에서 9차로 가면서 비율이 약간 감소하였으나 여전히 높은 비율을 차지하였다.

셋째, 교육산업 인력의 전일제 비율이다. 6차는 중국(95.2%), 한국(86.1%), 대만(85.9%) 순으로 높았고 네덜란드(42.0%), 독일(55.0%), 미국(59.2%), 일본(59.5%) 순으로 낮았다. 9차 교육산업 인력의 전일제 비율은 대만(93.9%), 한국(82.6%), 그리스(77.6%) 순으로 높았고 네덜란드(34.1%), 독일(47.2%), 덴마크(51.2%) 순으로 낮았다. 정리하면 교육산업 인력의 전일제 비율에서 한국은 여러 국가들 중에 가장 높게 나타났

다. 한국은 6차에서 9차로 가면서 비율이 약간 감소하였으나 여전히 높은 비율을 차지하였다.

넷째, 전체 산업 인력의 전일제 비율이다. 6차 자료에서는 한국(92.1%), 대만(83.7%), 그리스(81.6%) 순으로 높았고 네덜란드(58.7%), 핀란드(62.6%), 덴마크(63.2%) 순으로 낮았다. 9차 전체 산업 인력의 전일제 비율은 대만(91.8%), 한국(90.8%), 그리스(77.4%) 순으로 높았고, 중국(41.6%), 네덜란드(48.1%), 독일(56.5%) 순으로 낮았다. 이상을 정리하면 전체 산업 인력의 전일제 비율에서 한국은 여러 국가들 중에 가장 높게 나타났다. 한국은 6차에서 9차로 가면서 비율이 약간 감소하였으나 여전히 높은 비율을 차지하였다. 동아시아 국가들을 비교해 보면 한국과 대만은 높은 비율을, 일본은 중간 비율을, 중국은 낮은 비율을 차지하였다.

〈표 3-8〉 사회서비스 산업별 전일제 비율

(단위: %)

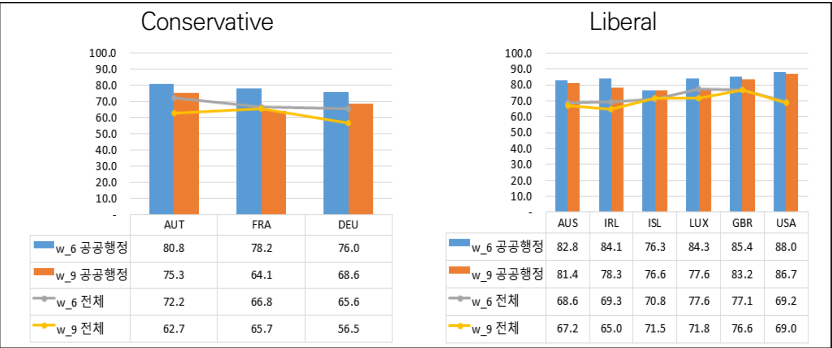
		공공행정		교육		보건 및 사회복지		전체 산업	
		w_6	w_9	w_6	w_9	w_6	w_9	w_6	w_9
보수 주의	오스트리아	80.8	75.3	79.3	57.1	63.2	45.8	72.2	62.7
	프랑스	78.2	64.1	71.3	60.3	60.2	60.4	66.8	65.7
	독일	76.0	68.6	55.0	47.2	53.0	42.6	65.6	56.5
동 아시아	중국	74.1	82.9	95.2	61.5	95.2	73.5	67.2	41.6
	일본	79.6	81.5	59.5	57.2	69.8	64.7	72.6	67.2
	한국	96.5	91.1	86.1	82.6	98.5	85.8	92.1	90.8
	대만	94.9	94.1	85.9	93.9	88.2	93.9	83.7	91.8
자유 주의	호주	82.8	81.4	66.2	57.9	52.6	51.2	68.6	67.2
	아일랜드	84.1	78.3	66.1	65.6	58.8	51.7	69.3	65.0
	아이슬란드	76.3	76.6	68.9	70.5	57.3	53.8	70.8	71.5
	룩셈부르크	84.3	77.6	70.7	69.2	61.0	53.4	77.6	71.8
	영국	85.4	83.2	62.5	65.2	65.5	68.4	77.1	76.6
사회 민주 주의	미국	88.0	86.7	59.2	61.1	67.7	69.2	69.2	69.0
	덴마크	76.3	80.0	63.0	51.2	61.6	63.1	63.2	58.3
	핀란드	71.9	84.9	69.4	71.2	67.1	64.3	62.6	61.4
	네덜란드	71.1	55.7	42.0	34.1	33.2	30.5	58.7	48.1
	그리스	92.3	94.7	82.1	77.6	86.8	86.7	81.6	77.4
남유럽	스페인	86.9	88.6	75.0	68.8	80.2	77.7	79.3	73.6

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

1) 공공행정

[그림 3-23] 공공행정 전일제 종사자 비율: 보수주의/자유주의

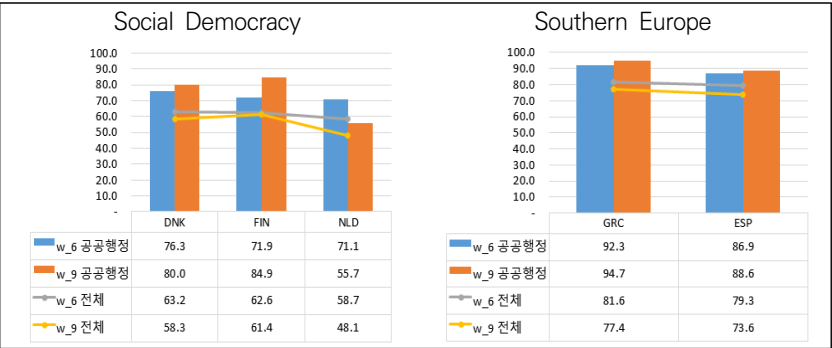
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-24] 공공행정 전일제 종사자 비율: 사회민주주의/남부유럽

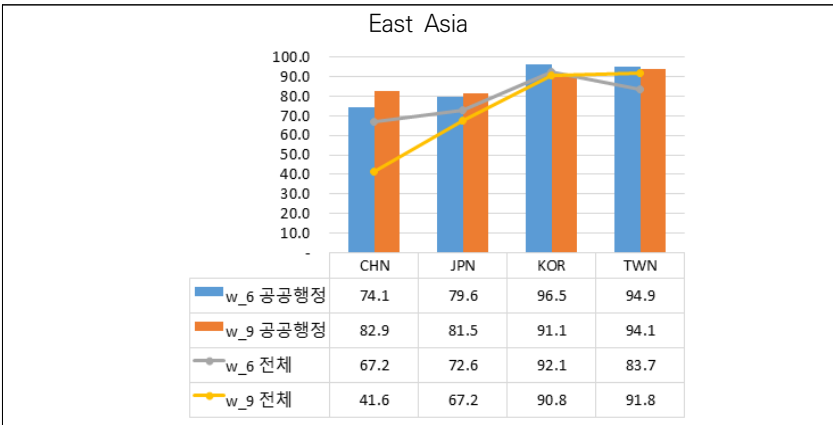
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-25] 공공행정 전일제 종사자 비율: 동아시아

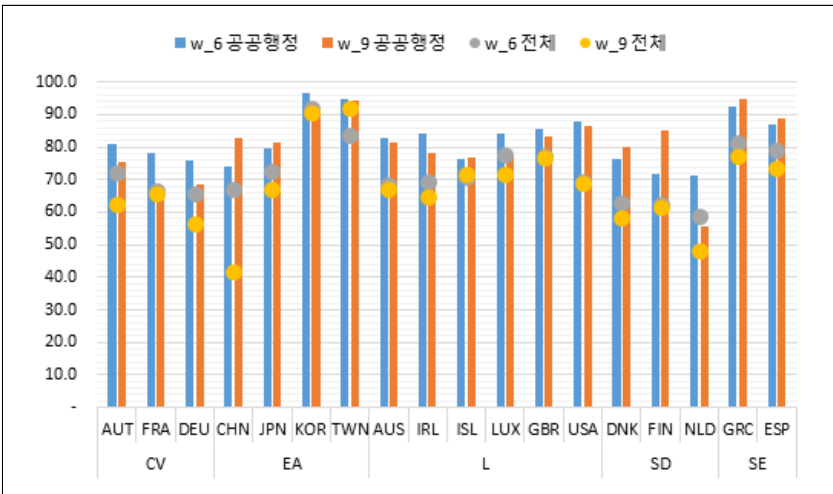
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-26] 국가별 공공행정 전일제 비율 변화

(단위: %)

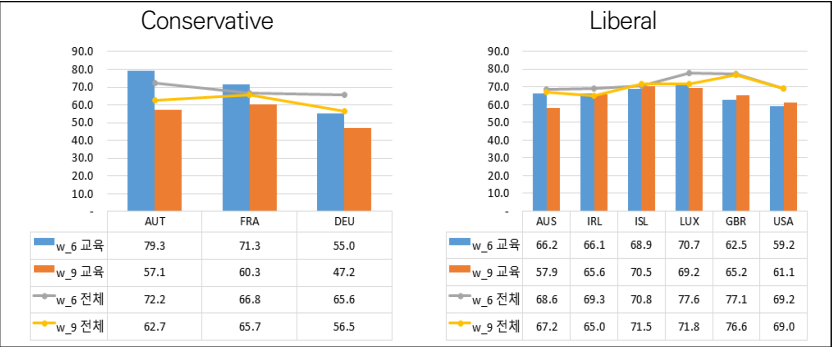


자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

2) 교육

[그림 3-27] 교육 전일제 종사자 비율: 보수주의/자유주의

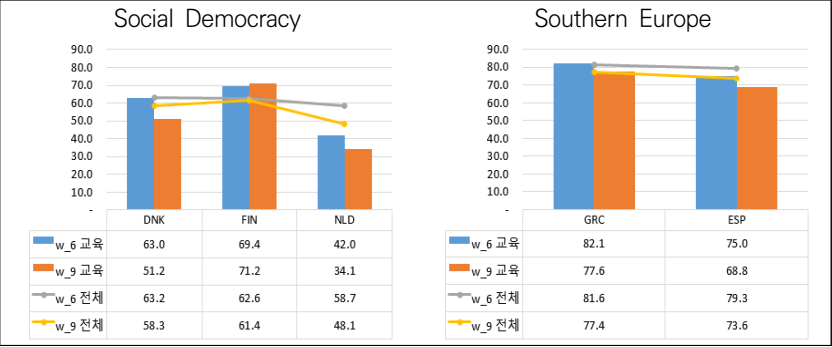
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-28] 교육 전일제 종사자 비율: 시민주의/남부유럽

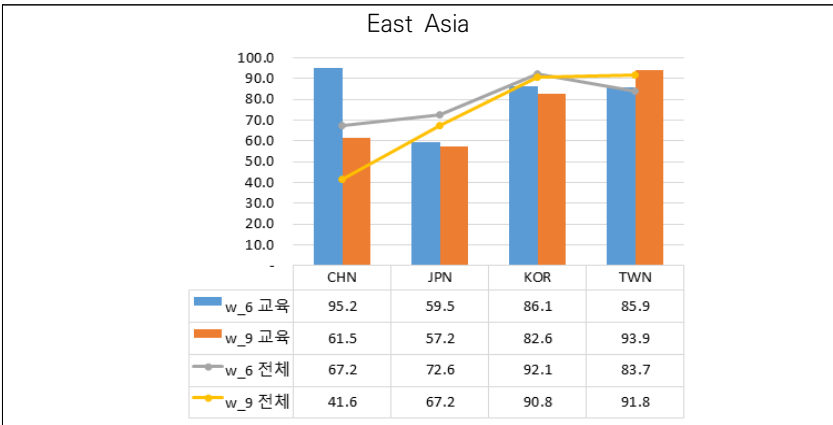
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-29] 교육 전일제 종사자 비율: 동아시아

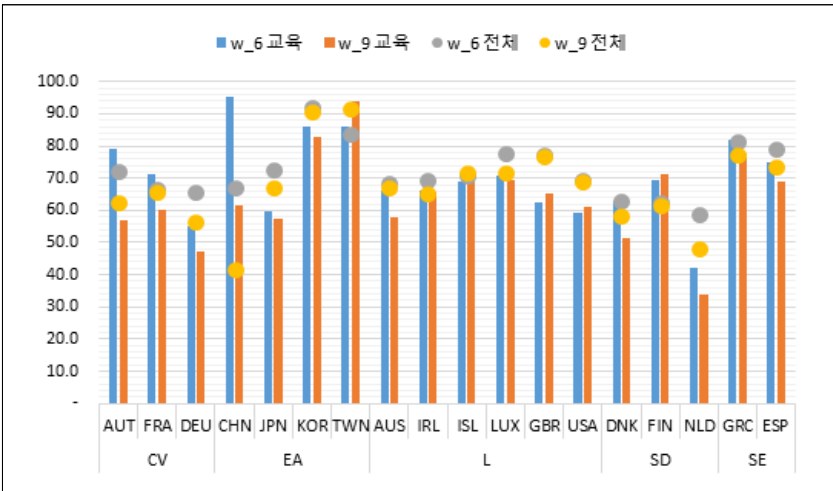
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-30] 국가별 교육산업 전일제 비율 변화

(단위: %)

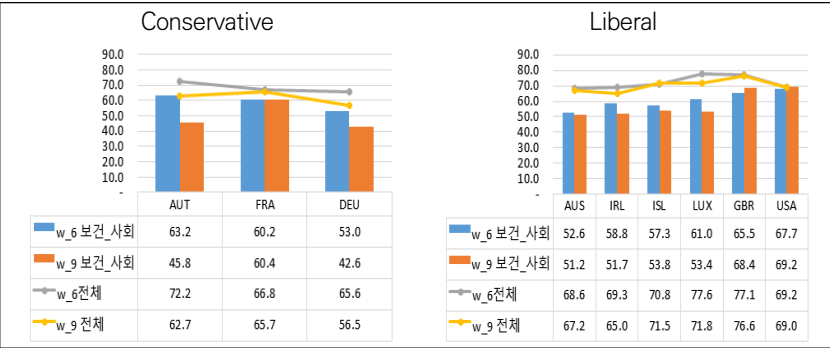


자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

3) 보건 및 사회복지

[그림 3-31] 보건_사회복지 전일제 종사자 비율: 보수주의/자유주의

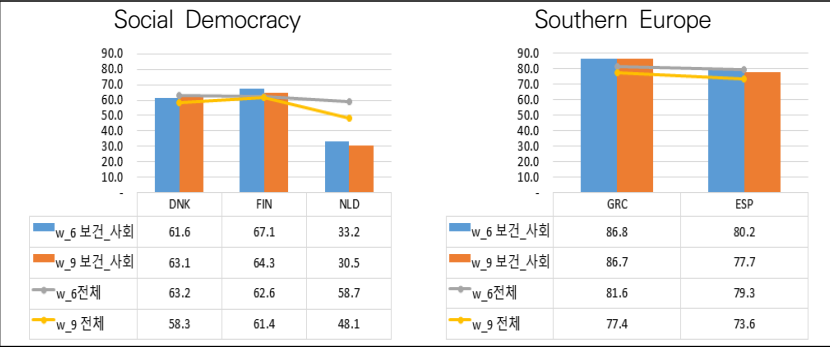
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-32] 보건_사회복지 전일제 종사자 비율: 사회민주주의/남부유럽

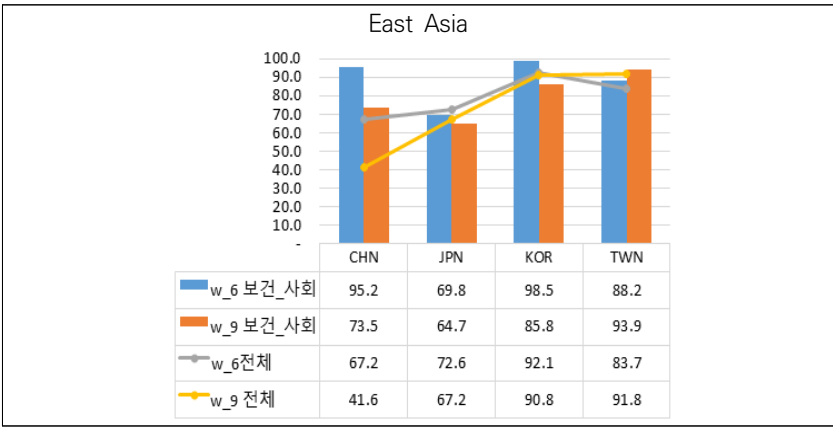
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-33] 보건_사회복지 전일제 종사자 비율: 동아시아

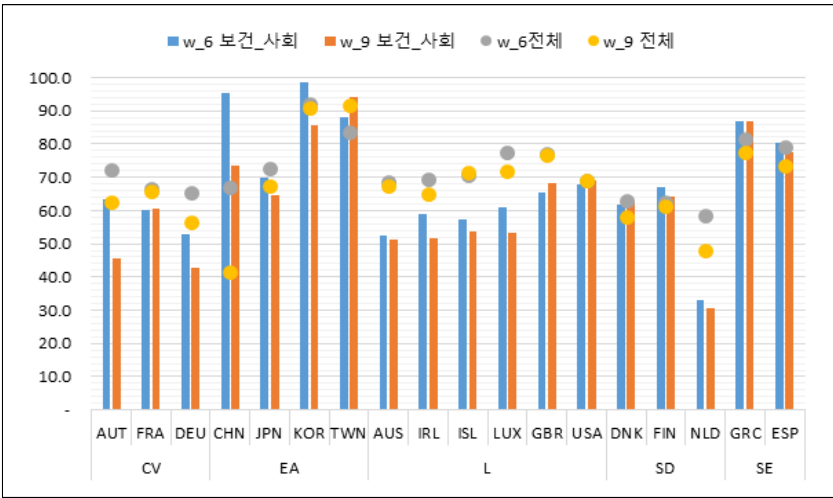
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-34] 보건_사회복지 풀타임 비율 변화

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

다. 여성 고용 형태 : 전일제/시간제

성별에 따른 고용 형태(전일제/시간제) 비율을 국가별로 비교하면 다음과 같다. 첫째, 남성의 전일제 비율이다. 6차 자료에서는 한국(57.1%), 룩셈부르크(54.0%), 스페인(53.0%), 그리스(52.8%) 순으로 높았고 핀란드(33.3%), 덴마크(35.0%), 미국(40.5%) 순으로 낮았다. 9차 남성의 전일제 비율은 한국(57.3%), 대만(51.1%), 룩셈부르크(48.4%) 순으로 높았고 중국(23.6%), 핀란드(31.1%), 덴마크(31.3%) 순으로 낮았다. 정리하면 남성의 전일제 비율에서 한국은 여러 국가들 중에 가장 높은 비율을 차지하였다.

둘째, 여성의 전일제 비율이다. 6차 자료에서는 한국(35.1%), 대만(34.2%), 핀란드(29.3%) 순으로 높았고 네덜란드(12.7%), 독일(22.2%), 일본(22.5%) 순으로 낮았다.

9차 여성의 전일제 비율은 대만(40.7%), 한국(33.4%), 핀란드(30.3%) 순으로 높았고 네덜란드(11.8%), 중국(18.0%), 독일(20.2%) 순으로 낮았다. 이상을 정리하면 여성의 전일제 비율에서 한국은 여러 국가들 중에 가장 높은 비율을 차지하였다.

셋째, 남성의 시간제 비율이다. 6차 자료에서는 핀란드(19.7%), 덴마크(16.8%), 네덜란드(13.7%) 순으로 높았고 한국(2.4%), 영국(4.6%), 룩셈부르크(5.1%) 순으로 낮았다. 9차 남성의 시간제 비율은 중국(31.3%), 덴마크(20.7%), 프랑스(19.5%) 순으로 높았고 한국(2.3%), 대만(5.1%), 영국(5.6%) 순으로 낮았다. 정리하면 남성의 시간제 비율에서 한국은 여러 국가들 중에 가장 낮은 비율을 차지하였다.

넷째, 여성의 시간제 비율이다. 6차 자료에서는 네덜란드(27.6%), 독일(25.4%), 호주(21.9%) 순으로 높았고 한국(5.4%), 대만과 그리스(7.7%) 순으로 낮았다. 9차 여성의 시간제 비율은 네덜란드(33.4%), 독

일(31.3%), 오스트리아(26.4%) 순으로 높았고 대만(3.2%), 한국(7.0%), 그리스(11.6%) 순으로 낮았다. 정리하면 여성의 시간제 비율에서 한국은 여러 국가들 중에 가장 낮은 비율을 차지하였다. 동아시아 국가들을 비교한 결과 남녀 전일제 비율은 한국과 대만이 높았고, 남녀 시간제 비율은 중국과 일본이 높았다. 이로써 국가별 편차와 성별 편차를 확인하였다.

〈표 3-9〉 남녀 전일제 비율 변화

(단위: %)

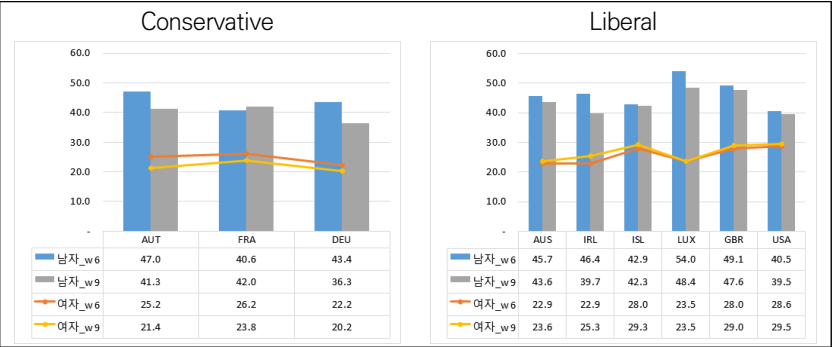
구분		wave 6차				wave 9차			
		전일제		시간제		전일제		시간제	
		M	F	M	F	M	F	M	F
보수주의	오스트리아	47.0	25.2	7.7	20.1	41.3	21.4	11.0	26.4
	프랑스	40.6	26.2	12.6	20.6	42.0	23.8	19.5	14.8
	독일	43.4	22.2	9.0	25.4	36.3	20.2	12.3	31.3
동아시아	중국	40.8	26.4	12.7	20.0	23.6	18.0	31.3	27.1
	일본	50.0	22.5	9.5	17.9	43.9	23.3	11.6	21.1
	한국	57.1	35.1	2.4	5.4	57.3	33.4	2.3	7.0
	대만	49.5	34.2	8.6	7.7	51.1	40.7	5.1	3.2
자유주의	호주	45.7	22.9	9.5	21.9	43.6	23.6	10.2	22.6
	아일랜드	46.4	22.9	9.9	20.8	39.7	25.3	13.7	21.3
	아이슬란드	42.9	28.0	10.4	18.8	42.3	29.3	10.5	18.0
	룩셈부르크	54.0	23.5	5.1	17.4	48.4	23.5	6.7	21.5
	영국	49.1	28.0	4.6	18.3	47.6	29.0	5.6	17.8
	미국	40.5	28.6	12.8	18.0	39.5	29.5	13.4	17.6
사회민주주의	덴마크	35.0	28.2	16.8	20.0	31.3	26.9	20.7	21.0
	핀란드	33.3	29.3	19.7	17.6	31.1	30.3	19.2	19.5
	네덜란드	46.0	12.7	13.7	27.6	36.2	11.8	18.5	33.4
남유럽	그리스	52.8	28.7	10.7	7.7	48.3	29.1	11.0	11.6
	스페인	53.0	26.3	7.6	13.1	44.7	28.9	10.4	16.0

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

1) 전일제 비교

[그림 3-35] 남녀 전일제 비율 변화: 보수주의/자유주의

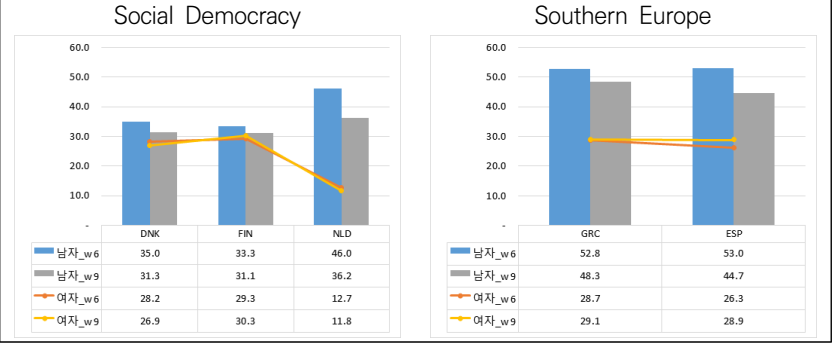
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-36] 남녀 전일제 비율 변화: 사회민주주의/남부유럽

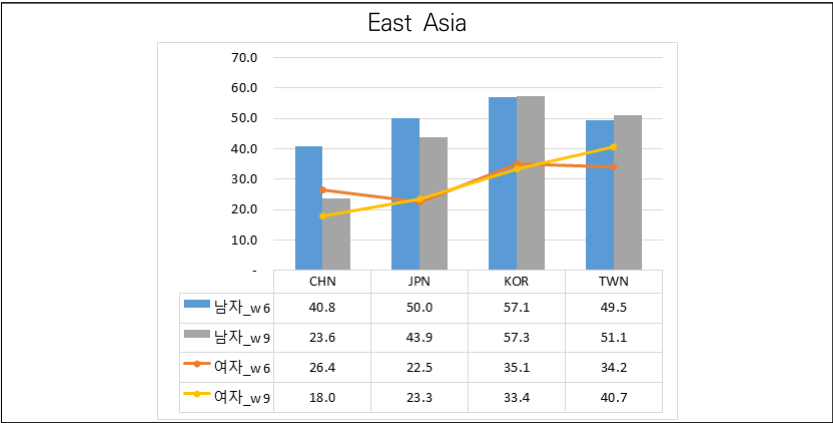
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-37] 남녀 전일제 비율 변화: 동아시아

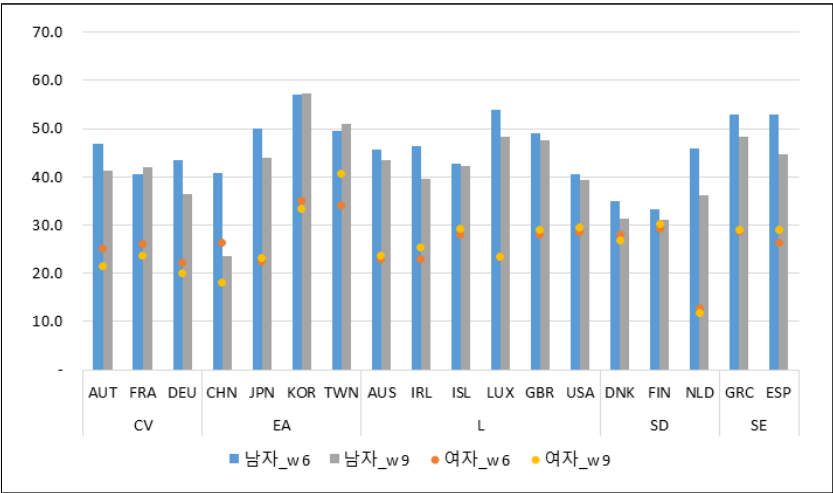
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-38] 국가 간 남녀 전일제 비율 변화

(단위: %)

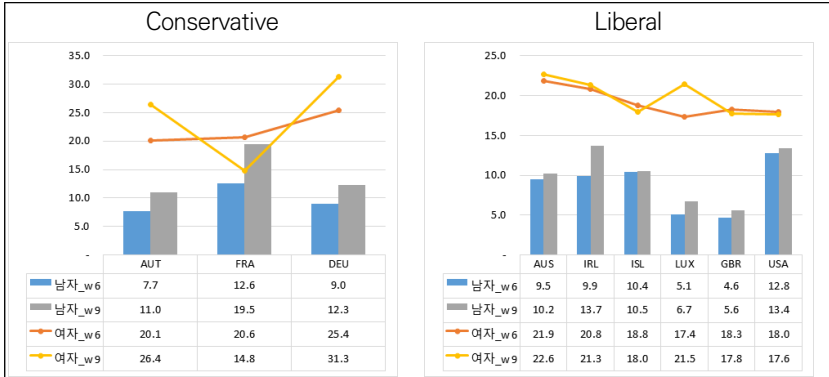


주: CV: 보수주의, EA: 동아시아, L: 자유주의, SD: 사회민주주의, SW: 남유럽
자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

2) 시간제 비교

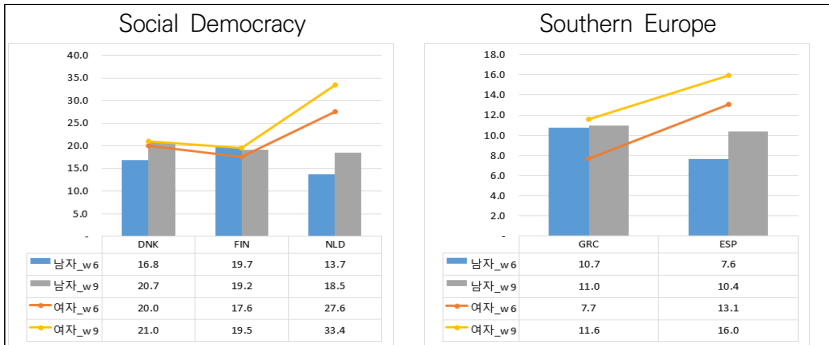
[그림 3-39] 남녀 시간제 비율 변화: 보수주의/자유주의

(단위: %)

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

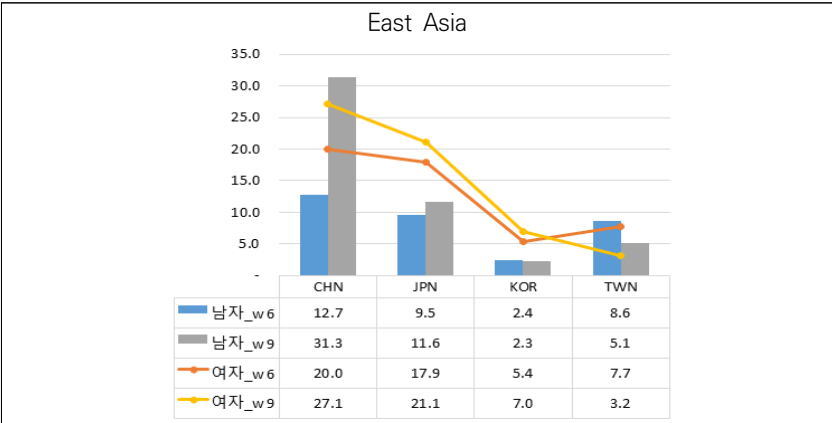
[그림 3-40] 남녀 시간제 비율 변화: 사회민주주의/남부유럽

(단위: %)

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-41] 남녀 시간제 비율 변화: 동아시아

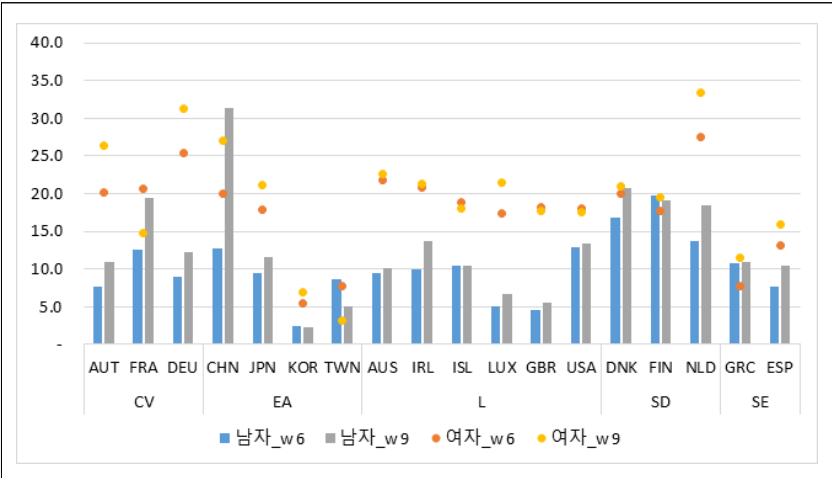
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-42] 남녀 시간제 비율 변화

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

1) 공공행정

첫째, 남성의 공공행정 전일제 고용률 비교이다. 6차 자료에서는 한국(73.8%), 중국(69.6%), 룩셈부르크(64.5%), 그리스(63.3%) 순으로 높았고 핀란드(38.8%), 아이슬란드(40.6%), 덴마크(41.9%) 순으로 낮았다. 9차 남성의 공공행정 전일제 고용률은 한국(66.1%), 그리스(65.3%), 룩셈부르크(60.7%), 일본(59.8%) 순으로 높았고 프랑스(36.3%), 핀란드(37.8%), 아이슬란드(39.1%) 순으로 낮았다. 정리하면 남성의 공공행정 전일제 고용률에서 한국은 비교 국가들 중에 가장 높은 수준을 기록했다.

둘째, 여성의 공공행정 전일제 고용률 비교이다. 6차 자료에서는 영국(37.7%), 대만(36.3%), 아이슬란드와 스페인(35.7%) 순으로 높았고 중국(4.5%), 네덜란드(15.5%), 일본(19.0%) 순으로 낮았다. 한국(22.7%)은 중간 수준을 기록했다. 9차 여성의 공공행정 전일제 고용률은 핀란드(47.0%), 대만(44.3%), 덴마크(38.8%) 순으로 높았고 네덜란드(11.8%), 룩셈부르크(16.9%), 일본(21.7%), 한국(25.0%) 순으로 낮았다. 정리하면 여성의 공공행정 전일제 고용률에서 한국은 비교 국가들 중에서 중간 수준을 기록했다.

셋째, 남성의 공공행정 시간제 고용률 비교이다. 6차 자료에서는 중국(23.9%), 핀란드(18.0%), 덴마크(11.5%) 순으로 높았고 오스트리아(2.6%), 호주(2.7%), 영국과 한국(2.9%) 순으로 낮았다. 9차 남성의 공공행정 시간제 고용률은 프랑스(20.3%), 네덜란드(15.4%), 중국(11.1%) 순으로 높았고 한국(2.2%), 영국(2.7%), 그리스(3.4%), 대만(4.1%) 순으로 낮았다. 정리하면 남성의 공공행정 시간제 고용률에서 한국은 비교 국가들 중에 낮은 수준을 기록했다.

넷째, 여성의 공공행정 시간제 고용률 비교이다. 6차 자료에서는 독일(19.9%), 네덜란드(18.8%), 프랑스(18.0%), 오스트리아(16.6%) 순으로

높았고 한국(0.6%), 중국(1.8%), 대만(1.9%) 순으로 낮았다. 9차 여성의 공공행정 시간제 고용률은 네덜란드(29.1%), 독일(25.0%), 오스트리아(18.6%) 순으로 높았고 대만(1.8%), 그리스(1.9%), 미국(5.7%), 중국(6.0%), 한국(6.7%) 순으로 낮았다. 이상을 정리하면 여성의 공공행정 시간제 고용률에서 한국은 6차에서 9차로 가면서 10배 이상 증가하였으나 여전히 비교 국가들 중에 낮은 수준을 유지했다. 동아시아 국가들을 비교한 결과 공공행정의 남자 전일제 비율은 한국이 높았고 여자 전일제 비율은 대만이 높았으며, 남자 시간제 비율은 중국이 높았고 여자 시간제 비율은 일본이 높게 나타났다. 이로써 국가별 편차와 성별 편차를 확인하였다.

〈표 3-10〉 남녀 전일제 비율 변화: 공공행정

(단위: %)

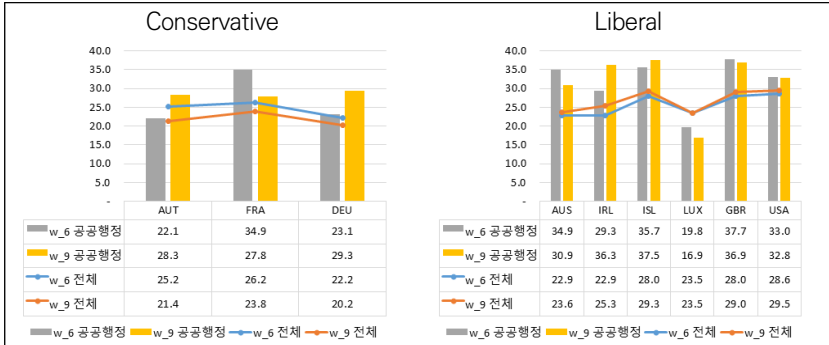
		공공행정 wave6				공공행정 wave9			
		전일제		시간제		전일제		시간제	
		M	F	M	F	M	F	M	F
보수주의	오스트리아	58.7	22.1	2.6	16.6	46.9	28.3	6.1	18.6
	프랑스	43.4	34.9	3.7	18.0	36.3	27.8	20.3	15.6
	독일	52.9	23.1	4.1	19.9	39.3	29.3	6.4	25.0
동아시아	중국	69.6	4.5	23.9	1.8	55.2	27.7	11.1	6.0
	일본	60.6	19.0	8.0	12.4	59.8	21.7	6.2	12.3
	한국	73.8	22.7	2.9	0.6	66.1	25.0	2.2	6.7
	대만	58.6	36.3	3.1	1.9	49.8	44.3	4.1	1.8
자유주의	호주	47.9	34.9	2.7	14.4	50.5	30.9	5.6	12.9
	아일랜드	54.8	29.3	3.7	12.2	42.0	36.3	6.5	15.2
	아이슬란드	40.6	35.7	8.0	15.3	39.1	37.5	5.5	18.2
	룩셈부르크	64.5	19.8	5.4	10.3	60.7	16.9	4.6	17.8
	영국	47.6	37.7	2.9	11.7	46.3	36.9	2.7	14.1
	미국	55.0	33.0	5.4	6.7	53.8	32.8	7.6	5.7
사회민주주의	덴마크	41.9	34.4	11.5	12.2	41.2	38.8	8.4	11.6
	핀란드	38.8	33.1	18.0	10.2	37.8	47.0	7.0	8.2
	네덜란드	55.6	15.5	10.3	18.8	43.9	11.8	15.4	29.1
남유럽	그리스	63.3	29.0	3.2	4.4	65.3	29.4	3.4	1.9
	스페인	51.2	35.7	4.2	8.8	52.7	35.9	3.6	7.8

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

(1) 여성 전일제

[그림 3-43] 공공행정 여성 전일제 고용 비율 변화: 보수주의/자유주의

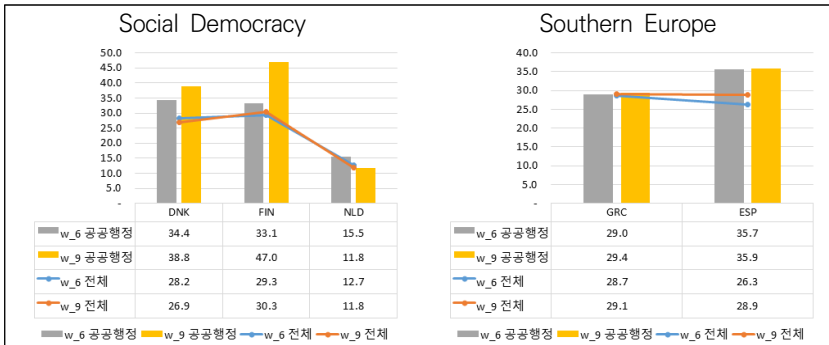
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-44] 공공행정 여성 전일제 고용 비율 변화: 사회민주주의/남부유럽

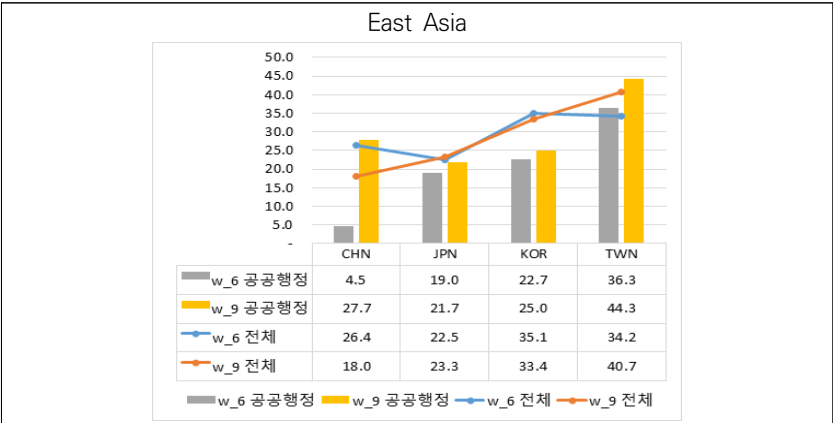
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-45] 공공행정 여성 전일제 고용 비율 변화: 동아시아

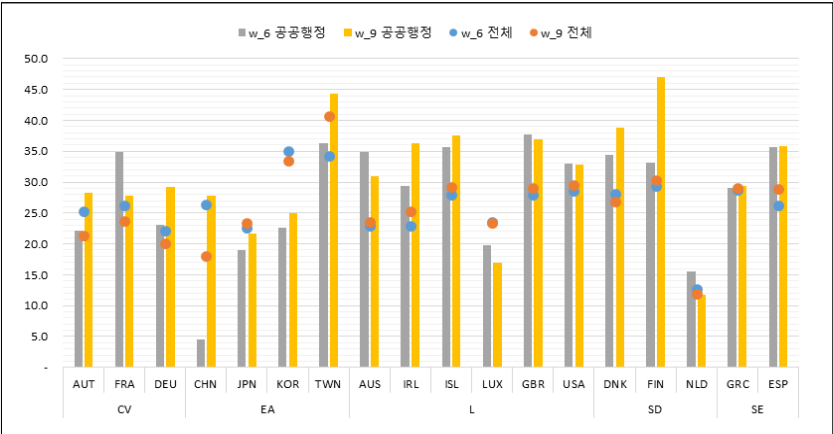
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 4-46] 공공행정 국가별 여성 전일제 고용 비율

(단위: %)

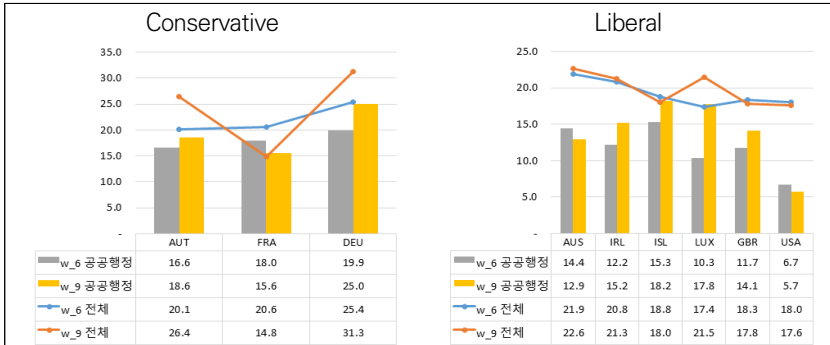


자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

(2) 여성 시간제

[그림 3-47] 공공행정 여성 시간제 고용 비율 변화: 보수주의/자유주의

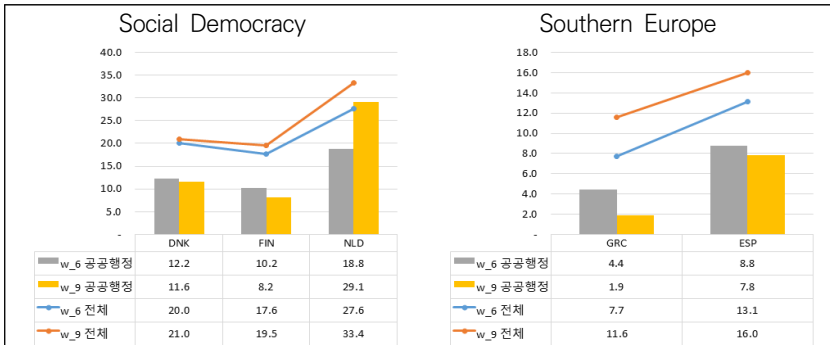
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-48] 공공행정 여성 시간제 고용 비율 변화: 시민주의/남부유럽

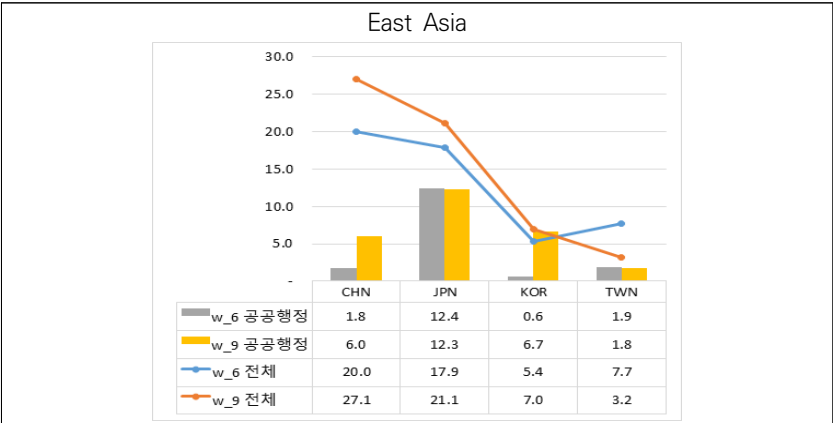
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-49] 공공행정 여성 전일제 고용 비율 변화: 동아시아

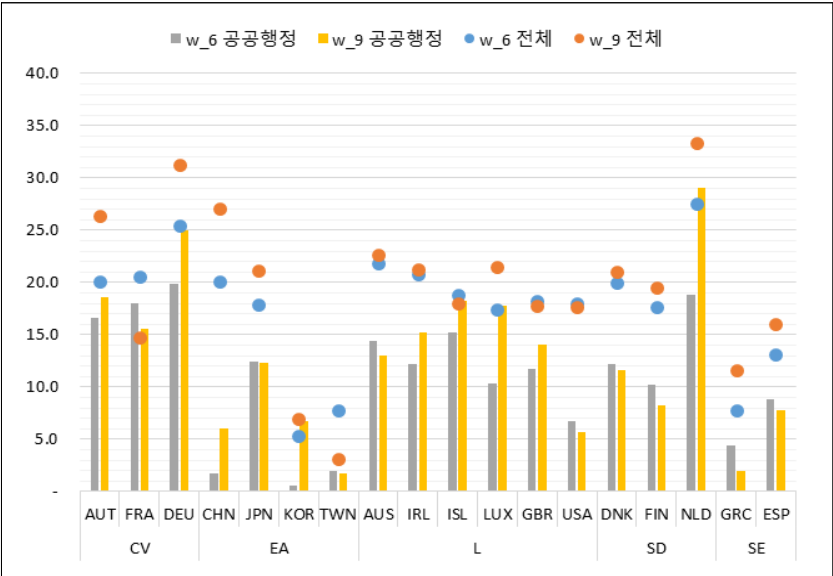
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-50] 공공행정 국가별 여성 시간제 고용 비율

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

2) 교육

첫째, 남성의 교육산업 전일제 고용률 비교이다. 6차 자료에서는 중국(56.6%), 한국(32.7%), 그리스(32.5%), 일본(31.1%) 순으로 높았고 미국(20.2%), 영국(22.9%), 아이슬란드(23.5%) 순으로 낮았다. 9차 남성의 교육 전일제 고용률은 한국(33.0%), 그리스(32.2%), 대만(28.7%), 일본(27.6%) 순으로 높았고 아이슬란드(17.9%), 호주(19.8%), 네덜란드(19.9%) 순으로 낮았다. 정리하면 남성의 교육산업 전일제 고용률에서 한국은 비교 국가들 중 가장 높은 수준을 기록했다.

둘째, 여성의 교육산업 전일제 고용률 비교이다. 6차 자료에서는 대만(59.0%), 한국(53.4%), 오스트리아(51.3%) 순으로 높았고 네덜란드(15.1%), 일본(28.4%), 독일(31.2%) 순으로 낮았다. 9차 여성의 교육 전일제 고용률은 대만(65.3%), 아이슬란드(52.6%), 한국(49.6%), 그리스(45.5%) 순으로 높았고 네덜란드(14.1%), 독일(26.1%), 덴마크(29.0%), 일본(29.6%) 순으로 낮았다. 정리하면 여성의 교육산업 전일제 고용률에서 한국은 비교 국가들 중 높은 편에 속했다.

셋째, 남성의 교육산업 시간제 고용률 비교이다. 6차 자료에서는 일본(15.7%), 네덜란드(14.4%), 덴마크(13.1%) 순으로 높았고 중국(1.8%), 오스트리아(1.9%), 프랑스와 그리스(3.6%) 순으로 낮았다. 한국(4.2%)도 비교적 낮은 비율을 보였다. 9차 남성의 교육산업 시간제 고용률은 중국, 덴마크, 네덜란드(17.2%)이 가장 높았고 대만(1.7%), 한국(3.3%), 아이슬란드(4.6%) 순으로 낮았다. 정리하면, 남성의 교육산업 시간제 고용률에서 한국은 비교 국가들 중 낮은 수준을 유지했다.

넷째, 여성의 교육산업 시간제 고용률 비교이다. 6차 자료에서는 네덜란드(43.6%), 독일(38.1%), 영국(33.7%), 미국(30.9%) 순으로 높았고 중국(2.8%), 대만(9.4%), 한국(9.7%) 순으로 낮았다. 9차 여성의 교육산업

시간제 고용률은 네덜란드(48.9%), 독일(42.7%), 오스트리아와 호주(33.5%) 순으로 높았고 대만(4.4%), 한국(14.1%), 그리스(16.0%) 순으로 낮았다. 이상을 정리하면 한국은 6차와 9차 여성의 교육산업 시간제 고용률이 각각 9.7%와 14.1%로 비교 국가들 중 낮은 수준을 유지했다. 동아시아 국가들을 비교한 결과 교육산업의 남자 전일제 비율은 중국(6차)과 한국(9차)이 높았고 여자 전일제 비율은 대만(6차)과 한국(9차)이 높았다. 남녀 시간제 비율은 일본이 높았다. 중국은 남녀 시간제 비율이 6차에서 제일 낮았다가 9차에서 제일 높은 수준으로 크게 변화했다. 이로써 교육산업의 전일제와 시간제 비율에서 국가별 편차, 성별 편차 및 시간적 변화를 확인하였다.

〈표 3-11〉 남녀 전일제 비율 변화: 교육

(단위: %)

		교육 wave 6				교육 wave 9			
		전일제		시간제		전일제		시간제	
		M	F	M	F	M	F	M	F
보수주의	오스트리아	28.0	51.3	1.9	18.9	20.0	37.1	9.4	33.5
	프랑스	25.4	45.9	3.6	25.1	20.6	39.7	12.7	27.8
	독일	23.7	31.2	7.1	38.1	21.1	26.1	10.0	42.7
동아시아	중국	56.6	38.6	1.8	2.8	25.1	36.4	17.2	21.3
	일본	31.1	28.4	15.7	24.8	27.6	29.6	10.4	32.3
	한국	32.7	53.4	4.2	9.7	33.0	49.6	3.3	14.1
	대만	27.0	59.0	4.7	9.4	28.7	65.3	1.7	4.4
자유주의	호주	26.4	39.8	7.2	26.5	19.8	38.1	8.7	33.5
	아일랜드	25.4	40.6	5.1	28.6	25.9	39.7	8.5	25.5
	아이슬란드	23.5	45.3	5.6	25.8	17.9	52.6	4.6	25.0
	룩셈부르크	29.6	41.2	7.2	21.8	27.2	42.0	6.0	25.1
	영국	22.9	39.6	3.8	33.7	22.7	42.4	4.8	30.0
	미국	20.2	39.0	9.9	30.9	20.4	40.7	10.9	27.9
사회민주주의	덴마크	26.7	36.3	13.1	23.9	22.2	29.0	17.2	31.6
	핀란드	25.1	44.3	7.6	22.9	26.1	45.2	9.0	20.2
	네덜란드	26.9	15.1	14.4	43.6	19.9	14.1	17.2	48.9
남유럽	그리스	32.5	49.6	3.6	14.3	32.2	45.5	6.2	16.0
	스페인	28.4	46.5	5.3	19.7	23.9	44.9	6.9	24.3

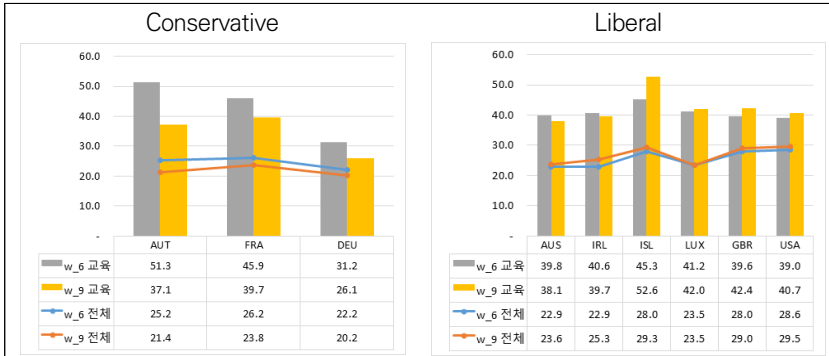
자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7.

24. 인출).

(1) 여성 전일제

[그림 3-51] 교육 여성 전일제 고용 비율 변화: 보수주의/자유주의

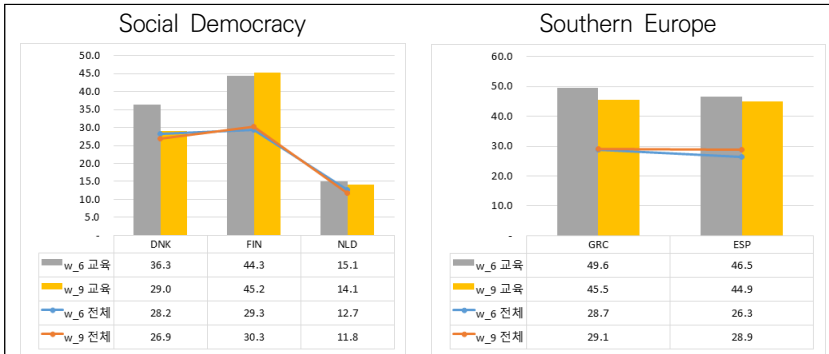
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-52] 교육 여성 전일제 고용 비율 변화: 시민주의/남부유럽

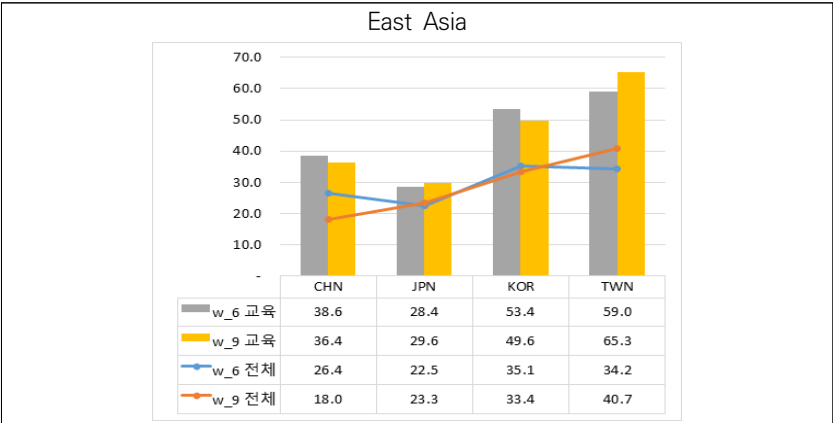
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-53] 교육 여성 전일제 고용 비율 변화: 동아시아

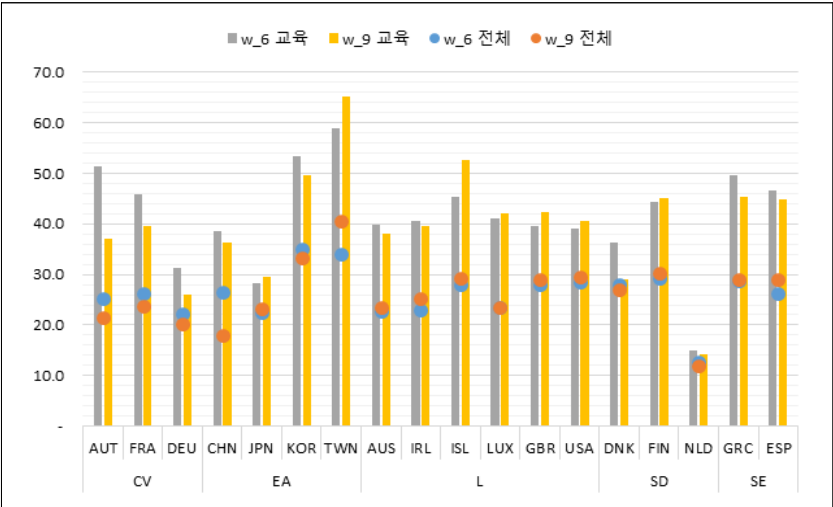
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-54] 교육 국가별 여성 전일제 고용 비율

(단위: %)

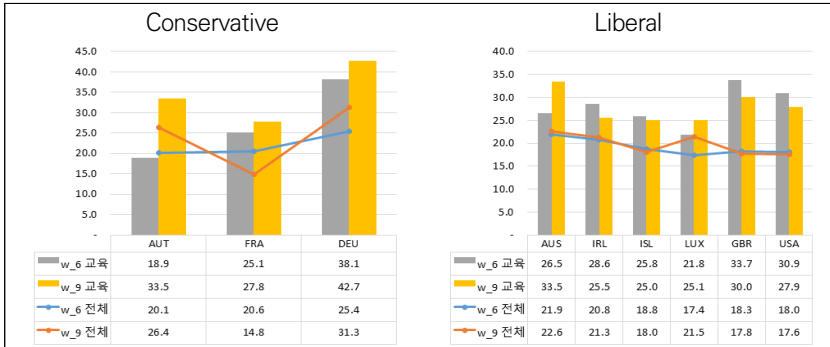


자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

(2) 여성 시간제

[그림 3-55] 교육 여성 시간제 고용 비율 변화: 보수주의/자유주의

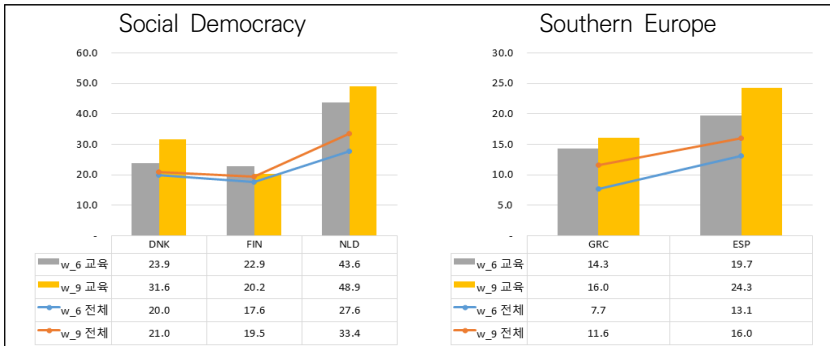
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-56] 교육 여성 시간제 고용 비율 변화: 시민주의/남부유럽

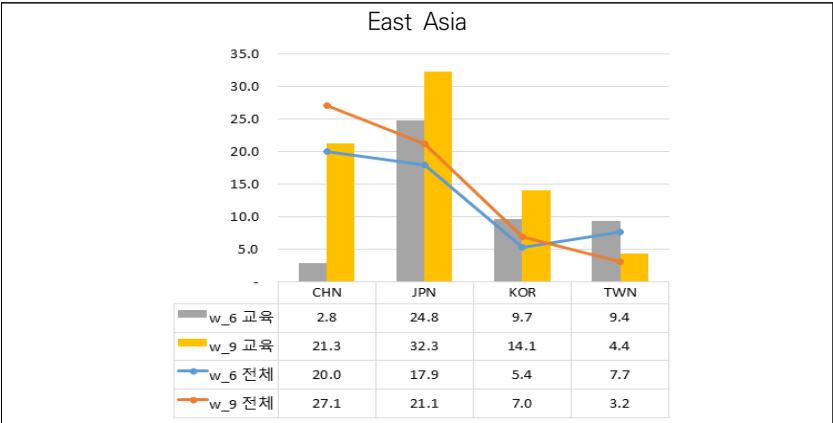
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-57] 교육 여성 전일제 고용 비율 변화: 동아시아

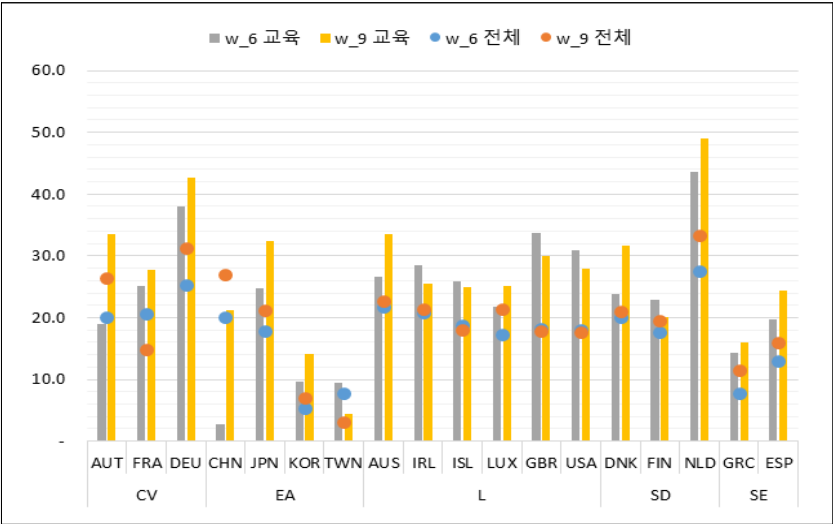
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-58] 교육 국가별 여성 시간제 고용 비율

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

3) 보건 및 사회복지

마지막으로 보건 및 사회복지 분야의 남성, 여성의 전일제/시간제 고용률을 비교하면 다음과 같다.

첫째, 남성의 보건 및 사회복지 전일제 고용률 비교이다. 6차 자료에서는 중국(56.8%), 그리스(29.7%), 스페인(26.4%), 대만(26.1%) 순으로 높았고 핀란드(8.6%), 덴마크(9.6%), 아이슬란드(11.0%) 순으로 낮았다. 한국(19.3%)은 중간 비율을 차지하였다. 9차 남성의 보건 및 사회복지 전일제 고용률은 그리스(31.3%), 중국(29.4%), 스페인(23.1%), 일본(22.8%) 순으로 높았고 핀란드(7.5%), 덴마크(10.1%), 아이슬란드(12.1%) 순으로 낮았다. 한국(17.9%)은 중간 비율을 차지하였다. 이상을 정리하면 남성의 보건 및 사회복지 전일제 고용률에서 한국은 비교 국가들 중서에 중간 비율을 차지했다.

둘째, 여성의 보건 및 사회복지 전일제 고용률 비교이다. 6차 자료에서는 한국(79.3%), 대만(62.0%), 핀란드(58.5%) 순으로 높았고 네덜란드(17.9%), 독일(35.0%), 룩셈부르크(35.9%) 순으로 낮았다. 9차 여성의 보건 및 사회복지 전일제 고용률은 대만(72.2%), 한국(67.9%), 핀란드(56.9%) 순으로 높았고 네덜란드(16.8%), 독일(29.1%), 오스트리아(32.9%) 순으로 낮았다. 정리하면 여성의 보건 및 사회복지 전일제 고용률에서 한국은 비교 국가들 중에서 가장 높은 비율을 차지했다.

셋째, 남성의 보건 및 사회복지 시간제 고용률 비교이다. 6차 자료에서는 네덜란드(7.4%), 덴마크(6.4%), 프랑스(5.8%) 순으로 높았고 한국(0.0%), 아일랜드(1.4%), 그리스(1.6%), 스페인(1.8%) 순으로 낮았다. 9차 남성의 보건 및 사회복지 시간제 고용률은 중국(11.9%), 덴마크(8.1%), 프랑스와 아일랜드(7.6%) 순으로 높았고 그리스(1.5%), 한국(1.9%), 영국(2.5%), 대만(2.7%) 순으로 낮은 것으로 확인이 된다. 정리

하면 남성의 보건 및 사회복지 시간제 고용률에서 한국은 비교 국가들 중에 가장 낮은 수준을 기록했다.

넷째, 여성의 보건 및 사회복지 시간제 고용률 비교이다. 6차에서는 네덜란드(59.4%), 호주(43.6%), 독일(42.7%), 아일랜드(39.8%) 순으로 높았고 한국(1.5%), 중국(2.4%), 대만(7.2%) 순으로 낮았다. 9차 여성의 보건 및 사회복지 시간제 고용률은 네덜란드(62.0%), 독일(50.1%), 오스트리아(48.5%) 순으로 높았고 대만(3.4%), 그리스(11.7%), 한국(12.3%) 순으로 낮았다. 정리하면 여성의 보건 및 사회복지 시간제 고용률에서 한국은 6차에서 9차로 가는 동안 10배 정도 상승하기는 하였으나 비교 국가들 중에 여전히 낮은 수준을 유지했다.

동아시아 국가들을 비교한 결과 보건 및 사회복지 산업의 남자 전일제 비율은 6차, 9차 모두 중국이(56.8%, 29.4%), 여자 전일제 비율은 6차는 한국(79.3%), 9차는 대만(72.2%)이 높았다. 남녀 시간제 비율은 6차 남녀(5.0%, 25.2%)와 9차 여자(31.2%)는 일본이 높았으나, 9차는 중국이 가장 높았다(11.9%). 보건 및 사회복지 산업의 전일제와 시간제 비율에서도 국가별 편차와 성별 편차를 확인하였다.

〈표 3-12〉 남녀 전일제 비율 변화: 보건 및 사회복지

(단위: %)

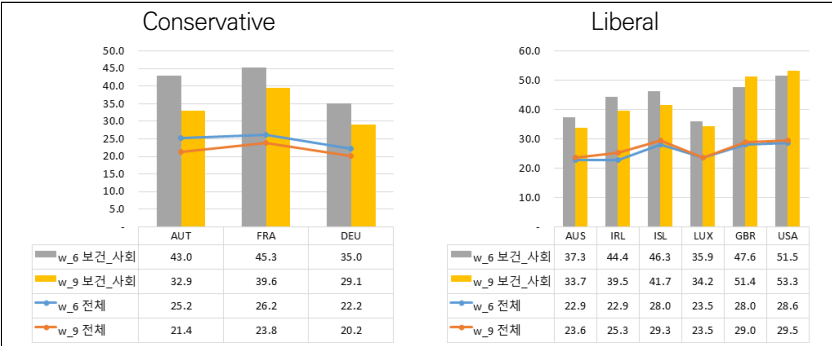
		보건_사회 wave 6				보건_사회 wave 9			
		전일제		시간제		전일제		시간제	
		M	F	M	F	M	F	M	F
보수 주의	오스트리아	20.2	43.0	2.7	34.1	12.9	32.9	5.8	48.5
	프랑스	14.9	45.3	5.8	34.1	20.8	39.6	7.6	31.3
	독일	18.0	35.0	4.4	42.7	13.5	29.1	7.4	50.1
동 아시아	중국	56.8	38.4	2.1	2.4	29.4	44.2	11.9	14.8
	일본	25.4	44.4	5.0	25.2	22.8	41.9	4.1	31.2
	한국	19.3	79.3	0.0	1.5	17.9	67.9	1.9	12.3
	대만	26.1	62.0	4.7	7.2	21.8	72.2	2.7	3.4
자유 주의	호주	15.3	37.3	3.8	43.6	17.5	33.7	6.1	42.7
	아일랜드	14.4	44.4	1.4	39.8	12.2	39.5	7.6	40.7
	아이슬란드	11.0	46.3	4.9	37.7	12.1	41.7	3.6	42.4
	룩셈부르크	25.1	35.9	2.0	37.0	19.2	34.2	5.1	41.3
	영국	17.9	47.6	2.9	31.7	17.0	51.4	2.5	29.1
	미국	16.2	51.5	4.2	28.0	15.9	53.3	4.8	26.1
사회 민주 주의	덴마크	9.6	52.1	6.4	31.9	10.1	53.0	8.1	28.7
	핀란드	8.6	58.5	3.4	29.5	7.5	56.9	3.9	31.8
	네덜란드	15.3	17.9	7.4	59.4	13.6	16.8	7.5	62.0
남유럽	그리스	29.7	57.1	1.6	11.7	31.3	55.4	1.5	11.7
	스페인	26.4	53.8	1.8	17.8	23.1	54.6	3.8	18.5

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

(1) 여성 전일제

[그림 3-59] 보건 및 사회복지 여성 전일제 고용 비율: 보수주의/자유주의

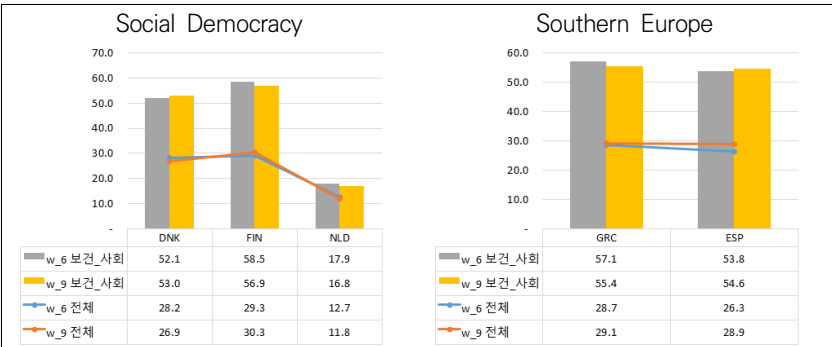
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-60] 보건 및 사회복지 여성 전일제 고용 비율: 시민주의/남부유럽

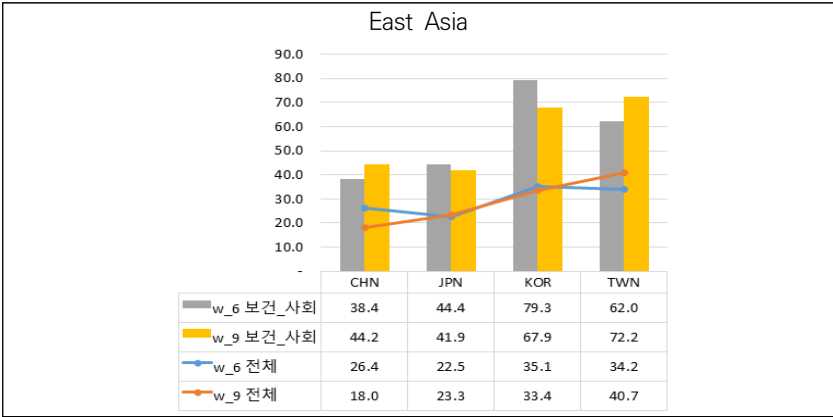
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-61] 보건 및 사회복지 여성 전일제 고용 비율: 동아시아

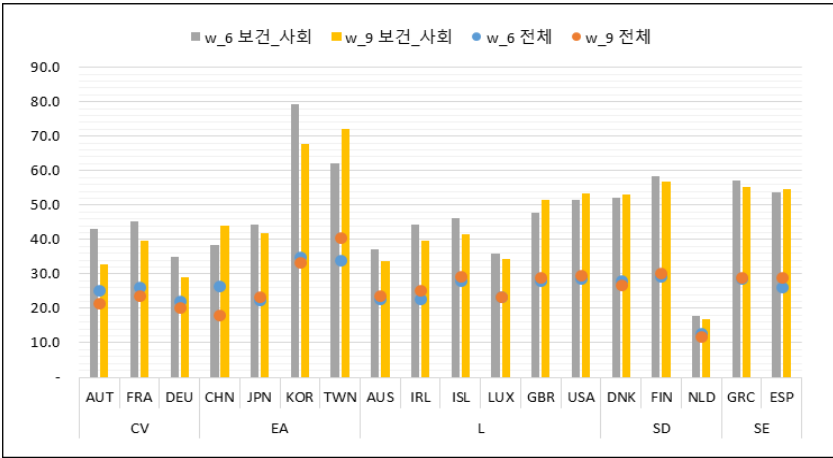
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-62] 보건 및 사회복지 국가별 여성 전일제 고용 비율

(단위: %)

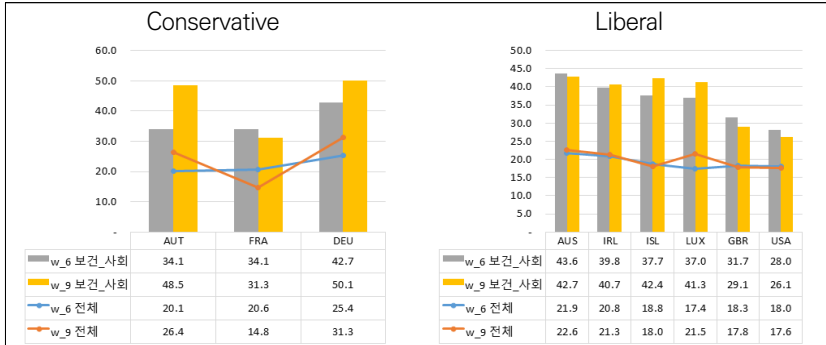


자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

(2) 여성 시간제

[그림 3-63] 보건 및 사회복지 여성 시간제 고용 비율: 보수주의/자유주의

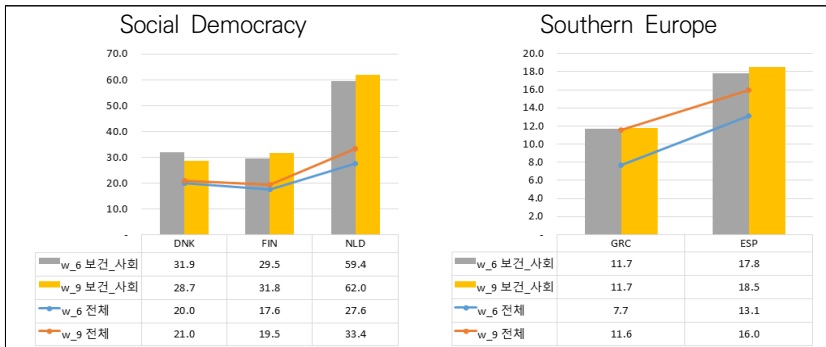
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-64] 보건 및 사회복지 여성 시간제 고용 비율: 시민주의/남부유럽

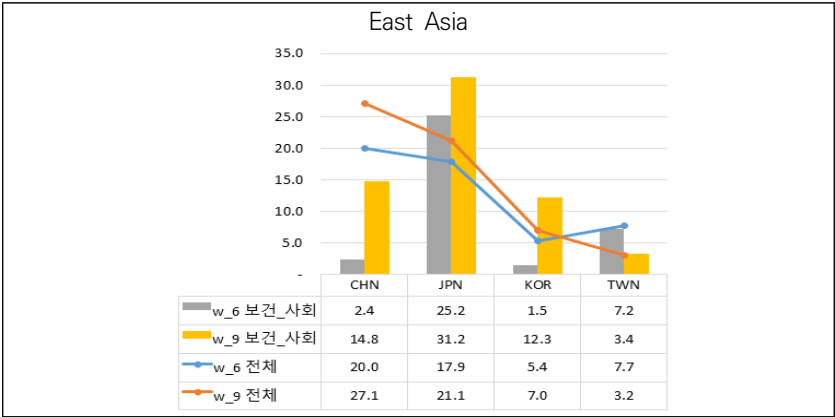
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-65] 보건 및 사회복지 여성 시간제 고용 비율: 동아시아

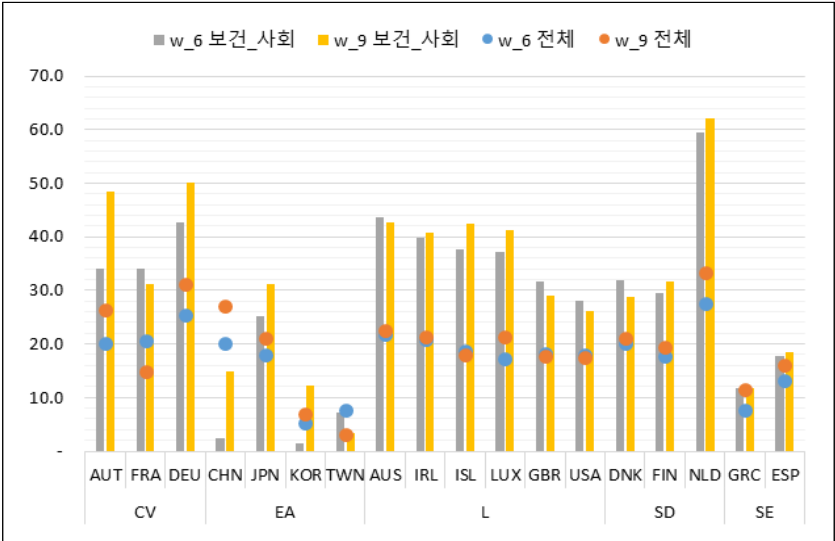
(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-66] 보건 및 사회복지 국가별 여성 시간제 고용 비율

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

라. 공공/민간 비율

LIS 데이터베이스를 검토한 결과 6차 자료에서 공공/민간을 구분해 주는 국가가 프랑스, 독일, 중국, 일본, 한국, 대만, 미국, 핀란드 등 8개국이다. 이들 국가를 기준으로 9차 자료와 비교 분석을 수행하였다.

1) 공공행정

첫째, 공공행정 전일제 종사자의 공공 비율 비교이다. 한국은 6차와 9차 자료에서 각각 94.0%와 90.5%를 차지함으로써 여러 국가 비교에서 가장 높은 비율을 차지하였다. 둘째, 공공행정 전일제 종사자의 민간 비율 비교이다. 한국은 6차와 9차 자료에서 각각 2.5%와 0.6%를 차지함으로써 여러 국가 비교에서 낮은 수준에 머물렀다. 셋째, 공공행정 시간제 종사자의 공공 비율 비교이다. 한국은 6차와 9차 자료에서 각각 1.8%와 8.0%를 차지함으로써 6차에서는 가장 낮은 비율을, 9차에서는 대만을 제외하고는 가장 낮은 비율을 차지하였다. 넷째, 공공행정 시간제 종사자의 민간 비율 비교이다. 한국은 6차와 9차 자료에서 각각 1.7%와 0.9%를 차지하였다.

정리하면 공공행정 전일제 종사자의 공공 비율과 민간 비율을 국가별로 비교해 본 결과 한국은 6차와 9차 모두에서 전일제 공공 비율은 매우 높고 전일제 민간 비율은 매우 낮게 나타났다. 또한 공공행정 시간제 종사자의 공공 비율과 민간 비율을 국가별로 비교해 본 결과 한국은 6차와 9차 모두에서 시간제 공공 비율과 시간제 민간 비율이 매우 낮게 나타났다. 이로써 한국의 공공행정 종사자는 대부분이 전일제 공공 부문에 몰려 있으며 전일제 민간, 시간제 공공, 시간제 민간 비율은 매우 낮은 상황임을 알 수 있다.

〈표 3-13〉 공공 및 민간 비율: 전체

(단위: %)

		wave 6				wave 9			
		전일제		시간제		전일제		시간제	
		공공	민간	공공	민간	공공	민간	공공	민간
보수 주의	프랑스	19.5	47.3	5.8	27.4	13.8	51.9	9.3	25.0
	독일	17.1	48.5	8.5	25.9	14.9	40.6	11.4	33.2
동아 시아	중국	2.6	61.8	0.2	35.3	15.7	37.4	4.0	42.9
	일본	5.4	67.3	1.5	25.8	0.4	59.6	2.1	39.8
	한국	12.0	80.2	0.5	7.4	13.2	77.6	1.6	7.6
	대만	9.3	74.4	0.6	15.7	4.7	91.4	0.1	3.9
자유 주의	미국	11.4	57.8	4.0	26.8	11.1	57.9	3.7	27.3
사회 민주 주의	핀란드	19.8	43.3	7.6	29.4	20.4	41.0	7.5	31.1

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

〈표 3-14〉 공공 및 민간 비율: 공공행정

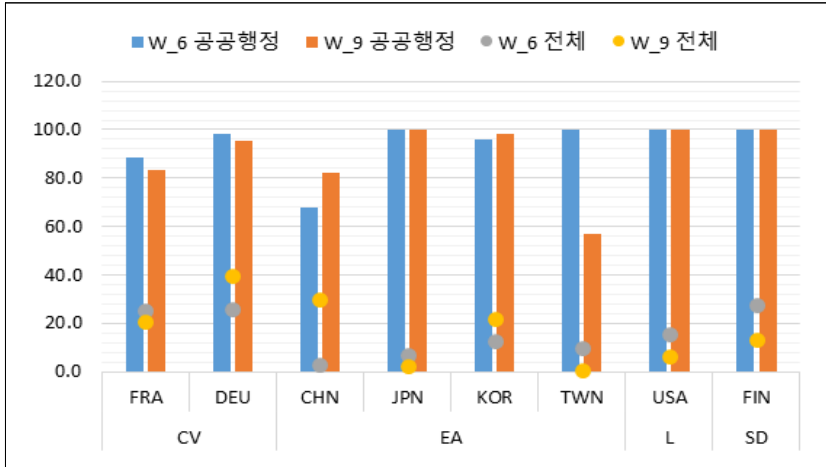
(단위: %)

		공공행정 wave 6				공공행정 wave 9			
		전일제		시간제		전일제		시간제	
		공공	민간	공공	민간	공공	민간	공공	민간
보수 주의	프랑스	70.7	7.5	17.9	3.8	52.6	11.6	30.7	5.1
	독일	74.8	1.3	23.2	0.7	65.9	2.8	29.5	1.8
동아 시아	중국	57.0	24.3	10.6	8.1	72.0	10.8	9.9	7.2
	일본	79.6	0.0	20.4	0.0	81.5	0.0	18.5	0.0
	한국	94.0	2.5	1.8	1.7	90.5	0.6	8.0	0.9
	대만	94.9	0.0	5.1	0.0	55.2	41.3	1.6	1.9
자유 주의	미국	88.0	0.0	12.0	0.0	86.7	0.0	13.3	0.0
사회 민주 주의	핀란드	82.0	0.1	17.9	0.0	84.9	0.0	15.1	0.0

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-67] 국가별 공공 및 민간 비율: 공공행정

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

2) 교육

첫째, 교육 전일제 종사자의 공공 비율 비교이다. 한국은 6차와 9차 자료에서 각각 33.4%와 39.7%를 차지함으로써 여러 국가 비교에서 일본(26.8%, 28.6%)에 이어 낮은 비율을 차지하였다. 둘째, 교육 전일제 종사자의 민간 비율 비교이다. 한국은 6차에서는 52.7%를 차지함으로써 비교 국가들 중에 가장 높은 비율을 차지하였고, 9차에서는 42.9%로 비율이 낮아졌으나 대만(56.6%)에 이어 여전히 높은 비율을 유지하였다. 셋째, 교육 시간제 종사자의 공공 비율 비교이다. 한국은 6차에서는 1.9%를 차지함으로써 비교 국가들 중에서 가장 낮은 비율을 차지하였고 9차에서는 6.5%로 비율이 높아졌으나 대만(0.2%)에 이어 여전히 낮은 비율을 유지하였다.

넷째, 교육 시간제 종사자의 민간 비율 비교이다. 한국은 6차에서는

11.9%로 일본(34.3%)과 미국(12.1%)에 이어 가장 높은 비율을 차지하였고 9차에서는 11.0%로 비교 국가들 중에서 중간 비율을 차지하였다. 정리하면 교육 전일제 종사자의 공공 및 민간 비율을 국가별로 비교한 결과 한국은 6차와 9차 모두에서 전일제 공공 비율은 매우 낮은 반면 전일제 민간 비율은 매우 높게 나타났다. 또한 교육 시간제 종사자의 공공 비율과 민간 비율을 비교한 결과 한국의 시간제 공공 비율은 6차와 9차 모두에서 매우 낮은 반면 시간제 민간 비율은 6차에서는 가장 높았다가 9차에서 중간 수준으로 하향 조정되었다. 이로써 한국의 교육 종사자는 전일제 민간 비율과 시간제 민간 비율이 높은 반면 전일제 공공 비율과 시간제 공공 비율이 낮은 상황임을 알 수 있다.

〈표 3-15〉 공공 및 민간 비율: 교육

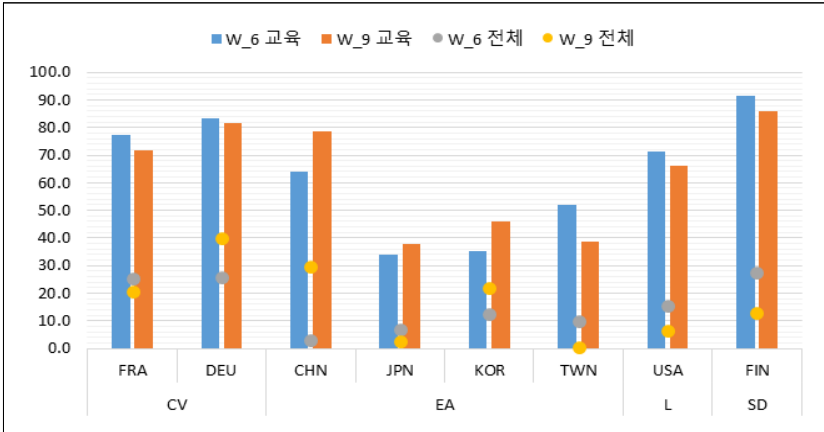
(단위: %)

		교육 wave 6				교육 wave 9			
		전일제		시간제		전일제		시간제	
		공공	민간	공공	민간	공공	민간	공공	민간
보수 주의	프랑스	59.8	11.5	17.8	11.0	42.6	17.0	29.0	11.3
	독일	47.6	7.1	35.6	9.7	44.1	4.4	37.5	13.9
동아 시아	중국	60.7	35.4	3.2	0.8	52.0	9.6	26.6	11.8
	일본	26.8	31.6	7.3	34.3	28.6	28.2	9.4	33.8
	한국	33.4	52.7	1.9	11.9	39.7	42.9	6.5	11.0
	대만	48.3	37.7	3.6	10.5	38.4	56.6	0.2	4.8
자유 주의	미국	42.5	16.7	28.7	12.1	41.4	19.7	24.8	14.0
사회 민주 주의	핀란드	65.0	4.4	26.6	4.0	60.8	9.9	25.0	4.2

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-68] 국가별 공공 비율: 교육

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

3) 보건 및 사회복지

첫째, 보건 및 사회복지 전일제 종사자의 공공 비율 비교이다. 한국은 6차에 9.6%를 차지하였는데 이는 일본(4.6%)과 미국(7.5%) 다음으로 낮은 비율이다. 한국은 9차에 10.1%를 차지하였는데, 이는 일본(3.3%), 대만(6.0%), 미국(6.3%)에 이어서 낮은 비율에 속한다. 둘째, 보건 및 사회복지 전일제 종사자의 민간 비율 비교이다. 한국은 6차에 89.0%를 차지함으로써 비교 국가들 중에서 가장 높은 비율을 차지하였다. 한국은 9차에 75.7%를 차지하였는데 이는 대만(91.0%)에 이어 높은 비율에 속한다.

셋째, 보건 및 사회복지 시간제 종사자의 공공 비율 비교이다. 한국은 6차에 0.0%를 차지하였는데 이는 중국(0.0%)과 함께 가장 낮은 비율이다. 한국은 9차에 6.5%를 차지하였는데 이는 대만(0.0%), 미국(1.9%), 일본(2.4%)에 이어서 낮은 비율에 속한다. 넷째, 보건 및 사회복지 시간제 종사자의 민간 비율 비교이다. 한국은 6차에 1.5%를 차지함으로써 비

교 국가들 중에서 가장 낮은 비율을 차지하였다. 한국은 9차에 7.7%를 차지하였는데 이는 대만(3.0%)에 이어 낮은 비율에 속한다.

보건 및 사회복지 전일제 종사자의 공공 및 민간 비율을 국가별로 비교한 결과, 한국의 전일제 공공 비율은 일본과 미국에 이어서 낮은 수준이고 전일제 민간 비율은 대만에 이어 높은 수준으로 나타났다. 또한 보건 및 사회복지 시간제 종사자의 공공 및 민간 비율을 비교한 결과 한국은 시간제 공공 비율과 시간제 민간 비율이 모두 낮게 나타났다. 이로써 한국의 보건 및 사회복지 종사자는 대부분이 전일제 민간 직종에 몰려 있으며 전일제 공공, 시간제 공공, 시간제 민간 비율은 매우 낮은 상황임을 알 수 있다.

〈표 3-16〉 국가별 공공 및 민간 비율: 보건 및 사회복지

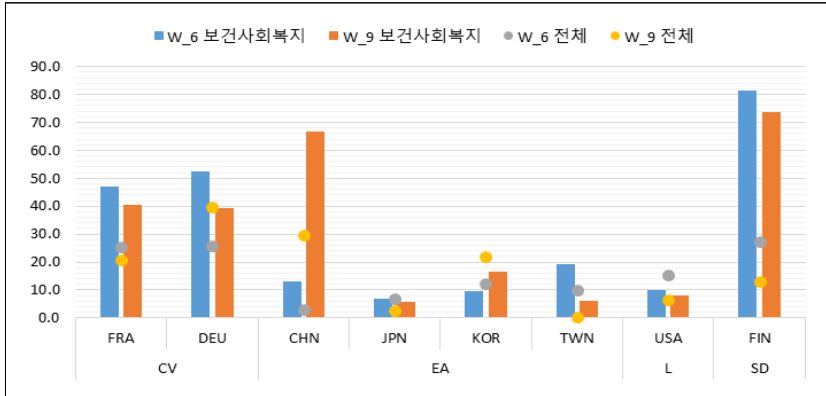
(단위: %)

		보건_사회복지 wave 6				보건_사회복지 wave 9			
		전일제		시간제		전일제		시간제	
		공공	민간	공공	민간	공공	민간	공공	민간
보수주의	프랑스	34.1	26.1	13.1	26.7	20.1	40.6	20.6	18.8
	독일	30.3	22.5	22.0	25.1	16.4	25.1	22.9	35.6
동아시아	중국	13.2	84.5	0.0	2.2	54.4	19.0	12.5	14.1
	일본	4.6	65.7	2.2	27.5	3.3	61.3	2.4	33.1
	한국	9.6	89.0	0.0	1.5	10.1	75.7	6.5	7.7
	대만	18.2	69.8	1.1	10.9	6.0	91.0	0.0	3.0
자유주의	미국	7.5	60.3	2.4	29.9	6.3	62.8	1.9	29.0
사회민주주의	핀란드	57.5	9.6	24.0	8.9	50.7	13.6	22.8	12.8

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-69] 보건 및 사회복지 국가별 공공 및 민간 비율

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

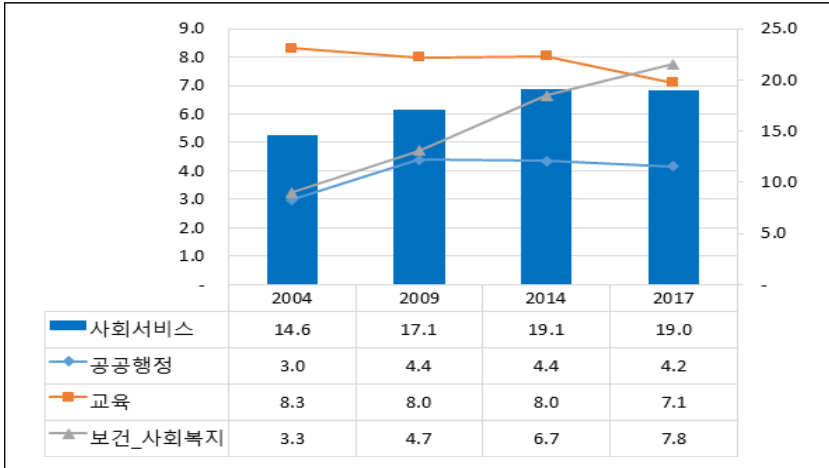
라. 사회서비스 공공/민간 비율 국가 비교: 9차 기준

9차 자료에서는 오스트리아, 중국, 독일, 핀란드, 프랑스, 그리스, 아일랜드, 룩셈부르크, 대만, 영국, 미국이 공공/민간을 구분해서 제공하고 있어 9차 자료를 기준으로 횡단 비교를 수행하였다.

1) 공공행정

[그림 3-70] 공공행정 종사자 공공 및 민간 부문 비율

(단위: %)

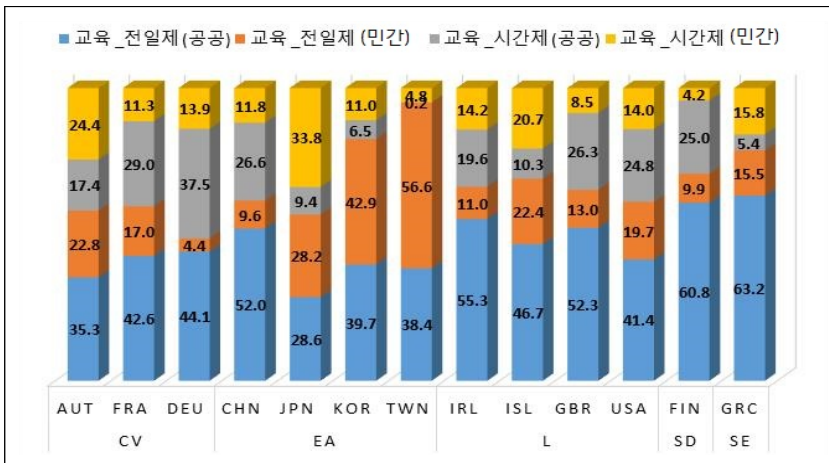


자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(http://lisdatacenter.org에서 2019. 7. 24. 인출).

2) 교육

[그림 3-71] 교육 부문 종사자 공공/민간 비율

(단위: %)

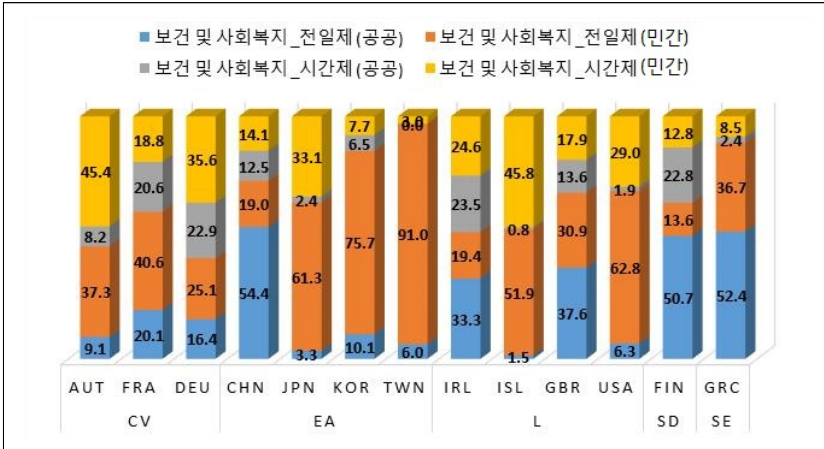


자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(http://lisdatacenter.org에서 2019. 7. 24. 인출).

3) 보건 및 사회복지

[그림 3-72] 보건 및 사회복지 종사자 공공/민간 비율

(단위: %)



자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

3. 사회서비스 산업의 소득 수준

이 절에서는 미국을 기준국가로 하여 사회서비스 산업의 소득 수준을 국가 간 물가 수준의 차이를 고려하여 살펴본다. 이때 구매력평가지수 즉, ppp(purchasing power parity) 환율을 적용한 후 물가상승률을 반영하여 계산하였다. 기준연도는 2011년으로 하였다. 또한 데이터가 비교적 안정된 전일제 종사자들을 대상으로 분석을 수행하였다.

가. 사회서비스 산업 임금소득: 6차 자료(wave 6)

사회서비스 산업의 전일제 임금소득 6차 비교는 다음과 같다. 첫째, 공행정의 임금소득은 룩셈부르크(5만 9797달러), 미국(5만 3590달러),

일본(5만 476달러) 순으로 높았고 중국(1480달러), 프랑스(2만 4324달러), 그리스(2만 5151달러) 순으로 낮았다. 한국(3만 7204달러)은 중간 수준이었다. 둘째, 교육산업의 임금소득은 룩셈부르크(6만 8008달러), 아일랜드(5만 5242달러), 독일(5만 4488달러) 순으로 높았고 중국(1673달러), 그리스(2만 7260달러), 프랑스(2만 7442달러), 한국(3만 440달러) 순으로 낮았다. 셋째, 보건 및 사회복지 산업의 임금소득은 룩셈부르크(5만 2127달러), 미국(4만 14달러), 네덜란드(3만 9991달러) 순으로 높았고 중국(1222달러), 한국(1만 7926달러), 프랑스(2만 3094달러) 순으로 낮았다. 넷째, 전체 산업의 임금소득은 룩셈부르크(5만 1209달러), 독일(4만 3975달러), 미국(4만 2872달러) 순으로 높았고 중국(927달러), 그리스(2만 1138달러), 스페인(2만 1205달러), 한국(2만 2407달러) 순으로 낮았다. 요약하면 사회서비스 산업의 전일제 임금소득 6차에서 한국은 전체 산업에서 중국, 그리스, 스페인에 이어 낮은 임금소득 수준을 보였다. 그러나 보건 및 사회복지 산업의 전일제 임금소득은 그리스, 스페인보다도 낮은 수준이었다. 공공행정 산업에서는 비교 국가들 중에 중간 수준에 위치하였다.

〈표 3-17〉 사회서비스 산업별 임금소득: 전일제

(단위: US \$)

		공공행정	교육	보건 및 사회복지	전체
보수 주의	오스트리아	41,166	47,304	34,608	35,886
	프랑스	24,324	27,442	23,094	23,099
	독일	47,781	54,488	39,905	43,975
동아 시아	중국	1,480	1,673	1,222	927
	일본	50,476	45,428	28,603	31,968
	한국	37,204	30,440	17,926	22,407
	대만	48,168	44,437	30,604	30,029
자유 주의	호주	37,746	42,569	31,748	33,552
	아일랜드	44,757	55,242	38,003	35,261
	아이슬란드	39,711	35,875	29,013	35,072
	룩셈부르크	59,797	68,008	52,127	51,209
	영국	35,878	38,234	28,552	31,537
	미국	53,590	46,445	40,014	42,872
사회 민주 주의	덴마크	42,816	46,228	36,432	41,627
	핀란드	35,839	39,648	29,212	33,354
	네덜란드	46,408	45,170	39,991	42,630
동아 시아	그리스	25,151	27,260	23,853	21,138
	스페인	25,446	31,437	23,326	21,205

자료: LIS 6차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

사회서비스 산업의 시간제 임금소득 6차 비교는 다음과 같다. 첫째, 공공행정의 임금소득은 대만(3만 3126달러), 네덜란드(3만 1811달러), 룩셈부르크(2만 3046달러) 순으로 높았고 중국(627달러), 한국(638달러), 그리스(8113달러) 순으로 낮았다. 둘째, 교육산업의 임금소득은 네덜란드(2만 8693달러), 룩셈부르크(2만 6246달러), 독일(2만 3860달러) 순으로 높았고 중국(1480달러), 그리스(7302달러), 한국(7892달러) 순으로 낮았다. 셋째, 보건 및 사회복지 산업의 임금소득은 네덜란드(2만 6548달러), 룩셈부르크(2만 3073달러), 핀란드(2만 1818달러) 순으로 높았고 중국(1057달러), 그리스(7464달러), 일본(8412달러), 스페인(1

만 142달러), 한국(1만 147달러) 순으로 낮았다. 넷째, 전체 산업의 임금 소득은 대만(1만 8044달러), 룩셈부르크(1만 6768달러), 네덜란드(1만 6007달러) 순으로 높았고 중국(370달러), 한국(6764달러), 그리스(7302달러) 순으로 낮았다.

이상을 정리하면 사회서비스 산업 시간제 임금소득 6차 자료에서 한국은 공공행정, 교육, 보건 및 사회복지, 전체 산업 등에서 중국에 이어서 낮은 임금소득 수준을 보였다.

〈표 3-18〉 사회서비스 산업별 임금소득: 시간제

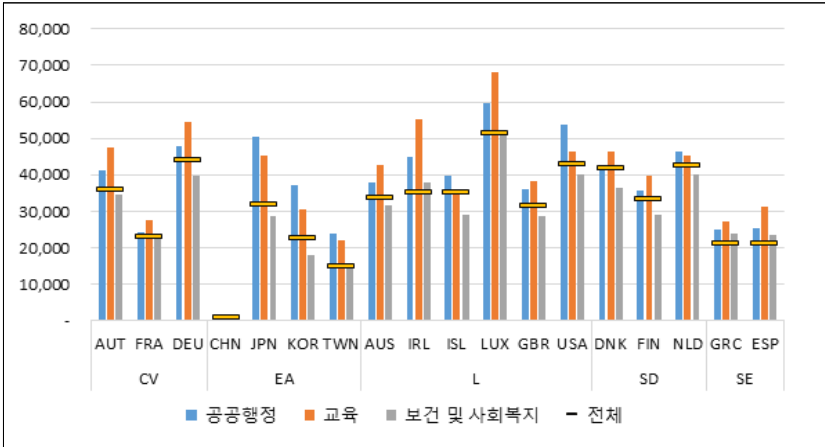
(단위: US \$)

		공공행정	교육	보건 및 사회복지	전체
보수주의	오스트리아	20,904	19,809	19,966	14,681
	프랑스	13,472	11,119	13,191	8,622
	독일	20,111	23,860	17,952	9,961
동아시아	중국	627	1,480	1,057	370
	일본	12,619	10,011	8,412	8,412
	한국	638	7,892	10,147	6,764
	대만	33,126	21,022	17,917	18,044
자유주의	호주	17,405	16,944	16,776	12,582
	아일랜드	18,163	10,898	14,075	10,610
	아이슬란드	17,622	14,690	15,693	10,763
	룩셈부르크	23,046	26,246	23,073	16,768
	영국	14,332	10,255	13,199	10,054
	미국	18,459	17,863	17,863	11,909
사회민주주의	덴마크	19,598	20,580	20,224	13,127
	핀란드	15,984	20,829	21,818	8,789
	네덜란드	31,811	28,693	26,548	16,007
남유럽	그리스	8,113	7,302	7,464	7,302
	스페인	10,959	8,694	10,142	7,361

자료: LIS 6차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-73] 공공행정, 교육, 사회서비스 산업 전일제 연소득 국가 비교: wave 6

(단위: US \$)



자료: LIS 6차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

나. 사회서비스 산업 임금소득: 9차 자료(wave 9)

사회서비스 산업의 전일제 임금소득 9차 비교는 다음과 같다. 첫째, 공공행정의 임금소득은 룩셈부르크(6만 1646달러), 아일랜드(5만 5597달러), 미국(5만 3107달러) 순으로 높았고 중국(9246달러), 그리스(2만 1652달러), 프랑스(2만 7835달러) 순으로 낮았다. 한국(3만 8132달러)은 중간 수준이었다. 둘째, 교육산업의 임금소득은 아일랜드(5만 7678달러), 독일(5만 5656달러), 오스트리아(5만 847달러) 순으로 높았고 중국(9760달러), 그리스(2만 1652달러), FRN(2만 4920달러), 한국(2만 8917달러) 순으로 낮았다. 셋째, 보건 및 사회복지 산업의 임금소득은 아일랜드(4만 6192달러), 룩셈부르크(4만 3666달러), 미국(4만 554달러) 순으로 높았고 중국(9246달러), 그리스(2만 224달러), 한국(2만 1396달러) 순으로 낮았다. 넷째, 전체 산업의 임금소득은 룩셈부르크(4만 9507달러), 네덜란드(4만 5986달러), 독일(4만 3788달러) 순으로 높았고 중

국(8322달러), 그리스(1만 9789달러), 대만(2만 6288달러), 한국(2만 6480달러) 순으로 낮았다.

사회서비스 산업 전일제 임금소득 9차 자료에서 한국은 전체 산업, 교육, 보건 및 사회복지 산업에서 중국, 그리스에 이어 낮은 수준이었고 공공행정 산업에서만 비교 국가들 중 중간 수준이었다.

〈표 3-19〉 사회서비스 산업별 임금소득: 전일제

(단위: US \$)

		공공행정	교육	보건 및 사회복지	전체
보수주의	오스트리아	45,986	50,847	38,820	40,382
	프랑스	27,835	24,920	24,966	26,574
	독일	47,936	55,656	37,565	43,788
동아시아	중국	9,246	9,760	9,246	8,322
	일본	51,526	39,503	24,904	34,351
	한국	38,132	28,917	21,396	26,480
	대만	41,830	39,917	27,690	26,288
자유주의	호주	46,731	45,069	39,156	39,955
	아일랜드	55,597	57,678	46,192	42,214
	아이슬란드	38,712	32,723	30,939	33,831
	룩셈부르크	61,646	80,436	43,666	49,507
	영국	35,891	34,686	26,950	29,169
	미국	53,107	44,417	40,554	42,486
사회민주주의	덴마크	45,909	48,214	39,040	43,636
	핀란드	40,117	44,370	32,321	37,195
	네덜란드	52,451	48,822	39,577	45,986
남유럽	그리스	21,652	21,652	20,224	19,789
	스페인	34,622	38,492	28,533	26,510

자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

사회서비스 산업의 시간제 임금소득 9차 비교는 다음과 같다. 첫째, 공공행정의 임금소득은 대만(3만 2863달러), 네덜란드(3만 22달러), 룩셈부르크(2만 8897달러) 순으로 높았고 한국(2542달러), 중국(5137달러), 그리스(7351달러) 순으로 낮았다. 둘째, 교육산업의 임금소득은 룩셈부르크(3만 4652달러), 덴마크(3만 4281달러), 네덜란드(2만 9963달러) 순으로 높았고 그리스(7351달러), 중국(7448달러), 스페인(7561달러) 순으로 낮았다. 한국(1만 2711달러)은 중간 수준이었다. 셋째, 보건 및 사회복지 산업의 임금소득은 룩셈부르크(2만 6970달러), 네덜란드(2만 4446달러), 프랑스(2만 385달러) 순으로 높았고 중국(5137달러), 한국(5296달러), 그리스(7351달러) 순으로 낮았다.

넷째, 전체 산업의 임금소득은 프랑스(2만 6077달러), 룩셈부르크(1만 9952달러), 대만(1만 5823달러) 순으로 높았고 중국(5137달러), 스페인(5911달러), 그리스(6968달러), 한국(8135달러) 순으로 낮았다.

이상을 요약하면 사회서비스 산업의 시간제 임금소득 9차에서 한국은 공공행정, 보건 및 사회복지, 전체 산업에서 중국, 스페인, 그리스에 이어 낮은 임금소득을 기록했다. 공공행정과 보건 및 사회복지의 임금소득이 비교 국가들 중에서 특히 낮았음을 알 수 있다.

〈표 3-20〉 사회서비스 산업별 임금소득: 시간제

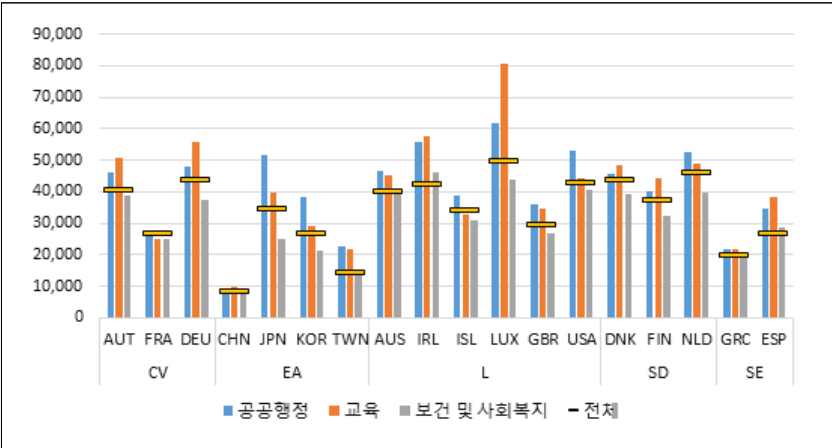
(단위: US \$)

		공공행정	교육	보건 및 사회복지	기타서비스	전체
보수 주의	오스트리아	24,017	17,538	18,732	9,243	12,398
	프랑스	28,587	24,573	20,385	23,752	26,077
	독일	24,890	22,470	17,054	8,307	12,842
동 아시아	중국	5,137	7,448	5,137	4,623	5,137
	일본	10,992	8,587	8,587	7,041	8,587
	한국	2,542	12,711	5,296	7,626	8,135
	대만	32,863	18,988	12,999	14,679	15,823
자유 주의	호주	23,653	17,580	19,977	12,786	15,471
	아일랜드	20,149	12,275	16,861	12,435	12,638
	아이슬란드	17,479	15,891	19,545	13,068	9,352
	룩셈부르크	28,897	34,652	26,970	10,551	19,952
	영국	15,345	12,048	12,111	8,751	9,956
	미국	19,312	16,415	16,415	11,587	11,587
사회 민주 주의	덴마크	20,712	34,281	20,184	8,411	10,811
	핀란드	27,640	20,348	18,545	11,028	9,911
	네덜란드	30,022	29,963	24,446	16,426	15,151
남유럽	그리스	7,351	7,351	7,351	6,176	6,968
	스페인	10,456	7,561	10,783	8,249	5,911

자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-74] 사회서비스 산업별 전일제 연소득 국가 비교: wave 9

(단위: US \$)

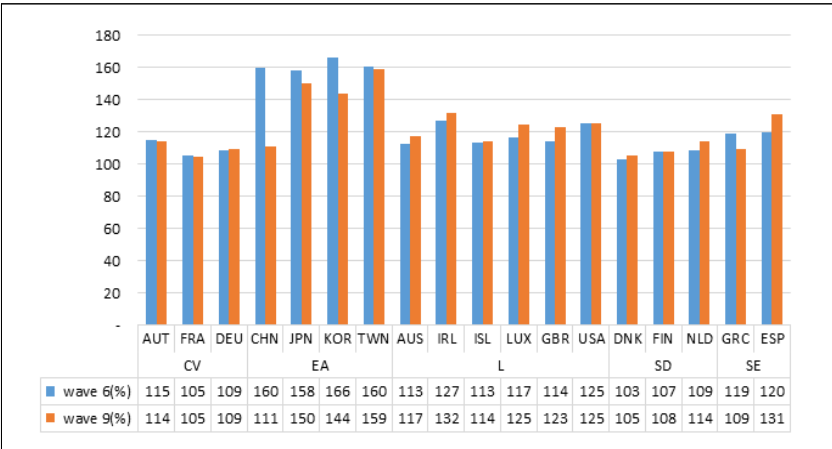


자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

1) 공공행정

[그림 3-75] 전체 산업 대비 공공행정 연간 근로소득 비율

(단위: %)

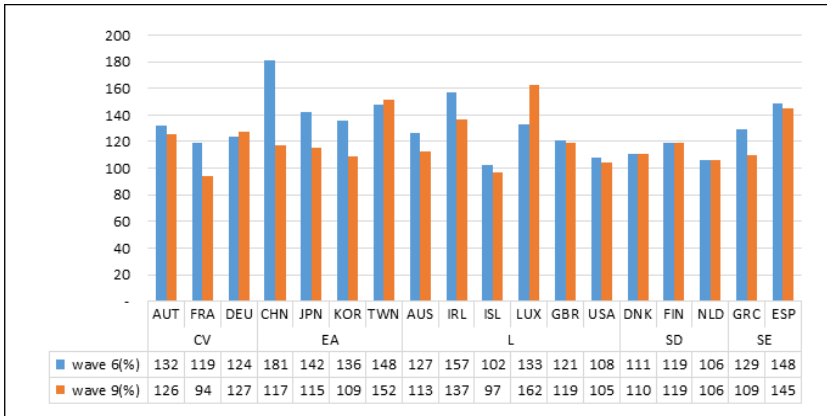


자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

2) 교육

[그림 3-76] 전체 산업 대비 교육 종사자 연간 근로소득 비율

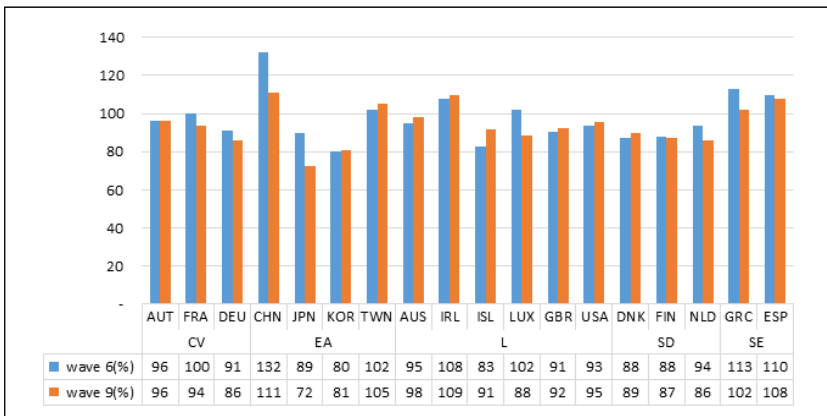
(단위: %)

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

3) 보건 및 사회복지

[그림 3-77] 전체 산업 대비 보건 및 사회복지 연간 근로소득 비율

(단위: %)

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

4. 사회서비스 산업 소득 수준: 성별

가. 공공행정

사회서비스 산업의 소득 수준 성별 비교는 다음과 같다. 첫째, 공공행정의 남성 소득 수준 6차 비교에서는 룩셈부르크(6만 3097달러), 미국(5만 9544달러), 대만(5만 6185달러) 순으로 높았고 중국(1480달러), 그리스(2만 5944달러), 프랑스(2만 6195달러) 순으로 낮았다. 한국(4만 1432달러)은 중간 수준이었다. 공공행정의 여성 소득 수준 6차 비교에서는 미국(4만 5254달러), 룩셈부르크(4만 3589달러), 독일(4만 1024달러) 순으로 높았고 중국(1399달러), 프랑스(2만 2453달러), 스페인(2만 3629달러) 순으로 낮았다. 한국(2만 8185달러)은 중간 수준이었다.

둘째, 공공행정의 남성 소득 수준 9차 비교에서는 룩셈부르크(6만 1877달러), 아일랜드(6만 1061달러), 미국(5만 7935달러) 순으로 높았고 중국(9411달러), 그리스(2만 2813달러), 프랑스(2만 9872달러), 한국(3만 1776달러) 순으로 낮았다. 공공행정의 여성 소득 수준 9차 비교에서는 룩셈부르크(6만 362달러), 네덜란드(5만 513달러), 아일랜드(4만 8660달러) 순으로 높았고 중국(7962달러), 한국(1만 9193달러), 그리스(2만 1304달러) 순으로 낮았다.

셋째, 여자/남자 공공행정 근로소득 비율 6차 비교에서는 그리스(96%), 중국(95%), 프랑스(86%) 순으로 높았고 대만(63%), 한국(68%), 룩셈부르크(69%) 순으로 낮았다. 여자/남자 근로소득 비율 9차 비교에서는 룩셈부르크(98%), 네덜란드(96%), 호주와 그리스(93%) 순으로 높았고 한국(60%), 대만(63%), 영국(77%) 순으로 낮았다.

이상을 요약하면 사회서비스 산업 공공행정의 소득수준 성별 비교에서 한국은 6차에는 남자 소득과 여자 소득 모두가 비교 국가들 중 중간 순위

에 위치하였으나, 9차에는 남자 소득과 여자 소득 모두 비교 국가들 중 낮은 수준으로 하락하였다. 한국의 여자/남자 공공행정 근로소득 비율은 6차에서 68%이던 것이 9차에서 60%로 하락하였다.

〈표 3-21〉 공공행정 연간 임금소득 및 남녀 비율

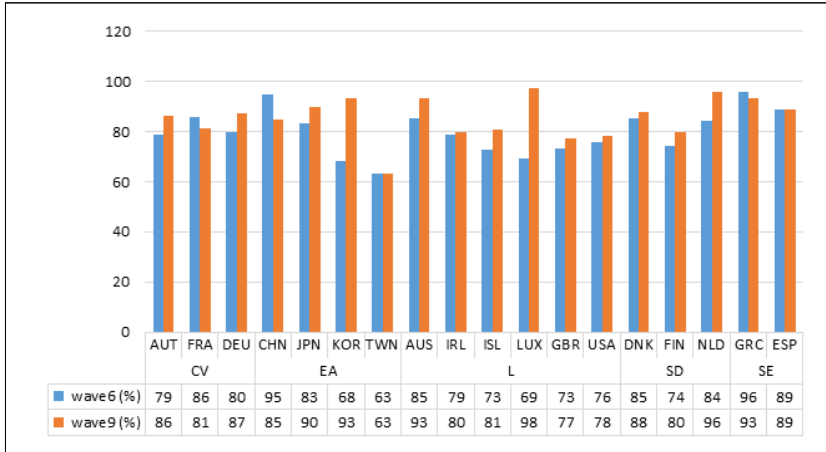
(단위: US \$, %)

		공공행정 wave 6		공공행정 wave 9		여자/남자 근로소득 비율	
		남자	여자	남자	여자	wave6	wave9
보수주의	오스트리아	43,595	34,255	48,764	42,003	79	86
	프랑스	26,195	22,453	29,872	24,284	86	81
	독일	51,493	41,024	50,144	43,788	80	87
동아시아	중국	1,480	1,399	9,411	7,962	95	85
	일본	50,476	42,063	51,526	46,373	83	90
	한국	41,432	28,185	31,776	19,193	68	60
	대만	56,185	35,543	52,216	33,038	63	63
자유주의	호주	41,101	35,020	47,946	44,686	85	93
	아일랜드	47,163	37,166	61,061	48,660	79	80
	아이슬란드	47,487	34,623	42,436	34,215	73	81
	룩셈부르크	63,097	43,589	61,877	60,362	69	98
	영국	40,814	29,886	39,378	30,437	73	77
	미국	59,544	45,254	57,935	45,382	76	78
사회민주주의	덴마크	46,705	39,840	48,853	42,902	85	88
	핀란드	40,404	29,936	44,186	35,199	74	80
	네덜란드	48,176	40,593	52,708	50,513	84	96
남유럽	그리스	25,944	24,908	22,813	21,304	96	93
	스페인	26,591	23,629	35,804	31,862	89	89

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-78] 남자 대비 여자 근로소득 비율: 공공행정

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

나. 교육

사회서비스 산업의 소득 수준 성별 비교는 다음과 같다. 첫째, 교육의 남성 소득 수준 6차 비교에서는 룩셈부르크(10만 2235달러), 독일(6만 4173달러), 아일랜드(6만 1119달러), 순으로 높았고 중국(2114달러), 그리스(2만 8396달러), 프랑스(2만 9578달러) 순으로 낮았다. 한국(5만 733달러)은 중간 순위에 위치하였다. 교육의 여성 소득 수준 6차 비교에서는 룩셈부르크(5만 7052달러), 아일랜드(4만 9953달러), 독일(4만 8487달러) 순으로 높았고 중국(1356달러), 한국(2만 1984달러), 프랑스(2만 6195달러) 순으로 낮았다.

둘째, 교육의 남성 소득 수준 9차 비교에서는 룩셈부르크(8만 6443달러), 아일랜드(6만 5601달러), 독일(6만 2916달러) 순으로 높았고 중국(1만 274달러), 그리스(2만 3587달러), 프랑스(2만 7060달러), 한국(3만 9191달러) 순으로 낮았다. 교육의 여성 소득 수준 9차 비교에서는 룩셈

부르크(7만 4426달러), 아일랜드(5만 3068달러), 독일(5만 2545달러) 순으로 높았고 중국(8989달러), 그리스(2만 491달러), 프랑스(2만 4920달러) 순으로 낮았다. 한국(3만 6606달러)은 중간 순위에 위치하였다.

셋째, 여자/남자 교육 근로소득 비율 6차 비교에서는 그리스(93%), 덴마크(91%), 핀란드(90%) 순으로 높았고 한국과 일본(43%), 룩셈부르크(56%), 중국(64%), 순으로 낮았다. 여자/남자 근로소득 비율 9차 비교에서는 한국(93%), 프랑스(92%), 핀란드(91%) 순으로 높았고 일본(51%), 대만(61%), 영국 (77%) 순으로 낮았다.

이상을 요약하면 사회서비스 산업 교육의 소득 수준 성별 비교에서 한국의 6차 남자 소득은 비교 국가들 중 중위권 수준이었고 여자 소득은 하위권에 위치하였다. 그런데 9차 남자 소득은 중하위권 수준으로 이동하였고 여자 소득은 비교 국가들 중 중위권 수준으로 향상되었다. 한국의 여자/남자 교육 근로소득 비율은 6차(43%)에 비해 9차(93%)에서 급격한 상승을 기록하였다.

〈표 3-22〉 교육 연간 임금소득 및 남녀 비율

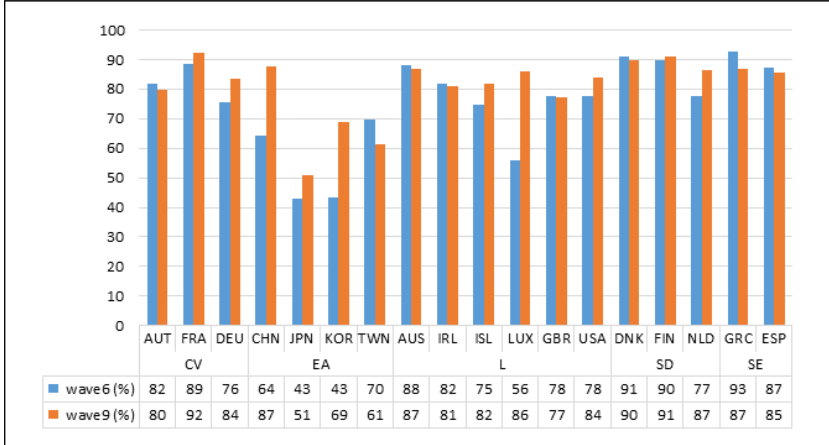
(단위: US\$, %)

		교육 wave 6		교육 wave 9		여자/남자 근로소득 비율	
		남자	여자	남자	여자	wave6	wave9
보수 주의	오스트리아	53,829	44,042	61,088	48,735	82	80
	프랑스	29,578	26,195	27,060	24,920	89	92
	독일	64,173	48,487	62,916	52,545	76	84
동 아시아	중국	2,114	1,356	10,274	8,989	64	87
	일본	58,889	25,238	50,753	25,763	43	51
	한국	50,733	21,984	39,191	36,606	43	93
	대만	56,354	39,342	53,612	32,863	70	61
자유 주의	호주	45,882	40,388	49,544	43,024	88	87
	아일랜드	61,119	49,953	65,601	53,068	82	81
	아이슬란드	45,129	33,769	39,136	32,001	75	82
	룩셈부르크	102,235	57,052	86,443	74,426	56	86
	영국	45,642	35,465	39,442	30,374	78	77
	미국	53,590	41,681	51,176	42,968	78	84
사회 민주 주의	덴마크	48,598	44,293	50,971	45,670	91	90
	핀란드	41,998	37,733	47,141	42,857	90	91
	네덜란드	51,362	39,771	51,377	44,453	77	87
남유럽	그리스	28,396	26,352	23,587	20,491	93	87
	스페인	33,928	29,625	43,237	36,939	87	85

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-79] 남자 대비 여자 근로소득 비율: 교육

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

다. 보건 및 사회복지

보건 및 사회복지 종사자의 근로소득 성별 비율을 살펴본 결과는 다음과 같다. 첫째, 보건 및 사회복지 남자 인력의 근로소득 비율이다. 6차 자료에서는 룩셈부르크(7만 2158달러), 미국(5만 2399달러), 독일(4만 8186달러) 순으로 높았고 중국(1645달러), 대만(2만 665달러), 그리스(2만 4340달러) 순으로 낮았다. 한국(3만 440달러)은 중하위 수준이었다.

9차 자료에서는 아일랜드(5만 9013달러), 미국(5만 4073달러), 독일(4만 6553달러) 순으로 높았고 중국(1만 114달러), 대만(1만 9223달러), 그리스(2만 3082달러), 한국(2만 6565달러) 순으로 낮았다.

둘째, 보건 및 사회복지 여자 인력의 근로소득 비율이다. 6차에서는 룩셈부르크(4만 3940달러), 아일랜드(3만 7612달러), 네덜란드(3만 7563달러) 순으로 높았고 중국(846달러), 대만(1만 4159달러), 한국(1만

6911달러) 순으로 낮았다. 9차 자료에서는 룩셈부르크(4만 4951달러), 아일랜드(4만 3493달러), 네덜란드(3만 7797달러) 순으로 높았고 중국(7962달러), 대만(1만 4559달러), 그리스(1만 9080달러), 한국(1만 9224달러) 순으로 낮았다.

셋째, 보건 및 사회복지 산업의 근로소득 성별 비율이다. 6차 자료에서는 그리스(96%), 아일랜드(93%), 프랑스(89%) 순으로 높았고 중국(51%), 한국(56%), 아이슬란드(58%) 순으로 낮았다. 9차 자료에서는 룩셈부르크(107%), 오스트리아(90%), 덴마크(88%) 순으로 높았고 프랑스(58%), 아이슬란드(68%), 미국(70%), 일본과 한국(72%) 순으로 낮았다.

이상을 요약하면 보건 및 사회복지 종사자의 근로소득 성별 비교에서 한국은 6차 남자 근로소득이 비교 국가들 중 중하위 수준이었고, 여자 근로소득도 낮은 수준이었다. 9차에서 남자 근로소득은 더 낮은 수준으로 하락하였고 여자 근로소득은 약간 상승하였으나 여전히 낮은 수준에 머물렀다. 한국은 보건 및 사회복지 산업의 근로소득 성별 비율, 즉 남성 대비 여성 임금이 56%와 72%로 비교 국가들 중에 매우 낮은 편에 속한다. 특별히 룩셈부르크는 6차 61%에서 9차 107%로 급격한 증가를 보였고, 9차에서는 100%를 상회함으로써 여성 임금이 남성 임금보다 높아진 점에서 주목할 만하다.

〈표 3-23〉 보건 및 사회복지 연간 임금소득 및 남녀 비율

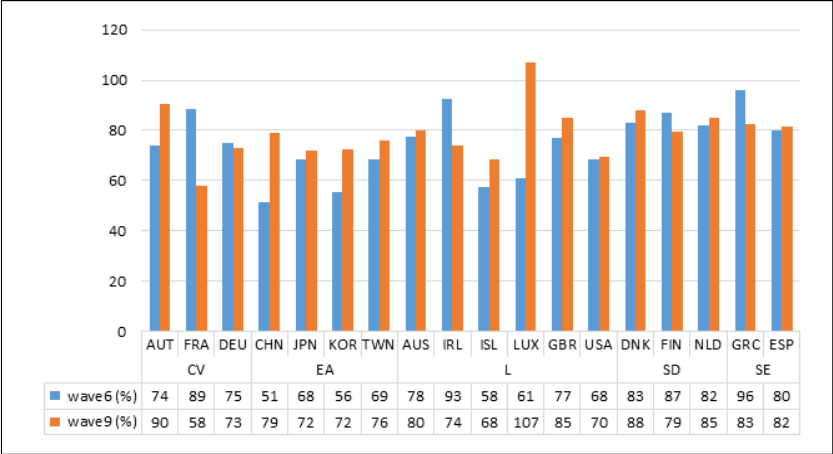
(단위: US\$, %)

		보건_사회복지 wave 6		보건_사회복지 wave 9		여자/남자 근로소득 비율	
		남자	여자	남자	여자	wave6	wave9
보수 주의	오스트리아	43,770	32,352	41,415	37,479	74	90
	프랑스	25,368	22,453	38,329	22,213	89	58
	독일	48,186	36,181	46,553	34,016	75	73
동 아시아	중국	1,645	846	10,114	7,962	51	79
	일본	37,016	25,238	33,406	24,045	68	72
	한국	30,440	16,911	26,565	19,224	56	72
	대만	20,665	14,159	19,223	14,559	69	76
자유 주의	호주	39,968	31,035	46,124	36,791	78	80
	아일랜드	40,654	37,612	59,013	43,493	93	74
	아이슬란드	46,639	26,860	41,809	28,508	58	68
	룩셈부르크	72,158	43,940	41,987	44,951	61	107
	영국	35,006	26,883	30,627	26,062	77	85
	미국	52,399	35,727	54,073	37,658	68	70
사회 민주 주의	덴마크	42,657	35,473	43,513	38,324	83	88
	핀란드	32,981	28,679	40,291	31,952	87	79
	네덜란드	45,876	37,563	44,584	37,797	82	85
남유럽	그리스	24,340	23,399	23,082	19,080	96	83
	스페인	26,718	21,417	33,679	27,460	80	82

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

[그림 3-80] 남자 대비 여자 근로소득 비율: 보건 및 사회복지

(단위: %)



자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

제3절 복지체제별 사회서비스 소득 결정 요인

이 소절에서는 사회서비스 종사의 근로소득 결정 요인에 대한 회귀분석 결과를 제시하고 이를 해석하고자 한다. 사회서비스 산업 변수는 앞서 언급하였듯 보건 및 사회복지이며 이를 기준으로 공공행정, 교육을 비교한다. 즉 3개 분야로 구분하여 분야별 회귀분석 결과를 제시하였다.

회귀분석에서 최근 데이터에 해당하는 Wave 9을 이용하여 회귀모형을 추정한다. 종속변수는 시간당 임금 변수를 사용하고자 했으나 해당 변수가 결측치인 국가가 많았기 때문에 연간 근로소득을 선택하였다. 연간 근로소득에 로그 값을 취하여 종속변수로 사용하였다.

설명변수는 인구통계학적 특성과 직업 특성 변수로 구분하였다. 인구통계학적 특성인 연령, 성별, 결혼 상태, 최종학력 변수는 대부분 국가 데이터에서 찾을 수 있다. 추가적으로 이주민 여부 변수는 해당 국가 데이터에 포함되어 있으면 설명변수로 사용하였다. <표 3-24>는 선형회귀모형에서 선택된 종속변수와 설명변수의 조작적 정의와 변수 처리에 대한 내용을 정리한 것이다.

<표 3-24> 변수 목록

변수명	설명	변수 처리
pill	연간 임금소득	로그 변환
age	연령	연속형 변수
age*age	연령제곱	연속형 변수
sex	성별	더미: 남자=0, 여자=1
marital1	결혼 상태	더미: 결혼 및 동거=1, 미혼=2, 이혼·사별 등=3

변수명	설명	변수 처리
edu_class	최종학력	더미: 초등=1, 중학=2, 고등=3, 대학 이상=4
ptime1	전일제 여부	더미: 전일제=0, 시간제=1
public1	종사 분야의 공공부문 여부	더미: 민간분야=0, 공공분야=1
secjob	2개 이상 직업이 있는지 여부	더미: 직업이 하나=0, 직업이 둘 이상=1
immigr_1	이민자 여부	더미: 비이민자=0, 이민자=1

사회서비스 산업 종사자의 임금 결정 요인으로 먼저 인구학적 특성을 고려한다. 먼저 연령변수는 연령제곱 변수까지 포함하여 임금이 연령에 따라 지속적으로 증가하기보다는 일정 연령이 지나면 임금 상승이 지체되거나 오히려 감소하는 일반적인 임금 결정 모형을 따른다.

사회서비스 산업에는 상대적으로 여성의 선호가 높은 편이다. 따라서 여성이 상대적으로 낮은 임금을 감수할 가능성이 크다. 또한 결혼 상태와 이민자 여부 변수는 인구학적 변수로 포함시켰다. 이민자들은 비전문적인 사회서비스 산업 분야에서 일할 가능성이 크고 따라서 낮은 임금을 감수하려 할 것이라고 예상할 수 있다. 인적자본 변수로 근로자의 교육 수준 변수를 추가하였다. 기초학력에 해당하는 초등학교 졸업,中等교육은 중학교 졸업과 고등학교 졸업으로 구분하였으며 고등교육은 2년제 대학 이상 대학 졸업으로 설정하였다.

임금에 영향을 미치는 일자리 특성 변수는 전일제 여부 변수를 포함하였으며 주 40시간 미만 종사자를 시간제로 분류하였다. 직종 특성으로 공공 부문 일자리 여부를 변수로 사용하였다. 지방/중앙 정부에 속하는 일자리면 1이고 민간 부문 일자리이면 0인 더미변수로 처리하였다.

근로자의 일자리 특성으로 일자리 개수를 추가하였다. 2개 이상 일자리를 가진 근로자는 상대적으로 낮은 임금을 감수할 여지가 있다는 것으

로 해석된다.

회귀분석 모형은 다음과 같이 구분되어 실행되었다. 먼저 17개국을 5개 레짐(보수주의, 자유주의, 사회민주주의, 동아시아, 남유럽)으로 구분하고 국가별 임금 결정 요인의 분석 결과를 얻을 수 있었다.

사회서비스 산업은 4개 분야로 다시 구분하였다. 공공행정, 교육, 보건 및 사회복지 그리고 기타 서비스 분야로 나누어 임금 결정 모형을 추정할 수 있었다. 국가별·서비스 분야별 선형회귀모형을 설정한 후 OLS 추정 결과를 제시하였다.

1. 공공행정

가. 보수주의 복지체제 국가 추정 결과

오스트리아, 프랑스, 독일에서 연령 변수는 모두 통계적으로 유의하다고 볼 수 있다. 오스트리아와 독일에서는 age^2 변수가 유의미한 결과를 보여 주었다. 공공행정 분야의 경우 오스트리아와 독일에서는 연령과 임금 증가는 선형관계라기보다 비선형 관계를 보여 주었다. 반면 프랑스에서는 age^2 변수가 유의하지 않음을 알 수 있다.

성별 변수는 3개 국가에서 모든 음으로 유의하였다. 즉 공공행정 사회서비스 산업에서 여성의 임금이 남성보다 낮은 것으로 추정되었다.

교육 수준 변수는 3개 국가에서 교육 수준이 높을수록 임금이 높다. 이민자 변수는 독일에서만 음으로 유의하게 추정됨을 보여 주었다. 독일에서 이민자는 비이민자에 비해 상대적으로 임금 수준이 낮다고 추정되었다. 한편 직종 특성에서 시간제 변수는 3개 국가 모두에서 연간 임금 수준이 더 낮다는 것을 알 수 있다. 또한, secjob(2개 이상 직업) 변수는 3개 국가 모두 유의하지 않음을 알 수 있었다.

나. 자유주의 복지체제 국가

자유주의 레짐에 해당하는 국가는 호주, 아일랜드, 아이슬란드, 룩셈부르크, 영국 그리고 미국의 6개국이다. 연령 변수는 모두 age^2 변수가 유의하였다. 따라서 공공행정 분야에서 일정 이상 나이가 되면 오히려 임금이 감소하는 결과가 나타났다.

룩셈부르크를 제외하고는 나머지 5개국에서는 여성의 임금이 남성보다 낮은 것으로 추정된다. 교육 수준 변수와 임금은 공통적으로 양의 관계가 유의하게 추정되었다.

이민자 변수는 룩셈부르크에서만 유의하게 추정되었다. 이민자가 비이민자에 비해 해당 분야에서 임금 수준이 더 낮음을 알 수 있다. 직종 특성에서는 시간제 임금근로자의 임금 수준이 더 낮고 2개 이상 직업을 가지는 변수는 임금에 유의한 영향을 미치지 않았다.

〈표 3-25〉 임금함수 추정: 공공행정(1)

체제	보수주의			자유주의					
국가	오스트리아	프랑스	독일	호주	아일랜드	아이슬란드	룩셈부르크	영국	미국
age	0.0989 ***	0.0510 **	0.0934 ***	0.0572 ***	0.0498 *	0.0554 ***	0.0866 ***	0.0493 ***	0.0583 ***
age*age	-0.0009* **	-0.0004	-0.0009* **	-0.0006* **	-0.0005* **	-0.0005* **	-0.0009* **	-0.0005* **	-0.0006* **
sex	-0.1519* *	-0.3213* **	-0.1515* ***	-0.0641* *	-0.1832* *	-0.3125* ***	-0.0183	-0.2347* **	-0.2384* **
marital1_2	0.0544	-0.0238	-0.1181* **	-0.0955* **	-0.0849	0.0054	-0.1045* **	-0.0157	-0.0114
marital1_3	-0.028	-0.007	0.0217		0.0058	-0.0475	-0.0597	0.0268	-0.0161
edu_class_2	0.4795 ***	0.3734 ***	0.1899 *	0.0830 *	0.2830 ***			0.2923 ***	0.5169 ***
edu_class_3	0.8383 ***	0.6434 ***	0.1634	0.1836 ***	0.3883 **	0.1514 *	0.1968 **	0.4575 ***	0.6792 ***
edu_class_4	0.9168 ***	0.7818 ***	0.4539 ***	0.4095 ***	0.4775 ***	0.5142 ***	0.4815 ***	0.6836 ***	0.9893 ***
ptime1	-0.7032* **	-0.2081* **	-0.6242* **	-0.8295* **	-0.9559* **	-0.5090* **	-0.6981* **	-0.7573* **	-0.8722* **

체제	보수주의			자유주의					
국가	오스트리아	프랑스	독일	호주	아일랜드	아이슬란드	룩셈부르크	영국	미국
public1	0.2267***	-0.1797*	0.1026		0.0473		0.2880***	-0.0244	
secjob	0.111		0.0401	-0.034		0.1269	0.1776	-0.0855	0.0266
immigr_1	-0.1138	-0.0907	-0.4347***	-0.0592*	0.1282	-0.061	-0.1719**		-0.0485
cons	7.6468***	8.6918***	8.2545***	9.4211***	9.3937***	8.9328***	8.7350***	8.9721***	8.8836***
r 제곱	0.579	0.3413	0.4541	0.4639	0.5386	0.5393	0.6665	0.393	0.3369
표본 수	434	534	1044	1553	328	381	471	1257	2587

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

다. 사회민주주의 복지체제 국가

분석에 포함된 사회민주주의레짐에 해당하는 국가는 덴마크, 네덜란드 그리고 핀란드 3개국이다. 먼저, 연령 변수가 임금에 미치는 효과는 다른 국가와 마찬가지로 age^2 변수가 통계적으로 유의하였다. 연령과 공공 부문 사회서비스 근로자 임금은 비선형 관계로 추정되고 있다. 혼인 상태는 대부분 통계적으로 유의하지 않음을 보여 주고 있다. 교육 수준은 고등교육을 받은 근로자의 임금이 공통적으로 높은 것으로 나타난다.

이민자 변수는 덴마크에서만 통계적으로 유의하였다. 덴마크에서는 해당 분야에서 이민자 근로자의 임금이 유의하게 더 낮았다. 핀란드와 네덜란드에서 이민자 변수는 임금에 유의한 영향이 추정되지 않음을 보여 주고 있다. 한편 시간제 근로자의 임금 수준은 전일제 근로자에 비해 유의하게 낮았다.

라. 동아시아 복지체제 국가

동아시아 레짐에 해당하는 국가는 중국, 한국, 대만 등 3개국이다. 연

령변수는 다른 국가와 마찬가지로 age^2 변수가 음의 관계로 통계적으로 유의한 양태를 보여 주고 있다. 연령이 어느 정도 이상으로 높아지면 오히려 임금이 감소하는 패턴으로 추정된다.

다른 국가와 마찬가지로 동아시아 국가의 여성 임금이 남성보다 낮은 것 역시 통계적으로 유의미하다. 한국과 대만에서는 결혼 상태 역시 임금에 유의한 영향을 미친다. 기혼자가 미혼자 또는 사별/이혼자에 비해 임금 수준이 높음을 보여 준다. 이민자 변수는 동아시아 3개국 데이터에서는 사용할 수 없었기 때문에 모형에서 제외되었다.

교육 수준 변수에서도 다른 국가와 유사한 결과를 보여 주고 있다. 교육 수준이 높을수록 임금 수준이 높음을 알 수 있다. 시간제 근로자 임금은 전일제 근로자에 비해 낮은 것으로 공통적인 결과로 추정된다. 일자리 수 변수는 중국에서만 유의하며, 특히 일자리가 2개 이상인 근로자의 임금 수준이 더 낮음을 알 수 있었다.

마. 남유럽 복지체제 국가

그리스와 스페인 2개국이 남유럽 레짐에 해당하는 국가이다. 먼저, 연령변수에서 age^2 변수의 추정치가 음으로 유의미함을 보여 준다. 따라서 역시 연령이 일정 수준 이상이면 임금 프리미엄이 감소하는 것이며 여성의 임금 수준이 낮은 결과는 남유럽 국가에서도 나타났다. 또한 교육 수준 역시 임금 프리미엄이 있는 것으로 추정된다. 이민자 변수는 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 보인다. 시간제 근로자의 임금이 전일제 근로자에 비해 낮지만 직업 개수 변수는 임금에 유의한 영향을 미치지 않음을 보여 주었다.

〈표 3-26〉 임금함수 추정: 공공행정(2)

체제	사회민주주의			동아시아			남유럽	
국가	덴마크	핀란드	네덜란드	중국	한국	대만	그리스	스페인
age	0.1128 ***	0.0407 **	0.1329 ***	0.0974 ***	0.1301 ***	0.0373 ***	0.0075	0.0610 ***
age*age	-0.0012***	-0.0004*	-0.0013***	-0.0010***	-0.0013***	-0.0003***	0.0001	-0.0006**
sex	-0.1113***	-0.2751***	-0.1376***	-0.2178***	-0.3224***	-0.1623***	-0.1409***	-0.1400***
marital1_2	-0.0175	-0.1134**	-0.0922*	0.0546	-0.3916**	-0.1015***	-0.0723*	-0.086
marital1_3	-0.0472	-0.0078	-0.0904	-0.124	-0.4157**	-0.0756	-0.0577	-0.0574
edu_class_2	0.3148 ***	0.0849	0.1073	0.1385		0.0973 *	0.1956 ***	0.2526 ***
edu_class_3	0.3411 ***	0.116	0.4152 ***	0.3336 ***	0.4400 **	0.2079 ***	0.2909 ***	0.2026 **
edu_class_4	0.6092 ***	0.4056 ***	0.4288 ***	0.6475 ***	0.7867 ***	0.2974 ***	0.4557 ***	0.4907 ***
ptime1	-0.9507***	-0.5401***	-0.4282***	-0.1878**	-0.9430***	-0.3785***	-1.0286***	-1.4541***
public1				0.2318 ***	-0.5042	0.6566 ***	-0.3078**	
secjob		0.0754	-0.1138	-0.6384**			-0.1494	-0.0442
immigr_1	-0.1649***		0.1003				-0.0339	-0.2246
cons	7.9960 ***	9.5676***	7.5775 ***	6.3615 ***	7.3512 ***	9.1008 ***	9.6753 ***	8.6604 ***
r 제곱	0.4925	0.4788	0.4769	0.2379	0.6884	0.689	0.5494	0.5019
표본 수	4603	488	522	1111	281	880	551	950

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

2. 교육

가. 보수주의 복지체제 국가 추정 결과

프랑스에서는 age^2 변수가 유의하지 않기 때문에 연령이 높을수록 교육 서비스 분야 근로자의 임금이 증가한다. 독일은 age^2 변수가 유의하기 때문에 임금과 연령은 비선형 관계이다. 그러나 오스트리아는 임금과 연령은 통계적으로 유의하지 않게 추정되고 있다. 반면 성별 변수는 3개국에서 모두 음으로 유의함을 보여 주고 있다. 즉 보수주의체제 국가의 교육서비스 노동시장에서 여성의 임금이 남성보다 낮은 것으로 추정된다.

프랑스와 독일에서는 교육 수준이 높을수록 임금이 높음을 보여 주고 있다. 그러나 오스트리아에서는 교육 수준 변수와 임금은 통계적으로 유의하지 않다. 이민자 변수는 독일과 프랑스에서 음의 방향으로 유의하게 추정되고 있다. 이민자는 비이민자에 비해 상대적으로 임금 수준이 낮음을 알 수 있다. 직종 특성에서 시간제 변수는 3개 국가 모두에서 연간 임금 수준이 더 낮다는 것을 알 수 있다. 또한 공공 부문에서 일하는 교육서비스 종사자의 임금이 유의하게 더 높다는 것이다. secjob(2개 이상 직업) 변수는 3개 국가 모두 통계적으로 유의하지 않게 추정되었다.

나. 자유주의 복지체제 국가

주요 연령변수인 age^2 는 자유주의 복지체제로 분류된 6개 국가에서 통계적으로 유의하다. 따라서 교육서비스 노동시장에서 일정 이상 나이가 되면 오히려 임금이 감소하는 결과를 보여 주고 있다.

룩셈부르크와 아이슬란드를 제외하고 나머지 4개국에서는 여성의 임금이 남성보다 낮은 것으로 추정되고 있다. 교육 수준 변수는 공통적으로

임금과 양의 관계가 유의하게 추정된다. 또한 이민자 변수는 음의 계수로 추정되지만 통계적으로 유의하지 않음을 보여 주고 있다. 한편 직종특성에서는 시간제 임금근로자의 임금 수준이 더 낮고 공공 분야에서 일하는 교육서비스 종사자는 유의적으로 더 높은 임금을 받고 있다. 2개 이상 직업을 가지는 변수는 임금에 (영국을 제외하고는) 유의한 영향을 미치지 않음을 보여 주고 있다.

〈표 3-27〉 임금함수 추정: 교육(1)

체제 국가	보수주의			자유주의					
	오스트리아	프랑스	독일	호주	아일랜드	아이슬란드	룩셈부르크	영국	미국
age	0.0342	0.0459*	0.1136***	0.0636***	0.0987***	0.0629***	0.0966***	0.0665***	0.0816***
age*age	-0.0002	-0.0003	-0.0011**	-0.0006**	-0.0010**	-0.0005**	-0.0009**	-0.0006**	-0.0008*
sex	-0.1676*	-0.2115**	-0.1256*	-0.0896*	-0.1289	-0.1981**	0.0223	-0.1087*	-0.2117**
marital1_2	0.2302*	-0.024	-0.0687	-0.0458	-0.0834	0.0134	0.0297	-0.0205	-0.1478**
marital1_3	0.0427	0.0589	-0.0586		-0.0174	0.0107	-0.0352	0.0053	-0.0363
edu_class_2	-0.2137	0.3152***	0.1907	0.2190***	0.1838			0.2367**	0.3972***
edu_class_3	0.1428	0.5493***	0.4757**	0.3378***	0.3917	0.3355***	0.2024	0.4785***	0.4895***
edu_class_4	0.1231	0.8851***	0.7161***	0.5139***	0.7643***	0.5856***	0.4541***	0.9709***	1.0637***
ptime1	-0.8945**	-0.2328**	-0.8269**	-0.9470**	-1.2262**	-0.5819**	-0.7230**	-0.9234**	-0.8106**
public1	0.3055***	0.2224**	0.2959***		0.3952***		0.3948***	0.1359**	0.0224
secjob	0.0522		0.0523	-0.0148		0.0717	0.2184	0.1354*	0.0526
immigr_1	-0.1733	-0.2594**	-0.1868*	-0.0723		-0.1358	-0.0753		-0.0115
cons	9.3957***	8.2740***	7.2294***	8.8422***	7.6344***	8.2609***	8.2704***	8.0320***	7.9693***
r 제곱	0.4205	0.4176	0.5064	0.5249	0.6369	0.5802	0.6066	0.4907	0.471
표본 수	479	407	1101	1283	229	582	378	1883	5564

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

다. 사회민주주의 복지체제 국가

연령 변수가 임금에 미치는 효과는 덴마크와 핀란드에서는 age^2 변수가 통계적으로 유의함을 보여 주고 있다. 연령과 공공 부문 사회서비스 근로자 임금은 비선형 관계로 추정된다. 그러나 네덜란드에서는 age 만 유의한 것으로 판단하여 임금과 연령은 선형관계로 볼 수 있다.

혼인 상태는 대부분 통계적으로 유의하지 않다. 핀란드와 덴마크에서는 미혼자의 임금이 기혼자에 비해 유의하게 낮음을 보여 주고 있다. 교육 수준은 고등교육을 받은 근로자의 임금이 공통적으로 높음을 알 수 있다. 이민자 변수는 덴마크에서만 통계적으로 유의함을 보여 준다. 한편 덴마크에서는 해당 분야에서 이민 근로자의 임금이 유의하게 더 낮음을 알 수 있다. 핀란드와 네덜란드에서 이민자 변수는 임금에 유의한 영향이 추정되지 않고 있다. 시간제 근로자의 임금은 전일제 근로자에 비해 임금 수준이 유의하게 낮음을 알 수 있다. 공공 분야 종사자의 임금은 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있다.

라. 동아시아 복지체제 국가

동아시아 국가에서 age^2 변수는 한국 데이터에서만 유의하고, 중국과 대만에서는 유의하지 않은 것으로 보고되었다. 성별 임금 격차는 3개 국가 모두에서 통계적으로 유의하였다. 혼인 상태 변수는 대만의 이혼·사별 집단을 제외하고는 모두 유의하지 않으며 이민자 변수는 동아시아 3개국 데이터에서는 사용할 수 없었기 때문에 모형에서 제외하였다.

교육 수준 변수에서도 다른 국가와 유사한 결과를 보여 주고 있다. 즉, 교육 수준이 높을수록 임금 수준이 높다.

한편 시간제 근로자 임금이 전일제 근로자에 비해 낮다는 것이 공통적

인 결과로 추정되고 있다. 대만에서는 공공 분야에서 일하는 교육서비스 종사자의 임금이 민간 분야에서 일하는 근로자에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다.

마. 남유럽 복지체제 국가

연령변수에서 age^2 변수는 그리스와 스페인에서 모두 유의하지 않다. 여성의 임금 수준이 낮은 추정 결과는 남유럽 국가에서도 보여 주고 있다.

또한 교육 수준 역시 임금 프리미엄이 있는 것으로 추정된다. 이민자 변수는 모두 통계적으로 유의하지 않음을 보여 주고 있다.

한편 시간제 근로자의 임금 수준이 전일제 근로자에 비해 낮게 추정되고 있다. 또한 공공 분야 더미 변수는 그리스에서만 활용 가능하고 양의 값으로 유의한 것으로 보여 공공 분야 종사자들은 상대적으로 높은 임금을 받는 것으로 생각할 수 있다. 직업 개수 변수는 그리스에서는 유의하지 않지만 스페인에서는 음의 추정치로 추정된다. 즉 스페인에서는 직업이 많을수록 임금이 적어지는 것을 알 수 있다.

〈표 3-28〉 임금함수 추정: 교육(2)

체제	사회민주주의			동아시아			남유럽	
국가	덴마크	핀란드	네덜란드	중국	한국	대만	그리스	스페인
age	0.2068 ***	0.0461 ***	0.0419 *	0.0477	0.1346 ***	0.0331 ***	0.0257	0.0602 *
age*age	-0.0022** *	-0.0004**	-0.0003	-0.0004	-0.0013** *	-0.0002	-0.0001	-0.0004
sex	-0.0913** *	-0.1107** *	-0.0914	-0.1716**	-0.3537** *	-0.1608***	-0.1081**	-0.1754**
marital1_2	-0.0672** *	-0.0790*	-0.0194	-0.1928	-0.0017	-0.0368	-0.0707	-0.1244
marital1_3	-0.0179	-0.0966	0.0236	0.047	-0.1962	-0.1298*	0.0809	0.1075
edu_class_2	0.4452 ***	0.0402	0.2389	0.4389 **		0.2707 ***	0.4013 ***	0.1458
edu_class_3	0.4381 ***	0.1372	0.4697 *	0.6125 ***	0.1657	0.4368 ***	0.5388 ***	0.2019
edu_class_4	0.8554 ***	0.4505 ***	0.6881 ***	0.9528 ***	0.9041 ***	0.7320 ***	0.6319 ***	0.7162 ***
ptime1	-0.5778** *	-0.7556** *	-0.5565** *	-0.0377	-0.7130** *	-0.2939***	-0.7938** *	-1.1634***
public1		0.0159		0.0677	0.114	0.6399 ***	0.1386 **	
secjob		0.1036 ***	-0.0215	-0.1049			0.0752	-0.5232**
immigr_1	-0.0926**		0.0205				-0.0569	-0.1922
cons	5.4901 ***	9.1273 ***	9.0634 ***	7.1980 ***	6.4517 ***	8.7313 ***	8.4131 ***	8.1209 ***
r 제곱	0.5562	0.5652	0.2974	0.1809	0.4764	0.6514	0.6503	0.4976
표본 수	7081	884	522	654	384	1088	473	812

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

3. 보건 및 사회복지

가. 보수주의 복지체제 국가 추정 결과

오스트리아와 독일에서 age^2 변수 역시 모두 통계적으로 유의함을 보여 주고 있다. 그러나 프랑스에서는 age^2 변수가 유의한 값으로 추정되고

있지 않다. 보건 및 사회복지 분야의 경우 오스트리아와 독일에서는 연령과 임금 증가가 선형관계라기보다는 비선형 관계임을 보여 주고 있다.

성별 변수는 독일과 프랑스에서만 음으로 유의함을 보여 주고 있다. 즉 보건 및 사회복지 종사자 중 여성의 임금이 남성보다 낮은 것으로 추정된다. 그러나 오스트리아에서는 남녀 임금 차이가 이 분야에서는 나타나지 않는다.

3개 국가에서 교육 수준이 높을수록 임금이 높게 나타났다. 이민자 변수는 오스트리아에서만 음으로 유의하게 추정된다. 오스트리아에서 이민자는 비이민자에 비해 상대적으로 임금 수준이 낮다. 독일과 프랑스에서는 이민자 변수가 통계적으로 유의미하지 않음을 보여 주고 있다.

직종 특성에서 시간제 변수는 3개국 모두에서 연간 임금 수준이 더 낮다는 것을 알 수 있다. 공공 부문에서 일하는 보건 및 사회복지 서비스 종사자의 임금은 프랑스와 독일에서는 민간 분야 종사자보다 더 높게 추정된다. secjob(2개 이상 직업) 변수는 독일과 오스트리아에서 통계적으로 유의미하지 않음을 보여 주고 있다.

나. 자유주의 복지체제 국가

데이터 가용성(data availability)을 고려하여 보건 및 사회복지 분야에서 Liberal 레짐 국가는 스위스, 호주, 아일랜드, 아이슬란드, 룩셈부르크와 영국이 선정되었다.

연령 변수는 아이슬란드, 룩셈부르크를 제외하고는 age^2 변수가 유의함을 보여 주고 있다. 따라서 보건 및 사회복지 분야에서 일정 이상 나이가 되면 오히려 임금이 감소하는 결과가 나타났다. 또한 아일랜드와 룩셈부르크를 제외하고 나머지 4개국에서는 여성의 임금이 남성보다 낮은 것으로 추정된다. 아일랜드와 룩셈부르크에서는 여성 임금 차별이 적음을 알 수 있었다.

교육 수준 변수는 공통적으로 임금과 양의 관계가 유의하게 추정되고 있다. 이민자 변수는 룩셈부르크에서만 유의하게 추정된다. 그 외 국가에서 이민자 변수는 임금에 유의한 영향을 미치지 않고 있다.

직종 특성에서는 시간제 임금근로자의 임금 수준이 더 낮음을 보여 주고 있다. 공공 분야 더미 변수에서는 아일랜드와 영국에서 양의 추정치를 나타내고 있다. 2개 이상 직업을 가지는 변수는 스위스와 영국을 제외하고는 임금에 유의한 영향을 미치지 않음이 보고되고 있다.

〈표 3-29〉 임금함수 추정: 보건 및 사회복지(1)

체제	보수주의			자유주의					
국가	오스트리아	프랑스	독일	스위스	호주	아일랜드	아이슬란드	룩셈부르크	영국
age	0.0772 **	0.0182	0.0929 ***	0.1074 ***	0.0716 ***	0.1126 ***	0.0329	0.0231	0.0674 ***
age*age	-0.0007*	-0.0001	-0.0010* **	-0.0010*	-0.0007* **	-0.0012* **	-0.0002	-0.0001	-0.0007* **
sex	-0.0909	-0.4773* **	-0.2130* **	-0.2706* **	-0.1093* **	-0.1524	-0.1957* **	-0.0388	-0.1545* **
marital1_2	0.0026	0.1205	0.1475 **	0.1154	-0.0927* *	-0.138	-0.049	-0.1011	-0.0553
marital1_3	-0.0442	0.3385 *	0.0417	0.1476		-0.2729* *	0.2279 *	-0.0134	-0.0478
edu_class_2	0.3428 **	0.2831 *	0.2912 ***		0.1681 ***	-0.0868			0.0944
edu_class_3	0.5919 **	0.8621 **	0.4397 ***	0.5441 ***	0.3008 ***	0.1652	0.0942	0.4020 ***	0.4201 ***
edu_class_4	0.6418 ***	1.1591 ***	0.7161 ***	0.8882 ***	0.6586 ***	0.3740 ***	0.5758 ***	0.7571 ***	0.5831 ***
ptime1	-0.8766* **	-0.5596* **	-0.7863* **	-0.5126* **	-0.7074* **	-0.8600* **	-0.5041* **	-0.6488* **	-0.7042* **
public1	0.1392	0.5740 ***	0.2433 ***			0.3617 ***		0.0509	0.3048 ***
secjob	0.1207		0.0897	-0.4077* **	0.0238		0.1593	-0.1178	0.1482 **
immigr_1	-0.1898*	0.0705	0.0099	0.0796	-0.0173	-0.1432* *	-0.1134	-0.1756* *	
cons	8.2711 ***	8.9965 ***	7.9824 ***	7.6150 ***	8.7506 ***	8.0439 ***	9.1597 ***	9.7458 ***	8.3673 ***
r 제곱	0.3637	0.3706	0.3781	0.3147	0.4427	0.5704	0.3956	0.3827	0.4506
표본 수	558	404	2093	927	2055	377	398	500	2596

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

다. 사회민주주의 복지체제 국가

연령 변수가 임금에 미치는 효과는 다른 국가와 마찬가지로 age^2 변수가 통계적으로 유의함을 보여 주고 있다. 덴마크와 네덜란드에서는 유의하지만 핀란드에서는 연령 변수가 유의하지 않음을 알 수 있었다. 사민주의 국가에서 혼인 상태는 대부분 통계적으로 유의하지 않게 추정되고 있었다. 교육 수준은 고등교육을 받은 근로자의 임금이 공통적으로 높음을 알 수 있었다. 이민자 변수는 덴마크와 네덜란드에서 설명변수로 포함되어 분석 결과 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

반면 사민주의체제에서도 시간제 근로자의 임금 수준은 전일제 근로자에 비해 유의하게 낮게 보고되었다. 핀란드에서는 공공 부문에서 일하는 보건 및 사회복지 종사자의 임금이 유의하게 높았다. 일자리 개수 변수는 3개 국가에서 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

라. 동아시아 복지체제 국가

동아시아 레짐에 해당하는 국가 중 한국에서만 age^2 변수가 유의하였다. 한국에서 보건 및 사회복지 분야 종사자의 임금은 연령과 비선형 관계로 추정된다.

동아시아 국가에서 여성 임금이 남성보다 낮은 것 역시 통계적으로 유의하였다. 이민자 변수는 동아시아 3개국 데이터에서는 사용할 수 없었기 때문에 모형에서 제외되었다. 교육 수준 변수에서도 다른 국가와 유사한 결과를 보여 주었는데 교육 수준이 높을수록 임금 수준이 높았다.

시간제 근로자 임금은 전일제 근로자에 비해 낮았음이 공통적인 결과로 추정되었다. 공공 분야 더미 변수는 대만에서만 유의하였으며 중국과 한국에서는 공공 부문에서 일한다고 해서 임금이 더 높은 것은 아니었다.

직업 개수는 중국 데이터에서 활용 가능하고 2개 이상 직업이 있는 경우 임금 수준이 더 낮은 것으로 추정되고 있었다.

마. 남유럽 복지체제 국가

스페인 데이터에서는 age^2 변수의 추정치가 음으로 유의하였다. 따라서 연령이 일정 수준 이상이면 오히려 임금 프리미엄이 감소하였다. 그러나 그리스 변수는 연령 변수가 유의하지 않았다.

여성의 임금 수준이 낮은 결과는 스페인에서는 나타나지만 그리스에서는 남녀 간 임금 차이가 없었다.

또한 여타 대부분의 체제와 마찬가지로 교육 수준 역시 임금 프리미엄이 있는 것으로 추정되었다. 이민자 변수는 스페인에서 음의 값으로 유의하였기에 스페인에서 보건 및 사회복지 서비스 종사자 중 이민자의 임금은 비이민자에 비해서 낮음을 알 수 있었다.

〈표 3-30〉 임금함수 추정: 보건 및 사회복지(2)

체제	사회민주주의			동아시아			남유럽	
국가	덴마크	핀란드	네덜란드	중국	한국	대만	그리스	스페인
age	0.0821 ***	0.018	0.0668 ***	0.0492	0.1108 ***	0.019	0.0308	0.0587 **
age*age	-0.0009** *	-0.0001	-0.0006** *	-0.0005	-0.0011***	-0.0001	-0.0002	-0.0005*
sex	0.0321 *	-0.1338**	-0.2035** *	-0.1752*	-0.5057***	-0.2201 ***	-0.0422	-0.2613***
marital1_2	-0.0448**	-0.1016*	0.0934	-0.1296	0.1554	-0.0936 *	-0.1332	-0.0886
marital1_3	0.0346	-0.0185	0.0385	-0.6118*	-0.2388*	0.0621	-0.174	-0.0214
edu_class_2	0.3161 ***	0.3295 ***	0.4076 ***	0.5535 ***		0.2535 ***	0.2123	0.2378 **
edu_class_3	0.4120 ***	0.4268 ***	0.7252 ***	0.7302 ***	0.1204	0.5167 ***	0.3310 **	0.4274 ***
edu_class_4	0.4991 ***	0.8015 ***	0.7351 ***	0.9486 ***	0.4479 ***	0.7315 ***	0.6398 ***	0.8427 ***
ptime1	-0.8657 ***	-0.7675 ***	-0.5845 ***	-0.5215 ***	-1.0866***	-0.5837 ***	-0.8680** *	-0.9124***
public1		0.3010 ***		0.0983	0.0091	0.5080 ***	-0.0155	
secjob		-0.001	-0.1066	-1.5757*			-0.3595**	-0.0555
immigr_1	0.0052		0.0248				-0.1582	-0.1797*
cons	8.4002 ***	9.3460 ***	8.6061 ***	7.3631 ***	7.5195 ***	9.4110 ***	8.7374 ***	8.3310 ***
r 제곱	0.3858	0.3558	0.2973	0.3513	0.4466	0.3967	0.4555	0.4726
표본 수	16101	1816	1120	404	422	691	318	851

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: LIS 6, 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출).

제 4 장

사회적 돌봄서비스 노동시장 국제 비교

제1절 한국 사회서비스 노동시장

제2절 사회적 돌봄서비스 노동시장 국제 비교

4

사회적 돌봄서비스 노동시장 《국제 비교》

제1절 한국 사회서비스 노동시장

1. 사회서비스 산업에 대한 정의

제3장에서 사회서비스 산업의 범위를 보건 및 사회서비스 산업으로 한정하고 LIS 데이터베이스에서 추출하여 공공행정 및 교육산업과의 비교적 관점에서 분석을 수행하였다. 이를 통해 사회서비스 산업이 전체 산업에서 차지하는 비율이 10년 동안 국가 간에 어떻게 변화하였는지를 살펴 보았다. 또한 사회서비스 산업 종사자의 노동조건에 대한 국제 비교를 통하여 한국이 어느 정도의 수준인지를 살펴보았다.

3장에서는 사회서비스를 보건 및 사회복지로 일치시켜 다소 광의의 범위에서 살펴보았다면, 이 장에서 사용되는 사회서비스 용어는 협소한 개념으로 한정하여 사회적돌봄서비스 산업을 중심으로 살펴보고자 한다. 즉, 사회서비스에서 거주시설 및 비거주시설 직업을 사회적돌봄서비스로 규정하여 살펴보고자 하는 것이다. LIS 데이터는 산업의 세부적인 변수에서 Heath와 Residential/Without accommodation으로 사회적돌봄서비스 산업 종사자를 구분해 주고 있다. 한국의 경우 이와 견줘 노동패널을 사용하였는데, 역시 보건 및 사회복지 산업을 다시 보건의료 분야와 거주 및 비거주시설 종사자로 구분하고 있어서 국제 비교가 가능하다. 이는 노동패널데이터의 산업코드가 국제적인 기준에 의거하고 있기 때문이다. 아래 표를 참조할 수 있다.

따라서 이 장에서 사용되는 사회서비스는 거주시설/비거주시설 종사

자를 포함하는 의미이다.

〈표 4-1〉 표준산업분류 8차 및 9차

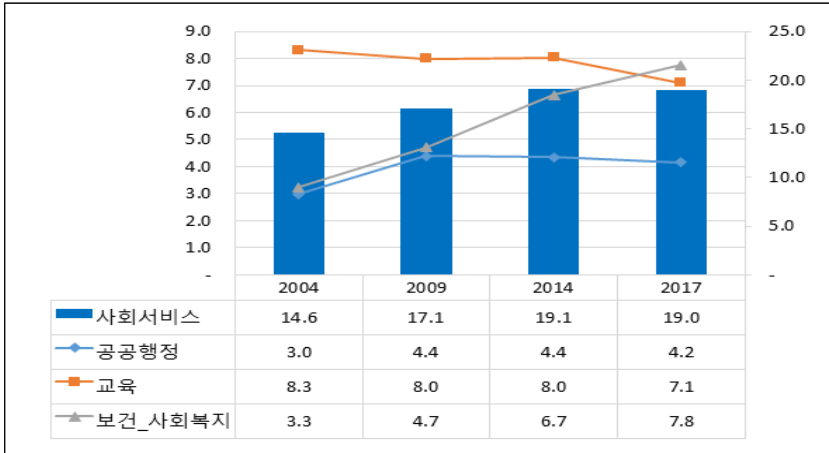
표준산업분류 8차		표준산업분류 9차	
76	공공행정, 국방 및 사회보장 행정		
761	입법 및 일반 정부 행정	841	입법 및 일반 정부 행정
762	사회 및 산업정책 행정	842	사회 및 산업정책 행정
763	외무 및 국방 행정	843	외무 및 국방 행정
764	사법 및 공공질서 행정	844	사법 및 공공질서 행정
765	사회보장 행정	845	사회보장 행정
80	교육 서비스업		
801	초등 교육기관	851	초등 교육기관
802	중등 교육기관	852	중등 교육기관
803	고등 교육기관	853	고등 교육기관
804	특수학교 및 외국인학교	854	특수학교, 외국인학교 및 대안학교
809	기타 교육기관	854	특수학교, 외국인학교 및 대안학교
		855	일반 교습 학원
		856	기타 교육기관
85	보건업		
851	의료업	861	병원
		862	의원
		863	공중 보건 의료업
		869	기타 보건업
852	수의업	731	수의업
86	사회복지사업		
861	수용 복지시설	871	거주 복지시설 운영업
862	비수용 복지시설	872	비거주 복지시설 운영업
88	기타 오락, 문화 및 운동 관련 산업		
881	뉴스 제공업	639	기타 정보 서비스업
882	도서관, 기록보존소, 박물관 및 기타 문화 관련 산업	902	도서관, 사적지 및 유사 여가 관련 서비스업
883	경기 및 오락 스포츠업	856	기타 교육기관
		911	스포츠 서비스업

자료: 한국노동패널 홈페이지(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do/>)에서 2019. 8. 1. 발췌하여 재구성.

2. 사회서비스 산업 동향

[그림 4-1] 사회서비스 산업 종사자의 비율 변화

(단위: %)

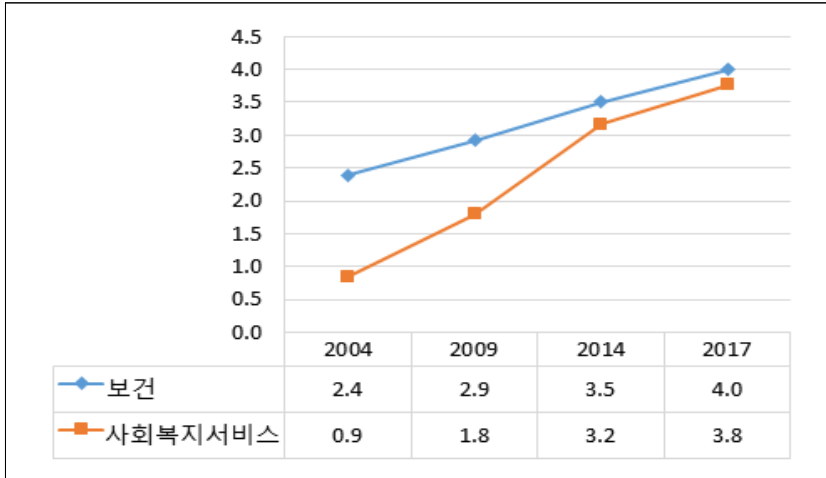


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

협의의 사회적돌봄서비스를 이 장에서는 사회서비스로 통칭하고 공공 행정, 교육, 그리고 광의의 보건 및 사회복지와 비교하였다. 사회서비스 산업 종사자의 비율은 2004년 14.6%, 2009년 17.1%, 2014년 19.1%로 꾸준히 증가한 이후 정체된 모습을 보여 주고 있다. 교육 분야 역시 2014년까지 8% 수준의 정체 이후 2017년 7%로 소폭 감소하고 있다. 광의의 범주라고 통칭된 보건 및 사회복지 산업의 비율이 빠른 속도로 증가하고 있음을 보여 주고 있다. 보건 및 사회복지 분야보다는 사회복지 시설운영 산업의 증가 속도가 더 빠르다는 것을 보여 주고 있다.

[그림 4-2] 사회서비스 산업 종사자의 비율 변화 보건 vs 사회복지서비스

(단위: %)



자료: LIS 6차 데이터를 이용하여 연구자가 분석. <http://lisdatacenter.org> 에서 2019. 7. 24. 자료 인출.

위 [그림 4-2]에서 보듯, 2004년 1% 미만에서 2014년 3%를 넘기며, 보건산업에 견줘 10년 새 돌봄시설 산업의 비율이 급속히 증가하고 있음을 보여 주고 있다.

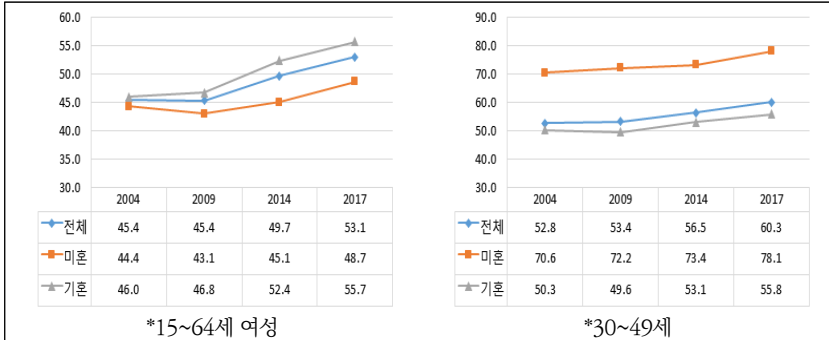
3. 사회서비스 종사자 구성

이 장에서는 전체 산업 규모를 넘어 여성고용률과 각 사회서비스 산업별 종사자의 고용률을 살펴보는데, 대상자는 연령 기준으로 경제활동인구를 분석하였다.

가. 한국의 사회서비스 여성 종사자

[그림 4-3] 여성 경제활동 참가자 비율 변화

(단위: %)



자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

전체 여성을 대상으로 고용률을 살펴보면 기혼 여성의 고용률이 미혼 여성의 고용률보다 높으며, 그 격차는 꾸준히 증가해 왔음을 알 수 있다.

그러나 30~49세 여성을 살펴보면 기혼 여성의 고용률이 미혼 여성의 고용률보다 현저하게 낮은 것으로 나타나고 있다. 즉 이는 경력단절, 보육의 부담이 증가한 영향으로 보인다. 양육 부담이 여성에게 더 집중된 것으로 추정된다.

1) 공공행정

공공행정 산업의 인력에 대한 연도별 추이를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 전체 근로자 대비 공공행정 인력 비율은 2004년부터 2009년 사이에 급격히 증가하였다. 그러나 2009년부터 2017년까지는 약간 증가하다가 주춤하는 추세이다. 전체 근로자 대비 공공행정 인력 비율은 비교 기간 동안 2~4%대를 유지하였다. 둘째, 전체 여성 근로자 대비 공공행정 여성

인력 비율은 2004년부터 2009년 사이에 급격히 증가하였다. 그러나 2009년부터 2017년에는 약간 증가하다가 다시 낮아지면서 주춤하는 추세이다. 전체 여성 근로자 대비 공공행정 여성 인력 비율은 비교 기간 동안 1~3%대를 유지하였다. 셋째, 전체 남성 근로자 대비 공공행정 남성 인력 비율은 2004년부터 2009년 사이에 급격히 증가하였다. 그러나 2009년부터 2017년까지는 매우 완만한 증가세를 유지하고 있다. 전체 남성 근로자 대비 공공행정 남성 인력 비율은 비교 기간 동안 3~4%대를 유지하였다.

넷째, 전체 공공행정 대비 공공행정 여성 인력 비율은 2004년, 2009년, 2014년에 큰 폭으로 증가하였다가 2017년에는 하향세로 돌아섰다. 전체 공공행정 대비 공공행정 여성 인력 비율은 비교 기간 동안 25~33%대에서 변동하였다. 다섯째, 전체 근로자 대비 여성 노동자 비율은 2004년부터 2017년까지 매우 완만한 증가세를 유지하고 있다. 전체 근로자 대비 여성 노동자 비율은 비교 기간 동안 40%대 초반을 유지하였다. 여섯째, 전체 여성고용률은 2004년부터 2009년까지는 변화가 없었으나 2014년과 2017년에는 큰 폭으로 증가하였다. 전체 여성고용률은 비교 기간 동안 45~53%대를 유지하였다.

이상의 내용을 요약하면 다음과 같다. 전체 근로자 대비 공공행정 종사자 비율은 증가하다가 주춤하고 있으며 전체 여성 근로자 대비 공공행정 여성 비율은 증가하다가 감소하는 추세이다. 전체 남성 근로자 대비 공공행정 남성 비율은 꾸준히 증가하며 전체 공공행정 대비 공공행정 여성 비율은 증가하다가 감소하는 추세이다. 전체 근로자 대비 여성 노동자 비율은 꾸준히 증가하며 전체 여성고용률은 꾸준한 증가 추세로 보인다.

〈표 4-2〉 공공행정 여성 종사자 비율

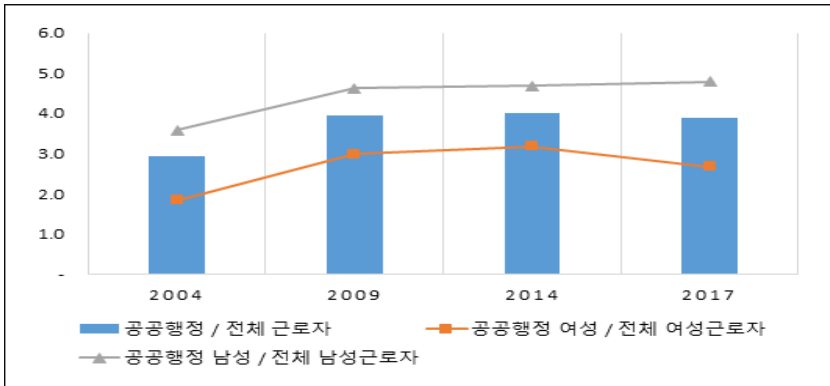
(단위: %)

	2004년	2009년	2014년	2017년
공공행정 / 전체 근로자	2.9	3.9	4.0	3.9
공공행정 여성 / 전체 여성 근로자	1.8	3.0	3.2	2.7
공공행정 남성 / 전체 남성 근로자	3.6	4.6	4.7	4.8
공공행정 여성 / 전체 공공행정	25.3	30.1	32.6	29.2
여성 노동자 / 전체 근로자	40.2	40.1	41.2	42.2
전체 여성고용률	45.4	45.4	49.7	53.1

자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

[그림 4-4] 공공행정 산업의 여성 및 남성 종사자

(단위: %)



자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

결과적으로 공공행정 분야에서 여성이 차지하는 비율은 증가하다가 2014년 이후 감소하는 양태를 보인다. 전체 근로자 중에서 공공행정산업이 차지하는 평균적인 비율에는 미치지 못하고 있다. 이 영역에서는 남성 근로자의 비율이 여성에 비해 상대적으로 높다.

2) 교육 분야

교육 분야의 인력에 대한 연도별 추이를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 전체 근로자 대비 교육 인력 비율은 2004년부터 2018년까지 꾸준히 감소하는 추세이다. 전체 근로자 대비 교육 인력 비율은 비교 기간 동안 6~7%대를 유지하였다. 둘째, 전체 여성 근로자 대비 교육 여성 인력 비율은 2004년부터 2014년까지 완만한 증가를 이루었으나 2018년에 감소 추세로 돌아섰다. 전체 여성 근로자 대비 교육 여성 인력 비율은 비교 기간 동안 11~12%대를 유지하였다. 셋째, 전체 남성 근로자 대비 교육 남성 인력 비율은 2004년부터 2018년까지 꾸준히 감소하는 추세이다. 전체 남성 근로자 대비 교육 남성 인력 비율은 비교 기간 동안 3~4%대를 유지하였다.

넷째, 전체 교육 인력 대비 교육 여성 인력 비율은 2004년부터 2018년까지 꾸준히 증가하는 추세이다. 전체 교육 근로자 대비 교육 여성 인력 비율은 비교 기간 동안 61~70% 사이에 분포되었다. 다섯째, 전체 근로자 대비 여성 노동자 비율은 2004년부터 2018년까지 매우 완만한 증가 추세를 보였다. 전체 근로자 대비 여성 노동자 비율은 비교 기간 동안 40~42% 사이에 분포되었다. 여섯째, 전체 여성고용률은 2004년부터 2009년까지는 변화가 없었으나 2014년과 2018년에는 큰 폭으로 증가하였다. 전체 여성고용률은 비교 기간 동안 45~53% 사이에 분포하였다.

이상의 내용을 요약하면 다음과 같다. 전체 근로자 대비 교육 비율은 꾸준히 감소하여 전체 여성 근로자 대비 교육 여성 비율은 증가하다가 감소하는 추세이다. 전체 남성 근로자 대비 교육 남성 비율은 꾸준히 감소하며 전체 교육 대비 교육 여성 비율은 꾸준히 증가 추세이다. 전체 근로자 대비 여성 노동자 비율은 꾸준히 증가하며 전체 여성고용률은 꾸준히 증가 추세이다.

정리하자면 교육 분야에서 여성이 차지하는 비율은 증가하고 있었다. 이는 전체 근로자 중에서 교육산업이 차지하는 평균적인 비율보다 높음을 알 수 있었다. 교육 부문에서는 여성 근로자의 비율이 남성에 비해 상대적으로 높은 것으로 보인다.

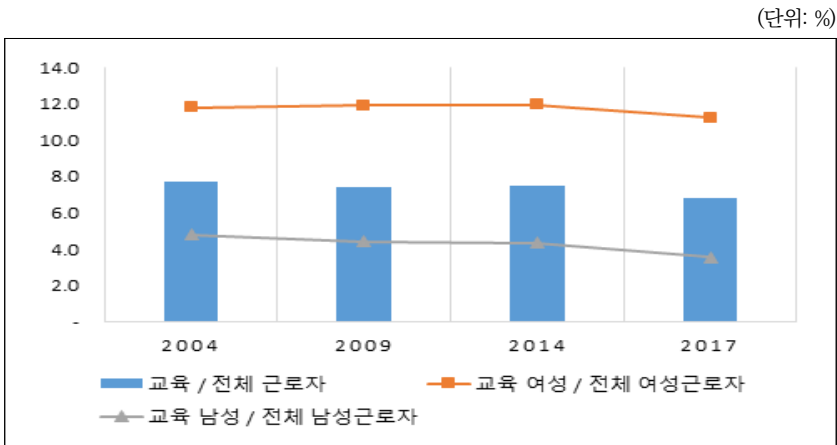
〈표 4-3〉 교육 여성 종사자 비율

(단위: %)

	2004년	2009년	2014년	2018년
교육 / 전체 근로자	7.7	7.4	7.5	6.8
교육 여성 / 전체 여성 근로자	11.8	11.9	12	11.3
교육 남성 / 전체 남성 근로자	4.8	4.4	4.4	3.5
교육 여성 / 전체 교육	61.7	64.6	65.9	69.7
여성 노동자 / 전체 근로자	40.2	40.1	41.2	42.2
전체 여성고용률	45.4	45.4	49.7	53.1

자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

〔그림 4-5〕 교육산업의 여성 및 남성 종사자



자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

3) 보건 및 사회복지

한국의 보건 및 사회복지 분야 인력에 대한 연도별 추이를 살펴보면 다음과 같다. 여기서 사용된 보건 및 사회복지지는 앞 3장에서와 같은 맥락이다. 첫째, 전체 근로자 대비 보건 및 사회복지 인력 비율은 2004년부터 2017년 사이에 꾸준히 증가하여 두 배 이상이 되었다. 전체 근로자 대비 보건 및 사회복지 인력 비율은 비교 기간 동안 3~7% 사이에 분포하였다.

둘째, 전체 여성 근로자 대비 보건 및 사회복지 여성 인력 비율은 2004년부터 2017년까지 꾸준히 증가하여 두 배 이상이 되었다. 전체 여성 근로자 대비 보건 및 사회복지 여성 인력 비율은 비교 기간 동안 6~15% 사이에 분포함으로써 변동의 폭이 컸다.

셋째, 전체 남성 근로자 대비 보건 및 사회복지 남성 인력 비율은 2004년부터 2017년까지 완만한 증가세를 보였다. 전체 남성 근로자 대비 보건 및 사회복지 남성 인력 비율은 비교 기간 동안 1~2% 사이에 분포하였다. 넷째, 전체 보건 및 사회복지 대비 보건 및 사회복지 여성 인력 비율은 2004년부터 2017년까지 완만한 증가세를 보였다. 전체 보건 및 사회복지 대비 보건 및 사회복지 여성 인력 비율은 비교 기간 동안 76~82% 사이에 분포하였다.

다섯째, 전체 근로자 대비 여성 노동자 비율은 2004년부터 2017년까지 매우 완만한 증가세를 유지하고 있다. 전체 근로자 대비 여성 노동자 비율은 비교 기간 동안 40~42% 사이에 분포하였다. 여섯째, 전체 여성고용률은 2004년부터 2009년까지는 변화가 없었으나 2014년과 2017년에는 큰 폭으로 증가하였다. 전체 여성고용률은 비교 기간 동안 45~53% 사이에 분포하였다.

이상의 내용을 요약하면 다음과 같다. 한국에서 공공행정, 교육, 보건 및 사회복지지를 포함한 전체 근로자 대비 보건 및 사회복지 인력의 비율은

꾸준히 증가하고 있으며 전체 여성 근로자 대비 보건 및 사회복지 여성 인력의 비율 또한 꾸준히 증가 추세를 보인다. 전체 보건 및 사회복지 인력 대비 보건 및 사회복지 여성 비율은 꾸준히 증가 추세로 보인다. 전체 근로자 대비 여성 노동자 비율 역시 꾸준히 증가 추세이며 전체 여성고용률은 꾸준히 증가하고 있음을 알 수 있다.

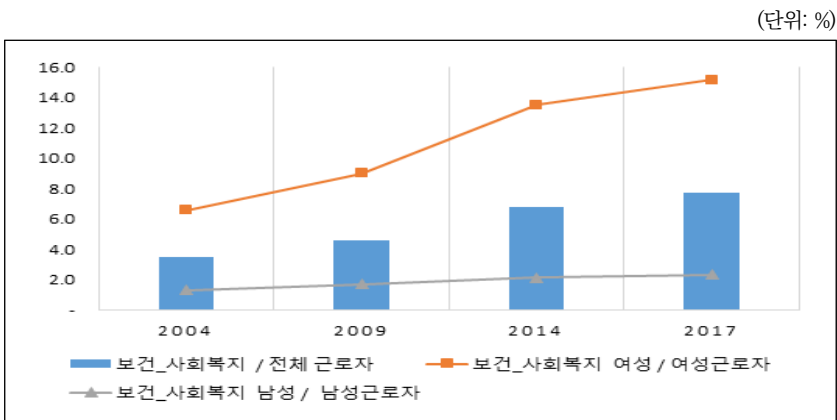
〈표 4-4〉 보건 및 사회복지 여성 종사자 비율

(단위: %)

	2004년	2009년	2014년	2017년
보건_사회복지 / 전체 근로자	3.5	4.6	6.8	7.8
보건_사회복지 여성 / 전체 여성 근로자	6.6	9.0	13.5	15.2
보건_사회복지 남성 / 전체 남성 근로자	1.3	1.7	2.1	2.3
보건_사회복지 여성 / 전체 보건_사회복지	76.5	78.7	81.8	82.7
여성 노동자 / 전체 근로자	40.2	40.1	41.2	42.2
전체 여성고용률	45.4	45.4	49.7	53.1

자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

〔그림 4-6〕 보건 및 사회복지 산업 여성 및 남성 종사자

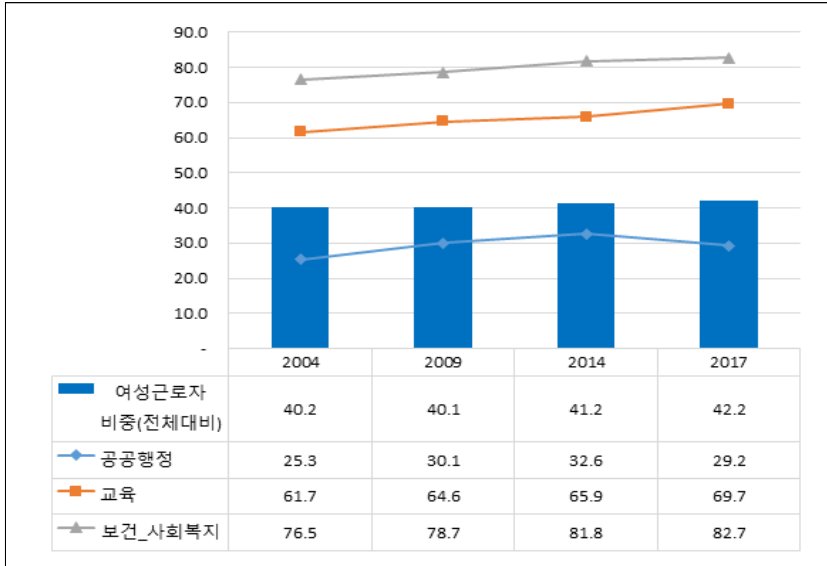


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

5) 사회서비스 산업의 여성 종사자

[그림 4-7] 공공행정, 교육, 사회서비스 산업별 여성 종사자 비율

(단위: %)



자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

위 [그림 4-7]에서 한국의 보건 및 사회복지 산업에서 여성 종사자 비율은 다른 산업에 비해 상대적으로 높은 80%를 상회하는 것으로 나타났다. 반면 공공행정분야에서의 여성 종사자 비율은 25 ~ 29%로 전체 평균에 미치지 못하고 있다. 교육, 보건 및 사회복지 산업에서 여성 종사자 비율은 2004년 각각 61.7%, 76.5%, 2017년 69.7%, 82.7%로 점점 증가하고 있음을 알 수 있다.

나. 사회서비스 산업의 교육 수준별 종사자 비율

사회서비스 산업의 교육 수준별 종사자 비율에 대한 연도별 추이를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 사회서비스 산업 종사자의 교육 수준은 대졸이 가장 큰 비율을 차지하며 2004년부터 2018년까지 대졸 비율이 점차 증가하였다. 반면에 고졸과 중졸 비율은 연도별로 감소 추세를 보였다. 사회서비스 산업의 대졸, 고졸, 중졸 비율은 비교 기간 동안 각각 75~80%, 16~19%, 3~5% 사이에 분포하였다.

둘째, 공공행정 산업 종사자의 2004년 교육 수준은 대졸이 여러 산업 종사자들 중에서 상대적으로 낮은 편에 속한다. 그러나 2009년, 2014년, 2018년으로 이어지는 동안 공공행정 산업 종사자의 대졸 비율이 큰 폭으로 증가하였다. 반대로 2004년 고졸 비율은 여러 산업 종사자들 중에서 가장 높았다가 연도별로 급격히 감소하였다. 2004년 중졸도 여러 산업 종사자들 중 가장 높은 비율을 차지하며 연도별로 감소 추세를 유지했다. 공공행정 산업의 대졸, 고졸, 중졸 비율은 비교 기간 동안 각각 57~82%, 15~33%, 3~9% 사이에 분포하였다.

셋째, 교육산업 종사자의 교육 수준은 대졸 비율이 여타 산업 종사자들에 비해 현저히 높았고 연도별 증가 추세를 보였다. 이와 반대로 고졸과 중졸 비율은 여러 산업 종사자들 중 현저히 낮았으며 연도별 감소 추세를 보였다. 교육산업의 대졸, 고졸, 중졸 비율은 비교 기간 동안 각각 87~89%, 9~11%, 1~2% 사이에 분포하였다. 넷째, 보건 및 사회복지 산업 종사자의 교육 수준은 2004년부터 2009년까지 대졸 비율이 감소하였다가 2014년과 2018년에 증가 추세로 돌아섰다. 보건 및 사회복지 산업의 대졸, 고졸, 중졸 비율은 비교 기간 동안 각각 68~72%, 21~22%, 5~8% 사이에 분포하였다.

이상의 내용을 요약하면 다음과 같다. 사회서비스의 중졸과 고졸 비율

은 꾸준히 감소, 대졸은 꾸준히 증가 추세이다. 공공행정의 중졸과 고졸 비율은 꾸준히 감소하고 있으며 대졸은 꾸준히 증가 추세이다. 교육의 중졸과 고졸 비율은 증가하다가 감소하였으며 대졸은 감소하다가 증가 추세로 돌아선 것으로 보인다. 보건 및 사회복지의 중졸 비율은 증가 후 감소, 고졸은 증가와 감소를 반복하였으며 대졸은 감소 후 증가 추세로 보인다.

〈표 4-5〉 사회서비스 산업의 종사자 구성: 교육 수준별

(단위: %)

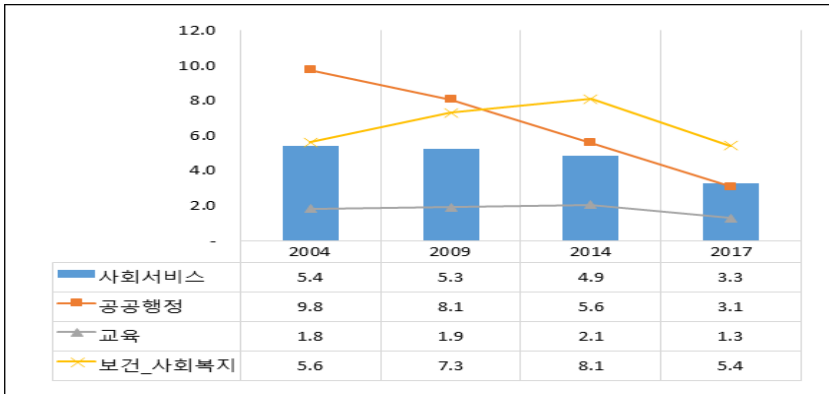
		2004년	2009년	2014년	2018년
사회서비스	중졸	5.43	5.25	4.87	3.3
	고졸	19.07	17.86	16.21	16.32
	대졸	75.49	76.89	78.92	80.39
공공행정	중졸	9.75	8.06	5.58	3.1
	고졸	33.16	21.29	18.49	14.84
	대졸	57.09	70.65	75.93	82.06
교육	중졸	1.83	1.91	2.06	1.31
	고졸	9.49	9.5	10.79	9.25
	대졸	88.68	88.59	87.15	89.44
보건_사회복지	중졸	5.62	7.3	8.1	5.42
	고졸	22.4	24.1	20.8	22.48
	대졸	71.97	68.6	71.09	72.1

자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

1) 중학교

[그림 4-8] 사회서비스 산업별 종사자 구성: 중학교

(단위: %)

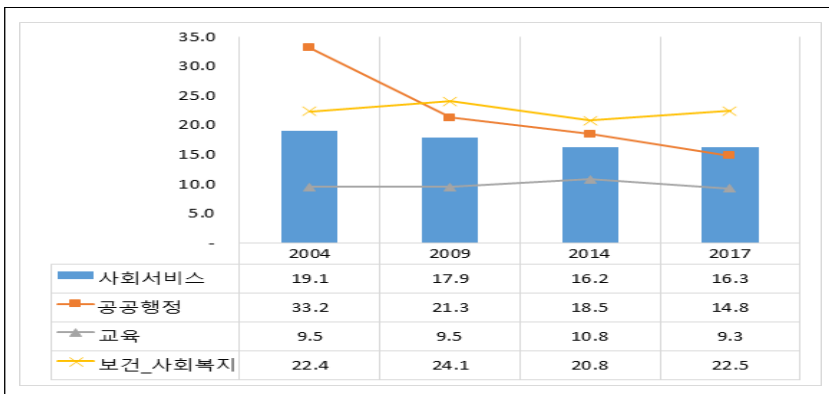


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

2) 고등학교

[그림 4-9] 사회서비스 산업별 종사자 구성: 고등학교

(단위: %)

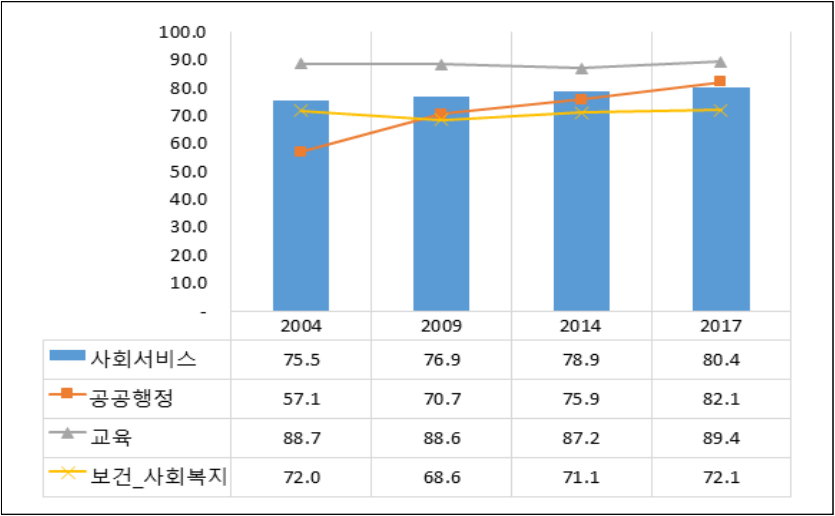


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

3) 대학교

[그림 4-10] 사회서비스 산업별 종사자 구성: 대학교 이상

(단위: %)



자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

다. 사회서비스 산업의 연령별 종사자

사회서비스 산업 연령별 종사자 비율의 연도별 추이를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 사회서비스 종사자의 경우 2004년에는 15~34세가 모든 연령대 중 가장 높은 비율을 차지하였으나 2009년부터 2017년 사이에 급격히 비율이 낮아졌다. 35~49세는 2004년에 37.6%를 차지하였으나 2009년부터 2017년 사이에 비율이 점차 높아져 2017년에는 50.4%를 차지하였다. 50~64세는 2004년에 모든 연령대 중 가장 비율이 낮았지만, 시간이 지남에 따라 점차 비율이 높아졌다. 사회서비스 산업 종사자의 15~34세, 35~49세, 50~64세 비율은 비교 기간 동안 각각 27~47%, 38~50%, 15~22% 사이에 분포하였다.

둘째, 공공행정 종사자의 경우 15~34세는 2004년부터 2009년까지 증가 추세였다가 2014년부터 감소 추세로 돌아섰다. 35~49세는 모든 연령대 중 가장 높은 비율을 차지하였으며, 시간이 지남에 따라 비율이 지속적으로 높아졌다. 50~64세 비율은 모든 연령대 중 가장 낮았으며, 시간이 지남에 따라 점점 더 낮아졌다. 공공행정 산업 종사자의 15~34세, 35~49세, 50~64세 비율은 비교 기간 동안 각각 20~34%, 46~63%, 18~26% 사이에 분포하였다.

셋째, 교육 종사자의 경우 15~34세는 2004년에 모든 연령대 중 가장 비율이 높았으나, 시간이 지남에 따라 점차 낮아져 절반으로 감소하였다. 35~49세는 2004년에 36.9%를 차지하였으나 2009년부터 2017년 사이에 비율이 점차 높아져서 2017년에는 54.8% 이상을 차지하였다. 50~64세는 모든 연령대 중 가장 낮은 비율을 차지하였으나, 시간이 지남에 따라 비율이 점점 더 높아졌다. 교육산업 종사자의 15~34세, 35~49세, 50~64세 비율은 비교 기간 동안 각각 22~50%, 37~55%, 13~23% 사이에 분포하였다.

넷째, 보건 및 사회복지의 경우 15~34세는 2004년에 모든 연령대 중 가장 높은 비율을 차지했으나, 시간이 지남에 따라 점차 낮아져 절반으로 감소하였다. 35~49세는 연도별로 증가와 감소를 반복하면서 중간 수준의 비율을 유지하였다. 50~64세는 모든 연령대 중 가장 낮은 비율을 차지하였으나 시간이 지남에 따라 크게 높아졌다. 보건 및 사회복지 산업 종사자의 15~34세, 35~49세, 50~64세 비율은 비교 기간 동안 각각 33~60%, 31~43%, 9~24% 사이에 분포하였다.

이상을 요약하면 다음과 같다. 사회서비스의 15~34세 비율은 꾸준히 감소, 35~49세와 50~64세는 꾸준히 증가 추세이다. 공공행정의 15~34세 비율은 증가 후 감소, 35~49세는 꾸준히 증가, 50~64세는 증가와 감소를 반복하는 추세이다. 교육의 15~34세 비율은 꾸준히 감소, 35~49세와 50~64세 비율은 꾸준히 증가하는 추세이다. 보건 및 사회복지 15~34세 비율은 꾸준히 감소, 35~49세는 증가와 감소 반복, 50~64세는 꾸준히 증가하는 추세이다.

〈표 4-6〉 사회서비스 산업의 종사자 구성: 연령별

(단위: %)

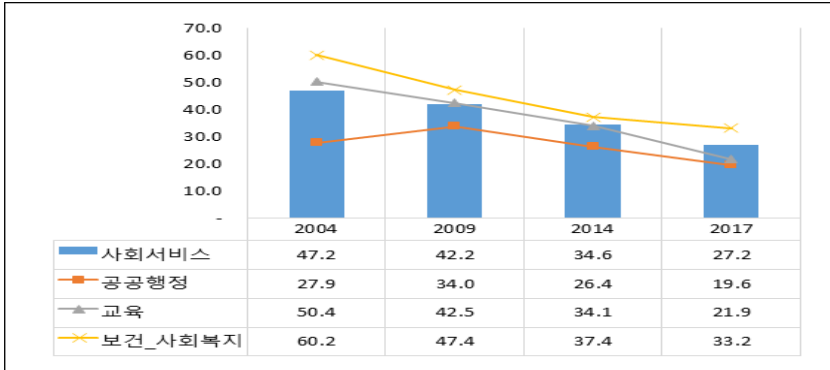
	연령	2004년	2009년	2014년	2017년
사회서비스	15~34	47.2	42.2	34.6	27.2
	35~49	37.6	42.3	44.8	50.4
	50~64	15.2	15.5	20.6	22.4
공공행정	15~34	27.9	34.0	26.4	19.6
	35~49	45.8	45.7	51.9	62.7
	50~64	26.3	20.3	21.7	17.6
교육	15~34	50.4	42.5	34.1	21.9
	35~49	36.9	42.4	46.8	54.8
	50~64	12.7	15.1	19.1	23.3
보건_사회복지	15~34	60.2	47.4	37.4	33.2
	35~49	30.8	42.0	38.6	42.6
	50~64	9.1	10.6	24.0	24.2

자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

1) 15세~34세

[그림 4-11] 사회서비스 산업별 종사자 구성: 15~34세

(단위: %)

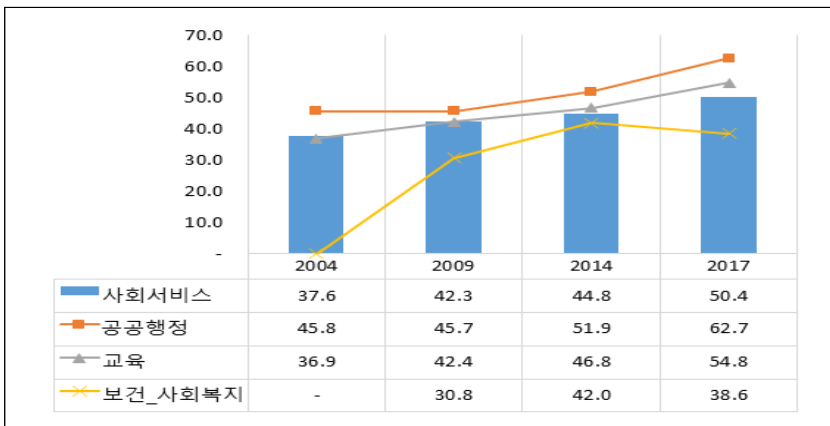


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

(2) 35~49세

[그림 4-12] 사회서비스 산업별 종사자 구성: 35~49세

(단위: %)

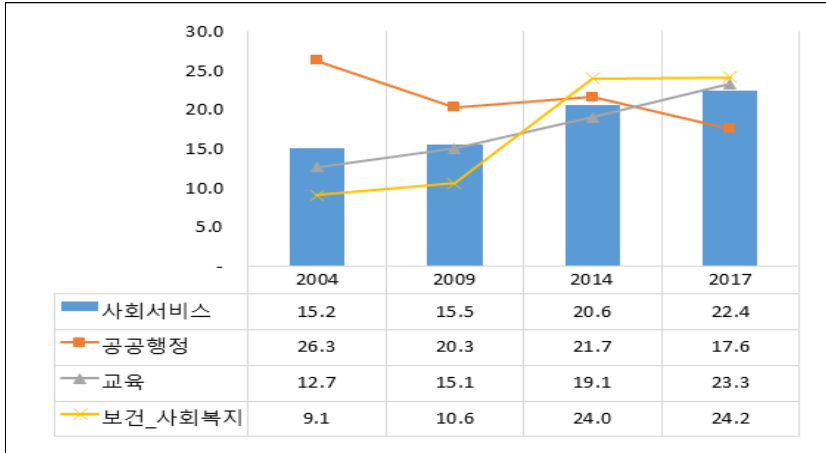


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

3) 50~64세

[그림 4-13] 사회서비스 산업별 종사자 구성: 50~64세

(단위: %)

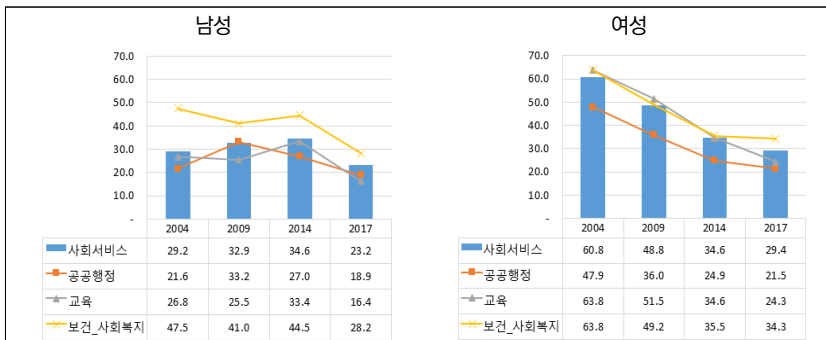


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

4) 사회서비스 산업의 연령별/성별 구성

[그림 4-14] 사회서비스 종사자 연령 및 성별 구성: 15~34세

(단위: %)

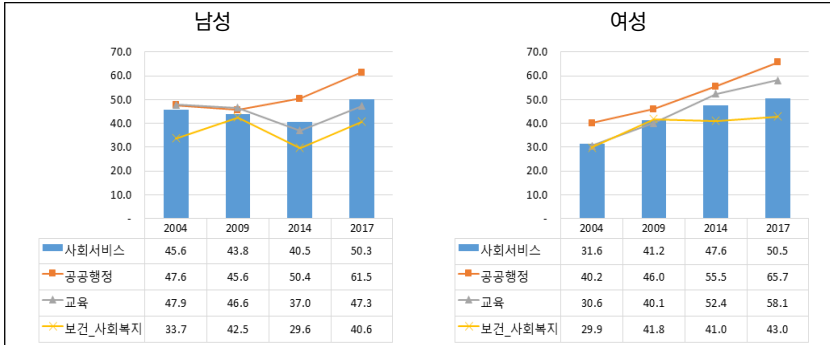


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

5) 35~49세

[그림 4-15] 사회서비스 종사자 연령 및 성별 구성: 35~49세

(단위: %)

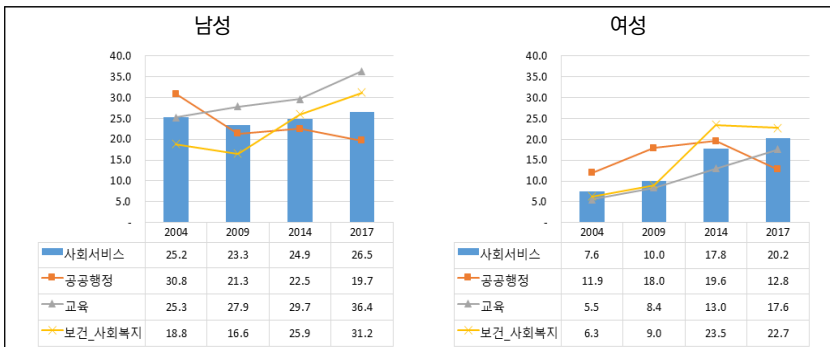


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

6) 50~64세

[그림 4-16] 사회서비스 종사자 연령 및 성별 구성: 50~64세

(단위: %)



자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

라. 사회서비스 산업: 전일제/시간제

사회서비스 산업의 전일제 및 시간제 종사자 비율의 연도별 추이를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 전체 전일제 남자 비율은 2004년부터 2009년 사이에 증가하였다가 2014년 이후 감소 추세로 돌아섰다. 전체 전일제 여자 비율은 2004년부터 2014년 사이에 꾸준히 감소하였다가 2018년에 증가로 회복하였다. 전체 전일제에서는 남자와 여자 비율이 각각 54~59%와 33~35%를 유지하였다.

둘째, 전체 시간제 남자 비율은 2004년부터 2009년 사이에 감소하였다가 2014년 이후 급격한 증가 추세로 돌아섰다. 전체 시간제 여자 비율은 2004년부터 2018년까지 꾸준히 증가하였다. 전체 시간제에서는 남자와 여자 비율이 각각 1~2%와 5~7%를 유지하였다.

셋째, 공공행정 전일제 남자 비율은 2004년부터 2018년까지 꾸준히 감소하였다. 공공행정 전일제 여자 비율은 2004년부터 2018년 사이에 증가와 감소를 반복하였다. 공공행정 전일제에서는 남자와 여자 비율이 각각 64~74%와 22~27%를 유지하였다.

넷째, 공공행정 시간제 남자 비율은 2004년부터 2014년 사이에 꾸준히 감소하였다가 2018년에 증가 추세로 돌아섰다. 공공행정 시간제 여자 비율은 2004년 0.6%로 미미하였으나 시간이 지나면서 꾸준히 증가하여 2018년에는 5.6%를 기록하였다. 공공행정 시간제에서 남자 비율은 2%대를 유지한 반면 여자 비율은 0~6% 사이에서 변동하였다.

다섯째, 교육 전일제 남자 비율은 2004년부터 2009년 사이에 증가하였다가 2014년 이후 감소 추세로 돌아섰다. 교육 전일제 여자 비율은 2004년부터 2014년 사이에 꾸준히 감소하였다가 2018년에 급격한 증가 추세로 돌아섰다. 교육 전일제에서 남자와 여자 비율은 각각 28~35%와 50~56%를 유지하였다.

여섯째, 교육 시간제 남자 비율은 2004년부터 2009년 사이에 급격히 감소하였다가 2014년 이후에 증가세로 회복하였다. 교육 시간제 여자 비율은 2009년부터 2014년 사이에 꾸준히 증가하였다가 2018년에는 감소하였다. 교육 시간제에서 남자와 여자 비율은 각각 2~4%와 9~14% 사이에서 변동하였다.

일급제, 보건 및 사회복지 전일제 남자 비율은 2004년부터 2009년 사이에 약간 증가하였으나 2014년 이후 감소 추세로 돌아섰다. 보건 및 사회복지 전일제 여자 비율은 2004년부터 2014년 사이에 꾸준히 감소하였다가 2018년에 약간 증가세로 회복하였다. 보건 및 사회복지 전일제에서 남자와 여자 비율은 각각 15~20%와 68~79% 사이에서 변동하였다.

여덟째, 보건 및 사회복지 시간제 남자 비율은 2004년에는 0.0%였으나 2009년부터 2018년까지 미미한 증가를 보였다. 보건 및 사회복지 시간제 여자 비율은 2004년에는 1.5%로 매우 낮았으나 2009년 이후 급격히 증가하여 2018년에는 15.0%를 기록하였다. 보건 및 사회복지 시간제에서 남자 비율은 0~2%로 매우 낮았고 여자 비율은 2~15% 사이에서 변동하였다.

이상을 요약하면 다음과 같다. 전체 전일제 남자 비율은 증가 후 감소, 여자 비율은 감소 후 증가 추세이다. 전체 시간제 남자 비율은 감소 후 증가, 여자 비율은 꾸준히 증가 추세이다. 공공행정 전일제 남자 비율은 꾸준히 줄어들고 있으며 여자 비율은 증가와 감소를 반복하였다. 공공행정 시간제 남자 비율은 2004년 2.9% 수준에서 2014년 2.2% 수준까지 감소한 후 증가, 여자 비율은 증가 후 감소하였다. 교육 전일제 남자 비율은 증가 후 감소, 여자 비율은 감소 후 증가하였다. 반면 교육 시간제 여성 비율은 증가 후 줄어들고 있었다. 보건 및 사회복지 전일제 남자 비율은 증가 후 감소, 여자 비율은 꾸준히 줄어들고 있었다. 보건 및 사회복지 시간제 남자 비율은 증가 후 주춤, 여자 비율은 2004년부터 2017년까지 꾸준히 증가하는 양태를 보여 주고 있었다.

〈표 4-7〉 사회서비스 산업의 전일제 및 시간제 종사자 비율

(단위: %)

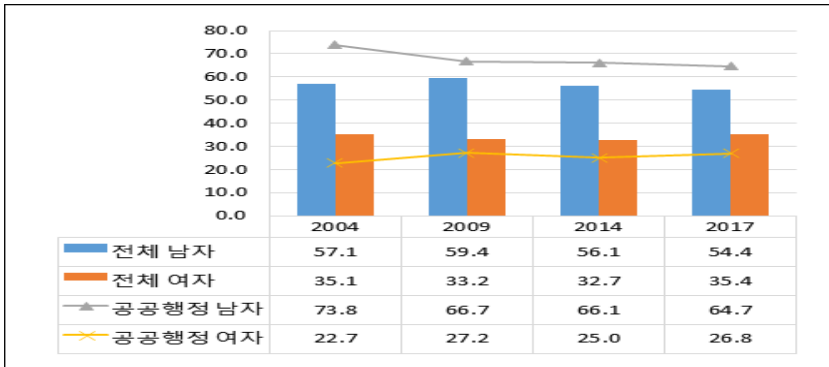
			2004년	2009년	2014년	2017년
전체	전일제	남자	57.1	59.4	56.1	54.4
		여자	35.1	33.2	32.7	35.4
	시간제	남자	2.4	1.6	2.2	2.8
		여자	5.4	5.8	6.8	7.4
공공행정	전일제	남자	73.8	66.7	66.1	64.7
		여자	22.7	27.2	25.0	26.8
	시간제	남자	2.9	2.8	2.2	2.8
		여자	0.6	3.3	6.7	5.6
교육	전일제	남자	32.7	34.6	33.0	27.5
		여자	53.4	52.2	49.6	56.1
	시간제	남자	4.2	2.2	3.3	3.7
		여자	9.7	11.0	14.1	12.8
보건 및 사회복지	전일제	남자	19.3	20.2	17.9	14.5
		여자	79.3	71.2	67.9	69.0
	시간제	남자	0.0	0.8	1.9	1.5
		여자	1.5	7.9	12.3	15.0

자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

1) 공공행정

[그림 4-17] 공공행정 전일제 성별 구성

(단위: %)

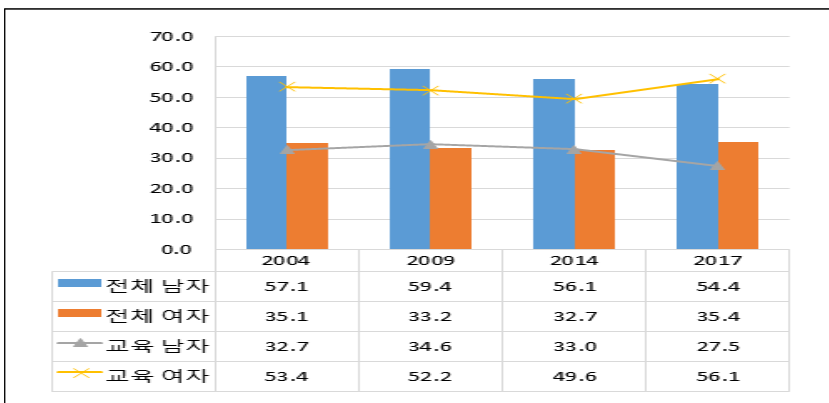


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

2) 교육

[그림 4-18] 교육 전일제 성별 구성

(단위: %)

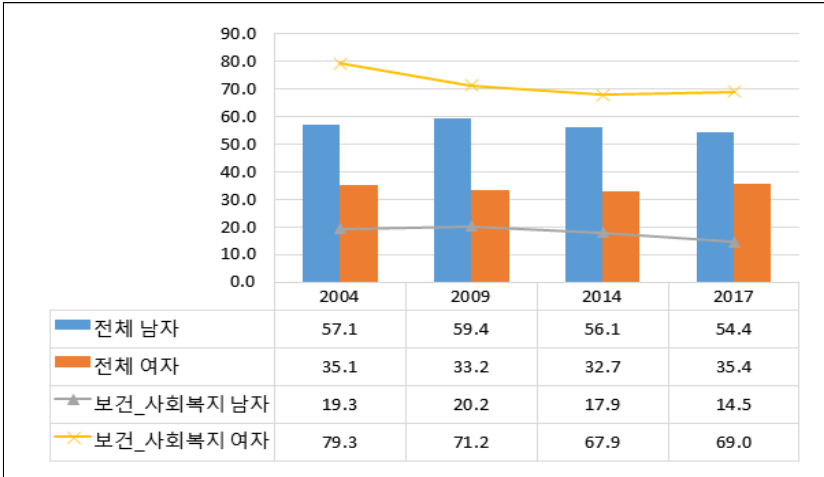


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

3) 보건 및 사회복지

[그림 4-19] 교육 전일제 성별 구성

(단위: %)



자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

4. 사회서비스 산업 노동조건

가. 사회서비스 산업별 노동시간

여기서는 주당 평균 노동시간을 기준으로 하여 사회서비스 산업별 노동시간을 비교 분석하였다. 비교의 일관성을 위해 시간제 종사자들을 제외한 전일제 종사자들을 대상으로 성별로 비교 분석하였다. 먼저 2004년 전체 남자의 주당 평균 노동시간은 52.7시간이며 여성은 48.8시간이다. 이 수치는 2017년까지 조금씩 줄어드는 양태를 보이고 있다. 다만 공공 행정 남녀의 평균 노동시간은 전체 산업 평균시간보다 적었으며 남자의 경우 2014년에 비해 2017년에 노동시간이 0.4시간 정도 줄어든 모습을

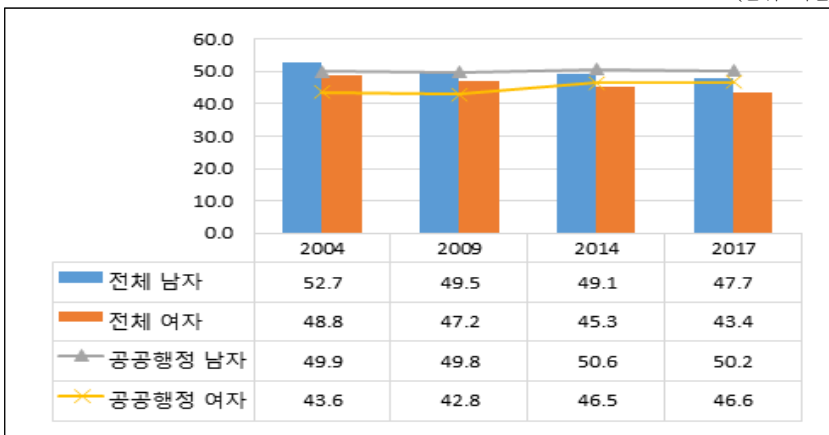
보이고 있다.

교육산업은 남성 주당 평균 노동시간은 2004년 46.6시간에서 2017년 44.3시간으로 줄어들었고 여성의 주당 노동시간은 같은 기간 41.9시간에서 40.2시간으로 역시 감소하였다. 보건 및 사회복지의 주당 노동시간 역시 2004년 남성, 여성 각각 49.6시간, 47.7시간에서 2017년 45.5시간, 42.2시간으로 각각 감소하였음을 보여 주고 있다.

1) 공공행정

[그림 4-20] 공공행정 종사자 주당 노동시간

(단위: 시간)

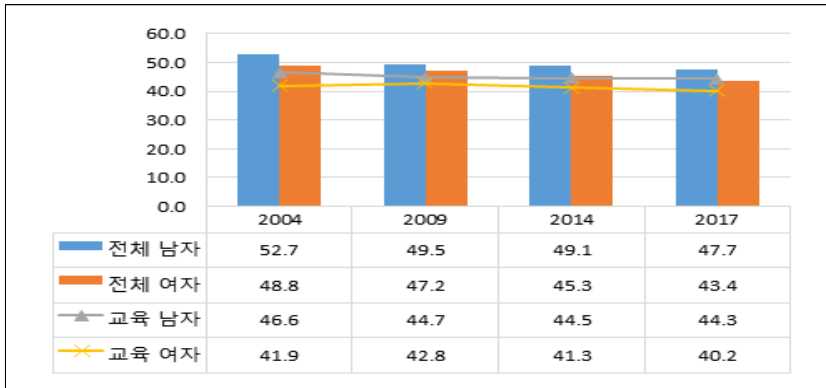


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

2) 교육

[그림 4-21] 교육 종사자 주당 노동시간

(단위: 시간)

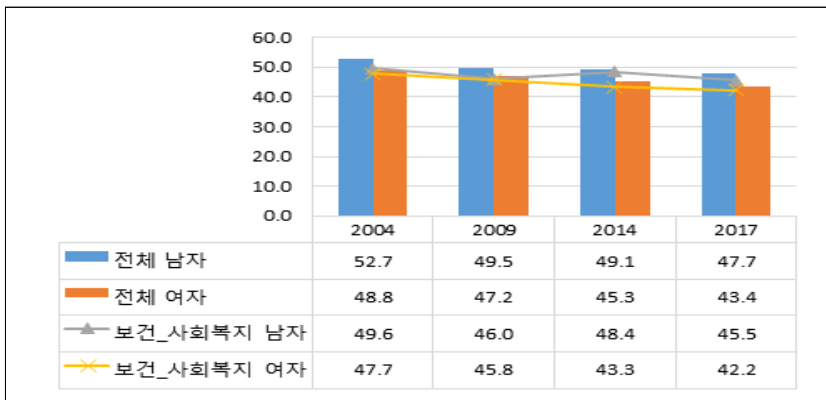


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

(3) 보건 및 사회복지

[그림 4-22] 보건 및 사회복지 종사자 주당 노동시간

(단위: 시간)



자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

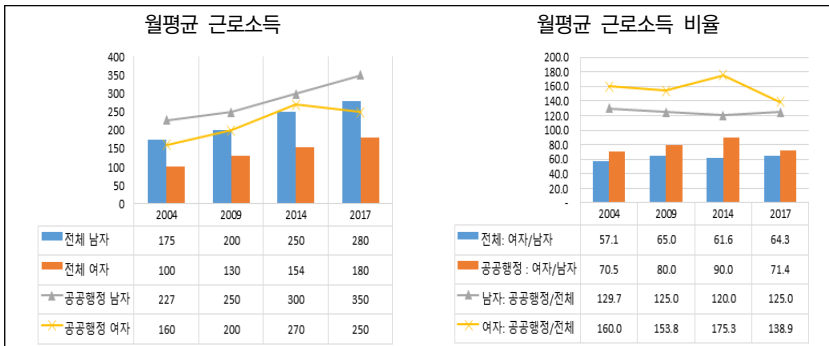
나. 사회서비스 산업별 소득

여기서는 한국 사회서비스 산업별 소득을 분석하였다. 월평균 노동소득을 기준으로 하위 중위소득으로 비교하였다. 공공행정의 남성 소득은 2004년 227만 원에서 2017년 350만 원, 여성은 각각 160만 원, 250만 원으로 여성의 소득이 남성에 비해 상당히 낮았다. 교육 역시 2004년 남성 293만 원, 여성 150만 원, 2017년 남성 400만 원, 여성 250만 원이었다. 보건 및 사회복지의 공공행정, 교육에 비해 임금이 낮았는데 2004년 남성 193만 원, 여성 100만 원, 2017년 남성 270만 원, 여성 180만 원으로 소폭 상승하였으나 여성의 임금 수준이 특히 낮음을 알 수 있다.

1) 공공행정

[그림 4-23] 공공행정 근로소득 및 성별 소득비

(단위: 만원, %)

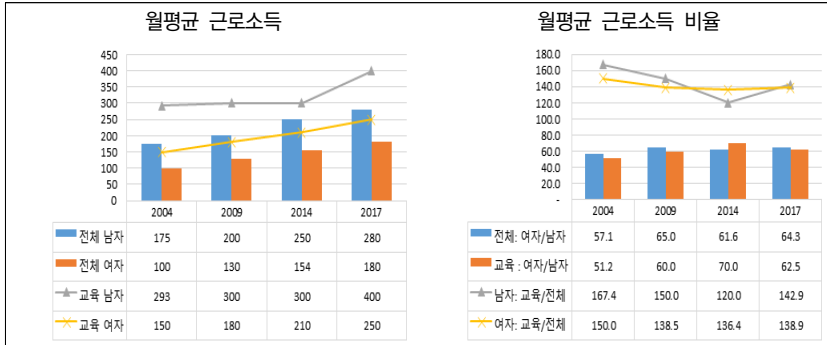


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

2) 교육

[그림 4-24] 교육 근로소득 및 성별 소득비

(단위: 만원, %)

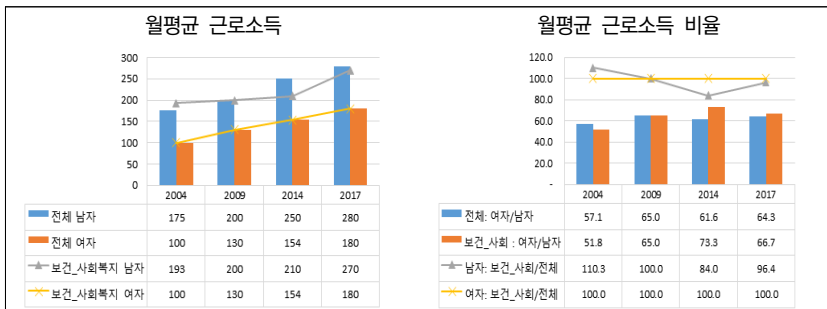


자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

3) 보건 및 사회복지

[그림 4-25] 보건 및 사회복지 근로소득 및 성별 소득비

(단위: 만원, %)



자료: 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함
(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

제2절 사회적 돌봄서비스 노동시장 국제 비교

3장에서는 광의의 의미로서 사회서비스를 분석하였다. 4장 제1절에서는 같은 맥락으로 한국 사회서비스 산업을 살펴보았다. 이 장에서는 협의의 개념의 사회서비스, 즉 사회적돌봄서비스의 개념으로 노동시장의 국제 비교를 수행하고자 한다. 여기서 LIS 직업분류를 중심으로 거주시설, 비거주시설의 사회복지 종사자들을 추출하였다. 이는 재가, 시설 종사자들을 뜻하는 것으로 사회적돌봄서비스의 개념과도 일정 부분 맥락이 이어졌다고 볼 수 있다(이용갑, 서동민, 최태림, 김윤영, 경승구, 2015).

1. 연구설계 방법

이 절에서 수행된 주요 분석 변수는 성별, 시간당 임금, 주당 노동시간이며 한국은 LIS에서 데이터를 제공하지 않아 노동패널데이터를 추출하여 비교 분석하였다. 시간당 임금 변수는 없으나 주당 임금 및 월평균 임금 데이터를 제공하고 있다. 따라서 이 주당 노동시간 데이터 1개월을 4.3주로 환산하여 월 기준 노동시간을 계산한 후 이를 월 근로소득에 대하여 나누어서 시간당 임금을 계산하여 반영하였다. 이를 바탕으로 시간당 임금을 계산하여 국제 비교에 사용하였다. 대부분의 값은 평균값으로 제시되었으며 환율 적용 후 물가상승률을 반영하여 실질임금으로 계산하였다.

한편 국가별 전체 산업 및 공공행정, 교육, 보건의료, 사회복지(돌봄) 산업의 시간당 임금 및 노동시간을 비교 분석하였다.

분석 대상은 LIS 9차 wave이며, 시간당 임금과 주 노동시간을 제공하는 국가를 대상으로 분석하였다. 대상 국가는 오스트리아, 중국, 덴마크, 핀란드, 그리스, 아일랜드, 이스라엘, 일본, 룩셈부르크, 미국, 영국, 네덜란드 등이다.

보건 및 사회복지는 보건의료/사회복지서비스 종사자로 구분된다. LIS 데이터베이스의 산업세분 변수에서 Heath와 Residential 및 Without accommodation으로 보건 및 사회복지를 구분해 주고 있는데, 위의 대상 국가 중 산업세분 변수에서 Residential/Without accommodation을 제공하지 않는 국가는 직업코드 변수를 사용하여 사회복지(돌봄)서비스로 판단되는 직업을 기준으로 선택하여 분석하였다. 각각을 분류하는 국가는 아래와 같다.

- Heath와 Residential/Without accommodation으로 보건사회복지를 구분해 주는 국가
- 오스트리아, 덴마크, 핀란드, 그리스, 룩셈부르크, 영국, 미국 at13 de14 fi13 gr13 lu13 uk13 us13
- 직업으로 구분해야 하는 국가: cn13 ie10 is10 jp13 nl13 us13중국, 아일랜드, 아이슬란드, 일본, 네덜란드, 미국

4. 분석 결과

가. 사회적돌봄서비스 산업별 노동시간

사회적돌봄서비스 산업별 노동시간을 국가 간 비교한 결과는 다음과 같다. 첫째, 전체 사회서비스 산업의 노동시간은 일본(48.24), 한국(47.68), 아이슬란드(45.56) 순으로 높았고 네덜란드(37.85), 핀란드(39.09), 아일랜드(40.29) 순으로 낮았다. 둘째, 교육산업의 노동시간은 일본(49.74), 독일(43.93), 아이슬란드(43.58) 순으로 높았고 그리스(30.95), 네덜란드(37.00), 핀란드(37.32) 순으로 낮았다. 한국(42.58)은 중간 수준에 머물렀다.

셋째, 공공행정 산업의 노동시간은 한국(49.47), 아이슬란드(44.88), 일본(43.81) 순으로 높았고 네덜란드(36.48), 핀란드(38.11), 아일랜드(38.78) 순으로 낮았다. 넷째, 보건의료 산업의 노동시간은 한국(46.24), 일본(45.70), 독일(42.51) 순으로 높았고 네덜란드(35.65), 핀란드(38.05), 아일랜드(39.60) 순으로 낮았다.

다섯째, 사회적돌봄서비스의 노동시간은 일본(44.06), 미국(42.18), 아이슬란드(42.02) 순으로 높았고 네덜란드(33.58), 아일랜드(38.17), 핀란드(38.31) 순으로 낮았다. 한국(41.84)은 중간 수준에 머물렀다. 여섯째, 기타 산업의 노동시간은 일본(47.89), 아이슬란드(46.47), 한국(44.09) 순으로 높았고 네덜란드(37.02), 핀란드(38.44), 아일랜드(39.85) 순으로 낮았다.

요약하면 전체, 교육, 공공행정, 보건의료, 사회적돌봄서비스 노동시간을 국가 간 비교한 결과 일본, 한국 등이 가장 높았고 네덜란드, 핀란드, 아일랜드 등이 낮은 분포를 이루었다.

〈표 4-8〉 사회적돌봄서비스 노동시간 국가 간 비교

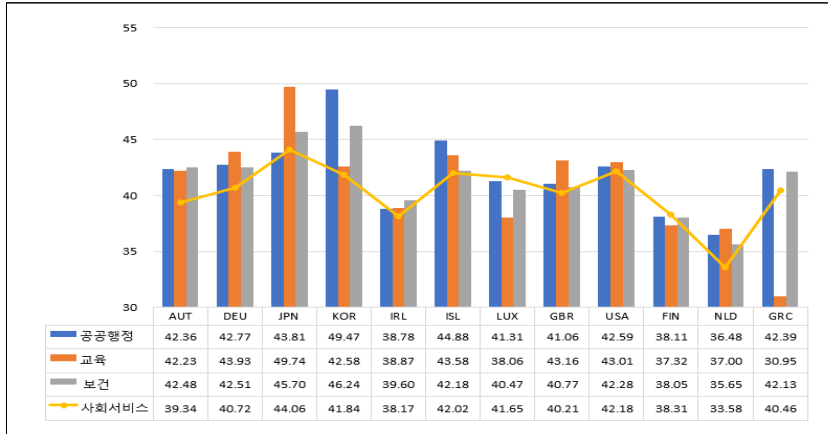
(단위: 시간)

	전체	교육	공공 행정	보건 의료	사회 서비스	기타
오스트리아	41.69	42.23	42.36	42.48	39.34	41.21
독일	43.27	43.93	42.77	42.51	40.72	42.84
일본	48.24	49.74	43.81	45.7	44.06	47.89
한국	47.68	42.58	49.47	46.24	41.84	44.09
아일랜드	40.29	38.87	38.78	39.6	38.17	39.85
아이슬란드	45.56	43.58	44.88	42.18	42.02	46.47
룩셈부르크	42.1	38.06	41.31	40.47	41.65	42.41
영국	42.61	43.16	41.06	40.77	40.21	40.79
미국	43.11	43.01	42.59	42.28	42.18	43.1
핀란드	39.09	37.32	38.11	38.05	38.31	38.44
네덜란드	37.85	37	36.48	35.65	33.58	37.02
그리스	42.07	30.95	42.39	42.13	40.46	42.03

자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

[그림 4-26] 사회적돌봄서비스 산업별 노동시간 국가 비교

(단위: 시간)

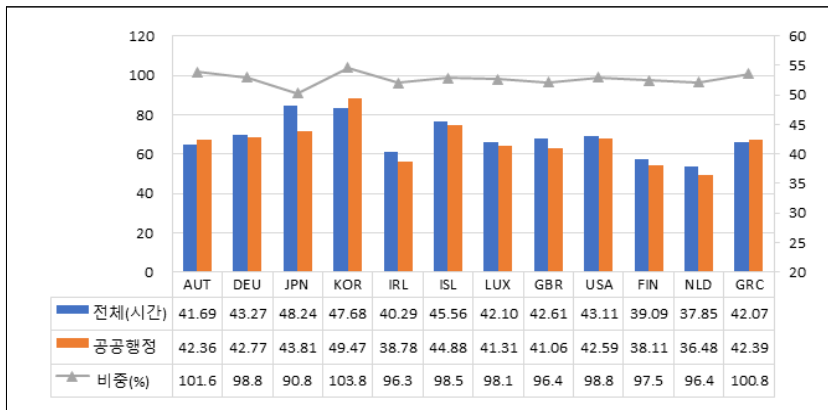


자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

1) 공공행정

[그림 4-27] 전체 산업 대비 공공행정 노동시간 비교

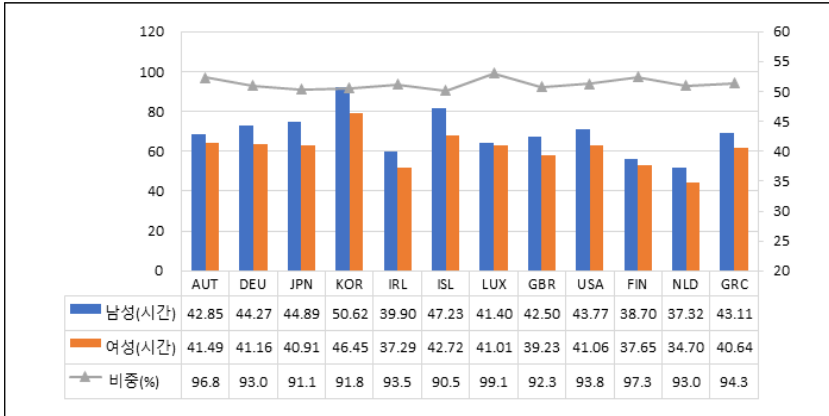
(단위: 시간)



자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

[그림 4-28] 공공행정 성별 노동시간 비교

(단위: 시간)

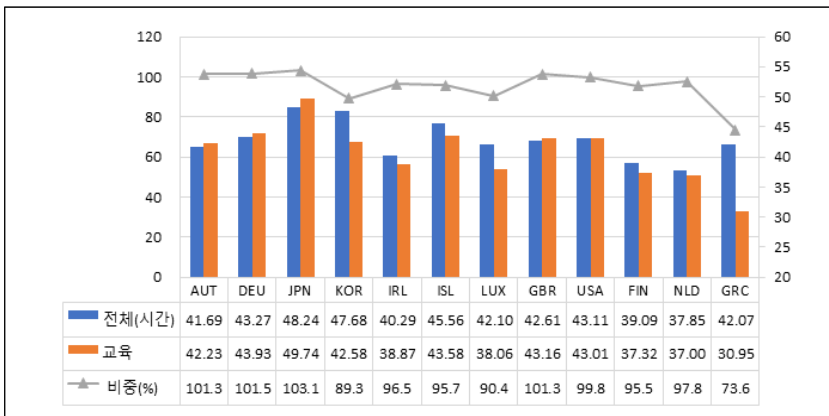


자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함 (<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

2) 교육

[그림 4-29] 전체 산업 대비 교육 노동시간 비교

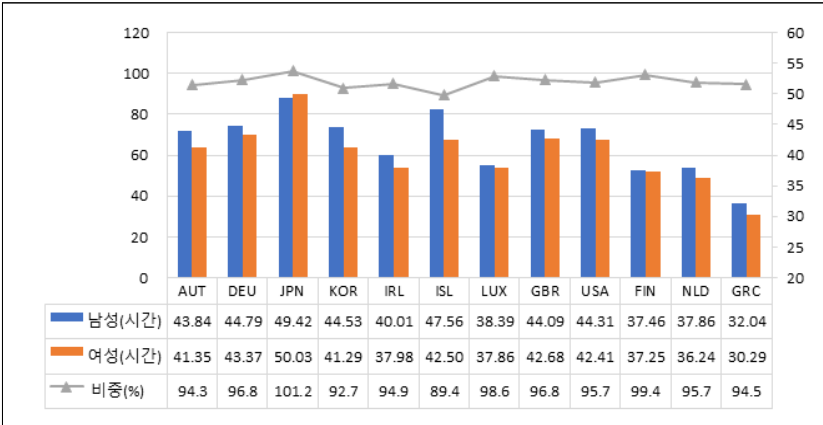
(단위: 시간)



자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함 (<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

[그림 4-30] 교육 성별 노동시간 비교

(단위: 시간)

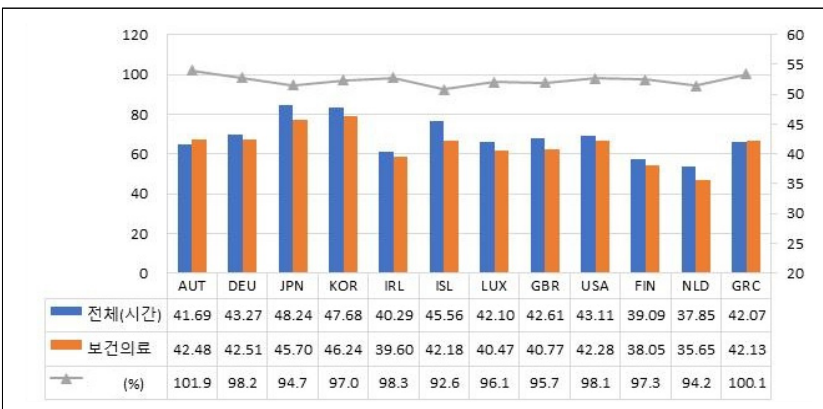


자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함 (<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

3) 보건의료

[그림 4-31] 전체 산업 대비 보건 노동시간 비교

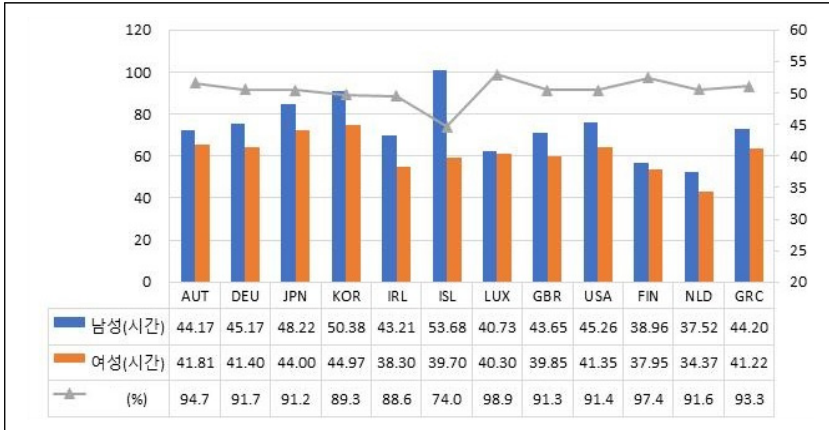
(단위: 시간)



자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함 (<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

[그림 4-32] 보건 성별 노동시간 비교

(단위: 시간)

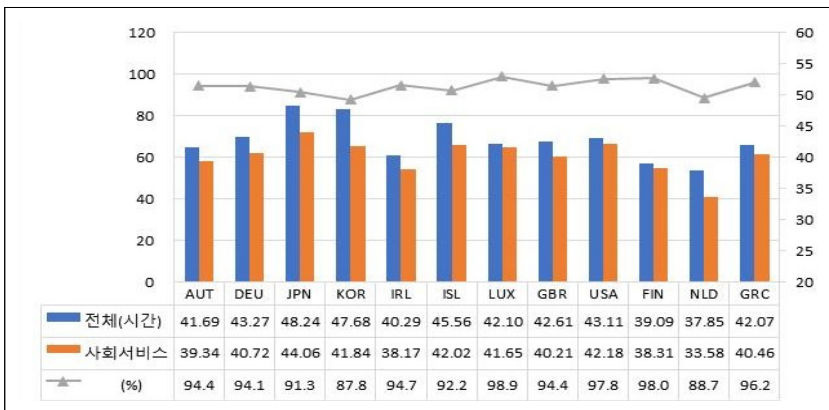


자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

4) 사회적 돌봄서비스

[그림 4-33] 전체 산업 대비 사회복지 노동시간 비교

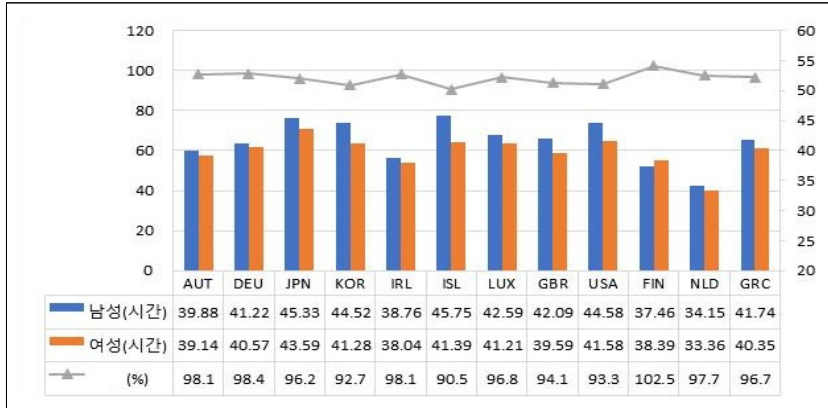
(단위: 시간)



자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

[그림 4-34] 사회서비스 성별 노동시간 비교

(단위: 시간)



자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함 (<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

나. 사회적돌봄서비스 산업별 시간임금

사회적돌봄서비스 산업별 시간임금을 국가 간 비교한 결과는 다음과 같다.

첫째, 전체 산업의 시간임금은 룩셈부르크(25.20달러), 네덜란드(24.79달러), 미국(24.27달러) 순으로 높았고 중국(3.87달러), 그리스(9.57달러), 일본(12.86달러), 한국(13.60달러) 순으로 낮았다.

둘째, 교육산업의 시간임금은 룩셈부르크(43.26달러), 아일랜드(30.05달러), 네덜란드(24.15달러) 순으로 높았고 중국(4.52달러), 일본(12.92달러), 그리스(15.20달러) 순으로 낮았다. 한국(16.11달러)은 중 하위권에 머물렀다.

셋째, 공공행정 산업의 시간임금은 룩셈부르크(28.99달러), 미국(27.52달러), 네덜란드(27.49달러) 순으로 높았고 중국(4.53달러), 그리스(10.69달러), 한국(14.53달러) 순으로 낮았다.

넷째, 보건의료 산업의 시간임금은 미국(27.84달러), 아일랜드(27.60달러), 네덜란드(25.56달러) 순으로 높았고 중국(4.38달러), 그리스(9.13달러), 일본(12.45달러), 한국(12.86달러) 순으로 낮았다.

다섯째, 사회적돌봄서비스 산업의 시간임금은 룩셈부르크(23.48달러), 네덜란드(21.52달러), 미국(18.65달러) 순으로 높았고 중국(2.63달러), 그리스(8.85달러), 한국(9.22달러) 순으로 낮았다. 여섯째, 여가 산업 등을 포함하는 기타 산업의 시간임금은 네덜란드(22.74달러), 룩셈부르크(21.21달러), 미국(20.98달러) 순으로 높았고 중국(4.06달러), 그리스(8.54달러), 한국(11.34달러) 순으로 낮았다.

요약하면 전체, 교육, 공공행정, 보건의료, 사회적돌봄서비스 및 기타 산업의 시간임금을 국가 간 비교한 결과 룩셈부르크, 네덜란드, 미국 등이 높았고 중국, 그리스, 일본, 한국이 낮은 분포를 이루었다.

〈표 4-9〉 사회서비스 산업별 시간임금 국가 간 비교

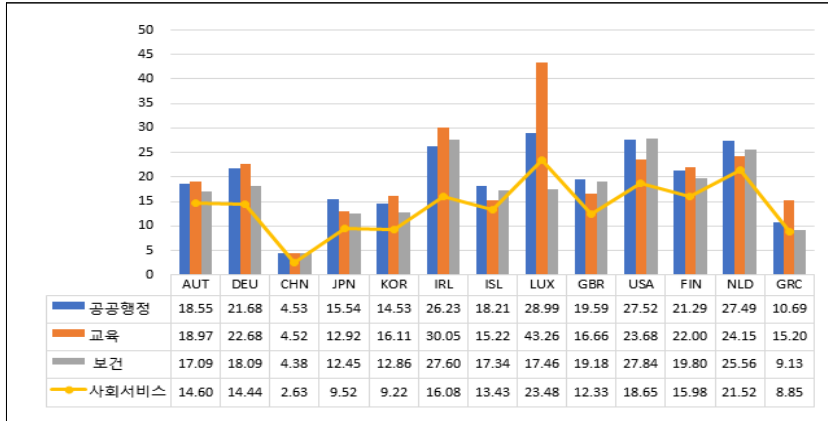
(단위: US\$/시간)

	전체	교육	공공행정	보건의료	사회 서비스	기타
오스트리아	17.18	18.97	18.55	17.09	14.6	15.87
독일	19.63	22.68	21.68	18.09	14.44	16.99
중국	3.87	4.52	4.53	4.38	2.63	4.06
일본	12.86	12.92	15.54	12.45	9.52	12.33
한국	13.6	16.11	14.53	12.86	9.22	11.34
아일랜드	22.33	30.05	26.23	27.6	16.08	16.51
아이슬란드	17.7	15.22	18.21	17.34	13.43	16.38
룩셈부르크	25.2	43.26	28.99	17.46	23.48	21.21
영국	17.01	16.66	19.59	19.18	12.33	17.08
미국	24.27	23.68	27.52	27.84	18.65	20.98
핀란드	19.88	22	21.29	19.8	15.98	17.15
네덜란드	24.79	24.15	27.49	25.56	21.52	22.74
그리스	9.57	15.2	10.69	9.13	8.85	8.54

자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출). 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

[그림 4-35] 공공행정, 교육, 사회서비스 산업별 시간임금 국가 비교

(단위: US\$/시간)

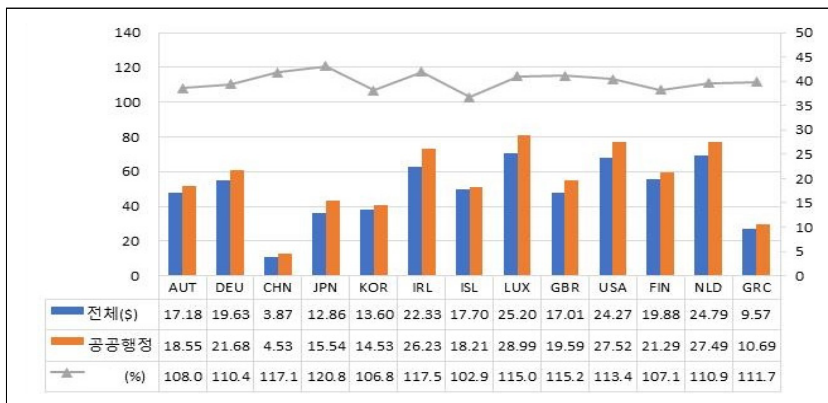


자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함 (<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

1) 공공행정

[그림 4-36] 전체 산업 대비 공공행정 시간임금 비교

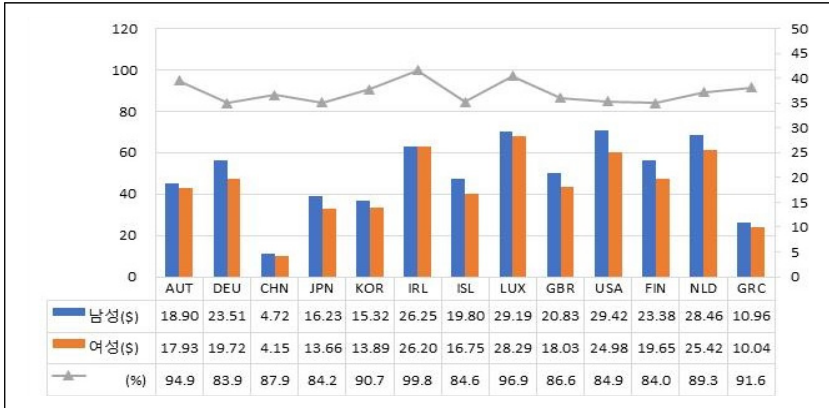
(단위: US\$/시간)



자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함 (<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

[그림 4-37] 공공행정 성별 시간임금 비교

(단위: US\$/시간)

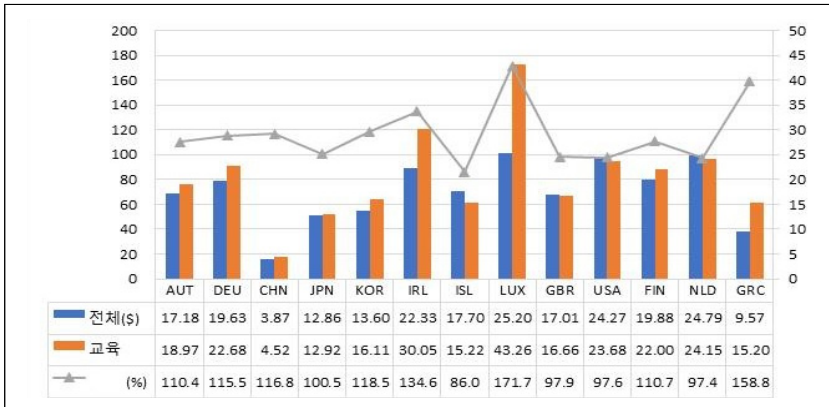


자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

2) 교육

[그림 4-38] 전체 산업 대비 교육 시간임금 비교

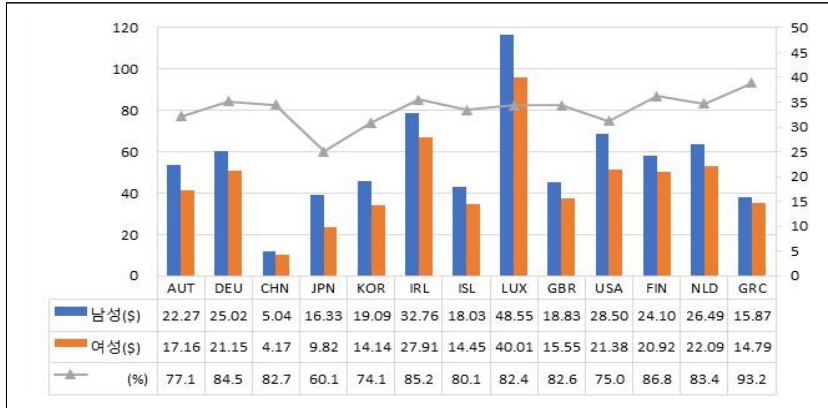
(단위: US\$/시간)



자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

[그림 4-39] 교육 성별 시간임금 비교

(단위: US\$/시간)

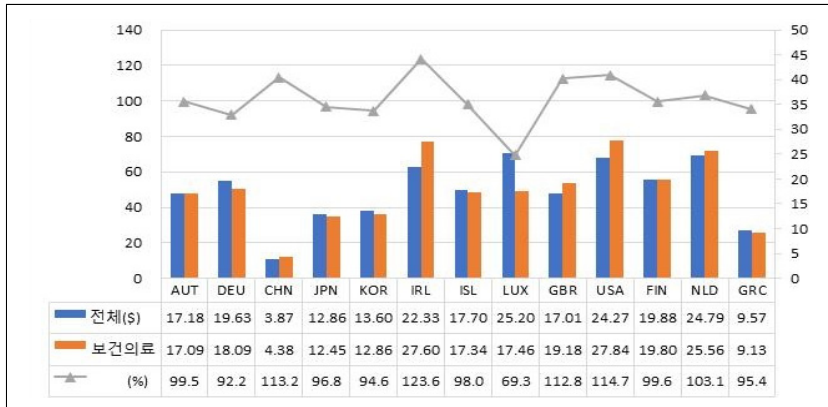


자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

3) 보건의료

[그림 4-40] 전체 산업 대비 보건 시간임금 비교

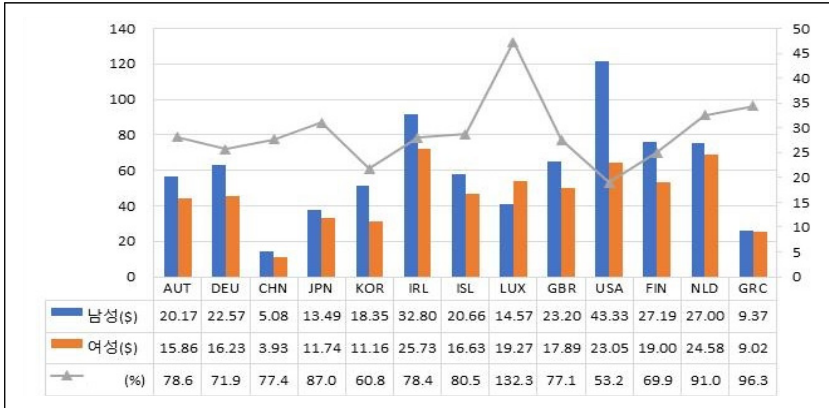
(단위: US\$/시간)



자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

[그림 4-41] 보건산업 성별 시간임금 비교

(단위: US\$/시간)

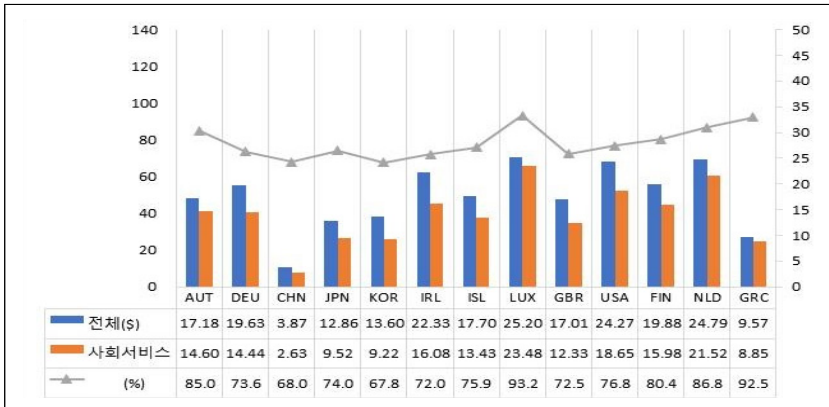


자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

4) 사회적돌봄서비스

[그림 4-42] 전체 산업 대비 사회서비스 시간임금 비교

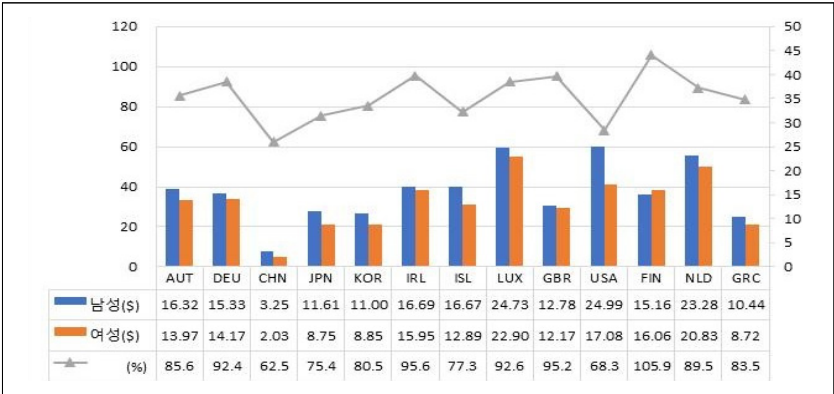
(단위: US\$/시간)



자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

[그림 4-43] 사회적돌봄서비스 성별 시간임금 비교

(단위: US\$/시간)



자료: LIS 9차 데이터를 이용하여 연구자가 분석함(<http://lisdatacenter.org>에서 2019. 7. 24. 인출), 한국노동패널 7차(2004년), 17차(2014년) 자료 데이터를 이용하여 연구자가 분석함 (<https://www.kli.re.kr/kli/index.do>에서 2019. 9. 16. 인출).

제 5 장

주요 결과 및 학술적 함의

제1절 주요 연구 결과 정리

제2절 주요 연구 결과 학술적 함의

제3절 정책적 시사점

5

주요 결과 및 학술적 함의 《

제1절 주요 연구 결과 정리

먼저 국가별 사회서비스 종사자 비율을 LIS 데이터베이스에서 6차와 9차로 나누어 살펴보면 6차 자료에서 대부분의 국가들은 사회서비스 산업 중에 보건 및 사회복지가 차지하는 비율이 가장 높았다. 그런데 일부 국가들 즉 중국(1.7%), 대만(2.7%), 한국(3.3%) 등은 산업 중에서 사회서비스산업 비율이 상대적으로 낮게 나타났다. 특히 동아시아 국가들의 보건 및 사회복지 비율이 매우 낮았다. 또한 9차 자료에서, 대부분의 국가들은 사회서비스 산업 중에서 보건 및 사회복지가 차지하는 비중이 가장 높았다. 여전히 중국(1.9%), 대만(3.4%), 그리스(6.4%) 등은 여러 사회서비스 산업 중에서 보건 및 사회복지 비율이 가장 낮게 나타났다. 한국은 6차와 9차를 비교하면 보건 및 사회복지 비율이 3.3%에서 6.7%로 두 배 이상 증가하였으나 다른 국가와 비교했을 때는 여전히 평균의 절반을 밑도는 수준에 있다.

두번째, 보건 및 사회복지 인력의 전일제 비율이다. 6차 자료에서는 한국(98.5%), 중국(95.2%), 대만(88.2%) 순으로 높았고 네덜란드(33.2%), 호주(52.6%), 독일(53.0%) 순으로 낮았다. 9차 보건 및 사회복지 인력의 전일제 비율은 대만(93.9%), 그리스(86.7%), 한국(85.8%), 중국(73.5%) 순으로 높았고 네덜란드(30.5%), 독일(42.6%), 오스트리아(45.8%) 순으로 낮았다. 이상에서 보건 및 사회복지 인력의 전일제 비율은 여러 국가들 중 한국이 가장 높게 나타났다. 한국은 6차에서 9차로 가면서 비율이 다소 감소하였으나, 여전히 높은 비율을 차지하였다.

세 번째, 사회서비스 산업의 전일제/시간제를 비교하여 살펴보면 한국 여성의 보건 및 사회복지 시간제 고용률은 6차에서 9차로 가는 동안 10배 정도 상승하기는 하였으나 비교 국가들 중 여전히 낮은 수준을 유지했다. 동아시아 국가들을 비교한 결과 보건 및 사회복지 산업의 남자 전일제 비율은 중국이, 여자 전일제 비율은 한국이 높았고, 남녀 시간제 비율은 일본이 높았다. 보건 및 사회복지 산업의 전일제와 시간제 비율에서도 국가별 편차와 성별 편차를 확인할 수 있었다.

네 번째, 사회서비스 산업의 전일제 종사자의 공공 비율과 민간 비율을 국가별로 비교한 결과 한국의 전일제 공공 비율은 일본과 미국에 이어 낮은 수준이고, 전일제 민간 비율은 대만 다음으로 높은 수준으로 나타났다. 또한 사회서비스 산업의 시간제 종사자의 공공 비율과 민간 비율을 비교한 결과 한국은 시간제 공공과 민간 비율이 모두 낮게 나타났다. 따라서 한국의 사회서비스 산업 종사자는 대부분이 전일제 민간 직종에 몰려 있으며 전일제 공공 비율, 시간제 공공 비율, 시간제 민간 비율은 매우 낮은 상황임을 알 수 있다.

다섯 번째, 사회서비스 산업을 포함하여 임금소득을 비교 분석하였다. 이에 미국을 기준국가로 하여 사회서비스 산업의 소득 수준을 국가 간 물가 수준의 차이를 고려하여 살펴보았다. 이때 구매력평가지수 즉, ppp(purchasing power parity) 환율을 적용한 후 물가상승률을 반영하여 계산하였으며 데이터가 비교적 안정된 전일제 종사자들을 대상으로 분석하였다. 분석 결과 LIS 6차 자료에서 한국은 공공행정, 교육, 보건 및 사회복지, 전체 산업 등에서 중국에 이어 낮은 임금소득 수준을 보였다. LIS 9차 자료에서도 한국은 공공행정, 보건 및 사회복지, 전체 산업에서 중국, 스페인, 그리스에 이어 낮은 임금소득을 기록했다. 공공행정과 보건 및 사회복지의 임금소득이 비교 국가들 중 특히 낮다는 것을 알 수 있었다.

여섯 번째, 보건 및 사회복지 종사자의 근로소득 성별 비교를 살펴보았다. 한국은 6차 남자 근로소득이 비교 국가들 가운데 중하위 수준이었고 여자 근로소득도 낮은 수준이었다. 9차에서 남자 근로소득은 더 낮은 수준으로 하락하였고 여자 근로소득은 약간 상승하였으나 여전히 낮은 수준에 머물렀다. 한국은 보건 및 사회복지 산업의 근로소득 성별 비율, 즉 남성 대비 여성 임금이 56%와 72%로 비교 국가들 가운데 매우 낮은 편에 속하였다.

일곱 번째, 사회서비스 종사자의 근로소득 결정 요인에 대한 회귀분석 결과를 제시하고 이를 해석하였다. 사회서비스 산업을 4개 부문(공공행정, 교육, 보건 및 사회복지)로 구분하여 국가별 각 부문 종사자의 임금 함수를 추정하였다. 각 국가를 Conservative, Liberal, Social Democracy, East Asia 그리고 Southern Europe 복지체제로 구분하여 회귀모형으로 추정하였다.

임금 결정 요인 변수로 인구학적 특성, 인적자본, 일자리 특성 변수를 사용하였다. 보건 및 사회복지 부문에서 성별 변수는 일반적으로 여성의 임금이 남성의 임금보다 낮지만 특정 국가(아일랜드, 룩셈부르크)에서는 여성의 임금 불이익이 나타나지 않았다. 특히 교육 수준 변수는 대부분의 국가에서 임금 상승에 긍정적인 효과를 미치고 있었다. 이민자 변수는 보건 및 사회복지 종사자들에게는 임금 불이익으로 이어지지 않는다는 것을 알 수 있었다. 시간제 근로자의 임금은 전일제 근로자보다 전반적으로 통계적으로 낮은 수준이었다. 공공 분야에서 일하는 보건 및 사회복지 서비스 종사자의 임금 불이익은 통계적으로 유의하지 않았다. 여성이 남성에 대해 임금 불이익이 있다는 것은 대체로 일치하는 추정 결과이다. 그러나 룩셈부르크 및 아일랜드에서는 임금 불이익이 유의한 것은 아니었다. 분석 대상 모든 국가에서 교육 수준이 높을수록 보건 및 사회복지 부문 종사자의 임금 프리미엄이 존재하였으며, 유럽 국가에서는 비이민자에 비해 이민자에게 임금 불이익이 추정됨을 확인할 수 있었다. 전일제에

비해 시간제 근로자의 임금 불이익이 통계적으로 유의하게 추정되며 이러한 결과는 분석 대상 국가에서 대부분 확인할 수 있었다.

특히 동아시아 레짐에 해당하는 국가 중 한국에서 보건 및 사회복지 분야 종사자의 임금은 연령과 비선형 관계로 추정되었다. 즉, 연령이 높을수록 임금이 높지는 않았다. 동아시아체제에서는 전반적으로 여성의 임금이 남성보다 낮았다. 이민자 변수는 동아시아 3개국 데이터에서는 사용할 수 없었기 때문에 모형에서 제외되었다. 교육 수준 변수에서도 한국의 경우 다른 국가와 유사하게 교육 수준이 높을수록 임금 수준이 높았다. 시간제 근로자 임금은 전일제 근로자에 비해 낮았음이 공통적인 결과로 추정되었다. 공공 분야와 임금의 관계를 보면 중국과 한국에서는 공공 부문에서 일한다고 해서 임금이 더 높은 것은 아닌 것으로 추정되었다.

4장에서는 3장과 같은 맥락으로 한국의 보건 및 사회복지 산업을 조사한 결과 여성 종사자 비율은 다른 산업에 비해 상대적으로 높은 80%를 상회하였다. 반면 공공행정 분야의 여성 종사자 비율은 25~29%로 전체 평균에 미치지 못하고 있다. 교육, 보건 및 사회복지 산업의 여성 종사자 비율은 2004년 각각 61.7%, 76.5%, 2017년 69.7%, 82.7%로 점점 증가하고 있음을 알 수 있다.

또한 한국 사회서비스 산업별 소득을 분석한 결과 임금 수준이 현저히 낮았다. 보건 및 사회복지지는 공공행정, 교육산업에 비해 임금이 전반적으로 낮았는데 2004년 남성 193만 원, 여성 100만 원, 2017년 남성 270만 원, 여성 180만 원으로 소폭 상승하였으나 여성의 임금 수준이 특히 낮다는 것을 보여 주었다.

마지막으로 거주시설/비거주시설로 한정된 사회적돌봄서비스 산업의 시간당 임금은 룩셈부르크(23.48달러), 네덜란드(21.52달러), 미국(18.65달러) 순으로 높았고 중국(2.63달러), 그리스(8.85달러), 한국(9.22달러) 순으로 낮았다.

제2절 주요 연구 결과 학술적 함의

1. 사회서비스 연구 동향

앞서 2장에서 소개한 기존의 이론적 논의에 비추어 이 절에서는 주요 연구 결과에 따른 다음의 몇 가지 학술적 함의를 제시하고자 한다.

첫째, 이 연구에서는 사회서비스 산업의 근로소득 결정 요인이 복지레짐별 차이보다는 같은 레짐 안에서의 국가 간 차이가 더 명료하게 보이는 것으로 나타났다(Budig & Misra, 2008, 2010; Lightman 2018). 다시 말해 사회서비스 산업 근로자의 연령, 성별, 교육 수준, 고용 형태(시간제 혹은 전일제)가 복지레짐에 관계없이 근로소득에 통계적으로 유의미하게 나타나는 반면 이민자에 대한 상대적인 저임금과 혼인 여부에 따른 임금 차이, 종사자의 고용 영역(민간 혹은 공공), 그리고 두 개 이상의 직종을 갖고 있는 경우에 대한 근로소득의 차이는 복지레짐에 따른 차이보다 국가 간 상이하게 나타났다. 예를 들어 자유주의 국가인 룩셈부르크의 경우 ‘보건 및 사회복지’로 분류한 사회서비스 영역에서의 이민자 변수가 근로소득 결정 요인에 통계적으로 유의미하게 나타난 반면 같은 자유주의 국가인 스위스, 호주, 아일랜드, 아이슬란드, 영국의 경우에는 별다른 통계적 의미를 찾기 어려웠다. 한편 보수주의 국가인 독일에서는 ‘교육’ 영역에서 이주민 변수가 근로소득 결정 요인에 유의미한 영향을 미치는 반면 ‘보건 및 사회복지’ 영역에서는 오스트리아의 경우에만 이주민 변수가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아쉽게도 종사자의 고용 영역 즉 공공이나 민간이라는 자료의 한계로 모든 복지레짐에서 근로소득 결정 요인에 대한 설명을 할 수 없었으나 핀란드의 경우 ‘보건 및 사회복지’ 영역에 있어서 공공에 종사하는 경우 임금이 상대적으로 올라가는 것으로 나타났다. 한편 두 개 이상의 직종에 종사하고 있는 경우 중국을 제외

하고 전반적인 복지레짐 국가들 안에서 통계적인 유의미함을 찾기는 어려웠다. 따라서 이 연구는 사회서비스 종사자의 근로소득 결정 요인은 복지레짐에 기반하기보다 젠더화된 노동시장과 임금 시장의 양극화를 특징으로 하는 사회서비스 노동시장에 기반하는 만큼 각 국가의 제도적 지원 장치에 따른 사회서비스 노동시장의 임금 수준과 고용 계약의 차이 등 국가 간 차이에 더 주목해 볼 필요가 있음을 강조하고 있다(Pietrykowski, 2017b). 예를 들어 Lightman(2018)의 연구에서 나타난 바와 같이 전반적으로 사회서비스 노동시장이 여성화되고 그로 인해 돌봄 노동 기술에 대한 가치 평가가 절하되고는 있지만(Dwyer, 2013; England et al., 2002; Shan, 2013; Pietrykowski, 2017a; Weeden, 2002), 국가 간 상대적인 임금 차이를 비교해 보고 그러한 차이를 불러오는 제도적 장치에 주목해 볼 필요가 있다. 가령 이 연구에서 드러난 바와 같이 이주민 변수와 고용 형태(전일제 대 시간제), 그리고 종사자의 고용 영역(민간 대 공공)에 따른 각 국가 간 근로소득에 대한 통계적 의미의 차이는 사회서비스 근로자들의 안정적인 고용 계약과 최저임금의 향상 등 제도적 장치에서의 정책적 접근이 필요함을 다시금 보여 주고 있다. 이는 앞서 살펴본 Cranford et al.(2018)과 Cleveland et al.(2003)의 연구에서 보이는 바와 같이 대다수 민영화되어 있는 사회서비스 돌봄 노동이 법적으로 보호되고 관찰될 수 있는 노조 형성 등 국가 차원에서의 적극적인 제도적 지원 장치가 요구된다는 점을 뒷받침하고 있다.

둘째, 앞서 논의한 인적자본이론에 따라 교육 수준이 높을수록 사회서비스 근로자의 임금 수준에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 결국 사회서비스 근로자들의 전문성 강화가 실제적인 근로소득을 증가시킨다고 할 수 있다(Michel & Mahon, 2002; Cleveland et al., 2003). 한편 이 연구에서는 사회서비스 산업 분류를 막론하고 전반적으로 연령이 증가할수록 임금이 오히려 감소하는 것으로 나타났다. 연령과 근속연

수는 밀접한 관계가 있고 근속연수가 증가할수록 일에 대한 숙련도가 높아지는데(Ng & Feldman, 2008; 노용진, 김미란, 2016), 일의 숙련도가 과연 사회서비스 노동시장에서의 임금 상승에 직접적으로 긍정적인 영향을 불러올 수 있는지에 대한 의문을 갖게 한다. 즉, 늦은 나이에 사회서비스 노동시장에 진입하는 것을 제외하고 연령이 증가할수록 일에 대한 숙련도가 높아지기 마련이지만, 연령의 증가는 오히려 임금 상승에 부정적인 영향을 보였다. 이는 여전히 여성화되어 있는 돌봄 노동의 기술에 대한 가치 평가가 여성들에게 당연시되는 사회적 기대에 바탕한다고 볼 수 있다. 한편 대부분 다른 산업의 노동시장은 일반적으로 연령이 증가할수록 숙련이 증가할 것이라는 가정에 기반하지만, 한국의 사회서비스 노동시장은 연령과 숙련가설이 들어맞지 않는 시각으로도 해석될 수 있다.

그럼에도 상대적으로 높은 교육 수준은 임금 상승을 불러올 수 있다는 점을 감안하면, 관련 자격 기준을 강화하는 등의 사회서비스 근로자들의 교육 수준을 향상시킴으로써 일의 숙련도를 향상시키는 것이 근로소득을 증가시키는 데 무엇보다 중요하다고 하겠다.

셋째, 이주민 변수와 관련해서는 기존의 논의들과 다르지 않게 명확한 통계적인 의미를 찾기가 어려웠다. 그럼에도 불구하고 대다수 사회서비스 산업 영역에서 시민주의 국가들을 제외하고 보수주의와 자유주의의 대부분 국가에서 이주민일 경우 근로소득이 상대적으로 부족한 것으로 나타났다. 이는 아마도 추후 질적인 분석을 통해 그들에 대한 고용 처우나 부당한 고용 계약 등 미시적인 차원에서의 연구 과제를 남겨 둔다고 하겠다. 가령 Shutes(2012)의 연구에서 드러난 바와 같이 비자이슈를 통한 해당 고용 영역의 제한과 그로 인한 고용주와의 고용 계약 관계에 영향을 미치는 권력 관계 등은 양적인 통계 자료로 설명하는 데 한계가 있다. 더불어 주목할 부분은 이미 많은 연구들에서 드러난 바와 같이 직종에 따라 소수 인종이 하는 직업군들이 사회적으로 정해지면서 그 직업군

들에 대한 가치가 이미 평가 절하되어 있다는 것다(Bagchi-Sen, 2001; Moss & Tilly, 1996; Sherman, 2007). 따라서 사회서비스 노동시장이 상당 부분 이주민에게 의존하고 있는 것을 볼 때 이미 이 노동시장에 대한 가치가 다른 산업의 노동시장에 비해 현저히 평가절하되어 있음을 알 수 있으며(Cangiano et al., 2009; Yeates, 2009; Williams, 2011) 이를 감안할 때 근로소득에 대한 직접적인 통계적 의미를 찾는 데에는 한계가 있을 수밖에 없다.

2. 사회적 돌봄 노동시장 국제 비교 합의

앞서 4장에서는 합의의 사회복지 서비스, 즉 돌봄 노동에 기초한 사회적돌봄서비스를 여타 공공행정, 교육, 보건 서비스와 구분하여 주당 근로시간, 시간당 임금, 더불어 성별에 따른 주당 근로시간과 임금을 분석한 바 있다. 이에 이 연구는 다음의 세 가지 학술적 합의를 제시하고자 한다.

첫째, 사회서비스 산업 영역에서 나타나는 임금의 양극화 문제를 재차 강조하지 않을 수 없다(황덕순 외, 2012; Dwyer, 2013). 앞서 이론적 논의에서 살펴본 바와 같이 이 연구에서도 사회적돌봄서비스 근로자들의 임금은 여타 사회서비스 산업 영역, 즉 공공행정, 교육, 보건과 비교했을 때 모든 국가에서 가장 낮은 것으로 나타났다. 예를 들어 교육 영역에 대한 시간당 임금이 상대적으로 높은 룩셈부르크와 아일랜드의 교육 영역에 비해 거의 절반 수준에 그치는 것을 알 수 있다. 그나마 격차가 적은 호주의 교육 영역과 네덜란드의 공공행정 영역과 비교했을 때 그 수준은 80% 미만에 머물고 만다. 결국 앞서 논의한 바와 같이 사회적돌봄서비스 영역 근로자들의 교육 수준과 관련 자격증을 통한 임금 향상은 물론 최저임금의 보장 등 제도적 차원에서의 임금 수준 향상에 대한 논의가 요구된다. 더불어 일의 숙련도와 경험이 나이에 구분 없이 임금 보상에 긍정적

인 영향을 미칠 수 있도록 제도적 보호 장치 또한 요구된다. 이는 돌봄서비스 전문성 논의와도 이어질 수 있다.

둘째, 성별 임금의 젠더화 문제이다. 룩셈부르크의 교육 영역을 제외하고 사회적돌봄서비스 영역을 비롯한 전 사회서비스 영역에서 성별 임금의 젠더화는 공통적으로 나타나고 있다. 이는 앞서 이론적 논의에서 소개한 많은 연구들에서도 지적되었다(Grugulis & Vincent, 2009; Heckman & Kautz, 2012; Junor et al, 2009; Pietrykowski, 2017a; Shan, 2013; Shields & Warner, 2008). 영국의 경우 사회적돌봄서비스 영역에서 남녀 간 임금 차이가 다른 국가들에 비해 상대적으로 미미하지만 여전히 남성의 시간당 임금이 여성의 임금보다 여전히 높은 것을 알 수 있다. 이는 동일한 노동이라 하더라도 남성이 관련 기술을 보유한 경우 그 가치가 임금으로 보상되는 반면 여성들의 경우 당연하게 여겨지는 성 역할에 대한 사회적 기대가 그대로 임금에 반영되는 경우라고 하겠다. 혹은 남성이 돌봄 노동을 행하는 과정에서 육체적인 노동을 더 하게 될 것이라는 암묵적 과정에서 온 것일 수도 있다. 문제는 돌봄 노동에 요구되는 다양한 기술들이 성별을 기반으로 서로 다르게 평가되어 온다는 점이다. 따라서 돌봄 기술에 대한 재평가와 임금 보상에 대한 좀 더 명료한 임금 보상 체계 역시 요구된다.

셋째, 장시간의 근로시간과 저임금 문제는 뚜렷하게 드러나고 있다. 이는 특히 중국, 한국, 일본에서 그 양상이 심각하게 드러난다는 것을 알 수 있다. 위에서 제기한 전반적인 사회서비스 산업에서 나타나는 임금의 양극화, 성별 임금의 젠더화와 더불어 한국과 일본, 그리고 중국의 사회적돌봄서비스 근로자들은 다른 국가들에 비해 임금 수준이 상당히 낮을 뿐 아니라 일본과 한국은 미국, 아이슬란드와 더불어 노동시간이 긴 것을 알 수 있다. 그럼에도 미국과 아이슬란드의 경우 사회적돌봄서비스 노동자들의 시간당 임금이 한국과 일본에 비해 상대적으로 높다는 점을 고려할

때, 장시간 저임금의 근로 환경 문제는 한국과 일본의 공통적인 문제라고 하겠다. 이는 이미 OECD 국가들 가운데 한국과 일본에서 보편적으로 장시간 근로가 이뤄진다는 점에서 사회서비스 영역에서도 별반 다르지 않게 나타난다고 볼 수 있다. 한편 중국의 경우 사회적돌봄서비스 영역의 근로시간에 대한 자료 추적은 어려웠으나, 시간당 임금 수준이 어느 나라에 비해서도 아주 열악한 것으로 나타났다. 결과적으로 한국과 일본, 특히 중국에서 나타나는 사회적돌봄서비스의 저임금 문제와 관련해서는 돌봄 노동에 대한 사회적 통념, 즉 ‘여성의 일’이라고 하는 문화적 가치 평가 절하에서 오는 영향이 크다고 하겠다(Kilbourne et al., 1994; Magnusson, 2009; Barron & West, 2013).

제3절 정책적 시사점

이 연구는 증가하는 사회서비스 일자리와 노동시장의 양극화라는 배경 속에서 사회서비스 일자리는 왜 저숙련 저임금 일자리일 수밖에 없는가에 대한 의문에서 시작하였다. 다양한 분석을 통해서 일부 OECD 국가들과 한국의 사회서비스 일자리의 다양한 측면을 검토하였으며, 사회서비스 일자리가 괜찮은 일자리가 될 수 있는지를 검토하였다.

연구의 핵심적인 분석 결과는 사회서비스 일자리가 공공행정이나 교육 그리고 보건 일자리에 비해 반드시 낮은 수준의 일자리가 되는 것은 아니라는 것이다. 실제 국가에 따라서 임금 수준이나 근로 형태에 상당한 차이가 있음을 발견하였다. 한편 시간제가 전일제보다 임금 수준이 낮다는 점, 교육 수준이 여전히 임금 수준을 결정하는 중요한 요소이며 대체로 사회서비스 일자리에 여성이 많다는 점은 공통점으로 나타나고 있다. 대체로 이주민의 임금이 낮거나 일부 국가들을 제외하면 여성의 임금이 남성보다 낮게 나타난 것도 또 다른 공통점이었다. 대체로 보건 종사자보다 사회서비스 종사자의 임금이 낮게 나타났지만 모든 국가에서 그런 것은 아니었으며, 영국이나 아일랜드와 같이 보건 종사자와 사회서비스 종사자의 임금이 2배 정도 차이가 나는 곳부터 그리스와 같이 크게 차이가 없는 곳까지 다양하게 나타나고 있었다.

교육 수준, 연령, 숙련 수준에 따라 사회서비스 일자리도 ‘괜찮은’ 일자리가 될 수 있으며, 사회서비스 일자리가 보건/교육/공공행정 일자리와 큰 차이가 없는 임금 수준을 형성할 수 있음을 보여 주었다.

앞서 언급하였듯 이 연구에서는 상대적으로 높은 교육 수준은 임금 상승을 불러올 수 있다는 분석 결과를 제시하였다. 하지만 한국의 현실에서 민간 위탁으로 수가에 기반하여 서비스가 공급되고 있을 때 제공자의 학력이나 경력이 임금에 미치는 영향은 낮을 가능성이 높다. 하지만 현재

한국의 서비스 수가체계에서는 가능하지 않더라도 국가 간 비교 연구 결과에 기반하여 숙련과 교육 수준을 통한 숙련 향상이 반영된 수가체계와 임금체계가 필요하다는 것이다. 숙련 향상에 대한 정밀한 측정과 숙련을 높일 수 있는 교육 프로그램을 개발하고 이에 맞게 수가체계를 유연하게 변화시킬 수 있는 대안을 모색해야 할 것이다.

이 연구는 구체적으로 어떠한 인과 메커니즘을 매개로 하여 사회서비스 일자리가 국가마다 어떻게 차이가 나는지를 밝히고 있지는 않다. 이 부분은 이 연구 범위를 벗어나며 향후 연구 주제가 될 것이다. 하지만 임금 결정 요인 분석을 통해서 국가마다 혹은 복지체제마다 어떠한 이유로 임금이 차이가 나는지를 보여 주고 있다. 교육 수준이 지속적으로 중요한 변수가 되고 있으며, 이는 숙련 수준과 관련이 있을 것으로 보인다. 대부분의 선진국들은 명목적으로 대학을 가기보다는 숙련 수준을 높이기 위한 목적으로 진학하며, 교육과 숙련이 직접적인 연계를 맺고 있다. 사회서비스, 특히 사회적 돌봄서비스가 어떠한 교육 과정을 통해 숙련을 향상시키는지, 숙련의 단계를 어떻게 구분하는지를 면밀히 검토하는 것이 향후 필요할 것이다. 기존에 존재하는 인적자본이론, 페미니스트 이론, 혹은 사회단절이론들이 부분적으로 작동할 수 있지만 숙련을 매개로 사회서비스 일자리 수준이 올라갈 수 있다는 단초를 제공하고 있다. 제한된 국가 수로 온전히 일반화하기는 어렵지만, 일반적 숙련을 추구하는 자유시장경제(자유주의 복지국가체제)에서 보건과 사회서비스 일자리의 임금 격차가 보였다. 반면 특정숙련(specific skill)을 추구하는 조정시장경제(보수주의 복지국가)에서는 임금 격차가 상대적으로 적게 나타났다. 노동시장에 대한 국가 조정기능이 발달해 있고 특정 숙련을 추구하는 국가의 특징이 일부 반영된 결과일 가능성이 있다.

이 연구가 주는 함의는 교육과 숙련의 연계성을 충분히 이해하게 된다면 사회서비스가 중숙련 이상의 일자리가 될 가능성이 있다는 것이다. 일

정 정도의 의학적 지식이나 치매 노인 또는 돌봄을 거부하는 노인들을 쉽게 설득할 수 있는 경험 등을 고려하면 사회서비스도 충분히 지식이나 경험에 따라 숙련이 쌓일 수 있다는 것을 알 수 있다. 정규교육이나 경험 연수에 따라 경력이 상승하도록 설계할 수 있을 것이다.

이를 위해 추후 연구를 통해서 1) 사회서비스 숙련 수준에 대한 구체적인 이해가 필요하며, 2) 일반 일자리와 사회서비스 일자리 간 임금 격차에서 다른 패턴을 보여 주는 대표 국가들에 대한 집중 분석이 필요하다고 볼 수 있다. 마지막으로 3)어떻게 이러한 지식/숙련 단계를 한국 사회에 적용할 수 있을지에 대한 연구가 필요할 것이다.

참고문헌 <<

- 김송이. (2014). **바우처 도입 이후 사회 서비스 공급 체계의 행위자간 관계 변화와 변화 요인에 관한 연구**, 중앙 대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김윤영, 이정기. (2017). 사회서비스 통합 바우처 제공 경험에 관한 민간 공급자 FGI 분석, **보건사회연구**, 37(2), 358-388.
- 김은하. (2007). 일자리의 질과 노동 생산성 및 분배의 관계에 관한 비교 연구, **사회복지정책**, 30, 115-141.
- 김진옥. (2011), **한국의 복지혼합**, 집문당
- 노용진, 김미란. (2016). 호봉제와 근속연수별 임금격차. **산업관계연구**, 26(1), 1-25.
- 문순영. (2008). 돌봄 일자리의 일자리 질에 대한 탐색적 연구, **사회복지정책**, 33, 207-237.
- 문진영, 김윤영. (2015). 소득보장과 사회서비스 교환관계 연구, **한국사회복지학**, 67(4), 203-226.
- 박정우. (2016). **돌봄 노동자의 괜찮은 일자리 이동: 돌봄 노동시장 내 상향이동을 중심으로**, 중앙대학교 석사논문
- 방하남, 이상호. (2006). '좋은 일자리'의 개념 구성 및 결정 요인의 분석, **한국사회학**, 40(1), 93-126.
- 백학영. (2016). 돌봄 노동의 일자리 질 변화 분석, **사회과학 연구**, 40(1), 189-217.
- 윤자영, 김경희, 최영미, 김양지영. (2011). **돌봄서비스분야 근로조건에 관한 연구 (I) - 돌봄서비스 일자리 근로조건 실태와 정책과제**. 서울: 한국노동연구원.
- 이동석. (2014). 한국 사회 복지서비스의 변화와 과제 - 재정지원방식, 공급주체의 성격, 품질 관리기제를 중심으로, **사회서비스연구**, 5(1), 5-44.

- 이용갑, 서동민, 최태림, 김운영, 경승구. (2015). **요양보호사 처우개선 및 수급 안정을 위한 정책과제 개발**. 인천: 인천발전연구원
- 조동희, (2018), 유럽의 공공 사회서비스 고용 현황 및 시사점, **오늘의 세계경제**, 18(23), 2-10.
- 최영준, 최정은, 유정민. (2018). 기술혁명과 미래 복지국가 개혁의 논점: 다시 사회투자와 사회보호로. **한국사회정책**, 25(1), 3-43.
- 최옥금. (2005). 근로 빈곤층의 괜찮은 일자리 이동에 관한 연구: 임금 일자리를 중심으로, **노동정책연구**, 5(1), 1-42.

한국노동연구원 한국노동패널조사 <https://www.kli.re.kr/kli/index.do>

황덕순, 윤자영, 윤정향, Rostgaard, T., Letablier, M., Bothfeld, S., Oschmiansky, H., Fagan, C., Norman, H. & Rubery, J. (2012). 사회서비스산업 노동시장분석 - 돌봄 서비스를 중심으로-, 서울: 한국노동연구원.

- Andersen, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers, *Work, employment and society*, 24(2), 300-317.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J.A. (2003.) Measuring decent work with statistical indicators, *International Labour Review*, 142 (2), 147-148.
- Aspalter, C. (2006). The east Asian welfare model. *International Journal of Social Welfare*, 15(4), 290-301.
- Bagchi-Sen, S. (2001.) Wage variation in advanced producer service work in New York, *The Service Industrial Journal*, 21(3), 64-86.
- Bahle, T. (2003). The changing institutionalization of social services in England and Wales, France and Germany: Is the welfare state on the retreat?, *Journal of European Social Policy*, 13(1), 5-20.
- Barron, D., & West, E. (2013). The financial costs of caring in the British labour market: is there a wage penalty for workers in caring occupations? *British Journal of Industrial Relations*, 51(1), 104-123.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- Bescond, D., Châtaignier & Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: an international comparison, *International Labour Review*, 142(2), 179-211.
- Bettio, F., Simonazzi, A., & Villa, P. (2006), Change in care regimes and female migration: the care drain in the Mediterranean, *Journal of European Social Policy*, 16(3), 271-85.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2003). Understanding international

- differences in the gender pay gap, *Journal of Labour Economics*, 21(1), 106-144.
- Bonnet, F., Figueiredo, B & Standing, G. (2003). A family of decent work indexes, *International Labour Review*, 142(2). 213-238.
- Bonoli, G. (2007) Time matters: Postindustrialisation, New social risks, and welfare state adaptation in advanced industrial democracies, *Comparative Political Studies*, 40(5), 495-520.
- Bourgeault, I., Atanackovic, J., Rashid, A. & Parpia, R. (2010), Relations between immigrant care workers and older persons in home and long-term care, *Canadian Journal on Aging*, 29(1), 109-18.
- Brennan, D., Cass, B., Himmelweit, S., & Szebehely, M. (2012). The marketization of care: Rationales and consequences in Nordic and liberal care regime, *Journal of European Social Policy*, 22(4), 377-391.
- Budig, M. J. & Misra, J.(2008). How Care-Work Employment Shapes Earnings in Cross-National Perspective, Luxembourg Income Study Working Paper Series, No 499.
- Budig, M. J. & Misra, J. (2010). "How Care-Work Employment Shapes Earnings in Cross-National Perspective." *International Labour Review* 149(4): 441-60.
- Burchell. B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definition, methodologies, and ongoing debates, *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459-477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- Cangiano, A., Shutes, I., Spencer, S. & Lesson, G. (2009), *Migrant Care Workers in Ageing Societies: Research Findings in the UK*, Oxford: Centre on Migration, Policy and Society, University of

- Oxford.
- Cangiano, A. & Shutes, I. (2010), Ageing, demand for care and the role of migrant care workers in the UK, *Journal of Population Ageing*, 3, 1-2, 39-57.
- Choi, Y. J. (2012). End of the era of productivist welfare capitalism? Diverging welfare regimes in East Asia. *Asian Journal of Social Science*, 40(3), 275-294.
- Clarke, J., Newman, J., Smith, N., Vidler, E., & Westmarland, L. (2007). *Creating Citizen-Consumers*. London: Sage.
- Cleveland, G. (2008). If it don't make dollars, does that mean that it don't make sense? Commercial, Non-profit and Municipal Child Care in the City of Toronto. A Report to the Children's services division, City of Toronto.
- Cleveland, G., Gunderson M., & Hayatt, Dogulas. (2003). Union effects in low-wage services: evidence form Canadian childcare, *Industrial and Labour Relations Review*, 56(2), 295-306.
- Collins, R. (1971). Functional and Conflict Theories of Educational Stratification. *American Sociology Review*, 36(6), 1002-18.
- Convention No. 189 on domestic workers. ILO.
- Cranford, C., Hick, A. & Bauer, L.B., (2018). Lived Experiences of Social Unionism: Toronto Homecare Workers in the late 2000s. *Labor Studies Journal*, 43(1), 74-96.
- Deranty, J., & MacMillan, C. (2012), The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of "Decent Work", *Journal of Social Philosophy*, 43(4), 386-405.
- Dwyer, R.l E. (2013). The Care Economy? Gender, Economic Restructuring and Job Polarization in the U.S. Labor Market.

- American Sociological Review*, 78(3), 390-416.
- Eborall, C., Fenton, W. & Woodrow, S. (2010), *The State of the Adult Social Care Workforce in England, 2010*, Leeds: Skills for Care.
- Eika, K. (2006) *The difficult quality: essay on human services with limited consumer sovereignty*, PhD thesis. Oslo: Department of Economic, University of Oslo.
- Eika, K. (2009) The Challenge of obtaining quality care: limited consumer sovereignty in Human Services, *Feminist Economic*, 15(1), 113-137.
- England, P., Budig, M & Folbre, N., (2002), Wages of virtue: the relative pay of care work, *Social Problems*, 49(4), 455-473.
- England, P. & Folbre, N. (1999). The Cost of Caring. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 561(1), 39-51.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, N.J: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford, New York: Oxford University Press Oxford.
- Fernandez, J & Forder, J. (2012). Reforming long-term care funding arrangement in England: International Lessons, *Applied Economic Perspectives and Policy*, 34(2), 346-362.
- Filer, R.K. (1989). Occupational segregation, compensating differentials and comparable worth. In Michael, R.T., Hartmann, H.I., & Farrell, B.O. (Eds.), *Pay Equity: Empirical inquiries*, (pp. 153-70.) Washington, DC: National Academy Press,
- Folbre, N. (2001). *The invisible heart: economic and family values*, New York: New Press.
- Folbre, N. (2008). Economics. When a commodity is not exactly a commodity, *Science*, 319(5871), 1769-70.

- Folbre, N. & Nelson, J.A. (2000). For Love or Money – Or Both?, *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 123–40.
- Folbre, N. & Weisskopf, T.E.(1998). Did Father know best? Families, Markets and the Supply of Caring Labor.” In Ben-Ner, A. & Putterman,L. (Eds.), *Economics, Values, and Organization*, (pp. 171–205). Cambridge,UK: Cambridge University Press.
- Gilbert, N. (2002). *Transformation of the Welfare State: the silent surrender of public responsibility*. Oxford: Oxford University Press.
- Glendinning, C . (2008). Increasing choice and control for older and disabled people: A critical review of new developments in England, *Social Policy and Administration*, 42(5), 451–69.
- Glendinning, C. (2010), Continuous and long-term care: European perspectives’, In Dannefer, D. & Phillipson, C. (Eds.), *The SAGE Handbook of Social Gerontology*, (pp. 551–62). London: Sage.,
- Grugulis, I., & Vincent, S. (2009). Whose Skill is it Anyway? ‘Soft’ Skills and Polarization. *Work, Employment and Society*, 23(4), 597–615.
- Guillén, A. M., & Matsaganis, M. (2000). Testing the 'social dumping' hypothesis in Southern Europe: welfare policies in Greece and Spain during the last 20 years. *Journal of European Social Policy*, 10(2), 120–145.
- Heckman, J. J. & Kautz, T.D. (2012). Hard Evidence on Soft Skills, *Labour Economics*, 19(4), 451–64.
- Hirschman, A. O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hochschild, A. R. (2003). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.

- Holliday, I. (2000). Productivist welfare capitalism: Social policy in East Asia. *Political studies*, 48(4), 706-723.
- Hussain, B and Endut, N. (2018). Do decent working conditions contribute to work-life balance: A study of small enterprises in Bangladesh, *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1), 90-104.
- ILO. (1999) Report of the Director General: Decent Work, International Labour Conference, 87th session, Geneva.
- ILO. (2008). ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Adopted by the International Labour Conference at the 97th Session, Geneva, 10 June 2008.
- Iversen, T & Wren, A. (1998) Equality, Employment, and Budgetary Restraint: The trilemma of the service economy, *World Politics*, 50(4), 507-46.
- Jacobs, J & Steinberg, R. (1990), Compensating Differentials and the Male-Female Wage Gap: Evidence from the New York State Comparable Worth Study, *Social Force*, 69(2), 439-468.
- James, N. (1989). Emotional labour: Skill and work in the social regulation of feelings. *Sociological Review*, 37(1), 15-42. doi:10.1111/j.1467-954X.1989.tb00019.x
- Junor, A., Hampson, I & Smith, M., (2009) Valuing skills: Helping mainstream gender equity in the New Zealand State Sector, *Public Policy and Administration*, 24(2), 195-211.
- Kilbourne, B.S., England, P., Farkas, G., Beron, K., & Weir, D. (1994). Returns to skill, compensating differentials and gender bias: effects of occupational characteristics on the wages of white women and men, *American Journal of Sociology*, 100(3), 689-719.
- Kim, Y.M. (2006). Towards a comprehensive welfare state in South

- Korea: institutional features, new social and political pressures, and the possibility of the welfare state, Working Paper No. 14. London: Asia Research Center: London School of Economics and Political Science.
- Knijn, T., & Kremer, M. (1997). Gender and the caring dimension of welfare states: toward inclusive citizenship. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 4(3), 328-61.
- Lavagnini M., & Mennella, A., (2016). Decent work in Italy: The Basic-relations-fairness proposal. *Forum for Social Economics*, 45:2-3, 194-212, DOI:10.1080/07360932.2014.995198
- Le Grand, J. (2007), *The Other Invisible Hand: Delivering Public Services through Choice and Competition*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Le Grand, J. & Bartlett, W. (1993), The theory of quasi-markets, In J. Le Grand & W. Bartlett (Eds.), *Quasi-Markets and Social Policy*, (pp. 13-34.). Basingstoke: Macmillan Press.
- Lee, S.H. (2013) *The Impact of gender politics on the socialisation of care in South Korea*, Thesis (Ph.D.), University of Bath: UK
- Lee, S. H. (2017) The socialisation of childcare and a missed opportunity through path dependence: the case of South Korea, *Social Politics*, 24(2), 132-153.
- Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159-173.
- Lewis, J. (2001). The decline of the male breadwinner model: implications for work and care. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8(2), 152-169.
- Lewis, J., Campbell, M. & Huerta, C., (2007). Patterns of paid and unpaid work in Western Europe: gender, commodification, preferences and the implications for policy, *Journal of European*

Social Policy, 18(1), 21-37.

Lightman, N. (2018). A Care Convergence? Quantifying Wage Disparities for Migrant Workers Across Three Welfare Regimes, LIS Working Paper Series (No. 742).

LIS Cross-National Data Center (2019)

<https://www.lisdatacenter.org/data-access/lissy/eligibility/> 에서 2019. 0.0 인출

LIS Cross-National Data Center (2019) <https://www.lisdatacenter.org/wp-content/uploads/files/data-lis-variables.pdf>

Magnusson, C. (2009). Gender, occupational prestige and wages: A test of Devaluation theory, *European Sociological Review*, 25(1), 87-101.

Martin, S., Lowell, B. L., Gozdzia, E. M., Bump, M. & Breeding, M. E. (2009), *The Role of Migrant Care Workers in Aging Societies: Research Findings in the United States*, Washington, DC: Institute for the Study of International Migration, Georgetown University.

Messina, J. (2005). Institutions and service employment: a panel study for OECD countries, *Labour*, 19(2), 343-372.

Michel, S. & Mahon, R. (2002). Child care policy at the crossroads: gender and welfare state restructuring. New York: Routledge.

Mincer, J. (1974). Schooling, experience and earnings. New York: Columbia University Press.

Moesby-Jensen, C K., & Nielsen, H.S. (2015). Emotional labor in social workers' practice, *European Journal of Social Work*, 18(5), 690-702. doi:10.1080/13691457.2014.981148.

Morris, J. & Helburn, S., (2000). Child care centre quality differences: the role of profit status, client preferences and trust, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29(3), 377-399.

- Moss, P., & C. Tilly. (1996). "Soft" skills and race: An investigation of black men's employment problems, *Work and Occupations* 23(3): 252-76.
- Murphy, R. (1983). The struggle for scholarly recognition: The development of a closure problematic in sociology. *Theory and Society*, 12(5):631-58.
- Nayyar, G. (2011). The quality of employment in India's services sector: exploring the heterogeneity, *Applied Economics*, 44(36), 4701-4719. doi: 10.1080/000368426.2011.589816
- Ng, T.W., & Feldman, D.C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of applied psychology*, 93(2), 392-423.
- Nisbet, E. (2018). A hands-on hands-off approach: governance of managed long-term care services in a context of rapid policy change, *Public management review*, 20(6), 824-844.
- Nizami, N.& Prasad, N. (2017). *Decent Work: concepts, Theory and Measurement*, Ch 2. DOI 10.1007/978-981-10-2194-7_2
- OECD. (2019). Historical population data and projections (1950-2050). Available from https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=POP_PROJ&lang=en (Accessed on 19 December 2019)
- Orloff, A. (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. *American sociological review*, 58(3), 303-328.
- Österle, A.. & Hammer, E. (2007), Care allowances and the formalization of care arrangements: the Austrian experience, In Ungerson, C. & Yeandle, S. (Eds.), *Cash for Care Systems in Developed Welfare States*, (pp.32-59.) Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Parkin, F. (1971). *Class Inequality and Political Order: Social*

- Stratification in Capitalist and Communist Societies*. New York: Praeger.
- Pateman, C. (1989). *The disorder of women: Democracy, feminism, and political theory*. Stanford, Calif: Stanford University Press.
- Pietrykowski, B. (2017a) The return to caring skills: gender, class and occupations wages in the US, *Feminist Economics*, 23(4), 32-61.
- Pietrykowski, B. (2017b) Revaluing Low-Wage Work: Service-Sector Skills and the Fight for 15, *Review of Radical Political Economics*, 49(1), 5-29.
- Razavi, S. (2007). The political and social economy of care in a development context. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).
- Reid, L.L (1998) Devaluing Women and minorities, *Work and Occupation*, 5(4), 511-536.
- Rhodes, M. (1996). Southern European welfare states: identity, problems and prospects for reform. *South European Society and Politics*, 1(3), 1-22.
- Seeleib-Kaiser, M. & Toivonen, T. (2011). Between reforms and birth rates: Germany, Japan and family policy discourse, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18(3), 331-360.
- Shan, H. (2013). Skill as a relational construct: Hiring practices from the standpoint of Chinese immigrant engineers in Canada. *Work, Employment & Society*, 27(6): 915-31.
- Sherman, R. (2007). *Class Acts: Service and Inequality in Luxury Hotels*: Berkeley: University of California Press.
- Shields, S. & Warner, L. (2008). Gender and the Politics of Emotional Intelligence, In S. Fineman (Ed.) *The Emotional Organisation*:

- Passions and Power*. (pp. 167-183). Oxford: Blackwell.
- Shutes, I. (2012). The employment of migrant workers in long-term care: Dynamics of choice and control, *Journal of Social Policy*, 41(1), 43-59.
- Simonova, M.V., Sankova, L.V., Mirzabalaeva, F.L., Shchipanova, D.Y., & Dorozhkin, V.E. (2016). Assessment problems and ensuring of decent work in the Russian regions, *International Journal of Environmental & Scientific Education*, 11(15), 7608-7626.
- Steinberg, R. (1990). Social construction of skill: gender, power and comparable worth, *Work and Occupations*, 17(4), 449-482.
- Stolt, R., Blomqvist, P., & Winblad, U. (2011). Privatization of social services: Quality differences in Swedish elderly care. *Social Science & Medicine*, 72(4), 560-567.
- Strauss, A. (1985). Work and the division of Labour, *The Sociological Quarterly*, 26(1), 1-19.
- Strauss, A., Fagerhaugh, S., Suczek, B. & Wiener, C. (1985). *The Social Organisation of Medical Work*, Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Takegawa, S. (2009). International circumstances as factors in building a welfare state: welfare regimes in Europe, Japan and Korea. *International Journal of Japanese Sociology*, 18(1), 79-96.
- Taylor-Gooby, P. (2004). *New risks, new welfare: the transformation of the European welfare state*. USA: Oxford University Press.
- Timonen, V., Convery, J. & Cahill, S. (2006). Care revolutions in the making? A comparison of cash-for-care programmes in Four European countries, *Ageing and Society*, 26(3), 455-74.
- Tomei, M. & Belser, P. (2011). New ILO standards on decent work for domestic workers: A summary of the issues and discussions,

- International Labour Review*, 150(3-4), 431-438.
- UNECE. (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment: A statistical framework*, United Nations, New York and Geneva: United Nations Publication.
- Ungerson C. & Yeandle S. (Eds.). (2007), *Cash for Care Systems in Developed Welfare States*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- United Nations. (2005). *The Millennium Development Goals Report*, New York: United Nations.
- Vincent, D. & Ball, S. (2006). *Childcare, Choice and Class Practices*. Abingdon: Routledge.
- Wærness, K. (1984). The Rationality of Caring, *Economic and Industrial Democracy* 5(2): 185-211.
- Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 321-343.
- Walsh, K. & O'Shea, E. (2009), *The Role of Migrant Care Workers in Ageing Societies: Context and Experiences in Ireland*, Galway: Irish Centre for Social Gerontology, National University of Ireland Galway.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An outline of Interpretive Sociology* (Vol. 1). University of California Press.
- Webster, E., Budlender, D., & Orkin, M. (2015), Developing a diagnostic tool and policy instrument for the realisation of decent work, *International Labour Review*, 154(2), 123-145.
- Weeden, K. (2002). Why do some occupations pay more than others? Social Closure and earning inequality in the United States, *American Journal of Sociology*, 108(1), 55-101.
- Williams, F. (2010). *Claiming and Framing in the Making of Care Policies: The Recognition and Redistribution of Care* Geneva:

United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).

Williams, F. (2011), Towards a transnational analysis of the political economy of care, In Mahon, R. & Robinson, F. (Eds.), *Feminist Ethics and Social Policy: Towards a New Global Political Economy of Care*, Vancouver: University of British Columbia Press.

Williams, F. (2012). Converging variations in migrant care work in Europe, *Journal of European Social Policy*, 22(4), 363-376.

Yeates, N. (2009), *Globalizing Care Economies and Migrant Workers*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

□ LIS Data list

<부표 1>

Variable	inda1: industry (3-category recode), main job
File	Person
Definition	Industry classification of first job; recode of IND1_C into 3 categories.
Comments	-

Values 1 agriculture

2 industry

3 services

9 indistinguishable

<부표 2>

Variable	indb1: industry (9-category recode), main job
File	Person
Definition	Industry classification of first job; recode of IND1_C into 9
Comments	-

Values 1 agriculture, forestry and fishing

2 mining and quarrying; manufacturing; utilities

3 construction

4 wholesale and retail trade, repair; hotels and restaurants

5 transport, storage and communications

6 financial intermediation

7 real estate, renting and business activities

- 8 public administration; education; health and social work
- 9 other community, social/personal services; activities of households; extra-territorial

〈부표 3〉

Variable	indc1: industry (17-category ISIC 3.1), main job
File	Person
Definition	Industry classification of first job; recode of IND1_C into the 17 major groups of ISIC Rev. 3.1.
Comments	Filled until LIS Wave VII if available; from LIS Wave VIII onwards gradually phased out if recoding is done according to 21 major groups in LIS variable INDD1.

- Values
- 1 A-agriculture, hunting and forestry
 - 2 B-fishing
 - 3 C-mining and quarrying
 - 4 D-manufacturing
 - 5 E-electricity, gas and water supply
 - 6 F-construction
 - 7 G-wholesale and retail trade; repair
 - 8 H-hotels and restaurants
 - 9 I-transport, storage and communications
 - 10 J-financial intermediation
 - 11 K-real estate, renting and business activities
 - 12 L-public administration and defence; compulsory social security
 - 13 M-education
 - 14 N-health and social work
 - 15 O-other community, social and personal service activities

- 16 P-activities of private households as employers
- 17 Q-extra-territorial organizations and bodies
- 90 indistinguishable

〈부표 4〉

Variable	indd1: industry (21-category ISIC 4), main job
File	Person
Definition	Industry classification of first job; recode of IND1_C into the 21 major groups of ISIC Rev. 4.
Comments	Filled systematically from LIS Wave VIII onwards; for earlier LIS Waves rarely filled.

- Values 1 A-agriculture, forestry and fishing
- 2 B-mining and quarrying
 - 3 C-manufacturing
 - 4 D-electricity, gas, steam and air conditioning supply
 - 5 E-water supply; sewerage, waste management and re-mediation activities
 - 6 F-construction
 - 7 G-wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
 - 8 H-transportation and storage
 - 9 I-accommodation and food service activities
 - 10 J-information and communication
 - 11 K-financial and insurance activities
 - 12 L-real estate activities
 - 13 M-professional, scientific and technical activities
 - 14 N-administrative and support service activities

- 15 O-public administration and defence; compulsory social security
- 16 P-education
- 17 Q-human health and social work activities
- 18 R-arts, entertainment and recreation
- 19 S-other service activities
- 20 T-activities of households as employers; producing activities of households
- 21 U-activities of

〈부표 5〉

Variable	ind1_c: industry, main job
File	Person
Definition	Country-specific industry classification of first job.
Comments	Ideally this should contain the 4-digit ISIC Rev. 4 if available in the original data; for LIS Waves I-VII this variable typically refers to the ISIC Rev. 3.1 standard. In case the data provider coded directly according to ISIC standard, the most detailed ISIC grouping is reported in this variable. Otherwise this variable contains the national classification, as will be indicated in the variable label.

Values Country-specific values

〈부표 6〉 LIS의 돌봄서비스 일자리 분류

호주(au04)		
occupations(occ1_c)	Freq.	비율(%)
[1]managers and administrators	1,204	8.75
[2]professionals	2,561	18.62
[3]associate professionals	1,752	12.74
[4]tradespersons and related workers	1,635	11.89
[5]advanced clerical and service worker	493	3.58
[6]intermediate clerical, sales and ser	2,375	17.27
[7]intermediate production and transpor	1,163	8.45

[8]elementary clerical, sales and servi	1,359	9.88
[9]labourers and related workers	1,214	8.83
Industries(ind1_c)	Freq.	비율(%)
[1]agriculture,forestryandfishing	578	4.18
[2]mining	152	1.1
[3]manufacturing	1,531	11.06
[4]production and distribution of elect	129	0.93
[5]building and construction	1,041	7.52
[6]wholesale trade	585	4.23
[7]retail trade	2,027	14.64
[8]hotels and restaurants	602	4.35
[9]transport and storage	672	4.85
[10]communication	249	1.8
[11]financial intermediation	432	3.12
[12]real estate & renting services	1,544	11.15
[13]public administration & defence	873	6.31
[14]education	1,025	7.4
[15]health and community	1,513	10.93
[16]cultural and recreational services	346	2.5
[17]personal and other services	545	3.94
Industries(indc1)		
[1]A-agriculture, hunting and forestry	582	3.46
[3]C-mining and quarrying	424	2.52
[4]D-manufacturing	1,286	7.65
[5]E-electricity, gas and water supply	221	1.32
[6]F-construction	1,296	7.71
[7]G-wholesale and retail trade; repair	2,310	13.75
[8]H-hotels and restaurants	1,012	6.02
[9]I-transport, storage and communicati	1,071	6.38
[10]J-financial intermediation	518	3.08
[11]K-real estate, renting and business	2,028	12.07
[12]L-public administration and defence	1,560	9.29
[13]M-education	1,360	8.1
[14]N-health and social work	2,169	12.91
[15]O-other community, social and perso	312	1.86
[90]indistinguishable	651	3.88
ind1_c		
[15]O-public administration and safety	1,560	9.29
[16]P-education and training	1,360	8.1

[17]Q-health care and social assistance	2,169	12.91
[18]R-arts and recreation services	312	1.86
[19]S-other services	651	3.88
호주(au14)		
occupations(occ1_c)		
[1]managers and administrators	2,366	14.1
[2]professionals	3,775	22.5
[3]technicians and trade workers	2,278	13.58
[4]community and personal service worke	1,752	10.44
[5]clerical and administrative worker	2,422	14.44
[6]sales workers	1,461	8.71
[7]machinery operators and drivers	1,080	6.44
[8]labourers	1,643	9.79

〈부표 7〉 LIS의 돌봄서비스 일자리 분류

덴마크(dk04)		
occupations (occ1_c)		
[1318]general managers personal care, c	13	0.02
[1319]general managers nec	272	0.38
[2200]life science & health professiona	68	0.09
[2220]health professionals (except nurs	1	0
[2221]medical doctors	510	0.7
[2222]dentists	64	0.09
[2224]pharmacists	83	0.11
[2229]health professionals except nursi	17	0.02
[2230]nursing & midwifery professionals	307	0.42
[2300]teaching professionals	140	0.19
[2310]higher education teaching profess	566	0.78
[2320]secondary education teaching prof	720	0.99
[2330]primary & pre-primary education t	1	0
[2331]primary education teaching profes	2,378	3.28
[2340]special education teaching profes	98	0.14
[2350]other teaching professionals	8	0.01
[2351]education methods specialists	26	0.04
[2352]school inspectors	80	0.11
[2359]other teaching professionals nec	352	0.49
[2445]psychologists	231	0.32
[2446]social work professionals	99	0.14
[2460]religious professionals	94	0.13

[2470]public service administrative pro	152	0.21
[3152]safety, health & quality inspecto	118	0.16
[3200]life science & health associate p	1	0
[3211]life science technicians	305	0.42
[3220]modern health associate professio	1	0
[3222]sanitarians	13	0.02
[3223]dieticians & nutritionists	67	0.09
[3225]dental assistants	191	0.26
[3226]physiotherapists etc associate pr	454	0.63
[3228]pharmaceutical assistants	127	0.18
[3229]modern health associate professio	8	0.01
[3230]nursing & midwifery associate pro	13	0.02
[3231]nursing associate professionals	1,439	1.99
[3300]teaching associate professionals	57	0.08
[3310]primary education teaching associ	156	0.22
[3320]pre-primary education teaching as	1,713	2.36
[3330]special education teaching associ	917	1.27
[3340]other teaching associate professi	121	0.17
[3400]other associate professionals	292	0.4
[3460]social work associate professiona	69	0.1
[5120]housekeeping & restaurant service	254	0.35
[5121]housekeepers etc workers	21	0.03
[5130]personal care etc work	6	0.01
[5131]child-care workers	2,780	3.84
[5132]institution-based personal care w	1,895	2.61
[5133]home based personal care workers	2,156	2.98
[5139]personal care etc workers nec	1	0
[5140]other personal services workers	3	0
[5149]other personal services workers n	9	0.01
[5160]protective services workers	20	0.03
[5169]protective services workers nec	190	0.26
[9130]domestic etc helpers cleaners & l	107	0.15
[9131]domestic helpers & cleaners	19	0.03
덴마크(dk13)		
occupations (occ1_c)		
[1340]Professional services managers	210	0.27
[1341]Child care services managers	35	0.05
[1342]Health services managers	20	0.03
[1343]Aged care services managers	4	0.01
[1344]Social welfare managers	12	0.02

[1345]Education managers	123	0.16
[2200]Health professionals	135	0.17
[2211]Generalist medical practitioners	605	0.78
[2212]Specialist medical practitioners	38	0.05
[2220]Nursing and midwifery professiona	1	0
[2221]Nursing professionals	1,967	2.54
[2222]Midwifery professionals	1	0
[2240]Paramedical practitioners	14	0.02
[2260]Other health professionals	93	0.12
[2261]Dentists	140	0.18
[2262]Pharmacists	154	0.2
[2264]Physiotherapists	228	0.29
[2265]Dieticians and nutritionists	106	0.14
[2269]Health professionals not elsewher	408	0.53
[2300]Teaching professionals	77	0.1
[2310]University and higher education t	1,022	1.32
[2320]Vocational education teachers	438	0.57
[2330]Secondary education teachers	556	0.72
[2340]Primary school and early childhoo	2,176	2.81
[2341]Primary school teachers	2,583	3.34
[2350]Other teaching professionals	1,055	1.36
[2351]Education methods specialists	119	0.15
[2352]Special needs teachers	136	0.18
[2353]Other language teachers	31	0.04
[2354]Other music teachers	76	0.1
[2355]Other arts teachers	5	0.01
[2359]Teaching professionals not elsewh	54	0.07
[2400]Business and administration profe	6	0.01
[2432]Public relations professionals	64	0.08
[2634]Psychologists	291	0.38
[2635]Social work and counselling profe	378	0.49
[2636]Religious professionals	90	0.12
[3140]Life science technicians and rela	1	0
[3141]Life science technicians (excludi	8	0.01
[3211]Medical imaging and therapeutic e	7	0.01
[3212]Medical and pathology laboratory	205	0.26
[3213]Pharmaceutical technicians and as	161	0.21
[3214]Medical and dental prosthetic tec	13	0.02
[3221]Nursing associate professionals	14	0.02
[3222]Midwifery associate professionals	1	0
[3251]Dental assistants and therapists	226	0.29

[3252]Medical records and health inform	1	0
[3253]Community health workers	1	0
[3255]Physiotherapy technicians and ass	2	0
[3256]Medical assistants	5	0.01
[3258]Ambulance workers	36	0.05
[3259]Health associate professionals no	2	0
[3344]Medical secretaries	395	0.51
[3412]Social work associate professiona	105	0.14
[5100]Personal service workers	197	0.25
[5151]Cleaning and housekeeping supervi	43	0.06
[5152]Domestic housekeepers	12	0.02
[5160]Other personal services workers	31	0.04
[5169]Personal services workers not els	79	0.1
[5311]Child care workers	2,422	3.13
[5312]Teachers' aides	5	0.01
[5320]Personal care workers in health s	286	0.37
[5321]Health care assistants	1,871	2.42
[5322]Home-based personal care workers	2,375	3.07
[5329]Personal care workers in health s	90	0.12
[5410]Protective services workers	9	0.01
[5419]Protective services workers not e	119	0.15
[9100]Cleaners and helpers	1	0
[9111]Domestic cleaners and helpers	26	0.03
Industries(indc1)		
[12]L-public administration and defence	5,177	6.24
[13]M-education	6,700	8.08
[14]N-health and social work	15,708	18.95
[15]O-other community, social and perso	4,289	5.17
[16]P-activities of private households	65	0.08
[17]Q-extra-territorial organizations a	3	0
ind1_c		
[12751]administration of state; economi	2,944	3.55
[12752]provision of services to communi	2,132	2.57
[12753]compulsory soc. sec. services	101	0.12
[13801]primary education	3,481	4.2
[13802]secondary education	1,168	1.41
[13803]higher education	1,109	1.34
[13804]adult and other education	942	1.14
[14851]human health services	4,886	5.89

254 사회서비스 노동시장 국가 비교 연구: 돌봄서비스를 중심으로

[14852]veterinary activities	55	0.07
[14853]social work activities	10,767	12.99
[15900]sewage & refuse disposal, sanita	692	0.83
[15911]activ. of business, employers &	285	0.34
[15912]activ. of trade unions	418	0.5
[15913]activ. of other membership organ	701	0.85
[15921]motion picture & video activitie	143	0.17
[15922]radio and tv activities	238	0.29
[15923]other entertainment activities	271	0.33
[15924]news agency activities	26	0.03
[15925]library, archives, museums, othe	519	0.63
[15926]sporting activities	474	0.57
[15927]other recreational activities	49	0.06
[15930]other service activities	473	0.57
[16950]private households with employed	65	0.08
[17990]extra-territorial organisations	3	0
Industries(ind1_c)		
** 참고용 indb1		
[8]public administration; education; he	28,454	32.55
[9]other community, social/personal ser	3,886	4.45
[8411]General public administration act	1,792	2.05
[8412]Regulation of the activities of p	465	0.53
[8413]Regulation of and contribution to	342	0.39
[8421]Foreign affairs	43	0.05
[8422]Defence activities	869	0.99
[8423]Justice and judicial activities	264	0.3
[8424]Public order and safety activitie	485	0.55
[8425]Fire service activities	261	0.3
[8430]Compulsory social security activi	107	0.12
[8520]Primary education	3,242	3.71
[8531]General secondary education	959	1.1
[8532]Technical and vocational secondar	738	0.84
[8541]Post-secondary non-tertiary educa	338	0.39
[8542]Tertiary education	1,155	1.32
[8551]Sports and recreation education	41	0.05
[8552]Cultural education	84	0.1
[8553]Driving school activities	44	0.05
[8559]Other education n.e.c.	641	0.73
[8560]Educational support activities	44	0.05

[8610]Hospital activities	3,744	4.28
[8621]General medical practice activities	332	0.38
[8622]Specialist medical practice activities	151	0.17
[8623]Dental practice activities	526	0.6
[8690]Other human health activities	1,067	1.22
[8710]Residential nursing care activities	2,224	2.54
[8720]Residential care activities for mental	847	0.97
[8730]Residential care activities for tertiary	573	0.66
[8790]Other residential care activities	616	0.7
[8810]Social work activities without accommodation	2,013	2.3
[8891]Child day-care activities	3,764	4.31
[8899]Other social work activities with accommodation	683	0.78
[9001]Performing arts	157	0.18
[9002]Support activities to performing arts	17	0.02
[9003]Artistic creation	58	0.07
[9004]Operation of arts facilities	54	0.06
[9101]Library and archives activities	246	0.28
[9102]Museums activities	214	0.24
[9103]Operation of historical sites and monuments	8	0.01
[9104]Botanical and zoological gardens	46	0.05
[9200]Gambling and betting activities	38	0.04
[9311]Operation of sports facilities	248	0.28
[9312]Activities of sport clubs	305	0.35
[9313]Fitness facilities	67	0.08
[9319]Other sports activities	54	0.06
[9321]Activities of amusement parks and recreational facilities	82	0.09
[9329]Other amusement and recreation activities	26	0.03
[9411]Activities of business and employment	199	0.23
[9412]Activities of professional membership	55	0.06
[9420]Activities of trade unions	317	0.36
[9491]Activities of religious organisations	637	0.73
[9492]Activities of political organisations	16	0.02
[9499]Activities of other membership organisations	174	0.2
[9511]Repair of computers and peripheral equipment	17	0.02
[9512]Repair of communication equipment	10	0.01
[9521]Repair of consumer electronics	11	0.01
[9522]Repair of household appliances and furniture	18	0.02
[9523]Repair of footwear and leather goods	8	0.01
[9524]Repair of furniture and home furnishings	31	0.04
[9525]Repair of watches, clocks and jewellery	1	0
[9529]Repair of other personal and household items	47	0.05

[9601]Washing and (dry-)cleaning of tex	122	0.14
[9602]Hairdressing and other beauty tre	434	0.5
[9603]Funeral and related activities	35	0.04
[9604]Physical well-being activities	46	0.05
[9609]Other personal service activities	45	0.05
[9700]Activities of households as emplo	37	0.04
[9900]Activities of extraterritorial or	6	0.01

〈부표 8〉 국가별 표본

구분	연도	표본 수
덴마크(DK)	2013	11,869
핀란드(FI)	2013	2,114
독일(DE)	2013	2,313
오스트리아(AT)	2013	652
프랑스(FR)	2010	432
캐나다(CA)	2013	3,968
영국(UK)	2103	3,131
미국(US)	2013	4,914
일본(JP)	2008	443
대만(TW)	2013	772
중국(CN)	2013	708
한국(KR)	2012	375
이탈리아(IT)	2014	671
스페인(ES)	2013	2,313
그리스(GR)	2013	480

〈부표 9〉 국가별 표본

country	Freq.	Percent	Cum.
덴마크(DK)	11,869	28.25	57.26
핀란드(FI)	2,114	5.03	66.44
독일(DE)	2,313	5.51	29.01
오스트리아(AT)			
프랑스(FR)	180	0.43	66.87
캐나다(CA)	3,968	9.44	14.95
영국(UK)	3,131	7.45	88.30
미국(US)	4,914	11.70	100.00
일본(JP)	1,034	2.46	74.01
대만(TW)	1,990	4.74	80.85
중국(CN)	3,596	8.56	23.51
한국(KR)	884	2.10	76.12
이탈리아(IT)	1,486	3.54	71.55
스페인(ES)	1,743	4.15	61.41
그리스(GR)	480	1.14	68.01

〈부표 10〉 미국 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
외래 진료 센터	748	1.18	69.84
가정 건강 관리 서비스	547	0.86	70.70
기타 건강 관리 서비스	536	0.84	71.54
요양 시설	813	1.28	77.40
주거 보호 시설	378	0.59	77.99
개인 및 가족 서비스	668	1.05	79.04
유아 보육 서비스	679	1.07	80.29
기타 개인 서비스	167	0.26	92.44
개인 주거	378	0.59	94.27

〈부표 11〉 한국 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
건강관리 사회 사업	318	3.90	91.60
활동 돌봄 서비스	57	0.70	99.95

〈부표 12〉 핀란드 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
건강관리 서비스	1,064	9.05	87.43
가정 보호 서비스	333	2.83	90.26
사회 활동 보조	502	4.27	94.53
가정생활 보조	20	0.17	99.94

〈부표 13〉 덴마크 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
건강 활동 보조	1,067	1.22	83.29
주택 요양 보험	2,224	2.54	85.83
가정 보호 활동	847	0.97	86.80
가정 생활 보호 활동	537	0.66	87.46
기타 가정 보호 활동	616	0.70	88.16
사회복지 활동	2,013	2.30	90.47
유아 보육 활동	3,764	4.31	94.77
기타 사회복지 활동	683	0.78	95.55
기타 개인 봉사 활동	45	0.05	99.95
가정 돌봄 활동	37	0.04	99.99

〈부표 14〉 독일 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
건강 활동 서비스	1,374	10.03	90.31
가정 보호 서비스	222	1.62	91.93
사회복지 사업	510	3.72	95.65
기타 개인 봉사활동	127	0.93	99.39
가정 도우미	80	0.58	99.97

〈부표 15〉 오스트리아 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
건강 활동 서비스	361	6.97	91.72
가정 보호 서비스	145	2.80	94.52
사회복지 사업	84	1.62	96.14
기타 개인 봉사활동	52	1.00	99.71
가정 도우미	10	0.19	99.90

〈부표 16〉 캐나다 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
보건 및 사회사업	3,968	6.67	39.32

〈부표 17〉 영국 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
건강 활동 서비스	1,445	7.44	88.04
가정 보호 서비스	580	2.96	91.00
사회복지 사업	812	4.15	95.15
기타 개인 봉사활동	242	1.24	99.79
가정 도우미	42	0.21	100.00

〈부표 18〉 캐나다 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
보건 및 사회사업	443	9.67	85.05

〈부표 19〉 대만 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
보건 및 사회사업	772	3.36	93.78

〈부표 20〉 중국 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
보건 및 사회사업	708	1.87	94.70

〈부표 21〉 이탈리아 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
보건 및 사회사업	543	8.68	83.79
기타 봉사활동	815	13.02	97.73
가정 도우미	128	2.05	99.78

〈부표 22〉 그리스 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
건강 활동 서비스	328	5.47	95.11
가정 보호 서비스	19	0.32	95.43
사회복지 사업	36	0.60	96.03
가정 도우미	38	0.63	99.98

〈부표 23〉 스페인 사회서비스 직종 분류

구분	Freq.	Percent	Cum.
보건 및 소셜워커	896	8.36	92.02
가정 도우미	355	3.31	99.92

간행물 회원제 안내

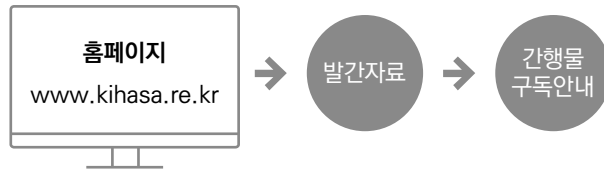
회원제에 대한 특전

- 본 연구원이 발행하는 판매용 보고서는 물론 「보건복지포럼」, 「보건사회연구」도 무료로 받아보실 수 있으며 일반 서점에서 구입할 수 없는 비매용 간행물은 실비로 제공합니다.
- 가입기간 중 회비가 인상되는 경우라도 추가 부담이 없습니다.

회원 종류

전체 간행물 회원	보건 분야 간행물 회원
120,000원	75,000원
사회 분야 간행물 회원	정기 간행물 회원
75,000원	35,000원

가입방법



문의처

- (30147) 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동 1~5F
간행물 담당자 (Tel: 044-287-8157)

KIHASA 도서 판매처

- 한국경제서적(총판) 02-737-7498
- 영풍문고(종로점) 02-399-5600
- Yes24 <http://www.yes24.com>
- 교보문고(광화문점) 1544-1900
- 알라딘 <http://www.aladdin.co.kr>