OPEN
출처표시
상업용금지
공공누리
공공저작물 자유이용허락

발 간 등 록 번 호
11-1240245-000014-10

한국의 사회동향

Korean Social Trends 2022

http://sri.kostat.go.kr

2022

통계청
통계개발원

돌봄 부문의 확대와 일자리의 질

함선유 (한국보건사회연구원)
권현지 (서울대학교)

- 보건과 복지, 교육을 포괄하는 돌봄 부문 일자리는 최근 10여 년간 한국에서 가장 빠르게 증가하고 있는 부문으로 현재 224.5만 명이 돌봄 부문에 종사하고 있다.
- 최근 이 부문에서 일자리 증가를 견인한 사회복지서비스 일자리는 저임금 비율이 높아, 2011년에서 2021년 사이에 임금 하위 20% 일자리가 20.3만 명 증가하였다.
- 돌봄 부문은 주로 여성이 종사하고 있으며, 보건의료와 교육 부문은 상대적으로 젊은 연령층이 종사하는 반면, 사회복지서비스 부문은 평균 연령이 높고 고령화 추세가 강화되고 있다.
- 돌봄 부문 종사자는 업무 스트레스 강도가 높으며, 감정노동에 노출되는 수준이 높았다. 특히 보건의료 부문은 장시간 노동이 빈번하고, 사회복지서비스 부문은 본인이 원하는 시간만큼 일하지 못하는 불완전 취업의 양상이 나타난다.

코로나19가 수년간 지속되면서 사회 전반에 돌봄 및 돌봄 노동에 대한 관심이 크게 증가했다. 사회적 거리두기가 가중시킨 돌봄 공백이 초래한 직·간접적 고통과 문제인식이 사회전반에 확산되었기 때문이다. 돌봄 노동을 필수노동으로 보기 시작한 시각의 전환, 이 필수노동의 질(質)에 대한 사회적 관심의 증가도 코로나19가 불러온 혼란과 결핍의 예기치 않은 결과다.

그러나 굳이 코로나19를 거론하지 않아도 돌봄 부문은 지난 10여 년간 한국사회에서 가장 가파른 일자리 상승 곡선을 그려 온 부문이다. 한국뿐 아니라 미국을 포함한 후기산업사회 대부분이 유사한 경향을 보인다. 미국 노동통계국(BLS)의 2021년 9월 추계에 따르면 돌봄 부문 일자리는 2020년에서 2030년 10년간 약 330만 개가 추가될 것이며, 개인 및 가족 서비스산업의 일자리 증가가 연간 3.3%에 이를 것으로 전망되고 있다. 베이비부머세대의 고령화, 기대수명 증가, 만성질환자의 증가 등이 주요인인데, 우리사회도 이들 요인을 공유하고 있다.

양질의 서비스 제공과 직결되는 숙련 노동력과 일자리 확보를 통한 돌봄 사각지대 해소는 우리 사회가 당면한 가장 시급하고도 중요한 과제 중 하나임을 상기시킨다. 2000년대 후반 이래 장기요양보험제도, 무상보육제도, 장애인활동지원제도 등 다양한 돌봄 서비스 정책이 도입/확대되었다. 그에 따른 현저한 일자리 확대는 가시적 성과이지만, 여전히 충분치 않다. 또한 장기간 무급서비스로 남아있던 돌봄 노동의 비공식성은 돌봄 노동의 질을 확보하고 개선하는데 커다란 지체요인이다.

이글은 이러한 문제의식 하에 돌봄 부문에서 그간의 고용 규모 변화와 향후 전망과 더불어 이제까지 늘어난 일자리의 질에 대해 논의한다.

돌봄 부문 일자리 확대

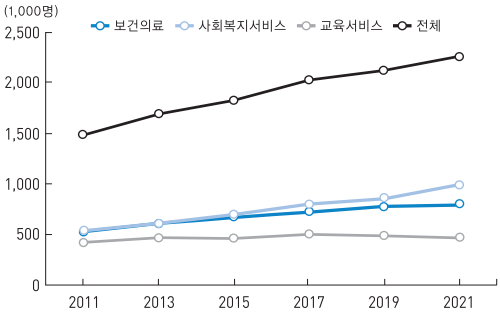
돌봄 부문 일자리는 개인의 건강, 복지, 또는 발달 관련 서비스를 제공하는 직업군의 일자리다(England 2002; Dwyer, 2013). 이 글에서는 Dwyer(2013)의 연구를 참고하여 크게 보건의료와 사회복지서비스, 교육서비스 관련 직업군을 돌봄 부문으로 보았다. 세부적으로 사회복지서비스 부문에 사회복지사와 보육교사 등 '사회복지 관련 종사자', 그리고 장기요양보호사, 산후조리종사원 등 최근 급격하게 늘어난 돌봄 분야 종사자들인 '돌봄 및 보건서비스 종사자'가 포함되었다. 교육서비스 부문에는 '유치원 교사'와 '학교 교사'가 포함되었으며, 보건의료 부문에는 '의료진료 전문가'와 '간호사', 그리고 '치료사 및 의료기사'와 '보건의료 관련 종사자'가 포함되었다. 이에 더해 '보건복지 분야 관리자'와 '약사'도 대상 직업에 포함되어 있으나, 표본수가 작아 직업별 통계 산출 시에는 제외하였다(표 V-15).

이러한 직업 분류에 따른 부문별 돌봄 종사자 현황을 살펴보면, [그림 V-23]과 같이 최근 10년간 그 숫자가 꾸준히 증가하였음을 확인할 수 있다. 2011년 당시 보건의료 부문 52만 4천 명, 사회복지서비스 부문 53만 2천 명, 교육서비스 41만 4천 명으로 총 148만 명이 돌봄 부문에 고용되어 있었다. 2021년에 이르러 그 수치가 각각 79만 4천 명, 98만 8천 명, 46만 3천 명으로 늘어, 총 225만 4천 명으로 증가했다. 같은 기간 전체 임금근로 종사자는 15.1% 증가하였고, 이들 부문 종사자는 52.3% 증가하여 크

〈표 V-15〉 돌봄 부문 직업 분류

부문	직업 소분류	직업 예시
보건의료	의료 진료 전문가	의사, 한의사, 치과의사
	간호사	간호사, 조산사, 보건교사
	치료사 및 의료기사	임상병리사, 물리치료사, 임상심리사, 언어재활사 등
	보건의료 관련 종사자	응급구조사, 간호조무사, 안마사 등
사회복지서비스	사회복지 관련 종사자	사회복지사, 보육교사, 청소년 지도사 등
	돌봄 및 보건서비스 종사자	요양보호사, 간병인, 산후조리종사원, 장애인 활동지원인 등
교육서비스	유치원 교사	유치원 교사
	학교 교사	초·중·고등학교 교사

[그림 V-23] 돌봄 부문 종사자 수 변화, 2011-2021



주: 1) 임금근로 종사자만을 포함한 수치임.
2) 2011년은 6월 조사 자료이며, 2013년 이후 자료는 4월 조사 자료임.
3) 2011년은 한국표준직업분류 6차이며, 2013년 이후는 한국표준직업분류 7차가 적용되었음.
출처: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 각 연도.

게 대비된다. 이 같은 일자리의 증가로 돌봄 부문 종사자가 전체 임금근로 종사자에서 차지하는 비율은 2011년 8.3%에서 2015년 9.5%, 2021년 10.9%로 꾸준히 증가하였다.

돌봄 부문 내로 좁혀보면 교육 부문은 11.7% 증가에 그쳤으나, 보건의료 부문(51.5%), 사회복지서비스 부문(85.7%)의 증가율은 현격히 높아서 부문 내 편차가 상당하다는 것을 보여준다. 특히 사회복지서비스의 증가가 폭발적이다. 〈표 V-16〉을 통해 상세 직업별로 살펴보면, 특히 장기요양보호사 등을 포함하는 돌봄 및 보건서비스 종사자가 2011년과 2021년 사이에 2.4배 가량 증가하여 일자리의 급격한 증가폭을 가늠케 한다. 보건의료 부문에서는 대부분의 직업에서 1.4배 이상 높은 증가율을 나타냈는데, 그중에서도 간호조무사를 포함하는 보건의료 관련 종사자는 1.7배 가량 증가하였다.

〈표 V-16〉 돌봄 부문 직업별 종사자 수 변화, 2011-2021

	종사자 수 (1,000명)		2011년 대비 증감률 (%)
	2011년	2021년	
사회복지 및 교육 서비스			
사회복지 관련 종사자	289.7	399.6	37.9
돌봄 및 보건서비스 종사자	242.5	588.5	142.7
유치원 교사	53.3	54.5	2.3
학교 교사	360.8	408.2	13.1
보건의료			
의료 진료 전문가	40.8	59.4	45.5
간호사	190.0	268.0	41.1
치료사 및 의료기사	133.0	196.4	47.7
보건의료 관련 종사자	146.7	253.0	72.4

주: 1) 임금근로 종사자만을 포함한 수치임.
2) 2011년은 6월 조사 자료이며, 2021년은 4월 조사 자료임.
3) 2011년은 한국표준직업분류 6차이며, 2021년은 한국표준직업분류 7차가 적용되었음.
출처: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 2011, 2021.

돌봄 부문 일자리의 임금 수준

돌봄 부문에 속한 직업은 위에서 살펴본 바와 같이 전문·숙련 수준의 스펙트럼이 상당히 크다. 이 중에서 가장 급격하게 일자리가 확대된 직업의 경우, 고용률의 증가에는 기여했지만 낮은 처우가 계속 지적되어 왔다. 우선 돌봄 부문 내 임금 수준을 살펴보자(표 V-17). 직업적 스펙트럼을 반영하듯 직업 간 보상 수준의 차이가 눈에 띈다. 의료진

〈표 V-17〉 돌봄 부문 직업별 월평균 중위임금 변화, 2011-2021

	월평균 중위임금 (만 원)		2011년 대비 증감률 (%)
	2011년	2021년	
사회복지 및 교육 서비스			
사회복지 관련 종사자	139.4	196.1	40.7
돌봄 및 보건서비스 종사자	100.4	127.5	27.0
유치원 교사	167.3	225.5	34.8
학교 교사	334.6	362.8	8.4
보건의료			
의료 진료 전문가	501.8	686.4	36.8
간호사	223.0	294.2	31.9
치료사 및 의료기사	200.7	245.2	22.1
보건의료 관련 종사자	145.0	196.1	35.3

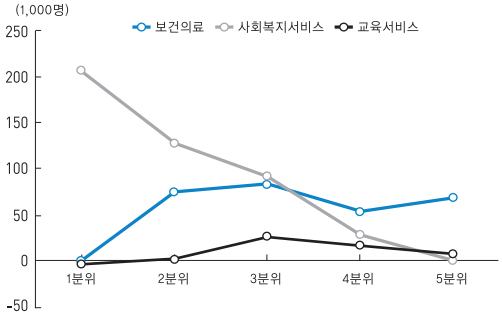
주: 1) 임금근로 종사자만을 포함한 수치임.
2) 2011년은 6월 조사 자료이며, 2021년은 4월 조사 자료임.
3) 월별 물가상승률을 고려하여 2020년 기준으로 보정한 수치임.
4) 2011년은 한국표준직업분류 6차이며, 2021년은 한국표준직업분류 7차가 적용되었음.
출처: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 2011, 2021.

료 전문가의 경우 중위임금이 2021년에 686.4만 원이었으며, 절대다수인 85.7%가 상위 20%에 속하는 높은 임금을 받았다. 반면, 돌봄 및 보건서비스 종사자의 경우 2021년에 중위임금이 127.5만 원이었으며, 60.7%가 하위 20% 소득자였다.

돌봄 및 보건서비스 종사자의 경우 임금 수준이 낮으면서, 동시에 2011~2021년 10년간 임금 상승률도 낮았다. 전체 임금근로자의 월평균 임금이 37.6% 증가하였지만 돌봄 및 보건서비스 종사자는 27.0% 상승에 그쳤다.

이처럼 임금 수준과 상승률이 낮은 돌봄 및 보건서비스 종사자의 비율이 2011~2021년 큰 폭으로 증가하면서, 증가한 일자리의 대부분이 저임금 부문임을 확인할 수 있다. [그림 V-24]의 소득 분위별로 부문별 일자리의 순증가분을 계산해보면, 돌봄 및 보건서비스직을 포함하는 사회복지서비스 부문에서 하위 20% 일자리가 20만 6천 명 증가하였다. 반면, 상위 5분위 일자리 역시 증가했지만, 이는 주로 보건의료 부문에서 발생했다.

[그림 V-24] 돌봄 부문 소득분위별 일자리 순증가, 2011-2021



주: 1) 임금근로 종사자만을 포함한 수치임.
2) 2011년은 6월 조사 자료이며, 2021년은 4월 조사 자료임.
3) 2011년은 한국표준직업분류 6차이며, 2021년은 한국표준직업분류 7차가 적용되었음.
4) 통계치는 2011년 대비 2021년의 순증가분(1,000명)임.
출처: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 2011, 2021.

돌봄 부문 종사자의 인적 특성

돌봄 부문 종사자의 가장 두드러진 인적 특성은 높은 여성 비중이다. 전체 임금근로자 중 여성이 차지하는 비율은 44.8%로 절반에 미치지 못하는 반면, 돌봄 부문의 84.1%가 여성이다. 하위 부문별로는 보건의료의 83.3%, 사회복지서비스의 91.3%, 교육서비스의 70.5%가 여성 근로자였다.

이처럼 돌봄 부문이 여성 집중 직종이라는 점에서 돌봄 부문의 확대는 여성 고용의 확대로도 이어졌다. 흥미로운 것은 2011년~2021년 10년간 전체 여성 임금근로자가 156만 명 증가했는데, 이의 절반 가량인 69만 명의 임금근로자 증가가 돌봄 부문에서 발생했다는 점이다. 이는 돌봄 부문이 여성 고용 창출을 견인하였을 뿐 아니라, 여타 직업군에서 돌봄 부문으로 이동한 여성 역시 많았음을 의미한다. 이러한 돌봄 부문의 여성 고용 증가로 2011년 전체 여성 고용의 15.7%가 돌봄 부문이었는데, 2021년에는 20.5%로 높아졌다.

한편, 돌봄 부문 내에서도 직종별로 여성 비율이 다소 다르다. 대체로 여성의 비율이 높지만, 돌봄 부문 내에서도 중위 소득이 가장 높게 나타나는 학교 교사와 의료 진료 전문가의 경우 남성의

비율이 각각 33.3%와 61.4%로 높다.

〈표 V-18〉을 보면, 돌봄 부문 내 평균 연령과 근속기간의 분포 역시 하위 부문과 직업별로 상이하다. 그 수가 가장 크게 증가한 돌봄 및 보건서비스 종사자의 경우 평균 연령이 55.8세로 높은 반면, 유치원 교사나 간호사, 치료사 및 의료기사의 경우 평균 연령이 각각 33.4세, 36.6세, 34.1세로 낮았다.

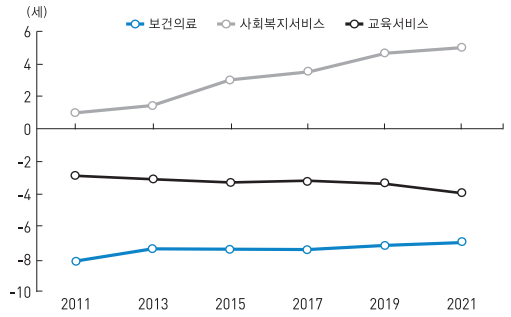
〈표 V-18〉 돌봄 부문 직업별 인적 속성, 2021.1/2

	여성비율 (%)	평균연령 (세)	근속기간 (년)
사회복지 및 교육 서비스			
사회복지 관련 종사자	87.7	40.3	3.9
돌봄 및 보건서비스 종사자	93.8	55.8	2.9
유치원 교사	99.4	33.4	4.6
학교 교사	66.7	41.6	13.4
보건의료			
의료 진료 전문가	38.6	41.6	6.4
간호사	94.7	36.6	6.8
치료사 및 의료기사	71.0	34.1	5.2
보건의료 관련 종사자	91.4	40.1	4.4

주: 1) 임금근로 종사자만을 포함한 수치임.
출처: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 2021.1/2.

시간 흐름에 따른 평균 연령의 변화 추세도 부문별로 다르다. [그림 V-25]의 전체 임금근로자와 부문별 근로자 간 평균 연령 차이를 추세적으로 살펴보면, 사회복지서비스 부문의 경우 전체 임금근로자 평균 연령과의 격차가 지속적으로 증가했다. 2011년 전체 임금근로자의 평균 연령(41.1세)보다 사회복지서비스 부문 임금근로자의 평균 연령이 1.0세 많았는데, 2021년에는 전체 임금근로자의 평균 연령(44.5세)보다 5세 이상 고령화되었다. 이는 돌봄 및 보건서비스 부문에 새롭게 진입하는 이들이 주로 고령 여성으로 구성되는 경향이 강해졌다는 점을 암시한다. 반면, 보건의료와 교육서비스 부문은 전체 임금근로자에 비하여 평균 연령이 낮으며, 교육서비스의 경우 전체 임금근로자에 대비한 상대적 평균 연령이 낮아지고 있다.

[그림 V-25] 돌봄 부문 종사자와 전체 임금근로자의 평균 연령 격차 변화, 2011-2021



주: 1) 임금근로 종사자만을 포함한 수치임.
2) 2011년은 6월 조사 자료이며, 2013년 이후 자료는 4월 조사 자료임.
3) 2011년은 한국표준직업분류 6차이며, 2013년 이후는 한국표준직업분류 7차가 적용되었음.
출처: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 각 연도.

평균 근속기간의 경우 돌봄 및 보건서비스 종사자는 2.9년으로 가장 짧게 나타났고, 학교 교사는 13.4년으로 가장 길었다. 한편, 이 부문의 직업에서 평균 근속기간과 종사자의 평균 연령 간의 상관성은 낮다. 종사자별 고용 형태나 일자리의 안정성이 근속기간으로 반영되는 것으로 보인다.

돌봄 부문 종사자의 일자리 특성

대부분의 돌봄 부문 종사자는 상용근로자로서, 전체 임금근로자에 비하여 비교적 안정적인 고용 형태를 나타내고 있다(표 V-19). 2021년 기준 전체 임금근로자 중 고용기간이 1년 이상인 상용직 비율은 71.3%였는데, 돌봄 및 보건서비스 종사자를 제외한 모든 직업군의 상용직 비율은 90%를 상회했다. 다만 돌봄 및 보건서비스 종사자의 경우 상용직 비율이 55.3%로 낮았다. 계약기간이 월 1개월 이상 1년 미만인 임시근로자 비중이 41.8%, 계약기간이 1개월 미만인 일용근로자 비율이 2.9%로 나타났다. 이는 10년 전인 2011년에 비해서는 다소 개선된 수치다. 2011년 돌봄 및 보건서비스 종사자의 고용형태 구성은 상용직 34.7%, 임시직 53.3%, 일용직 11.9%로 일용직 비중이 상당히 높았는데, 지난 10여 년간 일용근로의 비중은 줄고 상용근로 비중이 늘었음을 확인할 수 있다.

사업체 규모를 살펴보면, 사회복지서비스 부문의 경우 대체로 소규모 사업장에서 일하는 비율이 높았으며, 보건의료 부문은 대규모 사업장, 교육서비스 부문은 30인 이상 100인 미만의 중간 규모 사업장에서 일하는 비율이 높았다. 특히 보육교사와 사회복지사가 포함되는 사회복지종사자의 경우 10인 미만 사업장 비율이 42.1%로 높았다. 보건의료 부문의 경우 직업별로 사업장 규모 분포가 달랐다. 치료사 및 의료기사, 그리고 보건의료 관련 종사자의 경우 10인 미만 사업장 비율이 상대적으로 높다. 반면, 통상 대학 이상 교육을 조건으로 하는 의료진료 전문가와 간호사의 경우 100인 이상 사업장에 종사하는 비율이 60% 이상으로 나타났다. 보건의료 부문에서 종사자 수는 의원과 병원, 종합병원과 같은 의료기관 특성을 반영할 수 있다.

〈표 V-19〉 돌봄 부문 직업별 일자리 특성, 2021.1/2

(%)

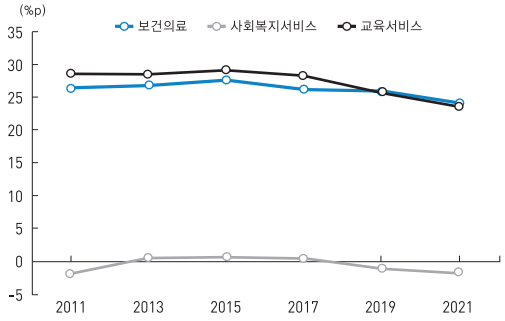
	고용형태	사업체 규모	
	상용직	10인 미만	100인 이상
사회복지 및 교육 서비스			
사회복지 관련 종사자	90.7	42.1	5.7
돌봄 및 보건서비스 종사자	55.3	24.5	7.8
유치원 교사	96.0	32.7	0.4
학교 교사	94.8	0.7	7.5
보건의료			
의료 진료 전문가	97.7	13.2	60.0
간호사	97.5	7.5	61.3
치료사 및 의료기사	93.3	34.7	29.6
보건의료 관련 종사자	94.5	48.5	17.3

주: 1) 임금근로 종사자만을 포함한 수치임.
출처: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 2021.1/2.

[그림 V-26]의 전체 임금근로자 대비 부문별 상용직 비율의 변화를 살펴보면, 보건의료와 교육서비스 부문의 경우 전체 임금근로자 상용직 비율과의 격차가 2011년 약 28%p로부터 다소 하락하는 추세다. 그러나 이 하락 추세는 이 두 부문의 상용직 비중의 축소 때문이 아니라 전체 임금근로자의 상용직 비중 증가에 따른 것이다. 이 두 부문에서도 상용직 비중은 증가하는 추세를 보인다. 보건의료 부문의 경우 상용직 비율

이 2011년 87.0%에서 2021년 95.4%로, 교육서비스 부문은 2011년 89.2%에서 2021년 94.9%로 증가했다. 한편, 사회복지서비스의 경우 상용직 비율의 변화 추세가 전체 종사자와 유사하거나 약간 낮아지는 추세를 보이지만, 상용직 비중으로만 보면 2011년 58.6%에서 2021년 69.6%로 증가했다.

[그림 V-26] 돌봄 부문 종사자와 전체 임금근로자의 상용직 비율 격차 변화, 2011-2021



주: 1) 임금근로 종사자만을 포함한 수치임.
2) 2011년은 6월 조사 자료이며, 2013년 이후 자료는 4월 조사 자료임.
3) 2011년은 한국표준직업분류 6차이며, 2013년 이후는 한국표준직업분류 7차가 적용되었음.
출처: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 각 연도.

돌봄 부문 종사자의 근로시간과 스트레스

돌봄 부문 종사자 중에서도 특히 보건의료 부문 종사자의 경우 통상적으로 전체 임금근로자에 비하여 더 긴 시간 일하며, 야간 근무 비율이 높다. 2020년 전체 임금근로자의 평균 근로시간은 38.9시간이었는데, 의료진료 전문가와 간호사, 치료사 및 의료기사, 보건의료 관련 종사자의 경우 모두 주당 근로시간이 40시간을 넘었다. 특히 의료진료 전문가는 45.5시간, 간호사는 42.0시간 일하여, 본인이 희망하는 근로시간에 비하여 각각 2.4시간, 1.9시간 더 길게 하고 있었다. 반대로 사회복지서비스 부문 종사자의 근로시간은 짧았다. 특히 돌봄 및 보건서비스 종사자의 경우 주당 근로시간이 29.2시간으로 단시간 근로 비중이 높다는 점을 암시하며, 본인이 원하는 근로시간에 비하여 4.1시간 적게 일하고 있어 불완전 취업의 양상을 보였다(표 V-20).

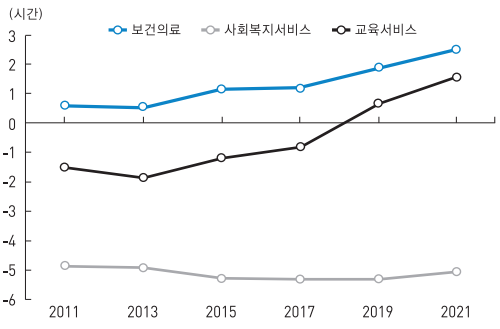
〈표 V-20〉 돌봄 부문 직업별 근로시간 특성, 2020

	주당 근로시간 (시간)	희망근로시간과의 차이 (시간)	야간근무 비율 (%)
사회복지 및 교육 서비스			
사회복지 관련 종사자	38.5	0.4	1.5
돌봄 및 보건서비스 종사자	29.2	-4.1	11.9
유치원 교사	39.4	1.8	1.2
학교 교사	40.0	0.7	0.9
보건의료			
의료 진료 전문가	45.5	2.4	24.4
간호사	42.0	1.9	39.6
치료사 및 의료기사	40.8	0.9	5.8
보건의료 관련 종사자	41.7	0.7	15.9

주: 1) 임금근로 종사자만을 포함한 수치임.
2) 밤 근무는 통상 한 달에 밤 10시에서 새벽 5시 사이에 최소 2시간 이상 일하는 경험이 있었는지에 대한 응답임.
출처: 산업안전보건연구원, 「근로환경조사」, 원자료, 2020.

[그림 V-27]에서 2011~2021년 사이 근로시간의 변화를 살펴보면, 전체 임금근로자의 평균 근로시간 변화에 비하여 사회복지서비스 부문의 근로시간은 더 짧아지는 양상을 나타내고 있

[그림 V-27] 돌봄 부문 종사자와 전체 임금근로자의 근로시간 격차 변화, 2011-2021



주: 1) 임금근로 종사자만을 포함한 수치임.
2) 2011년 6월 조사 자료이며, 2013년 이후 자료는 4월 조사 자료임.
3) 2011년은 한국표준직업분류 6차이며, 2013년 이후는 한국표준직업분류 7차가 적용되었음.
출처: 통계청, 「지역별고용조사」, 원자료, 각 연도.

다. 보건의료 부문은 상대적으로 근로시간 단축이 느려서, 전체 임금근로자의 평균 근로시간과의 격차가 늘어나는 추세가 관측된다.

한편, 돌봄 부문 종사자는 일하는 동안 상대적으로 높은 강도의 정신적, 육체적 스트레스를 경험하는 것으로 나타난다. 〈표 V-21〉을 보면, 우선 계속해서 서서 근무하는 등 육체적 근무의 강도가 작지 않다. 일하는 시간의 절반 이상을 계속 서 있다는 비율이 보건의료 종사자는 63.1%, 교육서비스 종사자는 82.1%로, 전체 임금근로자의 48.2%에 비하여 크게 높았다. 정신적 스트레스 경험 역시 상대적으로 높았다. 정서적으로 불안한 상황에 노출되는 비율이나 감정노동의 비율이 매우 높았다. 화난 고객이나 학생, 환자를 다루는 업무가 일과의 절반 이상을 차지한다는 비율, 감정을 숨기고 일한다는 비율이 전체 임금근로자에 비하여 상당히 높다.

〈표 V-21〉 돌봄 부문 일자리의 근로 환경, 2020

(%)

	계속 서 있는 자세	업무상 스트레스 경험	정서적으로 불안한 상황	화난고객·학생·환자대응	감정노동 경험
보건의료	63.1	36.7	5.4	13.5	54.7
사회복지서비스	46.0	31.5	6.1	14.3	55.4
교육 서비스	82.1	33.2	4.9	15.7	47.8
전체 임금근로자	48.2	30.4	3.2	5.7	38.1

주: 1) 임금근로 종사자만을 포함한 수치임.
2) 계속 서 있는 자세, 정서적으로 불안한 상황이나 화난 고객이나 학생, 환자를 다루는 상황이 근무 시간의 절반 이상을 차지하는 비율임.
3) 스트레스 경험과 감정노동 경험은 "업무에서 스트레스를 받는다"와 "나는 감정을 숨기고 일한다"는 문항에 "항상 그렇다" 또는 "대부분 그렇다"고 응답한 비율임.
출처: 산업안전보건연구원, 「근로환경조사」, 원자료, 2020.

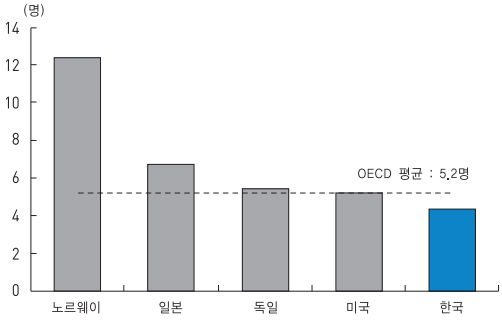
돌봄 부문의 향후 인력 전망

돌봄 부문 고용은 돌봄의 사회화 정책과 밀접하게 관련된다. 2008년에 도입된 우리나라의 노인장기요양보험은 그 예산 규모가 2008년 5천억 원에서 2020년 9조 4천억 원으로 기하급수적으로 증가하여, 현재 GDP의 1.1%를 차지하고 있다. 이처럼 빠른 증가세는 향후에도 이어질 것으로 예상된다. 고용노동부의 "2020~2030 중장기 인력 수급 전망"에 따르면 향후 취업자 증가가 가장 클 것으로 예상되는 직업으로 '돌봄, 보건 및 개인 생활서비스직'(39만 5천 명)과 '보건, 사회복지 및 종교 관련직'(25만 2천 명)이 1~2순위로 꼽혀, 돌봄 부문의 지속적인 확대를 예고하고 있다(고용노동부, 2022).

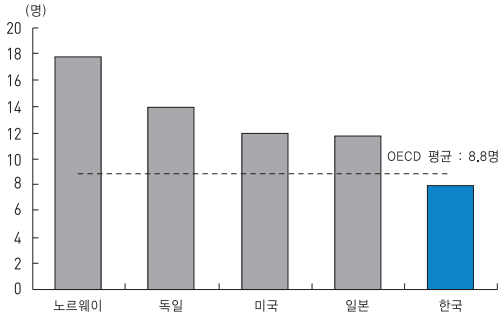
[그림 V-28]에서와 같이 현재 인구 대비 의료 인력이나, 노인 인구수 대비 장기요양보험

[그림 V-28] OECD 주요 국가의 인구수 대비 돌봄 부문 인력수, 2019

1) 노인인구 100명당 장기요양보험 종사자 수



2) 인구 1,000명당 간호사 수



주: 1) 2019년 기준 가장 최근 수치임.
출처: OECD, 「*OECD Health at a Glance 2021*」, 2022.

인력수를 보더라도 우리나라의 돌봄 부문 인력 규모는 여전히 주요 선진국의 수치에 미달하여, 향후에도 지속적으로 고용이 늘어날 것으로 예상된다.

이 같은 공적 돌봄의 양적 충분성 만큼이나 중요한 것은 돌봄의 질 제고다. 돌봄은 궁극적으로 사람이 제공하는 서비스이므로 서비스의 질은 곧 종사자의 역량에 달려 있다(Heskett, Sasser and Schlesinger, 1997). 수월한 돌봄 서비스를 제공할 수 있는 숙련된 종사자들이 양질의 돌봄을 만들어낸다. 이는 돌봄 종사자의 수만큼이나 이들의 근로환경과 고용 형태, 보수 수준이 강조되어야 하는 배경이다.

참고문헌

고용노동부. 2022. 「2020~2030 중장기 인력 수급 전망」

Dwyer, R. E. 2013. "*The Care Economy? Gender, Economic Restructuring, and Job Polarization in the U.S. Labor Market.*" American sociological review 78(3): 390–416.

England, P., et al. 2002. "*Wages of virtue: The relative pay of care Work.*" Social Problems 49(4): 455–473.

Heskett, James L, and Sasser, W. Earl, Jr. Schlesinger, Leonard A. 1997. *The Service Profit Chain: how leading companies link profit and growth to loyalty, satisfaction and value*. The Free Press, New York.