

장기요양시설 요양보호사의 임금 실태 및 결정요인 분석: 인구사회학적 요인, 근무형태 요인, 근무기관 요인을 중심으로*

문용필, 이호용†

광주대학교 사회복지학부, 국민건강보험공단 건강보험연구원

본 연구의 목적은 장기요양시설에 종사하는 요양보호사의 임금실태를 파악하고, 임금 결정요인을 분석하는 것이다. 이를 위해 국민건강보험공단 건강보험연구원의 '장기요양기관패널 경영실태조사' 자료를 활용하여 분석하였다. 주요 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 장기요양시설 요양보호사의 특성으로 중고령 여성이 다수를 차지하고, 평균연령은 55.6세로 나타났다. 월 임금수준은 평균 165만원으로 나타났고, 요양보호사의 근무기간은 평균 1년 11개월로 나타났다. 요양보호사의 근무형태는 8시간 근무 및 3교대 근무형태가 가장 많은 것으로 나타났고, 월 근무시간은 평균 181시간으로 나타났다. 장기요양시설의 총 지출에서 차지하는 인건비 지출비율은 평균 68.9%로 나타났고, 시설의 평균 손익률은 0.45%로 나타났다. 둘째, 모델1에서 요양보호사의 근무형태 요인이 임금에 영향을 미쳤다. 연령이 낮을수록, 근무월수가 증가할수록 임금이 증가하였다. 또, 8시간 근무자가 다른 시간대 근무자보다도 임금수준이 높게 나타났다. 셋째, 모델2에서 요양보호사의 근무형태 및 근무기관 요인이 임금에 영향을 미쳤다. 근무시설의 규모에 따라, 기관의 소재지역에 따라 임금수준에 미치는 영향력이 다르게 나타났다. 기관설립 유형에서 지자체 시설과 법인 시설은 개인 시설보다 임금수준에 유의한 영향을 주었다. 또, 기관의 인건비 지출비율이 증가할수록 요양보호사의 임금수준이 증가하는 것을 확인하였다. 이러한 연구결과를 토대로 노인장기요양보험 입소시설 요양보호사의 임금수준 향상과 처우개선을 위한 정책적 함의를 제시하였다.

주요어: 요양보호사, 임금실태, 처우개선, 노인장기요양보험, 장기요양기관 인건비 지출비율

* 이 연구는 2021년도 광주대학교 대학 연구비의 지원을 받아 수행되었음.

† 교신저자(Corresponding Author) : 이호용, 국민건강보험공단 건강보험연구원 장기요양정책센터장, 강원도 원주시 건강로, E-mail : 250lhy@naver.com

문용필, 광주대학교 사회복지학부 조교수(제1저자)

■ 최초투고일 : 2020년 8월 20일 ■ 심사마감일 : 2021년 1월 12일 ■ 게재확정일 : 2021년 1월 18일

1. 서론

전 세계적으로 인구고령화 현상이 두드러지면서 노인요양에 대한 사회적 지원이 강화되고 있다(De La Maisonneuve & Oliveira Martins, 2013). 기존 전통적인 산업사회에서는 크게 부각되지 않던 장기요양, 사회적 돌봄에 대해서도 점차 학술적 논의가 증가하였다(Taylor-Gooby, 2004; Österle & Rothgang, 2010). 서구 복지국가에서는 80-90년대부터 장기요양서비스(long-term care service)가 본격화 되면서 가족이 제공하는 부모부양 개념보다는 국가, 사회에서 제공하는 공적 노인 돌봄 측면이 강조되었다(Fernández & Nadash, 2016). 점차 세계적인 추세변화는 노인인구의 급증, 노인세대의 평균수명 연장 등으로 인해 장기요양서비스 수요는 대폭 증가하였고, 장기요양서비스가 확대되어 왔다(Gori et al., 2016).

장기요양 시설서비스는 재가서비스와 달리 신체 및 기능상태가 취약한 중증의 장기요양노인이 집이 아닌 시설에서 생활하며 요양서비스를 받게 된다. 그에 따라 많은 종사인력 인건비와 관리운영비용이 들기 때문에 요양시설을 공공기관이 전적으로 담당하지 않는다. 그래서 장기요양 시설서비스에서 민간제공기관이 공급체계에서 한 축을 담당하는 것은 전세계적인 현상이다(Marczak & Wistow, 2016).

특히, 전 세계적으로 증가하는 장기요양서비스 수요를 고려하였을 때, 장기요양 시설서비스에 대한 수요는 앞으로 더욱 늘어날 것으로 예상된다. 그에 따른 요양시설 수요 증가에 대응하기 위하여 장기요양서비스 돌봄인력의 확보, 유지에 대한 논의가 진행되어 왔다(Colombo et al., 2011; European Commission, 2013).

국제적으로 장기요양서비스의 돌봄인력은 의료 분야, 교육 분야에 비해 상대적으로 고도의 전문

성을 필요로 하지 않는 특성이 있다. 때문에 전세계적으로 장기요양시설 종사자들은 대체로 낮은 수준의 임금을 받는 것으로 나타났다. 더 나아가 민간시설의 요양보호사 등의 임금수준은 공공시설에 비해서 더 낮은 것으로 나타났다. 그에 따라 서구국가에서는 민간 장기요양서비스 제공기관에 대한 종사자 임금실태 파악, 시설 요양보호사 임금수준 개선을 위한 규제(regulation)에 대한 논의가 오래 진행되었다(Powell, 2007; Theobald, 2012; CQC, 2020).

한국의 경우에도 2008년 공적 사회보험으로 노인장기요양보험이 도입되었다. 기존 가족, 비공식적 케어 중심의 수발 및 간병에서 국가 중심의 공적 돌봄체계로 변화하였다. 특이한 점은 한국이 독일과 달리 요양시설 인프라가 완비되지 않은 상황에서 요양보험을 시작함에 따라 민간 입소시설을 늘리는 전략을 취했다는 점이다. 그로 인해 한국의 전체 장기요양기관 24,953개소 중 개인설립 시설은 20,797개소(83.3%)로 높게 나타났다(국민건강보험공단, 2019). 그로 인해 민간시설에 종사하는 요양보호사의 자격증 발급과 종사인력도 급속한 증가세를 보였다.

그에 반해, 요양시설 요양보호사에 대한 낮은 임금과 열악한 처우는 2008년 제도 초기부터 지금까지 여전한 취약점으로 지적되고 있다(이혜승, 유승현, 2013). 특히, 시설 요양보호사는 24시간(주간, 야간) 동안 365일 입소노인이 살아가는 생활공간에서 직접 돌봄서비스에서 핵심을 담당하는 종사자이다. 그럼에도 불구하고 입소시설의 요양보호사들은 낮은 임금수준, 장시간 근무, 취약한 근무환경 등에 노출되어 있고, 이런 환경에서 요양보호사들의 잦은 이직, 퇴사 현상이 증가해오고 있다(정환봉, 권지담, 이주빈, 2019.6.20).

최근 주목할 점은 민간이 설립한 요양시설 종사자의 임금수준은 지자체 및 법인이 운영하는 기관

에 비해 낮은 수준이라는 점이다(문용필 외, 2018). 공공, 지자체, 법인이 아닌 개인이 설립·운영하는 입소시설의 요양보호사의 낮은 처우문제는 최근에 더욱 더 심각한 문제로 지적되고 있는 실정이다(정환봉 외, 2019.6.20).

무엇보다 장기요양시설에 근무하는 요양보호사 임금 및 처우수준은 서비스 질과 직결된다(이용갑 외, 2015). 지속적으로 입소노인이 24시간 생활하는 공간에서 주 돌봄인력인 요양보호사의 낮은 임금수준으로 인해 양질의 서비스가 제공되지 못하고 있다는 지적이 꾸준히 있어 왔다(중앙일보, 2012; 참여연대, 2014). 재가기관과 달리 입소시설인 장기요양시설은 요양보호사에게 고강도의 업무가 요구되고, 야간근무, 주말근무 등이 병행되나, 이에 비해 장기요양시설의 낮은 임금수준은 근본적인 문제로 지적되어 왔다. 그럼에도 요양시설 요양보호사의 임금 실증분석은 민간 및 개인 요양시설의 종사자 급여 자료의 확보문제 등으로 미흡한 상황이다. 더욱이 취약했던 요양보호사 임금수준을 높이기 위해 장기요양시설에 대한 ‘장기요양기관 인건비 지출비율’ 규정이 2016년에 신규 도입되었으나, 이에 대한 실증분석은 전무한 상황이다.

따라서 본 연구의 목적은 장기요양시설에 종사하는 요양보호사의 임금수준을 파악하고, 임금 결정요인을 분석하는 것이다. 그를 위해 시설 요양보호사의 임금수준, 요양보호사가 근무하는 장기요양시설 인건비 지출비율 등을 조사한 국민건강보험공단 건강보험연구원의 ‘장기요양기관패널 경영실태조사’를 활용하였다. 이를 통해 장기요양시설 요양보호사의 임금실태를 분석하고, 임금 결정요인 분석을 바탕으로 정책적 함의를 제시하도록 하겠다.

2. 이론적 배경

1) 시설 요양보호사의 임금 구조

OECD에서 요양보호사(care worker)는 장기요양서비스 종사자(long-term care worker) 중에서도 핵심인력으로 공식적 서비스에 대한 급여를 받는 근로자를 지칭한다. 국제적으로 요양보호사가 투입되는 장기요양서비스는 공통적으로 노동집약적 서비스(labour-intensive service)로 인식된다. 무엇보다 장기요양시설은 재가기관과 달리 고강도의 노동력이 요구된다. 또한, 24시간 운영되기 때문에 교대제, 야간근무 및 휴일근무 등이 병행된다는 특징이 존재한다. 시설 요양보호사는 1인이 담당하는 노인이 다수이기 때문에 다른 근로자에 비해 동일시간에 더 많은 요양서비스를 제공하지만, 일반적으로 그들의 임금수준은 낮은 편이다. 따라서 장기요양시설 요양보호사의 적절한 임금수준은 중요한 이슈로 언급되고 있다(OECD, 2019).

한국에서 장기요양시설 요양보호사는 노인장기요양보험 제도 하에서 장기요양서비스를 제공하는 직접인력이다. 장기요양시설은 조세 기반 사회복지시설과 달리 보험수가 형태가 기본이다. 이는 사회보험(노인장기요양보험)의 수가구조에 절대적인 영향을 받는다. 따라서 사회보험제도 기반 장기요양위원회에서의 1년 단위 보험수가 개정에 따라 임금이 영향을 받는다. 또, 여기에 더하여 노인복지법에서 규정한 노인의료복지시설의 시설 기준 및 인력배치기준, 운영기준을 따르게 된다. 그에 따라 시설은 한달 단위로 입소노인 현원, 종사자의 현원 등에 따라 시설 급여비를 국민건강보험공단에 청구하고 심사 후 지급받게 된다.

1) 본 연구의 목적상 노인장기요양보험 재가급여 요양보호사는 제외하고, 시설급여 제공기관에 종사하는 요양보호사를 대상으로 한다. 본 연구에서 살펴보는 시설 요양보호사는 노인장기요양보험 시설급여를 제공하는 노인요양시설, 노인요양공동생활가정을 포괄하며, 이를 장기요양시설로 지칭한다.

사후 급여비 청구는 고시형태로 ‘장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시’ 등에 기반한다. 특히, 시설급여기관의 1일당 급여비용은 장기요양등급별 입소 노인수에 따른 일당 정책제 기반으로 한다. 따라서, 시설의 입소 인원수에 따라 시설의 운영비는 영향을 받는다. 여기에 급여비용의 가산 및 감산 산정 기준²⁾에 따라 시설운영비는 요양보호사의 인력수준, 야간직원배치, 입소노인의 정원수에 영향을 받게 된다.

장기요양시설 요양보호사는 대체로 급여)를 월급 형태로 받게 된다. 단, 통상적으로 근로계약서 작성시 기준은 최저임금으로 산정한다. 즉, 기본적으로 최저시급 기준으로 근무시간을 고려한 기본급을 산정하게 된다. 따라서 보험수가에 기초하나 실질적으로 근무시간과 시급 기준으로 월 임금이 산정되기 때문에 매년 최저임금 인상수준, 수가 인상수준 등에 영향을 많이 받게 된다.

기본적으로 시설 요양보호사에 대한 임금은 원칙적으로 장기요양보험 수가체계에 의해 요양보호사의 임금이 결정되고 있다. 시설 요양보호사는 근무시간 및 시급 기반 기본급에 더하여 개별기관에서 각기 다른 수당이 추가된다. 기관마다 연차수당, 주휴수당, 심야수당, 기타수당, 장기근속장려금(이전 처우개선비⁴⁾) 등이 각기 다르게 제공된다. 하지만 현장에서는 최저임금 수준 기준으로 각 개인의 근무형태, 개별 기관마다의 특성에 따라 임금수준에서 차이가 나타난다. 즉, 원칙적으로 보험수가 상의 임금이 산정되어 있으나, 요

양보호사에게 지급되는 임금은 근무형태와 근무시설의 특성에 영향을 받는다.

반면, 사회복지시설(사회복지사업법 기반)은 1년 단위로 월 급여수준이 제시된다. 즉, 보건복지부 지침으로 1년 단위로 ‘사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’이 발간된다. 중앙정부의 가이드라인에 따른 호봉제 기반 월급형태로 사회복지사 등을 포함한 시설 종사자 직종별 적정임금이 권고되는데, 공무원 보수 인상률 등을 반영한 임금 인상률을 반영하여 매년 보완된다. 여기에서 사회복지시설은 국고지원 및 지방이양 시설을 포괄하고 이용시설, 생활시설을 통칭한다. 생활시설의 경우, 종사자는 원장, 사회복지사, 생활복지사, 생활지도원, 관리직, 기능직, 촉탁의사까지 전직원의 기본급 임금 권고기준을 1호봉부터 31호봉까지 제시한다⁵⁾ 추가적으로 서울시 등의 각 지자체별로 중앙정부 인건비 가이드라인에서 월 임금의 부족분을 보완해주기도 한다. 따라서 사회복지시설의 종사자는 호봉제 기반 임금구조를 갖고, 시설 요양보호사는 최저임금 시급 기반 임금구조를 가진다는 차이가 있다.

유사한 성격으로 돌봄서비스 영역에서도 요양보호사는 타 직종 돌봄제공자와 비교될 수 있다. 주로 정부예산에 따라 결정되는 사회복지서비스 바우처(장애인활동지원, 노인맞춤형돌봄서비스, 가사간병서비스 등) 돌봄종사자로 그들의 인건비는 매년 정부예산(안)에 따라 시간당 단가가 정해진다. 하지만, 대부분의 바우처 종사자, 어린이집 종사자 임금은 재가서비스, 이용시설 기반이기 때문에 생

- 2) 수가체계에서 종사자 처우개선을 위한 가산, 감산제도가 있다. 가산(요양보호사 인력추가배치 가산, 야간직원배치 가산 등), 감산(정원초과, 인력배치기준 위반 등)
- 3) 관련 연구에서 월 급여의 용어사용은 다양하게 사용된다. 월 급여, 임금, 인건비 등 각 연구, 근거법령 등에서 각 목적에 따라 다르게 쓰인다. 본 연구에서는 임금으로 용어를 사용하겠다.
- 4) 처우개선비는 2013.1.1-2017.12.31.까지 유지된 요양보호사 처우개선을 위한 추가수당으로 2017년 폐지되고, 2018.1.1.부터 급여수가로 장기근속장려금으로 통합 운영한다.
- 5) 이는 「사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률」 제3조 및 시행령 제4조에 따른 사회복지사 등의 보수수준에 관한 권고기준에 의거한다.

활시설의 종사자와 비교가 어려운 점이 있다. 또, 예산부족 등의 상황시 추경, 지자체 지원금 등을 통해 임금이 보완될 수 있는 여지도 존재한다는 차이점이 있다.

요양시설 요양보호사의 임금수준 향상을 위해서 2013년 보건복지부에서 요양보호사에 대한 표준근로계약서를 개발하여 보급하였으나, 시설 요양보호사의 근로계약 및 적정 임금 지급문제는 여전히 해결되지 않은 문제로 언급되고 있다(권지담, 이주빈, 2019.6.5; 정환봉 외, 2019.6.20). 이는 상대적으로 요양보호사는 청년층보다는 중고령 여성이 주 근로계층이고, 시설과 개인 간의 근로계약 형태에서 계약체결과 계약해지 등이 자유로운 편이고, 업무강도가 높기 때문이다. 또, 별도계약 기간이 없이 근로계약하고 계약과 상관없이 고용주 의사에 따라 퇴사여부가 정해지는 사례도 부지기수로 나타났다. 이로 인해 이직, 퇴직 권유, 시설에서의 일방적인 계약해지 등이 다수 발생하고 있다(이혜인, 2019.12.5). 이는 개인시설에서 기관의 수익을 높이기 위해 종사자 인건비 지출비용을 낮추는 수단으로 요양보호사의 임금을 악용하고 있기 때문이다.

2) 국내·외 요양보호사의 임금실태

OECD에서 장기요양종사자의 임금수준을 OECD 18개 국가의 임금수준과 비교분석하였다(Colombo et al., 2011). 비교결과, 대체로 전체 장기요양종사자 중 요양보호사보다는 간호인력의 임금수준이 더 높게 나타났다. 국가별로 간호인력은 월 114-740만원 사이에 있었고, 국가별 편차가 크게 나타났다. 서유럽, 북유럽, 호주 등의 국가가 동유럽 등의 국가보다 임금수준이 높게 나타났다. OECD

에 보고된 한국의 장기요양시설 요양보호사 임금수준은 158만원(세전)인데 비해, 간호사 임금수준 225만원(세전)으로 나타났다. OECD 국가들과 비교하면, 중북부 유럽국가와 동유럽 국가 사이에 속하는 것으로 나타나, 한국은 월 임금 측면에서 OECD 국가들 중에서 낮은 수준에 속하는 것으로 나타났다.⁶⁾

독일 연방고용기구 조사(2013)에 따르면, 장기요양인력의 시간제 근로자의 수는 독일 평균 근로자 수보다 훨씬 많고, 임금 또한 상대적으로 매우 낮게 나타났다. 예를 들어, 요양보호사는 다른 근로자들의 평균 임금과 비교할 때 구 동독지역은 16.1%를, 구 서독지역은 17%를 덜 받고 있었다. 또한, 요양시설 간호사의 임금과 비교할 때, 그 격차가 더 크게 나타났다. 요양보호사의 임금은 간호사보다 구동독의 경우 무려 28.9%, 구서독의 경우 18.2%나 더 낮게 나타났다(Bogai et al., 2015).

한국의 경우에 장기요양시설 요양보호사의 임금 및 근로시간은 선행연구마다 각기 기준이 상이하나(<표 1> 참조), 2009년부터 2018년까지 조사된 요양보호사의 월 임금수준은 대체로 110-160만원 정도의 범위 내에 있는 것으로 나타났다. 다만, <표 1>의 선행연구에서 실시된 조사는 각각 조사지역(전국, 지역), 조사시설 규모(개인시설 포함수준 등), 임금기준(세전임금, 세후임금, 시급), 조사기준(조사기간, 조사시점, 조사대상자수, 조사지역 등), 조사대상(상근, 비상근, 파트타임 등), 금액기준(자기기입, 급여명세서) 등이 균일하지 않았다. 또한, 각 연구마다 각 기준을 명확히 밝히지 않은 경우가 많아 객관적인 비교가 쉽지 않고, 각 기관별 종사자수, 현원 대비 요양보호사 수, 각 연도의 물가상승률, 수가상승률 등을 고려할 때 금액비교에 쉽지 않은 부분이 있었다.

6) 단, 국가별, 제도환경적 차이, 물가, 환율 등의 차이로 인해 단순 금액비교는 주의가 필요하다. 하지만, 동일 시점 및 기준으로 환산하여 보면 상대적임 임금수준 차이를 가늠해볼 수 있다는 장점은 있다.

<표 1> 장기요양시설 요양보호사의 월 임금 선행연구

번호	선행연구	조사년도	조사대상	임금수준
1	제갈현숙(2009)	2009	284명	123.2만원
2	조준모 외(2009)	2009	1,047명	136.4만원(세전)
3	노병옥 외(2011)	2011	122명(서울시)	111만원
4	서동민 외(2012)	2012	1,016명	130만원(노인요양시설) 114만원(노인요양공동생활가정)
5	한국노인복지중앙회(2012)	2012	300개 시설 요양보호사	151만원(세전)
6	정은하 외(2012)	2012	18개 시설 요양보호사 (서울시)	152만원(세전)
7	이혜승 외(2013)	2011	832명(경기도)	128만원
8	우혜숙 외(2013)	2013	189명	130만원(노인요양시설) 110만원(노인요양공동생활가정)
9	남우근 외(2013)	2013	435명	136만원
10	정형선 외(2015)	2014	14,173명	146만원(노인요양시설) 101만원(노인요양공동생활가정)
11	경승구 외(2017)	2014	51,818명	140만원
12	문용필 외(2018)	2016	3,115명(전국)	163만원(노인요양시설, 세전금액으로 처우개선비 포함) 140만원(공동생활가정, 세전금액으로 처우개선비 포함)

자료: 선행연구를 바탕으로 시설 종사자 중심으로 재정리함.

이와 같이 시설 요양보호사에 대한 임금실태는 파악하기 어려운 요인이 다양하다. 특히 장기요양보험 제도 하에서 요양보호사의 낮은 임금수준은 궁극적으로 다른 사회서비스 분야에 비해 공급자 측면에서의 높은 민간 및 개인비용이 핵심요인으로 지적된다(정환봉 외, 2019.6.20; 양난주, 2019.4.19).

시설급여 제공기관에서 민간 및 개인 설립 시설을 보면(<표 2> 참조), 4,075개소로 법인 설립 시설(1,354개소), 지자체 설립 시설(114개소)보다 높게 나타났다. 즉, 입소시설 중에서 개인 설립 시설은 전체 시설 중 73.5%를 차지하는 것으로 나타났다(<표 2> 참조).

<표 2> 장기요양기관의 설립주체별 현황(2019년 기준)

(단위: 개소, %)

구분	계	시설급여 제공기관수			제가급여 제공 기관수
		소계	노인요양시설	노인요양 공동생활가정	
합계	24,953	5,543	3,604	1,939	19,410
	100.0%	22.2%	65.0%	35.0%	77.8%
지자체	248	114	104	10	134
	1.00%	2.10%	2.90%	0.50%	0.70%
법인	3,908	1,354	1,188	166	2,554
	15.7%	24.4%	33.0%	8.6%	13.2%
개인	20,797	4,075	2,312	1,763	16,722
	83.3%	73.5%	64.2%	90.9%	86.2%

특히, 개인 시설 요양보호사의 노동강도에 비해 실질적인 임금인상이 이루어지지 못하다는 평가가 많고(정환봉 외, 2019.6.20), 민간 시장에서 기관들은 그들간의 무분별한 경쟁, 낮은 요양보호사 임금 지급 등의 문제가 발생해왔다(참여연대, 2014).

더구나 민간시설 요양보호사에 대한 제대로 된 임금 실태 파악은 쉽지 않다. 임금실태는 현장에서 시설 요양보호사 대상으로 방문조사를 해야 하나, 민간시설 종사자에 대한 정확한 조사 및 자료요구, 잦은 이직을 하는 요양보호사 등을 고려할 때 어려운 것이 현실이다. 이런 연유로 그동안 민간 시설 요양보호사에 대한 관련연구는 다양하지 못한 편이었다.

3) 시설 요양보호사의 임금 결정요인에 대한 선행연구

이번에는 장기요양시설 요양보호사의 임금 결정요인과 관련된 선행연구를 살펴보고자 한다. 임금에 영향을 미치는 주요 변수를 각 요인별로 구분하여 인구사회학적 요인, 근무형태 요인, 근무기관 요인으로 검토하고자 한다.

첫째, 인구사회학적 요인에는 연령, 성별이 있다. 노인요양시설에 종사하는 요양보호사는 대체로 50-60세 중고령 연령대의 비율이 높은 편이고, 여성의 비율이 남성보다 높은 경향이 있다(이호용 외, 2018). 요양시설 돌봄노동에 종사하는 요양보호사는 제도 초기부터 최근까지도 중년여성이 근무하는 비율이 높은 편으로 나타났다(조준모 외, 2009; 정형선 외, 2015). 다른 사회서비스에 비해서도 장기요양서비스는 중년, 고령 종사자가 많은 것으로 나타났다. 이러한 중고령 여성의 비율이 높은 종사자 특성은 요양보호사의 임금에 영향을 미쳤다. 시설 요양보호사는 동일시설 내에서 간호사, 사회복지사 등의 타 직군에 비해 상대적으로 임금수준이 낮은 것이

확인되었다(문용필 외, 2018).

둘째, 근무형태 요인에는 요양보호사의 고용형태, 근무기간, 근무시간, 근무형태가 있다. 먼저, 장기요양시설에 종사하는 요양보호사의 고용형태는 대체로 근로계약을 맺고 장기고용, 정규직 형태로 종사하게 된다. 장기고용형태로 근무하는 요양보호사는 정규직 형태의 임금을 받게 되며, 기본급, 관련수당, 장기근속수당, 기타수당 등을 받게 된다. 동시에 임시계약, 일용직 형태의 근무하는 종사자도 있다. 이는 입소노인이 거주하는 생활시설이기 때문에 취약시간대(야간, 주말, 연휴 등) 근무가 필수적인 특성에 기인한다. 동시에 일부 개인시설의 경우, 인건비 지출을 낮추기 위해서 일용형태, 단기간 채용 등의 형태로 다수의 요양보호사를 채용하는 경우도 있다. 대체로 장기고용 정규직 근로자가 일용직에 비해 높은 임금을 받는 것으로 나타났다(문용필 외, 2018). 일용직의 경우, 소득세법상으로 근로계약에 따라 동일 고용주에게 3개월 이상 고용되어 있지 않은 근로자에 해당된다. 세법 상 일용직은 일용 잡급으로 분류되고, 5대 사회보험 가입대상에서 제외된다.

요양보호사의 근무기간도 임금에 영향을 주는 것으로 나타났다. 종사자의 근무개월수는 개인 임금수준에 직접적인 유의한 영향을 미친다는 연구 결과가 있다(문용필, 2020). 다른 선행연구에서도 요양보호사의 장기근속기간은 임금수준에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(이재서, 백은령, 2008; 조상미 외, 2010). OECD(2019)에서도 낮은 임금수준은 요양보호사의 낮은 근무기간과 연관된다고 지적하였다.

요양보호사가 근무하는 요양시설과 같은 24시간 생활시설에서는 근무형태와 근무시간이 기관마다 다양한 형태로 나타났다(문용필 외, 2018). 지역별, 기관별 근무형태는 기관, 지역, 유형마다 상황에 따라 상이한 편이다. 시설, 개인의 상황에

따라 정해지나, 대체로 근무형태는 8시간 근무(3교대), 12시간 근무(2교대), 24시간 근무(격일제), 기타(7시간 이하)로 운영되고 있다. 다만, 1달 기준으로 교대형태에 따라 근무시간이 각기 다르고 요양보호사 개개인의 임금수준도 영향을 받는다. 또, 야간 근무조의 경우에는 야간수당 등이 추가된다. 또, 시설마다 종사자마다 근무형태는 일관되지 않는 부분도 다수 있다. 이호용 외(2018)에 따르면, 8시간 근무를 하면서 주간시간에 근무하는 종사자가 다른 교대 및 시간대(12시간 근무, 7시간 근무 등)보다 임금수준이 높게 나타났다(이호용 외, 2018). 특히, 24시간 근무의 경우는 하루 일하고 하루 쉬거나 하루 일하고 이틀 쉬는 형태가 된다. 이런 경우, 1달에 약 14-15일 근무가 되는 경우도 있어 낮은 임금수준과 관련있음을 지적하였다(참여연대, 2014).

셋째, 근무기관 요인으로는 기관규모, 기관 소재 지역, 기관 설립유형, 기관 평가등급, 기관의 경영 손익률, 기관의 인건비지출비율 등이 있다.

기관규모는 시설 입소노인 수에 따라 정해지고, 그에 따라 시설 인력배치기준도 영향을 받는다. 요양보호사의 근무기관의 입소노인 정원구분에 따라 9인 이하 시설, 10-29인 시설, 30인-69인 시설, 70인 이상 시설로 구분된다. 장기요양시설은 70인 이상 시설을 표준모형으로 상정하고, 보험수가를 설계하였다. 따라서 규모의 경제에 따라 기관규모가 큰 기관일수록 요양보호사의 임금수준이 상대적으로 높은 것으로 나타났다(이호용 외, 2018).

서비스제공기관이 위치한 소재 지역 및 기관 설립유형(개인, 법인 등)에 따라 종사자의 임금수준이 달라질 수 있음을 지적하였다(양난주 외, 2012). 양난주(2016)는 사회서비스 제공기관의 공급조직(규모, 지역, 설립유형 등) 특성이 종사자 임금과 서비스 질에 영향을 주는 것에 주목하였다. 즉, 종사자의 특성뿐만 아니라 종사자가 속한 공급조직의

규모, 지역, 설립유형(영리, 비영리) 등이 종사자 임금에 유의한 영향을 주었다(양난주, 2016).

종사자 임금에 미치는 요인 중에서 기관 평가등급은 대표적인 지표로 제시된다(문용필 외, 2018). 국민건강보험공단(2019)에 따르면, 시설 요양보호사의 경우에도 시설평가점수가 높은 법인, 지자체 기관에서 더 높은 임금을 지급되고 있었다. 국외 연구(Wittenberg, 2016)에서도 기관의 시설평가등급이 요양보호사의 임금에 영향을 미쳤다.

또한, 장기요양시설의 경우, 민간, 개인시설의 비중이 높기 때문에 요양시설에서는 경영 손익률은 종사자 임금지급 및 기관운영에 민감한 지표로 언급된다. 특히, 1년 단위 장기요양수가 인상의 기준이 되는 경영 손익률은 개별기관 운영시 인건비, 사업비 등의 비용지출 등을 고려된 주요 결정요인이다. 손익률은 통상 기관의 수지(수입 대비 지출)에 더하여 기관의 재물에 대한 감가상각비가 고려된 값을 의미한다. 손익률에서 비용지출을 살펴보면, 인건비, 사업비, 운영비, 업무추진비, 운영비 등으로 구성되고, 인건비의 비중이 큰 편이다. 이호용 외(2017)에 따르면, 설립주체에 따라 손익률은 편차가 있는 것으로 나타났고, 개인 시설이 법인 시설, 지자체 시설 보다 손익률에 민감한 것으로 나타났다. 즉, 개별기관의 경영 손익률에 따라 개별기관에서는 기관별 요양보호사 임금에 유의한 영향을 주었다(문용필 외, 2018).

기관의 인건비지출비율은 요양보호사 임금수준과 밀접한 관련이 있다. 기관의 인건비지출비율은 요양보호사의 낮은 임금수준을 높이기 위한 정책으로 2006년에 도입되어 1년 단위로 급여유형별로 종사자의 인건비지출비율을 제시하고 있다. 이는 그동안 개인 설립 요양시설에서 직접 핵심제공인력인 요양보호사의 임금 보다는 타 직종의 인건비, 관리운영비 등으로 더 사용된다는 지적이 많았기 때문이다. 즉, 인건비 지출비율은 종사자의

배치인원, 임금총액, 사회보험 기관부담금, 퇴직적립금, 겸직여부 등을 고려하여 기관마다 다르게 지출되고 있다.⁷⁾ 문용필 외(2018)는 기관의 총지출 대비 인건비지출비율이 설립주체별로 차이가 있음을 밝혀서 개인 설립시설의 인건비지출비율이 공공, 법인시설에 비해 낮음을 밝혔다. 인건비지출비율의 중요성이 점차 강조되면서 매년 인건비 지출비율이 고시되고 있으나, 미이행시 처벌규정이 미미한 상황으로 시설 요양보호사에 대한 임금지급이 제대로 안 되는 실정이 문제로 지적되고 있다(김미영, 2019.12.5).

3. 분석방법

1) 분석자료

본 연구에서 분석자료는 국민건강보험공단 건강보험연구원에서 수행 중인 ‘장기요양기관패널 경영실태조사’ 데이터를 활용하였다. 건강보험연구원은 장기요양기관의 경영상황을 파악하고 종사자 임금실태를 파악하여 장기요양 수가결정 및 장기요양 정책에 이용하고자 2015년부터 장기요양기관패널을 기관단위로 구축하여, 매년 경영현황을 조사하고 있다(이호용 외, 2017; 2018).

2008년 장기요양제도 도입 이후 여러 차례에 걸쳐 적정 수가수준 검토를 위한 장기요양기관 경영실태에 관한 연구용역이 이루어졌고, 이는 1년 단위 수가결정의 중요 기초자료로 활용해 왔다. 하지만 매년 각기 다른 연구자에 의한 연구용역으로 인해 그동안 자료수집의 일관성 결여문제와 공급자의 경영실태 작성자료의 신뢰성 문제가 제기되

어 왔다. 이런 단점을 해결하고자 국민건강보험공단 건강보험연구원에서 2016년부터 장기요양기관패널을 구축하여 경영실태조사를 실시해 오고 있다(이호용 외, 2017; 2018; 2019). 장기요양기관패널 경영실태조사 자료는 경영자료 외에 특히 장기요양기관패널에 속한 기관의 종사자에 대한 인건비 자료를 활용하여 종사자의 임금실태를 파악할 수 있다는 장점이 있다.

2) 분석변수 및 분석모델

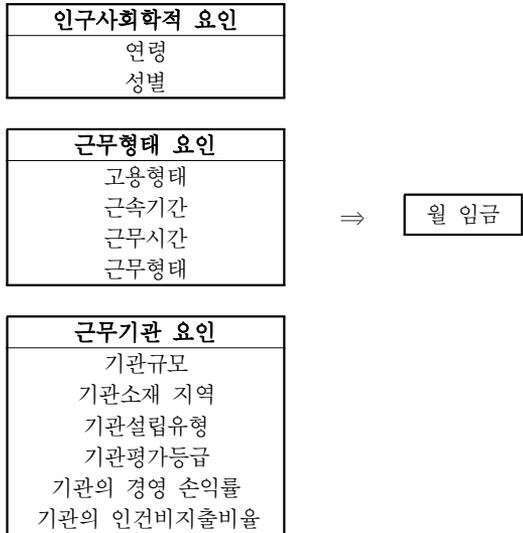
장기요양기관패널 경영실태조사의 표본기관은 전국의 장기요양기관 중에서 자료제출 연도 전 최소 3년간의 운영(3년간 매달 급여 실적이 있는 기관)한 시설을 기본으로 한다. 그 기관 중에서 장기요양 수급자가 일정규모 이상인 기관을 대상으로 7개 급여유형별, 설립주체별, 수급자규모별, 지역별 분포수준에 따라 2016년 최종 선정한 551개소를 대상으로 하였다. 조사에서 활용한 요양보호사는 장기요양시설에서 상근근로자이고, 월 근무시간 160시간 이상 건강보험 가입대상자로 한정하여, 비상근 근로자는 제외하였다. 요양보호사의 임금은 세전 기준금액이며, 주휴수당, 휴일수당, 처우개선비가 포함된 금액이다. 특히, 분석대상자의 분석기준은 월 근무시간 160시간 이상인 자면서 근로임금이 월 80만원 이상인 자로 하였다. 월 80만원은 국민건강보험 직장가입자의 최소 보수월액 기준금액이다. 본 연구의 분석대상은 총 551개 기관(시설급여, 재가급여) 중 시설급여를 제공하는 174개 장기요양시설(노인요양시설, 노인요양공동생활가정 포함)에 종사하는 요양보호사 3,716명이다.

7) 총 인건비 지출내역 신고의 급여유형별 장기요양요원의 범위는 다음과 같다. 노인요양시설은 필수 신고인원이 요양보호사, 사회복지사, 간호(조무)사, 물리(작업)치료사 이고, 노인요양공동생활가정은 요양보호사, 간호(조무)사, 물리(작업)치료사이다. 두 유형 모두 요양보호사 필수인력으로 인건비 지출내역에 포함된다.

분석변수는 <표 3>과 같다. 인구사회학적 요인에서 성별은 남성(1), 여성(0)으로, 연령은 만 나이로 구성하였다. 근무형태 요인에서 고용형태는 장기고용(1), 일용근무(0), 근무기간은 근무 개월수, 근무형태는 8시간근무(3교대)(1), 12시간근무(2교대)(2), 24시간근무(격일제)(3), 기타(7시간 이하)(4)로 구분하였다. 근무기관 요인에는 기관규모를 입소노인의 현원 기준으로 9인 이하 노인요양공동생활가정(1), 10-29인 노인요양시설(2), 30-69인 노인요양시설(3), 70인 이상 노인요양시설(4)로 구분하였다. 기관이 위치한 지역은 농어촌(1), 대도시(2), 중소도시(3)로 구분하였고, 기관설립유형은 법인시설(1), 개인시설(2), 지자체시설(3)로 구분하였다. 기관의 손익률은 기관 수지(수입 대비 지출)에서 기관의 감가상각비를 고려한 손익률을 계산하였고, 인건비지출비율은 기관의 총 지출 내 인건비지출비율로 하였다. 종속변수 월 임금은 급여명세서 상 세전 1개월 임금으로 하였다.

다음 분석변수에 따른 분석모델은 <그림 1>과 같다. 본 분석에서는 근무기관 요인 중에서 기존

연구에서 분석하지 못 하였던 변수들을 이번 연구에서 새롭게 투입하였다. 기관 총 지출에서 기관의 경영 손익률 변수와 인건비지출비율 변수를 최초로 투입하여 장기요양시설 요양보호사 임금의 결정요인 분석모델을 구성하였다.



<그림 1> 분석모델

<표 3> 분석변수의 측정

구분	변수	설명
인구사회학적 요인	연령	연령(세)
	성별	남성(1), 여성(0)
근무형태 요인	고용형태	장기고용(1), 일용(0)
	근속기간	근속 개월수(월 단위)
	근무시간	1개월 중 근무시간(월 단위)
	근무형태	8시간근무(3교대)(1), 12시간근무(2교대)(2), 24시간근무(격일제)(3), 기타(7시간 이하)(4)
근무기관 요인	기관규모	9인 이하(1), 10-29인(2), 30-69인(3), 70인 이상(4) (입소노인 현원 기준)
	기관 소재 지역	농어촌(1), 대도시(2), 중소도시(3)
	기관설립유형	법인(1), 지자체(2), 개인(3)
	기관평가등급	A등급(1), B등급(2), C등급(3), D등급(4), E등급(5)
	기관의 경영손익률	기관의 손익 비율(%)
종속변수	기관의 인건비 지출비율	기관 전체 지출 대비 인건비 지출 비율(%)
		1개월 임금(세전)

4. 분석결과

1) 시설 요양보호사의 일반적 특성

장기요양시설 요양보호사의 인구사회학적 특성 및 근무 형태는 다음과 같다. 성별에서 여성이 93.9%로 남성보다 절대적으로 높게 나타났다. 평균연령은 55.6세(만 나이)였으며, 근속월수는 평균 23.1개월로 나타났다. 1개월 총 근무시간은 평균 181.1시간이었으며, 1개월 총 임금은 평균 1,653천원

(세전)이었다. 근무형태는 8시간 근무(62.7%), 12시간 근무(20.5%) 순으로 나타났다. 종사하는 기관의 규모는 70인 이상 시설(46.7%), 30-69인 시설(30.3%) 등의 순으로 나타났다. 소재지는 농어촌(45.5%), 대도시(30.9%), 중소도시(23.6%) 순으로 나타났다. 근무기관의 설립유형은 법인 설립(46.4%), 개인 설립(28.5%), 지자체 설립(25.1%) 순으로 나타났다. 기관의 평균 손익률은 0.45%로 나타났고, 총 지출에서 차지하는 인건비 비율은 평균 68.9%로 분석되었다(<표 4> 참조).

<표 4> 장기요양시설 요양보호사의 인구사회학적 특성 및 근무 형태

(단위: 명, 개월, 천원, %)

구분		N	%
전체		3,716	100.0
성별	남성	227	6.1
	여성	3,489	93.9
근무형태	24시간 근무	268	7.2
	12시간 근무	761	20.5
	8시간 근무	2,329	62.7
	7시간 이하 근무	358	9.6
근무기관의 규모	9인 이하	262	7.1
	10-29인	593	16.0
	30-69인	1,126	30.3
	70인 이상	1,735	46.7
근무기관의 소재 지역	대도시	1,149	30.9
	중소도시	875	23.6
	농어촌	1,692	45.5
근무기관의 설립유형	지자체	923	25.1
	법인	1,725	46.4
	개인	1,059	28.5
근무기관의 평가등급	A등급	2,201	59.2
	B등급	587	15.8
	C등급	382	10.3
	D등급	94	2.5
	E등급	8	0.2
구분		평균(표준편차)	
연령	평균 연령(세, 만 나이)	55.57(7.547)	
근속기간	근속월수(개월)	23.12(28.164)	
근무시간	1개월 총 근무시간(시간)	181.09(24.358)	
손익률	기관의 손익률(%)	0.45(8.75)	
인건비지출 비율	기관의 총 지출 중 인건비 지출비율(%)	68.91(6.881)	
1개월 총 임금	1개월 총 임금(천원, 세전금액)	1,653(38.799)	

2) 장기요양시설 요양보호사의 임금실태

(1) 근로형태에 따른 월 임금 수준 차이

성별에 따른 임금수준을 보면, 여성은 1,650천원으로 남성 1,701천원보다 낮게 나타났다. 고용형태별 월 임금수준을 살펴보면, 장기고용 종사자가 1,655천원으로 일용직 1,415천원으로 약 240천원이 높은 것으로 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이를 나타났다. 근무형태별 월 임금수준을 보면, 3교대에 해당하는 8시간 근무 요양보호사가 1,677천원으로 임금수준이 높았다. 2교대에 해당하는 12시간 근무자는 1,657천원으로 나타났고, 7시간 이하 근무자는 1,533천원, 1-3일 단위로 맞교대하는 형태에 해당하는 24시간 근무자가 1,522천원으로 가장 낮게 나타났다. 근무형태별 유의미한 차이를 보였다. 사후검증시 결과(<표 5> 참조)와 같이 근무형태별 집단간 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

(2) 종사하는 기관특성별 월 임금 수준 차이

요양보호사가 근무하는 시설의 입소노인(현원)을 기준으로 월 임금수준을 살펴보겠다. 기관의 규

모에 따른 월 임금은 70인 이상 시설이 1,713천원으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 30-69인 시설 1,670천원, 9인 이하 시설 1,653천원, 10-29인 시설 1,536천원 순으로 나타났다. 특이한 부분은 10-29인 시설 보다 9인 시설의 종사자 임금수준이 높게 나타났다.

소재 지역별 임금수준을 보면, 중소도시 1,673천원, 농어촌 1,655천원, 대도시 1,634천원 순으로 집단별 차이가 나타났고, 대도시 시설의 요양보호사 임금이 가장 낮은 것으로 분석되었다. 이는 지역에서 요양보호사의 수급상황에 따른 부분이 종사자 임금에 반영된 것으로 보인다.

기관의 설립유형별 월임금 수준을 살펴보면, 지자체 1,794천원, 법인 1,683천원, 개인 1,480천원 순으로 나타났다. 특히, 지자체 시설과 개인 시설의 요양보호사 임금격차가 큰 것을 확인하였다. 사후검증시 결과(<표 6> 참조)와 같이 기관의 규모, 지역, 설립유형, 평가등급별 집단간 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

3) 장기요양시설 요양보호사의 임금 결정요인 분석

노인장기요양보험 시설급여를 제공하는 입소시

<표 5> 근로형태에 따른 월평균 임금수준 차이

(단위: 명, 천원, %)

구분		N	%	평균(표준편차)	t/F값	사후검증
전체		3,716	100.0	1,653(38.8)		
성별	여자	3,489	93.9	1,650(39.0)	3.674*	-
	남자	227	6.1	1,701(35.7)		
고용형태	일용	28	0.8	1,415(63.1)	20.665***	-
	장기고용	3,688	99.2	1,655(38.5)		
근무형태	24시간 근무	268	7.2	1,522(34.3)	17.260***	a.b>d.c
	12시간 근무	761	20.5	1,657(33.7)		
	8시간 근무	2,329	62.7	1,677(40.9)		
	7시간 이하	358	9.6	1,583(34.3)		

<표 6> 기관특성에 따른 월평균 임금수준 차이

(단위: 명, 천원, %)

구분		N	%	평균(표준편차)	t/F값	사후검증
전체		3,716	100.0	1,653(38.8)		
규모	9인 이하	262	7.1	1,653(50.0)	60.523***	d,c>b,a
	10-29인	593	16.0	1,536(40.9)		
	30-69인	1,126	30.3	1,670(34.5)		
	70인 이상	1,735	46.7	1,713(36.8)		
지역	대도시	1,149	30.9	1,634(39.1)	2.580	b>a
	중소도시	875	23.5	1,673(42.1)		
	농어촌	1,692	45.5	1,655(36.8)		
설립유형	지자체 설립	932	25.1	1,794(41.2)	189.542***	c>a,b
	법인 설립	1,725	46.4	1,683(35.7)		
	개인 설립	1,059	28.5	1,480(35.0)		
평가등급	A등급	2201	59.2	170.63	24.082***	a>e
	B등급	587	15.8	156.67		
	C등급	382	10.3	157.55		
	D등급	94	2.5	152.75		
	E등급	8	0.2	152.25		

설에 해당하는 장기요양시설 근무 요양보호사의 월 임금 결정요인을 분석하였다. 분석결과는 모델별로 구분하여 분석하고 아래와 같이 제시하였다.⁸⁾

먼저, 모델1은 요양보호사 근무형태 요인이 임금에 영향을 미치는 요인을 살펴봤다. 인구사회학적 요인과 근무형태 요인을 투입하여, 연령에서는 연령이 낮을수록 임금수준이 증가하는 것으로 나타났다. 근무형태 요인에서 1개월 총 근무시간이 길수록 임금수준이 증가하였고($\beta = -.365, -22.395^{***}$), 근무기간이 증가할수록 임금수준이 증가하였다. 근무형태에 8시간 근무자를 기준으로 살펴보면, 24시간 근무자는 8시간 근무자보다 임금수준이 낮았고($\beta = -.098, -5.913^{***}$), 7시간 이하 근무자도 8시간 근무자 보다 임금수준이 낮았고($\beta = -.068, -4.123^{***}$), 12시간 근무자 또한, 8시간 근무자보

다 임금수준이 낮게 나타났다($\beta = -.054, -3.213^{**}$). 즉, 8시간 근무자가 다른 시간대, 교대 근무자 보다 임금수준이 높았고, 24시간 근무자, 7시간 이하 근무자, 12시간 근무자 순으로 월 임금의 영향력 차이가 나타남을 확인하였다.

모델2는 요양보호사 근무형태 및 근무기관 요인에 임금 결정요인을 살펴봤다. 모델1에 투입하였던 인구사회학적 요인과 근무형태 요인에 더하여, 요양보호사가 종사하는 근무기관 요인을 투입하였다.

먼저, 개인의 근무형태 요인에서 1개월 총 근무시간이 증가할수록 임금수준이 높게 나타났다($\beta = .343, 21.442^{***}$). 이는 시설 요양보호사는 기본적으로 월급형태로 급여를 받으나, 24시간 형태로 돌아가는 생활시설 특성상 근무시간이 증가할수록 시급이 증가하는 부분에 기인하는 것으로 보인다.

8) 독립변수간의 다중공선성은 VIF 검증 등을 통해 이상 없음을 확인하였다.

근무형태에서는 12시간 근무자는 8시간 근무자 보다 임금수준이 낮게 나타나서($\beta=-.030, -1.671+$), 요양보호사 개인의 근무 및 교대형태가 임금수준에 유의한 영향을 미침을 확인하였다.

다음으로 근무기관 요인의 영향력을 살펴보면, 종사하는 시설의 규모(입소노인 현원 기준)에 따라 월 임금이 미치는 유의수준이 다르게 나타났다. 70인 이상 시설을 기준으로 보면, 10-29인 시설

은 70인 이상 시설보다 임금수준이 낮게 나타났고 ($\beta=-.099, -5.408***$), 30-69인 시설도 70인 이상 시설보다 임금수준이 낮게 나타났다($\beta=-3.535***, -3.535***$). 9인 이하 시설 또한, 70인 이상 시설보다 임금수준이 낮게 나타났다($\beta=-.056, -3.011**$). 이를 통해 입소노인 수에 해당하는 현원에 따른 시설규모에 따라 요양보호사의 월 임금수준의 영향력 차이가 나타남을 확인하였다.

<표 7> 장기요양시설 요양보호사의 임금 결정요인 분석

변수		모델1		모델2	
		β	t	β	t
인구사회학적 요인	연령	-.048	-2.921**	-.019	-1.161
	성별(남성 기준)	-.009	-.549	-.015	-.966
근무형태 요인	고용형태(장기 기준)	.007	.434	.008	.491
	근속기간	.039	2.427*	.023	1.464
	근무시간	.365	22.395***	.343	21.442***
	근무형태(8시간근무 기준)	-	-	-	-
	근무형태(12시간)	-.054	-3.213**	-.030	-1.671 ⁺
	근무형태(24시간)	-.098	-5.913***	-.004	-.257
	근무형태(7시간 이하)	-.068	-4.123***	-.011	-.645
근무기관 요인	규모(70인 이상 기준)	-	-	-	-
	규모(9인 이하)	-	-	-.056	-3.011**
	규모(10-29인)	-	-	-.099	-5.408***
	규모(30-69인)	-	-	-.062	-3.535***
	지역(농어촌 기준)	-	-	-	-
	지역(대도시)	-	-	-.032	-1.822 ⁺
	지역(중소도시)	-	-	.037	2.185*
	설립유형(개인 기준)	-	-	-	-
	설립유형(법인)	-	-	.140	5.356***
	설립유형(지자체)	-	-	.201	7.336***
	시설의 평가등급	-	-	.016	.863
	경영 손익률	-	-	.014	.713
	지출 중 인건비 지출비율	-	-	.096	4.542***
상수	72.599	7.482***	19.888	1.577	
Adj R ²	.153		.218		
F	75.039 ***		51.531 ***		

⁺p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

()는 기준집단을 의미함.

기관이 위치한 소재지역도 요양보호사의 임금 수준에 영향을 미쳤다. 중소도시 지역 소재 시설은 농어촌 지역 소재 시설보다 임금수준이 높게 나타났으나($\beta=.037, 2.185^*$), 대도시 지역은 농어촌 지역보다 임금수준이 낮게 나타났다($\beta=-.032, -1.822^+$).

기관의 설립 기준으로 보면, 지자체가 설립한 시설은 개인이 설립한 시설보다 임금수준이 높게 나타났다($\beta=.201, 7.336^{***}$), 법인이 설립한 시설은 개인 시설보다($\beta=.140, 5.356^{***}$) 높게 나타났다. 즉, 지자체, 법인 시설은 개인 시설보다 임금수준이 높았고, 지자체, 법인, 개인 시설 순으로 임금수준의 영향력 차이가 있음을 확인하였다. 단, 장기요양시설의 평가등급은 종사자 임금에 유의한 영향을 미치지 않았고, 경영 손익률도 임금에 유의하지 않았다.

요양보호사가 근무하는 기관의 총 지출 중에서 인건비 지출비율이 증가할수록 임금수준이 증가하는 것을 확인하였다($\beta=.096, 4.542^{***}$). 이는 2015년 인건비 지출 규정이 신설된 이후 장기요양시설의 총 지출액 대비 인건비 지출액이 요양보호사의 임금수준에 긍정적인 정책효과가 나타남을 확인할 수 있었다. 다만, 실제 현장에서는 기관의 사무국장 등 기관 관계자의 인건비 비율을 높이고 상대적으로 직원들의 급여는 줄이는 경우도 많기 때문에 이러한 부분은 수치상 측정불가한 부분이 있어, 본 연구결과의 해석상 주의가 필요하다.

5. 결론 및 정책적 함의

본 연구의 목적은 장기요양시설 요양보호사의 임금수준을 파악하고, 임금 결정요인을 분석하는 것이다. 이를 위해 본 연구는 국민건강보험공단 건강보험연구원의 장기요양기관패널 경영실태조

사 자료를 활용하여 노인장기요양보험 시설급여 제공기관에 종사하는 요양보호사의 임금실태 및 임금 결정요인을 분석하였다. 주요 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 장기요양시설 요양보호사의 일반적인 특성으로 93.9%가 여성이었고, 평균 연령대는 55.6세로 나타났다. 1개월 평균임금은 1,653천원이고, 1개월 총 근무시간은 평균 181시간으로 나타났다. 요양보호사의 평균 근속월수는 평균 23개월로 약 1년 11개월 정도로 나타났다. 요양보호사는 근무형태는 8시간 근무(62.7%), 종사하는 기관의 규모는 70인 이상 시설(46.7%)이 가장 비중이 높게 나타났다. 또, 장기요양시설에서 시설의 평균 손익률은 0.45%로 나타났고, 기관의 총 지출에서 차지하는 인건비 지출비율은 평균 68.9%로 분석되었다. 이는 2016년 기준 노인요양시설의 권고 인건비지출비율(57.9%) 보다는 높게 나타난 것을 확인하였다.

둘째로, 장기요양시설 근무 요양보호사의 임금 결정요인을 모델별로 분석하였다. 모델1에서 요양보호사 개인의 근무형태 요인은 임금수준에 영향을 미쳤다. 연령이 낮을수록 임금수준이 증가하였고, 근속기간이 높아질수록 임금수준이 증가하였다. 또한, 근무형태에 따라서 임금의 차이가 있었다. 즉, 8시간 근무자가 다른 시간대 근무자보다 임금수준이 높았고, 근무형태 및 교대형태별로 임금 결정요인이 다르게 나타났다.

모델2에서는 요양보호사 개인의 근무형태 및 근무기관 요인이 임금수준에 영향을 미쳤다. 기관 요인에서 입소노인수와 비례하는 기관규모에 따라 임금수준이 다르게 나타났다. 즉, 규모별로 70인 이상 시설, 30-69인 시설, 9인 이하 시설, 10-29인 시설 순으로 임금수준의 차이가 나타났다. 기관이 위치한 소재 지역별로 중소도시 지역 소재 시설은 농어촌 지역 소재 시설보다 높게, 대도시

지역은 농어촌 지역보다 임금수준이 낮게 나타났다. 기관설립 유형구분에서 지자체, 법인, 개인 시설별로 임금 결정요인 영향력의 차이를 확인하였다. 또, 기관의 총 지출 중에서 인건비 지출비율이 증가할수록 요양보호사 임금수준이 증가하는 것을 확인하였다.

이상을 바탕으로 정책적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 현장 요양보호사의 근무형태가 반영된 임금 및 처우개선 정책이 필요하다. 분석결과에서 나타났듯이 시설 요양보호사는 중고령 여성인력이 24시간 운영되는 시설에서는 낮은 수준의 임금을 받고 있었다. 재가 요양보호사에 비해 고강도 노동이 필요한 시설에서 돌봄인력의 고령화수준은 심화되고 있다. 중고령 여성인력이 장기 요양시설에서 핵심적인 직접서비스 인력임에도 불구하고 동일기관 타 직종, 유사사회복지시설에 비해 낮은 저임금문제에 대한 개선이 필요하다.

동시에 근무시간이 증가할수록 임금수준이 높아졌다. 또, 근무형태도 8시간 근무자가 타 유형 근무자에 비해 임금수준이 높았다. 이는 요양보호사의 임금은 정규직, 장기고용의 계약형태 보다는 시간단위 임금산정에 큰 영향을 받음을 확인할 수 있었다. 시설 요양보호사가 월급형태로 월 급여를 수령하지만, 실질적으로는 시급형태의 임금이 기본급 산정이 핵심요소이다. 즉, 근무시간과 연동된 시급이 주요한 것으로 나타났고, 매년 최저임금 변화와 연동된 보험수가 산정이 중요하였다. 그에 반해, 장기 근무기간이 임금상승에 유의하지 않음이 밝혀졌다.

이에 현행 요양보호사의 임금 처우개선을 위한 다양한 보완책이 필요하다. 먼저, 시설 요양보호사의 실제 근무유형 및 교대형태에 대한 파악이 이루어져야 할 것이다. 시설은 24시간 365일 운영되는 생활시설이기 때문에 기관마다 근무유형 및 교대형태는 워낙 다양하여 전국적인 실태파악이

전무한 실정이다. 따라서 현장 기반 실태파악이 우선되어 요양보호사의 교대형태에 대한 개선책이 나와야 한다. 특히, 시설 특성상 야간근로자에 대한 개선 및 보완책이 필요할 것이다.

동시에 현행 장기근속장려금에 대한 개선도 고려할 만하다. 본 분석에서도 나타났듯이 근속기간은 임금이 유의한 영향을 주지 않았다. 따라서 장기근속장려금을 받기 위한 현행 산정기간을 조정하는 방안도 고려할 만하다. 여기에 더하여 표준 근로계약서에 기반한 추가근무 연장수당, 야간수당, 휴일수당, 상여금, 기타수당, 연차유급휴가 등에 대한 제도적 보완이 함께 진행된다면 실질적 임금개선에 도움이 될 것이다.

둘째, 요양보호사 근무기관의 특성이 고려한 임금 개선정책이 필요하다. 분석결과에도 나타났듯이 기관규모를 결정하는 현 입소노인 인원수는 임금 결정요인으로 중요한 요인으로 밝혀져 시설은 결국 규모의 경제가 중요한 부분이 존재할 수밖에 없음을 확인하였다. 시설의 표준급여모형이 70인 이상 시설을 기준으로 설계된 것에 기인하므로 다른 유형(9인, 10-29인, 30-69인) 시설에 대한 요양보호사 임금 개선 보완책도 필요하다. 이는 시설의 소재 지역과도 관련되므로 대도시, 중소도시, 농어촌별로 필수적으로 설치 및 운영될 수 있는 입소인원 유형별 시설이 동시에 검토되어야 한다. 이는 소재 지역사회의 인구고령화 수준과 장기요양등급 인정자 비율 등의 수요부분과 공급이 함께 맞물려 가야 하는 부분이 있기 때문이다.

또한, 시설의 공급 측면에서 공급자의 설립유형도 중요한 변수로서 공적 기반 요양시설이 더 증가시킬 필요가 있다. 요양보호사 임금수준에서 주요한 요인이 설립유형으로 밝혀져, 지자체 설립 시설이 개인 설립 시설에 비해 요양보호사 임금수준이 높음을 확인하였기 때문이다. 따라서 지역사회에서 예상수요에 따른 공립 시설의 공급이

추진되어야 한다. 이를 통해 임금수준이 높은 공립 시설이 개인 설립 시설과 비교되면서 요양보호사 임금수준을 더 높여주는 긍정적 경쟁효과가 발생될 것이다. 일본의 경우, 요양시설은 사회복지법인, 의료법인 및 지방자치단체 등의 공적기관만 설립할 수 있도록 하고 있음을 참고할 필요가 있다.

다만, 시설을 신규로 신설하고 설치 및 운영하는 것은 단기간 달성하기는 쉽지 않다. 그런 상황에서는 단기적으로 개인설립 시설에서 요양보호사 임금을 높여줄 수 있는 지속적인 개입이 필수적이다. 특히, 개인, 민간 설립 시설에서는 상대적으로 기관운영비에서 고정비용을 제외한 인건비 지출부분을 비용절감의 수단으로 사용하고 있다. 이 과정에서 요양보호사의 퇴사, 재입사, 일용직 고용 등의 다양한 편법을 통해 비용절감을 하고 있는 상황이다. 이런 부당행위기관에 대해서는 장기요양기관 지정갱신제 등을 통해 해결도 고려할 만 하다. 이 부분은 보건복지부와 국민건강보험공단이 지속적으로 모니터링 할 필요가 있다. 세부적으로 종사자의 인건비는 매년 수가 상 반영된 인건비와 실 지급 인건비의 차이에 대한 모니터링이 필요할 것이다. 더 나아가서는 요양보호사 임금 및 처우개선을 위해서 지자체의 어르신돌봄 종합지원센터, 사회서비스원 등과도 연계·협력이 필요할 것이다.

셋째, 장기요양시설의 인건비 지출비율 정책을 강화할 필요가 있다. 본 분석에서도 나타났듯이 기관의 인건비지출이 증가할수록 요양보호사 임금이 증가하여 인건비지출비율 의무화의 정책효과를 확인하였다. 기관의 인건비지출비율이 요양보호사 임금 결정요인으로 나타남에 따라 매년 고시를 통해 조정되는 인건비지출비율을 현실화

하여, 시설에 권고수준이 아닌 법적 구속력을 가질 수 있게 제도보완이 필요할 것이다.

다만, 현행 인건비지출비율의 단점 보완도 필수적이다. 현 인건비지출비율은 기관의 총 종사자 인건비 지출비율만을 산정할 뿐, 요양보호사의 인건비지출에 대해서는 규정이 없다. 그로 인해 현장에서는 동일 시설 내 직종별 임금편차가 존재할 수 있다. 향후 요양보호사 뿐만 아니라 시설종사자 유형별로 각 직종에 적정임금이 지급될 수 있게 점진적 보완이 요구된다. 또, 장기요양기관 인건비 지출비율 기준을 준수하지 못한 기관의 경우, 현행 법적 처벌규정이 미비하므로 이에 대한 규정 마련이 필요하다.

더 나아가서는 신규 도입되어 운영 중인 재무·회계규칙⁹⁾ 등을 통해 인건비비율 규정, 재무회계규칙 이행을 통해 요양보호사의 근로 여건과 급여 수준을 개선해야 한다.

마지막으로 요양보호사 임금 향상을 위해 국외 선형국 정책사례를 참고할 필요가 있다. 독일은 2008년 장기요양보험 제도개혁을 통해 요양보호사 임금을 각 지역 내 근로자 평균임금의 일정 수준 이하로 내려가지 않도록 하한선을 마련하였다. 또, 2015년부터는 신규 장기요양 근로조건규정(Zweite Pflegearbeitsbedingungen-verordnung)에 따라서 장기요양분야에 의무적으로 적용되는 임금 기준을 강화하였다. 일본은 후생노동성을 통해 시설 개호직원의 임금수준을 높이고자 개호보험이 아닌 처우개선 교부금을 신설하여 지급하였다. 이는 즉, 수가가 아닌 서비스 수가를 올려도 인상분이 개호직원의 임금 인상으로 이어질 수 있게 교부금으로 분리한 조치로 볼 수 있다. 기관에서는 처우개선교부금이 다른 곳에 오용되지 않게 직원 처우개선에 사용하겠다는 계획서 제출할 때만 교

9) (장기요양보험법 제35조의2) 재무·회계규칙 도입: 장기요양기관들로 하여금 예·결산 등을 지자체에 보고하도록 의무화하고 인건비비율 및 재무·회계 규칙 위반시 행정 처분 발령.

부금이 지급되었다. 이러한 오용 가능성을 낮추는 방안도 잘 작동되게 설계가 필요하겠다.

영국에서는 장기요양시설 요양보호사의 종사자 대상으로 2008년부터 LoCS(Longitudinal Care Work Study)를 매년 장기요양서비스 종사자에 대한 자료로 임금, 이직, 재입사, 은퇴, 근무시간, 재진입 등에 대해서 정기적으로 조사하고 있다. 또, 매년 CQC에서 요양보호사 임금수준 및 이직 수준을 발표해오고 있다. 이렇듯 한국도 일시적인 실태조사이나 기관단위 조사에서 더 나아가 종사자 개인 단위 패널조사 형태의 정기적인 조사가 필요하다.

중요한 것은 독일, 일본, 영국에서는 선형국에서도 과거에도 지금도 여전히 시설 요양보호사의 낮은 임금 및 처우수준이 문제가 되고 있다. 그에 따라 시설 요양보호사 임금향상을 위해 임금 모니터링 및 정책적 시도를 지속적으로 해오고 있었다. 따라서 한국도 요양보호사 및 장기요양시설 종사자의 임금 및 처우수준 향상을 위한 지속적인 정책적 개입과 관련 연구가 필수적이다.

본 연구의 한계점은 분석자료로 활용한 국민건

장보험공단 건강보험연구원의 ‘장기요양기관패널 경영실태조사’ 자료가 전국 장기요양기관 중에서 참여를 신청한 기관 중심으로 취합된 자료라는 점이 있다. 조사대상을 지역별, 설립주체별, 규모별로 층화한 모집단에서 조사를 진행하였지만, 상대적으로 기관운영이 취약한 기관은 적게 참여할 수 있는 가능성이 존재한다. 그럼에도 장기요양기관패널 경영실태조사는 다수의 민간기관 중심 공급체계에서 종사자의 임금에 대한 심층적인 자료(급여명세서, 건보공단과의 자료연계)를 보유하고 있어 자료의 신뢰성과 정확성을 갖고 있다. 또한, 조사는 2015년부터 매년 동일한 장기요양기관에 대해서 기관 및 종사자 대상 패널조사를 실시하고 있어 교차검증이 용이하다는 장점이 있다.

본 연구의 의의는 장기요양기관패널 경영실태 조사를 활용하여 장기요양기관 인건비 지출비용의 정책효과를 최초로 실증분석한 연구라는 점이다. 다만, 본 연구에서는 연구목적상 시설급여 제공기관만을 분석하였으나, 후속 연구로 재가급여 제공기관 요양보호사에 대한 임금 연구는 남겨두고자 한다.

참 고 문 헌

- 경승구·장소현·이용갑 (2017). 공공데이터를 활용한 요양보호사 근로실태 및 임금 분석. <한국콘텐츠학회논문지>, 17(6), 339-350.
- 국민건강보험공단 (2016). <노인장기요양보험 통계연보>. 국민건강보험공단.
- 국민건강보험공단 (2017). <2017년 상반기 노인장기요양보험 통계>. 국민건강보험공단.
- 국민건강보험공단 (2019). <노인장기요양보험 통계(2019.12)>. 국민건강보험공단.
- 권지담·이주빈 (2019.6.5). 기저귀 하루 7번 교체, 욕창없는 요양원...그러나 대기 노인만 1313명, [찾간기획] 대한민국의 요양 보고서 3부 대안 ① ‘공공’ 서울요양원 가보니 [On-line], Available: <http://www.hani.co.kr/arti/society/rights/896687.html>
- 김미영 (2020.1.30). 장기요양기관 76.3% 임금 제대로 안 준다 [On-line], Available: <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=162736>

- 남우근·최경숙·윤지영·류임량·장보현·임지민·신경희·윤민석·최지원 (2012). <서울시 요양보호사 노동 실태와 개선방안>. 서울시의회 연구용역보고서. 서울특별시의회.
- 노병옥·이준영·김석준·김지혜·오가영·이옥진·문용필·이화숙 (2011). <서울시 취약계층노인 효율적 지원 방안 연구: 서비스 질 향상을 위한 요양보호사 처우개선을 중심으로>. 서울시의회 용역보고서. 서울특별시의회.
- 문용필 (2020). 장기요양시설의 노인보호를 위한 시설안전에 관한 연구: 수도권 시설안전 실태조사를 중심으로. <한국콘텐츠학회논문지>, 20(10), 308-325.
- 문용필·이호용·박세영·정현진·김기봉 (2018). <장기요양기관의 종사자 인건비 분석: 장기요양기관 경영실태 패널조사를 활용하여>. 정책연구보고서. 국민건강보험공단 건강보험정책연구원.
- 보건복지부 (2018). <2018년 노인보건복지사업안내(1권)>. 보건복지부.
- 양난주 (2016). 사회서비스 일자리 질에 영향을 미치는 공급조직 특성 분석. <한국사회복지행정학>, 18(4)259-285.
- 양난주 (2019.4.19). 수익사업이 된 노인요양 구하기 [On-line], Available: <http://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/891959.html>
- 양난주·임세희·한성운 (2012). 사회서비스 제공기관의 영리·비영리성이 이용자만족도에 미치는 영향. <한국사회복지행정학>, 14(4), 27-52.
- 이용갑·서동민·최태림·김운영·경승구 (2015). <요양보호사 처우개선 및 수급안정을 위한 정책과제 개발>. 보건복지부 연구용역보고서. 인천발전연구원.
- 이재서·백은령 (2008). 여성장애근로자의 특성과 임금 결정요인. <장애와 고용>, 18(1), 93-109.
- 이혜승·유승현 (2013). 노인 요양보호사의 인력운영 현황과 개선방안-요양보호사와 시설장의 인식을 중심으로. <한국공공관리학보>, 27(3), 145-181.
- 이혜인 (2019.12.5). [노인돌봄 누구의 몫인가] 요양보호사 한명당 노인 다섯...누가 연차 쓰면 스무명까지 [On-line], Available: http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201912050600035
- 이호용·나영균·이정석·한은정·유애정·문용필 (2017). <2015 장기요양기관 경영실태조사 및 장기요양기관 종사자 인건비 분석: 장기요양기관 패널을 활용하여>. 국민건강보험공단 건강보험정책연구원.
- 이호용·박세영·문용필·정현진·김기봉 (2018). <2017 장기요양기관 패널 경영실태조사>. 정규연구보고서. 국민건강보험공단 건강보험정책연구원.
- 이호용·박세영·이정석·이희승·정현진·황지영·김기봉 (2019). <2018 장기요양기관 패널 경영실태조사>. 정규연구보고서. 국민건강보험공단 건강보험정책연구원.
- 정형선·이해종·서영준·신정우 (2015). <장기요양기관 경영수지 분석 및 5등급 신설 가산항목과 급여제공기준 효과성 분석>. 국민건강보험공단 연구용역보고서. 연세대학교·국민건강보험공단.
- 정환봉·권지담·이주빈 (2019.6.20). 문 대통령 “요양보호사 가혹한 노동에 어르신 인권도 훼손” [On-line], Available: <http://www.hani.co.kr/arti/society/rights/896687.html>
- 조상미·김지나·조정화 (2010). 취업장애인의 임금 결정 요인. <장애와 고용>, 20(3), 75-96.
- 조준모·이상희·정연택·이재성·김원정·박명숙 (2009). <장기요양기관 종사자 실태조사>보건복지부 연구용역보고서. 보건복지부.
- 중앙일보 (2012). 요양보호사 처우 개선 어떻게. 중앙일보 기사(2012.7.3).

- 참여연대 (2014). 요양보호사의 노동실태와 개선방안. 복지동향(2014.7.10). 참여연대 사회복지위원회.
- Bogai, Dieter, Jeanette Carstensen, Holger Seibert, Doris Wiethölter, Stefan Hell und Oliver Ludewig (2015). *Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient*. Studie im Auftrag des Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung. Berlin.
- Colombo, F., Llana-Nozal, A., Mercier, J., & Tjadens, F. (2011). *Help wanted? providing and paying for long-term care*. OECD Health Policy Studies. Paris: OECD Publishing.
- CQC (2020). *The state of health care and adult social care in England 2019/20*. Care Quality Commission. UK.
- De La Maisonneuve, C., & Martins, J. O. (2013). *Public Spending on Health and Long-term Care: A New Set of Projections*. OECD Economic Policy Papers, No.6. Paris: OECD Publishing.
- European Commission (2013). *Long-term Care in Ageing Societies - Challenges and Policy Options*. Commission Staff Working Document, SWD 41, Brussels.
- Fernández, J., & Nadash, P. (2016). The long-term care financing problem. 25-43, in Gori, C., Fernandez, J. L., Wittenberg, R.(eds). *Long-term care reforms in OECD countries*. Policy Press. Bristol.: UK.
- LoCS(Longitudinal Care Work Study, UK) (2018). <https://www.kcl.ac.uk/sspp/policy-institute/>
- OECD (2011). *Health at a Glance*. OECD Publishing: Paris.
- OECD (2015). *Health at a Glance*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019). *Health at a Glance*. Paris: OECD Publishing.
- OECD and European Commission (2013). *A Good Life in Old Age? Monitoring and Improving Quality in Long-term Care*. OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris.
- Osterle, A., & Rothgang, H. (2010). Long-term Care, 378-390, In Castle, R. F.(eds). *The Oxford Handbook of the Welfare State*. Oxford University Press. Oxford.: UK.
- Powell, M. (2007). *Understanding the Mixed Economy of Welfare*. The Policy Press and the Social Policy Association, Bristol: UK.
- Taylor-Gooby, P.(Ed). (2004). *New risks, new welfare: The transformation of the European welfare states*. Oxford University Press. Oxford: UK.
- Theobald, H. (2012). Combining welfare mix and New Public Management: The case of long-term care insurance in German. *Int J Soc Welfare*, 21: S61-S74.
- Wittenberg, R. (2016). Demand for care and support for older people. 9-24 in Gori, C., Fernandez, J.L., Wittenberg, R.(eds). *Long-term care reforms in OECD countries*. Policy Press. Bristol: UK.

Analysis on the Wage Determinants of Care Worker in the Long-term Care Facilities in Korea: Focused on the Sociodemographic factors, Working type factors, and Institution factors

Yongpil Moon, Hoyong Lee

Gwangju University Division of Social Welfare,
National Health Insurance Service Health Insurance Institute

The purpose of this study was to understand the wage levels of care workers in long-term care facilities and analyze the determinants of wages. This analysis was conducted using the “Long-term Care Institution Panel Management Survey” by the Health Insurance Institute, NHIS(National Health Insurance Service). The analysis results are as follows.

First, the average age of care workers of long-term care facilities was 55.6 years. Their average monthly salary was 1.65 million, and the average working durations of care workers was one year and 11 months. Care workers worked mainly eight-hour shifts and three shifts per day, and they worked for 181 hours per month. The salary cost was 68.9% of the total expenditure of long-term care facilities. There are 0.45% of profit and loss ratio. The types of work affected the wages of care workers. Wages increased with age and with increasing working hours. In addition, the eight-hour working group earned higher wages than the other care workers groups. Third, types of service and the establishment of affiliated facilities influenced the wage level of care workers. There was a difference in the wage levels by sizes of the facilities and locations of the facilities. In the type of institution establishment, municipal and corporate facilities showed higher wages than private facilities. In addition, the wage level increased as the labor expenditure rate of the institution's total expenditure increased, so the wage level of care workers increased. Based on the research results, this study presented policy implications for improving the wage level, and labour conditions of long-term care facilities care workers.

Keywords: Care Worker, Wage Status, Improvement of Labor Condition, Long-term Care Insurance, Expenditure Rate of Wages of Long-term Care Facilities