

서울시-정부 '외국인 가사관리사 시범사업' 대응

국회 토론회

왜 돌봄은 값싸게 외주화 되는가

공동주최



Womenlink

한국여성민우회

이주 가사·돌봄 노동자 시범사업 저지 공동행동

진보당 정혜경 국회의원

더불어
민주당

더불어민주당 전국여성위원회(위원장: 이재정)
박해철 국회의원

민주노총
전국공공운수사회서비스노조



프로그램

□ 토론회 개요

- 행사명: 왜 돌봄은 값싸게 외주화 되는가: 서울시-정부 '외국인 가사관리사 시범사업' 대응 국회 토론회
- 일시: 2024년 7월 19일(금) 14:00
- 장소: 국회의원회관 제5간담회실
- 공동주최: 한국여성민우회, 이주 가사·돌봄 노동자 시범사업 저지 공동행동, 진보당 정혜경 국회의원, 더불어민주당 전국여성위원회(위원장: 이재정), 더불어민주당 박해철 국회의원, 민주노총 전국공공운수사회서비스노조

□ 진행순서

시간	주요내용
14:00	[좌장] 최희연 (한국여성민우회 공동대표) - 개회 및 공동주최 단위 소개, 인사말 등 [인사말] 정혜경 (진보당 국회의원, 환경노동위원회 위원) 이재정 (더불어민주당 국회의원, 전국여성위원회 위원장) 박해철 (더불어민주당 국회의원, 환경노동위원회 위원) 엄길용 (민주노총 전국공공운수사회서비스노조 부위원장)
14:20	[발제] 최영미 (이주 가사·돌봄 노동자 시범사업 저지 공동행동) 이승윤 (중앙대학교 사회복지학과 교수)
14:50	[토론] 배진경 (한국여성노동자회 대표) 박연희 (이주민센터 친구 이사) 구미영 (한국여성정책연구원 연구위원) 나영 (성적권리와 재생산정의를 위한 센터 셰어 SHARE 대표)
15:30	질의응답
15:50	폐회

목 차

인사말

- 최희연 한국여성민우회 공동대표
정혜경 진보당 국회의원, 환경노동위원회 위원
이재정 더불어민주당 국회의원, 전국여성위원회 위원장
박해철 더불어민주당 국회의원, 환경노동위원회 위원
엄길용 민주노총 전국공공운수사회서비스노조 위원장

발제

- 이주 가사노동자 도입 시범사업의 진행 과정, 현황 및 문제점 15
최영미(이주 가사·돌봄 노동자 시범사업 저지 공동행동)
인증, 돌봄, 여성, 노동 간의 교차성을 중심으로 이주 가사돌봄 노동자 도입 시범사업 검토 50
이승윤(중앙대학교 사회복지학과 교수)

토론

- 가사노동자 노동실태로 본 현실과 대안 67
배진경(한국여성노동자회 대표)
한국사회에서의 이주여성 돌봄노동자 차별 사례 72
박연희(이주민센터 친구 이사)
'돌봄노동≠혈값의 상품', 근로기준법 제11조 제1항 개정에서 시작하자 74
구미영(한국여성정책연구원 연구위원)
해외 사례를 통해 본 이주 가사노동자 도입 시범사업의 문제점 79
나영(성적권리와 재생산정의를 위한 센터 셰어 SHARE 대표)

붙임

- [서울시] 외국인 가사관리사 시범사업에 대한 질의 답변 86

인사말



최희연 한국여성민우회 공동대표

하루가 멀다하고 터져 나오는 사건·사고 소식에 가슴이 철렁하고 답답한 마음을 가눌 길이 없습니다. 사회적으로 취약한 이들은 전세사기로, 산업재해로, 젠더폭력으로 일상의 안전이 위협받고 있고 심지어 목숨을 잃기도 합니다. 최근에 발생한 화성 리튬 건전지 공장 화재사건의 사망자 23명 중 상당수가 여성노동자였고, 이주노동자이자 일용직이었다는 사실은 최소한의 안전조치가 그들에게는 없었음이 단적으로 드러난 사건이라고 생각합니다.

이렇듯 존중받지 못하는 취약한 노동환경에 여성들과 이주노동자들이 여전히 내몰려 있고 이를 개선하는 것이 시급한 과제임은 부인할 수 없는 현실입니다. 그러나 이런 현실을 외면한 채 서울시와 정부는 외국인, 노동, 젠더, 돌봄에 대한 가치절하와 차별이 점철되어있는 외국인 가사관리사 도입정책과 시범사업을 추진하겠다고 하니 그 취지와 발상이 너무도 어처구니없습니다.

이 사업은 2022년 오세훈 서울시장의 국무회의에서 저출생 대책으로 외국인 가사 및 육아 도우미를 최저임금 적용하지 않고

고용하는 정책을 제안하였고, 조정훈 의원이 발의를 시도하였습니다. 이에 여성계를 비롯하여 이주민지원단체, 노동계, 시민사회는 강력하게 규탄의 목소리를 내고 저항하였습니다. 그럼에도 불구하고, 지난해 7월 고용노동부는 저출생 대책으로 최저임금 차등적용을 거론하면서 본 사업을 추진하겠다고 밝혔습니다. 이후 일방적이고 졸속적인 공청회를 개최하고 급기야 9월에 시범사업을 시행하는 과정을 밟고 있습니다. 게다가 정부는 외국인 유학생과 결혼이주민까지 넓혀 최저임금을 주지 않아도 되는 가사사용인 제도를 활용하여 가사노동을 맡기겠다고 하며 사업규모를 1,200명 이상으로 확대할 것을 발표했습니다.

이 사업은 서울시와 정부가 공식적으로 외국인을 차별대우하고, 돌봄과 여성 노동의 가치를 폄하하며 민간기관을 키우고 개별가정에 부담을 안기며 돌봄의 책임을 시장에 맡기며 공적인 책임을 하지 않겠다는 공공성 포기를 선언하는 것입니다.

모두가 돌보고 돌봄 받는 사회가 되기 위해서 정부와 국가의 책임은 무엇이고, 돌봄 공백이 발생하지 않도록 공공성을 확충하기 위한 정책을 고민해야 할 때 정부는 교묘하게 민간기관과 개인이 거래하게 만들고 그 과정에서 외국인 노동자들을 값싸게 취급하며 외주화하는 최악의 정책들을 추진하고 있습니다. 가정 내 가사 육아 부담을 싼값의 외국인 노동자들에게 맡긴다고 출산율이 제고될 것이라는 발상에 온라인과 거리에서 만난 시민들은 황당함과 분노를 감추지 않았습니다. 저출생에 대한 근본적 대책은 시민들이 인간답게 온전한 삶을 누리는 사회를 구축하는 것으로 접근해야 합니다. 서울시와 정부가 지금 해결해야 할 일은 성차별적인 노동시장의 문제 해결을 비롯한 한국 사회 전반의 젠더 불평등 해소, 주거·돌봄의 공공성 강화, 이주민에 대한 차

별 철폐, 다양한 형태의 가족을 구성할 권리 등 모든 시민의 평등하고 안전한 삶의 기반을 만드는 일입니다.

이번 토론회를 통해 돌봄노동자들의 열악한 노동실태, 이주노동자들을 도구화하는 차별정책, 최저임금이 최고임금이 되는 여성노동자들의 저임금화 등 현실을 진단하고 저출생 정책으로 어떻게 뒤틀려 활용되는지 문제의식들을 통합적으로 볼 수 있는 자리가 될 것으로 기대합니다.

정부의 문제적 정책에 대해 날카롭게 질문하고 견제와 저항의 목소리에 함께하는 분들이 있어 더 힘이 납니다. 이주가사·돌봄노동자 시범사업 저지 공동행동과 민주노총 전국공공운수사회서비스노조, 진보당 정혜경 의원님, 더불어민주당 전국여성위원회 이재정 위원장님, 더불어 민주당 박해철 의원님께 감사의 말씀을 드리고 이 사업이 저지되도록 더 큰 목소리로 함께 외쳐주시면 감사하겠습니다.

인사말



정혜경 진보당 국회의원

안녕하세요, 비정규직 여성노동자 국회의원, 진보당 정혜경입니다.

차별은 늘 사회적 약자를 향합니다. 저출생 고령화 시대에 돌봄 노동의 중요성은 날로 커지고 있는데 오히려 돌봄의 공공성을 포기하고 차별을 조장하는 ‘외국인 가사 도우미 시범사업’이 시행하려고 합니다.

이는 사회적 약자와 사각지대의 노동자들에 대한 또 한 번의 예고된 차별에 다름 아닙니다.

돌봄노동자들의 노동 현실과 처우는 수십 년째 개선되지 않고 있습니다.

사회적 인식개선과 열악한 노동환경부터 개선해야 합니다. 그런 개선 없이 외국인 가사노동자부터 도입하는 것이 얼마나 많은

문제점을 낳을 것인지 확연히 예상되고 있습니다.

무엇보다, 이 사업은 반인권적입니다.

외국인 가사노동자에게 허가하고자 하는 E-9 비자는 국제적으로 노예제도라 질타받고 있는 고용허가제이며 이주노동자의 인권 보장에도 취약합니다.

얼마 전 안타까운 화성 아리셀 화재사고에서 우리가 다시 한번 다짐한 것처럼, 노동권은 국가의 경계를 넘어 보장되어야 합니다.

국적과 인종, 성별이 다르다고 해서 정당한 노동의 대가와 인간적 권리를 차별해서는 안 됩니다. 문화와 언어가 다른 외국인에게 노동의 현장이 위계와 차별의 공간이 되어서도 안 됩니다.

오늘 뜻깊은 토론회를 준비해주시고 참석해주신 분들께 감사드립니다. 여러분의 고민과 문제의식을 깊이 성찰하고, 돌봄의 공공성 강화와 돌봄의 국가책임 강화를 위해 노력하겠습니다.

특히 사각지대의 노동자들을 더욱 살피고 고민하는 의정활동에 힘쓰겠습니다.

감사합니다.

인사말



이재정 더불어민주당 전국여성위원회 위원장

안녕하세요.

더불어민주당 전국여성위원회 위원장 이재정입니다.

오늘 <왜 돌봄은 값싸게 외주화 되는가: 서울시-정부 ‘외국인 가사관리사 시범사업’ 대응 국회 토론회>에 참석해주신 여러분 반갑습니다. 토론회를 함께 주최해주신 한국여성민우회, 이주 가사·돌봄 노동자 시범사업 저지 공동행동, 민주노총 공공운수사회 서비스노조, 더불어민주당 박해철 의원님, 진보당 정혜경 의원님께 감사 인사드립니다.

오늘 토론회 발제를 준비해주신 이주 가사·돌봄 노동자 시범사업 저지 공동행동의 최영미 님과 이승윤 중앙대 사회복지학과 교수님, 토론을 준비해주신 배진경 한국여성노동자회 대표님, 박연희 이주민센터 친구 이사님, 구미영 한국여성정책연구원 연구위원님, 나영 성적권리와 재생산정의를 위한 센터 세어 SHARE 대표님께 감사의 말씀을 전합니다.

지난 5월 말, 서울시가 오는 9월부터 6개월 동안 필리핀 가사관리사 100명을 고용할 것이라고 밝혔습니다. 이는 지난해 7월 고용노동부가 저출생 대책의 일환으로 추진하겠다고 밝히면서 시작되었습니다. 오세훈 서울시장은 필리핀 가사관리사의 최저임금 200여만 원이 일반 가정에 부담이 될 것이라며 연일 우려를 표하고 있습니다.

6월 19일 저출산고령사회위원회가 발표한 ‘저출생 추세 반전을 위한 대책’에서도 ‘외국인 가사관리사 도입 방안’이 나왔습니다. 내년 상반기 외국인 가사근로자 1,200명 도입을 비롯해 외국인 유학생 및 이주노동자 배우자 5,000명을 대상으로 ‘가사사용인’ 취업 시범사업을 실시하겠다고 발표했습니다. 가사노동자를 ‘개인적으로’으로 고용해 노동관계법 대부분을 적용받지 못하는 ‘가사사용인’을 늘리겠다는 것입니다.

정부와 서울시의 ‘외국인 가사관리사 도입 방안’은 외국인 노동자에 대한 노골적인 차별과 돌봄노동, 여성노동의 가치 절하 등 여러 문제점으로 인해 국민의 우려의 목소리가 높습니다.

그동안 돌봄노동은 여성의 영역으로 여겨져 저임금과 고용불안, 과도한 감정노동, 열악한 근로조건 등 사회적으로 저평가되어 왔습니다. 코로나 팬데믹을 겪으면서 우리는 돌봄노동이 필수노동이자, 국가와 사회가 책임을 분담해야 할 영역임을 깊이 공감했습니다. 돌봄의 공공성과 국가책임이 더욱 요구되는 시기에 돌봄의 책임을 개인에게 돌리는 이 같은 사업은 시대를 역행하는 퇴행입니다.

좋은 돌봄은 좋은 돌봄 노동조건에서 출발합니다. ‘비용절감’

운운하며 최저임금조차 보장하지 않는 노동조건으로 더 나은 돌봄 서비스를 보장할 수 없습니다. 돌봄 노동자들에 대한 처우 개선으로 지속가능한 돌봄 서비스 체계를 구축해나가야 할 것입니다.

대한민국은 국제노동기구(ILO) 고용·직업 분야 차별금지 협약 비준국으로서, 외국인 노동자에게 최저임금을 차등 적용하는 것은 국제노동기구 협약 위반입니다. 2004년 도입된 외국인 고용허가제에서도 내국인과 동등한 노동관계법이 적용됩니다. 그럼에도 ‘외국인 가사관리사’에 최저임금 차등적용을 거론하는 것은 국제적인 비난의 대상일 뿐만 아니라 돌봄노동, 여성노동에 대한 폄훼입니다.

또한 정부는 저출생 대책의 일환으로 ‘외국인 가사관리사 사업’을 강조하고 있지만, 실효성에 의문이 듭니다. 저출생은 우리 사회의 구조적인 성차별과 전 생애에 걸친 삶의 질 하락이라는 복합적 원인의 결과입니다. 여성에게 부과된 돌봄책임 완화, 성평등한 일터 조성, 젠더폭력 피해자 구제와 예방 등 우리사회의 성평등 제고를 위한 대책들이 선행되어야 저출생 현상을 극복할 수 있을 것입니다.

오늘 이 토론회를 통해 돌봄노동, 여성노동 환경 개선과 성평등하고 지속가능한 사회를 위한 대안이 마련되기를 바랍니다.

고맙습니다.

인사말



박해철 더불어민주당 안산시병 국회의원

오늘 우리 사회의 지속가능성을 위협하는 저출생 문제와 대안적 해법의 하나로 모색되고 있는 외국인 가사·돌봄 노동자 도입을 주제로 열리는 토론회를 함께 주최할 수 있게 되어 뜻깊습니다. 더불어민주당 국회의원 박해철입니다.

먼저 오늘 토론회를 주관해주신 한국여성민우회 그리고 여러 공동주최 단위들과 진보당 정혜경 의원님, 특히 존경하는 이재정 의원님께 감사드립니다. 또한 발제를 맡아주신 최영미 지부장님과 이승윤 교수님, 그리고 토론자분들의 노고에 고맙다는 말씀을 전합니다.

저는 이주노동자가 가장 많은 도시인 안산시병을 지역구로 두고 있습니다. 아울러 국회 환경노동위원회 소속으로 노동자의 인권 보장과 기본권 확장을 제 의정활동의 지표로 삼고 있습니다. 특히 최근 화성 아리셀 화재 참사로 드러난 위험의 ‘외주화’를 넘어선 ‘이주화’의 실태를 낱알이 언론을 통해 밝혀내기도 했습니다. 그동안 산업현장에서 단순히 값싼 노동력 정도로 인식되

어 온 외국인 노동자에 대해 우리 사회의 인식 전환과 제도적 보완이 더욱 정교하게 논의되어야 할 것입니다. 그 역할을 여기 모이신 여러분들과도 함께하고 싶습니다.

우리나라의 저출생 문제에 대한 근본적인 해결도 계속 고민하겠습니다. 저는 지난 6월 11일, 「남녀고용평등법」, 「근로기준법」, 「고용보험법」 등 3개 법안을 개정하는 ‘모성보호 3법’을 대표발의한 바 있습니다. 배우자 출산휴가를 더 효과적으로 사용해 공동 육아를 실현하고, 난임지원과 임신기간동안 근로시간 단축을 확대하는 것이 주된 내용입니다. 우리 사회가 직면한 저출생 문제를 해결하기 위해서는 현행 모성보호제도를 더 강화해야 한다는 사회적 공감대가 이미 형성되어 있습니다. 육아와 돌봄에 대한 부담을 가족 구성원 안에서 또 사회에서 어떻게 해결할지 보다 광범위하게 연구하고, 현실적이며 보편적 대안들을 찾아내야 합니다.

외국인 가사·돌봄 노동자 제도를 도입하는 과정도 잘 살펴보면서 인권과 기본권의 문제, 노동시장의 문제, 현행법의 사각지대 문제 등 많은 부수적인 의제들을 많은 분들과 함께 상의하며 고민하겠습니다.

감사합니다.

인 사 말



엄길용 민주노총 전국공공운수사회서비스노조 위원장

안녕하십니까

민주노총 전국공공운수사회서비스노조 위원장 엄길용입니다.

국가붕괴까지 우려할 만큼 초저출생, 초고령화 문제가 심각한 사회적 이슈로 떠오르고 있습니다. 인구 위기는 재앙적 상황인데 정부의 대응은 더 재앙적입니다. 어렵게 만들어져 이제 막 자리를 잡아가던 사회서비스원이 서울에서부터 폐원과 축소에 내몰리고 있습니다. 돌봄의 공적 책임을 외면하고 사회의 도움이 필요한 국민들을 시장에 방치하겠다는 것입니다. 유보통합 대책이랍시고 내놓은 안이 돌봄 시간을 12시간까지 늘려주겠다고 합니다. 부모의 관심과 사랑으로 커야 할 어린이들, 미래의 국민들을 가족들로부터 더 오래 떼어놓겠다는 게 현 정부의 저출생 대책입니다. 부모의 노동시간을 줄여 아이가 더 많은 시간 부모와 함께 있을 수 있도록 해주는 게 돌봄 대책이지 더 오래 집밖에 잡아두겠다는 것은 아동학대와 다름없습니다. 이런 잔인한 선택을 대책이라고 내놓는 정부의 존재 자체가 국민들에겐 재앙입니다.

초저출생 시대에 대응하기 위해 외국인 가사관리사와 ‘가사돌봄 취업 유학생·외국인 근로자 배우자’를 적극 활용하겠다고 합니다. 외국인이니 최저임금은 주지 않아도 된다는 국제망신적 발상이고, 싼값에 노예를 사다 부리겠다는 현대판 식민주의입니다. ILO와 같은 국제기구도, 국가인권위원회도 오래전부터 말리던 일을 기어코 밀어붙이겠다고 합니다. 아무런 대책도 없이 민간시장에 떠넘겼던 가사서비스 시장이 황폐해지는데 이를 바로잡으려면 민간시장이 아닌 공공영역에서 책임질 수 있는 방도를 궁리하는 것이 정상적이고 제대로 된 정부의 역할입니다. 그런데 국적과 상관없이 모든 노동자가 당연히 받아야 할 임금을 깎겠다고 합니다. 상황을 진단하고 해법을 도출하는 윤석열 정부의 사고회로는 괴이하다 못해 기괴하기까지 합니다.

외국인 가사노동자에 대해 최저임금 적용을 예외로 하면 내국인 가사노동자의 임금도 깎일수 밖에 없습니다. 외국인 가사노동자의 최저임금을 깎으면 다른 산업 노동자들의 최저임금 적용도 예외로 두자고 할 것입니다. 이것이 공공운수노조가 정부의 정책을 반대하는 이유입니다. 무엇보다 돌봄노동의 가치를 왜곡하고 폄하하는 정부의 시각에 동의할 수 없습니다. 돌봄노동은 이 사회를 지탱하고 움직일 수 있게 해주는 가장 근본적인 노동입니다. 사회를 유지하고 재생산하며 발전의 원동력을 만들어내는 것이 그동안 그림자에 가려져 있던 가사노동의 진정한 가치입니다. 이 소중한 노동의 가치를 ‘최저임금도 안 줘도 되는 험한 노동’으로 보는 것에 우리는 결코 동의할 수 없습니다.

오늘의 토론회 자리는 그래서 공공운수노조에도 무척 소중한니다. 정부의 잘못된 정책에 맞서는 것은 노동조합만의 힘으로 가

능하지 않다는 것을 우리는 지나온 역사 속에서 절실히 배워왔습니다. 노동조합과 뜻있는 시민단체, 정치권이 함께 마음을 모으고 머리를 맞대야 우리 사회의 올바른 길을 새로 찾을 수 있을 것이라 믿습니다. 토론회를 앞장서 준비해 주신 한국여성민우회와 함께 해주신 이주 가사·돌봄노동자 시범사업 저지 공동행동, 진보당 정혜경 의원실, 더불어민주당 박해철 의원실, 더불어민주당 전국여성위원회(위원장: 이재정)에 진심으로 감사드립니다. 돌봄의 공공성 강화를 위해 공공운수노조도 더욱 열심히 고민하고 투쟁하겠습니다.

발 제

이주 가사노동자 도입 시범사업의 진행 과정, 현황 및 문제점
최영미(이주 가사·돌봄 노동자 시범사업 저지 공동행동)

인종, 돌봄, 여성, 노동 간의 교차성을 중심으로 이주 가사노동자 도입 시범사업 검토
이승윤(중앙대학교 사회복지학과 교수)

발 제 1

이주 가사노동자 도입 시범사업의 진행 과정, 현황 및 문제점

최영미(이주 가사·돌봄 노동자 시범사업 저지 공동행동)

※ 발표문은 3년에 걸쳐 숨 가쁘게 진행되어 온 이주 가사노동자 도입 정책의 흐름을 간략히 개괄하고 현장에서 지적해 온 문제를 정리하는 데 주로 초점을 맞추고 있으므로 자세한 분석과 대응 방향은 추후를 기하고자 함

1. 개념정리

1) 가사노동자와 돌봄노동자

○ 돌봄노동자는 가정과 시설(지역사회)에서 직간접적인 돌봄을 수행하는 노동자를 말하며, 그 중 가정 내에서, 가정을 대상으로 돌봄을 수행하는 노동자를 가사노동자라고 통칭. 곧 가사노동자는 재가돌봄노동자와 궤를 같이 함

- 가사노동자와 시설노동자 모두 공식노동자(사회서비스 노동자)와 비공식노동자(가사·육아·간병 등 민간의 돌봄노동자)가 포함되어 있음

○ 현재 한국 사회에서 ‘가사노동’에 대한 법률적 정의로는 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 가사근로자법)이 대표적인 정의라고 볼 수 있음

- 「가사근로자법」상 ‘가사서비스’는 ‘가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무’ (2조1항)로 정의됨

○ ILO

- 189호 협약 제1조 협약의 목적에 나오는 가사노동자의 정의

(a) the term domestic work means work performed in or for a household or households;

(b) the term domestic worker means any person engaged in domestic work within an employment relationship;

(c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

- 2024년 총회에서 진행된 care economy general discussion 보고서에서 직접적 돌봄과 간접적 돌봄을 구분하면서 다만 돌봄노동에 대한 국제적으로 합의된 통계적 정의가 시급히 개발되어야 한다고 이야기함

** ILO(2024), Outcome of the General Discussion Committee on the care economy: Resolution and Conclusions submitted to the Conference for adoption
Care work is provided through the public sector and the private sector, including Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs). It is also provided by the non-profit sector, the SSE and households. Paid care work spans diverse occupations and sectors. The care economy, spanning formality and informality, includes, but may not be limited to, the activities of workers in education, early childhood care and education, and the health and social sectors, of domestic workers and of individuals who perform unpaid care work. There is currently no internationally agreed statistical definition of care work and such a definition should be developed to promote harmonization and consistency of data on care, including in all applicable sub-sectors.

** ILO(2024), Decent work and the care economy, International Labour Conference 112th Session

Care work consists of overlapping and complementary activities. Direct care can be described as “personal”, “relational” or “nurturing”, such as feeding a baby, nursing a sick partner, supporting an older person to take a bath, or teaching young children. Indirect care activities are sometimes referred to as household work or “non-relational care”, and include tasks such as cleaning and cooking. Care work is both paid and unpaid.

2) 외국의 경우¹⁾

○ 유럽연합에서는 가사노동을 “개인 및 가구 대상 서비스(Personal and Household Services, PHS)” 로 정의하며, 여기에는 가구를 지원하기 위해 제공되

1) 박은경 외(2023), 가사노동자들의 다양한 이해대변조직 연구, 가사'돌봄유니온(고용노동부)

는 일자리와 서비스들이 해당됨

- 유럽에서의 PHS는 대략 63%의 직접돌봄(아이돌봄, 건강관리 이외의 노인 및 장애인에 대한 지원)과 37%의 청소, 세탁, 식사준비, 정원일 및 가정 유지보수 및 개인 교습 등 간접돌봄 활동으로 구성됨. 간접돌봄 종사자가 고객의 아동이나 부모를 돌보는 데 시간을 많이 쓰는 경우도 많고, 직접돌봄 종사자가 돌봄 노동 과정 중에 많은 부분의 간접돌봄 활동을 함께 진행하는 예도 많듯이 직접 돌봄과 간접돌봄이 명확히 분리되는 것은 아님

○ 미국 노동부는 가사서비스 노동자(Domestic Service Worker)를 개인 주택 내에서 또는 개인 주택에 관한 서비스를 제공하는 이들로 정의함

- 세부 직종으로는 동반자(companions), 베이비시터(babysitters), 요리사(cooks), 웨이터(waiters), 메이드 또는 하우스키퍼(maids or housekeepers), 유모(nannies), 간호사(nurses), 관리인(janitors), 간병인(caretakers), 잡역부(handymen), 정원사(gardeners), 가정 건강 보조원(home health aides), 개인 돌봄 보조원(personal care aides) 및 가족 운전사(family chauffeurs) 등이 포함됨
- 개인 주택에서 또는 개인 주택에 대해 수행되지 않는 서비스는 FLSA²⁾에 따라 “가사서비스 고용”으로 간주되지 않으며, 개별 가구에서, 또는 개별 가구에 대해서 제공되지 않는 서비스는 가사서비스 고용으로 간주되지 않는다는 점에서, “가사서비스”라는 노동의 공간과 목적이 개별 가구임을 명확히 하고 있음. 이에 따라, 미국에서는 가사서비스 노동자가 노동하는 공간과 노동의 목적이 되는 “개별 가구 또는 개인 주택의 정의(private home)”를 명확히 하고 있음

2. 외국인력 도입의 경과와 주요 내용³⁾

1) 2022년

- 2022. 9. 28 오세훈 서울시장: 국무회의에서 “싱가포르의 외국인 가사 도우미는 월 38만~76만원 수준”, ‘저출산 해결’을 위해 ‘외국인 육아 도우미’ 도입 제안

2) 미국의 공정근로기준법(Fair Labor Standard Act, 약칭 FLSA)

3) 이주가사노동자 시범사업 저지 공동행동 제안서의 경과 정리에 발표자가 보충함

2) 2023년

- 2023. 3. 21 조정훈 의원: ‘저출산 해결’을 위해 외국인 가사노동자에게 최저임금 적용 배제를 내용으로 하는 가사법 개정안 발의 *국회 회기 종료로 현재 폐기
- 2023. 3. 22 한국이주여성인권센터 성명: 이주여성노동의 최저임금선 붕괴와 돌봄노동의 가치절하를 조장하는 성·인종차별적 노동착취 논의를 당장 중단하라!
- 2023. 3. 22 여성단체 공동성명: 이주여성에 대한 착취와 차별을 정당화하는 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 개정안 재발의 시도 중단하라!
- 2023. 3. 22 민주노총 논평 : 이주노동자의 돌봄노동은 최저임금 100만 원? 불법적 차별 임금 발상을 즉각 중단하라
- 2023. 3. 27 한국노총과 가사·돌봄유니온 기자회견: 차별과 편견 확대하는 시대역행 조정훈의원의 ‘가사근로자법’ 개정안 규탄 및 철회 촉구 기자회견
- 2023. 4. 18 공공기관이주여성노동자처우개선 대책위원회 공동기자회견: 이주 가사노동자에 대한 성·인종차별적인 노동착취 개악안을 당장 철회하라
- 2023. 5. 9 서울시·고용노동부 하반기 100명 도입, 시범사업 계획 발표
- 2023. 5. 9 민주노총 성명: 서울시와 고용노동부의 저출생 줄속행정, 이주여성 가사도우미 시범사업을 중단하라
- 2023. 5. 10 한국이주여성인권센터 성명: 고용노동부와 서울시는 이주가사노동자에 대한 성·인종차별적인 시범사업을 당장 중단하라!
- 2023. 5. 11 여성노동자회&전국여성노동조합 공동성명: 저임금 이주여성노동자 수탈을 목적으로 하는 이주가사노동자 시범사업을 중단하라
- 2023. 5. 23 윤석열 대통령: 저출산 대책으로 이른바 ‘외국인 가사도우미’ 정책 도입을 주문
- 2023. 5. 25 고용노동부: 외국인 가사근로자 관련 공개 토론회 개최 : 해외 사회 검토, 고용관리상 쟁점 및 근로범위 등에 관한 논의
- 2023. 6. 8 한국노총 전국연대노조 가사·돌봄유니온 등: 가사서비스 외국인력 도입 문제점과 대응방안 토론회 개최 : 한국의 돌봄서비스업 노동시장 및 노동자 실태 점검, 돌봄노동이 좋은 일자리로의 전환 필요성 주장
- 2023. 6. 16 한국여성노동자회·한국이주여성인권센터 등: 이주가사노동자의

현실과 노동권보장방안 국회 토론회 개최: 홍콩 이주 가사노동자 현황 점검 및 중국동포 이주노동자의 현실 점검, 저임금 이주가사노동자 확산 비판. 노동시간 단축, 가사돌봄 좋은 일자리로의 우선 전환을 주장

○ 2023. 6. 16 가사·돌봄유니온, 한국YWCA연합회, 한국가사노동자협회, 국회의원실 등 주최: 국제가사노동자의 날 기자회견을 통해 ILO가사노동자협약 비준 등 촉구

○ 2023. 7. 19 서울시(서울연구원, 서울시여성가족재단 주관) 주최 : 외국인 가사(육아)인력 도입 전문가 토론회 개최: 외국인 가사노동자 도입의 필요성 및 근기법 상 가사사용인 간주, 최저임금 예외 조항 검토 적용 검토 주장

○ 2023. 7. 31 36개 단체, 108명 개인 주최: ‘가사노예제도 시범사업 웬말이나, 당장 중단하라’ 기자회견

○ 2023. 7. 31 고용노동부 : 외국인가사근로자 도입 공청회 개최: 정부 추진 계획(E-9 비자 적용 통근형, 근로조건은 가사법 적용, 가사법상 제공기관에서 고용, 최저임금에 맞추어 임금 지급, 서울시에서 1억 5천 추경(2023년)하여 숙소비·교통비·통역비 등 지원 예정. 가사, 육아, 영어 교육 등 모든 업무 수행

○ 2023. 7. 31 고용노동부: 외국인 가사관리사 시범사업 제공기관 모집 공고. 10월에 홈스토리생활(대리주부), 휴브리스 2개 업체 선정. 모두 가사근로자법상 제공기관이자 플랫폼업체

○ 2023. 9. 22 고용노동부: 외국인가사관리사 시범사업 제공기관 모집공고 관련 사전설명회 개최

3) 2024년

○ 2024. 3. 5 한국은행 보고서: ‘돌봄서비스 인력난 및 비용 부담 완화방안’

○ 2024. 4. 4 윤석열대통령, 경제분야 민생토론회 후속조치 점검회의에서 ‘저출생 문제 해결을 위해 맞벌이 부부들의 육아부담을 덜어주는 것이 중요’ 하다가 ‘국내 거주 중인 16.3만 명의 외국인 유학생, 3.9만 명의 결혼이민자 가족들이 가사·육아분야에 취업하도록 허용’ 하면 ‘가정내 고용으로 최저임금 제한도 받지 않고 수요공급에 따라 유연한 시장이 형성될 것’ 이라고 발언

○ 2024. 6. 18 최저임금위원회: 1차 전원회의 사용자측 모두발언에서 ‘가사서비스 최저임금 차등화’ 주장

○ 2024. 6. 19 저출산고령사회위원회 ‘저출생 추세 반전을 위한 대책’ 발표

- 외국인 가사관리사 도입 확대(시범사업 100명, 내년 상반기내 1,200명 본 사업 추진)
- 외국인유학생, 외국인근로자 배우자 등에 가사돌봄 취업허용(시범사업 5,000명)
- 민간기관이 도입·중개·관리하는 외국인 가사사용인 제도 도입 방안 검토
- 2024. 6. 20 민주노총과 필리핀 4개 노총이 입장문 발표. △지자체간 MOU가 아닌 중앙정부간 협약을 바탕으로 제도를 운영할 것 △브로커 개입, 송출비리 차단을 위해 고용허가제와 마찬가지로 공공기관이 업무를 담당할 것 △고용노동부가 사업을 관장하고 근로감독 및 권리침해 구제 등을 할 것 △입국 전 후 충분한 언어교육 및 권리교육을 실시할 것을 요구
- 2024. 7. 3 정부, 하반기 경제정책방향과 역동경제 로드맵 발표
 - 돌봄인력 부족 등으로 여성의 가사·양육 부담이 여전히 높아 경력단절 및 M-Curve 현상 발생
 - 돌봄인력 확충을 위해 외국인 가사관리사 및 체류외국인 가사돌봄 등 시범사업 운영(* 24.下), ‘25년부터 돌봄서비스 전반으로 확대 검토
 - * 외국인 가사관리사 시범사업(100명, ‘24.下) → 본사업(1,200명, ‘25), 체류 외국인 가사돌봄 시범사업(5,000명, ‘24.下), 국내 대학 졸업 외국인 유학생 요양보호사 시범사업(400명, ‘24.7월)
- 2024. 7. 7 오세훈시장, KBS 일요진단에 출연해 “9월부터는 (가사관리사가) 현장에 투입되고, 내년에 500명, 그 다음해에 1000명 이런 식으로 늘려갈 예정”이라며 “월급 100만원 수준이 적당” 하다고 발언

3. 시범사업의 주요 내용과 주장 근거 분석

1) 정부 ‘외국인 가사관리사 시범사업’ (2023)4)

- 현황 및 도입 필요성
 - 내국인 가사·육아인력 취업자 수는 지속적으로 감소 추세, 92.3%가 50대 이상 (50대 28.8%, 60대 이상 63.5%)으로 고령화도 심각

4) 7월 9일 현재까지 시범사업의 세부내용이 공개되지 않았으므로 현황과 도입 필요성은 23년 7월 31일 노동부 공청회의 발표문을, 이하 내용은 23년 9월 15일 서울시 공고 (2023-2732호) ‘외국인 가사관리사 시범사업 서비스 제공기관 모집공고’ 를 요약함

- 내국인 종사인력의 감소와 고령화 심화 속에서 저출산 대응 및 여성 경력단절 방지를 위해 외국인력 활용 요구 증가

*** 외국인력의 경우 제외동포(F4), 결혼이민(F6), 방문취업동포(H2)는 취업 가능

*** 통근형 시간당 15천원 이상, 입주형 내국인 월350-450만원(서울기준, 중국동포 월250-350만원) 등 비용 상승

○ 사업명: 외국인 가사관리사 시범사업(이하 ‘시범사업’)

○ 사업 지역: 서울 지역 전체 자치구 대상

○ 도입 규모: 100명(체류자격: E-9 비자)

○ 도입 국가 : 필리핀

○ 사업 기간: 6개월 내외

※ 외국인 가사관리사의 최초 서비스 제공일로부터 6개월 (고용노동부, 서울특별시, 서비스 제공기관 협의를 거쳐 변경 가능)

○ 사업 방식: 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 ‘가사근로자법’)에 따라 정부 인증을 받은 서비스 제공기관이 외국인 가사관리사를 고용 → 서비스 제공기관과 이용계약을 체결한 가정에 출퇴근 방식으로 가사·육아 서비스 제공

※ 「가사근로자법」 제7조에 따른 인증을 받은 가사서비스 제공기관 중 공모를 통해 선정된 기관에 한하여 E-9 고용 허용

※ 시범사업 종료 시 E-9 계속 고용 또는 허용분야 확대 여부 결정 (외국인력정책위원회)

○ 이용 대상: 직장 경력을 유지하며 육아 부담을 지고 있는 20-40대 맞벌이 부부, 한부모, 임산부 등

○ 서비스 내용: 「가사근로자법」 상 가사서비스*를 통근형으로 제공

* 법 제2조: 가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무

※ 가구 구성원의 보호·양육은 만12세 이하 아동 대상 육아 관련서비스를 말함

※ 종일제·시간제 등 이용 시간은 이용자 가구의 수요에 따라 다양하게 운영

○ 제공기관의 의무 : 주30시간 이상의 근무시간 보장, 사내 직무교육 90시간 이상, 인권침해 방지방안·숙소 및 근무지간 이동수단 운영계획 제시 등

2) 모종린 외(2017), 이민시장 개방의 정치경제학: 가사도우미와 30대 워킹맘

의 정치 참여

- 가사도우미 시장 개방의 가장 큰 수혜자 그룹은 영유아 자녀를 둔 30대 워킹맘 그룹으로서, 이민시장 개방을 통해 가사도우미 고용 비용이 낮아진다면 많은 워킹맘이 본인이 가사와 육아를 담당하는 길을 택하는 대신 가사도우미를 고용하고 경제활동참여를 지속할 수 있게 될 것이고 중산층 가계의 큰 지출 항목인 보육비를 절감하게 되어 가처분소득이 높아질 것임
- 시장 개방시 발생 가능한 이익을 그 수혜자 그룹인 30대 워킹맘이 인식하지 못하고 있기 때문에 이익집단화 단계에 진입하지 못하고 이민시장 개방을 위한 집단행동을 못하고 있음
- 2015년 12월, 수도권 30대 워킹맘 500명을 대상으로 외국인 가사도우미에 대한 수요 조사를 실시 : 30대 워킹맘은 정부가 가사도우미 시장 개방에 따른 부작용을 보완(외국인 가사도우미 숙소 마련, 고용 비용 보조금 제공, 한국어 능력 요건)하는 정책을 마련한다면 외국인 가사도우미 시장 개방을 지지. 전체 응답자의 40.6%가 외국인 가사도우미를 고용할 의사가 있고, 응답자의 52%는 외국인 가사도우미가 한국어 능력을 보유할 경우, 응답자의 58%는 고용 비용이 월 70만원 일 경우, 응답자의 66.8%는 외국인 가사도우미가 출퇴근이 가능할 경우, 응답자의 67.8%는 상기 조건이 모두 충족될 경우 외국인 가사도우미를 고용할 의사가 있다고 응답. 응답자 중 나이가 30~32세, 자녀 2명 이상, 소득 800만 원 이상, 관리/경영직, 대학원 졸업 학력일 경우 외국인 가사도우미에 대한 높은 수요를 보임

3) 한국은행 보고서(2024)

- 현재 간병 및 육아와 관련된 돌봄서비스 부문의 인력난은 일반 가구가 감당하기 힘든 수준의 높은 비용 부담과 그에 따른 각종 사회적 문제로 이어지고 있으며, 이러한 문제는 향후 고령화에 따라 노인 돌봄을 중심으로 더욱 심화될 것으로 예상
 - 월평균 간병비(370만원)는 고령가구(65세 이상) 중위소득의 1.7배 수준이며, 육아 도우미 비용(264만원)도 30대가구 중위소득의 50%를 상회하는 실정이다. 이와 같은 높은 비용 부담은 비자발적 요양원 입소, 여성의 경제활동 제약, 저출산 등의 문제를 초래
 - 돌봄서비스직 노동공급 부족 규모는 「2022년 19만명 → 2032년 38~71만명 → 2042년 61~155만명」으로 크게 확대될 것으로 전망되며, 이로 인한 가족 간병

의 증가는 2042년 GDP의 2.1~3.6%에 달하는 경제적 손실을 초래할 것으로 추정

- 돌봄서비스 부문의 인력난을 완화하기 위해 외국인 노동자를 활용하는 방안을 적극적으로 검토하되, 비용 부담을 낮추는 방안도 마련. 급증하는 수요를 국내 노동자만으로 충족하는 것은 불가능하며, 임금 상승을 통해 내국인 종사자를 늘리는 것은 높은 비용 부담과 비효율적 자원 배분을 초래
 - 첫째, 개별 가구가 사적 계약을 통해 외국인 노동자를 직접 고용하는 방식. 이 경우 사적 계약에 기반하고 있기 때문에 최저임금을 적용하지 않아도 되므로, 수요자의 비용 부담을 낮출 수 있을 것임
 - 둘째, 외국인에 대한 고용허가제 대상 업종에 돌봄서비스업을 포함하고, 동 업종에 대한 최저임금을 상대적으로 낮게 설정하는 방식

[참고]

**최서리(2013), 가사분야 외국인 고용의 쟁점, 이민정책연구원

- 홍콩, 싱가포르, 대만, 이탈리아, 독일 5개 사례는 여성의 노동시장 참여나 고령화로 인한 가사노동의 증가에도 불구하고 성역할 전환이 이루어지지 않았음을 보여줌. 그렇기 때문에 기존에 내국인 여성들이 전담해온 가사노동이 개발도상국 출신 이주가사노동자에게 위탁되었고, 내국인 여성에서 외국인 여성으로 재생산 노동의 인력전환이 이루어졌음. 가사분야 외국인 고용은 정부와 개인이 성불평등에 대해 고심할 기회를 박탈함. 가사분야 ‘외국 여성’ 고용은 성역할을 고착화시키고 양성평등을 이끌어 내기 위해 꼭 필요한 과정을 지연시킬 수 있음.

정부는 가사분야 외국인 고용을 모든 문제에 대한 해결책으로 간주해서는 안되고, 가사분야 노동시장 확대에 앞서 가정 내 남녀간 가사업무 분담이 이루어질 수 있도록 양성평등정책에 관해 더욱 고심할 필요가 있음.

**노동부(2021) 가사·돌봄시장의 인력수급 현황 분석 및 외국인력 고용 등에 관한 연구

- 가사근로자법이 시행되면 근로개선으로 가사도우미, 육아도우미 인력은 공급이 확대될 전망
- 정부차원에서 수요가 높은 돌봄 서비스 확대 예정
- 가사·돌봄서비스 공공산업 분야 확대 가속화
- 외국인력 유입에 앞서 내국인과 국내 체류 중인 외국인력을 활용할 방안 마련

필요(방문취업제 H-2, 외국국적동포 F-4, 거주 F-2, 결혼이민자 F-6, 영주권자 F-5(요양보호사 자격 취득 가능자임. 음성화되어 있는 특례고용 H-2의 시설고용을 양성화할 방안 마련이 급선무임)

4) 외국인력 도입 주장의 근거는 타당한가

○ 저출생대응 및 여성의 경력단절 완화

- 2021년 홍콩은 세계 1위의 저출생국가였고(합계출생률 0.75. 한국은 0.81) 싱가포르의 여성경제활동참가율은 2021년 64.2%에 불과
- 주거·교육·의료비 부담 경감, 일가정양립이 가능한 기업문화와 정부 정책이 필요
- 이 주장은 ‘비싼 돌봄비용’을 ‘외국인력 도입’으로 경감하자는 방향으로 나아가고 있는데 이는 결국 돌봄비용을 국민들에게 전가하고 국가책임을 약화시킬 것이며, 소득 격차를 돌봄 격차로 확대시키는 양극화 심화 정책의 다른 용어일 뿐임

○ 돌봄인력 부족과 고령화

- 현재 돌봄서비스는 중고령자들의 주요 일자리로 역할하고 있음. 나아가 직접 생활비를 마련해야 하는 고령자들은 늘어나고 있음. 2021년 65세 이상 고령자 중 본인이나 배우자가 직접 생활비를 마련하는 비중은 10년 전보다 13.4% 증가한 65%로 가장 높았으며, 이들이 생활비를 마련하는 가장 많은 방법은 근로·사업소득(48.3%)임(통계청 KOSTAT 통계플러스 2023년 여름호)
- 2023년 고용통계를 보면 60대 고용률은 58%를 넘어 역대 최고를 기록했고 특히 60대 여성은 5명 중 1명이 대부분 돌봄업종인 보건업 및 사회복지서비스업에 종사하고 있음. 2024년 2월 고용 동향도 유사한 추세를 보여주어 60대가 취업자 증가를 견인함

** 저출산고령위의 저출생대책 : 돌봄서비스직 공급부족: ('32)38~71만명 ('42)61~120만명(수요의 30~60%) 예상

** (2024.6.25.) 인구 감소의 노동시장 영향과 대응과제, 한국경제연구원‘한국노동연구원 공동세미나

: 향후 20년 동안 인구변화로 인해 노동공급이 가장 많이 줄어들 것으로 추정되는 산업은 ▶음식점 및 주점업(669,426명 감소), ▶소매업-자동차 제외(610,006명 감소), ▶도매 및 상품 중개업(237,255명 감소). 한편, ▶사회복지 서비스업(291,823명 증가)은 향후 20

년 간 노동 공급이 늘어날 것으로 전망

○ 낮은 노동생산성과 높은 비용

- 한국은행 보고서의 또다른 문제점은 ‘돌봄서비스의 낮은 생산성’이라는 주장임. 노동생산성은 노동자 1인이 일정 기간 산출한 생산량 또는 부가가치를 말함. 한국은 서비스산업의 생산성이 전반적으로 낮으며 이는 R&D 확충, 구조조정 등이 근본적 대안으로 얘기되고 있는데, 한편으로 돌봄서비스처럼 자동화가 어렵고 1:1 서비스가 기본인 경우 이전의 노동생산성 개념이 맞는지 의문이 제기되고 있음. 실제로 정부는 돌봄서비스의 생산성 향상을 목표로 사회서비스 선진화정책을 오랫동안 추진해왔지만 별다른 성과를 거두지 못하고 있음
- 비용의 문제는 돌봄의 국가 책임 강화로 우선 해결해야 함. 실제로 중앙정부, 지방정부에서 돌봄서비스를 확대하고 있으며 이는 ‘비용의 합리적 설계’가 포함되어 확대되어야 함

**중앙정부 아이돌봄, 노인돌봄 등의 확대, 지방정부의 아이돌봄, 가사돌봄 확대 등

4. 문제점과 대응방안

1) 시범사업의 정책목표와 세부내용의 모호함

- 저출생 대응, 여성의 경제활동참가율 제고 중 무엇이 핵심 정책목표인지 불분명. 이는 조사연구 등 근거에 바탕한 정책이 아니기 때문임
- 안개에 가려진 시범사업의 세부내용 : 직무는 무엇인가, 주거‘교통비’식대 등 기타 조건은 어떠한가, 이주가사노동자들의 고충상담은 누가 맡는가(정부 공청회에서는 가사서비스종합지원센터에서 지원한다고 발표했지만 진행되고 있지 않음)
- 여전한 비용부담 : 지불능력 있는 가구에서만 이용 가능

2) 노정협회의 부재

- 인력공급은 기존 외국인 노동자들뿐 아니라 내국인 노동자들에게도 커다란 영향을 미치는 정책이지만 노동단체들과 아무런 협의 없이 일방 추진
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에서 보듯이 외국인력정책 결정권은 오롯이 정부에게 있음

- 앞으로 외국인력에 관한 정책이 중요해질 것으로 예상되므로 법제도에 대한 전면적 재검토가 필요

3) 가장 큰 문제는 근로기준법 11조를 악용하여 비공식시장을 확대하겠다는 것임

- 가장 큰 문제는 민간 중개기관을 활용하여 개인간 사적 계약의 형태로 향후 5천명의 인력을 도입하겠다는 것임. 시범사업이 E9취업을 준용함으로써 이주가사노동자들에게 근로기준법과 가사근로자법의 보호를 적용하는 것이라면 이는 정반대로 비공식시장을 확대하겠다는 뜻임. ILO111호 협약과 최저임금법에 나오는 외국인 차별금지라는 두터운 벽을 뚫기보다는 근로기준법 11조를 통해 외국인, 나아가 내국인 돌봄노동자 전체의 비공식 시장을 확대하려는 것임. 이것이 본격화된다면 농업 및 음식숙박업을 시작으로 이주노동자 전체에 대한 최저임금 차등과 같은 흐름이 만들어질 수 있음
- 이는 가까스로 만들어진 가사근로자법을 무력화시킴과 동시에 근로기준법으로 보호받고 있는 돌봄사회서비스 노동자들의 근로조건도 약화시킬 것이며 이중노동시장을 형성하게 될 것임. 하위 시장에는 이주가사노동자와 유학생, 친인척이 존재할 것이며 이는 약 35만 가구에 달하는 다문화가구와 그 자녀들을 2등 국민으로 낙인찍게 될 것임

3) 대응방안

○ 근로기준법 11조 개폐

- 근로기준법이 만들어진 1953년 당시 가사서비스는 여성들의 주요한 일자리였음. 1930년대 가사사용인은 120,877명으로서 비농업직 중 최대였고, 1965년에는 4위, 75년에는 6위의 규모를 차지함⁵⁾
- 따라서 임금노동자임은 분명했지만 주로 ‘개인 가정에 정부가 지도감독을 하기 어렵다’는 이유로 근기법에서 제외됨. 하지만 현재 가정내돌봄은 확대되고 있으며 같은 노동을 하는 사회서비스 노동자들에게는 근기법이 적용되고 있으므로 더 이상 이러한 주장은 타당성을 갖지 못함

○ ILO 가사노동자협약 비준

5) 장이수(2011), 한국근현대여성노동: 변화와 정체성, 문화과학사

- ILO협약은 기업고용과 개인고용이 공존하는 현실을 인정하면서 사용자책임을 분명히 하고 가사노동자, 특히 이주가사노동자를 보호하는 내용을 담고 있음
- 가사노동자에 대해서도 노동의 기본원칙과 권리를 보장하고 일반 노동자와 마찬가지로 양질의 노동조건과 공정한 고용조건, 양질의 생활조건을 제공하는 등 국적에 상관없이 국내법에 따른 일반 노동자들과 동등한 대우를 보장해야 함
- 직업소개소의 의무와 책임을 명시하고 있음
- 돌봄서비스, 돌봄노동, 돌봄경제에 대한 시민사회단체의 집중논의
- 돌봄서비스는 국민의 필수서비스로 자리잡고 있으며 종사자도 100만이 넘고 있음. 하지만 열악한 근로조건, 비용 부담으로 종사자는(종사자의 재직기간은) 줄어들고 서비스가 필요하지만 제대로 도움을 받지 못하는 국민들의 고충은 해결되지 않고 있음
- 지불능력과 상관없는 필요한 누구나 양질의 서비스를 누릴 수 있는 국민의 권리, 다른 노동자들과 똑같은 대우를 받을 종사자의 권리를 현실화하기 위한 방안 그리고 외국인력 도입의 현실적 필요성과 요건, 이용자의 책임(외국의 경우 이용가구들도 사회보험 가입 등 서비스 이용에 대한 책임을 일부 지고 있음)과 권리(소비자보호) 등 다방면의 논의가 조속히 이루어져야 함

붙임. 외국인 가사관리사 시범사업 시행지침 양해각서.

**IMPLEMENTING GUIDELINES
FOR THE PILOT PROJECT ON THE RECRUITMENT OF
CAREGIVERS TO THE REPUBLIC OF KOREA UNDER
THE EMPLOYMENT PERMIT SYSTEM**

Pursuant to the *Memorandum of Understanding between the Department of Labor and Employment of the Republic of the Philippines and the Ministry of Employment and Labor of the Republic of Korea on the Sending and Receiving of Workers to the Republic of Korea under the Employment Permit System* (hereinafter “MOU”) executed in 2017; and

Consistent with Section 5 of *Republic Act No. 11461 An Act Creating the Department of Migrant Workers, Defining Its Powers and Functions, Rationalizing the Organization and Functions of Government Agencies Related to Overseas Employment and Labor Migration, Appropriating Funds Therefor, and For Other Purposes*, which among others, mandates the Department of Migrant Workers (DMW) to “absorb all the powers, functions and mandate of the POEA and all the entities enumerated in Section 19 hereof, and shall be the primary agency under the Executive Branch of the government tasked to protect the rights and promote the welfare of OFWs, regardless of status and of the means of entry into the country of destination;

The Department of Migrant Workers (DMW); the Ministry of Employment and Labor (MOEL); and the Human Resource Development Service of Korea (HRDK) hereby agree to execute this Implementing Guidelines for the Pilot Project on the Recruitment of Caregivers to the Republic of Korea (hereinafter “Implementing Guidelines”) that sets out the procedures for the recruitment and temporary employment of Filipino caregivers in South Korea and forms an integral part of the MOU.

**Article 1
Scope and Duration**

This Implementing Guidelines shall cover only the pilot project for the hiring and placement of Filipino caregivers.

The duration of the pilot program shall be for six (6) months, thereafter a review of the program shall be undertaken by both parties.

**Article 2
Caregiver and Scope of Caregiving**

Under this Implementing Guidelines, a caregiver is a Filipino national qualified to participate under the point system established herein.

The caregiver shall provide caregiving assistance to children (including infants) and the pregnant member of the designated family in order to enable the child or children in carrying out activities of daily living including:

- a. household management, as reasonably required for the personal needs of the children, such as dressing, bathing, and cleaning, toileting, and/or diapering, food preparation, cooking, eating, feeding, and cleanup;
 - b. giving prescribed medications, supervision, transferring, cleaning of children living quarters, purchases, laundry; and
 - c. accompanying the children outside the home, as well as any special duties required in order to take care of the children.
1. Caregivers may also assist in other duties which are necessary and desirable to her functions as a caregiver.
 2. Caregivers may also assist with incidental and light household management activities for cohabiting family members, provided it does not exceed the duties specified in the job description of the caregiver previously approved by the DMW as specified in Form 1. *Required Type of Caregiver Services* attached hereto.

Article 3 Certified Agency (Employer) and User Household

Certified agencies (also referred to as certified service providers and employers) are the participating organizations accredited by MOEL, acting as the employers of caregivers, to ensure that the working conditions of caregivers are equivalent to those of its nationals and to protect their human rights.

User household refers to the family/ies as contained under Article 2 where the caregiver will provide services or carry out the daily activities.

The deployment of caregivers through this pilot project shall cover Korean families in the Republic of Korea, that are either composed of dual-income couples, single-parent families or families with pregnant women.

Article 4 Salary

The hourly rate to be received by the caregiver for work performed shall be in accordance with the Republic of Korea minimum wage guarantee equivalent to KRW 9,620 per hour as of 2023 subject to statutory increases under Korean law.

The guaranteed hours of work for the caregiver shall be no less than thirty (30) hours per week. For over 40 hours of service rendered, the caregiver shall be entitled to wages for overtime, night-time, and holiday work by caregivers, as well as paid holidays and annual paid leave which shall be in accordance with the labor and labor-related laws of the Republic of Korea.

Article 5

Implementing Bodies and their Obligations

The Implementing Bodies shall be responsible for carrying out this Implementing Guidelines with specific obligations as follows:

1. The MOEL shall:
 - a. Endeavor to ensure that the certified agencies (employers) under this pilot project facilitate the smooth issuance of employment permits for foreign caregivers;
 - b. Collaborate with the DMW to facilitate the smooth execution of standard employment contracts between certified agencies (employers) and caregivers;
 - c.
 - d. Evaluate and register participating certification agencies based in Korea;
 - e. Conduct post-arrival orientation seminars for the caregivers through their selected agencies based in Korea;
 - f. Designate HRDK as its counterpart implementing body in the Philippines; and
 - g. Shall inform the DMW through HRDK the list of participating certified agencies.
 - h. Ensure that only the user households selected by certified agencies on the basis of rigorous criteria set by the MOEL are eligible to receive the services of caregivers.
2. The HRDK shall take all reasonable steps to:
 - i. Ensure that the job offers forwarded to DMW are in accordance with the Republic of Korea law and procedures;
 - j. Implement mechanisms to promote the protection of Filipino worker's rights in Korea under relevant laws

- and regulations;
- k. Coordinate with the DMW in the proper testing, selection, visa issuance and deployment of caregivers.
3. The DMW, in cooperation with the relevant Philippine competent institutions, shall take all reasonable steps to:
- l. Collaborate with the MOEL to facilitate the smooth execution of standard employment contracts between certified agencies (employers) and caregivers.
 - m. Deploy only caregivers who are qualified and medically fit, in possession of appropriate TESDA certification, and have passed the selection examination conducted by the HRDK;
 - n. Provide pre-departure orientation seminars for the caregivers to observe laws, morals, ethics and customs while working in Korea; and
 - o. Provide post arrival orientations through the Migrant Worker's Office (MWO) for the caregivers upon arrival in Korea.

Article 6 Qualifications

In order to qualify for the pilot project, the applicant caregivers must fulfill the following conditions:

1. Aged between 24 and 38.
2. Has (NCII) certification in caregiving.
3. Not addicted to drugs, hemp or psychotropic drugs.
4. Has no criminal record.
1. Has no record of deportation or departure orders from the Republic of Korea.
2. Has no restriction in terms of departure from their home country.
3. Do not have more than 5 years duration of sojourn including the period with E-9 and E- 10 VISA.
5. Has no color blindness and color weakness.

Previous experience in overseas employment as a caregiver shall be taken into consideration under this Implementing Guidelines. In order to receive additional points (10pts) as an overseas caregiver, a labor contract and immigration record must be submitted.

Article 7
Point System Recruitment

The recruitment in the pilot project will be under the agreed Point System for Recruitment of Caregiver. (*Annex1*)

Article 8
Employment Contract between Caregivers and Certified Agencies (Employers)

HRDK will convey job offers from the certified agencies (employers) to the DMW in the form of a standard employment contract, and upon confirmation and signing by the applicants, an employment contract (hereinafter referred to as "Employment Contract") will be established.

1. Under the Pilot Project, certified agencies (employers) will directly employ caregivers to ensure that the working conditions of the caregivers are equivalent to those of its nationals and to protect their human rights.
1. The structure of the pilot project is based on the employment contract established through a standard employment contract between the certified agencies (employers) and the caregivers. However, considering the unique nature of the caregiver's duties, the certified agencies (employers) will enter into a separate service contract (hereinafter "Service Contract") with the User Household receiving the caregiver's services. Based on this contract, the caregiver will go to the user household to perform the duties outlined in Article 2. In this case, the caregiver will have access to and, upon agreement, provide services in accordance with the content of the service contract.
1. The caregiver provides services in the user household based on the employment contract made with the certified agency (employer), aligned with the service contract the agency has with the user household. Currently, in these kinds of service market in the Republic of Korea, most of the job responsibilities are standardized, so tasks outside the typical services are not expected to be performed.

The prescribed Standard Employment Contract for Caregivers to be used in the pilot project is hereto attached. (*Form 2*)

Article 9
Permitted Fees and Payments

Permitted fees and payments by caregivers under this pilot project shall be in accordance with the 2023 Department of Migrant Workers (DMW) Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Filipino Workers and with the pertinent provisions of the MOU on the Employment Permit System (EPS) executed in 2017.

Unlike the existing employment permit system, however, the addition of a mental health test for caregivers is an essential part of the qualification requirements. Considering the reliability of the results and the swift administrative processing, for this pilot project, the cost of the health examination, including the mental health test, will be supported by the HRDK's budget for all of those who pass the first round of the Korean language test "for this pilot project specifically".

Article 10 Focal Points

The Pre-Employment and Government Placement Bureau (PEGPB) shall serve as the focal point on the part of the DMW. The HRDK shall be the focal point on the side of the MOEL. The said focal points shall be responsible for the coordination and implementation of this Implementing Guidelines.

Article 11 Entry of Caregivers/Post Arrival Seminar

After arriving in South Korea, caregivers are scheduled to receive three (3)-day seminar to help work life in Korea and two weeks of in-house vocational training from certified agencies. This training will cover Korean labor laws, grievance handling, workplace culture, and various education related to the roles of a caregiver.

Article 12 Qualification of Certified Agencies (Employers)

To manage the foreign caregiver pilot project more systematically in Korea, two agencies were selected by the MOEL through a rigorous open call evaluation process.

The process was conducted based on the criteria including work experience, expertise, management capabilities that encompass the prevention of human rights violations and more.

Article 13 Education for User Households

1. The user households that receive caregiving services through

certified agencies (employers) must complete user education regarding the protection of the rights of workers and related matters.

2. Education for user households for the pilot project is planned to be made mandatory (with video training materials in the works scheduled for production), and households that have issues with assault, verbal abuse, or sexual harassment in the process of service provision will be subject to the one-strike-out system. The designated "Standard Service Contract" that user households must sign with certified agencies (employers) is attached hereto. (*Form 1*)

Article 14 Change and Addition of User Households

Should a caregiver be allocated to an additional or second user household, the second user household is required to execute a separate service contract with a certified agency (employer), and the caregiver shall review the content of the service contract and is obliged to provide services in accordance with the service contract upon their consent. The caregiver shall submit a copy of the said service contract to the MWO.

Article 15 Dispute Resolution

In case of a dispute between the caregiver and the employer, the matter shall be referred to appropriate Korea institutions or a grievance mechanism. The caregiver and the employer may request the assistance of the Migrant Worker's Office (MWO) to settle the issue amicably.

Article 16 General Provisions

Unless specified in this Implementing Guidelines and its Annexes, the provisions of the MOU shall apply to the pilot project for caregivers.

Article 17 Review of Implementation

The implementation of the pilot project and its expansion into a full-fledged program will be reviewed around the time of the conclusion of the pilot project in accordance with Article 16 of the Implementing Guidelines.

Signed on the _____ day of _____ 2023 in
_____.

FELICITAS Q. BAY

CHOI HYUNSUK

*Assistant Secretary Department
of Migrant Workers*

*Deputy Minister
Planning &
Coordination
Ministry of Employment and
Labor*

Signed in the Presence of:

ATTY. ROSE MARIE G. DUQUEZ

AN SUNGSU

Director IV

*Foreign Workforce Division
Deputy Director*

Standard Service Contract (draft)

Contracting Parties

○ **Caregiver Service User**

- Name :
- Address :
- Contact Number (Mobile Phone) :

○ **Caregiver Service Provider**

- Institution Name: (CEO: _____)
- Institution Certification Number:
- Address:
- Contact Number (Office Line):
- Website:

Required Types of Caregiver Services

Cleaning and laundry for care recipients, incidental and light household management activities for cohabiting family members and living space	<input type="checkbox"/>
Care for children under the age of 12	<input type="checkbox"/>
Care for postpartum mother and newborn	<input type="checkbox"/>

Residential Status

Housing Type	<input type="checkbox"/> apartment	<input type="checkbox"/> single-family home
	<input type="checkbox"/> studio	<input type="checkbox"/> other ()
	<input type="checkbox"/> apartment	
▲square meter range: () size (in pyeong)		
▲number of rooms: () ▲number of restrooms: ()		

Service Duration and Hours

○ Service Start and End date

20 (Year) (Month) (Date)

~20 (Year) (Month) (Date)

○ Service Operating Hours

	()Day	()Day	()Day	()Day	()Day	()Day
Service Hours	hours	hours	hours	hours	hours	hours
Starting of Service	hour min	hour min	hour min	hour min	hour min	hour min
Finishing of Service	hour min	hour min	hour min	hour min	hour min	hour min
Break Time (live-in caregiver)	hour min ~ hour min	hour min ~ hour min	hour min ~ hour min	hour min ~ hour min	hour min ~ hour min	hour min ~ hour min

※ If the service is scheduled on a public holiday, caregivers are guaranteed a paid holiday, which may result in an additional fee for the service provided on that day.

○ Providing lodging space for a live-in caregiver ()

○ Providing meals for a live-in caregiver ()

Service Details

Provided Services (Examples)	<ul style="list-style-type: none"> - Cleaning and laundry for care recipients, cohabiting family members and the living space - Children aged 12 and under (including newborns) <ul style="list-style-type: none"> • dressing, bathing, cleaning, toileting and diaper changing, food preparation, cooking, dining, feeding, and dishwashing. • Administering prescribed medication, cleaning the children's living spaces, conducting shopping, and doing laundry • Accompanying the children in their outdoor movements and performing special tasks required for their care - Care for postpartum mother
-------------------------------------	--

Service Charges and Payment Options

Service Charges	service charges: hourly rate of [] won
	service charge on public holidays : hourly rate of [] won
Payment Options	<input type="checkbox"/> cash <input type="checkbox"/> bank transfer <input type="checkbox"/> credit card <input type="checkbox"/> easy payment
	bank ccount number: account holder's name:

Payment Date	<input type="checkbox"/> weekly <input type="checkbox"/> twice a month <input type="checkbox"/> monthly <input type="checkbox"/> each time the user receives the service
-----------------	---

Mandatory Requirements

Article 1 (Purpose) This regulation serves as a document to establish the contractual relationship necessary for the utilization of caregiving services provided by the [Name of Service Provider]. It stipulates the rights, obligations, and responsibilities of both the [Name of Service Provider] and the user.

Article 2 (Definition of Terms) The definitions of terms used in these regulations are as follows. Matters concerning terminology used in these regulations that are not defined in this article shall be governed by relevant laws and general customary practices.

1. 'Caregiver Service Provider' refers to this institution that, upon receiving requests for caregiving services from users and delivers such services through Caregivers directly employed by the institution.

2. 'User' refers to the individual who receives caregiving services in accordance with the service contract established with the Caregiver Service Provider

3. 'Caregiver' refers to a person who enters into an employment contract with the employer of the Caregiver Service Provider and provides caregiving services to the user.

Article 3 (Compliance with the Service Contract) ① The caregiver service provider and the user shall not, in principle, demand matters not specified in the regulations and the

service contract from each other.

② In the case that changes to the contract duration, service times, or services provided are required by unavoidable circumstances, such changes can be made to the contractual terms through mutual consent between the user and the caregiver service provider. However, these changes must be detailed in the contract or a separate document (including electronic methods).

③ If the user perceives that the content or quality of the services provided by the caregiver service provider significantly varies from what was stipulated in the contract, they may ask the provider to adjust the service or to change the caregiver. The caregiver service provider is required to act upon such a request unless there are justifiable grounds for declining.

④ If the caregiver chosen or appointed by the user is unable to perform services due to holidays, leave, or unavoidable circumstances, the caregiver service provider may, with the user consent, arrange for another caregiver to carry out the services.

Article 4 (Termination or Conclusion of Contract) ① Should the caregiver service provider wish to terminate the service contract during its term, it must notify the user of the intention and reason for termination at least 7 days prior to the desired termination date.

② If the contract is to be terminated during the provision of services due to circumstances on the part of the caregiver service provider, the provider must take appropriate

measures to ensure the continuity of service for the user. However, this does not apply if the contract is terminated due to a request from the user or due to the user's fault.

③ If regular service delivery becomes untenable due to the user (or the user's family members) committing acts of verbal abuse, assault, sexual harassment, or similar illicit or inappropriate behavior towards the caregiver, the caregiver service provider may immediately issue a notice of contract termination to the user.

Article 5 (User Responsibility) ① If the user is unable to receive services due to their own circumstances, or if there is a need to change the content of the service or the time of service provision, the user must not simply inform the caregiver but must contact the caregiver service provider and obtain their consent.

② The user must request termination or modification of the service contract from the provider at least 24 hours before the scheduled service date, in accordance with Section 1. If the termination or change occurs within 24 hours of the scheduled service date, a cancellation fee may be incurred.

③ The user (including the user's family) must not request caregiving services from the caregiver beyond those stipulated in the service contract, and if additional services beyond those specified in the contract are demanded, they must contact the caregiver service provider to conclude an additional agreement.

④ The user is responsible for providing an appropriate work

environment for the caregiver and may, upon mutual agreement, grant rest periods if the caregiver's health is a concern or if the caregiver requests it.

⑤ During the service provision, the user must not leave the caregiver in environments or facilities that pose a risk of injury or illness. The user (including the user's family) must not engage in verbal abuse, assault, sexual harassment, or any similar illegal and improper conduct towards the caregiver.

Article 6 (Provider's Responsibility) ① If the caregiver service provider or the caregiver is temporarily unable to provide services due to their circumstances, the caregiver service provider must obtain the user's consent in advance and take appropriate measures to ensure that the user's needs are continuously met.

② The caregiver service provider is responsible for the proper supervision, direction, and training of caregivers to ensure they can adequately perform the services specified in this service contract.

③ The caregiver service provider must conduct proper safety and health training for caregivers before they are assigned to a service site, and in the case that a caregiver is injured or falls ill during the provision of services, it must be recognized as an occupational accident, and prompt treatment must be facilitated.

Article 7 (Liability for Damages) ① If the caregiver service

provider or the caregiver cannot provide services due to their own fault, the caregiver service provider is liable for any damages incurred by the user as a result. However, the caregiver service provider is not liable for damages in the following cases:

1. If services cannot be provided due to natural disasters or other force majeure circumstances beyond reasonable control.
 2. If services cannot be provided due to the fault of the user or a thirdparty.
- ② Damages resulting from breakage accidents caused by the caregiver's fault shall be compensated in accordance with the insurance policy of the contracted insurance company.
- ③ The user has the duty to take care to prevent the theft, loss, or damage of valuables, and if this duty is not fulfilled, the caregiver service provider is not, in principle, liable for compensation.

Article 8 (Protection of Personal Information) ① The caregiver service provider and the caregivers must not use or disclose the personal information of the user or the user's family, which they become aware of during the contract and service provision process, for purposes other than those related to the service.

② The caregiver service provider must take appropriate protective measures for the personal information of the user collected for service purposes, in accordance with relevant laws and regulations.

Article 9 (Resolution of Disputes) Any disputes arising from the execution and interpretation of this service contract and regulations shall be resolved amicably between the parties based on the principle of good faith. If the parties fail to reach an agreement, the dispute shall be resolved in accordance with relevant laws and precedents.

Article 10 (Live-in Caregivers) In relation to these regulations, if the caregiver is a live-in caregiver providing services, the provision of lodging space and meals for the live-in caregiver shall be separately included in the service contract. Additionally, continuous rest periods will be ensured for the health and sleep of the live-in caregiver, as well as for maintaining a proper working environment.

Article 11 (Jurisdiction and Governing Law) Any disputes arising between the caregiver service provider and the user in relation to these regulations shall be submitted to the competent court as per the Civil Procedure Act, and the laws of the Republic of Korea shall apply.

The aforementioned contracting parties or proxies confirm the details of the services provided by the caregiver service provider and pledge to execute the content of the contract with integrity. Upon composing and signing or sealing this service contract, each party shall retain one copy for their records.

2023. . . .

Service User (Proxy):
(signature or seal)

Service Provider (CEO):
(signature or seal)

_____ (Hereinafter referred to as the "Caregiver Service Provider") and

_____ (Hereinafter referred to as the "Caregiver") hereby enter into the following employment contract.

1. Employment Contract Period: From (year) (month (day)
)
To (year) (month (day)
)

※ If the employment contract period is not specified, only the "Commencement date of employment" should be stated.

2. Type and Details of Caregiving Services:

3. Minimum Working Hours: _____ hours a week

4. Days or Dates Available for Caregiving Services:

_____, Regular day off every week:

_____ Day

5. Hours Available for Caregiving Services: From _____ hour _____ min to _____ hour _____ min

-The working hours and rest period shall follow the service contract notified by the caregiver service provider to the caregiver.

6. Location Available for Caregiving Services:

- The location of work shall follow the service contract notified by the caregiver service

provider to the caregiver.

7. Wages

- Hourly rate: _____ won
- Other compensation (allowances, etc.):
Yes () _____
won (breakdown the details), No ()
- Payment date: Every month (or every week or every day) _____ day
(if on a holiday, then the previous day)
- Method of payment: Direct payment to the caregiver ()
Deposit into a bank account in the caregiver's name ()

8. Paid Holidays and Annual Paid Leave

- Paid holidays and annual paid leave shall be granted in accordance with the provisions set forth in the Domestic Workers' Act.

9. Applicability of Social Insurance (Check where applicable)

- Employment Insurance
- Industrial Accident Compensation Insurance
- National Pension Health Insurance

10. Provision of Employment Contract

- The caregiver service provider must provide a copy of this employment contract to the caregiver upon the establishment of the employment contract, irrespective of the caregiver's request in compliance

with Article 14 of the Domestic Workers' Act.

11, Duty of Faithful Fulfillment of Employment Contract, Work Rules, etc.

- Both the caregiver service provider and the caregiver are obligated to adhere to and faithfully execute the terms of the employment contract, work rules, and collective agreements.

12. Other Matters

- For matters not specified in this contract, they shall be governed by the Domestic Workers' Act and the Labor Standards Act.

Year_____Month_____Day_____

(Caregiver Service Provider)

(Phone:_____)

Company Name :

Address :

CEO :

(Signature)

(Caregiver)

Address :

Contact Number :

Name :

(Signature)

발 제 2

인종, 돌봄, 여성, 노동 간의 교차성을 중심으로 이주 가사·돌봄 노동자 도입 시범사업 검토

이승윤(중앙대학교 사회복지학과 교수)

“정부가 이번 시범사업을 추진할 때 국민, 시민사회, 이주민단체, 노동조합과 충분한 대화를 했는지 물어보고 싶습니다. 시민사회와 노동조합의 참여 없이는 (결국) 문제가 발생할 것입니다.”

— 피취 입(48) 국제가사노동자연맹(IDWF) 코디네이터.

24년 6월 19일 서울대학교 국제학연구소 국제이주와포용사회센터 강연 중 내용^{vi}

1. 이주가사노동자 도입 정책에 대한 우리의 경각심

한국 정부의 이주가사노동자 도입 시범사업은 표면적으로 가사와 돌봄 노동력 부족 문제를 해결하기 위한 방안으로 제시되고 있다. 정부는 이를 통해 인건비 절감을 통한 돌봄 서비스 공급 확대, 여성의 경력단절 방지, 출산을 제고, 그리고 고령화 시대의 노인 돌봄 문제 해결 등의 효과를 기대하고 있다. 그러나 이 정책은 실질적으로 구조적 불평등을 심화시키고 노동권을 침해할 수 있는 위험성을 내포하고 있다. 특히 우리나라의 낮은 출생률 문제에 대응하는 데 있어, 정부는 노동시장의 구조개혁, 성평등 실현을 위한 적극적 노력, 그리고 무엇보다 공공 돌봄서비스의 질적, 양적 확대에 주력해야함에도 불구하고, 오히려 가구와 개인들이 사적으로 저렴한 돌봄 노동을 구매할 수 있게 함으로써 돌봄의 책임과 위험을 개인에게 전가하고 있다.

본 발제에서는 이 정책의 내용과 배경을 비판적으로 분석하며, 인종, 젠더, 계급이 교차하는 지점에서 발생할 수 있는 심각한 문제점들을 조명하고자 한다. 이주 가사노동자 도입은 즉각적인 노동력 수요를 충족시킬 수 있으나, 근본적인 구조적 문제를 해결하지 못한다는 점에서 한계가 있다. 대신, 한국 사회는

^{vi} https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/1146061.html

노동시간 단축, 일-생활 균형 촉진, 성평등 실현, 사회서비스 강화 등에 우선순위를 두어야 한다. 특히, 돌봄의 책임과 가치평가에 대한 접근 방식을 재고함으로써, 우리는 성평등한 사회에서 일과 생활을 양립할 수 있는 모델을 구축할 수 있다. 이는 궁극적으로 모든 사회 구성원의 삶의 질 향상으로 이어질 수 있다.

따라서 이주 가사노동자 도입 정책은 단기적인 해결책이 아닌, 장기적이고 지속 가능한 사회 변화의 관점에서 재평가되어야 한다. 특히, 이 정책이 인종, 젠더, 계급의 교차성 측면에서 내포하고 있는 문제점들에 대한 심도 있는 논의가 필요하다. 이를 위해서는 교차성을 고려한 접근과 함께 노동 환경 개선, 성평등 실현, 사회 서비스 강화 등을 포괄하는 종합적인 정책이 마련되어야 하며, 이에 대한 사회적 인식의 제고도 병행되어야 한다.

이러한 노력들은 한국에서 현재 일하고 있거나 앞으로 일하게 될 이주노동자의 권리를 보호하는 동시에, 국내의 돌봄 위기를 해결하고 모든 사회 구성원의 삶의 질을 향상시키는 데 기여할 수 있다.

2. 이주가사노동자 도입 시범사업의 내용 및 용어정리

서울시 이주가사노동자 도입 시범사업의 주요 내용과 배경은 다음과 같다. 고용노동부와 서울시가 주도하는 이 사업은 만 24~38세의 필리핀 국적 외국인 노동자를 대상으로 한다. 이들은 육아 및 가사 관련 지식과 언어능력을 충족해야 하며, **비전문취업비자(E-9)를 통해 고용허가제로 입국**하게 된다. 계획된 초기 규모는 100명으로, 2024년 9월부터 시행될 예정이다. 고용 주체는 서비스 제공업체로, 홈스토리생활(강남구 70명)과 휴브리스(성동구 30명)가 선정되었다(고용노동부, 2023).

고용조건에 있어 주목할 점은 두 가지다. 첫째, 가사근로자법에 따라 근로기준법과 최저임금법이 적용된다. 둘째, ILO 111호 협약(고용과 직업상 차별 금지)에 근거하여 인종 등을 이유로 한 차별이 금지된다. 임금도 최저임금을 적용하며 근로기준법을 준수한다고 명시되어 있다. 그러나 숙소 제공 방식에서 우려되는 점이 있다. 2023년 10월 16일 발표된 자료에 따르면, 한 업체는 고시원을, 다른 업체는 기숙형 공동이용공간을 제공할 예정인데, 이는 노동자들의 주거 환경과 삶의 질에 대한 우려를 낳고 있다.

정부의 향후 계획은 더욱 우려스러운 방향을 보여주고 있다. 2023년 6월 19일 저출산고령사회위원회가 발표한 “저출생 추세 반전을 위한 대책“에 따르면, 정부는 2025년 상반기까지 외국인 가사근로자를 1,200명으로 확대할 계획이다. 더 나아가 **외국인 유학생과 외국인 근로자 배우자 등을 포함한 5,000명의 외국인 가사사용인 확보를 목표로** 하고 있으며, 민간 중개를 통한 직접 계약 가사사용인

도입까지 검토 중이다. 이러한 정책 방향은 노동권 보호의 사각지대를 확대할 수 있는 위험한 시도로 평가된다.

현행 법제도의 실효성 또한 의문이다. 2022년 6월 16일 가사근로자법 시행 이후에도 정부 인증을 받은 가사서비스 제공기관은 105곳에 불과하며, 노동부 추산 인증받은 가사서비스 제공기관 소속 가사노동자는 약 1,500여 명에 그친다. 반면 한국노동연구원의 연구에 따르면 전체 가사노동시장 규모는 2022년 기준 296,108명에 달한다. 이는 정부 인증 노동자 수의 약 197배에 달하는 수치로, 정부가 현재 정확한 통계를 집계하지 못하고 있으며 비공식 영역이 상당히 넓다는 것을 의미한다. 이 수치는 청소·세탁·주방일과 같은 가사 일뿐만 아니라 재가 돌봄서비스 종사자(181,668명)와 가사육아도우미(114,440명)를 포함한다(한국노동연구원, 2023). 이러한 현실은 가사근로자법이 제 역할을 하지 못하고 있음을 명확히 보여준다.

이러한 상황에서 비전문취업비자(E-9)를 통해 고용허가제로 입국하게 될 이주가사노동자와 더불어 외국인 유학생과 외국인 근로자 배우자 등을 포함한 5,000명의 외국인 가사사용인 확보 계획에 대해 정부와 우리 사회가 충분히 준비되었는지 의문이 제기된다. 이는 단순한 노동력 확보를 넘어 복잡한 사회적, 법적 문제를 야기할 수 있는 중대한 정책 결정이며, 이에 대한 철저한 검토와 대비가 필요하다.

이주가사노동자와 관련된 논의에서는 다양한 용어 (외국인 가사 관리자, 이주 가사 노동자, 외국인 가사사용인, 식모, 보모, 외국인 가사 도우미 등)가 사용되고 있다. 법이 보장하는 권리(근로기준법, 최저임금법, 근로자퇴직급여보장법, 노동조합및노동관계조정법, 4대보험 보장 등)의 보호 여부를 두고 명칭을 분류할 때 ‘**법 보호를 받는 근로자**’와 ‘**사각지대에 놓인 사용인**’으로 구분될 수 있다. 가사노동자가 노동법 보호를 받기 위해서는 **인증받은 서비스제공기관을 통해 업무를 수행**해야 한다. 이를 표로 정리하면 다음과 같다.

	입주	미입주	이주민 적용
근로기준법 보호 사회보험에 포괄	입주가사근로자	가사근로자	외국인 가사관리사
근로기준법 제외 사회보험 제외	입주가사사용인	가사사용인	외국인 가사사용인

1) 가사사용인: 한국의 근로기준법은 1953년 제정될 당시부터 지금까지 “가사사

용인“을 노동관계법령의 적용 대상에서 제외하고 있다. 근로기준법 제11조(적용 범위)에 따르면, “이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다. “

2) 가사근로자: 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률(이하 '가사근로자법')이 정한 “가사서비스 제공기관에 소속되어 이용자에게 가사서비스를 제공하는 가사근로자“는 노동법의 보호를 받는다. 가사근로자법 제2조제4호에 따르면, 가사근로자는 “가사서비스 제공기관의 사용자(근로기준법 제2조제1항제2호에 따른 사용자를 말한다)와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다. “

3) 입주가사근로자: 가사근로자법 제2조제5호에 따르면, 입주가사근로자는 “가사근로자 중 이용자의 가구에 입주하여 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.“ 입주가사근로자는 주휴, 연장근로 제한 등이 미적용되지만, 기숙 공간(공간에 대한 규정 없음), 식사 제공, 연속 휴게시간 보장을 받는다(가사근로자법 제4조, 제6조제2항, 제11조제2항, 제17조 근거).

4) 입주가사사용인: 노동관계법령의 적용을 받지 않는다.

5) 외국인가사관리사: 비전문 취업비자 E-9로 고용허가제를 통해 입국한 현 시범사업의 대상자를 지칭한다.

6) 외국인가사사용인: 유학생(D-2), 외국인근로자배우자(F-3), 민간업체의 직접 중개로 개별 사적 계약을 체결할 외국인으로 추정된다.

이주가사노동자 도입 시범사업과 정부의 외국인 가사사용인 확보 목표는 노동자 유형별로 다양한 위험을 내포하고 있으며, 이는 노동권 보호와 인권 존중 측면에서 심각한 우려를 야기한다. 입주가사근로자와 가사근로자는 명시적으로는 법적 보호를 받지만, 실질적인 감독의 어려움과 불안정한 고용 상태로 인해 권리 침해에 취약하다. 여기에 더해, 외국인 가사관리사의 경우, 언어와 문화적 차이로 인한 차별과 체류 자격의 불안정성으로 인해 부당한 대우에 대응하기 어려운 상황에 놓일 수 있다.

특히 주목해야 할 점은 '가사사용인' 범주의 노동자들이 직면한 위험성이다. 이들은 노동관계법령의 보호를 받지 못해 장시간 노동, 저임금, 부당한 대우

등 다양한 형태의 노동권 침해에 노출되어 있다. 더욱이 가사사용인은 사실상 지하경제의 일부로 간주되어 노동법의 사각지대에 놓여 있다는 점에서 문제의 심각성이 더해진다. 외국인 가사사용인의 경우, 체류자격 문제와 민간업체의 직접중개로 인한 착취 위험 등 추가적인 취약성을 다분히 가지고 있다.

현재 논의되고 있는 업무 내용이 가사와 육아를 포함하고 있다는 점도 주목할 필요가 있다. 이는 필리핀 정부와의 협상 과정에서 걸림돌로 작용하고 있으며, 향후 돌봄 전반으로 업무 범위를 확대하려는 시도가 있다는 점에서 정책의 방향성에 대한 우려를 더욱 깊게 한다. 이러한 확장은 돌봄 노동의 가치 평가와 관련된 사회적 논의를 필요로 하며, 동시에 노동권 보호 체계의 재정립을 요구한다. 이러한 맥락에서 정부의 5,000명 외국인 가사사용인 확보 목표는 노동권 보호의 사각지대에 있는 취약계층을 더욱 확대하는 결과를 낳을 수 있다. 이는 노동권 보호와 인권 존중이라는 기본적 가치에 부합하지 않으며, 장기적으로 사회적 불평등을 심화시킬 수 있는 우려스러운 정책 방향이라고 평가할 수 있다.

3. 도입과정에서 드러나는 문제점

이주가사노동자 도입 정책의 과정을 살펴보면, 한국 정부의 접근이 노동권 보호보다는 경제적 효율성에 편중되어 있음을 알 수 있다. 이러한 접근은 돌봄의 책임과 위험을 개인에게 전가하는 결과를 초래하고 있으며, 가구와 개인들이 사적으로 저렴한 돌봄 노동을 구매할 수 있게 함으로써 돌봄의 공공성을 약화시키고 있다.

특히, 2011년 국제노동기구(ILO)의 '가사노동자를 위한 양질의 일자리 협약' 채택 이후에도 한국 정부가 이를 비준하지 않은 점은 주목할 만하다. 이는 국제 기준에 부합하는 가사노동자 보호에 대한 정부의 소극적 태도를 명확히 보여주는 사례라 할 수 있다. 2016년 국가인권위원회의 권고와 2022년 가사근로자법 시행은 일부 진전을 보여주었으나, 여전히 상당수의 가사노동자들이 법적 보호의 사각지대에 놓여있는 실정이다.

이어, 2022년 9월 오세훈 서울시장의 외국인 가사도우미 도입 제안은 돌봄 노동의 가치를 평가절하하고 저임금 외국인 노동력을 통한 비용 절감에 초점을 맞춘 접근이라는 점에서 문제적이다. 이는 2023년 8월 정부의 '킬러규제 혁파' 정책과 맥을 같이하며, 노동권 보호보다는 규제 완화를 통한 경제 활성화에 중점을 두고 있다. 2023년 9월부터 시작된 외국인 가사관리사 시범사업 추진 과정에서 여러 문제점이 드러났는데, 특히 불명확한 주거 환경 제공 계획은 이주노동자의 기본적 생활권마저 위협할 수 있는 우려를 낳았다. 더욱 심각한 것은 2023년 10월 윤석열 대통령의 'ILO 탈퇴' 발언으로, 이는 국제 노동 기준을 경시하고

외국인 노동자에 대한 차별을 정당화하려는 시도로 해석될 수 있다.

2024년 들어 정부는 외국인 유학생(D-2 비자)과 외국인 근로자 배우자(F-3 비자)의 가사노동 시장 진입을 추진하고 있으며, 민간업체를 통한 직접 중개로 개별 사적 계약을 체결할 외국인 가사사용인 도입을 검토하고 있다. 이는 표면적으로는 노동력 부족 문제 해결과 일-생활 균형 개선을 위한 방안으로 제시되고 있지만, 실질적으로는 최저임금 제한을 받지 않는 노동력을 확보하려는 시도로 보인다. 이는 본질적으로 돌봄 노동을 개인의 사적 문제로 전제한 채 저임금 노동력을 제공하는 것에 불과하며, 노동권 보호의 후퇴를 의미하고 취약계층 이주민을 착취의 위험에 노출시킬 수 있다.

전반적으로 이 정책의 도입 과정을 분석해보면[박스1 참고], 한국 정부가 돌봄 노동의 가치와 이주노동자의 권리보다는 경제적 효율성과 일차원적 인구정책 목표에 치중하고 있음을 알 수 있다. 이러한 접근은 장기적으로 노동시장의 이중구조화, 이주노동자에 대한 차별 심화, 돌봄 노동의 질적 저하 등의 문제를 야기할 수 있다. 따라서 이주가사노동자 정책은 인권, 노동권, 그리고 사회정의의 관점에서 전면적인 재검토가 필요하며, 국제 노동 기준에 부합하는 방향으로 재설계되어야 할 것이다.

[박스 1]: 이주가사노동자 도입과정과 연혁 정리]

2011.6.16. ILO 제100차 국제노동총회 ‘가사노동자를 위한 양질의 일자리 협약 (Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers, Convention. No. 189)’ 표결 채택, 한국 비준하지 않음.

2016.12.23. 국가인권위원회 「비공식부문 가사근로자의 노동권 및 사회보장권 보호를 위한 권고」 중 ILO “가사근로자를 위한 양질의 일자리 협약 가입”, 근로기준법 가사사용인 적용제외 문구 삭제 및 입법적 조치, 매뉴얼 표준근로계약서 사회보험 등 사회보장 방안 마련 권고

2022.6.16. 가사근로자의고용개선등에관한법률 시행: 가사서비스제공기관(정부인증) 소속 가사근로자의 노동관계법령의 보호 보장(실효성 문제 제기)

2022.9.27. (첫 발언)오세훈 국무회의 외국인 가사도우미 도입 공식 제안^{vii}

^{vii} https://www.newsis.com/view/NISX20220927_0002028401

오세훈 시장은 “한국에서 육아 도우미를 고용하려면 월 200만~300만원이 드는데, 싱가포르의 외국인 가사 도우미는 월 38만~76만원 수준”이라며 “앞으로 출범할 범정부 TF에서 비중있게 논의해주실 것도 건의드렸다”고 했다. 그러면서 “외국인 육아 도우미는 양육에 초점을 맞춘 정책”이라며 “경제적 이유나 도우미의 공급 부족 때문에 고용을 꺼려왔던 분들에게는 반가운 소식일 것”이라고 말했다. 그는 “홍콩과 싱가포르는 1970년대부터 이 제도를 도입했고, 여성의 경제활동 참가율을 뚜렷한 상승세를 보였다”며 “장기적인 저출산 추세를 뒤집지는 못했지만 한국과 비교했을 때 출산율 하향세는 둔화됐다”고 전했다.

2023.8.23. 국무조정실, 킬러규제 혁파로 투자 물꼬를 트다, “외국인 인력활용 등 고용 킬러규제 혁파” ,

2023.8.23. 고용노동부, 노동시장 활력 제고를 위한 킬러규제 혁파방안, “기업·업종 확대”

2023.9.1. 고용노동부 외국인력정책위원회

□ 가사 및 육아돌봄 부담의 완화 차원에서 송출국가와의 협의를 거쳐 이르면 금년 12월부터 외국인 가사관리사(체류자격 E-9) 시범사업을 추진하기로 하였다.

○ 이번 사업은 가정 수요조사, 공청회, 토론회 등 각계 의견을 수렴하여 마련되었으며,

- 특히 고용부, 서울시 공동 수요조사 결과를 바탕으로 가사관리사의 자격, 서비스 품질, 체계적인 관리 시스템 등을 최우선으로 고려하여
- 정부가 인증한 ‘공신력 있는 기관’ 을 통해 가사관리사를 공급하고, 관리·운영 과정에서 이용자들의 반응과 요구사항 등을 세심하게 모니터링하는 방식으로 진행할 계획이다.

○ 시범사업 규모는 가사관리사의 철저한 관리와 심층 모니터링 차원에서 우선 서울시를 대상으로 100명 규모로,

- 상대적 수요가 큰 2~40대 맞벌이 부부, 한부모가정, 다자녀가정 등을 우선 대상으로 선정하여 운영할 예정이며,
- 만 24세 이상 외국인을 대상으로 관련 경력·지식, 어학능력 평가를 거쳐 선발하며, 범죄이력 등 신원검증, 마약류 검사 등을 실시하여 자격을 갖춘 외국인 가사관리사가 서비스를 제공하도록 할 방침이다.

○ 서비스 수요자의 비용 부담도 서울시, 서비스 제공 인증기관 등과의 적

극적입 협업을 통해 **현 시세(시간당 15,000원 내외)보다 낮도록 유도해 나갈 계획**이다.

- 특히, 수요조사 결과 **대다수 가정에서 희망하는 파트타임 방식으로 이용할 경우 이용 가정의 비용부담은 더욱 완화될 것**으로 기대된다.
- 앞으로 6개월 가량의 시범 운영을 통해 서비스 만족도, 희망하는 비용 지불의 수준, 관리개선사항 등을 **종합적으로 진단하여 육아·가사로 어려움을 겪는 가정에 실질적인 도움이 되도록 개선해나갈 계획**이다.
- 방기선 국무조정실장은 “**고용허가제(E-9) 적용 기업과 업종 그리고 사업장별 고용 한도를 확대하는 것은 산업현장의 구인난 심화에 효과적으로 대응하기 위하여 꼭 필요한 조치**”이며, “**현장에서 제대로 안착되도록 적극적인 홍보와 지속적인 점검이 필요하다**”는 점을 강조하였다.
- 또한, “**외국인 가사관리사 시범사업은 가정내에서 가사·육아 서비스를 제공하는 만큼 수요자 관점의 실질적인 교육과 세심한 모니터링 등 철저하게 관리해 줄 것**”을 당부하였다.

2023.9.15. 외국인 가사관리사 시범사업 제공기관 모집공고(고용노동부 공고 제 2023-456) 아래는 신청자격

- ① 「가사근로자법」 상 제7조에 따른 인증을 받은 서비스 제공기관
 - ※ 시범사업 기간 중 내국인 가사관리사를 5명 이상 상시 고용할 것
- ② 외국인 가사관리사에게 1주 30시간 이상의 근무시간 보장 가능
- ③ 서비스 제공기관이 고용한 전체 내국인 가사근로자*가 월 평균 600시간** 이상 서비스를 제공했을 것 (2023.6.16.~9.15. 기준)
 - * 「가사근로자법」 제2조제4호의 가사근로자를 말함 (고용보험 가입 이력 등 증빙서류 제출)
 - ** <서비스 제공시간 계산>
 - 6.15.까지 인증 받은 기관: (6.16.~9.15. 기간 중 총 서비스 제공시간) ÷ 92일 × 31일
 - 6.16.이후 인증 받은 기관(6.16. 포함): (영업 시작일~9.15. 기간 중 총 서비스 제공시간) ÷ (영업 시작일~9.15.까지의 일수) × 31일
- ④ 가사·육아 관련 기술* 등 사내교육(90시간 이상) 커리큘럼 제시
 - * 가사·육아 관련 기술(아동학대 방지 포함) 및 위생·안전 등 기초 실무,
 - ★(사고 노출) 긴급상황 대응(이용자와의 문제, 본인 신체 등 보호, 경찰·소방관서 통보요령 등)
 - ※ 사내교육 커리큘럼은 시범사업 서비스 제공기관 선정 후 세부내용 협의

- 를 거쳐 확정
- ⑤ ★(사고 노출) 외국인 가사관리사의 인권침해 방지 방안(예시: 위급 시 긴급신고앱 등) 제시
 - ⑥ 외국인 가사관리사 숙소 마련 방안(숙소비는 근로자 부담), 근무지 간 이동 수단 운영 계획 제시

2023.10.16. 외국인 가사관리사 시범사업 ★(고용허가제) 서비스 제공기관 선정 결과 공고(고용노동부 공고 제2023-500호)

- 선정 서비스 제공기관(고용 업체): 홈스토리생활 강남구 70명, 휴브리스 성동구 30명
- 선정업체 숙소 마련 방안^{viii}
 - 업체1(익명): “여성전용 숙소 및 샤워시설, 화장실까지 보유한 고시원으로 숙소를 제공하려 한다”, “정기적인 일자리가 정해지면 언제든지 숙소를 변경할 수도 있고 보증금 등 초기 비용이 가장 적게 들고 유지비용 또한 적게 드는 장소로 선정했다”, “해당 고시원들은 모두 3.3㎡(1평) 이상으로 기본적인 밥과 김치, 라면 등을 무료로 제공한다”, “기숙형 공동 이용 공간을 우선 확보 중”
 - 업체2(익명): 기숙형 공동 이용 공간 우선 확보 중
 - ※숙소 : 1평 남짓 고시원(숙소비용을 이주노동자가 부담해야 한다는 명목)
- 부당업무지시를 앱으로 신고.

2023.10.30. 윤석열 국무회의, ‘ILO탈퇴’ 발언 ★(최저임금 업종 차등)

외국인 노동자를 고용하고 있는 식당에서는 끝없이 올라가는 인건비에 자영업자들이 생사의 기로에 있음을 절규하며, ‘외국인 노동자의 임금을 내국인과 동등하게 지불해야 한다는 ILO 조항에서 탈퇴해야 되는 것 아니냐’며 비상 대책 마련을 호소했다^{ix}

※ ILO 111호 협약(고용과 직업상 차별금지 협약)으로 판단

^{viii} 경향신문 2023.10.27. 노동재 의원실이 제출받은 자료를 토대로 함
<https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202310271424001>

^{ix} 동아일보 2023.10.30. [단독]윤 “칼국수집 주인이ILO 핵심협약 문제 더 잘 알고 있다”
<https://www.donga.com/news/Politics/article/all/20231030/121942051/1>

2023.12.8. 필리핀-한국 정부 가사관리사 업무 범위 협상(필리핀: 육아만 vs 한국: 육아와 집안일 모두)

2024.1.2. 필리핀-한국 양국 협의 사실상 마무리. 출퇴근하며 업무범위(육아+집안일:청소세탁주방일 등) + 취업교육(한국어, 문화, 노동법, 고충 처리 등 61시간 취업교육+가사 육아 기술, 위생, 안전, 기초 실무, 긴급상황 대응 90시간 심화교육)

2024.3.5. 한국은행 ‘돌봄서비스 인력난 및 비용 부담 완화 방안’ 보고서 발표: 돌봄서비스 인력난 완화를 위해 외국인 노동자 활용 + 비용 낮추는 방안 마련 주장

돌봄서비스 부문의 인력난을 완화하기 위해 외국인 노동자를 활용하는 방안을 적극적으로 검토하되, 비용 부담을 낮추는 방안도 함께 마련할 필요가 있다. 급증하는 수요를 국내 노동자만으로 충족하는 것은 불가능하며, 임금 상승을 통해 내국인 종사자를 늘리는 것은 높은 비용 부담과 비효율적 자원 배분을 초래한다. 다만, 외국인 노동자 도입은 그 목적, 영향 등에서 이민정책과 다르며, 구체적으로 다음의 두 가지 방식을 검토해볼 수 있다.

- ① ★(가사사용인) **첫째, 개별 가구가 사적 계약을 통해 외국인 노동자를 직접 고용하는 방식이다.** 이 경우 사적 계약에 기반하고 있기 때문에 최저임금을 적용하지 않아도 되므로, 수요자의 비용 부담을 낮출 수 있을 것으로 보인다. 다만, 주거 여건 상 입주가 어렵거나 입주를 선호하지 않는 경우에 대해서는 사용자조합(coop)이 공동숙소를 제공하는 방안을 고려할 수 있으며, 이를 통해 관리감독 문제도 일부 완화할 수 있다.
- ② ★(최저임금 업종 차등) **둘째, 외국인에 대한 고용허가제 대상 업종에 돌봄서비스업을 포함하고, 동 업종에 대한 최저임금을 상대적으로 낮게 설정하는 방식이다.** 이 방식은 외국인 근로자의 관리감독이 상대적으로 용이하다는 장점이 있으나, 최저임금 차등 적용에 대한 사회적 합의가 필요하다.

2024.4.6. 윤석열 민생토론회 후속조치 점검회의 발언

“국내에 이미 거주 중인 16만 3000명의 외국인 유학생과 3만 9000명의 결혼 이민자 가족분들이 가사, 육아 분야에 취업할 수 있도록 허용해 주는 것이 효과적인 방법“, “그러면 가정 내 고용으로 최저임금 제한도 받지 않고 수요 공급에 따라 유연한 시장이 형성될 것 “x

2024.5.20. 오세훈, 외국인주민 정책 마스터플랜 발표('24~' 28)^{xi}

- 외국인 가사관리사 시범사업 : **고용허가제(E-9)를 통해 만 24세~38세 이하 필리핀 가사관리사를 정부 인증기관이 고용**하고, 이용계약을 체결한 가정에 출퇴근형으로 서비스를 제공하는 내용으로 시범사업을 시작한다. 경력·지식, 어학능력(한국어, 영어) 평가, 범죄이력, 마약류 검사 등을 검증 후 최종 100명을 선발해 **종합교육 및 사전취업교육 후 9월 중 시범사업을 시작할 예정**이다.

2023.6.19. 저출산고령사회위원회 “저출생 추세 반전을 위한 대책”

- 정부는 **과거 저출생 대책에 대한 냉정한 반성을 토대로, 정책수요자가 가장 원하고 실효성이 높은 분야에 대해 선택과 집중**을 할 계획입니다.
 - **저출생의 직접적 원인이 되고 있는 일·가정 양립, 양육, 주거 등 3대 핵심분야** 지원에 역량을 집중하고,
 - 좋은 일자리 창출, 과도한 경쟁완화를 위한 공교육 내실화, 지방균형발전 등 구조적 요인에 대해서도 지속적으로 대응해 나갈 계획입니다.
- 먼저, 정부는 비상한 각오로 ‘**인구 국가비상사태**’를 선언하고 **총력적인 비상대응 체제를 가동**하기로 하였습니다.
 - 인구 국가비상사태 대응을 위해 가칭 저출생대응기획부와 저출생수석실을 신설하고, 부처 신설과 연계하여 특별회계 및 예산 사전심의제 도입도 검토하기로 하였습니다.
- ② 0~11세 유아동 누구나 이용 가능한 돌봄환경을 만들겠습니다.
 - 돌봄서비스에 대한 수요자의 선택권을 확대하기 위해,
 - 외국인 가사관리사(’25년 상반기 1,200명 목표) 및 ★(가사사용인) 외국인 유학생·외국인 근로자 배우자 등에 **가사돌봄 취업 허용(시범사업 5,000명)**을 활성화하는 등 감소·고령화되는 국내 돌봄 인력난에 대응하여 **가정돌봄도 확충**해 나가겠습니다.
 - 아울러, ★(가사사용인) 민간기관이 해외의 사용 가능한 가사사용인을 도입·중개·관리할 수 있도록 하는 제도 도입 방안도 검토하겠습니다.

2024.7.3. 최저임금 위원회 업종별 차등 적용 부결.

^x 경향신문 2024.4.4. 외국인 유학생을 ‘최저임금 미만 가사노동자’로 쓰자는 윤 대통령 <https://www.khan.co.kr/national/labor/article/202404041539011>

^{xi} <https://mayor.seoul.go.kr/oh/seoul/newsView.do?photoGallerySn=2805&main=pc>

4. 인종, 젠더, 계급의 교차성

이주가사노동자 도입 정책은 인종, 젠더, 계급이 교차하는 지점에서 복합적인 불평등을 심화시킬 위험이 있다. 교차성에 대한 연구들은 이러한 교차성이 이주 가사노동자들에게 독특하고 복합적인 취약성을 만들어낸다는 점을 강조한다(Browne & Misra, 2003). 이주가사노동자 도입 정책은 인종적 차별과 밀접하게 연관되어 있다. 주로 동남아시아 출신 노동자들을 대상으로 하는 이 정책은 한국 사회 내 존재하는 인종적 위계질서를 반영하고 강화할 우려가 있다. Robinson et al. (2011)의 연구에 따르면, 인종은 젠더나 계급보다도 직장 내 억압을 예측하는 강력한 요인이다. 이는 이주 가사노동자들이 가정 내에서뿐만 아니라 사회 전반에서 겪을 수 있는 차별과 소외의 위험성을 시사한다.

이러한 인종적 위계는 이주 가사노동자들의 통합과 대우에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어, 그들은 '외국인'이라는 이유로 고용주나 가사서비스 이용자들로부터 불신과 편견에 직면할 수 있다. 이는 단순히 개인적 차원의 문제가 아니라, 제도적 차별로 이어질 수 있는 구조적인 문제다. 먼저 노동권의 측면에서 쟁점을 살펴보겠다.

가사사용인 도입 추진은 근로기준법과 최저임금법의 보호를 우회하려는 시도로 볼 수 있다. 정부는 두 가지 방안을 추진하고 있다. 첫째, 외국인 유학생(D-2 비자)과 외국인 근로자 배우자(F-3 비자) 등에게 가사돌봄 취업을 허용하는 시범사업(5,000명 규모)이다. 둘째, 민간기관이 해외의 가사사용인을 직접 도입, 중개, 관리할 수 있도록 하는 방안이다.

외국인 유학생(D-2 비자)의 경우, 이들은 본래 학업을 목적으로 한국에 체류하고 있다. 이들에게 가사돌봄 취업을 허용하는 것은 그들의 취약한 지위를 이용하여 저임금 노동력을 확보하려는 시도로 볼 수 있다. 유학생들은 학업과 노동을 병행해야 하는 부담, 언어적 장벽, 문화적 차이 등으로 인해 이미 다중적 취약한 상황에 놓여 있다. 여기에 가사노동이라는 사적 영역에서의 노동이 더해지면, 이들은 더욱 고립되고 착취에 노출될 위험이 높아진다.

외국인 근로자 배우자(F-3 비자)의 경우, 이들은 대부분 여성으로, 본인의 경제활동 목적이 아닌 가족 동반 목적으로 한국에 체류하고 있다. 이들에게 가사돌봄 취업을 허용하는 것은 젠더화된 노동의 국제적 이주를 촉진하는 결과를 낳을 수 있다. 또한, 이들은 배우자의 체류 자격에 종속되어 있어, 노동 과정에서 발생할 수 있는 문제(예: 성희롱, 임금 체불 등)에 대해 적극적으로 대응하기 어

려운 위치에 있다. 또한, 이러한 정책은 '돌봄의 국제적 분업' 현상을 더욱 강화할 수 있다. 즉, 개발도상국 출신의 여성들이 선진국의 돌봄 노동을 담당하게 되면서, 본국의 가족들은 돌봄의 공백 상태에 놓이게 되는 것이다.

민간기관이 해외의 가사사용인을 직접 도입, 중개, 관리하도록 하는 방안 역시 심각한 문제를 내포하고 있다. 이는 노동자의 권리 보호보다는 비용 절감과 효율성에 초점을 맞춘 접근으로, 공공성의 약화에 기여하며, 이미 취약한 이주노동자들을 착취와 인권 침해의 위협에 노출시킬 수 있다.

최저임금 차등 적용 문제도 주목해야 한다. 2024년 7월 2일 최저임금위원회에서 업종별 차등 적용이 부결(반대 15표, 찬성 11표, 무효 1표)되었지만, 무려 11표가 찬성하였고, 이러한 논의 자체가 이주가사노동자에 대한 차별적 처우를 정당화하려는 시도로 볼 수 있다.

다음으로는 젠더의 교차지점을 살펴보겠다. 이주가사노동자들의 취약성에 더해, 이들의 대부분이 여성이라는 점에 주목할 필요가 있다. 이들은 대체로 젊고, 송출비용을 부담하며 소득 증대를 위해 이주하는 경우가 많다. 특히, 민간기관의 중대 및 관리하는 현행 가사사용인 추진 방향은 이들을 더욱 취약한 상황에 놓이게 할 수 있다. 여기에 더해, 입주 형태의 근무는 여권 강탈, 성폭력, 임금체불, 불법 강요 후 협박 등의 위협을 증가시킬 수 있다. 이주 여성 가사노동자들의 고립된 근무 환경은 젠더 기반 폭력의 위협을 더욱 증폭시킬 수 있다. 이와 같은 젠더, 인종, 계급의 교차는 이들에게 심각한 취약성을 만들어낼 수 있다.

특히, 고용허가제 하에서 외국인 가사근로자는 서비스 제공기관과 계약을 체결하고 이용자에게 파견되는 방식으로 일하게 된다. 이 경우 젠더 기반 폭력 등이 발생했을 때 두 가지 문제가 제기된다. 첫째, 이용자 변경이 용이한지의 문제다. 둘째, 서비스 제공기관 변경이 가능한지의 문제다. 만약 이 두 가지가 모두 어렵다면, 외국인 가사관리사는 미등록 체류라는 위험한 선택을 할 가능성이 높아진다.

교차성의 관점에서 볼 때, 이주가사노동자 도입 정책은 젠더, 인종, 계급이 교차하는 지점에서 복합적인 차별과 착취의 구조를 만들어낼 수 있다. 이는 이주 가사노동자들의 사회적 고립을 심화시키고, 지원 네트워크 접근을 어렵게 만들며, 정체성 기반의 조직화와 연대 형성에 장애를 초래할 수 있다.

개발도상국 출신의 여성 가사노동자들은 다중적 차별에 직면할 위험이 높다. '여성'이라는 이유로 돌봄 노동에 적합하다고 여겨지고, '외국인'이라는 이유로 저임금과 열악한 노동조건을 감수해야 한다고 간주되며, '저학력' 또는 '저소득층 출신'이라는 편견으로 인해 그들의 노동권이 경시될 수 있다. 이는 기존의 사회적 불평등을 심화시킬 뿐만 아니라, 장기적으로 우리 사회의 일-생활 균

형 및 돌봄에 대한 대안적 접근을 저해할 수 있다.

이주가사노동자들은 구조적 인종주의, 젠더 기반 폭력, 고립된 근무 환경 등으로 인해 다층적인 차별과 착취에 노출될 위험이 높다. 더욱이 국내 가사노동자조차 노동법의 보호 범위에서 벗어나 있는 현실을 고려할 때, 이주가사노동자의 법적, 사회적 배제 가능성은 더욱 심각하다.

5. 결론

이주가사노동자 도입은 돌봄 노동력 부족 문제에 대한 근본적인 해결책이 될 수 없으며, 오히려 장시간 노동, 일-생활 불균형, 성불평등, 부족한 사회 서비스 등의 구조적 문제를 은폐하고 심화시킬 위험이 있다. 발제를 마치며, 이 정책의 부정적 영향과 구조적 문제점들을 고려하여 반대하며, 대신 더 지속 가능하고 공정한 대안을 모색해야 한다고 결론짓는다.

결론적으로, 본 발제는 이주가사노동자 도입 정책의 폐기를 주장하며, 대안으로서 이주노동자의 노동권과 사회권 보장을 위한 우선적 노력, 장시간 노동에 대한 근본적인 해결과 일-생활 균형 정책, 그리고 공적으로 관리되는 돌봄 체계의 구축을 제안한다. 이러한 대안적 접근은 돌봄 노동의 공정한 가치 평가와 적정 임금 보장, 내·외국인 간 임금 차별 금지, 돌봄 서비스의 공공화 및 정부 주도의 관리 체계 구축, 노동시간 단축과 유연근무제 확대를 통한 일-생활 균형 촉진, 그리고 성평등 정책 강화를 통한 돌봄 책임의 공평한 분배 등을 포함해야 한다.

선행 연구들은 노동시간 단축이 일-생활 균형 개선과 돌봄 책임 해결에 긍정적인 영향을 미치며, 성평등적 정책이 남녀 모두의 일-생활 균형을 크게 개선시킬 수 있음을 보여준다. 또한, 접근성 높은 공적 돌봄 서비스의 확충이 맞벌이 가정 지원과 전반적인 삶의 질 향상에 기여할 수 있다는 점을 강조한다. 이러한 대안적 접근은 단기적인 돌봄 노동력 부족 문제 해결을 넘어, 장기적이고 지속 가능한 사회 변화를 위한 근본적인 방안이 될 수 있다. 이 과정에서 선제적으로 국내 가사서비스 제공기관에 대한 엄격한 인증 요건(법인 자격, 4인 이상 가사근로자 고용, 4대보험 가입, 최저임금 이상 지급, 손해배상 수단 구비, 고충처리 체계 마련, 충분한 자본금 등)을 통해 이미 국내에서 공식 및 비공식적으로 일하고 있는 모든 가사노동자의 권리를 보호하고, 안전한 근무 환경을 조성하는 것이 필수적이다.

특히, 외국인 유학생(D-2 비자)의 가사노동 시장 진입 허용은 신중히 재고되어야 한다. 이는 유학생의 본래 체류 목적인 학업을 저해할 뿐만 아니라, 대

학교교육의 질 저하, 학업-노동 균형의 어려움, 그리고 유학생 착취 가능성 등 다양한 부작용을 초래할 수 있다. 더불어 이는 고등교육의 국제화라는 본래의 취지를 왜곡시킬 우려가 있다.

결론적으로, 돌봄 노동의 가치 재평가와 사회적 인식 개선, 그리고 이에 대한 적절한 보상과 공적 지원 체계 구축은 이주가사노동자 문제를 넘어 한국 사회 전반의 지속가능한 발전을 위해 필수적이다. 이러한 노력을 통해 우리는 인종, 젠더, 계급의 교차성을 고려한 지속 가능하고 정의로운 사회를 구축할 수 있을 것이다. 당장의 이주가사노동자 도입이 아닌, 모든 구성원의 권리와 존엄성이 존중받는 사회적 돌봄 체계의 구축이 우리 사회가 지향해야 할 진정한 방향이다.

-Browne, I., & Misra, J. (2003). The intersection of gender and race in the labor market. *Annual Review of Sociology*, 29, 487-513.

-Robinson, T., Dryden, J., & Gomez, H. (2011). Intersecting oppressions: Racial-ethnic stratification in domestic work and implications for identity-based organizing. *Journal of Workplace Rights*, 16(2), 171-194.

토론

가사노동자 노동실태로 본 현실과 대안

배진경(한국여성노동자회 대표)

한국 사회에서의 이주여성 돌봄노동자 차별 사례

박연희(이주민센터 친구 이사)

‘돌봄노동≠ 헐값의 상품’, 근로기준법 제11조 제1항 개정에서 시작하자

구미영(한국여성정책연구원 연구위원)

해외 사례를 통해 본 이주 가사노동자 도입 시범사업의 문제점

나영(성적권리와 재생산정의를 위한 센터 세어 SHARE 대표)

토 론 1

가사노동자 노동실태로 본 현실과 대안

배진경(한국여성노동자회 대표)

1. 지나치게 낮은 임금, 짧은 노동시간

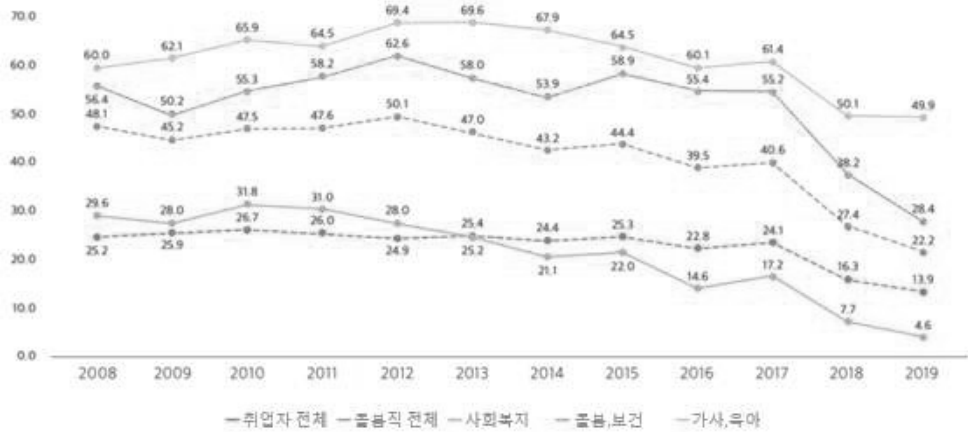
[표 28] 돌봄노동자 임금, 노동시간 비교

	주당 평균 노동시간(시간)		월평균 임금(만 원)	
	돌봄 및 보건의 서비스	가사 및 육아	돌봄 및 보건의 서비스	가사 및 육아
2013	36.2	37.3	107.8	91.6
2014	34.8	35.8	108.9	89.3
2015	33.7	34.8	104.8	93.8
2016	33.2	31.7	108.5	90
2017	33.4	32.9	114.8	95.2
2018	31.5	31.3	120	107.2
2019	30.8	29.4	129.7	101.1
2020	30.7	28.2	131.6	100.1
2021	29.6	27.5	133.3	104.5

*출처 : 이규용(2023), 돌봄서비스와 외국인 노동

[그림 23] 2008~2019 전체 취업자·돌봄노동자 중 저임금 노동자 비중

(단위 : %)

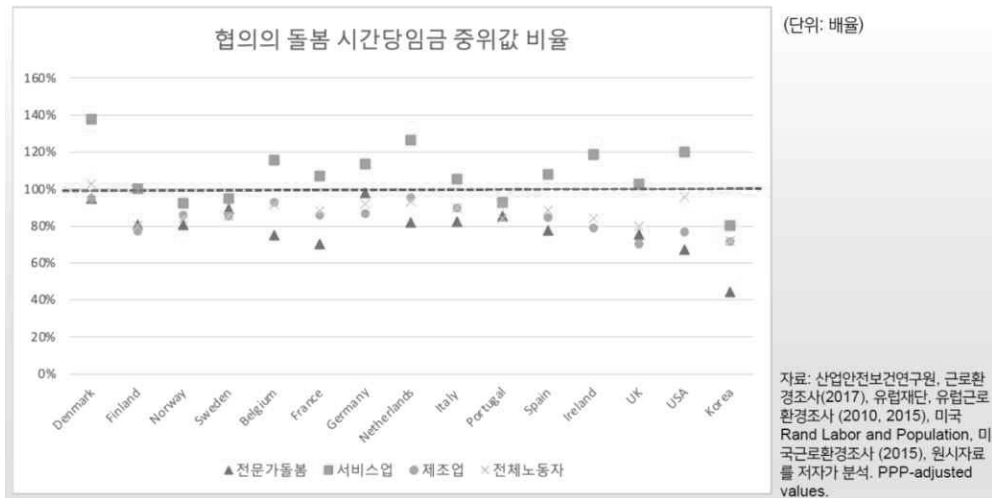


*저임금 노동자는 중위임금의 2/3 미만을 받는 노동자로, 각 연도 정부 발표 중위임금을 기준으로 산정하였음

*출처 : 김원정(2020), 코로나19를 계기로 돌아본 돌봄노동의 현주소

- 가사노동자의 경우, 한 가정에 기본 4시간을 기준으로 계약이 이루어짐(최근 플랫폼에서 2, 3시간의 단시간 상품을 내놓기도 하였음). 이동과 과도한 체력 소모(한 가구당 주1-2회 방문으로 노동강도가 높음), 일거리 부족 등의 이유로 40시간 노동을 채우기 쉽지 않음. 월 임금 총액 수준이 몹시 낮아 생계를 꾸리기도 어려운 수준임을 알 수 있음. 돌봄 노동자 중에서도 가사노동자의 임금수준이 가장 낮게 나타남.

[그림 24] 돌봄노동자 보상수준 국제 비교



* 출처 : 함선유,서주연(2022), 우리나라 돌봄노동은 얼마나 저평가되었나?

2. 공식·비공식 가사노동자의 경계

- 가사노동자는 1953년 제정된 근로기준법에서 적용범위에 ‘가사 사용자인 적용 제외’ 조항이 명시되어 있음. 이로 인해 노동자로서의 인정에서 배제, 노동권과 사회보장 등의 권리 박탈. 2022년 시행되기 시작한 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제정으로 인증된 제공기관에 소속된 노동자의 경우에만 노동자로 인정됨. 가사노동자는 이용자와 개별 계약을 하거나 인증된 제공기관이 아닌 중계업체 소속으로 일하는 경우는 비공식 노동자가 되지만 인증된 제공기관 소속으로 일하면 공식노동자가 될 수 있음. 하지만 현재 인증 제공기관의 수가 몹시 부족하고 수도권 편중이 심하여 가사노동자 스스로가 비공식, 공식의 적극적 선택은 가능하지 않음. 인증 제공기관을 운영하고 있는 플랫폼의 경우, 노동자의 선택이 아니라 실적과 평점에 대한 심사과정을 통해 제한적으로 공식노동자로 진입을 허용하고 있는 실정임.
- 2022년 헌법재판소(2019헌바454)는 가사노동자의 퇴직금 지급을 제한한 「근로자퇴직급여 보장법」 위헌심판 제청에 대해 평등원칙에 위배되지 아니한다였지만 판결을 내림. 허나 이를 자세히 들여다 볼 필요가 있음. 결정 요지의 첫 문장은 ‘가사사용인도 근로자에 해당하지만’ 으로 시작함. 판결 요지는 그럼에도 불구하고 ‘가사사용인 이용 가정의 경우 일반적인 사업 또는 사업장과 달리 퇴직급여법이 요구하는 사항들을 준수할만한 여건과 능력을 갖추지 못한 경우가 대부분인 것이 현실이다. 이러한 현실을 무시하고 퇴직급여법을 가사사

용인의 경우에도 전면 적용한다면 가사사용인 이용자가 감당하기 어려운 경제적·행정적 부담을 가중시키는 부작용을 초래할 우려가 있다’고 정리하고 있음. 즉, 가사노동자는 근로자이지만 퇴직금 지급이 어려운 이유는 이용자가 사용자로서 역할하기 어렵기 때문임. 이에 대해 반대의견은 ‘심판대상조항은 근로 내지 고용의 영역에 있어서 특별히 남녀평등을 요구하는 헌법에 정면으로 위배되는 것으로서 목적의 정당성을 인정할 수 없다. 또한 고용활동 종료 후 임금의 성질을 갖는 퇴직금의 청구를 인정하는 것은 공간 또는 시간적으로 ‘가구 내’의 사생활과 무관하므로, 심판대상조항에 의한 차별대우가 가정의 사생활 보호를 위한 적합한 수단이라고 보기 어렵다’고 밝힘. 판결은 가사사용인 적용 제외 조항에 대해 완강하지 않은 헌재의 입장 확인이라고 볼 수 있음. 가사노동자의 노동형태의 변화가 있어 왔고, 특수고용, 플랫폼, 프리랜서 등 사업주가 노동자로서의 인정이 제외하려는 다양한 고용형태를 만들어 냈지만 이들이 명시적으로 노동자로서의 인정에서 배제되지 않는 것임. 반명 가사노동자는 명시적으로 노동자로서의 권리 접근을 배제당한 것임. 운동적 차원으로 각종 법의 가사사용인 적용제외 조항에 대한 헌법소원을 해 봄직함.

- 정부는 특수고용·플랫폼 노동자에 대한 산재보험 혜택을 늘려가고 있음. 2023년 7월부터 1일부터 전속성 요건을 전면 폐지함. 영세 사업장과 노무제공자를 지원하기 위해 일부 직종에 대해 보험료 경감제도를 운영하고, 사업주를 대신 하여 산재보험 보험사무를 이행하는 플랫폼 운영자에 대해서도 필요한 비용의 일부 지원함. 하지만 가사노동자에 대한 고려는 전혀 없는 실정임. 특수고용·플랫폼 노동자들은 기존에 노동자로서의 인정을 받지 못해 박탈당했던 노동권을 조금씩 찾아가고 있지만 가사노동자는 가사사용인 적용제외 조항에 갇혀 있는 실정임.
- 근로기준법을 필두로 한 각종 사회보험법 등에 명시되어 있는 가사사용인 적용제외 조항 삭제가 시급함. 가사노동자는 소득 하위층을 점하고 있고, 대량생산이 되지 않는 돌봄노동의 특성, 사회적으로 그 필요가 더욱 증가하고 있는 돌봄 노동의 중요성 등을 고려하면 정부가 지원해야 할 필요가 있음. 이에 대한 적극적인 검토와 전향적 정책 선회가 요구됨.

3. ILO 189호 협약 비준

- 최근 정부가 추진하고 있는 이주가사노동자 확대 사업이 CEDAW에서도 논란이 됨. Ms Corinne Dettmeijer -Vermuelen (Netherlands) 위원은 “100명의 가사노동자가 한국에 와서 근무하도록 합의한 걸로 안다, 가사노동자가 착취되지 않도록 어떤 조치를 취하고 있나?”고 질의. 한국정부는 ‘외국인 가사관리사는 국내의 가사노동자의 근로개선을 위한 국내 최저임금법 등 노동법을 제공

받을 예정’ 이라고 답변함. 허나 최근 정부가 발표한 저출생 대책을 살펴보면 가정방문형 돌봄서비스 확대를 위한 외국인 가사관리사는 ‘가정 내 돌봄 수요를 원활히 충족 및 양육비용 절감을 위해 외국인력 공급 확대·활성화 추진’ 이라고 말하고 있음. 이것은 이주가사노동자를 도입하는 이유가 비용 절감이 최대 목적임을 밝힌 것. 결국 비용 절감은 이주가사노동자들에 대한 착취로 연결될 수밖에 없다는 것은 너무나 분명함. 지난 4월 윤석열 대통령은 외국인 유학생과 결혼 이민자의 가족을 가사 사용인으로 비공식 가사·돌봄노동자로 활용할 것을 주문한 바 있음. 이는 노동법에 의한 노동자로서의 권리를 보장하지 않겠다는 의도. 이에 더해 이번 대책은 민간기관이 해외에서 사용 가능한 가사사용인을 합리적 비용으로 도입 중개·관리할 수 있도록 하는 제도 도입 방안을 검토할 것이라고 발표. 민간 중개업자를 통한 이주가사노동자 도입은 최저임금도 보장되지 않는 노동 착취와 과도한 수수료 및 인권 침해가 발생할 것임.

- 회의 후 한국에 전달한 9차 권고를 통해 CEDAW는 ‘국제노동기구(ILO)의 2011년 가사노동자협약(제189호)을 비준할 것’ 을 주문함. ILO협약 비준은 국내법과 같은 효력을 갖기 때문에 비준만으로도 가사노동자의 노동권 보장을 기대할 수 있음.

4. 나가며

- 가사노동시장은 가사와 육아가 분리되어 운영되고 있지만 현재 정부가 추진 중인 방향은 이를 통합하는 것임. 이는 시장과 이용 가정, 노동자 모두에게 혼란을 가져오고 사고를 유발할 우려가 매우 높음.
- 문제는 이주노동자가 들어오는 자체가 아니라, 비용 절감만을 목적으로 하는 정책이라는 것임. 현재와 같은 노동권 배제와 박탈의 상태에서 정부가 비용 절감만을 목적으로 이주 가사노동자 도입을 정책적으로 추진한다면 이주노동자들은 지금보다 더욱 하위의 일자리를 구성할 가능성이 높음. 이는 안 그래도 나쁜 일자리의 질을 더욱 악화시킬 것임. 가사노동자가 감소하고 고령화되고 있다지만 노동자가 유입되지 않는 일자리는 질 나쁜 일자리이기 때문. 좋은 일자리가 된다면 이 문제는 해결됨.
- 가사노동자의 노동권 보장과 좋은 일자리로의 전환은 정부의 체계적 지원과 ILO189호 협약 비준, 각종 법에서의 가사사용인 적용제외 조항 삭제를 통해 가능함.

토 론 2

한국사회에서의 이주여성 돌봄 노동자 차별사례

박연희(이주민센터 친구 이사)

우리 사회에서 가장 필요한 노동이지만, 필요한 만큼의 사회적 인정과 대우를 받지 못하는 노동이 바로 돌봄 노동이다. 누군가의 말처럼 “나는 하기 싫고, 누군가가 저비용으로 알아서 해주었으면 하는 일” 이 바로 돌봄이 처해 있는 정직한 현실이다.

우리 곁에는 요양보호사, 장애인활동지원사, 노인생활지원사, 보육교사, 아이돌보미, 초등 돌봄 전담사, 지역아동교사, 산모건강관리사 등 140 만 명이 넘는 돌봄 노동자들이 있다. 돌봄 노동자들은 불안정한 호 출형 일자리, 최저임금을 벗어나지 못하는 열악한 노동조건, 여성의 노동을 폄하하는 낮은 사회적 인식 등으로 이미 인권의 사각지대에 내몰리고 있다.

가사노동자: 그중 약 50만 명(관련업계의 추산에 의하면)에 달하는 가사노동자들이 있는데 2022년 6월부터 “가사근로자법” 이 시행되었지만, 일정 요건을 갖춰 고용노동부로부터 인증받은 가사서비스 제공기관과 근로계약을 체결한 가사근로자만이 적용대상이 되고 있다. 따라서 개인이나 직업소개소 등 비공식적인 루트를 통해 고용된 가사노동자들에게겐 해당되지 않는다. 적용대상에서 제외된 가사노동자들은 실업급여와 산 재보험 같은 혜택을 전혀 볼 수 없다. 이들은 임금체불을 당해도 노동부에서 신고를 받아 주지 않는다.

종종 나는 이런 상담전화를 받는다. “선생님, 저 가사도우미인데요. 몇 해를 죽어라고 일했는데 근로자소득으로 인정되지 않아서 영주권 신청도 못 하고 있습니다.”

입주 아이 돌보미: 한 지인이 아이돌보미로 면접을 갔다 왔는데 이런 이야기를 들려줬다. 그 집에 가보니 CCTV가 너무 많은데다가 먼저 일했던 아이 돌보미는 내국인이라 320만의 급여를 줬는데 나는 외국인이라고 280만밖에 못 준다고 하니 도저히 할 수가 없었다고 한다. 늘 감시 대상이 되고 내국인과의 차별화되는

것이 현실이다.

장애인활동지원 노동자: 이용자의 선택에 따른 장애인활동지원사의 교체 및 해고가 쉬운 구조로 서비스 해지로 인한 상시적 고용불안이 발생한다. 하지만 가정노동자와 달리 장애인활동지원노동자들은 4대보험에 가입될 수 있고 퇴직금도 있지만 늘 예고 없이 일자리에서 쫓리는 현상이 수두룩하다. 센터에서 일자리를 줄 때 내국인이 우선이고 사용자들도 내국인을 선호한다고 한다. 한 장애인활동지원사는 일 년간 돌봐주었던 장애인이 병원에 입원하여 내국인 한 사람과 교대로 간병을 하게 되었다. 그 장애인은 내국인이 간병해 줄 때는 불만이 없다가도 중국동포 간병인이 가지만 하면 하루 종일 못살게 군다고 한다. 이런 차별에 대해 분개하면서도 그 일마저 쫓겨치면 일할 수 있는 곳이 없어서 꼭 참고 견디고 있다.

이처럼 서비스 이용자인 장애인의 병원 입원, 여행, 집안 행사 등으로 상시적으로 서비스 중지가 요청되며, 대기기간에는 급여가 지급되지 않는다. 숨만 쉬어도 돈이 필요한 현실에서 한 달 수입을 예측할 수 없고, 고용불안에 시달리는 근무형태는 생계를 꾸려나가는 데 큰 시름이며, 불안요소이기도 하다.

이주 돌봄 노동자들은 중국동포뿐만 아니라 다른 국적의 이주 돌봄 노동자도 마찬가지로 현장에서 수준은 각각 달라도 외국인에 대한 차별, 편견, 무시 등을 경험하고 있으며, 특히 요양병원 간병인들은 좀 더 노골적인 차별과 무시를 경험한다. 또한 재가 영역 이주노동자들은 업무 외의 일을 요구받거나 성희롱을 경험하는 사례가 더 많다. 차별이나 부당한 요구 등에 대해 이주노동자들은 참고 견디거나, 성희롱이나 부당함이 심각한 경우 해당 일을 그만두는 것으로 대응을 하고 있다. 이주 돌봄 노동자들은 제도에 대한 정보 부족, 외국인이라는 취약한 위치 등으로 인해 이와 같은 상황에서도 적극적으로 대응하거나 개선을 시도하기가 더욱 어렵다.

서울시가 현재 추진하고 있는 외국인 가사관리사 시범사업에 대해서 오늘 이 포럼을 통해 우리는 다시 한번 짚어봐야 한다. 돌봄 노동자를 갈아 넣어서 지탱하고 있는 돌봄 정책은 바뀌어야 한다. 누구나 차별 없이 돌봄을 받고, 또 돌봄을 할 수 있도록 돌봄에 대한 국가책임은 강화해야 하지만 그것이 저임금의 외국인 가사돌봄비를 도입하는 것은 결코 아니다. 돌봄을 사회경제적으로 인정하고, 돌봄 노동자의 처우를 개선하는 일이 우선이 아닐까 싶다.

토 론 3

‘돌봄노동≠혈값의 상품’, 근로기준법 제11조 제1항 개정에서 시작하자

구미영(한국여성정책연구원 연구위원)^{xii}

이번 토론문을 준비하면서 새삼 깨달은 사실은 2023년 3월 조정훈 의원의 가사근로자 고용개선법 개정안이 발의된 후 불과 1년 반이 지났다는 사실임. 1년 반도 되지 않은 사이에 거센 반대와 논쟁이 있음에도 이렇게 빠르게 추진된 정책 사례가 존재하는지 되짚어보았지만 비슷한 사례를 찾기 어려웠음. 추진 필요성과 시급성에 대한 합의가 형성될 경우 이렇게 거침없이 추진하는 것이 통상적인 모습이었으나, 외국인 가사근로자 시범사업(이하 ‘시범사업’)은 오히려 정반대의 상황이기 때문에 ‘도대체 왜?’ 라는 많은 의문을 낳고 있음. 지난 1년 반의 과정을 보면서 많은 의문이 쌓였지만 한 가지 분명해지고 있는 것은 ‘돌봄노동을 저렴하게, 혈값으로 쓸 수 있게 하자’ 는 것이 이 사업의 주된 전제라는 점임. 이 토론문에서는 이번 시범사업이 국내외 노동법과 정책의 어떤 중요한 내용과 어떻게 충돌하는지를 확인하고, 양질의 돌봄 일자리와 양질의 돌봄 서비스가 양립할 수 있는 사업을 추진할 것을 제안하고자 함

비공식 영역의 돌봄노동을 공식화하는 정책 방향과 상충

서울시 시범사업 자체는 가사근로자고용개선법에 따른 제공기관에 고용되도록 하고 4대 보험 및 노동법 적용대상으로 한다는 점에서 공식노동으로 접근하는 방식이나, 시범사업 이후에 확대하면서는 개인 직접고용을 통한 최저임금 적용 제외를 방향으로 주장한다는 점에서 비공식화 정책이라고 평가할 수 있음. 이 토론문은 시범사업이 지향하는 비공식화 정책에 주로 초점을 맞춰 작성되었음.

제정 근로기준법에서부터 존재하던 가사사용인 적용 전면제외 조항(근기법 제11조 제1항)은 돌봄서비스 시장의 변화를 따라가지 못하고, 여성이 다수인 직종을 노동법 및 사회보장법으로부터 전면 제외하는 성차별적 조항이라는 점에서 비판을 받아 왔음.^{xiii} 특히 2000년대 초반부터 사회서비스가 시작되면서 같은 돌봄노동인

^{xii} 이 토론문은 토론자의 개인적인 의견으로 소속기관의 입장과 무관합니다.

^{xiii} 근기법 제11조 제1항에 대한 그간의 비판에 바탕한 판단으로는 가사사용인 퇴직급여법

데 사회서비스 제도에 속하는지 여부에 따라 노동법, 사회보장법상 지위가 현저히 다른 것은 불합리하다는 비판이 더욱 강해졌음. 이에 근기법 제11조 제1항을 폐지하고 노동관계법을 전부 또는 일부 적용하도록 하자는 학계와 여성계, 노동계의 주장과 캠페인이 계속되었음. 2011년 ILO의 가사노동자 협약(제189호)이 채택되었는데 협약의 주요 내용은 가사노동의 공식화(노동관계법 적용)와 인권보호, 이주가사노동자의 취약성 보호 등이었음.^{xiv}

가사사용인 적용제외 조항 폐지(또는 개정) 비판에 대한 한국 정부의 대응은 가사근로자고용개선에 관한 법률(이하 ‘가사근로자법’) 제정이었음. 2021년 제정되어 2022년부터 시행된 가사근로자법은 근기법 제11조 제1항을 유지하되 제공기관에 고용된 가사근로자에 대해서는 노동법과 4대 보험을 적용하는 방안을 담고 있음. 근기법 제11조 제1항을 개정하지 않은 채 기존 노동법으로도 이미 보호받을 수 있는 ‘고용된 가사근로자’에 대해서만 규정하는 이 법의 한계가 분명하였음에도, 비공식 영역의 돌봄서비스 시장에서 공식화된 고용관계, 서비스 제공기관의 틀을 만들겠다는 시도 자체에 대해서는 긍정적으로 평가할 수 있었음. 아래는 가사근로자법 본회의 통과에 대한 고용노동부의 보도자료인데 노동권 보장의 제도적 기반 마련이자 인증기관을 통한 양질의 가사서비스 제공이라는 의미가 있다고 강조하고 있음.

법 제정으로 1953년 근로기준법 제정 이래 노동법 및 사회보험의 사각지대에서 근로자로서 권리를 누리지 못하였던 가사근로자들이 노동권을 보장받을 수 있는 제도적 기반이 마련되었다. 앞으로 가사근로자는 근로기준법, 최저임금법 등의 보호를 받게 되고, 고용보험·산재보험 등 사회보험도 적용되어 실직이나 산업재해의 위험에 대비할 수 있게 되었다.

그간 맞벌이 가구 증가 등으로 가사서비스에 대한 수요는 늘어나고 있으나, 대부분 개인 간의 계약 등 비공식적 방법으로 제공되어 양질의 가사서비스가 충분히 공급되지 못하였다.

이번 법 제정으로 정부가 가사서비스 제공기관에 대한 인증제도를 도입함에 따

적용 제외에 대한 위헌소원에서의 반대의견 및 보충의견을 볼 수 있음. 비록 합헌 결정을 내린 사건이기는 하나 반대의견과 보충의견은 가사사용인 전면 적용제외의 문제점을 성별에 따른 평등권 침해, 헌법 상 최저임금 조항 위반이라는 점에 근거하여 개선 필요성을 제시하였음. 근로자퇴직급여 보장법 제3조 단서 위헌소원 [전원재판부 2019헌바454, 2022. 10. 27.]

^{xiv} 한국은 이 협약의 채택에 찬성 투표하였으나 비준하지는 않은 상황임.

라 가사서비스의 책임성, 신뢰도 및 품질이 높아져 가사서비스 이용이 촉진될 것으로 전망된다.^{xv}

그러나 이번 시범사업과 관련한 서울시 및 정부의 발언(‘외국인 가사근로자 최저임금 적용 제외’, ‘개인 직접고용과 민간기관의 인력 중개’ 등)은 기존 가사노동자 정책을 정면으로 역행함에도 불구하고 “왜 이런 방향과 방식으로?”라는 질문에 답하지 못하고 있음. 가사근로자법 논의 과정에서 검토한 외국 입법례나 정책 사례를 보더라도 노동법상 가사근로자 적용 제외 범위를 좁히거나 비공식 영역의 가사근로자에게 사회보장법, 인권법을 우선 적용하거나 세제 혜택, 직업훈련 및 경력개발 체계에 포함시키는 것이 공통적으로 나타나는 정책적 대응 추세임. ‘외국인, 내국인 여성이 평등하게(!) 노동법의 보호를 받지 않고 비공식적으로 돌봄노동을 제공할 수 있도록 지원하겠다’는 정책은 들어보지 못하였음. 국내 정책의 추진 기초, 국제 기준 및 해외 정책의 흐름에 역행하여 비공식 돌봄노동을 정책이 활성화시켜야 할 정도로 긴급하고 중대한 사회적 필요성이 실제로 존재하는지 뒷받침하는 조사결과조차 존재하지 않는 상황임.^{xvi} 시범사업이 주로 의지하고 있는 해외사례인 홍콩, 싱가포르에서 외국인 가사노동자에게 차별적으로 노동법을 적용한 결과 출생률이나 여성 경제활동 참가율이 대폭 증가했다는 유의미한 통계적 결과가 있는지, 한국과 인구구조 노동시장 상황, 법제도가 다른 두 나라의 사례가 한국에서도 재현될 수 있는지 등에 대한 연구결과도 보이지 않음.

기존 정책에 정면으로 상충되는 사업을 법 개정 없이도 추진할 수 있는 것은 현행법이 가사노동자를 공식 영역에서 배제하고 있기 때문임(근기법 제11조 제1항). 개별 가정과 직접계약을 체결한 가사노동자에게는 어떠한 법제도적인 권리와 보호장치가 없는 현재의 상황을 오히려 이용, 활용하고 있는 상황인 것임.

외국인력정책의 틀을 뒤바꾸는 시도

한국의 외국인력정책은 근기법상 균등처우 조항 및 국제협약 등에 따라 동등한 대우를 하되 외국인력의 고용을 고용허가제에 기반하여 관리한다는 기본틀을 갖고 있음. 이주노동자의 사업장 이동의 자유를 제한하기 때문에 고용허가제가 많은 비판의 대상이 되고 있다는 점을 차치하더라도, 고용허가제가 외국인력정책의 주된 기둥이라는 점에는 이견이 없음. 그런데 시범사업과 함께 나오고 있는 정부

^{xv} 고용노동부(2021.5.21.) 보도자료, “가사근로자 노동권 보장 제도적 기반 마련”.

^{xvi} 정동재, 류이현, 2023, “외국인 가사노동자 도입 정책의 쟁점 분석 및 제언”, 한국행정연구원 Issue Paper No. 125, 11면.

관계자의 발언을 보면 고용허가제를 통해 ‘외국인 가사노동자를 들여 오되 최저임금법 등 노동법을 차등하여 적용한다’, ‘외국인 유학생이나 배우자 지위의 외국인에 대해 고용허가제가 아닌 방식으로 가사노동자로 일할 수 있게 한다’ 등의 구상들이 나오고 있음. 현재 고용허가제가 아닌 방식으로 일할 수 있는 집단으로는 방문비자(H-2) 소지자인 중국동포 정보가 있는데, 이러한 방식을 외국인 가사노동자에게 적용하겠다는 것으로 보임. 고용허가제를 통해 외국인 가사노동자를 들여 오되 노동법을 차등적용하겠다는 방법 또한 고용허가제의 기본틀을 허무는 방식임.^{xvii}

‘값싼 돌봄노동의 확보’가 지상의 과제? 시민들이 원하는 것은 지속가능한 양질의 돌봄!

기존의 돌봄노동자 정책, 외국인력정책의 틀과 상충되는 방향으로 정책을 급변해야 할 법적 근거, 사회적 필요성이 보이지 않음에도 왜 시범사업은 이렇게 빠르게, 거침없이 진행되고 있는 것일까. 이는 ‘외국인력 도입을 통한 값싼 돌봄노동의 확보’가 매우 손쉬운 선택지로 보이기 때문이 아닐까 함. ‘값싼 돌봄노동의 제공’만이 가장 중요한 목표이기 때문에 70여년 간 비공식 노동으로 묶어 두었던 입법 부재와 외국인 노동자의 취약한 지위를 결합하겠다는 정책 방향이 탄생할 수 있었음. 그 과정에서 나타나는 노동권 침해, 평등권 침해, 기존 정책 체계와의 상충 등은 부차적인 문제로 치부된 것임.

그러나 (비록 법률에 명시되지는 못했으나) 돌봄노동의 공식화 촉진, 노동권의 보편적 보장은 현대 민주주의 국가에서 거스를 수 없는 보편적인 가치임. 이를 전혀 고려하지 않은 채 값싼 돌봄노동 제공 방식만을 기술적으로 추진한다면 국내외적인 비판을 받을 수밖에 없음. 매우 보수적인 노동법을 갖고 있는 미국 연방 노동기준법조차 최저임금과 최장근로시간 조항을 적용함을 고려하면^{xviii} 한국의 가사사용인 전부 적용제외는 이미 매우 후진적인, ILO 이사회 의장국에 걸맞지 않는 법률임. ‘가사노동이나 돌봄노동은 비공식 영역이어도 좋다’는 잘못된 인식이 외국인력을 값싸게 활용하는 시범사업 같은 선택지를 손쉽게 고르도록 하였을 것으로 추측되는데, 노동권의 침해 상태를 정책적으로 공고화하고 촉진하는 정책이 타당한가라는 비판에 취약할 수밖에 없는 선택임.

^{xvii} 한국은행 보고서(2024)에서도 고용허가제 틀 안에서의 차등적용은 헌법, 노동법, 국제협약 위반 문제가 있음을 인정하고 별도 비자를 통한 개별 고용 방식을 제안하고 있음. 또한 최서리(2015)에서는 외국인 가사노동자의 체류자격 문제가 간단치 않은 해결 과제 중 하나임을 이미 설명한 바 있음.

^{xviii} 김미영(2016), “미국 공정근로기준법과 가사사용인의 법적지위”, 노동법학 제58호. <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/79b-flsa-live-in-domestic-workers>

서비스 이용자들이 “값싼” 서비스와 “양질”의 서비스 중 무엇을 더 절실하게 원하는지에 대한 신중한 판단 근거가 부족한 것도 문제점임. 시범사업은 자녀 돌봄과 가사 모두를 업무영역으로 설정하고 있는데, 장주영(2023)을 비롯한 전문가들은 특히 자녀돌봄 관련한 수요자들의 욕구를 제대로 읽은 것인지 비판하고 있음.^{xix} 여성가족부 아이돌보미 사업에 대한 사회적 평가와 만족도가 높은 것은 아이돌보미의 교육훈련, 업무수행 과정에 공공이 개입하여 체계적으로 관리하여 보육의 질적 서비스를 담보하기 때문임. 그런데 외국인이 개별 가정과 직접 계약을 하여 자녀돌봄 서비스를 제공한다면 서비스 질에 대한 관리를 누가 할 것이며, 제공 과정에서 이용자에 의한 인권침해 문제를 어떻게 예방, 대응할 것인지가 모두 공백상태에 방치되는 것이기 때문에 아이돌봄 서비스와 같은 만족도를 달성하기 어려울 것임. 돌봄서비스의 질적 수준을 고려하지 않는 정책은 수요자의 호응을 받지 못할 것이라는 점에서 우려되는 부분임.

생산성이 낮은 돌봄노동은 값싸게 제공될수록 사회적 이익이라고 보는 입장에서는 이번 시범사업의 방향이 합리적으로 보일 수 있음. 그러나 한국의 돌봄노동자는 일자리가 괜찮은 수준인지(decent work)를 따지고 돌봄서비스 이용자는 서비스의 질적 수준을 살펴보는 단계에 이미 진입해 있음. 현행 법제도 상 장기요양보험의 요양보호사 취업이 가능함에도 중국동포들이 진출하지 않는 것은 요양보호사가 다른 일자리에 비해 저임금의 불안정한 일자리임을 알고 있기 때문임. 이처럼 돌봄일자리의 질적 수준과 임금 수준을 개선하지 않는 한 양질의 돌봄서비스를 지속적으로 공급하는 것은 어려운 상황임. 따라서 양질의 돌봄일자리와 돌봄서비스 관리 체계를 통해 돌봄서비스의 질적 수준을 높이고 돌봄경제의 선순환 구조를 만들자는 고진로 전략이 지속가능한 대안인 것임. 값싸고 손쉽게 돌봄노동을 활용하자는 접근에서 벗어나 지속가능한 한국을 위한 고진로 전략을 모색해야 할 때임. 고진로 전략의 시작은 근기법 제11조 1항을 삭제하거나 일부 제외로 개정하는 것이어야 함. 근기법 제11조 제1항은 ‘비공식 영역에 가사사용인을 방치해도 된다는 것이 입법자의 결단이니 정부는 이를 근거로 비공식 고용관계를 지원할 수 있다’는 오해를 불러일으키는 근거가 되어 버렸음. 제11조 제1항 개정을 통해 노동법의 보호를 받지 못하는 집단은 최소화해야 한다는 원칙을 다시 분명히 할 필요성이 있음. 최저임금, 근로시간 제한, 성희롱 괴롭힘 등 인권침해성 불법행위에 대한 방지 책임 등을 우선적으로 적용하도록 하거나 전부 적용하는 등의 개정이 필요함.

^{xix} 장주영, “외국인 가사관리사 도입에 대한 비판적 검토”, 월간 복지동향 2023.11.3.

토 론 4

해외 사례를 통해 본 이주 가사노동자 도입 시범사업의 문제점

나영(성적권리와 재생산정의를 위한 센터 세어 SHARE)

1. 출생율에 실질적인 영향을 미치는 것은 가사/돌봄 노동의 분담 수준임

-2019년 니케이 신문 기사는 OECD 데이터를 분석하여 출생율과 가사노동 성별 분담 수준 간의 상관관계를 분석^{xx}

-세계경제포럼은 니케이 신문의 기사를 인용하며 프랑스, 스웨덴, 노르웨이 등 아동수당과 양육휴가, 데이케어 등 지원 정책을 충분히 제공하면서 이를 통해 부모 모두가 안정적인 일자리를 가지고 청소, 쇼핑, 아이 돌봄 등 가사와 돌봄을 분담할 수 있는 여건을 만든 국가에서 높은 출생율을 유지하는 반면, 일본과 한국의 출생율 하락에는 여성과 남성의 가사노동 시간 격차가 주요하게 영향을 미친 요인임을 확인함.^{xxi}

-미국 노스웨스트 대학 Matthias Doepke, 독일 레겐스부르크 대학 Fabian Kindermann이 유럽 19개국 사례를 공동으로 연구하여 2016년 발표한 논문, ‘유럽 여성들이 더 많은 자녀를 갖기를 거부하는 이유’^{xxii}에서도 육아 책임을 과도하게 부담하는 여성들일수록 자녀를 가질 의지를 상실하고 있다고 발표. 이 연구에서도 자녀 양육에 대한 의지를 결정하는 것은 보육 지원뿐만 아니라 남성과 여성 사이의 양육 분담이 중요한 영향을 미치는 요인이라고 분석함

^{xx} Yukiko Amano · Kyo Kitazume, To raise Japan's tepid birthrate, get men off the couch, Nikkei Asia, 2021. 7.10.

<https://asia.nikkei.com/Spotlight/Datawatch/To-raise-Japan-s-tepid-birthrate-get-men-off-the-couch>

^{xxi} Johnny Wood, Couples who share the housework are more likely to have children, World Economic Fofum, 2021.11.23.

<https://www.weforum.org/agenda/2021/11/housework-children-fertility-rates-become-parents-gender-gap/>

^{xxii} Fabian Kindermann Matthias Doepke, Why European women are saying no to having (more) babies, VOXeu CEPR, 2016.5.3.

<https://cepr.org/voxeu/columns/why-european-women-are-saying-no-having-more-babies>

2. 현재 한국의 출산율은 사회경제적 격차를 반영하고 있음

-한국경제연구원에서 2022년 5월 발행한 보고서^{xxiii}는 2010년 대비 2019년 소득분위별 출산율 변화를 분석한 결과, 가구주 연령 15~49세 기준 2019년 소득 하위층의 출산 가구수는 1.34가구, 중위층은 3.56가구, 상위층은 5.78가구인 것으로 나타남.

-2010년 대비 2019년 출산가구 변화율에서도 소득하위층의 경우 -51%, 중위층은 -45.3%, 상위층은 -24.3%로 소득 하위층에서 출산가구 감소율도 큰 것으로 나타났다.

-2010년 대비 2019년 출산가구 내 소득계층의 비중에 있어서도 소득 하위층은 -23.6%인 반면, 상위층은 17.6%로 소득 상위층에서 출산가구가 증가하는 경향이 뚜렷하게 나타나고 있음. 또한 이 연구는 주택의 거주 형태가 자가인 경우 월세나 전세에 비해 출산 가능성이 증가하는 것을 확인함.

-통계청이 조사한 ‘사회 이동 가능성 인식’ 지표^{xxiv} 결과에서도 30대 미만 연령대의 응답자들은 ‘세대 간 사회 이동 가능성’ (이전 세대에서 다음 세대로 이어질 때 사회계층의 상승이동 가능성이 높다고 생각하는 인구의 비율)에 대한 기대치가 2009년 44%까지 올랐다가 다시 꾸준히 떨어져 2023년에는 31.3%에 머물렀음. 30세~39세의 경우 24.8%밖에 되지 않음. 개인의 일생 동안의 계층 이동 가능성을 의미하는 ‘세대 내 이동 가능성’에 대한 기대도 각각 33.5%, 25.8% 정도에 불과. 이는 현재의 상황이 나아질 것이라는 기대도, 다음 세대에서도 좋아질 것이라는 기대도 낮다는 의미임.

-한국의 노동시간은 2022년 기준 1,904시간으로 OECD 평균보다 한 달에 13시간이 더 많으며 세계경제포럼이 발표한 2023년 세계 젠더 격차 보고서에서 나타난 한국의 성평등지수는 전체 146개 국가 중에 105위 수준임. 한국의 국공립 어린이집 비율은 전체의 17%에 불과함. 충남과 서울시의회에서는 연달아 학생인권조례 폐지안이 통과되었고, 2003년부터 20년이 넘도록 OECD 국가 중 자살율 1위를 놓치지 않고 있는 한국에서 2017년에서 2022년 사이 소아청소년과 의원은 10곳 중 1곳이 폐업한 반면, 정신건강의학과는 2018년부터 매년 전년 대비 10%가 증가하고 있음. 이러한 현실이 바로 저출생의 원인임.

^{xxiii} 유진성(2022), 「소득분위별 출산율 변화 분석과 정책적 함의」, 한국경제연구원.

^{xxiv} 통계청, 「성별, 연령 집단별 및 교육 수준별 사회 이동 가능성 인식」, 지표누리 사이트

<https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4273> (최종검색일 2024.4.29.)

3. 이주가사노동자의 도입은 출생율 상승에 직접적으로 기여하지 않음

-현재 이주가사노동자 도입 주장은 저출생 해결을 명분으로 내세우고 있으나 주로 언급되는 홍콩과 싱가포르의 사례만 보더라도 이주 가사노동자의 도입이 출생율 상승에 주목할만한 영향을 미쳤다고 볼 수 없으며, 두 국가의 출생율은 오히려 하락하였음.

-홍콩의 출산율은 2010년을 기점으로 점점 더 하락하여 2021년 인구 1,000명당 10.9명으로 전년 대비 -0.520%가 하락했고, 2022년과 2023년에는 모두 전년 대비 -0.530%가 하락함.^{xxv}

-싱가포르 역시 2021년 인구 1,000명당 8.5명으로 2020년에 비해 -0.960% 하락했고, 2022년에는 전년 대비 -0.980%, 2023년에는 0.99%가 하락함.^{xxvi}

-이와 같은 결과에 대해 홍콩 입법위원회의 연구 또한 그간의 정부 정책이 효과적이지 않았으며 근본적으로 과로를 유발하는 노동 환경과 높은 자녀 교육비용, 가사노동 분담에서의 성별 불평등이 중요한 원인임을 지적함.^{xxvii}

4. 해외 사례를 통해 본 주요 문제점

(싱가포르의 경우)

-1978년부터 태국, 스리랑카, 필리핀에서 가사노동자 인력을 제한적으로 도입하기 시작한 싱가포르의 경우 여러차례 법과 제도를 정비해 왔지만 여전히 가사노동자에 대한 학대 문제가 심각한 것으로 보고되고 있음.

-특히 싱가포르 법에 따라 이주 가사노동자는 고용주가 선택한 알선업체를 통해 고용이 되기 때문에 알선업체가 취업을 원하는 이주 가사노동자들에게 미치는 영향력이 크고, 많은 이주 가사노동자들이 고용 전 알선업체를 통한 훈련 기간과 취업 과정에서부터 다양한 폭력을 경험하고 있음. 알선업체들은 노동자들에게 복종을 가르치고, 항공료를 포함한 초기비용과 소개비 등을 취업 후 수입에서 갚아나가도록 하는 방식으로 착취나 학대에 취약하게 만들고 있음.^{xxviii}

^{xxv} [macrotrends](https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/HKG/hong-kong/birth-rate)

<https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/HKG/hong-kong/birth-rate>

^{xxvi} [macrotrends](https://www.macrotrends.net/countries/SGP/singapore/birth-rate) <https://www.macrotrends.net/countries/SGP/singapore/birth-rate>

^{xxvii} Sunny LAM, Measures to encourage childbirths in Singapore, Legislative Council of The Hong Kong Special Administrative Region of The People's Republic of China, 2020. <https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/essentials-2021/essentials-2021-measures-to-encourage-childbirths-in-singapore.htm>

-이러한 상황들로 인해 싱가포르 노동부는 2019년부터 고용주가 급여 지급을 보류하지 못하도록 했으나 여전히 알선업체에서는 이들이 들인 사전 고용 비용을 이유로 6개월씩 급여 지급을 보류하는 일들이 다수 발생함.

-싱가포르 이주 가사노동자의 3분의 1에 달하는 노동자들이 취업 과정에서의 빚을 떠안고 있는 상황. 언어의 차이로 인해 법이나 계약 조건 등을 잘 알지 못해 저임금과 빚에 시달리다 대부업체로부터 돈을 더 빌리게 되는 노동자들도 다수 발생함. 국적에 따른 임금 차별도 있어 미얀마와 인도네시아에서 온 이주노동자들은 더 낮은 급여를 받고 있음.

-2015년 설문 조사에 따르면 자신의 여권을 가지고 있는 이주 가사노동자들이 32.6%에 불과했고, 65%의 노동자는 고용 계약서도 가지고 있지 않았음. 코로나 팬데믹 기간 동안에는 과로, 고용 계약 위반, 학대 등으로 고용주의 집을 탈출한 이주 가사노동자의 수가 더욱 급증하기도 하였으며, 2020년 9월에는 고용주의 반복되는 학대로 이주 가사노동자가 탈출을 위해 15층 아래로 떨어지는 사건이 발생함.^{xxix}

-싱가포르의 이주노동자 지원 단체인 HOME(Humanitarian Organization for Migration Economics)은 2022년 보고서에서 싱가포르의 이주 가사노동자들이 고용주에 의해 CCTV 카메라 시스템으로 감시를 받고 하루 16시간 동안 강제로 일하는 등 막대한 정서적 학대를 경험하고 있다고 밝힘.^{xxx}

(홍콩의 경우)

-홍콩의 경우 인도네시아와 필리핀에서 이주해 온 가사노동자가 다수이며 주로 주6일 입주 가사노동의 형태로 일하는 이들의 최저임금은 월 4,630홍콩달러로 홍콩 노동자 최저임금의 절반에 불과함.

-홍콩의 가사노동자이자 전 세계 30여개국 조직들이 참여하고 있는 국제이민자 연합(IMA, International Migrants Alliance) 의장인 에니 레스타리(Eni Lestari)는 2000년 인도네시아에서 홍콩으로 이주하여 가사노동자로 취업했을 당시 1,800홍콩달러밖에 받지 못했고, 2년 동안 하루도 쉴 수 없었으며, 고용주의 허락 없이는 외출을 할 수도 없었다고 증언함.^{xxxi}

^{xxviii} 최서리, 「싱가포르 정부의 이주가사노동자 도입과 관리방식」, 『IOM이민정책연구원 이슈브리프』 No. 2017-04.

^{xxix} Liani MK, 「The uncomfortable reality behind foreign domestic work in Singapore」, 《kontinentalist》, 2020.11.11.

^{xxx} HOME, 『INVISIBLE WOUNDS: EMOTIONAL ABUSE OF MIGRANT DOMESTIC WORKERS IN SINGAPORE』, 2022.6

^{xxxi} Ananta Agarwal, 「HONG KONG'S FOREIGN DOMESTIC WORKERS: END OUR ABUSE」, 《FAIRE PLANET》, 2022.4.26.

-고용주의 집을 떠날 수 없는 법적 조건 때문에 많은 가사노동자들이 학대와 착취에 매우 취약한 조건에 있으며, 법적으로 가사노동자에게 ‘적합한 공간’을 제공하도록 되어 있으나, ‘적합한 공간’의 정의가 불분명하여 대부분의 고용주 집에는 가사노동자가 따로 휴식을 취할 수 있는 개인 공간이 없음. 때문에 많은 가사노동자들이 바닥, 캐비닛, 소파에서 잠을 자고 있는 상황. 홍콩 이주노동자선교단의 2021년 보고서^{xxxii}에 따르면 가사노동자 5명 중 2명은 쉴 수 있는 개인실이 없다고 보고. 또한 이처럼 가정 내 별도의 공간이 없어 가족들이 집안에 모이는 일요일이나 명절, 공휴일 등에는 집에서 나와 공공장소에서 시간을 보내는 가사노동자들이 대부분임.

-코로나 팬데믹 기간에는 수많은 가사노동자들이 고용주에 의해 무작위로 해고를 당했으며, 거리로 내몰린 가사노동자들은 갈 곳이 없고 바이러스 감염에도 더욱 취약한 상태였음에도, 홍콩 정부는 이들을 보호하기는커녕 사회적 거리두기 위반을 이유로 단속을 강화해 많은 가사노동자들이 자신의 최저임금보다도 많은 5,000홍콩달러의 벌금을 내야 했음.^{xxxiii}

(대만의 경우)

-대만의 이주 가사노동자는 주로 인도네시아, 필리핀, 태국, 베트남에서 이주해 온 여성들이며 이 중 인도네시아 출신이 79%로 가장 많은 비중을 차지하고 있음. 대만은 특히 노인 돌봄 영역에서 이주 가사노동자들의 노동에 크게 의존해 왔음.

-대만의 이주가사노동자는 근로기준법의 보호를 받지 못해 법정 최저임금과 주 2일의 휴무를 보장받지 못하고 있음. 이주노동자의 출신국 정부에서 제공하는 양식을 기반으로 노동 계약을 하며 인도네시아, 필리핀, 태국, 베트남의 계약서 양식에서 모두 휴가 규정과 휴일 초과근무수당 규정을 두고 있으나 법적 강제력이 없어 무시됨. 또한 가사노동의 특성상 계속해서 대기 중인 상태에 놓여 있어 극심한 스트레스를 받고 있음. 신체적, 성적 학대도 다수 보고됨.

-이주 과정에서 민간 기관에 지불하는 중개 수수료와 각종 비용으로 인해 많은 이주 가사노동자들이 빚을 지고 있으며, 일하는 곳을 바꾸기도 어려움.

-가사노동의 특성상 일하는 가정 내에 고립되기 쉬운 환경이 이들의 상황을 취약하게 만들고 있으며 과부하, 장시간 노동, 저임금, 스트레스로 이주 가사노동자의 자살이나 극심한 스트레스로 인한 폭력 사건 등이 발생하기도 함. 2019년에는

^{xxxii} <https://www.fairplanet.org/story/hong-kongs-foreign-domestic-workers-end-our-abuse/>
MISSION FOR MIGRANT WORKERS, 『BETWEEN A TOILET BOWL AND A WALL』, 2021.6.

^{xxxiii} Ananta Agarwal, 같은 기사.

일하던 가정에서 탈출한 베트남 이주노동자를 경찰이 총으로 쏘아 사망하게 한 사건이 발생했으며, 2022년에도 인도네시아인 가사노동자를 대만인 부부가 끔찍하게 폭행하고 학대한 사건이 알려짐.

5. 결론

-발제자들이 지적하는 바와 같이 지금까지 이주 가사노동자 도입 과정에서의 논의를 보면 정부와 지자체는 이주민의 일시적인 거주 지위를 이용하여 저임금으로 이들의 노동력을 이용하고, 이를 통해 공적 돌봄 비용을 줄이면서 여성의 출산력과 임금 노동력을 동시에 활용하기 위한 의지만을 계속해서 드러내고 있음. 이와 같은 의지 하에서는 시범사업 기간 동안 기본적인 권리 보장을 시도한다 하더라도 향후 다양한 형태의 노동권 및 인권 침해 양태가 나타날 것이 우려되지 않을 수 없음.

-특히 이승윤 발제자가 지적하듯 외국인 유학생 비자(D-2)와 외국인 근로자 배우자 비자(F-3) 보유자를 가사노동자 인력으로 활용하겠다는 계획, 민간 기관을 통한 가사사용인 중개 및 관리 계획은 해당 비자로 거주 지위를 가지고 한국에 살아가는 이주민들의 상황을 심각하게 악화시킬 수 있으며, 여성 이주민 전반에 한국 사회의 돌봄 부담을 지우겠다는 계획에 다른 아님.

-해외의 사례를 보면 국가가 최소한의 법·제도적인 장치를 마련한다고 해도 이주민이라는 거주 지위에서의 취약성, 노동 계약 과정에서의 부당 계약과 이로 인해 빚을 지게 되는 구조, 언어의 차이, 국가 간 소득의 차이, 젠더 위계, 그리고 가사노동에 대한 평가 절하가 만연한 사회에서 가사노동을 전담하는 노동자라는 지위가 복합적으로 작용하면서 심각한 착취와 학대, 차별, 폭력이 계속해서 발생하고 있음. 또한 모든 국가에서 여성 이주 가사노동자들이 계약 조건이나 빚, 노동 환경, 과로 등으로 인해 임신과 출산, 임신중지 등 재생산 건강과 권리에 있어서 심각한 문제를 겪고 있음.

-현재 정부의 이주 가사노동자 도입은 저출생을 핑계로 돌봄에 대한 공적 비용을 최소화하여 돌봄 부담을 전가하려는 시도에 불과함. 정부는 계속해서 출생율을 명분으로 이주 가사노동자 도입을 밀어붙이고 있으나, 실제 각국 사례를 보면 이주 가사노동자의 도입은 출생율을 반전시키지 못하는 반면, 이들의 돌봄 노동 전담으로 기업은 자국 여성 노동자들의 노동력 활용 수준을 높이는 효과를 지님. 이는 여전히 가정 내 사적 노동으로만 다루며 비가시화, 비가치화하고 있는 가사·돌봄 노동이 실질적으로 경제를 떠받치고 있는 핵심 영역임에도 가사노동의 가치절하를 유지하기 위해 돌봄 부담을 전가하고 있음을 보여주는 것임. 각국에서 이미 전문성을 가지고 각 가정과 이주한 국가에 상당한 경제적 기여를 하고

있는 이주 가사노동자들은 정작 계속해서 불안정한 거주 지위 속에 차별과 학대 상황에 놓여 있음.

-ILO는 2024년 3월 발표한 정책 브리프에서 돌봄정책에 가사노동자의 권리 보장에 관한 내용과 예산, 자원을 포함할 것과 가사노동자의 전문성을 실질적으로 인정할 것을 권고함. 정부는 이를 위한 공적 조치들을 선결 과제로 추진해야 함. 사회 전반적으로 가사노동 자체에 대한 가치 절하가 지속되는 여건 속에서 이주 가사노동자를 도입하는 것은 정부가 이주민에 대한 명백한 성·인종 차별을 예비하는 것이며 이주 가사노동자들은 계속해서 저비용으로 최대 효과를 내고자 하는 정부와 지자체, 사회적 역동으로 인해 한국 사회에서 심각한 차별과 권리 침해를 경험하게 될 것을 우려하지 않을 수 없음.

붙임

[서울시] ‘외국인 가사관리사 시범사업’에 대한 질의 답변

지난 5월, 한국여성민우회는 서울시 ‘외국인 가사관리사 시범사업’에 대해 여러분께 의견을 구했습니다. 약 150여 명의 시민이 함께해주셨고, 질문을 갈무리하여 6월 19일(수) 오전, 서울시에 민원 접수하였습니다.

그리고 7월 9일(화), 서울시로부터 ‘외국인 가사관리사 시범사업’에 대해 질의한 내용에 대해 다음과 같이 답변 받았습니다.

한편, 본 토론회를 준비하며 ‘외국인 가사관리사 시범사업’ 사업의 주체인 서울시에서 현장 활동가 및 전문가의 의견을 듣고 그 우려에 답하는 자리가 될 수 있도록 토론자 패널로 서울시와 고용노동부를 섭외하려 했으나 거절했습니다.

1. 해당 시범사업은 인종차별적이며, 시대 역행적인 발상으로 보입니다. 총 책임 부서와 책임자는 누구입니까?

서울시: 외국인 가사관리사 제도는 현재 인구절벽 위기에서 맞벌이 부부의 육아·가사 부담 경감 및 경력단절 예방을 통한 저출생 문제 해결에 조금이나마 기여하고자 고용노동부와 서울시가 마련한 제도로, 이는 시대 역행적 발상이 아닌 지금이 도입을 검토할 시기적절한 시점으로 볼 수 있습니다.

외국인 가사관리사는 홍콩, 싱가포르 등 나라에서 여성의 경제활동과 가사·육아 부담 감소에 긍정적 영향을 미쳤다는 평가를 받고 있으며, 우리나라에서도 맞벌이 부부의 가사·육아 부담을 덜어주고 경력단절 예방을 통한 저출생 해법의 다양한 시도 중 하나로 효과를 기대하고 있습니다.

외국인 가사관리사 제도는 외국인 가사관리사에게 대한민국에서 일할 권리를 부여하는 것으로 ‘근로기준법’, ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’, ‘가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률’ 등에 근거하여 내국인과 차별없이 대우하게 됩니다. 이를 주관하는 기관은 고용노동부(외국인력담당관)이며, 서울시(가족담당관)는

시범사업 지방자치단체입니다.

2. 기사 등을 통해 파악한 바 시범 사업은 민간 업체를 통해 노동자와 수요자가 매칭되는 방식으로 보입니다. 해당 사업에서 서울시 역할은 무엇입니까? 민간을 통해 진행되는 사업의 중개 정도에 그치는 역할을 서울시가 예산을 들여가며 진행하는 근거는 무엇입니까?

서울시: 현행 제도로는 민간기관이 외국인 가사관리사를 고용하여 서비스를 제공할 근거가 없어 외국인력정책위원회에서 고용허가제(E-9)를 활용하는 것을 예외적으로 인정받아 가사서비스 제공기관이 외국인력과 이용가구를 매칭하는 방식으로 외국인 가사관리사 시범사업을 운영합니다.

고용노동부와 서울시는 공모를 통해 선정된 서비스 제공기관과 협력하여 시범사업을 추진 중에 있습니다. 서비스 제공기관은 이용가구 및 가사관리사 이용 애플리케이션, 교육운영 및 통역 등을 수행하며, 이에 소요되는 비용의 일부를 서울시가 지원합니다.

'저출산 고령사회 기본법' 제8조, '서울특별시 출산 및 양육지원에 관한 조례' 제5조의 규정에 따라 자녀 양육부담 경감을 위해 당연히 해야할 '서울시장'의 책무 중 하나입니다.

3. 시범 사업 후 평가는 누가, 어떤 지표를 통해 진행합니까?

서울시: 고용노동부에서는 외국인 가사관리사 시범사업의 사업 타당성 분석 및 운영성과 분석 연구를 진행 중입니다. 제공 서비스에 대한 만족도 파악, 제공 방식의 적절성, 정책 보완사항 도출이 주요 연구내용에 포함되어 있습니다.

4. 우리가 '필요'하다면 최저임금으로도 국외 여성을 고용할 수 있다는 생각 자체가 차별이라 생각합니다. 이는 명백한 국가 간 노동 착취이며 여성 노동 착취입니다. 돌봄 노동의 외주화이며 복지국가로서의 배임행위입니다. 이 의견에 대한 서울시 입장은 무엇입니까?

서울시: 국내 가사근로자 시장은 내국인 종사자의 인력 규모가 2022년 기준 11.4만명으로 최근 3개년 동안 4.2만명(연평균 1.4만명)이 감소하였으며, 연령도 50대 이상이 92.3%로 고령화되고 있는 실정입니다. 인구감소와 고령화에 따라 인력부

족 문제는 점차 심각해질 것으로 예상되며, 그 비용 또한 천정부지로 상승하고 있습니다. 이에 외국인 가사관리사들의 인력 수급을 원활하게 하면서 노동기본권을 보장해주고, 이용가구에게는 경제적 부담을 줄여주면서 선택지를 다양하게 주는 것이 이 사업의 도입취지입니다.

이용가구에서는 외국인 가사관리사를 통해 일,가정 양립을 실현하고, 외국인 근로자는 국내 근로자와 동일한 법령을 적용받아 고용 보장 및 인권 보호를 실현할 수 있습니다.

5. 같은 제도를 이미 시행 중인 싱가포르에서도 가사관리사 인권 유린 문제가 심각한데 이러한 이슈에 대해서 고민해 보았습니까?

서울시: 고용노동부와 서울시가 협력하여 추진하는 '외국인 가사관리사'제도는 외국인력에게는 내국인과 동일한 법의 보호를 받게 되어 인권유린의 문제는 최소화될 것입니다. 외국인 가사관리사 도입으로 인해 국내 가사서비스 시장 침범 또는 기존 종사자의 일자리 침해의 우려에 대해서는 現 시장의 인력부족에 따른 문제점을 보완하여 국내 가사서비스 시장과 상생하여 더욱 성장할 수 있을 것으로 기대됩니다.

6. 업무특성상 외국인 가사노동자가 성범죄나 학대/폭력에 노출될 가능성도 있다고 생각합니다. 이에 대한 대처 방안은 무엇입니까?

서울시: 가사서비스 제공기관을 통해 외국인 가사관리사와 이용가정에 대해서도 인권보호 교육 및 관리를 철저히 하고, 고용노동부의 가사서비스종합지원센터, 서울시의 외국인노동자 센터를 통해 노무상담을 통한 외국인력의 권리구제 등 인권침해 예방과 안정적인 정착을 지원하게 됩니다. 또한, 위급상황 발생시 서비스제공기관, 관할 경찰서 등과 연계하는등 외국인 가사관리사가 안전하게 근무할 수 있도록 지원합니다.

7. 오세훈 서울시장은 계속해서 외국인 가사노동자에게 최저임금 적용을 제외할 것을 주장/시도하고 있는데, 이는 “최저임금제도는 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적” 으로 한다는 최저임금법의 목적을 심각하게 위반하는 것 아닙니까?

서울시: 홍콩이나 싱가포르의 경우는 월 100만원 정도로 외국인 가사관리사를 이용하는 실정이지만, 우리나라에서는 서비스 이용자가 더 많은 돈을 지불해야 하기 때문에 최저임금 적용제외를 주장하였던 것입니다. 결론적으로 최저임금이 외국인에게도 적용되도록 법으로 보장하고 있으며, 이에 따라 주 40시간 근로기준 200만 원 정도로 설계하여 최저임금법에 위반되지 않습니다.

8. 지난해 시범 사업 기사 중 외국인 가사노동자에게 최저임금을 적용하되 휴게 시간/휴가는 일부 적용하지 않기로 했다는 내용이 있었습니다. 외국인 가사노동자의 노동조건은 어떠합니까?

서울시: 외국인 가사관리사는 고용허가제에 따라 고용된 근로자로 '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률', '가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률' 등의 적용을 받습니다.

구체적인 근무조건으로는 출퇴근형으로 종일제, 시간제로 이용가구에 직접 서비스를 제공하며, 계약서상 정해진 가사육아 서비스를 제공하여 부당한 업무지시로 부터 권리를 보호받을 수 있습니다.

9. 오세훈 서울 시장이 생각하는 저출생의 원인은 무엇입니까? 단순히 가사/돌봄 노동 문제로 생각하고 있습니까?

서울시: 한국사회의 저출생 문제는 국가 존립과 직결된 범사회적 과제로 사회·경제적 요인, 가치관 변화 등 수많은 구조적 문제 등이 복합적으로 작용하면서 나타난 결과라고 할 수 있습니다. 가사와 돌봄도 그 요인 중 하나라 할 수 있습니다.

10. 가사노동자 고용을 통해서가 아니라 가정 내에서 가사/돌봄 노동이 가능하게 할 방법이 무엇일지 생각해본 적은 없습니까? 오세훈 서울시장의 생각하는 가정 내 돌봄이 가능하기 위한 필요 조건은 무엇입니까?

서울시: 서울시는 돌봄서비스 인력 확충, 육아휴직 활성화를 위한 대체인력 및 인건비 지원, 조부모수당(서울형 아이돌봄비)을 통해 조부모, 친척이 돌보는 경우 일정금액을 지원하는 등 가정내 돌봄이 이루어질 수 있는 양육환경 조성을 위해 노력하고 있습니다.

11. 가정에서 돌봄 관련 어려움을 겪는 이유로 꼽는 것은 “장시간 노동 및 공공

돌봄서비스 부족, 남성 가구원이 돌봄노동을 분담하지 않는 것” 등입니다. 시범 사업은 위 문제 중 어떤 것도 해결할 수 없습니다. 근본적인 해결을 회피하는 이유가 무엇입니까?

서울시: 외국인 가사관리사는 돌봄서비스 인력 확충을 통하여 가정내 돌봄에 어려움을 겪는 가구에게 조금이나마 도움이 될 것으로 기대하며, 서울시는 양육가구의 어려움을 덜어주고자 우리동네 키움센터, 서울형 키즈카페, 서울형 아이돌봄비, 서울형 모아 어린이집, 아이돌봄서비스, 아픈아이 일시돌봄 및 병원동행 등 보육 환경조성을 위해 노력하고 있습니다.

12. 돌봄에 대한 노동 가치를 인정하지 않으면서 최저 인건비를 지급하려는 일이 정말 옳다고 생각합니까?

서울시: 서울시는 '노동특별시'로 돌봄의 가치가 존중되고, 실현될 수 있도록 노력하고 있습니다.

13. 한국에 돌봄노동 인력이 있음에도 외국인 가사노동자를 유입시키는 이유는 무엇입니까? 국내 돌봄 인력이 부족하다고 생각합니까? 만약 그렇다면 국내 돌봄 인력이 부족한 이유가 무엇이라 생각합니까?

서울시: 4번 답변으로 같음합니다.

14. 오세훈 서울시장님이 생각하는 '돌봄'은 무엇입니까?

서울시: 돌봄은 자녀, 노인, 장애인, 가족구성원 등 도움이 필요한 약자를 말 그 대도 돌봐주는것으로 누구나 전 생애에 걸쳐 일시적 또는 장기적으로 나타날 수 있습니다. 또한, 가정 내 돌봄부터 사회적 돌봄 서비스까지 다양한 형태로 제공될 수 있습니다. 돌봄은 사람이 인간답게 살기 위해 필수적인 것으로 이러한 돌봄의 문제가 해결이 된다면 가족구성원의 복지를 증진시키고, 또한 삶의 질을 높일 수 있으므로 국가 차원의 지원체계가 마련될 필요가 있습니다.

서울시-정부 '외국인 가사관리사 시범사업' 대응 국회 토론회 자료집

발행일: 2024. 7. 19.

발행처: 한국여성민우회

06969 서울시 마포구 월드컵로26길 39 시빈공간 나루 3층

Tel: 02-737-5763 / Fax: 02-736-5766

<https://womenlink.or.kr/>

인쇄처: (주)클러스터북

경기도 고양시 일산동구 장항로 131 본관301호

Tel: 031-906-2207 / Fax: 031-8071-2207

<http://clbook.co.kr/>
