

국제가사노동자의 날 기념토론회

불안한 체류, 배제된 노동권

필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

2025. 6. 12. (목) 15:00~17:00

서울특별시의회 제2대회의실 (의원회관 2층)



개회사

아이수루 (서울특별시의회 더불어민주당 다문화위원회 위원장)

축사

최호정 (서울특별시의회 의장)

김인제 (서울특별시의회 부의장)

성희제 (서울특별시의회 더불어민주당 대표의원)

김영옥 (서울특별시의회 보건복지위원회 위원장)

사회

아이수루 (서울특별시의회 더불어민주당 다문화위원회 위원장)

YouTube

서울특별시의회 토론회[제2대회의실]



주제발표

이미애 (제주대학교 학술연구교수)

외국인 가사관리사 시범사업 실태와 양질의 돌봄을
위한 제언

좌장

김현미 (연세대학교 문화인류학과 교수)

토론

구철회 (민주노총 미조직전략조직국장)

김혜정 (한국이주여성인권센터 사무처장)

최영미 (한국노총 가사돌봄유니온 위원장)

조혁진 (한국노동연구원 연구위원)

차미영 (서울시 여성가족실 가족담당관 가족정책팀장)

주최 | 서울특별시의회

주관 | 서울특별시의회 아이수루 의원, 서울특별시의회 더불어민주당 다문화위원회
이주가사돌봄노동자 권리보장을 위한 연대회의

프로그램

국제가사노동자의 날 기념토론회 불안한 체류, 배제된 노동권 : 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

목 적

최근 '필리핀 가사관리자' 시범사업 완료 후 외국인 '가사사용인'으로 확대하는 정책을 추진하고 있으나, 여전히 문제는 계속되고 있어 필리핀 가사관리사 실태조사를 토대로 가사노동자의 문제점 검토 및 정책적 대응방안 모색하고자 함

발 표 자

사 회	아이수루 (서울특별시의회 더불어민주당 다문화위원회 위원장)
발 제	이미애 (제주대학교 학술연구교수, 서울대 아시아이주센터 공동연구원)
좌 장	김현미 (연세대학교 문화인류학과 교수)
토론자	구철희 (민주노총 미조직전략조직국장) 김혜정 (한국이주여성인권센터 사무처장) 최영미 (한국노총 가사돌봄유니온 위원장) 조혁진 (한국노동연구원 연구위원) 차미영 (서울시 여성가족실 가족담당관 가족정책팀장)

진 행 순 서

구 분	시 간	행 사 내 용	비 고
준비	14:50~15:00(10')	▶ 등록 및 접수	
1부	15:00~15:05(05')	▶ 개회선언 / 국민의례	(사회) 아이수루 위원장
	15:05~15:10(05')	▶ 내·외빈 소개	
	15:10~15:13(03')	▶ 개회사 - 아이수루 (서울특별시의회 더불어민주당 다문화위원회 위원장)	
	15:13~15:18(05')	▶ 축 사 - 최호정 (서울특별시의회 의장) - 김인제 (서울특별시의회 부의장) - 성홍제 (서울특별시의회 더불어민주당 대표의원) - 김영옥 (서울특별시의회 보건복지위원회 위원장)	
	15:18~15:30(12')	▶ 발표자 소개 및 기념촬영	
	15:30~16:00(30')	▶ 발제 : 이미애(제주대학교 학술연구교수, 서울대 아시아이주센터 공동연구원) - 외국인 가사관리사 시범사업 실태와 양질의 돌봄을 위한 제언	
2부	16:00~16:40(40')	▶ 토론자 발표 - 구철희 (민주노총 미조직전략조직국장) - 김혜정 (한국이주여성인권센터 사무처장) - 최영미 (한국노총 가사돌봄유니온 위원장) - 조혁진 (한국노동연구원 연구위원) - 차미영 (서울시 여성가족실 가족담당관 가족정책팀장)	(좌장) 김현미 (연세대학교 문화인류학과 교수)
	16:40~17:00(20')	▶ 질의응답 및 폐회	

contents

국제가사노동자의 날 기념토론회

불안한 체류, 배제된 노동권 : 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

개 회 사

아이수루 (서울특별시의회 더불어민주당 다문화위원회 위원장)	09
----------------------------------	----

축 사

최호정 (서울특별시의회 의장)	13
김인제 (서울특별시의회 부의장)	17
성흠제 (서울특별시의회 더불어민주당 대표의원)	21
김영옥 (서울특별시의회 보건복지위원회 위원장)	25

주 제 발 표

이미애 (제주대학교 학술연구교수, 서울대 아시아이주센터 공동연구원)	27
---------------------------------------	----

자 유 토 론

구철희 (민주노총 미조직전략조직국장)	59
김혜정 (한국이주여성인권센터 사무처장)	69
최영미 (한국노총 가사돌봄유니온 위원장)	75
조혁진 (한국노동연구원 연구위원)	81
차미영 (서울시 여성가족실 가족담당관 가족정책팀장)	89

국제가사노동자의 날 기념토론회

불안한 체류, 배제된 노동권

: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

개 회 사

아이수루

서울특별시의회 더불어민주당 다문화위원회 위원장



개회사



안녕하십니까.

서울시의회 다문화위원회 위원장 아이수루 의원입니다.

먼저, 바쁘신 일정에도 불구하고 ‘국제가사노동자의 날 기념토론회인 ‘불안한 체류, 배제된 노동권: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리’에 함께하기 위해 본 토론회에 참석하시어 자리를 빛내주신 모든 분들께 진심으로 감사드립니다.

특히, 오늘 토론회의 깊은 관심과 아낌없는 지원을 보내주신 서울시의회 최호정 의장님, 그리고 이 자리를 빛내기 위해 참석해 주신 김인제 부의장님, 성희제 대표의원님과 보건복지위원회 김영옥 위원장님께도 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 개최하는 토론회는 서울특별시의회가 주최하고, 본 의원과 더불어민주당 ‘다문화위원회’, 이주가사돌봄노동자 권리보장을 위한 연대회의가 공동주관하는 토론회로서, 다가오는 16일인 ‘제14회 국제가사노동자의 날’을 기념하고, 작년 9월부터 올해 2월까지 6개월간 추진한 필리핀 가사관리사의 서울시 외국인 가사관리사 시범사업을 돌아보는 자리입니다.

이번 토론회를 통해 그동안 추진된 필리핀 가사관리사 시범사업의 문제점과 실태를 살펴보고, 각종 대응방안은 물론 이에 대한 양질의 돌봄을 위한 제언을 모색하는 귀중한 자리로서 매우 의미있는 자리가 될 것으로 기대됩니다.

특히, 본 토론회 개최를 위해 서울시의회에서는 지난 4월 초부터 약 2개월간 필리핀 돌봄노동자들의 의견과 목소리를 청취하고, 오늘 토론회의 발제자인 이미애 교수님과 시민단체인 이주가사돌봄 노동자 권리보장을 위한 연대회의의 충실향한 조사 및 분석이 있었기에 가능했습니다. 그리고 이곳에서 그들의 진실 어린 목소리가 있었기에 이번 토론회 또한 개최할 수 있었다고 생각합니다.

다시 한번 오늘 토론회의 발제를 준비해주신 이미애 제주대학교 학술연구교수님께 감사드리며, 토론회의 좌장을 맡아주신 김현미 연세대학교 문화인류학과 교수님, 그리고 열띤 토론에 나서주실 구철회 민주노총 미조직전략조직국장님, 김혜정 한국이주여성인권센터 사무처장님, 최영미 한국 노총 가사돌봄유니온 위원장님, 조혁진 한국노동연구원 연구위원님과 차미영 서울시 여성가족실

가족담당관 가족정책팀장님께도 깊은 감사를 드립니다.

오늘 이 자리를 통해, ‘불안한 체류, 배제된 노동권’으로 고통받은 필리핀 돌봄노동자의 목소리를 함께 듣고, 가사관리사 노동자분들과의 FGI 분석 결과를 토대로, 향후 양질의 돌봄을 위한 각종 제언을 통한 이주노동자의 바람직한 노동권을 확대할 수 있는 다양한 정책을 마련하여, 향후 실질적인 노동시장의 변화를 모색할 수 있는 귀중한 토론회가 될 수 있기를 바랍니다.

오늘 이 자리에 참석하시어 뜻깊은 토론회가 될 수 있도록 빛내주신 귀빈과 전문가 여러분께 깊은 감사를 드리며, 토론회 참석하신 모든분들의 건강과 행복이 함께 하기를 기원합니다.

감사합니다.

2025년 6월 12일
서울특별시의회 문화체육관광위원회 부위원장 및
다문화위원회 위원장 아 이 수 류

국제가사노동자의 날 기념토론회

불안한 체류, 배제된 노동권

: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

축 사

최호정

서울특별시의회 의장



축 사



여러분 반갑습니다. 서울특별시의회 의장 최호정입니다.

지난해 우리 사회를 뜨겁게 달군 논쟁적 화두가 있었습니다.

서울시와 고용노동부가 시범사업으로 추진한 '필리핀 가사관리사 제도'가 그것입니다. 외국인 가사관리사는 갈수록 커지는 육아 돌봄 비용과 돌봄 인력난이 최악의 저출생으로 이어지는 상황에서, 악순환의 고리를 끊을 특단의 대책으로 도입됐습니다.

5:1의 경쟁률을 기록할 만큼 기대도 컸지만, 우려도 적지 않았습니다. 지난 2월 시범사업이 종료되고, 활동 연장에 들어간 지금까지도 논란은 여전합니다. 이 논쟁의 와중에도 돌봄 인력 부족은 우리 사회가 장기적으로 해결해야 할 과제로 남아있습니다. 이에 서울시의회는 오늘 토론회를 통해 시범사업에 참가한 필리핀 가사관리사들의 목소리를 기초로 시범사업의 음과 양을 분석, 현실적 대책을 찾아보고자 합니다.

국제가사노동자의 날(6.16)을 앞둔 지금, 꼭 필요한 논의가 아닐까 싶습니다. 먼저 필리핀 가사관리사들의 작은 목소리에 마이크를 대주신 아이수루 의원님께 감사드립니다. 이론과 현장 실태를 통해 올바른 정책 판단의 지침을 제시해 주실 발제자, 토론자 여러분께도 감사의 인사를 전합니다.

필리핀 가사관리사 시범사업이 연장된 지금 89명의 가사관리사가 148개 가정에 서비스를 제공하고 있습니다. 특히 148개 가정 중 90%가 넘는 135개 가정이 기존 서비스를 계속 이용하고 있을 정도로, 이용 가정의 만족도는 꽤 높습니다. 이용 시민의 호응이 높은 만큼, 이 사업이 안정적, 지속적으로 추진되기 위해선 서비스를 제공하는 외국인 가사관리사의 안전망에 대해서도 보다 심도있는 논의와 준비가 필요한 것 또한 사실입니다.

관련해 우리보다 먼저 외국인 가사관리사 제도를 도입, 시행해 온 홍콩의 상황을 연구해 온 김현철 전 홍콩 과학기술대 교수는 이 문제를 이렇게 정리했습니다. “돌봄 노동력 확보를 위해 시작됐지만, 끝내는 우리의 이웃이 된다” 이 말속에 우리가 고민할 궁극적 과제가 담겨 있다고 생각합니다. 오늘 토론회를 필두로, 보다 균형잡힌 대안이 마련될 수 있도록 서울시의회도 포용적 논의를 이어가겠습니다. 감사합니다.

2025년 6월 12일
서울특별시의회 의장 **최호정**

국제가사노동자의 날 기념토론회

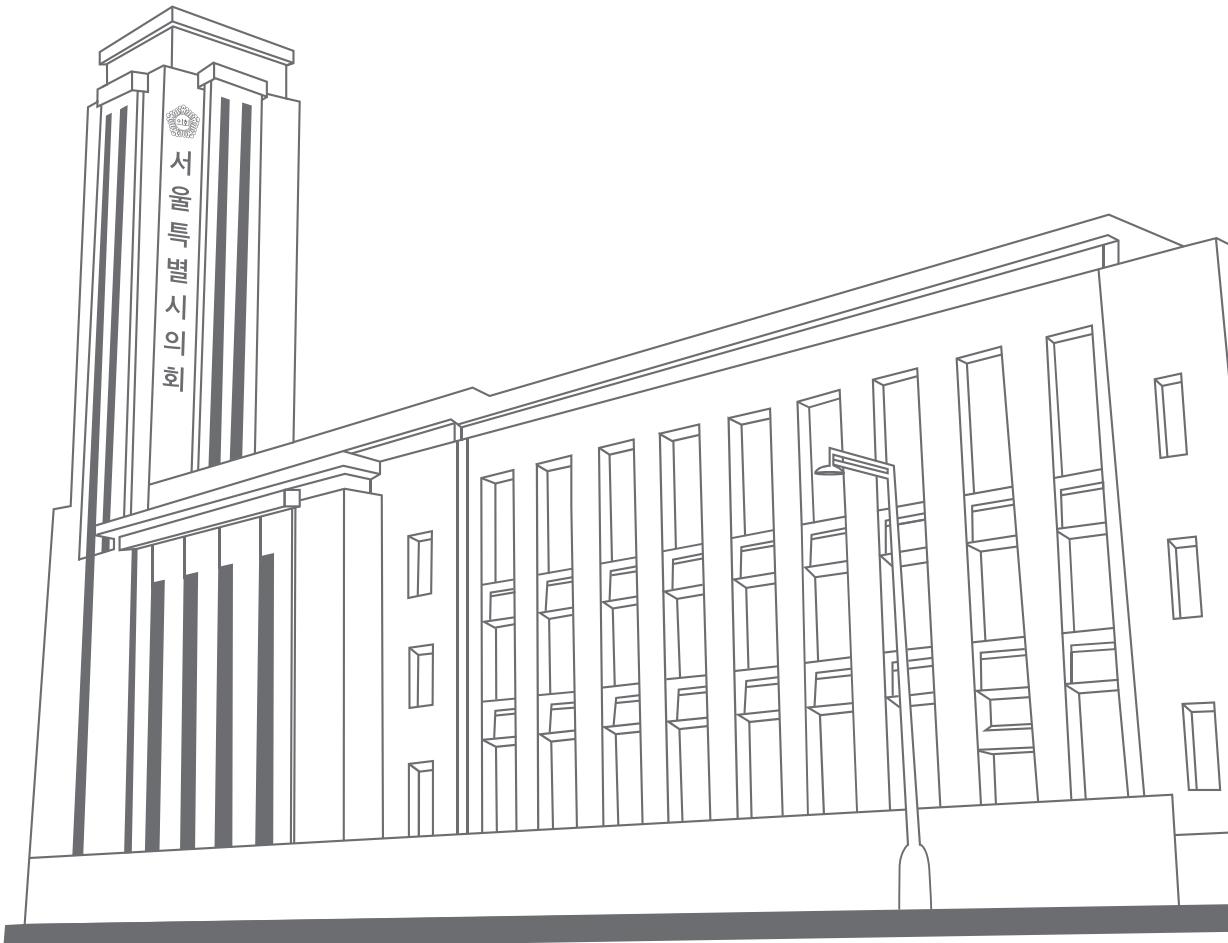
불안한 체류, 배제된 노동권

: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

축 사

김인제

서울특별시의회 부의장



축 사



안녕하십니까?

서울특별시의회 부의장 김인제(구로2·더불어민주당)입니다.

오늘 이 자리는 국제가사노동자의 날을 맞아 서울시가 시행한 외국인 가사관리사 시범사업의 실태를 면밀히 돌아보고, 우리가 인지하지 못했던 이주 돌봄노동자의 권리보장을 위한 정책적 방향을 함께 모색하는 매우 뜻깊은 자리입니다. 뜻깊은 자리를 마련해주신 아이수루 의원님과 서울시의회 더불어민주당 다문화위원회, 이주가사돌봄노동자 권리보장을 위한 연대회의 관계자 여러분께 깊이 감사드립니다.

지난해 서울시는 돌봄 인력 부족 해소와 여성의 경제활동을 지원하기 위해 필리핀 국적의 전문 돌봄노동자들을 초청해 외국인 가사관리사 시범사업을 추진했습니다. 참여한 노동자들은 대부분 필리핀 정부 공인 케어기버(Caregiver) 자격을 갖춘 전문 고급 인재였습니다. 그러나 이들이 실제 현장에서 마주한 현실은 매우 충격적이었습니다.

현장 실태조사 결과에 따르면 이들 가사관리사는 체류 연장 여부가 고객 평점에 좌우되는 불안정한 고용구조에 놓여있었으며, 일방적인 계약 조건 변경, 임금 공제, 가사와 돌봄을 넘나드는 과중한 업무에 시달렸습니다. 가사관리사의 업무가 가사에 치중되면서 돌봄 전문성을 충분히 발휘하지 못한다는 박탈감과 통제 속, 고객의 부당한 요구와 중개업체의 과도한 개입, 심지어는 성희롱 피해 사례까지 드러났습니다.

더 큰 문제는 이러한 구조적 문제가 이미 정책 설계 단계에서 충분히 예견되었음에도, 서울시와 고용노동부가 관리·감독 책임을 다하지 않았다는 점입니다. 실질적인 보호 장치나 고충처리 시스템이 부족한 상황에서 노동자들은 외롭게, 때로는 두려움 속에서 목소리를 내야만 했습니다.

저와 서울시의회는 이러한 문제를 심각하게 바라보고 있습니다. 가사·돌봄 노동의 공공성 회복과 이주노동자의 노동권 보장을 위한 제도 개선은 선택이 아닌 필수입니다. 특히 서울시가 국제사회와 연대하고 포용 도시로 나아가기 위해서는 외국인 노동자를 ‘값싼 인력’이 아닌 ‘동등한 시민’으로 바라보는 인식의 전환이 필요합니다.

오늘 토론회를 통해 들려주실 필리핀 돌봄노동자들의 목소리는 단순한 개인의 경험이 아니라 서울시 정책의 방향성과 윤리성을 다시 돌아보게 만드는 중요한 지표가 될 것입니다. 저와 서울시의회는 이러한 현실이 더 나은 제도로 이어질 수 있는 환경이 마련될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

다시 한번 오늘 토론회를 준비해 주신 모든 분들께 감사드리며, 오늘 참석해 주신 참석자분들의 가정에 건강과 행복이 가득하시길 기원합니다. 감사합니다.

2025년 6월 12일
서울특별시의회 부의장 **김 인 제**

국제가사노동자의 날 기념토론회

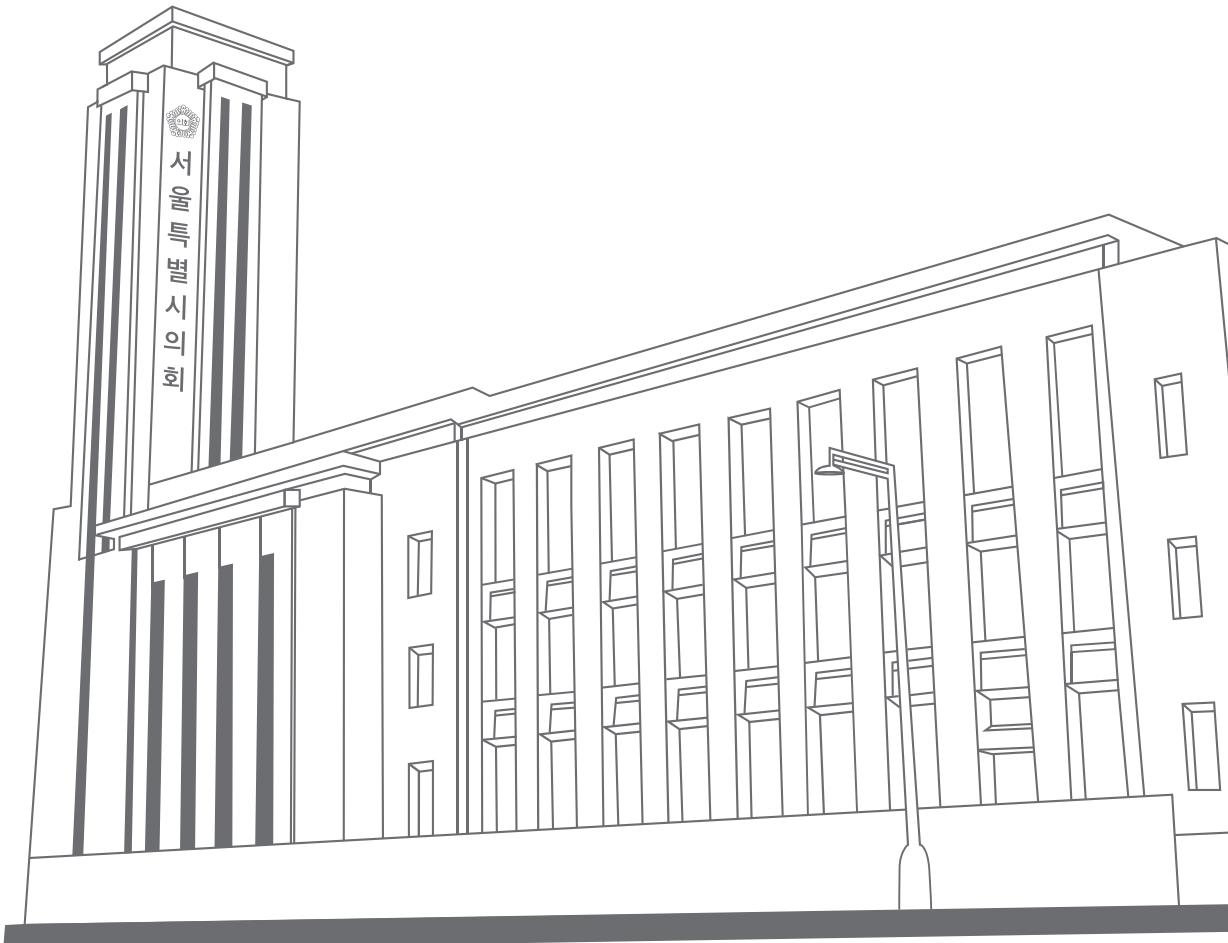
불안한 체류, 배제된 노동권

: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

축 사

성흠제

서울특별시의회 더불어민주당 대표의원



축 사



서울시의회 더불어민주당 다문화위원회가 ‘국제가사노동자의 날’을 맞아 두 번째 토론회를 개최합니다. 뜻깊은 토론회를 준비해주신 다문화 위원회 아이수루 위원장님께 감사의 말씀을 전합니다.

오는 6월 16일은 ‘국제가사노동자의 날’입니다. 돌봄과 가사노동이라는 가장 본질적이고 인간적인 노동을 수행하고 있는 가사노동자들의 권리와 존엄을 다시금 돌아보는 날입니다.

오늘 토론회는 “불안한 체류, 배제된 노동권: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리”라는 주제로 열립니다. 그간 서울시가 추진한 외국인 가사도우미 정책 아래에서 제도적으로 배제되고, 침묵을 강요당해 온 노동자들의 고통과 현실을 고발하고자 합니다.

서울시의회 더불어민주당 다문화위원회는 해당 정책이 처음 도입될 당시부터 깊은 우려를 가지고 그 추진과정을 예의주시해왔습니다. 실제 정책에 참여한 외국인 여성 돌봄노동자들과 꾸준히 소통해온 결과, 현장에서 발생하는 다양한 문제들이 결코 일부의 예외적 사례가 아니라 구조적이고 반복적인 문제임을 확인할 수 있었습니다.

불안정한 체류 자격은 돌봄노동자들의 삶을 언제든지 위협할 수 있는 불안 요소로 작용했습니다. 이로인해 노동자들은 일방적이고 불합리한 조건 아래서 노동을 이어갈 수 밖에 없었습니다. 뿐만 아니라 일상생활에 대한 과도한 통제와 감시 등 인권 침해 사례가 빈번하게 발생하고 있다는 것도 확인했습니다. 그러나 본 사업의 주체인 서울시는 이러한 문제에 대해서 인식하지 못하고 있었습니다.

오늘 토론회는 외국인 돌봄노동자들이 법과 제도 안에서 존엄한 권리를 보장받는 사회로 나아가기 위한 실질적 전환의 출발점이 될 것입니다. 서울시의회 더불어민주당은 앞으로도 서울시 정책 전반을 면밀히 점검하여 돌봄 노동 체계의 확립으로 이어질 수 있도록 지속적인 관심과 노력을 기울여 나갈 것을 약속드립니다.

오늘 토론회를 준비해주신 모든 분들께 다시 한 번 감사의 말씀을 전합니다.

2025년 6월 12일

서울특별시의회 더불어민주당 대표의원 성 흄 제

국제가사노동자의 날 기념토론회

불안한 체류, 배제된 노동권

: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

축 사

김영옥

서울특별시의회 보건복지위원회 위원장



축 사



안녕하십니까.

서울특별시의회 보건복지위원회 위원장 김영옥입니다.

국제가사노동자의 날을 기념하여 “불안한 체류, 배제된 노동권: 필리핀 돌봄노동자의 목소리”를 주제로 토론회가 열리게 된 것을 뜻깊게 생각합니다. 오늘 토론회를 주최해 주신 서울특별시의회 아이수루 의원님과 이주 가사 돌봄 노동자 권리보장을 위한 연대회의 관계자 여러분께 도 감사드립니다.

우리 사회는 급격한 고령화와 가족 돌봄 구조의 변화 속에서 가사·돌봄노동에 대한 외부 인력의 의존 필요가 점차 커지고 있습니다. 최근에는 필리핀 국적의 가사 관리자를 대상으로 한 시범사업이 시행되었고, 외국인 가사노동자 제도에 대한 논의도 이어지고 있습니다.

하지만 이러한 흐름 속에서 이주노동자들이 안정적으로 체류하고 노동에 대한 정당한 권리를 보장 받을 수 있는 기반이 충분히 마련되고 있는지 함께 살펴볼 필요가 있습니다. 가사노동은 상대적으로 노동권 보호에서 소외되기 쉬운 영역이며, 언어와 제도, 문화적인 장벽으로 인해 이주노동자들은 더욱 취약한 상황에 놓일 수 있기 때문입니다.

오늘 토론회는 필리핀 가사 관리사를 중심으로 한 실태조사를 바탕으로, 보다 지속 가능하고 포용적인 제도 개선 방안을 함께 모색하는 의미 있는 시간이 되리라 기대합니다.

서울특별시의회 보건복지위원회도 현장의 목소리에 귀 기울이며 실효성 있는 정책 마련을 위해 지속적으로 관심을 가지고 함께하겠습니다.

감사합니다.

2025년 6월 12일

서울특별시의회 보건복지위원회 위원장 **김 영 옥**

국제가사노동자의 날 기념토론회

불안한 체류, 배제된 노동권

: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

외국인 가사관리사 시범사업

실태와 양질의 돌봄을 위한 제언

이미애

제주대학교 학술연구교수
서울대 아시아이주센터 공동연구원



불안한 체류, 배제된 노동권

：필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

외국인 가사관리사 시범사업 실태와 양질의 돌봄을 위한 제언

이미애 (제주대학교 학술연구교수, 서울대 아시아이주센터 공동연구원)

발표에 앞서

본격적인 발표에 앞서 불안정한 체류 조건과 제약적인 환경에서도 용기 있게 인터뷰에 응해 주신 시범사업 참여 노동자들과 통역자들에게 깊은 감사와 연대의 마음을 전한다. 이 조사 결과가 노동자들의 안정적 체류와 온전한 노동권 확보를 위한 제도 개선의 출발점이 되기를 바라며, 모든 돌봄노동자가 존중받는 사회로 나아가는 계기가 되길 희망한다.

I. 연구 배경 및 필요성

1. 배경 및 목적

본 연구는 서울시와 고용노동부가 2024년 시행한 <외국인 가사관리사 시범사업>에 참여한 필리핀 돌봄노동자(Caregiver) 21명의 목소리를 통해 이들의 노동 및 인권 실태를 조사한 것이다. 서울시의회 아이수루 의원실의 의뢰로 이주가사돌봄노동자 권리 보장을 위한 연대회의(이하 이주가사돌봄연대, 현재 33개 단체¹⁾ 와 연구자 이미애가 함께 하고 있음)가 2025년 4, 5월 이들에 대한 기초 및 설문조사, 포커스그룹인터뷰와 심층인터뷰를 실시했고

1) 33개 단체는 경주여성노동자회, 공익인권법재단 공감, 노동건강연대, 노동당 여성위원회(준), 다른몸들, 대구여성노동자회, 대한불교조계종 사회노동위원회, 마산창원여성노동자회, 민주노총 공공운수노조 사회서비스협의회, 민주노총 공공운수노조 서울시사회서비스원지부, 부산여성회, 부천여성노동자회, 광주여성노동자회, 서울여성노동자회, 안산여성노동자회, 생명안전 시민넷, 수원여성노동자회, 사회주의를향한전진, 외국인이주·노동운동협의회, 이주노동자노동조합(MTU), 이주민센터친구, 이주민지원공익센터 감사와동행, 인천여성노동자회, 전국민주노동조합총연맹, 전국여성노동자회, 참여연대, 한국노동안전보건연구소, 한국노총전국연대노조 가사·돌봄유니온, 한국노동조합총연맹, 한국여성노동자회, 한국여성민우회, 한국이주여성인권센터임.

이를 분석한 것이다.

2024년 8월부터 6개월간 시행된 외국인 가사관리사 시범사업은 저출생 문제와 낮은 여성경제활동율에 대한 해법으로 도입되었으나, 돌봄의 공공성 확립, 성평등한 돌봄 분담, OECD 최장 수준의 노동시간(2023년 OECD 평균 1,742시간 대비 연 1,872시간)²⁾ 단축, 가사 및 돌봄노동자 처우 개선 등 근본적 구조 개혁을 외면한 채 성급히 추진되었다.

시범사업 추진 과정에서 거의 유일한 공론화 작업이었던 2023년 7월 19일 서울시 주최 ‘외국인 가사(육아)인력 도입’ 전문가 토론회(서울연구원·서울시여성가족재단, 2023).에서 제시된 논리와 접근 방식에는 여러 한계가 있었다. 기조발표자인 김현철 홍콩과학기술대학교 교수는 홍콩의 외국인 가사노동자들의 ‘높은 만족도’와 저출생 문제 및 여성 경제활동참여율 증가 효과를 제시했으나, 이는 논리적 정합성이 떨어지는 분석이었다. 실제로 저출생과 여성 경제활동참여율은 복합적 사회구조의 산물로, 외국인 가사노동자 도입이 활발한 홍콩도 다른 아시아 국가들과 비교해 유의미한 개선 효과를 보이지 않았다. 이주가사노동자들의 ‘업무 만족도’ 역시 조사 조건과 질문 방식에 따라 달라질 수 있다. 또한 노동자 대상 설문에서 보통 이하로 답변한 상당한 수치를 건너뛰고 높은 만족도라고 분석하기도 했다.

서비스 수요 측면에서는 본질적 해법보다는 손쉬운 대안에 의존하려는 접근이 드러났다. 서울시여성가족재단(이은희 기획조정본부장)은 돌봄아동(3개월~12세) 관련 가사서비스의 경우 2023년 기준 시간당 14,400 원의 적정 시세가 있음에도 이용객이 충분한 시간을 이용할 수 있는 정부 지원이 부족하다고 지적했다. 홈스토리생활(이봉재 부대표)은 육아+가사 병행 서비스(전체 도우미의 2% 미만)의 경우 주 40시간 연속 근무의 어려움으로 국내 조달이 어렵다고 했다. 이는 정부 지원 확대나 노동조건 개선을 통해 해결해야 할 문제를 외국인 노동자 활용으로 우회하려는 접근으로 해석될 수 있다.

반면 토론자들은 신중한 접근의 필요성을 강조했다. 김아름(육아정책연구소 연구위원)은 “단순히 ‘저렴한 가격’에 초점을 맞춰 제도를 도입해서는 안 된다”며 돌봄서비스 질 확보를 위한 관리체계 마련이 선행되어야 한다고 제안했다. 안현찬(서울연구원 양육행복도시연구그룹장)은 해외 사례를 통해 “고용주 교육, 인권침해 방지 계약 규정 마련, 행정당국의 정기적인 외국인력상담, 외국인력 비상 신고 시스템 등 다양한 인권보호 방안”과 내국인 일자리

2) OECD 38개국 중 2023년 통계가 산정된 34개국 중 6위임. 출처 : OECD Data Explorer, <<Average annual hours actually worked per worker>>

보호 방안의 필요성을 제시했다.

그러나 이러한 신중한 접근 요구에도 불구하고, 서울시와 고용노동부는 토론자들이 제시한 관리체계나 인권보호 방안에 대한 충분한 검토 없이 시범사업을 성급히 도입한 것으로 판단된다. 이에 따라 실제 노동 현장에서 어떤 일들이 벌어지고 있는지에 대한 체계적이고 독립적인 실태조사가 필요한 상황이었다.

시민사회단체들은 돌봄의 공공성 포기, 노동자들의 노동권 및 인권침해 우려 등을 지속적으로 제기했으나, 적절한 대응이나 정책적 보완은 이루어지지 않았다. 그동안 서울시와 고용노동부의 조사들은 주로 중개업체나 당국 입장에서 ‘저렴한 노동력’ 프레임 하에 제한적 정보만 제공했을 뿐, 실제 노동 현장의 생생한 목소리를 담아내지 못했다. 이주가사돌봄연대는 이들을 만나기 위해 역삼역 인근 거주지와 대학로 성당 등 필리핀인 집결지를 방문했으나 성사되지 않았고, 대중에게는 철저히 통제된 정보만이 간헐적으로 보도되어 왔다.

2. 목표

본 연구는 이주노동자들의 목소리에 집중함으로써, 이주가사돌봄연대를 비롯한 시민사회 단체들이 지적해온 노동권과 인권 문제의 현황을 점검하고 시범사업의 구조적 문제를 분석한다. 이를 통해 선주민과 이주민 모두를 위한 지속가능한 돌봄정책의 방향을 모색하기 위한 실증적 근거를 제시하고자 한다.

- 1) **당사자 목소리를 통한 노동권·인권 실태 파악:** 필리핀 이주가사노동자들의 생생한 목소리를 통해 체류 불안정성과 노동권 침해 실태를 직접 확인한다. 이들이 현장에서 체험한 경험은 어떠한 분석보다 강력한 증언이다.
- 2) **구조적 문제점 진단:** 국제노동기구(ILO) 가사노동자의 양질의 일자리 협약(189 호 협약)에서 지적한 문제들로부터 얼마나 자유로운지 검토하고, 시범사업이 지닌 구조적 모순과 문제점을 중개업체-이용자-행정당국 간의 관계 속에서 종합적으로 진단한다.
- 3) **정책 방향 제시:** 당사자들의 요구를 담아 ‘돌봄노동자 부족’ 프레임을 넘어, 양질의 일자리 창출과 체류 안정성 보장을 통한 지속가능한 돌봄 체계 구축 방향을 모색한다.

본 연구는 무엇보다 ‘그들의 목소리’를 중심에 두고자 한다. 정책과 제도 속에 가려진 이주노동자들의 경험과 증언은 현 시범사업의 실상을 가장 명확하게 드러내는 창이다.

II. 조사·연구 방법 및 한계

본 연구는 외국인 가사관리사 시범사업에 참여한 필리핀 돌봄노동자들의 목소리를 담아내기 위해 질적 연구 방법을 중심으로 진행되었다. 연구 과정에서는 문헌연구와 실태조사를 병행하여 기존 실태 조사, 관련 세미나 자료, 연구물, 언론 보도 등을 종합적으로 검토하였다.

1. 연구 참여자 및 조사 방법

실태조사는 이주가사돌봄연대 소속 7인(책임연구원 이미애, 노동건강연대 김희지, 한국이주여성인권센터 김혜정, 가사·돌봄유니온 송미령, 최영미, 이주민센터 친구 송은정, 공익인권법재단 공감 박영아)을 중심으로 진행되었다. 조사 대상은 필리핀 돌봄노동자 21명과 통역자 2명을 포함하여 총 23명이었다.

조사 방법은 다음과 같다:

- 기초 및 설문조사(15개 답변)
- 포커스그룹인터뷰(FGI) 3회: 2025년 4월 ~ 5월
- 심층인터뷰: 노동자 1명과 통역자 2명 (2025년 5월)
- 기타 기관 조사 결과, 문헌, 유튜브 방송 내용 참조

2. 분석 방법 및 특징

분석은 인터뷰 내용 분석을 중심으로 진행되었다. 주목할 점은 이주가사돌봄연대에 참여하고 있는 33개 시민사회단체의 지식과 경험을 토대로 분석이 이루어졌다는 것이다. 참여단체들이 오랜 기간 축적해온 이주노동자, 가사돌봄노동, 여성 및 노동 분야의 현장 경험과 전문성이 인터뷰 내용을 해석하고 분석하는 데 중요한 배경 지식으로 작용하였다.

이러한 접근 방식을 통해 법적 기준과 제도적 틀을 기준으로 한 분석뿐만 아니라, 실제 노동 현장에서 발생하는 미묘하고 복합적인 문제들을 포착하고 해석할 수 있었다. 특히 중개업체와 노동자 간의 권리 관계, 고용주와의 복잡한 상호작용, 체류 불안정성이 노동조건에 미치는 영향 등을 파악할 수 있었다.

3. 연구윤리 및 참여자 보호

연구 과정에서는 연구윤리와 참여자 보호에 특별히 주의를 기울였다. 참여자들이 중개업

체의 강한 통제를 피해 어렵게 인터뷰에 응해준 만큼, 이들의 안전과 익명성 보장이 무엇보다 중요했다.

모든 연구 참여자에게는 사전에 연구 목적과 절차에 대해 충분히 설명하고 서면 동의를 받았으며, 인터뷰 내용은 철저히 익명으로 처리하여 개인을 식별할 수 있는 정보는 모두 제거하였다. 따라서 여기 언급된 인터뷰 참여자 이름은 가명임을 밝혀둔다.

4. 연구의 한계

연구 과정에서 몇 가지 한계가 있었다. 업체의 강한 통제로 인해 개별 심층 인터뷰를 충분히 진행하지 못하였고, 일부 내용은 연구 참여자들과 친밀한 관계를 형성한 통역자의 해석을 포함하고 있다. 또한 연구 내용을 통해 노동자의 신원이 노출될 위험을 피하기 위해 여러 사례를 종합하여 제시하는 방식을 택하였다.

이러한 제약에도 불구하고, 이주가사돌봄연대 소속 활동가들의 오랜 현장 경험과 전문성을 바탕으로 한 분석을 통해 시범사업의 구조적 문제점들을 체계적으로 파악하고 제시할 수 있었다.

III. 재한 필리핀 돌봄노동자의 이주 배경과 현황

1. 필리핀 여성의 한국 이주 배경

1) 지구적 자본주의의 ‘재생산적 전환’과 돌봄 이주의 확산

1970-80년대 신자유주의적 자본주의 확산과 함께 제조업 노동자 감소, 서비스 산업 중심으로의 산업 개편이 이루어졌다. 이는 여성의 경제활동참여율 증가와 함께 공적지출 축소, 시장 중심 거버넌스 구축을 가져왔다. 특히 고령화 추세에서 전통적으로 여성의 무급노동으로 치부되었던 재생산 노동 인력 부족 현상이 나타났고, 이는 ‘이주의 여성화’ 경향을 동반했다.

현재 전 세계 이주민 중 여성 비율은 약 48%(UNDESA, 2020), 한국의 경우 2023년 기준 약 45%(법무부 출입국통계청, 2024)를 차지한다. 상품 생산 영역에서 사회적 재생산 영역으로 자본주의가 확장되는 ‘재생산적 전환’ 현상이 나타나고 있으며(김현미, 2022: 293-294), 저발전국 여성들이 선진국의 돌봄 서비스 결핍을 메우기 위해 이동하는 ‘돌봄의 연쇄’(Parreñas, 2001) 현상이 확산되고 있다.

2) 아시아 지역으로의 이주 동향

1980년대 이후 한국, 일본, 홍콩, 대만 등 동아시아 신흥공업국을 중심으로 이주 노동이 확산되었다. 이들 국가는 지구적 자본주의 변화에 따른 제조업 이전으로 노동력 부족을 겪었고, 동남아시아 이주민들이 대거 유입되기 시작했다. 2000년 기준 세계 이주민 중 아시아로의 이주민이 5,300만 명으로 약 28%(UNDESA, 2004)를 차지했다(카슬&밀러, 2013: 238).

한국의 경우 1994년 산업연수생 제도, 2004년 고용허가제도, 2007년 동포 대상 방문취업제를 통해 많은 노동자가 유입되었다. 1990년대 이후 가사노동자, 엔터테이너, 식당 및 호텔 직원 등 '전형적 여성 직종'에 여성들이 집중 유입되었으며 결혼이주도 증가했다.

한편, 한국의 2019년 기준 이주민통합지수(MIPEX)는 56점(100점 만점)으로 56개 조사대상국 평균(49점)보다 높으며, 일본(47점), 중국(32점), 인도네시아(26점), 인도(24점) 등 조사 대상 5개 아시아 국가들보다 이주민에 대해 상대적으로 우호적인 것으로 나타남에 따라 한국으로의 이주 추세는 지속될 것으로 보인다.

3) 한국 돌봄시장의 이주노동자 유입과 필리핀인의 이주 확산

필리핀의 해외 이주노동은 1970년대부터 정부 정책으로 추진되어 왔다. 마르코스 정권이 석유파동으로 인한 중동 산유국의 건설 붐과 국내 경제 부진을 배경으로 해외고용정책을 본격화해옴에 따라, '이주의 문화'가 발전해 있다(카슬&밀러, 2013: 249).

한국으로의 이주는 초기에는 결혼 이주와 산업연수 형태가 주를 이루었다. 필리핀 여성의 경우 주로 엔터테이너 혹은 한국 남성의 배우자로서 이주해왔다(김현미, 2022: 295). 1990년대 정부의 국제결혼 지원사업과 통일교회 주선으로 1992년부터 2025년까지 10여 차례의 합동결혼식을 통해 5천여 명의 필리핀 여성이 한국 남성과 결혼했다(고예나, 2024: 12; 『국제결혼 이주여성 실태조사 및 보건·복지 지원정책 방안』, 2005). 2004년 고용허가제 도입과 함께 필리핀은 이미 정부 관리하에 해외 인력 송출 시스템을 갖추고 있어 첫 번째 인력 송출국가로 선정되었다(김·Guzman, 2024: 4).

2000년대 이후 E-9 노동자 및 결혼이주여성 유입이 확대되었고, 2010년대 이후 한류 열풍은 필리핀인들의 '코리안 드림'을 부추겼다. 2005년부터 시작된 한국 드라마의 유행은 케

이팝으로 이어졌으며, 10대 남녀와 20-30대 젊은 여성은 중심으로 한류 문화가 확산되었다 (허윤정·송정은·장원호, 2016).

한편 한국의 이주가사노동 역사는 1990년대부터 시작되었다. 중국동포(조선족)가 한국의 '1세대 이주가사노동자'로서 돌봄시장에 진입한 것이다. 당시 주된 배경은 현재와 달리 고령화보다는 '3D업종 기피' 현상과 '열악한 노동환경'으로 인한 입주가사노동 인력 부족이었다. 중국동포들은 내국인들이 기피하는 3D 입주가사노동에 '저임금 유휴인력'으로 투입되었으며, 열악한 노동환경에서 수십 년간 일해왔다. 즉, 2024년 시범사업은 새로운 시도가 아니라 기존 이주가사노동의 구조적 문제를 답습하는 것이다.

법무부출입국정책 통계연보에 의하면, 2023년 말 체류 필리핀인은 64,055 명이며, 이 중 여성은 28,883 명으로 결혼이주여성이 11,947 명(약 41%)을 차지한다. E-9 비자로 일하는 24,904 명의 91.3%(22,738 명)가 남성이고 여성은 8.7%(2,166 명)에 불과하다. 한국은 2024년 시범사업을 통해 비로소 외국인 돌봄노동자에게 문을 열면서 100명의 필리핀 여성이 새롭게 돌봄노동자로 일을 시작하게 되었다(김·Guzman, 2024: 4).

2. 시범사업 참여자들의 특성

1) 기본 현황

2024년 8월 6일 100명의 필리핀 노동자가 한국에 입국하여 8월 7일부터 9월 2일까지 4주간 총 160시간의 특화교육을 받았다. 시범사업은 9월 3일부터 2025년 2월 28일까지 진행되었으며, 시범사업 중 2명이 이탈하여 강제퇴거되었고, 시범사업 후 9명이 재계약 의사를 밝히지 않아 공식적으로 연장 근무 중인 인원은 89명이다. 그러나 통역자 1에 의하면 최근 1명이 추가로 귀국하여 5월 현재 88명이 남아있는 것으로 보인다.

이번 실태조사는 홈스토리생활(대리주부)과 휴브리스(돌봄플러스)에 소속된 필리핀 돌봄 노동자 21명과 통역자 2명을 대상으로 실시했다.

2) 인구학적 특성

기초 및 설문조사 결과(유효 응답 15명), 연령대는 모집 당시 기본 조건(24세부터 38세까지)에 맞게 26세부터 38세까지 분포하며 평균 연령은 33.7세이다. 20대가 2명(13.3%), 30-34세가 5명(33.3%), 35세 이상이 8명(53.3%)으로 30대 이상이 86.6%를 차지하였다.

출신 지역은 필리핀의 수도인 마닐라 출신이 3명(20%), 마닐라 외 지역 출신이 12명(80%)으로 나타났다. 7,000개 이상의 섬나라인 필리핀의 특성상 이들은 마닐라를 포함, 총 8개의 서로 다른 지역에서 왔으며, 통역자1에 의하면 “선정된 100명의 거주지는 아마도 20개 이상이다”라고 했다.

가족 상황은 미혼이 9명(60.0%), 사실혼 및 기혼이 6명(40%)으로, 총 7명이 1~4명의 자녀가 있다고 응답했으며, 상당수가 본국에 있는 자녀들을 위해 송금해야 하는 상황이었다. 고용노동부(2024)의 실태조사에 의하면, 부양가족이 있는 노동자는 조사대상 98명 중 95명으로, 이들 중 78명(82%)이 2~5명의 가족을 부양하고 있었다. 8명 이상의 대가족 부양자도 4명이나 있었다.

3) 교육 수준 및 전문성

교육 수준은 매우 높게 나타났다. 대학 이상 졸업자가 15명 중 7명으로 전체의 46.7%가 대학 이상의 학력을 보유하고 있었다. 고용노동부(2024) 실태조사 자료에서는 98명 중 63명(약 64%)이 2년제 전문대학 이상으로(114쪽), 이들이 “대체로 높은 학력을 보유하고 있었으며, 컴퓨터 공학, 초등교육, 관광경영 등 다양한 전공을 가지고 있었음”(101쪽)이라고 했는데, 이들이 고급 인력임을 보여준다.

응답자 15명 전원(100%)이 케어기버(Caregiver) 자격증(Caregiving NC II)을 보유하고 있었다. 이는 이들이 청소, 세탁과 같은 간접 돌봄 보다는, 전문적인 대인 돌봄 역량을 갖춘 케어기버임을 명확히 보여준다.

Caregiving NC II 자격증 소지자들은 필리핀에서 기술 교육 표준 수립과 프로그램 시행을 담당하는 Technical Education and Skills Development Authority(TESDA)의 자격증을 보유한 전문 돌봄인력이다. 이 자격증은 영유아, 아동, 노인 및 특수 요구사항이 있는 사람에게 돌봄을 제공할 수 있는 역량을 입증한다. 최소 786시간의 교육을 완료한 후에만 취득할 수 있는 이 자격증은 필리핀 입장에서는 돌봄의 전문성을 보여주는 증거다(김·Guzman, 2025: 7).

중소기업중앙회 외국인력지원실(2024)이 실시한 온라인 조사(2024. 10. 4. ~ 10. 10.) 결과에 의하면, 자격증 취득에 4~6개월이 필요하다고 했다. 같은 자료에 의하면 필리핀 바기오 소재 교육원의 Caregiving NC II 자격증의 교육시간은 7개월, 810시간으로, 이것은 2024년

개정된 한국 요양보호사 자격 취득을 위한 표준교육시간인 320시간의 2.5배에 달하므로 그 전문성을 가늠해볼 수 있다.

4) 언어 능력 및 이주 경험

언어 능력 면에서는 자가 평가이지만 이들의 영어 구사 능력은 좋음과 매우 좋음이 13명(86.7%)으로 압도적으로 높고 나머지는 보통(2명)으로, 영어 소통의 문제가 없어 보였다. 반면 이들의 한국어 실력은 EPS-TOPIK 평균 점수가 137.2점(최저 110점~최고 170점)으로 나타났는데, 자가 평가한 한국어 실력은 보통이 10명(66.7%)으로 가장 많았고 매우 좋음과 좋음은 각각 1명, 나쁨이 3명(20%)으로 편차가 컸다.

고용노동부(2024) 실시한 98명 노동자와 112명 이용자에 대한 전수조사 결과에 의하면, 노동자 80%가 기초 수준 및 기본(199쪽)이라 말했고, 이용자들은 이들의 한국어 말하기 실력을 ‘중상’ 이상의 수준이라고 생각하는 사람이 1명도 없을 정도로 전반적으로 한국어 수준이 매우 낮았다(195쪽)고 답변했다.

해외 근무 경험을 보면, 고용노동부(2024)의 심층인터뷰 결과(101-102쪽)에서처럼 15명 중 5명(30%)이 동아시아, 중동 등 외국에서 제조업 노동자 및 하우스키퍼 등으로 일한 경험이 있다고 응답했다. 한국에 오기 전 직업을 살펴보면, 하우스키퍼(housekeeper)나 케어기버(caregiver)가 아닌 다른 일에 종사했던 경우가 40.0%(6명)으로 가장 많았고, 돌봄 노동자로 일했던 경우는 33.3%(5명)이었다. 그 외에는 사무직, 전문직, 소규모 사업 등 다양한 직업 경험을 가지고 있었다.

5) 이주 비용 및 동기

이들은 4개월 이상 마닐라에 거주하면서 자격증 취득, 한국어 공부 등 이주 준비에 거주지에 따라 적계는 100만원대에서 많게는 500만원대의 이주비용을 지불했다. 중소기업중앙회 외국인력지원실(2024) 조사 결과, 자격증 취득에 72~120만원, 한국어 공부에 4개월 평균 55만원이 소요되었다. 필리핀 물가 기준으로는 상당한 비용을 들여야 했고, 이를 위해 빚을 내기도 한다.

필리핀 정부 관계자에 따르면 100명 모집에 지원자 610명이 등록했고, 시험을 본 468명 중 최종 합격한 141명 중에서 선발된 것으로(김·Guzman, 2025: 9-10), 이들은 6:1의 경쟁

을 뚫고 온 셈이다. 많은 참여자들에게 한국은 단순한 외국이 아닌 ‘드림 컨트리’였다. “작은 동네에서 큰 도시로 내려가는 것도 희망인데, 한국에 간다는 건 완전 성공이라고 생각했어요”(Hana하나)와 같이 한국에서의 이주노동에 대한 기대가 컸다.

IV. 주요 실태 및 시범사업의 구조적 문제 분석: 법적 기준과의 비교를 중심으로

시민사회단체는 시범사업 도입 전후 여러 차례 이들의 노동권 침해에 대한 우려를 표명하고 시정을 요구했다. 2024년 6월 20일 민주노총과 필리핀 4개 노총 (FFW, KMU, SENTRO, TUCP)은 시범사업 참가자들의 직무 범위에 대한 양국 정부의 이해가 다르다는 점을 지적했다. 필리핀 정부는 돌봄을, 한국 정부는 돌봄과 가사로 직무 범위에 대한 이해를 달리하고 있어 갈등과 노동권 침해가 예상된다는 것이다. 또한 제공될 기숙사가 국제기준에 따라 정의된 적정 주거기준을 충족할지에 대해 우려를 표하며 교육 프로그램에의 노동조합 참여 보장 및 노동자 권리 점검 위원회 설치를 요구했다.

7월 16일 한국노총은, 노동부에 따르면 이주 가사관리사가 아동, 임산부 외에 동 거가족에 대해 ‘부차적이며 가벼운’ 가사서비스를 제공할 수 있다고 밝혔는데, 이는 가사관리사 1인에게 가구의 모든 돌봄서비스를 전가할 수 있는 애매한 조항이고 이는 노동자로서 외국인 가사관리사의 인권을 훼손하는 것이라고 비판했다.

이에 대한 조직적 대응을 위해 같은 해 9월 출범한 이주가사돌봄연대는 9가지 문제점을 제기했다: ▲이주노동자를 싼 값에 부릴 수 있다는 프레임은 인종, 국적 차별 ▲사업장 변경이 허가되지 않는 E-9비자는 강제노동을 야기 ▲돌봄 공공성 해체와 돌봄 양극화를 가져올 것 ▲전문화된 가사돌봄노동을 위협함과 동시에 돌봄노동의 저평가를 불러올 것 ▲가사·돌봄노동을 좋은 일자리로 만들어야 할 정부의 책임 방기 ▲노동시간 단축, 일·생활 균형 제도의 근본적 해결책을 외면한 정책 ▲저출생 문제를 맞벌이 부부의 육아 문제로 납작하게 만들어 버리는 것 ▲고압적으로 밀실 진행하는 정책 ▲이주 여성에 대한 낙인과 차별을 확대하고 사회갈등을 확산하는 정책.

이러한 노동·시민사회단체의 우려와 지적을 무시한 채 추진된 시범사업에서 예상된 문제들이 현실화되었다. 다음의 구체적 실태들은 체류 및 노동권에서 심각한 문제가 발생하고 있

음을 보여주며, 이것은 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률(이하 가사근로자법) 제1조 “가사서비스와 관련하여 양질의 일자리를 창출하고 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 도모하는 것을 목적으로 한다”는 취지에 명백히 반한다.

1. 이주자로서의 존재와 체류 조건

1) 체류 불안정성 1: 고객 평점과 연동된 조건부 계약연장 및 3년 기한 미보장

시범사업 참여자들이 직면한 가장 큰 문제 중 하나는 체류의 불안정성이다. 이들은 비전문인력 이주노동자 채용을 위한 비자인 고용허가제(E-9 비자)로 유입되었다. 고용허가제로 들어온 경우, 한번에 3년, 재고용 허가 시 출국 없이 최장 4년 10개월까지 일할 수 있다. 2012년 7월부터는 국내 취업활동 기간(4년 10개월) 동안 사업장 변경 없이 근무 후 자진 귀국한 외국인근로자는 출국 1개월 후 재입국하여 종전 사업장에서 근무(3년, 연장 시 4년 10개월)할 수 있는 ‘재입국특례자 재입국 취업 제도’도 시행 중인데, 한번 출국 후 도합 9년 8개월까지 근무할 수 있다.

그러나 고용노동부는 「외국인 가사관리사 시범사업 추진방향 및 향후계획안」(2025. 02. 14.)을 통해, 이들의 취업활동기간이 시범사업 7개월을 포함, 29개월을 연장한 총 36개월(3년)까지 연장된다고 밝혔는데, 이는 다른 고용허가제 노동자보다 기한이 1년 10개월 짧아졌다는 것을 의미한다.

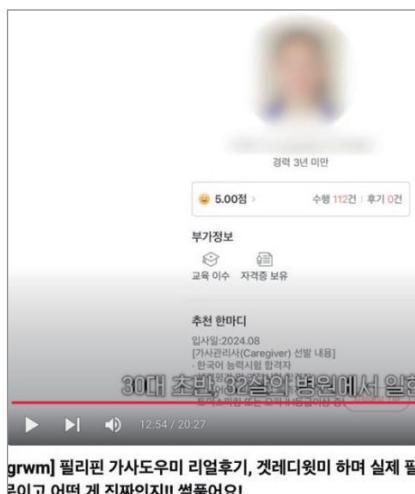


그림1) 유튜버 필리핀 가사노동자 고용 후기

그나마도 실제 연장기한은 3개월(2025. 3. 6. ~ 6. 5.)에서 1년(2025. 3. 6. ~ 2026. 3. 5.)에 그치고 있다. 뿐만 아니라 통역자1에 의하면, 흄스토리생활 소속 노동자들의 경우 일괄적으로 1년으로 연장되었지만, 휴브리스 소속 노동자들은 3개월 3명, 6개월 10명, 1년 14명으로 저마다 다르다. 게다가 1년 이후의 재계약 여부는 약속되지 않는다고 했다.

이들의 계약 연장은 고객 평점과 연동되어 있다는 것이다. 한 노동자는 “업무수행(working performance)에 대한 고객의 평점에 따라 달라요”라고 했는데, 한

유튜버의 후기(2024.12.11)를 보면 가사노동자의 평점을 확인할 수 있다. 대부분의 플랫폼 기업이 평점으로 노동자를 관리하는 것을 감안하면 충분히 짐작할 수 있는 일이지만, 내국인 노동자와 달리 이들의 경우, 체류조건과 연동된다는 점에서 이것은 체류 불안정성을 동반하는 대단히 큰 문제다.

먼저 체류 불안정성은 노동자의 고용 연장이 이용자의 평점과 이에 대한 고용업체 일방의 판단에 근거한다는 데서 기인하고, 연장 기한이 3, 6개월, 1년 등으로 짧기 때문에 그들의 판단에 더 예속될 수밖에 없다는 데 있다.

취업활동기간이 3년까지 보장되는 줄 알았지만, 계약이 1년만 연장되어 그 이유를 물어도 ‘나중에’라는 답변만 들었다는 게 노동자 다수의 얘기다. 이들은 또한 1년 연장 계약 이후, 남은 기한을 아직 보장받지 못했다. 실제로 서울시의회 아이수루 의원실 질의에 대한 서울시 가족정책팀 답변서(2025. 5. 27.)에 의하면, “취업활동기간은 고용노동부에서 36개월 연장 조치한 사항이며, 근로계약은 사용자와 근로자간 계약으로, 근로자의 근무태도 등을 평가하여 근로계약기간을 설정하고 있음”이라는 답변을 보면, 이들에 대한 3년 고용 보장을 기대하기 어려운 구조임을 알 수 있다.

이는 ILO 189 호 협약의 제 6 조에서 명시된 가사노동자의 “일반 노동자와 같은 공정한 고용 조건, 양질의 노동조건”에 위배된다. 또한 협약 제 7 조의 “가사노동자가 적절하고 검증 가능하며 쉽게 이해할 수 있는 방식으로” 고용 조건을 통지하도록 한 조항에 반하며, 8 조의 “고용계약의 만료나 종료시 송환 받을 자격이 있는 조건”을 명시해야 한다는 점에도 위배된다.

2) 체류 불안정성 2: 컴플레인에 대한 벌금, 추방 협박에 대한 두려움

또한 고용기업의 패널티 ‘남발’과 추방 협박은 이들의 일상적 체류불안정을 야기한다.

Siyam(시얌)은 “(고용업체가) 비자로 위협한다”고 반복적으로 말했고, “추방 될까 봐 두려웠다”는 여러 노동자들의 증언이 이어졌다. 통역자 1 이 전한 고용업체의 노동자들에 대한 징계, 벌금과 추방 협박에 대한 몇 가지 사건을 종합해보면 다음과 같다.

[사건 1] ‘계속 남자 있으면 불편하다’, ‘저는 이 고객은 힘들고 어렵다’, ‘팬티, 생리 팬티도 빨래해요’, ‘집에서 4 시간에 2 시간 청소하고 시어머니 집에 보내서 청소 한 시간 더해요’



등 노동자들이 컴플레인하면, 업체에서 벌금을 만원 내라고 해. 큰 문제 아니면 만원 벌금이에요. 뭐 예를 들어서 ‘이 고객님이 나한테 전체 청소해 달래요. 근데 저는 그냥 얘기 돌봐 주러 왔기 때문에 못해요’ 이렇게 컴플레인하면 만 원 벌금 내요.

[사건 2] 지난 해 추방된 2 명 중 한 명은 세 집에서 일했는데, 새벽 5 시 일어나서 오전 8 시 근무하고, 기숙사 갔다, 세 집을 마치면 거의 밤 12 시가 되었어요. 그래서 ‘일이 어려우니 수정해 주세요’라고 얘기했지만 해결의지도 없고 모른 척 했어요. (...) 상담했을 때 모른 척 안 했으면 그 사람들 도망가지 않았을 것 같았어요.

[사건 3] 최근에 노동자 1 명이 추가로 귀국했는데, 그녀는 고객의 추가 시간 요청을 중개 업체에 알리지 않았던 것에 대해 패널티를 준다는 업체의 말에 월급보다 패널티가 클까봐 두려워 필리핀으로 돌아갔어요.

위 [사건1]의 경우, 중개업체는 노동자들의 이유 있는 질문이나 요구에 대한 적절한 대응 없이, 이들이 돈 벌려 이주해왔으므로 쉽게 돌아갈 수 없는 노동자라는 점을 이용해 ‘벌금’ 형식으로 컴플레인을 잠재우고 있다. [사건2]의 경우, 필리핀 정부는 케어기버가 소화하기 어려운 유형의 일이었다는 것을 이탈 이유로 들었지만(김·Guzman, 2024), 사실상 노동자의 요청이 묵살되었기 때문인 것으로 파악된다. 이런 이유로 어렵게 비용과 시간을 지불하고 이주해온 이들은 이주 비용도 회수하지 못했을 뿐만 아니라, 5년 내로 재입국이 불허되는 강제퇴거 조치를 당했다. [사건3]은 노동자가 내부규정을 어긴 사항으로 패널티가 ‘남발’되는 와중에 큰 패널티에 대한 두려움이 출국을 낳은 것으로 보인다. 이들의 체류가 얼마나 불안정한지 보여주는 사례들이다.

한편 업체 실수로 인해 고객 컴플레인이 발생한 경우에도 노동자를 징계하는 사례가 있었다는 증언도 있었다.

이처럼 이들의 ‘체류 불안정성’은, 앞서 언급한 ILO 189호 협약의 제7, 8조 뿐만 아니라, 제 13조 “안전하고 건강한 근로환경권”, 특히 정신건강의 측면에서 이들의 권리를 근본적으로 제약한다.

2. 노동 조건과 노동권

1) 계약과 현실의 괴리: 돌봄노동자(Caregiver)에서 ‘가사관리사’로!

심각한 문제 중 하나는 이들이 계약상 아동 돌봄전문가(caregiver)로 입국했으나, 실제로는 돌봄전문가로 일하지 못한다는 점이다.

국제연합과 국제노동기구(ILO)에 의하면, 돌봄노동자는 재가노동자와 시설노동자(요양원, 병원, 주간보호센터 등)로 구분하되, 가사노동자를 포함한 가정방문돌봄노동자, 즉 재가돌봄노동자를 재가노동자로 부른다. 이것은 돌봄서비스가 아동, 노인, 환자 등 직접적 돌봄 뿐만 아니라, 청소, 세탁, 요리 등 삶의 재생산을 위한 가사활동을 간접적 돌봄으로 간주한다.

홈스토리생활(대리주부)과 휴브리스(돌봄플러스) 양사의 표준근로계약서 제3조 업무내용은 “유아·아동이나, 임산부의 일상활동 지원을 위한” 서비스로 대부분의 업무가 아이 돌보기에 한정되며, 직무 범위를 벗어나지 않는 선에서 동거 가족 구성원을 위한 부수적이고 가벼운 직무(incidental and light household management activities)를 수행할 수 있다고 기재되어 있다. 문제는 정부가 직접 돌봄에 해당하는 ‘아이돌봄전문가’를 도입한다고 했지만, 현실에서는 가사돌봄업무가 많은 비중을 차지하고 있다는 점이다. 이는 전문돌봄인력 도입이라는 사업의 취지에도 어긋나고 필리핀 케어기버들의 전문가적 자부심에도 커다란 상처를 주고 있다.

Siya(시야)는 “사실 에이전시 쪽에서 우리가 할 수 있는 일 범위를 이렇게 주는데 이거는 엑스트라예요. 우리가 반드시 해야 하는 거는 아니고 우리가 선택적으로 선택을 해서 뭐 원하면은 그 일을 또 추가적으로 할 수 있는 리스트를 이렇게 제공해줘요. 그런 것을 우리가 선택할 수 있다”고 했다.

Siya(시야)와 “두 명 중 한 명 고객 집에서만 케어기버로 일하고 있다”는 Pito(뻬또) 정도만 인터뷰이 중 드물게 계약서와 내부규정에 따라 이용객에게 요구하고, 이용객도 잘 따르고 있다고 했다. 그러나 대부분의 노동자들(Dua두아, Hana하나, Ene 에네, papat뻬>NN, Lima 리마 등)은 일부 아동 돌봄을 제외하고 일 중 가사업무의 비중이 압도적으로 높아 하우스 키퍼(가사돌봄 노동자)로 일하고 있으며, 본래의 직접 돌봄의 전문성을 발휘할 기회가 제한되고 있다. 고용노동부(2024)에 의하면, 이들이 수행한 업무 192건 중 아이돌봄이 125건 (64.8%), 가사업무가 58건(30.2%)이었다고 하지만, 이번 조사에 참여한 노동자들에게 가사업무 비중이 더 높아 보인다.

Tiga(띠가)는 “제가 하고 있는 일에서는 이제 두 명의 클라이언트가 있는데 한 명은 제가

거의 하우스 키핑 같은 일을 하고 두 번 째는 뭔가 온 집을 청소한 다음에야 두 아이들을 돌볼 수 있는 거예요. 먼저 반드시 이제 청소를 하고 끝나야 그 다음에 아이들을 돌볼 수는 있어요”라고 했다. 노동자 Isa(이사)는 “지난 6개월동안 아침 2시간, 오후 6시간 일한다. 주로 가사일을 해왔다”라고 했다.

Lima(리마)는 “제가 계약을 맺을 때는 아이 돌봄 계약에 사인을 했지만, 근데 지금까지도 저는 아이를 하나도 돌보지는 않았습니다. 그냥 뭐지 집 관리. 그래서 계약을 하게 해 준 사람에게 ‘혹시 바꿔줄 수는 없냐, 제가 아이를 돌보는 그런 일을 하고 싶다’ 이랬는데 바꿔줄 수 없다고 했어. 그 집에 아이들이 많은데 근데 사실 아침에 다 밖으로 나가서 제가 하는 일은 그냥 집을 깨끗하게 유지하는 것이 그것이 바로 직무예요”라고 말했다.

Dua(두아)는 “취소하는지 받아들이는지에 대한 권리는 우리한테는 없습니다. 우리를 클라이언트가 취소할 수는 있으나, 우리가 클라이언트를 취소하거나 이럴 권리를 안 갖고 있습니다. 이런 선택지가 없습니다”라고 말한다.

게다가 이들은 이구동성으로 “아이들 영어 교육은 기본이다” 라며 영어 교사 역할까지 수행하고 있다고 덧붙인다. 한 노동자는 두 살 아이의 영어 숙제를 봐준다고 했고, 또 다른 노동자는 이용자 당사자 회화는 물론 1세 아이의 영어 교육도 요구받았다고 했다.

결국 저출생 해법으로 시작된 이 사업이 가사노동에 집중되면서 아이에 대한 직접 돌봄이 소홀해질 수밖에 없는 구조를 만들고, 1세 영·유아에게까지 영어교육을 시키는 부적절한 상황을 만들고 있는 것이다.

국제노동기구는 간병인과 가사도우미를 “상대적으로 고도의 문해력과 수리력을 요구하는 수준의 직업 범주이며 대인 소통 기법 및 높은 수준의 손재주를 필요로 하는 기능 인력”이라 정의했다(김현미, 2022: 292). 이들의 NC 2 케어기버 자격증은 810시간의 교육을 통해 기본 역량(목적의식적 의사소통), 공통 역량(건강관리, 의료윤리), 핵심 역량(간호의 기초I, II, 산모 및 아동 간호 관리, 기초 약리학, 노인 간호, 건강 간호, 영양 및 다이어트 요법, 일반적 질병 관리, 비상 관리 및 안전, 기본 하우스키핑 절차, 따뜻한 음식과 차가운 음식 준비, 임상실습)을 익힘으로써, 전문적으로 아이, 어린이, 노인 등의 보살핌과 지원을 하며, 이 교육은 어린이의 사회적, 지적, 창의적, 정서적 발달을 촉진하도록 돋는다.

앞의 유튜버 후기나 고용노동부(2024)의 이용자 만족도를 보면, “아이들의 정서적 안정에도 긍정적인 영향을 미쳤다고 평가함, 특히, 아이들과의 친화력과 성실함이 긍정적으로 평가되었음”(194쪽)으로 평가된다. 이것은 이들이 전문적인 케어기버로서 제 역할을 할 때 나타나는 효과일 것이다. 그러나 현실에서는 이들의 전문성이 제대로 발휘되기도 인정받기도 어려운데, 이것은 전문적인 대인돌봄 노동자(caregiver)를 데려와서 일부 혹은 대부분 가사돌봄 업무에만 투입하고 있기 때문이다. 그렇다면 차라리 전문적인 가사돌봄 노동자(housekeeper)를 데려오는 것이 맞았을 것이다. ‘외국인 가사관리사 시범사업’이라는 사업 자체가 얼마나 모순적인지를 보여주는 지점이다.

2) 임금과 노동시간: 불안정한 30 시간 보장과 저임금 문제

한국의 가사근로자법 제15조는 “가사근로자의 최소근로시간은 1주일에 15시간 이상”이라고 규정, 근로기준법의 보호를 받게 하고 있으나, 시범사업에서 이들의 노동조건은 최소 주 30시간 보장을 명시했다. 이것은 이들의 이주지에서 적정 수입을 보장하기 위해서다. 중소기업중앙회 외국인력지원실(2024)에 의하면, 노동자들은 월급에서 40-50만원대의 주거비를 포함하는 등 공제액이 커서 “낮은 월급이라서 마음이 힘들다”(3쪽)고 불만을 표출했다. 이들의 임금은 어느 정도일까? 가사근로자법 제15조 및 고용계약서 6항의 최저임금 보장 조항은 지켜지고 있는가?

두 회사의 임금명세서 검토 결과, 2024년 기준 시급 9,860원, 2025년 기준 10,030원의 최저임금은 적용된다. <기초 및 설문조사> 결과, 시범사업 기간 중 이들의 노동시간은 15명 중 11명(73.3%)이 40~52시간, 4명(26.7%)이 30~40시간이다. 공제 전 이들의 월급은 유효 응답자 11명을 기준으로 150~200만원(평균 192만원)이다. 그러나 공제액이 50~90만원(평균 74만원)으로 실수령액은 90~130만원(평균 118만원)에 그친다.

실제로 시범사업 기간 중 한 노동자의 2025년 명세서를 보면 주 평균 36시간 기준으로 기본급140만원대에 최저임금, 연차수당, 주휴수당을 합쳐 지급 합계액은 약 180만원이다. 다른 노동자의 2024년 명세서를 보면, 기본급이 200만원에 이르는데 주 50시간 이상 일한 대가이다. 그러나 주거비, 3대 보험, 휴대폰비, 소득세 등을 포함한 공제액이 각각 70-80만원, 60-70만원으로 실수령액은 100만원, 130만원대에 머문다.

통역자1에 의하면, “똑같은 E-9인데, 다른 E-9(제조업 등) 노동자들은 월 200만 원 받고

자기들이 100만원 밖에 (못) 받아서 이렇게 비교를 시작했어요.” 이들은 일반 제조업 E-9 노동자의 수령액을 기대하고 왔는데, 주거비와 부가세까지 합쳐 47~52만원이 공제되는 상황에서, 특히 30시간대로 일하는 경우 공제 후 100만원 미만의 금액을 받게 되니 실망이 큰 것이다.

고용업체는 입국과 동시에 이들 모두에게 일괄 구매 및 개통된 휴대폰을 사용하게 했는데, 이들은 시범사업 내내 3만원 대 통신비를 임금에서 공제받았다. 고용기업은 앱(대리주부, 돌봄플러스) 설치 등을 위해서라고 답변했지만 설득력이 없다. 이들은 필리핀에서 사용하던 휴대폰을 가져왔기 때문에 유심 카드만 교체해서 쓰면 문제없다고 생각했고, 1만원 이하의 알뜰폰 요금제로도 충분하기 때문이다.

노동자 Sepuluh (스詈루)와 Ene (에네)의 월평균 지출은 교통비, 식비, 공과금 등 뿐만 아니라, 위생용품, 화장품, 날씨 변화에 따르는 옷 구매 등을 고려하면, 주거비를 제외하고 약 50~70만원인데, 주 30시간 노동으로 이들은 송금을 거의 할 수 없다. 심지어 노동자 에네의 경우, 필리핀의 가족으로부터 월 30~40만원씩 송금을 받고 있는 지경이다.

<기초 및 설문조사>에 의하면, 시범사업 이후 5월 현재 이들의 임금 실수령액은 거주공간 변동으로 인해 공제액 평균이 74만원에서 49만원대로 떨어짐에 따라, 평균 127만원으로 10만원 정도 상승했다. 그러나 공제액 감소에 비해 임금 상승폭이 낮게 나타나는 데, 이것은 노동시간의 상대적 감소 때문으로 분석된다. 시범사업 후 이들의 노동시간은 40~52시간이 11명에서 7명(46.7%)으로 감소했고, 30~40시간은 5명(33.3%)으로 1명 늘었지만, 30시간 미만이라고 응답한 사람도 3명(20%)이나 등장했기 때문이다.

에네, 시야, 들라 등은 “근무 시간이 너무 충분하지 않아서 회사에 ‘주세요. 시간을 더 주세요. 고객도 주세요’ 했는데, 다만 이번에는 비용이 올라가서 고객이 없다고요”라고 했다.

그러나 임금상승폭이 낮은 것은 3명이 30시간 미만이라고 응답한 것에서 볼 수 있듯, 계약서상 최소 30시간 이상이 제대로 보장되지 않다는 것을 알 수 있다. 이것은 고객의 예약 취소와 관계되는데, 아래의 하나, 들라의 사례는 이용자의 잘못이 쉽게 노동자의 책임으로 둔갑될 수 있음을 보여준다.

노동자 하나는 “고객이 가사노동자 잘못이라 하며 계약을 갑자기 취소하는 경우 새 고객

배정받을 때까지 30시간 최소시간 보장을 안 해준다. 무엇이 문제인지 모른 채 사후 위반했다고 알려준다”고 했다.

이처럼 때때로 징계나 기타 사유로 인해 최소 주 30시간 보장 시간이 축소되는 경우가 발생한다. 이것은 더 근원적으로는 고용방식과 연동되는 문제이기도 하다. “호출이 취소되면 (임금을) 못 받는 게 문제”라는 가사·돌봄 유니온 최영미 위원장의 지적처럼, 돌봄 노동의 특성상 불안정한 스케줄로 인해 안정적인 소득을 확보하기 어렵다. 이것은 가사노동자 뿐만 아니라 요양보호사, 간병인 등 돌봄 노동자 전체의 문제이기도 하다. 이런 불안정한 돌봄노동자의 문제에 대한 대안 중 하나로 설립했던 서울사회서비스원을 폐쇄함으로써 오세훈 서울시장은 이에 대한 행정력 동원도 거부했다.

게다가 이들은 아이 수, 아이 연령, 가족 수, 집의 크기 등 일의 양과 무관한 일률적 최저임금의 적용으로 노동 강도 대비 불공정한 보상을 받고 있다.

이는 ILO 189호 협약 제11조가 규정한 최저임금 적용과 성별 차별 없는 ‘공정한 임금’에 위배될 뿐만 아니라, 고용계약서상 30노동시간 보장도 사실상 지켜지지 않고 있다는 것을 의미한다.

3) 노동 강도와 휴식: 과도한 업무와 휴식 시간 부족

계약서상 “직무 범위를 벗어나지 않는 선에서 동거 가족 구성원을 위한 부수적이고 가벼운 직무(incidental and light household management activities)”는 결코 부수적이나 가볍지 않았다. 다음의 사례들은 명확한 경계 없이 확장되는 노동의 현실을 보여준다.

분절된 노동시간과 이동 부담: 일부 노동자들은 오전과 오후로 나뉜 분절된 노동시간에 시달렸다. 업무 사이 간격이 커서 거주지와 일터 사이를 “매일 두 번 왕복해야 하는” 상황이 발생했으며, 특히 장거리 통근이 필요한 경우 이동 부담이 가중되었다.

업무 범위의 무한 확장: 실제 업무는 아동돌봄을 넘어 집 청소, 화장실 청소, 설거지, 옷 정리, 쓰레기 버리기 등 전반적인 가사노동으로 확장되었다. 여기에 반려동물 돌봄(강아지 산책, 강아지집 청소)까지 포함되는 경우도 있었다.

추가 장소로의 업무 확장: 일부 노동자들은 고용주 가족의 친척 집까지 가서 청소를 해야 하는 상황에 직면했다. 이는 계약서에 명시된 업무 범위를 명백히 벗어나는 것이었다.

영어교육 요구: 대부분의 노동자들이 “아이들 영어교육은 기본”이라고 말할 정도로, 영어 회화 지도가 일상적으로 요구되었다. 심지어 아이가 자는 동안에도 부모와의 영어 회화를 계속해야 하는 경우도 있었다.

휴식시간의 부재: 한 노동자는 “애기 자면 쉬는 시간 하나도 없어요. 왜냐하면 일이 많아요. 고객이 계속 일을 찾아서 줘요”라고 호소했다. 실질적인 휴식시간은 “웃 정리할 때” 정도였다.

이같은 아동돌봄, 가사노동, 반려동물 돌봄, 영어교육까지 휴식 없이 연속되는 업무 요구는, ILO 189 호 협약 제 10 조와 가사근로자법 제 4 조가 보장하는 적절한 휴게시간 원칙에 위배된다. 보다 중대하게는 ILO 협약의 제목에도 명시되어 있는, 제 6 조 “양질의 노동 조건”的 보장을 위반한다.

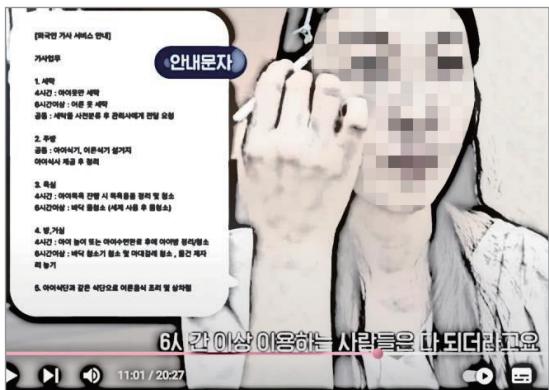


그림 2) 유튜버 지여니엘의 후기 내용 중

이러한 문제는 업체 서비스 자체가 “6 시간 이용하는 사람들은 다 되도록” 운영되고 있기 때문이다. 여성의 돌봄 노동을 일상으로 간주하고 하찮게 여겨온 사회적 인식(안제예프스키, 2017: 115)이 가사노동자들을 도구화하는 결과를 낳고 있는 셈이다.

가사 노동은 “심리적 고통이나 스트레스, 감정노동, 그리고 고객과의 관계에서 오는 어려움”(안제예프스키, 2017: 116)을 포함하는 고도의 전문성을 요구하는 일이며, “고용주의 요구를 충족하기 위한 어려운 육체적, 감정적 노동의 총화”(Lee Mi-ae, 2018)이지만, 현실에서는 저평가되어 있기 때문이다.

4) 비대칭적 노동관계: 고용구조, “1:다(多)의 위계적 고용관계”의 문제

가사근로자법(2022년 시행)에 따라 고용기업을 통해 계약을 맺은 노동자들은 근로기준법 상 노동자 권리를 보장받는다. 그러나 실제로는 체류 연계 고용연장권을 가진 중개업체와 계약 해지권을 가진 이용객 사이에서 노동자들은 노동조합 없이 대응해야 하는 취약한 구조에 놓여 있다.

시범사업의 또 다른 구조적 문제는 노동자 1인이 다수의 서비스 이용고객(이용자 가족 구성원)과 고용기업을 상대해야 하는 “1:다(多)의 위계적 고용관계”(Lee, 2018)에 있다. 노동자 한 명에 중개업체, 고용주 가족과 아이, 그리고 여기에 고용주의 (시)부모, 강아지까지 포함되는 경우도 있다.

이는 1980년대 말 이후 한국사회 1세대 이주가사노동자인 중국 조선족 여성들의 경험과 유사하다. 가족 내 세대간 경제의존도가 높은 한국사회에서 고용주 범주는 부부, 아이는 물론 할머니, 할아버지, 가끔 방문하는 친척까지 확장되었다(Lee, 2018). 개별 노동의 특성상 동료관계가 부재한데다 결사의 자유도 제약 받기 때문에 법적 보호 장치는 제대로 작동하지 않는다.

가사근로자법은 가사서비스 제공기관을 통한 직접 고용을 전제로 설계되었으나, 복잡한 중개 구조로 인해 법적 보호가 제한된다. 이는 요양 보호사의 경우와 유사한데, “업무 범위를 조정할 뚜렷한 기준과 절차도, 실질적인 관리 책임자도 없는 현 상황에서는 어떤 이용자와 매칭되느냐에 따라 노동 강도가 달라진다”(오승은, 2022: 155)는 것이다. 이용자와 노동자를 “덜컥 만나게 하고 덩그러니 남겨두니 ‘복불복 돌봄’과 다름없다”(오승은, 2022: 157)는 지적처럼, 체계적인 관리와 지원 없이 개별적 관계에만 의존하는 구조의 한계가 드러나고 있다. 어떤 이용자를 만나는지에 따라 노동조건은 달라진다.

체계적 관리 없이 개별적 관계에 의존하는 “복불복 돌봄” 구조에서 노동자들은 최소 30시간 노동 확보나 낮은 실수령액 보충을 위해 어떤 이용자이든지 수용할 수밖에 없는 상황이다. 휴브리스가 운영하는 돌봄플러스 사이트의 당일 최소 무제한 정책은 고객에게는 편의를 제공하지만, 노동자에게는 갑작스런 노동시간 및 소득 감소를 가져올 수밖에 없는 구조다.

3. 제도적 관리와 지원 부재

1) 행정당국의 관리·감독 부재로 노동자 권리 보호 미흡

시범사업 참여자들이 겪는 대부분의 문제의 근본 원인은 행정당국의 관리·감독 부재에 있다. 고용노동부는 시범사업 초기인 지난 2024년 7월 16일, “업무 수행 중 발생할 수 있는 위급한 상황에 대비한 긴급 신고수단과 고충 상담을 제공하겠다”면서 「가사서비스종합지원센터」(2개소) 및 고용부·서울시의 상담창구 운영을 통해 고충 상담을 제공할 계획이라고 밝혔다.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(이하 외국인근로자법) 제 24 조의 2, 시행규칙 제 15 조의 2에 의하면, 외국인근로자의 권익보호에 관한 사항을 협의하기 위하여 직업안정기관에 관할 구역의 노동자단체와 사용자단체 등이 참여하는 외국인근로자 권리보호협의회를 둘 수 있다. 그리고 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률(이하 근로자참여법)에 따라 30인 이상 상시 사원 고용 사업장에서는 노사협의회를 3개월마다 열도록 하고 있지만, 어느 것도 이들의 목소리를 제대로 담아내고 있지 않은 것으로 보아, 열리고 있는지조차 알 수 없다.

통역자 1이 들려주는 노동자들의 요구나 쟁점사항들에 거의 화답하지 않았다.

통역자 1은 “출발하기 전에 공지 받았을 때 그냥 150 달러만 가져가라 이거 생활비는 150 달러만 가져가라. 그래서 8월 6일 도착했어요. 이 친구분들이. 교육을 받다가 8월 20일 날 월급 받을 거라 생각했어요. 그 기숙사 안에 필요한 거 엄청 많았죠. 베개, 이불, 등등. 그 때 여름 끝나고 가을도 다가와서 따뜻한 옷 없잖아요. 어쨌든 돈이 더 필요하고, … 그래 8월 20일 그때 교육장에서 월급은 없다. … 근무 시작 아직 없기 때문에 월급 없다는 거예요. 일 안 했기 때문에요. 우리한테 잘 설명하면 충분한 돈을 가져왔을텐데. 애초에 근데 왜 얘기 안 했는지, 그때는 채팅에서 엄청 시끄러웠어요. 그래서 다른 사람들한테서 빌려서 해결했어요. 여러 가지 불편하는 거 저한테 얘기하면 제가 바로 대사관이나 이런데 연락하고”라고 했다.

그 밖에도 휴대폰 구입 및 서비스 일괄 개통과 월급에서의 공제 문제, 아동 돌봄이 아닌 가사돌봄 위주의 업무할당, 시범사업 이후 계약 연장 여부 및 기간의 차이 문제, 온갖 패널티와 협박 등 다양한 일이 발생했을 경우 등등에서 행정기관의 개입 요청 뿐만 아니라, 오랜 이주 가사돌봄연대의 노동자들에 대한 실태조사 및 고충 상담 창구 개설 요구에 대해서도 묵묵부답이었다.

게다가 4 건 정도의 성추행 사건이 발생했다는 성추행 사건이 다수 발생했다는 통역자 1과 몇몇 비당사자 노동자들의 증언에도 불구하고, 이에 대한 적절한 대응이나 보호 조치가 이루어졌는지 확인되지 않는다. 통역자 1에 의하면, 어떤 노동자는 남성 이용객으로부터 “임신 걱정 없다며” 오랄섹스를 요구 받았고, 주변을 어슬렁거리며 가슴에 손을 대는 고용주를 피해 고객의 집인 일터를 나왔는데 오히려 작업장 이탈로 벌금을 물어야 하는 경우도 있었다.

고용노동부는 필리핀 정부와 체결한 '고용허가제에 따른 대한민국 Caregivers 채용 시 범사업 실행 가이드라인'의 제 13 조 2 항에서 명시한 바대로, "폭행, 성희롱 등 발생 시 이용자를 서비스 이용 대상에서 영구배제(one-strike out)하고 관계 법령에 따라 조치할 계획"(2024년 7월 16일)이라고 했지만, 앞선 사례들에 대한 처리 결과는 확인되지 않는다.

초기 직무 및 특성화 교육에서의 성희롱 교재는 일반 회사에서 벌어지는 성희롱 예방 교육 내용을 담고 있어 가정에서 벌어지는 성희롱, 성추행에 대해 얼마나 유효한 교육이 이뤄졌는지도 파악되지 않는다. 교재에는 이주민 대상 성희롱 예방 교육에서 빠질 수 없는 통역이 지원되는 전화번호인 다누리콜센터 전화번호 1577-1366 조차 안내되고 있지 않았다. 그리고 모든 교재가 한국어로 되어 있어서 중요한 사항을 교육받았어도 다시 보면서 되새기기 어렵다.

2) 중개업체의 과도한 권한과 통제

시범사업은 서울시가 문을 열고 고용노동부가 집행했지만, 실질적인 사업 운영은 홈스토리생활(대리주부)과 휴브리스(돌봄플러스) 두 중개업체에 위임되었다. 이들은 고용허가제상 사업주 지위로 내국인 구인노력기간 없이 외국인 노동자를 직접 고용하는 특권을 부여받았다. 더 나아가 고용허가제 구조상 중개업체가 노동자들의 체류권과 노동권에 결정적 영향력을 행사함으로써, 과도한 권한 집중이 노동자 권리 제약의 핵심 요인으로 작용하고 있다.

일상적 통제와 감시: 시범사업 초기에 이뤄진 기숙사 10시 통금, 개별 휴대폰 개통의 자유를 침해하는 일괄 휴대폰 개통은 이들을 대등한 소통 상대가 아닌 '관리' 및 통제의 대상으로 삼았다.

통역자1은, "처음에는 못 나가게 했고요. 기숙사에 CCTV 관리도 계속 있고요. 사생활 누구든 만나면 이렇게 알고 싶어했고, 그 다음에 이 친구분들이 그 동네에 쓰레기통(현웃 수거함) 있잖아요. 옷 이런 거 가져오다 CCTV에 걸리면 '왜 쓰레기에서 찾았냐고.' 그리고 개인끼리 채팅이 있어요. 채팅방인데 자기들이 채팅방에서 힘든 것 불편한 것 답답한 것 자기끼리 대화했죠. '막 이런 일이 있다'라고 근데 누가 캡처해서 사무실에 보냈어요"라고 했다.

노동자들의 일거수일투족은 중개업체의 관심 대상이다. 노동자들이 일하면서 겪는 일들에 대해서 또는 한국에서 적응을 위해서 뿐만 아니라, 생리대, 두통약, 샴푸 등 개인용품 구매 정보 교환 등 사적 대화, 일상정보 등을 나누는 SNS 공간도 예외는 아니다.

임금 투명성 부족과 처벌: 통역자 1에 의하면, 노동자들 사이에서 같은 시간을 일해도 임금이 다른 경우가 있어 혼란이 있었다고 한다. 명세서를 비교해보면 금액 차이가 있는데, 이에 대해 업체에 문의할 경우 ‘어떻게 해서 알게 되었나?’라며 다른 사람과 비교하지 말라고 하거나 벌금을 부과하는 경우도 있었다고 전해진다. 통역자는 “작은 실수에도 바로 시말서를 쓰게 하고 벌칙을 주는 분위기”라고 증언했다.

결사의 자유 침해: 통역자 1은 노동자들의 SNS 소통에 대한 업체의 감시가 심각했다고 증언했다. 노동자들 간의 소통 내용이 업체에 보고되는 경우가 있었고, 이로 인해 업체로부터 압박을 받는 노동자들이 있었다고 한다. 더욱 심각한 것은 고용업체가 일부 노동자들을 다른 노동자들 간의 대화를 감시하고 보고하는 역할로 활용하면서, 노동자 집단 내부에 갈등과 분열을 조장하는 착취 구조를 만들어내고 있다는 점이다. 특히 노동자들이 서로의 상황에 대해 이야기하거나 정보를 공유하는 것 자체를 문제시하는 분위기가 있었다고 전했다.

ILO 189 호 협약 제 3 조 2, 3 항은 가사노동자의 결사의 자유와 단체교섭권을 보장하도록 하고, 가사근로자법에 따라 근로계약을 체결한 노동자들은 대한민국 헌법 제 33 조에 의해 노동조건 향상을 위해 노동 3 권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 가진다고 했지만, 이들의 결사의 자유는 원천적으로 봉쇄되고 있는 셈이다.

자의적 내부규정 운영: 고용업체가 중개인에서 관리자로 역할을 확대하면서, 노동자 권리 보호보다 ‘관리’에 초점을 둔 운영 방식을 취하고 있다. 양국 간의 MOU나 계약서조차도 가이드라인에 지나지 않는다(김·Guzman, 2025: 11). 계약서에 명시되어 있지 않는 업무 범위는 고객에게 보내는 ‘외국인 가사 서비스 안내’(그림 2 참조) 문자를 통해 내부적으로 전달된다.

한편, FGI 과정에서 이들은 입국시 교육 외에 한국의 상황과 노동조건 등에 대한 교육을 제대로 받지 못한 것으로 드러났다. 이들은 한국 가사·돌봄노동자들은 어떤 일을 하는지, 노동조건은 어떠한지, 본인들이 이렇게 일을 하는 게 맞는지, 왜 연차휴가를 쓰면 안되는 건지, 교통비나 식대 지원은 없어도 되는 건지, 휴게시간은 어떻게 되는 건지 다양한 질문을 쏟아냈다. 특히 유무급 휴가를 이용해서 본국을 방문하고 싶은 관리사들은 왜 본인들이 연차휴가를 쓰지 못하는 건지 의아해했다. 회사에 물어보면 무응답이거나 “나중에!”라고 계속 미루는데, 그럴 경우 이들은 어디에 문의를 해야 할지 모르겠다고 했다.

ILO 189 호 협약 제 15 조에 의하면, 민간 직업소개소에 의해 모집되거나 배치된 가사노동자에 대한 적절한 보호를 제공하고 남용을 방지하기 위해 필요하고 적절한 모든 조치를 채택해야 한다. 이는 민간 직업소개소와 가정이 가사노동자에 대해 가지는 각각의 의무를 명시하고 사기 관행과 남용에 가담하는 민간 직업소개소의 금지를 포함한 처벌을 규정하는 법령을 포함해야 한다는 것이다. 가사근로자법 제 4 조의 2 항에서는 “가사서비스 제공기관은 가사서비스 제공과 관련하여 가사근로자와 이용자 간의 갈등 등 가사근로자가 제기하는 불편사항이나 고충 등을 처리하고 조정하기 위하여 노력하여야 하며, 가사근로자가 불편사항이나 고충 등을 제기하였다는 이유로 가사근로자에게 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다”고 명시하고 있는데, 이를 정면으로 위반하고 있다.

4. 일상생활과 문화적 적응

1) 주거환경과 교통 문제

이주노동자들에게 주거환경과 교통은 노동 재생산을 위해 중요한 요소다. 고용노동부의 [외국인근로자 숙식정보 제공 및 비용징수 관련 업무지침]에 따르면 숙소만 제공할 경우 통상임금의 8%~15%만 공제할 수 있도록 돼 있다. 고시원을 개조한 숙소를 임시주거시설로 볼 것인지 여부에 따라 달라지겠지만, 임시주거시설의 경우 통상임금의 최대 8%까지만 공제해야 한다. 이들은 고용노동부의 업무지침에 따르더라도 고액의 주거비를 공제당하면서, 숙소를 ‘의무배정’ 받았으므로 거주지 선택의 자유를 박탈당했다.

<기초 및 설문조사>에 의하면, 시범사업 기간 동안 이들은 소속 중개업체별로 서울 강남구 역삼동에서 집단 거주했다. 휴브리스 30명, 홈스토리생활 70명으로 나뉘어 거주했으며, 통역자에 의하면 홈스토리생활 계약 노동자들은 70명이 고시원 형태 한 건물에 거주하면서 샤워, 화장실, 세탁기를 공동 사용했다. 샤워, 화장실은 늘 붐비고 세탁기는 자주 고장나는 탓에 휴식해야 할 집에서 기본적인 일상생활 자체가 어려운 상황이었다.

고용노동부 실태조사(2024)에서의 98명 중 65명이 토로한 애로사항 1순위는 “숙소비 등 높은 생활비”였다. 본 조사 참여자들도 같은 어려움을 토로했다. 15명 중 5명(33.3%)이 시범 사업 이후 강남 4개구를 제외한 저렴한 주거지를 찾아 이동했다. 주거 방식도 동료와 동거 형태가 8명(53.3%)으로 독거보다 많다. 강남구 외 거주 응답자의 주거비 평균은 강남구 거주자의 기숙사비 평균 (418,750원)의 67%인 281,429원으로 낮아졌다.

그러나 강남 4개구 외 지역으로의 이동은 시범사업 중에도 이미 제기되었던 서비스 지역과 거주지 간의 불일치의 심화를 의미한다.

고용노동부(2024) 실태조사에 따르면, 시범사업 기간에도 강남, 서초, 성동, 송파 등 강남 4개 구의 이용자가 52.68%에 그쳤으므로 장거리 통근 문제는 있었다. 한명도 의원이 서울시로부터 제출 받은 국정감사 자료(2024. 10. 15.)에 따르면, 당시 98명 중 47명이 하루 2개 이상 근무를 위해 장시간 이동했다. 송파구 거여동과 은평구 수색동에서 근무하는 노동자의 이동시간은 95분으로, 출퇴근 시간대를 고려하면 하루 약 4시간을 이동에 소요했다. 47명 중 11명(23.4%)이 근무시간 거리가 한 시간 이상이므로 이들의 하루 이동거리는 3시간 정도로 계산할 수 있는데, 피곤함이 가중될 수 밖에 없다.

2) 사회적 네트워크와 지원 부족

개별 가정에서 혼자 일하는 구조상 이들은 동료 간 연대나 상호지원이 어렵다.

한국에서 E-9 비자로 일한 경험이 있는 2~3 명을 제외한 대부분의 참여자들에게 한국 생활은 완전히 낯선 환경이었다. 당장 세면도구나 이불, 상비약 같은 생필품을 구매하거나 계절에 맞는 옷을 마련하기도 어려웠다.

이들은 초기에 재한 필리핀 단체 대표인 유명 유튜버를 SNS에 초대하여 도움을 요청했다. 노동자들은 그녀에게 한국 상황과 사업 관련 뉴스에 대해 물었고 필리핀 노동부 담당자에게 전달을 요청했다. 해당 인물은 노동자들을 도와줬다는 이유로 사업주로부터 협박 전화를 받기도 했다.

시범사업 전 거의 유일한 공론장이었던 <외국인 가사(육아)인력 도입> 전문가 토론회(2023. 07. 19.)에 참여했던 홈스토리생활 부대표는 사업 시행할 경우, 카톡 채널을 통해 수시 소통하고, 월 1회 정기 간담회를 통해 적응 관리를 하겠다고 밝혔다. 그러나 인터뷰 참가자들은 사업 관련 비밀 유지 압력과 왜곡된 통역 제공에 대한 의구심으로 각자의 회사와의 소통에 어려움을 겪고 있었다.

통역자 1, 2에 의하면 일부 노동자들은 개인적으로 인연을 맺은 필리핀 여성들의 도움으로 소규모 모임에 참여하거나 교회를 통해 향수를 달래고 의류 지원을 받기도 한다고 했다. 하지만 이러한 자생적 네트워크 형성 시도에도 불구하고, 대부분의 노동자들은 여전히 기본

적인 사회적 지원체계 부족으로 어려움을 겪고 있는 상황이다.

5. 정책 평가와 노동자들의 요구

1) 시범사업의 구조적 한계

시범사업에서 2명이 추방되고 12명이 중도하차한 것은 단순히 개인적 부적응의 문제가 아니다. “돌봄노동이 요구하는 높은 전문성에서 기인한 문제”(김·Guzman, 2025: 9)라는 필리핀 정부의 공식 설명과 달리, 실제로는 구조적인 문제가 더 크다.

오승은(2022)은 저출생과 고령화가 가속되자 “급한 대로 ‘여성의 돌봄 걱정을 덜어주자’ 라며 급격히 시행한 것이 지금의 사회적 돌봄제도”(160-161)라고 했다. 오세훈 서울시장과 고용노동부가 그보다 더 급하게, 기존의 돌봄 및 가사노동자에 대한 권리 확보의 흐름에 역행하여 “100만원 이하의 저렴한 가사노동자 유입”이라는 목표 아래 진행되었던 이 시범사업은 “더 좋은 돌봄을 위해 가족, 직장, 지역 등 사회 전반의 정책을 함께 바꿔 나가려는 고민과 시도는 없이 그저 여성이 떠맡던 돌봄의 일부를 다른 여성에게 외주화”(오승은, 2022: 160-161)하는 가장 쉬운 선택을 했다.

이 과정에서 “가족 내 여성 구성원이 아니고는 누구와도 분담하지 못했던 돌봄을 갑자기 ‘피 한 방울 안 섞인 이’에게 맡기게 되면서 발생하는 긴장과 불안, 기대, 그리고 억압은 돌봄 위기의 새로운 증상”(오승은, 2022: 161)이 되었다. 이러한 이유로 한국사회가 불러온 아주 노동자들의 삶은 쉽게 파괴되고 재생산되기 어려울 수밖에 없다.

2) 노동자들의 절실한 요구: “Listen to us as well not just the clients!”, “Take care of us!”

그렇다면 강제퇴거된 2명, 연장하지 않고 귀환한 12명, 그리고 패널티가 두려워 귀환한 1명을 포함한 이들 100명의 노동자가 한국사회에 하고 싶은 얘기는 무엇일까?

<기초 및 설문조사> 말미에서 **이들은 말한다**: “이 프로젝트에 참여하는 것은 저에게 좋은 기회이며, 특히 앞으로 이곳에 와서 일하고 싶어 하는 케어기버를 위해 모두에게 더 나은 변화가 있기를 바랍니다!”, “고객뿐만 아니라 우리에게도 귀 기울여주시기 바랍니다 Listen to us as well not just the clients!”, “주 40시간 이상의 근무시간을 희망하고 있습니다!”, “연차휴가도 사용할 수 있게 해주세요!” - “우리를 돌봐주세요 Take care of us!”, “우리를 돋기

를 멈추지 마십시오, 고마워요 Please don't stop to help us. Thank you!"

이들이 요구하는 것은 단순한 임금 인상이 아니라, “인간으로서의 권리, 그리고 노동자로서의 권리”(브리고, 2017: 105)이다.

특히 “안전한 환경을 선택할 권리”(김승섭, 2024)는 이들의 가장 절실한 요구 중 하나다. 현재의 고용허가제의 사업장 이동 제한은 이러한 권리를 근본적으로 제약하고 있기 때문이다.

6. 분석 결과 종합 요약

필리핀 이주가사노동자들의 인터뷰 분석 결과, 이들은 가족 지원 및 ‘코리안 드림’ 등을 안고 온 이주민으로서 체류 불안정성, 노동권 침해, 제도적 지원 부재 등 다양한 문제에 직면하고 있음이 확인되었다. 체류 안정성과 양질의 노동환경 보장이 지속가능한 돌봄체계 구축의 핵심이다.

특히 주목할 점은 이들이 전문 돌봄 인력임에도 불구하고 극도로 열악한 조건에 처해 있다는 것이다. 박영아 변호사(공익인권법재단 공감)는 “노동자를 관리와 통제의 대상으로만 보는 고용주 밑에서 일하는 상황을 도저히 ‘직장생활’이라고 볼 수 없다”(박영아, 변호사)며, 이러한 운영방식이 일반화되면 선주민을 포함한 돌봄노동자 일반의 노동조건에도 영향을 미칠 우려가 있다고 지적했다. “열악한 노동조건과 추방협박을 당하는 것을 볼 때 미등록 노동자의 상황과 별반 다르지 않다”(송은정, 이주민센터 친구 센터장)는 평가는 합법적 지위에도 불구하고 실질적 권리가 보장되지 않는 현실을 보여준다.

가장 심각한 문제는 계약 위반(아이돌봄 전문가로 입국했으나 실제로는 가사노동자로 일함), 불충분한 임금과 불안정한 노동시간, 그리고 중개업체의 관리·통제 중심의 비대칭적 노동관계다. 이 문제들은 체류가 고용에 종속된 구조 때문에 악순환을 형성한다. 즉, 노동조건에 불만을 제기하면 계약 해지와 추방 위험에 직면하게 되어, 노동자들이 부당한 대우를 감수할 수밖에 없는 구조다.

이 실태조사가 노동자들의 목소리에 주목함으로써 이러한 구조적 문제들을 명확히 드러낼 수 있었다. 불안정한 조건에서도 용기 있게 증언해준 노동자들 덕분에 제도 이면의 현실을 확인할 수 있었다. 이들의 생생한 경험은 한국 이주가사노동의 구조적 모순을 폭로하는 중요한 증언이 되었다.

V. 선주민-이주민 모두를 위한 양질의 돌봄정책 방향 제안

이번 실태조사를 통해 확인된 필리핀 돌봄노동자들의 문제는 개별 사례가 아닌 구조적이고 제도적인 문제다. 이러한 구조적 문제를 해결하기 위해서는 체류 안정성 보장, 노동권 강화, 양질의 돌봄 일자리 창출을 통한 지속가능한 돌봄체계 구축이 필요하다. 이는 “우리 사회를 유지하고 인간다운 삶을 영위하기 위해 모든 구성원이 참여하는 사회적 관계이자 사회적 실천”(오승은, 2022: 163)으로서의 돌봄을 실현하는 길이기도 하다.

1. 체류 안정성 보장과 이동권 확보

체류 불안정성은 모든 문제의 근본 원인이다. 고객 평점과 계약 연장을 연동하는 현재 시스템을 폐지하고, 객관적이고 공정한 평가 기준을 마련하여 다른 고용허가제 노동자와 동일한 체류 기간을 보장해야 한다. 당장 3년 체류기한도 보장받지 못하고 계약 연장이 불발된 노동자에 대한 진상 파악과 긴급 구제책을 마련해야 한다. 성추행이나 폭력 등 인권침해 상황에서는 즉시 사업장 이동이 가능하도록 제도를 개선하고, 보다 근원적으로는 현행 E-9 비자의 사업장 이동 제한을 완화하여 노동자들이 “안전한 환경을 선택할 권리”(김승섭, 2024)를 행사할 수 있도록 해야 한다.

2. 노동권 강화 및 전문성에 기반한 공정한 처우

최소 주 30시간 노동의 실질적 보장과 40시간 노동 확보가 필요하다. 패널티나 기타 사유로 인한 노동시간 축소를 금지하고, 호출 취소로 인한 소득 감소를 방지하는 보상 체계를 마련해야 한다. Caregiving 전문가로 입국한 이들이 실제로 전문성을 발휘할 수 있도록 돌봄업무를 중심에 둔 업무 체계를 구축하고, 현재의 일률적 최저임금 적용에서 벗어나 아이 수, 연령, 가족 수, 집 크기 등 실제 노동 강도를 반영한 공정한 임금 체계를 구축해야 한다. 주거비 등 과도한 공제 항목을 줄여 실질 소득을 보장해야 하고 명확한 휴식시간도 보장해야 한다.

3. 실효성 있는 관리·감독 체계와 고용업체 권한 적정화

현재 형식적으로 운영되고 있는 고충처리 시스템을 실효성 있게 개선하고, 성추행 등 인권 침해 사안에 대해서는 즉각적이고 실질적인 보호 조치가 이루어져야 한다. 서울시와 고용노동부는 정기적인 현장 방문, 노동자 면담, 중개업체 감사 등을 통해 법적 기준 준수를 실질적

으로 확인해야 한다. 중개업체에 부여된 과도한 권한을 적정화하고, 내부규정을 통한 자의적 처벌이나 통제를 금지하여 노동자와 고용업체 간의 권력 불균형을 해소해야 한다.

4. 법적 기준의 실질적 이행과 포용적 돌봄 체계 구축

한국은 ILO 189호 협약을 비준하고 협약이 제시하는 권리들을 실질적으로 이행해야 한다. 현재 인증된 가사서비스 제공기관 소속 노동자에게만 적용되는 가사근로자법을 모든 가사노동자에게 확대 적용해야 한다. 현재의 “복불복 돌봄”(오승은, 2022: 157)에서 벗어나 선 주민과 이주민을 구분하지 않고 모든 돌봄 노동자의 권리가 보장되는 포용적 돌봄 체계를 구축해야 한다. 돌봄 노동이 “공동체적 삶의 기초를 마련하고 해방과 자유의 부를 생산하는 일”(랭베르, 2017: 132)임을 인정하고, 돌봄의 공공성을 강화해야 한다.

VI. 결론: ‘그들의 목소리’에서 ‘우리의 미래’로!

“코리안 드림을 거의 포기했어요. 실망스러운 일이 너무 많았거든요. 그래도 지금 이 자리 를 통해 코리아 드림을 다시 품어보려고요”라는 한 노동자의 말은 절망과 희망이 교차하는 현실을 보여준다.

이들의 목소리에 귀 기울이는 것은 단순히 이주노동자에 대한 인도적 배려가 아니다.

진정한 의미의 양질의 돌봄은 돌보는 이와 돌봄을 받는 이 모두가 인간으로서의 존엄성을 보장받을 때 가능하다. “Take care of us!”라는 이들의 요구는 그들 자신을 돌봐 달라는 것 이자, 동시에 제대로 된 돌봄 노동을 할 수 있는 시스템을 만들어 달라는 요구이다. 이 목소리는 우리 사회의 돌봄 체계 전체를 재검토하자는 제안이기도 하다.

참고문헌

- 고예나. 2024. 『우리는 언제나 타지에 있다 : 이주배경청년의 일, 배움, 성장에 관하여』. 주: 위고.
- 고용노동부. 2024. <외국인 가사관리사 시범사업 운영성과 연구>.
- 국제노동기구 ILO 189 호 협약(가사노동자를 위한 양질의 일자리 협약) C189 - Domestic Workers Convention, 2011(No. 189).
- 김승섭. 2024. <이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구>. 국가 인권위원회.
- 김주영·Rowena de Guzman. 2025. “필리핀의 관점에서 본 서울시 외국인 가사관리사 시범사업의 쟁점과 과제.” 『전동연 이슈페이퍼』 33: 1-18.
- 김현미. 2022. “국경을 넘는 여자들: 전 지구적 돌봄노동의 이주 속 인종·젠더·계급 불평등.” 김창엽 외 지음. 『돌봄이 돌보는 세계: 취약함을 가능성으로, 공존을 향한 새로운 질서』. 서울: 동아시아. pp.285-301.
- 랭베르, 피에르. 2017. “여성 노동자들이 지닌 뜻밖의 권력.” 『마니에르 드 부아르: 여성들, 영원한 혁명』 Vol.19. pp.126-136.
- 법무부 출입국통계청. 2024. 『2023 출입국외국인정책 통계연보』, <https://www.moj.go.kr/bbs/immigration/228/584746/artclView.do>.
- 법제처 국가법령정보센터. “대한민국 헌법”; “가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률(가사근로자법)”; “외국인근로자의 고용 등에 관한 법률”; “근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률”
- 브리고, 줄리앙. 2017. “인도의 가사도우미 폭동, 이례적인 사회적 파장”, 『마니에르 드 부아르: 여성들, 영원한 혁명』, Vol.19, pp.96-108.
- 서울연구원·서울시여성가족재단. 2023. <‘외국인 가사(육아)인력 도입’ 전문가 토론회> 자료집 (2023. 07. 19.)
- 안제예프스키, 세실. 2017. “사각지대에 놓인, 여성 노동의 고통.” 『마니에르 드 부아르: 여성들, 영원한 혁명』 Vol.19. pp.110-117.
- 오승은. 2022. “돌봄이 노동이 될 때: 사회적 돌봄노동의 현실과 과제.” 김창엽 외 지음. 『돌봄이 돌보는 세계: 취약함을 가능성으로, 공존을 향한 새로운 질서』. 서울: 동아시

아. pp.131-164.

이주가사돌봄연대. 2025. <실태조사 인터뷰 자료 일체>.

중소기업중앙회 외국인력지원실. 2024. <필리핀 가사관리사 만족도 등 조사 결과>
(2024. 10. 21.)

카슬&밀러. 2013. 『이주의 시대』. 한국이민학회 옮김. 일조각.

한병도 의원 국정감사 자료. “서울특별시 외국인 가사관리사 근무지간 이동 소요시간.”
(2024. 10. 15.)

허윤정·송정은·장원호. 2016. “필리핀의 한류수용 특징.” 『한국콘텐츠학회 논문지』 16(4):
153-169.

Lee, Mi-ae. 2018. “Sortir de la chaîne du care: De travailleuses socialistes chaoxianzu (朝鮮族) à domestiques migrantes en France, Corée du Sud et Chine.” Ph. D. Dissertation. Le Havre Normandie University in Department of Sociology(unpublished).

MIPEX(The Migrant Integration Policy Index). 2020. “Contries: Korea(2019).” (Search date: 2025/06/04) <https://www.mipex.eu/south-korea>.

Parreñas, Rhacel Salazar. 2001. Servants of Globalization : Women, Migration and Domestic Work. Calif: Stanford University Press.

UNDESA(United Nations Department of Economic and Social Affairs). 2020. Population Division (2020). International Migrant Stock 2020.

국제가사노동자의 날 기념토론회

불안한 체류, 배제된 노동권

: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

**좌절된 코리안드림,
강요된 종속을 넘어서:
노동법 준수하고 사업장변경의 자유,
체류권 보장해야**

구철회

민주노총 미조직전략조직국장



좌절된 코리안드림, 강요된 종속을 넘어서: 노동법 준수하고 사업장변경의 자유, 체류권 보장해야

구철희 (민주노총 미조직전략조직국장)

1. 들어가며

- 필리핀 돌봄노동자들의 노동조건과 처우는 발표를 끝까지 읽기 어려울 정도로 충격적이었음.
- 발표는 출속 추진으로 시작된 시범사업, 첫 달부터 임금체불, 모호한 업무범위, 이탈로 내몰린 2명의 가사관리사, 빙산의 일각만 드러냈던 서울시의 비공개 당사자 간담회, 최저임금 차등적용 주장, 권리보장 대책없이 '취업활동기간'만 연장 발표 등 일련의 과정에서 당사자들의 '차단당했던' 목소리를 이제라도 드러나게 해준 중요한 증언이며, 한국사회가 응답해야 할 책임을 무겁게 제기하고 있음.
- 결론으로 제시한 선주민-이주민 모두를 위한 양질의 돌봄정책 방향에 동의함.
- 외국인 가사관리사들은 사용자(업체)와의 관계, 더욱이 고객과의 관계도 결부되어 취약성이 극대화된 을(乙)의 위치에 있음. 이는 이들을 종속된 관계로 내모는 구조, 고용허가 제에서 기인함.
- 이하 토론에서는 고용허가제의 문제가 가사관리사들의 노동조건에 어떻게 작용하고 있는지 확인하고 제도 개선의 과제를 토론하며, 노동관계법령 위반사항에 대해 짚고자 함.

2. 고용허가제에 갇힌, 외국인 가사관리사의 상황

(1) 고용허가제 개요

- <고용허가제(Employment Permit System, EPS)>는 한국 정부와 아시아 16개국 정부가 협약을 맺고 이주노동자를 들여오는 제도로, 2003년 8월에 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」이 공포되어 2004년 8월부터 실시되고 있음.

- 고용허가제는 주로 중소 영세 제조업과 건설업, 농축산업, 어업, 일부 서비스업 등에서 인력난을 겪는 사업주에게 이주노동자 고용을 허가하는 방식으로 운영.
- 최초 계약기간인 3년이 지나고 사업주가 재고용을 신청해주면 1년 10개월을 더 일할 수 있음. 국내에서 연속해서 체류할 수 있는 기간을 4년 10개월로 제한해 놓은 이유는 고용 허가제 이주노동자의 영주를 막기 위함.
- 4년 10개월 이후 사업주가 다시 재고용을 신청하면 재고용특례로 본국에 1개월가량 출국했다가 한국에 다시 돌아와서 일할 수 있음. 따라서 이주노동자에게 허용된 최장 체류 기간은 9년 8개월임. 정부는 비전문 단기고용 이주노동자라고 취급하지만 실상은 10년 가까이 일하는 장기체류 노동자임.

(2) 가사관리사의 상황

고용허가제의 대표적인 문제점들이 외국인 가사관리사들에게도 동일하게 발생하고 있음. 한편으로는 더 악랄하고, 심각하게 노동권 배제 수단으로 기능하고 있음.

① 입국 전 문제 - 선택지 없는 근로계약

- 고용허가제 이주노동자는 한국어 시험과 기능시험 통과 후 구직자 명부에 올라감. 구직자 명부의 유효기간 2년 안에 계약체결 되어야 함. 사업주가 이주노동자를 선택하면, 산업인력공단이 표준근로계약서를 보냄. 노동자 입장에서는 취업을 위해 계약서에 무조건 서명하게 됨. 계약서에 서명하지 않고 다음번 계약서가 오기를 기다릴 수도 없음. 언제 다시 사업주 선택을 받을 수 있을지 모르기 때문임. 자율계약이라는 것은 허상이고 협상의 여지없이 눈앞의 계약서에 사인할 의무만 있을 뿐.
- 가사관리사들도 마찬가지 경로임. 고용노동부와 필리핀 이주노동자부는 2024년 5월 1~2차 선발계획을 공고하며, 합격자는 구직자명부에 등재될 자격만 얻을 뿐 취업 보장은 아니라고 명시함. 가사관리사들도 취업을 위해 많게는 500만원대의 비용을 들여 조건을 충족한 후, 한국의 계약서를 기다리고, 서명할 의무만 있었을 뿐임. Caregiver임에도 ‘동거 가족 구성원을 위한 부수적이고 가벼운 직무’라는 모호하고 포괄적인 업무를 거부할 수 없었고, 실제 일을 하면서 “Caregiver로 왔는데, Domestic helper 역할을 하라고 하니 자존심을 상하고” 있음을 토로함. 실제로는 영어교육 등 더 다양한 업무를 수행하고

있음. 높은 숙소비용과 통신비 공제 등은 애초에 제시되지도 않았음. 그러나 이의를 제기하거나, 제시된 내용의 근로계약을 맺지 않을 다른 선택지는 없었음.

② 권리교육 없는 입국 전후 취업교육

- 고용허가제 입국 전후 교육은 한국어교육과 이탈 방지, 사업장 내 적응과 사업주에 대한 순응 등에 초점이 맞춰져 있음. 즉, 이주노동자가 겪게 되는 차별적 상황, 인권과 노동권 침해, 각종 폭력 등에 대해서 스스로를 어떻게 보호해야 하는지나 권리구제를 위해 어떤 기관이나 단체를 통해 문제를 제기하는 절차를 밟아야 하는지, 이주노동자에게 보장되어 있는 법적 권리는 어떤 것인지 등의 포괄적인 권리교육이 극히 미흡함.
- 가사관리사들의 경우, 입국 후 4주간 160시간의 직무심화 교육을 실시했지만 법률 교육은 외국인고용법, 근로기준법, 출입국관리법 및 기초생활법률을 모두를 포함하여 고작 5시간 배정했음. 실제 법률 교육이 노동자의 권리보장 차원의 교육이었을지 이탈 방지를 위한 순응 교육이었을지 확인할 순 없었지만 발표된 가사관리사들의 목소리에 따르면, 사용자의 노동관계법령 위반이 만연한 것으로 보이는데, 법적 권리보장 교육이 제대로 이뤄졌는지 의문임. 정부와 서울시가 이주노동자 지원단체나 노동조합의 교육과정 참여를 배제하지 않았다면, 노동자들의 권리교육과 보호가 실효성 있게 진행되었을 것임.

③ 사업장 변경 제한이라는 강제노동

- 고용허가제의 가장 큰 문제점은 사업장 변경의 자유가 없다는 것임. 사업장에서 힘들고 어렵고 견딜 수가 없을 때 노동자의 마지막 수단은 사표라도 내는 것인데 고용허가제 이주노동자들은 사표를 낼 자유, 즉 사직할 자유가 없음. 사업주의 동의 없이 일을 그만두면 법률을 위반한 것이 되어 체류자격을 잃게 되기 때문임.
- 가사관리사들의 경우, 첫 달부터 임금체불에 생활고, 통금시간, 왕복 4시간 소요, “완전히 가사도우미 일을 하며 눈물이 나올 정도로 힘들었”지만, 존재하는 업체는 시범사업 운영의 별 차이 없는 두 개뿐이고 실질적인 일터이자 사업장인 다양한 조건의 고객 가정에 대한 선택과 변경은 불가능하였음. 실제, 작년 9월 이탈한 두명의 가사관리사의 상황은 매칭 변경을 요청하였으나 묵살당하여 이탈했을 것이라는 증언이 발표되었음. 이런 조건에서 가사관리사는 원치 않는 조건의 가정이더라도 강제노동 또는 미등록체류, 출국 외의 선택지가 없는 것임.

④ 사업주에게만 주어진 고용연장 권한

- 고용허가제에서는 고용기간 연장과 관련된 모든 권한이 사업주에게만 주어져 있어 노동자는 철저하게 종속적이고 취약한 위치에 놓임. 계약한 3년 이후 1년 10개월을 더 일하려면 사업주가 재고용을 해주어야만 가능하고 4년 10개월 이후에는 재고용특례를 받아야 본국에 한 달 정도 출국했다가 다시 입국해서 한 번 더 4년 10개월을 일할 수 있는데, 재입국특례 신청 역시 사업주에게만 권한이 있음. 이러한 구조에서 일이 아무리 힘들고 어렵더라도, 사업주가 어떠한 부당한 처우를 하더라도 노동자는 문제제기를 하기가 어렵게 됨.
- 서울시는 지난 2024년 10월 6일, 가사관리사 두 명의 이탈 사건 이후 근무환경 개선대책이라며 체류기간 기존 7개월→ 연장(3년 이내)하여 가사관리사의 고용불안을 해소하여 체류를 강화하겠다고 발표함. 이후 2025년 2월 14일, 고용노동부와 서울시는 취업활동기간을 3년으로 연장한다고 발표했는데, 지금 현장에서는 3개월, 6개월로 쪼개기 계약이 이뤄지고 있을 줄이야 누구도 상상하지 못했을 것임. 발표에서도 당사자의 인터뷰에 “취업활동기간(계약기간)이 3년까지 보장되는 줄 알았지만, 계약이 1년만 연장되어 그 이유를 물어봐도 ‘나중에’라는 답변만 들었다”는 것처럼 정부와 서울시의 발표는 3년간의 계약-체류 보장으로 이해되었던 것임. 그런데 지금에서야 서울시가 취업활동기간과 근로계약을 별개의 것으로 구분하며 “근로자의 근무태도등을 평가하여 근로계약기간을 설정하고 있다”(2025.5.27.)고 답변하는 것은 가사관리사 당사자들은 물론 시민들에게는 사업 운영을 다르게 인식시켜 놓고, 실제로는 이 사업이 불안정하게 운영하고 있으며, 가사관리사들을 불안정한 계약-체류기간 고용관계를 통해 종속을 강화시키고 있는 것임.
- 정부와 서울시는 가사관리사가 입국하자마자 교육훈련 기간부터 임금체불로 국제적 망신을 초래하고 모호한 업무분장으로 국제사기를 방불케 했음.¹⁾ 이제는 급기야 가사관리사 및 대국민 사기극을 벌이고 있는 것임. 정부와 서울시가 솔직했다면, 당초 2월 14일 시범사업 종료 시점에, ‘취업활동기간’은 연장하되, 근로계약 여부는 별개이며 3개월, 6개월 등으로 근무태도와 연동하여 계획하고 있다고 발표했어야 함. 또한 발표의 <기초

1) 필리핀에서는 우리를 Caregiver라고 하는데 여기서는 다름. 가사도우미라고 해서 아이를 먼저 돌봐야 할지, 청소를 먼저 해야 할지 모를 때도 있음. 스스로 활동하지 못하고 생활 못하는 아이들, 환자와 고령의 어른들 돌봐주는 거로 알고 있는데 한국에 와서 집안일을 해야 하니 당황스럽기만 하다. (필리핀 가사관리사 만족도 등 조사 결과 2024.10.21. 중소기업중앙회 외국인력지원실)

및 설문조사>에 의하면, 노동시간이 주 30시간 이하도 나타났는데, 이를 준수하고 보장하지 않는 것 역시 사회적으로 공표한 채용공고와 다르게 운영하는 것인데, 정부와 서울시가 이를 묵인한다면 이 또한 사기와 다를게 없음.

- 또한 증언에서, 계약 연장을 고객 평점과 연동하는 것은 이주가사관리사들을 더욱 권리 없는 취약한 노동자로 내모는 것임. 고객 평점과 연동하는 노무관리 방식은 특히 그것을 고용관계에 연동하는 방식은 즉각 중단해야 하는 전근대적 노무관리 방식임. 대표적인 가구서비스 노동자인 LG, SK, KT 티비, 인터넷 설치 수리 업무 노동자들의 고객평가제 도 역시 모두 형식적으로 잔존하거나 사라진 제도임.

3. 노동관계법령 위반사항 전면 전수조사하고 처벌해야

- 가사관리사의 고충 토로, 컴플레인에 대해 벌금이 웬말인가. 컴플레인 자체로 벌금을 징수하는 것은 금품갈취 범죄이자, 가사근로자법 제4조(가사근로자의 권리 증진) 위반²⁾으로 고용노동부장관은 중개업체에 즉각 시정을 명해야 함.
- 가사관리사 개인이 각종 부당업무지시 (친척집 청소, 아이들 영어교육, 숙제 도움 및 회화, 반려동물 돌봄 등)에 내몰려 있는 것을 방관, 묵살하는 것은 가사근로자법 제4조 위반임.
- 주 30시간 보장은 고용노동부와 서울시가 시범사업 및 이후 취업활동기간 연장시 최소 노동시간 보장으로 사회적으로 공표한 것임. 채용공고의 노동조건의 성격으로 봐야 함. 가사관리사는 고용관계상 고객과 개별 계약을 맺는 것이 아니며, 가사근로자법, 근로기준법에 적용을 받는 노동자임. 주 30시간 이상은 근로계약을 맺은 사업주가 의무적으로 보장해야 할 노동시간으로 보아야 함. 미준수시 채용절차법 제4조³⁾ 위반으로 처벌해야 함.

2) 가사근로자법 제4조(가사근로자의 권리 증진) ① 가사서비스 제공기관과 이용자 · 이용자 가족(이하 이 조에서 “이용자등”이라 한다)은 가사근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하여서는 아니 되며 가사근로자에게 휴게시간을 주는 등 적절한 근로환경을 제공하도록 노력하여야 한다. ② 가사서비스 제공기관은 가사서비스 제공과 관련하여 가사근로자와 이용자 간의 갈등 등 가사근로자가 제기하는 불편사항이나 고충 등을 처리하고 조정하기 위하여 노력하여야 하며, 가사근로자가 불편사항이나 고충 등을 제기하였다는 이유로 가사근로자에게 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

3) 채용절차법 제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ② 구인자는 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.

- 고객의 계약취소로 인해 주 30시간 미보장의 경우는 노동자가 아닌 사용자의 귀책사유로 인해 발생하는 것이기 때문에, 근로기준법 제46조에 따른 휴업수당 지급이 필요함.
- 연차 사용도 자유롭게 못하고 있는데, 연차 유급휴가 미보장은 가사근로자법 제16조⁴⁾ 위반임.

4. 노동권-기본권 보장을 위해서는 사업장 변경의 자유, 안정적인 체류권 보장 필요

- 2004년부터 실시되어 이제 21년이 된 고용허가제는 비전문직 이주노동자에 대한 기본적인 노동제도로 기능해 왔음. 모든 권한은 사업주에게 주어져 있고 사업장 변경 제한과 같은 기본권 침해로 인해 이주노동자는 사업주에게 종속되어 있으며 개별적 협상력도 박탈 당해왔음.
- 고용허가제도의 문제와 실패는 이제 외국인 가사관리사 운영에서도 드러난 것임. 이주노동자의 사업장 변경을 원칙적으로 자유롭게 하여, 노동자가 특히 이주노동자가 최소한의 자기 대항력을 갖출 수 있도록 해야 함. 현재의 구조에서는 사업장을 변경할 수 있는 권리가 없기 때문에, 사업주에게 대항할 힘은커녕, 목소리 조차 내기 어려운 현실에 놓인 것임. 이주가사관리사의 업무 조건에서는 천차만별 노동조건인 고객 가정에 대한 선택과 변경의 자유가 보장되어야 함.
- 또한 정부가 돌봄 일자리에 이주노동자를 도입하는 정책을 추진하면서 첫 번째로 드는 이유가 돌봄 일자리에 내국인이 부족하다는 것임. 이는 일자리가 열악하기 때문임. 그런데 내국인에게는 열악한 일자리지만 외국인에게는 괜찮은 일자리가 될 수 있는가? 열악한 일자리에 이주노동자는 결과적으로 타 직종으로 이전할 가능성, 미등록 이주노동자를 양산하게 될 수 있음. 가사관리사의 조건에서 가장 중요한 것은 불안정한 체류를 안정적인 체류로 보장하는 것임.
- 현행 고용허가제 이주노동자는 최초 3년의 체류기간을 부여받으며 사용자의 재고용 허

4) 가사근로자법 제16조(유급휴일 및 연차 유급휴가) ① 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자에게 「근로기준법」 제55조 및 제60조에 준하는 수준의 유급휴일 및 연차 유급휴기를 주어야 한다. ③ 제1항에 따른 연차 유급휴가는 가사근로자가 청구한 시기에 주어야 한다. 다만, 가사근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장을 주는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

가 요청에 따라 1년 10개월간 체류기간 연장이 추가로 허용됨. 곧 체류기간 연장 역시 기존 사용자의 요청과 동의 여부에 의해 결정되고 있어서 이주노동자의 지위가 취약해지는 것임. 현재 드러난 가사관리사의 경우는 더욱 심각한데, 3개월~6개월 단위로 고용계약 되어 있어서, 취업활동기간이 남아있음에도 불안정한 체류 상태에 놓여 있음. 당면하여, 서울시와 사업주 중개업체가 취업활동기간 동안의 외국인 가사관리사의 고용을 책임지고 보장해야 하며, 체류기간 연장은 사업주의 권한이 아닌, 이주노동자 본인의 의사, 한국어 능력이나 업무 관련 숙련도 등을 조건으로 하는 합리적인 기준으로 개선되어야 함.

- 끝으로 지난 2021년 한국정부는 ILO 제29호 강제노동협약에 비준하였음. 제29호 강제노동 협약은 비자발적으로 제공한 모든 형태의 강제노동을 금지하는 내용의 협약임. 정부는 강제노동을 야기하는 제도인 고용허가제를 폐지하고, 노동자의 자유로운 선택권을 전제로 이주노동자의 노동권, 주거권, 건강권, 사회보장권이 보장될 수 있는 이주노동정책의 전면적인 대안을 모색해야 함.

[붙임] 1. 당사자들의 ‘드러났던’ 목소리들

- 초기 서울시의 답변자료에 따르면, 가사관리사들의 고충이 원만히 반영되고 조치되는 것으로 보고 되었지만, 2025년 발표에 따르면, 캠플레인시 벌금을 부과하고 있는 것으로 드러남.

- 가사관리사 당사자의 목소리가 차단당하고, 제한적으로 공개되어 온 것으로 보임.

가사관리사가 서비스업체 및 서울시에 제기한 민원 현황 (9.3.~9.24.) 채현일 의원 요구자료	고충일자	민원내용	조치결과
	9월4일	2시간,6시간 출근을 하고 있는데 몸이 안좋아서 2시간 근무는 좀 제외하고 싶은데 가능한지 문의	2시간근무 다른 가사관리사로 대체
	9월5일	한국어가 어려워 고객과 소통이 어려움	번역기 활용 및 주말 등 시간활용 한국어 공부 권유
	9월12일	추석때 가족이 있는 근무자들 외박 가능한지 문의	연휴기간 외박희망자들은 신청서 작성 후 외박가능
	9월13일	2명의 고객이 있는 경우 1번 고객에서 2번 고객으로 갈때 중간 시간이 많이 남는 경우가 있어 어떻게 해야할지 질문	서울시에서 제공한 쉼터자료 안내
	9월14일	고객이 갑자기 추석에 근무를 요청하였는데 어떻게 해야하는지 문의	추석근무 안내 드렸으나 추가요금 안내 듣고 취소
	9월17일	가사업무에 대한 고객의 요청사항이 많아서 힘들	정해진 업무외 추가로 부당한 가사업무 요청 시 반드시 회사로 문의하라고 코칭
	9월20일	고객이 계속 일정변경 계속하니깐 힘들다고 함	회사측에서 고객일정 변경 최대한 자제도록 안내하겠다고 답변
	9월23일	추가일감 배정요청	추가근무 배정완료
	9월24일	두 고객 이동시간 많이 길어서 힘들	향후 이동시간 고려해서 추가고객은 반드시 조정하여 배정하겠다고 약속
서울시- 고용노동부- 업체 대표- 가사관리사 2명 비공개 간담회 (9.25)	<p>○ 가사관리사 에리카 씨는 "하루 8시간을 한 가정에서 일하지 못하고 3가정까지 쪼개서 일하다 보니 이동이 부담되고 공원이나 지하철역에서 식사를 때우고 있다"고 말했다. 정부는 당초 최소 이용 시간을 하루 4시간으로 고지했으나, 신청 가정 가운데 취소 사례가 늘자 최소 이용 시간을 4시간에서 2시간으로 변경해 문턱을 낮음.</p> <p>○ 조안 씨는 "숙소 통금이 오후 10시인데 8시에 일을 마치고 9시쯤 집에 오면 삶에 필요한 야외 활동을 할 시간이 없다. 우리는 성인니까 시간을 어떻게 보낼지 선택할 수 있는 자유가 주어져야 한다"며 통금 시간을 밤 12시로 연장하는 방안을 건의했다.</p>		
필리핀 가사관리사 만족도 등 조사결과 (10.21) 중소기업중앙회 외국인력지원실	<ul style="list-style-type: none"> - 근무지 이동시간, / 공원이나 지하철역에서 도시락 / 공원에서 휴식 - 높은 생활비 / 수입이 적어서 주말에도 근무 - 생각했던 업무와 다른 업무(눈물이 나올 정도로 힘들다) - 아이 2명이라 쉬지 못한다 		
불안한 체류, 배제된 노동권 : 필리핀 돌봄노동 자의 목소리 (2025.06.12.)	<ul style="list-style-type: none"> - 설문조사, 포커스그룹인터뷰, 심층인터뷰 등을 통해 가사관리사들의 전반적 노동실태와 애로사항의 목소리를 발표함. 		

국제가사노동자의 날 기념토론회

불안한 체류, 배제된 노동권

: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

**이주여성 가사돌봄노동자의
노동과 권리**

김혜정

한국이주여성인권센터 사무처장



이주여성 가사돌봄노동자의 노동과 권리

김혜정 (한국이주여성인권센터 사무처장)

서울시와 고용노동부가 추진한 ‘외국인 가사관리사 시범사업’에 대한 이번 실태조사는, 필리핀 이주여성 노동자들의 목소리를 중심에 두고 진행되었다. 우리는 이들이 직접 경험한 체류와 고용의 불안정성, 통제와 위계, 젠더기반 폭력 등 현실의 문제를 통해 현재의 제도가 갖는 구조적 한계를 분명히 확인할 수 있었다.

1. 체류와 고용의 불안정성, 통제를 통한 위계 구조

고용노동부는 2025. 2. 14 보도자료를 통해 <외국인 가사관리사 시범사업>에 참여하는 이주가사돌봄노동자에 대해 취업활동기간을 시범사업 기간인 7개월을 포함 총 3년으로 연장 할 것을 발표한 바 있다. 그러나 실제 현장에서는 이와 다른 현실이 존재하고 있다.

고용허가제 E-9노동자의 경우 1회 부여 체류기간의 상한이 3년이며 당해 사업주에게 고용되는 조건으로 최장 4년 10개월간의 취업을 허용하는 인력제도이다. 그러나 일부 사업장은 이주가사돌봄노동자에게 3개월, 6개월, 1년 등 계약기간을 차별적으로 부여하고 있다. 근로 기간의 차별적 연장은 사업주가 노동자에 대한 권력적 우위를 강화하는 수단으로 작동하며, 노동자들을 더욱 종속적인 위치에 머물게 한다.

또한, 취업규칙이나 내부규정에 대한 안내 없이 과도한 패널티가 부과되고 있다. 반성문 작성, 주 30시간 미만의 근무시간 배정, 심지어 정직 등의 징계는 노동자의 목소리를 억압하고 위축시키는 효과를 놓고 있다.

2. 이주여성 노동자의 젠더기반 폭력피해

경향신문에서 국내 선주민 가사관리사 성폭력 피해 사건에 대해 2018년 1월1일부터 2023년 2월28일까지 5년 2개월간 판결문 14건과 공판 기록 1건을 입수해 분석한 결과 피해자는 모두 여성이었으며 ‘도움 청할 데 없는 고립된 공간’ ‘가사노동자를 하대하는 태도’ ‘신체적·

물리적 약자’라는 복합적인 요인이 맞물려 가사노동자들은 성범죄 피해에 내몰렸다고 분석 했다.¹⁾ 순식간에 일어나는 강제추행에 대해 현장 녹음·녹화를 하기엔 ‘한계’가 있으며, 한순 간에 일어나는 피해에 대해 문제 제기가 어려워 이같은 피해를 겪고도 신고를 주저했다고 밝히고 있다. 뿐만 아니라 1차적으로 보호해야 할 중개업체·플랫폼 기업은 각종 매뉴얼과 규정을 구비하고 있다고 하지만 업체마다 제각각인 성폭력 예방 교육, 사후 대응 매뉴얼, 가해자 관리 규정은 현실에서 적용되지 않는 경우가 빈번했다고 밝히고 있다.

한국이주여성인권센터는 10년간의 이주여성에 대한 폭력피해 판례를 수집하여 2021년 폭력피해 이주여성 판례분석 결과보고회를²⁾ 발표한 바 있다. 이주여성 대상의 성폭력 사건의 경우 피해자의 진술이 범죄 입증의 유일한 증거인 경우가 많아 재판에서 피해자의 진술의 신빙성이 쟁점이 되고 있다. 이주여성 피해자의 경우 언어적 문화적 차이와 한계로 인해 진술 신빙성이 쉽게 부정될 수 있는 이중고를 겪는다. 또한 이주여성의 열악한 노동환경과 취약한 지위로 인해 쉽게 범죄의 대상이 된다. 이주여성 노동자가 일하는 농장이나 공장 그리고 제공되는 기숙사 등이 외진 곳에 있어 물리적, 지리적으로 고립되어 있으며, 사회적 관계 범위가 좁고 공적 지지 자원의 접근성이 낮아 사회적·관계적으로 고립 된다. 또 사업주가 피해자의 생활방식이나 동선, 체류 문제나 경제적 상황 등 개인적 사정을 파악하고 있으며, 출국 예정이거나 미등록체류자라 신고하기 어렵다는 점, 재입국 특례제도 등 고용과 체류가 사업주에게 종속되어있는 취약성을 이용하고 있다.

이주여성 가사돌봄노동자는 젠더화된 돌봄노동을 수행한다. 이들은 고립된 사적 공간에서 일하며, 이용자로부터 신체적·성적 괴롭힘에 노출될 위험이 있다. 그러나 이번 실태조사에서 피해 사실을 알리는 것이 오히려 벌금이나 근무 배제 등의 불이익으로 이어졌다.

성추행 사건이 다수 발생했다는 통역자1과 몇몇 비당사자 노동자들의 증언..... 통역자1에 의하면, 어떤 노동자는 남성 이용객으로부터 “임신 걱정 없다며” 오랄섹스를 요구 받았고, 주변을 어슬렁거리며 가슴에 손을 대는 고용주를 피해 고객의 집인 일터를 나왔는데 오히려 작업장 이탈로 벌금을 물어야 하는 경우도 있었다.

1) 경향신문, 여성가사도우미는 ‘그 집’이 두렵다, 2023.3.7.
<https://www.khan.co.kr/article/202303072115005>

2) 한국이주여성인권센터, 폭력피해 이주여성 판례분석 결과보고회 자료집, 2021.10.21

고용노동부는 시범사업 초기인 지난 2024년 7월 16일, “업무 수행 중 발생할 수 있는 위급한 상황에 대비한 긴급 신고수단과 고충 상담을 제공하겠다”면서 「가사서비스종합지원센터」(2개소) 및 고용부·서울시의 상담창구 운영을 통해 고충 상담을 제공할 계획이라고 밝혔다. 그러나 이주가사돌봄노동자들은 외부기관에 연락하거나 도움을 받은 적이 없다고 이야기한다.

3. 이주여성 노동자의 차별적인 노동 정책

이주여성의 돌봄노동은 한국사회의 재생산 노동을 실질적으로 감당하고 있음에도 불구하고 보이지 않는 노동으로 취급되고 있다. 국내 체류 이주민은 2024년 12월 기준 265만명으로 여성이 119만명(45%)이다. 34만명의 결혼이주민이 한국사회에 함께 살아가고 있다. 이중 80%가 여성이다. 이주여성은 한국사회의 가족 구성원으로, 시민으로 살아가고 있지만 여전히 노동의 현장에서는 차별 경험하고 있다. 이주민을 대상으로 하는 공공기관의 이주여성 노동자는 대부분 계약직이며 정규직이라 할지라도 최저임금에 머물며 호봉이나 승급이 적용되지 않는 경우가 대부분이다.

2025년 3월 서울시와 법무부는 ‘외국인 가사·육아 분야 활동 시범사업’을 진행하고 있다. 이 시범사업은 가사사용인에게는 노동자로서의 권리를 인정하지 않는 근로기준법 11조란 노동법 사각지대를 약용해 이주노동자에게 최저임금 미만의 비공식노동을 제공하는 것이다. 시범사업의 참여 대상자는 외국인 유학생(D-2), 졸업생(D-10-1), 결혼이민자 가족(F-1-5), 외국인 근로자의 배우자(F-3) 등으로 마치 이주민들에게 취업 기회를 확대하는 것처럼 포장 하지만, 이주민의 취약성을 이용하여 저임금 노동 착취 및 차별을 제도화하는 것이다.

4. 이주가사돌봄노동자의 노동권과 체류 안정성을 위한 제도개선 제안

돌봄노동의 대안을 “저임금의 이주가사돌봄노동자”라는 차별 프레임에서 벗어나 모두에게 평등한 돌봄으로서 제도개선이 필요하다. E-9의 고용허가제 폐지를 통해 사업장 변경 제한과 고용과 체류가 연동된 불안한 체류를 개선하고, 국제노동기구(ILO) ‘가사노동자를 위한 양질의 일자리 협약’(No. 189) 비준을 통해 이주가사돌봄노동자의 노동자성을 인정하고, 노동자로서의 권리를 동등하게 누릴 수 있도록 해야 한다.

또한 정부는 이주가사돌봄노동자의 근무환경에 대해 정기적인 모니터링을 해야 한다. 노동권 침해 시 다국어로 된 정보 제공을 통해 피해 노동자가 불이익 없이 신고할 수 있도록 외국인노동자지원센터, 이주여성 전문상담소 등 이주노동자를 위한 안정된 지원체계를 강화해야 한다.

국제가사노동자의 날 기념토론회

불안한 체류, 배제된 노동권

: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

예정된 실패,

반성과 개선 없는 고용 연장

최영미

한국노총 가사돌봄유니온 위원장



예정된 실패, 반성과 개선 없는 고용 연장

최영미 (한국노총 가사돌봄유니온 위원장)

1. 우려와 현실

○ 무엇을, 누구를 위한 시범사업인가

- * 출처 : 외국인 가사관리사 시범사업 관련 참고자료(25.2.14. 노동부 외국인력담당관실)
 - 이용가구는 모두 대졸 이상, 부부 합산 가구월소득 900만원 이상 73%(1,200만원 이상은 약43%), 강남 '서초' '성동' '송파구' 거주자 약 53%
 - 저출생 해소에 도움이 될 것인가 : 전혀 아니다(18%), 아니다(10%), 보통(25%)

- 결국 저출생, 여성의 경제활동 참여에 어떠한 도움도 되지 않고, 자녀 영어교육을 비롯한 일부 가구의 특별한 욕구만을 충족시킨 것으로 판단함

2. 내국인 아이돌봄 노동자와의 비교

	필리핀 관리사	내국인 노동자(비공식)	비고
근로계약	있음 (원칙적으로 노동법상 보호)	없음 (플랫폼업체 종사자 증가, 프리랜서 신분/가사사용인)	
직무범위	아이돌봄+가사돌봄 -타인 가정 돌봄, 반려동물 돌봄 구분 없음	아이돌봄 전문 (극히 일부만 병행) -타인 가정 돌봄, 반려동물 돌봄 제외	
자격증	있음(케어기버)	없음	정부에서 자격증 준비 중
근로시간 보장	노쇼, 일자리 미스매칭으로 인한 불안정	노쇼, 일자리 미스매칭으로 인한 불안정	
임금 (서비스 요금)	-최저임금 -자녀 수와 무관하게 일률적으로 지급	-최저임금 or 그 이하 (시급 12천원-15천원) -자녀 수에 따른 차등	

	필리핀 관리사	내국인 노동자(비공식)	비고
이동시간	-근무시간 불포함 -교통비 자부담	같음	
직무교육	양성교육은 교육수당 지급	수당 없음	표준화된 커리큘럼 모두 없음
상담 등 고충처리	지원기구 없음. 기업 임의(노사협의회)	지원기구 없음	가사서비스종합지원센터는 원칙적으로 '가사근로자'만 해당
기타	휴대폰의무화/숙소통제	없음	주거, 통신비 모두 자부담은 동일함

- 호출노동자로서 모든 돌봄노동자는 월급제가 아니기 때문에 소득 불안정이 가장 문제가 되고 있음. 내국인 노동자들은 절대 다수가 '가사사용인' 신분이므로 고용산재와 같은 사회보험조차 적용되지 않음
- 이러한 노동환경의 정비 없이 시작된 시범사업은 필리핀 관리사들에게 내국인 노동자들과 똑같은 열악한 근로조건뿐 아니라 체류권 미보장, 기업의 통제와 같은 심각한 문제를 노정시키고 있음

3. 누가 관리하고 누가 감독하는가

- 향후 한국의 인구구조의 변화 및 돌봄인력의 부족을 예상할 때 이번 시범사업은 엄격히 평가되어야 함. 하지만 이 사업에 대해 누구도 총체적인 책임을 지고 있지 않음
- 노동부
 - 사업주훈련을 통한 교육수당(실제로는 급여) 지급, 시범사업이라는 명목으로 업체에게 보험 가입의무 면제 등 다양한 혜택을 준 것과 달리
 - 숙소 통제, 휴대폰 의무화, 노사협의회 운영 등 다양한 법 위반 우려지점에 대한 관리에는 손을 놓고 있는 것이 아닌가
- 서울시
 - 1.5억원의 예산은 과연 누구를 위해, 어디에 쓰였는가

- 필리핀 관리사 고용연장과 함께 업체에게 ‘서울형 가사서비스’ 진입을 허용하였는데 이는 ‘가사돌봄’이지 ‘아이돌봄’은 아님. 그렇다면 아이돌봄 전문인력이라는 명분은 어디로 간 것인가

- ☞ 입국한 관리사들에게는 약속된 체류기간 연장을 보장하고, 관련단체와 함께 시범사업을 엄격히 평가하며, 지금이라도 발표문에서 나온 열악한 혹은 위법적인 노동환경을 개선해나가야 함
- ☞ 외국인력 도입과 관련한 선제조건으로 모든 가사노동자에게 해당하되 특히 이주가사노동자 보호를 강조하고 있는 ILO189호 협약을 비준해야 함

MEMO

국제가사노동자의 날 기념토론회

불안한 체류, 배제된 노동권

: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

**안전한 이주, 지속가능한 돌봄을
어떻게 만들어낼 것인가?**

조혁진

한국노동연구원 연구위원



안전한 이주, 지속가능한 돌봄을 어떻게 만들어낼 것인가?

조혁진 (한국노동연구원 연구위원)

- 발제문에서는 <외국인 가사관리사 시범사업>을 통해 한국에 와서 가사관리사로 일하고 있는 노동자들의 상황을 “외국인이 한국에 와서 갖게된 체류 자격 및 기간의 문제”와 관련하여, “불안한 체류”로, “한국에서 일하는 노동자”로서 “노동권이 배제”된 상황으로 진단하고 있음.
 - 필리핀 출신 외국인 가사관리사는 한국사회가 ‘공식 영역’에서 처음으로 맞이한 이주 가사노동자라고 할 수 있음.
 - 필리핀 출신 외국인 가사관리사는 한국에서 일했던/일하는 1세대 조선족 이주가사노동자와는 취업 경로와 일하는 구조 자체가 다르다는 사실을 주목할 필요가 있음.
 - 1세대 이주가사노동자들이 사적 계약에 기반한 비공식 영역에서 일해왔던 것에 비해, 필리핀 출신 외국인 가사관리사는 공식 영역에서 일하는 차이점이 존재함
 - 그렇다면, 공식 영역에서 일하게 된 필리핀 출신 이주가사노동자들은 비공식 영역에서 일했던 중국 출신 가사노동자들의 상황과 차지보다 더 나아졌는가?가 주요 질문이 될 것임.
- 그 동안 <외국인 가사관리사 시범사업>에 참여하는 필리핀 출신 가사관리사에 대한 시민사회단체, 연구계, 언론 등의 접근이 쉽지 않았던 상황 속에서, 당사자 인터뷰를 통해 실태를 생생하게 보여주고 있다는 점에서 매우 귀중한 작업이라고 볼 수 있음
 - 서비스 영역에서, 서비스를 제공하는 노동자의 안정적인 노동조건이 소비자에게 더 좋은 서비스를 제공하는 기초가 된다는 점에서 <외국인 가사관리사 시범사업> 노동자들의 상황을 보다 면밀히 살펴본다는 점이 중요함.

□ 잘못 끼워진 첫 단추

○ 외국인 고용정책 역사 상 가장 이례적인 외국인 고용 사례

- 업계가 요구한 것이 아니라, 지자체장이 특정 영역에 외국인 고용을 강력하게 주장
- 업계가 해당 영역의 노동시장의 상황과 조건을 고려하여 외국인 고용을 요구한 것이 아닌 상황 속에서 일부 정치인의 주장과 한국 사회에 적합하지 않은 사례(홍콩, 싱가포르 등)를 든 곡학아세가 난무한 상태로 제대로 된 사회적 논의가 진행되지 않은 채 정책이 추진됨

□ 비뚤게 끼워진 두 번째 단추

○ 필리핀 출신 가사관리사의 업무 범위 및 업무 형태의 문제가 가장 많이 지적되고 있음

- 서비스 시장에서 “사람 대상의 직접돌봄”과 “가정생활의 유지-관리를 위한 간접돌봄”의 직무 분리가 이미 이루어진 상황이라는 것을 인식하지 못한 채 시범사업이 추진
- 최근 가사서비스 영역에서 입주형은 거의 없고, 시장에서의 업무 수행 방식이 출퇴근형으로 이루어지고 있다는 사실을 간과한 방식으로 정책이 추진
- 송출국 입장에서는 ‘사람 대상’의 돌봄 인력을 송출, 수용국 입장에서는 종합형을 원했던 상황.
- 필리핀 출신 외국인 가사관리사는 사람 대상의 돌봄 자격증 소지자 caregiver
- 실제 현장에서는 (한국인 고객의 요구에 따라) 사람 대상의 돌봄 + 가정생활의 유지 관리 + 영어 교육 까지 담당하는 경우도 있음.
- 이런 불일치는 최초 이 사업의 제안자인 오세훈 시장이 홍콩-싱가포르 모델에서의 이른바 ‘종합형’ 서비스, ‘입주형’ 서비스를 ‘표준 모델’로 두고 사업을 추진하였다는 것에서 원인을 찾을 수 있을 것임.

○ 고용허가제 방식의 시범사업 도입이 주어진 상황 속에서 ‘차선책’으로 기능함.

- 대통령실, 서울시, 저출산고령사회위원회, 당시 집권여당 등에서 최저임금 및 노동 관계법령이 적용되지 않는 가사사용인 방식으로의 외국인력 도입론이 난무하는 가운데, 고용허가제 방식의 시범사업 도입으로 그나마 “최소한의 안전장치”를 확보할

수 있었다는 평가가 가능함

□ 시범사업의 성과를 평가할 때, “고용주”, “소비자”, “가사서비스 제공기관”의 명확한 구별이 필요

○ 「가사근로자법」과 「외국인고용법」이 적용되는 <외국인 가사관리사 시범사업>

- <외국인 가사관리사 시범사업>은 ① 시범사업에서 일하는 외국인 노동자로서 “필리핀 가사관리사” ② 외국인 가사관리사를 고용하는 “가사서비스 제공기관”, ③ 외국인 가사관리사가 제공하는 서비스를 이용하는 “이용자”의 3주체가 존재함.
- 필리핀 가사관리사의 “고용주”는 개별 가구가 아니라, “가사서비스 제공기관”임.
- 가사서비스 제공기관은 ‘중개업체’가 아니고, 필리핀 가사관리사를 ‘고용’하여 소비자로부터 주문을 받아 서비스를 제공하는 기업으로 단순히 서비스 주문을 ‘중개’하는 역할에 그치는 것이 아니라, 자신이 고용한 근로자에 대한 인사-노무관리 책임 및 고객 관리의 역할이 존재함
- 법적인 계약은 필리핀 가사관리사와 가사서비스 제공기관 사이의 “근로계약” 및 가사서비스 제공기관과 소비자 사이의 “서비스 이용계약” 두 종류로 구분됨.

□ 가사서비스 제공기관은 근로자에 대한 인사-노무관리 등의 책임을 충실히 하고 있는가?

○ 업무 범위를 둘러싼 고객과의 갈등, 성희롱-성폭력 문제 등에 대한 대처

- 가사서비스 제공기관은 「가사근로자법」 상의 ‘고충 처리’ 등의 조치를 제대로 취하고 있는지, 「산업안전보건법」 상의 ‘고객응대근로자 보호조치’를 제대로 수행하였는지를 살펴볼 필요가 있음.
- 그리고, 해당 제공기관에서 내국인 가사관리사의 고충 처리 내역/ 고객응대근로자 보호조치 내역과 외국인 가사관리사의 고충처리 내역/고객응대근로자 보호조치 내역 등을 비교해서, 외국인 근로자에 대한 불합리한 차별이 있었는지도 살펴볼 필요가 있음.

○ 거주지 배정과 근무지 배치의 문제

- 발제문에서 소개된, 한 노동자에게 송파구와 은평구에 근무 배치를 한 사례는 가사서비스 제공기관의 관리사 근무지 배정 과정에서 원활한 작동이 되지 않고 있음을 보여줌.
- 내국인 근로자에게도 이러한 근무지 배치는 쉽지 않은 일인데, 원거리 배정이 일어나게 된 것은 기관의 고객 확보 및 인사-노무관리 역량에 문제가 있음을 보여주는 것이라고 할 수 있음.

□ 소비자의 가사서비스 및 이주노동자에 대한 인식 개선 필요

○ 이용계약서를 위반하는 소비자에 대한 강력한 제재 조치 및 범죄 발생 시 형사고발 필요

- 당초 협의된 업무 이외의 일을 요구하는 등 이용계약 조항을 위반한 경우, 서비스 중단 조치 등을 강력히 시행할 필요
- 성희롱, 성폭력 등 범죄 피해 발생 시, 제공기관이 형사고발을 적극적으로 할 수 있도록 해야함
- 가사관리사를 ‘하인’처럼 부리는 소비자에 대한 강력한 제재 조치 필요 (고객이 자신의 시어머니 집에 가서 일하도록 시키는 사례)
- 고충처리 과정에서 이른바 ‘나쁜 소비자’ 블랙 리스트를 만들어, 서비스 주문을 제한하는 정책이 필요.

□ 돌봄노동의 특성을 제대로 반영하지 않은 ‘시급제’ 방식의 문제

○ 아이 수, 연령 수, 가족 수, 집의 면적 등을 고려하지 않고. 무조건 최저시급이 적용되는 현실

- 내국인, 외국인 구별 없이 돌봄노동에 대한 사회적 저평가가 지속되는 상황
- 업무의 범위와 대상 그리고 돌봄노동자의 직무 능력 등에 연동한 임금체계 마련이 전 돌봄 영역에서 설계되는 것이 우선 되어야 함.
- 이러한 임금체계 설계에서, 국적에 따른 차별을 하지 않는 실천도 중요.

□ 앞으로 어떻게 할 것인가?

○ 거시적으로는 돌봄의 공공성 강화 및 돌봄노동 일자리 질 개선이 가장 우선 과제

- 돌봄노동 일자리 질 자체를 좋게 만드는 것, 내국인이든 외국인이든 돌봄 노동 영역에서 일하는 것이 ‘괜찮은 일자리’로 인식되어야 하는 환경을 만들어야 함.

○ 인구감소라는 절대적 노동공급 부족 시대에 ‘선택받는 국가’로의 준비가 필요

- 만약, 저출생-고령화로 돌봄을 받을 사람은 많아지고, 돌봄 노동을 할 사람이 점점 부족해져서, 이 영역에서 필요한 노동력 공급이 부족해지는 ‘절대적 노동공급’이 발생한다면 ‘괜찮은 돌봄노동자’를 국외에서 어떻게 ‘유치’해올 수 있을 것인지에 대한 전 사회적 고민이 필요할 것으로 판단.

- 필리핀 가사관리사 시범사업은 국내 노동관계법령이 적용되는 방식으로 시작되었으나, 시범사업 시작 전부터, 외국인에 대한 최저임금법 적용 제외, 비공식 영역 확대 등의 주장이 난무하였고, ‘저렴한 비용’을 강조하면서 “외국인을 싼 값에 데려오자”라는 주장이 넘쳐나고 있음.

- 이른바 선진국가들에서의 저출생-고령화로 인한 생산가능인구 부족은 ‘보편적’ 상황이 되고 있음.

- 선진국 사이에서 이민자/이주노동자들을 어떻게 유치할 것인지를 두고 ‘경쟁’을 해야하는 상황에서, ‘저렴한 외국인력 도입’이라는 주장은 한국으로의 이주를 희망하는 사람으로부터 ‘선택’받지 못하는 상황을 만들어 냈.

- 일본의 노인돌봄영역 ‘개호’ 외국인력 도입의 사례 - 인도네시아, 베트남 등에 훈련 기관을 설치하여, 일본어 교육 및 직무 교육 등을 실시하고, 일본에서 취업시키는 방식을 진행하고 있음.

- 단순히, 본국에서 특정 분야 자격증을 가진 사람을 ‘수입’해오면 된다는식이어서는 안됨.

- 돌봄, 돌봄 서비스, 돌봄 노동이 세계 어디에서나 있는 노동이고 있어야 할 노동이지만, 돌봄노동자가 일하는 방식, 돌봄서비스가 제공되는 방식은 국가와 사회마다 다소 차이를 보일 수 있다는 점을 염두에 두고, 장기적으로 한국에 와서 돌봄노동을 수행할 인력을 교육하고 훈련시키는 방식이 되어야 함.

- 이는 해당 분야의 노동자를 교육-훈련을 통해 양성해서 유치하는 전략으로 노동자에게는 직무 전문성 향상, 안정적인 고용기반 마련이 됨은 물론이고, 이용자는 더 나은 서비스를 받을 수 있는 전제조건이 될 것임.

국제가사노동자의 날 기념토론회

불안한 체류, 배제된 노동권

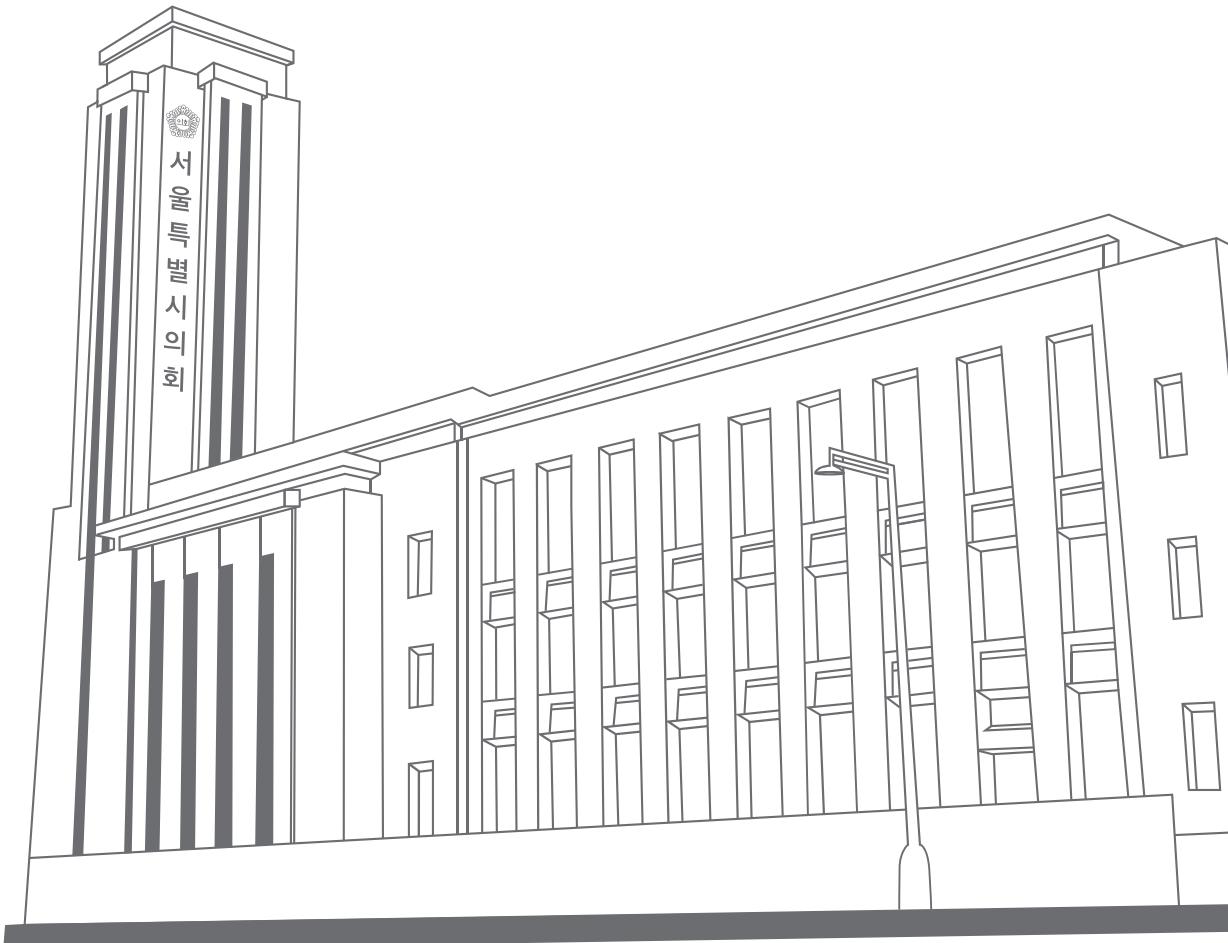
: 필리핀 돌봄노동자(Caregiver)의 목소리

서울시

외국인 가사관리사 시범사업

차미영

서울시 여성가족실 가족담당관 가족정책팀장



서울시 외국인 가사관리사 시범사업

서울특별시 차미영

공공아이돌봄 돌봄대기 3개월이상 소요되는게 현실

- ✓ 아이돌봄서비스 대기 기간은 매우 긴 상황, (1~4개월 36.5%, 4개월 이상 36.2%)
가장 어려운 점은 서비스 연계까지 시간이 오래 걸려(대기자가 많아서) 평균 3개월 이상 소요됨
※ 서울시 대기 가정수 1,831가정 ('24년 기준)
- 장기대기 주요 사유 : 아이돌보미 수급 부족, 이용자 및 돌보미간 상호조건으로 인한 미스매칭

- ✓ 가사관리사 인력 부족 및 고령화로 가사서비스 이용 매칭 어려움

가사서비스 종사자 규모



가사서비스 종사자 연령



→ 양육자의 실질적인 양육부담은 덜어주어 저출생 극복을 위한 대책 마련 필요

2

- 양육가정의 가사돌봄 부담 경감을 위한 -

외국인 가사관리사 시범사업 추진일정

① 입국

인천국제공항 도착

'24. 8. 6. (화) 05:20

※ 입국 후 E-9 취업교육장으로 이동



외국인 가사관리사 자격

- 국가공인 가사관리사 자격증 보유자 (780시간 이수, Caregiving NC II)
- 한국어 능력시험 통과자
- 정신질환, 마약, 대마 또는 향정신성 의약품 중독이 아닌 자
- 범죄 경력이 없는 자 등

② 특화교육

취업교육 실시 (16시간)

- 주관 : 중소기업중앙회 -

'24. 8. 6. (화) ~ 8.8. (목)

직무교육 실시 (144시간)

- 주관 : 전국고용서비스협회 -

'24. 8. 8. (목) ~ 9.2. (월)



- 직무 교육 (가사관리, 아이돌봄)
 - 가정내 산업안전 (가사, 육아)
 - 한국어 (초·중급) 및
- ※ 생활문화 특선교육 :
- '24. 7. 15. ~ 7. 19. (5일)
- 한국어, 한국생활 및 문화, 인천교육 등

③ 서비스 제공

서비스 제공 시작

'24. 9. 3. ~ '25. 2. 28.

공식적 호칭

필리핀 이모 NO
돌봄선생님 or 관리사님 YES

서비스 내용

자녀돌봄 및 그와 관련된 가사활동

※ 아이 안전 최우선으로 하며,
필요시 동거가족 구성원을
위한
부수적이고 가벼운 가사서비스
포함

※ 이용가정과 서비스제공가정



3

- 양육가정의 가사돌봄 부담 경감을 위한 -

외국인 가사관리사 시범사업 내용

사업지역

서울 전체 자치구

도입규모

필리핀 100명

사업방식

고용허가제(E-9) 활용

정부 인증을 받은 서비스 제공기관이 외국인 가사관리사 고용
→ 이용계약 체결 가정에 출퇴근 방식으로 가사·육아 서비스 제공

자격요건

24~38세, 자격증(Caregiving NC2), 한국어시험,
영어면접 통과자, 정신질환, 마약류 중독자 제외, 범죄이력 등 검증

사업기간

'24.9.3~'25.2.28(6개월)

이용가정

12세 이하 자녀를 두었거나 출산예정 185 가정

이용료/임금

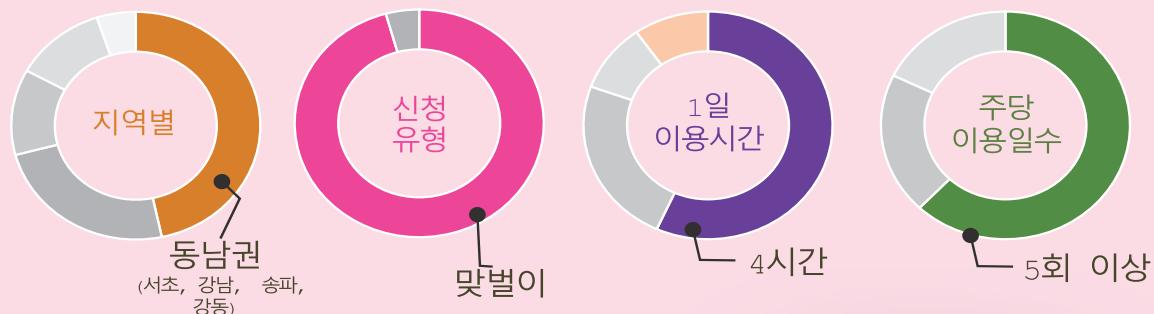
시간당 13,700원

* 주5일 전 일 제(8시간) 이용 시 이용가정 부담액 월 238만원

4

- 양육가정의 가사돌봄 부담 경감을 위한 -

외국인 가사관리사 시범사업 이용실적 : 총 185가정



지역별

- ✓ 동남권 85건 (45.9%)
- ✓ 도심권 46건 (24.9%)
- ✓ 서남권 27건 (14.6%)
- ✓ 서북권 14건 (7.6%)
- ✓ 동북권 13건 (7.0%)

신청유형

- ✓ 맞벌이 177건 (97.3%)
- 디자녀 75건 (40.6%)
- 한자녀 102건 (55.1%)
- ✓ 임신부 8건 (4.3%)

1일 이용시간

- ✓ 4시간 105건 (56.7%)
- ✓ 8시간 44건 (23.7%)
- ✓ 6시간 18건 (9.7%)
- ✓ 2시간 18건 (9.7%)

주당 이용일수

- ✓ 5회 이상 132건 (71.3%)
- ✓ 1~2회 38건 (20.%)
- ✓ 3~4회 15건 (17.9%)

- 양육가정의 가사돌봄 부담 경감을 위한 -

3월이후 외국인 가사관리사 사업 운영현황

달라진 사항을 중심으로

운영규모

89명 내외

체류관리

취업활동기간 3년 연장

이용료/임금

시간당 16,800원 * 최 저임금+4대보험+운영비 관리비 반영

* 주5일 전 일제(4시간) 이용 시 이용가정 부담액 월 1,462만원

이용가정

148가정

숙소관리

개별숙소 (56명) *33명 기준 숙소 이용



돌봄 인력 대란은 곧 닥칠 미래

▶ 돌봄가사관리사

※ 사전조사('24.12.) 952명
- 2025년 목표 400명

- 가사서비스 종사자 감소 18.6만명 → 10.5만명

종사자 감소
10.5만명



▶ 간병인

- 간병인력(약 4만명) 대비 3~5배 추가 인력 필요(120만명~200만명),
월 300~500만원 비용부담(1일 12.7만원)

간병수요
14.3만명



▶ 요양보호사

- 요양보호사 '22년(60만명) 대비 '27년까지 8만명 추가인력 필요
- 유학생, 졸업생 대상 요양보호사 시범도입('24.7월~ 법무부) (준전문인력 E-7-2)
- 비자확대 → 기능실습 훈련 (2년) → 자격취득 → 국내돌봄인력 정착 지원

공급부족
8만명



대책 마련 시급

SEOUL
MY SOUL

감사합니다.

MEMO

MEMO

MEMO