

제10회 국제 가사노동자의 날 기념 정책토론회

68년의 배제를 넘어:
가사노동자 권리보장 의미와 과제

일 시 2021.6.16.(수) 오후 2시 ~ 5시

장 소 서울여성플라자 2층 성평등도서관 여기 / 유튜브 실시간 생중계

주 최 전국가정관리사협회, 서울시여성가족재단, 한국여성노동자회

제10회 국제 가사노동자의 날 기념 정책토론회

‘68년의 배제를 넘어: 가사노동자 권리보장 의미와 과제’

- 일 시 : 2021.6.16.(수) 오후 2시 ~ 5시
- 장 소 : 서울여성플라자 2층 성평등도서관 여기 / 유튜브 실시간 생중계
- 주 최 : 전국가정관리사협회, 서울시여성가족재단, 한국여성노동자회

시 간	주요 내용		▶전체 사회: 배진경(한국여성노동자회 대표)
14:00~14:05 (5분)	개 회		배진경 (한국여성노동자회 대표)
14:05~14:10 (5분)	인사말		김태명 (서울시여성가족재단 대표이사 직무대행)
14:10~14:30 (20분)	현장의 소리		김재순 (전국가정관리사협회 협회장)
14:30~15:00 (30분)	발제1	「가사노동자 고용개선법」 제정 의미와 향후 전망	표대중 (노무사)
15:00~15:30 (30분)	발제2	플랫폼 가사노동 실태 및 정책과제	국미애 (서울시여성가족재단 선임연구위원)
15:30~15:40 (10분)	휴식시간		
15:40~16:25 (45분)	토론	오은진 한국여성정책연구원 부원장 이영희 노무사 박주영 민주노총 법률원 부원장 민길수 고용노동부 고용지원정책관	
16:25~17:00 (35분)	종합토론 및 질의응답		



■ 목 차 ■

☞ 현장의 소리

일하는 모든 사람에게 법적 보호를! 1

▶ 김 재 순 | 전국가정관리사협회 협회장

☞ 발제1

「가사노동자 고용개선법」 제정 의미와 향후 전망 9

▶ 표 대 중 | 노무사

☞ 발제2

플랫폼 가사노동 실태 및 정책과제 21

▶ 국 미 애 | 서울시여성가족재단 선임연구위원

☞ 토 론

▶ 오 은 진 | 한국여성정책연구원 부원장 37

▶ 이 영 희 | 노무사 43

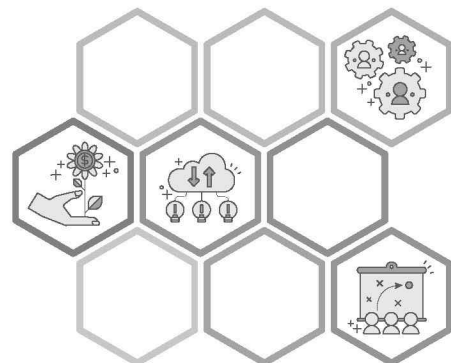
▶ 박 주 영 | 민주노총 법률원 부원장 57

▶ 민 길 수 | 고용노동부 고용지원정책관 68

현장의 소리

일하는 모든 사람에게 법적 보호를!

김재순
(전국가정관리사협회 협회장)



일하는 모든 사람에게 법적 보호를!

전국가정관리사협회 협회장 김재순

- 전국가정관리사협회는 한국여성노동자회 부설기관으로 2004년 11월 26일 창립하였습니다. '가사노동·돌봄노동'을 전문으로 하는 여성들의 경제공동체로, 협동조합으로 운영하고 있습니다. 협회원들은 가사노동자라는 자부심을 갖고 공동체 의식으로 하나 되어 전국가정관리사협회원으로 일하고 있습니다. 회원들 모두가 출자금납부하고 회비도 내면서 주인의식을 가지고 근무를 하고 있었습니다. 하지만 가사서비스가 가정 내에서 이루어진 일이라고 하여 노동자로 인정되지 않았습니다. 교육도 받고 전문직업인으로 즐겁게 일을 하지만 일을 하다가 다치거나 하면 아무런 방법이 없었습니다. 치료비는 자비로 해야만 했고, 일을 할 수 없는 다친 몸은 즉시 실업으로 이어졌습니다. 생계는 막막하지만 치료비는 계속 들어갔습니다. 그래서 산재나 고용보험의 보장이 절실했습니다. 한 달을 일해 보아도 노동자 평균 임금에도 한참 미치지 못 하는 저임금 노동자인 우리 가사노동자들. 그러나 아무런 사회적 안전망이 없었습니다. 그래서 노동자로서의 권리를 보장받는 법을 만들어 보자고 논의가 시작되었습니다.
- 가사법 논의가 시작되고 여러 차례 법안이 발의되었지만 국회에서는 논의조차 되지 못하고 번번이 폐기되기가 다반사였습니다. 2004년 창립 이래 무수한 현장 토론과 의견 수렴을 거쳤습니다. 처음에는 근로기준법상의 '가사사용인 적용제외 조항'만 삭제하면 될 것이라 생각했습니다. 2010년 김상희 의원의 근로기준법 개정안 발의는 전혀 논의되지 못한 채 폐기되었습니다. 사용자로서의 책임을 누가 질 것인가가 관건이었습니다. 이후 중개기관을 사용자로 하는 특별법 제정으로 가닥을 잡고 현장의 의견을 모아내었습니다. 대량생산되지 않는 가사노동의 특성 상, 영리업체가 이윤을 추구하기 시작하려 하면 노동자에 대한 착취가 이루어질 것이 뻔했습니다. 가사서비스 시장을 비영리 생태계로 전환하고자 하는 내용을 추가하고 각종 노동자로서의 권리를 보장하는 방안을 마련해 갔습니다.
- 2013년 김춘진 의원 발의에 이어 19대 국회 2016년 이인영 의원, 20대 국회 2017년 서형수 의원, 이정미 의원의 발의가 이어졌습니다. 그러나 번번이 발의만 되고 국회 안에서의 논의가 진행되지 않았습니다. 그러는 동안 우리 현장의 동료 가사노동자들은 지치지 않고 10년 넘는 시간을 함께 싸워왔습니다. 사회인식개선 캠페인과 국제가사노동자의 날을 맞아 기자회견과 토론회를 진행하고 목소리를 키워왔습니다. 뜨거운 땀별 아래, 몰아치는 눈보라 속에서도 우리는 굽히지 않았습니다. 국회로, 토론회장으로, 기자회견장으로, 현장 증언의 장으로, 거리로, 우리가 할 수 있

는 일은 다 했습니다. 뜨거운 연대도 있었습니다. 함께 한 여성단체, 노동단체, 언론, 학자, 정치인들 등 무수한 분들의 연대 속에 우리의 목소리가 사회에 퍼져나가기 시작했습니다. 국제가사노동자연맹(IDWF) 소속의 전 세계 가사노동자들도 힘을 보태어 주었습니다. 자신들의 경험을 나누고 격려를 아끼지 않았습니다. 이 자리를 빌려 함께한 모든 분들께 감사드립니다.

- 지난해 21대 국회에서는 꼭 이루어 보자 다짐하며 6월 16일 '국제가사노동자의날'을 맞아 기자회견을 열고 민주당과 정의당에 의견서를 제출했습니다. 오랜 시간 함께 투쟁한 동료들의 '이제는 되겠다'는 반문 속에 이제는 정말 마지막이라는 심정으로 21대 국회의 문을 두드렸습니다. 그런 절박함이 전해졌기 때문이었을까요. 21대 국회는 지난 국회와는 다르게 움직여 주었습니다. 민주당 이수진 의원과 정의당 강은미 의원이 법안을 발의해 주었고, 고용노동부도 비슷한 시기 법안을 발의하였습니다. 올해 2월, 현장 연대단위들과 뜻을 함께 해 움직이기 시작했습니다. 오래 묵은 염원을 이제는 이루어보자는 각오로 천막농성장으로, 의원실로, 거리로 움직여 갔습니다. 법안 심사소위 상정을 반대했던 환노위 간사 임이자 의원이 3월 법안발의를 하며 국회 논의는 급물살을 타기 시작했습니다. 이후 마침내 5월 21일 본회의 통과라는 역사적인 결과를 가져올 수 있었습니다.
- '가사노동자로 18년을 근무한 관리사님이 이번에 허리가 아파서 병원에 가서 검진을 했더니 척추측만증이라는 결과가 나왔다고 합니다. 병원에서 2달을 쉬어야 한다고 걱정이 이만저만이 아니었습니다.' 좀 더 가사법이 빨리 통과되었더라면 쉬는 동안 병원비라도 혜택을 받지 않았을까 하는 생각이 들었습니다. 현장에서 정말 고생을 많이 했던 관리사님이었기 때문입니다. 저도 15년을 근무하면서 가사노동자 존중법을 통과시키려고 했던 순간이 주마등처럼 지나갔습니다. 광화문 광장의 뜨거운 햇살과 국회 앞 등...
- 법 통과로 이제 한 고비를 넘었습니다. 앞으로도 남은 과제들은 많습니다. 가사노동자들이 가사법을 쉽게 이해하고 함께 할 수 있도록 회원들의 교육이 먼저 이루어져야 합니다. 그래야 많은 가사노동자들이 제공기관과 함께 할 수 있습니다. 그리고 더 많은 가사노동자들이 공식 영역에서 근무할 수 있도록 제공기관을 확대 육성해야 합니다.
- 이번 가사법에서 공익적 제공기관 육성이 삭제된 것은 매우 유감으로 생각합니다. 국가에서 정한 세제감면, 보험료 지원 등 지원정책은 차질 없이 진행되도록 추진되어야 하며, 사회적경제활성화 방안(가사근로자 권리보장형협동조합 육성, 가사서비스 지역바우처 도입)을 연계하여 부처 간 협의 및 정부 정책을 적극 추진해야 합니다. 유예기간 동안 시행령뿐 아니라 제공기관 인사노무 매뉴얼 제작, 시범사업 실시, 가사근로자를 위한 산업안전교육 및 직업훈련과정 개발이 이루어져야 합니다. 그리고 제공기관을 선택하지 않고 근무하고 있는 가사노동자를 어떻게 보호하고 제공기관에 들어 올 수 있는 방안을 논의하고 제시해야 합니다.

- 법은 모든 노동자들에게 고루 평등하게 적용되어야 합니다. 모두가 안전하고 행복하게 일할 권리를 보장하고 사회가 이를 지켜주어야 합니다. 이번에 통과된 가사노동자 권리보장법은 완전하지 않습니다. 법의 적용에서 배제되는 가사노동자들도 존재하며 근기법 상의 권리들이 모두 온전히 보장되지도 못하였습니다. 하지만 이제 시작이라고 생각합니다. 가사노동자 뿐 아니라 일하는 모든 사람의 일터 안전과 인간다운 삶을 보장받을 수 있도록 가사노동자들이 함께 하겠습니다.

감사합니다.

「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안」 제정 운동 연혁

▶ 2004년

- 한국여성노동자회 부설 전국가정관리사협회 창립. 사회적 기업·협동조합 형태 모색(「협동조합기본법」 2012년 제정)
- 가사노동자 호칭개선 ‘가정부 NO, 가정관리사 YES’ 및 가사노동 사회적 인식개선 운동 시작
- 가사노동자의 노동자로서 인정과 법적 보호방안을 고민. 근로기준법 11조 1항 ‘가사사용인 적용제외’ 조항 삭제 방안 등 다양한 방안 논의

▶ 2006년

- ‘비공식부문 돌봄노동의 실태와 대안-가사서비스 노동자를 중심으로- 토론회’(한국여성노동자회협의회, 전국실업단체연대, 빈곤추방여성노동권확보희망본부, 전국여성일용사업단 우렁각시 주최) 개최
- 돌봄업종모임(전국실업단체연대, 한국여성노동자회, 한국여성인력개발센터연합, 한국지역자활센터협회, 한국YMCA연맹, 한국YWCA연합회, 전국가정관리사협회, 전국여성일용사업단 우렁각시) : 돌봄서비스 업종 교육 표준화, 공동수료증 및 공동자격증 제도 모색
- ‘비공식부문 가사서비스 제도화 연구모임’(한국여성노동자회협의회, 전국실업단체연대, 약손엄마회, 민주노총, 한국노총, 한국노동연구원 장지연 박사) 정책워크숍 9차 진행(2007년까지) : 가사간병 서비스업 노동자 현황, 건설노동자 고용·산재보험 적용 내용 분석을 통한 비공식 부문 적용 가능성 연구, 외국 사례 연구, 고용·산재 보험 적용 방안 연구

▶ 2008년

- 돌봄업종모임을 돌봄업종네트워크로 전환(한국여성노동자회, 전국가정관리사협회, 전국실업단체연대, 한국지역자활센터협회, 여성인력개발센터, 한국YWCA연합회, 한국YMCA연맹, 전국여성가사사업단 우렁각시) : 지역네트워크 구축, 돌봄업종 공동매뉴얼, 공동 고객관리 데이터베이스 제작 등

▶ 2010년

- 돌봄노동자법적보호를 위한 연대(한국여성노동자회, 전국가정관리사협회, 한국YWCA연합회, 민주노동조합총연맹, 전국보건의료산업노동조합, 전국실업극복단체연대, 전국가사사업단 우렁각시, 전국여성연대, 전국지역자활센터협회, 주식회사약손엄마, 한국노동조합총연맹, 한국여성단체연합, 한국여성인력개발센터연합, 한국YMCA전국연맹, 휴먼서비스네트워크) 결성
- ‘돌봄노동자 법적 보호 법안 토론회’(국회 국민건강복지포럼 주최, 돌봄연대·김상희 의원실 주관) 개최
- 민주당 김상희 의원 법안 발의 : 근로기준법 개정과 고용, 산재보험 보장을 위한 특례조항 신설 및 이에 따르는 보험료 징수법 개정 및 고용, 산재보험 사업주 부담분 국가지원을 명시

- ILO 총회에서 가사노동자에 대한 노동기준 협약안으로 채택 요구 운동. ILO 총회 가사노동자 협약 논의 위원회 참석

▶ 2011년

- ILO 총회에서 '가사노동자를 위한 양질의 일자리 협약(C189)' 채택. 한국 정부 찬성
- C189 국내 비준 운동

▶ 2012년

- ILO, C189 채택한 6월 16일을 '국제가사노동자의 날'로 선포. 이후 현장단체들 중심으로 매년 6월 16일 기념행사(법안 제정 및 ILO 189호 협약비준 요구) 개최
- 사용자들 누구로 하는가의 문제에 대해 미국의 캘리포니아주법에 개별 고객이 아닌 에이전시를 사용 주로 하여 만든 법안을 참고로 중개기관을 사용주로 하는 법안을 추진키로 함.

▶ 2013년

- 가사노동자 노동과 건강 실태조사, '가사노동자 건강을 말하다' 토론회(전국가정관리사협회·한국여성노동자회 주최) 개최
- 가사노동자 보호입법 로드맵을 위한 타운홀 미팅 : 노동보호와 양질의 서비스 보장방안
- 「가사근로자 보호 등에 관한 법률안」 민주당 김춘진 의원 발의 : 돌봄연대에서는 일반노동자보다 낮은 수위의 규율은 문제가 있다는 공식입장 채택

▶ 2014년

- 전국가정관리사협회 & 한국여성노동자회, 가사노동자 노동과 건강 실태조사 결과 직무분석에 기반한 업무매뉴얼이 필요하다 판단
- 직무분석 후 업무매뉴얼 제작. 전국가정관리사협회 10주년 기념 '가사노동 기준을 세우자: 계약서를 씁시다' 발간기념 토론회(전국가정관리사협회·한국여성노동자회 주최) 개최.
- '계약서 쓰기 운동' 전개
- 정부는 가사노동자 관련법 제정을 추진하겠다며 가사노동자 단체와 관련 전문가 간담회를 추진 → '가사서비스 이용 및 가사종사자 고용촉진에 관한 법률(안)' 제안했으나 핵심은 가사노동자 권리보장이 아닌 가사서비스 시장 활성화 법안

▶ 2015년

- 전국가정관리사협회·한국여성노동자회, 자체 TFT 구성하여 대안 입법 마련 추진.
- '가사노동자 노동권 보장! 입법화의 길을 열다. 가사노동자 노동권 보장을 위한 입법 방향과 쟁점 토론회'(이인영 새정치민주연합 국회의원, 전국가정관리사협회, 한국여성노동자회 주최) 개최

▶ 2016년

- 「가사근로자의 고용개선등에 관한 법률안」 및 가사사용인 적용제외 조항 삭제 「근로기준법」 개정안 민주당 이인영 의원 발의

▶ 2017년

- 법안 정비. 원안에서 조금씩 변형한 법안을 각 당 발의로 전략 수정
- '가사노동자법, 무엇이 핵심인가' 쟁점 토론회(전국가정관리사협회, 한국여성노동자회, 정의당 이정미 의원실 주최) 개최
- 6월 원안에서 주15시간 근로시간 보장 조항 삭제한 「가사근로자의 고용개선등에 관한 법률안」 민주당 서형수 의원 발의
- 9월 원안 「가사근로자의 고용개선등에 관한 법률안」 정의당 이정미 의원 발의
- 12월 고용노동부 「가사근로자의 고용개선등에 관한 법률안」 발의

▶ 2020년

- 한국여성노동자회·전국가정관리사협회, 국제가사노동자의날 기념 기자회견 개최. 민주당 이수진 의원, 정의당 배복주 여성위원장에게 가사노동자권리보장법 입법발의 요청서 전달
- 6월 고용노동부 2017년과 같은 「가사근로자의 고용개선등에 관한 법률안」 입법예고, 한국여성노동자회·전국가정관리사협회 의견서 제출 : 비제공기관 소속 가사노동자 보호방안 마련, 공익적 제공기관 육성 및 지원, 휴게시간 명시, 이용자 의무 강화 등을 요구
- 7월 고용노동부 의견서 수용 없이 법안 발의
- 9월 민주당 이수진 의원 「가사근로자의 고용개선등에 관한 법률안」 발의, 정의당 강은미 의원 「가사근로자의 고용개선등에 관한 법률안」 발의

▶ 2021년

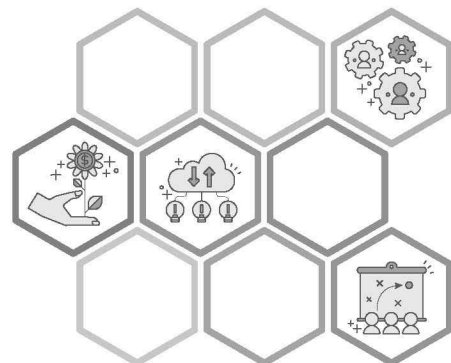
- 2월 법안 제정을 요구하는 현장단체(전국가정관리사협회, 한국여성노동자회, 한국가사노동자협회, YWCA연합회)들의 국회 앞 천막농성 시작, 한국노총 지원
- 3월 국민의힘 임이자 의원 「가사근로자의 고용개선등에 관한 법률안」 발의
- 2021년 5월 21일 4법의 병합심리로 「가사근로자의 고용개선등에 관한 법률안」 국회 본회의 통과

발제

01

「가사노동자 고용개선법」 제정 의미와 향후 전망

표대중
(노무사)



가사노동자 고용개선법 제정 의미와 향후 전망

2021.6.16

표대중

가사노동자 고용개선법 제정의 배경

1953년 근로기준법 제정시 제11조에서 가사사용인을 적용 제외

2010년 근로기준법 제11조 삭제한 근로기준법 개정안 발의

2011년 ILO 가사노동자협약(C189) 채택

- 여성 취업인구 및 핵가족, 부부가구의 증가
- 라이프 스타일의 변화로 인해 시장의 수요 증가
- 시장 확대를 겨냥한 플랫폼 기업들의 등장
- 약40만으로 추산되는 가사노동자들의 불안정 노동 상태, 산재와 실업, 호출노동의 불안정에 노출
- 국제 노동계의 현안이라고 불릴 만큼 전 세계적으로 공통된 문제

가사노동자 보호를 위한 입법운동 개요

2010년 근로기준법, 고용보험법 및 산업재해보상보험법 개정안 발의 (김상희 의원)

2011년 ILO 가사노동자를 위한 양질의 일자리협약 (제189호) 채택

2012년 ILO 국제가사노동자의 날 선포, 매년 6월 16일 기념행사 개최

2013년 가사근로자 보호 등에 관한 법률안 발의 (김춘진 의원)

2016년 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안 발의 (이인영 의원)

2017년 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안 발의 (서형수 의원, 이정미 의원, 고용노동부)

2020년 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안 발의 (이수진 의원, 강은미 의원, 고용노동부)

2021년 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안 발의 (임이자 의원)

2021년 5월 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 핵심내용

첫째, 가사노동자를 고용하는 기업을 정부가 인증한다('제공기관').

인증기관에는 조세 및 사회보험료를 감면한다.

기업이 가사노동자를 고용한다면 부가세와 노무비용 등 서비스 요금 인상 요인이 발생할 것이고, 그 비용은 소비자에게 전가되거나 종사자의 임금 인하를 가져올 수밖에 없으며, 그럴 경우 소비자와 종사자는 예전과 같은 개인 간 거래를 선호할 수밖에 없기 때문.

또한 현행 직업소개소 및 사회서비스 바우처사업에 대해 부가세 면세를 하고 있다는 점에 비추어도 인증기관에 조세 및 사회보험료 감면 혜택을 부여하는 것은 가능하다고 봄.

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 핵심내용

둘째, 제공기관은 당연히 근로기준법을 준수해야 한다. 다만, 호출형 단시간 근로, 가정이라는 특수한 상황에서 일한다는 가사서비스의 특성에 비추어 다음의 조항은 이 법을 우선 적용하게 함.

기업은 주15시간의 최소 근로시간을 보장할 것, 적절한 휴게시간을 부여할 것, 휴일 및 연차휴가 등의 산정에 있어서 실근로시간을 기준으로 할 것.

특히, 최소 근로시간의 보장은 직접 일자리 알선사업을 하고 있던 현장 단체들이 오랜 논의 끝에 힘들게 합의한 내용으로, 가사서비스의 특성상 이용자가 서비스 요청을 취소하는 경우 즉시 다른 일자리를 대체해 주기 어려우므로 기업에게는 커다란 부담이 될 수 있음. 하지만 주15시간이 보장되어야만 0시간 근로계약과 같은 문제 발생을 방지할 수 있고 최소한의 사회안전망인 사회보험 적용이 가능함.

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 주요내용

“가사서비스”라 가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호, 양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것을 말함 (제2조제1호).

- 업무수행 장소를 '가정 내'로 한정함
- 청소, 세탁, 주방일 (협소한 의미의 가사업무)
- 가구 구성원의 보호, 양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무 (12세 이하 아동의 돌봄은 포함)
- 과연 가구 구성원의 보호, 양육의 대상 및 범위를 어디까지로 볼 것인지 시행령 및 시행규칙 등에서 정함

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 주요내용

가사서비스 제공기관을 운영하려는 자는 법인으로서 가사근로자를 유급 근로자로 고용하여 가사서비스를 제공하는 영업활동을 하며, 손해배상수단 및 고충처리 수단 등을 모두 갖추어 고용노동부장관에게 인증을 받아야 하며, 고용노동부장관은 인증한 사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 공시하여야 함

인증요건 : 법인, 고용인원수, 손해배상수단 및 고충처리수단의 범위 및 대상

가사서비스 제공기관은 가사서비스를 이용하려는 사람과 가사서비스의 종류, 제공일 및 시간, 휴게시간 등이 포함된 이용계약을 서면으로 체결하여야 함(제11조).

서면 이용계약 : 제공기관과 이용자

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 주요내용

이용계약의 체결

1. 가사서비스의 종류
2. 가사서비스 제공일 및 제공시간
3. 가사근로자 휴게시간
4. 가사근로자의 안전에 관한 사항
5. 가사서비스 이용요금 및 이용료 지급방법
6. 가사서비스 제공 시 안전사고 등으로 발생할 수 있는 손해의 배상에 관한 사항
7. 그 밖에 가사서비스의 제공 및 가사근로자의 보호와 관련하여 고용노동부령으로 정하는 사항

입주가사서비스 이용계약의 추가내용

1. 입주가사근로자의 기숙 공간
2. 입주가사근로자에 대한 식사 제공
3. 연속적인 휴게시간 보장

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 주요내용

가사서비스 제공기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 가사근로자에게 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공 금지 (제12조)

아동의 보호·양육 서비스 제공 가사근로자의 결격사유

결격사유 확인을 위한 범죄경력 조회 (제13조)

아동의 보호를 위한 직접적 결격사유는 필요성 인정, 법률안에 있었던 파산선고를 받은 사람 등에 대한 금지 또는 현행 법안의 정신질환자에 대한 제한 등에 대해서는 과잉금지 여부에 대한 논란이 여전히 존재함

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 주요내용

가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자와 근로계약을 체결할 때에 임금, 최소근로시간, 유급휴일 및 연차 유급휴가, 가사서비스의 종류와 내용 등을 명시하여야 함(제14조).

1. 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법을 포함한다)
2. 제15조에 따른 최소근로시간
3. 제16조에 따른 유급휴일 및 연차 유급휴가
4. 가사근로자가 제공하는 가사서비스의 종류와 내용
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건에 관한 사항

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 주요내용

가사근로자의 **최소근로시간은 1주일에 15시간 이상 (제15조)**

다만, 가사근로자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있다.

가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자에게 「근로기준법」 제55조 및 제60조에 준하는 수준의 유급휴일 및 연차 유급휴가를 부여함(제16조)

다만, 1주간 최소근로시간이 15시간 미만인 가사근로자에 대해서는 제16조를 적용하지 아니함.

호출형 가사서비스에 대하여 최소근로시간 제한을 설정하는 것은 상당히 강력한 조치라고 할 수 있음
우리 사회에 호출형 서비스가 확대되고 있는 현황에서 가사서비스 영역에서 최소근로시간을 보장하는
입법이 된 것은 타 영역으로의 전파 가능성도 있다고 판단됨.

다만, 강행규정이 아닌 선언규정으로 최소근로시간 미준수시 처벌 등이 없음. 민사적 책임은 유효

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 주요내용

제1항에 따른 유급휴일 및 연차 유급휴가의 구체적인 산정기준과 유급휴일 및 연차 유급휴가 기간에 가사서비스 제공기관의 사용자가 가사근로자에게 지급하여야 하는 임금의 산정기준은 가사근로자가 실제 근로한 시간을 기준으로 대통령령으로 정한다. (제16조)

근로기준법에서는 소정근로시간을 기준으로 휴일 및 휴가 등의 성립을 보장하고 있는데,
소정근로시간을 특정하기 어려운 호출형 근로 등에서는 기존 근로기준법의 기준대로 법적 보호를
적용하기에 실무적으로 어려움이 있었음.
실제 현장에서는 이미 호출형 근로의 경우에는 실근로시간을 기준으로 사후적으로 법적 권리의 보장 여부를 판단하고 있었음.

최소의 보편적 근로조건을 정하고 있는 근로기준법의 예외를 만든다는 지적이 있을 수 있으나,
호출형 근로에서 실근로시간을 통해 접근하는 것을 공식화 했다는 점에서 의의가 있다고 볼 수 있음.

이 법은 대리운전, 퀵서비스, 배달과 같은 유사 호출형 노동의 근로자 보호에 귀중한 참고가 될 것임.

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 주요내용

입주가사근로자의 실제 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 이용계약에서 명시한 가사서비스 제공시간을 근로한 것으로 보도록 함 (제17조)

입주가사노동자의 근로시간 산정의 특수성을 고려하여 근로기준법의 당사자 합의에 의한 간주근로시간제와 유사한 조항을 포함함. 다만, 실제 근로시간을 산정하기 어려운 경우에만 한정해야 할 것임. 제공기관 및 이용자 등에 의해서 남용되지 않도록 근로감독행정을 접근해야 함.

국가와 지방자치단체는 가사서비스 제공기관과 이용자에 대하여 조세 관계 법률에서 정하는 바에 따라 국세 또는 지방세를 감면할 수 있도록 하고, 국가는 가사서비스 제공기관과 가사근로자에 대하여 고용보험료, 산업재해보상보험료, 건강보험료 및 연금보험료의 일부를 지원할 수 있도록 함(제18조)

제공기관과 이용자에 대해서 국세 또는 지방세를 감면할 수 있는 근거를 만든 것은 가사노동자를 직접 고용하는 인증기관의 인건비 증가, 이용요금 인상 등으로 경영적 어려움을 완화시키기 위한 필수적 조치라고 할 수 있음. 또한 가사노동자들에게도 사회보험료의 일부를 지원하는 것은 낮은 임금 등으로 사회보험을 기피하는 가사노동자들에게 사회안정망에 포함될 수 있는 기회를 제공하는 것으로 판단됨

다만, 조세 감면, 사회보험료 지원 등의 기간, 금액, 대상 등을 선정함에 있어서 사회적 합의가 필요함

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 주요내용

고용노동부장관은 가사서비스 제공기관의 가사서비스 제공 및 이용 등에 관한 정보를 종합적으로 제공하는 전산시스템을 구축하여 운영할 수 있음. (제19조)

인증기관이 다른 가사서비스 제공기관과 비교해서 가사서비스 시장에서 비교우위를 갖추기 위해서는 고용노동부의 인증기관임을 홍보할 수 있어야 하며, 인증기관의 서비스가 더 우월하다는 것을 시장에서 인정받아야만 함.

광고 및 홍보가 체계적으로 이루어 지거나, 서비스 및 제공인력에 대한 정보제공이 이용자 눈높이에 맞게 잘 이루어진다면 시장에서 인증기관에 대한 선호가 발생하게 되는 선순환구조를 만들 수 있게 됨.

고용노동부에서 전산시스템을 내실있게 구축, 운영한다면 가사서비스 시장에서 인증기관에게 유리한 경영여건을 만드는데 도움이 될 것으로 기대됨.

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 주요내용

가사근로자의 권익증진에 관한 중요정책의 수립 및 제도개선 사항 등에 관한 사항 등은 고용정책심의회 의 심의를 거치도록 함 (제20조)

이수진의원(안) 및 강은미의원(안)에서는 '가사노동자 권익보호협의회'를 설치를 요구함. 협의회의 역할은 법의 실효성을 점검하며 새로 등장하는 이슈를 정부를 포함한 이해관계당사자들이 참여하는 사회적 대화기구를 구상한 것임. 가사서비스는 가정에 들어가 제공하는 노동이기 때문에 노동자의 인권, 이용자의 개인정보 보호와 같은 윤리적 문제뿐 아니라 가정의 평수에 따른 노동강도의 차이, 보호자의 양육태도에 따른 종사자와의 갈등 등 민감한 문제들이 많이 발생함. 이러한 현장의 상황 모든 것을 법으로 규제할 수 없기 때문에 외국에서도 이해관계자들이 일정한 가이드라인을 합의하는 사회적 대화기구를 마련함.

기존의 고용정책심의회에서 과연 가사노동자 권익보호협의회의 취지를 얼마나 수용할 수 있을지가 관건임. 고용정책심의회 내에 가사서비스 시장을 전담하는 분과위원회를 설치해서 이해관계당사자 및 전문가들로 하여금 권익보호협의회를 대체할 수 있다고 주장하기도 함.

가사노동자 고용개선 등에 관한 법률의 주요내용

고용노동부장관은 가사서비스 제공기관의 운영 현황, 가사서비스 이용자 만족도 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있도록 하며, 가사서비스 제공기관에 대한 지도, 감독과 시정명령, 인증취소 등의 권한을 부여함 (제21조 내지 제23조)

가사서비스 시장 및 가사노동관계에 대한 정부의 정기적인 실태조사를 지속적으로 요구해 왔음. 공식 통계조차 없는 가사서비스 시장에서 효과적인 시장정책 및 노동정책을 찾기 어렵다는 지적이 있었음. 고용노동부는 이 법안을 근거로 해서 가사서비스 제공기관 운영에 한정하지 말고, 가사서비스 시장 전체에 대한 실태조사 및 통계를 구축하기 위한 노력이 필요함.

법률 제정에 따른 향후 과제

첫째, 공익적 제공기관을 육성해야 한다.

법률 제정 과정에서 비영리 단체 등을 중심으로 가사서비스를 제공하는 현장단체에서는 공익적 제공기관의 육성을 강력하게 요구해 왔음.

가사서비스가 갖는 이중성, 사적 영역이면서 동시에 돌봄이라는 사회적 영역이 중첩되는 지점이 있어서 법률의 제정과 함께 영리적 목적으로 인증기관 외 취약계층 등의 지원을 목적으로 하는 비영리 목적을 동시에 추구하는 인증기관의 필요성이 있다고 판단됨.

또한, 법률 제정이후 가사노동자 직고용 뿐만 아니라, 모범 사용자로서의 사회적 가치를 높이고, 가사서비스 시장을 선도할 수 있는 공익적 제공기관을 육성할 필요성이 계속 제기되어 왔음.

다만, 법률 입법 최종 과정에서 공익적 제공기관 육성 조항이 삭제되었음.

이유는 보건복지부의 가사간병서비스 바우처 사업 등과 중첩될 수 있다는 우려로 파악됨.

사회서비스를 제공하는 가사간병서비스 바우처와 공익적 제공기관은 일부 대상자 등이 중복될 우려는 있으나, 서로 다른 영역에서 보완적으로 역할을 할 수 있으며, 가사간병서비스 바우처는 정부에서 인건비 및 운영비를 전적으로 지원하는 사업인데 비해, 이 법률안에서의 공익적 제공기관은 전적으로 인건비 및 운영비를 지원받는 사업주체가 아니라는 점에서 차이점이 있음.

향후 법개정, 또는 시행령 등에서 공익적 제공기관에 대한 검토를 적극적으로 진행할 필요성이 있음.

법률 제정에 따른 향후 과제

둘째, 제정된 법률이 가사서비스 시장을 활성화시키고 실효성 있게 가사노동자를 보호할 수 있는지 시행 일 이전에 충분히 사전 검토를 해야 한다. 대표적인 기업 및 단체들의 협조를 얻어서 비정형 노동이자 호출근로인 가사서비스 노동에 이 법이 유효하게 적용될 수 있는지를 파일럿 테스트 등으로 확인하는 것이 필요하다. 가사노동자를 고용해서 가사서비스를 운영하고 있는 기관 및 업체 등의 협조를 구해서 실제적인 서비스 가격, 적정 임금수준 (직접 및 간접 인건비) 등을 시뮬레이션 해 보는 것도 필요하다.

셋째, 이 법률에서 포괄하지 못하는, 여전히 직업소개와 개인 간 거래 영역에 남아있는 가사노동자들은 어떻게 보호하고, 견인할 것인가의 문제이다. 물론 개인적인 선택에 따라서 인증기관이 아닌 직업소개를 선택한 것이라면 그에 따른 법적 보호의 차이를 감수하는 것이 논리적으로 타당할 수 있으나, 68년의 비공식 영역에서 익숙한 가사노동자들이 한순간에 공식영역으로 이동할 것으로 기대하기는 어려울 것이다. 인증기관 고용외 비공식 영역에 머물고 있는 가사노동자들에게 최소한의 노동권이 보전될 수 있는 방법을 찾는 것은 사회적 의의가 있다고 할 수 있다. 가장 시급한 고용보험과 산재보험이 적용 등에 대해서는 추가적인 논의가 필요할 것이다. 최근 논의되고 있는 '전국민고용보험제', '산재보험 적용 확대' 정책 등에 포괄될 수 있는 방안을 찾는 노력이 필요하다.

법률 제정에 따른 향후 과제

넷째, 가사서비스 구매권 등에 대한 검토가 필요하다.

정부안에서는 가사서비스 구매권 제도가 있었으나, 법안 병합심사 과정에서 삭제되었다.

정부안에 있었던 구매권 제도는 보건복지부의 바우처 제도와는 다르고, 오히려 전통시장 활성화를 위한 두루누리상품권과 유사한 제도로 설계가 되었다.

즉, 대기업 및 공기업 등에서 직원들에게 복리후생비를 지급할 때 전통시장 상품권을 구매해서 직원들에게 지급해서 전통시장 활성화에 기여했던 사례를 벤치마킹한 것이다.

68년의 비공식 영역에 있었고, 현재에도 비공식 영역이 주된 가사서비스 시장을 활성화시키고, 특히 가사노동자의 노동권 보호를 위해 직접 고용한 인증기관의 시장 활로를 터주기 위해 가사서비스 구매권을 발행하는 것은 유의미한 것이라 할 수 있다.

물론 가사서비스 시장이 전통시장과 비교해서 정부에서 구매권을 발행해서라도 시장을 활성화시킬 만큼 중요한 영역인지에 대한 사회적 논란은 있을 수 있다. 그러나 근로기준법 제정 이후 68년 적용제외로 인해 비공식 영역으로 치부되어 노동권 보호에 어려움이 있었던 가사서비스 시장을 공식화하고 활성화시키기 위해서는 인증기관을 핵심적으로 지원한다는 명분은 충분히 인정받을 수 있다고 할 수 있다.

아무리 고용노동부의 인증을 받고 가사노동자를 직접 고용해서 사업을 영위한다고 해도 시장에서 인증기관이 경쟁력을 상실한다면 법률 제정에도 불구하고 공식화 및 노동권 보장이라는 거대한 실험의 결과는 우울해질 수 있다.

ILO 가사노동자 보호 전략 및 실천방안

- ILO는 가사노동자 보호에 대한 주요 전략으로 다음을 제안하였다.

- ① 정부에 담당부처 확정과 효과적인 정책, 입법 개혁 또는 프로그램 채택 요구
- ② 가사노동자와 그 고용주의 조직 및 대표 구성을 지원
- ③ 캠페인, 교육 등 가사노동자의 권리에 대한 인식 제고 및 옹호
- ④ 국내 작업에 대한 지식 기반을 구축하고 국가 수준에서 행동과 영향력을 강화하기 위한 국가간 경험 교환

- 이상의 전략을 실천하기 위한 방안으로서 아래의 사항에 대한 조치를 취하고 정보를 공유할 것을 촉구하였다.

'가사노동 측정(통계)', '적정한 임금과 노동시간', '사회적 보호와 노동 보호', '조직 및 단체교섭', '근로감독', '이주가사노동자 보호', '협동조합', '일터(가정)에서의 기본 원칙과 기본권'

- ILO의 전략 및 실천 방안을 살펴보면 법률 제정 이후에도 노사정이 가사노동자 보호와 비공식 고용을 해결하기 위해 풀어야 할 과제가 산적해 있음을 보여주고 있다.

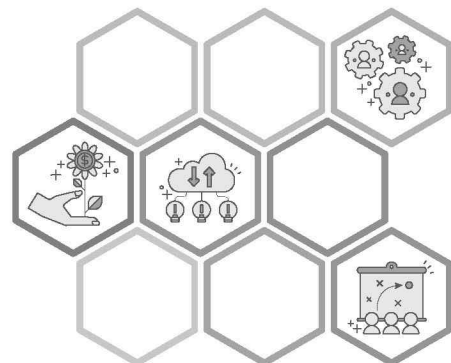
발제

02

플랫폼 가사노동 실태 및 정책과제

국미애

(서울시여성가족재단 선임연구위원)



제10회 국제 가사노동자의 날 기념 토론회(2021. 6. 16.)
“68년의 배제를 넘어: 가사노동자 권리 보장 의미와 과제”

플랫폼 가사노동 실태 및 정책과제

국 미 애(서울시여성가족재단 선임연구위원)



※ 이 발표문은 2020년 서울시여성가족재단에서 수행한
“서울시 플랫폼 영역 여성노동 실태 분석”
(국미애·김도현·원혜빈, 2020) 연구의 일부입니다.



연구 배경 및 목적



디지털 플랫폼 확산에 따른 여성노동 현황 파악 필요

“서울시, 플랫폼 경제 시대 노동문제 해법 ‘온오프라인 시민공론화’로 찾는다”

(2019. 10. 16. 서울혁신기획관 갈등조정담당관)

구 분	온라인, 스마트폰 앱을 통한 서비스		국내 예
음식	음식배달	음식을 주문, 결제, 배달	배달의민족, 요기요
	신선식품	구매한 반찬, 식재료 등 배송	배민찬,마켓컬리
홈서비스	홈서비스	아이/노인 돌봄, 가사 도우미(냉장고/욕실/창문/옷장정소/김장), 사무실 청소, 이사 청소	와홈, 대리주부
	택시 호출	택시를 호출하는 서비스	카카오
교통	대리기사	대리기사를 호출하여 이용하는 서비스	카카오
	차량공유	차량 예약하고 주차된 곳에서 렌트, 반납	쏘카
숙박	숙박예약	숙박업소를 예약하여 이용	아일랜드
	숙박공유	일반인의 집, 방을 예약하고 이용	에어비
부동산	부동산거래	부동산 매물을 거래하는 서비스	직방, 다방



- ✓ 플랫폼 노동자의 집단적 이해 대변
*여성집중직종의 소외 가능성
 - ✓ 플랫폼 노동자의 성별 차이 확인
*중사 직종, 임금 수준, 부당 대우 경험 등
- 출처: 오은진 외(2019)

표1. 국내 대표적인 디지털 플랫폼 사업 예시(서울특별시, 2019)

3

연구 배경 및 목적



고용형태에 따른 경계 불분명한 노동시장 확대 대응 필요

[전국: 2018년 53만 8천 명(취업자의 2.0%), 2021년 179만 명(취업자의 7.6%) / 서울: 2021년 46만 1천 명(취업자의 9.3%)]

출처: 김준영 외(2018), 김종진 외(2021)

- ✓ 고용계약 중심의 근로자성/사용자성 판별 유효성 감소
- ✓ 기존 임금노동자 아닌 개인사업자로 분류, 사회안전망 사각지대
 - 애초에 노동법 적용에서 제외된 가사노동은?

개정 전		⇒	개정 후	
임금근로자 (Employee)	자영자 (Self-employer)		종속적 노동자 (Dependent Worker)	독립적 노동자 (Independent Worker)
기간 정함 없는 노동자	고용주(고용원 있음)		기간 정함 없는 노동자	고용주(고용원 있음)
기간제 노동자	자영업자(고용원 없음)		기간제 노동자	자영업자(고용원 없음)
임시·단기 노동자	무급가족종사자	⇒	임시·단기 노동자	
유급 견습·훈련생/인턴			유급 견습·훈련생/인턴	
			종속적 계약자	
			무급가족종사자	

* 종속적 계약자 (Dependent Contractor)
: 자격 결정권 없거나 매우 약하고, 고정급여를 받지 않으며, 고용원이 없고, 비법인 상태

표2. 국제고용지위분류 개정 전후(ILO, 2018b)

4

연구 배경 및 목적



플랫폼 노동 유형과 직종 특성을 고려한 정책과제 도출 필요

웹 기반 플랫폼 노동 (온라인 수행 작업)	지역 기반 플랫폼 노동 (오프라인 호출형 작업)
전형적 프리랜서 형태 ▶ 표준계약, 수수료 등	기존 임금노동과 유사 ▶ 근로자성, 불법파견 등
번역, 디자인, SW개발 등	배달, 배송, 가사 서비스 등

남성		여성	
직종	%	직종	%
대리운전	36.6	가사돌봄	62.3
화물운송	21.6	전문프리랜서	14.6
음식배달	12.6	웹툰/웹소설	12.8
퀵서비스	10.4	플랫폼택배	4.7
플랫폼택배	8.7	음식배달	2.8
전문프리랜서	7.1	대리운전	2.2
웹툰/웹소설	1.9	퀵서비스	0.6
가사돌봄	1.1	화물운송	0.0
계	100.0	계	100.0

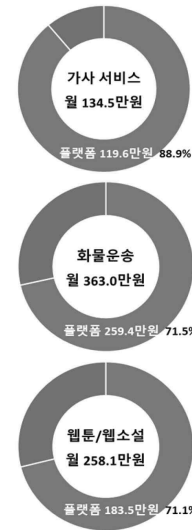


표3. 플랫폼 노동 유형(ILO, 2018a; OECD, 2019; 한국노동사회연구소 외, 2019)

표4. 플랫폼 경제 종사자 직종별 성별 분포 (국가인권위원회, 2019)

그림1. 직종별 플랫폼 노동 소득 비중 (국가인권위원회, 2019)

5

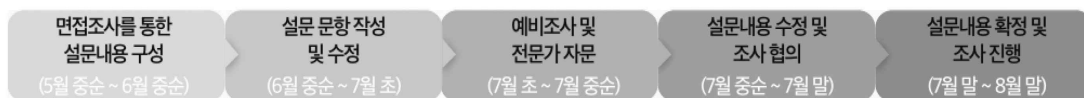
연구 내용 및 방법



구분	지역 기반 플랫폼 노동자(357명)	웹 기반 플랫폼 노동자(202명)
과업	가사 서비스	창작(웹툰/웹소설 작가)
근무 장소	고객의 가구 등 방문	자택 등 자율

- * '거주지' 또는 '서비스 제공지' 또는 '플랫폼 기업 소재지'가 서울인 경우 (웹 창작의 경우 '서비스 제공지' 제외)
- * 플랫폼을 통한 소득이 월평균 총소득의 60% 이상에 해당하는 여성: 종속성/전업 정도 고려

<플랫폼 여성노동 실태조사 추진 과정: 설문내용 구성을 위한 사전 면접조사 및 예비조사 실시>



6

응답자의 일반적 특성

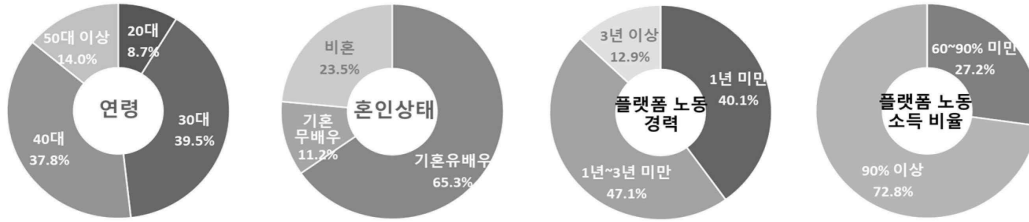


그림2. 응답자의 일반적 특성

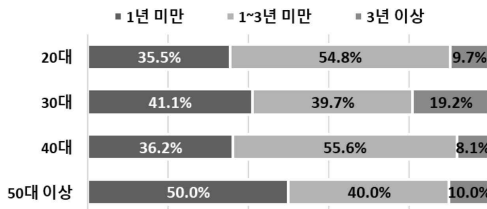


그림3. 플랫폼 노동 경력: 연령대별

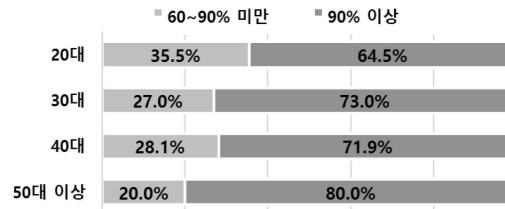


그림4. 플랫폼 노동 소득: 연령대별

7

플랫폼 가사노동 실태: 네 가지 영역

소득활동 상황	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 플랫폼 이용 개요: 이용 기간, 이용 이유, 플랫폼 수 / 겸업 여부 ✓ 노동량: 일거리 수(1개월), 소요시간(1건당), 대기·이동 등 소요시간(1일) ✓ <u>코로나19 감염병 확산의 영향</u>: 노동일수(1주), 노동시간(1일), 수입(1개월)
계약 방식 및 사회보장 수준	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 노동에 대한 대가 지불 방식, 중개수수료 지불 방식 및 지불 금액 ✓ 계약 종류 및 변경 시 동의 절차 관련 사항, 가격 제시 주체 ✓ 사회보험 가입 현황 및 '<u>전국민 고용보험</u>' 가입 의사 등
노동 과정 및 노동 경험	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 평가시스템 유무, 업무 지침 및 청소 장비 제공 수준 ✓ 노동 강도: <u>업무 부담, 고객과의 관계, 플랫폼 기업과의 관계</u> ✓ 언어폭력 등 피해 경험 및 피해 시 대처 등
일자리 전망 및 정책수요	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 자신의 지위 규정 및 플랫폼 가사노동 지속 의사 ✓ 일자리 만족도 및 <u>적정 노동량 & 적정 보상 수준</u> ✓ 플랫폼 노동환경 개선을 위한 서울시 및 정부의 역할 등

8

소득활동 상황



플랫폼을 통한 노동량

- 월 평균 일거리 12.2건
 - 일거리 1건당 평균 4.1시간 소요
 - 대기·이동·문의응답 등에 1일 평균 2.6시간 소요
- ✓ 50대 이상, 월 평균 일거리 20.7건으로 가장 많아



그림5. 플랫폼을 통한 일거리 건수 및 소요시간

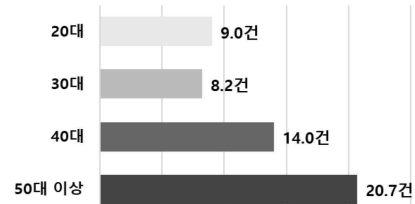


그림6. 플랫폼을 통한 월 평균 일거리: 연령대별

9

소득활동 상황



겸업 여부

- 전체 응답자 중 가사 서비스와 다른 소득활동 겸하는 경우 28.6%
 - 연령 낮을수록 겸업 비율 증가: 20대 38.7%, 50대 20.0%
- ✓ 20대 - 카페 보조, 학원강사, 조사원 등
 - ✓ 30대 - 과외(포토샵, 피아노 등), 편의점 계산원, 블로그 홍보 등
 - ✓ 40대 - 등하원도우미, 유튜브 채널 운영, 오픈마켓 물건 판매 등
 - ✓ 50대 이상 - 산후관리사, 마트 계산원, 영상 편집 등

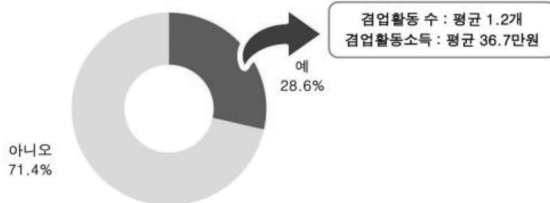


그림7. 겸업 여부 및 소득

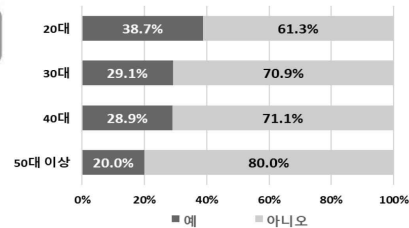


그림8. 겸업 여부: 연령대별

10

소득활동 상황



플랫폼 가사노동 소득

➤ 월 평균 소득 104.8만원

- ✓ 월 평균 소득 100만원 미만인 경우 42.3%에 달해
- ✓ 시간당 소득 10,049원, 서울시 생활임금(10,523원)에 미치지 못해
- ✓ 혼인상태별 차이: 기혼_유 98.9만원, 기혼_무 105.5만원, 비혼 120.8만원

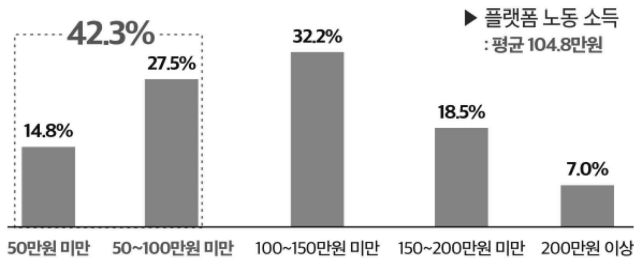


그림9. 플랫폼 노동을 통한 월 평균 소득

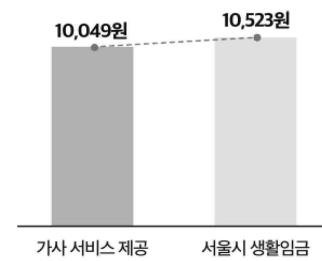


그림10. 시급 환산 비교

11

소득활동 상황



플랫폼 이용 이유

- '플랫폼을 통하지 않으면 일거리를 구하기 어려워서' 35.0%(①)
 - '앱(어플)을 설치하면 바로 일을 시작할 수 있어서' 35.3%(②)
 - '일하는 시간과 장소를 편리하게 선택할 수 있어서' 27.2%(③)
 - '별도의 가입비나 회비가 없어서' 2.5%(④)
- ✓ 일거리에 대한 높은 접근성 & 낮은 진입장벽

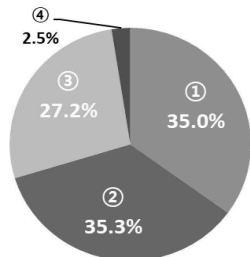


그림11. 플랫폼 이용 이유(1순위)

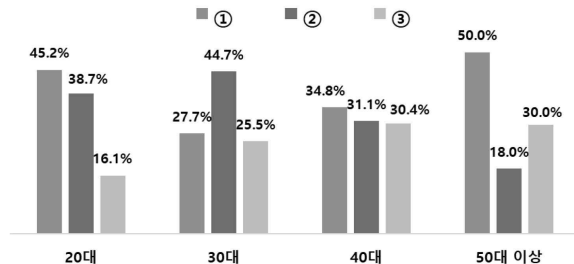


그림12. 플랫폼 이용 이유: 연령대별 1순위(보기④) 제외

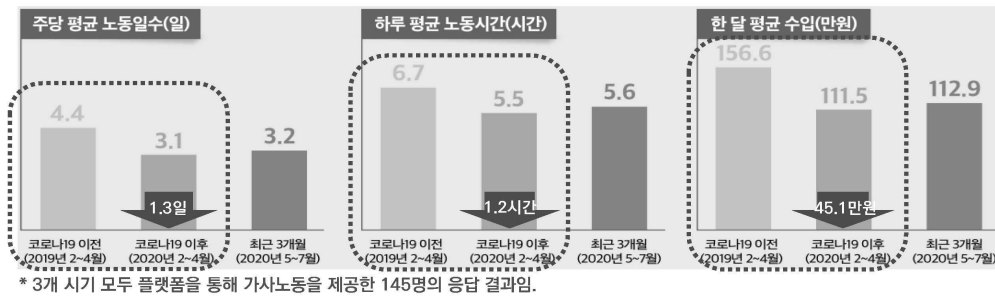
12

소득활동 상황



코로나19 감염병 확산의 영향

- 2019년 2월~4월 대비 2020년 같은 기간 노동량 및 소득 감소 뚜렷
 - ✓ 주당 평균 노동일수 4.4일 → 3.1일(29.5% ▽)
 - ✓ 하루 평균 노동시간 6.7시간 → 5.5시간(17.9% ▽)
 - ✓ 월 평균 수입 156.6만원 → 111.5만원(28.8% ▽)
- 2020년 5월~7월 노동일수, 노동시간, 월 평균 수입 모두 미미하게 증가



13

그림 13. 코로나19 감염병 확산이 플랫폼 가사노동에 미친 영향

계약 방식 및 사회보장 수준



노동에 대한 대가 & 중개에 대한 수수료 지불

- 노동에 대한 플랫폼 기업의 대가 지불 방식
 - ✓ '일거리 1건당 요금' 53.2%
 - ✓ '정액 급여(월급, 주급, 시급 등)' 33.9%
 - ✓ '정액 급여와 요금의 혼합 방식' 12.9%

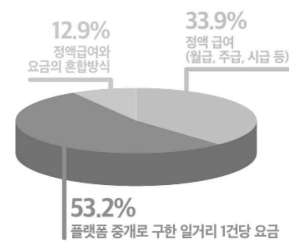


그림 14. 노동에 대한 대가 지불 방식

- 중개에 대한 노동자의 수수료 지불 방식
 - ✓ '건당 수수료' 38.1%
 - ✓ '별도의 중개 수수료가 없다' 27.5%
 - ✓ '일/주/월 단위 등 정액 수수료 지불' 16.8%
 - ✓ '잘 모르겠다' 17.6%

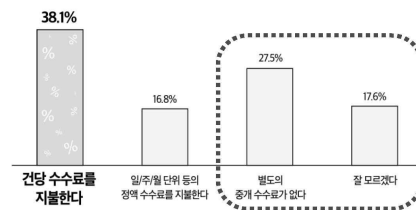


그림 15. 중개 수수료 지불 방식

14

계약 방식 및 사회보장 수준



계약 사항 변경 시 동의 절차 및 가격 제시 주체

➢ 수수료 기준 등 계약 사항, 업무 수행 조건 변경 시 동의를 구하는 절차

✓ '있다' 31.9%, '없다' 26.9%, '잘 모르겠다' 41.2%

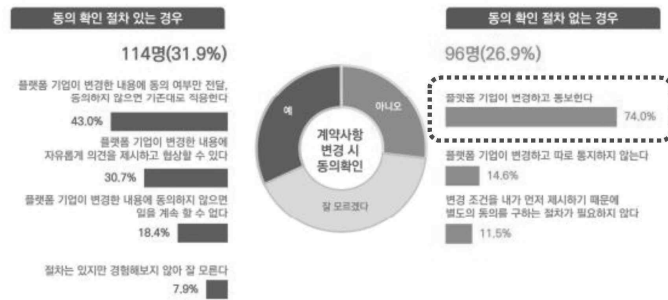


그림 16. 계약사항 변경 등 동의의 확인 여부

➢ 가격 제시 주체

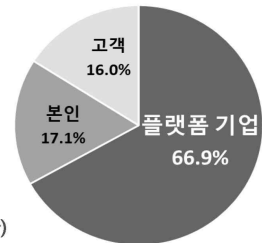


그림 17. 가격 제시 주체

* 종속적 계약자 (Dependent Contractor)

: 가격 결정권 없거나 매우 약하고, 고정급여를 받지 않으며, 고용원이 없고, 비법인 상태

계약 방식 및 사회보장 수준



사회보험 가입 현황 등

- 4대: '건강보험' 34.2%, '국민연금' 25.8%, '고용보험' 24.9%, '산재보험' 20.4%
- 플랫폼 기업에서 별도의 상해/배상보험 '가입' 24.4%
- '전국민 고용보험제도' 가입할 의사 '있다' 56.0%

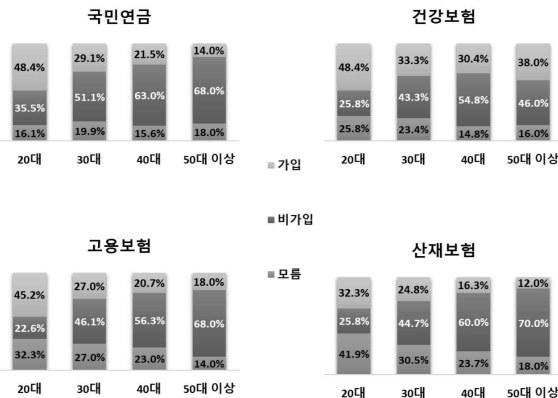


그림 18. 사회보험 가입 현황(지역 가입 제외): 연령대별

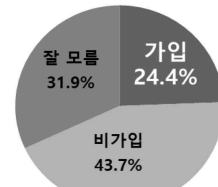


그림 19. 플랫폼 기업의 상해/배상보험

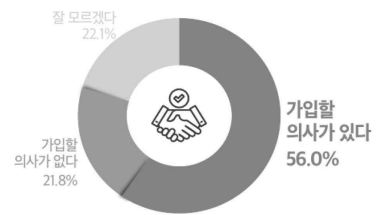


그림 20. 전국민 고용보험제도 가입 의사

노동 과정 및 노동 경험



평가 시스템 구축 현황

- 서비스 제공에 대해 ‘별점, 후기 등’ 평가받는 시스템 있다는 응답 70% 이상
 - ✓ ‘내가 제공한 서비스에 대해 고객이 평가하는 시스템’ 75.6%
 - ✓ ‘주어진 일에 응하지 않거나 거부할 경우 불이익 받는 시스템’ 41.5%
 - ✓ ‘업무에 피해를 주는 고객을 신고할 수 있는 시스템’ 31.1%

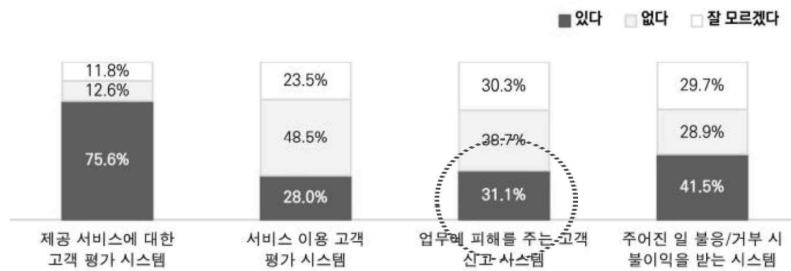


그림21. 플랫폼 기업의 평가 시스템 구축 현황

17

노동 과정 및 노동 경험



일하는 과정에서 겪는 어려움

- ‘정당한 이유 없이 평가나 후기를 좋지 않게 올리는 것’ 때문에 가장 힘들어
 - ✓ (1) ‘서비스를 제대로 제공했음에도, 이용자가 정당한 이유 없이 평가, 후기 좋지 않게 올리는 것’ 7.05점
 - ✓ (2) ‘일을 하다가 다치거나 손실이 발생했을 때 내가 모든 비용을 부담해야 하는 것’ 7.00점
 - ✓ (3) ‘방문한 집의 상태가 사전에 전달받은 정보와 달라 무리하게 일을 하게 되는 것’ 7.00점

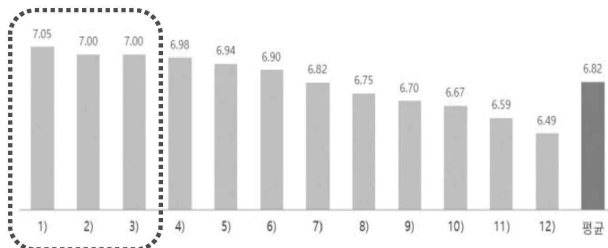


그림22. 노동 과정의 어려움(10점 척도)

- (4) 청소세제 등 독성이 있는 화학세제 사용
- (5) 서비스 고객에 대한 정보의 사전 전달 미흡
- (6) 고객과 문제 발생 시 플랫폼의 편파적 대응
- (7) 업무 관련 문의사항에 대한 플랫폼의 느장 대응
- (8) 이용자 집의 물건 분실에 대한 책임 추궁
- (9) 고객이 업무 과정 내내 감시, 참견하며 업무 방해
- (10) 플랫폼/고객 요구에 의해 보수 없이 추가로 업무 수행
- (11) 가정용 CCTV 등으로 업무 내내 감시
- (12) 식사시간, 휴식시간 등 보장 없이 쉬지 않고 일하는 것

18

노동 과정 및 노동 경험



업무상 어려움에 대한 조정/해결 절차

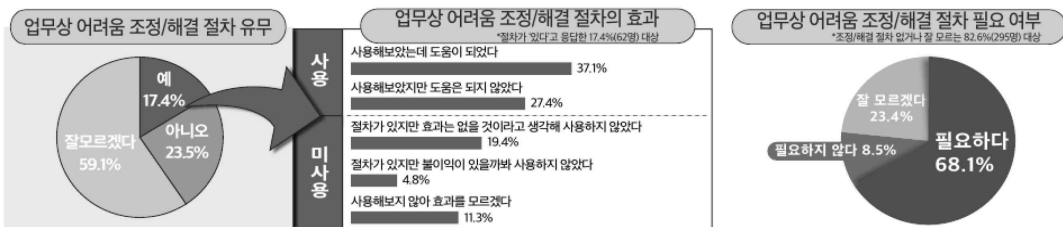
➢ 업무상 어려움 경험 시, 플랫폼 기업에서 조정/해결해주는 절차 '있다' 14.7%

✓ 관련 절차 마련되어 있고 사용해본 경우: '도움이 되었다' 37.1%

'도움이 되지 않았다' 27.4%

➢ 플랫폼 기업의 조정/해결 절차 마련 '필요하다' 68.1%

* 현재 조정/해결 절차 없거나, 있는지 잘 모른다고 응답한 82.6%(295명) 대상



19

그림23. 업무상 어려움 조정/해결 절차 유무 및 효과, 필요성

노동 과정 및 노동 경험

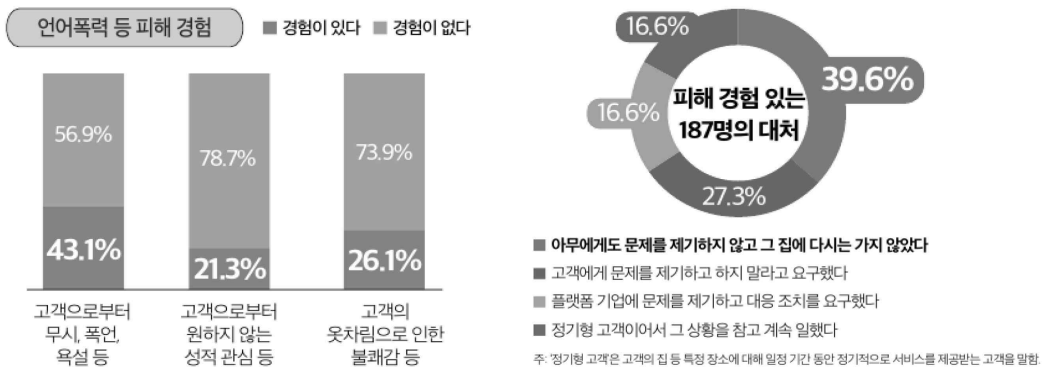


언어폭력 등 피해 경험: 일하는 장소 특성 고려

➢ 고객으로부터 무시, 폭언, 욕설 등의 피해 겪은 경우 43.1%에 달해

✓ '고객으로부터 원하지 않는 성적 관심 등' 21.3%

✓ '고객의 옷차림(속옷, 상의 탈의 등)으로 인한 불쾌감 등' 26.1%



20

그림24. 언어폭력 등 피해 경험과 피해 시 대처

일자리 전망 및 정책수요



자신의 지위 규정

- ▶ 플랫폼에 소속되어 일하고 보수를 받는 '노동자' 50.7%
- ▶ 플랫폼 기업 또는 고객과 직접 계약하고 서비스 제공하는 '개인사업자' 49.3%
 - ✓ 플랫폼 노동 경력 1년 미만 '개인사업자', 5년 이상 '노동자' 인식 강해

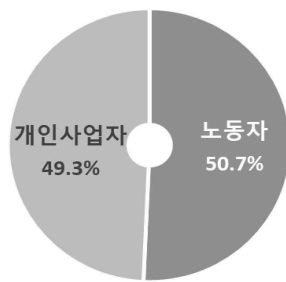


그림25. 자신의 지위 규정

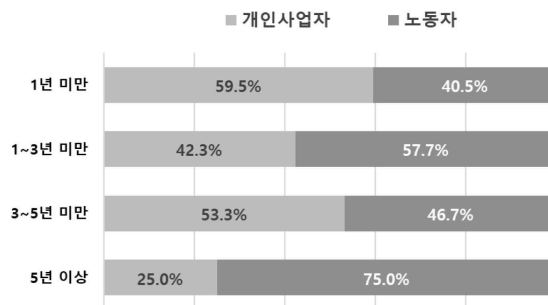


그림26. 자신의 지위 규정: 플랫폼 노동 경력별

21

일자리 전망 및 정책수요



플랫폼 가사노동 지속 의향

- ▶ 플랫폼 통해 계속 일할 생각 있는 집단(A)의 만족도 가장 높아

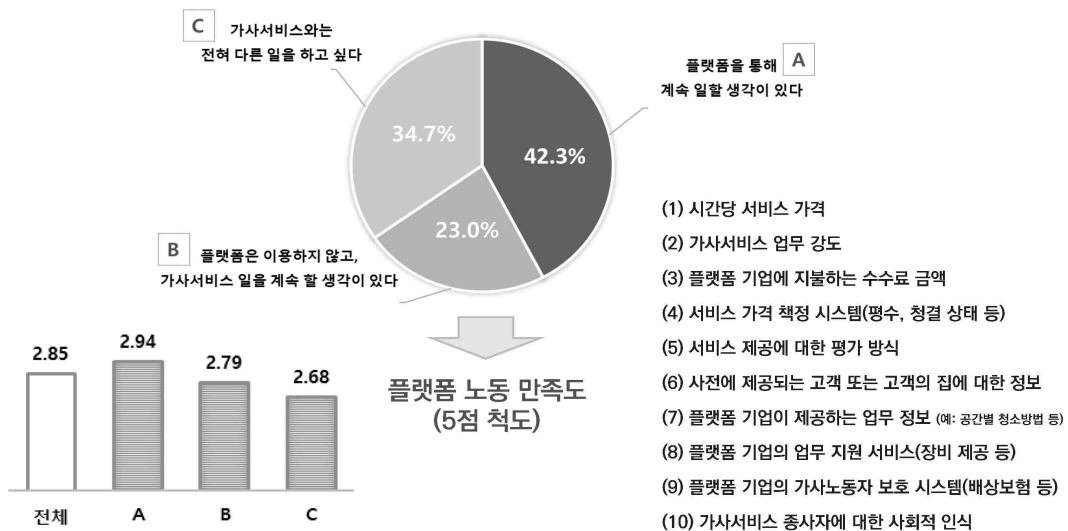


그림27. 플랫폼 가사노동 지속 의향 및 만족도(10개 항목)

22

일자리 전망 및 정책수요



적정 노동량 및 적정 보상 수준

➢ 적정 노동량: '일거리 1건당' 최소 3.6시간 (이동시간/대기시간 제외)



그림28. 적정 노동 수준 및 서비스 가격

주중 평균 노동일수		하루 평균 노동시간		시간당 서비스 가격		플랫폼 수수료 상한선	
현재	적정	현재	적정	현재	적정	현재	적정
3.3일	4.2일	5.3시간	6.2시간	14,980원	20,650원	8.6%	8.5%

표5. 현재 노동량 및 보상 수준과 적정 기준의 비교

23

일자리 전망 및 정책수요



플랫폼 노동환경 개선

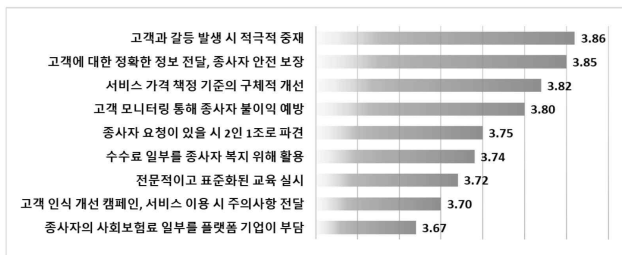


그림29. 플랫폼 기업의 역할(5점 척도)

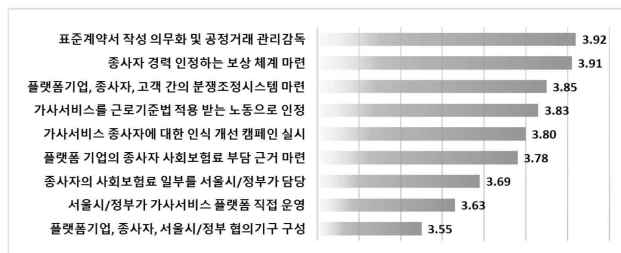


그림30. 서울시/정부의 역할(5점 척도)

24

정책방향 및 정책과제



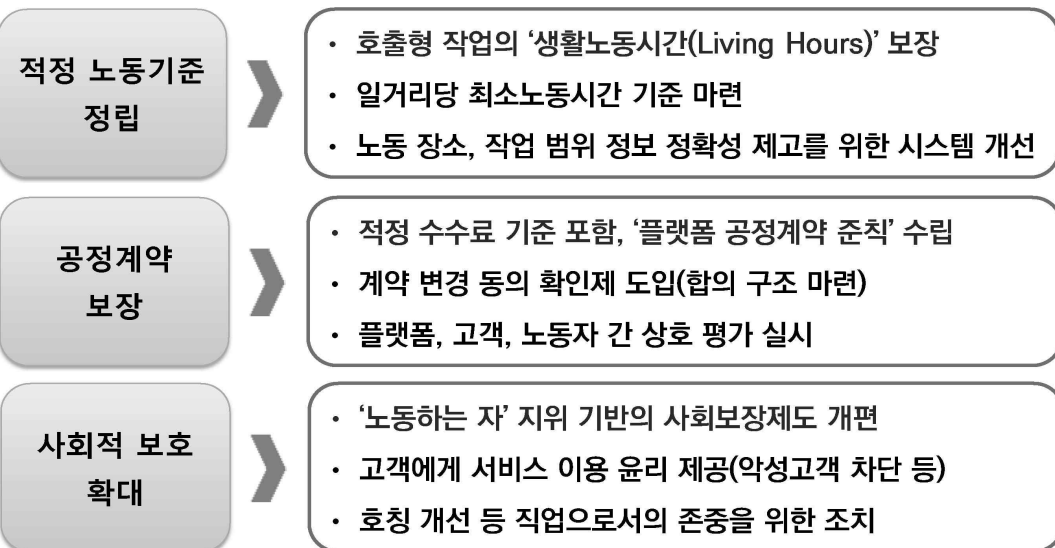
실태조사 결과의 정책적 시사점

- ▶ 노동을 통한 생존/생계 가능 수준, 노동이 이루어지는 장소 특성, 고객의 인식/태도가 미치는 영향, 노동자의 종속성 약화 & 취약성 유지, 노동을 매개하는 수단에 따른 보호 책임 부과, 플랫폼의 사업/기술 통제권 및 플랫폼 운영자 역할 등 고려

- 소득활동 상황
 - ≫ “적정 노동량 확보에 따른 소득 보장 필요”
- 계약 방식 및 사회보장 수준
 - ≫ “가격 통제 권한에 상응한 플랫폼의 책임 강화 필요”
- 노동 과정 및 노동 경험
 - ≫ “공정성에 입각한 플랫폼 시스템 개선 필요”
- 일자리 전망 및 정책수요
 - ≫ “고객과의 갈등 중재, 공정거래 관리 감독 필요”

25

정책방향 및 정책과제



* 생활노동시간(Living Hours): 주당 최소 16시간 이상의 노동량 보장을 통해 최소한의 생계 유지를 가능하게 해야 한다는 개념

26

참고문헌

- 김중진 외(2021), "디지털 플랫폼 노동 실태와 특징 II: 웹기반, 지역기반 규모와 실태", 이슈페이퍼 제146호, 한국노동사회연구소.
- 김준영 외(2018), 「플랫폼 경제 종사자 규모 추정과 특성 분석」, 한국고용정보원.
- 국가인권위원회(2019), 「플랫폼 노동 종사자 인권상황 실태조사」.
- 서울특별시 서울혁신기획관(2019), "서울시, 플랫폼 경제 시대 노동문제 해법 '온·오프라인 시민공론화' 로 찾는다", 2019.10.16. 보도자료.
- 오은진 외(2019), 「기술발전에 따른 여성일자리 전망과 대응전략(II): 플랫폼 일자리를 중심으로」, 한국여성정책연구원.
- 장희은(2019), "해외 플랫폼 노동 주요 정책과제와 특징", 한국노동사회연구소 주최 제144차 노동포럼 발표자료.
- 한국노동사회연구소 · 서울연구원(2019), 「서울시 디지털플랫폼 노동 실태와 정책과제 연구」.
- ILO(2018a), Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world, ILO.
- ILO(2018b), "Data collection guidelines for ICSE-18", ILO.
- OECD(2019), OECD Employment Outlook 2019: the Future of Work, OECD.

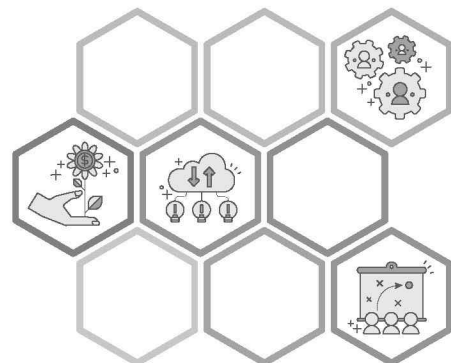
감 사 합 니 다

토론

01

가사노동자 고용개선법 제정의 의의와 플랫폼 가사노동자들의 현실적 적용과 관련한 토론

오 은 진
(한국여성정책연구원 부원장)



가사노동자 고용개선법 제정의 의의와 플랫폼 가사노동자들의 현실적 적용과 관련한 토론

오은진(한국여성정책연구원 부원장)

□ 가사노동자 고용개선법이 제정된 것은 “매우 기쁘고 의미 있는 일”이라고 생각하며 이를 위해 그간 많은 노력을 해 주신 정부, 단체, 그리고 연구자들에게 관련 연구를 해 온 한 사람으로 감사를 표한다. 많은 의미 있는 내용들이 법안에 포함되었으며 실질적인 효력을 갖기를 바란다. 그러나 법이 실질적인 효력을 갖고 이행되기까지는 아직도 넘어야 할 산이 남아있다고 생각한다. 다음은 실행과정에서 좀 더 고민해서 적용해야 할 부분을 검토해 보았다.

첫째, 누가 이 법의 테두리에서 이득 또는 손해를 볼 것인가? 일부 vs 전부

〈서비스 제공기관 차원〉

- 표노무사님도 발제문에 지적하셨지만 가사서비스 이용권(구매)에 관한 내용이 법안에서 누락되었다. 가사서비스 이용권은 해당 법이 적용되는 과정에서 시장을 확대하여 보편서비스로 가사서비스를 확대하고자 하는 목적이 있었다고 판단한다. 그러나 이 부분이 누락되면서 서비스 시장확대의 한 축은 사실상 실현시키지 못한 부분도 있다고 생각되는데, 시장의 확대없이 현재 제시하고 있는 내용들이 시장에서 잘 작동하기에는 한계가 있다고 보인다. 시장확대와 관련한 보다 좋은 정책들이 제안되기를 기대한다.
- 서비스기관의 인증강화를 통해 서비스 질을 담보하면서 사회적 비용(조세감면, 사회보험료 지원)을 정부가 지원하는 방식의 법 적용이 가사서비스 노동자들에게 실질적으로 어떤 실익을 줄 수 있을 것인가에 대해 구체적 그림이 잡히지 않는 것도 사실이다. 현재 서비스 제공 기관이 15시간 이상의 노동시간을 보호할 것은 법에 담고 있는데, 이는 서비스 기관의 운영 뿐만 아니라 서비스 시장이 확대가 전제되어야 하는 부분이다.
- 현재 직업소개소, 가사플랫폼 기업들이 현재 법에서 제안하고 있는 ‘최소 15시간’의 일거리 보장, 손배상·고충처리·갈등관리에 대한 비용을 떠안으면서 유통시장 확보도 되지 않는 인증기관 신청을 얼마나 할까 하는 우려가 있다.

〈서비스 제공자〉

- 실태조사결과(오은진 외, 2020)에 따르면 연령대, 소득계층에 따라 차이가 있기는 하지만 전일제로 일한다해도 가사영역에서 충분한 소득보장이 되지 못하는 것으로 나타났다. 이런 결과는 오늘 발제해 주신 국미애 박사님의 발제문에서도 발견되고 있다. 해당 발제문에서의 실태결과는 평균 시간 당 10,049 만원을 받는 것으로 나타나는데, 2020년 제 연구에서는 이들이 원하는 최소 서비스 제공 시간은 1집단

3.8시간, 시간 당 임금은 최소 13,954만원으로 나타나 실상과 갭이 상당히 있는 것을 알 수 있다. 가사 앱 회사의 시간 당 수입은 대체로 1만원에서 1만천원 내외로 책정되는 것으로 인터뷰 결과 확인되었는데, 제가 수행했던 2020년 연구에서는 이들의 평균 시간 당 수입에 대해서는 질문하지 않았다. 이유는 시간 당 수입이 제공하는 서비스 유형에 따라 차이가 있기 때문이고 이미 각 개별 업체마다 적정서비스 가격을 공개하고 있기 때문에 설문을 통해 확인할 필요가 없다고 판단해서다. 플랫폼 서비스 회사마다 지불원칙이 조금씩 달랐는데, 일률적으로 적용하는 회사부터 경력, 서비스 제공 내용 등과의 차이를 뒤서 서비스 가격을 책정하는 등의 다양성이 있었다. 관련연구를 2019년과 2020년 두 해에 걸쳐 해본 결과 서비스 가격의 다양화가 개별 회사에 좀 더 역동적으로 적용하는 것으로 나타났다.

- 서비스제공자들이 원하는 일일 근로시간은 6시간으로 나타났는데 실제로는 5시간 내외가 제공되어서 원하는 시간보다 일하는 시간이 적은 것으로 나타났다. 이 부분은 오늘 발제자의 결과와 유사한데, 사실상 시장에서 일거리가 충분히 제공되지 못하고 있다고 봐야 한다.
- 이런 결과를 통해 유추할 때 여전히 가사서비스 시장에서의 노동가치는 서비스 제공자들이 원하는 수준으로는 나타나지 않는다는 것으로 해석해야 한다. 결과적으로 가사서비스를 통해 주생계자로 책임을 지고 살아야 하는 여성들에게는 충분한 소득보장을 할 수 없는 구조이고, 플랫폼 노동으로 전환된다해도 시장확대를 기대하기는 어렵다고 볼 때 사회보험등과 같은 비용을 부담해야 하는 서비스 인증기관에 얼마나 많은 서비스 제공자들 동참할 것인가에 대한 걱정스러움이 있다.
- 서비스제공자들의 시장 참여의 다양성은 서비스가 플랫폼을 통해 매칭되면서 확대되고 있는 측면이 있다. 2020년 오은진 외 연구결과에 따르면 젊은 계층이나 또는 은퇴 이후 고령자들은 간헐적 일자리로 또는 다른 일자리로 이동하기 위한 브릿지 일자리로써 가사서비스를 활용하고 있는데 그 이유가 플랫폼 상에서 일거리의 접근이 용이하기 때문이라고 하였다. 이런 형태의 제공자들은 다른 일자리와 혼합해서 활용하기가 가사서비스가 용이하거나 아니면 최소 시간만 일을 할 수 있다는 장점때문이라고 한다. 이런 대상자들은 서비스 인증기관을 찾을 가능성이 높지 않다.
- 현재 법에서 보장하는 근로자성을 충분히 인정받으면서도 수요-공급원칙에 의해 근로자들에게 혜택이 돌아가고 그것이 좋은 서비스로 환원되는 선순환구조를 가져야 서비스 인증기관에 대한 수요자와 공급자들의 이용이 증폭될 것이기 때문에 현재의 법을 그런 방식으로 시행령에 좀 더 많은 혜택을 정부가 주어야 하는 것은 반드시 필요할 것으로 판단된다.

〈서비스 이용자〉

- 서비스 이용자들의 고민이 사실 상 가장 깊을 것으로 판단된다. 가사노동자들의 근로자성의 인정됨으로써 그동안 이들에게 주어지지 않았던 휴게시간보장, 퇴직금 등에 대한 부분이 새롭게 추가되었으며, 입주가사근로자에 대해서는 기숙공간, 식사제공, 휴게시간 등 보다 철저하게 요구되는 고용환경을 보장해야 하기 때문이다. 이런 사회적 비용을 지불하더라도 이들이 서비스인증기관의 가사서비스 제공자를 이용해야 하는 이유가 무엇일까라는 부분은 지속적으로 서비스 품질개선과 함께 고민해야 할 부분이다. 현재 법을 근거로 살펴보면, 공식적인 범죄경력조회가 가능하도록 한 부분이 다른 기관과의 차별성이

될 수 있을 것으로 판단된다.

둘째, 플랫폼 시장을 통한 가사서비스 제공기관들인 서비스 인증기관으로 적극 참여할 것인가? 플랫폼 가사서비스로 여성근로자들이 이동할 것인가?

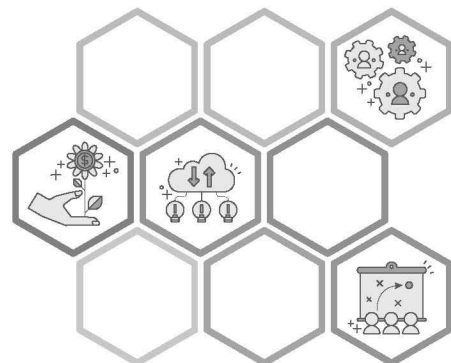
- 가사노동자 고용개선법은 가사서비스 노동자들의 근로자성을 인정받아 사회적 안전망 속에서 노동자로 보호받도록 하는 부분에서도 필요하지만 그 간 여성들이 수행해왔던 가사서비스가 전문성을 인정받을 수 있는 “일”이며 그런 서비스를 통해 여성들의 가사와 돌봄노동이 해소 및 안정된 사회서비스가 시장에서 제공되는데 순기능을 할 수 있다는 점에서도 필요했다고 이해한다. 그렇다면 시장의 가사서비스 업체들을 서비스 인증기관으로 등록하도록 하는 당근이 필요하다. 조세감면과 사회보험료 지원은 분명히 큰 혜택이지만 그것만으로 가능할까 하는 우려가 있다. 여기서 강조하고 싶은 것은 정부혜택을 더 늘리자는 것이 아니라 “서비스인증기관”의 공신력이 서비스의 질을 담보하는 것으로 인식되어 시장의 player들이 모두 참여하도록 독려하는 시스템을 만들어야 한다.
- 이렇게 하기 위해서는 가사서비스 제공 여성 근로자들이 관련 기업들로 하여금 “인증기관”의 위상을 갖고 영업을 하도록 이들에게 부담을 주는 역할을 해야 할 필요가 있고, 그런 요인들이 향후 가사서비스 직무의 전문화에 기여할 것으로 판단한다.
- 여전히 시장에서는 오프라인에서 활동하는 가사서비스 근로자들이 주요 비중을 차지하고 있다. 아직도 플랫폼은 오프라인과 온라인을 모두 겸업하시는 비중이 더 높게 나타난다. 그러나 어플의 지속적 발전과 플랫폼 기업의 데이터를 통한 다양한 서비스 영역이 확대되면 고령층을 제외한 인력들이 온라인으로 이동할 것으로 예측된다. 플랫폼 기업이 시장의 주요 player로 자리잡을 때 이들이 현재의 법을 어떻게 받아들이고 움직일 것인가에 대한 지속적인 모니터링도 필요하다.
- 국미애 박사님이 제안하신 적정 소득보장, 가격통제와 관련한 플랫폼의 책임, 공정한 일감의 배분, 공정 거래와 고객과의 갈등관리, 적정노동에 대한 기업의 책무, 공정계약과 관련한 모니터링, 사회적 보호의 확대 등 제안한 내용에 대해서는 모두 동의한다. 그런데, 이런 부분들을 기업들로 하여금 지키도록 유도하기 위해서는 가사서비스 시장 확대와 관련한 대안이 선행되어야 하며, 이들이 서비스 인증기관으로 진입하도록 독려하는 시장의 기제가 작동되어야 한다고 생각한다.

토론

02

가사근로자 고용 개선 등에 관한
법률 제정 의의와
플랫폼노동으로서의 가사노동자
보호를 위한 과제

이 영 희
(노무사)



가사근로자 고용 개선 등에 관한 법률 제정 의의와 플랫폼노동으로서의 가사노동자 보호를 위한 과제1)

이영희(공인노무사)

1. 가사노동 및 가사노동자법 논의의 특징

(1) 가사노동자는 근로자임에도 노동법률의 명시적 배제에 의해 적용배제되었음.

가사노동자는 주로 유무료직업소개 등에 의해 이용자 가정 내에서 가사노동을 제공하고 그 대가를 받는 방식으로 일하고 있음. 이러한 노동유형에 대해 근로기준법(이하 ‘근기법’) 등 노동법은 합리적인 이유 없이 “가사사용인”에 대한 법률적용배제조항을 둠으로써 개인가정에서 일하는 가사노동자는 근기법 등이 적용되지 않음. 이러한 조건에 의해 이들은 고용불안, 고용인(서비스 이용자)의 사용자 책임 없음에 따른 부당한 대우, 임금체불, 장시간 노동 또는 생계를 꾸릴 수 없는 초단시간 노동, 가내노동의 특성상 인권침해나 안전문제 등의 열악한 노동환경으로부터 보호되지 못한 체 제도에서 벗어난 비공식노동으로 존재하여 왔고, 이에 가사노동자는 오랫동안 노동자로서의 법률 적용과 보호를 위한 공식노동화를 추구해 왔음. 제도화 또는 공식노동화라는 것은 가사노동자를 노동법이 적용되는 “근로자”로 만드는 것임. 그 방법으로 제정된 것이 본 법률임.

(2) 가사사용인으로서 노동법이 적용배제된다고 할 때 이 근로관계는 이용자가 사용자인 형태임. 중간에서 알선하는 직업소개소의 사용자성 문제도 있으나 애초에 근로자로 판정되어도 법률적용이 배제되기 때문에 논의도 되지 않았음.

(3) 이제 법률상의 제공기관이 고용한 경우, 라는 협소한 조건 하에서 노동법이 적용되는 법률이 통과되어 시행을 앞두고 있음. 그런데 최근 몇 년 사이 가사돌봄노동이 급속히 플랫폼노동화되고 있는 것이 현실임. 즉 원래 가사노동자는 이용자를 사용자로 하는 근로자(가사사용인)이나 법률의 명시적 적용배제 때문에 법률 적용을 받지 못하다가 그 조항은 그대로 둔 채 협소한 조건 하에 법률 적용의 길을 열었더니 이제는 플랫폼노동의 플랫폼 기업이라는 이 고용관계에서의 새로운 주체가 나타남으로써 오히려 근로자성이 문제되는 현실이 된 것임. 그래서 가사노동과 관련하여 플랫폼 노동의 현실과 보호 방안이 논의되는 것임.

(4) 그런데 플랫폼노동에 대한 논의 끝에 어떤 보호방법을 마련한다 해도 여전히 가사노동자 적용

1) 이 글은, 이영희, 구미영, “가사근로자 고용개선을 위한 법률안의 원칙과 방향”, 가사노동자 노동권 보장을 위한 입법 방향과 쟁점 토론회 자료집, 2015.7월과 김철식 등, 플랫폼노동 종사자 인권상황 실태조사, 국가인권위원회, 2019.11을 참고하여 작성되었음. 인용 각주 처리가 미흡하므로 인용금지

배제 적용이 없어지지 않는 한 족쇄는 풀리지 않을 것임. 제공기관에 고용되지 않은 플랫폼 가사 노동자는 여전히 가사사용인이고 여전히 가구내고용활동이기 때문에 주요 노동법률이 적용되지 않음. 향후 플랫폼노동자나 특수형태근로종사자에 대한 노동법 적용과 보호가 확대된다고 해도 오히려 가사노동자는 이미 어떤 플랫폼노동자보다 근로자이지만 적용배제 근로자이기 때문에 그 누구보다도 노동법 보호를 받지 못하는 아이러니가 발생할 수 있음. 그래서 가장 중요한 것은 가사사용인 적용배제 조항 삭제임.

(5) 한편 가사돌봄노동은 대표적인 플랫폼노동 직종이지만, 다른 플랫폼노동과 현저히 다른 점이 있음. 바로 이용자가 완전히 통제하는 이용자의 가정이라는 장소에서 노무를 제공한다는 점임. 이 점이 플랫폼기업의 사용자책임 부담 여부 뿐 아니라 이용자의 사용자성 검토가 필요한 이유임.

2. 가사근로자 고용개선 등에 관한 법률의 의의 및 문제점

1) 의의

이 법의 내용 및 의의는 가사근로자의 근로조건에 대한 노동법의 적용(공식노동화), 가사근로자의 고용안정 및 근로조건 개선과 시장활성화를 위한 제공기관 인증 및 감독, 이를 위한 정부지원임.

이 법상 제공기관이 고용한 가사근로자는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「최저임금법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가사(家事) 사용인으로 보지 아니 하고, 이 법의 적용을 받는 가사근로자가 행하는 가사서비스는 「근로자퇴직급여 보장법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가구내 고용활동으로 보지 아니한다”(발의안 제3조)라고 명시함으로써 다른 근로자와 마찬가지로 노동법이 적용됨을 확인함.

또한 과소 근로시간으로 생계와 고용이 불안정한 노동 특성을 반영하여 주 15시간의 최소근로 시간을 명시하도록 한 것은 의의가 있음.

2) 문제점

(1) 비제공기관 소속 가사근로자와 이 법상 제공기관 소속 가사근로자의 법적용이 달라지는 문제가 발생함.

이 법은 종전 직업소개 등에 의한 개별 가사노동 외에도 기업이 제공기관으로 인증받지 않고 가사 서비스업을 운영하는 것을 모두 허용하고 있음. 제공기관으로 인증받지 않았거나 못한 기업에 속한 가사근로자의 경우 이 법의 적용을 받지 않으며 일반 근로자와 마찬가지로 모든 노동법률의 적용을 받게 될 것임. 그런데 이 법상 제공기관 가사근로자는 근로시간의 명시, 휴게, 휴일, 연차휴가 관련하여 근로기준법이 아닌 이 법을 따르도록 되어 있음. 개인 이용자가 아닌 사업에 고용되어 근로를 제공하는 경우 유사한 내용의 노동을 유사한 고용관계구조에서 함에도 불구하고 단순히 기

업의 재량적 신청에 의한 정책적 인증에 불과한 제공기관 인증 여부와 그 소속 여부가 어떤 노동법률을 적용받는지 여부를 가르는 기준이 된다는 것은 사용종속적 관계의 실질로써 근로자성 여부를 판단하는 근로자성 법리에도 맞지 않으며 법적 안정성을 저해할 수 있음.

따라서 ‘제공기관’은 정책적 측면에서 가사노동자 보호를 통한 양질의 일자리 확보, 수요활성화와 서비스의 질 향상을 위한 국가의 지원 및 감독에 대한 요건이 되어야 하는 것이지 법의 적용범위가 되어서는 안되며 이 법의 적용대상인 가사근로자에 대한 정의는 제공기관 인증 및 그 소속 여부와 별도로 규정되어야 할 것임.

(2) 근기법 적용 배제 등 근로자로서의 권리 침해

이 법은 근로기준법상 모든 근로자가 누리는 휴게 규정을 대체 규정도 없이 아예 삭제해 버림으로써 가사노동자의 권리를 무리하게 침해하고 있음. ‘휴게’는 호출근로, 단시간 근로를 하는 가사노동자의 특성상 필요치 않은 것이 아니라 그 특성에 적합하게 변형, 강화되어야 함. 호출근로자에게 근로를 위한 이동시간, 대기시간, 휴게시간을 부여하지 않는 문제에 대한 보호 규정이 마련되어야 할 것임.²⁾

휴게 시간 외에도 유급휴일, 휴가 관련 온전한 근기법 적용이 안되고 사후적으로 계산된 유급휴일과 휴가를 부여받도록 하고 있음. 이는 제공기관이 가사노동자를 근로자로 고용하는 것을 전제로 한 이 법률이 여전히 제공기관은 플랫폼 정도의 역할을 하고 가사노동자를 그때그때 호출하는 방식의 노동관계를 상정하고 있음을 보여줌. 그러나 제공기관은 근로자를 고용하고 적절한 근로시간을 보장하도록 되어 있고, 계획적인 업무 배치와 지시를 할 수 있음. 소정근로시간을 정할 수 있고, 소정근로시간을 정하기 어려운 경우 근로시간 특례 규정을 적용할 수 있음.

왜 이렇게 차별적인 범주를 만들어 근로기준법 적용제외를 해야만 했는지 이해하기 어려움. 가사노동자 입장에서 최저노동시간 보장 및 세제혜택 등과 교환된 것이라고 생각할 수 있을지? 세제혜택은 제공기관과 이용자에 대한 혜택이고, 최저노동시간은 벌칙이나 과태료도 없는 훈시규정 정도임. 그렇다면 가사노동자가 이 법률을 통해 얻는 것은 오직 제공기관인 회사가 많이 생겨서 가사노동자를 근로자로 고용해 줄 수 있는 회사가 많이 생길 것이라는 기대감 정도일 것임.

(3) 이용자의 책임 규정이 미흡함.

제공기관 등장 이전 가사노동관계는 가사노동자가 이용자에게 노동을 제공하고 보수를 받는 관계로 원칙적으로 이용자가 가사노동자의 사용자임. 제공기관이 근로자를 고용함으로써 근로자의 사용자가 된다고 해도 이용자의 전적인 통제 장소인 이용자의 가정에서 노동을 수행함으로써 이용자가 사용자성을 매우 많이 가지고 있다는 점은 변하지 않음.

그런데 이 법은 이용자를 사용자 범주에서 완전히 배제하여 소비자로 위치시키고 제공기관만을

2) 의안번호 9241, 가사근로자의 고용개선 등에 대한 법률안(이정미의원 대표발의)은 휴게에 대하여 “제공기관 및 이용자 등은 근로자에게 이동, 식사 등을 위한 적절한 시간과 환경을 보장하여야 한다.”, “제공기관 및 이용자 등은 근로자에게 근로시간 1시간마다 10분 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.”고 정하였음.

사용자로 하고 있음. 가사근로자 공식화와 일자리 창출 등의 정책적 필요에 의해 이런 구조를 선택할 수밖에 없다고 해도, 이용자의 의무는 가내근로의 특성상 가사근로자 근로조건 개선을 위해 반드시 필요한 부분임. 그러나 이 법률은 이용자의 의무로 이용계약 준수와 이용계약 외 업무 요구 금지, 강제근로금지 등을 정하고 있을 뿐으로 매우 소극적임.

아마도 노동법이 주로 사용자의 의무를 규정해 온 것에 따른 것으로 보임. 그러나 가사노동에 있어 이용자는 예컨대 파견근로의 사용사업주와 유사함. 우리 산업구조가 사용자-노동자 2자 구도의 제조업 중심에서 사용자-노동자-이용자의 서비스 중심으로 변화한 지는 이미 오래되었고 개인 서비스노동의 활성화에 따라 사용사업주와 다를 바 없는 이용자의 의무는 노동법의 본래 목적인 노동자 보호에 있어 핵심적인 사항임. 근로자를 성희롱하는 제3자에 대한 규율이나 감정노동자에 대한 보호 등에서 보듯이 근로조건에 영향을 끼치는 이용자의 의무를 규정하는 것이 법의 원칙에 어긋나지 않음. 이용자에 대하여 사용사업주의 의무와 같은 정도까지는 아니더라도 현재 목격되고 있는 가사서비스노동자의 인격권 침해에 대한 필요최소한의 정도는 보완되어야 할 것임.³⁾

3. 플랫폼노동으로서의 가사노동의 실태와 문제

1) 플랫폼노동으로서 가사노동의 실태

플랫폼노동은 플랫폼이 디지털 기술을 이용해 노동자와 이용자를 중개만 해주는 것으로서 사용자가 아니라는 점을 부각하고, 노동자는 플랫폼기업으로부터 상당한 통제를 받고 경제적 기술적으로 종속되어 있으므로 플랫폼 기업의 책임이 강화되어야 한다고 주장함.

가사노동은 플랫폼 노동 중에서도 단지 호출을 띄워서 작업자가 보고 콜하는 방식으로 중개만 하는 것이 아니라, 실제 노동은 노동자가 서비스를 이용하는 사람을 직접 대면하여 한정된 지역에서 이루어짐으로써 플랫폼이 서비스 내용과 품질을 세분화하여 표준화시킴. 대리주부와 같은 가사노동 서비스 플랫폼의 경우 일(서비스)의 내용, 시간, 방법, 가격을 모두 스스로 결정하여 제시함으로써

- 3) 의안번호 9241, 가사근로자의 고용개선 등에 대한 법률안 (이정미의원 대표발의) 중,
 제4조(제공기관, 이용자, 이용자 가족 및 가사근로자 등의 의무) ② 이용자들은 가사근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하여서는 아니 되며 가사근로자에게 적절한 근로환경을 제공하도록 노력하여야 한다.
 제5조(가사근로자에 대한 존엄성 보장 등) ① 제공기관 및 이용자 등은 가사근로자에 대하여 합리적인 이유 없이 성별, 나이, 신체적 조건, 고용형태, 신앙, 국적 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
 ② 제공기관 및 이용자 등은 가사근로자에 대하여 폭행, 협박, 감금, 강요 또는 그밖에 정신상, 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단을 사용하여 가사근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 못한다.
 ③ 이용자는 제11조에 따라 체결한 이용계약에서 정한 사항 외의 가사서비스를 가사근로자에게 요구할 수 없다. 다만, 이용자의 요구에 따라 제공기관의 사업주와 가사근로자가 이용계약에서 정한 사항 이외의 가사서비스 제공에 동의한 경우에는 예외로 한다.
 ④ 제공기관의 사업주와 이용자는 가사근로자가 안전하게 가사서비스를 수행할 수 있도록 노력하여야 한다.
 ⑤ 제공기관의 사업주와 이용자는 가사근로자가 가사서비스를 수행함에 있어 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼지 않도록 노력하여야 한다.
 제24조(가사근로자의 권리) ① 가사근로자는 이용자등으로부터 성희롱, 폭력, 감금, 협박, 강요, 폭언, 모욕 등 존엄성을 훼손하는 행위를 당했을 때에는 즉시 작업장을 이탈하여 피난하거나 제공기관에 보고 후 피난할 수 있다.
 ② 제공기관은 제1항에 따른 피난을 이유로 가사근로자에게 해고 등의 불이익 조치를 하여서는 아니 된다.
 ③ 제공기관은 제1항에 따른 가사근로자에게 같은 이용자에게 근로를 제공하도록 하여서는 아니 된다.

서비스를 ‘중개’하는 것이 아니라 서비스를 ‘생산’, ‘판매’하고 있음. 콜을 누가 받느냐에 따라 임의적으로 일감이 중개되는 것이 아니라 플랫폼 기업의 기준과 의지에 따라 배치되며, 노동을 조직, 관리함. 보수는 서비스 이용자가 플랫폼에 지급하고 플랫폼 기업에서 수수료를 떼고 작업자에게 지불함. 노동통제는 서비스 이용자들의 평점으로 이루어지고, 평점에 따라서 등급이 매겨져 일감 순서에서 밀리거나 보수가 차등지급되는 식으로 이른바 ‘평판에 의한 관리’가 매우 엄격하고 자동적으로 이루어짐. 즉 채용, 배치, 노동과정 통제, 평가, 보수가 정해져 있고 평가 체계를 통해 일감 건수가 달라지는 보이지 않는 제재가 가능함.

다만 노동자는 일을 거절할 수 있고 명목상 징계가 없고 다른 일(다른 업체 소속)을 할 수 있음. (전속성, 지속성 약함)

이상과 같이 플랫폼 노동은 특고 논의와 같이 근로자성을 가지고 있으나 근로자로 인정받지 못하는 문제를 가지고 있음. 즉 플랫폼기업의 실질적인 사용자 역할을 하고 있는 현실에서 어떻게 사용자 책임을 지우거나 플랫폼노동자를 보호할 것인가가 문제됨.

2) 플랫폼노동자 보호를 위한 논의와 방식들

플랫폼노동 등 기존의 종속노동관계 지표만으로 고용관계를 판단했을 때 보호 영역에서 빠져나가는 다양한 불안정 노동관계를 포섭하기 위해 세계 각국은 다양한 방법을 시도하고 있음.

사용자가 사용자 책임을 회피하기 위해 자신의 지위를 이용하여 임의로 계약형식을 위장하는 것을 막기 위해 일정한 지표가 인정되는 경우 일단 근로자로 추정하는 제도 (사용자가 반증하기 전까지 근로자 지위 인정), 모든 고용관계의 당사자를 근로자와 근로자가 아닌 자로 구분하고 모든 노동법의 일괄적 적용 여부를 판단하는 것이 아니라 개별 입법목적과 보호 필요성에 따라 적용되는 사람의 범위를 정하는 방법, 당해 노무제공자가 일정한 기준을 충족하면 일정한 정도의 보호와 사용자 책임을 지게 하는 경우 등임.

예컨대 프랑스의 노동법(엘코트리법)은 플랫폼을 통해 제공되는 노무나 매매되는 재화의 성격과 가격을 플랫폼 사업주가 결정하는 경우, 플랫폼 사업주는 플랫폼 노동자가 산재보험에 임의가입하는 경우 보험료 부담, 직업훈련 비용 부담, 경력인정 및 그 소요비용 부담하도록 하고, 플랫폼 노동자의 노동조합 가입, 조직할 권리를 인정하고, 직업적 요구사항을 관철하기 위해 조직적으로 노무제공을 거부하는 행동은 계약상 책임을 발생시키지 않으며 그 행동을 이유로 불이익을 가하는 이유를 구성하지 않는 것으로 정하고 있음. 즉 플랫폼 노동자에게 노동3권 인정, 플랫폼 사용자에게 산재보험료 부담, 직업훈련 및 경력 유지 발전을 위한 비용 등을 부담케 하고 있는 것임.

우리나라도 근로자는 아니지만 개별법률의 입법 목적과 보호 필요성에 따라 특수하게 법률을 적용하는 방식으로 특수형태근로종사자를 보호하고 있음. 현재 특수형태근로종사자라는 개념으로 법제화되어 근로자가 아님에도 특수하게 보호되고 있는 영역은 산재보험과 산업안전보건법임. 이 법상 특수형태근로종사자는 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로

기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서, 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것, 노무를 제공함에 있어 타인을 사용하지 아니할 것이 기준임. 다만 이 법상의 특고 인정 기준 또한 주로 하나의 사업에 노무를 제공할 것이라는 전속성을 기준으로 하고 있어 많은 플랫폼노동자는 배제됨. 그러나 전속성은 근로자성 판단 기준으로도 적합하지 않음. (예컨대 투잡을 뛰는 근로자의 경우 : 여러대학에 출강하는 시간강사, 여러 공사현장에서 일하는 건설근로자 등)

그리고 플랫폼 사업주의 책임을 규정한 최초의 입법으로는 2019년 1월 1일 전부개정된 「산업안전보건법」 제78조는 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자가 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하도록 하였음.

4. 고민과 과제

1) 제공기관 제도의 경쟁력 확보

이 법과 이 법의 적용을 받는 제공기관으로 가사노동자 보호가 될까? 4대보험 등 부대 인건비가 들지 않으므로 가격 경쟁력이 있을 수 있고 이용자 입장에서 이용편의성, 서비스 질과 관리에 대한 신뢰성(이용자의 평가 코멘트, 넓은 선택권, 공시된 서비스 내용 및 가격)이 있는 플랫폼 기업과 제공기관이 과연 경쟁이 될까? 제공기관의 경쟁력은 이 법의 성패를 좌우할 것임. 이를 위해 현행 법령의 임의규정으로 되어 있는 기관과 이용자에 대한 세제혜택과 보험료 지원은 실행이 매우 중요하며, 서비스 질 제고와 노동자 경력 발전을 위해 노동자에 대한 교육 및 경력개발이 중요함. 또한 제공기관이 플랫폼기업과 같은 정도의 이용편의성 증대 방법을 찾아야 할 것임.

2) 공익적 제공기관 육성 및 지원

국가의 지원은 어떤 방식으로 제공기관, 근로자, 이용자 누구에게 할 것인가? 제시된 법안은 인증 받은 제공기관과 근로계약을 맺은 근로자와 이용계약을 맺은 이용자에게 모두 세제, 보험료 등 지원을 할 수 있다고 정하고 있음.

제공기관은 왜 지원해야 하는가? 제공기관 인정은 중간착취의 예외적 허용이며 가사서비스업의 특성상 회사가 운영한다고 하여 설비투자나 규모의 경제 등을 통해 부가가치를 발생시키는 것도 아니며, 공익을 위한 기관도 아니므로 지원할 정당성이 별로 없음. 반면에 이 제도는 실질적인 사용자인 이용자를 사용자 책임에서 배제하고 있기 때문에, 이에 대해 제공기관이 근로자의 권익을 대변하거나 적어도 가사노동자에게 불리하지 않게 분쟁이나 고충을 처리, 조정하고, 적법하고 도덕적인 영업을 통해 가사근로자 노동권을 보호하며 일자리를 창출하고, 내실있는 교육을 통해 전문성 향상에 힘씀으로써 시장활성화와 고용안정 및 소득안정의 선순환을 이루어내야 함. 즉 제공기관의 공익적

의지가 제도의 성패를 가른다고 볼 수 있음. 나아가 지역사회 복지 네트워크와 연계하여 가사돌봄의 사각지대를 메울 수 있는 활동을 하는 등의 실질적인 공익활동을 통한 인식 개선의 노력도 필요할 것임. 이러한 역할은 사용자 책임을 확실히 질 수 있는 사업체 형태이면서도 근로자의 권익과 자율성을 보장, 증진할 수 있고 공익을 추구하는 조직이 할 수 있으므로 이러한 조직에 대하여 획기적인 지원을 통해 육성할 필요가 있음.

즉 가사서비스 제공기관을 정부가 정책적으로 지원한다면, '가사근로자의 고용안정 및 권익을 증진'하기에 적합한 '공익적인 제공기관'을 지원하여 오랜 비공식 고용관계로 인해 다른 근로자에 비해 취약한 상태인 가사노동자를 양질의 일자리로 발전하도록 지원하는 것이 정부 정책의 목표여야 할 것임.

이러한 '공익적인 제공기관'은 협동조합이거나 비영리 알선기관 등의 형태를 띠 수 있음. 벨기에의 서비스 바우처제도에 대한 한 연구는 공공 또는 비영리 가사서비스 기업일수록 가사서비스종사자의 권리 보호 수준과 서비스의 수준이 높아졌고, 이들에 대한 추가적인 재정 지원을 할 필요가 있다는 결론을 도출하였음.⁴⁾

한편 가사서비스종사자와 소비자로 구성된 협동조합이 만들어질 경우 협동조합 구성원으로서 보다 책임 있는 서비스 이용 및 제공 관계가 형성될 수 있고 노동조건에 대한 적극적인 논의도 가능하다는 점에서 긍정적임. 협동조합법에 의하면 '사회적 협동조합'의 요건을 갖춘 경우 일정 정도의 정부 지원을 받을 수 있어서 돌봄노동 관련 협동조합의 유력한 자립모델로 논의되고 있음.⁵⁾

가사서비스 관련 협동조합 사례로는 영국의 선더랜드 홈케어 협회나 월셀홈케어 협동조합, 이탈리아의 카디아이 협동조합 사례, 미국의 메릴랜드주 여성연합의 협동조합 운동, 미국 뉴멕시코주의 라메사협동조합 등이 있음. 이러한 가사서비스 또는 돌봄협동조합 사례에서 확인되는 공통적인 특징은, i) 가사노동자를 직접 고용하거나(목표하고) ii) 이용자 및 정부와의 관계에서 가사노동자의 권익과 인권을 위해 교섭하고 활동하며 iii) 가사노동자의 전문성 향상, 인권 의식 향상을 위한 교육에 힘쓴다는 점임. 이러한 가사서비스 협동조합이 육성될 수 있었던 데에는 정부의 지원이 중요했음. 예컨대 선더랜드 홈케어 협회의 경우, 중앙정부로부터 지역사회 돌봄 보조금을 받을 수 있었고(10000 파운드), 민간 홈케어협회와 경쟁하는 상황에서 지방정부 사회서비스국과 안정적으로 서비스 이용 계약을 체결한 것이 큰 도움이 되었음.(오은진 외, 2012:42~45). 선더랜드 홈케어 협회는 2011년 현재 150명의 인력을 고용하고 500여명의 노인에게 일주일에 2500시간 이상의 돌봄서비스를 제공하고 있음(오은진 외, 2012)

4) Defourny, J., Henry, A., Nassaut, S. and Nyssens, M., "Does the Mission of Providers Matter on a Qquasi-Market? The Case of the Belgian 'Service Voucher' Scheme", *Annals of Public and Cooperative Economics*, 2010.

5) 오은진 외, 『협동조합법 시행에 따른 여성일자리 확대 방안』, 2012, 한국여성정책연구원, 140-141쪽. 사회적 협동조합이란 지역주민들의 권익·복리 증진과 관련된 사업을 수행하거나 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하는 등 영리를 목적으로 하지 아니하는 협동조합을 말한다(『협동조합기본법』 제2조 제3호).

3) 이용자 책임 강화

원칙적으로 가사노동자의 사용자는 서비스이용자 개인과 그 가족이기 때문에 가사노동자 보호는 일차적으로 이용자로부터의 보호이므로 이용자 책임을 강화하여야 함.

오스트리아 가사노동자법은 서비스 이용자의 안전배려의무, 생명, 건강, 재산에 위험이 발생하지 않도록 작업환경 조성, 나이, 성별, 상태에 따라 충분히 배려할 것을 규정하고, 아일랜드는 '가사노동자에 대한 수색은 서면 합의가 있는 경우에 한해 허용되고 수색 시 당사자 입회 시 하며 편지나 전화의 도청을 허용하지 않는' 사례가 있음.

한편 법률이 아니라 플랫폼 노동자 스스로 플랫폼의 서비스 이용자의 책임을 구체화하는 활동 사례로 'We Are Dynamo'라는 온라인포럼이 있음. 이 포럼은 아마존메커니컬터크(Amazon Mechanical Turk, AMT)의 노무제공자 중 많은 비중을 차지하는 연구자를 위한 서비스(온라인 설문조사, 소규모 실험 등)를 제공하는 사람들을 조직하여, 연구자에 대한 책임을 구체화하여 제시하고 요구하였음. 연구자들은 대학 등의 연구윤리위원회에서 연구활동에 대한 감독 등을 받기 때문에 이들을 사실적으로 압박할 수 있었음. 연구자들이 플랫폼노동에 관해 지켜야 할 책임으로 연구자와 소속 기관의 명시, 합리적 기한 설정, 신속한 분쟁 해결, 노무제공자의 프라이버시 보호, 노무 결과물에 대한 수령 거절 사유와 절차의 명확화, 의사소통절차의 보장, 공정한 보수지급의 기준 등임.

4) 플랫폼 기업의 사용자 책임 강화

(1) 근로자성 판단 기준의 변화

플랫폼노동자의 근로자성과 플랫폼 기업의 사용자성 관련 문제는 특고와 같이 근로자성 판단 기준과 판단방식의 문제임. 인권위 연구는 플랫폼노동 보호를 위한 법제도 마련의 방향으로, 현행 근로기준법상 근로자성을 개별 사례 하나마다 근로자가 자신의 근로자성을 입증해야 하는 방식이 아니라, 일정한 경우 근로자로 추정하고 그 반증은 사용자가 하도록 하는 방식으로 바꿀 것을 제안함.

근로자성 관련하여 플랫폼노동과 같이 단시간, 단속적, 간헐적, 호출에 의한 노동을 하는 특성상 한명의 근로자가 여러명의 사업주의 통제 하에 여러사업장에서 노동하거나, 두명 이상의 사용자(이용자와 플랫폼 기업)의 분할된 통제 아래 누구보다 취약한 종속 상태에서 근무함. 따라서 여러 사업장, 여러명의 사용자에게 노동을 제공하므로 1:1 전속성은 이제 근로자성 판단에서 덜 중요한 기준이 되어야 할 것임.

그에 따라 고용보험의 경우에도 이중취득과 부분급여가 가능해져야 함.

(2) 사용자성 개념의 변화

가사노동자의 경우 플랫폼을 이용하든 직업알선을 이용하든 제공기관에 소속되든 업체의 소개를 끼고 이용자가 전적으로 통제하는 장소에서 노동하는 구조는 변함 없고 이는 전형적인 근로자공급 내지 파견 관계임. 가사노동 외에 플랫폼 노동 또는 다른 종류의 비근로자의 경우 임시적, 단시간,

간헐적, 호출형 근로자들은 가장 취약한 경제적, 인적 종속 상태에서 근로하는 근로자임에도 하나의 사용자에게 대한 전속성과 지속성이라는 불합리한 기준 때문에 사용자 근로자 1:1의 관계를 상정하여 누구의 근로자인가를 밝혀야만 근로자로서의 권리를 보호받을 수 있는 구조 때문에 보호받지 못하고 있음.

가사노동은 근로자공급자(직업소개소, 플랫폼기업)-노동자-근로자를 공급받는 자(이용자 또는 사용자) 관계임. 현재 학설과 판례에 의하면 근로자공급관계에서 근로자공급자와 근로자, 근로자를 공급받는 자와 근로자의 관계는 각각 '사실상 지배'관계와 '사실상 사용'관계일 뿐 근로관계로 인정되지 않음. 현행 직업안정법상 국내 근로자공급사업의 경우 허가받은 노동조합만이 할 수 있도록 되어 있고 위법한 근로자공급사업을 한 경우 공급자 및 사용사업주의 책임은 구체적으로 정하고 있지 않음. 즉 가사노동 근로관계의 경우 직업안정법 위반의 근로자공급사업으로 볼 수 있고 이때 공급을 받는 자에게 사용자 책임을 묻거나 플랫폼 기업이 자신의 사업에 노무제공자를 사용한 경우라면 플랫폼 기업에 사용자 책임을 부과해야 함.

그러나 앞서 말했듯이 전형적인 근로자공급관계는 사실상의 지배와 사실상 사용의 성격을 나누어 가지고 있음. 따라서 여기에서 공동사용자 법리를 적용하여 이 노동관계에 개입하는 복수의 사용자에게 사용자 개념을 확대함으로써 가사노동자를 노동법의 적용을 받는 근로자로 포섭할 수 있는 방법을 모색할 수 있음. 미국 공동사용자 법리는 한 근로자의 어떤 노동에 개입하는 복수의 사용자를 공동사용자로 보아 공동으로 사용자 책임을 부담하게 하는 법리로서, 근로자공급관계인 가사노동 근로관계에서 '사실상 지배'하는 공급자와 '사실상 사용'하는 공급받는 자를 공동사용자로 보아 사용자 책임을 확대함으로써 플랫폼 가사노동자를 근로자로 포섭할 수 있음. 이는 이미 파견법이 파견사업주의 책임과 사용사업주의 책임을 나누어지게 하고 있는 것과 유사함. 공동사용자 법리는 갈수록 단시간화, 임시적, 간헐적으로 파편화되는 노동자들의 노동이 복수의 사용자와의 근로관계에서 이루어지는 문제를 해결할 방법이 될 수 있을 것임.

(3) 최저기준 노동조건 보장

인권위 연구는 플랫폼 노동자 보호 방안으로 플랫폼 노동 유형 및 고용상 지위에 관계없이 보장되어야 하는 최저 노동기준을 보장할 것을 제안하고 있음. 「노동의 권리 및 근본적 원칙들에 관한 1998년 ILO 선언」 등에서 ILO는 노동3권의 보장, 강제노동 및 아동노동 철폐, 차별 금지, 적정 보수(임금), 최대노동시간 제한, 안전하고 건강한 작업환경에 관한 권리는 고용상 지위에 관계없이 플랫폼 노동자를 포함한 모든 노동자에게 보장되어야 한다는 점을 확인하였음.

5) 집단적인 교섭 구조의 정착 지원

제공기관 소속 가사노동자는 노동3권이 보장되지만 오랫동안 비공식 영역이었던 가사서비스 노동시장에서의 인식 변화를 위해서는 집단적 교섭구조를 지원하여 정착시킬 필요성이 있음.

- 우루과이 사례: “우루과이 「가사근로자법」 제6조에 따르면, 가사근로자의 최저임금은 우루과이법 제10.449호(1943년 11월 12일)에 따라 결정. 이에 우루과이에서 가사근로자의 임금과 근로조건을 협상하기 위해서 새로운 노사정임금위원회(tripartite wage board)가 수립되었고, 이 위원회는 가사근로자와 해당 사용자를 대표하는 조직이 이 위원회 논의에 포함되는데 매우 긍정적인 영향을 미치고 있음.⁶⁾ 예를 들면, 우루과이 가정주부연맹(The Housewives' League of Uruguay)은 원래 무급가사노동의 가치를 재평가하기 위해서 만들어진 단체로 노사정위원회에 사용자대표가 되고, 가사근로자대표로는 전국노동조합연맹(the National Trade Union Confederation) 산하 전국가사근로자연맹(노동조합으로 아직 등록되지는 않음)이 됨. 동 위원회에서 가사근로자들의 요구는 2년 주기로 임금 1% 인상, 친척 사망이나 근로자의 결혼시 5일의 유급휴가 제공, 초과근로수당 지급, 해고시 법정근로시간에 따라 환산된 퇴직금(compensation) 지급 등이었음.⁷⁾

우루과이의 사례의 특징은 사용자/근로자간 제도적인 협상틀이 만들어지게 되면서, 국가가 적극적으로 가사근로자와 사용자간의 임금협상을 지원할 수 있다는 점임. 법령에 따라 가사근로자의 최저임금기준을 결정할 때 가사노동부문도 국가임금협의회 심의사항에 포함될 수 있으므로, 이에 가사근로자와 사용자간의 단체협약이 국가임금협의회에서 결정되었고⁸⁾, 이런 방식으로 결정된 협약 사항은 노조 가입여부, 시민적 지위와 상관없이 모든 가사근로자들에게 적용되어 이 단체협약을 향유할 수 있음.

- 미국 뉴욕주 사례: 뉴욕주는 2010년 11월 29일 “가사노동자의 권익을 위한 법안(Domestic Workers Bill of Rights)”을 통과하였고, 가사노동자의 단체협상(collective bargaining)을 위한 집단행동을 보장하기 위한 실질적인 방안에 대해 논의하고 있음(NYS Department of Labor, 2010: 2). 가사노동자 대표와 가사사용자 대표 내지 가사사용자가 관련 국가기관과의 자문을 거쳐 노동위원회(the Commission of Labor)에 의해 관할되도록 규정하고 있음. 뉴욕시의 가사근로자법의 단체협상권 보장에 관한 내용에서 특히 주목할 지점은 개인 단위(One-Person Unit)의 가사사용자를 대상으로 가사근로자 대표 단체가 단체협상권을 가질 수 있도록 규정했다는 점임. 가사근로자는 고용주체가 애매한 경우가 많고 하나의 고용주가 아닌 다수의 개인 사용자들이 존재함. 따라서 가사근로자 대표가 다수의 개별 가정의 고용자와 법적 주체로서 협상할 수 있도록 보장하여야 가사근로자 역시 개인 단위에서 그들의 근무조건을 개선하기 위한 협상이 가능함.(Paterson and Gardner, 2010: 15-16).

- 덴마크 플랫폼기업 Hilfr(가사서비스)와 노조(3F)가 체결한 단체협약
근로자가 아닌 플랫폼노동자에 대하여 단협으로 일정 기준을 충족하면 일정 보장을 적용하는

6) 임금위원회는 정부위원회로서, 노조와 사용자간의 임금협상을 감독하는 기구임

7) ILO(2009), *Decent Work for Domestic Workers: Report IV(1)*, ILO, 78면

8) Martin Oelz(2011), “Remuneration in Domestic Work”, *Domestic Work Policy Brief 1*, ILO, 5면

방식임. 내용은 플랫폼을 통해 100시간 노무제공을 하면 자동적으로 근로자의 지위가 되며 단협 적용을 받도록 하고 단협 적용을 원치 않는 경우 본인의 통지에 따름. 업무 시작시간, 소정근로시간, 시간급, 업무내용 및 장소는 의뢰시마다 전자적으로 확정 통지함. 고객이 업무 시작시간 전 36시간 이내에 취소한 경우 이용자는 약정 임금의 50%의 취소 수수료를 지불해야 함. 플랫폼에서 근로자의 인적사항을 삭제하는 경우 등 해고로 간주함. 프로필 삭제 등은 사전에 서면으로 통지하여야 함. 협약 당사자는 근로자가 언제든지 플랫폼상 자신에게 관계된 부정적, 허위, 공격적인 코멘트, 사진 등의 삭제를 요구할 수 있음.

5. 나가며

요컨대 이 법이 담아야 할 내용은 실질적 사용자인 이용자의 책임 규정, 가사근로자의 특성상 특별히 보호해야 하는 근로조건 보호규정 (휴게 등), 제공기관에 대한 소속 근로자에 대한 노동관계 법령 준수 의무 등 구체적이고 명확한 인증 및 관리감독규정, 적정소득보장을 위한 적정 임금 결정 가이드, 근로자와 이용자의 보수삭감과 이용비용 상승이라는 경제적 불이익에 대한 대상적 조치로서의 근로자와 이용자에 대한 지원, 사용자 책임을 확실히 질 수 있는 사업체 형태이면서도 근로자의 권익과 자율성을 보장, 증진하고 공익을 목적으로 하는 공익조직에 대한 획기적인 지원과 육성책, 가사근로자 일자리 창출과 국민의 삶의 질 향상을 위한 가사서비스의 사회서비스지원책임.

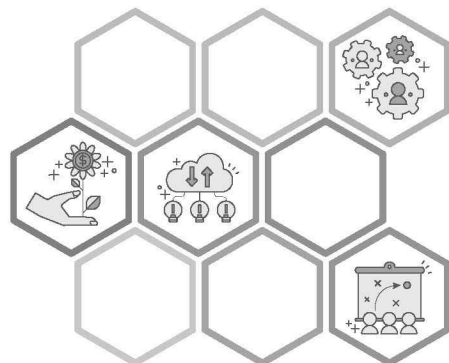
또한 가장 중요한 것은 가사사용인 법률 적용 제외 조항 폐지임. 그렇지 않으면 개별 이용자에게 직접 서비스를 제공하는 근로자에 대한 법률적용배제와 선별된 가사노동자에 대한 차별적 노동법 적용이 고착화될 우려가 있음. Nanny Tax 제도를 통해 개별 이용자에게도 소득세, 고용보험료, 사회보장세 등의 신고 및 납부 의무를 부여하는 미국, 프랑스 등 외국의 사례가 이미 존재한다는 점 등을 고려할 필요가 있음.

토론

03

가사노동자법에 관한 한계와 문제점을 중심으로

박 주 영
(민주노총 법률원 부원장)



가사노동자법에 관한 한계와 문제점을 중심으로

박주영(민주노총 법률원 부원장)

1. 가사노동자법의 적용범위 문제

- 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률(이하 ‘가사노동자법’ 이라 함)에서는 “이 법의 적용을 받는 가사근로자” 는 근로기준법상 적용제외가 되는 가사사용인(제11조)과 해당 조항을 그대로 적용하는 최저임금법(제3조 제1항), 남녀고용평등법 시행령(동법 제3조에 따라 시행령 제2조)을 적용하지 아니한다고 정하여(동법 제6조), 근로기준법 등의 가사사용인 적용제외 조항을 여전히 유지하고 있음.

즉 정부는 ‘근로기준법 제정 이래 약 70년간 노동법의 사각지대에 있었던 근로자로서 노동권 보호를 받지 못하였던’ 가사종사자에게 가사노동자법 제정을 통해 노동법 적용을 하는 제도적 기반이라고 자평하고 있으나 원칙적으로 가사노동자에 대한 근로기준법상 적용제외를 폐기하지 않았다는 사실을 명확히 확인할 필요있음.

- 또한 이 법 제6조에서 ‘이 법이 적용되는 가사근로자’ 는 근로기준법, 최저임금법, 남녀고용평등법에서 적용제외되는 가사사용인으로 보지 않지만(동조 제1항), 그렇다고 해서 상기 법령들에서 여타의 근로자와 같이 전부 적용되는 대상이 아니라 가사노동자법에 의해 다시 근로기준법 제17조, 제54조, 제55조, 제60조 일부조항의 적용을 제외(동조 제2항)하고 근로기준법의 조건보다 저하된 수준을 내용으로 한 가사노동자법의 관련조항을 우선적용하도록 함.

- 가사노동자법상 가사서비스 제공기관이란 “제7조에 따라 인증받은” 기관이고(제2조 2호), 가사서비스 제공기관이 인증을 받으려면 제7조의 요건, 특히 “고용 인원 등 대통령령으로 정하는 기준에 따라 가사근로자를 유급 근로자로 고용” 하여야 하므로(제7조), 이 법 제2조 4호에서 가사근로자란 “가사서비스 제공기관과 근로계약을 체결하고 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람” 으로, “이 법을 적용받는 가사근로자” 란 i) 가사서비스 제공기관과 근로계약을 체결하고(유급 근로자로 고용), ii) 해당 가사서비스 제공기관이 인증을 받은 경우에 한하여 가사노동자법을 적용받도록 설계한 것으로 보임.

- 따라서 가사서비스업체가 이용자와 가사종사자 간 일자리를 소개, 알선만 하고 사용자로서 근

로계약을 체결하지 않는 경우나 가사종사자와 제공기관 간에 체결된 계약이 근로계약으로 해석될 여지가 있는 경우에도 인증을 받지 않는 경우에는 이 법의 적용을 받는 ‘가사서비스 제공기관’ 이나 ‘가사근로자’에 해당되지 않음. 그러한 경우에는 가사서비스업체와 근로계약 (혹은 근로계약으로 간주될 수 있는 계약)을 체결한 가사근로자라도 이 법이 적용되는 것이 아니라 일반법인 근로기준법 등의 적용 여부만이 문제될 것임.

- 가사노동자법의 적용범위의 문제는 결국 가사서비스법 제1조에서 밝힌 바와 같은 “가사근로자의 근로조건, 가사서비스와 관련한 양질의 일자리 창출, 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 도모” 하고자 하는 목적을 실효적으로 담보할 수 있을지 의문을 야기.

2. 가사노동자법의 실효성 문제

1) 민간부문의 인증제도 유인가능성 희박

- 근로기준법상 가사사용인의 적용제외조항으로 인하여, 민간의 가사서비스업체들은 그동안 가사노동자와 근로계약을 체결하지 않았고, 체결해야 할 필요를 느끼지 않았음. 따라서 가사노동자의 노동법 적용을 보장하기 위한 제도적 전략은 크게 두 가지 방향 있음. ① 법정 의무를 부여하여 노동법 적용을 강제하는 방법, ② 노동법 적용대상이 되는 근로계약관계를 형성하도록 유도하는 방법.
- 가사노동자법은 본질적으로 근로계약 체결을 인증요건으로 하는 가사서비스 제공기관을 확대하여 소속 가사노동자의 근로기준법 등의 적용을 보장하는 방식을 취함. 즉 가사노동자의 근로조건 개선을 위한 이 법의 규율방식은 수많은 가사서비스업체를 가사서비스 제공기관으로 인증받도록 유도하는 것이 성패라 할 수 있음.
- 가사서비스 제공기관 인증을 받도록 하려면 근로계약을 체결하여 사용자로서의 법적 책임을 부담함에도 불구하고 가사서비스 제공기관의 인증을 받을 만한 상당한 혜택과 지원, 혹은 시장에서의 경쟁력이나 영업활동에 이롭다고 볼만한 조건이 조성되어야 함. 그러나 가사노동자법에서 가사서비스 제공기관의 인증을 유인할만한 상당한 조건이 형성되어 있다고 보기 어려움. 가사노동자법에서는 세금감면과 사회보험료의 일부 지원을 제외하면 가시적인 유인책이 보이지 않음.

2) 공공부문의 근로기준법상 근로자의 노동권 후퇴

- 돌봄노동의 사회화, 공공화 추세로 가사노동의 상당부분은 공공부문의 가사서비스 규모가 상당히 확대됨. 돌봄서비스산업 중 가사노동과 관련된 사업은 (병원 간병을 제외하면) 민간부문의 가사관리사업, 산후서비스사업, 아이돌봄(베이비시터)사업이 해당될 수 있고, 공공부문의 경우에는 국민연금법상 노인요양사업, 보건복지부 및 여성가족부 바우처사업이 모두 가정 내에서 가구 구성원의 보호, 양육, 청소와 세탁, 주방일 등 가정생활 유지 및 관리업무를 내용으로 하는 가사서비스에 속할 수 있음.

구분	공공부문						민간부문			
	서비스종류/ 사업명	보건복지부 바우처 사업				여성가족부 바우처사업	간병사업	가사관리 사업	산후서비스 사업	아이돌봄 (베이비시터) 사업
종사자명칭		노인요양 사업	장애인활동 보조사업	산모·신생 아 지원사업	노인돌봄 사업					
종사자 수 (만명)	15.2	2.2	0.5	1.2	0.2	0.7	9	12	1	8
근로형태	계: 20만명						계: 30만명			
근로형태	근로계약/기간제						양전하원/비고용			
급여지불 형태	계약시간급제 시찰·활급제	시간급제	일급제	시간급제		일급제	사급제, 일급 제, 활급제	일급제	사급제, 일급 제, 활급제	
사회보험가입	대부분 가입	40~60% 정도 가입				적용제외				
시간당 임금 (소득)	최저임금 ~7,500원 대	최저임금~6,000원 대				2,500원 대 (OES 기준 약 5,428원)	최저임금	6,700원 대	7,000원	
종사자	특성	여성, 중고령, 지하력층이 다수								
	유형	재가-생계형 과 부업형 사찰-생계형	대학생, 남성 들 참여 부업 형과 생계형	생계형	부업형과 생계형	부업형과 생계형	부업형과 생계형	내국인과 교 포 반반씩 다 수가 생계형	생계형과 부업형	생계형

출처: '돌봄서비스 노동시장 현황 및 향후과제', 경제사회발전노동자위원회, 2012. 2.

- 그러나 공공부문의 가사서비스 노동시장의 경우 일부 근로계약을 체결하거나 근로계약관계가 성립된다고 볼 수 있는 고용조건이 형성되었던 경우가 다수 있음. 그동안은 이 경우의 가사노동자는 근로기준법상 노동자성이 인정되므로 근로기준법을 제한없이 전면 적용받을 수 있음 (사업장 규모에 따른 적용범위 차이는 별론으로 함).
- 대표적으로 지난 2019. 4. 대법원은 경상남도의 장애인 도우미 사업에 대해 장애인 도우미에 대한 근로기준법상 근로자성을 인정한 바 있음(대법원 2019.4.25. 선고 2015다228652 판결). 그런데 가사노동자법이 시행될 경우, 공공부문의 가사서비스사업을 민간위탁하는 중 근로계약을 체결해야 했던 가사서비스업체들은 가사노동자의 근로기준법상 보호범위를 축소하기 위해 가사서비스 제공기관 인증을 받을 것임.
- 이는 가사노동자법 이전에는 근로기준법을 전면적용받았던 가사노동자들이 가사노동자법으로 인하여 오히려 근로기준법상의 근로시간 및 휴게, 휴일, 휴가에 관한 최저기준보다 미달하는

내용의 근로조건을 허용해줌으로써 근로조건에서 후퇴되는 결과를 초래할 수 있음.

- 결국 가사노동자법이 현실에 적용될 때, 과연 가사노동자에게 실질적으로 근로조건 개선이나 향상을 유인할 수 있을 것인가에 대한 의문있음.
가사노동자의 근로조건이 가장 열악한 민간의 가사서비스 노동시장에는 실질적으로 이 법이 작동할 가능성을 기대하기 어렵고, 그나마 가사서비스산업의 노동기준을 잡아주었던 공공부문에서는 가사노동자법을 이용하여 가사노동자의 노동권 요구를 봉쇄하는 도구로 인증제도를 악용할 가능성 있음.
- 또한 가사노동자법은 가사노동자의 근로계약 미체결, 근로기준법의 적용제외만이 아니라 인증 여부에 따라 법 적용범위와 대상이 달라지고, 근로조건이 법상 최저기준을 피할 수 있게 되면서 상이한 근로조건이 적용되는 등 가사노동자의 고용관계와 노동법 적용여부 및 적용 범위에 대한 해석이 복잡해지고 가사노동자들이 자신의 노동권을 제대로 보장받는데 더 많은 혼란을 초래하고 노동시장을 교란할 가능성 있음.
- 정부 역시 제공기관 인증 참여 유도가 이루어지지 않으면 ‘가사근로자법 형해화·사문화 가능성’을 인식하고 있음. 그러나 정작 발의법안 초안의 정부지원근거를 삭제, 축소됨.
- 근로계약을 체결함으로써 인해 부담해야 하는 사용자 책임과 비교할 때 가사서비스산업 전반에 법적 의무를 부과하는 방법보다 자율적인 유도라는 전략이 적절한 선택이었는지 의문.

3. 플랫폼 노동기준의 미치는 영향

- 최근 가사노동분야도 플랫폼 기반의 노동시장 확대에 따라 가사노동자에 대한 노동권의 보호에 관한 제도적 방향은 일용 플랫폼 노동시장 전반의 노동권의 기준과 방향을 정하는데 상당히 영향으로 작용할 것임.
이미 지난 2019. 11. 정부는 가사서비스업 플랫폼 기업인 (주)홈스토리에 대해 「정보통신 진흥 및 융합활성화 등에 관한 특별법」에 따른 실증특례(신기술, 신산업에 대해 일정기간 법적 규제 적용을 배제할 수 있도록 허용)를 허용해주면서, 사실상 가사노동자법상의 근로기준법 적용제외를 인정해주었고, 플랫폼 기업에서의 사용자 책임에 대한 완화를 허용해준 바 있음.
- 가사노동자법은 (1) 가사서비스업체에 대해 노동법상 사용자 책임과 의무를 원칙적으로 규율하기보다 이용자와 노동자를 연결해주는 알선기관으로 인정해주는 전제하에서 특별히 근로계약을 맺는 ‘착한’ 기업에 대해서 정부 지원을 한다는 구조임. 또한 (2) 인증받는 경우에도 사용자 책임의 범위에 대해서는 근로시간과 휴일 휴가 등 근로기준법의 핵심적인 최저기준을 하

- 회하는 개별 계약을 허용하는 방식의 규율형식을 취함.
- 플랫폼 산업에서 플랫폼 기업의 책임을 구체화하는 논의가 정리되지 않은 상태에서, 가사노동자법이 설계하고 있는 고용구조는 직접적으로 플랫폼기업(가사서비스업체 포함)에게 원칙적으로 스스로를 사용자 책임의 주체가 아니라는 인식을 강화시킬 것임. 또한 플랫폼 기업에게 부담할 수 있는 노동법적 책임의 범위 역시 근로기준법의 핵심적인 부분인 근로시간과 유급휴일, 휴가에 대해 상당한 책임 완화를 이미 전제하고 있어서 향후 플랫폼 기업 책임과 노동법적 규제에 관해 정부의 정책방향에 상당한 우려를 가질 수밖에 없음.
 - 이러한 우려는 이미 정부가 지난 2021. 12. 21. 발표한 플랫폼 종사자 보호 대책에서 더 분명히 드러남. 정부는 직업안정법을 개정하여, “직업소개시장의 질서 확립 및 공정성 확보를 위해 노무중개·제공플랫폼에 신고 의무 부과” 하겠다고 밝힘.
 - 노동부는 직안법 개정안을 플랫폼 기업을 사용자 책임을 회피하도록 하는 것이 아니라 노무중개제공 플랫폼 운영에 관한 정보를 제공받아, 이용약관이나 이용조건, 노무대가 및 산정기준을 사전에 공지하도록 하는 준수사항을 마련하여 종사자를 보호하도록 하고, 플랫폼을 통한 노무제공시 고용안정에 영향을 미칠 수 있는 현황을 파악하기 위한 목적이라고 밝히나, 이것이 직업안정을 목적으로 유료직업소개, 알선을 규제해왔던 법적 경계를 흐리게 만들고, 사실상 직업소개가 아닌 방식으로 신고만 하면 고용서비스라는 이름으로 노동력을 사고파는 거래를 광범위하게 허용하게 될 위험에 노출시키는 것임.
 - 나아가 플랫폼기업을 통한 근로관계 외부의 노동시장/노무공급산업을 확장하기 위해 플랫폼 운영에 대한 최소한의 정보제공의무만을 규정하면서 해당 산업을 보장, 활성화하기 위해 플랫폼산업발전법을 제공해주는 것임.
 - 정부는 직업안정법을 “직업안정 및 고용서비스에 관한 법률” 로 개정, 소극적인 직업소개에서 적극적인 고용서비스 기본법으로 위상강화, 고용서비스 활성화 조치를 하겠다고 밝힌 점에서도 이러한 의도를 분명히 하고 있음. 이는 지난 2010년 이명박 정부때 추진하려고 한 직안법 전면개정인 “민간 고용서비스활성화법”을 골자로 한 것으로 플랫폼 노동자 보호를 핑계로 민간 고용서비스 산업을 육성하겠다는 것으로 볼 수 있음.
 - 정부 개정안에 따르면 결국 직업안정법이 근로계약에 대한 알선, 소개로 경직되어 있으니 플랫폼을 통한 노무공급, 알선을 하는 민간 고용서비스산업으로 플랫폼기업을 포섭하는 방향으로 진행될 것임. 그런데 근로계약에 대한 유료직업소개(등록제)보다는 훨씬 완화된 형태(신고제)로 점진적으로 노동시장의 진입방식을 근로계약을 통한 직업알선, 소개가 아니라 플랫폼을

- 통한 노무제공, 알선으로 외부노동시장의 경로를 확대, 고착화 시키는 방향으로 진전될 것임.
- 즉 플랫폼 기업이 노동력을 사실상 사용하지만 노동력을 알선, 제공하는 외형을 통해 사용자 책임을 쉽게 면탈하면서도 사업적 이익을 추구하는 산업이라는 사실에도 불구하고, 민간고용 서비스산업의 하나로서 플랫폼산업을 규정해주려는 것임. 이는 플랫폼 종사자법으로 플랫폼 기업에 대한 규제와 플랫폼 종사자에 대한 보호를 규정하는 것에 그치지 않고, 노동력을 사고 파는 플랫폼산업을 양성화시켜주는데 핵심적인 목적이 있다고 볼 수밖에 없는 바(직안법에 언급된 정보제공의무조항은 플랫폼종사자법에 넣어도 될 것을 굳이 직안법을 건드리는 것 자체가 선량한 의도가 있다고 볼 수 없음), 플랫폼종사자법과 별개로, 직안법 개정의 본질적 성격과 향후 노동시장 전반에 미칠 영향에 대해서는 심각한 경각심을 갖을 필요있음.

4. 국제노동기준에 부합하는 가사노동자 노동기준

1) ILO 189호 협약의 기본원칙과 주요내용

- 독일, 스웨덴, 스위스 등 30개 회원국 비준, 28개국에 발효됨.
- 제189호 협약은 직업적으로 가정 내에서 혹은 가정 내의 업무를 수행하는 사람을 가사노동자로 보고 이를 대상으로(제1조), 가사노동자도 일반 노동자와 마찬가지로 공정하고 양질의 근로 조건을 동등하게 보장받도록 하는 것을 원칙으로 삼고 있음(제6조).
- 특히 통상적인 근로시간, 초과근무수당, 주휴 및 연차휴가관련 일반 노동자와 동등한 대우를 보장하기 위한 조치가 취해져야 하고(제10조 제1항), 가사노동자가 자유롭게 처분할 수 없고 통화에 응답하기 위해 대기하는 시간을 근로시간으로 간주하도록 함(제10조 제3항). 또한 모든 가사노동자는 자신에게 적용되는 고용조건을 이해하기 쉽게 고지받을 권리를 보장해야 함(제7조)
- 구체적으로 가사노동자에게 인권보호 및 폭력과 괴롭힘으로부터의 보호(제5조), 직업적 안전 보건(제13조), 24시간 이상의 주휴일(제10조 제2항), 최저임금 보장(제11조) 매월 1회 이상의 정기적 임금지급(제12조), 사회안전망의 보호와 모성보호 등에서 일반노동자와 동등한 보호(제14조), 차별적 조치에 대한 법적 구제 절차(제16조) 등을 정함.

2) 국제협약의 국내법적 이행에서의 한계

- 정부는 이번 가사노동자법 제정을 국제기준에 부합하는 제도개선으로 평가하고 있으나 ILO 제 189호 협약의 내용에 비추어보면 현행 근로기준법의 가사사용인 적용제외의 유지는 ILO 협약 기준을 준수한 것이라고 보기 어려움.

또한 가사노동자법이 근로시간과 주휴일, 유급휴가에 대한 일반 노동자와의 동등한 대우나 대기시간에 대한 근로시간 및 유급임금 보장, 사회안전망에서의 동등한 보장이거나 가사노동자임을 이유로 한 차별금지 등이 충분히 반영되었다고 볼 수 있을지도 의문임.

- 한편 협약은 민간 고용기관이 고용하거나 배치한 가사노동자에 대한 권리침해나 학대행위로부터 보호하기 위해, 가사서비스 노동자를 공급하거나 알선업체들에 대해서도 회원국이 운영 기준을 정하도록 하고(a), 가사노동자에 대한 고충처리, 부당한 권리침해행위 등을 조사하고 조치할 수 있는 절차를 민간고용기관이 마련하고 있는지 확인하도록 하며(b), 이러한 권리침해나 학대행위를 예방하고 보호하기 위해 가사노동 이용자와 민간고용기관에게 관련 행위의 금지의무를 명시하고, 관련 구제절차와 형사처벌 제도를 도입하도록 하고(c), 민간고용기관에서 가사노동자에게 수수료를 부과하거나 임금에서 공제하지 못하도록 하는(d) 등 가사서비스업체가 가사노동자와 근로계약을 체결하지 않는 경우에도 가사서비스 일자리 대행기관이 준수해야 할 의무를 규율하도록 함.

그러나 가사노동자법은 인증하지 않거나 근로계약을 체결하지 않은 가사서비스업체에 대한 일반적인 규율을 전혀 담고 있지 못한 것으로 평가됨. 또한 가사노동자법이 적용되지 않는 가사노동 종사자와 관련한 분쟁에 대한 해결방안과 구제절차도 누락됨.

- 특히 협약은 국제인권협약과 ILO 핵심협약의 준수를 전제하고 있는 바, 결사의 자유협약과 집단적 교섭의 권리를 보장하는 제87호와 제98호 협약의 보장을 규정함. 하지만 가사노동자법에서는 근기법, 고평법, 책임법상의 가사사용인 적용제외조항이 적용되지 않는다는 점에서 “근로관계법령” 과의 관계만을 밝히고 있고, 노사관계법령에서의 관계를 명시적으로 밝히지 않음. 노조법상 노동기본권에 대해 일반노동자와 동일한 보장이 인정됨을 명시할 필요도 있음.

MEMO

A series of horizontal dashed lines for writing, spanning the width of the page.

MEMO

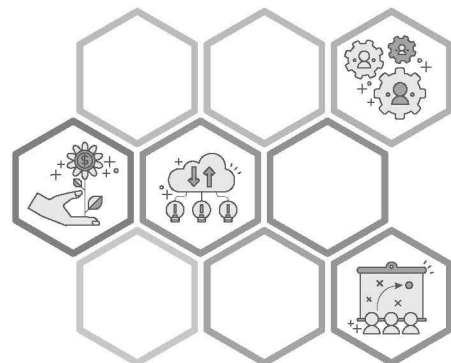
A series of horizontal dashed lines for writing, spanning the width of the page.

토론

04

가사근로자법 주요 내용 및 후속조치

민 길 수
(고용노동부 고용지원정책관)



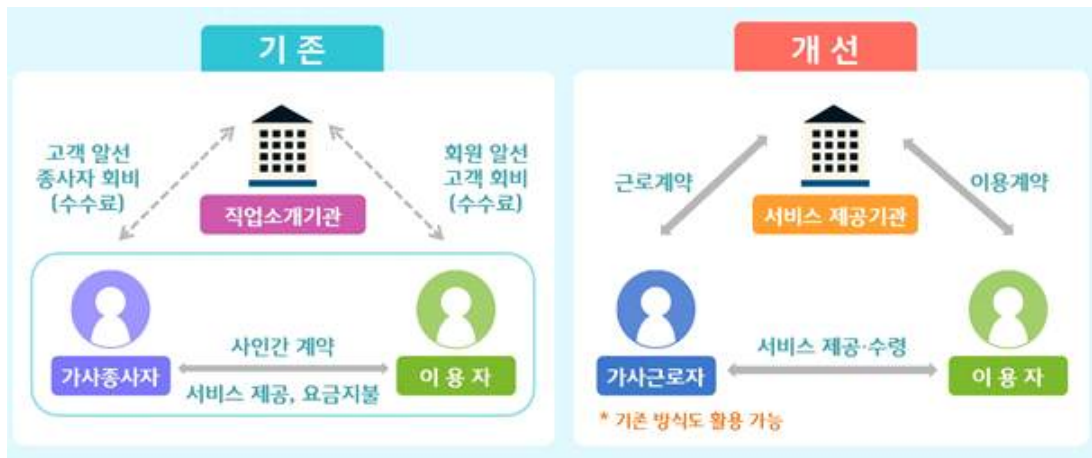
I. 입법 추진경과

- ILO는 '가사근로자를 위한 양질의 일자리 협약'을 채택('11년)하며, 가사근로자의 근로조건 보호 및 사회보장권 확대를 촉구
 - 19대 국회에서 환노위 의원 중심으로 YWCA, 한국가사노동자협회, 여성노동자회 등과 함께 **법률안을 제출, 회기만료 폐기**
 - * ▲ 가사근로자 보호 등에 관한 법률안(김춘진 의원 등 10인, '13.5.20.)
 - ▲ 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안(이인영 의원 등 10인, '16.2.4.)
- 20대 국회에서 의원안 2건, 정부안 1건이 발의*, 환노위 고용노동소위에서 **공청회도 개최**하였으나, **회기만료 폐기**('20.5월)
 - * ▲ 서형수 의원('17.6.16.) 외 27인 : YWCA, 한국가사노동자협회
 - ▲ 이정미 의원('17.9.11.) 외 10인 : 여성노동자회
 - ▲ 정부안 국회 제출('17.12.28.), 입법 공청회('18.3.30.)
 - 당시 의원(안)과 정부(안)은 법안의 취지, 주요 내용 등은 동일, 휴게·휴일·휴가, 공익적 제공기관 우대 등 일부에서만 차이
- 21대 국회에서 지난 정부안과 동일한 내용으로 **재입법 추진***, **의원안 3건**이 발의 되어 여야 합의로 국회 통과**
 - * 입법예고('20.5.19.~6.8.) → 국무회의('20.7.7.) → 국회제출('20.7.13.) → 본회의 의결('21.5.21.)
 - ** 이수진 의원('20.9.14.), 강은미 의원('20.9.17.), 임이자 의원('21.3.16.)

Ⅱ. 가사서비스 시장 공식화 방안 (주요내용)

◇ 가사서비스 제공기관이 가사근로자를 직접 고용

- 근로기준법 등 노동법 상 사용자 책임, 서비스 관리, 정보공개 및 피해보상 책임 등 부담 (직업소개기관의 소개행위는 법 제정 후에도 인정)
- 이용자는 제공기관과 이용계약 체결, 제공기관에 요금 지불



1. 가사서비스 제공기관 인증제도 도입 · 운영

- 고용노동부장관은 일정한 요건을 갖춘 법인을 가사서비스 제공기관으로 인증할 수 있으며, 시정명령·인증취소도 가능

〈제공기관 인증요건 및 시정명령·인증취소 사유〉

- ▲ (인증요건) ①가사근로자를 유급으로 고용하여 가사서비스를 제공할 것
②가사서비스 중 발생 손해에 대한 배상 수단 등을 갖추고 있을 것 등
- ▲ (시정명령) ①인증요건에 맞지 않거나 ②공개대상 정보를 공개안하는 경우
- ▲ (인증취소) ①시정명령 따르지 않거나 ②부정한 방법으로 인증받은 경우

- 제공기관은 서비스의 종류, 요금산정 기준, 이용 절차 등을 일반 이용자들에게 공개(전산시스템 등 활용)
- 가사근로자의 고충 처리를 위해 노력해야 하며, 고충 처리 요청을 이유로 가사근로자에게 불이익한 조치를 해서는 안 됨

2. 가사서비스 이용계약

- 제공기관은 가사서비스를 이용하려는 자와 서비스 종류·제공시간·가사근로자의 휴게시간 등이 포함된 이용계약을 서면으로 체결
 - * 이용계약 사항: 가사서비스 종류·제공일·제공시간, 이용요금·지급방법, 가사근로자 휴게시간·안전에 관한 사항, 손해배상에 관한 사항 등
 - 가사근로자의 근로조건 향상 및 건전한 가사서비스 시장 조성을 위하여 고용노동부는 '표준이용계약서'를 마련
- 제공기관은 가사서비스를 제공할 가사근로자에게 미리 이용계약 내용을 고지하고, 가사근로자는 이용계약에 따라 가사서비스 제공
 - 이용자가 기존 체결한 이용계약에서 정한 사항 이외의 서비스를 요구하려는 경우 추가로 별도의 이용계약 체결 필요

3. 가사근로자의 근로조건 보호

- 제공기관 사업주와 가사근로자 간 근로계약을 서면으로 체결토록 하고, 근로기준법 등 노동법상 기본 근로조건(4대보험 포함)을 보호
- 단, 가사서비스의 근로장소·형태의 특성을 고려하여 특례 규정
 - (최소 근로시간) 근로자 자발적 의사, 경영상 불가피한 경우 등 정당한 사유를 제외하고는 사용자는 주 15시간 근로 보장
 - (휴게시간) 가구내 고용으로 근로시간 산정이 어려운 점 등을 고려하여 근로기준법 적용 예외를 인정 하되, 이용계약 등을 통해 보호
 - * 다만, 입주 가사근로자의 경우에는 근로기준법 상 휴게시간 규정을 적용
 - (유급휴일·휴가) 실근로시간 기준으로 통상적인 근로자에 비례 적용
 - * 근기법의 "단시간 근로자의 근로조건 결정에 관한 사항"(시행령 별표)과 유사하게 규정

Ⅲ. 기대효과 및 정부 지원 추진

1. 가사법 제정에 따른 기대효과

- 비공식 노동시장이 공식 노동시장으로 양성화되는 규모는 법 시행 후 5년간 약 6천억~9천억으로 추산

〈 가사법안 시행에 따른 시장 양성화 규모(추산) 〉

- ▲ **시장 규모 = 가사근로자 x 임금 x 가격 인상 조정 x 공식시장 참여율**(15, 노동연)
- ▲ 가사근로자 137천명 ('20.상, 통계청 지역별 고용조사)
- ▲ 연 임금 1,140만원 ('20.상, 통계청 지역별 고용조사, 월임금 95만원 적용)
- ▲ 사회보험료, 부가가치세 등 약 20% 요금 인상 요인 반영
- ▲ 공식시장 참여율: 30~50% 참여 목표 (요금인상, 근로자 신분노출 우려, 제공기관 수익성 우려 등을 이유로 비공식 시장에 남아있으려는 수요 고려)

- 공식 노동시장이 정착되면 **시장 규모**가 커지고 **종사 근로자 수도** 증가할 것으로 예상

* 벨기에의 경우 공식화('04) 이후 근로자 ('06) 6만명 → ('11) 15만명으로 증가

- 시장원리에 기반한 가사서비스 시장 공식화를 통해 가사근로자 **권익보호**, 양질의 가사서비스 **일자리 창출**, 서비스 **품질제고** 등이 기대

- (이용자) 제공기관 인증제, 가사서비스 정보 공개 등을 통해 믿을 수 있는 가사서비스 이용 가능

- (제공기관) 서비스 공식화·전문화로 인한 시장 확대, 규모의 경제 및 인력활용의 효율화 등을 통한 순익 증가

- (종사자) 4대보험 적용 및 근로자로서 권리를 제도적으로 보장

- (국민경제) 맞벌이 가정 가사부담 경감, 중장년 여성 일자리 확대

2. 정부지원 추진

- 1953년 근로기준법 제정 이래 가사종사자는 약 70년간 노동법 및 사회보험의 사각지대에서 근로자로서 노동권 보호를 받지 못함
 - 법적 실체 없는 그림자 노동으로 가장 열악한 근로계층을 형성하고, 비공식 시장 특성상 가사서비스 산업이 낙후된 원인으로 작용
- 가사근로자법 제정으로 가사근로자 근로조건 개선 및 가사서비스 시장 활성화 제도적 기반이 마련된 만큼, 가사근로자 보호 및 저출산·고령사회 대비 가사서비스 산업 활성화 위한 정부 지원 필요

- (제공기관 참여 유도) 가사근로자 직접 고용시 주휴·사회보험료·퇴직금 등 노무비용 증가*로 직업소개 비공식 시장 안주 우려
 - 국정과제로서 추진된 가사근로자법 형해화·사문화 가능성

 - * 주휴 20%, 사회보험료(사업주 10.4%, 근로자 9.1%), 퇴직금 8.3% 등
- 직접 고용 방식이 직업소개 방식에 비해 경쟁력을 갖추고, 원활히 정착하기까지 마중물 역할을 할 정부 지원 필요

- (근로조건 개선) 현행 가사종사자는 노동법 및 사회보험법을 적용받지 못하고, 비정규직 근로자와 비교해도 근로조건이 열악
 - * ▲ 고용기간: 20.5%만 설정(1년 미만 90.4%),
 - ▲ 연령: 50대 이상 92.6%
 - ▲ 임금: 월 95만원('20.상 통계청 지역별고용조사, 가사 및 육아도우미)
- 가사근로자 직접고용을 통한 사회보험 가입 및 노동법 적용

- (직접 고용 가사서비스 이용 촉진) 직접 고용에 따른 이용요금 인상 가능성을 고려할 때 이용자의 이용 부담 경감 필요
 - * 사회보험료, 인사·노무관리 비용 등을 고려할 때 최종 서비스 이용요금이 현재보다 약 20% 상승 가능성

붙임 1

제정안 조문체계

제1장 총칙		
제1조	목적	가사서비스 관련 양질의 일자리 창출, 가사근로자 고용안정, 근로조건 향상 도모
제2조	정의	가사서비스 개념과 동 법의 적용을 받는 가사서비스 제공기관, 가사근로자, 이용자의 개념을 정의
제3조	국가 등의 지원	가사근로자 고용안정 등을 위한 국가·지자체의 노력 의무를 규정, 국가·지자체가 가사서비스 제공기관과 가사근로자에 대한 지원 시책 수립 근거 마련
제4조	가사근로자의 권익 증진	가사근로자 근로조건 보호를 위한 제공기관과 이용자·이용자 가족의 의무 규정
제5조	적용 범위	이 법은 가사서비스 제공기관과 근로계약을 체결한 가사근로자의 근로관계 및 가사근로자가 제공하는 가사서비스 이용에 관해 적용
제6조	다른 법률과의 관계	가사근로자에게 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 근로관계법령을 적용하되, 가사서비스 업무의 특수성을 고려하여 「근로기준법」 일부 조항의 적용 제외

제2장 가사서비스 제공기관		
제7조	가사서비스 제공기관의 인증	일정 요건(법인, 가사근로자 유급 고용, 손해배상 수단 구비 등) 갖춘 기관을 가사서비스 제공기관으로 인증하고, 고용노동부장관은 인증한 사실을 공시
제8조	결격사유	가사서비스 제공기관 대표자와 임원의 결격사유를 직업안정법에 따른 직업소개기관과 유사한 수준으로 규정
제9조	가사서비스 제공기관의 준수사항	가사서비스 제공기관이 서비스 종류·내용·요금 산정기준 등을 공개하도록 하고, 「근로기준법」 및 이 법에서 정하는 근로조건에 반하는 이용계약을 체결하는 것을 금지
제10조	가사서비스 제공 기관의 휴업 및 폐업 등	휴업 또는 폐업 시, 휴업 후 업무 재개시 가사서비스 제공기관은 고용노동부장관에게 신고

제3장 가사서비스의 제공		
제11조	가사서비스의 이용계약	가사서비스 제공기관은 서비스 종류·제공일·제공시간·이용요금·손해배상 관련 사항, 가사근로자의 휴게시간·안전 관련 사항 등이 포함된 이용계약을 이용자와 서면 체결
제12조	아동 보호·양육 서비스 제공 가사근로자의 결격사유	만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공하는 가사근로자의 결격사유를 아이돌봄지원법에 따른 아이돌보미와 유사한 수준으로 규정
제13조	결격사유 확인을 위한 범죄경력 조회	가사서비스 제공기관이 아동 돌봄 가사근로자의 결격사유를 조회할 수 있는 근거 마련

제4장 가사서비스의 근로조건		
제14조	근로조건명시	가사서비스 제공기관 사용자는 가사근로자와 근로계약시 임금·최소근로시간·유급휴일·연차유급휴가·제공하는 가사서비스 내용 등이 명시된 서면을 교부

제15조	최소근로시간	가사근로자의 명시적 의사, 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우 이외에는 주 15시간 이상의 근로를 보장
제16조	유급휴일 및 연차 유급휴가	가사서비스 제공기관은 가사근로자에게 「근로기준법」에 준하는 유급휴일·연차 유급휴가를 주어야 하며, 실제 근로시간을 기준으로 해당 기간에 지급하여야 하는 임금을 산정
제17조	입주 가사근로자에 관한 특례	실제 근로시간을 산정하기 어려운 경우 이용계약에 명시한 시간을 근로한 것으로 간주 이용계약 체결시 제11조 이용계약에서 정한 내용 이외에도 기숙 공간 및 식사 제공, 연속적인 휴게시간 보장 관련 사항을 포함
제5장 가사서비스의 촉진		
제18조	조세 감면 및 사회보험료 지원	가사서비스 제공기관 및 이용자에 대한 국세·지방세 감면, 제공기관과 가사근로자에 대한 사회보험료 지원 근거 마련
제19조	전산시스템의 구축·운영	가사서비스 제공기관의 서비스 관련 정보를 제공하기 위한 전산시스템을 구축·운영
제20조	가사근로자 권익 증진에 관한 중요사항 심의	가사근로자 고용안정과 근로조건 향상에 관한 중요 정책 수립시 「고용정책기본법」에 따른 고용정책심의회 심의를 거치도록 규정

제6장 조사·감독 등		
제21조	실태조사	서비스 품질 향상, 가사근로자 근로조건 개선을 위해 필요시 제공기관의 운영 현황 등 조사
제22조	지도 및 감독 등	감독상 필요한 경우 자료 제출 요구 및 담당 공무원의 출입검사 등 수행 근거 마련
제23조	시정명령 및 인증취소	인증요건 미충족, 공개대상 정보를 미공개 등에 대해 시정명령 등 근거 마련
제24조	권한 또는 업무의 위임·위탁	자치단체장 또는 지방노동관서의 장 등에 위임, 관련 전문기관 등에 위탁 근거 마련
제25조	벌칙 적용에서의 공무원 의제	위탁업무에 종사하는 기관의 임직원이 형법상 뇌물 수수 등으로 벌칙을 받을 때는 공무원으로 의제

제7장 벌칙		
제26조	벌칙	서면 근로계약서 미교부, 연차 유급휴가 미부여 등 이 법에서 정한 가사서비스 제공기관의 의무사항을 위반하거나, 인증 기관임을 사칭하는 경우 벌금 부과 가능
제27조	양벌규정	법인의 대표자, 대리인, 사용인 등이 벌칙 조항을 위반하는 경우, 법인에도 벌금 부과 가능
제28조	과태료	이 법에서 정한 의무사항 위반 시, 과태료 부과 가능

부 칙		
제1조	시행일	공포 후 1년이 경과한 날부터 시행
제2조	다른 법률의 개정	가사근로자 고용안정 관련 중요 정책 수립시 고용정책심의회 심의, 근로감독관의 사법경찰관 업무 수행을 위해 「고용정책기본법」, 「사법경찰관법」 개정

붙임 2

가사노동자 규모 및 현황(통계청 2019년 하반기 지역별 고용조사)

□ 가사종사자 규모·현황

- (규모) 137천명
- (성별) 여성 96.9%, 남성 3.1%
- (연령) 50대 이상(92.6%)이 대부분
 - * ▲ 10대 0% ▲ 20대 0.7% ▲ 30대 1.6% ▲ 40대 5.2%
 - ▲ 50대 33.1% ▲ 60대 46.6% ▲ 70대 12.1% ▲ 80대 0.9%
- (종사상 지위) 전체종사자 중 임시·일용 근로자가 83.5%
 - * ▲ 임시 60.0% ▲ 일용 23.5% ▲ 상용 3.9% ▲ 비임금근로자 12.6%
- (고용기간) 전체종사자 중 20.5%만이 고용기간 설정, 대부분이 1년 미만(90.4%)
 - * ▲ 1개월 미만 21.8% ▲ 1~6개월 미만 10.7% ▲ 6개월~12개월 미만 57.9% ▲ 1년 7.9%
- (근로시간) 주당 평균 27.9시간
 - * 임금근로자는 주당 평균 26.8시간 근로
- (임금) 월 95만원 (비임금근로자 제외)
 - * 임금근로자 중 53.3%는 100만원 미만, 100~200만원은 41.3%, 200만원 이상은 5.5%

붙임 3

가사근로자법에 대한 가사서비스 제공업체 설문조사 주요내용

□ 설문조사 개요

- (조사기간·대상) `18.10.5~15, 전국 36개 가사서비스 제공업체
- (조사목적) 가사근로자법에 대한 인식 및 제공업체가 필요로 하는 정부 지원정책 파악

□ 설문조사 결과

- (가사법 시행 필요성) 80%가 시행 필요성에 공감
 - * ▲ 매우공감 17명(48.6%) ▲ 공감하는 편 11명(31.4%)
▲ 공감 어려움 4명(11.4%) ▲ 매우 공감 어려움(3명(8.6%))
- (직접고용 유무) 대부분 직접고용 하지 않음
 - * ▲ 네 9명(25%) ▲ 아니오 27명(75%)
- (가사법 시행 기대효과) 가사근로자 근로조건 향상이 가장 기대
 - * ▲ 가사근로자 근로조건 향상 35명(85.7%) ▲ 생산성 향상 1명(2.9%)
▲ 우수인력 확보 4명(11.4%)
- (가사법 시행시 애로사항) 고용비용 부담이 가장 우려됨
 - * ▲ 고용에 따른 비용부담 35명(97.2%) ▲ 유능한 근로자 확보 1명(2.8%)
- (인증 의향) 가사법 시행시 대부분 인증기관이 되기를 희망
 - * ▲ 네 31명(86.1%) ▲ 아니오 5명(13.9%)
 - 인증받지 않는다면 인증받지 않는 가장 큰 이유로 고용에 따른 비용부담 때문이라는 응답이 절반 이상 (13명, 68.4%)
- (법 시행시 희망 인센티브(중복응답)) 운영비, 시스템 구축비용 지원 등 재정지원을 대부분 희망
 - * ▲ 운영비 지원 34명 ▲ 시스템 구축비용 지원 24명
▲ 교육훈련비용 지원 18명 ▲ 운영관련 컨설팅 16명 ▲ 법인세 감면 10명

붙임 4 가사서비스 이용자 인식조사 결과

- ❖ (조사기간/기관) '21.1.13~1.22 / 잡플래닛
- ❖ (조사대상) 맞벌이 기혼 여성 근로자 500여명(이용경험 有 63.6%, 無 36.9%)

□ 가사서비스 이용 현황 및 개선점

- (소개방식 및 이용횟수) 주로 ①지인 소개와 모바일 앱을 통해 이용하며, ②주당 1~2회 사용
 - * ①(주된 경로) ▲지인소개 39.6% ▲모바일 앱 32.1% ▲직업소개기관 14.2% ▲직접구인 10.7% ▲광고 3.1%
 - ②(이용 횟수) ▲주당 1회 57.2% ▲2회 29.6%, ▲3회 9.1% ▲4회 이상 4.1%
- (개선점) ③현행 가사서비스 개선점으로 종사자의 신원보증과 직업소개기관의 책임 있는 서비스를 가장 원하고 있음
 - * ③(현행 가사서비스 개선점) ▲종사자 신원보증 32.4% ▲소개기관의 책임있는 서비스 제공 26.7% ▲가사종사자의 잦은 변경 15.7% ▲이용요금 부담 12.9% ▲사고 발생시 사후처리 12.3%

□ 가사근로자법안에 대한 의견

- (찬반 및 사유) 정부 인증제도 도입, 직접 고용을 내용으로 하는 ④가사근로자법에 대한 인식은 찬성 의견이 높으며, ⑤찬성 이유는 가사근로자 신원 보증, 인증기관의 책임 있는 서비스 제공 순
 - * ④(가사근로자법 찬성 여부) ▲적극 찬성 41.2% ▲찬성 53.4% ▲반대 4.6% ▲적극 반대 0.8%
 - ⑤(가사근로자 찬성 이유) ▲가사근로자 신원 보증 67.0% ▲제공기관의 책임있는 서비스 제공 47.4% ▲사고발생 시 원활한 배상 44.0% ▲가사근로자 권익보호 16.1% ▲경제활동 활성화 및 일자리 창출 10.4%
- (기대효과) 법 제정에 따른 ⑥기대효과는 믿고 맡길 수 있는 가사서비스 제공, 저출산·고령사회 대비, 가사근로자 권익보호 순
 - * ⑥(가사법 제정 기대효과) ▲믿고 맡길 수 있는 가사서비스 제공 73.8% ▲저출산·고령사회 대비 36.4% ▲가사근로자 권익보호 30.6% ▲가사서비스 산업 활성화 18.0% ▲가사서비스 분야 일자리 창출 15.0%
- (이용의사 및 정부정책) ⑦제도가 시행되면 정부 인증기관을 이용하겠다는 의견이 많았으며, 제도 정착을 위한 ⑧정부정책은 인증제도를 통한 서비스 질 관리, 세제지원을 통한 이용요금 부담 경감 순
 - * ⑦(인증기관 활용 여부) ▲인증기관 이용 85.6% ▲현재 직업소개 방식 이용 9.4% ▲이용 의사 없음 5.0%
 - ⑧(정부 정책과제) ▲인증제도를 통한 서비스 질 관리 56.8% ▲세제지원 통한 요금 부담 경감 40.0% ▲가사근로자 교육훈련 통한 전문성 향상 36.6% ▲정보 플랫폼 구축 통한 이용 편의성 제고 26.2% 등

제10회 국제 가사노동자의 날 기념 정책토론회
‘68년의 배제를 넘어: 가사노동자 권리보장 의미와 과제’

발행일 2021년 6월 16일

발행처 서울시여성가족재단

서울시여성가족재단 클린신고센터

www.seoulwomen.or.kr

신고자의 신분과 내용은 철저히 비밀로 보호하고 있습니다.

