

돌봄노동자의 권리와 지위보장을 위한 기본법 연구

강 병 익 연구위원 (정치학 박사)

류 이 현 연구위원 (정책학 박사)

2024. 12.

돌봄노동자의 권리와 지위보장을 위한 기본법 연구

강 병 익 (연구위원, 정치학 박사)

류 이 현 (연구위원, 정책학 박사)

♣ 이 글의 내용은 집필진의 의견이며,
민주연구원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

목 차

■ 요약	i
I. 왜 기본법인가?	1
1. 돌봄노동권 보장의 사회적 배경	1
2. 돌봄노동기본법의 필요성	1
3. 돌봄노동기본법에 담아야 할 주요 내용	2
II. 돌봄노동이란 무엇인가?	4
1. 돌봄과 돌봄노동의 정의	4
2. 돌봄노동의 현황	4
3. 돌봄노동자의 근로환경	8
III. 돌봄노동의 사회경제적 가치	15
1. 돌봄노동과 돌봄경제	15
2. 돌봄노동에 대한 저평가	16
3. 돌봄노동에 대한 투자: 독일사례	17
4. 돌봄노동 표준임금체계 필요성	18
IV. 돌봄노동에 관한 해외 입법 및 제도	19
1. 선진 복지국가의 입법 경향	19
2. 선진 복지국가의 돌봄노동자 보호 제도	26
V. 정책적 함의	33
1. ‘보통의 노동’으로 인정받지 못하는 한국의 돌봄노동	33
2. 한국 돌봄노동의 현실을 극복하기 위한 정책 제언	34

VI. 돌봄노동자의 지위와 권리보장을 위한 기본법(안)	36
--------------------------------	----

참고문헌	50
------	----

■ 표 목차

[표1] 주요국 총고용인구에서 각 돌봄 부문이 차지하는 비율	5
[표2] 제8차 한국표준직업분류상 돌봄노동 해당 직업군	5
[표3] 돌봄노동 직군별 성비, 평균연령	7
[표4] 돌봄노동 직군 및 성별 학력	7
[표5] 돌봄노동 직군별 가구내 지위	8
[표6] 돌봄노동자 직업별 근로환경과 전체 임금노동자 평균 비교	9
[표7] 돌봄노동 직군의 평균 재직기간	10
[표8] 돌봄 직군 인권침해 및 부당업무 요구 빈도	13
[표9] 국내 가사·돌봄 서비스 시장 형성구조	13
[표10] 국내 체류 이주가사노동자 규모	14
[표11] 이주가사노동자의 현황 및 특성	14
[표12] 독일 전체 정규직 노동자와 돌봄 노동자 중위임금 비교	17
[표13] 좋은 돌봄노동을 위한 정책방향과 정책수단	16
[표14] 복지국가 유형에 따른 돌봄노동 관련 제도의 특성	19
[표15] 프랑스와 벨기에의 고용수표제도와 서비스바우처 비교	23
[표16] 독일 요양보호사, 간호사 임금 테이블	27
[표17] 경력에 따른 레벨 상승 예시: P5	28
[표18] 영국 요양보호사의 직무 및 임금수준	28
[표19] 기존 법안과 본 보고서의 기본법안 비교	37

■ 그림 목차

[그림1] 최근 10년 동안 직업별(소분류) 돌봄노동자 규모 증감 추이	6
[그림2] 돌봄노동자들의 성별 평균 연령 추이	7
[그림3] 사회복지 종사자 성별 월평균임금 및 주간 총근로시간 증감 추이	9
[그림4] 돌봄 및 보건서비스 종사자 성별 월평균임금 및 주간 평균근로시간 추이	10
[그림5] 가사 및 육아도우미 성별 월평균임금 및 주간 평균근로시간 추이	10
[그림6] 돌봄 직군 성별 경력년수	11
[그림7] 돌봄 직군 근속년수에 따른 임금상승률	11
[그림8] 돌봄노동 직군의 이직횟수	12
[그림9] 돌봄노동 직군의 사업장 규모	12
[그림10] 무급돌봄노동-유급노동-유급돌봄노동의 순환	15

요 약

■ 왜 돌봄노동기본법인가?

○ 초저출생-고령화 사회에서 좋은 일자리로서 돌봄노동의 중요성

- 돌봄경제뿐만 아니라, 국가경제와 직결되는 필수노동으로서의 돌봄노동
- 돌봄노동이 좋은 일자리로 사회경제적 위상이 보장될 때, 돌봄의 질적 향상도 꾀할 수 있음

○ 돌봄노동기본법의 필요성

- 돌봄노동자의 법적 지위 및 권리 보장 법률 미비
- 수혜자 중심의 돌봄법률체계에서 제공자의 권리보장 법률간 균형 필요
- 돌봄노동 영역 간 법률은 산개되어 있고, 이마저도 미비

○ 돌봄노동기본법에 담아야 할 주요 내용

- 돌봄노동의 공공성 명시
- 돌봄노동자의 노동자 지위 보장
- 돌봄노동자의 고용안정과 처우개선
- 돌봄노동자의 인권보호 및 안전에 관한 책임규정 명확화

■ 돌봄노동이란 무엇인가?

○ 돌봄, 돌봄노동, 돌봄노동기본법 상 돌봄노동자의 정의

- 돌봄: 의존적 존재인 성인 또는 아이의 신체적이며 정서적인 요구를, 그것이 수행되는 규범적, 경제적, 사회적 구조상에서 충족시키는 것에 관련된 행위와 관계
- 돌봄노동: 성인과 아동, 노인과 청년, 건강한 사람과 그렇지 못한 사람들의 신체적, 정신적, 정서적 필요를 충족하는 것과 관련된 행위
- 돌봄노동기본법 상 돌봄노동자: 기관 혹은 사적 계약을 통해 유급 돌봄서비스를 제공하는 사람들

○ 돌봄노동의 현황

- 유급돌봄노동의 범위와 대상: 직업분류 기준 돌봄노동기본법의 주요 대상은 ‘돌봄 및 보건서비스’ 및 ‘가사 및 육아 도우미’
- 돌봄노동자 증감 추이
 - 2023년 하반기 기준, 돌봄 및 보건서비스 종사자(요양보호사, 간병인, 장애인 활동지원사 등)는 715천명으로 10년 전에 비해 198% 증가
 - 가사 및 육아 도우미는 105천명으로 54% 감소
- 돌봄노동자의 인구학적 특성
 - 돌봄노동자들의 절대다수는 여성. 특히 돌봄·보건, 가사육아 종사자의 고령화가 빠른 속도로 진행

○ 돌봄노동자의 근로환경

- 저임금·적은 근로시간·성별 임금격차
- 재직기간 증가에도 불구하고, 경력 미인정 문제로 장기근속에 따른 임금상승혜택 부재
- 높은 이직 횟수: 낮은 임금과 함께 단기계약, 열악한 근로조건 및 감정노동이 갖는 특성과도 연관
- 인권침해와 부당노동행위: 폐쇄된 공간에서 이용자와 공동생활, 돌봄노동자에 대한 낮은 지위인식, 기관의 소극적 대응이 원인

○ 돌봄노동 시장에서 이주 가사·돌봄 노동자 현황

- 정확한 규모조차 파악되지 않는 것이 가장 큰 문제
 - 2000년대 이후부터 이주 가사노동자는 최소 6천명부터 2013년에는 최대 6만 명까지 추산

■ 돌봄노동의 사회경제적 가치

○ 돌봄노동과 돌봄경제

- 핵심경제(Core Economy)로서의 돌봄경제
- 무급돌봄노동 - 유급돌봄노동의 순환
 - 무급노동의 만연은 유급노동의 가치와 임금을 떨어뜨리고 유급노동의 가치절하는 다시 무급노동에 대한 사회적 인식의 저하로 이어짐

○ 돌봄노동에 대한 저평가

- 일반적으로 낮은 지위의 사람들이 떠맡는 낮은 지위의 노동으로 인식
- 하지만, 돌봄노동의 가치를 인정하고 이를 제도화하려는 해외사례 다수 존재
- 돌봄노동 저평가 문제 극복을 위해 표준임금체계 수립과 전문직으로서의 체계적인 교육 훈련 프로그램 등 사회적 투자가 요구됨

■ 돌봄노동에 관한 해외 입법 및 제도

○ 선진 복지국가의 관련 법·제도를 분류, 한국에 적용 가능한 정책적 함의 도출

- 돌봄노동에 대한 공통된 흐름은 비공식 영역의 축소 및 제도화·법제화
 - 독일, 프랑스, 벨기에 등 보수적-조합주의 복지국가는 한국과 유사하게 돌봄노동을 가족과 직업에 의존해 온 전통이 있었으나 현재는 돌봄의 공공성이 높으며 노동자의 전문성 향상을 위해 국가의 책임을 강화하고 있음
 - 복지국가 유형 중 돌봄노동에 대한 시장 메커니즘의 특성을 강하게 반영하고 있는 자유주의 복지국가 역시 명시적·암묵적으로 법률에 의해 돌봄노동자를 보호하고 있음
- 많은 국가에서 중앙정부와 지자체가 돌봄노동시장의 지속가능한 발전을 위해 적극적으로 개입하고 있음
 - 돌봄노동자의 최소한의 권리 보호와 각종 재난 시 필요한 지원, 그리고 돌봄노동자의 전문성을 제고하기 위한 교육까지 정부가 역할을 높이고 있음

○ 오늘날 다수의 국가들은 돌봄노동자의 단결권과 단체협상권을 인정하고 있으며 체계화된 임금체계를 적용하고 있음

- 보수적-조합주의 복지국가 중 ‘산업별 단체협약’으로 단체협약 효력의 확장력을 높인 프랑스의 경우, 사용자 간의 경쟁을 약화시키는 효과로 인해 사용자들 역시 산별교섭을 선호함
 - 이탈리아에서는 노동자와 사용자 단체 간 전국 단체협약을 체결하고 있으며 지역위원회 차원에서 지역 수준에 맞는 적절한 규율을 설정하기 위해 매달 보수에 대한 연구를 진행함
 - 가사노동자가 노동조합 설립 및 가입으로 인한 불이익을 받지 않도록 표준근로계약서 또는 헌법에 명시함으로써 노동자의 권리를 보호하는 경향이 있음
- 돌봄노동자의 고용에 관한 계약 체결을 의무화하거나 최소한 권고하고 있으며 준임금 산정 과정을 공식화하고 있음
 - 독일은 노사 간의 공동의사결정제도와 산별교섭에 의해 돌봄근로자에 대한 임금체계 산정이 안정적으로 이루어지고 있음
 - 영국 및 호주의 임금체계는 직무별·경력별로 차별되게 구성되어 있으며 임금체계 구성 과정에 국가가 판단의 근거를 제공하거나 실질적 협상 당사자로 역할하는 등 적극적으로 개입하고 있음

○ 돌봄노동자의 처우 및 인권과 관련하여 서비스 이용자와 신체적·정서적으로 밀접한 관계를 맺어야 하는 노동의 특성상, 구체적 상황에 대한 세부적 규율을 마련하고 있음

- 노동시간에 대한 제한은 국가별로 다소간의 차이(평균 주 40시간~48시간)는 있으나, 휴일 및 휴식시간에 대한 규정이 명확히 존재함
 - 야간에 노동이 필요한 부득이한 경우에도 노동자의 수면시간 보장 및 야간 임금 산정에 대한 규정을 두고 있음

- 지속가능한 노동공급 및 미래지향적 정책
 - 돌봄노동에 대한 산재보험, 의료보험, 퇴직연금, 실업급여 등에 의한 보호는 광범위하게 적용됨
 - 노동력의 안정적 공급 및 지속가능성을 높이기 위해 학위 과정, 자격 인증 과정 개설 및 교육 프로그램 운영을 통해 돌봄노동자의 전문성을 보장하고 직업 안정성을 개선하고자 함
 - 남성노동자의 시장유입을 권장하여 성별임금격차 개선 및 돌봄노동의 사회적 가치 향상을 도모함
 - 돌봄노동자에 대한 국가의 상시적 돌봄 정책 추진

■ 정책적 합의

○ 여전히 보통의 노동으로서 인정받지 못하는 한국의 돌봄노동은 현 정부에 의해 국제적 외주화 대상이 됨

- 실업급여, 퇴직금, 연차휴가 및 사회보험 가입의 권리를 누리지 못하고 특히 코로나-19와 같은 재난 시 정책적 지원에서 배제됨
- 현 정부는 돌봄노동 시장의 공공성 강화 대신, 민간영역의 국제적 외주화를 추진하고 있으며, 이는 전체 돌봄노동의 사회적·경제적 가치를 더 하락시킬 가능성이 큼

○ 노동권 보장 확대, 고용안정과 처우개선은 기본법 제정 등을 통한 돌봄노동의 공공성과 돌봄노동자의 법적 지위 강화를 통해 달성 가능

- 해외의 선진 사례들을 통한 정책적 보완 필요
 - 공공 돌봄 서비스 확대 및 표준임금체계 수립
 - 근로계약서 작성 의무화 및 표준계약서 도입 확대 등
 - 돌봄노동 이용자에 대한 세제혜택 등을 통해 노동자 고용 공식화 모색
- 기본법 제정으로 돌봄노동자의 노동자성 인정
 - 기본법은 돌봄노동의 공공성 확대와 노동권 및 인권중심으로 노동환경 개선을 통해 지속적 노동공급을 가능하게 하는 초석 역할을 할 것

돌봄노동자의 권리와 지위보장을 위한 기본법 연구

강 병 익 (연구위원, 정치학 박사)

류 이 현 (연구위원, 정책학 박사)

I 왜 기본법인가?

1. 돌봄노동권 보장의 사회적 배경

○ 초저출생-고령화 사회에서 돌봄노동의 중요성

- 초저출생-고령화 사회와 가족관계의 변화과정에서 노인과 아동, 그리고 장애인 등에 대한 돌봄문제는 공적 영역의 국가적 과제로 이미 대두
- 돌봄노동은 생산성과 무관한 무급가사노동의 연장선상에서 이해되어왔으나, 사회구조의 변화에 따라 국가경제와 직결되는 필수노동 점차 인식이 변화되고 있음

○ ‘좋은’ 일자리로서의 중요성

- 돌봄노동이 좋은 일자리로 사회경제적 위상이 보장될 때, 돌봄의 질적 향상도 껴할 수 있음
- 돌봄은 제공자와 이용자 간 상호관계를 통해 형성되기 때문에, 돌봄노동자가 제공하는 돌봄 노동은 단순한 서비스행위에 그치지 않고, 정서적 교감을 전제
- 돌봄노동은 대다수가 여성이 담당하고 있기 때문에, 여성일자리 문제와 무급가사노동이라는 인식에서 오는 노동가치의 저평가와 함께 성별임금격차 문제 극복이 과제로 대두

2. 돌봄노동기본법의 필요성

○ 수혜자 중심에서 수혜자와 제공자 간 권리균형으로

- 돌봄은 제공자와 수혜자(이용자) 간의 상호관계를 통해 형성됨에도 불구하고 기존의 법제도는 주로 수혜자(이용자)의 권리 측면만을 강조

- 아동돌봄지원법의 목적(제1조), 아이돌보미의 직무 및 책무(제5조), 결격사유(제6조), 아이돌보미의 자격(제7조) 등
- 노인장기요양보호법의 목적(제1조), 기본원칙(제3조), 국가 및 지방자치단체의 책무 등(제4조) 등
- 장애인활동법의 목적(제1조), 기본원칙(제2조의 2), 국가와 지방자치단체의 책무(제3조), 활동지원인력(제5장) 등
- 돌봄노동 제공자의 권리와 지위에 대한 법과 제도 수립은 결국 ‘좋은 돌봄’으로 귀결되고 그 혜택은 수혜자(이용자)의 권리보장으로 이어지는 선순환 관계를 갖게 됨

○ 돌봄노동자의 법적 지위 및 권리 보장 관련 법령 미비(민주노총 2022)

- 돌봄노동에 대한 요구증대와 이에 따른 노동공급의 확대에도 불구하고, 노동법 상 권리주체의 지위 배제
 - 근로기준법 상 적용제외: 5인 미만 사업장, 가사사용인
 - 고용보험법 상 적용제외: 주 15시간 미만 단시간 근로자
 - 노동법 사각지대로 연차휴가 미사용(강제소진), 이동시간 임금 및 교통비 미지급, 각종 인권 침해 발생
- 돌봄노동 영역 간 차이를 근거로 법률은 산개되어 있고, 이마저도 미비한 상태
 - 사회서비스원법의 직접채용(제22조)과 처우개선 및 복지증진 노력(제23조)
 - 아동돌봄지원법의 표준근로계약서 작성(제14조)
 - 노인장기요양보호법의 수급자에 대한 인권교육(제35조의 3), 장기요양요원의 보호(제35조의 3), 장기요양위원회 근로자단체 참여(제46조)
 - 사회복지사법
 - 장애인활동법의 활동지원기관 운영위원회 활동지원인력 대표 참여(제22조의 2)

3. 돌봄노동기본법에 담아야 할 주요 내용

○ 돌봄노동의 공공성 명시

- 국가(중앙 및 지방자치단체)와 사업주의 돌봄노동 책무 명확화
 - 국가, 지자체, 시도교육청의 관리·감독 및 종합시책 수립
 - 사업주의 돌봄노동자 권리·지위 보호 및 국가 시책 협력 책무

○ 돌봄노동자의 노동자 지위 보장

- 다른 돌봄노동 관련 법률에 우선하여 적용
- 표준근로계약 의무화

○ 돌봄노동자의 고용안정과 처우개선

- 돌봄노동자처우개선계획 수립
 - 돌봄서비스별 국공립 공급 비율 및 공급 총량
 - 상시·직접 고용 등에 대한 사항
 - 임금 기준 및 휴게권, 교육훈련 등에 관한 사항
- 총리 산하 돌봄근로자처우개선위원회 설치
 - 돌봄노동자의 지위와 권리 보장에 관한 심의·의결
 - 고용 및 처우에 관한 정책과 제도 권고
 - 돌봄노동자의 표준임금체계 설계
 - 돌봄노동자와 사업주 간 노사협력 지원
 - 위원회 구성의 성비 균형

○ 돌봄노동자의 인권보호 및 안전에 관한 책임규정 명확화

- 돌봄노동 제공기관(사업주)의 안전 및 인권보호 의무 구체적 명시
- 돌봄 이용자(보호자 포함)에 대한 인권관련 주의의무 공지

II

돌봄노동이란 무엇인가?

1. 돌봄과 돌봄노동의 정의

○ 돌봄의 정의

- 의존적 존재인 성인 또는 아이의 신체적이며 정서적인 요구를, 그것이 수행되는 규범적, 경제적, 사회적 구조상에서 충족시키는 것에 관련된 행위와 관계(Daly, 2001, 37: 우에노 지즈코 2024, 57에서 재인용)
- 돌봄은 돌봄을 주는 사람과 받는 사람의 상호행위

○ 돌봄노동의 정의

- 돌봄노동은 한 명 이상의 신체적·사회적·심리적·정서적 요구와 발달상의 요구를 보살피는 노동(린치 2016, 94)
- 국제노동기구(ILO)의 돌봄노동(care work)의 정의
 - 성인과 아동, 노인과 청년, 건강한 사람과 그렇지 못한 사람들의 신체적, 정신적, 정서적 필요를 충족하는 것과 관련된 행위와 관계(ILO 2018, 6)

○ 돌봄노동기본법 상 돌봄노동자의 정의

- 기관(공공 및 민간) 혹은 사적 계약을 통해 유급 돌봄서비스를 제공하는 사람들
- 노동자성을 중심으로 한 정의: 가족구성원이 아닌 자가 유급으로 근로계약 등 일정한 절차를 통해 스스로 자신을 돌볼 수 없는 사람들 돌보는 행위(박은정 2011, 92)
 - 유급노동제공자로서 돌봄노동자의 법적(노동자성) 지위를 보장하고 이에 대해 국가와 지방자치단체, 민간사업주의 책임과 의무를 부여할 필요

2. 돌봄노동의 현황

○ 돌봄노동의 고용규모(국제비교)

- 한국의 돌봄고용 수준은 2018년 ILO 보고서 기준, 8개 국가군 중 “중 상위수준”에 속함([표1]).

[표1] 주요국 총고용인구에서 각 돌봄 부문이 차지하는 비율(%)

국가	교육	의료/사회복지	가사노동 (가구고용)	비돌봄 부문의 돌봄노동	돌봄부문 비돌봄노동*	국가군**
덴마크	7.1	14.8	0.0	1.2	4.9	1
스웨덴	9.6	13.9	0.0	1.6	3.9	1
노르웨이	7.7	18.8	0.0	1.3	3.4	1
독일	5.4	10.1	0.5	1.7	4.2	2.1
일본	3.5	9.0	0.0	0.6	4.8	2.1
프랑스	5.6	9.6	1.1	2.0	7.0	2.1
한국	5.4	5.2	0.3	1.5	3.5	2.2
이탈리아	5.3	6.5	3.3	2.7	3.2	2.2
스페인	5.6	6.5	3.4	2.2	3.1	2.2

* 돌봄부문에서 회계 혹은 요리나 청소업무를 담당하는 노동자.

** 국가군1: 돌봄부문의 고용수준이 매우 높음. 국가군 2.1: 돌봄부문 고용 비율은 높지만, 가사노동자 비율은 매우 낮음. 국가군 2.2: 돌봄부문 고용비율은 중위에서 높음으로, 가사노동자 비율도 국가별로 다양.

자료: ILO 2018, 196.

○ 유급돌봄 노동의 범위와 대상

- 우리나라 직업분류상 돌봄서비스와 관련한 노무를 제공하지만, 노동자로서의 주요 권리를 보호받지 못하고 있는 직종은 주로 ‘돌봄 및 보건서비스’와 ‘사회복지’ 관련 종사자, ‘가사 및 육아 도우미’라고 할 수 있음

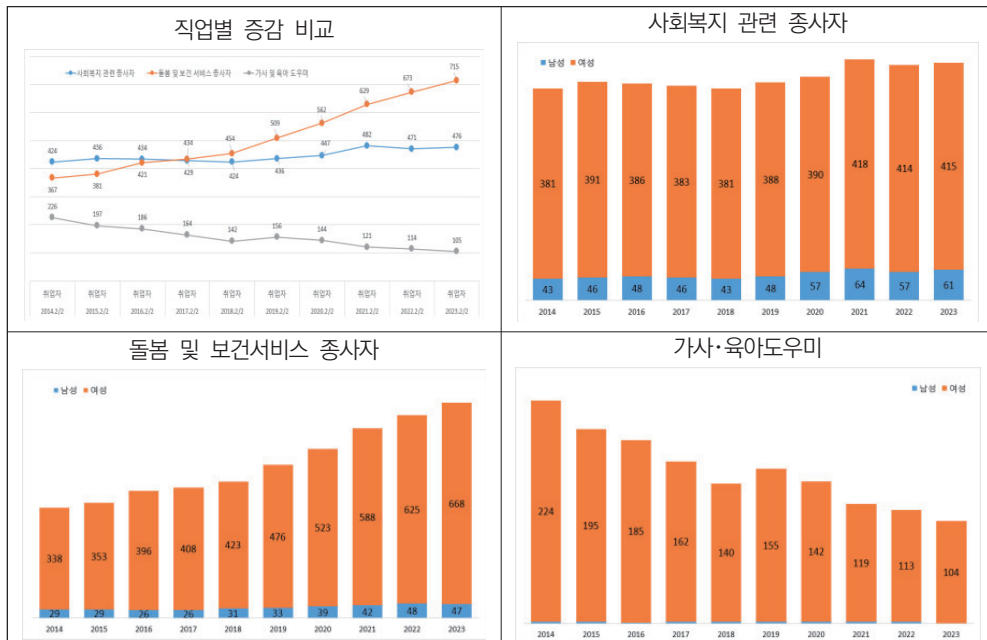
[표2] 제8차 한국표준직업분류상 돌봄노동 해당 직업군

대분류		중분류		소분류		세분류 직업명	
2	전문가 및 관련 종사자	25	사회복지· 종교전문가 및 관련직	251	보육교사	2510	보육교사
				253	사회복지 전문가 및 관련 종사자	2531	사회복지사
						2532	직업 관련 상담사
						2533	상담 전문가
						2534	청소년 지도사
						2539	기타 사회복지 전문가 및 관련 종사원
4	서비스 종사자	42	돌봄 및 보건 서비스직	421	교사 보조 및 아동 돌봄 종사자	4211	교사 보조 및 관련 종사원
						4212	보육 관련 시설 돌봄 종사원
						4219	기타 교사 보조 및 아동 돌봄 종사원
				422	요양보호사 및 간병인	4221	요양보호사
						4222	간병인
				423	노인 및 장애인 돌봄 종사자	4231	노인 돌봄 종사원
						4232	장애인 돌봄 종사원
				429	기타 돌봄 및 보건 서비스 종사자	4290	기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원(산후조리, 치료사 보조원 등)
9	단순노무 종사자	95	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	951	가사 및 육아 도우미	9511	가사 도우미
						9512	육아 도우미

○ 돌봄노동자 규모 및 증감 추이

- 2023년 하반기 기준, 돌봄 및 보건서비스 종사자(요양보호사, 간병인, 장애인 활동지원사 등)는 715천명으로 10년 전에 비해 198% 증가
- 사회복지 관련 종사자(사회복지사, 보육교사, 청소년 지도사 등)는 476천명으로 10년 전(2014년 하반기)에 비해 123% 증가
- 가사 및 육아 도우미는 105천명으로 54% 감소

[그림1] 최근 10년 동안 직업별(소분류) 돌봄노동자 규모 증감 추이(2014~2023)



자료: 통계청, 지역별고용조사 각 년도.

○ 돌봄노동자의 인구학적 특성

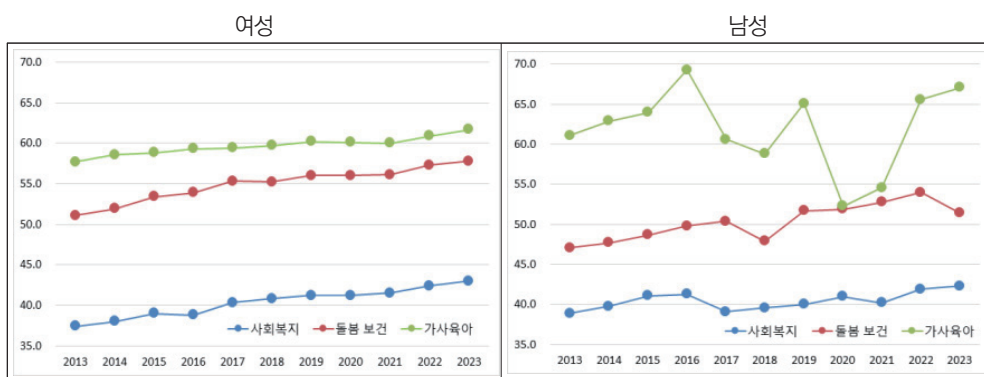
- 돌봄노동자들의 절대다수는 여성
 - 돌봄노동은 가족과 노동시장에서 '성별화된' 노동으로, 이는 돌봄노동의 주변화와 비정규화를 수반(우에노 지즈코 2024, 252)
- 특히 돌봄·보건, 가사육아 종사자의 고령화가 빠른 속도로 진행
 - 여성 돌봄·보건 종사자 평균연령은 2013년 51.1세에서 2023년 57.8세로 6.7세 증가하였고 여성 가사·육아 도우미 평균연령 역시 57.7세에서 61.7세로 4.0세 증가

[표3] 돌봄노동 직군별 성비, 평균연령(2023)

		사회복지	돌봄 및 보건서비스	가사·육아도우미
여성비율(%)		87.2	93.4	99.7
평균연령	여성	43.0	57.8	61.7
	남성	42.3	51.4	67.1

자료: 통계청. 지역별고용조사 각 년도 원자료 분석.

[그림2] 돌봄노동자들의 성별 평균 연령 추이(2013~2023)



자료: 통계청. 지역별고용조사 각 년도 원자료 분석.

- 사회복지 관련 종사자로 분류되는 사회복지사, 보육교사, 상담사들은 일정한 전문성을 요구받기 때문에 상대적으로 높은 학력을 소유
- 반면, 돌봄 및 보건서비스와 가사·육아도우미는 고등학교 이하의 학력 소유자가 가장 많음. 이는 고령화와 돌봄노동시장의 공급부족으로 인해 진입장벽이 낮은 것에 기인한 것으로 판단됨. 학력문제는 돌봄노동의 사회경제적 가치의 저평가에도 연동되어 있음

[표4] 돌봄노동 직군 및 성별 학력(2023)

		중학교 이하	고등학교 이하	전문대	대학교	대학원
여성	사회복지	0.1	6.2	33.7	47.1	12.9
	돌봄 및 보건서비스	23.7	47.0	12.2	16.0	1.2
	가사·육아도우미	29.8	51.2	6.9	11.2	0.8
남성	사회복지	0	5.7	18.3	57.6	18.4
	돌봄 및 보건서비스	8.8	28.0	12.6	46.4	4.2
	가사·육아도우미	26.5	73.5	0	0	0

자료: 통계청. 지역별고용조사 각 년도 원자료 분석.

- 가구 내 지위의 경우, 남성은 가구주, 여성은 배우자의 비율이 높음
- 하지만, 여성 가구주 중 돌봄 및 보건서비스와 가사·육아 도우미는 사별이나 이혼 비율이 높아 외벌이 생계책임자일 가능성이 높음
 - 돌봄 및 보건서비스: 사별 32.9%, 이혼 29.6%
 - 가사·육아서비스: 사별 41.5%, 이혼 29.2%

[표5] 돌봄노동 직군별 가구내 지위(2023)

		가구주	배우자	미혼자녀	기타
여성	사회복지	27.0	54.7	15.1	3.3
	돌봄 및 보건 서비스	39.9	53.6	3.0	3.6
	가사·및 육아 도우미	44.8	49.9	0.2	5.1
남성	사회복지	73.4	2.2	21.6	2.8
	돌봄 및 보건 서비스	74.0	3.6	20.0	2.3
	가사· 육아 도우미	92.3	7.8		0.0

자료: 통계청. 지역별고용조사 각 년도 원자료 분석.

3. 돌봄노동자의 근로환경

○ 2023년 하반기 기준, 전체 임금노동자의 임금 및 노동시간

- 월평균임금: 남성 367.6만원, 여성 236.2만원
- 중위임금: 남성 310.6만원, 여성 220만원
 - 직업 세분류상 중위임금군은 348.7만원(학예사·사서 및 기록물 관리사), 여성 251.5만원(용접원)
- 주간평균노동시간: 남성 41.3시간, 여성 36.1시간

○ 돌봄노동 직업군은 전체 평균대비 저임금, 적은 근로시간이 특징

- 사회복지 종사자 제외하면 돌봄노동자들의 최근 10년 간 연평균 근로시간 축소비율이 전체 평균을 상회([표6])
- 돌봄 노동자들의 저임금은 적정 근로시간 미충족도 원인(최연지 2024)

○ 상용직 비율은 사회복지 종사자는 전체 평균을 상회하나, 돌봄 및 보건서비스는 전체 평균 이하

- 여성 가사·육아 도우미는 1년 미만 근로계약 비율이 가장 높은 직군으로 고용불안도가 가장 높음

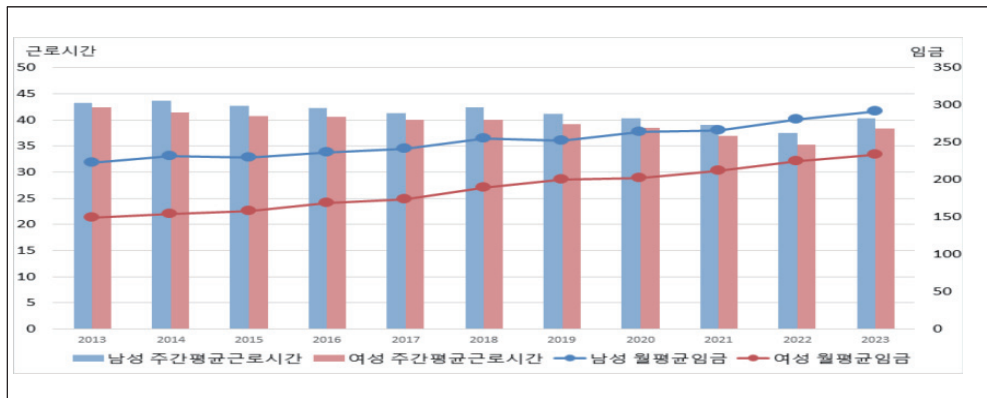
[표6] 돌봄노동자 직업별 근로환경과 전체 임금노동자 평균 비교(2023)

		사회복지	돌봄 및 보건서비스	가사 ·육아도우미	전체
중위임금(만원)	여성	230	140	100	220.0
	남성	275	150	30	310.0
평균임금(만원)	여성	233.2	143.2	112.7	236.2
	남성	291.9	148.2	87.8	367.6
연평균임금 증가율 (2013~2023, %)	여성	4.6	4.2	3.2	4.1
	남성	2.7	1.1	0.9	3.2
상용직비율(%)	여성	84.5	55.9	6.8	54.2
	남성	83.3	44.6	16.9	58.3
1개월 이상 1년 미만 근로계약(%)*	여성	24.8	54.9	70.8	60.7
	남성	38.3	70.1	-	45.5
평균 주간근로시간 (최근 3개월간)	여성	38.4	28.9	26.4	36.1
	남성	40.3	29.1	21.3	41.3
연평균 근로시간 증감율 (2013~2023, %)	여성	-1.0	-2.0	-3.5	-1.5
	남성	-0.7	-2.9	-5.6	-1.3

*기간을 정한 근로계약 노동자 중 비율.

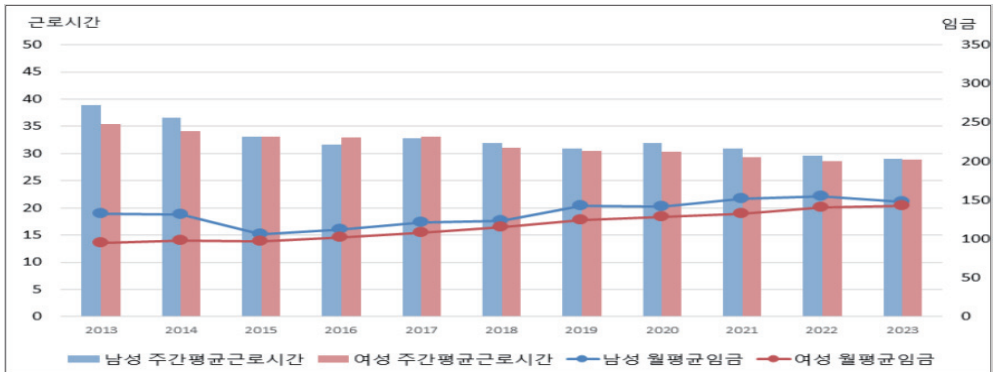
자료: 통계청, 지역별고용조사 원자료 분석.

[그림3] 사회복지 종사자 성별 월평균임금 및 주간 총근로시간 증감 추이



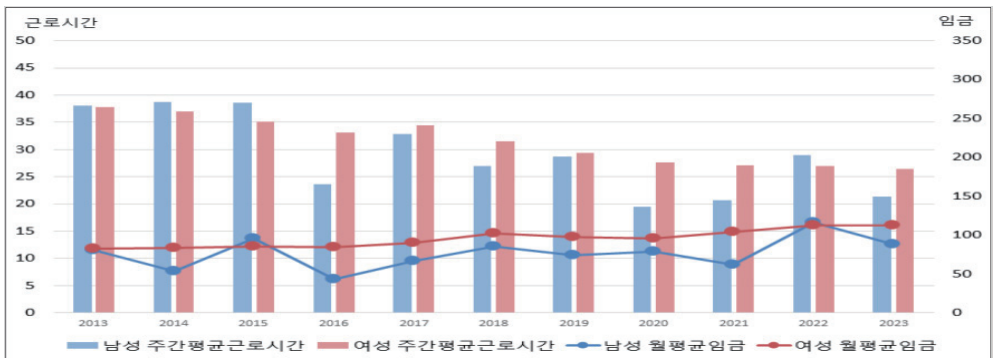
자료: 통계청, 지역별고용조사 각 년도 원자료 분석.

[그림4] 돌봄 및 보건서비스 종사자 성별 월평균임금 및 주간 평균근로시간 추이



자료: 통계청. 지역별고용조사 각 년도 원자료 분석.

[그림5] 가사 및 육아도우미 성별 월평균임금 및 주간 평균근로시간 추이



자료: 통계청. 지역별고용조사 각 년도 원자료 분석.

○ 돌봄노동 직군 평균 재직기간(근속연수) 추이

- 모든 돌봄 직군에서 재직기간 상승
- 재직기간 증가에도 불구하고 요양보호사 등 경력 미인정 문제로 장기근속에 따른 임금상승 혜택 없음

[표기] 돌봄노동 직군의 평균 재직기간(근속연수)*(2016, 2023년)

		2016	2023
사회복지 관련 종사자	여성	3.9	4.8
	남성	5.8	6.0
돌봄 및 보건 서비스 종사자	여성	2.6	3.4
	남성	2.7	2.6
가사 및 육아 도우미	여성	2.8	3.6
	남성	1.0	6.6

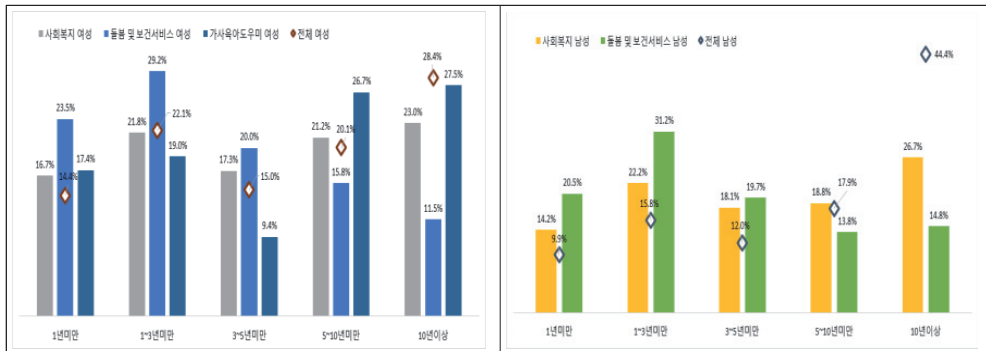
*조사기간 재직자 기준.

자료: 통계청. 지역별고용조사 각 년도 원자료 분석.

- 경력년수에 따른 임금상승의 낮은 반영률

- 돌봄직군 여성 중 전체 대비 사회복지와 돌봄 및 보건서비스 분야는 5년 미만 경력비율이 높고, 가사 및 육아 도우미는 5년 이상 경력비율이 높음
- 남성은 5년 미만 경력비율이 전체 평균보다 높음

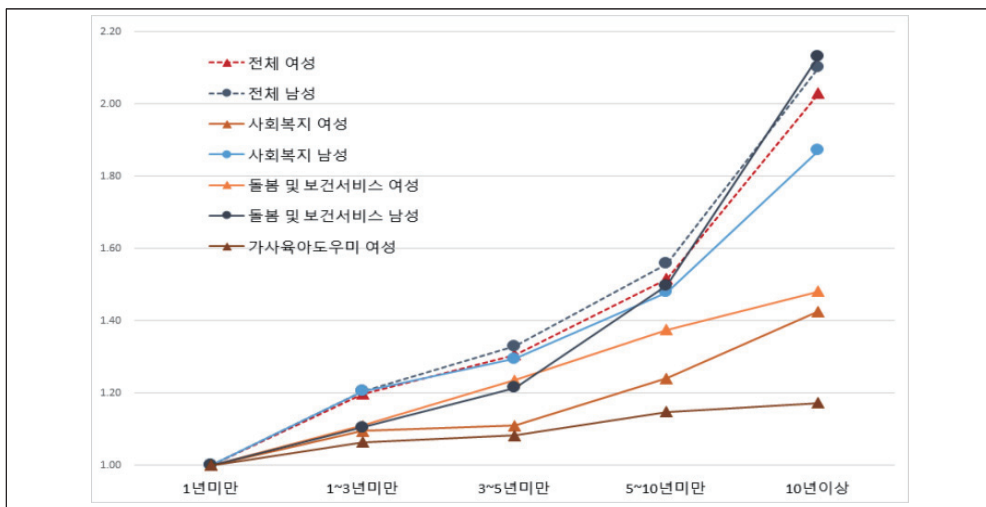
[그림6] 돌봄 직군 성별 경력년수(2023. 전체비교, 좌: 여성, 우: 남성)



자료: 통계청. 고용형태별근로실태조사(5인 이상 사업장 상용직).

- 전체 근로자 대상 10년 이상 근속자의 월급여액 평균은 1년 미만 근속자의 2배 이상(여성: 2.03배, 남성: 2.1배)이나, 돌봄 직군의 여성의 경우는 1.17~1.48배에 불과
- 돌봄 직군의 경력년수와 임금상관성에는 낮은 경력년수 반영 및 성별격차 문제가 중첩

[그림7] 돌봄 직군 근속년수에 따른 임금상승률(전체비교, 2023)

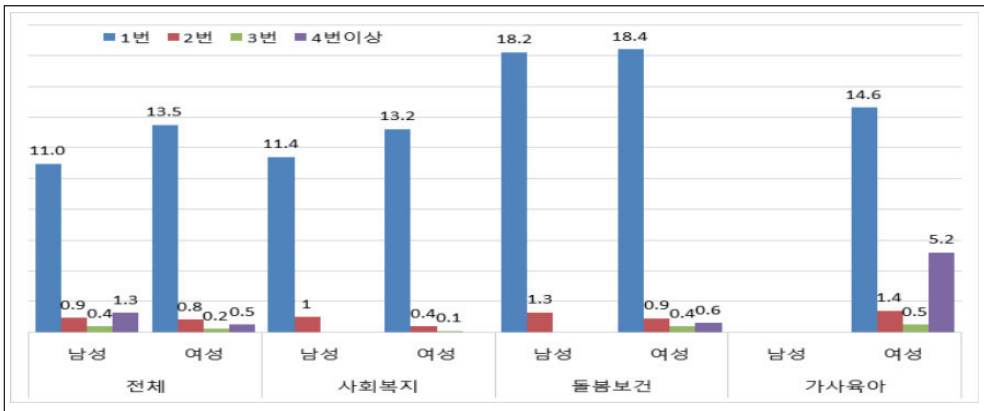


자료: 통계청. 고용형태별근로실태조사(5인 이상 사업장 상용직) 재구성.

○ 돌봄노동 직군의 높은 이직횟수

- 사회복지를 제외하면 전체 대비 높은 이직경험. 이는 낮은 임금과 함께 단기계약, 열악한 근로조건 및 감정노동이 갖는 특성과도 연관
- 특히, 여성 가사·육아도우미 중 4회 이상 이직횟수는 전체 평균의 10배 이상에 달함

[그림8] 돌봄노동 직군의 이직횟수(전체비교, 2023)

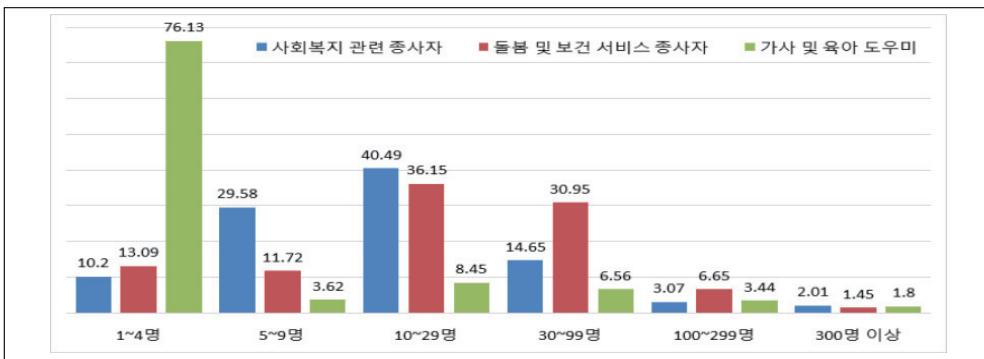


자료: 통계청. 지역별고용조사 원자료 분석.

○ 돌봄노동 직군의 사업장 규모

- 보육교사, 사회복지사 등 사회복지 관련 종사자와 요양보호사나 간병인 등의 돌봄 및 보건서비스 종사자는 일정규모의 복지시설(복지센터, 요양시설 등)에 취업(재가서비스 포함)하고 있는 경우가 많은데, 가장 빈도가 높은 규모는 10~29명으로 나타남.
- 반면, 가사·육아도우미의 73.13%는 1~4명의 영세파견업체나 직업소개소를 통해 돌봄 대상자가 있는 가구에 취업한 상태로 판단됨

[그림9] 돌봄노동 직군의 사업장 규모(2023)



자료: 통계청. 지역별고용조사 원자료 분석.

○ 인권침해 사례

- 인권침해 반복적 발생 원인
 - 돌봄 직군은 이용자와 장시간 폐쇄된 공간에서 생활
 - 이용자의 돌봄 노동자 지위에 대한 낮은 인식
 - 이용자 유치 중심의 기관 운영 현실에서 이용자의 인권침해 행위에 대한 소극적 대응
- 규정 외 업무(빨래, 식사준비, 청소 등)는 부당노동 행위에 해당

[표8] 돌봄 직군 인권침해 및 부당업무 요구 빈도(%)

		성희롱	언어폭력	신체폭력	규정 외 업무
요양보호사	시설	67.7	89.2	76.9	-
	재가	31.1	44.3	8.2	75.4
노인생활지원사		26.8	30.2	0.4	31.3
아이돌보미		2.4	7.8	2.2	40.3
장애인활동지원사		19.6	35.5	12.1	63.6

자료: 민주노총 법률원 부설 노동자권리연구소, 2022에서 재구성.

○ 돌봄노동 시장에서 이주 가사·돌봄 노동자 현황

- 현 정부에서는 돌봄 영역에 외국인 노동자의 유입을 확대하겠다고 지속적으로 발표하고 있으나, 현재 돌봄 영역에 종사하고 있는 이주 노동자의 규모조차 파악되지 않고 있음
 - 법무부와 통계청의 외국인 관련 자료에서 산업별 종사자 규모를 파악하기에는 한계가 있고, 현재 돌봄노동 시장에서 종사하고 있는 이주민의 규모, 그들의 비자 종류 및 처우에 대한 공식적 실태 조사는 이루어진 적 없음
 - 또한 민간간병·요양기관 분야에서 주로 종사하고 있는 일부 미등록 체류자의 규모에 대해서도 파악하지 못하고 있음
- 국내 가사·돌봄 서비스 시장의 형성 구조는 크게 3단계로 구성(정동재·류이현 2023, 9)

[표9] 국내 가사·돌봄 서비스 시장 형성구조

유형	구성	업무
출퇴근형	주로 내국인	아이돌봄, 간병, 노인돌봄+가사업무
입주형 +일부 출퇴근형	내국인+중국동포 혼재	아이돌봄, 간병, 노인돌봄+가사업무
민간간병·요양기관	동남아 국적 이주민, 일부 미등록체류자	중증 장애인, 환자, 노인간병 업무

- 2000년대 이후부터 이주 가사노동자는 최소 6천명부터 2013년에는 최대 6만 명까지 추산되고 있기에 현재는 그 이상으로 추정됨

- 공식 조사의 부재로 각 조사기관에 따라 결과 상이함

[표10] 국내 체류 이주가사노동자 규모

조사기관	구분	조사시기	이주노동자 규모
법무부	외국인 미등록 노동자 자진신고	2002년	9,109명
법무부	외국국적 동포 방문취업 현황	2010년	5,150명
고용노동부	외국인력 실태조사	2011년	12,400명
통계청	센서스 10% 표본조사 국내 돌봄노동시장	2010년	6,000명 (중국동포 4,200명)
법무부	비공식 규모 추산	2013년	최대 60,000명

자료: 모종린 외 2017: 남우근 2023 에서 재인용.

[표11] 이주가사노동자의 현황 및 특성

구분	이주 가사노동자
규모	3~8만
직종	가사, 산모·아이·노인(환자) 돌봄 복합수행
연령	50~60대
학력	초등졸에서 전문대 이상까지 다양
근무형태	주6일 입주, 1일 16시간 안팎의 장시간 근로가 다수

자료: 최영미 외. 2017 에서 발췌.

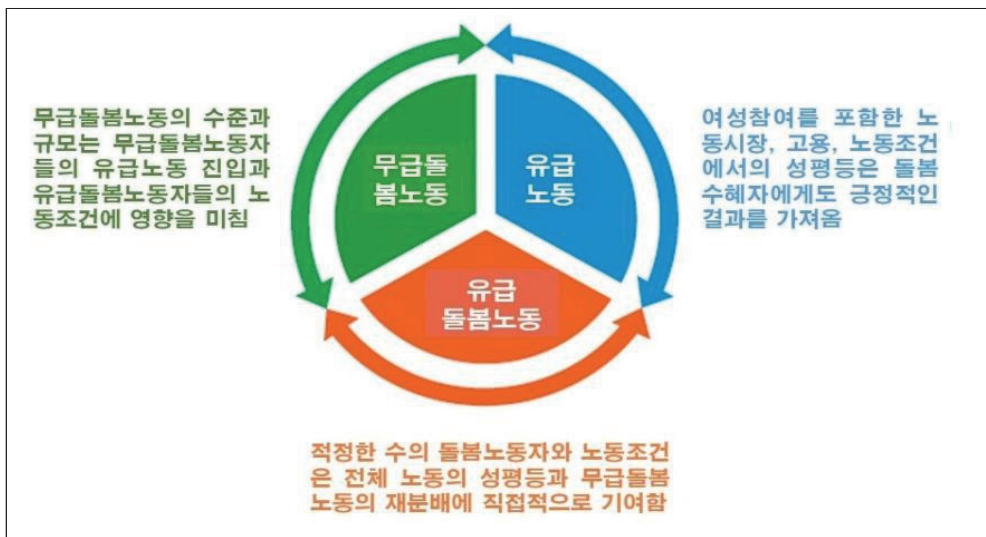
- 국내에서 합법적인 노동이 가능한 비자는 영주(F-5), 방문취업(H-2), 재외동포(F-4), 방문동거(F-1), 거주(F-2), 그리고 비전문취업(E-9) 등이며 이들 중 주로 중국동포 여성노동자가 가사·돌봄에 종사하고 있음
- 노인장기요양보험제도에서 요양보호사 자격제도가 규정되어 있고 요양보호사 자격증 취득가능 외국인 체류자격은 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6), 방문취업(H-2)비자 소지자임
- 요양병원 등에서 돌봄을 제공하는 간병인은 주로 환자나 보호자가 개별적으로 고용하기 때문에 장기요양기관의 요양보호사와는 달리 별도의 인력 규정이 존재하지 않음
- 또한 민간자격인 간병사 자격증은 외국인도 의사소통이 가능한 수준이면 응시할 수 있으며 요양병원 등의 간병인에 대한 별도의 인력 및 자격 규정이 없기 때문에 외국인 관련 기준 또한 존재하지 않음(김유휘·이정은 2022)
- 장애인활동지원사업의 경우, 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6), 관광취업(H-1), 방문취업(H-2) 비자 소지자가 특정 교육을 수료하면 서비스를 제공할 수 있음

1. 돌봄노동과 돌봄경제

○ 돌봄경제의 메커니즘: 무급돌봄노동 - 유급돌봄노동의 순환

- 돌봄노동은 무급돌봄노동과 유급돌봄노동으로 분류되나, 무급노동의 만연은 유급노동의 가치와 임금을 떨어뜨리고 유급노동의 가치절하는 다시 무급노동에 대한 사회적 인식의 저하로 이어지는 '순환' 관계를 가짐

[그림10] 무급돌봄노동-유급노동-유급돌봄노동의 순환



자료: ILO. 2018, 11.

○ 핵심경제(Core Economy)로서의 돌봄경제

- 시간, 지식, 기술, 공감, 교육, 호혜성 등과 함께, 보편적인 인적자원으로서 가족생활과 사회생활의 필수 요소들을 지탱해주는 활동이 바로 '돌봄'(레이워스 2018, 97)

○ 여성의 노동시장 참여의 가장 큰 걸림돌은 가정내 무급 돌봄 노동이며, 보편적 돌봄정책과 서비스, 사회적 기반(infrastructure)의 확장은 잠재적 여성노동의 활성화로 이어질 수 있음(ILO 2018, xxxi)

- 공공돌봄서비스는 돌봄노동자들의 노동조건과 급여향상에 기여하지만, 규제받지 않은 민간돌봄은 그 국가의 소득수준에 관계없이 노동조건과 급여를 악화시키는 경향이 있음 (ILO 2018, xli)

- 단체교섭권을 갖는 돌봄노동조합과 사회적 대화, 전문화 촉진은 노동조건과 급여향상에 중요한 역할을 함(ILO 2018, 167)

[표13] 좋은 돌봄노동을 위한 정책방향과 정책수단

주요 정책 영역	정책 권고	정책수단
돌봄정책	무급돌봄노동에 대한 인정, 축소, 재분배	<ul style="list-style-type: none"> 모든 형태의 돌봄노동에 대한 평가와 정책결정에 무급 돌봄노동 포함 양질의 돌봄서비스, 돌봄정책, 돌봄관련 인프라 투자 무급 돌봄노동자들의 일터 안착과 복귀를 지원하는 적극적 노동시장정책 촉진
거시경제정책		<ul style="list-style-type: none"> 모든 노동자들을 위한 가족친화적 노동정책/법 실행 성평등 가족, 일터, 사회를 위한 정보 및 교육 촉진
사회보호정책		<ul style="list-style-type: none"> 양질의 돌봄서비스에 대한 보편적 접근권 보장 최저임금 포함한 돌봄친화적, 성평등 사회보호체계 보장 남녀 모두를 위한 성평등, 공적지원 휴가정책 실행
노동정책	보상: 돌봄노동자에 대한 더 많은, 좋은 일자리 제공	<ul style="list-style-type: none"> 적정 고용기간과 조건 규제와 실행 및 모든 돌봄노동자에게 동일가치 동일임금 보장 모든 남녀돌봄노동자에게 안전하고 좋은 노동환경 보장 이주돌봄노동자를 위한 법률 제정과 조치 시행
이주정책	돌봄노동자를 위한 대표성, 사회적 대화, 단체협상	<ul style="list-style-type: none"> 정치, 경제, 공공영역의 모든 정책결정 단계에서 여성의 완전하고 충분한 참여와 리더십을 위한 평등한 기회 보장 돌봄노동자에 대한 결사의 자유 증진 사회적 대화 촉진과 돌봄부문의 단체협상권 강화 돌봄노동을 대표하는 노조와 간병인 및 무급돌봄자를 대표한 사회조직원 연대 구축 촉진

자료: ILO 2018, 289(figure 6.1).

2. 돌봄노동에 대한 저평가

○ 돌봄은 일반적으로 낮은 지위의 사람들이 떠맡는 노동으로 인식(장지연 2020)

- 생산성 이론: 기술발달을 통한 생산성 증진이 불가능한 영역
- 수요공급 이론: 중장년층 여성노동자들의 노동력 공급과잉
- 가치절하가설: 가정내에서 무급노동의 연장선상에서 보는 사회적 편견

○ 2023년 기준, 미국 아동돌봄노동자(childcare worker)의 연평균 임금은 32,070달러, 시간당 평균임금은 15.42달러(U.S. Bureau of Labor Statistics)

- 전체 노동자의 연평균임금 65,470달러. 시간당 평균임금은 31.48달러 대비 절반수준
 - 건물청소노동자(Janitor) 연평균임금은 36,250달러, 시간당 평균임금은 17.43달러
 - 가사도우미 및 호텔/병원 청소도우미 연평균임금은 34,650원, 시간당평균임금은 16.66달러

- 아일랜드의 돌봄노동자는 두 번째로 낮은 직업군에 속하는 술집점원, 운반인부, 우편물 분류 담당인력과 같은 반숙련 노동자의 지위에 있음. 가사도우미의 경우 미숙련노동자로 분류되고 가장 낮은 직업군에 속함(린치 2016, 66)
- 전체 노동자 평균 대비, 돌봄노동 임금수준이 높은 국가는 덴마크, 핀란드, 독일, 네덜란드 순(장지연 2020)
 - 한국은 미국, 캐나다, 영국 등과 함께 하위 그룹에 위치

3. 돌봄노동에 대한 투자: 독일사례

- 독일 돌봄노동자(flegekräfte) 중위 임금은 3,701 유로(2022). 2022년 기준, 독일 전체 임금노동자 중위임금보다 높아짐

[표12] 독일 전체 정규직 노동자와 돌봄 노동자 중위임금 비교(유로)

	2017	2022
전체		
전체 노동자	3,209	3,646
돌봄 노동자	3,105	3,701
준전문(전문인력 보조)		
전체 노동자	2,177	2,570
돌봄 노동자	2,145	2,781
전문인력		
전체 노동자	2,965	3,383
돌봄 노동자	3,188	3,831

자료: Bundesagentur für Arbeit 2024, 10.

- 독일 가사도우미 월 중위임금은 2,791유로(Bundesagentur für Arbeit)
- 독일은 고령화로 인한 인구구조 변화, 숙련된 돌봄노동자의 부족에 대응하기 위해 돌봄 노동자에 대한 적극적인 임금보상정책을 실행
 - 2015년부터 '돌봄 서비스 강화에 관한 법(PSG)' I, II, III를 시행하면서 돌봄 인력의 처우를 개선하기 위한 기금을 조성(박수지 2019)
 - 2022년 돌봄부문 최저임금 인상, 2022년 제정된 돌봄보너스지급법(Pflegebonusgesetzes)(Bundesagentur für Arbeit 2024, 9) 등

4. 돌봄노동 표준임금체계 필요성

○ 돌봄노동은 “최저임금이 최고임금”(김해정 2024)

- 과도한 민간중심 공급구조로 인한 과잉경쟁구조가 가장 큰 원인이나 표준적인 임금체계 부재 등의 이유도 존재
 - 돌봄노동에 대한 저평가
 - 임금체계 부재로 최저임금이 유일한 기준
 - 임금결정과정에서 노동자 참여 미비
- 돌봄직종의 획일적 저임금 구조 개혁을 위한 표준임금체계 마련 시급
 - 돌봄노동의 사회경제적 가치 반영
 - 돌봄직종의 전문성과 직무역량 반영
 - 합리적 승급(전문성과 연차에 따른 숙련도)체계 마련

1. 선진 복지국가의 입법 경향

1) 복지국가 유형 및 돌봄노동 관련 국제 동향

○ 에스핑 앤더슨(Esping-Andersen)의 복지국가 유형론에 따라 국가별 돌봄노동 및 돌봄노동자 관련 제도를 분류할 수 있음

- 복지국가 유형론은 각국의 제도가 단순히 경제적 요인뿐만 아니라 역사적이고 문화적인 배경에 따라 형성되었음을 전제하고 있음(Esping-Andersen 1990)
- 조합주의형 복지국가의 돌봄은 전통적으로 가족과 직업에 의존하는 사회구조에 기초하고 있으며 개인의 고용 상태에 따라 사회적 안전망과 복지 혜택이 밀접하게 연관됨
- 사회민주주의형 복지국가에서 돌봄은 사회적으로 평등과 연대의 가치를 중시하는 역사적 배경을 띄고 있으며 돌봄의 책임이 가족이나 시장이 아니라 주로 국가에 귀속됨
- 자유주의형 복지국가는 탈상품화(de-commodification) 수준이 낮아 개인이 시장에서 자신이 필요한 돌봄노동을 구해야 하는 특징이 있음
- 각 국가의 복지국가의 발전경로와 맥락에 대한 이해를 토대로 돌봄노동 관련 법제를 비교·분석 한다면, 정책학습 및 정책이식에서 시행착오를 줄일 수 있고 더 효과적인 정책설계 및 적용이 가능함

[표14] 복지국가 유형에 따른 돌봄노동 관련 제도의 특성

자유주의 복지국가	보수적-조합주의 복지국가	사회민주주의 복지국가
미국, 영국, 캐나다 등	독일, 프랑스, 벨기에, 스위스 등	스웨덴, 핀란드, 노르웨이 등
높은 수준의 상품화 높은 수준의 계층화 낮은 수준의 탈가족화	중간적 성격	높은 수준의 탈상품화 낮은 수준의 계층화 높은 수준의 탈가족화 보편적인 복지 혜택을 제공
시장 메커니즘을 강조 개인의 책임을 강조 선별적인 복지 혜택	사회보험과 사회적 연대를 강조하지만, 계층별 차별화된 복지 혜택을 제공	기본적으로 돌봄노동은 개인 및 가족이 수행 가능 & 정부가 돌봄노동자를 직접 고용하는 등 높은 공공성

○ 복지국가의 유형에 따라 돌봄노동 제공방식에 차이가 있지만, 오늘날 돌봄노동의 비공식 영역을 축소하고 가시화·제도화·법제화의 노력을 경주하는 공통점이 있음

- 미국은 인종차별에 기반하여 돌봄 및 가사노동자의 노동자성을 인정하지 않아 왔으나 점차 확대 적용하는 추세(지민선 2021)

- 전국노동관계법(The National Labor Relation Act of 1935)에서는 가사노동자를 배제했으나, 이후 1974년 공정노동기준법(Fair Labor Standards Act of 1938, FLSA)(1974) 개정을 통해 포함
- 그럼에도 불구하고 베이비시터와 노인돌봄(companions) 노동자는 공정노동기본법에서 배제되어 왔으나 오바마 행정부가 가정간병요양 돌봄노동자에게도 노동자로서의 법적 권리를 확대 적용함으로써 법의 사각지대가 축소됨
- 보수적·조합주의 국가는 각국의 노동법(노동법전, 노동계약법 등 포함)에서 돌봄노동자의 권리보장 범위를 확대하고 있으며 보장 내용의 구체성을 더해가고 있음
- 벨기에·프랑스·독일 등의 국가는 돌봄노동자들의 평등한 대우 및 차별 금지, 공정하고 공평한 보상, 안전하고 건강한 노동환경 조성 및 결사의 자유 등에 대한 권리를 법으로 보장하고자 함
- 특히, 가사노동자의 법적 권리는 산재보험, 의료보험, 퇴직연금, 실업급여 등에 대한 보장을 포함하고 있음(윤지영 2011)
- 사회민주주의 국가의 경우, 돌봄노동자의 노동자성 인정 및 가시화, 세금감면과 같은 제도 발전이 함께 이루어지고 있음
- 돌봄노동에 대한 개별 가정의 수행 가능성과 공공 영역에서의 책임이 비교적 오랫동안 지속되어 왔기에 노동법에 의한 보호가 필수적으로 요구되지 않았던 역사적 배경을 가짐
- 특히, 한국의 구(區)에 해당하는 코문 단위의 의무로서 돌봄이 이루어졌고 예외적인 경우에만 시장에 의존해 왔음
- 그러나 최근 가족돌봄자에 대한 법적지원을 강화하고 있으며, 핀란드의 경우, 가사도움서비스 제공과 서비스 이용자에게 세금감면 혜택을 제공하는 등 제도 발전을 추구

2) 복지국가 유형별 법제도 간 특성

○ 자유주의 복지국가는, 다소간의 예외는 있으나, 기본적으로 돌봄노동자가 명시적·암묵적으로 노동법에 의해 보호되며 각 주(州)의 경제적·사회적 특성에 따라 주정부가 세부 규정을 마련하여 운영함

- 미국과 캐나다는 연방정부 차원에서 일률적으로 규율하기보다는 주 노동법령을 적용하고 있음
- 미국 바이든 정부에서는 2023년에 돌봄노동에 관한 표준계약서 샘플을 제작하여 활용을 권고하고 있으며 캘리포니아, 플로리다, 오리건 등에서 주 노동법령을 돌봄노동자에게 적용함(The White house FACT SHEET)
- 캐나다의 온타리오주의 가사노동자는 자체 고용기준법(Employment Standards Act, 2000)에 따라 가사노동자가 파트타임이든 풀타임이든, 또는 고용주의 집에서 거주하며 근무하든 출퇴근을 하든 상관없이 동일한 권리를 가지고 있음(Ontario government)

- 미국과 캐나다에 비해 주정부의 권한이 강하지 않은 영국의 돌봄노동자는 암묵적으로 노동 법령의 보호를 받음
- 돌봄노동자의 최소한의 권리(사회보험 및 최저임금 적용) 보호와 자연적·사회적 재난 시 이들에 대한 지원 역시 연방정부와 주정부가 가외성(redundancy)을 갖고 운영함(손연정 외 2022: 윤지영 2011)
- 미국의 가사노동자는 최저임금 법령에 적용을 받으며 주 정부에 따라 산재보험 적용 여부를 결정함
- 캐나다의 돌봄노동자는 산재보험에 적용을 받으며, 연방정부 차원은 아니지만, 매니토바, 온타리오, 퀘벡 등 주정부에서 최저임금 규정이 있음
- 코로나-19 펜데믹을 거치면서 미국 플로리다, 미시건, 뉴저지를 포함한 최소 28개 주가 보육업 노동자를 포함하는 필수노동자(essential worker)가 실업수당 확대, 의료 시스템 지원, 주택 보호, 학자금 대출자 구제 등의 지원을 받을 수 있도록 함
- 영국은 의료, 사회복지, 돌봄, 보육 영역 노동자에게 백신 우선 접종, 자녀에 대한 교육 제공, 특별 급여 등을 제공하였고, 웨일즈와 스코틀랜드의 경우, 필수노동자 중 돌봄노동자에게 특별 급여를 지급함

○ 대다수의 보수적·조합주의 복지국가에서는 돌봄노동자가 노동법에 의해 보호되며, 그렇지 않은 경우에는 특별규정을 통해 보호하며 최근 사용자의 편의성을 높이고자 제도를 구체화 하고 있음

- 독일은 최근 「돌봄서비스강화에관한법」 및 「돌봄인력보장에관한법」을 제정함으로써 돌봄시장의 개혁을 진행(박수지 2019)
- 독일은 기본적으로 노동법에 돌봄 및 가사노동자 배제조항이 없으며 법으로 최저임금 및 단체협상권을 보장
- 2015년 「돌봄서비스강화에관한법」과 II, III를 시행하면서 돌봄노동 사용자를 위한 서비스 개선을 모색: 돌봄 노동자 총원, 돌봄 수요자 범위 확대(신체적 제약뿐만 아니라 인지적·정신적 제약도 포함), 지자체의 관리·감독 역할 강화 등
- 그러나 상대적으로 돌봄노동자를 위한 기금 조성 등 노동자에 대한 처우개선의 비중이 높지 않아, 2017년 연방정부는 돌봄에 관한 긴급조치를 공포, 요양시설의 노동자 확충과 임금 인상을 직간접적으로 지원
- 연방정부는 2018년 시행된 의료시설 돌봄노동자 확충 사업을 요양시설의 노동자로까지 확대하여 2019년 「돌봄인력양성에관한법」을 제정, 노인 돌봄 영역에서만 약 1만 3천개의 일자리 창출, 기존 인력의 임금 인상, 인력 양성 기관의 확대 계획
- 돌봄노동자 교육 및 양성에도 연방정부가 적극적으로 개입하여 전문 인력 풀을 확대하고, 직업교육 학생 수를 늘리는 것을 목표로 세우고 교육 과정의 서비스 품질 관리와 감독 역할 담당

- ▷ 3년으로 구성된 전문 인력 통합 과정은 공통 필수 교육과 심화교육인 현장 실습을 포함하고 있으며 3년 째 졸업시험에 응시할 수 있는 자격을 줌
- ▷ 시험에 합격할 경우 전문 돌봄인 여성, 전문 돌봄인 남성 수료증을 주며, 만약 학생이 노인 혹은 아동 분야에 관심을 갖고 더 공부하기 원하는 경우에는 상급과정으로의 진학을 선택하여 노인 돌봄, 의료 간병 돌봄, 아동 의료 재활 돌봄 중 하나를 선택할 수 있음

- 프랑스는 고령화 사회에서의 사회정책 개혁의 일환으로 돌봄 서비스 질의 관리와 지속가능한 노동력 공급 방안을 모색
- 노동법에서 가사노동자에게 적용되는 조항을 명확히 규정하고 있으며(L7221조) 가사노동자에 관한 포괄적인 기준은 단체협약에 의해 결정(세계법제정보센터)

- ▷ 프랑스 노동법 L7221-1조
: "가사 고용인이라 가사 노동을 위해 개인에게 고용된 사람을 의미"
- ▷ 개별 고용주의 직원에 대한 전국 단체협약 제1조(a)
: 가사 노동에 포함되는 파트타임 및 풀타임 고용의 범위를 반영하여 고용 관계를 설명
: "이 직업의 구체적인 성격은 개별 고용주의 개인 가정에서 일하는 것... 직원은 풀타임 또는 파트타임으로 일하면서 청소 또는 가족과 관련된 가사 업무의 전부 또는 일부를 수행하는 모든 사람이 될 수 있다..."
- ▷ 개별 고용주의 직원에 대한 전국 단체협약 제7조
: "고용주와 근로자 간의 계약은 채용 시 또는 늦어도 수습 기간이 끝날 때 성립되는 서면 계약서에 명시되어 있다"

- 돌봄노동 이용에 드는 비용을 줄이고 양질의 돌봄 일자리를 많이 창출하기 위해 사용자가 노동자와 단체협약(전국적 단체 협약 기능)을 통해 고용하고 이에 대해 정부로부터 세금을 환급 받음
- 정부는 돌봄 서비스 품질을 인증하기 위해 사회생활지원 국가 자격증(Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale: DEAVS)을 발급(노동부 2009)
- 그 외에도 프랑스는 돌봄 노동자가 밤에 깨어서 일을 해야 하는 경우 모든 시간을 대기시간으로 책정하는 등 구체적이고 세분화된 규정을 통해 노동자의 권리를 보호(윤지영 2011)
- 벨기에에는 노동법 및 근로계약법에 의해 가사·돌봄 노동자를 보호(이은영 외 2018)
- 노동법은 노동시간, 휴가, 임금, 건강 및 안전 등의 일반적인 노동조건 규정하면서 노동자의 권리와 의무를 포괄적으로 보호
- 근로계약법은 계약 구조 자체와 관련된 규정을 포함하고 있으며, 제1조에 '생산직 노동, 사무직 노동, 상거래대리인 및 가사노동의 계약에 관해 규정'하고 있음을 명시
- 벨기에에는 2004년부터 승인받은 업체에 직접 고용된 노동자를 고용할 때 정부가 바우처 제도를 통해 지원

- 스위스는 연방정부에서는 가사노동자가 배제되어 있지만 제네바시와 같은 개별 지자체를 중심으로 표준근로계약서를 통해 최저임금보장과 같은 노동자의 권리를 보호
 - 표준근로계약서에는 노동조합의 설립 및 가입에 따른 불이익을 줄 수 없다고 명시(윤지영 2011)
 - 고용주가 이주노동자를 고용한 경우, 만약 미등록 체류자라고 할지라도 불법 취업에 관한 산업보험기금과 인구등록 기관 간의 정보 교환이 의무가 아니기 때문에 고용주는 그들을 위한 사회보험료를 지불하며 미등록 체류자는 스위스 내에서 돌봄노동자로서 거주가 가능(이은영 외 2018)
 - 이는 비록 미등록 체류 노동자라 하더라도 그가 스위스에서 가사노동을 수행하는 한 노동자를 사회적으로 보호하면서도 투명한 고용관계 촉진을 위한 조치
- 프랑스, 벨기에 등의 국가는 정부가 가정 내 소득과 무관하게 ‘돌봄쿠폰/수표/바우처’를 제공하여 서비스 비용의 30~50%를 정부가 지원(이은영 외 2018)

[표15] 프랑스와 벨기에의 고용수표제도와 서비스바우처 비교

	프랑스	벨기에
명칭	보편적 서비스 고용수표 제도	서비스 바우처
고용형태	개인이 직접 고용, 개인이 파견 업체를 통해 고용, 기관고용(인정된 협회 또는 회사)	기관고용
사회보험 부담	개인고용과 파견업체 활용은 개인, 기관고용은 기관 부담	기관 부담
효과	노동의 공식화와 사회보장 혜택 고용주에게 감세 또는 세액공제 혜택: 지출금액의 50%, 경우에 따라 사회보험 부담 면제	바우처에 지불된 금액의 30% 세액공제
정부의 이익	사회보험수입, 부가세 수입, 세금수입, 실업수당 등 감소, 기타 간접이익	

자료: 이은영 2018

○ 사회민주주의적 복지국가는 돌봄노동이 노동법이 아닌 다른 법제도로 보호되는 경향이 있으며 최근 들어 빠른 속도로 공식화·제도화 되고 있음

- 오랫동안 지속된 높은 수준의 복지로 개인 및 개별 가정 단위에서 돌봄노동과 임금노동을 병행할 수 있어 왔기에 오히려 공식화의 필요성이 높지 않았음
- 핀란드는 가사노동자가 일괄적으로 노동법의 보호를 받지는 않지만, 노동의 유형을 세분화하여 개별 법규정을 통해 보호(윤지영 2011)
 - ※ 국가기관의 가사실습생, 관련 기관의 아동간호사 및 간병인은 일반 노동법의 적용을 받기도 함
- 가족돌봄자를 가시화하고 사회적 지위를 높이기 위해 가족돌봄수당을 지급하여 유급고용과 가족돌봄의 조화 추구
- 최근 젊은 노동자 및 남성노동자를 돌봄시장으로 유인하기 위한 목적으로 노동조건 개선에 매진하고 있으며, 돌봄 서비스 수요조사처럼 돌봄 노동자에게도 필요로 하는 서비스를 함께 조사

- 스웨덴에서는 돌봄 노동자를 정부가 직접 고용하는 등 공공의 책임성을 더욱 높이고 개인이 서비스를 이용할 때 약 50%의 세금 감면 혜택을 제공
 - 또한 스웨덴에서 가장 큰 노동조합연맹에 노인돌봄 노동자의 70%가 가입하여 광범위한 단체협상이 가능
- 덴마크에서는 돌봄서비스 제공의 책임은 전적으로 지방자치단체에 있으며 돌봄서비스 공급자의 대부분은 공무원임(장혜경 2007)
 - 지방정부가 직접 서비스를 제공하거나 민간위탁의 경우에도 지방정부와의 계약에 의해 서비스를 제공함
 - 민간 공급자의 경우 공공영역의 서비스에 준하는 서비스를 제공할 때 꼬문과 계약이 가능하며 인증을 받아야 함
 - 돌봄서비스는 꼬문의 사정평가 기준에 준하는 서비스는 무료로 제공되며 추가적인 서비스에 대해서는 각 개인의 수요에 따라 신청에 의해 제공됨

3) 한국사회에 대한 정책적 함의

- 보수적-조합주의 복지국가는 한국사회와 유사하게 돌봄노동이 가족과 직업에 의존해 온 전통이 있으나 현재 지속가능한 돌봄노동의 공급 및 노동자의 전문성 향상에 대한 국가 책임을 강화하고 있음
 - 돌봄노동의 안정적 공급을 위해 일자리 창출 및 전문성 향상을 위한 교육과정 구체화
 - 돌봄노동의 이용자의 부담을 경감하기 위해 노동자들과의 단체협약 등을 통해 노동자를 보호하기 위해 정부가 적극적으로 역할
- 복지국가 유형에 따라 다소 차이는 있으나 대다수의 복지국가와 한국과의 가장 큰 차이는 돌봄노동이 '보통의 노동'으로 인정된다는 것
 - 특히 보수적-조합주의 복지국가의 경우에는 노동법에 애초에 배제조항이 없는 경우가 다수임
 - 한국에서 '가사사용인'에 대해 근로기준법의 적용이 배제되는 것과는 달리, 특히 보수적-조합주의 복지국가의 경우에는 노동법에 애초에 배제조항이 없는 경우가 다수임
 - 보통의 노동으로서 법적 보호를 받으며 중앙정부 및 지자체가 적극적으로 개입하여 돌봄에 대한 공적책임을 제고하고 있음
 - 자유주의 복지국가와 사회민주주의 국가 역시 돌봄노동에 대한 공식화·제도화가 빠르게 추진 중
 - 복지국가 유형 중 시장메커니즘의 특성을 가장 강하게 반영하고 있는 자유주의 복지국가의 경우에도, 그리고 높은 수준의 복지제도에 의해 돌봄노동을 개인 및 가족이 직접 수행하는 것이 상대적으로 용이했던 사회민주주의 국가 역시 명시적·암묵적으로 노동법에 의해 돌봄 노동자가 보호되고 있음

유럽 이외의 국가 사례(ILO 2012)

- ▷ 말라: 노동법에 따라 1996년에 발표된 법령 제96-178/P-RM호에서 가사 근로자의 근로 조건과 사회적 보호에 대해 다루고 있음
- ▷ 남아공: 1997년에 제정된 기본 고용 조건에 관한 법률에 따라 가사 노동자를 위한 세부적이고 포괄적인 기준을 수립
- ▷ 벨라루스: 1999년 노동법 제26장 308조부터 314조까지에서 가사 근로자의 구체적인 고용 조건에 대해 다루고 있음
- ▷ 바베이도스: 1961년 제정된 가사 고용인법 2조에 따라 '가사 고용인'을 "개인 주거지에서 가사 업무를 수행할 목적으로 보수를 받고 고용된 사람"으로 정의하며, 가사 근로자의 고용 관계에 개인, 대리인 또는 둘 다 포함될 수 있음을 인정
- ▷ 몰도바 공화국: 2003년 노동법 283조에 따라 고용주(실재하는 사람)와의 모든 고용 계약은 서면으로 체결해야 하며 고용주는 계약서를 지역 공공 행정 기관에 등록해야 하며, 이 기관은 사본을 지역 노동 검사 기관에 전달함
- ▷ 우루과이: 2006년 가사 근로자에게 다양한 노동 보호 조치를 확대하는 법 18.065호를 통과, 이 법에 따라 가사 고용에 특화된 노동권을 부여, 노사정임금위원회 운영이 가능하며 노동자를 고용한 가정에 노동감독관 방문하여 노동환경에 대한 점검 가능

일본 사례(労働基準関係法制研究会 2024)

- ▷ 직업소개소를 통해 고용되면 노동법규의 적용을 받으나, 현재 일본 노동기준법은 개별 가정에 직접 고용된 가사노동자는 법적 보호 대상에서 제외하고 있음
 - : 노동기준법 116조2항에 "이 법률은 동거친족만을 사용하는 사업 및 가사 사용인(개별 가구)에는 적용하지 않는다"고 규정, 이에 따라 개별 가사노동자는 휴일, 노동시간, 연차유급휴가, 산업재해보상 등 노동자의 권리를 하나도 보장받지 못함
- ▷ 최근 고령의 여성 가사노동자가 가혹한 노동으로 인해 사망한 사건을 계기로 일본 정부가 개별 가정과 직접 계약을 맺고 일하는 가사노동자에게 노동기준법(근로기준법)을 적용하는 방안을 추진
 - : 후생노동성(Ministry of Health, Labour and Welfare)이 최근 개최한 근로기준관계 법제 연구 토론회(2024.6.27.)에서 '근로자'에 대한 판단에 있어서 세계적으로 '계약 명칭에 관계없이 실체에 따라 판단한다'는 것이 공통적이라는 논의 진행
 - : 사가(私家)에 근로기준법상의 사용자 의무나 재해 보상 책임을 어디까지 지을 수 있는지, 근로기준법의 근로자 정의를 인용하고 있는 관계 법령의 적용을 어떻게 할 것인지에 대한 논의 진행

2. 선진 복지국가의 돌봄노동자 보호 제도

1) (표준)근로계약 관련 해외 사례

○ 대부분의 국가에서 가사노동 공식화와 사용자의 책임을 명확히 하기 위한 가사·돌봄노동자의 고용에 관한 계약 체결을 의무화하거나 최소한 권고

- 고용계약 및 표준근로계약서의 작성은 서면계약을 기본으로 하여 고용 기관과 노동자 간 또는 고용주 개인과 고용자 간 진행되고 있음(ILO 2012)
 - 아일랜드는 사용자가 가사노동자에게 근무시간, 수당, 업무내용, 휴가, 근무장소 기타 노동 조건에 관한 서면질서서를 제출하도록 규정(윤지영 2011)
 - 미국 뉴욕주는 직업소개소를 통해 가사노동자가 가정에 파견된 경우 고용계약은 서면으로 체결해야 한다고 규정
 - 뉴저지주는 ‘임시 노동’ 또는 월 5시간 미만의 근로를 제외하고 고용 사업체와 가사 근로자 간의 고용을 규율하는 서면 계약서(이민 신분과 관계없이 적용) 작성
 - 오스트리아의 가사 도우미 및 가사 근로자법 제2조 1항은 고용 관계를 체결할 때 이 관계에서 발생하는 주요 권리와 의무를 소위 ‘임명장(Dienstschein)’에 기록하도록 규정: 고용주와 직원, 또는 미성년 직원의 경우 법정 대리인이 서명해야 하며, 고용계약서 사본은 직원에게 전달되어야 함
 - 탄자니아의 고용 및 노동관계법(2004)은 가사노동자 고용 시작 시 광범위한 서면 세부 사항을 제공하도록 규정하고 있으며, 서면계약뿐만 아니라 고용주가 가사 근로자가 이해할 수 있는 방식(ex. 구두 설명)으로 약관을 설명해야 한다고 규정
 - 캐나다 브리티시 콜롬비아주(BC)는 노동자를 직접 고용하거나 허가된 직업소개소 또는 허가된 외국인 근로자 채용업체를 통해 고용한 개인 역시 고용주가 됨을 명시하고 있으며, 고용계약은 반드시 서면으로 체결해야 함(BC Government)
 - ※ 가사 근로자의 업무 내용, 근무 시간, 임금 및 적정 숙식비 등이 기재되어야 하며 모든 BC주 고용 기준을 준수해야 함(불이행 시, 고용 기준 지부에서 조사하여 최대 \$10,000의 벌금을 부과 가능)
- 미국 연방정부의 경우, 고용계약 체결 권고
 - 바이든 정부에서 가사도우미, 재택 간병인, 보모에 대한 고용계약서 작성을 권고하는 행정명령을 내렸으나 아직 강제되지는 않음: ‘양질의 돌봄에 대한 접근성 향상 및 간병인 지원에 관한 행정명령’(The White house executive order)
- 이주 가사노동자의 경우에는 입국 및 체류와 관련하여 구체적인 계약이 필요하기 때문에 일반적으로 표준계약서를 작성(윤지영 2011)
 - 페루는 표준계약서에 1일 근무시간이 8시간 초과 못하도록 명시
 - 프랑스는 표준계약서가 국간 간 협약서에 첨부되는데, 공제 전 임금 총액과 실수령액 둘 다 명시
 - 홍콩은 표준계약서가 없이는 비자 발급이 되지 않음

- 캐나다 퀘벡주는 이주노동자와 사용자 간의 서면계약서가 없으면 이민 허가증 발급이 되지 않음
- 그 외 아랍권과 아시아 국가의 경우 외국인력 채용 시 표준근로계약 체결이 상당수 이루어짐: 바레인, 쿠웨이트, 아랍에미리트, 요르단, 레바논, 말레이시아, 일본(부분 적용)(Tayah 2016)

- ▷ 이주 가사노동자에게 노동법이 직접적으로 적용되거나 특별 입법조치가 마련된 경우, 또는 노동법 및 특별법으로 모두 보호하는 경우도 있음
- ▷ 노동법도 적용하며 특별법도 존재하는 국가는 바레인, 요르단, 일본 등
- ▷ 홍콩은 노동법은 적용하지만 특별법은 없으며, 대만과 싱가포르의 노동법 미적용, 특별법도 없음

2) 표준 임금 산정 방식(박명준 2022)

○ 독일은 노사 간의 공동의사결정제도와 산별교섭에 의해 돌봄근로자에 대한 임금체계 산정이 안정적으로 이루어지고 있음

- 돌봄근로자의 임금은 단체협약을 통해 결정됨
 - 사용자는 연방 및 주정부와 같은 공공부문의 주체거나 민간 사회복지 기관이며, 노동자 측은 주로 통합서비스 노조와 공무원 노조임
- 돌봄근로자를 분야별(노인돌봄, 아동돌봄, 장애인돌봄)로 나누어 각각의 직무가치를 평가하고 이에 따른 기본급을 산정함
 - 직무특성은 자격증, 교육수준, 국가가 제공하는 직업훈련 참여, 경력 등이 고려됨
 - 공공부문에 종사하는 보육사 중 보육사 자격증이 없는 S2를 초보자로 구분하며 직무특성에 따라 S15~S18을 어린이집/유치원 원장을 최상위 그룹으로 구분함
 - 요양보호사의 경우, P5~P8로 구분되며 동일등급 내에서는 1~6단계로 구분됨: 1~3단계는 경력 및 근속연수에 따라 자동으로 승급되고 4단계부터는 단체협약에서 합의한 평가점수표에 의해 직무평가를 받은 뒤 승급이 결정됨

[표16] 독일 요양보호사, 간호사 임금 테이블

		1	2	3	4	5	6
P8	간호사		3003	3149	3337	3489	3699
P7	간호사 노인요양보호사		2830	3003	3269	3402	3536
P6	간호조무사	2367	2538	2697	3036	3123	3282
P5	요양조무사	2284	2500	2564	2670	2750	2938

자료: 안기덕·공예지 2020: 박명준 2022, 47에서 재인용.

[표17] 경력에 따른 레벨 상승 예시: P5

P5	1단계	레벨1에서 근속연수 1년
	2단계	레벨2에서 근속연수 2년
	3단계	레벨3에서 근속연수 3년
	4단계	레벨4에서 근속연수 4년
	5단계	레벨5에서 근속연수 5년
	6단계	레벨6에서 근속연수 6년

자료: 안기덕·공예지 2020: 박명준 2022, 48에서 재인용.

○ 영국은 국가자격제도를 바탕으로 공공부문 돌봄노동자의 직무별 임금체계가 결정됨

- 국가자격제도는 임금불평등을 해소하기 위해 국가보건서비스국(NHS)에서 설계하였음
- 동일한 직무에 대해서는 동일한 임금구간이 적용됨
 - 임금구간은 Band1의 초보 요양보호사에서 Band7의 케어홈 매니저(사회복지사)까지로 구분됨
 - 각 Band안에서의 임금수준은 경력에 따라 다르게 산정됨

[표18] 영국 요양보호사의 직무 및 임금수준

임금구간	직무	단계(경력)	임금수준(파운드)
Band 1	요양보호사	1단계	18,005
Band 2		1단계(1년~2년)	18,005
		2단계(2년~6년)	19,737
Band 3	선임요양보호사	1단계(1년~2년)	19,737
		2단계(2년~6년)	21,142
Band 4	케어홈 매니저	1단계(1년~3년)	21,892
		2단계(3년~6년)	24,157
...

자료: 안기덕·공예지 2020: 박명준 2022, 50에서 재인용.

○ 호주의 노동자 임금은 산별 교섭과 세부 직종별 교섭에 의해 결정되며 요양보호사의 임금체계에도 적용됨

- 요양보호사의 임금은 산업별 최저임금과 기업별 협상에 의해 결정
 - 산업별 최저임금을 산업별, 직업별 단체협약으로 결정하고 이후 공정근로위원회의 승인을 거쳐 해당 산업 및 직업 전체에 단체협약을 적용함
 - 이때 호주정부는 직접적인 사용자는 아니지만 한국과는 달리 실질적으로는 사용자 역할을 하기 때문에 교섭에 적극적으로 나서고 있음

3) 노동권, 노동조합 및 단체협약 관련 사례

○ 가사노동의 특성 상 조직화를 통해 고용계약의 조건들을 협상하기가 쉽지 않지만, 오늘날 다수의 국가들이 가사노동자의 단결권과 단체협상권을 인정

- 가사노동자가 노동조합 설립 및 가입으로 인한 불이익을 받지 않도록 표준근로계약서 또는 헌법에 명시되어 있으며 정기적 협약을 통해 노동자의 권리를 보호(윤지영 2011)
 - 스위스 제네바시는 표준근로계약에 노조 설립이나 가입을 이유로 차별받거나 해고되어서는 안 된다고 명시
 - 브라질에서는 1936년 첫 가사노동자 조직이 설립되었고, 1988년 헌법 7조에 가사노동자의 단결권을 보호하는 조항이 추가
 - 우루과이는 가사노동자의 임금 및 노동조건을 협상하기 위한 3자간 임금협상위원회 설치. 이로 인해 가사노동자와 그 사용자들을 대변하는 노동조합과 사용자 단체 권한 강화
 - 이탈리아에서는 노동자와 사용자 단체 간 전국 단체협약을 체결하고 있으며 지역위원회 차원에서 지역 수준에 맞는 적절한 규율을 설정하기 위해 매달 보수에 대한 연구를 하고 숙박과 식사 제공의 가치를 결정하고 있음
- 프랑스의 경우, 노동조합 조직률이 상대적으로 낮음(10% 내외)에도 불구하고 ‘산업별 단체협약’으로 인해 단체협약 효력 확장력은 매우 큼(손영우 2014)
 - 프랑스의 노조 조직률은 한국보다 낮지만 단체협약 적용률은 98%에 이르고 있으며 이는 노동자 10인 중 1명만 노조에 가입해도 10인 모두 협약의 효력을 받는다는 의미
 - 프랑스는 낮은 노동조합 조직률뿐만 아니라 대표자 선출 선거의 참여율도 낮지만, 노동조합은 공식적인 선거를 통해 노동자 대표성을 인정받고, 그 대표성을 기반으로 단체협상의 참여자 혹은 사회적 대화의 주체로 인정받음
 - 이는 산업별 단체협약이 노사관계를 주도하고 있으며 사용자들 역시 산별교섭을 선호하기 때문: “동종 산업 내 임금과 근로조건의 최저 수준을 정해 노동력을 규정 이하 임금이나 근로조건으로 공급받아 경쟁에서 우위를 점하는 ‘사회적 덤핑’을 막고, 사용자 간의 경쟁 조건을 규율하는 기능을 가졌기 때문”
 - 단체협약 효력확장제도를 통해 단체협약의 효력(대표성을 가진)노사 한쪽이나 정부의 주도로 해당 산업 또는 지역 전체에 확장할 수 있도록 함

4) 노동자 처우 및 인권 관련 정책(윤지영 2011)

○ 거주환경

- 입주 가사노동자의 거주환경에 대한 규정은 구체적임
 - 우루과이: 숙박시설 위생, 가구 배치, 건강하고 충분한 세끼 식사 제공

- 이탈리아: 건강하고 안전한 영양소, 노동자의 존엄을 존중해 주는 숙박시설
- 아일랜드: 사적이고 안전한 침대가 있는 방
- 프랑스: '양질'의 숙박시설 제공(창문과 적절한 조명, 알맞은 보온, 위생 설비 또는 공용 위생 설비에 대한 접근가능성, 건강하고 충분한 음식)
- 홍콩: 조명, 물, 화장실, 샤워시설, 침대, 담요 또는 누비이불, 베개, 의복을 무료로 제공/ 적절한 숙박과 합리적인 사생활 보호
- 스위스: 열쇠로 잠글 수 있는 태양광과 인공조명 모두 가능한 숙박시설, 난방, 필요한 가구가 있는 분리된 방

○ 노동시간

- 평균 노동시간은 일반적으로 주 40시간, 41~47시간, 또는 48시간으로 제한하는 등 국가별로 차이가 있음
- 과반수의 국가가 가사노동자의 휴일 규정이 있음
 - 36%가 법정 기준/ 14%가 주 1.5일/ 8%가 주 2일
- 일과 휴식이 분리되지 않아 장시간 일을 하는 상황을 막기 위해 특별 규정 두고 있음
 - 오스트리아: 오후 9시부터 오전 6시까지 시간을 포함하여 총 10시간의 휴식을 가져야 함(3세 이하 영유아나 장애 가족이 있는 경우에는 상호 합의 하에 야간 업무도 가능하지만, 어떤 경우라도 총 수면시간을 축소할 수는 없음)
 - 프랑스: 가사노동자가 야간에 여러 번 잠을 깨고 일을 해야 하는 경우, 모든 시간을 대기시간으로 간주하여 보통 임금의 3분의 2에 해당하는 임금을 지불해야 함

○ 산업재해

- 가사노동자는 가정에서 일하기 때문에 안전할 것이라는 잘못된 인식이 존재하기 때문에 산업안전보건법령의 적용을 많이 받지 못하고 있음(각국의 노동법 및 사회보장법례가 다르기 때문에 어느 정도의 국가별 차이는 있을 수밖에 없음)
- 산재보험, 의료보험, 퇴직연금, 실업급여는 다수의 선진국, 독립국가연합, 아시아, 라틴 아메리카, 카리브해, 아프리카 국가들 적용
- 그러나 산업안전보건은 핀란드, 포르투갈, 러시아 연방, 멕시코, 남아프리카 정도가 보장하고 있음

○ 사생활 존중

- 아일랜드에서는 노동자의 사생활 및 개인정보에 대한 보호 방침이 구체적으로 규정되어 있음
- 가사노동자의 존엄과 사생활 존중을 위한 모든 조치가 취해져야 함
- 가사노동자에 대한 수색은 고용 조건 등에 관한 서면에 기재되어 있는 범위 내에서만 허용되며, 어떤 경우에도 당사자의 참석 하에 행해져야 함

- 사용자는 가사노동자 개인의 편지를 읽거나 사적인 통화를 도청해서는 안됨

○ 고용관계 종료와 사전 통지

- 대부분 국가는 고용기간에 따라 통지기간을 달리 정하고 있음
 - 브라질: 고용관계 종료 한 달 전 통지받을 권리가 헌법에 의해 보장
 - 프랑스: 한 사용자와 6개월 이하 일한 노동자는 일주일 전에 통지받을 자격이 있으며, 2년 이상 근속한 노동자는 2개월 전에 통지를 받아야 함
 - 아일랜드: 2년 미만 이라 노동자는 1주일 전에 통지받을 자격이 있고, 15년 이상 일한 노동자는 8주 전에 통지받을 자격이 있음
- 통지 기간은 이주 입주 가사노동자에게는 체류자격에 영향을 미치기 때문에 특히 중요
 - 남아프리카: 고용계약이 합법적으로 종결될 때까지 사용자는 가사노동자에게 한달 이상의 숙박을 제공해야 함
 - 세네갈:(입주 노동자뿐만 아니라 일반 노동자에게도) 가사노동자가 직업을 찾을 수 있도록 노동시간 동안 식사 시간을 포함한 2시간의 휴게시간을 매일 제공해야 함
 - 프랑스: 새로운 직업을 찾기 위한 휴게시간을 정하고 있으며 2년 미만 일한 경우 6일 동안 하루 2시간의 휴게시간을, 2일 이상 일한 경우 10일 동안 하루 2시간의 휴게시간을 보장 받음

○ 지속가능한 노동공급, 편의성 향상, 미래지향적 정책

- 돌봄노동의 수요-공급 불일치를 해소하고 노동력의 안정적 공급 및 지속가능성을 높이기 위한 정책을 추진
 - 학위 과정, 자격 인증 과정 개설 및 교육 프로그램 운영이 돌봄노동자의 전문성에 대해 보장하고 직업 안정성을 높임
 - 영국과 그리스는 돌봄노동에 특화된 사회복지 학위 프로그램을 개설하여 돌봄노동에 대한 인식을 제고하여 노동력의 유입을 촉진하고자 함
 - 독일은 지속적인 공급, 전문적 서비스를 위해 돌봄노동자 트레이닝 실시
- 시장으로 남성노동자를 유인하여 성별임금격차 개선, 돌봄노동의 사회적 가치를 높이는 데 기여함
 - 영국, 노르웨이는 돌봄노동 시장에 남성의 비율을 높임으로써 노동력의 안정적 지속적 유입을 가능케 하고자 함: 영국은 6%, 노르웨이는 20%를 목표로 함
 - 핀란드는 젊은 노동자들을 끌어들이기 위해 노인돌봄영역의 근무조건을 개선 노력, 특히 남성들이 사회, 보건 돌봄 분야를 전공하고 취업할 수 있도록 하고 또한 공무원들이 퇴직 후 근무할 수 있도록 지원함
 - 독일은 돌봄노동자에 대한 지속적 직업훈련을 통해 전문성을 높이는 한편, 은퇴한 노동자를 돌봄노동의 공급자로 활용함으로써 상호부조 형식의 협동조합을 운영하고 있음

한국의 5060 남성요양보호사 현황(장윤 구동완 2004)

- ▷ 요양보호사학원 남성 수강생 20%/ 2020년 18만명, 올해 7월 기준 35만5천명 정도, 72% 증가
- ▷ 주로 남성 노인 대상/ 은퇴 후 재취업/ 총 67만명 정도 요양보호사 중 6.3% 정도가 남성
- ▷ 한국에서는 고령여성의 노동 기회 박탈이 우려되므로, 노동기간을 산정하여 자격증화하는 정책으로 보완 필요

- 돌봄노동자에 대한 제도적 돌봄
 - 영국은 1999년 돌봄노동자에 대한 정부 지원으로 ‘돌봄근로자 돌봄(Caring about Carers)’이라는 전국적 정책을 시작, 돌봄근로자 특별지원금(Carers’ special grant)을 마련하였음(이가옥·우국희 2005)
- 노동환경 개선을 위해 연방보건부는 디지털화와 자동화된 절차를 도입
 - 독일은 돌봄 영역의 불필요한 행정 서류와 절차를 폐지하는 ‘요양/간호 분야의 관료주의 해소 및 디지털화(Entbürokratisierung und Digitalisierung in der Pflege) 프로젝트 (2017~)를 시행
 - 노동자는 사용자와 돌봄의 과정을 매일 공동으로 계획하고 기록하며 이 기록을 통해 돌봄 서비스 품질을 관리

1. ‘보통의 노동’으로 인정받지 못하는 한국의 돌봄노동

○ 돌봄노동은 1953년 제정된 근로기준법에 의해 여전히 그림자 노동으로서 저임금 및 열악한 노동환경 방치

- 사회적 저평가, 사회보험 및 노동자로서의 권리보장에서 소외
 - 사회보험 미가입 비율 21%, 실업급여, 퇴직금, 연차휴가 등 부재
 - 다른 직종에 비해 높은 고립감 및 감정적 스트레스, 낮은 자존감, 높은 근골격계 질환 유병률
- 사회적·자연적 재난 시 높아지는 노동수요에도 불구하고 노동자들은 복지 사각지대에 방치
 - 코로나-19 팬데믹 당시, 돌봄노동자는 소득감소, 재직 및 해고 여부를 증명하기 어려워 대출을 받지 못하거나, (개인고객에게서) 해고 이후에도 긴급고용지원금 수령에 어려움 겪음
 - 고령의 노동자가 다수이기에 정보접근에 어려움이 있으며, 전담기관이 부재하여 행정창구마다 지원대상자 여부 판단 및 해석이 달라 혼선 발생

○ 선진 복지국가와 한국의 가장 큰 차이점은 돌봄노동의 공공성 수준

- 보수적-조합주의 복지국가와 사회민주주의 복지국가는 애초에 복지제도 전반의 공공성이 매우 높거나 그렇지 않더라도 최근 빠르게 국가의 책임영역 확장 추세
 - 자유주의 복지국가 역시 최근 돌봄노동자의 노동권을 보장하고 팬데믹 같은 위기 상황에서 돌봄노동자에 대한 포괄적인 보호 정책을 실시
- 돌봄노동의 지속가능성과 전문성 향상을 국가가 주도적으로 담당
 - 정부가 돌봄노동자를 직접 고용하거나 공공부문 기준에 준하는 민간 서비스만을 허용하는 등 적극적으로 개입
 - 정부가 노동자와 사용자 간 단체협약 체결을 장려, 지원 체계를 구축
- 한국 정부는 돌봄노동의 ‘보통의 노동자성’ 인정 대신, 개도국 이주여성노동자에게 외주화하는 방안을 확대하고자 함
 - 돌봄노동의 국제적 외주화는 ‘보통의 노동자성’ 획득을 더욱 어렵게 함
 - 외국인 노동자를 최저임금 이하로 고용하고자 함으로써 ‘무급돌봄노동-유급노동-유급돌봄노동의 순환’에서 전체 돌봄노동의 사회적경제적 가치를 하락시킴

2. 한국 돌봄노동의 현실을 극복하기 위한 정책 제언

○ 돌봄노동자의 법적 지위 강화를 통해 노동권 보장 확대, 고용안정과 처우개선 추구

- 근기법 개정 이전에, 기본법 제정으로 돌봄노동자의 노동자성 인정
 - 돌봄노동자를 정의하고, 그 권리와 지위를 보호하며, 고용안정과 처우개선을 명시적으로 규정
 - 국가와 지방자치단체의 관리·감독 책임 강화. 사업주의 돌봄노동 권리 보호 협력 의무 부여.
 - 근로계약서 작성 의무화 및 표준계약서 도입 확대
 - 돌봄노동의 사회적 가치에 상응하는 임금 체계를 마련하고 업종별 임금 협상 체계 마련
 - 공공 돌봄 서비스 확대 및 공공과 민간의 조화로운 역할 분담, 이를 통한 고용 안정과 처우 개선 추구
 - 국공립 시설 비율을 높이고, 지자체의 돌봄노동자 직접 고용을 확대하는 등 민간 중심에서 공공 중심으로 돌봄노동 고용 구조를 재편
- ex) 공공 돌봄 서비스 공급 목표치를 설정 및 단계적 확대, 상시직 및 직접고용 원칙 도입 등
- 민간 제공자에게 인증 기준을 부여하여 공공성과 품질을 보장하는 등 민간 부문도 공공 기준에 준하는 서비스를 제공하도록 유도
 - 노동자와 사용자 간 단체협약 체결을 장려하고, 정부가 이를 지원하는 체계를 구축
 - 교육·휴가권 보장 등 노동환경 개선, 복지 혜택 강화, 그리고 돌봄노동의 공급 안정성을 위해 전문 교육 과정 구체화 필요

○ 인권 중심의 노동환경 개선을 통한 지속적·안정적 노동공급

- 돌봄노동 전문 교육 과정과 자격증 제도를 도입해 노동자의 전문성을 높이고, 지속 가능한 공급 체계를 마련
 - 사회적 인식을 개선시킴으로써 여성에게 과도하게 집중된 돌봄노동을 공정하게 분배
 - 돌봄노동자에 대한 전반적인 임금상승과 지자체 및 사업 별 차이에 대한 모니터링 정책 도입
- 노동자와 이용자 간 인권 보호 체계 강화
 - 돌봄노동 환경에서 발생할 수 있는 인권 침해 사례를 방지하기 위해, 사업주 및 이용자 대상 교육을 의무화
 - 인권침해 대응 매뉴얼 및 신고 체계 구축

○ 세제혜택과 같은 지원 정책 도입에 대한 사회적 합의를 도출하여 돌봄서비스 이용자의 부담을 경감

- 돌봄노동의 제도화·공식화를 위해 이용자와 노동자 모두를 위한 지원 체계 마련
 - 프랑스와 벨기에의 돌봄 쿠폰 및 바우처 제도처럼, 돌봄서비스 이용자의 비용 부담을 줄이고, 돌봄노동자의 고용 안정성을 보장
 - 서비스 제공자의 사회보험료 지원 및 세제 혜택을 제공해 고용을 공식화

- 돌봄노동 강화 정책에 필요한 예산은 사회적 합의를 통해 조세 재구조화, 사회서비스 투자 확대 등으로 확보
- 노동자, 사용자, 정부, 시민단체가 참여하는 협의체를 통해 돌봄노동의 가치를 사회적으로 재평가하고, 기본서비스로서의 정책 실행 가능성 및 지속성을 제고



민주연구원

The Institute for Democracy

VI

돌봄노동자의 지위와 권리보장을 위한 기본법(안)

○ 기존 법안과의 주요 차별점

- 돌봄노동자 처우 개선을 위한 정부책임성 강화
 - 돌봄노동자처우개선위원회 위원장은 총리가 담당
 - 돌봄노동의 특성을 반영, 보건복지, 고용노동, 여성가족부 등 관련 부처를 통할 할 수 있도록 총리를 위원장으로 함
- 위원회 구성의 당사자성 확대 및 성별 균형
 - 돌봄관련 단체추천이 아닌 일반 노동자 참여 보장
 - 특정 성별이 위원회 구성에서 60%를 넘지 않게 함
- 최소 노동시간 보장을 통한 생계비로서의 최소임금 설정
 - 최소소정근로시간 1주일에 15시간 이상
- 적정 임금보장을 위한 체계 마련
 - 표준임금체계 수립 및 적용의 책임을 국가에 부여
 - 야간 근무시 수면시간에 대한 적정 임금 보상
- 노동권 및 노동자 인권보호에 대한 현장중심적 접근
 - 고용관계 종료 시 사전 고시 책무
 - 돌봄노동 이용자에게 노동자 인권침해 주의사항 고지
 - 돌봄서비스 이용이력과 관련된 이용자에 대한 정보를 노동자에게 제공
 - 노동자 동의 없이 개인정보 및 사생활 관련 정보를 열람하거나 요구할 수 없음

[표19] 기존 법안과 본 보고서의 기본법안 비교

	제21대 국회 “돌봄근로자의 지위와 권리보장을 위한 기본법안” 양경규의원 대표 발의안	제22대 국회 “돌봄노동자의 권리보장과 처우개선 등에 관한 법률안” 이수진의원 대표 발의안	본 보고서의 기본법안 “돌봄노동자의 지위와 권리 보장을 위한 기본법안”
목적	돌봄노동의 공공성 확대	돌봄노동자의 권리보장과 처우개선	돌봄노동의 공공성 확대와 질적 향상
돌봄노동자 정의	「가사근로자의 고용개선등에관한법률」에 따른 가사노동자 불포함	「가사근로자의 고용개선등에관한법률」에 따른 가사노동자 포함 돌봄서비스를 앞선·중개하는 사업자를 통하여 돌봄서비스를 제공하고 대가를 받는 사람 포함	
적용범위	임금의 전부 또는 일부를 국가나 지자체로부터 적·간접적으로 받는 돌봄노동자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장		돌봄노동자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용
처우개선 위원회	위원장-고용노동부장관		위원장-총리 위원 구성-성평등한 구성 및 현장 노동자 포함
근로시간	최소근로시간 1주일에 15시간 이상	최소근로시간 1주일에 20시간 이상, 15시간 미만 시 노동자의 명시적 의사표명 필요	최소조정근로시간 1주일에 15시간 이상
적정임금	대통령령에 근거하여 적정 임금을 산정·공표		위원회에서 수립한 표준임금체계적용
휴업수당	근기법 제46조1항에 따른 휴업수당 지급	사업주는 돌봄노동자에게 단축된 시간에 대하여 평균 임금에 해당하는 금액을 지급	근기법 제46조1항에 따른 휴업수당 지급
근로환경			고용관계 종료 시 사전 고시 책무 아간근무 시 수면시간에 대한 적정 시급 산정
노동자 인권보호			사업주의 의무: ① 돌봄노동 이용자에게 노동자의 인권침해에 대한 주의 사항을 고지해야 함 ② 노동자가 돌봄서비스를 지속할 수 없는 급박한 위험을 마주했을 때 노동자를 보호하고 불이익이 발생하지 않도록 해야 함 ③ 돌봄서비스 이용 이력과 관련된 이용자에 대한 정보를 노동자에게 제공해야 함
			이용자의 의무: ① 노동자의 동의 없이 개인정보 및 사생활과 관련된 정보를 열람하거나 요구할 수 없음

돌봄근로자의 지위와 권리 보장을 위한 기본법안

제안이유 및 주요내용

우리나라는 이미 초저출생-고령화 사회로 진입했고, 이러한 사회양상을 반영하는 가족관계의 변화과정에서 노인과 아동, 그리고 장애인 등에 대한 돌봄문제는 국가적 과제로 이미 대두되었음.

이 국가적 과제를 해결하기 위해 좋은 일자리로서의 돌봄노동의 지위와 권리를 보장하는 것 또한 중요한 입법과제로 제기되고 있음.

우리나라의 돌봄 관련 법령은 그간 돌봄서비스의 양적 제공 및 수요자의 편의를 중심으로 지원 근거 등을 마련하는 내용으로 제개정되어 왔고, 상대적으로 돌봄근로자의 지위와 권리 등을 보장하기 위한 노력에는 부족함이 있었음.

또한, 돌봄 관련 법령은 서비스의 동일·유사 여부를 불문하고 담당 부처와 부서로 산재되어 있고, 돌봄근로자 사이에서도 근로환경과 조건이 상이하여 실질적이고 보편적인 권리보장에 한계가 있는 실정임.

따라서, 국가와 지방자치단체, 시도교육청으로부터 임금의 전부 또는 일부를 지원받는 돌봄근로자와 사설기관에 고용된 육아도우미 및 가사근로자에 대한 기본적인 권리를 보장할 필요가 있음.

이를 위해 돌봄근로자 사이의 차이에도 불구하고, 공통으로 보장되어야 할 최소한의 근로조건을 규정하고 돌봄노동시장에 지속가능한 노동력 공급이 가능한 구조를 구축하고자 함.

돌봄노동의 안정화와 근로환경 개선을 위해 근로자와 사용자뿐만 아니라 국가 내지 지방자치단체가 돌봄근로자의 지위와 권리 등에 관하여 심의·결정할 수 있는 거버넌스를 마련하고자 함.

돌봄근로자의 지위와 권리 보장을 위한 기본법안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 국가와 지방자치단체, 시도교육청의 돌봄근로자의 지위 향상과 권리 보장 책무와 사업주의 책임 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 돌봄서비스의 공공성 확대와 돌봄노동의 질적 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “돌봄서비스”란 어린이, 노인, 장애인, 출산을 전후한 여성, 환자 등 일상생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운 생활을 유지하고, 사회적 활동을 원활히 수행하며, 삶의 질을 향상시킬 수 있는 안전관리, 신체적·정신적 활동 지원, 성장발달 지원, 생활 보조 등의 서비스를 말한다.
2. “돌봄근로자”란 「사회보장기본법」에 따른 사회서비스 또는 그 밖의 계약의 형식과 관계없이 돌봄서비스에 종사하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.
 - 가. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따라 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람
 - 나. 「국가보훈 기본법」에 따라 국가보훈대상자에 대하여 재가 복지서비스를 제공하는 사람
 - 다. 「노인복지법」에 따라 홀로 사는 노인에 대하여 방문요양·돌봄 등의 서비스를 제공하는 사람 및 같은 법에 따라 재가노인복지시설에서 돌봄서비스를 제공하는 사람
 - 라. 「노인장기요양보험법」 제2조제5호에 따른 장기요양요원 중 「노인복지법」 제39조의2에 따른 요양보호사

- 마. 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제2조제4호의 서비스 제공자에 소속된 사람으로서 「모자보건법」 제15조의18에 따른 산후 조리도우미
 - 바. 「사회복지사업법」 또는 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」에 따른 가사·간병을 위한 가정 방문 지원사업에 종사하는 사람으로서 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제2조에 따른 사회복지사 등이 아닌 사람
 - 사. 「아동복지법」에 따른 다함께돌봄센터의 종사자, 같은 법에 따른 지역 아동센터의 종사자
 - 아. 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호에 따른 아이돌보미
 - 자. 「영유아보육법」 제2조제5호에 따른 보육교직원 중 같은 조 제3호에 따른 어린이집의 원장을 제외한 사람
 - 차. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력
 - 카. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 방과 후 활동을 담당하는 사람 또는 「유아교육법」 제2조제6호에 따른 방과후 과정을 담당하는 사람 중 교원이 아닌 사람
 - 타. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제3조에 따른 정신건강복지센터, 정신요양시설 또는 정신재활시설 종사자 중 대통령령으로 정하는 사람
 - 파. 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제28조제2항에 따른 학교의 특수교육 지원 및 돌봄 인력
 - 하. 그 밖에 돌봄서비스를 알선·중개하는 사업자(온라인 플랫폼을 이용하여 알선·중개하는 사업자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)를 통하여 돌봄서비스를 제공하고 대가를 받는 사람 및 대통령령으로 정하는 사람
3. “이용자”란 돌봄서비스 제공기관을 통하여 돌봄근로자로부터 돌봄서비스를 제공받는 사람을 말한다.

4. “방문 돌봄근로자”란 이용자를 방문하여 돌봄서비스를 제공하는 돌봄근로자를 말한다.
 5. “시설 돌봄근로자”란 돌봄서비스 제공기관이 돌봄 제공을 위하여 설치·운영하는 시설에서 돌봄서비스를 제공하는 돌봄근로자를 말한다.
 6. “사업주”란 돌봄근로자를 이용하여 돌봄서비스 제공기관을 운영하는 자를 말한다. 이 경우 돌봄서비스를 알선·중개하는 사업자가 돌봄노동자의 업무 평가, 업무 배정, 대가 결정 등에 영향을 미치는 경우에는 이 법에 따른 사업주로 본다.
 7. “돌봄서비스 관리기관”은 국가 또는 지방자치단체, 시도교육청 및 사업주가 실시하는 돌봄서비스를 관리·감독하고 돌봄근로자의 재해예방에 관련한 업무를 담당하는 기관을 말한다.
- 제3조(국가와 지방자치단체, 사업주의 책무) ① 국가와 지방자치단체 및 시도교육청(이하 “국가 등”이라 한다)은 돌봄근로자의 근로조건을 개선하고, 돌봄서비스의 공공성을 확대하며, 돌봄서비스 제공기관이 법령을 준수하도록 관리·감독하는 등 돌봄근로자의 지위 향상 및 권리 보장을 도모하기 위한 종합적인 시책을 수립하고 시행하여야 한다.
- ② 국가 등은 제1항에 따른 시책을 시행하기 위하여 필요한 예산상의 조치를 다하도록 노력하여야 한다.
- ③ 사업주는 법령을 준수하고 근로조건을 개선하여 적절한 근로환경을 조성함으로써 돌봄근로자의 지위 및 권리가 향상·보장되도록 하여야 하며, 국가 등에서 시행하는 돌봄근로자에 관한 시책에 참여하고 협력하여야 할 책무를 진다.
- 제4조(적용범위) 이 법은 돌봄노동자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 이 경우 돌봄노동자가 돌봄서비스를 제공하는 장소는 이 법에 따른 사업장으로 본다.
- 제5조(다른 법률과의 관계) ① 이 법은 돌봄근로자의 지위와 권리 보장을 정하고 있는 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률의 개정으로 이 법에

따라 강화된 지위 및 권리 보장에 관한 내용보다 그 내용이 돌봄근로자에게 유리한 경우에는 그 법률에서 정하는 바에 따른다.

② 돌봄근로자의 지위와 권리 보장에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정할 때는 이 법의 목적에 부합되도록 하여야 한다.

제2장 돌봄근로자처우개선계획의 수립 등

제6조(돌봄근로자처우개선계획의 수립 및 시행) ① 국가 등은 3년마다 이 법의 목적을 달성하기 위하여 제7조에 따른 돌봄근로자처우개선위원회의 심의·의결을 거쳐 돌봄근로자처우개선계획(이하 “처우개선계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 처우개선계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 돌봄서비스별 국공립 공급 비율 및 공급 총량에 관한 사항
2. 돌봄근로자의 상시·직접 고용 등에 관한 사항
3. 돌봄근로자의 근로환경에 관한 다음 각 목의 사항

가. 기본급(월 단위), 연장·야간·휴일근로수당, 휴업수당, 유급휴일, 연차 휴가미사용수당, 퇴직적립금, 장기근속 장려금, 교통비 등 적정 임금의 기준 및 지급

나. 돌봄근로자의 휴게권 보장 및 휴게를 위한 적정 인력의 운영

다. 돌봄근로자의 업무상 재해에 대한 예방 및 치료

라. 이용자측의 필요에 의해 고용관계 종료 시 사전 고시 책무

4. 돌봄근로자 양성 및 전문성 향상을 위한 교육훈련에 관한 사항
5. 돌봄근로자 근로환경 실태조사 및 공표에 관한 사항

6. 그 밖에 돌봄근로자의 지위 향상과 권리 보장을 위하여 필요한 사항

③ 국가 등은 처우개선계획을 수립할 때에 돌봄서비스 관련 법령에 따른 제도와 상호 연계될 수 있도록 하여야 한다.

제3장 돌봄근로자처우개선위원회 등

제7조(돌봄근로자처우개선위원회의 설치 및 심의사항) ① 돌봄근로자의 지위 및 권리 보장에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속하에 돌봄근로자처우개선위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 제6조제1항 및 제2항에 따른 처우개선계획
2. 돌봄근로자의 고용 또는 처우에 관한 정책 및 제도 권고
3. 돌봄근로자의 돌봄서비스별 규모·임금체계 등에 대한 조사 및 분석
4. 적정 임금 지급을 위한 임금체계의 개선 방향과 표준임금체계 수립
5. 돌봄근로자의 교육 및 훈련 방향
6. 돌봄근로자와 사업주 사이의 노사 협력 지원
7. 제10조에 따른 시정 요구와 이행결과의 검토
8. 그 밖에 돌봄근로자의 지위 향상과 권리 보장을 위하여 위원장이 심의를 요청하는 사항

제8조(위원회의 구성 및 운영) ① 위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 총리로 하고, 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 총리가 임명하거나 위촉하는 사람이 된다. 이 경우 특정 성별이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니된다. 제2호부터 제4호까지에 따른 각 호의 위원수는 동수로 한다.

1. 고용노동부·보건복지부·기획재정부·행정안전부·여성가족부·교육부 등 관계 중앙행정기관의 차관급 공무원 중 소속 중앙행정기관의 장이 추천하는 사람
2. 전국적 규모의 사업주 단체가 추천하는 사람
3. 전국적 규모의 총연합단체인 노동단체가 추천하는 사람
4. 돌봄근로자 지원에 관한 전문성과 경험이 풍부한 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람

5. 이 법에서 규정하고 있는 돌봄근로자 중, 위원으로 활동하고자 지원하는 자의 신청을 받고 추천을 통해 선택된 사람

③ 위원회의 정기회의는 분기별로 1회씩 연간 4회 이상 개최하되, 위원장이 미리 정한 날에 개최한다.

④ 위원회의 임시회의는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있거나 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 소집한다.

⑤ 그 밖에 위원회의 구성 및 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조(연차 보고서) ① 위원회는 매 회계연도 종료일 이후 3개월 이내에 해당 회계연도의 위원회 업무수행에 관한 보고서를 국회에 제출하여야 한다.

② 위원회는 제1항의 보고서를 공표하여야 한다. 이 경우 연차 보고서의 공표에 관한 필요한 사항은 총리령으로 정한다.

제10조(시정 요구 등) ① 위원회는 고용노동부장관 등 관계 중앙행정기관의 장에게 제7조제2항 각 호의 사항과 관련하여 정책 또는 제도의 시정 등을 요구할 수 있고, 시정 요구에 대한 이행 여부를 점검하기 위하여 이행결과를 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 위원회는 관계 중앙행정기관의 장에게 제1항에 따른 시정 요구 및 이행결과의 제출과 관련된 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제11조(분과위원회) ① 위원회에 심의·의결사항에 관한 효율적인 사전 검토를 위하여 돌봄서비스별로 분과위원회를 둔다.

② 분과위원회는 위원장 1명을 포함한 5명 이내의 위원으로 한다.

③ 분과위원회의 위원장은 제8조제2항 각 호의 사람 중에서 총리가 임명하거나 위촉하는 사람으로 하고, 위원은 관계 공무원과 돌봄서비스 종사자, 관련 학계 전문가, 돌봄서비스 제공기관의 사업주 등 돌봄서비스에 대한 경험 또는 전문지식이 풍부한 사람 중에서 총리가 임명하거나 위촉한다. 이 경우 전체 위원 중 공무원이 아닌 사람이 과반수가 되어야 한다.

④ 분과위원회의 위원장은 위원회의 심의·의결사항에 관한 검토를 마친 때에는 검토사항별로 검토보고서를 작성하고 그 경과와 결과를 위원회에 보고한다.

⑤ 그 밖에 분과위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제12조(시·도위원회 등의 설치) 지역별 돌봄근로자의 처우개선에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다) 소속으로 시·도 돌봄근로자 처우개선위원회(이하 “시·도위원회”라 한다)를 두고, 시장(「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제11조제2항에 따른 행정시장을 포함한다. 이하 같다)·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다) 소속으로 시·군·구 돌봄근로자 처우개선위원회(이하 “시·군·구위원회”라 한다)를 둔다.

1. 관할 구역의 지역적 특성 등을 고려한 돌봄근로자의 지위 및 권리 보장에 관한 지역별 지원계획의 수립 및 이행에 관한 사항
2. 그 밖에 해당 지역 내 돌봄근로자의 지위 및 권리 보장과 관련하여 위원장이 심의를 요청하는 사항

제13조(지역위원회의 구성 및 운영) ① 시·도위원회와 시·군·구위원회(이하 “지역위원회”라 한다)는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 시·도위원회의 위원장은 시·도지사로 하고 시·군·구위원회의 위원장은 시장·군수·구청장으로 하며, 지역위원회의 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 시·도지사나 시장·군수·구청장이 임명하거나 위촉하는 사람이 된다. 이 경우 특정 성별이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니된다. 전체 위원 중 공무원이 아닌 사람이 과반수가 되도록 하며, 제2호부터 제4호까지에 따른 각 호의 위원수는 동수로 한다.

1. 관계 중앙행정기관의 고위공무원단에 속하는 공무원 중 소속 행정기관의 장이 추천하는 사람
2. 관할 지방자치단체 규모의 사업주 단체가 추천하는 사람
3. 관할 지방자치단체 규모의 총연합단체인 노동단체가 추천하는 사람
4. 돌봄근로자 지원에 관한 전문성과 경험이 풍부한 사람로서 지방자치단체 조례에서 정하는 사람
5. 이 법에서 규정하고 있는 돌봄근로자 중, 위원으로 활동하고자 지원하는 자의 신청을 받고 추천을 통해 선택된 사람

- ③ 지역위원회의 임시회의는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있거나 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 소집한다.
- ④ 그 밖에 지역위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

제4장 임금 등 노동조건

제14조(표준근로계약) ① 국가 등은 돌봄서비스별 표준근로계약서를 개발하여야 한다.

- ② 사업주는 제1항의 표준근로계약서를 사용하여 돌봄근로자와 근로계약을 체결하여야 한다.

제15조(상시 고용 원칙) 사업주는 상시적 사업에 종사하는 돌봄근로자에 대하여 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여야 한다.

제16조(최소 소정근로시간) 돌봄근로자의 최소 소정근로시간은 1주일에 15시간 이상이어야 한다. 다만, 돌봄근로자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있다.

제17조(적정 임금의 보장 등) ① 국가 등은 돌봄근로자가 인간다운 삶을 영위하고 돌봄서비스의 질을 향상시킬 수 있도록 위원회에서 수립한 표준임금체계의 이행에 대한 책무를 지닌다.

- ② 사업주는 제1항의 표준임금체계에서 제시하는 적정 임금 이상을 돌봄근로자에게 지급하여야 한다.

- ③ 국가 등은 돌봄근로자 인건비를 운영비 등 다른 비용과 구분하여 사업주에게 지급하여야 한다. 이 경우 사업주는 전용 계좌를 지정하여 인건비를 청구하여야 한다.

- ④ 제3항에 따라 인건비를 지급받은 사업주는 돌봄근로자에게 임금을 지급한 후 임금 지급 내역을 국가 등에 제출하여야 하고, 국가 등은 필요한 경우 사업주가 제출한 임금 지급 내역을 확인할 수 있다.

⑤ 국가 등이 사업주가 돌봄근로자에게 임금을 지급하지 아니하였거나 제4항에 따른 임금 지급 내역과 다르게 지급한 사실을 확인한 경우에는 그 사실을 고용노동부장관과 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.

⑥ 제2항부터 제5항까지에 따른 인건비의 구분 지급, 임금의 지급 내역 확인 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제18조(휴업수당) ① 소정근로시간이 돌봄근로자의 명시적 동의 없이 단축된 경우, 사업주는 돌봄근로자에게 단축된 시간에 대하여 「근로기준법」 제46조 제1항에 따른 휴업수당을 지급하여야 한다.

② 이용자의 사정으로 돌봄 제공이 중단·단축된 경우는 사업주의 귀책사유로 본다. 이 경우 사업주는 돌봄 제공이 중단·단축된 시간에 대하여 돌봄근로자에게 「근로기준법」 제46조제1항에 따른 휴업수당을 지급하여야 한다.

③ 제2항에 따른 이용자 사정의 구체적인 기준 등 휴업수당 지급에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조(근로시간 산정) ① 돌봄근로자가 사업주의 지시에 따라 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하는 경우 출장지로 이동하는 데에 통상 필요한 시간은 근로한 것으로 본다. 다만, 출장지로 출근하거나 출장지로부터 퇴근하는 시간은 제외한다.

② 제20조제2항에 따라 사용자의 지시로 돌봄근로자가 돌봄서비스를 중단하지 못하고 약정 돌봄서비스 제공 시간을 초과하여 돌봄서비스를 제공한 경우 그 시간은 근로시간으로 본다

③ 돌봄근로자가 사업주의 지시 또는 필요에 따라 교육을 수강할 경우 그 시간은 근로시간으로 본다.

④ 야간근무가 필요할 시 수면시간에 대하여 적정 지급을 산정한다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간 산정의 기준 등 근로시간 산정에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제20조(소정근로시간을 초과한 돌봄서비스의 중단 등) ① 단독으로 돌봄을 제공하는 방문 돌봄근로자가 약정 돌봄서비스 제공 시간이 초과되었으나 이용자의 보호자가 귀가하지 아니하는 등의 사유로 이용자의 안전이 우려되는

경우에는 사업주에게 그 사실을 통지하여야 한다.

② 제1항에 따라 통지를 받은 사업주는 이용자 및 보호자의 상황 등을 고려하여 돌봄근로자에게 해당 돌봄서비스의 계속 또는 중단 등 필요한 조치를 하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따라 돌봄서비스의 제공을 중단하는 돌봄근로자에 대하여 돌봄서비스의 제공 중단을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제21조(휴게·휴가권의 보장) ① 사업주는 돌봄근로자의 휴게시간을 보장하기 위해 필요한 적정 인력을 유지하여야 한다.

② 사업주는 제23조에 따른 안전휴가 또는 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가를 요청하는 돌봄근로자에 대하여 휴가 사용의 조건으로 대체인력 제공이나 그 비용 부담 등을 요구할 수 없다.

제5장 업무상 재해와 인권보호 등

제22조(감염병으로부터의 보호) ① 사업주는 이용자가 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병에 걸린 경우 돌봄근로자에게 질병명과 전염 가능성을 알리고 예방법을 교육하여야 한다.

② 돌봄근로자는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병에 걸린 이용자로부터 감염 징후가 있을 경우 이를 사업주에게 알려야 한다. 이 경우 사업주는 돌봄근로자로 하여금 즉시 의사의 진단을 받게 하고 그 진단 결과를 돌봄서비스 관리기관에 통지하여야 한다.

제23조(안전휴가) 사업주는 다음 각 호의 경우 돌봄근로자와 이용자의 안전을 위하여 대통령령으로 정하는 필요한 기간 동안 유급휴가를 보장하여야 한다.

1. 돌봄근로자가 업무로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병에 걸렸거나 이용자 또는 보호자(이하 “이용자 등”이라 한다)와 접촉하여 감염 위험이 현저한 경우
2. 그 밖에 대통령령으로 정한 경우

제24조(인권준수 고지) 사업주는 이용자 및 보호자에게 최초 돌봄서비스 이용 전 돌봄근로자의 인권침해(성희롱·성추행, 신체적·정신적 괴롭힘 등)에 대한 주의사항을 반드시 고지해야 한다.

제25조(근로중단) 돌봄근로자에 대한 이용자의 신체적·정신적 괴롭힘, 그 외에 근로를 지속할 수 없을 정도의 급박한 위험이 발생했을 때 사업주는 우선 근로자를 이용자와 분리시키고 근로의 중단으로 임금 등 기타 불이익이 발생하지 않도록 조치하여야 한다.

제26조(이용자에 대한 정보) 사업주는 돌봄서비스 이용 이력과 관련된 이용자에 관한 정보를 돌봄근로자에게 제공해야 한다.

제27조(개인정보 및 사생활보호) ① 이용자는 근로자의 동의 없이 근로자의 개인정보 및 기타 사생활과 관련된 정보를 열람하거나 요구할 수 없다.

② 이용자 등이 돌봄근로자를 감시할 목적으로 공개되지 않은 돌봄 제공장소에 영상정보처리기기를 설치·관리하는 경우, 영상정보처리기기의 설치·관리와 그 영상정보의 열람에 관하여 「개인정보 보호법」(제25조는 제외한다)을 적용한다.

제6장 보칙

제28조(통보의무) 국가 등과 돌봄서비스 관리기관은 사업주가 이 법 또는 노동관계법령을 위반한 사실을 알게 된 경우 즉시 관할 고용노동청에 통보하여야 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

참고문헌

- 김유휘·이정은. 2022. “한국 돌봄서비스의 이주노동자 실태 분석”. 이달의 초점. 『복지포럼』.
- 김해정. 2024. “140만 돌봄노동자, 10년 일해도 ‘최저임금이 최고임금’”. 한겨레(3/7).
- 남우근. 2024. “돌봄서비스업 외국인력 도입 논의에 대한 비판적 검토-한국은행 보고서 비판을 중심으로”. 『돌봄서비스 외국인력 도입의 쟁점과 과제』. 민주노총·한국노총·참여연대 토론회(3/28).
- 노동부. 2009. 『돌봄노동 등 특수형태근로종사자의 취업경로에 대한 제도적 개선 연구』. 노동부 연구용역.
- 레이워스, 케이트. 홍기빈 옮김. 2018. 『도넛 경제학』. 서울: 학고재.
- 민주노총. 2022. 『돌봄노동자의 노동권 실태와 법제도 개선과제』(11월). 민주노총 법률원 부속 노동자권리위원회.
- 박명준. 2022. 『방문 돌봄 노동자 임금체계 마련을 위한 기초연구』. 민주노동연구원.
- 박은정. 2011. “돌봄노동자의 근로자성”. 『이화젠더법학』 2(1).
- 박수지. 2019. “독일 돌봄 인력의 현황과 정책 동향”. 『국제사회보장리뷰』(8).
- 세계법제정보센터. 프랑스노동법전(Code du travail) 번역본. https://world.moleg.go.kr/web/wli/lgsInfoReadPage.do?CTS_SEQ=38146&AST_SEQ=105
- 손연정·노세리·박명준·정성미·조혁진. 2022. 『필수노동자 실태와 정책과제』. 한국노동연구원.
- 손영우. 2014. “프랑스에서는 왜 단체협약작용률이 높은가?”. 『국제지역연구』 17(4).
- 우에노 지즈코, 조승미 외 옮김. 2024. 『돌봄의 사회학』. 파주:오월의봄.
- 윤지영. 2011. 『가사노동에 관한 각국의 입법례』. 한국노동연구원.
- 이가옥·우국희. 2005. “영국의 케어 제공자에 관한 정책 연구: 보호자 권리와 유급고용의 질 강조”. 『한국사회복지학』 57(2).
- 이은영 외. 2018. 『가사근로자법 정착 지원을 위한 활성화 자료』. 고용노동부
- 장윤·구동완. 2024. “요양보호사 불렀더니 5060 남자가 왔다-‘여자가 하는 일’은 옛말… 男 요양사 5년간 73% 늘어”. 조선일보(10/2). https://www.chosun.com/national/national_general/2024/10/02/QEPQC4BZ6RDPLLVVGHBAN34ENI/
- 장지연. 2020. “돌봄노동의 임금수준은 향상되었는가?” 장지연 외. 『돌봄노동의 경제적 가치와 사회적 의미』. 세종: 한국노동연구원.
- 장혜경. 2007. 『공식영역의 돌봄노동 실태조사 연구보고서』. 한국여성정책연구원.
- 정동재·류이현. 2023. “외국인 가사노동자 도입 정책의 쟁점 분석 및 제언”. 『이슈페이퍼』 통권135호. 한국행정연구원.
- 지민선. 2021. “미국가사노동자조직현황”. 『국제가사노동자의날기념 KLI 해외전문가 초청세미나』. 한국노동연구원.

- 최연지. 2024. “단시간 근로 때문...“돌봄노동자 저임금과 열악한 노동조건 해결해야” 요양뉴스 (3/7). <https://www.yoyangnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=21206>
- 최영미·윤지영·표대중. 2017. 『이주 가사노동자 노동인권 실태와 정책방안』. 서울시 노동권의 증진활동 지원사업.
- Esping-Andersen, G. 1990. *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity.
- ILO. 2012. *Effective project for domestic workers: a guide to designing labour laws*. Geneva: ILO.
- ILO. 2018. *Care Work and Care Jobs: For the Future of Decent Work*. Geneva: ILO.
- Tayah, M. J. 2016. *Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward*. Geneva: ILO
- 労働基準関係法制研究会. 2024. “労働基準法における「労働者」について”. 第8回 研究会 (6/27)
- British Columbia Government. Hiring domestic workers. <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/hiring/domestic-workers>
- Health and Care Worker Policy Lab(보건의료 종사자 정책 연구소). <https://www.hcwpolicylab.org/about/>
- Ontario Government. Jobs and employment-Your guide to the Employment Standards Act. <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0>
- The White house FACT SHEET. 2023. Biden-Harris Administration Announces Most Sweeping Set of Executive Actions to Improve Care in History(4/8). <http://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/04/18/fact-sheet-biden-harris-administration-announces-most-sweeping-set-of-executive-actions-to-improve-care-in-history/>
- The White house Executive Order. 2023. Increasing Access to High-Quality Care and Supporting Caregivers(4/18). <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2023/04/18/executive-order-on-increasing-access-to-high-quality-care-and-supporting-caregivers/>

돌봄노동자의 권리와 지위보장을 위한 기본법 연구