

2019. 12 제142호 (19-15)

# ‘플랫폼 노동’과 가사서비스, 현황과 과제

정 형 옥      정책연구실 선임연구위원

1. 가사서비스 노동시장, 직업소개소에서 ‘플랫폼’으로
2. 가사노동자 정의 및 규모
3. ‘플랫폼 노동’의 확산과 가사서비스
4. 가사노동자 법제도적 보호방안

경기도가족여성연구원 「이슈분석」 제142호(19-15)

---

**발행인** 정 정 옥

**발행일** 2019년 12월 20일

**발행처** (재)경기도가족여성연구원  
경기도 수원시 장안구 경수대로 1150, 신관2층  
Tel. 031)220-3900 Fax. 031)220-3979

**인 쇄** 디자인펌킨 031)893-8315

---

본 출판물의 저작권 및 판권은 경기도가족여성연구원에 있음.

※「이슈분석」은 가족여성 분야 정책이슈와 주요 통계·제도 등 정책환경과 현황을 파악하고 경기도의 정책대응 방향을 제안하는 발간물로 온오프라인을 통해 수시 발간되며, 연구원 홈페이지([www.gfwri.kr](http://www.gfwri.kr))에서 PDF 파일로 다운로드 받으시거나 메일링 신청을 통해 이메일로도 받아보실 수 있습니다.

(문의 : 031-220-3922)

## 요 약

- 가사노동의 ‘본질’은 바뀌지 않았지만, 가사서비스를 노동시장에서 ‘매개’하는 방식은 직업소개소에서 플랫폼 기반으로 변화 중임. 이미 다수의 플랫폼 사업체가 가사서비스 시장에 진출했고, 향후 플랫폼을 통한 가사서비스 노동시장은 더욱 확대될 것으로 전망됨.
  - 가사노동자는 2019년 37만 4천명 추정, 2023년에는 44만 3천명으로 증가할 것으로 예상됨.
- 플랫폼 노동자 3명 중 1명은 여성이며, 음식점보조·서빙, 가사육아도우미 직종 종사자 순임.
  - 킥 워크(Gigwork)로 분류되는 호출형 가사서비스의 운영방식은 고객이 플랫폼 앱을 통해 서비스를 신청하면 가사노동자가 매칭되는 방식임.
  - 가사노동자의 자격을 명시하지 않은 곳도 있지만, 명시한 곳은 주로 연령은 30~64세(또는 60세), 성별은 여성으로 제한한 경우가 대부분임.
  - 서비스 이용비용은 업체마다 조금씩 다르지만, 동일한 업체에서도 기본적으로 이용시간에 따라 차이가 있고, 1회성 또는 정기형 여부에 따라 차이가 있음. 시간이 짧을수록, 정기형 보다는 1회성이 비용이 상대적으로 높은 경향이 있음. 대체로 4시간 기준으로 최소 45,000원에서 비용이 시작됨. 플랫폼 가사서비스에서 제시하는 서비스 요금이 가사노동자의 임금을 의미하는 것은 아님. 이른바 ‘수수료’에 해당하는 금액을 플랫폼 사업체에서 제외하기 때문임.
- 플랫폼 노동 중에서도 가사서비스 분야의 경우 노동의 전속성과 구속성이 가장 높은 영역으로 법적 보호체계를 마련하는 것이 시급함.
  - 이동노동자이자, 가구방문노동자로서 취약한 환경에서 일하고 있는 노동환경을 고려하면서도 가사노동자의 노동권이 최대한 보장되는 방향으로 법제화하는 것이 필요함. 이러한 측면에서 볼 때 서비스이용자의 주관적인 평가가 가사노동자의 근로조건에 영향을 미치는 평가시스템에 대해서는 어느 정도 규제가 필요함. 또한 가사노동은 본질적으로 가구를 방문하는 ‘방문노동’이라는 점에 노동자의 안전을 보장할 수 있는 방안에 대한 제도적 장치가 필요함.
  - 이와 관련 현재 국회에 계류 중인 <가사근로자 고용개선 등에 관한 법률(안)>의 제정이 시급함. 또한 가사노동의 특수성을 고려한 독자적인 입법이외에도 국가인권위원회의 권고대로 「근로기준법」 제11조 제1항 후단 ‘가사사용인’ 문구 삭제 등 추가적인 법제도 개선에 대한 검토가 필요함.

## 목 차

<b>1. 가사서비스 노동시장, 직업소개소에서 ‘플랫폼’으로</b> .....	<b>1</b>
<b>2. 가사노동자 정의 및 규모</b> .....	<b>2</b>
가. 정의 .....	2
나. 규모 .....	3
<b>3. ‘플랫폼 노동’의 확산과 가사서비스</b> .....	<b>5</b>
가. 플랫폼노동자 규모 추정 .....	5
나. 플랫폼 기반 가사서비스 노동시장 실태 .....	7
<b>4. 가사노동자 법제도적 보호방안</b> .....	<b>14</b>
가. 현행 노동관계 법률상 적용제외 .....	14
나. <가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안> 비교 .....	15
다. 향후 과제 .....	19

## 1. 가사서비스 노동시장, 직업소개소에서 ‘플랫폼’으로

가사노동의 ‘본질’은 바뀌지 않았지만, 가사서비스를 노동시장에서 ‘매개’하는 방식은 변화 중

- 최근 4차 산업혁명, 혁신, 공유경제, O2O(Online to Offline), 스타트업 기업 등의 개념이 주로 비공식 부문에서 이루어지는 ‘가사노동<sup>1)</sup>’ 과 함께 빈번하게 언급되기 시작함. 웬지 낯선 개념의 조합은 플랫폼 기반 가사서비스 노동시장의 출현에서 기인함.
- 가사노동은 인간의 역사와 함께 시작된 노동이라 해도 과언이 아닐 정도로 인간의 삶에서 필수불가결한 노동으로 앞으로도 사라지지 않을 노동임. 이러한 가사노동은 오랫동안 여성들이 가족 내에서 무급으로 수행되어 왔으며, 지금도 많은 여성들이 무급으로 수행하고 있는 노동임.
- 한편으로는 여성의 경제활동 확대, 가족구조의 다양화, 인구의 고령화 등 사회변화에 따라 유급 가사노동시장이 크게 확대되는 추세임. 앞으로도 가사노동에 대한 시장수요는 증가할 것으로 전망됨<sup>2)</sup>.
- 그럼에도 가사노동은 노동시장 안팎에서 제대로 가치를 평가받지 못한 대표적인 노동임. 가사노동이 노동시장에서 유급으로 수행되어도 일을 하는 사람이 아직도 법적으로 ‘노동자’ 로 보호받지 못하는 것이 현실임.
  - 가사노동자는 대부분 여성, 중장년, 저학력층으로 가장 취약한 상황에서 일을 하고 있음에도 법적 보호에서 배제되어 있음<sup>3)</sup>.
  - 이로 인해 가사노동자에 대한 법적 보호방안에 대한 논의가 오랫동안 진행되어 왔으나, 별다른 변화가 없었음.
  - 가사노동이 오랫동안 여성들에 의해 가족 내에서 무급으로 수행되어 왔다는 사실은 가사노동이 노동시장에서 유급으로 이루어지는 경우에도 법적 보호의 받지 못하고 비공식영역의 노동으로 남아 있게 하는 근거가 되기도 하였음.

1) 본 이슈분석에서 다루는 가사노동은 가족 내에서 가족구성원에 의해 무급으로 수행하는 가사노동과 구별되는 것으로 유급으로 수행되는 가사노동을 의미함.

2) 국가인권위원회(2016.12.23.), “비공식부문 가사근로자의 노동권 및 사회보장권 보호를 위한 권고”

3) 구미영 외(2015), 「비공식부문 가사노동자 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회

## Ⅰ 이슈분석 Ⅰ

- 그런데 최근 가사노동을 둘러싼 사회적 논의에 새로운 이슈가 추가되었음. 이른바 ‘플랫폼 노동’으로서 가사서비스 노동시장이 확대되고 있기 때문임. 즉, 그 동안 소규모 직업 소개소, 비영리단체의 자활사업 등으로 주로 비공식부문에서 이루어졌던 가사서비스 노동시장이 ‘플랫폼’에 기반한 사업영역으로 변화되고 있음.
- 가사노동의 ‘본질’은 크게 바뀌지 않았지만, 가사서비스를 노동시장에서 ‘매개’하는 방식이 빠르게 변하고 있는 것임. 이미 다수의 플랫폼 사업체가 가사서비스 시장에 진출했고, 향후 플랫폼을 통한 가사서비스 노동시장은 더욱 확대될 것으로 전망됨.
  - 현대카드·현대캐피탈이 2017년 1월~10월까지 가사서비스(육아, 청소, 요리, 세탁 등 4가지)를 제공하는 가맹점(모바일을 통해 서비스 검색과 주문, 결제까지 가능한 20개 업체 대상)에서 결제된 데이터를 분석한 결과 가사서비스 관련 결제 건수가 2017년(1~10월) 5만 5천 690건에서 2019년(같은 기간) 19만 42건으로 235% 증가했다고 밝힘<sup>4)</sup>.
- 이러한 가사서비스 노동시장의 변화는 향후 가사노동자의 고용형태 및 노동권 보장에 미치는 영향이 클 것으로 전망됨.
  - 가사서비스 플랫폼의 하나인 ‘대리주부’(홈트리생활)는 가사노동자 1,000명을 직접 고용하겠다고며 지난 9월 과학기술정보통신부의 ‘정보통신기술(ICT)규제 샌드박스’에 실증특례를 신청했고, 최근 규제 샌드박스를 통과함<sup>5)</sup>.
- 다음에서는 가사서비스 노동시장이 ‘플랫폼’ 기반으로 재편되고 있는 현재의 실태를 분석하고, 향후 과제를 살펴보고자 함.

## 2. 가사노동자 정의 및 규모

가사노동자는 2019년 37만 4천명 추정, 2023년에는 44만 3천명으로 증가할 것으로 전망

### 가. 정의

- 국제노동기구(ILO): 「가사노동자 양질의 일자리 협약」 제1조에서는 “가사노동은 하나 혹은 여러 가구 내에서, 또는 하나 혹은 여러 가구를 위해 수행하는 노동”으로 정의함. 또한

4) 연합뉴스(2019.11.20.), “가사서비스 카드결제 2년새 235%↑... ‘육아·청소 등 외주화’ ”

5) 한겨레 신문(2019. 11.27.), “업계 최초...가사도우미 중계 플랫폼 ‘대리주부’, 1천명 직접고용”

“가사노동자는 고용관계 내에서 가사노동에 종사하는 자”로 정의하면서, “직업으로가 아니라 가끔 또는 산발적으로만 가사노동을 수행하는 자는 가사노동자가 아니다”고 밝힘.

- 국가인권위원회: “가사근로자(Domestic Workers)는 하나 또는 여러 가구의 가사, 육아, 간병 등 다양한 가사노동을 수행한 대가로 임금을 받아 생활하는 근로자”라고 정의함. 그리고 “비공식부문 가사근로자는 정부의 바우처 사업 등 공공부문에 종사하는 가사근로자들과 달리 구인자와 구직자 간의 사적 계약에 의해 가정에 서비스를 제공하고 있는 민간부문의 가사근로자”로 정의함<sup>6)</sup>.
- 법률안: 국회에 계류 중인 <가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안> 중 서형수 의원안(2017.6.16.)과 이정미 의원안(2017.9.11.)에서는 “가사근로자”란 가사서비스 제공기관과 근로계약을 맺고 임금을 목적으로 가사서비스를 제공하는 자로 정의하고 있음. 또한 “가사서비스”란 청소, 세탁, 주방일 등 일반가사활동, 산후관리, 가정교육, 가족 돌봄 등 고용노동부장관이 정하는 가사 관련 서비스로 정의함. 한편, 정부안(2017.12.28.)에서는 “가사근로자”란 법에 따라 인증 받은 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람이라고 정의함. 또한 “가사서비스”란 가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것으로 정의함.

## 나. 규모

- 가사서비스가 비공식부문에서 많이 이뤄지기 때문에 가사노동자의 규모를 정확하게 파악하는 것은 현실적으로 어려움. 현재로서는 통계청의 지역별고용조사를 활용해 가사노동자 규모를 추정하는 것이 그나마 가능한 방법임.
- 우선, 황덕순 외(2015)에서 통계청 지역별고용조사를 활용해 가사서비스 종사자의 규모를 추정한 결과를 살펴보면, 2013년 기준 가사서비스 종사자는 전체 27만명 정도로 나타남<sup>7)</sup>.
  - 성별로는 여성이 26만 8천명으로 가사서비스 종사자의 대부분을 차지함.
  - 고용형태별로는 임시직이 44.9%로 가장 많고, 다음은 일용직(25.5%)과 자영자(25.0%)가 비슷하게

6) 국가인권위원회(2016.12.23), “비공식부문 가사근로자의 노동권 및 사회보장권 보호를 위한 권고”

7) 황덕순 외(2015), 「가사서비스 공식화에 따른 경제적 효과 분석」, 고용노동부

## Ⅰ 이슈분석 Ⅰ

나타남.

- 산업별로는 가내근로가 16만 1천명으로 대부분을 차지하고, 다음은 개인서비스가 6만명으로 나타남. 산업과 종사상지위를 고려하면 개인서비스 종사자의 대부분은 자영자에 해당할 것으로 추정됨.
- 최근 국회예산정책처가 통계청 지역별고용조사를 활용해 추계한 가사근로자 규모는 2019년 37만 4천명으로 나타나며, 향후 지속적으로 증가할 것으로 추정되어 2023년에는 44만 3천명에 이를 것으로 전망됨.
- 2019년 전체 가사노동자 37만 4천명을 유형별로 살펴보면, 가사도우미가 16만 7천명으로 전체의 44.6%를 차지하고, 다음은 육아 도우미 10만 8천명(29.0%), 간병인 9만 8천명(26.4%)을 차지함.
- 이 중에서 사회보험이 적용되는 공식부문에서 일하는 가사노동자는 16만 9천명으로 45.2%로 추정됨. 보건복지부의 돌봄 관련 노동자가 15만 9천명으로 가장 많고, 다음은 여성가족부의 아이돌보미가 1만명, 고용노동부의 사회적 기업 지원 중 가사노동자가 6,331명으로 나타남.
- 현재 국회에 계류 중인 <가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안>이 통과 될 경우 신규로 사회보험의 적용대상이 될 것으로 추정되는 가사노동자는 약 20만 4천명임.

<표 1> 가사근로자 수 추계치: 2019~2023년

(단위 : 명)

		2019	2020	2021	2022	2023
[전체 가사근로자 수]						
	간병인(4211)	98,708	103,075	107,634	112,396	117,158
	가사 도우미(9511)	166,849	174,230	181,938	189,986	198,034
	육아 도우미(9512)	108,452	113,250	118,260	123,491	128,722
	소 계(A)	374,009	390,555	407,832	425,873	443,914
[기존 보험 적용 가사근로자 수(B)]		169,080	182,709	197,446	213,378	229,310
고용노동부	사회적기업 지원 중 가사근로자	6,331	6,615	6,912	7,221	7,530
보건복지부	가사간병방문도우미	7,470	8,122	8,829	9,593	10,357
	노인 돌보미(노인단기가사 포함)	35,467	38,566	41,918	45,546	49,174
	산모신생아도우미	15,885	17,272	18,774	20,399	22,024
	장애인 활동보조	93,927	102,134	111,013	120,620	130,227
	소 계	159,080	172,709	187,446	203,379	219,312
여성가족부	아이돌보미	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
신규 보험 적용 대상 가사근로자 수(A-B)		204,929	207,846	210,386	212,494	214,602

주: 총 가사근로자 수는 통계청의 '지역별 고용조사' 중 직업세분류 상의 통계 자료이며, 괄호 안은 세분류 코드임  
출처: 국회예산정책처(2017.10.25), "가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안(이정미 의원) 비용추계서"

### 3. '플랫폼 노동'의 확산과 가사서비스

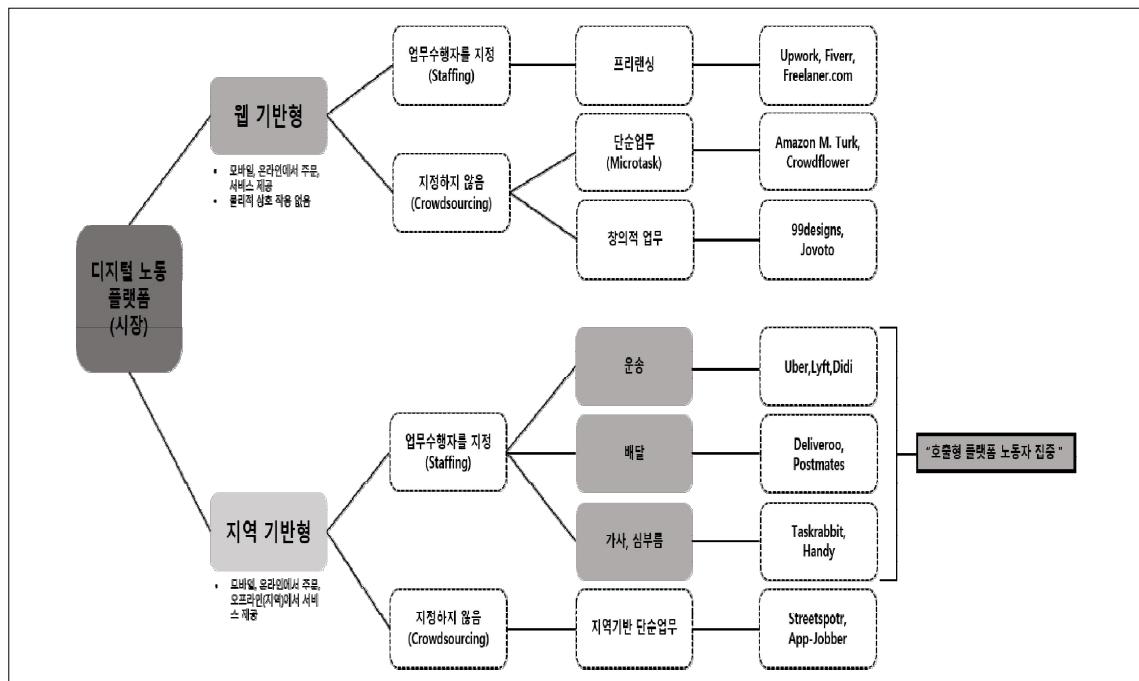
플랫폼 노동자 3명 중 1명은 여성, 직종별로는 음식점보조·서빙, 가사육아도우미 등이 많아

#### 가. 플랫폼노동자 규모 추정

○ 디지털 플랫폼 노동시장은 크게 웹기반형과 지역기반형으로 나눌 수 있음. 가사서비스의 경우 지역기반형 플랫폼 노동에 해당됨.

- 웹기반형 플랫폼 노동의 경우 모바일 온라인에서 주문과 서비스가 이뤄지기 때문에 물리적인 상호 작용은 없는 반면, 지역기반형 플랫폼 노동의 경우 모바일 온라인에서 주문과 거래가 이뤄지지만 서비스는 오프라인(지역)에서 제공된다는 특징이 있음(김진하, 2019).

<그림 1> 디지털 노동 플랫폼



자료: 한국은행(2019); 한국고용정보원(2019); ILO(2018); Pesole et al.(2018); Schmidt(2017)

출처: 김진하(2019), 「플랫폼경제, 시민을 위한 서울의 과제는? - 플랫폼 노동의 확산과 서울의 역할」, 서울연구원

○ 한국고용정보원이 2018년 실시한 「플랫폼경제종사자 규모 추정과 특성 분석」(김준영 외, 2018)에 따르면 우리나라 플랫폼경제종사자는 최소 47만명에서 최대 54만명으로 우리나라

## Ⅱ 이슈분석 Ⅱ

취업자의 1.7~2% 정도로 추정됨<sup>8)</sup>.

- 플랫폼경제종사자를 ‘지난 한 달 동안 디지털 플랫폼(웹/앱)의 중개를 통해서 고객에게 단기적 유급 노동을 제공하고 소득을 얻는 고용형태’로 정의함.
- 지역별로 살펴보면, 약 47만 명의 플랫폼경제종사자 중에서 34.7%를 차지하는 16만 3천명은 경인권으로 나타났고, 다음은 서울권(11만 5천명), 경상권(10만 1천명), 충청권(4만명), 전라권(3만 9천명), 강원제주권(1만 2천명)으로 추정됨.

**<표 2> 플랫폼경제종사자 정의 및 규모**

(단위 : 천 명, %)

	내용	플랫폼경제종사자 규모추정
정의 1	지난 한 달 동안 디지털 플랫폼의 중개를 이용하여 고객에게 유급 노동을 제공하고 수입을 얻은 경우 ..... 지난 한 달 동안 일거리 1건당 수수료나 수수료와 정액급여 혼합방식으로 소득이 결정되는 단기 아르바이트 앱/웹 이용자	469(1.7)
정의 2	정의 1 + 플랫폼경제종사자와 지난 1년 동안 디지털 플랫폼의 중개를 이용하여 유급 노동을 제공하고 수입을 얻는 고용형태	538(2.0)

출처: 김준영 외(2018), 「플랫폼경제종사자 규모 추정과 특성분석」, 한국고용정보원

- 플랫폼경제종사자의 인적특성을 살펴보면(정의1 기준) 3명 중 1명은 여성으로 나타남(전체의 33.3%). 남성과 같이 여성도 절반 이상이 ‘주업’으로 일하고 있었음(김준영 외, 2018).
  - 플랫폼경제종사자 중 절반이상은 ‘주업’으로 플랫폼경제일자리에 참여하는 것으로 나타났는데, 성별에 따른 차이는 거의 없었음(주업 비율: 남성 53.7%, 여성 53.5%).
- 플랫폼 노동시장에서도 <표 3>과 같이 성별에 따른 직종분리 현상이 나타났음(김준영 외, 2018).
  - 여성의 경우 음식점보조·서빙이 23.1%로 가장 높았고, 다음은 가사육아도우미(17.4%), 요양의료(14.0%), 청소·건물관리(10.9%), 판매·영업(10.0%) 등의 순으로 나타남.
  - 남성은 대리운전(26.0%), 화물운송(15.6%), 택시운전(8.9%), 음식배달(5.0%), 퀵서비스(3.7%) 등 운수 관련 직종이 주를 이루었음.

8) 무작위 추출방식으로 선정된 15세 이상 약 3만명을 대상으로 한 표본조사임.

<표 3> 성별 플랫폼경제종사자의 주요 직업(정의 1 기준)

(단위 : %)

	남자		여자	
	직업	취업자 비율	직업	취업자 비율
1	대리운전	26.0	음식점보조, 서빙	23.1
2	화물운송	15.6	가사육아도우미	17.4
3	택시운전	8.9	요양의료	14.0
4	판매, 영업	6.5	청소, 건물관리	10.9
5	청소, 건물관리	5.9	판매, 영업	10.0
6	다양한 단순노무	5.7	화물운송	4.1
7	음식배달	5.0	통번역	4.2
8	퀵서비스	3.7	대리운전	2.9
9	음식점보조, 서빙	2.7	사무지원	2.1
10	교육, 강사	2.4	음식배달	1.9

출처: 김준영 외(2018) 「플랫폼경제종사자 규모 추정과 특성분석」, 한국고용정보원

## 나. 플랫폼 기반 가사서비스 노동시장 실태

○ 국내에서 플랫폼에 기반한 가사서비스 노동시장이 본격적으로 등장한 것은 불과 몇 년 전이지만, 매우 빠르게 확산되는 추세임.

- 2016년 (주)카카오는 “IT 기술력과 O2O서비스 운영 노하우를 결합해...모바일 홈클리닝(가사도우미) 중개 서비스 ‘카카오홈클린’ 사업을 추진하고자 했음. 보도에 따르면 “서비스 종사자 대상 가입비, 월 회비 등 불필요한 비용 부담을 없애고, 실제 이용 범위에 따른 합리적 가격 체계를 도입해 이용자와 종사자 모두의 효율을 높일 방침”이라고 밝힘<sup>9)</sup>.
- 그러나 이에 대해 “정규직으로 고용하는 ‘양질의 일자리’창출이 가능할지 의구심이 있으며, 그렇다면 결국 ‘수수료 싼 유료직업소개사업’에 불과해 ‘소규모 직업소개소들이 일궈온 골목상권을 교란시키는 행위’라는 지적이 있었음<sup>10)</sup>.
- 당시 (주)카카오는 여성취업 교육기관을 대상으로 사업설명회를 개최하는 등 사업 준비를 하다가<sup>11)</sup>,

9) 브릿지경제(2016.5.12.), “카카오, ‘홈클린-주차’ 까지 ,O2O 범위 확대”

10) 전국가정관리사협회·(사)한국가사노동자협회·(사)한국YWCA연합회 보도자료(2016.5.19.), “돌봄서비스까지 삼키려는 대기업의 무차별 진입을 단호히 반대한다-가사노동자 인권과 노동권 없는 사업은 혁신이 아니다”

11) 부산일보(2016.7.5.), “카카오, ‘홈클린’ 론칭 앞두고 정지작업 한창... ‘상호만족 서비스 목표’ ”

## Ⅰ 이슈분석 Ⅰ

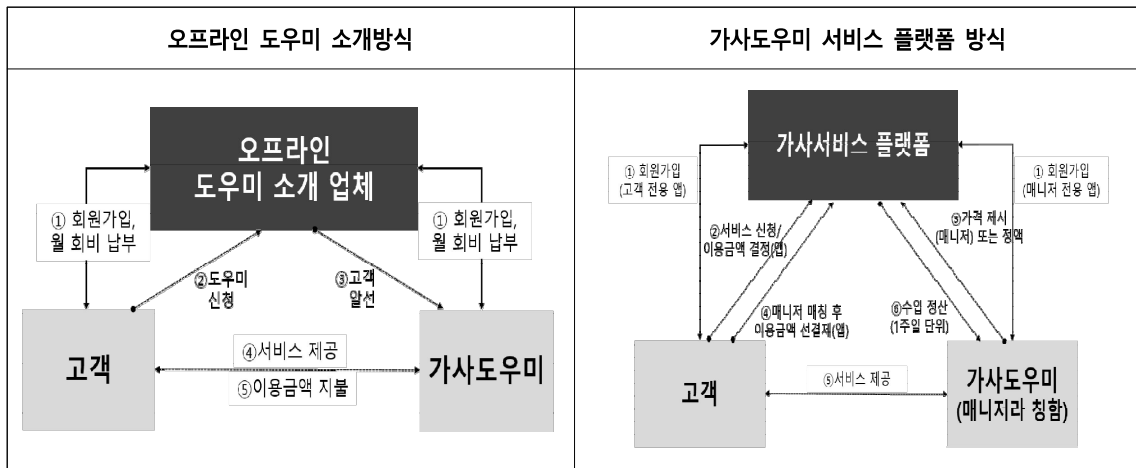
결국 사업을 철수하기로 결정함.

- 그러나 이후 여러 사업체에서 플랫폼 기반 가사서비스 사업을 추진하기 시작함<sup>12)</sup>.

○ 각 워크(Gigwork)로 분류되는 호출형 가사서비스의 운영방식은 <그림 2>와 같음. 고객이 플랫폼 앱을 통해 서비스를 신청하면 가사노동자가 매칭되는 방식임.

- 오은진 외(2018)는 플랫폼을 통해 가사서비스를 제공하는 노동자들은 대부분 오프라인의 일과 병행한다는 특징이 있다고 밝힘<sup>13)</sup>.

<그림 2> 가사서비스 노동시장 운영방식



출처: 김용진(2019), 「주요 플랫폼사업과 플랫폼 노동에 관한 실태조사」, 경제사회노동위원회 발표자료

○ 플랫폼 기반 가사서비스 사업체에서는 기본적인 서비스의 범위를 예시해 제시하기도 함. 이러한 가사서비스에 대한 정보는 그동안 ‘보이지 않은 노동’으로 간주되었던 가사노동의 구체적인 직무를 드러냄으로서 노동의 가치를 재평가할 수 있다는 점에서는 의의가 있다고 생각됨.

- 가사서비스에 대한 A사의 구체적인 예시를 살펴보면 4시간 기준 각 서비스에 대한 내용과 시간은 <표 4>와 같음. 실제로 4시간에 예시와 같은 노동을 어느 정도 수준까지 수행할 수 있는가는 서비스를 이용하는 가구의 상황에 따라 다를 수 있다고 생각됨.

12) 이에 대해 “카카오에서 해당 사업을 준비하던 직원들이 독립해 ‘청소연구소’라는 스타트업 기업을 설립했다. 그리고 카카오의 투자전문 자회사인 케이큐브벤처스는 이 기업에 10억원을 투자했다”(참세상, 2019.3.7. 윤지연 기자)는 보도가 있음.

13) 오은진 외(2018), 「기술발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략(I)」, 한국여성정책연구원.

<표 4> A사의 가사서비스 예시(4시간 기준)

	기본 서비스	주기적 서비스
환기	날씨 확인 후, 창문 열고 환기 (5분)	
세탁	색깔/옷감별 분류하여 고객 확인 후 세탁 세탁물 분류는 서비스 전 고객님이 직접 분류 (20분)	
주방	가스레인지 기름때 제거 싱크대 물기 제거 행주 소독 (1시간)	후드 목은 때 청소 상부장 / 하부장 정돈 냉장고 정돈
욕실	변기, 세면대, 바닥 물때 제거 욕실 내 물기 제거 및 건조 (1시간)	곰팡이 제거 샤워부스, 벽면, 거울 물때 제거 수납장 정돈
방·거실·현관·베란다	침구 정리 가구 걸면 먼지 제거 바닥 청소기 및 마대 걸레질 현관 바닥 닦기 / 현관 신발 정돈 (1시간)	목은 먼지 제거(소파 아래, 옷장 위, 천장 등) 침구 / 커튼 세탁 베란다 / 창틀 닦기
정리정돈·쓰레기 배출	물건 정리정돈 쓰레기 배출 일자 확인 후 음식물/일반/재활용 쓰레기 배출 (30분)	옷장 정돈 신발장 정돈

자료: A사 홈페이지 (2019.11.22. 검색)

○ 국내에서 운영 중인 플랫폼 기반 가사서비스 사업체의 주요 현황을 살펴보면 <표 5>와 같음.

- 가사노동자에 대한 명칭은 업체마다 차이가 있지만 대체로 매니저 또는 도우미 등으로 불리는 곳이 다수임.
- 서비스 영역은 대부분 개인 가구에 대한 가사서비스를 기본으로 하면서 베이비시터와 간병인과 같은 돌봄서비스, 사업체 청소나 이사 등을 같이 하는 업체들이 있음.
- 가사노동자의 자격을 명시하지 않은 곳도 있지만, 명시한 곳은 주로 연령은 30~64세(또는 60세), 성별은 여성으로 제한한 경우가 대부분임. 김용진(2019)에 따르면 플랫폼에 기반한 호출형 가사서비스 노동자의 경우 오프라인 알선방식에 비해 연령대가 낮아지는 추세라고 함.
- 서비스 이용비용은 업체마다 조금씩 다르지만, 동일한 업체에서도 기본적으로 이용시간에 따라 차이가 있고, 1회성 또는 정기형 여부에 따라 차이가 있음. 시간이 짧을수록, 정기형 보다는 1회성이 비용이 상대적으로 높은 경향이 있음. 대체로 4시간 기준으로 최소 45,000원에서 비용이 시작됨.
- 교육훈련을 별도로 실시하면서 '품질관리'를 하는 업체들이 있음.
- 직거래 사이트의 경우 가사노동자의 사진, 성별, 연령을 기재한 곳도 있음.

<표 5> 플랫폼 기반 가사서비스 관련 현황

구분	명칭	자격	비용	품질관리	영역	유형
A사	매니저	30-64세 이하 여성, 경력무관	45,000원-64,000원 (4시간기준)	교육이수	가사	매칭
B사	매니저	30-65세 사이의 여성	-	전문교육 (이론교육+ 실습교육)	청소전문	
C사	매니저	-	가사도우미 (4시간 45,000원부터) 베이비시터 (4시간 45,000원)	-	가사도우미, 베이비시터, 전문청소	
D사	매니저	-	가사도우미 단기형 (4시간 57,000) 장기형(4회 이상) (4시간 55,000원)	방문교육이수 (약 1시간)	가사도우미, 빌딩관리 청소, 사업장 및 공장 청소, 개인사업자 청소	
E사	클리너	-	가사청소 (4시간 1회 54,000원) 매주 정기 51,000원)	가사청소만 교육	가사청소, 이사청소, 이사	
F사	가사도우미	-	가사도우미 3시간 40,000원 부터	-	가사도우미 핏시팅 침대·가전 청소 이사·이사 청소	
G사	엄마, 매트리스 매니저, 매니저	-	-	분기별 집체교육, 가사도우미 교육시스템	가사도우미 서비스, 매트리스 케어 서비스	
H사	마스터	35-60세	4시간 58,000원부터	자체개발 교육프로그램	가사청소, 사무실청소	
I사	도우미	-	-	도우미 인증시스템	가사도우미 베이비시터	직거래
J사	도우미, nanny	외국어 가능	-	-	가사도우미, 베이비시터, 간병인, 산후도우미, 학습도우미	
K사	가사도우미	-	-	-	가사, 육아, 산후, 청소	

자료: 각 기관 홈페이지 자료 검색(2019. 11.12~11.22. 기준)

- 좀 더 구체적으로 플랫폼 사업체 중 대표적으로 A사와 B사의 사례를 통해 가사서비스 범위와 이용금액을 살펴보고자 함.
- A사의 경우 서비스는 1단계로 정기형 가사와 1회성 가사로 구분됨. 정기형 청소, 음식, 월급형 서비스로 나뉘며, 1회성 가사는 청소, 음식, 간편 청소, 정리/수납, 욕실청소, 냉장고 정리로 구분됨. 2단계로는 각 서비스 주문방식, 장소(주거형태, 평수 등), 이용주기, 시작일, 이용시간, 추가사항, 요청사항으로 구분됨. 이러한 서비스 구분에 따른 A사의 가사서비스 시간과 업무범위, 요금기준은 <표 7>과 같음. 정기형 청소 및 음식은 4시간 또는 8시간 서비스로 구분됨. 업무범위 중 음식의 경우 장보기는 제외됨을 명시하고 있는데 이는 서비스 범위를 사전에 명확하게 명시함으로써 분쟁을 최소화하려는 목적이라고 생각됨.
  - 요금은 매니저 등급에 따라 차이가 있음. A사는 매니저의 등급을 홈, 스타, 마스터로 구분하고 있음. 홈 등급의 매니저는 본사인증 신규 교육 이수, 5건 미만 업무 수행, 평점 4.34점 이하인 경우가 해당됨, 스타 등급은 우수매니저 인증, 심화교육 이수, 5건 이상 업무 수행, 평점 4.35~4.94점인 경우가 해당됨. 마스터 등급은 우수매니저 인증, 심화교육 이수, 5건 이상 업무 수행, 평점 4.95~5.00점인 경우가 해당됨.
  - 정액제 4시간 서비스 기준으로 25평 미만 가구의 경우 매니저 등급에 따라 서비스 요금이 49,000~55,000원으로 차이가 있음. 이러한 서비스 요금의 차이는 가사노동자의 숙련을 인정한다는 측면에서는 의미가 있지만, 고객의 평점에 따라 매니저의 등급이 결정된다는 측면에서는 가사노동자를 통제하는 도구로 사용될 수 있는 위험도 있음.
  - B사의 경우도 기본적으로 1회성 가사와 정기형으로 서비스를 구분하고 있음. 다음으로 1단계에서는 지역, 평수, 반려동물 유무, 기타(영유아 및 CCTV 유무, 가사노동자의 무료 주차 가능여부 등)를 기재하도록 하고 있음. 2단계로는 방문일을 지정하고, 특별히 신경 써야 할 영역, 무료서비스, 쓰레기 배출 여부를 선택하도록 하고 있음. 그리고 유료 서비스로는 다림질, 냉장고 간단청소 등을 선택하도록 하고 있음. B사의 서비스 요금은 지역에 A사와 달리 지역에 따라 차이가 있음. 기본적으로는 지역에 따라 4시간 기준 52,800원~57,600원으로 책정됨.
  - 플랫폼 가사서비스에서 제시하는 서비스 요금이 가사노동자의 임금을 의미하는 것은 아님. 이른바 ‘수수료’에 해당하는 금액을 플랫폼 사업체에서 제외하기 때문임. 수수료는 업체마다 차이가 있겠지만 전국가정관리사협회에 따르면 “건당 많게는 15.5%”에 이르는 곳도 있다고 함<sup>14)</sup>.

14) 전국가정관리사협회 논평(2019.12.3.), “실증특례가 아니라 가사노동자 보호법이 필요하다”

<표 6> A사 사례를 통해 본 가사서비스 구분방식

	정기형 기사				1회성 기사				
	정기형 장소	정기형음식	월급형 서비스	1회성 장소	1회성 음식	간편청소	정리/수납	목적청소	냉장고 정리
주문방식	정액제(표준금액), 선택제(평점, 금액 비교)		-	정액제(표준금액), 선택제(평점, 금액 비교)		-	-	-	-
장소	장소, 주거형태, 평수	장소, 주거형태, 식사인원	장소, 주거형태, 평수	장소, 주거형태, 평수	장소, 주거형태	장소, 주거형태, 평수(15평 이하)	장소, 주거형태, 평수	장소, 주거형태, 육질 수	장소
이용주기	매주, 격주, 각 요일 선택	매주, 격주, 각 요일 선택	-	-	-	-	-	-	-
시작일	원하는 날짜 선택								
이용시간	오전·오후 각각 4시간, 종일 8시간		일일업무 시간 선택				시작시간·종료시간 선택		
추가사항	예안동물, 복종, 음식추가	-	-	예안동물, 복종, 음식추가	-	-	-	-	-
요청사항		요청사항 기재		요청사항 기재			식사인원, 음식량, 음식종류 기재	요청사항 기재	냉장고 종류 기재
기타	-	-	짐 정보, 가족구성원, 근무형태, 예상 이용기간 기재	-	-	정리할 수량 기재	-	-	-

자료: A사 웹 (2019.12.05)

<표 7> A사 기사서비스 소요시간, 업무범위 및 요금기준

	정기형 청소 및 음식	1회성 청소 및 음식	간편 청소	정리수납	목적청소	냉장고정리
소요시간	4시간 또는 8시간	고객 주문에 따라 상이	3시간	고객 주문에 따라 상이		
업무범위	청소: 주방, 욕실, 바닥, 먼지제거, 쓰레기 배출, 세탁 등 음식: 장보기 제외	청소: 주방, 욕실, 바닥, 먼지제거, 쓰레기 배출, 세탁 등 음식: 국, 찌개, 밑반찬, 메인요리 등 요리 후 뒷정리, 장보기 제외	주방, 욕실, 거실, 세탁, 방청소, 쓰레기 배출	안방, 드레스 룸, 주방, 베란다 등 특정영역 정리정돈	욕실 바닥, 욕조, 샤워부스 등 화장실 영역의 청소	냉장고 내부 정리, 청소 후 쓰레기 배출 등

요금기준

	매니저 등급 <sup>1)</sup>			매니저 등급		
	홈	스타	마스터	홈	스타	마스터
정액제 (4시간 기준)						
~25평/ ~2인	49,000원	52,000원	55,000원	52,000원		
26-35평/ 3-4인	51,000원	54,000원	57,000원	54,000원		
36-55평/ 5-8인	54,000원	57,000원	60,000원	57,000원		
56평 이상/ 9인 이상	58,000원	61,000원	64,000원	61,000원		
선택제	매니저 제시금에 따라 상이 (정액제 요금표 기준 ±4천원)			매니저 제시금에 따라 상이 (정액제 요금표 기준 ±7천원)		
	39,000원/분양 15평 이하			매니저 제시금에 따라 상이		

자료: A사 앱. (2019.12.05.)

<표 8> B사 가사서비스 및 요금

		1회	정기
1 단계	지역 선택	서울 전체, 경기도(수원, 구리, 하남, 안양, 의정부, 군포, 과천, 의왕, 성남, 고양, 광명, 부천, 시흥, 안산, 용인·김포·남양주 일부), 인천시 일부	
	평수	8평 이하 ~ 89평 이상	
	반려동물	개, 고양이, 기타, 없음 중 선택	
	기타	영유아(7세미만) 및 CCTV 유무, 매니저님 무료 주차 가능여부 기재	
2 단계	방문일 지정	방문날짜·시간 기재	매주, 격주 마다, 각 요일 선택 후 방문시간과 시작일 지정
	신경써야할 영역 선택	방, 화장실, 거실, 주방 중 선택	
	무료 서비스 선택(택1)	세탁, 실내 창틀 먼지, 베란다 바닥	세탁
	쓰레기 배출 여부	재활용쓰레기, 일반쓰레기, 음식물쓰레기 중 선택, 배출방법 기재	
	유료 서비스 선택	다림질(+30분), 냉장고 간단 청소(+2시간)	다림질(+30분)
기타	매니저 지정, 입실 후 주의사항 기재		
<b>요금<sup>1)</sup></b>			
서비스 시간	서울 전체, 경기도(구리, 안양, 의정부, 군포, 과천, 의왕, 성남, 광명, 부천, 시흥, 안산), 인천시 일부	경기도(수원, 하남, 고양, 용인·김포·남양주 일부)	
3시간30분	46,200원	50,400원	
4시간	52,800원	57,600원	
4시간30분	59,400원	64,800원	
5시간	66,000원	72,000원	
6시간	79,200원	86,400원	
8시간	105,600원	115,200원	

주: 1) 공급면적(분양평수)에 따라 산정된 서비스 시간과 지역에 따라 금액이 다름  
 자료: B사 앱 (2019.12.06. 검색)

## 4. 가사노동자 법제도적 보호방안

플랫폼 노동 중에서도 가사서비스 분야의 경우 노동의 전속성과 구속성이 가장 높은 영역으로 법적 보호체계를 마련하는 것이 시급

### 가. 현행 노동관계 법률상 적용제외

- 국내에서는 1953년 근로기준법 제정 당시부터 현재까지 가사사용인은 법의 적용제외 대상임. 이에 따라 가사사용인 또는 가구 내 고용활동은 최저임금법, 산업재해보상보험법, 고용보험법 등 개별적 근로관계법, 사회보장법에서 대부분 적용 제외되고 있음. 한편, 집단적 노사관계와 관련해서는 노동조합 및 노동관계조정법에서 규율하고 있는데, 이법에서는 명

시적으로 가사사용인 또는 가구 내 고용활동을 적용 제외하는 조항은 없음.

- 가사 노동자를 법적 보호에서 배제하는 이유에 대해 정부는 “가사노동이 수행되는 장소가 개인의 사적 공간이어서 근로 감독시 개인의 사생활 침해 우려가 있고 근로감독이 쉽지 않다는 점, 근로계약 등 행정절차 부담, 사회보험료, 퇴직금 등 노무비용 부담, 가정 내 근로감독에 대한 이용자의 반발 우려, 근로기준법 위반 사용자에 대한 형사적 처벌 조항을 개별 가정의 이용자에게 적용하기 어려운 점”(국가인권위원회, 2016)을 제시하고 있음.

- 이에 대해 국가인권위원회(2016)는 근로기준법 당시 한국사회의 “가사근로자들은 넓은 의미의 가족의 일원으로서 가사업무 제공과 숙식을 상호 교환하는 관계”였지만, 오늘날 가사노동의 제공방식은 보다 시장화 되어 “개인의 사생활 침해의 우려가 있다거나 국가의 행정력이 미치지 어렵다는 등의 이유로 법적 보호에서 완전히 배제하는 것은 현실에 부합되지 않다”고 밝힘.

○ 이와 관련 국가인권위원회는 2016년 “비공식부문 가사근로자의 노동권 및 사회보장권 보호를 위한 권고”를 발표해 고용노동부 장관과 국회의장에게 다음과 같은 권고와 의견을 표명함.

- 고용노동부 장관에게는 첫째, 국제노동기구의 「가사근로자를 위한 양질의 일자리 협약」에 가입할 것<sup>15)</sup>, 둘째, 「근로기준법」제11조 제1항의 ‘가사사용인’적용제의 문구를 삭제하고, 가사노동의 특성을 반영해 입법적 조치를 취할 것, 셋째, 비공식부문 가사근로자의 근로조건 보호와 사회보장을 위한 방안을 마련할 것을 권고함.

- 국회의장에게는 「근로기준법」개정 또는 가사근로자 관련 법률 제정 등 입법적 조치를 취할 필요가 있다는 의견을 표명함.

## 나. <가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안> 비교

○ 현재 국회에는 3개의 <가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안>이 계류 중임. <표 9>에서 볼 수 있듯이, 서형수 의원안과 이정미 의원안은 정부안에 비해 유사한 구조로 구성됨.

- 정부안과 달리 이용자뿐만 아니라 이용자 가족의 의무도 명시함. 가사노동의 특성상 이용계약 상의 이용자뿐만 아니라 이용자 가족도 사실상 ‘이용자’로서 행위 할 수 있는 위치에 있기 때문이라고 생각됨.

15) 2011년 국제노동기구(ILO)는 “가사노동자를 위한 양질의 일자리협약(Convention on decent work for domestic worker)(제189호)” 채택함.

## Ⅱ 이슈분석 Ⅱ

- 또한 정부안과 달리 국가가 공익적 제공기관 육성을 할 수 있는 근거조항을 마련하고 있음. 공익적 제공기관은 “조직형태가 「사회적기업 육성법」에 의한 사회적기업, 「협동조합 기본법」에 의한 사회적협동조합, 직원협동조합 중 어느 하나에 해당하는 기관” 또는 “조직목적이 가사근로자의 고용안정, 권익향상, 일자리 질 제고, 일자리 창출, 일·가정양립 증진 중 어느 하나에 해당하는 기관”으로 규정하고 있음.
- 그러나 구체적인 내용에 있어서는 차이가 있음. 특히, 이정미 의원안은 ‘공익적 제공기관’에 대해서만 세제지원을 할 수 있도록 해 가사서비스 노동시장이 보다 공익적 제공기관을 중심으로 재편될 수 있는 유인을 제공하고 있음.
  - 서형수 의원안은 제공기관과 이용자에 대한 조세 감면, 이정미 의원안은 이용자에 대한 이용자에 대한 소득세 감면, 공익적 제공기관에 대한 세제지원을 별도로 규정하고 있음. 특히, 이정미 의원안은 서형수 의원안과 달리 ‘공익적 제공기관’에 대해서만 세제지원을 할 수 있도록 하였음.
  - 서형수 의원안과 이정미 의원안 모두 취약계층에 대한 가사서비스 지원은 ‘공익적 제공기관’만 가능하도록 한정하고 있음.
- 근로시간, 휴게시간, 휴일 등 가사노동자의 근로조건과 관련해서도 각각의 법률안에 따라 차이가 있음.
  - 근로시간의 경우 이정미 의원안은 제공기관이 가사노동자의 근로시간을 1주일에 15시간 이상 보장하도록 의무를 부과함. 반면, 서형수 의원안은 근로시간 보장(1주일에 15시간 이상)을 위한 ‘노력의무’를 부과함. 정부안은 최소근로시간은 1주일에 15시간 이상이어야 하나, 가사노동자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 15시간미만으로 정할 수 있도록 하는 단서조항이 있음. 근로시간과 관련해서 ‘주 15시간’이 중요한 기준이 되는 이유는 현행법상 초단시간 근로자는 근로기준법상 휴일과 연차휴가, 퇴직금 등의 규정이 적용 제외되기 때문이라고 생각됨.
  - 휴게시간에 대해서는 이정미 의원안은 제공기관 및 이용자등은 근로시간 1시간마다 10분 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주도록 하고 있음. 반면, 서형수 의원안은 근로시간 4시간마다 30분 이상, 8시간마다 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주도록 하고 있음. 다만, 제공기관, 이용자, 가사노동자가 합의하는 경우 전체 근로시간에 대하여 1시간 당 평균 10분 이상에 해당하는 휴게시간을 근로시간 도중에 주도록 달리 정할 수 있도록 함. 정부안은 별도의 휴게시간에 대한 규정은 두지 않았음.

- 세 법률안 모두 연차 유급휴가는 근로기준법에 따라 주도록 하고 있음. 다만, 이정미 의원안에서는 연차유급 휴가 계산 시 1일 소정근로시간은 연간 실제 근무한 시간을 260일로 나눈 평균시간으로 한다고 추가적으로 명시하고 있음. 정부안은 구체적인 산정기준은 대통령령으로 정한다고 규정함.
  - 유급주휴일의 경우 정부안에서만 규정하고 있음. 정부안에서는 휴일은 근로기준법에 따르고, 구체적인 산정기준은 연차 유급휴가와 마찬가지로 대통령령으로 정하는 것으로 규정함.
  - 안전한 노동환경과 관련해서는 서형수 의원안은 제22조(가사근로자의 고충처리 등)에서 가사근로자가 이용자등의 성희롱, 폭행, 협박, 감금, 강요, 폭언, 모욕 등으로 고충해소를 요청할 경우 다른 이용자로의 배치 전환 등의 조치를 하도록 규정함. 이정미 의원안은 제24조(가사근로자의 권리)에서 가사근로자가 이용자등으로부터 성희롱, 폭력, 감금, 협박, 강요, 폭언, 모욕 등 존엄성을 훼손하는 행위를 당했을 경우 즉시 작업장을 이탈하여 피난하거나 제공기관에 보고 후 피날 할 수 있는 '작업 중지권'을 명시하고 있음. 이로 인해 제공기관은 가사근로자에게 불이익 조치를 해서는 안 되며, 같은 이용자에게 근로를 제공하도록 해서는 안 된다고 명시하고 있음.
  - 입주 가사근로자에 대해서는 세 법률안 모두 별도의 조항을 두고 있음.
- 국회예산정책처에 따르면, 해당 법률안이 시행될 경우 제공기관 인증, 사회보험료 지원, 가사근로자 권익보호협의회 설치·운영에 따라 발생할 수 있는 추가재정 소요가 예상됨. 추가재정은 연평균 2,957억원(이정미 의원안)~3,949억원(서형수 의원안) 정도로 추계됨. 이는 사회보험료 지원에 산재보험료가 포함되는지 여부에 따른 차이임.
- 서형수 의원안은 고용·산재·건강·국민연금 보험료를 국가가 지원할 수 있도록 한 반면, 이정미 의원안은 산재보험을 제외한 나머지 사회보험에 대해 국가가 지원할 수 있도록 하고, 고용노동부가 이용자와 가사근로자의 근로안전을 위해 손해배상보험료를 지원할 수 있도록 규정함.

<표 9> 기사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안

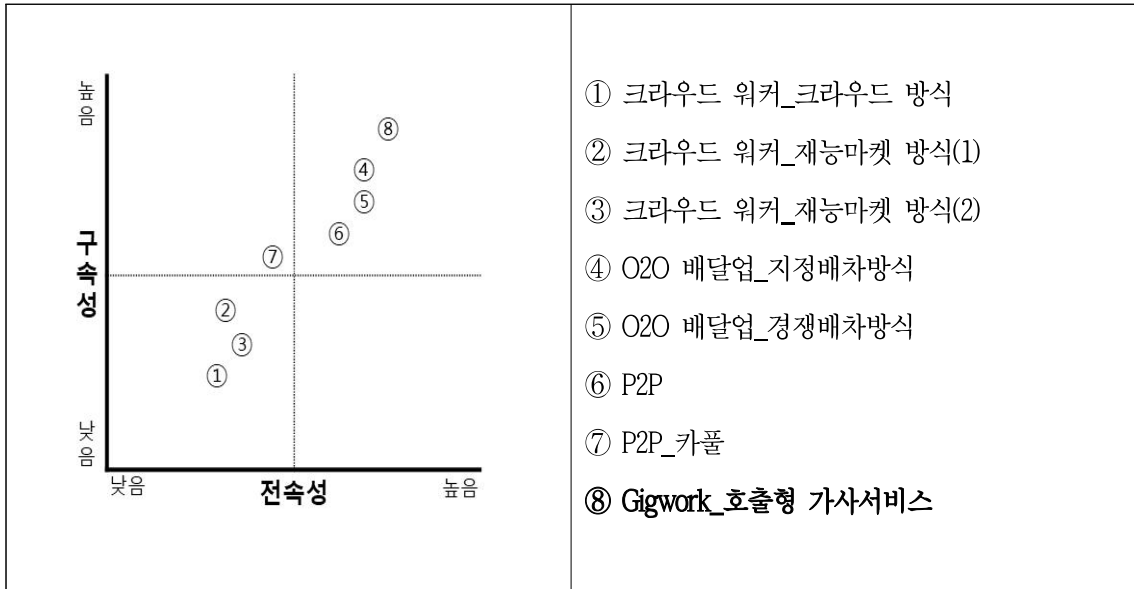
구분	서형수의원 대표발의안 (2017.6.16)	이정미의원 대표발의안 (2017.9.11)	정부안 (2017.12.28)
내용	<p>제1장 총칙 제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(국가 등의 책무) 제4조(제공기관, 이용자, 이용자 가족 및 기사근로자의 의무) 제5조(기사근로자에 대한 존엄성 보장 등) 제6조(다른 법률과의 관계)</p> <p>제2장 제공기관 제7조(제공기관의 인증) 제8조(결격사유) 제9조(제공기관의 휴업 및 폐업) 제10조(시정명령 및 인증취소)</p> <p>제3장 기사서비스의 제공 및 촉진 제11조(기사서비스의 이용계약 등) 제12조(손해배상보험 가입 등) 제13조(공익적 제공기관 육성) 제15조(공익적 제공기관 세제지원)</p> <p>제4장 기사근로자의 근로조건 등 제14조(이 법을 위반한 근로계약) 제15조(근로계약) 제16조(기사근로자의 임금) 제17조(근로시간 보장을 위한 노력의 의무) 제18조(휴게 등) 제19조(연차유급휴가) 제20조(입주 기사근로자의 근로 등) 제21조(교육훈련) 제22조(기사근로자의 고충처리 등)</p> <p>제5장 기사근로자 등에 대한 지원 제23조(조세 감면 및 사회보험료 지원) 제24조(기사서비스 일자리 창출) 제25조(기사근로자 권익보호협의회)</p> <p>제6장 평가 및 감독 등 제26조(보고 및 조사 등) 제27조(권한의 위임 및 위탁) 제28조(별칙 적용에서의 공무원 의제)</p> <p>제7장 벌칙 제29조(벌칙) 제30조(양벌규정) 제31조(과태료)</p>	<p>제1장 총칙 제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(국가 등의 책무) 제4조(제공기관, 이용자, 이용자 가족 및 기사근로자의 의무) 제5조(기사근로자에 대한 존엄성 보장 등) 제6조(다른 법률과의 관계)</p> <p>제2장 제공기관 제7조(제공기관의 인증) 제8조(결격사유) 제9조(제공기관의 휴업 및 폐업) 제10조(시정명령 및 인증취소)</p> <p>제3장 기사서비스의 제공 및 촉진 제11조(기사서비스의 이용계약 등) 제12조(손해배상보험 가입 등) <b>제13조(이용자 소득세 감면)</b> 제14조(공익적 제공기관 육성) <b>제15조(공익적 제공기관 세제지원)</b></p> <p>제4장 기사근로자의 근로조건 등 제16조(근로계약) 제17조(이 법 등을 위반한 근로계약) 제18조(기사근로자의 임금) 제19조(근로시간 보장) 제20조(휴게 등) 제21조(연차유급휴가) 제22조(입주 기사근로자에 관한 특례) 제23조(교육훈련) 제24조(기사근로자의 권리)</p> <p>제5장 기사근로자 등에 대한 지원 제25조(사회보험료 지원) 제26조(기사서비스 일자리 창출) 제27조(기사근로자 권익보호협의회)</p> <p>제6장 평가 및 감독 등 제28조(보호 및 평가 등) 제29조(지도 및 감독 등) 제30조(권한의 위임 및 위탁) 제31조(별칙 적용에서의 공무원 의제)</p> <p>제7장 벌칙 제32조(벌칙) 제33조(과태료)</p>	<p>제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(다른 법률과의 관계) 제4조(정부의 지원) 제5조(기사서비스 제공기관의 인증) 제6조(기사서비스 제공기관의 휴업 및 폐업) 제7조(시정명령 및 인증취소) 제8조(기사서비스 제공기관의 운영) 제9조(기사서비스의 이용계약) 제10조(근로조건 등의 명시) 제11조(최소근로시간) 제12조(유급휴일 및 연차 유급 휴가) 제13조(입주 기사근로자에 관한 특례) 제14조(실태조사) 제15조(출입검사 등) 제16조(기사서비스 이용권) 제17조(전산시스템의 구축·운영) 제18조(권한의 위임·위탁) 제19조(벌칙) 제20조(양벌규정) 제21조(과태료)</p>

자료: 국회 홈페이지(2019. 11. 28. 검색)

## 다. 향후 과제

- 플랫폼 노동 중에서도 가사서비스 분야의 경우 <그림 3>과 같이 노동의 전속성과 구속성이 가장 높은 영역(김용진, 2019)으로 법적 보호체계를 마련하는 것이 시급함.

<그림 3> 플랫폼 노동의 전속성과 구속성



출처: 김용진(2019), 「주요 플랫폼사업과 플랫폼 노동에 관한 실태조사」, 경제사회노동위원회 발표자료

- 이와 관련 지난 11월 정부의 신기술 서비스 심의위원회가 가사서비스 플랫폼 사업체가 신청한 ‘실증 규제특례’ 를 수용하면서 플랫폼 노동자의 노동권 보호방안에 사회적으로 이슈가 되고 있음.
  - 실증 규제특례는 ICT 분야에서 신기술서비스가 규제로 인해 사업 시행이 불가능한 경우, 규제를 적용하지 않고 실험·검증을 임시로 허용하는 제도임<sup>16)</sup>.
  - 이에 한 플랫폼 가사서비스 사업체가 1,000명의 가사노동자를 직접고용하는 대신 근로기준법의 휴게·휴일·유급휴가 조항의 면제를 요구했고, 위원회는 현재 국회에 계류 중인 ‘가사근로자 고용개선 등에 관한 법률(안)’ 을 준용하는 조건으로 이를 허용함<sup>17)</sup>.
  - 이에 대해 그동안 근로기준법의 적용제외로 인해 노동자로 인정받지 못한 가사노동자의 노동권이

16) ICT 규제샌드박스 홈페이지(<https://www.sandbox.or.kr/sub01>)(2019.12.6. 검색)

17) 경향신문(2019.12.3.), “ ‘플랫폼노동자’ 엇갈린 노동계”

## Ⅱ 이슈분석 Ⅱ

일부라도 인정되었다는 점에서는 성과라고 보는 견해도 있지만<sup>18)</sup>, 지금 정부가 해야 할 시급한 일은 ‘실증특례’라는 방식으로 ‘규제’를 푸는 것이 아니라 가사노동자를 보호하는 보편적인 법과 제도를 만드는 것이라는 지적도 있음<sup>19)</sup>.

- 따라서 현재 국회에 계류 중인 <가사근로자 고용개선 등에 관한 법률(안)>이 제정될 수 있도록 노력하는 것이 필요함. 벌써 법안이 발의된 지 2년이 지나고 있음. 관련 법률안이 제정될 경우 가사노동자를 플랫폼 제공자가 직접고용해서 근로계약을 체결하는 형태로 서비스를 제공해야 할 것으로 예상됨<sup>20)</sup>.
  - 그러나 앞서 살펴본 것처럼 법률안의 구체적인 내용은 3개의 법안 모두 차이가 있어, 가사노동자의 노동조건은 향후 어떤 법안이 통과되느냐에 따라 달라질 것임.
- 이동노동자이자, 가구방문노동자로서 취약한 환경에서 일하고 있는 노동환경을 고려하면 서도 가사노동자의 노동권이 최대한 보장되는 방향으로 법제화하는 것이 필요함.
- 이러한 측면에서 볼 때 서비스이용자의 주관적인 평가가 가사노동자의 근로조건에 영향을 미치는 평가시스템에 대해서는 어느 정도 규제가 필요함.
  - 이러한 평가시스템은 서비스이용자에 대한 가사노동자의 지나친 감정노동 등을 요구함.
  - 김준영 외(2019)는 플랫폼 사업체가 노동자를 통제하는 대표적인 방식이 고객의 평판에 따라 패널티를 부여하는 시스템을 운영하는 것이라고 밝히면서, 과도한 패널티에 대한 규제가 필요하다고 밝힘<sup>21)</sup>.
- 또한 가사노동은 본질적으로 가구를 방문하는 ‘방문노동’이라는 점에서 노동자의 안전을 보장할 수 있는 방안에 대한 제도적 장치가 필요함. 현재 가사노동자들은 방문하기 전까지 해당 가구에서 대면할 고객에 대한 기본적인 정보도 파악하기 어려운 것이 현실임<sup>22)</sup>. 작업 중지권 부여 등 사후적인 조치도 중요하지만, 그보다 중요한 것은 사전에 예방할 수 있는 방안을 마련하는 것임.

18) 경향신문(2019.12.3.), “ ‘플랫폼노동자’ 엇갈린 노동계”

19) 전국가정관리사협회 논평(2019.12.3.), “실증특례가 아니라 가사노동자 보호법이 필요하다”

20) 김용진(2019), “주요 플랫폼사업과 플랫폼노동에 관한 실태조사”, 경제사회노동위원회 발표자료.

21) 김준영 외(2018), 「플랫폼경제종사자 규모 추정과 특성분석」, 한국고용정보원

22) “고객의 집에는 10~15분 전에 도착해야 한다. 버스를 기다리며 아주 오랜만에 기도를 했다. 남성 혼자 사는 집이 아니길, 만약 남성 혼자 사는 집이라면 주인이 집에 없길. 어쨌거나 저쨌거나 그 집에 남성과 나와 둘만 있지 않길. 15분 전, 고객의 집 앞에서 벨을 눌렀다. 문을 열어주는 고객의 성별은 여성. 오, 신이 시여 감사합니다” (참세상(2019.3.7.), “4차산업혁명이고 나발이고 ‘가사노동’은 여전히 지옥이다” 세계 여성의 날 특집② <위커스> 기자, ‘가사노동전문가’ 도전기.)

- 현재 국회에 계류 중인 법률안 중에는 가사노동자가 이용자등으로부터 성희롱, 폭행, 협박, 감금, 강요, 폭언, 모욕 등을 당했을 경우 사후적으로 취할 수 있는 조치를 명시한 경우도 있지만, 그보다 중요한 것은 사전 예방조치임.
- 이처럼 가사노동의 특수성을 고려한 독자적인 입법이외에도 국가인권위원회의 권고대로 「근로기준법」 제11조 제1항 후단 ‘가사사용인’ 문구 삭제 등 추가적인 법제도 개선에 대한 검토가 필요함.
- 근로기준법 등의 ‘가사사용인’ 또는 ‘가구 내 고용활동’에 대한 적용제외 조항을 삭제하지 않을 경우, 서비스제공기관에 고용되지 않고 일자리를 알선 받는 가사노동자들은 향후 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안」이 제정된다 하더라도 법적 보호의 대상에서 배제될 수 있는 문제가 있음<sup>23)</sup>.
- 물론 적용제외 조항을 삭제하더라도 가사노동자 노동권 보호에 한계가 있을 수 있음. 가사노동자의 고용형태가 대부분 일용직, 호출형, 시간제(초단시간제)에 해당하고, 사업장 규모로는 5인 미만 사업장에 해당할 가능성이 높고, 근로기준법상 근로자성 여부가 논쟁의 대상이 될 수 있음<sup>24)</sup>.
- 실제로 현재 「아이돌봄 지원법」에 근거한 아이돌보미가 근로기준법상의 근로자에 해당하는가에 대해 현재 소송이 진행 중임. 1심 법원은 근로자에 해당된다고 판단하였으나, 2심 법원은 근로자성을 부인하였고 이 사건은 현재 대법원에 계류 중임. 2심 판결에 대해 심재진(2019)는 “문자로 전송하는 등의 방법으로 특정한 아이에 대한 돌봄 활동 가능 여부를 확인하고, 원고들이 동의하여야만 서비스 이용자와 연계를 해주어 돌봄 활동이 수행되는 점에 대한 법원의 판단”에 주목하면서 “아이돌보미는 플랫폼노동을 수행하는 노무제공자인가?”라는 제목으로 판례를 분석하였음<sup>25)</sup>.
- 개별 사건의 근로자성 여부에 대한 법적 판단은 여기서는 논외로 하더라도, 우리가 관심을 가져야 할 것은 현재 한국 사회에서 확대되고 있는 플랫폼노동에 대한 법적 보호를 어떻게 확대해 나갈 것인가 하는 점임.

23) 국가인권위원회(2016), “비공식부문 가사근로자의 노동권 및 사회보장권 보호를 위한 권고”

24) 구미영 외(2015), 「비공식부문 가사노동자 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회

25) 심재진(2019), “아이돌보미는 플랫폼노동을 수행하는 노무제공자인가-광주고등법원 2019.6.19. 선고 2018나 23307판결”, 월간 「노동리뷰」, 한국노동연구원