

가사노동에 관한 각국의 입법례¹⁾

윤지영 (공익변호사그룹 공감 변호사)

■ 머리말

많은 국가에서 가사노동은 공식 노동으로 인정받지 못해 왔다. 사업장이 사적인 공간이라는 점, 일의 특성상 부가가치 창출이 목적이 아니라는 점, 가사노동은 전통적으로 무급으로 제공되었다는 점이 그 이유다. 가사노동이 역사적으로 노예제도, 식민정책 및 강제노동에 그 뿌리를 두고 있다는 점도 한몫 거든다. 공식 노동으로 인정받지 못한다는 것은 법적인 보호 장치가 없다는 의미기도 하다. 법적인 보호 장치가 없다 보니 가사노동자는 하루 종일 무수히 많은 일을 하면서도 적절한 임금을 받기가 어려운 상황이다. 사생활 침해나 폭력, 학대에 대해서도 가사노동자는 대응하기가 어렵다. 반면 현대 사회의 가사노동자는 다른 노동자와 마찬가지로 사용자의 지시를 받아 노동을 제공하고 이에 대한 대가를 받는다. 또한 산업화가 가속화되고 여성들의 사회 진출이 늘어나며 사회의 고령화가 진행되는 상황에서 가사노동자는 전 세계 여성들이 가장 많이 선택하는 직업이 되었다. 특히 후진국은 가사노동자가 다른 국가로 이주하여 벌어들이는 외화 수입이 큰 비중을

1) 이 글은 2011년 1월 28일에 열린 '가사노동자 노동권 보호방안 토론회'에서 발표한 원고의 수정, 요약본이다. 토론회 원고 및 이 글을 작성하기 위해 공익변호사그룹 공감에서 수습 중인 인턴 등과 함께 각국의 입법례 번역에 관한 기초 작업을 진행하였다.

차지하는 경우가 많다. 이러한 상황에서 점점 더 많은 국가들이 가사노동을 공식 노동으로 인정하고 가사노동자를 보호하기 위한 다각적인 방법들을 마련하고 있다. 노동 상황, 인권 의식, 성 평등, 경제상황, 이주정책 등의 차이로 국가마다 가사노동자의 권리를 보호하는 내용은 제각각이지만 한편으로 가사노동자를 보호함에 있어서 가사노동의 특성이 고려되고 있다는 점은 국가마다 매우 유사하다. 이하에서는 국제노동기구(ILO)의 보고서²⁾ 및 각국의 법령을 토대로 가사노동에 관한 각국의 입법례를 내용별·국가별로 나눠서 검토하겠다.

■ 내용별 입법례

가사노동의 정의

가정을 기반으로 한 비상업적 노동

첫째, 대부분의 국가가 가사노동을 가정 내에서 이루어지는 노동으로만 한정하고 있다. 예컨대 멕시코와 파라과이는 가사노동의 범위를 규정함에 있어서 호텔·식당·병원·기숙사나 이와 비슷한 기관에서 이루어지는 노동을 제외하고 있으며, 미국 몽고메리주는 가사노동을 ‘주로 집에서 행해지는 일’이라고 정의하고 있다. 둘째, 많은 국가들이 가정에서 이루어질 수 있는 상업적이거나 전문적인 조력을 가사노동에서 배제함으로써 가사노동을 비수익적인 것으로 이해하고 있다. 예컨대 아르헨티나와 말레이시아는 ‘사용자의 집에서 사용자의 관리하에 이루어지는 거래, 사업, 또는 전문 직업과 연계 노동’을 가사노동에서 제외하고 있고, 브라질은 비수익적인 목적을 가지지 않는 일을 가사노동의 영역에서 제외하고 있다. 우루과이는 ‘사용자로 하여금 직접적으로 경제적 이익을 얻게 하는 일’에 초점을 맞추고 있는데 이러한 표현은 가사노동을 하기 위해서는 넓은 범위의 기술과 훈련이 필요하다는 것과 가사노동이 가족과 거시경제에 물질적 이익을 창출할 수 있다는 것을 의미하는 것이다.

2) ‘Decent work for domestic workers’, Report IV, International Labour Conference, 99th Session, 2010

가사노동의 영역

가사노동의 범위를 명시적으로 정하고 있는 국가는 없다. 예외적으로는 칠레는 '집안에서 원래 부터 인정되어 왔던 도움과 청소'를 가사노동이라고 하여 넓은 의미에서 가사노동의 범위를 정의하고 있다. 한편, 캄보디아와 같은 국가는 다른 비슷한 직업이 포함되는 경우라도 가장이 '자신의 평소 거주지에서 일하도록 고용'하는 것을 가사노동으로 보고 있다. 이는 일반적으로 가사노동으로 인정되지 않는 일을 하는 사람도 사용자의 평소 거주지에서 일하도록 고용된 것이라면 가사노동자에 포함될 수 있다는 것을 의미한다. 반면 가사노동에 속하는 일이라도 다른 법규에 의하여 보호받을 수 있을 때에는 가사노동에서 제외하는 경우도 있다. 예컨대 프랑스는 정원사와 경비원을 가사노동에서 제외하고 있는데 그 이유는 정원사와 경비원이 다른 별도의 협약에 의해 보호받기 때문이다. 몇몇 국가는 가사노동을 별개의 직업군으로 분류하지 않고 다만 가사노동자가 하는 일의 종류를 열거함으로써 가사노동을 규율하기도 한다. 예컨대 코스타리카는 청소·요리·다림질·설거지·조력을, 포르투갈은 빨래·청소·노인이나 환자 돌보기·애완동물 돌보기·정원 가꾸기를 가사노동으로 보고 있다. 가사노동자가 하는 일이 제각각인 이유는 가사노동자가 하는 일이 워낙 다양하고 방대하기 때문인 것으로 보인다.

고용관계

몇몇 국가들은 가사노동자의 고용관계를 종속적인 것으로 보고 이에 따라 가사노동자를 정의하고 있다. 예컨대 포르투갈은 종속 개념을 통해 가사노동을 설명하고 자영업자(self-employed workers)는 가사노동자에서 명시적으로 제외하고 있다.

한편 대부분의 국가는 가사노동자로 인정되는 이상 가사노동자의 모든 고용관계를 규율 대상에 포함하려고 노력하고 있다. 예컨대 스위스 제네바는 전임이거나 시간제거나 상관없이 모든 가사노동자에게 같은 법규를 적용하고 있고, 우루과이는 사용자가 복수인 경우에도 가사노동법을 적용하고 있다. 다만 몇몇 국가는 고용기간을 기준으로 법의 적용을 받는 가사노동의 고용관계를 제한하고 있다. 예컨대 포르투갈이나 볼리비아는 일이 연속적인 경우에만, 파라과이는 정규의 형태로 일을 하는 경우에만, 파나마는 일이 연속적이고 정규의 형태로 제공되는 경우에만 가사노동자로서 보호받을 수 있도록 하고 있다. 또한 가사노동자의 최저 근무시간을 정해서 보호 대상을 나누

는 경우도 있다. 아르헨티나는 한 사용자에게 고용된 기간이 한 달보다 적거나 1일당 근무시간이 4시간 미만이거나 1주당 4일 미만 일하는 경우에는 법적 보호를 하지 않는다. 핀란드도 이와 유사하다.

한편 산업화된 시장경제국가를 중심으로 몇몇 국가에서는 가사노동에 속하는 일들이 사실상 기업처럼 구조화된 형태로 제공되고 있다. 정기적인 집안 청소는 물론 정원 관리가 그 예이다. 개별적으로 제공되는 경우든, 기업을 통해 제공되는 경우든 그 일의 성질은 동일하다. 따라서 구조화된 형태로 제공되는 경우에도 가사노동자는 보호받을 필요가 있는데 이를 고려하여 몇몇 나라들은 모든 가사노동자를 노동법의 적용 대상으로 정하고 있다. 예컨대 필리핀은 노동법의 적용 대상을 ‘보상을 대가로 가사서비스를 제공하는 모든 사람’이라고 정하면서 ‘가사서비스’를 ‘사용자의 가정에서 가정의 유지와 만족을 향유하기 위해 요구되는 보통 바람직하거나 필수적인 서비스로서 가족을 위한 운전서비스를 포함하여 사용자의 가족 구성원들의 개인적 안정과 편안함을 충족시켜 주는 활동’이라고 정의하고 있다. 프랑스의 “개인 사용자에 속한 노동자에 관한 국가단체협약(the National Collective Agreement of Employees of Individual Employers)도 살림살이나 가족 구성원을 위한 가사일을 책임지고 있는 모든 자”를 전일근무이나 시간제근무이거나 상관없이 모두 가사노동자로 보고 있다. 스위스 제네바도 이와 동일하다.

가사노동을 제공하는 자가 사용자의 가족인 경우에는 법적인 보호를 받지 못하는 경우가 많다. 파나마는 사용자와 사용자 본인의 자녀와 배우자/동거인을 가사노동자에서 제외하고 있으며, 아르헨티나는 가장과 혈연 관계에 있는 사람을 가사노동자에서 제외하고 있다. 입주 여부도 가사노동에 영향을 미친다. 많은 국가들이 입주 여부를 불문하고 가사노동자를 동일하게 취급하지만 캐나다 브리티시 컬럼비아주는 입주하지 않는 가사노동자는 ‘베이비시터’를, 입주 가사노동자는 ‘가사도우미, 돌봄노동자, 야간 간병인’을 할 수 있다고 정하고 있다.

사용자

많은 국가들이 사용자는 반드시 ‘자연인’이어야 한다고 명시하고 있다. 예컨대 브라질은 사용자를 ‘가사노동자에게 서비스의 제공을 승인한 사람이나 가족’으로 정의하고 있다. 반면 제3자가 사용자가 될 수 있음을 명시한 국가들도 있는데 미국 캘리포니아주는 간병인은 사인뿐만 아니라 보건의료기관으로 인정되는 제3자에 의해서도 고용될 수 있다고 규정하고 있다.

노동조건

고용계약

브라질, 코스타리카, 과테말라, 파라과이, 스페인, 베트남 등의 노동법은 구두 또는 서면으로 고용계약을 체결할 수 있다고 명시하고 있다. 노동조건을 서면으로 명시해야 한다고 정하고 있는 국가들도 많은데 아일랜드는 사용자로 하여금 가사노동자에게 근무시간, 수당, 업무 내용, 휴가, 근무장소 기타 노동조건에 관한 서면 진술서를 제출하도록 정하고 있다. 브라질 역시 서면으로 고용계약을 체결할 필요는 없으나 구체적인 노동조건에 관한 보고서(a Letter of Labour and Social Welfare)는 작성되어야 한다고 정하고 있다. 미국 뉴욕주는 직업소개소를 통해 가사노동자가 각 가정에 파견되는 경우 고용계약은 서면으로 체결되어야 한다고 정하고 있으며, 남아프리카는 서면 보고 외에 사용자에게 설명 의무도 부과하고 있다. 이처럼 사용자들에게 서면 작성의 의무를 부과함으로써 가사노동은 공식화되고 사용자의 책임은 보다 명확해질 수 있다.

한편 일반적으로 이주 가사노동자가 다른 나라에 입국하기 위해서는 고용계약서가 필요하다. 탄자니아는 가사노동자가 해외에서 일할 경우 고용계약은 반드시 서면으로 체결되어야 하고, 서면으로 체결되지 않을 경우에는 최소한 사용자는 근무장소와 시간, 임금과 임금 산출방식, 임금 지급 방식의 세부 사항을 서면으로 작성해서 가사노동자에게 제공해야 한다고 정하고 있다. 송출 국가와 도입 국가 간 양해각서를 통해 서면에 의한 고용계약을 체결하도록 정하고 있는 경우도 있는데 인도네시아와 쿠웨이트 간, 필리핀과 카타르 간의 양해각서가 그러하다.

몇몇 국가들은 가사노동에 관한 표준계약서를 제시하기도 한다. 페루는 표준계약서에 1일 근무시간이 8시간을 초과하지 못한다는 등의 노동조건을 명시하고 있고, 프랑스의 경우 표준계약서가 국간단체협약서(the national collective agreement)에 첨부되는데 표준계약서에는 공제 전 임금 총액과 실수령액 둘 다 명시되어야 한다. 홍콩은 노동법에 따른 노동조건이 명시된 표준계약서가 작성되어야만 이주 가사노동자에게 비자를 발급해 준다. 캐나다 퀘백주도 이와 유사하다. 캐나다 퀘백주는 이주 가사노동자와 사용자 간에 서면계약서가 작성된 경우에만 이민 허가증을 내준다. 당해 서면계약서에는 관련 부처(the Ministry of Immigration and Cultural Communities)가 정하는 내용들 및 임금 지급방식, 초과수당 산정방식, 식사 시간, 법정 휴가, 연차휴가 등 근로기준법에 따른 내용들이 들어가야 한다. 이처럼 정부기관에 의해 제시된 표준계약서는 가사노동자와 사용자가

적절한 노동조건에 따른 고용관계를 성립하는 데 도움이 될 수 있다. 또한 표준계약서는 당사자들의 행정상 부담을 덜어줌으로써 자연스럽게 가사노동을 공식화시킨다. 중요한 것은 표준계약서가 가사노동자의 기본권과 노동권을 인식하는 방향으로 만들어져야 한다는 것이다.

임금

- 최저임금

가사노동자는 불리한 협상력과 고립된 상황, 가사노동에 대한 편견(가사노동을 수행할 능력은 선천적인 것) 등으로 인하여 적절한 임금은커녕 최소한의 임금도 받지 못하는 경우가 많다. 따라서 가사노동자에게는 최저임금의 보장이 절실한 문제다. 국가별 가사노동자에 대한 최저임금 적용 여부는 <표 1>에 기재된 바와 같다.

<표 1> 국가별 가사노동자에 대한 최저임금 적용 여부

지역	가사노동자에게 최저임금을 적용하지 않는 국가	최저임금법령에 따라 가사노동자를 보호하는 국가	단체협상에 따라 가사노동자를 보호하는 국가	다른 최저임금 장치에 따라 가사노동자를 보호하는 국가
선진국	캐나다 ¹⁾ , 덴마크, 핀란드, 일본, 스위스 ¹⁾	벨기에, 프랑스, 아일랜드, 네덜란드, 포르투갈, 스페인, 영국, 미국	오스트리아, 독일, 이탈리아	-
중앙, 동유럽	크로아티아	불가리아, 체코, 에스토니아, 루마니아, 터키	-	-
독립국가연합 (CIS)	-	카자흐스탄, 몰도바, 러시아 연방	-	-
아시아	방글라데시, 캄보디아, 중국, 인도 ²⁾ , 인도네시아, 대한민국, 말레이시아, 파키스탄, 태국	필리핀, 베트남	-	-

〈표 1〉의 계속

지역	가사노동자에게 최저임금을 적용하지 않는 국가	최저임금법령에 따라 가사노동자를 보호하는 국가	단체협상에 따라 가사노동자를 보호하는 국가	다른 최저임금 장치에 따라 가사노동자를 보호하는 국가
라틴 아메리카	페루	볼리비아, 브라질, 칠레, 콜롬비아, 코스타리카, 과테말라, 멕시코 ²⁾ , 니카과라, 파나마, 파라과이	우루과이 (d)	아르헨티나 (e)
카리브 해	-	트리니다드 토바고	바베이도스	-
중동	요르단, 레바논, 사우디아라비아, 예멘	이스라엘	-	-
아프리카	이집트, 모잠비크, 세네갈	부르키나파소, 코트디부아르, 말리, 니제르, 남아프리카, 튀니지, 짐바브웨	-	-

- 주 : 1) 캐나다와 스위스에는 연방 수준에서의 가사노동자를 위한 최저임금 조항은 없지만, 몇몇의 캐나다주(매니토바, 온타리오, 퀘벡)와 스위스의 제네바주는 가사노동자를 위한 최저임금 규정을 두고 있음.
 2) 중앙정부는 가사노동을 제외한 45개의 직업군에 대해 최저임금을 지정했음. 그럼에도 불구하고 중앙정부와 지역정부는 기타 직업군에 대해서 최저임금을 지정할 수 있는 권한을 가짐. 이에 까르나따카, 케렐라, 안드라프라데시, 타밀나두, 비하르, 라자스탄의 정부는 가사노동자를 위한 최저임금을 지정했음.
 3) 가사노동자를 위한 특별 최저임금이 정해져 있지만 아직 시행되고 있지 않음.
 4) 가사노동자를 위한 임금위원회가 2008년 8월에 설립됐음. 이에 따라 가사노동자의 최저임금을 높이려는 협상이 진행 중임.
 5) 다른 직군의 노동자들에 대해서는 제3자가 참여하는 최저임금위원회가 최저임금을 결정하지만, 가사노동자에 대해서는 노동부가 최저임금을 결정함.

그 외에도 벨리즈는 노동조합이 없는 사업장에 종사하는 가사노동자를 비롯한 특정 직업군의 노동자들을 위해 법정 임금 제도를 바탕으로 당사자 간의 합의로 임금을 정하도록 하고 있으며, 짐바브웨는 가사노동자처럼 단체교섭을 하기 어려운 노동자들을 위해 임금자문위원회(the Wages and Salaries Advisory Board)가 임금을 결정하고 있다.

- 현물 지급

많은 국가들에서 현물 지급(숙식 제공)은 전통적으로 가사노동에 대한 보수 지급의 한 가지 방식으로 여겨져 왔다. 그러나 현물 지급은 악용의 가능성이 크며 그로 인해 가사노동자는 경제적으로 어려움을 겪는 경우가 많았다. 그래서 여러 국가들은 현물 지급이 악용되는 것을 막기 위해 다양한 방식을 두고 있다.

〈표 2〉 국가별 현물 지급에 대한 규제 방식

지역	현물 지급 금지	보수의 25%까지 현물 지급 가능	보수의 50%까지 현물 지급 가능
선진국	오스트리아 ¹⁾ , 캐나다(퀘벡)		스페인
중앙, 동유럽	체코 ¹⁾		
독립국가연합(CIS)	몰도바	러시아 연방	
아시아			
라틴아메리카	볼리비아, 브라질 ²⁾	칠레, 우루과이	코스타리카, 멕시코, 니카라과, 파나마, 파라과이 ³⁾
카리브해			
중동			
아프리카	코트디부와르 ⁴⁾	남아프리카공화국	

- 주 : 1) 현물 지급은 오직 최저임금보다 높은 임금의 한 부분으로만 제공될 수 있음.
 2) 가사노동자가 고용된 곳과 다른 장소에 거주할 때는 제외.
 3) 음식과 숙박은 최저임금의 60%와 동등하다고 간주되고, 이는 공제될 수 있음.
 4) 가사노동자는 임금을 지급받을 권리가 있고 부분적 현물 지급인 경우라도 이를 거절할 수 있음.

- 정기 지급

코트디부와르는 임금은 15일을 초과하지 않는 일정한 기간마다 정기적으로 지급되어야 한다고 명시하고 있다. 부르키나파소도 임금은 매월 말일로부터 8일 내에 지급되어야 한다고 정하고 있다. 말레이시아 역시 한 달을 초과하지 않는 임금 기한을 고용계약서에 명시하도록 하면서 가사노동자는 그 기한 후 7일 안에 법적 공제액을 제한 금액을 받아야 한다고 정하고 있다.

거주 환경

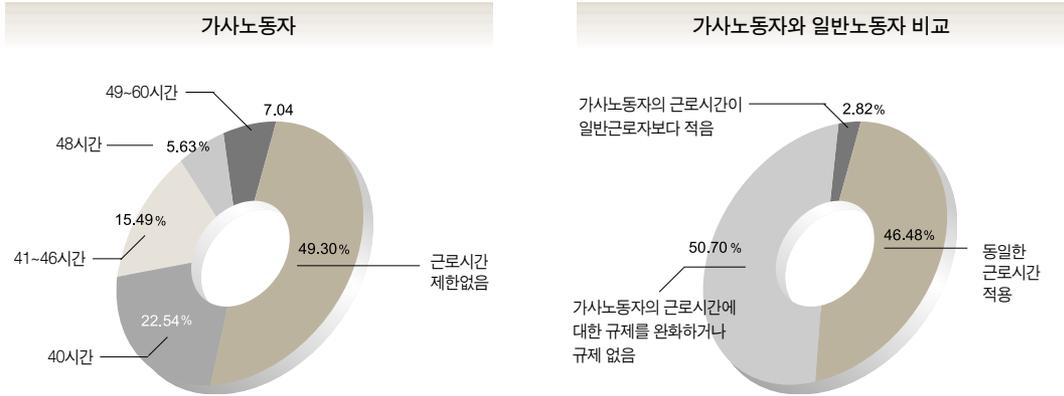
입주 가사노동자를 규정한 대부분의 국가들은 사용자로 하여금 가사노동자에게 별도의 사적 공간과 정기적으로 충분한 양질의 식사를 제공하도록 정하고 있다. 우루과이는 입주 가사노동자에게 제공되는 숙박 시설은 위생적이어야 하고 숙박 시설 내에 가구가 배치되어야 하며 건강하고 충분한 세 끼의 식사가 제공되어야 한다고 정하고 있다. 이탈리아는 가사노동자에게 제공되는 음식은 건강하고 안전한 영양소를 함유해야 하고 숙박 시설은 가사노동자의 존엄을 존중해 주어야 한다고 정하고 있다. 아일랜드의 경우 사용자는 가사노동자에게 사적이고 안전하며 침대가 있는 방을 제공해야 한다. 프랑스의 경우 사용자는 가사노동자에게 ‘양질의’ 숙박 시설을 제공해야 하는데 여기서 양질의 숙박 시설이라 함은 반드시 창문과 적절한 조명과 알맞은 보온과 위생 설비 또는 공용 위생 설비에 대한 접근가능성을 갖추고 있는 것을 말한다. 사용자는 더 나아가 가사노동자에게 건강하고 충분한 양의 음식을 제공해야 한다. 홍콩은 가사노동자가 조명, 물, 화장실, 샤워시설, 침대, 담요나 누비이불, 베개 그리고 의복을 무료로 제공받지 못할 경우에 사용자의 입국 신청을 승인하지 않고 있다. 또한 사용자는 도우미에게 적절한 숙박과 합리적인 사생활을 제공해 주어야 한다. 스위스의 경우 가사노동자는 열쇠로 잠글 수 있고 태양광과 인공 조명 모두 가능하며 난방이 잘 되고 필요한 가구를 포함하고 있는 별도로 분리된 방을 가질 권리가 있다.

근무시간

- 평균 근무시간

조사 대상 중 약 절반의 국가가 가사노동자의 근무시간을 제한하지 않고 있다. 근무시간을 구체적으로 명시한 국가들에서 가사노동자의 평균 근무시간은 1주당 40시간인데 이는 전체 조사 대상 중 20%에 해당한다. 약 15%의 국가들은 중간 정도의 제한(41~47시간) 규정을 두고 있고, 4개 국가에서는 48시간의 제한을, 5개 국가에서는 48시간을 초과하는 근로시간을 규정하고 있다. [그림 1]에서 알 수 있듯이 일반적으로 노동자에게 적용되는 근무시간과 가사노동자에게 적용되는 근무시간에는 유의미한 차이가 존재한다. 세계적으로 가사노동자는 보통 일반적인 노동자에게 적용되는 것보다 완화된 보호를 받고 있다. 단지 약 45%를 조금 넘는 국가들만이 모든 노동자들에게 같은 수준의 제한을 하고 있고, 조사된 국가의 절반은 가사노동자가 다른 노동자보다 장시간 근무하는 것을 허용하고 있다.

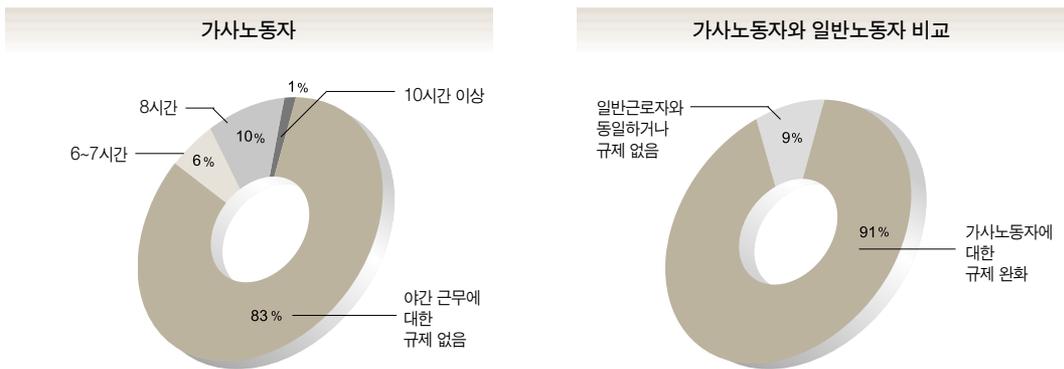
[그림 1] 국가별 주당 최대 법정 근로시간



- 야간 근무

야간 근무에 관해 대다수의 국가들은 가사노동자의 야간 근무시간을 다른 노동자의 경우와 같은 방식으로 취급한다. [그림 2]와 같이 대다수의 국가들(83%)이 야간 근무시간에 대해 특별한 제한 규정을 두고 있지 않고, 약 10%의 국가들이 8시간의 제한을 두고 있다.

[그림 2] 국가별 1일당 최대 법정 야간 근로시간

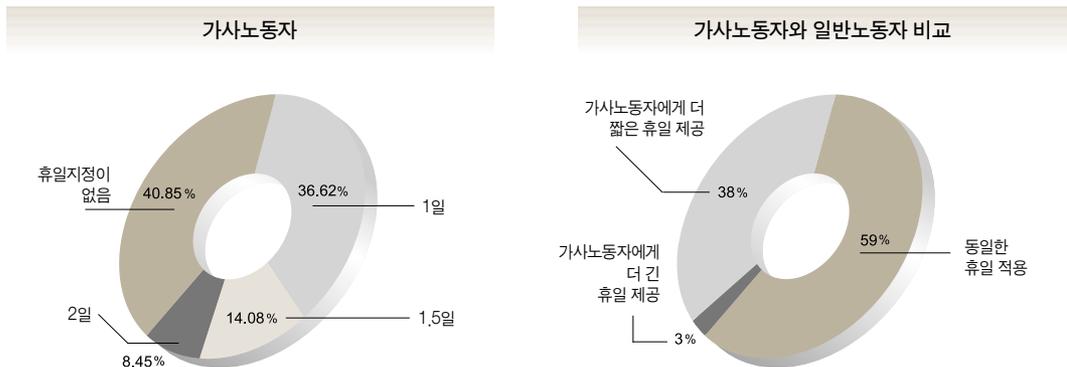


- 휴 일

[그림 3]에서 볼 수 있듯이, 거의 60%의 국가들이 가사노동자의 휴일 규정을 두고 있다. 가장 흔한 규정은 1주당 하루의 휴일을 두는 것인데, 이는 약 36%의 국가들의 법정 기준이다. 나머지 국가 중 14%는 1주당 1.5일의 휴일을, 8%는 1주당 2일의 휴일을 규정하고 있다.

대부분의 국가에서 가사노동자는 다른 노동자와 같은 양의 휴일을 받을 자격이 있다. 매우 소수의 국가들만이 가사노동자에게 더 긴 휴일을 규정하고 있는 반면, 38%의 국가들은 더 짧은 휴일을 인정하거나 아예 휴일을 보장하지 않고 있다. 한편 대부분의 국가는 특정 요일, 보통 일요일이나 금요일을 휴일로 지정하고 있다. 그러나 이는 가사노동자에게는 해당하지 않는 경우가 있다. 일반적으로 적용되는 휴일로서 특정 요일을 구체화하고 있는 국가가 전체의 3분의 2인데, 이들 국가 중 10% 이상의 국가들은 가사노동자가 그와 같은 날에 휴일을 가질 수 있다고 정하고 있지 않다. 특정 요일을 휴일로 지정하는 것은 가사노동자에게 그 날에는 일하지 않을 것이라는 기대를 부여하고 이로써 주위의 가사노동자가 쉬고 있을 때 근무를 요구받는 가사노동자가 이러한 사실을 명백히 인식한다는 이점이 있다.

[그림 3] 국가별 1주당 최소 휴일



- 입주 가사노동자의 근무시간

입주 가사노동자의 경우 일과 휴식이 분리되지 않고 그 결과 입주 가사노동자는 장시간 일을 하게 되는 결과를 낳는다. 실제로 스페인, 네덜란드, 쿠웨이트를 비롯한 여러 국가의 조사 결과에 따

르면 사용자들은 입주 가사노동자가 항상 일을 할 수 있어야 한다고 기대하고 있다. 이러한 폐단을 막고 입주 가사노동의 특성을 고려하여 각국은 입주 가사노동자의 근로시간에 대해 특별한 규정을 두고 있다.

오스트리아의 경우 입주 가사노동자는 오후 9시부터 오전 6시까지의 시간을 포함해 반드시 10시간의 휴식시간을 가져야 한다. 이는 입주하지 않는 가사노동자에게 허용되는 13시간에 비하면 덜 유리한 것이지만 잠을 잘 수 있는 밤 시간이 보장된다는 이점이 있다. 꾸준한 보호를 필요로 하는 3살 이하의 아이나 장애 가족의 경우에 한해 상호 동의로 야간에도 일을 하는 것이 가능하지만 어떠한 경우에도 총 수면시간은 절대 축소될 수 없다.

프랑스의 경우 가사노동자가 아이, 노인 또는 장애인을 돌보고 있는 때에는 휴게시간이 일반적인 휴게시간의 3분의 2로 줄어들지만 이러한 경우에도 이들과 산책을 하는 등 실제 다른 가족이 해야 할 일을 가사노동자가 하는 경우에는 일을 한 것으로 간주된다. 또한 매일 밤 여러 번 일어나서 일을 해야 하는 가사노동자의 경우 모든 시간이 대기 시간으로 간주되고 이에 따라 보통 임금의 3분의 2에 해당하는 임금을 받아야 한다.

자율성 존중

가사노동자, 특히 이주 가사노동자는 사용자로부터 학대를 당하기가 쉽다. 그래서 다른 노동자의 경우와 달리 가사노동자에 대해서는 자율성을 존중하는 규정을 두는 것이 의미가 있다. 이와 관련하여 인도네시아와 쿠웨이트 간에 체결된 양해각서에는 사용자는 가사노동자가 인도네시아 대사관뿐만 아니라 그들의 가족 구성원들 및 그 두 나라에 있는 친구들과 서로 연락하고 소통할 수 있도록 허락해야 한다고 정하고 있다. 아일랜드는 사용자는 “노동자가 개인적인 목적으로 자유롭게 활동하는 것을 용이하게 해야 한다”고 규정하는데 이는 가사노동자가 그들 자신의 생활을 가질 권리가 있음을 인정하는 것이다. 더 나아가 사용자는 가사노동자의 존엄과 사생활을 존중해야 하고 이들의 존엄과 사생활을 보호하기 위한 모든 조치를 취해야 한다. 가사노동자에 대한 수색은 고용 조건 등에 관한 서면에 기재되어 있는 범위 내에서만 허용되고, 수색은 어떤 상황에서라도 가사노동자의 참석하에 행해져야 하며 사용자는 가사노동자의 개인 편지를 읽거나 사적인 통화를 도청할 자격이 없다.

차별받거나 학대받지 않을 권리

가사노동자는 노동조건 등에 있어서 다른 노동자에 비해 차별을 받기가 쉽다. 몇몇 국가들은 가사노동자에 대해서는 다수의 노동법규 조항의 예외를 두고 있다. 그러나 상당수의 국가는 사용자가 고용계약을 조정하는 사적기관을 통해 가사노동자를 고용하도록 하는 제도를 두고 있기 때문에 평등을 촉진시키는 정책적 고려가 강제적으로 시행되고 있다. 더 나아가 다수의 국가는 성희롱이나 성적 학대에 관한 평등 법률을 채택했는데, 이는 또한 가사노동자가 자유롭게 종교 활동을 하는 것을 촉진한다. 볼리비아는 사용자나 사용주의 가족 구성원이 가사노동자를 학대, 물리적 공격, 성폭행한 경우 신고 받은 공공기관으로 하여금 조사에 착수하도록 정하고 있다. 인도네시아와 쿠웨이트 간에 체결된 양해각서에는 “사용자는 가사노동자의 종교적 관습과 전통을 존중해야 한다”, “사용자는 착취, 성희롱, 정신적·육체적 학대, 임금 미지급으로부터 가사노동자를 보호할 책임이 있다”는 내용이 기재되어 있다.

고용관계의 종료

고용관계의 종료 사유

프랑스의 사회노동법원(the Social and Labour Chamber of the Appeals Court)은 노동법의 고용관계 종료 조항은 가사노동자에게도 적용된다고 판결한 바 있다. 이에 따라 프랑스의 단체협약은 사용자에 의한 고용관계 종료와 퇴직금에 대하여 세분화된 절차를 두고 있다. 각 국가별 고용관계의 종료 사유는 다음과 같다.

〈표 3〉 고용관계의 종료

고용관계의 종료 사유	특히 가사노동자에게 해당하는 조항을 두고 있는 국가
타당한 이유가 없어도 고용 관계를 종료할 수 있는 경우	아르헨티나(N)(S), 오스트리아(N)(S), 바베이도스(N)(S) ¹⁾ , 벨기에(N), 볼리비아(S), 브라질(N), 콜롬비아(N), 코스타리카 (N)(S), 독일(N) ²⁾ , 아일랜드(N)(S), 이탈리아(N)(S), 케냐(N)(S), 말레이시아(N)(S), 말리(N)(S), 멕시코(N)(S), 니카라과, 니제르(N)(S), 파나마(N)(S), 파라과이(N)(S), 페루(N)(S), 필리핀(N) ³⁾ , 세네갈(N)(S), 남아프리카(N)(S), 미국(연방)(N) ⁴⁾ , 우루과이(S), 짐바브웨

〈표 3〉의 계속

타당한 이유가 필요한 경우	오스트리아, 볼리비아, 부르키나파소, 콜롬비아(N), 핀란드(N), 프랑스(N)(S), 과테말라, 이탈리아, 케냐, 말레이시아, 파라과이, 필리핀, 포르투갈, 스페인(N)(S)
심각하게 나쁜 행실	아르헨티나(N), 볼리비아, 부르키나파소(S), 핀란드, 말리(S), 페루
사용자의 사망	페루, 스페인
경제적·기술적·구조적 또는 다른 문제로 인한 종결	포르투갈(N)
노동자의 질병	벨기에 ⁵⁾ , 칠레, 프랑스(N)(S), 과테말라, 파나마, 스페인

주 : - N (Notice required) : 사전 통지가 요구됨.

- S (Severance pay) : 퇴직금이 지급.

- 1) 가사노동자는 명시적으로 퇴직급여법의 적용을 받음. 종료 사유는 고용계약서에 다른 내용이 없으면 마음대로 정할 수 있음.
- 2) 오직 단체협상에 참여한 가사노동자만이 통지를 받을 자격이 있음.
- 3) 불명확한 고용계약의 경우 통지가 필요함. 고용기간을 정한 때에는 고용관계는 단지 공정한 이유에 의해서만 종료될 수 있음(노동법 제149조).
- 4) 종료에 대한 통지는 이주 입주 가사노동자에 대해서만 요구됨.
- 5) 가사노동자가 병이나 사고로 인하여 6개월 이상의 기간 동안 일할 수 없을 때 고용관계는 퇴직금의 지급과 함께 종료될 수 있음(노동계약법, 1978년 7월 3일 제정, 제116조).

통지기간

대부분의 국가는, 가사노동자는 고용관계를 종료하기에 앞서 이에 관한 통지를 받아야 한다고 정하고 있다. 브라질의 가사노동자는 고용관계 종료 한 달 전에 통지 받을 권리가 헌법에 의하여 보장되고 있으나 대부분의 국가는 고용기간에 따라 통지 기간을 달리 정하고 있다. 예컨대 프랑스는 한 사용자와 6개월 이하 일한 가사노동자는 일주일 전에 통지를 받을 자격이 있고, 2년 이상 근속한 가사노동자는 2개월 전에 통지를 받을 자격이 있다. 남아프리카는 한 사용자와 6개월 이하로 일한 가사노동자는 1주 전에 통지를 받을 자격이 있고, 6개월 이상 일한 가사노동자는 4주 전에 통지를 받을 자격이 있다. 참고로 다른 직군의 노동자들은 1년 이상 일한 경우 4주 전에 통지를 받을 자격이 있다. 아일랜드의 경우 2년 미만 일한 가사노동자는 1주일 전에 통지를 받을 자격이 있고, 15년 이상 일한 가사노동자는 8주 전에 통지를 받을 자격이 있다.

한편 통지 기간은 이주 입주 가사노동자에게 특히 중요한데 이주 가사노동자는 이로 인하여 체류 자격을 잃을 수도 있기 때문이다. 이에 대하여 대부분의 국가들은 특별한 규정을 두고 있지 않다. 그러나 남아프리카는 ‘고용계약이 합법적으로 종결될 때까지’ 사용자는 가사노동자에게 한 달 이상의 숙박을 제공해야 한다고 규정함으로써 가사노동자를 특별히 배려하고 있다.

이주 입주 가사노동자뿐만 아니라 일반 가사노동자에 대해서도 세네갈은 가사노동자가 직업을 찾을 수 있도록 근무시간 동안 식사 시간을 포함한 2시간의 휴게시간을 매일 제공해야 한다고 정하고 있다. 프랑스 역시 새로운 직업을 찾기 위한 휴게시간을 정하고 있는데, 가사노동자가 2년 미만 일한 경우 6일 동안 하루 2시간의 휴게시간을, 2년 이상 일한 경우 10일 동안 하루 2시간의 휴게시간을 보장 받는다.

사회보장

국가별 사회보장 내용은 아래와 같다.

〈표 4〉에서 알 수 있듯이 대부분의 가사노동자는 산업안전보건법령의 적용은 받지 못하고 있다. 왜냐하면 가사노동자는 가정에서 일하기 때문에 안전할 것이라는 잘못된 인식이 존재하기 때문이다.

〈표 4〉 국가별 가사노동자에 대한 사회보장법의 적용 여부

지역	산업안전보건	산재보험	의료보험	퇴직연금	실업급여
선진국	핀란드, 포르투갈	오스트리아, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 프랑스, 독일, 이탈리아, 포르투갈, 스페인, 스위스(제네바), 미국(캘리포니아, 뉴욕)	벨기에, 프랑스, 독일, 그리스, 이탈리아, 네덜란드, 포르투갈, 스페인, 스위스(제네바)	벨기에, 프랑스, 독일, 그리스, 이탈리아, 포르투갈, 스페인, 스위스(제네바)	벨기에, 프랑스, 독일, 이탈리아, 포르투갈, 스위스(제네바)
독립국가연합(CIS)	러시아 연방	러시아 연방	러시아 연방	러시아 연방	러시아 연방
아시아		캄보디아, 필리핀, 베트남	파키스탄, 필리핀, 베트남	필리핀, 베트남	

〈표 4〉의 계속

라틴 아메리카	멕시코	아르헨티나, 칠레, 콜롬비아, 멕시코, 니카라과	아르헨티나, 볼리비아, 브라질, 콜롬비아, 니카라과, 파나마, 파라과이, 페루, 우루과이	아르헨티나, 브라질, 콜롬비아, 파나마, 페루	브라질, 우루과이
카리브해		트리니다드투바고	트리니다드투바고	트리니다드투바고	
중동				이집트	
아프리카	남아프리카	말리, 세네갈, 튀니지	말리, 남아프리카, 튀니지, 짐바브웨	말리, 세네갈	남아프리카

주 : 실제 그 구체적인 내용은 각국의 노동법 및 사회보장법례에 따라 차이가 있음. 이해의 편의를 위하여 대한민국 법령을 기준으로 정리해 보았음.

근로감독

근로감독(Labour inspection) 제도는 노동법이 제대로 적용되도록 하는 중요한 역할을 한다. 근로감독 제도는 공공 이익, 공공 질서의 관점에서 고안된 노동관계 법률을 직접적으로 떠받치는 역할을 한다. 특히 근로감독 제도가 가사노동자에게 알맞은 직장을 제공·유지하는 데 있어서 결정적인 역할을 하고 있다. 몇몇 국가들은 근로감독관에게 가사노동자의 사용자의 자격요건을 결정하도록 하고 있다. 과테말라에서는 근로감독관이 모든 사용자들을 위해 인터넷에 자가평가를 올려둠으로써 그들 스스로가 노동법을 준수하고 있는지를 점검할 수 있도록 하였다. 이것은 사용자들로 하여금 고용과 관련된 요구 조건들을 알 수 있도록 할 뿐만 아니라 보다 활발히 이를 준수할 수 있도록 하는 두 가지 기능을 동시에 수행한다. 가사노동에 있어서 어려운 문제는 방문조사인데, 왜냐하면 당해 조사가 가정에서의 사생활의 권리와 충돌을 일으킬 수 있기 때문이다. 쿠웨이트 정부는 근로감독관의 활동의 어려움을 직시하고 사용자들의 상황을 검사하기 위해 특별위원회를 설치했다. 브라질에서는, 헌법 제4조가 가정에서의 사생활에 대한 불가침성을 선언하고 있음에도 불구하고, 근로감독관은 가사노동자 소개소를 점검하도록 하고 있다. 캐나다 대법원도, 직장장과 일치하는 사적 가정의 조사감독은 부당하지 않다고 표명하였다. 우루과이는 가사노동자의

근로감독을 현실화하기 위해 보다 특별한 제도를 마련하고 있다.

법적 구제 절차

가사노동자를 실질적으로 구제하기 위하여 남아프리카는 중재·조정·화해위원회(Commission for Conciliation Mediation and Arbitration : CCMA)을 설치하였다. 가사노동자가 전체 노동력의 8.7%를 구성함에도 불구하고 2003년부터 2005년까지 있었던 부당해고와 노동사건 중 CCMA에 회부된 가사노동자의 사건 비율은 12.1%를 기록했다. 아르헨티나의 경우 부에노스아이레스의 가사서비스기관(the Domestic Service Tribunal of Buenos Aires)이 가사노동자 노동사건의 1심으로서 기능하고 있다. 위 기간에서의 결정은 국내적 효력만을 가지며 대체로 대도시들에만 그 효력이 확장되기는 하지만 그 절차가 단순하며 구두진술이나 중재에 적합하다는 장점이 있다. 가사노동자는 이 재판소의 결정에 대해 국가 노동재판관에게 항소할 수 있다.

노동3권

가사노동의 특성상 가사노동자는 개별적으로 사용자의 거주지에 고립되어 있기 때문에 조직화를 통해 고용계약의 조건들을 협상하기가 쉽지 않다. 그래서 가사노동을 규율하는 국가라고 하더라도 노동조합을 설립할 권리를 인정하지 않았었다. 그러나 이제는 많은 국가들이 가사노동자의 단결권과 단체협상권을 인정하고 있다. 예컨대 아일랜드는 사용자로 하여금 가사노동자가 노조에 가입하는 것을 막을 수 없도록 하고 있다. 스위스 제네바의 경우 표준근로계약서에 노동조합을 설립하거나 가입했다는 이유로 차별받거나 해고되어서는 안 된다고 적혀 있다. 한편 세계 곳곳에서 가사노동자는 단체를 조직함으로써 그들의 권리를 찾으려고 노력해 왔다. 브라질의 경우 상파울루에서 1936년 첫 가사노동자 조직이 생겨났다. 그리고 1988년에 개정된 헌법 제7조에 가사노동자의 단결권을 보호하는 조항이 추가되었다. 홍콩은 가사노동자의 조직화가 가장 잘 이루어진 곳 중 하나다. 우루과이에서는 가사노동자의 임금 및 노동조건을 협상하기 위한 ‘3자간 임금협상위원회’의 설치되어 있다. 이로 인해 가사노동자와 그 사용자들을 대변하는 노동조합과 사용자단체가 강화되었다. 처음에는 무급의 가사노동에 대한 재평가를 목표로 조직된 우루과이의 주부연합

이 사용자 측 대표로 활동하였고 '전국가사노동자연합'이 가사노동자 측 대표로 인정되었다. 이탈리아의 경우 노동자와 사용자 단체가 단체협상을 벌이고 전국단체협약을 체결하고 있다. 이에 따라 사용자대표와 가사노동자를 포함한 노동자대표가 지역위원회 차원에서 지역 수준에 맞는 적절한 규율을 설정하기 위해 매달 보수에 대한 연구를 하고 숙박과 식사 제공의 가치를 결정하고 있다.

■ 국가별 입법례

국가별 입법례 현황

가사노동에 관해 규율하는 방식은 크게 세 가지로 나뉜다. ① 특별법령 또는 특별규정 등 명시적인 방식으로 가사노동을 규율하는 방식, ② 가사노동을 명시적으로 규율하지는 않으나 일반적인

〈표 5〉 국가별 가사노동 규율 형태

가사노동을 특별히 규율하는 국가	오스트리아, 벨기에, 핀란드, 프랑스, 독일, 아일랜드, 이탈리아, 포르투갈, 스페인, 말리, 남아프리카공화국, 탄자니아, 볼리비아, 칠레, 콜롬비아, 코스타리카, 과테말라, 멕시코, 니카라과, 파나마, 파라과이, 이란, 카자흐스탄, 말레이시아, 필리핀, 베트남, 캐나다, 미국 연방, 뉴욕(미국)
암묵적으로 노동법령을 가사노동자에게도 적용하는 국가	불가리아, 크로아티아, 체코, 덴마크, 에스토니아, 라트비아, 몰도바, 네덜란드, 루마니아, 러시아, 스위스4), 영국, 부르키나파소, 코트디부아르, 에티오피아, 케냐, 모잠비크, 나미비아, 나이지리아, 세네갈, 짐바브웨, 바베이도스, 트리니다드토바고, 아르헨티나, 페루, 우루과이, 일본5), 스리랑카, 대만, 타스메니아(호주), 퀸스랜드(호주), 캘리포니아(미국), 플로리다(미국), 오리건(미국)
노동법령의 적용 대상에서 가사노동자를 제외하는 국가	터키, 이집트, 튀니지, 브라질, 요르단, 레바논, 사우디아프리카, 예멘, 방글라데시, 캄보디아, 중국6), 인도, 인도네시아, 대한민국, 파키스탄, 호주 연방 및 서호주

- 주 : 1) 스위스의 경우 연방노동법의 적용대상에서 가사노동자가 제외되어 있음. 그러나 제네바의 경우 표준계약서를 통해 가사노동자를 보호하고 있음.
 2) 일본의 경우, 가사노동자가 직업소개소를 통해 일을 하는 경우에는 노동법규의 적용을 받으나 가정 내 사용자가 직접 가사노동자를 고용한 경우에는 노동법규의 적용을 받지 못함.
 3) 중국의 가사노동자는 일반적으로 계약법 및 인민법의 적용을 받으나 노동법규 및 최저임금법규, 단시간근로자법의 적용대상에서 제외되어 있음.

노동법령을 가사노동에 대해서도 적용하는 방식, ③ 가사노동에 관한 명시적인 규율도 없을 뿐만 아니라 일반적인 노동법령의 적용 대상에서도 가사노동을 제외하는 방식이다. <표 5>에서 보는 바와 같이 대한민국은 세 번째 방식을 채택하고 있다.

이하에서는 명시적인 방식으로 가사노동을 규율하는 국가들의 법령 형태 및 그 내용을 구체적으로 살펴보겠다.

핀란드

핀란드는 「가사노동자의 고용에 관한 법률」(‘Act on the Employment of Household Workers’, 이하 ‘가사노동법’)을 마련하고 있으며, 가사노동법에서 별도로 규율하지 않는 사항에 대해서는 일반법령인 ‘노동계약법’을 적용하도록 하고 있다. 가사노동법의 적용 대상은 ‘노동계약에 기초하여 사용자의 집에서 가사노동을 수행하는 노동자’인데 “① 사용자의 가정에서 영구적으로 거주하는 사용자의 가족, ② 한 달보다 짧은 기간의 노동계약을 체결한 18세 이상의 자, 혹은 최대 주당 하루 일하기로 되어 있는 자, 평균 근무시간이 하루 3시간을 초과하지 않는 자, ③ 정부당국의 감독 아래 일하는 가사노동자, ④ 건강관리직업중앙등록소(the central register of health-care professionals)에 등록된 소아과 간호사로서 오직 탁아와 그와 직접적으로 관련된 일에 종사하는 자, ⑤ 환자를 돌보는 자”는 적용 대상에서 제외된다.

가사노동자의 평균 근무시간은 하루 최대 9시간을 초과하거나 2주에 90시간을 초과하여서는 안 된다. 예외적으로 ‘전국적인 규모의 노동자와 노동자 조직(Nationwide employee and employee organizations)’은 단체협약을 통해 근무시간을 자유롭게 정할 수 있는데 이 경우에도 1주당 근무시간은 45시간을 초과할 수 없다. 한편 가사노동자는 그들의 동의하에 초과(시간외)근무를 할 수 있다. 이 경우 초과근무시간은 하루 6시간, 2주 24시간, 그리고 1년에 320시간을 넘을 수 없다. 가사노동자는 최소한 하루 한 시간의 휴식시간 동안 일로부터 해방되어 사업장을 자유롭게 벗어날 수 있다. 사고·질병이나 이와 유사한 갑작스러운 경우, 사용자의 가정 내에서 예측할 수 없는 일이 발생하는 경우, 생명·건강·재산에 위협을 가져오거나 현저한 가능성이 있는 경우 가사노동자는 해당 상황에서 필요한 비상근무(이하 ‘비상근무’)를 수행할 것을 요구받을 수 있다. 그러나 어떤 경우에서라도 비상근무는 그 기간이 2주를 초과하지 않아야 하고 그 시간은 20시간을 초과

할 수 없으며, 사용자는 관련된 근무시간의 연장 사실과 원인, 범위, 예상기간을 기재하여 직업 안전위생관리국(the competent occupational safety and health authority)에 통지하여야 한다. 한편 사용자는 가사노동자에게 오전 6시와 밤 11시 사이에서만 일하도록 요구할 수 있다. 다만 ① 비상 근무를 하는 경우, ② 가사노동자의 동의를 얻어 탁아나 간병 혹은 다른 가족원을 돌보기 위해 가정에 머무르는 경우, ③ 매우 특별한 사정이 발생한 상황에서 가사노동자의 동의를 얻은 경우에는 그 외의 시간에도 근무하도록 요구할 수 있다. 가사노동자는 1주 동안 특정한 휴무일(일요일을 원칙으로 하되 일요일이 가능하지 않다면 다른 요일)에 최소한 30시간의 휴식시간을 제공받아야 한다.

사용자는 일반적 구속력이 있는 단체협약에 따라 가사노동자에게 임금을 지급해야 하며, 만약 당해 단체협약이 가사노동자에게 적용되지 않을 경우에는 공정하고 합리적인 최저생계를 보장하기 위하여 필요한 최저임금을 지급해야 한다. 사용자는 초과(시간외)근로와 비상근무에 대하여 초과근로수당을 지급해야 한다. 가사노동자가 휴일에 근무하는 경우에도 마찬가지다. 휴일근로과 이에 대한 추가수당, 휴게시간 동안 제공된 노동과 이에 대한 근무시간의 감소 내역 혹은 지급된 별도의 보수는 등록부에 기재되어야 한다. 당해 등록부는 가사노동자 및 직업안전위생국이 조사할 수 있도록 항상 비치, 관리되어야 한다. 또한 사용자는 가사노동자나 대리인의 요청에 대하여 당해 등록부에 기재된 내용을 서면으로 보고하여야 한다.

가사노동자는 반대의 특약이 없는 한 매달 두 번(15일, 말일) 임금을 지급받는다. 가사노동자가 부가혜택으로 무료 식사를 제공받을 경우에는 그 혜택은 주당 휴식시간과 비번인 경우에도 제공되어야 하는데, 사용자는 가사노동자의 동의를 있을 때에는 식사 혜택에 상응하는 현금 보수를 지급할 수 있다. 가사노동자가 부가혜택으로 방을 제공받을 경우 사용자, 그들의 가족 혹은 같이 거주하고 있는 다른 구성원들은 그들의 고유 목적으로 노동자에게 제공된 방을 사용할 수 없다.

노동관계에 관한 통지기간은 14일보다 짧은 기간이어서는 안 된다. 그러나 통지될 때 가사노동자가 아프거나, 거주와 식사가 가사노동자의 임금에 포함되어 있거나 고용기간이 5년 이상 지속된 경우에는 사용자는 적어도 1달의 통지기간을 준수하여야 한다. 사용자는 고용계약법이 정하는 바에 따라 고용계약을 해지할 수 있고, 가사노동자는 사용자와 그의 가족이 다른 곳으로 이사간다는 사실을 안 날로부터 1주일 이내에 고용계약을 해지할 수 있다. 이를 위하여 사용자는 이사하기 전 최소 2주일 전에 가사노동자에게 이사 사실을 통지해야 한다. 한편 사용자는 가사노동자가 일하는

데 있어 사고나 병에 걸릴 위험을 초래하지 않도록 업무 안내를 하여야 한다. 또한 사용자는 사고나 질병을 야기할 위험이 있는 물건이나 도구를 비치하여서는 안 된다.

오스트리아

오스트리아는 가사노동자의 권리를 보장하기 위하여 「가사노동자에 관한 법률」(Act Governing Domestic Help and Domestic Employees, 이하 '가사노동자법')을 두고 있다. 가사노동자법은 사용자의 가정에 거주하는지 여부를 불문하고 사용자와 그 사용자 가족 구성원을 위해 가사서비스를 제공하는 노동자의 고용관계에 적용된다. 다만 ① 정기적으로 상업, 농업, 임업 또는 다른 수익 목적을 위한 사용자의 활동을 위해 서비스를 제공하는 노동자의 고용관계, 그리고 이 서비스에 관한 그들의 고용관계가 노동법의 특정 조항에 의해 이미 규율받고 있는 곳에서의 노동자의 고용관계, ② 정부, 지방자치단체 또는 이들이 설립한 기관 및 재단, 공법인 등이 사용자인 경우, ③ 가사노동자가 치료기관이나 돌봄기관에 고용된 경우에는 적용되지 않는다.

가사노동자의 근로시간은 입주 여부에 따라 달라진다. 입주 가사노동자의 근로시간은 2주당 110시간(18세 이하의 경우 100시간)을, 입주하지 않는 가사노동자의 근로시간은 2주당 86시간(18세 이하의 경우 80시간)을 초과할 수 없다. 일일 근로시간은 사용자와 가사노동자가 합의하여 정하는데 어떠한 경우에도 가사노동자는 휴일과 휴계시간을 보장받아야 한다. 구체적으로 입주 가사노동자는 1일 최소 10시간(18세 이하의 경우 12시간)의 휴계시간을 보장받는데 오후 9시와 오전 6시 사이의 시간(18세 이하의 경우 오후 8시와 오전 7시 사이의 시간)이 여기에 포함되어야 하고, 근무시간 중에 최소 3시간의 휴계시간이 배치되어야 한다. 입주하지 않는 가사노동자는 1일 최소 13시간(18세 이하의 경우 15시간)의 휴계시간을 보장 받는데 오후 9시와 오전 6시 사이의 시간(18세 이하의 경우 오후 8시와 오전 7시 사이의 시간)이 여기에 포함되어야 한다. 근로시간 및 휴계시간에 관한 규정은 사용자의 가정에 3세 이하의 유아가 있거나 장애로 인하여 지속적인 보살핌이 필요한 경우에는 적용되지 않지만 이러한 경우에도 휴계시간의 총량은 위에 규정된 시간보다 적지 않아야 한다. 한편 가사노동자는 오후 2시 전에 시작해서 그 다음날 다시 일을 시작할 때 끝나는 휴가를 매주 보장받아야 한다. 또한 격주로 한 번씩 일요일에 쉴 수 있다.

가사노동과 관련된 중요한 계약 내용은 고용계약서에 기재되어야 하며 사용자는 고용계약서

사본 한 부를 가사노동자에게 주어야 한다. 또한 사용자는 고용계약을 체결하는 즉시 가사노동자에게 고용계약에 관한 설명자료와 가사노동자법 사본도 제공해야 한다. 입주 가사노동자의 경우 건강, 건축, 화재 규정을 준수한 별도의 공간을 제공받아야 한다. 당해 공간은 가사노동자의 인격을 손상하지 않도록 설계되어야 하고 바깥 기온에 맞춰 적절한 온도로 유지되어야 한다. 식사를 제공 받는 가사노동자의 음식은 당해 가족 구성원들에게 제공되는 것에 상응하는 건강하고 적절한 것이어야 한다.

뉴욕주

2010년 11월 29일부터 뉴욕주는 미국 내 최초로 「가사노동자의 권리에 관한 법령」(the Domestic Workers' Bill of Rights)을 시행하고 있다. 당해 법령은 가사노동자의 권리를 보다 확대하기 위하여 뉴욕주의 노동법, 인권법, 노동자에 대한 보상(the New York Labor Law, New York State Human Rights Law, and the New York Workers' Compensation Law)을 개정하는 것을 내용으로 한다. 구체적으로 살펴보면, 가사노동자는 하루 8시간, 주당 40시간(입주 가사노동자의 경우에는 주당 44시간) 일을 하며 주당 40시간(입주 가사노동자의 경우에는 주당 44시간)을 초과한 근로시간에 대해 평균임금의 50%를 가산한 임금을 지급받는다. 또한 가사노동자는 7일당 하루의 휴일을 보장받으며 가사노동자가 휴일에도 일한 경우에는 휴일근로수당을 지급받는다. 만약 사용자가 임금대장을 보관하지 않았거나 시간외근로수당 혹은 휴일근로수당을 지급하지 않은 때에는 25%의 확정손해배상액을 포함한 미지급수당을 가사노동자에게 지급하여야 한다. 기존 법령에 따르면 입주 가사노동자는 최저임금법의 적용 대상에서 제외되었으나 새로운 법령은 입주 가사노동자를 포함한 전체 가사노동자를 최저임금의 보호 대상으로 정하고 있다. 가사노동자는 노동자에 대한 보상법에 규정된 장해급여를 다른 노동자와 같은 수준으로 보장받는다. 새로운 법령은 뉴욕주 인권법에서 가사노동을 제외하는 조항을 삭제하고, 가사노동자가 성희롱 및 인종, 종교, 성별, 국적으로 인한 차별을 고소할 수 있도록 정하고 있다. 한편 뉴욕주 노동법은 가사노동자가 노동조합을 결성하는 것을 금지하고 있으나 새로운 법령은 가사노동자가 노동조합을 결성하는 것이 가능하도록 정하고 있다. 사용자는 가사노동자에게 임금 지급일, 임금 액수, 시간외근로수당 및 그 밖의 혜택을 서면으로 통지해야 한다. 또한 사용자는 6년 동안 근로시간을 기록해서 보관해야

하며, 가사노동자가 장해급여를 받을 수 있도록 보험회사에 조치를 취해야 한다. 가사노동자에 대한 모든 형태의 괴롭힘은 즉시 조사되며 이에 관한 가사노동자의 주장이 조금이라도 정당한 경우 주당국은 신속한 구제 조치를 취해야 한다.

홍콩

홍콩은 가사노동자를 위한 특별법을 두고 있지 않다. 다만 가사노동자 역시 ‘취업조례’(the Employment Ordinance) 및 ‘노동자보상조례’(the Employees’ Compensation Ordinance)의 적용을 받으며 특히 가사노동자의 80% 이상의 차지하는 이주 가사노동자(Foreign Domestic Helper)에 대해서는 별도의 도입 제도가 마련되어 있다. 이주 가사노동자를 고용하고자 하는 사용자는 입경사무처(入境事務處, Immigration Depart)에서 정하는 표준고용계약서(the standard employment contract (ID 407))에 의거하여 고용계약을 체결해야 하고, 이주 가사노동자에게 가사노동 이외의 일을 지시해서는 안 되며, 정부가 공고하는 최저임금 이상의 임금 및 숙소를 제공해야 한다. 이주 가사노동자의 권리는 표준고용계약서에 의해 보다 구체화되는데 그 주요 내용은 다음과 같다.

- 가사노동자는 ‘거주와 가사에 관한 계획’(Schedule of Accommodation and Domestic Duties)에 의해서만 사용자를 위하여 가사노동을 한다.
- 가사노동자는 다른 사용자나 제3자의 주거에 거주하거나 사용자에 의해 거주를 요구당해서는 안된다.
- 사용자는 가사노동자에게 홍콩 특별행정당국(Government of the Hong Kong Special Administrative Region)이 발표하여 계약일에 적용되는 최저임금보다 많은 금액의 임금을 지급해야 한다.
- 사용자는 ‘거주와 가사에 관한 계획’에 따라 가사노동자에게 가구가 비치된 적절한 거주 공간과 무료의 음식을 제공해야 한다. 만일 음식을 제공하지 않는 때에는 이에 상응하는 식비를 제공해야 한다.
- 가사노동자는 노동조례에 명시된 대로 전일 휴가와 법정 휴가, 유급 연차휴가를 가진다.
- 사용자는 가사노동자에게 홍콩으로의 입국비 및 이후 본국으로의 귀국비를 지급해야 한다.
- 가사노동자가 부상을 입는 경우 사용자는 가사노동자에게 무상으로 치료를 해주어야 한다.

- 가사노동자가 사고로 부상을 입거나 직업병에 걸린 경우 사용자는 노동자보상조례에 따라 보상을 해야 한다.
- 양 당사자는 1개월 전 서면통지 또는 1개월분의 추가 임금 지급의 방법으로 고용계약을 종료할 수 있다.

아일랜드

아일랜드는 가사노동자를 보호하기 위하여 ‘가사노동자보호규약’ (Code of Practice for protecting persons employed in other people’s homes)을 마련하고 있다. 가사노동자보호규약에 따라 사용자는 「노동조건에 관한 법률」(the Terms of Employment (Information) Acts 1994 and 2001)에 의거 근로시간, 임금, 업무 범위, 휴가, 업무 장소, 업무 시작일, 휴게시간을 서면에 기재하여 가사노동자에게 제공해야 한다. 휴게시간은 「근로시간의 규율에 관한 법률」(the Organisation of Working Time Act 1997)에 따라, 「근로시간은 근로시간의 규율에 관한 법률 시행령」(the Organisation of Working Time Act (Records) (Prescribed Form and Exemptions) Regulations 2001)에 따라 구체적으로 결정된다. 사용자는 가사노동자의 존엄과 사생활을 존중하고 이를 보호하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 가사노동자는 당사자 간의 합의가 없는 한 서면에 기재된 업무 외의 일을 할 필요가 없다. 사용자는 급여명세서에 임금 지급일, 시간당 임금, 시간외수당 항목, 사회보험과 관련된 과세/원천징수 공제항목, 기타 공제되어야 할 항목을 기재하여 가사노동자에게 제공해야 한다. 사용자는 「최저임금에 관한 법률」(the National Minimum Wage Act 2000)에 따른 임금에서 식사와 숙박 시설 제공비를 공제할 수 있다. 가사노동자는 노동조합에 가입할 권리를 가지며 사용자는 당해 권리를 제한할 수 없다.

이탈리아

이탈리아는 「가사노동자의 보호에 관한 법률」(Act No.339/1958)을 따로 두고 있는데 하루 근로시간이 4시간 미만인 노동자에게 당해 법률은 적용되지 않는다. 그러나 하루 근로시간이 4시간 미만인 노동자라도 「사회보험법 시행령」(Presidential Decree No. 1403/1971)에 따라 사회보험의

적용을 받는다. 한편 2007년 2월 13일 가사노동자에 관한 국가단체협약(National Collective Agreement (CCNL)이 체결되었는데 당해 단체협약에서는 근로시간을 세 부류로 나누고, 이에 대하여 각각 별도의 임금 체계를 마련하고 있다. 어떠한 경우에도 가사노동자는 주당 54시간을 초과하여 근무할 수 없다.

스페인

스페인은 ‘가사노동자의 특별 고용관계에 관한 규칙’(Royal Decree 1424/1985, 1st of August, for the regulation of the special employment relations of domestic workers)을 두고 있다. 위 규칙은 다음과 같이 가사노동자의 고용관계를 구체적으로 규율하고 있다. 고용계약은 서면 또는 구두로 체결될 수 있는데 고용기간에 관해 서면에 의한 합의가 없는 경우 고용기간은 1년으로 하며 자동으로 갱신된다. 다만 1주일 전에 계약 해지의 의사를 통보한 경우에는 그러하지 아니하다. 가사노동자는 정부가 매년 발표하는 최저임금의 적용을 받으며 당사자 간의 합의로 증액될 수 있고 가사노동자에게 숙식이 제공되는 경우 임금의 최대 45%까지 공제될 수 있다. 임금은 3년마다 3%씩 증액되고 가사노동자는 매년 두 번 15일치 임금에 해당하는 특별수당을 받는다. 가사노동자의 근로시간은 원칙적으로 주당 최대 40시간, 하루 9시간이다. 초과(시간외)근로는 노동법(the Statute of the Workers)에 따라 규율한다. 근로시간과 다음 근로시간 사이에는 최소 10시간(입주 가사노동자의 경우에는 8시간)의 간격이 있어야 하며, 입주 가사노동자는 최소한 두 시간의 식사시간을 보장 받는다. 또한 가사노동자는 주당 36시간의 별도의 휴게시간을 보장받는데 그 중 24시간은 일요일이어야 한다. 만약 근로시간이 법정 최대 근로시간에 못 미치는 경우에는 줄어든 근로시간의 비율에 맞춰 휴게시간도 줄어든다. 가사노동자는 매년 30일의 휴가를 보장받는데 그 중 최소 15일은 연속된 것이어야 한다. **KLI**