

외국인 가사관리사 도입정책에 관한 연구

김연홍* · 김재영** · 전화익***

요약 본 연구의 목적은 외국인 가사관리사 도입정책을 연구하여 가사, 육아 돌봄 근로자 도입 시 필요한 기초자료를 제공하는 것이다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 가사관리사 도입에 적합한 국가는 필리핀, 베트남, 스리랑카 순으로 나타났다. 한국과 문화 유사성을 검증하는 도구로 신뢰성을 인정받고 있는 Hofstede 6가지 관점과 언어, 종교, 불법 체류율 등 9개의 지표로 측정하였다. 분석한 결과 필리핀이 일치도 77%, 베트남, 스리랑카가 67%, 인도네시아, 태국이 44%, 캄보디아가 33%이다. 둘째, 대한민국에서 가사관리사 업무를 수행하기 위해서는 일정한 나이, 학력, 어학, 자격 등을 갖추어야 한다. 나이는 고용허가제 응시기준인 18세 이상 39세이며, 학력은 국가역량 체계상 3수준에 해당하는 고등학교 졸업이상이며, 어학 능력은 한국어 능력시험(TOPIK)의 경우 3급 이상 또는 고용허가제 한국어능력시험(EPSTOPIK)은 60점 이상이다. 교육 훈련은 최소 200시간 이상 교육을 받아야 하며 관련 국가자격증을 보유하여야 한다. 셋째, 도입절차는 선발, 체류, 귀환 등의 일정한 절차가 필요하다. 도입 방법은 국내에서 선발하는 방법과 해외에서 선발하는 방법을 제안한다.

주요어 가사관리사, 외국인근로자, 비전문취업, 도입방안, 이주정책

* 주저자, 한국산업인력공단, 인력개발학, EPS센터장, awaken74@nate.com

** 제2저자, 한국산업인력공단, 경영학, 외국인력선발부장, carinokjy@naver.com

*** 교신저자, 거제대, 인력개발학, 부총장, jhi7094@naver.com

1. 서론

1) 연구 필요성

대한민국은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 제정을 통해 2004년 8월부터 고용허가제란 이름으로 국내에서 심각한 인력 부족을 겪고 있는 업종에 한하여 해외에서 노동력을 공급받고 있다. 고용허가제는 인력 부족이 심각한 제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 서비스업 등 5개 업종에서 외국인력의 도입을 허용하고 있다(김연홍·이성순 2018). 하지만 윤석열 대통령이 2023년 6월 23일 국무회의에서 홍콩과 싱가포르에서 운영 중인 ‘외국인 가사도우미(가사노동자) 도입’을 적극적으로 검토하라고 지시하였는데(한겨레 2023.05.23.; 헤럴드경제 2023.05.25), 이러한 대통령의 지시 배경에는 2022년 9월 오세훈 서울 시장이 워킹맘의 경력단절과 저출산 문제의 대안으로 홍콩과 싱가포르에서 운영되는 “외국인 육아도우미” 제도의 도입을 제안하는데 따른 것이다. 그 이유는 한국에서 육아도우미를 고용하려면 월 200~300만 원을 내야 하는데 외국인 가사도우미는 월 38~76만 원이면 가능하여 워킹맘의 경력단절과 저출산 문제의 대안으로 ‘외국인 육아 도우미’ 제도를 제안한 것이다(강정향 2023; News1뉴스 2022.09.27). 이에 2022년 12월 외국인력정책위원회에서는 가사 돌봄 등에 대한 서비스인증기관 방식의 인력 공급방안 추진을 의결하였고, 고용노동부는 2023년 5월 외국인 가사도우미 시범사업의 추진을 발표하였다. 그 결과 2023년 9월 1일에 제39차 외국인력정책위원회에서 ‘외국인 가사관리사 시범사업 계획’을 최종 의결하였다(국무조정실 2023).

가사관리사 시범사업의 발표는 2023년 5월 25일 외국인 가사관리사 대국민 토론회를 시작으로 한국행정학회, 이민정책학회 등 학계와 각종 언론에서 찬반 논쟁을 불러일으키고 있다. 하지만 언제까지 찬반 논쟁에만 머무를 것이 아니라 가사관리사 도입정책에 대하여 진지한 고민과 더불어 외국인 가사관리사를 어떤 국가에서, 어떤 인적자원을, 어떻게 도입할 것인가를 고민해야 한다.

2) 연구 목적

본 연구의 목적은 외국인 가사관리사 도입정책에 관한 연구이다. 본 연구를 통하여 외국인 가사관리사 도입 시 필요한 기초자료를 제공하는 것이다.

따라서, 이를 위한 연구 문제로 적합한 국가, 자격 조건, 절차로 한다.

첫째, 외국인 가사관리사를 도입하기에 적합한 국가는 어디인가?

둘째, 외국인 가사관리사 도입을 위한 적합한 자격조건은 무엇인가?

셋째, 외국인 가사관리사 도입을 위한 절차는 무엇인가?

2. 연구 방법

1) 문헌연구

가사관리사 도입정책을 위한 선행연구, 범위, 법 제도 등을 검토하기 위하여 각종 기존 문헌을 고찰하였다. 문헌연구의 주요 내용은 가사관리사, 고용허가제에 관한 선행연구이다. 문헌연구의 대상에는 각종 질적 연구와 양적 연구를 모두 포함하였다.

2) 사례연구

현장연구 방법에는 사례 연구(case study)와 조사연구(survey research)가 있다. 조사연구는 가사도우미 관련 인식을 파악하는 데에는 매우 효과적이지만, 문제를 보다 구체적으로 접근하여 확인하고 해결책을 구체적으로 제시하는 데에는 미흡하다(Robert 2016; 김연홍 2016). 따라서 본 연구는 외국인 가사관리사 도입을 위한 정책방안 연구로 필리핀 해외송출 사례를 공유하고 이를 통하여 '어떻게 도입을 해야 하는지'를 탐색적(exploratory) 사례 연구로 한다(Robert 2016). 탐색적 연구는 기존의 지식 기반이 매우 취약하고, 수집 가능한 문헌들

로부터 충분한 정보를 받지 못할 때 실시한다(Robert 2016). 사례 연구는 인터뷰, 참고문헌, 기록, 현장관찰 등 다양한 자료원으로부터 증거를 수집하고, 이러한 증거물을 검토하여 결과도출이 가능하다(Nachmias and Nachmias 1992; Robert 2016; 김연홍 2016).

3) 현장조사

본 연구에서는 필리핀 이주노동자부(DMW: Department of Migrant Workers), 주한필리핀대사관, 필리핀 직업훈련원(TESDA: Technical Education and Skills Development Authority) 등에 찾아가 차관, 차관보, 국장, 담당자를 인터뷰하고 가사관리사 해외송출 통계, 문헌 자료를 제출받아 분석하였다. 그 후 교육받는 현장에 방문하여 자료를 수집·분석하여 사례조사를 하였다.

표 1. 현장방문 및 인터뷰

방문 일시	기관	내용	대상
2023.4. 4.(화) 16:00-17:00	주한필리핀 대사관 POLO	가사관리사 도입 사례 요청	• Maya 노무관(책임자)
2023.4. 5.(수) 10:00-12:00	DMW (이주노동자부)	가사관리사 송출현황	• Levinson Alcantara 차관보 • FELICITAS Q. BAY차관보 • Rosemarie G. Duquez 국장 • Edwin 부장
2023.4.13.(목) 14:00-15:00		가사관리사 송출프로세스	• Hans Cacdac 차관 • Rosemarie G. Duquez 국장 • Edwin 부장
2023.4.18.(화) 10:00-12:00		가사관리사 일본현황	• Rosemarie G. Duquez 국장 • Edwin 부장
2023.4.27.(목) 10:00-12:00		일본 Caregiver 사례	• Levinson Alcantara 차관보 • Edwin 부장
2023.5. 9.(화) 14:00-15:00		자격검정 시스템	• Rosemarie G. Duquez 국장 • Edwin 부장

2023.5.11.(목) 16:00-17:00	TESDA (직업훈련원)	직업훈련과정	<ul style="list-style-type: none"> • Vladimir, A. Espinosa 원장 • Junick T. Dominguez 직원 • Jan Michael I Ijalo 직원
2023.5.16.(화) 16:00-17:00	주한필 대사관 POLO	가사관리사 NC2자격,과정	• Maya 노무관(책임자)
2023.5.25.(목) 09:00-10:00		가사관리사 도입 타당성	• Maya 노무관(책임자)
2023.5.25.(목) 10:00-11:00		연방하원위원 한국국회방문 논의	• Maya 노무관(책임자)
2023.7.13.(목) 10:00-11:00	DMW (이주노동자부)	가사관리사 나이, 자격조건	<ul style="list-style-type: none"> • Rosemarie G. Duquez 국장 • Edwin 부장

자료: 위 자료수집의 연구자는 김연홍, 이경미, 앤(통역원).

4) 자료의 번역

본 연구에서 문헌연구는 영어 자료를 한국어로 번역하였다. 설문지 번역은 한글을 먼저 작성한 후 영어로 번역하였다. 번역 설문은 다른 전문가에게 의뢰하여 검토하였다. 인터뷰는 영어 전문통역사와 함께 영어로 먼저 질문하였고, 영어로 의사소통이 어려울 경우에는 통역원이 타갈로그어로 질문하였다. 질문한 것을 필리핀어인 타갈로그어로 작성한 후 다시 이를 다른 번역가에게 의뢰하여 영어와 한국어로 번역하여 상호 비교하였다.

5) 자료 분석

인터뷰 내용은 녹음한 후 다시 반복하여 전사하였다. 프로그램은 Nvivo 11을 사용하여 상호 간 메모와 기록한 내용을 상호 간 검토하여 의미를 탐색하여 유의미한 내용은 재질문을 통하여 파악하였다(김연홍·이성순 2019). 탐색하려는 연구문제와 관련된 내용은 다시 찾아가 질문하여 내용의 상호 일치성을 확보하였다.

6) 연구의 검증: 구성타당도, 내적타당도, 외적타당도, 신뢰성

본 연구의 신뢰성, 진실성, 확실성, 자료 의존성을 확보하기 위하여 다음 과정을 진행하였다(U.S. Government Accountability office 1990). 연구하고자 하는 것을 ‘정확하게 측정하였는가?’를 위한 구성타당성을 확보하기 위하여 문서(발표문, 행정문서) 기록물(회의기록), 인터뷰, 직접관찰, 인공물을 분석하였다(Robert 2016). 연구의 결과물을 주한필리핀 Maya 노무관과 이주노동자부의 국장, 부장에게 내용을 공유하여 검증하였다(Krueger and Casey 2009). 내적타당도를 확보하기 위해서 사례 조사한 결과를 가지고 취업자에게 확인하여 우수한 인재가 선발되었는지 확인하였다(Krueger and Casey 2009; Robert 2016). 연구결과의 일반화를 위하여 필리핀 가사관리사를 송출하는 홍콩, 대만, 싱가포르 사례와 일치하는지 확인하였다. 신뢰성을 확보하기 위하여 인터뷰 시 깊이 있는 토론을 진행하였고 결과를 추적하고 반복적으로 검증하였다(Lincoln and Cuba 1985; Robert 2016).

표 2. 연구 검증

검증	전술	적용
구성타당도 (개념 정확성)	• 다양한 자료원을 사용하라	• 문서(발표문, 행정문서) 기록물(회의기록), 인터뷰, 직접관찰, 인공물
	• 사례 연구 보고서 초안을 검토할 중요 정보 제공자를 확보하라	• 주한필리핀 Maya 노무관에게 내용 검증 • DMW 국장, 부장에게 내용 검증
내적타당도 (인과관계)	• 인과관계를 설명하라	• 사례조사 결과 우수인재 선발 확인 • 취업자 확인
외적타당도 (일반화)	• 국가사례 확인	• 필리핀에서 송출하는 타국가 사례 확인
신뢰성 (동일연구결과)	• 사례연구 프로토콜 사용하라	• 깊이 있는 토론 • 우수한 인재 선발 절차
	• 사례연구 데이터베이스 개발하라	• 연구결과 추적, 검증

자료: Robert 2016; 신경식 외 2016.

3. 이론적 검토

이론적 검토는 가사관리사와 고용허가제 관련 선행연구를 살펴보고 시범사업으로 고려할 수 있는 고용허가제 프로세스를 살펴본다. 가사관리사 도입국가를 선정할 때 가정 내에서 이루어지는 직무특성을 고려하여 대한민국과 문화적으로 유사한 국가에서 도입해야 한다. 한국문화와 가장 유사하고 가사관리사로서 직무수행을 잘할 수 있는지를 검증할 수 있는 도구로써 현재까지 가치문화 조사척도 중 가장 높은 신뢰성을 인정받고 있는 것은 Hofstede의 척도이다 (Robertson and Hoffman 2000; 김서균 2003). Hofstede의 척도는 한 집단 또는 범위를 이루는 사람들을 다른 집단이나 범위의 사람들의 문화와 구별할 수 있게 하는 요인으로서의 가치문화(cultural values)를 이해하기 위한 척도(index)로서 가장 널리 사용되고 있고 지난 40여 년간 국내외에서 많은 연구를 통하여 그 효용성이 입증되었다(최석신 외 2012; 김연홍·이세영 2016). 따라서 외국인 가사관리사 도입에 적합한 국가를 도출하기 위한 분석 틀로 Hofstede의 가치문화 연구방법에 대하여 이론적으로 검토한다.

1) 선행연구

(1) 가사관리사 선행연구

가사관리사는 1953년에 제정된 근로기준법에 따라 근로자로 인정받지 못하였다. 2021년 5월, 국회에서 가사관리사 권익 보호 및 가사서비스 시장 활성화를 위한 「가사관리사의 고용개선 등에 관한 법률」이 제정되어 2022. 6. 16. 시행됨으로써 정규 근로자로 인정받게 되었다. 가사관리사법 입법 관련 연구로 하갑래(2011)는 가사관리사의 법적지위, 신동윤(2013)은 가사관리사의 질적인 근로에 대한 협약 제189호를 중심으로 가사관리사의 권익 보호에 관한 한국과 ILO의 태도, 구미영(2014)은 가사서비스종사자의 노동법적 보호, 권오성·박소희(2020)는 가사노동자 보호, 이준희(2021)는 가사노동자의 보호를 위한 입법 논의, 최영미(2022)는 가사관리사법 시행과 가사노동자 조직화 연구 등이 있다.

가사 근로의 노동시간 변화에 관한 연구에는 성지미(2006), 김유선(2008), 지인용·조민수(2014) 등이 있다. 가사관리사의 직업훈련 연구는 오은진·박세경(2006)이 있다. 해외 사례 연구는 박수경(2017)이 일본의 가사관리사 정책연구, 정봉수(2016)가 싱가포르 외국인 가사관리사 제도의 시사점 연구, 이기영 외(1997)가 한일 양국 근로자 부부의 가사노동분담을 연구하였다. 고용노동부 연구용역으로는 강정향 외(2021)에서 가사 돌봄 시장의 인력 수급 현황 분석 및 외국인력 고용 등에 관한 연구를 하였다. 선행연구에서는 수용국가 관점에서의 사례조사는 있지만, 송출국가 관점에서의 사례 연구는 없다.

(2) 고용허가제 선행연구

외국인근로자에 대한 선행연구는 1990년에 외국인 노동자 유입에 관한 연구(김시평 1990)를 시작으로 대부분 외국인노동자의 도입 관련 연구이다(Park 1991; 설동훈 1992; 박래영 1993). 중장기 이민정책 방향 연구(김연홍 2019; 김연홍·이성순 2020), 외국인력이 한국의 경제적 효과 분석 연구(김현구·이규용 2004; 조동훈 2010; 이규용 외 2011; 최경수 2013), 외국인근로자가 국내 내국인 근로자의 고용 대체성 연구(조준모 2004; 이규용·박성재 2008; 유경준·김정호 2010), 외국인력의 노동시장 구조의 연구(유길상 외 2004a; 유길상 외 2004b; 이규용·정진호 2008), 한국의 노동시장에서 외국인력의 필요한 수요에 관한 연구(이동임·김현수 2006; 윤정향 2009), 사업주 관점에서 외국인 근로자의 성향 연구(설동훈 2013), 고용허가제의 사업연구(김연홍·이성순 2019), 외국인 근로자의 직업 가치 연구(김연홍·임세영 2018)가 있다. 자격 제도 연구(이현아 2021), 귀환근로자의 귀국 후 삶에 관한 연구(김연홍·장신철 2023) 등이 있다. 하지만 고용허가제하에 가사관리사 도입 관련 정책연구는 관련된 정책 연구가 상대적으로 소홀히 다루어져 왔다.

2) 고용허가제

(1) 고용허가제 도입배경

고용허가제는 국내 인력을 구하지 못한 중소기업이 정부(고용노동부)로부터 고용허가서를 발급받아 해외 16개국으로부터 합법적으로 비전문 외국인력을 고용할 수 있도록 하는 제도이다(김연홍·이성순 2020; 김연홍·장신철 2023). 이 제도는 2004년 8월 17일 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 시행으로 도입되었다. 고용허가제 이전에는 ‘산업연수생’ 제도로 민간 송출기관이 담당하면서 송출과정에서 부정·비리 발생하고 편법활용, 임금체불, 불법체류 조장, 인권침해 등 많은 문제가 발생하였다(김연홍·장신철 2023). 이를 개선하기 위해서 정부 주도로 합법적으로 국내 인력을 고용하기 어려운 중소기업이 정부로부터 고용허가서를 발급받아 비전문 외국인력을 도입하게 한 것이다(김연홍 2020). 2002년 12월 기준 대한민국 내의 외국인력 363천 명 중 불법체류자가 80%인 290천 명으로 사회적인 문제가 발생하고 인권침해, 공공재의 무임승차 등 사회적 문제가 발생하였다(유길상 외 2004). 이에 산업연수제도의 부작용을 해결을 목적으로 2003년 8월 16일에 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」을 제정하였고 2004년 8월 17일부터 고용허가제(EPS)를 시행하였다. 2007년 1월 1일 기점으로 “산업연수생제”를 완전히 폐지하고 고용허가제도로 통합되었다(유길상 외 2004).

(2) 고용허가제 현황

대한민국의 산업현장에 체류하는 외국인인 <표 3>을 살펴보면 2023년 4월 말 기준 외국인 2,354,083명으로 대한민국 인구인 51,558,034명 기준 4.57% 비율이다. 외국인력의 취업비자는 476,402명이다(법무부 2023).

고용허가제는 2004년 필리핀과 협약체결 이후 현재 16개국에서 도입하고 있다. 2004년에 필리핀, 태국, 인도네시아, 베트남, 스리랑카, 몽골 등 6개국이 도입되었고, 2006년에 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국 등 4개국이 도입되었다. 2007년에 방글라데시, 키르기스스탄, 네팔, 미얀마, 동티모르 등 5개국

표 3. 외국인력 체류 현황 (불법체류자 포함)

(23년 4월 말, 단위: 명)

총 외국인(2,354,083)										
외국인력(476,402)								유학생 (D-2)	결혼 이민자	기타
전문 인력 (E-1~ E-7)	비전문 인력 (379,066)		단기취업 등(44,133)							
			단기 취업 (C-4)	기술 연수 (D-3)	기업 투자 (D-8)	계절 근로 (E-8)	선원 취업 (E-10)			
53,203	E-9 (273,439)	H-2 (105,627)	3,414	1,820	7,152	12,185	19,562	142,617	172,254	1,562,810

자료: 법무부 2023.

이 도입된 이후 2015년에 마지막으로 라오스 국가가 추가되어 총 16개국이다 (김연홍·장신철 2023).

고용허가제 체류 현황은 제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 서비스업에서 273,439명이 산업현장에서 근로하고 있으며 전체 외국인의 11.6%이다. 체류 인원 상위국가는 캄보디아 39,935명, 네팔 39,631명, 베트남 32,343명, 인도네시아 30,922명 태국 24,184명, 미얀마 23,243명, 필리핀 23,149명이다. 불법 체류율은 전체 19.0%이며 불법 체류율 20% 이상의 국가는 몽골 37.7%, 중국 36.9%, 동티모르 33.5%, 캄보디아 23.7%, 태국 22.0%, 스리랑카 21.8%, 인도네시아 21.0%이다(법무부 2023; 김연홍·장신철 2023).

표 4. 고용허가제 체류 현황

(23년 4월 말, 단위: 명)

국적명	전체	비전문취업(E-9)							
		총 체류자	제조업 (E-9-1)	건설업 (E-9-2)	농축 산업 (E-9-3)	어업 (E-9-4)	서비 스업 (E-9-5)	불법 체류자	불법 체류율
총계	2,354,083	273,439	206,907	9,588	37,265	19,314	365	51,828	19.0%
필리핀	59,662	23,149	22,976	145	28	0	0	3,908	16.9%
태국	207,169	24,184	16,563	3,136	4,484	1	0	5,320	22.0%
인도네시아	50,751	30,922	22,723	87	14	8,075	23	6,479	21.0%
베트남	256,750	32,343	23,642	1,287	2,908	4,491	15	9,982	16.9%

스리랑카	26,780	20,924	16,176	325	42	4,359	22	4,568	21.8%
몽골	55,329	4,016	3,905	18	31	12	50	1,513	37.7%
우즈벡	81,972	12,109	11,840	13	10	1	245	2,383	19.7%
파키스탄	15,071	3,982	3,961	10	2	9	0	178	4.5%
캄보디아	50,546	39,935	23,152	2,397	14,365	21	0	9,447	23.7%
중국	886,405	936	804	62	31	36	3	345	36.9%
방글라데시	23,610	11,947	11,914	19	7	7	0	329	2.8%
키르기스	9,203	1,489	1,484	4	0	1	0	116	7.8%
네팔	51,484	39,631	27,031	4	12,571	22	3	2,982	7.5%
미얀마	34,101	23,243	18,397	2,081	2,759	6	0	3,084	13.3%
동티모르	3,594	3,478	1,188	0	13	2,273	4	1,164	33.5%
라오스	3,806	1,151	1,151	0	0	0	0	30	2.6%
비송출국가	537,850	172 *							

자료: 법무부 2023.

* ① 합법화 조치 후 불법체류자(E-9-98), ② 단체추천형 산업연수(E-9-95),

③ 연수취업자격(E-9-96), ④ 외국국적동포 비전문 취업특례고용(E-9-97) 등

(3) 외국인력 선발절차

외국인근로자를 선발하기 위해서는 매년 초에 국가별·업종별 구직자 명부 확보 계획에 따라 송출기관의 의견을 반영하여 시행 시기를 결정한다. 절차는 <그림 1>과 같이 시행공고, 원서접수, 수험공고, 한국어 시험, 발표, 기능시험 일정공고, 직무능력평가, 최종합격자 발표를 통하여 선발한다.

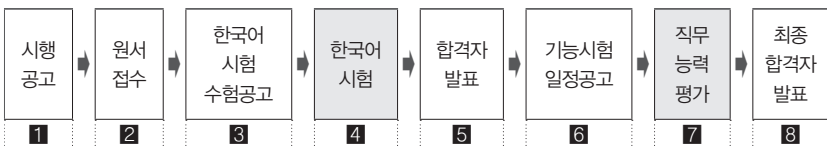


그림 1. 외국인근로자 선발절차

자료: 한국산업인력공단 2023.

최종합격자 결정은 선발포인트제 절차에 따라서 선발한다. 1차 한국어 시험은 읽기 20문항, 듣기 20문항으로 총 40문항을 50분 동안 시행한다. 한국어 시

험의 합격점수는 제조업 기준 200점 만점에 2020년 100점, 2021년에 105점, 2022년부터 110점이다. 2차 기능시험은 면접, 체력, 기초기능을 실시하고 이와 함께 직무능력평가로 경력(3점), 훈련·학력(1점), 자격(1점) 등을 종합하여 합산 평가 점수 고득점순으로 최종합격자를 선발한다.

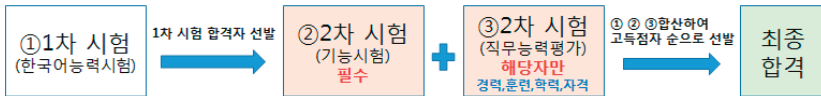


그림 2. 선발포인트제 절차

자료: 한국산업인력공단 2023.

3) Hofstede 가치문화 연구

(1) 직업 가치문화 관점

직업 가치관의 고전적인 사례 연구는 Max Weber(1958)의 ‘프로테스탄티즘 윤리와 자본주의 정신’에서 종교 사회학에서 직업 가치관에 관한 연구를 찾아 볼 수 있다. 현대 사회과학의 연구에서는 1980년도부터 국제화 시대에 국가 간 문화 차이에 관한 연구로 Hofstede(1980; 2001), Hofstede and Bond (1988), Hofstede et al.(2010), Trompenaars (1993), Schwartz(1994), Inglehart(1997)가 있다. 특히 Hofstede(1980)는 개인주의지수(IDV: InDividualism Index), 권력거리지수(PDI: Power Distance Index), 남성적 지수(MAS: MASculinity Index), 불확실성 회피 지수(UAI: Uncertainty Avoidance Index)의 4가지 관점으로 국가를 분류하였다. 이에 G. Hofstede와 Bond(1988)은 Hofstede (1980)의 4가지 요소에 장기지향적 지수(LTO: Long Term Orientation index)를 추가하였다. Hofstede 외(2010)는 Hofstede와 Bond(1988)의 5가지 관점에서 여섯 번째 문화 차원인 자책 문화 지수(IVR: Iindulgence Index)를 추가하여 6가지 관점을 완성하였다.

표 5. 직업 가치문화 관점

학자	연도	정의
G. Hofstede	1980	〈4가지 관점 정의〉 • 개인주의지수(IDV): 개인주의(individualism) vs 집단주의(collectivism) • 권력거리지수(PDI): 권력거리(power distance)의 크기 • 남성적 지수(MAS): 남성적 문화 (masculinity) vs 여성적(femininity) 문화 • 불확실성 회피 지수(UAI): 불확실성 회피(uncertainty avoidance:strong) vs 수용(uncertainty avoidance:weak)
G. Hofstede and Bond	1988	〈5가지 관점 정의〉 • Hofstede(1980) 4개 관점 정의 • (추가) 장기지향적 지수(LTO): 장기 지향(long term orientation) vs 단기 지향(long term orientation)
F. Trompenaars	1993	〈6가지 관점 정의〉 • 보편주의(universalism) vs 특수주의(particularism) • 개인주의(individualism) vs 공동체주의(communitarianism) • 감정(affectivity) vs 무감정(neutrality) • 구체성(specificity) vs 산만성(diffuseness) • 성취지위(achieved status) vs 귀속지위(ascribed status) • 시간 지향(time orientation) vs 자연과의 관계(relation to nature)
S. Schwartz	1994	〈7가지 관점 정의〉 • 위계(hierarchy) • 숙달(mastery) • 보수주의(conservatism) • 지적 자립(intellectual autonomy) • 정서적 자립(affective autonomy) • 지적 자립(intellectual autonomy) • 평등주의 신념(egalitarian commitment)
R. Inglehart	1997	〈2가지 관점 정의〉 • 생존(survival) vs 안녕(well-being) • 전통적 권위로(traditional authority) vs 세속·합리적 권위(secular·rational authority)
G. Hofstede and M. Minkov	2010	〈6가지 관점 정의〉 • Hofstede and Bond(2005)의 5가지 관점 • (추가)지적 문화 지수(IVR): 자적문화(indulgence) vs 자제문화(restraint)

자료: Hofstede et al, 2010; 김연홍·임세영 2018.

(2) 직업 가치문화 측정대상¹

직업 가치문화 측정대상은 본 연구의 목적에 맞게 가사관리사 도입의 대상이

1 본 연구는 가사근로자 직종의 인력도입을 위하여 여러 가지 요인 중 하나의 준거로서 제시한 것입니다.

되는 동남아 국가를 중심으로 기술한다. Hofstede(2001)는 필리핀, 인도네시아 등 40개국의 IBM 다국적 기업의 직원을 대상으로 측정하였다. 김서균(2003)은 한국, 말레이시아, 인도네시아, 중국, 베트남 에서 대한민국 기업 종사자를 대상으로 측정하였다. 최석신 외(2012)는 중국, 베트남, 필리핀, 우즈베키스탄의 이주근로자를 대상으로 측정하였다. 김연홍·임세영(2018)은 고용허가제 16개 국가의 고용허가제 근로자 대상으로 측정하였다.

표 6. 직업 가치문화 측정 국가와 대상

학자	측정 국가	측정 대상
Hofstede 2001; Kolman et al. 2003	필리핀, 인도네시아, 베트남, 태국, 스리랑카 등 40개 국가	IBM 다국적 직원
김서균 2003	한국, 말레이시아, 인도네시아, 중국, 베트남	해외 한국진출기업 직원
최석신 외 2012	중국, 베트남, 필리핀, 우즈베키스탄	이주근로자
김연홍·임세영 2018	고용허가제 16개국, 중국 동포	고용허가제 근로자

자료: Hofstede 2001; Kolman et al. 2003; 김서균 2003; 최석신 외 2012; 김연홍·임세영 2018 기준 저자 재구성.

4) 직업 가치문화 측정 결과

(1) 개인주의지수(IDV): 개인주의-집단주의 문화

미국, 캐나다 등 북미, 서유럽권은 독립성이 강한 문화권으로 개인주의 성향이 상대적으로 높다. 하지만 아시아 문화권은 북미, 서유럽권과 비교하면 상대적으로 상호의존성이 강하여 집단주의 문화를 가지고 있다(Heine and Lehman 1997). 개인주의 지수는 국가가 부유할수록 개인주의 문화이고 적도에 가까울수록 집단주의 문화이다(Hofstede 1980). 국가의 부의 기준으로는 1인당 국민총소득으로 산정시 개인주의와 상관관계는 1970년에는 72% 설명력이 있고 1980년에는 62% 설명력, 1990년에는 55% 설명력, 2000년에는 52%의 설명력이 있다(Hofstede et al. 2010).

고용허가제 16개 국가 중에 개인주의의 지수가 가장 높은 국가는 필리핀(32)

이며 방글라데시(20), 태국(20), 중국(20) 순으로 높고, 집단주의가 높은 국가는 파키스탄(14), 인도네시아(14), 베트남(20)이다(Hofstede 2001; Kolman et al. 2003). 김서균(2003)의 연구에서는 개인주의 지수가 인도네시아(62.9), 중국(57.9) 순으로 높고 베트남(51.0)은 집단주의 지수가 높다. 최석신 외(2012)의 연구에서는 개인주의 지수가 한국(88.3)이 가장 높고 필리핀(74.8), 중국(58.9) 순이며 집단주의 지수는 우즈베키스탄(27.6), 베트남(44.0) 순으로 높다. 김연홍·임세영(2018)의 고용허가제 대상 연구에서는 개인주의 지수가 중국 한족(71), 중국 동포(69), 네팔(64), 태국(55), 스리랑카(55), 필리핀(54)이 높고 집단주의는 몽골(30), 인도네시아(40), 우즈베키스탄(40), 캄보디아(51), 베트남(52)이 높다.

표 7. 개인주의 문화 Vs 집단주의 문화

학자	개인주의	집단주의
Hofstede 2001; Kolman et al. 2003	필리핀(32), 방글라데시(20), 태국(20), 중국(20)	파키스탄(14), 인도네시아(14), 베트남(20)
김서균 2003	인도네시아(62.9), 중국(57.9)	베트남(51.0)
최석신 외 2012	대한민국(88.3), 필리핀(74.8), 중국(58.9)	우즈베키스탄(27.6), 베트남(44.0)
김연홍·임세영 2018	중국한족(71), 중국 동포(69), 네팔(64), 태국(55), 스리랑카(55), 필리핀(54)	몽골(30), 인도네시아(40), 우즈베키스탄(40), 캄보디아(51), 베트남(52)

자료: Hofstede 2001; Kolman et al. 2003; 김서균 2003; 최석신 외 2012; 김연홍·임세영 2018 기준 저자 재구성.

(2) 권력거리지수(PDI): 불평등-평등문화

국가의 권력거리지수 차이를 잘 설명하는 변인은 위도, 인구 크기, 부로 설명할 수 있다. 그 국가의 지도 위치상 위도가 높을수록 권력거리 지수가 낮아 평등 문화권이다. 국가의 인구 크기가 클수록 권력거리 지수가 높아 불평등 문화권이다. 부유한 국가일수록 권력거리 점수가 낮아 평등 문화권이다(Hofstede and Bond 1988).

고용허가제로 국가 중 권력거리가 높은 불평등 국가에는 필리핀(94), 방글라데시(80), 인도네시아(78)이고 평등국가는 파키스탄(55), 태국(64), 베트남(70)이다(Hofstede 2001; Kolman et al. 2003). 최석신 외(2012)의 연구에서 권력거리 지수가 한국(25.8)이 제일 높고 우즈베키스탄(25.3), 필리핀(8.8), 베트남(4.7), 중국(4.7) 순이다. 김연홍·임세영(2018)의 고용허가제 대상 연구에서는 권력거리 지수가 높은 불평등 문화권에 네팔(98), 파키스탄(83), 베트남(82), 필리핀(82), 스리랑카(77), 인도네시아(69), 태국(63)이다. 권력거리가 낮은 평등 문화권에는 몽골(31), 우즈베키스탄(48), 중국 동포(52), 동티모르(54), 캄보디아(54), 방글라데시(56), 중국 한족(57)이다.

표 8. 권력거리 지수 낮음(평등문화) Vs 권력거리 지수 높음(불평등 문화)

학자	불평등 문화	평등문화
Hofstede 2001; Kolman et al. 2003	필리핀(94), 방글라데시(80), 인도네시아(78)	파키스탄(55), 태국(64), 베트남(70)
최석신 외 2012	한국(25.8), 우즈베키스탄(25.3), 필리핀(8.8)	베트남(4.7), 중국(4.7)
김연홍·임세영 2018	네팔(98), 파키스탄(83), 베트남(82), 필리핀(82), 스리랑카(77), 인도네시아(69), 태국(63)	몽골(31), 우즈베키스탄(48), 중국 동포 (52), 동티모르(54), 캄보디아(54), 방글 라데시(56), 중국한족(57)

자료: Hofstede 2001; Kolman et al. 2003; 최석신 외 2012; 김연홍·임세영 2018 기준 저자 재구성.

(3) 남성적 지수(MAS): 남성적-여성적 문화

전통 사회뿐만 아니라 현대 사회에서도 어떤 행동을 ‘여성적’ 또는 ‘남성적’으로 간주하느냐는 국가마다 다르다. 국가마다 직업에서 남녀의 비율에 따라 그 비율에 차이가 난다. 한 예로 필리핀은 고위직의 비율에서 여성의 비율이 남성보다 높다(김연홍·임세영 2018).

고용허가제로 국가 중에는 남성적 지수가 가장 높은 국가는 중국(66)이며 방글라데시(55), 파키스탄(50) 순이고 여성적 지수가 높은 국가는 태국(34), 베트남(40), 인도네시아(46) 순이다(Hofstede 2001; Kolman et al. 2003). 최석신 외(2012)의 연구에서 남성적 지수는 우즈베키스탄(69.8), 중국(57.4)이 높고

여성적 지수는 한국(20.7), 베트남(30.4), 필리핀(53.9) 순이다. 김연홍·임세영(2018)의 고용허가제 대상 연구에서는 남성적 문화는 방글라데시(94), 스리랑카(92), 몽골(92), 베트남(91), 중국 동포(70), 캄보디아(66)이고 여성적 문화는 인도네시아(26), 필리핀(40), 동티모르(45), 태국(46), 네팔(53), 중국 한족(56)이다.

표 9. 남성적-여성적 문화

학자	남성적 문화	여성적 문화
Hofstede 2001; Kolman et al. 2003	중국(66), 방글라데시(55), 파키스탄(50)	태국(34), 베트남(40), 인도네시아(46)
최석신 외 2012	우즈베키스탄(69.8), 중국(57.4)	한국(20.7), 베트남(30.4), 필리핀(53.9)
김연홍·임세영 2018	방글라데시(94), 스리랑카(92), 몽골(92), 베트남(91), 중국 동포(70), 캄보디아(66)	인도네시아(26), 필리핀(40), 동티모르(45), 태국(46), 네팔(53), 중국한족(56)

자료: Hofstede 2001; Kolman et al. 2003; 최석신 외 2012; 김연홍·임세영 2018 기준 저자 재구성.

(4) 불확실성 회피 지수(UAI): 불확실성 회피-수용 문화

불확실성 회피라는 용어는 미국 조직사회학자인 March and Olsen(1976)이 ‘조직의 모호함과 선택(Ambiguity and Choice in Organizations)’이라는 책에서 처음 사용했다. 로마제국의 후손 국가는 대부분 불확실성 회피 성향이 강하다(Hofstede 1980). 중국어 사용 국가인 싱가포르, 홍콩, 대만은 불확실성 회피 성향이 매우 낮고 필리핀, 태국, 말레이시아, 인도네시아 역시 불확실성 회피 성향이 낮은 불확실성을 수용하는 국가이다(Hofstede 2001).

고용허가제 국가 중에는 불확실성 회피 지수가 가장 높은 국가는 파키스탄(70)이며 태국(64), 방글라데시(60) 순이고 불확실성 회피 지수가 낮은 수용하는 국가는 베트남(30), 중국(30), 필리핀(44), 인도네시아(46)이다(Hofstede 2001; Kolman et al. 2003). 최석신 외(2012)의 연구에서 불확실성 회피 지수가 우즈베키스탄(92.4)이 가장 높고 필리핀(88.3), 한국(70.3)이며 불확실성 수용국가는 중국(54.7), 베트남(66.9)이다. 김연홍·임세영(2018)의 고용허가제 대상 연구에서는 불확실성을 회피하는 국가는 방글라데시(109), 파키스탄(100), 미얀

마(91), 캄보디아(89), 네팔(82), 태국(68)이고 불확실성을 수용하는 국가는 중국 동포(84), 인도네시아(38), 몽골(39), 중국 한족(52), 필리핀(57), 스리랑카(58), 베트남(64)이다.

표 10. 불확실성 회피 지수(UAI): 불확실성 회피-수용 문화

학자	불확실성 회피	불확실성 수용
Hofstede 2001; Kolman et al. 2003	파키스탄(70), 태국(64), 방글라데시(60)	베트남(30), 중국(30), 필리핀(44), 인도네시아(46)
최석신 외 2012	우즈베키스탄(92.4), 필리핀(88.3), 한국(70.3)	중국(54.7), 베트남(66.9)
김연홍·임세영 2018	방글라데시(109), 파키스탄(100), 미얀마(91), 캄보디아(89), 네팔(82), 태국(68)	중국 동포(8.4), 인도네시아(38), 몽골(39), 중국한족(52), 필리핀(57), 스리랑카(58), 베트남(64)

자료: Hofstede 2001; Kolman et al. 2003; 최석신 외 2012; 김연홍·임세영 2018 기준 저자 재구성.

(5) 장기지향적 지수(LTO): 장기-단기지향 문화

경제 성장과 높은 상관관계를 보인 것이 있는데 이것이 장기지향-단기지향 문화이다. 1965년부터 1985년까지 경제 성장과 상관관계는 0.64이며 1985년부터 1995년까지의 경제 성장과 상관관계는 0.70이다(Hofstede and Bond 1988; Hofstede 2001). 장기지향문화가 가장 높은 국가는 한국이며 대만, 일본, 중국의 동아시아 국가 순이고 기타 필리핀, 태국, 남아시아, 말레이시아 국가 외에는 장기적인 문화이다(Hofstede 2001).

고용허가제 국가 중에는 장기지향지수가 높은 국가는 필리핀(94), 방글라데시(80), 중국(80)이고 단기지향 지수가 높은 국가는 파키스탄(55), 태국(64), 베트남(70), 인도네시아(78)이다(WVS 2004). 최석신 외(2012)의 연구에서 장기적 지향 지수가 우즈베키스탄(59.9)이 높고 중국(58.1), 한국(50.3) 순이며, 단기지향지수는 필리핀(40.8), 베트남(48.4)순이다. 김서균(2003)은 장기지향에 중국(56), 베트남(54), 단기지향에 한국(36.4), 인도네시아(52)이다. 김연홍·임세영(2018)의 고용허가제 대상 연구에서는 장기지향 문화는 방글라데시(92), 인도네시아(90), 캄보디아(90), 스리랑카(78), 베트남(75)이고 단기지향문화는 네팔

(57), 중국 동포(60), 중국한족(69), 몽골(61), 필리핀(65), 미얀마(69), 동티모르(70), 태국(71)이다.

표 11. 장기지향적 지수(LTO): 장기-단기지향 문화

학자	장기지향문화	단기지향문화
Hofstede 2001; Kolman et al. 2003	필리핀(94), 방글라데시(80), 중국(80)	파키스탄(55), 태국(64), 베트남(70), 인도네시아(78)
김서균 2003	중국(56), 베트남(54)	한국(36.4), 인도네시아(52)
최석신 외 2012	우즈베키스탄(59.9), 중국(58.1), 한국(50.3)	필리핀(40.8), 베트남(48.4)
김연홍·임세영 2018	방글라데시(92), 인도네시아(90), 캄보디아(90), 스리랑카(78), 베트남(75)	네팔(57), 중국 동포(60), 중국한족(69), 몽골(61), 필리핀(65), 미얀마(69), 동티모르(70), 태국(71)

자료: Hofstede 2001; Kolman et al. 2003; 김서균 2003; 최석신 외 2012; 김연홍·임세영 2018 기준 자 재구성.

(6) 자적 문화 지수(IVR): 자적-자제 문화

자적의 의미는 아무런 속박을 받지 않고 마음껏 즐거움을 의미하여 자제의 반대 의미이다. 자적지수의 권력거리와 상관관계는 -0.30 으로 약한 부적 관계이다. 즉 위계적인 사회일수록 자적보다는 자제하는 경향이 있다(Hofstede 2001). 자적지수(IVR)와 장기지향(LTO)의 상관관계는 -0.45 로 또한 부적 관계이다(Minkov 2007). 자제적인 사람들로 구성된 회의에서는 결과가 긍정적인 방향으로 도출해 낼 확률이 상대적으로 높다(Kuppens et al. 2006). 사회적 냉소주의는 자적지수(IVR)와 -0.49 의 상관관계로 유의미한 부적 상관을 보인다(Hofstede and Bond 1988).

고용허가제 국가 중에는 자적지수가 높은 국가는 태국(45), 필리핀(42), 키르기스스탄(39), 인도네시아(38)이고 자제지수가 높은 국가는 파키스탄(0), 방글라데시(20), 중국(24), 베트남(35)이다(Hofstede et al. 2010). 자적 지수는 2013년 개발된 지수임에 따라 김서균(2003), 최석신 외(2012)는 연구되지 않았다. 김연홍·임세영(2018)의 고용허가제 대상 연구에서는 자적문화는 동티모르(97),

스리랑카(67), 미얀마(60), 중국 동포(53), 필리핀(49), 인도네시아(44), 태국(43) 이고 자제문화는 중국한족(10.1), 네팔(20), 캄보디아(32), 몽골(32), 파키스탄(33), 방글라데시(35)이다.

표 12. 자적문화 지수(IVR): 자적-자제 문화

학자	자적문화	자제문화
Hofstede 2001; Kolman et al. 2003	태국(45), 필리핀(42), 키르기스스탄 (39), 인도네시아(38)	파키스탄(0), 방글라데시(20), 중국(24), 베트남(35)
김연홍·임세영 2018	동티모르(97), 스리랑카(67), 미얀마(60), 중국 동포(53), 필리핀(49), 인도네시아(44), 태국(43)	중국한족(10.1), 네팔(20), 캄보디아(32), 캄보디아(32), 몽골(32), 파키스탄(33), 방글라데시(35)

자료: Hofstede 2001; Kolman et al. 2003; 김연홍·임세영 2018 기준 저자 재구성.

4. 연구결과

1) 적합한 국가 선정

(1) 지표 선정

Hofstede 6가지 관점의 직업 가치조사는 현재까지 측정할 수 있는 척도 중에서 가장 높은 신뢰성 척도로 인정받고 있다(Robertson and Hoffman 2000; 김서균 2003). 또한, 가장 많이 사용되고 있으며 지난 40여 년간 세계적으로 가장 많은 연구가 이루어져 그 효용성이 입증되었다(최석신 외 2012). 따라서 본 연구에서는 가치문화 중에서 Hofstede 가치조사 결과를 활용하고자 한다. Hofstede 6가지 관점의 지표 중에 가사관리사는 대한민국 가사사용주와 밀접한 관계를 유지함에 따라서 문화가 유사하거나 미래지향적인 성향이 적합하다. 따라서, 도출된 결과를 기준으로 대한민국과 유사성 관점에서 개인주의, 불평등 문화, 여성적 문화를 선택한다. 미래 지향과 인내력 관점에서 장기지향 문화, 자제문화를 선택한다. 불확실성은 상황 대응의 유연성 관점에서 불확실성을 수용하는 것이다.

표 13. 가사관리사에게 적합한 가치문화

지표	정의		한국	최종 선정	
				선정	이유
개인주의지수(IDV)	개인주의	집단주의	개인	개인	한국인 유사성
권력거리지수(PDI)	불평등 문화	평등 문화	불평등	불평등	한국인 유사성
남성적 지수(MAS)	남성적 문화	여성적 문화	여성적	여성적	한국인 유사성
불확실성회피 지수(UAI)	불확실성 회피	불확실성 수용	회피	수용	타력적 대응
장기지향적 지수(LTO)	장기 지향 문화	단기 지향 문화	장기지향	장기지향	미래지향성
자적문화 지수(IVR)	자적문화	자제문화	-	자제	인내력 관점

자료: 김연홍·임세영 2018 기준 저자 재구성.

언어는 가사사용인과의 밀접한 관계를 유지하면서 지속적인 소통이 필요하다. 따라서 한국어 능력이 우수한 사람을 선택하여야 한다. 영어는 전 세계 공용어로 한국어로 의사소통이 어려울 때 영어로 대체하여 의사소통이 필요함에 따라서 우수한 영어 능력도 필요하다. 그리고 베트남, 싱가포르 사례에서는 가사관리사 도입하는 목적 중의 하나가 육아도우미의 역할로 어린이의 어학 능력이다.

종교는 다문화주의 관점에서는 모든 종교가 가능하다. 하지만 대한민국에서 근로하게되는 만큼 대한민국과 유사성을 가진 대한민국의 7대 종단에서는 개신교, 불교, 가톨릭, 원불교, 유교, 천도교, 한국민족종교협의회를 지칭한다(네이버 지식백과). 따라서 위 7개 종교 국가를 선정한다.

불법 체류는 사회적 큰 문제이다. 따라서 불법 체류율이 고용허가제 평균 19.0%보다 낮은 국가를 선정한다.

선정기준에 따른 선정결과는 필리핀이 9개 지표 중에 7개 일치하여 일치도 77%로 1위이며 베트남, 스리랑카는 6개 일치하여 일치도 67%, 인도네시아, 태국은 4개 일치하여 일치도 44%, 캄보디아는 3개 일치하여 일치도 33%로 나타났다. 따라서 가사관리사 도입국가로는 필리핀이 가장 적합한 국가로 나타났다.

표 14. 고용허가제 국가 선정

구분	유사성 지수								불법 체류 비율 (23.4월 기준)	결과	
	종교적	Hofstede 가치문화						언어		일치도	순위
		개인주의 지수 (IDV)	권력 거리 지수 (PDI)	남성적 지수 (MAS)	불확실 성회피 지수 (UAI)	장기 지향적 지수 (LTO)	자적 문화 지수 (IVR)				
기준	7대 종단	개인주의	불평등	여성적	수용	장기	자제	영어	19% 이하		
필리핀	가톨릭 83%	개인 (54)	불평등 (82)	여성적 (40)	수용 (57)	단기 (65)	자적 (49)	영어 공용어	16.9%	78%	1위
인도네시아	이슬람교 87%	집단 (40)	불평등 (69)	여성적 (26)	수용 (38)	장기 (90)	자적 (44)	인도네시아어	21.0%	44%	4위
베트남	불교 12%	집단 (52)	불평등 (82)	남성적 (91)	수용 (64)	장기 (75)	자제 (32)	베트남어	16.9%	67%	2위
태국	불교 95%	개인 (55)	불평등 (63)	여성적 (46)	회피 (68)	단기 (71)	자적 (43)	타이어	22.0%	44%	5위
스리랑카	불교 95%	개인 (55)	불평등 (77)	남성적 (92)	수용 (58)	장기 (78)	자적 (67)	영어 공용어	21.8%	67%	2위
캄보디아	불교 95%	집단 (51)	평등 (54)	남성적 (66)	회피 (69)	장기 (90)	자제 (32)	크레르어	23.7%	33%	6위

자료: 김연홍·임세영 2018; 법무부 2023.

* 중요도 가중치 미부여, 가중치 부여시 영어능력, 불법체류율, 종교, 장기지향형 부여 필요.

2) 적합한 자격조건

가사관리사 선발을 위한 적합한 조건으로 나이, 학력, 어학 능력, 자격, 경력, 직업훈련 관점에서 살펴보고자 한다.

(1) 나이

가사관리사의 나이는 인력을 도입하는 국가에 따라 설정 기준이 다르다. 홍콩은 나이 제한이 없고, 싱가포르는 23~50세이며, 대만은 20세 이상, 독일은 18세 이상으로 제한한다. 필리핀의 교육과정, 국가자격증은 고등학교 졸업자 이상

이면 수감하고 취득할 수 있다. 하지만 해외에 가사관리사로 취업할 수 있는 나이는 필리핀 규정상 24세 이상만 가능하다. 고용허가제 수탁기관인 한국산업인력공단의 「외국인근로자 고용지원 업무 처리규칙」제5조(응시자격)에서는 나이 기준을 18세 이상 39세 이하로 규정하고 있다(한국산업인력공단 2023). 따라서 나이 제한은 고용허가제 규정을 준수하되 송출국가의 규정에 맞추어 설정하는 것이 타당하다.

표 15. 필리핀 가사관리사 송출 비중

(2012년 기준)

구분		교육과정, 자격취득			최종 나이 선정
		교육과정, 자격취득	선발	최종 나이 선정	
송출국가	필리핀	고등학교 졸업 이상	24세 이상	고용허가제 원칙 준수 18세 이상 39세 미만	
	인도네시아	중학교 졸업 이상	21세~45세		
송입국가	韓 고용허가제	18세 이상 39세 미만			
	싱가포르	23~50세			
	대만	20세 이상			
	독일	18세 이상			

자료: 필리핀 이주노동자부(DMW) 통계.

(2) 학력

가사관리사는 국가직무능력표준상 대분류는 9. 단순 노무 종사자, 중분류는 95. 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직, 소분류는 951. 가사 및 육아도우미, 세분류는 9511. 가사도우미, 9512. 육아도우미로 분류한다(국가직무능력표준 2023; 강정향 외 2021).

가사관리사는 고용노동부의 국가직무능력표준상 단순 노무종사자로 분류되어 있다. 교육부의 국가역량 체계(KQF: Korean Qualification Framework)상 해당 분야에 대한 포괄적 기초 지식을 보유하고 있고, 해당 분야의 일상적 업무의 수행과 일상적 문제를 해결하는데 필요한 기술을 보유하며, 제한된 권한 내에서만 정해진 과업 수행이 가능한 자율성과 책임성을 보유하는 수준인 3수준인 고등학교 졸업자에 해당한다(교육부 2019; 어수봉 외 2020). 따라서 가사관

표 16. 가사 관련 종사자 국가직무능력표준

대분류	중분류	소분류	세분류	세세분류	주요업무	직업예
9.단순 노무 종사자	95. 가사· 음식 및 판매 관련 단순 노무직	951. 가사 및 육아도우미	9511. 가사도우미	95110 가사도우미	집안 청소 의복세탁 가사업무 용품구입	가사보조원 파출부 가정부 가사소핑대행원
			9512. 육아도우미	95120 육아도우미	영유아 케어 의복세척 침구손질	유모 보모

자료: 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards) 2023.

리사 도입을 위한 최저기준으로 고등학교 졸업 이상자를 대상으로 선발함이 타당하다.

표 17. 한국형 국가역량체계 구성요소·수준·설명지표

요소 수준	지식 (Knowledge)	기술 (Skills)	자율성과 책임성 (Autonomy & Responsibility)	예시영국 QCF
8	해당 분야에서 최고의 전문 지식과 관련 분야와의 융합적 지식	관련 지식을 확장하고 재정 의 하는데 필요한 융합적 기술	조직 전반에 영향을 주거나 변화를 가져올 수 있는 새로운 아이디어나 프로세스를 창출 조직 전반에 대한 전문가적 권한 및 책임	박사
7	해당 분야에서 고도의 전문 지식과 관련 분야와의 연계적 지식	새로운 지식과 절차를 개발 하고 관련 분야의 지식을 통합하기 위해 필요한 연계 적 기술	새로운 전략적 해결방안을 제시하 고 적용 조직의 성과를 관리하고 타인의 성과를 평가	석사
6	해당 분야에서 심화 된 전문 지식	해당 분야의 예측 불가능한 문제를 해결하는데 필요한 기술	일반적 권한 내에서만 과업을 수행 하고 조직의 과업을 관리	학사
5	해당 분야에서 포괄 적 전문 지식	해당 분야의 일상적이지 않 은 문제를 해결하는데 필요 한 기술	일반적 권한 내에서만 과업을 수행 하고 타인의 과업을 관리	전문 학사
4	해당 분야에서 제한 적 전문 지식	해당 분야의 특정한 문제를 해결하는데 필요한 기술	제한된 권한 내에서만 과업을 수행 하고 타인의 정해진 과업을 관리	대학교 입학과정

3	해당 분야에서 포괄적 기초 지식	해당 분야의 일상적 업무를 수행하고 일상적 문제를 해결하는데 필요한 기술	제한된 권한 내에서 정해진 과업 수행	고등학교 졸업
2	해당 분야에서 제한적 기초 지식	일상적 업무를 수행하는데 필요한 기술	일반적인 지시를 받아 정해진 과업 수행	초등학교 졸업
1	문자 이해, 연산 능력 등 단순 지식	단순 업무를 수행하는데 필요한 기술	구체적 지시 및 감독을 받아 정해진 과업 수행	

자료: 교육부 2019; 교육부·고용노동부 2016.

(3) 어학 능력

가사관리사는 가사사용인과 밀접한 소통이 필요하므로 의사소통이 가능한 어학 능력이 필요하다. 어학 능력에는 한국어 능력과 더불어 한국어로 충분한 의사소통이 불가능할 경우를 대비하여 세계적인 공용어인 영어로 소통할 필요가 있다. 영어 능력은 가사사용인에게 육아대상(유아, 아동, 어린이)의 영어 능력 향상이 필요하다면 도움을 줄 수 있다.

어학 능력은 일본에서는 외국인근로자가 일본에 일하기 위해서는 일본어 능력시험(JLPT)에서 초·중급의 일본어 능력으로 일상생활에서의 간단한 대화 및 기본적인 일본어 독해와 작문을 할 수 있는 수준으로 전체 5등급 중 2번째 하위 등급인 4등급을 요구한다(일본문화원 2023). 한국어 능력시험(TOPIK)은 한국어를 모어로 하지 않는 사람들을 대상으로 하며 1급부터 6급으로 구성되어 있으며 1~2급은 읽기와 듣기로 총 200점이며 1급은 기초적 언어 소통으로 80~139점이고 2급은 일상생활 필요한 기능 대화로 140점 이상이다. 3~6급은 쓰기가 추가되어 총 300점이며 3급은 일생 생활 언어 대화로 120~149점이며 4급은 일반적인 업무수행 대화로 150~189점이며 5급은 전문분야 필요한 기능 대화로 190~229점이다. 가장 높은 등급인 6급은 전문분야 업무수행으로 230점 이상이다(국립국제교육원 2023). 고용허가제 한국어 능력 시험(EPS-TOPIK)은 외국인근로자 고용허가를 위한 조건으로 일자리를 구하고자 하는 외국인근로자의 한국어 구사능력, 한국 사회 및 산업안전에 관한 이해 등을 평가하는 시험이다. 읽기, 듣기 총 200점이며 2019년에는 합격점수가 95점이며 2020년에는

100점이며 2022년부터 110점이 합격점수이다. 가사관리사는 가사사용인과 밀접한 소통이 필요한 만큼 어학능력은 중요하다. 따라서 고용허가제의 요구하는 최저기준인 110점보다는 약간 높게 설정할 필요가 있다.

일본어능력시험(JLPT)에서는 일상적인 간단한 대화를 최저기준으로 요구하였다. 대한민국에서 가사관리사로 고용하기 위해서는 일본어능력시험(JLPT) 요구수준 이상이 요구된다. 따라서 한국어 능력(TOPIK)은 평균 40~50점으로

표 18. JLPT 레벨 분류: N1이 최고 등급

난도	일본어 어학능력시험	한국어능력시험	고용허가제 한국어능력시험
고급		6급 • 230이상/300점 (평균 77점) • 전문분야 업무수행	• EPS-TOPIK 180점 (평균 90점)
	N1 • 고급 일본어 능력 • 일상생활 및 전문 분야 의사 소통 • 어려운 일본어 독해와 작문 가능	5급 • 190~229점/300점 (평균 63~76점) • 전문분야 필요한 기능 대화 • 친숙하지 않은 소재 대화	• EPS-TOPIK 160점 (평균80점)
중급	N2 • 상중급 일본어 능력 • 일상 생활 다양한 주제 대화 가능 • 비교적 어려운 일본어 독해, 작문가능	4급 • 150~189점/300점 (평균 50~63점) • 일반적인 업무수행 대화 • 뉴스, 신문 평이한 내용 이해	• EPS-TOPIK 140점 (평균70점)
	N3 • 중급 일본어 능력 • 일상적인 주제 자유롭게 대화 • 일본어 독해와 작문 가능한 수준	3급 • 120~149점/300점 (평균 40~50점) • 일상생활 언어 대화 • 구체적인 소재 문단 표현	• EPS-TOPIK 120점 (평균60점)
초급	N4 • 초중급 일본어 능력 • 일상생활 간단한 대화 • 기본적인 일본어 독해와 작문 가능	2급 • 140점 이상/200점 (평균 70점) • 일상생활 필요한 기능 대화 • 1,500~2,000개 어휘 사용	• EPS-TOPIK 110점 (평균55점)
	N5 • 초급 일본어 능력 • 일상생활에서 간단한 대화 가능	1급 • 80~139점/200점 (평균 40~70점) • 기초적인 언어 • 약 800개 어휘 사용	• EPS-TOPIK 100점 (평균50점)

자료: 일본문화원 2023; 국립국제교육원 2023; 한국산업인력공단 2023.

120~149점/300점인 3급 이상이고 고용허가제 한국어능력시험(EPS-TOPIK)은 평균 60점인 120점 이상이 적절하다.

(4) 교육훈련과 자격

자격은 개인의 해당 분야에 대한 능력을 인정받는 신호기제이다(김연홍 2020). 한 분야의 기술을 습득하기 위해서는 오랜 시간의 학습과 연마과정이 필요하다. 따라서 가사관리사로 선발하기 위해서는 자격증이 필수 조건이어야 한다. 필리핀에서는 직업훈련원(TESDA; Technical Education and Skills Development Authority)에서 216시간 이상의 교육을 받은 후에 자격검정을 통하여 국가자격증(NC II)을 취득해야 한다.

필리핀에서 가사관리사로 선발될 수 있는 국가자격증은 총 3가지이다. 가사관리사에 적합한 DOMESTIC WORK NC II의 교육 훈련 과정이 216시간, 호텔에 취업할 수 있는 HOUSEKEEPING NC II의 교육 훈련 과정이 436H, 육아 돌봄에 적합한 CAREGIVING NC II의 교육 훈련 과정이 786H이다.

가사 관련 종사자 국가직무능력표준상 세세분류인 95110 가사도우미는 DOMESTIC WORK NC II가 적합하며 95120 육아도우미는 CAREGIVING NC II 자격증 취득자도 포함될 수 있다.

표 19. 필리핀 가사관리사 관련 국가 자격

구분	DOMESTIC WORK NC II	HOUSE KEEPING NC II	CARE GIVING NC II
교육시간	216H	436H	786H
기본 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 의사소통 참여 • 직업적 전문성 실천 	<ul style="list-style-type: none"> • 팀 환경에서 일하기 • 직업 안전 및 보건 절차 준수 	
	18H	18H	18H
공통 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 고객과 우호적 관계유지 • 일과 정리 및 관리 	<ul style="list-style-type: none"> • 산업 지식 개발 및 업데이트 • 사업장 청결유지 • 컴퓨터사용 • 사업장 안전수칙 • 고객대응 서비스 	<ul style="list-style-type: none"> • 감염관련 방역정책 및 관리 • 블랙고객 응대방법 • 기초응급조치 • 최상의 환자 돌봄 및 유지 • 유아 돌봄 및 지원
	40H	18H	18H

핵심 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 거실, 침실, 화장실, 다이닝룸 등 청소 • 세탁물 세탁 및 다림질 • COLD/HOT음식 준비 • 식음료 준비 및 서빙 	<ul style="list-style-type: none"> • Housekeeping 서비스 • 체크인 손님을 위한 룸 청소 및 준비 • 발렛, 버틀러서비스 제공 • 고객 의류 세탁 • 공용장소 및 시설 청소 • 진상고객 응대 	<ul style="list-style-type: none"> • 아동 돌봄 지원 • 어린이의 지적, 창의적, 정서적 발달 • 성장기 아동 신체발달 • 노인 돌봄 지원 • 장애가 있는 환자 돌봄 • 쾌적하고 안전한 환경 유지 • 응급사항 조치 • 거실, 침실, 화장실, 다이닝룸 등 청소 • 세탁물 세탁 및 다림질 • COLD/HOT음식 준비
	158H	400H	750H (OJT 포함)
선택 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 신생아, 유아기 아동 돌봄 • 노인 돌봄 지원 • 반려동물 돌봄 • 조경식물 돌봄 • 식물 물주기(관개작업) 	<ul style="list-style-type: none"> • 어린이 돌봄 • 장애가 있는 환자 돌봄 • 반려동물 청결유지 • 제초와 경작작업 수행 • 식물해충 및 질병 방지 	
	496H		

자료: 필리핀 직업훈련원(TESDA) 2023.

(5) 경력

경력은 가사관리사 도입시 가점으로서 검토가 가능하다. 필리핀은 전체 해외 송출인력의 36.5%가 가사관리사이다.

표 20. 필리핀 가사관리사 송출 비중

(2021년 기준)

구분	가사관리사 송출	가사관리사 외 송출	전체
총계	108,797명	189,428명	298,225명
비중	36.5%	63.5%	100%

자료: 필리핀 이주노동자부(DMW) 통계 2023.

가사도우미 송출국가의 비중은 쿠웨이트가 전체 43.7%인 108,797명이고 2위는 홍콩으로 17.5%인 19,030명, 아랍에미리트는 11.4%인 12,368명, 카타르는 6.8%인 7,382명, 싱가포르는 4.2%인 4,533명, 말레이시아는 3.9%인 4,290명, 사우디아라비아는 3.8%인 4,137명, 오만은 3.5%인 3,839명, 바레인인 2.5%인

2,708명, 요르단은 1.0%인 1,095명이고 그 외 나라의 비중은 1.7%인 1,845명이다. 따라서 해외에 근로한 경험이 있는 가사관리사는 선발 시에 가점을 주어서 먼저 선발할 필요가 있다.

표 21. 필리핀 가사관리사 송출 비중

(2021년 기준)

순위	구분	가사관리사 이주 비율			
		여성	남성	계	
				인원	비중
총계		107,865명	932명	108,797명	100%
1	쿠웨이트	47,504명	66명	47,570명	43.7%
2	홍콩	18,732명	298명	19,030명	17.5%
3	아랍에미리트	12,327명	41명	12,368명	11.4%
4	카타르	7,318명	64명	7,382명	6.8%
5	싱가포르	4,525명	8명	4,533명	4.2%
6	말레이시아	4,285명	5명	4,290명	3.9%
7	사우디아라비아	3,848명	289명	4,137명	3.8%
8	오만	3,816명	23명	3,839명	3.5%
9	바레인	2,698명	10명	2,708명	2.5%
10	요르단	1,089명	6명	1,095명	1.0%
그 외 국가		1,723명	122명	1,845명	1.7%

자료: 필리핀 이주노동자부(DMW) 통계 2023.

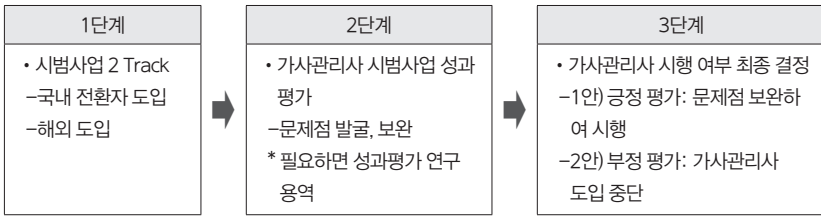
3) 적합한 절차

가사관리사 도입을 위해서는 1단계 시범사업을 추진하고 2단계 시범사업에 대한 성과를 평가하여 3단계 시행 여부를 결정한다.

가사관리사 도입 유형은 2가지로 제안한다. 첫째는 국내 전환 시스템이다. 구직 중인 유학생(D-10-1) 중 희망자와 구직활동에 있는 E-9 근로자 중에 희망자를 대상으로 선발하는 것이다. 둘째는 해외에서 도입하는 시스템이다. 해외 가사관리사 중 송출을 희망하는 국가를 대상으로 선정하여 도입하는 것이다.

이 2가지 방법으로 실시한 후 문제점 발굴, 보완, 필요하면 성과평가 연구용역

표 22. 가사관리사 도입 추진



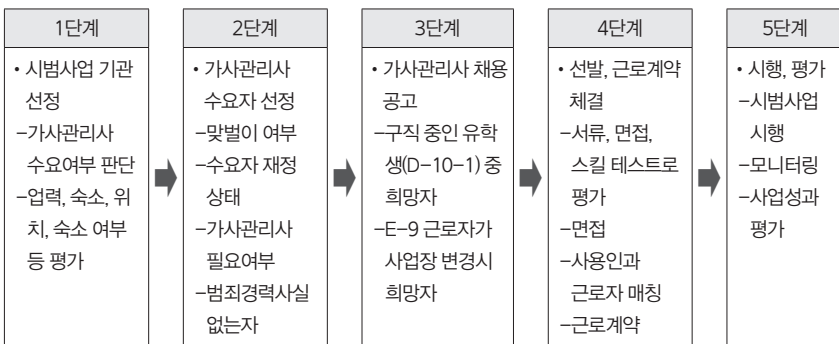
을 통한 사업 평가하여 긍정 평가 시 문제점 보완하여 시행하고 부정 평가 시에는 가사관리사 도입을 중단한다.

(1) 국내 전환 시스템

도입을 위한 방법으로 대한민국에서 구직 중인 유학생(D-10-1) 중 희망자, E-9 근로자 중 구직활동을 대상으로 선발하는 것이다. 시범사업 기관은 고용노동부에서 가사서비스 인증기관 중 사업경력, 숙소, 위치, 수요 여부 등 요소를 종합 평가하여 기관을 선정한다.

가사관리사 도입을 위해서는 1단계 시범사업기관 선정, 2단계 가사관리사 수요자 선정, 3단계 가사관리사 채용 공고, 4단계 선발·근로계약 체결, 5단계 시행·평가로 총 5단계로 도입한다.

표 23. 국내 가사관리사 도입절차



자료: 필리핀 현장 인터뷰(4.4, 4.5, 4.13, 4.18, 4.27, 5.9, 5.11, 5.16) 기반 저자 재구성.

1단계는 시범사업기관 선정으로 가사관리사 수요 여부, 사업경력, 숙소, 위치, 숙소 여부, 재정상태 등을 평가 판단한다. 2단계는 가사관리사 수요자 선정으로 재정적 능력을 갖춘 자, 맞벌이 부부, 가사관리사 필요 여부(75세 이상 고령자와 6세 이하 영유아가 있는 가정, 세쌍둥이, 3세 이하의 다둥이 자녀가 있는 경우 등 평가), 성폭력 등 범죄경력 사실 없는 자를 점수제로 종합 평가하여 선정한다. 3단계는 가사관리사 채용 공고로 구직 중인 유학생(D-10-1) 중 희망자, E-9 근로자가 사업장 변경 시 희망자를 대상으로 모집한다. 4단계는 선발, 근로계약 체결로 가사관리사 대상 지식(한국어·영어 능력), 기술(가사 능력, 자격증), 경력, 태도(성실성, 대인관계 등)를 종합 평가하여 적합자 선발 후 가사사용인과 매칭, 근로계약을 체결한다. 가사사용인과 매칭 시에는 가사사용인이 직접 가사관리사와 인터뷰를 실시해야 한다. 5단계는 시행, 평가로 가사관리사 시범사업을 시행하고 그에 대한 성과를 평가한다.

(2) 해외 도입 시스템

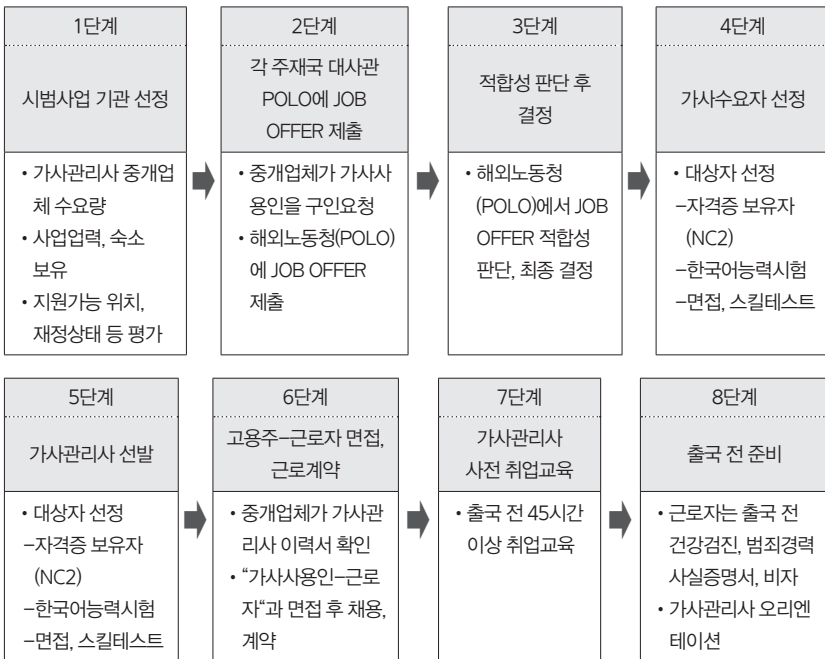
가사관리사 도입을 위해서는 해외 송출국가에서 8단계, 대한민국에서 5단계로 총 13단계를 거쳐 도입하여야 한다.

① 송출국가에서 절차

1단계는 시범사업 기관 선정으로 가사관리사 도입·관리업무를 수행하는 중개업체를 수요량, 사업경력, 숙소 보유, 지원가능한 위치, 재정 상태 등 종합 평가하여 선정한다. 2단계는 각 주재국 대사관(해외노동사무소: POLO)에 채용 요청서(JOB OFFER) 제출로 중개업체가 가사사용인을 구인요청한 후 대사관에 채용 요청서를 제출한다. 3단계는 적합성 판단 후 결정으로 대사관(해외노동청: POLO)에서 채용 요청서(JOB OFFER)의 적합성을 판단하여 최종 승인한다. 4단계는 가사사용인 수요자 선정으로 재정적 능력을 갖춘 자, 맞벌이 부부, 가사관리사 필요 여부(75세 이상 고령자와 6세 이하 영유아가 있는 가정, 세쌍둥이, 3세 이하의 다둥이 자녀가 있는 경우 등 평가), 성폭력 등 범죄경력 사실 없는 자를 점수제로 종합 평가하여 선정한다. 5단계는 가사관리사 선발로 가사 관련 직

무 자격증으로 일반 가사업무 자격증 DOMESTIC WORK NCⅡ(216H), 호텔 업무 자격증 HOUSE KEEPING NCⅡ(436H), 돌봄 자격증 CAREGIVING NCⅡ(786h) 취득자를 대상으로 한국어능력시험(EPS-TOPIK)을 실시하여 평가결과 60점(120점/200점 만점) 이상 득점자를 선발한 후 면접(한국어, 영어면접), 기능 테스트(가사 직무)를 통하여 최종 선발한다. 6단계는 근로계약 체결단계로 중개업체가 가사관리사 이력서를 확인하여 “가사사용인-근로자”와 화상 또는 직접 면접한 후 최종 합의할 경우 채용하고 근로계약을 체결한다. 7단계는 가사관리사 사전취업교육으로 가사관리사 대상 정부 기관(DMW, 이주노동자부) 주관하에 한국어, 한국문화이해, 가사관리사 기본지식, 성희롱, 안전 등 필수교육을 한다. 8단계는 출국 전 준비로 근로자는 출국 전 건강검진, 범죄경력 사실 증명서, 비자 발급받고 가사관리사 고용 관련 오리엔테이션을 실시한다.

표 24. 해외 가사관리사 도입 관련 송출국가 절차



자료: 필리핀 현장 인터뷰(4.4, 4.5, 4.13, 4.18, 4.27, 5.9, 5.11, 5.16) 기반 저자 재구성.

② 대한민국에서 절차

9단계는 가사 사용인의 교육으로 근로기준법, 건강검진 등 복지, 성희롱 예방 교육과 특히 가사관리사 고용 시 주의해야 할 점 등을 교육받는다. 10단계는 대한민국 입국으로 입국계획 수립, 항공 일정 확인, 입국 사항 모니터링, 입국 후 교육장 입소이다. 11단계는 입국 후 취업교육단계로 근로기준법, 정착지원 교육(16H 이상), 건강검진, 가사관리사 의무와 책임 등을 교육하고 가사 사용인에게 인도한다. 12단계는 체류 관리로 고용노동부, 한국산업인력공단은 건강검진 신고, 숙소시설 점검, 임금 지급 여부, 근로계약서 이행 점검 등 체류 관리한다. 마지막으로 13단계는 계약 연장, 출국, 성과평가로 고용허가제의 시스템을 준용하여 근로계약 연장, 출국, 성과평가를 한다.

표 25. 해외 가사관리사 도입 관련 대한민국 절차



자료: 필리핀 현장 인터뷰(4.4, 4.5, 4.13, 4.18, 4.27, 5.9, 5.11, 5.16) 기반 저자 재구성.

5. 결론과 시사점

1) 결론

본 연구의 목적은 외국인 가사관리사 도입정책에 관한 연구이다. 본 연구를 통하여 외국인 가사관리사 도입 시 필요한 기초자료를 제공하는 것이다.

이를 위한 연구결과는 다음과 같다.

(1) 적합한 국가 선정

가사관리사 도입국가 선정은 대한민국과 문화가 유사하거나 가사관리사로서의 필요한 문화, 자질을 가진 국가를 선정하여야 한다. 따라서 대한민국 문화와의 유사성을 검증하는 도구로 현재까지 가장 높은 신뢰성을 인정받고 가장 널리 사용되고 있는 Hofstede의 척도를 이용하였다(Robertson and Hoffman 2000; 김서균 2003; 최석신 외 2012; 김연홍·임세영 2018).

Hofstede 6가지 관점에서 대한민국과 문화 유사성 관점에서 유사한 개인주의, 불평등 문화, 여성적 문화를 지표로 선택하였다. 가사관리사에게 필요한 문화로 미래를 지향하고 인내력 관점인 장기지향 문화, 자제문화를 지수로 선택하고 상황 대응의 유연성 관점에서 불확실성 수용 문화를 선정하였다.

언어는 가사사용인과의 지속적인 소통, 밀접한 관계유지, 어린이의 어학 능력 향상을 고려하여 한국어와 영어 능력을 선정하였다.

종교는 다문화주의 관점에서는 대한민국의 7대 중단인 개신교, 불교, 가톨릭, 원불교, 유교, 천도교, 한국민족종교협의회를 선정하였다.

불법체류율은 사회적 큰 문제로 고용허가제 불법체류율인 평균 19.0%보다 낮은 국가를 선정하였다.

위 9가지 지표를 종합하여 선정한 결과는 <표 26>과 같다. 필리핀이 9개 지표 중에 7개 일치하여 일치도 77.8%로 1위이며 베트남, 스리랑카는 6개 일치하여

표 26. 가사관리사 도입 적합한 국가 선정

선정지표	선정 이유	선정국가					
		필리핀	인도 네시아	베트남	태국	스리 랑카	캄보 디아
①개인주의 지수(DV)	한국인 유사성, 집단행동 지양	●			●	●	
②불평등 문화	한국인 유사성 근로계약 관계 인식	●	●	●	●	●	

Hofstede 6가지 관점	③여성적 문화	한국인 유사성, 직업의 특성	●	●		●		
	④불확실성 수용	상황의 유연한 대처능력	●	●	●		●	
	⑤장기 지 향 문화	미래 지향		●	●		●	●
	⑥자제문화	인내력 관점			●			●
⑦언어	한국어, 영어	지속적인 소통, 밀접한 관계 유지, 육아의 어학교육	●				●	
⑧종교	카톨릭, 불교 등	한국 7대 종단	●		●	●	●	●
⑨ 법 체류율		19% 이하	●		●			
일치 수			7	4	6	4	6	3
일치율			77.8%	44.4%	66.7%	44.4%	66.7%	33.3%
순위			1	4	2	4	2	6

일치도 66.7%, 인도네시아, 태국은 4개 일치하여 일치도 44.4%, 캄보디아는 3개 일치하여 일치도 33.3%이다. 따라서 가사관리사 도입국가로는 대한민국과 문화적으로 유사한 특성을 지닌 필리핀이 적합한 국가임을 제안한다.

(2) 적합한 자격조건

가사관리사 선발을 위한 적합한 조건은 나이, 학력, 어학, 자격증, 경력이 있다.

나이는 고용허가제 수탁기관인 한국산업인력공단의 「외국인근로자 고용지원 업무 처리규칙」제5조(응시자격)에 나이 제한을 18세 이상 39세 이하로 규정하고 있어 이를 준수하며 송출국가의 해외 송출규정에 따라 도입하면 된다.

학력은 가사관리사가 단순 노무종사자로 분류되어 있고 국가역량 체계(KQF: Korean Qualification Framework)상 해당 분야에 대한 포괄적 기초 지식을 보유하고 있고, 해당 분야의 일상적 업무의 수행과 일상적 문제를 해결하는데 필요한 기술을 보유하며, 제한된 권한 내에서만 정해진 과업 수행이 가능한 자을

성과 책임성을 보유하는 수준인 3수준인 고등학교 졸업자에 해당한다(교육부 2019; 어수봉 외 2020). 따라서 가사관리사도 고등학교 이상자를 대상으로 선발할 것을 제안한다.

어학 능력은 가사사용인과 밀접한 의사소통이 필요하고 한국어 능력과 더불어 한국어로 충분한 의사소통이 불가능할 경우를 대비하여 세계적인 공용어인 영어가 있다. 이는 가사사용인에게 어린이의 영어 능력향상에도 도움 줄 수 있다. 모국어 능력은 일본은 일본어능력시험(JLPT)으로 일상적인 간단한 대화를 최저기준으로 요구하였다. 대한민국에 가사관리사로 고용하기 위해서는 일본어능력시험(JLPT) 요구 수준 이상이 요구되어 진다. 따라서 한국어 능력시험(TOPIK)은 3급 이상 또는 고용허가제 한국어능력시험(EPS-TOPIK) 기준으로 60점(120점/200점 만점) 이상이 적절하다.

교육 훈련은 최소한 200시간 이상 교육을 받아야 하며 관련 국가자격증을 보유하여야 한다. 필리핀에서 가사관리사로 선발될 수 있는 국가자격증은 DOMESTIC WORK NCII 이 교육 훈련 과정이 216시간이고 HOUSEKEEPING NCII가 교육 훈련 과정이 436H이며 CAREGIVING NCII가 교육 훈련 과정이 786H이다. 가사 관련 종사자 국가직무능력표준상 세세분류인 95110 가사도우미는 DOMESTIC WORK NCII, HOUSE KEEPING NCII가 적합하며 95120 육아도우미는 CAREGIVING NCII 자격증 취득자도 포함될 수 있다.

경력은 가사관리사 도입 시 가점으로서 검토할 수 있다. 필리핀은 2022년 기

표 27. 가사관리사 적합한 조건

나이	학력	어학	교육과정, 자격			경력
			교육과정	자격		
				가사도우미	육아도우미	
18~39세	고졸 이상	<ul style="list-style-type: none"> 한국어(TOPIK 3급 또는 EPS-TOPIK 60점 이상) 영어 가능자 	<ul style="list-style-type: none"> 200시간 이상 교육 훈련 	<ul style="list-style-type: none"> DOMESTIC WORK NC II HOUSE KEEPING NC II 	<ul style="list-style-type: none"> CARE GIVING NC II 	해외 경험자

준 전체 해외송출 인력의 36.5%인 108,797명이 가사관리사를 송출했다. 따라서, 해외에 근로한 경험 있는 가사관리사를 선발 시에 가점을 주어서 먼저 선발할 필요가 있다.

(3) 도입절차

가사관리사 도입을 위해서는 1단계 시범사업을 추진하고 2단계 시범사업에 대한 성과를 평가하여 3단계 시행 여부를 결정한다. 시행방법에는 국내도입 시스템과 해외도입 시스템으로 나눌 수 있다.

국내도입 시스템은 도입을 위한 방법으로 대한민국에서 구직 중인 유학생(D-10-1) 중 희망자, E-9 근로자 중 구직활동을 대상으로 선발하는 것이다. 시범사업 기관은 고용노동부에서 가사서비스 인증기관 중 사업경력, 숙소, 위치, 수요 여부 등 요소를 종합 평가하여 기관을 선정한다.

가사관리사 도입을 위해서는 1단계 시범사업기관 선정, 2단계 가사관리사 수요자 선정, 3단계 가사관리사 채용 공고, 4단계 선발·근로계약 체결, 5단계 시행·평가로 총 5단계로 도입한다.

해외 도입 시스템은 가사관리사 도입을 위해서는 해외 송출국가에서 8단계, 대한민국에서 5단계로 총 13단계로 도입한다.

해외 송출국가에서 이루어지는 1단계는 시범사업 기관 선정, 2단계는 각 주 재국 대사관(해외노동사무소: POLO)에 채용 요청서(JOB OFFER) 제출, 3단계는 적합성 판단 후 결정으로 대사관(해외노동청:POLO)에서 채용 요청서(JOB OFFER)의 적합성을 판단, 4단계는 가사관리사 수요자 선정, 5단계는 가사관리사 선발, 6단계는 근로계약 체결, 7단계는 가사관리사 사전취업교육, 8단계는 출국 전 준비 절차이다.

대한민국에서 이루어지는 절차로 9단계는 가사 고용인의 교육, 10단계는 대한민국 입국, 11단계는 입국 후 취업교육, 12단계는 체류 관리, 마지막으로 13단계는 계약 연장, 출국, 성과 평가이다.

2) 시사점

본 연구는 대한민국에서 해외 송출국가에서 가사관리사를 도입하는데 기초 자료를 제공할 수 있다. 연구결과의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 가사관리사 도입국가 선정 시 문화적 유사성을 측정하기 위한 척도를 제공한다. 가가사관리사 도입 논의의 대부분은 아무 근거 없이 ‘필리핀’이라고 말한다. 이에 대하여 Hofstede 6가지 관점, 언어, 종교, 불법체류율의 총 9개 지표를 기준으로 적합한 국가를 선정하였다.

둘째, 가사관리사 도입에 적합한 자격조건을 제시했다. 나이, 학력, 어학 능력, 교육과정, 자격, 경력 등의 조건을 제시하여 대한민국의 적합한 인재 선발에 지표를 제공하였다.

셋째, 외국인 가사관리사의 도입을 위한 절차를 제시했다. 국내 전환 시스템으로 대한민국에 거주하는 외국인을 대상으로 전환하는 시스템과 해외에서 고용허가제로 도입하는 시스템을 제시했다.

교신: 전희익(거제대학교 부총장)(jhi7094@naver.com)

Correspondence: Hwa Ick Jeon(Vice President of Geoje University)(jhi7094@naver.com)

2023.07.17 접수, 2023.08.08 심사, 2023.11.13 게재확정

참고문헌

- 강정향 외, 2021, 가사, 돌봄시장의 인력수급 현황 분석 및 외국인력 고용 등에 관한 연구, 고용노동부 연구용역.
- 강정향, 2023, 외국인 가사근로자 도입 논의 및 고용관리상의 쟁점, Korea Labor Review, 87 59-71.
- 교육부·고용노동부, 2016, 한국형 국가역량체계(안) 설계 추진계획(안), 국가역량체계(NQF) 구축 추진단 제1차 회의 자료.
- 교육부, 2019, 한국형 국가역량체계 고시(교육부 고시 제2019-177호), <https://www.moe>.

- go.kr.
- 구미영, 2014, 가사서비스종사자의 노동법적 보호를 위한 과제, 노동법학, (50), 259-297.
- 국가직무능력표준, 2023, <https://www.ncs.go.kr/index.do>(검색일: 2023.07.05).
- 국립국제교육원, 2023, 한국어능력시험(TOPIK), <http://www.niied.go.kr/user/nd16659.do>(검색일: 2023.07.05).
- 국무조정실 보도자료, 2023.09.01, 규제혁신전략회의(8.24) 후속조치로 외국인력 활용 확대 신속 이행, <https://www.korea.kr/briefing/pressReleaseView.do?newsId=156588019>(검색일: 2023.10.05).
- 권오성·박소희, 2020, 가사노동자 보호에 관한 연구, 노동법포럼, 31, 143-163.
- 김서균, 2003, 아시아 5개국 현지 근로자들의 직무가치 성향분석: G. Hofstede 5차원을 중심으로, 사회연구, 5, 225-253.
- 김시평, 1990, 외국인 노동자 유입에 따른 대책소고, 연세대학교 행정대학원.
- 김연홍, 2016, 일가정양립의 성공적 운영에 관한 사례 연구: 우수 사업장을 중심으로, 직업교육연구, 35(3), 28-48.
- 김연홍·임세영, 2018, 이주노동자의 직업가치문화에 대한 연구, 한국직업자격학회, 7(2), 241-273.
- 김연홍·이성순, 2019, 포커스 그룹 인터뷰를 통한 고용허가제 현장건설팅 사업의 의의와 발전방안 연구, 다문화콘텐츠연구, 31, 173-212.
- 김연홍, 2019, 중장기 이민 정책 방향의 모색: 외국인력 정책의 성과분석과 미래방안, 한국이민정책학회 학술대회, 27-48.
- 김연홍, 2020, NCS 기반 능력중심채용의 신규채용자 인식에 관한 연구, 직업과 자격연구, 9(2), 17-40.
- 김연홍·이성순, 2020, 중장기 한국 이민정책의 방향 모색, 다문화콘텐츠연구, (33), 7-42.
- 김연홍·장신철, 2023, 고용허가제 귀환근로자의 귀국 후 삶에 대한 질적연구, 공공정책과 국정관리, 17(1), 75-113.
- 김유선, 2008, 법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 실질임금에 미친 영향, 한국산업노동학회, 14(2), 1-21.
- 김현구·이규용, 2004, 외국인력 고용의 경제적 효과, 한국노동연구원.
- 네이버 지식백과, 2023, 한국중고인평화회의(KCRP)/7대 중단, <https://m.site.naver.com/1gsBV>(검색일: 2023.07.10).
- 박래영, 1993, 외국인 노동자와 유입에 관한 조사연구, 노동경제논집 16, 1-28.
- 박수경, 2017, 일본의 외국인 가사관리사 정책에 관한 연구, 사회법연구, (31), 1-29.
- 법무부, 2023, 2023년 4월 출입국외국인정책 통계월보, 출입국·외국인정책본부
- 설동훈, 1992, 한국의 노동시장과 외국인 노동자, 경제와 사회, 15, 113-144.

- 설동훈, 2013, 중소기업관리자의 외국인에 대한 사회적 거리 분석, 고용노동부.
- 성지미, 2006, 맞벌이 여성의 시간 분배 결정요인, 한국노동연구원, 6(4), 1-30.
- 신동윤, 2013, 가사용인의 권익보호에 관한 한국과 ILO의 태도: 가사노동자들 협약 제189호를 중심으로, 법학논고, (44), 387-408.
- 어수봉 외, 2020, 국가직무능력표준(NCS) 및 국가역량체계(KQF)의 과거, 현재 및 미래, 직업과 자격연구, 9(2), 129-149.
- 오은진·박세경, 2007, 사회서비스 부문 비정규 여성 근로자를 위한 직업훈련 개선방안: 가사·간병 서비스를 중심으로, 한국여성정책연구원 연구보고서, 147-162.
- 유경준·김정호, 2010, 외국인력의 대체성과 통계문제, 한국개발연구원.
- 유길상 외, 2004a, 저숙련외국인력의 노동시장 분석, 한국노동연구원.
- 유길상 외, 2004b, 외국인력제도의 국제비교, 한국노동연구원.
- 윤정향, 2009, 외국인력 수요 분석 및 활용방안, 한국고용정보원.
- 이규용·박성재, 2008, 외국인력 고용구조와 영향, 한국노동연구원.
- 이규용·정진호, 2007, 각국의 외국인력 임금수준과 최저임금 적용현황에 관한 연구, 중기중앙회.
- 이규용 외, 2011, 외국인력 노동시장분석, 한국노동연구원.
- 이동임·김현수, 2006, 외국인근로자 고용과 숙련수요, 한국직업능력개발원.
- 이준희, 2021, 가사노동종사자 보호를 위한 입법논의 현황과 대안: 한국의 디지털 플랫폼 매개 가사노동을 중심으로, 노동법논총, 51, 149-202.
- 이현아, 2021, 외국인근로자의 성공적 귀환을 위한 자격 제도 확대 연구, 인문사회21, 12(1), 3233-3246.
- 일본문화원, 2023, 일본어 어학능력시험(JLPT), <https://jfmo.org.ph/>(검색일: 2023.07.05).
- 정봉수, 2016, 싱가포르 외국인 가사관리사 제도의 시사점연구, 사회법연구, 29, 79-106.
- 조동훈, 2010, 외국인과 국내 근로자 임금격차 분석, 한국노동연구원.
- 조준모, 2004, 외국인력의 내국인력에 대한 대체성 분석, 한국노동연구원.
- 지인용·조민수, 2014, 맞벌이 임금근로자 부부의 가사노동시간은 상호 대체재인가? 법정근로시간단축제도 시행에 따른 시장노동시간의 변화를 이용하여, 여성경제연구, 11(1), 1-31.
- 최경수, 2013, 외국인력 유입의 내국인에 대한 영향, 한국개발연구원.
- 최석신 외, 2012, 아시아계 이주근로자의 문화적 가치와 직무만족에 관한 연구: 홈스테드 지수의 적용 가능성을 중심으로, 국제경영리뷰, 16(4), 97-125.
- 최영미, 2022, 가사관리사법 시행과 가사노동자 조직화 과제, 월간 한국노총, 583, 36-37.
- 필리핀 이주노동자부(DMW: Department of Migrant Workers), 2023, 이주노동자 통계, DMW

- 필리핀 직업훈련원(TESDA: Technical Education and Skills Development Authority).
(2023), 국가자격증 자격증 과정: DOMESTIC WORK NCII, HOUSE KEEPING NCII, CARE GIVING NCII. TESDA.
- 하갑래, 2011, 가사관리사의 법적지위에 관한 연구, 노동법학, 37, 207-231.
- 한겨레, 2023.05.23, [단독] 저출생 대책이 '외국인 가사도우미'...윤 "도입 적극 검토", https://www.hani.co.kr/arti/politics/politics_general/1093020.html(검색일: 2023.07.05).
- 한국산업인력공단, 2023, 외국인근로자 고용지원 업무 처리규칙, 한국산업인력공단.
- 한국산업인력공단, 2023, 고용허가제 한국어능력시험(EPS-TOPIK), <https://www.hrdkorea.or.kr/1/3/3/2/1>(검색일: 2023.07.05).
- 헤럴드경제, 2023.05.25, 올 하반기 외국인 가사관리사 시범사업... '인력회사 파견 출퇴근 방식'에 무게, <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20230525000208>(검색일: 2023.07.05).
- Heine, S. J. and D. R. Lehman, 1997, The cultural construction of self-enhancement: An examination of group-serving biases. *Journal of Personality & Social Psychology*, 72(6), 1268-1283.
- Hofstede, G., 1980, *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*(Abridged Edition). Beverly Hills CA: Sage Publications.
- Hofstede, G. and M. H. Bond, 1988, 'The Confucius connection: From cultural roots to economic growth'. *Organizational dynamics*, 16(4), 5-21.
- Hofstede, G., 2001, *Culture's Consequences*(2nd edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hofstede, G. et al., 2010, *Cultures and organizations: software of the mind*(3rd Edition), 세계의 문화와 조직, 차재호·나은영 옮김, 2014, 서울: 학지사.
- Inglehart, R., 1997, *Modernization and postmodernization: cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Kolman, L. et al., 2003, Cross-cultural differences in Central Europe. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 76-88.
- Krueger, R. and M. Casey, 2009, *Focus Group: A practical guide for applied research*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Kuppens, E Ceulemans et al., 2006, *Journal of cross-cultural psychology*. 37(5), 491-515.
- Lincoln, Y. S. and E. G. Guba, 1985, *Narrative Inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- March, J. G. and J. P. Olsen, 1976, Ambiguity and Choice in Organizations. *American Journal of Sociology*, 84, 765-767.
- Minkov, M., 2007, *What makes us different and similar: a new interpretation of the world values survey and other cross-cultural data*. Sofia, Bulgaria: Klasika i Stil.

- Nachmias, D. and C. Nachmias, 1992, *Research methods in the social sciences*. New York: St.Martin's.
- News1, 2022.09.27, 오세훈, 국무회의서 월 38만원 '외국인 육아 도우미' 도입 제안, <https://www.news1.kr/articles/4815118>(검색일: 2000.07.05).
- Park, Young-bum, 1991, *Foreign Labor in Korea: Issue and Policy Options*. Second Japan-ASEAN forum of International Labour Migration in East Asia.
- Robert K. Yin, 2016, *Case study research: Design and methods*(5th ed). 사례연구방법, 신경식 외 옮김, 2016, 서울: 한경사.
- Robertson, C. J. and J. J. Hoffman, 2000, How Different Are We? An Investigation of Confusion Values in the United State, *Journal of Managerial Issue*, 12(1), 34-47.
- Schwartz, S. H., 1994, Beyond individualism/collectivism: New cultural dimension of values. Kim et al.(eds), *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications*, Thousand Oaks, CA: Sage, 85-119.
- Trompenaars, F., 1993, *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business*. London: Economist Books.
- U.S. Government Accountability office, Program Evaluation and Methodology Division. (1990), *Case study evaluation*. Washington. DC; Government Printing Office.
- Weber, M., 1958, *The protestant ethic and the spirit of capitalism*, translated by talcott parsons. New York: Charles Scribner's Sons.
- World Values Survey, 2004, *World Values Survey Wave 4 (1999-2004) WVS Database*, World Values Survey Association.

A Study on the Introduction of Foreign Caregiver, Domestic Workers

Yeon Hong Kim* · Jae Young Kim** · Hwa Ick Jeon***

Abstract The purpose of this study is to provide basic data necessary for the introduction of caregiver, domestic workers by studying the policy of introducing foreign workers. The results of the study are as follows. First, countries suitable for caregiver, domestic workers are the Philippines, Vietnam, and Sri Lanka. It was measured with nine indicators including six Hofstede perspectives, language, religion and illegal residence rates. As a result of the analysis, the Philippines has a consensus of 77%, Vietnam and Sri Lanka have 67%, Indonesia and Thailand have 44%, and Cambodia has 33%. Second, in order to play the role of caregiver, domestic workers in Korea. certain qualifications must be held. The age is from 18 to 39 years, educational background is high school graduate or higher. EPS-TOPIK TEST are over 60 points. Education and training require Over 200 hours and certification. Third, the introduction procedure proposes a method of selection in Korea and abroad.

Keywords Caregiver, Domestic Workers, Foreign Workers, Non-Professional Employment, Migration Policy

* First author, Human Resources Development Service of Korea, Representative of the Philippine EPS Center, awaken74@nate.com

** Co-Aurthor, Human Resources Development Service of Korea, The head of the foreign workforce selection Dept., carino@hrdkorea.or.kr

*** Corresponding author, Geoje University Vice President, jhi7094@naver.com