

# 2014년 제5차 육아정책 심포지움

국내 중국동포 육아돌보미 현황 및 제도화 방안

일시 | 2014. 12. 16. (화) 15:00-16:30

장소 | 육아정책연구소 대회의실



# 2014년 제5차 육아정책 심포지움

## 국내 중국동포 육아돌보미 현황 및 제도화 방안

□ 일시: 2014. 12. 16.(화) 15:00

□ 장소: 육아정책연구소 대회의실

---

15:00~15:10 개회 및 인사말

---

15:10~15:50 발표

국내 중국동포 육아돌보미 현황 및 제도화 방안

최윤경 | 육아정책연구소 부연구위원

---

15:50~16:20 지정토론

홍승아 | 한국여성정책연구원 가족·다문화정책센터 센터장

이윤진 | 육아정책연구소 연구위원

---

16:20~16:30 자유토론 및 질의응답

---



§ 2014년 제5차 육아정책 심포지움 §



**발표**

**국내 중국동포 육아돌보미 현황 및 제도화 방안**

---

---

최윤경 | 육아정책연구소 부연구위원



# 국내 중국동포 육아돌보미 현황 및 제도화 방안<sup>1)</sup>

## 1. 연구의 필요성 및 목적

2014년 안전행정부 외국인주민현황 자료에 의하면, 우리나라에 거주하는 외국인은 총 156만 9천명으로 전체 주민등록인구의 3.1%로 증가하였다. 그 중 외국인근로자가 34.3%(538,587명)를 차지하는데, 이 중 여성근로자의 비율은 약 34%로 집계되며 외국인 근로자 중 가장 많은 국적을 차지하는 국가는 중국(46.2%)이다(안전행정부, 2014a). 중국국적의 외국인 근로자 비중은 감소세이나, 국내체류 중국동포의 수는 꾸준히 증가세를 보이고 있으며, 특히 재외동포비자(F4)와 영주권(F5) 소지자의 비율이 늘어나는 추세이다. 중국국적 외국인근로자 통계와 중국동포 체류(자격) 수치 간 연간 추이에 차이가 있는데, 이는 중고령 중국동포 여성의 미등록 일자리와도 상관이 있을 것으로 보인다.

지속적으로 증가하는 한·중 교류에서 중국동포가 중요한 한 축을 차지하고 있으며, 향후 대(對) 중국 협력과 인적 교류, 미래 남북통일의 대비에서 간과해서는 안 될 부분이다. 특히 국내에 들어온 중국동포의 체류와 근로가 한국의 노동시장에서 중요한 비중을 차지하며 일단 입국한 중고령 인력의 체류가 장기간 지속됨을 고려할 때, 국내 중국동포의 삶이 한국 국민에 미치는 영향과 중국의 조선족 자치주 공동체에 미치는 영향, 그리고 그 상호교류가 갖는 의미는 통계수치가 주는 의미 이상일 것이다.

구체적으로 중고령 중국동포 여성이 한국 영유아 양육에서 차지하는 비중이 적지 않다. 국내 맞벌이 가구가 늘어나고 양육의 어려움을 호소하는 가구가 증가함에 따라, 영유아 대상 육아돌보미 인력으로서 중국동포(일명 조선족 이모) 이용이 현행 육아지

1) 2014년 대외경제정책연구원 중국종합연구 협동과제의 일환으로 진행된 육아정책연구소 「국내 중국동포 육아돌보미 현황 및 양육가치관 연구」(최윤경·장혜진·민정원·배운진·송신영, 2014 발간중) 보고서 내용을 바탕으로 구성함. 자세한 사항은 추후 보고서 참조 바람.

※ 육아정책연구소에서 수행한 2010-2014 중국종합연구 과제 목록

연도	보고서명	조사지역
2010	중국동포 자녀양육 지원 방안 연구	한국, 중국
2011	중국동포 자녀 가치 및 양육 실태	중국
2012	중국의 중장기 유아교육·보육 개혁 추진 현황 연구	중국
2013	중국의 ECEC 이용 및 운영 실태 연구	중국
2014	국내 중국동포 육아돌보미 현황 및 양육가치관 연구	한국

원정책과 육아지원인력의 부족을 충족시키는 역할을 수행하고 있다. 그러나 이에 대한 현황을 파악하는 연구는 부족하며, 실태적 자료는 전무하다.

2012년 전국보육실태조사에 의하면, 취학 전 영유아가 유치원·어린이집과 같은 기관만 다니는 경우가 50.5%, 기관+개인서비스 이용이 26.9%, 개인서비스만 이용하는 경우가 9.6%로 나타났다. 개인서비스 즉 육아돌보미와 같은 육아지원인력만을 이용하는 경우를 보더라도 영아기의 이용의 18.9%, 유아기 0.3%로 만 2세 이하 영아자녀의 돌봄과 양육에서 돌보미 지원인력에 대한 수요와 이용률이 크다(서문희 외, 2012). 영아기 육아지원인력의 상당수가 중국동포일 것으로 예상되나, 구체적으로 어떠한 과정을 거쳐 어느 정도 규모로 인력 수급이 이루어지고 있는지, 돌봄 서비스가 어떻게 이용되는지 양적 데이터로 파악된 바가 없다.

중국동포는 국적상 외국인근로자이지만 같은 언어와 한민족 문화를 공유한 해외동포로서 고유한 특성을 가지며, 중국동포 육아돌보미는 한국인 육아돌보미 인력과 비교하여 돌봄 인력으로서 문화적으로 그리고 비용 면에서 경쟁력이 있어 향후 지속적으로 중국동포 육아지원인력에 대한 수요가 있을 것으로 보인다. 그러나 중국동포를 포함하여 외국인 육아돌보미에 대한 관리의 부재로 신원이 불확실한 돌보미 인력에 어린 자녀를 맡겨야하는 한국 부모의 내재된 불안감이 크다. 영아 무상보육의 실시 등 공적 기반의 확충에도 불구하고 우리나라의 경우 자녀 돌봄 인력의 이용은 상당부분 여전히 사적 영역에서 개인의 인맥과 정보에 의존하여 시장의 수급에 의해 이루어지고 있다.

따라서 본 연구는 중국동포 육아돌보미의 근로현황과 한국 영유아부모의 중국동포 돌보미 이용에 대한 실태 파악을 통해 국내 중국동포 육아돌보미의 이용 및 근로의 현황을 이해하고, 육아지원 설계의 부족과 양육 현장의 어려움을 보완할 수 있는 제도적 방안의 마련에 대해 논의하고자 한다.

## 2. 연구내용 및 방법

첫째, 문헌고찰 및 통계자료 파악을 통해 국내 중국동포의 체류 현황과 동포 정책의 추이를 살펴보았다. 둘째, 육아지원정책 중 돌보미 인력서비스 이용을 지원하는 국내 아이돌보미 정책과 외국인 여성인력을 활용한 해외 육아지원인력 제도를 살펴봄으로써, 우리나라에서 활용 가능한 외국인 기반의 가정 내 육아지원제도의 도입에 대해 검토하였다. 셋째, 국내에서 영유아를 돌보는 중국동포 인력의 입국·구직 과정 등 ‘근로’ 실태에 대해 파악하고, 중국동포 육아돌보미를 이용한 경험이 있는 한국 영유아부



모의 돌보미 구인·채용 과정 등 ‘이용’ 실태에 대한 조사내용 중, 비교 가능한 항목을 중심으로 논의하였다. 넷째, 현황 조사를 통해 파악한 제도적 미비와 현장의 고충을 파악하여, 이를 지원할 수 있는 제도화 방안을 모색하였다.

중국동포 육아돌보미의 실태 파악을 위한 설문조사 개요는 다음과 같다.

〈표 1〉 조사 개요

구 분	중국동포 조사	영유아부모 조사
조사대상	최근 3년 이내 5개월 이상 육아돌보미로 일한 경험이 있는 중국동포 육아돌보미	최근 3년 이내 5개월 이상 중국동포 육아돌보미를 고용한 경험이 있는 한국 영유아부모
표집방법	거주지/거점기관을 통한 눈덩이 표집	육아포털을 통한 온라인 표집
사례수	256명	259명
조사기간	7. 27 ~ 8. 31(약 한달)	8. 5 ~ 8. 27(약 3주)
조사방법	일대일 면접조사	온라인 웹 조사
조사지역	서울, 경기	서울, 경기

### 3. 관련 제도 고찰

국내 중국동포 육아돌보미의 취업과 근로의 배경을 이해하기 위해, 중국동포의 출입국 현황 및 관련 동포 정책의 추이를 간략히 살펴보고, 국내외 아이돌보미정책에 대해 고찰하였다.

#### 1. 국내 중국동포 현황 및 관련 정책

##### 1) 외국국적 동포 현황

출입국·외국인정책 통계연보에 따르면 외국국적 동포 중 국내 체류자는 2009년 430,104명에서 2013년 602,226명으로 40.0%(172,122명) 증가하였다. 특히 취업관리제('02년)와 특례 고용허가제에 해당하는 방문취업제('07년)를 도입하여 중국동포에 대한 자유왕래와 국내취업의 기회를 확대를 허용한 이후, 중국 동포들의 국내 체류가 지속적으로 증가하였다. 방문취업비자(H2) 소지자의 경우 취업 후 10일 이내에 근로개시 신고를 해야 하나 잘 이루어지지 않고 있다(법무부 출입국·외국인정책본부, 2014a). 외

국국적 동포 중 국내 체류자의 국적을 살펴보면 2013년 현재 512,120명 85.0%로 중국 동포가 가장 많은 다수를 차지하고 있으며 최근 5년간 1위를 고수하고 있다.

외국국적동포를 체류자격별로 살펴보면, <표 2>와 같이 방문취업(H2), 재외동포(F4), 영주(F5), 결혼이민(F6)의 순으로 높게 나타났으며, 재외동포(F4)와 영주권(F5) 소지자의 증가가 지속될 것으로 보인다. 외국국적 동포 중 방문취업(H2), 비전문취업(E9), 단기방문(C3)의 체류자격을 가진 경우 불법 체류자 수가 많다.

<표 2> 2013년 체류자격별 외국국적동포 현황

단위: 명

구분	전체	합법체류	불법체류
총계	602,226	581,834	20,392 (3.4%)
방문취업(H2)	240,178 (39.9%)	233,915	6,263
재외동포(F4)	235,953 (39.2%)	234,386	1,567
영주(F5)	65,699 (10.9%)	65,699	-
결혼이민(F6)	22,089 (3.7%)	21,907	182
비전문취업(E9)	3,627 (0.6%)	12	3,615
단기방문(C3)	3,348 (0.6%)	168	3,180
방문동거(F1)	17,011 (2.8%)	15,202	1,809
거주(F2)	11,409 (1.9%)	9,215	2,194
관광통과(B2)	78 (0.01%)	3	75

자료: 법무부 출입국·외국인정책본부(2013). 2013년 출입국·외국인정책 통계연보

불법체류 현황의 추이를 살펴보면 최근 5년간 큰 변화가 없었으나 체류자격별로 재외동포(F4)와 방문취업(H2)의 경우 2009년 대비 2배 정도 불법체류자 수가 증가하였고 방문동거(F1), 거주(F2), 관광통과(B2), 단기방문(C3)의 경우 불법체류자 수가 감소한 것으로 나타났다. 이는 방문취업(H2), 재외동포(F4) 소지자의 체류가 최근 증가함에 따라 나타난 결과로 보여진다. 중국동포의 지속적인 한국 체류 및 근로 수요에 적절히 대응하는 정책으로 외국인근로자 대책과 중국동포 정책이 유기적으로 논의될 필요가 있다.

## 2) 외국국적 동포 제도 개정

법무부에서는 재외동포가 한국에서 계속 거주하고 취업할 수 있도록 재외동포 정책의 일환으로 아래와 같은 혜택을 확대하고 있다. 첫째, 한국이민재단의 육아도우미 교육을 이수하고, 2년간 고용주 변동 없이 계속 취업한 방문취업(H2) 동포에게는 재외동포(F4) 자격을 부여하여 한국에서 계속 거주하고 취업할 수 있도록 하였다. 둘째,

방문취업자(H2)의 사증이 만료되어 중국으로 돌아갔다가 재입국할 때 6개월이 경과되면 방문취업(H2) 사증을 다시 발급받을 수 있다. 셋째, 방문취업자(H2), 재외동포(F4)들도 5년 이상 합법적으로 체류하고 일정금액 이상의 재산이 있으며 한국어 능력시험을 통과하면 영주권이나 국적을 신청하여 자유롭게 취업할 수 있게 하였다. 넷째, 만 60세 이상 동포에게는 재외동포(F4) 사증을 발급하여 단순노무의 경우 자유롭게 취업할 수 있도록 하였다. 다섯째, 이들의 배우자와 미성년 자녀도 한국에 방문하거나 체류할 수 있도록 하였다. 여섯째, 방문취업자(H2)가 아닌 60세 미만의 동포에게는 3년 기간의 단기종합(C3) 사증을 복수로 발급받을 수 있게 하여 한국 내 체류가 가능하도록 하였다(법무부 출입국·외국인정책본부, 2014b).

이러한 중국동포 체류 및 취업을 지원하는 제도적 전환과 발전을 통해 중국동포의 한국 정주와 근로를 확대하는 긍정적 영향을 낳았으나, 이 역시 외국인근로자 정책의 일환이라는 비판과 중국동포의 제한된 업종의 취업으로 다양한 근로형태로의 진입이 용이하지 않으며, 동시에 내국인의 노동시장을 잠식했다는 비판들이 여전히 해결해야 할 숙제로 남아있다. 이러한 동포 정책의 맥락 속에서 중국동포 육아돌보미는 주요한 근로형태로 자리 잡고 서비스 업종의 중요 부분을 차지하고 있다<sup>2)</sup>.

### 3) 중국동포 육아도우미 관련 제도

2013년 1월말 기준, 한국 사회에서 가사 및 육아도우미로 활동하고 있는 외국인은 약 2,200명(신고자 기준)이며, 미 신고자와 신고가 필요하지 않은(재외동포, 결혼이민자 등) 사람까지 포함할 경우 약 6만 명으로 추산되고 있다(한국이민재단 보도자료 2013.5.31). 그러나 근로개시 신고를 하지 않고 일하는 미신고 인력이 많아 이에 대한 정확한 규모의 파악은 어려운 상황이다.

현재 방문취업제를 통해 외국국적의 동포에게만 서비스 분야 취업을 허용하고 있는데, 여기에 가구 내 고용 활동으로 자녀 돌봄이 가능하도록 가사서비스업 외국국적 동포 고용 자격요건을 제시하고 있다. 증가하는 가구 내 돌봄 수요로 인해 외국인 노동자의 가사서비스업 고용을 동포에만 제한적으로 허용하지 말고 확대해야 하는 문제가 논의되고 있다(최서리·마루하아시스·김경미, 2013, p.6)

중국동포의 고용과 취업은 국무총리 산하 외국인정책위원회에 의해 결정된다(법무부, 2012). 법무부에서는 이민행정수립을 위한 불법체류자 단속 등 외국국적 해외동포

2) 중국동포 대상 제도 및 주요 개정 사항: 방문취업(H2)→ 재외동포(F4)  
방문취업자(H2)가 교육 이수 후 고용주 변동 없이 2년간 육아도우미로 근무한 경우 재외동포(F4) 자격을 부여함. 단 취업개시 신고 시 만 10세 이하의 아동이 있는 가정을 근무처로 해야 함. 2014.6.30.부터 고용주는 법무부나 고용부 한곳에서만 온라인/방문/fax로 고용변동신고를 하면 됨(2013. 12. 3).

체류관리를 출입국·외국인 정책본부를 통해 수행하며 이주자들의 바람직한 사회적응을 돕는 「사회통합 프로그램」을 제공함으로써 한국어, 경제, 사회, 법률, 제도 등에 대한 교육을 실시하고 있다. 중국동포 중 방문취업(H2) 자격자 대상으로 출입국관리소 및 동포교육지원단의 도움을 받아 6주 과정 중 3시간 교육을 통해 일상생활, 범법행위, 주요 경범죄 처벌법 등에 대한 교육을 실시하고 있다(곽재석 외, 2011; 조세현, 2013; 법무부 출입국·외국인정책본부, 2014a).

고용노동부에서는 외국국적 동포들을 대상으로 「취업교육 프로그램」을 실시하여 모든 외국인 근로자가 입국 후 15일 내에 외국인 취업교육기관에서 의무적으로 취업교육을 받도록 하였다(고용노동부, 2014). 안전행정부에서는 외국인 밀집 지역 내 외국인과 내국인의 화합과 외국인 정착을 지원하기 위해 지방자치단체를 통해 「외국인 주민 집중 거주 지역 생활환경 개선사업」을 추진하고 있다(조세현, 2013).

고용노동부(2014)에서 제시하는 중국동포의 취업 절차에 대해 살펴보면 [그림 1]과 같다. 외국국적 동포가 재외공관에서 방문취업(H2) 사증을 받아 입국하거나, 국내에 친척방문(F1)으로 체류 중인 경우 출입국사무소에서 방문취업(H2)으로 체류자격을 변경할 수 있다. 방문취업(H2)자격 소지자가 16시간 이상 외국인 취업교육기관에서 국내활동에 필요한 취업교육을 이수하면 고용센터에 구직신청을 하게 되고, 표준근로계약서를 사용하여 사업주와 근로계약을 체결하고 사업주는 고용센터에 (근로개시 10일 이내), 근로자는 법무부 출입국사무소에(근로개시 14일 이내) 신고하여야 한다(고용노동부, 2014).



[그림 1] 외국국적동포(특례외국인)의 고용·취업 절차

자료: 고용노동부(n.d.). [www.eps.go.kr/sub/sub03\\_02\\_01\\_L01.jsp](http://www.eps.go.kr/sub/sub03_02_01_L01.jsp)에서 2014년 7월 22일 인출.

그러나 중국동포 등 외국인 육아도우미의 범죄 경력, 건강 정보, 경력 등의 기본적인 신원 파악이 어려운 상황이며, 육아도우미로서의 전문성을 확보할 수 있는 교육 기회가 거의 없다는 문제점이 지적되었다(한국이민재단, 2013). 이에 따라 법무부에서는 동포나 외국인을 육아도우미로 안심하고 활용할 수 있도록 2013년부터, 첫째, 외국인(동포 포함)에게 적합한 맞춤형 「외국인 육아도우미 전문교육」<sup>3)</sup>을 실시해 왔다. 총 5주간 주말 토/일 반 개설을 통해 40시간 교육을 실시하며, 둘째, 법무부에서는

해당 교육을 이수한 외국인들을 육아도우미로 채용하기 전에 범죄경력, 건강, 교육이 수 등에 대한 신분 정보를 확인할 수 있는 「외국인 육아도우미 신원확인 시스템」을 구축하였다(외국인을 위한 전자정부(Hi Korea, n.d.). 또한 외국인 및 동포 육아도우미의 안정된 취업활동이 가능하고 영유아 자녀의 도우미 채용의 편의를 높이기 위해 2013년 10월부터 「외국인 육아도우미 구인·구직 사이트」<sup>4)</sup>를 개설하여 운영하고 있다. 외국인 육아도우미 전문교육을 이수한 자에 대해, 중개업소의 수수료 부과 없이 자발적인 채용과 구직이 발생할 수 있도록 하였다. 그러나 아직 이용률과 인지도는 높지 않다.

## 2. 국내외 아이돌보미 제도

현행 중국동포 육아돌보미의 근로 및 이용과 견주어 볼 수 있는 공식화 된 국내의 아이 돌봄 인력 활용 제도에 대해 살펴보았다.

### 가. 국내 아이돌봄사업<sup>5)</sup>

#### 1) 개요

아이돌봄지원사업은 유치원이나 어린이집 등 유아교육·보육기관에서 충족시키지 못하는 부모의 자녀 양육에 대한 다양한 수요를 충족시키고자 2006년 시범운동을 거쳐 2007년부터 시행되었다. 2012년 제정된 아이돌봄지원법에 근거하고 있으며 만 12세 이하 아동의 가정에 돌보미를 파견하여 개별 돌봄서비스를 제공한다. 아이돌봄서비스는 여성가족부에서 주관, 시행하는 돌봄 인력 정책으로 아이돌봄지원법 제4조에서 명시하고 있는 대로 국가와 지방자치단체는 보호자가 아이돌봄의 책임을 다할 수 있도록 지원하여야 한다는 것을 전제로 하며, 제20조에 의거, 소득에 따라 일부 또는 전부가 차등 지원된다(여성가족부, 2014b).

3) 2014년 1월 현재 총 6차례 진행하여 수료생 348명을 배출했다(한국이민재단, 2014).

4) <http://www.kisfbs.com> (2014년 7월 21일 확인함)

5) 국내 아이돌봄사업에 대한 보고서 내용은 여성가족부(2014)의 2014년도 아이돌봄 지원 사업 안내와 ‘아이돌봄지원사업’ 홈페이지(<https://idolbom.mogef.go.kr> 에서 2014년 7월 30일 인출)에 제시된 주요 사업내용을 재구성 함. 아이돌보미 공공서비스로는 여성가족부의 아이돌봄사업과 경기도의 영아 대상 가정보육교사제도가 있으나, 여기서는 여성가족부 사업을 고찰 함.

- 본 연구에서 진행되는 중국동포 육아돌보미 실태와의 비교를 위해 해당 문항과 분석 내용에 해당하는 부분 위주로 고찰함.

## 2) 대상 및 내용

아이돌봄지원사업은 만 12세 이하 자녀를 둔 부모는 누구나 이용 가능하나 이용 우선순위와 정부 지원은 취업 여부와 저소득 가정을 우선으로 한다. 서비스 이용 우선순위는 저소득 전업주부보다 일반가정의 취업모를 우선시 한다.

〈표 3〉 아이돌봄 서비스 우선순위

구분	저소득	일반가정
취업모	1순위	2순위
전업주부	3순위	4순위

출처: 여성가족부(2014a). 2014년도 아이돌봄 지원사업 안내(p.12)

서비스 형태는 시간제, 영아종일제, 기관과건 돌봄서비스와 질병 감염 아동 특별지원의 네 가지 유형으로 구성되어 있으며, 제공하는 서비스 내용은 아동의 의식주 및 기본 욕구 충족과 관련된 돌봄 활동으로, 가사활동이 서비스 업무에서 제외됨이 명시되어 있다. 그러나 2014년 7월 가사활동에 대한 부모의 수요에 따라 가사서비스를 제공하는 종합형 서비스가 ‘서비스 유형 다양화’ 시범사업의 일환으로 운영 중에 있다.

〈표 4〉 아이돌봄 서비스 종류

구분	시간제 돌봄서비스	영아종일제 돌봄서비스	기관과건 돌봄서비스	질병 감염 아동 특별 지원
이용 대상	만 3개월 이상~ 만 12세 이하 아동	만 3개월 이상~ 만 24개월 이하 영아	사회복지시설, 학교, 유치원, 보육시설 등 만 0세~12세 아동에 대한 돌봄서비스가 필요한 기관	수족구병 등 법정 전염성 질병에 감염된 시설 이용 아동
서비스 제공 범위	주양육자가 올 때까지 임시보육, 놀이 활동, 식사 및 간식 챙겨주기, 보육시설, 학교, 학원 등·하원, 안전·신변보호 처리, 준비물 보조 등	이유식, 젓병소독, 기저귀 갈기, 목욕 등 영아 돌봄과 관련된 활동 전반 (건강, 영양, 위생, 교육 등)	기관 내에 설치된 보육시설 이용 아동 돌봄 보조 역할 수행에 한정	아동의 병원 이용 동행 및 재가 돌봄 서비스 제공
이용료	시간당 5,500원 (주말 및 심야 1천원 할증)	월 110만원 (월 200시간 기준) (주말 및 심야 1천원 할증)		

출처: 여성가족부(2014b). 아이돌봄지원사업 홈페이지(<https://idolbom.mogef.go.kr/>) 에서 2014년 7월 30일 인출)

### 3) 아이돌보미 대상 교육

정부는 아이돌보미의 질적 수준 관리를 위해 서비스 제공기관에서 선발한 자 중 소정의 양성교육과정 및 현장실습을 수료한 자에 한해 아이돌보미 활동이 가능하도록 하고 있다. 양성에 필요한 교육비는 20만원으로 수급자 부담이며, 이수 후 6개월 이내 40시간의 의무 활동을 이수한 경우 15만원을 환급해 준다. 또한 아이돌보미는 매년 정해진 보수교육을 이수해야 활동자격이 유지되는데 교육훈련기관에서 실시하는 집합 과정은 20시간 운영되며 2년에 1회 이수해야 하고, 서비스 제공기관에서 실시하는 10시간의 개별과정 보수교육은 매년 이수해야 한다(여성가족부, 2014a, pp.43~44).

### 4) 아이돌보미 제도 운영의 실제 및 장단점<sup>6)</sup>

2013년 기준 전국의 아이돌봄 서비스 제공기관에 소속되어 있는 아이돌보미는 17,380명으로 2011년 10,482명, 2012년 11,131명에 이어 꾸준히 증가하고 있다. 이중 실제 활동 중인 아이돌보미는 16,393명으로 서울, 경기 지역에서 가장 많이 활동하고 있다(경기 3,210명, 서울 2,372명).

종일제 돌보미의 급여는 200시간 활동시 영아 1인 돌봄 기준 월 110만원, 2인 돌봄 160만원이다. 실제 월평균 활동시간은 2011년 월 189시간에서 2012년 172시간, 2013년 165시간으로 집계되고 있으며, 평균임금 역시 2011년 월 1,017,505원에서 2013년 954,944원으로 줄고 있다. 시간제 돌보미는 시간당 5천 5백 원으로 실제 활동시간 및 급여는 2011년 93시간에서 2012년 90시간, 2013년 89시간에, 월 평균 임금은 2011년 732,534원에서 2012년 684,565원, 2013년 681,542원으로 집계되었다. 급여 단가가 낮으며 활동시간도 줄어 전반적으로 낮은 급여수준을 유지하고 있다. 김소영 외(2013)가 조사한 민간베이비 시터의 시간당 급여 6,563원(김소영 외, 2013, p.58)과 비교했을 때 약 84% 수준으로 나타났다.

〈표 5〉 아이돌보미 급여

구분	종일제 (200시간 활동 기준)	시간제	
		기본	심야·주말
1명 돌봄	월110만원	5,500	6,500
2명 이상 돌봄	월160만원	5,500원 + [총돌봄아동수-1]x2,500원)	6,500원 + [총돌봄아동수-1]x3,000원)

출처: 여성가족부(2014a). 2014년도 아이돌봄 지원사업 안내(pp.45~46)

6) 여성가족부·한국건강가정진흥원(2014). 2013 아이돌봄 지원사업 결과보고서 내용 중 중국동포 육아돌보미 실태 비교에 필요한 부분을 발췌, 재구성 함.

〈표 6〉 2011~2013년 아이돌보미 월 평균 활동시간 및 임금

단위: 시간, 원

구분	종일제			시간제		
	2011년	2012년	2013년	2011년	2012년	2013년
월 평균 활동시간	189	172	165	93	90	89
월 평균 임금	1,071,505	980,782	954,944	732,534	684,565	681,542

출처: 여성가족부·한국건강가정진흥원(2014). 2013 아이돌봄 지원사업 결과보고서(p.38, p.40)

아이돌보미 이용 현황을 살펴보면, 종일제 서비스 이용 가구는 매년 꾸준히 증가하고 있다. 2011년 1,204가구에서 2012년 2,348가구로 증가하였으며 2013년에는 3,693가구로 매년 1,000가구 이상씩 증가하고 있다. 시간제 서비스 이용 가구 역시 2011년 37,934가구에서 2012년 41,599가구로, 2013년 47,700가구로 증가하였다(여성가족부·한국건강가정진흥원, 2014).

한국건강가정진흥원에서 이용자 만족도를 조사한 결과, 전체 응답자 447명 중 만족한다는 비율이 전체 90.4%로 (매우 만족 59.5%, 만족 30.9%) ‘아이돌봄 서비스’에 대해 긍정적으로 평가하고 있다. 이용자를 대상으로 아이돌보미에게 가장 필요한 요소가 무엇인지에 대한 조사 결과, 돌보미의 ‘성품, 성격’을 가장 많이 선택하였으며, 그 다음으로 전문성, 책임감의 순으로 나타났다.

영아 종일제 서비스를 이용하는 이유에 대한 조사 결과 ‘자녀의 연령이 너무 어려서 어린이집에 보내는 것이 걱정되어서’라는 응답이 전체 45.6%, ‘직접 돌보고 싶으나 육아휴직을 사용하기 어려워서’ 31.1%로 가장 많아, 현행 육아지원의 공백과 부족으로 인한 아이돌보미 서비스에 대한 수요가 큼을 알 수 있다.

〈표 7〉 종일제 아이돌봄 서비스 이용 사유

단위: %(명)

구분	비율
자녀의 연령이 너무 어려서 어린이집에 보내는 것이 걱정되어서	45.6
조부모 등 집안에 자녀를 돌봐줄 사람이 없어서	18.3
직접 돌보고 싶으나 육아휴직을 사용하기 어려워서	31.1
지역 내 어린이집 및 유치원이 없어서	0.7
기타	4.3
계(수)	100.0(447)

출처: 여성가족부·한국건강가정진흥원(2014). 2013 아이돌봄 지원사업 결과보고서(p.111)

시간제 서비스의 경우 ‘어린이집 및 유치원 하원 시부터 부모가 올 때까지의 양육 공백을 보완하기 위해서’라는 응답이 58.2%로 과반수를 넘었으며, 다자녀, 쌍둥이 등 양육부담 때문이라는 응답이 16.1%로 많아, 기관이용에도 불구하고 발생하는 양육의 공백과 부담에 대한 수요로 아이돌보미 서비스가 유용함을 알 수 있다.



〈표 8〉 시간제 아이돌봄 서비스 이용 사유

구분	단위: %(명)	
	비율	
어린이집 및 유치원 하원 시부터 부모가 올 때까지 양육공백 보완	58.2	
취업준비(취업교육, 면접 등)를 위하여	7.7	
양육부담(다자녀, 쌍둥이 등) 때문에	16.1	
주양육자의 건강 문제 등으로 아이를 돌보기 어려워서	3.3	
자녀의 질병 등으로 어린이집 및 유치원 등의 이용이 어려워서	1.0	
지역 내 어린이집 및 유치원이 없어서	0.7	
기타	13.1	
계(수)	100.0(3,112)	

출처: 여성가족부. 한국건강가정진흥원(2014). 2013 아이돌봄 지원사업 결과보고서(p.87)

아이돌봄 서비스는 여성의 경제활동 유지에 중요한 역할을 하고 있으며 종일제와 시간제 서비스형태 모두 필요한 것으로 나타났다. 가장 도움이 된 내용은 '직장생활 유지'로 응답되었으며, 종일제 이용자는 2순위로 아이돌봄 서비스를 이용하며 출산휴가 후 바로 복직할 수 있는 점을 택했다. 시간제 서비스로 질병 등에 의한 자녀 돌봄 어려움 해소가 응답되어, 아이돌봄 서비스의 내재된 다양한 수요를 확인할 수 있다.

〈표 9〉 아이돌봄 서비스 이용을 통해 도움 받은 내용

구분	단위: %(명)	
	종일제	시간제
직장생활 유지	67.3	76.0
아이돌봄서비스를 이용하며 취업교육 이수를 통해 취업	0.5	3.4
아이돌봄서비스를 이용하며 구직활동을 통해 취업	1.3	3.4
아이돌봄서비스를 이용하며 출산휴가 후 바로 복직	19.9	1.2
질병 등에 의한 자녀 돌봄 어려움 해소	11.0	10.7
기타	-	5.3
계(수)	100.0(447)	100.0(3,112)

출처: 여성가족부. 한국건강가정진흥원(2014). 2013 아이돌봄 지원사업 결과보고서(p.87, p.112)

### 5) 민간 베이비시터 자격관리의 도입

한편, 증가하는 가정 내 개별 돌봄서비스의 이용 수요로 인해 직업소개소와 비영리단체에서 공급되는 민간 베이비시터의 비중이 크고 서비스 질 관리의 편차가 크다. 이로 인해, 아이돌봄지원법에 민간 베이비시터 자격관리의 조항을 신설하려는 논의들이 있다(김소영 외, 2013, p.9).

## 나. 해외 외국인 돌봄인력 제도<sup>7)</sup>

외국의 경우, 외국인 가사도우미 및 아이돌봄 인력을 공식적으로 신청, 관리, 등록하는 과정을 거쳐, 최소한의 근로여건과 계약이행 과정, 관련 법 준수의 책임과 역할을 부여하고 있다. 외국인 돌봄인력 이용을 공식화하여 관리하는 아시아 3개국(홍콩, 싱가포르, 대만)의 제도에 대해 살펴보았다.

### 1) 홍콩의 외국인 가사노동자 제도

홍콩 정부는 최근 영유아 교육·보육 서비스 제공의 대부분을 공적 영역에서 민간 서비스로 이동하여 이에 대한 질 관리 체계를 공고히 하고 있다. 이와 함께 외국인 가사노동자의 공적 제도화를 통해 가정 내 자녀양육을 지원하고 있다. 결과적으로 홍콩은 아동이 있는 가구의 약 1/3이 외국인 가사도우미를 이용하고 있고, 홍콩 가사노동자의 80%가 외국인 가사도우미로 필리핀(48%)과 인도네시아(49%) 출신 이주노동자가 대부분을 이룬다(김소영 외, 2013, p.35).

홍콩의 외국인 가사노동자 제도는 1970년대 필리핀 가사도우미의 등장으로 시작되어, 급격한 사회경제적 발전으로 여성의 노동력이 중요해짐에 따라 홍콩정부는 공공보육서비스의 확충 대신 외국의 저임금 가사 노동자를 공급하는 정책을 통해 가정의 자녀양육과 가사업무 수요의 부족한 부분을 대체하도록 하였다. 1990년대 이후부터는 인도네시아 출신 가사노동자들도 고용하기 시작하여 현재에는 다양한 국적의 아시아 여성이 홍콩의 가사 및 육아 인력으로 일하고 있다. 이러한 외국 가사노동자 제도의 도입과 공식화는 홍콩 여성의 취업률 증가에, 특히 30대 자녀가 있는 기혼여성의 취업률 증가에 크게 기여한 것으로 나타났다(최서리 외, 2013, p.20).

홍콩의 외국인 가사인력제도는 국내 고용주의 인력신청이 있을 때마다 홍콩 정부가 고용허가 여부를 심사하여 진행하는 형태로, 고용주에게는 '고용허가'를, 외국노동자에게는 '취업사증'을 발급하고 있다. 2003년부터 고용가정에 고용부담금(levy)을 부과하고 있으나, 이로 인한 부담이 가중되자 폐지하는 논의가 이루어지고 있다(최서리 외, 2013, p.28). 1975년부터 '가사노동자 도입제도'를 운영하고 있는데, 관련 특별법은 없으나 두 개의 규정을 적용하고 있다. 첫째, 고용계약 종료 시 2주 이내에 홍콩을 떠나야하며, 둘째, 이주 가사노동자들은 고용주의 집안에 거주해야 하는 입주의 의무가 있다. 셋째, 이주 가사노동자는 단순기능 이주노동자로 간주되어 통상적인 거주자로

7) 최서리 외(2013) 가사분야 외국인 고용의 쟁점: 해외사례 연구. IOM이민정책연구원 보고서를 참조, 재구성 함. 해외에서 외국인 돌보미를 이용한 경험이 있는 한국 어머니 면담조사 내용도 함께 반영함.

인정되지 않으며 영주권 신청과 가족동반이 불허된다(최서리 외, 2013, p.27).

홍콩의 외국인 가사노동자 정책의 특징은 표준고용계약서(윤지영, 2011, p.26)와 최저임금기준의 제시로 요약될 수 있다(김소영 외, 2013, p.36). 이주 가사노동자의 최저임금 기준은 2013년 10월 기준 4,010달러(HK\$)(최서리 외, 2013, p.23), 한화 약 55만원 수준이다.

홍콩의 외국인 가사노동자의 상대적으로 열악한 거주환경과 근로여건, 중개업체의 높은 수수료와 입주가정의 부당한 근로상황을 참고 지내야하는 인권침해의 가능성에 대한 논의가 지속되어왔다.

## 2) 싱가포르의 외국인력 고용법

싱가포르는 1965년 말레이시아에서 분리 독립한 이래 식민지시대의 관습으로 외국인력 고용 정책이 자연스럽게 전개되었다. 1960년대 후반 급속한 경제성장을 이루면서 1970년대 초부터 인력부족 문제를 해결하기 위해 말레이시아인의 취업을 허용하였다. 싱가포르의 경우 외국 인력이 종사할 수 있는 업종과 직종이 제한되어 있으며, 1990년 3월 이후 말레이시아 출신에 대해서만 업종과 직종제한을 철폐한 바 있다. 2013년 6월 기준, 21만 1천여 명이 이주 가사노동자로 파악되고 있어, 상당 규모의 외국인 가사노동자가 있음을 알 수 있다. 이주 가사노동자의 경우 국적 제한이 있어 말레이시아, 필리핀, 인도네시아, 태국, 미얀마, 스리랑카, 인도, 방글라데시의 8개 국가 출신자로 한정되어 있다(최서리 외, 2013, p.29).

2007년 개정되어 2011년부터 시행되고 있는 외국인력 고용법(Employment of Foreign Workers Act)에 의해 외국인을 고용하려는 사람은 인력부(Ministry of Manpower)에 외국인 취업허가를 신청해야 한다. 외국인 취업허가는 전문 인력(professionals) 대상 고용허가증(Employment Pass), 반숙련 인력(semi-skilled)에게는 S-허가증(S Pass), 단순기능 인력(unskilled)에게는 노동허가(Work Permit)증을 발급하고 있는데, 가사노동자는 단순기능 인력에 해당한다(최서리 외, 2013, p.31).

싱가포르 정부는 이주 가사노동자의 고용 가정에게 이들의 사후관리 및 귀환을 보증하도록 엄격히 관리하고 있다(본 연구 한국영유아부모 면담내용 인용). 싱가포르 정부에 5,000불의 싱가포르달러(SGD 5,000) 고용부담금(levy)을 예치해야 하며, 매월 약 265달러의 고용부담금을 지불한다. 싱가포르 정부는 고용주의 책임과 의무를 강조하여, 고용계약이 만료되면 고용주는 이주노동자의 귀환을 책임져야 하며, 취업허가증 없이 일하는 미등록 외국인노동자는 고용주와 함께 처벌된다. 가사노동자의 출산 통제를 위해 매 6개월마다 건강검사를 통해 건강여부와 임신테스트를 하도록 하고 있으며, 이들은 정부의 사전허가 없이 싱가포르 시민 또는 영주권자와 혼인이 불가능하다.

싱가포르의 경우 표준화된 고용 계약절차나 임금기준은 따를 필요가 없고, 고용주와의 계약에 따르는 형태이다. 이주 가사노동자 월평균 임금은 출신국에 따라 차이를 보여, 월 220~450 US달러를 지급받고 있다(최서리 외, 2013, p.33).

이주가사노동자 체류에 대해 엄격한 싱가포르에서도 이주 가사노동자들의 인권 문제가 사회적으로 논쟁이 되어왔으며, 이는 송출국 정부와의 외교적인 문제로 확대되기도 하였다. 싱가포르의 이주 가사 노동자에 대한 의존도는 줄어들고 있지 않으며, 이주 가사노동자의 고용이 내국인 여성의 노동시장 참여와 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친 반면, 출산을 회복과는 무관한 것으로 평가되고 있다(최서리 외, 2013, p.36).

### 3) 대만의 가사노동 단순기능 외국인력제도

대만은 어린이가 있는 가정이나 돌봄에 대한 특별한 수요가 있는 고령자와 장애인이 있는 가정에서만 이주 가사 노동자를 고용할 수 있도록 이용가정 요건을 제한하고 있다. 가사업무를 수행하는 외국 인력을 고용하고자 하는 가정은 6세 이하 영유아와 75세 이상 고령자가 있는 가정이거나, 3세 이하의 세쌍둥이가 있는 가정이거나, 대만에 투자했거나 일하고 있는 외국인 가정이어야 한다. 1990년대 인구 고령화의 급속한 진행에 따라 돌봄노동에 대한 수요가 급증했고 이 수요를 해결하기 위해 이주노동자를 도입한 배경을 가지고 있다.

대만 정부는 증가하는 이주가사노동자 수요와 확대 도입에 대한 강력한 요청으로 인해 2006년부터 이주가사노동자 고용 자격요건을 완화했으나, 대만 가정에 대해서는 여전히 엄격한 자격요건을 요구하고 있다. 가사노동자로 일할 수 있는 외국국적은 외교정책의 일환으로 ASEAN회원국으로 한정하여 단순기능 외국 인력으로 도입하고 있고, 가사분야는 인도네시아, 필리핀, 태국, 베트남 국적자만이 취업활동을 할 수 있도록 제한하였다. 대만의 경우 외국 가사노동자의 상당수가 노인돌봄 인력이며, 인도네시아 출신이 대다수를 차지하고 있다(최서리 외, 2013, p.38).

이주 가사 노동자를 고용하기 위한 개별 가정의 자격요건이 홍콩이나 싱가포르에 비해 엄격한 편으로, 그만큼 가사분야 외국인을 고용하기 위한 개별 가정의 불법행위가 상대적으로 많이 적발되고 있다(예: 고령자 빌려오기). 홍콩, 싱가포르와 마찬가지로 이주노동자의 취업 이동과 체류를 엄격히 제한하고 있으며, 고용주는 대만정부로부터 외국인 고용허가를, 외국인력은 취업허가를 받도록 되어있다. 내국인 가사노동자가 하루 8~10시간 근무에 월 3만~3만5천 달러(NT\$)를 받는 반면, 입주 외국 가사노동자는 월 1만5천 달러(NT\$), 한화 월 55만원을 받기 때문에 이들을 선호하고 있는 것으로 나타난다. 체류기간 역시 과거 최장 3년에서 지속적인 노사 양측의 요구로 최장 13년까지 연장되었다(최서리 외, 2013, pp.40~41).

이주가사노동자의 증가로 이들이 공공장소를 이용하는 것에 관한 사회적 논쟁이 있었으며, 외국인력에 의존했던 돌봄수요를 정부는 국내 돌봄노동 자국 인력으로 해결하기 위한 계획을 세우고 있으나 이러한 전환에 어려움을 겪고 있다(최서리 외, 2013, p.42).

#### 4) 시사점

3개국 모두 정도의 차이는 있으나, 외국인 가사/육아돌봄 인력에 대한 표준화된 고용계약과 교육훈련, 건강, 체류자격 등의 최소한의 자격기준, 최저임금 수준과 건강관리 등의 운영방안을 마련하고 있다. 고용주가 외국인을 고용하기 위한 허가제는 아니나, 고용주의 취업허가 신청 또는 신고제로 운영하고 있다. 대체로 단순기능의 외국인력 고용 관련법에 의해 자국민과 자국의 외국인 출입국 관리에 유리한 법조항을 갖추고 있다. 이와 관련하여 외국인 도우미 노동자의 인권문제가 심각한 수준으로 비판받고 있다. 그러한 가운데에서도 정부를 통해 노동허가를 받거나 등록하는 등의 공식적인 절차를 밟도록 발전하여 왔으며, 이를 통해 고용주 가정에도 이에 상응하는 의무와 역할 및 관련 법 준수의 책임을 부여하고 있다. 외국 인력의 임금 수준은 대체로 월 한화 50만원 내외로 낮은 편이나, 고용주의 관리 책임 강화로 고용가정에서 지불해야하는 부대비용(상해보험, 건강보험, 정부 대상 보증금 등)이 증가하거나 보다 엄격한 고용주 요건을 적용하는 추세로 비용부담과 역할이 증가하였다. 외국인 여성인력의 도우미 채용을 통해 자국 여성의 양육의 어려움을 해소하고 여성의 사회활동참여와 취업률 제고에 유의한 기여를 한 것으로 평가되고 있다. 그러나 외국여성인력에 대한 가사노동과 자녀양육 지원에의 의존도가 높아지면서 국내 인력의 채용 규모가 잠식된다는 우려의 목소리가 커지고, 반면 외국 인력에 대한 사회적 의존도는 증가하고 관련 산업의 성장과 함께 불법 행태와 수수료가 높아지는 부작용이 드러나고 있다. 따라서 해외가사도우미 인력제도의 고찰에서 공식적인 등록과 제도화의 그늘을 함께 고려하여 논의할 필요가 있다.

## 4. 중국동포 육아돌보미 근로 및 이용 현황

중국동포 육아돌보미 근로 실태와 한국 영유아부모의 육아돌보미 이용 실태 중, 양자를 비교할 수 있는 문항을 중심으로 데이터를 합쳐 육아돌보미 한·중 실태자료를 고찰하였다. 이후 관련 내용을 바탕으로 중국동포 육아돌보미 제도화 방안에 대한 논의하였다.

## 가. 응답자 특성

한국 영유아부모의 경우 현재 중국동포 육아돌보미를 고용하고 있는 경우는 35.1%로 약 65%의 한국 부모 응답자는 최근 3년 이내 즉 과거에 이용한 적이 있는 경험자로 구성되었다. 이후에 중국동포 육아돌보미를 고용할 의향이 있느냐는 질문에는 62.5%의 다수가 다시 고용하고 싶다고 응답한 바 있다. 또한 입주형태로 돌보미를 고용하고 있는 경우는 처음 이용 시에는 69.5%, 현재/최근 이용에는 39.0%로 나타나 아이가 클수록 입주에서 출퇴근제와 시간제 이용으로 옮겨가는 패턴을 보였다. 따라서 현재/최근 이용을 기준으로 한국 영유아부모의 중국동포 돌보미 고용 형태는 입주 39.1%, 출퇴근제 47.1%, 시간제 13.9%로 다양하게 나타났다.

〈표 10〉 응답자 특성

단위: %(명)		
	사례수(명)	비율
전체	(515)	100.0
중국동포돌보미	(256)	49.7
한국영유아부모	(259)	50.3
- 입주	(101)	39.0
- 출퇴근제	(122)	47.1
- 시간제	( 36)	13.9

이와 비교하여, 중국동포 육아돌보미 응답자의 경우 현재 돌보미로 일하고 있는 경우가 88.3%로 대다수를 이루고 있다. 대부분이 입주형태로, 현재/최근 근로를 기준으로 0.4%만이 입주형태가 아닌 것으로 나타났다. 조사대상의 근로 및 고용 형태의 차이로 인해 비교시 해석에 유의하였다.

## 나. 월급

육아돌보미의 '첫 달 월급'을 현재/최근 가정을 기준으로 비교한 결과, 입주 중국동포 육아돌보미의 첫 달 월급은 평균 150만원으로, 다양한 형태의 근무시간으로 고용한 영유아부모의 첫 달 월급 평균은 약 130만원으로 나타났다. 처음 고용/근로 할 때와 비교하여 중국동포 돌보미의 월급은 약 134만원에서 150만원으로 인상되었고, 한국 영유아부모는 140만원에서 130만원 수준으로 감소하였다. 한국 영유아부모의 경우 응답 사례수가 다르고, 자녀가 성장하는 가족생활주기의 변화가 반영된 것으로 한국 영유아부모의 경우 첫 번째와 현재/최근간 비교에 무리가 있다.

〈표 11〉 육아돌보미 첫 달 월급

단위: %(명), 만원

구분	100만원 미만	100~150만원 미만	150~200만원 미만	200만 원 이상	모름/무응답	계(수)	평균
첫 번째							
중국동포돌보미	5.8	59.0	31.2	1.2	2.9	100.0(173)	133.8
영유아부모	6.1	41.5	51.2	1.2	0.0	100.0( 82)	142.3
X <sup>2</sup> 값	11.49*						
현재/최근							
중국동포돌보미	1.6	29.7	59.8	2.3	6.6	100.0(256)	150.2
영유아부모	14.3	43.2	40.9	1.2	0.4	100.0(259)	130.5
X <sup>2</sup> 값	57.19***						

주: \*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$

육아돌보미의 첫 달 소개비는 중국동포돌보미의 금액과 한국부모의 금액 간에 차이가 약 2배가량으로 커, 중국동포 돌보미의 경우 약 9만원, 한국 영유아부모의 경우 약 18~19만원으로 나타났다.

〈표 12〉 첫 달 소개비

단위: %(명), 만원

구분	없음	10만 원 이하	11~20만 원 이하	21만 원 이상	모름/무응답	계(수)	평균
첫 번째							
중국동포돌보미	32.9	4.6	57.8	0.0	4.6	100.0(173)	9.0
영유아부모	0.0	13.4	22.0	18.3	46.3	100.0( 82)	19.9
X <sup>2</sup> 값	133.56***						
현재/최근							
중국동포돌보미	34.8	3.1	50.8	0.8	10.5	100.0(256)	9.3
영유아부모	0.0	13.9	18.9	8.1	59.1	100.0(259)	17.5
X <sup>2</sup> 값	247.36***						

주: \*\*\*  $p < .001$

마지막 달 월급을 살펴보면, 중국동포 돌보미의 경우 첫 번째 가정에서 146만원 받다가 현재/최근 가정에서는 약 162만원을 받고 있는 것으로 나타났다. 현재 중국동포 육아돌보미는 입주형태로 일할 경우 대체로 150~200만 원대를 받음을 알 수 있으며, 본 조사 결과에 의하면 평균 약 162만원으로 조사되었다. 현재/최근 고용을 기준으로 한국의 부모들은 중국동포 육아돌보미 월급으로 다양한 근무형태(입주, 출퇴근, 시간제)를 포괄하여 월 평균 139만원을 지급하고 있다.

〈표 13〉 마지막 달 월급

단위: %(명), 만원

구분	100만원 미만	100~150만원 미만	150~200만원 미만	200만 원 이상	모름/무응답	계(수)	평균
첫 번째							
중국동포돌보미	2.3	43.9	44.5	3.5	5.8	100.0(173)	146.1
영유아부모	3.7	24.4	70.7	1.2	0.0	100.0( 82)	151.0
X <sup>2</sup> 값							19.00**
현재/최근							
중국동포돌보미	0.8	16.0	66.4	4.7	12.1	100.0(256)	161.8
영유아부모	9.3	36.7	51.7	1.9	0.4	100.0(259)	138.6
X <sup>2</sup> 값							75.31***

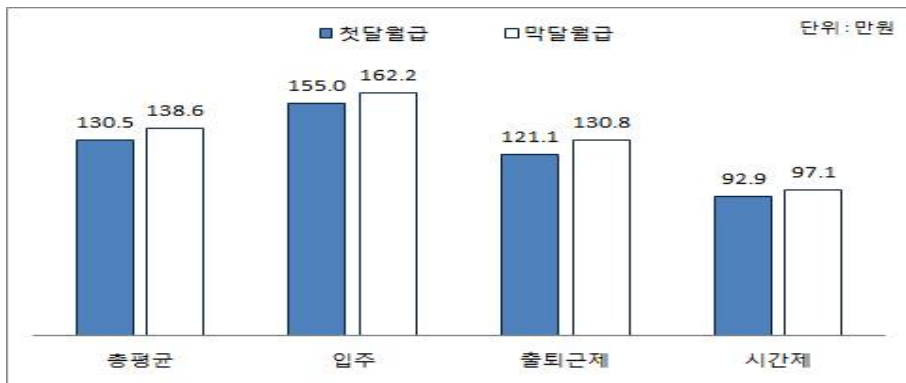
주: \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

〈표 14〉 근무형태별 임금비교 - 최근 가정 기준

단위: 만원

구분	첫 달 월급	소개비	막달월급
총평균	130.5	17.5	138.6
입주(N=101)	155.0	19.2	162.2
출퇴근제(N=122)	121.0	16.7	130.8
시간제(N=36)	92.9	10.0	97.1
X <sup>2</sup> 값	0.00***	0.07 <sup>+</sup>	0.00***

주: <sup>+</sup>  $p < .10$ , \*\*\*  $p < .001$



[그림 2] 육아돌보미 근무형태별 임금비교

근무형태(입주, 출퇴근, 시간제)별 임금 수준을 비교한 결과, 전체적으로 첫 달 월급에 비해 마지막 달 월급이 오른 상승 경향을 보이는 가운데, 입주의 근로형태가 가장 많은 월 162만원을 보이며 그 다음으로 출퇴근제 약 131만원, 시간제 97만원으로 나타나, 우리나라의 아이돌보미 임금 수준에 비해 높은 수준을 보이는 것으로 나타났다.



## 다. 고용 및 근로 만족도

만족도를 비교한 결과, 중국동포 돌보미의 근로만족도(80% 이상)가 한국 부모의 고용 만족도(60% 수준)보다 유의하게 큰 것으로 나타났다. 이는 높은 수준의 월급 및 입주로 인한 주거의 안정성과 관련이 있는 것으로 보인다.

〈표 15〉 만족도

단위: %(명)							
구분	매우 불만족	불만족	만족	매우만족	모름/무응답	계(수)	평균
첫 번째(전체)	5.2	23.6	56.2	13.0	2.0	100.0(347)	2.8
현재/최근(전체)	3.1	18.8	55.7	19.2	3.1	100.0(515)	2.9
첫 번째							
중국동포돌보미	1.2	14.5	59.0	21.4	4.0	100.0(173)	3.1
영유아부모	9.2	32.8	53.4	4.6	0.0	100.0(174)	2.5
X <sup>2</sup> /t값	49.48*** / 6.54***						
현재/최근							
중국동포돌보미	2.7	8.6	52.7	29.7	6.3	100.0(256)	3.2
영유아부모	3.5	29.0	58.7	8.9	0.0	100.0(259)	2.7
X <sup>2</sup> /t값	74.58*** / 7.52***						

주: \*\*\*  $p < .001$

## 라. 근로환경

육아돌보미를 고용한 가정의 근로환경을 CCTV, 정기 휴무 외 휴가, 보너스 지급, 개인 방 제공 등으로 살펴보았다. 우선 CCTV 설치에 대해서는 영유아부모의 설치 응답률이 유의하게 높았다. 중국동포 돌보미의 인식과 실제 설치 간에 간극이 있는 것으로 보인다.

〈표 16〉 CCTV 설치

단위: %(명)				
구분	있음	없음	모름/무응답	계(수)
첫 번째(전체)	20.0	78.0	2.0	100.0(255)
현재/최근(전체)	24.1	72.2	3.7	100.0(515)
첫 번째				
중국동포돌보미	12.1	85.0	2.9	100.0(173)
영유아부모	36.6	63.4	0.0	100.0( 82)
X <sup>2</sup> 값	23.31***			

구분	있음	없음	모름/무응답	계(수)
첫 번째(전체)	20.0	78.0	2.0	100.0(255)
현재/최근(전체)	24.1	72.2	3.7	100.0(515)
현재/최근				
중국동포돌보미	16.8	75.8	7.4	100.0(256)
영유아부모	31.3	68.7	0.0	100.0(259)
X <sup>2</sup> 값		31.32***		

주: \*\*\*  $p < .001$

일요일, 공휴일과 같은 정기휴무 외에 휴가가 주어지는가에 대해서는 전체적으로 과반 이상이 별도의 휴가를 주는 것으로 나타났다. 그 가운데, 영유아부모의 휴가 응답이 중국 돌보미 응답보다 높아 차이가 있었다. 근로 형태(입주, 출퇴근제, 시간제)에 따른 차이도 반영된 결과로 보인다.

〈표 17〉 정기휴무 외 휴가

				단위: %(명)
구분	있음	없음	모름/무응답	계(수)
첫 번째(전체)	53.3	43.1	3.5	100.0(255)
현재/최근(전체)	60.4	36.5	3.1	100.0(515)
첫번째				
중국동포돌보미	50.3	44.5	5.2	100.0(173)
영유아부모	59.8	40.2	0.0	100.0( 82)
X <sup>2</sup> 값		5.44 <sup>+</sup>		
현재/최근				
중국동포돌보미	57.4	36.3	6.3	100.0(256)
영유아부모	63.3	36.7	0.0	100.0(259)
X <sup>2</sup> 값		16.93***		

주: <sup>+</sup>  $p < .10$ , \*\*\*  $p < .001$

보너스 지급에 대해서도, 휴가와 마찬가지로 전반적으로 과반 이상이 월급 외 별도의 보너스를 지급하고 있는 것으로 나타났다. 중국동포 돌보미의 첫 번째-현재/최근 응답 추이를 볼 때, 별도 휴가를 주고 보너스를 지급하는 경향은 완만히 증가하고 있는 것으로 보인다. 다만 한국 영유아부모의 경우 출퇴근제와 시간제 이용이 반영되었음을 유의해야 한다.

〈표 18〉 보너스

				단위: %(명)
구분	있음	없음	모름/무응답	계(수)
첫 번째				
중국동포돌보미	52.6	43.4	4.0	100.0(173)
영유아부모	59.8	40.2	0.0	100.0( 82)
X <sup>2</sup> 값		3.96		
현재/최근				
중국동포돌보미	55.9	36.7	7.4	100.0(256)
영유아부모	52.1	47.9	0.0	100.0(259)
X <sup>2</sup> 값		23.34***		

주: \*\*\*  $p < .001$

돌보미에게 개인 방이 주어지는지 조사한 결과, 근로형태가 다양한 영유아부모의 응답에서는 긍정응답이 적었다. 중국동포 돌보미의 경우 약 75~80%가 개인 방을 가지고 있는 것으로 응답되었다.

〈표 19〉 개인 방

				단위: %(명)
구분	있음	없음	모름/무응답	계(수)
첫 번째				
중국동포돌보미	80.3	15.6	4.0	100.0(173)
영유아부모	68.3	31.7	0.0	100.0( 82)
X <sup>2</sup> 값		11.31**		
현재/최근				
중국동포돌보미	75.0	18.0	7.0	100.0(256)
영유아부모	43.6	56.4	0.0	100.0(259)
X <sup>2</sup> 값		90.53***		

주: \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

## 마. 비자

중국동포 돌보미의 비자 유형을 살펴보면, H2 방문취업 비자가 여전히 가장 많은 가운데, 과거 첫 번째 가정에 비해 현재/최근 가정으로 오면서 재외동포, 영주권, 한국국적 취득의 비자가 늘어난 것을 볼 수 있다. 한국 부모의 경우 모른다는 응답이 현재/최근 이용을 기준으로 약 18%로 적지 않게 나타났다. 육아돌보미 근로가 중국동포 돌보미에게 안정적인 체류와 비자를 제공하는 일자리인 것으로 보인다.

〈표 20〉 비자 종류

단위: %(명)

구분	C3	H2	F4	F5	F2	F6	한국 국적	비자만료/ 비자없음	기 타	모름/ 무응답	계(수)
첫 번째											
중국동포돌보미	2.9	72.8	9.8	1.2	1.2	1.7	1.2	2.3	0.6	6.4	100.0(173)
영유아부모	1.2	35.4	25.6	11.0	3.7	9.8	7.3	0.0	0.0	6.1	100.0( 82)
X <sup>2</sup> 값	54.43***										
현재/최근											
중국동포돌보미	0.8	44.1	30.5	8.6	0.4	2.0	5.1	0.8	0.0	7.8	100.0(256)
영유아부모	0.8	29.7	19.7	8.1	5.0	10.8	7.3	0.0	0.8	17.8	100.0(259)
X <sup>2</sup> 값	54.16***										

주: \*\*\*  $p < .001$

비자만료를 경험한 적이 있는지 즉 불법체류 경험 여부에 대해서는 '있다'는 응답이 약 10~13%로 나타난 가운데, 모름/무응답이 한국 부모에게서 30% 이상으로 높았다. 중국동포 돌보미의 불법체류가 일정 비율 지속되고 있으므로, 이를 방지할 수 있는 제도적 보완이 이루어져야 하며, 돌보미 체류신분에 대한 고용자 한국 부모의 인식과 관리도 제고되어야 할 부분이다.

〈표 21〉 육아돌보미 일을 하면서 비자 만료 경험 여부

단위: %(명)

구분	있음	없음	모름/무응답	계(수)
전체	11.3	67.4	21.4	100.0(515)
중국동포돌보미	10.5	77.3	12.1	100.0(256)
영유아부모	12.0	57.5	30.5	100.0(259)
X <sup>2</sup> 값	28.12***			

주: \*\*\*  $p < .001$

## 바. 한국사회 적응 및 인식

한국사회 적응에 대해 언어능력과 육아돌보미 일 만족도, 육아기여도, 육아능력의 차이 등으로 질문한 결과, 전반적으로 한국 부모에 비해 중국동포 돌보미의 인식이 보다 긍정적이었다.

〈표 22〉 한국에서 잘 적응하였다고 생각하는 정도

단위: %(명), 점						
구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균
전체	1.6	12.8	61.4	24.3	100.0(515)	3.1
중국동포돌보미	0.4	3.1	59.0	37.5	100.0(256)	3.3
영유아부모	2.7	22.4	63.7	11.2	100.0(259)	2.8
$X^2/t값$	78.90***/9.43***					

주: \*\*\*  $p < .001$

한국사회 적응도에 대해서는 잘 적응하였다는 긍정 응답이 중국동포 돌보미 97%, 한국 영유아부모 80%로 두 집단 모두 높은 가운데 중국동포 돌보미의 긍정응답률이 더 많았다.

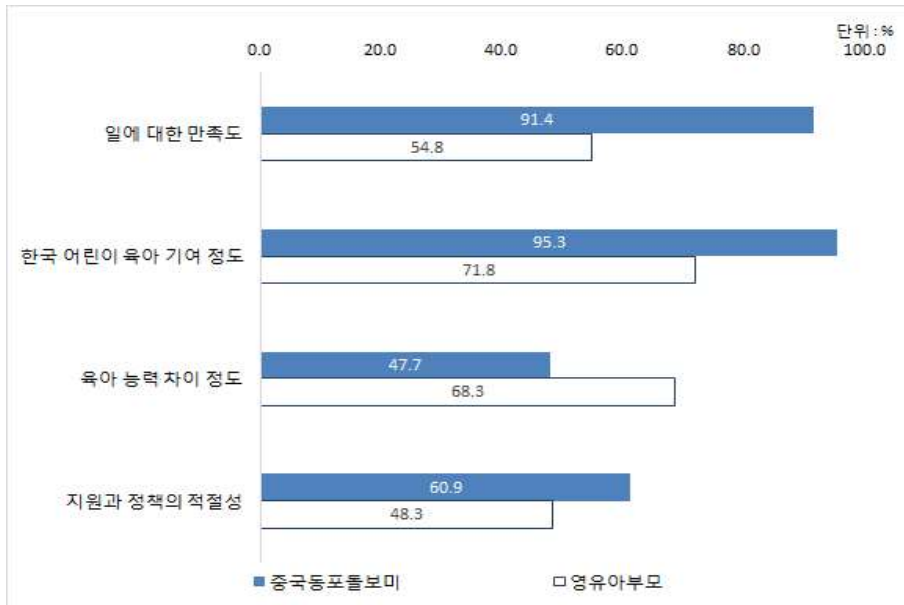
〈표 23〉 ‘말하는’ 한국어 실력의 우수함 정도

단위: %(명), 점						
구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균
말하는 실력	1.0	20.2	53.0	25.8	100.0(515)	3.0
중국동포돌보미	0.0	6.6	51.2	42.2	100.0(256)	3.4
영유아부모	1.9	33.6	54.8	9.7	100.0(259)	2.7
$X^2/t값$	104.34***/11.38***					
읽고 쓰는 실력	2.1	30.3	44.3	23.3	100.0(515)	2.9
중국동포돌보미	0.8	8.6	52.0	38.7	100.0(256)	3.3
영유아부모	3.5	51.7	36.7	8.1	100.0(259)	2.5
$X^2/t값$	141.89***/13.32***					

주: \*\*\*  $p < .001$

말하고 읽는 한국어 실력에 대해 조사한 결과, ‘말하는 능력’에 대해서는 우수하다는 긍정 응답이 중국동포 돌보미 93%, 한국 영유아부모 65%로 두 집단 모두 우수하다는 응답이 과반 이상으로 높았다. 중국동포 돌보미의 긍정응답률이 훨씬 더 높게 나타나 말하는 언어능력에 대한 인식의 차이가 드러난다.

한국어를 ‘읽는 능력’에 대해서는 우수하다는 긍정 응답이 중국동포 돌보미 91%, 한국 영유아부모 45%로 두 집단 간 우수하다는 인식의 차이가 말하는 능력에 비해 읽는 능력에서 더 큰 것으로 나타났다. 한국부모의 중국동포 돌보미의 읽는 한국어 능력에 대한 긍정응답은 과반에 미치지 못했다.



[그림 3] 중국동포 육아돌보미 만족도 및 의견 (4항목)

중국동포 육아돌보미로 일하는 것에 대해 만족한다 와 중국동포 육아돌보미 고용에 만족한다는 근로 및 이용에 대한 전반적인 만족도를 조사한 결과, 만족한다는 긍정 응답이 중국동포 돌보미 92%, 한국 영유아부모 55%로 두 집단 모두 우수하다는 응답이 과반 이상으로 높았으나, 중국동포 돌보미의 근로만족도에 비해 한국 부모의 이용만족도가 상대적으로 현저히 낮다. 정책적으로 접근해야할 부분이 있는 것으로 보인다.

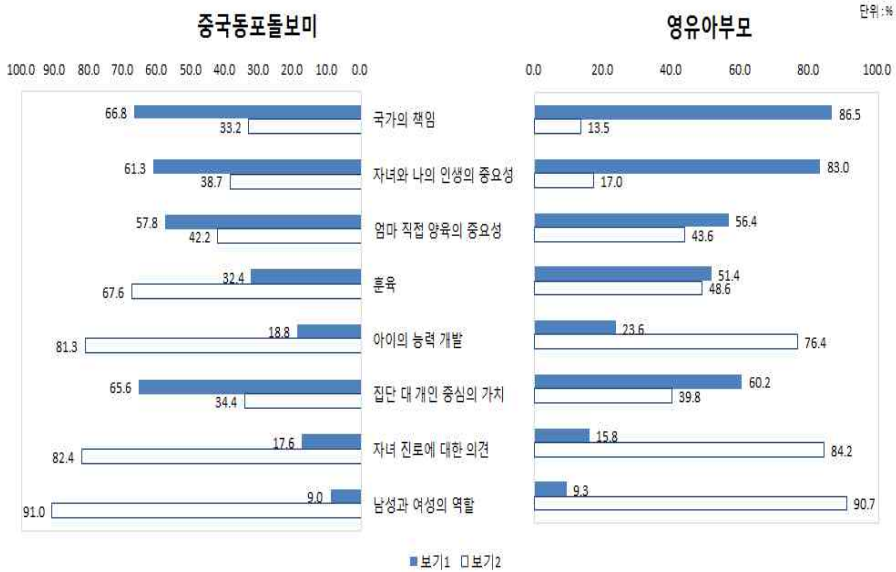
중국동포 육아돌보미가 한국의 어린 아동들을 돌보는데 유의하게 기여하고 있는지 질문한 결과, 기여하고 있다는 긍정 응답이 중국동포 돌보미 95%, 한국 영유아부모 72%로 두 집단 모두 기여한다는 응답이 과반 이상으로 높은 가운데, 중국동포 돌보미의 긍정적 기여감이 한국 부모에 비해 크다.

중국동포 육아돌보미와 한국 아이돌보미 간에 육아능력에 차이가 있는지 질문한 결과, 차이가 있다는 응답이 중국동포 돌보미 58%, 한국 영유아부모 68%로 두 집단 모두 차이가 있다는 응답이 과반 이상인 가운데, 한국 부모의 차이에 대한 인식이 좀 더 컸다.

중국동포에 대한 한국 지원정책의 적절성을 조사한 결과, 적절하다는 응답이 중국동포 돌보미 61%, 한국 영유아부모 48%로 한국 부모의 동포지원정책에 대한 부정적 응답이 중국동포 돌보미에 비해 컸다. 그렇게 생각하는 구체적 이유에 대해서는 본 조사결과로는 파악할 수 없다.

## 사. 양육가치관

양육가치관에 있어서는 전반적인 의견의 우세에 한국 부모와 중국동포 돌보미간에 큰 차이 없이 유사하였다. 그러나 정도 면에서 한국부모가 자녀양육에 ‘국가도 공동책임’이라는 응답, ‘나의 인생’도 소중하다는 의견, 처벌을 하더라도 버릇없이 굴 때는 ‘훈육’을 하는 것이 맞다는 의견이 중국동포 돌보미 응답보다 더 많았다.



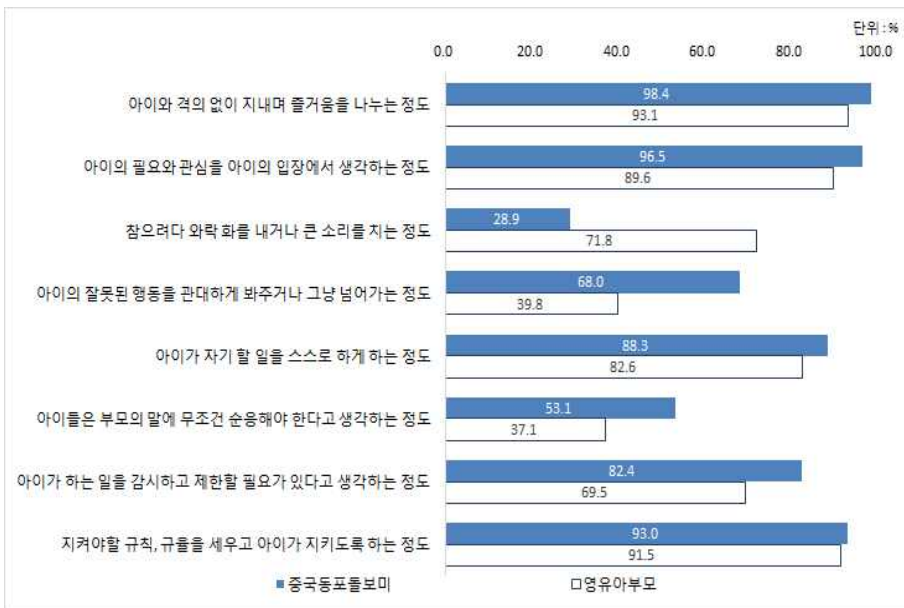
[그림 4] 양육가치관 비교 (8항목)

중국동포 돌보미의 양육가치관에는 현재 고용인의 가정에 머물며 본인의 자식이 아닌 어린 아이를 돌보는 피고용인의 관점과 중국의 한자녀 정책으로 인한 자녀양육방식이 함께 반영된 것으로 보인다. 버릇없이 굴더라도 ‘말로 타이른다’는 응답이 한국 부모에 비해 유의하게 많았으며, 개인보다는 ‘가족과 집단 중심’에의 가치에 대한 응답이 한국 부모보다 다소 많았다. ‘남성이 집안의 일’도 함께 하는 것이 필요하다는 남녀 역할을 구분하지 않는 의견에 가장 높은 긍정응답을 보였으며, 이러한 가치관은 두 집단 간에 차이가 없었다. 살펴본 양육가치관은 현재의 육아지원정책의 설계와 양육과정의 생활상에도 반영된 것으로 보이며, 육아 정책이 양육 가치관과 함께 가는 상호지지의 관계를 갖는 것으로 생각된다.

## 아. 양육행동

양육가치관과 마찬가지로 양육행동에서도 보다 '온정적'이고 '아이의 입장'에서 생각한다는 응답이 한국 부모에 비해 중국동포 돌보미에서 다소 많았다. 한국부모의 경우 자녀에게 화를 내는 경우가 있다는 '거부적 양육행동'에 대한 응답이 중국동포 돌보미보다 유의하게 많았다. 자녀의 부모로서 양육과정을 솔직하게 응답하고, 피고용인으로서 일하는 돌보미의 양육행동의 차이도 일부 반영된 것으로 보인다.

그러나 규칙을 세우고 지키며, 부모가 이를 통제하며, 자녀는 부모의 말을 따라야 한다는 '통제적 양육방식'에 대해서는 중국동포 육아돌보미의 응답이 더 많아, 구체적 양육방식과 행동에 있어 한국 부모와 중국동포 돌보미간에 차이가 있음을 알 수 있다. 이러한 양육행동의 차이가 실제 양육과정에서 조정을 필요로 하는 갈등을 유발할 수도 있을 것으로 보인다. 돌보미 교육 및 고용의 과정에서 이러한 양육과정의 문화적 그리고 가치관의 차이에 대해 살펴볼 수 있는 시간 또는 정보가 중국동포 돌보미 뿐 아니라 한국 부모에게도 마련될 필요가 있겠다.



[그림 5] 양육행동 비교 (8항목) - 긍정응답률



## 자. 양육분담

돌보미-부모 간에 가정 내 구체적인 양육분담에 대해 조사한 결과, 중국동포 육아돌보미의 근로가 청소, 세탁 등의 집안 일(“전적으로 돌보미가 함” 60.6%), 가족 먹을 음식 만들기(45.4%), 아이 먹을 음식 만들기(44.7%) 등 가사 노동을 많이 하고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로 어린이집/유치원 등 등하 원시키기(41.2%), 아이 목욕시키기(39.8%), 아이 밥 먹고 옷 입기(30.3%), 아이 재우기/테리고 자기(28.2%), 아이와 함께 놀아주기(22.5%)의 순으로 아이돌봄과 양육에 참여하고 있는 것으로 나타났다. 상대적으로 아이와 함께 놀아주기와 아플 때 돌봐주기, 아이 밥 먹고 옷 입기는 부모와 반반 함께 한다는 응답이 높은 편이며, 자녀 숙제나 공부 봐 주기는 전적으로 부모가 하는 경우가 약 40%로 높았다.

응답 6개 항목 평균점수에서도, 양육분담에서 중국동포 육아돌보미가 하는 비중이 가장 높은 일이 ‘집안일’(3.58점)로 나타났다.

중국동포 육아돌보미의 업무가 ‘아이돌봄’에 머무르지 않고 ‘집안 가사일’에도 상당부분 기여하는 ‘가사노동자’로서의 역할도 수행함을 알 수 있다. 따라서 한국 아이돌보미와의 임금수준 비교와 정책방안의 마련에 있어서도 수행하는 근로업무의 내용과 범위가 달라 직접적인 비교에는 무리가 있다. 이는 민간 베이티시터와의 비교에서도 마찬가지로, 가사 업무까지 수행하는 중국동포 돌보미의 고유한 근로영역과 이에 대한 부모의 수요가 있음을 알 수 있다.

〈표 24〉 양육분담 영역 순위 - 한국영유아부모 응답 기준

항 목	평균점수	단위: 점, %, (명)
		전적으로+주로 부모가 함(응답률)
1) (청소, 세탁 등의) 집안일	3.59	8.1
2) 보육시설·유치원 등하 원시키기	3.28	27.4
3) 아이 목욕시키기	3.21	25.1
4) 아이 밥 먹고 옷 입히기	3.17	23.5
5) 아이 먹을 음식 만들기	3.16	27.0
6) 가족 먹을 음식 만들기	2.97	19.3
7) 아이와 함께 놀아주기	2.88	30.5
8) 아이 아플 때 돌봐주기	2.65	44.7
9) 재우기/테리고 자기	2.34	56.0
10) 숙제, 공부 봐 주기	2.16	64.9
(수)		(258)

주. 평균점수가 높을수록 중국동포돌보미가 하는 비중이 큼을 의미함.

그 다음으로 중국동포 육아돌보미가 부모에 비해 전적으로 많이 담당하는 것은 자녀 등하 원시키기(3.28점), 목욕시키기(3.21점), 밥 먹이고 옷 입히기(3.17점), 아이 음식 만들기(3.16점)의 순으로 나타났다. 부모가 돌보미에 비해 많이 하는 것, 즉 부모가 전적으로+ 주로 하는 영역으로는 숙제/공부 봐주기, 재우기/데리고 자기, 아플 때 돌봐주기, 함께 놀아주기, 떡을 음식 만들어주기의 순으로 나타났다. 평균 비교 분산분석을 통해 통계적 차이검정을 실시한 결과, 등하원 시키기, 아이음식 만들기, 집안일 하기에서 중국동포 돌보미와 한국부모 간 부담 비중에 유의한 차이가 있는 것으로, 즉 등하원 시키기, 아이음식 만들기, 집안일 하기가 중국동포 육아돌보미의 주 업무로 유의하게 확인되었다.

## 차. 가족관계

현재/최근 가정에서의 가족구성원과의 관계의 질을 조사한 결과, 한국 부모와 중국동포 돌보미 모두 4점 척도 평균 3점 이상을 응답해 돌보미와 가족 간의 관계가 양호한 것으로 나타났다. 전반적으로 중국동포 돌보미의 관계 인식이 부모에 비해 유의하게 더 긍정적이었다. 면담조사에서 논의된, 돌보미가 돌보지 않는 (첫째) 아이와의 불편한 관계에 대해서는, 설문조사 결과에서는 나타나지 않아 일부 사례로 보인다.

## 카. 중국동포 육아돌보미 근로 실태

### 1) 중국동포 육아돌보미 근로 현황 및 만족·불만족 요인

첫째, 육아돌보미 일을 하게 된 구직 경로로는 소개업소를 통한 비율이 가장 높았으며, 그 다음으로 이는 사람으로부터 소개를 받는 경우가 많았다. 돌보미가 고연령일수록 그리고 현재 돌보미 월급이 많을수록 소개업소를 통해 일자리를 구한 경우가 많았는데, 소개업소를 통해 일을 하게 될 경우 일정 비율의 소개비를 지불해야 한다.

중국동포 육아돌보미에게 어려운 일이 있을 때에는 중국동포 집거지역을 중심으로 자리 잡은 교회를 통해 도움을 받는 경우가 가장 많았다. 반면 돌보미로 일한 기간이 짧을수록 도움 받는 곳이 없다는 응답이 많아 입국 후 아직 지원체계를 찾지 못한 적응기간을 갖고 있는 것으로 보인다. 또한 불법체류 경험이 있는 경우 교회와 한국지원단체 등 사회적 지원체계를 더 활용하고 있었으며, 삶의 만족도가 낮은 경우 공식적인 지원체계를 활용하기 보다는 가족과 중국동포 모임에 머무는 경우가 많았다.

둘째, 중국동포 육아돌보미의 입주 가정 선택 기준, 일을 하면서 좋은 점, 일을 계속하려는 의향 등을 통해 그들이 현재 한국에서 일을 하고 있는 이유가 돈을 벌기 위함임을

확인할 수 있었다. 입주 가정 선택 시 가장 중요하게 여기는 기준은 월급이 얼마인가 하는 것이며, 육아돌보미일을 하면서 가장 좋은 점은 돈을 벌 수 있다는 것으로 응답하였다. 육아돌보미로 일한 기간이 길거나 현재 월급이 많을수록 일을 계속하려는 경향을 보였다.

둘째, 중국동포들이 한국에서 육아돌보미로 일을 하면서 가장 어려운 점은 가족과 떨어져 지내는 외로움으로 조사되었으며, 이는 친인척 한국거주 여부에 따라서도 차이가 없었다. 또한 중국동포 육아돌보미들이 한국 정부에 가장 바라는 점은 현실적인 문제인 비자발급의 체계화/간소화이었지만, 이에 못지않게 한국사회의 중국동포에 대한 인식의 발전/존중을 기대하고 있었다.

셋째, 육아돌보미일을 하면서 경험할 수 있는 어려움을 선택하는 문항에서 해당 없음의 응답이 비교적 높은 비율을 차지하였으며, 아이 부모와 양육방식 차이로 인한 갈등을 경험하고 있는지에 대해서는 과반수가 갈등을 경험하지 않는다고 응답하였다. 이러한 결과는 중국동포 육아돌보미와 고용 가정 즉, 아이 부모 간의 갈등에 초점을 맞추었던 선행 연구와는 달리 이들의 관계에 대한 새로운 시각을 갖게 한다.

넷째, 돌보미교육을 이수한 경우 그렇지 않은 이들에 비해 양육방식 차이로 인한 갈등을 경험한 정도가 낮았고, 육아돌보미일을 하면서 좋은 점으로 아이를 돌보는 일에 대한 만족을 응답한 비율이 높았다. 비록 소수의 연구대상자만이 돌보미교육을 이수하였지만 이러한 결과는 돌보미교육이 양육에 있어 아이 부모와의 갈등을 줄이고 일에 대한 만족을 높일 수 있다는 점을 시사한다.

## 2) 중국동포 육아돌보미 대상 교육 현황 및 의견

육아돌보미일을 시작하기 전에 관련 교육이나 훈련을 경험하지 않는 경우가 상당수를 차지하였다. 특히 방문취업비자(H2)인 경우 교육을 받은 비율과 향후 교육받을 의향이 높았으나, 영주/한국국적 등의 경우에는 교육을 받지 않은 비율과 향후 교육을 받지 않을 의향이 더 높았는데, 이는 일부 기관에서 실시하는 육아돌보미 교육이 비자취득과 연계되어 있기 때문으로 여겨진다.

둘째, 중국동포들은 돌보미교육 이수를 통해 비자문제를 해결하는 등 안정적인 체류를 꾀하기도 하지만, 과반수는 육아돌보미로서 본연의 역할을 잘 수행하고자 하는 이유로 교육을 이수하였다. 또한 육아돌보미 교육에 대해 대부분의 중국동포들이 만족한다고 응답하였으며, 비자취득과의 연계 및 취업/구직과정과의 연계에서의 개선을 원하였다.

셋째, 육아돌보미 교육 비이수자를 대상으로 해당 교육의 인지 여부를 조사한 결과, 이들 중 상당수가 교육이 있다는 것을 모르고 있었다. 특히 일한 기간이 길수록 교육에 대해 더 모르는 것으로 나타났는데, 한국에서 이미 육아돌보미로 일하고 있거나 한국에 온 지 오래된 중국동포들에게 교육에 대한 홍보가 필요함을 알 수 있다.

## 타. 한국영유아부모의 중국동포 육아돌보미 이용 실태

한국 영유아부모의 중국동포 육아돌보미 고용 경험에 대해 파악하기 위해, 259명의 부모를 대상으로 웹 설문조사를 실시한 응답결과를 분석하였다.

### 1) 중국동포 육아돌보미 이용 현황

현재까지 고용했던 중국동포 육아돌보미의 총 수는 평균 2.6명이었으며 고용했던 육아돌보미 중 중국동포의 비율이 63%이상으로 높았다. 처음에는 한국인 돌보미를 이용하였으나 점차 중국동포나 기타 외국인의 비율이 다소 상승하는 것으로 보였다.

육아돌보미의 고용기간은 첫 시기를 기준으로 약 15개월이며 12개월 미만의 단기간 이용률이 높게 나타나 영유아가구의 안정적인 육아돌보미 고용이 쉽지 않음을 알 수 있다.

중국동포 육아돌보미의 근무형태는 현재/최근 이용 시점을 기준으로 출퇴근제가 47.1%로 가장 높았고 입주 39.0%, 시간제 13.9%로 다양하게 나타났다. 처음 고용했을 때에는 입주가 69.5%임을 고려할 때, 자녀가 어릴 때에는 입주형태로 많이 이용하였다면 자녀가 초등학교에 입학하고 성장함에 따라 점차 시간제 출퇴근제로 이용하는 비율이 높아지는 양상을 보인다.

이러한 세 가지 근무형태를 모두 고려할 때 한국 영유아부모가 지불하는 중국동포 육아돌보미의 임금 수준은 첫 달 평균 130.5만원이었고 마지막달 138.4만원으로 나타나 고용 기간 중 임금이 8만 원가량 상승하였다. 이들의 소개료는 평균 17.5만원으로 첫 달 월급의 13.4%에 해당하였다.

중국동포 육아돌보미에 대해 정기적인 월급 이외에 보너스를 지급한다고 응답한 가구는 52.1%로 과반수였으며 한편 중국동포 육아돌보미를 고용하면서 특별휴가를 제공한 경우는 63.3%, 고용 시 육아돌보미에게 개인 방을 제공한 경우는 43.6%로 나타났다. 육아돌보미에 대해 전반적으로 만족한다는 의견이 가장 많았으나 가구소득이나 모 학력이 높은 경우, 비취업모인 경우 불만족 수준이 높았다.

### 2) 중국동포 육아돌보미 체류 실태

중국동포 육아돌보미 고용 시 돌보미가 소지하는 비자는 방문취업(H2)이 29.7%로 가장 많았으며 재외동포(F4) 19.7%, 잘 모름 17.8%, 영주(F5) 8.1%, 한국국적 7.3% 순으로 나타나 중국동포 육아돌보미가 소지한 비자가 다양하며 일부 영유아 부모는 육아돌보미가 어떤 비자를 소지했는지 무관심 한 것으로 나타났다. 현재까지 방문취업 비자를 소지한 중국동포 육아돌보미를 고용하면서 표준 근로계약서를 작성해 본 적이 없다 63.6%, 육아돌보미의 비자가 만료되어 불법체류 중이었던 적이 있다 12.0%, 불법 체류였는지 잘 모른

다 30.5%로 응답하여 중국동포 돌보미의 합법적 체류에 대해 관심이 높지 않음을 알 수 있었다.

### 3) 중국동포 육아돌보미 고용 경로 및 이용 장·단점

중국동포 육아돌보미를 고용하는 주된 경로는 지인의 소개와 소개업소의 추천, 인터넷 홈페이지를 통한 직접채용으로 나타났으나 소개업소나 인터넷 홈페이지에서 제공하는 고용 관련정보는 신뢰도나 충분성 측면에서 미흡하였다. 육아돌보미를 고용하고 이용하는데 공적시스템을 통한 관리가 필요하다.

중국동포 육아돌보미를 이용하는 주된 이유는 한국인 육아돌보미보다 상대적으로 저렴한 비용과 입주 가능, 가사 도움 등이며 취업모에게는 일·가정 양립, 비취업모에게는 가사 분담, 자녀양육부담 해소의 기능을 하고 있다. 중국동포 육아돌보미는 자녀에게 전반적 돌봄 제공, 애착형성이라는 측면에서 긍정적이나 언어발달의 측면에서 가장 부정적으로 인식되었다.

중국동포 육아돌보미를 이용하면서 가장 어려운 점은 신원이 확실하지 못해서 오는 불안감이었으며, 양육방식의 차이에서 오는 어려움도 컸다. 돌보미를 선택하는 주요 기준으로는 사람 됨됨이와 심성이 가장 중요했으며, 그 다음으로 아이를 돌본 경험, 아이들 돌보는 걸 좋아하는지 이었다.

### 4) 중국동포 육아돌보미 이용 제도화 및 교육

중국동포 육아돌보미의 고용 과정 제도화에 대한 의견을 조사한 결과 중국동포 육아돌보미 고용 과정이 제도화 되었으면 좋겠다고 82.7%가 응답하였다. 또한 중국동포 육아돌보미 고용 과정이 제도화됨으로 인해 발생하는 고용주의 역할 및 절차 준수에 대한 책임에 동의한다는 영유아 부모는 전체의 74.5%로 높게 나타났다. 한편 중국동포 육아돌보미의 고용과정이 제도화 된다면 가장 크게 기대하는 점은 육아돌보미의 신원보증 48.3%로 가장 높았고 육아돌보미 교육 및 자격 부여 25.5%, 육아돌보미 채용 및 계약 과정의 관리 15.8% 순으로 나타났다.

그러나 중국동포 육아돌보미에 대한 육아돌보미 교육을 이수했는지에 대해서 영유아가구는 잘 모른다 39.4%, 교육 받지 않았다 37.8%고 응답하여 현재에는 육아돌보미 교육 이수 여부가 중국동포 고용 시 주요 고려 요인이 아님을 알 수 있었다.

중국동포에 대한 한국 육아돌보미 교육을 영유아 가구의 89.5%가 찬성하는 것으로 나타났다지만 한국이민재단에서 외국인 육아돌보미를 대상으로 실시하고 있는 육아돌보미 교육을 알고 있다고 응답한 경우는 전체의 20.8%로 낮았다.

## 5. 중국동포 육아돌보미 근로 및 이용에 대한 정책제언

자녀양육 지원에서 중요한 비중을 차지하는 중국동포 중고령 여성의 육아돌보미 역할에 대한 재평가와 제도화 방안의 고민을 통해, 한·중 상호 호혜의 인적 교류와 소통의 발전방안을 마련할 필요가 있다. 사적영역에서 비공식적으로 운용되고 있는 중국동포 육아돌보미 근로와 고용의 장단점을 파악하여, 고용가정-돌보미 양자의 관점에서 비공식 사적영역의 효율성을 유지하고 단점을 보완하는 적정 수준의 공식화 과정을 마련할 필요가 있다. 이를 통해 한국 여성의 일가정 양립과 양육의 어려움을 해소하고, 중국동포 여성의 일자리 지속과 중국동포 공동체의 발전을 견인하는 선진화된 인력운영 제도로 자리 잡도록 하는데 기여할 수 있을 것이다.

### 가. 돌보미 사전교육 의무화 및 등록 절차의 마련

한국 부모에게 어린자녀를 집에 두고 돌보미에게 맡기는 과정은 돌봄인력의 국적을 불문하고 근원적인 불안감을 갖는 과정이다. 체류신분과 주거지가 불안한 중국동포의 상황을 고려할 때 한국 영유아부모가 안게 되는 불안감은 더욱 크다. 이를 위해 국가는 최소한의 신원 확인의 절차를 마련하여 부적격자가 어린 아이를 돌보는 일이 없도록 관여해야 할 것이다. 국내 아이돌봄사업에 마련된 절차대로 돌보미 일을 할 수 있는데 필요한 기본 소양과 부적격 사항에 대해 관리하도록 한다.

이를 위해서는 돌보미 사전교육의 과정을 제공함으로써, 돌보미 일을 통해 H2비자를 발급, 유지하거나 F4, F5 비자로 변경할 경우 반드시 거쳐야 할 과정으로 명문화 할 필요가 있다. 이를 통해 (외국인 육아돌보미 자격 부여까지는 아니더라도) 육아돌보미로 일하고 있음을 등록하는 체계를 마련하고, 현재 한국이민재단에서 시범사업으로 시도하고 있는 바와 같이, 교육이수 후에 일자리를 구하고 한국 부모가 돌보미를 채용하는 과정까지 연계되도록 할 필요가 있다. 이를 통해 중개료 부담과 상호 신원 미확인의 불안감 없이 완화될 수 있도록 온·오프라인 운영체계를 마련할 필요가 있다.

중국동포 육아돌보미 중에 여전히 비자만료의 불법체류를 경험하는 비율이 지속되고 있고, 이에 대한 부모의 인지가 부족하므로 불법체류 상태에서 영유아를 돌보는 상황이 발생하지 않도록 육아돌보미 비자와 체류신분에 관한 보다 투명하고 유연한 관리가 필요하다. 예를 들어 고용인 부모의 돌보미 등록이 지속되는 경우, 비자 기한을 1회에 한해 자동 연장할 수 있는 등의 조항을 마련하여 육아돌보미로 안정적으로 근로를 지속하고 있는 경우에는 반드시 한 가정에서 2년 이상 근무하지 않더라도 취업비자를 지속할 수 있도록 하는 안이 고려될 필요가 있다.

## 나. 표준계약절차의 마련 및 급여 가이드라인의 제공

중국동포 육아돌보미와 한국부모의 근로 및 이용 체감만족도에는 유의한 차이가 있었다. 이는 고소득 고학력 한국 부모가 갖는 상대적으로 높은 기대수준이 반영된 결과일 수도 있으나, 면담조사를 통해서도 드러난 대로 현재 한국에서 중국동포 육아돌보미에게 지급되는 월급의 수준이 높은 비용의 부담이 반영된 결과이다. 이는 중국동포 육아돌보미의 육아 외 가사 업무까지 모두 수행하는 업무의 영역과도 관련이 있으며, 동남아 외국인돌봄인력에 비해 육아일을 잘하고 의사소통이 잘되는 동포로서의 특성도 반영된 결과일 것이다.

그럼에도 불구하고 월급에 대한 기준이 되는 가이드라인이 없이 급여의 수준과 인상폭이 개별가정마다 다름에서 오는 영유아부모와 중국동포의 부담이 크다. 개별 사적영역에서 결정되는 고유한 특성을 고려하더라도, 참조할 수 있는 표준 가이드라인의 마련을 통해 상호 임금의 체결에 갈등을 최소화하고 타당한 근거 없이 임금수준이 내려가거나 올라가는 것을 방지하는 기능을 수행할 수 있도록 급여와 고용/근로 과정의 표준(안)의 마련이 필요하다.

외국사례를 통해 살펴본 아시아 3국의 경우 최저임금의 기준선을 제시하여 입주 돌보미의 월급이 한화 월 50만원 내외의 수준을 보이고 있다. 보험의 가입과 고용부담금 등 고용주가 정부에 지불하는 비용이 지속적으로 증가하였음을 고려하여도 한국에 비해 저렴한 수준이다. 중국동포 육아돌보미의 의사소통과 인적 역량도 반영된 임금수준이었으나, 현재 200만 원 이상을 지불하는 가정도 적지 않음을 고려할 때, 다양한 편차를 보이는 중국동포 돌보미의 임금수준을 표준 가이드라인으로 지나치게 낮거나 높지 않도록 조절할 필요가 있다.

## 다. 고용자·근로자의 역할과 책임, 권리 명시

중국동포 육아돌보미를 고용하는 부모와 한국 가정에서 아이돌보미 일을 하는 근로자로서의 역할과 책임, 권리에 대한 최소한의 기준을 마련하여, 돌보미가 아프거나 사고가 발생했을 때, 그리고 아이가 다치거나 사고가 발생했을 때 이에 대해 대처하고 관리하는 방안을 모색할 필요가 있다. 어려운 상황이 발생했을 때의 지원체계를 마련하는 것으로, 이는 의료보험, 상해보험 등의 가입과 관련되어 있으며 이러한 상호 역할과 책임, 권리의 명시를 일정수준 공식화 할 필요가 있다.

앞서 비자만료와 불법체류 관련하여 논의한대로, 돌보미의 비자만료에 대해 모름/무응답이 한국 부모에게서 30% 이상으로 높게 나타난 점을 보았을 때, 이를 방지할 수 있는 제도적 보완과 함께 돌보미 체류신분에 대한 외국국적 동포를 고용하고 있는 한국 부모

의 인식과 관리, 책임도 명시될 필요가 있다. 이에 대한 온라인 교육을 일정시간 제공할 필요가 있다.

## 라. 한국 아이돌봄사업과의 균형 유지 및 민간업체 질 관리체계 마련

중국동포 육아돌봄비를 이용하는 주요 이유의 하나가 높은 이용만족도에도 불구하고 한국 아이돌봄비를 구하기 어려워서, 한국인 민간베이비시터 비용보다 저렴하여서 라는 응답이 많았다. 중국동포 육아돌봄비가 내국인의 일자리를 잠식한다는 부정적 영향을 최소화하기 위해서는, 한국 아이돌봄비 사업이 부모의 수요에 맞게 출퇴근제와 시간제 영역을 다양화 하고 인력 풀을 보강할 필요가 있으며, 민간 베이비시터 업체에 대한 최소한의 질 관리 체계를 마련하여 일부 무자격 업체의 무분별한 인력 공급과 수수료 부과가 관리될 수 있도록 한다. 돌봄인력 서비스 모델의 다양화와 질 관리 체계의 마련을 통해 아이돌봄비/베이비시터와 중국동포 육아돌봄비의 공식·비공식 돌봄 인력 체계 간에 균형 있는 경쟁과 발전이 가능할 것이다. 우선 여성가족부 아이돌봄비의 낮은 급여에 대한 처우문제를 해결하고 아이돌봄비 인력 풀을 확충함으로써, 중국동포 육아돌봄비와 아이돌봄비 제도 간에 균형 발전을 꾀하도록 한다.

## 마. 외국의 돌봄인력제도의 명암을 고려한 한국식 돌봄제도의 설계

외국인돌봄인력을 활용하여 일가정양립을 효율적으로 유지하는 아시아 3국의 정책은, 외국인 노동자의 인권을 중시하지 않는 현대판 하인제도라는 비판과 돌봄노동의 여성화, 저임금화를 고착시킨다는 비판을 받고 있는 제도이다. 이를 투명한 과정으로 공식화, 체계화하고자 하는 정책적 노력들은 아이러니하게도 각 국에서 비용의 상승을 낳고, 사적영역으로 숨어들어가 불법과 미등록 비공식 이용을 양산하는 결과도 함께 낳고 있다.

현재 우리나라의 중국동포 육아돌봄비 현장은 한국 영유아가구의 노력과 중국동포지원정책의 인프라, 중국동포 여성인력의 우수한 노동력이 균형 있게 조화를 이루어, 한국 사회에서는 비교적 건강한 외국국적 동포 돌봄인력제도로 자리 잡고 있다. 사적영역에서 일정부분 건전하게 유지되고 있으므로, 현재 문제가 되고 있는 신원 미확인의 불안과, 채용근로계약과정의 불투명 등 어려움을 느끼는 당면 문제를 순차적으로 보완하는 소극적인 방식으로 제도화 방안을 접근할 필요가 있다.

장기적으로는 중국동포에 국한되지 않고 외국인 돌봄인력 제도 전반으로 발전을 꾀하는 정책 전환도 고려할 수 있으나, 이것이 갖는 철학적·가치지향적인 질문에 대해 우리 사회가 함께 고민할 필요가 있다. 과연 돌봄인력을 저렴한 이주여성의 노동으로 대체하는 것이 바람직한가에 대한 충분한 논의가 필요하며, 그 보다는 남성의 돌봄노동 참여와 가



정 내 일가정 양립의 성평등 지향과 지역사회와 일터의 지원을 통해 양육의 공백을 보완할 수 있는 방안에 대해 우선 고민할 필요가 있다. 이는 우리나라의 아이돌봄제도 및 기관 중심의 보육·유아교육 정책과도 유기적으로 연계되어야 할 부분이며, 한국적인 돌봄인력제도의 운영을 마련하는 것이다.

## 바. 중국 조선족자치주에 미치는 영향을 고려한 동포지원정책

우리나라에서 중국동포 지원을 위해 마련한 중국동포 비자발급의 간소화와 출입국 및 취업근로 과정의 수월함이 역설적으로 중국의 조선족 공동체를 붕괴를 가속화 했다는 점은, 동포지원정책이 미처 고려하지 못한 반작용의 결과이다. 이 보고서의 주요 연구내용은 아니었으나, 중국 현지에 남아있는 조선족 중국동포의 면담 내용은 현재의 동포지원정책에 반하는 내용이 담겨져 있다.

우리나라의 영유아와 부모를 지원하고, 국내로 들어와서 일하고자 하는 중국동포를 지원하는 정책이 중국 조선족자치주의 근간을 흔드는 결과를 낳지 않도록, 특히 중국동포의 아동 청소년이 부모, 조부모 없이 성장하지 않도록 중국동포 지원 정책을 가족단위로 접근하는 가족정책과의 연계가 필요하며, 일정기간의 취업연한을 제한하여 중국으로 돌아가도록 강제하는 접근보다는 중국으로 돌아가서도 잘 살 수 있는 또 다른 삶의 형태로 자리 잡도록 지원하는 방안이 고안되어야 한다. 이를 위해서는 방문취업제, 재외동포 체류 자격 등의 동포지원정책이 외국인근로자 정책의 범주 안에 머물지 않고 보다 확장하여, 재외동포의 삶의 기반과 인적 네트워크를 지지하는 방안으로 현지 지원을 적극 병행할 필요가 있다.

## <참고문헌>

- 김소영·장혜경·김영란·선보영·조운주(2013). 민간 베이비시터 운영실태 및 관리 개선 방안 연구. 여성가족부
- 곽재석·예동근·장현일·소은선·문정매(2011). 재외동포의 이주 현황 및 향후 정책방향. 법무부 출입국·외국인정책본부.
- 법무부 출입국·외국인정책본부(2014a). 업무안내(외국인체류, 재외동포).
- 법무부 출입국·외국인정책본부(2014b). 외국국적동포 업무처리지침 개정 알림
- 서문희·양미선·김은설·최윤경·유해미·손창균·이혜민(2012). 2012년 전국 보육실태조사: 가구조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소.

안전행정부(2014a). 2014 지방자치단체 외국인주민현황 조사결과 발표. 안전행정부 보도자료(2014. 7. 3).

여성가족부(2014a). 2014년도 아이돌봄 지원사업 안내

여성가족부·한국건강가정진흥원(2014). 2013 아이돌봄 지원사업 결과보고서

윤지영(2011). 가사노동에 관한 각 국의 입법례. 한국노동연구원 국제노동브리프 9(4), 4-28.

조세현(2013). 사회안전 제고를 위한 거주 외국인 사회통합 및 관리방안 연구. 한국행정연구원.

최서리·마루하아시스·김경미(2013). 가사분야 외국인 고용의 쟁점: 해외사례 연구. IOM이민정책연구원.

한국이민재단(2013). 맞춤형 외국인(동포 포함) 육아도우미 전문 교육 실시. 한국이민재단 보도자료(2013. 5. 31).

한국이민재단(2014). 외국인 육아도우미 제도 및 교육 훈련자료.

## <온라인 자료>

고용노동부(2014). 외국인 고용허가제(EPS) 정보. <https://www.eps.go.kr>에서 2014년 7월 22일 인출.

고용노동부(n.d.). 외국국적동포의 취업절차도 및 외국국적동포(특례외국인)의 고용·취업 절차. <https://www.eps.go.kr>에서 2014년 7월 22일 인출.

여성가족부(2014b). 아이돌봄지원사업. <https://idolbom.mogef.go.kr>에서 2014년 7월 30일 인출.

<http://www.hikorea.go.kr/pt/index.html>에서 2014년 7월 22일 인출.

<https://www.immigration.go.kr>에서 2014년 7월 22일 인출.

[http://www.kisfbs.com/job/01.php?table\\_name=1](http://www.kisfbs.com/job/01.php?table_name=1)에서 2014년 7월 21일 인출.



## 토론

---

홍승아 | 한국여성정책연구원 가족·다문화정책센터 센터장  
이윤진 | 육아정책연구소 연구위원



# ‘국내 중국동포 육아돌보미 현황 및 제도화 방안’ 토론회 1

홍승애(한국여성정책연구원 가족·다문화정책센터 센터장)

## 1. 문제제기

- 맞벌이가족이 증가하면서 일가정양립의 이슈는 더욱 중요해지고 있음. 특히 어린 자녀가 있는 육아기 취업부모의 경우 안정적인 육아지원은 이들의 고용유지에 직접적인 영향을 미치고 있음. 기존의 여성경력 단절에 관한 연구에서도 여성의 경력단절 위험요인으로서 자녀양육과 교육을 지적하고 있음.
- 이러한 배경을 기반으로 하여 본 연구에서는 국내 중국동포 육아돌보미 현황을 살펴보고 이에 대한 개선방안과 제도화 방안을 제안하고 있음.
- 육아지원 서비스를 공식서비스와 비공식서비스/ 시설서비스와 개별서비스로 구분할 때 개별 육아돌보미 서비스를 어떻게 자리매김하고 위치시킬 것인가의 문제는 전체 육아지원제도의 맵핑(mapping)에 있어서 핵심적인 문제임.

## 2. 현황

- 개별 육아지원서비스제도로는 아이돌보미제도, 민간베이비 시터, 외국인/ 중국동포 육아돌보미 등이 있음. 그러나 이들 세 가지 유형의 서비스는 각자 매우 다른 성격과 특성을 가지고 있음.
- 우선, 국내의 아이돌보미제도는 정부에서 지원하고 있는 개별 보육서비스 지원형태로 공신력을 바탕으로 “신뢰할 수 있는 서비스 제도”로 자리 잡고 있음. 그러나 서비스 수요와 공급의 매칭 문제가 이 제도의 본질적인 한계이자 지속적인 개선과제가 되고 있음.
  - 이는 공식 보육서비스 이용 시간외 시간에 사용해야 하는 서비스의 특성상 서비스 수요가 특정 시간대에 집중되는 문제와 돌보미의 안정적인 수입을 보장해 주지 못하는 문제에 기인하고 있음.
  - 또한 돌보미 이용요금에 대한 정부지원이 저소득층에 우선하고 있어서 실제 맞벌이가구가 필요로 하는 실질적인 지원을 충분히 제공해 주지 못하는 문제가 있음.

- 한편, 민간베이비 시터제도는 개별 서비스가 필요한 개인을 대상으로 하여 민간시장에서 서비스 인력을 제공하는 형태로, 아이돌보미제도와 비교해서 서비스 질과 신뢰성, 서비스 가격, 서비스 관리 등에 있어서 안정적인 지원이 되지 못하는 한계가 있음.
  - 과연, 정부는 민간베이비 시터제도에 대해 어디까지 책임을 져야 하는가의 문제가 끊임없이 제기되고 있음(서비스 인력의 교육, 관리, 자격증, 가격 통제 등)
- 국내에서 활동 중인 중국동포 육아돌보미는 주로 중고령층의 여성들임. 이들은 소득활동을 목적으로 국내로 들어와 일하고 있는 서비스 업종 중의 중요 부분을 차지하고 있으며, 공식, 비공식 돌보미 인력들로 활동 중인 것으로 나타남.
  - 이들 서비스 인력은 여러 가지 취약성에도 불구하고 고용이 용이하고, 개별 육아 지원이 필요한 맞벌이가정에서는 시설보육 외의 차선택의 선택이 되고 있음. 특히 현재와 같은 장시간 근로문화에서 시설 서비스와 부모의 근로시간의 미스 매칭 문제, 육아휴직 등이 원활히 활용되지 못하는 현실 등이 개별 육아지원서비스에 대한 수요를 더욱 증대시키고 있음.
  - 여기에 더하여 중국동포 육아돌보미의 경우 근로조건이 보다 용이한 측면도 이들에 대한 수요가 지속되고 있는 요인이 될 것임. (육아지원 + 가사돌보미 역할 수행)

### 3. 논의를 위한 몇 가지 문제 제기

- 외국인 서비스 인력이 증가하고 있는 현실에서 중국동포 육아지원서비스는 어떤 위치와 의미를 갖는가의 문제를 보다 신중하게 검토할 필요가 있음.
- 개별 육아지원 서비스의 표준화 필요함
  - 개별 서비스의 인력 관리, 서비스 질 관리, 가격 통제 등의 과제가 있음. 또한 시장을 통한 개별 서비스와 공공영역에서 제공되는 개별 서비스를 어떻게 세팅할 것인가의 문제도 남아 있음.
  - 비공식 서비스 인력의 제도화 방안은 어디까지 가능할 것인가?  
(예, 오스트리아의 사례: 이주 동유럽 노인간호 인력의 문제가 사회문제화 됨)
- 무엇보다도 정책의 기본방향을 설정한 위에서 시설서비스와 개별서비스의 맵핑이 필요함

- 시설 서비스와 개별서비스의 유기적 연계체계 구축 필요함. 이를 위해서는 시설 서비스의 우선적인 세팅이 중요하며, 시설 서비스의 사각지대 혹은 빈틈을 메우기 위한 보완적인 서비스로서의 개별 서비스 관계 필요함.
  - 또한 서비스 양에 있어서도 둘 간의 관계 설정에 따라서 개별 서비스의 제도화 방안과 범주가 결정되어야 할 것임.
  - 보다 근본적으로는 우리사회의 “돌봄의 사회화” 논의에 기반하여 각 서비스의 제도화와 개선방안을 고민해야 할 것임.
  - 연령별, 시간대별, 시설과 서비스의 연계방안 등의 다양한 방식을 검토할 수 있음.
- 또한 육아지원서비스의 계획과 구상은 노동시장의 변화와 연동되어 추진되어야 할 것임. 외국의 사례에서도 보듯이 노동시장과 보육서비스가 긴밀히 연계되어 작동되는 경우 개별 서비스에 대한 수요는 상대적으로 제한적으로 나타나는 반면, 노동시장과 보육서비스가 충분히 연계되지 않는 경우에는 오히려 개별 서비스에 대한 수요가 크며, 시장원리가 작동되고 있음. 따라서 어떤 구도와 계획 속에서 각각의 서비스를 위치지울 것인가의 근본적인 고민이 남아 있음.

## ‘국내 중국동포 육아돌보미 현황 및 제도화 방안’ 토론 2

이윤진(육아정책연구소 연구위원)

본고는 ‘중국동포 육아돌보미’를 다룬 연구로써 ‘중국동포 육아돌보미’란 속칭, 조선족 이모, 조선족 가정부, 연벤(연변) 아줌마를 의미한다. 중국동포란 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제2조 2항에<sup>8)</sup> 명시되어 있는 ‘대한민국의 국적을 보유하고 있던 자(대한민국정부 수립 전에 국외로 이주한 동포를 포함한다) 또는 직계비속으로서 외국국적을 취득한 자 중 대통령령으로 정하는 자’에 따라, 대개 일제 식민지 시대 때 연변이나 간도지역으로 이주한 조선인의 후손으로, 재외동포 중 ‘조선족’을 일컫는다. 2010년, 2011년 그리고 올해 육아정책연구소가 수행한 중국종합연구 보고서 제목에 ‘중국동포’라는 용어를 사용한 것도 이러한 맥락에서이다.

돈을 벌기 위해 한국에 온 중장년 중국동포 여성의 강력한 구직의 욕구와, 한국인이 입주 육아(가사)도우미로 취업하는 것을 기피하게 되면서 맞벌이가정에서 육아(가사)도우미의 수요증가가 맞아 떨어지면서 한국 가정에서 ‘조선족 육아도우미’는 양적으로 급증하였다. 요컨대, 중국동포 육아도우미는 우리와 유사한 언어와 관습을 갖고 있으면서 경제적인 면에서도 한국인에 비해 부담이 적다는 점에서 한국 가정이 선호하게 되었고, 한국에서 취업을 원하는 중장년 중국동포 여성에게 ‘육아도우미’는 다른 일에 비해 익숙하고 월 평균 140만원~150만원 정도의 급여에 숙소제공까지 받을 수 있다는 점에서 선호하는 직종이다.

많은 중장년 중국동포 여성들이 한국 영유아 자녀의 대리양육자로 많이 일하고 있지만, 이들에 대해 양적방법으로 접근한 연구가 거의 부재한 상황에서 본 연구에서 256명 대상의 설문조사 연구는 의의가 크다. 본고는 2014년 중국종합연구(대외경제정책연구원 주관)에서 수행한 「국내 중국동포 육아돌보미 현황 및 양육가치관 연구(가제)」를 바탕으로 구성된 원고라는 점에서 재조직 화하는 과정에서 일부 내용이 누락될 수도 있다고 판단되나, 본고에 실린 내용 중심으로 토론자의 역할을 하고자 한다.

첫째, 비교분석의 주요 변인으로 첫 번째와 현재/최근 변인을 채택한 이유를 명시

8) 동령의 1항은 “대한민국의 국민으로 외국의 영주권을 취득한 자 또는 영주할 목적으로 외국에 거주하고 있는 자”임.



할 필요가 있다. 이것이 본 연구의 연구목적 및 정책제언과 궁극적으로 연결되어야 하는데 그 부분이 전체적으로 미흡해 보인다.

둘째, 본고의 핵심 내용은 연구내용 세 번째에 해당되는 부분이라 사료된다. 중국 동포 육아도우미의 '근로'실태와 이들을 고용한 경험이 있는 가정의 '이용'실태의 양 측면을 조사하고 결과를 비교분석, 논의하겠다고 기술되어있다(p.3). 토론자는 이 내용에 해당되는 부분이 본고 4장 카절 "중국동포 근로실태"과 타절 "중국동포 육아돌보미 이용실태"로 보았다. 그런데 요약중심의 서술방식으로 기술되어 있어서 독자로 하여금, 설문조사 결과인지 면담조사 결과인지 또는 설문조사의 소결인지 등의 혼란을 가져온다. 면담조사는 연구방법에 제시되어 있지 않으므로 이 부분도 설문조사 결과로 보인다. 따라서 이 부분도 앞부분과 동일하게 중국동포와 부모 두 집단을 비교분석하는 설문조사 결과표를 제시하고(만약, 비교분석이 어렵다면 각각의 결과표라도 제시필요) 설명, 해석하는 방식으로 일관성 있게 제시될 필요가 있다. 특히, 구직 및 구인경로, 근무기간, 교육이수 등의 비교분석은 의미 있는 조사결과이다.

셋째, 제목에서 '육아돌보미' 보다는 '육아도우미'로 수정할 것을 제안한다. 정부(법무부)에서 실시하고 있는 관련 정책(예: 외국인 육아도우미 전문교육, 외국인 육아도우미 신원확인 시스템)의 용어가 '육아도우미'이므로 이에 맞춰 용어통일을 제안한다.

넷째, 아이돌봄 사업 고찰 부분이 차지하는 양적 비중이 많은 것에 비해 연구결과나 정책제언과의 관련성은 미비하다. 아이돌봄 사업의 분량을 줄일 것을 제안하며, 현재 제시한 정책방안 라의 '한국 아이돌봄 사업과의 균형 유지 및 민간업체 질관리체계 마련'은 아이돌봄 사업의 개선점으로 보이므로 내용 수정이 필요하다.

다섯째, 설문조사에 참여한 응답자의 일반적인 특성을 상세하게 제시되었으면 한다. 중국동포의 경우 연령, 학력, 한국거주기간, 도우미 경력 기간 등의 정보가 궁금하며 영유아가정의 경우도 연령, 학력, 소득, 자녀수, 가구유형, 고용기간 등의 정보가 궁금하다. 이는 양적연구조사를 통해서만 얻을 수 있는 기본적인 중요한 결과이기 때문이다.

여섯째, 본 연구에서 제시한 정책방안(제도화 방안)의 명확한 방향이 무엇인지가 잘 드러나 있지 않으며 더 나아가 중국종합연구에 부합되는 것인지 고민할 필요가 있다. 중국동포 육아도우미의 높은 임금, 여가부의 아이돌보미의 낮은 급여, 외국인 돌봄인력의 인권문제, 외국인인력을 대리양육자 고용으로의 적절성 문제 등등 여러 가지 사안을 제시하고 있지만, 이를 통해 말하고자 하는 정책방향이 명확하지가 않다. 한국의 영유아 돌봄시장은 중장년 중국동포 여성들에게 고소득을 보장하는 일자리임에 틀림없다. 설문결과에서 '어려움이 없다'는 응답이 높게 나온 점이나, 지원정책의 만족도가 한국 가정에 비해 높게 나온 점이 이러한 사실을 뒷받침한다. 그런데 제도화 방향을

중국동포의 인권, 임금, 처우 개선을 목적으로 제도화하느냐 아니면 한국 가정의 만족도 제고 정책으로 제도화하느냐는 다른 차원의 문제이다. 현재 제시한 제도화방안은 후자 쪽에 가깝다는 인상이다. 후자의 경우는 중국동포에 대한 관리, 감독, 규제를 의미할 수 있으며, 이러한 정책방향이 궁극적으로 중국종합연구의 목적에<sup>9)</sup> 부합되는 것인지 의구심이 든다. 중국종합연구의 일환으로 수행한 본 연구의 정책방안은 중국동포가 한국 돌봄노동시장에서 일하면서 발생할 수 있는 문제점을 면밀히 분석하여 이를 개선하는 제도화방안으로 결론을 내렸으면 한다.

끝으로, 2010년 연구에서 중국(연변시, 심양시)을 방문하여 설문조사와 면담조사를 수행하였으므로 조사지역을 '한국과 중국'으로 수정해야 하겠다.

---

9) 2009년부터 시작한 대중국 종합연구는 세계 경제대국으로 성장하는 이웃나라인 중국 제 분야의 필요한 기초자료를 꾸준히 생산·구축하여 대중국 정책 수립 시, 정확한 방향설정과 정책입안의 근거자료를 제공하기 위해 다년간 실시해 오고 있다.